

# ○ 国立大学法人山梨大学における障がい者を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領

制定 平成28年 3月29日

改正 平成30年 2月 6日

(目的)

第1条 この要領(以下「対応要領」という。)は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(平成25年法律第65号。以下「法」という。)第9条第1項の規定に基づき、また、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(平成27年2月24日閣議決定)に即して、国立大学法人山梨大学(以下「本法人」という。)の教職員(非常勤職員含む。以下「教職員」という。)が適切に対応するために必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この対応要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 障がい者 障害者基本法(昭和45年法律第84号)第2条第1号に規定する障害者、即ち、身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害(難病に起因する障害を含む。以下「障害」と総称する。)がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にある者とし、本法人における教育、研究及び医療並びにその他本法人が行う活動全般において、そこに参加する者すべてとする。
- (2) 社会的障壁 障がいがある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。
- (3) 学域等 教育学部(特別支援教育特別専攻科、附属学校及び附属施設を含む。)、医学部(附属施設を含む。)、工学部(附属施設を含む。)、生命環境学部(附属施設を含む。)、教育学研究科、大学院医工農学総合教育部、大学院総合研究部(附属施設を含む。)、学内共同教育研究施設、附属図書館(医学分館を含む。)、保健管理センター、学生サポートセンター及び学長又は各理事の下に置く部・課・センター・室をいう。

(障がい者を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方)

第3条 この対応要領において、不当な差別的取扱いとは、障がい者に対して、正当な理由なく、障がい者を理由として、教育、研究及び医療並びにその他本法人が行う活動全般について機会の提供を拒否し、又は提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、障がい者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障がい者の権利利益を侵害することをいう。なお、障がい者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別な措置は、不当な差別的取扱いではない。

- 2 前項の正当な理由に相当するか否かについては、単に一般的・抽象的な理由に基づいて判断するのではなく、個別の事案ごとに、障がい者、第三者の権利利益及び本法人の教育、研究及び医療並びにその他本法人が行う活動の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的な状況等に応じて総合的・客観的に検討を行い判断するものとし、教職員は、正当な理由があると判断した場合には、障がい者にその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。
- 3 この対応要領において、合理的配慮とは、障がい者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過重な負担を課さないものをいう。
- 4 前項の過重な負担については、単に一般的・抽象的な理由に基づいて判断するのではなく、個別の事案ごとに、次の各号の要素等を考慮し、具体的な状況等に応じて総合的・

客観的に検討を行い判断するものとし、教職員は、過重な負担に当たると判断した場合には、障がい者にその理由を説明し、理解を得よう努めなければならない。

- (1) 教育及び研究並びにその他本法人が行う活動への影響の程度（その目的・内容・機能を損なうか否か）
- (2) 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- (3) 費用・負担の程度
- (4) 本法人の規模、財政・財務状況

（障がいを理由とする差別の解消に関する推進体制）

第4条 本法人における障がいを理由とする差別の解消の推進（以下「障がい者差別解消の推進」という。）に関する体制は、次の各号のとおりとする。

- (1) 最高管理責任者 学長をもって充て、障がい者差別解消の推進及びそのための環境整備等（施設等のバリアフリー化の促進、必要な人材の配置、障がいのある者に対する受入れ姿勢・方針の明示、情報アクセシビリティの向上等）に関し、本法人全体を統括し、総括監督責任者及び監督責任者が適切に障がい者差別解消の推進を行うようリーダーシップを発揮するとともに、最終責任を負うものとする。
- (2) 総括監督責任者 理事（総務担当）をもって充て、最高管理責任者を補佐するとともに、教職員に対する研修・啓発の実施等、本法人全体における障がい者差別解消の推進に関し必要な措置を講ずるものとする。
- (3) 監督責任者 学域等の長をもって充て、当該学域等における障がい者差別解消の推進に関し責任を有するとともに、当該学域等における障がい者を指定し、当該学域等における障がい者差別解消の推進に必要な措置を講ずるものとする。
- (4) 監督者 学域等において国立大学法人山梨大学人権侵害防止等細則第3条に規定する職員を監督する地位にある者は、監督責任者を補佐するとともに、次条に規定する責務を果たすものとする。

（監督者の責務）

第5条 監督者は、障がい者差別解消の推進のため、次の各号に掲げる事項に注意して障がい者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう監督し、また障がい者に対して合理的配慮の提供がなされるよう努めなければならない。

- (1) 日常の業務を通じた指導等により、障がいを理由とする差別の解消に関し、監督する教職員の注意を喚起し、障がいを理由とする差別の解消に関する認識を深めさせること。
  - (2) 障がい者から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。
  - (3) 合理的配慮の必要性が確認された場合、監督する教職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。
- 2 監督者は、障がいを理由とする差別に関する問題が生じた場合には、監督責任者に報告するとともに、その指示に従い、迅速かつ適切に対処しなければならない。

（不当な差別的取扱いの禁止）

第6条 教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障がいを理由として障がい者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障がい者の権利利益を侵害してはならない。

- 2 教職員は、前項に定めるもののほか、その事務又は事業を行うに当たり、別紙1から別紙3に示す留意事項に留意するものとする。

（合理的配慮の提供）

第7条 教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障がい者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重

でないときは、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障がい者の性別、年齢及び障がいの状況に応じて、社会的障壁の除去の実施について合理的配慮の提供をしなければならない。

- 2 前項の意思の表明は、言語（手話を含む。）のほか、点字、筆談、身振りサイン等による合図など障がい者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段により伝えられること及び本人の意思表明が困難な場合には、障がい者の家族、介助者等のコミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明も含むことに留意するとともに、意思の表明がない場合であっても、当該障がい者がその除去を必要としていることが明白である場合には、当該障がい者に対して適切と思われる合理的配慮を提案するよう努めなければならない。
- 3 教職員は、前2項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別紙1から別紙3に示す留意事項に留意するものとする。

#### （相談体制の整備）

第8条 障がい者及びその家族その他の関係者からの障がいを理由とする差別に関する相談に的確に応じるための相談窓口は、次のとおりとする。

- (1) 学生サポートセンター（教育学部附属学校及び医学部附属病院を除く学域等）
  - (2) 教育学域支援課（教育学部附属学校）
  - (3) 医学域総務課（医学部附属病院）
- 2 前項第2号に規定する窓口の設置のほか、教育学部附属学校における相談体制の整備に当たっては、別紙2に示す留意事項に留意するものとする。

#### （紛争の防止等のための体制の整備）

第9条 障がいを理由とする差別（正当な理由のない不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供等）に関する紛争の防止又は解決を図るための委員会は、国立大学法人山梨大学人権侵害防止等細則第5条に規定する人権侵害防止・対策委員会とする。

#### （教職員への研修・啓発）

第10条 本法人は、障がい者差別解消の推進を図るため、教職員に対し、次の各号のとおり研修・啓発を行うものとする。

- (1) 新たに教職員となった者に対して、障がいを理由とする差別に関する基本的な事項について理解させるための研修
- (2) 新たに監督者となった教職員に対して、障がいを理由とする差別の解消等に関し求められる責務・役割について理解させるための研修
- (3) その他教職員に対し、障がい特性を理解させるとともに、障がい者へ適切に対応するために必要なマニュアル等による、意識の啓発

#### （懲戒処分等）

第11条 教職員が、障がい者に対して不当な差別的取扱いをし、又は過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮を提供しなかった場合、その態様等によっては、国立大学法人山梨大学職員就業規則第36条若しくは国立大学法人山梨大学非常勤職員就業規則第22条又は国立大学法人山梨大学人権侵害防止等細則第4条第1項に規定する職務上の義務に反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

#### （対応要領の見直し等）

第12条 本法人は、技術の進展や社会情勢の変化、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例の集積等を踏まえるとともに、国際的な動向も勘案しつつ、必要に応じてこの対応要領を見直し、充実を図っていくものとする。また、この対応要領の見直しにあたっては、法第9条第4項の規定に基づき、あらかじめ、障がい者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、変更後は、遅滞なく、これを公表す

るものとする。

附 則

この対応要領は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この対応要領は、平成30年4月1日から施行する。