

公立大学法人岐阜県立看護大学における障害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

(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10条第1項の規定に基づき、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（令和5年3月14日閣議決定。以下「基本方針」という。）に即して、公立大学法人岐阜県立看護大学（以下「法人」という。）の教職員（非常勤教職員を含む。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 対応要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害及び高次脳機能障害を含む。）その他の心身の機能の障害（難病等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ものとし、法人における教育、研究、その他活動全般において、そこに参加する者すべてをいう。
- 二 社会的障壁 障害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。

(障害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 対応要領において、不当な差別的取扱いとは、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、教育、研究、その他活動全般について機会の提供を拒否又は提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、障害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、障害者の権利利益を侵害することをいう。また、車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用や介助者の付添い等の社会的障壁を解消するための手段の利用等を理由として行われる不当な差別的取扱いも、障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。なお、障害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、障害者、第三者の権利利益及び教育、研究、その他活動の目的・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、障害者にその理由を丁寧に説明し、理解を得るよう努めなければならない。その際、教職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが求められる。

3 対応要領において、合理的配慮とは、障害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、障害者にその理由を丁寧に説明し、理解を得るよう努めなければならない。その際には、教職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めて柔軟に対応を検討することが求められる。

一 教育、研究、その他活動への影響の程度（その目的・内容・機能を損なうか否か）

二 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）

三 費用・負担の程度

四 法人の規模、財政・財務状況

（障害を理由とする差別の解消に関する推進体制）

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

一 管理責任者 理事長をもって充て、障害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、障害のある入学希望者や学内の障害のある学生等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、法人全体を統括し、監督者が適切に障害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

二 監督者 理事（学部長、研究科長、事務局長）、看護研究センター長、図書館長をもって充て、管理責任者を補佐するとともに、当該部局における障害者差別解消の推進に関し責任を有する。また、教職員に対する研修・啓発の実施等、法人全体における障害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。

（監督者の責務）

第5条 監督者は、障害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害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、また障害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。

一 日常の業務を通じた指導等により、障害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、障害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

二 障害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、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること

三 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、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、管理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、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

2 教職員は、前項に当たり、別紙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、障害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、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状況に応じて、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。特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意する。また、障害のある性的マイノリティについても同様に留意する。なお、多数の障害者が直面し得る社会的障壁をあらかじめ除去するという観点から、他の障害者等への波及効果についても考慮した環境の整備を行うことも有効である。

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害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障害の特性等により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、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、当該障害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、当該障害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、前二項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別紙留意事項に留意するものとする。

(相談体制の整備)

第8条 障害者及びその家族その他の関係者からの差別に関する相談や、合理的配慮の提供に関する相談に応じるための相談窓口を、下記のとおりとする。

- 一 学生相談教員
- 二 健康管理室
- 三 学務課
- 四 監督者

(紛争の防止等のための体制の整備)

第9条 障害を理由とする差別（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）の解消方法について障害者と法人の間で合意形成に至らない場合、又は法人が提供する合理的配慮に対し不服の申し立てがある場合に、解決を図るための委員会は、下記のとおりとする。

- 一 人権・倫理対策会議
- 二 理事長が必要に応じて設置する第三者委員会

(教職員への研修・啓発)

第10条 法人は、障害者差別解消の推進を図るため、法や基本方針、対応要領の周知徹底、及び障害に対する理解を促進するための研修・啓発を行うものとする。

(懲戒処分など)

第11条 教職員が、障害者に対して不当な差別的取り扱いをし、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、職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったと見なされ、懲戒処分等に付されることがある。

(対応要領の見直し)

第12条 人権・倫理対策会議は、障害者への対応事例の把握に努め、必要に応じて対応要領を見直し、適時、充実を図るものとする。

附 則

(施行期日)

この対応要領は、令和7年3月1日から施行する。