

# 岐阜薬科大学における障がい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29年 1月27日

改正 令和 4年 7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）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（平成27年2月24日閣議決定）に即して、岐阜薬科大学（以下「本学」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号に規定する障がい者、即ち、身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がい（難病に起因する障がいを含む。以下「障がい」と総称する。）がある者であって、障がい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、本学における教育及び研究、その他本学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。

(障がい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、障がいを理由として、教育及び研究、その他本学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学の教育及び研究、その他本学が行う活動の目的・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、理解を得るよう努めなければならない。

- (1) 教育及び研究、その他本学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) 本学の規模、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 本学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、以下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に関し、本学全体を統括し、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) 監督責任者 副学長（教学担当）及び事務局長をもって充て、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、本学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) 監督者 研究科長、学科長、学長補佐、庶務会計課長及び教務厚生課長をもって充て、大学院、各学科及び事務局（以下「当該部署」という。）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、当該部署における障がい者差別解消の推進に必要な措置を講じ、さらに監督責任者を補佐し、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、苦情の申し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示が困難な場合には、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 障がいのある学生等及びその家族その他の関係者（以下「障がい者等」という。）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、下記のとおりとする。

- (1) 教務厚生課
  - (2) 保健管理センター
  - (3) 担任又はアドバイザー
  - (4) 障がいのある学生等が所属する研究室の教員
- 2 相談等を受ける場合は、性別、障がいの状態等に配慮するとともに、対面、手紙、電話、ファックス及び電子メールに加え、障がいのある学生等が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。
  - 3 相談窓口は、寄せられた相談等について、相談記録票（様式第1号）を作成の上、教務厚生課に集約し、障がい者等の同意を得たものについては、プライバシーに配慮しつつ、監督責任者、関係する監督者及び関係する教職員間で情報共有を図る。
  - 4 教務厚生課は、相談内容に応じて対応が必要な場合は、関係する教職員とともに調整を行う。

（学生等支援委員会）

第9条 学生等における障がいを理由とする差別解消の推進及びそのための環境整備並びに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、学生等支援委員会を置く。

（学生等支援検討会）

第10条 障がい者等から障がいに係る不当な差別的取扱いの解消・合理的配慮の提供に係る申請書（様式第2号）の提出があった場合は、学生等支援検討会において差別的取扱い解消及び合理的配慮提供の内容を検討し、最高管理責任者に報告するものとする。

（教職員への研修・啓発）

第11条 本学は、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12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、地方公務員法第29条第1項第2号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。

(その他)

第13条 この対応要領に定めるもののほか、障がい理由とする差別の解消の推進に関し必要な事項は別に定める。

附 則

この対応要領は、平成29年 1月27日から施行する。

附 則

この対応要領は、令和 4年 7月 6日から施行する。