

公立鳥取環境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

平成31年4月1日
鳥取環境大学規程第16号

(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、公立鳥取環境大学（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定義は、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者とし、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、又は提供にあたって場所・時間帯などを制限すること、障がい者では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。ただし、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 前項における正当な理由の有無は、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、すべ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 前項における過重な負担は、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、次の各号のとおりとする。

- (1) 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、障がいのある入学希望者や学内の障がいのある学生等に対する受け入れ姿勢・方針の明示、情報アクセシビリティの向上等）に関し、本学全体を統括するとともに、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。
- (2) 監督者 部局長（公立大学法人公立鳥取環境大学に置く職及びその選考に関する規程第5条第1項に規定する学部長、同第6条第1項に規定する研究科長、同第7条第1項に規定する人間形成教育センター長、同第11条第1項に規定する情報メディアセンター長、同第12条第1項に規定するサステナビリティ研究所長、同第13条第1項に規定する地域イノベーション研究センター長、及び同第13条の3第1項に規定する国際交流センター長、並びに、公立大学法人公立鳥取環境大学の事務局に置く職に関する規程第2条第1項に規定する事務局長をいう。）をもって充て、当該部局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、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、障がい者を理由とする差別の解消に関し、教職員の注意を喚起し、障がい者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認識された場合、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、障がい者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、障がい者を理由として、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。

(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、言語のほか、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。

(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者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、次の各号のとおりとする。
- (1) 入学希望者又は学生 学務課（学生支援センター）
 - (2) 前号に掲げる者以外の者 総務課

(紛争の防止等のための体制の整備)

- 第9条 障がい者を理由とする差別（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、次の各号いずれかの委員会とする。
- (1) 公立鳥取環境大学におけるハラスメント等人権侵害の防止等に関する規程第4条に

規定するハラスメント防止・人権委員会

(2) 学生生活・就職委員会

(3) 学長が設置する第三者委員会

(その他)

第10条 この対応要領に定めるものの外、障がい者差別解消の推進に関し必要な事項は、学長が定める。

附 則

この対応要領は、平成31年3月20日から施行する。