

国立大学法人琉球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28年4月1日
制 定

(目的)

第1条 この対応要領(以下「要領」という)は、全ての障がい者が、障がい者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んじられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有するという、障害者基本法(昭和45年法律第84号)の基本的理念を踏まえ、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9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)に即して、国立大学法人琉球大学(以下「本法人」という。)の教職員(非常勤職員を含む。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 この要領において、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」とは、本法人における教育、研究、医療、その他本法人が行う活動全般に参加する全ての者のうち、障害者基本法第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(発達障がい及び高次脳機能障がいを含む。)その他の心身の機能の障がい(難病等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をいい、障がい者手帳の所持者に限られるものではない。
- (2) 「社会的障壁」とは、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) 「部局等」とは、国立大学法人琉球大学組織規則に規定する運営推進組織、教育研究等組織、事務組織及び技術支援組織をいう。
- (4) 「部局長等」とは、前号に規定する部局等の長をいう。

(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、地域連携、国際連携、医療、大学運営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すること、提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、又は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。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、障がい者を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。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、本法人の教育、研究、地域連携、国際連携、医療、大学運営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丁寧に説明し、理解を得よう努めなければならない。その際、教職員と障がい者の双方が、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 この要領において、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（以下、単に「過重な負担」という。）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丁寧に説明し、理解を得よう努めなければならない。その際には、教職員と障がい者の双方が、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。
 - (1) 教育、研究、地域連携、国際連携、医療、大学運営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・技術的制約及び人的・体制上の制約）
 - (3) 費用・負担の程度
 - (4) 本法人の規模及び財政・財務状況
- 5 教職員は、第2項及び前項に関する判断をする際には、必要に応じて、次条に規定する関係する部局等の監督者若しくは監督補助者又は第8条に規定する相談窓口担当者に相談することができるものとする。

（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、以下の各号のとおりとする。

- (1) 最高管理責任者は、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ものとし、最終責任を負うものとする。
- (2) 総括監督責任者は、学長が指名する理事をもって充て、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) 監督者は、部局長等をもって充て、当該部局等における障がい者差別解消の推進に関する責任者として、当該部局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とともに、次条第1項に規定する責務を果たすものとする。
- (4) 監督補助者は、当該部局等における教職員のうちから監督者が指名する1人又は複数人の者をもって充て、監督者を補佐するとともに、次条第2項に規定する責務を果たすものとする。

（監督者等の責務）

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、監督する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 監督補助者は、障がい者を理由とする差別に関する問題が生じたことを把握した場合には、監督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、その事務又は業務を行うに当たり、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。

- 2 教職員は、前項に当たり、別に定める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、その事務又は業務を行うに当たり、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。特に障がいのある女性に対しては、障がい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、障がい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、多数の障がい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、他の障がい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障がいの特性等により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、別に定める留意事項に留意するものとする。

(相談体制の整備)

第8条 本法人に、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等に的確に対応するため、次の各号に掲げる部署等に相談窓口を置く。

- (1) 各学部及び各研究科
- (2) 教育学部附属学校（附属小学校及び附属中学校）
- (3) 大学病院
- (4) 保健管理センター
- (5) 障がい学生支援室
- (6) 総合企画戦略部地域連携推進課

(7) 総務部人事企画課

- 2 各相談窓口における相談窓口担当者は、各部署の長が指名する1人又は複数人の者をもって充てる。なお、学部及び研究科においては、第4条の監督補助者と兼ねることができるものとする。
- 3 相談窓口担当者が相談を受ける場合は、相談者の性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障がい者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。
- 4 第1項の相談窓口に寄せられた相談は、相談者のプライバシーに配慮しつつ、関係者間で情報共有を図り、以後の相談において活用するものとする。

(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は、次の各号に掲げる組織が担うものとする。

- (1) 琉球大学ダイバーシティ推進本部
- (2) 琉球大学ハラスメント防止対策委員会
- (3) 大学病院長（管理者）の統括する院内の委員会
- (4) 学長が総括監督責任者の下に特別な委員会を設置した場合の当該委員会

(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
の研修・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、監督補助者又は相談窓口担当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、障がいの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関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、国立大学法人琉球大学職員就業規則（医学部・病院及び熱帯生物圏研究センター西表実験所にあつては、同職員就業規則をいう。）第54条第6号又は国立大学法人琉球大学非常勤職員就業規則（医学部・病院及び熱帯生物圏研究センター西表実験所にあつては、同非常勤職員就業規則をいう。）第37条第6号に規定する遵守事項に違反した場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

(要領の見直し)

第12条 本法人は、技術の進展、社会情勢の変化等が、合理的配慮の内容、程度等に大きな進展をもたらすとともに、実施に伴う負担を軽減し得ること等に鑑み、必要に応じてこの要領を見直し、適時、充実を図っていくものとする。また、見直しにあたっては、それまでに集積された不当な差別的取扱い及び合理的配慮の例や、障がい者差別解消の推進に関する国内外の動向も十分に勘案するものとする。

(雑則)

第13条 この要領に定めるもののほか、本法人における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、学長が別に定める。

(改廃)

第14条 この要領の改廃は、ダイバーシティ推進本部会議の議を経て学長が行う。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から実施する。

附 則(令和6年3月11日)

この要領は、令和6年4月1日から実施する。