

しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん きょうしよくいんたいおうようりょう
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

へいせい ねん がつ にち
平成29年 4月 1日
きょう いく ほん ぶ ちょう
教育本部 長

もくてき
(目的)

だい じょう たいおうようりょう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん ほうりつ
第1条 この対応要領は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律
へいせい ねんほうりつだい ごう だい じょうだい こう きてい もと しょうがい りゆう
(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
さべつ かいしょう すいしん かん きほんほうしん へいせい ねん がつ にちかくぎけつてい そく
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、
こうりつだいがくほうじんあき たけんりつだいがく い か ほんがく きょうしよくいん しょくたく ひじょう
公立大学法人秋田県立大学(以下「本学」という。)の教職員(嘱託・非常
きんしよくいん ふく い か きょうしよくいん てきせつ たいおう ひつよう じこう
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
さだ もくてき
を定めることを目的とする。

ていぎ
(定義)

だい じょう たいおうようりょう つぎ かくごう かなか ようご いぎ とうがい
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
かくごう さだ
各号に定めるところによる。

しょうがいしゃ しょうがいしゃ きほんほう しょうわ ねんほうりつだい ごう だい じょうだい ごう きてい
(1) 障害者 障害者基本法(昭和45年法律第84号)第2条第1号に規定
しょうがいしゃ すなわ したいしょうがい ちてきしょうがい せいしんしょうがい ほんがく
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。)
た しんしん きゆう しょうがい なんびょう きいん しょうがい ふく い か しょうがい
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
そうしょう もの しょうがいおよ しゃかいてきしょうへき けいぞくてき にちじょう
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
せいかつまた しゃかいせいかつ そうとう せいげん う じょうたい ほんがく
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
きょういくおよ けんきゆう たほんがく おこな かつどうぜんばん さんか もの
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
べてをいう。

しゃかいてきしょうへき しょうがい もの にちじょうせいかつまた しゃかいせいかつ いとな うえ
(2) 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
しょうへき しゃかい じぶつ せいど かんこう かんねん たいつさい
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。

しょうがい りゆう ふどう さべつてきとりあつか およ ごうりてきはいりよ きほんてき かんが かつ
(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)

だい じょう たいおうようりょう ふどう さべつてきとりあつか しょうがいしゃ たい
第3条 この対応要領において、不当な差別的取扱いとは、障害者に対して、
せいとう りゆう しょうがい りゆう きょういくおよ けんきゆう たほんがく おこな かつどう
正当な理由なく、障害を理由として、教育及び研究、その他本学が行う活動

ぜんぱん きかい ていきょう きよひ また ていきょう あ ばしょ じかんたい せい
全般について機会を提供を拒否し、又は提供に当たって場所・時間帯などを制
げん しょうがいしゃ もの たい ふ しょうけん つ
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、
しょうがいしゃ けんり りえき しんがい しょうがいしゃ じじつじょう びょうどう そくしん
障害者の権利利益を侵害することをいう。なお、障害者の事実上の平等を促進
また たっせい ひつよう とくべつ そち ふとう さべつてきとりあつか
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 ぜんこう せいとう りゆう そうとう いな たん いっばんてき ちゅうしょうてき りゆう
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
もと はんだん こべつ じあん しょうがいしゃ だいさんしゃ けんり りえきおよ
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
ほんがく きょういくおよ けんきゅう たほんがく おこな かつどう もくてき ないよう きのう い じとう
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
かんてん かんが ぐたいてき じょうきょうとう おう そうごうてき きやつかんてき けんとう おこな はんだん
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
きょうしよくいん せいとう りゆう はんだん ばあい しょうがいしゃ
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
りゆう せつめい りかい え つと
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 たいおうようりょう ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ た もの びょうどう きそ
この対応要領において、合理的配慮とは、障害者が他の者との平等を基礎
すべ じんけんおよ きほんてきじゆう きょうゆう また こうし かくほ
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
ひつよう てきとう へんこうおよ ちょうせい とくてい ばあい ひつよう
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
きんこう しつ また かじゅう ふたん か
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 ぜんこう かじゅう ふたん たん いっばんてき ちゅうしょうてき りゆう もと はんだん
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
こべつ じあん つぎ かくごう ようそとう こうりよ ぐたいてき じょう
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
きょうとう おう そうごうてき きやつかんてき けんとう おこな はんだん きょうしよくいん
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、
かじゅう ふたん あ はんだん ばあい しょうがいしゃ りゆう せつめい りかい え
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説明し、理解を得
つと
るよう努めなければならない。

(1) きょういくおよ けんきゅう たほんがく おこな かつどう えいきょう ていど もくてき ないよう
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
きのう そこ いな
・機能を損なうか否か)

(2) じつげんかのうせい ていど ぶつりてき ぎじゅつてきせいやく じんてき たいせいじょう せいやく
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) ひよう ふたん ていど
費用・負担の程度

(4) ほんがく きぼ ざいせい ざいむ じょうきょう
本学の規模、財政・財務状況

しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん すいしんたいせい
(障害を理由とする差別の解消に関する推進体制)

だい じょう ほんがく しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん い か しょうがいしゃ さべつ
第4条 本学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
かいしょう すいしん かん たいせい つぎ
解消の推進」という。)に関する体制は、次のとおりとする。

(1) さいこうかんり せきにしんしゃ がくちょう あ しょうがいしゃ さべつかいしょう すいしんおよ
最高管理責任者 学長をもって充て、障害者差別解消の推進及びそのた

め^{かんきょうせいびとう しせつとう}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^{か そくしん ひつよう じんざい はいち しょうがい}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^{にゆうがく きぼうしゃ がくない しょうがい がくせいとう たい うけい しせい ほうしん めい}、情報アクセシビリティの向上等）^{じ じょうほう こうじょうとう かん ほんがくぜんたい とうかつ そうかつかんとう}に関し、本学全体を統括し、総括監督^{せきになしやおよ かんとうせきになしや てきせつ しょうがいしゃ さべつかいしょう すいしん おこな}責任者及び監督責任者が適切に障害者差別解消の推進を行うようリーダー^{はつき さいしゅうせきにな お}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^{そうかつかんとうせきになしや きょういくほん ぶ ちよう あ さいこうかんり せきになしや ほ さ} 教育本部長をもって充て、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害者^{きょうしよくいん たい けんしゅう けいはつ じつ しょう ほんがくぜんたい しょうがいしゃ}差別解消の推進に関し必要な措置を講ずるものとする。^{さべつかいしょう すいしん かん ひつよう そち こう}

(3) 監督責任者^{かんとうせきになしや ぶきよくちよう あ どうがいぶきよく しょうがいしゃ さべつかいしょう} 部局長をもって充て、当該部局における障害者差別解消^{すいしん かん せきになしや ゆう どうがいぶきよく かんとうしゃ してい どう}の推進に関し責任を有するとともに、当該部局における監督者を指定し、当該部局^{がいぶきよく しょうがいしゃ さべつかいしょう すいしん ひつよう そち こう}における障害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^{かんとうしゃ かんとうせきになしや してい もの あ かんとうせきになしや ほ さ} 監督責任者の指定する者をもって充て、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。^{じじょう きてい せきむ は}

かんとうしゃ せきむ (監督者の責務)

だい じょう かんとうしゃ しょうがいしゃ さべつかいしょう すいしん つぎ かか じこう ちゅうい
第5条 監督者は、障害者差別解消の推進のため、次に掲げる事項に注意し^{しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつか おこな かんとう しょうがいしゃ}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^{たい ごうりてきはいりよ ていきょう つと}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、障害を理由とする差別の解消に関し、^{にちじょう ぎょうむ つう しどうとう しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん}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^{かんとう きょうしよくいん ちゅうい かんき しょうがい りゆう さべつ かいしょう かん}認識を深めさせること。^{にんしき ふか}

(2) 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^{しょうがいしゃ ふとう さべつてきとりあつか ごうりてきはいりよ ふていきょう たい そうだん く}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。^{じょう もう でとう ばあい じんそく じょうきょう かくにん}

(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^{ごうりてきはいりよ ひつようせい かくにん ばあい かんとう きょうしよくいん たい ごうり}的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。^{てきはいりよ ていきょう てきせつ おこな しどう}

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、監督責任者^{かんとうしゃ しょうがい りゆう さべつ かん もんだい しょう ばあい かんとうせきになしや}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。^{ほうこく し じ したが じんそく てきせつ たいしょ}

ふとう さべつてきとりあつか きんし (不当な差別的取扱いの禁止)

だい じょう きょうしよくいん じ むまた じぎょう おこな あ しょうがい りゆう
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
しょうがいしゃ もの ふとう さ べつてきとりあつか しょうがいしゃ けん り えき
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
しんがい
を侵害してはならない。

きょうしよくいん ぜんこう あ べつ しりゆうい じこう りゆうい
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。

ごうりてきはいりよ ていきょう
(合理的配慮の提供)

だい じょう きょうしよくいん じ むまた じぎょう おこな あ しょうがいしゃ げん しゃかい
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
てきしょうへき じょきよ ひつよう むね い し ひょうめい ばあい じっし
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
ともな ふたん かじゅう しょうがいしゃ けん り えき しんがい
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
とうがいしょうがいしゃ せいべつ ねんれいおよ しょうがい じょうきょう おう しゃかいてきしょうへき じょきよ
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
じっし ごうりてきはいりよ ていきょう
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。

ぜんこう い し ひょうめい げんご ひつだん みぶ どう あいず しょうがいしゃ
2 前項の意思の表明は、言語のほか、筆談、身振りサイン等による合図など障害者
たにん はか さい ひつよう しゅだん つた およ ほん
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
にん い しひょうめい こんなん ばあい しょうがいしゃ かぞく かいじょしゃとう
人の意思表明が困難な場合には、障害者の家族、介助者等のコミュニケーショ
しえん もの ほんにん ほさ おこな い し ひょうめい ふく りゆうい
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
い し ひょうめい ばあい とうがいしょうがいしゃ じょきよ ひつよう
に、意思の表明がない場合であっても、当該障害者とその除去を必要としてい
るめいはく ばあい とうがいしょうがいしゃ たい てきせつ おも ごうりてきはいりよ
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
ていあん つと
を提案するよう努めなければならない。

きょうしよくいん ぜん こう ごうりてきはいりよ ていきょう おこな あ べつ しりゆうい じこう
3 教職員は、前2項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別紙留意事項に
りゆうい
留意するものとする。

そうだんたいせい せいび
(相談体制の整備)

だい じょう しょうがいしゃおよ かぞく た かんけいしゃ しょうがい りゆう さべつ かん
第8条 障害者及びその家族その他の関係者からの障害を理由とする差別に關
そうだん てきかく おう そうだんまどぐち つぎ
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) 学生の修学・生活を担当するチーム
がくせい しゅうがく せいかつ たんとう
- (2) 学生相談室
がくせいそうだんしつ
- (3) 保健室
ほけんしつ
- (4) 所属学科及び専攻
しよぞくがっ か およ せんこう

そうだん ばあい ぐたいてき たいおう しえんたいせい べつ さだ
2 相談があった場合の具体的な対応・支援体制については、別に定める。

ふんそう ぼうしとう たいせい せいび
(紛争の防止等のための体制の整備)

だい じょう しょうがい りゆう さべつ せいとう りゆう ふとう さべつてきとりあつか ぐうり
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
てきはりよ ふていきょうとう かん ふんそう ぼうしまた かいけつ はか そしき かき
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組織は、下記の
とおりとする。

- (1) 学生支援センター
がくせい しえん
- (2) 学長が設置する第三者委員会
がくちょう せつち だいさんしゃ いんかい

きょうしよくいん けんしゅう けいはつ
(教職員への研修・啓発)

だい じょう ほんがく しょうがいしゃ さべつかいしょう すいしん はか きょうしよくいん たい つぎ
第10条 本学は、障害者差別解消の推進を図るため、教職員に対し、次の
かくごう けんしゅう けいはつ おこな
各号のと通りの研修・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、障害を理由とする差別に関する基本的
あら きょうしよくいん もの たい しょうがい りゆう さべつ かん きほんてき
な事項について理解させるための研修
じごう りかい けんしゅう
- (2) 新たに監督者となった教職員に対して、障害を理由とする差別の解消等
あら かんとくしゃ きょうしよくいん たい しょうがい りゆう さべつ かいしょうとう
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
かん もと せきむ やくわり りかい けんしゅう
- (3) その他教職員に対し、障害特性を理解させるとともに、障害者へ適切
たきょうしよくいん たい しょうがいとくせい りかい しょうがいしゃ てきせつ
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
たいおう ひつよう どう いしき けいはつ

しよくむじょう ぎむ
(職務上の義務)

だい じょう きょうしよくいん しょうがいしゃ たい ふとう さべつてきとりあつか また かじゅう
第11条 教職員が、障害者に対して不当な差別的取扱いをし、又は過重
ふたん ぐうり てきはりよ ていきょう ぼあい たいようとう
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
しゅうぎょう きそく きてい ほん また しよくむ おこた み
っては、就業規則の規定に反し、又は職務を怠ったと見なすことがある。

ほそく
(補則)

だい じょう たいおうようりょう さだ しょうがい りゆう さべつ かいしょう
第12条 この対応要領に定めるもののほか、障害を理由とする差別の解消の
すいしん かん ひつよう じごう べつ さだ
推進に関し必要な事項は、別に定める。

ふそく
附則

たいおうようりょう へいせい ねん がつ にち じっし
この対応要領は、平成29年 4月 1日から実施する。