

## 公立大学法人福井県立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

(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（平成27年2月24日閣議決定。以下「基本方針」という。）に即して、公立大学法人福井県立大学（以下「本学」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、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。

- 一 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、障がいおよび社会的障壁により継続的に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものとし、本学における教育および研究、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。
- 二 社会的障壁 障がいがある者にとって日常生活また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およ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、教育および研究、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、また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、または達成するために必要な特別の措置は、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、第三者の権利利益および本学の教育および研究、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および基本的自由を享有し、または行使することを確保するための必要かつ適当な変更および調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失したまた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。

- 一 教育および研究、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）
- 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 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。

- 一 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およ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、本学全体を統括し、総括監督責任者および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。
- 二 総括監督責任者 副学長、学生部長およ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。
- 三 監督責任者 学部長、学術教養センター長、研究科長、キャリアセンター長、その他総括監督責任者の指定する者をもって充て、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、当該部局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ものとする。

（監督責任者の責務）

第5条 監督責任者は、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。

- 一 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。
- 二 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。
- 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 監督責任者は、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、総括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、その事務また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。
- 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、その事務また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、年齢および障がいの状態に応じて、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、およ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 障がい者およびその家族その他の関係者からの障がいを理由とする差別および支援に関する相談に的確に応じるための相談窓口は、下記のとおりとし、その周知に努めるものとする。
- 一 経営企画部（財務企画課）
  - 二 交流・連携支援部（連携・研究推進課）
  - 三 教育・学生支援部（教育推進課、就職・生活支援課）
  - 四 小浜キャンパス企画サービス室
  - 五 保健管理室
  - 六 各部局（学生相談担当教員等）
- 2 相談窓口に寄せられた相談等は、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、以後の相談等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または解決を図るための委員会等は、下記のとおりとする。
- 一 学生就職支援委員会
  - 二 入学試験実施本部

(教職員への啓発等)

第10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、必要な研修・啓発を行うものとする。

(その他)

第11条 この対応要領に定めるもののほか、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

この要領は、平成29年10月 1日から施行する。