

○国立大学法人弘前大学における障害を理由とする差別の解消に関する職員対応要領

(平成 28 年 3 月 11 日学長裁定第 13 号)

改正 平成 28 年 6 月 22 日 平成 28 年 9 月 28 日  
平成 29 年 2 月 22 日 平成 30 年 1 月 29 日  
令和元年 11 月 26 日 令和 2 年 3 月 19 日  
令和 2 年 3 月 27 日 令和 2 年 7 月 17 日  
令和 4 年 3 月 17 日 令和 4 年 9 月 28 日  
令和 5 年 11 月 1 日

(目的)

第 1 条 国立大学法人弘前大学における障害を理由とする差別の解消に関する職員対応要領（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 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、国立大学法人弘前大学の職員（契約職員，パートタイム職員及び個別契約職員を含む。以下「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) 障害者 法第 2 条第 1 号に規定する障害者，即ち，身体障害，知的障害，精神障害（発達障害及び高次脳機能障害を含む。）その他の心身の機能の障害（難病等に起因する障害を含む。）（以下「障害」と総称する。）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，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。
- (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 各学部，各研究科，各研究所，医学部附属病院，各学内共同教育研究施設，附属図書館，各本部，各機構，評価室，法人内部監査室，男女共同参画推進室，技術部，放射線安全総合支援センター及び事務局各部をいう。

(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)

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，正当な理由なく，障害を理由として，教育，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，障害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、障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。なお、障害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、障害者、第三者の権利利益及び本学の教育、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、職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を丁寧に説明し、理解を得るよう努めなければならない。その際、職員と障害者の双方が、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、次に掲げる要素等を考慮し、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、職員は、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丁寧に説明し、理解を得るよう努めなければならない。その際には、教職員と障害者の双方が、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・技術的制約及び人的・体制上の制約）
  - (3) 費用・負担の程度
  - (4) 本学の規模及び財政・財務状況（障害を理由とする差別の解消に関する推進体制）

第4条 本学における障害を理由とする差別の解消の推進（以下「障害者差別解消の推進」という。）に関する体制は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 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、特定分野監督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 理事（総務担当）をもって充て、最高管理責任者を補佐するとともに、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) 特定分野監督責任者 次の表に掲げる者をもって充て、各分野（以下「特定分野」という。）における障害者差別解消の推進に関し責任を有するとともに、当該特定分野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。

特定分野監督責任者	特定分野
理事（教育担当）	学部及び研究科の学生に係る全学的な課題に関する分野
教育学部長	教育学部附属学校園の幼児、児童及び生徒に関する分野
医学部附属病院長	医学部附属病院の患者に関する分野

- (4) 監督責任者 部局長をもって充て、当該部局における障害者差別解消の推進（特定分野に係る事項を除く。）に関し責任を有するとともに、当該部局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。
- (5) 監督者 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。

（監督者の責務）

第5条 監督者は、担当部局における障害者差別解消の推進に関し責任を有するとともに、次に掲げる事項に注意し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、また障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう務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、監督する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認識を深めさせること
- (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 職員は、その業務又は事業を行うに当たり、障害のみを理由として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、障害者の権利利益を侵害してはならない。

2 職員は、前項に当たり、別に定める具体例に留意するものとする。

（合理的配慮の提供）

第7条 職員は、その業務又は事業を行うに当たり、障害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、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、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。

特に障害のある女性に対しては、障害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、障害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、多数の障害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、他の障害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害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害の特性等により本人の意思表示が困難な場合には、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、当該障害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、当該障害者に対して適切と思われる合理的配慮を提供するよう努めなければならない。
- 3 職員は、前2項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別に定める具体例に留意するものとする。

（相談体制の整備）

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関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) 学生特別支援室
- (2) 総合患者支援センター
- (3) 各学部長，各研究科長，医学部附属病院長
- (4) 総務部人事課長

- 2 相談を受けた者は、原則として当該事案を総括監督責任者へ報告することとする。

（紛争の防止等のための体制の整備）

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体制は、次のとおりとする。

- (1) 監督責任者が設置する委員会等
- (2) 前号の委員会等で解決しない場合は、総括監督責任者が事案に応じて設置する組織

（職員への研修・啓発）

第10条 最高管理責任者は、障害者差別解消の推進を図るため、障害を理由とする差別解消に関する研修・啓発を行うものとする。

（懲戒処分等）

第11条 職員は、障害者に対して不当な差別的取扱いをした場合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には、その態様等によっては、職務

上の義務に反し、又は職務を怠った場合等に該当し、国立大学法人弘前大学就業規則（平成16年規則第5号）、国立大学法人弘前大学契約職員就業規則（平成16年規則第6号）、国立大学法人弘前大学パートタイム職員就業規則（平成16年規則第7号）に基づき懲戒処分等に付されることがあることに留意しなければならない。

（雑則）

第12条 この対応要領に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

附 則

この対応要領は、平成28年3月11日から実施する。

附 則(平成28年6月22日)

この対応要領は、平成28年7月1日から実施する。

附 則(平成28年9月28日)

この対応要領は、平成28年10月1日から実施する。

附 則(平成29年2月22日)

この対応要領は、平成29年2月22日から実施する。

附 則(平成30年1月29日)

この対応要領は、平成30年4月1日から実施する。

附 則(令和元年11月26日)

この対応要領は、令和元年12月1日から実施する。

附 則(令和2年3月19日)

この対応要領は、令和2年4月1日から実施する。

附 則(令和2年3月27日)

この対応要領は、令和2年4月1日から実施する。

附 則(令和2年7月17日)

この対応要領は、令和2年8月1日から実施する。

附 則(令和4年3月17日)

この対応要領は、令和4年4月1日から実施する。

附 則(令和4年9月28日)

この対応要領は、令和4年10月1日から実施する。

附 則(令和5年11月1日)

この対応要領は、令和5年11月1日から実施する。