

国立大学法人広島大学における障害を理由とする

差別の解消の推進に関する職員対応要領

平成 28 年 3 月 31 日 学長決裁

令和 6 年 3 月 15 日 一部改正

(目的)

第1 障害を理由とする差別の解消の推進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、広島大学(以下「本学」という。)に勤務するすべての者(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 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、医療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) 部局等 学部、研究科、研究科等連係課程実施基本組織、附置研究所、病院、図書館、教育本部、国際高等研究所、全国共同利用施設、中国・四国地区国立大学共同利用施設、学内共同教育研究施設、学内共同利用施設、附属学校、総合戦略室、グローバル化推進室、基金室、監査室、理事室、東広島地区運営支援部、霞地区運営支援部、持続可能性に寄与するキラノット超物質国際研究所事務室及びTown & Gown Office 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 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、医療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、医療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、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、理解を得よう努めなければならない。その際には、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、医療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

(障害を理由とする差別の解消に関する推進体制)

第4 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、次の各号のとおりとする。

- (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(財務・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) 監督責任者 部局等に監督責任者を置き、当該部局等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、当該部局等における監督者を指定し、当該部局等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 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、次に規定する責務を果たすものとする。

(監督者の責務)

第 5 監督者は、障害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、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 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 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案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、別紙留意事項に留意するものとする。

(相談体制の整備)

第8 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、次の各号のとおりとする。

- (1) 東広島地区運営支援部の各支援室
- (2) 霞地区運営支援部の各グループ
- (3) 病院運営支援部の各グループ
- (4) 総合戦略室、グローバル化推進室、基金室、監査室及び理事室の総務担当部署
- (5) 各附属学校の総務担当部署
- (6) アクセシビリティセンター
- (7) 保健管理センター
- (8) ハラスメント相談室

(職員への研修・啓発)

第9 本学は、障害者差別解消の推進を図るため、職員に対し、次の各号のとおり研修・啓発を行うものとする。

- (1) 新たに職員となった者等に対して、障害を理由とする差別に関する基本的な事項や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
- (2) その他職員に対し、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10 本学は、障害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かかわらず合理的配慮を提供しなかったと認めた場合は、当該職員に対し、本学の規則等により懲戒処分等を行うことができる。

附 則

この対応要領は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(令和6年3月15日 一部改正)

この対応要領は、令和6年4月1日から施行する。