

○障害を理由とする差別の解消の推進に関する役職員対応要領

(平成28年4月1日学長決裁)

改正 平成30年4月1日規程第12号 平成31年4月1日
令和2年4月1日規程第13号 令和3年4月1日規程第15号
令和4年4月5日

(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）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（平成27年2月24日閣議決定）に即して、国立大学法人東京農工大学（以下「本学」という。）の役員及び職員（非常勤の役員及び職員を含む。以下「役職員」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規定するところによる。

(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。）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。

(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、教育及び研究、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、又は提供に当たって場所・時間帯等を制限すること、障害者でない者に対しては付さない条件を付けること等により、障害者の権利利益を侵害することをいう。ただし、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、役職員は、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、役職員は、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説明し、理解を得るよう努めなければならない。

(1) 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・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、次の各号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（企画・人事担当）をもって充て、最高管理責任者を補佐するとともに、役職員に対する研修・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 国立大学法人東京農工大学組織運営規則第22条に規定する部長、同規則第5条の2第2項に規定するグローバル教育院長、同規則第7条第1項に規定する学内施設の長、国立大学法人東京農工大学事務組織規程第3条第2項に規定する監査室長、同規程第4条第2項に規定するコンプライアンス推進室長、同規程第12条に規定する部長及び同規程第13条に規定する事務部長をもって充て、当該部局、部、地区事務部又は室（以下「部局等」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 国立大学法人東京農工大学職員就業規則第4条第1項に規定する常時勤務を要する職員のうちから別紙1に定める者をもって充て、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、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するとともに、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条 役職員は、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 前項の不当な差別的取扱いについては、別紙2の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 役職員は、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。

2 前項の意思の表明は、言語（手話を含む。）のほか、点字、筆談又は身振りサイン等による合図等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本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族又は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 前2項の合理的配慮については、別紙2の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、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 保健管理センター特別修学支援室
- (2) 学生相談室
- (3) 保健管理センター
- (4) 各地区事務部学生支援室及び生物システム応用科学府事務室
- (5) 所属学科及び専攻
- (6) 総務・経営企画部総務課

2 前項の相談窓口は、必要に応じて、受け付けた相談事案への対応を関係部署へ引き継ぐものとする。

（紛争の防止等のための体制の整備）

第9条 本学は、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、事案に応じて次の各号に掲げる委員会のうち必要な委員会を招集する。

- (1) 教育・学生生活委員会
- (2) コンプライアンス委員会
- (3) その他学長が必要と認める委員会

（役職員への研修・啓発）

第10条 本学は、障害者差別解消の推進を図るため、役職員に対し、次の各号に掲げる研修・啓発を行うものとする。

- (1) 新たに役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な事項について理解させるための研修
- (2) 新たに監督者となった職員に対して、障害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) その他役職員に対し、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11条 役職員が、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、懲戒処分等に付されることがある。

（事業主による措置に関する特例）

第12条 本学が事業主としての立場で職員に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）の定めるところによる。

2 職員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、国立大学法人東京農工大学職員苦情相談規程の定めるところによる。
(雑則)

第13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ため、役職員が適切に対応するために必要な事項は、別に定める。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(平成30年4月1日規程第12号)

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則(平成31年4月1日)

この要領は、平成31年4月1日から施行する。

附 則(令和2年4月1日規程第13号)

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則(令和3年4月1日規程第15号)

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則(令和4年4月5日)

この要領は、令和4年4月5日から施行し、令和4年4月1日から適用する。

別紙1(第4条関係)

[別紙参照]

別紙2(第6条及び第7条関係)

[別紙参照]