

公立大学法人沖縄県立看護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

制 定 日：令和6年3月26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。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（令和5年3月14日閣議決定）に即して、公立大学法人沖縄県立看護大学（以下「本学」という。）の教員及び職員（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に必要な事項を定めるものとする。

(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) 障がい者 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「障がい」と総称する。）がある者であつて、障がい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 障がい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。

(障がい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・時間帯などを制限すること、障がい者では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。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、障がいを理由とする不当な差別的取扱いに該当する。なお、障がい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、障がい者、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、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。その際、教職員と障がい者の双方が、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、障がい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、具体的な状況等に依じて総合的・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。その際には、教職員と障がい者の双方が、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。

(1) 管理責任者は、学長をもって充て、障がい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、監督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。

(2) 監督者は、学部長、学生部長、研究科長及び別科助産専攻科長をもって充て、管理責任者を補佐するとともに、当該学部、大学院及び別科助産専攻における障がい者差別解消の推進に関し責任を有する。また、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。

（監督者の責務）

第5条 監督者は、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。

(1) 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、障がい者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。

(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、障がい者を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、管理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、その事務又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は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、その事務又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はないときは、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、年齢及び障がいの状況に応じて、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。特に障がいのある女性に対しては、障がい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、障がい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、多数の障がい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、他の障がい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及び本人の意思表示が困難な場合には、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 障がい者及びその家族その他の関係者からの障がい者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、下記のとおりとする。

(1) 学生委員会指名教員

(2) 教務委員会指名教員

- (3) 研究科教務委員会指名教員
- (4) 別科助産運営委員会指名教員
- (5) 保健業務専門員
- (6) スクールカウンセラー
- (7) 学務課長
- (8) 学生担当教員及び科目責任者

2 第1項の相談窓口に寄せられた内容のうち、学生が本学において教育を受け、学生生活を過ごすにあたり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、障がいの特性や社会的障壁の具体的内容に応じ、多様かつ個別性の高い合理的配慮を提供するための検討や検証をするにあたり必要な範囲内で、かつ相談者の同意を得たうえで、関係者間で情報共有を図るものとする。ただし、前述の例のうち生命及び身体の保護にかかる場合など緊急性を有すると判断した際は、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 障がい者を理由とする差別（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組織は、合理的配慮部会とする。

(教職員への研修・啓発)

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、次の各号のとおり研修・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、障がい者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) その他教職員に対し、障がい特性を理解させるとともに、障がい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

(対応要領の見直し)

第11条 不当な差別的取扱い、合理的配慮の具体例の集積等を踏まえ、必要に応じて対応要領を見直し、適時、充実を図るものとする。

(雑則)

第12条 この対応要領に定めるもののほか、障がい者を理由とする差別の解消の推進について必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

この要領は、令和6年4月1日から施行する。