

# 国立大学法人北海道大学における障害を理由とする差別の解消の推進 に関する教職員対応要領

平成28年4月1日

総長 裁定

## (目的)

**第1条** この要領は、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「障害者差別解消法」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、国立大学法人北海道大学（以下「本学」という。）の教職員（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ことを目的とする。

## (基本的な姿勢)

**第2条** 本学は、障害者の権利に関する条約（平成26年条約第1号）、障害者基本法（昭和45年法律第84号）及び障害者差別解消法の趣旨に則り、教職員が障害を理由とする差別（正当な理由のない不当な差別取扱い、合理的配慮の不提供等をいう。以下同じ。）の解消に取り組むよう監督し、障害者が障害者でない者と平等に教育、研究その他の本学が行う活動全般（以下「教育研究等」という。）に参加できるよう機会の確保に努めるとともに、北海道大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言（令和3年12月1日）を踏まえ、無意識の差別や偏見を乗り越えたバイアスフリーキャンパスの実現を目指す。

## (定義)

**第3条** この要領において、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 障害者差別解消法第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。）がある者であつて、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であり、かつ、本学における教育研究等に参加する者をいう。
- (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。

## (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4条** この要領において、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、教育研究等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、障害者及び第三者の権利利益並びに本学の教育研究等の目的・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、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相互理解を図ることが求められる。

3 この要領において、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、教職員は、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) 教育研究等への影響の程度（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5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 総長をもって充て、障害者差別解消の推進、そのための環境の整備（施設等のバリアフリー化の促進、必要な人材の配置、障害者である入学希望者や学内の障害者である学生等に対する受入れ体制・方針の明示、情報アクセシビリティの向上等をいう。以下同じ。）に関し、本学全体を統括し、次号に規定する総括監督責任者及び第3号に規定する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 総長が指名する理事をもって充て、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 教職員が所属する各運営組織、各教育研究組織、各事務組織（事務局の各部、各教育研究組織の事務部、監査室及び監事支援室をいう。）及び子どもの園保育園（以下「組織」という。）の長をもって充て、当該組織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、次条に規定する責務を果たすものとする。

**（監督責任者の責務）**

**第6条** 監督責任者は、障害者差別解消の推進のため、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、当該組織に所属する教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、当該組織に所属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。

#### (不当な差別的取扱いの禁止)

**第7条** 教職員は、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 教職員は、前項の規定の実施に当たり、別に定める「留意事項」に留意するものとする。

#### (合理的配慮の提供)

**第8条** 教職員は、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 教職員は、前2項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別に定める「留意事項」に留意するものとする。

#### (相談体制の整備)

**第9条** 障害者、その家族その他の関係者からの障害を理由とする差別の解消に関する相談に的確に応じるための相談窓口は、次に掲げるとおりとする。

(1) 学生相談総合センター

ア アクセシビリティ支援室

イ 学生相談室

(2) 保健センター

(3) 障害者である学生が所属する教育研究組織の事務を所掌する事務組織

(4) その他障害者が利用する組織又は施設の管理を所掌する事務組織

#### (紛争の防止等のための体制の整備)

**第10条** 障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図るための委員会は、次に掲げるとおりとする。

(1) 学生委員会（本学学生に係る事案に限る。）

(2) 最高管理責任者が設置する障害者差別紛争防止等委員会（学生委員会が所掌する事案を除く。）

**(教職員への研修・啓発)**

**第11条** 本学は、障害者差別解消の推進を図るため、教職員に対し、次に掲げる研修・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) その他教職員に対し、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

**附 則**

この要領は、平成28年4月1日から実施する。

**附 則 (平成28年10月1日)**

この要領は、平成28年10月1日から実施する。

**附 則 (平成29年4月1日)**

この要領は、平成29年4月1日から実施する。

**附 則 (平成30年8月1日)**

この要領は、平成30年8月1日から実施する。

**附 則 (令和4年12月19日)**

この要領は、令和4年12月19日から実施する。

**附 則 (令和6年4月1日)**

この要領は、令和6年4月1日から実施する。

**National University Corporation Hokkaido University**  
**The Guidelines for Faculty and Staff Members on Promoting**  
**the Elimination of Discrimination against Persons with Disabilities**

April 1, 2016

Enacted by the President

**(Purpose)**

**Article 1**

The purpose of these Guidelines is to stipulate the necessary matters for the faculty and staff members (hereinafter referred to as "faculty and staff members") of National University Corporation Hokkaido University (hereinafter referred to as "the University") to respond appropriately, in accordance with the Basic Policy on Elimination of Discrimination on the Basis of Disability (Cabinet Decision on March 14, 2023), based on the provision Article 9, Paragraph 1 of the Act for Eliminating Discrimination against Persons with Disabilities (Act No. 65 of 2013, hereinafter referred to as the "Disability Discrimination Elimination Act").

**(General Principles)**

**Article 2**

In accordance with the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Convention No. 1 of 2014), the Basic Act for Persons with Disabilities (Act No. 84 of 1970), and the Disability Discrimination Elimination Act, the University supervises faculty and staff members in their efforts to eliminate discrimination based on disability (hereinafter referred to as "unfair and discriminatory treatment without justifiable reasons, failure to provide reasonable accommodations"), ensuring that persons with disabilities have equal opportunities to participate in all activities conducted by the University, including education and research (hereinafter referred to as "education and research activities"). Additionally, based on the "Hokkaido University's Statement on the Promotion of Diversity and Inclusion" (December 1, 2021), the University aims to realize a bias-free campus by overcoming unconscious discrimination and biases.

**(Definitions)**

**Article 3**

1. In these Guidelines, the meanings of the terms set forth in the following items are as prescribed respectively in those items:

- (1) Person with a disability: As stipulated in Article 2, Item 1 of the Disability Discrimination Elimination Act, it refers to a person with a physical disability, an intellectual disability, a mental disability (including developmental disabilities and higher brain dysfunctions), and other disabilities affecting the functions of the body and mind (including a disability resulting from an incurable disease) (hereinafter referred to collectively as "disabilities"), and those who are

continuously subject to substantial limitations in their daily or social life because of a disability or social barrier, and a person who is in the same condition and participates in education and research activities at the University.

- (2) Social barrier: Refers to items, institutions, practices, ideas, and other things in society that stand as obstacles against persons with disabilities engaging in daily or social life.

**(Basic Concept of Unfair and Discriminatory Treatment Based on Disabilities and Reasonable Accommodation)**

**Article 4**

1. In these Guidelines, unfair and discriminatory treatment refers to violating the rights and interests of persons with disabilities without justifiable reasons by refusing to provide opportunities for education and research activities, restricting the places and times when such opportunities are provided, or imposing conditions on them that are not imposed on persons without disabilities. Additionally, unfair and discriminatory treatment based on reasons such as the use of wheelchairs, assistance dogs, and other support devices, or the accompaniment of a caregiver, which are carried out to eliminate social barriers, also constitutes unfair and discriminatory treatment based on disability. However, special measures necessary to promote or achieve practical equality for persons with disabilities are not considered unfair and discriminatory treatment.
2. Regarding whether or not a case falls under justifiable reasons as mentioned in the preceding paragraph, it shall not be based solely on general or abstract reasons. Instead, each case shall be comprehensively and objectively evaluated based on the rights and interests of persons with disabilities, third parties, and the objectives, contents, and functions of education and research activities at the University, taking into account specific circumstances. In cases where faculty and staff members determine that there is a justifiable reason, they must explain the reasons to persons with disabilities in a respectful manner and strive to ensure mutual understanding. During this process, both faculty and staff members and persons with disabilities are required to respect each other's perspectives and seek mutual understanding.
3. In these Guidelines, reasonable accommodation refers to necessary and appropriate modifications and adjustments to ensure that persons with disabilities can enjoy or exercise all human rights and fundamental freedoms based on equality with others. These accommodations are required in specific cases and do not impose unbalanced or excessive burdens.
4. In determining whether there is an excessive burden as mentioned in the preceding paragraph, the determination should not be based on general and abstract reasons, it is required to comprehensively and objectively examine individual cases based on the factors listed below, considering the specific circumstances. If faculty and staff members determine that there is an excessive burden, they must make efforts to explain the reasons to the person with disabilities in a

polite manner and strive to gain their understanding. At that time, both faculty and staff members and persons with disabilities are required to engage in constructive dialogue, respecting each other's perspectives, and flexibly consider alternative measures, including the selection of alternative options.

- (1) Degree of impact on education and research activities (whether or not the purpose, content, and functions of the activities are impaired).
- (2) Degree of feasibility (physical and technical constraints, human and institutional constraints).
- (3) Degree of cost and burden.
- (4) The size, finances, and financial condition of the University.

### **(Promotion Structure for Eliminating Discrimination Based on Disabilities)**

#### **Article 5**

1. The structure for promoting the elimination of discrimination based on disabilities (hereinafter referred to as "promotion of eliminating discrimination against persons with disabilities") at the University shall be as follows:

- (1) Chief Management Officer: It shall be the President, who is responsible for overseeing the entire University in terms of the promotion of eliminating discrimination against persons with disabilities and developing an environment (promotion of barrier-free facilities, assignment of necessary human resources, clarification of acceptance system and policies for prospective students, and students with disabilities on campus, improvement of information accessibility. The same applies hereinafter.) In addition, the Chief Management Officer shall exercise leadership and assume ultimate responsibility for ensuring that the Chief Supervisor stipulated in the next item and the Supervisor stipulated in item 3 exercise appropriate promotion of eliminating discrimination against persons with disabilities.
- (2) Chief Supervisor: It shall be an Executive Director appointed by the President, who assists the Chief Management Officer and takes necessary measures for the promotion of eliminating discrimination against persons with disabilities throughout the University, including conducting training and awareness-raising activities for faculty and staff members.
- (3) Supervisor: It shall be the head of each Governing Organization, each Educational Research Organization, each Administrative Organization (including each Division of the Administration Bureau, each Administration Office of the Educational Research Organization, Office of Internal Auditors, and Office of Audit Support) to which faculty and staff members belong, in addition, the head of Child Care Center 'Kodomo-no-Sono', (hereinafter referred to as "organizations") shall be appointed as Supervisor. They shall be responsible for the promotion of eliminating discrimination against persons with disabilities within their respective organizations and fulfilling the duties specified in the next section.

### **(Responsibilities of Supervisors)**

#### **Article 6**

1. The Supervisor shall pay attention to the following matters for the promotion of eliminating

discrimination against persons with disabilities and shall supervise to ensure that there is no unfair and discriminatory treatment of persons with disabilities. The Supervisor shall also endeavor to ensure that reasonable accommodation is provided to persons with disabilities.

- (1) Draw the attention among faculty and staff members belonging to the organization regarding eliminating discrimination based on disabilities, fostering a deeper understanding of eliminating discrimination based on disabilities through guidance and other means through their daily work.
- (2) Promptly confirm the situation if there are complaints or reports of unfair and discriminatory treatment or failure to provide reasonable accommodations for persons with disabilities.
- (3) In cases where the need for reasonable accommodations is confirmed, provide appropriate guidance to faculty and staff members belonging to the organization to ensure that reasonable accommodations are provided adequately.

### **(Prohibition of Unfair and Discriminatory Treatment)**

#### **Article 7**

1. Faculty and staff members must not violate the rights and interests of persons with disabilities by treating them in an unfair and discriminatory manner based on disability, compared to those without disabilities, in the conduct of their affairs or business.
2. Faculty and staff members must take into account the "Considerations" separately specified when implementing the provisions of the preceding paragraph.

### **(Provision of Reasonable Accommodation)**

#### **Article 8**

1. When a person with a disability expresses a need for the removal of social barriers, and the burden associated with its implementation is not excessive, faculty and staff members in the conduct of their affairs or business must provide reasonable accommodations for the removal of these barriers, taking into account the person's gender, age, and the condition of their disability to ensure not to violate the rights and interests of persons with disabilities. In particular, note that for women with disabilities, it is necessary to take into account that they are women in addition to their disabilities. Similarly, attention should be paid to sexual minorities with disabilities. From the viewpoint of removing in advance the social barriers that a large number of persons with disabilities may face, it would also be effective to develop an environment that takes into account the ripple effect on other persons with disabilities.
2. The declaration of intention outlined in the preceding paragraph, should be communicated by means necessary for persons with disabilities to communicate with others, such as language (including sign language), Braille, written communication, and gestures. If a person has difficulty in expressing their intention due to the characteristics of their disability, the expression of intention by a person who supports communication, such as a family member or caregiver of the person with disabilities, is also included. Even in cases where there is no expression of intent, if it is evident that a person with a disability requires the removal of social barriers, faculty and staff members should strive to propose appropriate reasonable accommodations.



3. Faculty and staff members must take into account the "Considerations" separately specified when providing reasonable accommodations as described in the preceding two paragraphs.

### **(Development of Support Structure)**

#### **Article 9**

1. The consultation service for accurately responding to consultations regarding the elimination of discrimination based on disabilities from persons with disabilities, their families, and other persons concerned, is established as follows:

- (1) Student Advice and Counseling Center
  - (a) Accessibility Services Office
  - (b) Student Counseling Office
- (2) Health Care Center
- (3) Administrative offices of education and research organizations to which students with disabilities belong
- (4) Administrative offices that manage other organizations or facilities to which students with disabilities have access

### **(Development of Structure for Preventing Disputes)**

#### **Article 10**

1. The Committee for preventing or resolving disputes related to discrimination based on disability, is established as follows:

- (1) Students' Committee (Limited to matters concerning students at the University).
- (2) The Committee for the Prevention of Disability Discrimination Disputes, established by the Chief Management Officer (excluding cases under the jurisdiction of the Students' Committee).

### **(Training and Awareness-Raising for Faculty and Staff Members)**

#### **Article 11**

1. The University shall conduct the following training and awareness-raising activities for faculty and staff members for the promotion of eliminating discrimination against persons with disabilities:

- (1) Training for newly appointed faculty and staff members to ensure understanding of basic issues related to discrimination based on disability.
- (2) Other training sessions aimed at enhancing awareness through manuals or other materials to understand disability characteristics and appropriately respond to persons with disabilities.

### **Supplementary Provisions**

This Guideline shall come into force as of April 1, 2016.

Supplementary Provisions (October 1, 2016)

This Guideline shall come into force as of October 1, 2016.

Supplementary Provisions (April 1, 2017)

This Guideline shall come into force as of April 1, 2017.

Supplementary Provisions (August 1, 2018)

This Guideline shall come into force as of August 1, 2018.

Supplementary Provisions (December 19, 2022)

This Guideline shall come into force as of December 19, 2022.

Supplementary Provisions (April 1, 2024)

This Guideline shall come into force as of April 1, 2024.