

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（平成27年2月24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ものとする。

(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するとともに、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。

(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 障害者基本法第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（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（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し、又は提供に当たって場所・時間帯などを制限すること及び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。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説明し、理解を得るよう努めなければならない。

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説明し、理解を得るよう努めなければならない。

- (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）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。

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本人の意思表明が困難な場合には、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。