

○静岡大学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規則

(平成 28 年 1 月 20 日規則第 17 号)

改正 平成 28 年 2 月 17 日規則第 119 号 平成 28 年 3 月 15 日規則第 140 号

平成 28 年 4 月 1 日規則第 2 号 平成 29 年 3 月 14 日規則第 94 号

平成 29 年 6 月 21 日規則第 10 号 平成 29 年 9 月 20 日規則第 18 号

平成 29 年 12 月 20 日規則第 41 号

(目的)

第 1 条 この規則は、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、静岡大学（以下「本学」という。）の教職員（国立大学法人静岡大学有期雇用教職員就業規則第 2 条及び国立大学法人静岡大学非常勤雇用教職員就業規則第 2 条に規定する教職員を含む。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ことを目的とする。

(定義)

第 2 条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (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のうち、本学における教育、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（教職員を除く。）をいう。
- (2) 社会的障壁 障害者基本法第 2 条第 2 号に規定する社会的障壁をいう。
- (3) 不当な差別的取扱い 障害者に対して、正当な理由なく、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」という。）を理由として、教育、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除く。
- (4) 合理的配慮 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、均衡を失した負担又は過重な負担を課さないものをいう。

(障害を理由とする差別の解消に関する推進体制)

第 3 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。）に関する体制として、最高管理責任者、総括監督責任者、監督責任者及び監督者を置く。

- 2 最高管理責任者は、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及び学内の障害者に対する受入れ姿勢及び方針の明示、情報アクセシビリティの向上等をいう。）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指導性を発揮するとともに、最終責任を負う者をいい、学長をもって充てる。
- 3 総括監督責任者は、最高管理責任者を補佐するとともに、相談体制の整備、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者をいい、理事（教育・附属学校園担当）をもって充てる。
- 4 監督責任者は、部局（各学部（教育学部にあつては附属学校園を除く。）、地域創造学環、創造科学技術大学院、大学院法務研究科、電子工学研究所、グリーン科学技術研究所、学内共同教育研究施設、イノベーション社会連携推進機構、国際連携推進機構、安全衛生センター、男女共同参画推進室、附属図書館、事務局、技術部、保健センター及び附属学校園をいう。以下同じ。）における障害者差別解消の推進に関し責任を有する者であつて、当該部局における監督者を指名するとともに、当該部局における障害者差別解消の推進に必要な措置を講ずる者をいい、当該部局の長（附属学校園にあつては附属学校園統括長とする。）をもって充てる。
- 5 監督者は、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者をいい、監督責任者が指名する者をもって充てる。

（監督者の責務）

第4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) 障害者又はその家族等本人の意思を代理できる者（以下「家族等」という。）から、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供に対する相談並びに苦情の申し出等があつた場合は、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には、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5条 教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、不当な差別的取扱いをしてはならない。

- 2 教職員は、第2条第3号に規定する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、正当な理由があると判断した場合には、障害者又はその家族等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 教職員は、第1項の実施及び前項の判断に当たり、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6条 教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者又はその家族等から、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 教職員は、前項の意思の表明が、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示が困難な場合には、障害者の家族等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、第2条第4号に規定する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、過重な負担に当たると判断した場合には、障害者又はその家族等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、研究その他本学が行う活動の目的、内容等への影響の程度

(2) 物理的・技術的及び人的並びに体制上の制約を踏まえた実現可能性の程度

(3) 費用及び負担の程度

(4) 本学の規模及び財政・財務状況

- 4 教職員は、合理的配慮の提供を行うに当たり、前条第3項の規定に基づき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7条 第3条第3項に規定する相談体制について、相談窓口は、次の各号のとおりとする。

- (1) 静岡キャンパスの学部学生及び大学院生並びにその家族等にあつては、障害学生支援室、所属学部等の学務係等（地域創造学環については学務部教育連携室）及び保健センター静岡支援室
 - (2) 浜松キャンパスの学部学生及び大学院生並びにその家族等にあつては、障害学生支援室、浜松キャンパス事務部浜松学生支援課（自然科学系教育部については浜松キャンパス事務部浜松総務課）及び保健センター浜松支援室
 - (3) 入学を希望する者（附属学校園を除く。）及びその家族等にあつては、学務部入試課
 - (4) 附属学校園の生徒、児童及び園児並びにその家族等並びに入学を希望する者及びその家族等にあつては、附属学校事務室
- 2 相談窓口は、障害者又はその家族等からの障害を理由とする差別に関する相談に応じるとともに、必要に応じ監督者に報告する。
(紛争の防止等のための体制の整備)

第8条 本学に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を置く。

- 2 前項の委員会は、静岡大学学生支援センターに置く障害学生支援委員会をもって充てる。
- 3 前項の規定によっても紛争が解決しない場合には、第1項に掲げる委員会は、その旨を総括監督責任者に報告するものとする。
- 4 前項の報告を受けた総括監督責任者は、事案ごとに、その解決を図るための組織を設置し、そのことについて最高管理責任者に報告する。
- 5 前項の組織は、事案に対し中立的な立場で調停ができる者をもって構成するものとする。
(教職員への研修・啓発)

第9条 総括監督責任者は、障害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教職員に対して、障害を理由とする差別の解消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) 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
(懲戒処分等)

第10条 教職員が、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には、その態様等によっては、国立大学法人静岡大学教職員就業規則、国立大学法人静岡大学有期雇用教職員就業規則及び

国立大学法人静岡大学非常勤雇用教職員就業規則に規定する懲戒の事由により、懲戒処分等に付されることがある。

附 則

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 28 年 2 月 17 日規則第 119 号)

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 28 年 3 月 15 日規則第 140 号)

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 28 年 4 月 1 日規則第 2 号)

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 29 年 3 月 14 日規則第 94 号)

この規則は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 29 年 6 月 21 日規則第 10 号)

この規則は、平成 29 年 7 月 1 日から施行する。

附 則(平成 29 年 9 月 20 日規則第 18 号)

この規則は、平成 29 年 10 月 1 日から施行する。

附 則(平成 29 年 12 月 20 日規則第 41 号)

この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。