

国大協企画第142号
平成27年10月30日

各 国 立 大 学 長 殿

国立大学協会 教育・研究委員会及び経営委員会
障害者差別解消法の実施に関するワーキング・グループ
座長 山 口 宏 樹

「国等職員対応要領」雛形の作成について（送付）

このたび、国立大学協会 教育・研究委員会及び経営委員会 障害者差別解消法の実施に関するワーキング・グループにおいて、平成28年4月1日から施行される「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。）において各国立大学法人に策定が義務付けられている、「国等職員対応要領」の雛形（「教職員対応要領（雛形）」）を作成しましたので、別添のとおり送付いたします。

本雛形は、各国立大学法人における対応要領の策定に資するために送付するものであり、「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）」に示されている対応要領の記載事項である5項目の他に、下記1.の資料等も参照の上、各大学の御判断により記載内容を御検討ください。また、御検討に当たっては、下記2～4の事項についても御留意ください。

なお、雛形の作成に当たりましては、国立大学協会において障害者団体等当事者や有識者からの意見聴取を行っておりますが、各大学において策定される際には、学内の障害のある学生等からのヒアリングを実施するなど、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じていただくよう、お願いいたします。

記

1. 参照資料等について

- (1) 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）
 - (2) 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）
 - (3) 障がいのある学生の修学支援に関する検討会報告（第一次まとめ）（文部科学省）
（http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/24/12/1329295.htm）
 - (4) 障害者差別解消法 医療関係事業者向けガイドライン（厚生労働省）
 - (5) 文部科学省所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針
 - (6) 大学等における障害のある学生への支援・配慮事例（日本学生支援機構）
（http://www.jasso.go.jp/tokubetsu_shien/2014jirei_top.html）
 - (7) 教職員のための障害学生修学支援ガイド（日本学生支援機構）
（http://www.jasso.go.jp/tokubetsu_shien/guide/top.html）
 - (8) その他参考：全国高等教育障害学生支援協議会ホームページ
（<http://ahead-japan.org/>）（障害学生支援に関する調査・研究及び研修・啓発を行う団体）
- ※(4)(5)については現在各省において取りまとめ中であるため、後日公表される資料を参照願います。

2. 教職員対応要領における対象範囲について

国立大学法人の教職員対応要領が適用される対象施設については、附属病院、附属学校、附置研究所等の附属施設も含まれ、また対象者については、科目等履修生、聴講生、研究生、留学生及び交流校からの交流に基づいて学ぶ学生等、あるいは附属施設の利用者、シンポジウム等の大学が提供する事業の参加者も含む、大学における教育・研究、その他活動全般において、そこに参加する者すべてとなります。

したがって、例えば、附属病院については前項(4)、附属学校については前項(5)の資料も御参照の上、教職員対応要領を策定願います。

なお、国立大学法人が事業主としての立場で労働者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、法第13条により、「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こととされています。

3. 別紙「留意事項」の事例について

留意事項で示している事例は、教職員対応要領の策定にあたり考慮すべきと考えられる一例を掲載したものです。合理的配慮の提供は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものです。

したがって、合理的配慮の決定過程においては、権利の主体が障害者本人にあることを踏まえ、本人の要望に基づいた調整を行うなど、障害者との建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で柔軟に対応することが求められます。また、この過程で過度な干渉やハラスメント等が行われないよう留意しつつ、1. に示した参照資料等も参考にしながら個別に調整を行う必要があります。

さらに、必要とする合理的配慮の内容は、障害の状態や環境等に応じて変化することもあるため、提供する合理的配慮については、適宜見直しを図ることが重要です。

4. 推進体制の整備について

教職員対応要領雛形の第4条では、障害を理由とする差別の解消に関する推進体制として、最高管理責任者、総括監督責任者、監督責任者、監督者という管理・監督体制の例を示していますが、大学の規模や特性等を考慮して、全ての教員、事務職員等が、差別解消に向けて適切に対応できるように体制を整備していただくことが重要です。

このため、2. の対象範囲に示した、附属施設の長（附属病院長、附属学校長（園長を含む）等）についても、適宜、監督責任者となって教職員を指導する体制整備が考えられます。