

○障害のある職員に対する差別の解消に関する実施要領

令和6年1月25日
学 長 決 定

障害のある職員に対する差別の解消に関する実施要領

(趣旨)

第1条 この決定は、国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則（平成17年法人規則第7号。以下「本部等職員就業規則」という。）第23条の2第6項、国立大学法人筑波大学附属病院職員就業規則（平成17年法人規則第12号。以下「附属病院職員就業規則」という。）第23条の2第6項、国立大学法人筑波大学附属学校職員就業規則（平成17年法人規則第17号。以下「附属学校職員就業規則」という。）第20条の2第6項、国立大学法人筑波大学本部等非常勤職員就業規則（平成17年法人規則第10号。以下「本部等非常勤職員就業規則」という。）第7条の2第6項、国立大学法人筑波大学附属病院非常勤職員就業規則（平成17年法人規則第15号。以下「附属病院非常勤職員就業規則」という。）第7条の2第6項及び国立大学法人筑波大学附属学校非常勤職員就業規則（平成17年法人規則第20号。以下「附属学校非常勤職員就業規則」という。）第7条の2第6項の規定に基づき、障害のある職員に対する差別の解消に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この決定において、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) 障害のある職員 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。）があり、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職員（非常勤職員を含む。）をいう。
- (2) 社会的障壁 障害のある職員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。
- (3) 不当な差別的取扱い 障害のある職員に対して、正当な理由なく、障害を理由として、就業に係る機会の提供を拒否し、又はその提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、障害のない職員（非常勤職員を含む。）に対しては付さない条件を付けること等により、障害のある職員の権利利益を侵害することをいう。ただし、障害のある職員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については、不当な差別的取扱いには含まない。
- (4) 合理的配慮 障害のある職員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。

(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提供に当たっての考え方)

第3条 前条第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、障害のある職員及び第三者の権利利

益、筑波大学における教育及び研究、その他国立大学法人筑波大学（以下「法人」という。）及び筑波大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、法人は、正当な理由があると判断した場合には、障害のある職員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。

2 前条第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、法人は、過重な負担に当たると判断した場合には、障害のある職員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) 筑波大学における教育及び研究、その他法人及び筑波大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・技術的制約及び人的・体制上の制約）
- (3) 法人の事業規模及び財政・財務状況を踏まえた費用・負担の程度

（法人の責務）

第4条 法人は、障害のある職員の就業において、当該職員の有する能力を正当に評価し、個々の能力が最大限発揮される機会の確保及び就業環境を実現するため、障害の社会モデルの考え方に即し、次に掲げる事項の適正な実施を図る。

- (1) 合理的配慮の提供に関する事項
- (2) 職場環境におけるユニバーサルデザイン化の推進に関する事項
- (3) 各種情報へのアクセシビリティの向上に関する事項
- (4) 支援体制及び支援に必要な資源等の確保に関する事項
- (5) その他障害のある職員に対して法人が行う差別の解消に関する事項

（副学長の責務）

第5条 ヒューマンエンパワーメントを担当する副学長（第9条第2項において「担当副学長」という。）は、前条各号に規定する事項に関し、関連する業務を担当する副学長と連携し、必要な対応及び環境の整備が行われるよう努めなければならない。

（監督者）

第6条 法人は、第4条各号に規定する事項を実施するため障害のある職員が所属する組織に差別解消監督者（以下「監督者」という。）を置き、当該組織の長をもって充てる。

2 監督者は、次に掲げる事項に留意し、障害のある職員に対する不当な差別的取扱いを行わないよう所属する職員を監督し、障害のある職員との建設的対話に基づき、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、障害のある職員に対する差別の解消に関し、職員（非常勤職員を含む。以下同じ。）に対する注意を喚起し、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) 監督する組織に存する社会的障壁の除去に努めるとともに、環境の整備に取り組むこと。
- (3) 合理的配慮の必要性が確認された場合は、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。

（相談窓口）

第7条 本部等職員就業規則第23条の2第3項、附属病院職員就業規則第23条の2第3項、

附属学校職員就業規則第20条の2第3項、本部等非常勤職員就業規則第7条の2第3項、附属病院非常勤職員就業規則第7条の2第3項及び附属学校非常勤職員就業規則第7条の2第3項に規定する相談窓口は、監督者とする。

- 2 監督者は、障害のある職員から就業に係る社会的障壁の除去を必要としている等の相談等があった場合には、その実施に伴う負担が過重でないときは、当該組織が主体となり、当該職員の権利利益を侵害することとならないよう、性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について合理的配慮の提供を的確に行わなければならない。
- 3 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、ヒューマンエンパワーメント推進局長（以下「推進局長」という。）に報告するとともに、その指示に従い、迅速かつ適切な対応を行わなければならない。

（統括相談窓口及び苦情相談窓口）

第8条 法人は、次に掲げる相談等に対し、高度な専門的見地からの対応を可能とするため、ヒューマンエンパワーメント推進局（第10条第2項第2号において「推進局」という。）に、統括相談窓口を置く。

- (1) 監督者からの合理的配慮に関する相談
- (2) 障害のある職員からの合理的配慮に関する相談等

- 2 統括相談窓口は、本部等職員就業規則第23条の2第4項、附属病院職員就業規則第23条の2第4項、附属学校職員就業規則第20条の2第4項、本部等非常勤職員就業規則第7条の2第4項、附属病院非常勤職員就業規則第7条の2第4項及び附属学校非常勤職員就業規則7条の2第4項に規定する苦情相談窓口を兼ねるものとする。
- 3 推進局長は、障害のある職員から前項に規定する窓口で苦情相談があった場合には、迅速に状況を確認するとともに、その結果を踏まえ必要な調整又は決定を行うものとする。

（障害のある職員差別解消委員会）

第9条 法人は、前条第3項の規定により推進局長が行った調整又は決定に対する障害のある職員からの救済の申立てに対応するため、障害のある職員に係る差別解消委員会を置く。

- 2 障害のある職員に係る差別解消委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、担当副学長が別に定める。

（合理的配慮の申請）

第10条 障害のある職員は、就業に係る合理的配慮を希望する場合には、別に定める申請書に次の各号のいずれかに掲げる根拠資料を添えて、当該職員が所属する組織の監督者（以下「所属監督者」という。）に申請するものとする。ただし、根拠資料の提出が困難な場合は、統括相談窓口で、根拠資料の取得について事前に相談することができる。

- (1) 障害者手帳の写し
- (2) 主治医の診断書の写し

- 2 合理的配慮を申請する者（次項から第13条までにおいて「申請者」という。）は、必要に応じ、次に掲げる意見書、助言書又はその両方を提出することができる。

- (1) 産業医による意見書
- (2) 推進局により作成された助言書

- 3 申請者は、申請書の提出に当たっては、産業医又は統括相談窓口で事前に相談することができる。

4 申請書等を受理した所属監督者は、申請者と速やかに面談し、申請者にとって職務遂行上の社会的障壁になっている事項について確認するとともに、合理的配慮の内容について建設的対話に基づき検討する。

(合理的配慮に関する調整会議等)

第11条 法人に、申請者と所属監督者との間で合理的配慮の内容に係る調整を行うため調整会議を置くことができる。

2 調整会議は、次に掲げる者で組織する。

- (1) 申請者
- (2) 所属監督者
- (3) 産業医の互選により選出される者 1人
- (4) 所属監督者が指名する者又は必要と認める者 若干人
- (5) 推進局長が指名する者 若干人
- (6) その他学長が必要と認める者 若干人

3 調整会議は、前項第2号に規定する所属監督者が主宰する。

(合理的配慮の決定)

第12条 所属監督者は、第10条第4項に基づく検討又は前条に基づく調整を行った合理的配慮の内容に関し、申請者との合意の上、決定する。

(合理的配慮の内容の通知等)

第13条 所属監督者は、前条により決定した合理的配慮の内容について、別に定める合理的配慮決定通知書により、申請者に通知するとともに、推進局長及び総務部長に速やかに報告する。

(合理的配慮の実施等)

第14条 所属監督者は、当該組織が主体となり、決定した合理的配慮の内容を適切に実施しなければならない。

2 所属監督者は、決定した合理的配慮の内容が適切に実施されているかモニタリングを行い、その結果を推進局長に報告する。

(障害のある就業希望者への対応)

第15条 この決定は、障害のある就業希望者への対応についても準用する。

(研修・啓発)

第16条 法人は、障害のある職員に対する差別の解消の推進を図るため、次に掲げる研修・啓発を行うものとする。

- (1) 職員に対して、障害特性を理解させるとともに、障害のある職員に対する適切な対応を習得させるための各種研修等による意識の啓発
- (2) 新たに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
- (3) 新たに監督者となった職員に対して、障害を理由とする差別の解消等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

(雑則)

第17条 この決定に定めるもののほか、障害のある職員に対する差別の解消に関し必要な事項は、別に定める。

附 記

この決定は、令和6年1月25日から実施する。