# 東京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対応要領

平成２８年３月２３日

役員会議決

東大規則第６４号

沿革

（趣旨）

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「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。以下「基本方針」という。）に即して、国立大学法人東京大学（以下「本学」という。）の教職員が適切に対応するために必要な事項を定める。

（定義）

第２条　この要領において使用する用語は、法及び基本方針において使用する用語の例によるほか、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

(1)　障害者　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をいう。

(2)　教職員　本学に所属する役員及び教職員（特定有期雇用教職員、短時間勤務有期雇用教職員及び特定短時間勤務有期雇用教職員を含む。）をいう。

(3)　部局　東京大学基本組織規則第３章及び第４章に掲げる組織並びに教育学部附属中等教育学校、東京大学病院及び医科学研究所附属病院をいう。

(4)　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の基本的な考え方）

第３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・研究その他本学が行う活動全般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の措置は、不当な差別的取扱いではない。

２　教職員は、教育・研究その他本学が行う事務又は事業において、障害者に対して、不当な差別的取扱いをしてはならない。

３　教職員は、前項に関して、総括監督責任者が別に定める留意事項に留意するものとする。

（合理的配慮の基本的な考え方）

第４条　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度の負担を課さないものをいう。

２　教職員は、教育・研究その他本学が行う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、その配慮が合理的であると判断したときは、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。

３　教職員は、障害者から社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁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。

４　本学がその事務又は事業の一環として実施する事務を事業者に委託等する場合は、委託等の条件に、合理的配慮の提供について含めるよう努めるものとする。

５　教職員は、合理的配慮が障害者と教職員との相互理解の中で提供されるべき性質のものであることを理解しなければならない。

６　教職員は、第２項から前項までに関し、総括監督責任者が別に定める留意事項に留意するものとする。

（環境の整備）

第５条　教職員は、不特定多数の障害者にとって社会的障壁のない環境の実現に努めるものとする。

（相談体制の整備）

第６条　本学における障害者及びその家族その他関係者からの相談に的確に対応するための相談窓口は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1)　障害者に事務又は事業を提供する部局に置かれるバリアフリー支援実施担当者

(2)　バリアフリー推進オフィス

２　本学における障害を理由とする差別に関する紛争の解決を図るため、東京大学障害者差別事案解決委員会を置く。

３　東京大学障害者差別事案解決委員会に関し必要な事項は、別に定める。

（障害を理由とする差別の解消に関する推進体制）

第７条　本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体制は、以下の各号のとおりとする。

(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や学内の障害のある学生等に対する受入れ姿勢・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、次号から第４号までに掲げる者が適切に対応するよう指導するとともに、最終責任を負うものとする。

(2)　総括監督責任者　バリアフリー支援を担当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、本学全体における障害を理由とする差別の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　部局長をもって充て、当該部局における障害を理由とする差別の解消の推進に関し責任を負い、そのために必要な措置を講ずるものとする。

(4)　監督者　部局に監督者を置くことができる。監督者は、当該部局の教職員のうちから監督責任者の指定する者をもって充て、監督責任者を補佐するものとする。

（教職員への研修・啓発）

第８条　総括監督責任者は、障害者に対して適切に対応し、又は障害者からの相談等に的確に対応するため、次の各号に掲げるとおり、教職員に法の趣旨を周知徹底し、各種研修等を実施することにより、障害に関する理解の促進を図るものとする。

(1)　新たに教職員となった者に対しては、障害を理由とする差別の解消に関する基本的な事項について理解させるために、研修を実施すること。

(2)　新たに監督責任者又は監督者となった教職員に対しては、障害を理由とする差別の

解消に関し、求められる役割について理解させるために、研修を実施するものとする。

(3)　教職員に対し、障害の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を整備し、啓発を図るものとする。

（教職員の監督）

第９条　監督責任者は、当該部局に係る障害を理由とする差別の解消を推進するため、次の各号に掲げる事項に即して、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し、又は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、その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)　障害者及びその家族その他関係者から、不当な差別的取扱い又は合理的配慮の不提供に対する相談若しくは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、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、監督責任者に速やか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。

（労働者に対する措置）

第１０条　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。

附　則

この規則は、平成２８年４月１日から施行する。

附　則

この規則は、令和６年４月１日から施行する。

附　則

この規則は、令和８年１０月１日から施行する。

沿革

東京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対応要領

体系情報

□第５編　厚生補導

沿革情報

◆平成２８年０３月２３日　役員会議決

◇令和０６年０３月２１日

◇令和０８年０９月１５日