

平成28年3月29日学長裁定
改正 平成28年5月16日学長裁定
改正 令和6年4月1日学長裁定

長崎大学における障害者差別解消等の推進に関する規則における留意事項（職員の雇用）

長崎大学における障害者差別解消等の推進に関する規則（平成28年規則第19号。以下「規則」という。）第7条第2項及び第8条第4項に定める留意事項は、以下のとおりとする。

第1 この留意事項において「職員」とは、本学に勤務する船員を除くすべての者をいう。

第2 不当な差別的取扱いに関する例（規則第7条関係）

規則第4条第1項及び第2項のとおり、不当な差別的取扱いに相当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなるが、正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例及び正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例は、次のとおりである。

なお、ここに記載する内容はあくまでも例示であり、これらの例だけに限られるものではないこと、正当な理由があり、不当な差別的取扱いに該当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求められる場合には別途の検討が必要であることに留意すること。

（正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例）

- (1) 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
- (2) 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (3) 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- (4) 障害者であることを理由として、障害者に対して一定の手当等の賃金の支払をしないこと。
- (5) 一定の手当等の賃金の支払に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (6) 一定の職務への配置に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
- (7) 一定の職務への配置に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (8) 一定の職務への配置の条件を満たす職員の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して配置すること。
- (9) 障害者であることを理由として、障害者を昇任又は昇格の対象から排除すること。
- (10) 昇任又は昇格に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (11) 昇任又は昇格基準を満たす職員が複数いる場合に、障害者でない者を優先して昇任又は昇格させること。
- (12) 障害者であることを理由として、障害者を降任又は降格の対象とすること。
- (13) 降任又は降格に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (14) 降任又は降格の対象となる職員を選定するに当たって、障害者を優先して対象とすること。
- (15) 障害者であることを理由として、障害者に教育訓練を受けさせないこと。

- (16) 教育訓練の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (17) 教育訓練の対象となる職員を選定するに当たって、障害者でない者を優先して対象とすること。
- (18) 障害者であることを理由として、障害者に対して福利厚生の措置を講じないこと。
- (19) 福利厚生の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (20) 障害者でない者を優先して福利厚生の実施の対象とすること。
- (21) 職種の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
- (22) 職種の変更に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (23) 職種の変更の基準を満たす職員の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。
- (24) 雇用形態の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
- (25) 雇用形態の変更に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (26) 雇用形態の変更の基準を満たす職員の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること。
- (27) 障害者であることを理由として、障害者を退職の勧奨の対象とすること。
- (28) 退職の勧奨に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (29) 障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。
- (30) 障害者に対してのみ定年の定めを設けること。
- (31) 障害者の定年について、障害者でない者の定年より低い年齢とすること。
- (32) 障害者であることを理由として、障害者を解雇の対象とすること。
- (33) 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (34) 解雇の基準を満たす職員の中で、障害者を優先して解雇の対象とすること。
- (35) 障害者であることを理由として、障害者について労働契約の更新をしないこと。
- (36) 労働契約の更新に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (37) 労働契約の更新の基準を満たす職員の中から、障害者でない者を優先して労働契約の更新の対象とすること。
- (38) 障害者である職員が採用後における合理的配慮に関し相談したことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行うこと。
- (39) 障害の種類や程度、職務遂行上の本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、一律にあるいは漠然とした安全上の問題を理由に勤務を拒否又は制限すること。

(正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例)

- (1) 積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと。
- (2) 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること。

- (3) 合理的配慮に係る措置を講ずること（その結果として、障害者でない者と異なる取扱いとなること）。
- (4) 障害者専用の求人採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

第3 合理的配慮に関する例（規則第8条関係）

合理的配慮は、不特定多数の障害者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、必要な人材の配置、情報アクセシビリティの向上等の環境の整備を基礎として、個々の障害者に対して、その状況に応じて個別に実施される措置である。その内容は、規則第4条第3項及び第4項のとおり、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的状況等に応じて異なり、多様かつ個別性が高いものであり、当該障害者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応する必要があるが、例としては、次に掲げるとおりである。

なお、これらの例はあくまでも例示であり、ここに記載する例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること、また、個別の事案ごとに判断することが必要であることに留意すること。

（合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の例）

- (1) 面接の際にできるだけ移動が少なく済むようにすること。
- (2) 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。
- (3) 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。
- (4) 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。
- (5) 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。
- (6) スロープ・手すり等を設置すること。
- (7) できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。

（合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の例）

- (1) 募集内容について、音声等で提供すること。
- (2) 面接を筆談や文字によるやりとり等により行うこと。
- (3) 拡大文字・音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。
- (4) 業務指示は、口頭で伝えるだけでなく文書（電子文書を含む。）で示すなど、視覚的な情報として伝達すること。
- (5) 図等を活用して、作業手順を分かりやすく示した業務マニュアルを作成する等の対応を行うこと。
- (6) 業務指示は、業務の優先順位や目標内容、スケジュールを明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。

(ルール・慣行の柔軟な変更の例)

- (1) 面接・採用試験について、試験時間の延長等を行うこと。
- (2) 面接時間について、体調に配慮すること。
- (3) 採用試験について、点字や音声等による実施を行うこと。
- (4) 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
- (5) 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。
- (6) 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。
- (7) 体温調整しやすい服装の着用を認めること。
- (8) 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。
- (9) 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。
- (10) 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。
- (11) 本人のプライバシーに配慮した上で、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

また、合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例及び該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、合理的配慮の提供義務違反に該当するか否かについては、個別の事案ごとに判断することが必要であることに留意する。

(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例)

- (1) 採用試験を実施するに当たり、試験室の場所や着席位置、面接試験の筆談での実施等の試験方法等について、前例がないことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に対応を断ること。
- (2) 視覚障害者が、業務上の理由により学内の移動に必要な支援を求める場合に、「何かあったら困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せず、当該業務の遂行を拒否又は制限すること。
- (3) 障害を理由として通常の業務量がこなすことが困難な職員から業務量の調整の申出があった場合に、「特別扱いはできない」という理由のみをもって対応を拒否すること。

(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)

- (1) オンラインでのみのミーティングにおいて、オンラインでの参加では内容の理解が難しいことを理由に対面での説明を求められた際、字幕や音声文字変換システムの利用など代替措置を検討したうえで、対面での説明を可能とする人的体制・設備を有していないことを理由に、当該対応を断ること。
- (2) 業務上使用する膨大な分量の資料の全文読み上げを求められた際、人的体制を有していないことを理由に、当該対応を断ること。

さらに、環境の整備は、不特定多数の障害者向けに事前的改善措置を行うものであるが、合理的配慮は、環境の整備を基礎として、その実施に伴う負担が過重でない場合に、特定の障害者に対し

て個別の状況に応じて講じられる措置である。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る例は、次のとおりである。

(合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る例)

- (1) 障害者差別解消の推進を図るための職員への学内研修を実施するとともに、障害者一人一人の障害の状態等に応じた配慮を行うこと。
- (2) エレベーターの設置といった学内施設のバリアフリー化を進めるとともに、肢体不自由のある職員が、業務の補助を必要とした際に、その補助を行う体制を整えること。
- (3) 業務上利用するシステム等が障害者にとって利用しづらいものとなっていることから、利用に際しての支援を求める申出があった場合に、求めに応じて補助を行うとともに、以後、障害者が当該システムを利用するに当たり不都合が生じることのないよう、システムの改良を行うこと。
- (4) 業務上必要な研修や講演会等で、情報保障の観点から、手話通訳者を配置したり、スクリーンへ文字情報を提示したりするとともに、申し出があった際に、手話通訳者や文字情報が見えやすい位置に座席を設定すること。