

別紙（規則第6条及び第7条関係）

国立大学法人山口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規則 における雇用主が講ずべき措置に関する留意事項

国立大学法人山口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規則（以下「規則」という。）第6条及び第7条に定める雇用主が講ずべき措置に関する留意事項は、以下のとおりとする。

第1 不当な差別的取扱いに関する例（規則第6条関係）

規則第3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）

○ 募集及び採用

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 採用試験等において、合理的配慮を受けたことを理由に評価に差をつけること。

○ 賃金

- ・ 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。
- ・ 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。

○ 配置

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 一定の職務への配置の条件を満たす労働者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。

○ 昇任

- ・ 障害者であることを理由として、障害者を一定の役職への昇任の対象から排除すること。

- ・一定の役職への昇任に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- ・一定の役職への昇任基準を満たす労働者が複数いる場合に、障害者でない者を優先して昇任させること。
- ・昇任試験等において、合理的配慮を受けたことを理由に評価に差をつけること。
- 降格
 - ・障害者であることを理由として、障害者を降格の対象とすること。
 - ・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。
 - ・降格の対象となる労働者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。
- 福利厚生
 - ・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。
 - ・福利厚生の措置の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ・障害者でない者を優先して福利厚生の措置の対象とすること。
 - ・障害の種類や程度、サービス提供の場面における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学内の施設利用を拒否又は制限すること。
- 雇用形態の変更
 - ・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。
 - ・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。
 - ・雇用形態の変更の基準を満たす労働者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。
- 退職の勧奨
 - ・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。
 - ・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。
 - ・障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。
- 定年
 - ・障害者に対してのみ定年の定めを設けること。
 - ・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。
- 解雇
 - ・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。
 - ・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。
 - ・解雇の基準を満たす労働者の中で、障害者を優先して解雇の対象とすること。
- 労働契約の更新
 - ・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。
 - ・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。
 - ・労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、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。

(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)

- 業務において、アレルゲンとなる材料を使用するなど、業務に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が見込まれる障害者に対し、アレルゲンとならない材料に代替し、別の部屋で業務を設定すること

第2 合理的配慮に関する事例（規則第7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3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を留意すること。

障害区分	場面	事例
視覚障害	募集及び採用時	・募集内容について、音声等で提供すること。 ・採用時・採用試験について、点字や音声等による実施や試験時間の延長、休憩時間等の調整を行うこと。 ・トイレの個室を案内するよう求めがあった場合に、求めに応じてトイレの個室を案内すること、その際に、同性の教職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内すること。
	採用後	・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・拡大文字・イラスト等による視覚的な明示や音声ソフト等の活用により事務手続き及び業務が遂行できるようにすること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。 ・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。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
聴覚・言語障害	募集及び採用時	・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 ・面接を筆談等により行うこと。

	採用後	・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・障害・業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・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。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
肢体不自由	募集及び採用時	・面接の際にできるだけ移動が少なくてすむようにすること。
	採用後	・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・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。 ・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。 ・スロープ、手すり等を設置すること。 ・体温調整しやすい服装の着用を認めること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
内部障害	募集及び採用時	・面接時間について、体調に配慮すること。
	採用後	・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
知的障害	募集及び採用時	・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・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。 ・図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。 ・間接的、抽象的な表現が伝わりにくい場合に、より直

		接的、論理的な表現を使って説明すること。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
精神障害	募集及び採用時	・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・ 間接的、抽象的な表現が伝わりにくい場合に、より直接的、論理的な表現を使って説明すること。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 ・ 本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
発達障害	募集及び採用時	・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 ・ 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・ 間接的、抽象的な表現が伝わりにくい場合に、より直接的、論理的な表現を使って説明すること。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 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。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
難病に起因する障害	募集及び採用時	・ 面接時間について、体調に配慮すること。 ・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。

		・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
高次脳機能障害	募集及び採用時	・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、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）

- 採用試験等において、筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合に、デジタル機器の持込みを認めた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
- 視覚障害者が、点字ブロックの無いイベント会場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、参加や支援を断ること
- 教職員等が、支援者と共に更衣室を利用することを希望した場合に、空いている教室など代替施設を検討することなく、設備がないという理由で対応を断ること

（合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例）

- 図書館等において、混雑時に視覚障害者から職員等に対し、館内を付き添って利用の補助を求められた場合に、混雑時のため付添いはできないが、職員が聞き取った書籍等を準備することができる旨を提案すること（過重な負担（人的・体制上の制約）の観点）

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係に係る例)

- 障害者差別解消の推進を図るための教職員への学内研修を実施（環境の整備）するとともに、教職員が、学生一人一人の障害の状態等に応じた配慮を行うこと（合理的配慮）
- 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（環境の整備）こと（合理的配慮）
- 障害者から申込書類への代筆を求められた場合に円滑に対応できるよう、あらかじめ申込手続における適切な代筆の仕方について研修を行う（環境の整備）とともに、障害者から代筆を求められた場合には、研修内容を踏まえ、本人の意向を確認しながら担当者が代筆すること（合理的配慮）
- オンラインでの申込手続が必要な場合に、手続を行うためのウェブサイト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、手続に際しての支援を求める申出があった場合に、求めに応じて電話や電子メールでの対応を行う（合理的配慮）とともに、以後、障害者がオンライン申込みの際に不便を感じることをないように、ウェブサイトの改良を行うこと（環境の整備）
- 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（環境の整備）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（合理的配慮）