

Okinawa Institute of Science and Technology Graduate University
Guidelines for Securing Health and Safety for Person with a Disability
沖縄科学技術大学院大学
障害者の安全衛生の確保に関するガイドライン

Approved by the Dean of Research and the Dean of Faculty Affairs on August 10, 2018

2018年8月10日

研究担当ディーン及び教員担当学監承認

(Version 1.00 - August 10, 2018)

(1.00 版, 2018年8月10日)

Introduction and Purpose

序文及び目的

1. The purpose of these guidelines is to set for the basic policy for securing health and safety for the Person with a Disability at Okinawa Institute of Science and Technology Graduate University (hereinafter referred to as the "University"), in line with the Core Values (diversity and respect for others) of the University, and provisions of the Basic Act for Persons with Disabilities (Act No. 65 of 2013), the Act on Employment Promotion etc. of Persons with Disabilities (Act No. 123 of 1960), the Act on Promotion of Elimination of Discrimination Based on Disability (Act No. 65 of 2013), and the Basic Policy on Measures for Employment of Persons with Disabilities (Ministry of Health, Labour and Welfare).

本ガイドラインは、沖縄科学技術大学院大学（以下、「本学」という。）の基本的価値観（多様性及び他人への思いやり）、障害者基本法（平成25年法律第65号）、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）、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）及び障害者雇用対策基本方針（厚生労働省）に沿って、本学における障害者の安全衛生の確保に関する基本方針を示したものである。

Definition

定義

2. “Person with a Disability” refers to a person with a physical disability, a person with an intellectual disability, a person with a mental disability (including developmental disabilities) , and other persons with disabilities affecting the functions of the body or mind (hereinafter referred to collectively as "disabilities") , and who are in a state of facing limitations in their continuous daily life or social life because of a disability or a social barrier.

障害者とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（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制限を受ける状態にある者をいう。

3. “Disability Information” refers to disease conditions, symptoms and the degree of disability, and other information which are necessary to consider the safety measures.

障害情報とは、病状、障害の程度等障害者の安全対策を検討するために必要な情報をいう。

Responsibilities and Roles

責務と役割

4. Each supervisor shall be responsible for considering and consulting safety measures of the Person with a Disability under her/his supervision, and the necessary measures being taken.
各管理監督者は、配下の障害者の安全対策を検討し、これを実施する責任を有する。
 - a. Each supervisor shall establish a full dialogue on safety measures with the Person with a Disability right after the Person with a Disability is assigned to the office.
各管理監督者は、障害者の配属後速やかに障害者本人と安全対策について十分に話し合う。
 - b. Each supervisor shall develop a Health and Safety Plan for the Person with a Disability (hereinafter referred to as the “Plan”)(Form 1) based on the dialogue so that the Person with a Disability can engage in research, education or administrative work safely, in a healthy manner and comfortably, and that the Person with a Disability can quickly and safely evacuate under emergency.
各管理監督者は話し合った内容を基に、当該障害者が安全かつ健康的で快適に、研究、教育、あるいは事務に従事できるよう、また、緊急時に迅速かつ安全に避難することができるよう、障害者のための安全衛生計画（以下、「計画」という。）（様式1）を策定する。
 - c. Basically, said safety measures should be taken before the Person with a Disability joins the University as necessary.
上記安全対策は、原則として入校前に必要に応じて実施するものとする。
5. The University shall put the budget for necessary safety measures so that the Person with a Disability can engage in research, education or administrative work in a safe and healthy environment and comfortably at the University. However, that this does not apply to cases where said measures create excessive burden, which is described in relevant acts, on the University.
本学は、障害者が本学で安全かつ健康的で快適に、研究、教育、あるいは事務に従事できるよう必要な予算措置を講ずる。ただし、当該措置が関連法が言及する本学に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除くものとする。
6. When the Person with a Disability is to join the University, the HR Recruiting Support Section Leader shall inform the supervisor of the Person with a Disability of the Disability Information in advance with the range of support for the Person with a Disability.
障害者の入校にあたって、人事採用サポートセクションリーダーは、支援に必要な範囲に限り、事前に障害者の上長に障害情報を提供する。
7. The Academic Services Section Leader shall inform relevant faculty members of the Disability Information of students with the range of support for the Person with a Disability.
アカデミックサービスセクションリーダーは、支援に必要な範囲に限り、学生の障害情報を関係する教員に提供する。
8. The Diversity Section Manager shall confirm with the People with a Disability and their supervisors that there is a plan on record (Form 1) and check that it is still relevant each year. Changes to the plan will be made as needed. Each year the Diversity Section Manager shall send out

communications to all employees about the process of developing a health and safety plan. Thus, those employees who may have become disabled while employed at the University will understand how to initiate the process of developing a health and safety plan with their manager.

人材多様化セクションリーダーは毎年障害者とその上長とともに、様式 1 に基づいた計画を策定しているか、及びその計画が適切かどうかを確認し、必要があれば修正を行う。人材多様化セクションリーダーは、毎年、全教職員に対し安全衛生計画の策定プロセスについての情報を発信する。これにより、本学に雇用されたのちに障害者となった教職員も、その上長とともに安全衛生計画を新たに策定する。

9. Health Center, Ganjuu Wellbeing Service, Facilities and Use Operation Section, Diversity Section, Occupational Health and Safety Section, Academic Services Section and other relevant departments shall cooperate to the said safety measures and the Plan.

保健センター、がんじゅうサービス、施設運用セクション、人材多様化セクション、安全衛生セクション、アカデミックサービスセクション及びその他の関係部署は、上記の安全対策及び計画に協力する。

10. OIST Safety and Health Committee should periodically issue a notice so that the Plan can be developed and updated, and also provide advice to the Plan in response to requests from each supervisor.

本学安全衛生委員会は、計画が策定及び更新されるよう定期的に通知を発し、また、管理監督者の要望に応じて計画に助言する。

11. If someone suffers a disability after joining the University which they believe may impact negatively on either their ability to carry out their work or their safety or the safety of others, the individual concerned, needs to immediately make their supervisor aware of their disability so that the supervisor can make the necessary measures to ensure their safety and the safety of others.

本学に入校後、業務の遂行、又は本人若しくは本人以外の者の安全に負の影響を与えると思われる障害を有する者が現れた場合、障害を有するに至った者の管理監督者が必要な安全対策を講ずることができるよう、関係者は同管理監督者に、当該障害について速やかに伝えるものとする。

Scope of Information Sharing, Survey and Support

調査と支援の対象

12. Information sharing, survey and support on the disability described above shall be limited to the scope that the Person with a Disability accepts or requires.

上記障害に関する情報の共有、調査及び支援の範囲は、障害者本人が承諾又は希望した範囲とする。

Examples of Safety Measures

安全措置の事例

13. Examples of safety measures mentioned above are given below. These safety measures are mere examples, and the supervisor should consult with relevant administrative sections, the OIST Safety and Health Committee and the safety expert including an external member to determine the appropriate, available and necessary safety measures as necessary. The supervisor should also

have a full discussion with the Person with a Disability to discuss the safety measures that will be put in place for their work/education environment:

前述の安全措置を以下に例示する。なお、以下の安全措置は事例であり、上長は、必要に応じて関係部署、安全衛生委員会委員及びその他の外部の者を含む専門家から助言を得て、適切かつ利用可能で必要な安全対策を決定するものとする。また、上長は労働・教育環境の安全に必要な措置について該当する障害者との十分な協議を行わなければならない。

- a. Establishing the support system and designating the waiting place for evacuation in advance to ensure speedy evacuation of the Person with a Disability in case of emergency.
非常時において障害者の円滑な避難を確実なものにするため、あらかじめ避難時における支援体制を確立し、避難時指定待機場所を設置する。
- b. Providing an indication of emergency exit which is easily recognizable to employees with weak eyesight.
視力が弱い人が容易に認識できる非常口の表示を設ける。
- c. Providing a panel for visual understanding of emergency information.
緊急情報が視覚的に把握できるボードを設置する。
- d. Providing a workspace for the employee at a lower floor of the building or a place closer to an emergency exit.
低層階や非常口に近い場所に作業スペースを設ける。
- e. Undertaking a facility renovation or equipment installation which is necessary for evacuation of the Person with a Disability
障害者の避難に必要な施設の改修や機器の設置を行う。
- f. Adjusting the height of the desk and workbenches to be suitable for the Person with a Disability who uses a wheelchair.
車いすを利用する障害者に合わせて、机や作業台の高さを調整する。
- g. In addition to verbal explanation of work, using easily-understandable written texts or illustrations so that the employee with intellectual disability can easily understand the work.
知的障害者が業務を容易に理解できるよう、口頭での業務説明に加え、平易な文書や図解を用いた業務説明を行う。
- h. Appointing a sign language interpreter for the employee with hearing disability.
聴覚障害者のために、手話通訳者を配置する。
- i. Designating a parking space closer to the workplace to the Person with a Disability.
勤務場所の近くに障害者のための駐車スペースを割り当てる。
- j. Setting flexible working hours, giving consideration to the need of the employee with disability, such as visiting the hospital.
通院等、障害を有する労働者の需要を考慮した柔軟な勤務時間を設定する。

Others その他

14. The concerned people have a duty to maintain confidentiality of the Disability Information and personal information of the Person with a Disability which have become known to or could become known to them.

関係者は、知り得た障害情報及び障害者の個人情報の守秘義務を負う。

15. The University has an existing process as detailed in the PRP 39 for responding to concerns and this shall be used by the Person with a Disability should any issues arise. The Diversity Section is available for consultation regarding any disputes or concerns.

本学は、PRP 第 39 章に規定されているとおり、苦情や係争の解決に関わる方針を有しており、この方針は障害者からのいかなる苦情や係争についても適用される。人材多様化セクションは、障害者によるいかなる懸念や係争についても相談可能な窓口とする。

16. These Guidelines only set forth matters relating to health and safety of the Person with a Disability, and matters other than health and safety such as recruitment, employment, personnel, and labor affairs are set forth by other provisions separate from these Guidelines.

本ガイドラインは、障害者の安全衛生に関する事項に限り定めるものであり、採用、雇用、人事、労務等安全衛生以外の事項は別途定める。

Health and Safety Plan for the Person with a Disability

障害者のための安全衛生計画

Date created/revised 策定/更新日付	MM/DD/YEAR		
Name of supervisor 管理監督者名			
Name of Unit/Section 部署名			
Building 建物		Room Number 部屋番号	
Name of Person with a Disability 障害者名			
Disability information outline 障害情報			
Support plan for daily work or education 日常の業務又は教育における支援計画			
Support plan for emergency 緊急時における支援計画			
Other Considerations and Remarks その他の考慮事項及び備考			