国立大学法人大分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程

平成２８年３月１７日制定
平成２８年規程第９号

（趣旨）

第１条　この規程は，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項の規定により，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）に即して，国立大学法人大分大学（以下「法人」という。）の職員が，障害を理由とする差別の解消の推進（以下「障害者差別解消の推進」という。）に関し適切に対応するため，必要な事項を定める。

（定義）

第２条　この規程において，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）　障害者　法第２条第１号に規定する障害者，すなわち，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」という。）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とし，法人における教育，研究その他法人が行う活動全般において，そこに参加する者全てとする。

（２）　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。

（３）　不当な差別的取扱い　障害者に対し，正当な理由なく，障害を理由として，教育，研究その他法人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，時間帯等を制限すること，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等により，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についても，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な措置は，不当な差別的取扱いに当たらない。

（４）　合理的配慮　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重な負担を課さないものをいう。

（５）　部局　国立大学法人大分大学部局を定める規程（平成１６年規程第１４号）第２条第３項第２号に規定する部局をいう。

（６）　部局長　前号に規定する部局を掌理する者をいう。

（不当な差別的取扱いの禁止）

第３条　職員は，法人の事務又は事業を行うに当たり，正当な理由なく障害を理由として，障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより，障害者の権利利益を侵害してはならない。

２　前項に規定する正当な理由に相当するか否かについては，個別の事案ごとに，障害者，第三者の権利利益，法人の教育及び研究並びに法人が行う活動の目的，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及び客観的に検討を行い，判断するものとする。

３　職員は，正当な理由があると判断した場合は，障害者にその理由を丁寧に説明し，理解を得るよう努めなければならない。この場合において，職員及び障害者の双方が，互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図るものとする。

（合理的配慮の提供）

第４条　職員は，法人の事務又は事業を行うに当たり，障害者から，次の各号に掲げる方法及び態様によって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，その実施に伴う対応が法人にとって過重な負担でないと認められるときは，当該障害者の性別，

年齢，障害の状況等に応じ，その除去の実施のための合理的配慮の提供をしなければならない。この場合において，特に障害のある女性に対しては，障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意する。また，障害のある性的マイノリティについても同様とする。なお，環境の整備を行う場合は，多数の障害者が直面し得る社会的障壁をあらかじめ除去するという観点から，他の障害者等への波及効果についても考慮するものとする。

（１）　言語（手話を含む。），点字，筆談，身振りサイン等による合図等障害者が他人とコミュニケーションを図るに当たり，必要と認められる手段による意思の表明

（２）　障害の特性等により本人の意思表明が困難な場合において，障害者の家族，介助者等コミュニケーションを支援する者が本人を補佐して行う意思の表明

２　前項に規定する意思の表明がない場合において，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ときは，当該障害者に対し，適切な合理的配慮を提案するよう努めなければならない。

３　第１項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，次の各号に掲げる要素等を考慮の上，法人及び障害者の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する。

（１）　教育，研究その他の法人が行う活動への影響の程度

（２）　物理的制約，技術的制約，人的制約，体制上の制約等を勘案した合理的配慮の提供の実現可能性の程度

（３）　費用及び負担の程度

（４）　法人の規模及び財政・財務状況

４　職員は，法人が合理的配慮の提供が過重な負担に当たると認める場合は，当該障害者にその理由を丁寧に説明の上，理解を得るよう努めなければならない。この場合において，職員及び障害者の双方が，互いに相手の立場を尊重しながら，建設的対話を通じて相互理解を図り，代替措置の選択も含めて柔軟に対応を検討するものとする。

（最高管理責任者）

第５条　法人に，障害者差別解消の推進に関し最終責任を負う者として最高管理責任者を置き，学長をもって充てる。

２　最高管理責任者は，障害者差別解消の推進及びそのための環境整備等に関し法人を統括し，総括監督責任者及び監督責任者が適切に障害者差別解消の推進を行うことができる体制を整備するものとする。

（総括監督責任者）

第６条　法人に，総括監督責任者を置き，学長が指名する理事をもって充てる。

２　総括監督責任者は，最高管理責任者を補佐するとともに，職員に対する研修又は啓発の実施等，障害者差別解消の推進に関し，必要な措置を講ずるものとする。

（監督責任者）

第７条　法人に，監督責任者を置き，部局長をもって充てる。

２　監督責任者は，部局における障害者差別解消の推進に関し責任を負うとともに，部局における監督者を指名し，及び障害者差別解消の推進に必要な措置を講ずるものとする。

（監督者）

第８条　法人に，監督者を置き，部局の職員のうちから，監督責任者が指名する者をもって充てる。

２　監督者は，監督責任者を補佐するとともに，次の各号に掲げる事項に留意の上，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るものとする。

（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，監督する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）　障害者から不当な差別的取扱い，合理的配慮を提供しないことに対する相談，苦情の

申出等があった場合において，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において，監督する職員に対し，合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。
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おいて，監督責任者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。

（相談体制の整備）
第９条　障害者，障害者の家族，介助者その他の関係者（以下「障害者等」という。）からの障害を理由とする差別に関する相談に適切に応じるための相談窓口は，次の各号に掲げるとおりとする。
（１）　ぴあＲＯＯＭ
（２）　保健管理センター
（３）　公益通報に関する通報・相談窓口
（４）　学生支援部教育支援課
（５）　学生支援部学生・留学生支援課
（６）　医学・病院事務部学務課
（７）　医学・病院事務部医事課
（８）　各学部事務部
（９）　教育学部事務部附属学校事務室

（障害者差別等紛争調停委員会）
第１０条　不当な差別的取扱い，合理的配慮を提供しないこと等障害を理由とする差別（以下「差別等」という。）に関する紛争の防止又は解決を図るため，障害者差別等紛争調停委員会（以下「委員会」という。）を置く。
２　委員会は，障害者等から法人に対し，差別等に関する苦情の申立てがあった場合において，障害を理由とする差別があると認めるときは，事実関係の確認，調停，解決策の提示等必要な措置を講ずるものとする。
３　委員会は，次の各号に掲げる委員をもって構成する。
（１）　学長が指名する理事
（２）　各学部の教員　各１人
（３）　保健管理センターの主担当の教員　１人
（４）　障害者教育に関する専門的知識を有する教員　１人
（５）　附属学校園の教員　１人
（６）　総務部長
（７）　学生支援部長
（８）　医学・病院事務部長
（９）　その他学長が必要と認める者
４　前項第２号から第５号までの委員及び第９号の委員は，学長が指名する。
５　前項の委員の任期は，２年とする。ただし，再任を妨げない。
６　欠員を生じた場合の補欠の委員の任期は，前任者の残任期間とする。
７　委員会に委員長を置き，学長が指名する理事をもって充てる。
８　委員長は，委員会を招集し，その議長となる。
９　委員長が欠けたとき，又は事故があるときは，委員長があらかじめ指名した者が，その職務を代行する。
１０　委員長が必要と認めるときは，委員以外の者を会議に出席させ，意見又は説明を聴くことができる。
１１　差別等に関する苦情の申立てがあった場合において，第３項各号に規定する委員が当該申立ての当事者であるときは，委員長は，当該委員を関与させないことができる。
１２　委員会の事務は，総務部人事課において処理する。

（職員への研修又は啓発）

第１１条　総括監督責任者は，障害者差別解消の推進を図るため，職員に対し，次の各号に掲げる研修又は啓発を行うものとする。

（１）　新任職員に対し，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

（２）　新たに監督者となった職員に対し，障害を理由とする差別の解消等に関し求められる責務及び役割について理解させるための研修

（３）　その他の職員に対し，障害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による意識の啓発

（懲戒処分等）

第１２条　職員が，障害者に対して不当な差別的取扱いをし，又は過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮を提供しなかった場合，その態様等によっては，法人の内部規則等に基づき，懲戒処分等に付されることがある。

（雑則）

第１３条　この規程に定めるもののほか，不当な差別的取扱い及び合理的配慮の提供の例その他の障害者差別解消の推進に関し必要な事項は，別に定める。

附　則

この規程は，平成２８年４月１日から施行する。

附　則（平成２８年規程第９５号）

この規程は，平成２９年１月１日から施行する。

附　則（令和２年規程第３４号）

この規程は，令和２年４月１日から施行する。

附　則（令和６年規程第２８号）

この規程は，令和６年４月１日から施行する。