

九州工業大学における障害を理由とする差別の解消を推進するための 職員対応要領に関する規程

平成28年3月2日

九工大規程第16号

(目的)

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）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（平成27年2月24日閣議決定）に即して、国立大学法人九州工業大学の職員（非常勤職員を含む。以下「職員」という。）が障害のある学生等（以下「学生等」という。）に対して適切に対応するために必要な事項を定めることを目的とする。

(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) 学生等 障害者基本法（昭和45年法律第84号）第2条第1号に規定する障害者（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（難病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とし、本学における教育、研究及びその他本学が行う活動（以下「教育研究等」という。）全般において、参加する者すべてとする。ただし、職員は含まないものとする。
- (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、慣行及び観念その他すべてのものをいう。
- (3) 部局 国立大学法人九州工業大学基本規則（平成19年九工大規則第5号）第11条から第19条に規定する組織をいう。
- (4) 部局長 前号に規定する組織の長をいう。

(障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方)

第3条 この規程において、不当な差別的取扱いとは、学生等に対して、正当な理由なく、障害を理由として、教育研究等全般について機会の提供を拒否し、又は提供に当たって場所及び時間帯等を制限すること、並びに学生等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、学生等の権利利益を侵害することをいう。なお、学生等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ではない。

2 前項の正当な理由に相当するか否かについては、単に一般的及び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、学生等及び第三者の権利利益並びに本学の教育研究等の目的、内容及び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し、職員は、正当な理由があると判断した場合には、学生等にその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。

3 この規程において、合理的配慮とは、学生等が他の者との平等を基礎としてすべ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。

4 前項の過重な負担については、単に一般的及び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、次の各号の要素等を考慮し、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し、職員は、過重な負担に当たると判断した場合には、学生等にその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。

- (1) 教育研究等への影響の程度（その目的、内容及び機能を損なうか否か）
- (2) 実現可能性の程度（物理的及び技術的制約並びに人的及び体制上の制約）
- (3) 費用及び負担の程度
- (4) 本学の規模、財政及び財務状況

（障害を理由とする差別の解消に関する推進体制）

第4条 本学における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。）に関する体制は、各号のとおりとする。

- (1) 最高管理責任者 学長をもって充て、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、学内の障害のある学生等に対する受入れ姿勢及び方針の明示並びに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、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ようリーダーシップを発揮するとともに、最終責任を負うものとする。
- (2) 総括監督責任者 学長が指名する副学長をもって充て、最高管理責任者を補佐するとともに、職員に対する研修・啓発の実施等、本学全体における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。
- (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者差別解消の推進に関し責任を有するとともに、当該部局における監督者を指定し、当該部局における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。
- (4) 監督者 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とともに、次条に規定する責務を果たすものとする。なお、監督者は一人又は複数人置くものとする。

（監督者の責務）

第5条 監督者は、障害者差別解消の推進のため、次の各号に掲げる事項に注意して学生等に対する不当な差別的取扱いが行われないよう監督し、学生等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、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) 学生等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談又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。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第6条 職員は、教育研究等の事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として不当な差別的取扱いをすることにより、学生等の権利利益を侵害してはならない。

- 2 職員は、前項に当たり、九州工業大学における障害を理由とする差別の解消を推進するための職員対応要領に関する規程における留意事項（以下「留意事項」という。）に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第7条 職員は、教育研究等の事務又は事業を行うに当たり、学生等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、その実施に伴う負担が過重でないときは、学生等の権利利益を侵害することとならないよう、当該学生等の性別、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。

- 2 前項の意思の表明は、言語（手話を含む。）のほか、点字、筆談及び身振りサイン等による合図等、学生等が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段により伝えられること並びに本人の意思表示が困難な場合には、学生等の家族及び介助者等の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も含むことに留意するとともに、意思の表明がない場合であっても、当該学生等がその除去を必要としていることが明白である場合には、当該学生等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。
- 3 職員は、前2項の合理的配慮の提供を行うに当たり、留意事項に留意するものとする。

(相談体制の整備)

第8条 学生等及びその家族並びにその他の関係者から障害を理由とする差別に関する相談に的確に応じるための窓口（以下「相談窓口」という。（別表））を設置するものとする。

(修学支援及び紛争防止のための体制)

第9条 学生等への修学支援及び障害を理由とする差別（正当な理由のない不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供等）に関する紛争の防止を図るため、九州工業大学障害学生修学支援

検討・推進委員会（以下「委員会」という。）を国立大学法人九州工業大学基本規則（平成19年九工大規則第5号）第13条及び第14条の2に規定する組織ごとに置く。

2 前項の委員会に関する事項は、別に定める。

（不服申し立て）

第10条 学生等は、前条第1項の対応に対し不服がある場合は、不服の理由を記載した不服申立書（別紙様式）を最高管理責任者に提出するものとする。

2 前項に応じるための窓口は学務課とする。

3 紛争の解決を図るための委員会として、正当な理由のない不当な差別的取扱いは、キャンパス・ハラスメント防止委員会で、合理的配慮の不提供等は教育企画室又は学生委員会で取り扱うものとする。

（職員への研修・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、次の各号のと通りの研修及び啓発を行うものとする。

(1) 新たに職員となった者に対して、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て、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる責務・役割について理解させるための研修

(3) その他職員に対し、障害特性を理解させるとともに、学生等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、学生等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、国立大学法人九州工業大学職員就業規則（平成16年九工大規則第4号）第52条第8号、国立大学法人九州工業大学有期雇用職員就業規則（平成18年九工大規則第13号）第48条第8号及び国立大学法人九州工業大学パートタイム職員就業規則（平成16年九工大規則第6号）第33条第8号に規定する職務上の義務に反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。