

○東海国立大学機構における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

(令和2年4月1日 役員会決定)

改正 令和2年12月28日機構規程第175号 令和3年3月30日機構規程第198号
令和4年3月31日機構規程第68号 令和4年6月30日機構規程第10号
令和5年3月31日機構規程第83号 令和6年3月6日 機構要領

(目的)

第1条 この要領は、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「障害者差別解消法」という。)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(令和5年3月14日閣議決定)に即して、東海国立大学機構(以下「機構」という。)の役職員が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。

(基本方針)

第2条 機構は、障害者の権利に関する条約(平成26年条約第1号)、障害者基本法(昭和45年法律第84号)及び障害者差別解消法にのっとり、全ての役職員が、その責務として障害を理由とする差別の解消に取り組むよう監督するとともに、障害のある者と障害のない者が平等に参画できる機構の実現に資することができるよう努めることとする。

2 役職員は、障害者差別解消法及びこの要領その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応に関し機構が定めた事項を遵守しなければならない。

(定義)

第3条 この要領において、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。

- 一 障害者 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のうち、機構における教育、研究その他の関連する活動全般において、そこに参加する者すべてをいう。
- 二 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。
- 三 役職員 機構に所属する役員及び職員(限定職員及び非常勤職員を含む。)をいう。
- 四 学生 機構が設置する国立大学(以下「大学」という。)に在籍する学生(特別聴講学生、科目等履修生、聴講生、研究生、外国人留学生、児童、生徒等を含む。)及び大学に入学を希望する者をいう。
- 五 不当な差別的取扱い 障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、教育、研究その他の機構が行う活動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、時間帯等を制限すること、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及び車椅子、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をいう。
- 六 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の負担を課さないものをいう。
- 七 部局 次に掲げる組織をいう。

イ 機構の本部

ロ 岐阜大学の図書館，教育推進・学生支援機構，学術研究・産学官連携推進本部，グローバル推進機構，情報連携推進本部，男女共同参画推進室，Development Office，学部，学環，研究科，高等研究院，糖鎖生命コア研究所，地域協学センター，保健管理センター，医学部附属病院及び教育学部附属小中学校

ハ 名古屋大学の運営支援組織，学部，研究科，教養教育院，博士課程教育推進機構，アジアサテライトキャンパス学院，附置研究所，医学部附属病院，教育学部附属学校，学内共同教育研究施設等，情報基盤センター，総合保健体育科学センター，国際高等研究機構，高等研究院，トランスフォーマティブ生命分子研究所，素粒子宇宙起源研究所，学際統合物質科学研究機構，未来社会創造機構，グローバル・マルチキャンパス推進機構及びDevelopment Office

八 部局長 前号の部局の長をいう。

(障害を理由とする差別の解消に関する推進体制)

第4条 障害を理由とする差別の解消を推進するため，機構に最高管理責任者，総括監督責任者，大学監督責任者及び監督者を置く。

(最高管理責任者)

第5条 最高管理責任者は，機構長をもって充てる。

2 最高管理責任者は，機構における障害を理由とする差別の解消の推進(以下「障害差別解消の推進」という。)及びそのための環境整備(施設等のバリアフリー化の促進，必要な人材の配置，情報アクセシビリティの向上に向けた環境整備等を含む。)に関し，機構全体を統括し，総括監督責任者，大学監督責任者及び監督者が適切に障害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。

(総括監督責任者)

第6条 総括監督責任者は，機構長が指名する理事又は機構長補佐をもって充てる。

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，適切な相談及び支援体制の設置，役職員に対する研修及び啓発の実施その他機構全体における障害差別解消の推進に関し必要な措置を講ずるものとする。

(大学監督責任者)

第7条 大学監督責任者は，岐阜大学にあっては岐阜大学長が指名する副学長，名古屋大学にあっては名古屋大学総長が指名する副総長をもって充てる。

2 大学監督責任者は，大学における障害差別解消の推進に関し責任を有するとともに，障害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 監督者は，部局長をもって充てる。

2 監督者は，部局における障害差別解消の推進に関し責任を有するとともに，障害差別解消の推進に必要な措置を講ずるものとする。

3 部局に，監督者を補佐するため，監督補助者を置くことができる。

4 監督補助者は，当該部局の職員のうちから監督者が指名する。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第9条 役職員は，その事務又は事業を行うに当たり，正当な理由なく，障害を理由とする差別的取扱い(以下「不当な差別的取扱い」という。)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。この場合において、次の各号に掲げる事項は、不当な差別的取扱いとされないものとする。

一 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の措置を講ずること。

二 合理的配慮を提供するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害者の障害状況等を確認すること。

2 前項において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、障害者及び第三者の権利利益(安全の確保、財産の保全、事業の目的、内容及び機能の維持、損害発生防止等をいう。)並びに機構の教育、研究その他機構が行う活動の目的、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判断するものとする。

3 役職員は、正当な理由があると判断した場合には障害者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。この場合において、役職員と障害者の双方が相互理解を図るものとする。

(合理的配慮の提供)

第10条 役職員は、障害者が受ける制限が心身の機能の障害それ自体にのみ起因するものではなく、社会における様々な障壁と心身の機能の障害が相対することによって生じ得ることを踏まえ、これら社会的障壁の除去及び環境の調整を行わなければならない。

2 役職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者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、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について合理的配慮の提供を速やかに行わなければならない。

3 前項に定める過重な負担については、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判断するものとし、その際には、役職員と障害者の双方が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ことに努めるものとする。

一 教育、研究その他機構が行う活動への影響の程度(その目的、内容又は機能を損なうか否かをいう。)

二 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をいう。)

三 費用及び負担の程度

四 機構の規模並びに財政及び財務状況

4 役職員は、過重な負担に当たると判断した場合には障害者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。

5 合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとし、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。障害のある性的マイノリティについても、同様とする。

6 役職員は、障害者に提供する合理的配慮について、障害の状態、環境等が変化することにあわせて、適時、見直しを行うことに努めるものとする。

(監督者の責務)

第11条 監督者は、障害者差別の解消を推進するために、次の各号に掲げる事項に留意して障害者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう注意し、障害者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。

- 一 日常的な指導等により、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。
- 二 障害者から不当な差別的取扱い又は合理的配慮の不提供に対する相談、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。
- 三 合理的配慮の必要性を確認した場合、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、最高管理責任者又は大学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。

3 大学監督責任者は、前項の規定に基づく報告を受けたときは、問題の内容等に応じて、当該問題の内容、経緯、状況等について、総括監督責任者に速やかに報告するものとする。

(相談、調整、決定等を行う体制の整備)

第12条 役職員による不当な差別的取扱い又は合理的配慮に関する、障害者及びその家族その他の関係者からの相談等(職員からの労働条件その他の職場環境等に関するものを除く。)は、各部局において受け付ける。

2 各部局は、前項の相談等を受け付けた場合、その内容を岐阜大学にあっては岐阜大学障害者支援室に、名古屋大学にあっては名古屋大学障害者支援室に取り次ぐものとする。ただし、これにより難しい場合は、大学監督責任者が取次ぎ先を決定する。

3 岐阜大学障害者支援室及び名古屋大学障害者支援室は、相談等の内容に応じ、必要な調整又は決定を行うものとする。ただし、これにより難しい場合は、大学監督責任者が必要な調整又は決定を行う組織を決定する。

4 相談等を申し出た者は、第3項の調整又は決定の結果又は前項の対応に不服があるときは、障害者差別解消委員会に苦情処理の申立てを行うことができる。この場合において、障害者差別解消委員会は、苦情処理の申立てのあった事案について、調停、事実調査等を行う。

5 第2項から前項までの規定にかかわらず、医学部附属病院における患者及びその家族その他の関係者からの相談等については、医学部附属病院において処理する。

6 障害者差別解消委員会に関し必要な事項は、別に定める。

7 機構は、必要に応じて、相談、調整、決定等を行う体制の改善に努めるものとする。

(役職員への研修・啓発)

第13条 総括監督責任者は、障害差別解消の推進を図るため、役職員に対し、必要な研修及び啓発を行うものとする。

2 総括監督責任者は、新たに役職員となった者に対しては、障害を理由とする差別に関する基本的な事項に関する研修を実施し、新たに監督者となった者に対しては、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割に関する研修を実施する。

3 総括監督責任者は、役職員に対し、障害の理解を深めさせるとともに、障害者へ適切に対応するために必要なマニュアル等を整備し、意識の啓発を図るものとする。

(事前的改善措置)

第14条 機構は、個々の場面において、個々の障害者に対する合理的配慮を的確に行うため、事前的改善措置(必要な人材の配置並びに施設、設備、情報等のバリアフリー及びユニバーサル・デザインの促進等のアクセシビリティの向上のための環境整備等(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した環境の整備を行うことを含む。))をいう。)に努めることとする。

(情報公開)

第15条 機構は、障害を理由とする差別を解消するための取組に資するよう、障害のある学生、役職員に対する支援の方針、相談体制、合理的配慮の事例等を、ホームページに掲載する等の方法により学外に公開することに努める。

(雑則)

第16条 この要領に定めるもののほか、機構における障害を理由とする差別の解消の推進に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この要領は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 機構は、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の具体例の集積等を図るとともに、障害差別解消の推進に関する国際的な動向等も勘案して、適宜、この要領の見直しを行うものとする。

附 則(令和2年12月28日機構規程第175号)

この規程は、令和3年1月1日から施行する。

附 則(令和3年3月30日機構規程第198号)

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則(令和4年3月31日機構規程第68号)

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則(令和4年6月30日機構規程第10号)

この規程は、令和4年7月1日から施行する。

附 則(令和5年3月31日機構規程第83号)

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則(令和6年3月6日 機構要領)

この要領は、令和6年4月1日から施行する。