

○国立大学法人九州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28日

平成27年度九大就規第18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。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）に則して、国立大学法人九州大学（以下「本学」という。）に勤務する職員及び役員（以下「職員等」という。）が障害者に対して適切に対応するための必要な事項を定めることにより、本学における障害を理由とする差別の解消を推進することを目的とする。

(基本方針)

第2条 職員等は、障害者の権利に関する条約（平成26年条約第1号）の趣旨に則り、障害に基づく差別（障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、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認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。）をしてはならない。

2 本学は、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の趣旨に則り、職員等が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、障害者が障害者でない者と平等に教育、研究、その他本学が行う活動全般（以下「教育研究等」という。）に参加できるよう機会の確保に努めることとする。

3 本学は、障害者の社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めることとする。

(定義)

第3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 障害者差別解消法第2条第1号に規定する障害者、即ち、身体障害、知的障害、精神障害、高次脳機能障害、発達障害、難病その他の心身の機能の障害（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本学の職員等及び学生その他本学が行う教育研究等の活動全般に参加するすべてのもの
- (2) 社会的障壁 障害者が日常生活又は社会生活を営む上で障壁となる、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
- (3) 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・研究その他本

学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・時間帯などを制限すること、及び障害者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、障害者の権利利益を侵害すること（ただし、障害者の平等を促進し、又は達成するために必要な特別な措置を除く。）。

(4) 合理的配慮 障害者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

(5) 部局 学部、学府、研究院、基幹教育院、高等研究院、附置研究所、カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所、病院、附属図書館、情報基盤研究開発センター、エネルギー研究教育機構、アジア・オセアニア研究教育機構、時空量子連携研究機構、学内共同教育研究センター、情報統括本部、統合移転推進本部、基金本部、広報本部、グローバル化推進本部、学術研究・産学官連携本部、未来社会デザイン統括本部、データ駆動イノベーション推進本部、未来人材育成機構、推進室等、伊都診療所、事務局（監査・コンプライアンス室を含む。）及び部局事務部

(6) 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
(不当な差別的取り扱いの禁止)

第4条 職員等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として、障害者でない者と比して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 職員等は、不当な差別的取扱いを行わないよう、別に定める実施要領に留意するものとする。
(合理的配慮の提供)

第5条 職員等は、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、当該障害者の性、年齢、言語及び宗教等の属性並びに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 前項の意思の表明がない場合であっても、当該障害者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、当該障害者に対して適切と思われる合理的配慮を提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取り組みに努めなければならない。

3 職員等は、合理的配慮の提供に当たり、別に定める実施要領に留意するものとする。
(事前的改善措置)

第6条 本学は、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、事前的改善措置に努めることとする。

(障害者差別解消最高管理責任者)

第7条 本学に、障害者差別解消最高管理責任者（以下「最高管理責任者」という。）を置き、総長をもつ

て充てる。

- 2 最高管理責任者は、本学における障害を理由とする差別の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、職員等に対する研修の実施、障害のある入学希望者や学内の障害のある学生等に対する受入れ姿勢・方針の明示、情報アクセシビリティの向上等をいう。

（以下「障害者差別解消の推進等」という。）に関する業務を統括し、障害者差別解消総括監督責任者及び障害者差別解消監督責任者が適切に障害者差別解消の推進等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。

（障害者差別解消総括監督責任者）

第8条 本学に、障害者差別解消総括監督責任者（以下「総括監督責任者」という。）を置き、九州大学職務権限規則第5条第2項第8号に掲げる業務の担当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、障害者差別解消の推進等に関し、関係する各理事の協力を得て、必要な措置を講ずるものとする。

（障害者差別解消監督責任者）

第9条 本学に、障害者差別解消監督責任者（以下「監督責任者」という。）を置き、部局の長をもって充てる。

- 2 監督責任者は、当該部局における障害者差別解消の推進等に関し責任を有するとともに、必要な措置を講ずるものとする。

- 3 監督責任者は、当該部局に所属する職員に対して、次に掲げる事項を実施しなければならない。

- (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、当該部局の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、合理的配慮の不提供に対する相談及び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、当該部局の職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

- 4 監督責任者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、総括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。

（障害者差別解消監督補助者）

第10条 部局に、障害者差別解消監督補助者（以下「監督補助者」という。）を置くことができる。

- 2 監督補助者は、当該部局の職員のうちから監督責任者が指名する。

- 3 監督補助者は、監督責任者の業務を補佐する。

- 4 監督補助者は、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。

(相談体制の整備)

第 1 1 条 最高管理責任者は、障害者及びその家族その他関係者からの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、本学に相談窓口を置く。

2 前項の相談窓口については、別に定める実施要領のとおりとする。

3 最高管理責任者は、必要に応じ、相談窓口の充実を図るよう努めるものとする。

4 最高管理責任者は、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、障害のある学生及び職員等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内外に公開することに努める。

(紛争防止等のための調査・審議)

第 1 2 条 障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決に関しての調査・審議は、障害者支援推進委員会において行う。

(職員等への研修及び啓発)

第 1 3 条 最高管理責任者は、障害者差別解消の推進等を図るため、職員等に対して、次に掲げる研修及び啓発を行うものとする。

(1) 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の研修

(2) 障害者差別解消の推進等に対応するために必要なマニュアルの活用等による意識の啓発

2 最高管理責任者は、新たに職員等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を行うものとする。

3 最高管理責任者は、新たに監督責任者となった者に対して、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を行うものとする。

4 最高管理責任者は、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、障害のある学生及び職員等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内外に公開することに努める。

(障害を理由とする差別を解消するための措置)

第 1 4 条 雇用に関する障害を理由とする差別を解消するための措置については、障害者差別解消法第 1 3 条に定めるところによる。

(懲戒処分等)

第 1 5 条 職員等が、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、国立大学法人九州大学就業通則第 4 4 条第 1 項第 1 号に規定する就業に関する諸規則及び諸規程に違反した場合に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

(雑則)

第16条 この規程に定めるもののほか、本学における障害を理由とする差別の解消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年度九大就規第12号）

この規程は、平成28年10月1日から施行する。

附 則（平成28年度九大就規第13号）

この規程は、平成28年11月1日から施行する。

附 則（平成29年度九大就規第12号）

この規程は、平成29年11月1日から施行する。

附 則（平成29年度九大就規第17号）

この規程は、平成30年2月1日から施行する。

附 則（平成30年度九大就規第17号）

この規程は、平成31年2月1日から施行する。

附 則（平成30年度九大就規第42号）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和3年度九大就規第2号）

この規程は、令和3年5月1日から施行する。

附 則（令和3年度九大就規第37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年度九大就規第61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年度九大就規第31号）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和7年度九大就規第8号）

この規程は、令和7年10月1日から施行する。