

○国立大学法人香川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対応
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「法」という。）第9条第1項の規定に基づき、また、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、法第7条に規定する事項に関し、国立大学法人香川大学の役員及び職員（以下「役職員」という。）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。

(定義)

第2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。

- (1) 役員 国立大学法人香川大学組織規則第5条第1項に規定する者
- (2) 職員 国立大学法人香川大学に雇用されている全ての者（労働者派遣契約その他の契約に基づき業務に従事する者を含む。）
- (3) 障害者 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、即ち、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、本学における教育及び研究、その他本学が行う活動全般において、そこに参加する者すべてとする。
- (4) 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。

（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 この要領において、不当な差別的取扱いとは、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、教育及び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、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をいう。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・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、障害者、第三者の権利利益、本学の教育及び研究その他本学が行う活動の目的・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・客観的に検討を行い判断するものとし、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。

3 この要領において、合理的配慮とは、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。

4 前項の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、次の各号の要素等を考慮し、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し、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。

- (1) 教育及び研究その他本学が行う活動への影響の程度（その目的・内容・機能を損なうか否か）
- (2) 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- (3) 費用・負担の程度
- (4) 本学の規模、財政・財務状況
（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、以下の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）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 国立大学法人香川大学におけるコンプライアンスの推進に関する規則（以下「コンプライアンス規則」という。）第7条に規定するコンプライアンス担当役員をもって充て、最高管理責任者を補佐するとともに、役職員に対する研修・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 コンプライアンス規則第8条に規定するコンプライアンス推進責任者

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 別表 1 に掲げる者をもって充て、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。

(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、また、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。

- (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。
- (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 役職員は、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 役職員は、前項に当たり、別紙留意事項に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第 7 条 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、当該障害者の性別、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、身振りサイン等による合図など障害者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及び本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、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よう努めなければならない。

- 3 役職員は、前2項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別紙留意事項に留意するものとする。

(相談体制の整備)

第8条 本学に、役職員が障害を理由とする差別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に的確に対応するために別表2のとおり相談窓口を置く。

- 2 相談等を受ける場合は、性別、年齢及び障害の状態に配慮するとともに、対面、手紙、電話、ファックス及び電子メールに加え、障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。
- 3 相談窓口は、相談等の内容に応じ関係課等の役職員に前項の処理を依頼することができる。
- 4 附属学校園を除く学生に関する相談については、学生支援センターバリアフリー支援室を活用し相談できるものとする。
- 5 附属学校園の園児、生徒に関する相談については、特別支援学校のセンター的機能又は特別支援教室（すばる）を活用し相談できるものとする。
- 6 第1項の相談窓口に寄せられた相談等は、相談者等のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、以後の相談等があった場合に活用するものとする。
- 7 第1項の相談窓口は、必要に応じ、相談体制の充実を図るよう努めるものとする。

(紛争の防止等)

第9条 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、合理的配慮の不提供等）に関する紛争が生じた場合は、コンプライアンス規則に基づき対応するものとする。

(研修・啓発)

第10条 本学は、障害者差別解消の推進を図るため、役職員に対し、次の各号のと通りの研修・啓発を行うものとする。

- (1) 新たに役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役職員に対して、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) その他役職員に対し、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11条 役職員が、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、就業規則第67条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。

(雑則)

第12条 この要領に定めるもののほか、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

- 1 この要領は、平成28年4月1日から施行する。
- 2 この要領は、国が法に基づき策定する差別解消の推進に関する基本方針や障害を理由とした差別に関する相談事例等を踏まえ、必要があると認めるときは、所要の見直しを行うこととする。

附 則（平成28年6月1日）

この要領は、平成28年6月1日から施行する。

附 則（平成28年9月16日）

この要領は、平成28年9月16日から施行する。

別表 1

部局等	監督責任者	監督者
法人本部	理事（総務・労務担当）	総務グループリーダー
教育学部（附属教職支援開発センター及び附属学校園を含む。）	学部長	教育系職員：副学部長 事務系職員：教育学部事務課長
法学部	学部長	教育系職員：副学部長 事務系職員：法学部・経済学部事務課長
経済学部	学部長	教育系職員：副学部長、学科長 事務系職員：法学部・経済学部事務課長
医学部	学部長	教育系職員：副学部長、学科長 事務系職員：医学部総務課長
医学部附属病院	病院長	教育系職員：副病院長 事務系職員：医学部総務課長
工学部	学部長	教育系職員：副学部長、学科長 事務系職員：工学部事務課長
農学部（附属農場を含む。）	学部長	教育系職員：副学部長 事務系職員：農学部事務課長
地域マネジメント研究科	研究科長	教育系職員：副研究科長 事務系職員：法学部・経済学部事務課長
香川大学・愛媛大学連合法務研究科	研究科長	教育系職員：副研究科長 事務系職員：法学部・経済学部事務課長
図書館	館長	情報図書グループリーダー

博物館	館長	情報図書グループリーダー
四国危機管理教育・研究・地域連携推進機構	機構長	研究効力グループリーダー
国際希少糖研究教育機構	機構長	研究効力グループリーダー
大学教育基盤センター	センター長	修学支援グループリーダー
アドミッションセンター	センター長	入試グループリーダー
学生支援センター	センター長	学生生活支援グループリーダー
キャリア支援センター	センター長	就職支援グループリーダー
生涯学習教育研究センター	センター長	地域連携推進グループリーダー
四国グローバルリーガルセンター	センター長	学務グループリーダー 法学部・経済学部事務課長
総合生命科学研究センター	センター長	研究協力グループリーダー
微細構造デバイス統合研究センター	センター長	研究協力グループリーダー
瀬戸内圏研究センター	センター長	研究協力グループリーダー
総合情報センター	センター長	情報グループリーダー
社会連携・知的財産センター	センター長	研究協力グループリーダー
インターナショナルオフィス	オフィス長	国際グループリーダー
教育戦略室	室長	教育企画担当リーダー
研究戦略室	室長	研究協力グループリーダー
地域連携戦略室	室長	地域連携推進グループリーダー
保健管理センター	所長	学生生活支援グループリーダー
広報室	室長	副室長
創造工学部（仮称）設置準備事務室	理事（総務・労務担当）	室長
大学評価室	室長	企画グループリーダー

男女共同参画推進室	室長	給与福利グループリーダー
大学連携e—Learning教育支援センター四国	センター長	修学支援グループリーダー

別表 2

事業場	相談窓口
幸町地区事業場	学生支援センターバリアフリー支援室 教育学部総務係、学務係 法学部・経済学部総務係、学務第一係、学務第二係 保健管理センター なんでも相談窓口（教育・学生支援室学生生活支援グループ） コンプライアンス相談窓口（経営管理室総務グループ）
附属特別支援学校事業場	特別支援学校事務室
附属高松小学校事業場	高松小学校事務室
附属高松中学校事業場	高松中学校事務室
附属坂出小学校事業場	坂出小学校事務室
附属坂出中学校事業場	坂出中学校事務室
三木町医学部地区事業場	医学部総務課総務係、総務課学務室学生係、地域連携室、保健管理センター医学部分室
林町地区事業場	工学部庶務係、学務係、保健管理センター工学部分室
三木町農学部地区事業場	農学部庶務係、学務係、保健管理センター農学部分室
附属農場事業場	附属農場業務係