

○国立大学法人新潟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 31 日規程第 24 号)

改正 平成 29 年 10 月 16 日規程第 89 号 平成 30 年 3 月 27 日規程第 16 号  
平成 31 年 3 月 29 日規程第 37 号 令和 2 年 3 月 27 日規程第 47 号  
令和 6 年 3 月 19 日規程第 7 号

第 1 章 総則

(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)第 9 条第 1 項及び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)に基づき、国立大学法人新潟大学(以下「本学」という。)の職員(非常勤職員を含む。以下同じ。)が、障害を理由とする差別の解消の推進に関し、適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。

(職員の責務)

第 2 条 職員は、国立大学法人新潟大学職員就業規則(平成 16 年規則第 20 号)第 3 5 条、国立大学法人新潟大学特任教員等就業規則(平成 18 年規則第 2 号)第 26 条、国立大学法人新潟大学特定有期雇用看護職員等就業規則(平成 17 年規則第 5 号)第 22 条、国立大学法人新潟大学短時間勤務特任教員等就業規則(平成 18 年規則第 3 号)第 23 条、国立大学法人新潟大学非常勤職員就業規則(平成 16 年規則第 21 号)第 35 条及び国立大学法人新潟大学非常勤医師就業規程(平成 16 年規程第 94 号)第 25 条の規定に基づき、この規程を遵守しなければならない。

(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、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をいう。
- (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。  
(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 4 条 この規程において、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、医療その他本学が行う活動等全般

(以下「事務・事業」という。)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。ただし、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ものは、障害者に対して、障害を理由として、事務・事業についての機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、かつ、その目的に照らしてやむを得ない場合をいう。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、第三者の権利利益及び事務・事業の目的・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、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 この規程において、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に当たらないものをいう。
- 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、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) 事務・事業への影響の程度(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) 事務・事業の規模
  - (5) 財政・財務状況

## 第2章 障害を理由とする差別の解消に関する推進体制

(最高管理責任者)

第5条 本学に最高管理責任者を置き、学長をもって充てる。

- 2 学長は、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。)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。

(総括監督責任者)

第6条 本学に、総括監督責任者を置き、総務を担当する理事をもって充てる。

2 総括監督責任者は、教育を担当する理事及び医歯学総合病院長と連携し、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。

(監督責任者)

第7条 部局(この規程において、部局とは、各学系、各学部(教育学部にあつては、養護教諭特別別科を含む。)、各研究科、医歯学総合病院、各附属学校、各附置研究所、各全学共同教育研究組織、各機構及び各本部に置く各組織(部門を含む。以下「センター等」という。)、附属学校部、事務局各部、各事務部並びに監査室をいう。以下同じ。)に、監督責任者を置き、別表に掲げる者をもって充てる。

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に関し責任を負うものとする。

3 センター等の長が現に役員であるときは、当該センター等の長が当該センター等の職員のうちから指名した者を監督責任者とするものとする。

(監督者)

第8条 部局に監督者を置き、別表に掲げ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、第10条に規定する責任を負うものとする。

3 センター等及び監査室の監督責任者は、当該組織の規模及び事務・事業の内容等に鑑み、障害者差別解消の推進のため特に必要と認める場合には、監督者を置くものとする。

(監督補助者)

第9条 監督者は、障害者差別解消の推進のために特に必要と認める場合には、当該部局に監督補助者を置くことができる。

2 監督補助者は、監督者の相談に応じ、また、監督者とともに次条に規定する責任を負うものとする。

(監督者及び監督補助者の責務)

第10条 監督者及び監督補助者は、障害者差別の解消を推進するため、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留意し、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、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、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 監督者及び監督補助者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、監督責任者及び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。
  - 3 監督者を置かない部局においては、監督責任者が前2項に定める責務を負うものとする。

### 第3章 障害を理由とする差別を解消するための措置

#### (不当な差別的取扱いの禁止)

第11条 職員は、その事務・事業を行うに当たり、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、各種機会の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯などを制限する、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してはならない。

- 2 前項において、職員は、別記の国立大法人新潟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における留意事項に留意するものとする。

#### (合理的配慮の提供)

第12条 職員は、その事務・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 職員は、前2項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別記の国立大法人新潟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における留意事項に留意するものとする。

(相談体制の整備)

第13条 障害者、その家族その他の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の相談窓口は、下記のとおりとする。

- (1) 総務部人事企画課
- (2) 各ハラスメント相談窓口
- (3) 特別修学サポートルーム
- (4) 学生支援相談ルーム
- (5) 保健管理センター
- (6) 所属部局学生相談室
- (7) 学生なんでも相談窓口
- (8) 医歯学総合病院医療相談室
- (9) 新潟附属学校及び長岡附属学校園に置く各校園の相談窓口

(紛争の防止等のための体制の整備)

第14条 障害を理由とする差別(正当な理由のない不当な差別取扱い、合理的配慮の不提供等)に関する紛争の防止又は解決を図るための委員会は、差別に関する相談又は苦情の申し出等の内容等に応じて、当該事案に対応することが適当であると認められる学内の委員会とする。ただし、適当な委員会が認められない場合は、総括監督責任者及び次の職員により当該事案に対応する。

- (1) 総括監督責任者が指名する監督責任者 若干人
- (2) 総務部長
- (3) 財務部長
- (4) 施設管理部長
- (5) 人事企画課長
- (6) 労務福利課長
- (7) 総括監督責任者が指名する職員 若干人

#### 第4章 研修等

(職員への研修・啓発)

第15条 本学は、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・啓発を行うものとする。

- (1) 新たに職員となった者に対し、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等

(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・役割について理解させるための研修等

(3) その他、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研修等

#### 第5章 懲戒処分等

(懲戒処分等)

第16条 学長は、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の提供をしなかった場合には、その態様等  
によっては、当該職員に対し、国立大学法人新潟大学職員の懲戒等に関する規程  
(平成16年規程第82号)に基づく懲戒等の処分を行うことができる。

#### 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29年10月16日規程第89号)

この規程は、平成29年10月16日から施行する。

附 則(平成30年3月27日規程第16号)

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則(平成31年3月29日規程第37号)

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則(令和2年3月27日規程第47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3月19日規程第7号)

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

別表(第7条, 第8条関係)

部局	監督責任者	監督者
各学系	各学系長	学系長が指名する副学系長
各学部	各学部長	学部長が指名する副学部長
各研究科	各研究科長	各研究科長が指名する副研究科長
医歯学総合病院	病院長	病院長が指名する副病院長
各附属学校	各校長 園長	校長が指名する各教頭 園長が指名する教諭

各附置研究所	脳研究所長 災害・復興科学研究 研究所長	脳研究所副所長 災害・復興科学研究 研究所副所長
全学共同教育研 究組織	センター長	センター長が指名するセンターに勤務する 教員
センター等	センター等の長	センター等の教員のうちから各監督責任者 が指名する者
附属学校部	部長	部長が指名する統括長
事務局各部	各部長	各課長(サポーター連携推進室にあつて は、室長)
各事務部	各事務部長	各課長(各事務室にあつては、各事務室長)
監査室	室長	室の職員のうちから監督責任者が指名する 者

【別記】(第 11 条、第 12 条関係)

国立大法人新潟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に  
おける留意事項

[別紙参照]