

富山国際大学障がいを理由とする差別の解消の推進に関する規程

(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「法」という。）第6条第1項の規定に基づき策定され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）及び法第11条第1項に基づき策定された文部科学省所管事業分野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指針（平成27年11月9日文部科学省告示第180号）に即して、富山国際大学（以下「本学」という。）において法第8条に規定する障がいを理由とする不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供を適切に実現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定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 障がい者 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「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」のうち、本学における教育及び研究その他本学が行う活動に参加する者をいう。この場合において、その者が障害者手帳の交付を受けているか否かは問わない。
- (2) 社会的障壁 障がい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。

（不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供に関する基本的な考え方）

第3条 この規程において、不当な差別的取扱いとは、障がい者に対して、正当な理由なく、障がいを理由として、教育及び研究その他本学が行う活動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し若しくは障がい者でない者に対しては付さない条件を付す等により、障がい者の権利利益を侵害することをいう。この場合において、障がい者の事実上の平等を促進し、又は達成するためにとられる特別な措置は、不当な差別的取扱いには含まれない。

- 2 前項の正当な理由の有無については、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、障がい者又は第三者の権利利益の保護並びに本学の教育及び研究その他本学が行う活動の目的、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かつ客観的に検討を行って判断するものとし、教職員（非常勤職員も含む。以下同じ。）は、正当な理由があると判断した場合には、障がい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、障がい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、次の各号の要素を考慮し、具体的な状況等に応じた総合的かつ客観的な検討を行って判断するものとし、教職員は、過重な負担に当たると判断した場合には、障がい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の目的、内容又は機能を損なう等の、本学の活動への影響の程度
- (2) 物理的若しくは技術的な制約又は人的若しくは組織的な制約を勘案した上での実現可能性の程度
- (3) 費用及び負担の程度
- (4) 本学の規模及び財務状況
(障がい者差別解消の推進に関する組織体制)

第4条 本学における障がいを理由とする差別の解消の推進（以下「障がい者差別解消の推進」という。）に関する組織体制は、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、障がい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、障がい者の受入れに関する体制及び方針の明示並びに障がい者の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、次号以下に掲げる総括監督責任者、監督責任者及び指導員が適切に障がい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、本学における障がい者差別解消の推進に関する最終責任を負う。
- (2) 総括監督責任者 本学事務部長をもって充て、最高管理責任者を補佐し、教職員に対する研修及び啓発の実施等、本学全体における障がい者差別解消の推進に関し必要な措置を講ずる責任を負う。
- (3) 監督責任者 各学部長をもって充て、最高管理責任者を補佐し、各学部における障がい者差別解消の推進に関し責任を負うとともに、各学部における指導員を指定し、各学部における障がい者差別解消の推進に必要な措置を講ずる。
- (4) 指導員 富山国際大学就業規則第2条に規定する職員のうちから監督責任者の指定する者をもって充て、各学部におい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遂行する。

(指導員の責務)

第5条 指導員は、障がい者差別解消の推進のため、次の各号に掲げる事項に留意して、障がい者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう教職員を啓発指導し、及び障がい者に対して合理的配慮の提供がなされるよう努めるものとする。

- (1) 日常の業務を通じた指導等により、障がいを理由とする差別の解消に関する教職員の認識を深めさせ、障がい者差別解消の推進に向けた注意を喚起すること。
- (2) 障がい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又は苦情の申出等を受けたとき、速やかに状況を確認すること。
- (3) 障がい者に対する合理的配慮の必要性が確認されたとき、教職員に対して、適切に合理的配慮の提供を行うよう指導すること。

2 指導員は、障がいを理由とする差別に関する問題が生じたと認めるときは、監督責任者に報告するとともに、その指示を受け、当該問題に対し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 本学及び本学の教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障がいを理由として障がい者でない者と異なる不当な差別的取扱いをすることにより、障がい者の権利利益を侵害してはならない。

2 禁じられる不当な差別的取扱いに当たりうる具体例は、別表第1にこれを掲げる。

(合理的配慮の提供)

第7条 本学及び本学の教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障がい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、障がい者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障がい者の性別、年齢及び障がいの状況に応じて、社会的障壁の除去のために必要な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、実物の提示、身振りサイン等による合図及び触覚による意思伝達等、障がい者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段（通訳を介するものを含む。）により行われること、並びに本人の意思表示が困難な場合には、障がい者の家族、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まれることに留意されなければならない。意思の表明がない場合であっても、当該障がい者が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、教職員は、当該障がい者に対して適切と思われる合理的配慮を提供するよう努めるものとする。

3 合理的配慮に当たりうる配慮の具体例は、別表第2にこれを掲げる。

(相談体制の整備)

第8条 障がい者及びその家族その他の関係者からの障がい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、次に掲げるとおりとする。

- (1) 所属学部の教員
 - (2) 健康管理センター
 - (3) 学務課（呉羽事務室を含む）
 - (4) 障がいのある教職員のうちで学長が指名する者
- (差別を受けた者の救済・紛争解決のための体制の整備)

第9条 障がいを理由とする差別（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）を受けたと申し出る者への救済及びこれに関する紛争の解決を図るための組織として、本学に富山国際大学障がい者差別救済委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 前項の委員会の組織及び運営については、別に定める。

(教職員への研修・啓発)

第10条 本学は、障がい者差別解消の推進を図るため、教職員に対し、次の各号の研修又は啓発を行うものとする。

- (1) 新たに教職員となった者が、障がいを理由とする差別の解消に関する基本的な事項を理解するための研修。
- (2) 新たに指導員となった教職員が、障がいを理由とする差別の解消等に関し求められる責務及び役割を理解するための研修。
- (3) その他、障がいの特性への理解を深め、障がい者への適切な対応ができるようにするための、マニュアル等による教職員の意識啓発。

(懲戒処分)

第11条 教職員が、障がい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であって、その行為がなされた状況及び行為の態様等の事情を勘案して、富山国際大学就業規則第25条第2号に規定する「故意に学校の教育方針に違反したとき」に該当すると認められるときには、当該教職員は、懲戒処分を受けることがある。

附 則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

別表第1（第6条関係）

不当な差別的取扱いに当たりうる具体例	
障がいがあることを理由に、受験を拒否すること。	
障がいがあることを理由に、入学を拒否すること。	
障がいがあることを理由に、授業受講を拒否すること。	
障がいがあることを理由に、研究指導を拒否すること。	
障がいがあることを理由に、実習、研修及びフィールドワーク等への参加を拒否すること。	
障がいがあることを理由に、式典、行事、説明会及びシンポジウムへの出席を拒否すること。	
障がいがあることを理由に、施設等の利用及びサービスの提供を拒否すること。	
障がいがあることを理由に、事務窓口等での対応を拒否し、又は対応の順序を後回しにすること。	
障がいがあることを理由に、書面の交付、資料の送付及びパンフレットの提供等を拒否すること。	
手話通訳、ノートテイク、パソコンノートテイクなどの情報保障手段を用意できないからという理由で、障がいのある学生等の授業受講、研修、講習及び実習等への参加を拒否すること。	
事務又は事業の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障がいがあることを理由に、来学の際に付き添い者の同行を求める等の条件を付けたり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒んだりすること。	
試験等において、合理的配慮を受けたことを理由に、当該試験等の結果を成績評価の対象から除外したり、評価において差をつけたりすること。	
備考 第3条第1項及び第2項の定めるとおり、不当な差別的取扱いに該当するか否かについては、個別の事案ごとに判断されることとなる。この別表に掲げる具体例については、「正当な理由なく」そうした行為がなされることを前提としていること、及び、ここに掲げる具体例以外にも不当な差別的取扱いに該当するものがありうることに留意すること。	

別表第2（第7条関係）

合理的配慮に当たりうる配慮の具体例	
物理的環境への配慮及び人的支援の配慮の具体例	車椅子利用者のためにキャスター上げ等の補助をし、又は段差に携帯スロープを渡すこと。
	図書館、コンピュータ室及び実験・実習室等の施設・設備を、障がいのない学生及び教職員（以下「学生等」という。）と同様に利用できるように改善すること。
	移動に困難のある学生等のために、その者が普段よく利用する教室に近

	い位置に駐車場を確保すること。
	配架棚の高い所に置かれた図書又はパンフレット等を取って渡したり、図書又はパンフレット等の位置を分かりやすく伝えたりすること。
	障がいの特性により、頻繁に離席の必要がある学生等の場合には、座席位置を出入口の付近に確保すること。
	移動に困難のある学生等が参加している授業で、使用する教室をアクセスしやすい場所に変更すること。
	疲れ易い状態にある障がい者から教室外での休憩の申出がある場合に、休憩室の確保に努めるとともに、休憩室の確保が困難なときには、教室内に長いすを置くなどして臨時の休憩スペースを設けること。
	目的の場所までの案内の際に、障がい者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、前後・左右・距離の位置取りについて、障がい者の希望を聞いたりとすること。
	不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障がい者に対し、教職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供したりすること。
	災害や事故が発生した際に、館内放送で避難情報の緊急情報を聞くことが難しい聴覚障がい者に対し、手書きのボード等を用いて、分かりやすく案内し誘導すること。
意思疎通への配慮の具体例	授業、実習、研修及び行事等の機会において、手話通訳、ノートテイク、パソコンノートテイク、補聴システムなどの情報保障を行うこと。
	言葉の聞き取り又は理解、発声又は発語等に困難を示す学生等のために、必要なコミュニケーション上の配慮を行うこと。
	シラバス、教科書及び教材等にアクセスできるように、学生等の要望に応じて電子ファイル、点字資料又は拡大資料等を提供すること。
	聞き取りに困難のある学生等が受講している授業においてビデオ等の視聴覚教材を使用する際に、字幕を加えること。
	授業中教員が使用する資料を事前に提供することで、授業前に一読したり、読みやすい形式に変換するといった準備を行うことができる時間を与えること。
	間接的な表現では伝わりにくい場合に、より直接的な表現を使って説明すること。
	状況に応じ、筆談、読み上げ等のより伝わりやすいコミュニケーション手段を用いたり、より分かりやすい表現を使って説明したりすること。
	比喩表現等の理解が困難な障がい者に対し、比喩や二重否定表現などを用いずに表現すること。
	授業でのディスカッションに参加しにくい場合に、発言しやすいような配慮をしたり、テキストベースでの意見表明を認めたりすること。
	入学試験、定期試験等の試験の実施に関する告知、又は授業関係の注意事項若しくは指示等の告知を、口頭のみならず書面で伝えること。
	意思疎通が不得意な障がい者に対し、絵カード等を活用して意思を確認すること。

	<p>駐車場案内等、通常は口頭で行う案内を、絵やメモにして渡すこと。</p> <p>書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の目の前で示したり、分かりやすい記述で伝達すること。</p> <p>視覚障がいのある学生等に対し、申請等の手続きの手順を矢印又はイラスト等により分かりやすく伝えること。</p> <p>事務手続きの際に、教職員又は支援学生が必要書類の代筆を行うこと。</p> <p>障がい者から申出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解されたことを確認しながら対応すること。</p> <p>なじみのない外来語は用いることを避ける、漢数字は用いない、時刻は24時間表記でなく午前・午後で表記する等の配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適宜渡すこと。</p>
ルール又は慣行の柔軟な変更の具体例	<p>入学試験及び定期試験等の試験において、個々の学生等の障がい特性に応じて、試験時間を延長したり、別室受験や支援機器の利用、点字や拡大文字の使用を認めたりすること。</p> <p>成績評価において、本来の教育目標と照らし合わせ、公平性を損なわない範囲で柔軟な評価方法を検討すること。</p> <p>学外者の立入りを禁止している施設等において、障がいのある学生等の介助者の立入りを認めること。</p> <p>授業出席に介助者が必要な場合には、介助者が授業の受講者でなくとも入室を認めること。</p> <p>大学行事、講演、講習及び研修等において、適宜休憩を取ることを認めたり、休憩時間を延長したりすること。</p> <p>移動に困難のある学生等に配慮し、車両乗降場所を教室の出入り口に近い場所へ変更すること。</p> <p>学外実習において、合理的配慮の提供が可能な機関での実習への変更を認めること。</p> <p>実習授業において、事前に実習施設の見学を行うこと、及び通常よりも詳しいマニュアルを提供すること。</p> <p>障がいのある学生等が参加している実験・実習等において、特別にティーチングアシスタント等を配置すること。</p> <p>ICレコーダー等を用いた授業の録音を認めること。</p> <p>授業中、ノートをとることが難しい学生等に、板書を写真撮影することを認めること。</p> <p>不随意運動等により特定の作業を行うことが困難な障がい者に対し、教職員又は支援学生を配置して作業の補助を行うこと。</p> <p>感覚過敏等がある学生等に、サングラス、イヤーマフ又はノイズキャンセリングヘッドフォン等の着用を認めること。</p> <p>体調が悪くなるなどして、レポート等の提出期限に間に合わない可能性が高い場合に、提出期限の延長を認めること。</p> <p>教室内で、教員や、板書がなされる黒板又はホワイトボード、及び教材が表示されるスクリーン又はモニター等に近い席を確保すること。</p> <p>履修登録の際、履修制限のかかる可能性のある選択科目において、機能</p>

	障がいによる制約を受けにくい授業を確実に履修できるようにすること。
	入学時のガイダンス等が集中する時期に、必要書類及びスケジュールの確認等を個別に行うこと。
	治療等で学習空白が生じる学生等に対して、補講を行う等、学習機会を確保できる方法を工夫すること。
	視覚障がい又は身体障がいのある学生等の求めに応じて、事務窓口での同行の介助者の代筆による手続きを認めること。
	順番を待つことが苦手な障がい者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替えること。
	立って並んで順番を待っている場合に、周囲の者の理解を得た上で、当該障がい者の順番が来るまで、別室で待つことができるようにしたり、椅子に座って待つことができるようにすること。
	他人と接触すること又は多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声等がある場合、当該障がい者に説明の上、施設の状況に応じて別室を用意すること。
備考	<p>合理的配慮は、障がい者等の利用を想定して事前に行われる建築物のバリアフリー化、必要な人材の配置及び情報アクセシビリティの向上等の環境の整備を基礎として、個々の障がい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表示があった場合において、その実施に伴う負担が加重でないときに、当該障がい者の状況に応じて個別に実施される措置である。その内容は、第3条第3項及び第4項の定めるとおり、障がいの特性や社会的障壁の除去が求められる具体的な状況等に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものであり、当該障がい者が現に置かれている状況を踏まえ、社会的障壁の除去のための手段及び方法について、必要かつ合理的な範囲で、柔軟に対応する必要がある。</p> <p>この別表に掲げる具体例については、過重な負担が存在しないことを前提としていること、及び、ここに掲げる具体例以外にも合理的配慮に当たる配慮は多数ありうることに留意すること。</p>

附 則

この規程は、令和4年4月1日から施行する。