

国立大学法人富山大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領

平成 28 年 3 月 17 日制定

(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)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(平成 27 年 2 月 24 日閣議決定)に即して、国立大学法人富山大学(以下「本学」という。)の職員(非常勤職員含む。以下「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) 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、研究、診療その他本学が行う活動全般において、そこに参加するすべての者で、障害者手帳の所持者に限られない。
- (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。
- (3) 部局 学部、研究科、研究部、和漢医薬学総合研究所、附属病院、附属図書館、機構、国際交流センター、学内共同教育研究施設、保健管理センター及び事務局をいう。

(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、研究、診療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、研究、診療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、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つ

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、次の各号に掲げる要素等を考慮し、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) 教育, 研究, 診療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

(障害を理由とする差別の解消に関する推進体制)

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、次の各号に掲げるとおりとする。

- (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, 障害者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、監督責任者及び監督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 理事をもって充て、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。
- (3) 監督責任者 附属病院長をもって充て、最高管理責任者を補佐し、附属病院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、附属病院における監督補助者を指定し、附属病院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 部局 (附属病院を除く。) の長をもって充て、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補助者を指定し、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。
- (5) 監督補助者 監督責任者及び監督者の指定する者をもって充て、監督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。

(監督補助者の責務)

第5条 監督補助者は、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 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 職員は、前項に当たり、別紙留意事項、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年文部科学省告示第180号）及び医療分野における事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する対応指針（平成28年1月12日厚生労働大臣決定）に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第7条 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ために障害者との建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組に努めるものとする。

3 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、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年文部科学省告示第180号）及び医療分野における事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する対応指針（平成28年1月12日厚生労働大臣決定）に留意するものとする。

(相談体制の整備)

第8条 障害者及び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、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) アクセシビリティ・コミュニケーション支援室

(2) 保健管理センター

(3) 学生相談室

- (4) 医療福祉サポートセンター
- (5) 監督補助者

(紛争の防止等のための体制の整備)

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)に関する紛争の防止又は解決を図るための組織は, 次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 学生支援センター会議
- (2) 倫理室
- (3) 医療福祉サポートセンター運営委員会
- (4) 学長が必要と認めた場合に設置する第三者委員会

(情報公開)

第10条 本学は, 障害者に対する支援の方針, 相談体制及び合理的配慮の事例等をウェブサイト等を通じて公開することとする。

(職員への研修・啓発)

第11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) 新たに監督補助者となった職員に対して, 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

(対応要領の見直し)

第12条 本学は, 技術の進展, 社会情勢の変化等が, 合理的配慮の内容, 程度等に大きな進展をもたらすとともに, 実施に伴う負担を軽減し得ることを鑑み, 必要に応じてこの要領を見直し, 適時, 充実を図るものとする。この場合, 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踏まえるとともに, 国際的な動向も勘案する。

(懲戒処分等)

第13条 職員が, 障害者に対して不当な差別的取扱いを繰り返す場合, 又は過重な負担がないにもかかわらず繰り返し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, 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。

附 則

この対応要領は, 平成28年4月1日から施行する。

国立大学法人富山大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領における留意事項

国立大学法人富山大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する職員対応要領（以下「対応要領」という。）第6条及び第7条に定める留意事項は、以下のとおりとする。

第1 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例（第6条関係）

対応要領第3条第1項及び第2項のとおり、不当な差別的取扱いに相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が、不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は、次のとおりである。

なお、次に掲げる具体例については、正当な理由が存在しないことを前提とし、また、次に掲げる具体例以外でも不当な差別的取扱いに該当するものがあることに留意すること。

- 障害があることを理由に受験を拒否すること。
- 障害があることを理由に入学を拒否すること。
- 障害があることを理由に授業科目の履修を拒否すること。
- 障害があることを理由に研究指導を拒否すること。
- 障害があることを理由に実習，研修，フィールドワーク等への参加を拒否すること。
- 障害があることを理由に事務窓口等での対応を拒否すること。
- 障害があることを理由に式典，行事，説明会，シンポジウムへの出席を拒否すること。
- 障害があることを理由に学生寮への入居を拒否すること。
- 障害があることを理由に施設等の利用やサービスの提供を拒否すること。
- 情報保障手段を用意できないからという理由で、障害学生等の授業科目の履修や研修，講習，実習等への参加を拒否すること。
- 試験等において、合理的配慮を受けたことを理由に評価に差をつけること。
- 障害学生等の意思表明を支援する際の授業科目担当教員，支援担当者による過度な干渉やハラスメント（苦痛を与えるような行為）を行うこと。

第2 合理的配慮の提供に関する考え方（第7条関係）

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）は、障害者の権利に関する条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等及び事業者に対し、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、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、合理的配慮を行うことを求めている。

合理的配慮は、障害者が受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるものとする「社会モデル」の考え方を踏まえたものであり、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要とし

ている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないものである。

合理的配慮は、本学の教育・研究の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること、教育・研究の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する。

また、本学が合理的配慮を決定するに当たっては、障害者本人を含む関係者間において、可能な限り建設的対話による合意形成・共通理解を図った上で決定し、提供することが望まれる。その際、障害学生支援部署及び各部署の担当者が障害者本人のニーズをヒアリングし、これに基づいて迅速に配慮内容を調整できるようにするなど、意思表示のプロセスを支援することが重要である。

障害者が求める配慮内容について、過重な負担と判断された場合は、障害者の意思表示に沿った代替となる配慮について、再度、建設的対話を行うものとする。

なお、合理的配慮提供までの合意形成プロセスの具体例は以下のとおりである。

(例1) 入学に当たって車椅子利用学生から大学構内のバリアフリー化の要請を受けるケース

① 配慮要請

本人から、大学構内のバリアフリー化を要請。

② 理由となる障害(特性)

肢体不自由(下肢)により、常時、車椅子を利用した学生生活が必要。

③ 配慮内容の検討

- i 本人の所属学部からアクセシビリティ・コミュニケーション支援室(以下、「支援室」という。)に連絡がある。
- ii 支援室にて、障害学生と面談を行い、障害の状態と本人の意思を確認し、具体的な支援ニーズを把握する。
- iii 学生支援センター会議で、実行可能な配慮を検討した結果、以下の案が浮かび上がる。
 - (ア)本人が頻繁に利用する棟の入口の自動ドア化と移動ルート上の段差解消を行う。
 - (イ)授業ごとの移動の距離を減らすために当該教室を変更する等の調整を行う。
 - (ウ)必要に応じてガイドヘルプを行う。

④ 合理的配慮に関する合意形成

iii.の結果を本人に伝え、支援内容の説明を行い、異議がないかを照会する。

⑤ 配慮提供又は代替案の再検討

合意に至った場合も配慮が適切であるかを検討するために本人との定期的な面談を行い、修学の状況を確認する。

(例2) 自閉症スペクトラム障害のある学生から授業中に講義内容の聞きもらしがあり困っているとの相談を受けるケース

① 配慮要請

相談時には本人からの配慮要請はない。

② 理由となる障害（特性）

自閉症スペクトラム障害の特性として、言葉の意味に厳密で講義内容で気になる点があるとそれにこだわり、考え続けてしまい、授業に集中できなくなってしまうことがあるが、本人もどのような配慮が必要かわからない状態。

③ 配慮内容の検討

i 授業に関する困り感と理解度を確認し、背景にある障害特性と照らし合わせ、本人が工夫できる点について検討する。同時にどのような配慮があれば良いかについて話し合う。

ii 本人の工夫で授業内容が理解できる授業科目と、本人の工夫ではうまく行かない授業科目があることが判明し、障害特性によるものではないかとの判断を行う。

④ 合理的配慮に関する合意形成

i ICレコーダーの使用が有効ではないかとの結論に至り、本人もICレコーダーを試してみるとの意思を表明する。

ii 学科教員及び授業科目担当教員，事務職員，支援室員で支援会議を行い、本人の障害特性を伝えるとともに有効な配慮についての根拠を示し、ICレコーダーの使用を検討する。

iii 教授会又は学科会議で審議し、ICレコーダーの使用を許可する。

⑤ 配慮提供又は代替案の再検討

④の結果を本人に伝え、その後の定期面談で、ICレコーダーの有効性を検証し、効果がない場合は、別の対処法や配慮について再検討を行う。

第3 合理的配慮に該当し得る配慮の具体例（第7条関係）

合理的配慮は、障害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、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、個々の障害者に対して、そ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、対応要領第3条第3項及び第4項のとおり、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具体的状況等に応じて異なり、多様かつ個別性が高いものであり、当該障害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。

具体例は、次のとおりである。なお、次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、また、第2のとおり本人を含む関係者間において、可能な限り合意形成・共通理解を図った上で決定し、提供することとなるため、個々の障害者及び状況によって内容が異なることに留意すること。

（物理的環境への配慮）

- 図書館やコンピュータ室，実験・実習室等の施設・設備を，他の学生等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，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。

- 移動に困難のある学生等が参加している授業科目で、使用する教室をアクセスしやすい場所に変更すること。
- 障害特性により、授業中、頻回に離席の必要がある学生等について、座席位置を出入口の付近に確保すること。
- 教室内で、講師や板書・スクリーン等に近い席を確保すること。
- 易疲労状態の障害者からの別室での休憩の申し出に対し、休憩室の確保に努めるとともに、休憩室の確保が困難な場合、教室内に長いすを置いて臨時の休憩スペースを設けること。
- 積雪時に車椅子利用者や移動に困難のある学生等の教室間移動を円滑にするため、移動ルートの確保に努めること。
- 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。
- 配架棚の高い所に置かれた図書やパンフレット等を取って渡したり、図書や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。

(情報保障の配慮)

- 授業や実習、研修、行事等のさまざまな機会において、手話通訳、ノートテイク、パソコンノートテイク、補聴システム等の情報保障を行うこと。
- シラバスや教科書・教材等の印刷物にアクセスできるよう、学生等の要望に応じて電子ファイルや点字・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履修している授業科目で、ビデオ等の視聴覚教材に字幕を付与して用いること。
- 授業中教員が使用する資料を事前に提供し、一読したり、読みやすい形式に変換したりする時間を与えること。

(意思疎通の配慮)

- ことばの聞き取りや理解・発声・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。
- 入学試験、定期試験、授業等の注意事項及び指示を、口頭で伝えるだけでなく書面で伝えること。
- 間接的な表現が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。
- 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。
- 事務手続きの際に、職員や支援学生が必要書類の代筆を行うこと。
- 障害のある学生等で、視覚情報が優位な者に対し、手続きや申請の手順を矢印やイラスト等でわかりやすく伝えること。

(ルール・慣行の柔軟な変更の配慮)

以下の例示については、特に教育・研究の目的・内容・機能に照らし、その本質的な変更

は及ばないことに留意すること。また、時間的経過による障害の状態の変化及び支援ニーズの変化も考慮して、配慮内容が適切であるかどうかについて、その後も適宜、障害のある学生等への聞き取りを行うことが重要である。

- 入学試験及び定期試験において、個々の学生等の障害特性に応じて、試験時間を延長したり、別室受験又は支援機器の利用、点字又は拡大文字の使用を認めたりすること。
- 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。
- 外部の人々の立ち入りを禁止している施設等において、介助者等の立ち入りを認めること。
- 大学行事、講演、講習、研修等において、個別に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。
- 教育実習等の学外実習において、合理的配慮の提供が可能な機関での実習を認めること。
- 教育実習、病棟実習等の実習による授業科目において、事前に実習施設の見学を行うことや、通常よりも詳しいマニュアルを提供すること。
- 外国語のリスニングが難しい学生等について、リスニングが必須となる授業科目を他の形態の授業科目に代替すること。
- 障害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を配置する等の配慮を行うこと。
- ICレコーダー等を用いた授業の録音を認めること。
- 授業中、ノートを取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。
- 障害により特定の作業が難しい学生等に対し、職員や支援学生を配置して作業の補助を行うこと。
- 感覚過敏等がある学生等に、サングラス、イヤーマフ、ノイズキャンセリングヘッドフォンの着用を認めること。
- 障害特性により、レポート等の提出期限に間に合わない可能性が高いときに、期限の延長を認めること。
- 履修登録の際、機能障害による制約を受けにくい授業科目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、必要書類や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、学習機会を確保できる方法を工夫すること。
- 授業への出席に介助者が必要な場合には、介助者が授業の履修者でなくとも入室を認めること。
- 視覚障害や肢体不自由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。