

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 4 月 1 日

学 長 裁 定

(趣旨)

第 1 条 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。)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、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)に即して、国立大学法人神戸大学の職員(非常勤職員を含む。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ものとする。

(定義)

第 2 条 この対応要領において、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 身体障害、知的障害、精神障害(発達障害及び高次脳機能障害を含む。)その他の心身の機能の障害(難病等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。
- (3) 職員 国立大学法人神戸大学職員就業規則(平成 16 年 4 月 1 日制定)、国立大学法人神戸大学船員就業規則(平成 16 年 4 月 1 日制定)、国立大学法人神戸大学特命職員就業規則(平成 18 年 3 月 28 日制定)、国立大学法人神戸大学特定有期雇用医療職員就業規則(平成 18 年 3 月 28 日制定)、国立大学法人神戸大学再雇用職員就業規則(平成 16 年 4 月 1 日制定)、国立大学法人神戸大学定年前再雇用就業規則(令和 6 年 3 月 25 日制定)、国立大学法人神戸大学準正規職員就業規則(平成 27 年 3 月 23 日制定)、国立大学法人神戸大学非常勤職員就業規則(平成 16 年 4 月 1 日制定)又は国立大学法人神戸大学外国人研究員取扱規則(平成 16 年 4 月 1 日制定)の適用を受ける者をいう。
- (4) 部局等 各機構、各学部、各研究科、高等学術研究院、経済経営研究所、附属図書館、医学部附属病院、附属学校部、附属学校(附属幼稚園、附属小学校、附属中等教育学校及び附属特別支援学校をいう。以下同じ。)、各学内共同教育研究推進組織、各学内共同管理・支援組織、戦略企画室、産官学連携本部、地域連携推進本部、DX・情報統括本部、カーボンニュートラル推進本部、ウェルビーイング推進本部、国立大学法人神戸大学学則(平成 16 年 4 月 1 日制定)第 18 条第 1 項の規定により設置される室、事務局、監査室及び内部統制室をいう。

(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 この対応要領において、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する

こと、提供に当たって場所・時間帯等を制限すること、又は障害者でない者に対しては付さない条件を付すこと等により、障害者の権利利益を侵害することをいう。また、車椅子、補助犬その他の支援機器等の利用や介助者の付添い等の社会的障壁を解消するための手段の利用等を理由として行われる不当な差別的取扱いも、障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当する。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、第三者の権利利益及び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、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丁寧に説明し、理解を得るよう努めなければならない。その際、職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図ることが求められる。
- 3 この対応要領において、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、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丁寧に説明し、理解を得るよう努めなければならない。その際には、職員と障害者の双方が、お互いに相手の立場を尊重しながら、建設的対話を通じて相互理解を図り、代替措置の選択も含めて柔軟に対応を検討することが求められる。
 - (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

(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、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 学長が指名する理事をもって充て、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 部局等の長をもって充て、当該部局等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、当該部局等における次号に規定する監督者に充てる職を指定し、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。なお、監督者に充てる職は、監督者の責務、当該部局等の組織規模等を踏まえて障害者差別解消の推進に資する職とし、その職を例示すると、専攻長、学科長、医学部附属病院に置く診療科、中央診療部門、看護部等の長、事務組織の部長及び課長等である。

(4) 監督者 前号の規定による監督責任者が指定する職にある者とし、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は、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 職員は、教育、研究その他本学が行う活動全般についての業務(以下「業務」という。)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、前項の不当な差別的取扱いの禁止を行うに当たり、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 職員は、その業務を行うに当たり、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。特に障害のある女性に対しては、障害に加えて女性であることも踏まえた対応が求められることに留意する。また、障害のある性的マイノリティについても同様に留意する。なお、多数の障害者が直面し得る社会的障壁をあらかじめ除去するという観点から、他の障害者等への波及効果についても考慮した環境の整備を行うことも有効である。

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等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障害の

特性等により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 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、事案に応じて、次に掲げるセンター等が相談窓口となるものとする。

- (1) キャンパスライフ支援センター
- (2) 保健管理センター
- (3) 学生センター(学生なんでも相談窓口)
- (4) 所属学部及び所属研究科
- (5) 医学部附属病院(患者相談窓口)
- (6) 各附属学校

(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、事案に応じて、次に掲げる委員会等が対応するものとする。

- (1) ハラスメント防止・対策本部
- (2) 医学部附属病院(患者サービス向上委員会)
- (3) 学長が必要に応じて設置する第三者委員会

(職員への研修・啓発)

第10条 本学は、障害者差別解消の推進を図るため、次の各号に掲げる研修及び啓発を行うものとする。

- (1) 新たに職員となった者に、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職員に、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) 職員に障害特性を理解させるとともに、障害者に適切な対応をするために必要なマニュアル等の周知による意識の啓発

(懲戒処分等)

第11条 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は、その態様等によっては、懲戒処分等に付されることがある。

(対応要領の見直し等)

第12条 不当な差別的取扱い・合理的配慮の具体例の集積等を踏まえ、必要に応じて、対応要領を見直し、適時、充実を図るものとする。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から実施する。

附 則(令和6年4月1日)

この要領は、令和6年4月1日から実施する。

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

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関する例（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、正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例及び正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例は、次のとおりである。

なお、ここに記載する内容はあくまでも例示であり、これらの例だけに限られるものではないこと、正当な理由があり不当な差別的取扱いに該当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求められる場合には別途の検討が必要であることに留意すること。

（正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる例）

（以下、例示）

（部局等（医学部附属病院及び附属学校を除く）における不当な差別的取扱いにあたり得る具体例）

- 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受講を拒否すること。
- 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順序を劣後及び対応内容を劣化させること。
- 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。
- 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、障害のある学生等の授業受講や研修、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。
- 障害の種類や程度、サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、一律にあるいは漠然とした安全上の問題を理由に学内の施設利用を拒否又は制限すること。

(医学部附属病院における具体例)

- 障害があることを理由に窓口対応を拒否すること。
- 障害があることを理由に対応の順序を劣後させること。
- 障害があることを理由に書面の交付，資料の送付，パンフレットの提供等を拒否すること。
- 障害があることを理由に説明会，シンポジウムへの出席を拒否すること。
- 事務・事業の遂行上，特に必要ではないにもかかわらず，障害があることを理由に，来訪の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件をつけること。
- 障害の種類や程度，サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく，一律にあるいは漠然とした安全上の問題を理由に施設利用を拒否又は制限すること。

(附属学校における具体例)

- 学校において，窓口対応を拒否し，又は対応の順序を後回しにすること。
- 資料の送付，パンフレットの提供，説明会やシンポジウムへの出席等を拒むこと。
- 学校への入学の出願の受理，受験，入学，授業等の受講や研究指導，実習等校外教育活動，式典参加を拒むことや，これらを拒まない代わりとして正当な理由のない条件を付すこと。
- 試験等において合理的配慮の提供を受けたことを理由に，当該試験等の結果を学習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。
- 障害の種類や程度，サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく，一律にあるいは漠然とした安全上の問題を理由に学校の施設利用を拒否又は制限すること。

(正当な理由があるため，不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる例)

(以下，例示)

(部局等(医学部附属病院を除く)における具体例)

- 実習において，アレルギーとなる材料を使用するなど，実習に必要な作業の遂行上具体的な危険の発生が見込まれる障害者に対し，アレルギーとならない材料に代替し，別の部屋で実習を設定すること。

第2 合理的配慮に関する例（第7条関係）

合理的配慮は，不特定多数の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が，

例としては、次に掲げるとおりである。

なお、これらの例は、あくまでも例示であり、合議の上決定される。また、ここに記載する例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること、また、個別の事案ごとに判断することが必要であることに留意すること。

(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の例)

(以下、例示)

(部局等(医学部附属病院及び附属学校を除く)における配慮)

- 車椅子利用者のために段差に携帯スロープを渡すこと。
- 図書館やコンピュータ室、実験・実習室等の施設・設備の改善に努めるとともに、即時の改善が困難な場合は代替のサービスを提供すること。
- 移動に困難のある学生等のために、駐車スペースを確保すること。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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、休憩室等の確保に努めるとともに、休憩室等の確保が困難な場合、教室等内に長いす等を置いて臨時の休憩スペースを設けること。
- 視覚障害者からトイレの個室を案内するよう求めがあった場合に、求めに応じてトイレの個室を案内すること、その際、同性の職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内すること。

(医学部附属病院における配慮)

- 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パンフレット等を取って渡したり、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。
- 目的の場所までの案内の際に、障害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、障害者の希望を聞いたりすること。
- 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を出入口の付近にすること。
- 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申し出があった際、別室を確保すること。また、別室の確保が困難な場合は、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時の休憩スペースを設けること。
- 不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障害者に対し、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。

- 外来の椅子やトイレの便座の高さを障害者が利用し易いように設定すること。
- 視覚障害者からトイレの個室を案内するよう求めがあった場合に、求めに応じてトイレの個室を案内すること、その際、同性の職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内すること。

(附属学校における配慮)

- 学校において、災害時の警報音、緊急連絡等が聞こえにくい障害者に対し、災害時に関係事業者の管理する施設の職員が直接災害を知らせたり、緊急情報・館内放送を視覚的に受容することができる警報設備・電光表示機器等を用意したりすること。
- 管理する施設・敷地内において、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。
- 疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申出があった際、別室の確保が困難である場合に、当該障害者に事情を説明し、対応窓口の近くに長椅子を移動させて臨時的休憩スペースを設けること。
- 移動に困難のある幼児、児童及び生徒のために、保護者等が送迎するための駐車場を確保したり、参加する授業で使用する教室をアクセスしやすい場所に変更したりすること。
- 聴覚過敏の児童生徒等のために教室の机・椅子の脚に緩衝材を付けて雑音を軽減する、視覚情報の処理が苦手な児童生徒等のために黒板周りの掲示物等の情報量を減らすなど、個別の事案ごとに特性に応じて教室環境を変更すること。
- 目的の場所までの案内の際に、障害者の歩行速度に合わせた速度で歩いたり、介助する位置(左右・前後・距離等)について、障害者の希望を聞いたりすること。
- 介助等を行う学生(以下「支援学生」という。)、保護者、支援員等の教室への入室、授業や試験でのパソコン入力支援、移動支援、待合室での待機を許可すること。
- 視覚障害者からトイレの個室を案内するよう求めがあった場合に、求めに応じてトイレの個室を案内すること、その際、同性の教職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の職員が案内すること。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の例)

(以下、例示)

(部局等(医学部附属病院及び附属学校を除く)における配慮)

- 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等の情報保障を行うこと。
- 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。
- 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、電子ファイルや点字・拡大資料

等を提供すること。

- 授業中教員が使用する資料を事前に提供し、事前に一読したり、読みやすい形式に変換したりする時間を与えること。
- 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。
- 障害特性にあわせて手続きや申請の手順を文字やイラスト等で視覚的に明示し、わかりやすく伝えること。
- 間接的・抽象的な表現が伝わりにくい場合に、より直接的・論理的な表現を使って説明すること。
- 授業中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。
- 入学試験や定期試験において、注意事項や指示を、口頭で伝えるだけでなく文書や黒板に書いて示すなど、視覚的な情報として伝達すること。

(医学部附属病院における配慮)

- 筆談、読み上げ、手話及び点字などのコミュニケーション手段を用いること。
- 意思疎通が不得意な障害者に対し、絵カード等を活用して意思を確認すること。
- 駐車場などで通常、口頭で行う案内を、紙に書いて伝達すること。
- 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、わかりやすい記述で伝達したりすること。
- 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明する。
- 知的障害者から申し出があった際に、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。また、なじみのない外来語は避ける、漢数字は用いない、時刻は24時間表記ではなく午前・午後で表記するなどの配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡すこと。

(附属学校における配慮)

- 学校において、筆談、要約筆記、読み上げ、手話、点字など多様なコミュニケーション手段や分かりやすい表現を使って説明をするなどの意思疎通の配慮を行うこと。
- 情報保障の観点から、見えにくさに応じた情報の提供（聞くことで内容が理解できる説明・資料や、拡大コピー、拡大文字又は点字を用いた資料、遠くのものや動きの速いものなど触ることができないものを確認できる模型や写真等の提供）、聞こえにくさに応じた視覚的な情報の提供、知的障害に配慮した情報の提供（伝える内容の要点を筆記する、漢字にルビを振る、なじみのない外来語は避ける等）を行うこと。
- 知的障害のある児童生徒等に対し、抽象的な言葉ではなく、具体的な言葉を使うこと。例えば、教育活動を受ける際の「仮説」や「考察」など学習上必要な言葉の意味を具体的に説明して、理解を確認すること。
- 子供である障害者又は知的障害、発達障害、言語障害等により言葉だけを聞いて理解するこ

とや意思疎通が困難な障害者に対し、絵や写真カード、コミュニケーションボード、タブレット端末等の ICT 機器の活用、視覚的に伝えるための情報の文字化、質問内容を「はい」又は「いいえ」で端的に答えられるようにすることなどにより意思を確認したり、本人の自己選択・自己決定を支援したりすること。

- 比喩表現等の理解が困難な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明すること。

(ルール・慣行の柔軟な変更の例)

(以下、例示)

(部局等(医学部附属病院及び附属学校を除く)における具体例)

- 入学試験や定期試験において、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、別室受験や支援機器の利用、点字や拡大文字の使用、休憩時間の調整等を認めたりすること。
- 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。
- 大学行事や講演、講習、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。
- 移動に困難のある学生等に配慮し、車両乗降場所を建物の出入り口に近い場所へ変更すること。
- 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、病棟実習等の実習授業において、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等を提供すること。
- 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を他の形態の授業に代替すること。
- 実験・実習等において、障害の特性により指示の伝達や作業の補助等が必要となる場合に、特別にティーチング・アシスタント等を配置すること。
- 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。
- 不随意運動等により特定の作業が難しい障害者に対し、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等の着用を認めること。
- 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ときに、期限の延長を認めること。
- 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。
- 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、機能障害による制約を受けにくい授業を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などを個別に行うこと。

- 病気療養等で学習空白が生じる学生等に対して、ICT を活用した学習活動や補講を行う等、学習機会を確保できる方法を工夫すること。
- 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生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。

(医学部附属病院における具体例)

- 順番を待つことが苦手な障害者に対し、周囲の者の理解を得た上で、適宜調整すること。
- スクリーン等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を確保すること。
- 他人との接触、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、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室を準備すること。
- 非公表又は未公表情報を扱う会議等において、情報管理に係る担保が得られることを前提に、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認めること。

(附属学校における具体例)

- 学校において、事務手続の際に、職員や教員、支援学生等が必要書類の代筆を行うこと。
- 学校において、板書やスクリーン等がよく見えるように、黒板等に近い席を確保すること。
- 移動に困難のある障害者を早めに入場させ席に誘導したり、車椅子を使用する障害者の希望に応じて、決められた車椅子用以外の席も使用できるようにしたりすること。
- 入学試験や検定試験において、本人・保護者の希望、障害の状況等を踏まえ、別室での受験、試験時間の延長、点字や拡大文字、音声読み上げ機能の使用、休憩時間の調整を許可すること。
- 点字や拡大文字、音声読み上げ機能を使用して学習する児童生徒等のために、授業で使用する教科書や資料、問題文を点訳又は拡大したものやテキストデータを事前に渡すこと。
- 聞こえにくさのある児童生徒等に対し、外国語のリスニングの際に、音質・音量を調整したり、文字による代替問題を用意したりすること。
- 知的発達が遅れにより学習内容の習得が困難な児童生徒等に対し、理解の程度に応じて、視覚的に分かりやすい教材を用意すること。
- 肢体不自由のある児童生徒等に対し、体育の授業の際に、上・下肢の機能に応じてボール運動におけるボールの大きさや投げる距離を変えたり、走運動における走る距離を短くしたり、スポーツ用車椅子の使用を許可したりすること。
- 日常的に医療的ケアを要する児童生徒等に対し、本人が対応可能な場合もあることなどを含め、配慮を要する程度には個人差があることに留意して、医療機関や本人が日常的に支援を受けている介助者等と連携を図り、個々の状態や必要な支援を丁寧に確認し、過剰に活動の制限等をしないようにすること。
- 慢性的な病気等のために他の児童生徒等と同じように運動ができない児童生徒等に対し、運動量を軽減したり、代替できる運動を用意したりするなど、病気等の特性を理解し、過度に予防又は排除をすることなく、参加するための工夫をすること。

- 病域療養等のため学習できない期間が生じる児童生徒等に対し、ICT を活用した学習活動や補講を行うなど、学習機会を確保する方法を工夫すること。
- 読み・書き等に困難のある児童生徒等のために、授業や試験でのタブレット端末等の ICT 機器使用を許可したり、筆記に代えて口頭試問による学習評価を行ったりすること。
- 発達障害等のため、人前での発表が困難な児童生徒等に対し、代替措置としてレポートを課したり、発表を録画したもので学習評価を行ったりすること。
- 学校生活全般において、適切な対人関係の形成に困難がある児童生徒等のために、能動的な学習活動などにおいてグループを編成する時には、事前に伝えたり、場合によっては本人の意向を確認したりすること。また、こだわりのある児童生徒等のために、話し合いや発表などの場面において、意思を伝えることに時間を要する可能性があることを考慮して、時間を十分に確保したり個別に対応したりすること。
- 実験実習などでグループワークができない児童生徒等や、実験の手順や試薬を混同するなど、作業が危険な児童生徒等に対し、個別の実験時間や実習課題を設定したり、個別のティーチング・アシスタント等を付けたりすること。

また、合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例及び該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、合理的配慮の提供義務違反に該当するか否かについては、個別の事案ごとに判断することが必要であることに留意する。

(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる例)

(以下、例示)

- 視覚障害者が、点字ブロックの無いイベント会場内の移動に必要な支援を求める場合に、「何かあったら困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せず、参加や支援を断ること。

(部局等(医学部附属病院を除く)における具体例)

- 入学試験や定期試験等において、筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合に、デジタル機器の持込みを認めた前例がないことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に対応を断ること。
- 自由席で開講している授業において、弱視の学生等からスクリーンや板書等がよく見える席での受講を希望する申出があった場合に、事前の座席確保などの対応を検討せず、一律に「特別扱いはできない」という理由で対応を断ること。
- 学生等が、支援者と共に更衣室を利用することを希望した場合に、空いている教室など代替施設を検討することなく、設備がないという理由で対応を断ること。

(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)

(以下、例示)

(部局等(医学部附属病院及び附属学校を除く)における具体例)

- オンライン授業の配信のみを行っている場合に、オンラインでの集団受講では内容の理解が難しいことを理由に対面での個別指導を求められた際、字幕や音声文字変換システムの利用など代替措置を検討したうえで、対面での個別指導を可能とする人的体制・設備を有していないことを理由に、当該対応を断ること(事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことの観点)。
- 図書館等において、混雑時に視覚障害者から職員等に対し、館内を付き添って利用の補助を求められた場合に、混雑時のため付添いはできないが、職員が聞き取った書籍等を準備することができる旨を提案すること(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点)。
- 発達障害等の特性のある学生から、得意科目で習得した単位を不得意な科目の単位として認定してほしい(卒業要件を変更して単位認定をしてほしい)と要望された場合、不得意科目における環境調整や受講方法の調整などの支援策を提示しつつ、卒業要件を変更しての単位認定は、自大学におけるディプロマ・ポリシーに照らし、教育の目的・内容・機能の本質的な変更にあたることから、当該対応を断ること(事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことの観点)。

さらに、環境の整備は、不特定多数の障害者向けに事前的改善措置を行うものであるが、合理的配慮は、環境の整備を基礎として、その実施に伴う負担が過重でない場合に、特定の障害者に対して個別の状況に応じて講じられる措置である。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る例は、次のとおりである。

(合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る例)

(以下、例示)

- 障害者差別解消の推進を図るための職員への学内研修を実施(環境の整備)するとともに、職員が、学生一人一人の障害の状態等に応じた配慮を行うこと(合理的配慮)。
- エレベーターの設置といった学内施設のバリアフリー化を進める(環境の整備)とともに、肢体不自由のある学生等が、実験室等で実験実施の補助を必要とした際に、その補助を行うティーチング・アシスタント等を提供すること(合理的配慮)。
- 障害者から申込書類への代筆を求められた場合に円滑に対応できるよう、あらかじめ申込手続における適切な代筆の仕方について研修を行う(環境の整備)とともに、障害者から代筆を求められた場合には、研修内容を踏まえ、本人の意向を確認しながら担当者が代筆すること(合理的配慮)。
- オンラインでの申込手続が必要な場合に、手続を行うためのウェブサイトが障害者にとって利用しづらいものとなっていることから、手続に際しての支援を求める申出があった場合に、

求めに応じて電話や電子メールでの対応を行う(合理的配慮)とともに、以後、障害者がオンライン申込みの際に不便を感じることをないよう、ウェブサイトの改良を行うこと(環境の整備)。

- 講演会等で、情報保障の観点から、手話通訳者を配置したり、スクリーンへ文字情報を提示したりする(環境の整備)とともに、申し出があった際に、手話通訳者や文字情報が見えやすい位置に座席を設定すること(合理的配慮)。