

◎国立大学法人京都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

平成28年3月8日

総長裁定制定

(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。以下「法」という。）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（令和5年3月14日閣議決定。以下「基本方針」という。）に基づき、国立大学法人京都大学（以下「本学」という。）の業務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。）に関し必要な事項を定める。

(基本方針)

第2条 本学は、法及び基本方針にのっとり、本学における障害を理由とする差別の解消に向けた取組を推進するとともに、障害者が障害者でない者と等しく、本学における教育研究その他の活動に参加できるよう、その機会の確保に努めるものとする。

(定義)

第3条 この要領において「障害者」とは、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（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 この要領において「社会的障壁」とは、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妨げ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 この要領において「教職員等」とは、本学の役員及び教職員（派遣労働者を含む。）をいう。

4 この要領において「学生等」とは、学部学生及び大学院学生、外国学生、委託生、科目等履修生、聴講生、特別聴講学生、特別研究学生、特別交流学生等（京都大学通則（昭和28年達示第3号）第5章に定めるもの）、研究生、研修員等（京都大学研修規程（昭和24年達示第3号）に定めるもの）その他本学に在学若しくは在籍し、又は受け入れて修学又は研究に従事する者をいう。

5 この要領において「部局」とは、各研究科等（各研究科、各附置研究所、附属図書館、医学部附属病院及び各センター等（国立大学法人京都大学の組織に関する規程（平成16年達示第1号。以下この項において「組織規程」という。）第3章第7節から第11節までに定める施設等をいう。）をいい、組織規程第56条第1項の部局事務部等を含む。）、事務本部（組織規程第57条第1項の監査室を含む。）及び各共通事務部をいう。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第4条 教職員等は、本学の業務を行うに当たり、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 教職員等は、前項の不当な差別的取扱いに該当するか否かについては、事案ごとに、障害者及び第三者の権利利益、本学の業務の目的及び内容等を考慮し、総合的に判断するものとする。

3 前項の判断を行う際に留意すべき事項は、別表のとおりとする。

4 教職員等は、障害者に対する取扱いについて、第2項により、不当な差別的取扱いに該当しないと判断した場合は、当該取扱いの対象となる障害者に対して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。この場合において、教職員等と障害者の双方は、お互いに相手の立場を尊重しながら相互理解を図るものとする。

(合理的配慮の提供)

第5条 教職員等は、本学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、その実施に当たって過重な負担を伴わないときは、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、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について合理的配慮を提供しなければならない。

2 教職員等は、前項の過重な負担に該当するか否かについては、事案ごとに、社会的障壁の除去に伴う本学の業務への影響の程度、社会的障壁の除去の実現可能性の程度等を考慮し、総合的に判断するものとする。

3 第1項の合理的配慮を提供する際に留意すべき事項は、別表のとおりとする。

4 教職員等は、第1項の合理的配慮ができない場合は、当該取扱いの対象となる障害者に対して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。この場合において、教職

員等と障害者の双方は、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ものとする。

- 5 教職員等は、障害者から社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明がない場合であっても、障害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と認められる場合は、適切な合理的配慮を提供するように努めなければならない。

(最高統括責任者)

第6条 本学に、障害者差別解消の推進について、本学を統括し、最終責任を負う者として最高統括責任者を置き、総長をもって充てる。

(統括責任者)

第7条 本学に、障害者差別解消の推進について最高統括責任者を補佐する者として統括責任者を置き、法務・コンプライアンス担当の副学長をもって充てる。

(部局統括責任者)

第8条 部局に、当該部局の業務における障害者差別解消の推進について、当該部局を統括する者として部局統括責任者を置き、部局の長（事務本部にあっては、総務担当の理事）をもって充てる。

(監督者)

第9条 教職員等を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、監督する教職員等に対して、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指導又は注意喚起を行うものとする。

- 2 監督者は、不当な差別的取扱いその他障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、速やかに部局統括責任者にその旨を報告するとともに、部局統括責任者の指示に従い、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(相談等)

第10条 障害者その他の関係者は、本学の業務における不当な差別的取扱いその他障害を理由とする差別に関して、当該業務を実施する部局に相談し、又は苦情を申し出ることができる。

- 2 前項の規定による相談又は苦情の申出を受けた部局の部局統括責任者は、当該相談又は苦情の申出に迅速かつ適切に対応しなければならない。
- 3 前項の場合において、部局の部局統括責任者は、必要に応じて学生総合支援機構障害学生支援部門又は環境安全保健機構産業厚生部門に協力を求めることができる。
- 4 障害を理由とする差別に関する紛争解決のための調整を行う委員会は、人権委員会とする。

(研修)

第11条 統括責任者は、教職員等に対し、障害を理由とする差別に関する理解を深め、障害者差別解消の推進を図るための啓発その他必要な研修を行うものとする。

(雑則)

第12条 この要領に定めるもののほか、本学の業務における障害者差別解消の推進に関し必要な事項は、法務・コンプライアンス担当の副学長が定める。

附 則

- 1 この要領は、平成28年4月1日から施行する。
- 2 本学は、この要領の施行後3年を目途として、この要領の施行状況等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則

この要領は、令和7年1月24日から施行する。

附 則

この要領は、令和7年10月1日から施行する。

別表（第4条、第5条関係）

国立大学法人京都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における留意事項

第4条第3項及び第5条第3項に規定する留意事項は、次のとおりとする。

1. 大学

(1) 不当な差別的取扱いについて（第4条関係）

第4条第2項のとおり、不当な差別的取扱いに該当するか否かは、事案ごとに、障害者及び第三

者の権利利益、本学の業務の目的及び内容等を考慮し、総合的に判断される。

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、正当な理由に相当するか否かについては、個別の事案ごとに、前述の観点等を踏まえて判断することが必要であること、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)

【学生等への対応】

- 障害があることを理由に、受験、入学、授業の受講又は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、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、事務窓口等での対応の順序を後回しにすること。
- 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手段を用意できないことを理由に、聴覚障害のある学生等に対して授業の受講又は研修、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。
- 授業において学生全員から発言を求めるという慣行がある場合に、教員が必要な調整を行うことなく障害のある学生を指名しないこと。
- 大学等が動物の帯同を認めないという従来のルールに例外を設けず、障害のある学生に補助犬の帯同を認めないこと。
- オープンキャンパス・進学説明会において学生総合支援機構障害学生支援部門や学部等の検討を経ず、その場で対応した担当者の判断で合理的配慮の提供を断る、あるいは相談窓口への取次ぎを行わないこと。
- 障害のある入学希望者からの問合せに対して、「前例がない」ことを理由に合理的配慮の提供を断ること。
- 授業や実習等のカリキュラムや、卒業後の進路選択における困難性を一方的に説明し、それに耐えることができないことを理由に受験生自らが入学を断念するようにすること。
- 入学試験において他の受験生への影響が大きいことを理由に、障害のある受験生が必要とする合理的配慮の提供を拒むこと。
- 不正の可能性があることを理由に、本人が使い慣れたパソコンやタブレット端末等の機器の利用を一律に拒むこと。
- 過剰な負担か否かではなく、今後人数が増えたら対応できないという漠然とした問題を理由に、合理的配慮の要望を受け付けないこと。

【利用者・来館者への対応（図書館機構、総合博物館、百周年時計台記念館、白浜水族館等）】

- 障害があることを理由に、図書館の利用又は総合博物館、百周年時計台記念館、白浜水族館等への来館を拒否したり、特に必要でないにもかかわらず、来訪の際の付き添い者の同行等の条件を付けたりすること。
- 業務の遂行に支障がないにもかかわらず、障害者でない者とは異なる場所での対応を行うこと。
- 障害があることを理由として、障害者に対して、言葉遣いや応対の態度など一律に接遇の質を下げること。

【その他の者への対応】

- 障害があることを理由に、説明会、シンポジウム等への出席を拒否すること。
- (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)

【学生等への対応】

- 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、アレルゲン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。

- 参加学生一般に対して、自家用車による参加を禁止すること（なお、障害のある学生に対しては、これとは区別して、合理的配慮として自家用車による参加を認めることがあることを前提とする。）。
- グループワークにおいて、障害等の特性によりその活動ができない、又は個別支援が必要なことにより、他の参加学生の活動や成果が著しく制限される場合に、障害のある学生に相談のうえ、活動への参加を見学に切り替える提案を行うこと。

【利用者への対応（図書館機構）】

- 紙媒体資料の利用が困難な利用者に対し、出版社等から公表された著作物のテキストデータの提供が受けられない、資料の状態が悪い等の理由で、速やかに、図書の電子ファイルを提供できないこと。
- 障害者の使用する機器（持込みの場合、図書館で用意する場合とも）に応じて、別室での使用を案内すること。

（２） 合理的配慮について（第５条関係）

合理的配慮は、不特定多数の障害者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、事案ごとに実施される措置であるため、その内容は事案ごとに異なり、多様かつ個性が高いものであることに留意する必要がある。

合理的配慮となり得る事項の具体例は次のとおりである。なお、これら以外にも合理的配慮となり得るものがあることに留意する必要がある。

第５条第２項のとおり、社会的障壁の除去のための措置については、事案ごとに、本学の業務への影響の程度、社会的障壁の除去の実現可能性の程度等を考慮し、それが過重な負担となるかどうか総合的に判断されるので、次に掲げる各事項を含む合理的配慮であっても過重な負担に該当すると判断されることがある。

なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、本学が必ずしも実施するものではないこと、以下の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）

【学生等への対応】

- 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。
- 移動が困難である学生等が受講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。
- 移動が困難である学生等のために、普段よく利用する教室の近い位置に駐車場を確保すること。
- 授業において、頻回に離席の必要がある学生等について、座席を出入口の付近に確保すること。
- 障害により疲労を感じやすい学生等から別室での休憩の申出があった場合、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は、教室内に長椅子を置いて臨時的休憩スペースを設けること。
- 配架棚の高い所に置かれた図書、パンフレット等を取って渡したり、図書、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。
- 図書館、コンピュータ室、実験室、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。
- 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、同性の教職員等がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の教職員等が案内すること。

【利用者への対応（図書館機構）】

- 各図書館の事情に応じて、資料の利用等における配慮を行うこと。
- 対面朗読室、車椅子用閲覧席、拡大読書器等の利用が可能である他の学内図書館の施設・設備を案内すること。
- 配架棚の高い所に置かれた図書等を取って渡すこと。

- 目的の場所までの案内の際に、来館者の移動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、来館者の希望を聞いたりすること。

【来館者への対応（総合博物館）】

- 移動が困難である来館者に対して、車椅子を提供すること。
- 車椅子利用者のためにキャスター上げ等の補助をすること。
- 障害により疲労を感じやすい来館者から別室での休憩の申出があった場合、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は、館内に長椅子を置いて臨時の休憩スペースを設けること。
- 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡すこと。
- 目的の場所までの案内の際に、来館者の移動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、来館者の希望を聞いたりすること。

【来館者への対応（百周年時計台記念館）】

- 移動が困難である来館者に対して、車椅子を提供すること。
- 車椅子利用者の移動補助をすること。
- 記念館駐車場の利用を優先的に認めること。
- 車両乗降場所を正面玄関車寄せまで認めること。
- 休憩スペースを提供すること。
- 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡すこと。
- 目的の場所までの案内の際に、来館者の移動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、来館者の希望を聞いたりすること。

【来館者への対応（白浜水族館）】

- 障害により疲労を感じやすい来館者から別室での休憩の申出があった場合、適当な臨時の休憩スペースを設けること。
 - 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡すこと。
 - 目的の場所までの案内の際に、来館者の移動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、来館者の希望を聞いたりすること。
- （合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の例）

【学生等への対応】

- 授業、実習、研修、行事等において、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手段を用意すること。
- ことばの聞き取り、理解、発声、発語等が困難である学生等のために、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、教科書又は教材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、点字資料、拡大資料等を提供すること。
- 聴覚障害のある学生等が受講している授業で、ビデオ教材に字幕を付して用いること。
- 授業において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。
- 視覚情報が優位な学生等に対して、授業内での指示や事務的な手続・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、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、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。
- 入学試験又は定期試験において、点字、拡大文字等による情報保障手段を用意すること。
- 入学試験又は定期試験において、注意事項又は指示を、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えること。

【利用者への対応（図書館機構、総合博物館）】

- 筆談、読み上げ等のコミュニケーション手段を用いること。
- ことばの聞き取り、理解、発声、発語等が困難である来館者のために、必要なコミュニケーション上の配慮を行うこと。
- 間接的な表現が伝わりにくい場合、より直接的な表現を使って説明すること。

- なじみのない外来語は避け、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。

【来館者への対応（百周年時計台記念館）】

- 筆談、読み上げ等のコミュニケーション手段を用いること。
- ことばの聞き取り、理解、発声、発語等が困難である来館者のために、必要なコミュニケーション上の配慮を行うこと。
- なじみのない外来語は避け、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。
- 通常、口頭で行う案内を、書面で伝えること。

【来館者への対応（白浜水族館）】

- 筆談、読み上げ等のコミュニケーション手段を用いること。
 - ことばの聞き取り、理解、発声、発語等が困難である来館者のために、必要なコミュニケーション上の配慮を行うこと。
 - 間接的な表現が伝わりにくい場合、より直接的な表現を使って説明すること。
 - なじみのない外来語は避け、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。
 - 口頭の説明では伝わりにくい場合、書面で伝えること。
- （ルール・慣行の柔軟な変更の例）

【学生等への対応】

- 入学試験又は定期試験において、試験時間を延長したり、別室での受験又は支援機器の利用、休憩時間の調整等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。
- 本来、部外者の立入りを禁止している施設等において、介助者等の立入りを認めること。
- 講演、研修、行事等において、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。
- 移動が困難である学生等のために、車両乗降場所を教室に近い位置へ変更すること。
- 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、病棟実習等の実習において、通常よりも詳しいマニュアルを提供すること。
- 教育実習、病棟実習等の実習において、事前に実習施設の見学を行うこと。
- 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、特別にチューターを配置すること。
- ICレコーダー等を用いた授業の録音を認めること。
- 授業において、ノートを取ることが難しい学生等について、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学生等に対して、教職員等又は支援学生を配置して作業の補助を行うこと。
- 感覚過敏のある学生等に、サングラス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。
- 障害により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、教員、スクリーン等に近い座席を確保すること。
- 履修登録の際に、履修制限がかかる可能性のある選択科目において、障害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、必要書類又はスケジュールの確認等を個別に行うこと。
- 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。
- 授業の受講に介助者が必要な場合には、介助者の入室を認めること。

- 事務手続において、視覚障害又は肢体不自由のある学生等の求めに応じて、教職員等、支援学生又は介助者の代筆による手続を認めること。

【利用者への対応（図書館機構）】

- 障害により体調が悪くなるなどして、資料の返却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。
- 同一キャンパス内であっても、学内図書館間の資料配送サービスの利用を認めること。（その他の例）

【来館者への対応（百周年時計台記念館）】

- 行事の主催者に対して、不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供について説明又は助言を行うこと。

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）

- 入学試験又は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。
- 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。
- 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。
- 学部等として一律に「オンラインへの代替希望には対応しない」と決定することや、シラバス等において「当該科目は、オンラインによる提供はいかなる理由にかかわらず実施しない」といった記載をすること。

（合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例）

- 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教職員等に対し、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、教職員等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等から、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、本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）。

また、合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとし、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。

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

一例としては以下の例が挙げられる。

（合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る例）

- 障害者差別解消の推進を図るための教職員等への学内研修を実施（環境の整備）するとともに、教職員等が、学生等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、その補助を行うチューターを提供すること（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の際に不便を感じることをのこさないよう、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）。

2. 附属病院

（1） 不当な差別的取扱いについて（第4条関係）

第4条第2項のとおり、不当な差別的取扱いに該当するか否かは、事案ごとに、障害者及び第三者の権利利益、本学の業務の目的及び内容等を考慮し、総合的に判断される。

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、正当な理由に相当するか否かについては、個別の事案ごとに、前述の観点等を踏まえて判断することが必要であること、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）

- 障害があることを理由に、窓口での対応を拒否すること。
- 障害があることを理由に、対応の順序を後回しにすること。
- 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。
- 特に必要でないにもかかわらず、障害があることを理由に、来訪の際の付き添い者の同行等の条件を付けること。
- 障害があることを理由に、医学部附属病院への来院を拒否したり、特に必要でないにもかかわらず、来訪の際の付き添い者の同行等の条件を付けたりすること。
- 業務の遂行に支障がないにもかかわらず、障害者でない者とは異なる場所での対応を行うこと。
- 障害があることを理由として、障害者に対して、言葉遣いや対応の態度など一律に接遇の質を下げること。

（2） 合理的配慮について（第5条関係）

合理的配慮は、不特定多数の障害者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、事案ごとに実施される措置であるため、その内容は事案ごとに異なり、多様かつ個別性が高いものであることに留意する必要がある。

合理的配慮となり得る事項の具体例は次のとおりである。なお、これら以外にも合理的配慮となり得るものがあることに留意する必要がある。

第5条第2項のとおり、社会的障壁の除去のための措置については、事案ごとに、本学の業務への影響の程度、社会的障壁の除去の実現可能性の程度等を考慮し、それが過重な負担となるかどうか総合的に判断されるので、次に掲げる各事項を含む合理的配慮であっても過重な負担に該当すると判断されることがある。

なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、本学が必ずしも実施するものではないこと、以下の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)

- 車椅子利用者のためにキャスター上げ等の補助をすること。
- 障害により疲労を感じやすい患者から別室での休憩の申出があった場合、別室の確保を基本とするが、それが困難な場合は、当該患者に事情を説明し、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。
- 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡すこと。
- 目的の場所までの案内の際に、患者の移動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、患者の希望を聞いたりすること。
- 不随意運動等により書類等を押さえることが難しい患者に対して、教職員等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。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の例)

- 筆談、読み上げ等のコミュニケーション手段を用いること。
- 知的障害のある患者から申出があった場合、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とともに、必要に応じて、説明の内容について、なじみのない外来語又は漢数字を使用せず、時刻は午前・午後で表記するなどしたメモを作成し、適時に渡すこと。
- 駐車場等で通常、口頭で行う院内案内を、専用用紙で行うこと。
- 書類記入の依頼時に、記入方法等を患者の目の前で示したり、わかりやすい記述で伝えたりすること。

(ルール・慣行の柔軟な変更の例)

- 車両乗降場所を施設出入口に近い位置へ変更すること。
- 障害により順番を待つことが苦手な患者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続の順序を入れ替えること。
- 障害者の来訪が多数見込まれる場合、駐車場等において、障害者専用とされていない区画を障害者専用の区画に変更すること。
- 他人との接触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患者に対して、当該患者に説明した上で、別室等の適切な場所において対応すること。

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)

- 移動に際して支援を求める申出があった場合に、「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、支援を断ること。
- 電話利用が困難な障害者から電話以外の手段により各種手続が行えるよう対応を求められた場合に、マニュアル上、当該手続は利用者本人による電話のみで手続可能とすることとされていることを理由として、電子メールやファックスを介した電話等の代替措置を検討せずに対応を断ること。

(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例)

- 診療等の一環として行っていない業務の提供を求められた場合に、その提供を断ること。(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ていることの観点)
- 外来受診当日に、視覚障害のある者から職員に対し、院内を付き添って回ってほしい旨頼まれたが、混雑時であり、対応できる人員がいなかったことから即時の対応を断ること。(過重な負担(人的・体制上の制約)の観点)

また、合理的配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとし、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。

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一例としては以下の例が挙げられる。

（合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る例）

- 障害者差別解消の推進を図るための職員への研修を実施（環境の整備）するとともに、職員が、患者等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や点字表示といった施設のバリアフリー化を進める（環境の整備）とともに、エレベーターがない施設の上下階に移動する際は、マンパワーで移動をサポートすること、また、点字表示がない施設を移動する際は、障害者本人の求めに応じて移動をサポートすること。（合理的配慮）
- 個人情報の保護に配慮した上で、院内放送を文字化したり、電光掲示板で表示したりする（環境の整備）とともに、身振り、手話、要約筆記、筆談、図解、ふりがな付文書を使用するなど、本人が希望する方法で分かりやすい説明を行うこと。（合理的配慮）