

国立大学法人岡山大学における障がいをもつ者を理由とする差別の解消の推進に
関する実施要領

〔 平成28年 3月29日 〕
学 長 裁 定

本学の役員及び教職員が、障がいをもつ者に対応するにあたり、国立大学法人岡山大学における障がいをもつ者を理由とする差別の解消の推進に関する対応規則（平成28年岡大規則第12号。以下「規則」という。）第7条第2項及び第8条第3項に定める遵守すべき留意事項は、別紙1から別紙5までのとおりとする。

別紙 1（雇用主として講ずべき措置）

第 1 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例（規則第 7 条第 2 項関係）

不当な差別的取扱いに相当するか否かの具体例は次のとおりとする。

ただし、個別の事案ごとに判断されるものであり、次に掲げる具体例以外にも該当するものがあることに留意すること。

（具体例）

- 国立大学法人岡山大学（以下「法人」という。）の教職員の募集又は採用にあたって、障がい者であることのみを理由として、その対象から外すこと。
- 法人の教職員の募集又は採用にあたって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- 法人の教職員の採用にあたって、採用基準を満たす者の中から、障がい者でない者を優先して採用すること。
- 賃金の支払いに際し、障がい者であることのみを理由として、障がい者に対して一定の手当等の賃金の支払いを行わないこと。
- 一定の手当等の賃金の支払いにあたって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- 一定の職務への配置にあたって、障がい者であることのみを理由として、その対象を障がい者とする事又はその対象から障がい者を排除すること。
- 一定の職務への配置にあたって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- 一定の職務への配置にあたって、配置の条件を満たす労働者の中から、障がい者であるかどうかのみを考慮して配置すること。
- 障がい者であることのみを理由として、障がい者を一定の役職への昇進対象から排除すること。
- 一定の役職への昇進にあたって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- 一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、障がい者でない者を優先して昇進させること。
- 障がい者であることのみを理由として、障がい者を降格の対象とすること。
- 降格にあたって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- 降格の対象となる労働者を選定するにあたって、障がい者を優先して対象とすること。
- 障がい者であることのみを理由として、障がい者に教育訓練を受けさせないこと。
- 教育訓練の実施にあたって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- 教育訓練の対象となる労働者を選定するにあたって、障がい者でない者を優先すること。
- 障がい者であることのみを理由として、障がい者に対して福利厚生措置を講じないこと。
- 福利厚生措置の実施にあたって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- 障がい者でない者を優先して、福利厚生措置の対象とすること。

- 障がい者であるかどうかのみを考慮して、職種の変更を行うこと。
- 職種の変更にあたって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- 職種の変更にあたって、基準を満たす労働者の中から、障がい者であるかどうかのみを考慮して変更の対象とすること。
- 障がい者であるかどうかのみを考慮して、雇用形態の変更を行うこと。
- 雇用形態の変更にあたって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- 雇用形態の変更にあたって、基準を満たす労働者の中から、障がい者であるかどうかのみを考慮して変更の対象とすること。
- 障がい者であることのみを理由として、障がい者を勧奨退職の対象とすること。
- 退職の勧奨にあたって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- 障がい者を優先して勧奨退職の対象とすること。
- 障がい者に対してのみ定年の定めを設けること。
- 障がい者の定年について、障がい者でない者の定年より低い年齢とすること。
- 障がい者であることのみを理由として、障がい者を解雇の対象とすること。
- 解雇の対象となる条件について、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- 解雇の対象条件に該当する労働者の中で、障がい者を優先して解雇の対象とすること。
- 障がい者であることのみを理由として、労働契約の更新をしないこと。
- 労働契約の更新にあたって、障がい者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- 労働契約更新の基準を満たす労働者の中から、障がい者でない者を優先して労働契約更新の対象とすること。

第2 合理的配慮に該当し得る配慮の具体例（規則第8条第3項関係）

合理的配慮に該当し得る配慮の具体例は次のとおりとする。

ただし、合理的配慮は、障がい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り、次に掲げる具体例以外にも合理的配慮は多数存在することに留意すること。

（具体例）

障がい区分	場面	事例
視覚障がい	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・募集内容について、音声等で提供すること。 ・採用試験について、点字や音声等による実施や試験時間の延長を行うこと。

	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・職場内の机等の配置，危険箇所を事前に確認すること。 ・移動の支障となる物を通路に置かない，机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で，他の労働者に対し，障がいの内容や必要な配慮等を説明すること。
聴覚・言語障がい	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・面接時に，就労支援機関の職員等の同席を認めること。 ・面接を筆談等により行うこと。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し，担当者を定めること。 ・業務指示・連絡に際して，筆談やメール等を利用すること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し，通院・体調に配慮すること。 ・危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で，他の労働者に対し，障がいの内容や必要な配慮等を説明すること。
肢体不自由	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・面接の際にできるだけ移動が少なくすむようにすること。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し，担当者を定めること。 ・移動の支障となる物を通路に置かない，机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 ・机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。 ・スロープ，手すり等を設置すること。 ・体温調整しやすい服装の着用を認めること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し，通院・体調に配慮すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で，他の労働者に対し，障がいの内容や必要な配慮等を説明すること。
内部障がい	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・面接時間について，体調に配慮すること。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し，担当者を定めること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し，通院・体調に配慮すること。 ・本人の負担の程度に応じ，業務量等を調整すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で，他の労働者に対し，障がいの内容や必要な配慮等を説明すること。

知的障がい	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。 ・図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障がいの内容や必要な配慮等を説明すること。
精神障がい	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 ・本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障がいの内容や必要な配慮等を説明すること。
発達障がい	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 ・面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障がいの内容や必要な配慮等を説明すること。
難病に起因する障がい	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・面接時間について、体調に配慮すること。 ・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。

		<ul style="list-style-type: none"> ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障がいの内容や必要な配慮等を説明すること。
高次脳機能障がい	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障がいの内容や必要な配慮等を説明すること。

別紙 2（教職員その他学外からの訪問者への対応）

第 1 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例（規則第 7 条第 2 項関係）

不当な差別的取扱いに相当するか否かの具体例は次のとおりとする。

ただし、個別の事案ごとに判断されるものであり、次に掲げる具体例以外にも該当するものがあることに留意すること。

（不当な差別的取扱いに当たり得る具体例）

- 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。
- 式典、説明会、シンポジウム、講演会、公開講座等への出席を断ること。
- 業務の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障がい者であることを理由に、来学の際に付き添いの者の同行を求めるなどの条件を付けたりすること。また、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を断ること。

（不当な差別的取扱いに当たらない具体例）

- 合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障がい者である利用者に障がいの状況等を確認すること。

第 2 合理的配慮に該当し得る配慮の具体例（規則第 8 条第 3 項関係）

合理的配慮に該当し得る配慮の具体例は次のとおりとする。

ただし、合理的配慮は、障がい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り、次に掲げる具体例以外にも合理的配慮は多数存在することに留意すること。

（物理的環境への配慮や人的支援の配慮の具体例）

①主として物理的環境への配慮に関するもの

- 災害時の警報音、緊急連絡等が聞こえにくい障がい者に対し、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がい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，当該障がい者に事情を説明し，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。

②主として人的支援の配慮に関するもの

- 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，介助する位置（左右・前後・距離等）について，障がい者の希望を聞いたりすること。

（意思疎通の配慮の具体例）

- 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，見えにくさと聞こえにくさの両方がある場合に応じた情報の提供（手のひらに文字を書いて伝える等），知的障がい者に配慮した情報の提供（伝え内容の要点を筆記する，漢字にルビを振る，単語や文節の区切りに空白を挟んで記述する「分かち書き」にする，なじみのない外来語は避ける等）を行うこと。また，その際，各媒体間でページ番号等が異なり得ることに留意して使用すること。
- 知的障がいのある利用者等に対し，抽象的な言葉ではなく，具体的な言葉を使うこと。例えば，サービスを受ける際の「手続」や「申請」など生活上必要な言葉等の意味を具体的に説明して，当該利用者等が理解しているかを確認すること。
- 子供である障がい者又は知的障がい，発達障がい，言語障がい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がい者に対し，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がい者に対し，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具体例）

- 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。
- 障がい者が立って列に並んで順番を待っている場合に，周囲の理解を得た上で，当該障がい者の順番が来るまで別室や席を用意すること。
- 他人との接触，多人数の中にいることによる緊張のため，不随意の発声等がある場合，緊張

を緩和するため、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。

- 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。

別紙 3（学生等への対応）

第1 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例（規則第7条第2項関係）

不当な差別的取扱いに相当するか否かの具体例は次のとおりとする。

ただし、個別の事案ごとに判断されるものであり、次に掲げる具体例以外にも該当するものがあることに留意すること。

（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，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事務窓口等での対応順序を劣後させること
- 障がい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。
- 障がいがあることを理由に学生寮への入居を拒否すること。
- 障がいがあることを理由に施設等の利用やサービスの提供を拒否すること。
- 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。

第2 合理的配慮に該当し得る配慮の具体例（規則第8条第3項関係）

合理的配慮に該当し得る配慮の具体例は次のとおりとする。

ただし、合理的配慮は、障がい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り、次に掲げる具体例以外にも合理的配慮は多数存在することに留意すること。

（具体例）

（物理的環境）

（以下、個々の障がい特性に応じた例示）

- 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。

- 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。
- 授業中，頻り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。
- 易疲労状態の障がい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的休憩スペースを設けること。

(意思疎通)

(以下，個々の障がい特性に応じた例示)

- 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，補聴システムなど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，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受講している授業で，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，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，教職員等が必要書類の代筆を行うこと。
- 障がいのある学生等で，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。
- 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。
- 口頭の指示だけでは伝わりにくい場合に，指示を書面で伝えること。
- 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。
- 入学試験や定期試験，または授業関係の注意事項や指示を，口頭で伝えるだけでなく紙に書いて伝達すること。

(ルール・慣行の柔軟な変更)

(以下，個々の障がい特性に応じた例示)

- 入学試験や定期試験において，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。
- 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，車両乗降場所を教室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。
- 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。
- 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がい者に対し，教職員等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。
- 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，必要書類やスケジュールの確認などを個別に行うこと。
- 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。
- 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。
- 視覚障がい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。

別紙 4（園児・児童・生徒への対応）

第1 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例（規則規則第7条第2項関係）

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、次のとおりとする。

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。

1. 障がいのみを理由として、以下の取扱いを行うこと。

- 学校園への入学園の出願の受理，受験，入学園，保育・授業，学校園外活動，式典・行事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。
- 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ため，保育・授業，その他学校園における活動等への参加を拒否したり，それら活動に保護者の付き添い求めること。
- 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，評価において差を付けたりすること。
- 資料の送付，パンフレットの提供等を拒むこと。
- 校外学習において，社会教育施設，スポーツ施設，文化施設等やそれらのサービスの利用をさせないこと。
- 事務窓口対応を拒否し，または対応の順序を後回しにすること。

2. 不当な差別的取扱いに当たらない具体例

- 合理的配慮を提供等するために必要な範囲で，プライバシーに配慮しつつ，障がい者である園児等に障がいの状況等を確認すること。
- 障がいのある園児等のため，特別支援学校において，特別の教育課程を編成すること。

第2 合理的配慮に該当し得る配慮の具体例（規則規則第8条第3項関係）

合理的配慮は、障がいのある園児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、個々の障がいのある園児等に対して、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、障がい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、当該障がいのある園児等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、具体例は、次の

とおりとする。

1. 物理的環境への配慮や人的支援の配慮の具体例

①主として物理的環境への配慮に関するもの

- 学校園の施設・設備を，他の障がいのない園児等と同様に利用できるように改善すること。
- 学校園内において，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がいのある園児等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，当該障がいのある園児等に事情を説明し，教室の中に長椅子を設置して臨時の休憩スペースを設けること。
- 障がい特性により，授業中，頻回に離席の必要がある園児等について，座席位置を出入口の付近に確保すること。
- 移動に困難のある園児等のために，通学園のための駐車場を確保したり，参加する保育・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。
- 聴覚過敏の園児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園児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。
- 災害時の警報音，緊急連絡等が聞こえにくい障がいのある園児等に対し，災害時に教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。

②主として人的支援の配慮に関するもの

- 不随意運動等により特定の作業が難しい障がいのある園児等に対し，教職員や支援学生を配置して作業の補助を行うこと。
- 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。
- 目的の場所までの案内の際に，障がいのある園児等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，障がいのある園児等の希望を聞いたりすること。

2. 意思疎通の配慮の具体例

- 入学園試験や定期試験，または保育・授業関係の注意事項や指示を，口頭で伝えるだけでなく紙に書いて伝達すること。
- 保育・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。
- 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、見えにくさと聞こえにくさの両方がある場合に応じた情報の提供（手のひらに文字を書いて伝える等）、知的障がいに対応した情報の提供（伝える内容の要点を筆記する、漢字にルビを振る、単語や文節の区切りに空白を挟んで記述する「分かち書き」にする、なじみのない外来語は避ける等）を行うこと。また、その際、各媒体間でページ番号等が異なり得ることに留意して使用すること。
- 知的障がいのある園児等に対し、抽象的な言葉ではなく、具体的な言葉を使うこと。例えば、学校園活動上必要な言葉等の意味を具体的に説明して、当該知的障がいのある園児等が理解しているかを確認すること。
- 幼小又は知的障がい、発達障がい、言語障がい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がいのある園児等に対し、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がいのある園児等に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに説明すること。

3. ルール・慣行の柔軟な変更の具体例

- 事務手続の際に、教職員、支援学生等が必要書類の代筆を行うこと。
- 障がいのある園児等が立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の理解を得た上で、当該障がいのある園児等の順番が来るまで別室や席を用意すること。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張のため、不随意の発声等がある場合、緊張を緩和するため、当該障がいのある園児等に説明の上、状況に応じて別室を用意すること。
- 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。
- 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・生徒に対し、外国語のヒアリングの際に、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。
- 知的発達の遅れにより学習内容の習得が困難な園児等に対し、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。
- 肢体不自由のある園児等に対し、保育・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園児等に対し、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園児等と同じように運動ができない園児等に対し、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。
- 治療等のため学習できない期間が生じる園児等に対し、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園児等のために、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。
- 発達障がい等のため、人前での発表が困難な園児等に対し、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。
- 学校園生活全般において、適切な対人関係の形成に困難がある園児等のために、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、こだわりのある園児等のために、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。
- 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。
- 行事や式典等において、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。
- 授業中、ノートを取ることが難しい園児等に、板書を写真撮影することを認めること。
- 感覚過敏等がある園児等に、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。
- 体調が悪くなるなどして、提出物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。
- 入学園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。

別紙5（患者への対応）

第1 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例（規則第7条第2項関係）

不当な差別的取扱いに相当するか否かの具体例は次のとおりとする。

ただし、個別の事案ごとに判断されるものであり、次に掲げる具体例以外にも該当するものがあることに留意すること。

（具体例）

- 人的体制、設備体制が整っており、対応可能であるにもかかわらず、診療、入退院、調剤等を拒否すること。
- 身体障がい者補助犬を同伴することを拒否すること。
- 書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒むこと。
- 正当な理由なく、行事、説明会、シンポジウム等への出席を拒むこと。
- 正当な理由なく、診察などを後回しにすること、サービス提供時間を限定すること。
- 正当な理由なく、診察室や病室の制限を行うこと。
- 医療の提供に際して、必要な情報提供を行わないこと。
- 正当な理由なく、保護者や介助者の同伴を診察・治療・調剤等の条件とすること。
- 正当な理由なく、本人（本人の意思を確認することが困難な場合は家族等）の意思に反した医療の提供を行うこと。

第2 合理的配慮に該当し得る配慮の具体例（規則第8条第3項関係）

合理的配慮に該当し得る配慮の具体例は次のとおりとする。

ただし、合理的配慮は、障がい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こと、次に掲げる具体例以外にも合理的配慮は多数存在することに留意すること。

（具体例）

- 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、介助する位置（左右・前後・距離等）について、障がい者の希望を聞いたりすること。
- 障がいの特性により、頻回に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を扉付近にすること。
- 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、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。

- 筆談，読み上げなどのコミュニケーション手段を用いること。
- 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がい者に対し，比喩や暗喩，二重否定表現などを用いずに説明すること。