

## ○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31日〕  
学 長 決 定  
改正 平成30年 3月22日  
令和 元年12月26日  
令和 2年10月22日  
令和 3年 3月18日  
令和 3年10月28日  
令和 4年12月22日  
令和 6年 1月25日  
令和 6年 3月14日  
令和 6年 7月11日  
令和 7年 3月27日

### 障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

#### (目的)

第1条 この決定は、筑波大学の学生並びに附属学校の幼児、児童及び生徒並びに附属施設等の利用者が障害を理由とする差別を受けることのないよう、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。以下この条において「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（法第6条第1項に規定するものをいう。）に即して、国立大学法人筑波大学（以下「法人」という。）の教職員（非常勤職員を含む。以下「教職員」という。）が適切に対応するため、必要な事項を定めることを目的とする。

#### (定義)

第2条 この決定において、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。）がある者であり、かつ、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者であって、筑波大学における教育及び研究、その他法人及び筑波大学が行う活動全般に参加する全てのものをいう。
- (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。

#### (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 この決定において「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、筑波大学における教育及び研究、その他法人及び筑波大学が行う活動全般について機会の提供を拒否し、又はその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等により、障害者の権利利益を侵害することをいう。ただし、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については、障害を理由とする不当な差別的取扱いに含み、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については、不当な差別的取扱いには含まない。

- 2 前項に規定する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、障害者及び第三者の権利利益、筑波大学における教育及び研究、その他法人又は筑波大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、教職員は、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、理解を得よう努めなければならない。その際、教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ものとする。
- 3 この決定において「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 前項に規定する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、教職員は、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、理解を得よう努めなければならない。その際、教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ものとする。
  - (1) 筑波大学における教育及び研究、その他法人及び筑波大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・技術的制約及び人的・体制上の制約）
  - (3) 法人の事業規模及び財政・財務状況を踏まえた費用・負担の程度

（障害者差別解消の推進に関する体制）

第4条 法人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、障害のある入学希望者や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、法人全体を統括し、次号に規定する統括監督責任者及び第3号に規定する監督責任者に対してリーダーシップを発揮するとともに、最終責任を負う者をいう。
- (2) 統括監督責任者 ヒューマンエンパワーメントを担当する副学長をもって充て、最高管理責任者を補佐するとともに、教職員に対する研修・啓発の実施等、法人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者をいう。
- (3) 監督責任者 別表の左欄に掲げる者をもって充て、法人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、各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者をいう。
- (4) 監督者 別表の右欄に掲げる者をもって充て、それぞれ同表の左欄に掲げる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べき者をいう。

（監督者の責務）

第5条 監督者は、各部署における障害者差別解消の推進のため相談窓口を設置するとともに、次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をしないよう監督し、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、教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又は合理的配慮の不提供に対する相談があった場合は、迅速にその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、教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 教職員は、その事務又は事業を行うに当たっては、別紙の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に留意するものとし、障害を理由として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。

(環境の整備)

第6条の2 法人は、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観点から、障害者のニーズ及び障害者に対する波及効果を考慮した次に掲げる環境の整備に努めなければならない。

- (1) 施設設備等のユニバーサルデザイン化
- (2) 意思表示、コミュニケーション等を支援するための人的・技術的支援サービスの向上
- (3) 各種情報へのアクセシビリティの向上

(合理的配慮の提供)

第7条 教職員は、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。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とともに、障害のある性的マイノリティについても同様の対応が求められることに留意する。

2 前項に規定する意思の表明は、音声言語、手話、点字、筆談、身振りサイン等による合図等障害者が他の者との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のみでなく、当該障害者による意思の表明が困難な場合には、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当該障害者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、当該障害者において適切と思われる合理的配慮の意思の表明のプロセスを支援するよう努めなければならない。

3 教職員は、前2項に規定する合理的配慮の提供を行うに当たっては、別紙の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に留意するものとする。

(相談体制の整備)

第8条 法人は、障害者及びその家族その他の関係者（次条において「障害者等」という。）からの相談に的確に応じるための相談窓口を、次に掲げるとおり指定する。

- (1) 教育組織に置かれるダイバーシティ・アクセシビリティを担当する大学教員
- (2) 第5条第1項柱書に規定する相談窓口
- (3) ヒューマンエンパワーメント推進局
- (4) スチューデントサポートセンターに置かれる学生相談室

2 前項に規定する相談窓口においては、必要に応じて、相談に対応する教職員の確保・充実を図るものとする。

(紛争防止等のための体制の整備)

第9条 法人は、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、障害者等からの苦情相談に応じるための窓口及び障害者差別解消委員会を設置する。

- 2 監督責任者は、障害者等から前項に規定する窓口で苦情相談があった場合には、迅速に状況を確認するとともに、その結果を踏まえ必要な調整又は決定を行うものとする。
- 3 障害者等は、前項に規定する監督責任者が行った調整又は決定に不服がある場合には、障害者差別解消委員会に救済の申立てをすることができる。
- 4 障害者差別解消委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、統括監督責任者が別に定める。

(研修・啓発)

第10条 法人は、障害者差別解消の推進を図るため、次に掲げる研修・啓発を行うものとする。

- (1) 教職員に対して、障害特性を理解させるとともに、障害者に対する適切な対応を習得させるためのガイドブック等による意識の啓発
- (2) 新たに教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
- (3) 新たに監督者となった教職員に対して、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

(懲戒処分等)

第11条 教職員が障害者に対して不当な差別的取扱いをし、又は過剰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、懲戒処分等に付されることがある。

附 記

この決定は、平成28年3月31日から実施する。

附 記（平30.3.22）

この決定は、平成30年4月1日から実施する。

附 記（令元.12.26）

この決定は、令和2年4月1日から実施する。

附 記（令2.10.22）

この決定は、令和3年4月1日から実施する。

附 記（令3. 3. 18）

この決定は、令和3年4月1日から実施する。

附 記（令3. 10. 28）

この決定は、令和3年10月28日から実施する。

附 記（令4. 12. 22）

この決定は、令和5年1月1日から実施する。

附 記（令6. 1. 25）

この決定は、令和6年4月1日から実施する。

附 記（令6. 3. 14）

この決定は、令和6年4月1日から実施する。

附 記（令6. 7. 11）

この決定は、令和6年9月1日から実施する。

附 記（令7. 3. 27）

この決定は、令和7年4月1日から実施する。

別表（第4条関係）

監督責任者	監督者
ヒューマンエンパワーメント推進局長	体育専門学群長 芸術専門学群長 学際サイエンス・デザイン専門学群長 学類長 総合学域群長 専攻長 学位プログラムリーダー 教育研究施設の長 課長 室長（事務職員又は教室系技術職員である者に限る。） エリア支援室長 社会人大学院等支援室長 海外教育拠点支援室長
附属図書館長	学術情報部アカデミックサポート課長
附属病院長	総務を担当する副病院長 病院総務部総務課長
附属学校教育局教育長	附属学校の校長

## 別紙（第6条、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）

- 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試験の合否判定に当たり、正当な評価を行わないこと。
- 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を拒否あるいは順序を劣後させること。
- 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。
- 支援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。
- 単位の認定基準を満たしていないにもかかわらず、障害があることを理由に、正当な評価を行わず単位を認めること。
- 障害があることを理由に、授業受講を免除すること。
- 障害があることを理由に、体育の授業をすべて見学させること（附属学校教育局）。

（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）

- 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学生等に対し、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、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。

（合理的配慮に該当すると考えられる物理的環境への配慮の例）

（以下、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。
- 著作権法上に規定されている図書館利用に困難のある学生等に対して、図書・資料等の朗読や電子ファイルの提供などにより、資料へのアクセス手段を用意すること（附属図書館）。
- 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。また車両昇降場所を教室の出入り口に近い場所へ変更すること。
- 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。
- 内部障害等の障害特性により、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、講師やスクリーンに近い席など、学生等が講義中の情報を得やすい席を確保すること。
- 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。
- 移動に困難がある者の移動を妨げないよう、十分な通路・スペースを確保すること。
- 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は、関係部局と連携し対応策を講じること。
- 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。
- ストーマ装具使用している病院利用者のため、オストメイト配慮設備を整えたトイレの所在を明示すること（附属病院）。
- パニックになっている幼児、児童又は生徒が落ち着けるような刺激の少ない静音な個室を用意すること（附属学校教育局）。

(合理的配慮に該当すると考えられる意思疎通の配慮の例)

(以下、例示)

- 授業、実習、研修、行事等のさまざまな機会において、手話通訳、要約筆記、パソコン要約筆記、補聴システム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・教材等については、アクセシビリティに十分配慮すること。
- 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。
- 身体機能の障害により筆記による書類作成が困難な場合に、教職員や支援学生が必要書類の代筆を行うこと。
- 口頭での説明や文字情報のみでは伝わりにくい場合に、手続や申請の手順を箇条書きや図表等で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、5W1Hを明確にした、より直接的・論理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、発言内容を参加者全員が共有できるような工夫を設定して議論の理解を促したり、紙やパソコン等を用いた筆談での発言や意見表明を認めたりすること。
- 多数の学生が不規則に発言をするディスカッション等の場で、情報を整理したり、タイミングよく発言することが難しい発達障害の学生がいる場合、挙手をして順番に発言をする、発言内容を板書する等の、参加しやすくするためのルールを設けること。
- 入学試験や定期試験において、点字や拡大文字等による情報保障を行うこと。
- 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、口頭で伝えるとともに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。
- 治療の計画を視覚的にわかりやすく示した計画書を作成して手渡すこと（附属病院）。
- 幼児、児童又は生徒に対する説明の際、理解をしているか確認し、必要に応じて保護者等の同席を認めること（附属学校教育局）。
- 音声言語での要求ができない幼児、児童又は生徒がやりたい活動を絵カードで選べるようにすること（附属学校教育局）。
- 見通しがもちにくい幼児、児童又は生徒に対し、その日に行う活動を写真や絵などを用いた視覚的なスケジュールで示すこと（附属学校教育局）。

(ルール・慣行の柔軟な変更の例)

(以下、例示)

- 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、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ること。
- 入学試験や定期試験において、読み書きに障害のある学生に音声読み上げソフトによる問題の読み取りや、ワープロソフトによる回答を認めること。
- 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、外部の人々の立ち入りを禁止している施設等において、可能な限り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。
- 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、病棟実習等の実習授業において、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。
- 授業中、ノートを取ることが難しい学生等に、担当教員の許可を得て、板書の写真撮影、PCによる筆記、ICレコーダー等による録音を認めること。
- 不随意運動等により特定の作業が難しい障害者に対し、教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。
- 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、一時退室を認めること。
- 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調整すること。
- 授業出席に支援者が必要な場合には、支援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支援者の代筆による手続を認めること。
- 情報保障の支援者が診察の際に同席することを患者が求めた場合に認めること（附属病院）。
- 検査の不安が高い患者が検査を受ける必要が生じた場合に、事前見学を認めること、また、患者の求めに応じて、付添人の同行を認めること（附属病院）。
- 集団活動に参加できない幼児、児童又は生徒に、本人にあった別の役割を与えて行事に参加できるようにすること（附属学校教育局）。

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）

- 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。
- 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。

(合理的配慮の提供義務違反に該当しないと考えられる例)

(以下、例示)

- 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、筑波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教職員への学内研修を実施(環境の整備)するとともに、教職員が、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き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きが必要な場合に、手続き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、手続き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)。