

国立大学法人佐賀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職員等 対応要領

(平成28年3月25日制定)

(目的)

第1 国立大学法人佐賀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職員等対応要領（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、国立大学法人佐賀大学（以下「本法人」という。）の役員及び職員（以下「職員等」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 この対応要領において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 国立大学法人佐賀大学職員就業規則（平成16年4月1日制定）第2条第1項に規定する職員、国立大学法人佐賀大学契約職員就業規則（平成21年3月11日制定）第2条に規定する契約職員、国立大学法人佐賀大学臨時職員就業規則（平成16年4月1日制定）第2条第1項に規定する臨時職員、国立大学法人佐賀大学再雇用職員就業規則（平成16年4月1日制定）第2条に規定する再雇用職員及び国立大学法人佐賀大学外国人研究員就業規則（平成16年4月1日制定）第2条に規定する外国人研究員並びに本法人において就労する派遣労働者及び委託業務従事者をいう。
- (2) 障害者 法第2条第1号に規定する障害者（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」という。）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。）で、本法人における教育、研究その他本法人が行う活動全般において、そこに参加する全てのものをいう。
- (3) 社会的障壁 法第2条第2号に規定する社会的障壁（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。）をいう。
- (4) 部局 事務局、リージョナル・イノベーションセンター、アドミッションセンター、ウェルビーイング創造センター、国際交流推進センター、教育開発推進センター、国立大学法人佐賀大学基本規則（平成16年4月1日制定）第13条に規定する室、各学部（各学部附属の教育施設及び研究施設を含む。）、各研究科、教養教育センター、附属図書館、美術館、保健管理センター、共同利用・共同研究拠点及び各学内共同教育研究施設をいう。

(5) 部局長 前号の部局の長をいう。

(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 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、研究その他本法人が行う全ての活動において、機会の提供を拒否すること、提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、又は障害者でない者に対しては付さない条件等を付けることにより、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及び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、本法人の教育及び研究その他本法人が行う活動の目的・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、職員等は、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、職員等と障害者の双方が、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、障害者が障害者でない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度な負担を課さないものをいう。

4 前項の「均衡を失した又は過度な負担」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、職員等は、均衡を失した又は過度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、職員等と障害者の双方が、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、研究その他本法人が行う活動への影響の程度がその目的・内容・機能を損なうか否か

(2) 物理的・技術的制約、人的・体制上の制約を踏まえた実現可能性の程度

(3) 費用・負担の程度

(4) 本法人の事務・事業規模及び財政・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 本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、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をいう。）に関し本法人全体を統括し、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ための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 各担当理事をもって充て、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ものとする。
- (3) 監督責任者 部局長をもって充て、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。
- (4) 監督者 監督責任者が所管する組織の必要な単位ごと（課、室、学科、課程、講座、専攻、診療科等）に指定する者をもって充て、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 監督者は、障害者差別解消の推進のため、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等）

第6 職員等は、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 職員等は、前項に当たり、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 職員等は、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（言語（手話を含む。）、点字、筆談、身振り・サインによる合図等により、障害者が他人と意思疎通を図る際に必要な手段によるものを含み、障害の特性等により本人による意思の表明が困難な場合において、障害者の家族、介助者等の意

思疎通を支援する者が本人を補佐して行う意思の表明を含む。)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にも留意する。

2 職員等は、前項の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 職員等は、前2項の合理的配慮の提供又は提案を行うに当たり、別紙留意事項に留意するものとする。

(相談体制の整備等)

第8 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の相談窓口は、次の各号に掲げる区分に従い、当該各号に定めるとおりとする。

(1) 本法人全般に関する事項 所属部局の総務担当部署、学長が指名する職員

(2) 学生生活に関する事項 ウェルビーイング創造センター学修支援部門、保健管理センター、学務部、医学部学生課

(3) 医学部附属病院に関する事項 医学部附属病院医療相談室(患者さん相談窓口)

(4) 附属学校に関する事項 担任教諭、養護教諭、教頭、校長(園長)

(紛争の防止等のための体制の整備)

第9 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委員会は、次の各号に掲げる区分に従い、当該各号に定めるとおりとする。なお、紛争の防止又は解決に当たり、必要に応じて障害に精通した者の意見を踏まえて行うこととする。

(1) 本法人全般に関する事項 内容に応じて関係する部署等の委員会等

(2) 学生に関する事項 ウェルビーイング創造センター学修支援部門

(3) 附属病院に関する事項 患者支援に関するカンファレンス

(4) 附属学校に関する事項 職員会議、校内委員会

(職員等への研修・啓発)

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

(1) 新たに職員等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) 新たに監督者となった職員等に対して、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) 職員等に対し、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
(懲戒処分等)

第11 職員等（本法人において就労する派遣労働者及び委託業務従事者を除く。）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には、その態様等により、懲戒処分等に付されることがある。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から実施する。

附 則（平成29年9月27日改正）

この要領は、平成29年10月1日から実施する。

附 則（令和元年10月2日改正）

この要領は、令和元年10月2日から実施し、令和元年10月1日から適用する。

附 則（令和2年3月25日改正）

この要領は、令和2年4月1日から実施する。

附 則（令和4年3月30日改正）

この要領は、令和4年4月1日から実施する。

附 則（令和5年9月29日改正）

この要領は、令和5年10月1日から実施する。

附 則（令和6年3月15日改正）

この要領は、令和6年4月1日から実施する。

附 則（令和7年3月27日改正）

この要領は、令和7年4月1日から実施する。

国立大学法人佐賀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
職員等対応要領における留意事項

国立大学法人佐賀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職員等対応要領（平成28年3月25日制定。以下「対応要領」という。）第6及び第7に定める留意事項は、次のとおりとする。

第1 不当な差別的取扱いに関する例（第6関係）

対応要領第3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することとなるが、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。

（学生及び入学希望者に対する例）

〈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。

〈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〉

- 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。

(附属学校園の児童・生徒等及び来訪者に対する例)

〈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児童・生徒の教育課程の一部を実施しないこと。
- 障害があることを理由に対応順序を後回しにすること。
- 障害があることを理由に証明書等文書の交付、資料や必要な情報の提供等を拒むこと。
- 障害があることを理由に、来校の際に介助者の同行を求めるなどの条件を付し、又は特に支障がないにもかかわらず、介助者の同行を拒否すること。

(医学部附属病院来院者に対する例)

〈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〉

- 障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、サービス等の提供を拒否すること。
- 障害者に対して、場所・時間帯などを制限し、障害者でない者に対して付さない条件を付すこと。
- 障害者に対して、正当な理由なく、他の者とは異なる取扱いをすること。

(その他の来訪者等に対する例)

〈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として、附属図書館、美術館等において、窓口対応を拒否し、又は対応の順序を後回しにすること。
- 障害があることを理由として、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。
- 障害があることを理由として、附属図書館、美術館等やそれらのサービスの利用をさせないこと。

第2 合理的配慮に関する例（第7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う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する措置である。その内容は、対応要領第3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。

【合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の例】

(学生及び入学希望者に対する例)

- 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す、又は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にあっては、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（いひろう）状態の障害者からの別室での休憩の申出に対し、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。
- 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。

(附属学校園の児童・生徒等及び来訪者に対する例)

- 聴覚に過敏な児童・生徒への配慮として、教室の静穏な環境を整備するために、椅子の脚にテニスボールを割ってはめること。
- 視覚・聴覚上の補助が必要な児童・生徒に対しては、電子黒板の利用、板書上の工夫、プリントの拡大、色づけ・配色の工夫をすること。
- 児童・生徒の特性に応じ、気持ちを落ち着かせる部屋（スペース）等を確保すること。

(医学部附属病院来院者に対する例)

- 病院施設内の段差をなくすようにすること。
- 院内においては、エレベーターでの移動が可能とすること。
- 中央採血室において車いす利用者等については別の窓口を設けて対応すること。
- パーキングパーミット（身障者用駐車場利用証）制度による障害者へ配慮した駐車場を

整備すること。

- 院内に身障者用トイレ（みんなのトイレ）を整備すること。
- 身障者用の車いすを無償で提供すること。
- 点字ブロック（視覚障害者用誘導ブロック）を設置して、視覚障害者の安全な誘導を支援すること。

（その他の来訪者等に対する例）

- 附属図書館、美術館等において、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。
- 附属図書館等において、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の休憩スペースを設けること。
- 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。

【合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の例】

（学生及び入学希望者に対する例）

- 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、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、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。

(附属学校園の児童・生徒等及び来訪者に対する例)

- 教室における情報保障のために、障害の特性に合わせて、席の移動や意思疎通のためによりよい場所に移動すること。
- 聴覚障害をもつ児童・生徒のために、大きな声やゆっくりとした話し方を行うこと。
- 意思疎通が不得手な児童・生徒とのコミュニケーションには、絵カード、筆談、読み上げ、身振り手振り、漢字のふりがな、拡大文字等の手段を用い、意思を確認すること。
- 通常口頭で行う案内や連絡等を、紙にメモをして渡すこと。

(その他の来訪者等に対する例)

- 附属図書館、美術館等において、筆談、要約筆記、読み上げ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。
- 知的障害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など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。
- 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】

(学生及び入学希望者に対する例)

- 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。
- 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。
- 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。
- 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、履修制限され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。
- 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を認めること。

(附属学校園の児童・生徒等及び来訪者に対する例)

- 障害の特性から、物事の順番を待つことが苦手な児童・生徒に対し、周囲の人の理解を得た上で、手続き順を入れ替えること。
- 附属学校園で教育実習をおこなう実習生に対して、障害の特性に合わせた配慮を行うこと。
- 児童・生徒の特性(障害)から、疲れやすい児童・生徒には、授業中であっても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。

(その他の来訪者等に対する例)

- 附属図書館、美術館等において、事務手続の際に、職員が必要書類の代筆を行うこと。
- 障害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、当該障害者の順番が来るまで席を用意すること。
- 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、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室を用意すること。

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)

- 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。
- 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)

- 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に、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に、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）。

【補助器具・サービスの提供】

(医学部附属病院来院者に対する例)

- ふりがな付き文書を使用するなどわかりやすい説明を心がけること。
- メール、ホームページなどの多様な媒体により情報提供を行うこと。
- パニック等を起こした際に休憩できる場所を確保すること。
- 窓口カウンターに車いすの方でも対応できる低位カウンターを確保すること。
- 外来患者呼出システムを活用し、障害者に配慮すること。

障害を理由とする差別の解消に関する推進体制

最高管理責任者 学長

障害者差別解消の推進、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、法人全体の総括。リーダーシップを発揮し、最終責任を負う。

最高管理責任者を補佐する

障害者差別解消の推進

統括監督責任者 各担当理事

職員に対する研修・啓発の実施、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。

監督責任者 部局長

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し、必要な措置を講ずる

指示

所管する組織の必要な単位ごとに監督者を指定する。

監督責任者を補佐する

障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合、報告し、指示に従い対処する。

監督者

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、障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう努める。

障害を理由とする差別の解消に関する推進体制

(令和7年4月)

最高管理責任者
総括監督責任者

学長
各担当理事

番号	部 局 名	監督責任者	監督者
1	事務局	経営企画部長	経営企画課長
2		総務部長	総務課長
3			企画評価課長
4			人事課長
5			事務センター副センター長
6			財務部長
7		経理調達課長	
8		環境施設部長	企画管理課長
9			施設課長
10		学務部長	教育企画課長
11			教務課長
12			学生生活課長
13			入試課長
14		学術研究部長	研究推進課長
15			社会連携課長
16			情報図書館課長
17	監査室	監査室長	監査係長
18	リージョナル・イノベーションセンター	リージョナル・イノベーションセンター長	リージョナル・イノベーションセンター副センター長
19	アドミッションセンター	アドミッションセンター長	アドミッションセンター副センター長
20	ウェルビーイング創造センター	ウェルビーイング創造センター長	ウェルビーイング創造センター各部門長
21	国際交流推進センター	国際交流推進センター長	国際交流推進センター副センター長
22	教育開発推進センター	教育開発推進センター長	教育開発推進センター副センター長
23	広報室	広報室長	—
24	環境安全衛生管理室	環境安全衛生管理室長	人事課長
25	ダイバーシティ推進室	ダイバーシティ推進室長	ダイバーシティ推進室副室長

番号	部 局 名	監督責任者	監督者	
26	教育学部 学校教育学研究科	教育学部長 学校教育学研究科長	教育学部副学部長	
27			教育学部附属幼稚園長	
28			教育学部附属小学校長	
29			教育学部附属中学校長	
30			教育学部附属特別支援学校長	
31			教育学部附属教育実践総合センター長	
32			教育学部事務長	
33			芸術地域デザイン学部 地域デザイン研究科	芸術地域デザイン学部長 地域デザイン研究科長
34	芸術地域デザイン学部事務長			
35	地域デザイン研究科コース長			
36	経済学部	経済学部長	経済学部副学部長	
37			経済学部事務長	
38	医学部 医学系研究科	医学部長 医学系研究科長	医学部講座主任	
39			医学部附属地域医療科学教育研究センター長	
40			医学部附属先端医学研究推進支援センター長	
41			医学部附属看護学教育研究支援センター長	
42			医学部附属再生医学研究センター長	
43			医学部附属病院長	医学部附属病院診療科長
44		医学部附属病院中央診療施設等の長		
45		医学部附属病院薬剤部長		
46		医学部附属病院看護部長		
47		医学部事務部長	総務課長	
48			経営管理課長	
49			学生課長	
50			医事課長	
51		理工学部 工学系研究科 理工学系研究科	理工学部長 工学系研究科長 理工学系研究科長	理工学部副学部長
52				工学系研究科副研究科長
53				理工学系研究科副研究科長
54	理工学部事務長			

番号	部 局 名	監督責任者	監督者
55	農学部 農学研究科	農学部長 農学研究科長	農学部副学部長
56			農学部事務長
57	先進健康科学研究科	先進健康科学研究科長	先進健康科学研究科副研究科長
58	教養教育センター	教養教育センター長	教養教育センター副センター長
59	附属図書館	附属図書館長	附属図書館副館長
60	美術館	美術館長	美術館副館長
61	保健管理センター	保健管理センター長	保健管理センター副センター長
62	海洋エネルギー研究所	海洋エネルギー研究所長	海洋エネルギー研究所副所長
63	総合分析実験センター	総合分析実験センター長	総合分析実験センター副センター長
64	総合情報基盤センター	総合情報基盤センター長	総合情報基盤センター副センター長
65	シンクロトロン光応用研究センター	シンクロトロン光応用研究センター長	シンクロトロン光応用研究センター副センター長
66	地域学歴史文化研究センター	地域学歴史文化研究センター長	地域学歴史文化研究センター副センター長
67	肥前セラミック研究センター	肥前セラミック研究センター長	肥前セラミック研究センター副センター長
68	生物資源教育研究センター	生物資源教育研究センター長	生物資源教育研究センター副センター長