

令和5年 No48

○国立大学法人東京学芸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教職員対応要領の一部を改正する要領の制定

○国立大学法人東京学芸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教職員対応要領における留意事項の一部を改正する留意事項の制定

改正理由

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）の一部改正，相談体制の見直し及び字句修正に伴い，所要の改正を行うものである。

承認経過

令和5年10月25日 教育研究評議会 審議・承認

令和5年11月8日 役員会 審議・承認

国立大学法人東京学芸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教職員対応要領の一部を改正する要領を次のように制定する。

令和5年11月9日

国立大学法人東京学芸大学長
國 分 充

国立大学法人東京学芸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
教職員対応要領の一部を改正する要領

国立大学法人東京学芸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教職員対応要領（平成28年3月17日制定）の一部について、別紙新旧対照表の右欄を、左欄のように改正する。

国立大学法人東京学芸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教職員対応要領における留意事項の一部を改正する留意事項を次のように制定する。

令和5年11月9日

国立大学法人東京学芸大学長
國 分 充

国立大学法人東京学芸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
教職員対応要領における留意事項の一部を改正する留意事項

国立大学法人東京学芸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教職員対応要領における留意事項（平成28年3月17日制定）の一部について、別紙新旧対照表の右欄を、左欄のように改正する。

国立大学法人東京学芸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教職員対応要領の一部改正について

改正理由：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）の一部改正，相談体制の見直し及び字句修正に伴い，所要の改正を行うものである。

改 正	現 行
（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（<u>平成25年法律第65号</u>。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（<u>令和5年3月14日閣議決定</u>）に即して，国立大学法人東京学芸大学の教職員（非常勤の者を含む。以下「教職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を定めることを目的とする。 2 〔省略〕 （定義） 第2条 この要領において，「障害者」とは，<u>法第2条第1号</u>に規定する障害者，即ち，身体障害，知的障害，精神障害（<u>発達障害及び高次脳機能障害を含む。</u>）その他の心身の機能の障害（<u>難病等に起因する障害を含む。</u>）（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とし，本学における教育及び研究，その他本学が行う活動全般において，そこに参加する者<u>全て</u>とする。 2・3 〔省略〕 （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<u>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，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。また，車椅子，補助犬その他の支援機器等の利用，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。</u>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	（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（<u>平成25年法律第65号</u>）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（<u>平成27年2月24日閣議決定</u>）に即して，国立大学法人東京学芸大学の教職員（非常勤の者を含む。以下「教職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を定めることを目的とする。 2 〔省略〕 （定義） 第2条 この要領において，「障害者」とは，<u>障害者基本法（昭和45年法律第84号）第2条第1号</u>に規定する障害者，即ち，身体障害，知的障害，精神障害（<u>発達障害を含む。</u>）その他の心身の機能の障害（<u>難病に起因する障害を含む。</u>）（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とし，本学における教育及び研究，その他本学が行う活動全般において，そこに参加する者<u>すべて</u>とする。 2・3 〔省略〕 （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<u>機会の提供を拒否し，又は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などにより，障害者の権利利益を侵害することをいう。</u>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、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<u>丁寧</u>に説明し、理解を得よう努めなければならない。<u>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ことが求められる。</u> 3 この要領において、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、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<u>丁寧</u>に説明し、理解を得よう努めなければならない。<u>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ことが求められる。</u> (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、<u>次項</u>から第5項までに定めるとおりとする。 2～5 〔省略〕 〔省略〕 （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	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説明し、理解を得よう努めなければならない。 3 この要領において、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、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説明し、理解を得よう努めなければならない。 (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、<u>第2項</u>から第5項までに定めるとおりとする。 2～5 〔省略〕 〔省略〕 （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。また、状況によっては性的マイノリティを含め、個々人のジェンダーを踏まえた対応が求められることに留意する。なお、多数の障害者が直面し得る社会的障壁を予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 教職員は、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 障害者及び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、次の各号のとおりとする。

- (1) 障がい学生支援室
- (2) 学生相談室
- (3) 保健管理センター
- (4) 学務課
- (5) 大学院課
- (6) 学生課
- (7) キャリア支援課
- (8) 入試課
- (9) 国際課
- (10) 先端教育推進課

(11) 研究・連携推進課

(12) キャンパスライフ相談員

(13) 男女共同参画推進本部

(14) 附属学校スクールライフ相談窓口

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。

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など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本人の意思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 教職員は、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 障害者及び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、次の各号のとおりとする。

- (1) 障がい学生支援室
- (2) 学生相談室
- (3) 保健管理センター
- (4) 学務課
- (5) 大学院課
- (6) 学生課
- (7) キャリア支援課
- (8) 入試課
- (9) 国際課
- (10) 先端教育推進課

(11) キャンパスライフ相談員

(12) 男女共同参画推進本部

(13) 附属学校スクールライフ相談窓口

(14) 総務課広報・基金室

(紛争の防止等のための体制の整備) 第9条 〔省略〕 (1)～(3) 〔省略〕 2 〔省略〕 〔省略〕 <u>附 則</u> <u>この要領は、令和6年4月1日から施行する。</u>	(紛争の防止等のための体制の整備) 第9条 〔省略〕 (1)～(3) 〔省略〕 2 〔省略〕 〔省略〕
--	--

国立大学法人東京学芸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教職員対応要領における留意事項の一部改正について

改正理由：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）の一部改正及び字句修正に伴い、所要の改正を行うものである。

改 正	現 行
国立大学法人東京学芸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教職員対応要領（平成28年3月17日制定。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 <u>不当な差別的取扱いに関する例</u>（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、<u>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</u>は、次のとおりである。 なお、<u>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</u>に留意すること。 <u>（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）</u> （以下、例示） 〔省略〕 ○ <u>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。</u> ○ 障害があることを理由に、試験等の評価に差をつけること。 ○ <u>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等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。</u> <u>（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）</u> （以下、例示） ○ <u>実習において、アレルギーとなる材料を使用する等、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</u>	国立大学法人東京学芸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教職員対応要領（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 <u>不当な差別的取扱いに当たり得る具体例</u>（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、<u>不当な差別的取扱いに当たり得る具体例</u>は、次のとおりである。 なお、<u>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。</u> （以下、例示） 〔省略〕 ○ 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。 ○ 障害があることを理由に、試験等の評価に差をつけること。

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、例は、次のとおりである。

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）

（以下、例示）

〔省略〕

- 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、教室内に長いす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、同性の教職員がいる場合は、障害者本人の希望に応じて同性の教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）

〔省略〕

- 事務手続の際に、教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

第2 合理的配慮に該当し得る配慮の具体例（第7条関係）

合理的配慮は、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、具体例は、次のとおりである。

なお、次に掲げる具体例については、過重な負担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）

（以下、例示）

〔省略〕

- 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こと。

（意思疎通の配慮）

（以下、例示）

〔省略〕

- 事務手続の際に、教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、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

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等、視覚的な情報として伝達すること。
(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。

〔省略〕

- 教育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。

〔省略〕

- 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。

〔省略〕

- 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。

〔省略〕

- 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。

。

- 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・慣行の柔軟な変更の具体例)
(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。

〔省略〕

- 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。
- 障害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。

〔省略〕

- 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。

〔省略〕

- 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。

〔省略〕

- 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。

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

一に照らし、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）

更に、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、予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はないよう、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）

附 則

この留意事項は、令和6年4月1日から施行する。