

清和大学短期大学部における障害を理由とする差別の解消の推進に関する要領

令和 7 年 3 月 14 日 理事長裁定

(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）第 9 条第 1 項の規定に基づき策定された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）及び法第 11 条第 1 項に基づき策定された文部科学省所管事業分野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指針（令和 6 年 1 月 17 日 5 文科初第 1788 号）に即して、清和大学短期大学部（以下「本学」という。）の職員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 この要領において、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。

一 障害者 障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）第 2 条第 1 号に規定する「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（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」のうち、本学における教育、研究その他本学が行う活動全般において、そこに参加する者全てをいう。この場合において、その者が障害者手帳の交付を受けているか否かは問わない。

二 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、研究その他本学が行う活動全般について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。ただし、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、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（非常勤職員も含む。以下同じ。）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、理解を得る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、理解を得るよう努めなければならない。
 - 一 教育、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）
 - 二 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
 - 三 費用・負担の程度
 - 四 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、次のとおりとする。

- 一 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、本学全体を統括し、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ようリーダーシップを發揮するとともに、最終責任を負うものとする。
- 二 総括監督責任者 本学事務局長をもって充て、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、本学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。
- 三 監督責任者 各委員会委員長をもって充て、本学における障害者差別解消の推進に関し責任を負うとともに、指導員を指定し、障害者差別解消の推進に必要な措置を講ずる。ただし、監督責任者は、指導員を兼ねることができる。
- 四 指導員 前号で指定された者のほか、課長、室長及びセンター長をもって充て、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。

（指導員の責務）

第5条 指導員は、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、及び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。

- 一 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。
- 二 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、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。
- 三 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 指導員は、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 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比較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。

- 2 前項の場合において、職員は、別に定める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 本学及び教職員は、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。

- 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まれることに留意されなければならない。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、別に定め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 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の担当部署は、次の各号のとおりとする。

- 一 教員
- 二 学務課
- 三 障害のある教職員のうちで学長が指名する者

(紛争の防止等のための体制の整備)

第9条 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等は、次のとおりとする。

- 一 学長室会議
- 二 本学が設置する委員会

(職員への研修・啓発)

第10条 本学は、障害者差別解消の推進を図るため、職員に対し、次のとおり研修・啓発を行うものとする。

- 一 新たに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
- 二 新たに指導員となった職員に対して、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
- 三 その他職員に対し、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条 職員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、その態様等によっては、清和大学短期大学部就業規則の定めるところにより懲戒処分等を行うことができる。

(雑則)

第12条 この要領に定めるもののほか、障害を理由とする差別の解消の推進に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要領は、令和7年4月1日から実施する。

清和大学短期大学部における障害を理由とする差別の解消の推進に関する要領
における雇用主が講すべき措置に関する留意事項

令和7年4月1日

清和大学短期大学部における障害を理由とする差別の解消の推進に関する要領（以下「要領」という。）第6条及び第7条の別に定める留意事項のうち、雇用主が講すべき措置に関する留意事項は、次のとおりとする。

第1 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例（要領第6条関係）

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、不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は、次のとおりである。

なお、次に掲げる示す具体例については、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。

（以下、例示）

1 募集及び採用

- (1) 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
- (2) 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (3) 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。

2 賃金

- (1) 障害者であることを理由として、障害者に対して一定の手当等の賃金の支払をしないこと。
- (2) 一定の手当等の賃金の支払に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

3 配置

- (1) 一定の職務への配置に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
- (2) 一定の職務への配置に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (3) 一定の職務への配置の条件を満たす職員の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して配置すること。

4 昇任

- (1) 障害者であることを理由として、障害者を一定の役職への昇任の対象から排除すること。
- (2) 一定の役職への昇任に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (3) 一定の役職への昇任基準を満たす職員が複数いる場合に、障害者でない者を優先して昇任させること。

5 降任

- (1) 障害者であることを理由として、障害者を降任の対象とすること。
- (2) 降任に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (3) 降任の対象となる職員を選定するに当たって、障害者を優先して対象とすること。

6 研修

- (1) 障害者であることを理由として、障害者に研修を受けさせないこと。
- (2) 研修の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (3) 研修の対象となる職員を選定するに当たって、障害者でない者を優先して対象とすること。

7 福利厚生

- (1) 障害者であることを理由として、障害者に対して福利厚生の措置を講じないこと。
- (2) 福利厚生の措置の実施に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (3) 障害者でない者を優先して福利厚生の措置の対象とすること。

8 職種の変更

- (1) 職種の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
- (2) 職種の変更に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (3) 職種の変更の基準を満たす労働者の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。

9 雇用形態の変更

- (1) 雇用形態の変更に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
- (2) 雇用形態の変更に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (3) 雇用形態の変更の基準を満たす職員の中から障害者又は障害者でない者のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること。

10 定年

- (1) 障害者に対してのみ定年の定めを設けること。
- (2) 障害者の定年について、障害者でない者の定年より低い年齢とすること。

11 解雇

- (1) 障害者であることを理由として、障害者を解雇の対象とすること。
- (2) 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (3) 解雇の基準を満たす職員の中で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

12 労働契約の更新

- (1) 障害者であることを理由として、障害者について労働契約の更新をしないこと。
- (2) 労働契約の更新に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
- (3) 労働契約の更新の基準を満たす職員の中から、障害者でない者を優先して労働契約の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（要領第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、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な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。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。

障害区分	場面	例示
視覚障害	募集及び採用時	・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、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
聴覚・言語障害	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すること。 ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の職員に対し、障害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て済むようすること。
	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、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
内部障害	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、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

知的障害	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、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
精神障害	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、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
発達障害	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、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
難病に起因する障害	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。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の職員

		に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
高次脳機能障害	募集及び採用時	・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、他の職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

清和大学短期大学部における障害を理由とする差別の解消の推進に関する要領における学生等に関する留意事項

令和7年4月1日

清和大学短期大学部における障害を理由とする差別の解消の推進に関する要領（以下「要領」という。）第6条及び第7条の別に定める留意事項のうち、学生、聴講生、科目等履修生、外国人留学生及び清和大学短期大学部（以下「本学」という。）における教育、研究その他活動全般において、そこに参加する本学以外の者（以下「学生等」という。）に関する留意事項は、次のとおりとする。

第1 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例（要領第6条関係）

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、不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は、次のとおりである。

なお、次に掲げる具体例については、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。

（以下、例示）

- 1 障害があることを理由に受験を拒否すること。
- 2 障害があることを理由に入学を拒否すること。
- 3 障害があることを理由に授業受講を拒否すること。
- 4 障害があることを理由に研究指導を拒否すること。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 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。
- 8 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。
- 9 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。
- 10 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ければからという理由で、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。
- 11 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（要領第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、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な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)

- 1 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。
- 2 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。
- 3 移動に困難のある学生等のために、校舎に近い位置に駐車場を確保すること。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 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。

(意思疎通の配慮)

(以下、例示)

- 1 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、補聴システムその他の支援機器の利用などの情報保障を行うこと。
- 2 言葉の聞き取りや理解・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。

- 3 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。
- 4 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又は必要に応じて視聴覚教材の貸出しを行うこと。
- 5 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。
- 6 事務手続の際に、職員や支援学生が必要書類の代筆を行うこと。
- 7 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。
- 8 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。
- 9 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。
- 10 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。
- 11 入学試験や定期試験又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)

- 1 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、拡大鏡の使用を認めたりすること。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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。
- 7 教育実習等の学外実習において、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。
- 8 IC レコーダーやスマートフォン等の録音機能を用いた授業の録音を認めること。

- 9 授業中、ノートを取ることが難しい学生等に、板書の写真撮影や、拡大機能を有する機器使用を認めること。
- 10 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。
- 11 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。
- 12 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。
- 13 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。
- 14 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確実に履修できるようにすること。
- 15 入学時等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。
- 16 治療等で学修空白が生じる学生等に対して、補講を行う等、学修機会を確保できる方法を工夫すること。
- 17 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。
- 18 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。