

# 国立大学法人愛媛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規則

平成28年4月1日  
規則第48号

(趣旨)

第1条 この規則は、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、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、障害を理由とする差別の解消の推進に関して、国立大学法人愛媛大学（以下「法人」という。）の職員が適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規則において、「職員」とは、法人の職員及び法人の業務活動に従事する者をいう。

2 この規則において、「障害者」とは、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、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り、法人における教育研究、診療、その他法人が行う活動全般に関わる全ての者をいう。

3 この規則において、「社会的障壁」とは、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 この規則において、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、診療、その他法人が行う活動全般について機会の提供を拒否すること、提供に当たって場所・時間帯等を制限すること、又は障害者でない者に対しては付さない条件を付すこと等により、障害者の権利利益を侵害することをいい、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も、障害を理由とする不当な差別的取扱いに該当するものとする。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並びに法人の教育研究、その他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。この場合において、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 この規則において、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又は行使することを確保するために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相当するか否かは、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、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、理解を得るよう努めなければならない。この場合において、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) 教育研究、その他法人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  
（最高管理責任者等）

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、以下の各号のとおりとする。

- (1) 法人に、最高管理責任者を置き、学長をもって充てる。
- (2) 法人に、総括監督責任者を置き、人事マネジメントを担当する理事、副学長又は学長特別補佐をもって充てる。
- (3) 法人に、別表のとおり監督責任者及び監督者を置く。  
（最高管理責任者等の責務）

第5条 最高管理責任者は、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（入園を含む。以下同じ。）希望者や学内の障害のある幼児、児童、生徒及び学生（以下「学生等」と言う。）並びに障害のある学外者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、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 総括監督責任者は、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、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 監督責任者は、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 監督者は、監督責任者を補佐するとともに、障害者差別解消の推進のため、次の各号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又は合理的配慮の不提供に対する相談又は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。
  - (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。
- 5 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 職員は、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 不当な差別的取扱いに関する例等は別紙1及び別紙2のとおりである。

(合理的配慮の提供)

第7条 職員は、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。この場合において、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を行うものとする。障害のある性的マイノリティについても同様とする。

2 合理的配慮の提供においては、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を検討するものとする。

3 第1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。

4 合理的配慮に関する例等は別紙1及び別紙2のとおりである。

(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相談に的確に応じるための相談窓口は、下記のとおりとする。

- (1) 教育学生支援部学生生活支援課
- (2) 教育学生支援部附属学校園事務課
- (3) 総務部人事課
- (4) 医学部附属病院患者相談窓口
- (5) 学長が指名する職員

(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、国立大学法人愛媛大学障害者支援推進委員会(以下「委員会」という。)を置く。

2 委員会に関し必要な事項は、別に定める。

(職員への研修・啓発)

第10条 法人は、障害者差別解消の推進を図るため、次の各号の研修・啓発を行うものとする。

- (1) 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
- (2) 新たに監督者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
- (3) 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た場合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、懲戒処分等に付されるこ

とがある。

(事務)

第12条 障害者差別解消の推進等に関する事務は、総務部において処理する。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和3年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和6年11月13日から施行し、令和6年4月1日から適用する。

部局等名	監督責任者	監督者
法文学部	法文学部長	法文学部事務課長
教育学部	教育学部長	教育学部事務課長
社会共創学部	社会共創学部長	社会共創学部事務課長
理学部	理学部長	理学部事務課長
医学部	医学部長	医学部総務課長
医学部附属病院	医学部附属病院長	
工学部	工学部長	工学部事務課長
農学部	農学部長	農学部事務課長
連合農学研究科	連合農学研究科長	
医農融合公衆衛生学環	医農融合公衆衛生学環長	医学部総務課長又は 農学部事務課長
地域レジリエンス学環	地域レジリエンス学環長	教育支援課長
教育・学生支援機構	教育・学生支援機構長	教育企画課長
教育学生支援部		
四国地区国立大学連合アドミッションセンター		
大学連携 e-Learning 教育支援センター 四国愛媛大学分室		
研究・産学連携推進機構	研究・産学連携推進機構長	研究・産学連携課長
研究・産学連携支援部		
地域協働推進機構	地域協働推進機構長	地域協働課長
地域協働支援部		
地域共創コンソーシアム		
国際連携推進機構	国際連携推進機構長	国際連携課長
国際連携支援部		
デジタル情報人材育成機構	デジタル情報人材育成機構長	情報推進課長
情報推進課		
研究先端院	研究先端院長	研究・産学連携課長
イノベーション創出院	イノベーション創出院長	地域協働課長
教育学部附属幼稚園	附属学校を担当する理事、 副学長又は学長特別補佐	附属学校園事務課長
教育学部附属小学校		
教育学部附属中学校		
教育学部附属特別支援学校		
附属高等学校		
図書館	図書館長	図書館事務課長
上記以外の国立大学法人愛媛大学基本規則に定める組織	人事マネジメントを担当する理事、副学長又は学長特別補佐	就業環境推進室長

(参考) その他組織の主なもの  
 ミュージアム、総合健康センター、ジェンダー協働推進センター、人権センター、SDGs推進室、安全衛生管理推進室、カーボンニュートラル推進室、Town&Gown構想推進室、総務部、財務部、施設基盤部等

## 障害を理由とする不当な差別的取扱い、合理的配慮等に関する例及び留意事項

## 第1 不当な差別的取扱いに関する例（第6条関係）

規則第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）

- 障害があることを理由として、以下の取扱いを行うこと。
  - ・受験を拒否すること。
  - ・入学を拒否すること。
  - ・授業受講を拒否すること。
  - ・研究指導を拒否すること。
  - ・実習、研修、フィールドワーク等への参加を拒否すること。
  - ・事務窓口等での対応を拒否し、又は対応順序を劣後させること。
  - ・式典、行事、説明会、シンポジウムへの出席を拒否すること。
  - ・学生寮への入居を拒否すること。
  - ・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等の情報保障手段を用意できないという理由で、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、合理的配慮の提供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。

（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、アレルゲン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、アレルゲン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、規則第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。

(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の例)

- 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。
- 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で、使用する教室をアクセスしやすい場所に変更もしくは、その他アクセス手段を用意すること。
- 移動に困難のある学生等の駐車場を確保すること。
- 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、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。

(合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の例)

- 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、掲示資料及び講義変更情報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き・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)

- 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。
- 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。
- 体調が悪くなる等して、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等を個別に行うこと。
- 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きを認めること。

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)

- 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、事前の座席確保等の対応を検討せず、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、空いている教室等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)

- 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等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等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)

- 障害者差別解消の推進を図るための職員への学内研修を実施(環境の整備)するとともに、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、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）

## 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮に関する例（医学部附属病院）

## 第1 不当な差別的取扱いに関する例（第6条関係）

サービスを提供するに際して、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。

ここに記載する事例はあくまで例示であり、これに限られるものではない。また、客観的にみて正当な理由が存在する場合は、不当な差別的取扱いに該当しない場合があるが、その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検討が必要であることに留意する。

（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）

## ○サービスの提供を拒否すること

- ・障害者本人や第三者の安全性等について、具体的に考慮することなく、漠然とした安全上の問題を理由に施設利用を拒否すること。
- ・附属病院において、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、障害があることを理由に診療・入院・調剤等を拒否すること。
- ・正当な理由なく、附属病院に、身体障害者補助犬を同伴することを拒否すること。

## ○サービスの提供を制限すること（場所・時間帯等の制限）

- ・正当な理由なく、診察等を後回しにすること、サービス提供時間を変更又は限定すること。
- ・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。

## ○サービスの提供に際し条件を付すこと（障害のない者には付さない条件を付すこと）

- ・正当な理由なく、保護者や支援者・介助者の同伴を診療・治療・調剤等の条件とすること。
- ・正当な理由なく、保護者や支援者・介助者の同伴を拒否すること。

## ○サービスの提供に当たって、他の者とは異なる取扱いをすること

- ・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又は意思に沿った医療の提供を行わないこと。
- ・正当な理由なく、附属病院が行う行事等への参加や共用設備の利用を制限すること。
- ・本人を無視して、支援者・介助者や付添者のみに話しかけること。
- ・大人の患者に対して、幼児の言葉で接すること。
- ・わずらわしそうな態度や、患者を傷つけるような言葉をかけること。
- ・診療等に当たって患者の身体への丁寧な扱いを怠ること。

（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）

## ○手続きを行うため、障害者本人に同行した者が代筆しようとした際に、必要な範囲で、プライ

バシーに配慮しつつ、障害者本人に対し障害の状況や本人の手続きの意志等を確認すること。

## 第2 合理的配慮に関する例（第7条関係）

個々の場面において、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は、次のような合理的配慮を提供することが求められている。合理的配慮を提供する際には、障害者の性別、年齢、状態等に十分に配慮することが必要である。

ここに記載する事例はあくまで例示であり、これに限られるものではない。これ以外であっても合理的配慮に該当するものがあることに留意する。

（合理的配慮に該当すると考えられる例）

### ○基準・手順の柔軟な変更

- ・障害の特性に応じて施設のルール、慣行を柔軟に変更すること（診察等で待つ場合、患者が待ちやすい近くの場所で待っていただく、順番が来たら電話で呼び込む等）。

### ○物理的環境への配慮

<バリアフリーに関する環境の整備の例>

- ・施設内の段差を解消すること、スロープを設置すること。
- ・トイレや浴室をバリアフリー化・オストメイト対応にすること。
- ・床をすべりにくくすること。
- ・階段や表示を見やすく明瞭にすること。
- ・車椅子で利用しやすい高さにカウンターを改善すること。
- ・エレベーターがない施設の上下階に移動する際、マンパワーで移動をサポートすること。

### ○補助器具・サービスの提供

<情報提供等についての配慮や工夫>

- ・説明文書の点字版、拡大文字版、テキストデータ、音声データ（コード化したものを含む。）の提供や必要に応じて代読・代筆を行うこと。
- ・身振り、手話、要約筆記、筆談、図解、ふりがな付文書を使用する等、本人が希望する方法でわかりやすい説明を行うこと。
- ・文書を読み上げたり、口頭による丁寧な説明を行うこと。
- ・電子メール、ホームページ、ファックス等多様な媒体で情報提供、予約受付、案内を行うこと。

<建物や設備についての配慮や工夫>

- ・パニック等を起こした際に静かに休憩できる場所を設けること。

<職員等とのコミュニケーションや情報のやりとり、サービス提供についての配慮や工夫>

- ・必要に応じて、手話通訳や要約筆記者を配置すること。
- ・声がよく聞こえるように、また、口の動きや表情を読めるようマスクを外して話をする事。

#### <職員同士での連絡手段の工夫>

- ・外見上、障害者であると分かりづらい患者（難聴者等）の受付票にその旨がわかる連絡カードを添付する等、スタッフ間の連絡体制を工夫すること。
- ・診療の予約時等に、患者から申出があった自身の障害特性等の情報を、スタッフ間で事前に共有すること。

また、サービスを提供するに際し、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提供義務に反しないと考えられる例としては、次のとおりである。

ここに記載する事例はあくまで例示であり、これに限られるものではない。また、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）

- 筆記が困難である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。
- 電話利用が困難な障害者から電話以外の手段により各種手続が行えるよう対応を求められた場合に、電子メールや電話リレーサービスを介した電話等の代替措置を検討せずに対応を断ること。

（合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる例）

- 附属病院において、業務の一環として行っていない業務の提供を求められた場合に、その提供を断ること（例えば、自宅までの送迎を求められた場合に、送迎はできないが、タクシー等の連絡先をお伝えすること）。