

公立大学法人奈良県立医科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対応要領

(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。以下「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、また、障害を理由とする差別の解消に関する基本方針（平成27年2月24日閣議決定）に即して、公立大学法人奈良県立医科大学教職員（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の必要な事項を定めるものとする。

(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。

(1) 障害者 障害者基本法（昭和45年法律第84号）第2条第1号に規定する障害者、即ち、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。）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、研究及び診療、その他本学が行う活動全般に関わる者をいう。

(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、研究及び診療、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。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、理解を得るよう努めなければならない。

(1) 教育、研究及び診療、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

(不当な差別的取扱いの禁止)

第4条 教職員は、その教育、診療、事業又は事務を行うに当たり、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1（来学者等対象）、別紙2（学生対象）及び別紙3（患者さん対象）の留意事項に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第5条 教職員は、その教育、診療、事業又は事務を行うに当たり、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、障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮の提供をしなければならない。

2 前述の意思の表明は、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示が困難な場合には、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1（来学者等対象）、別紙2（学生対象）及び別紙3（患者さん対象）の留意事項に留意するものとする。

(所属長の責務)

第6条 所属長は、前2条に規定する事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項を実施しなければならない。

(1) 日常の執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、その監督する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) 障害者等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。

(3) 合理的配慮の必要性が確認された場合、監督する教職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 所属長は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、各担当理事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。

(懲戒処分等)

第7条 教職員が、障害者に対し不当な差別的取扱いをし、又は、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供をした場合、その態様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

(相談体制の整備)

第8条 教職員による障害を理由とする差別に関して、障害のある人及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するため、次のとおり相談窓口を置く。

(1) 法人企画部人事課

(2) 法人企画部教育支援課

(3) 病院経営部医療相談室

2 相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、電子メールに加え、障害のある人が他人とコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。

(教職員への研修・啓発)

第9条 障害者差別解消の推進を図るため、教職員に対し、次の各号のと通りの研修・啓発を行うものとする。

(1) 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

(2) 新たに所属長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

(3) その他教職員に対し、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

附 則

この要領は、令和2年3月5日から施行する。