

東北医科薬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規程

平成31年4月1日 制定

(目的)

第1条 この規程(以下「規程」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)第8条に規定する事項に関し、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針(平成27年2月24日閣議決定)及び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(平成27年文部科学省告示第180号)に即して、学校法人東北医科薬科大学(以下「本学」という。)の教職員(非常勤職員含む。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。

(定義)

第2条 この規程において、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) 障害者とは、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、すなわち、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。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、本学における教育及び研究、その他本学が行う活動全般において、そこに関わる者すべてをいう。
- (2) 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 この規程において、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。ただし、正当な理由があると本学が判断した場合には、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 この規程において、「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。ただし、過重な負担に当たると本学が判断した場合には、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、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、本学の活動を行うに当たり、障害を理由と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 教職員は、前項の実施に当たり、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5条 教職員は、本学の活動を行うに当たり、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、当該障害者の障害の程度及びその他の状況に応じて、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。また、障害者から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。

(障害を理由とする差別の解消に関する推進体制)

第6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、次の各号に定めるところによる。

- (1) 最高管理責任者は、理事長をもって充て、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、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) 監督責任者は、学長、医学部長、薬学部長、統括病院長、事務局長及び理事

長が指名する者をもって充て、最高管理責任者を補佐するとともに、教職員に対する研修・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、必要な措置及び障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図るために必要な措置を講ずるものとする。

- (3) 監督者は、入試センター長、キャリア支援センター長、病院長、各学部教務委員長、各学部学生委員長、事務局各部長及び監督責任者が指名する者をもって充て、当該組織における障害者差別解消の推進に関する責任を有し、必要な措置を講ずるとともに、当該組織において障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、監督責任者に報告を行うものとする。また、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。

- 2 障害を理由とする差別の解消に関する推進のため、監督者が特に必要があると認めた場合は、監督補助者を置くことができる。

(監督者の責務)

第7条 監督者は、各組織において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) 障害を理由とする差別の解消に関し、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 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。

(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、次の各号の定めるところによる。

- (1) 教職員に関するもの
 - ① 監査室
 - ② 保健管理センター
 - ③ ハラスメント相談員
 - ④ 企画部総務人事課
 - ⑤ 附属病院総務担当部署
- (2) 学生に関するもの
 - ① 学生相談室
 - ② 保健管理センター
 - ③ ハラスメント相談員
 - ④ 担任、学年主任、教室責任者
 - ⑤ 学務部：学生課、教務課、入試課、就職課

- (3) 患者に関するもの
 - ①各附属病院の患者相談室
- (4) 受験生に関するもの
 - ①学務部入試課
- (5) 第1号から第4号までに該当しないもの
 - ①企画部総務人事課

- 2 前項の規定に関わらず、各部局等においても、相談等を受け付けることができる。
- 3 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、障害者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。
- 4 相談窓口等に寄せられた相談等は、相談者のプライバシーに配慮しつつ関係者間で情報共有を図り、合理的配慮の提供の検討や以後の相談等において活用するものとする。

(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は、下記のとおりとする。

- (1) 監督責任者が指定する本学の委員会
- (2) 最高管理責任者が指名する外部者で構成される第三者委員会

(教職員への研修・啓発)

第10条 本学は、障害者差別解消の推進を図るため、教職員に対し、次の各号に掲げる研修・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の解消に関する基本的な事項について理解を深めるための研修
- (2) 新たに監督者に対して、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる責務・役割について理解を深めるための研修
- (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

(懲戒処分等)

第11条 教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、その態様によっては、東北医科薬科大学就業規則に規定する職務上の義務に反し、又は職務を怠った場合等に該当し、本学の規程に基づき懲戒処分に付されることがある。

附 則

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

第4条(不当な差別的取扱いの禁止)及び第5条(「合理的配慮」の提供)に規定する留意事項

I. 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例(第4条関係)

規程第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。

1. 不当な取扱い(以下、例示)

(1) 共通項目

- ①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
- ②障害があることを理由に行事、研修、説明会、シンポジウム等への出席を拒否すること

(2) 教職員に関すること

- ①障害があることを理由に教職員採用試験への応募を拒否すること
- ②障害があることを理由に入職を拒否すること
- ③障害があることを理由に業務上の指導を拒否すること
- ④障害があることを理由に教員評価や人事評価等の成績に差をつけること

(3) 学生及び受験生に関すること

(共通事項)

- ①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
- ②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

(受験生に関すること)

- ③障害があることを理由に受験および入学を拒否すること

(学生に関すること)

- ④障害があることを理由に授業受講や研究指導を拒否すること
- ⑤障害があることを理由に体験学習、実習、研修等への参加を拒否すること
- ⑥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、障害のある学生の授業受講や研修、講習、体験学習、実習等への参加を拒否すること

(4) 患者に関すること

- ①障害があることを理由に窓口対応を拒否すること
- ②障害があることを理由に対応の順序を劣後させること
- ③障害があることを理由に書面の交付、資料の送付、パンフレットの提供等を拒否すること
- ④診療・事務の遂行上、特に必要ではないにもかかわらず、障害があることを理由に来訪の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付すこと

II. 「合理的配慮」に該当し得る配慮の具体例(第5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、規程第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。

1. 物理的環境への配慮（以下、例示）

（1）共通項目

①段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、スロープのある場所まで案内などすること

（2）教職員に関すること

①移動の支障となるものを通路に置かない、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

②移動に困難のある教職員のために、業務上頻繁に使用するフォルダーや書類を当該教職員の座席に近い位置または取り出しやすい場所に収納すること

③障害特性により、業務中、頻回に離席の必要がある教職員について、座席位置を出入り口の付近に確保すること

④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、保健管理センター内の休憩室の利用を推奨すること

⑤雇入れ前に施設内の見学の申し出がある場合にはそれを認め、危険箇所やその対応案についての確認を行うこと

⑥重量物の取扱いや電話対応、窓口対応等、障害により対応することが困難な業務については、担当としない等の配慮を行なうこと。ただし、職場環境や業務内容に慣れた場合等本人の状況を見ながら、困難な業務であると決め付けずに作業前に本人に確認を行うこと。

⑦処理時間に余裕のある業務を担当してもらうこと。また、本人の状況を見ながら業務量を調整すること

⑧視覚障害のある教職員のパソコンに音声読み上げのソフトウェアを導入すること

（3）学生及び受験生に関すること

（共通事項）

①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

（学生に関すること）

②図書館や情報科学センター、実験・実習室等の施設・設備を、他の学生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

④障害特性により、授業中、頻回に離席の必要がある学生について、座席位置を出入口の付近に確保すること

⑤移動に困難のある学生が参加している授業で、使用する教室までのアクセスが困難な場合は、車椅子等の配慮を行うこと

⑥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、講義室外に設置された長いすを積極的に確保すること

（4）患者に関すること

①杖・車椅子・歩行補助車等利用者のため、可能な限り病院敷地内のバリアフリー化に努めること

②各病院入口付近に車椅子置場を配置すること

③待合室のテレビは常に字幕表示を行うこと

④複数個所にストレッチャー（担送車）を配備すること

⑤病院敷地内のスロープに手摺りを設置すること

- ⑥肢体が不自由な方のため、記帳台付近に椅子を用意すること
- ⑦配架棚の高いところに置かれたパンフレット等を取って渡すこと
- ⑧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、前後・左右・距離の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりすること
- ⑨障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、待合室等の座席位置を扉付近にすること
- ⑩疲労を感じやすい障害者から別室での休憩の申し出があった際、別室の確保が困難な場合には、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的な休憩スペースを設けること
- ⑪不随意運動等により書類等を押さえることが難しい障害者に対し、教職員が書類を抑えたり、バインダー等の固定器具を提供したりすること

2. 意思疎通の配慮（以下、例示）

（1）共通項目

- ①比喩や間接的な表現、複雑な説明が理解しにくい場合には、より直接的な表現や平易なことばを使って説明すること

（2）教職員に関すること

- ①部署内の情報共有や連絡事項については、口頭だけでなくメールや文書等を用いて行なうこと
- ②ことばの聞き取りや理解・発声・発語等に困難を示す教職員等のために、必要なコミュニケーション上の配慮を行なうこと
- ③障害のある教職員で、視覚情報が優位な者に対し、業務フローや作業手順を矢印やイラスト等でわかりやすく伝えること
- ④本人のプライバシーに配慮した上で、他の教職員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること
- ⑤体調不良のため出勤できない日が続く場合には、産業医との面談の提案を行なうこと

（3）学生及び受験生に関すること

（共通事項）

- ①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
- ②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
- ③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
- ④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
- ⑤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

（学生に関すること）

- ⑥授業や実習、研修、体験学習、行事等のさまざまな機会において、情報保障を行うこと
- ⑦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、学生の要望に応じて資料等を提供すること
- ⑧聞き取りに困難のある学生が受講している授業で、ビデオ等の視聴覚教材を使用する場合、字幕が付与されていないものは、内容が理解できる資料を用意すること
- ⑨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
- ⑩事務手続きの際に、教職員や支援学生が必要書類の代筆を行うこと

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体調不良のため通学できない日が続く場合には、学医との面談の提案を行うこと

(4) 患者に関すること

①病院玄関付近に複数名の案内担当者を配置すること

②耳の不自由な者に対し筆談対応が可能であることの掲示を行い、その対応にあたること

③視覚や移動に障害のある方には、必要に応じて病院職員が院内を付き添い移動すること

④病院職員が障害のある患者を病院情報システム等で情報共有し、誰でもが臨機応変に対応できるようにすること

⑤ことばの聞き取りや理解・発声・発語等に困難を示す患者については、発言をゆっくり復唱し確認する、場合によっては筆談にて訴えを聴取する等必要なコミュニケーション上の配慮を行うこと

⑥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（診療の流れ、平面図を用いた場所の説明など）

⑦意思の表明が困難な精神障害（発達障害を含む。）等を有する患者については、病院職員が常に気を配り、言動に変わった点があれば直ちに医師等と連携して患者の訴えを聞き、対応にあたること。また、患者の家族や介護者等の生活支援者に協力を仰ぎ、患者と適切なコミュニケーションを図ること

⑧筆談、読み上げ、手話などのコミュニケーション手段を用いること

⑨意思疎通が不得意な障害者に対し、絵カード等を活用して意思を確認すること

⑩駐車場などで通常、口頭で行なう案内を、紙にメモをして渡すこと

⑪書類記入の依頼時に、記入方法等を本人の目の前で示したり、わかりやすい記述で伝達したりすること

⑫知的障害者から申し出があった際に、ゆっくり、丁寧に、繰り返し説明し、内容が理解されたことを確認しながら対応すること。

3. ルール・慣行の柔軟な変更の具体例(以下、例示)

(1) 教職員に関すること

①教職員採用試験において、個々の教職員の障害特性に応じて、試験時間を延長したり、別室試験や支援機器の利用を認めたりすること

②教員評価や人事評価において、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就業時間中や研修、説明会等において、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

④出退勤時の混雑による危険を避けるため、本人の希望をもとに出退勤時刻を調整すること。
また、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院や体調に配慮すること

(2) 学生及び受験生に関すること

(共通事項)

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、拡大文字の使用を認めたりすること

②教室内で、講義担当者や黒板・スクリーン等に近い席を確保すること

③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

(学生に関すること)

④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

- ⑤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
 - ⑥大学行事や講演、講習、実習、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
 - ⑦移動に困難のある学生に配慮し、車両乗降場所を講義棟の出入り口に近い場所へ変更すること
 - ⑧実務・臨床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
 - ⑨実務実習、臨床実習等の実習授業において、事前に実習施設との間で十分に情報共有を行う
 - ⑩受講に支障をきたす学生については、個々の学生の障害特性に応じて十分な配慮をすること
 - ⑪障害のある学生が参加している実験・実習等において、特別に介助者等を配置するよう工夫すること
 - ⑫IC レコーダー等を用いた授業の録音を認めること
 - ⑬授業中、ノートを取ることに難しい学生に、板書を写真撮影することを認めること
 - ⑭感覚過敏等がある学生に、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
 - ⑮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
 - ⑯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
 - ⑰治療等で学習空白が生じる学生に対して、なるべく学習機会を確保できる対策を講じること
 - ⑱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
- (3) 患者に関すること
- ①順番を待つことが苦手な障害者に対し、周囲の者の理解を得た上で、手続き順を入れ替えること
 - ②立って列に並んで順番を待っている場合に、周囲の者の理解を得た上で、当該障害者の順番が来るまで別室や席を用意すること
 - ③スクリーン等がよく見えるように、スクリーン等に近い席を確保すること
 - ④敷地内の駐車場等において、障害者の来訪が多数見込まれる場合、通常、障害者専用とされていない区画を障害者専用の区画に変更すること
 - ⑤他人との接触、多人数の中にいることによる緊張により、不随意の発声等がある場合、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別室を準備すること
 - ⑥受付窓口に障害者等のための優先レーンを設け、別窓口で優先的に対応できるようにすること
 - ⑦特別な配慮や補助が必要な場合には、医療情報システムに備考としてコメントを残し、今後どの病院職員でも同様に対応できるようにすること