

## 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。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。