

○国立大学法人浜松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職員対応要項

(平成 28 年 3 月 17 日要項第 5 号)

改正 令和 6 年 3 月 25 日要項第 5 号

(目的)

第 1 条 この要項（以下「対応要項」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。以下「法」という。）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、国立大学法人浜松医科大学（以下「本法人」という。）の職員（非常勤職員含む。以下「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 この対応要項において、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とし、本法人における教育、研究及び診療、その他本法人が行う活動全般において、そこに参加する者すべてとする。

(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 この対応要項において、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・時間帯などを制限すること、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。この場合において、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。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の判断については、単に一般的・抽象的な理由に基づいて行うのではなく、個別の事案ごとに、障害者、第三者の権利利益及び本法人の教育、研究及び診療、その他本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・客観的に検討を行うものとする。その際、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ことが求められる。

- 3 この対応要項において、合理的配慮とは、障害者の権利に関する条約第2条の規定に基づき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相当するか否かの判断については、単に一般的・抽象的な理由に基づいて行うのではなく、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・客観的に検討を行うものとする。その際、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。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ことが求められる。
 - (1) 教育・研究及び診療、その他本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
 - (4) 本法人の規模、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) 最高管理責任者は、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、理事（企画・評価担当）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、所属長をもって充て、当該所属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、当該所属における監督者を指定し、当該所属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、国立大学法人浜松医科大学職員就業規則（平成16年規則第12号）第2条に規定する職員のうちから監督責任者の指定する者をもって充て、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。

（監督者の責務）

第5条 監督者は、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、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。

（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 職員は、前項に当たり、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7条 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。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が求められることに留意する。また、障害のある性的マイノリティについても同様に留意する。なお、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も有効である。

- 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。

- 3 職員は、前二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。

(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（第12条から第14条に規定する相談を除く。）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) 学生サポート室（学務課）（学生の修学支援等に関すること）
- (2) 医事課（患者さんに関すること）

(紛争の防止等のための体制の整備)

第9条 学生委員会は、前条第1項第1号の内容にかかる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ものとする。

- 2 前項の規定に関わらず、事案の専門性などを考慮し学長が必要と判断した場合には、第三者委員会を設置することができる。

(職員への研修・啓発)

第10条 本法人は、障害者差別解消の推進を図るため、職員に対し、次の各号のとおり
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、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、国立大学法人
浜松医科大学職員就業規則（平成16年規則第12号）第49条及び第51条、国立大学法人
浜松医科大学特任教員就業規則（平成22年規則第6号）第21条及び第23条、国立
大学法人浜松医科大学準職員就業規則（平成16年規則第13号）第55条及び第57条、
国立大学法人浜松医科大学パートタイマー職員就業規則（平成16年規則第14号）第5
1条及び第53条に規定する、職務上の義務に反し、又は職務を怠った場合等に該当し、
懲戒処分等に付されることがある。

(雇用の分野における措置)

第12条 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づく、職員に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置に関する事務については、関係部局の協力を得て、人事課において処理する。

（ハラスメントに関する措置）

第13条 ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置については、国立大学法人浜松医科大学ハラスメントの防止等に関する規程（令和5年規程第2号）の定めるところによる。

（学生等の保健管理に関する措置）

第14条 学生及び職員の保健管理については、浜松医科大学保健管理センター規程（平成16年規程第172号）の定めるところによる。

附 則

この要項は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(令和6年3月25日要項第5号)

この要項は、令和6年4月1日から施行する。

別紙(第6条関係)

留意事項

[別紙参照]