

国立大学法人東京医科歯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

平成28年3月22日
制 定

(目的)

第1条 この対応要領（以下「要領」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（平成27年2月24日閣議決定）に則して、国立大学法人東京医科歯科大学（以下「本学」という。）の役職員（非常勤職員含む。以下「役職員」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。以下「障害」と総称する。）がある者であつて、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、研究及び診療、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。なお、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。なお、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、費用・負担の程度、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 役職員は、その事業を行うに当たり、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 役職員は、前項の規定の実施にあたっては、留意事項を別に定める。

(合理的配慮の提供)

第5条 役職員は、その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。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 役職員は、前2項の規定の実施にあたっては、別に定める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) 総括管理責任者 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、本学全体を統括し、統括管理責任補助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) 総括管理責任補助者 第8条各号に定める区分について、それぞれ学長の指名する役職員をもって充て、総括管理責任者を補佐するとともに、役職員に対する研修・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) 監督責任者 国立大学法人東京医科歯科大学組織運営規程（平成16年規程第1号）別表に定める部局長をもって充て、当該部局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、当該部局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、総括管理責任者及び総括管理責任補助者に報告を行うものとする。
 - (4) 監督者 職員のうち、当該部局の事務を取扱う部長又は事務長をもって充て、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。
- 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、各部局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。

（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) 職員に関するもの 苦情相談部

- (2) 学生に関するもの 学生支援・保健管理機構 学生・女性支援センター 障害学生支援室
- (3) 患者に関するもの 医学部附属病院においては患者相談室
歯学部附属病院においては歯学部・歯学部附属病院業務課
- (4) 受験生に関するもの 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 総務部総務秘書課

(役職員への研修・啓発)

第9条 本学は、障害者差別解消の推進を図るため、役職員に対し、次の各号に掲げる研修・啓発を行うものとする。

- (1) 役職員に対して、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) 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10条 役職員がこの要領の規定に反した場合、国立大学法人東京医科歯科大学職員就業規則（平成16年規程第2号）に基づき、懲戒処分に付されることがある。

附 則

この要領は、平成28年4月1日から施行する。