

障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程 における留意事項（附属病院）

平成28年 3月 2日
病院運営会議承認
令和3年11月17日一部改正
令和6年6月5日一部改正

鳥取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（以下「規程」という。）
第5条第4項及び第6条第5項に定める留意事項は、以下のとおりとする。

第1 不当な差別的取扱いに関する事例（第5条関係）

規程第5条第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、正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる事例及び正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる事例は、次のとおりである。

なお、ここに記載する内容はあくまでも例示であり、これらの事例だけに限られるものではないこと、正当な理由があり不当な差別的取扱いに該当しない場合であっても、合理的配慮の提供を求められる場合には別途の検討が必要であることに留意するものとする。

（正当な理由がなく、不当な差別的取扱いに該当すると考えられる事例）

（以下、例示）

- 障害があることを理由に診療を拒否すること。
- 障害があることを理由に窓口対応を拒否すること。
- 障害があることを理由に対応の順序を劣後させること。
- 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。
- 障害があることを理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒否すること。
- 事務・事業の遂行上、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、来院の際に付き添い者の同行を求めるなどの条件を付けること。
- 障害の種類や程度、サービス提供の場面における本人や第三者の安全性などについて考慮することなく、一律にあるいは漠然とした安全上の問題を理由に施設利用を拒否又は制限すること。

（正当な理由があるため、不当な差別的取扱いに該当しないと考えられる事例）

（以下、例示）

- 診療等の事務手続を行うため、障害者本人に同行した者が代筆をしようとした際に、必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者本人に対し障害の状況や本人の手続の意思等を確認すること。

第2 合理的配慮に関する事例（第6条関係）

合理的配慮は、不特定多数の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6条第1項から第3項までのとおり、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、事例としては、次に掲げるとおりである。

なお、これらの事例は、あくまでも例示であり、ここに記載する事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあること、また個別の事案ごとに判断することが必要であることに留意するものとする。

（合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の事例）

（以下、例示）

- 車いす利用者のためにキャスター上げ等の補助をし、又は段差に携帯スロープを渡すこと。
- 配架棚の高い所に置かれたパンフレット等を取って渡すこと。
- 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。
- 障害の特性にあわせた座席位置を確保すること。
- 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、別室の確保が困難である場合には、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の休憩スペースを設けること。
- 運動障害等により書類等を押さえることが難しい障害者に対し、職員が書類を押さえたり、バインダー等の固定器具を提供したりすること。
- 視覚障害者からトイレの個室を案内するよう求めがあった場合に、求めに応じてトイレの個室を案内すること。

（合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の事例）

（以下、例示）

- 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。
- 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。
- 通常、口頭で行う案内が伝わりにくい場合、内容を書面で伝えること。
- 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。
- 間接的な表現が伝わりにくい場合、より直接的な表現を使って説明すること。
- 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。

(ルール・慣行の柔軟な変更の事例)

(以下、例示)

- 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。
- 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。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更すること。
- 病院の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。
- 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、当該障害者の希望により、施設の状況に応じて別室を準備すること。
- 非公表又は非公表情報を扱う会議等において、情報管理に係る担保が得られることを前提に、障害のある委員の理解を援助する者の同席を認めること。

また、合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる事例及び該当しないと考えられる事例としては、次のようなものがある。なお、記載されている内容はあくまでも例示であり、合理的配慮の提供義務違反に該当するか否かについては、個別の事案ごとに判断することが必要であることに留意する。

(合理的配慮の提供義務違反に該当すると考えられる事例)

(以下、例示)

- 筆記が困難なためデジタル機器の使用を求める申出があった場合に、デジタル機器の持込みを認めた前例がないことを理由に、必要な調整を行うことなく一律に対応を断ること。
- 視覚障害者が、施設内の移動に必要な支援を求める場合に、「何かあったら困る」という抽象的な理由で具体的な支援の可能性を検討せず、支援を断ること。

(合理的配慮の提供義務に反しないと考えられる事例)

(以下、例示)

- 診療等の一環として行っていない業務の提供を求められた場合に、その提供を断ること(必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られていることの観点)。

さらに、環境の整備は、不特定多数の障害者向けに事前的改善措置を行うものであるが、合理的配慮は、環境の整備を基礎として、その実施に伴う負担が過重でない場合に、特定の障害者に対して個別の状況に応じて講じられる措置である。したがって、各場面における環境の整備の状況により、合理的配慮の内容は異なることとなる。合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る事例は、次のとおりである。

(合理的配慮の提供と環境の整備の関係に係る事例)

(以下、例示)

- 障害者差別解消の推進を図るための職員への学内研修を実施(環境の整備)するとともに、職員が、障害者一人一人の障害の状態等に応じた配慮を行うこと(合理的配慮)。
- エレベーターの設置といった施設のバリアフリー化を進める(環境の整備)とともに、肢体不自由のある方が、施設内の移動に補助を必要とした際に、その補助を行う職員等を提供すること(合理的配慮)。
- 障害者から書類への代筆を求められた場合に円滑に対応できるよう、あらかじめ適切な代筆の仕方について研修を行う(環境の整備)とともに、障害者から代筆を求められた場合には、研修内容を踏まえ、本人の意向を確認しながら担当者が代筆すること(合理的配慮)。