

障害を理由とする差別の解消の推進に関する大館市立病院職員対応要領

(目的)

第1条 この要領は、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10条第1項の規定に基づき、また、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）に即して、法第7条に規定する事項に関し、大館市立病院に勤務する職員（嘱託職員、臨時職員及び非常勤職員を含む。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ものとする。

(対象職員)

第2条 この要領の対象となる職員は、市立総合病院及び市立扇田病院の職員とする。

(定義)

第3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。

- 一 障害 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をいう。
- 二 障害者 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をいう。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第4条 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、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。これに当たり、職員は、別紙に定める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 職員は、法第7条第2項の規定のとおり、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、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）の提供をしなければならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

なお、合理的配慮の提供に当たっては、障害者の人格、人権及び意向を尊重しなければならない。

(監督者の責務)

第6条 各所属において職員を監督する立場にある者（以下「監督者」という。）は、前2条に掲げる事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次の各号に掲げる事項を実施しなければならない。

- 一 日常の執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、その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。
 - 二 障害者等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に関する相談、苦情の申し出等（以下「相談等」）があった場合は、迅速に状況を確認すること。
 - 三 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、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7条 職員による障害を理由とする差別に関する障害者及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するため、市立総合病院にあっては事務局総務課に、市立扇田病院にあっては事務局総務係に相談窓口を置く。

- 2 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、電話、ファックス、電子メールに加え、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。
- 3 第1項の相談窓口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、以後の相談等において活用することとする。
- 4 第1項の相談窓口は、患者及び職員等に広く周知するとともに、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

(研修・啓発)

第8条 障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。

- 2 新たに職員となった者に対しては、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させるために、また、新たに監督者となった職員に対しては、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させるために、それぞれ、研修を実施する。
- 3 前項の内容等の詳細は、市立総合病院事務局総務課長が定める。
- 4 職員に対し、障害の特性を理解させるとともに、障害者に適切に対応するために必要なマニュアルの活用等により、意識の啓発を図る。

(委託事業者)

第9条 事務又は事業の全部又は一部を委託等する場合は、提供される合理的配慮の内容が、職員と大きく異なることにより障害者が不利益を受けることのないよう、委託の条件に国の定めるガイドライン（差別を解消するための措置に関する対応指針）を踏まえた不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供を盛り込むなど、必要な措置を講ずるものとする。

附 則

この要領は、平成29年4月1日から施行する。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する大館市職員対応要領に係る留意事項

第1 趣旨

この留意事項は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する大館市立病院職員対応要領（平成29年 月管理者決裁。以下「対応要領」という。）に規定する「不当な差別的取扱いの禁止」及び「合理的配慮の提供」に関し、当院の業務における対応について、留意すべき事項を示すものである。

第2 障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法。以下「法」という。）第7条に、障害者に対する不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供を行政機関においては法的な義務と定めている。

（行政機関等における障害を理由とする差別の禁止）

法第七条 行政機関等は、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 行政機関等は、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、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。

1 対象となる障害者

法が対象とする障害者・障害児（以下、「障害者」という。）は、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（以下「障害」という。）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をいう。

○対象となる障害者は、障害者手帳の所持者に限られない。

○特に女性である障害者は、障害に加えて女性であることにより、更に複合的な困難な状況に置かれている場合があること、障害児には、成人の障害者とは異なる支援の必要性があることに留意する。

2 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、サービス等の提供を拒否する又は提供に当たって場所・時間帯を制限する、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は禁止されている。

(1) 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の措置は、不当な差別的取扱いには当たらない。（以下例）

- ア 障害者を障害者でない者と比べて優遇する取扱い。
(いわゆる積極的改善措置)
- イ 合理的配慮の提供による障害者でない者との異なる取扱い。
- ウ 合理的配慮を提供等するために必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ障害者に障害の状況等を確認すること。

(2) 「正当な理由」の判断の視点

障害者に対して、障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否するなどの取扱いが客観的に見て正当な理由の目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないと言える場合は正当な理由に相当する。

- ア 正当な理由に相当するか否かは、個別の事案ごとに、以下の観点に鑑み、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断すること。
 - (ア) 障害者、事業者、第三者の権利利益
(例：安全の確保、財産の保全、損害発生防止等)
 - (イ) 病院の業務目的・内容・機能の維持
- イ 第三者の立場から見ても納得を得られるような客観性を必要とすること。
- ウ 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説明し、理解を得るよう努めること。
- エ 不当な差別的取扱いを禁止する法の趣旨が失われないように、事故の恐れや危険性が明らかである場合を除き、ただその可能性があるからといって、安易に正当な理由と判断し、サービスを提供しないことは適切ではない。

(3) 不当な差別的取扱いに当たり得る具体例

以下に記載されてい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ており、また、あくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する必要がある。

- 障害を理由に医療提供や相談対応等を拒否する。
- 障害を理由に対応の順序を後回しにする。
- 障害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む。
- 障害を理由に説明会、シンポジウム等への出席を拒む。
- 業務遂行上、特に必要でないにもかかわらず、障害を理由に、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たり、特に支障がないにもかかわらず、付き添い者の同行を拒んだりする。
- 障害者本人を無視して、家族や付き添い者等のみに話しかける。

3 合理的配慮の基本的な考え方

事務又は事業を行うに当たり、個々の場面において、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

過重でないときに、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組のことを「合理的配慮」という。

(1) 合理的配慮は、病院の事務又は事業の目的・内容・機能に照らし、以下のことに留意すること。

ア 本来の業務に付随するものであること。

イ 障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること。

ウ 事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと。

(2) 合理的配慮は、障害の特性や障害者の性別・年齢及び社会的障壁の除去が求められる具体的場面や状況等に応じて異なり、多様かつ個別性が高いものであるため、代替措置の選択も含め、相手方との話し合いによる相互理解を通じ、柔軟に対応がなされるものであること。

また、合理的配慮の内容は技術の進展や社会情勢の変化に応じて変わり得るものであることに留意する。

(3) 意思の表明

意思の表明に当たっては、言語（手話を含む）のほか、点字、拡大文字、筆談、実物の提示や身振りサイン等による合図、触覚による意思伝達など、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（通訳を介するものを含む。）により伝えられる。

また、障害者からの意思表示のみでなく、知的障害者や精神障害（発達障害を含む。）等により本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、支援者・介助者、法定代理人等、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。

なお、法の趣旨に鑑みて、意思の表明が困難な障害者が、家族等を伴っていない場合など、意思の表明がない場合であっても、当該障害者が社会的障壁の除去を必要としている事が明白である場合は、当該障害者に対して適切と思われる配慮を提案するため建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組を行うことが望ましい。

(4) 過重な負担の基本的な考え方

過重な負担については、個別の事案ごとに、以下の要素等を考慮し、具体的場面や状況に応じて総合的・客観的に判断することが必要である。

- 1 事務又は事業への影響の程度（病院の業務目的・内容や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 事務・事業規模
- 5 財政・財務状況

- ア 合理的配慮は、提供を前提に考え、具体的な検討をせずに過重な負担を拡大解釈するなどして法の趣旨を損なうことのないようにすること。
- イ 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するものとし、理解を得るよう努めること。

(5) 合理的配慮の具体例

以下の具体例については、過重な負担が存在しないことを前提としており、あくまでも例示であり、記載されている具体例だけに限られるものではないことに留意する必要がある。

(合理的配慮に当たり得る物理的環境への配慮の具体例)

- 段差やスロープの上り下り等を自力で走行することが困難である車椅子利用者に対して介助を行う。
- エレベーターや扉の開閉等の介助を行う。
- 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。パンフレット等の位置を分かりやすく教える。
- 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・前後の位置取りについて、障害者の希望を聞いたりする。
- 障害の特性により、頻繁に離席の必要がある場合に、会場の座席位置を扉付近にする。
- 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ったことから、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。
- 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、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。
- 災害や事故が発生した際、院内放送で避難情報等の緊急情報を聞くことが難しい聴覚障害者に対し、電光掲示板、手書きのボード等を用いて分かりやすく案内し誘導を図る。
- 視覚障害者に対して誘導（付き添い）を行う。
- パニック発作が発生した場合に、臨時の休憩スペースを設ける。

(合理的配慮に当たり得る意志疎通の配慮の具体例)

- 筆談、読み上げ、手話、点字、拡大文字等のコミュニケーション手段を用いる。
- 意志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。
- 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、分かりやすい

記述で伝達したりする。本人の依頼がある場合には、代読や代筆といった配慮を行う。

- 比喩表現等が苦手な障害者に対し、比喩や暗喩、二重否定表現などを用いずに具体的に表現する。
- 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。また、なじみのない外来語は避ける、漢数字は用いない、時刻は 24 時間表示ではなく午前・午後で表記するなど配慮を念頭に置いたメモを、必要に応じて適時に渡す。
- 会議資料等について点字、拡大文字等で作成する際に、各々の媒体間でページ番号等が異なる得ることに留意して使用する。
- 視覚障害のある委員に会議資料等を事前送付する際、読み上げソフトに対応できるように電子データ（テキスト形式）で提供する。
- 駐車場で通常、口頭で行う案内を、紙にメモをして渡す。
- 市民を対象とする病院主催行事に、希望に応じて手話通訳者及び要約筆記者を配置する。

(ルール・慣行の柔軟な変更の具体例)

- 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。
- 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。
- スクリーン、手話通訳者、板書等がよく見えるように、スクリーンに近い席を確保する。
- 車両乗降場所を施設出入口に近い場所へ変更する。
- 病院敷地内の駐車場等において、障害者の来院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。
- 他人との接触、多人数の中にいることによる緊張等により、発作等がある場合、当該障害者に説明の上、障害の特性や施設の状況に応じて別室を準備する。
- 非公表又は未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、障害のある委員を援助する者の同席を認める。

(6) 環境の整備

合理的配慮を必要とする障害者が多数見込まれる場合、障害者との関係性が長期に渡る場合等には、その都度の合理的配慮の提供とは別に、事前の環境の整備（建築物のバリアフリー化、介助者等の人的支援、情報アクセシビリティの向上、職員に対する研修等）を考慮に入れる。

(環境の整備の例)

- 車椅子利用者が、書類の記入をしやすいよう、車椅子用記載台を設置する。
- 視覚障害者がホームページの閲覧をしやすいよう、文字サイズや配色に配慮し、ホームページ閲覧支援（読み上げ）ソフトに対応しやすいレイアウト構成にする。
- 知的障害者をはじめ、誰でも分かりやすいよう、院内案内の表示に目立ちやすい色や数字を用いる。