

どくりつぎょうせいほうじんこくりつびょういんきこう しょうがい りゆう さべつ かいしょう
独立行政法人国立病院機構における障害を理由とする差別の解消

すいしん かん きてい あん
の推進に関する規程（案）

へいせい ねん がつ にちきていだい ごう
平成28年〇月〇日規程第〇号

（目的）

だい じょう きてい しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん
第1条 この規程は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する

ほうりつ へいせい ねんほうりつだい ごう い か ほう だい じょうだい こう きてい
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

もと しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん かん きほん
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

ほうしん へいせい ねん がつ か かくぎけつてい い か きほんほうしん そく
方針（平成27年2月24日閣議決定。以下「基本方針」という。）に即

して、法第7条に規定する事項に関し、どくりつぎょうせいほうじんこくりつびょういんきこう
として、法第7条に規定する事項に関し、独立行政法人国立病院機構

い か こくりつびょういんきこう しょくいん てきせつ たいおう ひつよう
（以下「国立病院機構」という。）の職員が適切に対応するために必要

てつづき さだ
な手続を定めたものである。

ていぎ
（定義）

だい じょう きてい しょくいん こくりつびょういんきこう しょくいんおよ ことく
第2条 この規程において「職員」とは、国立病院機構の職員及び国

りつびょういんきこう ぎょうむかつどう じゅうじ もの
立病院機構の業務活動に従事する者をいう。

ふとう さべつてきとりあつかい きんし
（不当な差別的取扱いの禁止）

だい じょう しょくいん ほうだい じょうだい こう きてい じむまた じぎょう
第3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（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。以下同じ。）を理由として、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。以下同じ。）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。なお、職員は、これに関連し、別紙の示す事項に留意するものとする。

（合理的配慮の提供）

第4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。）をしなければならない。なお、職員は、これに関連し、別紙の示す
事項に留意するものとする。

（監督者の責務）

第5条 職員のうち、次表に掲げる者(以下「監督者」という。)は、障害者

差別の解消を推進するため、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注意し、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。

本部	部長、課長以上の職
病院	院長、副院長、統括診療部長、薬剤部長 、薬剤科長、看護部長、事務部長
各グループ担当理事 部門	理事、総括長、参事以上の職

一 日常の業務を通じた指導等により、障害者差別の解消に関し、

監督する職員の注意を喚起し、障害者差別の解消に関する認識

を深めさせること。

二 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。

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、障害者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。

懲戒処分

第6条 職員が障害者に対し、不当な差別的取扱いを繰り返す場合、若しくは、過重な負担がないにも関わらず合理的配慮の不提供を繰り返す場合、その態様等によっては信用失墜行為、国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当し、懲戒処分に付されることがある。

相談体制の整備

第7条 国立病院機構は、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の相談窓口を、本部総務部総務課、各病院事務部管理課（管理課を置かない病院にあつては企画課）及び各グループ担当理事部門に設置し、窓口担当者を本部においては総務部長、各病院においては病院長、各グループ担当理事部門においては総括長が職務命令をもって定める。

- 2 前項で指定する窓口については、必要に応じて、相談や紛争解決に対応する職員の確保・充実を図るものとする。

けんしゅう けいはつ
(研修・啓発)

だい じょう こくりつびょういんきこう しょうがい りゆう さべつ かいしょう すいしん ほか
第8条 国立病院機構は、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 あら しょくいん たい もの たい しょうがい りゆう さべつ かいしょう
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、研修を実施する。

3 しょくいん たい しょうがい とくせい りかい しょうがいしゃ てきせつ
職員に対し、障害の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を整備し、意識の啓発を図る。

別紙

どくりつぎょうせいほうじんこくりつびょういんきこう しょうがい りゆう さべつ かいしょう
独立行政法人国立病院機構における障害を理由とする差別の解消

すいしん かん きてい かか りゆういじこう
の推進に関する規程に係る留意事項

第1 不当な差別的取扱いの基本的な考え方

ほう しょうがいしゃ たい せいとう りゆう しょうがい りゆう ざい
法は、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、財・サ
ービスや各種機会かくしゅきかいの提供ていきょうを拒否きよひする又は提供また ていきょうに当たって場所・時間帯
などを制限せいげんする、障害者しょうがいしゃでない者ものに対しては付さない条件たいを付けるこ
となどにより、障害者しょうがいしゃの権利利益けんりりえきを侵害しんがいすることを禁止きんししている。

なお、障害者しょうがいしゃの事実上じじつじょうの平等びやうどうを促進そくしんし、又は達成また たっせいするために必要な
特別とくべつの措置そちは、不当な差別的取扱いふとう さべつてきとりあつかではない。したがって、障害者しょうがいしゃを
障害者しょうがいしゃでない者ものと比べて優遇くら ゆうぐうする取扱いとりあつか(いわゆる積極的改善措置せつきよくてきかいぜん そち)、
ほう きてい しょうがいしゃ たい ごうりてきはいりよ ていきょう しょうがいしゃ
法に規定された障害者に対する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もの こと とりあつかや、合理的配慮ごうりてきはいりよを提供等ていきょうとうするために必要な範囲ひつよう はんい
で、プライバシーに配慮はいりよしつつ障害者しょうがいしゃに障害しょうがいの状況等じょうきやうとうを確認かくにんすること
は、不当な差別的取扱いふとう さべつてきとりあつかには当たらない。不当な差別的取扱いとは、
せいとう りゆう しょうがいしゃ もんだい じむ じぎょう ほんしつてき かんけい
正当な理由なく、障害者しょうがいしゃを、問題となる事務・事業について本質的に関係
する諸事情しよじじょうが同じ障害者おな しょうがいしゃでない者ものより不利ふりに扱うことである点に留意てん りゆうい
する必要がある。
ひつよう

第2 正当な理由の判断の視点

正当な理由に相当するのは、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
ないと言える場合である。国立病院機構においては、正当な理由に相当
するか否かについて、個別の事案ごとに、障害者、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）及び国立病院機構
の事務・事業の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、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が必要である。

職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者又は必要に応
じてその家族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
とが望ましい。

第3 不当な差別的取扱いの具体例

不当な差別的取扱いに当たり得る具体例は以下のとおりである。な
お、第2で示したとおり、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。また、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いる

こと、さらに、それらは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。

(不当な差別的取扱いに当たり得る具体例)

- 障害があることを理由に窓口対応を拒否する。
- 障害があることを理由に対応の順序を劣後させる。
- 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む。
- 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む。
- 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。

第4 合理的配慮の基本的な考え方

- 1 障害者の権利に関する条約（以下「権利条約」という。）第2条において、「合理的配慮」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度の負担を課さないもの」と定義されている。

ほう けんりじょうやく ごうりてきはいりよ ていぎ ふまえ ぎょうせいきかんとう
法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等
たい じむ じぎょう おこな あたり ここ ばめん しょうがいしゃ
に対し、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者
げん しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう むね いし ひょうめい
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
ばあい じっし ともな ふたん かじゅう しょうがいしゃ
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
けんりりえき しんがい しゃかいてきしょうへき じょきよ じっし
の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施
ごうりてきはいりよ おこな もと ごうりてきはいりよ しょうがいしゃ
について、合理的配慮を行うことを求めている。合理的配慮は、障害者
う せいげん しょうがい きいん しゃかい さまざま
が受ける制限は、障害のみに起因するものではなく、社会における様々
しょうへき あいたい しょう しゃかい
な障壁と相対することによって生ずるものとのいわゆる「社会モデル」
かんが かつた ふ しょうがいしゃ けんりりえき しんがい
の考え方を踏まえたものであり、障害者の権利利益を侵害すること
とならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的
しょうへき じょきよ ひつよう ごうりてき とりくみ じっし ともな
障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴
ふたん かじゅう
う負担が過重でないものである。

ごうりてきはいりよ こくりつびょういんきこう じむ じぎょう もくてき ないよう きのう
合理的配慮は、国立病院機構の事務・事業の目的・内容・機能に
て ひつよう はんい ほんらい ぎょうむ ふずい かぎ
照らし、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る
しょうがいしゃ もの ひかく どうとう きかい ていきょう う
こと、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、事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更
じむ じぎょう もくてき ないよう きのう ほんしつてき へんこう
には及ばないことに留意する必要がある。

2 ごうりてきはいりよ しょうがい とくせい しゃかいてきしょうへき じょきよ もとめ ぐ
合理的配慮は、障害の特性や社会的障壁の除去が求められる具

体的場面や状況に応じて異なり、多様かつ個別性の高いものである

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、「第5 過重な負担の基本的

な考え方」に掲げる要素を考慮し、代替措置の選択も含め、双方

の建設的対話による相互理解を通じて、必要かつ合理的な範囲で、

柔軟に対応がなされるものである。さらに、合理的配慮の内容は、技術

の進展、社会情勢の変化等に応じて変わり得るものである。合理的

配慮の提供に当たっては、障害者の性別、年齢、状態等に配慮するものとする。

なお、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わたる場合等には、その都度の合理的

配慮の提供ではなく、後述する環境の整備を考慮に入れることによ

り、中・長期的なコストの削減・効率化につながる点は重要である。

3 意思の表明に当たっては、具体的場面において、社会的障壁の除去

に関する配慮を必要としている状況にあることを言語のほか、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明のみでなく、知的障害や精神障害（

はったつしょうがい ふく とう ほんにん い し ひょうめい こんなん ぼあい
発達障害を含む。)等により本人の意思表明が困難な場合には、

しょうがいしゃ かぞく かいじょしゃなど しえん もの ほんにん
障害者の家族、介助者等、コミュニケーションを支援する者が本人

を ぼさして おこな い し ひょうめい ふく
を補佐して行う意思の表明も含む。

なお、意思の 表明が 困難な 障害者が、家族、介助者等を 伴って

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

しゃかいてきしょうへき じょきよ ひつよう めいはく ぼあい ほう
社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、法

の 趣旨に 鑑みれば、当該 障害者に対して 適切と思われる 配慮を

ていあん けんせつてきたいわ はたら じしゅてき とりくみ つと
提案するために建設的対話を働きかけるなど、自主的な取組に努め

ることが望ましい。

4 合理的配慮は、障害者等の利用を想定して事前に行われる建築

ぶつ 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

こうじょうとう かんきょう せいび きそ ここ しょうがいしゃ たい
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

じょうきょう おう こべつ じっし そち かくぼめん
状況に応じて個別に実施される措置である。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。また、障害の 状態等が 変化することもあるため、特に、

しょうがいしゃ かんけいせい ちようき ぼあいう いてきょう ごうりてきはいいりよ
障害者との関係性が長期にわたる場合等には、提供する合理的配慮

について、適宜、見直しを行うことが重要である。

だい 第 5 過重な負担の基本的な考え方

かじゅう ふたん については、個別の 事案 ごとに、以下の 要素等 を 考慮し、
ぐたいてきばめん じょうきょう おう 総 総合的・客観的に 判断 することが 必要で
ある。

しょくいん かじゅう ふたん あ はんたん ばあい しょうがいしゃまた ひつよう
職員は、過重な負担に当たると判断した場合は、障害者又は必要に
おう 応じてその 家族 にその 理由 を 説明 するものとし、理解 を 得るよう 努める
ことが 望ましい。

- じむ じぎょう への 影響 の 程度 (じむ じぎょう もくてき ないよう きのう そこ
なうか 否か)
- じつげんかのうせい ていど ぶつりてき ぎじゆつてきせいやく じんてき たいせいじょう せいやく
実現可能性の程度 (物理的・技術的制約、人的・体制上の制約)
- ひよう ふたん ていど
費用・負担の程度

だい 合理的配慮の具体例

だい 第4で 示したとおり、合理的配慮は、具体的場面や 状況 に 応じて 異
なり、たよう 多様かつ 個別性の 高いものであるが、具体例としては、次のような
ものがある。

なお、記載した 具体例 については、第5で 示した 過重な 負担 が 存在
しないことを 前提 としていること、また、それらはあくまでも 例示 であり、
きさい 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。

ごうりてきはいりよ あ う ぶつりてきかんきょう はいりよ ぐたいれい
(合理的配慮に 当たり 得る 物理的環境 への 配慮 の 具体例)

- 段差がある場合に、車椅子利用者にキャスター上げ等の補助をする、
携帯スロープを渡すなどする。
 - 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。
 - 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、左右・前後・距離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、頻回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。
- (合理的配慮に当たり得る意思疎通の配慮の具体例)
- 筆談、読み上げなどのコミュニケーション手段を用いる。
 - 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
かくにん確認する。

- 駐^{ちゆうしゃじょう}車場などで通^{つうじょう}常、口^{こうとう}頭で行^{おこな}う案^{あんない}内を、紙^{かみ}にメモをして渡^{わた}す。
- 書^{しよるいきにゆう}類記入の依^{いらいじ}頼時に、記^{きにゆうほうほうなど}入方法等を本^{ほんにん}人の目^めの前^{まえ}で示^{しめ}したり、わ
かりやすい記^{きじゆつ}述で伝^{でんたつ}達したりする。
- 比^ひ喩表^{ひゆうげんなど}現等が苦^{にがて}手な障^{しょうがいしゃ}害者に対^{たい}し、比^ひ喩や暗^{あんゆ}喩、二^{にじゅうひていひゆうげん}重否定表^{にじゅうひていひゆうげん}現
などを^{もち}用^{せつめい}いずに説^{せつめい}明する。
- 知^{ちてきしょうがいしゃ}的障^{もう}害者から申^でし出^{さい}があつた際^{さい}に、ゆ^{ていねい}っくり、丁^く寧に、繰^{かえ}り返^{かえ}
し説^{せつめい}明し、内^{ないよう}容が理^{りかい}解されたことを確^{かくにん}認しながら^{おうたい}応^{おうたい}対する。また、な^なじ
みのない外^{がいらいご}来語はさ^{かんすうじ}ける、漢^{もち}数字は用^{じこく}いない、時^じ刻は24時^{じかんひょうき}間表^{じかんひょうき}記では
なく午^{ごぜん}前・午^{ごご}後で表^{ひょうき}記するなどの配^{はいりよ}慮を念^{ねんとう}頭に置^おいたメモを、必要^{ひつよう}に
お^{おう}うじて^{てきじ}適^{わた}時に渡^{わた}す。

(ル^{かんこう}ール・慣^{じゅうなん}行の柔^{へんこう}軟な変^{ぐたいれい}更の具^{ぐたいれい}体例)

- 順^{じゅんばん}番を待^まつことが苦^{にがて}手な障^{しょうがいしゃ}害者に対^{たい}し、周^{しゅうい}囲の者^{もの}の理^{りかい}解を得^えた上^{うえ}
で、手^{てつづ}続^{てつづ}き順^いを入れ替^かえることを考^{こうりよ}慮する。
- 立^たって列^{れつ}に並^{なら}んで順^{じゅんばん}番を待^まっている場^{ばあい}合^{しゅうい}に、周^{しゅうい}囲の者^{もの}の理^{りかい}解を得^え
た上^{うえ}で、当^{とうがいしょうがいしゃ}該障^{じゅんばん}害者^くの順^く番が来^{べつしつ}るまで別^{せき}室^{ようい}や席^{ようい}を用^{こうりよ}意^{こうりよ}することを考^{こうりよ}慮
する。
- 病^{びょういん}院の敷^{しきちない}地内^{しきちない}において、車^{しゃりようじょうこうぼしよ}両^し乗^{せつ}降^で場^い所^{ぐち}を施^{ちか}設^{ちか}出^{ぼしよ}入^{ぼしよ}り口^{ぼしよ}に近^{ぼしよ}い場^{ぼしよ}所^{ぼしよ}
へ変^{へんこう}更^{へんこう}する。

○ 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、当該障害者に説明の上、施設の状況に応じて別

室を準備することを考慮する。