ビューティ＆ウェルネス専門職大学障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領

（目　的）

第１条　この要領（以下「対応要領」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）に即して、ビューティ＆ウェルネス専門職大学（以下「本学」という。）の教職員（非常勤の教職員を含む。）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。

（障害を理由とする不当な差別的取扱及び合理的配慮の基本的な考え方）

第２条　この対応要領において、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、教育及び研究、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、及び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及び研究、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ものとし、教職員は、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説明し、理解を得るよう努めなければならない。

３　この対応要領において、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・客観的に検討を行い判断するものとし、教職員は、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。

（１）教育及び研究、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・技術的制約及び人的・体制上の制約）

（３）費用・負担の程度

（４）本学の規模及び財政・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３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、以下の各号のとおりとする。

（１）最高管理責任者　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、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）監督責任者　副学長、学部長、図書館長、事務局長、事務局各課長をもって充て、最高管理

責任者を補佐するとともに、教職員に対する研修・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を講ずるものとする。また、担当業務に係る障害者差別解消の推進に関し責任を有し、障害者差別解消の推進に必要な措置を講ずるとともに、次条に規定する役割を果たすものとする。

（監督責任者の役割）

第４条　監督責任者は、前条に定めるもののほか、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、所属する教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、所属する教職員等に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

２　監督責任者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、最高管理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５条　教職員は、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。

（合理的配慮の提供）

第６条　教職員は、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。

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。

（相談体制の整備）

第７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等は、次の各号のとおりとする。

（１）在学生・入学志願者関係　学務・キャリア支援課又は入試課の学生相談窓口

（２）教職員関係　総務課

（３）その他　学長が指名する教職員

（紛争の防止等のための体制）

第８条　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ための体制等は、次の各号のとおりとする。

（１）在学生・入学志願者関係　学務・キャリア支援課又は入試課
（２）教職員関係　総務課

（教職員への研修・啓発）
第９条　本学は、障害者差別解消の推進を図るため、教職員に対し、次の各号のとおりの研修・啓発を行うものとする。
（１）新たに教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）新たに監督責任者となった教職員に対して、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる役割について理解させるための研修
（３）その他教職員に対し、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意識の啓発

（懲戒処分等）
第１０条　教職員が、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、職務上の義務に反し、又は職務を怠った場合等に該当し、本学の就業規則又は有期雇用職員就業規則に規定する懲戒処分等に付されることがある。

附　　則

この要領は、令和５年４月１日から施行する。