

○障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程（案）

（平 2 7 規程第 号 平成 2 8 年 月 日）

（目的）

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法律（平成 2 5 年法律第 6 5 号。以下「法」という。）第 9 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 2 7 年 2 月 2 4 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、国立研究開発法人海洋研究開発機構（以下「機構」という。）の役員及び職員等が適切に対応するために必要な事項を定めたものである。

（定義）

第 2 条 この規程における用語の定義は、次の各号に定めるところによる。

- （1）障害者とは障害者基本法（昭和 4 5 年法律第 8 4 号）第 2 条で定めている身体障害、知的障害、精神障害、その他の心身の機能の障害がある者であって、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。
- （2）「職員」とは、制文規程（平 1 7 規程第 6 0 号）第 3 条に定める職員をいう。
- （3）「役職員」とは、制文規程第 3 条に定める役職員をいう。

（役職員の責務）

第 3 条 役職員は、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。

（合理的配慮の提供）

第 4 条 役職員は、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。

（所属長の責務）

第 5 条 部署の管理監督の任にある者（以下「所属長」という。）は、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。

- (1) 日常の執務を通じた指導等により、障害差別の解消に関し、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 所属長は、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。

(懲戒処分等)

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した場合、又は過重な負担がないにもかかわらず合理的配慮の不提供を繰り返した場合には、その態様等によっては、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合等に該当し、懲戒処分等に付されることがある。

(相談体制の整備)

第7条 役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の相談窓口は、総務部総務課とする。

2 前項に定める相談等への対応に際して、総務部総務課は、当該対応に必要な他の部署と協力してこれにあたるものとする。

3 第1項の相談窓口は、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 機構は、障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員等に対し、必要な研修及び啓発を行うものとする。

2 新たに職員等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、新たに管理職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 職員等に対し、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業務マニュアル等により、意識の啓発を図る。

(その他)

第9条 この規程に規定するもののほか、この規程を実施するにあたって必要な事項は、別に業務マニュアルに定める。

附 則

この規程は、平成28年 月 日から施行する。