

平成28年3月28日
27（規程）第155号

障害を理由とする差別の解消の推進に関する規程

（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25年法律第65号。以下「法」という。）第9条第1項及び「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。以下「基本方針」という。）に基づき、国立研究開発法人日本原子力研究開発機構（以下「機構」という。）の職員等が、機構の事務又は事業を行うに当たり、障害を理由とする差別の解消に向けた取組の推進に資することを目的とする。

（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、障害者基本法第2条第1号に規定する障害者をいい、いわゆる障害者手帳の所持者に限られない。
- （2）「職員等」とは、国立研究開発法人日本原子力研究開発機構法（以下「機構法」という。）第10条に規定する役員及び独立行政法人通則法第26条に規定する職員並びに嘱託、常勤職員等の機構と雇用関係にある者をいう。

（不当な差別的取扱いの禁止）

第3条 機構は、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）

第4条 機構は、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（以下「合理的配慮」という。）をしなければならない。

- 2 前項の規定は、障害者からの意思表示のみではなく、知的障害や精神障害等により本人の意思表示が困難な場合又は当該意思表示がない場合であって、当該障害者が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お

いても同様とする。

(監督者の責務)

第5条 職員等のうち、職務の級が6級以上の職員（以下「監督者」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にし、また、障害者に対して合理的配慮をするよう努めなければならない。

- 一 日常の執務を通じた指導等により、障害差別の解消に関し、監督する職員等の注意を喚起し、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 障害者から不当な差別的取扱い、合理的配慮がなされないことに対する相談、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。
 - 三 合理的配慮の必要性が確認された場合、監督する職員等に対して、合理的配慮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。

(相談窓口の整備)

第6条 機構に、障害者及びその家族その他の関係者から寄せられた、職員等による障害を理由とする差別に関する相談等に的確に対応するための相談窓口を設置する。相談窓口は、総務部総務課及び各拠点総務担当課とする。

- 2 相談を行おうとする者は、手紙、電話、FAX、電子メール等の方法を用いて相談を行うことができることとする。
- 3 第1項の相談窓口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項の相談窓口については、必要に応じて、充実を図るよう努めるものとする。
- 5 各拠点総務担当課は、障害者及びその家族その他の関係者から寄せられた、職員等による障害を理由とする差別に関する相談等があった場合、速やかに総務部総務課に報告するものとする。

(研修・啓発)

第7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・啓発を行うものとする。

- 2 機構は、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、新たに監督者となった職員等に対しては、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 機構は、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、意識の啓発を図る。

附 則

この規程は、平成28年3月28日から施行する。