

障がい者差別の解消に向けた取組

行政機関名：三重県健康福祉部障がい福祉課

平成 27 年度の取組

1 職員対応要領の策定

障害者差別解消法第 10 条第 1 項の規定に基づき、平成 27 年 12 月 28 日付けで、県職員を対象とする「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律に基づく職員の対応に関する要領」を策定。

2 職員研修の実施

障害者差別解消法の施行に備え、平成 28 年 1 月から 2 月にかけて、県職員全体に対する説明会（所属長に対して 6 回、一般職員に対して 18 回）を実施。

3 広報啓発活動の実施

- ① 障害を理由とする差別の解消に向けた地域フォーラムの開催（主催：内閣府・三重県）（平成 27 年 12 月）
- ② 「県政だより」（平成 28 年 1 月号）への特集記事の掲載
- ③ 三重テレビ「県政チャンネル」における啓発番組の放送（平成 28 年 1 月）
- ④ 伊勢新聞への啓発広告の掲載（平成 28 年 3 月）
- ⑤ 街頭啓発（津駅前と近鉄四日市駅前の 2 か所）の実施（平成 28 年 3 月）
- ⑥ 県内の障がい福祉サービス事業所連絡協議会や民生委員児童委員協議会、社会福祉法人等からの要請による会議や研修会の場における説明

平成 28 年度の取組

1 相談窓口の設置

平成 28 年 4 月 1 日に、健康福祉部障がい福祉課に相談窓口を設置。

2 職員研修の実施

新規採用者研修や新任所属長研修において、障害者差別解消法の概要や職員対応要領について説明。

3 広報啓発活動の実施

- ① 障害福祉サービス事業者等集団指導時における説明（平成 28 年 7 月に 4 会場で説明）
- ② 県や医師会が主催する社会保険集団指導時における医療機関に対する説明（平成 28 年 7 月から平成 29 年 2 月までの間に 9 会場で説明）
- ③ 三重県障がい者差別解消セミナーの開催（健康福祉部と三重県障がい者差別解消支援協議会との共催）（平成 28 年 9 月に県庁講堂にて開催）
- ④ 出前トーク等を活用した障がい者団体等に対する説明（随時）
- ⑤ 市町からの要請による市町職員に対する説明（随時）
- ⑥ 街頭啓発（駅前や商業施設）の実施（平成 29 年 3 月）
 - ・津新町駅、近鉄四日市駅、宇治山田駅
 - ・イオンモール鈴鹿

⑦ 「みみの日記念第3回手話フェスティバル」会場にてブース展示の実施（平成29年3月）

4 障害者差別解消地域支援協議会の設置及び開催

障害者差別解消法第17条第1項の規定に基づき、平成28年8月に「三重県障がい者差別解消支援協議会」を設置し、第1回協議会を開催。また、平成29年1月に第2回協議会を開催。

5 市町での体制整備の促進

障害者差別解消法の運用に関する情報共有を図るとともに、職員対応要領の策定や相談窓口の開設、障害者差別解消地域支援協議会の設置などについて働きかけを実施（平成28年12月から平成29年1月にかけて県内全市町への訪問を実施、また、市町担当者会議（平成29年3月）で説明）。

平成29年度の取組予定

1 相談窓口の拡充

平成29年4月1日に、三重県障害者相談支援センターにも相談窓口を設置。

2 職員研修の実施

新規採用者研修において、障害者差別解消法の概要や職員対応要領について説明。

3 広報啓発活動の実施

- ① 「県民の日」記念事業（平成29年4月）、消費者月間記念講演会（平成29年5月）等の会場における障害者差別解消法の啓発パンフレットの配布。
- ② 介護保険サービス事業者等集団指導時における説明（平成29年6月に3会場で説明）。
- ③ 出前トーク等を活用した障がい者団体等に対する説明（随時）。
- ④ 市町からの要請による市町職員に対する説明（随時）。
- ⑤ 障がい者差別の解消を図るためのフォーラム等の開催（障害者週間（12月3日から同月9日まで）の前後において、複数回のイベントを開催する方向で検討）。

4 障害者差別解消地域支援協議会の開催

平成29年7月に、第1回協議会を開催。内閣府作成の「合理的配慮事例集」を配布し、各団体関係者への周知を依頼。平成30年1月頃に、第2回協議会を開催（予定）。

5 市町での体制整備の促進

障害者差別解消法施行から1年が経過し、全ての市町で相談窓口が設置されたが、職員対応要領の策定や障害者差別解消地域支援協議会の設置については未実施の市町があり、さらなる働きかけを実施（予定）。

6 障がい者差別解消条例策定に関する議会の動き

三重県議会に障がい者差別解消条例策定調査特別委員会が設置され、条例制定について検討が行われている。

障がいを理由とする差別の解消に向けた取組

行政機関名 教育委員会事務局

平成 27 年度の取組

1 職員対応要領の策定

県教育委員会は、平成 28 年 3 月、県教育委員会事務局及び県立学校職員を対象に「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に基づく対応に関する要領を策定しました。この対応要領では、学校教育分野における障がいを理由とする「不当な差別的取扱い」及び「視覚情報の処理が苦手な児童生徒等のために黒板周りの掲示物等の情報量を減らす」等の「合理的配慮」の具体例を例示しました。また、県立学校管理職を対象に職員対応要領の説明を行うとともに、市町等教育委員会へ情報提供しました。

2 障がいを理由とする差別の解消に向けた取組

- (1) 教職員を対象に、学校における合理的配慮等について研修を実施
- (2) 人権学習指導資料（小学校高学年）「みんなのひろば」の作成・配付
障がいのある人と障がいのない人が共に暮らす社会をつくるために、合理的配慮や相互の関わり合いの必要性を理解する学習展開例を掲載
- (3) 人権学習指導資料の活用を促進するための研修講座を実施
人権学習指導資料「気づく つながる つくりだす」の活用方法を説明
- (4) 各校の校内研修への指導・助言

平成 28 年度の取組

1 相談窓口の設置

学校教育分野における障がい者及びその家族等の相談に対応するための窓口を、人権教育課に設置しました。

2 障がいを理由とする差別の解消に向けた取組

- (1) 管理職を対象に「学校における合理的配慮」をテーマとした研修を実施
- (2) 人権教育推進委員会等代表者を対象に、「障害者差別解消法」及び職員対応要領についての周知・説明
- (3) 人権学習指導資料（小学校低中学年）「みんなのひろば」の作成・配付
障がい者の社会参加を保障するための工夫や支援の手立てを、体験活動をとおして学ぶ学習展開例を掲載
- (4) 人権学習指導資料の活用を促進するための研修講座を実施
人権学習指導資料（小学校高学年）「みんなのひろば」の活用方法を説明
- (5) 各校の校内研修への指導・助言

平成 29 年度の取組予定

1 障がいを理由とする差別の解消に向けた取組

- (1) 人権学習指導資料「人権教育ガイドライン」の作成・配付
平成 29 年 3 月に改定した三重県人権教育基本方針に基づく個別的な人権問題の現状や課題、具体的な取組内容等を示した指導資料「人権教育ガイドライン」を作成し、県内の公立学校及び市町等教育委員会に配付します。
- (2) 人権学習指導資料の活用を促進するための研修講座を実施
人権学習指導資料（小学校低中学年）「みんなのひろば」の活用方法を説明
- (3) 各校の校内研修への指導・助言

障がい者差別の解消に向けた取組

行政機関名 警察本部

平成 27 年度の取組

該当なし

平成 28 年度の取組

1 三重県警察における障害を理由とする差別の解消の推進に関する訓令の制定

平成 28 年 4 月 1 日、「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律」（以下法とする）が施行されたことを受け、同法第 10 条第 1 項に基づき、障害を理由とする差別の基本的考え方や、不当な差別的取扱いになり得る行為の具体例、合理的配慮として考えられる好事例等を挙げ、相談体制の整備、職員への教養・啓発等を内容とする職員対応要領を示した訓令を制定した。

2 運転免許センターにおける合理的配慮

- (1) 視覚障害者の通行を確保するため、故障して長年締切となっていた点字ブロックが設置された出入口ドアを修理
- (2) 聴覚障害者のために、運転免許更新講習時に講習担当者が話す内容を記載した資料の配付（講習後回収）及び字幕入り DVD を作成

3 警察署窓口等における合理的配慮

- (1) 耳マーク表示板の設置
- (2) 筆談ボードの設置

4 職員に対する訓令の周知

- (1) 平成 28 年 4 月に、職員に訓令を周知させるための文書を発出
- (2) 平成 28 年 6 月中、各警察署に巡回指導を実施し、署員に訓令の周知を徹底するよう指導

5 教養の実施

- (1) 平成 29 年 3 月の人事異動後の新任所属長研修において、法及び訓令に関する教養を実施
- (2) 各警察署の例会教養時及び警察学校初任科生に対して、法及び訓令に関する教養を実施

平成 29 年度の取組予定

教養の実施

各警察署及び警察学校において法及び訓令に関する教養を実施予定

障がい者差別の解消に向けた取組

行政機関名 三重労働局

1 「障害者の雇用の促進等に関する法律の改正」に係る周知について

(1) 各種会議、講習会等における周知

- ① 法律の施行を控え、労働局、ハローワークが主催する会議の他、関係機関等が実施する会議、講師として参加した研修会等の場で、障害者雇用担当官の他各ハローワークの担当官が法改正の趣旨及び内容について集中的に説明・周知を実施。
- ② 上記説明会開催・出席件数 16 回、参加人員 785 人（労働局開催分のみ）
 - 主な説明会
 - ・ 障害者雇用のための職域開発セミナー（四日市会場 平成 27 年 11 月 12 日 参加人員 67 人、津会場 平成 27 年 11 月 26 日 参加人員 79 人）
 - ・ 松阪市職員を対象とした説明会（平成 28 年 5 月 13 日 参加人員約 200 人）
 - ・ 三重県厚生農業協同組合連合会における説明会（平成 28 年 5 月 30 日 70 人）

(2) リーフレット等活用による周知

- ① 厚生労働省で作成した事業主向け周知用リーフレット「雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となります」をハローワークの他関係機関等に掲示。
- ② 県内企業（50 人以上規模 1,014 社）に対し、障害者雇用義務の周知と併せ同リーフレットを送付。（平成 28 年 2 月 8 日）
- ③ 上記説明会の場においては、同リーフレットを使用し周知を実施。
- ④ 周知の強化を図るため新たに事業所向け、障害者向け周知用ポスターを作成し、関係機関や企業等に配布。（平成 29 年 3 月）

(3) 障害者差別禁止・合理的配慮に関する Q&A 等による周知

- ① 厚生労働省が取りまとめた、「障害者差別禁止・合理的配慮に関する Q&A」により、法律の詳細な内容について説明を実施。
- ② また、全国のハローワークや高齢・障害・求職者雇用支援機構が収集した合理的配慮に関する事例を取りまとめた「合理的配慮指針事例集」を企業等に配布し、具体的な対応方法に関する周知を実施。

2 ハローワークにおける対応について

(1) 職員等に対する研修の実施

- ① 障害者担当、求人受理担当を中心として、ハローワーク職員・相談員に対し法改正の内容に関する研修を実施。（平成 27 年度～）
- ② 労働局内各部局が実施する職員研修において、雇用の分野における障害者差別禁

止・合理的配慮の提供義務をテーマとして研修を実施。(平成 27 年度～)

- ③ 三重労働局全職員を対象として、「厚生労働省における障害を理由とする差別の解消に関する対応要領」に係る研修を実施。(平成 28 年度、全 4 回実施)

(2) ハローワークにおける担当窓口の設置

- ① 各ハローワークにおいて担当窓口を設置し、障害者及び事業主からの相談等に対し個別に対応。
- ② 労働局内の雇用機会均等室や労働基準監督署内の総合労働相談コーナーへの相談に関し、差別禁止・合理的配慮の提供に係る事案に関しては、ハローワークに連絡を行うなど連携した対応を実施。

雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正（平成28年4月1日施行）

Point 1 雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されています。

<募集・採用時>

- ◆単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ◆業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

<採用後>

- ◆労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすること

など

<禁止される差別に該当しない場合>

- ◇積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと
例：障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）
- ◇合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること
例：障害者でない労働者の能力が障害者である労働者に比べて優れている場合に、評価が優れている障害者でない労働者を昇進させること
- ◇合理的配慮に応じた措置をとること
（その結果として、障害者でない人と異なる取扱いとなること）
例：研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障害者のみ独自メニューの研修をすること
など

（裏面へ）



Point 2

合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

<募集・採用時>

- ◆ 視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ◆ 聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

<採用後>

- ◆ 肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ◆ 知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行なったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- ◆ 精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

など

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます。

合理的配慮は障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個別性が高いものです。

したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、**障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。**

合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との**相互理解**の中で提供されるべきものです。

Point 3

相談体制の整備・苦情処理 紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

自主的解決が図れない場合は、都道府県労働局長が当事者からの求めに応じ、必要な助言、指導または勧告を事業主又は障害者に対して行うとともに、必要と認めるときは第三者による調停を行わせます。

ご不明な点は、お近くの都道府県労働局・ハローワークにお問い合わせください。
詳細については、厚生労働省ホームページ「障害者雇用対策」に関係資料を掲載中です。

URL: http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html

障害者雇用対策

検索

ちょっとした

配慮でキラリ 個の力

「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、平成28年4月1日から施行！
 障害のある人もない人も、自分の能力を活かして働ける職場づくりのために、雇用分野
 における障害者差別が禁止され、合理的配慮の提供が事業主に義務付けられています。



障害者差別の禁止とは？

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されています。

合理的配慮の提供義務とは？

求人に応募した障害のある人や雇用している障害のある人に対して、支障となっている事情を取り除く措置を講ずることです。
 事業主は負担が重すぎない範囲で対応する必要があります。



平成30年4月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

また併せて、下記の2点についてもご注意ください。よろしくお願いいたします。

留意点

① 対象となる事業主の範囲が、**従業員45.5人以上に広がります。**

▶ 従業員45.5人以上50人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

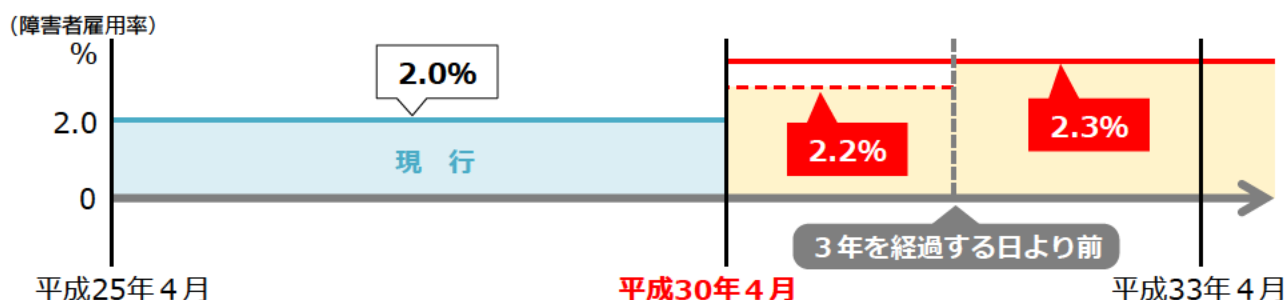
- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

留意点

② 平成33年4月までには、**更に0.1%引き上げとなります。**

▶ 平成30年4月から3年を経過する日より前※に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。（国等の機関も同様に0.1%引上げになります。）

※ 具体的な次回の引き上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。
※ 2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。



Q1. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

A1. 新しい法定雇用率で算定していただくこととなります。平成31年4月1日から同年5月15日までの間に申告していただく分（申告対象期間が、平成30年4月から平成31年3月までの分）適用されますので、申告の際はご注意ください。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

A2. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

Q3. 障害者はどのような仕事に向いているのでしょうか？

A3. 「障害者に向いている仕事」「障害者に向いていない仕事」というものではありません。一人ひとりの障害状況やスキルの習得状況、本人の希望・意欲に応じて、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職まで、様々な職種で雇用されています。

(参考)障害者雇用事例リファレンスサービス <http://www.ref.jeed.or.jp/>

開講のお知らせ

平成29年秋

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座
が始まります！

養成講座の概要

- ◆メリット：精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。
- ◆講座時間：90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- ◆受講対象：**企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。**

※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。

※ 受講された方には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈予定です（数に限りがあります）。



事業所への
出前講座もあります

ハローワークから講師が事業所に出向きます。

また、**精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士の有資格者などに相談できます。**

詳しくは、都道府県労働局職業安定部職業対策課にお問い合わせください。

※「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度等ではありません。
また、本講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求めるものでもありません。



障がい者雇用に関する理解を深めるための取組

行政機関名 三重県雇用経済部

1 ステップアップカフェ「C o t t i 菜（こっちな）」

(1) 概要

ステップアップカフェ「C o t t i 菜」(以下「ステップアップカフェ」という。)は、障がい者雇用の推進に向けた新たな取組として県が整備し、平成 26 年 12 月 24 日に、県総合文化センターフレンテみえ 1 階にオープンしました。

ステップアップカフェは、障がい者が生き生きと働く姿を企業や県民の皆さんに見ていただき、障がい者が働くことについて考え、理解を深め、障がい者だけでなく、私たち社会全体もステップアップしていくことを目的としています。

ステップアップカフェの運営については、企画提案コンペにより運営事業者に決定した社会福祉法人朋友（ほうゆう）が、福祉サービス事業所としてではなく、従業員との一般的な雇用契約に基づく事業所として運営しています。

(2) ステップアップカフェの機能

① カフェ機能

訓練の場として職場実習等を行うとともに、障がい者が生き生きと働く姿を発信しています。

② ブラッシュアップ機能

チャレンジの場として、障がい者就労支援事業所等で作られた商品の展示・販売を通じて、商品のブラッシュアップや製作意欲の向上につなげています。

③ コーディネート機能

交流の場として、障がい者雇用に関する理解を深めるため、企業や県民の皆さんと障がい者との交流事業などを実施しています。

(3) 運営状況

① 総来店者数

66,189 人（～H29.5.31）

② 障がいのあるスタッフの雇用状況

3 人（H29.6.1 現在）

③ 職場実習等受入れ

18 人（～H29.5.31）

（職場実習 14 人、インターンシップ 4 人）

④ 視察等受入れ

44 件 752 人（～H29.5.31）

⑤ 障がい者就労支援事業所等の商品の取扱い

累計取扱数 49 事業所 170 点（～H29.5.31）

2 ステップアップ大学

(1) 概要

ステップアップカフェの場を活用した新たな交流の取組として、平成 28 年 12 月 20 日にステップアップ大学を開校しました。

ステップアップ大学では、企業や県民の皆様には障がい者雇用に関する理解をさらに深めていただくため、毎月第 2 金曜日の午後 6 時 30 分から約 1 時間、ステップアップカフェ店内において、“C o t t i 菜で「知る」”という授業を行っています。

県内で働く障がい者が話し手となって、仕事の様子や普段の生活、就職するまでの思いなどを話すとともに、参加者からの質問に答えます。障がい者ご本人やご家族、支援者、企業関係者などさまざまな方々に参加していただき、「障がい者が働くこと」について知る、考えるきっかけを作ることを目的としています。

(2) これまでに実施した「知る」の授業（開校式～平成 29 年 6 月）

① 話し手の方の障がい等

聴覚障がい、内部障がい、難聴、弱視、発達障がい、高次脳機能障がい、軽度発達障がい、難病（全身性エリテマトーデス）

② 参加者数

- ・開校式の授業（12 月） 66 人
- ・月例の授業（1～6 月） 122 人

(3) 今後の「知る」の授業（予定）

- ・ 7 月 14 日 脊髄小脳変性症の方
- ・ 8 月 18 日 左下腿切断の方 ※ 8 月は第 3 金曜日に変更
- ・ 9 月 8 日 知的障がいの方

障がい者差別の解消に向けた取組

行政機関名 津地方法務局

平成 28 年度 of 取組 (27 年度も一部含む)

- 1 「障がいを理由とする偏見や差別をなくそう」を啓発活動年間強調事項(17 項目)の 1 つとして定める。
- 2 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」周知 (関係機関への広報・ポスターの掲示・ホームページの掲載等)
- 3 研修会、講演会等の実施
- 4 人権相談・人権救済活動
- 5 「高齢者・障害者の人権あんしん相談」強化週間の実施
- 6 各種啓発活動の中での取組

平成 29 年度 of 取組 (予定を含む)

- 1 「障がいを理由とする偏見や差別をなくそう」を啓発活動年間強調事項(17 項目)の 1 つとして定める。
- 2 社会福祉施設等における啓発活動
- 3 民間団体等と連携した啓発活動
- 4 人権相談・人権救済活動
- 5 「高齢者・障害者の人権あんしん相談」強化週間の実施
- 6 各種啓発活動の中での取組

障がい者差別の解消に向けた取組

行政機関名 環境生活部人権課（人権センター）

平成 27 年度 of 取組

1 人権啓発の推進に係る取組

(1) 県民人権講座の開催

- ・ 障害者差別解消法と障害のある人の権利
～私たち抜きに私たちのことを決めないで～

講師 NPO法人ピアサポートみえ 相談支援専門員 杉田宏

(10月19日・川越町あいあいホール)

2 人権擁護の推進に係る取組

(1) 人権に関わる相談担当者等スキルアップ講座の開催

- ・ ともに生きる、ともに支える ～障がい者の人権について考える～

講師 津市立三重短期大学 非常勤講師 脇田愉司 (6月18日)

- ・ 精神に障がいのある親とその子どもの理解 ～理解から支援へ～

講師 鈴鹿医療科学大学看護学部 准教授 土田幸子 (12月17日)

平成 28 年度 of 取組

1 人権啓発の推進に係る取組

(1) 県民人権講座の開催

- ・ RAMOトーク&ライブ ～知ろうとするより 感じてほしい～

講師 RAMO (自閉症の息子2人をもつ父親と長男の音楽ユニット)

(10月16日・多気町多気中学校)

(2) 県人権センター開設20周年記念事業 (11月20日)

- ・ 講演会 ダウン症の娘と共に生きて

講師 書家 金澤泰子 (翔子さんの母)

- ・ 席上揮毫 書家 金澤翔子

2 人権擁護の推進に係る取組

(1) 人権に関わる相談担当者等スキルアップ講座の開催

- ・ 障害者差別解消法の取組について ～社会のバリアについて考える～

講師 県健康福祉部人権・危機管理監 森岡賢治 (5月17日)

- ・ 統合失調症ってどんな病気？私の場合。 ～あってよかった こんな支援～

講師 津市立美里中学校 学校図書館司書 岡田彩 (10月13日)

平成 29 年度 of 取組予定

1 人権啓発の推進に係る取組

(1) 県民人権講座の開催

障がい者の人権をテーマに開催予定

2 人権擁護の推進に係る取組

(1) 人権に関わる相談担当者等スキルアップ講座の開催

- ・手話入門講座 ～手話はろう者と聞こえる人をつなぐ懸け橋～

講師 県健康福祉部障がい福祉課 主査 中澤英明

専任手話通訳者 田中ひろみ（5月18日）

- ・この怒りなんとかならないの！！

～今日から始める心のコップ大きくする3つの暗号～

講師 県こころの医療センター 地域支援室長 山元孝二（6月22日）

- ・精神障がいの理解について

～精神障がい者版地域包括ケアシステムの構築に向けて～

講師 障害者相談支援センター ソシオ 管理者 下方宏明（6月22日）