とくしま障がい者雇用促進行動計画（第７期）
（素案）

（令和９年度～令和１２年度）

令和９年〇月
徳島県

目　　次

１　計画策定の趣旨 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

２　目指すべき姿 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

３　障がい者の雇用等の現状と課題

（１）徳島県内の障がい者手帳交付状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

（２）徳島県の障がい者の職業紹介状況の推移・・・・・・・・・・・・・・・ 5

（３）徳島県における障がい者雇用状況の推移・・・・・・・・・・・・・・・ 6

（４）法定雇用率達成企業数（事業所規模別）・・・・・・・・・・・・・・・ 7

（５）障がい者雇用の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

４　行動計画指針 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

５　主要施策

（１）企業のニーズや障がい特性に応じた多様な職業訓練等の充実
・・・・・・・・ 10

（２）障がい特性に応じたきめ細かな就労支援の促進
・・・・・・・・ 11

（３）障がい者雇用促進と生きがいを持って働き続けられる社会づくり
・・・・・・・・ 13

参考資料

○　とくしま障がい者雇用促進憲章・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

○　徳島県障がい者の雇用の促進等に関する条例 ・・・・・・・・・・・・ 16

○　障がいのある人もない人も暮らしやすい徳島づくり条例・・・・・・・ 19

１　計画策定の趣旨

この行動計画は、「とくしま障がい者雇用促進憲章※（平成１９年１２月制定）」に基づき、障がいのある人の雇用の促進を図るための計画です。

計画期間は、令和９年度～令和１２年度の４年間とします。

※「とくしま障がい者雇用促進憲章」は、障がい者雇用の促進を目指す県とそれに賛同する県内の有識者、障がい者団体、経済団体等の有志で構成された「とくしま障がい者雇用促進県民会議」が、障がいのある人の「働きたい」という想いを実現するために、個人、地域、事業主及び行政が、取り組むべき指針を示したものです。

※「障がいのある人」とは、身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がい（以下「障がい」という。）がある者であって、障がい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者をいいます。

２　目指すべき姿

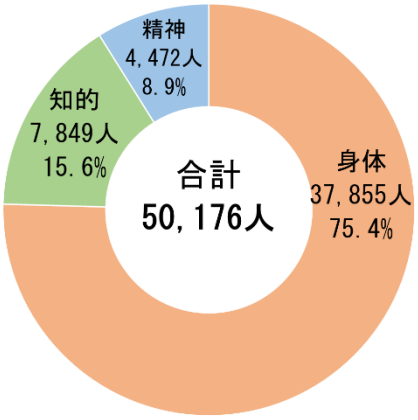
障がいのある人の働きたいを実現し、いきいきと働き続けることのできる社会を構築します。

３　障がい者の雇用等の現状と課題

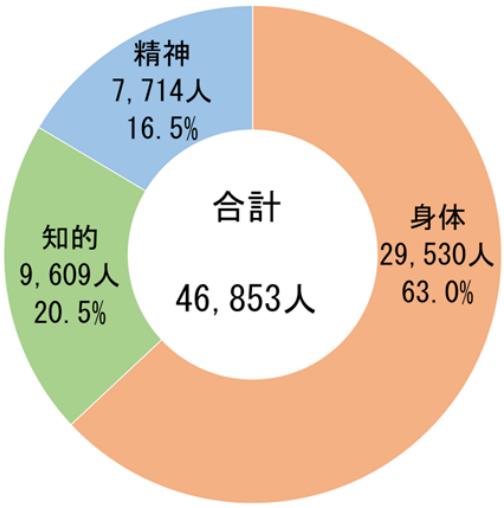
（１）徳島県内の障がい者手帳交付状況（身体、知的、精神）

●障がい者手帳交付者数

（平成２７年度）



（令和７年度）

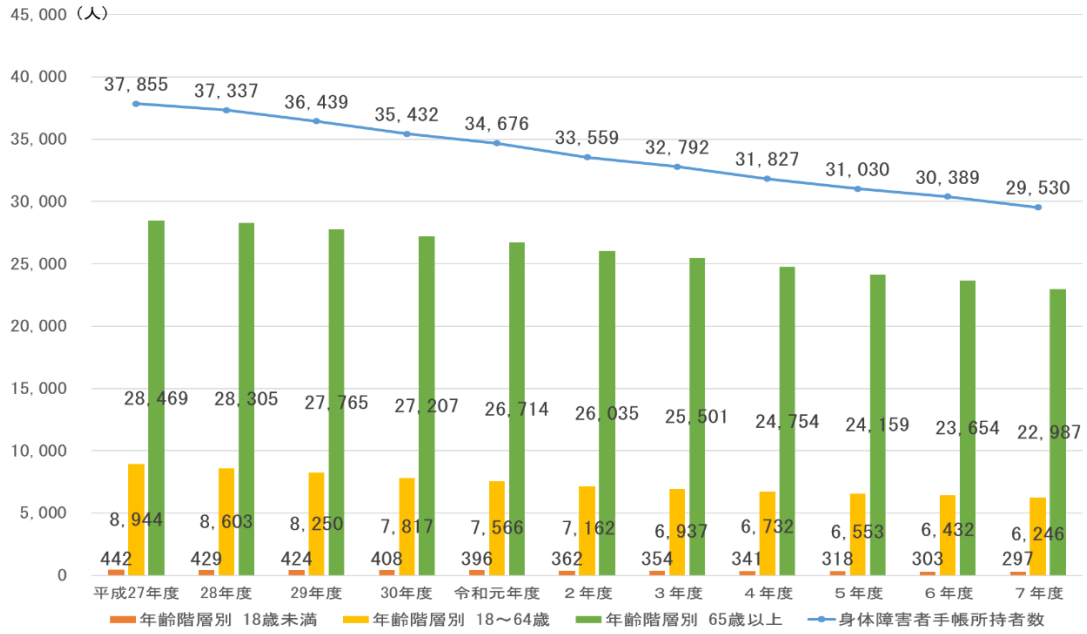


（県資料提供）

徳島県の障がい者手帳交付者数は、令和７年度末（令和８年３月３１日現在）で４６，８５３人となっており、平成２７年度末から令和７年度末までの１０年間で３，３２３人減少しており、約６．６％の減となっています。

平成２７年度末から令和７年度末までの１０年間で「身体障害者手帳」所持者数は減少していますが、「療育手帳（知的障がい）」「精神障害者保健福祉手帳（精神障がい）」所持者数は増加しており、特に「精神障害者保健福祉手帳（精神障がい）」所持者数に限れば、３，２４２人の増加で約１．７倍となっています。

●身体障害者手帳所持者（年齢別）の推移

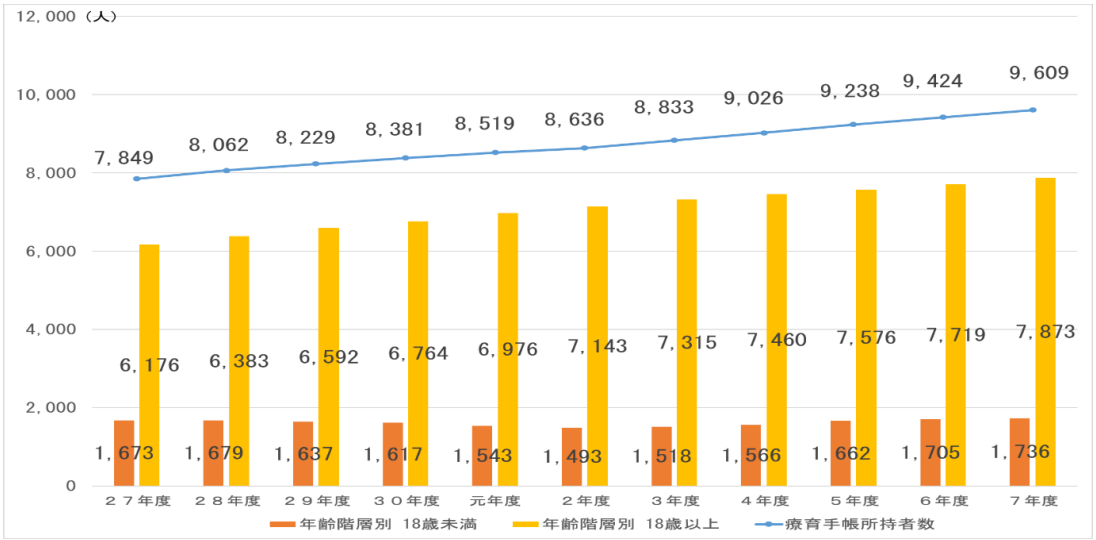


（県資料提供）

徳島県の身体障害者手帳所持者数は、令和７年度末で２９，５３０人となっており、平成２７年度末から毎年減少しています。

年齢別では、全体における「１８歳未満」及び「１８歳～６４歳」の割合が減少しているのに対し、「６５歳以上」の割合は増加しており、令和７年度末は２２，９８７人と、全体の約７７．８％を占めています。

●療育手帳所持者（年齢別）の推移

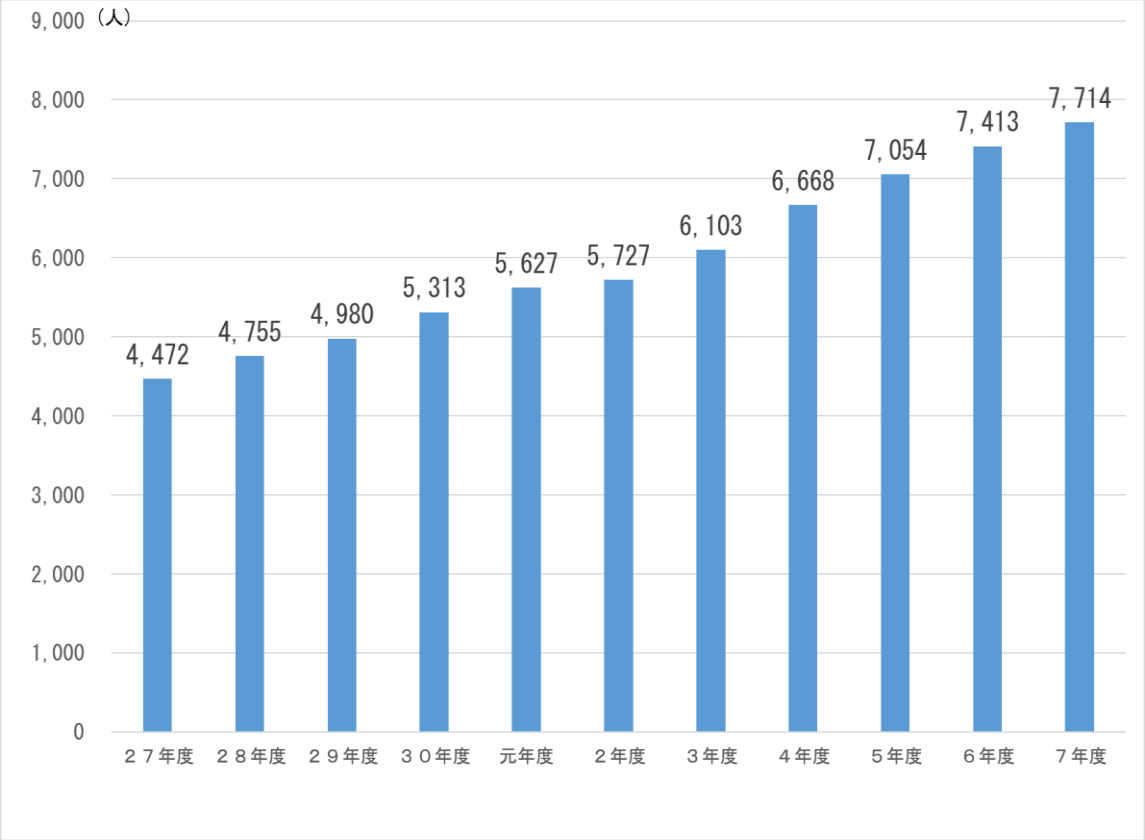


（県資料提供）

徳島県の療育手帳所持者数は、令和７年度末で９，６０９人となっており、平成２７年度末から令和７年度末までの１０年間で１，７６０人、約２２．４％増加しています。

また、年齢階層別に見ると、平成２７年度末から令和７年度末までの１０年間で「１８歳未満」は６３人、約３．８％増加しており、「１８歳以上」は１，６９７人、約２７．５％増加しています。

●精神障害者保健福祉手帳所持者数の推移



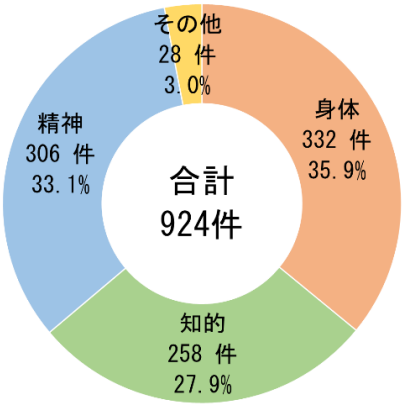
（県資料提供）

精神障害者保健福祉手帳所持者数は、令和７年度末で７，７１４人となっており、平成２７年度末から令和７年度末までの１０年間で３，２４２人の増加で、約１．７倍となっています。

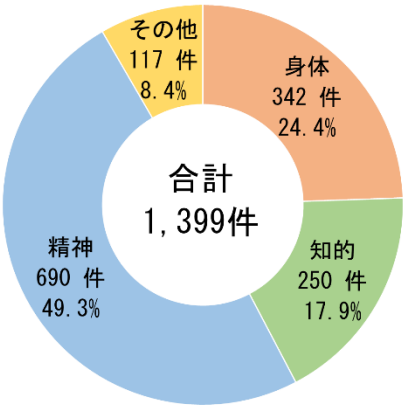
（２）徳島県の障がい者の職業紹介状況の推移

●新規求職申込件数

（平成２７年度）

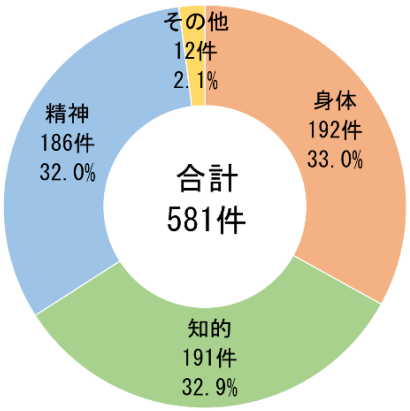


（令和７年度）

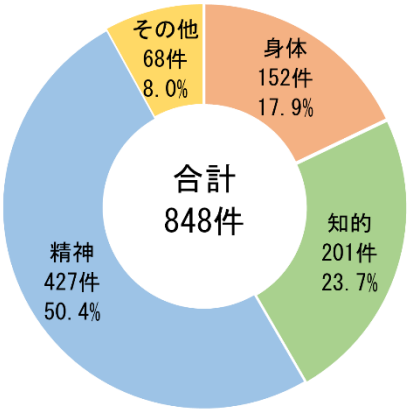


●就職件数

（平成２７年度）



（令和７年度）



（徳島労働局資料提供）

徳島県のハローワークを通じた障がい者の職業紹介状況は、令和７年度は、「新規求職申込件数」１，３９９件、「就職件数」８４８件となっており、平成２７年度から令和７年度までの１０年間で「新規求職申込件数」は約１．５倍となっています。

障がい種別の構成比の変化を見てみると、「新規求職申込件数」については、平成２７年度は「身体障がい者」が３５．９％、「精神障がい者」が３３．１％でしたが、令和７年度は「身体障がい者」が２４．４％、「精神障がい者」が４９．３％と逆転し、精神障がい者の割合が最も高くなっています。「就職件数」についても同様に、平成２７年度には「身体障がい者」の割合が最も高かったものが、令和７年度には「精神障がい者」の割合が最も高くなっています。

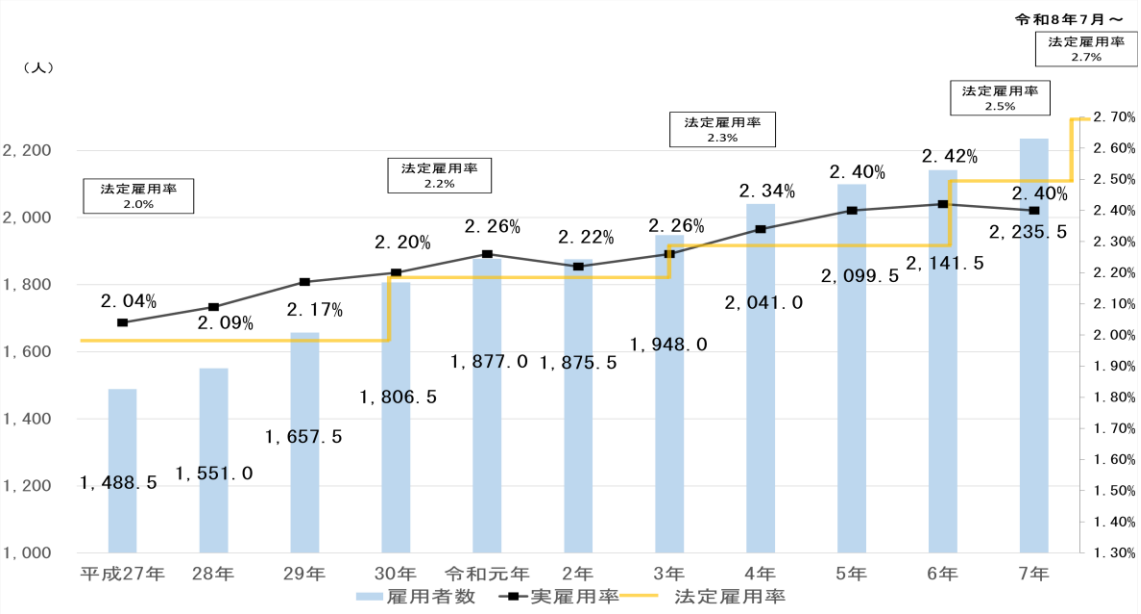
（３）徳島県における障がい者雇用状況の推移

●民間企業における障がい者の雇用数、雇用率の比較　（令和７年６月１日現在）

区　分	全国順位	企業数 企業	法定雇用障がい者数の算定基礎となる労働者数 人	障がい者数 人	雇用率 ％	法定雇用率達成企業数 企業	法定雇用率達成企業の割合 ％
徳島県	39 (15)	593 (419)	93,320.5 (72,992.0)	2,235.5 (1,488.5)	2.40 (2.04)	337 (269)	56.8 (64.2)
全　国		120,467 (87,935)	29,210,526.0 (24,122,923.0)	704,610.0 (453,133.5)	2.41 (1.88)	55,434 (41,485)	46.0 (47.2)

（　　）内は、平成２７年６月１日現在　　（徳島労働局資料提供）

●障がい者の雇用数の推移　（各年６月１日現在）



（徳島労働局資料提供）

徳島県の民間企業の障がい者雇用状況は、「雇用障がい者数」で令和７年６月１日時点では２，２３５．５人となっており、平成２７年から令和７年までの１０年間で７４７人増加し、約１．５倍となっています。 令和７年の「実雇用率」は２．４０％となっており、平成２７年から令和７年までの１０年間で約０．４ポイント上昇しています。

注）重度身体障害者及び重度知的障害者については、１人を２人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者並びに重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者については、１人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。

ただし、重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である短時間労働者については、１人を１カウントしている。

（４）法定雇用率達成企業数（事業所規模別）

●民間企業における規模別障がい者雇用状況　（令和７年６月１日現在）

規　模	企業数 企業	障がい者雇用率 %	法定雇用率 達成企業の数 企業	法定雇用率 達成企業の割合 %
40.0 人以上 100 人未満	351	2.16	197	56.1
100 人以上 300 人未満	189	2.57	120	63.5
300 人以上 500 人未満	28	2.57	13	46.4
500 人以上 1,000 人未満	14	2.18	4	28.6
1,000 人以上	11	2.40	3	27.3
計	593	2.40	337	56.8

（徳島労働局資料提供）

●法定雇用率未達成企業の状況　（令和７年６月１日現在）

区　分	法定雇用率未達成企業の数	不足数						障がい者の数が０人である企業数
		0.5 人又は 1 人	1.5 人又は 2 人	2.5 人又は 3 人	3.5 人又は 4 人	4.5 人以上 9 人以下	9.5 人以上 20 人以下	
規模計	256	177 (69.1%)	52 (20.3%)	14 (5.5%)	5 (2.0%)	7 (2.7%)	1 (0.4%)	151 (59.0%)
40.0 人以上 100 人未満	154 (60.2%)	134	20					138 (89.6%)
100 人以上 300 人未満	69 (27.0%)	34	23	9	1	2		13 (18.8%)
300 人以上 500 人未満	15 (5.9%)	7	5	2	1			0 (0.0%)
500 人以上 1,000 人未満	10 (3.9%)	1	3	2	1	3		0 (0.0%)
1,000 人以上	8 (3.1%)	1	1	1	2	2	1	0 (0.0%)

（　　）内は階級内における構成比　（徳島労働局資料提供）

徳島県内の民間企業における規模別障がい者雇用状況を見ると、法定雇用率未達成企業の中で１００人未満規模の企業が大半を占めています。

令和７年の法定雇用率未達成企業は２５６社で、うち不足数が０．５人又は１人の企業（１人不足企業）は１７７社と、全体の６９．１％を占めています。

また、障がい者を１人も雇用していない企業は１５１社で、法定雇用率未達成企業全体の５９．０％となっています。

（５）障がい者雇用の課題

① 障がいのある人の自立や社会参加のためには、雇用・就業の推進が欠かせません。時間や場所にとらわれない働き方の創出や個性と能力に応じた業務の提供など、障がいのある人の能力、適性を十分に活かし、その特性に応じて活躍でき、障がいのある人もない人も共に働くことが当たり前となる環境づくりを進めることが重要です。こうした取組を推進していくことは、すべての労働者が多様な働き方を選択できる社会の実現につながります。

② 「共生社会」の実現に向けて、障がい者雇用に社会全体で取り組むため、障害者雇用率制度が設けられ、事業主には雇用率達成義務が課せられています。障がい者雇用の促進を図り、障がいのある人が活躍できる場の拡大に努める必要があります。

③ 県内企業の障がい者雇用状況を見てみると、令和７年６月１日時点で働く障がい者は２，２３５．５人と過去最多となり着実に伸びています。
しかし、令和７年６月１日現在の民間企業の実雇用率については、２．４０％と前年を０．０２ポイント下回り、法定雇用率は未達成となりました。
また、令和８年７月以降、法定雇用率が２．７％に引き上げられたことから、さらなる対応が求められています。

④ 障がい者雇用を今後さらに促進していくためには、企業のニーズと障がい特性に応じたマッチングや、専門支援ができる人材の確保・育成を図るなど、職場定着に向けた相談・支援体制の構築に努める必要があります。
また、障がいのある人が合理的配慮(※)のもとで働き続けるために、当事者向けの個別支援とともに、企業や支援者向けの研修や啓発が求められています。
あわせて、中小企業等における雇用拡大への支援及び福祉・教育・労働等の関係機関による連携した取組を推進していくことが不可欠です。

⑤ こうした障がい特性に応じた支援が特に重要となっている背景として、精神障がい者の就職件数の増加が挙げられます。精神障がい者は、身体障がい者や知的障がい者と比較して症状の特性などにより定着が困難な傾向にあるため、その特性に応じた業務の切り出しや、事業所内における障がい特性の理解など、長く働きつづけるための職場全体での支援が必要です。

⑥ 難病のある人や中途障がい者、高次脳機能障がい者においては、体力面での制約や症状の特性、通院、治療等の必要から、従来の働き方が困難になるケースがあります。
このことから、医療・福祉・労働等の関係機関が緊密に連携し、個々の体力や症状等に配慮しながら、テレワークや短時間勤務等を活用し、勤務場所や勤務時間にとらわれない多様で柔軟な働き方を選択できる環境づくりや、就労後も安心して働き続けられるよう、一人ひとりの状況に寄り添った継続的な支援体制の整備が必要です。

４　行動計画指針

とくしま障がい者雇用促進行動計画は、県民、事業主及び行政等が連携・協力し、県民が一体となって、障がい者雇用の促進に向け、県民運動を展開することを目的とした「とくしま障がい者雇用促進憲章」を指針としており、憲章は、障がい者雇用を促進する原点となっています。

とくしま障がい者雇用促進憲章（一部抜粋）

（１）個人

障がいのある人が生き生きと働ける職場が広がるよう、それぞれの立場で、できることから積極的に行動しましょう。

障がいのある人は、それぞれの能力に応じた、職業的自立をめざしましょう。

（２）地域

地域のみんなが交流し、障がいのある人と、ともに働き暮らせる社会をつくりましょう。

（３）事業主

障がいのある人を理解し「できないこと」よりも「できること」を大切にしましょう。

在宅勤務などの多様な働き方を推進し、「働く場」を拡げましょう。

（４）行政

雇用・教育・福祉・医療などに関わる国・県・市町村や関係機関は、連携・協力し、障がいのある人の働きやすい環境づくりに取り組むなど、「働き続けたい」を支援します。

５　主要施策

（１）企業のニーズや障がい特性に応じた多様な職業訓練等の充実

【具体的な取組】

① 障がい者職業訓練事業を通して障がいのある人の就職に必要な知識・技能向上を促進するとともに、訓練終了後は関係機関と連携し、早期就職の実現に取り組みます。
② 特別支援学校において、就業先に特化した技能検定を実施し、生徒の就労につなげるためのマナーや技能等を高めるとともに、「就業体験」等の実践的な教育活動の機会拡充を図ります。
③ 特別支援学校の生徒の働きたい想いを実現するため、就労への意欲や職業スキルの向上など、一人ひとりのニーズに応じた質の高い就労支援体制の充実を図ります。
④ 障がいのある人に対して、障がい特性に応じた訓練を実施するため、引き続き訓練先の開拓・確保に努めるとともに、関係機関への障がい者職業訓練制度の周知を一層強化します。
⑤ 職業能力の向上を促進し、技能者として社会に参加する自信と意欲を高めるとともに、広く社会の理解と認識を深めるため、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）へ選手を派遣します。
⑥ 障がいのある人が公共施設において行う対面販売等の実習機会の拡大を図ります。
⑦ 障がいのある人が地域で暮らし、自立した生活を送るため、社会的スキルの習得機会や余暇活動支援としての交流の場を提供します。

〈主要 KPI〉

成果指標	令和７年度実績	令和１２年度目標
「障がい者職業訓練事業」における訓練生の就職率	41.7%	60%
とくしま特別支援学校技能検定「審査員認定教員（主査・副査）」の新規認定者数（累計）	20 人	80 人以上
障がい者マイスター認定者数（累計）	37 人	50 人

（２）障がい特性に応じたきめ細かな就労支援の促進

【具体的な取組】

① 県民一人一人が障がいへの理解を深め、それぞれの特性に応じた適切な支援を行うことで、障がいのある人の就労の機会を広げることを目指します。
② 障がいのある人やその関係者に対して、就労に向けた交流やマッチングの場を提供するとともに、特別支援学校の生徒に対しては職場実習や企業との懇談の場を設けるなど、相互理解を深める取組を推進します。
③ 県内の高等学校に在籍する障がいのある生徒やその保護者の希望に応じて、ハローワーク等の関係機関との連携を強化し、個々の特性に合った就職サポートを実施します。
④ 職場適応訓練制度及び県単独の徳島県重度心身障害者雇用奨励金の活用によって、就職の促進と採用後の職場定着の促進を図ります。
⑤ 企業相談コーディネーターが、企業を訪問し、障がいのある人の雇用に係る相談対応や、雇用に向けた準備支援や職場定着支援などの伴走支援を関係機関と連携して行います。
⑥ 就労系福祉サービス利用開始後も、本人の能力向上や希望の変化に応じて一般就労へのステップアップを後押しできるよう、関係機関と連携しながら情報提供を行います。
⑦ 障がいのある人の雇用に関する知識や経験を関係機関が相互に情報共有し、連携を強化することにより、支援力の向上をめざします。
⑧ 就労選択支援をはじめとする就労支援事業の全県的な普及と実施を推進し、実践的な就労支援を通じた一般就労へのステップアップを促進します。
⑨ 就労製品のブランド化を進め、商品力の強化を図るとともに、共同受注窓口を活用し販路拡大を促進することにより、就労継続支援事業所の販売力を高め、障がいのある人の工賃アップを図ります。
⑩ 障がい者就労支援施設の円滑な農林水産業参入を促進し、農福連携等の更なる推進を図るため、県と民間団体からなる「農福連携等推進検討会」を核として障がい者就労支援施設が提供できる労働力と農林水産業者が求める作業とのマッチングや、農業等に関する技術指導の取組を推進することにより、障がいのある人の自立と社会参加の促進を図ります。
⑪ 障害者優先調達推進法に基づく「徳島県障がい者優先調達推進方針」により、障がい者就労支援施設からの物品等の調達をさらに推進します。
⑫ 障がいのある人の情報格差を解消するための機器等の給付・貸与を実施する市町村を支援します。

〈主要 KPI〉

成果指標	令和７年度実績	令和１２年度目標
障がい者の就職件数（ハローワーク）	８４８件	前年度以上
福祉施設から一般就労への移行者数	９７人	９５人以上
施設利用者の平均月額工賃全国順位（毎年度）	未確定	第１位

（３）障がい者雇用促進と生きがいを持って働き続けられる社会づくり

【具体的な取組】

① 昨今の AI を含むデジタル技術の進展を踏まえ、企業におけるテレワークや短時間勤務の導入、障がいに配慮した職場環境の整備等、分野横断的に各機関で連携を行いながら、障がいのある人が各々の能力を活かし、「多様で柔軟な働き方」ができるよう支援します。

② 事業所、関係機関で構成する障がい者雇用促進ネットワークを活用し、地域との連携や課題解決に取り組むことにより、障がいのある人の雇用を促進します。

③ 障がい者雇用に顕著な実績をあげた企業（団体）や、職場で活躍している障がいのある人に対して、知事表彰を行うとともに、企業に対してはシンボルマークの使用による社会的貢献に対する顕彰を行います。

④ 法定雇用率対象外企業を含むあらゆる業種の企業に対して、精神障がい者の受入促進をはじめとした障がい者雇用に関する各種講座の実施や就労支援制度などの周知を図り、活用を促進することにより、さらなる雇用の場の確保をめざします。

⑤ 企業の障がい者雇用の促進や職場定着に向けた合理的配慮(※)の取組を推進するために、県が積極的に企業と経済団体等の関係機関、福祉施設などと連携協力を図り、障がいのある人だけでなく、共に働く従業員へも専門相談や情報提供などの支援を行います。

⑥ 入札参加資格業者の格付けを実施する際、障がい者を雇用している建設企業を加点評価することで、建設企業における障がい者雇用の取り組みを促進します。

⑦ より多くの障がいのある人が県の職場で活躍できるよう、職員として採用し合理的配慮を行います。また、ジョブコーチ(※)の配置により、当事者本人に寄り添った相談支援を行うとともに、共に働く同僚への助言など配置所属に対する支援も行います。

⑧ 外見からはわからない障がいや難病など様々な障がい等の理解を深めるためのイベント開催や機関誌の発行など、関係機関と連携し幼少年期からの理解促進に努めます。

⑨ 障がい者理解に関する情報やよくある質問について、ホームページ等により、広く県民に周知、広報を行い、障がい者雇用の理解と促進に努めます。

⑩ 県ポータルサイト「とくしま障がい者雇用ＮＡＶＩ」を活用し、各種支援制度やイベント情報などを積極的に発信します。

⑪　障がいのある人のスポーツ、芸術文化活動等を支援し、社会参加を促進することにより、就労への意欲向上につなげます。

〈主要 KPI〉

成果指標	令和７年度実績	令和１２年度目標
障がい者雇用優良企業表彰数（累計）	55 事業所	60 事業所
民間企業における実雇用率	2.40(2.5)％※	法定雇用率以上とする
県の機関における実雇用率	2.86(2.8)％※	法定雇用率以上とする
県教育委員会における実雇用率	2.36(2.7)％※	法定雇用率以上とする

※の数値は令和７年６月１日実績、（　）内の数値は法定雇用率

用　語　解　説

文中において記載されている単語の右肩に「※」が付いている用語の解説

○合理的配慮（雇用分野における）P8、P13

障がいのある方が働くにあたって支障となっている事情を改善するため、事業主が必要な措置を行うこと

（具体例）

・募集内容について、音声等で提供すること（視覚障がい）
・面接を筆談等により行うこと（聴覚・言語障がい）
・机の高さを調節すること等、作業を可能にする工夫を行うこと（身体障がい）
・本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと（知的障がい）
・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること（精神障がいほか）

○ジョブコーチ（職場適応援助者）P13

障がいのある方の職場適応に課題がある場合に、職場に出向いて、障がい特性を踏まえた支援を実施する専門家

（支援内容）

障がい者に対して…職場の従業員の方との関わり方や、効率の良い作業の進め方などのアドバイスを実施
事業主に対して　…本人が力を発揮しやすい作業の提案や、障がい特性を踏まえた仕事の教え方などのアドバイスを実施

参考資料

とくしま障がい者雇用促進憲章

わたしたちは、働く意欲のある全ての人々が、「働く」「働き続ける」ことで幸せを得ることができる、優しく個性豊かな社会で暮らすことを願っています。

障がいのある人は、自身の障がいを乗り越えて、「働きたい」を実現するために懸命に努力していますが、「働く」ことに不安を持っている人もいます。

わたしたちは、障がいのある人を正しく理解し、「働きたい」の実現や「働く」ことへの不安の解消に向け、ともに働く仲間として積極的に応援することが大切です。

わたしたち県民は、障がいのある人の、雇用の場を確保することをめざし、全ての人の心と力を合わせ、「働きたい」を実現することを決意し、ここに、「とくしま障がい者雇用促進憲章」を制定します。

― 障がいのある人の「働きたい」を応援しよう！―

個　人

障がいのある人が生き生きと働ける職場が広がるよう、それぞれの立場で、できることから積極的に行動しましょう。

障がいのある人は、それぞれの能力に応じた、職業的自立をめざしましょう。

地　域

地域のみんなが交流し、障がいのある人と、ともに働き暮らせる社会をつくりましょう。

事業主

障がいのある人を理解し、「できないこと」よりも「できること」を大切にしましょう。

在宅勤務などの多様な働き方を推進し、「働く場」を広げましょう。

行　政

雇用・教育・福祉・医療などに関わる国・県・市町村や関係機関は、連携・協力し、障がいのある人の働きやすい環境づくりに取り組むなど、「働きたい」を支援します。

徳島県障がい者の雇用の促進等に関する条例

平成二十四年十月十九日
徳島県条例第六十二号
改正　平成二五年一二月一九日条例第五六号

〔徳島県障害者の雇用の促進等に関する条例〕をここに公布する。

徳島県障がい者の雇用の促進等に関する条例

（平二五条例五六・改称）

障がい者の雇用を取り巻く状況は、障がい者に対する理解と関心の増進により改善が見られる一方で、まだ多くの障がい者が働く場を求めており、依然として厳しいものとなっている。

このような状況を改善するためには、事業主はもとより、県民全てが障がい者の雇用について理解を深めることにより、働く意欲のある障がい者が、その特性に応じて能力を発揮し、地域社会の一員となる機会が確保されることが不可欠である。

こうした認識の下、障がい者の働きたいという思いの実現に向けて、県、事業主、障がい者雇用関係団体及び県民が、障がい者に対する理解を深め、相互に連携を図りながら協力することにより、障がい者の雇用の気運を醸成し、一人でも多くの障がい者の雇用の場が確保されることを目指し、この条例を制定する。

（平二五条例五六・一部改正）

（目的）

第一条　この条例は、障がい者の雇用の促進等について、基本理念を定め、並びに県の責務並びに事業主、障がい者雇用関係団体及び県民の役割を明らかにするとともに、障がい者の雇用の促進等に関する施策の基本となる事項を定めることにより、障がい者の雇用の促進等に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって働く意欲のある障がい者が、その特性に応じて能力を発揮することのできる社会の実現に寄与することを目的とする。

（平二五条例五六・一部改正）

（定義）

第二条　この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一　障がい者　障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）第二条第一号に規定する障害者をいう。

二　障がい者の雇用の促進等　障がい者の雇用の促進及びその職業の安定をいう。

三　障がい者雇用関係団体　事業主の団体、障がい者の団体その他の障がい者の雇用又は就労に関係のある団体をいう。

（平二五条例五六・一部改正）

（基本理念）

第三条　障がい者の雇用の促進等は、障がい者がその特性に応じて能力を発揮し、経済社会を構成する労働者の一員として社会参加の機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（平二五条例五六・一部改正）

（県の責務）

第四条　県は、前条に定める障がい者の雇用の促進等についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、関係行政機関、事業主、障がい者雇用関係団体及び県民と協力して、障がい者の雇用の促進等に関する施策を実施するものとする。

（平二五条例五六・一部改正）

（事業主の役割）

第五条　事業主は、基本理念にのっとり、障がい者一人一人の特性について理解を深め、その特性に配慮した雇用管理を行う等、障がい者の働きやすい職場環境を整備し、障がい者の雇用の機会の創出及び拡大に努めるものとする。

（平二五条例五六・一部改正）

（障がい者雇用関係団体の役割）

第六条　障がい者雇用関係団体は、基本理念にのっとり、その構成員に対し、障がい者の雇用又は就労のために必要な情報の提供及び助言に努めるものとする。

（平二五条例五六・一部改正）

（県民の役割）

第七条　県民は、障がい者の雇用及び就労に関する理解を深めるとともに、県が実施する障がい者の雇用の促進等のための施策に協力するよう努めるものとする。

（平二五条例五六・一部改正）

（障がい者の雇用の促進等に関する行動計画）

第八条　知事は、障がい者の雇用の促進等に向けた取組について、総合的かつ計画的に推進するため、障がい者の雇用の促進等に関する行動計画（以下「行動計画」という。）を定めるものとする。

２　行動計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一　障がい者の雇用の促進等に関する目標

二　前号の目標を達成するために必要な施策に関する事項

３　知事は、行動計画を定めるに当たっては、あらかじめ、県民から広く意見を聴くものとする。

４　知事は、行動計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

５　前二項の規定は、行動計画の変更（軽微なものを除く。）について準用する。

（平二五条例五六・一部改正）

（就労のための教育の充実）

第九条　県は、徳島県立学校において、在学する障がいのある生徒が就労に必要な能力を習得するための教育の充実を図るものとする。

（平二五条例五六・一部改正）

（職業訓練の充実）

第十条　県は、障がい者が職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練の充実を図るものとする。

（平二五条例五六・一部改正）

（就業及び生活上の支援）

第十一条　県は、障害者の雇用の促進等に関する法律第二十七条第二項に規定する障害者就業・生活支援センターその他の関係機関と連携して、障がい者が職業生活における自立を図るための就業の支援及び就業に伴い必要となる日常生活又は社会生活上の支援に努めるものとする。

（平二五条例五六・一部改正）

（障害者支援施設等からの物品の買入れ等）

第十二条　県は、障害者支援施設等（地方自治法施行令（昭和二十二年政令第十六号）第百六十七条の二第一項第三号に規定する障害者支援施設その他の施設等であって、障がい者を多数雇用する等により障がい者の雇用の促進等に取り組むものとして知事が定めるものをいう。以下同じ。）において生産活動等に従事する障がい者の就労を支援するため、自ら率先して障害者支援施設等から物品を買い入れ、又は役務の提供を受けることに努めるとともに、事業者に対して同様の措置を講ずるよう協力を求めるものとする。

（平二五条例五六・一部改正）

（職員の採用）

第十三条　県は、自ら率先して障がい者を職員に採用するものとする。

（平二五条例五六・一部改正）

（啓発活動）

第十四条　県は、障がい者の雇用及び就労に関し、事業主及び県民の理解を深めるため、関係行政機関及び障がい者雇用関係団体と協力して啓発活動を行うものとする。

（平二五条例五六・一部改正）

（顕彰）

第十五条　県は、障がい者の雇用の促進等に著しく貢献した事業者及び団体（以下「事業者等」という。）の顕彰に努めるものとする。

２　知事は、前項の規定により顕彰された事業者等に対し、知事が別に定めるところにより、同項の規定により顕彰された事業者等であることを示す標章の使用を認めることができる。

（平二五条例五六・一部改正）

附　則

1　この条例は、公布の日から施行する。

2　この条例の施行の際現に定められている障がい者の雇用の促進等に関する県の計画であって、障がい者の雇用の促進等に向けた取組について総合的かつ計画的に推進するためのものは、第八条第一項の規定により定められた行動計画とみなす。

（平二五条例五六・一部改正）

附　則（平成二五年条例第五六号）

この条例は、平成二十六年一月一日から施行する。

障がいのある人もない人も暮らしやすい徳島づくり条例

平成二十七年十二月二十五日
徳島県条例第七十一号

障がいのある人もない人も暮らしやすい徳島づくり条例をここに公布する。

障がいのある人もない人も暮らしやすい徳島づくり条例

目次

前文
第一章　総則（第一条―第七条）
第二章　障がいのある人の権利の擁護
第一節　障がいのある人に対する差別等の禁止（第八条・第九条）
第二節　差別等に関する相談体制（第十条―第十二条）
第三節　差別等に該当する事案解決の仕組み（第十三条―第十八条）
第三章　地域における共生社会の実現に向けた取組
第一節　情報の取得、コミュニケーションに対する支援（第十九条―第二十三条）
第二節　障がいのある人の移動に対する支援（第二十四条―第二十六条）
第三節　自立及び社会参加（第二十七条―第三十四条）
第四章　県民理解の促進（第三十五条―第三十八条）
第五章　雑則（第三十九条・第四十条）
附則

本県においては、障がいのある人が、いきいきと安心して生活できるよう、障がい福祉サービス等を充実させるとともに、意欲を持って働く機会の創出など、様々な取組を積み重ねてきた。

また、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の成立、障害者の権利に関する条約の批准など、障がいのある人の権利を擁護する意識が高まる中、これまでの取組を更に発展させるとともに、障がいを理由とする差別の解消、障がいのある人の日常生活や社会生活を制限している社会的障壁の除去、さらには、障がいの特性に応じた適切な情報の取得及び利用、意思疎通並びに移動のための手段の確保などを通じ、障がいのある人が自立して社会参加し、及び自己の個性や能力を発揮することができるような共生社会の実現が求められている。

特に、障がいのある人が、その多様な障がいの特性に応じ、自らの可能性を最大限に発揮し、地域における社会貢献活動をはじめとした活躍の場を広げていくことが共生社会の実現のために必要である。

そして、障がいの有無にかかわらず全ての人が、自らの地域に住み、働き、学び、自立し、互いの立場を尊重し合いながら支え合うことができる社会の実現は、地域社会の活力を取り戻すことにつながるものである。

ここに、私たちは、障がいのある人の権利を擁護するための取組を推進するとともに、障がいのある人もない人も、支え合いながら、いきいきと暮らせる共生社会の実現を目指し、この条例を制定する。

第一章　総則

（目的）

第一条　この条例は、障がいのある人に対する障がいを理由とする差別の禁止並びに地域社会における障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組について基本理念を定め、県の責務並びに市町村及び県民の役割を明らかにするとともに、当該取組に係る施策を総合的に推進することにより、全ての県民が障がいの有無にかかわらず、相互に人格と個性を尊重し合いながら地域で安心して暮らすことのできる共生社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第二条　この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一　障がいのある人　身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む。）その他の心身の機能の障がい（以下「障がい」という。）がある者であって、障がい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。

二　社会的障壁　障がいがある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

三　情報の取得及び意思疎通　障がいのある人が、必要とする情報を自由に取得し、及び利用し、並びに自らの

意思を表明し、他人の意思を受領し、及び他人との意思疎通を行うことをいう。

（基本理念）

第三条　第一条に規定する障がいのある人に対する障がいを理由とする差別の禁止並びに障がいのある人の自立及び社会参加に向けた取組に係る施策（以下「障がいのある人の権利擁護及び社会参加等に関する施策」という。）は、次に掲げる事項を基本理念として行わなければならない。

一　全ての県民が、障がいの有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されること。

二　障がいを理由とする差別の解消は、差別が障がいのない人も含めた全ての人に関係する問題であることが認識され、差別を生む背景にある誤解、偏見その他の理解の不足が解消されるよう、障がいのある人とない人が学び合い協力していくことを旨として行われなければならないこと。

三　障がいのある人が、可能な限り、言語（手話を含む。）その他の意思疎通のための手段について選択の機会が確保されるとともに、情報の取得及び意思疎通のための手段について選択の機会の拡大が図られること。

四　情報の取得及び意思疎通に関する支援は、障がいのある人とない人の双方が、その利益を享受する主体であることを旨として行うこと。

五　全ての障がいのある人が、社会を構成する一員として、自らの意思によって社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加し、障がいのある人もない人も、互いに支え合い安心して暮らせることを旨として行うこと。

六　障がいのある人の自立及び社会参加の促進は、就労支援、雇用促進、スポーツ及び文化芸術の振興その他の障がいのある人の福祉の向上に関する施策との有機的な連携が図られること。

（県の責務）

第四条　県は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、障がいのある人の権利擁護及び社会参加等に関する施策を総合的かつ計画的に策定し、並びに実施するものとする。

（市町村等との連携）

第五条　県は、障がいのある人の権利擁護及び社会参加等に関する施策を策定し、並びに実施するに当たっては、市町村、県民又は事業者（商業その他の事業を行う者（国、独立行政法人等、地方公共団体及び地方独立行政法人を除く。）をいう。以下同じ。）と協力し、及び連携して取り組むものとする。

（県民の協力）

第六条　県民は、基本理念にのっとり、障がいのある人に対する理解を深めるとともに、県が実施する障がいのある人の権利擁護及び社会参加等に関する施策に協力するよう努めるものとする。

（財政上の措置）

第七条　県は、障がいのある人の権利擁護及び社会参加等に関する施策を実施するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

第二章　障がいのある人の権利の擁護

第一節　障がいのある人に対する差別等の禁止

（差別等の禁止）

第八条　全ての県民は、障がいのある人に対して、障がいを理由として差別することその他の権利利益を侵害する行為（以下「差別等」という。）をしてはならない。

（社会的障壁の除去のための合理的な配慮）

第九条　社会的障壁の除去は、それを必要としている障がいのある人が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって障がいのある人の権利利益を侵害することとならないよう、当該障がいのある人の性別、年齢及び障がいの状態に応じて、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。

第二節　差別等に関する相談体制

（差別等及び合理的配慮に関する相談）

第十条　全ての県民は、県に対し、差別等及び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に関する相談（以下「特定相談」という。）をすることができる。

２　県は、特定相談があったときは、次に掲げる業務を行うものとする。

一　特定相談に応じ、必要な助言及び情報提供を行うこと。
二　特定相談に係る関係者間の調整を行うこと。
三　関係行政機関への通知その他特定相談の処理のために必要な事務を行うこと。

（専門相談員の配置）

第十一条　知事は、前条第二項及び次項に規定する業務を行わせるため、差別等及び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に関して専門的な識見を有する者のうちから、相談員（以下「専門相談員」という。）を委嘱することができる。

２　専門相談員は、次に掲げる業務を行うものとする。
一　相談のあった事例の調査及び研究
二　第十四条第二項の調査
三　前二号に付随する業務

３　専門相談員は、誠実かつ公正にその業務を遂行しなければならない。

４　専門相談員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

（身体障害者相談員等との連携）

第十二条　次に掲げる者は、特定相談があったときは、県又は専門相談員に対し、第十条第二項に掲げる業務その他必要な措置を求めることができる。
一　身体障害者福祉法（昭和二十四年法律第二百八十三号）第十二条の三第三項に規定する身体障害者相談員
二　知的障害者福祉法（昭和三十五年法律第三十七号）第十五条の二第三項に規定する知的障害者相談員
三　前二号に掲げる者のほか、差別等及び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に関して識見を有し、障がいのある人から相談を受けている者

第三節　差別等に該当する事案解決の仕組み

（助言又はあっせんの求め）

第十三条　差別等を受けた障がいのある人又は障がいのある人が差別等を受けたと思われる事案を発見した者は、知事に対し、当該差別等に該当する事案（以下「対象事案」という。）の解決のための助言又はあっせんを求めることができる。ただし、当該求めをすることが当該障がいのある人の意に反することが明らかであると認められるときは、この限りでない。

２　前項の規定による求めは、行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）その他の法令に基づく不服申立て又苦情申立てをすることができる行政庁の処分又は職務執行については、することができない。

（事実の調査）

第十四条　知事は、前条第一項の規定による求めがあったときは、当該求めに係る事実の調査を行うものとする。

２　知事は、必要があると認めるときは、専門相談員に、前項の規定による調査の全部又は一部を行わせることができる。

３　第一項の規定による調査を行う職員又は前項の規定による調査を行う専門相談員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があったときは、これを提示しなければならない。

（助言又はあっせん）

第十五条　知事は、第十三条第一項の規定による求めがあった場合において、対象事案の解決のために必要があると認めるときは、徳島県障がいのある人の相談に関する調整委員会に対し、助言又はあっせんを求めるものとする。

２　徳島県障がいのある人の相談に関する調整委員会は、前項の規定による求めがあったときは、対象事案を解決するため、助言又はあっせんを行うものとする。ただし、当該対象事案の性質上助言又はあっせんをすることが適当でないと認めるときは、この限りでない。

３　徳島県障がいのある人の相談に関する調整委員会は、助言又はあっせんのために必要があると認めるときは、対象事案に係る関係者に説明又は資料の提出を求めることができる。

４　徳島県障がいのある人の相談に関する調整委員会は、対象事案の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができる。

（勧告）

第十六条　徳島県障がいのある人の相談に関する調整委員会は、前条第四項の規定によるあっせん案を提示した場合において、差別等をしたと認められる者が正当な理由がなく当該あっせん案を受諾しないときは、当該差別等を

したと認められる者に対し、必要な措置をとるよう勧告することを知事に対して求めることができる。

2　知事は、前項の規定による求めがあった場合において、必要があると認めるときは、差別等をしたと認められる者に対して、必要な措置をとるよう勧告することができる。

3　知事は、前条第三項の規定による説明若しくは資料の提出を求められた者が正当な理由がなくこれを拒んだとき、又は虚偽の説明若しくは資料の提出を行ったときは、その者に対し、必要な措置をとるよう勧告することができる。

（事実の公表）

第十七条　知事は、前条第二項又は第三項の規定による勧告を受けた者が正当な理由がなく当該勧告に従わないときは、その旨を公表することができる。

2　知事は、前項の規定による公表をしようとするときは、あらかじめ、当該公表に係る者に対して、その旨を通知し、その者又はその者の代理人の出席を求め、意見の聴取を行わなければならない。ただし、これらの者が正当な理由なく意見の聴取に応じないときは、意見の聴取を行わないで公表することができる。

（徳島県障がいのある人の相談に関する調整委員会）

第十八条　対象事案の解決のための助言又はあっせんについて調査審議するため、徳島県障がいのある人の相談に関する調整委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2　委員会は、委員十人以内で組織する。

3　委員は、障がいのある人、障がいのある人の福祉に関する事業に従事する者及び福祉、医療、経済、教育、法律その他差別等に関して学識経験を有する者のうちから、知事が任命する。

4　委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5　委員は、再任されることができる。

6　委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

7　この条例に定めるもののほか、委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第三章　地域における共生社会の実現に向けた取組

第一節　情報の取得、コミュニケーションに対する支援

（情報の取得及び意思疎通における障壁の除去）

第十九条　県は、障がいのある人が情報の取得及び意思疎通ができるようにするために必要な支援を行うものとする。

2　県は、前項の支援を行う場合においては、障がいの特性に応じた多様な対応が必要であることを認識し、障がいの特性に配慮して行うものとする。

3　県は、第一項の支援を行う場合においては、障がい福祉に関して専門的な識見を有する機関と連携して、最新の知見に基づき行うよう努めるものとする。

（障がいのある人に配慮した情報発信等）

第二十条　県は、障がいのある人が県政に関する情報を速やかに得ることができるよう、可能な限り、障がいのある人に配慮した形態、手段及び様式によって情報提供を行うものとする。

（意思疎通等の手段の普及）

第二十一条　県は、県民及び事業者において、点字、音声、字幕、文字表示、わかりやすい表現、情報支援機器（情報の取得及び意思疎通を容易にする機器をいう。）その他の障がいのある人にとって利用しやすい方法により、障がいの特性に応じた多様な情報提供の方法が普及するよう必要な施策を講ずるものとする。

2　県は、手話が言語であるとの認識に基づき、県民及び事業者において手話の利用が普及するよう必要な施策を講ずるものとする。

3　県は、障がいのある人自らが、情報の取得及び意思疎通を行えるよう、生活に必要な訓練を行うものとする。

（意思疎通支援者の養成等）

第二十二条　県は、市町村と連携して、点訳、手話通訳その他の方法により障がいのある人の情報の取得及び意思疎通を支援する者（以下「意思疎通支援者」という。）の養成及び技術の向上のために必要な施策を講ずるものとする。

2　県は、意思疎通支援者の指導者の養成を行うものとする。

3　県は、市町村と連携して、意思疎通支援者の円滑な派遣を行うものとする。

（災害時等の情報の確保）

第二十三条　県は、市町村その他の関係機関と連携して、災害その他非常の事態（以下「災害時等」という。）の場合において、障がいのある人に対し、その安全を確保するために必要となる情報を迅速かつ的確に伝えられるよう、多様な情報提供の手段を確保するよう努めるものとする。

２　県は、災害時等における障がいのある人の避難所での生活等において、必要な情報が障がいの特性に応じ、迅速かつ的確に伝えられるよう、支援する者の人材の育成を行うものとする。

第二節　障がいのある人の移動に対する支援

（移動手段の確保の必要性）

第二十四条　県は、障がいのある人が自立した日常生活又は社会生活のために必要となる安全かつ快適に利用できる公共交通機関その他の交通手段が提供されることの重要性について、関係機関及び県民の理解を深めるために必要な施策を講ずるものとする。

（身体障害者補助犬）

第二十五条　県は、身体障害者補助犬（身体障害者補助犬法（平成十四年法律第四十九号）第二条第一項に規定する身体障害者補助犬をいう。以下同じ。）の支援を必要とする障がいのある人の社会参加を促進するため、身体障害者補助犬の育成を行うとともに、身体障害者補助犬の果たす役割の重要性について県民の理解を深めるための啓発を行うものとする。

（障がいのある人の交通安全等）

第二十六条　県民及び事業者は、身体障がい者用の車椅子で通行している人、白色又は黄色のつえを持った人、身体障害者補助犬を連れた人その他の安全に配慮が必要と認められる障がいのある人が通行又は歩行している場合においては、その通行又は歩行を妨げないようにするとともに、その安全が確保されるよう必要な配慮をしなければならない。

２　県民及び事業者は、障がいのある人の通行又は歩行の安全を確保するため、自動車（道路交通法（昭和三十五年法律第百五号）第二条第九号に規定する自動車をいう。以下この項において同じ。）を運転する場合において、当該自動車にその存在又は接近を歩行者等に知らせる音を発する装置（自動車の後退時に音を発する装置を含む。）が搭載されているときは、当該装置を用いなければならない。

第三節　自立及び社会参加

（障がい者スポーツの振興）

第二十七条　県は、スポーツを通じて、障がいのある人が心身の健康を保持増進し、体力及び運動能力を向上させるとともに、スポーツ活動（スポーツを行い、指導し、若しくは観戦し、又はスポーツの競技会その他の催しの運営にかかわる活動をいう。以下同じ。）により自立及び社会参加が促進されるよう、障がいのある人が障がいの特性に応じて参加することができるスポーツ（以下「障がい者スポーツ」という。）の振興のために必要な施策を講ずるものとする。

（スポーツに参加する機会の提供等）

第二十八条　県は、障がいのある人が障がいの特性に応じて多様なスポーツ活動に参加できる機会の提供に努めるとともに、障がい者スポーツの指導者その他障がい者スポーツの推進に寄与する人材の養成及び資質の向上その他の必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

（競技水準の向上）

第二十九条　県は、パラリンピック競技大会その他の国際的な規模のスポーツ競技会又は全国的な規模のスポーツの競技会で活躍できる障がい者スポーツの選手を育成するため、障がい者スポーツにおける競技水準の向上に努めるものとする。

（文化芸術活動の振興）

第三十条　県は、障がいのある人の創造性や豊かな感性を育み、表現力を高めるとともに、障がいのある人の自主的な文化芸術に関する活動（以下「文化芸術活動」という。）により自立及び社会参加が促進されるよう、障がいのある人が障がいの特性に応じて参加することができる文化芸術活動の振興のために必要な施策を講ずるものとする。

（文化芸術活動に参加する機会の提供等）

第三十一条　県は、障がいのある人が障がいの特性に応じて多様な文化芸術活動に参加できる機会の提供に努めるとともに、障がいのある人の文化芸術作品の公演、展示等への支援、これらに関する情報の提供その他の障がいの

ある人が文化芸術活動に参加するために必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

（文化芸術活動の発展）

第三十二条　県は、障がいのある人の文化芸術活動の発展に資するよう、民間の団体等が行う文化芸術の振興のための取組の促進その他の障がいのある人の文化芸術活動が活発に行われるような環境の整備のために必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

（地域における活躍の場の充実）

第三十三条　県は、障がいのある人の自立及び社会参加により地域の活性化を図るため、障がいのある人が障がいの特性に応じ、その能力を発揮して活躍できる場の充実その他の必要な施策を講ずるものとする。

（就労等への支援）

第三十四条　県は、障がいのある人の地域における活躍の場が増えるよう、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成二十四年法律第五十号）第二条第四項に規定する障害者就労施設等その他関係団体と連携し、障がいのある人が就労その他の生産活動により供給する物品又は役務に対する需要を増進し、その受注の機会の増大を支援するために必要な措置を講ずるものとする。

第四章　県民理解の促進

（広報及び啓発の推進）

第三十五条　県は、基本理念に関する県民の関心と理解を深めるとともに、障がいのある人の権利擁護及び社会参加等に関する施策が効果的に実施されるよう、必要な広報及び啓発を推進するものとする。

（障がいのある人とない人の交流の推進）

第三十六条　県は、スポーツ活動、文化芸術活動その他の活動を通じて障がいのある人とない人が交流することのできる機会を積極的に提供し、その相互理解の増進を図るものとする。

２　県は、障がいのある生徒、児童及び幼児と障がいのない生徒、児童及び幼児との共同学習その他の交流を積極的に推進し、また、その保護者の共同学習その他の交流に対する理解を深めることにより、その相互理解の増進を図るものとする。

（県民等の活動の促進）

第三十七条　県は、県民、事業者又はこれらの者が組織する民間の団体が自発的に行う障がいについて理解を深める活動を促進するため、情報の提供、助言、指導その他の必要な措置を講ずるものとする。

（顕彰）

第三十八条　知事は、地域の活性化に資する活動その他の社会活動において顕著な功績があると認められる障がいのある人に対して、顕彰を行うものとする。

第五章　雑則

（規則への委任）

第三十九条　この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

（罰則）

第四十条　第十一条第四項又は第十八条第六項の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

附　則

（施行期日）

１　この条例は、平成二十八年四月一日から施行する。ただし、第二十六条の規定は、公布の日から施行する。

（準備行為）

２　第十一条第一項の規定による専門相談員の業務の委嘱の手続その他の行為は、この条例の施行前においても行うことができる。

（調整規定）

３　この条例の施行の日が行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）の施行の日前である場合には、同法の施行の日の前日までの間における第十三条第二項の規定の適用については、同項中「行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）」とあるのは、「行政不服審査法（昭和三十七年法律第百六十号）」とする。