

## 「第1回第4期愛知県障害福祉計画策定ワーキンググループ」(平成26年7月10日)意見の概要

	意見の概要	第4期愛知県障害福祉計画に向けての方向性
1	<p>聞こえない人の場合、コミュニケーション障害がある。</p> <p>色々な施設、建物にいてもなかなか理解を得られず、相談できない現状。</p> <p>盲ろう者への支援も必要。</p> <p>意思疎通支援事業について、一般の事業所の方等にも、周知していただきたい。</p>	<p>障害者総合支援法が平成25年4月から施行され、意思疎通事業が強化されたことにより、市町村の必須事業となった。</p> <p>広域的な対応や専門性の高い意思疎通支援を行う者の派遣については、県が実施することとなっており、盲ろう者への通訳・介助員派遣事業も政令市・中核市を除き、県で実施することとなっているため、引き続き第4期に向けても県の地域生活支援事業として推進していく。</p> <p>また、政令市や中核市も参加している、市町村障害福祉主管課長会議の場においても盲ろう者への通訳・介助員派遣事業について、説明等をしている。</p> <p>意思疎通支援者の養成事業の推進については、機会を捉えて、今後も市町村に推進を働きかけていく。</p> <p>意思疎通支援事業の、一般の方々への周知について、その必要性について、第4期障害福祉計画において記載し、市町村に対しても周知の必要性について働きかける。</p>
2	<p>高齢化について、高齢福祉との連携も考えていく必要。</p> <p>介護支援をどうするかウエイトも高まってくる。</p>	<p>県においても、高齢福祉担当課との連携を諮って福祉施策に取り組み、各市町村においても、高齢福祉担当部局と連携を取って福祉施策の推進を諮るように機会を捉えて働きかける。</p>
3	<p>地域移行が下がってきている事情としての、高齢化と重度化があると考えているということについて、データを出していただいて、それを踏まえて、どのように支援をしていくかの問題を考えていくとよい。</p>	<p>入所者の障害支援区分の状況の把握に努め、そのデータを踏まえ、今後の支援の方向性を検討する。</p>

	意見の概要	第4期愛知県障害福祉計画に向けての方向性
4	<p>精神の入院患者の退院は、本人の意向及び家族の意向もよく勘案して、地域で安全に暮らしていけることができるようにすべきである。</p> <p>退院して家庭に戻ると、親などの家族への負担があることもある。</p> <p>入院患者の意向の確認をしてはどうか？</p>	<p>地域で安心して継続して住むことのできるように、グループホームの整備・促進に取り組む。</p> <p>長期に入院している方の調査については、相当数あり、困難。</p> <p>県保健所が、病院や相談支援事業所と調整や相談などを行ったり、市町村との連携についても取り組んでいく。</p>
5	<p>障害者が一般就労しても、回転ドアのようにすぐに退職していたりしては、意味がない。</p> <p>定着のことについては、必要ではないか。</p> <p>採用する企業の側からすると、採用後のアフターフォローについて、重要に考えている。</p> <p>アフターフォローがあるから、障害者の就職が進むという面があるので、就職後の支援も大切である。</p>	<p>障害者の定着の状況については、就労移行支援事業所から一般就労された方の離職状況について、昨年度、調査を行い、第2回障害者施策審議会に報告している。</p> <p>障害のある方の定着状況は、就労してから年数を経る（業務に慣れる）にしたがって、離職をされる方の割合が減少しており、特別支援学校高等部を卒業して一般就労された方の離職率よりは高いが、大学や高校を卒業して就職された方の離職率とはあまり違いがなく、3年経過時点では3割弱の離職率である。</p> <p>障害者の方の就労後の定着率は、一般の新卒者と定着率は同じぐらいで、一般の方に比べ高いという状況ではないが、障害者が就労して、その後、継続して就労に従事していくために、定着支援については大切であり、就労移行の推進を図るためにも、障害者就業・生活支援センター等とも連携をし、定着支援についても今後の方向性にいれ、推進していく。</p>
6	<p>精神障害者は一人一人の特徴が違い、それぞれの支援が必要であるが、就労に向けた本人の取り組みへの気持ちの持ち方も大切である。</p> <p>障害者の力量形成・態度形成を含めた支援も必要であり、精神障害等、障害者への理解・配慮を含めたフォローをする人材の育成が、障害福祉の事業所にも、一般の企業などへも必要な、社会的大きな課題と思う。</p> <p>精神障害者等は、A型事業所からB型事業所にとか、ドロップアウトというか、利用形態が下がっている方がみえる。</p>	<p>障害者の職業人としての力量形成や態度形成を含めた支援も高めていくために、事業所や、関係する人の力量を高めていくことが必要。</p> <p>障害福祉サービス等の利用を希望する障害者の総合的な援助方針や解決すべき課題を踏まえ、最も適切なサービスの組み合わせ等の検討をしてサービス等利用計画を作成し、モニタリングを実施していくことにより、障害当事者の意向を反映しながら、本人にとって適切なサービスの利用につながっていくと考えている。</p> <p>今後、そういった状況も勘案しながら、適切なサービス量を見込んで障害福祉計画の策定に取り組んでいくように、市町村に対し、指導していく。</p>

	意見の概要	第4期愛知県障害福祉計画に向けての方向性
7	<p>障害者をこれまでに受け入れたことがない事業所についても適切に指導し、障害者に対する理解をいただけるようにする必要がある。</p>	<p>事業所への集団指導等において、障害者に対する適切な理解をして、事業を行うことも働きかけ、障害者に対する理解について、取り組んでいく。</p>
8	<p>昨年度、50人から40人に入所施設定員を削減した。 報酬単価は40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上で単価に設定があり、小規模なほど高い設定になっている。 40人の定員にした結果、運営収支的にはかわらず、さらにグループホームに移行させて、グループホームも運営していれば、その報酬もえることができる。 そういった、定員の区分ごとに報酬に差があることを提示して、周知していくとよい。</p>	<p>入所施設において、定員数の区分により報酬単価の違いがあることを示して、運営面での収入の報酬単価については、40人以下である等の、小規模な定員の入所施設の方が報酬単価が高いことを計画にも示して、入所者の削減、地域移行の推進につなげていくように取り組む。 平成27年度に行われる報酬改定等についても、事業所への集団指導の場などでご説明し、定員数の区分により報酬単価に差があることも説明していく。</p>