

平成27年度

第1回 愛知県障害者施策審議会 会議録

平成27年7月31日(金)

愛知県障害者施策審議会

平成27年度 第1回愛知県障害者施策審議会会議録

1 日時

平成27年7月31日（金） 午後3時から午後5時15分まで

2 場所

東大手庁舎8階 大会議室

3 出席者

荒木委員、井上委員、宇佐美委員、岡田委員、加賀委員、河口委員、川崎委員、園田委員、高橋委員（会長）、都築委員、土本委員、土屋委員、徳田委員、長谷委員、松隈委員、武藤委員、渡辺委員

（事務局）

健康福祉部長 ほか

4 開会

定刻となりましたので、ただ今から平成27年度第1回愛知県障害者施策審議会を開催させていただきます。

開催にあたりまして、伊藤健康福祉部長から御挨拶申し上げます。

5 健康福祉部長挨拶

健康福祉部長の伊藤でございます。

委員の皆様方には、大変お忙しいところ、また大変お暑い中「平成27年度第1回愛知県障害者施策審議会」に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

日頃から本県の障害者支援施策の推進に御理解と御支援をいただいておりますことに、この場をお借りして改めて御礼申し上げます。

昨年度は3回の会議を開催し、各会議とも大変熱心に御議論いただきまして、さまざまな御意見・御提言を賜りました。本当にありがとうございます。

特に、「第4期愛知県障害福祉計画」の策定に関しましては、審議会はもちろんワーキンググループ等を通じて熱心に御議論いただきまして、3月に策定・公表させていただいたところであります。今後この計画を着実に進められるよう、引き続き市町村、関係機関、関係団体の皆様方と連携をしてまいりますので、御指導いただきますよう、よろしくお願いいたします。

本日は今年度第1回目の審議会であり、次第にありますように議題が3件と報告事項が2件ございます。

議題の1件目、「第3期愛知県障害福祉計画の実績評価」につきましては、第4期計画の策定にあたり、御検討いただいた際に、見込として提示させていただいておりました、平成26年度分の数字が明らかとなりましたので、実績評価についても一度、御意見・御指摘をいただきたい

と思っております。

次に2件目の、「次期愛知県障害者計画の策定について」です。障害者計画は、障害者基本法に基づいて各都道府県が作るものですが、本県は「あいち健康福祉ビジョン」の中にそれを位置づけております。その計画が今年度、最終年度でございますので、次期の計画を策定したいと考えており、御意見を賜りたいと思っております。

最後に3件目の「障害者差別解消法に基づく職員対応要領制定について」です。ご存じのように障害者差別解消法が来年4月1日から施行されますが、地方公共団体の職員が遵守すべき服務規律としての職員対応要領の制定については、法では努力義務とされておりますが、本県としては制定してまいりたいと考えておりますので、こちらについても御意見を賜りたいと思っております。

報告事項につきましては、来年度予定されております、全国障害者芸術・文化祭、それから教育委員会の愛知県特別支援教育推進計画の進捗状況について御報告をさせていただきます。

「次期愛知県障害者計画」と「障害者差別解消法に基づく職員対応要領」につきましては、今後とも、本審議会で御意見をお聞きしながら、年度内の策定に向けて検討を進めてまいりたいと考えておりますので、委員の皆様様の御意見・御提言をよろしくお願い申し上げます。

本日の審議会におきましては、忌憚のない御意見をいただきまして、熱心に御議論していただきますようお願い申し上げます。私の挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

6 定足数確認

議事に入る前に事務局より若干御連絡申し上げます。

まず、定足数の確認でございます。

本日は、委員数20名のうち、過半数以上の17名が出席されておりますので、愛知県障害者施策審議会条例第4条の規定により当審議会は有効に成立しております。

本日の欠席委員の一人、小樋友里恵委員につきましては、事務局から事前に質問の表を送付させていただき、回答をいただいておりますが、審議会への配布については控えてほしいという御本人の意向により、御紹介に止めさせていただきたいと思っております。

7 傍聴及びホームページへの掲載についての報告

続きまして、傍聴及びホームページへの掲載による報告をさせていただきます。

この会議は、愛知県障害者施策審議会運営要領及び本審議会の傍聴に関する要領により、公開としております。

7月17日（金）から県のホームページで、審議会の開催のお知らせをしており、本日の傍聴は1名でございます。傍聴される方におかれましては、お手元の傍聴人心得を守り、静粛に傍聴していただきますよう、お願いいたします。

8 資料確認

次に、事前に皆様にお送りしております、本日の資料の確認をさせていただきます。

まず、A4判で本日の次第、出席者名簿、配席図、愛知県障害者施策審議会条例、運営要領でございます。続いて、A3で資料1、A4で資料2-1、資料2-2、A3で資料3、資料4、

資料5、A4で資料6、資料7の8点です。

もし、不足等がございましたら、お申し出ください。

なお、本会議では、手話通訳の方に御協力を頂きながら進行していきますので、各委員におかれましては、御発言にあたりまして、マイクを利用いただき、ゆっくりと大きな声で御発言くださいますようお願いいたします。

それでは、この後の会議の進行につきましては、高橋会長にお願いしたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

9 高橋会長挨拶

本日は、お忙しい中、障害者施策審議会に御出席いただきまして、ありがとうございます。さて、本日は今年度最初の審議会であり、内容は、皆様のお手元にある平成27年度第1回愛知県障害者施策審議会次第にありますように、議題が3件と報告事項が2件であります。議題は「第3期愛知県障害福祉計画の実績評価について」、「次期愛知県障害者計画の策定について」及び「障害者差別解消法に基づく職員対応要領制定について」となっております。いずれもとても重要な議題であります。

また、報告事項は「第16回全国障害者芸術・文化祭あいち大会について」及び「愛知県特別支援教育推進計画（愛知・つながりプラン）の進捗状況について」となっています。

皆様方の御協力をいただき、スムーズに会議を進めていきたいと思っております。

委員の皆様方には、言葉や内容についてお分かりになりにくいことがあれば、手を挙げるなどしていただき、質問していただきたいと思っております。そして、御遠慮なくお考えを言っていただきまして、審議が充実したものとなりますようお願い申し上げます。簡単ではございますが、挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

10 議事録署名者指名

それでは、運営要領の第2条第3項によりまして、会長が議事録署名者を2名指名することになっておりますので、私の方から指名したいと思っております。

今回は、河口委員と長谷委員にお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

では、議題に沿って議事を進めてまいります。本日の会議の終了時刻は、会場の都合により17時を予定しておりますので、御協力よろしくお願いいたします。

11 議題1：第3期愛知県障害福祉計画の実績評価について

高橋会長

それでは、まず議題1「第3期愛知県障害福祉計画の実績評価について」、事務局から説明をお願いいたします。

障害福祉課 伊藤主査

まず、資料1について説明させていただき、その後、昨年度の本審議会における確認事項・要望事項等についての御報告をさせていただきます。

報告内容は3点ございます。1点目は、障害者雇用促進法に係る民間雇用における障害者への合理的配慮、特に事業者における障害者への同行支援関連。2点目は、障害種別毎のジョブコーチの利用実績についてです。3点目は、社会福祉法人全国盲聾者協会による盲聾者に関する実態調査の概要。以上3点を予定しております。

さて、資料1についてですが、事前にお送りした資料が、コピーの関係で一部数字が見にくいところがありましたので、本日机上に配布したものと差し替えていただければと思います。内容といたしましては、第3期愛知県障害福祉計画の実績評価でございます。本日の資料は、第3期計画における数値目標とその達成状況と、障害福祉サービス見込量に対する利用状況の大きく2点に分けてまとめたものとなっておりますが、主に1点目の数値目標について中心に御説明させていただきます。

この障害福祉計画につきましては、3年間を計画期間としておりまして、平成24年度から平成26年度を計画期間とする「第3期障害福祉計画」では、障害のある人の自立に向けた支援を着実かつ計画的に推進していくため、国の基本指針に基づき、大きく3つの数値目標を設定し、その達成に向けて取組を進めてまいりました。

資料の1ページを御覧ください。目標の1点目は、福祉施設入所者の地域生活への移行でした。障害のある人が、それぞれのニーズに合わせて、地域で自立した生活をするため、入所施設から地域生活への移行を積極的に進めております。第3期計画では、第1期計画策定時点（平成17年10月）の施設入所者の3割以上が平成26年度末の段階で地域生活へ移行するものとし、地域移行者数1,316人を目標として取組を進めてまいりました。目標に対する実績としては、580人ということで達成率44.1%という結果でした。

1ページ下部左の「現状と課題」を御覧ください。福祉施設から地域生活への移行者については、平成20年度をピークに減少傾向にあります。目標を達成できなかった最大の理由は、移行が可能な方は既に移行を果たしており、現在の施設入所者については高齢化・障害の重度化が進んだ方が多く、移行が困難な方の割合が高いことが挙げられます。

右側の四角を御覧ください。昨年度に策定いたしました、平成27年度から平成29年度までを計画期間とする第4期計画においても、同様の目標を設定しております。

前期までの課題を踏まえ、グループホームの整備促進などの住まいの場の確保、短期入所事業所における医療的ケアが必要な方の受け入れ体制の強化に対する助成、アドバイザーを活用した市町村・相談支援事業への支援などの相談支援体制の充実といった取組を進めていきます。

2ページから3ページは、詳細な説明は省略させていただきますが、地域移行された方の内訳です。2ページの右上を御覧ください。第3期計画期間においては、地域移行された方の大半が、グループホームへ移行されております。

続きまして、4ページを御覧ください。2点目の目標であった、入院中の精神障害者の地域生活への移行です。第3期計画では、1年未満の入院者の、平成26年度における平均退院率を76%とする目標値を設定しました。実績としては、概算値ですが、73.9%でした。平成26年度の平均退院率は、目標と前年度の実績を僅かに下回りましたが、過去数年間の実績を比較すると、全

国平均を上回って推移しています。精神障害者の地域移行の促進のためには、退院に対する入院者の意識を高めることや、家族の理解及び協力を得ることが必要です。第4期計画においては、国の基本指針に基づき、3つの目標を設定し、相談支援事業所の研修の実施などの支援、居住の場の確保としてのグループホームの整備、こころの健康フェスティバルの開催などを通して、精神障害者への正しい理解を深める取組を実施していきます。

5ページを御覧ください。3点目の目標であった、福祉施設からの一般就労への移行です。障害のある人の一般就労は自立した地域生活を営んでいく上で重要な要素であり、第3期計画では、平成26年度における年間の一般就労移行者数を平成17年度の一般就労移行者数の4倍に相当する480人とする数値目標を設定いたしました。対して、平成26年度の一般就労移行者数の実績につきましては、849人であり、目標を大きく上回ることができました。

左下の「現状と課題」を御覧ください。一般就労移行が大幅に増加した理由としては、就労継続支援や就労移行支援といった、就労系サービス事業所が増加し、そこからの移行者が増加したこと、また平成25年4月から民間企業における法定雇用率を引き上げる等の法改正が行われ、企業の障害者雇用の意識が高まったことなどが要因として考えられます。

第4期計画においても、右の欄にあるように、平成29年度の年間一般就労移行者数等の目標値を設定しました。障害福祉サービスの量的確保や質的な向上を図っていくとともに、県の産業労働部や愛知労働局などの関係機関と連携した取組を進め、引き続き一般就労への移行を進めてまいります。

6ページを御覧ください。障害福祉サービス見込量に対する利用状況です。平成23年度と比較すると、概ね各サービスともサービス利用実績等は伸びており、障害福祉サービス事業所も増加しています。第4期計画の見込量を見ると、サービスに対する需要は概ね伸びていくと予想され、引き続き事業所の確保を図っていく必要があると考えられます。特にグループホームについては、県独自で定めた平成22年度の2倍を目標として設定したサービス量、表の中では括弧書きで示した数値ですが、こちらを下回っているため、取組を行っていく必要があると考えます。また、サービス量の確保だけでなく、同時にサービスの質の確保も図っていく必要があります。

右下の四角を御覧ください。第4期計画では、市町村との共同によるサービス量の確保、特にグループホームの整備については、既存の戸建て住宅を活用した整備の推進や支援コーディネーターによるサポートなどを進め、着実な推進を図ります。また、サービスの質の確保については、事業者への指導・監査による適切な運営体制の確保を図っていきたいと考えています。

7ページを御覧ください。7ページ以降については、サービスの状況を、計画にある障害福祉圏域ごとに分析した資料でございます。昨年度の会議で要望がありましたので、訪問系サービスについても、サービス種別毎に分けて、数値を記載しています。ただし、一部の市町村においては訪問系サービスを一括して見込量を算出しているところもございますので、数字が出ていないところもございますので、ご容赦ください。

サービスを提供する社会資源については、地域によって差が生じています。また、各圏域においては、それぞれ違った課題を抱えています。圏域毎のそれぞれの課題については、各圏域に設置している圏域会議で利用実績等の検証を行い、地域特性や課題を踏まえた今後の施策のあり方等の検討を行っているところです。

以上で、資料1の説明を終わらせていただきます。

続きまして、冒頭で申し上げましたとおり、昨年度の要望・確認事項について、3件補足で御報告させていただきます。

就業促進課 加藤補佐

昨年度第3回の施策審議会で出たことについて説明をさせていただきます。

資料6を御覧ください。改正障害者雇用促進法に基づく指針が3月25日に2つ出ています。1つは障害者差別禁止指針、もう一つは合理的配慮指針です。この2つの基本的な考え方として、対象となる障害者の範囲は障害者雇用促進法に規定する障害者が対象となっています。ただ、手帳を持った方に限定されないということを加えさせていただきたいと思います。また、対象となる事業主の範囲は、すべての事業主であり、大企業・中小企業問わず、全ての事業者が対象となります。この考え方は、障害者差別禁止指針と合理的配慮指針両方に共通しています。

まず、差別禁止指針については、障害者であることを理由とする、直接差別を禁止したものです。例外としては、積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に扱うこと、その他合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に配慮した結果として異なる取扱いを行うこと等が挙げられています。

続いて合理的配慮指針ですが、基本的な考え方として、合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものということに重きを置いています。合理的配慮については、手続きが2つに分かれており、1つは募集採用時、もう一つは採用後ということで、手続きが2つに分かれています。募集採用時については、障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出るということになっています。採用後については、事業主から障害者に対して、職場で支障となっている事情の有無を確認することになっています。その後、合理的配慮に関する措置について事業主と障害者で話し合ってください。合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした内容及び理由を障害者の方に説明することとなっております。括弧書きではありますが、過重な負担にあたる場合はその旨及びその理由を障害者の方に説明することになっています。

ページを捲っていただきまして、合理的配慮指針②ですが、合理的配慮の内容・事例として、合理的配慮指針に別表がついています。別表については、あくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではないこと、記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがあるということが書かれております。別表に、例が少し書いてありますが、これに加えて6月16日に厚生労働省から事例集も出ております。その事例集の中に、前回の議事が出された、事業者における障害者への同行支援の議題が挙げられておりましたが、似たような事例として2つほど記載がありましたので、紹介させていただきます。

「視覚障害者の方に対する採用後のその他の配慮につきましては、以下の事例があります。」ということで、まず、採用後の事例が書かれております。1つは職場介助者を配置しているという事例、もう一つは、会社としてジョブコーチを配置しているという事例、この2つが書かれてあったことを申し添えたいと思います。

続いて、別表の事例ですが、こちらは、募集及び採用時の事例として、視覚障害者の方に、募集内容を音声等で提供すること、採用後の例としては、肢体不自由の方に、机の高さを調整するなど、作業可能にする工夫を行うこと。こういったことが事例として挙げられています。

1 ページ捲っていただきまして、過重な負担についてですが、「合理的配慮義務については、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合は除く」ということで、例外規定が設けてあります。「事業主は、合理的配慮に係る措置が過重な負担に当たるか否かについては、次に掲げる要素を総合的に勘案しながら個別に判断する」ということになっております。ここに書かれている、「総合的に勘案」するものとして、事業活動の影響への程度、実現困難度、費用負担の程度、企業の規模、企業の財務状況、公的支援の有無が挙げられています。

最後に、相談体制の整備について、障害者から相談に応じ、適切に対応するための適切な体制や整備について、合理的配慮指針の中に書かれています。

以上が、改正障害者雇用促進法の2つの指針についての説明になります。

もう一つ議題としてありました、障害者種別毎のジョブコーチの利用実績についてですが、こちらは口頭で報告させていただきます。ジョブコーチは、独立行政法人高齢・障害求職者支援機構の障害者職業センターで行っており、平成26年度の実績では、身体障害者の実績が5人、知的障害者の実績が50人、精神障害が21人、発達障害者が46人、その他7人、合わせて129人の実績がありました。その中で、身体障害者の障害種別については、3人が聴覚障害、1人が肢体不自由、1人が内部障害という内訳でした。

報告は以上です。

障害福祉課 柴田補佐

私からは盲聾者に関する実態調査について報告をさせていただきます。

資料7を御覧ください。調査の概要です。調査の実施者は、社会福祉法人全国盲聾者協会で、これは障害者総合福祉推進事業として、平成24年度に厚生労働省から委託事業として実施されたものです。調査の目的は、盲聾者の生活の実態や社会参加の状況、また盲聾者にとって何が必要なサービスなのか、生活上のニーズを把握することで、今後の盲聾者の支援の在り方を検討するための基礎資料とすることです。対象者は、視覚と聴覚両方の障害の身体障害者手帳が交付されている者で、愛知県を含む40都道府県、名古屋市を含む17政令指定都市、豊橋市・豊田市・岡崎市を含む40中核市を通じて、対象者が12,813人に対して、郵送による調査を実施しました。基準日は平成25年1月1日です。

続いて、調査結果の概要です。資料2では、調査結果を抜粋して、2項目挙げています。まず、福祉サービスの利用の頻度ですが、ほとんどないあるいは全くないと回答があった割合は、手話通訳者・要約筆記者派遣事業の割合が最も高く、愛知県で87.5%でした。次いで、通訳介助員派遣事業が77.1%となっており、日常生活を送るにあたり、最も重要な手段と言えるコミュニケーションに関するサービスの利用が、実際は最も行われていないという結果になっています。

次に、福祉サービスを利用しない理由です。一番高かったのが「家族のサポートがあるから」で62.5%でした。次いで、「自分でできるから」という理由が15.6%でした。これは、現在のところサービスは利用する必要がないからという理由に基づくものですが、一方でサービスのことを知らない、またサービスの利用方法が分からないという理由のものが、合わせて21.9%ありました。これは、もしサービスのことを知っていれば、あるいはサービスの利用方法が分かればサービスを利用したかもしれないということであり、盲聾者に対するより一層の制度の周知が必要であると考えています。

愛知県では、本年の4月1日から身体障害者福祉法に基づく聴覚障害者情報提供施設として、愛知聴覚障害者センターを開所しました。これは、それまで設置されていた、小規模聴覚障害者情報提供施設の機能を拡大したものであり、情報支援員あるいは相談員を増員し、盲聾者向けの通訳・介助員の養成事業や派遣事業を始めとした情報コミュニケーション環境の充実・強化を図るための中核を担う施設です。このセンターの開所を機に盲聾者の方々を始めとした、聴覚障害者の方の社会参加がより一層促進されることを期待しています。

なお、盲聾者に関する実態報告書の、主要な部分を抜粋し、添付させていただきました。また、調査結果は、現在厚生労働省のホームページにも掲載されておりますので、御参考にしていただければと思っています。報告は以上です。

高橋会長

ありがとうございます。ただ今御説明がありました「第3期障害福祉計画の実績評価について」等について御意見や御質問があればお伺いしますが、いかがでしょうか。

松隈委員

個人的なことになりますが、今年の5月にオーストラリアに研修に行き、障害者の方の地域移行について1週間学ばせていただいたため、この分野に興味があるため、質問させていただきます。

地域移行は、障害者の方にとって一番の夢であり、非常に期待を寄せている項目であると思います。この数字を見ていると、アパートを利用されるパーセンテージが少ないことが分かります。色々と制約があることは重々承知しており、機能的なこともあると思いますが、アパートを借りる際には、保証人の問題が大きな問題となっており、家族に縁がないようなケースや、良いアパートを見つけても保証人が探せず、借りることは難しいといったケースがあると思います。障害者がアパートを借りることの困難性といった傾向が加味された上で、この数字となっているのかをお聞きしたいと思います。

高橋会長

今まで話題になったことのないポイントだと思いますが、いかがでしょうか。

浅野障害福祉課長

愛知県は障害者入所施設の人口当たりの設置が、全国的に低い方であり、相対的に障害の重い方が入所されているという状況です。その方々が地域生活移行をするにあたり、まずは支援員がいるグループホームが多くなるという傾向が、他県に比べればあるのではないかと思います。グループホームで共同生活に慣れていただき、更にお一人で住むという移行の仕方を、我々は期待していますが、先程述べたような事情もあり、グループホームへの移行が多いのではないかと考えています。

高橋会長

よろしいですか。ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。

土屋委員

地域生活への移行というところで、改めて数字を見させていただくと、長期に渡って施設で暮らしている方や重度の方が地域へ出て行くことは大変難しいのだろうな、と思います。長い間施設に暮らしていると、地域生活の具体的なイメージが掴みにくいのではないかと、その際に、アドバイザーやコーディネーターの方の役割が大きくなっていくのではないかと思います。それから、以前にこちらでも発言があったと思いますが、同じ障害を持つ方が、実際にどのように暮らしているかというピア的な観点からのアドバイスも必要になってくると思います。具体的なアドバイザーやコーディネーターの活用法をお聞きしたいです。

高橋会長

いかがでしょうかね。実際にこのような事業に関与しておられる方はいらっしゃいますか。

障害福祉課 立花補佐

愛知県では地域アドバイザー制度として、障害保健福祉圏域毎に1名ずつのアドバイザーを配置しています。市町村では、自立支援協議会の開催や、市町村毎に設置されている相談支援体制を充実するための関係機関を集めてネットワークを構築して、色々な社会支援の開発等を行っていますが、そこに愛知県の地域アドバイザーも参画し、地域の相談支援体制の強化を図るということをしています。

最近、そうしたところでの具体的な試みとして、精神科病院に入院されている方の中には、入院が長期に渡っている方もいることから、先程土屋委員がおっしゃられたように、地域での生活があまりイメージ出来ない方たちがいらっしゃいますので、地域生活がイメージ出来るような写真や絵を使った簡単なパンフレットを作成しています。保健所や精神科病院のPSWの方たちと連携して、このパンフレットを活用し、入院中の患者さんたちに地域生活をイメージしていただくというような試みがなされております。

高橋会長

いかがですか。

土屋委員

ありがとうございます。今、精神障害をお持ちの方に対して具体的に試みられていることを御紹介いただきましたが、とても有効な試みだと思います。精神障害以外の方にも、ぜひこうした支援をお願いしたいということと、先程絵や写真とおっしゃられていましたが、施設以外で暮らすことが具体的にイメージ出来る形で、実際に地域で暮らしている方の様子を伝えるような試みを今後もお願いしたいと思います。

高橋会長

他にいかがでしょうか。

岡田委員

地域移行のところで、高齢化・障害の重度化が進んだ方が多く、地域移行が難しいということが書いてありますが、施設に入っている方以外に、在宅でいらっしゃる方が数字として上がってきていないということが現状としてあります。就労に失敗して家にいる、作業所に行けない、という理由で家族と住み、そのまま高齢になられたという実態が多くあると思います。その方々が、親と一緒に住めなくなったらどのような生活をしていくのか、ということもぜひ考えていただきたいです。そのためにも、ショートステイの充実や、分かりやすいグループホームの生活などを示すということもお願いしたいのですが、加えて、数字に上がってきていない人達のこれからの地域生活についても考えていただきたいので、よろしくお願いたします。

高橋会長

これも重要な、これからの課題につながることをと思いますが、いかがでしょうか。次期の障害者計画とも絡んだ話かと思えます。

浅野障害福祉課長

障害福祉計画は国の基本指針に則して定めることとなっており、成果目標は入所施設等から地域生活移行という人数を全国的に目標として定めています。

ただ、現在愛知県では、特に重心者の施設を、地域に県立のものと民間のものとをそれぞれ作ろうとしています。それについて、コロニーから移すのは地域生活移行ではないという御批判も多いですが、これらの施設が在宅で暮らしている方の短期入所の施設になりますし、在宅の方の保護者にとっても、近いところで入所させることができるという面があることから、まずは地域の資源を充実させたいと考えています。

高橋会長

よろしいですか。

地域移行の問題は、施設から地域への移行という問題とは別に、地域内移行という問題が重要で、特に親亡き後の地域内移行というのが重要な課題であるという御指摘かと思えます。

障害福祉計画は、国から指示された課題について取り組むというのが原則なので、在宅の方の数字が隠れているけれども、在宅の方の数字も重要ではないかという御指摘だと思います。この辺も、次期の障害者計画のときに御発言いただければ、取り上げることができるかと思えます。

他にいかがでしょうか。

土本委員

福祉施設から一般就労への移行ということで、興味深く数字を見させていただきました。実績としては26年度の一般就労移行者数 849 名で 176.9%の達成率という、すばらしい数字が挙げられていますが、定着率がどの程度のものなのかが懸念されます。例えば、福祉就労から一般就労へ移った人で、3か月から半年で辞めてしまった人も多くいらっしゃる気がしますし、2年3年くらいで福祉就労に戻ってくる方もいらっしゃいます。一般就労が決まってよかったと言って送り出したものの、半年か1年で「以前勤めていた者ですが、また面接していただけますか。」と

いった問い合わせ・照会もあります。いかに定着率を確保するか、実際どれくらいの方がどの程度定着されているかについて、大変難しいかと思われませんが、調査していただけないでしょうか。

高橋会長

この点については何度か御質問いただき、県の方で既に実態調査をしていただいて、その数字が出ていると思いますので、御報告いただければと思いますが、いかがでしょうか。

就業促進課 加藤補佐

県では、障害者一人一人がいつ就職されていつ離職されたかという届出のようなものがないため、定着率がどうかという数字は持っていませんが、障害者就業・生活支援センター等で、精神障害の方が、長続きせずすぐに辞められるという話を聞くこともあります。定着雇用ということで、私共の方で就労支援事業を毎年やらせていただいておりますが、これはジョブコーチに似た制度で、なかなか定着されない方に、就労支援者を派遣し、御支援させていただいております。また、定着に結びつくような企業向けのセミナー等を実施することで定着支援をさせていただいているという状況です。

高橋会長

この質問は何度か出ており、この審議会か自立支援協議会のいずれかで、県で就労支援事業所を対象に調べていただき、データを出していただいております。この中で御存知の方もいらっしゃると思いますが、結果としては、3年後の定着率は就労支援事業所経由で就労した方が一般の高校生よりも良かったというデータだったかと思えます。ぜひ探していただき、次回でも御報告いただければと思います。

他にいかがでしょうか。

宇佐美委員

福祉施設から一般就労への移行の、第4期計画における取組方針の中の成果目標③において、平成29年度末における就労移行率3割以上を達成する就労移行支援事業所を全体の5割以上にするという目標が掲げられておりますが、そもそも現状の数字がどのようになっているのか御提示いただいております。これでは現在と比較してどう改善したのかが全く見えないと思いますが、その辺は県の方で把握されているのでしょうか。

高橋会長

いかがですかね。

障害福祉課 伊藤主査

現在手元に集計した数字等がございません。調べて、次回御報告させていただくということをお願いいたします。

宇佐美委員

実行にあたっては非常に大事な数字となりますので、調査の方よろしく願いいたします。

高橋会長

第3期の実績の評価と以前質問のあった報告のことについて他にいかがでしょうか。

渡辺委員

視覚障害者の同行援護についての御報告をしていただいたと思いますが、ジョブコーチの配置ともう一つあったかと思いますが、愛知県では今後職場での視覚障害者の同行援護希望があった際の、具体的な方策があれば教えていただきたいです。よろしく願いします。

浅野障害福祉課長

前日も職場での同行支援が、職場の責務なのか福祉の分野なのかという議論があったと思います。先程就業促進課の方から障害者雇用促進法についての説明がありましたが、視覚障害のある方が出張するときに、同行される方を付けるのが合理的配慮の例として書かれている訳ではありません。とはいえ、現在の国の制度の中では、同行援護は福祉ではなく事業主の責務として、県としては理解しておりますので、今のところ福祉のサイドで何か制度を作るという考えは持っていません。

渡辺委員

職場での同行援護はダメですよ、と言われてしまうと困る視覚障害者も多いと思いますので、愛知県ではこうします、認めます、という具体的なことが何かしら決まっていくと、視覚障害の方にとってはありがたいと思いました。

高橋会長

いかがですか。これも前から指摘されていることかと思います。

この問題は、国の総合支援法の見直しの中でも重要な検討の論点の一つになっていますよね。国の動向がどうなのかということも含めてお話ししていただければと思います。

浅野障害福祉課長

愛知県だけでということは考えていません。その辺りの課題があることは重々承知しておりますが、国において、福祉でやるのか雇用主の責務としてやるのかというところをはっきりさせていただく必要があると思います。障害者差別解消法の合理的配慮についても、過重な負担のない範囲でとなっているため、それについてもケースバイケースでという非常に曖昧なものなので難しいのですが、差別解消法においても、それぞれの事業所の中で行うこととなっていると思います。高橋会長のおっしゃるように、総合支援法の見直しの中でも論点となっているため、その結果によっては福祉の方でということもあるかもしれないため、情報を掴みながら対応したいと思います。

高橋会長

これも、前から渡辺委員から御意見をいただいていることですが、やっているところがあるのかないのかをまず調べていただきたいです。国の制度の中で届いていなくても、やっているところが多いということになれば、重要な取組ということにもなりますから、その辺りをまず出していただければと思います。渡辺委員はいかがでしょう。

渡辺委員

私が調べてくるのですか。

高橋会長

いや、県の方で調べていただくということです。盲聾者のコミュニケーションの問題と非常によく似た問題かと思います。そのところは私の方からもよろしくお願いします。

他にどうですかね。

園田委員

私も今年の4月1日から聴覚障害者センターを立ち上げ、そこで仕事をしています。その際に、弱視の職員を採用しました。その方は、盲ろうの通訳介助員の派遣のコーディネーターの仕事をされています。私と同室で働いていますが、とてもはりきって仕事をされているイメージです。しかし、今後彼自身の視力はますます落ちていくと考えられ、全盲になることもあるかと思えます。そのときに仕事ができるのかという彼自身の不安も聞いています。

制度上、通訳派遣や同行は認められていますが、仕事上同行を認めない、使えないという状況があります。このため、全く見えなくなったとき、仕事を辞めざるを得ないのではないかという不安が当事者にはあります。先程、渡辺委員が御質問された際に、具体的な方針や内容がはっきりしないといけないという県のお答えがありました。新しく県自体の事業として行われたらどうなのかと思います。

高橋会長

いかがでしょう。

浅野障害福祉課長

県としては、全体の財源の中で施策の優先順位をつけて実施していきますので、その辺り重要性を勘案して考えていきたいと思っています。

高橋会長

とりあえずは調べていただいてという形をとっていただければと思いますが、よろしいでしょうかね。

まだ皆さん御意見がおありかもしれませんが、大分時間をとりましたので、次に移らせていただきたいと思っています。様々な御意見をいただきました。それらを踏まえて、第4期の計画に反映させていただければと思います。よろしくお願いいたします。

次に議題の２番目、「次期愛知県障害者計画の策定について」事務局の方から説明をよろしくお願いたします。

1 2 議題 2 : 次期愛知県障害者計画の策定について

障害福祉課 加藤主幹

次期愛知県障害者計画の策定について、資料 2-1 と 2-2 を使って説明をさせていただきます。

資料 2-1 を御覧ください。まず、「1. 計画策定の趣旨」です。平成 27 年度は障害者計画の性格を持つ、あいち健康福祉ビジョンの計画期間の最終年度に当たるため、新たに次期障害者計画を策定する必要があります。

なお、今年度策定してまいります障害者計画と今年 3 月に策定した第 4 期障害福祉計画の違いは、障害者計画は、障害者基本法を根拠として、各分野にわたる障害者施策を定める計画であり、障害福祉計画は障害者総合支援法を根拠として障害のある方に対する生活支援分野に関する施策に特化してその具体的な方策を国の基本方針に即して定めるものです。

次に「2. 計画の性格・位置づけ」です。障害者計画は、障害者基本法第 11 号第 2 項に、都道府県における策定が義務づけられています。第 5 項では、策定にあたって障害者施策審議会の御意見をお聴きして策定することになっています。委員の皆様御意見を伺いながらよりよい計画を策定していきたいと思っております。

次に、「3. 経緯」です。本県では平成 16 年の障害者基本法の改正を受け、21 世紀愛知福祉ビジョンを本県の障害者計画として位置づけ、そして、平成 23 年 6 月に策定した、あいち健康福祉ビジョンにおける障害者に係る記載部分を障害者計画として位置づけ、施策の推進を図っているところです。

次のページを御覧ください。「4. 計画策定に当たって踏まえるべき事項」です。「(1) 障害福祉施策に関する主な法律の施行・改正等」ですが、現行のあいち健康福祉ビジョンが策定された平成 23 年度以降に施行・改正された主な法律として、平成 23 年 8 月に障害者基本法の一部を改正する法律の施行、平成 24 年 10 月には障害者虐待防止法の施行、平成 25 年 4 月には障害者総合支援法及び障害者優先調達推進法の施行、それから平成 25 年 6 月に成立した障害者差別解消法については来年 4 月に施行予定です。

次に「(2) 国の動向」ですが、平成 25 年 9 月に都道府県の障害者計画の基本となる、国の第 3 次障害者基本計画が策定されています。特徴としては、平成 23 年の障害者基本法の改正を踏まえて、計画の基本原則が改められています。また、障害者施策を取り巻く変化が早いことを踏まえて、これまで 10 年としていた計画期間を 5 年に見直しされています。

3 ページを御覧ください。施策分野の新設及び既存分野の充実・見直しが行われています。従来の 7 分野から 10 分野へと 3 分野が新設されており、①の安全・安心、②の差別の解消及び権利擁護の推進、③の行政サービス等における配慮の 3 分野が新設されています。

そこで、「5. 対応の方向性」です。次期健康福祉ビジョンをこれまでと同様、本県の障害

者計画として位置づけていきたいと考えています。また、国の基本計画で新設された3つの施策分野を盛り込みます。この施策審議会と新たに設置を予定しているワーキンググループ、更には自立支援協議会からも意見をお聴きして、障害のある方々からの意見等を反映させていきたいと考えています。

次に「6. 計画の骨子・素案」です。こちらについては、現行の健康福祉ビジョンの構成・内容を基本としつつ、あいちビジョン及び国の基本計画の内容を踏まえて作成した骨子・素案になります。こちらは次のページにあります。後ほど説明させていただきます。

なお、お手元にあいち健康福祉ビジョンの冊子、併せてあいちビジョンの抜粋、そして国の第3次基本計画の抜粋を配布しています。参考にいただければと思います。

次に「7. 計画策定のスケジュール」です。来年3月までに、この施策審議会を本日も含めて3回、新たに設置をしたいと考えているワーキンググループを2回、更には自立支援協議会を2回開催するとともに、今年12月頃を目途にパブリックコメントを実施し、来年3月の策定・公表を目指しています。委員の皆様から忌憚のない御意見を賜りたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

次のページを御覧ください。分野別の施策体系の骨子です。先程も説明いたしましたが、現行の健康福祉ビジョンの構成・内容を基本としつつ、あいちビジョン及び国の第3次障害者計画の内容を踏まえ、作成したものです。「1. 特別支援教育の充実」、「2. 障害のある人の地域生活支援と療育支援」、「3. 地域における就労支援の充実」、「4. 障害のある人の活躍の場の拡大」、「5. 社会全体で支える環境の整備」と大きく分けて5項目の柱により、構成をしています。

「5. 社会全体で支える環境の整備」の「(1) 差別の解消及び権利擁護の推進」については、国の第3次基本計画を踏まえて盛り込んだ、新たな項目です。また、「(4) 安全・安心の確保」のうち「①防災対策の推進」、「②防犯対策の推進」の2つについても国の計画を受けて新たに盛り込んだ項目となっています。

続いて、資料の2-2を御覧ください。新たに設置を予定している、施策審議会のワーキンググループの設置要領案となります。第1条の目的にあるように、障害者計画の策定と来年4月施行の障害者差別解消法に基づく職員対応要領の策定に関して検討していただくため、ワーキンググループを設置したいと考えています。昨年度も第4期障害福祉計画の策定の検討を行うため、ワーキンググループを設置しました。その際、設置要領に準じて作成したものが、この要領案となっています。座長は、施策審議会の会長が務めることとし、構成員は、次のページの別表のとおり、施策審議会の委員20名の中から過半数を超える11名の方々、こちらは昨年度のワーキンググループの構成員の方と同じ方ですが、この11名の皆様をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

なお、本日ご承認をいただきましたら、この要領を8月1日付けで施行し、第1回のワーキンググループは、9月4日の予定で開催を考えています。説明は以上です。よろしくお願いいたします。

高橋会長

県の次期障害者計画の概要について、骨子も含めて説明をいただきました。この件について御

意見・御質問よろしくお願ひいたします。

長谷委員

質問と意見をさせていただきたいと思います。質問ですが、骨子の1ページに特別支援教育の充実というところがありますが、「(1) ②特別支援学校における幼児児童生徒への支援」で、医療的ケアの充実のための看護師の拡充という欄がありますが、これは特別支援学校に限ったものになっていくのでしょうか。色々な人達が支援をされ、地域の学校に行ける子どもが増えてきていますが、一般の地域の学校でこそ、医療的ケアが不足しているという問題が大きいと思いますので、ぜひここは特別支援学校ということに止まらないでほしいと思います。

意見ですが、これまでも誰かしらから意見として出ていることであると思いますが、愛知県における差別をなくすための条例作りについては、福祉ビジョンの中で考えていないのでしょうか。

骨子の5で「社会全体で支える環境の整備」が大きく謳われ、差別の解消及び権利擁護の推進ということで、新たに国の新施設策分野を踏まえた新規項目として二つ、差別解消法の内容が入っています。

地方自治においては義務として、今後色々な施策を考えられていくのだと思いますが、私たち障害者にとっては、地域や県民・市民の方の御理解を得て生活をし、働くというところが大きいです。条例作りは、そこを考える中では外せないものとなっています。現在も14の市・県で条例ができており、差別解消法が整備されてからは7の県が条例を策定しています。愛知県の次期の計画の中でも、ワーキンググループの中で課題として上がると良いなと思っています。

高橋会長

ありがとうございます。この件についていかがでしょうか。

最初の方は特別支援教育課の方がいいですかね。

特別支援教育課 畑中補佐

県の計画において、県立の特別支援学校におきましては、現在も医療的ケアの看護師を配置していますので、ニーズの増加を踏まえ、拡充の方向があるかどうかを検討していきたいと思っています。地域の小中学校の看護師についても、ニーズがあることは把握していますが、基本的にはそれぞれの市町村の方で配置していただくということで、現在お願いしているところです。

障害福祉課 加藤主幹

障害を理由とする差別の解消を推進する条例ということですが、都道府県レベルでは現在11の道府県で条例を制定していることは、承知しているところです。

県としては、国の動向を注視しながら、まずは、法律の中で都道府県に対応が求められている相談等のための体制の整備や普及啓発活動の実施、そして努力義務である職員対応要領の策定、更には、できる規定となっている障害者差別解消支援地域協議会の設置等、来年4月の法の施行に向けて、県における体制整備をまずは着実に進めていきたいと考えています。

高橋会長

ありがとうございました。いかがですか。

長谷委員

まず最初の、地域の学校での医療的ケアですが、愛知県からも積極的に市町村の方に声かけをしていただけると良いと思います。親御さんたちが、必要以上に支援のことで心身ともに疲れてしまい、支援学校に行ってしまうという考えに流れてしまわないような仕組みはとても大事なことだと思いますので、ぜひよろしくをお願いします。

次に条例のことについてですが、順序を踏むということはとても大事だと思いますが、身近に感じられるという点においては、条例作りは欠かせないもので、条例を作るために各市町村で色々な動きをしていかないといけないと思います。

その中で、県民市民一人ひとりに「差別解消法ができるのだ」ということを認識していただき、個々人の生活の中でそれが浸透していくということをやっていかないと、私たちの中では絵に描いた餅になってしまうので、条例策定をぜひ計画の中に盛り込んでいただければ、と思います。

高橋会長

この後、差別解消法に基づく職員対応要領について審議をします。その中で今のことも少し取り上げて、話をしてはどうかと思います。

浅野障害福祉課長

計画の中に、という発言がありましたが、行政が作る計画の中において、法や条例を根拠として、「法律に基づき」という書きぶりはあると思いますが、条例を作るということ自体を施策目標として書くことには違和感があります。

高橋会長

後程申し上げますが、差別解消法が成立して、来年4月から施行されます。については、差別解消法の評価をしないといけないと思います。その法律でどこまでやれるのか、どういった課題があるのか、その課題を解決する方法として、何が一番有効なのか、というように問題を詰めていかないと、条例を作ったらすべて済むというわけでもないと思います。

既存の条例にも、曖昧なものなど、様々な条例があります。実を取らないといけないので、単純に条例を作るということよりも、そこのところをしっかりと詰めることの方が大事なことはないかと思います。

皆さんの意見をお伺いして、実効性のあるものとなるよう、問題を考えねばならないと思っています。

他にいかがでしょうか。これも長期計画を、総合計画を立てるわけですから、計画の素案、それからプランについても御意見をいただければと思います。

井上委員

計画の中に、精神障害者の啓発という点がまだ足りないなと思います。差別解消法もいいですが、一般的に僕らの中でまだオープンクローズ問題という問題があり、隠さなければ社会に出ら

れないのではないかと考える人が未だに多いです。こころの健康フェスティバルも、啓発の問題が棚上げされてしまったので、計画の中に精神障害者の啓発運動を加えていただきたいと思います。お願いします。

こころの健康推進室 土屋室長

今、精神障害者の啓発ということで御意見をいただきましたが、愛知県では保健所の持ち回りでこころの健康フェスティバルを開催しています。地域の方にお集まりいただいて、精神障害者の方を地域において理解していただくという趣旨から、県内保健所の持ち回りで毎年開催し、何巡か実施してきました。こうしたことを県独自で継続的に全地域で実施することは難しいです。精神障害者の方への理解についての啓発は、市町村にも義務がありますので、より県と市町村が連携を取り、地域に根付くよりよいやり方を進めていければと思っています。

高橋会長

よろしいですかね。御意見も計画案の中に盛り込んでいただくよう、よろしく願いいたします。

松隈委員

今回新しく入ったということで、社会全体で支える環境の整備の「(1) ②権利擁護の推進」に成年後見制度の適切な利用の促進が入っていますが、成年後見制度利用促進法が、早ければ今国会で成立してしまうような状態になっています。ただ、成年後見制度は障害者の方々からすると、利用が間違ってしまうと逆に権利を侵害してしまうものだとも言われておりますので、適切な利用が大事になってくると思います。利用促進の案を見ると、後見・補佐・補助の三類型を適切に利用するようというところが入っており、少し意識はされているようですが、「(4) ②防犯対策の推進」の消費者トラブルの防止及びというところを強調すると、どうも成年後見が錦の御旗で、本来制限しなくて良いにも関わらず、後見制度を利用することで、本来その人の使うべき、使えるべき能力まで奪ってしまう実情が出てきています。このため、ぜひこの「適切な利用」という言葉を大事に使っていただきたいなと思います。

高橋会長

これも重要な御指摘かと思いますが、いかがですかね。色々なところに関係してくると思います。

障害福祉課 加藤主幹

今いただいた御意見を踏まえ、今後しっかり検討してまいりたいと思います。

御意見ありがとうございました。

高橋会長

今日御承認いただいた場合、ワーキンググループ及び本会議で次期障害者計画について検討することになると思います。そのときには、成年後見制度利用促進法も成立しているかと思うので、そのときには、それを踏まえてどのような問題があるか、どのようなことを考えていけば

良いのかということについて、御意見をいただければと思います。

都築委員

2 ページの地域における就労支援の充実の「(3) 福祉的就労の充実」において、就労継続支援事業所における経営改善や技術力強化などによる工賃水準の向上とありますが、福祉的就労という定義がなかなかされていないところがあるため、定義をしていただけたらと思います。国では福祉的就労とは言わずに福祉就労と言っているところもあり、ここで就労継続支援事業と書いてありますが、障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設では、生活介護事業生産活動も載っているかと思うので、その辺りの整理が必要であるということと、障害者の方にとって働くということが、福祉的な就労という部分でどのように定義されているかということが、今後必要となってくると思います。ここを少し整理していただければと思います。

障害福祉課 加藤主幹

今いただいた御意見を踏まえ、福祉的就労について整理して、計画の策定を進めてまいりたいと思います。

御意見ありがとうございました。

高橋会長

また都築委員の方からおっしゃっていただければ、色々と助かるのではないかと思いますので、よろしく願いいたします。

他にいかがでしょうか。中身の御意見も色々あるかもしれませんが、こういう形で進めてよいのかどうかというのが、今日の主たるポイントかと思います。そういった点について何か御意見はありますか。

岡田委員

「5. (4) 安全・安心の確保」のところで、防災対策の推進とありますが、昨年愛知県で市町村のための災害時要介助者支援体制構築マニュアルというものを作っていただいたので、それを何らかの形で位置づけしていただけると良いと思います。

障害福祉課 加藤主幹

岡田委員の御発言のとおり、昨年マニュアルを改訂しておりますので、しっかりと位置づけていきたいと考えております。

御意見ありがとうございました。

高橋会長

他にありますか。では、もう一つだけお伺いいたします。

宇佐美委員

「5. (4) 安全・安心の確保」のところで、防犯対策の推進の下に、消費者トラブルの防止及

び被害からの救済というのが入っていますが、トラブル類は必ずしも犯罪に該当するようなものでなくとも、非常に複雑な契約で、意図しないトラブルに巻き込まれることが、消費生活センターにもよく寄せられていることから、消費者トラブルの防止と被害からの救済を分離して、三本柱にした方が分かりやすい計画になるのではないかと思います。

高橋会長

構成の問題ということですかね。

障害福祉課 加藤主幹

国の基本計画の体系に沿って整理をしているわけですが、今の宇佐美委員の御意見も踏まえ、しっかり検討していきたいと思います。御意見ありがとうございました。

高橋会長

基本的な考え方、素案、今後のスケジュール、検討の進め方については、皆さんこれでよろしいでしょうか。では、御承認いただいたということで。事務局におかれましては、ただ今の意見を踏まえ、良い計画となるよう、計画案の作成をよろしく願いいたします。

なお、次に議題3で説明をしていただく、「障害者差別解消法に基づく職員対応要領の策定について」においても、今後ワーキンググループにおいて検討してまいりますので、構成員の皆様方におかれましては、またよろしく願います。

それでは、続いて議題3「障害者差別解消法に基づく職員対応要領の策定について」説明をよろしく願いいたします。

13 議題3：障害者差別解消法に基づく職員対応要領の策定について

障害福祉課 渡辺補佐

資料3「障害者差別解消法に基づく職員対応要領の策定について」説明をさせていただきます。始めに、策定の根拠となる差別解消法について、簡単に説明します。資料を1枚御捲りください。法律の概要を添付しています。これは国で作成されたものです。この法律は、一番上の四角左側に書いてありますが、障害者基本法の基本的理念に則り、障害者基本法第4条である差別の禁止を具体化したものです。法律案のポイントは、国・地方公共団体等及び民間事業者に対しての差別的取扱いの禁止、及び合理的配慮の不提供の禁止が義務づけられたことです。ただし、合理的配慮の不提供の禁止義務は、実施に伴い負担が加重でない場合に限られています。また、民間事業者については、合理的配慮の不提供の禁止は法的義務ではなく努力義務となっています。具体的な対応として、国・地方機関は当該機関における取組に関する要領の策定、事業者については事業分野別の指針を策定することとされています。

下の「Ⅱ. 差別を解消するための支援措置」としては、4つ書いてありますが、紛争解決・相談、地域における連携、啓発活動、情報収集等の4つの柱が支援措置として挙げられています。

1枚目に戻っていただけますでしょうか。策定の根拠です。差別解消法第10条で、地方公共団体の機関は障害を理由とする差別の禁止に関して、「職員が適切に対応するために必要な要領を

定めるよう努めるものとする。」と規定されており、都道府県及び市町村においては、職員対応要領の策定が努力義務となっています。

本県では、今後職員対応要領を策定していきたいと考えています。なお、同条第2項に、「職員対応要領を定めようとするときは、あらかじめ、障害者その他の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。」とされています。

この職員対応要領の性格としては、行政機関等が事務・事業を行うに当たり、職員が遵守すべき服務規律の一環として対応要領を作成するというものです。

次に「3. 記載事項」ですが、主な記載事項としては、国が平成27年2月に閣議決定した、「差別の解消の推進に関する基本指針」に基づき作成することを考えています。本資料では、記載事項として5つ記載していますが、趣旨や障害を理由とする不当な差別的取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方や具体例、また相談体制の整備や職員への研修・啓発を記載していきたいと考えています。

次に、職員対応要領の策定スケジュールについてです。丸の1つ目に国のスケジュール、その下に県のスケジュールが書いてあります。国のスケジュールとしては、7月以降、上半期中に対応要領を策定、8月にパブリックコメント行い、10月に地方公共団体等対応要領作成支援、国民への広報・周知、各種体制の整備を予定していると聞いています。県のスケジュールについては、本日の第1回施策審議会の会議の次に、第1回ワーキンググループを9月4日に開催したいと考えています。このワーキンググループで、職員対応要領の素案を御提示させていただきたいと考えています。その後、10月に第2回目のワーキンググループの開催を予定していますが、ここで最終案を作りたいということで、第2回施策審議会を10月下旬に開催するよう考えており、ここで最終的な案を諮る予定としています。以上、簡単ではありますが、資料3の説明を終わります。よろしくお願いいたします。

高橋会長

これは、先程長谷委員からも御意見をいただいた件ですが、この件について何かありますか。

徳田委員

差別解消法に基づく県の対応や、今後県民がこの法律に基づいてどのような対応をするのかということは、極めて注目されている事柄であると思っております。

県の障害福祉課の考え方なのか、県全体の考え方なのかは分かりませんが、この条例作りの問題についての考え方が、相談体制の整備、普及啓発活動、職員対応要領、地域協議会を設置して地域で対応していくといった非常に堅実な計画で対応されようとしているということはよく分かりますし、そのことに私共も協力させていただきたいと考えています。

昨年のこの審議会で議論された、ピアサポートの新規事業の問題についても、予算がつき、ピアの力を活用していく体制が整えられました。

かつては身体や知的に対しても、障害を持っているということへの理解がなかなか進みませんでした。歴史的に見れば、身体・知的に対する理解は進んだと思うが、精神障害についての理解はまだ進んでいません。残念ながら、私も息子が病気になって初めてこの世界の辛さや苦しみを知りました。

障害者基本法は、20年前にできたものですが、その際に、精神の疾患も障害だということが認定されました。しかし、総合支援法ではサービスは一元化してやっていくということで、これは有り難いことではありますが、現実には格差があり、精神障害に対するサービスは遅れています。

今回、障害者基本法の見直しにおいて、精神障害に対する普及啓発という問題について、先程当事者の井上委員も言われていましたが、当事者や家族を救うのに、本当に本腰を入れてやっていただきたいと思います。計画の中にも入れていただきたいし、実行していただきたい。

県における、精神障害に対する普及啓発といえば心の健康フェスティバルがあるという話が昨年の議論で持ち上がりました。しかし、心の健康フェスティバルは、毎年地域ごとの持ち回りのイベントです。地域によっては、これを毎年実施したり、色々な形でイベントを積み重ねていますが、これらの普及啓発活動を抜本的に進める意味でも、条例制定作りは画期的な効果をもたらすのではないかと思います。

千葉県が2006年に堂本知事の元で条例制定をされたように、県民の文化や世論を耕すということを県の行政がぜひイニシアチブをとってやっていただきたいです。もちろん私もワーキンググループで、職員対応要領の策定に関して、県の職員がどう対応したら良いのかということについて、当事者の家族の立場から相談事業もやっていて、色々な県職員や保健所の対応等、様々な問題を聞いている経験を生かして反映していきたいと思っています。

県条例制定については、ここでは今重すぎる問題であるという判断であれば、教育や雇用、各企業に対する様々な問題を解釈していくことが大切であると考えます。

教育も特別支援学校の問題だけでなく、義務教育の小中学校の教育の中で障害をどう位置づけて教育が進められるかを考える必要があります。こういったことは、もちろん国の指針に基づいて進められるものであると思うが、愛知県が障害者に優しい、人が輝く愛知県になってほしいという思いがあるため、ぜひこの審議会でも県条例制定づくりをお願いしたいです。

障害福祉課 加藤主幹

国の方では、現在内閣府で職員対応要領案のヒアリングが行われているところです。併せて、事業者が適切に対応するための対応指針案についてもヒアリングが行われており、策定が進んでいるところです。

こうした職員対応要領や対応指針において、何が差別に当たりうるのか、合理的配慮としてどのような措置が望ましいのかなど、具体的な内容が示されることとなっています。県としては、まずその内容を見極める必要があると考えています。

高橋会長

確認しておきたい点として、今度のワーキンググループ及びこの審議会で検討する内容は、今回県の方から出された職員対応要領だけについて検討するのか、それとも障害者差別解消法に伴う国の様々な具体的な事業全体について検討するのか、どちらなのかをお聞きしたいです。

もし後者であれば、この要領の検討と全体的な事業についての検討は、次期障害者計画の中で盛り込んで検討するという形にして、分けて検討する必要があると思われます。

その辺りを少し整理していただくとありがたいです。この要領だけについて検討してくださ

いということになると、包括的な解消法に伴う問題を検討しないことになり、この点に関しては少し大きな問題になるかと思われます。事務局の考え方を伺いたいです。

障害福祉課 加藤主幹

ワーキンググループでは、次期障害者計画と職員対応要領の検討を考えています。

職員対応要領については、相談体制や障害者差別解消法に係る部分も関係しているため、そういったことも報告させていただき、御意見をいただきながら進めていきたいと考えています。

高橋会長

一つの柱として当面直面している職員対応要領について検討するということですね。

全体的なこの法に関わる支援措置の問題については、次期障害者計画の中でどのようにしていくのかを検討するというようなことでよろしいですかね。

浅野障害福祉課長

障害者計画の中でということではなく、それとは別のところで、職員対応要領については法律上意見を聞かなければならない、配慮しなければならぬということがあるため、審議事項としてワーキンググループ、それからこの審議会でお伺いしていきます。

それ以外の差別解消法で求められている相談体制や協議会については、形式的には御報告という形となりますが、御意見をお伺いして、案作りの参考にさせていただきます。法律を基に位置付けは変わってきますが、御報告して詰めていきたいと考えています。

高橋会長

部長さんから御意見をいただいた方がよろしいですかね。

伊藤健康福祉部長

今、課長が申し上げましたとおり、とりあえず審議会とワーキンググループで御意見をいただきたいと思いますが、大原則としてはまず、次期障害者計画の策定を行っていきます。

それから障害者差別解消法をどのように位置づけるかということですが、当然障害者計画の中に入りうるかと思いますが、条例の策定とは直接関係しないという認識をしています。条例については、これまで何度か要望もあり、議会でも議員提案で一度条例提案について議論されたこともあります。差別をどう考えるかについて、合理的配慮をどう考えるかといったことについては色々な御意見があります。この辺りについて、愛知県だけは差別はこう考えるとか、他府県はこうだということになると、障害のある方にとっても非常によろしくないと考えます。全国統一的に障害者の差別はどのようなものであるとか、合理的配慮はこうあるべきだと示す上では、やはり法に任せるしかないのかなと考えています。

ただ、県として法の精神を地域の皆さんに御理解いただいて、それを守る、あるいは例えば普及啓発について、県としてどのように取り組むか、といった内容については県の施策であるため、それが法だけでいいのか、あるいは条例としてやっていくべきなのか、先程担当の方からも回答させていただきましたが、法を見て、あるいは国の対応指針を見て検討して、どういう形が一番

効果的に差別解消法の精神を県民に伝えることができるかをきちんと検討させていただきたいと思っています。

職員対応要領については、先程課長も申し上げたように、法律で意見を聞くという形になっているため、審議会並びにワーキンググループで御意見を賜りたいと思っています。

高橋会長

会の役割として限定されているということだと思います。

職員対応要領については、私たちの与えられた権限として検討するという認識をしています。全体的な差別解消法絡みの問題については、次期障害者計画の中で具体的に取り組むということになります。そのことについては、当然ある程度意見を聞くということができるため、その中でまた例えばどのようなことをやったほうがいいよ、といったことを皆さんから御意見をいただければと思います。その辺で、今回の件につきましては収めさせていただきたいと思っています。

それでは、第16回全国障害者芸術・文化祭あいち大会及び愛知県特別支援教育推進計画についてそれぞれ説明をよろしく申し上げます。

14 報告事項1：第16回全国障害者芸術・文化祭あいち大会について

障害福祉課 石黒補佐

時間も限られているので、要点のみ説明させていただきます。第16回全国障害者芸術・文化祭あいち大会ですが、平成13年の第1回大阪大会から始まり、いよいよ来年度、愛知県で初開催となります。来年は、8月から始まる国際芸術祭・あいちトリエンナーレ、その後10月にある国民文化祭、それに続いて12月に障害者芸術・文化祭が開催されます。正式名称は、全国障害者芸術・文化祭あいち大会ですが、先日全国に向けて愛称を募集しました。1,243点の応募がありましたが、その中から一点決めさせていただき、「ゲイジユツのチカラ・あいち」という力強い愛称をいただきました。主催は、厚生労働省、愛知県、名古屋市です。続いて「5 事業内容」ですが、大きく2つあります。1点目は芸術・文化祭ということで、全国から障害のある方の美術や文芸作品を公募し、広く展示します。その他に、ダンスや舞台発表の場も設けさせていただきたいと考えています。2つ目がふれあい交流ということで、授産製品展示販売、手話教室、障害者スポーツの紹介等の交流ブースを設けたいと思います。それ以外には、各市町村でも障害者作品展等を開催していますので、そういったところと連携を図っていきたいと思います。

資料の右側に移ります。開催期間は、来年の12月9日から11日の3日間、ただし美術・文芸作品展は、障害者週間の開始に合わせて12月3日から実施するため、実質9日間の開催となります。会場は、「7 事業計画」に書かせていただきましたが、名古屋の栄周辺を中心に、愛知芸術文化センターや名古屋三越、デパート、銀行といった、多くの方に見てもらえるようなところで展開していきたいと思っています。今後皆様方にも周知させていただきたいと思っておりますし、お力をお借りしたいと思っておりますので、何卒よろしく願いいたします。

高橋会長

ありがとうございます。では、引き続きお願いします。

15 報告事項2

：愛知県特別支援教育推進計画(愛知・つながりプラン)の進捗状況について

特別支援教育課 山中主査

資料5を御覧ください。愛知県特別支援教育推進計画に基づく施策の実施状況です。資料にまとめましたので、詳しくはそちらを御覧ください。左側の幼稚園・保育所、小学校、中学校、高等学校について、特に昨年度3月に本課のホームページに掲載した内容を紹介します。2(2)モデル事業において、指導事例集を作成しております。3(2)教育支援の手引及び教育支援リーフレットも作成し、本課のホームページで掲載していますので、御覧いただきたいと思います。

特別支援教育課 畑中補佐

右側の「特別支援学校」、「Ⅲ 就労支援」について報告をさせていただきます。報告内容は、今年度のことに限らせていただきます。まず、重複障害学級の増設です。今まで聾学校の高等部には重複障害学級がありませんでしたが、本年度から設置しました。また、(2)にあるように、盲学校、聾学校及び肢体不自由特別支援学校において、中学部3年時に重複障害学級に在籍した生徒が、高等部でも重複障害学級に在籍できるよう基準の見直しを行いました。

2点目は「3 知的障害特別支援学校の過大化による教室不足の解消」です。(1)イ・ウにあるように、半田特別支援学校、春日台特別支援学校の過大化による教室不足を解消するために、平成30年度、平成31年度の開校をそれぞれ目指して、現在2つ準備を進めています。

3点目は「4 長時間通学の解消」です。(2)にあるように、今年度からスクールバスを増車しました。

最後に「Ⅲ 就労支援」についてです。1(2)にあるように、今年度から2校に1名ずつ、合計2名の就労アドバイザーを配置しました。実習先、就労先、企業等の開拓について専門的に取り組んでいただいています。2にあるように、知的障害特別支援学校の就労支援の充実強化に向けても、研究・事業を行っているところです。

高橋会長

ありがとうございました。御意見・御質問がおありの方もいらっしゃると思いますが、時間が来ておりますので、これで終わらせていただければと思います。ご容赦ください。

また、特別支援教育については、次回も報告があると思いますので、また御質問・御意見いただければと思います。

時間も過ぎてしまいました。本日の会議はこれもちまして終了させていただきたいと思います。事務局におかれましては、本日出ました御意見御質問を元に、障害者支援施策の一層の推進を図っていただくよう、お願いいたします。それでは、事務局の方よろしくお願いいたします。

事務局

本日はお忙しい中、長時間にわたり御審議いただきまして、ありがとうございました。

次回の審議会は、10月下旬開催予定としております。日程につきましては改めて御連絡させていただきます。また、第1回ワーキンググループにつきましては9月4日開催を予定しております。追って開催通知を送付いたします。構成員の皆様につきましてはお願いいたします。

本日は本当にありがとうございました。

以上で、平成27年度第1回愛知県障害者施策審議会を終了した。

署名人

印

署名人

印