

公益財団法人 日本知的障害者福祉協会の概要

1. 設立年月日 : 昭和9年10月22日

2. 活動目的及び主な活動内容 : 本協会は、全国の知的障害関係施設・事業所を会員とする組織で、知的障害者の自立と社会・経済活動への参加を促進するため、知的障害者の支援及び知的障害者の福祉の増進を図ることを目的としています。

【本協会の主な事業】○知的障害に関する調査研究○知的障害関係施設・事業所における支援並びに運営の充実に向けた指導○知的障害福祉の啓発普及を目的とした各種研修会等の開催○社会福祉士養成施設の運営と、施設・事業所職員の資質の向上を図るための研修の実施 ○知的障害福祉に係る専門図書刊行及び研究誌を発行と、国民に対する知的障害福祉の普及啓発 ○関係機関並びに団体との連携と知的障害福祉の向上に向けた提言ならびに要望活動○地震・台風等の自然災害により被災した知的障害者、家族並びに施設・事業所への必要な支援 ○知的障害関係施設・事業所の経営の安定に貢献するための施設・事業所の職員を対象とした相互扶助事業及び保険事業の実施。○知的障害福祉に顕著な業績を残した者の表彰 等

【部会・委員会】様々な活動を行うため、施設・事業の種類ごとに、または活動の分野ごとに部会や委員会を設けています。

【本協会の歩み】昭和9年10月22日に設立、昭和42年8月8日に財団法人認可、平成25年4月1日に公益財団法人認可

3. 加盟団体数(又は支部数等) : 全国9地区・47都道府県に支部組織を置く(令和2年6月時点)

4. 会員数 : 6,493施設・事業(令和2年6月末時点) 5. 法人代表 : 会長 井上 博

利用者ひとりひとりが大切にされる寛容な地域共生社会の実現が目標となる中で、津久井やまゆり園事件、障害者虐待、偏見差別等厳しい現実がある。利用者から始まり利用者でおわるソーシャルワークの原理原則に基づいた協会活動を実施したい。
<重点事項>

1. 利用者の意思決定支援の推進と権利擁護

これまで顧みられることがなかった利用者の意思決定の大切さ
多発する障害者虐待の防止と各事業所における権利擁護の仕組みの検討

1. 障害のある人の望む暮らしの実現

1. グループホーム等地域生活基盤の充実と障害者支援施設機能の見直し

1. 強度行動障害のある人の支援

支援者による障害者虐待の多くが強度行動障害支援の現場で発生している。

全国の先駆的取り組みを共有し行動障害のある利用者の暮らしの改善につなげたい。

1. 人材の確保、育成

本協会では長年人材養成を実施している。障害のある人を支えながらともに成長する専門性の高い人材を育成したい。
(知的障害を理解するための基礎講座、知的障害援助専門員、社会福祉士養成通信教育)

1. 新型コロナウイルス対応

全国の障害者支援施設、生活介護事業所、グループホーム等で新型コロナウイルスへの感染が発生している。
医療の確保と風評被害への対応を行っている。感染を未然に防止するための取り組みを継続している。

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(概要)

障害者が将来も安心して暮らすことのできる質の高い支援の構築に向け、安定的な障害福祉従事者の確保及び質の高いサービスを提供する事業所に対する適正な評価を反映した報酬体系となるよう、以下について要望します。

(1) 障害福祉サービスを担う人材の確保および定着について

・障害福祉サービス事業所の職員は、新型コロナウイルスへの対応に際して感染リスクに直面しながら利用者の生命を守る使命のもと感染予防策を講じて日々支援にあたっており、職員がどのような状況下においても離職することなく安心して業務に当たれるようにすべきである。従事者が熱意を持って長く働き、質の高いサービスを持続的に提供するには、人材の確保・定着が急務である。一般企業との給与格差を是正するため、処遇改善加算等により更なる給与改善を行うとともに、福祉専門職員配置等加算(I)(II)と(III)の併給を可能とし、現行の処遇改善加算及び特定処遇改善加算の対象に相談支援専門員を加えるなど対象者の範囲の拡大が必要である。【視点1-3-4】

(2) 食事提供体制加算について

・食事提供体制加算が廃止され利用者の経済的負担が増えることバランスの取れた食事を摂る機会を失うだけでなく、サービスの利用抑制にも繋がりがかねないため、食事提供体制加算を恒久化する必要がある。なお、食事は子どもの成長に直結し、食育や健康保持とも切り離せない。偏食への対応や摂食・嚥下障害への対応、家族支援、栄養相談が必要であるため、当該加算を「食育等支援加算(仮称)」とし、恒久的な加算とする必要がある。【視点1-3】

(3) 地域における移動手段と送迎の保障について

・移動手段の確保は障害のある方にとって不可欠であり、新型コロナウイルスの感染防止の面からも公共交通機関を利用しない送迎は重要である。送迎加算 I・II の報酬単価の見直し、運転手以外の職員が同乗している場合の評価が必要である。【視点1-2-3-4】

(4) 利用者が地域で安心して暮らすための体制整備について

・計画相談支援と継続相談支援は平成30年度より基本報酬が減額され新たに複数の加算が創設されたが、未だ多くの事業所において加算の取得が不十分な状況にあり経営が厳しいことから、基本報酬と加算の両面からの再検討が必要である。【視点1-2】

・各都道府県における主任相談支援専門員研修の実施が進んでいないことから、令和2年度末までの経過措置となっている特定事業所加算 II 及び IV については経過措置の延長が必要である。【視点1-2】

・第6期障害福祉計画において、各自治体の地域生活支援等拠点事業の整備の推進に向け、地域におけるコーデイネート機能が強化するような加算上の運用が必要である。【視点1-2】

(5) 障害児に対する専門的で多様な支援について

・障害児入所施設の職員配置基準を見守り児童養護施設の配置基準に合わせ4:1以上とし、児童発達支援センターの職員配置基準も実態に合わせて3:1以上とするとともに、それに見合った報酬単価とする必要がある。さらに、基準以上に手厚く人員を配置した事業所に対しては、加配に応じた報酬上の評価が必要である。【視点1-2】

・20歳以上の年齢超過利用者については、2021年3月31日までの経過措置を延長せず、成人期にふさわしい暮らしの場を用意する必要があるため、児童福祉サービスから成人サービスへの移行に係る「自立支援システム」を構築し、過剰児の移行先となる障害者支援施設やグループホームの充実に向けた報酬上の評価が必要である。【視点1-2】

・被虐待児等の家庭への対応等を行う「ソーシャルワーカー」等を配置するための報酬上の評価が必要である。また、「被虐待児受入加算」は入所後1年間しか適用されないが、1年間で被虐待等の課題を解決することは極めて困難であるため、被虐待児の入所中は期間を限定せず適用すべきである。【視点1-2】

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(概要)

(6) 利用者が地域でより良い障害福祉サービスを利用するために

- ・常時介護を要する重度障害者の日中活動を支える生活介護事業の質が低下することがないよう、現行報酬水準を維持するとともに、重度化・高齢化に対応するため、現行の人員配置体制加算を上回る職員配置をした場合の報酬上の評価が必要である。【視点1・2】
- ・障害者支援施設的生活介護を通所で利用する者は重度障害者支援加算の対象外とされているが、事業所では障害者支援施設的生活介護に通所する利用者に対しても入所者と同様の支援を行っていることから当該加算の算定を可能とする必要がある。【視点1】
- ・利用者の権利擁護のため、身体拘束廃止未実施減算要件に「身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会の開催、指針の整備、職員等に対する研修の定期的な実施」を段階的に取り入れるよう検討すべきではないか。【視点1・3】
- ・就労継続支援事業B型と生活介護のサービスの質の評価を目的に、平成30年度厚生労働科学研究において「事業所の取り組みを振り返るための自己点検チェックリスト」が提案されたことから、リストの内容を精査したうえで活用する仕組みが必要ではないか。【視点1・3】

(7) 住まいの場における重度化・高齢化への対応について

- ・障害者支援施設においては、入所者の重度高齢化と安全・防犯上への対応として、夜勤職員の配置基準の引き上げと、夜勤職員配置加算を上回る夜勤職員を配置した場合の報酬上の評価が必要である。【視点1】
- ・グループホームを利用する重度者・高齢者に対応するため、夜間の人員配置を強化するとともに、高齢者の日中支援ができる体制と、医療と連携するための看護職員の配置等、重度・高齢者への対応が可能なグループホームの整備と報酬上の評価が必要である。【視点2】
- ・重度障害者への支援体制を手厚くするため、グループホームにおける重度障害者支援加算の対象を、障害者支援施設の重度障害者支援加算Ⅱの対象者と同様とする必要がある。【視点2】
- ・グループホームの介護サービス包括型の利用者への個別のホームヘルプ利用にかかる経過措置を継続する必要がある。【視点2】
- ・グループホームへ入居した際、利用者が慣れない環境に馴染むまでには通常より手厚い支援が必要となる。地域移行を促進するため、グループホーム利用開始より30日以内の期間については「初期加算」を創設してほしい。【視点1・2】

(8) 障害者が働くことへの支援について

- ・就労継続支援B型において、職員配置基準(7.5:1)以上に手厚く職員を配置している事業所の報酬上の評価として、新たに5:1の配置基準を設けてほしい。【視点1・2】
- ・就労継続支援B型の基本報酬における工賃30,000円以上45,000円未満の区分については、他の区分間比べて金額の幅が広いいため、工賃30,000円以上の事業所がより高い工賃を目指す意欲を高めるため、報酬上の評価を5,000円刻みとすべきである。【視点1・2】
- ・年次有給休暇の5日間の取得義務化にともない、就労継続支援A型利用者の報酬上の評価を検討する必要がある。【視点2】

(9) 新型コロナウイルス感染症による影響への対応について【視点4】

- ・新型コロナウイルス感染症への対応に伴い、各種加算要件の緩和等がなされたが、今後も感染症の長期化が予測されるため、引き続き要件緩和等の延長等柔軟な対応が必要である。
- ・新型コロナウイルス感染症によって、緊急的な支援を要する障害者への支援(相談支援含む)の重要性が再確認されたが、新型コロナウイルスに限らず、各種感染症や災害等に対応するための十分な基盤整備と、事業所が休業せざるを得ない場合であっても事業継続が可能となるような方策の検討が必要である。