

2022（令和4）年8月17日

厚生労働省
厚生労働大臣 殿

2023（令和5）年度
障害福祉・障害者雇用対策関係予算等に関する要望

一般社団法人日本自閉症協会
会長 市川 宏伸
〒104-0044 東京都中央区明石町 6-22
築地ニッコンビル 6階
TEL 03-3545-3380/asj@autism.or.jp
(担当 樋口)

日ごろよりの自閉スペクトラム症（以下、ASDという）をはじめとする発達障害への理解の促進・理解に向けてのご尽力に対し、心より感謝申し上げます。

とくに、4月2日の世界自閉症啓発デーの取り組みは、今や全国各地の様々な自治体、団体、企業の自主的な取り組みを牽引し、大きな効果をあげています。牽引イベントとしての同啓発デーの取り組みを引き続きお願い致します。

私達、日本自閉症協会は、知的障害の有無にかかわらず全てのASD当事者とその家族の豊かな生活の実現に向けて、日々活動を行っております。

次年度の予算等に対して、弊協会から以下を要望いたします。

1. 強度行動障害児者への支援を抜本的に強化してください。

強度行動障害の支援者を養成する研修は広く行われてきましたが、依然として受け入れる施設がなかったり、虐待事案や暴行事件が起きたり、問題は解決していません。いま取り組まれている諸研究成果を活かし、この問題の解決・改善にいっそう注力してください。

- (1) 強度行動障害発症の研究をしてください。その研究成果によって、強度行動障害の初期兆候に気付き、学校、家庭、支援施設において、ハイリスク児を重篤化させない関わりが普及するようにしてください。
- (2) 在宅の ASD 児で強度行動障害状態が深刻で現在の生活を継続することが困難な人のために、また、その場合の保護者のレスパイトのために、受け入れ施設を増やすとともに、専門家による居宅訪問支援が出来るようにしてください。
- (3) 地域では、強度行動障害児者の受け入れ先は限定されます。受け入れ事業者が実際に増加するための施策をお願いします。
- (4) 強度行動障害児者の支援においては、直接的な支援の労力だけでなく、ケース検討や外部の専門家の応援等、間接的な労力や費用が必要です。事業者にとそのための経済的補償をお願いします。

2. ASD の人に適した住まいを拡充してください。

ASD の人に適した住まいが不足しています。また、日常的に保護者の支援で生活している在宅の重度の ASD 者は、親の高齢化にともない親亡き後の住い方を必要としています。

- (1) 必要な地域には入所施設の設置や定員を増やしてください。
障害の重さや障害特性、休日の支援体制などからグループホーム（以下、GH）では、必要な支援が受けられない障害者がいます。入所施設の定員削減の取り組みを見直し、必要に応じて入所施設の新設や定員を増やすことができるようにしてください。（施設整備費の対象とする）
- (2) 検討されている通過型 GH のような類型を新設するのではなく、個々の ASD 者に合わせた柔軟な制度運用によって、ASD 者にとって住みやすい GH 生活を実現してください。
そのために、現在の日中サービス支援型や介護サービス包括型を見直して ASD 者にとって住みやすいものにしてください。
- (3) 今あるサテライト型の利用期間の上限を、一人暮らしを希望する ASD 者が安心して一人暮らしに移行できる迄の期間、利用できるよう、柔軟な仕組みにしてください。
- (4) 集団生活が苦手な重度の ASD 者のために重度訪問介護事業を利用しやすくしてください。
重度訪問介護事業を利用した一人暮らしは、重度の ASD 者にとって、大切な選択肢です。しかし市町村からの支給量は一人暮らしには不十分で、また事業者も不足しています。
- (5) 自立生活援助事業は、在宅から一人暮らしに移行する人も対象としてください。

3. 福祉サービスの恒常的な質の向上に利する施策を推進してください。

- (1) 支援の質の評価を重点とした外部評価が普及するようにしてください。
- (2) 外部評価の事業所負担を軽減するとともに、外部評価は利用者利益につながるものにしてください。

4. 一般企業に就労した ASD の人への職場定着支援を強化してください。

一般企業に就労した ASD の人は職場で適切な配慮を受けることなく孤立したり、本人の ASD 特性について雇用先の無理解から耐えきれず、うつ病になったりなどにより離職するケースが少なくありません。

- (1) ASDの人が職場で有形無形の退職圧力を受けないよう、雇用実態の調査を行い、雇用環境が良い企業が増えるようにしてください。
- (2) 厚労省で作成された「就労パスポート」は上司等が異動しても理解と配慮を受けられるために有効だと考えます。就労支援事業者や一般の企業等が活用しやすいよう、実用性のあるものに改良してください。
- (3) 障害者雇用での職場の紛争に関し、その解決に加え、紛争に至らせないために、ASD当事者や企業側からの個別の相談に対応できる体制を整備してください。また、労働相談コーナーなど、個別の相談を受ける部署における発達障害の理解の促進を図ってください。
- (4) ASDの人の職場定着のため、障害者就業・生活支援センター、能力開発校等の育成機関・支援機関の職員および職場適応援助者の加配をしてください。

5. 発達障害がわかる医師を増やしてください。

6. 特別児童扶養手当の認定を適正にしてください。

発達障害のためにこだわりや対人関係で親の負担が著しく大きい、知的障害はないケース（精神の手帳）の場合、特別児童扶養手当の判定では非該当になりやすいという声が寄せられています。厚労省の基準では「発達障害については、たとえ知能指数が高くても社会行動やコミュニケーション能力の障害により対人関係や意思疎通を円滑に行うことができないために日常生活に著しい制限を受けることに着目して認定を行う。」となっています。特別児童扶養手当の認定作業がこの基準で適正に行われるよう徹底してください。

7. 障害支援区分および放課後等デイサービスの状態区分指標を ASD 者の要支援度に応じたものにして下さい。

ASDの人で、集団での言動や振る舞い等に課題を抱える人は、手厚い支援を必要とします。現在の基準では必要な職員体制にできません。見直してください。

8. ASD の障害年金の更新周期を見直してください。

成人の発達障害の場合（知的障害を伴わない）、障害（ASD）の状態がほとんど変化しない人が数多くいます。個々の障害者の実態に合わせて、更新の周期を見直してください。

9. ASD が背景にある児者のひきこもりならびに不登校、登校しぶり対策を推進してください。

各地で実施されている居場所事業を研究し、有効な事業を普及拡大してください。

10. 女兒、女性の ASD について、調査・研究を行い、それに基づいた支援施策を推進してください。

知的な障害を伴わない場合であっても女性の ASD の多くは診断が困難であり、対人スキルの乏しさから、性被害を受けやすく、望まない妊娠などにも繋がっています。まずは、ASD の女兒、女性の教育、支援方法を調査・研究してください。

以上