

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定 に関する意見等



一般社団法人

日本自閉症協会

一般社団法人 日本自閉症協会の概要

1. 設立年月日：昭和43年自閉症児親の会全国協議会として発足

○一般社団法人移行：平成26年4月1日（各地の自閉症団体の連合会）

2. 活動目的及び主な活動内容：

自閉スペクトラム症の人達に対する福祉の増進及び社会参加の促進を図り、広く社会に貢献することを目的とし、下記のような活動を行なっている。保護者を中心とし、当事者、支援者、専門家等幅広い会員で構成され、国内外の関係団体等とも提携・協力を図って活動している。

最近の主な活動

○自閉症の正しい理解のための啓発、情報提供：啓発広報誌、SNS媒体(HP,Facebook, Twitter, Youtube)による情報発信。（「自閉症のポイント」「自閉症の診断を受けた親御さんに伝えたいこと」を動画配信など）

○施策の提言と要望実現活動：加盟団体、関係団体と協力

○相談事業：一般相談・家族相談・専門相談等、相談内容からニーズ把握をし活動に反映

○保険事業：自閉スペクトラム症の人に特化した保険「自閉スペクトラム症のための総合保障」

○世界自閉症啓発デー関連イベントの主催、共催、後援：社会全体に向けた周知や理解促進

○地域、加盟団体等活動の助成：学習会、集団キャンプ、療育相談事業等

3. 会員数等 加盟団体数：50団体、会員数：約10, 280人 （2023年3月時点）

4. 法人代表：代表 市川 宏伸

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(概要)

1 グループホームにおける休日支援加算の創設等に関する関係(親の高齢化、親なき後などへの対応)

- (1) 重度の知的障害と自閉スペクトラム症の特性を持つ人の中には、他の人との関わりが苦手な人や、いつもと違うなど予想外の状況が起きると、自傷、他害や大声を出すなどの行動につながり、本人も、支援者も、家族も辛い状態となるようなことが少なくない。親は行政や相談事業所などに相談して探しているが、適切な支援を提供できる事業所が非常に少なく、親が多くを担っている状態がある。親が高齢になるに従い、深刻な重大な課題となっている。
- (2) 平日の日中については、本人に合った支援を提供できる生活介護や就労継続支援B型の事業所につながることで、日々安定した生活ができていても多い(つながらず、困っている人もいる)が休日の日中が大きな課題である。
- (3) グループホームにおいても、個々人に合った支援を行うことができる事業所につながれば利用ができるが、そのような場合でも、土日祝祭日などはグループホームで対応ができず、自宅で親と一緒に過ごしているケースが多い。
- (4) 日中サービス支援型のグループホームであっても、日中には相談対応などができる職員がいるが、重度の知的障害と自閉スペクトラム症の特性を合わせ持つ人に、個別に手厚い支援を行う事は困難な職員の体制である。
- (5) グループホームの休日の日中に支援がないことも入所施設希望の待機者が多い一因になっている。
 - a グループホームに、新たに「休日支援加算」を創設し、日中に必要な職員を配置できる報酬体系として、休日の日中にも必要な支援を受けることができるよう要望する。

2 強度行動障害および強度行動障害の判定が付かなくても行動上の課題がある人への対応強化の関係

- (1) 強度行動障害への適切な支援ができる事業所や人材が非常に少なく、本人、家族、支援者が困っている。
- (2) 判定する基準の関係で、強度行動障害ではないと判断された人であっても、行動障害などから支援が難しい状態の人がいる。適切な支援がなければさらなる悪化につながることを考えられるため、強度行動障害の人を増やさないためにも、強度行動障害には至らない早い段階での対策が必要。(現在は強度行動障害になってしまった人への支援だが、改善は容易ではない。強度行動障害の人を増やさない取り組みの強化が必要)
 - a 強度行動障害の判定とはならなくても、行動障害で支援が困難な人には、手厚い支援ができるよう、また、事業所で利用を受け入れられるような報酬となるよう引き上げを要望する。
 - b 強度行動障害となることを予防する施策を要望する。

3 児童発達支援および放課後等デイサービス関係

- (1) この関係の自閉スペクトラム症や重度の知的障害児への支援の質は差が大きく底上げが必要である。
 - a 発達障害のある児童に対する支援内容の質的評価を事業所が積極的に取入れることにつながる施策を要望する。

4 必要な人材を確保し、魅力ある職場として力のある人材の育成ができるような報酬改定の関係

- (1) 福祉関係の事業所で職員の確保が難しく、必要な事業所の設置や現状維持に大きな不安が生じている。
- (2) 力のある人材を増やすことが、当事者、家族、職員、社会にプラスとなり費用の増大を抑える。
- (3) 適切な支援の経験を積み重ねることで、力のある人材は育つ。将来に希望を持つことができ、自分が成長し、やりがいを感じられ、誇りをもって働くことができる仕事とすることが大切。学校で学び、資格を取得した人材は大切だが人数は少ない。職場で経験を積み力をつけることで評価される人材を増やすことも重要。
- (4) 短時間勤務の人も多く、重要な役割を担っている。このような人の努力にも応えられる報酬とすることが必要。
 - a 民間企業の昇給、物価の高騰が進む中で、人材を確保し、将来に向けて育成ができるよう、基本報酬の引き上げを要望する。また、処遇改善の制度は、複雑で事務工数の負担も大きいいため、基本報酬に組み込んでください。

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

1 親の高齢化に伴う深刻な問題への対応。グループホームにおける新たな日中支援加算の創設等に関する関係

- (1) グループホームは夕方から朝にかけての支援を基本としており、日中に直接支援をする機能は、ほぼない。
- (2) 平日の日中は生活介護や就労Bを利用している人が多い。グループホームには日中の活動を支援できるような設備、材料、体制などが用意されていない。
- (3) 日中一時支援などのサービスを利用できる人もいるが、個々人に応じた適切な活動を提供できなかつたり、必要な職員体制が確保されていないことから、利用できない人や、状態が悪化することもある。
- (4) 重度、高齢化が進む中で、休日の日中についても、いずれかの福祉サービスで対応する必要がある、適切な支援がないと悪化することもある。
- (5) グループホーム入居者の内、障害支援区分3以上で支援が必要と認められる人を対象の中心として検討が必要。
- (6) 4つの視点との関係
 - 【視点1】 休日などに親が担っていた部分への対応として必要である。
 - 【視点2】 必要とされるサービス提供体制の確保。
 - 【視点3】 持続可能な制度としていくために必要。個々人にあったさまざまな制度の活用が考えられるが、慣れている場所、人員の対応が効果的で、重度の知的障害や自閉スペクトラム症のある人については、生活介護、就労B、グループホームなどが、当事者の安心感から、障害を悪化させず、効果的なことが多い。
 - 【視点4】 本人が安心できるサービスの利用で悪化を防ぎ、持続可能なサービスとなる。

2 強度行動障害および強度行動障害の判定が付かなくても行動上の課題がある人への対応強化の関係

- (1) 「自らを傷つける行動」「他人を傷つける行動」「物や衣類を壊す」「暴言暴行」「大声・奇声を出す」行為については、周囲の利用者や職員に大きな影響を与える問題である。虐待にもつながりかねないことであり、丁寧に適切に対応しなければ、強度行動障害に発展する可能性もある。強度行動障害に対応できる人材の不足が明らかとなっているが、強度行動障害との判定がされる手前の段階でも、支援は相当難しく、この段階から適切な支援を検討し実現することが、本人の状態の改善にも、支援者の育成にもつながる。
- (2) 強度行動障害の判定が付かなくても行動上の課題があり、支援が非常に困難な人がいる。例えば、行動に関する評価は5段階になっていて、「ほぼ毎日(週に5日以上)支援が必要」と判断されると5となる。週に1回以上の場合の評価は4である。週5回に満たなくても、その対応が非常に難しく、判定が付かない人への対応強化が必要。
- (3) 行為を直接止めようとすれば、大きな抵抗が生じ、無視をすれば、要望が通らないとのことで本人の不満が大きくなるようなことがある。要求がとおらない、辛いなどの場合に、適切な取り組みを検討できる体制が必要である。
- (4) 手厚い支援を継続することが重要である。一時的な改善で評価を変えず、安定した支援が必要な人がいる。
- (5) 行動上の課題がある場合、受け入れてくれる事業所が見つからないとの声が多い。力のある人材の確保が容易ではないことに加えて、支援が難しいわりに、報酬が低いということもあり、行動上の課題がある人については、評価を適切にするとともに、報酬の引き上げをすることや、事業所内で経験を積み、人材を育てられるようにすることが必要。
- (6) 4つの視点との関係
 - 【視点1】 【視点2】
 - ① 支援できる人材が不足しており、強度行動障害の状態になる人を増やさない取り組みが必要である。
 - ② 行動障害となる前の段階から問題を認識して、継続して適切な支援を行うことで、事業所の中で力のある人材を

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見等(詳細版)

育てることと、強度行動鼓動障害の状態になる人を減らす、あるいは増やさないことにつながる。

- ③ 強度行動障害の状態になった人は、混乱し不適切な行動につながるきっかけとなることをいくつも持っていることがあるため、問題を整理して対応することが非常に難しくなる。強度行動障害となる前の段階で適切に取り組むことで、問題への対応方法を整理しやすくなり、職員の育成にもつながる。

【視点3】 強度行動障害となってしまう人を増やさない、減らす取り組みが持続可能な制度ついていくために効果があると考える。

【視点4】 強度行動障害になる人、また、手前の状態にある人の改善をすすめることが、結果として負担軽減、効率化につながる。

3 児童発達支援および放課後等デイサービス関係

(1) 4つの視点との関係

【視点1】 発達障害の特性のある児童の支援の視点で質の高さを考える視点が必要である。

【視点2】 質の高いサービスがどのようなものを明確にすることが、正しい方向に向かった人材育成につながる。

【視点3】 児童期に質の高い支援を行うことが、成人期によりよい状態となり、就労できる人を増やし、強度行動障害のような重篤な状態になる人を増やさないことにつながる。

【視点4】 現在の第三者評価は、事業内容の質を高めることにつながらず、事務工数を増やす側面がある。

4 必要な人材を確保し、魅力ある職場として力のある人材の育成ができるような報酬改定の関係

(1) 障害福祉に継続して勤務し、力をつけることで、将来に夢の持てる希望の持てる事業とすることが人材の確保や育成のために大切。

(2) 障害福祉の事業所には、短時間勤務の職員も少なくない。最低賃金が毎年改定される中で、福祉事業で働く短時間勤務の職員の給与水準が最低賃金に近い状態が見られる。労働人口が減少する中で、短時間勤務の職員も重要な戦力として活用できるようにする必要がある。

(3) 現在の処遇改善は、基本的な報酬の見直しがなければ、報酬は増えない構造である。一般の企業の昇給が毎年行われるようになり、物価などの上昇が見込まれる中で、優秀な人材を育て、確保していくためには、3年に1度の報酬改定ではなく、民間企業の昇給に準じた改定がされ、将来に希望を持ち安心して働けるような仕組みが必要と考える。

(4) 4つの視点との関係

【視点1】 より質の高いサービスを実現するためには、人材の確保、育成が重要である。

【視点2】 資格がなくても、仕事に継続して従事し、努力すれば、評価される夢の持てる職場とする。

※ 有資格者も重要だが、専門の学校卒業者は多くない。一般企業から転職してきても、努力すれば評価され、希望が持てる職業とすることも必要。

【視点3】 力のある人材を育て、強度行動障害となるなど、重度の人を増やさない取り組みが、費用の増大を防ぐためにも必要。

【視点4】 現在の処遇改善の仕組みは、事業者の事務に大きな負担となっている。