



おんせん県おおいた

令和7年度 障害者総合支援法に係る 事業者説明会

令和8年3月24日～25日
大分県障害福祉課 施設支援班



- **加算届にかかる4月特例扱いについて** P4 - 5
- **注意事項について** P7 - 16
- **国の主な改革の方向性について** P18 - 23
- **令和8年度における臨時応急的な見直し** P25 - 32
- **物価高騰・処遇改善施策について** P34 - 43
- **総量規制の実施状況について** P45 - 46
- **就労選択支援の活用について** P48 - 52
- **その他** P54 - 65



加算届にかかると4月特例扱い について



加算届にかかる4月特例扱いについて

報酬算定の基礎が前年度実績を用いて算定する以下の項目の届出は

4月15日（水）まで（消印有効）

次項で
詳しく説明

項目	対象事業所	
基本報酬算定区分	就労移行、就労A型、就労B型、就労定着	全事業所の提出が必須
人員配置体制加算	療養介護、生活介護、共同生活援助	加算を取得する全事業所の提出が必須
就労移行支援体制加算	生活介護、自立訓練、就労A型、就労B型	
目標工賃達成加算	就労B型	
夜間支援等体制加算	共同生活援助、宿泊型自立訓練	

※ 4月16～30日（消印有効）に提出した事業所は、6月請求（5月実績分）にあわせて4月分を過誤調整して頂くこととなります。

前年度実績を用いない加算原則どおり加算開始月の前月15日までに提出となります。

加算の届出は大分県のホームページの以下サイトでご確認ください。

『**障害者総合支援法および児童福祉法に係るサービス給付費の加算届について**』

URL : <https://www.pref.oita.jp/soshiki/12500/shitei-21.html>

ページ番号 : 2243283



加算届にかかる4月特例扱いについて

就労移行、就労A型、就労B型、就労定着の基本報酬算定区分の届出は、区分変更有無に係わらず全事業所提出が必須となりました。

就労継続支援A型・B型は基本報酬算定

区分の届出書にあわせて『生産活動内容

と収支状況に関するシート』の提出を

お願いします。

回答対象：就労継続支援B型

記入年月日
作成者
連絡先（電話番号）

生産活動内容と収支状況に関するシート

【記載の留意事項】
○本欄者は、前年度実績について記載すること。
○黄色部分だけ入力すること。白色の項目は自動計算のため入力しないこと。

1. 事業所概要

法人名	
事業所番号	
事業所名称	
事業所所在地	
指定年月日	
利用定員	
令和〇年4月1日時点の登録者数	
延べ利用者数	
開所日数	
平均工賃月額	
報酬体系（従業員記載）	※ブルダワン選択
員額工賃達成指導員の記載	※ブルダワン選択

2. 生産活動内容

○貴事業所が行う生産活動内容の分類をブルダワンから選択すること
○生産活動が複数ある場合、それぞれの生産活動での収入を記載すること
○生産活動内容に記入した金額の根拠となる資料（委託契約書や請負契約書も可）を添付すること

分類	施設外就労	活動内容	生産活動による収入
生産活動（1）			0円
生産活動（2）			0円
生産活動（3）			0円
生産活動（4）			0円
生産活動（5）			0円
その他の生産活動合計			0円
合計			0円

※自動計算（入力不要）

3. 生産活動収支の状況

○「金額」は非入力すること
○「金額」には訓練等給付を含めないこと
○記載金額を証明する資料を添付すること

項目	金額	結果
生産活動収入	0円	2.生産活動内容の収入合計と一致しています (問題なし)

4. 生産活動収入の内訳構成等

○貴事業所の売上高上位3位の売上高金額、取引先構成等について記入すること
○「①取引先の法人名（企業名）」について、一般顧客に対する売上が該当する場合は、「一般顧客」と入力する
○取引先が一般顧客の場合は、「①取引先の法人名（企業名）」：一般顧客、②貴事業所との関係：関連企業等ではない、③取引先代表取締役名：なし、④取引先全役員名：なし」と記載すること
※一般顧客：レストランや喫茶店、自主生産品を利用（購入）している個人の売を指す
○「②貴事業所との関係」は、ブルダワンから選択すること。関連企業等の特記は●●●を参照すること

生産活動の売上高	売上構成比（%）	①取引先の法人名（企業名）	②貴事業所との関係	③取引先代表取締役名	④取引先全役員名
0円	#DIV/0!				
0円	#DIV/0!				
0円	#DIV/0!				

*自動計算

5. 生産活動等の支出内訳

項目	金額	備考
生産活動に要した経費	0円	*自動計算（入力不要）
（経費の主な内訳）		
材料費（原材料費）	0円	生産活動に関する当該会計年度の材料の受入高
消耗品費（資材費）	0円	生産活動に直接必要な消耗品で、固定資産の購入に該当しないものの消費額
燃料費	0円	生産活動に直接必要な灯油、重油等の燃料及び自動車用燃料費
通信運搬費	0円	生産活動に係る商品の運搬費用、販売店舗の電話代・携帯電話、販売先への文書通信費等
水道光熱費	0円	生産活動に直接必要な電気、ガス、水道等の使用料
賃貸料	0円	生産活動に直接必要な機械器具等の賃料
運送費（地元家賃リース料等）	0円	商品・製品保管専用の倉庫に係る運送費等、専ら生産活動に要する費用
上記以外の経費	0円	*利用者へ支払った資金はここに含めないこと
生産活動収入から経費を除いた額（生産活動収支）	0	*自動計算（入力不要）
利用者へ支払った工賃総額	0円	*体制内で報告した金額を記入 *体制外に金額記載がない場合、その他根拠書類から転記
剰余金：生産活動収入 -（経費+工賃総額）	0	*自動計算（入力不要）
a. 工賃変動積立金 積み増し金額	0円	
b. 設備等整備積立金 積み増し金額	0円	*剰余金がある場合、a,bに内訳を記入する

6. 剰余金が▲（マイナス）の場合、下記に理由を記載してください。

7. 訓練等給付費総額

0円



注意事項について

- ① 指定・更新・変更申請等の共通様式化について
- ② 変更届の留意事項
- ③ 電子化について
- ④ 事業者連絡用メールアドレス、情報公表制度について
- ⑤ 地域連携推進会議
- ⑥ 地域移行等意向確認体制未整備減算
- ⑦ ハラスメント対策の強化について
- ⑧ 障がい者虐待防止について



①指定・更新・変更申請等の共通様式化について

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令19号）の一部改正（令和7年3月31日。令和8年4月1日施行）において、**指定申請・更新申請・変更申請・変更届**はこども家庭庁長官及び厚生労働大臣が定める様式（以下「国の共通様式」という。）により行うものと制定されました。



令和8年4月1日より共通様式を活用ください。

共通様式は大分県のホームページ（以下サイト）からダウンロードください。

『**障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス事業所及び児童福祉法に基づく障害児通所支援事業所等の指定手続**』

URL : <https://www.pref.oita.jp/site/syougai-shitei/>
ページ番号 : 2081430

別紙様式第一号

指定障害福祉サービス事業所/指定障害者支援施設
指定障害児通所支援事業所/指定障害児入所施設
指定特定相談支援事業所/指定一般相談支援事業所/指定障害児相談支援事業所
指定・指定更新・指定変更 申請書

大分県知事 殿

所在地
申請者 名称
代表者

年 月 日

表題の事業所・施設に係る指定/指定の更新/指定の変更を受けたいので、下記のとおり、関係書類を添えて申請します。

法人番号(13桁)

申請者 (設置者)	フリガナ 名称						
	主たる事務所の所在地	(郵便番号 -)					
	連絡先	電話番号	(内線)				
		E-mailアドレス					
法人等の種類	代表者の職名・氏名・生年月日	職名	フリガナ 氏名	生年月日			
	代表者の住所	(郵便番号 -)					
フリガナ 名称	フリガナ 名称						
	事業所(施設)の所在地	(郵便番号 -)					
多機能型事業所に係る指定の申請の場合は○							
指定を受けようとする事業所・施設の種類の種類	同一所在地において行う事業等の種類	共生型サービスの指定を申請するものに○	今回の指定(更新・変更)申請をする対象事業等に○	既に指定を受けている事業に○	事業の開始予定年月日	本申請書に添付して提出する様式(付表)	
	指定障害福祉サービス事業所	居宅介護					付表1
		重度訪問介護					付表1
		同行援護					付表1
		行動援護					付表1
		療養介護					付表2
		生活介護					付表3
		短期入所					付表4
		重度障害者等包括支援					付表5
		自立訓練(機能訓練)					付表6
		自立訓練(生活訓練)					付表6
		就労選択支援					付表7
		就労移行支援					付表8
	就労継続支援A型					付表9	
	就労継続支援B型					付表10	
就労定着支援					付表10		
自立生活援助					付表11		
共同生活援助					付表12		
指定障害者支援施設(施設入所支援)						付表13	
指定一般相談支援事業所	地域移行支援					付表14	
	地域定着支援					付表14	
指定特定相談支援事業所						付表15	
	児童発達支援					付表16	
指定障害児通所支援事業所	放課後等デイサービス					付表16	
	居宅訪問型児童発達支援					付表17	
	保育所等訪問支援					付表18	
指定障害児入所施設						付表19/20	
指定障害児相談支援事業所						付表15	
【既に指定を受けている場合】事業所番号							



② 変更届の留意事項

○ 変更届提出の際のお願い

- 複数の変更届を同一封筒にて提出する場合は、届出ごとに編綴してクリップで留め、提出してください。
- 追加、差替書類を送付する際、「何日付け」で提出した、「どの届出書の追加、差替書類か」をメモや付箋にてわかるようにしてください。
- 原本が必要な添付書類のうち、同一日付けで変更届を提出する場合は、原本は1部、他は写しで良いですが、写しには「何日付け」で「どの届出書」に原本を添付しているかわかるようにしてください。
- 人員基準や加算等、国が示す基準を満たしていない場合は、変更届が受理されていたとしても、給付費の過誤調整※が必要になる場合があります。事業者の皆様において、要件・提出書類は必ずよく確認のうえ、提出をお願いいたします。また、錯誤を理由とした遡りは、行政指導以外で認められません。

※過誤調整に応じて頂けない場合は、行政処分による返還請求となります。



③問合せの電子化について

指定基準や加算の要件等の問い合わせについて、**令和8年2月9日から原則電子申請でのみ受付**ることとしました。ご理解ご協力をお願いいたします。

(公印省略)

障福第1928号
令和8年2月9日

各障害福祉サービス事業者代表者 殿

大分県福祉保健部障害福祉課長

問合せ方法の電子化について（通知）

平素より、障がい福祉の推進にご尽力いただきありがとうございます。
標記について、令和7年12月9日付け障福第1587号「問い合わせ方法の電子化の試行について（通知）」のとおり、試行的に問合せ方法を原則電子化としておりましたが、今後、下記のとおり取り扱うこととしましたので、ご理解ご協力をお願いいたします。

1 事業者から県への問合せ方法

原則、**大分県電子申請システム**（下記 URL または2次元コード）をお願いいたします。

※緊急の場合は、電話でも構いません。

※質問内容をできる限り詳細にご記載いただけますようお願いしませ

2 県から事業者への回答方法

電話又はメール（大分県電子申請システムを通じて）

3 開始時期 令和8年2月9日（月）

○問合せ先（URLを変更しています）

<https://ttzk.graffer.jp/pref-oita/smart-apply/apply-procedure/5599157215041373514>



連絡先：施設支援班
Mail : s12500@pref.oita.jp

○今後の取り扱いについて

●問合せ方法

下記URLから申請

●県からの回答方法

電話、メール、電子申請システム等

○問合せの仕方

●事業所において、加算等の要件を調べる。

●質問を具体的に記載する。

（例）***加算について、ハンドブック報酬編P150に「～*。」と記載があります、当該事業所では「△△」のような配置を考慮しており、加算要件に該当すると思いますが、どうでしょうか。

●アバウトな質問は、回答困難ですのでお控えください。

（例）**加算について、教えてください。うちの事業所で算定できる加算を教えてください。

問合せURL：<https://ttzk.graffer.jp/pref-oita/smart-apply/apply-procedure/5599157215041373514>



③ 事故報告の電子化について

障がい児・者施設、事業所において、利用者に係る事故等が発生した場合、施設等において必要な措置を講ずるとともに、迅速に関係行政機関（県、市町村等）に報告する必要がある。



○報告の方法

令和7年9月1日から報告方法を、原則として電子申請システム又はメールにて行うように改正

ただし、**死亡事故若しくはそれに類する事故等又は事業所の責による事故等**が発生した場合は、**電話にて第一報**を行うこと

○報告対象

- ①死亡その他重大な人身事故②けが③感染症、食中毒
- ④暴力⑤犯罪行為⑥所在不明⑦職員による虐待
- ⑧火災等の災害⑨役職員の不法行為⑩その他

障福第1062号
令和7年9月1日

各 障がい児・者施設、事業所管理者 殿

大分県福祉保健部障害福祉課長

障がい児・者施設、事業所における事故等発生時報告要領の一部改正について

障がい児・者施設、事業所において、利用者に係る事故等が発生した場合、施設、事業所で必要な措置を講じるとともに、迅速に関係行政機関に報告し、連携・協力して事故等発生後の適切な対応を行うことが重要です。

今般、別紙のとおり「障がい児・者施設、事業所における事故等発生時報告要領」を一部改正したので、今後はこの要領に従って対応に遺漏のないようお願いいたします。

記

○改正概要

- ・事故報告の方法について、原則として電子申請システムを活用した提出フォームによることとしたもの。ただし、死亡若しくはそれに類する事故等又は事業所の責による事故等が発生した場合は、これまでどおり電話にて第一報を行うこと。
- ・報告の手段を具体的に記載したもの。

以上

報告URL：<https://www.pref.oita.jp/site/syougai-shitei/jiko.html>



④ 事業者連絡用メールアドレスについて

研修や補助金案内等、県からの周知メールについては、法人のメールアドレスに送付しています。

○メールアドレスを変更する場合

メールにて、障害福祉課へその旨報告をお願いします。

表題：メールアドレスの変更について

本文：法人名、変更前メールアドレス、変更後メールアドレス

報告先：s12500@pref.oita.jp

○お願い

- ・特定のサービス向けのメールについても、送付漏れ防止のため全法人あて送付しています。ご了承ください。
- ・**個人メールアドレスは極力使用しないよう**お願いいたします。
(担当替え等で到達すべきメールが到着しない恐れがあるため)
- ・迷惑メールに設定されていないか、ご確認をお願いいたします。
- ・障害福祉課からメールが到着した際は、**各事業所へ展開をお願いいたします。**



④情報公表未報告減算について

令和8年3月31日までに令和6年度決算情報の報告がなされない場合、「情報公表未報告減算」の対象となります。

対象事業所：全事業所

1. 【新設】 障害福祉サービス事業者の経営情報データベース

厚生労働省では、障害福祉サービス等事業者の毎年度の経営状況を把握し、事業者を取りまく様々な課題に対する的確な支援策を検討するため、新たに、障害福祉サービス等事業者の経営情報のデータベースを整備し、令和7(2025)年8月から運用を開始しました。
障害福祉サービス事業者の皆さまには、以下の経営情報の報告をお願いします。

主な報告事項	報告手段
・収益・費用の内容 ・職員の職種別人員数 ・職種別給与(※任意での報告事項) など	障害福祉サービス等情報公表システム
	報告期限
	毎会計年度終了後、3か月以内 ※初年度は、 令和8年3月末まで

<報告方法>

独立行政法人福祉医療機構(WAMNET)にID・パスワードでシステムへログインし、情報の登録を行ってください。

ログインページ：

<https://www.int.wam.go.jp/sfkohyoin/COP000100E000.do>

※令和8年3月末までに報告がなされなかった場合は、減算は発覚後では無く、未報告時点の令和8年4月1日に遡って減算対象となります。

2. 【見直し】 障害福祉サービス等情報公表制度の見直し

障害福祉サービス等情報公表制度は、利用者の障害福祉サービス等事業者の選択に役立つよう、事業者障害福祉サービス等情報の報告を求めるものです。
今回の見直しにより、障害福祉サービス経営の健全性等の情報を提供するため、障害福祉サービス等事業者の皆さまには、**職員の一人あたり賞金の報告**にご協力をお願いします。

新たな報告事項	報告手段
・職員の一人あたりの賞金 (※任意での報告事項)	障害福祉サービス等情報公表システム
	報告期限
	毎年度 (提出期限は都道府県ごとに異なります)

所定単位数の5%を減算

注意

- 情報公表については、**毎年度更新**が必要です。**7月末**まで毎年5月頭にシステムより通知が来ますので、忘れずに更新をお願いします。
- 事業所登録シート未提出の場合は、下記URLより様式を保存し、障害福祉課あて提出してください。
URL：<https://www.pref.oita.jp/soshiki/12500/jouhoukouhyou.html>



⑤ 地域連携推進会議について

令和7年度から義務化されています！

対象事業所：障害者支援施設・共同生活援助

《地域との連携等【新設】》

- ① 利用者及びその家族、地域住民の代表者、共同生活援助について知見を有する者並びに市町村の担当者等により構成される地域連携推進会議を開催し、おおむね1年に1回以上、運営状況を報告するとともに、必要な要望、助言等を聴く機会を設けなければならない。
 - ② 会議の開催のほか、おおむね1年に1回以上、会議の構成員が事業所を見学する機会を設けなければならない。
 - ③ ①の報告、要望、助言等についての記録を作成し、これを公表する。
- ※ 外部の者による評価及び当該評価の実施状況の公表又はこれに準ずる措置として都道府県知事が定めるものを講じている場合には、適用しない。
- ※ 日中サービス支援型における協議会への報告義務は、これまでと同様。
- ※ 上記規定は、令和6年度から努力義務化、令和7年度から義務化。





⑥ 地域移行等意向確認体制未整備減算について

令和8年度から地域移行等意向確認における体制整備が義務化！

対象事業所：障害者支援施設

- ① 地域移行等意向確認等に関する指針の作成
- ② 地域移行等意向確認担当者の選任
- ③ 意向確認の実施と個別支援計画への反映

① 運営基準の見直し（地域移行及び施設外の日中サービス利用の意向を確認）

- すべての施設入所者に対して、地域生活への移行に関する意向や施設外の日中活動系サービスの利用の意向について確認し、本人の希望に応じたサービス利用になるようにしなければならないことを規定。
- また、以下の①、②の体制の整備を令和6年度から努力義務化。令和8年度から義務化するとともに、未対応の場合は減算の対象とする。
 - ① 地域移行及び施設外の日中サービスの意向確認を行う担当者を選任すること
 - ② 意向確認の記録や意向を踏まえた個別支援計画を作成することなど、意向確認のマニュアルを作成していること

【新設】

地域移行等意向確認体制未整備減算 5単位/日

(参照) 障害者支援施設における支援者のための地域移行等の意向確認マニュアル
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001514661.pdf>



⑦ハラスメント対策の強化について

令和8年10月から、事業者の顧客ハラスメント対策が義務化されます。

○顧客ハラスメントとは

①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③の要素をすべて満たすものをいう。

○顧客ハラスメント防止のために

事業者は、以下の措置を**必ず**講じなければならない

・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①顧客ハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②顧客ハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容を、労働者に周知する、管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人に対処させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ等

・相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

・事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

・対応の実効性を確保するために必要な顧客ハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられる顧客ハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

・そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する



⑧障がい者虐待防止について

法人内における職員への研修・指導を実施し、虐待の未然防止を徹底

利用者の人格を尊重した支援をお願いします

虐待防止委員会の開催、職員への研修、虐待防止の担当者の配置がされていない場合は虐待防止措置未実施減算を適用

虐待防止委員会の開催、職員への研修、虐待防止の担当者の配置等
対応していない法人が虐待認定された場合は、
法人としての資質が問われます



国の主な改革の方向性について



障害福祉サービスの改革の必要性

資料Ⅱ - 1 - 101

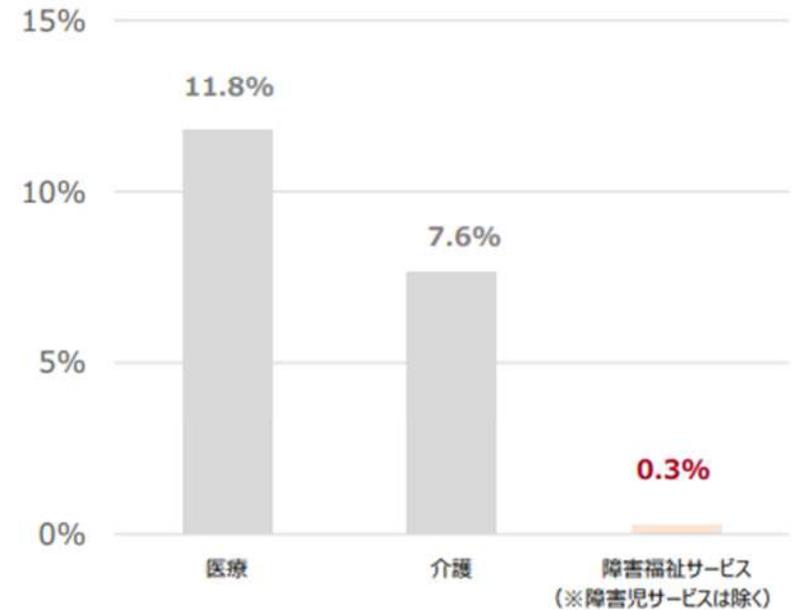
- 障害福祉サービス等の総費用額（＝自立支援給付費（公費負担）＋利用者負担）は、利用者の増加や一人当たり利用額の増加により、直近10年間で約2倍に増加。
- 利用者負担割合は他のサービスと比べても僅少であり、医療・介護保険制度にも増して障害福祉サービス等報酬（＝サービス料金）の上昇や利用量の増加による負担増を利用者が感じにくく、供給サイドである事業所の増加に応じて総費用額が増加しやすい構造。こうした中、サービスの質の確保と総費用額の抑制を両立し、制度の持続可能性をどのように確保していくかが大きな課題。

◆障害福祉サービス等の総費用額の推移と負担の内訳



(出所) 国保連データ (年度ごとの実績) を基に作成。

◆総費用額に占める自己負担額割合の比較



(出所) 国庫負担については、交付決定額等。利用者負担については、国保連データを基に作成。地方負担は残余の額。

(出所) 医療は「令和5年度国民医療費の概況」における国民医療費に占める患者負担、介護は「令和5年度介護保険事業状況報告 (年報)」における費用額から給付費を控除して自己負担額を算出、障害福祉サービスは「国保連データ」を基に作成。



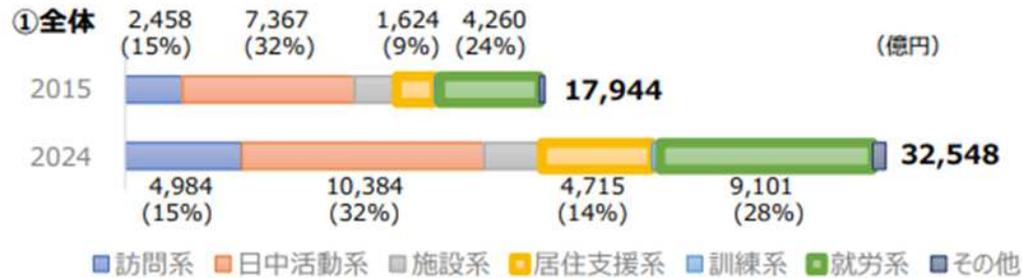
財務省 財政制度分科会 (R7.12.2)

障害者福祉サービスの類型別の状況

資料Ⅱ - 1 - 102

- 障害福祉サービスは、従来、施設系や日中活動系の割合が高かったが、就労系や居住支援系の割合が増加。（障害福祉サービスの総費用の伸びに対する寄与度も大きい。）
- こうした総費用額の伸びが大きいサービスでは、営利事業所数の参加も大きい。

◆障害福祉サービス総費用額に占める割合の変化

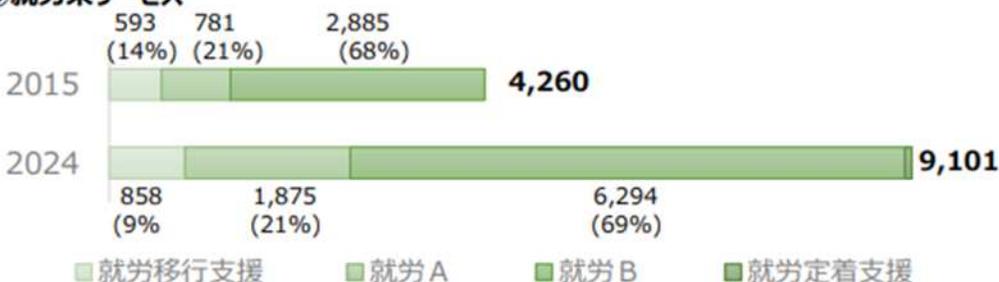


②居住支援系サービス（グループホーム等）

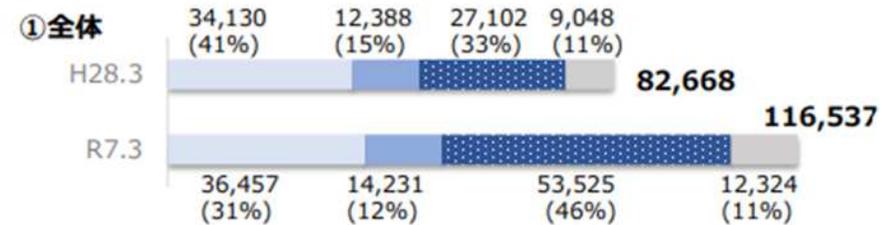


③就労系サービス

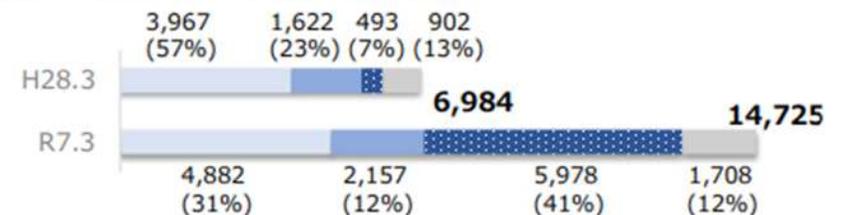
(注) 自立生活援助及びGH（日中サービス支援型）は2018年度から創設



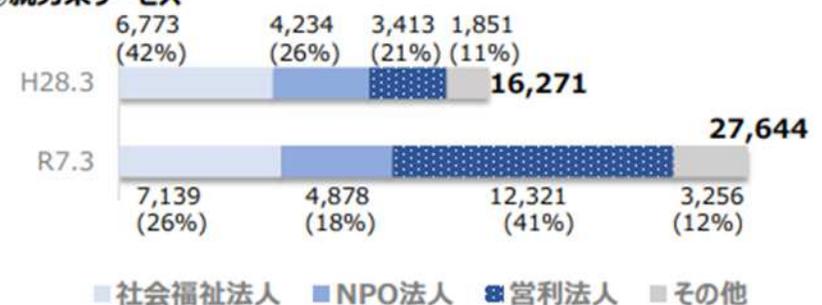
◆事業所数の伸びと法人類型の割合の変化



②居住支援系サービス（グループホーム等）



③就労系サービス





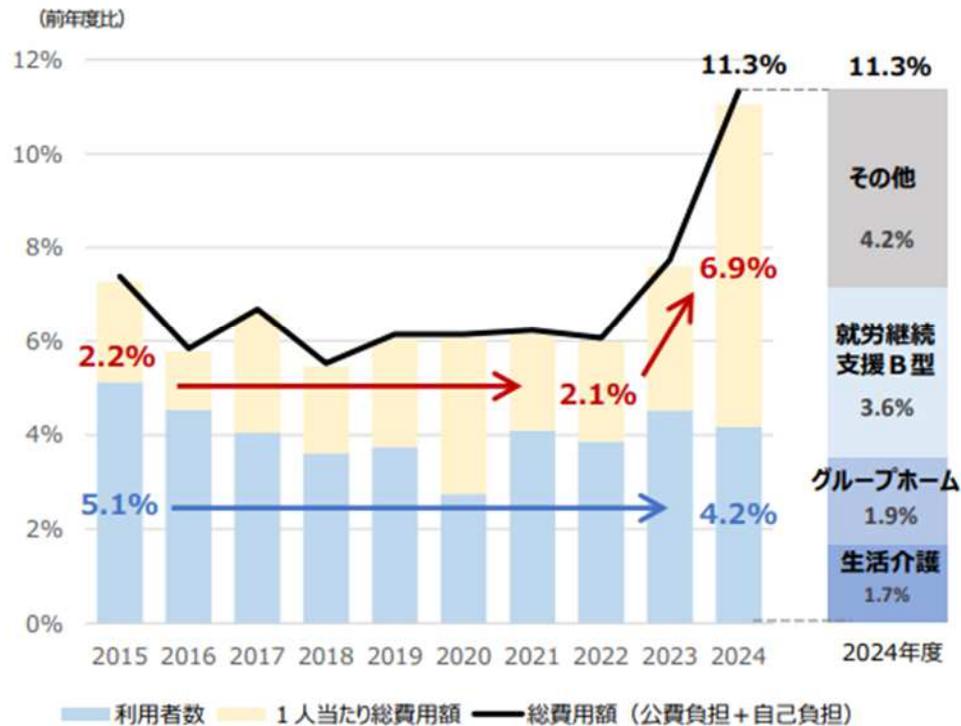
財務省 財政制度分科会 (R7.12.2)

障害福祉サービスの総費用額の増加要因

資料Ⅱ - 1 - 103

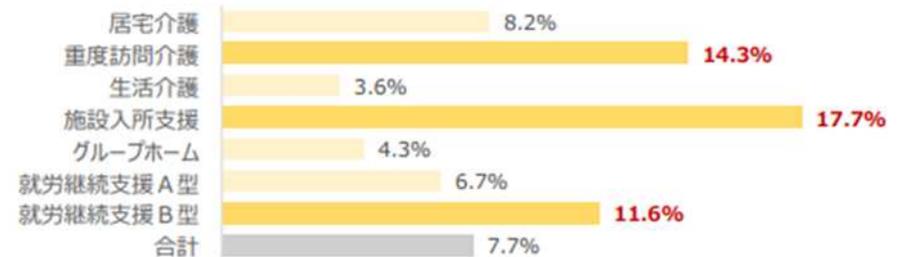
○ 近年の障害福祉サービスの総費用額の伸びを分析すると、過去10年間、利用者数の増加に加えて一人当たり総費用額も増加。更に2024年度は総費用額が急上昇 (+11.3%) しているが、その主な要因は、2024年度の障害福祉等サービス報酬 (サービス料金) 改定 (+1.12%) を大きく上回る一人当たり費用額の伸び。

◆ 障害福祉サービス等の総費用額の伸びの分析



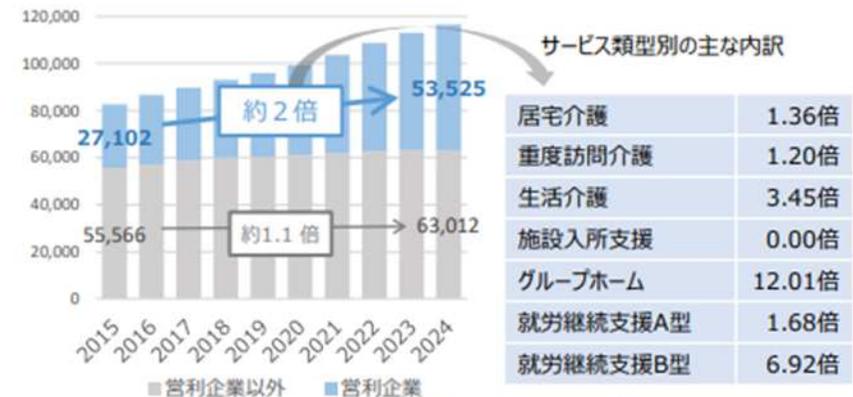
(出所) 国保連データを基に作成。障害児向けのサービスの費用は含まない。
 (注) 総費用額は各年度の年間費用額。利用者数は各年度ごとの月平均。「利用者数の伸び+利用者1人当たり総費用額の伸びの和」と「総費用額の伸び」の差は、「利用者数の伸び×利用者1人当たり総費用額の伸び」の積であり、2024年度は0.3%。
 グループホーム (共同生活援助) は、介護サービス包括型、日中サービス支援型、外部サービス利用型の合計。

◆ 1事業所当たり総費用額の伸び (2024年度、サービス類型別)



(出所) 国保連データ (各年度ごとの月平均) を基に作成。障害児向けのサービスの費用は含まない。

◆ 障害福祉サービス等の事業所数の推移



(出所) 国保連データ (各年度3月の実績) を基に作成。障害児向けのサービスの費用は含まない。
 (注1) グループホーム (共同生活援助) は、介護サービス包括型、日中サービス支援型、外部サービス利用型の合計。
 (注2) 営利企業以外とは、社会福祉法人、特定非営利活動法人等。

【改革の方向性】(案)

○ 今後、総費用額急増の具体的な要因や背景を速やかに分析した上で、2024年度障害福祉等サービス報酬改定等の政策意図に沿わないものがある場合には、早急に対策を講じる必要。



財務省 財政制度分科会 (R7.12.2)

グループホーム① (指定基準の見直し)

資料Ⅱ - 1 - 107

- 介護保険制度の認知症グループホームでは各職務について要件が定められている一方で、障害福祉サービスのグループホームにおいては、一部の職務（サービス管理責任者等）を除き、**資格や実務経験、研修受講等の要件が定められていない。**
- また、他の障害福祉サービスと比較しても、管理者に要件がない点や、資格等の要件があるサービス管理責任者に常勤が求められていないなど、指定基準は緩やかに設定されている。
- 実際に、資格や実務経験を有さない従事者が多いことが明らかになっており、こうした**資格・職務経験等の欠如が、安易な事業参入やサービスの質の低下、利用者とのトラブルの原因となっているとの指摘**がある。

◆介護保険制度との要件の比較

	障害福祉	介護保険制度※1
代表者	— (配置基準において定めなし) ※4	認知症の介護従事経験又は介護事業の経営経験があり、認知症対応型サービス事業管理者研修等を修了
管理者※2	なし※4	3年以上認知症の介護従事経験があり、認知症対応型サービス事業管理者研修等を修了
直接処遇職員※3	なし※4	無資格の場合、認知症介護基礎研修を修了

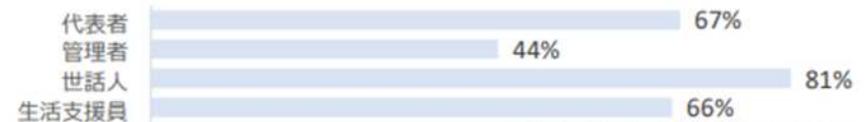
- ※1 認知症対応型共同生活介護（認知症グループホーム）
- ※2 事業所の運営や直接処遇職員のマネジメントを実施
- ※3 障害福祉の場合、利用者の日常生活をサポート（例：料理）する世話人及び身体介助（例：入浴）を行う生活支援員、介護保険の場合、介護従事者。
- ※4 障害福祉のグループホームの管理者・世話人・生活支援員の要件は、指定基準において以下のとおり定められている（代表者については定めなし）が、具体的な要件の定めはない。
 - ・管理者：適切な指定共同生活援助を提供するために必要な知識及び経験を有する者でなければならない
 - ・世話人及び生活支援員：障害者の福祉の増進に熱意があり、障害者の日常生活を適切に支援する能力を有する者でなければならない

◆自治体の意見

- ・ **世話人や生活支援員等には資格・実務要件がないため、未経験者や適性のない者が配置されることが多く、事故や入居者とのトラブルがあとを絶たない。**必要な人員に**資格要件や必修の研修を設け、事故防止と同時に質の低い共同生活援助事業所の指定申請を防ぎたい。**
- ・ **事業所管理者が知識・経験を有さない場合もあることから、実務経験要件の設定や研修の実施など、管理者として必要な知識等を備えた者の配置を求めた方がよい。**

(出所) 令和7年度財務省予算執行調査

◆資格を保有していない代表者等の割合



(出所) 令和7年度財務省予算執行調査

◆従事経験がない代表者等の割合



(出所) 令和7年度財務省予算執行調査

◆サービス管理責任者（役割・要件は各サービス共通）

グループホーム	生活介護、施設入所、就労A・B
常勤は求められていない (注)	常勤である必要

(注) 厚生労働省の解釈通知上、「業務を適切に遂行する観点から必要な勤務時間が確保されている必要がある」とされている

【参考】サービス管理責任者とは

- 役割：**①個々のサービス利用者の個別支援計画の作成、一連のサービス提供プロセス全般に関する責任、②他のサービス提供職員に対する指導的役割
- 要件：**サービス管理責任者研修（基礎・実践）修了、社会福祉士等の国家資格及び3年以上の実務経験等

【改革の方向性】(案)

- サービスの質の確保の観点からは、介護保険制度も参考にし、管理者、世話人及び生活支援員の資格要件や障害福祉サービスに従事した実務経験要件、研修修了要件等を、既存の利用者に予期せぬ影響がないよう留意しつつ、令和9年度報酬改定において指定基準として定めるべき。
- サービス管理責任者については、常勤要件について再考のうえ、例えば、最低勤務時間を、令和9年度報酬改定において指定基準として定めるべき。



グループホーム② (総量規制)

資料Ⅱ - 1 - 108

- グループホームについては、事業所（特に営利法人）数が急増している中、支援の質の低下が懸念されるといった指摘がなされている一方、他のサービスは対象となっている**総量規制の対象サービスとなっていないが**、地方自治体からは対象化を求める声がある。
- 総量規制にあたり参照されるサービス提供量の「見込み」については、過去の変化率（実績）により定めている自治体が多く、伸び率の高いサービスについては、**仮に総量規制を導入したとしても、伸び率の抑制が効きにくい状況。**

◆障害福祉サービスにおける総量規制の対象サービス

生活介護、就労継続支援A型・B型、障害者支援施設

◆総量規制の対象サービスについての地方自治体の意見

総量規制の対象に加えた方がよいサービスとして、グループホームと回答した割合が38%と最も高い（特に都道府県・政令市）

グループホームを総量規制の対象として加えたほうがよいと考える理由

- ・他のサービスと比較して特に事業所数の増加率が高い。
- ・事業者の知識や理解が乏しい、サービスの提供自体が疑わしい場合がある。
- ・軽度の障害者向け施設は多く参入があるが、重度の障害者向け施設が不足。
- ・事業者はニーズ調査をせずにどんどん参入し、先行して開設した後に利用者を募集。
- ・株式会社の参入が多く、開設しても利用者が集まらずにすぐ廃止してしまう事業所が多くみられるため、質を確保するためにも何らかの規制は必要。
- ・若い知的や軽度の精神等、在宅で可能な人たちもグループホームに囲い込まれている。
- ・地域で必要とされるサービス量以上の供給は不要。しかし、近年新規事業者の参入が相次いでおり、特に家賃の安いエリアの空き家を活用した事業者がみられる。空室を埋めるべく、都心部や他地域から利用者を募る事例もある。

(出所) 厚生労働省「障害福祉サービスにおける支給決定等に関する調査研究」より財務省作成

◆総量規制の仕組み

事業所等から指定申請があった場合に、以下の(1)・(2)のいずれかに該当する場合は、指定を拒否できる。

(1) サービス提供量（実績）が、サービスの見込み量を上回る時

サービス提供量
(実績)

≥

サービスの
見込み量

(2) その他、都道府県等の障害福祉計画・障害児福祉計画の達成に支障を生じるおそれがあると認めるとき

◆障害福祉サービスの見込み量の推計方法 (単位%、複数回答)

<市町村>

回答自治体数 (団体)	過去のサービス量 の変化率平均	人口当たり 利用率	その他	未回答
742	82.5	2.2	7.4	8.0

<都道府県>

回答自治体数 (団体)	過去のサービス量 の変化率平均	人口当たり 利用率	管内市町村の 見込み量を合計	その他
47	0.0	0.0	95.7	4.3

(出所) 厚生労働省社会保障審議会第148回障害者部会資料

【改革の方向性】(案)

- 現在厚生労働省社会保障審議会障害者部会で議論が行われているが、グループホームについても、総量規制の対象に加え、指定等を行う自治体が、各自の判断により、地域の事情に合わせた指定を行うことができるようすべき。
- 地域差の解消等の観点からは、過去の実績のみに依らない「見込み量」の推計方法を、厚生労働省が統一的に示すべき。



ガイドライン・マニュアルの活用について

厚生労働省からガイドライン・マニュアルにより事業所へ適切な運営方法について提示されております。

項目	厚労省・こ家庭庁サイト
共同生活援助における運営や支援に関するガイドライン	https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001662271.pdf
自己点検チェックのための生活介護事業ガイドライン案	https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000527138.pdf
自己点検チェックのための就労継続支援 B 型事業ガイドライン案	https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000527083.pdf
就労支援事業会計の運用ガイドライン	https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001004096.pdf
就労選択支援実施マニュアル	https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001489152.pdf
各支援機関の連携による障害者就労支援マニュアル	https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001488532.pdf
就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル	https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000822241.pdf
就労アセスメントを活用した障害者の就労支援マニュアル	https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000093130.pdf
<ul style="list-style-type: none">● 児童発達支援ガイドライン● 放課後等デイサービスガイドライン● 保育所等訪問支援ガイドライン● 障害児支援の安全管理に関するガイドライン● 障害児支援におけるこどもの意思の尊重・最善の利益の優先考慮の手引き● 地域における児童発達支援センター等を中核とした障害児支援体制整備の手引き	https://www.cfa.go.jp/policies/shougaijishien/shisaku/guideline_tebiki
感染対策マニュアル・業務継続ガイドライン等	https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15758.html
障害者虐待の防止と対応の手引き	https://www.mhlw.go.jp/content/001282170.pdf
意思決定支援ガイドライン	https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000159854.pdf
障害者支援施設における支援者のための地域移行等の意向確認マニュアル	https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001514661.pdf
ハラスメント対策ガイドライン・マニュアル	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



令和8年度における臨時応急的な見直し

- ① 就労移行支援体制加算の見直し
- ② 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し
- ③ 応急的な報酬単価の特例
(新規事業所に限り、臨時応急的な見直しを実施)
 - ・就労継続支援B型
 - ・共同生活援助
 - ・放課後等デイサービス
 - ・児童発達支援



① 就労移行支援体制加算の見直し

概要

【生活介護、自立訓練(機能訓練・生活訓練)、就労継続支援A型、就労継続支援B型】

- 就労継続支援A型等においては、一般就労への定着に向けた継続的な支援体制が構築されている事業所を評価するため、前年度の就職者数に応じた加算を設定している(就労移行支援体制加算)。
- この加算について、同一の利用者についてA型事業所と一般企業の間で複数回離転職を繰り返し、その都度加算を取得するという、本来の制度趣旨と異なる形で算定する事業者の報道があるところ。
- 本来の制度趣旨に沿った運用が行われるよう、就労移行支援体制加算について、一事業所で算定可能となる年間の就職者数に上限(定員数まで)を設定するなど、適正化を行う。**【告示改正・令和8年4月施行】**

算定要件等

- 就労移行支援体制加算について、一事業所で算定可能となる年間の就職者数は、当該事業所の定員数を上限とする。
 - また、同一事業所だけではなく、他の事業所において過去3年間で算定実績がある利用者について、ハラスメントなどやむを得ない事情で退職した者など市町村長が適当と認める者を除き、算定不可であることを明確化する。
- ※ 令和9年度報酬改定に向けて、就労移行支援体制加算のあり方については改めて議論

(参考) 就労移行支援体制加算

- ・ 一般就労への定着に向けた継続的な支援体制が構築されている事業所を評価する加算
- ・ 前年度において、就労継続支援A型等を受けた後に一般就労へ移行し、6月以上就労継続している者が1名以上いる場合、評価点に応じた所定単位数にその前年度実績の人数及び利用者数を乗じた単位数を加算
- ・ この実績の人数については、原則として、同一の利用者につき過去3年間で算定実績がある場合は算定不可(都道府県知事又は市町村長が適当と認める者に限る)としている(R6報酬改定)

参照：厚生労働省 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム(2026.2.18)より引用



② 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し

概要

【就労継続支援B型】

- 平均工賃月額の見直しにより、平均工賃月額が約6千円上昇し、想定以上に高い報酬区分の事業所の割合が増加したことに対応し、基本報酬区分の基準の見直しを行う。【告示改正・令和8年6月施行】

算定要件等

- 基本報酬区分の基準額をそれぞれ3千円引き上げる。
※ 基準額の引き上げ幅は、平均工賃月額の上昇幅(約6千円)の1/2である3千円に留める
- 併せて、下記の配慮措置を講じる。
 - ・令和6年度改定前後で区分が上がっていない事業所については、見直しの適用対象外とする。
 - ・今回の見直しにより区分が下がる事業所について、基本報酬の減少額が3%程度に収まるよう、中間的な区分を新設する。
 - ・令和6年度改定で単価を引き下げた区分七と八の間の基準については引き上げず、据え置く。

(参考) 平均工賃月額の算定方法の見直し(令和6年度報酬改定)

障害特性等により、利用日数が少ない方を多く受け入れる場合があることを踏まえ、平均利用者数を用いた新しい算定式を導入

【見直し前】

- 前年度の平均工賃月額の算定方法は以下のとおり。
 - ア 前年度における各月の工賃支払対象者の総数を算出
 - イ 前年度に支払った工賃総額を算出
 - ウ 工賃総額(イ)÷工賃支払対象者の総数(ア)により1人当たり平均工賃月額を算出
- ※ただし、障害基礎年金1級受給者が半数以上いる場合は、算出した平均工賃月額に2千円を加えた額を報酬算定時の平均工賃月額とする。

【見直し後】

【新算定式】

年間工賃支払総額 ÷ (年間延べ利用者数 ÷ 年間開所日数) ÷ 12月

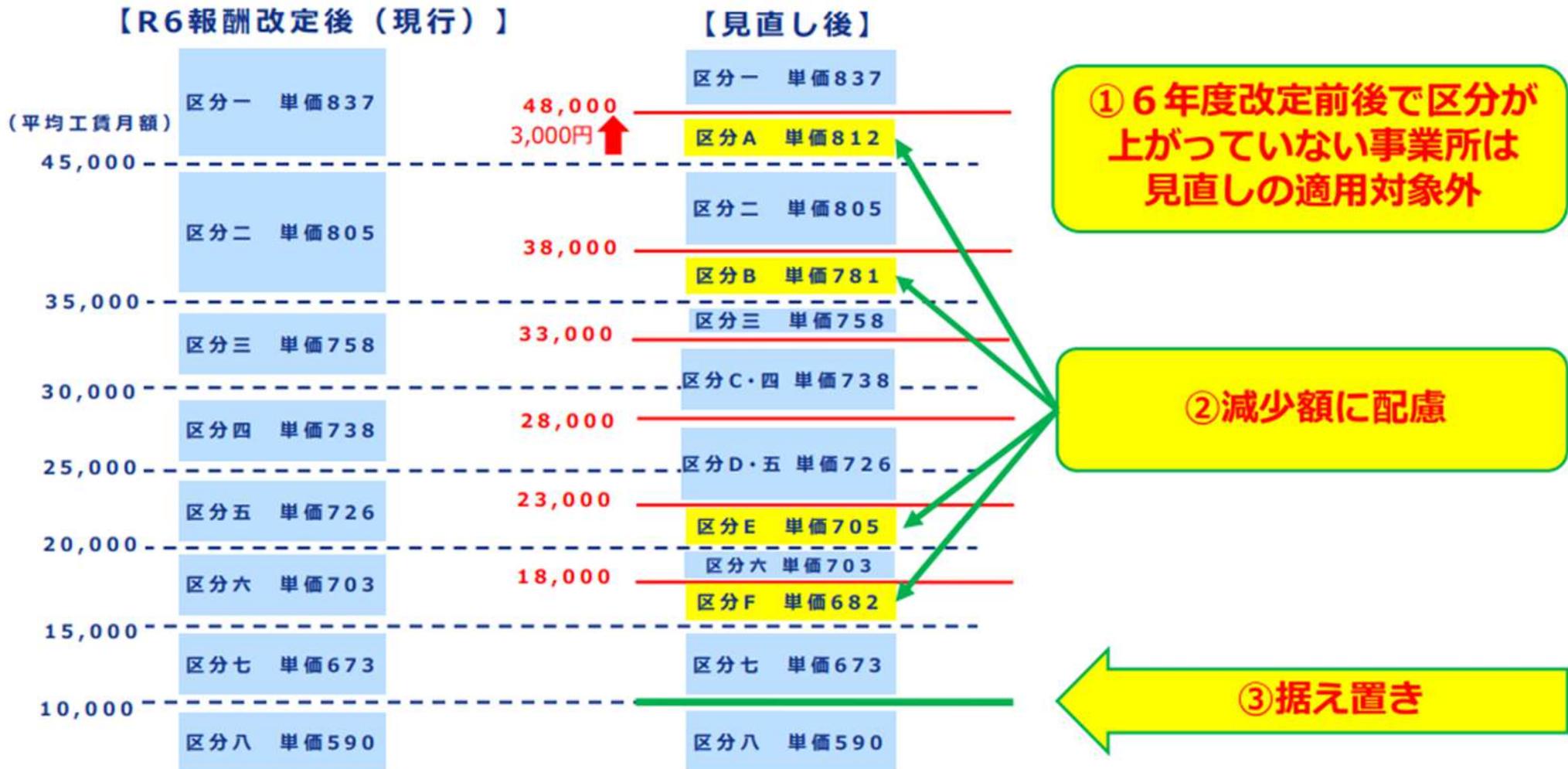
※ 上記算定式の導入に伴い、現行算定方式における除外要件は廃止



②就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直しについて（イメージ）

- 見直しにあたっては、報酬区分の引き上げを全国平均値の上昇幅の1/2である3千円に留めるとともに、
 - ① 令和6年度改定前後で区分が上がっていない事業所については、見直しの適用対象外
 - ② 見直しにより区分が下がる場合についても基本報酬の減少額が3%程度に収まるよう中間的な区分を新設
 - ③ 令和6年度改定で単価を引き下げた区分七と八の間の基準額は据え置く
- 配慮措置を講ずる。

※人員配置基準 6 : 1、定員20名以下の場合





② 就労継続支援B型の基本報酬区分の見直し対象外

① 令和5年4月以前に指定を受けた事業所

令和5年4月以前に指定を受けた事業所は、「令和6年3月の基本報酬区分」から「令和6年4月の基本報酬区分」が変わらない又は下がっている場合は、令和8年度改定における基本報酬区分の基準の見直しの対象外となる。

① 令和5年4月以前に指定を受けた場合

		令和5年度												令和6年度												令和7年度			
		2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
指定	パターンA	経過措置期間(区分八)						支援を開始してから6ヶ月間の平均工賃(旧式)に基づく区分※						R5平均工賃(新式)						R6平均工賃(新式)									
	パターンB													この2ヶ所の工賃区分を比較する															
指定	パターンA	経過措置期間(区分八)						R5平均工賃(新式)						R5平均工賃(新式)						R6平均工賃(新式)									
	パターンB													この2ヶ所の工賃区分を比較する															

※ 支援を開始してから任意の6ヶ月間とできる。



② 就労継続支援B型の基本報酬区分の見直し対象外

② 令和5年5月から令和6年3月までに指定を受けた事業所

指定を受けた月や区分八が適用される経過措置期間によって比較する月が異なるため、下図を参照すること。

(経過措置対象の最終月の翌月の基本報酬区分が変わらない(区分八)場合は、令和8年度改定における基本報酬区分の基準の見直しの対象外となる。)



※ 支援を開始してから任意の6ヶ月間とできる。

この2ヶ所の工賃区分を比較する



② 就労継続支援B型の基本報酬区分の見直し対象外

② 令和5年5月から令和6年3月までに指定を受けた事業所

指定を受けた月や区分八が適用される経過措置期間によって比較する月が異なるため、下図を参照すること。

(経過措置対象の最終月の翌月の基本報酬区分が変わらない(区分八)場合は、令和8年度改定における基本報酬区分の基準の見直しの対象外となる。)



※1 支援を開始してから任意の6ヶ月間とできる。

※2 令和6年4月以降に指定を受けた場合、見直しの対象となる。



③ 応急的な報酬単価の特例

概要

【就労継続支援B型、共同生活援助(介護サービス包括型・日中サービス支援型)、児童発達支援、放課後等デイサービス】

- 障害福祉サービス等に係る総費用が増加し、また、人材確保が喫緊かつ重要な課題となっている中、一定の収支差率を確保しつつ、事業所数や利用者数の伸びが継続している状況である。このため、サービスの質を担保しつつ、制度の持続可能性を確保する観点から、新規事業所に限り、臨時応急的な見直しを実施する。
- 収支差率が高く、かつ、事業所が急増しているサービス類型について、サービスの質を担保しつつ、制度の持続可能性を確保する観点から、新規事業所に限り、令和9年度報酬改定までの間、応急的な報酬単価(一定程度引き下げた基本報酬)を適用する。**【告示改正・令和8年6月施行】**

算定要件等

- 対象サービス
就労継続支援B型、共同生活援助(介護サービス包括型・日中サービス支援型)、児童発達支援、放課後等デイサービス
 - ※ 年間総費用額全体に占める割合が1%以上で、令和6年度の収支差率が5%以上あるサービスのうち、事業所の伸び率が過去3年間5%以上の伸びを続けているサービス
- 対象事業所
令和8年6月1日以降に新規指定された事業所(既存事業所については従前どおり)
 - ※ 指定権者においては、基準等の要件を満たす事業所を適切に指定する観点から、通常の事前相談・審査スケジュールや標準処理期間に従って処理することが望ましい
 - ※ 合併・分割・事業譲渡に伴う指定の場合、その前後で事業所が実質的に継続して運営されると認める場合は、既存事業所と同様の扱い
- 応急的な報酬単価
対象サービスにおける平均収支差率や給付費に占める基本報酬の割合等を踏まえ、一定の収支差率を確保できる水準となるよう、それぞれの基本報酬単価の特例を設ける。なお、受入れニーズが特に高い重度障害児者やサービスが不足している地域については、一定の配慮を行うため、従前の報酬単価を適用する(詳細次ページ)。



③ 応急的な報酬単価の特例（新規事業所）

サービス	単位	配慮措置 (以下の場合、従前の報酬単価を適用)
就労継続支援B型	所定単位数 の98.4%	<p><重度障害者への配慮></p> <ul style="list-style-type: none">● 医療連携体制加算（Ⅳ）を算定する利用者に係る基本報酬● 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅰ）（Ⅱ）、高次脳機能障害者支援体制加算を算定する事業所に係る基本報酬 <p><地域への配慮></p> <ul style="list-style-type: none">● 離島・中山間地域（特別地域加算の対象地域）にある事業所に係る基本報酬● 自治体が客観的に必要であるとして設置する事業所に係る基本報酬・公募によりサービスが不足する地域に設置する事業所・自治体から補助等の経済的支援を得て設置する事業所
共同生活援助 (介護サービス包括型・日中サービス支援型)	所定単位数 の97.2%	<p><重度障害者への配慮></p> <ul style="list-style-type: none">● 重度障害者支援加算（Ⅰ）（Ⅱ）、医療的ケア対応支援加算、医療連携体制加算（Ⅳ）を算定する利用者に係る基本報酬● 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅰ）（Ⅱ）、高次脳機能障害者支援体制加算を算定する事業所に係る基本報酬 <p><地域への配慮></p> <ul style="list-style-type: none">● 離島・中山間地域（特別地域加算の対象地域）にある事業所に係る基本報酬● 自治体が客観的に必要であるとして設置する事業所に係る基本報酬・公募によりサービスが不足する地域に設置する事業所・自治体から補助等の経済的支援を得て設置する事業所

※障がい児サービス

児童発達支援 : 所定単位数の98.8%

放課後等デイサービス : 所定単位数の98.2%



物価高騰・処遇改善施策について

- ① 社会福祉施設等物価高騰対策緊急支援事業（補助金）
- ② 障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業（補助金）
- ③ 福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充等



① 社会福祉施設等物価高騰対策緊急支援事業（補助金）

社会福祉施設等物価高騰対策緊急支援事業とは？

長引く物価高騰下にある社会福祉施設等に対して、エネルギー・食材費等の負担軽減を図るため、重点支援交付金を活用した支援を行うもの

【補助額】

施設入所、共同生活援助 障害児入所、福祉ホーム	18,000円／定員
生活介護、就労継続支援A型、B型、 就労移行、自立訓練、自立生活援助 療養介護、児童発達支援、 放課後等デイサービス、地域活動支援センター	82,000円／施設
居宅介護、同行援護、行動援護、 重度訪問介護、重度障害者等包括支援、 保育所等訪問、計画相談支援、 障害児相談支援事業	25,000円／施設

※共生型サービス事業所は、介護か障害のどちらかのみ申請可能。

※1施設（事業所）、1申請。

※令和7年度中に電気、ガス、食材費の高騰を理由とした利用者負担の額を上げた施設の申請は不可。

申請時期：令和8年5月頃を予定しています。



② 障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業（補助金）

【○障害福祉分野における賃上げ・テクノロジー導入等に対する支援】

施策名：ア 障害福祉分野における賃上げに対する支援

令和7年度補正予算案 439億円

※医療・介護等支援
パッケージ

障害保健福祉部
障害福祉課
(内線3036)

① 施策の目的

- 障害福祉分野の職員の処遇改善については、累次の取組を講じてきた結果、福祉・介護職員の賃金は改善してきたものの、他産業とはまだ差がある状況。
- 障害福祉分野の人材不足が厳しい状況にあるため、他職種と遜色のない処遇改善に向けて、令和8年度障害福祉サービス等報酬改定において、必要な対応を行うこととし、報酬改定の時期を待たず、人材流出を防ぐための緊急的対応として、賃上げの支援を行う。

② 対策の柱との関係

I			II					III	
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2
	○								

③ 施策の概要

- 障害福祉従事者に対して幅広く賃上げ支援(※)を実施。
(※) 処遇改善加算の対象サービスについては加算を取得し取組を推進する(又は見込み)事業者、対象外サービス(計画相談支援、地域移行支援、地域定着支援)については処遇改善加算取得事業者に準ずる要件を満たす(又は見込み)事業者が対象

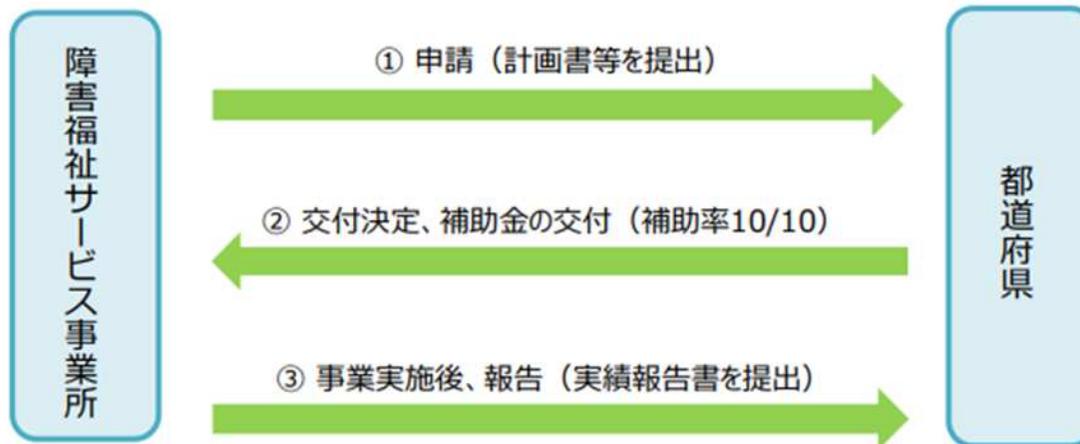
④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

(1) 支給要件・金額

障害福祉従事者に対する幅広い賃上げ支援 1.0万円

(2) 対象期間: 令和7年12月～令和8年5月の賃上げ相当額を支給

【執行のイメージ】



(注) サービスごとに交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給
 (国10/10で都道府県に支給。併せて交付額算出のための国保連システム改修費用及び国・都道府県の必要な事務費等も確保)



② 障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業（補助金）

補助額 = 令和7年12月の障害福祉サービス等総報酬 × 交付率

サービス区分	交付率
居宅介護	20.3%
重度訪問介護	20.3%
同行援護	20.3%
行動援護	20.3%
重度障害者等包括支援	20.3%
生活介護	11.1%
施設入所支援	22.2%
短期入所	22.2%
療養介護	22.2%
自立訓練（機能訓練）	23.0%
自立訓練（生活訓練）	23.0%
宿泊型自立訓練	23.0%
就労選択支援	11.4%
就労移行支援	11.4%
就労継続支援A型	11.4%
就労継続支援B型	11.4%
就労定着支援	11.4%
自立生活援助	11.4%
共同生活援助（介護サービス包括型）	14.1%
共同生活援助（日中サービス支援型）	14.1%
共同生活援助（外部サービス利用型）	14.1%

注 障害者支援施設が行う日中活動系サービスは、各サービスと同じ交付率を適用する。

サービス区分	交付率
児童発達支援	18.5%
医療型児童発達支援	18.5%
放課後等デイサービス	18.5%
居宅訪問型児童発達支援	18.5%
保育所等訪問支援	18.5%
福祉型障害児入所施設	80.8%
医療型障害児入所施設	80.8%

表 2

サービス区分	交付率
障害児相談支援	47.0%

表 2

サービス区分	交付率
計画相談支援	47.0%
地域相談支援（地域移行支援）	47.0%
地域相談支援（地域定着支援）	47.0%

<対象外事業所>

- 令和 8 年 4 月以降に新規開設された障害福祉サービス事業所等
- 計画書の提出時点で廃止・休止となることが明らかになっている障害福祉サービス事業所等



② 障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業（補助金）

計画相談支援、地域移行支援、地域定着支援が取得するためには基準月において処遇改善加算Ⅳの算定に準ずる(ア)～(ウ)の要件を全て満たすこと。

(ア) 任用要件・賃金体系の整備等

次の1から3までを全て満たすこと。

1. 職員の任用の際における職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件(職員の賃金に関するものを含む。)を定めていること。
2. 1に掲げる職位、職責、職務内容等に応じた賃金体系(一時金等の臨時的に支払われるものを除く。)について定めていること。
3. 1及び2の内容について就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての職員に周知していること。

ただし、常時雇用する者の数が10人未満の事業所等など、労働法規上の就業規則の作成義務がない事業所等においては、就業規則の代わりに内規等の整備・周知により上記3の要件を満たすこととしても差し支えない。

また、申請時に上記1及び2の定めを整備を令和8年度中に行うことを誓約した場合は、本補助金の申請要件の審査に当たっては、基準月から当該要件を満たしたものと取り扱うこととする。

(イ) 研修の実施等

次の1及び2を満たすこと。

1. 職員の職務内容等を踏まえ、職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及びa又はbに掲げる事項に関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会の確保をしていること。
 - a 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等(OJT、OFFJT等)を実施するとともに、職員の能力評価を行うこと。
 - b 資格取得のための支援(研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用(交通費、受講料等)の援助等)を実施すること。
2. 1について、全ての職員に周知していること。

ただし、申請時に上記1の計画を策定し、令和8年度中に研修の実施又は研修機会の確保を行うことを誓約した場合は、本補助金の申請要件の審査に当たっては、基準月から当該要件を満たしたものと取り扱うこととする。

(ウ) 職場環境等要件

「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに1以上の取組を実施し、「生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組」のうち2以上の取組を実施すること。ただし、1法人あたり1の施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者は、④の取組を実施していれば、「生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組」の要件を満たすものとする。ただし、申請時に職場環境等要件に係る取組を令和8年度中に行うことを誓約した場合は、本補助金の申請要件の審査に当たっては、基準月から当該要件を満たしたものと取り扱うこととする。

● 介護分野のQ&A記載される内容は、障害福祉分野でも認めることが可能です。(コールセンター回答)

問6-2

代表取締役等の役員等が、その事業所の職員として介護サービスを提供している介護サービス事業所等(例えば、職員が一人であり、ケアプラン作成業務を代表取締役等の役員等が行っている指定居宅介護支援事業所など)について、当該役員等を補助金による賃金改善の対象に含めることができるか。

(答)

- ・ 補助金の申請対象となる介護サービス事業所等における業務を行っているとは判断できる場合には、本補助金を原資とする賃金改善の対象に含めることができる。
- ・ そのため、職員が一人であり、ケアプラン作成業務を代表取締役等の役員等が行っている居宅介護支援事業所などについても、補助金を申請し、当該役員等を補助金による賃金改善の対象に含めて差し支えない。



②障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業（補助金）

補助金の申請は、**法人ごとに都道府県に提出**ください。

○提出期限：**令和8年4月15日（水） ※締切厳守**

○申請方法：**大分県電子申請システムで受付**

(URL：<https://ttzk.graffer.jp/pref-oita/smart-apply/apply-procedure/7574766231338303748>)

※記入漏れや誤送付を防ぐため、郵送・メール・FAXでの提出はご遠慮ください。

○問合せ方法：下記コールセンターにお願いします。

【福祉・介護職員等処遇改善加算 コールセンター】

T E L : 0 5 0 - 3 7 3 3 - 0 2 3 0

受付時間： 9 : 0 0 ~ 1 8 : 0 0 (土日含む)

大分県ホームページ『障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業について（補助金）』でも発信しています。

URL：<https://www.pref.oita.jp/soshiki/12500/syoguukaizenkinnkyuu.html>

ページ番号：2330297



③福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充等

令和7年度変更点

- ①今回から、処遇改善加算の対象について、福祉・介護職員のみから障害福祉従事者に拡大する（加算率の引上げ）
- ②生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乘せの加算区分を設ける（加算Ⅰ・Ⅱの加算率の上乗せ）
- ③処遇改善加算の対象外だった計画相談支援、障害児相談支援及び地域相談支援に処遇改善加算を新設する。（令和8年6月1日～）
- ④ベースアップなどによる更なる賃上げや生産性向上等の取組を後押しするために必要な措置を講ずる。



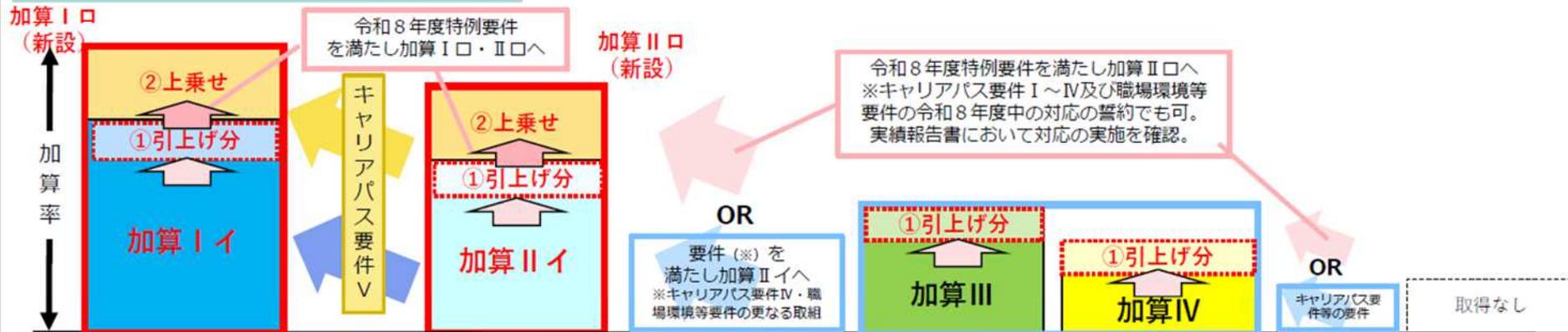
③福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充等

1(1) 処遇改善加算の拡充①

概要

- 福祉・介護職員のみならず、障害福祉従事者を対象に、幅広く月1.0万円(3.3%)の賃上げを実現する措置を実施するとともに、生産性向上や協働化に取り組む事業者の福祉・介護職員を対象に、月0.3万円(1.0%)の上乗せ措置を実施する。
※ 合計で、福祉・介護職員について最大月1.9万円(6.3%)の賃上げ(定期昇給0.6万円込み)が実現する措置
- 具体的には以下の措置を講じる(併せて申請事務負担等を考慮した配慮措置を講じる)。【告示改正・令和8年6月施行】
 - ① 今回から、処遇改善加算の対象について、福祉・介護職員のみから障害福祉従事者に拡大する(加算率の引上げ)
 - ② 生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分を設ける(加算Ⅰ・Ⅱの加算率の上乗せ)
 - ③ 処遇改善加算の対象外だった計画相談支援、障害児相談支援及び地域相談支援に処遇改善加算を新設する
 - ④ ベースアップなどによる更なる賃上げや生産性向上等の取組を後押しするために必要な措置を講ずる。

現行の処遇改善加算の対象サービス



新たに処遇改善加算の対象となるサービス (計画相談支援、障害児相談支援、地域相談支援)

▲
加算率
▼



令和8年度特例要件

処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件
(キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ及び職場環境等要件)
※令和8年度中の対応の誓約でも可。実績報告書において対応の実施を確認。

取得なし

注) 令和8年度特例要件

- ：ア・イのいずれか及びウを満たすこと
- ア) 職場環境等要件の生産性向上に関する取組を5以上(⑩⑪必須)
- イ) 社会福祉連携推進法人に所属していること
- ウ) 加算Ⅱロ相当の加算額の1/2以上を月給賃金で配分
- (※) ア・ウの要件は令和8年度中の対応の誓約でも可。実績報告書において対応の実施を確認。

2



③福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充等

1(1) 処遇改善加算の拡充②

単位数

サービス区分	福祉・介護職員等処遇改善加算					
	I		II		III	IV
	Iイ	Iロ	IIイ	IIロ		
居宅介護	44.6%	45.6%	43.1%	44.1%	37.6%	30.2%
重度訪問介護	37.2%	38.2%	35.7%	36.7%	30.2%	24.8%
同行援護	44.6%	45.6%	43.1%	44.1%	37.6%	30.2%
行動援護	41.1%	42.1%	39.6%	40.6%	34.1%	27.7%
重度障害者等包括支援	25.2%	26.2%			19.1%	16.7%
生活介護	9.3%	9.7%	9.2%	9.6%	7.9%	6.7%
施設入所支援	18.6%	19.3%			16.5%	14.2%
短期入所	18.6%	19.3%			16.5%	14.2%
療養介護	16.4%	17.1%	16.2%	16.9%	14.3%	12.6%
自立訓練（機能訓練）	16.4%	17.1%	16.0%	16.7%	12.4%	10.6%
自立訓練（生活訓練）	16.4%	17.1%	16.0%	16.7%	12.4%	10.6%
就労選択支援	11.5%	11.9%	11.3%	11.7%	9.8%	8.1%
就労移行支援	11.5%	11.9%	11.3%	11.7%	9.8%	8.1%
就労継続支援A型	10.8%	11.2%	10.6%	11.0%	9.1%	7.5%
就労継続支援B型	10.5%	10.9%	10.3%	10.7%	8.8%	7.4%

サービス区分	福祉・介護職員等処遇改善加算					
	I		II		III	IV
	Iイ	Iロ	IIイ	IIロ		
就労定着支援	11.5%	11.9%			9.8%	8.1%
自立生活援助	11.5%	11.9%	11.3%	11.7%	9.8%	8.1%
共同生活援助 （介護サービス包括型）	16.3%	16.9%	16.0%	16.6%	14.4%	12.1%
共同生活援助 （日中サービス支援型）	16.3%	16.9%	16.0%	16.6%	14.4%	12.1%
共同生活援助 （外部サービス利用型）	22.7%	23.3%	22.4%	23.0%	20.8%	16.8%
児童発達支援	15.2%	15.8%	14.9%	15.5%	13.9%	11.7%
医療型児童発達支援	19.7%	20.3%	19.4%	20.0%	18.4%	15.0%
放課後等デイサービス	15.5%	16.1%	15.2%	15.8%	14.2%	11.9%
居宅訪問型児童発達支援	15.0%	15.6%			13.9%	11.7%
保育所等訪問支援	15.0%	15.6%			13.9%	11.7%
福祉型障害児入所施設	30.5%	32.0%	30.1%	31.6%	26.2%	23.5%
医療型障害児入所施設	28.5%	30.0%	28.1%	29.6%	24.2%	22.1%

サービス区分	福祉・介護職員等処遇改善加算（新設）
計画相談支援	5.1%
地域相談支援（地域移行支援）	5.1%
地域相談支援（地域定着支援）	5.1%
障害児相談支援	5.1%

※ 福祉・介護職員等処遇改善加算を除く加減算後の総報酬単位数に上記の加算率を乗じる。
加算率は、サービス毎の常勤換算職員数に基づき設定。



③福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充等

1(1) 処遇改善加算の拡充③

算定要件等	未取得	加算Ⅳ	加算Ⅲ	加算Ⅱ	加算Ⅰ
			・賃金体系等の整備及び研修の実施等（キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ） ・加算Ⅳ相当額の2分の1以上を月額賃金で配分		
職場環境の改善 (職場環境等要件)		○ (※1)	○ (※1)	◎ (※2・3)	◎ (※2・3)
昇給の仕組み (キャリアパス要件Ⅲ)			○	○	○
改善後賃金年額460万円 (キャリアパス要件Ⅳ)				○ (※3)	○ (※3)
経験・技能のある介護職員 (キャリアパス要件Ⅴ)					○

令和8年度特例要件

生産性向上や協働化の取組 (※4)

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅳ及び職場環境等要件は令和8年度中の対応の誓約で可

加算Ⅰ・Ⅱを取得した事業者の福祉・介護職員分の加算率を上乘せ

注) 新たに対象となる計画相談支援、地域相談支援、障害児相談支援は、加算Ⅳに準ずる要件（キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ及び職場環境等要件）又は令和8年度特例要件により算定可能 ※加算Ⅳに準ずる要件は令和8年度中の対応の誓約で可

(※1) a.区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上） + b.全体から8以上（*）

(※2) c.区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上・◎必須） + d.全体から14以上（*）

(※3) d又はe.キャリアパス要件Ⅳ（*）のいずれかを満たしていれば可

(※4) 令和8年度特例要件：ア・イのいずれか及びウを満たすこと

ア) 職場環境等要件の生産性向上に関する取組を5つ以上（◎◎必須）（*）

イ) 社会福祉連携推進法人に所属していること

ウ) 加算Ⅱ口相当の加算額の2分の1以上を月給賃金で配分（*）

(*) b・d・e・ア・ウの要件は令和8年度中の対応の誓約で可とし、実績報告書により確認することとしたうえで、未対応が確認された場合には加算額の一部又は全部を返還させることとする。



③福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充等

<計画相談支援、障害児相談支援>

加算取得要件：処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件

- キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ及び職場環境等要件

※令和8年度中の対応の誓約でも可。実績報告書において対応の実施を確認。

- 令和8年度特例要件：ア・イのいずれか及びウを満たすこと

ア) 職場環境等要件の生産性向上に関する取組を5以上

⑱現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している

㉑業務支援ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入必須

イ) 社会福祉連携推進法人に所属していること

ウ) 加算Ⅱ口相当の加算額の1 / 2以上を月給賃金で配分

※ア・ウの要件は令和8年度中の対応の誓約で可。実績報告書において対応の実施を確認。



③福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充等

(参考)職場環境等要件(令和8年度)

- ・福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅲ・Ⅳ：以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上(生産性向上は2つ以上) + 全体から8
- ・福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ：以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上(生産性向上は3つ以上うち⑯は必須) + 全体から14

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ①法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築(採用の実績でも可) ④職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ⑤働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等 ⑥研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入 ⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等の導入 ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標(例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得)を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけ等に取り組んでいる ⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消に取り組んでいる ⑬障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ⑭業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ⑮短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑯福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援やリフト等の活用、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ⑰事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> ⑱現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している ⑲5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている ㉑業務支援ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの)、情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入 ㉒介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器(ビジネスチャットツール含む)の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。特に、食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等の業務については、間接支援業務に従事する者の配置や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う ㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> ㉕ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善 ㉖地域社会への参加・包容(インクルージョン)の推進のための、モチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉗利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉘支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供



③福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充等

○提出期限：**令和8年4月15日（水）** ※締切厳守

※6月以降分もあわせて**令和8年4月15日（水）**提出

但し、相談支援事業のみ運営する法人は、**令和8年6月15日（月）**までに提出すること。

○提出方法：計画書を**大分県電子申請システム**で提出

※国から申請書類が届き次第通知します。

※記入漏れや誤送付を防ぐため、郵送・メール・FAXでの提出はご遠慮ください。



総量規制の実施状況について



総量規制の実施状況

障害福祉サービス等における総量規制

○ 都道府県等は、指定権限を有する一部の障害福祉サービス等について、都道府県等の障害者福祉計画・障害児福祉計画の達成に支障を生ずるおそれがあると認めるとき(計画に定めるサービスの必要な量に達している場合等)には、事業所等の指定をしないことができる。

対象サービス等

生活介護、就労継続支援A型、就労継続支援B型、障害者支援施設
児童発達支援、放課後等デイサービス、障害児入所施設

事業所等から指定申請があった場合に、以下の(1)・(2)のいずれかに該当する場合は、指定を拒否できる。

(1) 既に以下の状態になっているか又は当該事業者の指定により以下の状態となるとき

都道府県等が定める区域
における当該サービスの利用(入所)定員の総数

≧

都道府県等の障害者福祉計画・障害児福祉計画において定める、都道府県等が定める区域における当該サービスの必要利用(入所)定員の総数

圏域における指定事業所の定員数

大分県障がい者計画における利用計画の人数

(2) その他、都道府県等の障害者福祉計画・障害児福祉計画の達成に支障を生じるおそれがあると認めるとき

大分県障がい者計画における 利用計画の人数

とは、

各市町村の障がい計画に記載する障害福祉サービス見込量(人/月)を圏域毎に合算したもの

<大分県障がい福祉圏域>

中部：大分市、由布市、臼杵市、津久見市
東部：別府市、杵築市、国東市、日出町、姫島村
南部：佐伯市
豊肥：竹田市、豊後大野市
西部：日田市、玖珠町、九重町
北部：中津市、宇佐市、豊後高田市

障害者総合支援法

第三十六条 (中略)

2 就労継続支援その他の厚生労働省令で定める障害福祉サービス(以下この条文及び次条第一項において「特定障害福祉サービス」という。)に係る第二十九条第一項の**指定障害福祉サービス事業者の指定は、当該特定障害福祉サービスの量を定めてするものとする。**

(中略)

5 **都道府県知事は、**特定障害福祉サービスにつき第一項の申請があった場合において、当該都道府県又は当該申請に係るサービス事業所の所在地を含む区域(第八十九条第二項第二号の規定により都道府県が定める区域をいう。)における当該申請に係る種類ごとの**指定障害福祉サービスの量が、**同条第一項の規定により当該都道府県が定める**都道府県障害福祉計画において定める**当該都道府県若しくは**当該区域の当該指定障害福祉サービスの必要な量に既に達しているか、又は当該申請に係る事業者の指定によってこれを超えることになると認めるとき、**その他の当該都道府県障害福祉計画の達成に支障を生ずるおそれがあると認めるときは、第二十九条第一項の**指定をしないことができる。**

障害者総合支援法施行規則

第三十四条の二十 法第三十六条第二項に規定する厚生労働省令で定める障害福祉サービス(第三十四条の二十二において「特定障害福祉サービス」という。)は、**生活介護、就労継続支援A型及び就労継続支援B型**とする。

※障害児サービスの総量規制の根拠法令は児童福祉法第21条の5の15および第24条の9参照



総量規制の実施状況について

(公印省略)

障福第1590号
令和7年12月1日

各法人代表者 殿

大分県福祉保健部障害福祉課長

東部圏域における就労継続支援B型事業所の総量規制について（通知）

平素から本県の障がい福祉行政推進に格別のご協力を賜り厚くお礼申し上げます。
さて、東部圏域（別府市、杵築市、国東市、日出町、姫島村）における就労継続支援B型事業所の定員規模が大分県障がい者計画における利用計画量を上回っていることから、各市町村と協議の上、障害者総合支援法第36条第5項に基づき、下記の通り同圏域における就労継続支援B型事業所の新規指定及び定員増（以下「指定等」という。）を行わないこととしましたのでお知らせします。

記

- 1 総量規制の対象圏域：東部圏域（別府市、杵築市、国東市、日出町、姫島村）
- 2 総量規制の実施期間：令和8年2月1日（日）～当分の間
ただし、令和8年度障がい福祉計画の見直しに合わせて、
総量規制の継続可否を改めて検討する。
- 3 その他留意事項
当課が定めた指定申請標準処理期間（参照：<https://www.pref.oita.jp/site/sinsakijun/>）
が60日間であることを勘案し、既に県に対して指定申請等を行っている事業所につ
いては、令和8年1月31日までの指定等を目指して審査を行います。
ただし、要件を満たさない事業所及び12月以降指定申請等を行う予定の事業所につ
いては、上記2の通り、原則として当分の間、指定等を行わないこととしますので
ご了承ください。
ご不明な点があれば、12月15日（月）までに下記までご連絡ください。

担当：大分県福祉保健部障害福祉課
施設支援班 須藤・渡邊
TEL：097-506-2745

東部圏域（別府市、杵築市、国東市、日出町、姫島村）
の就労継続支援B型において総量規制を実施。

実施期間：令和8年2月1日（日）～当分の間



就労選択支援の活用について



就労選択支援の活用について

就労選択支援の創設

概要

障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）※を創設する。

法の条文

第五条（略）

13 この法律において「就労選択支援」とは、就労を希望する障害者又は就労の継続を希望する障害者であつて、就労移行支援若しくは就労継続支援を受けること又は通常の事業所に雇用されることについて、当該者による適切な選択のための支援を必要とするものとして主務省令で定める者につき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向及び就労するために必要な配慮その他の主務省令で定める事項の整理を行い、又はこれに併せて、当該評価及び当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な障害福祉サービス事業を行う者等との連絡調整その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

※施行期日は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において**政令で定める日**

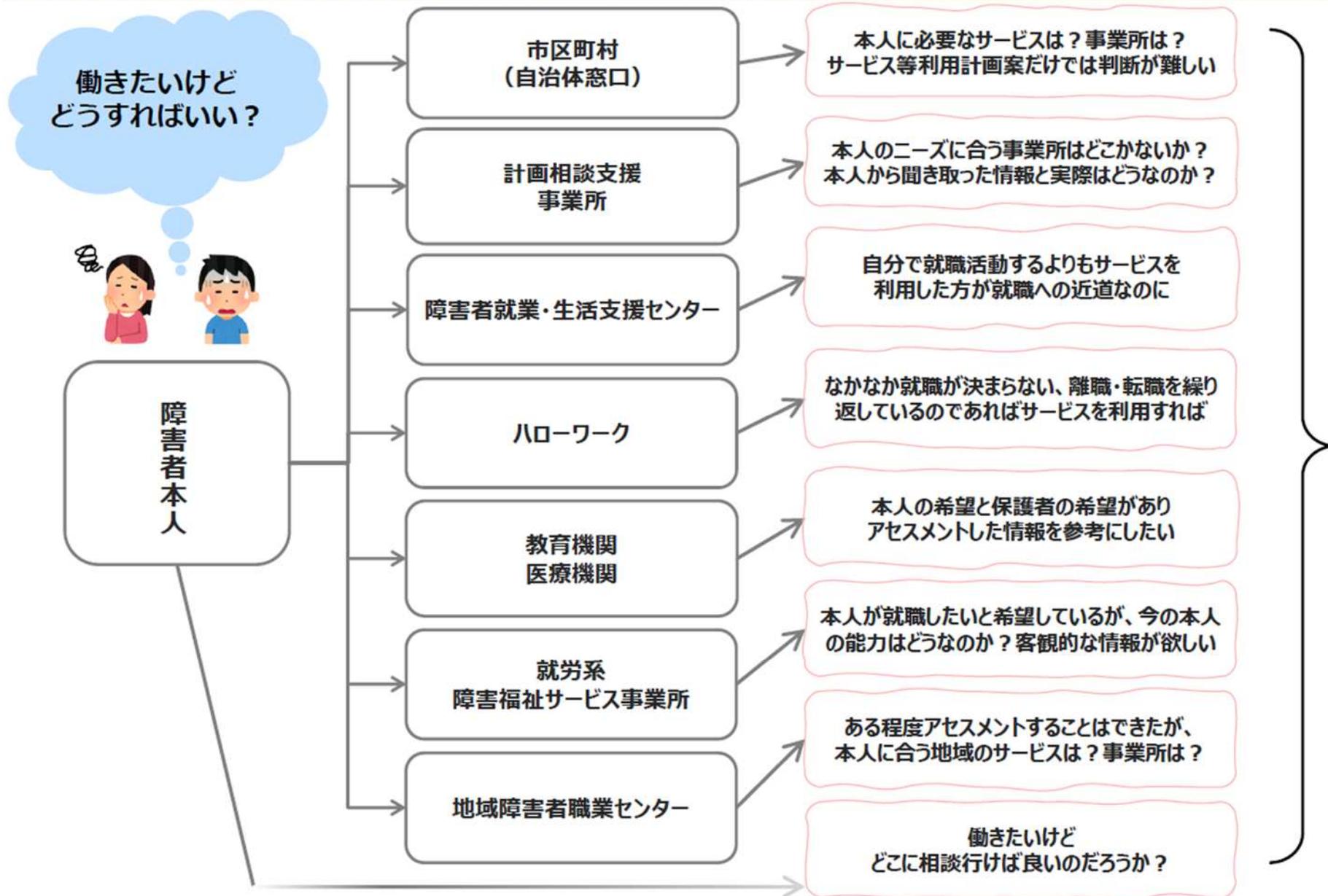
現状・課題

- 就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、それを本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法等が確立されていないため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていない。
- 一旦、就労継続支援A型・B型の利用が始まると、固定されてしまいやすい。
- 本人の立場に立ち、次のステップを促す支援者がいるかどうかで、職業生活、人生が大きく左右される。



就労選択支援の活用について

就労選択支援サービス利用までの流れ①（イメージ）





就労選択支援の活用について

イメージ（就労継続支援B型のケース）

現状

アセスメントが、業務として法令上位置づけられていない

B型利用前

課題①
実施主体や人材の面で、専門的な支援体制の整備が必ずしも十分に行われていない。

課題②
アセスメントにより整理した情報を、その後の本人の働き方や就労先の選択に関する支援に十分つなげられていない。

市町村に相談

就労移行利用申請

暫定支給決定

就労移行支援事業所等によるアセスメント

B型利用申請

支給決定

B型利用

B型利用後

課題③
就労ニーズや能力等に変化があっても、他の選択肢を積極的に検討する機会に限られている。

支給決定更新

B型利用

3年後

就労移行支援
就労継続支援A型
一般就労等

支給決定変更

就労選択支援利用
※希望に応じて利用

支給決定更新等

就労移行支援
就労継続支援A型
一般就労等

B型利用

今後の方向性

就労選択支援を法令上位置づける

市町村に相談

就労選択支援利用申請

支給決定

就労選択支援利用

B型利用申請

支給決定変更

B型利用

支給決定変更

改善③
B型利用後も、希望に応じて新たなサービスを受けることができ、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となる。

改善①
都道府県等による事業所指定、就労支援について一定の経験等を有する人材や研修を通じて育成した人材の配置により、専門的な支援を受けることが可能となる。

改善②
就労能力や適性、本人のニーズや強み、職業上の課題、就労に当たっての支援や配慮事項といった本人と協同して整理した内容や地域の企業等の情報を基に、関係機関と連携する
⇒本人にとって、より適切に就労・障害福祉サービスを選択することが可能となる。



就労選択支援の活用について

就労選択支援の対象者について

○ 就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者

就労選択支援の施行に伴い、就労継続支援B型は、令和7年10月より、「就労選択支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者」が利用対象となることから、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある場合は、就労選択支援を予め利用すること。（なお、50歳に達している者や障害基礎年金1級受給者、就労経験があり年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者等については、就労選択支援事業者によるアセスメントを行うことなく、就労継続支援B型の利用が可能。）

ただし、

- ・ 最も近い就労選択支援事業所であっても通所することが困難である等、近隣に就労選択支援事業所がない場合
- ・ 利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合は、就労移行支援事業所等による就労アセスメントを経た就労継続支援B型の利用を認める。

※以下に記載する対象者は、障害者本人の希望に応じて就労選択支援を利用することができる。

- ・ 新たに就労継続支援A型や就労移行支援を利用する意向がある障害者
- ・ 就労経験がある者（年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者に限る。）、50歳に達している者、障害基礎年金1級受給者のいずれかであって、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある障害者
- ・ 既に就労移行支援又は就労継続支援を利用しており、支給決定の更新等の意向がある障害者

就労選択支援事業所においては、利用者に対して、就労に必要な知識や能力の向上に資する事業所等を適切に情報提供できるよう、日頃から地域の社会資源等に関する情報収集に努めるとともに、利用者の希望や能力、適性等に応じた事業所等を見極めて情報提供すること。

サービス類型		新たに利用する意向がある障害者	既に利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者
就労継続支援B型	現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）	令和7年10月から原則利用	希望に応じて利用
	・ 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ・ 就労経験ありの者（就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者）	希望に応じて利用	
就労継続支援A型		令和9年4月から原則利用	令和9年4月から原則利用 ※標準利用期間を超えて更新を希望する者
就労移行支援		希望に応じて利用	



就労選択支援の活用について

厚生労働省の社会保障審議会障害者部会において第8期（2027～29年度）障害福祉計画の基本指針の成果目標として、新たに就労選択支援に対する下記内容が盛り込まれる見通し。

- 協議会の設置圏域ごとに就労選択支援事業所を一事業所以上設置することを基本とする。



県は就労選択支援の活用を推進しており、各市町村で1カ所以上の設置を目指す。

- ・新たに就労継続支援B型を利用する方は原則、就労選択支援を活用を義務とします。
- ・新たに就労継続支援A型を利用する方は原則、就労選択支援の活用を促します。
- ・A型事業所からB型事業所に変更される事業所で既存の利用者がA型からB型に移動される場合は就労選択支援の活用を求めます。

<就労選択支援事業所設置状況（令和8年4月1日見通し）>

中部				東部					南部	豊肥		西部			北部		
大分市	臼杵市	津久見市	由布市	別府市	杵築市	国東市	日出町	姫島村	佐伯市	竹田市	豊後大野市	日田市	玖珠町	九重町	中津市	宇佐市	豊後高田市
4			2	3							1				1	1	



その他

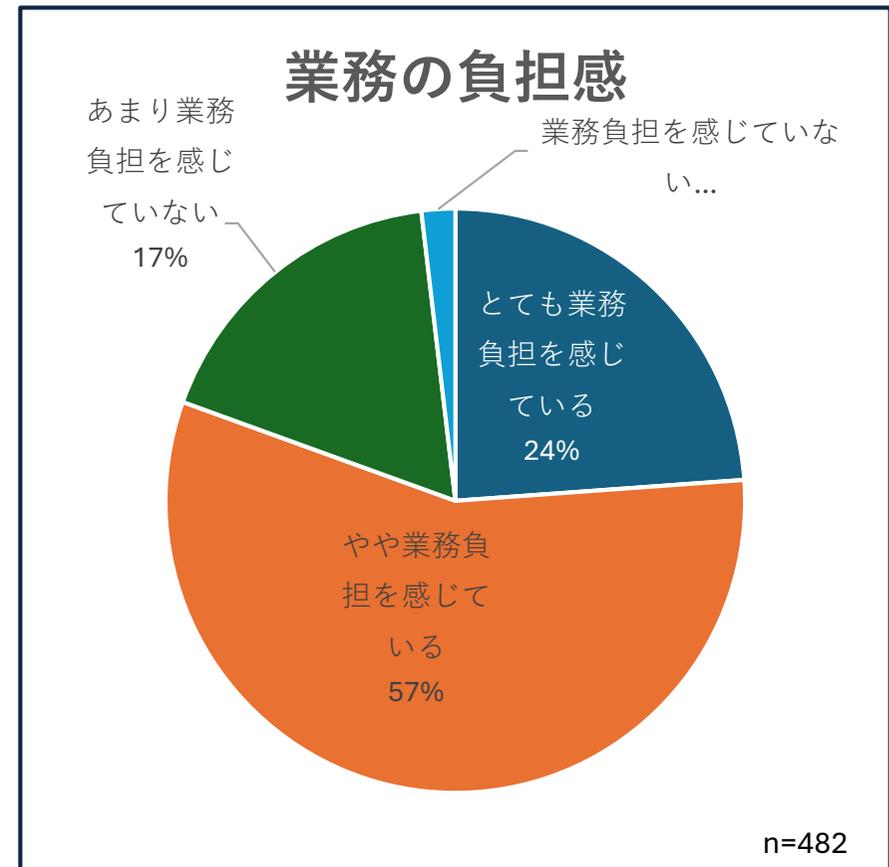
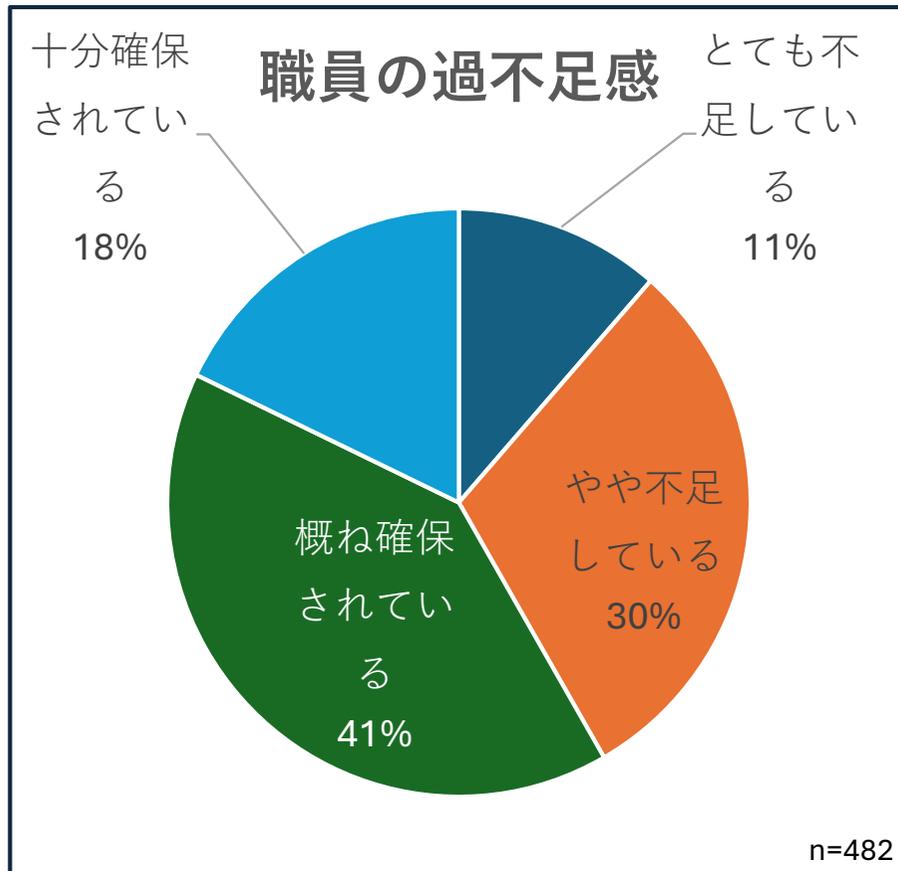
- ① 障がい福祉分野における生産性向上について
- ② 介護テクノロジー導入支援事業について
- ③ 人材確保支援について
- ④ 研修計画について
- ⑤ 施設基準等取扱いについて



① 障がい福祉分野における生産性向上について

【現状及び課題】

- ・障がい福祉分野においても介護分野と同様に人材不足が課題
- ・職員一人あたりの業務負担が大きい
- ・少ない人員でサービスの質の向上が必要





① 障がい福祉分野における生産性向上について

障害福祉分野における生産性向上の目標とKPI

4 目標とKPIの設定

- 介護ロボットやICTテクノロジーの活用等を通じて、障害福祉現場における業務効率化、職員の負担軽減、サービスの質向上を推進する。このため、介護分野における取組も参考に以下のとおりKPIを設定。2020年代に最低賃金1500円という政府目標はもとより、持続的な賃上げにつなげていく。
- なお、障害者の就労支援については、第7期障害福祉計画等に係る基本指針において、福祉施設から一般就労への移行者数に係る目標を設定している。（令和8年度中に令和3年度実績の1.28倍以上）

障害福祉分野における生産性向上のKPI

分類	項目	現状	2026年 (令和8年)	2029年 (令和11年)
業務効率化	ICT活用等により業務量の縮減を行う事業所の増加	32.3% (注1)	50%	90%以上
業務効率化	都道府県ワンストップ窓口設置数の増加	4 (注2)	10以上	47
職員の負担軽減	有給休暇が取得しやすい環境整備を行う事業所の割合の増加	80.9% (注3)	85%	95%以上
サービスの質	資格取得や専門性向上の支援を行う事業所の割合の増加	76.5% (注4)	85%	95%以上

(注1) 厚生労働省「令和4年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査」において「タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減」を実施している事業所の割合

(注2) 厚生労働省において把握しているもの

(注3) 厚生労働省「令和4年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査」において「有給休暇が取得しやすい環境の整備」を実施している事業所の割合

(注4) 厚生労働省「令和4年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査」において「働きながら介護福祉士等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する研修の受講支援等」を実施している事業所の割合



① 障がい福祉分野における生産性向上について

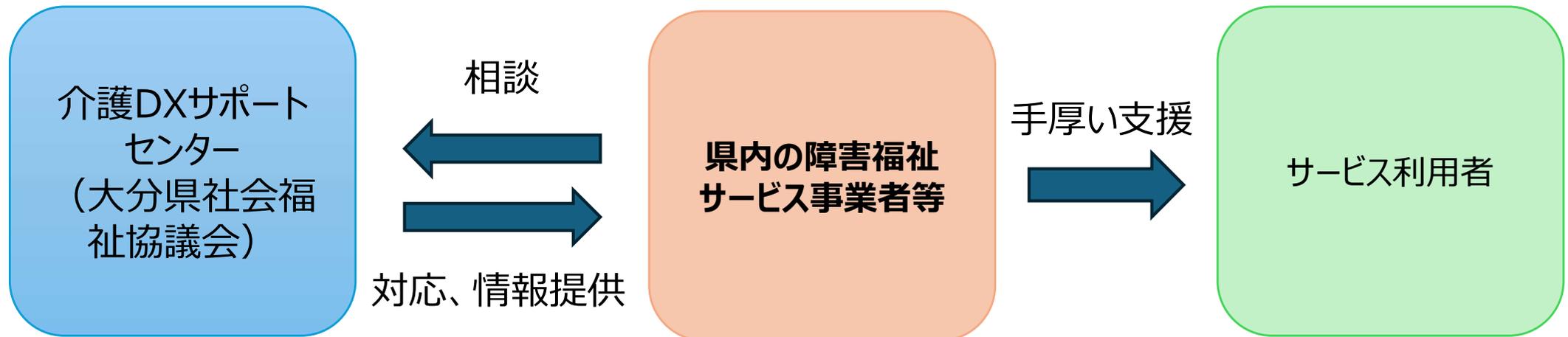
障がい福祉分野における生産性向上

→ 業務の負担軽減により、直接支援の時間を増やしサービスの質の向上を図ること

● 令和8年度の取組み（予定）

生産性向上支援を軸としたサポート体制の整備

- ・随時の相談窓口の整備・・・R8.4.1～
- ・生産性向上や介護DXなどの研修・・・R8.5 R9.2頃



支援の質の向上のため、積極的な取組みをお願いします



②介護テクノロジー導入支援事業について

●これまで

障がい福祉分野における介護ロボット等導入支援事業

障がい福祉分野におけるICT導入支援事業

●R8（予定）

障がい福祉分野における介護テクノロジー導入支援事業

・介護ロボット及びICT導入を一本化

・介護ロボットとICT導入を組みあわせて導入することでより高い効果を得られるものを「パッケージ型導入」とし手厚く支援

対象機器	具体的な機器
介護ロボット	移乗介護、移動支援、排せつ支援、見守り・コミュニケーション 入浴支援 等
ICT	インカム、情報端末、記録から請求業務まで一気通貫で実施する ソフトウェア 等



②介護テクノロジー導入支援事業について

対象機器等	対象事業者	上限事業費
介護ロボット	大分市以外の障害者支援施設、共同生活援助、短期入所、障害児入所支援など	障害者支援施設：210万円/施設 グループホーム：150万円/事業所 その他：120万円/事業所
ICT	大分市以外の障害福祉サービス事業、障害者支援施設、障害児通所支援、障害児入所支援 など	100万円/事業所
パッケージ型	県内の障害者支援施設、共同生活援助、居宅介護、重度訪問介護、短期入所、重度障害者包括支援 など	1,000万円/事業所

補助率：3/4以内（1,000円未満切捨）

介護テクノロジーを導入する場合は、来年度開催する研修の参加が必須



募集期間は予算成立後～4月末を予定



③ 人材確保支援について

● ふくふく認証（令和6年度～）

職員にとってのやりがいや働きやすさが両立する職場づくりを支援
24項目の基準をクリアした法人を認証

～認証取得まで～

- ①参加宣言・・・ふくふく認証取得に向けた取組みの宣言
- ②取組み・・・法人内で認証基準の達成に向けた制度等の整備
- ③認証申請・・・基準をクリアしたと法人で判断した段階で申請
- ④認証審査・・・基準をクリアしているかどうか書類、実績を元に審査
- ⑤認 証・・・④の審査基準をクリアした法人を認証



令和8年度で7法人、計12法人を認証見込

取組みを支援するため、職員の定着や育成など幅広いテーマのセミナーを開催
前期：6～7月頃 後期10～11月頃



③ 人材確保支援について

● 外国人材受入支援

県内の福祉・介護人材を確保する手段の一つとして、外国人材の受入を希望する事業者に対する支援

・研修会の開催（今年度は2/27開催）

→外国人材の受入を検討している事業者に対し、受入にかかる制度の仕組みや既に受け入れている事業者の状況などの研修会を開催

来年度も同内容の研修を開催予定

・アドバイザー派遣

→外国人材の受入を検討している事業者が、受け入れに必要な専門知識に対応できる相談体制を整備

今年度は3名のアドバイザーを認定

来年度も同内容の相談体制の予定



③ 人材確保支援について

● 外国人材受入支援

県内の福祉・介護人材を確保する手段の一つとして、外国人材の受入を希望する事業者に対する支援

・外国人福祉・介護人材受入支援事業

→海外現地での情報収集、関係構築、広報活動などに要する経費の一部を助成するもの

上限事業費・・・50万円/法人、ただし25万円/人

補助率・・・2/3以内（1,000円未満切捨）

新

・外国人福祉・介護人材雇用緊急支援事業（仮称）

→外国人を雇用する際の初期費用（管理団体等初回手数料、雇用する外国人材の渡航費用、雇用する外国人材の入国前費用など）の一部を助成するもの

上限事業費・・・初回40万円/人・法人

補助率・・・初回又はふくふく認証事業者 1/2以内

その他 1/3以内



④ 研修計画について（法定研修）

研修名	対象者	
サービス管理責任者等基礎研修	日程①：9月3、4日 日程②：10月8、9日	サービス管理責任者となる者 児童発達支援管理責任者となる者
相談支援従事者初任者研修（講義部分）	日程①：5月12、13日 日程②：5月19、20日	
サービス管理責任者等実践研修	日程①：11月18、19、12月2日 日程②：12月10、11、15日	
サービス管理責任者等更新研修	日程①：6月17、18日 日程②：7月9、10日	指定障害福祉サービス事業所等においてサービス管理責任者等に従事しており、一定の経験を有する者 ・現にサビ管等として従事している ・過去5年間に2年以上のサビ管等、管理者又は相談支援専門員の実務経験がある
相談支援従事者初任者研修	日程：5月12、13日、 6月11、12日、9月16日、 11月16日、11月17日	相談支援専門員となる者
相談支援従事者現任研修	日程：5月26日、8月18日、 10月15日、12月25日	指定相談支援事業所等において相談支援業務に従事しており、一定の経験を有する者 （初回） 過去5年間に2年以上の相談支援の実務経験 （2回目以降） 過去5年間に2年以上の相談支援の実務経験、 又は現に相談支援業務に従事していること

※研修情報は事業者連絡用メールアドレスに発信しています。

※法定研修は大分県HP『令和8年度大分県サービス管理責任者等研修および相談支援従事者研修について』でも発信しています。

URL：<https://www.pref.oita.jp/soshiki/12500/sabi-soudan-kenshu.html>



④ 研修計画について（スキルアップ研修）

研修名		開催時期	研修目的
専門コース別	障がい児支援	開催時期未定	障害児相談支援に携わる者に対し、支援上必要とされる障がい児特有の視点を獲得し、理解を深める研修を実施することで、相談支援専門員や児童発達支援管理責任者等の資質向上を図ることを目的とする。
	意思決定支援		「本人の自己選択・自己決定でエンパワメントを引き出す視点」や「本人の思いに寄り添った意思決定支援」とは何かを考え、実践力を養うことを目的とする。
	就労支援		就労系サービスにおける連携や役割、企業の仕組みや職業アセスメントを研修することで、支援に必要な知識と技能を獲得し、資質向上を図ることを目的とする。
強度行動障害支援者養成研修 （基礎研修・実践研修）		11月、12月頃 ※県実施分	強度行動障害の障がい特性の理解及び支援方法を習得し、強度行動障害のある方に対する適切な支援を行うための人材育成を図ることを目的とする。
高次脳機能障害支援養成研修		開催時期未定	高次脳機能障害についての知識を得ることやその障害特性を理解することで、高次脳機能障害の障害特性に応じた支援を実施できる、障害福祉サービス事業所等に従事する支援者を養成することを目的とします。
障がい者虐待防止・権利擁護研修			障がい者虐待防止及び権利擁護に関する基礎的な知識を習得し、研修受講者の復命研修を通じて、障がい者虐待防止体制の強化を図ることを目的とする。
ピアサポート研修		7月～R9.2月で	自ら障害や疾病の経験を持ち、その経験を活かしながら、他の障害や疾病のある障害者の支援を行うピアサポーター及びピアサポーターの活用方法等を理解した障害福祉サービス事業所等の管理者等の要請を図ることにより、障害福祉サービス等における質の高いピアサポート活動の取組を支援することを目的とする。



④ R8研修計画について（スキルアップ研修）

研修名	開催時期	研修目的
同行援護従業者養成研修	開催時期未定	視覚障害により外出時においてサポートを必要とする方に介護サービスを提供するため、必要な知識及び技能を習得することを目的とする。
重度訪問介護従業者養成研修		重度の肢体不自由者（障害程度区分4～6）または重度の知的障害・精神障害により日常的にサポートを必要とする方にサービスを提供するため、必要な知識及び技能を習得することを目的とする。
居宅介護職員初任者研修		障害者総合支援法で規定する障害福祉サービスにおいて、障がい者（児）の特性に配慮した適切な居宅介護等を提供するため、必要な知識及び技能を習得することを目的とする。
障害児通所支援事業 療育担当職員基礎研修		県内で障害児通所支援事業等を実施する施設・事業所が大幅に増加し、療育が身近な場となってきた一方で、各事業所のサービスの質の向上が課題となっている。 このため、施設・事業所において療育を担当する職員を対象として、障がい児療育の基礎や実技についての研修を行うことによりサービスの質の向上を図ることを目的とする。
医療的ケア児等支援者養成研修		人工呼吸器を装着している障がい児その他の日常生活を営むために医療を要する状態にある障がい児や重症心身障がい児等（以下「医療的ケア児等」という。）が地域で安心して暮らしていけるよう医療的ケア児等の支援の現状、支援の実際、支援方法等について学びを深めることを目的とする。
医療的ケア児等コーディネーター 養成研修		医療的ケア児等に対する支援の調整を適切に行う医療的ケア児等コーディネーターの育成を図ることを目的とする。（市町村推薦）
精神障がい者地域移行・定着 促進研修		精神障がい者の地域移行・定着を推進には医療機関や地域援助事業者等との重層的な連携による支援体制を構築することが必要とされるため、各々の立場での地域での取組、連携における課題について共有し、相互理解を図ることを目的とする。
医療と福祉の相互理解に向けた研修		精神障がいにも対応した地域包括ケアシステムの構築・推進にあたっては、医療機関や地域の援助事業者等が、各々の役割を相互に理解し、重層的に連携していくことが必要とされるため、支援者間の相互理解及び連携の促進を図ることを目的とする。
精神障がい者地域移行ラボラトリー "イコラボ"		精神障がい者の地域移行・定着支援における質の高い相談支援専門員を育成を図ることを目的とする。



⑤ 施設基準の取り扱い

質問	回答
サビ管から児発管に勤務替え、もしくはその逆のパターンは認められるか？	サビ児管の資格取得（実践研修修了）時点で、サビ管かつ児発管において認められる実務経験を有する場合は、サビ管および児発管のどちらでも勤務は可能。 サビ児管の資格取得時点で、サビ管で認められる実務経験は有するが、児発管で認められる実務経験は有していない場合やその逆においては、資格取得後の障害福祉サービスの直接支援業務（サビ児管や生活支援員等（管理者除く））や相談業務に従事した期間を加えてサビ管かつ児発管に必要な実務経験に達した時点で、サビ管および児発管のどちらでも勤務は可能。
共生型サービス事業所でサビ管等のOJT特例が使えるか？	サビ管等を配置している場合・・・OJT特例可 サビ管等を配置していない場合・・・OJT特例不可
利用料が増額した場合について	利用者や保護者に説明した書類ではなく上がることの根拠を求める。
従業員の常勤換算での小数点の取り扱い。	従業員の常勤換算は、小数点第2位を切り捨てる。 例) 1週間に勤務すべき時間が40時間の事業所において週10時間勤務するAさんとBさんの常勤換算計は0.4となる。 Aさん常勤換算：10÷40=0.2 Bさん常勤換算：10÷40=0.2



事業所説明会のご質問は

下記のURLまたは2次元コードから質問ください。

問合せURL : <https://ttzk.graffer.jp/pref-oita/smart-apply/apply-procedure/5599157215041373514>

