

障害福祉サービス事業等の 運営に係る留意点について

令和8(2026)年6月
障がい福祉課 管理係

令和7年度からの主な留意点

- BCP(業務継続計画)の策定等(経過措置の終了)
(対象:全サービス)
- 地域連携推進会議の設置等(令和7年度から義務化)
(対象:共同生活援助、施設入所支援)
- 児童発達支援等における支援プログラムの作成及び公表等
(令和7年度から義務化)
(対象:児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援)

BCP(業務継続計画)の策定等

- ① 業務継続計画(感染症や非常災害の発生において、利用者に対するサービスの提供を継続するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画)の策定
- ② 業務継続計画について従業員に周知するとともに、従業者に対する研修及び訓練の実施(年1回以上、障害者支援施設は年2回以上)
- ③ 業務継続計画は定期的に見直し、必要に応じて変更すること。

「感染症の予防及びまん延防止のための指針の整備」及び「非常災害に関する具体的計画」の策定を行っている場合には未策定減算を適用しないこととする経過措置が令和7年4月1日より終了したことから、①～③の基準を1つでも満たしていない場合は、減算となる。

※就労選択支援については、令和9年3月31日までの間、減算を適用しない経過措置を設ける。

地域連携推進会議の設置等

- ① 利用者及びその家族、地域住民の代表者、共同生活援助及び施設入所支援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。

※令和7年4月1日から義務化された。

児童発達支援等における支援プログラムの作成及び公表等

児童発達支援・放課後等デイサービス及び居宅訪問型児童発達支援の提供に当たっては、心身の健康等に関する5領域(健康・生活、運動・感覚、認知・行動、言語・コミュニケーション、人間関係・社会性)を含む総合的な支援内容とするとともに、当該領域とのつながりを明確化した事業所全体の支援内容を示すプログラムの作成・公表を行うこと。



支援プログラムを作成・公表しない場合は、令和7年4月から減算を適用。

※支援プログラムを事業所のHP等で公表するほか、郡山市に「支援プログラムの公表状況に関する届出書」の提出が必要。

その他事項

○障害福祉サービス等情報公表制度について

○災害時情報共有システムについて

障害福祉サービス等情報公表制度について

平成30年4月に施行された改正障害者総合支援法及び児童福祉法において、事業者に対して障がい福祉サービスの内容等を都道府県知事等へ報告することを求めるとともに、都道府県知事等が報告された内容を公表することが義務付け。
(未報告の場合、令和6年度より「**情報公表未報告減算**」が適用。)

※令和7年度より、新たに「経営情報」の入力・公表が追加！



- 事業者は年に1回、登録内容の更新等についてシステム上で報告する必要あり。
(変更がない場合でも更新が必要)
- システムで事業所情報を更新し、承認申請を行う。
- 承認申請後内容の修正が必要な場合は、差戻が必要なため郡山市へ連絡。
- 報告の**基準日は4月1日**、報告の**開始日は5月1日**、報告の**期限は7月31日**

災害時情報共有システムについて

災害発生時における障害者支援施設等の被害状況等を国・地方公共団体等が迅速に把握・共有し、被災施設等への迅速かつ適切な支援につなげることを目的として整備され、令和3年度から運用開始。対象となる災害が起こった際、事業所はシステムを通じて被災状況の報告を行う。

(災害時情報共有システムは「障害福祉サービス等情報共有システム(WAMNET)」に登録されている施設等が対象)



<被災状況報告の流れ>

(1)被災状況報告依頼メールが届く

対象となる災害が起こった際、各施設等が災害時緊急連絡先として登録したメールアドレス宛てに、災害状況の報告依頼メールが届く。

(2)被災状況の報告

メールに記載されているURLにより災害時情報共有システムにアクセスして、被災状況を入力する。

(3)国、自治体が、被災状況を確認し、適切な支援につなげる。

こども性暴力防止法の施行について①

令和6年6月に成立した、学校設置法人等及び民間教育保育等事業者等による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律(こども性暴力防止法)が、**令和8年12月25日から施行**となり、事業者には**性暴力を防ぐための取組**が求められる。



○制度の趣旨

児童等に教育・保育等を提供する事業者に対し、従事者による児童対象性暴力等を防止する措置を講じること等を義務付け

○制度の対象

事業者が行う各事業・業務が、児童等との関係で、①支配性、②継続性、③閉鎖性を有するか否かの観点から、対象事業・業務を規定。

○対象となる事業

- ・障害児通所支援事業
- ・指定障害児入所施設等

こども性暴力防止法の施行について②

【法施行までにやること】

○就業規則の整備等

就業規則等を整備して従業員に周知すること、採用選考時に性犯罪前科を確認する。

○従業者への周知

制度開始に伴い、従業者が対応すべき事項(性犯罪前科の確認、研修受講等)の周知など

○法で求める体制整備

こどもからの相談窓口の設置、不適切な行為の検討等

○GビスID登録

犯罪事実確認システム利用のため必須

【法施行後にやること】

○安全確保措置…被害の早期把握のための面談・アンケート相談体制の整備等

○犯罪事実確認…従業者の性犯罪前科の有無の確認

○防止措置 …性暴力のおそれがあると判断される場合のこどもとの接触回避策等

○情報管理措置…性犯罪前科等の情報の適正な管理

※詳しくは こども家庭庁 <https://www.cfa.go.jp/policies/child-safety/efforts/koseibouhou>

令和8年度報酬改定について

- 就労移行支援体制加算の見直し
- 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し
- 応急的な報酬単価の特例
- 福祉・介護職員処遇改善加算の拡充

※詳しくは https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_70634.html

就労移行支援体制加算の見直し

「就労移行支援体制加算」について、一部事業所が同一利用者の離転職を繰り返し算定する不適切な事例が報道されたことから、制度本来の趣旨に沿った運用を確保するため、事業所ごとの年間算定可能人数に上限(定員数まで)を設けるなど、加算の適正化が図られた。
【告示改正・令和8年4月施行】



○算定要件

- ・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。
- ・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切と認める者を除き、算定不可

○対象となるサービス

生活介護、自律訓練(機能訓練・生活訓練)、就労継続支援A型・B型

就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し①

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】



○ 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

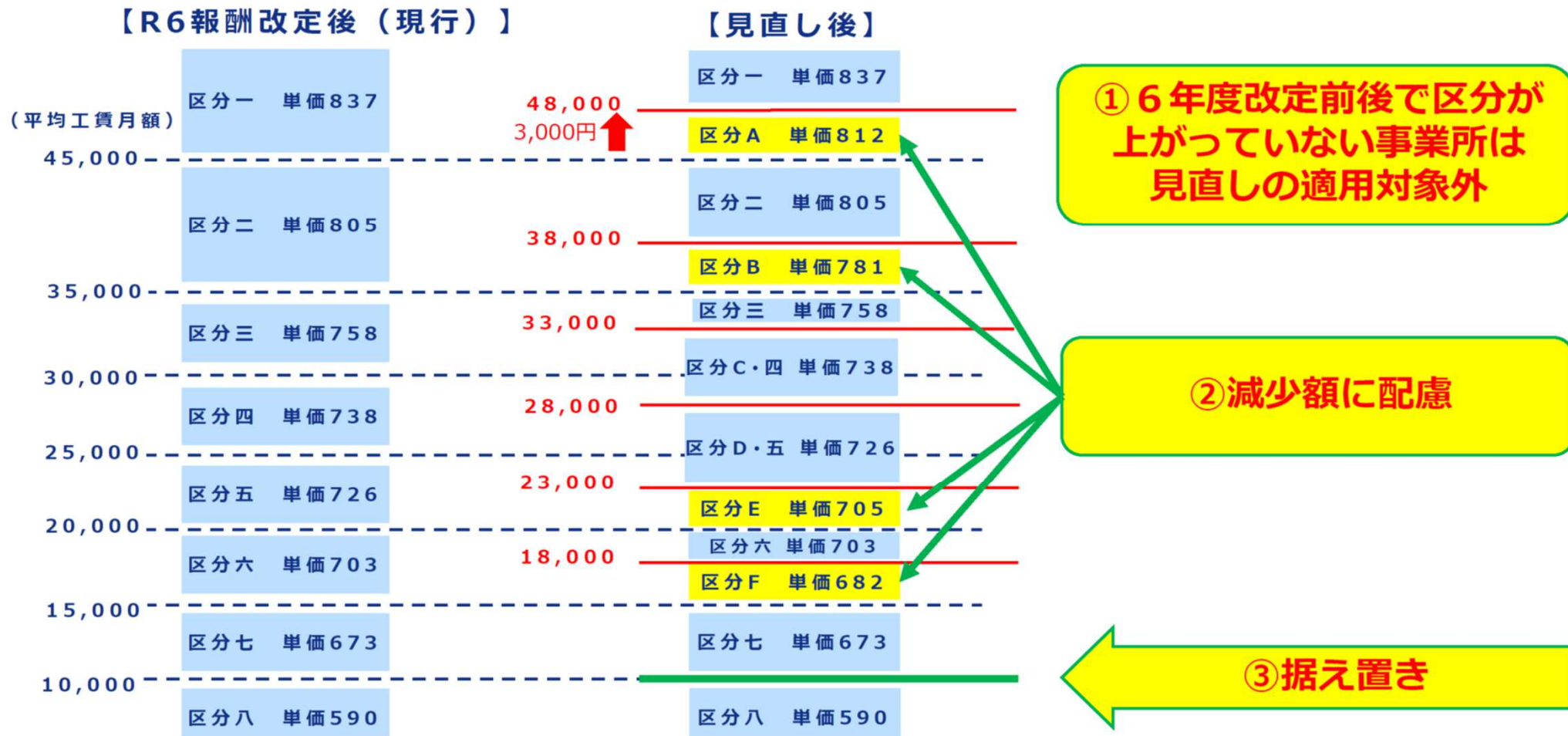
○ 併せて、下記の配慮措置を講じる。

- ・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。

就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し②

【イメージ図】

※人員配置基準6：1、定員20名以下の場合



応急的な報酬単価の特例

○ 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】



○対象となるサービス

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

○対象となる事業所

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)

※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。

福祉・介護職員処遇改善加算の拡充①

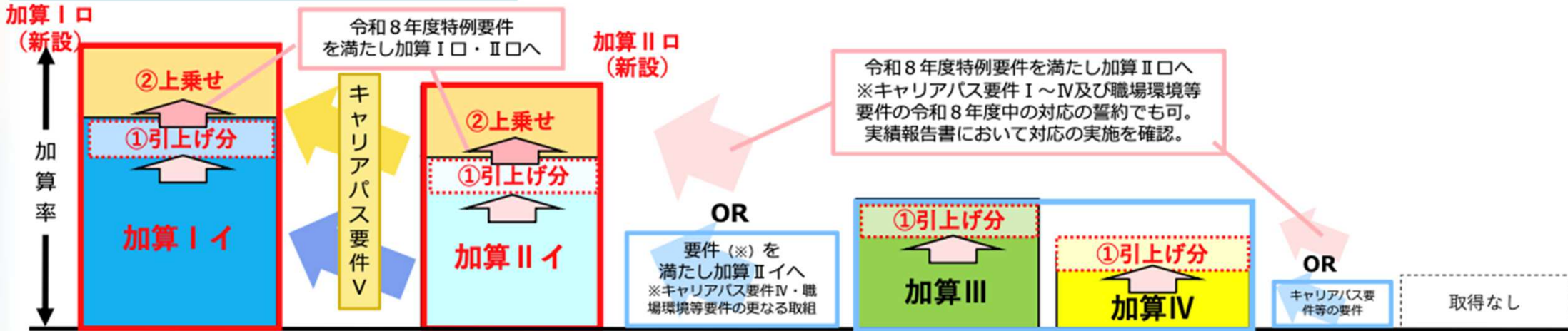
- 福祉・介護職員のみならず、障害福祉従事者を対象に、幅広く月1.0万円(3.3%)の賃上げを実現する措置を実施するとともに、生産性向上や協働化に取り組む事業者の福祉・介護職員を対象に、月0.3万円(1.0%)の上乗せ措置を実施する。
- 具体的には以下の措置を講じる(併せて申請事務負担等を考慮した配慮措置を講じる)。
【告示改正・令和8年6月施行】



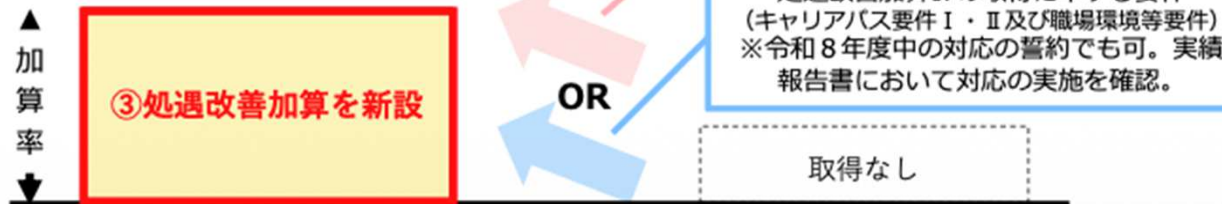
- ① 今回から、処遇改善加算の対象について、福祉・介護職員のみから障害福祉従事者に拡大する(加算率の引上げ)
- ② 生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分を設ける。(加算Ⅰ・Ⅱの加算率の上乗せ)
- ③ 処遇改善加算の対象外だった計画相談支援、障害児相談支援及び地域相談支援に処遇改善加算を新設する
- ④ ベースアップなどによる更なる賃上げや生産性向上等の取組を後押しするために必要な措置を講ずる。

福祉・介護職員処遇改善加算の拡充②

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)



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(18②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。

福祉・介護職員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
加算率を上乗せ

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に相当の加算額の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。

福祉・介護職員処遇改善加算の拡充④

- ・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	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	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	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	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	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	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

※加算Ⅰ・Ⅱにおいては、情報公表システム等で職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める。