

# 障害福祉サービス等報酬改定検討チームの 議論の状況について

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課  
こども家庭庁支援局障害児支援課

## 令和 8 年度報酬改定に向けた議論の状況

- 障害福祉人材の処遇改善については、令和 6 年度障害福祉サービス等報酬改定において令和 6・7 年度分が措置され、令和 8 年度以降の対応については、令和 6 年度改定及び令和 6 年度補正予算で措置した施策が、福祉・介護職員等の処遇改善に与える効果について実態を把握した上で、処遇改善の実施状況等や財源とあわせて令和 8 年度予算編成過程で検討するとされていたところ。
- また、障害福祉サービス等に係る予算額が、障害者自立支援法の施行時から 4 倍以上に増加し、特に令和 6 年度報酬改定（改定率 +1.12%）後において総費用額が +12.1% の伸び（一人あたり総費用額：+6.0%、利用者数：+5.8%）となっている。こうした中で、引き続き人材確保が課題となっているとともに、本来の制度趣旨に沿わないで加算を算定する事業者も散見されるなど、サービスの質の低下も懸念される状況。
- 上記を踏まえ、喫緊の課題である従事者の処遇改善に加えて、利用者に提供されるサービスの質を確保しつつ、制度の持続可能性を確保する観点から、現在、厚生労働省の障害福祉サービス等報酬改定検討チームにおいて、以下の検討を進めている。



1. 障害福祉人材確保に向けた処遇改善等の課題
2. 令和 6 年度報酬改定後の状況を踏まえた課題

## **1．障害福祉人材確保に向けた処遇改善等の課題**

## 2．令和6年度報酬改定後の状況を踏まえた課題

## 【論点1】人材確保に向けた処遇改善のあり方について

### 現状・課題

- 障害福祉関係分野職種の有効求人倍率は、依然として高い水準であり、令和6年の障害福祉関係職員の給与は、依然全産業平均との差がある状況である。また、2025年春季労使交渉においても、賃上げ率が5.25%（賃上げ分が明確に分かる組合の賃上げ分は3.70%）となり、2年連続の5%超を記録するなど、全産業で力強い賃上げが行われている。
- 骨太の方針2025における記載のとおり、障害福祉等の公定価格の分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保がしっかり図られるよう、コストカット型からの転換を明確に図る必要があり、2025年春季労使交渉における力強い賃上げの実現や昨今の物価上昇による影響等を踏まえ、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行うことが必要である。
- 障害福祉分野では、サービス需要が高まる一方、生産年齢人口が急速に減少していくことが見込まれる中、テクノロジー等を活用し、職員の業務負担軽減やケアの質の向上に資する生産性向上の重要性が高まっている。こうした中、「省力化投資促進プラン」（令和7年6月13日）において、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ととされており、これらを通じて、持続的な賃上げにつながっていくこととしている。

# 【論点1】人材確保に向けた処遇改善のあり方について

## 現状・課題（つづき）

- 一方、障害福祉サービス等の総費用額は、持続的に伸びており、特に令和5年度から6年度にかけて急伸（12.1%）。また、令和7年度「障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査」によると、福祉・介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所における福祉・介護職員（常勤の者）について、令和6年9月と令和7年7月を比較すると、基本給等が4.5%（11,110円）の増加、平均給与額が5.4%（16,970円）の増加となっており、処遇の改善が一定程度進んでいる。

### （参考）

- ・ 介護分野は、基本給等が2.5%（6,130円）の増加、平均給与額が2.0%（6,840円）の増加
  - ・ 2025年春季労使交渉においては、全体の賃上げ率が5.25%（賃上げ分が明確に分かる組合の賃上げ分は3.70%）、中小企業の賃上げ率は4.65%（賃上げ分が明確に分かる組合の賃上げ分は3.49%）、小規模の企業の賃上げ率は4.36%（賃上げ分が明確に分かる組合の賃上げ分は3.27%）
- このような中で、令和7年度補正予算案においては、「医療・介護等支援パッケージ（障害福祉分野）」として、令和8年度障害福祉サービス等報酬改定の一部の前倒しとして障害福祉従事者に対する幅広い賃上げに対する支援、ロボットやICT等のテクノロジーの導入支援、人材確保支援体制の確保に取り組むこととしている。
- なお、介護人材の確保については、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において検討が行われ、11月11日に「福祉人材確保専門委員会における議論の整理」がとりまとめられたところだが、本検討チームや他の審議会においても、人材確保の阻害要因の一つとして、人材紹介会社への高額な手数料の支払いなども指摘されている。その背景には、人員基準欠如による3割減算があることの指摘もあるところ。

## 【論点1】人材確保に向けた処遇改善のあり方について

### 検討の方向性

- 障害福祉分野における人材確保に向けて、2025年春季労使交渉における力強い賃上げの実現や、昨今の物価上昇による影響等を踏まえ、骨太の方針2025に記載されている、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げ、特に障害福祉分野の職員の他職種と遜色のない処遇改善に向けて、どのような観点から検討していくべきか。
- 加えて、障害福祉分野における人材確保に向けて、処遇改善以外のための支出をできる限り抑制し、職員の処遇改善のための措置の実効性を担保する観点からも対応を検討する必要。緊急的に対応する必要があると考えられる取組として、例えば、退職者の発生から新たな人員の確保までに一定の時間がかかることなどを踏まえ、どのような取組が考えられるか。

## 【論点2】 処遇改善加算の対象範囲等のあり方について

### 現状・課題

- 処遇改善加算の対象は、以下に掲げるサービスに従事する福祉・介護職員とされている。

#### (対象サービス)

- ・ 介護給付：居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、生活介護、施設入所支援、短期入所、療養介護
- ・ 訓練等給付：自立訓練（機能訓練、生活訓練）、就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援（A型、B型）、就労定着支援、自立生活援助、共同生活援助
- ・ 障害児支援にかかる給付：児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、障害児入所施設（福祉型、医療型）

#### (対象職種)

- ・ ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、保育士、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員等

- 障害福祉分野において、福祉・介護職員と同様に、相談支援専門員などの専門職の平均給与も、全産業平均との差がある状況であり、人材不足の一因となっている。
- さらに、処遇改善加算を用いて行う賃金改善における職種間の賃金配分については、障害福祉サービス事業者等の判断により、福祉・介護職員以外の職種への配分も含め、事業所内で柔軟な配分を認めることとしており、令和7年度の処遇状況等調査においても、実際に多くの事業所等で福祉・介護職員以外への配分が行われている。



## 【論点2】 処遇改善加算の対象範囲等のあり方について

### 現状・課題（つづき）

- 令和7年度補正予算案においては、「医療・介護等支援パッケージ（障害福祉分野）」として、令和8年度障害福祉サービス等報酬改定の一部の前倒しとして障害福祉従事者に対する幅広い賃上げに対する支援を実施することとしており、その中では、これまで対象外となっていた計画相談支援、地域移行支援、地域定着支援の事業者についても一定の要件を満たすところは支援の対象とすることとしている。
- 処遇改善を進めていく上では、ベースアップやキャリアパスの確立、職場環境の改善を図ることも重要。例えば、令和6年度報酬改定において、処遇改善加算を一本化するとともに要件を整理し、月額賃金改善要件については、加算Ⅳ相当の加算額の2分の1以上を月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てるとされているが、上位加算区分になるほど、加算額に占める月給に配分すべき額の割合が下がる状況にある（生活介護の例：加算Ⅳでは50%、加算Ⅰでは約34%）。

### 検討の方向性

- 骨太2025に記載している「現場で働く幅広い職種の方々の賃上げ」に向けて、障害福祉分野の人材確保に向けた各職種の処遇改善の必要性や処遇改善加算の趣旨、事業所の事務負担の軽減と処遇改善の実効性を両立する観点、各サービスにおける特徴を踏まえ、令和7年度補正予算案に盛り込まれた措置にも留意しつつ、処遇改善加算の対象範囲をどのように考えるか。また、仮に対象範囲を拡大する場合には、その取得要件についてどのように考えるか。
- すでに賃上げに取り組んでいる事業者も含め、さらなる取組の推進につなげていくために、どのような対応が考えられるか。  
例えば、人材確保のための他職種と遜色のない処遇改善においては、ベースアップやキャリアパスの確立、職場環境の改善が重要と考えられるが、これらについて更なる改善を促すための取組としてどのようなものが考えられるか。



# 大臣折衝事項(抄) (令和7年12月24日)

## 4. 障害福祉サービス等報酬改定 (※令和8年度処遇改善部分抜粋)

障害福祉サービス等報酬については、介護報酬と同様に、「強い経済」を実現する総合経済対策を踏まえ、令和9年度障害福祉サービス等報酬改定を待たずに、期中改定を実施する。具体的には、介護分野の処遇改善の対応状況も踏まえ、介護分野との収支差率や賃上げの状況の違い等、障害福祉分野における総費用額の伸び等も勘案しつつ、政府経済見通し等を踏まえた障害福祉分野の職員の処遇改善、障害福祉サービス等事業者の生産性向上や協働化の促進のため、以下の措置を講じる。なお、これらの措置による改定率は+1.84%（国費+313億円（令和8年度予算額への影響額））となる。

- ・ 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。
- ・ 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%）の上乗せを措置する。  
※ 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。
- ・ 上記の措置を実施するため、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とともに、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を設ける。また、これまで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ついて、新たに処遇改善加算を設ける。さらに、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。
- ・ 訪問系サービスにかかる国庫負担基準については、改定内容を踏まえて所要の措置を実施する。

# [参考資料] 経済財政運営と改革の基本方針2025(抄)(令和7年6月13日)

## 第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着 ～賃上げ支援の政策総動員～  
(1) 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の実行  
～(略)～

地域の人材育成と処遇改善については、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び専門学校においてアドバンスト・エッセンシャルワーカー<sup>17</sup>の育成に取り組むほか、医療・介護・保育・福祉等の人材確保に向けて、保険料負担の抑制努力を継続しつつ、公定価格の引上げを始めとする処遇改善を進める。

～(略)～

政府として、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」に定める、①地方の中小・小規模事業者にとって重要な官公需における対策等を含めた価格転嫁・取引適正化の徹底、②業種別の「省力化投資促進プラン」とそれに基づくきめ細かな支援策の充実と支援体制の整備を通じた中小企業・小規模事業者の生産性向上、③中小・小規模事業の経営者の方々の事業承継・M&Aに関する不安や障壁を取り払い、先々の経営判断を計画的に行うことができる環境の整備、④地域で活躍する人材の育成と処遇改善等の施策パッケージを実行する。

<sup>17</sup> デジタル技術等も活用して、現在よりも高い賃金を得るエッセンシャルワーカー。

## 第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現

1. 「経済・財政新生計画」の推進  
(「経済・財政新生計画」に基づく今後の取組方針)  
～(略)～

予算編成においては、2027年度までの間、骨太方針2024で示された歳出改革努力を継続しつつ、日本経済が新たなステージに移行しつつあることが明確になる中で、経済・物価動向等を踏まえ、各年度の予算編成において適切に反映する。とりわけ社会保障関係費<sup>204</sup>については、医療・介護等の現場の厳しい現状や税収等を含めた財政の状況を踏まえ、これまでの改革を通じた保険料負担の抑制努力も継続しつつ、2025年春季労使交渉における力強い賃上げの実現や昨今の物価上昇による影響等について、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行う。具体的には、高齢化による増加分に相当する伸びにこうした経済・物価動向等を踏まえた対応に相当する増加分を加算する。非社会保障関係費<sup>205</sup>及び地方財政についても、第3章第4節「物価上昇に合わせた公的制度の点検・見直し」も踏まえ、経済・物価動向等を適切に反映する。

<sup>204</sup> 社会保障関係費の伸びの要因として高齢化と高度化等が存在する。

## 第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現

2. 主要分野ごとの重要課題と取組方針  
(1) 全世代型社会保障の構築  
～(略)～

医療・介護・障害福祉等の公定価格の分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保がしっかりと図られるよう、コストカット型からの転換を明確に図る必要がある。このため、これまでの歳出改革を通じた保険料負担の抑制努力も継続しつつ、次期報酬改定を始めとした必要な対応策において、2025年春季労使交渉における力強い賃上げ207の実現や昨今の物価上昇による影響等について、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行う。

このため、2024年度診療報酬改定による処遇改善・経営状況等の実態を把握・検証し、2025年末までに結論が得られるよう検討する。また、介護・障害福祉分野の職員の他職種と遜色のない処遇改善や業務負担軽減等の実現に取り組むとともに、これまでの処遇改善等の実態を把握・検証し、2025年末までに結論が得られるよう検討する。また、事業者の経営形態やサービス内容に応じた効果的な対応を検討する。

～(略)～

(中長期的な時間軸を見据えた全世代型社会保障の構築)

現役世代が急速に減少し、高齢者数がピークを迎える2040年頃を見据えた中長期的な時間軸も視野に入れ、現役世代の負担を軽減しつつ、年齢に関わりなく、能力に応じて負担し、個性を活かして支え合う「全世代型社会保障」の構築が不可欠である。改革工程<sup>213</sup>を踏まえ、医療・介護DXやICT、介護テクノロジー、ロボット・デジタルの実装やデータの二次利用の促進、特定行為研修を修了した看護師の活用、タスクシフト／シェアなど、医療・介護・障害福祉分野の生産性向上・省力化を実現し、職員の負担軽減や資質向上につなげるとともに、地域医療連携推進法人、社会福祉連携推進法人の活用や小規模事業者のネットワーク構築による経営の協働化・大規模化や障害福祉サービスの地域差の是正を進める。医療機関、介護施設、障害福祉サービス等事業者の経営情報の更なる見える化<sup>214</sup>を進める。医療・介護・障害福祉分野の不適切な人材紹介の問題について実効性ある対策を講ずる。

<sup>213</sup> 「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）」（令和5年12月22日閣議決定）。

<sup>214</sup> 経営情報の提出、分析及び公表の電子化を含む。

# 賃上げの状況

## ○春季生活闘争の結果

＜平均賃金方式による定期昇給相当込みの賃上げ状況＞

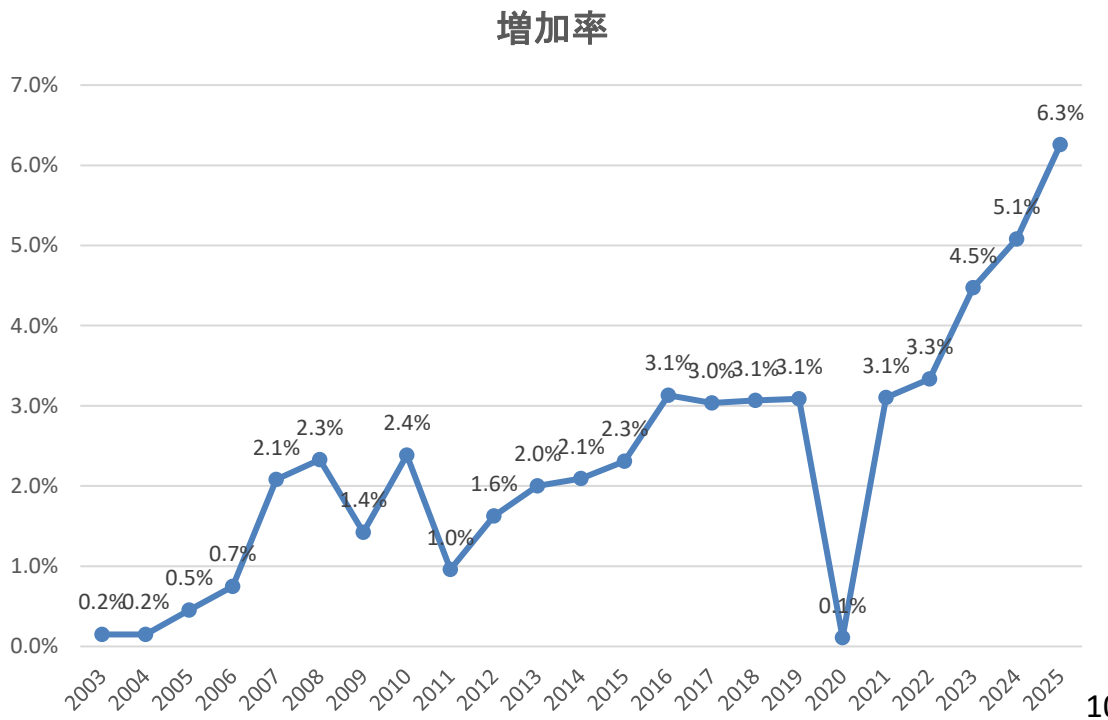
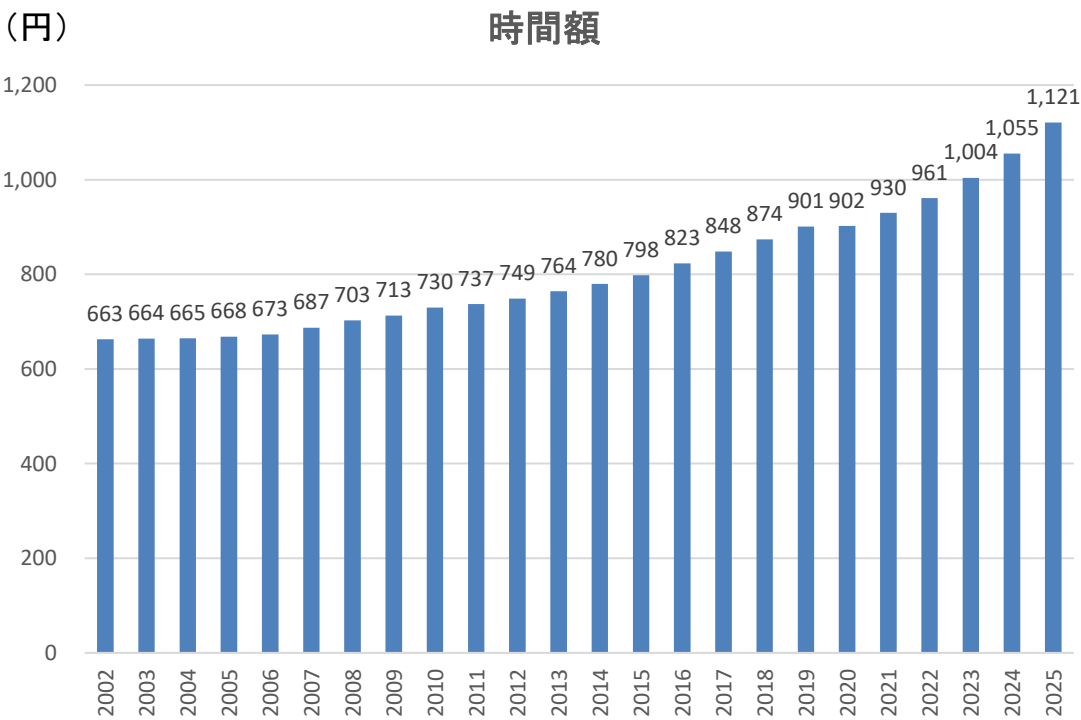
	令和6年		令和7年	
	額	率	額	率
全体	15,281円	5.10%	16,356円	5.25%
300人未満計	11,358円	4.45%	12,361円	4.65%
うち、～99人	9,626円	3.98%	10,922円	4.36%

（出典）令和6年は2024春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果、令和7年は2025春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果。

＜（参考）賃上げ分が明確に分かる組合の集計（加重平均）＞

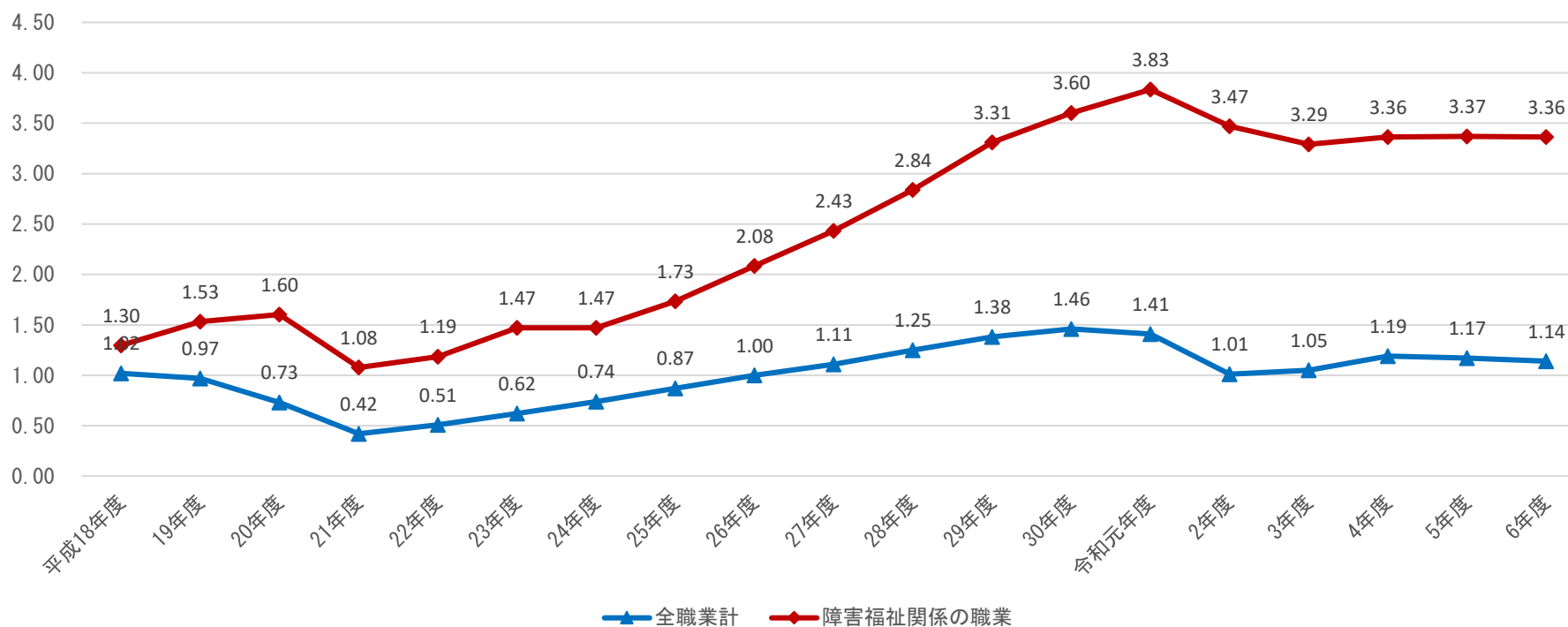
	令和6年		令和7年	
	額	率	額	率
全体	15,818円	5.20%	16,842円	5.35%
うち、賃上げ分	10,694円	3.56%	11,727円	3.70%
300人未満計	12,484円	4.75%	13,552円	4.98%
うち、賃上げ分	8,256円	3.16%	9,468円	3.49%
～99人	11,125円	4.39%	12,304円	4.72%
うち、賃上げ分	7,190円	2.86%	8,485円	3.27%

## ○地域別最低賃金の状況（全国加重平均額）



## 障害福祉関係分野職種における労働市場の動向(有効求人倍率の動向)

○ 障害福祉サービス等従事者を含む関係職種の有効求人倍率は、全職種より高い水準で推移している。



【出典】厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」により厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において作成。

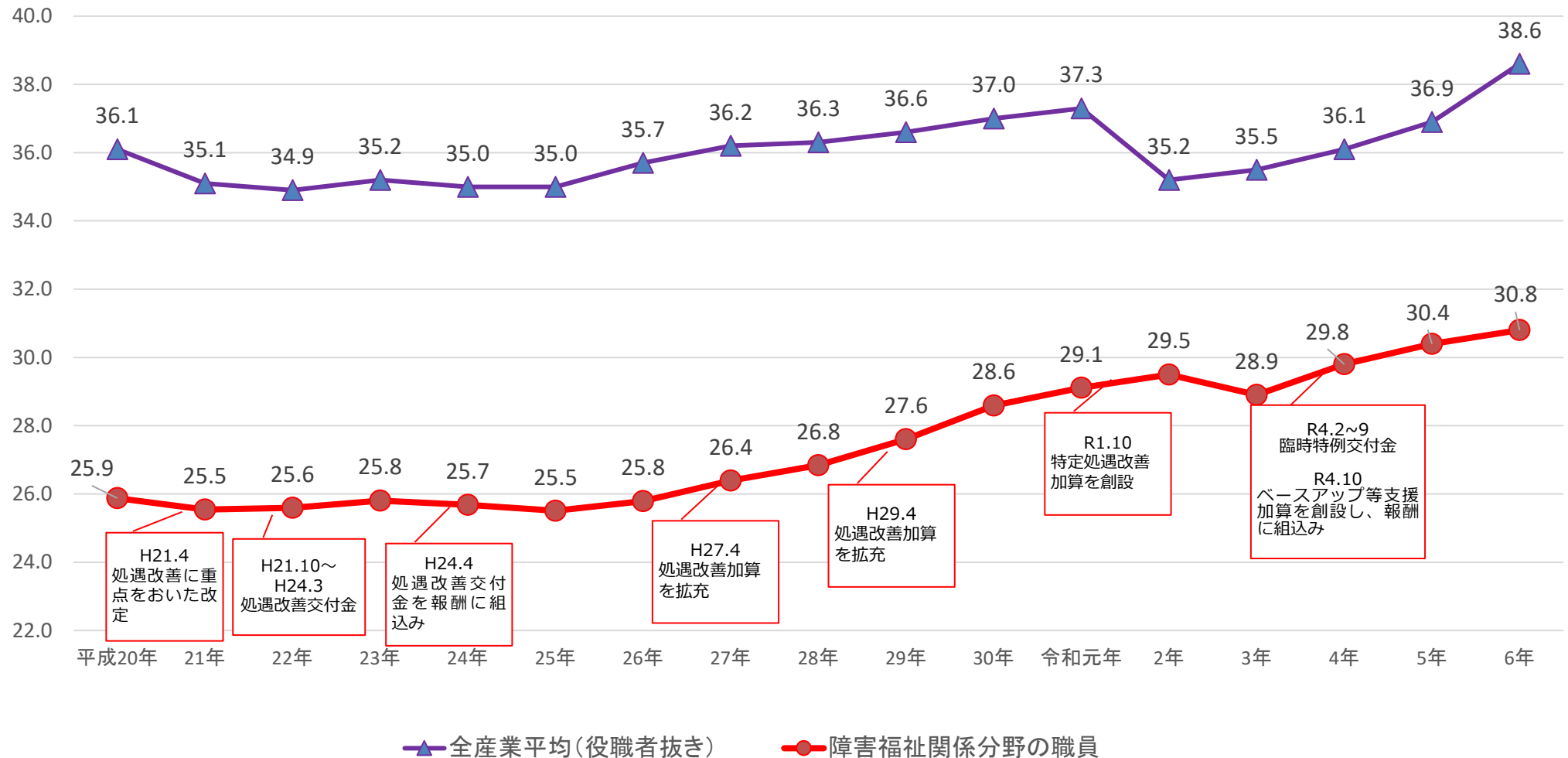
注1) 上記はパートタイムを含む常用の数値。常用とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

注2) 上記の数値は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。

注3) 「障害福祉関係の職業」は、平成24年度以前は「社会福祉専門の職業」の数値。平成25年度以降は、「社会福祉の専門的職業(保育士、福祉相談員等)」と「介護サービスの職業」を合計した数値。

# 賃金構造基本統計調査による障害福祉関係分野の賃金推移

賞与込み給与  
(万円)



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき障害福祉課において作成。

注1) 賞与見込み給与は、調査年の6月分として支払われた給与に調査年の前年の1月から12月分の賞与の1/12を加えて算出した額。

注2) 令和6年度報酬改定における処遇改善加算の見直しは昨年6月施行(事業者への支払いは8月以降)

注3) 障害福祉関係分野の職員については、平成21年～令和元年は「保育士」、「ホームヘルパー」、「福祉施設介護員」を加重平均したもの。  
令和2年～令和6年は「保育士」、「訪問介護従事者」、「介護職員(医療・福祉施設等)」を加重平均したもの。



# 令和6年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査結果のポイント

- 福祉・介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の基本給等(※1)について、令和5年度と令和6年度を比較すると12,860円の増（+5.34%）となっている。
- また、平均給与額(※2)については、令和5年度と令和6年度を比較すると19,970円の増（+6.49%）となっている。

福祉・介護職員等処遇改善加算取得	令和5年9月	令和6年9月	差 額
基 本 給 等（常勤の者）	240,850円	253,710円	+12,860円
平 均 給 与 額	307,750円	327,720円	+19,970円

※1 基本給等 = 基本給（月額） + 手当のうち毎月決まって支払われる手当（通勤手当、扶養手当、超過労働給与額等は含まない。）

※2 平均給与額 = 基本給（月額） + 手当 + 一時金（4～9月の支給金額の1／6。賞与等含む。）

※3 金額は10円未満を四捨五入している。

※4 調査対象となった施設・事業所に、令和5年度と令和6年度ともに在籍している介護職員について比較している。

令和6年度の加算の取得状況	本調査(R6.9時点)	参考)国保連データ
福祉・介護職員等処遇改善加算（新加算）	87.0%	87.7% ※
① 新加算Ⅰ	49.5%	41.4% ※
② 新加算Ⅱ	18.7%	27.8% ※
③ 新加算Ⅲ	12.3%	11.9% ※
④ 新加算Ⅳ	3.6%	2.6% ※
⑤ 新加算Ⅴ（経過措置）	2.9%	4.0% ※

※ 国保連データ（令和6年9月サービス提供分）

加算額の一部の令和7年度への繰越状況	
加算額の一部を令和7年度に繰り越した（予定）	15.2%
加算の全額を令和6年度分の賃金改善に充てた（予定）	77.8%

福祉・介護職員等処遇改善加算の届出を行わない理由（複数回答）※上位4つを掲載 ※その他を除く	
事務作業が煩雑	32.4%
届出に必要な事務を行える職員がいない	17.3%
算定要件を達成できない	15.2%
賃金改善の必要性がないため	11.3%

賃金改善の実施方法（複数回答）	
ベースアップ等により対応	69.0%
定期昇給	40.6%
各種手当の新設	19.4%
既存の各種手当の引き上げ	23.6%
賞与等の引き上げまたは新設	50.6%

給与等の引き上げの対象者	
施設・事業所の職員全員	56.0%
調査対象サービスの従事者全員	9.9%
調査対象サービスの福祉・介護職員全員	10.4%
何らかの要件に該当した調査対象サービスの従事者	13.6%

福祉・介護職員以外に配分した職員の範囲（複数回答）※上位5つを掲載	
サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・サービス提供責任者	80.5%
事務員	35.6%
看護職員	27.1%
福祉・介護職員以外の配置指導員等（賃金向上達成指導員、目標工賃達成指導員等）	18.9%
理学療法士・作業療法士、機能訓練担当職員（言語聴覚士含む）、心理指導担当職員	18.2%

# 障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査の概要 (令和7年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査)

## 1 調査の目的

- 障害福祉サービス等に従事する職員の給与等を調査し、処遇改善加算の拡充等が従事者の処遇改善に反映されているかを調査するとともに、処遇改善加算の取得等に関する現状課題を把握し、報酬改定のための基礎資料を得ることを目的とする。
- ※ 令和8年度は、一般統計調査である「障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査」の調査周期ではないため、同調査を参考にしながら、「障害福祉サービス等報酬改定検証調査」の枠組みで実施するものである。

## 2 調査対象及び抽出率等

- 調査対象：居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、重度障害者等包括支援、障害者支援施設（施設入所支援）、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、共同生活援助、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、福祉型障害児入所施設及び医療型障害児入所施設並びに調査日に当該施設・事業所に在籍する障害福祉サービス等従事者（全サービス対象）。
- 抽出方法：層化無作為抽出法により抽出。なお、従事者の抽出は、報告者において無作為（系統）抽出を行う。
- 抽出率：サービスごとに、層化無作為抽出法により、抽出。
- 調査項目：
  - ① 施設・事業所票：給与等の状況、障害福祉サービス等従事者の処遇状況、加算の取得状況、利用者数 等
  - ② 障害福祉サービス等従事者票：性別、年齢、職種、勤続年数、資格の取得状況、勤務開始日、実労働時間、基本給額（令和6年9月と令和7年7月における給与等）、手当の金額 等

## 3 調査時期等

	令和6年度調査	令和7年度調査
調査時期	令和6年10月 (令和5年9月と令和6年9月の給与等を調査)	令和7年8月 (令和6年9月と令和7年7月の給与等を調査)
調査客体数	14,402施設・事業所	13,806施設・事業所
有効回答数	7,828施設・事業所	6,937施設・事業所
有効回答率	54.4%	50.2%

## 4 スケジュール

- 令和7年8月 調査票配布
- 令和7年9月 調査締切
- 令和7年9月～令和8年2月 集計・分析
- 令和7年11月 速報版公表
- 令和8年3月 全体版公表



# 障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果のポイント

- 福祉・介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の基本給等（※1）について、令和6年9月と令和7年7月を比較すると11,110円の増（+4.5%）となっている。
- また、平均給与額（※2）については、令和6年9月と令和7年7月を比較すると16,970円の増（+5.4%）となっている。

福祉・介護職員等処遇改善加算取得	令和6年9月	令和7年7月	差 額
基 本 給 等（月給・常勤の者）	249,620円	260,730円	+11,110円
平 均 給 与 額	316,370円	333,340円	+16,970円

※1 基本給等 = 基本給（月額） + 手当のうち毎月決まって支払われる手当（通勤手当、扶養手当、超過労働給与額等は含まない。）

※2 平均給与額 = 基本給（月額） + 手当 + 一時金（4～7月の支給金額の1/6。賞与等含む。）

※3 金額は10円未満を四捨五入している。

※4 調査対象となった施設・事業所に、令和6年度と令和7年度ともに在籍している福祉・介護職員について比較している。

令和7年度の加算の取得状況	本調査(R7.7時点)	参考)国保連データ
福祉・介護職員等処遇改善加算	89.9%	88.9% ※
① 加算Ⅰ	54.6%	43.3% ※
② 加算Ⅱ	18.7%	25.4% ※
③ 加算Ⅲ	13.1%	14.0% ※
④ 加算Ⅳ	3.5%	2.7% ※

※ 国保連データ（令和7年3月サービス提供分）

加算額の一部の令和7年度への繰越状況	
加算額の一部を令和7年度に繰り越した	11.7%
加算の全額を令和6年度分の賃金改善に充てた	81.7%

福祉・介護職員等処遇改善加算の届出を行わない理由 （複数回答）※上位4つを掲載	
事務作業が煩雑	24.9%
届出に必要な事務を行える職員がいない	13.8%
算定要件を達成できない	12.9%
対象施設・事業所の制約のため困難	10.7%

賃金改善の実施方法（複数回答）	
定期昇給	49.8%
ベースアップにより対応	49.8%
賞与等の引き上げまたは新設	48.0%
既存の各種手当の引き上げ	18.3%
各種手当の新設	15.3%

給与等の引き上げの対象者（複数回答）	
施設・事業所の職員全員	61.6%
調査対象サービスの従事者全員	9.6%
何らかの要件に該当した調査対象サービスの従事者	17.9%
調査対象サービスの福祉・介護職員全員	8.5%

福祉・介護職員以外に配分した職員の範囲 （複数回答）※上位5つを掲載	
サービス管理責任者等	80.7%
事務員	39.2%
看護職員	29.8%
福祉・介護職員以外の配置指導員等	20.7%
理学療法士・作業療法士、機能訓練担当職員、心理指導担当職員	18.5%

# 障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果のポイント（ベアによる賃金改善）

- 福祉・介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所において、ベースアップによる賃金改善額と定期昇給による賃金改善額を明確に分けて把握している施設・事業所は2,201施設・事業所であり（回答施設・事業所の46.8%）、それらの施設・事業所におけるベースアップによる賃金改善額の平均額は6,380円であり、それらの施設・事業所における福祉・介護職員の基本給等を用いてベースアップ率を計算すると、2.5%となっている。

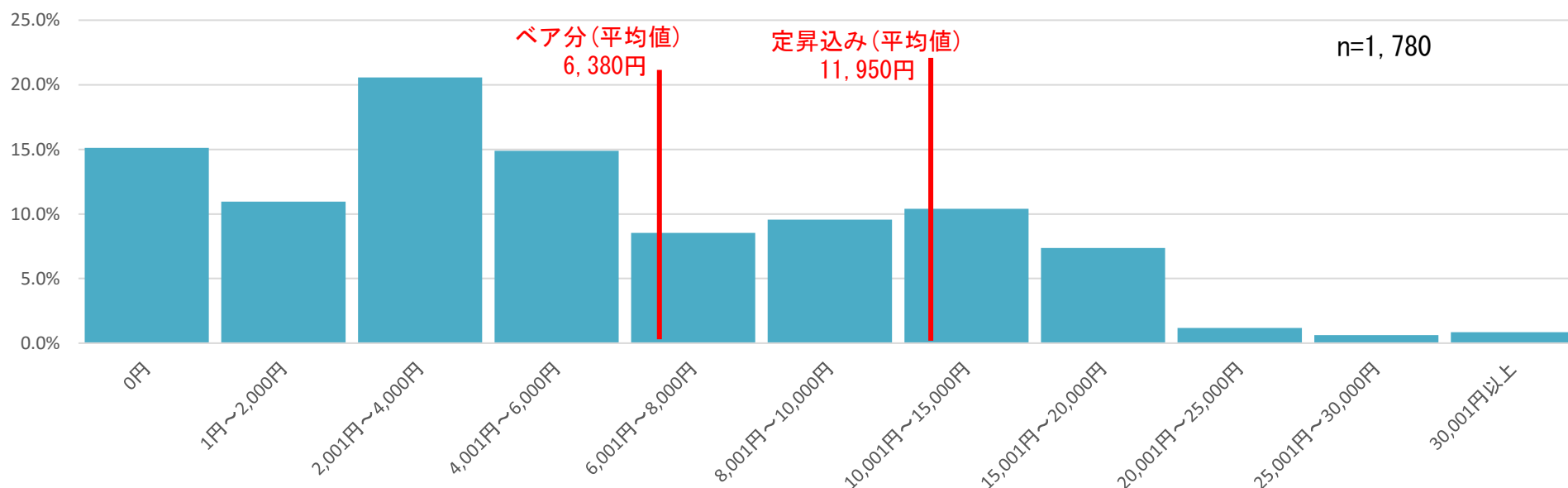
## 令和7年度に行ったベースアップによる賃金改善の状況

	施設・事業所数	定昇込み賃上げ額・率
福祉・介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所	5,145(令和6年) 5,250(令和7年)	11,110円(4.5%)

	施設・事業所数	定昇込み賃上げ額・率	ベア分
ベアによる賃金改善額と定昇による賃金改善額を分けて把握している施設・事業所	2,201(令和7年)	11,950円(4.8%)	6,380円(2.5%)

※ ベア分は、福祉・介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所の平均額であることに留意（福祉・介護職員に限っていない）

## ベースアップによる賃金改善額の分布



※ 「ベースアップによる賃金改善額と定期昇給による賃金改善額を分けて把握している」と回答した施設・事業所の集計

# 障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果のポイント（R6補正）

- 障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業の補助金を申請した施設・事業所は4, 112施設・事業所であり、今回の調査対象施設・事業所のうち70.4%が申請している。
- 補助金の申請をした施設・事業所のうち、人件費の改善に充てた施設・事業所は98.6%、職場環境改善経費に充てた施設・事業所は22.6%となっている。
- 人件費の改善に充てた施設・事業所について、人件費の改善に充てる所要額から常勤換算福祉・介護職員1人あたりの金額を算出すると、支給額は34,740円となっている。

障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業の申請状況	
申請済み	70.4%
申請していない	29.6%

障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業により交付された補助金の使途別事業所割合（複数回答）				
人件費改善の実施	職場環境改善の実施	うち研修費	うち間接支援業務等の従事者の募集経費	うちその他
98.6%	22.6%	16.8%	6.0%	7.2%

常勤換算職員1人当たりの人件費改善額	
福祉・介護職員	34,740円
福祉・介護職員以外	18,500円

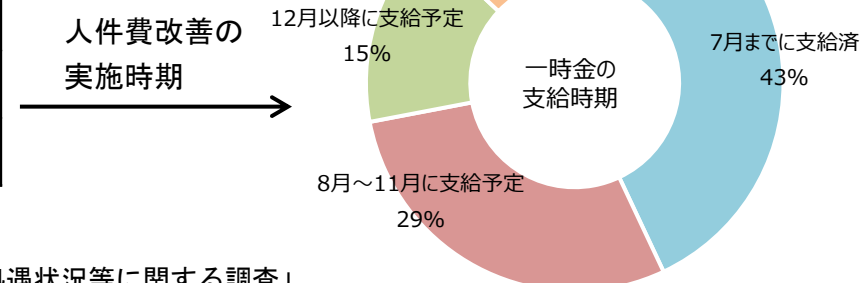
福祉・介護職員以外の人件費改善に充てた職員の範囲（複数回答）※上位5つを掲載	
サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・サービス提供責任者	74.1%
事務員	39.4%
看護職員	29.1%
管理栄養士・栄養士	20.0%
理学療法士・作業療法士、機能訓練担当職員、心理指導担当職員	18.9%

障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業の申請を行わない理由（複数回答）※上位4つを掲載	
事務作業が煩雑	21.4%
事業のことを知らなかった	19.9%
申請に必要な事務を行える職員がいない	15.1%
必要性がない	14.3%

※ 職場環境改善経費に充てる所要額について、常勤換算職員1人あたりの金額を算出すると、4,630円となっている。

※ 金額は10円未満を四捨五入している。

人件費改善の実施方法（複数回答）	
一時金（賞与や毎月決まって支払われる手当以外の手当）の支給	83.8%
基本給または毎月決まって支払われる手当の引き上げ	20.0%



# 障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果①

## ○新たに加算Ⅱ・Ⅲ・Ⅳを取得（届出）できた理由

令和7年度において、新たに加算Ⅱ・Ⅲ・Ⅳを取得（届出）できた理由をみると、「職場環境等要件について、誓約により要件を満たすことができたため」が34.6%と最も多く、「障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業の申請を行ったことにより、令和7年度における職場環境等要件の適用が猶予されたため」と合わせると約5割となっている。一方、「弾力化にかかわらず、加算の算定要件を満たすことができたため」も28.7%となっている。

（複数回答）

	職場環境等要件について、誓約により要件を満たすことができたため	障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業の申請を行ったことにより、令和7年度における職場環境等要件の適用が猶予されたため	改善後の年額賃金要件（キャリアパス要件Ⅳ）の例外的な取扱いが明確化されたため	昇給の仕組みの整備（キャリアパス要件Ⅲ）について、誓約により要件を満たすことができたため	任用要件・賃金体系の整備（キャリアパス要件Ⅰ）や研修の実施（キャリアパス要件Ⅱ）について、誓約により要件を満たすことができたため	弾力化にかかわらず、加算の算定要件を満たすことができたため
全 体	34.6%	12.8%	9.6%	14.9%	11.7%	28.7%
居宅介護	...	...	...	...	...	...
重度訪問介護	...	...	...	...	...	...
生活介護	23.1%	7.7%	7.7%	15.4%	7.7%	30.8%
施設入所支援	...	...	...	...	...	...
就労継続支援A型	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
就労継続支援B型	35.7%	21.4%	0.0%	14.3%	14.3%	28.6%
共同生活援助（介護サービス包括型）	...	...	...	...	...	...
児童発達支援	50.0%	5.0%	0.0%	5.0%	5.0%	35.0%
放課後等デイサービス	38.5%	15.4%	15.4%	7.7%	0.0%	23.1%
福祉型障害児入所施設	23.1%	23.1%	23.1%	15.4%	23.1%	15.4%
医療型障害児入所施設	...	...	...	...	...	...

注1) 医療型障害児入所施設である。

注2) 令和7年7月時点の福祉・介護職員等処遇改善加算の算定状況について、加算Ⅱ・Ⅲ・Ⅳのいずれかを算定していると回答かつ令和6年9月時点の福祉・介護職員等処遇改善加算の算定状況について、「届出をしていない」または令和7年7月時点よりも下位の加算を算定していると回答した施設・事業所の状況である。

注3) 集計対象数が10未満の場合は「...」と表章している。

## 障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果②

### ○福祉・介護職員の平均給与額の内訳（常勤の者）

福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）を取得（届出）している事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の平均給与額について、基本給、手当、一時金（賞与等）ごとに、令和6年9月と令和7年7月の状況を比較すると、基本給が7,310円の増、手当が4,790円の増、一時金が4,880円の増となっている。

	令和7年7月	令和6年9月	差 (令和7年－令和6年)
平均給与額	333,340円	316,370円	16,970円
うち、基本給	213,480円	206,170円	7,310円
うち、手当	69,440円	64,650円	4,790円
うち、一時金(賞与等)	50,420円	45,540円	4,880円

注1) 令和6年9月30日と令和7年7月31日ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注2) 手当は職務手当、処遇改善手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、時間外手当(早朝・深夜・休日手当等)も含まれる。

注3) 一時金は賞与その他臨時支給分として4～7月に支給された金額の1/6

注4) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。このため合計が合わないことがある。

## 障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果③

### ○福祉・介護職員の平均給与額の状況（常勤の者、サービス種類別）

福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）を取得（届出）している事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の平均給与額について、令和6年9月と令和7年7月の状況をサービス種類別にみると、各サービスにおいていずれも1万円以上の増となっている。

	令和7年7月	令和6年9月	差 (令和7年－令和6年)
全 体	333,340円	316,370円	16,970円
居宅介護	314,770円	303,860円	10,910円
重度訪問介護	342,330円	320,100円	22,230円
生活介護	327,010円	311,200円	15,810円
施設入所支援	384,390円	367,440円	16,950円
就労継続支援A型	275,900円	258,930円	16,970円
就労継続支援B型	298,960円	282,300円	16,660円
共同生活援助(介護サービス包括型)	297,160円	280,570円	16,590円
児童発達支援	292,060円	272,980円	19,080円
放課後等デイサービス	283,910円	268,980円	14,930円
福祉型障害児入所施設	400,660円	379,370円	21,290円
医療型障害児入所施設	390,300円	375,250円	15,050円

注1) 令和6年9月30日と令和7年7月31日ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注2) 平均給与額は基本給(月額)＋手当＋一時金(4～7月支給金額の1/6)

注3) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。



## 障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果④

### ○福祉・介護職員の平均給与額の状況（常勤の者、勤続年数別）

福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）を取得（届出）している事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の平均給与額について、令和6年9月と令和7年7月の状況を勤続年数別に比較すると、勤続年数にかかわらず増となっている。

	平均年齢(歳)	令和7年7月	令和6年9月	差 (令和7年－令和6年)
全 体 【平均勤続年数：8.5年】	44.7	333,340円	316,370円	16,970円
1年(勤続1年～1年11か月)	40.5	293,320円	260,380円	32,940円
2年(勤続2年～2年11か月)	40.7	300,480円	282,450円	18,030円
3年(勤続3年～3年11か月)	41.8	311,650円	294,330円	17,320円
4年(勤続4年～4年11か月)	42.4	315,670円	298,580円	17,090円
5年～9年	44.6	331,860円	317,770円	14,090円
10年以上	49.3	375,720円	364,620円	11,100円

注1) 令和6年9月30日と令和7年7月31日ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注2) 平均給与額は基本給(月額)＋手当＋一時金(4～7月支給金額の1/6)

注3) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。

注4) 勤続年数は令和7年7月までに勤続した年数であり、同一法人の経営する施設・事業所における勤続年数は通算して計上している。

注5) 勤続1年の者の差額が大きくなっているのは、例えば、令和6年4月から勤務を開始した福祉・介護職員の場合、令和6年6月期の賞与の算定に係る勤続月数が他の職員に比較して短いため、賞与の支給額が相対的に低くなることによって、令和6年9月の平均給与額が低くなるのが一つの要因として考えられる。



## 障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果⑤

### ○給与等の引き上げ以外の処遇改善状況

給与等の引き上げ以外の処遇改善状況について、職場環境等要件の各区分別に実施率をみると、

- ・ 入職促進に向けた取組では、「幅広い採用の仕組みの構築」が 73.8%
- ・ 資質の向上やキャリアアップに向けた支援では、「研修の受講支援等」が 78.7%
- ・ 両立支援・多様な働き方の推進では、「正規職員への転換の制度等の整備」が 74.3%
- ・ 腰痛を含む心身の健康管理では、「事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等」が 79.2%
- ・ 生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組では、「業務手順書の作成等」が 76.7%
- ・ やりがい・働きがいの醸成では、「職員の気づきを踏まえたケア内容等の改善」が 82.3%

とそれぞれで最も高くなっている。

	実施(予定)	適用猶予	未実施
入職促進に向けた取組			
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	73.8%	1.3%	9.4%
資質の向上やキャリアアップに向けた支援			
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	78.7%	1.1%	4.8%
両立支援・多様な働き方の推進			
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	74.3%	1.7%	8.3%
腰痛を含む心身の健康管理			
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	79.2%	1.4%	3.7%
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組			
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	76.7%	1.6%	5.5%
やりがい・働きがいの醸成			
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	82.3%	0.9%	2.2%

注1) 当該設問に未回答の施設・事業所があるため、構成割合の合計は100%にならない場合がある。

注2) 職場環境等要件については、各区分ごとの実施率が最も高い取組を掲載している。

## 障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果⑥

### ○給与等の引き上げの対象者

給与等の引き上げの対象者をみると、「施設・事業所の職員全員について、給与等を引き上げ（予定）」が61.6%と最も多くなっている。

	施設・事業所の職員全員について、給与等を引き上げ（予定）	調査対象サービスにおける従事者全員について、給与等を引き上げ（予定）	調査対象サービスにおける福祉・介護職員全員について、給与等を引き上げ（予定）	何らかの要件に該当した調査対象サービスにおける従事者のみ、給与等を引き上げ（予定）	給与等を引き上げる予定だが、対象者については未定
全 体	61.6%	9.6%	8.5%	17.9%	6.7%
居宅介護	35.1%	16.7%	20.8%	24.4%	7.1%
重度訪問介護	40.7%	15.8%	16.4%	23.2%	6.8%
生活介護	69.4%	8.6%	8.6%	13.5%	3.6%
施設入所支援	77.8%	3.0%	3.7%	16.3%	1.1%
就労継続支援A型	54.9%	9.3%	9.9%	18.7%	9.3%
就労継続支援B型	61.0%	12.0%	10.1%	15.4%	5.2%
共同生活援助（介護サービス包括型）	56.3%	10.5%	8.4%	17.6%	8.8%
児童発達支援	58.4%	12.3%	7.8%	22.8%	6.4%
放課後等デイサービス	50.9%	15.8%	8.5%	25.2%	6.0%
福祉型障害児入所施設	76.8%	2.7%	7.1%	16.1%	0.0%
医療型障害児入所施設	72.2%	5.6%	5.6%	25.0%	2.8%

注）令和7年7月31日時点の状況である。

## 障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果⑦

### ○加算を配分した職員の範囲

福祉・介護職員等処遇改善加算の福祉・介護職員以外への配分状況をみると、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・サービス提供責任者の割合が高くなっている。

(複数回答)

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・サービス提供責任者	看護職員	理学療法士・作業療法士、機能訓練担当職員(言語聴覚士含む)、心理指導担当職員	管理栄養士・栄養士	調理員	事務員	福祉・介護職員以外の配置指導員等(賃金向上達成指導員、目標工賃達成指導員等)
80.7%	29.8%	18.5%	18.0%	15.3%	39.2%	20.7%

注)福祉・介護職員等処遇改善加算の届出をしていると回答した施設・事業所の状況である。

(参考)令和6年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査における福祉・介護職員等処遇改善加算の配分状況

(複数回答)

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・サービス提供責任者	看護職員	理学療法士・作業療法士、機能訓練担当職員(言語聴覚士含む)、心理指導担当職員	管理栄養士・栄養士	調理員	事務員	福祉・介護職員以外の配置指導員等(賃金向上達成指導員、目標工賃達成指導員等)
80.5%	27.1%	18.2%	17.2%	14.9%	35.6%	18.9%

## 障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果⑧

### ○障害福祉サービス等従事者の平均基本給等の状況（常勤の者、職種別）

福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）を取得（届出）している事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の平均基本給等について、令和6年9月と令和7年7月の状況を比較すると、11,110円の増となっている。

	令和7年7月	令和6年9月	差 (令和7年－令和6年)
福祉・介護職員	260,730円	249,620円	11,110円
サービス管理責任者等	324,750円	313,450円	11,300円
看護職員	308,900円	301,240円	7,660円
理学療法士・作業療法士	308,140円	297,580円	10,560円
機能訓練担当職員(言語聴覚士含む)	283,340円	277,030円	6,310円
心理指導担当職員	315,420円	305,540円	9,880円
管理栄養士・栄養士	280,220円	270,230円	9,990円
調理員	234,250円	222,550円	11,700円
事務員	272,580円	262,450円	10,130円

注1) 令和6年9月30日と令和7年7月31日ともに在籍している者の平均基本給等を比較している。

注2) 基本給等は基本給(月額)＋手当のうち毎月決まって支払われる手当(通勤手当、扶養手当、超過労働給与額等は含まない。)

注3) 平均基本給等は10円未満を四捨五入している。

## 障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果⑨

### ○障害福祉サービス等従事者の平均給与額の状況（常勤の者、職種別）

福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）を取得（届出）している事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の平均給与額について、令和6年9月と令和7年9月の状況を比較すると、16,970円の増となっている。

	令和7年7月	令和6年9月	差 (令和7年－令和6年)
福祉・介護職員	333,340円	316,370円	16,970円
サービス管理責任者等	406,670円	390,520円	16,150円
看護職員	421,180円	403,990円	17,190円
理学療法士・作業療法士	404,590円	384,360円	20,230円
機能訓練担当職員(言語聴覚士含む)	351,000円	336,500円	14,500円
心理指導担当職員	433,040円	420,650円	12,390円
管理栄養士・栄養士	369,750円	353,520円	16,230円
調理員	297,960円	281,370円	16,590円
事務員	357,750円	340,850円	16,900円

注1) 令和6年9月30日と令和7年7月31日ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注2) 平均給与額は基本給(月額)＋手当＋一時金(4～7月支給金額の1/6)

注3) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。

# これまでの障害福祉人材の処遇改善に係る取組について

- ① 平成21年4月:障害福祉サービス等報酬改定 +5.1%改定  
⇒ 福祉・介護従事者の人材確保・処遇改善等を図る。
- ② 平成21年10月～平成24年3月:福祉・介護職員処遇改善交付金(補正予算)  
⇒ 平成21年度補正予算(平成21年4月の経済危機対策)において、福祉・介護職員の処遇改善等の支援を行うための措置。  
(1人当たり、1.5万円相当)
- ③ 平成24年4月:障害福祉サービス等報酬改定 +2.0%改定  
⇒ 上記、処遇改善交付金を「処遇改善加算」として障害福祉サービス等報酬に組込む。併せて、交付金の申請率が低いこと等を踏まえ、算定要件を緩和した「処遇改善特別加算」を創設。(1人当たり、0.5万円相当)
- ④ 平成27年4月:障害福祉サービス等報酬改定 ±0%改定  
⇒ 現行加算の仕組みは維持しつつ、更なる資質向上、雇用管理・労働環境改善の取組を進める事業所を対象に、処遇改善加算を拡充。  
(1人当たり、1.2万円相当)
- ⑤ 平成29年4月:障害福祉サービス等報酬改定(臨時) +1.09%改定  
⇒ ニッポン一億総活躍プラン等に基づき、処遇改善加算を拡充。(1人当たり、1万円相当)
- ⑥ 令和元年10月:障害福祉サービス等報酬改定(臨時) +2.00%改定  
⇒ 新しい経済政策パッケージに基づき、福祉・介護職員等特定処遇改善加算を創設。(経験・技能のある職員に重点化を図りつつ、その他の職員に収入を充てる柔軟な運用を認めることを前提に、更なる処遇改善を実施。)
- ⑦ 令和4年2月～令和4年9月:福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金(補正予算)  
⇒ 令和3年度補正予算(令和3年11月の経済対策)において、福祉・介護職員の収入を3%程度引き上げるための措置。  
(1人当たり月額平均0.9万円相当)
- ⑧ 令和4年10月:障害福祉サービス等報酬改定(臨時)  
⇒ 経済対策に基づき、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算を創設、引き続き収入を3%程度引き上げるための措置。
- ⑨ 令和6年6月:障害福祉サービス等報酬改定 ±1.12%改定  
⇒ 福祉・介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「福祉・介護職員等処遇改善加算」に一本化するとともに、加算率の引き上げるための措置(2～5月は補助金)。

更に、令和6年度補正予算により、業務効率化や職場環境の改善等に取り組む事業者に対し、賃上げに向けた支援を実施するとともに、処遇改善加算の更なる取得促進に向けて、取得要件の弾力化等を実施。



# 福祉・介護職員等処遇改善加算について①

【居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、療養介護、生活介護、短期入所、施設入所支援、共同生活援助、自立訓練（機能訓練・生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型、就労定着支援、就労選択支援、自立生活援助、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、保育所等訪問支援、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設】

## 概 要

- 障害福祉現場で働く方々にとって、令和 6 年度に2.5%、令和 7 年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引上げを行う。
- 福祉・介護職員等の確保に向けて、福祉・介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた 4 段階の「福祉・介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。
- 就労定着支援の就労定着支援員、自立生活援助の地域生活支援員、就労選択支援の就労選択支援員を、処遇改善加算等の対象に加える。

## 単位数

※ 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、以下の加算率を乗じる。  
加算率は、サービス毎の介護職員の常勤換算職員数に基づき設定。

サービス区分	福祉・介護職員等処遇改善			
	I	II	III	IV
居宅介護	41.7%	40.2%	34.7%	27.3%
重度訪問介護	34.3%	32.8%	27.3%	21.9%
同行援護	41.7%	40.2%	34.7%	27.3%
行動援護	38.2%	36.7%	31.2%	24.8%
重度障害者等包括支援	22.3%		16.2%	13.8%
生活介護	8.1%	8.0%	6.7%	5.5%
施設入所支援	15.9%		13.8%	11.5%
短期入所	15.9%		13.8%	11.5%
療養介護	13.7%	13.5%	11.6%	9.9%
自立訓練（機能訓練）	13.8%	13.4%	9.8%	8.0%
自立訓練（生活訓練）	13.8%	13.4%	9.8%	8.0%
就労選択支援	10.3%	10.1%	8.6%	6.9%
就労移行支援	10.3%	10.1%	8.6%	6.9%
就労継続支援 A 型	9.6%	9.4%	7.9%	6.3%

サービス区分	福祉・介護職員等処遇改善			
	I	II	III	IV
就労継続支援 B 型	9.3%	9.1%	7.6%	6.2%
就労定着支援	10.3%		8.6%	6.9%
自立生活援助	10.3%	10.1%	8.6%	6.9%
共同生活援助（介護サービス包括型）	14.7%	14.4%	12.8%	10.5%
共同生活援助（日中サービス支援型）	14.7%	14.4%	12.8%	10.5%
共同生活援助（外部サービス利用型）	21.1%	20.8%	19.2%	15.2%
児童発達支援	13.1%	12.8%	11.8%	9.6%
医療型児童発達支援	17.6%	17.3%	16.3%	12.9%
放課後等デイサービス	13.4%	13.1%	12.1%	9.8%
居宅訪問型児童発達支援	12.9%		11.8%	9.6%
保育所等訪問支援	12.9%		11.8%	9.6%
福祉型障害児入所施設	21.1%	20.7%	16.8%	14.1%
医療型障害児入所施設	19.1%	18.7%	14.8%	12.7%

（注）令和 6 年度末までの経過措置期間を設け、経過措置期間中は、現行の 3 加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引上げを受けることができる等の激変緩和措置を講じる。



# 福祉・介護職員等処遇改善加算について②

- 一本化後の加算については、福祉・介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとするが、事業所内での柔軟な職種間配分を認める。
- 新加算の算定要件は、①キャリアパス要件、②月額賃金改善要件、③職場環境等要件の3つの要件を満たすことが必要。  
※ ただし、令和6年度中は、以下のような経過措置期間を設ける。
  - ・ 新加算（Ⅳ）の1/2以上を月額賃金で配分すること、職場環境等要件の見直しについては、令和7年度から適用。
  - ・ 賃金体系の整備や研修の実施、昇給の仕組みの整備等については、令和6年度中は年度内の対応の誓約で可。

加算率（※）

既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字

加算率（※）	新加算（福祉・介護職員等処遇改善加算）	新加算の趣旨	対応する現行の加算等（※）
【8.1%】	Ⅰ <b>新加算（Ⅱ）に加え、以下の要件を満たすこと。</b> ・ 経験技能のある福祉・介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること（生活介護の場合、介護福祉士25%以上等）	事業所内の経験・技能のある職員を充実	a. 処遇改善加算（Ⅰ）【4.4%】 b. 特定処遇加算（Ⅰ）【1.4%】 c. ベースアップ等支援加算【1.1%】
【8.0%】	Ⅱ <b>新加算（Ⅲ）に加え、以下の要件を満たすこと。</b> ・ 改善後の賃金年額440万円以上が1人以上 ・ 職場環境の更なる改善、見える化【見直し】 <del>・ ダブルアップなどの配分ルール【撤廃】</del>	総合的な職場環境改善による職員の定着促進	a. 処遇改善加算（Ⅰ）【4.4%】 b. 特定処遇加算（Ⅱ）【1.3%】 c. ベースアップ等支援加算【1.1%】
【6.7%】	Ⅲ <b>新加算（Ⅳ）に加え、以下の要件を満たすこと。</b> ・ 資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備	資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備	a. 処遇改善加算（Ⅰ）【4.4%】 b. ベースアップ等支援加算【1.1%】
【5.5%】	Ⅳ <b>・ 新加算（Ⅳ）の1/2（2.7%）以上を月額賃金で配分</b> ・ 職場環境の改善（職場環境等要件）【見直し】 ・ 賃金体系等の整備及び研修の実施等	福祉・介護職員の基本的な待遇改善・ベースアップ等	a. 処遇改善加算（Ⅱ）【3.2%】 b. ベースアップ等支援加算【1.1%】

※ 加算率は生活介護のものを例として記載。職種間配分の柔軟化については令和6年4月から現行の福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等処遇改善加算に適用。

なお、経過措置区分として、令和6年度末まで福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅴ）（1）～（14）を設け、現行の3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引上げを受けることができるようにする。

# 障害福祉人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策

令和6年度補正予算額 373億円

※ 障害福祉人材確保・職場環境改善等事業：343億円（障害者分258億円、障害児分84億円）  
 介護テクノロジー導入・協働化等支援事業：16億円  
 地域障害児支援体制充実のためのICT化推進事業：5億円  
 障害者就労施設の生産活動の経営改善等の支援：9億円

## ① 施策の目的

- 障害福祉人材の確保のためには、他産業の選択・他産業への流出を防ぐため、全産業平均の給与と差がつく中、緊急的に賃金の引き上げが必要。
- 賃上げとともに、障害福祉現場における生産性を向上し、業務効率化や職場環境の改善を図ることにより、職員の離職の防止・職場定着を推進することが重要。これらは働きやすさの改善のための事業者における基盤整備とともに、具体的なテクノロジーの導入への支援、経営等の協働化等を通じた職場環境改善が必要。さらに、障害福祉サービスは、小規模な事業所も多く、事務体制も含めた経営面のサポートが必要。
- 就労系サービス（就労継続支援A型等）については、障害福祉サービスとしての側面だけでなく、生産活動としての側面があり、障害者の生産活動の改善等を通じた安定的な経営、人材確保の支援が必要。

## ② 施策の概要

### 障害福祉人材確保・職場環境改善等事業

処遇改善加算を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、障害福祉人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対する支援

※人件費に充てることが可能

※処遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施

### 介護テクノロジー導入・協働化等支援事業

生産性向上・職場環境改善等に係る具体的なテクノロジーの導入への支援、経営等の協働化への支援、処遇改善加算の取得促進や人材確保対策等の事務体制のサポート支援

### 地域障害児支援体制充実のためのICT化推進事業

障害児支援現場における業務効率化及び職員の業務負担軽減を推進しながら安全・安心な障害児支援を提供する取り組みが全国的に進むよう、障害児支援事業所・施設等におけるICT化を推進

### 障害者就労施設の生産活動の経営改善等の支援

就労系サービス（就労継続支援A型等）の経営改善に向けたノウハウの習得や、ICT機器等の導入による作業の効率化、専門家による助言等の支援

① 施策の概要

- 障害福祉人材の確保のためには、他産業の選択・他産業への流出を防ぐため、全産業平均の給与と差がつく中、緊急的に賃金の引き上げが必要。
- 賃上げとともに、障害福祉現場における生産性を向上し、業務効率化や職場環境の改善を図ることにより、職員の離職の防止・職場定着を推進することが重要。

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

③ 施策の概要

- ・福祉・介護職員等処遇改善加算(※1)を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、障害福祉人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対し、所要の額を補助する。
  - ※1 福祉・介護職員等処遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施。
- ・障害福祉サービス事業所において、その福祉・介護職員等が、更なる生産性向上・職場環境改善のため、自身の業務を洗い出し、その改善方策にも関与できる形とする等のための基盤構築を図る。このため、補助は、当該職場環境改善等の経費(※2)に充てるほか、福祉・介護職員等(※3)の人件費に充てることを可能とする。
  - ※2 間接業務に従事する者等を募集するための経費や、職場環境改善等(例えば、処遇改善加算の職場環境要件の更なる実施)のための様々な取組を実施するための研修等の経費 など
  - ※3 当該事業所における福祉・介護職員以外の職員を含む

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

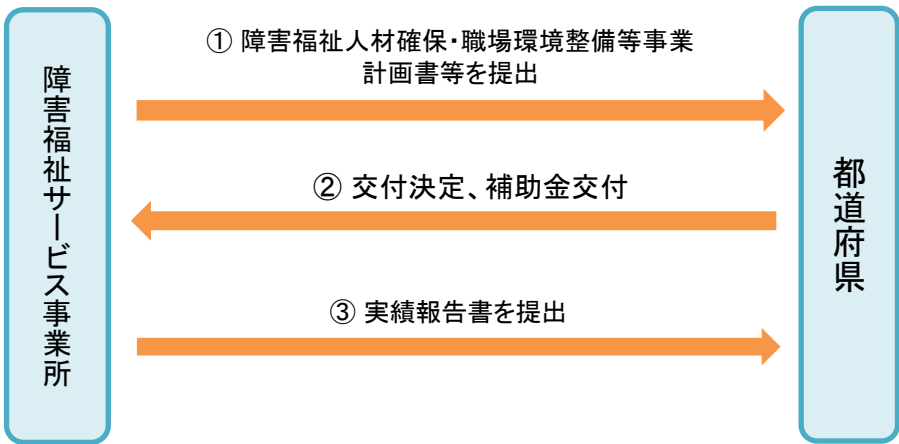
■支給対象

(1)福祉・介護職員等処遇改善加算の取得事業所

(2)以下の職場環境改善等に向けた取組を行い、そのための計画を策定し、都道府県に提出する事業所

<取組>

福祉・介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策立案を行う



※ 国保連システムを改修し、都道府県は、国保連から提供された各事業所の交付額一覧に基づき交付決定を実施。国保連システムを改修するとともに、国・都道府県に必要な事務費等を確保

⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

障害福祉現場における生産性向上や職場環境改善等を図ることにより、障害福祉職員の確保・定着や障害福祉サービスの質の向上につなげる。 31

## 施策名：医療・介護等支援パッケージ(障害福祉分野)

## ① 施策の目的

- 障害福祉分野の人材確保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。
- ロボットやICT等のテクノロジーの導入を支援する。
- 人材確保や生産性向上等に取り組む障害福祉サービス事業所に対するワンストップ型の支援体制を確保する。

## 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

ア 障害福祉分野における  
賃上げに対する支援

- ・足下の賃上げの状況等を踏まえ、令和8年度障害福祉サービス等報酬改定における対応の一部の前倒しとして、障害福祉従事者に対する幅広い賃上げ支援

439億円

※この他、障害児支援人材の賃上げ支援として183億円（こども家庭庁計上）

イ 障害福祉分野の介護テクノロジー  
導入支援事業

- ・障害福祉現場の職員の介護業務の負担軽減、労働環境の改善、業務効率化に向けた、ロボットやICT等のテクノロジーの導入の支援

6.0億円

ウ 障害福祉分野における人材確保・生産性向上  
サポート促進事業(都道府県等実施分)

- ・人材確保や生産性向上等に取り組む障害福祉サービス等事業所に対するワンストップ型の支援体制の確保

5.6億円

エ 障害福祉分野における人材確保・生産性向上  
サポート拠点整備事業(国実施分)

- ・都道府県レベルでの総合的な支援体制の整備を促すとともに、生産性向上に係る効果的な取組・手法の全国展開

3.3億円

## ④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

障害福祉分野の職員の賃上げや人材確保・生産性向上の支援等を行うことで、障害福祉サービスの提供に必要な介護人材確保に繋がる。



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
	○								

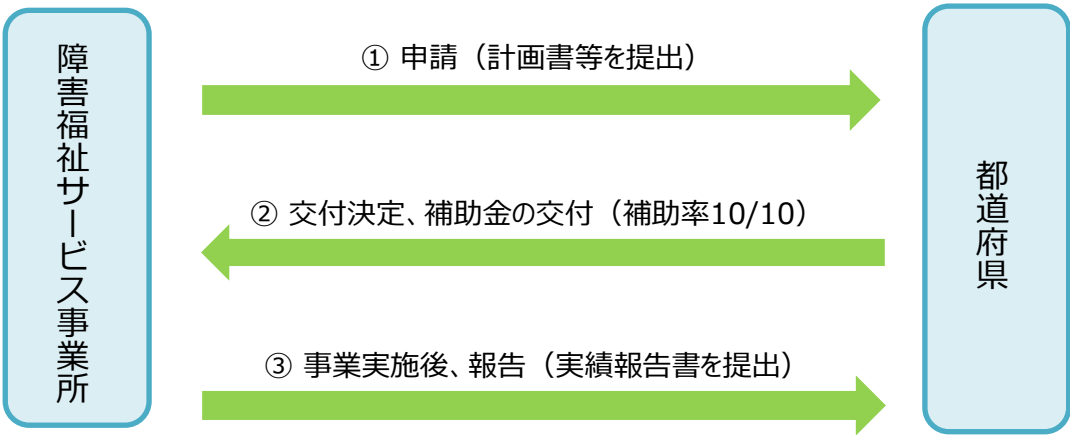
③ 施策の概要

- 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)

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- 障害福祉分野の職員の賃上げ支援を実施することで、障害福祉サービス提供に必要な人材確保につながる。

## ① 施策の目的

利用者の安心安全な生活の確保を図りつつ、障害福祉現場の職員の介護業務の負担軽減、労働環境の改善、業務効率化を推進するため、介護ロボットやICTのテクノロジーを活用し、障害福祉現場の生産性向上を一層推進する。

## 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

障害福祉現場の職員の介護業務の負担軽減、労働環境の改善、業務効率化を推進するため、ロボットやICT等のテクノロジーの導入に係る経費等を補助する。これにより、生み出した時間を身体介護等の業務に充て、障害福祉サービスの質の向上にも繋げていき、障害福祉現場の生産性向上を一層推進していく。

## ④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

### ○介護ロボット

日常生活支援における、移乗介護、移動支援、排泄支援、見守り・コミュニケーション、入浴支援、機能訓練支援、食事・栄養管理支援のいずれかの場面において利用する介護ロボット  
※見守り・コミュニケーションについては、通信環境等の整備費用も対象

### ○ICT

- ①情報端末(タブレット端末など)、②ソフトウェア(開発の際の開発基盤のみは対象外)、③AIカメラ等(防犯、虐待防止、事故防止など、利用者の安心安全のために活用するカメラ)、④通信環境機器等(Wi-Fi、ルーターなど)、⑤保守経費等(クラウドサービスなど)

### ○介護テクノロジーのパッケージ型導入支援

- ・介護ロボット・ICTを複数組み合わせる場合に必要経費
- ・見守り機器の導入に必要な通信環境を整備するための経費

### 【導入支援の対象施設・事業所】

- ・障害者支援施設、グループホーム、居宅介護、重度訪問介護、短期入所 他(介護ロボット)
- ・障害福祉サービス事業所、障害者支援施設、一般・特定相談支援事業所(ICT)

### 【補助率】

1. 施設等に対する導入支援:国1/2 都道府県・指定都市・中核市1/4 事業者1/4
2. 都道府県等による導入促進(体験会・研修会):国1/2 都道府県・指定都市・中核市1/2

### 【実施主体】都道府県、指定都市、中核市、民間団体

### 【事業スキーム】



## ⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

障害福祉事業者が介護ロボット・ICTを複数組み合わせることで、生産性向上による働きやすい職場環境の実現を推進することで、安心・安全な障害福祉サービスの提供に寄与する。

## ① 施策の目的

- 人材確保や生産性向上に関する業種の特徴を踏まえたきめ細やかな対応や支援策の充実、全国的なサポート体制を整備する。

## 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

- 都道府県等が、事業所支援等を行うためのサポートセンターの設置等を行う場合に必要な事務費等を補助し、障害福祉サービス等事業所や市町村に対するワンストップ型の支援体制の確保を図る。

## ④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

### 補助対象経費

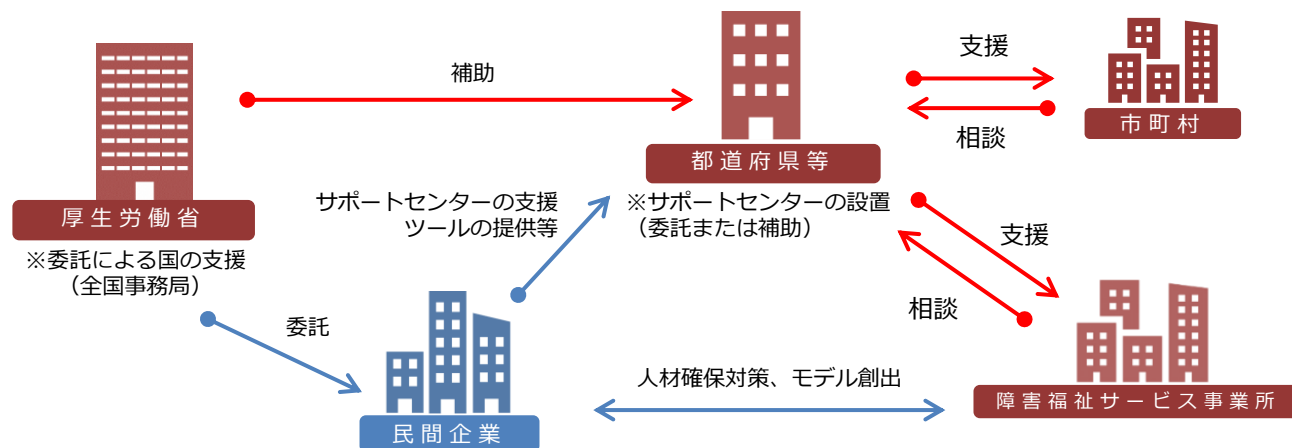
都道府県等が実施する  
(1)人材確保支援(2)生産性向上支援(3)経営改善支援等に要する費用

### 補助率

国9/10、都道府県・指定都市・中核市1/10

### 実施主体

都道府県、指定都市、中核市



## ⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

ICT活用等により業務量の縮減を行う事業所の増加(令和8年度:50%、令和11年度:90%以上)  
都道府県ワンストップ窓口設置数の増加(令和8年度:10以上、令和11年度:全都道府県)



## ① 施策の目的

- 人材確保や生産性向上に関する業種の特徴を踏まえたきめ細やかな対応や支援策の充実、全国的なサポート体制を整備する。

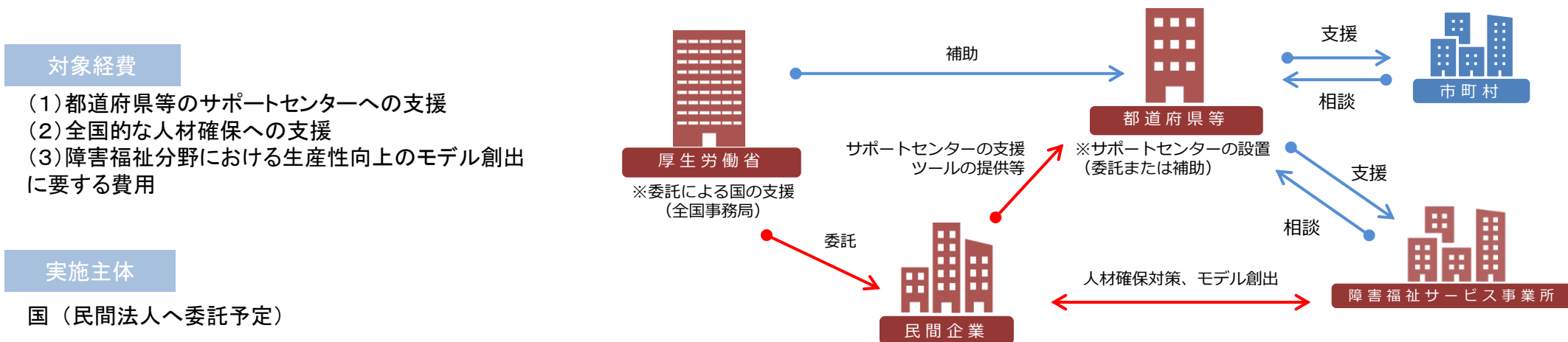
## ② 対策の柱との関係

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

## ③ 施策の概要

- 人材確保や生産性向上等についての都道府県レベルでの総合的な支援体制の整備を促すとともに、全国レベルでの支援の実施や、生産性向上に係る効果的な取組・手法の全国展開を進める。

## ④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



## ⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

ICT活用等により業務量の縮減を行う事業所の増加(令和8年度:50%、令和11年度:90%以上)  
都道府県ワンストップ窓口設置数の増加(令和8年度:10以上、令和11年度:全都道府県)

# 障害福祉現場の生産性向上

## 直接処遇業務の負担軽減・質の向上

介護ロボットやICTテクノロジーの活用、小規模事業所の協働化等により、人材確保が難しい中でも、直接処遇業務の負担軽減や質の向上を図ることが必要。

### <具体的な取組>

#### ○ 見守り支援機器の活用促進

(令和6年度障害福祉サービス等報酬改定)

- ・ 見守り支援機器を導入したうえで入所者の支援を行っている障害者支援施設について、夜勤職員配置体制加算の要件を緩和。

#### ○ 障害福祉分野の介護テクノロジー導入支援事業

(令和6年度補正予算)

- ・ 職員の業務負担軽減や職場環境の改善に取り組む障害福祉事業者が介護ロボット・ICTを複数組み合わせ導入する際の経費等を補助。

#### ○ 障害福祉人材確保・職場環境改善等事業

(令和6年度補正予算)

- ・ 福祉・介護職員等処遇改善加算を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、障害福祉人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対し、所要の額を補助する。

#### ○ 障害福祉分野における小規模事業所の協働化モデル事業

(令和6年度補正予算)

- ・ 障害福祉分野の小規模事業所の人材の確保・経営の安定化、さらには地域の活性化に向け、障害福祉サービス間の協働だけでなく、同じ福祉分野である介護分野等との協働化（共生型）の取組や、さらには民間の他産業と協働化の取組について、モデル事業を実施。

## 間接業務の効率化

指定申請等の各種手続きや業務負担の軽減により、障害福祉現場における書類作成等の間接業務を効率化し、利用者の支援に注力できる環境づくりが必要。

### <具体的な取組>

#### ○ 標準様式等の使用の基本原則化

- ・ 規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）に基づき、指定申請関連文書、報酬請求関連文書の標準様式及び標準添付書類（以下「標準様式等」）を作成・周知済み。
- ・ 令和6年度に、標準様式等の使用を基本原則化するための関係府省令等の改正を実施。令和8年4月施行（標準様式等の使用が可能な自治体には施行を待たずできる限り早期の活用を促進）

#### ○ 事業者・自治体間の障害福祉関係手続に関するシステムの共通化

- ・ デジタル行財政改革会議の下で、電子的に申請・届出を可能とするためのシステムの整備について、障害福祉サービス等の事業所台帳管理システムや、業務管理体制データ管理システムも含め、事業者・自治体間の障害福祉関係手続に関するシステムの共通化に向けて、令和9年度中を目途に実現する方向で検討し、システム共通化の方法や今後のスケジュールを記した推進方針を策定した。

#### ○ テレワークの活用

(令和6年度障害福祉サービス等報酬改定)

- ・ 管理者の管理業務について、管理上支障が生じない範囲内においてテレワークにより業務を行うことが可能であること、また、管理者以外の職種に係る業務について、直接処遇業務を除き、利用者の処遇に支障が生じない範囲内において、テレワークにより業務を行うことが可能であることを示すとともに、テレワークに係る業務類型ごとの留意事項を示した。

# 省力化投資促進プラン（障害福祉）概要

## （障害福祉分野関係）

### 1 実態把握の深堀

- 障害福祉分野でも、有効求人倍率が相対的に高い水準で推移しており、障害福祉サービス利用者数が増加する中で、人材確保が喫緊の課題
- 介護テクノロジーの導入促進、手続負担の軽減、事業者間の連携・協働化等の取組により、間接業務の効率化と直接処遇業務の負担軽減・質の向上を推進することが重要
- これまでに実施した調査研究事業等から、介護分野同様に、支援内容の記録業務等のICT化や見守り支援機器の活用が効果的と分析

### 2 多面的な促進策

- 見守り支援機器導入による夜勤職員配置体制加算要件緩和（令和6年度報酬改定）、障害福祉分野における介護テクノロジー導入費用に対する補助、協働化等の支援（令和6年度補正予算）等
- 障害福祉の職場環境改善事例集の作成（令和5年度）等
- 令和7年度、障害福祉現場の生産性向上の目指すべき姿や必要な取組を可視化するための調査研究を実施
- 障害福祉分野における手続負担の軽減を図る観点から、指定申請及び報酬請求関連文書について標準様式及び標準添付書類の使用を基本原則化（令和7年3月府省令等改正、令和8年4月施行予定）
- 標準様式等を用いた電子的な申請・届出を含め、事業者・自治体間の障害福祉関係手続に関するシステムの整備について、令和9年度中を目途に実現する方向で検討

### 3 サポート体制の整備・周知広報

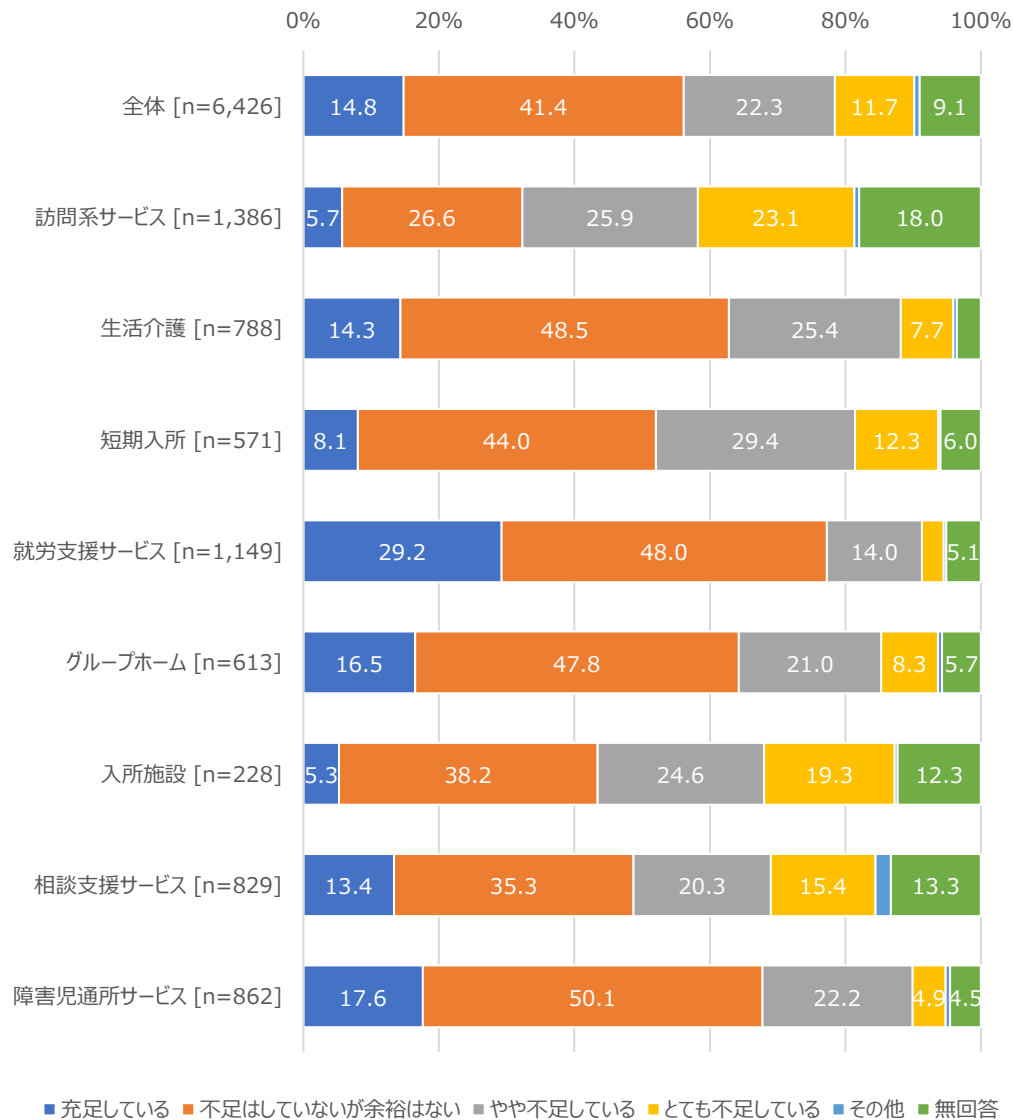
- 一部の自治体において障害福祉分野も対象としたワンストップ型窓口を設置しているが、今後、更なる窓口設置の促進に向けた取組を検討

### 4・5 目標、KPI、スケジュール

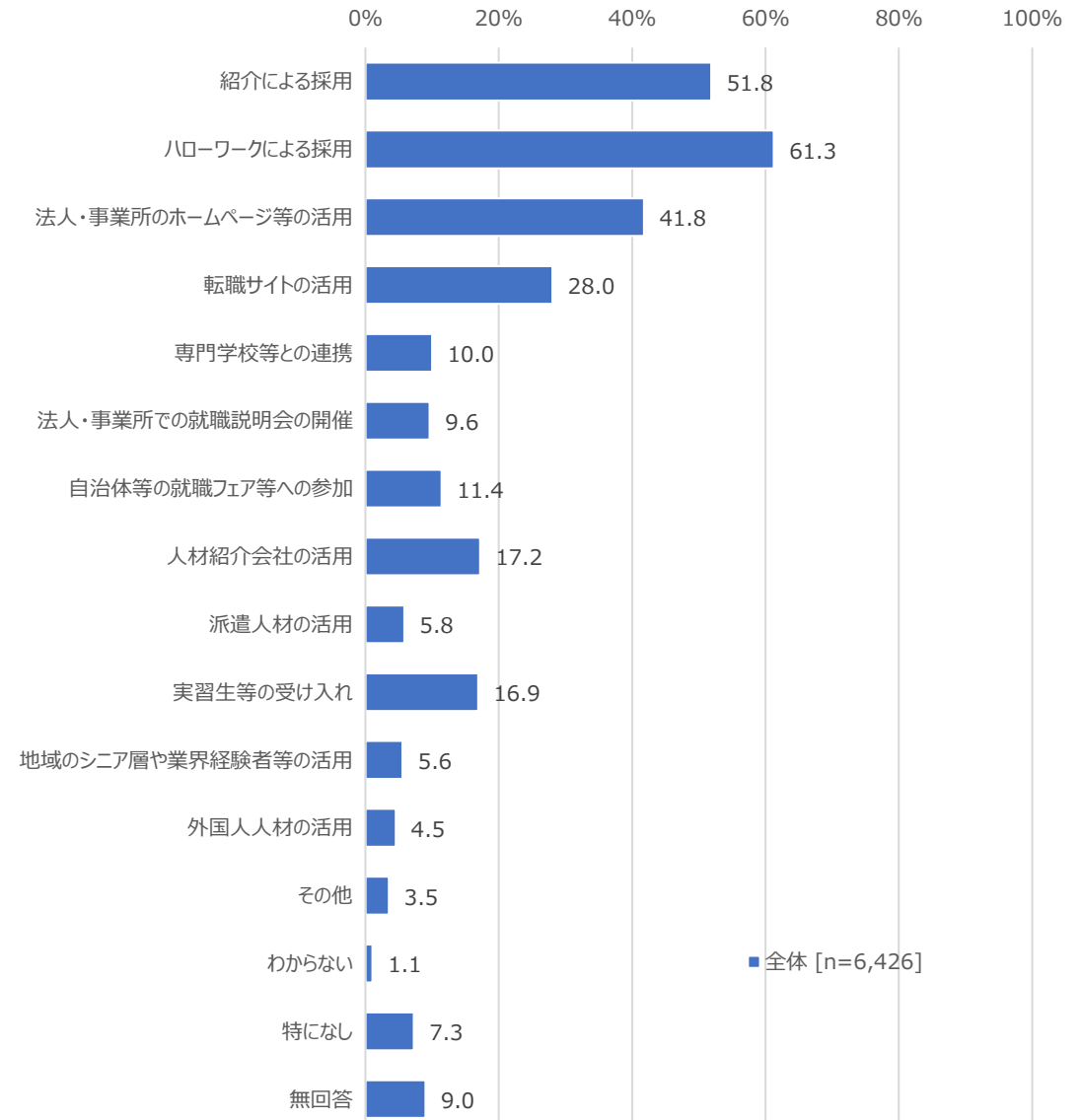
- ICT活用等により業務量の縮減を行う事業所の増加：32.3%（現状）→50%（2026年）→90%以上（2029年）
- 都道府県ワンストップ窓口設置数の増加：4（現状）→10以上（2026年）→47（2029年）等

# 障害福祉サービス等における人材確保の状況

職員の充足状況



人材確保のためにやっている取組

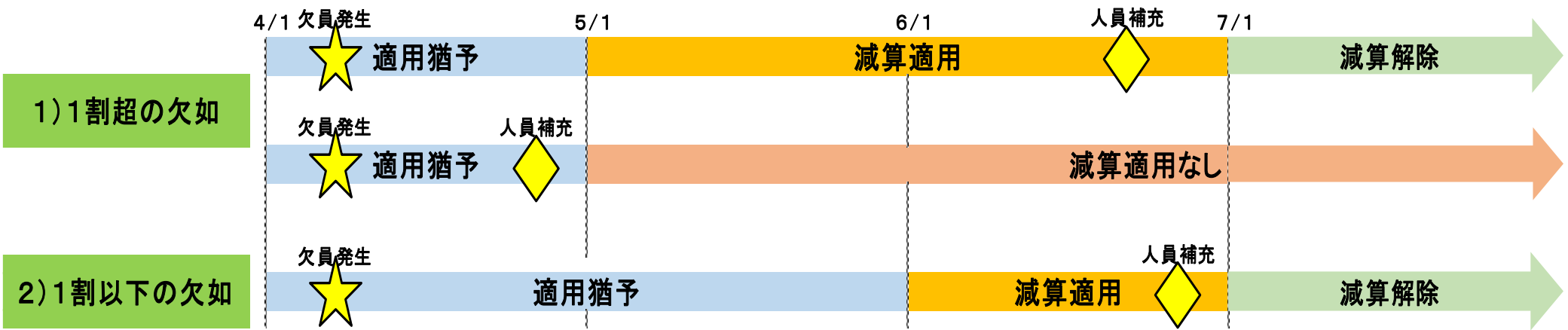


# 人員基準欠如減算

## 概要

- 日中活動系・居住支援系・訓練系・就労系・障害児通所系サービスについて、適正なサービスの提供を確保するため、生活支援員・看護職員、就労支援員、世話人、児童指導員等の配置数が人員基準上満たすべき員数を下回っている場合に、介護給付費等の減額(原則3割減算)を行う。
- 【例:生活介護の規定】
- 厚生労働大臣が定める利用者の数の基準、従業者の員数の基準及び営業時間の時間数並びに所定単位数に乘じる割合並びにこども家庭庁長官及び厚生労働大臣が定める利用者の数の基準及び従業者の員数の基準並びに所定単位数に乘じる割合(平成18年厚生省告示第550号)の規定に基づき、以下に該当する場合に3割の減算となる。
- 看護職員、理学療法士、作業療法士、若しくは言語聴覚士、生活支援員又はサービス管理責任者について、人員基準上必要とされる員数から、
  - 1)1割を超えて減少した場合は、その翌月から人員基準欠如が解消されるに至った月まで減算され、
  - 2)1割の範囲内で減少した場合は、その翌々月から人員基準欠如が解消されるに至った月まで減算される。(ただし、翌月の末日において人員基準を満たすに至っている場合を除く。)

## 【生活介護における適用の例】



- 1 . 障害福祉人材確保に向けた処遇改善等の課題
- 2 . 令和 6 年度報酬改定後の状況を踏まえた課題



## 現状・課題

- 障害福祉サービス等に係る予算額については、障害者自立支援法の施行時から4倍以上に増加し、特に令和6年度報酬改定後において総費用額が+12.1%の伸び（一人あたり総費用額：+6.0%、利用者数：+5.8%）となっている。
- このように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なか、一部のサービスについては、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。  
一方、自治体（指定権者）へのアンケートでは、事業所数の伸びが著しいサービスについて、「事業者側はニーズ調査をせずにどんどん参入してきており、先行して開設した後に利用者を募るという状況がみられる」といった声があるなど、近年の事業所数の急増は、必ずしもニーズを反映したものではない可能性がある。
- 令和6年度報酬改定後の状況については、国保連データや報酬改定検証調査等により、状況把握を進めている。  
そのうち、例えば、就労継続支援B型については、高い報酬区分の事業所の割合が増加（低い報酬区分の事業所の割合が減少）し、平均工賃月額も約6千円の上昇となっているが、これは令和6年度報酬改定における平均工賃月額の計算方法の変更の影響（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た見直し。平均工賃月額の区分における分布に大きな変動はないものと想定）が考えられる。
- また、新規参入も増加し続けている中、サービスの質の確保を図ることが重要。最近では、障害福祉サービス事業者における不適切な事案の報道等もあり、例えば、就労移行支援体制加算について、本来の趣旨と異なる形で過大に受給されている事業者の報道もある。

## 検討の方向性

- 今般、障害福祉サービス等の総費用額が急激に伸びている状況、営利法人を中心とする事業所数の伸びも一因として障害福祉人材の確保が一層厳しくなっている状況、サービスの質の低下が懸念されている状況等を踏まえ、事業所数の伸びが著しく収支差率も高いサービスについて、制度の持続可能性を図る臨時応急的な方策を検討すべきではないか。なお、検討にあたっては、既存事業所で現にサービスを受けている利用者に不測の影響がないよう特段の配慮が必要ではないか。
- 令和6年度報酬改定後の状況を踏まえて、どのような対応が考えられるか。特に改定時の意図と異なる形で報酬の算定が進んでいるものについて、どのような対応が考えられるか。
- 障害福祉サービスの質の確保のために考えられることはあるか。特に本来の制度趣旨に沿わないで報酬が算定されているケースについて、どのような対応が考えられるか。

# 令和6年度報酬改定後の状況を踏まえた対応(案)

## 基本的な考え方

- 障害福祉サービス等に係る予算額が、障害者自立支援法の施行時から4倍以上に増加し、特に令和6年度報酬改定後において総費用額が+12.1%の伸び(一人あたり総費用額: +6.0%、利用者数: +5.8%)となっている。また、こうした中で、引き続き人材確保が課題となっているとともに、本来の制度趣旨に沿わないで加算を算定する事業者も散見されるなど、サービスの質の低下も懸念される状況。
- このため、喫緊の課題である従事者の処遇改善に加えて、利用者に提供されるサービスの質を確保しつつ、制度の持続可能性を確保する観点から、令和8年度に臨時応急的な見直しを実施する。

## 対応の方向性

### 1. 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、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、本来の制度趣旨に沿わない形で算定する事業者の報道があること等を踏まえ、一事業所で算定対象となる就職者数に上限(定員数までを原則)を設定するなど、適正化を行う。

### 2. 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し

就労継続支援B型について、平均工賃月額の見直しにより、見直しの意図と異なる形で高い報酬区分の事業者が増えたことに対応し、基本報酬区分の基準の見直しを行う。その際、事業運営に大きな影響を生じないように、一定の配慮を行う。

### 3. 制度の持続可能性を確保するための見直し

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※(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)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、それぞれの収支差率に応じて、新規事業所に限り、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。(既存事業所については従前どおり)

(※) 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

# 1. 就労移行支援体制加算の見直し

## 現状・課題

- 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。

## 対応の方向性

- 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就職者数に上限（定員数までを原則）を設定する。
- 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、都道府県知事又は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。

※対象サービス：就労継続支援A型、就労継続支援B型、生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練）

- 令和8年4月施行を想定

### （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）

## 2. 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し

### 現状・課題

- 就労継続支援B型の基本報酬については、平均工賃月額に応じた報酬体系を設定しているが、この平均工賃月額の設定について、令和6年度報酬改定において、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したところ（平均工賃月額の区分における分布に大きな変動はないものと想定）。
- その結果、令和4年度から令和5年度に平均工賃月額が約6千円上昇し、高い報酬区分の事業所の割合が増加（低い報酬区分の事業所の割合が減少）している。

### 対応の方向性

- 平均工賃月額の算定方式の見直しにより、見直しの意図と異なる形で高い報酬区分の事業者が増えたことに対応し、基本報酬区分の基準の見直しを行う。
  - ・ 平均工賃月額が約6千円上昇していることを踏まえ、その一定割合分(例:上昇幅の1/2)、基準額を引き上げる。
  - ・ その際、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。
  - ・ 見直しにより区分が下がる事業所も、その影響が一定の範囲内に収まるよう配慮する。
  - ・ 令和6年度改定で単価を引き下げた区分7と8の間の基準については引き上げず、据え置く。
- 令和8年6月施行を想定

#### （参考）平均工賃月額の算定方法の見直し

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  $\text{工賃総額(イ)} \div \text{工賃支払対象者の総数(ア)}$ 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】

$\text{年間工賃支払総額} \div (\text{年間延べ利用者数} \div \text{年間開所日数}) \div 12\text{月}$

※ 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



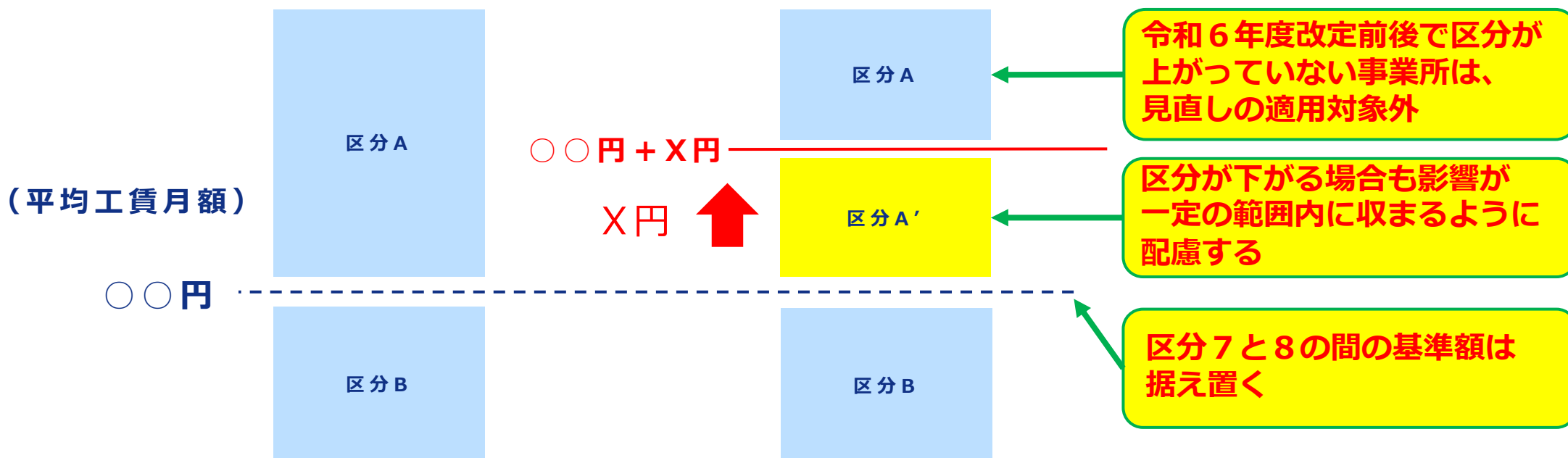
## 【参考】就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し（基本報酬表の比較）

○ 平均工賃月額の見直しにより、見直しの意図と異なる形で高い報酬区分の事業者が増えたことに対応し、基本報酬区分の基準の見直しを行う。

- 平均工賃月額が約6千円上昇していることを踏まえ、その一定割合分(例：上昇幅の1/2)、基準額を引き上げる。
- その際、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。
- 見直しにより区分が下がる事業者も、その影響が一定の範囲内に収まるよう配慮する。
- 令和6年度改定で報酬単価を引き下げた区分7と8の間の基準額については引き上げず、据え置く。

### 【R6報酬改定後（現行）】

### 【見直し案】





### 3. 制度の持続可能性を確保するための見直し

#### 現状・課題

- 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、一部のサービスについては、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。
- 一方、自治体（指定権者）へのアンケートでは、事業所数の伸びが著しいサービスについて、「事業者側はニーズ調査をせずにどんどん参入してきており、先行して開設した後に利用者を募るという状況がみられる」といった声があるなど、近年の事業所数の急増は、必ずしもニーズを反映したものではない可能性がある。

#### 対応の方向性

- 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※（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）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、それぞれの収支差率に応じて、新規事業所に限り、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。（既存事業所については従前どおり）

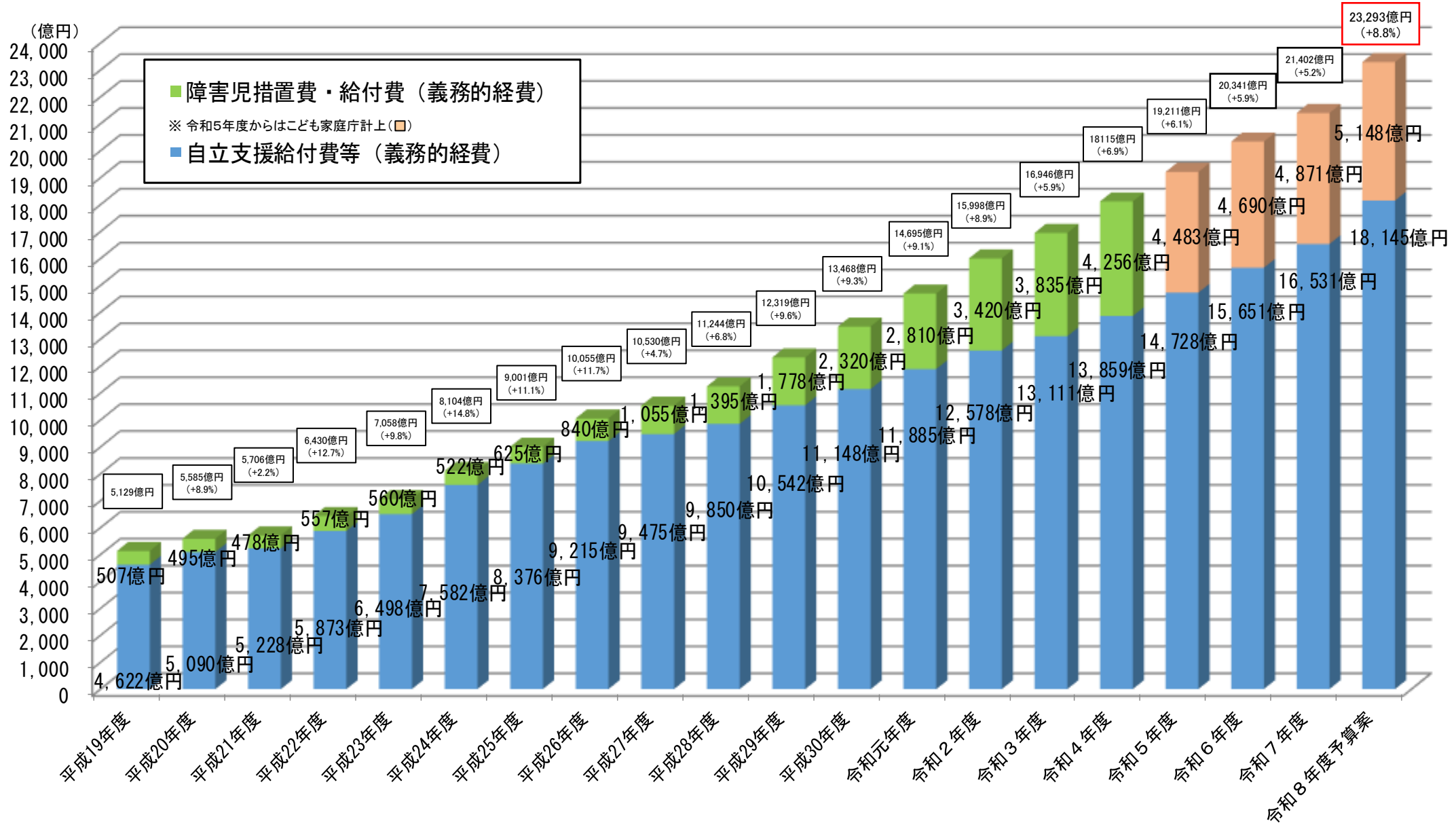
（※）年間総費用額全体に占める割合が1%以上で、令和6年度の収支差率が5%以上あるサービスのうち、事業所の伸び率が過去3年間5%以上の伸びを続けているサービス

- 令和8年6月施行を想定

	総費用額 (億円・R6年度)	収支差率 (R6年度)		伸び率 (R6第1四半期→R7第1四半期)	伸び率 (R5→R6)	伸び率 (R4→R5)	伸び率 (R3→R4)
共同生活援助(介護サービス包括型)	3,905	6.9%	事業所数	5.67%	6.63%	8.28%	10.71%
			1人当たり費用	5.44%	2.74%	3.80%	3.63%
共同生活援助(日中サービス支援型)	655	5.1%	事業所数	23.36%	26.65%	37.78%	56.79%
			1人当たり費用	5.36%	1.82%	0.32%	2.31%
共同生活援助(上記2サービス計)	4,560	6.6%					
就労継続支援B型	6,294	6.2%	事業所数	8.31%	7.63%	6.85%	7.81%
			1人当たり費用	4.01%	10.07%	1.89%	0.68%
児童発達支援	2,728	7.8%	事業所数	10.01%	10.36%	13.69%	16.14%
			1人当たり費用	5.15%	5.24%	3.62%	3.38%
放課後等デイサービス	6,098	9.1%	事業所数	7.65%	6.85%	8.58%	11.39%
			1人当たり費用	3.00%	5.01%	2.09%	1.83%

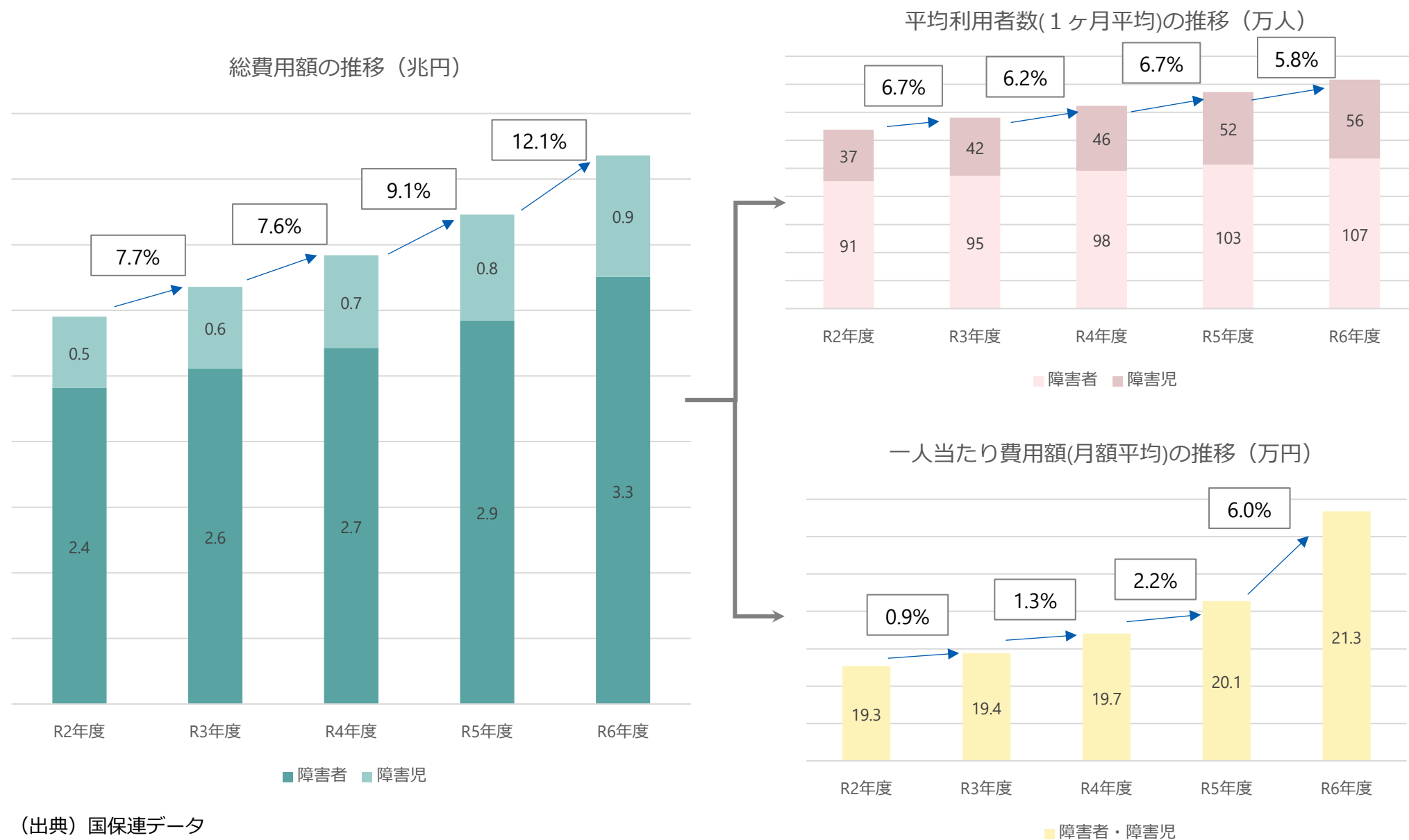
## 障害福祉サービス等予算の推移

障害福祉サービス関係予算額は19年間で約4.5倍に増加している。



## 近年の障害福祉サービス等の総費用額の動向

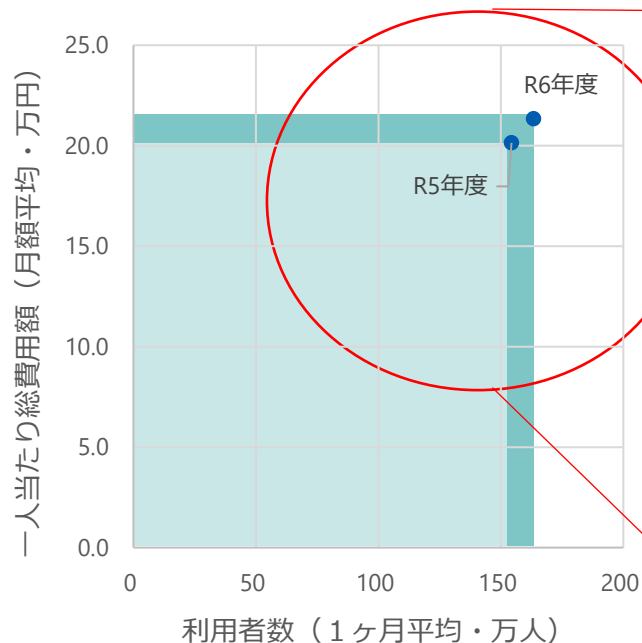
近年の障害福祉サービス等の総額の動向をみると、持続的に伸び続けているが、特にR5→R6年度にかけて急伸（12.1%）。この間の総額、利用者数、一人当たり費用額の動きは下図のとおり。



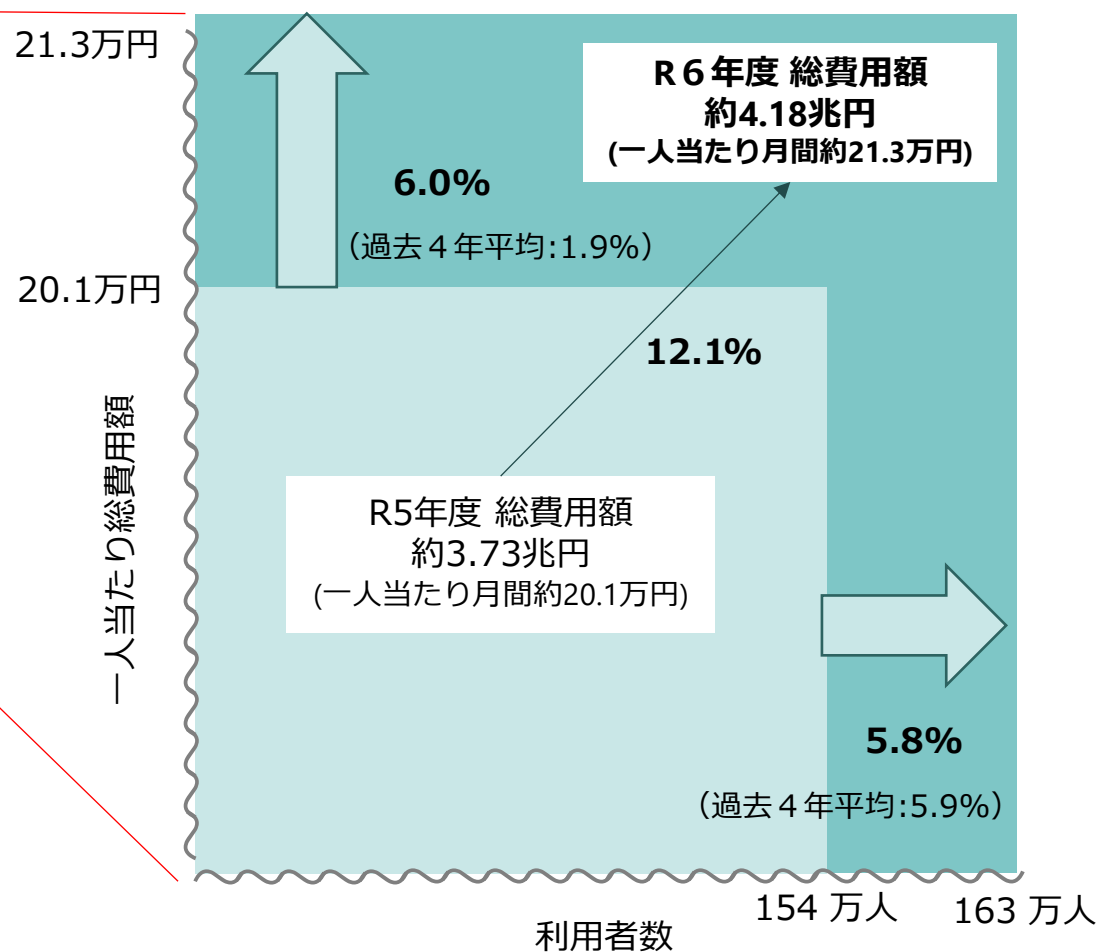
## R5→R6年度の障害福祉サービス等の総費用額の伸びの状況

- 最近の政府予算では、対前年度 5～6 %程度の伸び(※)を確保してきたが、R5年度からR6年度の費用の伸び(12.1%)は、これを大きく上回っている。 ※ R3年度:+5.9%、R4年度:+6.9%、R5年度:+6.1%、R6年度:+5.9%、R7年度:+5.2%
- このR5年度からR6年度の伸びの状況を見てみると、
  - ・ 一人当たりの総費用額が、R6改定の改定率(+1.12%)を大きく上回って、 6.0%の伸びとなっている
  - ・ 利用者数は、近年の動向と同様に、5.8%の伸びとなっている
 ⇒ 制度の持続可能性を確保する観点から、検討が必要

一人当たり総費用額と利用者数から見た総費用額



R5年度→R6年度の給付費の変化(伸び方)のイメージ



(出典) 国保連データ

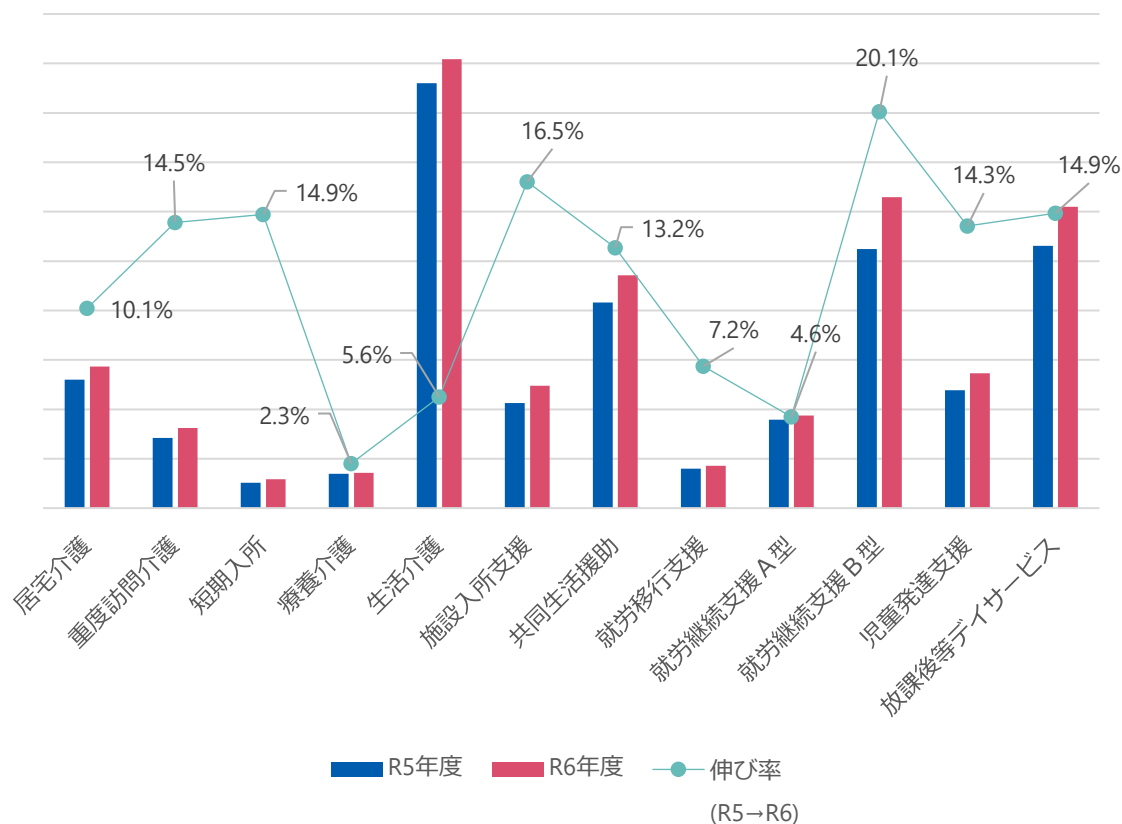
## R5→R6年度の主なサービスごとの年間総費用額の推移と伸び率

- 年間総費用額全体に占める割合が1%以上のサービス類型について、R5年度からR6年度にかけての年間総費用額の伸び幅・伸び率は以下のとおり。

年間総費用額と伸び幅・伸び率

	年間総費用額（億円）		伸び幅 (R5→R6)	伸び率 (R5→R6)
	R5年度	R6年度		
居宅介護	2,600	2,863	263	10.1%
重度訪問介護	1,417	1,622	205	14.5%
短期入所	511	586	76	14.9%
療養介護	697	713	16	2.3%
生活介護	8,602	9,085	483	5.6%
施設入所支援	2,124	2,475	351	16.5%
共同生活援助	4,163	4,712	548	13.2%
就労移行支援	800	858	57	7.2%
就労継続支援 A 型	1,792	1,875	83	4.6%
就労継続支援 B 型	5,242	6,294	1,052	20.1%
児童発達支援	2,388	2,728	341	14.3%
放課後等デイサービス	5,306	6,098	792	14.9%
障害者	29,234	32,548	3,315	11.3%
障害児	8,067	9,261	1,194	14.8%
全体	37,300.7	41,809.8	4,509	12.1%

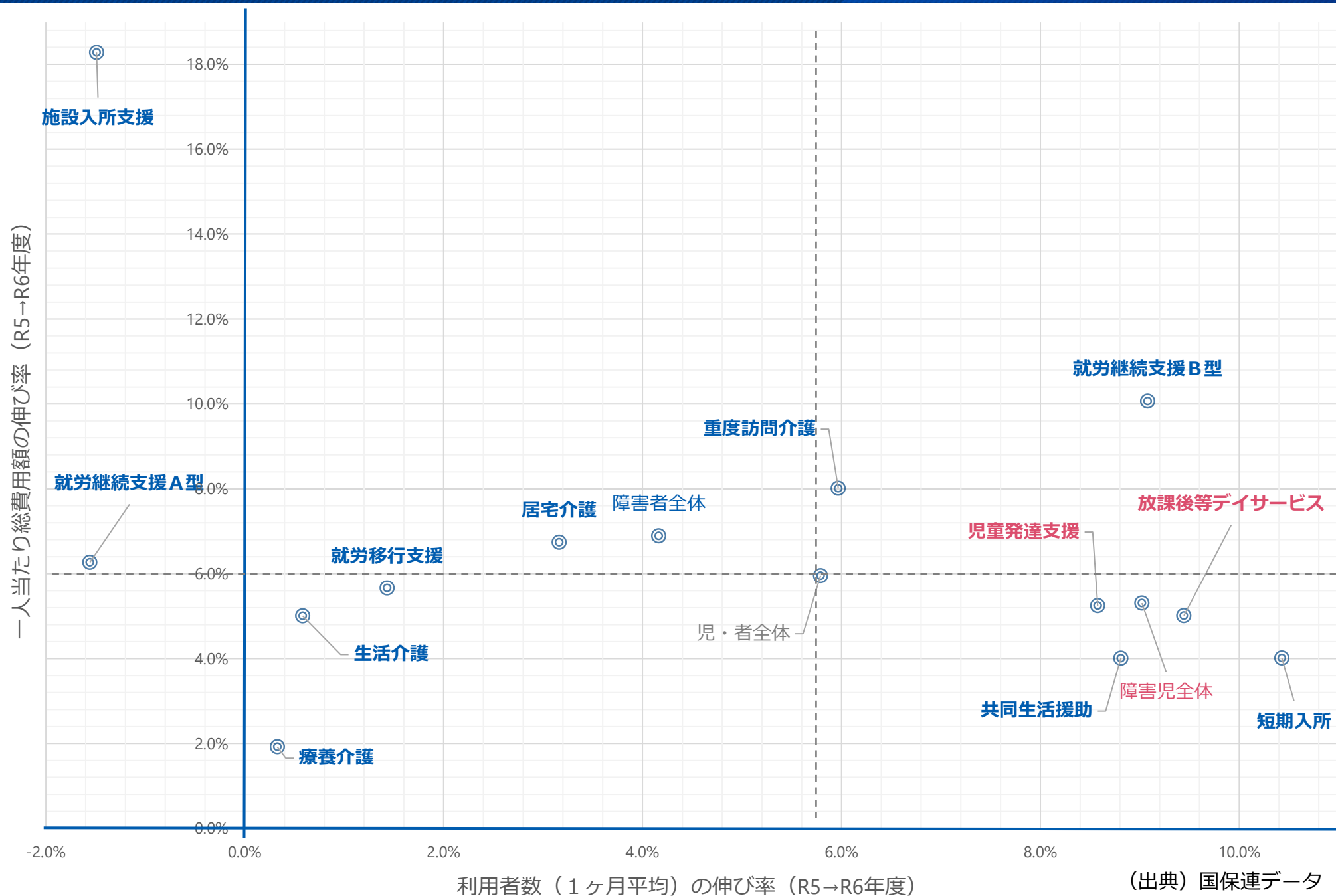
サービスごとの年間総費用額と伸び率の比較（イメージ）



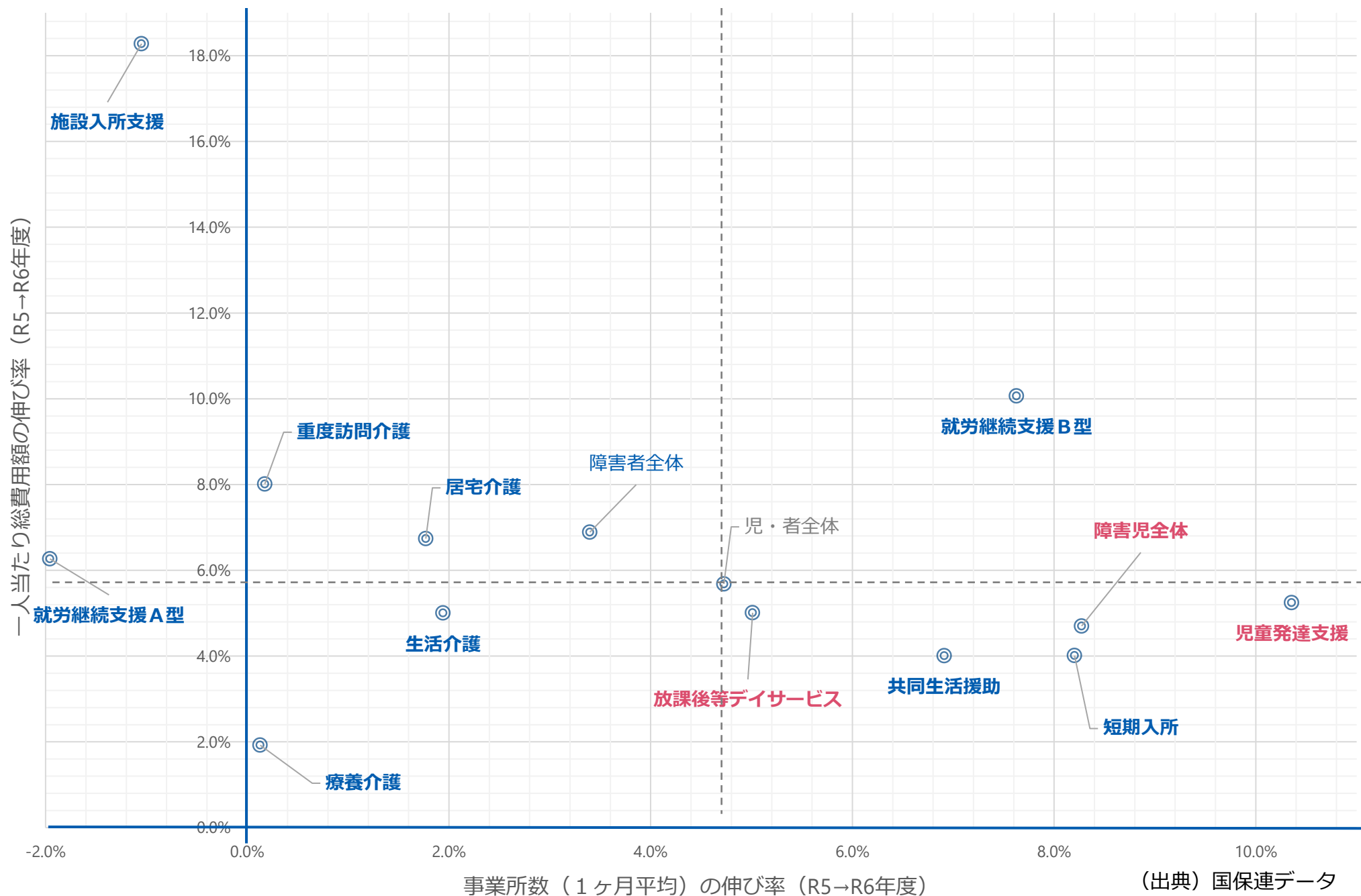
（出典）国保連データ



# R5→R6年度の一人あたり費用額の伸び率と利用者数の伸び率(主なサービスごと)



# R5→R6年度の一人あたり費用額の伸び率と事業所数の伸び率(主なサービスごと)



主なサービスごとの事業所数の伸び率と1人当たり費用額の伸び率

※年間総費用額全体に占める割合が1%以上のサービス類型

	総費用額 (億円・R6年度)	収支差率 (R6年度)		伸び率 (R6第1四半期 →R7第1四半期)	伸び率 (R5→R6)	伸び率 (R4→R5)	伸び率 (R3→R4)
居宅介護	2,863	8.9%	事業所数	1.16%	1.77%	2.49%	2.45%
			1人当たり費用	6.65%	6.74%	4.92%	3.25%
重度訪問介護	1,622	6.4%	事業所数	-0.85%	0.17%	1.40%	0.75%
			1人当たり費用	7.70%	8.01%	7.73%	6.98%
短期入所	586	2.3%	事業所数	6.79%	8.20%	13.48%	8.43%
			1人当たり費用	1.25%	4.01%	-4.16%	-1.52%
療養介護	713	1.3%	事業所数	-0.77%	0.13%	0.42%	0.52%
			1人当たり費用	1.34%	1.92%	0.86%	0.48%
生活介護	9,085	6.3%	事業所数	1.77%	1.94%	3.31%	3.61%
			1人当たり費用	3.41%	5.00%	1.89%	0.95%
施設入所支援	2,475	2.7%	事業所数	-0.04%	-1.05%	-0.36%	-0.40%
			1人当たり費用	6.05%	18.28%	2.87%	2.36%
共同生活援助 【合計】	4,712	5.5%	事業所数	6.03%	6.91%	8.86%	10.89%
			1人当たり費用	6.67%	4.04%	5.03%	5.38%
共同生活援助 (介護サービス包括)	3,905	6.9%	事業所数	5.67%	6.63%	8.28%	10.71%
			1人当たり費用	5.44%	2.74%	3.80%	3.63%
共同生活援助 (外部サービス利用)	151	2.4%	事業所数	-6.52%	-5.63%	-2.09%	-3.19%
			1人当たり費用	3.93%	2.95%	2.94%	3.48%
共同生活援助 (日中サービス支援)	655	5.1%	事業所数	23.36%	26.65%	37.78%	56.79%
			1人当たり費用	5.36%	1.82%	0.32%	2.31%
就労移行支援	858	6.0%	事業所数	-2.03%	-2.98%	-1.73%	-1.80%
			1人当たり費用	3.78%	5.66%	2.54%	2.95%
就労継続支援A型	1,875	6.8%	事業所数	-5.02%	-1.96%	4.98%	6.51%
			1人当たり費用	15.60%	6.27%	4.57%	3.76%
就労継続支援B型	6,294	6.2%	事業所数	8.31%	7.63%	6.85%	7.81%
			1人当たり費用	4.01%	10.07%	1.89%	0.68%
児童発達支援	2,728	7.8%	事業所数	10.01%	10.36%	13.69%	16.14%
			1人当たり費用	5.15%	5.24%	3.62%	3.38%
放課後等デイサービス	6,098	9.1%	事業所数	7.65%	6.85%	8.58%	11.39%
			1人当たり費用	3.00%	5.01%	2.09%	1.83%
障害者	32,548		事業所数	3.04%	3.40%	4.45%	4.52%
			1人当たり費用	5.02%	6.89%	3.07%	2.12%
障害児	9,261		事業所数	8.30%	8.27%	10.37%	12.37%
			1人当たり費用	3.63%	5.31%	2.53%	2.26%
全体	41,810	4.6% (6.5%)	事業所数	4.50%	4.73%	6.00%	6.47%
			1人当たり費用	4.25%	5.95%	2.21%	1.35%

(出典)  
国保連データ

## 就労移行支援体制加算について

- 就労継続支援サービスについては、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。
- 具体的には、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している。
- 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）。

※点数表（一部抜粋） 就労継続支援A型サービス費（Ⅰ、従業者配置7.5：1）

評価点 利用定員	20人以下	21人以上 40人以下	41人以上 60人以下	61人以上 80人以下	81人以上
170点以上	93単位／日	49単位／日	35単位／日	27単位／日	22単位／日
170点未満150点以上	87単位／日	45単位／日	32単位／日	25単位／日	20単位／日
150点未満130点以上	80単位／日	41単位／日	28単位／日	21単位／日	17単位／日
130点未満105点以上	73単位／日	37単位／日	25単位／日	19単位／日	16単位／日
105点未満80点以上	65単位／日	32単位／日	21単位／日	16単位／日	13単位／日
80点未満60点以上	57単位／日	27単位／日	17単位／日	13単位／日	11単位／日
60点未満	50単位／日	23単位／日	14単位／日	10単位／日	8単位／日

# 就労継続支援A型における就労移行支援体制加算の算定状況

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

第47回(R7.6.25)

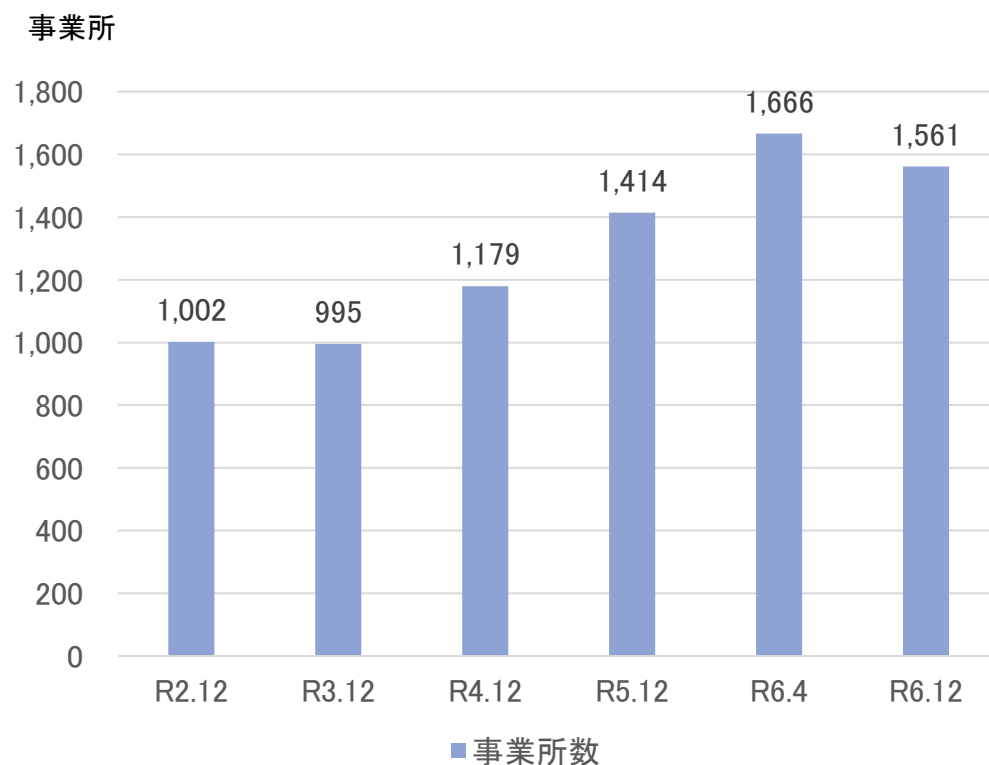
資料3

○ 令和6年12月のA型の就労移行支援体制加算の算定事業所数は1,561カ所(全A型事業所数の約35.6%)となっている。

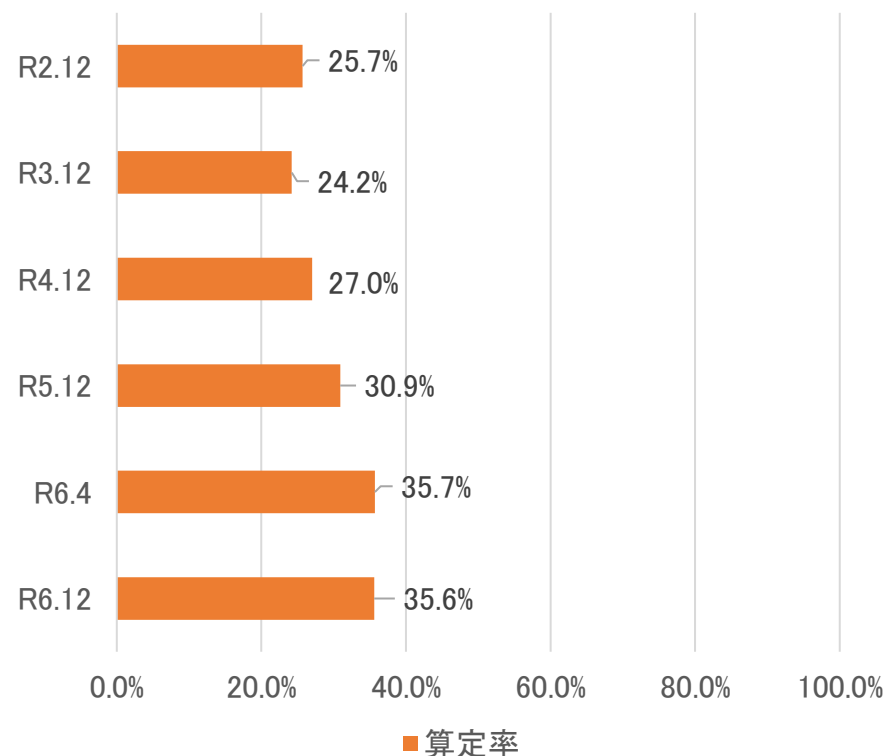
○ 就労継続支援A型事業所のうち就労移行支援体制加算を算定している事業所の割合は増加傾向にある。

※ 就労移行支援体制加算・・・就労継続支援A型を受けた後に就労し、6月以上就労継続している者がいる場合、基本報酬の区分及び定員規模並びに評価点に応じた所定単位数に、6月以上就労継続している者の数を乗じて得た単位数を加算。

## 就労移行支援体制加算の算定状況の推移



## 就労継続支援A型事業所のうち 就労移行支援体制加算の算定事業所の割合





# 就労継続支援B型における就労移行支援体制加算の算定状況

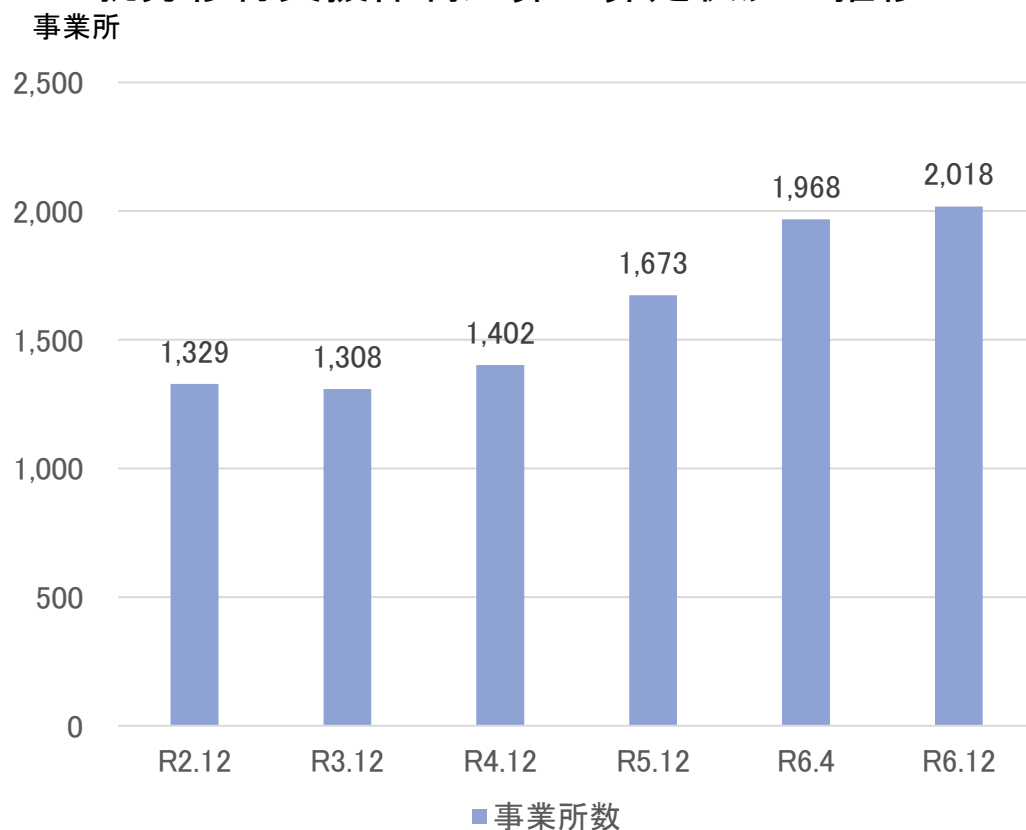
障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

第47回(R7.6.25)

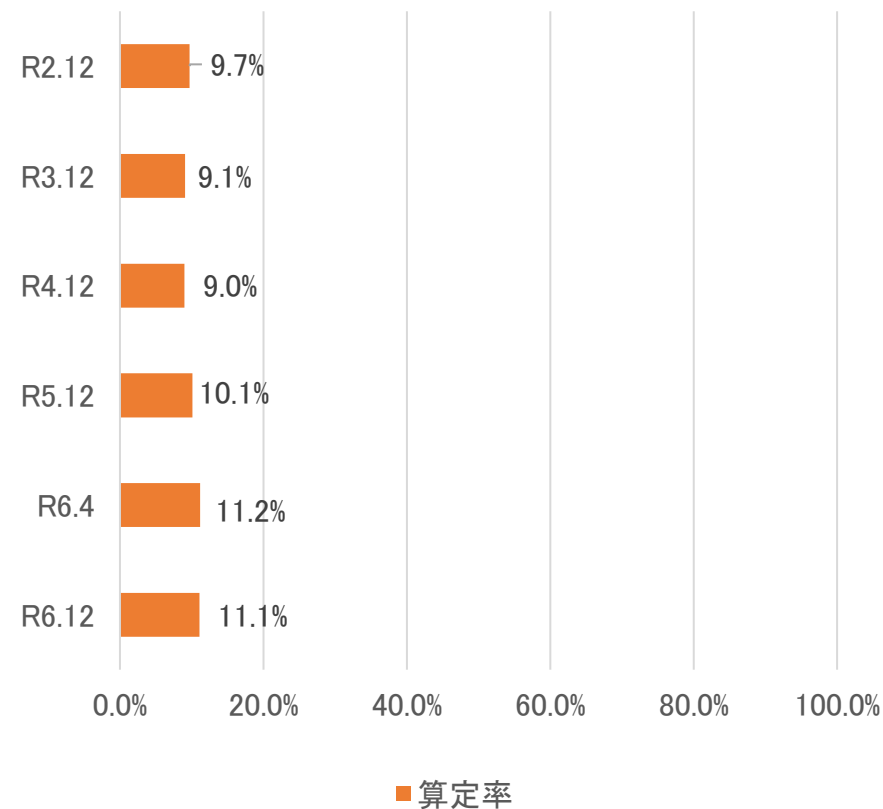
資料3

- 令和6年12月のB型の就労移行支援体制加算の算定事業所数は2,018カ所(全体の約11.1%)となっている。
  - 就労継続支援B型事業所のうち就労移行支援体制加算を算定している事業所の割合は概ね横ばいである。
- ※ 就労移行支援体制加算・・・就労継続支援B型を受けた後に就労し、6月以上就労継続している者がいる場合、基本報酬の区分及び定員規模等に  
応じた所定単位数に、6月以上就労継続している者の数を乗じて得た単位数を加算。

## 就労移行支援体制加算の算定状況の推移



## 就労継続支援B型事業所のうち 就労移行支援体制加算の算定事業所の割合



## 就労継続支援B型における平均工賃月額の算定方法見直しについて(令和6年度報酬改定)

- 就労継続支援B型における平均工賃月額は、令和4年度までは、前年度の「工賃支払対象者数」を分母に用いた計算方式により算出。
- 令和6年度報酬改定において、障害特性等により利用日数が少ない方を受け入れる事業所へ配慮するため、前年度の「一日当たりの平均利用者数」を分母に用いた新しい算定方式を導入。
- その結果、全国平均工賃月額は、令和4年度から令和5年度にかけて約6,000円上昇している。

※点数表（一部抜粋） 就労継続支援B型サービス費（Ⅰ）（職員配置基準6：1）

利用定員	平均工賃月額	基本報酬単位
定員20人以下	(一) 45,000円以上	837単位
	(二) 35,000円以上45,000円未満	805単位
	(三) 30,000円以上35,000円未満	758単位
	(四) 25,000円以上30,000円未満	738単位
	(五) 20,000円以上25,000円未満	726単位
	(六) 15,000円以上20,000円未満	703単位
	(七) 10,000円以上15,000円未満	673単位
	(八) 10,000円未満	590単位
21人以上40人以下	(一) 45,000円以上	746単位
	(二) ～ (八) 略	
41人以上60人以下	(一) 45,000円以上	700単位
	(二) ～ (八) 略	
61人以上80人以下	(一) 45,000円以上	688単位
	(二) ～ (八) 略	
81人以上	(一) 45,000円以上	666単位
	(二) ～ (八) 略	

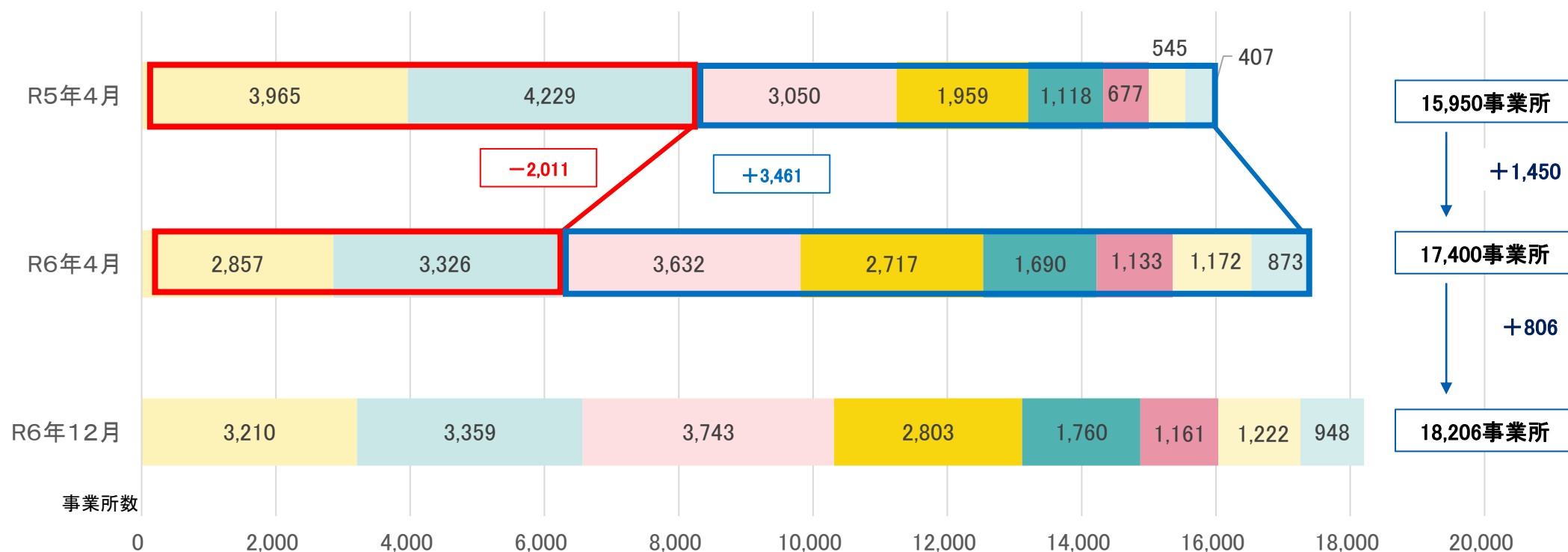
# 就労継続支援B型の基本報酬の算定に係る平均工賃月額別の事業所数

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

第47回(R7.6.25)

資料3

- 報酬区分別の事業所数について、令和5年4月と令和6年4月を比較すると、基本報酬の平均工賃月額の区分が「1万5千円未満」の区分は2,011事業所減少し、「1万5千円以上」の区分は3,461事業所増加している。
- これは、令和6年報酬改定で平均工賃月額の計算方式を変更したことが要因と考えられる(※)。



※平均工賃月額に応じた報酬体系を採用する就労継続支援B型事業所については、令和4年度までは前年度の「工賃支払対象者数」を分母に用いた計算方式により算出していたところ、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定において、障害特性等により利用日数が少ない方を受け入れる事業所へ配慮し、前年度の「一日当たりの平均利用者数」を分母に用いた新しい算定方式を導入することとした(令和5年度からは、新しい計算方式による平均工賃月額が反映されている。)

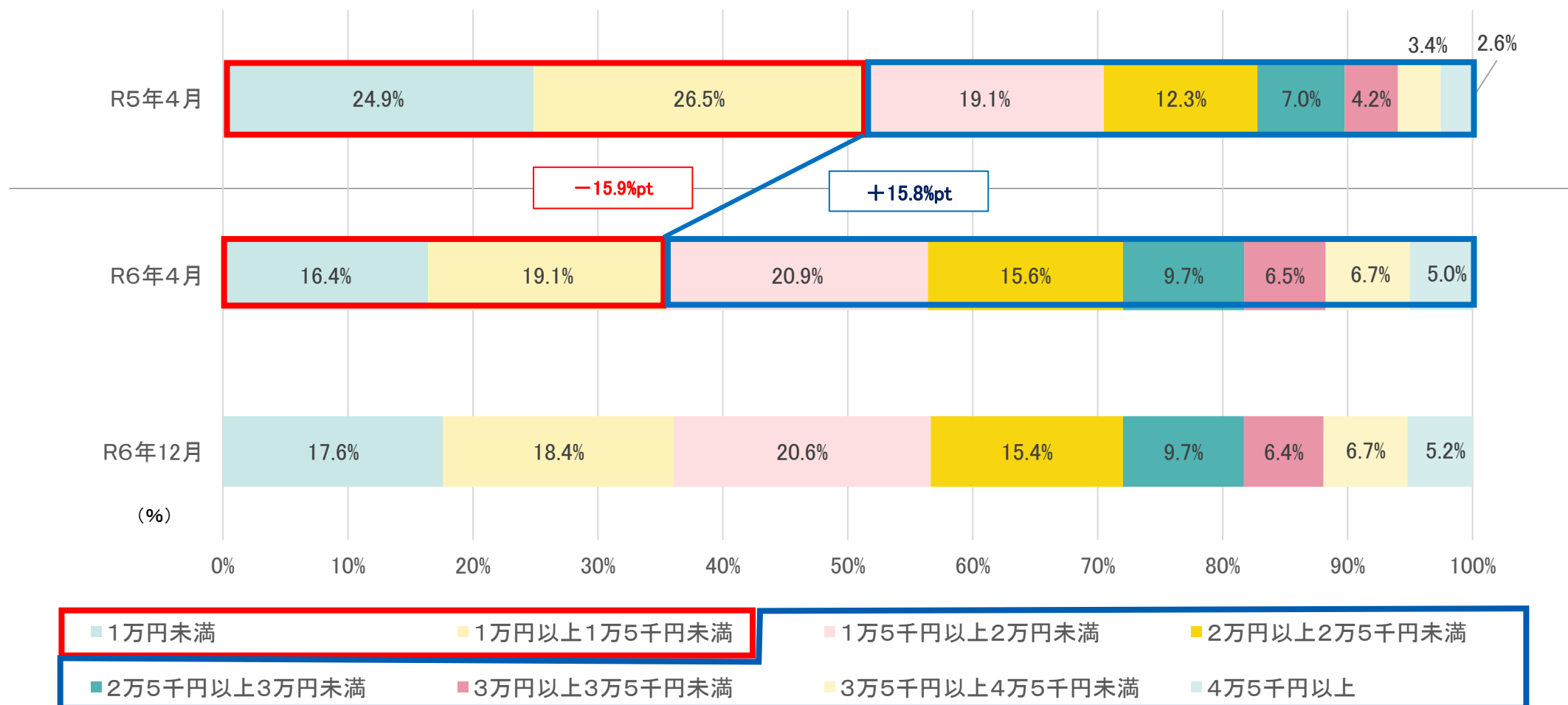
# 就労継続支援B型の基本報酬の算定に係る平均工賃月額別の事業所数(割合)

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

第47回(R7.6.25)

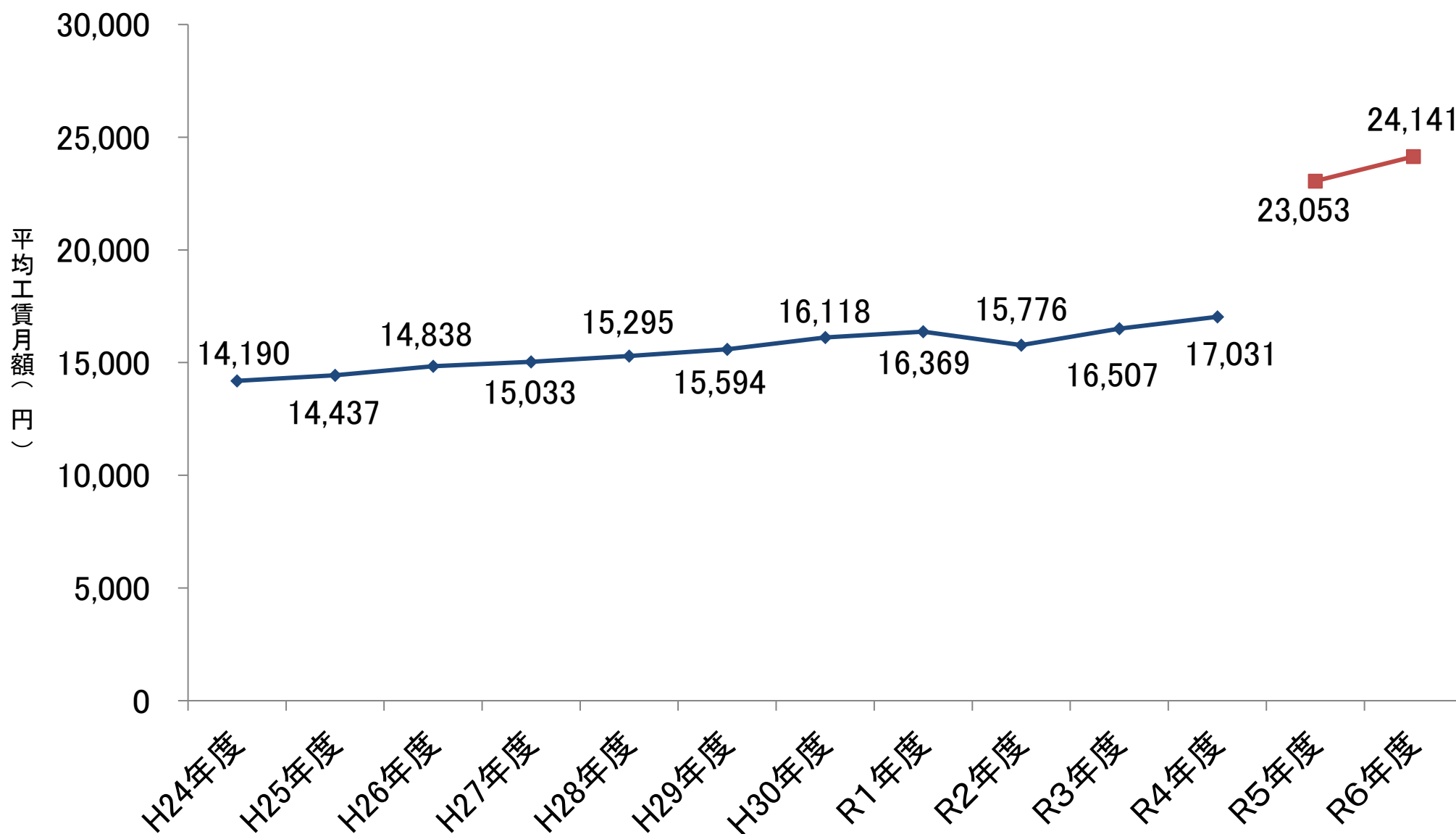
資料3

- 令和5年4月と令和6年4月を比較すると、基本報酬の平均工賃月額の区分は、「1万5千円未満」の事業所の割合は15.9%ポイント減少し、「1万5千円以上」の事業所数が15.8%ポイント増加している。
- これは、令和6年報酬改定で平均工賃月額の計算方式を変更したことが要因と考えられる(※)。



※平均工賃月額に応じた報酬体系を採用する就労継続支援B型事業所については、令和4年度までは前年度の「工賃支払対象者数」を分母に用いた計算方式により算出していたところ、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定において、障害特性等により利用日数が少ない方を受け入れる事業所へ配慮し、前年度の「一日当たりの平均利用者数」を分母に用いた新しい算定方式を導入することとした(令和5年度からは、新しい計算方式による平均工賃月額が反映されている。)

## 就労継続支援B型事業所における平均工賃月額の推移



※平均工賃月額に応じた報酬体系を採用する就労継続支援B型事業所については、令和4年度までは前年度の「工賃支払対象者数」を分母に用いた計算方式により算出していたところ、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定において、障害特性等により利用日数が少ない方を受け入れる事業所へ配慮し、前年度の「一日当たりの平均利用者数」を分母に用いた新しい算定方式を導入することとした（令和5年度からは、新しい計算方式による平均工賃月額が反映されている。）。

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

# 大臣折衝事項(抄) (令和7年12月24日)

## 4. 障害福祉サービス等報酬改定

(略)

あわせて、障害福祉サービス等の総費用額が急激に伸びている状況や営利法人を中心とする新規参入の増加も一因として障害福祉人材の確保が一層厳しくなっている状況も踏まえつつ、利用者に提供されるサービスの質の確保・向上を図りながら制度の持続可能性を確保する観点から、「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」における議論を踏まえ、緊急的な所要の見直しを実施する。

なお、令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に向けては、福祉・介護分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保を図る必要があるとの認識のもと、令和7年度から運用を開始した障害福祉サービス等事業者の経営情報データベースや「障害福祉サービス等経営実態調査」等において、令和6年度改定、令和8年度改定及び令和7年度補正予算で措置した施策や物価や賃金の上昇等が障害福祉サービス事業者の経営状況等に与えた影響について把握する。同時に、利用者数が増加する中で、利用者の特性やニーズの多様化を適切に把握した上で、制度の持続可能性を確保するとともにサービスの質の確保・向上を図る観点から所要の措置を講じるほか、障害福祉分野の処遇改善において、介護分野と比べてベースアップの割合が低いことも踏まえた対応を行うことを検討する。