

『令和9年度障害福祉サービス等 報酬改定に関する意見』

KAIZIREN



一般社団法人

全国介護事業者連盟

理事長 齊藤正行

副理事長・障害福祉事業部会 会長 中川亮

令和8年6月15日

当団体について

法人形態	一般社団法人
法人名	全国介護事業者連盟
設立年月日	2018年6月
本店所在地	東京都千代田区麹町4丁目
代表者	斉藤正行

介護・障害福祉事業者による横断的(法人・サービス種別)組織体制

「産業化の推進」・「生産性向上の推進」を2大テーマとする。

介護・障害福祉事業者会員数 : 6,605社 39,928事業所
 (介護事業所:24,647事業所 障害福祉事業所:15,281事業所)

※令和8年6月現在 2

大幅なプラス改定の必要性

近年、障害福祉サービスについては、事業所数と一人当たり費用の伸びによる総費用の急速な上昇とともに、事業所での虐待や不正等の問題が増加しており、サービスの質の確保と指導体制の強化が求められます。

一方で、現在障害福祉現場は長期間の物価高の影響により、公的価格で報酬単位が決められている事業者の収益は悪化し、他産業の賃上げに追いついていないことから、人材の確保が極めて困難な状況にあり、更なる処遇改善を始めとする追加の支援策が求められています。

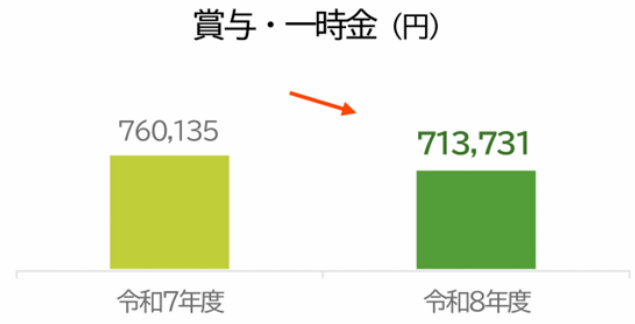
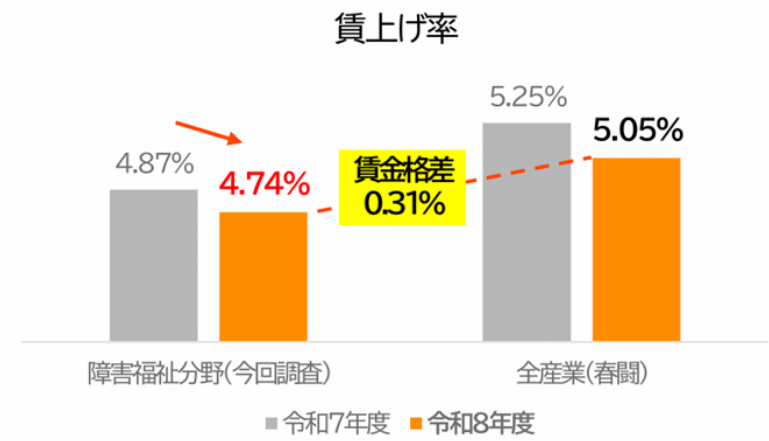
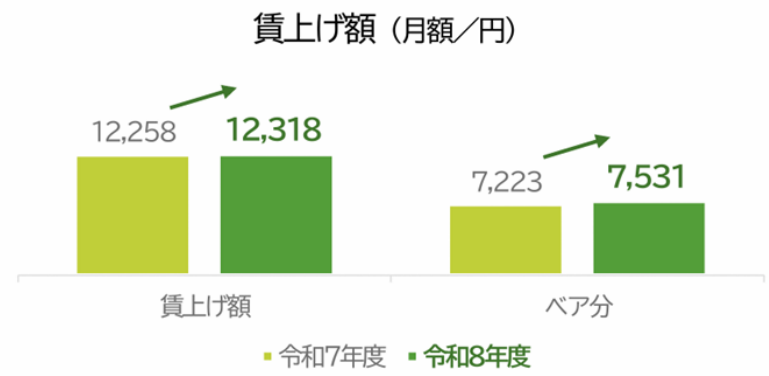
そのような中、令和7年度補正予算及び令和8年度臨時報酬改定による大きな予算を確保いただけたことに改めて感謝申し上げます。

しかしながら、臨時報酬改定は処遇改善のみの引上げであり、かつ必要性は理解しているものの応急的な報酬単価の特例による4サービスの新規事業所の基本報酬単位は引き下げとなりました。昨今の中東情勢による更なる物価高騰など、事業者の収益環境への喫緊の対策が求められていることから、事業者自身も創意工夫し、経営の安定性の確保と改革を進めるべく努めてまいりますので、

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定においては、物価高に応じた大幅な報酬増(基本報酬単位と処遇改善)

の実現を、切にお願い申し上げます。

正社員（1人あたり）の賃上げ状況 ※全体



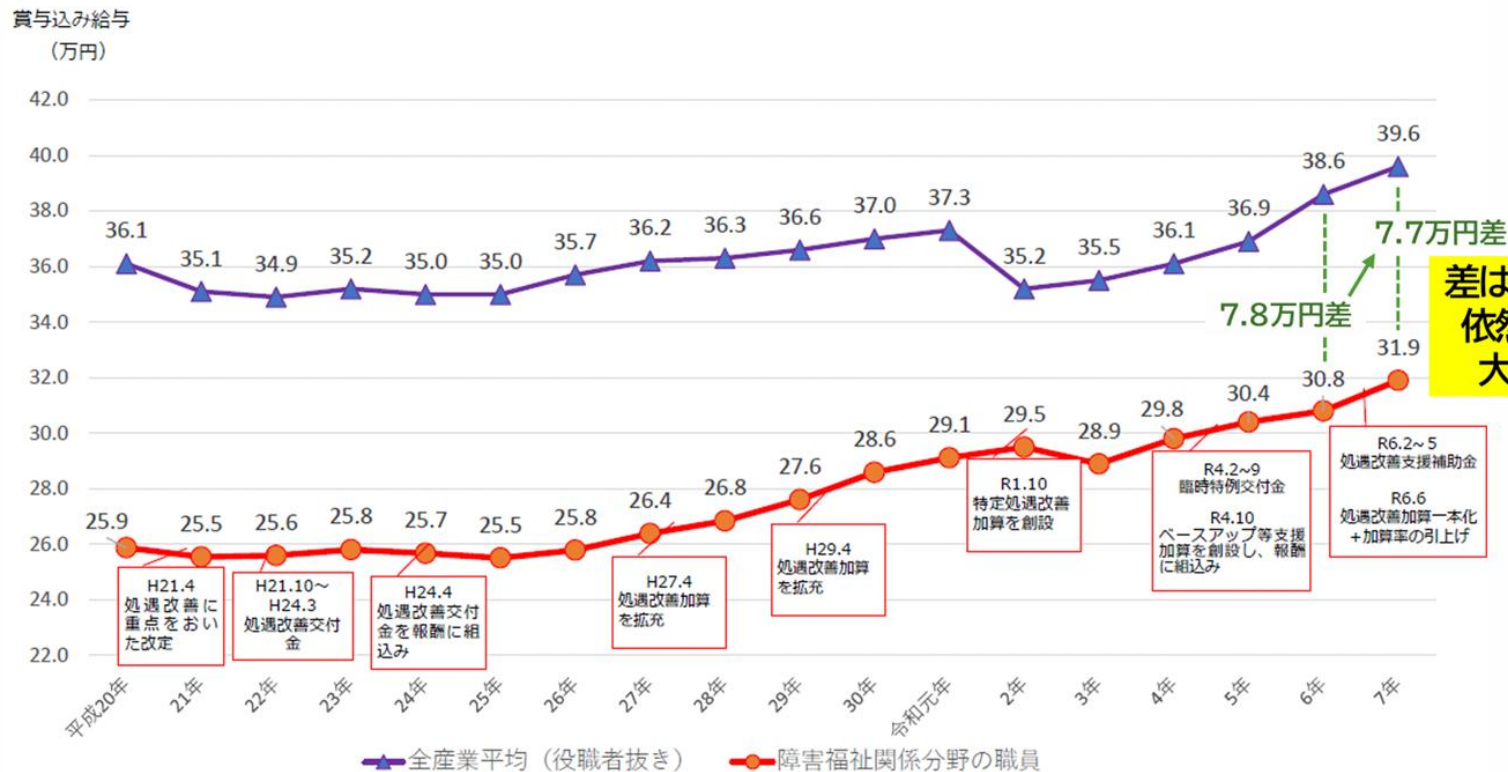
	(※)前年 所定内給与	賃上げ月額 (平均)	賃上げ率
令和8年度	259,900円	12,318円	4.74%
令和7年度	251,800円	12,258円	4.87%

※前年所定内給与は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づく障害福祉分野の令和6・7年の金額に基づき算出

- ✓ 賞与・一時金は減少も、ベースアップは一定進んでいる
- ✓ 全産業との賃金差はわずかに縮まったが、依然、大きな格差
- ➡ 現行の加算水準にとどまらない抜本的な処遇改善が必要

(参考) 全産業との賃金格差

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



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。

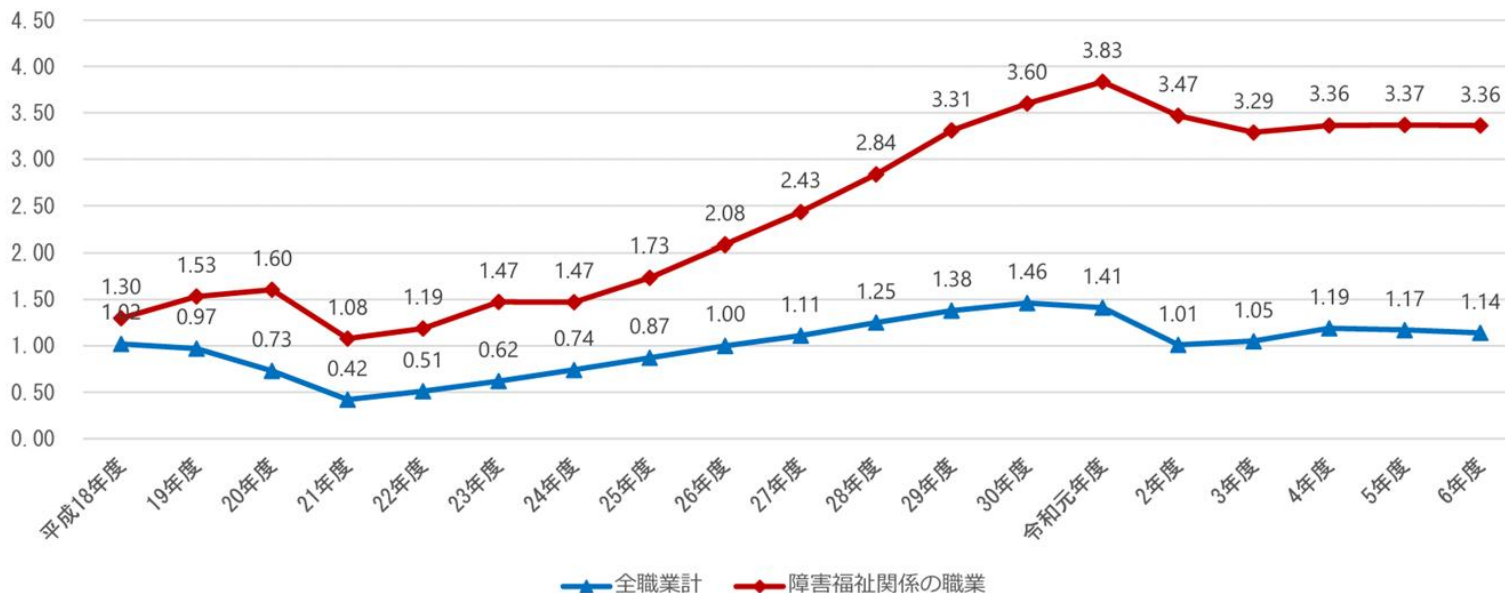
注2) 障害福祉関係分野の職員については、平成21年～令和元年は「保育士」、「ホームヘルパー」、「福祉施設介護員」を加重平均したもの。

令和2年～令和7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。

厚労省「第55回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」(令和8年4月28日)資料4から抜粋し、一部追記

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。

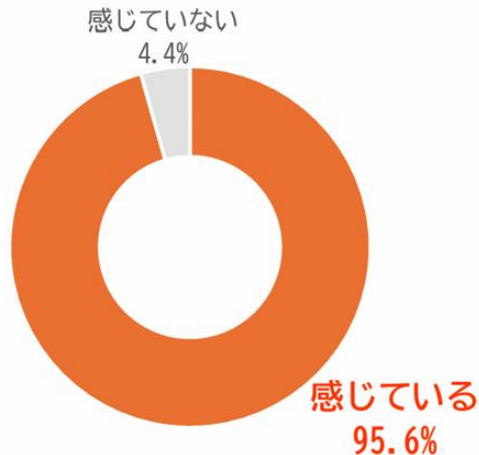
注2) 上記の数値は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。

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。

障害福祉現場の賃上げ状況調査 経営上の課題

- ✓ ほぼすべての事業所が経営上の課題を感じている
- ✓ その多くが課題として、物価高騰の影響と人材確保難を挙げている
 - ➔ 物価高騰に加え、人材確保難など経営環境が厳しくなるなかで、福祉サービスの継続のためにも、報酬の引上げが必要
 - さらなる財政支援がなければ、他産業への人材流出が避けられない

経営上の課題を感じているか



「感じている」(n=1,479) → 主な課題(複数回答)

物価高騰の影響により支出が増加している

1,364
(92.2%)

サービス提供に必要な人材が確保できない

1,124
(76.0%)

「その他」(自由記述)の主な内容

◆最低賃金の上昇と報酬単価の乖離が深刻で、収入が追いつかず人件費が経営を圧迫している。 ◆処遇改善加算の対象外業務や職種があり、法人負担が重くなっている。 ◆人材確保が困難であり、他業種との賃金格差や高齢化も影響している。特に夜勤・専門職・地方では深刻。 ◆施設の老朽化と修繕費・建替費用の捻出が難しく、補助金が足りず法人の持ち出しが増加。 ◆新規事業・事業拡大のための資金確保が困難で、設備投資をためらう状況。 ◆報酬改定の頻度が少なく制度が複雑で、経営予測や計画が立てにくい。 ◆定員割れ・利用者の高齢化・入院などで稼働率が不安定になり、収入減につながっている。 ◆送迎加算・相談支援の報酬が低すぎるという不満が多く、事業継続に支障がある。

令和8年度臨時報酬改定での懸念事項 (応急的な報酬単価の特例)

2(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)。

応急的な特例単価に対する懸念事項

令和8年度臨時報酬改定の応急的な単価の特例による新規事業所の基本報酬単位の引き下げについては、障害福祉サービス等に係る総費用の上昇と、新規事業所数の急増によるサービス品質の低下等への必要な措置であることは十分に承知しております。

しかしながら、対象となる4サービスは「収支差率が高く、事業所が急増しているサービス類型」として選定されましたが、その根拠となる収支差率は、「障害福祉サービス等経営実態調査」ではなく、サンプル数の少ない参考指標である「障害福祉サービス等経営概況調査」に基づいており、検討から決定までの期間が極めて短く、決定プロセスに関しては課題があることを指摘させていただきます。

また、サービスが不足している地域への配慮措置を講じていただいたことには感謝しておりますが、他方で、専門性の低い悪質な事業者等とは異なり、専門性が高く、日々のサービスの質向上に努力している事業者も一律対応となってしまう点を懸念しております。

次期報酬改定においては、専門性の高い事業所に対する評価を、しっかりと行っていただくことを改めてお願い申し上げます。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定 に関するサービス共通要望

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する個別要望

①物価高に応じた大幅な報酬増(基本報酬単位と処遇改善)

②障害福祉報酬改定のサイクルを診療報酬と合わせた2年に1度へ見直し

③処遇改善加算の拡充・一部基本報酬への組み込みと簡素化

④臨時応急的な特例単価を踏まえた専門性・地域性・重度対応の
適正評価の実施

⑤制度の持続性確保に向けた生産性向上・自立支援の更なる推進

⑥サービス管理責任者等の研修制度の抜本的見直し

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する個別要望

①物価高に応じた大幅な報酬増(基本報酬単位と処遇改善)

障害福祉現場の事業構造は物価高と他産業の賃上げにより、経営環境及び人材確保の双方において極めて厳しい状況が続いています。

事業者自身も創意工夫し、経営の安定性の確保と改革を進めるべく努めてまいりますので、令和9年度障害福祉サービス等報酬改定においては、物価高に応じた大幅な報酬増(基本報酬単位と処遇改善)の実現を、切にお願い申し上げます。

②障害福祉報酬改定のサイクルを診療報酬と合わせた2年に1度へ見直し

3年に1度の障害福祉サービス等報酬改定のサイクルは、2000年介護保険法施行、2006年障害者自立支援法施行当時のデフレ下では適切であったと考えられますが、インフレ基調の現状では障害福祉現場の疲弊に加えて運営実態と制度の乖離が広がっています。厚生労働省をはじめとする関係各位の業務負担に配慮の上、診療報酬改定と同様に2年に1度の改定サイクルへの見直しを検討くださいますようお願いいたします。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する個別要望

③ 処遇改善加算の拡充・一部基本報酬への組み込みと簡素化

障害福祉従事者の処遇改善に向けて、次期改定では他産業の賃上げに遅れを取らないよう、改定サイクルを踏まえた大幅な処遇改善加算の引き上げをお願いいたします。

また、障害福祉従事者の専門性に相応しい待遇評価を行う原資を事業者が確保できるよう、単年度対応を基本とする処遇改善加算の仕組みを改定サイクルに合わせるとともに、極めて算定率の高い加算分類の基本報酬単位への組み込みを検討くださいますようお願いいたします。

更には、障害福祉現場の生産性向上、事務負担軽減に向けて、令和8年度臨時報酬改定によって一層複雑となった処遇改善加算の抜本的な簡素化をお願いいたします。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する個別要望

④臨時応急的な特例単価を踏まえた専門性・地域性・重度対応の 適正評価の実施

令和8年6月改定において、重度障害児者への配慮措置(特例単価の適用除外)を講じていただいたところですが、医療的ケア児・強度行動障害も対象に含まれています。一方で、現行の仕組みでは、重度対応に限らず、医療的ケア・行動障害支援・多職種連携・専門的アセスメントなど、幅広い専門性が十分に評価されず、真摯に支援に取り組む事業所であっても一律の扱いとなるケースが生じております。令和9年度報酬改定においては、重度対応のみならず専門性全般を正當に評価し、質の高い支援を行う事業所が適切に評価される体系への転換を強くお願い申し上げます。

⑤制度の持続性確保に向けた生産性向上・自立支援の更なる推進

次期改定における大幅な報酬増を検討いただくとともに、制度の持続性確保に向けた障害福祉現場の創意工夫に基づく取組みも推進していく必要があると考えます。次期改定においては、「生産性向上」「自立支援」が推進されるような制度設計を構築くださいますようお願いいたします。

⑥ サービス管理責任者等の研修制度の抜本的見直し

① 研修「実施側」の構造的な問題

指導者養成研修は、全国の都道府県に均等に指導者を配置することを前提に設計されていますが、実際には受講できる人数が極めて限られており、必要な人材を十分に育成できていません。令和6年度実施要綱でも、基礎・実践・更新に加え、専門コースを担う人材育成の枠組みが示されていますが、全国規模で見ると明らかに不足しています。その結果、国研修を修了した人材がいなければ研修実施法人になることができず、地方では研修が開催できない、あるいは年1回しか実施されない地域も散見され、受講機会が得られない構造が固定化し、人材確保が著しく困難となっています。

② 事業所「配置側」の深刻な課題

研修修了者が必ずしも現場に配置されているとは限らず、自治体の指導監査でも配置の欠如が指摘されるケースがあります。全国統計はないものの、現場では構造的な課題として広く認識されています。さらに、サービス管理責任者が不在となった場合には大幅な減算が発生するため、名義貸しや人材紹介会社への高額な紹介料支払いが生じるなど、現場に深刻な影響が出ています。真摯に支援に取り組む事業所ほど負担が大きくなる逆転現象が起きています。

③ 必要な方向性(制度全体の再設計)

研修実施側の仕組みと、事業所側の受講・配置要件の双方について、質を担保しながら適正な評価が得られる仕組みへの抜本的な見直しが必要です。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する要望 (サービス分類)



児童発達支援・放課後等デイサービスに対する見直し意見

1. 物価高騰・賃金上昇を踏まえた基本報酬単価への配慮

現状：長引く物価高の影響は事業所の経営に深刻な影響を及ぼしています。他方で、令和8年度臨時報酬改定において「応急的な特例単価」が令和9年度報酬改定までの間、適用されることになりました。

要望：物価高騰に対する配慮とともに、令和9年度報酬改定における基本報酬単価は、経営実態調査に基づく精緻な分析と丁寧なプロセスを経て適切な対応をいただくとともに、専門性の高い取組みに対する評価の体制を構築くださいますようお願いいたします。

2. 事務負担の抜本的軽減と「支援の成果」を評価する報酬体系への転換

現状：加算の複雑な算定要件や、自治体ごとに異なる書式が現場の重い事務負担となっており、本来の療育時間が削られています。

要望：類似加算の統合・簡素化、計画書・モニタリング様式の全国統一、およびICT導入への財政支援を進め、「利用者支援の実績・成果」を評価する仕組みへの転換をお願いいたします。

3. 児発管・サビ管の要件緩和および「急な退職に伴う欠如減算」の猶予措置

現状：児童発達支援管理責任者の複雑な研修制度(基礎・実践の分離など)や、急な退職時に即座に適用される「欠如減算」が事業継続を困難にしています。

要望：研修の「1回型」への統合・簡素化を図るとともに、欠如減算の適用猶予の対象や事象について、明確かつ公平な基準を設けてくださいますようお願いいたします。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する要望 (サービス分類)



就労支援関連サービスにおける見直し意見

1. 物価高騰・賃金上昇を踏まえた就労継続支援B型に対する基本報酬単価への配慮

現状：長引く物価高の影響は事業所の経営に深刻な影響を及ぼしています。他方で、令和8年度臨時報酬改定において「応急的な特例単価」が令和9年度報酬改定までの間、適用されることになりました。

要望：物価高騰に対する配慮とともに、令和9年度報酬改定における基本報酬単価は、経営実態調査に基づく精緻な分析と丁寧なプロセスを経て適切な対応をいただくとともに、専門性の高い取組みに対する評価の体制を構築くださいますようお願いいたします。

2. 悪質事業所を排除する「不適切な利用誘引」の法令による全面禁止

課題：「弁当無料、クオカード贈呈、交通費支給」等を謳い、就労支援の本来の目的(自立と工賃向上)から逸脱して利用者を囲い込む事業所が乱立し、真面目に運営する事業所が圧迫されています。

要望：ガイドライン等での注意喚起にとどまらず、法令や指定基準においてこれらの不適切な誘引行為を「完全禁止(指定取り消し要件等)」として厳格化することを強く求めます。

3. 「在宅支援」における報酬算定区分の新設及び評価の見直し

課題：1日2回の連絡や週1回の評価といった簡易な在宅支援のみで、通所と同等の高い報酬が算定される仕組みは制度の趣旨に反し、安易な在宅支援事業所の乱立を招いています。

要望：在宅支援の報酬単価を適切な基準で新設し、在宅支援に対する評価の仕組みを設けるなどの適正化をお願いいたします。

4. 就労移行支援における「高い定着率(6~10割)」の報酬区分新設と起業等の評価

課題：現在の就労移行支援体制加算等は定着実績「5割以上」で上限となり、6割以上の高い実績であってもインセンティブが働きません。また、DX化に伴い増加している「業務委託・起業」が実績として認められにくい現状があります。

要望：就労定着率「6割~10割」を評価する上位区分の新設と、業務委託や起業等を「一般就労実績」として明確にカウントできるよう要件の適正化を求めます。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する要望 (サービス分類)



共同生活援助(障害者グループホーム) に対する見直し意見

1. 物価高騰・賃金上昇を踏まえた基本報酬単価への配慮

現状：長引く物価高の影響は事業所の経営に深刻な影響を及ぼしています。他方で、令和8年度臨時報酬改定において「応急的な特例単価」が令和9年度報酬改定までの間、適用されることになりました。

要望：物価高騰に対する配慮とともに、令和9年度報酬改定における基本報酬単価は、経営実態調査に基づく精緻な分析と丁寧なプロセスを経て適切な対応をいただくとともに、専門性の高い取組みに対する評価の体制を構築くださいますようお願いいたします。

2. 重度対応共同生活援助における基本報酬の引き上げと定員減算ルール適用除外

課題：医療的ケア児者や重症心身障害者(支援区分5・6等)の身体介助には多大な人員と負担を要しますが、現行基準で評価されず基準以上の職員配置は事業所の持ち出しとなっています。また、ケアの密度が全く異なる重度対応共同生活援助において、一律の「定員増加(8名以上)に伴う5%減算ルール」が適用されるのは実態に即していません。

要望：重度対応における生活介護と同等の人員配置基準(基本報酬)の新設、および一律の定員減算ルールの適用除外(または重度対応専門加算の創設)を強く求めます。

3. 「定期通院同行」「緊急搬送」「土日祝日の日中支援」の正当な報酬評価

課題：重度障害者の定期受診や緊急搬送時の同行、また土日祝日の昼食作りや家事支援など、生活に不可欠な支援の多くが加算対象外(日中支援加算Ⅱの算定不可など)となっています。

要望：実態として発生している「定期通院同行」や「土日祝日の日中・待機支援」を適切に評価する新たな加算の創設、もしくは「日中支援加算Ⅱ」の算定要件の抜本的見直しを要望します。

4. 日中サービス支援型における「外部サービス利用時」の減額幅と配置基準の見直し

課題：利用者が日中活動等の外部サービスを利用した場合、基本報酬が約23%~30%と大幅に減算されるにもかかわらず、人員配置基準は変わらないため、人件費の負担が大きくサービス提供体制にも影響しています。

要望：外部サービスの利用割合に応じた人員配置基準の弾力化、もしくは基本報酬の減額幅を人員配置の実情に応じた水準に見直しをお願いいたします。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定に関する要望 (サービス分類)



生活介護に対する見直し意見

1. 生活介護における「欠席時対応加算」の月4回上限の緩和・算定単位数の引き上げ

課題：重度心身障害者は体調が安定せず、一か月に4回という上限を月の前半で超えることも多々あります。

要望：生活介護では介護職員や生活支援員を追加配置していることから、月4回の制限を超えた事業所負担は大きく、回数制限の緩和もしくは単位数の引き上げの検討をお願いいたします。

相談支援に対する見直し意見

1. 現行の配置基準での「単独黒字化」に向けた基本報酬の大幅増額

課題：現行の基本報酬では相談支援専門員1人当たりの望ましい担当上限を大幅に超えて担当しなければ損益分岐点を超えない構造となっており、健全な経営が物理的に不可能です。

要望：現行の担当標準件数による基本報酬の水準でも、相談支援事業所が単独で採算を確保できるよう抜本的に引き上げてくださいますようお願いいたします。