令和８年度障害福祉サービス等報酬改定に伴う関係告示の一部改正に関する意見募集の結果について

令和８年３月 31 日
厚生労働省
社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

令和８年度障害福祉サービス等報酬改定に伴う関係告示の一部改正について、令和８年２月 18 日（水）11 時から同年３月 19 日（木）11 時まで御意見を募集したところ、29 件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する考え方について、内容により分類し、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

皆様の御協力に深く御礼申し上げるとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

No.	案に対する御意見の要旨	御意見に対する厚生労働省の考え方
1	・処遇改善加算に関する措置について「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）」とあるが、現在の処遇改善においても福祉・介護職員以外の職種への配分も認められている中、この拡大に伴う意図を明確にしていただきたい。具体的に今までは対象ではなかった職種だが、今回の改定で対象となる職種などの具体例があればお示しいただきたい。 ・「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」とあるが、関連資料だけではその具体的な内容が不明であったため、具体的な取り組み案などがあれば通知等でそれを示していただきたい。	令和６年度障害福祉サービス等報酬改定においては、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、福祉・介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある障害福祉人材等、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業者の裁量で設定することを認めたものになります。これに対し、今回の処遇改善加算については、障害者を直接支援する福祉・介護職員のみならず、障害福祉従事者を対象に措置を講じることとしているほか、これまで処遇改善加算の対象外であった、計画相談支援、障害児相談支援及び地域相談支援

	・応急的な報酬単価の特例について「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」とあるが、指定権者において、単に「2026 年 6 月以降の指定＝応急的な報酬単価」という判断がされないよう、厚生労働省においても指定権者に対して明確な周知をお願いしたい。	について、新たに処遇改善加算を設けることとしております。 処遇改善加算の詳細については、通知等でお示ししておりますので、そちらをご参照ください。
2	令和 6 年度報酬改定の平均工賃月額の新算定式は、「利用日数が少ない人を受け入れても不利になりにくい」設計ですが、現場目線ではいくつか課題もあります。 行政資料や現場の論点として整理すると、次のようになります。 【想定される問題点】 1. 工賃水準が実態より上下しやすい 「年間延べ利用者数を開所日数で割る」ことで平均利用者数を算出するため、短期利用や不安定利用が増えると数値が変動しやすくなります。月ごとの生産実績との差が生じる可能性があり、実態より高くも低くも見えるリスクがあります。 2. 小規模事業所ほど影響が大きい 利用者数が少ない事業所では、1 人から 2 人の利用状況の変化で平均工賃が大きく変動します。その結果、報酬区分が変わりやすくなり、経営の見通しが立てにくくなる可能性があります。 3. 除外要件の廃止による課題 旧制度では長期入院や利用停止などが実質的に影響を抑えていましたが、新制度では低利用者も平均人数に反映されます。そのため、重度者受入れが多い事業所は依然として不利になる可能性があります。 4. 工賃向上より人数調整が優先される懸念	就労継続支援Ｂ型の報酬体系に係る全体的なご意見として承ります。

	制度設計次第では、利用日数の多い人を優先したり、短時間利用者を敬遠するなどの行動が起こるリスクがあります。本来の福祉目的とずれる可能性があります。 【改善に向けた制度面の提案】 1. 重度者係数や補正の導入 障害基礎年金 1 級加算のように、平均利用日数が一定以下の利用者に補正係数を付与する仕組みを検討することで、重度者受入れを適切に評価できます。 2. 小規模事業所への緩和措置 利用者 10 人未満などの小規模事業所については、年間平均だけでなく複数年平均も選択可能とすることで、数値のブレを抑えることができます。 3. 月次または四半期単位の補正 雪国や農繁期、体調変動など地域差を考慮し、年 1 回の算定だけでなく四半期平均の併用も検討の余地があります。島根のような地方では特に重要な視点です。 4. 工賃額そのものを評価する指標の併用 現在の算定式は人数平均が中心であり、生産性向上や販路開拓の努力が反映されにくい面があります。工賃増加率や売上成長率なども評価対象に加えることが望ましいと考えられます。 【事業所側が実務で改善できること】 ・利用記録の精度向上 開所日数や延べ利用者数は算定の基礎となるため、欠席理由の管理を含めた記録精度の向上が重要です。 ・工賃支払いタイミングの見直し	

	年度またぎで数値が大きく変動しないよう、支払い月の平準化を検討します。 ・短時間利用者向けの作業設計 平均利用者数基準に対応するため、短時間でも参加可能な作業を用意します。例えば、30 分作業、在宅軽作業、体調波型プログラムなどが考えられます。 新算定式は重度障害者の受入れ促進という趣旨は評価できる一方で、小規模事業所では平均工賃の変動が大きく、経営の安定性に課題があります。地方では利用日数が季節や体調に左右されやすいため、複数年平均や補正係数の導入について検討する必要があります。	
3	別紙　８ページ　2(2)就労継続支援Ｂ型の基本報酬区分の基準の見直し 平均工賃月額の算定方法の見直しに関する意見 本改定は、重度障害者や体調の変動が大きい利用者を受け入れる事業所への配慮という観点から一定の意義があるものと理解しています。従来の実人数による算定方式では、利用日数が少ない方を多く受け入れるほど平均工賃が低く算出されやすく、結果として支援ニーズの高い利用者を受け入れる事業所が不利となる側面が指摘されてきました。その点において、平均利用者数を用いた新たな算定方法は、福祉的役割の評価という目的に資するものと考えます。 一方で、現場においては、実人数で算定する従来方式の方が理解しやすく、経営実態を反映しているとの意見も少なくありません。平均利用者数方式では、見かけ上の工賃が上昇する場合があり、実際の生産活動や努力の成果が分かりにくくなるとの懸念や、制度変更により評価が左右されてしまうのではないかという不安の声も聞かれます。特に、安定して通所できる	

	利用者が多い事業所においては、公平性の観点から旧方式を評価する意見も存在します。 したがって、単純に旧方式へ戻すか、新方式を全面的に維持するかという二項対立ではなく、制度の目的を明確化した上で、より実態に即した評価方法を検討することが重要であると考えます。具体的には、平均利用者数による評価を基本としつつ、実人数に基づく指標を併記するなど、多面的な評価手法の導入を検討すべきではないでしょうか。また、平均利用者数の算定に一定の上限又は下限を設けるなど、過度な数値変動を抑える仕組みについても検討の余地があると考えます。 本制度が、工賃水準そのものの実力評価を目的とするのか、あるいは重度者支援等の福祉的役割への配慮を重視するのか、その位置付けを明確にし、現場の実態とかい離しない制度設計となるよう、今後も継続的な検証と見直しをお願い申し上げます。	
４	就労継続支援Ｂ型事業所における評価体系の見直しについて（意見） 　就労継続支援Ｂ型事業については、近年、利用者の障害特性の多様化や地域資源の差異等により、現行の評価体系が実態と必ずしも合致していないとの指摘が現場から多く寄せられている。特に、平均工賃月額のみを重視した評価では、重度の障害のある方や利用日数が限定的な方を積極的に受け入れている事業所が相対的に不利となる傾向があり、制度趣旨である多様な就労機会の確保との整合性について検討の余地があると考える。 　第一に、評価指標のあり方については、平均工賃月額のみならず、工賃上昇率、施設外就労の実施状況、地域企業との連携実績、重度利用者の受入状況等を総合的に勘案した複合的な評価手法の導入を検討すべきである。雇用契約を前提としないＢ型事業の特性を踏まえ、Ａ型事業と同一の	

	基準を適用するのではなく、Ｂ型の実態に即した段階的な評価制度の整備が望まれる。 　第二に、目標工賃達成指導員配置加算については、単位数の増減のみならず、工賃向上の取組や企業開拓の実績等を一定程度反映する仕組みへの見直しを検討いただきたい。地方部においては企業数が限られ、マッチングや営業活動に人的資源を要するため、支援体制の維持・強化につながる評価の在り方が必要である。 　第三に、施設外就労に関する評価については、過去の課題を踏まえつつも、一般就労に近い経験機会の確保や地域社会との接点創出という観点から、一定の条件を満たした場合に限り段階的に評価する仕組みの再構築を検討すべきである。具体的には、企業との契約状況、実施時間、適切な工賃水準の確保等を要件とすることで、質の担保と制度目的の両立が図られるものと考える。 　また、平均利用者数を用いた算定方式の導入が進められている現状を踏まえ、利用日数の少ない方や支援区分の高い方を多く受け入れる事業所に対する補正的な評価の検討も必要である。これにより、重度者支援と工賃向上の双方を重視する制度設計が可能になると考える。 　以上の点については、新たな制度創設ではなく、既存制度の枠組みを活かした評価方法の精緻化として検討を進めることが現実的であり、現場の実態に即した持続可能な就労支援体制の構築につながるものと期待する。	
５	7 ページ　2(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 見直し ## 問題点・制度の穴・改善策 ---	ご意見として承ります。

	# 1. 問題点（制度運用上のリスク） ## 就職者数が「成果指標」になりすぎていた 就労移行支援体制加算は、 ・就職者数 ・定着者数 が評価の中心です。 そのため、 ・短期離職でも「就職１件」として評価される ・本来の目的である長期定着よりも人数確保にインセンティブが働く という構造的問題がありました。 --- ## 同一利用者の離転職ループ問題 報道等で指摘されたケースでは、 ・A 型から一般企業就職 ・短期間で退職 ・再び A 型利用 ・再就職 というサイクルが繰り返されることで、 同一人物で複数回加算が発生する可能性がありました。 制度趣旨（安定就労の促進）から逸脱する恐れがあります。 --- ## 市町村・都道府県側の確認が難しい 実務上の課題として、 ・他事業所での算定履歴 ・就労期間の実態	

	・退職理由（自己都合かハラスメントか） の把握が難しく、自治体によるチェックが追いつかない問題もありました。 --- # 2. 制度の穴（構造的な弱点） ## 1）人数評価型だった点 評価が就職人数ベースだったため、 質より量の誘導が起きやすい構造でした。 本来は、 ・定着率 ・就労継続年数 などを評価すべきだったという指摘があります。 --- ## 2）事業所間の横断チェックが弱い 令和 6 年度改定以前は、 同一利用者の履歴を横断的に把握しづらい制度設計でした。 つまり、 A 事業所では初回扱いでも B 事業所では過去算定済み というケースが起き得ました。 --- ## 3）定員数の上限がなかった 理論上、 ・定員 20 名でも ・年間 30 人以上の就職実績で加算	

	という可能性があり、 実態と乖離した成果計上が起きやすい状況でした。 今回の改定はここへの対処です。 --- ## 4）6 か月定着の質的評価が弱い 6 か月継続は最低ラインですが、 ・超短時間就労 ・支援付き名目就労 などでも条件を満たすケースがあり、 本当の意味での一般就労かどうかという議論がありました。 --- # 3. 改善点（今回改定の評価） 年間就職者数を定員上限とした点は大きな是正です。 ・数合わせ型運用 ・同一利用者回転モデル を抑制する効果があります。 また、過去 3 年算定者の明確化により、 事業所をまたいだ多重算定への歯止めが強化されました。 --- # 4. まだ残る制度上の課題（専門的論点） ## 課題 1 短期就労ビジネスの可能性 6 か月基準だけでは、 ・7 か月で退職 ・再利用 という構造は完全には防げません。	

	改善案としては、 ・1 年以上定着を別加算にする ・離職率ペナルティ導入 などが考えられます。 --- ## 課題 2 自治体判断のばらつき 「やむを得ない退職」の判断が自治体に委ねられており、 ・ハラスメント認定 ・体調理由 などで地域差が出る可能性があります。 --- ## 課題 3 支援の質評価が弱い 現行制度は成果数値中心ですが、本来重要なのは、 ・職場定着支援 ・ジョブコーチ支援 ・企業側環境調整 です。 --- # 5. 制度的教訓（制度論として） 報道では、 ・就職実績の水増し疑惑 ・不適切な算定 ・過大請求 などが指摘され、制度の監査強化議論につながりました。 制度上の教訓は次の 3 点です。	

	1. 成果報酬型はモラルハザードが起きやすい 2. データ連携不足が不正検知を遅らせる 3. 監査は事後対応になりやすい --- # 6. 制度の穴を防ぐ本質的な改善策（政策提言レベル） ・マイナンバー連動の算定履歴管理 利用者単位で就労加算履歴や離職履歴を全国一元管理 ・定着率連動報酬への移行 例：6 か月は小加算、12 か月は本加算、24 か月は高評価 ・離職率が高い事業所は加算減算 成果の質を担保 ・企業側評価の導入 支援満足度や定着支援評価を指標化 --- # まとめ（重要ポイント） 今回の見直しは、 明らかな制度の穴（人数上限なし、回転算定）をふさいだ点で大きな前進です。 ただし本質的には、 人数評価型報酬そのものが限界に来ている という見方もあります。	
6	8 ページ　2(2)就労移行支援 B 型の基本報酬区分の基準の見直し ## ■ 見直し前に戻すべきという意見の理由 次のような現場の声は実際によくあります。 ・実人数で割る方がシンプルで分かりやすい	

	・平均利用者数方式だと、見かけの工賃が上がりすぎる場合がある ・経営実態とズレると感じる事業所もある ・評価が制度に左右され、努力が見えにくいという不満 特に「しっかり通所できる利用者が多い事業所」ほど、旧方式の方が公平だと感じやすい傾向があります。 --- ## ■ 見直し後を維持すべきという考え方 今回の改定の背景はここが大きいです。 ・重度者や体調変動がある人を受け入れる事業所が不利にならないようにする ・「働ける人だけ集めた方が評価が上がる」という構造を緩和する ・福祉的役割を評価する 旧方式は、利用日数が少ない人を多く受け入れるほど平均工賃が下がりやすく、重度支援をするほど不利という問題が指摘されていました。 --- ## ■ 本当の論点（戻すかどうかより重要） 現場的には、次の視点が核心です。 ・数字が実態を正しく反映しているか ・事業所間の不公平が生まれていないか ・支援の質ではなく「計算方法」で評価が変わっていないか つまり、制度の目的が「工賃の実力評価」なのか「支援配慮評価」なのか、ここをどう考えるかで答えが変わります。 --- ## ■ 個人的に多い現実的な結論（現場議論） 現場では「完全に旧に戻す」というより、次のような意見が多いです。	

	・新算定は維持しつつ補正を入れる ・平均利用者数に上限や下限を設ける ・実人数指標も併記する つまり「二本立て評価」に近い形です。	
7	別紙　7 ページ　2(1)就労移行支援体制加算の見直し 7 ページ　2(1)就労移行支援体制加算の見直し ## パブリックコメント（意見書）案（長文） 本見直し（就労移行支援体制加算の適正化）について、制度趣旨に沿った運用を確保する観点から賛成します。就労継続支援 A 型等から一般就労へ移行し、一定期間の定着に至った成果を適切に評価する仕組み自体は重要であり、真に利用者の就労定着を支える事業所が報われる制度であるべきです。一方で、同一利用者の離転職を繰り返す形で「就職者数」を積み上げ、加算を反復的に算定できてしまう余地があるならば、それは本来の目的（定着支援の質の向上）から逸脱し、制度全体への信頼を損ないます。 今回提示されている、(1)一事業所で算定可能な年間就職者数に定員数の上限を設けること、(2)過去 3 年間の算定実績の対象を他事業所分も含めて明確化し、原則算定不可とすること（ただしハラスメント等やむを得ない事情がある場合など、市町村長が適当と認める者を除く）については、いわゆる「回転ドア」的な算定を抑制する合理的な措置であり、適正化として評価します。 ただし、実効性を担保し、同種の不適切事案を再発させないためには、制度設計の補強と運用面の穴ふさぎを併せて進める必要があります。以下、追加で明確化・導入を検討していただきたい点を述べます。 ---	

	### 1. 関連会社・グループ企業への就職の透明化と重点確認 一般就労への移行であっても、就職先が事業者の関連会社や同一グループ内企業である場合、外形上は一般就労に見えても、実態として循環を作りやすい構造になり得ます。したがって、就職先が関連会社等であるかどうかを行政が判断できるよう、少なくとも以下を標準化してください。 ・就職先企業の基本情報（法人番号等を含む）の提出・記録を必須化 ・事業者（または運営法人）との資本関係・役員兼務・グループ関係の有無の申告を必須化 ・関連会社等への就職が一定割合を超える場合や、特定企業への就職が偏在する場合は、自動的に重点確認（実地確認・追加資料提出）対象とする これにより、真に外部労働市場での定着を支援している事業所と、グループ内循環に近い構造を持つケースを区別しやすくなり、制度の信頼性が高まります。 --- ### 2. 証憑（エビデンス）の標準化と突合ルールの明確化 「6 か月以上就労継続」等の要件は、形式確認だけでは不十分であり、実態を裏づける標準的な証憑が不可欠です。自治体や指定権者によって確認水準がばらつくと、運用の隙が生まれます。全国で最低限の必須証憑セット（例：雇用契約書、出勤実績、賃金支払い記録、社会保険加入・喪失情報、本人同意に基づく確認書類等）を定め、提出・保存・確認の標準手順を明確化してください。 また、虚偽や不正の温床になりやすいのは「書類は整っているが実態が薄い」ケースです。疑義がある場合の関係機関への照会、自治体間連	

	携、本人への確認など、突合・裏取りのプロセスを例外的対応ではなく、一定の条件下では必須の手続として位置づけることが望ましいと考えます。 --- ### 3. データによる回転ドア検知と監査資源の重点配分 行政の監査・指導には限界があるため、データで異常パターンを早期に検知し、監査資源を重点投入できる仕組みが重要です。例えば以下のようなパターンは、制度趣旨からの逸脱を示すシグナルとなり得ます。 ・同一利用者の「就職→離職→再利用→再就職」の周期が短い ・毎年度、就職者数が定員上限に張り付く ・特定企業への就職が突出する、関連会社就職比率が高い ・離職率や短期離職が高水準で継続する こうした指標を用いて、指定権者が早期に要注意を把握し、追加資料提出や実地確認へつなげるルール（アラート基準）を整備していただきたいです。これにより、真面目に支援を行う事業者への過度な負担を避けつつ、不適切な事業者の早期是正が可能になります。 --- ### 4. 例外規定（ハラスメント等）の適正運用と濫用防止 今回、やむを得ない事情（ハラスメント等）による退職など、市町村長が適当と認める者を除外する取り扱いを明確化する方向性は、被害者保護の観点から必要です。一方で、例外規定は運用が緩いと濫用され、抜け道となり得ます。例外判断の透明性と一貫性を担保するため、以下の点を明確化してください。 ・例外適用の要件・必要資料（本人申立て、状況の客観資料、支援記録等）	

	・市町村長判断の記録化（判断理由・根拠の保存、後日の検証可能性） ・例外の件数が突出する事業所に対する重点確認 被害者救済と濫用防止を両立させるためにも、「例外を設けるだけ」ではなく、「例外が適正に機能する運用設計」を同時に整えることが不可欠です。 --- ### 5. （中長期論点）評価を回数から定着の質へ誘導 今回の適正化で回転ドア型の算定余地を狭めることは重要ですが、さらに中長期的には、成果評価を「就職者数のカウント」から「定着の質・持続性」に寄せていくことが望ましいと考えます。短期の在籍だけで評価が増える設計は、構造的に歪みを生みやすいため、定着期間に応じた段階評価や、短期離職の多寡を反映する調整（減衰）など、インセンティブを長く働ける支援へ向ける議論を進めていただきたいです。 --- ## 結び 以上のとおり、本見直し案には賛成します。あわせて、制度の信頼性と公平性を高め、真に利用者の一般就労定着を支える事業所が評価されるよう、(1)関連会社就職の透明化、(2)証憑の標準化と突合、(3)データ検知による重点監査、(4)例外規定の濫用防止を一体として実装・明確化することを強く要望します。制度の穴を塞ぐことは、財源の適正使用に資するだけでなく、現場で誠実に支援を行う事業者と利用者を守り、障害福祉サービス全体への信頼を回復・維持する上でも極めて重要です。	
8	別紙　7ページ　2(1)就労移行支援体制加算の見直し --- ### 1 制度趣旨とのずれ（問題点）	

	本制度は、就労継続支援A型等から一般就労へ移行し、6か月以上定着した実績を、継続支援体制として評価する仕組みである。しかしながら、同一利用者がA型事業所と一般企業の間で離転職を繰り返し、その都度「就職者数」として計上される可能性がある運用が指摘されている。 #### 問題の本質（インセンティブのゆがみ） ・定着の質よりも人数のカウントが評価されやすい構造 6か月の定着を満たせば、同一人物であっても再就職として再計上される余地が生じる。 ・いわゆる回転ドア型の運用を誘発する可能性 退職、再利用、再就職の循環が制度設計上起こり得る。 ・自治体側の確認負担の大きさ 就職先、定着実態、退職理由、関連会社の有無などを総合的に確認しなければ、形式的な6か月在籍のみが評価される恐れがある。 --- ### 2 報道事案が示した制度上の課題 報道では、就労継続支援A型事業所において加算金の過大受給が疑われる事案が取り上げられている。厚生労働大臣会見でも、同一利用者の離転職を繰り返して加算を取得することは制度趣旨に沿わない旨が述べられている。 #### 想定される制度上の主な穴 1 同一人物の再就職が別カウントとして扱われ得る点 2 グループ企業等を就職先とすることで循環構造が形成される可能性 3 自治体間で過去算定歴を即時に確認しにくい点 4 6か月定着の実態確認が形式的になりやすい点	

	--- ### 3 今回見直し案の改善ポイント #### 改善点 A 年間就職者数に定員上限を設定 算定可能な就職者数を事業所定員までに制限することで、人数の過度な積み上げを抑制する。 #### 改善点 B 過去 3 年間の算定歴確認の明確化 他事業所での算定歴も含めて確認対象とし、原則として再算定を不可とする。ただし、ハラスメント等のやむを得ない事情がある場合は、市町村長の判断により例外を認める。 --- ### 4 なお残り得る課題と追加的な改善案 #### 4-1 関連会社就職の透明化 就職先企業の法人番号や資本関係の届出を義務化し、関連会社への就職は別枠管理や重点監査対象とする。 #### 4-2 定着評価の質的転換 6 か月のみでなく 12 か月や 18 か月など長期定着をより評価する仕組みにする。短期離職率が高い事業所については翌年度の加算評価を調整する。 #### 4-3 証拠書類の標準化 雇用契約書、賃金台帳、出勤記録、社会保険情報などの最低限必要な証憑を全国統一し、自治体間での情報連携を強化する。 #### 4-4 データ分析による監査の重点化 短期間での再就職の繰り返し、特定企業への偏り、定員上限への張り付きなどのパターンを自動的に検知し、実地監査につなげる。 #### 4-5 例外規定の厳格運用	

	退職理由について本人申立だけでなく第三者情報も踏まえて確認し、市町村長判断の根拠を記録として残す。 --- ### 5 まとめ 今回の改正案は、同一利用者の離転職を繰り返して加算を積み上げる運用に対して、直接的な抑制効果が期待される。ただし、実効性を高めるためには、関連会社の透明化、証憑確認の強化、データ監視、例外規定の厳格な運用を併せて進めることが重要である。 ---	
９	--- おっしゃっている論点は、いま現場でよく出ている「B 型の評価体系が実態に合っていない」問題ですね。 整理すると、あなたの挙げている改革案は大きく３つの方向性があります。 --- 1 目標工賃達成指導員配置加算の見直し（89 単位など） 現場側の主張として多い理由 ・工賃向上は「支援密度」が高いほど成果が出やすい ・しかし現行報酬では人員配置のコストが見合いにくい ・特に地方（島根のような地域）では企業数が少なく、営業やマッチングに人手が必要 単位数を戻す・引き上げる議論は、「工賃向上を本気で政策目標にするなら必要」というロジックです。 --- 2 施設外就労加算（100 単位）の復活	

	なぜ求められているか ・施設外就労は一般就労に近い経験になる ・地域企業との接点が増える ・利用者の社会参加感が高い ただし行政側は過去に、 ・名ばかり施設外就労 ・工賃が低いまま外に出すだけ という問題を警戒して縮小した経緯があります。 もし復活するなら、 ・実績評価（時間、工賃、移行率） ・企業側評価 などの条件付きになる可能性が高いです。 --- 3 B型もA型のような「スコア方式」にする案 これはかなり大きな制度改革になります。 メリット ・感覚的な評価から数値評価へ ・支援の質を比較しやすい ・本気で工賃を上げている事業所が評価されやすい 懸念（厚労省側が慎重な理由） ・B型は「雇用契約なし」が前提 ・重度利用者が多い事業所が不利になる恐れ ・地域格差（都市と地方）が拡大 A型と同じスコアはそのままでは難しく、「B型専用スコア」になる可能性が高いです。	

	--- 現実的にあり得そうな抜本改革の方向（制度側の流れ） 今の議論の流れを見ると、次の形が一番現実的です。 工賃額だけではなく ・施設外就労率 ・地域連携 ・利用日数配慮 などを入れた複合スコア化。 重度受入れ係数（ハンデ補正）。 平均利用者数方式（新計算式）と連動。 --- 正直なところ（現場感覚） 小手先の単位調整ではもう限界という声は全国的に増えています。 特にB型は今、 ・福祉型デイサービス化している所 ・本気で就労支援している所 の差が制度上見えにくいのが問題です。 制度改正の議論で実際に通りやすい厚労省目線の現実路線として整理します。 ポイントは「急激な制度変更ではなく、既存制度の延長線で合理化する」ことです。 --- 就労継続支援B型に関する現実的改革案（厚労省目線） 1 評価体系は「A型と同一」ではなく「B型専用スコア方式」を導入 提案内容	

	A 型のスコアをそのまま導入するのではなく、以下の複合指標による評価制度を段階的に導入する。 ・平均工賃月額（現行指標の継続） ・工賃上昇率（前年比） ・施設外就労実施率 ・地域企業連携数 ・利用者の多様性（重度受入れ係数） 厚労省側メリット ・雇用ではないという B 型の制度趣旨を維持 ・地方や重度対応事業所への配慮が可能 ・A 型との過度な競争を回避 完全スコア化ではなく、加算連動型スコアから開始が現実的です。 --- 2 目標工賃達成指導員配置加算の機能強化（単位数は段階的調整） 提案内容 単純な単位復活ではなく、 ・工賃上昇率 ・企業開拓実績 ・施設外就労拡大 などの成果指標を一部連動させる。 理由 財政的に「単位だけ戻す」は通りにくいため、成果連動型へ再設計することで財務省への説明がしやすい。 --- 3 施設外就労加算の条件付き復活	

	提案内容 旧来の一律 100 単位ではなく、段階制とする。 例 ・企業契約あり ・一定時間以上実施 ・最低工賃水準確保 などの条件を満たす場合に加算。 厚労省的ロジック 過去の問題（名ばかり施設外就労）を回避しながら、一般就労に近い支援を評価できる。 --- 4 重度受入れ事業所への補正係数導入 提案内容 平均工賃だけでは評価しない仕組みを強化。 ・利用日数が少ない方 ・支援区分が高い方 を多く受け入れる場合は、評価指数を補正。 背景 現在の平均工賃評価は、重度受入れ事業所ほど不利になりやすい。 これは厚労省も認識しており、議論が通りやすい部分です。 --- 5 平均利用者数方式との連動（既存改定の延長） あなたが触れていた新算定方式の方向性を活かし、 ・実人数ではなく平均利用者数 ・支援実態に応じた評価	

	をさらに進める。 「既に始まっている改革の強化」という形にすると採用されやすいです。 --- ・新制度ではなく既存制度の改善 ・財政増ではなく評価方法の見直し ・重度支援と就労支援の両立 ・不正対策を前提にしている つまり、「改革」ではなく「制度の精緻化」という言い方が重要です。 ---	
10	別紙　7ページ　2(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の主な抜け穴（制度上の弱点） 1 離転職の繰り返しカウント問題 ● どんな構造か A型事業所 一般企業 を短期間で行き来した場合でも 就職のたびに「就職者数」として計上できてしまうケース ● なぜ問題？ 本来は「長期定着」を評価する制度なのに 人数だけ増やせば加算につながる構造になりやすい。 ※近年の報道でもこの点が指摘され、見直し議論の大きな背景になっています。 2 関連会社・グループ企業利用による形式的就職 ● 想定されるパターン グループ内企業に一旦雇用 短期で離職 → 再度就職扱い	

	● 制度上の盲点 就職先の独立性や実態が評価項目に十分入っていない場合 「実質内部循環」でも成果として見える 実態より成果が多く見える可能性 3 就職“質”より就職“数”が評価されやすい ● 現行評価の特徴 前年度の就職者数が加算算定の軸 ● 現場で起きがちな現象 長期定着支援より 短期就職を増やす方が評価上有利になる恐れ 支援の方向性が制度インセンティブに引っ張られる。 4 定着確認の証憑のばらつき ● 現状 定着の確認方法が自治体・事業所ごとに差 客観データが弱い場合もある ● 抜け穴になり得る点 実態確認が難しく 曖昧な運用が残りやすい 5 小規模地域での構造的グレーゾーン （※島根のような地方では特に議論される論点） 企業数が少なく就職先が固定化 結果として同じ企業との往復が起きやすい 不正意図がなくても 制度上「繰り返しカウント」に見えてしまう場合もある。 ■ 厚労省が現在ふさごうとしている方向性（議論ベース）	

	最近の見直し案や論点整理を見ると、穴ふさぎの方向は大きく 4 つです。 1 同一利用者のカウント制限 一定期間内は重複算定不可など 2 関連会社の透明化 グループ企業への就職は情報開示強化 3 定着期間重視へのシフト 「就職人数」→「定着率・期間」へ評価軸移行 4 データ監視（行政側） 離転職頻度などの異常値検知 ■ 現場目線でよく言われる“本当の課題” 抜け穴はありますが、同時に現場からはこういう声もあります。 地方は企業が少ないので同じ会社になるのは自然 不安定就労の人ほど離転職は起きやすい 厳格化しすぎると本当に支援している事業所まで不利 つまり 不正対策 と 現場実態への配慮 のバランスが最大の論点です。	
11	7 ページ　2(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の「現実的な穴ふさぎ」設計案 ## 1 同一利用者の「短期カウント制限」を入れる（ただし一律禁止にしない） ### ● ポイント	

	完全禁止ではなく **クーリング期間方式** にするのが現実的です。 ### ● 例（行政が採りやすい形） * 同一利用者について * 一般就労 → 離職 → 再就職 の場合、 **6 か月未満の再就職は就職者数に算入しない** （ただし定着 6 か月達成時は算入可） ### ● なぜ通りやすい？ * 不正対策になる * でも地方の実情（離転職が多い）も否定しない 「禁止」ではなく「評価タイミングを遅らせる」設計が現実路線。 --- ## 2 関連会社就職は「減点」ではなく“透明化”にする 現場が一番嫌がるのは「関連会社＝全部 NG」ですが、 厚労省もそこまでは現実的ではありません。 ### ● 実務的な穴ふさぎ グループ企業就職は算定可能 ただし以下を必須化： * 資本関係の申告 * 就労実態（勤務表・給与台帳）の確認 * 業務内容の第三者説明可能性 ### ● なぜこれが現実的？ 地方では企業が限られるため、 関連企業を完全排除すると就労先が消えます。	

	禁止ではなく“見える化”が行政が採りやすい。 --- ## 3 「就職数」偏重をやめ、軽く“定着重み付け”を追加 制度を大改造すると改定が止まるので、 スコア方式 ではなく **加算内での係数調整**が現実的。 ### ● 例（実務的） * 就職1件＝1.0 * 6か月定着＝1.2 * 12か月定着＝1.5 ### ● 効果 * 短期就職の乱発が意味を持たなくなる * でも既存制度を壊さない --- ## 4 定着証憑は“標準様式”だけ追加する（監査強化ではない） ここは重要です。 行政は監査強化より **様式統一**を好みます。 ### ● 現実的な案 * 定着確認チェックシート（全国共通） * 企業側署名欄 * 支援記録欄 だけ導入。 ### ● なぜこれが通りやすい？	

	監査人員を増やさなくても 書類の質だけ上がるから。 --- ## 5 地方配慮ルール（島根のような地域で重要） これは実はかなり“通りやすい論点”です。 ### ● 例 同一企業への再就職でも * 地域の求人倍率が一定以下 * 障害者雇用企業数が少ない地域 の場合は **例外的にカウント可能** ### ● 政策的メリット * 地方議員・自治体が支持しやすい * 制度が「都市前提」になるのを防げる --- # ■ 厚労省が実際に採りやすい設計まとめ（超重要） もし行政視点で“通す”なら、 強い規制 ではなく 評価タイミング調整 情報開示 様式統一 軽い係数変更 この組み合わせが一番現実的です。 ---	

	# ■ 本質的なポイント（制度設計の核心） 今回の議論って実は 「不正を潰す」ではなく **インセンティブの向きを少し変える** これなんです。 強く縛ると現場が止まるし、 緩いままだと制度が崩れる。 だから厚労省は * 就職数評価は残す * でも定着が自然に得になる設計 に寄せてきています。	
12	--- # 就労移行支援体制加算（就労継続支援 A 型における同趣旨加算）の不正事案を受けた制度見直しについて 就労移行支援体制加算（ならびに就労継続支援 A 型における同趣旨の加算）については、2025 年 11 月、特定地域に所在する複数事業所を有する法人グループにおいて、数十億円規模の過大請求及び不正受給の疑いが報道されたことを契機として、制度の抜本的見直し及び厳格化が進められている。 --- ## 1 不正の背景及び手法（いわゆる「就職ループ」） ### （1）手法の概要 ・就労継続支援 A 型事業所の利用者を、関連会社等の一般企業へ一旦就職させる ・一定期間（例 6 か月）雇用を継続させ、加算要件を充足させる	

	・その後、再びA型事業所へ戻す ・これを短期間で繰り返す ### （2）問題の構造 ・実質的な職業的自立や長期定着を伴わないにもかかわらず ・加算要件のみを形式的に満たすことで報酬を積み上げる ・いわゆる「囲い込み」による循環構造が疑われた ### （3）規模 ・当該法人グループ全体で数十億円規模の過大請求の可能性が指摘された --- ## 2 令和6年度（2024年度）報酬改定における厳格化措置 本事案を受け、厚生労働省は制度趣旨の明確化及び算定要件の厳格化を実施した。 ### （1）いわゆる「3年ルール」の導入 ・過去3年以内に同一利用者について当該加算を算定した場合 原則として再算定は認められない ### （2）例外規定の限定 ・ハラスメント等のやむを得ない事情による退職を除き ・短期離転職の繰り返しは算定対象外とする ### （3）制度趣旨に基づく判断の明確化 ・制度目的（安定的な一般就労への移行）に照らし ・形式的要件の充足のみでは認められない運用を明確化 --- ## 3 今後の制度見直しの方向性 ### （1）2026年4月以降のさらなる厳格化	

	・算定要件の再整理 ・実質的な就労定着評価への重点化 ### （2）上限設定の検討 ・事業所規模に応じた算定人数の制限 ・加算額の総額上限の導入 ### （3）実態調査の強化 ・監査体制の強化 ・関連企業間の雇用実態確認の厳格化 ・全国的な構造的リスクの点検 --- ## 制度的示唆 本事案は、障害者の職業的自立支援という制度本来の趣旨から逸脱した形式的就労循環による加算算定リスクを顕在化させたものである。 今後は、以下の観点から制度の信頼性確保が求められる。 ・実質的な長期定着評価 ・企業の独立性確認 ・循環雇用の制限 ・成果と報酬の連動性の強化 ---	
13	令和８年度障害福祉サービス等報酬改定に関する意見 １．意見の趣旨 令和８年度障害福祉サービス等報酬改定において示されている「月１万円の賃上げ」および「生産性向上による月 0.3 万円の上乗せ」について、国の説明と実際の交付率との間に大きな乖離が生じている。	

	この乖離は、障害福祉従事者の処遇改善の実効性を損なうだけでなく、事業所の説明負担や経営判断にも深刻な影響を与えている。 ついては、交付率の再検討、制度設計の簡素化、資料表現の改善を求める。 ２．国の説明と実態の乖離について （１）「月１万円」の賃上げに実質的に到達しない交付率 令和７年度「障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業」の交付率を基準（処遇改善加算１の取得を基本）に比較すると、令和８年６月以降の処遇改善加算の交付率は以下のとおりである。 ・全事業平均：マイナス 0.73% （障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業交付率１ケ月当たり平均 2.8% →令和８年６月以降交付率上乗せ平均 2.07%） ・入所施設・短期入所・療養介護　　マイナス 1.0% ・自立訓練（機能訓練・生活訓練）　マイナス 1.23% ・計画相談支援　　マイナス 2.73% この結果、国が示す「月１万円の賃上げ水準」には届かず、実質的には国の説明額の約６割程度にとどまる。 （２）生産性向上による上乗せも「1%」に満たない 生産性向上の取り組みを行い、加算を取得しても ・居宅介護系以外は 1%に届かず ・全事業平均 0.64% ・相談支援は 上乗せ加算なし となっており、国が示す「月 0.3 万円（1%）」の上乗せには実質的に到達しない。 （３）「定期昇給 0.6 万円込み」という表現が誤解を生む	

	国の資料では「最大 1.9 万円（定期昇給 0.6 万円込み）」と記載されているが、 ・定期昇給は事業所の経営努力によるもの ・基本報酬の増額がない ・物価高騰等により昇給を見送らざるを得ない事業所も存在する この点が資料上明確に示されていないため、国が昇給分を保障するかのような誤解が生じている。 （４）国の資料と実際の交付額の乖離が現場に負担を生む 国のリーフレット等では期待を持たせる表現が多いが、実際の交付額は大きく下回るため、 ・従事者の落胆 ・事業所による説明負担の増大 ・経営者・管理者の精神的負担 が顕著であり、現場の信頼を損なう結果となっている。 ３．改善を求める事項 （１）令和 8 年 6 月以降の交付率の再検討 国が示す賃上げ額（1 万円＋0.3 万円）に実際の交付率が到達するよう、交付率のさらなる上乗せを求める。 （２）処遇改善の算定方式の簡素化 現行の処遇改善加算は、 ・事業種別、 ・稼働率 ・利用者数 等に大きく左右され、安定した賃上げが困難である。	

	従事者に確実に届く仕組みとして、職員数・常勤／非常勤に応じた一定額支給方式など、シンプルで公平性の高い制度への見直しを求める。 （３）資料・広報における表現の改善 従事者に過度な期待を与えないよう、 ・実際の交付額に即した金額表示 ・定期昇給が事業所負担である旨の明記 等の改善を求める。 ４．終わりに 障害福祉分野は深刻な人材不足に直面しており、処遇改善は喫緊の課題である。 しかし、国の説明と実際の交付額に乖離がある現状では、 ・従事者の処遇改善 ・人材確保 ・事業継続 のいずれも十分に達成されない。 現場の実態に即した制度設計と、誤解を生まない情報提供を強く求める。 当事者のため従事者のためにより良い制度になることを願っております。 より良い改善に向けてのご検討を、どうぞよろしくお願いいたします。	
14	改正案を支持しますが、障害福祉サービスの報酬改定を機に、働かせ過ぎを防ぎ、働けない・働きたくない人の生活保証を強化すべきです。 社会生活支援は重要ですが、一方で働かせ過ぎもよくないと思います。 障害ではないまでも心の病気はなかなか理解されず、本人が働きたいからと言って働かせていいわけではありません。働けない・働きたくない	

	人がダメな訳ではなく、それも一つの選択として生活を保証すべきです。それでないと格差は広がるばかりです。報酬改定で就労継続支援の報酬を大幅に引き上げ、事業所の経営を安定させつつ、強制的な就労圧力をなくすルールを追加してください。居宅介護・グループホームの報酬を優先的に強化し、生活支援を充実させてください。これで、すべての障害者が安心して自分らしい生活を送れます。改正案に反映を強く求めます。	
15	7ページ　2(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の見直しに関する意見（制度運用上の論点整理） １．意見提出の趣旨 本意見は、就労移行支援体制加算の見直しについて、特定の事業者や個別事例を評価するものではなく、制度設計および運用上の課題を整理し、今後のより適切な制度運用に資することを目的として提出するものである。 ２．現行制度における主な課題 （１）就職者数偏重の評価構造について 従来の制度では、就職者数および一定期間の定着者数が主な成果指標となっていた。その結果、短期間で離職した場合であっても実績として計上される可能性があり、長期的な職業定着の促進という本来の目的よりも、人数確保に重点が置かれやすい構造となっていたと考えられる。 （２）同一利用者の離転職の繰り返しに伴う算定の課題 利用者が短期間で離職し再利用を繰り返す場合、制度上は複数回の加算算定が生じ得る余地があり、安定就労の促進という制度趣旨との整合性について検討の余地がある。 （３）自治体による確認業務の負担	本命令に対する賛成の御意見として承りました。

	事業所間をまたいだ算定履歴、実際の就労期間、退職理由等について自治体が把握することは実務上容易ではなく、確認体制の強化が課題であったと認識している。 ３．制度構造上の論点 （１）人数評価型指標の限界 就職人数を中心とした評価は、支援の質よりも量的成果を優先させる可能性がある。定着率や就労継続年数など、質的指標の導入が望ましいと考える。 （２）事業所間情報連携の不足 同一利用者の算定履歴を横断的に把握しにくい制度設計であったことから、多重算定の確認が困難であった点は改善が必要である。 （３）年間実績と定員の関係 過去の制度では定員数に対する年間就職者数の上限が明確でなく、実態以上の成果として評価され得る構造が存在していた。 （４）定着評価の在り方 六か月定着は一定の目安ではあるが、就労時間や支援内容の実態を踏まえた評価の在り方について、さらなる検討が求められる。 ４．今回の見直しに対する評価 年間就職者数を定員の範囲内とする整理および過去算定履歴の明確化は、制度の透明性向上および適正化の観点から一定の前進であると考える。 ５．今後の検討に関する提案 （１）長期定着を重視した報酬体系の検討 六か月定着のみならず、一年以上の継続就労等を評価する段階的な加算制度の検討が望ましい。	

	（２）データ連携の強化 利用者単位での算定履歴や就労履歴を自治体間で共有可能な仕組みを整備することで、確認業務の効率化と不適切算定の防止につながると考える。 （３）支援の質に関する評価指標の導入 職場定着支援、企業側との調整、ジョブコーチ支援等の実践的な支援内容を評価指標として取り入れることが、制度本来の目的達成に資する。 ６．結び 今回の見直しは、従来指摘されてきた制度上の課題に一定の対応を図るものであり評価できる。一方で、人数中心の成果評価には限界も見られるため、今後は長期定着および支援の質を重視した制度設計へと段階的に移行していくことを期待する。	
16	別紙　7ページ　2(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の見直しに関する意見（現実的運用改善の観点から） 本見直しの方向性については、制度趣旨である「一般就労への移行及び職場定着の質の向上」を担保しつつ、就職者数の形式的な積み上げを抑制し、真に利用者の利益に資する支援体制を評価する観点から、適正化の必要性に賛同するものである。一方で、地方部を含む現場実態においては、企業数の制約や利用者の障害特性等により、離転職や同一地域内での就職が一定程度生じることは不可避であり、過度に画一的な規制は支援機能の萎縮を招く懸念がある。そのため、制度の骨格を大きく変更するのではなく、運用の透明性向上及び算定基準の明確化による「段階的な適正化」を図ることが望ましい。	ご意見として承ります。 なお、第一に記載されている「利用者本人の責によらない事情については例外的取扱を設ける」という部分につきまして、今回の見直しにより、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が上限となりますが、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くこととしております。

	具体的には、第一に、同一利用者の短期離転職が繰り返し就職実績として算定されることを防止する観点から、一定期間内の再就職については原則として就職者数への再算入を制限する取扱いを明確化することが適当と考える。ただし、企業倒産、契約満了、医療的理由等、利用者本人の責によらない事情については例外的取扱いを設けるなど、現場の柔軟な支援を阻害しない設計が求められる。 第二に、関連法人又は資本関係を有する企業への就職については、一律の制限ではなく、情報開示の充実による透明性確保が現実的である。例えば、役員の兼務状況、雇用条件、実際の勤務実態等について様式化された届出を求めることで、制度趣旨に沿った運用を担保しつつ、地域雇用の実情にも配慮した運用が可能となる。 第三に、評価指標については、就職者数を基本とする現行枠組みを維持しつつ、一定期間の定着率を補助的に勘案する仕組みを段階的に導入することが望ましい。急激な算定方法の変更は事業所運営に大きな影響を及ぼす可能性があるため、現行制度との連続性を確保した緩やかな見直しが現実的である。 第四に、就労定着確認に係る証憑書類について、全国的な標準様式を示すことにより、自治体間の運用差を縮小し、監査・指導の効率化を図ることが期待される。事業所の事務負担を過度に増加させない範囲で、最低限の確認項目を統一的に整理することが有効と考える。 第五に、行政によるデータモニタリングについては、事業所への新たな規制としてではなく、離転職頻度や同一企業比率等の統計的傾向を把握する「確認的運用」として位置付けることが望ましい。異常値が認められた場合に個別確認を行う仕組みとすることで、現場の裁量を尊重しつつ制度への信頼性を高めることができる。	

	以上のように、制度趣旨を損なう運用上の課題に対応しつつも、地域特性や利用者の多様な就労経路を踏まえた現実的な運用改善を段階的に進めることが、持続可能な制度設計につながるものと考える。引き続き、利用者の就労定着という本来目的に立脚した評価体系となるよう、慎重かつ実効性のある見直しを求める。	
17	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　前倒しでの基本報酬の引き下げには断固反対です。 理由 1、令和６年度の報酬改定時、平均工賃算定方法の見直しをしたことで想定以上に報酬区分が上がった事業所が多かったことが見直しの理由の一つになっているが、その時の改定チームの方々の考えを否定することになりませんか？少なくとも８年度はそのまま据え置き、９年度以降について新たに協議をしていただきたい。 理由 2、社会福祉事業費が近年増加し、中でも B 型事業所において事業所が増え、事業費が増え続けていることも B 型の基本報酬減額について発案されたことについて。 （1）B 型事業所が増えたことは、営利会社でも参入できるよう国が制度を変えたからであり、営利企業は利益が出なければ成り立たないので、儲け主義にならざるを得ない状況はあるのでは？それを規制することは国の責任であり、真面目に福祉事業に取り組んでいる事業所にとっては、迷惑な話です。 （2）毎年最低賃金が相当引き上げられていること及び歯止めのない物価高騰により、人件費そのほかの事業費が増加しており、B 型事業所のみならず経費の増加に至ることは当たり前のことで、それも事業所の責任ではありません。利用者の支援に関わる障がい福祉の職員の処遇を改善し、事業の継続を図る為、毎年給料表を改正し、初任給を上げ、働き方	平均工賃月額の算定方式の見直しにより、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ったものになります。 見直しに当たっては、その影響が過度なものとならないよう、 ・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も、その影響が一定の範囲内に収まるよう配慮し、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 という措置を講じております。

	改革に対応し、就業規則を大幅に改正してきています。それでも職員の給与は他の職種の給与とは格段に少ないため求人しても応募者がいない状況です。 （3）働き方改革で、「残業はしない、年休は十分に取りたい、休日出勤もしたくない」という職員が増えている中、利用者の手厚い支援、工賃向上に尽力しようとすると基準以上に職員を雇い入れする必要があり、人件費がますます増加することになります。工賃による報酬区分の決め方にも大いに問題があると考えます。工賃向上は職員一丸となって頑張っていますが、冷え切った市場、過疎地での販売活動には限度があり、職員や利用者の負担が増え、事業所全体が疲弊することになります。 何度も言います。利用者工賃の少ないことや、事業費の増加は事業所の責任ではありません。基本報酬を上げても下げることは断固反対です。 事業所の現状を説明します。 この３年間赤字決算でした。８年度も赤字予算を組みました。予算会議の前日に改定の公示があったが、会議に間に合わず７年度の報酬のままで予算を立てました。このままこの案が施行されると、年間約７０万の報酬が減額となりどうしたらよいのか途方に暮れるばかりです。	
18	１．「２（２）就労継続支援Ｂ型の基本報酬区分の基準の見直し」における平均工賃区分の確認 別紙 p16 就労継続支援Ｂ型サービス費（III）かつ定員６１人以上８０人以下の場合のみ、「（Ｃ） 平均工賃月額が３万円以上３万３千円未満の場合」と「（四） 平均工賃月額が２万８千円以上３万円未満の場合」とで区分が分かれています。	１．就労継続支援Ｂ型サービス費（Ⅲ）かつ定員 61 人以上 80 人以下の場合は、（Ｃ）もしくは（四）いずれかの区分で算定する必要があります。

	それ以外のサービス費・定員区分においては「（Ｃ・四）　平均工賃月額が２万８千円以上３万３千円未満の場合」でひとつの共通した区分が記載されていますが、就労継続支援Ｂ型サービス費（III）かつ定員６１人以上８０人以下の場合は、（C・四）の区分ではなく、（C）もしくは（四）いずれかの区分で算定する必要がある、という理解で相違ないでしょうか。 ２．「２（３）応急的な報酬単価の特例」における介護給付費等単位数サービスコード体系に関する確認 別紙 p19？26 本特例が追加されることによって、対象サービスの報酬算定構造が変更となると思います。 報酬算定構造は公開されておりますが、実際のサービスコード体系がどのようなイメージとなるか早い段階で知りたいです。 以下 A？C のうち、どのイメージが近いでしょうか？ A. 既存の「身体拘束廃止未実施減算」等と近い扱いとなり、1 月毎に 1 回算定するようなサービスコードが 1 件追加される B. 既存の「地方公共団体が設置する〇〇事業所」等と近い扱いとなり、1 日当たり・実際の利用単位で単位数を決定するように、各基本報酬ごとに特例措置を適用する場合のサービスコードが追加される C. それ以外 ３．「２（３）応急的な報酬単価の特例」に関する開所済みの事業所の取扱い 別紙 p19	２．Ａを想定しております。 ３．就労移行支援と同じ指定事業所番号であるかにかかわらず、令和８年６月以降に指定を受けた対象サービスについては、応急的な見直しの対象となります。

	本特例は、原則 2026 年 6 月以降に新規指定される事業所が対象となるものと認識しています。 2026 年 6 月以前に指定済みだが、2026 年 6 月以降に特例措置の対象となるサービスにおいて新規指定の申請を実施した場合、特例の適用有無はどのように判断されるのでしょうか。 また、新規指定されるサービスの指定事業所番号が既存サービスと同一となる場合と、別の番号で指定される場合とで、特例適用の判断が変わることはありますか？ 例）2025 年 12 月末までに指定番号を取得し開所済みの就労移行事業所において、2026 年 6 月以降に就労継続支援 B 型サービスの認定を受けた。 就労移行支援も就労継続支援 B 型も、同一事業所内で展開する。 A. 就労移行支援と同じ指定事業所番号を取得したケースにおける特例の適用有無はどうなりますか？ B. 就労移行支援と異なる指定事業所番号となったケースにおける特例の適用有無はどうなりますか？ ４．「２（３）応急的な報酬単価の特例（就労継続支援Ｂ型）」における特例適用除外基準の確認１ 別紙 p20 別紙を参照すると、「重度障害者への配慮」として「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は従前の報酬単価を適用可能」とあります。 これは、以下 A・B どちらの意味となりますでしょうか。	４．Ａとなります。

	A. いずれかの加算の算定を申請している事業所の場合、全利用者・全基本報酬（実績）で従前の報酬単価を適用する B. いずれかの加算の算定を申請している事業所の場合で、かつ当該加算で配置した職員による支援の対象になる利用者のみ、全基本報酬（実績）で従前の報酬単価を適用する	
	５．「２（３）応急的な報酬単価の特例（就労継続支援Ｂ型）」における特例適用除外基準の確認２ 別紙 p20 認識齟齬がないか、念のための質問です。 例えば就労継続支援Ｂ型サービスの場合においては、「視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅰ）（II）」もしくは「高次脳機能障害者支援体制加算」を算定する事業所は従前の報酬単価を適用可能と思います。 この時、「視覚・聴覚言語障害者支援体制加算（Ⅰ）（II）」もしくは「高次脳機能障害者支援体制加算」を算定していても、特例措置を適用するケースは考え得るのでしょうか？	５．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のいずれかを算定している事業所については、当該月について応急的報酬単価の適用対象外となります
	６．告示のタイミングと経過措置に関するご要望 お忙しい中、現状に即した制度体制や方針を詳細検討いただき、また迅速に展開いただき感謝申し上げます。 一方で、弊社のようなシステムベンダーの立場から見ると、6 月の施行に対して 3 月末の告示というのは、事前の開発計画や開発リソース確保の面で、かなり厳しいスケジュール感である、というのが正直な感想です。	６．概要については今回のパブリックコメントの資料や報酬改定検討チームにおいてお示しさせていただいておりますが、引き続き可能な限り早期にお示しできるよう努めてまいります。

	さらに、R6.4月改正の時は具体的な「介護給付費等単位数サービスコード」の展開が4月末で、施行直前のタイミングであったと記憶しております。 もし今回も同様のスケジュールだと仮定すると、今回は就労継続支援B型のコード体系が大幅に変更となることから、各事業所へのシステム更新が間に合わず、結果的に事業所の皆様の効率的な業務を阻害する結果となる可能性がございます。 無理を承知でのお願いでございますが、もう少し早い時期に概要・告示を実施いただくか、難しければ、医療関係の報酬改定のように施行後〇ヶ月間等の経過措置を設けるようにしていただく等、是非対策をご検討いただけますと幸いです。	
19	処遇改善について、なぜ緊急的な補助金や定期的な報酬改定の前倒しを行う必要があるのか。障害福祉の分野では事業所の収支差率が5%を超えており、特に児童発達支援や放課後デイサービスは著しく高くなっている。 公金を充てているもので収支差率がこれほど高いものは異常で、この利益を賃金改善に充てれば、報酬改定などせずとも賃金改善できるはずで、不要な措置。	ご意見として承ります。 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り、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、賃上げ支援を行うこととしたものです。
20	２（３）応急的な報酬単価の特例について、「一定の収支差率を確保した上で」と記載されてるが、収支差率というものは設備投資や賃金改善等を行った上で、それでも余っている金があると言うことで、公金を充てているもので収支差率は０でしかるべきもの。 そのため、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という濡れ	

	手で泡のようなサービスはもちろん、他の事業においても収支差率が０になるように、報酬を前倒しして減額の改定すべき。	
21	２（３）応急的な報酬単価の特例において、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新規事業所に限り、報酬を減額することとなっているが、減額では不十分であるため、障害福祉計画において、需要見込みが供給見込みを超えている場合は一律新規不可とする法改正とするべき。 地域ごとの実状を勘案してという言い訳のもｔ、都道府県の判断や市町村の意見など、自治体に責任を負わすような制度では、劣悪な障害福祉サービスが増殖するだけで、国が劣悪な障害福祉サービスを増殖させた責任を制度改正によりとるべき。	ご意見として承ります。 なお、現行制度においても、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（平成 17 年法律第 123 号）第 36 条第２項に基づき、主務省令で定める障害福祉サービス（以下「特定障害福祉サービス」という。）に係る事業者に当たっては、当該特定障害福祉サービスの量を定めてするものとしており、同条第５項において、当該特定障害福祉サービスが既に都道府県障害福祉計画（以下「計画」という。）で定める量を超えているとき等、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、都道府県知事が事業者の指定をしないことができることとされており（いわゆる総量規制）、就労継続支援Ｂ型、児童発達支援、放課後等デイサービス等が対象となっております。今後、共同生活援助を対象に追加する改正を行う予定です。
22	１．処遇改善加算の拡充について 計画相談も対象となることは賛成です。一方で相談支援事業所は近年一人で開業する形も増えてきました。 介護保険の処遇改善加算に関しては「介護職員等処遇改善加算に関するＱ＆Ａ（第１版）」（令和８年３月 13 日厚生労働省老健局老人保健課事務連絡）において代表取締役等の役員等がその事業所の職員としてサービス提供をしている場合に処遇改善加算による賃金改善の対象に含めて	１．ご意見として承ります。 なお、処遇改善加算の詳細については、通知等でお示ししておりますので、そちらをご参照ください。

	差し支えない、との見解が出されておりますが、障害分野の処遇改善加算に関してはこれまで取り扱いが明示されておりません。 これまでも扱いに関しては指定権者の判断により「不可」「使用人兼務役員なら可（代表役員は不可）」「可」と判断が分かれてきたかと思います。この点の明示をお願いします。 ２，就労移行支援体制加算の見直しについて 「令和６年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するＱ＆Ａ VOL.７」での見直しも含め、大阪での事業モデルには対応して規制をかけることはできておりますが、東海地方の事業者が行っている「100 名以上の大規模定員」「定員と同じ数程度の施設外支援利用者を確保」「一年の間に利用者の四分の一程度の人数を関連会社に半年間だけ就職させる」という事業モデルには全く無力な見直しとなっております。 就労継続支援Ａ型事業所運営法人と密接な関係がある事業者への就職者数について、一定の数値以上にカウントしないといった制限の検討をお願いします。	２．令和８年度障害福祉サービス等報酬改定において、就労移行支援体制加算について、本来の制度趣旨に沿った運用が行われるよう、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）を設定するなどの適正化を行いますが、就労移行支援体制加算の在り方については、令和９年度報酬改定に向けて改めて議論してまいります。
23	臨時の報酬改定を行い処遇改善加算の拡充をはかったこと、特に対象者の拡大については評価する。しかし、全産業平均との格差をみればこれでは全く不十分。 収支差率だけをみてもわからない。労働実態調査を行うべき。利益目的で参入するところは、人件費を抑えて利益をあげる。非正規職員の割合などみることが必要。 職員不足は深刻で、現場は職員が充足しておらず、結果、予算より人件費が使われずに残る状態まで起きている。 職員が充足していないため労働実態の悪化が深刻。	ご意見として承ります。なお、厚生労働省の担当課の職員も、折に触れて支援現場への視察や支援者との意見交換を行っており、引き続きこうした機会を持ち続けたいと考えています。

	年休の取得率や、記録業務など勤務時間内にどのように保障されているか労働実態調査を行ってほしい。 支援の質を保とうとすれば、安定的に職員を雇用し、研修と経験を積み、職員集団による実践の積み重ねを行わなければならない。雇用の継続とその環境が必要。 研修を実行するための時間の確保、それをカバーする人員配置がない。 人件費の積算根拠がないことで、雇用環境（特に賃金）に関する基準がもてず、効果的な改善策につながっていない。 新規事業所の減算では、もうけを目的にする事業所は鞍替えをするだけであり、ニーズに応じて事業を始めるまで抑制されかねない。 支援の質とは何かを考えるために、現場に行ってみませんか？利用者がいきいきと仕事のことや趣味のことを語ることができるか？言葉がうまく話せない人は、職員がかわりにその人の好きなこと、楽しんでいることを語れるか？（その場を紹介してもらうとなおいいです）職員が自らの仕事にやりがいと誇りがあると語っているか？そんな視点で現場をみてみると、何が求められているのか、すぐにわかると思います。	
24	１、基本単価の変更についての会員意見 意見１ 児童発達支援ならびに放課後等デイに関して、新規参入に限りという条件での期内改定については、了承するしかない。 したがって、令和 9 年 4 月の報酬改定時には丁寧な見直しが必要 意見２ 「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」としてい	意見１について ご意見として承ります。 意見２について 今般の報酬改定は、令和８年６月１日以降に新規申請のあった事業所に限り、基本報酬の引き下げを行うことと

	るが、事業所指定なならびに受給者証の発行については公的な計画の脆弱さ、想定の甘さがある。既存事業所ならびにこどもの受け入れを実施し、地域の貴重な社会資源となっている事業所の基本単価を下げることは運営上支障をきたしかねない。 意見３ 〇 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 この 2 点は別に検討すべき 「収支差率」 ・収支差率が大きく誘因として、事業所数（母数の大きさ）の多さは影響しないか？ ・偏差に関する分析と検討があったのか？令和 9 年に向けて丁寧な分析と客観的な判断を期待する。 「事業所が急増しているサービス類型」 ・各自治体の障害児福祉計画において、利用児童数の推計をもとに計画を立てているのではないか？見込み数が妥当か？ ・計画を踏まえた上での市町村の意見書が出されているのか？ ・受給者証の発行に際して、市町村窓口は属人的な判断ができる機能を持っているか？ 事業所数の増加は、ニーズに基づいたものであるのではないか？ 経年的・相対的に増加している等の理由は成り立たない。 意見４	しております。また、自治体が客観的に必要であるとして設置する事業所は従前の基本報酬を適用することとしております。 意見３について 御意見として承りました。 今般の報酬改定は、障害福祉サービス等に係る総費用が増加している中、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ために臨時応急的な見直しとして、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を対象としました。 意見４について 御意見として承ります。

	現在検討が進められている障害児支援計画の指針を検討する議論の中では、少ないから増やす、増えたから減らすという単純な数字の操作ではなく、潜在的ニーズを把握し、地域づくりの観点で計画をつくれる方向で進めていこうとしている。その観点からは、事業所数や利用者数が増えたから抑制するという報酬改定チームの決定には、やはり乱暴な判断ではなかったかと言わざるを得ない。 　我々事業所のほうでは、一方では人材確保、人材定着という大きな課題があり、もう一方では処遇改善を進めなくてはならないという経営状況がある。もし収入である報酬単価が下げられてしまったら、給与の高い職員、つまりベテランや専門性の高い職員をカットするか、給料を下げるか、もしくは事業所が潰れるか、そういった選択肢しかなくなってしまうのではないか。これでは、質の高い支援の提供はほど遠くなってしまう。「こどもをまんなか」にした議論とは呼べない。 　制度間の整合性で考えれば、特別支援教育の対象者数は、この 20 年で 3.8 倍、全児童生徒数に対しては 7.3%に上るという数字が出ている。世界的に見たときには、日本は教育に対して国の予算を割く割合が非常に低い国であるという状況もある。今、保育を含めて人材確保のために予算を投入しようという流れも強い中で、このような状況との整合性も考えていただきたい。 　不適切な事業所があったり、利用実態があるのはよく理解ができる。施設数が増えているのも事実だろう。しかし、その是正の方法が、報酬改定なのだろうか？指定の在り方なども含めて、大きな課題が必要ではないか。 意見５	事業所指定の在り方については、地域のニーズに沿ったサービス提供体制の確保のため、都道府県・市町村の意見を踏まえながら、対応を検討しております。 意見５について

	【強度行動障害児支援加算】 〇 児基準 20 点以上の児に対して、強度行動障害支援者養成実践研修を修了した職員を配置し、支援援計画を作成し当該計画に基づき支援を行った場合に加算 上記の加算において、判定指針の目安例示が極端であり、支援度が高く自らを傷つける行為を繰り返しても該当児として挙げられないことがある。 理由）強度行動障害判定基準票において １　ひどく自分の体を叩いたり、傷つけたりするなどの行為 →目安の例示に「肉が見えたり、頭部が変形に至るような叩き方をしたり爪をはぐなど」と記載されているが、この例示までは至らないが、床や壁にに頭を打ち付けたり、自分の頭を拳で叩いたりする場合は、当てはまらない。また、爪ははがなくともかさぶたを繰り返しはがして出血を繰り返したり、爪を噛み続けて出血したりするこどももいるため、目安の例示の範囲を広げてほしい。 意見６ 処遇改善加算に計画相談支援が対象となったことは、今まで法人で付けていたので配慮されて良かったと思います。 意見７ 新規事業所への減額ですが、正直、わかりません。 重度者などの支援が敬遠されがちなところの改善が必要と思います。特に放課後デイは医療ケア区分、強度行動障害支援加算への配慮だけでなく、個別サポート加算や車椅子等利用のため、送迎時に席２人分を使っ	御意見として承ります。なお、令和６年度障害福祉サービス等報酬改定において、放課後等デイサービスの個別サポート加算の見直しを行い、就学児サポート調査表の各項目において算出した合計が 13 点以上の障害児に対する支援についても加算による報酬上の評価を行うなど、ケアニーズの高い障害児への支援の充実を図ったところです。 意見６について ご意見として承ります。 意見７について 御意見として承ります。 基本報酬の単価設定については、障害福祉サービス等経営状況調査の結果等を参考にしつつ、今後も検討してまいります。

	ている方への報酬的配慮など、今回の減額の趣旨とは違うと思いますが、基本報酬を若干下げても、それらの加算を倍以上にしていく方向性で、今、敬遠されがちな児童の支援を広めていく方向を持ってほしいと思います。 意見８ ようやく計画相談支援や障害児相談支援に処遇改善加算が新設されることは、「ようやく一歩進んだ」と評価します。でも、加算率が 5.1%に留まっており、他サービス（居宅介護の 40%超など）と比べて極めて低く設定されています。 相談支援はもともと報酬単価が低く、人手不足が深刻です。この低い加算率のために、煩雑な申請書類を作成し、実績報告を行う事務コストが見合うのか。結果として小規模な相談室が算定を諦めれば、従事者の賃金格差はさらに広がり、相談の質や体制の維持が困難になる恐れがあります。後、処遇改善加算について支払い方法として、一定度はその事業所で配分するようになってくれると張合いが出るかと思いますが。 意見９ 令和 6 年度改定で導入された新算定式により、平均工賃が「見かけ上」上がったことを理由に、基本報酬区分の基準額を 3,000 円引き上げる（ハードルを上げる）としています。安易過ぎる？ これは、現場の努力で工賃を上げたわけではなく、単なる計算式のマジックによる「区分上昇」を抑制するための、「後出しジャンケン」的な見直しとかんじる。激変緩和措置はあるものの、区分が下がってしまう事業所にとっては死活問題です。特に、重度のこどもたちが移行してく	意見８について ご意見として承ります。 令和８年度障害福祉サービス等報酬改定においては、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としております。 今回、新たに対象となったサービスについても、上記の措置に合わせた加算率を設定させていただいております。 意見９について 令和８年度障害福祉サービス等報酬改定において、 平均工賃月額の算定方式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するため、就労継続支援Ｂ型の基本報酬区分の基準の見直しを行いますが、基本報酬区分の基準額の引き上げ幅は、平均工賃月額の上昇幅（約

	るＢ型事業所において、経営が悪化すれば、受け入れそのものが制限されることになりかねません。この辺りは、私の受け取りが違うかもしれません。間違っていたらすみません。※動ける医療的ケア児やSMAの方などが大人になると生活介護しか選択肢がなかったが、これからは、就労Ｂ等（ictを使い）を利用して社会参加できるようになってほしいが、受け入れてもらえない仕組みになる？！ 意見１０ 今回、計画相談を含む対象拡大については評価する。法人における経営実態に応じた運用の自由度と事務処理の軽減を今後に向けて見直してほしい。 意見１１ 障害児通所施設の６月以降の減額について。従業員の年収が、全国平均に対してどのくらいの割合で支払われているのかを基に、基本報酬を定める必要がある。利益を出すポイントとして送迎車両を職員からの借上げにして固定費を下げている事業所がほとんどである。経営のために必要な固定費の考え方を国としてどう整理するのかの実態調査と検討が必要。雑な経営と本質からずれた支援で利益を出すことがないように。逆に言えば寄り添い・連携した丁寧な支援をするには人件費も事業費も嵩む事業である。ボランタリー精神に頼った制度になっていないか？ 今後の報酬制度の抜本的な見直しを望む。	6千円）の１／２である３千円に留め、今回の見直しにより区分が下がる事業所については、基本報酬の減少額が３%に収まるよう、中間的な区分を新設する等の配慮措置を講じております。 今後も就労継続Ｂ型の動向を注視し、令和９年度障害福祉サービス等報酬改定に向けて議論を進めてまいります。 意見１０ ご意見として承ります。 意見１１ 御意見として承ります。 基本報酬の単価設定については、障害福祉サービス等経営状況調査の結果等を参考にしつつ、今後も検討してまいります。
25	意見１　自治体による指定の結果責任を事業所が被ることへの疑問について	ご意見として承ります。

	今般の臨時応急的な改定の背景には総費用額の伸びがあり、その要因に一部サービスにおける事業所数の増加等が指摘されていますが、事業所数の増加は自治体の指定によるものです。 報酬は3年を一期とした改定が通例であり、各事業所は担保された3年間の収入を念頭に経営計画を立てます。自治体による指定の結果責任を事業所が被り、この担保を翻されることに大きな疑問を感じます。 意見２　制度理念に反する不適切な運営を行う事業所への対応について 就労系事業における総費用額の伸びは、事業所数の増加に加えて、不適切な運営を行う事業所の影響も大きいと考えます。 本会会員事業所では、利用者のニーズに基づき、質の高い「働く・くらす」支援に取り組んでいますが、不適切な運営を行う事業所の割を食って、適切な就労支援に取り組む事業所が基本報酬の引き下げの影響を被ることは到底納得できません。 総費用額の伸びの抑制は、不適切な運営を行う事業所への対応をもって図られるべきです。 意見３　臨時応急的な改定を前例としないことについて 今般の臨時応急的な改定を前例とすることなく、「自治体による指定の在り方」や「不適切な運営を行う事業所への対応」を徹底することで、二度と今般のような改定を行わないように強く求めます。 意見４　臨時応急的な改定に係る適用期間の明確化について 『応急的な報酬単価の特例』は「令和９年度報酬改定までの間」と適用期間が明確にされている一方で、『就労移行支援体制加算の見直し』	なお、「就労移行支援体制加算の見直し」については、本日告示する「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に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の一部を改正する告示」第１条に、「就労継続支援Ｂ型の基本報酬区分の見直し」については、同令第３条に規定しておりますので、あわせてご確認ください。

	『就労継続支援Ｂ型の基本報酬区分の基準の見直し』の適用期間は明確にされていません。 『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』の適用期間も「令和９年度報酬改定までの間」と明確にしてください。 意見５　『就労継続支援Ｂ型の基本報酬区分の基準』を令和９年度報酬改定の前提としないことについて 『就労移行支援体制加算の見直し』には「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改めて議論する」ことが明記されている一方で、『就労継続支援Ｂ型の基本報酬区分の基準の見直し』には明記されていません。 『就労継続支援Ｂ型の基本報酬区分の基準の見直し』についても、今般の見直しを前提とすることなく、令和９年度報酬改定に向けては、令和６年度報酬改定における本来の趣旨を踏まえ、実態を適正に反映させたうえで、議論を進めてください（下記「令和９年度報酬改定に向けた議論で考慮いただきたい事項」をご参照ください）。 〔令和９年度報酬改定に向けた議論で考慮いただきたい事項〕 １）就労継続支援Ｂ型における平均工賃月額の新算定式への見直しは、旧算定式の課題（「利用回数が少ない利用者の影響が実態よりも大きくなる」、「退所者の工賃額が事業所全体の平均工賃月額に大きく影響する」等）を踏まえた適正なものであったこと。 ２）（１を前提として）新算定式の提案意図と異なる算定が行われる事例（「延べ利用者数が極端に少ない」、「開所日数が利用者の支給決定量を著しく超える」等）を踏まえて、運用上の見直しを検討すること。	

	３）（２の見直しを前提として）今般の引き上げ幅（3,000 円）をベースにせず、運用上の見直し後の新算定式により令和６年度報酬改定の影響を再評価し、改めて適正な基本報酬区分を検討すること。	
26	１．処遇改善加算に関して ・処遇改善加算は拡充されましたが、介護分野を下回る内容です。まずは全産業と遜色のない水準に向けて、さらなる処遇改善の拡充を要望します。 ・処遇改善加算における特例要件（生産性向上や協働化の取組み）の趣旨は理解できますが、加算の取扱いを簡素化し、現場の事務負担軽減を図っていただきたい。 ２．基本報酬に関して ・期中改定、特に基本報酬の引き下げは経営の見通しを揺るがし、制度への信頼を失いかねないもので、避けるべきことです。グループホーム等については、支援の質の担保に向けた取り組みや自治体の対応等を見極めて、次期改定にて協議すべきではないかと考えます。 ・とくに、建物の建設や改修、人員の確保など、数年前から数千万円～億円単位の投資を伴う事業計画を策定している施設があります。これらの計画は、現行の報酬体系を前提とした収支シミュレーションに基づき、成立しているものです。期中での報酬引き下げは、この経営計画の前提を根本から覆すものであり、行政に対する信頼を損なうだけでなく、健全な事業継続を困難にさせます。やむを得ず実施する場合でも、既に事業計画を提出し準備を進めている事業所に対する経過措置（旧単価の適用期間延長等）をお願いします。	１．ご意見として承ります。 ２．障害福祉サービスについては、近年、利用者数や事業所数が急増し、給付費が大きく増加している中、引き続き人材確保が課題となっているとともに、サービスの質の低下も懸念される状況にあります。このため、収支差率が高く、かつ、事業所が急増している４つのサービス類型について、令和８年６月１日以降に新規指定された事業所に限り、令和９年度の報酬改定までの間の措置として、応急的な報酬単価を適用することとしたものです。 　また、一定の要件の下、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応急的な報酬単価の対象外とする措置を講じることとしており、ご理解をいただければ幸いです。

	・営利法人を中心とする事業者の増加が、総費用額の急伸の主な要因です。自治体による指定の結果責任を、期中の報酬引き下げで事業所が被ることは遺憾です。また、総費用額の伸びの抑制は、不適切な運営を行う事業者への対応をもって図られるべきです。適切な基本報酬により、現場が自分たちの仕事を社会に認められたと感じるものとしていただきたい。 ３．グループホームについて 重度障害者が利用できるグループホームは、数が不足しています。今回の報酬改定で配慮措置は設けられましたが、さらなる拡充が必要です。 ４．食事提供費について	障害者グループホームの質の確保を図るため、グループホームの運営事業者が、利用者に対して質の高い支援を提供するために必要となる運営や支援内容に関する基本的事項を「ガイドライン」としてとりまとめ、本年２月に公表したほか、今後、グループホームの管理者要件を導入すること等を検討しています。これらの取組を通じて、グループホームの支援の質の確保を図るとともに、事業運営の適正な実施の確保に努めてまいります。 ３．重度障害者の方々への支援体制の整備していくことは、重要であると考えています。 これまでもグループホームにおいて、医療的ケアを必要とする方や強度行動障害の状態にある者を含む重度障害者の方々への支援が適切に提供されるよう、令和６年度報酬改定での評価の拡充等も行ってまいりました。 また、第８期障害福祉計画の基本指針案でも、各自治体がグループホームの利用者数を見込む際には、強度行動障害や医療的ケアを必要とする者など重度障害者を個別に見込むよう努めることとしております。 引き続き、有識者や関係団体等のご意見を踏まえながら、次期障害福祉サービス等報酬改定に向けて検討してまいります。 ４．ご意見として承ります。

	食事提供費は物価高騰により確実に伸びているなかで、介護分野では今回、補足給付額が１００円が増額されたのに対し障害分野は据え置きとなっています。現在、各現場において、給食委託業者からは介護分野と同様の値上げの申入れがきています。介護分野と同等の支援をしていただきたい。 ５．経営実態の丁寧な把握・分析について 報酬改定に向けた経営実態の把握・分析は、事業目的の違う社会福祉法人と営利法人を分けて丁寧な検討をいただくことを求めます。	５．ご意見として承ります。 障害福祉サービス等の経営実態を把握するための調査においては、経営主体別の分析等もさせていただいております。
27	「令和８年度障害福祉サービス等報酬改定に伴う関係告示の一部改正に関する意見」 １．福祉・介護職員等の処遇改善加算の拡充等 ○　人口減少などの地域社会の変化とともに、全産業での賃上げや物価高騰、慢性的な人材不足等による厳しい経営状況のなかで、令和９年度の報酬改定を待つことなく、処遇改善の拡充が図られたことは、人材確保に資するものである。 ○　全産業と遜色ない賃金水準の実現に向けて、法人が計画的に人材投資できる環境を整備し、持続的な賃上げを図る観点からも、次期報酬改定においては、全産業の賃金上昇等に連動する仕組み（賃金スライド制）の導入を図っていただきたい。 ２．令和８年度における臨時応急的な見直し ○　制度の持続可能性の確保と質の低い事業所を抑制する必要性は理解できるものの、期中において、就労支援にかかわる基本報酬の算定基準	１．ご意見として承ります。 ２．障害福祉サービスについては、近年、利用者数や事業所数が急増し、給付費が大きく増加している中、引き続き人材確保が課題となっているとともに、サービスの

	や加算要件の見直し、また、新規事業所に係る減算（応急的な報酬単価の特例）を導入することは、質の高いサービスを懸命に提供する施設・事業所まで影響が及ぶものであり、処遇改善や物価高騰対策に苦慮する事業者の努力に逆行するものである。 ○　障害福祉サービスにおける物価高騰対策について、利用者の生活の質に直結する食支援への財政支援（基準費用額・補足給付の拡充等）が講じられなかったことなど、障害がある方々等のニーズや意見を十分にくみ取った改定となっていないことは、制度への信頼性という観点から課題がある。 ○　社会福祉法人において、少子高齢・人口減少への対応を含む、地域に必要な障害福祉サービスの維持・継続に向けて努力するなかにあって、今後の事業展開や人材確保など、中長期的な法人経営の見通しと計画的な経営において課題となるものであり、期中における臨時応急的な報酬の引き下げは行われるべきではない。 ○　報酬に係る基本的かつ構造的な見直しについては、障害者がある方々の意思決定にもとづく支援の在り方を展望することはもとより、単に事業所数伸びやの収支差を勘案することのみならず、支援の質と経営主体別の収支差の状況や赤字事業所の経営実態等の検証とともに、当事者・事業者を含めた十分な議論等の通常の報酬改定プロセスを経て実施されるべきものある。 ○　今般の改定において丁寧な設計と経過措置を講じるとともに、次期の令和 9 年度報酬等の改定に向けては、継続的な処遇改善と物価高騰対策の拡充を図るとともに、少子高齢・人口減少社会における障害福祉サービスの提供体制のあり方や構造的な課題等も十分に議論しながら、制	質の低下も懸念される状況にあります。このため、収支差率が高く、かつ、事業所が急増している４つのサービス類型について、令和８年６月１日以降に新規指定された事業所に限り、令和９年度の報酬改定までの間の措置として、応急的な報酬単価を適用することとしたものです。 　また、一定の要件の下、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応急的な報酬単価の対象外とする措置を講じることとしており、ご理解をいただければ幸いです。 　引き続き、有識者や関係団体等のご意見を踏まえながら、次期障害福祉サービス等報酬改定に向けて検討してまいります。

	度の持続性と障害のある方々の生活に必要な質の高い支援の両立に向け、中長期的な見通しを示しながら対応を図るべきである。	
28	1、処遇改善加算の拡充 事務や給食など現業の職員や相談員も含めて、対象者に広げてくれたことはありがたいが、加算の要件が厳しすぎるし、事務手続きが複雑である。事務所の市クインの負担が増えているので、もっと簡素化していただきたい。 また、介護と障害の差が生じていることに、とても違和感を感じる。 障害分野のデータの精査と賃上げがあっても、なお一般労働者とは月平均 8 万円の差がある。障害関係そのものの総額を増やす必要があるので、しっかり財務省に要求していただきたい。そうでないと人材不足は解消しない。 2、就労継続支援 B 型の基本報酬区分の見直し 令和 6 年度報酬改定で、平均工賃の計算方法か見直され、平均工賃が増額されたことは大変喜ばしいことである。そして B 型の報酬が増えたことは必然的な結果であるが、そのことで今回の B 型の区分の見直しは納得がいかない。B 型事業所であるあゆみ作業所の場合、今年度と比較すると年間約 400 万円の減収となり、経営がとても厳しくなるという実態がある。 　また、B 型の時間割の導入については、今回触れられていないが、令和 9 年度報酬改定議論にあたり、絶対反対である。より長時間働ける障害者だけ契約し、働くのが難しい障害者は契約されず在宅の障害者が増えることに繋がる。	１．ご意見として承ります。 ２．令和８年度障害福祉サービス等報酬改定において、平均工賃月額の算定方式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するため、就労継続支援Ｂ型の基本報酬区分の基準の見直しを行いますが、基本報酬区分の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、今回の見直しにより区分が下がる事業所については、基本報酬の減少額が３%に収まるよう、中間的な区分を新設する等の配慮措置を講じております。

		今後も就労継続Ｂ型の動向を注視し、令和９年度障害福祉サービス等報酬改定に向けて議論を進めてまいります。
	3、応急的な報酬単価の特例 障害福祉サービス費用の総費用の増加により、令和 8 年 6 月 1 日以降の新規開設事業所に報酬単価を引き下げる点については、とても違和感を感じる。総費用が増えたのは、株式会社等の営利法人が増えて、不適正な経営(障害者を置き去りにした金儲け主義)が増えたからである。そのような GH は、建物だけ立てて「利用者募集する」という形をとっているので、その会社のホームが 1 年間の引き下げられた報酬でも何ら影響を受けない。むしろ利用者ニーズをしっかりとらえて、GH を開設しようとしている社会福祉法人の方がこの引き下げの影響を被ることになる。GH は夜勤があり、人手不足は極まりないのに、こんなことしたらより一層窮地に立たされるし、違法な株式会社を取り締まることにはならない。	３．障害福祉サービスについては、近年、利用者数や事業所数が急増し、給付費が大きく増加している中、引き続き人材確保が課題となっているとともに、サービスの質の低下も懸念される状況にあります。このため、収支差率が高く、かつ、事業所が急増している４つのサービス類型について、令和８年６月１日以降に新規指定された事業所に限り、令和９年度の報酬改定までの間の措置として、応急的な報酬単価を適用することとしたものです。 　また、一定の要件の下、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応急的な報酬単価の対象外とする措置を講じることとしており、ご理解をいただければ幸いです。 　障害者グループホームの質の確保を図るため、グループホームの運営事業者が、利用者に対して質の高い支援を提供するために必要となる運営や支援内容に関する基本的事項を「ガイドライン」としてとりまとめ、本年２月に公表したほか、今後、グループホームの管理者要件を導入すること等を検討しています。これらの取組を通じて、グループホームの支援の質の確保を図るとともに、事業運営の適正な実施の確保に努めてまいります。

29	1、処遇改善加算の拡充 事務や給食など現業の職員や相談員も含めて、対象者に広げてくれたことはありがたいが、加算の要件が厳しすぎるし、事務手続きが複雑である。事務所の市クインの負担が増えているので、もっと簡素化していただきたい。 また、介護と障害の差が生じていることに、とても違和感を感じる。 障害分野のデータの精査と賃上げがあっても、なお一般労働者とは月平均 8 万円の差がある。障害関係そのものの総額を増やす必要があるので、しっかり財務省に要求していただきたい。そうでないと人材不足は解消しない。 2、就労継続支援 B 型の基本報酬区分の見直し 令和 6 年度報酬改定で、平均工賃の計算方法か見直され、平均工賃が増額されたことは大変喜ばしいことである。そして B 型の報酬が増えたことは必然的な結果であるが、そのことで今回の B 型の区分の見直しは納得がいかない。B 型事業所であるあゆみ作業所の場合、今年度と比較すると年間約 400 万円の減収となり、経営がとても厳しくなるという実態がある。 　また、B 型の時間割の導入については、今回触れられていないが、令和 9 年度報酬改定議論にあたり、絶対反対である。より長時間働ける障害者だけ契約し、働くのが難しい障害者は契約されず在宅の障害者が増えることに繋がる。	１．ご意見として承ります。 ２．令和８年度障害福祉サービス等報酬改定において、平均工賃月額の算定方式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するため、就労継続支援Ｂ型の基本報酬区分の基準の見直しを行いますが、基本報酬区分の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、今回の見直しにより区分が下がる事業所については、基本報酬の減少額が３%に収まるよう、中間的な区分を新設する等の配慮措置を講じております。

		今後も就労継続Ｂ型の動向を注視し、令和９年度障害福祉サービス等報酬改定に向けて議論を進めてまいります。
	3、応急的な報酬単価の特例 障害福祉サービス費用の総費用の増加により、令和 8 年 6 月 1 日以降の新規開設事業所に報酬単価を引き下げる点については、とても違和感を感じる。総費用が増えたのは、株式会社等の営利法人が増えて、不適正な経営(障害者を置き去りにした金儲け主義)が増えたからである。そのような GH は、建物だけ立てて「利用者募集する」という形をとっているので、その会社のホームが 1 年間の引き下げられた報酬でも何ら影響を受けない。むしろ利用者ニーズをしっかりとらえて、GH を開設しようとしている社会福祉法人の方がこの引き下げの影響を被ることになる。GH は夜勤があり、人手不足は極まりないのに、こんなことしたらより一層窮地に立たされるし、違法な株式会社を取り締まることにはならない。	３．障害福祉サービスについては、近年、利用者数や事業所数が急増し、給付費が大きく増加している中、引き続き人材確保が課題となっているとともに、サービスの質の低下も懸念される状況にあります。このため、収支差率が高く、かつ、事業所が急増している４つのサービス類型について、令和８年６月１日以降に新規指定された事業所に限り、令和９年度の報酬改定までの間の措置として、応急的な報酬単価を適用することとしたものです。 　また、一定の要件の下、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応急的な報酬単価の対象外とする措置を講じることとしており、ご理解をいただければ幸いです。 　障害者グループホームの質の確保を図るため、グループホームの運営事業者が、利用者に対して質の高い支援を提供するために必要となる運営や支援内容に関する基本的事項を「ガイドライン」としてとりまとめ、本年２月に公表したほか、今後、グループホームの管理者要件を導入すること等を検討しています。これらの取組を通じて、グループホームの支援の質の確保を図るとともに、事業運営の適正な実施の確保に努めてまいります。

※上記のほか、８件の今回の意見募集に関係ない御意見をいただきました。