

令和8年度 障害者総合支援法等に係る 事業者説明会



岡崎市 福祉部 障がい福祉課
施策係 指定担当

令和8年3月24日

目次

- 1 令和8年度加算届の提出及び標準様式（資料①）
- 2 福祉・介護職員等処遇改善加算に関する提出（資料②）
- 3 令和8年度福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充（資料③）
- 4 令和8年度臨時報酬改定 就労移行支援体制加算の見直し（資料③）
- 5 令和8年度臨時報酬改定 就労Bの基本報酬区分の見直し（資料③）
- 6 令和8年度臨時報酬改定 新規事業所の基本報酬の引き下げ（資料③）
- 7 就労継続支援A型・B型の新規指定申請手続き（資料④）
- 8 共同生活援助における運営や支援に関するガイドライン（資料⑤）
- 9 情報公表システムによる経営情報の見える化（資料⑥）
- 10 自己評価結果等未公表減算の取扱い（資料⑦）
- 11 情報公表制度の更新手続き
- 12 こども性暴力防止法（資料⑧）
- 13 利益供与等の禁止の徹底
- 14 提供拒否の禁止
- 15 事故発生時の報告について（資料⑨）
- 16 就労選択支援について
- 17 令和7年度・令和9年度末までの経過措置
- 18 サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の研修要件
- 19 行政処分
- 20 市役所窓口時間の変更への対応について
- 21 各種申請・届出について
- 22 業務管理体制に関する届出について

1 令和8年度加算届の提出及び標準様式

▶ 提出対象

R8年4月以降に、**算定する基本報酬及び加算の単位数又は区分に変更がある**事業所

- ✓ **事業所のR7年度の実績及び4月以降の体制等をもとに、基本報酬及び加算の単位数等に変更がないか確認**し、変更がある場合は加算届を提出すること。
- ✓ 4月1日より**減算が適用される事業所は加算届を提出**すること。

▶ 提出期限

令和8年4月15日（水）

就労継続支援B型は臨時報酬改定により令和8年6月から基本報酬区分に変更があります。

報酬改定に関連した加算届については別途ご連絡します。

1 令和8年度加算届の提出及び標準様式

提出が必要となる例

例1	前年度実績に基づく基本報酬・加算等	前年度実績が増減し算定する単位数等に変更がある
例2	福祉専門職員配置等加算	(Ⅱ) から (Ⅰ) に変更する
例3	処遇改善加算	(Ⅰ) から (Ⅱ) に変更
例4	個別サポート加算 (Ⅰ)	「あり」から「なし」に変更

提出の必要がない例 ※その他に加算の算定や区分異動、減算適用がない場合に限る

例1	前年度実績に基づく基本報酬・加算等	前年度実績に増減があったが単位数等に変更はない
例2	福祉専門職員配置等加算 (Ⅲ)	常勤者の割合から勤続3年以上の職員の割合に変更
例3	児童指導員等配置加算	加配に該当する常勤職員に入れ替わりがある
例4	処遇改善加算	区分に変更がない ※令和8年度計画書の提出は必要

R7年度の実績及び4月以降の体制等をもとに、基本報酬及び加算の単位数等に変更がないか確認してください。算定要件を満たしていることがわかる記録・根拠書類等を事業所で保管してください。

1 令和8年度加算届の提出及び標準様式

○標準様式の運用について

➡指定・異動年月日が**令和8年4月1日**～の届出について、
標準様式のみ受け付け

※既に提出済みの書類については差し替え不要

主な様式	主な変更点
<ul style="list-style-type: none">・ 指定（更新・変更）申請書（様式第1号）➡指定（更新・変更）申請書（別紙様式第1号）	<ul style="list-style-type: none">・ 指定（更新）申請・変更申請書を統一・ 児、者で統一
<ul style="list-style-type: none">・ 付表（付表○）	<ul style="list-style-type: none">・ ㊞責、相談支援専門員等欄が拡充・ 番号を変更
<ul style="list-style-type: none">・ 変更届出書（様式第2号）➡変更届出書（別紙様式第2号）	<ul style="list-style-type: none">・ 児、者で統一
<ul style="list-style-type: none">・ 加算別紙（別紙○）	<ul style="list-style-type: none">・ 番号を変更・ （一部様式）記載欄の追加、削減等

1 令和8年度加算届の提出及び標準様式

○岡崎市HPのリニューアルに伴い様式等の検索方法が変更

検索方法①

ページ番号で検索（番号がわかる場合）

検索項目（一部抜粋）	ページ番号
加算届に必要な書類一覧	1005549
変更届に必要な書類一覧	1005550
指定更新に必要な書類一覧	1005551
各種様式	1005553

検索方法②

岡崎市HPトップメニューにあるメニュー欄から検索



2 福祉・介護職員等処遇改善に関する届出

令和8年度福祉・介護職員等処遇改善 計画書の提出

▶ 提出対象

R 8年度に処遇改善加算を算定する事業所

▶ 提出期限

令和8年4月15日（水）

- ✓ 前年度から区分に変更がない場合でも、**R 8年度に算定する場合は必ず提出**すること。
- ✓ **区分に変更がある事業所については加算届も提出**すること。
- ✓ **R 8年6月より処遇改善加算に改定**があるので確認してください。
- ✓ R 8年4月・5月分は申請しない事業者が、6月以降に処遇改善加算を申請する場合、6月以降の申請に係る処遇改善計画書についてはR 8年6月15日までに提出すること。

令和7年度福祉・介護職員等処遇改善 実績報告書の提出

▶ 提出対象

R 7年度に処遇改善加算を算定した事業所

▶ 提出期限

令和8年7月31日（金）

- ✓ R 6年度の加算額の一部をR 7年度に繰り越した場合、その繰越額を用いた賃金改善について報告すること。
- ✓ キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ及び職場環境要件について、R 7計画書で年度中の整備を誓約した場合は、R 7年3月末までに整備するとともに、R 7実績報告書で要件の整備について報告が必要

3 令和8年度福祉・介護職員等処遇改善加算の拡充

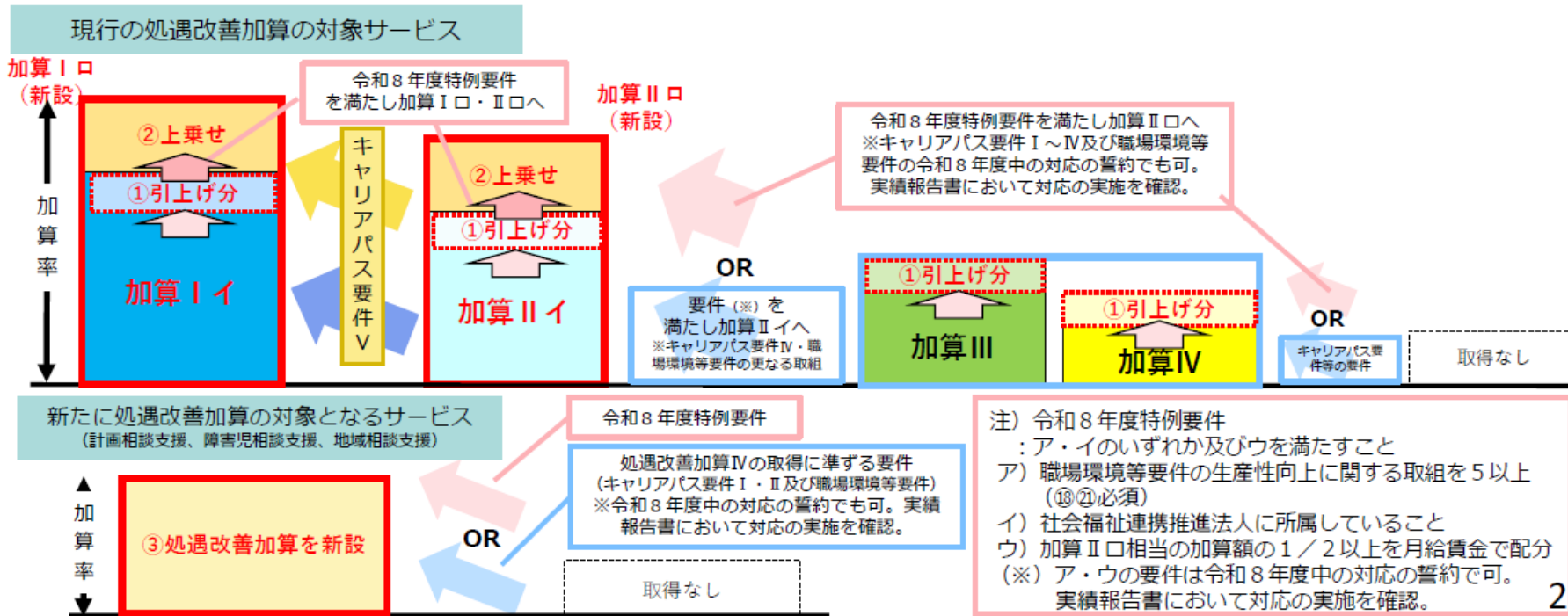
▶ 拡充の概要

- ① 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
- ② 生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乘せの加算区分を設ける
- ③ 計画相談支援、障害児相談支援及び地域相談支援に処遇改善加算を新設する
- ④ ベースアップなどによる更なる賃上げや生産性向上等の取組を後押しするために必要な措置を講ずる

▶ 適用開始日

令和8年6月から

▶ 拡充の概要



▶ 算定要件等

	未取得	加算Ⅳ	加算Ⅲ	加算Ⅱ	加算Ⅰ
		・賃金体系等の整備及び研修の実施等（キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ） ・加算Ⅳ相当額の2分の1以上を月額賃金で配分			
職場環境の改善 （職場環境等要件）		○（※1）	○（※1）	◎（※2・3）	◎（※2・3）
昇給の仕組み （キャリアパス要件Ⅲ）			○	○	○
改善後賃金年額460万円 （キャリアパス要件Ⅳ）				○（※3）	○（※3）
経験・技能のある介護職員 （キャリアパス要件Ⅴ）					○
令和8年度特例要件	生産性向上や協働化の取組（※4）				
	キャリアパス要件Ⅰ～Ⅳ及び職場環境等要件は 令和8年度中の対応の誓約で可			加算Ⅰ・Ⅱを取得した 事業者の福祉・介護職員分の 加算率を上乗せ	

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

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

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

(※3) d又はe.キャリアパス要件Ⅳ（*）のいずれかを満たしていれば可

(※4) 令和8年度特例要件：ア・イのいずれか及びウを満たすこと

ア) 職場環境等要件の生産性向上に関する取組を5つ以上（◎◎必須）（*）

イ) 社会福祉連携推進法人に所属していること

ウ) 加算Ⅱ口相当の加算額の2分の1以上を月給賃金で配分（*）

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

職場環境等要件

- ・ 福祉・介護職員等処遇改善加算 Ⅲ・Ⅳ : 以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上(生産性向上は2つ以上) + 全体から8
 ・ 福祉・介護職員等処遇改善加算 Ⅰ・Ⅱ : 以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上(生産性向上は3つ以上うち⑩は必須) + 全体から14

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築(採用の実績でも可) ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等 ⑥研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入 ⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等の導入 ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標(例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得)を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけ等に取り組んでいる ⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消に取り組んでいる ⑬障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮
腰痛を含む心身の健康管理	⑭業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ⑮短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑯福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援やリフト等の活用、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ⑰事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	⑱現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している ⑲5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている ㉑業務支援ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。)、情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入 ㉒介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器(ビジネスチャットツール含む)の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。特に、食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等の業務については、間接支援業務に従事する者の配置や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う ㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施
やりがい・働きがいの醸成	㉕ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善 ㉖地域社会への参加・包容(インクルージョン)の推進のための、モチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉗利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉘支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

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

4 令和8年度臨時報酬改定 就労移行支援体制加算の見直し

- ✓ 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就労移行支援体制加算を設定している。
- ✓ この加算について、同一の利用者について事業所と一般企業の間で複数回離転職を繰り返し、その都度加算を取得するという、本来の制度趣旨と異なる形で算定する事業者の報道があるところ。
- ✓ 本来の制度趣旨に沿った運用が行われるよう、就労移行支援体制加算について、一事業所で算定可能となる年間の就職者数に上限（定員数まで）を設定するなど、適正化を行う。

▶ 対象サービス

生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練）、就労A、就労B

▶ 概要

- ✓ 一事業所で算定可能となる年間の就職者数は、当該事業所の定員数を上限とする
- ✓ 同一事業所だけでなく、他の事業所において過去3年間で算定実績がある利用者について、ハラスメントなどやむを得ない事情で退職した者など市町村長が適当と認める者を除き、算定不可であることを明確化する

（参照）「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（R7年1月24日）」

▶ 適用時期

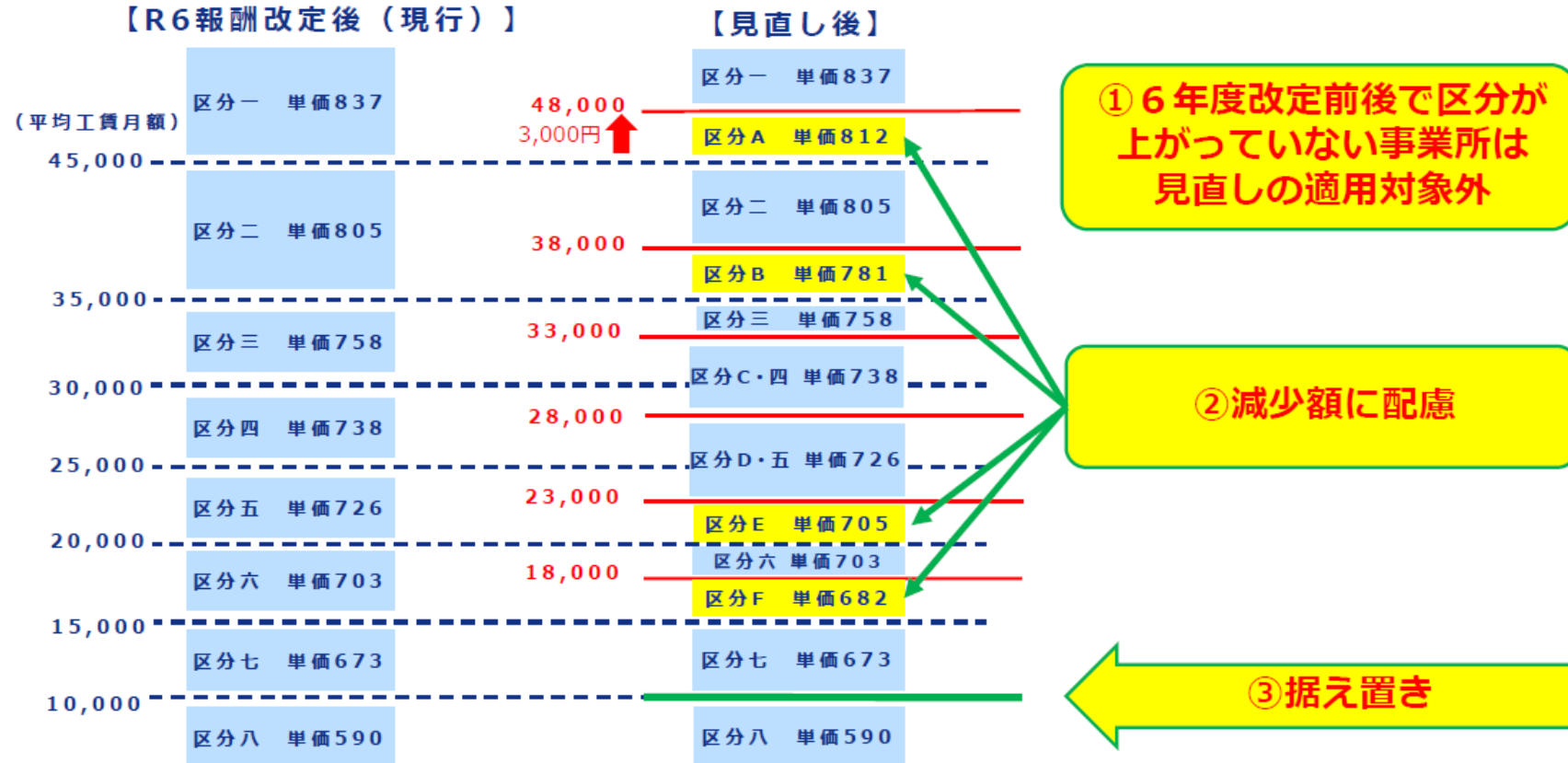
令和8年4月から

5 令和8年度臨時報酬改定 就労Bの基本報酬区分の見直し

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

- ▶ 概要 **サービス費（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）の基本報酬区分が8区分から12区分に細分化**
- ▶ 適用時期 **令和8年6月から**

※人員配置基準6：1、定員20名以下の場合



5 令和8年度臨時報酬改定 就労Bの基本報酬区分の見直し

▶ 配慮措置 見直し対象外の事業所について

以下の①・②のいずれかに該当する事業所は、R8年6月以降も「R8年4・5月」の基本報酬区分が引き続き適用される。

① **R8年4・5月の区分**（R7年度工賃実績に基づくR8年度の基本報酬区分）が「1万円以上1万5千円未満」「1万円未満」の場合

② R6年度報酬改定前後で区分が変わらない又は下がっている場合

【注意】前後比較する月は、指定を受けた時期によって異なります。

✓ R5年4月以前に指定を受けた事業所

⇒「R6年3月の基本報酬区分」から「R6年4月の基本報酬区分」が変わらない又は下がっている場合

✓ R5年5月からR6年3月までに指定を受けた事業所

⇒区分8（1万円未満）が適用される経過措置期間によって、比較する月が異なる

詳細は、別添資料③-2-2「（別添資料）R8報酬改定に伴うQ&A（案）（第3弾）」を参照

6 令和8年度臨時報酬改定 新規事業所の基本報酬の引き下げ

- ▶ 対象サービス
就労継続支援B型、共同生活援助（介護包括型・日中支援型）、児童発達支援、放課後等デイサービス
- ▶ 対象事業所
R8年6月1日以降に新規に指定された事業所
- ▶ 概要
R9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
- ▶ 適用時期
令和8年6月から
- ▶ 基本報酬引き下げの特例
以下の①②に該当する場合、基本報酬については従前の報酬単価を適用 詳細は別添資料③
 - ①地域への配慮・・・中山間地域にある事業所等
 - ②重度障害者・児等への配慮・・・特定の基本報酬や加算を算定する利用者や事業所への配慮

7 就労継続支援 A 型・B 型の新規指定申請手続き

厚生労働省から「就労継続支援事業所の新規指定及び運営状況の把握・指導のためのガイドラインについて 令和 7 年 11 月 28 日 付け障障発 1128 第 1 号）」が発出されたことを受け、指定申請等に係る手続きについて、見直しを図ることとしました。

▶ 就労継続支援 A 型・B 型の新規指定申請に審査を設ける

指定の申請を受け付ける際に、関係法令の規定をはじめ、

- ✓障がい福祉サービスの円滑な運営に必要な不可欠な知識を有しているか
 - ✓就労支援事業会計等の生産活動の運営に必要な不可欠な知識等を有しているか
 - ✓利用者の就労の知識及び能力を向上させる支援内容となっているか
 - ✓安定した収益が見込める生産活動を確保する計画となっているか
- 等、適切なサービス提供を行うことができる事業者であるかを総合的に審査する。

▶ 対象事業所

令和 8 年 6 月以降の新規指定 就労継続支援 A 型・B 型事業所

▶ 申請手順と期日

期日	審査項目	提出書類
指定の 4 か月前の末日	事業計画書等の審査	事業計画書、既存事業所の実施状況一覧表、管理者経歴書、生産活動シート、収支予算書、法人の財務状況が分かる書類、法人の登記簿、定款、生産活動別作業工程計画（就労 A のみ）、その他岡崎市が必要と認めた書類
指定の 3 か月前の末日	管理者面談	
指定の 3 か月前の末日	図面相談	図面相談票、平面図
指定の 2 か月前の末日	指定申請書提出	指定申請書類一式
指定の前月	現地確認	
	指定	

8 共同生活援助における運営や支援に関するガイドライン

共同生活援助を運営する事業者が利用者に対して質の高い支援を提供するため、**共同生活援助における運営や支援内容に関する基本的な事項を定めたもの**。事業者は、利用者の身体及び精神の状況並びにその置かれている環境に応じて、支援を適切に行うこととされている。そのため、**ガイドラインの内容を踏まえつつ、各事業者の実情や個々の利用者の状況に応じて創意工夫を図り、提供する支援の質の向上に努めることが求められる**。

▶ 厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41992.html

- ・「共同生活援助における運営や支援に関するガイドライン（第1版）」
- ・「共同生活援助における運営や支援に関するガイドライン 別紙 自己チェックシート」

ガイドライン 目次（一部抜粋）	
共同生活援助の提供体制	(1) 人員配置及び従業員の役割 (2) 勤務体制の確保等 (3) 設備及び定員 (4) 利用者負担額等の受領 (5) 運営規程 (6) 緊急時等の対応 (7) 事故発生時の対応 (8) 非常災害対策 (9) 業務継続計画の策定等 (10) 衛生管理等 (11) 業務管理体制の整備 (12) 協力医療機関等 (13) 苦情解決 (14) 秘密保持等 (15) 情報の提供 (16) 利益供与等の禁止 (17) 障害福祉サービス等情報公表制度
共同生活援助における支援と連携すべき関係機関の全体像	(1) 共同生活援助における支援の全体像 (2) 連携すべき関係機関の全体像
具体的な支援の内容	(1) アセスメント (2) 見学・入居前の体験的な利用 (3) 利用契約 (4) 個別支援計画の作成 (5) 日常生活の支援 (6) 退居 (7) 利用者の希望を踏まえた結婚、出産、子育てに係る支援
事業者における取組	(1) 従業員の知識・技術の向上 (2) 研修の受講機会等の提供 (3) 権利擁護に関する取組 (4) 自己評価等の実施 (5) 他の共同生活援助事業所等との連携・交流
地域との連携	(1) 地域に開かれた事業運営 (2) 地域連携推進会議の開催
別添	<ul style="list-style-type: none"> ・別添1 共同生活援助事業者が実施しなければならない委員会・研修等 ・別添2 参考資料一覧 ・別紙 自己チェックシート

9 情報公表システムによる経営情報の見える化

障がい福祉サービス等情報公表システム（WAMNET）で経営情報の報告を行う

▶ 報告期限

毎会計年度終了後3か月以内

※経営情報において、「令和X年度決算情報」とは、会計年度の始期が令和X年に始まるものとする。

（例）R7年度決算情報→会計年度の始期が「R7年1月～12月」

※経過措置として**R6年度決算情報の報告期限はR8年3月31日まで**

※**会計年度の始期がR7年1月から3月の場合、R7年度の報告はR8年4月から6月までに報告してください**

▶ 公表方法

経営情報データベースを集計し、分析結果を公表する

※事業所個別のデータは公表されない

▶ 情報公表未報告減算

経営情報について未報告の場合、令和8年4月1日から減算が適用されます

※R6年度決算情報について、R8年3月末までに報告がなされなかった場合は、報告するよう指導してもなお報告を行わない場合、未報告の時点（R8年4月1日）に遡って減算の対象となる。また、R8年度以降の経営情報の報告については、毎年度必要なものであるため、未報告の場合は報告期限翌月から減算の対象となる。

10 自己評価結果等未公表減算の取扱い

▶ 就労継続支援A型

令和8年4月30日までに、スコア表を公表し、公表場所のURLを報告してください。

未公表の場合は、R8年4月より減算が適用されます。

WAMNETでも公表が可能ですので、ご活用ください。

▶ 児童通所支援事業所

令和8年7月31日までに、自己評価を公表しWAMNETで公表場所のURLを報告してください。

未公表の場合は、R8年8月より減算が適用されます。

11 情報公表制度の更新手続きについて

- ▶ WAM NETの更新報告があります

未報告の項目がある場合は差戻しを行うことがありますので、システムからのメールを御確認ください。

- ▶ 更新入力開始

令和8年5月初旬頃

- ▶ 更新入力期限

令和8年7月31日

※ 災害時情報共有システム

WAM NETに登録された施設情報と連携されています。

- ✓担当者異動など必要に応じて、災害時緊急連絡先など施設情報の更新を行ってください

<https://www.wam.go.jp/s-saigai/DIS050100E00.do>

- ✓R8年4月から入力情報（非常用自家発電の燃料等・備蓄状況等情報）が追加
- ✓R8年5月25日（月）～26日（火）に災害時情報共有システムの訓練を予定

12 こども性暴力防止法

- ▶ 教育・保育などのこどもに接する場での、こどもへの性暴力を防ぎ、こどもの心と身体を守るため、2024年6月「こども性暴力防止法」が成立しました。この法律で定められている取組は、**2026年12月25日に施行**されます。
- ▶ 対象サービス
 - (指定) 障がい児通所支援事業、(指定) 障害児入所施設
 - 居宅介護、同行援護、行動援護、短期入所、重度障害者等包括支援
- ▶ 対象事業者には次の措置が求められます。
 - ・ **安全確保措置** 被害の早期把握のための面談・アンケート、相談体制の整備 等
 - ・ **犯罪事実確認** 従事者の性犯罪前科の有無の確認
 - ・ **防止措置** 性暴力のおそれがあると判断される場合のこどもとの接触回避策 等
 - ・ **情報管理措置** 性犯罪前科等の情報の適正な管理
- ▶ 性犯罪前科が確認されるなど、性暴力のおそれがあると判断される従事者については、配置転換等の雇用管理上の措置が必要になるため、制度開始後のトラブル防止の観点から、
 - ✓ 就業規則等を整備して従事者に周知しておくこと
 - ✓ 採用選考の際に、誓約書等により性犯罪前科の有無を確認しておくこと等の対応を、制度開始前のいまから事前に行っておくことが重要です。

12 こども性暴力防止法

いまから着手が必要なこと

就業規則の整備等

就業規則等を整備して従事者に周知すること、採用選考時に性犯罪前科を確認することなどが必要です。



従事者への周知

制度開始に伴い、従事者が対応すべき事項(性犯罪前科の確認、研修受講等)の周知をお願いします。



施行までに対応が必要なこと※3

法で求める体制整備

こどもからの相談窓口の設置、不適切な行為の検討など、法で求める取組の準備が必要です。



GビズID登録

手続はオンラインで行います。なりすまし防止のため、GビズID※2の事前取得をお願いします。



※1 令和8(2026)年12月25日以降

※2 デジタル庁発行の事業者向けID。1つのID・パスワードで複数の行政サービスへのログイン・手続が可能となります。

※3 詳細は、ガイドライン策定後にご案内予定です。

- ✓ 制度開始後、対象事業者は、従事者に、**性犯罪前科の有無を確認**することが求められます。
- ✓ **性犯罪前科が確認された場合**には、性暴力のおそれがあるとの判断の下、**配置転換等の雇用管理上の措置が必要**になります。 ※ こどもに接する業務に就かせ続けることはできません。
- ✓ 制度開始後のトラブル防止のため、制度開始前から、**採用選考の際、誓約書等で求職者の性犯罪前科の有無を確認**しておいてください。

12 こども性暴力防止法

<こども家庭長ホームページ>

<https://www.cfa.go.jp/policies/child-safety/efforts/koseibouhou>

- [こども性暴力防止法について（概要）（PDF／1.9MB）](#)
- [事業者向けリーフレット（PDF／465KB）](#)
- [従事者向けリーフレット（PDF／461KB）](#)
- [事業者向けチェックリスト（こども性暴力防止法の施行までに必要な対応）（PDF／938KB）](#)
- [事業者向け説明会のご案内 ※アーカイブ配信あり](#)

<ガイドライン>

- [こども性暴力防止法施行ガイドライン（PDF／8.5MB）](#)
- [【別紙1】 児童対象性暴力等対処規程（ひな型）（Word／71KB）](#)
- [【別紙2】 意向確認書作成例（Word／137KB）](#)
- [【別紙3】 募集要項・求人票参考例（Word／51KB）](#)
- [【別紙4】 誓約書・内定通知書参考例（Word／43KB）](#)
- [【別紙5】 就業規則参考例（Word／65KB）](#)
- [【別紙6】 様式案（取扱記録）（Excel／85KB）](#)
- [【別紙7】 権限設定表（PPT／53KB）](#)
- [【別紙8】 情報管理規程ひな型①（責任者1名記録保存なし）（Word／82KB）](#)
- [【別紙9】 情報管理規程ひな型②（記録保存なし）（Word／94KB）](#)
- [【別紙10】 情報管理規程ひな型③（記録保存あり）（Word／100KB）](#)
- [【別紙11】 本人通知の整理表（Word／25KB）](#)

13 利益供与等の禁止の徹底

障がい福祉サービス事業者以外の事業者や個人への利益供与も対象に含むことが明確化されました。

障がい福祉サービスは、障がい者が自立した日常生活又は社会生活が営むことができるよう、障がい者が自らサービス内容や質に基づき利用の可否を判断するものです。

▶ 利用者を紹介したことの見返りとして事業所間で金品を供与・收受することなどは、運営基準等で禁止されています。

- ① 指定障がい福祉サービス事業者等は、一般相談支援事業若しくは特定相談支援事業を行う者若しくは他の障がい福祉サービスの事業を行う者等又はその従業者に対し、利用者又はその家族に対して当該事業者を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を供与してはならない。
- ② 指定障がい福祉サービス事業者等は、一般相談支援事業もしくは特定相談支援事業を行う者もしくは他の指定障がい福祉サービスの事業を行う者等またはその従業者から、利用者またはその家族を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を收受してはならない。
- ③ 就労系の指定障がい福祉サービス事業者（就労移行支援・就労継続支援A・B型）は、障がい者の意思決定を歪めるような金品授受による利用者誘因行為や就労斡旋行為を行っていないか。

▶ 具体例

- ・ 利用者が友人を紹介した際に、紹介した利用者と紹介された友人に金品を授与すること
- ・ サービスの利用を通じて通常の事業所に雇用された利用者に対し祝い金を授与すること
- ・ サービスの利用開始に伴い利用者に祝い金を授与すること
- ・ 利用者の就職を斡旋した事業所に対し金品の授与を行うこと
- ・ 食事代や交通費などを利用者に対して一律に無償で提供すること 等

14 提供拒否の禁止

指定障害福祉サービス事業者等は、原則として、利用申込みに対して応じなければなりません。

特に、障がいの程度や所得の多寡を理由にサービスの提供を拒否することを禁止されています。

▶ 提供を拒むことのできる正当な理由がある場合とは、

- ✓当該事業所の現員からは利用申込みに応じきれない場合
- ✓利用申込者の居住地が当該事業所の通常の事業の実施地域外である場合
- ✓当該事業の利用定員を超える利用申込みがあった場合
- ✓当該事業所の運営規程において主たる対象とする障がいの種類を定めている場合であって、これに該当しない者から利用申込みがあった場合、その他利用申込者に対し自ら適切なサービスを提供することが困難な場合
- ✓入院治療が必要な場合 等。

支援の不十分さを伝え利用申込者から断らせる等、実質的に障がいの程度等により提供を拒否する場合は正当な理由には当たらないものです。

また、やむを得ない理由で提供を終了する場合でも、サービスの提供を希望する者に対し、継続的にサービスが提供されるよう、事業所が利用者に説明を行い、他の障がい福祉サービス事業者その他関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行わなければなりません。

15 就労選択支援

▶ 支援の概要

障がい者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する。

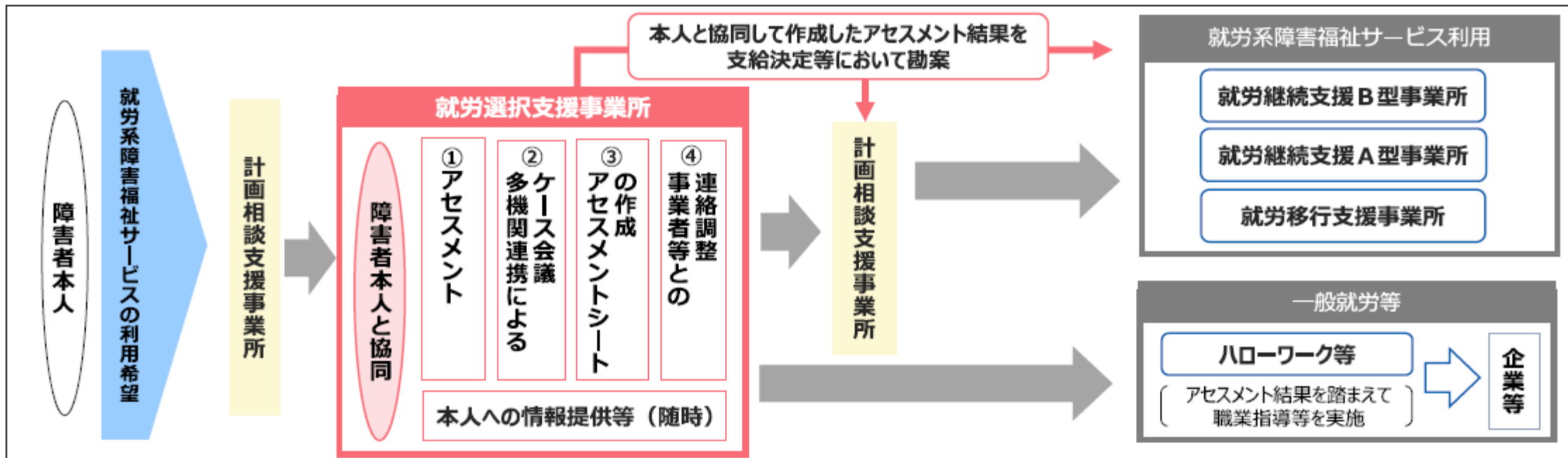
▶ 対象者

令和7年10月～ 新たに就労継続支援B型の利用意向のある者

令和9年4月～ 新たに就労継続支援A型の利用意向のある者

就労移行の標準利用期間を超えて利用意向のある者

R7年10月以降、就労継続支援B型の利用申請前に、原則として就労選択支援を利用する。また、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、R9年4月以降、原則として就労選択支援を利用する。



16 事故発生時の報告について

事故等発生時の報告について一部変更しました。

▶ 報告を要する事故等

- ①サービスの提供による利用者のケガ又は死亡事故の発生
- ②食中毒及び感染症の発生
- ③職員（役員、従業者）の法令違反、不祥事件等の発生
- ④その他、報告が必要と認められる事故・事態の発生

		報告内容説明
①	サービスの提供による利用者のケガ又は死亡事故の発生	<ul style="list-style-type: none"> ・ケガの程度は外部の医療機関で治療（施設内の同程度の治療を含む。）を受けた場合とする。事業者側の過失の有無を問わない。 ※ 擦過傷や打撲など比較的軽易なケガは除く。 ・上記以外、ケガにより利用者とトラブルが発生することが予測される場合や利用者に見舞金や賠償金を支払った場合とする。 ・「サービスの提供による」とは、送迎、通院中も含むものとする。 ・利用者が病気等により死亡した場合であっても後日トラブルが生じる可能性が認められるものは報告するものとする。
②	食中毒及び感染症の発生	<ul style="list-style-type: none"> ・疥癬、インフルエンザ、結核、ノロウイルス、その他の感染症（食中毒含む）が発生した場合とする。 ※ 感染症集団発生報告書の提出対象となる以下ア～ウの場合に限る。（保健所生活衛生課にも一報すること） ア 同一の感染症若しくは食中毒による又はそれらによると疑われる死亡者又は重篤患者が1週間以内に2名以上発生した場合。 イ 同一の感染症若しくは食中毒による又はそれらによると疑われる者が、10名以上又は全利用者の半数以上発生した場合。 ウ ア及びイに該当しない場合であっても、通常の発生動向を上回る感染症等の発生が疑われ、特に施設長が報告を必要と認めた場合。 ・関連する法に定める届出義務がある場合は、これに従うものとする。
③	職員（役員、従業者）の法令違反、不祥事件等の発生	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の処遇に影響があるものとする。 （例：利用者からの預かり金の横領等） ※役員の法令違反については利用者の処遇に影響があるものに限られない。また、当該役員がサービス提供に従事していたかは問わない。 ※法令違反とは罰金以上の刑に処せられるものをいう。
④	その他、報告が必要と認められる事故・事態の発生	<ul style="list-style-type: none"> ・例：利用者等の保有する財産を滅失させた。 例：サービス提供中に行方不明になった。 例：利用者・家族等に関する個人情報を紛失・漏洩した。 例：重大な生命・身体事故等が発生するおそれのあるもの（火災、使用中遊具の支柱が折れて著しい危険が生じたなど） 等

▶ 主な変更点

- ②：報告基準について、感染症集団発生報告書に合わせる。
- ③：職員の法令違反について、法人役員を含む。
- ④：例示を追加

▶ 届け出先

- ① 事業者等を指定する県又は市町村
- ② 利用者の支給決定をしている市町村
- ③ 事業所が所在する市町村

17 令和7年度末までの経過措置

施設入所支援における地域移行等意向確認指針の策定及び担当者の選任

▶ 対象サービス

施設入所支援

▶ **令和8年4月から完全義務化**

R6年度報酬改定では、障害者支援施設において、すべての施設入所者に対して、地域生活への移行に関する意向や施設外の日中活動系サービスの利用の意向について確認し、本人の希望に応じたサービス利用になるようにしなければならないことを運営基準に規定するとともに、地域移行等意向確認担当者の選任や、地域移行等意向確認等に関する指針の作成を規定する

▶ 担当者の役割について

- ・ 利用者の地域生活への移行に関する意向把握等
- ・ 上記内容をサビ管や個別支援会議に報告
- ・ 地域生活支援拠点や相談支援事業所との連携
- ・ 体験利用その他の地域移行に向けた支援

▶ 【別紙】別紙障害者支援施設における支援者のための地域移行等の意向確認マニュアル（PDF）

17 令和8年度末までの経過措置

行動援護のサービス提供責任者等の要件

▶ 対象サービス

行動援護

- ▶ 行動援護のサービス提供責任者及び従業者の要件における、「介護福祉士や実務者研修修了者等を行動援護従業者養成研修課程修了者とみなす」という経過措置について、**R9年3月31日まで**延長し、その後廃止する。

食事提供体制加算

▶ 対象サービス

生活介護、短期入所、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A、就労B）、児童発達支援センター

- ▶ 食事提供体制加算については、食事提供時における栄養面での配慮を評価する観点から、一定の要件を満たす場合に評価することとし、**R9年3月31日までの**経過措置とする。

17 令和9年度末までの経過措置

特定事業所加算（Ⅰ・Ⅲ・Ⅳ）の重度障害者対応要件

- ▶ 対象サービス
居宅介護、重度訪問介護
- ▶ 特定事業所加算の重度障害者対応要件について、
R6年3月31日時点で、特定事業所加算を受けている事業所は、R9年度末までの間、従前の例によることができる。

「基礎的研修」の受講必須化

- ▶ 対象サービス・対象者
就労支援員、就労定着支援員
- ▶ R7年度より「基礎的研修」の受講が必須化
R9年度末までは経過措置として、未受講でも指定基準を満たすものとして取り扱う

「就労選択支援員養成研修」の受講必須化

- ▶ 対象サービス・対象者
就労選択支援・就労選択支援員
- ▶ 「就労選択支援員養成研修」の受講が必須
ただし、R9年度末までは経過措置として、以下の研修の修了者を養成研修修了者とみなす
 - ・「基礎的研修」
 - ・「基礎的研修」と同等以上の研修

18 サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の研修要件

みなし配置の基礎研修修了者について

令和7年度以降は実践研修を修了していない基礎研修修了者は、サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者として配置できません。

令和元年度から令和3年度末までに基礎研修を修了し、実務要件を満たした上でサービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者として配置されていた場合、基礎研修を修了した日の翌日から3年以内に実践研修を修了する必要があります。

3年以内に実践研修を受講していない場合は、3年を経過した日から要件を満たさない状態となり、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の欠如が発生することになりますので、必ずご確認ください。

✓複数の事業所で、実践研修を期限までに受講せず、欠如していた事実が発覚しています。あらためて確認を行い、欠如が発覚した場合は、すみやかに障がい福祉課まで連絡してください。

19 行政処分

令和7年度 2事業者の6事業所に対して行政処分を実施

公費で賄われる障がい福祉サービス制度に対する信用を失墜させることにもつながることから、法人内における**法令遵守体制を確立し、適正な事業運営及び報酬請求を行ってください。**

■ 処分の概要 事例① 指定の取り消し

サービス名		GH	就労B	就労B	就労B	処分に伴う返還予定額
処分理由						
不正請求	個別支援計画未作成減算	○	○	○	○	221,261,370円 (概算)
	福祉専門職員配置等加算		○		○	
	サービス費	○		○		
	未届の設備でのサービス提供		○	○		
	目標工賃達成指導員配置加算		○	○	○	
	処遇改善加算		○		○	
	人員欠如・人員配置体制加算	○				
虚偽の答弁		○			○	
不正又は著しく不当な行為		○	○	○	○	

■ 処分の概要 事例② 指定の全部効力の停止3か月

サービス名		就労移行支援	放デイ	処分に伴う返還予定額
処分理由				
不正請求	サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者欠如減算	○	○	28,672,380円 (概算)
	福祉専門職員配置等加算	○		
	処遇改善加算	○		
	個別支援計画未作成減算		○	
	児童指導員等加配加算		○	
	専門的支援体制加算、専門的支援実施加算、専門的支援加算		○	
	延長支援加算		○	
不正な手段による指定申請		○		
虚偽の答弁			○	

19 行政処分

処分の概要 事例①

◆ 処分内容

指定取り消し

◆ 処分理由及び原因となる事実

○不正請求

・個別支援計画に関するもの

個別支援計画が作成されていない、又は個別支援計画の作成に係る一連の業務が適切に行われていなかったにもかかわらず、個別支援計画未作成減算を適用せず報酬を不正に請求。

・職員配置に関するもの

職員の員数が、基本報酬又は加算の要件を満たしていないにもかかわらず、人員配置があったとして報酬を不正に請求。

・人員欠如に関するもの

職員の員数が、基準により配置すべき員数に満たない状態が続いていたため、人員欠如減算を適用する必要があったにもかかわらず、人員配置があったものとして、不正に報酬を請求。

・処遇改善加算に関するもの

福祉専門職員配置加算を算定できないにもかかわらず処遇改善加算 I を不正に請求。

・未届の設備でのサービス提供に関するもの

指定を受けたものとは別の設備で施設外就労としてサービスを提供していたが、当該サービス提供は施設外就労に当たらず、報酬を不正に請求。

・目標工賃達成指導員に関するもの

目標工賃達成指導員が配置された時間内に就労継続支援 B 型ではない業務に従事し常勤換算方法で 1 人以上の配置がなく、加算の要件を満たしていないにもかかわらず、人員配置があったものとして、報酬を不正に請求。

○虚偽の答弁

監査時に、法人代表又は管理者が虚偽の答弁をした。

○不正又は著しく不当な行為

申請書・届出書において、勤務する予定がない者を配置するものとして虚偽の申請・届出を行った。

19 行政処分

処分の概要 事例②

◆ 処分内容

指定の全部効力の停止(3か月)

◆ 処分理由及び原因となる事実

○不正請求

・個別支援計画に関するもの

個別支援計画が作成されていない、又は個別支援計画の作成に係る一連の業務が適切に行われていなかったにもかかわらず、個別支援計画未作成減算を適用せず報酬を不正に請求。

・サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者欠如減算に関するもの

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者が常勤の勤務すべき時間数を満たしておらず、欠如減算を適用する必要があったにもかかわらず、人員配置があったものとして、不正に報酬を請求。

・福祉専門職員配置等加算に関するもの

職員の員数が福祉専門職員配置等加算の要件を満たしていないにもかかわらず、人員配置があったものとして、不正に報酬を請求。

・処遇改善加算に関するもの

福祉専門職員配置等加算の要件を満たしていなかったため、処遇改善加算（Ⅰ）の要件を満たさないにもかかわらず、不正に報酬を請求。

・児童指導員等加配加算・専門的支援加算に関するもの

児童発達支援管理責任者が常勤として配置されておらず基準人員を満たしていなかったため、加算の要件を満たしていないにもかかわらず、人員配置があったものとして報酬を不正に請求。

個別支援計画未作成減算を適用すべきであった利用者について、専門的支援体制加算、専門的支援実施加算及び専門的支援加算の要件を満たさないにもかかわらず、不正に報酬を請求。

・延長支援加算に関するもの

延長支援加算は、延長支援時間について個別支援計画にあらかじめ位置付けられた上で支援を行った場合に加算されるが、個別支援計画が未作成であったにもかかわらず、報酬を不正に請求。

○不正な手段による指定申請

新規指定申請において、指定基準を満たさないにもかかわらず、人員基準を満たすものとして申請し、不正の手段により指定を受けた。

○虚偽の答弁

監査時に、管理者が虚偽の答弁をした。

20 市役所窓口時間の変更への対応について

○電話受付及び窓口受付方法の変更について

～令和8年4月15日

➡ 従来通りの対応

令和8年4月16日～

- ・ 障がい福祉事業者からの質問等は、
緊急の場合を除きメールでのみ受け付け

➡ 電話またはメールに返信する形で回答

※回答に7営業日程度要します。

- ・ 窓口での申請・相談を完全予約制に移行

令和8年7月1日～（予定）

➡ 上記に加え、全庁的に電話受付及び窓口受付の時間が、
9:00～16:00に変更

～緊急の場合の例～

- 事故や災害等の報告
- 利用者が行方不明
- ×切に間に合わない

21 各種申請・届出について

指定申請について(新たに事業を計画する際の主な注意点)

- ▶ 申請書提出前の図面相談について 指定の3か月前の末日までに

メールでの相談受付

件名:「指定申請に係る図面相談について(法人名)」

添付:図面相談票、図面(各室用途、内寸、有効面積)

- ▶ 事業譲渡等による指定手続きの簡素化について

事業譲渡等により事業所が実質的に継続して運営していると市が認める場合は、指定手続きの簡素化や報酬上の実績通算を行う。**該当すると考える場合は事前連絡すること。**

変更届について(事業所の届出情報を変更する際の主な注意点)

- ▶ 運営規程における従業員の員数の変更について

運営規程において、実人数を記載している場合、変更が生じる都度、変更届の提出が必要だった(「〇人以上」と記載している場合は対象外)

⇒ 手続負担の軽減として、**毎年4月時点**で前年と比較して変更があった場合に提出することで足りることとする。

なお、サービス提供責任者や相談支援専門員など、その氏名及び住所が変更した場合に届け出る必要がある場合は、従来通り、経歴書等を添付して変更届をていしゅつすること。

21 各種申請・届出について

再開・廃止・休止の各届出について

▶ 廃止・休止の届出をした事業者の責務について

廃止・休止日以降もサービスの提供を希望する者に対し、継続的にサービスが提供されるよう、他の障がい福祉サービス事業者その他関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行わなければならない。

⇒廃止・休止届に現にサービスを受けている者に対してその希望や意向等を聴取するために実施した**個々の面談記録等**、指定障害福祉サービス事業者として障がい者に対し責任ある対応を図ったことが確認できる資料を添付すること。

実務経験証明書の発行について

施設・事業所の種別について法令等により規定のあるサービス名を記載(依頼)すること。

同一法人内で複数サービス事業所勤務についてそれぞれサービスごとに勤務していた期間、日数、業務内容を記載(依頼)すること。

22 業務管理体制に関する届出について

	分類	条区分
①	障がい福祉サービス 障がい者支援施設	障害者総合支援法第51条の2第2項
②	障がい児通所支援	児童福祉法第21条の5の26第2項
③	一般相談支援 特定相談支援	障害者総合支援法第51条の31第2項
④	障がい児相談支援	児童福祉法第24条の38第2項

事業所等の展開状況（①～④ごと）	届出先
事業所等が2以上の都道府県に所在	厚生労働省
事業所等が岡崎市のみ所在	岡崎市
上記以外の事業者（愛知県内のみ）	愛知県