

# 情報提供 2 月期 別冊 20260301

<参考資料①>大阪府障がい福祉従事者処遇改善緊急支援事業費補助金 交付要綱 と給与改定について p 1

参考 新しい給与体系に向けて p 10

<参考資料②>2026 年度障害保健福祉関連予算案 p 14

<参考資料③>絆ホールディングス不正受給疑惑：就労継続支援 A 型事業の闇を暴き、障害者雇用の真実を探る p 22

.....

<参考資料①>大阪府障がい福祉従事者処遇改善緊急支援事業費補助金 交付要綱 と給与改定について

根拠となるホームページ

[https://www.pref.osaka.lg.jp/o090080/jigyoshido/jiritu\\_top/syogukaizenkinkyu\\_hojokin.html](https://www.pref.osaka.lg.jp/o090080/jigyoshido/jiritu_top/syogukaizenkinkyu_hojokin.html)

## (1) 目的：

- ・障がい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、必要な対応を行うこととされている 令和 8 年度障がい福祉サービス等報酬改定の時期（注：6 月施行）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ことを目的とする。

（注）2025 年 12 月から 2026 年 5 月までについて賃金改善を想定。2026 年 6 月以降は、新しい処遇改善加算によって、賃上げを継続できるようにするという形です。

## (2) 対象サービス：別表 1

（注）移動支援や地域活動支援センター、「重度訪問介護利用者等大学等修学支援」「福祉と雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」などの「地域生活（促進）支援事業」は対象となりません。

その他、対象外の事業所

- ・令和 8 年 4 月以降に新規開設された 障がい福祉 サービス事業所等
- ・計画書 の提出時点で廃止・休止となることが明らかになっている障がい福祉 サービス事業所等

（注）今回、処遇改善について新たに対象となるのは、相談系のサービスである「計画相談支援」、

「地域相談支援（地域移行支援、地域定着支援）」、「障害児相談支援相談支援」です。

(注) 2026年10月に始まった「就労選択支援」には、すでに処遇改善加算があります。(申請していない場合もあるかと思いますが、していなくても、今回、補助金を申請することができます。～後述)

### (3) 補助額

・6ヶ月分(2025年12月～2026年5月分)の補助金を算定するために、「基準月」を設定し、その月の事業ごとの報酬総額に、別表1の比率をかけた金額を補助金とする。

(注) 原則12月報酬ですが、いちじるしく低い場合などでは、2026年の1月、または2月、または3月でも可となっています。12月の報酬が低かった場合には、1、2、3月で一番多い月を基準月にすることが可能です。

ただし、月遅れ請求、再請求などに伴う過誤調整分については、2026年3月末日までに生じ、2026年4月10日までに審査支払機関により受理されたものに限り、反映することとなっています。

※「基準月」のサービスごとの報酬 × 表1の事業ごとの比率 = サービスごとの補助金額(6ヶ月分)

### (4) 補助要件

#### ①相談系以外の事業について

○基準月において、(そのサービスが) 処遇改善加算を算定していること。ただし、基準月において処遇改善加算を取得していない場合であっても、申請時に処遇改善加算を算定している又は処遇改善加算を令和8年度中に算定することを誓約した場合は、本補助金の申請要件の審査に当たっては、基準月から処遇改善加算を算定しているものとして取り扱う。なお、当該 誓約をした場合は、第12条に規定する実績報告書において処遇改善加算の算定について報告することとする。

○処遇改善加算Ⅲ又はⅣを算定している場合は、職場環境等要件について、全体から8以上の取組を実施していること。ただし、基準月において当該要件を満たしていない場合であっても、申請時に8以上の取組を令和8年度中に実施することを誓約した場合は、基準月から当該要件を満たしているものとして取り扱う。なお、当該誓約をした場合は、実績報告書において8以上の取組の実施について報告することとする。

(注)「就労選択支援」で処遇改善加算をまだ取っていない場合などでは、「条件満たしている」または「誓約」という選択肢になります。

○処遇改善加算Ⅰ又はⅡを算定している場合は、以下その1またはその2のいずれかの取組を実施していること。

その1 経験・技能のある障がい福祉人材のうち1人以上は、賃金改善後の賃金の見込額(処遇改善加算を算定し実施される賃金改善の見込額を含む。)が年額460万円以上であること(処遇改善加算による賃金改善以前の賃金が年額460万円以上である者を除く。)。ただし、基準月にお

いて当該要件を満たしていない場合であっても、申請時に当該賃金改善を令和8年度中に実施することを誓約した場合は、基準月 から当該要件を満たしているものとして取り扱う。なお、当該誓約をした場合は、実績報告書において当該賃金改善について報告することとする。

(注) もともと 2025 年度の要件は「440 万円」でしたが、社会全体の賃金上昇を反映して「460 万円」となっています。

(注) 今現在、小規模などの理由で460万円要件を満たしていない場合には、頑張って実現させようと誓約するのもいいですが、誓約すれば実績報告が必要ですので無理にでも実現しなければなりません。とりあえず、下の職場環境等要件14個を選択しましょう！

**その2**・職場環境等要件（別紙1表3）について、**全体から14以上の取組を実施**していること。

ただし、基準月において当該要件を満たしていない場合であっても、申請時に14以上の取組を令和8年度中に実施することを誓約した場合は、基準月 から当該要件を満たしているものとして取り扱う。なお、当該誓約をした場合は、**実績報告書**において14以上の取組の実施について報告することとする。

(注)「区分」は6個あります。1「入職促進に向けた取組」、2「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、3「両立支援・多様な働き方の推進」、4「腰痛を含む心身の健康管理」、5「生産性向上のための業務改善の取組」、6「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに2以上の取組を実施すること。そのうち、「生産性向上のための業務改善の取組」については⑱の「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）」は、必須でありかつ「3つ以上」になっています。

ここまでで、「生産性向上」区分は3個と、のこる5区分で2個ずつですので、合計「13個」になります。つまり「14以上」というのは、どの区分でもいいので、「あと1つ追加」ということです。（ハードルは低いです）

### 【参照】2025年「障害福祉人材確保・職場環境改善等事業」について

- ・もう忘れてしまっているかもしれませんが、石破内閣時代に「2024年12月分（または2025年1、2、3月）」に基づいて「福祉・介護職員（常勤換算）1人当たり54,000円に相当する額」を支給する「障害福祉人材確保・職場環境改善等事業」がありました。（2025年4月申請、7月入金）
- ・この補助事業は、「職場環境改善等事業」と名付けられていましたが、ICT関連の直接的な事業費は対象にならず、また、継続性がないために、ほとんどの団体で、「一時金」処理されたと思います。この事業を活用した団体は、「2025年度の職場環境等要件（14項目チェック）」は猶予（ゆうよ）された形となっていました。2026年度の処遇改善加算計画（2026年4、5月+6月以降）では、必須となると考えられます。

### ②相談系（計画相談、地域移行、地域定着、障害児相談）について

- ・基準月において、処遇改善加算Ⅳの算定に準ずる（ア）～（ウ）までの要件を全て満たすこと。

(注) 相談系での処遇改善は今回初めてです。

「処遇改善」の要件のチェックが必要です。法人全体で、給与体系や研修に取り組んでいる場合は、他の事業での「給与体系」「研修」

特別に取り組むことは必要ありません。もし別途の給与体系

## (ア) 任用要件・賃金体系の整備等 **別表 2**

次の一から三までを全て満たすこと。

- 一 職員の任用の際における職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件（職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。
  - 二 一に掲げる職位、職責、職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。
  - 三 一及び二の内容について就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての職員に周知していること。
- ・ただし、常時雇用する者の数が 10 人未満の事業所等など、労働法規上の就業規則の作成義務がない事業所等においては、就業規則の代わりに内規等の整備・周知により上記三の要件を満たすこととしても差し支えない。また、申請時に上記一及び二の定めを整備を令和 8 年度中に行うことを誓約した場合は、本補助金の申請要件の審査に当たっては、基準月から当該要件を満たしたものと取り扱うこととする。当該誓約をした場合は、実績報告書において当該定めを整備を行った旨を報告することとする。

## (イ) 研修の実施等

次の一及び二を満たすこと。

- 一 職員の職務内容等を踏まえ、職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及び **a 又は b** に掲げる事項に関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会の確保をしていること。
  - a 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等 OJT、OFFJT 等）を実施するとともに、職員の能力評価を行うこと。
  - b 資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）を実施すること。

(注) 「職員能力評価」は、整備していない事業所も多いと思います。「a 又は b」となっていますのでとりあえず b の「資格取得のための支援」を明文化することでクリアできます。

二 一について、全ての職員に周知していること。

- ・ただし、申請時に上記一の計画を策定し、令和 8 年度中に 研修の実施又は研修機会の確保を行うことを誓約した場合は、本補助金の申請要件の審査に当たっては、基準月から当該要件を満たしたものと取り扱うこととする。当該誓約をした場合は、実績報告書において、当該計画の策定等を行った旨を報告することとする。

## (ウ) 職場環境等要件

- ・別紙 1 表 3 に掲げる「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに 1 以上の取組を実施し、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」のうち 2 以上の取組を実施すること。ただし、1 法人あたり 1 の施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者は、別紙 1 表 3 の④の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする。

(注) ④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

(注) これは、むしろハードルが高いため、生産性向上の区分で、別の項目を2つ選んだ方が楽です。ただし、申請時に職場環境等要件に係る取組を令和8年度中に行うことを誓約した場合は、本補助金の申請要件の審査に当たっては、基準月から当該要件を満たしたものと取り扱うこととする。当該誓約をした場合は、実績報告書において、当該職場環境等要件に係る取組を行った旨を報告することとする。

(注) 法人単位で、処遇改善加算ⅠまたはⅡを取っている事業がある場合は、法人として14の取組をする等いう形にしておけばいいと思います。

## (5) 補助対象経費（補助金の使い方）

### ① 交付要綱

本事業の対象となる障がい福祉サービス事業所等を運営する障がい福祉サービス事業者又は障がい者支援施設（以下、「障がい福祉サービス事業者等」という。）は、サービス類型及び第4条の補助金の要件別に設定された別紙1表1、表2に掲げる交付率により算出された補助額に相当する障がい福祉従事者の賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。以下同じ。）をいう。）の改善（以下「賃金改善」という。）を新規に実施しなければならない。

- ・賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうち対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。その際、障がい福祉サービス事業者等は、特定した賃金項目を含め、補助金の交付対象期間において、前年同時期と比較し、賃金改善の対象とした職員の賃金水準（基本給、手当、賞与等を含む賃金全体の高さの水準をいう。以下同じ。）を低下させてはならない。
- ・また、本事業の交付の決定前に決まっていた賃金改善の原資にすることや、本事業の交付の決定前に決まっていた賃金改善の代わりに本事業により賃金改善を行うことも本事業の主旨に反するため認められない。 安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましいが、障がい福祉サービス事業者等の判断により、その他の手当、一時金等を組み合わせて実施しても差し支えない。
- ・ただし、例えば、一部の職員に本補助金を原資とする賃金改善を集中させることや、同一法人内の一部の事業所のみ賃金改善を集中させることなど、職務の内容や勤務の実態に見合わない著しく偏った配分は行わないこと。

また、本補助金を申請する障がい福祉サービス事業者等は、対象となる障がい福祉サービス事業所等における賃金改善を行う方法や本補助金の金額が賃金改善に充てられている旨とその内訳等について、申請書を用いるなどにより職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても障がい福祉従事者に周知すること。 さらに、障がい福祉従事者から本補助金に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員の賃金改善に係る内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答すること。

なお、障がい福祉サービス事業者等は、本補助金の目的等を踏まえ、労働基準法等の労働法規を遵守しなければならないこととする。

### ② 補助金の使い方について

- ・事業所としては、この補助金をどう使うか考えなければなりません。

この補助金は、全額賃金の改善に使わなければなりません。

今回の補助金は、「全体の給与水準の引き上げ」に使うことが必要であり、定期昇給の原資にすることは禁止されています。

- ・相談系は、特に多く入ってきますが、相談系だけに多くの賃金改善をする縛りはありません。(事業ごとの補助金処理義務なし～著しい偏りがなければ全体で処理可)

事業ごとに賃金体系を設定するという場合は別ですが、普通、日中やグルホ、派遣、相談とも、基本的には同じ賃金体系（基本給と昇給の仕組み）を作るべきだろうと思います。手当などは事業ごとにあるとしても、全体で考えるべきだろうと思います。

- ・補助金の使い方については、

この補助金は、「処遇改善期間以内に」「使い切らなければならない」ことになっています。

変な話ですが、すでに決めてある「定期昇給」部分には、この補助金は使えません。

使い方は、**1、基本給の引き上げ、2、手当、3、一時金**の3種類です。

- ・タイミングの問題もあります。

この補助金の申請・入金・(実績)報告は、**2種類**あります。(★→(7)(8))

1、急いで申請して(2/16)まで、3月中に入金、そして5月末に実績報告というパターン

2、4月30日までに申請して、入金は4~6月のいずれか。そして8月末に報告というパターン。

資金繰りがピンチでなければ、慌てる必要がありませんので、2をお勧めします。

- 1については、資金繰りなどで、急がなければならない場合などが該当すると思います。(あるいは、あわてて出してしまった場合?)

1の場合、5月末に実績報告ということになりますので、3月~5月以内に処理してしまうことが必要になるだろうと思います。(「年度末一時金」)

- 2を選んだ場合、申請は4月30日までで、4月以降の入金、8月末実績報告となっています。

順次支払っていくということなので、早めに申請を出した方が早く入金されると思います。

### ③賃金体系の改定との関係について

- ・そもそも、今回の補助金は、「他職種と遜色のない処遇改善」を目指すものです。「6月処遇改善加算率変更」にさきだって人材流出を防ぐために「前倒し」という位置づけです。

「他職種と遜色のない処遇改善」に対応する「賃金全体の見直し」が必要です。

この「賃金全体の見直し」のためにこの補助金を使っていくべきだろうと思います。

#### 【参照2】中長期的な視点に立った「賃金体系の整備」の必要性について

- ・今年6月には処遇改善比率の変更があります。これも踏まえて、補助金を処理できれば、理想だと思います。たとえ、間に合わない場合(賃金改定と関係なく処理する場合)であっても、今後の事業運営を見据えて、中長期的な視点に立った「賃金体系の整備」が是非必要だと思います。

- ・「もらったものをとにかく配る」ということで6月の加算比率引き上げも含めて、何でも「一時金」で支払うということになれば、一時金は膨れ上がりますが、基本給は少なく、時給も変な加算付きの賃金体系となってしまいます。このような賃金体系は、働いている人のモチベーションの低下(不安からの福祉ビジネスへの転職など)や新しい人材の確保(人材募集)困難を招きます。

- ・また、他方、「とにかく配る」というときに、並行して根拠(財源)のない「昇給」や「職場環境の改

善（ICT導入等）」を行うならば、収支バランスを崩して、「赤字」を招き、事業の継続を困難にさせます。

・物価高騰や他産業の賃金引き上げ、最低賃金の引き上げなどは、これからも続くと思います。

働く者の処遇を最大限改善し、事業を存続させることができる（責任を持って支払うことができる）

「賃金体系」を構築していくことが必要なのではないのでしょうか？

#### ④具体的な補助金の使い方

「賃金体系の整備」に直接間に合えばいいのですが、間に合わない場合も含めて、具体的な使い方を考えましょう！

##### 1、賃金体系の改定を行わない場合（楽といえば楽な道）

賃金改定は、6月の処遇改善加算の比率アップの後行うという方法です。

「一時金」として処理してしまう。

(注)「何分の一は基本給引き上げ」などの制約は、今回の緊急支援補助金にはありません。

ただし、6月以降の処遇改善加算については「加算Ⅱロ」相当の加算額の2分の1以上を月給賃金で配分という「令和8年度特例要件」（誓約で可）がありますので注意しましょう。

★→2026年度処遇改善計画で確認してください。

申請方法1の場合は、3月末に全面「一時金」で処理してしまうことが基本になるかと思えます。

申請方法2の場合には、12月～3月までを、入金の前ですが、3月末＝年度末で「一時金」処理し、

4、5月分は7月の「一時金」に上積みするというやり方も可能です。

つまり、賃金の改定は6月までじっくり考えるということです。

##### 2、非常勤・登録の人の時給（若しくは毎月手当）についてだけ変更する

(例) ※非常勤の人については、補助金はまだ入ってきていませんが、2025年12月から2026年3月までの非常勤の人への補助金分は、年度末の3月の「一時金」で処理。

4月以降は（6月以降も含めて）「時給改定」（若しくは毎月手当引き上げ）を行い、補助金の処理として4、5月分の上昇分に使う。

※常勤職員は、2025年12月から2026年3月までの常勤の人へ払うべき補助金分については、年度末3月の「一時金」でまず、処理します。

次に4月に（すでに決められている）定期昇給がある場合、定期昇給は行いますが、この引き上がり分は補助金処理とは関係ありません。（除外されています）

補助金の内4月5月分の常勤職員に払うべき補助金は、計算して、7月の「一時金」に上積みして支払う。（お金の説明必要です）

(注) 時給をいくらあげるべきかについての計算、及び常勤の人に払うべき補助金額については、

★→巻末参考 新しい給与体系に向けて 参照。

##### 3、常勤職員も含めて賃金改定を行う場合

(注) 賃金体系の変更には、案検討、職員からの意見聴取、理事会決定、労基提出、施行というプロセスが必要です。

(注) 1の場合、補助金の使い方とは別に、常勤職員部分の賃金改定について検討していきましょう。

a. 2025年12月～2026年3月までの分

賃金改定実施のタイミングが間にあればいいのですが、間に合わないだろうと思いますので、3月末に、補助金の入金はありませんが、年度末の一時金で処理することが妥当だろうと思います。(資金ショートに注意)

b. 賃金改定が4月実施の場合 2026年4月分、5月分についての補助金は、定期昇給以外の「ベースアップ部分」に使用します。

(注) 実績報告では、ボーナス対応の積み立て部分や法定福利の積み立て部分について処遇改善所要学に組み込んで会計処理した方がいいと思います。

4、3月末の「一時金」の上積みするときの職員に対する説明文の文例

<例文>今回、国から2025年12月～2026年5月分に相当する「障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業費補助金」が出ることになりました。これは、今年6月に予定されている「処遇改善加算」の引き上げの前倒しという位置づけです。まず、2025年12月～2026年3月分の年度内の処遇改善のためのお金をみなさんに「特別一時金」という形で支払わせていただきます。

残る4月分、5月分については、

a. 7月の一時金に上積みして払います。

b. 6月改定を見据えて、安定した処遇改善を担保する新しい給与体系を検討した上で、組み込んでお支払いします。

★→p11 参考 新しい給与体系に向けて

## (6) 申請について

### ①提出書類

(1) 障がい福祉従事者処遇改善緊急支援事業 費補助金 計画書 (以下「計画書」という。)

**【別紙様式2、別紙様式2-1、別紙様式2-2】**

計画書(Excelファイル)のファイル名は「障がい補助金 ○○○(法人名)」でお願いいたします。

例) 障がい補助金 大阪株式会社

(注) 国の様式と異なりますので、大阪府内の対象事業所の申請は、必ず本様式にてご提出ください。

(2) その他知事が必要と認める書類

### ②提出方法

令和8年2月1日(日曜日)以降

**大阪府行政オンラインシステム**よりご提出ください。

### ③提出締切日

1、令和8年3月末までに支給を希望する場合・・・令和8年2月16日(月曜日)

## 2、令和8年4月以降の支給を希望する場合・・・令和8年4月30日（木曜日）

※令和8年3月末までに支給を希望する場には、令和8年3月末までに賃金改善を実施する必要があります。また、書類に不備があった場合、期日内に申請いただいても3月末までに支給できない場合もございます。

### ④支給スケジュール

#### ※3月末支払いを希望

基準月→全て令和7年12月

支払い→支給時期令和8年3月

#### ※4月以降支払いを希望

基準月：全て令和7年12月の場合→支払い：令和8年4月以降

基準月：①令和7年12月+②令和8年1月～3月 →支払い：令和8年5月以降

基準月：全て令和8年1月～3月 →支払い：令和8年5月以降

### ⑤注意事項

- (1) 補助金の計画書の申請方法は、原則、大阪府行政オンラインシステムのみとなります。紙での申請は受け付けておりませんのでご注意ください。
- (2) 補助金の申請は**法人単位**で行うこととなっています。補助金の申請にあたって事業所の漏れがないように留意してください。  
(申請が漏れた事業所については、補助金の交付対象とはなりません。)
- (3) 今回の補助金の計画書においては、大阪府内の全事業所分について大阪府に提出いただきます。一方、福祉・介護職員処遇改善加算等の計画書の提出先は各指定権者となりますので、ご注意ください。
- (4) 福祉・介護職員処遇改善加算の計画書を各指定権者へ提出した場合でも、別途本補助金に係る計画書をご提出いただかなければ、本補助金は申請できません。ご注意ください。
- (5) 本補助金の交付決定を受けた場合には、必ず**実績報告書の提出が必要**です（様式・提出締切などは後日案内します）。計画提出後にやむを得ず休廃止となった事業所についても本補助金の交付決定を受けている場合でも、必ず実績報告書をご提出ください。提出がない場合は、本補助金を返還いただきますので、ご注意ください。

### ⑥問い合わせ先

大阪府障がい福祉従事者処遇改善緊急支援事業コールセンター《令和8年2月2日より受付開始》

電話番号：050-3310-6143 音声ガイダンスによる電話案内を実施しています。本事業についてのお問合せは「1」を押してください。

受付時間：9時00分から18時00分（土日・祝日を除く）

#### (注) 経費などの軽微な変更等

- ・規則第6条第1項第1号及び第2号の知事の定める「軽微な変更」とは、補助対象経費の総額に

対して **20 %以内の増減**を伴う事業 内容の変更とする。

### (注) 計画書の内容の変更等

障がい福祉 サービス事業者等は、計画書に変更(次の 各号 のいずれかに該当する場合に限る。)があった場合は、変更 に係る 届出書 **【別紙様式4】**を用いて、知事に届出を行わなければならない。なお、1 又は 2 の場合については、1 又は 2 に定める様式についても届け出ること。

- (1) 会社法(平成 17 年法律第 86 号)の規定による吸収合併、新設合併等により、計画書の作成単位が変更となる場合。  
当該変更後の計画書 **【別紙様式2】** について届け出ること。
- (2) 複数の対象事業所 について一括して申請を行う事業者において、対象事業所 に変更(廃止等の事由による。)があった場合。当該変更後の計画書 **【別紙様式2、別紙様式2-2】** について届け出ること。
- (3) 就業規則を改訂(障がい福祉 職員の処遇に関する内容に限る。)した場合。

## (7) 提出締切日

- 1、令和 8 年 3 月末までに支給を希望する場合・・・令和 8 年 2 月 16 日(月曜日)
- 2、令和 8 年 4 月以降の支給を希望する場合・・・令和 8 年 4 月 30 日(木曜日)

※令和 8 年 3 月末までに支給を希望する場には、令和 8 年 3 月末までに賃金改善を実施する必要があります。また、書類に不備があった場合、期日内に申請いただいても 3 月末までに支給できない場合もございます。

(注) 1の「3月末までに支給」というのは、3月末までに賃金改善するという縛りがあります。資金繰りの問題や働いている人の希望などから、働いている人に3月末までに固めて支払うという方法です。

通常、2の「4月以降に支給」されるという選択肢になるかと思います。お金が入ってくるのは4月以降になります。

(注) 都道府県でバラバラですね。

例：埼玉県→第1回目は3月末までに賃金改善し、3月末までに実績報告書を提出可能な事業者となっています。

## (8) 実績報告

1. 令和 8 年 5 月末予定
2. 令和 8 年 8 月末予定

(注) 最終の加算の支払があった月の翌々月の末日までに、都道府県知事等に対して提出し、根拠資料と併せて2年間保存することとする。このため、令和7年度の実績報告書の提出期日は、令和8年3月分の処遇改善加算の支払が令和8年5月であることから、通常の場合、令和8年7月31日となるのですが、大阪府では8月末になるようです。

## 参考 新しい給与体系に向けて

- ・ 6月以降（新たに設定される処遇改善加算）を見据えた、新しい給与水準を設定することが必要です。
- ・ どのように賃金を設計すべきなのかですが、今回の補助金及び処遇改善の引き上げは、従来の賃金体系を出発点にして、できるだけ「（給与水準の）底上げ」に使うべきだろうと思います。（定期昇給とは異なります。基本的には全員の給与の引き上げです）
- ・ 着地点＝「新しい給与体系」を十分検討して、そこに向けて補助金を使っていくことが最善であるだろうと思います。

新しい給与体系の実施のタイミングについては、いろいろな手続きすでにある「定期昇給」タイミングや4～6月の社会保険の

ための「標準報酬月額」を考慮して、選択肢が分かれるかとも思います。

つまり、新しい給与体系の実施は、「4月に支払う給与」（年度切り替えまたは新人職員対応のため）または、「7月に支払う給与」、更には、最低賃金改定のタイミングである10月などが考えられます。

（注）ここで、新しい給与体系案ができたならば、2026年度の「事業計画」に当てはめて検証することが必要です。収入＝報酬見込みを立て、そして、支出について、固定費（人件費以外の経費）を推測した上で、「人件費部分」（法定福利含む）に新しい給与体系で推計してみましょう。収支のバランスがどの程度あるのかをチェックしてから、新しい給与体系を確定しましょう。

### その1 まず、常勤の人について考えましょう。

- ・ 「（給与水準の）底上げ」は、俸給表の全ての升（ます）について、「一定額」を加えるというものです。  
<俸給表変更>

（ある年齢になれば、引き上げないことや、初任給の人にはできるだけたくさんという操作は可）

（注）人件費のバランスが崩れている場合（収支が赤字になる場合）がありえます。一度、2026年度の収支のシミュレーションをして、チェックしておきましょう。バランスが崩れている場合には、引き上げ幅を縮小することもやむを得ません。（水準を下げない範囲で）

- ・ 俸給表の変更に向けて、常勤の人の「一月単位」の給与改善所要額について考えてみましょう。

A、一月当たりの法人全体での「補助金額」

（注）事業ごとで精算する必要はありませんので、法人全体で計算しましょう。

$$A = \text{「全事業の補助金総額」} \div 6 \text{（ヶ月）} \quad \boxed{A : \quad \quad \quad \text{円}}$$

B、一月あたりの常勤の勤務総人数

常勤の人の一月当たりの平均総人数（3／4勤務なども考慮して）

$$\boxed{B : \quad \quad \quad \text{人}}$$

C、同時に、一月あたりの非常勤の人の常勤換算による勤務人数も出しておきましょう

(注) 非常勤の人の常勤換算での勤務人数計算は、平均的な月を取り出す形でいいと思います。

→ その月の非常勤の人の勤務時間総数 ÷ 自分の事業所の所定労働時間

(注) 所定労働時間の例1：(1日8時間)

$$\text{※1日8時間} \times \text{週5日勤務} \times 4.3 \text{ (月への割り戻し係数)} = 172$$

所定労働時間の例2 (1日7.75時間)

$$\text{※1日7.75時間} \times \text{週5日} \times 4.3 \text{ (月への割り戻し係数)} \doteq 166$$

**C** :  人

D、A (一月あたりの補助金額) の内、常勤の人たち (社会保険加入者) に分配すべき比率を考えます

「常勤」対「非常勤」については

常勤数 (人日) ÷ <常勤換算総数 (人日) = 常勤 + 非常勤>

このとき、常勤あるいは、非常勤に一定の配慮をかける (より多く分配する) というのも可能です。(自分の事業所の状況を踏まえて、どちらの処遇を改善すべきかを考えます。でもあまり偏らない方がいいと思います。)

D (分配比率)

$$= B \text{ (常勤者勤務人数)} \div < B \text{ (常勤者勤務人数)} + C \text{ (非常勤の常勤換算人数)} >$$

**D** :  (例：小数点第2まで) (若干の配慮可)

E、一月あたりの常勤の人に配るべき補助金総額

$$E = A \text{ (一月あたりの補助金総額)} \times D \text{ (常勤に配る比率)}$$

**E** :  円

F、常勤一人あたりの一月の処遇改善所要額 (処遇改善のために必要な金額)

$$F = A \times D \div B \text{ (一月あたりの常勤人数)}$$

**F** :  円

これで、常勤一人あたりの月にならした「処遇改善所要額 = F」がでます。

G、次に、基本給に連動するボーナスの支払いを考えます。(毎月、貯めていって、ボーナスという形で一度に払うという考え方です。)

- ・毎月ボーナスのために貯めていくべき金額 (= G) は、昨年度のボーナスの実績 (ボーナス月数) を一つの基準に考えましょう。(少なくするか増やすかは、「実績次第」ですので、大きく変動させるべきかどうかも含めて考えておきましょう。昨年大赤字だという場合は、今年はボーナス月数の縮小もやむを得ません。)

年間〇ヶ月の場合

$$G = F \div (12 + \text{〇} = 15)$$

**G** :  円

(例) 昨年度のボーナス支給実績が年間で3ヶ月なら、(大きく変動する必要性がないなら)、一月あたりの貯めておくべき金額は、 $E / (12 + 3 = 15)$  で計算します。

#### H、次に毎月貯めておくべき法定福利の会社負担増加額

法定福利の会社負担分の増加については、約15%程度と見込みます。

法定福利の会社負担分をHとすると、法定福利に反映される「給与の増加分」は $(F - G - H)$ です。その15%がHですので、

$$H = (F - G) \times 15 / 115$$

H :  円

(参考)  $H = (F - G - H) \times 15 / 100$

$$100H = 15 \times (F - G - H)$$

$$100H + 15H = 15 \times (F - G)$$

$$115H = 15 \times (F - G)$$

$$H = (F - G) \times 15 / 115$$

#### 【参照3】法定福利の比率（大阪の場合）

・健康保険料率 : 10.24% (事業主負担 5.12%)

・介護保険料率 : 1.59% (事業主負担 0.795%) (注) 40歳以上の人

・厚生年金保険料率 : 18.30% (事業主負担 9.15%)

・子ども・子育て拠出金 : 0.36% (事業主負担 0.36%)

・雇用保険料率 : 1.45% (事業主負担 0.9%)

・労災保険料率 : 0.3% (事業主負担 0.3%)

※事業主負担合計  $5.12 + 0.795 + 9.15 + 0.36 + 0.9 + 0.3 = 16.625\%$

(注) 全員若くて、介護保険がなくても、15.866%です。多く控除しすぎないために(処遇改善の正しい使い方のために) 15%で推計します。

#### I、そうすると、実際に、升(ます)の中に加える「一定額I」は、

$I = F$  (一人あたり一月所要額)  $- G$  (ボーナス保留分)  $- H$  (会社の法定福利対応保留分) となります。  
I :  円

### その2 パート、登録など時間給の人(非常勤の人)について

●ここからは、一月あたりの「非常勤の人に対して支払う補助金」に基づいて、どれだけ時間給を引き上げるべきかについて考えましょう。

非常勤の人への給与は、処遇改善の導入以降いろいろな経過を経て、「基本給」と「処遇改善手当」(名称はいろいろありますが)を払っている場合がたくさんあると思います。

今回の「給与体系の見直し」では、「処遇改善のための手当」はできるだけ基本給に組み込んで行く方がいいだろうと思います。(入りやすい入り口)

ただし「資格手当」などは、基本給に直接組み込むことは適切ではないと思います。

ア、一月あたりの非常勤の人に支払う補助金総額

$$\text{ア} = \text{A} \text{ (一月あたりの補助金総額)} - \text{E} \text{ (一月あたりの常勤の人に配るべき補助金総額)}$$

ア 円

イ、一月あたりの常勤換算での非常勤職員一人分の補助金額

$$\text{イ} = \text{ア} \div \text{C} \text{ (一月あたりの非常勤の人の常勤換算一人あたりの金額)}$$

イ 円

ウ、時間給への割り戻し

$$\text{ウ} = \text{イ} \div \text{〇〇時間} \text{ 自分の事業所の所定労働時間 (前項C参照)}$$

ウ 円

エ、常勤の人のボーナス月などに、非常勤の人に対して実績と連動して払っているものがある場合について 例：「処遇改善一時金」(名称はいろいろ)

「ある程度連動してるなら」そのことを考慮してもいいかと思います。(例：1時間につき〇〇円)の部分を引き上げるために使うことも可能です。その分、時給引き上げ額を縮小していいかと思います。

もらう側は、従来と比較して考えるかと思いますので。

## 大阪府障がい福祉従事者処遇改善緊急支援事業 費補助金 交付要綱 より

### 別紙1

表1

サービス区分	交付率	サービス区分	交付率
居宅介護	20.3%	就労定着支援	11.4%
重度訪問介護	20.3%	自立生活援助	11.4%
同行援護	20.3%	共同生活援助(介護サービス包括型)	14.1%
行動援護	20.3%	共同生活援助(日中サービス支援型)	14.1%
重度障害者等包括支援	20.3%	共同生活援助(外部サービス利用型)	14.1%
生活介護	11.1%	児童発達支援	18.5%
施設入所支援	22.2%	医療型児童発達支援	18.5%
短期入所	22.2%	放課後等デイサービス	18.5%
療養介護	22.2%	居宅訪問型児童発達支援	18.5%
自立訓練(機能訓練)	23.0%	保育所等訪問支援	18.5%
自立訓練(生活訓練)	23.0%	福祉型障害児入所施設	80.8%

宿泊型自立訓練	23.0%	医療型障害児入所施設	80.8%
就労選択支援	11.4%		
就労移行支援	11.4%		
就労継続支援A型	11.4%		
就労継続支援B型	11.4%		

注) 障害者支援施設が行う日中活動系サービスは、各サービスと同じ交付率を適用する。

表 2

サービス区分	交付率	サービス区分	交付率
計画相談支援	47.0%	地域相談支援(地域定着支援)	47.0%
地域相談支援(地域移行支援)	47.0%	障害児相談支援	47.0%

表3 <割愛>

## <参考資料②>令和8年度 障害保健福祉部予算案の概要

### ◆ 予算額

(令和7年度予算額) (令和8年度予算案) (対前年度増▲減額、伸率)  
 2兆2, 338億円 → **2兆4, 203億円** (+1, 865億円、+8.4%)

### ◆ 障害福祉サービス関係費(自立支援給付費+地域生活支援事業費等)

(令和7年度予算額) (令和8年度予算案) (対前年度増▲減額、伸率)  
 1兆7, 033億円 → **1兆8, 650億円** (+1, 617億円、+9.5%)

【主な事項】※括弧内は令和7年度予算額

### ■ 障害福祉サービスの確保、地域生活支援などの推進

- ・ 良質な障害福祉サービスの確保 1兆8, 145億円(1兆6, 531億円)
- ・ 地域の特性や利用者の状況に応じた地域生活支援の推進 505億円(502億円)
- ・ 障害福祉サービス事業所等の整備等の推進 40億円(50億円)
- ・ 障害者の情報アクセシビリティ・コミュニケーション支援  
 11億円(12億円)及び地域生活支援事業等の内数

### ■ 地域移行・地域定着支援などの精神障害者施策等の推進

- ・ 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築 8.3億円(8.4億円)
- ・ アルコール健康障害対策・薬物依存症対策・ギャンブル等の依存症対策の推進  
8.4億円(8.4億円)

### ■ 発達障害児者の支援施策の推進

- ・ 強度行動障害の状態にある者に対する地域支援機能の強化 4.5億円(4.3億円)

### ■ 障害者に対する就労支援の推進

- ・ 雇用施策と福祉施策の連携による重度障害者等の就労支援 7.7億円(7.7億円)

## ■ 東日本大震災等の災害からの復旧・復興への支援

### ○令和7年度補正予算における主な施策は以下のとおり

- ・医療・介護等支援パッケージ（障害福祉分野） 453億円  
（内訳）障害福祉分野における賃上げに対する支援 439億円  
障害福祉分野における省力化・業務効率化支援 15億円
- ・障害福祉等分野における食材料費・光熱水費高騰等への支援（重点支援地方交付金の内数）
- ・社会福祉施設等の耐災害性強化等への支援 101億円
- ・障害者支援施設等の災害復旧への支援（12億円）、被災者への心のケアの充実（62百万円） 12億円

## 1、障害福祉サービスの確保、地域生活支援などの推進

### （1）良質な障害福祉サービスの確保 1兆8,145億円（1兆6,531億円）

障害者が身近な地域等で暮らすために必要な障害福祉サービスに必要な経費を確保する。 ※ 障害児支援に必要な経費として、5,148億円（4,871億円）をこども家庭庁で計上。 また、令和8年度障害福祉サービス等報酬改定については、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た着実な対応を行うことで、改定率は+1.84%とする。

#### 【令和7年度補正予算】

- ・障害福祉等分野における食材料費・光熱水費高騰等への支援 重点支援地方交付金の内数  
物価上昇の影響を受ける障害福祉サービス事業所・施設等（補装具事業者を含む。）への、重点支援地方交付金の活用を促進する。  
就労系サービスについては、障害福祉サービス施設等に対する物価高騰対策支援の活用と併せて、中小企業等に対するエネルギー価格高騰対策支援についても、活用を促進する。

※ この他、給付費が大きく増加する中で、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、臨時応急的な見直しを実施する。

### （2）障害福祉分野における賃上げ、省力化・業務効率化の支援

#### 【令和7年度補正予算】

- 医療・介護等支援パッケージ（障害福祉分野） 453億円
- ・障害福祉分野における賃上げに対する支援 439億円  
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。
- ・障害福祉分野の介護テクノロジー導入支援事業 6.0億円  
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。
- ・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） 5.6億円  
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。

- ・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） 3.3億円  
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。

### （３）地域の特性や利用者の状況に応じた地域生活支援の推進

505億円（502億円）

手話施策推進法の施行等を踏まえ、意思疎通支援など障害者等の地域生活を支援する事業について、地域の特性や利用者の状況に応じた事業の推進を図る。

※ 地域共生社会の実現に向けた重層的支援体制整備事業の対応分を含む。

### （４）障害福祉サービス事業所等の整備等の推進 40億円（50億円）

障害者の社会参加支援や地域生活支援を更に推進するため、地域移行を支える基盤としてグループホーム等の整備を促進する。

#### 【令和7年度補正予算】

- ・社会福祉施設等の耐災害性強化等への支援 101億円  
「第1次国土強靱化実施中期計画（令和7年6月6日閣議決定）」等を踏まえ、障害者支援施設等の利用者等の安全を守るため、防災・減災対策に関する施設整備等を行う。
- ・障害者支援施設等の災害復旧への支援 12億円  
災害により被害を受けた障害者支援施設等の速やかな復旧を図るため、障害者支援施設等における災害復旧事業に要する費用を補助する。

### （５）障害者の地域における相談支援体制等の充実

- ① 都道府県による地域生活支援体制の整備推進 20百万円（32百万円）  
改正障害者総合支援法において令和6年4月から都道府県による市町村への広域的な支援の役割が明記されたことを踏まえ、都道府県による市町村に対する基幹相談支援センターや地域生活支援拠点等の設置・整備及び運営に関する助言等の取組を促進する。
- ② 国による地域生活支援体制の整備推進 11百万円（11百万円）  
国において、地域の相談支援体制等の状況について調査・分析を行うとともに、基幹相談支援センターや地域生活支援拠点等の整備の推進及び（自立支援）協議会の効果的な運営のため、国と自治体の間で意見交換等を実施するための会議の開催を行う。

### （６）障害者等への良質かつ適切な医療の提供 2,809億円（2,666億円）

心身の障害の状態を軽減し、自立した日常生活等を営むために必要な自立支援医療（精神通院医療、身体障害者のための更生医療、身体障害児のための育成医療）等を 提供する。また、自立支援医療の利用者負担のあり方については、引き続き検討する。

### （７）特別児童扶養手当、特別障害者手当等 2,197億円（2,093億円）

特別児童扶養手当及び特別障害者手当等の支給を行う。

### （８）障害者虐待防止、権利擁護などに関する総合的な施策の推進

- ① 障害者虐待防止の推進 6.1億円（6.2億円）  
都道府県や市町村で障害者虐待の未然防止や早期発見、迅速な対応、その後の適切な支援を行うため、専門性の高い職員の確保や地域の関係機関の協力体制の整備、関係機関職員への研修、障害者虐待の

通報義務等の制度の周知を図ることにより、支援体制の強化を図る。

② 障害者虐待防止・権利擁護に関する人材養成の推進 12百万円(12百万円)

国において、障害者の虐待防止や権利擁護に関して各都道府県で指導的役割を担う者の養成研修を実施するとともに、虐待事案の未然防止のための調査研究を行う。

③ 成年後見制度の利用促進のための体制整備 地域生活支援事業等の内数

「第二期成年後見制度利用促進基本計画」(令和4年3月25日閣議決定)を踏まえ、成年後見制度の利用に要する費用の補助や制度の普及啓発等の取組を推進する。

(9) 重度訪問介護等の利用促進に係る市町村支援 14億円(12億円)

重度障害者の地域生活を支援するため、重度障害者の割合が著しく高いこと等により訪問系サービスの給付額が国庫負担基準を超えている市町村に対する補助事業について、小規模な市町村に重点を置いた財政支援を行う。

(10) 重度訪問介護利用者の大学等の修学支援 89百万円(89百万円)

重度障害者が修学するために必要な支援体制を大学等が構築できるまでの間において、重度障害者に対する大学等の敷地内における身体介助等の提供を支援する。

(11) 障害者施策に関する調査・研究の推進 2.4億円(3.6億円)

障害者施策全般にわたり解決すべき課題について、現状と課題を科学的に検証・分析し、その結果を政策に反映させていくため、調査・研究等への補助を行う。

(12) 障害者等の自立・社会参加支援の推進

① 障害者の情報アクセシビリティ・コミュニケーション支援 11億円(12億円)及び地域生活支援事業等(1(3))の内数

・手話通訳者をはじめとする意思疎通支援従事者の養成・派遣について、手話施策推進法の施行等を踏まえ、全国実施に向けて実施自治体の拡充等を推進するとともに、ICT機器の利用支援の取組、読書環境の整備の促進等を行う。

② 芸術文化活動の支援の推進 3.6億円(3.7億円)

第2期障害者文化芸術活動推進基本計画の策定を踏まえ、地域における障害者の芸術文化活動を支援する都道府県センター等の機能強化や、障害者芸術・文化祭の開催による芸術文化活動(美術、演劇、音楽等)を通じた障害者の社会参加をより一層推進する。

③ 障害者自立支援機器等の開発等の促進 0.7億円(0.7億円)

障害者の自立や社会参加を促進する支援機器の開発や、製品化した支援機器の普及促進を支援する。

【令和7年度補正予算】

・障害者自立支援機器に関する効果検証等事業 2.4億円

障害者を雇用する企業等に支援機器を導入しその効果(使用効果及び改良の示唆)について実証を行うとともに実証により得られた効果等を基にした支援機器の普及・広報活動等を行う。

(13) 事業者・自治体間の障害福祉関係手続きに関するシステムの構築

【令和7年度補正予算】

・事業者・自治体間の障害福祉関係手続きに関するシステムの構築に関する事業 13億円

電子的な申請・届出機能に加え、事業所台帳管理機能や業務管理体制データ管理機能を有する、事業者・自治体間の障害福祉関係手続きに関するシステムの整備について、令和9年度第4四半期の運用開始を想定し、システムの構築を図る。

#### (14) 障害福祉関係データベースの構築

【令和7年度補正予算】

- ・障害福祉関係データベース構築に関する事業 5.9億円

計画実施状況調査機能の拡充（自治体の計画見込値の設定等）、報酬改定に伴う対応、自治体の抽出機能及び集計結果配布等の改修等を行う。

#### (15) 障害者自立支援給付審査支払等システムの改修（自治体向け）

【令和7年度補正予算】

- ・障害者自立支援給付審査支払等システム事業（自治体分） 10億円

障害福祉サービス等報酬改定に係る地方自治体の報酬の事務処理システムの改修に必要な経費に対して補助を行う。

## 2 地域移行・地域定着支援などの精神障害者施策等の推進

#### (1) 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築 8.3億円（8.4億円）

精神障害者等が地域の一員として安心して自分らしく暮らせるよう、住まいの確保支援を含めた精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築を目指す。

さらに、市町村等が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象とされたことから、構築に資する取組について更なる推進を図る。

また、市町村長同意による医療保護入院者等を対象とした実効的な支援のため、都道府県等において、訪問支援員が精神科病院を訪問し、患者の話を丁寧に聴きつつ必要な情報提供を行う体制の更なる構築を図る。

#### (2) 精神科救急医療体制の整備 1.8億円（1.8億円）

地域で生活する精神障害者の病状の急変時において、早期に対応が可能な医療体制及び精神科救急情報センターの相談体制を確保するため、引き続き地域の実情に応じた精神科救急医療体制を整備する。また、精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築に資する精神科救急医療体制整備を推進するとともに、依存症患者が救急医療を受けた後に適切な専門医療や支援等を継続して受けられるよう、依存症専門医療機関等と精神科救急医療施設等との連携体制を構築する。

#### (3) 心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者に関する医療提供体制の整備の推進

1.90億円（1.88億円）

- ・心神喪失者等医療観察法に基づく医療を円滑に行うため、引き続き指定入院医療機関を整備し、地域偏在の解消を進める。また、指定医療機関の医療従事者等を対象とした研修や指定医療機関相互の技術交流等により、更なる医療の質の向上を図る。

【令和7年度補正予算】

- ・心神喪失者等医療観察法指定入院医療機関施設整備事業 53百万円

心神喪失者等医療観察法指定入院医療機関の医療観察法病棟について、防災・減災の観点から、大規模修繕に必要な施設整備を実施する。

#### (4) アルコール健康障害対策・薬物依存症対策・ギャンブル等の依存症対策の推進

- ① アルコール・薬物・ギャンブル等の依存症対策の推進 8.4億円（8.4億円）

アルコール、薬物、ギャンブル等の依存症患者やその家族等が必要な治療や支援を受けられるよう、全国拠点機関において、依存症対策に携わる人材の養成等に取り組むとともに、各依存症の調査研究

を推進する。

都道府県等において依存症の治療・相談支援等を担う人材を育成することや、相談拠点や専門医療機関等の設置を行うことにより各地域における医療・相談支援体制の整備等を推進する。

また、依存症の正しい理解を深めるための普及啓発を実施するほか、相談支援や普及啓発等に全国規模で取り組む民間団体を支援する。

**【令和7年度補正予算】**

・依存症に係る医療の充実等を図るための支援 2. 2億円

アルコール依存症、薬物依存症、ギャンブル等依存症及びゲームに関連する問題など、依存症の実態解明や地域の現状・課題に関する調査研究を実施する。

② アルコール健康障害対策の推進 8百万円（8百万円）

アルコール健康障害対策基本法及びアルコール健康障害対策推進基本計画に基づき、飲酒に伴うリスクに関する知識の普及啓発や、都道府県におけるアルコール問題に関する横断的取組を支援する。

**(5) 高次脳機能障害者の支援施策の推進** 1. 3億円（1. 3億円）及び地域生活支援事業の内数

- ・高次脳機能障害者及びその家族等を支援するため、都道府県等において、高次脳機能障害者支援センターを設置し、高次脳機能障害への正しい理解を促進するための普及啓発や支援コーディネーターによる相談支援等を行うほか、高次脳機能障害者支援地域協議会を設置し、地域の実情に応じた支援体制の協議、課題の共有、地域の関係機関の連携体制の整備等を推進する。
- ・また、高次脳機能障害者への支援体制をさらに充実させるため、高次脳機能障害の診断、治療、リハビリテーション等を行うことができる専門的な医療機関を確保するための取組や当事者・高次脳機能障害者の家族等が互いに支え合う取組に対して、支援を行う。

**(6) てんかんの地域診療連携体制の整備** 3 1百万円（3 1百万円）

- ・てんかんの治療を専門的に行っている医療機関を「てんかん支援拠点病院」として指定し、関係機関との連携・調整等の実施及び各支援拠点病院で集積された知見の評価・検討を行うため「てんかん全国支援センター」を設け、専門的な相談支援や関係機関との連絡・調整を担う人材の確保や養成等を行い、てんかんの診療連携体制を整備する。

**(7) 摂食障害の地域診療連携体制の整備** 2 3百万円（2 3百万円）

- ・摂食障害の治療を専門的に行っている医療機関を「摂食障害支援拠点病院」として指定し、関係機関との連携・調整等の実施及び各支援拠点病院で集積された知見の評価・検討を行うため「摂食障害全国支援センター」を設け、専門的な相談支援や関係機関との連絡・調整を担う人材の確保や養成等を行い、摂食障害の診療連携体制を整備する。

**(8) こころの健康づくり対策等の推進** 7 8百万円（7 8百万円）及び地域生活支援事業等の内数

- ・精神疾患を有する方への早期の専門的対応を充実するため、かかりつけ医や精神保健医療福祉関係者等への研修を実施するほか、うつ病などの治療で有効な認知行動療法の研修を実施し、治療の質の向上を図る。また、精神保健上の問題による自殺対策のうち、自殺のハイリスク者で再企図の多い自殺未遂者の再企図を防ぐための医療従事者研修等を実施し、医療提供体制を構築する。

**(9) 公認心理師実習演習担当教員及び実習指導者養成講習会の実施** 3 3百万円（3 3百万円）

- ・公認心理師の質の維持・向上のため、公認心理師となるために必要な科目を教授する実習演習担当教員及び実習施設において必要な科目を指導する実習指導者を養成するための講習会を実施する。

**(10) 虐待対応体制整備の支援【一部新規】** 46百万円(41百万円)

- ・精神科病院の業務従事者による虐待を受けたと思われる患者を発見した場合の都道府県・指定都市への通報の義務付けに伴い、都道府県・指定都市における虐待対応体制整備に必要な経費について財政的支援を行う。

また、精神科病院における業務従事者による障害者虐待事例の調査を実施し、実態把握のための情報を得ること等により、虐待防止対策の推進を図る。

**(11) 自立支援医療等申請手続のオンライン化の検討**

**【令和7年度補正予算】**

- ・自立支援医療等の申請手続等のオンライン化調査研究事業 2.7億円  
自立支援医療、身体障害者手帳及び精神障害者保健福祉手帳に係る各申請手続のオンライン化に向け、調査研究等を進める。

**3 発達障害児者の支援施策の推進**

**(1) 強度行動障害の状態にある者に対する地域支援機能の強化**

① 広域的支援人材の配置及び集中的支援の実施、支援のネットワークの構築等の推進

4.3億円(4.3億円)

- ・著しい行動障害が生じているなどの難しい事案に対応する支援者を支援するため、高い専門性を有する「広域的支援人材」の発達障害者支援センター等への配置を推進する。  
また、支援者のネットワークを構築し、連携した支援の実施や、意見交換、情報共有等の取組を進める。

② 強度行動障害の状態にある者への支援のための中核的人材の養成【新規】 21百万円

- ・各事業所において、高い専門性により強度行動障害の状態にある者への支援を行う「中核的人材」について、専門研修プログラムを用いて養成するとともに、令和9年度から全国の都道府県で中核的人材の養成が開始できるよう、指導的人材の養成及び指導的人材が活用する教材の開発等を行う。

**(2) 発達障害の初診待機解消に関する取組の推進** 93百万円(93百万円)

- ・発達障害児者の診断に係る初診待機の解消を進めるため、発達障害の医療ネットワークを構築し、発達障害の診療・支援ができる医師の養成を行うための実地研修等の実施や医療機関におけるアセスメント対応職員の配置を進める。

**(3) 発達障害児者とその家族に対する支援** 1.6億円(1.6億円)

- ・都道府県及び市町村において、同じ悩みを持つ本人同士や発達障害児者の家族に対するピアサポートや発達障害児者の家族に対するペアレントトレーニング、青年期の発達障害者に対する居場所作り等を実施することにより、発達障害児者及びその家族の支援を推進する。

**(4) 教育と福祉の連携の推進** 地域生活支援事業等の内数

- ・市町村内における家庭・教育・福祉の連携促進及び地域支援対応力の向上を図るため、教育委員会や福祉部局、学校、障害児通所支援事業所等の関係者が障害児への切れ目ない支援について協議を行う場の設置や福祉機関と教育機関等との連携の役割を担う「地域連携推進マネジャー」を市町村に配置する。

## 4 障害者に対する就労支援の推進

### (1) 雇用施策と福祉施策の連携による重度障害者等の就労支援 7.7億円 (7.7億円)

- ・重度障害者等に対する就労支援として、雇用施策と福祉施策が連携し、企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支援が充分ではない場合や、重度障害者等が自営業者として働く場合等で、自治体が必要と認めた場合に、必要な就労支援を行う。

また、事業実施自治体における HP やリーフレット等による周知・広報等の取組を支援する。

### (2) 工賃向上等のための取組の推進 5.8億円 (5.8億円)

- ・一般就労が困難な障害者の自立した生活を支援する観点から、就労継続支援事業所などに対し、経営改善、商品開発、市場開拓や販路開拓等に対する支援を行うとともに、在宅障害者に対する ICT を活用した就業支援体制の構築や販路開拓等の支援等を実施する。
- ・また、全都道府県において、関係者による協議体の設置により共同受注窓口の機能を強化することで、企業等と障害者就労施設等との受発注のマッチングを促進し、障害者就労施設等に対する官公需や民需の増進を図ることに加え、農福連携に係る共同受注窓口の取組を支援する。

### (3) 障害者就業・生活支援センター事業の推進 7.9億円 (7.9億円)

- ・就業に伴う日常生活の支援を必要とする障害者に対し、窓口での相談や職場・家庭訪問等による生活面の支援などを実施する。

### (4) 就労選択支援員養成研修等の実施

#### 【令和7年度補正予算】

- ・就労選択支援員養成研修等の実施 1.3億円  
就労選択支援等が全国で円滑に実施されるとともに、全国均一の質を確保できるよう、国において就労選択支援員の養成のための研修等を実施する。

## 5 東日本大震災等の災害からの復旧・復興への支援

### (1) 避難指示区域等での障害福祉制度の特別措置（復興） 10百万円 (10百万円)

- ・東京電力福島第一原発の事故により設定された帰還困難区域等及び上位所得層を除く旧緊急時避難準備区域等・旧避難指示解除準備区域等の住民について障害福祉サービス等の利用者負担の免除の措置を延長する場合には引き続き市町村等の負担を軽減するための財政支援を行う。

### (2) 被災地心のケア支援体制の整備（復興） 被災者支援総合交付金（55億円）の内数

- ・東日本大震災による被災者の精神保健面の支援のため、専門職による相談支援等を実施するとともに、自主避難者等への支援などを通じて、引き続き専門的な心のケア支援を行う。

#### 【令和7年度補正予算】

- ・被災者への心のケアの充実を図るための支援 62百万円  
令和6年能登半島地震等による被災者等の心のケアについて、被災地の精神保健医療福祉体制の強化を図る。

## <参考資料③>

# 絆ホールディングス不正受給疑惑：就労継続支援 A 型事業の闇を暴き、障害者雇用の真実を探る

2026 年 1 月

- ・大阪市の福祉事業会社「絆ホールディングス」グループが巻き起こした、就労継続支援 A 型事業における加算金の過大受給疑惑を徹底的に掘り下げます。20 億円を超える公金が不適切に使われた可能性があるこの事件を通じて、障害者雇用の仕組みの本質、事業者の責任、そして利用者の視点から何が起こったのかを明らかにします。読者の皆さんがこの記事を読むことで、福祉ビジネスの透明性向上のためのヒントを得られ、自身の地域や職場で同様の問題にどう向き合うかを考えるきっかけになるでしょう。事実確認を基に、信頼できる情報源から導き出した洞察をお届けしますので、ぜひ最後までお読みください。
- ・障害を抱えながらも、社会で活躍したいと願う人が、就労支援事業所に足を運ぶシーンを。そこでは、専門のスタッフが丁寧に指導し、スキルアップを図りながら一般企業への就職を目指すはずですが、しかし、現実はその甘くない。ある事業所では、利用者が繰り返し「就職」と「支援」に切り替えられ、仕事内容が変わらないまま、事業者が公的資金を不正に受け取っていた疑いが浮上しています。このような経験、または似たような話を耳にしたことはありませんか？ 特に、就労継続支援 A 型を利用中の方や、家族に障害を持つ方がいる場合、心配になるのも無理はありません。
- ・そんな不安を解消すべく、絆ホールディングス株式会社の不正受給疑惑を軸に、就労継続支援 A 型の仕組みから事件の詳細、背景にある社会問題、そして今後の対策までを丁寧に解説します。なぜこのようなことが起こるのか、何をどう変えればいいのか。読むことで、障害者雇用の本質的な価値を再認識し、自身や周囲の人々がより良い選択をできる知識を得られるはずです。実際、厚生労働省のデータによると、障害者雇用数は年々増加していますが、不正事例が後を絶たないのが現状です。この記事が、皆さんの疑問を解決し、行動の指針となることを願っています。
- ・まず、基本からおさらいしましょう。**就労継続支援 A 型とは**、障害者総合支援法に基づく福祉サービスの一つで、一般企業での就労が難しい人を対象に、事業所が雇用契約を結び、最低賃金を保証しながら働く機会を提供するものです。対象者は 65 歳未満の障害者で、自治体の障害福祉課で利用申請をし、サービス利用計画を作成します。仕事内容は事業所によって異なり、データ入力や軽作業、クリエイティブな業務まで多岐にわたりますが、共通するのは「就労スキル向上」と「一般就職への橋渡し」という目的です。
- ・しかし、ここに問題が生じやすい点があります。事業所は利用者の就職実績に応じて、国や自治体から加算金を受け取れる仕組みがあるのです。具体的に言うと、利用者が一般企業で 6 ヶ月以上働くと、「就労移行支援体制加算」が支給されます。この加算金は、事業所の運営を支える重要な収入源ですが、悪用されると不正の温床となるのです。絆ホールディングスの場合、この制度をグループ内で繰り返し活用した疑いが持たれています。
- ・事件の概要を振り返ってみましょう。2025 年 11 月現在、大阪府は絆ホールディングスグループの 3 つの A 型事業所に対して、2024 年度以降に 20 億円以上の加算金を過大に受給した疑いで監査を進めています。関係者によると、事業所は「36 ヶ月プロジェクト」と呼ばれるプログラムを実施。利用

者をステージ1でA型雇用し、ステージ2でスタッフとして一般雇用に切り替え、6ヶ月後に評価して再びA型に戻す、というサイクルを繰り返していたそうです。これにより、毎回加算金を請求可能にしたわけですが、元利用者の証言では「仕事内容が変わらず、指示もほとんどなかった」「リモートで自習や動画視聴だけ」と、形式的なものだったようです。

- このような手口は、制度の趣旨を逸脱しています。本来、加算金は障害者の自立を促進するためのもの。グループ内で雇用をループさせるのは、税金の無駄遣いと言わざるを得ません。さらに、過去にも同グループは1億2000万円以上の過大受給で大阪市から指導を受けていたことが判明。繰り返しの不正が疑われ、労働組合からは不当労働行為の指摘も上がっています。利用者にとっては、スキルアップの機会を失い、モチベーションが低下する悪影響が大きいです。
- では、なぜこのようなことが起こるのでしょうか。背景には、福祉ビジネスの競争激化があります。A型事業所の数は全国で4000を超え、利用者獲得のための過度なプロモーションが横行。絆ホールディングスも、公式サイトで「障害を個性と捉え、戦力として活躍できる会社を目指す」と掲げていますが、実態が伴っていないケースです。コロナ禍でリモートワークが増えたことも、不透明さを助長した要因の一つ。利用者が遠隔地から参加し、十分な支援を受けられない状況が常態化していたようです。
- ここで、皆さんに質問です。もしあなたが利用者なら、こんな事業所を選びますか？あるいは、家族としてどうアドバイスしますか？選ぶ際のポイントとして、まずは事業所の就職実績をチェックしましょう。厚生労働省の公開データで、過去の就職率や加算金利用状況を確認できます。また、見学時にスタッフの対応や利用者の表情を観察するのも有効です。信頼できる事業所は、個別の支援計画を詳細に説明してくれます。
- 次に、事件がもたらす教訓を考えていきましょう。この疑惑は、単なる一社の問題ではなく、福祉制度全体の信頼性を揺るがすものです。政府は、加算金の審査を厳格化し、グループ内雇用の制限を設けるべきです。実際、2025年の法改正議論では、こうした不正防止策が議題に上っています。利用者側としても、自治体の相談窓口を活用し、疑問点を早めに解消することが重要です。

### 就労継続支援A型の仕組みを深掘り

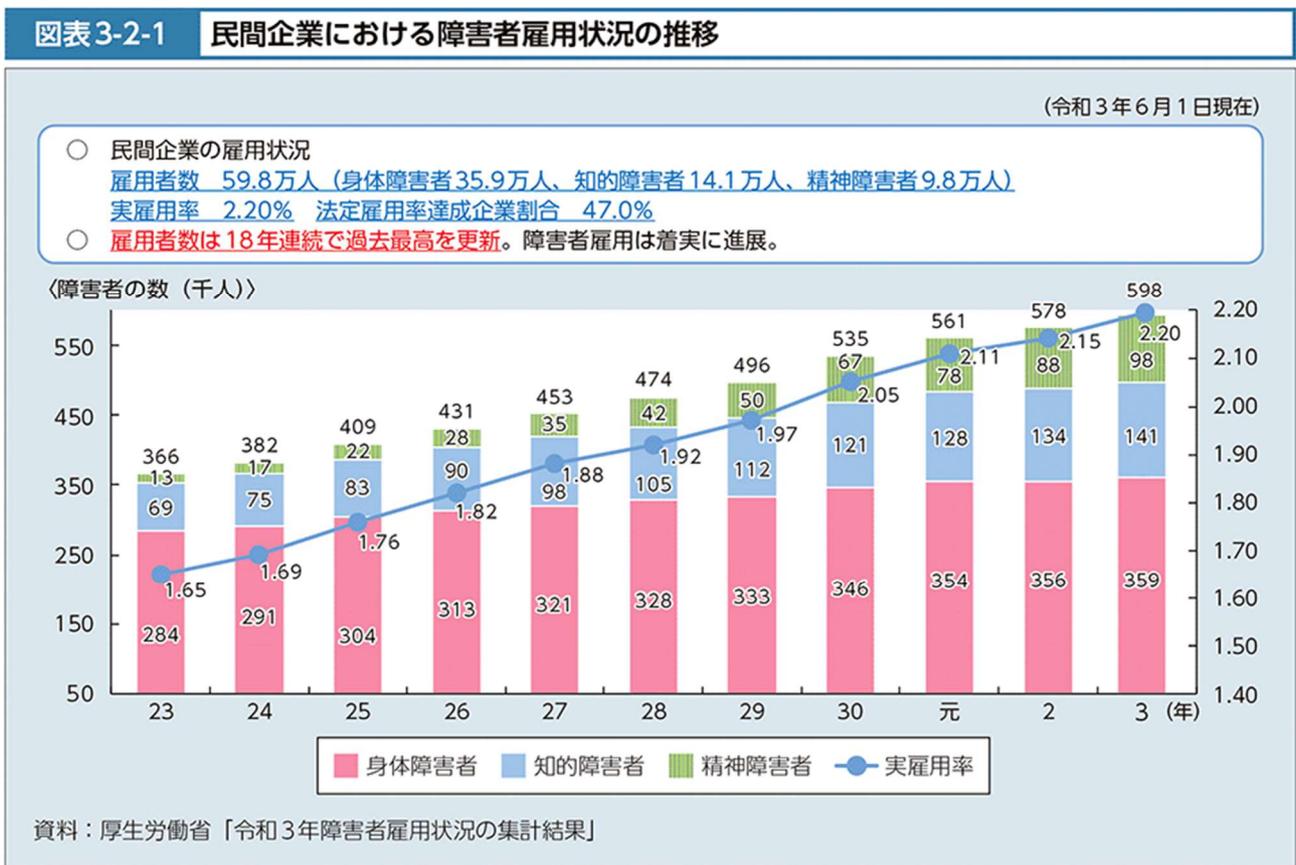
- 就労継続支援A型をより理解するために、その仕組みを詳しく見てみましょう。まず、対象者ですが、身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病を持つ人で、一般就労が困難と判断された場合です。利用開始には、自治体の障害福祉課で支給決定を受け、サービス等利用計画を作成します。
- 仕事の流れは、事業所と雇用契約を結び、週20時間以上の労働が基本。賃金は最低賃金以上が保証され、平均で月8万円程度ですが、事業所により差があります。支援内容として、職業訓練、カウンセリング、生活指導が含まれ、一般就職を目指します。B型との違いは、A型が雇用契約ありで賃金保証がある点。B型は非雇用型で工賃が低めです。
- 図からもわかるように、A型は就労継続支援の枠組みで、移行支援や定着支援と連携しています。厚生労働省によると、A型利用者は全国で約10万人を超え、就職率は年々向上。ただし、不正事例が増加傾向にあり、2024年の報告では全国で数十件の返還請求が発生しています。
- 絆ホールディングスの場合、3事業所（Mirrime、Mirrime zero、Reve）が対象で、利用者は近畿を中心にリモート参加も多かったそうです。プログラムの「36ヶ月プロジェクト」は、表面上は繰り返しの挑戦を促すものですが、実態は加算金狙いのループ。元利用者の一人は「時給50円アップだけなのに、仕事は同じ」と証言しています。

- この仕組みを悪用する背景には、事業所の収益モデルがあります。加算金は1人あたり数十万円規模で、利用者数が多いほど利益が出やすい。グループ企業が多い絆ホールディングスは、内部で雇用を回すことで外部就職を装っていた疑いです。過去の1.2億円過大受給も、スタッフ過剰配置が原因で、市の指導後も改善されなかった点が問題視されています。

### 不正の影響と被害者の声

- 不正の影響は、利用者及びびます。スキルアップが期待できない環境で、モチベーションが低下。精神的な負担が増え、就職意欲を失うケースも。X(旧 Twitter)では、元利用者が「指示なしで自習ばかり」「詐欺まがい」と投稿し、労働組合が不当行為を指摘しています。社会全体では、公金の無駄遣いが福祉予算の圧迫を招き、本当に必要な人への支援が削られる恐れがあります。障害者雇用率は法定2.3%ですが、実雇用数は59.8万人(2023年)と増加中。しかし、不正が信頼を損ね、企業側の障害者雇用意欲を削ぐ可能性もあります。

図表 3-2-1 民間企業における障害者雇用状況の推移 | 令和4年版厚生労働 ...



- グラフを見ると、雇用数は着実に増えていますが、精神障害者の割合が高まっており、支援の質が問われています。絆ホールディングスの事件は、そんな中で起きた象徴的な事例です。

### 福祉ビジネスの課題と改革の方向性

- 福祉ビジネスは、利益追求と社会貢献のバランスが難しい分野です。絆ホールディングスは2012年設立で、障害福祉からフリースクールまで展開。公式ミッションは「大阪をユニバーサルな街に」ですが、疑惑によりイメージダウン。政治的つながりとして、日本維新の会議員の訪問記録もあり、癒着の疑念が生じています。

改革として、まずは監査体制の強化。自治体が定期的の実態調査をし、加算金の申請に第三者審査を

導入すべきです。また、利用者参加型の評価システムを設け、声を反映させる。事業者側は、透明性を高め、就職実績を公開する義務を課す。

実践的なアドバイス：良い事業所を選ぶコツ

良いA型事業所を選ぶには、以下のポイントを押さえましょう。

就職実績の確認：過去1年の就職率と定着率を聞く。50%以上のところを目指せ。

支援内容の詳細：個別計画書の見本を見せてもらい、具体的な訓練メニューを確認。

施設環境：清潔か、スタッフの数が十分か。リモートの場合、オンライン指導の質を問う。

利用者インタビュー：可能なら在籍者に話を聞く。

これらを実践すれば、不正リスクを減らせます。

#### 将来展望とさらなる学習

この事件を機に、障害者雇用はより透明性の高いものになるでしょう。2026年の法改正で、不正防止の新ルールが期待されます。AIを活用した監視システムや、ブロックチェーンによる資金追跡も可能性として議論されています。

皆さんが行動できるステップとして：

地元自治体の福祉課に相談。

厚生労働省の障害者雇用ガイドを読み込む。

関連書籍やセミナーに参加。

さらに深く知りたい方は、以下のリソースをおすすめします。障害者権利条約の観点から、国際比較も面白いですよ。

- 1] 読売新聞オンライン、「障害者就労支援の加算金、再雇用を繰り返し20億円超を過大受給か…大阪市の事業所グループ内で」, (2025年11月2日),

<https://www.yomiuri.co.jp/national/20251102-OYT1T50033/>

- 2] MBS ニュース、「【独自】障害者雇用の給付金過大受給の疑いで監査を受ける福祉事業会社 過去にも1.2億円の過大受給で大阪市が指導」, (2025年11月3日),

<https://www.mbs.jp/news/kansainews/20251103/GE00069416.shtml>