

令和8年度集団指導 障害福祉分野の法改正等について

対象:障害福祉サービス・障害児通所支援事業者のみなさま

本日の説明項目

次の4つのテーマについて、ご説明します。

①

就労継続支援B型の報酬区分の見直し

基本報酬区分の基準額を3千円引き上げ。
中間区分も新設。
令和8年6月1日施行

②

就労移行支援体制加算の見直し

年間就職者数の上限を
「事業所の定員数」に設定するなど算定要件の適正化
令和8年4月1日施行

③

やむを得ない事情における 人員欠如減算の特例的取扱い

突発的な欠員の場合は減算猶予期間を延長。
令和8年6月1日施行

④

こども性暴力防止法について

児発・放デイ等は性犯罪歴の確認等が義務化。
令和8年12月25日施行

① 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し（令和8年6月施行）

◆ 見直しの背景

令和6年度報酬改定における平均工賃月額の算定方式の見直しにより、平均工賃月額が上昇し、想定以上に高い報酬区分の事業所の割合が増加

→ **基本報酬区分の基準の見直し**【告示改正・令和8年6月施行】



項目	改正前（～令和8年5月）
基準となる平均工賃月額	令和3年度改定以降、変更なし
区分	区分一から区分八までの八段階
区分下落時の配慮	区分間の単価差がそのまま反映
見直しの適用対象外	該当なし
区分七・八の間の基準額	令和6年度改定で単価引き下げ済

改正後（令和8年6月～）

各区分の基準額を
一律 +3,000円引上げ

既存区分の間に
新たに中間区分を新設

中間区分により
減収を3%程度に抑制

令和6年度改定前後で区分非上昇
の事業所は**引上げ対象外**

引上げず据え置き
(区分七・八間のみ)

① 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し（令和8年6月施行）

※ 人員配置基準 6 : 1、定員 20 名以下の場合

【R6報酬改定後（現行）】

【見直し後】



① 6年度改定前後で区分が
上がっていない事業所は
見直しの適用対象外

② 減少額に配慮

③ 据え置き

① 就労継続支援B型の基本報酬区分の基準の見直し（令和8年6月施行）

◆ 今回の改正におけるポイント



見直しが行われたのは**基本報酬区分の基準**

基本報酬区分の基準額をそれぞれ**3,000円引き上げ**

既存区分の間に**中間区分が新たに追加**



令和6年度報酬改定の前後で区分が「上がった」事業所が主な対象

「上がっていない」事業所は**適用対象外**



事業所の基本報酬区分を改めて確認

届出内容や請求に誤りがないか確認



平均工賃月額の算出方法に変更なし



② 就労移行支援体制加算の見直し（令和8年4月施行）

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

◆ 就労移行支援体制加算とは

- ・ 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
- ・ 前年度において支援を受けた利用者が一般就労へ移行し6月以上就労継続している場合、前年度実績の人数等に応じた単位数を加算
- ・ 同一の利用者につき過去3年間で算定実績がある場合は算定不可（市が適当と認める者は除く）



◆ 見直しの背景

同一の利用者について、A型事業所と一般企業の間で複数回離転職を繰り返し、その都度加算を取得するという本来の制度趣旨と異なる形で算定する事業者が確認された。

→ **本来の制度趣旨に沿った運用が行われるよう算定要件を見直し** 【告示改正・令和8年4月施行】



② 就労移行支援体制加算の見直し（令和8年4月施行）

◆ 見直しされた内容

1

年間就職者数
に上限

事業所で算定できる年間の就職者数は「事業所の定員数※」が上限

※前年度9月末時点の利用定員数

例:定員20名の事業所が、年間50名分の加算を算定することはできません。
「定員数」が上限となります。

2

他事業所での
算定実績も
合算

他事業所において過去3年以内に算定実績のある利用者は原則算定不可であることを明確化

ただし、ハラスメントなどやむを得ない事情で退職した方など市が適当と認める者※は除外され、算定可能となります。



※「市が適当と認める」判断は、本市が個別に判断します。該当しそうな利用者がある場合は、事前に本市障害福祉課にご相談ください。

② 就労移行支援体制加算の見直し（令和8年4月施行）

◆ 今回の改正におけるポイント



加算対象者数に**上限（前年度9月末時点の利用定員数）**を設定



加算対象者の**他事業所も含めた過去3年間の算定実績を確認**する必要あり



加算取得を目的とした離転職の繰り返しはNG

制度趣旨と異なる算定、要件を満たさない算定は過誤調整・返還の対象



③ やむを得ない事情における人員基準欠如減算の特例的取扱い（令和8年6月施行）

対象サービス：日中活動系・居住支援系・訓練系・就労系・障害児通所系サービス

◆ 人員基準欠如減算とは

- ・生活支援員、看護職員、就労支援員、世話人、児童指導員等の配置数が人員基準上配置すべき員数を下回っている場合、介護給付費等の減額（該当するサービス提供単位の利用者全員）。
- ・人員基準上必要とされる員数から **1割を超えて減少** → **翌月**から人員欠如が解消されるに至った月まで減算
1割の範囲内で減少 → **翌々月**から人員欠如が解消されるに至った月まで減算※
※翌月の末日において人員基準を満たすに至った場合を除く。
- ・減算が適用される月から **3月未満**の月 → 所定単位数の **100分の70** を算定
減算が適用される月から **連続して3月以上**の月 → 所定単位数の **100分の50** を算定

◆ 見直しの背景

福祉人材不足が深刻化。突発的で想定困難な事象によりやむを得ない事情が生じ、職員の欠如が発生した場合について、医療・介護分野と足並みを揃えた対応が必要。

→ **介護給付費等の減額を猶予する特例的な取扱い**【留意事項通知改正・令和8年6月施行】

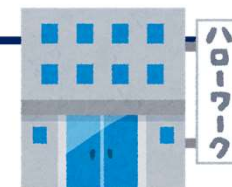


③ やむを得ない事情における人員基準欠如減算の特例的取扱い（令和8年6月施行）

◆ 特例的な取扱い

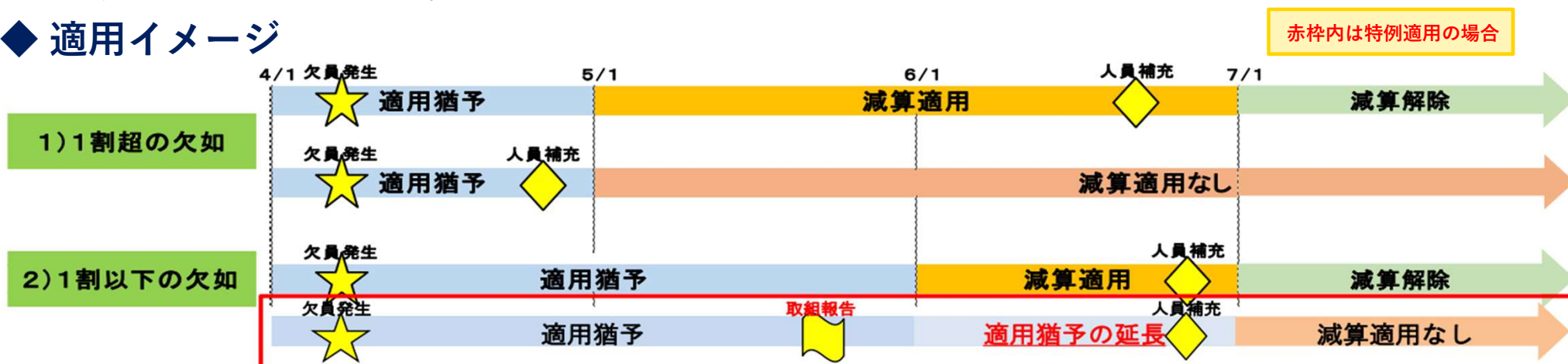
以下の要件に該当する場合は、人員欠如が発生した月の属する月の翌々月までの間、人員欠如減算の適用を猶予する。

- ① **突発的で想定困難な事情**による人員欠如であること
- ② 人員欠如の割合が人員基準上必要とされる員数の**1割以内**であること
- ③ ハローワークの活用等により**人材確保に係る取組**をしていること
- ④ 従業者へ過度な業務負担とならないよう**適正な労働時間管理**を行うこと
- ⑤ 期限内（人員欠如発生月の翌月末まで）に指定権者（川口市障害福祉課）へ**所定の届出※**を提出
- ⑥ **1年に1回限り**適用（人員欠如が発生した日の属する月の翌々月の初日から起算）



※詳しくは、障害福祉課施設係へご確認ください。

◆ 適用イメージ



② やむを得ない事情における人員基準欠如減算の特例的取扱い（令和8年6月施行）

◆ 今回の改正におけるポイント



突発的で想定が困難な事象によりやむを得ない事情で人員が欠如した場合が対象
例) ・ 職員や家族の突発的な体調不良等により1か月を超える不在が見込まれる場合
・ 職員の自己都合による急な離職等が複数重なった場合



人員基準上必要とされる員数から**1割の範囲内**で人員が減少した場合が対象
※1割を超えて減少した場合は**猶予の対象外**



ハローワーク等の活用により職員確保の取組を継続して行っていることが必要
一部の職員へ過度な業務負担とならないよう**適正な労働時間管理を実施**



人員欠如が生じた日の属する月の翌月までに**指定権者（川口市障害福祉課）へ届出**
適用されるのは**1年に1回のみ、最長3か月猶予**



基本報酬の減算を猶予する特例的取扱いであり、**適正な配置を前提とする加算は算定不可**



④ こども性暴力防止法について（令和8年12月25日施行）

◆ 正式名称

学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律
（令和6年法律第69号）

◆ 制度趣旨

教育・保育などの子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、対象事業者に対して、従事者の性犯罪前科の確認をはじめとする、こどもへの性暴力を防ぐための取組が義務付けられたもの。

◆ 制度導入の背景

教育・保育・福祉の現場においてもこどもへの性暴力の事案が発生しており、こどもと接する立場を利用した性犯罪を未然に防止する仕組みが必要。

→対象事業者に犯罪事実確認や安全確保措置を義務付け



④ こども性暴力防止法について（令和8年12月25日施行）

◆ 対象事業

義務対象事業者（学校設置者等）

【主な対象事業】（令和8年7月1日時点）

- 学校（小・中・高 等）
- 認可保育所・認定こども園
- 児童福祉施設（指定障害児入所施設 等）
- **指定障害児通所支援事業**
（児童発達支援・放課後等デイサービス・居宅訪問型児童発達支援・保育所等訪問支援）
など

▶ 取組実施は法律上の**義務**

認定対象事業者（民間教育保育等事業者）

【主な対象事業】（令和8年7月1日時点）

- 学習塾・予備校
- 放課後児童クラブ
- 認可外保育施設
- **指定障害福祉サービス事業**
（障害児に対する居宅介護・同行援護・行動援護・短期入所・又は重度障害者等包括支援）
など

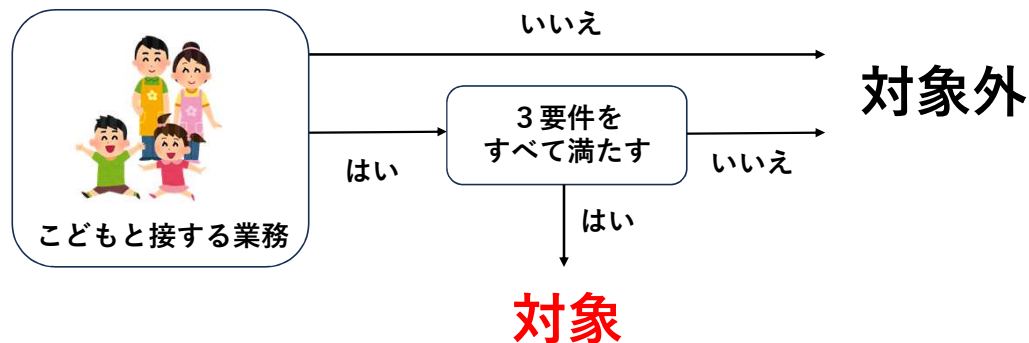
▶ **認定**を受けて取組を実施する
「認定事業者マーク」を広告などに使用できる

④

こども性暴力防止法について（令和8年12月25日施行）

対象業務従事者の判断基準

こどもと接する業務に従事する者のうち
3要件をすべて満たす者が対象



3要件とは…

支配性：指導など通じて、強い立場に立つ

継続性：業務の中で繰り返し接する

閉鎖性：保護者などの目が届かない場所で接する



主な職種の分類（放課後等デイサービスの例）

◆ 職種全体が対象

- 管理者
- 保育士
- 看護職員
- その他指導員
- 児童発達管理責任者
- 児童指導員
- 機能訓練担当職員
- など

➡ 従事の仕方にかかわらず、**必ず対象**

◆ 職種の一部が対象となり得る

- 嘱託医
- 送迎時の運転手
- など

➡ 3要件全て満たす場合、対象
（業務の実態に応じて事業者が判断）

④ こども性暴力防止法について（令和8年12月25日施行）

事業者求められる4つの取組

安全確保措置

1

- こどもの**見守り体制の整備**
- 性暴力防止に関する**職員研修の実施**
- 相談・通報体制の整備**
- こどもの安全確保のための**マニュアル等の整備**



犯罪事実確認

こども性暴力防止法関連システム（こまもろうシステム）

2

- | | | |
|----------------------------------|---|--|
| 施行日時点で 義務 対象事業に従事・内定している者 | ➡ | 施行の日から 3年以内 に実施（以降 5年ごと に実施） |
| 施行日時点で 認定 対象事業に従事・内定している者 | ➡ | 認定の日から 1年以内 に実施（以降 5年ごと に実施） |
| 新規採用・異動者 | ➡ | 内定又は内示後、対象事業に従事するまでに実施 |

防止措置

3

性暴力が行われるおそれがあるとき
➔ **こどもと接する業務に就かせない**など防止措置が必要

- 例）
- ・新規採用者の内定の取り消し
 - ・対象業務以外への配置転換
 - ・懲戒事由に該当する場合、就業規則に沿って対応



情報管理措置

4

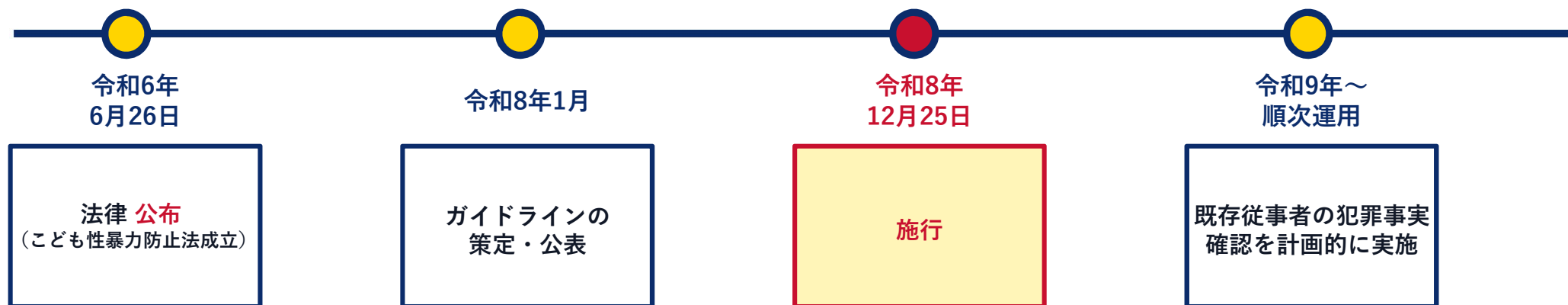
- 犯歴情報を**取り扱う人は最小限**、適正に管理
- 情報は記録に残さず、こまもろうシステム上の閲覧にとどめる
- 情報漏えい時には直ちにこども家庭庁へ報告**



※ 上記措置を怠った場合、こども家庭庁又は川口市による報告徴収・立入検査・指導・命令等の対象となる場合あり

④ こども性暴力防止法について（令和8年12月25日施行）

◆ 施行スケジュール



◆ 今から準備すべきこと

- 採用手続き・労務管理規程の見直し
- 制度開始についての従業者等への周知
(犯罪事実確認の対象になる旨など)
- 対象従事者の範囲の検討・確定
- 性暴力、不適切な行為等の範囲の検討、服務規律への位置付け など

◆ 確認して頂きたい事項

- こども家庭庁HP※に掲載されている情報、資料の確認
- 障害福祉課から案内された通知等の確認

※こども性暴力防止法（学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律）（<https://www.cfa.go.jp/policies/child-safety/efforts/koseibouhou>）



ご視聴ありがとうございました

下記の動画・資料についてもあわせてご覧ください。

- ・ 障害福祉サービス・障害児通所支援（運営編）
- ・ 加算・減算に係る事項及び運営指導における主な指摘事項について
- ・ 関係各課の資料

ホームページの下段の入力フォームから
集団指導の出席の回答をお願いします。

