

## 障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業に関するQ&A

問1 補助額により賃金改善を行う場合、いつまでに行う必要があるのか。

(答)

令和7年12月から実績報告書の提出の期限までの間に行う必要がある。

なお、賃金改善は、障害福祉サービス等事業所に対する緊急支援という補助金の趣旨を鑑み、可能な限り速やかに実施していただきたい。

問2 月遅れ請求、再請求等に伴う過誤調整分については、いつまでに生じ、いつまでに審査支払機関により受理されたものについて反映されるのか。

(答)

基準月が12月の事業所においては、原則令和8年2月末日までに生じ、令和8年3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して、基準月が12月以外の事業所においては、令和8年3月末日までに生じ、令和8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。

問3 要件の審査に当たって、計画書や実績報告書での誓約や対応の報告以外に別の資料の添付や確認等を求めるのか。

(答)

各要件への対応状況について、一律資料を提出することは求めない。

ただし、各障害福祉サービス等事業所において、根拠資料を用意し、都道府県の求めがあった場合には、速やかに提出することとする。根拠資料の保存期間は5年間とする。

	要件	根拠資料の例
共通	—	労働基準法に規定する就業規則（賃金等に関する規程を別に作成している場合には、それらの規程を含む。） 労働保険に加入していることが確認できる書類
1	基準月において、処遇改善加算を算定していること	基準月を含む処遇改善加算の計画書
2	実績報告書の提出までに処遇改善加算を算定していること	実績報告書の提出月を含む処遇改善加算の計画書
3	処遇改善加算Ⅳの算定に準ずる要件を満たしていること	任用要件・賃金体系の整備については、就業規則等の根拠規定。研修の実施については研修計画等、職場環境等要件については、取組の実施を証明する資料

問4 法人本部の人事、事業部等で働く者など、障害福祉サービス等に従事していない職員について、補助額に基づく賃金改善の対象に含めることは可能か。

(答)

法人本部の職員については、補助金の対象である障害福祉サービス等事業所における業務を行っているとは判断できる場合には、賃金改善の対象に含めることができる。補助金の対象となっていない障害福祉サービス等事業所の職員は、本補助金を原資とする賃金改善の対象に含めることはできない。

問5 法定福利費等の事業主負担の増加分は、賃金改善に含めてよいか。

(答)

賃金改善は、従業員への基本給等への支給に充てるものであるが、当該賃金改善に伴い生じる法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることも可能である。

問6 「障害福祉従事者」の対象範囲如何。

(答)

対象は障害福祉現場で働く幅広い職種（※）を指す。

※補助金の対象である事業所における業務を行っているとは判断できる場合には、サービス管理責任者や生活支援員等に限らず、看護職員、相談支援専門員、栄養士、調理員、事務員等の幅広に対象とできる。

問7 休廃止を予定している障害福祉サービス等事業所について、本補助金の対象となるか。

(答)

事業計画書の提出時点で休廃止することが明らかになっている障害福祉サービス等事業所については、本補助金の交付対象外とする。ただし、事業計画書の提出時点では見通せなかった事情等により障害福祉サービス等事業所が休廃止することになった場合については、休廃止することが明らかになった時点で速やかに都道府県に届け出ることとする。

問8 障害福祉サービス等事業所の合併又は別法人による事業の承継の場合において、廃止前の障害福祉サービス等事業所として補助金を申請し、新規に指定を受けた障害福祉サービス等事業所において補助金を活用することは可能か。

(答)

当該障害福祉サービス等事業所の職員に変更がないなど、障害福祉サービス等事業所が実質的に継続して運営していると認められる場合は可能である。その際は、県実施要綱5（4）の記載のとおり、都道府県に届出を行うこと。