

## 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

### (目的)

第1条 府は、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して、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(以下「補助金」という。)について、障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業実施要綱(令和7年12月26日障発1226第7号)及び障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業実施要綱(令和7年12月26日こ支障第447号)に基づき、障がい福祉サービス事業者等に対し、必要な経費を予算の範囲内において交付するものとし、その交付については、大阪府補助金交付規則(昭和45年大阪府規則第85号。以下「規則」という。)に定めるもののほか、この要綱に定めるところによる。

### (補助事業等)

第2条 本事業の対象となる事業所(以下「対象事業所」という。)は、以下のいずれかに該当し、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122号。)及び児童福祉法(昭和22年法律第164号)による指定又は許可を大阪府内で受けた障がい福祉サービス事業所等とする。

(1)別紙1表1に掲げるサービス類型の障がい福祉サービス事業所等であつて、第4条(1)の要件を満たすもの

(2)別紙1表2に掲げるサービス類型の障がい福祉サービス事業所等であつて、第4条(2)の要件を満たすもの

また、基準月は原則として令和7年12月とし、令和7年12月におけるサービス提供による報酬額から、6月分の補助額を算出することとする。12月のサービス提供分が他の平常月と比較して著しく低い場合には、令和8年1月～3月の任意の月を対象月とすることができる。

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、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、反映することとする。

なお、以下の障がい福祉サービス事業所等は本補助金の対象外とする。

- ・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
- ・第6条に規定する計画書の提出時点で廃止・休止となることが明らかになつている障がい福祉サービス事業所等

2 本事業を活用して賃金改善を行う対象者は、対象となる事業所に勤務する福祉・介護職員以外も含む障がい福祉従事者（以下、「障がい福祉従事者」という。）とする。

（補助額）

第3条 補助額は以下の式により、障がい福祉サービス等利用者（以下「利用者」という。）ごとの補助額を算出し、障がい福祉サービス事業所等ごとに補助額を合計することで確定することとする。なお、利用者ごとの補助額の算出に当たっては、1円未満の端数は切り捨てとする。

利用者ごとの補助額 = a × b × c

a 基準月の障がい福祉サービス等報酬総単位数（基本報酬サービス費に各種加算及び減算を加えた単位数をいう。）

b 1単位の単価

c 別紙1表1および表2に掲げる交付率

※ 対象月の報酬の額に誤りがあり、過誤調整を実施した場合は、当該過誤調整分の単位数を含む。

なお、障がい児入所施設等については、支弁した障がい児施設措置費も含むこととする。

（補助金の要件）

第4条 本補助金の要件は以下のとおりとする。

（1）別紙1表1に掲げるサービス類型の障がい福祉サービス事業所等次の要件を満たす障がい福祉サービス事業所等であること。

- 基準月において、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。

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

・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。

・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。

（2）別紙1表2に掲げるサービス類型の障がい福祉サービス事業所等

以下の要件を満たす障がい福祉サービス事業所等であること。

・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。

（ア）任用要件・賃金体系の整備等

次の1から3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の整備を令和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の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、OFF-JT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。
- 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。ただし、申請時に職場環境等要件に係る取組を令和8年度中に行な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。

(補助対象経費)

第5条 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、同一法人内的一部の事業所のみに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所等は、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。

#### (補助金の交付の申請)

第6条 補助金の交付を受けようとする者は、次に掲げる書類を知事が定める日までに知事に提出しなければならない。なお、これにより、規則第4条第1項による申請があったものとする。

(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】

(2) その他知事が必要と認める書類

2 前項の申請は、障がい福祉サービス事業者等が行うものとする。

3 第1項に掲げる書類は、知事に提出し、5年間保存することとする。

(補助金の交付の決定及び通知)

第7条 知事は、補助金の交付の申請があったときは、当該申請に係る書類等により当該申請の内容を審査し、補助金を交付すべきと認めたときは、補助金の交付の決定をするものとする。

2 知事は、補助金の交付の決定をしたときは、交付額の算定方法、交付の条件その他必要な事項を、補助金の交付の申請をした者に通知するものとする。

(補助金の交付の条件)

第8条 規則第6条第2項の交付の条件は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 補助事業に係る収入及び支出との関係を明らかにした調書を作成するとともに、補助事業に係る収入及び支出について証拠書類を整理し、かつ、調書及び証拠書類を補助事業完了の日（補助事業の中止又は廃止の承認を受けた場合は、承認を受けた日）の属する年度の終了後5年間保管しておくこと。
- (2) 交付すべき補助金の額が確定した場合において、既にその額を超える補助金が交付されているときは、期限を定めて、その超える部分について府へ納付しなければならない。
- (3) 第5条に規定する賃金改善の所要額は、補助金の総額以上になるようすること。
- (4) 計画書及び実績報告書の記載内容の根拠となる資料及び以下の書類を適切に保管し、知事から求めがあった場合には速やかに提示しなければならない。
  - ア 労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条に規定する就業規則（賃金・退職手当・臨時の賃金等に関する規程を就業規則と別に作成している場合には、それらの規程を含む。以下「就業規則等」という。）
  - イ 労働保険に加入していることが確認できる書類（労働保険関係成立届、労働保険概算・確定保険料申告書等）
- (5) 補助金の交付の決定を受けた者（以下「補助事業者」という。）が、補助金の交付の決定からその額の確定までの間に、次のいずれかに該当することとなった場合には、該当事項届出書を速やかに知事に提出し、その指示を受けること。
  - ア 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第2号に規定する暴力団
  - イ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第2条第6号に規定する暴力団員

- ウ 大阪府暴力団排除条例（平成 22 年大阪府条例第 58 号）第 2 条第 4 号に規定する暴力団密接関係者
- エ 法人にあっては罰金の刑、個人にあっては拘禁刑以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又はその執行を受けることがなくなった日から 1 年を経過しない者
- オ 公正取引委員会から私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和 22 年法律第 54 号）に規定する排除措置命令又は納付命令を受け、その必要な措置が完了した日又はその納付が完了した日からした日 1 年を経過しない者

（経費などの軽微な変更等）

第 9 条 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。

（計画書の内容の変更等）

第 10 条 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（障がい福祉職員の待遇に関する内容に限る。）した場合。

（補助金の支払）

第 11 条 補助金は、規則第 5 条の規定による補助金の交付の決定後、交付するものとする。

（実績報告）

第 12 条 規則第 12 条の規定による実績報告書は、障がい福祉従事者待遇改善緊急支援事業費補助金実績報告書【別紙様式 3、別紙様式 3-1、別紙様式

3-2】を、知事が定める日までに知事に提出し、5年間保存することとする。その際、二及び三の金額は一の金額以上になるようにすること。

- 一 補助金の総額
- 二 賃金改善経費の総額
- 三 賃金改善の所要額

(特別事情届出書)

第13条 事業の継続を図るために、職員の賃金水準（処遇改善加算による賃金改善分を除く。以下この（5）において同じ。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合には、以下の①から④までの事項を記載した特別な事情に係る届出書（以下「特別事情届出書」という。）【別紙様式5】を知事に届け出ること。

- ① 本補助金の交付を受けている障がい福祉サービス事業所等の法人の収支（障がい福祉事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
- ② 障がい福祉従事者の賃金水準の引下げの内容
- ③ 当該法人の経営及び障がい福祉従事者の賃金水準の改善の見込み
- ④ 障がい福祉従事者の賃金水準を引き下げるについて適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きについて、労使の合意の時期及び方法等

(立入調査)

第14条 知事は、補助金に係る予算の執行の適正を期するために必要があると認められるときは、補助事業者に対して、必要な事項を報告させ、又は、府職員にその事務所等に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査させ、若しくは関係者に質問させることができる。

(補助金の返還等)

第15条 補助事業者が、次の（1）から（6）のいずれかに該当するときは、補助金の交付の決定の全部又は一部を取り消し、期間を定めて当該取り消しに係る部分の補助金の返還を命ずることがある。

- (1) 補助金の交付の決定にあたり、第8条の各号（補助金の交付の条件）を順守しなかったとき
- (2) 正当な理由なく補助金の立ち入り検査等を拒否したとき
- (3) 補助に関する帳簿、証拠書類、台帳の不備があったとき

- (4) 虚偽の申請その他の不正な方法によって補助金の交付を受けたことが明らかになったとき
- (5) 補助金の補助額に相当する賃金改善が行われていない等、本補助金の要件を満たさない場合
- (6) 賃金水準の引き下げを行いながら第 13 条に規定する特別事情届出書の届出が行われていないとき
- (7) 労働法規を遵守していないとき、労働基準法等の違反により罰金刑以上の刑に処されたとき

(他の補助金等との重複の禁止)

第 16 条 補助事業者は、この補助事業により補助金の交付を受けた対象経費について、他の補助事業等から重複して補助金等の交付を受けてはならない。

(その他)

第 17 条 この要綱に定めるもののほか、補助金の交付に関し必要な事項は、知事が別途定める。

附則

この要綱は令和 8 年 1 月 28 日から施行する。

## 別紙1

表1

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

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   |
|----------------|-------|
| 計画相談支援         | 47.0% |
| 地域相談支援（地域移行支援） | 47.0% |
| 地域相談支援（地域定着支援） | 47.0% |
| 障害児相談支援        | 47.0% |

表3

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| 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 他事業からの転職者、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 職業体験の受け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   |
| 腰痛を含む心身の健康管理                   | ⑬ 勤務や福利厚生制度、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   |
|                                | ⑭ 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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施  |
|                                | ⑮ 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  |
|                                | ⑯ 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（業務改善及び働く環境改善）のための業務改善の取組 | ⑰ 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   |
|                                | ⑱ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・継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   |
|                                | ⑲ 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   |
|                                | ⑳ 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   |
| やりがい・働きがいの構成                   | ㉑ 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                                   |
|                                | ㉒ 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、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用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 |
|                                | ㉓ 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                 |
|                                | ㉔ 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   |
|                                | ㉕ 地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のため、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   |
|                                | ㉖ 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  |
|                                | ㉗ 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  |