

# 令和8年度 訪問介護採用応援事業 説明資料

東京都福祉局

高齢者施策推進部 介護保険課 介護人材担当

※本事業は、社会福祉法人東京都社会福祉協議会 [東京都福祉人材センター](#)に委託して実施します。

# 目次

## I 事業の概要のご説明

P. 4～12

- 
- 訪問介護採用応援事業とは P.5～6
  - 年間スケジュール P.7
  - 対象事業者、対象事業所 P.8～9
  - 対象経費（委託料の内訳） P.10
  - 委託料の上限額・賃金の占める割合の条件 P.11
  - 受託決定後の事業の流れ P.12

## II 事業の詳しいご説明

P. 13～21

- 
- 採用活動を行う、  
雇用契約を結ぶ、雇用を開始する P.14～18
  - 対象者を介護労働に従事させる P.20
  - 対象者に研修を受講・修了させる P.21

## III 対象者の雇用に当たっての留意点

P. 22～24

# 本資料の位置づけ

## ▶ 応募の前に

本資料は以下を一部抜粋し、簡潔にまとめた概要資料です。

- ・ 令和 8 年度訪問介護採用応援事業受託事業者公募要領
- ・ 令和 8 年度訪問介護採用応援事業の実施委託 仕様書（公募要領別紙）

なお、受託決定後の事務手続きについては、

**「令和 8 年度訪問介護採用応援事業書類提出の手引き」**をご確認ください。

その他ご不明な点がありましたら、

**「令和 8 年度訪問介護採用応援事業に関するQ&A（事業者用）」**をご覧ください。

本資料と併せて、上記の資料を必ずお読みいただき、内容を十分に理解した上でご応募ください。

○東京都福祉局 > 高齢者 > 介護保険 > 訪問介護採用応援事業

<https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/kourei/hoken/homonkaigosaiyooen.html>



○東京都社会福祉協議会 > 東京都福祉人材センター

> 介護人材確保に向けた取組み【訪問介護採用応援事業】

<https://www.tcsw.tvac.or.jp/jinzai/kaigojinzaikakuho-houmon.html>



# I 事業の概要のご説明

# 訪問介護採用応援事業とは

---

## ▶ 目的

人材不足が深刻化している訪問介護について、訪問介護業務への就労を希望する者を対象に、訪問介護事業所での雇用確保と働きながらの資格取得を支援することで、訪問介護事業所等における人材の確保・定着を図る。

## ▶ 事業内容

訪問介護業務への就業を希望する者を、東京都内の訪問介護事業所等において新たに雇用し、介護労働に従事させるとともに、勤務の一部として介護職員初任者研修又は実務者研修を受講させる

## ▶ 実施規模

340人

## ▶ 事業期間（雇用期間）

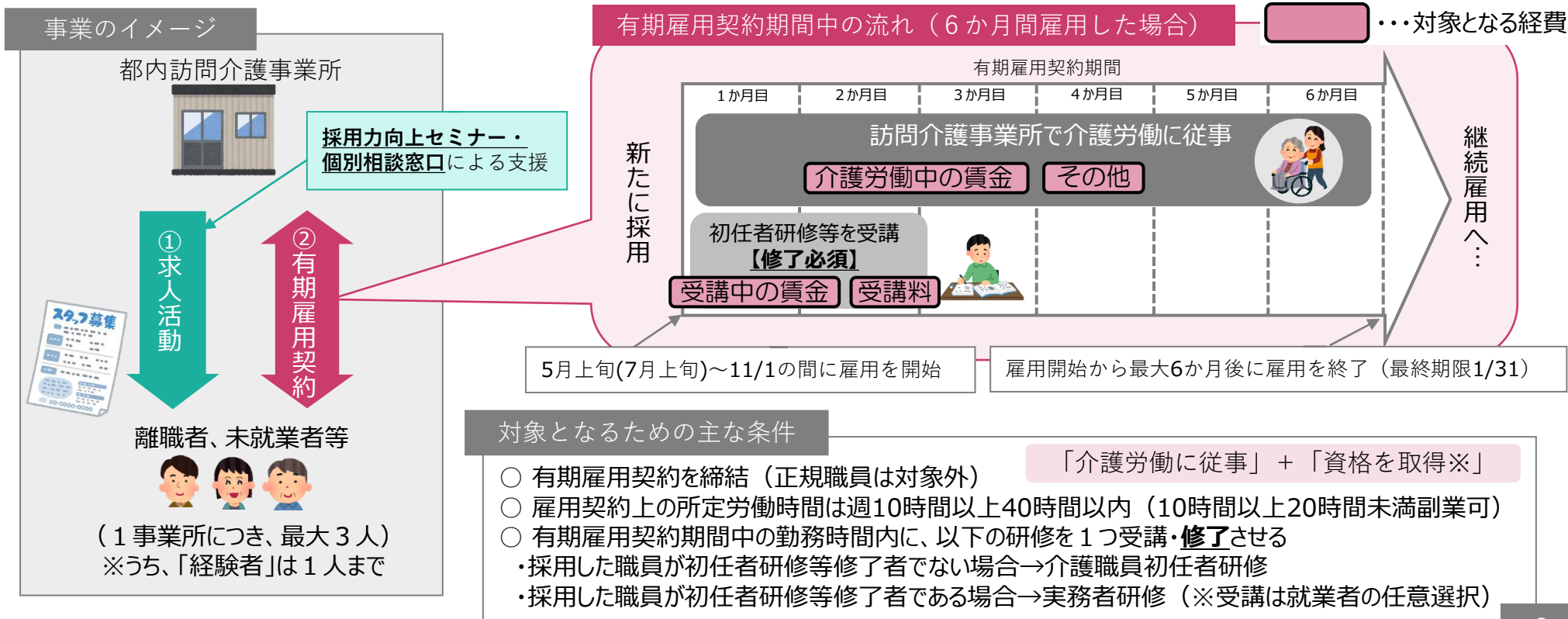
令和8年5月上旬～令和9年1月31日 ※予定  
(公募一次：5月上旬～ 公募二次：7月上旬～)

# 訪問介護採用応援事業とは

・ 都内訪問介護事業所等が訪問介護業務への就労を希望する方を新たに雇用した場合、最大198万円まで（※）有期雇用契約期間中（最大6か月）の賃金や研修受講料等を東京都が負担します。

※就業時間数によって上限額が異なります。

・ 訪問介護事業所等は、有期雇用契約で採用した職員（本事業対象者）を、事業所で現場経験を積みながら、勤務時間内に初任者研修等の資格取得をさせることで、職員の育成・定着に取り組めます。



# 年間スケジュール

【一次】4/1(水)～15(水)正午 / 【二次】5/25(月)～6/15(月) : **事業の応募期間**

【対象事業者（対象法人）・対象事業所は8・9ページ目をご確認ください】

- 応募方法については、4月1日（二次：5月25日）より人材センターホームページ上に掲載します。
- **応募は法人単位**で行います（**事業所単位ではありません**）。
- **締切日正午までにシステムへの送信を完了させてください。**

【一次】4月下旬 / 【二次】6月下旬 : **受託事業者決定**

- 受託が決定した事業者（法人）宛てに決定通知を送付します。

【一次】5月上旬/【二次】7月上旬～翌年1/31(日) : **事業実施期間**

【事業の流れは12ページ目をご確認ください】

- 受託が決定した事業者（法人）は、受託決定後から5月末日（二次：7月末日）までにハローワークへの求人票の掲載手続きを行ってください。
- 事業開始日以降、各事業所で積極的な採用活動を行ってください。

## 雇用開始後（雇用開始最終期限：11月1日まで）

- 当月に雇用を開始した対象者がいる場合、**雇用開始の翌月8日（※1）**までに「雇用確定状況管理書」等を提出してください。 ※1 雇用開始が10月1日～11月1日の場合は11月5日まで

## 雇用が終わったら（～翌年1月31日）

- **雇用が終了した月の翌月末日（※2）**までに「実績報告書」等を提出してください。
- 実績報告の内容を確認後、委託料の額を確定し、お支払いします。  
※2 雇用終了が1月の場合は2月10日まで

# 対象事業者、対象事業所

## ▶ 対象事業者（対象法人）

応募日において、**公募要領「6（2）ア」**の条件をすべて満たす事業者（法人）が、本事業に応募することができます。（これらの条件を以て、介護事業者として適切に事業運営ができている法人であることを確認します。）

### **公募要領「6（2）ア」の一部抜粋**

令和8年4月1日時点で、**開設後1年以上経過**している介護施設等を**1か所以上保有**していること

- ・ **「対象介護施設等一覧」（P.9）**に定める介護サービスを提供する介護施設等に限られます。
- ・ 「開設後1年以上を経過している介護施設等」が**都外にある場合でも、認められます。**

## ▶ 対象事業所

都内で応募日時点で開設している「対象介護施設等一覧」（P.9）に定める介護サービスを提供する介護施設等は、本事業の対象者を雇用する実施事業所になることができます。

- ・ 対象事業所は、令和8年4月1日時点で**開設後1年未満の場合でも認められます。**  
ただし、介護業務を経験したことのない対象者を採用した場合にも対応可能な**育成体制**が整備できることが求められます。

# 対象事業者、対象事業所（対象介護施設等一覧）

## 対象となる介護サービス（「就業促進」は介護職員就業促進事業、「訪問介護」は訪問介護採用応援事業を利用できます）

就業促進	介護老人福祉施設	就業促進	介護老人保健施設
就業促進	介護医療院	訪問介護	訪問介護
訪問介護	(介護予防)訪問入浴介護	就業促進	通所介護
就業促進	(介護予防)通所リハビリテーション	就業促進	(介護予防)短期入所生活介護
就業促進	(介護予防)短期入所療養介護	就業促進	(介護予防)特定施設入居者生活介護
訪問介護	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	訪問介護	夜間対応型訪問介護
就業促進	(介護予防)認知症対応型通所介護	就業促進	(介護予防)小規模多機能型居宅介護
就業促進	看護小規模多機能型居宅介護	就業促進	(介護予防)認知症対応型共同生活介護
就業促進	地域密着型特定施設入居者生活介護	就業促進	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
就業促進	地域密着型通所介護	就業促進	養護老人ホーム
就業促進	軽費老人ホーム	就業促進	都市型軽費老人ホーム
就業促進	有料老人ホーム	就業促進	サービス付高齢者向け住宅

**共生型サービス**（共生型訪問介護、共生型通所介護、共生型(介護予防)短期入所生活介護、共生型地域密着型通所介護）は、**以下2点をいづれも満たす場合に限り、対象**です。

- ・対象者が上記一覧表の介護サービス事業を提供する事業所で介護労働に従事すること
- ・対象者が従事する業務を、対象のサービス種別以外（障害者総合支援法のサービス等）と明確に区別できる場合

**総合事業**は本事業の**対象外**です。

→ 訪問介護や通所介護では、対象者を総合事業のサービスで勤務させないよう特に注意してください。

# 対象経費（委託料の内訳） <訪問介護>

本事業の委託料は、以下の3つの経費が対象です。

【注意】令和6年度まで対象としていた「求人広告費」は対象経費から除外されます。  
→別の補助金事業への申請が必要です。

## ▶ 1. 対象者に対する賃金

### ① 基本給：1時間あたり単価<最大1,700円> × 勤務時間

※ 「1時間あたり単価」は、「雇用契約書等に規定された時給(相当)」と「1,700円(上限)」とを比較して、少ない方の額で設定します（月給の場合は、月給を除いて算出。）。これに、実際の勤務時間(超過勤務を除く。)を乗じた額をお支払いします。  
※ 勤務時間には、介護労働への従事時間に加え、研修受講時間、研修のための移動時間を含みます。

### ② 法定福利費（事業主負担相当分）：①の金額 × 15%（相当額）

※ 本事業の雇用契約期間を通じて、社会保険〔健康(介護含む)・厚生年金・雇用・労災〕の全てに加入している場合に請求できます。雇用・労災のみ加入している場合は、請求できません。

## ▶ 2. 対象者の研修受講料（介護職員初任者研修、実務者研修）：実費

※ 研修の申込と費用の支払は、事業者（法人）が行うことが必要です。  
※ 研修事業者に支払う受講料以外の経費（移動交通費等）は、対象外です。

## ▶ 3. その他対象者の介護労働等にかかった経費（※）：40,000円（定額）

※本事業に係る書類作成事務にあたった賃金相当費用、ユニフォーム代等

# 委託料の上限額・賃金の占める割合の条件 <訪問介護>

## ▶ 委託料の上限額

対象者 1 人当たりの委託料として請求できる上限額は、**対象者の 1 週間当たりの労働時間**に応じて決まります。

対象者の 1 週間当たりの労働時間	上限額（税抜）
週30時間以上週40時間以内の者	<u>1,980,000円</u>
週20時間以上週30時間未満の者 週10時間以上週20時間未満の者	<u>1,200,000円</u>

## ▶ 賃金の占める割合

対象者 1 人当たりの委託料は、**委託料総額に対する賃金の占める割合が2分の1以上**となるよう算定されます。（実績報告様式上、自動的に計算されます。）

## ▶ 他助成金等との重複禁止

**本事業以外の他の助成金や委託事業費**を受領している場合、**重複する経費**を本事業の経費として計上することはできません（**支払の対象外**）。

# 受託決定後の事業の流れ

受託決定後、実施事業者は、以下の流れで事業を実施することとなります。

採用活動を行う

P.15~18

雇用契約を結ぶ・雇用を開始する

P.15~18

対象者を  
介護労働に従事させる

P.20

+

対象者に  
研修を受講・修了させる

P.21

有期雇用契約期間の満了（～令和9年1月31日まで）

継続雇用へ

最大6か月間

## Ⅱ 事業詳細

採用活動を行う

雇用契約を結ぶ・雇用を開始する

# 採用活動を行う

対象者の採用活動は、各事業者が行います。

## ▶ ハローワーク求人票の作成・掲載

受託決定後、事業者はハローワークへの求人票の掲載をしなければなりません。  
本事業の対象となる求人であることがわかる内容で掲載することが必要です。

- ・求人票の具体的な記載内容については、受託決定後、人材センターから別途ご案内します。
- ・ハローワークへの求人票の掲載方法については、最寄りのハローワークにお問合せください。
- ・雇用開始日の最終期限（令和8年11月1日）以後は、本事業の求人票は速やかに取り下げをお願いします。その他、募集の充足状況に応じて、求人票の更新や取り下げをしてください。

## ▶ 積極的な広報のすすめ

以下も参考にしながら、各事業者が積極的な広報を行い、採用活動を行ってください。

※採用にかかる経費の補助金事業は本事業とは別に実施しておりますので、東京都HPから詳細をご確認ください。

<https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/kourei/hoken/chiiki>



### 【参考】ターゲットごとの広報

「有名な媒体だから複数回掲載する」というやみくもな広報では、人は集まりません。獲得したい年齢層などターゲットに合わせて広報媒体を使い分けることをおすすめします。

若年層：Web広告、求人情報サイト／高年齢層：地域情報誌、チラシポスティング、区広報や回覧板

※セミナー動画と個別相談を実施しますので、ぜひ御活用ください。詳細は、人材センターHPにてご案内いたします。

<https://www.tcs.w.tvac.or.jp/jinzai/kaigojinzaikakuho-houmon.html>

# 雇用可能人数・対象者〈訪問介護〉

## ▶ 雇用可能人数

本事業の対象者として雇用できるのは、事業期間を通じて、**訪問介護事業所 1 か所につき 3 人**までです。

ただし、「**経験者**」（**介護業務の経験を有する者、実務者研修修了者、介護福祉士**）は3人のうち、**最大1人**までとします。

- 1 事業者（**1 法人**）当たりの**上限はありません**。
- **雇用開始日の最終期限は令和 8 年 11 月 1 日**ですが、それ以前に**本事業全体**で雇用開始された対象者数が**実施規模（340人）に達した場合は、期限が早まる**ことがあります。これに伴い、1 か所につき 3 人に達しない場合でも事業終了となる可能性がありますので、ご了承ください。

## ▶ 対象者

介護業務へ就労を希望する**離職者等**（原則、本事業による雇用が開始する時点において、離職者となることが決まっていること。）であって、対象雇用期間内で、**実施事業者において初めて雇用される者（有期雇用）**

以下の方は、本事業の**対象者ではありません**。（※ 詳細は、応募登録システムからご確認ください。）

- **訪問介護業務の経験を有する方** →既に業務を経験済みであるため、対象外
- 有期雇用契約期間終了後の**退職をはじめから予定**している方 →継続見込みがないため対象外
- **同一法人で既に雇用している方、同一法人で内定済みの方、以前同一法人で雇用していた方（パート・アルバイト・派遣含む）** →新たに雇用した者ではないため対象外

# 求人にあたっての注意

## ▶ 対象雇用期間

令和8年5月上旬(公募二次：7月上旬)から令和9年1月31日までの期間内の最大6か月(上限)

- ・ 本事業内での有期雇用契約の更新はできませんが、有期雇用契約期間終了後、本事業によらず継続雇用することは妨げません。
- ・ 本事業の利用をきっかけに、有期雇用契約期間終了後も、引き続き介護職員として働き続けていただくことによって、介護人材の確保と定着を図ることを目的としているため、積極的に継続雇用するよう努めてください。

## ▶ 雇用開始の時期

最も遅くとも令和8年11月1日までに、対象者の雇用を開始することが必要です。

- ・ それ以前に本事業全体で雇用開始された対象者数が本事業全体の実施規模に達した場合、雇用開始最終期限（11月1日予定）が早まることがあります。

# 雇用条件〈訪問介護〉

労働基準法等の労働関係法令を遵守することを前提に、以下の雇用条件を満たすことが必要です。

▶ 雇用形態 **有期雇用契約**とする

正規職員として雇用した場合は、対象者になりません。  
有期雇用契約期間終了後に正規職員として継続雇用することは可能です。

▶ 就業時間 **週10時間以上40時間以内**とする

就業時間には、**介護労働従事時間、研修受講時間、研修機関と施設等との通常の移動時間**を含めなければならず、対象者に対する**賃金の支払対象**としなければなりません。

▶ 社会保険 法令の規定に従い**各種社会保険に加入し、保険料を支払う**

雇用形態ごとに加入条件が異なります。 →詳細はQ&A等でご確認ください。

▶ 賃金支払 処遇改善手当を除いた基本給が東京都内の**最低賃金以上**となるよう設定  
原則**月払い**とする

▶ 実働時間 **時間外勤務**が発生しないよう努めること

事業期間中の時間外勤務は想定していません。なお、やむを得ず生じた時間外勤務分の賃金は、本事業の**支払対象外**です。

▶ その他 原則、対象者に**ダブルワーク（副業）**をさせてはならない

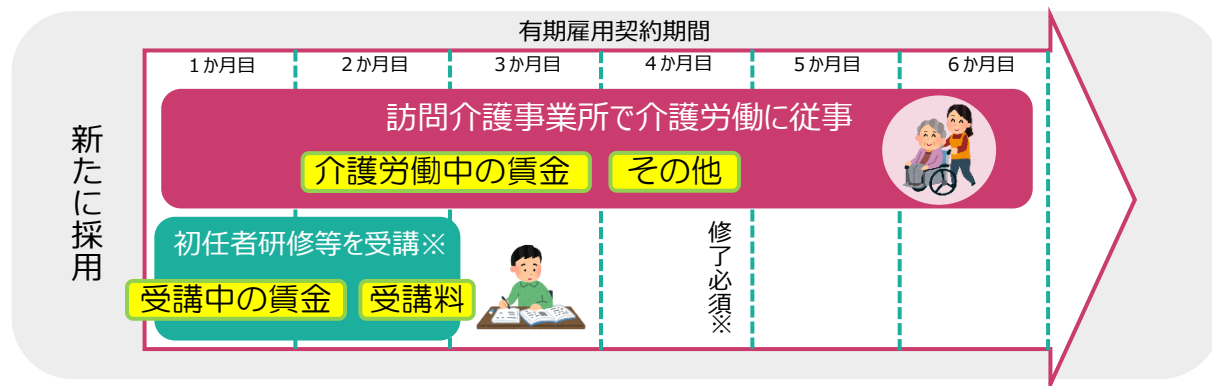
原則、事業期間中のダブルワークは**認めず**、介護労働に従事しながら研修を修了することに専念する必要がありますが、「週10時間以上20時間未満」の対象者のみ副業可とします。

対象者を介護労働に従事させる

対象者に研修を受講・修了させる

# 対象者を介護労働に従事させる〈訪問介護〉

事業者は、対象者を訪問介護事業所において**介護労働に従事**させなければなりません。



1週間の勤務の割り振りイメージ（例）

月	火	水	木	金	土	日
研修	介護	研修	介護	研修	休	休

訪問介護事業所で**無資格者**を雇用した場合、介護職員初任者研修等を修了しなければ、介護業務に従事させることはできません。

研修修了までの期間は、指導担当者との同行訪問等しかできませんが、短期集中開催の講座を選定することで、早期に介護業務へ従事させることも可能です。

【参考例】

1日目	オリエンテーション	今後の業務の流れ、研修受講の説明
1～2か月目	初任者研修の受講	週3～4日、事業所指定の学校に通学 → 約1～1.5ヶ月で集中して受講・修了
1～4か月目	現場にてOJT	指導担当者をつけて現場へ。慣れるまで訪問1件につき3～5回程度は2人体制同行
5～6か月目	独り立ち	指導担当者との同行期間を終えたら、徐々に1人だけで回れる訪問先を増やす

## ▶ 異動・兼務について

対象者を法人内で**異動**させることや、事務職や併設事業所の**他の業務等に従事**（例：総合支援法での業務）させることは**認められません**。

# 対象者に研修を受講させる〈訪問介護〉

事業者は、対象者に、介護労働に従事させる一方で、**勤務の一部として本事業の雇用期間中に介護職員初任者研修もしくは実務者研修のいずれか1つを受講・修了**させなければなりません（実務者研修修了者又は介護福祉士を雇用した場合を除く。また、介護職員初任者研修等を修了した者を雇用する場合は、実務者研修を受講は雇用時に就業者本人が選択可能。）。

対象者の資格保有状況	本事業で修了させる研修の種別	
	介護職員初任者研修	実務者研修
無資格者	<b>必須（※2）</b>	<b>受講不可（※3）</b>
初任者研修等修了者（※1）	受講不可	<b>雇用時に就業者本人が選択可能（※2）</b>
実務者研修修了者又は介護福祉士	受講対象研修なし	

（※1）初任者研修等修了者は、「介護職員初任者研修修了者」、「介護職員基礎研修修了者」、「訪問介護員養成研修1級課程修了者」、「訪問介護員養成研修2級課程修了者」を指します。（訪問介護員養成研修3級課程修了者は、「無資格者」扱いです）

## 委託料支払対象外となるケース

- （※2）**本事業の雇用期間中に研修を修了しなかった場合、委託料の支払対象外になります。**  
→例外的に支払対象となる場合については、Q&Aをご確認ください。
- （※3）**当事業の規定に沿った受講方法でなければ、賃金を含めて委託料の全額が支払対象外となります。**

【例】

- ・**無資格者が実務者研修を受講・修了した場合**
- ・本事業の雇用期間中に、**研修を2つ以上続けて受講（例：無資格者が初任者研修＋実務者研修の両方を受講・修了）**した場合
- ・無資格者が『**居宅介護職員初任者研修**』を修了した場合

【参考】介護職員初任者研修等の開講状況

東京都福祉局ホームページ（介護員養成研修 開講日程の御案内）

<https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/about/soshiki/seifuku/chiiki/oshirase/syoninnsya>



## **Ⅲ 対象者の雇用に当たっての留意点**

# 対象者に研修を受講させる

- 対象者が受講する研修は、**事業者が申込みを行うとともに、事業者が受講料を支払う**ことが必要です。

**対象者に受講料を負担させることは一切できません。**

- 事業者は、対象者が有期雇用契約期間の勤務時間中に研修を修了するよう、勤務時間の割り振り等において、必要な配慮、指導をしなければなりません。（**初任者研修、実務者研修ともに、通信講座等における「自宅学習時間」も勤務時間内に確保してください**）

- 事業者は、雇用開始の時点で対象者が有期雇用契約期間中に修了できる講座を選び、余裕を持った日程で受講させてください。

- 有期雇用契約期間中に研修を修了できない場合には、原則、**賃金を含めて全額委託料の支払い対象外（※）**となりますので、事業者は、**介護労働への従事よりも研修の受講・修了を優先させてください**。

（※）受託者の責めに帰すべき事由が無いと認められる場合は、受託者として、就業者が研修受講と介護労働を両立できるよう、十分な配慮をもって雇用・育成に努めていたにもかかわらず、やむを得ず退職等に至り、受講継続が困難となった場合を指します。なお、支払対象可否は個別の判断となるため、人材センターに相談してください。

<例外的に支払対象として扱う場合>

【1】対象者が研修受講前に退職した場合

【2】雇用期間内に修了する講座を受講していたが、修了前に退職してしまった場合

【3】雇用期間内に修了する講座を受講していたが、病気等やむをえない事由により本事業による雇用期間内に修了できなかった場合(修了できなかったことがやむをえないと人材センターが認めた場合)

本事業の**有期雇用契約期間中に修了しない日程の講座**を対象者に受講させた場合、**賃金を含めて委託料の全額が支払対象外**になります。

# 育成体制

事業者は、対象者の資質を向上させるため、対象者の介護職としての経験や保有する資格などを踏まえて、必要な実務知識・技能を習得させるとともに、**サービスの実践力が高められるように育成**してください。

- ・ 対象者には、介護現場を全く知らない方も含まれ、有資格者であっても、介護現場での就業経験がない方、以前の就業からブランクがある方も含まれます。
- ・ 本事業において対象の研修を受講することで、一定の知識・技能は習得できますが、一人前の職員となるには、現場での指導・実践が不可欠です。

事業者は、**「育成する」という意識**をもって本事業を利用してください。

事業者は、対象者の**指導・相談支援担当者を定め**、継続的な支援を行ってください。

- ・ 慣れない業務内容や新たな職場環境で働き始める職員の立場になって、本人の「働き続けたい」という意欲を促してください。
- ・ 不安や悩みに寄り添いながら、働きながら資格を取得することをサポートしてください。

ご応募をお待ちしております！