

令和8年度 障害福祉サービス等職員就業促進事業 説明資料

東京都福祉局

障害者施策推進部 地域生活支援課 在宅支援担当

※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

○障害福祉サービス等職員就業促進事業とは

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

以下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。

- ・ 令和8年度障害福祉サービス等職員就業促進事業受託事業者公募要領
- ・ 令和8年度障害福祉サービス等職員就業促進事業の実施委託 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年度障害福祉サービス等職員就業促進事業書類提出の手引き」

その他ご不明な点がありましたら、

「令和8年度障害福祉サービス等職員就業促進事業に関する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。

○東京都社会福祉協議会 > 東京都福祉人材センター > 障害福祉サービス等職員就業促進事業（事業者向け）
<https://www.tcsw.tvac.or.jp/jinzai/shogaifukushi-syugyo.html>

I 事業の概要のご説明

障害福祉サービス等職員就業促進事業とは

▶ 目的

障害福祉現場への就労を希望する者のうち、**未経験者等を対象に、障害福祉サービス等事業所での雇用確保と働きながらの研修の受講**を支援することで、障害福祉分野への参入促進と即戦力の確保を図る。

▶ 事業内容

福祉・介護業務への就業を希望する者を、**東京都内の障害福祉サービス等事業所において新たに雇用し、福祉・介護業務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等を受講**させる

▶ 実施規模

300人

▶ 事業期間（雇用期間）

令和8年7月上旬～令和9年1月31日 ※予定

障害福祉サービス等職員就業促進事業とは

・ 都内障害福祉サービス等事業所が福祉・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。

・ 障害福祉サービス等事業所は、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。

事業のイメージ

都内障害福祉サービス等事業所



① 求人活動

② 有期雇用契約

離職者、未就業者等



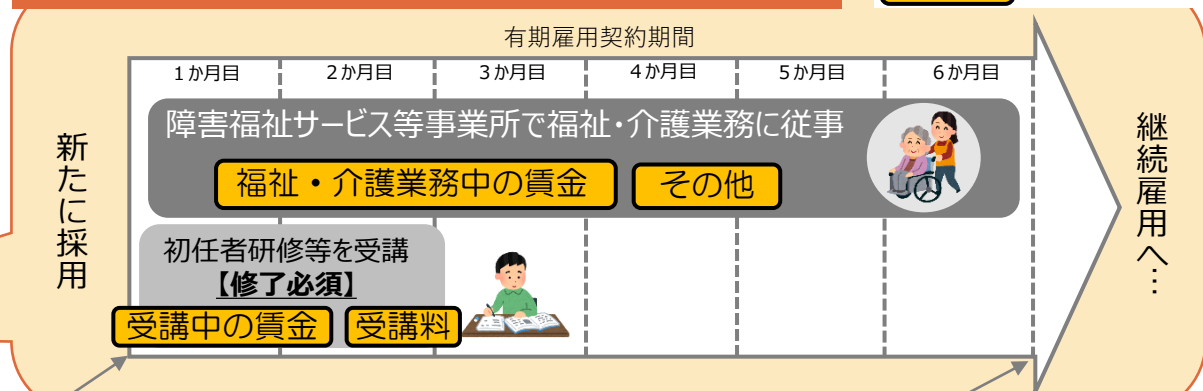
（1事業所につき、最大3人）
※うち、「経験者」は1人まで

求人広告費



有期雇用契約期間中の流れ（6か月間雇用した場合）

・・・対象となる経費



7月上旬～11/1の間に雇用を開始

雇用開始から最大6か月後に雇用を終了（最終期限1/31）

対象となるための主な条件

「福祉・介護業務に従事」 + 「研修を修了※」

- 有期雇用契約を締結（正規職員は対象外）
- 雇用契約上の所定労働時間は週20時間以上40時間以内
- **有期雇用契約期間中の勤務時間内に、別に記載の研修のうち1つを受講・修了させる**

年間スケジュール

6/1(月)～15(月)正午 : 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、**6月1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。**

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。

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5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、障害福祉サービス等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](#)している障害福祉サービス等事業所を[1か所以上保有](#)していること

- ・ [「対象障害福祉サービス等事業所一覧」（P.9）](#)に定める障害福祉サービス等を提供する事業所に限られます。
- ・ 「開設後1年以上を経過している障害福祉サービス等事業所」が[都外にある場合でも、認められます](#)。

▶ 対象事業所

都内で応募日時時点で開設している「対象障害福祉サービス等事業所一覧」（P.9）に定める障害福祉サービス等を提供する事業所は、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、福祉・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（対象障害福祉サービス事業所等一覧）

対象となる障害福祉サービス （「就業促進」は障害福祉サービス等職員就業促進事業、「訪問採用」は訪問系障害福祉サービス採用応援事業を利用できます）					
訪問採用	居宅介護	就業促進	施設入所支援	就業促進	児童発達支援
訪問採用	重度訪問介護	就業促進	自立訓練（機能訓練）	就業促進	放課後等デイサービス
訪問採用	同行援護	就業促進	自立訓練（生活訓練）	訪問採用	居宅訪問型児童発達支援
訪問採用	行動援護	就業促進	就労移行支援	訪問採用	保育所等訪問支援
訪問採用	重度障害者等包括支援	就業促進	就労継続支援（A型）	就業促進	障害児入所施設
訪問採用	自立生活援助	就業促進	就労継続支援（B型）	就業促進	医療型障害児入所施設
就業促進	短期入所	就業促進	就労定着支援	訪問採用	地域定着支援
就業促進	療養介護	就業促進	就労選択支援	訪問採用	障害児相談支援
就業促進	生活介護	訪問採用	計画相談支援		
就業促進	共同生活援助	訪問採用	地域移行支援		

共生型サービス（総合支援法第41条の2第1項の規定による「共生型障害福祉サービス」及び児福法第21条の5の17第1項の規定による「共生型通所支援」）は、**以下2点をいずれも満たす場合に限り、対象**です。

- ・対象者が上記一覧表の障害福祉サービス等事業を提供する事業所で福祉・介護業務に従事すること
- ・対象者が従事する業務を、対象のサービス種別以外（介護保険法のサービス等）と明確に区別できる場合

対象経費（委託料の内訳） <就業促進>

本事業の委託料は、以下の4つの経費が対象です。

▶ 1. 対象者に対する賃金

①基本給：1時間当たり単価<最大1,300円> × 勤務時間

※ 「1時間当たり単価」は、「雇用契約書等に規定された時給(相当)」と「1,300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、福祉・介護業務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：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. 求人広告費（※）：実費

※①求人情報掲載経費（求人情報誌、求人情報WEBサイト、SNS）、②新聞折込チラシの印刷経費・折込手数料、③ポスティングチラシの印刷経費・配布手数料

※ 事業期間中（受託決定日～11/1）の経費に限ります。事業期間外の求人広告費は、対象外です。

※ 事業期間中に対象者を雇用しなかった場合、求人広告費のみを請求することはできません。

※ 委託料請求時の提出書類は、手引きをご確認ください。

▶ 4. その他対象者の福祉・介護業務等にかかった経費（※）：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 <就業促進>

▶ 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	<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
福祉・介護業務に従事させる

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

対象者の獲得のためには、各事業者が積極的な広報をして採用活動を行うことが必要です。
以下を参考に採用活動を展開してください。 ※本事業の対象となる求人広告費の範囲は、仕様書等を確認してください。

【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

雇用可能人数・対象者 <就業促進>

▶ 対象者

福祉・介護業務へ就労を希望する未経験者や離職者等（就業者にあっては、本事業による雇用が始まる時点において、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。 ※仕様書・事業者用Q&Aをよくご確認ください。

- ・雇用予定のサービス種別と同一のサービス種別での就労経験がある方
- ・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

▶ 雇用可能人数

本事業の対象者として雇用できるのは、事業期間を通じて障害福祉サービス等事業所 1か所につき3人までです。

ただし、「経験者」（福祉・介護業務の経験を有する者）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（300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。

求人にあたっての注意

▶ 対象雇用期間

令和8年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、引き続き福祉・介護職員として働き続けていただくことによって、**福祉・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）が早まる場合があります。

雇用条件〈就業促進〉

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20時間以上40時間以内とする

就業時間には、**福祉・介護業務従事時間、研修受講時間、研修機関と事業所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

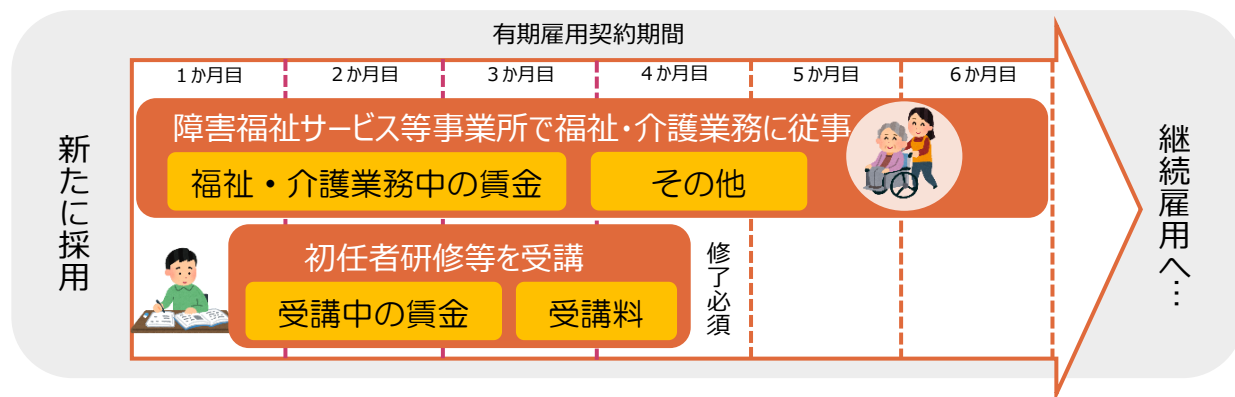
事業期間中のダブルワークは**認めません**。対象者には、福祉・介護業務に従事しながら研修を修了することに専念させてください。

対象者を福祉・介護業務に従事させる

対象者に研修を受講・修了させる

対象者を福祉・介護業務に従事させる〈就業促進〉

事業者は、対象者を障害福祉サービス等事業所において**福祉・介護業務に従事**させなければなりません。
福祉・介護業務の従事者としてみなす対象職種の詳細は、仕様書でご確認ください。



1週間の勤務の割り振りイメージ（例）

月	火	水	木	金	土	日
介護	研修	介護	研修	介護	休	休

【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
1～4か月目	初任者研修の受講	週2～4日、事業所指定の学校に通学 → 約1～3ヶ月で受講・修了
	現場にてOJT	指導担当者をつけて現場へ。
5～6か月目	独り立ち	徐々に1人だけで利用者対応を行う

▶ 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：介護保険法での業務との兼務、生活介護と就労継続支援の兼務）させることは**認められません**。

対象者に研修を受講・修了させる〈就業促進〉

事業者は、対象者に、福祉・介護業務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指定された研修のうちいずれか1つを受講・修了**させなければなりません。

なお、受講料が本事業の**委託費の対象となる研修は、就業者1人につきいずれか1つ**とする。

本事業で修了させる研修の種別	対象者
①介護職員初任者研修	②の修了者及び介護福祉士資格所持者は対象外
②介護福祉士実務者研修	初任者研修等修了者（※1）のみ受講可 介護福祉士資格所持者は対象外
③強度行動障害支援者養成研修 （基礎研修・実践研修）（※2）	特に申請要件は無し ※本表に記載する研修を修了済である場合や、国家資格所持者も対象。 ※ただし、修了済の研修は受講不可
④サービス管理責任者研修及び児童発達支援管理責任者研修 （基礎研修）	
⑤サービス管理責任者研修及び児童発達支援管理責任者研修 （実践研修）	

（※1）初任者研修等修了者とは、介護職員初任者研修、介護職員基礎研修、訪問介護員養成研修1級課程、訪問介護員養成研修2級課程等をいう。（生活援助従事者研修課程又は訪問介護員養成研修3級課程の修了者は含まれない。）

（※2）強度行動障害支援者養成研修は基礎研修・実践研修の**両課程を受講・修了**しなければなりません。

対象外となるケース

（※3）**原則として、本事業の雇用期間中に指定の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。

（※4）**訪問系採用応援事業と一部対象指定研修が異なります。**

掲載している研修以外の修了は委託料の支払対象ならびに本事業要件を満たしたことになりますのでご注意ください。

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。**(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。
- 雇用開始の時点で選択した対象研修を有期雇用契約期間中に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**福祉・介護業務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福祉・介護業務を両立できるよう、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。

- 本事業の有期雇用契約期間中に対象研修を複数受講することは可能です

ただし、雇用開始の時点で申請をした研修以外の研修受講料は委託料の対象外となりますので、ご注意ください。

<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、対象者の福祉・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、福祉・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、福祉・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、働きながら研修を受講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！