

No.	Q	A	関連No.
▶事業全般、応募方法等			
1	障害福祉サービス等職員就業促進事業 / 訪問系障害福祉サービス等職員採用応援事業とは、どのような趣旨の事業ですか。	福祉・介護業務への就労を希望する方のうち、福祉・介護業務が未経験の方等を対象として、障害福祉サービス等事業所での雇用確保と、就労者の働きながらの資格取得に取り組む事業者を支援するものです。	
2	人手不足が大きな課題としてありますが、採用活動を行っても、応募が来るかは分かりません。また、どれくらい採用が必要かも現時点で未定です。この場合も申込可能ですか。	お見込みの通り申込可能です。 本事業は、求職者を採用してから申請して利用することはできません。また、受託決定を受けた事業所以外で雇用した場合も対象とならないため、事業期間中に採用を行う可能性が少しでもある場合は、もれなく事業所のエントリー(応募)をすることを推奨します。	
3	当法人は、居宅介護と生活介護を行っていますが、どちらかの事業でまとめて申請することは可能ですか。	できません。 訪問系障害福祉サービス等職員採用応援事業の対象となるサービスは仕様書別表に記載の訪問系障害福祉サービス等に限られます。それ以外のサービス事業所は、障害福祉サービス等職員就業促進事業の対象事業所となりますのでそれぞれの事業に申請してください。同一法人が別々の事業に申請することは可能です。	
4	事業者の応募はどのように行いますか。	各事業専用の応募登録システム(社会福祉法人東京都社会福祉協議会 人材センターホームページ参照)にて応募を受け付けます。	6
5	同一法人に属する複数の事業所からそれぞれ各事業に応募することは可能ですか。	できません。 事業者(法人)単位で受け付けます。	
6	応募書類を手元に残しておきたいのですが、どうすればよいですか。	応募登録システムでは、応募した内容をExcel形式でファイル出力することができます。この機能は、応募期間のみ使用できますので、 応募後速やかにデータの保存をお願いします。 なお、受託決定後のデータの保存もできません。	4
▶対象者			
7	「経験者」とはどのような方を指しますか。	本事業における「経験者」とは、「(就業者として)直接支援及び相談支援の業務経験を有する方」を指し、その雇用は、1事業所につき最大1人までとします。 なお、雇用予定のサービス種別での就労経験がある方は、当該サービス種別での雇用はできません。	7,8,42
8	「福祉・介護業務の経験を有する」とはどういうことを指しますか。	就業者として、仕様書別表3に記載の障害福祉サービス等における福祉・介護業務の従事者としての職務経験ある場合を指します。したがって、家族の介護や、報酬・対価を受けずに介護を行う場合(ボランティアなど)は、本事業での「福祉・介護業務の経験を有する」には該当しません。 なお、就業者としての福祉・介護業務に長期間のブランクがある場合も「経験を有する」に該当します。	7,9,42
9	仕様書別表1に定める研修を修了しているものの、福祉・介護業務の経験がない求職者は、「経験者」として扱うのですか。	いいえ。 就業促進と訪問系採用応援ともに、未経験者として取り扱ってください。	7,8,42
10	本事業による有期雇用契約期間が終了したら、継続して雇用しなくてもよいのですか。	本事業は、事業終了後も継続的に福祉介護職員として従事してもらうことで障害福祉分野の人材確保・定着につなげることが目的であるため、 はじめから、有期雇用契約期間終了後に継続見込の無い方・意思のない方は、本事業の対象となりません。 事業者におかれましては、離職者等の選考時や雇入れ時において、有期雇用契約期間終了後も継続して雇用する予定があることを十分説明し、応募者本人の就労意思を確認するようになしてください。 やむをえず継続ができない場合は、本事業での経験を生かした就労に向けて、人材センターやハローワーク等を活用ください。	
11	求職活動(ハローワークに求職登録し、職業相談、職業紹介を受けるなど)をしていないと、対象者になれませんか。	いいえ。 求職者として登録されていない方も、対象者になります。	

No.	Q	A	関連No.
12	採用面接時に別会社の就業者であっても、雇用時点で当該別会社を離職することが決まっている方は、対象者になりますか。	<p>【障害福祉サービス等職員就業促進事業】 雇用時点で離職者となることが確定している方は、対象者になることができます。なお、雇用開始日までに前職を離職しなかった者は、本事業の対象者になることができません。</p> <p>【訪問系障害福祉サービス等職員採用応援事業】 雇用時点で離職者となることが確定している方は、対象者になることができます。なお、「週10時間以上20時間未満」の区分で雇用されることを希望する方については、雇用開始日までに前職を離職しなかった場合も、本事業の対象者となります。ただし、この場合の「前職」は福祉・介護以外の仕事である必要があります(現に福祉・介護業務に就いている人は、そもそも事業の対象者にはなりません。)。また、雇用開始後に新たに就業し、副業(ダブルワーク)を行うことも認められます。</p>	13訪問,38
13	自営業者で、仕事があるわけではないが、廃業をしていない者を雇用した場合、本事業の対象者になりますか。	<p>【障害福祉サービス等職員就業促進事業】 受託者が、以下の【1】【2】を満たすことを本人に確認して雇用した場合、本事業の対象者となります。 【1】将来的に主として福祉介護職員として就労することを希望していること 【2】少なくとも本事業の有期雇用期間中は、自営業の仕事をしたくないこと(福祉・介護業務と研修受講に専念するため)</p> <p>【訪問系障害福祉サービス等職員採用応援事業】 受託者が、以下の【1】【2】を満たすことを本人に確認して雇用した場合、本事業の対象者となります。ただし、「週10時間以上20時間未満」の区分で雇用される対象者については、以下の【1】【2】を満たす必要はありません。 【1】将来的に主として福祉介護職員として就労することを希望していること 【2】少なくとも本事業の有期雇用期間中は、自営業の仕事をしたくないこと(福祉・介護業務と研修受講に専念するため)</p>	12訪問,38
14	看護師や社会福祉士等の国家資格を保有している方は、対象者になりますか。	<p>国家資格を有している方も福祉介護職を希望している場合は対象者となります。ただし、資格保有状況により受講可能研修が異なりますので、別表1により確認してください。なお、看護師資格を保有している方は、初任者研修等修了者として、実務者研修を受講させることも可能であり、介護職員初任者研修は受講対象外となります。社会福祉士は、初任者研修等修了者とはならないため、実務者研修を本事業の対象として受講させることはできません。</p>	
15	本事業の受託決定前に内定済みの方は対象者になりますか。	<p>なりません。</p>	
16	学生は、本事業の対象者になりますか。	<p>なりません。 働きながら資格取得に向けた時間を確保するという本事業の趣旨を鑑み、学生(通信制・夜間部等も含む)は対象外です。</p>	
17	以前、同一法人内のいずれかの事業所で雇用していたことのある離職者等を再度雇用した場合、対象者になりますか。	<p>なりません。 サービス種別、職種、雇用形態を問わず対象外です。 また、派遣により同一法人に従事していた者も、対象者になりません。</p>	
18	人材派遣会社から派遣された者は、本事業の対象者になりますか。	<p>なりません。 本事業の対象者は、応募事業者が直接雇用した者に限ります。</p>	
19	外国籍の方は本事業の対象となりますか。また、採用に当たり、何か注意すべき点はありますか。	<p>外国籍の方が本事業を利用する場合は、雇用確定時に就労条件を満たす留資格が必要となります。 まずは、求職者が就労条件を満たす留資格を有するかどうか「出入国在留管理庁HP(https://www.moj.go.jp/isa/)」を参照の上、ご確認ください。 また、勤務経験や形態、保有資格等、本事業のその他の要件を満たすかどうかは、通常どおり確認を行っていただく必要があります。 留資格「留学」は学生のため、対象外となります。</p>	
20	雇用開始日より前に対象となる研修を受講開始している者は、対象者になりますか。	<p>なりません。 本事業の有期雇用期間内に受講を開始及び修了することが必要です。雇用期間外に研修を受講した場合は、委託料の全額が支払対象外となります。</p>	61,62

No.	Q	A	関連No.
21	本事業による雇用期間内に受講修了する研修が見つけれない場合や、本人が受講可能な研修がない場合でも、対象者として雇用することができますか。	できません。	
22	国や他の自治体等の実施する他の事業において、本事業により受講する研修費用の助成を受けている者は対象となりますか。	なりません。 本事業により受講する研修費用については、教育訓練給付金、介護福祉士修学資金貸付等、他の事業の助成を同時に受けている、又は受ける予定のある者は対象外となります。	97
23	事業利用希望者が本事業の対象要件を満たすことを、どのように確認すればよいですか。	「雇用条件等対象者確認書」を用いて本人に確認し、本人に自署させることで確認します。	
▶雇用対象事業所等			
24	法人でいくつかの事業所を応募予定です。応募したい全ての事業所が開設1年以上経過していなければ応募できないのでしょうか。	いいえ。 法人が運営する事業所のうち1事業所でも開設1年以上経過していれば、応募可能です。	25, 26
25	応募するにあたって、開設1年以上経過している事業所は都内にあるものに限られますか。	限りません。 都外でも開設1年以上経過している事業所があれば、都内の事業所について応募可能です。	24,26
26	「訪問系障害福祉サービス等職員採用応援事業」で応募予定です。公募要領6にある「令和8年4月1日時点で開設後1年以上を経過している事業所等を少なくとも1つ以上保有していること」で指している事業所は、訪問系障害福祉サービスに限られますか。	いいえ。 障害福祉サービス等職員就業促進事業、訪問系障害福祉サービス等職員採用応援事業ともに、各事業の対象事業所に限らず、サービス事業所一覧に掲載されている全てのサービス事業所のうち、いずれか1つ該当すれば構いません。	24,25
27	本事業の事業所登録にあたって、今後開設予定の事業所を登録することはできますか。	できません。 応募日時点で開設していない事業所は対象外となります。	
28	同一敷地内に共同生活援助と通所事業所が併設されている場合、それぞれの事業所を登録することができますか。	同一敷地内に同一法人の事業所等が複数存在する場合、それぞれの事業所において登録が可能です。	
29	同一事業所で、「居宅介護」と「重度訪問介護」の指定を受けています。それぞれのサービス種別で、同一事業所を登録することはできますか。	はい。 同一事業所・同一指定番号であっても、異なるサービス種別で雇用を予定している場合は、サービス種別ごとに登録が必要です。雇用できる人数は、サービス種別ごとに3人を上限とします。	
30	共生型サービス事業所は対象となりますか。	はい。 ただし、本事業の対象者は、仕様書別表3に記載の「対象となる障害福祉サービス等一覧」に記載されている事業所で福祉・介護業務に従事しなければなりません。 対象のサービス種別以外（介護保険法のサービス等）には従事することができないため、対象者が従事する業務を明確に区別できない場合には対象とすることはできません。	31,52,53
31	「訪問系障害福祉サービス等」の中には介護保険法の訪問介護も対象となりますか。	いいえ。 本事業の対象者は、仕様書別表3に記載の「対象となる障害福祉サービス等一覧」に記載されている事業所で福祉・介護業務に従事しなければなりません。 本事業所の対象者は、雇用された事業所(サービス種別)以外で従事することができないことにもご留意ください。 訪問介護で申請する場合には「訪問介護採用応援事業」で申請してください。	30,52,53
▶雇用条件			
32	雇用期間はどのように設定すればよいですか。	雇用開始日(遅くとも令和8年11月1日まで)～令和9年1月31日の間で、受講対象の研修を修了させることを考慮した上で、6か月以内の有期雇用契約期間を設定してください。	

No.	Q	A	関連No.
33	本事業の対象者は、社会保険への加入は必須ですか。	<p>本事業の受託者は、労働基準法等の労働関係法令を遵守するとともに、法令の規程に従って各種社会保険に加入しなければなりません。社会保険の加入状況は実績報告時に賃金台帳等で確認します。本来加入すべき対象者が加入していないことが判明した場合には、全額が委託料の対象外となります。社会保険の加入条件は雇用形態によって異なります。※事業所によっては以下に当てはまらない場合もあります。</p> <p>【1】週30時間以上40時間以内…社会保険制度に従って全ての加入が必要です。</p> <p>【2】週20時間以上30時間未満…雇用保険・労災保険への加入は必須ですが、健康保険・厚生年金への加入は各事業者の状況によって異なります。詳細は各事業所にてご確認の上、手続きを行ってください。</p> <p>【3】週10時間以上20時間未満…労災保険への加入のみ必要となります。</p> <p>なお、本事業の有期雇用契約期間を通じて①健康(介護含む)、②厚生、③雇用、④労災の4種の保険の全てに加入していない場合、本事業においては法定福利費は経費の対象外となります。70歳以上で厚生年金への加入がない者、75歳以上（健康保険の法人負担なし）の者は、全加入とならないため法定福利費は対象外です。</p>	34
34	本事業の有期雇用契約期間中、本人との相談により勤務時間・勤務形態を変更することはできますか。	<p>できません。</p> <p>雇用確定時の雇用契約から、勤務時間・勤務形態を変更することは認められません。ただし、本人の体調不良等、本人都合で勤務時間が当初の予定よりもやむを得ず減少する場合は、実際の労働時間のみを委託料の対象とします。このとき、社会保険の加入から除外される期間が発生した場合には、法定福利費は全額が経費の対象外となります。</p> <p>なお、勤務時間を増やす場合は、本事業の対象期間は労働時間変更前までの期間となります。勤務時間変更時に、雇用終了時と同様の手続きをしてください。</p>	33,35
35	「週10時間以上20時間」で雇用報告をしましたが、その後都合により「週20時間以上30時間未満」に契約内容を変更しましたが、実績報告時に雇用形態を変更することは認められますか。	<p>認められません。</p> <p>雇用確定時の雇用形態を変更することはできません。</p> <p>なお、雇用契約の内容を変更する場合は、変更時点で本事業での雇用期間を終了しなければなりません。</p>	34
36	正規職員（雇用期限に定めのない無期雇用）として雇われた場合、本事業の対象者になりますか。	<p>なりません。</p> <p>本事業の対象者は、6か月を上限とする有期雇用契約を締結した者のみです。</p> <p>なお、本事業終了後の雇用形態は問いません。</p>	
37	対象者は、本事業の有期雇用契約期間中、副業(ダブルワーク)をしてもよいですか。	<p>【障害福祉サービス等職員就業促進事業】 原則、期間中のダブルワークは認められません。 対象者には、福祉・介護業務に従事しながら対象の研修を修了することに専念いただきます。</p> <p>【訪問系障害福祉サービス等職員採用応援事業】 原則、期間中のダブルワークは認められません。 対象者には、福祉・介護業務に従事しながら対象の研修を修了することに専念いただきます。ただし、「週10時間以上20時間未満」の区分で雇用される方に限り、副業(ダブルワーク)が認められます。 なお、副業(ダブルワーク)について、職種の制限はありません。</p>	
38	訪問系障害福祉サービス等職員採用応援事業における「週10時間以上20時間未満」の就業者で副業(ダブルワーク)を行う場合、同一法人内の他の事業所で働くことは認められますか。	<p>認められません。</p>	
39	遅刻、欠勤、休暇等はどのように取り扱えばよいですか。	<p>受託者の就業規則によって対応してください。</p>	
▶雇用人数			
40	本事業の雇用人数は「事業所等1か所につき3人を上限とする」と定められていますが、常勤でない短時間勤務の場合も、常勤換算で1人と考えるのでしょうか。	<p>常勤換算ではありません。</p> <p>短時間勤務か否かに関わらず、実人数で考えます。</p>	
41	登録した事業所は、必ず上限の3人まで対象者を雇用しなければならないのですか。	<p>いいえ。</p> <p>事業所の規模や人材育成体制を鑑みて、対応可能な雇用人数としてください。</p>	

No.	Q	A	関連No.
42	「経験者」についても事業所等1か所につき最大3人まで対象となりますか。	事業所1か所につき1人までです。	8,9,10
▶ 求人公開			
43	求人活動はいつから可能ですか。	受託決定通知以降は求人活動が可能です。 受託決定前の求人活動は、認めません。 なお、求人活動では、「 障害福祉サービス等職員就業促進事業 」「 訪問系障害福祉サービス等職員採用応援事業 」の 対象となる求人であることを明記 してください。なお、求人票の作成にあたっては、求職者にとって、業務内容が明確に読み取れるように、なるべく就業促進と訪問系採用応援とを、別個に分けていただくようお願いいたします。やむを得ず両事業の求人内容を併記する場合は、両事業の名称を明記する必要があります。	
44	ハローワークへの求人申込は必須ですか。	必須です。 本事業の対象者を広く募集するため、ハローワークで求人情報を公開しなければなりません。	45,46
45	ハローワークへの求人申込はいつまでに行う必要がありますか。	受託決定日以降、7月末日までに行う必要があります。求人票は、別途ハローワークが指定する書き方で統一してください(受託決定時に指示)。 求人票の掲載期間中は、雇用人数の上限に達した場合や11月1日を過ぎた場合、求人票を速やかに取り下げなければなりません。	44,46
46	受託前にも、法人としてハローワークに求人票を提出していますが、受託決定後に求人票を掲載し直すことは必要ですか。	必要です。 通常の福祉介護職の求人とは別に、本事業対象求人として掲載依頼をしてください。	44,45
47	本事業の対象者を募集する際に、法人独自の募集要件を設けてもよいですか。	法人独自の募集要件を設けることは妨げません。 ただし、幅広く無資格・未経験者を対象にする事業であることを念頭に置き、必要最低限の条件にしてください。(認められる例 送迎等がある職場での自動車運転免許、夜勤のある職場での年齢制限等)	
48	本事業を使っていることを求職者にPRしたいのですが、何かツールはありますか。	事業内容を簡単に紹介するチラシを作成する予定です。また、チラシデータを人材センターHPに掲載する予定ですので、併せてご活用ください。	
▶ 福祉・介護業務への従事			
49	対象者に従事させる、福祉・介護業務とは何を指しますか。	当該サービス種別に該当する直接支援または相談支援の業務を指します。福祉・介護業務の従事者としてみなす対象職種は、具体例として仕様書別表3で記載しておりますのでご確認ください。	
50	対象者を事務の職に従事させることは認められますか。	認められません。福祉・介護業務(当該サービス種別に該当する直接支援または相談支援)に従事する必要があります。	53,54
51	訪問系事業所が無資格の対象者を雇用した場合、対象者が介護職員初任者研修等を修了する前の期間中、どのような業務に従事させればよいですか。	受託者は、対象者に速やかに研修を修了させ、本来業務(福祉・介護業務=総合支援法による居宅介護の業務)に従事させる必要があります。 無資格の期間中、受託者は、利用者の同意を得た上で、有資格者との同行訪問や有資格者の指導のもと業務の補助を対象者に行わせ、OJTを実施します。なお、同期間中も事務の職、併設事業所の他の業務等に従事させることはできません。	
52	本事業の有期雇用期間の途中で、本人の希望等により人事異動により対象者を別の事業所で働かせることは認められますか。	原則、有期雇用期間中の異動は認められません。 期間中は一つの施設等で雇用管理責任者等の指導を受けながら福祉・介護業務に従事させることで、安定した雇用につながるよう努めてください。 なお、やむを得ず異動させる場合、本事業の対象期間は、異動時点より前までの期間となります。この場合、雇用終了時と同様の手続きをしてください。	50,52,53

No.	Q	A	関連No.
53	育成を目的として、対象者を同一法人内の別サービスまたは他事業所(障害福祉サービス含む)での業務に従事させることは認められますか。	別サービスまたは他事業所の職員として従事することは認められません。 ただし、最低でも以下の時間数は本来雇用された事業所での業務に従事するのであれば、所定の勤務時間の範囲内で、就業時間中に別サービスまたは他事業所において研修を実施することは認めます。 【必須条件】 【1】所定の勤務時間が週10時間以上週20時間未満である対象者 →最低でも週10時間は、本来雇用された事業所で従事すること 【2】所定の勤務時間が週20時間以上週30時間未満である対象者 →最低でも週20時間は、本来雇用された事業所で従事すること 【3】所定の勤務時間が週30時間以上週40時間以下である対象者 →最低でも週30時間は、本来雇用された事業所で従事すること	52,54,55
54	訪問系障害サービスと訪問系以外の障害福祉サービスの両方で、それぞれを障害福祉サービス等職員就業促進事業と訪問系障害福祉サービス等職員採用応援事業の両方で受託決定を受けていますが、雇用した方を両事業にまたがった業務に従事させてもよいですか。	できません。 当該事業者について、雇用された事業所(サービス種別)における福祉・介護業務のみに従事させるようにしてください。	50,52,53,55
55	「居宅介護」と「重度訪問介護」の両サービス種別で受託決定を受けていますが、雇用した方を両サービスに従事させてもよいですか。	できません。 同一事業所であっても、サービス種別をまたがる業務に従事させることはできません。 本事業による有期雇用契約期間中は、仕様書別表3に定める「対象となる障害福祉サービス等の一覧」のうちのいずれか1つのサービス種別に従事してください。なお、従事先のサービス種別については雇用契約書等、対象者を雇用した際の提出書類で確認します。	54
▶研修の受講			
56	本事業の対象研修は何ですか。	「障害福祉サービス等職員就業促進事業」と「訪問系障害福祉サービス等職員採用応援事業」では対象となる研修が異なりますので、仕様書別表1をご確認ください。記載されていない研修のみを受講させた場合には、賃金を含めた全額が委託料の支払い対象外となります。	61,62,90
57	対象の研修を複数受講させてもよいですか。	はい、事業者が業務上または職員育成の観点で必要と認める場合には、複数受講もできます。ただし複数受講した場合でも、委託料の支払い対象となる研修受講料は雇用確定時に届け出た1つのみとなります。また、複数受講分の受講時間は必ずしも勤務時間として取り扱う必要はありません。本事業有期雇用契約期間中に勤務時間として取り扱った場合は、当該時間分の賃金を本事業の委託料の対象とすることができます(時間外勤務を除く)。	
58	対象となる研修のうち、受講料・参加費が無料の研修を受講させてもよいですか。	はい。 研修受講料は委託料の対象とはなりません。研修受講時間、研修のための移動時間を含めた勤務時間分の賃金を上限額の範囲で委託料の対象とすることが可能です。 受講状況は、雇用確定時・実績報告時の報告様式の申告により確認します。	
59	初任者研修等修了者とは何ですか。	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級課程等をいいます。(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。)	
60	本事業の有期雇用契約期間中に、介護職員初任者研修等の所定の研修が修了できなかった場合どうなりますか。	原則、委託料の支払対象外となります。 ただし、 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、例外的に支払対象として扱うこととします。 ここでいう「責めに帰すべき事由が無い」とは、本事業の趣旨に則り、受託者として、事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。 <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やむをえないと人材センターが認めた場合) ※受講料については、たとえ途中退職等で未修了となった場合であっても、 就業者にその経費を負担させることは一切できません。	94

No.	Q	A	関連No.
61	採用面接時点で介護職員初任者研修を受講中の者を対象者として雇用し、初任者研修修了後に本事業により実務者研修を受講させることはできますか。	できません。 ただし、応募時点で受講中であっても、雇用開始日までに修了していることが確認できれば、初任者研修等修了者として本事業で実務者研修を受講が可能です。 雇用開始時点での保有資格・修了研修によって応募できる研修が決まります。	
62	採用面接時点で強度行動障害支援者養成研修を受講中の者を対象者として雇用し、介護職員初任者研修を受講させることはできますか。	できます。 ただし、採用前に受講していた研修を雇用報告時の受講予定研修として申請することはできません。また、研修受講費は委託料対象外であり、本事業雇用期間中に修了しても本事業利用要件を満たしたことはありません。雇用報告時に申請した研修を受講し修了をもって委託料の支払対象となります。	
63	どの勤務日においても、必ず研修受講と福祉・介護業務の両方に従事させる必要がありますか。	研修受講のみの日、事業所等における福祉・介護業務のみに従事する日が生じることは構いません。	69
64	通学日において研修受講時間が短い1日があった場合、その日の勤務時間はどのように扱うべきですか。	受託者にて判断の上、学習に無理のない範囲で、通学日は研修受講と短時間の勤務シフトを組み合わせる等で対応してください。	
65	研修機関は、受託者が自由に選択してよいですか。	自由に選択していただいて結構です。 指定研修実施事業者であれば、都内・都外は問いません。また、受託者が運営している研修機関でも構いません。 ただし、就業者が通いやすい研修場所を選択肢として提示する等、適切な配慮をお願いします。	
66	受講する研修は通信形式のコースでも構いませんか。	通信形式のコースでも構いません。 ただし、 「自宅学習時間」は研修機関での学習時間と同様に労働時間として扱うことが必要です。勤務時間内で学習時間を確保できるよう配慮ください。	
67	実務者研修受講等の対象者を雇用した場合等、受講する研修の自宅学習を勤務時間として取り扱うことはできますか。	勤務時間として取り扱ってください。 実務者研修などは自宅学習時間を一定数確保する必要があるため、対象者本人と事業者で相談し、職場内もしくは自宅にて学習する等調整の上、勤務時間内で学習時間を確保してください。 なお、通信課程の初任者研修受講においても、自宅学習時間を勤務時間として取り扱ってください。 勤務の範囲とみなす自宅学習の時間数・管理方法は、雇用時に対象者本人と事業者の双方合意の上で決定してください。	
68	無資格の対象者について、まず初任者研修を修了させ、その後の有期雇用契約期間中に実務者研修を受講させることは認められますか。	認められます。 ただし、実務者研修の受講料は委託料の支払対象外となります。 また、実務者研修受講時間は必ずしも勤務時間として取り扱う必要はありません。勤務時間として取り扱った場合には、当該時間分の賃金を本事業の委託料の対象とすることができます(時間外勤務を除く)。	60, 90
69	対象者に土・日のクラスの研修受講をさせてもよいですか。また、対象者に土・日に福祉・介護業務に従事させてもよいですか。	研修及び勤務の日程は、労働関係法令及び就業規則等に則って、判断してください。 研修時間も勤務時間に含めなければならない(職員に対する賃金支払いの対象としなければならない)ことを念頭に置き、適切に対応してください。	66,67
70	受講を検討していた講座が開講されませんでした。対象者が希望する日時や研修会場を考慮すると、 有期雇用契約期間中に修了する講座が見つかりません 。期間中に修了できないことはやむを得ないと認められますか。	認められません。有期雇用契約期間内に修了できる日程の講座を改めて選び直し、対象者に受講させてください。対象者として雇用する前に、受講可能な研修講座が確保できることを確認してください。	

No.	Q	A	関連No.
▶委託料			
71	各経費にかかる消費税は計上できますか。	課税(消費税)事業者は、個別の経費(内税のものも含む)にかかる消費税分は計上できませんが、最終的に合計額に消費税をかけた額が計上できます。 ただし、免税事業者の場合は各経費に係る消費税分も計上できます。 事業者が免税か課税かの確認も含め、詳細は国税庁HP等をご覧ください。	
72	通勤手当や通学交通費は計上できますか。	計上できません。	
▶対象者に対する賃金			
73	時間外勤務はどのような扱いになりますか。	原則、時間外勤務が発生しないようにしてください。 なお、やむを得ず発生した時間外勤務分の賃金は、 本事業で支払われる委託料の対象外です 。実績報告における勤務時間数は、時間外勤務分を除いて報告してください。	
74	有給休暇はどのような扱いになりますか。	勤務時間としてみなされるため、委託料支払い対象となります。	
75	委託料の対象者の賃金はどのように計算されますか。	「1時間当たり単価(①)」に「有期雇用契約期間中の実際の勤務時間数(時間外勤務分を除く)(②)」 を乗じて算出します。対象となる場合には、社会保険料に係る事業主負担相当額も支払います。①②の算出・確認方法は以下のとおりです。 ① 1時間当たり単価 「雇用契約書等に規定された時給(相当)」と「1,300円(就業促進上限)／1,700円(訪問系採用応援上限)」とを比較して、少ない方の額を「1時間当たり単価」として雇用確定時に決定します。 月給の場合は、予定雇用期間の「所定労働時間の月平均」で月給を除いて算出します。 時給(相当)は雇用契約書や給与規程等の根拠資料で確認します。 ② 勤務時間数 賃金台帳等の根拠資料により実績報告時に確認します。 なお、雇用時報告書類で決定した「1時間当たり単価」をその後変更することはできません。 また、最終的に支払対象となる賃金は、雇用確定時に計算された「1時間当たり単価」を上限とし、なおかつ、委託料全体に占める賃金の割合が1/2以上になるように調整されます。	
76	賃金の計算において、純粋な賃金とは別に支給している各種手当や、給与の中に予め含めている手当についてはどのように扱えばよいですか。	「給料(純粋な賃金部分)」のほかに支給している「各種手当(地域手当等)」があり、毎月一定額を支給しており、事実上の「給与」の一部を構成している手当については、賃金部分に含めることができます。 毎月の変動があるものについては、原則として対象外です(通常の勤務形態として夜勤があり、それに対応する時間外手当は対象とします。) また、実費応償の性格を持つ通勤手当や、残業に係る超過勤務手当は除きます。 判断ができない場合は、人材センターへお問い合わせください。	
77	賃金は、処遇改善手当を含めた基本給の金額が最低賃金を超えればよいですか。	いいえ。 処遇改善手当を除いた基本給が都内の最低賃金を超えるように設定してください。	
78	研修受講、身体介護、生活援助等、従事する業務により時給設定が異なる場合の賃金はどうなりますか。	雇用契約書や給与規定等の根拠資料に基づき、確実に支払われる最も小さい額が「1時間当たり単価」となります。(例：身体介護1,500円、生活援助1,300円、研修受講時1,250円の場合は、「1時間当たりの単価」は1,250円となります。) この「1時間当たり単価」との差額は事業者負担となります。 また、資格取得後等に賃金を上げることは妨げませんが、雇用確定届に記載した「1時間当たり単価」の変更はできないため、差額は各事業者でご負担いただくこととなります。 なお、複数の時給単価を均した単一の時給額で本事業期間の雇用契約を締結し、雇用開始時から当該金額にて賃金を支払う場合には、雇用契約書に基づく当該金額を「1時間当たりの単価」とすることが可能です。	75,79

No.	Q	A	関連No.
79	事業期間中に最低賃金が変わった場合はどのような取扱いになりますか。	委託料の支払に当たっては、当該就業者について雇用確定届に記載した「1時間当たり単価」が適用されますので、最低賃金の改定前に設定した「1時間当たり単価」が、改定後の最低賃金を下回る場合の差額については、各事業者でご負担いただくこととなります（実績報告時に「1時間当たり単価」を変更することはできませんが、最低賃金の改定等に合わせて事業者が当該就業者に支払う賃金を増額することは妨げません。）。	75,78
▶ 研修受講料			
80	研修機関への申込みは受託者が行うのですか。また、受講料は受託者が研修実施機関に直接支払うのですか。	受託者が、研修機関に、障害福祉サービス等職員就業促進事業/訪問系障害福祉サービス等職員採用応援事業における受講であることを申し出たうえで申込み、費用は受託者が直接支払いを行います。 領収書の宛名に受託者名、但し書きに対象者氏名、受講研修名を記載するよう依頼してください。 領収書は受託者において、関係帳簿とともに事業終了年度の翌年から5年間保管してください(事業実績報告の際、写しを提出していただきます)。	
81	自社で開講する講座を受講させることはできますか。またその場合に、研修受講料を計上することができますか。	講座が自社開講の場合、対象の研修を受講させたことの確認書類として、自社で開講している旨・研修機関名・研修受講期間・対象者氏名・金額(研修受講料を計上する場合)を明記した書類に法人印を押印のうえ提出してください。 また、研修費用を法人が負担している場合は経費として計上することができます。領収書に代わり、対象者の研修費用を法人で負担していることがわかる会計関係帳簿(例：総勘定元帳等)を提出してください。	
82	対象となる研修を複数受講させた場合は、どの研修受講料を委託料の対象とすることができますか。	委託料の対象とする研修は、雇用確定時に事業者と対象者で協議のうえ、任意で選択できます。 雇用確定時に決定した研修を変更することはできず、これ以外の研修受講料は委託料の対象とはなりません。なお、この時決定した研修を修了できなかった場合は、別の対象研修を修了したとしても、委託料の全額が支払対象外となります。 また、雇用確定時に決定した研修以外の研修を受講する時間は、必ずしも勤務時間としてみならず必要はありませんが、勤務時間とみなして給与を支払った場合には賃金の対象とすることが可能です(時間外勤務は除く)。	
▶ 求人広告費			
83	求人広告には、障害福祉サービス等職員就業促進事業による求人であることを明記しなければなりませんか。また、通常の求人と本事業の求人を同時に行ってもよいのですか。	障害福祉サービス等職員就業促進事業の対象となる求人であることを明記してください。本事業の対象求人記載がない場合は支払い対象として認められません。 また、通常の福祉介護職員の求人や対象外職種の求人と同時にすることは構いませんが、経費は募集職種等で按分することにより、本事業に係る分のみを算出してください。 なお、訪問系障害福祉サービス等職員採用応援事業については、求人広告費は対象とはなりません。東京都で別に実施する採用経費補助については、東京都福祉局にお問い合わせください。 例：16万円の求人広告に「サービス提供責任者、ケアマネジャー、事務員、生活支援員(就業促進事業)」で募集をした場合 →16万円÷4=4万円を就業促進事業の対象経費として計上 など	
84	本事業対象の求人広告として経費を計上するには、具体的に広告にはどのような記載が必要でしょうか。	通常の福祉介護職員の求人と区別するため、「東京都障害福祉サービス等職員就業促進事業」と明記した上で、「働きながら研修を受講することができる」「研修受講時間も給与が支払われる」等、本事業の特徴となる記載があることが望ましいです。「資格がなくてもOK」「受講料無料」といった記載だけでは、他制度との区別がつきにくく、対象経費とすることができない場合があります。	
85	求人広告費はどのような経費が対象となりますか。	対象となる経費は、下記の3つに限ります。 【1】求人情報誌、求人情報WEBサイト、SNSへの求人情報掲載経費 【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 また、受託決定日から令和8年11月1日までに掲載された広告の経費のみが対象となります。 なお、これら全ての経費について、委託料の支払対象となるものは領収書の発行ができるものに限ります。 ※SNS広告について、動画は対象外です。	
86	求人広告費の証明書類はどのようなものが必要となりますか。	求人広告費の領収書の写しと、実際に掲載した広告の写しが必要となります。 領収書の但し書きには、「障害福祉サービス等職員就業促進事業広告掲載費として」と明記してください。但し書きに本事業求人と明記されていない、掲載期間の記載がない等、 本事業の対象求人広告のみにかかる経費であることが確認できない場合には、委託料支払いの対象外となりますので、ご注意ください。	

No.	Q	A	関連No.
87	実際の広告の写しについては、どのようなものを提出すればいいですか。	例えば、「求人情報誌等の広告掲載ページのコピー」や、「配布したチラシの写し」等を提出してください。 WEB・SNS広告の場合も該当ページを印刷したものを提出してください。 広告には、 本事業求人であること、媒体名、勤務場所、雇用形態の明記が必要 となります。	
88	マッチングイベントに出展したことで本事業の対象者の採用につながりました。この出展経費は本事業の対象経費となりますか。	合同説明会やマッチングイベントへの出展経費は、本事業の対象経費ではありません。	
89	人材紹介会社に支払った紹介手数料は、本事業の対象経費となりますか。	対象経費ではありません。	
▶その他経費			
90	本事業の有期雇用契約期間中に、本事業で取得予定の資格(介護職員初任者研修等)以外の資格を対象者に取得させてもよいですか。	対象者が福祉・介護業務に従事する事業所において定める職員育成プログラムの中で一般的に実施することとされている範囲内であれば、認められます。	56,67
91	本事業では「対象者一人当たりの委託料について、賃金の占める割合が2分の1以上であること」が必要と定められていますが、対象者が複数名いる場合、委託料はどのように算定されますか。	各対象者ごとに委託料を算定します。 実績報告様式では、対象者一人一人について、賃金が占める割合が2分の1以上になるよう、委託料の額が自動的に調整されて算出されます。	
▶事業実施期間中の事情変更			
92	雇用契約期間中にやむを得ず途中退職となった場合、実績報告書はいつ提出すればよいのでしょうか。	途中退職の場合でも、実績報告書は退職した翌月の未までに提出してください。	
93	本事業の有期雇用契約期間の途中で対象者が退職した場合、委託料はどのように算定されますか。	委託料は、退職日までの実績に応じて算出されます。 退職日当日までの分の賃金、及び退職日までに実際に支出した費用を実績額として、人材センターへ実績報告を行ってください。	
94	対象者が途中退職となった際、雇用期間が過度に短い場合、事業経費の1/2以上を賃金とした場合、既に支払ってしまった研修受講料を委託料の中で賄うことができません。その場合、本人に受講料の全部または一部を負担させることは構いませんか。	受講料について、たとえ途中退職等で未修了となった場合であっても、 就業者本人にその経費を負担させることは一切できません。	
95	採用した対象者が途中退職してしまった場合、提出した雇用確定届上の同じ対象者管理番号を引き継いで、残り日数分、他の対象者を新たに雇用することはできますか。	認められません。	
▶その他・他制度との併用			
96	人材センターに連絡する必要がある「個人情報」とは具体的には何が該当しますか。また、「個人情報の取扱いに関する過失」とは具体的にどのようなことですか。	「個人情報」とは、「特定の個人を識別することができるもの」と法律で定められています。そのため、氏名、生年月日、住所、電話番号、メールアドレス等が該当します。 「個人情報の取扱いに関する過失」は書類の紛失、書類の誤発送、外部への情報流出などが考えられます。疑わしい状況や判断に迷うことがあれば、速やかに人材センターにご連絡ください。	
97	本事業と他事業の助成金等との併給は可能ですか。	本事業以外の他助成事業や委託事業費から、本事業に係る経費と同一の経費(同じ用途)について、重複して助成金や委託料の支払を受けることは不可です。 なお、国のキャリアアップ助成金についても併用することはできません。	22,98,9 9

No.	Q	A	関連No.
98	東京都の障害福祉サービス等職員居住支援特別手当事業補助金の制度を本事業で雇用する職員に適用することはできますか。	本事業で雇用する職員について、都の特別手当補助金の申請を行うことは不可とします。ただし、法人として当該補助金の制度に則った手当を支給する場合は、本事業の対象経費の賃金部分の計算に含めることができます。	99
99	東京都障害福祉サービス等職員宿舍借り上げ支援事業を利用する宿舍に、本事業で雇用する職員を入居させることはできますか。	できません。	98
100	ふくしチャレンジ職場体験事業（ふくチャレ）と本事業の同一年度の併用は可能ですか。	ふくチャレの参加者を本事業で雇用することは、同一年度であっても可能です。ただし、当該就業者にかかる求人活動はなく求人広告費の発生がないことから、当該就業者については「求人広告費」を本事業の委託料として請求することはできません。	