

令和5年度 介護職員就業促進事業 説明資料

東京都福祉保健局
高齢社会対策部 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。

< 二次公募期間を設けます >

例年、**公募期間【一次】応募期間：4月上旬～中旬 受託決定：4月下旬**に加えて、
新たに、**公募期間【二次】応募期間：6月上旬～中旬 受託決定：6月下旬**を設けます。
【二次】公募の方法等は、【一次】公募の方法と原則同一ですが、以下の点に留意してください。

▼雇用開始最終期限（11月1日予定）の延長はありません

【二次】公募により受託決定された場合、【一次】公募よりも採用活動の開始が遅れることから、
雇用期間を最大でも6か月確保できない可能性があります。

【二次】公募は、繁忙期などを回避する必要があるなど、
やむを得ず、通常の公募期間に応募することができない、といった場合の利用を想定した制度です。
したがって、それ以外の場合は、**【一次】公募期間での応募を強く推奨します。**

目次

I 事業の概要のご説明	P. 1~3
II 事業の詳しいご説明	P. 4~20
○対象事業者（対象法人）、対象事業所	5~6
○対象経費	7~8
○事業の流れ	9
○採用活動を行う、 雇用契約を結ぶ、雇用を開始する	10~14
○対象者を介護労働に従事させる	15~16
○対象者に研修を受講・修了させる	17~20
III 年間のスケジュール・応募方法	P. 21~23

I 事業の概要のご説明

介護職員就業促進事業とは

▶ 目的

介護業務への就労を希望する離職者等を対象に、介護施設・事業所での雇用確保と資格取得支援を併せて行い、介護分野への人材確保と定着を図る

▶ 事業概要

介護業務への就業を希望する者を、東京都内の介護施設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等を受講させる

▶ 実施規模

1, 200名程度

▶ 事業期間

令和5年5月上旬～令和6年1月31日（公募二次 | 7月上旬～1月31日）

介護職員就業促進事業の概要

- 都内介護事業所が**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。
- 介護事業所は、**最大6か月**の有期雇用契約で採用した職員を、事業所で現場経験を積ませながら、
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・定着に取り組みます。

事業のイメージ

都内介護事業所



求人広告費



①求人活動

②有期雇用契約

離職者、未就業者等



(1事業所当たり 最大3名)

有期雇用契約期間中の流れ (6か月間雇用した場合)



対象となるための主な条件

- 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、以下の研修を1つ受講させ修了させる
・採用した職員が初任者研修修了者等でない場合→介護職員初任者研修等 (※p.18参照)
・採用した職員が初任者研修修了者等の場合→実務者研修

「介護労働に従事」+「資格を取得」

年間スケジュール

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月
4/3～4/17正午 (一次)公募期間	下旬 決定	6/2～6/16正午 (二次)公募期間	下旬 決定				11/1 雇用開始最終期限		1/31 雇用期間の期限
	①応募		②雇用開始→届出 事業実施期間						③雇用終了→実績報告
			5月上旬(7月上旬)～翌年1/31						

II 事業の詳しいご説明

対象事業者（対象法人）・対象事業所

▶ 対象事業者（対象法人）

以下の①及び②を満たす事業者（法人）は、本事業に応募することができます。

- ① 令和5年4月1日時点において、

開設後1年以上を経過している介護施設等を1事業所以上保有していること

- ・「対象介護施設等一覧（P.6）」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。

- ② 応募日において、公募要領「6（2）ア」の条件をすべて満たすこと

- ・この条件で、介護事業者として適切に事業所運営ができている法人であることを確認します。

▶ 対象事業所

都内で「対象介護施設等一覧」（P.6）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事業所になることができます。

- ・対象事業所は、令和5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。

対象介護施設等一覧

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

以下のサービスは本事業の対象外です。

- ・ **総合事業**
→ 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。
- ・ **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)

対象経費（委託料の内訳）

本事業の委託料は、以下の5つの経費が対象です。

対象経費

(1) 対象者に対する賃金

① 基本給

算出方法

1時間当たり単価**1,072円**(※1)×勤務時間(※2)

※1 令和5年4月1日現在の東京都最低賃金の額

※2 介護労働従事時間 + 研修受講時間 + 研修移動時間

② 法定福利費事業主負担相当分

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）のすべてに加入している場合は、②を請求できます。雇用・労災のみ加入している場合は、②を請求できません。

(2) 雇用管理責任者等が対象者の指導に当たる間の賃金相当費用

1時間当たり単価**1,500円**×指導時間(※)

※ 対象者の指導、育成に当たった時間数分を請求できます。

なお、計上できる時間数は、職員本人の介護労働従事時間が上限です。

(3) 対象者の介護職員初任者研修等の受講料

実費(※)

※ 研修の申込みと費用の支払は、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。

(4) 求人広告費

①②③のみが対象です。

① 求人情報誌や求人情報サイトへの求人情報掲載経費 ② 新聞折込チラシの印刷経費・折入手数料 ③ ポスティングチラシの印刷経費・配布手数料

実費(※)

※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。

(5) その他対象者の介護労働等にかかった経費

（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）

40,000円（定額）

委託料の上限額・賃金の占める割合の条件

▶ 委託料の上限額

対象者一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

対象者一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（支払いの対象外）。

事業の流れ

受託決定後、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.10～14

雇用契約を結ぶ・雇用を開始する

P.10～14

対象者を
介護労働に従事させる

P.15～16

+

対象者に
研修を受講・修了させる

P.17～20

有期雇用契約期間の満了

継続雇用へ…

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5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。

採用経路	割合
有料求人広告	43.4%
ハローワーク	21.1%
紹介（知人・職員等）	12.4%

（令和4年度事業実績）

【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

▶ 雇用可能人数

本事業利用対象者として雇用できる人数の上限は、事業期間を通じて、
介護施設等1か所につき3人までです。

- ・ 1事業者（1法人）あたりの上限はありません。
- ・ 雇用開始日の最終期限は令和5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（1,200名）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

介護業務への就業を希望する、離職者、事業を廃業した自営業者、学校等を卒業した未就業者等（本事業採用時に離職者となることが決まっている就業者を含む）であって、令和5年5月上旬（公募二次 | 7月上旬）から令和6年1月31日までの期間内で、応募事業者（今回雇用される法人）で初めて雇用開始する者

以下の方は、本事業の対象者ではありません。

- ・介護福祉士資格を有する方
- ・実務者研修を修了した方
- 所定の研修を受講できいため対象外
- ・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
- ・同一法人すでに雇用している方、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

※ この他の詳細は、応募様式2「応募誓約書」でご確認ください。

求人にあるたっての注意

▶ 雇用期間

令和5年5月上旬(公募二次 | 7月上旬) (事業開始日※) から令和6年1月31日までの期間内で、対象者と新たに6ヶ月を上限とした**有期雇用契約**を締結することが必要です。

- 本事業内の有期雇用契約の更新はできませんが、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ますので、積極的に継続雇用するよう努めてください。

※ 事業開始日は、受託決定後に具体的な日にちをお知らせします。

▶ 雇用開始の時期

最も遅くとも**令和5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実施規模（1,200名）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

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、**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**賃金の支払い対象**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**支払い対象外**です。

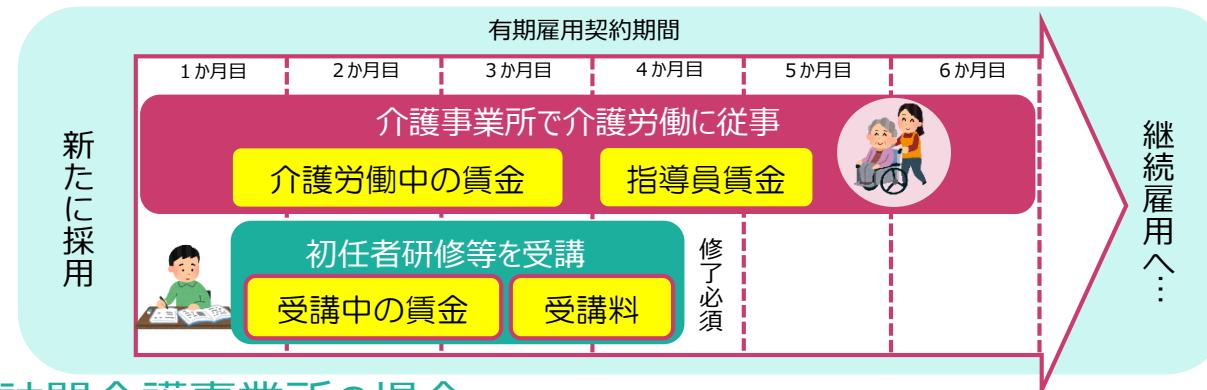
▶ その他 対象者に**ダブルワーク**をさせてはならない

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

対象者を介護労働に従事させる

対象者を介護労働に従事させる

事業者は、対象者を介護施設等において**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
介護	研修	介護	研修	介護	休	休

▶ 訪問介護事業所の場合

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**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

対象者に研修を受講させる

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等を受講・修了させなければなりません。

本事業の雇用期間中に研修を修了しなかった場合、原則、賃金を含めて委託料の全額が支払い対象外になります。 →例外的に支払い対象となる場合は、Q&Aをご確認ください。

・対象者の**資格の有無**によって異なる研修を、**いずれか1つ**受講・修了させることが必要です。

資格の有無	本事業で修了させる研修
無資格者を採用した場合	介護職員初任者研修、生活援助従事者研修（注）
有資格者を採用した場合	実務者研修

（注）生活援助従事者研修は、近年、都内での開講実績はありません。**雇用開始時点で開講講座を確認できない場合、受講する研修を生活援助従事者研修として雇用することはできません**（受講する研修を介護職員初任者研修として雇用することは可能です。）。

以下の場合、**賃金を含めて委託料の全額が支払い対象外**になります。

① 上記以外の研修を受講した場合

【例】「**無資格者が実務者研修を修了した場合**」「無資格者が『**居宅介護職員初任者研修**』を修了した場合」

② 本事業の雇用期間中に、**上記の研修を2つ以上続けて受講**した場合

・上記の「**有資格者**」とは、以下の方をいいます。 ※ 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。

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

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。

対象者が途中退職又は有期雇用契約期間中に介護職員初任者研修等を修了できず、**研修受講料の全部又は一部を委託費で賄うことができない場合**、有期雇用契約期間終了後の受講継続をするかどうか、また、受講料をどのように負担するかについては、**事業者と対象者で協議し、対応**してください。

- 事業者は、対象者が有期雇用契約期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。
- 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。
- 事業者は、対象者の研修受講に際して、**少なくとも、テキストやカリキュラムに沿った時間を勤務時間内で必ず確保してください**（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）。
- 有期雇用契約期間中に研修を受講・修了させることは、委託料の支払いに係る必須の条件ですので、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**。

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い対象外**になります。

【参考】介護職員初任者研修等の開講状況

東京都福祉保健局ホームページ（介護員養成研修 開講日程の御案内）

<https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/joho/soshiki/seifuku/chiiki/oshirase/syoninnsya.html>



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ます。
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。

III 年間のスケジュール・応募方法

年間のスケジュール

【一次】4/3(月)～17(月)正午／【二次】6/2(金)～16(金)：事業の応募期間

- 必要書類を作成の上、期間内にメールにて提出してください。
- 申請様式については、4月3日（**二次** | **6月2日**）より人材センターホームページ上に掲載します。
- 申請は法人単位**で行います（事業所単位ではありません）。

【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。
- 受託が決定した事業者（法人）は、ハローワークへの求人申込を必ず行い、5月末日（**二次** | **7月末日**）までに求人票の掲載手続きを終えてください。

【一次】5月上旬/【二次】7月上旬～翌年1/31(水)：事業期間

- 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。

雇用したら（～11月1日）

- 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

応募にあたって

▶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5年度介護職員就業促進事業受託事業者公募要領**
- ・ 令和5年度介護職員就業促進事業の実施委託 仕様書（**公募要領別紙**）

応募の手続きについては、

「令和5年度介護職員就業促進事業 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5年度介護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。

○東京都福祉保健局

<https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kourei/hoken/kaigojinzaikakuho.html>



○東京都福祉人材センター

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



たくさんのご応募をお待ちしております！