

令和6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。

< 訪問介護系サービスに特化した事業です >

「訪問介護採用応援事業」は、令和5年度までの「介護職員就業促進事業」とは異なり、訪問介護系のサービス種別「訪問介護」「(介護予防)訪問入浴介護」「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」「夜間対応型訪問介護」に限られます。(訪問介護系サービスの事業所は、令和6年度からの「介護職員就業促進事業」は利用できません。)

< 賃金は1時間当たり単価で最大1,700円まで東京都が負担します >

対象者を雇用した際に支払う賃金は、**最大1,700円まで東京都が負担**します。 ※R5就業促進1,072円

< 週10時間以上の労働から対象になります >

「週10時間以上週20時間未満」の区分を新たに設けます。また「週10時間以上週20時間未満」に限っては、**副業可能**とします。(※令和5年度就業促進事業までは、週20時間以上が対象、副業不可)

< 実務者研修の資格取得は本人の任意選択とします >

介護職員初任者研修等を修了した者を雇用する場合に、実務者研修を受講するかどうかは**就業者本人が選択**できます。

< 「経験者」の雇用は1事業所につき1人までとします >

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、全て「経験者」として扱い、「経験者」は1事業所当たり上限3人のうち、**最大でも1人まで**とします。(未経験者と経験者合わせて3人まで) ※訪問介護業務の経験者は、本事業の**対象外**

< 事業者向けに、採用力向上のためのセミナーと個別相談を行います >

採用力向上セミナーと個別相談窓口により、訪問介護事業者の採用力向上を支援します。 ※詳細は、別途お知らせします。

(参考) < 令和6年度も2回目の公募期間を設けます >

雇用開始最終期限(11月1日予定)の延長は行わないため、公募二次により受託決定された場合、公募一次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。公募二次は、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。上記のような特段の理由がない場合は、**公募一次での応募を強く推奨**します。

<公募一次> 応募期間：4月上旬～中旬 受託決定：4月下旬 雇用開始：5月上旬～ (予定)

<公募二次> 応募期間：6月上旬～中旬 受託決定：6月下旬 雇用開始：7月上旬～ (予定)

【注意】令和5年度までの介護職員就業促進事業で対象としていた「**指導料**」は**対象経費から除外**し、「**生活援助従事者研修**」は**対象研修から除外**します。

< 応募方法は電子フォームに変わります >

これまでは、応募様式（Excelファイル）を電子メールで送信し、併せて印刷した紙文書を送付いただいていたりましたが、R6年度から、「**電子フォーム**」による**応募方法に変更**します。なお、雇用確定届及び実績報告については、これまでどおり、紙文書の提出により行います。

< 賃金の計算方法が変わります >

これまでは、都内の最低賃金（時給、定額）をもとに基本給部分の計算を行っていましたが、R6年度から、基本給部分については、**就業促進は1,300円、訪問介護は1,700円をそれぞれの上限として、実際に対象者を雇用する際に適用する時給(相当)**を東京都が負担しますので、積極的にご活用ください。

【例】就業促進(上限1,300円) 適用時給1,200円 → 1,200円全額を都が負担

訪問介護(上限1,700円) 適用時給1,900円 → 1,700円まで都が負担（差額は事業者負担）

また、根拠書類として、**雇用契約書の写しや給与規程等の提出が必要**になります。

なお、賃金の支払形態が時給以外（例：月給）の場合は、上記の基本給の計算のために、所定労働時間等をもとに、あらかじめ時給相当額を算出する必要があります。詳細は手引き等をご覧ください。

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

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、介護業務への就労を希望する者のうち、**無資格者等を対象に、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、介護分野への参入促進と即戦力の確保を図る。

▶ 事業内容

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

300人

▶ 事業期間（雇用期間）

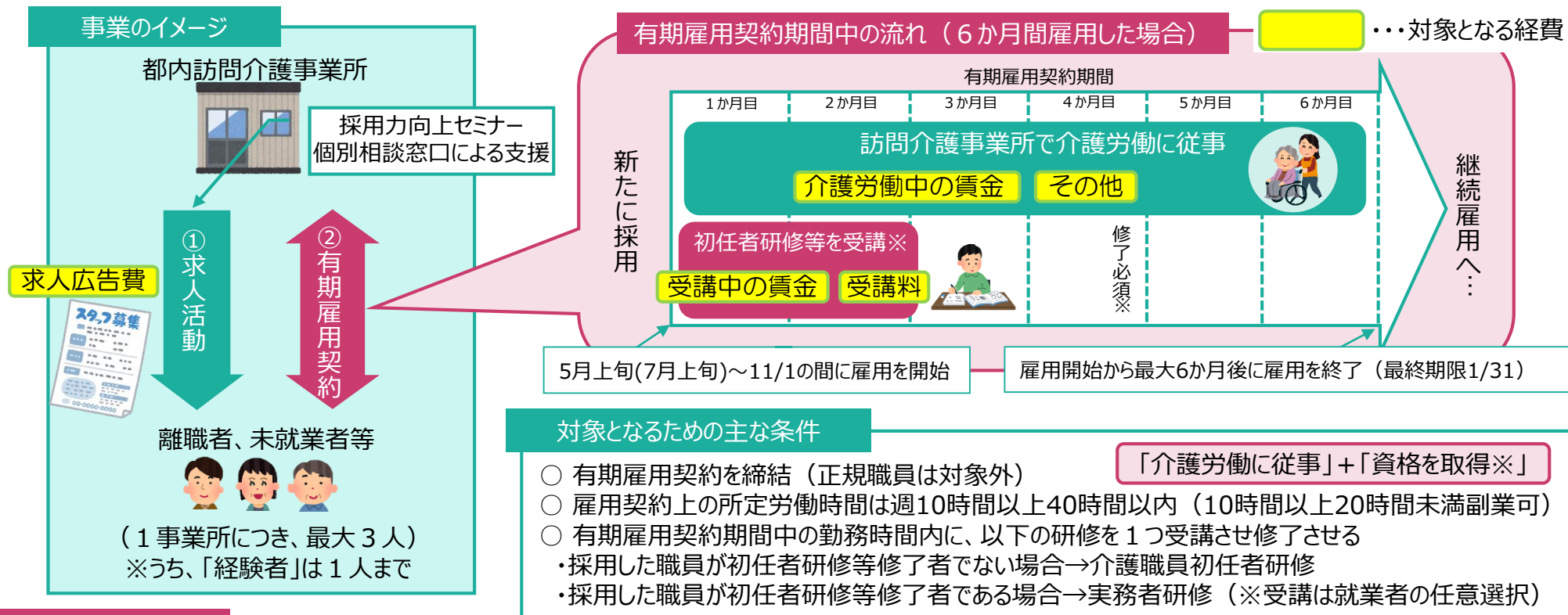
令和6年5月上旬～令和7年1月31日 ※予定
(公募一次：5月上旬～ 公募二次：7月上旬～)

令和6年度訪問介護採用応援事業の概要

【注意】令和5年度までの介護職員就業促進事業で対象としていた「指導料」は対象経費から除外し、「生活援助従事者研修」は対象研修から除外します。

- 都内訪問介護事業所が**介護業務への就労を希望する方を新たに雇用した場合**、対象者1人当たり最大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。
- 訪問介護事業所は、**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・定着に取り組みます。

※就業時間数によって上限額が異なります。



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 | |
|------------------------|----------|------------------------|----|----|----|-----|------------------|-----|-----------------|--|
| 4/1～4/15正午 (一次)公募期間 | 下旬 決定 | 6/3～6/17正午 (二次)公募期間 | | | | | 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）が、本事業に応募することができます。

① 令和6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か所以上保有**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。

▶ 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実施事業所になることができます。

- ・ 対象事業所は、令和6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（「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 |

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） <訪問介護>

本事業の委託料は、以下の4つの経費が対象です。

【注意】令和5年度までの介護職員就業促進事業で対象としていた「指導料」は対象経費から除外します。

| 対象経費 | 算出方法 |
|--|--|
| 1 対象者に対する賃金 | 1時間あたり単価<最大1,700円*> × 勤務時間 * 都内訪問介護員平均給与相当 ①基本給 ※ 【雇用確定時】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 を「1時間あたり単価」とし、これに 予定雇用期間の「所定労働時間の合計」 を乗じて算出します。 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。 ※ 【実績報告時】は、雇用確定時に算出した「1時間あたり単価」に、 実際の勤務時間(超過勤務を除く。) を乗じて算出します。なお、雇用確定時に算出した金額を上限とします。 ※ 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 求人広告費 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・折込手数料 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。 |
| 4 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 <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

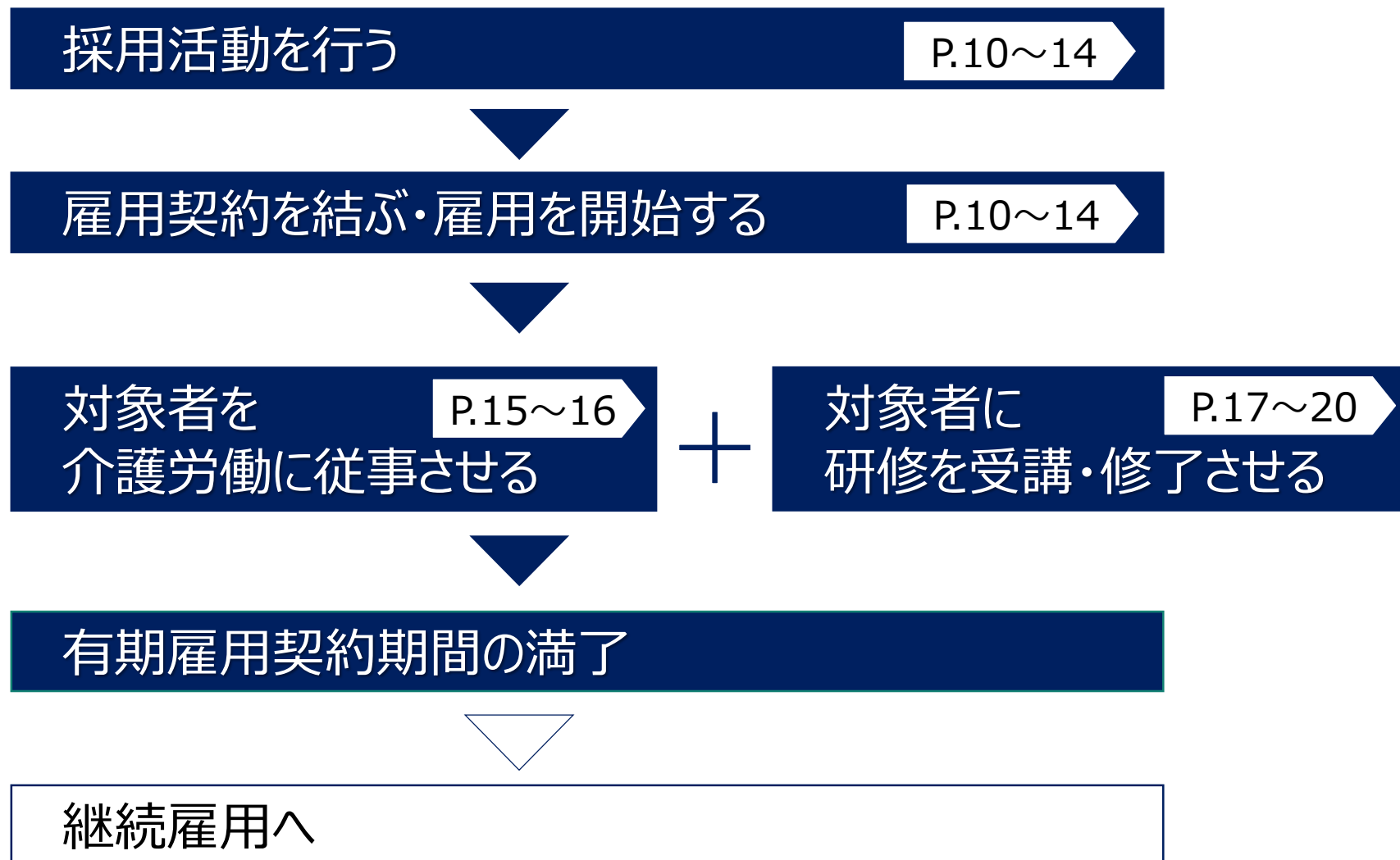
対象者 1 人当たりの委託料は、**委託料総額に対する賃金の占める割合が2分の1以上**となるよう算定されます。（実績報告様式上、自動的に計算されます。）

▶ 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）。

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

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6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 | 34.1% |
| ハローワーク | 19.4% |
| 紹介（知人・職員等） | 15.4% |

（令和5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〈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6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。

▶ 対象者

介護業務へ就労を希望する**離職者等**（就業者にあつては、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。）であつて、令和6年5月上旬（公募二次 | 令和6年7月上旬）～令和7年1月31日までの期間内で、**実施事業者において初めて雇用される者**

以下の方は、本事業の**対象者ではありません**。

- **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

※ 詳細は、応募登録システムにてご確認ください。

求人にあたっての注意

▶ 雇用期間

令和6年5月上旬(公募二次 | 7月上旬) (事業開始日※) から令和7年1月31日までの期間内で、対象者と新たに**6か月を上限**とした**有期雇用契約**を締結する必要があります。

- 本事業内での有期雇用契約の**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6年11月1日までに、対象者の雇用を開始**する必要があります。

- 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。

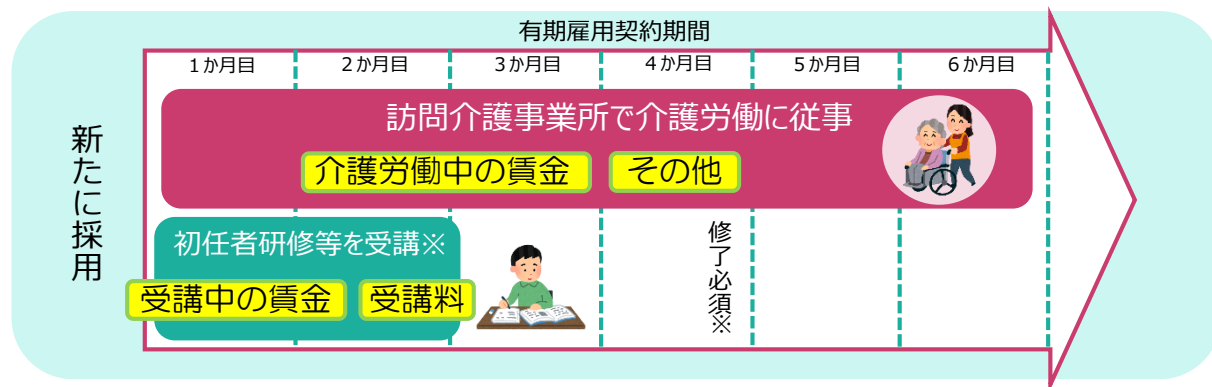
▶ その他 原則、対象者に**ダブルワーク（副業）**をさせてはならない

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**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〈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等を受講・修了**させなければなりません。ただし、**介護職員初任者研修等を修了した者を雇用する場合**に、実務者研修を受講させるかどうかは**雇用時に就業者本人が選択**できます（実務者研修修了者又は介護福祉士を雇用した場合は、取得対象となる研修はありません。）。

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

・対象者の**資格の有無に応じて、いずれか1つの研修**を受講・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 |
| 初任者研修等修了者を採用した場合 | 実務者研修 ※受講するかどうかは、雇用時に就業者本人が選択できます。 |

以下の場合、**賃金を含めて委託料の全額が支払対象外**になります。

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「**初任者研修等修了者**」とは、以下の方をいいます。

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

【注意】令和5年度までの介護職員就業促進事業で対象としていた「**生活援助従事者研修**」は**対象研修から除外**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。

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、**事業者と対象者と協議し、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/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。

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】4/1(月)～15(月)正午 / 【二次】6/3(月)～17(月) : 事業の応募期間

- 応募方法については、4月1日（**二次 | 6月3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**）。

【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(金) : 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〈訪問介護〉

▶ 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6年度訪問介護採用応援事業受託事業者公募要領**
- ・ 令和6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）**

応募の手続きについては、

「令和6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6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。

○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

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



たくさんのご応募をお待ちしております！