

補助金に関するQ & A

質問事項	回答
<p>訪問介護採用応援補助事業について。</p>	<p>「訪問介護事業所で働きながら資格取得を目指す」事業です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業者と6か月以内の有期雇用契約を締結します。 ・有期雇用契約期間終了後の継続雇用も可能です。 ・この雇用期間内に訪問介護事業所で働きながら、対象者の保有資格に応じて、介護職員初任者研修を受講し、資格取得を目指します。 (受講料は別途受講費用助成事業で補助します) ・研修の受講時間も労働時間に含まれ、給与が支払われます。 ・対象期間中の給与(本事業に規定する条件の範囲内)、採用経費(ユニフォーム代、雨具代等)を補助します。
<p>東京都の「訪問介護採用応援事業」との違いは。</p>	<p>主な違いは、以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都事業は介護事業者との委託事業であるのに対し、本事業は介護事業者へ補助金を交付する事業となります。 ・事業者は、都事業を受託していることが、本事業の対象となるための要件となります。 ・都事業は、所定労働時間が<u>週10時間以上40時間以内</u>の方を雇用する事業所が対象ですが、本事業は<u>週8時間以上10時間未満</u>が対象です。 ・対象経費について本事業は、基本給と採用経費(2万円定額)です。 1人あたりの補助上限額は428,000円(基本給408,000円+採用経費20,000円)です。 ・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2人までです。 ・既に初任者研修を受講済みの方は対象外です。 ・介護従事者養成研修(介護スタッフ研修)の修了生については、事業期間内に、新たに有期雇用した場合、対象とします。
<p>採用面接時に就業者であっても、雇用時点で離職者となるかが決まっている方は、対象者になるか。</p>	<p>雇用時点で離職者となる事が確定している方は、対象者になることができます。</p> <p>なお、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、この場合は、「前職」は介護以外の仕事である必要があります。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(この場合は、職種を問いません。別の事業所での介護業務に就労することも構いません。)</p>
<p>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</p>	<p><u>原則、補助額の全額が支払いの対象外となります。</u></p> <p>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。</p> <p>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</p>

<p>修了できなかった場合は。</p>	<p>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。</p> <p><u>支払対象可否は個別の判断となるため、区に相談してください。</u></p> <p>【例外的に支払い対象となる可能性がある場合】</p> <p>【1】 対象者が研修受講前に退職した場合</p> <p>【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</p> <p>【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区が認めた場合)</p>
<p>他の補助金と併用はできるか。</p>	<p>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（補助の対象外）。</p>