

令和8年度東京都新任訪問看護師育成支援事業の概要

事 項	内 容
目的	訪問看護未経験の看護職を雇用し、育成を行う訪問看護ステーションに対し、教育体制の強化を図るための支援をすることで、訪問看護ステーションで働く看護職員の勤務環境の向上及び定着の推進を図り、もって在宅における療養環境の向上と地域包括ケアの推進を図ることを目的とする。
内容	訪問看護未経験の看護職を雇用・育成する訪問看護ステーションに対する、人件費等を助成する。
運営体制等の要件 (抜粋)	<p>(1) 前年度の月の平均訪問看護実施件数※が、看護職常勤換算 1 名当たり 60 件以上であること (※ 介護・医療保険合算。リハ職によるものは除く)</p> <p>(2) 前年度の 4 月 1 日以降に次の加算の算定実績があること</p> <p>ア サービス提供体制強化加算※</p> <p>イ ターミナルケア加算 (または訪問看護ターミナルケア療養費)</p> <p>ウ 緊急時訪問看護加算 (または 24 時間対応体制加算)</p> <p>※サービス提供体制強化加算がない場合、研修、カンファレンス、健康診断等を実施していること</p> <p>(3) 管理者又は指導者の訪問看護経験が5年以上であること</p> <p>(4) 訪問看護経験3年以上かつ当該事業所に1年以上勤務する常勤看護職を2名以上配置していること</p> <p>(5) 訪問看護経験の豊富な常勤の看護職を指導者として充てること</p> <p>(6) 新任職員除き、<u>常勤換算方法で 2.5 人以上かつ 7 人未満であること (新卒採用・潜在は、2.5 人以上)</u> ※ 潜在：離職後 3 年以上経過した新任職員</p>
対象経費及び基準額	<p>(1) 補助対象経費</p> <p>①雇用する看護職員の人件費</p> <p>②外部研修受講経費</p> <p>③同行訪問を行う際の代替職員の人件費</p> <p>(2) 補助対象期間</p> <p>①新任訪問看護師 ア 給与費2か月間 (潜在訪問看護師※は 4 か月間、新卒訪問看護師は6か月間)</p> <p>イ 外部研修受講経費8か月</p> <p>②同行訪問代替 新任訪問看護師の雇用から 6 か月間</p> <p>(3) 補助基準額</p> <p>① 給与費等：2,400 円/時間(上限)</p> <p>② 外部研修受講経費 ア 訪問看護未経験看護職 : 50,000 円 (上限)</p> <p>イ 新卒・潜在訪問看護師※ : 100,000 円 (上限)</p> <p>③ 同行訪問代替 給与費：3,200 円/時間 (160 時間までを上限とする。)</p> <p>交通費：1,000 円/日 (20 日までを上限とする。)</p> <p>※ 潜在訪問看護師：離職後 3 年以上経過した新任職員</p>
補助率	1 / 2
対象者の条件等	<p>(1) 過去に訪問看護の業務に従事した経験のない看護職であること。</p> <p>(2) 介護保険法の人員基準上、<u>常勤</u>であること。</p>
その他	<p>(1) 補助事業者は、育成計画に基づき、新任訪問看護師を2か月間育成すること。ただし、潜在訪問看護師は4か月間、新卒訪問看護師は6か月間育成すること。</p> <p>(2) 事業所に<u>管理者・指導者育成事業の「育成定着推進コース」受講修了者</u>が1人以上いること。(当年度修了でも可。)</p> <p>(3) (1) 及び (2) に定めた条件に反した場合には、補助金を交付しない。また、既に補助金が交付されているときは、期限を定めて補助金の返還を命ずる。</p> <p>(4) <u>本補助金の交付を過去に受けたことがある事業所は、対象となりません。</u></p> <p>(※令和2年度以前の「新任訪問看護師就労応援事業」の交付は含みません。)</p>

新任訪問看護師育成支援事業 Q & A

(事業者の要件にかかる事項)

番号	Q	A
1	これから開設する予定の訪問看護ステーションは申請できますか。	できません。指定から1年以上経過していることが要件です。
2	事業者の要件で、「前年度の加算実績」とありますが、令和7年度は加算実績はあるが、令和8年度の加算実績がない場合でも対象となりますか。	前年度（令和7年度）の算定実績があれば、今現在は算定していない場合でも対象となります。
3	「ターミナルケア加算（又は訪問看護ターミナルケア療養費）」とありますが、介護保険・医療保険のどちらか一方だけでも対象となりますか。	いずれかの算定実績があれば要件を満たします。
4	事業者の要件に「指定から1年以上経過していること」とありますが、いつ時点での要件になりますか。	新任訪問看護師の雇用時点で1年以上経過していることが要件となります。
5	ステーションに非常勤として勤務した後、引き続き常勤として勤務している者がいます。この場合、要件に「当該事業所に1年以上勤務する常勤職員」とありますが、新任訪問看護師育成支援事業の交付申請提出時点で常勤であれば対象となりますか。常勤になる前の非常勤歴は1年に含めてもよいのでしょうか。	常勤、かつ当該事業所に1年以上勤務していれば対象となります。常勤になる前の非常勤歴は1年に含まれます。例えば、「貴事業所で非常勤としての勤務経験が3か月あり、その後、常勤として勤務し、申請時点で常勤としての勤務経験が10か月である」といった場合に、貴事業所での勤務経験が合計1年1か月（13か月）となり、1年以上となるため、対象となります。
6	常勤換算方法7人以上の員数を配置しているステーションで、新任訪問看護師（新卒訪問看護師除く）を採用した場合は、対象となりますか。	対象となりません。7人以上のステーションで新卒訪問看護師もしくは離職後3年以上経過した新任訪問看護師を採用した場合は対象となります。
7	人員要件は、いつの時点をとしますか。	交付申請の時点になります。なお、補助金の額が確定した後においても、例えば、2.5人を割り休止や廃止に至った場合など、補助要件に反する状況となる場合は、原則補助金の交付はいたしません。

(対象となる新任訪問看護師にかかる事項)

番号	Q	A
1	新任訪問看護師を2人採用したが、どちらが補助対象となりますか。	交付申請を行う対象者1名については、各ステーションでご判断ください。
2	新任訪問看護師を1人雇用して交付決定を受けましたが、1か月で退職となりました。年度内に追加で新任訪問看護師を1人を募集したいと考えていますが、採用できた場合、当該新任訪問看護師は対象となりますか。	対象となります。対象新任訪問看護師を変更する場合は事前に都担当者までご連絡ください。
3	交付申請提出締切り前に、既に未経験の看護師を雇っていますが、対象となりますか。	年度内（4月1日から）の雇用であれば対象となります。新任訪問看護師を既に雇用している場合は、必ず提出期限までにご申請ください。
4	前年度の3月に未経験の看護師を雇っていますが、対象となりますか。	対象となりません。令和8年4月1日からの雇用始期となっている、未経験の看護職が対象です。

新任訪問看護師育成支援事業 Q & A

番号	Q	A
5	10年以上前に訪問看護師を行っていましたが、ブランクがあり、ほとんど初心と同様の方を採用した場合、未経験者と認められませんか。	認められません。 みなし指定の医療機関からの訪問看護も含め、訪問看護の業務経験が全くない方が対象です。 ただし、医療機関の看護師や離職者の方が、業務としてではなく、「1日訪問看護体験」などで訪問看護を体験している場合などは未経験者として認められます。
6	母体の病院の看護師が同法人のステーションへ異動した場合、対象となりますか。	対象となりません。 新たに雇用した訪問看護未経験の看護職が対象となります。 なお、医療機関の訪問看護室等からの訪問看護の経験がある場合、未経験者となりません。
7	新たに雇用した新任訪問看護師が育成期間内に途中で辞めてしまった場合でも、それまでにかかった人件費は対象となりますか。	事業目的が達成できないため、対象となりません。 「新任訪問看護師」は2か月間、「潜在訪問看護師（離職後3年以上経過）」は4か月間「新卒訪問看護師」は6か月間の育成期間の間、育成計画に基づき、育成して頂くことが前提になります。
8	新たに雇用する新任訪問看護師の雇用形態に条件はありますか。	介護保険法の人員基準上、常勤である必要があります。
9	新任訪問看護師は、育成期間の間に必ず研修を受講させる必要がありますか。	必須ではありません。 研修の開催時期等により受講できない場合もありますが、できるだけ外部研修の機会を与えるよう工夫をしてください。例えば、財団のe-ラーニングを受講するなど、雇用の時期によらず活用できる研修はなるべくご活用ください。
10	「同行訪問」とは具体的にどのような同行訪問をさしますか。	新任訪問看護師に対し、訪問看護の知識や技術の修得等を目的として、同じ訪問看護ステーションに所属する指導担当の看護職員が利用者宅に同行して訪問することです。
11	代替する職員について常勤か非常勤の決まりはありますか。	新規に雇用する場合は決まりはありません。既雇用の職員を代替職員とする場合は非常勤職員が日数が勤務日数を増やして代替する場合が対象となります。 人数の制限はございませんので職員2名を代替職員とすることも可能です。
12	職員2名を代替職員とすることが可能とのことですが、その場合は補助対象としての制限はありますか。	本事業では原則として新任職員と代替職員は1対1の関係としますので、2名を雇用し、午前勤務をA職員、午後勤務をB職員とするなど、勤務時間が重ならない場合は対象とします。 ただし、同時並行で勤務する場合はいずれか1名を代替職員としてください。

新任訪問看護師育成支援事業 Q & A

(その他)

番号	Q	A
1	現時点では新任訪問看護師の雇用予定はありませんが、提出期限を過ぎてからでも申込みはできますか。	提出期限を過ぎてから新任訪問看護師を雇用した場合は「育成定着推進コース」を修了済みである場合に限り、令和8年度内で育成に係る期間について補助対象となります。
2	交付決定は受けましたが、「育成定着推進コース」の受講を修了できませんでした。この場合は補助対象となりますか。	対象となりません。 来年度、新任訪問看護師を雇用する場合は、再度申請してください。 その場合も、研修受講修了が条件となります。
3	事業計画書を提出し、「育成定着推進コース」の受講を修了しましたが、新任訪問看護師を雇用することができませんでした。この場合、来年度も同研修を受講する必要がありますか。	来年度に研修を受講する必要はありません。 ただし、申請時等に研修申込書の写し、受講修了書の写しの添付が必要ですので、それらは保管しておいてください。
4	いつまでの経費が補助対象となりますか。	雇用の始期から2か月までの給与と雇用から8か月までの間に受講した研修の外部研修受講経費が対象となります。 ただし、新卒訪問看護師は、雇用の始期から6か月までの給与と雇用から8か月までの間に受講した研修の外部研修受講経費が、潜在訪問看護師（離職後3年以上経過）は、雇用の始期から4か月までの給与と雇用から8か月までの間に受講した研修の外部研修受講経費が対象となります。 同行訪問代替については新任、新卒によらず、雇用から6か月間に実施した同行訪問に対する代替職員に係る経費が対象となります。
5	対象経費に「手当」が含まれていますが、「残業手当」も対象になりますか。	所定労働時間を超える労働に対する賃金や手当のいわゆる「残業手当」は対象となりません。 あらかじめ提出する事業計画書に基づかないものは基本的に対象となりません。
6	「訪問看護経験が豊富な常勤の看護職を指導者として充てること」とありますが、どのくらいの経験が必要でしょうか。	訪問看護の経験が概ね3年以上あることが目安です。 また、指導者の方は、指導者向けの研修を受けていることが望ましいです。
7	年度の途中でステーションが廃止となる場合などは、どのようになりますか。	事業の目的が達成できないため、補助金の交付はできません。廃止や休止等事情の変更が生じる場合は、速やかに東京都へご連絡ください。
8	補助金はいつ交付されますか。	育成期間完了後、所定の手続きのち交付いたします。 基本的な流れは次のとおりです。 対象となる新任訪問看護師を雇用し、雇用後速やかに東京都へ補助金の交付申請を行います。育成期間中は、育成計画に基づき育成します。 育成期間が完了しましたら、東京都へ実績報告書の提出をします。東京都は、実績報告書を受領し、審査したのち、額を確定しますので、額が確定しましたら、各事業所は確定額を東京都へ請求し、支払いを受けます。 したがって、報告状況や審査状況により、変動しますが、大体、育成期間完了後1～2か月の間程度かかります（ただし、最終支払は翌年5月下旬。）。

1代替の看護職員を、新たに雇用する場合

	4月			5月																															
	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	
Aさん	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	
Bさん	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	同行訪問			/	/	同行訪問			/	/	同行訪問			/	/	8	8	8	8	8	/	/
Cさん	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	
Dさん	4	/	4	4	/	/	4	4	/	4	4	/	/	4	4	/	4	4	/	/	4	4	/	4	4	/	/	4	4	/	4	4	/	/	
Eさん	/	/	/	6	/	/	6	6	6	6	6	/	/	6	6	6	6	6	/	/	6	6	6	6	6	/	/	6	6	6	6	6	/	/	

代替職員として新たに雇用

代替期間

- CASE**
- 新任訪問看護師のBさんが5月中旬から30日間同行訪問を行う計画。
 - 同行訪問の代替職員として非常勤のEさんを新たに雇用。
 - ・ 雇用期間：5月1日～（週5日、6時間勤務）
 - ・ 時給：1,655円、交通費700円/日

●補助対象時間数及び日数の計算●

①「給与費」の補助対象時間数の計算

・ 同行訪問実施中に代替した時間数が対象。ただし、新任訪問看護師1名につき160時間が上限。

$$6 \text{ 時間} \times 30 \text{ 日間} = 180 \text{ 時間} \quad \Longrightarrow \quad \text{ただし、160時間が上限のため} \quad 160 \text{ 時間}$$

②「交通費」の補助対象日数の計算

・ 同行訪問実施中に代替した日数が対象。ただし、新任訪問看護師1名につき20日が上限

$$30 \text{ 日間} \quad \Longrightarrow \quad \text{ただし、20時間が上限のため} \quad 20 \text{ 日間}$$

●補助金額の計算●

■ 給与費	¥1,655	×	160時間	=	¥264,800	} 補助金額合計
■ 交通費	¥700	×	20日間	=	¥14,000	
						¥278,000
						※ ¥1,000未満切り捨て

1. 既雇用（非常勤）職員の勤務日数を増やして代替する場合

	4月			5月																														
	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
Aさん	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/
Bさん	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	同行訪問						同行訪問						同行訪問								
Cさん	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/
Dさん	4	/	4	4	/	/	4	4	/	/	4	4	/	/	4	4	/	/	4	4	/	/	4	4	/	/	4	4	/	/	4	4	/	/
Fさん	/	/	/	6	/	/	6	/	/	6	/	/	6	/	/	6	6	6	/	/	6	6	6	6	/	/	6	/	/	6	6	6	/	/

非常勤職員として既雇用

代替期間

CASE ○ 新任訪問看護師のBさんが5月中旬から30日間同行訪問を行う計画。
 ○ 既雇用非常勤のFさんが、勤務日を週2から週4に増やして代替。
 ・ 時給：1,655円、交通費700円/日

●補助対象時間数及び日数の計算●

①「給与費」の補助対象時間数の計算

・ 同行訪問実施中に代替した時間数が対象。ただし、新任訪問看護師1名につき160時間が上限。

6 時間 × 1 2 日間 = 7 2 時間

●補助金額の計算●

■ 給与費	¥1,655	×	7 2 時間	=	¥119,160	} 補助金額合計
■ 交通費	¥700	×	1 2 日間	=	¥8,400	
						¥127,000
						※ ¥1,000未満切り捨て