

令和5年度  
訪問看護ステーション代替職員（研修及び産休等）確保支援事業の概要

## 1 内容

訪問看護ステーションで働く看護職員が、外部研修等に参加する場合又は、出産や育児、介護のため、長期間にわたって休業する場合に、訪問看護ステーションが代替職員を確保する経費を支援する。

## 2 補助対象事業者の要件

要件	内 容
事業者	<p>介護保険法第41条1項本文の指定を受けている者で、同法第8条第4項に規定する訪問看護を行う事業者であること。</p> <p>※ <u>みなし指定の病院及び診療所は含まれません。</u></p>
実地指導等	<p>当該訪問看護ステーションに、都の実地指導等で指摘があった場合は、その改善状況報告書が都へ提出され、改善が確認されていること。</p>
人員	<p>当該訪問看護ステーションの業務に従事する保健師、助産師、看護師又は准看護師について、常勤換算方法で以下の員数を配置していること。</p> <p>《研修代替及び産休等代替》 2. 5人以上かつ7人未満</p>

## 3 対象となる研修 《研修代替》

種 類	内 容
外部研修	<p>国、都、区市町村又は事業者団体等（例：日本看護協会、東京都看護協会、日本訪問看護振興財団、全国訪問看護事業協会など）が実施する訪問看護師向けの研修</p>
同行訪問	<p>当該訪問看護ステーションに入職して1年以内の常勤の看護職員に実施する利用者宅への同行訪問</p>
その他	<p>看護職員の資質向上に有益であると判断される研修であって、都が適当と認める研修</p>

#### 4 対象となる休業 《産休等代替》

いずれの休業も、当該訪問看護ステーションに引き続き雇用された期間が1年以上の常勤の看護職員が取得した場合に、本事業の対象となります。

種類	内容
産前産後休業	出産予定日を含む6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から、産後8週間を経過する日までの期間
育児休業	子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、子を養育するために休業する期間
介護休業	対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、家族を介護するために休業する期間  ※ 家族とは、配偶者（事実婚を含む）、父母、配偶者の父母及び子（養子含む）並びに同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫

※ 「労働基準法」と「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づくものをいいます。なお、就業規則において「休暇」等の文言を用いている場合でも、各法に基づくものであれば、休業と同義とします。

#### 5 対象経費

項目	対象経費	基準額
代替職員 給与費	(1) 代替職員に支払う給与費（給料、報酬、賃金、法定福利費、福利厚生費、賞与及び手当を含む。） (2) 代替職員を派遣している派遣会社に支払う派遣料金（ <u>紹介手数料は含まない。</u> ）	1時間あたり 3,200円
代替職員 交通費 《研修代替のみ》	訪問看護ステーションが負担する代替職員の交通費	1日あたり 1,000円

#### 6 代替職員の確保にかかる条件

確保方法	確保条件
共通事項	(1) 代替職員は保健師、助産師、看護師又は准看護師の資格を持つ者とする。 (2) 代替職員が従事する業務は、研修等を受講又は休業する看護職員が現に従事する業務も含め、当該訪問看護ステーションにおける看護に関する業務とする。

<b>代替職員を新たに雇用する場合</b>	<p>(1) 雇用期間は、1年を超えないこと。</p> <p>(2) 雇用期間には、原則として、研修代替の場合は研修等を受講する看護職員が研修等に参加する期間、産休等代替の場合は看護職員の休業期間が含まれているものとする。</p>
<b>非常勤職員の出勤を増やす場合</b> <small>《研修代替のみ》</small>	<p>代替期間には、原則として、当該非常勤職員が通常勤務日となっていない日が含まれているものとする。</p>

## 7 申請できる上限時間（日）数

項目	上限時間（日）数	条件
<b>研修代替</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与費においては、160時間</li> <li>・交通費においては、20日</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1事業所あたり</li> <li>・代替職員の人数は問わない。</li> </ul>
<b>産休等代替</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・784時間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休業職員1名あたり</li> <li>・代替職員の人数は問わない。</li> </ul>

## 8 補助対象の考え方

確保方法	補助対象となる代替勤務時間数及び代替勤務日数
<b>代替職員を新たに雇用する場合</b>	<p>《研修代替》</p> <p>(1) 代替勤務時間数（給与費の計算に用いる）</p> <p style="margin-left: 20px;">A 研修の参加時間数のうち、代替職員が代替した時間数の4倍</p> <p style="margin-left: 20px;">B 代替職員の雇用期間中の実勤務時間数の総数</p> <p style="margin-left: 40px;">→ A・Bを比較して、いずれか少ない時間数（上限160時間）</p> <p>(2) 代替勤務日数（交通費の計算に用いる）</p> <p style="margin-left: 20px;">C 研修の参加日数のうち、代替職員が代替した日数の4倍</p> <p style="margin-left: 20px;">D 代替職員の雇用期間中の実勤務日数の総数</p> <p style="margin-left: 40px;">→ C・Dを比較して、いずれか少ない日数（上限20日）</p> <p>《産休等代替》</p> <p>代替期間の通算勤務日数から算出した通算勤務時間数（上限784時間）</p>
<b>非常勤職員の出勤を増やす場合</b> <small>《研修代替のみ》</small>	<p>(1) 代替勤務時間数（給与費の計算に用いる）</p> <p style="margin-left: 20px;">研修の参加時間数のうち、代替職員が代替した時間数（上限160時間）</p> <p>(2) 代替勤務日数（交通費の計算に用いる）</p> <p style="margin-left: 20px;">研修の参加日のうち、代替職員が代替して勤務した日数（上限20日）</p> <p style="margin-left: 20px;">ただし、交通費が月額で支給されている場合は、対象外とする。</p>

※ 時間数及び日数については、代替職員（新規雇用及び既雇用の非常勤を問わない。）が複数名の場合はその合算（上限まで）とする。

## 9 補助額の計算

### (1) 給与費の計算

代替勤務時間数	×	1 時間あたりの 代替職員の給与費	=	補助金額
上限 研修代替…160 時間 産休等代替…784 時間		上限 3,200 円		

### (2) 交通費の計算

代替勤務日数	×	1 日あたりの 代替職員の交通費	=	補助金額
上限 20 日		上限 1,000 円		

※ 研修代替については、P.6~7 の例示を参照

## 10 補助金の交付に当たって特に留意する事項

以下の条件を満たさない場合は、補助金の交付決定（額の確定）があった後でも、補助金は交付しません。また、補助金を交付した後においても、以下の条件を満たさない場合は、翌年度以降においても当該補助金を返還していただきます。

### 《研修代替》

- (1) 事業計画書における各研修を、受講する看護職員が年度内に修了すること。
- (2) 研修を修了した看護職員が、引き続き当該訪問看護ステーションに在籍していること。

### 《産休等代替》

- (1) 看護職員の前職等（※1）への復帰について、就業規則（※2）等に規定していること。
- (2) 休業する看護職員が、休業終了後、引き続き6か月以上当該訪問看護ステーションに在籍していること。

#### （※1）【原職等とは】

- ア 休業後の職制上の地位が、休業前より下回っていないこと。
- イ 休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと。
- ウ 休業後も休業前と同一の訪問看護ステーションに勤務していること。

#### （※2）【就業規則とは】

- 常時10人以上の労働者を使用する事業場では必ず就業規則を作成しなければなりません。また、労働者が10人未満であっても、就業規則を作成することが望まれます。（労基法第89条）
- この場合の「労働者」には、いわゆる正規社員のほか、パートタイム労働者や臨時のアルバイト等すべての者を含みます。

☆ 本事業では、訪問看護師の定着推進を図ることを目的としているため、就業規則等の作成を要件としております。

## 11 代替職員の確保の方法について

本事業における代替職員の確保方法については、「6 代替職員の確保にかかる条件」を充たしていれば、とくに決まりはありません。主な職業紹介機関としては、東京都ナースプラザ<sup>(※)</sup>、ハローワーク等があります。また、職業紹介機関を通さずに、看護職員等の紹介により雇用された代替職員であっても対象となります。

(※)【東京都ナースプラザのご案内】 (URL : <https://www.np-tokyo.jp/>)  
ナースバンク(看護師等無料職業紹介事業)を、東京(新宿)と立川に設置し、登録された求人施設・求職者への無料の職業紹介を行っています。

【求人施設】 看護職の求人を希望する都内に就業先がある施設

【求職者】 保健師・助産師・看護師・准看護師・看護教員

- 求人施設(訪問看護ステーション)の方は、ナースバンクに登録後、「求人票」を作成し、希望条件に合う人材探しができます。
- インターネットでの求人・求職には「eナースセンター」が利用できます。

(URL : <https://www.nurse-center.net/nccs/> )

- 求人・求職のほかに、看護師等確保対策のより一層効果的な推進を図ることを目的に、研修事業、普及啓発事業及び復職・定着事業などを行っています。

# 代替職員の確保方法と補助額の算定方法（例示）

研修代替  
算定例示 ①

## 1 代替の看護職員を、新たに雇用する場合

	9月			10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				
	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				
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	/	8	8	8	8		
Bさん	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	研修			研修			研修																	
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	/	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	/	4	4	/	4	4	
Eさん	8	8	/	8	/	/	8	/	8	/	8	/	8	/	8	/	8	/	8	/	8	/	8	/	8	/	8	/	8	/	8	/	8	/	8	
Jさん				6	/	/	6	6	6	6	6	/	6	6	6	6	6	/	6	6	休	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

- 常勤職員のBさんを、10月中旬から15日間の研修に派遣する計画
- Bさんが研修中の代替職員として、非常勤のJさんを、新たに雇用
  - ・ Jさんの雇用期間 10月1日～12月31日（月20日勤務 6時間/日）
  - ・ 月給280,000(時給換算2,333円), 交通費月額12,800円(1日あたり640円)

### ● 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

★ 研修派遣中に代替した時間数の4倍までが対象。ただし、1ステーションあたり、160時間が上限

$$\underbrace{6時間 \times 14日間}_{\text{Jさんが代替した時間数}} \times 4倍 = \underline{336時間} \Rightarrow \text{ただし160時間が上限なので} \Rightarrow \underline{160時間} \text{ (A)}$$

#### ② 『交通費』の補助対象日数の計算

★ 研修派遣中に代替した日数の4倍までが対象。ただし、1ステーションあたり、20日間で上限

$$\underbrace{14日間}_{\text{Jさんが代替した日数}} \times 4倍 = \underline{56日間} \Rightarrow \text{ただし20日間で上限なので} \Rightarrow \underline{20日間} \text{ (B)}$$

### ● 補助金額の計算 ●

■ 給与費	¥2,333	×	(A) 160時間	=	¥373,280	補助金額計 <b>¥386,000</b> ※¥1,000未満切り捨て
	Jさんの時給		補助対象時間数			
■ 交通費	¥640	×	(B) 20日間	=	¥12,800	
	Jさんの1日当りの交通費		代替日数			

## 2 非常勤職員（既雇用）職員の勤務日数を増やして代替する場合

研修代替  
算定例示 ②

	8月																													
	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	
	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	
Zさん	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	
Yさん	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	研	8	8	/	/	8	8	研	8	8	研	/	/	8	8	8	8	8
Xさん	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	/	/	8	8	8	8	8	
Wさん	4	/	/	4	4	/	4	4	/	/	4	4	/	4	4	/	/	4	4	/	4	4	/	/	4	4	/	4	4	
Vさん	8	/	/	8	/	8	/	8	/	/	8	/	8	/	8	/	/	8	/	8	/	8	/	/	8	/	8	/	8	

Sさん	/	/	/	8	/	8	/	/	/	/	8	8	/	/	/	/	/	8	8	8	/	/	/	8	8	/	/	8	8
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

----- 週2日 ----- 週3日 ----- 週3日 ----- 週2日 -----

### CASE

- 常勤職員のYさんを、通算3日間の研修に派遣する計画（うち1日は休日の参加）
- 本来は週2日勤務のSさんが、Yさんが研修に行く週は、勤務日を週3日に増やして代替
  - ・ Sさんは従前より当該ステーションに雇用されている非常勤職員（週2日、8時間/日）
  - ・ 時給2,400円、交通費は勤務日数に応じて支給（1日 580円）

#### ● 補助対象時間数の計算 ●

★ 研修派遣中に代替した時間数までが対象。ただし、1ステーションあたり、160時間が上限

$$\boxed{8時間} \times \boxed{2日間} = \boxed{16時間}$$

Sさんが代替した時間数

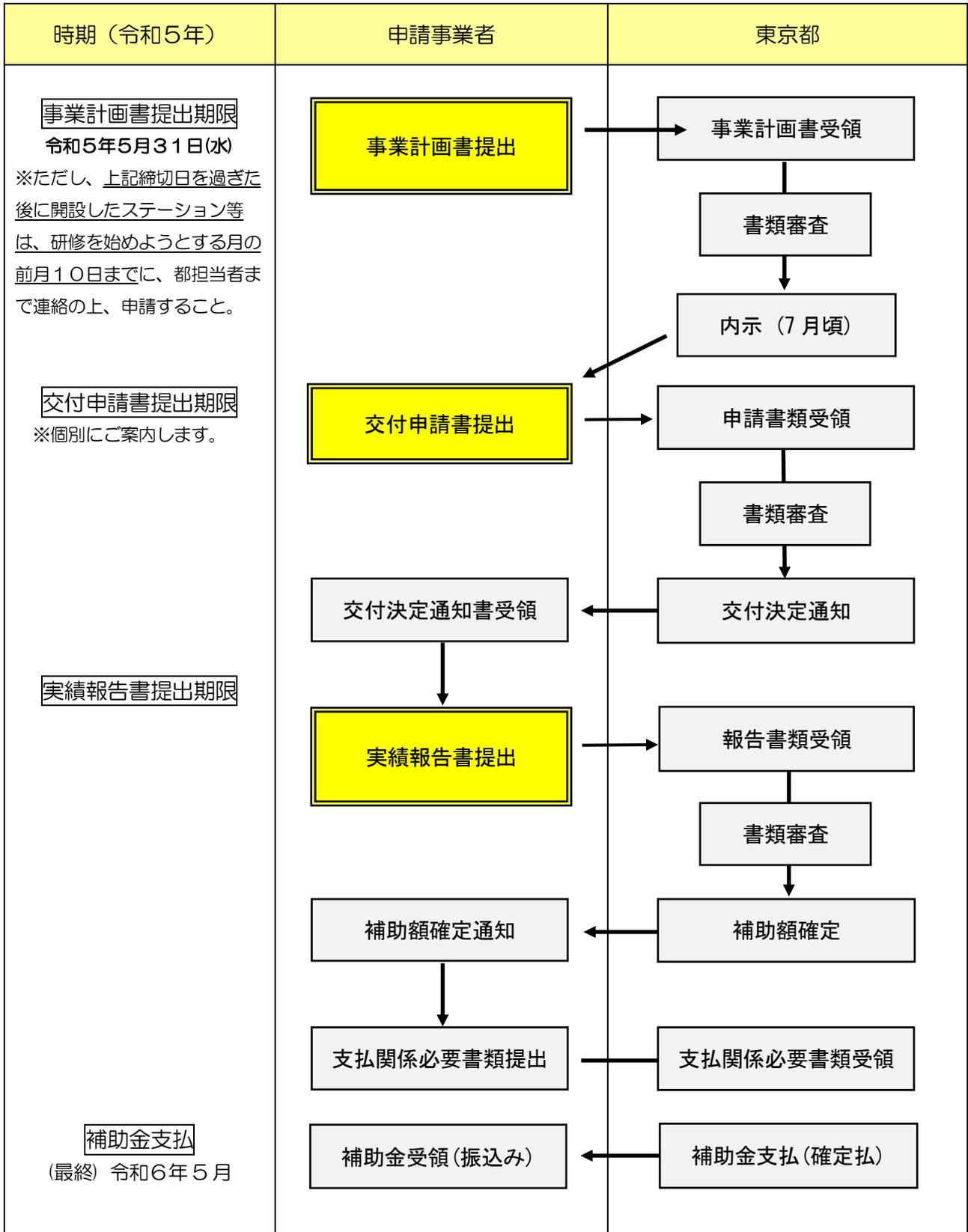
#### ● 補助金額の計算 ●

■ 給与費	$\boxed{¥2,400}$ Sさんの時給	×	$\boxed{16時間}$ 補助対象時間数	=	$\underline{\underline{¥38,400}}$	} 補助金額計 <b>¥39,000</b> ※¥1,000未満切り捨て
■ 交通費	$\boxed{¥580}$ Sさんの1日の交通費	×	$\boxed{2日間}$ 代替日数	=	$\underline{\underline{¥1,160}}$	

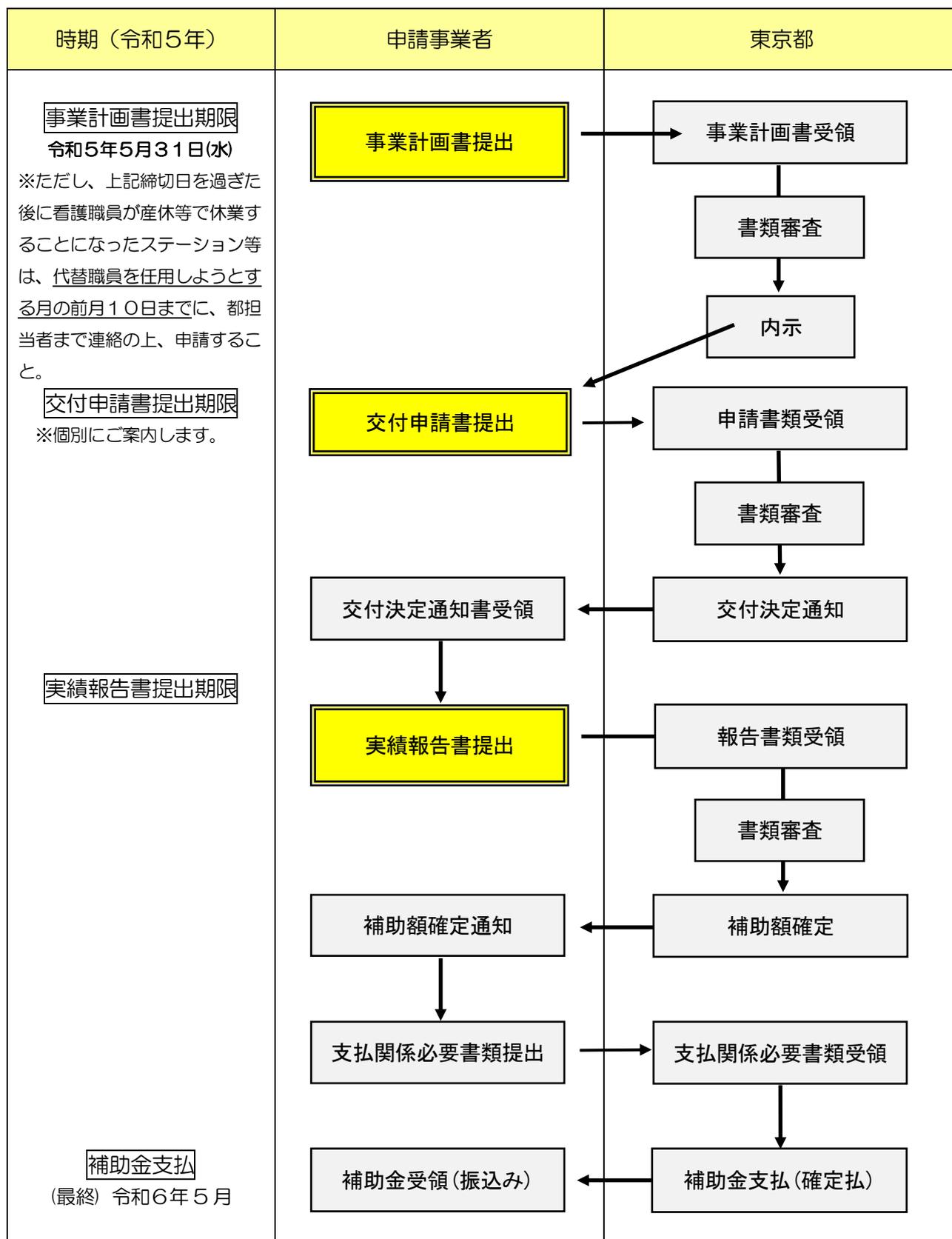
令和5年度訪問看護ステーション代替職員（研修及び産休等）確保支援事業  
実施スケジュール（予定）

当補助事業は、あくまでも予算の範囲内で行うため、申請状況等により、別途期限を設定する場合があります。ホームページ等で御案内しますので、御確認ください。

【研修代替】



## 【産休等代替】



※10日が土曜日、日曜日、国民の祝日等の閉庁日に当たる場合は、翌開庁日までとする。

・・・「提出書類一覧」により必要書類を用意してください。

《研修代替編》

★補助対象事業者について

Q1. 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。

A1. 事業計画書を提出する時点で、介護保険法第41条1項本文の指定を受けている必要があります。

Q2. みなし指定で訪問看護を行っている病院は、申請できますか。

A2. 申請できません。  
みなし指定の医療機関は、本補助金の対象となりません。

Q3. 人員要件である「常勤換算2.5人以上7人未満」は、いつの時点をさしますか。

A3. 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。

★補助対象となる研修について

Q4. 「外部研修」として対象になる研修にはどのようなものがありますか。

A4. 国、都、区市町村や、事業者団体（看護協会、ナースプラザ、日本訪問看護財団等）等が実施をする、訪問看護師に向けた研修が対象となります。  
東京都で実施をする「訪問看護ステーション管理者指導者育成研修」も本補助金の対象となります。

Q5. 「同行訪問」とは、具体的にどのような同行訪問を指しますか。

A5. 訪問看護ステーションに入職して1年以内の看護職員に対し、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。

Q6. 提出した研修計画に記載した研修とは別の研修を受講させることは可能ですか。

A6. やむを得ず研修計画を変更する必要がある場合は、必ず事前に、東京都に御相談ください。

なお、研修計画の変更により補助金額に変更が生じる場合、交付できる補助金の額は、内示額（交付決定後の変更においては交付決定額）が上限となります。

★研修の受講者について

Q7. 非常勤の看護職員に研修を受講させる場合、補助金の利用はできますか。

A7. 利用できません。

本事業の申請の対象となるのは、「常勤」の看護職員に研修を受講させる場合の代替職員の経費です。

Q8. 対象の職員は「常勤の看護職員」とありますが、理学療法士等は対象となりますか。

A8. 対象とはなりません。

対象となる看護職員とは、看護師、准看護師、保健師、助産師です。

Q9. 「常勤の看護職員」の「常勤」とは、どのような勤務形態を指しますか。

A9. 本事業では、以下の勤務形態を「常勤」とします。

- ① 就業規則で定める所定労働時間（いわゆるフルタイム）で勤務する職員を「常勤」とします。
- ② 雇用期間の定めがあっても、所定労働時間で勤務する職員は「常勤」とします。
- ③ 常勤職員が、就業規則で定める育児時間等の申請により時短勤務する場合であっても「常勤」とします。
- ④ 雇用契約書（労働条件通知書）において「非常勤」と定めている場合は、上記①又は②に該当していても「非常勤」とします。

Q10. 研修を受講予定であった看護職員が都合により受講できなくなったので、別の看護職員を代わりに受講させた場合、本事業の対象になりますか。

A10. 受講する職員の変更は可能ですが、その職員も常勤でなければなりません。

なお、Q6で回答しているように、必ず事前に東京都に御相談ください。

★代替職員について

Q11. 代替職員を派遣会社から派遣してもらう場合、本事業の対象になりますか。

A11. 対象になります。

訪問看護ステーションが派遣会社に支払う派遣料金を所要額として申請できます。  
ただし、紹介予定派遣で派遣されていた代替職員を訪問看護ステーションで採用する場合の紹介手数料は、補助対象にはなりません。

Q12. 代替する看護職員について、常勤か非常勤の決まりはありますか。

A12. 決まりはありません。

また、代替職員の人数の制限もございませんので、例えば、休業する常勤看護職員1名に対し、非常勤職員2名を雇用して代替することも可能です。

Q13. 休業職員1名に対し、代替職員2名を雇用して勤務することが可能ということですが、その場合補助対象としての制限はありますか。

A13. 本事業では、原則として休業職員と代替職員は1対1の関係としますので、2名を雇用し、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補助対象とします。

ただし、例えば、午前勤務を代替職員A、午後勤務を代替職員Bとするなど、勤務時間（期間）が重ならなければ補助対象とします。

なお、複数の代替職員を雇用する場合は、それぞれの代替時間（日）数を算出し、その合算が上限160時間（20日）の範囲内であることが必要になります。

★補助対象期間について

Q14. ひとつの事業所から、2名の常勤職員を研修へ参加させる場合、それぞれの研修に参加した期間の代替職員経費を申請できますか。

A14. 申請できます。

ただし、研修に参加した職員や代替職員の数に関係なく、本補助金の利用は、1ステーションあたり160時間（交通費は20日）が上限です。

Q15. 休日に参加した研修は対象となりますか。

A15. 原則として、休日に参加した研修は対象となりません。

ただし、シフト制や休日の振り替えなどにより、当該研修日が「出勤日」に当たる

場合は対象となります。

★補助対象となる経費について

Q16. 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。

A16. 原則対象にはなりません。

事業計画書を提出し、それに対する承認額（交付決定額等）を上限とするため、後から発生する残業手当等の「時間外手当」は対象とならないのが基本です。

★申請手続等について

Q17. この補助金の申請期限はありますか。

A17. 別途指定する期日までに事業計画書を提出してください。

ただし、申請状況等により、追加募集を行う場合もしくは期限を設定する場合があります。ホームページ等にてお知らせいたしますので御確認ください。

なお、申請期限以降に新規開設する事業所については、研修を始めようとする月の前月 10 日までに、都担当者までご連絡の上、申請してください。

Q18. 事業計画書の申請期限までに、研修の開催日程や受講申込み、また、代替職員の確保が確定していません。この場合、申請することは可能ですか。

A18. 本事業は、各訪問看護ステーションにおいて作成された年間の研修計画に基づき、対象経費に対して補助をするものです。

ただし、事業計画書の申請時点で、開催日程や受講可否など確定しているとは限りませんので、その場合は、代替職員の確保も含めて見込みでの申請で結構です。

なお、研修日程は昨年度のものを参考にするなど、ある程度具体性を持たせた見込みとしてください。

《産休等代替編》

★補助対象事業者について

Q1. 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。

A1. 申請できません。

介護保険法第41条1項本文の指定を受けている必要があります。

本補助金は、当該訪問看護ステーションに引き続き雇用された期間が1年以上の看護職員の方が対象となりますので、必然的に本補助金を利用できるのは、開設後1年以上が経過しているステーションということになります。

Q2. みなし指定で訪問看護を行っている病院は、申請できますか。

A2. 申請できません。

みなし指定の医療機関は、本補助金の対象となりません。

Q3. 人員要件である「常勤換算2.5人以上7人未満」は、いつの時点をさしますか。

A3. 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。

★対象となる看護職員について

Q4. 休業を取得する看護職員について、条件はありますか。

A4. 常勤の看護職員であることが必要です。

また、本事業の申請対象となるのは、当該訪問看護ステーションに引き続き雇用された期間が1年以上の看護職員が取得する休業です。

Q5. 対象の職員は「常勤の看護職員」とありますが、理学療法士等は対象となりますか。

A5. 対象とはなりません。

対象となる看護職員とは、看護師、准看護師、保健師、助産師です。

Q6. 「常勤の看護職員」の「常勤」とは、どのような勤務形態を指しますか。

A6. 本事業では、以下の勤務形態を「常勤」とします。

- ① 就業規則で定める所定労働時間（いわゆるフルタイム）で勤務する職員を「常勤」とします。
- ② 雇用期間の定めがあっても、所定労働時間で勤務する職員は「常勤」とします。
- ③ 常勤職員が、就業規則で定める育児時間等の申請により時短勤務する場合であっても「常勤」とします。
- ④ 雇用契約書（労働条件通知書）において「非常勤」と定めている場合は、上記①又は②に該当していても「非常勤」とします。

Q7. 常勤の看護職員の雇用期間が「1年以上」とは、具体的にどのような期間になりますか。

A7. 休業取得時点で1年を超えた期間であることをいいます。

例えば、1月1日が雇用開始の場合、同年12月31日で満1年、翌年1月1日から2年目になります。

なお、他事業所（法人グループ内を含む。）での雇用期間は除外します。

Q8. 7月1日から産休に入る予定ですが、7月31日で雇用期間が満1年になり、8月1日から2年目になります。この場合の申請はどのようになりますか。

A8. 8月1日以降の産休等を対象として申請することができます。

Q9. 昨年4月1日に非常勤で雇用し、その年の9月1日に正社員（常勤）として契約変更した職員が、今年8月1日から産休に入ることになりました。この場合の雇用期間「1年以上」の基準日はいつになりますか。

A9. 正社員（常勤）として契約した昨年9月1日を基準日とします。

従って、今年9月1日以降の産休等を対象として申請することができます。

Q10. ひとつの訪問看護ステーションにおいて、休業を取得した看護職員が2名おり、それぞれについて代替職員を雇用した場合も、それぞれの経費を申請できますか。

A10. 対象となる看護職員が2名以上の場合は、それぞれの代替職員の雇用経費を申請できます。

ただし、予算の範囲内での補助となりますので、全体の申請状況に鑑み、2人目以降の補助については優先順位をつけさせていただく場合があります。

★対象となる休業について

Q11. 介護休業の「常時介護を必要とする状態に至るごとに1回」とは、どのような意味ですか。

A11. 例えば、父親（被介護者）が、① 骨折のために常時介護を必要とする状態になったとき、② 脳梗塞を発症して寝たきりになり、常時介護を必要とする状態になったとき、それぞれを1回として、それぞれの状態について介護休業を取得できます。

Q12. 介護休業の「通算して93日まで」とは、どのような計算方法ですか。

A12. 例えば、上記Q10の①と②、それぞれの介護休業を通算して93日までとします。

Q13. ひとりの看護職員が、育児休業と介護休業を同じ年度内に取得した場合、両方の代替期間を申請できますか。

A13. 申請できる上限時間数（看護職員1名あたり784時間）の範囲内であれば、両方の代替期間の申請は可能です。

Q14. 育児休業を取得する職員がいますが、保育園の入園ができず、当初の予定を延長し、復職が翌年度に入ってからになってしまいます。この場合の留意点はどのようなものになりますか。

A14. 本補助金は交付の条件として、原職復帰等の条件を付しています。交付にあたっては、個々の状況に鑑み復職見込みを確認するなど必要な措置を行い、補助金を交付する場合がありますが、その場合であっても、翌年度に復職が確認できない場合は、前年度に交付した当該補助金を返還いただきます。

★対象経費について

Q15. 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。

A15. 原則対象になりません。

交付申請書を提出し、それに対する承認額（交付決定額）を上限とするため、後から発生する残業手当等の「時間外手当」は対象とならないのが基本です。

Q16. 新たに雇用した代替職員が、契約期間満了前に辞めてしまった場合、それまでにかかった人件費は対象となりますか。

A16. 状況に鑑みて個別の判断となります、代替職員が代替する期間が休業の一部である場合も対象となるため、基本的には対象となります。

本質問事項のように、交付申請時の内容に大きな変更が生じる場合は、速やかに御相談ください。

Q17. いつまでの人件費が補助対象となりますか。

A17. 令和5年度に要した人件費です。

仮に、雇用契約期間が令和6年4月30日までであっても、補助対象となる人件費は令和6年3月31日までとなります。

Q18. 年度の途中でステーションが廃止や休止となる場合などは、どのようになりますか。

A18. 事業の目的が達成できない場合は、原則、補助金の交付はできません（すでに交付済みの場合は全額返還になります。）。

廃止や休止等、事情の変更が生じる場合は、速やかに東京都へ御連絡ください。

#### ★代替職員について

Q19. 代替職員を派遣会社から派遣してもらう場合、本事業の対象になりますか。

A19. 対象になります。

訪問看護ステーションが派遣会社に支払う派遣料金を所要額として申請できます。

ただし、紹介予定派遣で派遣されていた代替職員を訪問看護ステーションで直接雇用する場合の紹介手数料は、補助の対象になりません。

Q20. 代替する看護職員について、常勤か非常勤の決まりはありますか。

A20. 決まりはありません。

また、代替職員の人数の制限もございませんので、例えば、休業する常勤看護職員1名に対し、非常勤職員2名を雇用して代替することも可能です。

Q21. 休業職員1名に対し、代替職員2名を雇用して勤務することが可能ということですが、その場合補助対象としての制限はありますか。

A21. 本事業では、原則として休業職員と代替職員は1対1の関係としますので、2名を雇用し、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補助対象と

します。

ただし、例えば、午前勤務を代替職員A、午後勤務を代替職員Bとするなど、勤務時間（期間）が重ならなければ補助対象とします。

なお、複数の代替職員を雇用する場合は、それぞれの代替時間数を算出し、その合算が上限 784 時間の範囲内であることが必要になります。

Q22. 代替の看護職員を新たに雇用し、訪問看護ステーションと併設する居宅介護事業所と兼務させたいのですが、対象となりますか。

A22. 代替職員が、訪問看護ステーションに勤務し、訪問看護ステーション業務に携わる時間数分については補助対象となります。この場合、当該代替職員が「訪問看護業務に携わる時間数」と「居宅介護事業所の業務に携わる時間数」を、勤務形態一覧表において明確にする必要があります。

★申請手続きについて

Q23. 現在、就業規則がありませんので、作成しようと思いますが、いつまでに作成すれば申請できますか。

A23. 補助金の交付申請時まで作成されていれば、申請できます。

Q24. この補助金の申請期限はありますか。

A24. 別途指定する期日までに事業計画書を提出してください。

※代替職員の雇用が具体的に決まっていなくても申請可能です。

ただし、申請状況等により、追加募集を行う場合もしくは期限を設定する場合があります。ホームページ等にてお知らせいたしますので御確認ください。

なお、申請期限以降に看護職員が産休等で休業することになったステーション等は、代替職員を任用しようとする月の前月 10 日までに、都担当者までご連絡の上、申請してください。

Q25. 補助金はいつ交付されますか。

A25. 実績報告を受け、補助金の交付額が確定した後でお支払します。実績報告の時期によっては、翌年度のお支払となる場合があります。

《補助事業共通事項編》

Q1. そもそも、補助事業とはどのようなものですか。

A1. 東京都の行う補助事業とは、補助対象者が行う事務又は事業に対して、都がこれを助成（あるいは奨励）するために、財政的な援助として補助金を交付する事業のことです。

Q2. 補助金を申請して交付を受けると、後年、東京都の監査を受けると聞いたのですが、本当ですか。

A2. 本当です。ただし、監査対象は年度により異なりますので「必ず」ではありません。

※ 東京都監査事務局が実施する監査は、都が補助金等を交付している団体に対し、都の補助金が正しく使われているかどうかをチェックするために行われます。このため、もしも監査の対象となった場合には、対応にご協力いただくことは当然ですが、補助金を申請する時点から、将来の監査に備えた書類の整理・管理をお願いします。

Q3. 補助金の書類は、何年間保管する必要がありますか。

A3. 事業者は、補助金に係る収入および支出を明らかにした帳簿を備え、当該収入及び支出について証拠書類（※）を整理し、これらの帳簿・書類を、事業完了後5年間保管しておかなければなりません。（※）領収書や給与明細など

Q4. 補助金の申請は、必ず訪問看護ステーションの開設者が行うのでしょうか。

A4. 訪問看護ステーションの開設者名（法人名）で手続きを行います。

各申請書等に使用する印鑑は、法人の実印を使用します。また、交付申請の際に印鑑証明書の提出が必要です。

Q5. 具体的にはどのような手続きが必要ですか。

A5. 補助金の交付を受ける場合、年間を通じて東京都と書類のやり取りが必要です。

申請手続きの流れについては、各補助金事業の実施スケジュール（予定）をご覧ください。なお、各資料の提出期限は厳守してください。

Q6. 補助金を返還する場合とはどのようなものですか。

A6. 補助事業の目的を達成できない場合、すでに交付した補助金を返還していただきます。例えば、交付決定の際に条件を付している事業は、その条件を達成できない場合に返還金が生じます。

Q7. すでに交付決定を受けた補助事業を中止、または廃止する場合は、承認が必要ですか。

A7. あらかじめ知事の承認を受ける必要があります。

Q8. 事故報告を要するのは、どのような場合ですか。

A8. ①補助事業が予定の期間内に完了しないとき、②補助事業を中止または廃止しようとするとき、③補助事業の遂行が困難となったときです。あらかじめ、理由及び遂行見通し等を書面により報告する必要があります。

Q9. 補助金の申請に当たって、マイナンバーを提示することはありますか。また、添付資料にマイナンバーが記載されていることが必要ですか。

A9. 本事業ではマイナンバーの提示を求めることはありません。また、添付資料についてもマイナンバーの記載がないものを用意してください。