

江戸川区介護・福祉人材緊急確保・定着奨励金事業 Q & A

Q 1. 江戸川区介護・福祉人材緊急確保・定着奨励金は、具体的にどのような人が対象となりますか。

A. 江戸川区内の対象事業所において令和3年4月1日から令和4年3月31日の間に常勤の訪問介護員、介護職員及び福祉職員として直接採用され、対象となる事業所で継続して勤務しており、支給決定の通知を行った時点においても勤務を継続している方が対象となります。

Q 2. 対象となる事業所を教えてください。

A. 次のとおりです。

【介護事業所】

江戸川区内において、下記のいずれかの事業を行う施設又は事業所が対象となります。

- ・訪問介護
- ・訪問入浴介護・介護予防訪問入浴介護
- ・通所介護
- ・通所リハビリテーション・介護予防通所リハビリテーション
- ・短期入所生活介護・介護予防短期入所生活介護
- ・短期入所療養介護・介護予防短期入所療養介護
- ・特定施設入居者生活介護・介護予防特定施設入居者生活介護
- ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- ・夜間対応型訪問介護
- ・地域密着型通所介護
- ・認知症対応型通所介護・介護予防認知症対応型通所介護
- ・小規模多機能型居宅介護・介護予防小規模多機能型居宅介護
- ・認知症対応型共同生活介護・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
- ・複合型サービス
- ・介護老人福祉施設
- ・介護老人保健施設
- ・介護医療院
- ・養護老人ホーム
- ・軽費老人ホーム（ケアハウス・都市型軽費老人ホーム）
- ・住宅型有料老人ホーム

【障害福祉サービス事業所】

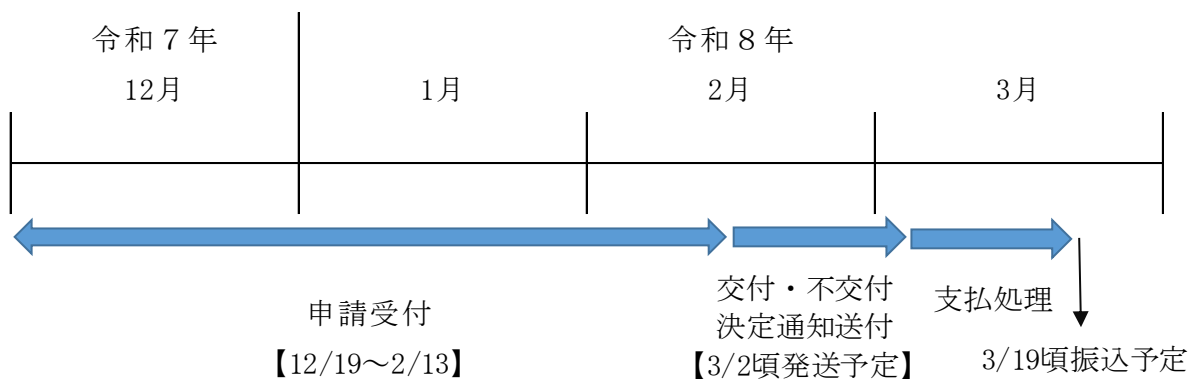
江戸川区内において、民間事業者が設置する下記の事業を行う施設又は事業所が対象となります。

- ・居宅介護
- ・重度訪問介護
- ・同行援護
- ・行動援護
- ・重度障害者等包括支援
- ・短期入所

- ・療養介護
- ・生活介護
- ・施設入所支援
- ・自立生活援助
- ・共同生活援助
- ・自立訓練（機能訓練）
- ・自立訓練（生活訓練）
- ・就労選択支援
- ・就労移行支援
- ・就労継続支援（A型）
- ・就労継続支援（B型）
- ・就労定着支援

Q 3. 奨励金の振込までのスケジュールを教えてください。

A. 次のとおりを予定しております。



Q 4. 常勤の定義を教えてください。

A. 期間の定めのない労働契約を結んでおり、1週間の所定労働時間が32時間以上であることです。

Q 5. 同一法人内で異動があった場合の勤務年数はどのように計算しますか。

また、同一法人内で介護事業所から障害福祉サービス事業所へ異動した場合はどうなりますか。

A. 同一法人内における対象事業所間での異動であり、引き続き常勤の訪問介護員、介護職員及び福祉職員として勤務している場合は勤務年数を合算することが可能です。また、同一法人内であれば介護事業所から障害福祉サービス事業所へ異動した場合も同様です。

※対象事業所については、Q 2をご確認ください。

Q 6. 同一法人内の対象事業所で異動した場合、就労証明書はどのように記入したらいいですか。

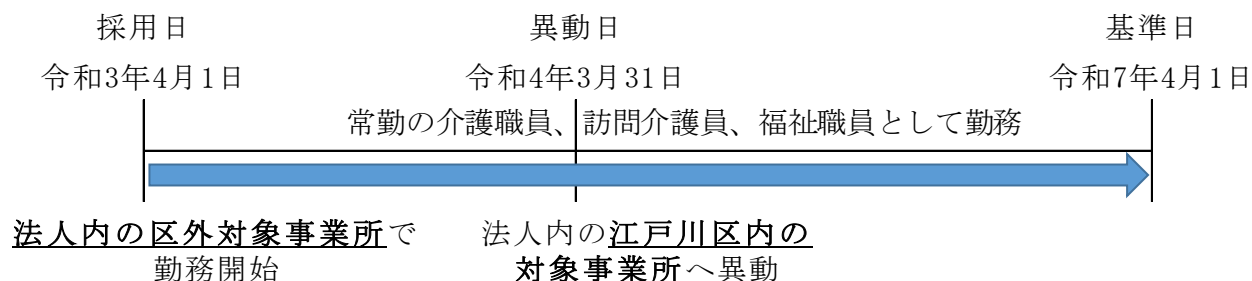
A. 就労証明書の備考欄に下記のように記入してください。

（記入例）令和3年4月1日 ○○法人 入職 A事業所（江戸川区△△）配属
令和4年10月1日 B事業所 異動

Q 7. 江戸川区外の介護事業所で常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として採用されたが、対象期間内（令和3年4月1日～令和4年3月31日）に同一法人内の江戸川区内にある対象事業所に異動してきた職員も本事業の対象となりますか。

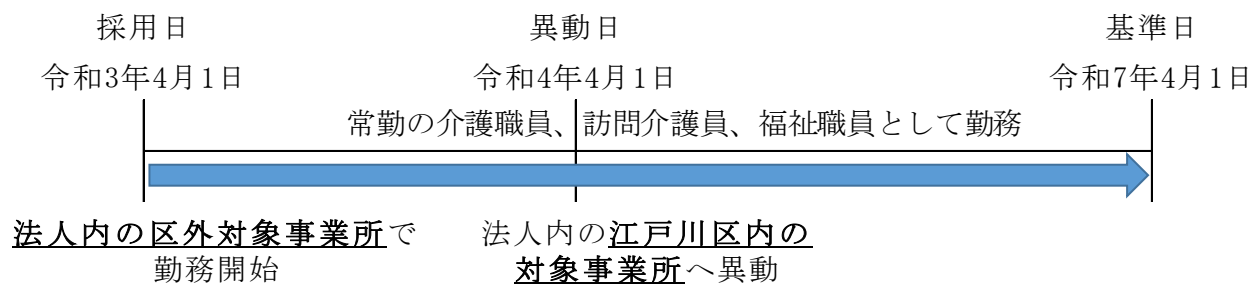
A. 同一法人内で江戸川区内にある対象事業所への異動は、勤務年数として合算することが可能となり、対象となります。下記の例をご確認ください。

【対象となるケース】



採用日現在、同一法人内の江戸川区内にある対象事業所での異動なので、勤務年数として合算することが可能となり、対象となります。

【対象外のケース】



令和3年4月1日から令和4年3月31日までに区内の対象事業所に勤務していることが条件となるため、令和4年4月1日付けの異動は対象となりません。

Q 8. 同一法人内の介護事業所、障害福祉サービス事業所の両方に勤務している場合の申請先は介護保険課、障害者福祉課どちらになりますか。

A. 介護保険課に提出してください。

Q 9. 病気休暇や育児休業等があった場合の勤務年数はどのように計算しますか。

A. 病気休暇、育児休業等により勤務しなかった期間については、勤続年数の減算は行いません。勤務年数として合算することが可能です。（※Q. 23 参照）

Q 10. 奨励金を申請後に退職または支給要件から外れた場合はどうなりますか。

A. 支給決定の通知を行った時点においても勤務を継続している方又は要件に該当する方が対象となるため、ご質問の場合、支給決定の通知を行う前の退職に該当するため対象外となります。

Q 1 1. 奨励金は事業所に振り込まれますか。

A. 申請者本人の口座へ振り込みます。

Q 1 2. 事業所の運営法人が途中で変更となった場合、勤続年数を通算することはできますか。

A. 事業所の合併又は別法人による事業継承等で運営法人に変更があった場合でも、当該事業所が実質的に継続して運営している場合は、勤続年数を通算することができます。

その場合は、就労証明書の備考欄に下記のように記入してください。

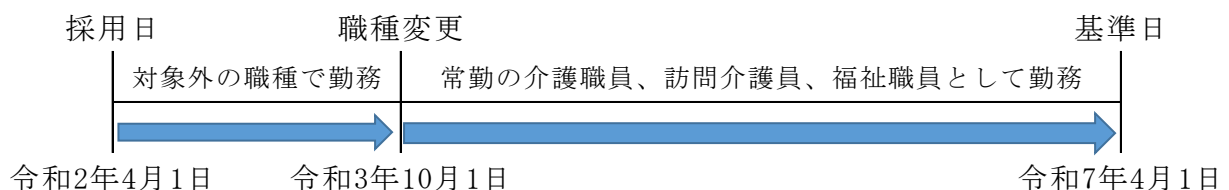
(記入例) 令和3年4月1日 ○○法人 入職 A事業所(江戸川区△△) 配属

令和3年6月1日 事業譲渡により運営法人変更(◇◇法人 → (株)◎◎)

Q 1 3. 要件の勤務年数は満たしているが、最初是对象外の職種で勤務しており、途中から介護職員として勤務している場合は対象となりますか。

A. 対象となるのは、勤続年数が採用日の翌日から起算して3年以上4年未満であり、この年数を常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として勤務している者です。採用日は、「常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として勤務を始めた日」です。

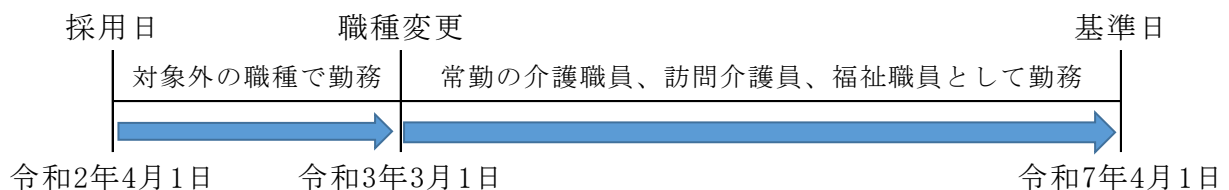
【対象となるケース】



採用日は令和3年10月1日として扱います。

常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として継続して3年以上4年未満勤務しているため、対象となります。

【対象外のケース】



採用日は令和3年3月1日として扱います。

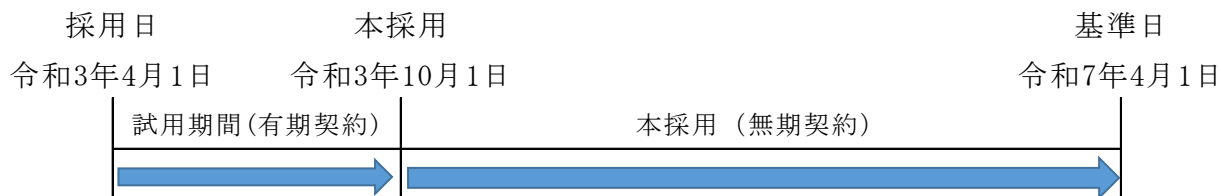
常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として継続して4年以上勤務しているため、対象となりません。※昨年度の本事業の対象者でした。

Q 1 4. 令和3年度に採用したもので、試用期間として採用日から6か月間は有期契約で、その後本採用として無期雇用に切り替わった場合は勤務年数の採用日はいつになりますか。

A. 試用期間中及び本採用後も常勤の訪問介護員、介護職員または福祉職員として勤務している場合は試用期間を無期雇用とみなし、試用期間の初日を採用日としてください。

この場合は、試用期間および本採用の雇用契約書の写しを提出してください。

【対象となるケース】



常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として勤務

試用期間中（令和3年4月1日～令和3年9月30日）の有期契約を無期契約とみなして、採用日を令和3年4月1日として扱います。

常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として継続して3年以上4年未満勤務しているため、対象となります。

【対象外のケース1】



常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として勤務

試用期間中（令和2年4月1日～令和2年9月30日）の有期契約を無期契約とみなして、採用日を令和2年4月1日として扱います。

常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として継続して4年以上勤務しているため、対象となりません。※昨年度の本事業の対象者でした。

【対象外のケース2】



常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として勤務

試用期間中（令和4年4月1日～令和4年9月30日）の有期契約を無期契約とみなして、採用日を令和4年4月1日として扱います。

常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として継続して3年未満勤務しているため、対象となりません。

【対象外のケース3】



常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として勤務

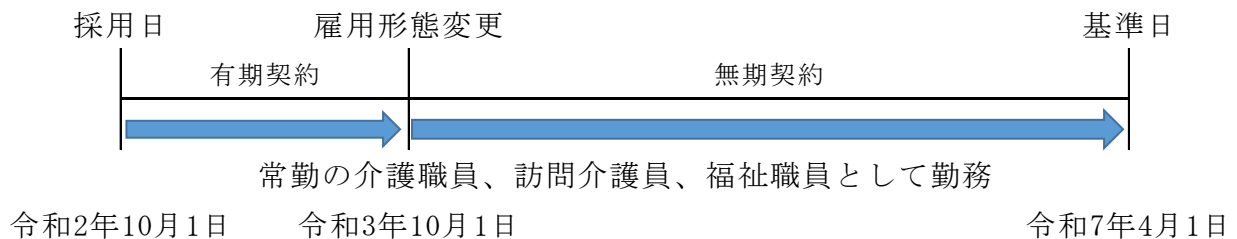
試用期間中（令和2年10月1日～令和3年3月31日）の有期契約を無期契約とみなして、採用日を令和2年10月1日として扱います。

常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として継続して4年以上勤務しているため、対象となりません。※昨年度の本事業の対象者でした。

Q 1 5. 令和3年以前から介護職員または福祉職員として期間の定めのある労働契約を結んで勤務していた者が、令和3年10月から常勤となった場合は対象となりますか。

A. 常勤の介護職員または福祉職員として勤務を開始した日を採用日とするので、継続して3年以上4年未満勤務していた場合は対象となります。

【対象となるケース】



採用日は令和3年10月1日となります。

常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として継続して3年以上4年未満勤務しているため、対象となります。

Q 1 6. 法人役員や介護職員、訪問介護員、福祉職員以外の職種は対象となりますか。

A. 法人役員は対象となりません。介護職員、訪問介護員、福祉職員以外の職種は、他の要件をすべて満たしており、介護職員、訪問介護員、福祉職員のいずれかと兼務であれば対象となります。その場合は、提出書類の就労証明書及び雇用契約書で常勤の訪問介護員、介護職員または福祉職員として勤務していることを明記してください。

Q 1 7. 本事業の対象者を基準日において、勤務年数が継続して3年以上4年未満の者を対象としている理由を教えてください。

A. 介護・福祉人材の確保が喫緊の課題となっていますが、国の介護労働実態調査によると介護職員等の約6割が3年未満で離職している現状があります。本事業は3年未満の離職率が高いところに着目し、勤務年数を設定しております。

Q 1 8. 要件の中で、申請時点ではなく支給決定の通知を行った時点においても勤務を継続している者としている理由を教えてください。

A. 本事業は介護・福祉人材の定着を目的として、奨励金を支給後も継続して勤務していただくことを想定しています。そのため申請から支給決定までの間に退職された場合等は、対象となりません。

Q 1 9. 非常勤職員でも対象となりますか。

A. 常勤の定義である「期間の定めのない労働契約を結んでおり、1週間の所定労働時間が32時間以上であること」を満たしており、その他要件をすべて満たしている場合は対象となります。

Q 2 0. 対象事業所で常勤の訪問介護員、介護職員または福祉職員として勤務している者が、対象とならない事業所または対象とならない職種（事務員や生活相談員等）で兼務している場合は対象となりますか。

A. 兼務であっても常勤の訪問介護員、介護職員または福祉職員として勤務していて、その他要件をすべて満たしている場合は、対象となります。その場合は、提出書類の就労証明書及び雇用契約書で常勤の訪問介護員、介護職員または福祉職員として勤務していることを明記してください。

Q 2 1. 障害者雇用の方も対象となりますか。

A. すべての要件を満たしている場合は、対象となります。

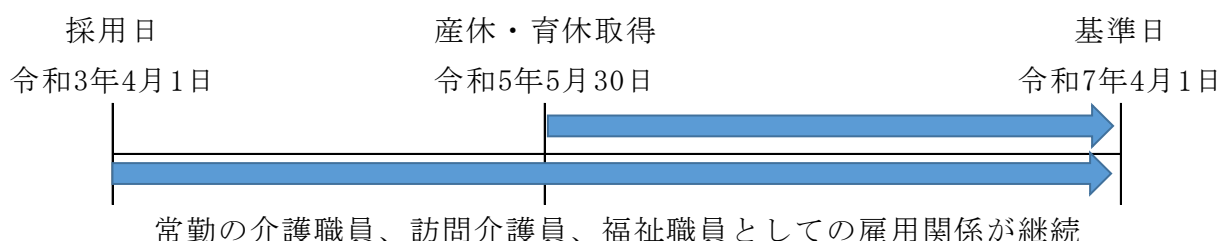
Q 2 2. 産休・育休を取得した職員の勤務年数の考え方を教えてください。

また、その職員は基準日または申請日時点で復帰していなければいけませんか。

A. Q 9 でお示ししているとおり、病気休暇、育児休業等により勤務しなかった期間については、勤続年数の減算は行いません。産休や育児休業期間中も雇用関係が継続していることから、勤務年数として合算することが可能です。

なお、基準日または申請日時点での復帰していることは要件ではなく、常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員としての雇用関係が継続する必要があります。

【対象となるケース】



Q 2 3. 常勤の介護職員、訪問介護員、福祉職員として勤務している者が産休・育休取得をして復帰したが、現在時短勤務となり、一日6時間15分の週5日勤務のため、常勤の定義である「所定労働時間が週32時間以上」にあてはまらない。この場合は対象とならないか。

A. 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（平成3年第76号）第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置が講じられている者については、例外的に所定労働時間を週30時間として取り扱うことを可能とします。ご質問いただいたケースについては、所定労働時間が週31時間15分なので、その他要件をすべて満たしている場合は該当となります。なお、本件については、提出書類の就労証明書で所定労働時間の短縮措置が講じられていることを明記してください。

Q 2 4. 申請書のとりまとめは、事業所と法人どちらですか。また、個人申請は可能ですか。

A. 申請書のとりまとめは、原則事業所です。事業所毎にとりまとめた申請書を法人が一括でご提出いただくことは構いません。なお、個人申請はお控えください。

Q 2 5. 本事業の奨励金の所得税はどのような取扱いになりますか。

A. 本事業で支給する奨励金は、雑所得とみなされます。20万円以内であれば、確定申告の必要はありません。しかし、他の雑所得と合わせて20万円を超える場合は、確定申告などの手続きが必要となる可能性があります。

※上記については、参考に国税庁のホームページ (<https://www.nta.go.jp>) をご確認ください。

※所得税の関係で不明な点は、直接下記にお問い合わせください。

- ・江戸川北税務署 03-3683-4281
- ・江戸川南税務署 03-5658-9311

なお、住民税については、申告が必要となります。所得があった翌年 1 月 1 日現在、住民票がある市区町村に申告してください。