

別紙 4

【厚労省】訪問介護等サービス提供体制確保支援事業に関するQ & A（抜粋） （令和7年2月7日時点）

○補助スキーム

問 1 1 国に交付申請を行う時点で、事業所からの申請がなければいけないか。

（答）

事業所からの申請を待たず、必要な額をあらかじめ申請することも可能である。

問 1 2 補助対象期間はいつからいつまでか。

（答）

補助対象期間については、交付額の内示後から当該年度末までとする。ただし、令和6年度に交付した補助金について、年度内に事業の実施ができず、令和7年度に実施する場合、実施主体が地方財務局と地方繰越の手続きを行ったうえで、厚労省から事業変更指示を受ける必要がある。

問 1 3 都道府県の裁量で事業者負担を負わせる仕組みにすることは可能か。また、1事業所当たり実施できるメニュー数を制限する、補助基準額を減額する等の対応をしてもよいか。

（答）

本事業については、特に人材確保に課題を抱える訪問介護等サービスの現場で最大限活用されることが重要であるため、事業者負担を求めることは望ましくないと考える。このため、メニュー数の制限や基準額の減額等についても、望ましくないと考えるが、予算が足りない等の事情がある場合には妨げるものではない。

なお、実施主体が国からの補助と併せて独自に上乗せして補助を行うことについては差し支えない。

○補助対象経費

問 1 4 団体等への委託可となっていますが、委託に係る事務費等は補助対象となるのでしょうか。

（答）

委託契約上に定める委託業務としての事務に係る費用は、補助対象となる。

問 1 5 1つの事業所が次のとおり複数申請することは可能かご教示ください。

- ・ 全てのメニューを申請する
- ・ 人材確保体制構築支援事業と経営改善支援事業をそれぞれ複数申請する
- ・ 人材確保体制構築支援事業と経営改善支援事業のそれぞれひとつずつ申請する
- ・ 人材確保体制構築支援事業か経営改善支援事業のいずれかを複数申請する

- ・ 経営改善支援事業（経営改善の委託）とその他の補助メニューを申請する

（答）

すべて可能。

問 16 本事業による補助金を、介護職員の賃金改善に充てることはできるか。

（答）

非常勤職員や登録ヘルパーの常勤化のために必要となる経費に充てることはできるが、単純な賃上げに充てることはできない。

問 17 本事業の、「研修体制の構築の支援」については、介護人材確保・職場環境改善等事業と一部内容が重複しているが、一の事業所に重複して支給することは可能なのか。

（答）

それぞれの事業目的に合致しているのであれば、必要な額の限りにおいて、一の事業所に重複して支給することが可能。

例）一の事業所において、複数の職員が研修を受講する場合であって、受講に要する額が本事業の「研修体制の構築の支援」に係る補助基準額を上回っているときは、介護人材確保・職場環境改善等事業の職場環境改善事業においても、研修受講に要する費用について補助を受けることができる。

問 18 人材確保体制構築支援事業の「研修体制の構築の支援」について、事業所が主体的に実施する研修に係る経費が補助対象といった認識でよいのか。また、別団体等が実施する研修会に参加する費用を事業所が負担する場合の経費は補助対象となるか。

（答）

別事業者が実施する研修会に参加する費用についても、補助対象とすることができる。

問 19 人材確保体制構築支援事業の「経験年数が短いホームヘルパー等への同行支援」について、「経験年数が短い」とは具体的にどの程度の期間をいうか。

（答）

同行支援の対象となる「経験年数の短いヘルパー」について、基本的には訪問業務に従事した期間が1年未満である者を想定しているが、具体的な年数設定に当たっては、訪問業務に従事した期間が1年以上ある場合であっても、従事する頻度が低いために十分な経験を積んでいないとか、長期間にわたって訪問業務に従事していなかった

た等、個別具体的な事情を勘案して、柔軟な運用をすることができる。

問２０ 経営改善支援事業の「経営改善の支援」について、実施主体が経営改善のためのコンサルタント事業者等と契約して、事業所に巡回派遣する経費とあるが、具体的にはどのような取組になるか。

（答）

潜在的な支援ニーズを抱えているが、自ら経営改善に取り組むことが困難な事業者に対し、実施主体が委託した専門家が積極的にアウトリーチし、管内事業所の経営状況の改善に向けた補助事業の説明や取得のための手続き代行等の支援を行うことを想定している。

問２１ 経営改善支援事業の「イ 登録ヘルパー等の常勤化の促進の支援」について、補助対象となるための勤務に係る条件などはあるか。例えば、いつ時点で非常勤から常勤となったか、勤務した期間は何か月以上か、兼務かどうか等。

（答）

常勤化については、細かい要件を定めているものではない。

問２２ 経営改善支援事業の「小規模法人等の協働化・大規模化の取組の支援」について、協働化・大規模化の取組に該当するかは、都道府県で具体的に判断すべきなのか。

（答）

協働化・大規模化の具体的な取組内容については実施要綱に示すとおりだが、都道府県において協働化・大規模化に資すると認めるものと認める場合には、その裁量で様々な取組を実施することができる。

問２３ 経営改善支援事業の「小規模法人等の協働化・大規模化の取組の支援」を申請する場合、事業者グループを構成する全ての法人がそれぞれ申請をする必要があるか。

（答）

申請にあたっては、事業者グループの中から代表となる法人（以下「代表法人」という。）を定めた上で、代表法人が所在する実施主体に申請を行うこととし、事業者グループ全体に対する補助金を代表法人が受けることとする。

問２４ 経営改善支援事業の「小規模法人等の協働化・大規模化の取組の支援」について、法人単位の基準額はないとの解釈でよい。また、構成する法人数に制限

はないとの解釈でよいか。

(答)

法人単位の基準額はなく、構成する法人数にも制限はない。

問 2 5 人材確保体制構築支援事業と経営改善支援事業、それぞれで「その他必要な支援（実施主体が認める額）」とあるが、国として事業内容に何か想定はあるのか。

(答)

要綱に定めるほか、その目的の範囲内において、人材確保体制構築や経営の安定化のために有効であると実施主体が認めた取組に要する経費を対象とする。ただし、他の補助金等の対象となる支援は除くものとする。