

# 令和6年度 人材育成促進支援事業

## 概要

介護サービスを効率的・継続的に提供するために、人材育成の仕組みの構築・改善に取り組む事業所を支援します。生産性向上に向けて人材育成の仕組みを見直し、限られた資源(人材等)で質の高いケアを届けることを目指します。

## 補助対象経費

### 及び

### 申請時に

### 提出を求める

### 確認書類

※交付決定前に支払った経費も含め、令和6年度中に支払った経費が対象となります。

## 補助対象経費

## 具体例

### ① コンサルティング 経費

- ・事業所内の人材育成の仕組みの構築や改善に伴う給与表の改定、就業規則の変更にあたって、社会保険労務士に対して支払った謝礼金
  - ▶ 確認書類例:就業規則、給与規定、勤務体制表
- ・事業所内の人材育成の仕組みの構築や改善に伴う人事制度の再構築等に当たって、経営コンサルタントに支払った謝礼金
  - ▶ 確認書類例:領収証、コンサルティングの進捗管理シート

### ② 研修受講 及び 資格取得経費

- ・事業所における人材育成の仕組みに位置付けられている(又は予定である)研修の受講又は資格取得に係る経費(介護プロフェッショナルキャリア段位制度のレベル認定申請手数料など、研修受講・資格取得に伴う手数料を含む。)
- ▶ 確認書類例:研修パンフレット、受講申込票、修了証、就業規則、給与規定、勤務体制表

### ③ 代替職員経費 ※②の申請がある場合のみ、③の申請可

- ・事業所内の人材育成の仕組みづくりの構築・改善のために、本事業を活用して職員に研修を受講させたり資格を取得させたりする間、当該職員の不在期間中に、代替で業務を行った時間数に相当する事業所内の介護職員の残業手当、人材派遣職員の派遣料、非常勤職員の給与
- ▶ 確認書類例:派遣契約書、シフト表

## 補助基準額 及び補助率

補助基準額: 1事業所あたり35万円      補助率: 10/10

## 対象 事業所

都内の介護サービス事業所【今年度より、居宅介護支援・介護予防支援事業所も対象に追加されました！】

ただし、今年度キャリアパス導入促進事業補助金を申請される事業所及び過年度に本補助の交付を受けた事業所を除く。

## 申請 スケジュール

内容	時期
交付申請書提出締切	令和6年11月8日
交付決定	令和7年2月中旬
実績報告書提出	令和7年3月末頃
補助金の支払	令和7年5月末頃

## お問合せ先

公益財団法人東京都福祉保健財団福祉情報部  
福祉人材対策室 介護現場改革担当(補助金)

〒163-0719 東京都新宿区西新宿二丁目7番1号

<https://www.fukushizaidan.jp/206genbakaikaku/jinzai/>

TEL:03-3344-8532



以下は、本補助金を活用した、事業所の人材育成の仕組みづくりの一例と、仕組みづくりに係るチェックリストです。  
「人事評価の基準があいまいで、指導担当者によって、教える内容にムラがある」  
「若手職員にもっと事業所が求める資格の取得に取り組んでもらいたい…」  
このようなお悩みをお持ちの事業所や、チェックリストで1つでもチェックが付かない項目がある事業所におかれましては、本補助金の活用をぜひご検討ください！

### 人材育成の仕組みづくりに係るチェックリスト

1 階層を設定していますか。 例 所長、主任、リーダー、一般(中級)、一般(初級)	✓
2 階層ごとに定義付けしていますか。 例 所長=担当組織のマネジメントを行うマネジャー(管理職)	✓
3 階層ごとの役割と責任は、明確になっていますか。 例 所長:管理職として担当組織を運営し、組織目標を達成させる。部下の指導・育成を行う。	✓
4 階層ごとの職務内容は、明確になっていますか。 例 所長:・専門機関との連絡、調整・ケア内容の検証と検証結果に基づく指導、助言	✓
5 階層ごとに求める能力等は、明確になっていますか。 例 所長:育成能力、マネジメント能力、経営判断能力	✓
6 階層ごとに必要又は有用な資格を設定していますか。 例 所長:介護福祉士	✓
7 階層ごとに必要又は有用な研修を設定していますか。 例 所長:各種マネジメント研修	✓
8 賃金体系は階層を反映したものになっていますか。 例 階層別の給料表を給与規程で規定している	✓
9 昇進・昇格のための基準がありますか。 例 所長への昇進・昇給のための基準:勤続年数10年以上	✓
10 昇進・昇格のための基準は、階層ごとの役割や職務内容等を反映したものになっていますか。 例 階層別に求められる能力や資格等を有した場合に、昇進・昇給	✓

### 人材育成の仕組みづくりの一例

階層	階層の定義	役割・責任	職務内容	能力等	資格や研修	賃金体系	昇給・昇格の基準
所長	担当組織のマネジメントを行うマネジャー(管理職)	管理職として担当組織を運営し、組織目標を達成させる。部下の指導育成を行う。	・専門機関との連絡、調整 ・ケア内容の検証と検証結果に基づく指導、助言	育成能力 マネジメント能力 経営判断能力	介護福祉士 各種マネジメント研修	昇給率150% (基準額1,000円の場合1,500円)	求められる能力や資格等を有し、勤続年数10年以上
主任	豊富な経験と知識を有して、高度な業務に対応できる介護部門のリーダー	介護部門のリーダーとして所長を補佐し、事故やトラブル等の緊急対応、クレーム処理なども含め、一般(中級)・リーダーでは対応困難な高度な業務を処理する。	・家族の困りごとにアプローチし、問題解決ができる。 ・利用者全体の支援に気を配る。 ・ケア記録全般の確認と指導、助言	調整力 苦情対応力 指導力	介護福祉士 アセッサー講習	昇給率130% (基準額1,000円の場合1,300円)	求められる能力や資格等を有し、勤続年数5年以上で、勤務評定の高い者
リーダー	介護業務に関して幅広い知識と経験を有し、難易度が高い業務に対応できる熟練者	介護業務全般を着実に遂行する。 一般(中級)では対応困難な難易度の高い業務を処理し、後輩・新人職員に対して業務に必要な技術や知識を指導する。	・チームワークを念頭に置いたケアを実施する。 ・担当利用者以外に気を配る。 ・より専門的な支援を実施する。	企画力 リーダーシップ	介護福祉士	昇給率130% (基準額1,000円の場合1,300円)	求められる能力や資格等を有し、勤続年数5年以上
一般(中級)	基礎的な知識・スキルを有し、独力で担当業務を遂行する中級者	基本的な介護業務全般を着実に遂行する。	・利用者の特性に応じたケアを実施する。 ・家族に対して日常の連絡を行う。 ・具体的かつ確実なケア記録を作成する。	専門性の高い介護業務への理解 観察力 説明力	実務者研修	昇給率100% (基準額1,000円の場合1,000円)	求められる能力や資格等を有する。
一般(初級)	上司や先輩の指導を受けながら基礎的な業務に従事する初級者	上司や先輩の指導を受けながら、補助的、基礎的な介護業務に従事する。	・基本的なケアを実施する。 ・担当利用者との信頼関係をつくる。 ・指導、助言を受けながらケア記録を作成する。	介護の基本知識の理解 コミュニケーション力 社会人マナー	介護職員初任者研修	昇給率100% (基準額1,000円の場合1,000円)	-