令和8(2026)年4月1日適用

品川区障害福祉サービス等職員居住支援手当事業補助金ＦＡＱ

【令和８年度版】



このＦＡＱは、「品川区障害福祉サービス等職員居住支援手当の支給に係る補助事業」の交付に係る区内の障害福祉サービス等事業所・施設を運営する法人関係者様からのよくあるご質問や想定されるご質問にお答えするため、現時点における品川区の見解をお示ししたものです。

今後、本事業の実施・運用状況、本区の検討結果により、ＦＡＱの内容を変更する場合があるので予めご了承ください。

１．居住支援手当事業について

項番		ＦＡＱ
●全般		
101	Q	この手当は、どのような手当か。
	A	障害福祉サービス等事業者が福祉・介護職員の処遇改善を図り、職員の確保定着を目的として「品川区居住支援手当」を支給するものです。
102	Q	この手当に対する補助とは、どのような事業か。
	A	障害福祉サービス等事業者が介護職員等の処遇改善を図り、職員の確保定着を目的として「品川区障害福祉サービス等職員居住支援手当」（月額１万円（補助上限額）を支給する場合に、その支給に要する経費を品川区が補助する事業です。
103	Q	この補助事業の目的は何か。
	A	この補助事業は、福祉・介護職の給与水準が低いことや、住宅コスト等が高いという品川区の地域特性を考慮し、国が介護職の処遇改善に必要な見直しを講じるまでの間、障害福祉人材の確保定着を支援することを目的としています。
104	Q	職員が申請し、品川区から直接この手当が支給されるのか。
	A	この手当は法人がその雇用職員に支給するものです。法人が給与規程（就業規則）に、この手当を新たに規定し職員へ手当を支給した場合に、法人が手当支給に要した経費を品川区が補助します。
105	Q	職員の居住形態に条件はあるか。
	A	居住の形態は問いません。
106	Q	法人が既に給与規程（就業規則）に規定し支給している住宅手当をこの手当とすることはできるか。
	A	既存の手当を居住支援手当とみなすことはできません。必ず新たに「品川区障害福祉サービス等職員居住支援手当」を新設しのうえ支給してください。
107	Q	今回の手当は課税対象（所得税）になるか。
	A	所得税の課税対象になります。
108	Q	社会保険料について、法人負担分は一律15％を補助されるとのことだが、職員によっては雇用形態等が違うので社会保険料が15％を下回る職員がいる。この場合、その差額について後日返還を求められることはあるか。
	A	この補助事業においては、社会保険料雇用主負担額に相当する額として一律15％を乗じた額を支給します。実際の保険料率と異なる場合も、その差額の返還等は生じません。
109	Q	この居住支援手当は時間外労働などの割増賃金の基礎となる賃金として扱うものか。
	A	今回の居住支援手当は、住居の形態に関わらず一律に定額で支給するものであるため、割増賃金の基礎となる賃金となります。

110	Q	固定残業代制をとっている場合も、この手当はその算定基礎に含めるか。
	A	固定残業代の整理についても、労基法等に基づき、適切にご対応ください。

111	Q	この手当は「欠勤控除」の算定基礎にも含まれるか。
	A	欠勤控除の算定基礎については法律上の定めがないため、各事業者のご判断によります。
112	Q	品川区の居住支援手当事業が廃止された後も、この手当を維持していく必要があるのか。
	A	この補助事業は福祉・介護職員等の処遇改善のため、国が必要な見直しを講じるまでの間、品川区が実施するものであり、ご質問のような内容を法人に求めることは想定しておりません。
113	Q	法人内に医療職も多いため、独自に医療職も対象とする場合は同じ手当名を使用してよいか。
	A	この補助事業の対象者以外の職員に独自に支給する場合は、別の名称の手当により支給してください。 例）居住支援手当（医療職）
114	Q	居住支援手当事業は、来年度も実施されますか。
	A	本事業の予算は、区議会の審議を経て成立するものであるため、あらかじめ来年度以降の継続を申し上げることはできません。
115	Q	昨年度、居住支援手当を申請しましたが、今年度も申請が必要ですか。
	A	年度ごとに申請いただく必要がありますので、昨年度申請をした場合も申請が必要です。
●国が行う処遇改善との関係		
116	Q	この手当は、福祉・介護職員等処遇改善加算計画書において、賃金改善額に含まれるか。
	A	この手当は、福祉・介護職員等処遇改善加算計画書の賃金改善額に含まれません。なお、賃金総額には影響しますが、年度途中から給与規程等を改訂し、当該手当を新設した場合であっても、計画書の変更届の提出は不要です。実績報告において「加算の影響を除いた賃金額」にこの手当分を入れてください。

２．対象事業所について

項番		ＦＡＱ
201	Q	例えば、令和8年12月に法人を廃業する場合でも、4～11月分の手当申請は可能か。
	A	法人が存立する限り、手当の申請は可能です。ただし、廃業後も変更交付申請（令和９年１月を予定）、実績報告（令和９年４月中を予定）および精算（令和９年5月中旬まで）を適切に行える場合に限ります。
202	Q	障害福祉サービス等を提供する事業のうち、対象事業所はどのような事業所か。
	A	品川区内で障害福祉サービスを提供する、以下に記載する事業種別の事業所が対象です（区補助金交付要綱第２条参照）。 ①居宅介護、②重度訪問介護、③同行援護、④行動援護、⑤重度障害者等包括支援、⑥生活介護、⑦施設入所支援、⑧短期入所、⑨療養介護、⑩自立訓練、⑪就労移行支援、⑫就労継続支援Ａ型、⑬就労継続支援Ｂ型、⑭就労定着支援、⑮就労選択支援、⑯自立生活援助、⑰共同生活援助、⑱児童発達支援、⑲放課後等デイサービス、⑳居宅訪問型児童発達支援、㉑保育所等訪問支援、㉒福祉型障害児入所施設、㉓医療型障害児入所施設、㉔計画相談支援、㉕地域移行支援、㉖地域定着支援、㉗障害児相談支援、㉘移動支援事業、㉙地域活動支援センター機能強化事業、㉚日中一時支援事業、㉛重度障害者等就労支援特別事業、㉜児童発達支援センター事業のうち障害児および障害を有する可能性がある児童に係る相談、指導および助言に関する事業

３．対象者について

項番		ＦＡＱ
301	Q	この手当の対象となる職員の要件はどのようなものか。
	A	対象となる職員の要件は以下の通りです。 ①品川区内の障害福祉サービス等事業所を運営する法人から直接雇用を受け、当該事業所で勤務する職員であること。 ②福祉・介護職員としての業務にかかる所定労働時間が週20時間以上または月８０時間以上であること。また、所定労働時間が週２０時間未満かつ月８０時間未満である場合または所定労働時間の定めのない場合は、実労働時間が週２０時間以上または月８０時間以上であること。 ③勤務形態（常勤職員または非常勤職員並びに専従または兼務）は問わない。
302	Q	品川区外に居住している職員も対象となるか。
	A	補助対象である品川区内の事業所へ勤務していれば、職員の居住地は問わず対象です。
303	Q	複数の福祉・介護職員と同居する職員がいる場合、全員が補助対象者になるか。
	A	補助要件を満たす場合には、補助対象です。
304	Q	派遣職員は対象になるか。
	A	対象となる事業所を運営する法人から直接給与の支給がない派遣職員は対象外です。
305	Q	その他の助成や補助事業による居住支援を受けている職員、またはその職員と同居している者はこの手当の補助対象になるか。
	A	居住支援事業の重複した利用は認められないため、補助対象外です。
306	Q	社宅や職員宿舎の利用者も対象になりますか。
	A	対象になります。 ただし、以下の者は補助対象外です。 ①東京都の「介護職員宿舎借り上げ支援事業」、「障害福祉サービス等職員宿舎借り上げ支援事業」の利用者および「介護職員の宿舎施設整備支援事業」を活用し整備した宿舎の利用者 ②品川区の「品川区外国人介護職員向け宿舎家賃等補助事業」の利用者および 品川区が社会福祉施設に勤務する常勤職員に対して提供する住宅の利用者
307	Q	障害事業所と介護事業所を兼務している職員が、介護職員の宿舎借り上げ事業を利用している場合に、この手当事業を利用することは可能か。
	A	他の補助金との重複に当たるため、対象外になります。
308	Q	直接雇用している特定技能介護および技能実習生の外国人介護職員は対象となるか。
	A	本事業の補助条件を満たす場合は対象となります。 ただし、留学生の場合は、項番306の回答欄の利用者のほか、東京都の「介護施設等による留学生受入れ支援事業費補助金」にて居住費の申請をしている者はこの手当の補助対象外です。
309	Q	所定労働時間の定めがない介護職員で、同一法人内の介護サービス事業所間で兼務する者がいる。個別ではそれぞれ週20時間未満だが、合計すると週20時間以上となる場合は補助対象となるか。
	A	各事業所の実労働時間の合計が週20時間以上または月80時間以上であれば対象となります。
310	Q	介護事業所と障害事業所との介護職員として兼務している場合、それぞれの勤務時間数を合算して、週20時間以上を満たせば問題ないか。
	A	合算することで問題ありません。ただし、両方の補助金に重複して申請することはできません。
	Q	対象事業所の管理者はこの手当の対象となるか。

311	A	人員配置基準上、福祉・介護職員として、週２０時間以上または月８０時間以上勤務している場合は対象とします。また、所定労働時間が週２０時間未満かつ月８０時間未満である場合または所定労働時間の定めのない場合は、実労働時間が週２０時間以上または月８０時間以上の勤務がある場合は対象となります。
312	Q	自費負担でのサービス利用者への介護業務は業務時間に算入できるか。
	A	指定障害福祉サービス等である場合に限り、自費利用であってもその業務時間を算入できます。 ただし、指定障害福祉サービス等以外の場合には業務時間には算入できません。
313	Q	障害福祉サービスを運営している別法人から出向で勤務する職員は対象となるか。その場合、補助金申請は出向元から行うべきか。
	A	この手当の補助対象となる事業所・施設を運営する法人から直接雇用を受けている必要があるので、出向元の法人が補助対象事業所の要件を満たしていれば対象になります。この場合、出向元の法人（給与支給元）からの申請が必要です。
314	Q	品川区内の事業所と区外の事業所で日によって交互に勤務している職員は、この手当の対象になるか。
	A	品川区内の事業所における所定労働時間（もしくは実労働時間）のみ、この手当の補助対象とすることができます。
315	Q	月の途中で品川区から区外の事業所に異動した場合、支給対象とすることはできるか。
	A	品川区内の事業所での勤務において、所定労働時間等の要件を満たす場合には、支給対象となります。
316	Q	産休・育休・労災等で休職中の職員は支給対象になるか。
	A	雇用契約書上で所定労働時間が定められており、就業規則において休職中もこの手当を支給する旨が規定されていれば支給対象となります。雇用契約書上で所定労働時間が定められておらず勤務実績に基づいてこの手当を支給する場合は、実労働時間に算入されないため支給対象外となります。
317	Q	全欠勤・休職中の場合、就業規則に定めなければ支給しない扱いになるか。
	A	労務の提供が全く無い場合、手当支給について給与規程に特段の定めが無ければ支給しないことは問題ないと考えられます。支給の有無についての判断は法人において行ってください。
●支給対象職種の考え方		
318	Q	この手当の対象となる障害福祉サービス等に勤務する福祉・介護職員の職種は。
	A	本事業の対象職種は、直接支援および相談支援の業務に従事する職員(※)、サービス提供責任者、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者です。 ※ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、指導員、保育士、世話人、職業指導員。地域移行指導員、就労支援員、介護職員、相談支援専門員等
319	Q	看護師、栄養士や事務職は対象となるか。
	A	対象になりません。
320	Q	管理責任者について、福祉・介護職員としての兼務がない場合も対象となるか。
	A	対象となりません。
321	Q	障害福祉サービス等事業所で勤務する看護師は対象となるか。
	A	人員配置基準上、福祉・介護職員等との兼務とされており、かつ福祉・介護職員等としての業務を週20時間以上または月80時間以上行っている職員についてのみ対象となります。 なお、看護師として配置されている時間中に、福祉・介護職員等と同様の業務を行う時間については対象となりません。
322	Q	補助業務従事者（施設内でレクリエーション等を担当する職員）は手当の対象となるか。
	A	人員配置基準上、福祉・介護職員として配置されており、かつ福祉・介護職員としての業務を週20時間以上または月80時間以上行っている職員についてのみ対象となります。

323	Q	理学療法士、看護師、事務職員が一部福祉・介護職員の業務を担っているが対象になるか。
	A	人員配置基準上、福祉・介護職員との兼務とされており、かつ福祉・介護職員としての業務を週20時間以上または月80時間以上行っている職員についてのみ対象となります。 なお、理学療法士、看護師、事務職として配置されている時間中に福祉・介護職員と同様の業務を行う時間については対象となりません。
324	Q	送迎を行う職員は対象になるか。
	A	送迎のみに従事する場合は、対象外となります。 人員配置基準上、福祉・介護職員との兼務とされており、当該職種として、週20時間以上または月80時間以上従事している場合は、送迎を行う職員についても対象となります。なお、送迎の時間は週20時間の計算には含まれません。
325	Q	介護補助として、配膳や洗濯などのほか、食事の介助などの直接介護も行う職員がいる。こうした直接介護を20時間以上行う場合は対象となりますか。
	A	基本的に、人員配置基準上、介護職員として配置されている場合を対象としており、直接介護に当たることはあっても介護補助として配置されている職員は対象外となります。
●「勤務時間週20時間以上または月80時間以上」について		
326	Q	「勤務時間が週20時間以上または月80時間以上」の考え方（計算方法）は。
	A	人員配置基準上、支給対象職種（福祉・介護職員）として配置されている必要があるほか、下記のとおりとなります。 ①雇用契約上、所定労働時間の定めが週20時間（月80時間）以上の場合：すべて対象になります。実労働時間は問いません。 ②雇用契約上、所定労働時間の定めが週20時間（月80時間）未満の場合：実労働時間が所定労働時間どおりの場合は対象外ですが、週20時間以上または月80時間以上の月は対象となります。 ③所定労働時間を定めていない場合：実労働時間が週20時間（月80時間）以上であるか否かによって判断します。実労働時間は、人員配置基準上、支給対象職種（介護職員等）として配置されている時間により算出します。
327	Q	実績報告の際、「勤務時間週20時間以上または月80時間以上」はどのように証明し確認するのか。
	A	勤務時間の確認は法人において行っていただきます。根拠書類は、品川区に提出する必要はありませんが、補助金の申請書類とともに５年間（補助金受領年度を0年と起算する）の保管を必須としてください。
328	Q	「勤務時間週20時間以上または月80時間以上」について、月単位で所定労働時間を定めている場合はどのような扱いか。
	A	月単位としては、所定労働時間または実労働時間が月80時間以上である職員を対象とします。
329	Q	「勤務時間週20時間以上または月80時間以上」について、シフト制で週ごとに勤務時間が変わる場合はどのような扱うのか。
	A	雇用契約上、所定労働時間が週20時間以上または月80時間以上の場合は対象となります。 また、雇用契約上、所定労働時間が週20時間未満かつ月80時間未満である場合または所定労働時間の定めのない場合は、実労働時間が週20時間以上または月80時間以上従事していれば対象となります。こうした職員を対象とする場合は、必ずその旨を給与規程等に記載するとともに、実労働で月80時間以上である月のみ支給するようにして下さい。手当の対象者として支給の根拠となった資料の提出は求めませんが、補助金の申請書類とともに5年間（補助金受領年度を0年と起算する）の保管を必須としてください。
	Q	非常勤の福祉・介護職員に対し時給制で給与を払っており、週の労働時間を決めていない。週20時間以上働いている職員に支給してもよいか。

330	A	雇用契約上、所定労働時間の定めがない職員については、実労働時間で週20時間以上または月80時間以上、福祉・介護職員の業務に従事していれば対象にできます。こうした職員を対象とする場合は、必ずその旨を給与規程に記載するとともに、実労働で週 20時間以上である月のみ支給するようにして下さい。手当の対象者として支給の根拠となった資料の提出は求めませんが、補助金の申請書類とともに5年間（補助金受領年度を 0 年と起算する）の保管を必須としてください。
331	Q	実労働時間が月ごとに異なり、80時間未満となる月がある職員について、年間平均にすれば週20時間を超える場合には、年度末にまとめて12か月分の手当を支給することは可能か。
	A	年間の労働時間により12か月分を一括支給することはできません。実労働時間で実績払いをする場合は、月単位での労働時間により判断し、月ごとに手当の支給の有無を決めて下さい。
332	Q	雇用契約上で所定労働時間を定めていない職員については、実労働時間（週20時間または月80時間以上）により手当の支給対象の有無を判断することとされているが、有給休暇を取得した場合、実労働時間に含めるか。
	A	実労働時間で申請する場合、有給休暇は実労働時間に含みません。
333	Q	雇用契約上で所定労働時間が週20時間以上または月80 時間以上の職員が、月の途中で退職または入職し、当該月に関しては4～5日程度しか従事していない場合でも、その月についても本手当の支給対象に含めてよいか。
	A	雇用契約上で所定労働時間を定めている場合は、実労働時間が週20時間または月80時間を下回っても支給対象となります。就業規則（賃金規程）の定めにより対象に含めるか否か判断いただいて問題ありません。
334	Q	訪問ヘルパーにおける実労働時間に移動時間や待機時間は算定してよいか。
	A	移動時間や待機時間については、使用者が業務に従事するために必要な移動や待機を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当します。
335	Q	法人の役員だが、事業所の福祉・介護職員としても勤務している場合、この手当の対象になるか。
	A	役員（法人代表者を含む。）においても、福祉・介護職員としての業務にかかる実労働時間が週20時間以上または月80時間以上ある職員は補助対象となります。ただし、役員の場合は手当の支給ができませんので、実績報告の際に勤務実績の分かる書類として勤務形態一覧表（対象月数分）および役員一覧の提出を求める予定です。

４．手当支給について

項番	ＦＡＱ	
401	Q	「給与規程（就業規則）の改定」を要するとあるが、内規の変更で足りるか。
	A	給与規程（就業規則）において「詳細は別に定める」と規定した上、別に定めた規程も給与規程等の一部として労働基準監督署に届け出るものであれば問題ありません。
402	Q	常勤職員とパートタイム職員とで所定労働時間が異なるため、手当の支給額に差を設けることは可能か。
	A	差し支えありません。 品川区補助要綱に記載された補助基準額（上限額）と異なる金額を支給する場合は、給与規程（就業規則）にその旨を記載してください。 ただし、当該の補助上限額より少ない額を支給する場合は、当然に手当支給に係る経費のみが補助対象額となります。
403	Q	手当の支給額について、雇用開始日によって減額を行うことは可能か（1日付採用者は1万円、15日付採用者は5千円など）。
	A	差し支えありません。 品川区の補助要綱に記載された補助額（上限額）と異なる金額を支給する場合は、給与規程（就業規則）にその旨を記載してください。 ただし、当該の補助上限額より少ない額を支給する場合、当然に手当支給に係る経費のみが補助対象額となります。
404	Q	手当の支給方法に制限はあるか。
	A	原則、月例払いとします。 ただし、支給開始年度は給与規程を遡及改定し、遡及分を一括して支給することとしても差し支えありません。 なお、遡及分の一括払い時は初回に限り、一時金としての支払もしくは賞与に含めての支払を認めます。その後は月例払いでの支給としてください。実績報告の際は、対象職員一覧等にこの手当の支給額が分かるように記載してください。
405	Q	この手当の補助対象者（福祉・介護職員）とは別に、法人の判断で、他の職種等の職員に支給することは差支えないか。また、その場合、就業規則の記載の仕方はどのようにすべきか。
	A	法人独自に支給対象者を拡大することは差支えありません。ただし、当事業の補助対象は、あくまで補助要綱に定められた職種の職員に限られます。 補助対象とならない職種等に関する給与規程（就業規則）の記載は、各法人の判断により適切にご判断ください。その際、品川区の「居住支援手当」とは明確に区別し、例えば「居住支援手当（対象外職種）」など異なる名称により支給することなどが考えられます。
406	Q	就業規則または給与規程等に「品川区居住支援手当」を直ちに創設し、令和８年４月分から支給してよいか。
	A	差し支えありません。 **ただし、区補助金の交付時期は、年度末であることを予めご承知おきください。**
407	Q	例えば、令和9年3月15日から同年4月15日までの給料を同年4月末に支給している場合、この手当を4月末に支給しても令和8年度の補助対象になるか。
	A	令和８年度の補助対象外です。 職員へ支給された時点で補助対象経費であるか否か判断されます。つまり、例示の場合においては、令和8年4月1日から令和9年3月31日までの期間に実際に支給された手当が令和8年度の補助対象となります。 **このため、交付申請、変更交付申請、実績報告の際には、「申請対象月数」に十分ご留意ください。**
	Q	例えば、令和9年3月分の手当の支給が同年4月以降の場合、3月分の手当は令和8年度の補助対象となるか。

408	A	令和8年度の補助対象外です。 職員へ支給された時点で補助対象経費であるか否か判断されます。つまり、例示の場合においては、令和8年4月1日から令和9年3月31日までの期間に実際に支給された手当が令和8年度の補助対象となります。 このため、交付申請、変更交付申請、実績報告の際には、「申請対象月数」に十分ご留意ください。
409	Q	例えば、4月から3月分までのこの手当を3月に一括で支給するとした場合、支給前に退職した職員へ支払う必要はあるか。
	A	法人がこの手当を支給する場合には補助対象になります。 国の通達では、過去に遡及して賃金を支払う場合の取り扱いとして「その支払対象を在籍者のみとするか、もしくは退職者を含めるかは当事者の自由」（昭和23.12.04基収（旧労働省労働基準局長が疑義に応えて発する通達）第4092号）されており、支払うか否かは法人判断となります。
410	Q	補助金の入金を待ってから職員に手当を支給することはできるか。
	A	原則、月例払いとします。 ただし、支給開始年度は給与規程を遡及改定し、遡及分を一括して支給することとしても差し支えありません。 なお、遡及分の一括払い時は初回に限り、一時金としての支払もしくは賞与に含めての支払を認めます。その後は月例払いでの支給としてください。実績報告の際は、対象職員一覧等にこの手当の支給額が分かるように記載してください。
●役員への支給方法		
410	Q	この手当は、法人役員も条件を満たせば手当の支給対象となるが、どのように支給すればよいか。
	A	役員の場合は、手当として支給することができないため、役員報酬にこの手当分を含めて支払うことが考えられます。 なお、例えば、令和8年4月1日から令和9年3月31日までの役員報酬にこの手当分を算入して支払う場合は、令和8年度の補助金として申請することが可能です（令和9年3月31日までに役員へこの手当分の支払いがない場合は、令和8年度の補助対象経費にはできません）。
411	Q	役員への支給実績はどのように証明すればよいか。
	A	役員の場合は、実績報告時に勤務形態一覧表（対象月数分）および役員一覧の提出を求める予定です。
412	Q	役員にこの手当を支給する場合、役員報酬の規程等の変更は必要になるか。
	A	役員報酬規程等の品川区への提出は不要であり、変更については法人においてご判断ください。なお、役員を支給対象とする場合、福祉・介護職員としての業務に係る実労働時間が週20時間以上または月80時間以上であることを確認するため、実績報告時に勤務形態一覧表（対象月数分）および役員一覧の提出を求める予定です。

５．給与規程及び就業規則について

項番		ＦＡＱ
501	Q	給与規程はどのような文言にすれば良いか。
	A	文言は法人においてご検討いただくことになるが、次の①から③までを盛り込んでください。 ①「品川区障害福祉サービス等居住支援手当」の創設 ②「品川区障害福祉サービス等居住支援手当の支給に係る補助事業実施要綱」の運用に準拠し支給すること ③具体的な支給額
502	Q	非正規職員に対するこの手当の支給を就業規則ではなく、個別の労働条件通知書に記載している場合、どのように対応すればよいか。
	A	非正規職員の個別の労働条件通知書にこの手当の支給を規定する場合には、「品川区障害福祉サービス等居住支援手当の支給に係る補助事業実施要綱に準じて支給する」旨を追記してください。また、支給条件（例：週20時間以上勤務した月のみ支給する）を職員に説明して理解を得てください。
503	Q	従業員が10名未満だが、就業規則を定めている場合、就業規則の変更は必要か。
	A	この手当の支給根拠を就業規則とする場合には、変更が必要です。
504	Q	従業員が10名未満だが、各職員との労働条件通知書（雇用契約書）にこの手当の支給に関する規定を追加すればよいか。
	A	お見込みのとおりです。 なお、労働条件通知書には、この手当の支給金額のほかに、『この手当は、「品川区障害福祉サービス等居住支援手当の支給に係る補助事業実施要綱」に準拠し支給するものとする』旨を記載されるのが望まれます。
505	Q	就業規則は定めているが、従業員が10名未満のため、労働基準監督署へは届け出をしていないが、今回、この手当補助金の交付を受けるにあたり、改正後の就業規則を当該機関に届け出る必要はあるか。
	A	10人未満の事業場は、就業規則の労働基準監督署への届出義務はないが、効力発生日は職員に周知した日となることから周知が必要と考えます。また、就業規則が存在するのであれば届け出ることが望ましいと考えます。
506	Q	品川区以外にも事業所があるが、給与規程は法人共通としている。各事業所等で個別に規定したい内容は、「給与規程取扱規則」等の別紙に定めているため、この手当もそのようにしたいがよいか。
	A	給与規程（就業規則）において「別紙に定める」と定めており、別紙も給与規程等の一部として労働基準監督署に届け出るものであれば問題ありません。
507	Q	給与ソフトの項目追加が上限に達しているため、この手当の項目を設定できない。他の項目に含めて支給してよいか。
	A	実績報告時に支給実績を証する資料として、対象職員一覧等にこの手当の支給額が分かるように記載してください。 なお、他の項目にこの手当分を含める場合には、その内訳明細が分かる書類を補助金の申請書類とともに5年間（補助金受領年度を０年と起算する）の保管を必須としてください。
508	Q	給与明細システム上、「品川区居住支援手当」が文字数制限で入力できない場合、給与明細上、省略した名称で記載することはできるか。
	A	略称による記載は可能です。客観的に「品川区居住支援手当」と分かる略称記載でお願いします。 なお、給与規程（就業規則）には、「品川区障害福祉サービス等居住支援手当」との記載が必要であることを申し添えます。
509	Q	前月分の就労実績を基に当月に給与として支払う（3月分の給与を４月末に支払う）場合、４月に支払う給与と併せてこの手当の支給を開始するためには、就業規則は3月に遡及して改定する必要があるか。
	A	補助金の交付対象期間の判断は職員への手当の支払時点で行うので、就業規則の適用日も手当の支払い時点を基に考えます。3月まで遡及する必要はなく、4月の支払から適用するという整理で4月に遡及してすれば問題ありません。

510	Q	令和6年度に手当を創設し、令和8年度も引き続き、対象職員へ支給予定である。令和8年度も就業規則等の提出は必要か。
	A	令和6年度に改定済みの就業規則等を提出された場合は、提出不要です。手当に係る部分について改定がある場合は、令和8年度もご提出ください。

６．申請手続・実績報告について

項番		ＦＡＱ
601	Q	当初の補助金交付申請時点で今後採用予定の職員分を申請することはできるか。
	A	採用予定の職員分を見込んで申請することは可能です。 なお、採用せずに支払わなかった手当に係る補助金は、実績報告の際に返金していただくので、過大な見込みとならないよう適切な申請としてください。
602	Q	予定より多くの（または少ない）職員数を採用し、当初交付申請した補助金額では不足（または余剰）が生じる場合、どうすればよいか。
	A	当初の交付申請時と補助申請額に増減の変更が生じた場合には、１月以降に変更交付申請を受け付ける予定です。
603	Q	当初の交付申請を行わず、１月以降の変更交付申請時を初回申請とすることはできるか。
	A	**変更交付申請は、当初の交付申請内容に変更が生じた場合に限り受け付けるものであり、これを当初申請とすることはできません。このため、当初の交付申請締切日に十分ご留意ください。**
604	Q	1月に変更交付申請の機会があるが、その後に申請漏れが発覚した場合、変更交付申請の締切日以降に追加交付を申請することは可能か。
	A	**変更交付申請の締切日以降の追加交付申請はいかなる場合にも受け付けできません。当初の交付申請時、変更交付申請時において申請漏れのないように十分ご留意のうえ申請してください。**
605	Q	同一法人の中で２つの拠点があります。立地の都合により、それぞれの拠点からこの手当を申請することは可能か。
	A	申請は法人単位で受け付けているので、お取りまとめのうえ申請してください。
606	Q	実績報告の際に、この手当だけに対する法定福利費を算出する必要があるか。
	A	現時点でそうした算出をお願いする予定はありません。
607	Q	年度途中に事業譲渡を控えているが、この手当を4月から支払う場合、どのように申請の手続きをすればよいか。
	A	事業譲渡前にこの手当の交付申請をする場合には、移譲の前後で申請を分けずに通年分の申請をし、実績報告時に移譲後の法人から実績報告をしてください。事業譲渡の事実確認や譲渡後の要件確認等のため、実績報告時に譲渡後の法人に係る給与規程等の提出を求める予定です。
608	Q	障害福祉サービスを提供する事業所だが、一部登録ヘルパーが介護保険サービスのみを行う月がある。この場合でも、当該職員をこの手当の補助対象として申請してもよいか。
	A	可能です。通常、障害福祉サービス業務に従事しており、補助要件を満たす場合には申請していただいて差し支えありません。