

## 令和4年度 介護職員就業促進プロジェクト事業に関するQ&A(事業者用)

### ○「令和4年度介護職員就業促進プロジェクト事業 受託事業者公募要領」の記載事項について

【Q1】既に内定済みの者を事業開始後、事業対象者に充てることはできますか。

【A1】令和4年4月1日以降の雇用開始の方は対象となりますが、有期雇用契約などの要件があります。

【Q2】本事業による有期雇用契約期間が終了したら、継続して雇用しなくてもよいのですか。

【A2】本事業は、事業終了後も継続的に介護職員として従事してもらうことで介護分野の人材確保・定着につなげるのが目的であるため、はじめから、有期雇用契約期間終了後に継続見込みの無い方・意思のない方は、本事業の対象となりません。

人材確保が難しい今だからこそ、各事業者におかれましては、離職者等の選考時や雇入れ時において、有期雇用契約期間終了後も継続して雇用する予定があることを十分説明し、応募者本人の就労意志を確認するようにしてください。やむをえず継続ができない場合は、本事業での経験を生かして安定した就労につながるよう、人材センターやハローワーク等に協力を求める等配慮してください。

【Q3】離職者等であることの確認方法は何ですか。

【A3】本人に対して口頭で確認するほか、本事業の趣旨を説明した上、離職者確認書類の写し(履歴書、その他に雇用保険受給者資格証等失業者であることを証明できるものがあれば併せて)の提出を求めてください。本事業により雇用した場合、後日それら確認書類の写しを事務局に提出する旨を伝え、了承を得ておく必要があります。

【Q4】離職者等にはフリーターや主婦も含まれますか。

【A4】現に求職中であれば含まれます。

【Q5】ハローワークに求職登録し、職業相談、職業紹介を受ける等の求職活動をしていることが条件となりますか。

【A5】離職者等のハローワークへの登録の有無は条件とはなりません。ただし、ハローワークか人材センターで公開している本事業の求人をとおして応募した者を、採用する必要があります。また、本要綱施行前に採用内定された方についても同様の方法で採用された方が対象となります。

【Q6】雇用開始の契約日より前に対象となる研修を受講させることはできますか。

【A6】できません。本事業利用期間内に受講してください。本事業対象者としての雇用期間外に研修を受講している場合は対象者として見なすことができません。

【Q7】国や他の自治体等の実施する他の事業においても、本事業により受講する研修費用の助成を受けている者は対象となりますか。

【A7】本事業により受講する研修費用について、教育訓練給付金、介護福祉士修学資金貸付等、他の事業の助成を同時に受けている、又は受ける予定のある者は対象外となります。

【Q8】以前、同一法人内のいずれかの事業所で雇用していた離職者等を、本事業で再度雇用することは可能ですか。

【A8】同一法人内で雇用されていたことのある者は、事業所、職種、雇用形態を問わず対象外です。

【Q9】雇い入れた離職者等は、介護保険の基準上、介護職員に含まれますか。

【A9】雇い入れた離職者等を介護職員として取り扱うか、介護職員ではないものとして取り扱うかについては、それぞれの実情に応じで判断していただくことになります。ただし、人員配達基準上の介護職員として取り扱う場合は、介護報酬算定上の介護員としても取り扱う必要があります。

なお、人員配置基準上の介護職員として取り扱うことができる場合は、介護報酬算定上のサービス提供に従事する時間のみに限られますので、研修受講中の時間及び研修実施機関と施設等との通常の移動時間等については、配置基準上の介護職員として取り扱うことは認められません。

【Q10】採用面接時に就業者であっても、雇用開始時点で離職者となることが決まっている方を採用することはできますか。

【A10】雇用開始時点で離職状況となることが確定している者は受託者が提示する雇用条件を満たすことができるため、介護職員就業促進プロジェクト事業の対象となります。なお、雇用後、兼業等就業前の身分を維持したまま本事業を利用することはできません。

【Q11】外国籍の方は本事業の対象となりますか。また、採用に当たり、何か注意すべき点がありますか。

【A11】外国籍の方が本事業を利用する場合は、就労条件を満たす在留資格が必要となります。まずは、求職者が就労条件を満たす在留資格を有するかどうか「入国管理局 HP (<http://www.immi-moj.go.jp/>)」を参考の上、ご確認ください。

【Q12】看護師資格を保有している方を対象として雇用することはできますか。また、雇用できる場合、有資格者として介護福祉士実務者研修を受講させることはできますか。

【A12】看護師資格を保有の場合であっても、介護職を希望している場合は雇用することができます。

【Q13】介護職員就業促進プロジェクト事業の利用を開始した場合、利用期間中のダブルワークは認められますか。

【A13】本事業利用期間中のダブルワークは認められません。

【Q14】短時間勤務での雇用対象者でもダブルワークを不可とする理由は何ですか。

【A14】本事業は事業期間中に、働きながら研修を受講し、資格取得を目指してもらいます。短時間

勤務であっても自宅学習できる時間の確保が重要であり、短期間での集中が必要なことから、事業利用期間中のダブルワークは不可としています。

**【Q15】雇用前の面接の際、一般的な採用面接の内容に加え、介護職員就業促進プロジェクト事業の採用面接時の留意点(確認が必要な点)はありますか。**

**【A15】**・離職者であるか、もしくは雇用開始までに確実に離職することが決まっているか。

- ・本事業利用期間中はダブルワークができないが、勤務可能か。
- ・少なくとも週に 20 時間以上の勤務は可能か。
- ・介護職員として現場で勤務しながら平行して研修を受講することとなるが両立できるか。
- ・研修受講に当たり、専門用語等、漢字も多く出てくることもあるが、学習に問題はないか。
- ・継続して介護労働に従事する意志あるか。

上記の項目等について、必ずご本人に意思確認を行ってください。

#### ○雇用対象施設等

**【Q16】本事業の雇用対象となる事業と対象外の総合事業を一体的に実施している場合、総合事業の利用者に対してサービスの提供はできませんか。**

**【A16】**一体的に実施しており、配置基準等総合事業と分けることができない場合、総合事業の利用者にサービス提供してかまいません。

**【Q17】訪問介護の中には障害者総合支援法の居宅介護・重度訪問介護も対象に含まれますか。訪問介護のサービスに従事させることはできませんか。**

**【A17】**本事業は介護事業所が対象となっていることから、障害福祉分野の居宅介護、重度訪問介護のサービスに従事させることはできません。

#### ○雇用条件等    ア 雇用形態

**【Q18】本事業利用者の雇用形態に定めはありますか。**

**【A18】**事業利用期間中は正規職員としての雇用はできません。なお、事業所で直接雇用としていればそれ以外の定めはありません。各事業所の状況に応じて対応してください。

**【Q19】本事業は正規職員での雇用はできませんか。**

**【A19】**本事業は、令和4年度内又は実務者研修修了までの有期雇用契約で実施しておりますので、正規職員での雇用はできません。本事業の契約期間中に限り、有期での雇用契約とする等にご対応ください。ただし、継続雇用後は、正規職員での雇用が可能です(他の形態での雇用も可能です)。

**【Q20】本事業利用者は社会保険への加入は必須ですか。**

**【A20】**雇用形態ごとに加入条件は異なります。

週 30 時間以上 40 時間以内の場合、社会保険制度に従ってすべての加入が必要です。

(参考;日本年金機 HP <http://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2017/20170315.html>)

※事業所によっては上記には当てはまらない場合があります。

【Q21】雇用期間はどのように設定すればよいですか。

【A21】雇用契約日～令和5年3月31日のうち、実務者研修修了までの有期雇用契約を設定してください。ただし、有期雇用期間内で受講対象の研修を修了させる必要があります。

【Q22】本事業の場合、介護職員就業促進プロジェクト事業期間が試用期間に当たるという理解（6カ月間の雇用であれば試用期間も6カ月になる）でよろしいですか。

【A22】お見込みの通りです。そのため、本事業における求人票を作成する際に試用期間も明記する場合は「試用期間なし」として作成してください。

【Q23】対象者を事務の職に従事させることは認められますか。

【A23】認められません。年度内は、介護労働に従事させる必要があります。

【Q24】訪問介護事業所で介護職員就業促進プロジェクト事業を実施する場合、生活援助従事者研修又は介護職員初任者研修を修了するまで無資格者はどのような業務に従事させることができますか。

【A24】無資格期間中は（利用者の同意を得た上で）、有資格者との同行訪問や有資格者の指導のもと業務の補助を行うことを通じてOJTを実施することとなります。速やかに初任者研修を修了させ、本来業務（介護労働＝介護保険法による訪問介護の業務）に従事させる必要があります。無資格期間中、保険外サービスや専任としての事務の職、併設事務所の他の業務等に従事させることはできません。

【Q25】遅刻、欠勤、休暇等はどのように取り扱えばよいですか。

【A25】介護労働に従事する事業所又は施設の就業規則によります。

【Q26】月ごと又は週ごとの勤務日数、就労時間に上限又は下限はありますか。

【A26】週20時間以上週40時間以下での勤務時間を設定することの他に制限はありません。やむを得ず時間外勤務を行った場合で、週40時間を超える分については委託料支払いの対象外となります。（法人の規程により、委託金の範囲外で正式に支払ってください。）

【Q27】時間外勤務はどのような扱いになりますか。

【A27】基本的に本事業期間中の時間外勤務は想定していません。事業期間中は研修の受講が必須ということや育成の必要がある期間であること等の事業趣旨も踏まえ、時間外勤務が発生しないように労働時間を設定してください。やむを得ず発生してしまった場合は委託料支払いの対象外となります。（委託金の範囲に含まれる適正な額に基づいた、正式な支払いをお願いします。）

【Q28】どの勤務日においても、必ず研修受講と介護労働の両方に従事させる必要がありますか。

【A28】研修受講のみの日、施設等における介護労働のみに従事する日が生じることは構いません。

【Q29】研修実施機関において参加者が自由に利用できる休憩時間(昼休みを含む)は労働時間に該当しますか。

【A29】該当しません。

【Q30】研修実施機関通学日の修学時間が短い場合、その日の勤務時間はどのように扱うべきですか。

【A30】学習に無理のない範囲で、通学日は修学時間と短時間の勤務シフトを組み合わせる等、計画の上で事業を実施してください。

【Q31】実務者研修受講の対象者を雇用した場合、自宅学習の一部を勤務時間として取り扱うことはできますか。

【A31】できます。実務者研修は自宅学習時間を一定確保する必要があるため、対象本人と事業者で相談の上、自宅学習の一部を勤務時間として取り扱う等、計画の上実施してください。

【Q32】この制度を利用する対象者との雇用契約手続きはどのように行えばよいですか。

【A32】事業者の規定に従い、通常通り契約を行います(有期雇用契約)。契約を取り交わす際には、労働基準法に基づき、労働条件を書面で明示する必要があります。

【Q33】本事業開始(令和4年4月1日)より前の時点で雇用開始した方は対象になりますか。

【A33】事業の開始(令和4年4月1日)より前に雇用を開始した方は対象になりません。

本事業開始(令和4年4月1日)より前の時点で研修受講をしている場合は、本事業の対象とはなりません。令和4年4月1日以降に採用され既に実務者研修受講中の方は対象とすることができます。

【Q34】人材派遣会社を活用することはできますか。

【A34】できません。「介護職員就業促進プロジェクト事業」においては、介護施設等に直接雇い入れられることが必要であり、人材派遣会社からの派遣による就労形態は認められません。

【Q35】人材紹介会社を活用することはできますか。

【A35】紹介会社を活用し、紹介者を採用することは制限しませんが、本事業では各事業者(所)が行った広報活動にかかった費用は、経費の対象としておらず、人材センター・ハローワーク・各法人の広報を活用することとしています。

【Q36】雇用期間の途中で、本事業利用者を異動(受託内容と異なる勤務)させることは構いませんか。

【A36】事業利用期間中は同施設等において雇用管理責任者等の指導を受けながら、介護労働に従事させることで、安定した雇用につながるよう努める必要があるため、本事業における雇用契約期間中の異動は原則不可としています。

**○雇用条件等**    **イ 雇用人数**

【Q37】一つの法人で何人まで雇用できますか。

【A37】1事業所あたりの雇用可能人数は1人とし、同一法人で2人までとなります。

【Q38】事業所又は施設一カ所につき、配慮する対象者の人数上限は1人ということですが、常勤ではない短時間勤務等の場合、常勤換算で1人と考えてよいですか。

【A38】短時間勤務等の場合によらず、実人数で1人です。

【Q39】事業所又は施設1カ所につき、配置する離職者との人数上限は1人ということですが、同一敷地内に特別養護老人ホームと適所介護事業が併設されている場合、サービス種別ごとに1人という意味ですか。

【A39】同一敷地内に同一法人の事業所等が複数存在する場合、それぞれの事業所において1人まで配置可能です。ただし、本体施設を一体的に運営されているサービス(併設型・空床利用型短期入所生活介護)及びみなし指定事業所については、本体施設と合わせて1カ所とみなします。また、介護予防サービスも同様に1カ所とみなします。

**○求人公開**

【Q40】ハローワークへの求人申込みは必須ですか。

【A40】必須です。この求人について、公開を図り、多くの離職者等が容易に知りうる方法で行う必要があります。(応募資格要件:公募要領6(6))  
既に雇用された方も同様の方法で採用された方となります。

【Q41】「福祉のお仕事」(福祉人材センター)への求人登録は必須ですか。

【A41】必須です。この求人について、公開を図り、多くの離職者等が容易に知りうる方法で行う必要があります。(応募資格要件:公募要領6(6))  
既に雇用された方も同様の方法で採用された方となります。

【Q42】ハローワークへの求人申請はいつまでに行う必要がありますか。

【A42】受託決定通知受理後、速やかに申請するよう努めてください。

【Q43】本事業利用者を募集する際に、法人独自の制限を設けてもよいですか。

【A43】幅広く失業者等を対象にするものであり、事業の性質上必要と認められる以外の限定的な制限を課すべきではありません。例えば、求人を公開する範囲を経験者のみに限定すること、年齢制限、資格制限等は認められません。  
※採用時、事業者独自の判断を行うことは問題ありません。

【Q44】本事業利用者の求人、採用は受託事業者が行うとのことですが、求人活動はいつから可能ですか。

【A44】本事業開始日以降に求人活動を行う場合は速やかに、「介護職員就業促進プロジェクト事業」の求人であることを明記した求人活動を行ってください。

【Q45】本事業利用者の採用についてはハローワークが協力するとのことですが、求人申込みについて特段の指示はありますか。

【A45】本事業受託決定後、求人票の記載方法の詳細(選考欄等に「介護職員就業促進プロジェクト事業」と明記する等)を別途指定します。

#### ○実績報告書・請求書の提出

【Q46】雇用計画期間中にやむを得ず途中退職となってしまった場合、実績報告書はいつ提出すればよいのでしょうか。

【A46】途中退職の場合でも、実績報告書は退職した翌月の末までに提出してください。  
ただし、実務者研修の受講修了の実績がない場合は、委託事業の未遂となり経費の支払いはできませんのでご承知をお願いします。

【Q47】実績報告及び委託料請求時には指定の報告様式の他にどのような書類を添付するのですか。

【A47】①受講日のわかるタイムカード等出勤簿の写し。  
②研修受講経費の領収書の写し

#### ○応募と手続き

【Q48】介護職員就業促進プロジェクト事業に応募した場合、どのように選定されますか。

【A48】原則先着順です。加えて地域のバランスを見て決定します。

【Q49】応募は法人名(開設者名)と事業所・施設名どちらで行えばよいですか。

【A49】法人名(開設者名)で応募してください。委託契約も人材センターと法人(開設者)間で行います。ただし、2名採用予定の場合は、それぞれの事業所名の記載が必要です。

【Q50】応募書類作成時の注意点はありますか。

【A50】以下の点にご注意ください。  
①応募受付日・受付時間を遵守し申し込んでください。(開始より早い場合は受理いたしません。)  
②応募書類は、受付期間の期日を守り提出してください。

#### ○委託料関連

【Q51】事業経費を設定するにあたって、代替え職員人件費、受講経費等個別の項目について、上限額や制限等がありますか。

【A51】①対象者の福祉資格の有無によって、受講する研修の時間数が異なり、事業経費の上限額が異なります。受講費は上限を12万円(税込み)としていますが、実費を計上ください。(領収書の金額。)  
②雇い入れ職員の研修中の代替え職員分の補填については、1時間あたり@1,273円です。

資格なしの場合ならば、実務者研修受講時間 450 時間×@1,273÷573 千円(100 の位切上げ)となります。

福祉資格がある場合は受講時間が 50 時間から 430 時間まで異なります。(別表2「修了研修別実務者研修受講時間数」参照。)

③その他の対象者の労働等にかかる経費を管理事務費として一人分一律40千円としています。

**【Q52】本事業と他事業の助成金等との併用は可能ですか。**

**【A52】本事業以外の助成事業や委託事業費から、本事業に係る経費と同一の経費について、重複して助成金や委託料の支時払いを受けることは不可です。また、処遇改善手当等も本事業の支払い対象外となります。**

**【Q53】通勤手当や通学交通費は対象になりますか**

**【A53】どちらも経費の対象外となります。法人の規程により給料や、出張旅費で支払ってください。**

**【Q54】対象者の賃金に含まれるものは何ですか。**

**【A54】対象者に支払われる賃金のほか、社会保険料(雇用保険料、労災保険料等)に係る事業主負担分を含みます。**

**【Q55】最低賃金が雇用中に変った場合はどのような取り扱いになりますか。**

**【A55】最低賃金を意識した「日額・時給」での支払いをお願いします。**

#### **○実務者研修について**

**【Q56】研修機関への申込みは受託者が行うのですか。また、受講料(受講に係る経費)は受託者が研修実施期間に直接支払うのですか。**

**【A56】受託者が、研修機関に介護職員就業促進プロジェクト事業における受講であることを申し出たうえで申込み、費用は受託者が直接支払いを行います。領収証は受託者において、関係帳簿とともに事業終了年度の翌年から5年間保管してください。(事業実績報告の際、写しを提出していただきます)。**

**【Q57】研修機関は事業者で自由に選択してよいですか。**

**【A57】自由に選択していただいて結構です。指定研修実施事業者であれば、県内・県外は問いません。また、当該事業者が運営する研修機関でも構いません。**

**【Q58】研修は土・日のクラスの受講は構わないですか。また、業務も土・日に従事させてよいですか。**

**【A58】研修時間も勤務時間に含まれる(賃金支払い対象になる)ため、労働法及び就業規則を遵守のうえ行ってください。**

**【Q59】研修機関への通学のみコースではなく、通信形式のコースでも構いませんか。**

**【A59】通信形式でも構いません。その場合、事業者の指揮命令により通信形式のコースを受講す**

るものですから、そのための自宅学習時間は研修機関における学習時間と同様に労働時間として扱うことが必要になるケースもあると考えられますが、その具体的な取り扱いについては、学習の内容等を踏まえ労使でよく話し合ってもら必要があります。

**【Q60】対象者が途中退職となった際、雇用期間が過度に短い場合、すでに支払ってしまった研修受講経費を委託料の中で賄うことができません。その場合、本人に受講経費の全部または一部を負担させることは構いませんか。**

**【A60】**万が一、途中退職となった場合、公募要領 10(4)の通り、上記のような事情で研修受講経費が委託料で賄えない場合、事業者と対象者本人と話し合いの上、判断してください。

**【Q61】無資格者に実務者研修を受講させることはできますか。**

**【A61】**できます。無資格者の場合、実務者研修の習得にはおおよそ 6 カ月かかります。本事業は単に資格取得だけが目的ではないため、業務への負担になることが見込まれますが、6 か月間で取得し、期間終了後、継続採用した場合に 3 年の実務経験を経て介護福祉士の資格試験を受けることを勧めてください。

**【Q62】対象者の募集は人材センターが行うのですか。**

**【A62】**募集は各受託事業者が行うのが原則です。人材センター及びハローワークは、日頃の相談業務・広報業務で事業全体の周知を行います。

特に、それぞれの地域でのハローワーク出張相談・個別相談などで、この「求人」について積極的にPRを行います。

※ホームページで受託事業所一覧の掲載は致します。

#### **○その他対象者の介護労働等に係る経費**

**【Q63】「その他対象者の介護労働等にかかる経費」が 4 万円と設定されていますが、この項目を減らし、他の項目に足すことはできませんか。**

**【A63】**できません。この項目は定額としているため、増減ができません。この項目の 4 万円を含み、対象者一人当たりの合計を上限として計算してください。

**【Q64】本事業を利用する際に指定されている実務者研修以外に、対象者の育成のために行う研修に、既存の職員等、介護職員就業促進プロジェクト事業によらない職員の参加は可能ですか。**

**【A64】**参加は可能ですが、経費が発生する場合は管理事務費の中で補ってください。

**【Q65】本事業を利用する際に指定されている研修の受講以外の育成研修の一環として、本事業により取得予定の介護資格以外の他の資格を取得させることは可能ですか。**

**【A65】**離職者等が介護労働に従事する施設又は事業所等において定める職員育成プログラムの中で、一般的に実施することとしている範囲内であれば認められます。本事業における採用者のみ限定して本事業において指定されている研修以外の研修を受講させることは不可です。

## ○委託事業の実施について

【Q66】当初設定した雇用契約期間内に資格取得が困難であることが判明した場合、本事業における雇用契約期間を延長することはできますか。

【A66】できません。本事業の対象者としての雇用期間外に引き続き研修受講する場合に発生する経費の負担については、事業者と対象者で相談の上、決定してください。

【Q78】出席日数不足や突然の事故等により、雇用期間内に資格取得できる見込みがない場合は、契約不履行となりますか。

【A67】契約不履行とはなりません。当該事実が判明した時点で人材センターにご連絡ください。事情によっては承認の取消を行う場合があります。このようなことがないよう、対象者の受講状況について日頃より十分に把握し、指導・監督を行ってください。

※今年度は、実務者研修の開催について、新型コロナウイルス感染防止策の関係で、授業が遅れた場合など、配慮する可能性があります。現段階では明確にできません。

【Q68】人材センターに連絡する必要がある「個人情報」は具体的に何が該当しますか？また、「個人情報の取り扱いに関する過失」とは具体的にどのようなことですか。

【A68】「個人情報」とは、「特定の個人」を識別することができるもの」と法律で定められています。そのため、氏名、生年月日、住所、電話番号、メールアドレス等が該当します。

「個人情報の取り扱いに関する過失」は書類の紛失、書類の誤発送、外部への情報流出等が考えられます。疑わしい状況や判断に迷うことがあれば、速やかに人材センターにご連絡ください。