

「令和6年度愛媛県介護雇用プログラム推進事業委託業務仕様書」の記載事項に関するQ&A

番号	Q	A	備考
業務内容			
(1) 介護施設の募集・選考			
1	派遣先介護施設の募集は委託会社が行うのですか。	委託会社が公募を行い、労働者派遣契約を結んでください。	
(2) 介護雇用プログラム参加者の募集			
2	介護雇用プログラム参加者の募集は委託会社が行うのですか。	委託会社が、求職者等を対象にした説明会を開催するなどにより実施してください。	
3	求職者等の求人、採用は委託会社が行うとのことですが、求人活動はいつから可能ですか。	委託契約後、「愛媛県介護雇用プログラム推進事業」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。	
4	求人広告には、介護雇用プログラム推進事業による求人であることを明記しなければなりませんか。また、通常の求人と本事業の求人を同時に行ってもよいですか。	「愛媛県介護雇用プログラム推進事業」による求人であることを明記してください。また、通常の求人と同時に行うことは構いませんが、経費は人数等で按分することにより、本事業に係る分のみを算出してください。	
5	求職者等を募集する際に、法人独自の制限を設けてもよいですか。	幅広く求職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、新規卒者であることを募集要件とすることや、求人を公開する範囲を高校や大学等のみに限定することなどは認められません。	
6	現在もハローワークに求人票を提出しており、本事業における求人もハローワークにて行う場合、改めて求人票を出し直す必要はありますか。	委託事業の期間内の有期雇用契約となるものであり、改めてハローワークに出し直し、上記Q3のとおり記載をしてください。	
7	求職者が離職失業者であることはどのように確認すればよいですか。	本人に対し口頭で確認するほか、本事業の趣旨を説明した上、雇用保険受給資格者証、離職票・廃業届、履歴書、職務経歴書、その他離職失業者であることを証明できるものの提出を求めること等によります。本事業により雇用した場合は、後日、事業実績報告時に確認書類の写しを提出する旨を伝え、了承を得ておくことが必要です。	
8	求職者等にはフリーターや主婦も含まれますか。	現に求職中であれば含まれます。	
9	ハローワークに求職登録し、職業相談、職業紹介を受けるなどの求職活動をしていることが要件となりますか。	離職失業者等のハローワークへの登録の有無は要件とはなりません。	
10	既に介護職員初任者研修の受講が決定している者は対象となりますか。	求職者等に該当すれば対象となります。ただし、受講開始が就労開始日以降である必要があります。	
11	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。	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。	
12	以前、同一法人内で雇用していた者を、本事業で再度雇用することは可能ですか。	可能です。但し、介護福祉士の資格を保有しておらず、介護職員基礎研修、訪問介護員養成研修1・2級、介護職員初任者研修を修了していない者に限ります。	

「令和6年度愛媛県介護雇用プログラム推進事業委託業務仕様書」の記載事項に関するQ&A

番号	Q	A	備考
13	離職予定の就業者は対象となりますか。	採用前面談時に就業者であっても、雇用時点で離職失業等となることが確定している者は委託会社が提示する雇用条件を満たすことができるため、本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。	
14	県が委託会社を選定するにあたり、「求職者等の募集・選考方法」は審査項目には入るのですか。	業務委託先選定基準中、「Ⅱ事業内容」の「4募集、選考、派遣の内容」の中で、「求職者等の募集・選考方法」を含めて審査します。	
(3) 求職者等の選考・雇用			
15	介護雇用プログラム推進事業による有期雇用契約による雇用期間が終了したら、退職してもよいのですか。	<b>はじめから、有期雇用契約期間終了後の退職を予定している方は、本事業の対象となりません。</b> 本事業の対象者は、派遣期間だけでなく、資格取得後も継続して介護労働に従事する意志がある者として、委託会社におかれましては、求職者等の選考時において、派遣期間終了後も継続して介護労働に従事する予定がある者が対象で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。	
16	初任者研修を修了したら、派遣期間が終了しなくても退職してよいのですか。	<b>はじめから、初任者研修終了後の退職を予定している方（資格取得のみを目的としている方）は、本事業の対象となりません。</b> 本事業の対象者は、派遣期間だけでなく、資格取得後も継続して介護労働に従事する意志がある者として、委託会社におかれましては、求職者等の選考時において、派遣期間終了後も継続して介護労働に従事する予定がある者が対象で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。	
17	紹介予定派遣の期間は最長6か月となっていますが、社会保険に加入できる期間（2か月を超える期間）であれば、自由に設定できるのですか。	本事業の目的は、「求職者等に介護職員初任者研修を修了させ、介護人材としての育成を図ること」ですので、定着を図る観点から、計画としては、派遣期間を6ヶ月として設定することが望ましいと考えます。なお、雇用開始の時期等により、結果的に派遣期間が6ヶ月に満たなくなることはあり得ます。 なお、派遣期間が短くなった場合の委託料（人件費）は、実際の雇用期間に応じて算定してください。	
18	当初、6ヶ月雇用として計画したにもかかわらず、計画どおりに採用できず、雇用期間を短縮せざるを得ない場合、事業計画の変更が必要ですか。	事前に変更承認申請書を提出し、事業期間の短縮及びそれに伴う経費の減額を行っていただくことになります。	
19	契約日（5月中旬）より前に雇用を開始し、契約日以降に派遣することはできますか。	事業の開始前に雇用を開始することはできません。	
20	雇用期間はどのように設定すればよいですか。	委託契約日から令和6年3月31日のうち、6ヶ月以内の有期雇用契約を設定してください。ただし、有期雇用期間内で介護職員初任者研修を修了させる必要があります。	
21	雇用形態は、常勤雇用でなければなりませんか。	事業の趣旨としては、常勤雇用が望ましいです。	
22	事業計画が承認された後、求職者等を1人も採用できなかった場合はどうなりますか。	県が指定する時期までに委託業務を履行しないとき、又は明らかに履行する見込みがないと県が認めるときは契約を解除することがあります。	
23	何名程度、求職者等を雇用すればよいですか。	40名以上の雇用を見込んでいます。	

「令和6年度愛媛県介護雇用プログラム推進事業委託業務仕様書」の記載事項に関するQ&A

番号	Q	A	備考
24	紹介予定派遣中、6ヶ月の期間満了前に派遣先施設から直接雇用の依頼があった場合、その依頼を受け入れても問題はないのですか。	本事業の目的は、介護従事者の確保と介護職員初任者研修を修了させることですので、介護職員初任者研修を修了していれば、派遣労働者（新規雇用者）と派遣先事業者との直接雇用に切り替えても問題はありませんが、派遣労働者の賃金は委託料の対象外になります。	
(4) 新規雇用者の派遣			
25	対象者を事務の職に従事させてもよいですか。	介護労働に従事させる必要があります。	
26	求職者等を訪問介護事業所に派遣する場合、初任者研修を修了するまでどのような業務に従事させることが可能ですか。	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ので、速やかに初任者研修を修了させ、本来業務に従事させる必要があります。なお、無資格期間中、保険外サービスや事務の職、併設事業所の他の業務等に従事させることはできません。	
27	雇用期間の途中で、求職者等が介護労働に従事する施設又は事業所を異動させても構いませんか。	本事業は、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、安定的で質の高い介護人材に育成することを目的としていることから、本事業における雇用契約期間中の異動は望ましくありません。	
28	派遣先施設の決定に当たっての判断基準の内容は、事前に県と協議する必要はありますか。また、派遣先施設の選定は委託会社に一任されるのですか。	派遣先施設の公募を行う際、また決定を行う際には、事前に県との協議をお願いします。	
29	病気等で派遣期間中に退職せざるを得ない場合、派遣先に代替者を派遣することはできるのですか。	やむを得ない理由により新規雇用者が中途退職をする場合、残りの事業実施期間内で介護職員初任者研修の受講及び修了が可能である場合は、代替者の派遣が可能です。	
30	委託契約期間内に中途離職し、代わりの求職者等を雇用しなかった場合、事業費の取扱はどうなるのですか。	離職の日までに実際に支弁した費用及び支弁を要することが定められた費用（当日までの賃金が想定されます）を事業費とし、残余の額を返還していただくこととなります。また、Q18と同様、変更承認申請書の提出が必要となる場合があります。	
31	派遣期間中に、派遣先より派遣料金を収入として得ることはできないのですか。また、派遣期間終了後に派遣人員の紹介手数料を収入として得ることも事業の性質上できないものと理解してよいでしょうか。	派遣期間中に、派遣先事業者から派遣料金を受けることはできません。（派遣料金相当分は県が受託会社に支払います。）紹介予定派遣の場合、派遣期間終了後に、派遣労働者が派遣先に雇用された場合、一般的には、紹介料を派遣先事業者が派遣元の人材派遣会社へ支払いすることとされていますが、その紹介料については、事業の性質上、今回の県委託事業では認めないこととします。（紹介料を受託会社が派遣先事業者から受けることはできません。）	
32	1つの法人で何人まで雇用できますか。	1法人あたりの雇用可能人数の上限は設定しておりません。なお、施設1か所につき派遣できる人数は1人です。	
33	施設1か所につき、同時期に派遣できるのは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通所介護事業所が併設されている場合、サービス種別ごとに1人ずつという意味ですか。	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人ずつ派遣可能です。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、本体施設と併せて1か所とみなします。また、介護予防サービスも同様に1か所とみなします。	

「令和6年度愛媛県介護雇用プログラム推進事業委託業務仕様書」の記載事項に関するQ&A

番号	Q	A	備考
(5) 介護職員初任者研修の受講			
34	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。	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。	
35	雇用契約開始と同時に研修の受講を開始しなければなりませんか。	同時である必要はありません。有期雇用契約期間内に介護職員初任者研修を修了できるよう、研修の受講期間を設定してください。	
36	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。	該当しません。	
37	研修機関への申込みは委託会社が行うのですか。また、研修受講料(受講に係る経費)は委託会社が研修実施機関に直接支払うのですか。	委託会社が、研修機関に「愛媛県介護雇用プログラム推進事業」における受講であることを申し出たうえで申込み、費用は委託会社が直接支払いを行います。領収証は委託会社において、関係帳簿とともに事業完了年度の翌年から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。）	
38	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。	研修時間も賃金支払対象になるため、労働法及び就業規則等を遵守のうえ行ってください。	
39	研修機関への通学みのみのコースではなく、通信制のコースでも構いませんか？	通信制でも構いません。その場合、事業者の指揮命令により通信制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う必要があります。	
40	研修受講期間は2ヶ月～6ヶ月等幅広く設定可能ですが、平均期間を設定すべきですか。	有期雇用期間（最長6ヶ月）内に修了すれば、受講期間は自由に設定して構いません。勤務時間や新規雇用者の意向を踏まえ、設定してください。	
41	介護職員初任者研修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。	新規雇用者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。	
42	研修機関は事業者で自由に選択してよいですか。	指定研修実施事業者であれば、自由に選択して構いません。	
43	やむを得ない理由により資格を取得できなかった場合、賃金や研修費用は返還しなければならないのでしょうか。	派遣期間中、雇用の場の提供にもなることから、賃金や研修費用の返還までは求めません。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。	
44	令和5年4月以降に資格を取得した場合の補講費用は本人負担としてもよいですか。	差し支えありません。しかし、雇用募集説明会でその旨説明しておく必要があります。	
(6) 新規雇用者の労務管理及び給与等の支払い			
45	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。	週40時間を超えないように設定することの他に、就労時間の制限はありません。やむを得ず時間外勤務を行った場合には、その旨を必ず県に申し出てください。	



「令和6年度愛媛県介護雇用プログラム推進事業委託業務仕様書」の記載事項に関するQ&A

番号	Q	A	備考
46	遅刻、欠勤、休暇等はどのように取り扱えばよいですか。	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。	
47	時間外勤務はどのような扱いになりますか。	基本的に時間外勤務は想定していませんので、時間外勤務が発生しないよう研修の受講時間、施設等における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で、週40時間を超える分については、県と協議を行い、必要と認められた場合に委託料から支払うこととなります。	
(7) 常用雇用に向けた取組み			
48	有期雇用契約期間終了後は継続雇用しなくてもよいですか。	正規職員として、介護職への雇用契約の締結に努める必要があります。また、雇用できない場合は、本委託事業での経験を生かして安定した雇用につながるよう福祉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。	
対象経費			
(1) 新規雇用者の人件費			
49	人件費に含まれるものは何ですか。	対象者に対する賃金のほか、通勤手当等の諸手当、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。また、賞与等委託会社の規定により労働者に対する支給が義務付けられているものについて、人件費の対象とします。	
50	退職手当共済制度等における掛金の事業主負担は対象となりますか。	任意加入とされている制度に係るものは対象外です。	
51	介護労働に従事する施設と研修実施機関の間の交通費は人件費に含まれますか。	自宅から勤務地までの交通費は通勤手当として人件費に含まれますが、従事する施設と研修実施機関の間の交通費は旅費として活動諸経費に含まれます。	
(2) 委託会社の人件費			
52	当該業務を専門に担当する者は、新規に雇用する必要はありますか。現在雇用している社員が担当してもよいのですか。	新たに雇用していただく必要はありません。	
53	本事業に関わる管理者及び営業・広告活動をする社員、就職支援をする社員の人件費について、その者が専門でない場合、どのように事業に係る経費を算定すればよいのですか。	本事業に専従で従事する者以外の人件費については、事業費の対象としませんので、一般管理費の範囲内で充当してください。	
(3) 活動諸経費			
54	委託料には、必ず領収書等の根拠のある支払分のみしか計上できないのでしょうか。	一般管理費を除く事業費支出については、精算の際に、賃金台帳や領収書等の内訳明細を説明できる書類の提出を要します。 <b>当該年度の3月20日までに金額が確定していない活動諸経費は、一般管理費での整理をお願いします。</b> 一般管理費は領収書等の添付を要しませんが、内訳の説明を求めることがありますので、経費の整理をお願いします。	
55	一般管理費は、内訳を整理しなければならないのですか。	一般管理費とは、当該事業を行うために必要な経費であって、領収書の添付が困難なものについて、委託契約に基づき、一定割合の範囲内で認められる活動諸経費です。 領収書等の添付は要しませんが、 <b>経費の内容を明確にしておく必要があります。</b> 当該事業の実施期間外の経費や、事業と全く関係のない経費への支出は認められません。	

「令和6年度愛媛県介護雇用プログラム推進事業委託業務仕様書」の記載事項に関するQ&A

番号	Q	A	備考
56	研修受講料は、新規雇用者の人件費と派遣会社の必要経費のどちらで計上するのですか。	介護職員初任者研修の受講料は、派遣会社の活動諸経費として計上してください。（新規雇用者の人件費は、賃金、諸手当、社会保険料の事業主負担分です。）	
57	研修受講料の範囲を教えてください。	受講料、教材費等、研修実施機関への支払が必須である経費が対象です。 なお、研修旅行等、参加が任意であるもの等にかかる費用は対象外となります。	
58	委託会社が本事業を運営する際に、通常会社業務と切り分けは必要ですか。（机を分ける、電話回線を分ける等）	事業費の清算には領収書等の内訳明細を説明できる書類の添付が必要であるため、通常会社業務と切り分けができないものについては、一般管理費から充当してください。 電話回線については、専用回線を設け、かつ、他の業務での使用がないと客観的に認められる場合のみ対象経費とします。この場合は、県に事前にご相談ください。	
(4) 消費税及び地方消費税			
59	各経費にかかる消費税は計上できますか。	計上できます。	
その他			
60	事業経費を設定するにあたって、賃金、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。	事業費のうち新規雇用者の人件費の占める割合が5割以上以上である必要があります。なお、個々の項目について、上限額を設けてはいませんが、適正な規模や方法により根拠のある金額を設定してください。 例えば、賃金については、雇用する方の能力等にふさわしい賃金を法人の給与規定の範囲内で設定してください。	
61	本事業と他の事業の助成金等との併給は可能ですか。	本事業以外の他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払を受けることはできません。	
62	県との契約後、定期的に県に提出しなければならない書類などがありますか。	毎月20日までに前月の実施状況を記載した月次報告を行っていただくこととなります。	