

現任介護職員等研修支援事業に関する Q & A

平成25年4月1日

鳥取県福祉保健部長寿社会課

現任介護職員等研修支援事業緊急雇用創出事業に関するお問合せは、長寿社会課にお願いします。

頂いた質問のうち、定型的なものについては、長寿社会課のホームページで回答しますので、ご確認ください。

<http://www.pref.tottori.lg.jp/dd.aspx?menuid=33667>

研修について

Q 1 受講したい研修の「要項（又は要領）」がまだ決まっています。派遣受入申込書中の「研修計画」は、どの様に作成すればよいのですか？

A 1 受講したい研修の内容、研修日数等が昨年度と同様であれば、昨年度の要項（又は要領）を参考に作成してください。実際の日程と違っていても構いません。

この場合、申請書の提出時に「昨年度の要項（又は要領）の写し」を添付してください。

また、事業完了時に提出していただく実績報告書の添付書類として受講した時の要項要領が必要となりますので保管しておいてください。

Q 2 研修は外部で受講するもののみが派遣対象ですか？

A 2 研修は外部研修に限らず、**事業所内研修も派遣の対象**となります。ただし、介護技術向上を目的としたもので、要項（又は要領）や研修日程表等で職場での実習が確認できるものに限りません。（パソコンスキルアップ研修などは対象となりません）

Q 3 事業所内で行う研修も可能とありますが、具体的にはどのようなものが認められますか？

A 3 認知症に関する勉強会や、法令改正に伴う研修などを想定しており、介護サービスの質の向上に資するものであれば基本的に可能とします。

認められない事例としては、被保険者や家族からの苦情に対するスタッフ打合せなどです。

Q 4 研修について、具体的にどのようなものがありますか？また、研修の実施主体は、国、県、関係団体に限られますか？

A 4 対象としては実施要領に記載されている研修で、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に実施されるもので、具体的な研修は実施要領6に定めています。

原則として、介護職員等の質の向上を図る内容の研修であることが必要です。

また、研修の実施主体については、国、県、関係団体に限らず、民間企業等でも認められます。

県が主催している研修以外の研修に参加される場合には、その研修の内容が分かる資料を研修計画書に添付することが必要です。研修の実施主体は、公的な機関である必要はありませんが、その研修内容を確認できる資料が必要です。

Q 5 事務長が介護の質の向上に資する研修に参加予定ですが、研修対象とすることはできますか？

A 5 事務長の職種として受講する研修は対象となりません。本事業の趣旨から、介護保険法及び老人福祉法の人員基準で定める職種（医師・事務職・調理員を除く）の現任介護職員等が研修を受講又は講師派遣となるものが対象となります。ただし、人員基準で定める職種と兼務しており、その職種として受講する場合は対象とすることができます。

Q 6 研修計画の作成にあたって、留意すべき点は何ですか？また、添付書類は何が必要ですか？

A 6 研修計画の作成にあたって留意すべき点は、事業所単位で平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に実施される研修に参加する（若しくは外部講師として従事する）者を把握し、その代替職員として、いつの期間、何名の介護職員等が必要か把握し、事業所で人員配置を行うことです。

添付書類としては、研修の概要及びその研修に参加している（又は参加する予定である）ことが確認できる書類であり、具体的な添付書類は開催要項（又は要領）になると考えます。

Q 7 研修時間には移動時間も含まれますか？東京などの研修で帰る時間が勤務時間外になった場合も含めてよいですか？

A 7 移動時間も含めていただいて結構です。ただし、事業の趣旨から、勤務時間を超えた移動時間は含むことは適当でないと考えます。ただし、事業所等で移動時間が勤務時間外に渡った場合、その時間を別の日に振り替えて休むといったサービスの処理が行われる場合は含めることが可能です。

Q 8 通常の勤務終了時刻が17時である事業所の職員が15時までの研修を受講し、自宅へ直帰した場合、研修時間（移動時間を含む）はどのように取り扱えばよいですか？ちなみに、事業所へ戻った場合は16時に帰着が可能です。

A 8 このようなケースの場合、サービス上は15時から17時までを年休として処理すると思われしますので、原則、15時までを研修時間（移動時間を含む）としてください。

ただし、事業所のサービス規定等で移動時間を考慮し勤務時間として処理することが可能であれば、16時までを研修時間（移動時間を含む）とすることは可能です。

Q 9 内部研修を勤務時間外に行う場合でも研修時間に含めることは可能ですか？

A 9 研修に参加した時間を別の日に振り替えて休むといったサービスの処理を行えば研修時間に含めることはできます。時間外勤務手当を支給し処理した場合は、本事業の趣旨から研修時間に含めることはできません。なお、当然ですが、職員がボランティア等で研修に参加した場合も研修時間に含めることはできません。

派遣申込・報告について

Q 1 派遣申込手続きの流れについて教えてください。

- A 1**
- ① まず、事業所において、現任介護職員の研修計画を作成してください。
 - ② 当該職員を研修受講させる際にその代替職員の派遣を希望される場合、実施要領様式1「現任介護職員等研修支援事業申請書」に必要事項を記載、押印の上、研修の内容が分かる書類を添付し、事業受託人材派遣会社に提出してください。
 - ③ 申込内容が適切であると承認されたら、事業受託人材派遣会社から担当者が事業所を訪問し、事業者の実情等について把握します。その後、事業受託人材派遣会社で求人を行うとともに、求職者と事業者とのマッチングを行います。
 - ④ 事業者と求職者との間で合意が得られた場合、事業者と人材派遣会社との間で、労働者派遣契約の締結、求職者と派遣会社との間で雇用契約の締結となり、求職者を代替職員として事業者に派遣します。（派遣料は県負担）
必要に応じて、代替職員の業務が円滑に行われるよう、事業所でOJTによる実務基礎研修を実施されるようお願いします。
 - ⑤ 代替職員の派遣を受けた事業者は、派遣期間満了後、実施要領様式2「現任介護職員等研修支援事業実績報告書」に実施した研修内容が分かる書類を添付し、事業受託人材派遣会社に提出してください。

Q 2 申込みができる事業者に制限（事業所規模）はありますか？

- A 2** **事業所規模による申込み制限はありません。**
申込みいただける事業所については、実施要領別紙に示しておりますのでご覧ください。

Q 3 申請書を提出したらすぐに代替職員を派遣してもらえますか？

- A 3** ご要望には事業受託人材派遣会社が迅速に対応させていただきます。しかし、期間や希望される職種によっては時間がかかる場合もあります。人選状況については事業受託人材派遣会社担当者から随時報告させていただきます。

Q 4 看護師は見つかりづらく、派遣申込をしても難しいと思いますが？

- A 4** ご指摘のとおり看護師は介護職と比べて、ご案内までに時間がかかる傾向にあります。可能であれば介護派遣職員にて代替可能な業務を選定いただき、ご依頼いただきますよう、よろしく申し上げます。

Q 5 研修計画に定めた研修を修了した後、どのようにすればいいですか？また、研修計画に定めた研修を修了できなかった場合、どのように取り扱えばよいですか？

A 5 研修を終了した場合、その研修修了証書の写し等を、実績報告時に添付書類として提出してください。

ただし、県が実施する研修等で、県の方で把握可能なものについては、研修修了証書の添付不要です。

また、研修計画を修了できなかった場合には、実際にその研修に参加した日数が対象となります。研修日程が5日間で、1日も参加できなかった場合で、既に代替職員の派遣が行われている場合には、その派遣費用について、事業所の負担となります。

Q 6 事業が完了しましたが、当初予定していた研修が抽選の結果受けられなくなり、対象研修期間が減少しました。その結果、述べ雇用限度月数が述べ雇用月数を下回りましたが、どのような処理が必要になりますか？

A 6 基本的に研修計画に位置付けられた述べ対象研修時間数の4倍までが、本事業において認められる代替職員の雇用期間であるため、述べ雇用限度月数を限度としてしか代替職員の人件費は計上できません。

よって、述べ雇用限度月数を限度とした精算を行う必要があります。

しかし、当初予定していた研修の代わりに当初予定していなかった研修が追加された場合など、研修計画の実績報告により述べ雇用限度月数が雇用月数を下回らない場合はこの限りではありません。

ただし、研修計画が大幅に変更となる場合は、その理由を求めることがあります。

代替職員について

Q 1 代替職員を依頼できる日数に制限はありますか？

A 1 現任職員が研修に参加する時間数の合計を4倍にし、その数を8（時間）で割った数字が派遣できる最大日数になります。

（例）

研修総時間331時間の場合 $331 \times 4 \div 8 = 165.5 \rightarrow 165$ 日まで派遣可能

Q 2 複数の代替職員を依頼することはできますか？

A 2 可能です。「週5日勤務の方を2人」や「週3日の方を5人」などの依頼もできます。（A3参照）

Q 3 1日の勤務時間が8時間に満たない場合、勤務実績を1日とすることができますか？

A 3 できません。1日の勤務時間は8時間としてください。

Q 4 代替職員の勤務日数及び期間は、現任看護職員等の研修日数及び研修期間とどのような関係があればいいのですか？

A 4 代替職員の勤務日数は、研修に参加する職員の研修日数の4倍まで可能です。

また、代替職員の雇用期間内に、現任介護職員の研修期間が含まれていることが必要です。

さらに、現任職員一人につき代替職員が一人である必要はありません。研修期間と雇用期間及び研修日数と雇用日数の関係が整合していればかまいません。

（例）介護福祉士の職員Aが、認知症介護実践研修に5日間参加する。

介護支援専門員Bが、主任介護支援専門員研修に9日間参加する。

→活用事例1

介護業務に従事する職員を1名、56日間（14日×4）雇用することが可能。

→活用事例2

介護業務に従事する職員を3名、あわせて56日間雇用することも可能。

Q5 長期研修を考えていますが、派遣期間に制限はありますか？

A5 今回の事業対応期間は平成26年3月末日までです。派遣希望期間の申込はこの期間内におさめてください。

Q6 代替職員に残業や夜勤を依頼できますか？

A6 今回の事業対応スタッフは日勤対応になっております。残業についても対応できませんので、ご配慮くださいますようお願いいたします。

Q7 有資格者や即戦力人材に限定した依頼はできますか？

A7 緊急雇用創出事業である以上、無資格者や未経験者も派遣対象者に含まれておりますが、本事業委託人材派遣会社がサービスの性質や事業所の状況を事前に十分確認したうえで代替職員を選定します。

Q8 雇用した代替職員を併設の有料老人ホームに専従又は兼務させることはできますか？

A8 本事業により雇用した代替職員の雇用期間中（事業実施期間）は実施要綱別紙1に定める事業所以外への勤務は専従、兼務を問わず認められません。

Q9 代替職員が従事する業務は、研修に参加する現任介護職員の業務でないといけませんか？

A9 現任介護職員が現に従事する業務を含めて、当該事業所における介護に関する業務であればかまいません。

Q10 居宅介護支援専門員の代替職員として、居宅介護支援専門員の資格を持っていない者を雇用しても構いませんか？

A10 居宅介護支援専門員の補助として雇用することは可能です。ただし、ケアプランの作成など居宅介護支援専門員しか行うことができない業務を行わせることはできません。

Q11 A事業所、B事業所の現任介護職員の研修等を合算し、代替職員はB事業だけに配置することはできますか？

A11 可能です。一人の代替職員を事業所ごとの研修計画に対応した日数ずつ勤務させる必要はありません。代替職員が、介護現場での仕事を通して必要な知識や技術等を身につけられるよう、なるべく単一の事業所で雇用することが望ましいと考えます。

Q12 代替職員は、介護保険法の基準上、介護職員に含まれますか？

A12 代替職員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て判断していただくことになります。

ただし、人員配置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職員としても取り扱う必要があります。

Q13 代替職員は、障害者自立支援法等の基準上、生活支援員等の職員に含まれますか？

A13 Q11と同様の取扱いとなります。

Q14 代替職員の受入期間中、事業者及び派遣会社の果たすべき義務は何ですか？

A14 派遣会社は労働者派遣法に基づき、派遣された代替職員についての雇用管理の義務があることから、代替職員のメンタル面も含めて、さまざまな支援を行うほか、事業者に対して、派遣会社としての義務・責任を負うこととなります。

また、事業者には、代替職員に対する指揮監督権がありますので、業務についての適切な指示監督をお願いします。

人件費について

Q 1 代替職員を受け入れるのに費用（人件費）はかかりますか？

A 1 事業者に負担いただく費用は一切ありません。

Q 2 代替職員への賃金の支払いなどは具体的にどのような形で行うことになりますか？

A 2 賃金は、事業受託人材派遣会社が代替職員にお支払いします。（県は事業受託人材派遣会社に対して委託料を支払うことで実質的には賃金は県が負担することになります。）

Q 3 資格を有する代替職員を雇用したことにより、サービス提供体制強化加算などの最低要件を満たすようになりますが、加算の請求はできるのでしょうか？

A 3 満たす期間における加算の請求は可能です。なお、算定の開始に当たっては「介護給付費算定にかかる体制等に関する届出書」の提出を定められた期日までに行う必要があります。

Q 4 この事業で雇用した介護職員も処遇改善交付金の支給対象としてかまわないのでしょうか？

A 4 本事業における委託料の積算上、処遇改善交付金を加味した形で代替職員の人件費を積算している場合は、本事業の委託料の中から代替職員の賃金を支出することとなるので、処遇改善交付金の支給対象とすることはできません。

処遇改善交付金事業を原資とする支出と、本事業を原資とする支出は厳密に管理していただく必要があります。