

介護福祉士試験の実務者研修等に係る代替職員の確保事業 Q&A

質問	回答
<p>・代替職員の年齢・経歴・資格について要件はあるのか。</p>	<p>特にありません。</p>
<p>・代替職員の職種に制限はあるのか。</p>	<p>原則介護職員とします。 事務員として雇用するのは対象外とします。</p>
<p>・当初から正規職員として採用する予定の方を代替職員に充てることは可能か。</p>	<p>この事業は、代替職員を配置し、現任職員の研修参加期間中の穴埋めをしようとするものであり、当初から正規雇用する予定の職員をこの事業にあてはめることはできません。</p>
<p>・既に雇用した人を本事業の代替職員とすることはできるのか。</p>	<p>事業実施前に雇用した人を本事業の代替職員とすることはできません。</p>
<p>・代替職員には、補助基準額のとおり給与を支払わなければならないか。</p>	<p>代替職員には補助基準額のとおり給与を支払う必要はなく、事務所の勤務条件に合わせて支給して構いません。 その場合、代替職員の人件費に充当できる額は、代替職員の雇用期間に応じて補助要綱に記載している金額が上限となります。 また、代替職員の人件費に充当した額が前記上限額を下回る場合は、当該充当額を補助金として支払います。</p>
<p>・処遇改善加算分の給与は対象となるのか。</p>	<p>対象外となります。</p>
<p>・勤務時間には休憩時間は含まれないと考えるのか。</p>	<p>勤務時間とは実働時間であり、休憩時間は含まれていません。休憩時間については労働基準法に基づいて取得するようお願いします。</p>
<p>・雇用期間の終期は、本事業完了の日と合わせなければいけないのか。</p>	<p>必ずしも雇用期間の終期を本事業完了の日と合わせる必要はないが、補助金を充当できるのは、本事業完了の日までの給与となります。</p>
<p>・年休の付与や解雇の場合の1か月前通告など、労働基準法に基づいて行えばいいのか。</p>	<p>お見込のとおり。</p>
<p>・研修は最後まで修了する必要があるのか。</p>	<p>研修を最後まで修了する必要はなく、一部の受講でも可とします。</p>
<p>・勤務日数とは、代替職員が実際に出勤した日数をいうのか。</p>	<p>ここでいう「勤務日数」の算定の基礎となるのは、雇用契約などで定めた代替職員が勤務すべき日であり、有給休暇取得日や欠勤日は含めた日数です。</p>
<p>・代替職員の休みの日に現任職員を実務者研修に参加させた場合も、実務者研修派遣延日数として数えてよいか。</p>	<p>数えて構いません。</p>
<p>・代替職員の勤務日数の要件が満たせなくてもやむを得ない場合の「天災事変等」とはどのようなケースか。</p>	<p>例えば、地震・台風などによる自然災害や交通機関の大規模なストライキ、新型コロナウイルスの集団感染の発生などです。</p>
<p>・代替職員の勤務日数の要件を満たせそうになく、天災等の不可抗力にも当たらない場合、 ①代替職員の雇用期間のうち、当該要件を満たせる期間分だけに交付決定額を変更することは可能か。 ②代替職員の雇用期間のうち、当該要件を満たせる期間分だけの人件費を実績報告し、その分の精算払いを受けることは可能か。 ③代替職員との間で雇用条件を変更し、移行の勤務日数を調整してもよいか。</p>	<p>①②不可。 ③常勤労働者の勤務時間の8分の3以上勤務という事業の要件を満たせば可能である。なお、雇用通知書等により雇用条件の変更を明確にしておくこと。</p>