

番号	Q	A
○「令和 2 年度介護職員就業促進事業受託事業者公募要領」の記載事項について		
公募要領 5 事業概要		
(3) 対象者		
1	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。	できません。本事業応募時にすでに内定済みの方は対象になりません。
2	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。	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・定着につなげることが目的であるため、 <u>はじめから、有期雇用契約期間終了後に継続見込の無い方・意志のない方は、本事業の対象となりません。</u> 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など配慮してください。
3	離職者等であることの確認方法は何ですか。	事業者において、本人に対して本事業の趣旨を説明し、口頭で確認してください。あわせて、本人が「雇用条件等対象者確認書」の内容を確認の上、自署及び押印をすることが必要です。
4	離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。
5	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。
6	雇用開始の契約日より前に対象となる研修（生活援助従事者研修、介護職員初任者研修、実務者研修のいずれか）を受講させることはできますか。	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。
7	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。
8	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。	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。また、直接雇用だけでなく、派遣により同一法人に従事していた者も対象外です。
9	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。	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て判断していただくこととなります。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。 なお、人員配置基準上の介護職員として取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の間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扱うことは認められません。

令和2年度介護職員就業促進事業に関するQ & A（事業者用）

令和2年3月25日現在

	番号	Q	A
	10	採用面接時に就業者であっても、雇用時点で離職者となるかが決まっている方を採用することはできますか。	雇用時点で離職者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、介護職員就業促進事業の対象となります。 <u>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。</u>
	11	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、何か注意すべき点はありますか。	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「出入国在留管理庁HP（ http://www.immi-moj.go.jp/ ）」を参照の上、ご確認下さい。
	12	看護師資格を保有している方を対象者として雇用することはできますか。 また、雇用できる場合、有資格者として実務者研修を受講させることはできますか。	看護師資格を保有の場合であっても、 <u>介護職を希望している場合は雇用することができます。</u> なお、受講対象となる研修は、生活援助従事者研修又は介護職員初任者研修となり、実務者研修は受講できません。
	13	介護職員就業促進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。	本事業利用期間中のダブルワークは認められません。
	14	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。	本事業は事業期間中に研修を受講し、資格取得を目指します。短時間勤務であっても自宅学習できる時間の確保が必要であることから、事業利用期間中のダブルワークは不可としています。
	15	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。	・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事が決まっているか）。 ・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並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事があるが、学習に問題はないか。 ・継続して介護労働に従事する意志があるか。 <u>上記の項目等で、必ずご本人に意志確認を行ってください。</u>
	（４） 雇用対象施設等		
	16	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。	一体的に実施しており、配置基準等で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の提供を行うことは可能です。
	17	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。	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。

令和2年度介護職員就業促進事業に関するQ & A（事業者用）

令和2年3月25日現在

番号	Q	A
（５）雇用条件等 ア 雇用形態		
18	本事業は正規職員での雇用は出来ませんか。	本事業での雇用形態は、6か月を上限とする有期雇用契約としているため、正規職員での雇用は出来ません。本事業の契約期間中に限り、有期での雇用契約とする等ご対応をお願いします。なお、継続雇用後は、正規職員での雇用が可能となります（他の形態での雇用も可能です）。
（５）雇用条件等 イ 雇用条件		
19	本事業利用者は社会保険への加入は必須ですか。	加入条件は雇用形態によって異なります。 ※事業所によっては以下に当てはまらない場合もあります。 ①週30時間以上40時間以内…社会保険制度に従ってすべて加入が必要です。 ②週20時間以上30時間未満…雇用保険・労災保険への加入は必須ですが、健康保険・厚生年金への加入は各事業者の状況によって異なります。詳細は各事業所にてご確認の上、手続きを行ってください。 （参考：日本年金機構HP http://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2017/20170315.html ） なお、①健康（介護含む）、②厚生、③雇用、④労災4種の保険にすべて加入していない場合、本事業においては法定福利費は経費の対象外となります。
20	雇用期間はどのように設定すればよいですか。	雇用契約日（遅くとも令和2年11月1日まで）～令和3年1月31日の間で、受講対象の研修を修了させることを考慮した上で、6か月以内の有期雇用契約期間を設定してください。
21	本事業の場合、介護職員就業促進事業期間が試用期間に当たる（6か月間の雇用であれば試用期間も6か月になる）という理解でよろしいですか。	お見込の通りです。 そのため、本事業の求人票で試用期間に言及する場合は、「試用期間なし」と記載してください。
22	対象者を事務の職に従事させることは認められますか。	認められません。介護労働に従事させる必要があります。
23	訪問介護事業所で介護職員就業促進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。	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。 <u>無資格期間中、保険外サービスや専任としての事務の職、併設事業所の他の業務等に従事させることはできません。</u>
24	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って対応してください。
25	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20時間以上週40時間以下での勤務時間を設定すること以外に、本事業で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、 <u>時間外労働分の賃金は委託料支払の対象外となります。</u>
26	時間外勤務はどのような扱いになりますか。	本事業期間中の時間外勤務は基本的に想定していません。事業期間中は研修の受講が必須であり、育成期間であることなどの事業趣旨を踏まえ、時間外勤務が発生しないよう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 <u>委託料支払の対象外となります。</u>

令和 2 年度介護職員就業促進事業に関する Q & A （事業者用）

令和2年3月25日現在

	番号	Q	A
	27	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。
	28	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。
	29	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。	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。
	30	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。	できます。 実務者研修は自宅学習時間を一定数確保する必要があるため、対象者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、計画の上で事業を実施してください。
	31	この制度を利用する対象者との雇用契約手続はどのように行えばよいですか。	事業者の規程に従い、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ことが必要です。
	32	本事業開始前の時点で雇用開始することはできますか。	事業開始前の雇用はできません。 また、雇用開始前の介護職員初任者研修等の受講も不可です。 <u>本事業開始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。</u>
	33	人材派遣会社を活用することはできますか。	できません。 「介護職員就業促進事業」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。
	34	人材紹介会社を活用することはできますか。	紹介会社を活用し、紹介者を採用をすることは制限ませんが、本事業委託料においては各事業者(所)が行った求人広告費が対象となるため、紹介手数料を求人広告費として計上することはできません。
	35	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。	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。やむを得ず異動させる場合には、本事業としての雇用は終了するため、雇用終了時の手続きを行ってください。
	36	育成を目的として、対象者を同一法人内の別サービスまたは他事業所（障害福祉サービス含む）で研修させることは認められますか。	育成を目的とした同一法人内の別サービスまたは他事業所（障害福祉サービス含む）での研修については就業時間の範囲内で認めるものとします。ただし、以下の雇用形態ごとの下限時間（※）については雇用された事業所において勤務してください。また、あくまでも研修としての位置づけであり、別サービスにて介護職員等として介護業務に従事することは認められません。 （※）週20時間以上週30時間未満の勤務での雇用：週20時間 週30時間以上週40時間以下の勤務での雇用：週30時間
（５） 雇用条件等 ウ 雇用人数			
	37	一つの法人で何人まで雇用できますか。	1事業者（法人）あたりの雇用可能人数に上限はありませんが、介護労働に従事する事業所又は施設 1 か所につき、3 人までとなります。

令和２年度介護職員就業促進事業に関するＱ＆Ａ（事業者用）

令和2年3月25日現在

	番号	Ｑ	Ａ
	38	事業所又は施設１か所につき、雇用する対象者の上限は３人とのことですが、常勤でない短時間勤務の場合も、常勤換算で１人と考えるのでしょうか。	短時間勤務等の場合によらず、実人数で１人です。 常勤換算ではありません。
	39	事業所又は施設１か所につき、雇用する対象者の上限は３人とのことですが、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３人という意味ですか。	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３人まで配置可能です。ただし、本体施設を一体的に運営しているサービス（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。
	（６） 求人公開		
	40	ハローワークへの求人申込は必須ですか。	本事業の対象者を広く募集するため、ハローワークで求人情報を公開することを必須としています。（応募資格要件：公募要領５（６））。
	41	「福祉のお仕事」への求人申請は必須ですか。	必須ではありません。 掲載を希望される場合のみ申請してください。
	42	ハローワークへの求人申込はいつまでに行う必要がありますか。	本事業受託決定後、記載方法の詳細（備考欄等に「東京都介護職員就業促進事業等」と明記する等）を別途指定しますので、それに基づき求人申込を５月末日までに速やかに行ってください。 なお、求人掲載後は雇用状況に応じて取り下げるなど、適切に対応してください。
	43	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。	法人独自の制限を設けることは妨げませんが、 幅広く失業者等を対象にする事業であることを念頭に置いたうえで 、必要最低限の範囲での制限としてください。（例 送迎等がある職場での自動車運転免許、夜勤のある職場での年齢制限等）
	44	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。	本事業開始日以降、 「介護職員就業促進事業」の対象となる求人であることを明記した 募集活動を行ってください。 指定の事業開始日より前に本事業における求人を掲載することは認められません。
	45	現在もハローワークに求人票を提出していますが、本事業受託にあたり改めて求人票を出し直す必要はありますか。	すでにハローワークに求人を掲載している場合についても、別途指定の方法（Ｑ４２参照）により本事業の対象となる求人であることがわかる形で再度掲載依頼をしていただく必要があります。
	（１２） 実績報告書及び請求書の提出		
	46	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。	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下さい。
	47	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。	①タイムカード等 ②研修受講料の領収書の写し ③求人広告費の領収書の写し ④実際に掲載された広告の写し （③、④については求人広告費を請求する場合）

令和 2 年度介護職員就業促進事業に関する Q & A （事業者用）

令和2年3月25日現在

	番号	Q	A
	48	実際の広告の写しについては、どのようなものを提出すればいいですか。	例えば、求人情報誌等の広告掲載ページのコピーや、配布したチラシの写し等を提出してください。
	49	求人広告費の証明書類はどのようなものが必要となりますか。	求人広告費の領収書が必要となります。領収書の但し書きには、原則「介護職員就業促進事業経費として」と明記してください。 また、領収書に加え、実際に掲載した広告の写し等を提出してください。但し書きのない領収書のための提出など、本事業の対象経費であることが確認できない場合には、委託料支払いの対象外となりますので、ご注意ください。

公募要領 6 応募手続き

(2) 応募資格			
50	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。	法人名（開設者名）で応募して下さい。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、事業計画書には、介護労働に従事する予定の事業所名等の記載が必要です。	
51	法人でいくつかの事業所を応募予定です。応募したいすべての事業所が開設 1 年以上経過していなければ応募できないのでしょうか。	法人の中で 1 箇所でも開設 1 年以上経過している要件を満たしている事業所を保有していれば応募可能です。	
52	応募するにあたって、開設1年以上経過している事業所は都内にあるものに限られますか。	限りません。都外でも開設1年以上を経過している事業所があれば応募可能です。	
53	令和2年度職場体験事業に受入事業所登録をせずに本事業を受託することはできますか。	できません。 本事業への応募をする場合には、必ず別途令和2年度職場体験事業の受入事業所登録を行ってください。登録の締切日は就業促進事業の応募締め切りと同日の 4月16日（木）正午 となります。 職場体験の登録が完了していなかった場合受託決定となりませんのでご注意ください。	
54	本事業の事業所登録にあたって、今後開設予定の事業所を登録することはできますか。	できません。 令和2年4月1日時点で開設していない事業所は対象外となります。	
55	訪問介護事業所で、サテライト事業所を持っている場合、別々に事業所登録ができますか。	事業所番号が同一の場合は一つの事業所としてみなしますので登録は一つになります（事業所番号が異なる場合は、別々の登録が可能です）。	

公募要領 7 応募書類

56	応募書類作成時の注意点はありますか。	応募書類は受付専用メール(kaigo-syugyo@tcsw.tvac.or.jp)宛にデータ及び郵送でご提出下さい。 ①エクセルデータでの提出 ア 受託事業者公募に係る応募申込書【様式 1】 イ 事業計画書【様式 2 -1】 ウ 事業計画内訳【様式 2 -2】 ※1つのエクセルファイルになっていますので、シートを削除せずにお送りください。 ②郵送でも提出が必要なもの ア 受託事業者公募に係る応募申込書【様式 1】※押印済みのもの
----	--------------------	--

令和 2 年度介護職員就業促進事業に関する Q & A （事業者用）

令和2年3月25日現在

番号	Q	A
公募要領 8 委託料		
57	事業経費を設定するにあたって、賃金、受講料等個別の項目について、上限額や制限等がありますか。	対象者の雇用契約時間数によって事業経費の上限額が異なります（週30時間以上40時間以下＝198万円、週20時間以上30時間未満＝120万円）。 対象者の賃金については、令和元年10月1日時点の東京都最低賃金相当額(1,013円)を基に算定してください。また、事業経費の合計額のうち、賃金が1/2以上である必要があります。 その他の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。
58	公募要領に、「対象者一人当たりの委託料について、賃金の占める割合が2分の1以上である必要があります。」とありますが、対象者が複数名いる場合は、対象者個人ごとではなく、事業期間全体の委託料について満たせばよいのですか。	そうではありません。 対象者が複数いる場合も、一人一人の対象者の委託料について、賃金が占める割合を2分の1以上としなければなりません。
59	本事業と他事業の助成金等との併給は可能ですか。	本事業以外のお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不可です。
60	各経費にかかる消費税は計上できますか。	課税事業者は、個別の経費（内税のものも含む）にかかる 消費税分は計上できませんが、最終的に合計額に消費税をかけた額が計上できます 。 ただし、 免税事業者の場合は各経費に係る消費税分も計上できます 。 事業者が免税か課税かの確認も含め、詳細は国税庁HP等をご覧ください。
61	通勤手当や通学交通費は対象になりますか。	どちらも経費の対象外となります。
（1）ア 対象者に対する賃金		
62	委託料の対象者の賃金に含まれるものは何ですか。	対象者の実際の賃金額によらず、委託費としての賃金の時間単価（1,013円）に、雇用契約期間中の介護労働従事時間及び研修受講時間を乗じた金額を、賃金分委託料として支払います。対象となる場合には、社会保険料に係る事業主負担分相当額を支払います。
63	最低賃金が変わった場合はどのような取扱いになりますか。	令和2年度は、令和元年10月1日時点の東京都最低賃金相当額（1,013円）を一律時間単価とするため、年度途中で都内最低賃金が変わった場合でも、時間単価は変更いたしません。
（1）イ 施設等において、雇用管理責任者等が対象者の指導に当たる間の賃金相当費用		
64	雇用管理責任者等の指導に当たる賃金費用等が1時間当たり1,500円となっていますが、指導者の時給がこの金額よりも高い／低い場合はどのようにしたらいいですか。	指導者の賃金によらず、指導1時間当たり単価1,500円に、実際に対象者の指導・育成に当たった時間を乗じた委託料で計算してください。 単価1,500円の変更はできません。
65	「指導時間数」はどのように報告すれば良いのですか。	月あたりの指導に当たった時間数を指導員ごとに記載してください。その合計が指導時間数となります。

令和2年度介護職員就業促進事業に関するQ & A（事業者用）

令和2年3月25日現在

番号	Q	A
(1) ウ 対象者の介護職員初任者研修等の受講料		
66	研修機関への申込みは受託者が行うのですか。 また、受講料は受託者が研修実施機関に直接支払うのですか。	受託者が、研修機関に、介護職員就業促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）。
67	研修機関は事業者で自由に選択してよいですか。	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、都内・都外は問いません。また、事業者で運営している研修機関でも構いません。
68	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。	研修時間も勤務時間に含まれる（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。
69	受講する研修は通信形式のコースでも構いませんか。	通信形式のコースでも構いません。ただし、自宅学習時間は研修機関での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ため、受講させる際は就業規則等の取り扱いをご確認の上、判断してください。
70	研修受講期間は2ヶ月～6か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か月）内に修了すれば、受講期間は自由に設定して構いません。勤務時間や対象者の意向を踏まえ、設定してください。
71	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、事業経費の1/2以上を賃金とした場合、既に支払ってしまった研修受講料を委託料の中で賄うことができません。 その場合、本人に受講料の全部または一部を負担させることは構いませんか。	万が一、途中退職となり、左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、公募要領9（4）の通り、事業者と対象者本人と話し合いの上、判断してください。なお、本人に受講料の全部または一部を負担させた場合、実績報告の際に委託料の研修受講費を重複して請求することはできません。
72	無資格者を採用した場合、生活援助従事者研修又は初任者研修修了後に実務者研修を受講させることは可能ですか。	本事業の対象者としての雇用期間中は不可としています。
73	本事業対象期間中に研修を2つ以上受講させることはできますか。	できません。本事業は単なる資格取得が目的ではないため、最長6か月の期間で2つの研修を受講することは、業務への負担になることが見込まれるため、不可としています。
74	なぜ、無資格者に実務者研修を受講させることはできないのですか。	無資格者の場合、実務者研修の修了にはおよそ6か月かかります。本事業は単なる資格取得が目的ではなく、業務への負担になることが見込まれるため、不可としています。期間終了後、継続採用した場合に実務者研修の受講を勧めるなど配慮してください。
(1) エ 対象者の求人広告に要する経費		
75	対象者の募集は人材センターが行うのですか。	募集は各受託事業者にて行ってください。 人材センターが行う広報は、事業全体の周知になるため、個々の事業所の求人募集は行いません。※ ホームページにおいて採用予定事業所一覧の掲載は致します。

令和2年度介護職員就業促進事業に関するQ & A（事業者用）

令和2年3月25日現在

番号	Q	A
76	求人広告には、介護職員就業促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。	介護職員就業促進事業の対象となる求人であることを明記してください。本事業の対象求人の記載がない場合は支払い対象とならない可能性があります。 また、通常の求人と同時に行うことは構いませんが、経費は募集職種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。 例：16万円の求人広告に「サービス提供責任者、ケアマネージャー、事務員、介護職（就業促進）」で募集をした場合 →16万円÷4＝4万円を就業促進の対象経費として計上 など
77	求人広告費はどのような経費が対象となりますか。	対象となる経費の例は下記のとおりです。 ・求人情報誌や求人情報サイトへの求人情報掲載経費 ・新聞折込チラシの印刷経費・折込手数料 ・ポスティングチラシの印刷経費・配布手数料 など
78	マッチングイベントに出展した結果、新規職員の雇用につながった場合、出展経費は本事業の対象経費となりますか。	合同説明会やマッチングイベントへの出展経費は、本事業にかかる求人広告経費とは言えないため、対象外となります。
（1）オ その他対象者の介護労働等にかかる経費		
79	「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。	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4万円を含んだ上で、対象者一人当たりの上限額（週30時間以上週40時間以下：198万円、週20時間以上週30時間未満：120万円）を上限として計画してください。
80	指導・教育担当職員、事務職員人件費について、専任として新規に雇用せず、既存の職員が兼務しても構わないですか。	構いません。
81	指導・教育担当職員の要件はありますか。	要件はありませんが、対象者の指導・育成環境の整備については、本事業の趣旨を踏まえ適切に配置してください。
82	対象者の育成のために行う研修に、指導職員の参加は可能ですか。	参加は可能ですが、受講経費は本事業の対象外となります。
83	対象者について、本事業で取得予定の資格以外の資格の取得は可能ですか。	対象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。

令和 2 年度介護職員就業促進事業に関する Q & A （事業者用）

令和2年3月25日現在

番号	Q	A
○ 委託事業の実施について		
1 委託契約について		
84	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。	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、事業者と対象者とで相談の上、決定してください。
85	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。	ただちに契約不履行とはなりませんが、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。このようなことが無いよう、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。
86	採用した対象者が途中退職してしまった場合、同じ対象者管理番号を引き継いで、残り日数分、他の対象者を新たに雇用することはできますか。	「雇用確定届」の提出後は認められません。
87	委託契約期間内に中途退職した場合、事業費の取扱はどうなりますか。	退職日までに実際に支出した費用及び支出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、その実績に応じた経費を支払います。
88	計画作成時点では短時間勤務の雇用を予定していなかったため、「事業計画内訳」で短時間勤務の募集枠を申請しませんでした。が、短時間勤務を希望する応募者の雇用は可能ですか。	雇用することは可能です。 雇用確定届にて週20時間以上30時間以下の枠での雇用として申請を行ってください。
89	計画作成時点では有資格者の雇用を予定していなかったため、「事業計画内訳」において資格に関する募集枠を申請しませんでした。が、有資格者から応募があった場合、雇用は可能ですか。	雇用することは可能です。 雇用確定届にて受講する研修の申請を行ってください。
2 その他		
90	「雇用確定届」は雇用が発生した月のみ提出すればいいですか。	お見込の通りです。 雇用があった月の報告のみ、指定の期日までに提出して下さい。
91	人材センターに連絡する必要がある「個人情報」とは具体的には何が該当しますか。また、「個人情報の取扱いに関する過失」とは具体的にどのようなことですか。	「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、外部への情報流出などが考えられます。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。