

# 介護人材定着促進事業

5/12現在

今までにいただいた質問への回答

No.	項目	質問内容	回答
Q01	事業対象	平成22年5月1日(土)に開所したばかりだが、事業の対象になるか。	平成22年5月1日に開所していれば対象になります。
Q02	事業対象	介護人材定着促進事業について、雇用人数は1事業所1名だが、本入所・ショートステイの各事業で各2名は可能か。	事業ごとではなく、事業所ごとに1名となります。
Q03	事業対象	養護老人ホームは対象とならないのか。	対象となりません。 横浜市内の介護保険サービス事業所、障害福祉サービス事業所が対象の施設となります。
Q04	採用・募集	介護職員基礎研修修了者は対象になるのか。	対象となります。
Q05	採用・募集	職業訓練校に通っている場合は対象になるのか。	求職中であることが確認できれば、対象になります。 (様式2により確認してください)
Q06	採用・募集	委託契約前に雇用した職員は、本事業の対象になるのか。	対象になりません。委託契約後に雇用した、新規雇用者が対象になります。
Q07	採用・募集	求人のタイミングはいつからか。	本市との契約締結後からとなります。
Q08	採用・募集	公共職業安定所経由で雇用する場合でも、事業所が面接をして採用の適否を決めることができるか。	公共職業安定所経由の場合でも、面接等により適性のある方を採用していただくこととなります。
Q09	採用・募集	採用にあたっての注意点はありますか。	次の点に留意してください。 ・公共職業安定所で求人の申込みをする際には、求人票に「ふるさと基金事業(横浜市)」と記入すること ・面接の際に失業者であることの確認を行うこと (詳細は、募集要領の9ページ「留意点について」をご確認ください)
Q10	採用・募集	失業していることの確認については、離職票等の書類が確認できない場合、何で確認すればよいか。	職歴は、書面(履歴書、職務経歴書等)で確認してください。「失業」とは、「仕事がなく求職していること」が前提であるため、「求人誌等で仕事を探していた」等のことを聞き取り、新規雇用者確認票(様式2)に記録しておいてください。
Q11	雇用契約	勤務時間の指定はあるか。	労働時間、日数が、当該事業所において同種の業務に従事する他の正規労働者の概ね3/4以上にあたり、常用的雇用となることとします。(通常週4日以上、28時間以上の勤務が目安です。) また、勤務時間帯については、上の基準を満たしていれば特に問いません。
Q12	雇用契約	新規雇用者への賃金規定はあるか。	最低賃金法等の法令順守は当然ですが、本事業の実施にあたり特別に定められた賃金の規定はありません。 ただし、6か月の雇用で委託料は140万円を上限とし、そのうち90%以上を人件費としてください。人件費には、賃金、交通費等の手当、社会保険料事業主負担分を含みます。
Q13	雇用契約	賃金が当事業所の給与基準より下回っており、また、介護福祉士・ヘルパー等では賃金も異なっているが、多く支払う分には事業所負担で支払えば問題はないのか。 それとも委託料以外を支払うことはできないのか。	委託料を超えて事業所負担で賃金等を支払うことは可能です。ただし、本契約にかかる委託料と事業所負担分の区分については、賃金台帳等で明確にしておいてください。
Q14	雇用契約	年度単位のパート雇用契約も対象か。	更新が前提であれば対象となります。
Q15	雇用契約	当事業所では、入職時は契約期間3~4か月と定めているが、6か月の契約でないといけないか。	最低限6か月の雇用契約が必要です。

No.	項目	質問内容	回答
Q16	雇用契約	新規雇用者が契約期間中に途中退職した場合はどうなるのか。	その場合、新規雇用者との雇用契約は解除となります。理由書を提出してください。 働いていた期間の委託料については、退職後、事業所から提出された請求書に基づき、受託事業所指定の口座に振り込みます。
Q17	雇用契約	委託期間完了後、どうしてもこの業種に合わない判断せざるを得ず、継続雇用ができない状況になった場合、Q16のように理由書を提出するということでしょうか。	理由書を提出してください。
Q18	雇用契約	雇用期間が6か月(継続雇用を条件とする)とあるが、本人の適性等に問題があり、期間内に雇用契約解除あるいは継続雇用しないことは可能か。	可能です。その場合は、理由書を提出してください。
Q19	雇用契約	雇用して6か月未満で退職した場合、残りの委託料で続けて別の人を雇っても構わないか。	途中で退職となった場合は、別の方を雇用することも可能です。その場合は速やかにご相談下さい。
Q20	雇用契約	入職時に実施する健康診断料は、事務費から支払えるか。	事務費の対象となります。
Q21	雇用契約	ホームヘルパー養成研修を受講する際に、健康診断を実施することがあるが、その費用は事務費から支払えるか。	事務費の対象となります。
Q22	雇用契約	委託期間終了後の継続雇用は非常勤でもよいのか。 また雇用時間数等の条件は委託期間中と同一であることが必要か。	継続雇用についても、常用的雇用を基本にお願いします。 雇用時間等の条件については、ふるさと雇用再生特別基金事業の趣旨から、委託期間中の条件と同一、またはそれ以上の条件が望ましいと考えます。
Q23	雇用契約	6か月の契約終了後の継続雇用について、法人内の他の事業所で雇用することは可能か。	同一法人内での雇用であれば、継続雇用とみなします。
Q24	雇用契約	新規雇用者への支度金のようなものはあるのか。	ありません。
Q25	介護保険との調整	新規雇用者は、事業委託期間中は人員基準に含めることはできないと解釈して良いか。	人員基準に定める従業員数に含めることはできません。
Q26	介護保険との調整	「介護報酬の対象となる人員には算定しないでください」とあるが、ホームヘルパーとして雇用した場合、半年間は研修員ということで、独立した活動はできないということか。	ホームヘルパーとしての独立した活動はできません。
Q27	その他	選定委員会で事業所を選定する基準はあるのか。	主に次の項目で選定します。 1 事業所の運営状況 2 職員のスキルアップ支援への取り組み 3 新規雇用職員の継続雇用の可能性
Q28	その他	他の助成金との併給は不可とあるが、事業所での併給不可なのか、個人に対しての併給不可なのか。	個人に対しての併給が不可になります。 したがって、新規雇用者とは別の職員が助成金を受給している場合は、本事業の受託は可能です。
Q29	採用・募集	求人募集の際の職種は「事務スタッフ」等でもいいか。採用後の業務内容が事務のみでもいいか。	可能です。
Q30	募集・採用	平成21年度に定年引き上げ等奨励金を受給しているが、今回応募はできるか。	可能です。 Q27にあるように、同一の個人に対しての併給が不可となります。
Q31	雇用契約	委託契約金額を超えることが明らかな失業者は対象となるか。	対象となります。 ただし、実際の支出が見積もり額を超えた場合、その差額は事業所負担となります。(追加で委託料のお支払はできません。)

No.	項目	質問内容	回答
Q32	雇用契約	上限金140万円を超えることが明らかな失業者は対象となるか。	対象となります。 ただし、委託料の上限を超えて支払う場合、その差額は事業所負担となります。