

令和6年度 愛媛県 介護職員等資質 向上支援事業

活用マニュアル
Q&A資料



愛媛県イメージアップ
キャラクター「みきゃん」



受託者 **ツクイスタッフ** 松山支店

〒790-0005 愛媛県松山市花園町1-3 日本生命松山市駅前ビル6F

TEL:089-986-6622 FAX:089-986-6623

[はじめに]

愛媛県では県内の介護サービス施設・事業所が雇用する福祉・介護職員等に外部研修を受講させる場合に、その代替職員を事業所に派遣することで現任職員の研修受講を促進し、もって介護職員等の資質向上を図ることを目的としています。

また代替職員の派遣を受け入れる前に、現場のリーダーである中堅職員等に新人職員定着力研修/指導力育成研修を実施することで更なる資質向上を目指します。

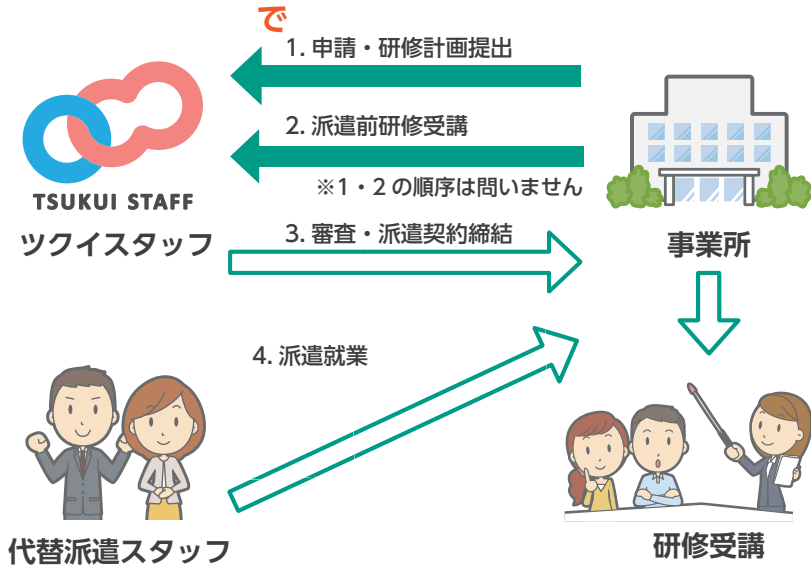
※代替派遣を利用するにあたり、**新人職員定着力強化研修/指導力・育成研修の受講が必須**です。
(eラーニングもしくは集合研修となります)



愛媛県イメージアップキャラクター「みきゃん」

[事業の概要について]

派遣労働者雇用:研修計画書申請日 ~ 令和7年3月31日まで



派遣日数期間について

派遣日数は、事業所等が策定した年間研修計画(現在の介護職員等が研修を受講する日数)に応じた研修受講に必要な日数を上限とし、当該日数が60日を超える場合は、60日を上限とする。なお、研修日数が10日以上31日未満の場合は、31日まで派遣利用が可能。

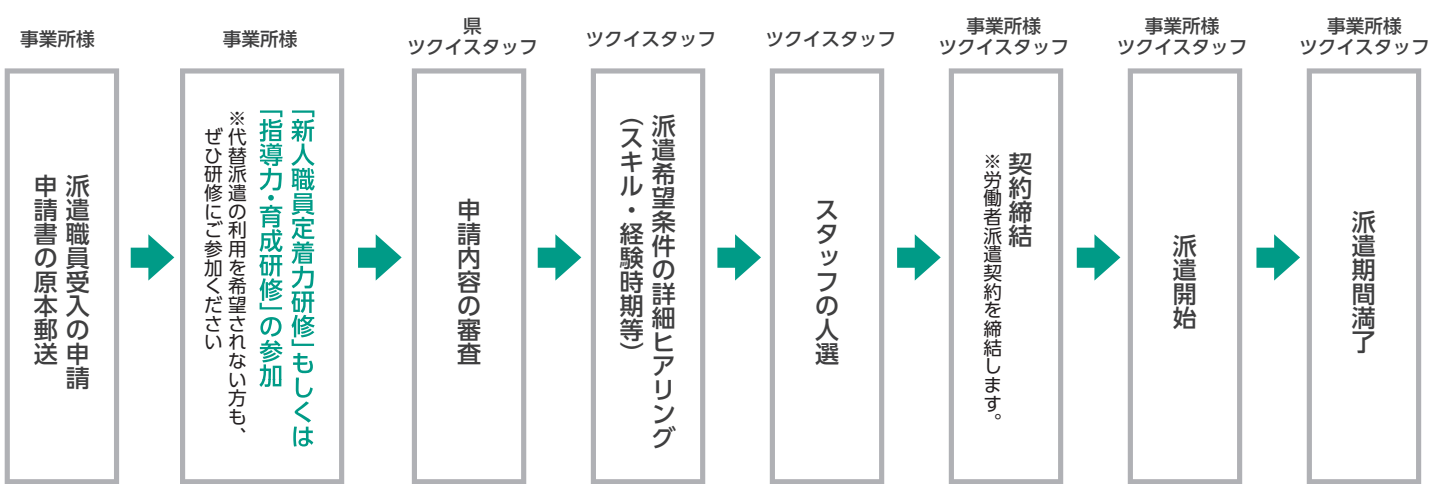
例)実施可能な派遣日数

法人A			
事業所①	事業所②	事業所③	事業所④
研修 5日	+ 研修 10日	+ 研修 9日	+ 研修 15日
法人A内の総研修日数 = 39日			
実施可能な派遣日数 39日			

※総研修日数の39日分を、事業所①に全て利用することも可能です。

派遣可能日数内であれば、研修日以外の日も派遣就業可能です。
シフトを組まれる際は、派遣可能日数に注意をしてください。

[申請から派遣受入開始まで]



※申請と研修の参加の順序は問いません

[派遣受入条件について]

マネジメント研修の受講について

当該事業(代替派遣)を利用するにあたり、事前に弊社が開催する
「新人職員定着力研修」もしくは「指導力・育成研修」にご参加頂く必要が御座います。
研修受講の趣旨として、兼ねてより定着率についての相談が多く寄せられており、
福祉医療業界において大きな課題となっております。
そこで今回代替派遣を受け入れるにあたり、
改めて職員を受け入れる上での心構え・体制作りを考えて頂く機会を設けさせて頂きました。
また代替派遣を利用されない(研修の総日数が足りなくて利用できない)事業所様においても、
マネジメント研修を受講して頂くことで現場職員の資質向上につながることから、
是非とも当該研修にご参加頂ければと思います。

代替派遣を利用するにあたり、原則研修には現場の指揮命令者(リーダー・主任等)に参加頂いて
おりますが、例外として法人または施設全体を統轄されている役職者(施設長・事務長等)が参加
される場合は、当該研修をフィードバックして頂く事で、代替派遣の利用が可能となります。その
場合、フィードバックをした確認として議事録や会議記録等の写しを頂きます。

派遣受入期間	申請日～令和7年3月31日までの間のうち、事業所自らが雇用する介護職員等が研修を受講するために必要な日数を派遣日数の上限とする。
派遣開始日	上記期間内で受入施設・派遣労働者の双方が合意した任意の日。
派遣職員の経験保有資格	派遣職員は介護職員とし、経験・資格の希望はツクイスタッフがヒアリングする。
就業時間	施設の日勤帯に準じた1日8時間まで。残業・夜勤は本事業では対象外とする。
対象事業所	介護保険上の指定を受けていること。

[研修申請書について]

対象となる研修期間：研修計画書申請日～令和7年3月31日まで



[添付していただく資料について] ※日付、時間、研修内容、出席者が確認できるもの。

- ・研修参加申込書、研修のパンフレット、レジュメ等の写しのいずれか。
(事前資料がない場合は、研修計画書に記載後、研修受講後の終了報告書や証明書などの写しを後日提出してください。)
※提出がない場合は研修日数として対象とならない場合があります。
- ・申請日から令和7年3月31日までの研修計画を元に代替派遣スタッフを派遣致しますが、研修申請後、参加者の変更や欠席などがあった場合は、訂正のご連絡をお願いいたします。
- ・代替派遣スタッフを派遣可能日数を超過して派遣した場合や、事業対象外となる勤務を行った場合
(労働基準法に定める法定外勤務、および夜勤帯の勤務)は代替派遣スタッフに係る費用が実費となります。



ご注意

対象となる研修(介護職員初任者研修、介護福祉国家試験対策講座等)以外で、
法人が施設内で実施する内部研修(勉強会等)は対象外となります。

[よくあるご質問 index]

Q1	通常の派遣と本事業を一緒に利用することは可能ですか？	P.4
Q2	31日を超える派遣予定となる研修計画とは？	P.5
Q3	代替職員を依頼できる日数は？	
Q4	複数の派遣職員を依頼することはできますか？	
Q5	有資格者や即戦力人材に限定した依頼はできますか？	
Q6	派遣職員が途中でやめた場合、代替の職員はすぐに補充されますか？	
Q7	何の研修が派遣対象になるのでしょうか？	P.6
Q8	派遣受入期間の開始日はいつでも構わないのですか？	
Q9	派遣職員に残業や休日出勤をお願いすることはできますか？	
Q10	派遣職員に夜勤をお願いすることはできますか？	
Q11	研修時間と派遣時間を合わす必要がありますか？	P.7
Q12	申請書を提出したらすぐに派遣職員を派遣してくれますか？	
Q13	派遣された方が良い人材なので、派遣終了後に直接雇用にしたいのですが？	
Q14	派遣された方が合わないので辞めていただくことは出来るのでしょうか？	
Q15	通信は研修対象になりますか？	
Q16	松山から派遣されるのでしょうか？遠くて通えないと思いますが？	P.8
Q17	派遣職員に複数の事業所で働いてもらえるのでしょうか？	
Q18	申請書はいつまでに提出する必要がありますか？	
Q19	ユニフォームは事業所負担でしょうか？	
Q20	申請書に記載した介護職員が辞めた場合は、派遣は停止されるのでしょうか？	
Q21	研修日は出勤扱いでしょうか？	
Q22	申請に必要な書類は？(申請書ダウンロード方法)	P.9
Q23	派遣期間中に介護事業所側が何か行うことはありますか？	P.10

[よくあるご質問]

Q1. 通常の派遣と本事業を一緒に利用することは可能ですか？

A1.

本事業は緊急雇用創出事業とは異なり離職失業者以外の代替派遣が可能となっているため通常の派遣と合わせて利用することも可能です。

研修予定の1ヶ月前を目途に、通常派遣にて勤務を開始し研修日は契約を分けて代替派遣職員として勤務することも可能です。その場合、しっかりと業務を教える時間的余裕を得ることが可能となりますので施設職員様の負担軽減にも繋がるメリットがございます。派遣後に代替職員を直接雇用にとお考えの事業所様にも直接雇用にする前の判断期間として通常派遣を利用することも可能です。

研修日数が足りず(派遣法に定める31日以上の契約に抵触する日数)、代替派遣のみでは契約できない場合、通常派遣を併用することで、本事業を利用することも可能です。

■実務者研修スクーリングの場合 ※使用例

■ 代替派遣 ■ 通常派遣

スクーリング研修日10/10・19・27

パターン① 代替派遣可能日数が20日の場合 (年間研修総日数20日)

10月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
代替派遣	代替派遣		代替派遣	代替派遣			代替派遣	代替派遣	代替派遣	代替派遣			代替派遣	代替派遣			代替派遣		代替派遣	代替派遣	代替派遣	代替派遣			代替派遣	代替派遣			代替派遣	代替派遣
									研修																					

パターン② 代替派遣可能日数が9日の場合 / 通常派遣を併用 (年間研修総日数9日)

10月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
通常派遣	代替派遣	代替派遣			通常派遣	通常派遣	通常派遣		代替派遣	代替派遣	通常派遣	通常派遣			代替派遣	代替派遣			通常派遣	通常派遣	通常派遣	代替派遣			通常派遣	通常派遣	代替派遣	代替派遣		
									研修																					

[よくあるご質問]

Q2. 31日を超える派遣予定となる研修計画とは？

A2.

31日を超える派遣予定とありますが、週平均20時間以上31日を超える契約期間が必要となります。学生・60歳以上・世帯年収500万円以上で主とならない生計者の方であれば短期間での派遣も可能となります。

Q3. 代替職員を依頼できる日数は？

A3.

派遣日数は、事業所等が策定した年間研修計画（現任の介護職員等が研修を受講する日数）に応じた研修受講に必要な日数[※]を上限とし、当該日数が60日を超える場合は、60日を上限とします。

なお、研修日数が10日以上31日未満の場合は、31日まで派遣利用が可能です。

ただ研修を休まれた場合、派遣受入れ日数は減りますが、雇用の関係上派遣スタッフの契約期間短縮は出来ません。

その期間は当社規定の派遣料金をご請求させて頂くこととなります。

※研修受講に必要な日数には、引継ぎに要する日数（研修の前後1日ずつを想定）を含みます。

Q4. 複数の派遣職員を依頼することはできますか？

A4.

複数の派遣職員を依頼する事は可能です。該当スタッフが見つかり次第ご紹介しますが派遣人材が見つからないこともあり時間を要することも考えられます。

Q5. 有資格者や即戦力人材に限定した依頼はできますか？

A5.

できますがスキルや経験、勤務可能曜日などの希望によっては派遣開始までに時間を要したり、派遣人材が見つからないこともございます。

希望人材に関しては申請後に当社より詳細をヒアリングさせて頂きます。

Q6. 派遣職員が途中でやめた場合、代わりの職員はすぐに補充されますか？

A6.

すぐに代替職員の選定にあたりますが、時間を要したりご希望に添えない場合もございます。常時、選定状況をご報告させて頂きます。

[よくあるご質問]

Q7. 何の研修が派遣対象になるのでしょうか？

A7.

下記に記載されている研修が派遣の対象となる研修となります。

ただし、**事業所等が雇用している介護職員等を対象に事業内で行う職場研修は対象外**となりますのでご注意ください。

[派遣の対象となる研修]

- ・介護職員初任者研修(通信課程の場合はスクーリング部分のみ)
- ・愛媛県及び愛媛県が指定する法人が実施する認知症介護実践者研修養成事業による研修
- ・ユニットケア研修
- ・介護福祉士実務者研修(通信課程の場合はスクーリング部分のみ)
- ・介護福祉士国家試験受験対策講座
- ・介護職員等による、たんの吸引等の実施のための研修(実地研修を除く)
- ・(公財)社会福祉振興・試験センターが実施する民間社会福祉職員合宿研修会
- ・愛媛県、県内各市町、関係団体などが実施する介護従業者向けの研修
- ・その他県が適当と認める研修等

また、新型コロナウイルスの影響を鑑みて、

eラーニング研修、ビデオ研修、オンライン(ライブ等)研修も対象となります。

Q8. 派遣受入期間の開始日はいつでも構わないのですか？

A8.

研修日より前での受入も可能となります。

希望スタッフが見つかった段階で当社職員より開始日のご相談・ご提案をし、期間の設定をさせていただきます。

Q9. 派遣職員に残業や休日出勤をお願いすることはできますか？

A9.

本事業は基本的に残業や休日出勤は認められておりません。残業や休日出勤を命じた場合は、別途ご請求させていただきます。契約時間を超えて働いた時間は全て残業となりますので、1日7時間30分での契約で8時間働いた場合は30分の残業代を請求となります。

※1日の契約時間は現任職員と同じとなります。

尚、日～土曜の1週間で休日は週に2日必要となります。

Q10. 派遣職員に夜勤をお願いすることはできますか？

A10.

夜勤は認められていません。早番や遅番は要請可能ですが、

深夜勤務手当での支払い義務が発生する22時～5時までの時間帯は派遣できませんので御了承ください。

[よくあるご質問]

Q11. 研修時間と派遣時間を合わす必要がありますか？

A11.

研修時間が2時間でも派遣の受け入れは現任職員の契約時間で設定できます。
ただし希望する求職者が短い時間を希望した場合は、
ご相談させていただき就業時間の設定を行います。

Q12. 申請書を提出したらすぐに派遣職員を派遣してくれますか？

A12.

ご要望には迅速に対応させていただいております。しかしながら、
期間や場所等によってはお時間が掛かる場合もあります。
またご希望に添えない場合もございます。

Q13. 派遣された方が良い人材なので、派遣終了後に直接雇用をしたいのですが？

A13.

「職業紹介」制度を利用し、派遣期間終了後に直接雇用の支援をさせていただきます。
本事業の募集で集まった求職者の場合、ご紹介料は必要ございませんが、
当社既存のスタッフを職業紹介でご希望される場合は紹介料が発生します。
職業紹介をご希望される場合はツクイスタッフ担当者にご相談下さい。

Q14. 派遣された方が合わないので辞めていただくことは出来るのでしょうか？

A14.

労働者保護の観点から派遣契約の一方的な解除は原則できません。
事態改善に向けて当社もまじえて三者で協議させていただきます。
臨機応変に対処させていただきますので御了承の程、宜しくお願いします。

Q15. 通信は研修対象になりますか？

A15.

通信課程の場合、スクーリングのみが対象となります。
研修計画書に誤って記載し派遣が開始した場合は派遣料が発生します。
また法人が施設内で実施する内部研修は対象外となります。
ご不明な場合はツクイスタッフまでご相談下さい。

[よくあるご質問]

Q16. 松山から派遣されるのでしょうか?遠くて通えないと思いますが?

A16.

求人媒体、出張登録会などにより現地の方を随時募集しておりますので、原則お近くにお住まいの方を派遣させていただきます。

Q17. 派遣職員に複数の事業所で働いてもらえるのでしょうか?

A17.

原則申請した介護職員がいる部署のみで派遣となりますので、申請した事業所での就業となります。

Q18. 申請書はいつまでに提出する必要がありますか?

A18.

原則9月末までに申請書を提出していただき審査を行います。その時点で予算に余裕がある場合は随時募集を行いますので、研修が決まり次第申請書を提出して下さい。

Q19. ユニフォームは事業所負担でしょうか?

A19.

期間限定になりますので在庫のユニフォームを貸与して頂くかスタッフ私物でご対応頂けます様、お願い致します。

Q20. 申請書に記載した介護職員が辞めた場合は、派遣は停止されるのでしょうか?

A20.

退職日をもって派遣受入期間短縮となりますが、事業の要件に合う代替りの職員で申請いただければ、残りの期間の派遣が継続されます。また申請書に記載した介護職員が研修受講を中止した場合も当事業の派遣は雇用の関係上継続となりますので派遣料は事業所負担となります。

Q21. 研修日は出勤扱いでしょうか?

A21.

職員が公休日や有休での研修の場合は事業の対象外となります。研修に出られた事業所職員の代替派遣となりますので、研修日は出勤扱いでお願いします。

[よくあるご質問]

Q22. 申請に必要な書類は？

A22.

■申請時に必要な書類

- ・申請書
- ・研修計画書
- ・研修の実施要領もしくはパンフレット※日程が確認できる書類
- ・研修の申込書または研修の参加が認められた書類

派遣開始後

- ・修了書のコピー※終了後1週間以内にツクイスタッフに郵送

申請書ダウンロード方法

- 1.ツクイスタッフ コーポレートサイトを検索
- 2.TOPページ右上のサイトマップをクリック
- 3.サイトマップ内 事業案内 > 人材サービス事業 > 都道府県委託事業 をクリック
- 4.都道府県委託事業ページ内 愛媛県 > 「申請書・計画書」をクリックし、ダウンロードください

ツクイスタッフコーポレートサイト [URL https://corp.tsukui-staff.net/itakujigyo/](https://corp.tsukui-staff.net/itakujigyo/)



事業案内の中にある都道府県委託事業をクリック

愛媛県委託事業の申請書をダウンロード


[よくあるご質問]


Q23. 派遣期間中に介護事業所側が何か行うことはありますか？

A23.





特に重要なものを以下に挙げます。

- 業務の指揮命令は事業所から指示をお願いします。(派遣会社から指揮命令は出来ません)
- ロッカーなどの福利厚生施設の利用にあたっては便宜を図って下さい。
- 労災事故が発生した場合は、事故報告に全面協力をお願いします。
- 派遣職員の勤怠管理用に以下シートのチェックと提出をお願いします。


スタッフタイムシート (2023年 00)

就業場所	デイサービス ツクイスタッフ	
組織単位 (部署名)	デイサービス ツクイスタッフ	
住所	松山市〇〇〇00-000	
(派遣先責任者名又は指揮命令名) <small>※下記の内容で宜しければご署名・ご捺印をお願いします。</small>	津久井 文寛	

月の最終出勤日にスタッフから本紙が提出されますので
②「派遣先責任者様」もしくは「指揮命令責任者様」に記名、ご承認印の押印をお願いします

				60分単位で記入		60進数で記入				
稼働日数	日付	始業時刻	就業時刻	休憩	深夜休憩	所定内	時間外	深夜	深夜残業	ご了承認印
1	9/1	8:30	17:30	60		8				
2	9/3	8:30	17:30	60		8				
3	9/5	8:30	17:30	60		8				
4	9/6	8:30	17:30	60		8				

①出勤毎に確認印をお願いします

③当社宛てにFAXをお願いします(FAX:089-986-6623)

④原本は返信用封筒に入れて後日投函ください。