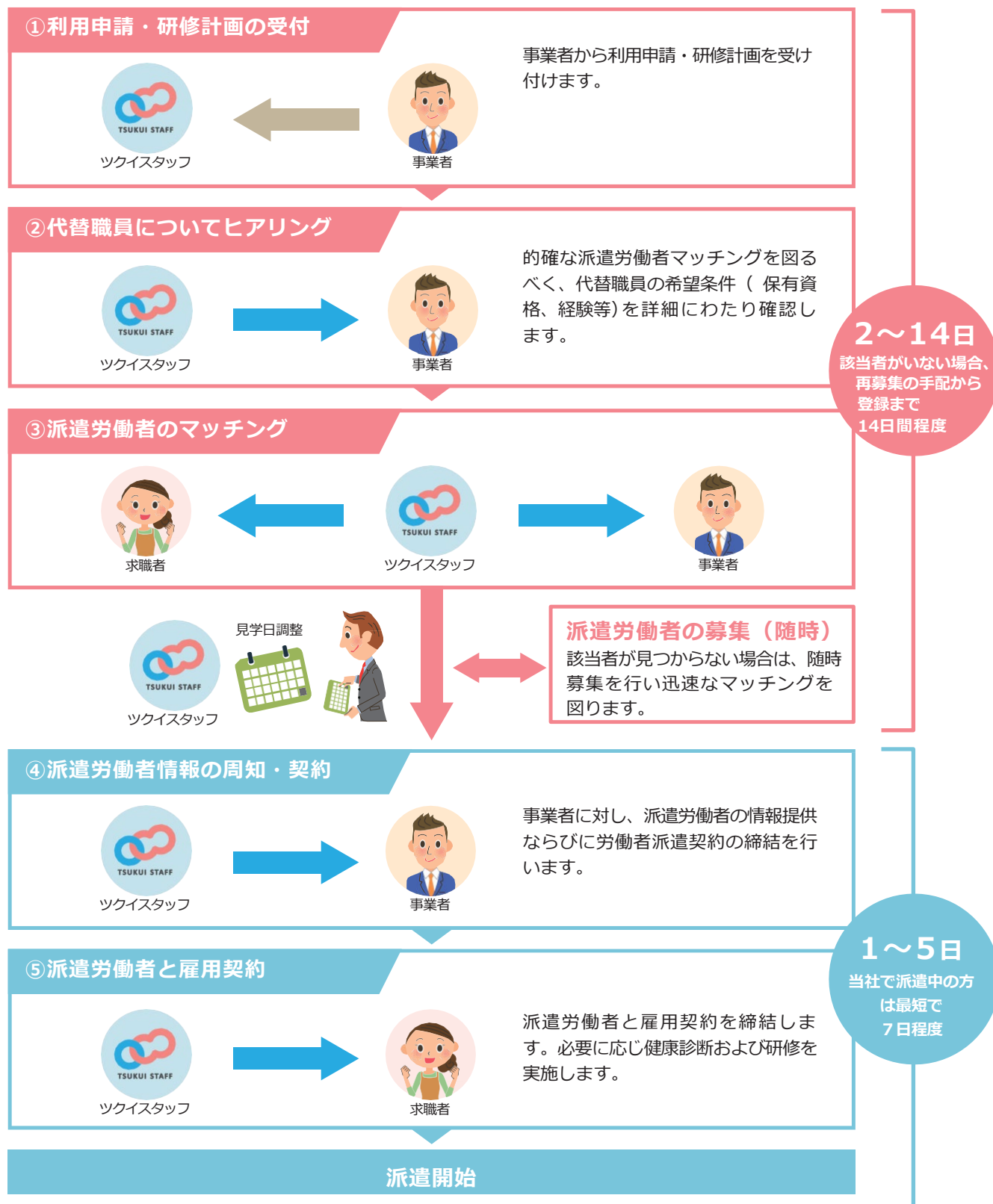


【事業活用例】

代替職員の派遣までの流れについて（日数は目安になります）

申請の受付から派遣決定に至るまでは、以下のフローになります。



[よくあるご質問]

Q. 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？

A.

本事業と通常の人材派遣を組み合わせる事は可能です。

また、本事業で雇用した代替派遣職員を引き続き人材派遣で雇用する事も可能です。

申請研修日数が少ない場合、通常の人材派遣を利用している場合でも併用する事ができます。

福祉・介護現場の負担軽減に向け事業の仕様内にて多様な人材配置が可能となります。

■ 活用例

代替派遣 通常派遣

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	代替派遣

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		

— 実際の活用例 —

1

申請時間により代替派遣可能日数が20日ある場合（パターン①）

派遣を希望される事業所にあわせてシフトを組むことが可能です。

時間数でカウントしますので、6時間などの時短勤務の方を受け入れた場合は、申請時間数に応じて雇用日数を長くすることが可能です。

2

研修計画が短い(参加人数が少ない)場合（パターン②）月9日が使用可通常の派遣契約と組み合わせることが可能です。

通常派遣11日+委託事業派遣9日 = 合計20日勤務(常勤の受入れ可)