

No	ご質問	回答	該当箇所	掲載日
①認証制度に関する Q&A				
1	当事業所は、事業所の指定を受けてから年以上経過しています。しかし、会社の合併により新規指定となり、それから年以上経過していません。この場合は、申請の対象とならないのでしょうか。	事業所の合併又は別法人による事業の継承の場合であって、事業所が実質的に継続して運営していると認められる期間が3年を経過している場合は申請の対象となります。 ただし申請にあたって 変更前後の経緯が確認できる書類 （法人の登記事項証明書、事業所の指定通知書等）を申請時に提出してください。	・「認証申請の手引き」のP7 ・申請フォームの設問1	9月8日
②申請手続きに関する Q&A				
1	申請方法は、オンラインによる方法しかないのでしょうか。	オンラインの申請フォームから申請できない場合に限ってのみ、書面による申請も受け付けることとしています。書面申請を希望される場合は以下の手順で申請を行ってください。 <書面申請の手順> 1.「書面申請書類送付依頼書」をプリントアウトしてください。 * クリックしてダウンロード【◆書面申請書類送付依頼書】 2. 必要事項を記載し「認証申請サポート室」へFAXでお送りください。 * FAX番号は書面申請書類送付依頼書に記載しています。 3. 「認証申請サポート室」にて依頼書を受領後、依頼書内容を確認の上書面申請に必要な書類を依頼書に記載されたご担当者・送付先住所へ郵送します。 * 内容確認のため、お電話を差し上げる場合があります。 4. 書類到着後、申請書類を作成し「認証申請サポート室」へ期日までに郵送にてご提出ください。 * 記載要領等の詳細は申請書類に同封します。	・「認証申請の手引き」のP23	8月18日
2	「全職員の雇用日数(日)」の定義を教えてください。	雇用日数とは、 日曜日等を含めた全体の雇用日数 となります。 例えば、職員7名を1年間継続して雇用した場合、 7人×365日＝2,555日として計算してください。	・「認証申請の手引き」のP46 ・申請フォームの設問8	9月1日
3	Zoom等を用いたオンライン研修は内部研修となりますか。また、eラーニング形式で受講した研修は、1コマ1研修として算定できますか。	・Zoom等を利用したオンラインの研修やeラーニングの場合であっても、主催が外部の団体である場合は外部研修として算定を行います。 ・なお、参加手段を問わず、 受講回数は参加研修ごとにカウント してください。例えば、それぞれ異なる研修を受講されている場合は、1コマ＝1研修としてカウントしてください。複数コマ受講しなければ修了できない研修等である場合は、複数コマ＝1研修とカウントしてください。	・「認証申請の手引き」のP50,51 ・申請フォームの設問6,37	9月1日
4	申請要件に「職員が1名以上」とありますが、その職員が、同一法人内で介護とは別の仕事を兼務している場合も人数にカウントできますか。	同一法人内で別の業務を兼務されている場合であっても、当該事業所での勤務実績があれば、人数にカウントして頂いて構いません。	・「認証申請の手引き」のP7、44～51 ・申請フォームの設問2、24～37	9月1日
5	パート・アルバイト職員は職員数にカウントできますか。	パート職員、アルバイト職員については、 当該事業所と直接の雇用関係にある場合 において、職員としてカウントして頂いて構いません。	・「認証申請の手引き」のP7、44～51 ・申請フォームの設問2、24～37	9月1日
6	オンライン申請時に「Googleアカウントにログインし、フォームで申請」とありますが、複数の事業所を申請する場合、事業所ごとに別々のアカウントで申請する必要がありますか。	事業所ごとに別のアカウントで申請する必要はなく、 同じアカウントで複数事業所の申請が可能 です。	・「認証申請の手引き」のP24～40	9月1日
7	「認証申請の手引き」P50,51の「対象期間中の全職員数(人)」について、年度途中で入職または退職した職員の職員数はどのように算出したらよいですか。	対象期間(令和4年4月1日～令和5年3月31日)の途中で入職や退職した職員は、 在職期間に関わらず1人 として算定してください。	・「認証申請の手引き」のP50,51 ・申請フォームの設問5	9月8日
8	認証申請の手引きP45の「有給休暇付与対象の職員数」について、退職した職員も含めることとなっていますが、対象期間中に有給休暇が付与されていない場合は、職員数に含めなくてもよいですか。また、その場合、退職した職員の有給休暇取得日数は「全職員の有給休暇取得日数」に含めてよいですか。	「有給休暇付与対象の職員数」とは、対象期間中(令和4年4月1日～令和5年3月31日)に有給休暇が新たに付与された職員数となります。よって、対象期間中に有給休暇が付与されていない職員は職員数として算定できません。 ただし、「全職員の有給休暇取得日数」については、有給休暇の付与の有無に関わらず、日数を算定してください。	・「認証申請の手引き」のP45 ・申請フォームの設問4,26	9月8日
9	申請入力の前回答を準備したいのですが、設問全体を確認する方法はありますか。	申請フォームのトップに「設問一覧pdf」を追加しました。事前準備等にご利用ください。	・「認証申請の手引き」のP13	9月20日
10	パートタイム職員の雇用日数を算定する場合、月に2～10日程度の出勤者でも休日を含めた日数で算定してよいですか。	パートタイム職員等の短時間労働者である場合も、 雇用日数は通常の職員と同様に算定 してください。 (例:8月に雇用していた場合の雇用日数は31日として算定) なお、雇用日数についての考え方は、本Q&AのNo2にてお示ししていますのでご確認ください。	・「認証申請の手引き」のP46 ・申請フォームの設問8	9月20日
11	全職員の①有給休暇取得日数、②時間外勤務時間、③勤続年数を算定する場合、それぞれの端数処理を詳しく教えてください。	①有給休暇取得日数(日) 各職員の半日休や時間休など日未満の取得分まで含めたうえで合計したのち、それらを日数換算してください。なお、合計後の端数(日未満)については「切り捨て」してご回答ください。 ②時間外勤務時間(時間) 分単位の時間外勤務時間まで含めたうえで合計したのち、それらを時間換算してください。なお、合計後の端数(1時間未満)については「切り捨て」してご回答ください。 ③勤続年数(年) 各職員の勤続月数まで含めたうえで合計したのち、それらを年数換算してください。なお、合計後の端数(1年未満)は、「切り捨て」してご回答ください。	・「認証申請の手引き」のP44～47 ・申請フォームの設問4,27,29	9月20日
12	YouTube動画によるものは研修としてカウントしてよいですか。	YouTube等の動画コンテンツについても、研修としてカウントして問題ありません。ただし、 「研修に使用することを目的として作成されたもの」 に限りましてのご留意ください。	・「認証申請の手引き」のP50,51 ・申請フォームの設問6,37	9月20日
13	オンライン申請の際のGoogleアカウントは法人で作成しなければなりませんか。	オンライン申請の場合のGoogleアカウント取得については法人、個人の指定は特にありません。	・「認証申請の手引き」のP25～30	9月20日
14	「認証申請の手引き」P44,45の「全職員の有給休暇取得日数」についてお尋ねします。 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の有給休暇を使用した場合、それぞれ有給休暇の取得日数及び付与日数に算入してよいのでしょうか。	本制度における有給休暇とは、「労働基準法上の年次有給休暇」のことを指します。そのため、「小学校休業等対応助成金の有給休暇」は、対象となりません。	・「認証申請の手引き」のP44, 45 ・申請フォームの設問4	10月3日
15	「認証申請の手引き」P47,49の「勤続年数の考え方」についてお尋ねします。 「休職期間も勤続期間に含めて通算できることとします。」とありますが、これは産休・育休を取得していた期間も勤続期間に含めて算定して良いという解釈でよいのでしょうか。	勤続期間として算定してください。	・「認証申請の手引き」のP47,49 ・申請フォームの設問9,34	10月3日

No	ご質問	回答	該当箇所	掲載日
16	有給休暇の付与について、職員によって付与月が違いますが、令和4年度で付与された総日数を分母にするということではないのでしょうか。	令和4年度(令和4年4月1日～令和5年3月31日の期間)に新たに付与した有給休暇の総日数を分母として算定してください。	・「認証申請の手引き」のP44 ・申請フォームの設問5	10月3日
17	有給休暇の取得日数が付与日数を上回り、有給休暇の取得率が100%を超えても問題はないのでしょうか。	有給休暇付与日数は対象期間(令和4年4月1日～令和5年3月31日)に新たに付与した日数で算定します。 一方、取得日数は「対象期間以前に付与され繰り越した日数」も算定の対象となります。この場合、取得日数>付与日数となり得ますので、取得率が100%を超えても問題はありません。	・「認証申請の手引き」のP44 ・申請フォームの設問4,25	10月3日
18	設問27の「全職員の時間外勤務時間(時間)」は、コロナ対応で発生した突発的な時間外勤務時間も算定に含まれますか。	「全職員の時間外勤務時間」の算定については、コロナ対応で発生した時間外勤務時間についても含めたうえで、算定してください。	・「認証申請の手引き」のP46 ・申請フォームの設問7	10月4日
19	当事業所は、従来型特別老人ホームとユニット型特別養護老人ホームを同一敷地内で併設して運営していますが、今回の申請は「一つの事業所」として申請して良いですか？	認証制度における申請単位は、事業所単位かつサービス種別単位となります。「事業所番号が異なる場合」又は、「事業所番号が同一だがサービス種別が異なる場合(複数サービスの指定を受けている場合)」は、申請を分けてください。	・「認証申請の手引き」のP10	10月23日
20	設問27,28の「全職員の時間外勤務の平均従事時間」について、正社員とパートタイム・アルバイト職員それぞれの雇用日数の算定に違いはありますか。また、対象期間の途中で入社や退社した職員の算定の考え方に教えてください。	正社員とパートタイム・アルバイト職員において雇用日数の算定方法に違いはありません。 パートタイム・アルバイト職員等の短時間労働者である場合も、雇用日数は正社員と同様に算定してください。 (例:雇用形態にかかわらず8月1日から31日まで雇用していた職員の雇用日数は31日として算定します) また、対象期間(令和4年4月1日～令和5年3月31日)の途中で入社、退社した職員の雇用日数の算定は次の通りとなります。 途中入社→入社月からの雇用日数で算定 途中退社→退社月までの雇用日数で算定 なお、パート職員、アルバイト職員の取り扱いについてはQ&Aの「②申請手続きに関するQ&A」のNo5で、また、全職員数を算定する場合、対象期間途中での入社や退社した職員については、同No7でお示している通りです。	・「認証申請の手引き」のP46 ・申請フォームの設問27,28	10月23日
21	内部・外部研修の参加状況の「参加延べ回数(回)」の考え方を教えてください。例えば、算定の対象期間(令和4年4月1日～令和5年3月31日)に毎月研修が1回ずつ(年間12回)開催され、毎回30名が研修に参加した場合、12回×30名=360回 というカウントでよろしいのでしょうか。	お見込みのとおり、研修の参加回数は対象者が参加した研修の総受講回数となりますので、お尋ねの場合は360回が「参加延べ回数(回)」となります。ただし、研修回数は参加研修ごとにカウントするため、複数コマ受講しなければ修了できない研修等である場合は、1研修(回)としてカウントしてください。	・「認証申請の手引き」のP50,51 ・申請フォームの設問6,37	10月23日
22	内部・外部研修は、労働時間内に事業所内の職員が受講した研修とありますが、例えば、時間外での超過勤務扱いでの研修は「労働時間内に実施した」として受講回数として算定可能でしょうか。	所定労働時間外に研修を受講した場合、時間外勤務扱いであれば、研修の受講回数として算定可能です。 ただし、職員自らが休暇をとって受講した研修、受講が義務付けられている研修(法定研修)は対象外となります。	・「認証申請の手引き」のP50,51 ・申請フォームの設問6,37	10月27日
③その他のQ&A				
1	案内チラシに掲載されているQRコードが読み取り出来ず、説明動画や手引きを見ることが出来ません。	ご使用の携帯電話等から案内チラシのQRコードを読み取ることが出来ない場合は、直接ホームページより説明動画、手引きをご確認ください。	・案内チラシ 裏面「本申請に関する専用ホームページ、資料のご案内」	9月1日
2	申請後は、どのように認証されるのでしょうか。	事業所から申請された内容については、県が審査を行い、「福岡県介護人材確保定着促進協議会」の委員から意見を聴取した上で、一定の基準を満たした事業所を知事が認証します。 「福岡県介護人材確保定着促進協議会」の委員については、県内の行政や事業者団体、職能団体、養成施設団体等に構成員として参画いただいております。その意見を踏まえて認証を決定することから、客観性と認証の質が担保された制度となっております。	・「認証申請の手引き」のP9～11	9月25日