第１章　委託訓練に共通する事項

第１　目的

求職者の就業に対する適性や能力は様々であり、それぞれの求職者が職業能力の開発を通じて再就職を実現していくためには、多様な職業訓練の受講機会を確保していくことが必要である。また、雇用失業情勢の変動に応じて機動的・効果的に職業訓練の受講機会を提供することも重要である。このため、職業訓練の実施に当たっては、専修学校等の民間教育訓練機関をはじめ、大学・大学院、事業主、職業訓練法人、ＮＰＯ法人等の幅広い教育訓練資源を最大限に活用することとし、その委託訓練の実施の仕組みについて、整備を図ることとする。

第２　実施主体

実施主体は都道府県及び市町村（以下「都道府県等」という。）が設置する公共職業能力開発施設（以下「能開施設」という。）とする。

ただし、委託訓練の契約締結については、能開施設の長に限定するものではなく、都道府県等の会計規則等に従い、都道府県知事等（以下「知事等」という。）が行うことも可能とする。

第３　訓練対象者

委託訓練の訓練生（本章第７（10）「就職困難学生等コース」を除く）は、次のいずれにも該当する者とする。ただし、本章第７に規定する各訓練コースにおける個別の取扱いについては、第２章から第１９章に定めるところにより取り扱うこととする（以下本章において同じ。）。

①　公共職業安定所（以下「安定所」という。）に求職申込みを行っている者

②　職業能力開発促進法（昭和４４年法律第６４号。以下「能開法」という。）、職業能力開発促進法施行規則（昭和４４年労働省令第２４号。以下「能開則」という。）及び「職業訓練運用要領」（平成２４年３月３０日付け能発０３３０第１８号「職業訓練の運用について」別添）に基づき、地域の各訓練コースの分野・水準、定員の設定状況等に鑑み設定される委託訓練を受講することが適切であると判断され、「職業訓練受講指示要領」（昭和５６年６月８日付け職発第３

２０号、訓発第１２４号）、「職業訓練受講推薦要領」（昭和６１年１月８日付け職発第１１号）及び「求職者支援制度業務取扱要領」（平成２３年９月１日付け職発０９０１第４号、能発０９０１第５号）に基づき公共職業安定所長（以下「安定所長」という）の受講指示、受講推薦又は支援指示を受けた者

第４　委託先機関について

委託訓練の委託先については、専修学校等の民間教育訓練機関等、委託訓練の適切な実施が可能である者とする。

なお、学校教育法（昭和２０年法律第２６号）に規定する大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）、職業訓練法人、特定非営利活動促進法（平成１０年法律第７号。以下「ＮＰＯ法」という。）第２条第２項に規定する特定非営利活動法人（以下「ＮＰＯ法人」という。）等の教育訓練資源を最大限に活用すること。

第５　人材ニーズの的確な把握と訓練コースの設定

（１）都道府県等は、情報通信、介護等の雇用吸収力を有する分野の職種、中小企業の発展に資する職種、企業法務、財務分野等の企業の基盤となる人材に係る職種及び求職者の応募・就職が見込まれる職種を中心として、委託先機関の特性に応じた多様な訓練コースの設定に努め、求職者の動向等を勘案して定員、地域、実施時期等を定めること。

（２）就職に資する訓練コースを設定するに当たっては、人材ニーズを的確に把握した上で実施すること。このため、各都道府県においては、平成２４年１月３０日付け能能発０１３０第２号「公共職業訓練の設定に係る都道府県と都道府県労働局との連携について」、平成２４年４月１８日付け「関係機関の連携等による職業訓練関係業務の効果的な実施について」及び平成２６年９月２９日付け「公的職業訓練の効果的な実施のための関係機関の更なる連携強化について」（以下「連携通知」という。）に基づき関係機関と連携の上、安定所等の求人・求職情報による職業訓練ニーズを踏まえたコースの設定の検討を行うこと。

また、労働者派遣事業所、民営職業紹介事業所及び各事業主団体等へのヒアリング等により労働市場の人材ニーズを幅広く把握するとともに、各都道府県

の実施する産業政策（重点産業、企業誘致計画等）や雇用対策等から、雇用の拡大の見込まれる産業、職業、人材像を総合的に把握すること。

（３）「地域職業能力開発促進協議会の設置・運営について」（令和４年８月25日付け職発0825第２号・開発0825第３号）に基づき、地域職業能力開発促進協議会（以下「地域協議会」という。）等を活用しながら、職業安定機関、民間の職業能力開発機関、経済団体等との連携を図ること。

（４）上記（２）及び（３）において把握した人材ニーズ等を総合的に分析し、必要とされる職業能力開発の目標を明らかにし、連携通知に基づき、都道府県労働局（以下「労働局」という。）と協議の上、地域の教育訓練資源を効果的に活用し、就業に必要な水準の能力を習得できる訓練コースを設定すること。

（５）訓練コースの設定に当たっては、新規学卒者等の若者の職業能力開発を推進するため、社会人として必要な基礎的な資質の不足等、若年層の特性に配慮したカリキュラムの設定（コミュニケーション能力の向上を図る科目の設定等）に努めること。また、各分野における子育て女性等の再就職や復職に資する訓練ニーズを把握するとともに、積極的に訓練コースを設定するよう努めること。さらに、訓練効果の向上や就職後の定着率向上のため、職場見学、職場体験及び職場実習のいずれかをカリキュラムに組み込むことについて積極的に検討すること。なお、職場見学等を設定する場合は、職場見学等を実施中の訓練生による受入先事業所の設備や他人に対する損害賠償責任に対する民間保険への加入が望ましい。

（６）年代・職種を問わず、様々な人材がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を利活用できるようになることは重要であることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、訓練生に対し、デジタルリテラシーの必要性・重要性について周知すること。また、訓練受講者が各訓練分野の就職に必要なデジタルリテラシーを実践により身に付けるため、委託者は、委託先機関の公募を行う際、応募者に「デジタルリテラシーを含むカリキュラムチェックシート」を提出させることにより、それぞれの訓練分野の特性を踏まえ、情報セキュリティに関する事項を必須とした上で、その他のデジタルリテラシーを含むカリキュラムを設定させること（第４章は除く）。

第６　訓練コースの設定基準

（１）訓練コースの内容については、把握した人材ニーズ等に基づき、多様な設定が可能であるが、次のいずれにも該当しないものとすること。なお、本章第７（１）「知識等習得コースのうちキャリア中断女性等のためのリカレントコース」、（２）「短期高度人材育成コース」及び（３）「長期高度人材育成コース」の場合は、下記ニについて、この限りではないものとすること。

イ　直接、職業能力の開発・向上に関連しないものや、一定の関連性があっても一般的に趣味・教養・生活等との関連性が強いもの、職業能力のごく一部を開発・向上するに過ぎないもの、通常の就職に当たって特別の教育訓練を要しないもの。

ロ　概ね高等学校普通科の教育までで習得できる基礎的、入門的水準のもの。

ハ　通常の雇用・就業形態を勘案した場合、その職業能力を習得したとしても安定した雇用・起業等に結びつくことが期待し難いもの。

ニ　業務独占資格（法令の規定により当該資格を有しない者による当該資格に係る業務への従事が禁止されている資格をいう。以下同じ。）又は名称独占資格（法令の規定により当該資格を有しない者の当該資格の名称の使用が禁止されている資格をいう。以下同じ。）の存する職業に係るものであって、当該資格取得に資するために１年以上の訓練コース設定が必要なもの。

ホ　資格取得を目的としたもののうち、当該資格の社会的認知度が総じて低いもの、合格者数が相当程度少なく、かつ、総量規制がなされているもの、専ら公務員としての就職の要件となっているもの。

ヘ　特別の法律に基づかない医療類似行為に係る能力習得を目的とし、訓練実施上、身体への接触が不可避なもの。

ト　その他就業に必要な職業能力習得に資する訓練コース設定とするためには、委託訓練期間、委託費等の要件に明らかに当てはまらないものとなるもの。

チ　船員職業安定法第６条第１項に規定する船員の養成に係るもの。

リ　夜間又は土日のみ訓練を実施するもの。

（２）地域の実情を踏まえて、特に子育て女性求職者を主な対象とした訓練コース

の設定を積極的に行うとともに、新規学卒未就職者（本章第７（２）「短期高度人材育成コース」及び（３）長期高度人材育成コースを除く。）、若年者、中高年齢者等の求職者を主な対象とした訓練コースを設定することも差し支えないこと。

（３）特定都道府県の住民のみを対象とした訓練コースの設定はできないものであること（第１２章第３②に該当する者を対象とする訓練コースを除く。）。

第７　訓練コースの種類

能開則第９条に規定する短期課程の普通職業訓練として、求職者向けに以下の訓練を実施する。

ただし、下記（３）については、普通課程の普通職業訓練に位置付けることとする。

（１）知識等習得コース

求職者に必要な知識・技能等の職業能力を付与するための訓練コースとする。

この知識等習得コースのうち、以下の区分により、個別のコースを設定できるものとする。

①　保育士や看護師等の資格を有する者に対して、当該職種を離職して長期間経過している者又は資格を有する職種での就労経験が乏しい者を対象とした訓練コースを「キャリア中断女性等のためのリカレントコース」とする。

②　求職者が職業訓練の受講により職業能力を習得することを条件に、当該求職者の採用の意向を有する求人者の要望に応じ、民間教育訓練機関が行う訓練コースを「求人セット型訓練コース」とする。

③　就労経験のない又は就労経験に乏しい、いわゆる長期失業状態にある母子家庭の母及び父子家庭の父並びに自立支援プログラムに基づき、福祉事務所を通じて受講を希望する児童扶養手当受給者及び生活保護受給者について、委託訓練に先立ち、訓練受講及び就職への意識啓発を目的とした準備講習を実施するコースを「母子家庭の母等の職業的自立促進コース」とする。

④　育児等との両立のために訓練設定時間に配慮が必要な者を対象としたコースを「育児等との両立に配慮した再就職支援コース」とする。

⑤　勤務時間が短時間の労働者や不安定な就労状態にある者等で訓練設定時間に配慮が必要な者を対象としたコースを「短時間訓練コース」とする。

（２）短期高度人材育成コース

企業において中核的な役割を果たす人材等の高い仕上がり像を目指す短期の教育訓練講座を活用した訓練コースとする。

（３）長期高度人材育成コース

業務独占資格又は名称独占資格（以下「国家資格」という。）の取得等を目指す長期の教育訓練講座を活用した高度な知識及び技能を習得する訓練コースとする。

（４）母子家庭の母等の特性に応じた訓練コース

配偶者等からの暴力により、精神的なダメージ等を負った母子家庭の母等に対し、訓練の実施に当たり、指導上の配慮、心理的な配慮を行うとともに、託児サービスを提供する、情報通信分野等の基礎力に係る訓練コースとする。

（５）刑務所出所者向け職業訓練コース

刑務所出所者に対する農作業等に係る訓練コースとする。

（６）定住外国人向け職業訓練コース

定住外国人向けに日本語能力等に配慮した訓練コースとする。

（７）帰国拉致被害者向け職業訓練コース

帰国した拉致被害者等（北朝鮮当局によって拉致された被害者等の支援に関する法律（平成１４年法律第１４３号）第２条第１項に規定する被害者及び被害者の配属者等をいう。以下同じ。）向けに日本語能力等に配慮した訓練コースとする。

（８）建設人材育成コース

建設機械の運転技能だけでなく、パソコンスキル等の知識・技能を習得し建設分野における多様な人材を育成するための訓練コースとする。

（９）日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）

民間教育訓練機関等を活用した座学訓練と事業主等への委託による企業実習及び企業実習先での能力評価を行う職業訓練とする。

(10) 就職困難学生等コース

採用時に必要なコミュニケーション能力等の社会的スキルが乏しいなど、就

職活動に困難性を有する学生等に対して、在学中からその特性に配慮した職業訓練を実施する訓練コースとする。

(11) ｅラーニングコース

育児等により外出が制限される者や、居住地域に訓練実施機関がないことにより職業訓練の受講が困難な地域に居住する者、勤務時間がシフト制の労働者など不安定な就労状態にある者等の在職中の求職者等に対する、情報通信機器を活用した在宅による訓練コースとする。

(12) 実務に役立つＩＴ活用力習得コース

単なるＩＴスキルの習得ではなく、幅広い産業・職種の全てのビジネスパーソンが、今後、標準的に習得しておくことが期待される「ＩＴを使いこなす力」を習得することを目的とする訓練コースとする。

(13) 地域職業能力開発促進協議会による職業訓練の開発実施コース

地域協議会において把握した、各地域の企業・事業主団体が求める知識・技能を職業訓練に取り込むなど、新たに開発した職業訓練コース又は既存の職業訓練カリキュラムを見直した職業訓練コースとする。

(14) 大型自動車一種運転業務従事者育成コース

自動車運送業界の人手不足等に対応するため、令和８年度までの間において、自動車運送業界における大型自動車の運転業務への就業を希望する求職者を対象として、大型自動車一種免許の取得及び自動車運送業界の就労に必要となる知識等の習得を目指す訓練を実施する訓練コースとする。

(15) 高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコース

概ね６０歳以上の者に対するスキルアップ・スキルチェンジを実現するための訓練コースとする。

第８　訓練の実施方法

（１）通信の方法のうち、テレビ会議システム等を使用し、講師と訓練生が映像・音声により互いにやりとりを行う等の同時かつ双方向に行われるもの（以下「オンライン」という。）によっても行うことができる。ただし、民間教育訓練機関において、通所の訓練に相当する訓練効果を有すると認められるものに限る。

（２）オンラインによる訓練は、「なりすまし」による不正受講を防止するため、訓練受講時に訓練生本人であることをWEBカメラ、個人認証ID及びパスワードの入力、メール、電話等により確認できるものを原則とすること。

（３）オンラインによる訓練を行う場合には、通所による訓練の時間を総訓練設定時間の２０％以上確保することを原則とし、集合訓練、個別指導、面接指導等を実施すること。

なお、通所による訓練の実施にあたっては、訓練効果を高める時期に設定すること。

（４）オンラインによる訓練の実施に先立ち、オンライン接続等の方法を訓練生本人に説明するとともに、オンライン接続テストを行うこと。また、訓練中に通信障害等によりオンライン接続が遮断された場合に訓練生本人に迅速に連絡をとれる方法を確保し、接続の復旧に向けたアドバイス等を的確に行える体制を整備すること。

第９　訓練設定時間及び訓練期間

あらかじめ定める訓練時間（以下「訓練設定時間」という。）は、入校式、修了式及び安定所における就職支援を受ける時間等を除き訓練として行う時間とし、各コースの標準時間は以下に記載のとおりとすること。

なお、１単位時間を４５分以上６０分未満とする場合にあっては、当該１単位時間を１時間とみなし、１単位時間を９０分とするものは当該１単位時間を２時間とみなし、また委託先機関が行うジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングについては、訓練設定時間に含めて差し支えない。

（１）知識等習得コース

総訓練設定時間については３００時間（１月当たり１００時間）を標準とし、５０時間以上（資格取得を主な目的とするものであり、これ未満の時間を設定することが適当であるものは、この限りではない。ただし、能開則第１１条第１項第５号の規定のとおり、総訓練設定時間が１２時間以上であること。）であること。また、訓練期間は３箇月を標準とし、１年以下とする。

知識等習得コースのうち、母子家庭の母等の職業的自立促進コース、育児等との両立に配慮した再就職支援コースを単独又は両コースを併せて実施する場

合及び短時間訓練コースを実施する場合は、１月当たりの訓練設定時間は８０時間を標準とすることができる。

（２）短期高度人材育成コース

１月当たりの訓練設定時間は１００時間を標準とすること。また、訓練期間は、６箇月～１年未満の間で柔軟に設定すること。

（３）長期高度人材育成コース

１年間の総訓練設定時間は１，４００時間以上であること。ただし、国家資格に係る法律に基づき所管大臣等が指定する養成施設（以下「指定養成機関」という。）で１年以上の習得を必要とされているもの、文部科学大臣が認定する職業実践専門課程であるもの、学校教育法に基づく専門職大学院における専門職学位課程であるもの及び訓練実施機関の一般の受講者における直近２年間の国家資格等の合格率が概ね全国平均以上であるものについては、能開則第１０条第１項第５号ただし書きを準用し、１年間の総訓練設定時間を７００時間以上とする。また訓練期間は１年以上２年以下とする。この訓練期間の下限となる１年の基準として、訓練開始月及び訓練終了月について歴月の途中にて訓練が開始又は終了するものは、当該月に１６日以上の訓練設定日がある場合を１月として算定し、通算して１２月あるものを１年とする。ただし、指定養成機関において１年以上の習得により国家資格の取得を目指す訓練については、「１６日以上」を「１日以上」に読み替えて取り扱うこととする。なお、訓練期間の１月の区切り方は、暦月毎に算定すること。

（４）母子家庭の母等の特性に応じた訓練コース

総訓練設定時間が５０時間以上であること。なお、訓練期間は２箇月以下とする。

（５）刑務所出所者向け職業訓練コース

総訓練設定時間が５０時間以上であること。なお、訓練期間は１年以下とする。

（６）定住外国人向け職業訓練コース

総訓練設定時間等については知識等習得コースに準ずるものであること。

（７）帰国拉致被害者向け職業訓練コース

総訓練設定時間等については知識等習得コースに準ずるものであること。

（８）建設人材育成コース

総訓練設定時間については５０時間以上であり、１月当たりの訓練設定時間は１００時間を標準とする。また、総訓練設定時間の３分の１以上はパソコンスキル、就職支援、ビジネスマナー等を含めた座学とすること。

（９）日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）

１月当たりの訓練設定時間は１００時間を標準とすること。訓練期間は６箇月を上限に４箇月を標準とすること。

(10) 就職困難学生等コース

総訓練設定時間は８０時間を標準とし、６０時間以上とすること。

(11) ｅラーニングコース

１月当たりの訓練設定時間は、５４時間以上６０時間以下を標準とする（一部通学による訓練（以下「スクーリング」という。）に要する時間（１月当たり３時間以上１２時間以下とすること。）を含む。）。また、訓練期間は２箇月以上とし３箇月を標準とすること。

(12) 実務に役立つＩＴ活用力習得コース

総訓練設定時間は２００時間以上とし、１月当たりの訓練設定時間は１００時間を標準とすること。また、訓練期間は２箇月とする。

(13) 地域職業能力開発促進協議会による職業訓練の開発実施コース

１月当たりの訓練設定時間は１００時間を標準とすること。訓練期間は９箇月を上限に６箇月を標準とすること。

(14) 大型自動車一種運転業務従事者育成コース

① 法定教習時間

訓練生が所持する自動車運転免許の種類ごとに法令で定められる教習時間とすること。

② 法定教習時間以外の訓練時間

自動車運送業界において必要となる知識等の習得を図る法定教習時間以外の訓練時間数は、全訓練生同一時間数とすること。

上記①及び②の合計により、訓練生ごとに訓練設定時間が異なることが想定されるが、全訓練生の総訓練設定時間数が８０時間以上及び２箇月未満となるように設定することとし、全訓練生の訓練開始日、修了を確認する日及

び訓練終了日は同一とすること。

また、当分の間、訓練実施期間が年度を跨ぐ訓練コースの設定は行わないものとすること。

(15) 高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコース

１月当たりの訓練設定時間は１００時間を標準とすること。訓練期間は６箇月を上限に、原則として２～３箇月とすること。

第１０　委託費

（１）上限単価

訓練コースの委託費の単価は、訓練生１人１月当たり下記の価格を上限とし、個々の経費の積み上げによる実費とすること。ただし、就職困難学生等コースは、訓練期間にかかわらず訓練生１人当たりの上限とすることとし、大型自動車一種運転業務従事者育成コースは訓練時間数や訓練期間にかかわらず訓練生１人当たりの上限とすること。

また、１月当たりの訓練設定時間が１００時間未満のもの（祝日、お盆及び年末年始の休校日が該当することにより１００時間未満となる場合及び下記ハを除く。またイのうち母子家庭の母等の職業的自立促進コース及び育児等との両立に配慮した再就職支援コースを、単独又は両コースを併せて実施する場合及び短時間訓練コースを実施する場合は、１月当たりの訓練設定時間が８０時間未満のものとし、ルにおいては１月当たりの訓練設定時間が５４時間未満のものとする。）にあっては、下記の価格を訓練設定時間の割合で按分すること。

なお、下記ロ及びチについては、第３章第５及び第９章第２にも留意すること。

イ　知識等習得コース：６６，０００円（外税）

なお、本章第１２「就職実績に応じた委託費の支給に関する事項」（２）の対象となるコースについては、同（３）により算出した額。

ロ　短期高度人材育成コース：１２６，０００円（外税）

ハ　長期高度人材育成コース：１２０，０００円（外税）

ただし、厚生労働大臣の指定する介護福祉士及び保育士の養成課程を活用

したコースは、９０，０００円（外税）を上限とする。

ニ　母子家庭の母等の特性に応じた訓練コース：６６，０００円（外税）

ホ　刑務所出所者向け職業訓練コース：９６，０００円（外税）

ヘ　定住外国人向け職業訓練コース：９６，０００円（外税）

ト　帰国拉致被害者向け職業訓練コース：９６，０００円（外税）

チ　建設人材育成コース：１０６，０００円（外税）

リ　日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）：６６，０００円（外税）

ヌ　就職困難学生等コース：９６，０００円（外税）

ル　ｅラーニングコース：６６，０００円（外税）

ヲ　実務に役立つＩＴ活用力習得コース：６６，０００円（外税）

ワ　地域職業能力開発促進協議会による職業訓練の開発実施コース

：９６，０００円（外税）

カ　大型自動車一種運転業務従事者育成コース：３６６，０００円（外税）

ヨ　高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコース

：６６，０００円（外税）

（２）上限単価の特例等

上記（１）イ、ロ及びハについて、上限単価を超えて設定しようとする場合は、当該訓練コースを受講することにより習得する能力を必要とする具体的な人材ニーズが生じていること、高い就職率が期待できることを確認した上で、協議依頼書（別紙１５）により、厚生労働省への事前協議を必要とするものであること。また、上記（１）ロ及びチについては、第３章第５及び第９章第２に定める取扱いに留意すること。

第１１　委託費の支払い

（１）委託費の支払い及び支払い時期

委託費は、委託先機関の請求により、訓練の行われた期間について訓練終了後に支払われるものであること。

（２）委託費支払い対象

委託費の額（就職困難学生等コースを除く。）は訓練生１人につき訓練実施後１箇月（訓練開始日又はそれに応当する日を起算日とし、翌月の応当する日

の前日までの区切られた期間を「１箇月」として取り扱う（長期高度人材育成コースを除く。）。ただし、訓練生が中途退校した場合又は委託契約を解除した場合等あらかじめ定められた訓練終了日より訓練が早期に終了した場合（以下「中途退校等による早期終了」という。）は当該日（以下「早期終了日」という。）までとする。以下「算定基礎月」という。）毎に算定することとし、当該算定基礎月において、訓練設定時間（ｅラーニングコースについては、第１２章第１に規定する推奨訓練日程計画における在宅訓練の訓練設定時間及びスクーリングの訓練設定時間の合計時間数とする。以下同じ。）の８０％に相当する時間の訓練を受講した者を対象に委託費を算定し、委託先機関に対して支払いを行うこと（当該要件を満たす月について以下「支払対象月」という。）。ただし、長期高度人材育成コースについては、算定基礎月を歴月毎に取り扱うこととし、また訓練期間中に夏季冬季等の休日がある場合は、委託費の支払いにおいては当該休日を訓練を受講した日とみなして取扱って差し支えない。

算定基礎月において、訓練設定時間の８０％に相当する訓練を受講していない場合であっても、訓練開始日から訓練終了日までの全訓練期間（訓練生が中途退校した場合は退校までの期間）における訓練設定時間の８０％に相当する時間の訓練を受講した者に対しては、全訓練期間について支払対象月とすること。なお、年度をまたぐ訓練の支払いについては、下記（５）によること。

また、大型自動車一種運転業務従事者育成コースについては、第１５章第６の規定に留意すること。

（３）訓練期間が３箇月を超える場合の特例

上記に関わらず、訓練期間が３箇月を超える場合は、必要に応じて３箇月を単位として、３箇月経過毎に支払いを行うことができるものとする。

この場合、３箇月の訓練実施後に支払い対象となる算定基礎月について、訓練の出欠状況が確認できる書類を提出させて、月ごとに算定基準を満たしているかを確認し、支払対象月を対象に支払いを行うこと。

また、算定基礎月において訓練設定時間の８０％に相当する訓練を受講していない場合であっても、３箇月を単位として当該３箇月における訓練設定時間の８０％に相当する時間の訓練を受講した者に対しては、当該３箇月全期間に

ついて支払対象月とする。この場合、訓練開始日から訓練終了日までの全訓練期間による算定は行わないこととする。

（４）委託費支払い額

支払対象月に１人当たりの月額単価を乗じた委託費を支払うものとする（就職困難学生等コース及び大型自動車一種運転業務従事者育成コースを除く。）。

また、早期終了日がある場合は、委託費の額は１月毎に算定し、当該支払対象月について以下により支払うものとする。

イ　訓練が行われた日（ｅラーニングコースについては、推奨訓練日程計画における在宅訓練の日数及びスクーリングの日数の合計とする。以下「訓練実施日数」という。）が１６日以上又は訓練が行われた時間（ｅラーニングコースについては、推奨訓練日程計画における在宅訓練の時間数及びスクーリングの時間数の合計とする。以下「訓練実施時間」という。）が９６時間以上（ｅラーニングコースについては、「４８時間以上」とする。以下同じ。）である時は月額単価。

ロ　訓練実施日数が１６日以上又は訓練実施時間が９６時間以上のいずれにも該当しない場合は、訓練をすべき日数（日曜日、国民の祝日その他委託先機関が休日とした日（別添１－２第２、２に該当する日に限る。）及び翌月の応当日の前日より前に訓練が終了する場合にあっては終了日以降の日を除く。）を分母に、訓練実施日数を分子にして得た率に、月額単価を乗じて得た額（１円未満の端数は切り捨てる。）。

ただし、知識等習得コースのうち、母子家庭の母等の職業的自立促進コース、育児等との両立に配慮した再就職支援コースを単独又は両コースを併せて実施する場合は、訓練実施日数のみで判断すること。

また、長期高度人材育成コースについては、イとロの取扱いを適用しないこととし、原則、上記（２）の支払対象月について月額単価により支払うものとすること。なお、委託先機関における一般の受講者が中途退校した場合において、中途退校した日までの受講料を日割りで支払うこととしている場合は、委託費も同様に取り扱うものとすること。

（５）複数年度の支払い

年度をまたぐ訓練実施に伴い、債務負担行為を活用した複数年度契約を行う場合、契約書に記載された年度毎の契約額の範囲内において、年度毎に要した委託費について委託先機関の請求に基づき支払うものであること。

その場合、契約書に記載された複数年度契約のうち初年度分に要した経費に関しては、算定基礎月が年度内に終了している部分（年度をまたぐ算定基礎月の場合であって、訓練開始年度内に中途退校したことにより算定基礎月が年度内となるものを除く。）についてのみ、当該年度末をもって委託先機関から請求させる必要があるものであること。

算定基礎月が年度をまたぐ場合（中途退校分も含む。）は、訓練終了年度において算定し支払うこと。

また、訓練開始年度内におさまる算定基礎期間、次年度に支払いを行う算定基礎期間を単位とし、それぞれの期間における訓練設定時間の８０％に相当する時間の訓練を受講した者に対して、当該全期間について支払対象月とし、訓練開始日から訓練終了日までの全訓練期間による算定は行わないこととする。

なお、年度をまたぐ訓練における就職支援経費は、訓練開始年度終了時には算定できないため、訓練終了年度に算定し支払うこと。

（６）委託費支払いの算定基準において例外となる欠席についての取扱い

訓練生が以下に定めるイからハの理由により訓練を欠席した場合（ｅラーニングコースについては、対面によるスクーリング及び就職支援の場合に限る。）は、その期間については、委託費支払いの出席要件８０％以上の算定に当たって、算定対象としないものとする（訓練設定時間から除くものとする。）。ただし、訓練終了日までに、本章第１１（７）の補講等を可能な限り行うものとすること。

イ　インフルエンザ等の感染症（学校保健安全法施行規則（昭和３３年文部省令第１８号）第１８条に規定する感染症をいう。以下同じ。）（別添３－１参照）に感染し、他の訓練生の健康に被害を与え得る訓練生が、能開施設の長の指示により出席停止となった場合、又は自宅待機が必要であったと能開施設の長が認める場合。

ロ　大規模な災害が起こった等により、当該地域一帯が災害等の影響によって交通機関の運行が終日ストップする、局地的な災害ではあるが交通が遮断さ

れるなど回復するために１日以上の時間が必要となるなど、当該実施日において訓練実施施設に通所することが困難な場合（ただし、人身事故や交通事故で一時的に交通機関の運行がストップする場合など一時的な事象は含まない。）。

ハ　法律による裁判への参加や出廷（裁判員又は補充裁判員、刑事又は民事訴訟手続きにおける証人等）並びに裁判員候補者として裁判員等選任手続の期日における裁判所への出頭が必要な場合。

なお、上記のイの場合において、感染したことの確認は、医師又は担当医療関係者の証明書等の証明書類（薬剤情報提供書（医療機関又は調剤薬局の処方箋等）、診療明細書や領収証を含む。）を提出させることにより行うものとする。また、親族（民法７２５条に規定する親族、すなわち６親等以内の血族、配偶者及び３親等以内の姻族をいう。以下同じ。）（別添３－２参照）又は訓練生本人の同居人（上記親族以外の者を指す。以下「同居人」という。）がインフルエンザ等の感染症に感染し、医師又は担当医療関係者が、訓練生本人を含む親族又は同居人の自宅待機が必要と判断した場合についても、同様の取扱いとする。さらに、上記のロからハの場合において、欠席理由の確認は、官公署長等（例えば市町村長、鉄道の駅長、裁判所書記官など）から、被災証明書、罹災証明書、呼出状、案内状等を提出させることにより行うものとする。

（７）補講等の取扱い

受講料は無料としており、補講等を実施する場合の費用についても、訓練生の負担とはしないものとする。ただし、大型自動車一種運転業務従事者育成コースの法定の自動車教習部分については、第１５章の規定によること。また、当該補講等を実施したことにより、欠席した時間と同程度の受講が認められる場合、訓練設定時間数を上限とし、受講時間として算出して差し支えないものとする。ただし、訓練終了（予定）日の翌日以降に実施する補講等は、費用を徴収しない場合でも、委託費の算出対象となる訓練実施時間には含まないものとする。

また、普通課程の普通職業訓練である長期高度人材育成コース及び短期課程の普通職業訓練のうち資格取得に係る法定講習であって、無料補講等の実施が困難な訓練コースは、資格取得のために必要な補講等を実施する場合、その補

講費用を訓練生の負担とすることができ、当該補講等を実施した時間については、以下のとおりとする。なお、補講等に係る費用を訓練生が負担する必要がある場合、必ず訓練コースの募集時にあらかじめ訓練受講希望者に対し、費用負担額を周知すること。

イ　補講等に係る費用を訓練生から徴収する場合

補講等分の時間は訓練受講時間の算定に含めないこととする。

ロ　補講等に係る費用を訓練生から徴収しない場合

補講等を実施したことにより、欠席した時間と同程度の受講が認められる場合、訓練設定時間数を上限とし、訓練受講時間として算出することとする。

（８）委託費の返還

委託先機関が委託契約の内容又はこれに付した条件に違反した場合には、能開施設は当該委託先機関に対し、すでに支払った委託費の額の全部又は一部を返還させるものとすること。

第１２　就職実績に応じた委託費の支給に関する事項

（１）目的

委託訓練における就職状況は、施設内訓練に比し低い状況となっている。このため、委託先機関において実施した訓練コースの安定的な雇用に係る就職率に応じて委託費を支給することにより、就職率の向上とともに、求職者の安定的な雇用の実現を図る。

（２）対象となる委託訓練コース

「知識等習得コース」のうち訓練期間が１月を超えるものを対象とする。ただし、以下の場合を除くものとする。

イ　求人セット型訓練。

ロ　新規の訓練コース設定等が困難な場合に、民間教育訓練機関等が一般向けに既に開設しているもので都道府県が事前に認定を行った訓練コースから、個々の求職者が自らのニーズ等を踏まえて自主的に選択したものについて、訓練の委託を行い、実施するもの。

（３）委託費

委託費は、以下の訓練実施経費と就職支援経費の和により算出すること。

（４）訓練実施経費

訓練実施経費の単価は、直接訓練を実施することに係る個々の経費の積み上げとし１人１月５６，０００円（外税）を上限とすること。ただし、１月当たりの訓練設定時間が１００時間未満のもの（祝日、お盆及び年末年始の休校日が該当することにより１００時間未満となる場合を除く。また知識等習得コースのうち母子家庭の母等の職業的自立促進コース及び育児等との両立に配慮した再就職支援コースを、単独又は両コースを併せて実施する場合及び短時間訓練コースを実施する場合は、１月当たりの訓練設定時間が８０時間未満のものとする。）にあっては、上記の価格を訓練設定時間の割合で按分する。その他、訓練実施経費の支払いについては、本章第１１「委託費の支払い」を準用することによって得た額とすること。

なお、訓練実施経費の委託単価を上記の金額を超えて設定しようとする場合は、協議依頼書（別紙１５）により、厚生労働省への事前協議を必要とするものであること。

（５）就職支援経費

就職支援経費の単価は、訓練生全員を就職させるために必要な就職支援の実施に係る経費相当額として、下記イに定める額とする。

イ　支給額

就職支援経費の額については、下記ハにより算出する「就職支援経費就職率」に応じ、それぞれ以下に定めるところによるものとする。ただし、対象月のうち、「支払対象月」に該当しない月がある者については、当該月を対象月数から除くこととする。なお、１月当たりの訓練設定時間が１００時間未満のもの（祝日、お盆及び年末年始の休校日が該当することにより１００時間未満となる場合を除く。また知識等習得コースのうち母子家庭の母等の職業的自立促進コース及び育児等との両立に配慮した再就職支援コースを、単独又は両コースを併せて実施する場合及び短時間訓練コースを実施する場合は、１月当たりの訓練設定時間が８０時間未満のものとする。）にあっては、下記の価格を訓練設定時間の割合で按分する。

①　就職支援経費就職率　８０％以上　　２０，０００円（外税）

② 就職支援経費就職率 ６０％以上８０％未満 １０，０００円（外税）

③ 就職支援経費就職率 ６０％未満 支給なし

ロ 支払額

就職支援経費の支払い額の算出方法は、以下によって計算される額を支給する。

＜就職支援経費の支払額＞

受講者数×就職支援経費×対象月数

「対象月数」については、６月を超える訓練であっても終了月を含む直前６月のみとする。ただし、訓練終了月が１月（訓練開始日又はそれに応当する日を起算日とし、翌月の応当する日の前日までの期間）に満たない場合には、訓練終了月を除いて６月分を算定することとして差し支えない。

また、早期終了日がある場合は、委託費の額は、本章第１１(４)を準用することによって得た額とする。

ハ 就職支援経費就職率

就職支援経費就職率の算定方法は以下のとおりとする。

＜就職支援経費就職率＞

$$\frac{\text{対象就職者}}{\text{（訓練修了者＋対象就職者のうち就職のための中退者）}} \times １００$$

また、当該就職支援経費の対象となる「対象就職者」とは、以下のとおりとする。

① 訓練修了後３箇月以内（この場合の「訓練修了後３箇月以内」とは、「訓練修了日の翌日から起算して３箇月以内（３箇月経過する日）」とする。以下同じ。）に就職（就職のための中退者を含む。）又は内定した者のうち、一週間の所定労働時間が２０時間以上であり、且つ「雇用期間の定め無し」又は「４箇月以上」の雇用期間の雇用契約により雇い入れられた者（この場合の「４箇月以上」とは、「雇い入れの日から起算して１２０日以上」とする。）及び自営を開始した者。

② ただし、訓練修了後３箇月以内に、４箇月未満の雇用期間の雇用契約によ

り就職又は内定したものであって、その後、訓練修了後３箇月以内に、「雇用期間の定め無し」又は「４箇月以上」の雇用期間の雇用契約により就職又は内定した者については、「対象就職者」として取り扱うものとする。

③　就職した者のうち、労働者派遣事業により派遣される場合は、就職者は訓練修了後３箇月以内に派遣先に就業（就業予定は除く）した者に限ることとし、自営業の場合は、訓練終了後３箇月以内に設立又は開業し、かつ法人設立届出書又は個人事業開廃届出書の写しを提出した者に限るものとする。

④　委託先機関又はその関連事業主に雇用された場合は、雇用保険の加入者に限ることとし、委託先機関は下記ホの報告の際に、雇用保険被保険者資格取得確認通知書（雇用保険被保険者資格取得届等受理後に安定所長から事業主に交付）の写しを提出するものとし、また、雇用の実態を確認するため、雇用契約書又は労働条件通知書の写しを併せて提出するものとする。

⑤　「内定」は、下記ホの訓練修了者等からの書面（別紙１－１）に就職予定日の記載がある場合のみ可とする。

⑥　「訓練修了者」からは、下記ホの報告の日以前に、複数の職業訓練に係る受講指示を受けたことにより、再度の訓練受講中である又は予定している者を除くものとする。また、再度、受講あっせんを受け、職業訓練を受講し既に修了・中退している者についても「訓練修了者数」から除くこととし、そのうち就職者については「対象就職者数」から除くこととする。

ニ　委託費の返還

委託先機関が委託契約の内容又はこれに付した条件に違反した場合については、本章第１１(８)を準用すること。

ホ　実施状況報告及び調査

実施状況報告及び調査については、本章第２５「実施状況報告及び調査」を準用すること。

（６）確認調査等

本章第２５「実施状況報告及び調査」に基づき、随時出欠状況を確認し不正行為等の有無を確認するとともに、本章第２２「就職者の把握及び報告」に基づき、委託者は、就職状況等について一定数の確認調査を行うこと。なお、確認調査の具体的な実施については、別添２「就職状況等に係る確認調査実施マ

ニュアル」に基づくこと。

（７）その他

この項に該当する訓練コースを委託する場合には、別紙３「委託訓練契約書(参考：就職支援経費対象コース)」により、契約を締結するものとする。

第１３　訓練コースの要件

（１）教科内容、施設・設備等の確保

委託先機関は、訓練コースの設定に当たって、職業訓練の水準維持のため、本章第７（３）以外のコースについては、能開則第１１条の規定に基づく適切な教科内容、施設・設備等を確保すること。具体的な運用に当たっては、能開施設の施設内で実施している短期課程の普通職業訓練の訓練基準及び能開則別表第２の普通課程の普通職業訓練に係る訓練基準（訓練期間及び訓練設定時間を除く。）等を参考にすること。

（２）訓練の指導を担当する者の配置

訓練の指導を担当する者は、職業訓練指導員免許を有する者又は学歴、実務経験等の要件に適合するなど、職業訓練の適切な指導が可能であると認められる者とすること。なお、学歴、実務経験等の要件に適合するとは、能開法第３０条の２第２項の規定に該当する者であり、職業訓練の適切な指導が可能であると認められる者（担当する科目の訓練内容に関する実務経験を５年以上有する者、又は、学歴又は資格によって担当する科目の訓練内容に関する指導能力を明らかに有すると判断される者等職業訓練の適切な指導が可能な者を含む。）であること。また、訓練を指導する者の配置については、訓練内容が実技・学科に関わらず、概ね３０人に１人以上の配置をすることを標準とすること。

（３）訓練内容・訓練コースの確認

教科内容等については、就職のために必要な能力習得を適切に実施することができる体制を確保することとし、委託訓練実施計画の提出をもって当該機関の訓練内容・訓練コースが委託訓練として適切かどうか確認することとする。

第１４　訓練人員

委託訓練を行う一単位の訓練生数は、概ね１０人から３０人とすること（就職困難学生等コースを除く。）。ただし、離転職者等の発生状況及び地域労働市場の動向等によって弾力的に取り扱うものとし、１人以上を単位とすることができるものとする。

第１５　訓練受講料

受講料は、無料とすること。

ただし、訓練生本人の所有に帰するテキスト代等は、訓練生本人の負担とする。この場合にあっては、訓練に真に必要なものに限定するとともに低廉な額となるよう配慮すること。

また、オンラインによる訓練の受講に必要な設備（パソコン等）及びインターネット接続環境（モバイルルーター等）について、委託先機関が訓練生に無償で貸与できない場合は、訓練生が自ら用意する、又は委託先機関が有償で貸与するものとし、通信費は訓練生が負担するものとする。ただし、ｅラーニングコースにおいて、第１２章第４に定める通信機器貸与費により、委託先機関が通信費を負担する場合は除く。

なお、オンラインによる訓練の受講において必要となる設備・推奨環境（委託先機関において用意する設備等があれば、その設備等を含む。）、パソコンスキル等の内容は、訓練生募集案内等に明記するほか、受講説明会等においても説明すること。

第１６　委託先機関の選定

（１）委託先機関の選定

イ　委託訓練は、民間教育訓練機関等が能開施設に代わり、公共職業訓練を実施するものであることから、委託先機関の選定、訓練コースの設定に当たっては、真に就職に資するものとなるよう、的確・効果的に行うこと。このため、新たに民間教育訓練機関等を委託先機関とする場合においては、当該民間教育訓練機関等の学生（講座等受講生）の就職状況、本章第１８「委託先機関の実施する就職支援等」における就職支援の実施見込み等を、また、訓練受託実績がある場合には、受託実績（就職率、就職支援への取組み状況、

本章第２２の訓練修了者等からの就職状況報告書等の回収率等）等を踏まえ選定を行うこと。

また、上記に加え、平成２６年度から実施されている職業訓練サービスの質向上を目指す「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」（平成２３年策定）を活用した「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修」（以下「ガイドライン研修」という。）を修了し、委託契約を締結する日において有効な受講証明書を有する者が委託先機関に在籍していること又は委託先機関がＩＳＯ２９９９３（公式教育外の学習サービスーサービス要求事項）及びＩＳＯ２１００１（教育機関－教育機関に対するマネジメントシステムー要求事項及び利用の手引）を取得していること（以下「ガイドライン研修等の受講要件」という。）を委託の原則とすること。

なお、ガイドライン研修の令和８年度の開講時期は令和８年５月中を予定している。このため、本要件は、令和８年５月末（開講が延期となった場合は、開講日の属する月の月末）まで適用を猶予する。ただし、開講日以降（開講が延期となった場合は、その開講日）の間も継続する訓練コースについては、開講後速やかに研修を受講し修了するよう、訓練実施機関に受講勧奨すること。

また、平成３０年度より実施している「公的職業訓練に関する職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定」について、同認定の取得を委託先機関選定の際の加点要素とするなど、一層の訓練の質の向上に努めること。

ただし、長期高度人材育成コースについては、当面の間、ガイドライン研修等の受講要件を適用しないこととする。

ロ　直近の受託訓練コースの就職率が、同一地域の同一・類似分野の他の訓練コースに比べ、有意に低い場合には、当該機関・訓練コースは委託の対象としないよう留意すること。また、同一地域内において同一・類似の訓練コースがない時は、当該訓練コースの就職率が同一地域内全体の就職率と比較して、著しく低い場合には、当該訓練コースを委託の対象としないよう留意すること。

なお、特定の訓練分野に係る就職率が、同一地域内の他の分野の就職率と

比べて著しく低い場合には、地域協議会において訓練効果の検証対象分野とすること等により、就職率が低い原因の把握及び分析を的確に行い、その結果を踏まえた訓練内容等の見直しを行うことにより、就職率の確保に努めること。（本章第１２(２)に該当する訓練コースについては、当該ロの規定は下記(２)の規定に読み替えるものとする）

ハ　年度当初の時点では計画に基づくすべての訓練コースの設定は行わず、年度途中の雇用失業情勢や人材ニーズの変化等に機動的に対応できるよう、訓練コースの設定や契約方法に工夫を講ずること。

（２）就職実績に応じた委託費の支給を行う訓練コースにおける特例

就職実績に応じた委託費の支給を行う訓練コースにあっては、委託先機関の選定に当たり、以下の取扱いとすること。なお、この項における「就職率」の算定に係る就職者については、本章第１２(５)ハに定める対象就職者に準ずる。

＜委託先機関の選定に係る就職率＞

$$\frac{\text{(訓練修了３か月後の就職者数＋就職のための中退者)}}{\text{(訓練修了者＋就職のための中退者)}} \times １００$$

イ　就職率が初めて３５％未満となった場合の取扱い

委託先機関において実施した訓練コースの就職率が初めて３５％未満となった場合、当該委託先機関がその後当該訓練コースと同一又は類似の訓練コース（以下「同種の訓練コース」という。）の実施を希望する場合（２回目）には、委託者は、就職実績が向上するよう、訓練内容の見直し、就職支援体制の整備等に関して改善指導・助言を行うこと。

ロ　就職率が２回連続して３５％未満となった場合の取扱い

当該委託先機関が、２回連続して同種の訓練コースを実施して就職率が３５％未満となった場合、それ以後直近の委託者が行う委託先機関選定に当たって、当該委託先機関が２回目と同種の訓練コースの設定を希望する場合には、当該訓練コースは委託の対象としないこと。ただし、この場合において、２回目の訓練コースを実施して就職率が３５％未満となった場合以後、直近の委託先機関選定までの間において、その後に２回目と同種

の訓練コースの実施に関して既に委託契約を締結又は締結を予定している場合には、委託者による改善指導・助言を受けることを前提に３回目の訓練コースを実施又は委託契約の締結、訓練実施を認めることとする。この際、以後直近の委託先機関選定までの間に、実施した３回目の訓練コースの就職率が３５％以上となった場合に限り、当該委託先が３回目と同種の訓練コースの設定を希望する場合、委託の対象として差し支えない。

（３）不正行為に対する処分

偽りその他不正な行為を行い、又は行おうとしたことが明らかとなった委託先機関については、別添２「就職状況等に係る確認調査実施マニュアル」第５により必要な措置を講ずるものとし、訓練のあっせんを行う安定所等関係機関に情報提供を行うこと。

また、受託機会の制限については、他の要領に基づく委託訓練や求職者支援訓練において不正行為があった場合も同様とする。なお、詳細は、別添２「就職状況確認調査実施マニュアル」も参考とすること。

（４）訓練コース内容の明示

訓練コースが設定された場合、能開施設は、受講対象者の条件（何をできる者を対象とするかの条件）、訓練により習得できる内容（できるようになる事柄の内容）、訓練生が受けることのできる就職支援の内容、自己負担の内容・金額の目途（受験料、自己の所有に帰属する教材費の経費等）をあらかじめ具体的に明示し、安定所を通じ求職者に示すこと。具体的に求職者に対し提供すべき情報については、平成２６年９月２９日付け職訓発０９２９第１号能能発０９２９第１号「公的職業訓練の効果的な実施のための関係機関のさらなる連携強化について」３（２）イ（ア）によること。また、各都道府県の訓練コース内容をインターネット上でも一元的に情報提供するため、求職者に対し提供すべき情報について、労働局及び機構に情報提供すること。委託先機関においては、能開施設の求めに応じ、この求職者に対し提供すべき情報の作成について協力すること。

第１７　契約の締結

能開施設の長又は知事等は、訓練を委託する場合には、別紙を参考に都道府県等

の会計規則等に従い契約を締結すること。なお、年度をまたぐ訓練実施に伴い、債務負担行為を活用した複数年度契約を行う場合は、契約額総額のほか、その内訳として年度毎の契約額及び対応する期間を契約書に記載すること。

（１）委託契約は、次のいずれかに該当するときは変更又は解除することができる。

イ　委託先機関が特別の事情により、能開施設の長又は知事等に対し委託契約の変更又は解除の協議をし、同意を得たとき。

ロ　次のいずれかに該当すると能開施設の長又は知事等が認めたとき。

①　委託契約締結後の事情の変更により当該委託訓練又は当該訓練実施支援事業を実施できなくなった場合

②　委託先機関が、委託契約の内容又はこれに付した条件に違反した場合

（２）知事等が契約を締結する場合は、訓練実施に直接的に関連する業務（委託先機関に対する監督・指導等）については能開施設の長が行う旨を契約書に記載するものとする。

第１８　能開施設及び委託先機関の実施する訓練生の選考及び就職支援等

（１）訓練生の選考

能開施設は、受講申込を行った者について、平成９年３月１１日付け能発第５５号「公共職業訓練を受講する者の選考について」に基づき選考を実施すること。委託先機関は、能開施設の求めに応じ、実施する職業訓練の専門性等を踏まえた訓練生の選考（書類選考（応募動機・就職意欲の確認等）、適性検査、面接試験、学科試験問題の作成・実施等）等を実施し、能開施設に対してその結果を情報提供するなど、必要な協力を行うこと。なお、この場合においても、最終的な判断は能開施設が行うものとすること。

（２）就職支援の実施

イ　就職支援内容の明示

委託先機関は、安定所と連携を図りながら、訓練期間中及び訓練終了後を通じ訓練生の就職促進に努めること。また、委託先機関が実施する就職支援の内容については、事前に能開施設に対し明確にし、その内容は委託契約書に明記すること。

また、能開施設は、訓練生の募集に際し、就職支援の内容を訓練受講希望者に対して明確にすること。なお、具体的な就職支援内容については、職務経歴書・履歴書の作成指導、面接指導、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、職業相談及び安定所やその他職業紹介機関から提供された求人情報の提供のほか、委託先機関が無料の職業紹介の届出又は許可を受けている場合及び有料職業紹介の許可を受けている場合においては、委託先機関が行う求人開拓及び職業紹介等、訓練生の就職に資する各種取組とすること。

ロ　就職支援体制の整備

能開施設は、能開法第２３条第４項の規定により、訓練生に対するキャリアコンサルタントによる相談機会の確保のため、委託先機関へキャリアコンサルタントの配置について積極的に勧めること。

また、巡回就職支援指導員等を活用することにより、安定所と連携を図りながら、委託先機関への求人情報の提供、就職支援に関する技術的支援（職業相談の実施方法、就職状況の把握及び就職支援の助言・指導等）等、委託先機関の行う就職支援の援助を積極的に行うこと。

委託先機関は、以下により就職支援責任者を設置し、訓練生に対して就職支援等を行うものとする。

①　就職支援責任者となる者

以下のいずれかに該当する者が望ましいこと。

ⅰ　キャリアコンサルタント（能開法第３０条の３に規定するキャリアコンサルタント。以下同じ。）

ⅱ　キャリアコンサルティング技能士（１級又は２級）

ⅲ　能開法第２８条第１項に規定する職業訓練指導員免許を保有する者

②　配置

訓練実施日数のうち５０％以上の日数は、当該訓練実施施設にて業務を行うこと。ただし、実習型訓練期間中については、訓練実施施設に限らず、適切な就職支援が可能な場所において業務を行うこと。

③　業務内容

ⅰ　過去の訓練生に対する就職実績等を踏まえ、訓練生に対する就職支援

を企画、立案すること。

ii　訓練生に対するキャリアコンサルティング、ジョブ・カードの作成及びジョブ・カードを活用した職業相談及び安定所その他職業紹介機関から提供された求人情報の提供等の就職支援を適切に実施すること。

iii　訓練修了１箇月前を目途に、就職先が決まっていない訓練生について、必ず安定所へ誘導し、職業相談を受けさせること。

iv　職業紹介事業者として許可を受けている委託先機関においては、能開施設、安定所等の関係機関及び訓練生の就職先候補となる事業主、事業主団体等と連携し、求人情報を確保又は提供し、訓練生に就職支援を行うこと。

v　訓練修了生及び就職を理由として中途退校した者の就職状況を把握、管理するとともに、能開施設や労働局又は安定所に情報提供すること。

（３）関係機関との連携について

能開施設は、連携通知に基づき、安定所又は労働局と連携して次の①～③の就職支援を行うこと。

①　委託先機関や巡回就職支援指導員等を通じて、訓練修了１箇月前を目処に、就職先が決まっていない訓練生については、必ず安定所へ誘導し、職業相談を受けさせること。また、安定所と調整の上、訓練コースのカリキュラムに就職活動日を設定し安定所で就職相談を受けさせること等を積極的に進めること。なお、その際に訓練生が訓練を欠席又は遅刻・早退等せずに安定所へ行くことができるよう配慮すること。

②　訓練修了までに就職先が決まっていない訓練生の情報について、安定所又は労働局に提供すること。

③　訓練修了後の効果的な就職支援が行われるよう、訓練修了日時点及び訓練修了３箇月時点での個別の就職状況、内定状況等について、別紙１－１「就職状況報告書」及び別紙１－２「就職状況報告一覧（参考）」を活用し安定所又は労働局に提供すること。

（４）求職者支援制度の実施に伴う措置等について

イ　給付手続き等のための指定来所日等への配慮について

求職者支援制度の対象者である訓練生は、月ごとの指定来所日等に安定所

に来所する必要がある。

このため、安定所が指定来所日等の日時を指定するに当たっては、対象者が受講する訓練コースのカリキュラムに配慮し、できる限り受講の継続や訓練の修了に影響が小さい日を選定することとしているが、それでもなお、指定来所日等の当日においては、訓練生が訓練を欠席又は遅刻・早退等せざるを得ない可能性がある。

訓練生が欠席又は遅刻・早退等により訓練受講できない訓練内容については、補講等により、可能な限り対応を行うこと。

ロ　職業訓練受講給付金支給申請書への受講証明について

求職者支援制度の対象者である訓練生は、指定来所日に安定所に来所し、職業相談を受けるとともに給付金の支給申請を行う必要があり、支給申請の際には、当該訓練生から安定所に「職業訓練受講給付金支給申請書」を提出することが必要であり、委託先機関において、あらかじめ受講証明を行うこと。なお、ｅラーニングコースについては、受講開始までに委託先機関と訓練生との間において調整を行い、受講証明の実施手法を決めておくこと。

また、事業主団体等に委託して行われる職場実習等を要する訓練コースの実習先において、訓練生本人以外の者がインフルエンザ等の感染症（別添３－１参照）に感染したことにより、訓練生本人が訓練を受講できなかった日については、本章第１１（６）の取扱いに準じ、訓練を行わなかった日（訓練受講が求められていない日）として取り扱うが、その確認は、訓練実施施設からの経緯書等（別添３－３参照）により確認すること。また、このような事例が発生した場合には労働局へ相談すること。（第１７章第２（２）により実施される職場見学等も同様とする）

（５）訓練生による報告事項の周知

能開施設及び委託先機関は、訓練の受講に係り、就職状況報告書（別紙１－１）の提出など必要な書類を遅滞なく提出するよう選考時及び入校日等において確実に訓練生に周知を行うとともに必要に応じて指導を行うこと。

第１９　ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング及び能力評価について

（１）対象となるコース

訓練期間が１箇月を超えるコースを対象とすること。ただし、日本版デュアルシステムについては、第１０章に定めるところによること。

（２）能力評価の実施

委託先機関は訓練生の能力評価を行うこととし、その実施に当たっては、「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート（様式３－３－２－２）」（別紙１４）を活用し訓練期間中及び訓練修了前に実施される試験等に基づき行うこと。なお、日本版デュアルシステム以外の企業実習については、実習先企業による能力評価は不要である。

（３）ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング

委託先機関にキャリアコンサルタント、キャリアコンサルティング技能士（１級又は２級）又は能開法第28条第１項に規定する職業訓練指導員免許を保有する者（以下「キャリアコンサルタント等」という。）を配置し、当該キャリアコンサルタント等が「キャリア・プランシート（様式１）」、「職務経歴シート（様式２）」、「職業能力証明（免許・資格）シート（様式３－1）」、「職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート（様式３－２）」及び「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート（様式３－３－２－２）」（別紙１４）を活用したキャリアコンサルティングを実施すること。ただし、長期高度人材育成コースにおいて、平成３０年度以降に新たに委託する委託先機関については、当面の間、キャリアコンサルタント等の配置を必須としないこととする。なお、「キャリア・プランシート（様式１）」、「職務経歴シート（様式２）」、「職業能力証明（免許・資格）シート（様式３－1）」、「職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート（様式３－２）」については、職業能力開発促進法第１５ 条の４第１項の規定に基づき定められる職務経歴等記録書の様式（平成３０年厚生労働省告示第１２７号）を参照すること。

（４）ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実施時期等について

委託先機関は、訓練期間中にキャリアコンサルティングを３回以上行うことが望ましいが、実施に当たっては、訓練生の意向等を踏まえつつ、効果的な就職支援となるよう適切な時期を選ぶこと。

第２０　訓練の修了

（１）訓練生が訓練設定時間を受講し、訓練終了時に訓練生の保有する技能及びこれに関する知識の程度が修了に値すると認められる場合に修了させること。なお、所定の訓練以外に補講等を実施し、その結果、修了に値すると認められた場合にも、訓練を修了させることができること。

　また、訓練生が疾病その他やむを得ない事由により所定の訓練の一部を受けていない場合については、当該訓練生の訓練受講時間が、教科編成においてあらかじめ定められた学科及び実技の訓練設定時間のそれぞれ８０％に相当する時間以上でかつ当該訓練生の保有する技能及びこれに関する知識の程度が修了に値すると認められる場合、訓練を修了させることができること。

（２）養成施設等の指定を受けている委託先機関にあっては、上記（１）にかかわらず、修了の要件を当該指定の要件に適合するものとすること（長期高度人材育成コースを除く。）。

（３）長期高度人材育成コースについては、上記（１）及び（２）にかかわらず、第４章第７（１）に定めるところによること。

（４）大型自動車一種運転業務従事者育成コースについては、上記（１）及び（２）にかかわらず、第１５章第３に定めるところによること。

第２１　退校等の処分

　能開施設の長は、以下の事項に該当する訓練生を確認した場合は、当該訓練生に対し、退校等の処分を行うこと。

　なお、処分後は速やかに安定所又は労働局へ報告すること。

①　委託先機関及び能開施設の職員の指示に従わない等訓練の運営の規律を乱した場合

②　欠席、遅刻及び早退が著しく多いなど訓練生として相応しくない場合

③　訓練修了後直ちに就職する意思がない場合（進学・留学等を希望する場合も含む）

④　修了要件として設定している資格の取得を訓練計画に沿わず個人で行い、合格した場合など、訓練を受講継続する必要性が無いと認められる場合

⑤　訓練の修了が見込まれない場合

⑥　安定所長による受講指示、受講推薦又は支援指示の取消しが行われた場合

また、①～⑥以外の事由により訓練の受講継続に疑義があり、受講継続が適切ではないと認められた場合は、厚生労働省に相談すること。

第２２　就職者の把握及び報告

委託先機関は、訓練修了者及び就職のための中退者（以下「訓練修了者等」という）の訓練修了後３箇月以内の就職状況（就職のための中退者の場合は、中退時の就職状況）について、訓練修了者等から就職状況報告書（別紙１－１）の回収により把握を行うとともに、委託者に対し当該把握結果（別紙１－２）を報告すること。また、報告の際には、訓練修了者等からの就職状況報告書（別紙１－１）の写し等を添付すること。

委託者への報告は、訓練修了日の翌日から起算して１００日以内を報告期限とする。

なお、委託先機関は、就職状況が追跡困難又は未回答（以下「追跡困難等」という。）となっている訓練修了者について、第１章第１２に定める就職支援経費の対象となる就職の有無を安定所の保有する情報により確認を希望する場合、就職状況報告書の回収率が８０％以上の場合かつ以下の①、②のいずれかに該当する場合に限り、委託者を通じて安定所に照会することができる。

①　就職支援経費就職率が６０％未満であり、確認を希望する者が就職支援経費の対象就職者に該当すると、就職支援経費就職率が６０％以上となる場合

②　就職支援経費就職率が６０％以上８０％未満であり、確認を希望する者が就職支援経費の対象就職者に該当すると、就職支援経費就職率が８０％以上となる場合

照会を希望する場合は、訓練終了日の翌日から起算して１００日以内に、就職状況の暫定的な把握結果を委託者に報告し、この際、確認を希望する訓練修了者が追跡困難等となった経緯に係る報告書を併せて提出すること。

依頼を受けた委託者は、追跡困難等となった訓練修了者の就職状況を安定所に確認の上、就職支援経費の対象となる就職の有無を、委託先機関に回答すること。

委託先機関は委託者からの回答を踏まえ、訓練修了日の翌日から起算して１３０日以内に、最終的な就職状況の把握結果を再報告すること。

＜就職状況報告書の回収率＞

$$\frac{\text{（修了者のうち就職状況報告書が提出された者の数＋中退就職者数）}}{\text{（修了者数＋中退就職者数）}} \times １００$$

第２３　労働者災害補償保険の特別加入

事業主団体等に委託して行われる職場実習等を要する訓練コースにあたっては、災害が発生した場合に、それを補償するため訓練生について労働者災害補償保険法（昭和２２年法律第５０号。以下「労災法」という。）第３３条に定める労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）の特別加入の対象者とする。

特別加入の対象となる期間は、企業等での職場実習を実施する期間であり、例えば、介護職員初任者研修等においては企業等で実施する介護実習の期間のみが加入の対象となり、講習や演習等の座学の期間は加入の対象とはならないものである。対象期間中に訓練生が負傷した場合等に備えて、対象となる者については、原則加入させることが望ましいこと。

（１）労災保険の特別加入の方法

訓練生の労災保険への特別加入は、当該訓練生が労災法第３３条第５号に該当する者として同法第３５条第１項の規定に基づく団体を結成し、管轄の労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長あて申請することが必要であるが、特別加入及びその後の関係事務は、都道府県等において行うこと。

（２）特別加入申請の手続

イ　特別加入の申請団体名を「○○県委託訓練生組合」とし、代表者は都道府県等職業能力開発主管課長（ただし、都道府県等の規定上これ以外の者に権限を移していればこの限りではない。）をもってあて、事務所を都道府県等職業能力開発主管課内に置くものとする。

ロ　特別加入の対象は、当該年度における事業主団体等に委託して行われる職場実習を要する訓練コースの訓練生のうち、委託先機関が事業主又は事業主団体である者とする。

（３）特別加入団体の結成における必要書類の整備について

特別加入団体の結成に当たり、労働者災害補償保険法施行規則（昭和３０年労働省令第２２号）第４６条の２３第３項各号に定める書類を作成し備えること。

また、当該書類には以下の内容を記載しておくこと。

イ　団体の名称

「○○都道府県等委託訓練生組合」とする

ロ　主たる事務所の所在地

都道府県庁等の所在地

ハ　代表者

都道府県等職業能力開発主管課（室）長

ニ　団体の目的

能開法第１５条の７第３項に基づき都道府県等が行う職業訓練のうち、事業主又は事業主団体に委託して行われる職場実習等を要する訓練コースについて、訓練生の業務災害及び通勤災害等が発生した場合に備え、労働者災害補償保険への特別加入（以下「特別加入」という。）及びこれに関する事務を行うため、都道府県等に設置するものであること。

ホ　団体の構成員が従事する作業の種類

能開法第１５条の７第３項に基づき都道府県等が行う職業訓練のうち事業主又は事業主団体に委託して実施する職場実習等であること。

ヘ　団体が業務災害の防止に関し講ずべき措置及び事項

訓練指導員の指示等を遵守し作業を行うこと。

ト　その他運営等に関すること

委託訓練実施要領に基づき都道府県等が行うこと。

（４）給付基礎日額

労働者災害補償保険法施行規則（昭和３０年労働省令第２２号）第４６条の２４に規定する給付基礎日額については、以下のとおりとすること。

イ　雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号）第１３条の規定に該当する者及び同法第３９条第１項の規定に該当する者については、当該基本手当の額の算定の基礎となる賃金日額が３，５００円を超え、２５，０００円以下である場合、同給付基礎日額の決定基準額（３，５００円、４，０００円、５，

０００円、６，０００円、７，０００円、 ８，０００円、９，０００円、１０，０００円、１２，０００円、１４，０００円、１６，０００円、１８，０００円、２０，０００円、２２，０００円、２４，０００円及び２５，０００円）に相当する額のうち、当該基本手当の額の算定の基礎となる賃金日額の直近の高い額とし、２５，０００円を超えるものにあっては２５，０００円とする。

ロ　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和４１年法律第１３２号）第１８条第２号の給付金（以下「訓練手当」という。）を受ける者については、当該訓練手当の基本手当日額が同給付基礎日額の決定基準額に相当する額のうち、直近の高い額とする。

ハ　上記イからロまでに該当する者以外の者については、３，５００円とする。

（５）保険料の算定

保険料については、給付基礎日額に応ずる労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和４７年労働省令第８号。以下「徴収則」という。）別表第４「特別加入保険料算定基礎額表」の右欄の保険料算定基礎額の１２分の１の額（その額に１円未満の端数があるときは、これを１円に切り上げる。）に事業主団体等に委託して行われる職場実習を要する訓練コースの訓練生の訓練月数（暦月により計算することとし、端数は１月に切り上げる。）を乗じて得た額を「保険料の算定の基礎となる額」とし、この額に１０００分の３（徴収則別表第５「第２種特別加入保険料率表」の特２０）を乗じて算定するものとする。なお、保険年度の中途又は２保険年度にわたって当該委託訓練を受講する場合の受講を開始した保険年度についての保険料は、特別加入した月から当該保険年度の末日までの当該訓練生の訓練月数（暦月により計算することとし、端数は１月に切り上げる。）により計算するものとする。

（６）概算保険料及び確定保険料の申告・納付

概算保険料及び確定保険料の申告・納付に当たっては、各都道府県労働局と相談の上、適切に手続きを行うこと。なお、確定保険料の申告に際しては、当該保険年度における全訓練生について賃金総額の内訳書を添付するものとす

る。

（７）保険給付の請求

保険給付請求を行う場合、保険給付請求書の事業主の証明は、当該特別加入団体の代表者が行うこととし、また、証明事項のうち、負傷又は発病年月日、災害の原因及び発生状況等については、委託先機関のその事実を証明する書類を添付すること。なお、平均賃金欄に記載されるべき給付基礎日額については、当該特別加入団体の代表者が給付基礎日額証明書により証明するものである。

（８）加入者名簿の整理

都道府県等職業能力開発主管課において、訓練開始年月日、訓練終了年月日、当該年度内における訓練月数等を記載した「特別加入者名簿」を整備すること。

（９）特別加入する訓練生への周知について

特別加入の対象となる職場実習を要する訓練コースの実施に当たり、その訓練生に対しては、その実習期間中の特別加入について、都道府県等において手続きを行う旨の説明を行い、承諾を得ること。

(10)　その他

イ　本業務については、各都道府県労働局又は管轄の労働基準監督署と協議の上、進めるものとする。

ロ　保険料については、本章第２６〈予算措置等〉に規定する国から都道府県等に対して交付する訓練実施に係る予算から支弁するものとする。

第２４　託児サービスの提供について

（１）託児サービスの対象コース

長期高度人材育成コース及びｅラーニングコース以外の訓練生については、託児サービスを提供することができる。

（２）託児サービスの利用対象者

次のいずれにも該当する者であること。

イ　就学前の児童の保護者（親権を行う者、未成年後見人その他の者で、児童を現に監護する者をいう。以下同じ。）であって、職業訓練を受講すること

によって、当該児童を保育することができない者、かつ、同居親族その他の者が当該児童を保育することができない者。なお、就学前の児童とは、児童福祉法（昭和２２年法律第１６４号）第４条において定める児童のうち、就学前の児童とし、次の①、②に分類されること。

①乳児：満１歳に満たない者

②幼児：満１歳から、小学校就学の始期に達するまでの者

また、児童のうち、障害児等、特にケアが必要な児童についても、託児サービス提供機関において対応が可能な場合、訓練生募集の際に周知すること。さらに、幼稚園に通っている児童の夏季休暇等の期間が訓練期間と重なるため、一時的に託児サービス利用対象者となる場合であって、託児サービス提供機関の対応が可能な場合は、状況に応じて利用対象者となり得る場合があるため、協議依頼書（別紙１５）により、厚生労働省に事前協議すること（この協議により承認された利用期間について、以下「一時的利用期間」という。）。

ロ　能開施設の長又は知事が、利用希望者から提出された託児サービス利用申込書等に基づき、当該訓練受講に際し、託児サービスの利用が必要であると認めた者。なお、託児サービス利用希望者は、託児サービス利用申込書（参考様式：別紙９）を能開施設の長又は知事に提出することとするが、訓練の受講申込書と一緒に安定所において受理し能開施設の長又は知事へ取り次ぐことも可能であること。

（３）託児サービスの内容

イ　託児サービスの提供内容（保育内容）

上記（２）の利用対象者に対し、訓練期間中及び休憩時間中に、児童福祉法に定める保育所並びに小規模保育事業、家庭的保育事業、一時預かり事業を行う施設及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成１８年法律第７７号）に定める保育所型認定こども園においては、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準（昭和２３年厚生労働省令第６３号）を満たす保育内容を、同法に定める幼保連携型認定こども園においては、幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準（平成２６年内閣府・文部科学省・厚生労働省令第１号）を満た

す保育内容を、同法に定める幼稚園型認定こども園及び地方裁量型認定こども園、認可外保育施設においては、認可外保育施設に対する指導監督の実施について（令和６年４月１０日付けこども家庭庁成育局長通知こ成保第２３０号）を満たす保育内容を提供すること。

なお、授乳・補水補助については託児サービス提供内容に含むものとするが、食事等の補助については、託児サービス提供機関等と協議の上、託児サービスの提供内容に含むものとするか否かを決定すること。

また、託児サービス提供内容については、訓練開始前までに必ず書面において訓練生に周知すること。

ロ　託児サービスの提供方法

次のいずれかの方法により託児サービスを提供すること。

①　施設内託児サービス

委託訓練を実施する機関（以下「訓練実施場所」という。）の施設内において、委託先機関自らが又は委託により、託児サービスを提供すること。

②　施設外託児サービス

訓練実施場所の施設外において、委託先機関自らが又は委託により、託児サービスを提供する。また、上記実施方法に加え、能開施設の長又は知事が委託により、託児サービスを提供することも可能とする。この場合であっても、原則として訓練生自らが施設外託児サービス提供場所まで児童の送迎を行う必要があること。

また、訓練実施場所の近隣において施設外託児サービスの提供ができない場合は、訓練実施場所には訓練生と施設外託児サービス提供機関との間で児童の引き渡しを行う場所を設け、施設外託児サービス提供機関は送迎中の安全に配慮の上、その場所まで児童の送迎を行うなど、必要に応じて対応すること。

なお、近隣の施設外託児サービスの場所は、訓練実施場所から通所可能な適切な距離にある場所であること。

（４）託児サービス提供機関の要件

次のイ～ニの基準について、いずれにも該当する機関であること。また公募

する際には以下の要件を付すこと。ただし、これにより難い場合は別途協議すること。

イ　児童福祉法又は就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に定める次のいずれかの施設において託児サービスを実施すること。

①　保育所（保育所型認定こども園を含む）（児童福祉施設の設備及び運営に関する基準を満たしているものであって、原則として保育所で行われる一時預かり事業に限る。）

②　小規模保育事業（家庭的保育事業等の設備及び運営に関する基準（平成２６年厚生労働省令第６１号）を満たしているものであって、原則として小規模保育事業で行われる一時預かり事業に限る。）

③　家庭的保育事業（家庭的保育事業等の設備及び運営に関する基準を満たしているものであって、原則として家庭的保育事業で行われる一時預かり事業に限る。）

④　幼保連携型認定こども園（幼保連携型認定こども園の学級の編制、職員、設備及び運営に関する基準を満たしているものであって、原則として幼保連携型認定こども園で行われる一時預かり事業に限る。）

⑤　認可外保育施設（幼稚園型認定こども園、地方裁量型認定こども園及び企業主導型保育施設を含む）（認可外保育施設指導監督基準を満たしているものに限る。）

⑥　一時預かり事業を行う施設（児童福祉法施行規則（昭和２３年厚生省令第１１号）に規定する基準を満たしているものに限る。）

ロ　託児サービス提供機関自らが、託児中の事故等に備え、傷害保険、賠償責任保険等に加入すること（保育を受ける児童及び保育者の双方を対象としたもの）。

ハ　児童福祉法等の関係法令及び通知を遵守すること。

ニ　イ～ハのほか、各都道府県等において別途基準等を定めている場合は、これを遵守すること。

（５）託児サービス提供機関の選定基準

託児サービス提供機関の選定に当たり、認可外保育施設指導監督基準チェッ

ク表（参考様式：別紙１０）の提出を求める等、託児サービス提供機関として適当と認められるか否かの確認を実施すること。

（６）託児サービスに係る委託費

イ　委託費単価

託児サービスに係る委託費の単価（以下「託児サービス単価」という。）は、託児サービス提供機関における一般の利用者の利用単価と同額（委託先機関自らが訓練生のみに対して託児サービスを提供する場合は個々の積み上げによる実費）であることとし、算定基礎月毎に児童１人１月当たり６６，０００円（外税）を上限とすること。また、母子家庭の母等の職業的自立促進コースにおける準備講習期間、一時的利用期間及び算定基礎月が１月に満たない期間の託児サービス単価については、１日当たり３，３００円（外税）を上限とすること。なお、一時的利用期間及び算定基礎月が１月に満たない期間の場合であっても、当該期間の託児サービス単価の合計額は６６，０００円（外税）を上限とすること。

ただし、託児サービス提供機関における一般の利用者の利用単価が上記の単価を超えることにより、上限単価を超えて設定しようとする場合は、協議依頼書（別紙１５）により、厚生労働省へ事前協議を必要とするものであること。

ロ　委託費の支払いに関する留意事項

託児サービス委託費については、託児児童毎に支払われるものであり、第１章第１０に規定する「１月当たりの訓練設定時間が１００時間未満のものにあっては訓練設定時間の割合で按分すること」及び第１章第１１（２）「委託費支払い対象」に規定する訓練設定時間の８０％の受講の要件は適用しないこと。

また、中途退校等による早期終了及び訓練生の事情により託児サービスの利用を中止した場合の取り扱いについては、当該日が属する算定基礎月における訓練をすべき日数を分母に、訓練実施日数（訓練生の事情により託児サービスの利用を中止した場合は中止した日までの訓練実施日数）を分子にして得た率に託児サービス単価を乗じることにより算出して得た額を、支払うことを原則とする（１円未満の端数は切り捨てる。）。ただし、契約する託児サービ

ス提供機関において、一般の利用者の費用負担の方法が契約した月額を支払うこととなっている場合であって、契約上、訓練実施日数分のみの支払いをすることが困難な場合は、託児サービス単価を支払うこととして差し支えない。なお、託児サービス単価を日額単価で契約している場合は、上記の取扱いによらず、利用した日数分を日額単価により支払うこと。

（７）託児サービスの利用料

訓練生の託児サービスの利用料は無料とすること。ただし、託児サービス利用料に含まれない食事・軽食（ミルク、おやつを含む）代、おむつ代等、実費分については、保護者（訓練生）の負担とすること。

また、保護者（訓練生）の負担となる実費分については、訓練開始前までに必ず書面において訓練生に周知すること。

第２５　実施状況報告及び調査

（１）能開施設の長は、毎月及び訓練終了後、訓練生ごとの出欠・能力習得状況、就職状況等について、委託先機関から速やかに報告を求めるとともに、必要と認めるときは、関係職員等（巡回就職支援指導員等を含む。）をして訓練期間中の出欠状況確認等の調査を行わせること。

（２）都道府県等は、毎月の実施状況を厚生労働省人材開発統括官付訓練企画室あて報告するものとする。なお、具体的な報告内容については別途定めるものとする。

（３）委託先機関は、訓練修了者に対して「公共職業訓練　受講者アンケート」（別紙２８）を配付し、記入依頼を行い、回収・集計を行うこと。ただし、その全部又は一部を能開施設が行うこととしても差し支えない。

委託先機関がアンケートを回収した場合は、回収したアンケートを能開施設に送付すること。また、委託先機関がアンケートを集計した場合は、集計結果を能開施設に報告すること。

なお、別紙２８の １（１）～（５）の問は必ず設定すること、その回答の選択肢は維持すること（自由記載欄も追加することを排除するものではない）、その回答を様式に記載した方法に従い採点して合計点を出すこと以外は、編集可能とすること。また、１（１）～（５）の問について、その趣旨が変わらな

い範囲での文言の変更や補足の追記をすること、自由記載欄を追加することは差し支えない。

第２６　予算措置等

都道府県等が行う委託訓練等の訓練のうち、国が都道府県等に委託して実施するものについては、この委託訓練実施要領に定めるほか、「離職者等再就職訓練事業委託要綱」により行うものとする。

また、国は別に定める基準に従い、訓練の実施に要する経費を、都道府県等に対しては「生涯職業能力開発事業等委託費（労働保険特別会計雇用勘定）」として交付するものとする。

第２７　その他

（１）訓練受講中の事故発生に備えた取扱い

訓練受講中の事故等により訓練生が負傷し、あるいは、委託先機関等の設備や顧客に損害を与える事態に備え、能開施設は訓練生に対して、訓練実施中の訓練生の死亡、負傷、他人に対する損害賠償責任に対する民間保険に加入するよう勧奨すること。

（２）安全衛生

委託訓練を実施するに当たり、訓練期間中における訓練生の安全衛生については十分配慮すること。

（３）個人情報の管理

「個人情報の保護に関する法律」（平成１５年法律第５７号）に基づき、能開施設及び委託先機関は、訓練生及び訓練受講希望者の個人情報の適切な管理を行うこと。

（４）大規模災害等に伴う訓練実施状況の共有

委託先機関の地域において、地震や集中豪雨等による災害が発生した場合は、速やかに訓練実施状況を把握するとともに、厚生労働省に情報提供すること。

（５）訓練生からの訓練実施上の問題に関する報告への対応

能開施設は、訓練生から委託先機関及び企業実習先における訓練上の不適切

な事案等の報告があった場合は、その事案に応じて関係機関等へ書面等により連絡し、連携の上、適切に対応すること。

（６）訓練の中止

訓練の受講を希望する者が少ないため、委託先機関が訓練の実施を中止する場合は、選考日の前日までに中止を決定することが望ましい。

（７）原本の写しによる証拠書類の取扱い

本要領において委託先機関から提出を求めている書類のうち、事業所証明欄や受講者本人の自署欄がある書類について、原本の写しにより提出されたもの（ＰＤＦ等の電子媒体を含む）についても、委託先機関が当該提出書類の原本を委託事業の終了（中止又は廃止の承認を受けた場合を含む）の日の属する年度の終了後５年間、又は現に監査、検査、訴訟等における対象となっている場合においては、当該監査、検査、訴訟等が終了するまでの間のいずれか遅い日までの間保存することを条件に、証拠書類として委託費の支払い等を可能とする。

（８）障害者に対する合理的配慮について

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成二十五年法律第六十五号）第五条及び第八条に基づき、障害者（同法第二条第一号の障害者をいう。）から現に社会的障壁（同法第二条第二号の社会的障壁をいう。）の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重（以下「過重な負担」という。）でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去（自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修等）の実施について必要かつ合理的な配慮をすること。なお、過重な負担となる場合は、合理的配慮の提供義務に反しないものの、他の方法で社会的障壁の除去ができないか当該障害者とともに解決策の検討に努めること。

第２章　各訓練コースに関する事項（知識等習得コース）

第１　キャリア中断女性等のためのリカレントコースについて

（１）目的

出産・育児等により長期間離職していた女性等が復職や再就職を果たすために、過去に習得した知識の学び直しや新たに実践的な職業能力等を身につけることを目的とする。

（２）主な訓練内容

保育士や看護師等の資格を有する者で、当該職種を離職して長期間経過している者又は資格を有する職種での就労経験が乏しい者に対して、座学による知識及び技能の学び直しを行うものとするほか、必要に応じて１月未満の企業実習を組み合わせること等により、当該職種で就労するための実践的な職業能力を習得するものとすること。

（３）訓練生の取扱い

企業実習を実施する場合、実習先企業は、次に定めるところにより、訓練生を取り扱うこと。

①　訓練に関係のない業務に従事させないこと。

②　訓練が作業を伴う場合には、安全、衛生、その他の作業条件について、労働基準法（昭和２２年法律第４９号）及び労働安全衛生法（昭和４７年法律第５７号）の規定に準ずる取扱いとすること。

③　時間外、夜間、泊まり込み等による訓練を実施しないこと（ただし、当該職種において、夜間の就業が通常である等特に必要である場合を除く。）。

④　当該実習は訓練であることから、訓練期間中について、訓練生への金銭の授受は行わないこと。

第２　求人セット型訓練について

知識等習得コースのうち、当該訓練は、事前に把握した求人者の具体的な人材ニーズに即して設定・実施することとし、以下の方針・方法により行うこと。

（１）目的

求人セット型訓練とは、求職者が職業訓練の受講により職業能力を習得することを条件に当該求職者の採用の意向を有する求人者の要望に応じ、当該求職者を対象として実施する職業訓練をいい、同訓練修了後に当該求人者の採用に結びつけることを目的とする。

（２）求人セット型訓練の形態

求人セット型訓練は、求人者のニーズに即した職業訓練を、民間教育訓練機関への個別の委託により実施するもの（以下「オーダーメイド型訓練」という。）とする。

（３）主な対象者

特定の求人事業主に、委託訓練を通じた一定の能力習得を前提に、雇用されることを希望する求職者とする。

（４）訓練実施に至る手続等

イ　能開施設は、安定所から、事業主が求人申込みに際し求人セット型訓練の活用を希望している旨の連絡を受けた場合及び訓練実施事業主を開拓した場合等には、当該求人者の人材ニーズに即した訓練コースの設定を行い、さらに、受講指示等が行われた場合、委託先機関との間で委託契約の締結等を行うこと。

ロ　訓練生の職業紹介を実施することのできる能開施設は、求人者の意向を踏まえつつ、訓練受講後の当該訓練の訓練生の数に応じて採用を希望する事業主に係る求人について、求人公開の対象から除外する、又は求人数を減じることを勧奨する等により、訓練生の訓練修了後の就職機会を確保した上で職業紹介を行うこと。

ハ　能開施設は、訓練生の求人事業主への就職促進に資するため、巡回就職支援指導員等の活用等により、訓練生の能力習得状況を的確に把握するとともに、これを安定所に連絡すること。

ニ　委託先機関の開拓方法

①　中央における取組

厚生労働省は、中央の事業主団体との緊密な連携の下、幅広い地域、業種の事業主に、本事業に係る周知浸透、協力要請を行う。

②　各地域における取組

各地域における取組については以下により実施すること。なお、開拓した委託先機関については、職業分野毎等に分類の上リスト化すること。

ｉ　都道府県等は、安定所と連携し、地域の事業主・事業主団体等が参加する会議等を活用し、本事業の周知浸透を図るものとする。

ⅱ　都道府県等は、能開施設、都道府県等に配置した委託先開拓員等を活用し、委託先の効果的な開拓を行うこと。なお、委託先開拓員等は、事業主・事業主団体等に事業の周知を実施するとともに、訓練実施体制の確立、訓練内容・カリキュラムの編成等に係る技術的指導も併せて行うこと。

ⅲ　都道府県等は、安定所と連携の上、能力のミスマッチが原因と判断される未充足求人事業主に対し制度の周知及び活用の促進を図ること。

（５）主な教育訓練内容及び受講修了時の能力習得の達成度合

当該事業所の事業資源を有効活用し、実習等による訓練実施により、特に実践的な能力習得を図り、当該事業所の人材ニーズに即した人材養成を図ること。

（６）訓練コース設定方法

①　知識等習得コースとして実施する。

②　訓練生受入数は、求人者の採用予定人数と原則同数とし、また、訓練効果、実施能力等を勘案し、１人単位で調整する。

（７）設定期間

３月を標準とする。ただし、訓練コース期間は、求人者の採用予定時期、習得が必要な技能の内容等に応じ設定するものとする。

（８）訓練生の取扱い

職場実習を実施する場合、実習先企業は、次に定めるところにより、訓練生を取り扱うこと。

イ　訓練に関係のない作業に従事させないこと。

ロ　訓練が作業を伴う場合には、安全、衛生、その他の作業条件について、労働基準法（昭和２２年法律第４９号）及び労働安全衛生法（昭和４７年法律第５７号）の規定に準ずる取扱いとすること。

ハ　時間外、夜間、泊まり込み等による訓練を実施しないこと（ただし、当該職種において、夜間の就業が通常である等特に必要である場合を除く。）。

ニ　当該実習は訓練であることから、訓練期間中について、訓練生への金銭の授受は行わないこと。

（９）オーダーメイド型訓練に係る留意事項

イ　訓練コースの設定方法

能開施設は、一定の能力習得が図られ、求める職務を遂行することが可能であると認められることを前提に、求職者の採用を希望する求人者であって、既存の公共職業訓練では適切な訓練コースが存在しない事例について、求人者からの申し出、その他の方法により把握した場合は、それぞれの事例の性格、求人者の希望等に応じ、求人者が自ら民間教育訓練機関等と交渉し、求人者が自主的に選択した訓練コース（民間教育訓練機関が実施している講座（公共職業訓練コースの全部又は一部を含む。））について、委託訓練としての要件を満たすことの確認等を行った上で、委託を行うこと。

ロ　既存の訓練コース等の情報提供

求人者が訓練コースを選択するに当たって、能開施設は求人者の求めに応じ、民間教育訓練機関等で実施している講座の情報等を随時提供すること。また、公共職業訓練として設定されている訓練コースの一部を活用することにより対応可能な場合には、これを活用することとする。

第３　母子家庭の母等の職業的自立促進コースについて

（１）訓練対象者

当該訓練コースの対象者は、第１章第３に加え、就労経験のない又は就労経験が乏しい、いわゆる長期失業状態にある母子家庭の母及び父子家庭の父並びに自立支援プログラムに基づき、福祉事務所を通じて受講を希望する児童扶養手当受給者又は生活保護受給者（以下、「母子家庭の母等」という）とする。なお、母子家庭の母、父子家庭の父及び児童扶養手当受給者の範囲は、原則労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和４１年労働省令第２３号）第２条第２項第８号及び同項第８号の２に規定する者とする。

（２）準備講習の設定

イ　準備講習の内容

準備講習の設定に当たっては、原則として、次の①から⑥の事項をいずれも盛り込むものとするが、具体的なメニューについては対象者の様態等を考慮し、柔軟に設定すること。

① 地域における雇用失業情勢、母子家庭の母等を取り巻く雇用の状況に関する理解の促進に資するもの

② 企業が求める人材像の促進に資するもの(例；企業人事担当によるセミナー等)

③ 自己の職業適性等の理解の促進に資するもの（例；個別及び集団方式によるキャリア・コンサルティング等)

④ 職業に必要なビジネスマナーの向上に資するもの（例；ビジネスマナー講習)

⑤ 企業の就業現場の理解の促進に資するもの（例；事業所見学等)

⑥ 職業能力開発に関する理解の促進に資するもの（例；訓練コース、自立支援教育訓練給付制度、生業扶助制度等に関する情報提供や、能開施設等への訪問)

ロ 実施人数

１コース当たり原則３０人以下とすること。

ハ 準備講習の期間

原則５日間とし、１日の訓練設定時間は５時間を標準とすること。

ニ 事業の周知・広報

都道府県等は、当該訓練コースの周知・広報のため、概要（趣旨・目的、カリキュラム等の内容、スケジュール等）についてのパンフレット等を適宜作成するほか、インターネット等を積極的に活用することにより、その広報に努める。なお、作成したパンフレットについては、就職を希望する母子家庭の母等の立ち寄る公共施設（安定所や福祉事務所等）に備え置くものとする。

ホ 準備講習への参加勧奨等

安定所は、母子家庭の母等に対する職業相談、自立支援プログラム等の相談の過程で、相談者に対する職業意識の啓発が必要と認められる場合や、相談者が公共職業訓練の受講を希望する場合等、準備講習への参加が適当と認められる場合に、当該者に対して参加勧奨を行う。併せて、福祉事務所等での相談実施、参加の申込みを行うよう、必要な情報の提供を行う。

（３）準備講習の委託先機関の選定

準備講習の委託先は、事業主、ＮＰＯ法人、民間教育訓練機関等とする。

準備講習の委託先の選定については、準備講習の実施の管理を責任をもって確実に行うことができる委託先機関を選定すること。なお、必要に応じ委託先の事業概要等の資料を受託希望機関に提出させる等により、適切な選定作業を行うこと。

（４）準備講習委託契約の締結

イ　能開施設の長は、準備講習を実施する場合は、別紙５に定める「準備講習委託契約書（参考）」により、契約を締結するものとすること。

ロ　準備講習受託機関は、準備講習の実施及び実施に伴う次の業務を行うこと。

①　訓練生の出欠席の管理及び指導

②　実施状況の把握

③　災害時の連絡

④　訓練生の中途退校に係る事務処理等

⑤　その他準備講習実施に伴う必要な事項

なお、当該準備講習について、適切な指導が可能と認められる者に指導を担当させて実施するものであること。

ハ　委託契約は、次のいずれかに該当するときは変更又は解除することができる。

①　委託先機関が特別な事情により、委託元の能開施設の長に対し、委託契約の変更又は解除の協議をし、同意を得たとき

②　委託契約締結後事情の変更により、当該準備講習を実施できなくなったと委託元能開施設の長が認めたとき

③　委託先機関が、委託契約の内容又はこれに付した条件に違反したと委託元能開施設の長が認めたとき

ニ　準備講習と委託訓練を一体的に実施する場合であって、受託機関がいずれも同一の場合は、必要に応じ一つの契約書にて委託契約を締結しても差し支えないものとする。ただし、契約書の内容については、準備講習及び委託訓練の委託契約内容を含むものであること。

（５）準備講習委託費

イ　委託費は１人５日間当たりの単価は１０，０００円（外税）を上限とすること。ただし、５日間を下回る場合は、１日当たり２，０００円を減じた額を上限とすること。

ロ　委託費の単価が上記イの金額を超える場合は、協議依頼書（別紙１５）により、厚生労働省への事前協議を必要とするものであること。

ハ　訓練生が中途退校した場合、又は、委託契約を解除した場合は、委託費の額は、準備講習が行われた日について日割り計算によって得た額とすること。

ニ　委託費は、委託先機関の請求により、準備講習の行われた期間について支払われるものであること。

ホ　委託先機関が、委託契約の内容又はこれに付した条件に違反した場合には、都道府県等は当該委託先機関に対し、既に支払った委託費の額の全部又は一部を返還させるものとすること。

（６）安全衛生

準備講習付き職業訓練を実施するに当たり、訓練期間中における訓練生の安全衛生については十分配慮すること。

第４　育児等との両立に配慮した再就職支援コースについて

（１）目的

育児等によりキャリアを中断した女性等の経済的、社会的自立や活躍促進を支援するためには、就業に求められる十分な能力を身につける職業訓練の受講が効果的である。このため、育児等に従事する時間に配慮し、１日当たりの訓練設定時間を通常よりも短くした訓練コースの設定を可能とし、職業訓練の受講機会を拡大することを目的とする。

（２）訓練対象者

当該訓練コースの対象者は、第１章第３に加え、次のいずれかに該当する者とする。なお、該当しているかどうかの確認は、口頭による聴取で差し支えない。

①　乳児、幼児又は小学校（義務教育学校の前期課程を含む。）に就学している子を養育する者

② 家族（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第７６号）第２条第５号に規定する家族をいう。）を介護する者

③ その他特に配慮を必要とする者

（３）訓練設定時間及び訓練期間

１月当たりの訓練設定時間は８０時間を標準とする。訓練期間は６ヶ月以内とする。

（４）訓練の設定における留意事項

当該訓練コースの設定においては、対象者のニーズと地域の求人ニーズを踏まえて分野等を選定し訓練修了後に安定した就職に結びつくよう仕上がり像を明確に設定すること。また、１月当たりの訓練設定時間を１００時間を標準としているコースに比べて単に訓練設定時間を短くするのみでなく訓練期間も調整することにより、安易に仕上がり像の低いコース設定とならないよう留意すること。

第５　短時間訓練コースについて

（１）目的

勤務時間が短時間の労働者や不安定な就労状態にある者等の在職中の求職者について、職業能力を向上させ、今後のステップアップに結び付けられるようにするため、仕事と訓練受講を両立し易くなるように、１月当たりの訓練設定時間を通常よりも短くした訓練コースの設定を可能とし、職業訓練の受講機会を拡大することを目的とする。

（２）訓練対象者

当該訓練コースの対象者は、第１章第３に加え、次のいずれかに該当する者とする。なお、該当しているかどうかの確認は、口頭による聴取で差し支えない。

① 勤務時間が短時間の者や不安定な就労状態にある者等の在職中の求職者

② その他訓練時間に配慮を必要とする者

（３）訓練設定時間及び訓練期間

１月当たりの訓練設定時間は８０時間を標準とする。訓練期間は６ヶ月以内

とする。

（４）訓練の設定における留意事項

当該訓練コースにおけるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングについては、訓練期間中に必ず１月当たり１回以上行うこと。

また、１月当たりの訓練設定時間を１００時間を標準としているコースに比べて単に訓練設定時間を短くするのみでなく訓練期間も調整することにより、安易に仕上がり像の低いコース設定とならないよう留意すること。

第３章　各訓練コースに関する事項（短期高度人材育成コース）

第１　目的

非正規雇用が増加し、企業内教育に依存するだけでは能力の蓄積機会が得づらくなる中、産業構造の変化や新たな国際分業等に対応するための人材ニーズを踏まえ、能力の底上げや人材ニーズに対応した人材の育成の実現を図ることが必要である。

こうした中、今後、雇用機会が見込まれる成長分野（情報通信分野や観光分野等）等において中核的な役割を果たしうる人材の育成や、不安定な就労を繰り返す若年層に対し実践的な職業能力を付与し、正規雇用に結びつける高い仕上がり像を念頭に置いた人材育成を行うことを目的とする。

第２　委託先機関

大学、専門学校、事業主団体等

第３　主な対象者

（１）　非正規雇用として働く若者、出産・育児等により長期間離職していた女性等であって、安定した就職のために実践的な職業能力の習得が必要である者。

（２）当該訓練コースの対象者は、第１章第３に加え、管理職、比較的高度な専門職等としての職業経験を有する者であって、

①　技術革新等により、知識・技能のレベルアップ・幅の拡大、問題発見・解決（危機管理等）能力の習得等が必要であり、これら企業の人材ニーズに即

した、より高度で実践的な職業能力開発等を通じ、再就職の促進を図ることが期待される者

② 起業家を直接補佐する高度人材等を目指す者

等を対象とすること。

※ 大学等における正規の教育課程や、これを活用した科目等履修コースについては、必要な場合、委託先機関が試験等による選考を実施し、安定所長が、その選考結果を踏まえ、受講指示等を行うものとすること。

第４ 主な対象分野

（１）今後、雇用機会が見込まれる成長分野（情報通信分野や観光分野等）等

（２）経営、法務、国際ビジネス、介護・福祉等、ホワイトカラー系の職務に関連する学術、実践両面で特に高度な分野

（３）バイオ、化学、環境等、技術系の職務に関連する学術、実践両面で特に高度な分野等

※ なお、歴史、文学、芸術等、それを応用することによっても職業に活かすことが通常困難な分野の訓練コースについては、対象から除外すること。

第５ 委託費に係る留意事項

訓練生１人１月当たり１２６，０００円（外税）を上限とする。

知識等習得コースよりも高い委託費を設定する場合にあっては、各都道府県において、訓練カリキュラムや訓練実施体制、訓練の仕上がり像等を精査し、また、委託先機関における一般の受講者の授業料等も勘案した上で、合理的な額を設定すること。

なお、６６，０００円（外税）を超える委託費の設定に当たっては、協議依頼書（別紙１５）により、厚生労働省への事前協議を必要とするものであること。

第６ 訓練コースの設定

（１）訓練コースの構成

本章第４の対象分野等において、教育訓練機関の既存の教育プログラムや人材育成の研修を活用することや、複数能力を習得できるよう３箇月の訓練コー

スを組み合わせること等により、高い仕上がり像となる訓練コースを設定すること。

（２）実施体制について

当該訓練コースの設定においては、委託先機関が一般向けに既に開設している教育訓練について、その定員の一部に当該訓練コースの対象者を入校させた上で同一環境下において実施して差し支えないこと。なお、既に開設している教育訓練と区分した、いわゆる集合型の実施体制によることを妨げるものではないこと。

（３）設定における留意事項

訓練コースを設定するに当たっては、当該訓練コースを受講することにより習得する能力を必要とする具体的な人材ニーズが生じていることを確認すること。

新規に設定する場合においては、委託先機関における過去の実績において、高い実績（正社員就職率８０％以上を基準とする。）であることを確認すること。

また、既存の訓練コースについては、正社員就職率８０％未満のものや、訓練生へのアンケート調査等の結果を精査の上、当コースとして実施すべき高度な内容と認められないコースについては、原則再度のコース設定を行わないこと。

ただし、訓練内容・カリキュラムを再構築する等により、正社員就職の実現性の向上等の訓練効果の改善が明らかに図られると認められる場合においては、再度のコース設定を行っても差し支えない。

第７　大学等が実施する訓練の特例

（１）訓練コースの設定

専門学校等では実施できない高度な訓練を実施するものであることに鑑み、訓練生の要件、訓練カリキュラム、仕上がり像等を精査し、訓練内容が大学等で実施すべき高度なものであることを確認すること。また、訓練コースを設定するに当たっては、当該訓練コースを受講することにより習得する能力を必要とする具体的な人材ニーズが生じていることも併せて確認すること。なお、既

存の訓練コースについては、本章第６に準じて適切に設定すること。

（２）訓練コースの種類

あらかじめ求職者を対象とした訓練コース（エクステンションコース（公開講座、セミナー等）に相当する訓練コース）として設定するもの及び学校教育法上の教育課程として既に設置されている科目を活用して設定するもの（大学院修士課程等、大学等における正規の教育課程に係る科目等履修コース、上記を組み合わせて設定した訓練コース。）とすること。

（３）訓練設定時間数及び訓練期間

大学等が実施する訓練については、受講効果を上げる上で、予復習（文献講読等）に相当の時間を費やすことが必須であることを勘案し、第１章第９（２）を踏まえつつ適切な訓練（講義）設定時間数及び訓練期間を設定すること。

ただし、一般の訓練コースとの訓練時間の整合性を図る観点より、当該訓練コースの時間数と当該訓練コースの訓練生が通常予復習で必要となる時間数の合計が１００時間を超えるものであることを訓練コース内容等より確認すること。

また、既実施コースについては、訓練修了者の予復習時間実績等も併せて確認すること。なお、当該時間数が確認できれば、予復習を合計した時間数を訓練設定時間とみなして差し支えない（第１章第１０に規定する「１月当たりの訓練設定時間が１００時間未満のものにあっては訓練設定時間の割合で按分すること」は適用しない。）。ただし、予復習の時間について、訓練生の状況を確認することは困難であるため、第１章第１１（２）「委託費支払い対象」に規定する「訓練設定時間」には、予復習を含めないこととし、訓練（講義）時間数により算定とすること。

※　大学等委託訓練においては、上記を満たし、さらに訓練期間が２月以上でかつ訓練設定時間が１５０時間以上の要件を満たさない場合、受講指示の対象にならないものであることに留意すること。

（４）修了要件

通常の修了要件に加え、学校教育法上の当該課程（訓練コース）の修了（科目等履修コースの場合、設定単位の８割以上の単位の取得）を修了要件とする

こと。

第４章　各訓練コースに関する事項（長期高度人材育成コース）

第１　目的

不安定な就労を繰り返している者等、非正規雇用での就労期間が長い者については、企業における能力開発の機会が十分に確保されておらず、このような非正規雇用労働者が正社員就職を実現するためには能力開発支援が重要となっている。このため、正社員就職を希望する非正規雇用労働者等が、安定した雇用環境への転換を図るため、企業が求める国家資格等の高い職業能力を習得することを支援し、正社員就職の実現を目指すことを目的とする。

第２　対象者

当該訓練コースの対象者は、第１章第３に加え、次のいずれにも該当する者とする。ただし、新規学卒未就職者（受講申込み時点で学校卒業後１年以上経過している者は除く）は当該訓練コースの対象外とする。

①　概ね５５歳未満の者（厚生労働大臣の指定する介護福祉士及び保育士の養成課程を活用したコースを除く。）

ただし、５５歳以上の者であっても、以下②～⑥の要件を満たす場合は、当該求職者の状況に応じて対象者として取り扱って差し支えないこと。

②　有期労働契約などによる非正規雇用労働者など、就業経験において不安定就労の期間が長いことや、安定就労の経験が少ないことにより能力開発機会が乏しかった者又は出産・育児等により長期間離職していた女性等（厚生労働大臣の指定する介護福祉士及び保育士の養成課程を活用したコースを除く。）

③　国家資格等高い知識及び技能を習得し正社員就職を希望する者

④　当該訓練コースを修了し対象資格等を取得する明確な意思を有する者

⑤　安定所における職業相談において、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受け、職業経験の棚卸し及び職業生活設計等の結果、当該訓練の受講が必要と認められる者

⑥ 過去に当該訓練コース及び１年以上の公共職業訓練（委託訓練）を受講（正当

な理由の無い中途退校も含む）したことのない者

第３　委託費に係る留意事項

（１）訓練実施経費

委託費の設定にあたっては、訓練実施経費の単価は、訓練生１人１月当たり１２０，０００円（外税）を上限（ただし、厚生労働大臣が指定する介護福祉士及び保育士の養成課程を活用したコースは、９０，０００円を上限とする。）とし、委託訓練に必要な経費を積み上げた月額単価と委託先機関における一般の受講者の授業料等を比較する等、一般の訓練コースにおける授業料等も勘案した上で、合理的な額を設定すること。なお、国家資格等の受験料や手数料等については、委託費に含めず訓練生の負担とすること。

（２）定着支援費

当該訓練コースを修了し訓練に関連する職業に就職した者（訓練修了後３箇月以内に就職した者（内定、日雇い、１週間の所定労働時間が２０時間未満の雇用契約及び自営を除く）。以下「修了就職者」という。）について、就職後の定着支援として本章第５の業務を行い、就職後６箇月間（就職した日から起算して１８０日間）継続して雇用されていた場合は、定着支援に必要な経費相当額として、当該継続雇用された修了就職者について、１人当たり５０，０００円（外税）を支払うものとする。

第４　訓練コースの設定

（１）訓練内容について

国家資格の取得など正社員就職に優位な職業訓練として、以下に該当する職業訓練を実施するものであること。ただし、訓練を設定しようとする地域の能開施設で実施していない職業訓練とすること。なお、以下の①及び②については、訓練期間中に資格試験の受験を行うものであることとし、また、その合格発表までの期間においても適切に訓練が実施されるものとすること（訓練期間中に資格試験を受験し、その合格発表が訓練終了後となる場合はこの限りではない。）。

①　公的職業資格のうち国家資格の取得を訓練目標とするもの

② 経済産業省により公表されている「ＩＴスキル標準（ＩＴＳＳ）」において「上位者の指導の下に、要求された作業を担当する」ことが出来ることとされているレベル２相当以上の資格取得を目標とするもの

③ 学校教育法に基づく専修学校の専門課程のうち、専修学校の専門課程における職業実践専門課程の認定に関する規程（平成２５年文部科学省告示第１３３号）に基づき文部科学大臣が職業実践専門課程として認定したもの

④ 学校教育法に定める専門職大学院が実施する専門職学位課程の修了を目指すもの

（２）実施体制について

当該訓練コースの設定においては、委託先機関が一般向けに既に開設している教育訓練について、その定員の一部に当該訓練コースの対象者を入校させた上で同一環境下において実施して差し支えないこと。なお、既に開設している教育訓練と区分した、いわゆる集合型の実施体制によることを妨げるものではない。

（３）実施方法について

（１）①、③及び④（①については指定養成機関にて実施するものに限る。）については、第１章第８の規定に関わらず、養成課程、職業実践専門課程又は専門職大学院課程の履修の手法として認められたものであれば、委託訓練を実施する方法として認める。

（４）設定における留意事項

イ 当該訓練コースを設定する場合においては、以下のいずれにも該当するものについて、委託先の選定を行うこと。

① 委託先機関における過去の実績において、実施しようとする訓練コースの過去の就職率実績が正社員就職率８０％以上であること。ただし、介護福祉士及び保育士の資格取得を目標とするものは、実施しようとする訓練コースの過去の就職率実績が就職率８０％以上であること。なお、この要件に該当しないため、前年度まで実施していた訓練コースが設定できないことにより、地域の訓練ニーズに対応できなくなる場合は、協議依頼書（別紙１５）により、厚生労働省と協議の上、判断すること

② 雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号）第１０１条の２の７

第４号に規定する専門実践教育訓練の運営における不適正な行為等により指定を取り消され、その取消の日から５年を経過しない者でないこと

ロ　本章第４（１）①及び②に係る訓練コースの設定において、指定養成機関以外の委託先機関による訓練の設定に当たっては、協議依頼書（別紙１５）により、厚生労働省への事前協議を必要とするものであること。

（５）訓練生募集に関する留意事項

能開施設及び委託先機関は、当該訓練コースの受講において、取得を目指す資格の内容及びその受験資格に実務経験を要するなど特別の事情がある場合は、必ず訓練生募集案内にその内容を明示の上募集するとともに、安定所にもその情報を必ず伝達すること。

第５　定着支援

委託先機関は、修了就職者を対象に、以下の支援を行うこと。

（１）就業状況確認

就職後６箇月間において、最低月に１回以上の頻度で修了就職者に就業状況を対面、電話又はメールなどによりヒアリングを行うこと。また、離職し求職中であることを把握した場合には、安定所の利用等を促すこと。なお、ヒアリングを行った場合は、就業状況ヒアリング記録管理簿（別紙１７）を作成すること。訓練修了後３箇月以内に転職した者についても、定着支援費の対象となり得ることから、同様に転職先における定着支援を行うこと。なお、その際、訓練修了後３箇月以内に転職した訓練修了者については、改めて就職状況報告書（別紙１－１）を提出させること。

（２）フォローアップ

上記（１）により、受講した職業訓練において習得した知識又は技能について、修了就職者が課題を抱えていることが認められた場合は、適切な助言又は必要に応じて補講などを行うこと。なお、この場合の補講において、発生する費用は、あらかじめ修了就職者の同意を得た上で自己負担として実施すること。

（３）定着者数の把握及び報告

委託先機関は、修了就職者が就職後６箇月間（就職した日から起算して１８

０日間）継続して雇用されているかどうかを、修了就職者から就業状況報告書（別紙１８）の回収により把握を行うとともに、委託者に対し当該把握結果を就業状況報告一覧表（別紙１９）にまとめて訓練修了日の翌日から起算して２９０日以内に報告すること。なお、報告の際には、就業状況報告書（別紙１８）及び就業状況ヒアリング記録管理簿（別紙１７）の写しを添付させること。

第６　訓練人員

当該訓練コースの一単位の訓練生数は、１人以上から設定することを可能とする。ただし、いわゆる集合型訓練により実施する場合は、１５名を標準とすること。

第７　修了要件等

（１）修了要件

本章第４（１）①及び②により実施するものについては、総訓練設定時間の８０％以上の訓練受講時間（以下「受講時間８０％要件」という。）があり、且つ設定した資格の取得を修了の要件とすること。また、指定養成機関にて実施する訓練コースについては、当該指定の要件となる養成課程の修了（卒業）要件にも適合するものとすること。

また、本章第４（１）③及び④により実施するものについては、受講時間８０％要件を満たし、且つ文部科学大臣の認定及び法律の基準に基づき設定される課程であることに鑑み、委託先機関の定める卒業要件を修了要件とすること。

（２）技能照査

能開法第２１条の規定に基づき、当該訓練コースについては、能開施設の長は、技能及びこれに関する知識の照査（以下「技能照査」という。）のため、委託先機関から卒業証明書又は修了証明書を交付させるとともに、交付された者に対して、国家資格の試験の合格などその他の修了要件を満たしていることを確認し、技能照査の合格証書（別紙２０）を交付すること。

第８　確認調査等

第１章第２５「実施状況報告及び調査」に基づき、随時出欠状況を確認し不正行為等の有無を確認するとともに、本章第５（３）「定着者数の把握及び報告」に基づき、委託者は、就業状況等について一定数の確認調査を行うこと。なお、確認調査の具体的な実施については、別添２「就職状況等に係る確認調査実施マニュアル」に基づくこと。

第５章　各訓練コースに関する事項（母子家庭の母等の特性に応じた訓練コース）

第１　訓練の設定

訓練の実施に当たり、指導上の配慮や心理的な配慮を行うとともに、託児サービスを提供することができること。

第６章　各訓練コースに関する事項（刑務所出所者向け職業訓練コース）

第１　訓練受講中の事故発生に備えた取扱い

訓練実施中の訓練生の死亡、負傷、他人に対する損害賠償責任に対する民間保険への加入を義務付けるものとすること。

第７章　各訓練コースに関する事項（定住外国人向け職業訓練コース）

第１　訓練コースの設定

設定する分野については、安定所や関係団体と連携の上、地域のニーズを踏まえて設定を行うこと。また、カリキュラム等訓練の運営にあたっては、通訳の配置やルビを付したテキストの使用など、訓練生の日本語能力に配慮すること。

第２　訓練対象者

当該訓練コースの対象者は第１章第３に加え、次のいずれにも該当する者とする。

① 身分に基づき我が国に在留する外国人（日本の国籍を有しない者又は日本の国籍を取得した者をいう。）

② 一定程度の日本語能力を有するものの、知識等習得コースを受講する上で配慮が必要である者

第３ 就職支援について

定住外国人職業訓練コーディネーターを活用し、定住外国人支援者団体・市町村担当部門等への巡回によるニーズ把握、定住外国人向け委託訓練先の開拓・調整、訓練生の募集に係る安定所との連絡調整、訓練受講中の諸問題への対応を行うとともに、効果的な就職支援につなげるため委託先機関に必要な助言、指導等を行うこと。

第８章 各訓練コースに関する事項（帰国拉致被害者向け職業訓練コース）

第１ 訓練コースの設定について

帰国拉致被害者等の日本語能力等に配慮した訓練内容を実施すること。なお、訓練生が少ない場合等には、定住外国人職業訓練コースと合同で実施することも差し支えない。

第９章 各訓練コースに関する事項（建設人材育成コース）

第１ 訓練の設定

建設分野において、即戦力となる人材を育成するため、建設機械等の運転技能や型枠などの実技に加え、安全衛生関係知識の習得、就職支援、ビジネスマナー、パソコンスキルなどの座学や企業実習を組み合わせた総合的な技能を習得する訓練を設定すること。

訓練内容が建設機械等の資格取得のみに留まることがないよう、原則として、総

訓練設定時間の３分の１以上を安全衛生関係知識の習得、就職支援やビジネスマナー等を含めた座学を行うこと。

また、業務の一部について、委託先機関から能開施設に対し再委託申請を提出することにより、再委託を行うことも差し支えない。

第２　委託費

訓練生１人１月当たり１０６，０００円（外税）を上限とする。

なお、委託費の設定にあたっては、協議依頼書（別紙１５）により、あらかじめ訓練カリキュラム及び積算を厚生労働省に協議すること。

第３　訓練期間

訓練期間は１箇月以上を標準とすること。総訓練設定時間は５０時間以上とし、１月当たりの訓練設定時間は１００時間を標準とすること。

なお、企業実習は１箇月未満とする。

第１０章　各訓練コースに関する事項（日本版デュアルシステム（委託訓練活用型））

第１　訓練コース内容

民間教育訓練機関等を活用した座学訓練と事業主等への委託による企業実習（以下、「実習型訓練」という）及び企業実習先での能力評価を行う職業訓練であって、民間教育訓練機関等における座学訓練を先行させ、座学訓練受講後に企業等における実習型訓練を実施するもの。

第２　訓練対象者

当該訓練コースの対象者は、第１章第３に加え、安定所における職業相談において、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受けた結果、企業実習を通じた実践的な職業訓練の受講が必要であると安定所長に判断された者とする。

第３　訓練期間及び訓練設定時間

訓練期間は６箇月を上限に、４箇月を標準とすること。また、訓練設定時間は週５日、１日５時間程度の訓練カリキュラムを標準とすること。

第４　委託費

（１）訓練実施経費

訓練生１人１月当たり６６，０００円（外税）を上限とする。なお、本章第７「訓練導入講習」が当該訓練において一体的に実施されるものであることに鑑み、訓練導入講習を当該月の座学訓練又は実習型訓練の訓練設定時間と合計して第１章第１１により支払い額を算出すること。

（２）訓練導入講習費

訓練導入講習の費用として、訓練生１人当たり８，０００円（外税）とする。ただし、訓練導入講習費（８，０００円）については、第１章第１１を適用しない。

また、訓練生が中途退校した等により、訓練導入講習を受講した時間が、本章第７に規定する訓練設定時間を下回った（２４時間未満）場合には、訓練導入講習費を支払わないものとする。

（３）評価手数料

実習型訓練終了後に訓練生の能力評価を行い、職業能力証明シートを交付した場合には、評価手数料として訓練生１人当たり４，８８０円（外税）を支払うこと。ただし、訓練生が中途退校した場合等により当該訓練生に対する能力評価を行わなかった場合には、当該者分の評価手数料を支払わないものとする。評価手数料は、委託先機関の請求により、職業能力証明シートの交付人数に基づいて支払いを行うこと。その場合、委託先機関から職業能力証明シートの写しを添付させるなど、訓練生本人に対して職業能力証明シートが交付されたことが確認できる書類を提出させること。

第５　訓練計画の策定

計画の策定に当たっては、労働局及び安定所と連携・協力を図り、効果の高い業種を優先して進めることとし、そのため都道府県内の求人ニーズの動向やデュアル訓練の対象となる求職者の状況及び前年度の就職率等を踏まえ、労働局及び安定所

との密接な情報交換に基づいて、年間の座学先行コースの実施計画数、重点的に訓練コースを設定する分野及び年間実施スケジュールを決定するものとする。

第６　訓練コースの設定

能開施設は、以下の定めにより、座学先行コースを設定すること。なお、設定に当たっては、労働局及び安定所等の意見又は情報の提供を受けて行うものとし、労働局及び安定所は能開施設に対し必要な協力を行うものとする。

（１）訓練期間は４箇月を標準とし、民間教育訓練機関等における座学訓練と企業等における実習型訓練及び実習型訓練終了後の訓練生に対する能力評価を一体的に実施すること。また、実習型訓練の訓練期間は、１箇月以上で総訓練期間の２分の１を超えない範囲とすること。ただし、全体の訓練期間は、短期課程の普通職業訓練に該当する範囲で弾力的に取り扱って差し支えないが、６箇月を訓練期間の上限とすること。

（２）１コースの訓練生数は、おおむね１０人から３０人までとし、当該地域の求職者の状況及び労働市場の動向等を踏まえ弾力的に取り扱うこと。

第７　訓練導入講習の設定

（１）訓練受講の目的を明確化して就職意欲を喚起するとともに対象者の職業能力を効果的に高めるための訓練導入講習を行うものとし、当該訓練設定時間は、２４時間以上６０時間以下の範囲とすること。

（２）訓練導入講習部分は、委託先機関が直接実施することを原則とするが、委託先機関の選定の際に、委託元である能開施設の承諾を得て、適切な者に再委託して実施することができるものとする。

（３）訓練導入講習部分については、各委託先のノウハウや経験を反映しつつ、次の①から⑤までに掲げる内容を盛り込むこととし、③に掲げる内容は必ず実施すること。

①　当該委託訓練の修了後に予想される就職先の職種に関する求人、労働条件、必要な免許･資格･実務経験等、雇用の状況に関する理解の促進に資するもの

②　当該委託訓練の修了後に予想される就職先の職種について、企業等が求め

る人材像の理解の促進に資するもの

③　当該委託訓練の修了後に予想される就職先の職種について、関係事業所を訪問しての現職従事者との意見交換、模擬実習体験等当該職種の職業体験機会となるもの（単なる事業所見学にならないよう留意すること。）

④　当該委託訓練の受講意欲の喚起に資するもの

⑤　職業に必要なビジネスマナーの向上に資するもの

第８　実習型訓練の設定

（１）実習型訓練の受託企業等の確保及び実習型訓練の適切な訓練実施の管理を責任を持って確実に行うことができる委託先機関を選定するため、委託先機関の選定に当たっては、実習型訓練の再委託先予定企業等の名簿及び概要等の資料を受託希望の企業等にあらかじめ提出させる等により、適切な選定作業を行うこと。

（２）実習型訓練は、能開施設から当該委託訓練を直接受託した民間教育訓練機関等が、企業やＮＰＯ法人等に再委託して実施することを原則とし、当該実習型訓練が開始する前までに、委託先機関は実習型訓練を行う企業（以下「実習先企業」という。）と再委託契約を締結し、当該契約書の写しを能開施設の長に提出すること。また、当該契約書には、実習内容、実習期間、実習時間、訓練生の管理体制について明記すること。

（３）週５日、１日５時間の訓練カリキュラムを標準とするが、実習型訓練については、座学訓練で習得した知識・技能をもとに実際の職場において、より実践的な能力の習得を図る訓練内容とし、訓練対象者の有する技能・知識を勘案してコースごとに弾力的に設定すること。

（４）１コースの訓練生数は、おおむね１０人から３０人までとしているが、実習型訓練については、受託企業等の受入れ能力を勘案して弾力的に取り扱うものとする。

（５）実習型訓練を行う企業は、次に定めるところにより、訓練生を取り扱うこと。

①　訓練に関係のない業務に従事させないこと。

②　訓練が作業を伴う場合には、安全、衛生、その他の作業条件について、労

働基準法（昭和２２年法律第４９号）及び労働安全衛生法（昭和４７年法律第５７号）の規定に準ずる取扱いとすること。

③　時間外、夜間、泊まり込み等による訓練を実施しないこと（ただし、当該職種において、夜間の就業が通常である等特に必要である場合を除く。）。

④　当該実習は訓練であることから、訓練期間中について、訓練生への金銭の授受は行わないこと。

第９　委託先機関の実施する就職支援について

日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）の訓練生については、安定所、能開施設等が連携して取り組むものとするほか、巡回就職支援指導員等が、特に中途退校の多くなる実習型訓練開始前後に集中的に巡回指導し、訓練生に対して、実習型訓練の必要性を周知するとともに、個別の相談援助の実施をはじめ特段の配慮をすることとし、訓練生の実習型訓練への円滑な移行及び定着がなされるよう努めること。

また、本則で定める事項に加え、第１章第１８（２）ロにおける委託先機関における就職支援体制を整備し、訓練生に対して就職支援を行うこと。ただし、委託先機関の就職支援責任者は実習型訓練期間中については、訓練実施施設に限らず、適切な就職支援が可能な場所において業務を行うものとする。

第１０　ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング及び能力評価について

（１）能力評価の実施

委託先機関は、訓練生の能力評価を行うこととし、その実施に当たっては、「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート（様式３－３－２－２）」（別紙１４）を活用し訓練期間中及び訓練修了前に実施される試験等に基づき行うこと。

また、委託先機関は、実習型訓練を実施した実習先企業に対して「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート（様式３－３－１－１）」（別紙１３）の作成を求めること。その際、以下のとおりとすること。

イ　訓練生による自己評価

訓練生は、職業能力証明シートの自己評価欄について評価を実施すること。訓練生が評価を実施するに当たっては、実習先企業又は委託先機関は必要な助言・協力を行うこと。なお、訓練生による自己評価は、実習型訓練の終了日までに完了し、実習先企業に提出すること。

ロ　実習先企業による訓練生の能力評価の実施

訓練生から職業能力証明シートの提出を受けた実習先企業は、速やかに訓練生の能力評価を行い、訓練生に対して職業能力証明シートを交付し、ジョブ・カードを持参してキャリアコンサルティングを受けることを勧奨すること。

職業能力証明シートの作成に当たっては、訓練成果が客観的かつ公正に評価されるよう、モデルシートのほか、ホームページ等で公表されている汎用性のある評価基準に基づき、実習型訓練の内容を踏まえ作成すること。その際、能開施設においては、職業能力証明シートの評価項目等について必要な助言等を行うこと。また、作成した職業能力証明シートは実習先企業を通じて若しくは直接、実習型訓練の開始前までに訓練生に提示すること。

（２）ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング

委託先機関はキャリアコンサルタント等を配置し、当該キャリアコンサルタント等が「キャリア・プランシート（様式１）」、「職務経歴シート（様式２）」、「職業能力証明（免許・資格）シート（様式３－1）」、「職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート（様式３－２）」、「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート（様式３－３－１－１）」（別紙１３）及び「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート（様式３－３－２－２）」（別紙１４）を活用したキャリアコンサルティングを実施すること。

（３）ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実施時期等について

委託先機関は、訓練期間中にキャリアコンサルティングを３回以上行うことが望ましいが、実施に当たっては、訓練生の意向等を踏まえつつ、効果的な就職支援となるよう適切な時期を選ぶこと。

（４）職業能力証明シートの活用

作成した職業能力証明シートについては、訓練生に対して、その内容が求人者に対するアピールポイントとならない場合を除き、応募書類としての活用を

働きかけること。なお、訓練生に対しては、就職活動において、どのジョブ・カードの情報を活用・提出するかは、訓練生自らが取捨選択し任意で行うものであることについて、周知すること。

第１１　実習型訓練受講中の事故発生に備えた取扱い

実習型訓練実施中の訓練生による実習先企業の設備や他人に対する損害賠償責任に対する民間保険への加入を義務付けるものとすること。

第１１章　各訓練コースに関する事項（就職困難学生等コース）

第１　第１章の適用除外項目

就職困難学生等コースにおいては、第１章第１１（２）及び（４）、第１４、第１６（１）ロ及び（２）は適用しないものとし、次の各項に基づき実施すること。

第２　訓練対象者

当該訓練コースの対象者は、第１章第３①に加え、次のいずれかに該当する者であり、且つ職業訓練受講推薦要領に基づき、安定所長の受講推薦を受けた者とする。

①　積極的に就職活動を行っている卒業年次の大学生（短期大学生を含む。）、高等専門学校生、専修学校生等であって、就職活動の円滑化と就職の実現を図るため、コミュニケーション能力等の社会的スキルを習得する必要がある者（就職の内定を得ている者を除く。）

②　積極的に就職活動を行っているものの、コミュニケーション能力等の社会的スキルが乏しいことにより、就職の内定を得ることができていない大学（短期大学を含む。）、高等専門学校、専修学校等卒業後３年以内の者

第３　訓練コース内容

（１）標準訓練コース（別添４－１「モデルカリキュラム①」参照）

コミュニケーション能力等の向上に資する訓練（以下「コミュニケーション訓練」という。）、知識・技能の習得を図る訓練（以下「技能訓練」という。）及

び模擬面接等を組み合わせて実施すること。

（２）企業実習組合せ訓練コース（別添４－２「モデルカリキュラム②」参照）

コミュニケーション訓練、技能訓練、企業実習及び模擬面接等を組み合わせて実施すること。実習先企業については、委託先機関が開拓し、委託先機関から企業に再委託して実施すること。また、企業実習においては、委託先機関又は実習先企業において指導担当者を配置して行うこと。

なお、委託先機関は、実習先企業に対して、訓練生への訓練上の配慮事項等を必要に応じて情報提供すること。

（３）企業実習コース

上記（１）又は（２）の訓練コース修了者が、企業現場におけるより実践的な訓練の受講を希望する場合において、その必要性を判断した上で、新たに企業現場を活用した訓練コースを設定して実施すること。企業実習においては上記（２）と同様に指導担当者を配置して行うこと。

（４）留意事項

コミュニケーション訓練にあっては別添４－３「コミュニケーション訓練の進め方（例）」を参考として、また、技能訓練にあっては別添４－４「技能訓練における指導担当者の関わり方」に留意して、それぞれ行うこと。

第４　企業実習の訓練時間数

企業実習については、総訓練設定時間の２割未満の訓練設定時間とすること。

第５　委託費に係る留意事項

委託費の上限単価は第１章第１０（１）ヌによることとし、以下に留意すること。

（１）企業実習組合せ訓練コースに係る企業実習経費

委託先機関は、委託費のうちから、企業実習に係る経費を実習先企業に対して支払うことができるものとする。

（２）委託費の減額

訓練生が中途退校等により、委託契約書で定めた総訓練設定時間を全て受講しなかった場合の委託費の算定は、次のとおりとする。

イ　訓練実施時間数が、総訓練設定時間数に対して８割以上である場合は、委託費の減額を行わないものとする。

ロ　訓練実施時間数が、総訓練設定時間数に対して８割に満たない場合は、１人当たりの委託契約額を総訓練設定時間数で除して委託時間額（円未満切り捨て）を算定し、これに訓練実施時間数を乗じることにより算出された額をもって支払額とする。

第６　訓練実施支援事業

都道府県職業能力開発主管課は、本委託訓練の実施に当たり、必要に応じて就労支援機関に対し、次の業務を委託することができるものとする。

（１）訓練委託先の開拓

（２）訓練生に対する個別相談対応

第７　訓練人員

第１章第１４にかかわらず職業訓練を行う一単位の訓練生数は、１人以上とし、訓練コースごとに、委託先機関の受託能力を勘案し訓練効果が認められる人数で設定すること。

第８　訓練生の取り扱い

企業実習を実施する場合、実習先企業は、次に定めるところにより、訓練生を取り扱うこと。

①　訓練に関係のない業務に従事させないこと。

②　訓練が作業を伴う場合には、安全、衛生、その他の作業条件について、労働基準法及び労働安全衛生法の規定に準ずる取扱いとすること。

③　時間外、夜間、泊まり込み等による訓練を実施しないこと（ただし、当該職種

において、夜間の就業が通常である等特に必要である場合を除く。）。

④　当該実習は訓練であることから、訓練期間中について、訓練生への金銭の授受は行わないこと。

第９　その他

（１）周知広報について

イ　能開施設又は都道府県等は、大学等及び安定所に対して、学生等に向けて周知広報を行うよう依頼すること。

ロ　能開施設又は都道府県等は、大学等内部での周知広報について、キャリアセンター等の就職支援担当部局を窓口としつつ、学部教授や健康センター（保健室）の協力も可能な限り求めるよう依頼すること。

ハ　能開施設又は都道府県等は、本訓練の対象者となり得る学生等に広く情報提供が図られるよう、地域若者サポートステーション、発達障害者支援センター及び障害者就業・生活支援センターに対しても周知を行うこと。

（２）　受講対象者の安定所への誘導について

能開施設又は都道府県等による受講対象者の誘導は、別添４－５を参考としたリーフレット等を作成し、本委託訓練の受講メリットを伝えつつ、大学等及び安定所と連携して誘導を行うこと。

（３）訓練実施上の配慮について（委託先機関向け）

能開施設又は都道府県等は、全ての訓練生に当てはまるものではないと前置きした上で、訓練生に対する訓練実施上配慮すべき事項について、別添４－６を参考として委託先機関に対して情報提供すること。

（４）訓練実施都道府県としての受講後の支援について

イ　訓練修了生の個々の特性や配慮すべき事項について、委託先機関から聴取し、安定所等へ情報提供すること。

ロ　訓練修了生のための求人開拓や就職面接会の開催等を検討すること。

第１２章　各訓練コースに関する事項（ｅラーニングコース）

第１　訓練コース内容

就職が見込まれる分野及び職業に係る内容であって、在宅訓練により、全日・通所制の訓練と同等の訓練効果が見込まれるものであること。

また、訓練期間の各日及び１箇月単位ごとに受講すべき科目や細目等を示した推奨訓練日程計画（別紙１６の別添）を作成することとし、カリキュラムの履修順番、履修すべき期限又は期間、スクーリング及び就職支援日程等とその内容を明記すること。

第２　訓練人員

当該訓練コースの一単位の訓練生数は、概ね１０人から３０人とすること。

第３　訓練対象者

当該訓練コースの対象者は、第１章第３に加え、以下のいずれかに該当する者であること。

① 育児（小学校（義務教育学校の前期課程を含む）に就学前の子に限る。）または介護等により外出が制限される求職者など、全日・通所制の離職者訓練の受講が困難な者

② 居住地から通所可能な範囲に職業訓練を実施する機関が存在せず、事実上、離職者訓練を受講することができない者

③ 勤務時間がシフト制の労働者など不安定な就労状態にある者等の在職中の求職者等、実施日時が特定された科目のみで構成される離職者訓練の受講が困難な者

第４　委託費

（１）訓練実施経費

訓練生１人１月当たり６６，０００円(外税)を上限とする。

（２）通信機器貸与費

令和９年３月31日までに開始された第１８章第１で定める分野のコースについては、委託先機関が訓練実施期間中に、パソコン及びモバイルルーター等の

情報通信機器（以下「パソコン等通信機器」という。）をリース又はレンタル契約等により用意し、訓練生に対し在宅訓練に必要な設備として貸与した場合（委託先機関が所有するパソコン等通信機器を訓練生に貸与した場合を除く。）には、通信機器貸与費として、パソコン等通信機器のリース又はレンタルに要した経費の実費（通信費を含む。貸与した訓練生１人１月当たり１５，０００円（外税）を上限とする。）を支給する。

ただし、パソコン及びモバイルルーター等の情報通信機器双方を貸与した場合に限る。

なお、通信機器貸与費を支給する際は、委託先機関から、リース又はレンタル等に要した経費及び貸与した人数が確認できる書類を提出させること。

また、中途退校等による早期終了及び訓練生の事情によりパソコン等通信機器の貸与を中止した場合は、第１章第２４（６）ロの託児サービス委託費の留意事項に準じること。

第５　訓練カリキュラムの要件等

（１）訓練カリキュラム

訓練修了後の仕上がり像を明確にするとともに、就職に際し、関連する知識及び技能を習得するカリキュラムを設定すること。

（２）在宅訓練

在宅訓練は次に従い実施すること。

イ　ｅラーニング教材

在宅訓練に用いる教材は、原則として情報通信技術により構成され、かつ提供されるものであること。

教材は、全日・通所制の訓練と同等の訓練効果が期待できるものであれば、表現方法・学習形式・配信方法などを限定しないが、次の①及び②で構成されている必要があること。

また、教材は、委託先機関が自ら作成したものであることが望ましいが、外部企業等が提供する教材を委託先機関が選択し使用することも可能とすること。

なお、後者の場合においては、訓練の再委託にはあたらないものとする。

① 学習パート

講義動画、映像、シミュレーション、説明画面、音声、テキスト、視聴型、操作型。

② 確認テスト

職業能力に関する専門科目について、最小訓練単位ごとにシステム上で習得度確認（以下「確認テスト」という。）を行い、確認テスト実施後は、訓練生ごとに評価、採点または判定等（以下「評価等」という。）を行い、評価等の結果提示及び当該結果に基づく添削指導を行うものであること。

なお、１日以内の訓練内容を確認できることが望ましいが、訓練内容に応じて１週間以内の訓練内容を対象とした確認テストでも可能とする。

また、確認テストは８割以上の得点に達していることで合格とし、一度不合格になった訓練生も再度確認テストを受けることができるようにすること。

ロ 在宅訓練における措置

在宅訓練において、本章第１においてあらかじめ示された推奨訓練日程計画に基づき、習熟度の向上や応用力の修得等のための措置を講ずることが望ましいこと。また、推奨訓練日程計画に基づき、訓練開始日から１月毎の期間（第１章第１１（２）における算定基礎月の考え方に準ずる。）において、受講する日の属する期間の翌期間分の訓練を受講することができないよう制限を設け、効果的な訓練受講及び運営を行うこと。

ハ 標準訓練時間

在宅訓練においては、最小訓練単位ごとに標準訓練時間を設定することとし、１日当たりの標準訓練時間は３時間とすること。

標準訓練時間は、最小訓練単位ごとの学習パート、確認テストのほか、その他説明、練習問題、習熟のための反復学習など、最小訓練単位ごとに設定される目標到達に必要な全ての訓練を含むものとすること。

なお、標準訓練時間の積算においては、土曜日、日曜日、国民の祝日及びｅラーニングコースに係る関係機器等システムのメンテナンスによりあらかじめ設定した受講困難な日（以下「算定除外日」という。）を除くこと。

ニ 訓練の受講管理（LMS）

在宅訓練に用いる教材は、訓練の受講管理のためのシステム（Learning Management System. 以下「LMS」という。）として次の各機能を備えること。

なお、教材とLMSの各機能は、同一のシステム上で運用されることが望ましいが、委託先機関の適切な管理の下、複数のシステム・手段を併用することも可能とする。

① 訓練履歴の記録

訓練生のログイン及びログアウト時刻の記録、訓練時間を暦日ごとに記録・管理できること。

② 訓練の進捗状況及び習得状況の記録

ⅰ 訓練生のアクセスした教材及び訓練の進捗状況を暦日ごとに記録・管理できること。

ⅱ 教材に付随する確認テストの実施状況と成績の記録及び管理ができること。

③ 訓練許可の管理

訓練生に対し訓練受講を許可するコンテンツの管理（コンテンツの選択、選択されたコンテンツへのアクセス権付与、ロック及びアンロック等）ができること。

④ 訓練履歴の通知

暦日毎のログイン及びログアウト時刻等について、訓練生の求めに応じて、訓練生に通知することができること。

⑤ コミュニケーション

訓練生からの訓練内容等に関する質問や相談に対し、適切に対応できる機能を有していること。

なお、上記機能を有していないLMSである場合、メールや掲示版、インターネット会議等を用いて委託先機関と訓練生がコミュニケーションを行える体制を整備すること。

ホ 在宅訓練に必要な設備・推奨環境

パソコン等通信機器は、訓練生が自ら用意する、又は委託先機関が貸与するものとし、委託先機関が貸与する際は、別紙１６－３を参考として委託先機関と訓練生の間で誓約書を取り交わすこと。

なお、委託先機関は、訓練生が一般的な設備・推奨環境で訓練が実施できる訓練コースを設定するよう努めること。

また、在宅訓練において必要となる設備・推奨環境（委託先機関において用意する設備等があれば、その設備等を含む。）、パソコンスキル等の内容は、訓練生募集案内等に明記するほか、受講説明会等においても説明すること。

（３）スクーリング

スクーリングは、訓練生の在宅理由や居住地における制約等（以下「訓練生の事情」という。）に配慮した上で、適切な場所及び訓練効果を高める時期に設定し、集合訓練又は個別指導・面談等を実施すること。

また、原則として、月に１回以上のスクーリングを実施することとし、１日当たり６時間以下とすること。ただし、訓練生の１月当たりの実施合計時間は３時間以上１２時間以下とすること。

スクーリングの実施において、推奨訓練日程計画で設定した日に、出席できない場合は、原則同一の算定基礎月内に別日を設けて実施すること。

また、対面による個別指導等が困難な者にあっては、映像付電話等の方法により代替することも可能とする。

（４）就職支援

本コースの就職支援は第１章第１８に加え、対象とする訓練生の属性等を考慮した上で、一般的な就業に必要とされる汎用的な職業能力又はコミュニケーションスキルを習得する社会人基礎力に関しても行うこと。ただし、同項（２）ロ②については適用除外とする。

また、就職支援に係る総訓練設定時間は、１２時間以上３６時間以下とすること。

なお、原則スクーリングを実施する日に就職支援を行う時間を設けることとし、対面による個別指導等が困難な者を対象として行う場合については、スクーリングによる扱いに準じて行うこととする。

第６　履修確認

（１）訓練生本人の確認

在宅訓練における「なりすまし」による不正受講を防止するため、訓練受講時

に訓練生本人であることを、個人認証ID及びパスワードの入力により確認できるものを原則とすること。また、個人認証ID及びパスワードの入力以外にもWEBカメラ、メール、電話等により訓練生本人であることを確認できることが望ましいこと。

（２）訓練受講状況の確認

在宅訓練が適切に実施されていることを、スクーリング以外にLMS機能を活用して確認するとともに、必要に応じ、LMS機能以外の手段を適宜組合せて行うこと。その際、在宅訓練の進捗に遅れがみられる訓練生に対しては、適切な助言指導を行うこと。

第７　修了要件

以下の要件の全てを満たす者について、訓練の修了を認めること。

なお、在宅訓練においては、遅刻・早退、それに伴う補習・補講という概念がないものとする。

①　在宅訓練において、カリキュラムの全てを受講した者

②　在宅訓練において、全ての確認テストで８割以上の得点に達した者

③　スクーリングにおいて、８割以上の時間に出席した者

第８　退校処分

（１）要件

第１章第２１によるほか、次のいずれかに該当すると認められたときは、退校処分を行うこと。

①　在宅訓練受講時間の不足、スクーリングの出席時間の不足などにより、訓練修了の見込みが無くなったとき

②　訓練生本人以外の者による代理受講（なりすまし）をおこなったとき

③　コンテンツの利用に係る著作権等の侵害をおこなったとき

④　その他訓練の受講継続が困難であるとき

（２）留意事項

前項①について、委託先機関は速やかにその状況について能開施設の長へ事実確認資料とともに伝達し、能開施設の長はその事実が確認できた場合、退校処分

を行うこと。なお、在宅訓練履修時間の不足により修了の見込みが無くなった時点とは、「すでに履修した時間数（在宅訓練履修時間数）」と「１日の学習可能時間（６時間）×算定除外日を含めた残日数」による時間の合計が、カリキュラムの全学習時間を下回ることが確実となった時点とすること。

第９　訓練実施体制等の留意事項

（１）訓練内容に関する訓練生からの質問対応

訓練内容に関する質問等については、外部企業が提供する教材の使用如何に関わらず、委託先機関が対応すること。

（２）ｅラーニング教材・LMSの操作等に関する質問

ｅラーニング教材の操作等に関する質問については、原則として、委託先機関が対応すること。ただし、情報通信機器の専門性を必要とする場合に限り、ｅラーニング教材またはLMSを提供する企業を、委託先機関の代理窓口として対応することも可とするが、この場合であっても、委託先機関と教材等提供企業の間で、問合わせ内容に応じた対応体制を整理するとともに、あらかじめ訓練生に確実に周知すること。

第１０　委託先機関の選定に係る留意事項

委託先機関の選定に当たっては、真に就職に資するものとなるよう、次の項目に留意し、的確・効果的に行うこと。

（１）ｅラーニングの特性を理解し、効果的な教育訓練コースを提供できる知見を有すること。

（２）委託先候補機関のこれまでの入校実績等をかんがみ、安定した事業運営が可能と認められること。また、就職に資する教育訓練の知見を有すること。

（３）別紙１６参考契約書に記載する実施すべき業務等を適切に運営できる組織体制、職員数を備えており、訓練を実施する上で必要となる設備、備品等を所有又は賃貸借契約等により常に使用できる状態であること。

（４）ｅラーニングコースを実施した結果、就職率が３５％未満であった場合は、同一委託先機関による同一又は類似の訓練コース（以下「同種の訓練コース」という。）について、次回の委託の対象としないことを原則とすること。ただし、就

職率が低調となった要因を委託先機関に分析させた上で、能開施設が就職率が向上するよう訓練内容又は就職支援内容の見直しの助言・指導を行った場合は、委託の対象として差し支えない。また、助言・指導を行ったにもかかわらず２回連続して就職率が３５％未満であった場合は、それ以降において同種の訓練コースを委託の対象としないこと。なお、委託先機関が、独自に実施した訓練コースの就職率が３５％以上となった場合は、改めて委託の対象として差し支えない。

第１１　その他運営上の留意事項

委託先機関は、当該訓練コースの開始時に開講式及びオリエンテーションを実施するとともに、訓練の修了者に対して修了式を実施すること。これらの行事については、訓練生を集合させて実施する形式とするが、スクーリングとはみなさないことから、訓練設定時間には含まないこと。

なお、職業訓練の受講が困難な地域に居住する者であって、移動に相当の時間と費用を要すること等により、これらの行事のためだけに集合させることが著しく経済性を欠くと認められる者については、能開施設の長と協議の上、電話等の方法により代替することも可能とする。

第１３章　各訓練コースに関する事項（実務に役立つＩＴ活用力習得コース）

第１　訓練内容

以下のいずれにも該当するものであること。

① 世の中にどのようなＩＴがあり、それぞれどのような機能・仕組みを有しているのか、どのような場面で活用されているかについて理解する。

② 従事する業務の課題解決場面に有用なＩＴを選定し、目的に適う情報を取得・分析・表現し、課題解決に繋げる能力を習得する。

③ ＩＴを安全に活用するための情報セキュリティやコンプライアンスの知識を習得する。

なお、具体的な訓練内容については、別添５－１「実務に役立つＩＴ活用力習得コースモデルカリキュラム」、別添５－２「補足説明資料」を基に実施すること。

第２　モデルカリキュラムの受講者像

当該訓練コースについては、幅広い産業・職種の全てのビジネスパーソンが、標準的に習得しておくことが期待される「ＩＴを使いこなす力」を習得することを目的としていることから、幅広い求職者を対象とするが、訓練コースの趣旨、訓練内容から想定される受講者像は以下のとおり。

①　ＰＣを過去の業務又は日常生活で使用したことがあり、起動方法やキーボード等の使い方など基本的な操作を行える者

②　電子メールやウェブブラウザなど汎用的なアプリケーションを使用したことがある者

第３　訓練の実施にかかる留意事項

第１の訓練内容（別添のモデルカリキュラム）を盛り込んだ訓練コースの設定促進を図ることとするが、当分の間は、第１の訓練内容（別添のモデルカリキュラム）のみで「実務に役立つＩＴ活用力習得コース」として設定することも可能とし、当該訓練内容を習得する機会を積極的に提供することとする。

第４　就職率の算定の方法

本コースを独立して設定した場合の就職率の算定において、「訓練修了者」からは、「訓練修了３箇月後まで」に、再度の受講あっせんを受けたことにより、訓練受講中である者又は予定している者を除くものとする。

また、当該職業訓練を受講し既に終了・中退している者についても「訓練修了者数」から除くこととし、そのうち就職又は内定した者があった場合でも「就職者」には含めないこととする。

第１４章　各訓練コースに関する事項（地域職業能力開発促進協議会による職業訓練の開発実施コース）

第１　訓練コースの設定

地域協議会において協議のうえ、各地域の企業・事業主団体が求める知識・技能を職業訓練に取り込むなど、新たに開発した職業訓練コース又は既存の職業訓練カ

リキュラムを見直した職業訓練コースを実施すること。

第２　訓練の選定および実施

（１）訓練区分等

実施する訓練は以下の区分により整理し、地域協議会の協議を経た上で訓練の実施を行うこと。

イ　新規開発コース

訓練分野及び訓練内容の選定に当たり、当該地域の産業や雇用情勢を踏まえて、求職者の就職可能性をより高められるものとするとともに、地域に定着することを目的として、次のいずれかの視点で検討し新規開発したコース。

①　訓練内容からの視点

（イ）これまで委託訓練として実施できていないもの

（ロ）委託訓練の既存コースを組み合わせた上で内容のブラッシュアップを行い、新たな要素（企業実習など）を付加したもの

②　訓練対象者からの視点

（イ）中高年齢層を主なターゲットとしたもの（経験を活かしたブラッシュアップコース等)

（ロ）若年層を主なターゲットとしたもの（フリーターから正社員の道を切り開くコース等)

（ハ）女性を主なターゲットとしたもの（出産・育児後の職場復帰コース等）

（ニ）求職者のうち生活困窮者を主なターゲットとしたもの（生活困窮者自立支援制度の対象者を正規雇用に結びつけるコース等)

ただし、パート・アルバイト就業など非正規雇用を目指すものは実施できないものとする。

なお、②についてはあくまでも例示であり、これ以外の視点によるターゲットを想定し、検討することも可能であること。

ロ　見直しコース

地域協議会の協議により見直しを検討することとした訓練について、カリキュラムの内容の見直しなどを行ったコース。

（２）訓練の継続期間

本コースにて実施したコースを、将来的に各都道府県において定着させることが重要であるため、継続して実施できる期間は３箇年度とし、その後は都道府県単独予算による実施又は知識等習得コース若しくは日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）による実施以外は認めないものとする。

第３　委託費に係る留意事項

本コースにおいて、委託先における訓練に加えて１箇月以上の企業実習を組み合わせた日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）を行う場合は、訓練導入講習の費用及び能力評価手数料については、第１章第１０（１）ワに規定する委託費の範囲内に含むものとし、別途支払わないものとする。

第４　訓練対象者に係る留意事項

本コースとして実施する訓練コースのうち、日本版デュアルシステムとして行う場合の対象者は、安定所における職業相談において、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受けた結果、企業実習を通じた実践的な職業訓練の受講が必要であると安定所長に判断された者とすること。

第５　その他

本コースは地域協議会の協議を経て実施していることから、実施状況を地域協議会に適宜報告し、次年度以降の訓練の継続または終了等について議論すること。

第１５章　各訓練コースに関する事項（大型自動車一種運転業務従事者育成コース）

第１　訓練内容

訓練内容は、自動車教習施設における大型自動車一種免許の学科及び実技のほか、自動車運送業界における各種法令等の基礎やＩＴスキル等の習得、１週間程度の企業実習を組み合わせた実践的なものとすること。

その際、訓練生の受入れ企業は、安定所に求人を提出している事業所など、実際に大型自動車の運転業務に従事する者の採用ニーズがある企業が好ましい。また、

企業実習の設定及び実施に当たっては、第１０章第８及び第１１に準拠することとし、時間外、夜間及び泊まり込み等による訓練を実施しないこと。実習先企業が本要領に反する取扱いを行っていることが判明した場合には、直ちに実習を中止し、以後当該企業は実習の受入れ先から除外すること。

なお、受託機関は、訓練終了後３箇月を経過する日まで就職支援を行うこと。

適性検査については、選考時に実施すること。

第２　訓練対象者

委託訓練実施要領第１章第３に定める者に加え、次のいずれにも該当する者であること。

①　自動車運送業界の大型自動車の運転業務への就職を希望する者

②　直近の職歴において自動車運送業界での就業経験が無い者（運転手以外の職種での就業経験を含み、直近の離職から１年以上を経過している場合を除く。）

③　訓練受講の開始日時点で関係法令において大型自動車一種免許取得のための資格を満たしている者（21 歳（道路交通法施行令（昭和 35 年政令第 270 号）第 32 条の７第２号に規定する教習を修了した者にあっては 19 歳）以上で、中型免許、準中型免許、普通免許又は大型特殊免許を取得後通算して３年（道路交通法施行令第 34 条第２項で規定する教習を修了した者にあっては１年）以上を経過している者）

第３　修了要件

訓練設定時間の８０％以上を受講するほか、道路交通法施行規則（昭和 35 年総理府令第 60 号）の規定に基づく卒業証明書の発行を受ける（指定教習所を卒業する）こと。

第４　継続要件

自動車運送業界の運転業務への就職により、就職率が８０％以上であること。就職率が８０％未満となった場合、委託者は当該就職率の確定日以降最初に行う委託先機関選定において、当該コースを実施した委託先機関を委託の対象としないこと。ただし、１回目の訓練コースの就職率確定前に、同じ委託先機関と２回目の訓練コースについて既に委託契約を締結又は締結を予定している場合であって、かつ

訓練コースの開講前に就職率が確定し８０％未満だった場合には、委託者による改善指導・助言を受けることを前提に２回目の訓練コースを実施又は委託契約の締結、訓練実施を認めることとする。この際、実施した２回目の訓練コースの就職率が８０％以上となった場合に限り、１回目の訓練コースの就職率確定日以降最初の委託先機関選定において、当該委託先を本コースの委託の対象として差し支えない。

なお、就職率の計算にあたっては第１章第１２（５）ハの就職支援経費就職率に準じること。

また、就職については、大型自動車１種の運転手として就職した者に限り、他職種への就職を含めることはできないこと。

第５　委託先に係る留意事項

一度に設定できる訓練コースは１コースのみとし、委託先は１コースにつき一機関に限定することとし、再委託により自動車教習施設での受講を行うものであること。ただし、自動車教習施設が第１に定める大型自動車一種免許以外の訓練内容についても実施できる場合は、この限りではないものとする。

また、過去に本コースを実施し、就職率が８０％未満となったことがある委託先機関については、その要因や改善状況を確認し、就職率が８０％以上になる見込みがあると判断できる場合に限り、委託の対象とすること。

第６　委託費に係る留意事項

訓練に要する経費は実費の積み上げとし、自動車教習施設における訓練費用は一般の教習受講者と同額であること。

委託額（概算）については、委託先の選定から訓練生の募集前までに協議依頼書による厚生労働省へ協議を要するものとする。その際、訓練カリキュラム及び委託額の積算等を提出すること。

委託費の支払いは、修了した者を対象とする。ただし、中途退校した者であっても、総訓練設定時間の８０％以上を受講した者については支払い対象として差し支えない。その際、中途退校者については中途退校日までに要した自動車教習経費及び自動車教習以外の訓練に要した経費を支払い対象とすることとし、自動車教習経

費の額は一般の教習受講者と同様の精算方法により算出し、自動車教習以外に要した経費の額は受講した時間数を総訓練設定時間数で按分して算出すること。

なお、実際の支払いについては、訓練生毎に支払いの対象となるか確認後に支払うこと。

※　指定教習所において法定の教習時間を超える教習が必要となった場合、当該超過時間に要する費用は訓練生負担とする（訓練生募集時に明記すること）。また、教習に要する費用のうち、修了（卒業）検定の再検定料、仮免許の再検定料、写真代及び教本代については訓練生の負担、適性検査料については選考を受ける者の負担とすることとし、必ず訓練生募集時に明記すること。なお、訓練生が中途退校したことにより委託費の対象の者とならなかった場合においても、都道府県及び委託先機関は教習費用を当該中途退校した訓練生に請求しないこと。

第７　就職支援

委託先機関は、訓練終了後３箇月を経過する日まで免許取得に向けた支援や就職支援を行うこと。

第１６章　各訓練コースに関する事項（高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコース）

第１　訓練カリキュラムの構成

訓練カリキュラムは、以下の専門科目、高齢求職者専門科目及び高齢求職者就職促進科目から構成するものとするが、地域の実情等に応じて、時間数を配分して差し支えない。なお、具体的なカリキュラムの構成は、別添６－１「高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコースモデルカリキュラム」、別添６－２「モデルカリキュラム実施時の留意事項」を参考にすること。

（１）専門科目

地域のニーズを踏まえた専門分野における仕事に係る技能及び知識を付与する科目とする（専門分野に関連した企業人講話、職場体験及び職場見学を含む）。

（２）高齢求職者専門科目

高齢求職者として期待される知識、スキルを活かし、求められる人材のスキル

等を付与する科目とする（コミュニケーションのテクニックやトラブル対応のテクニック、ライフプランやマネープラン、パソコンの基本操作など）。

（３）高齢求職者就職促進科目

高齢求職者に職業意識を転換させることの必要性への気づきを促し、就職活動の経験不足を補強するための科目とする（再就職のための自己理解、高齢求職者に対する企業ニーズ、応募書類や面接の指導など）。

第２　訓練対象者

第１章第３（１）に定める者のうち、概ね６０歳以上の者とする。ただし、５０歳以上の者であっても、当該求職者の状況等に応じて、対象者として取り扱って差し支えないこと。

第３　その他

加齢による影響に配慮し、訓練教材の文字の大きさ、十分な質疑応答時間の確保、単元ごとの確認テストの実施など訓練実施上の工夫を行うこと。

第１７章　各訓練コースに関する事項（知識等習得コースのうち介護分野及び障害福祉分野の訓練に係る特例）

第１　目的

介護未経験者等に対して、介護分野及び障害福祉分野（以下「介護分野等」という。）の事業所における職場見学、職場体験、職場実習を訓練カリキュラムに盛りこんだ職業訓練コースを実施することにより、離職者の再就職及び人材不足が顕著な介護分野等における人材確保を促進することを目的とする。

第２　訓練コースの設定

（１）訓練内容について

第１章第７（１）に定める知識等習得コースとして実施することとするが、その訓練期間は２箇月以上１年以下とし、以下のいずれかに該当する研修が含まれる職業訓練を実施するものであること。また、１月当たりの訓練設定時間

は、１００時間を標準（短時間訓練コースとして実施する場合は８０時間を標準。ただし、５０時間以上。）とすること。

イ　介護職員初任者研修

介護保険法施行規則（平成１１年厚生省令第３６号）第２２条の２３第１項に規定する介護職員初任者研修課程の研修

ロ　生活援助従事者研修

介護保険法施行規則（平成１１年厚生省令第３６号）第２２条の２３第１項に規定する生活援助従事者研修課程の研修

ハ　居宅介護職員初任者研修

指定居宅介護等の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの（平成１８年厚生労働省告示第５３８号）第１条第１項第３号に規定する居宅介護職員初任者研修

ニ　介護福祉士実務者研修

社会福祉士及び介護福祉士法（昭和６２年法律第３０号）第４０条第２項第５号に規定する介護福祉士の資格取得を目指し介護等の業務に従事している者（実務者）のために行われる研修

（２）職場見学等の実施

イ　職場見学等の設定

訓練カリキュラムに職場見学、職場体験、職場実習（以下「職場見学等」という。）のいずれかを組み込むこと。

職場見学等の受入先は、特別養護老人ホーム、グループホーム、デイサービス、ショートステイ、訪問介護、障害福祉施設などの中から訓練生の就業ニーズを踏まえて選定し、訓練生それぞれについて、複数（２か所以上）の施設における職場見学等を実施すること。

なお、同一敷地内で同一法人が運営する複数の施設で職場見学等を行った場合や、同一施設内で複数の介護サービスや障害福祉サービスについて職場見学等を行った場合は、それぞれを１か所としてカウントするが、複数のサービスを一体的に提供する施設（小規模多機能型居宅介護事業所等）については、原則として１か所とカウントすること。

ロ　職場見学等の実施時間

総訓練設定時間のうち、職場見学等の実施時間（合計）は、６時間以上とすること。

ハ　職場見学等の実施方法

職場体験及び職場実習は、介護分野等の事業所の現場で実施するものであるが、職場見学のみはオンラインで行うことが可能であること。

第３　委託費等に係る留意事項

（１）職場見学等推進費

本章第２で定める訓練コースの委託費は、第１章第１２（４）で定める訓練実施経費及び同章第１２（５）で定める就職支援経費に、職場見学等推進費を加えて算出すること。

イ　職場見学等推進費の単価

職場見学等推進費は、以下の算定方法で算出する「職場見学等実施率」が８０％以上である場合に支払うこととし、単価は訓練生１人当たり１０，０００円（外税）とする。その他、支払いについては第１章第１１「委託費の支払い」（１）、（７）及び（８）を準用することによって得た額とすること。

＜職場見学等実施率＞

職場見学等実施率＝（ｂ＋ｃ）÷（ａ＋ｃ－ｄ）×１００

ａ：修了者

ｂ：修了者のうち２か所以上かつ６時間以上職場見学等に出席した者

ｃ：中途退校者のうち２か所以上かつ６時間以上職場見学等に出席した者

ｄ：修了者のうちやむを得ない理由（第１章第１１（６）に定めるものに限る。）により２か所以上又は６時間以上職場見学等に出席できなかった者

ロ　職場見学等推進費の支払額

職場見学等推進費は、以下によって計算される額を支給する。

＜職場見学等推進費の支払額＞

入校者数×職場見学等推進費

（２）職場見学等の確認方法

イ　委託先機関の公募時の確認

委託者は、委託先機関の公募を行う際、応募者に「職場見学等実施計画書」（別紙２１又は準じた任意様式）を提出させ、この時点で本章第２（２）に定める要件（以下「上乗せ要件」という。）を満たす見込みがあることを確認すること。見込みがない場合は、必要に応じて、上乗せ要件を満たす内容に修正するか否かを訓練実施機関に確認すること。当該確認を採択前に行うのか採択後に行うかは委託者の任意であるが、上乗せ要件を満たすコースがより多く開催されるよう配慮すること。

確認の結果、本章に該当する訓練コースとして委託する場合には、別紙２３「委託訓練契約書（参考：職場見学等推進費対象コース）」を参考に都道府県等の会計規則等に従い、契約を締結するものとする。

ロ　訓練終了後の確認

委託先機関は、職場見学等を実施した場合は、「職場見学等実施報告書受入先事業所確認票」（別紙２２－２又は準じた任意様式）を作成し、受入先事業所の確認を受けること。また、訓練終了後、「職場見学等実施報告書」（別紙２２－１又は準じた任意様式）を委託者に提出すること。提出に当たっては、内容について訓練生の確認を受けたことがわかる書類（別紙２２－３「職場見学等実施報告書　受講者確認票」又は準じた様式）及び「職場見学等実施報告書　受入先事業所確認票」を添付すること。委託者は、職場見学等実施率が８０％以上となっているか確認を行った上で、職場見学等推進費を支払うこと。

（３）その他

都道府県等は、委託先機関に対して、労働局及び安定所と連携して、安定所の利用者に訓練コースの内容を積極的に周知するよう促すこと。

また、委託先機関は、都道府県社会福祉協議会（福祉人材センター）等が実施する介護分野就職支援金及び障害福祉分野就職支援金の貸付制度について周知等の依頼があった場合には、適切に対応すること。

第４　職場見学等受講中の事故発生に備えた取扱い

職場見学等を実施中の訓練生による受入先事業所の設備や他人に対する損害賠償責任に対する民間保険への加入を義務付けるものとすること。ただし、オンラインで行う職場見学のみを実施する場合はこの限りではない。

第１８章　各訓練コースに関する事項（デジタル分野の訓練に係る特例）

第１　目的

ソフトウェア開発やWEBプログラミング、ネットワーク構築、システム運用管理、ネットワークセキュリティ対策、WEBデザイン等（以下「デジタル分野」という。）に係る技能等を付与する訓練のうち、経済産業省及び独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が策定する「DX推進スキル標準」に対応した訓練やデジタル分野の資格取得率及び就職率が一定以上の割合の訓練については、第１章で定める委託費の他、デジタル訓練促進費を支給するとともに、デジタル分野のうち、IT分野の資格取得を目指す訓練を当該訓練が設定されていない地域で実施する場合には、さらにデジタル訓練促進費を増額して支給する。また、訓練カリキュラムに職場実習を組み込む場合は、デジタル職場実習推進費を支給することによって、デジタル分野の訓練コースの設定を促進し、デジタル分野における人材の質的・量的な確保を図ることを目的とする。

第２　訓練内容等について

（１）DX推進スキル標準対応コース

第１章第７（１）に定める知識等習得コース、同章第７（９）に定める日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）又は同章第７（11）に定めるｅラーニングコースとして、令和９年３月３１日までに開講するものであって、「DX推進スキル標準」において整理された共通スキルリストのカテゴリーである「ビジネス変革」、「データ活用」、「テクノロジー」、「セキュリティ」のうち、複数のカテゴリーの学習項目が科目に盛り込まれたカリキュラムとなっているコースとする（１つのカテゴリーのみ盛り込まれている場合は該当しない）。

（２）デジタル資格コース

第１章第７（１）に定める知識等習得コース、同章第７（９）に定める日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）又は同章第７（11）に定めるｅラーニングコースとして、令和９年３月３１日までに開講するものであって、次のいずれかの資格の取得を目指すコースとするが、双方の資格の取得を目指すコースとしても差し支えない。ただし、この場合の第３（２）で定めるデジタル資格コースに係るデジタル訓練促進費は、訓練の仕上がり像等を踏まえ、いずれかの資格に基づくもののみを対象とする。

イ　IT関係の資格

ITスキル標準（ITSS）で定めるレベル１以上の資格（NPO法人スキル標準ユーザー協会が作成する「ITSSのキャリアフレームワークと認定試験・資格とのマップ」に掲載されているものとする。）の取得を目指す訓練コースとし、訓練生募集案内等に明記するものとする。なお、複数の資格の取得を目指す訓練コースも設定可能とする。

ロ　WEBデザイン関係の資格

別添７に該当する資格の取得を目指す訓練コースとし、訓練生募集案内等に明記するものとする。なお、複数の資格の取得を目指す訓練コースも設定可能とする。

（３）デジタル職場実習実施コース

イ　職場実習の設定

第１章第７（１）に定める知識等習得コースとして、令和９年３月３１日までに開講するものであって、デジタル分野の訓練に関する職場実習を組み込むこと。なお、オンラインでの職場実習の実施は認められない。

ロ　職場実習の期間及び設定時間

期間は２週間以上１箇月未満とすること。設定時間は週５日、１日５時間を標準とするが、職場実習の効果等を勘案してコースごとに弾力的に設定しても差し支えない。ただし、組み込んだ職場実習の時間を含めても、第１章第９で定める訓練期間が３箇月未満の訓練コースには、デジタル職場実習推進費は支給しない。

ハ　職場実習先に関する事項

職場実習を行う実習先は、訓練実施機関とは別の企業を原則とするが、訓練実施機関が、職業訓練以外にデジタル分野の事業を実施している場合は、訓練実施機関と実習先が同一企業となっても差し支えない。

また、実習先の企業は、次に定めるところにより、訓練生を取り扱うこと。

① 訓練に関係のない業務に従事させないこと。

② 訓練が作業を伴う場合には、安全、衛生、その他の作業条件について、労働基準法及び労働安全衛生法の規定に準ずる取扱いとすること。

③ 時間外、夜間、泊まり込み等による訓練を実施しないこと（ただし、当該職種において、夜間の就業が通常である等特に必要である場合を除く。）。

④ 当該実習は訓練であることから、訓練期間中について、訓練生への金銭の授受は行わないこと。

第３　デジタル訓練促進費の支給に関する事項

第２（１）及び（２）の要件に該当する訓練コースの委託費は、知識等習得コースとして実施する場合には、第１章第１０（１）イに定める委託費又は第１２（３）で定める委託費に、デジタル訓練促進費を加えて算出し、日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）として実施する場合には第１０章第４に定める委託費に、デジタル訓練促進費を加えて算出し、ｅラーニングコースとして実施する場合には、第１２章第４に定める委託費に、デジタル訓練促進費を加えて算出すること。

なお、第２（１）及び（２）の要件を併用したコースの設定も可能であるが、双方の要件によるデジタル訓練促進費の併給はできないものとし、これらを併用したコースの場合は、第２（２）の要件によるデジタル訓練促進費が支給されない場合に限り、第２（１）の要件によるデジタル訓練促進費を支給する。

また、第４で定めるデジタル職場実習推進費は第２（１）及び（２）のいずれの要件によるデジタル訓練促進費とも併給を可能とする（ただし、日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）及びｅラーニングコースとして実施する場合を除く）。

（１）DX推進スキル標準対応コースに係るデジタル訓練促進費

DX推進スキル標準対応コースとして実施する場合は、別紙２５－１「委託訓練契約書（参考：デジタル訓練促進費対象（DX推進スキル標準対応）コース（知識等））」、別紙２５－２「委託訓練契約書（参考：デジタル訓練促進費対象（DX

推進スキル標準対応）コース（日本版デュアルシステム（委託訓練活用型））」または別紙２５－３「委託訓練契約書（参考：デジタル訓練促進費対象（DX推進スキル標準対応）コース（ｅラーニング））」を参考に、都道府県等の会計規則等に従い、契約を締結するものとする。

イ　デジタル訓練促進費の算定

DX推進スキル標準対応コースを実施する場合のデジタル訓練促進費の単価は、訓練生１人１月当たり５，０００円（外税）とする。

なお、１月当たりの訓練設定時間が１００時間未満のもの（祝日、お盆及び年末年始の休校日が該当することにより１００時間未満となる場合を除く。また、知識等習得コースのうち母子家庭の母等の職業的自立促進コース及び育児等との両立に配慮した再就職支援コースを、単独又は両コースを併せたものとして実施する場合及び短時間訓練コースを実施する場合は、１月当たりの訓練設定時間が８０時間未満のものとし、ｅラーニングコースとして実施する場合は１月当たりの訓練設定時間が５４時間未満のものとする。）にあっては、上記の金額を訓練設定時間の割合で按分する。その他、支払いについては第１章第１１「委託費の支払い」を準用することによって得た額とすること。

ロ　DX推進スキル標準対応の確認方法

委託者は、委託先機関の公募を行う際、応募者に「スキル項目・学習項目チェックシート」（別紙２５－４）を提出させるとともに、学習項目に対応する訓練カリキュラムの該当箇所がわかる資料等の書類を提出させ、第２（１）に定める要件を満たしているか確認すること。

（２）デジタル資格コースに係るデジタル訓練促進費

デジタル資格コースとして実施する場合は、別紙２５－５「委託訓練契約書（参考：デジタル訓練促進費対象（デジタル資格）コース（知識等））」、別紙２５－６「委託訓練契約書（参考：デジタル訓練促進費対象（デジタル資格）コース（日本版デュアルシステム（委託訓練活用型））」または別紙２５－７「委託訓練契約書（参考：デジタル訓練促進費対象（デジタル資格）コース（ｅラーニング））」を参考に、都道府県等の会計規則等に従い、契約を締結するものとする。

イ　デジタル訓練促進費の算定

デジタル資格コースを実施する場合のデジタル訓練促進費の単価は、訓練生１人１月当たり１０，０００円（外税）とする。

ただし、山形県、京都府及び高知県において、第２（２）イのコースを実施する場合の単価は、訓練生１人１月当たり２０，０００円（外税）とする。

なお、１月当たりの訓練設定時間が１００時間未満のもの（祝日、お盆及び年末年始の休校日が該当することにより１００時間未満となる場合を除く。また、知識等習得コースのうち母子家庭の母等の職業的自立促進コース及び育児等との両立に配慮した再就職支援コースを、単独又は両コースを併せたものとして実施する場合及び短時間訓練コースを実施する場合は、１月当たりの訓練設定時間が８０時間未満のものとし、ｅラーニングコースとして実施する場合は１月当たりの訓練設定時間が５４時間未満のものとする。）にあっては、上記の金額を訓練設定時間の割合で按分する。その他、支払いについては第１章第１１「委託費の支払い」を準用することによって得た額とすること。

ロ　デジタル訓練促進費の支払い対象

デジタル訓練促進費は、下記①及び②に定める要件を満たす訓練コースを対象とし、イで定める単価に基づき、（３）により計算される額を支給する。

①　資格取得率

第２（２）イに定める資格取得を目指す訓練コースは、対象となる資格取得率が３５％以上の訓練コース、第２（２）ロに定める資格取得を目指す訓練コースは、対象となる資格取得率が５０％以上の訓練コースとする。

資格取得率の算定方法は、以下のとおりとする。

＜資格取得率＞

$$\frac{\text{新規資格取得者}}{\text{訓練修了者＋就職のために中退した新規資格取得者}} \times １００$$

「新規資格取得者」とは、訓練修了者又は就職のために中退した者であって、訓練コースの目標に設定された資格について、訓練開始日以降で、かつ、訓練修了日の翌日から起算して３箇月以内（就職のために中退した者については中退日まで）に取得した者とする。ただし、訓練受講者が複数の資格を取得しても、新規資格取得者としては１人として数える。また、就職のた

めに中退した新規資格取得者は、対象就職者であることを要しないが、雇用期間が１箇月未満の雇用契約による就職者は除く。

なお、訓練コースの目標に設定された資格の全てを既に取得している者が、当該訓練コースを受講した場合は、資格取得率の算定から除外することとする。

② デジタル訓練促進費就職率

第１章第１２（５）ハに定める就職支援経費就職率の算定方法と同様の方法により算出する「デジタル訓練促進費就職率」が７０％以上の訓練コースとする。

ハ 資格取得率の確認方法

委託者は、委託先機関から、訓練終了後、「資格取得状況報告書」（IT関係の資格は別紙２４－１ 、WEBデザイン関係の資格は２４－２、又は準じた任意様式）を提出させること。提出に当たっては、訓練修了者から資格取得を証明する書類の写しを入手し添付させること。委託者への報告は、訓練終了日の翌日から起算して１００日以内を報告期限とする。

委託者は、同報告書等により資格取得率が本章第２（２）イについては３５％以上、第２（２）ロについては５０％以上となっているか確認を行うこと。

ニ デジタル訓練促進費就職率の確認方法

委託者は、第１章第２２による報告によりデジタル訓練促進費就職率が７０％以上となっているか確認を行うこと。

（３）デジタル訓練促進費の支払額

デジタル訓練促進費は、以下によって計算される額を支給する。

＜デジタル訓練促進費の支払額＞
受講者数×デジタル訓練促進費×対象月数

「対象月数」については、訓練の全期間とする。ただし、対象月のうち、「支払対象月」に該当しない月がある者については、当該月を対象月数から除くこととする。

また、早期終了日がある場合は、委託費の額は、第１章第１１（４）を準用す

ることによって得た額とする。

（４）デジタル訓練促進費の支給及び支給時期

委託者は、資格取得率が、第２（２）イについては３５％以上又は第２（２）ロについては５０％以上となっているか及びデジタル訓練促進費就職率が７０％以上となっているか確認を行った上で、デジタル訓練促進費を支払うこと。

なお、訓練期間が３箇月を超える場合、第１章第１１（３）により３箇月毎に訓練実施経費を支払うことは可能であるが、デジタル訓練促進費は資格取得率及びデジタル訓練促進費就職率の確定後に支払うこと。

第４　デジタル職場実習推進費の支給に関する事項

第２（３）の要件に該当する訓練コースの委託費は、第１章第１０（１）イに定める委託費又は第１２（３）で定める委託費に、デジタル職場実習推進費を加えて算出すること。

なお、第３で定めるデジタル訓練促進費との併給も可能とする。

（１）デジタル職場実習推進費の算定

イ　デジタル職場実習推進費の単価

デジタル職場実習推進費は、以下の算定方法で算出する「職場実習出席率」が８０％以上である場合に支払うこととし、単価は訓練生１人当たり２０，０００円（外税）とする。その他、支払いについては第１章第１１「委託費の支払い」（１）、（７）及び（８）を準用することによって得た額とすること。

＜職場実習出席率＞

職場実習出席率＝（ｂ＋ｃ）÷（ａ＋ｃ－ｄ）×１００

ａ：修了者

ｂ：修了者のうち第２(３)に定める職場実習に８０％以上出席した者

ｃ：中途退校者のうち第２(３)に定める職場実習に８０％以上出席した者

ｄ：修了者のうち、職場実習の実施日における出席率が８０％未満である者であって、やむを得ない理由（第１章第１１（６）に定めるものに限る。）による欠席日を算定対象から除いて算出した場合に、当該率が８０％以上となる者

ロ　デジタル職場実習推進費の支払額

デジタル職場実習推進費は、以下によって計算される額を支給する。

＜デジタル職場実習推進費の支払額＞
入校者数×デジタル職場実習推進費

（２）デジタル職場実習の確認方法

イ　委託先機関の公募時の確認

委託者は、委託先機関の公募を行う際、応募者に「デジタル職場実習実施計画書」（別紙２６又は準じた任意様式）を提出させ、この時点で本章第２（３）に定める要件を満たす見込みがあることを確認すること。

確認の結果、本章に該当する訓練コースとして委託する場合には、別紙２５－１１「委託訓練契約書（参考：デジタル訓練促進費（DX推進スキル標準対応・デジタル資格併用）・デジタル職場実習推進費対象コース（知識等））」を参考に都道府県等の会計規則等に従い、契約を締結するものとする。

ロ　訓練終了後の確認

委託先機関は、職場実習を実施した場合は、「デジタル職場実習実施報告書　受入先事業所確認票」（別紙２７－２又は準じた任意様式）を作成し、受入先事業所の確認を受けること。また、訓練終了後、「デジタル職場実習実施報告書」（別紙２７－１又は準じた任意様式）を委託者に提出すること。提出に当たっては、内容について訓練生の確認を受けたことがわかる書類（別紙２７－３「デジタル職場実習実施報告書　受講者確認票」又は準じた様式）及び「デジタル職場実習実施報告書　受入先事業所確認票」を添付すること。委託者は、職場実習出席率が８０％以上となっているか確認を行った上で、デジタル職場実習推進費を支払うこと。

なお、訓練期間が３箇月を超える場合、第１章第１１（３）により３箇月毎に訓練実施経費を支払うことは可能であるが、デジタル職場実習推進費は職場実習出席率の確定後に支払うこと。

第５　デジタル職場実習受講中の事故発生に備えた取扱い

デジタル職場実習を実施中の訓練生による受入先事業所の設備や他人に対する損害賠償責任に対する民間保険への加入を義務付けるものとすること。

附則（令和２年５月29日付け開発0529第４・５号）

１　本要領は、令和２年５月29日から施行する。

２　施行日以降の本要領の規定については、施行日前に開講している訓練コース（但し、施行日時点において既に終了しているコースを除く。）についても適用する。

附則（令和２年12月25日付け開発1225第14・15号）

１　本要領は、令和２年12月25日から施行する。

２　本要領の施行の際現にある本要領の施行前の様式（以下「旧様式」という。）により使用されている書類については、本要領の施行後の様式によるものとみなし、本要領の施行の際現にある旧様式による用紙については、これを取り繕って使用することができる。

附則（令和３年１月29日付け開発0129第１・２号）

１　本要領は令和３年１月29日から施行し、施行後に開講するコースから適用する。

２　本要領の施行日前に開講している訓練コースについては、なお従前の例による。

附則（令和３年２月12日付け開発0212第４・５号）

１　令和３年２月12日付け開発0212第４号及び第５号（以下「R30212通知」という。）は令和３年２月12日から施行する。

２　R30212通知の施行の際現に開講している訓練コースについては、R30212通知による改正前の本要領を適用する。

附則（令和３年２月25日付け開発0225第７・８号）

１　令和３年２月25日付け開発0225第７号及び第８号（以下「R30225通知」とい

う。）は令和３年２月25日から施行する。

２　R30225通知の施行の際現に開講している訓練コースについては、R30225通知による改正前の本要領を適用する。

附則（令和３年３月29日付け開発0329第５・６号）

１　令和３年３月29日付け開発0329第５号及び第６号（以下「R30329通知」という。）は令和３年３月29日から施行し、その改正部分は令和３年４月１日以降に開講するコースから適用する。

２　令和３年３月31日において現に開講している訓練コースについては、R30329通知による改正前の本要領を適用する。

附則（令和３年12月21日付け開発1221第４・５号）

１　令和３年12月21日付け開発1221第４・５号）（以下「R31221通知」という。）は令和３年12月21日から施行する。

２　R31221通知の施行の際現に開講している訓練コースについてはR31221通知による改正前の本要領を適用する。

附則（令和４年３月28日付け開発0328第２・３号）

１　令和４年３月28日付け開発0328第２号及び第３号（以下「R40328通知」という。）は令和４年３月28日から施行し、その改正部分は令和４年４月１日以降に開講するコースから適用する。

２　令和４年３月31日において現に開講している訓練コースについては、R40328通知による改正前の本要領を適用する。

附則（令和４年12月２日付け開発1202第１・２号）

１　令和４年12月２日付け開発1202第１号及び第２号（以下「R41202通知」という。）は令和４年12月２日から施行する。

２　R41202通知の施行の際現に開講している訓練コースについてはR41202通知による改正前の本要領を適用する。

附則（令和５年３月30日付け開発0330第２・３号）

１　令和５年３月30日付け開発0330第２号及び第３号（以下「R50330通知」という。）は令和５年３月30日から施行し、その改正部分は令和５年４月１日以降に開講する訓練コースから適用する。

２　令和５年３月31日時点において現に開講している訓練コースについては、R50330通知による改正前の本要領を適用する。ただし、令和５年３月31日時点において、改正前の本要領第18章の要件により公募を行い決定した委託先機関が実施する訓練コースについても、改正前の本要領を適用する。

附則（令和５年12月８日付け開発1208第２・３号）

１　令和５年12月８日付け開発1208第２号及び第３号（以下「R51208通知」という。）は令和５年12月８日から施行する。

２　R51208通知の施行の際現に開講している訓練コースについてはR51208通知による改正前の本要領を適用する。

附則（令和６年３月29日付け開発0329第39・40号）

１　令和６年３月29日付け開発0329第39号及び第40号（以下「R60329通知」という。）は令和６年３月29日から施行し、その改正部分は令和６年４月１日以降に開講する訓練コースから適用する。

２　令和６年３月31日時点において現に開講している訓練コースについては、R60329通知による改正前の本要領を適用する。ただし、令和６年３月31日時点において、改正前の本要領の要件により公募を行い決定した委託先機関が実施する訓練コースについても、改正前の本要領を適用する。

附則（令和７年２月26日付け開発0226第２・３号）

１　令和７年２月26日付け開発0226第２号及び第３号は令和７年２月26日から施行し、その改正部分は令和７年３月１日以降に訓練終了日が属する訓練コースから適用する。

附則（令和７年３月31日付け開発0331第19・20号）

１　令和７年３月31日付け開発0331第19号及び第20号（以下「R70331通知」という。）は令和７年３月31日から施行し、その改正部分は令和７年４月１日以降に開講する訓練コースから適用する。

２　令和７年３月31日時点において現に開講している訓練コースについては、R70331通知による改正前の本要領を適用する。ただし、令和７年３月31日時点において、改正前の本要領の要件により公募を行い決定した委託先機関が実施する訓練コースについても、改正前の本要領を適用する。

附則（令和８年３月31日付け開発0331第15・16号）

１　令和８年３月31日付け開発0331第15号及び第16号（以下「R80331通知」という。）は令和８年３月31日から施行し、その改正部分は令和８年４月１日以降に開講する訓練コースから適用する。

２　令和８年３月31日時点において現に開講している訓練コースについては、R80331通知による改正前の本要領を適用する。ただし、令和８年３月31日時点において、改正前の本要領の要件により公募を行い決定した委託先機関が実施する訓練コースについても、改正前の本要領を適用する。

附則（令和８年９月30日付け開発0930第７・８号）

１　令和８年９月30日付け開発0930第７号及び第８号（以下「R80930通知」という。）は令和８年９月30日から施行し、その改正部分は令和８年10月１日以降に開講する訓練コースから適用する。

２　令和８年９月30日時点において現に開講している訓練コースについては、R80930通知による改正前の本要領を適用する。ただし、令和８年９月30日時点において、改正前の本要領の要件により公募を行い決定した委託先機関が実施する訓練コースについても、改正前の本要領を適用する。