

平成 26 年 8 月 29 日

「地域人づくり事業」に係る Q&A (第3版)

※ 現時点における考え方を示すもので有り、今後内容に変更等を生じる場合があります。

【 I 総論(両プロセス共通事項) 】

1	Q	本事業における「失業者」の定義は。失業者であることの確認方法は。
	A	労働の意思・能力を有し、求職活動を行っているにもかかわらず、職業に就くことができない者のことをいう。本事業においては、必ずしも安定所への求職申込みは必要としないものとする。受託者が本人に、雇用保険受給資格者証、廃業届、採用面接等における本人への質問、履歴書や職務経歴書の提示等により確認することとする。
2	Q	実施要領上の在職者の定義は。
	A	雇用契約を締結している者(雇用形態不問)やシルバー人材センター、就労継続支援事業所等で就業している者をいう。ただし、技能実習生は在職者に該当しない。
3	Q	本 QA における中小企業の定義は。
	A	中小企業法第2条によるものをいう。
4	Q	実施要領上の正社員の定義は。
	A	雇用期間の定めのない雇用であって、受託者又は処遇改善の支援先事業所等において正社員として位置づけられているものをいう。
5	Q	実施要領上の目標とはどのようなものを指すのか。
	A	雇用拡大プロセスでは雇用創出数及び就業者数であり、処遇改善プロセスでは、賃上げ等の改善が図られる事業所数である。
6	Q	本 QA における雇用創出数の定義は。
	A	直接雇用(雇用型における新規雇用の失業者)の数及び支援効果に係る就職者数をいう。
7	Q	実施要領上の OJT の定義は。
	A	適格な指導者の下、受託者等が行う業務の遂行の課程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識を習得するための職業訓練をいう。
8	Q	実施要領上の OFF-JT の定義は。
	A	通常の生産活動と区別して業務の遂行の課程外で行われる職業訓練をいう。
9	Q	本 QA における就業者数の定義は。
	A	雇用契約を締結せずに労務を提供し、その対価を得る者、請負人、事業を行う者の人数をいう。例えば、シルバー人材センターが開拓した事業所において新規会員がとなり事業に従事する者の数、起業した者の数、新規就農した者の数等である。
10	Q	地域人づくり事業の目的如何。

	A	平成 26 年 4 月の消費税の引上げにより見込まれる消費の減少等を緩和して、景気の下振れリスクに対応するとともに、経済の成長力の底上げと好循環の実現を図るため、経済対策の一環として創設するもの。 具体的には、地域経済を活性化し、「日本再興戦略」による経済成長を確実なものとするために、地域において、産業や社会情勢等の実情に応じた多様な「人づくり」により、若者や女性、高齢者等の潜在力を引き出し、雇用の拡大を通じて「全員参加」を可能とする環境を整備する（「雇用拡大プロセス」）とともに、賃金の上昇や、家計所得の増大等処遇改善に向けた取組を推進（「処遇改善プロセス」）する。
11	Q	本事業と重点分野雇用創出事業との違い如何。
	A	重点分野雇用創出事業では、当時の厳しい経済・雇用状況、直面する円高・デフレ状況を踏まえ、景気回復を確かなものとするための経済対策として、重点分野に該当する事業で失業者に対する短期の雇用・就業機会を創出・提供する事業を実施していたが、本事業は、現下の雇用情勢等を踏まえ、若者や女性等の雇用機会の創出を図るとともに、賃金の上昇等の在職者の処遇を改善する事業を実施するものである。
12	Q	支援対象となる企業に限定はあるのか。
	A	原則として、自力での取組が難しいと考えられる、地域の中堅・中小企業を対象とするが、地域の事情等に鑑み、当該事業の主体となる自治体において合理的な説明が可能である場合には、中小企業以外の企業を対象として差し支えない。
13	Q	国の実施要領第 5 の 2 ただし書きに記載している者以外であっても、事業委託の対象外としてよいか。（例：風営法に該当する接客業やパチンコ業 等）
	A	要領で定められていない場合であっても、当該事業の主旨や自治体の財務規則等に鑑み、受託者として適切ではないと判断される場合は、各自治体において対象外として差し支えない。
14	Q	雇用拡大プロセス（雇成型）において、新規雇用の失業者を継続雇用しなければならないか。
	A	本プロセスは、地域のニーズに応じた人材育成及び就業支援を目的としている事業であり、単に研修を行うだけではなく、継続雇用につながる委託事業を実施していただきたい。また、実施要領第 4 の 6 (4) より、安定した雇用に向けた就職支援を行う事業と併せて実施すべきと思料する。
15	Q	雇用拡大プロセス事業と処遇改善プロセス事業のどちらか一つを実施することは可能か。
	A	経済対策として平成 25 年度補正予算により措置されたものであり、雇用拡大とともに処遇改善にも取り組むことが必要である。
16	Q	1 事業で同一の新規雇用失業者に雇用拡大プロセス事業と処遇改善プロセス事業を同時に実施することは可能か。
	A	雇成型で新規雇用の失業者を人材育成しながら同時に当該者に対し処遇改善を図る事業は、両プロセスの経費が重複する可能性があり、実施は困難である。（Q152 を参照） また、既存の基金事業で雇用されている者に対し、処遇改善プロセス事業を同時に実施することもできない。
17	Q	プロセスごとに配布された交付金を流用することは可能か。
	A	不可。ただし、処遇改善プロセスの計画額が交付額を上回る場合に限り、雇用拡大プロセスの交付額を活用できることとする。なお、事前に地域雇用対策室に相談すること。

18	Q	今般措置される交付金は、年度内に既存基金に積み増さなければならないのか。
	A	平成 25 年度予算であるため、年度内の交付及び基金への積み増しを原則とする。
19	Q	今般措置される交付金により、既存の基金事業を実施することはできるか。
	A	地域人づくり事業の実施のために交付するものであるため、当該事業の実施に活用すること。 なお、今般措置される交付金を全額執行することが見込まれる(地域人づくり基金事業の事業計画書上で事業費の合計が交付額を上回る)場合であっても、平成 20 年度補正予算、平成 21 年度補正予算、平成 22 年度補正予算、平成 23 年度補正予算及び平成 24 年度補正予算として交付された交付金を活用することはできない。また、予備費はその性質より当然ながら活用することはできない。
20	Q	本事業において、新被災求職者(青森県、岩手県、宮城県、福島県及び茨城県内の災害救助法適用地域に所在する事業所を離職した失業者又は当該地域に居住していた求職者)に配慮した事業を実施することは可能か。
	A	震災等緊急雇用対応事業の実施地域が限定される一方で、依然として各地に避難者が存在することから、新被災地域(青森県、岩手県、宮城県、福島県及び茨城県内の災害救助法適用地域)以外の都道府県においては、今般措置された「地域人づくり事業」において、新被災求職者に優先的に雇用・就業機会が提供されるよう配慮していただきたい。
21	Q	非雇用型及び処遇改善プロセスの事業は1年を超えて実施することは可能か。
	A	本事業終了年度まで1年超の事業を実施することは可能である。
22	Q	両プロセスにおいて、外国人を対象とした事業の実施は可能か。
	A	一定期間後に帰国する者を対象とすることは適切ではない。外国人を対象とする場合、定住外国人又は高度人材に限る。なお、両プロセスで、販路拡大等のため海外に拠点を設置し、外国人を配置する事業は認められない。
23	Q	人材育成を実施する委託事業において、当初契約時の研修計画に沿った事業が実施できない場合の取扱い如何。
	A	事前に変更内容の変更に応じた変更計画を提出させるなどすること。なお、委託者である自治体が、指導等行っても改善されなかった場合や精算時に研修計画に沿った事業の実施がされなかった場合は、契約解除や事業費の返還もありうる。また、対象経費は、委託事業の実施に要する分のみであり、受託者は研修実態等を把握できる書類を整備する必要があり、研修実態が把握できないものは対象経費から除外又は事業費を返還することとなる。
24	Q	対象経費の取扱い如何。
	A	当該事業に直接必要な経費であること。事業に関係ない経費や公的な資金の用途として不適切と認められる経費は、対象経費として計上できない。例えば、飲食代(講師食事代含む。)、交際費、加湿器、社宅光熱費、敷金等は対象経費とはならない。また、通常の研修場所と異なる場所での研修においては、近隣で必要な研修ができない等の理由による遠隔地での長期研修等により勤務経路が変更となる場合、通勤手当が二重払いにならないよう確認すること。ただし、社会通念上、公金の使途として認められるものについては、対象経費として差し支えない。(外部講師へのお茶の提供等)
25	Q	本事業は、既存の基金事業とは別に管理を行う必要があるのか。
	A	今般措置される交付金は、緊急雇用創出事業臨時特例交付金を追加交付するものであり、都道府県において、既存基金への積み増しにより対応されることを想定している。なお、事業ごと財源ごとにより執行管理すること。

26	Q	地域人づくり事業は、自治体による直接実施を認めていないが、事業を受託する適切な民間企業等が存在しない場合でも、直接実施は認められないか。
	A	認められない。委託先は、民間企業、社団、財団、NPO法人等幅広く可能としているところ。
27	Q	緊急雇用創出事業で実施している(た)事業について、地域人づくり事業(雇用型)として振り替えることは可能か。
	A	事業の一部を見直し、要件が合致していれば可能である。
28	Q	一つの委託事業の中に、雇用拡大プロセスと処遇改善プロセスの二つの要素を盛り込んだ事業を作ることは可能か。
	A	可能。ただし、その場合には、プロセスごとに、それぞれについての目標を設定することが必要である。
29	Q	具体的事業の立案を民間企業等からの企画提案方式とすることは可能か。
	A	民間企業等からの提案型の事業計画を参酌して都道府県または市町村(以下「自治体」という。)において事業計画を立案することは差し支えない。 また、自治体が事業計画を立案し、委託事業に係る委託契約の際に、企画提案方式で受託事業者を決定することは、各自治体の財務規則等に基づく競争性のある手続きと見なされるものであれば問題ないものとする。
30	Q	事業計画策定にあたって消費税の取扱いは。
	A	委託事業は、原則として事業経費全体が消費税の課税対象となり、事業計画書様式中の事業額欄には、事業経費全体に消費税を含めた事業額を記載する。また、人件費及び新規雇用の失業者に係る人件費欄についても消費税額を含めて記載する。 なお、免税事業者については、平成24年3月28日付け職地発0328第1号「雇用創出基金事業における消費税の取扱いについて」の取扱いに留意すること。

		<p>【補足】消費税が非課税となる委託事業について</p> <p>基金事業の事業主体である自治体が当該事業を民間企業等に委託する本件委託事業については、受託者(民間企業等)が委託者(自治体)に対して行う資産の譲渡等に該当し、原則として消費税の課税対象となる。</p> <p>なお、当該委託事業が下記例示のように、消費税法別表第一第7号ロ(社会福祉事業等)又は同号ハ(社会福祉事業等に類する事業)に規定する事業に係る資産の譲渡等に該当する場合は、非課税となる。(内容については国税当局と協議済み)</p> <p>《非課税となる委託事業の例》</p> <p>① 地域包括支援センターにおける事務補助等を行う事業</p> <p>老人介護支援センターを経営する法人に対して「地域包括支援センターにおける事務補助等を行う事業」を委託する場合には、当該委託事業は老人介護支援センターを経営する事業(社会福祉事業)として行われる資産の譲渡等に該当することから非課税となる(消費税法別表第一第7号ロ)。</p> <p>なお、委託先が老人介護支援センターを経営する法人でない場合は、非課税とならないことに留意する。</p> <p>② 保育所や児童館での保育補助業務を行う事業</p> <p>保育所や児童館を経営する事業者に対して、当該事業者が通常行っている保育業務を補助する事業を委託する場合には、保育所等を経営する事業(社会福祉事業)として行われる資産の譲渡等に該当することから非課税となる(消費税法別表第一第7号ロ)。</p> <p>なお、委託先が保育所等を経営する事業者でない場合は、非課税とならないことに留意する。</p> <p>③ 高齢者宅への配食サービス事業</p> <p>高齢者宅への配食サービスを、身体等に障害がある高齢者等に対して行う資産の譲渡等として「消費税法施行令第14条の3第6号の規定に基づき厚生労働大臣が指定する資産の譲渡等(平成3年6月7日号外厚生省告示第129号)」に該当する「高齢者宅への配食サービス事業」を委託する事業は、社会福祉事業に類する事業として行われる資産の譲渡等に該当することから非課税となる(消費税法別表第一第7号ハ)。</p>
31	Q	事業計画の公表方法についての考え方は。
	A	都道府県は事業計画を作成し公表するものであるが、当該事業計画は、ホームページで公表し、その内容については、事業数、事業額、新規雇用の失業者数及び目標設定を想定している。
32	Q	すでに国の交付金、補助金又は助成金等を受けている事業を本事業として実施することは可能か。
	A	補助金等を受けている事業について、それと同一対象範囲の事業については基金事業の対象とはならない。なお、すでに補助金等を受けて実施している事業について事業を拡大し、当該新たな雇用の拡充部分を基金事業として事業化することは可能である。
33	Q	求職者を雇い入れた民間事業者に対する助成金を本事業の対象としてよいか。
	A	本事業は、地域内のニーズを踏まえ、都道府県が企画した新規の事業を通じて、雇用や就業機会を直接的に創出するものであり、助成金により助成を行う事業は、当該事業に該当しない。
34	Q	基金事業の対象とならない建設・土木事業は具体的にどのようなものを指すのか。

	A	<p>ここでいう建設・土木事業とは、「日本標準産業分類」に定義される次の工事(軽微な場合を除く。)を行う事業をいう。</p> <p>(1) 建設物、土木施設その他土地に継続的に接着する工作物及びそれらに附帯する設備を新設、改造、修繕、解体、除却若しくは移設すること、</p> <p>(2) 土地、航路、流路などを改良若しくは造成すること、</p> <p>(3) 機械装置をすえ付け、解体若しくは移設すること。</p> <p>なお、上述の軽微な場合とは、具体的に次のようなものをいう。</p> <p>(1) 事業を実施している中でたまたま修繕等の作業が生じた場合 (例)観光地の美化の作業に際して観光施設の一部につき簡単な修繕を行うこと。</p> <p>(2) 事業を実施するために密接不可欠な修繕等の作業がある場合 (例)森林整備の作業に際して作業道・自然道の修繕を行うこと。 (例)緑地管理の作業に際して花壇の改造や軽易な工作物の設置を行うこと。</p>
35	Q	指定管理制度に係る事業を委託することは可能か。
	A	既存事業の振替に当たるため不可。
36	Q	事業の新規性に係る判断基準はどのようなものか。
	A	基金造成時に同様の事業を行っているか否か、県費等を本事業で振り替えるものと見なされるものか否か等の観点により、都道府県において、別紙1「基金による事業の新規性について」により事業の新規性を判断すること。
37	Q	「委託事業を的確に遂行するに足る能力を有するもの」の判断はどのように行うのか。
	A	委託事業の内容により、円滑な事業実施に必要となるノウハウや、事業実績等を総合的に勘案して、的確に事業を遂行できるかどうかの判断を自治体が行うものであり、①総勘定元帳及び現金出納簿等の会計関係帳簿類を整備していること、②労働者名簿、出勤簿及び賃金台帳等の労働関係帳簿を整備していること等が必要である。
38	Q	事業委託の対象者として「その他の法人又は法人以外の団体等」の具体例は。
	A	<p>「その他の法人」については、例示された民間企業、NPO法人以外の法人であり、一般社団・財団法人、公益社団・財団法人、独立行政法人、事業協同組合、商工会議所・民間企業が構成員となる協議会等が考えられる。また、法人以外の団体としては、権利能力なき社団、有限責任事業組合、民法上の組合等が考えられる。</p> <p>なお、基金事業を適切に運営できるのであれば、個人事業主を委託対象とすることも可能である。ただし、地方公営企業は、対象者に当たらない。</p>
39	Q	行政機関が構成員となる協議会を事業委託の対象者とすることは可能か。
	A	協議会の主たる構成員は民間企業等であり、主たる構成員である民間企業等が運営している場合は対象となりうる。
40	Q	第3セクターは事業委託の対象者となるか。
	A	いわゆる「第3セクター」であることのみをもって、当事業の委託対象から除外されることはない。
41	Q	委託先からの再委託は可能か。

	A	事業再委託が必要となる場合には、都道府県ごとに定める財務規則等に従って契約締結することとする。委託事業の実施に当たりその全部を一括して再委託することは好ましくない。一般に、都道府県は、委託事業の一部を再委託しようとする場合、再委託先に委託する業務の範囲、再委託をすることの合理性及び必要性、再委託先の履行能力並びに報告徴収その他の運営管理の方法を明確にしておく必要があるものである。
42	Q	「競争性のある手続きを原則とするが、契約の性質又は目的が競争を許さない場合等については、例外的に随意契約に準じた手続きによる」の例外的とはどのような場合か。
	A	都道府県の財務規則等に基づき契約の性質又は目的が競争を許さない場合等は、例外的に随意契約に準じた手続きによる。具体的には、公募に対して応募者がなかった場合、当該場所でなければ業務遂行が不可能な場合において供給者が一に特定される場合、当該契約に係る物品又は役務の提供を行える者が他に存在しない場合等が想定される。 単に一般競争入札には必要な入札者の公募や質問書の受付等の手続きを省略することを目的とする場合や、本来一括して発注すべき契約を分割することにより少額契約する場合は認められない。
43	Q	運営管理費については何に使えるのか。
	A	運営管理費については、都道府県において、基金の管理運営、各市町村への補助金の交付等の交付金に関する事務を行う際に必要となる諸経費(庁費、旅費、臨時職員の賃金等)に使用できるものとし、補助事業を行う市町村も同様の取扱いとする。 なお、臨時職員は、本事業の主管課室における事務補助業務(本事業に係るもの)に従事する者の賃金に限る。
44	Q	運営管理費として都道府県(もしくは市町村)の本事業の主管課室において直接雇用により基金事業の周知・広報や委託先に対する指導等を行う事務運営補佐員を配置することは可能か。
	A	可能である。ただし、当該目的のために雇い入れた事務補佐員等を他の業務と兼務させることや基金運営のために正規職員を雇い入れることは不可とする。
45	Q	本事業について、都道府県と市町村の配分基準はあるのか。
	A	都道府県への交付後の市町村への基金配分の基準は特段設けない。都道府県ごとに、当該都道府県が、雇用失業情勢や地域ニーズ等に応じて決定すべきものとする。
46	Q	市区町村へ補助金を交付するにあたり、補助金交付要綱を国は示すのか。
	A	補助金の交付要綱を示すことは考えていない。配賦基準、配分割合等各都道府県において必要に応じてこれらの事項について策定するものとする。
47	Q	市町村補助事業において、事業に係る周知及び広報並びに事業の運営に係る経費の対象は、どこまで認められるのか。
	A	事業に係る周知及び広報並びに事業の運営に係る経費としては、市町村が実施する委託事業に係る周知広報経費、市町村の主管担当部署に配置する本事業の運営管理等の業務に従事する事務補佐員の人件費、委託先等に対する指導旅費等が含まれる。
48	Q	同一内容の事業を同一の事業主が引き続き新年度に実施する場合の実績報告の計上方法についての考え方は。

	A	事業の委託契約は年度ごとが一般的であることから、新規雇用する失業者の雇用契約も年度ごとになることが多くなると考えられる。ここで、前年度末において雇用されていた労働者を新年度も雇用する場合、実績報告書には、当該者について「新規雇用の失業者」として、前年度及び新年度ともに計上する取扱いとする考えである。
49	Q	委託事業を実施する上で、必要な機器や物品等を購入した場合、基金事業終了後も継続して事業を実施することになるため、委託契約期間終了後も購入した機器や備品等を引き続き使用したいが、可能か。
	A	委託事業を実施する上で、必要な機器や物品等(以下「機器等」という。)の購入については、50万円以上のものは認めない取扱いとし、原則リースあるいはレンタルでの対応としているところである。
50	Q	50万円未満の機器等を購入することは可能か。
	A	委託事業において機器等の購入は認めておらず、原則リースあるいはレンタルでの対応とする。ただし、いわゆる「消耗品」については、この限りではない。
51	Q	委託事業により生じた特許権等の知的財産権の取扱い如何。
	A	本事業は、地域のニーズに応じた人材育成・就業支援及び在職者の処遇改善を目的としており、委託事業によって知的財産権を取得することは想定していない。 仮に、知的財産権を取得した場合であっても、当該財産権は委託元である自治体に帰属するため、受託者において、知的財産権取得のための手続きを行うことは考えられない。
52	Q	雇用拡大プロセス(雇用型)以外の事業において新たに失業者を雇入れることは可能か。
	A	新規雇用の失業者は、OJT 及び OFF-JT を組み合わせた人材育成が必要であり、雇用型以外の事業はできない。
53	Q	平成27年度に新たな事業を実施できるか。
	A	できない。両プロセスとも、平成26年度末までに契約を結び、平成26年度及び平成27年度に事業を実施することが必要である。また、雇用拡大プロセス(雇用型)については、26年度末までに雇用を開始する必要がある。
54	Q	平成26年度に実施していた非雇用型の単発的な事業(合同説明会、セミナー等)を平成27年度も引き続き実施する場合、平成27年度の事業に係る委託契約は、平成26年度末までに契約締結しなければならないか。
	A	平成26年度の事業と同一の事業を実施する場合、継続事業に当たるので平成27年度中に委託契約を締結しても差し支えない。
55	Q	単発的な事業であれば、27年度においても契約可能とあるが、この単発的な事業の解釈はいかなるものか。
	A	短期間(数日程度)で終了するセミナーや説明会等を想定している。原則、平成27年度に実施できる事業は、平成26年度に開始した事業であることから、拡大解釈はすべきではない。
56	Q	人材育成計画及び処遇改善計画は具体的にどのようなものか。
	A	別紙2を参考にしていきたい。
57	Q	人材育成計画に沿った人材育成が実施されなかった場合、成果が達成できなかったものとして、受託者に対して、事業費の全部または一部の返還を求めることは可能か。

	A	特段の理由がなく、当該計画どおりに人材育成がなされていなければ、事業そのものが適切に実施されたとはいえず、事業費の全部または一部の返還を求めることは可能である。
58	Q	市町村の目標設定は不要か。
	A	国として市町村ごとの目標設定を求めるものではないが、都道府県の判断で管内の市町村が目標を設定することを障げない。いずれにしても、個別事業ごとに目標を設定する必要はある。
59	Q	緊急雇用創出事業実施要領第4の 13 において、「委託事業を行う事業主に対する委託費の支給事由(中略)と同一の理由により支給要件を満たすこととなる各種助成金のうち国が実施するもの(国が他の団体等に委託して実施するものを含む。)との併給はできない」旨が記載されているが、各種助成金のうち国が実施するものとは何か
	A	別紙3のとおり。また、自治体は、委託事業を行う事業主に対して、委託費の支給事由と同一の事由により支給要件を満たすこととなる別紙3の助成金等との併給はできない点についての注意を促すこととする。
60	Q	事業の途中で支援対象者数を変更することは可能か。
	A	変更は可能。但し、雇用拡大プロセスの雇用型の場合は平成 26 年度中に雇用を開始する必要があることに留意すること。なお、併せて事業費の変更が必要になる場合は、適宜、変更契約を行うこと。
61	Q	業務完了後、受託先から提出された実績報告書に記載された精算額について、一般管理費が率計上されている場合、それを実費扱いするのは可能か。
	A	委託先の社内規定等で一般管理費について、直近年度の損益計算書の「売上原価」に占める「一般管理費」の割合によって決定すると定めている場合に限り、その割合を基に算出することも可能であると考え。ただし、その割合については、都道府県及び市町村が予定価格の算定等の際に用いる業種ごとの一般管理費率の範囲内であることとする。
62	Q	委託事業の運営管理を行う上で、補助員等が必要となるため、人件費(新規雇用の失業者以外の人件費)を対象経費として計上することは可能か。
	A	委託事業に従事したと確認できる範囲で計上することは差し支えない。
63	Q	コンソーシアムを受託者とした場合に、会員企業の調整のために必要な会議費用(会場借料、開催に要した人件費 等)を計上することは出来るか。
	A	事業に直接必要な経費であれば、対象となる。本来業務と併任している場合は按分により計上すること。なお、按分計上する場合は、委託業務に携わった部分を明確に裏づけることが可能な時にのみ認めるものとする。
【 II 雇用拡大プロセス】		
64	Q	本プロセスの目的如何。
	A	未就職卒業者や、結婚・出産による離職から再就職を希望する女性等の失業者に対して、当該失業者を雇用した上で、地域の企業等で就業するために必要な知識・技術を習得させるための人材育成等の支援を行うことを目的としている。(雇用型) なお、セミナーや合同就職説明会の実施等失業者の雇入れを伴わずに実施するものも含む。(非雇用型)
65	Q	「雇用拡大」には、どのようなものが含まれるのか。

	A	<p>事業により直接雇用した人数の他、事業により支援され、就職した者を含む。また、就職した者の雇用形態についても、正規雇用の他、パート、契約社員、派遣社員などの非正規雇用も含む。</p> <p>この他、失業状態から継続的な就業(シルバー人材センターを介した就業、協同労働を含む)に繋がった場合も含む。ただし、ボランティアは除く。</p>
66	Q	失業者を一人も雇用しないで事業を実施することは可能か。
	A	非雇用型の実施が可能。ただし、当該事業により就職、就業に繋げる人数を予め目標として設定することが必要。
67	Q	失業者を雇用しない事業(非雇用型)を実施する場合、当該事業の成果はどのように判断するのか。
	A	実施した事業により就職した人数等により判断する(セミナー等の参加者数は成果としない。)
68	Q	非雇用型の事業で失業者が内定したが、翌年度の採用となった場合の成果はどのように判断するのか。
	A	内定のあった年度の成果として差し支えない。ただし、翌年度アンケート調査などで就職したことを確認する必要がある。
69	Q	失業者を雇用して事業を実施する場合、事業費のうち、失業者の人件費割合が1/2以上である必要があるのか。
	A	必要ない。本事業では、失業者を雇用せずに事業を実施できることから、失業者を雇用して実施する場合でも、人件費割合は1/2以上である必要は無いが、自治体の判断で要件を課すことは差し支えない。ただし、事業成果が全て当該事業での直接雇用である場合は、事業費のうち、失業者の人件費割合が1/2以上である必要がある。
70	Q	事業の成果目標はどのように設定すればよいのか。また、成果の実績はどのように判断するのか。
	A	<p>失業者を雇用する事業の場合、その雇用した人数等で判断する。また、当該事業により、支援対象者の就職が成果となる事業については、就職者数を実績としてカウントすることも可能である。</p> <p>失業者を雇用しない事業の場合、セミナー等事業の参加者数ではなく、事業の実施による就職者数を実績としてカウントする。</p>
71	Q	雇用型の事業の成果目標は委託事業に係る新規雇用の失業者数でよいか。
	A	差し支えない。また、波及的支援効果による就職・就業者数も含まれる。なお、波及的支援効果とは、人材育成された新規雇用の失業者が、求人開拓や非雇用の失業者の就労支援を実施することにより、非雇用の失業者が就職・就業した場合であり、新規雇用の失業者が事業終了後に継続雇用されることや、別の事業所に就職することではない。
72	Q	本事業の成果目標や成果として、学生(卒業予定者)を含めてよいか。
	A	<p>本事業は、全ての事業について、雇用の拡大(就職)又は処遇の向上の成果を求めている。このため、学生の場合、事業を行っても、就職に繋がらない年次の者は対象とはならない。また、中長期的に効果が認められる事業も、同様に対象とはならない。</p> <p>しかしながら、非雇用型の事業については、高校、大学等の最終年次であり、就職を希望していながら、内定解禁後においても内定が得られていない者については、卒業を待ってから支援するのでは、より就職が困難になることが見込まれるなどの不利益があることから、こうした者については、例外的に支援の対象として差し支えない。(雇用型の支援は、学生にはなじまないことから、従来の基金事業と同様に在学中は、対象外とする。)</p> <p>なお、この場合においても、自治体の既存事業との代替は厳に慎むべきであり、未内定者に対する支</p>

		<p>援事業に限る。また、高校及び大学等の最終学年次以外の学生に対する支援は本事業の趣旨から実施することはできない。</p> <p>ただし、大学の夜間学部及び高等学校の夜間等の定時制の課程の者で在学期間中でも求職活動を行っている場合は対象として差し支えない。</p>
73	Q	本事業による事業経費には、制限があるか。
	A	<p>失業者を雇用する、いわゆる「雇成型」で直接雇用する失業者の賃金は、地域における賃金水準を勘案し、地域における一般の求人募集に影響を与えないようにしていただきたい。</p> <p>Q69 で示したように、事業成果が全て当該事業での直接雇用である場合は、事業費のうち、失業者の人件費割合が1/2以上である必要がある。</p> <p>また、事業成果1人あたりに係る事業費は、地域の自治体等で行われている類似の他の事業と比べて、著しく高額とならないよう留意すること。</p>
74	Q	受託者がシルバー人材センターの事業であって、就業開拓を実施し、地域の高齢者に就業機会を提供する事業は雇成型及び非雇成型どちらでも実施可能か。
	A	<p>可能である。ただし、就業開拓を行う者を雇成型で新規雇用する場合、当該者に対しOJT及びOFF-JTを組み合わせる人材育成しなければならない。</p> <p>また、非雇成型の場合は、OJT 及びOFF-JTは不要であるが、新規雇用者として雇用創出効果に含めることはできない。さらに、当該事業に従事する期間の賃金を支弁することは可能であるが、基金事業以外の業務との経費が重複しないように明確に区分しなければならない。</p>
75	Q	前設問に係る事業で波及的支援効果による雇用創出効果に該当する就業者(新規会員)の就業期間は単発的なものも効果として計上できるか。また該当しない場合、雇用創出効果に該当する就業期間の基準はあるか。
	A	<p>単発的なものか否かは問わないが、前設問に係る事業により開拓した就業先における就業日数が、入会日から自治体の実績把握する時点までの期間において、30日未満である場合は、雇用創出効果にカウントしない。</p>
76	Q	Q74 の事業において、既会員に就業機会を提供した場合、既会員の就業者数を波及的支援効果による雇用創出効果に含めることは可能か。
	A	<p>雇用創出効果にカウントできる者は新規会員である。ただし、既会員のうち、入会のみでこれまで就業したことがない者であって、雇用労働を含めた働き方を希望し、求職中(事実確認を行うこと)の場合は、対象者として取り扱うこととして差し支えない。</p>
77	Q	前設問の事実確認はどのように行えばよいか。
	A	<p>シルバー人材センターは、当該会員に入会以降就業実績がないことを書面で記し、既会員は、在職中(雇用契約によらない就業の予定が他にある状態を含む)ではないことを書面に記すこととする。</p>
〈雇成型〉		
78	Q	雇成型は、OJT または OFF-JT どちらか一方のみを行う人材育成事業の実施は可能か。
	A	<p>不可。OJT と OFF-JT を組み合わせる失業者の人材育成を実施しなければならない。</p>
79	Q	本事業により、介護福祉士の養成の場合のように、1年を超える人材育成はできないか。
	A	<p>本事業の新規雇用の失業者の雇用期間は1年以内であることから、人材育成期間は、資格取得を含めて1年以内とする(新被災求職者除く。)</p> <p>なお、普通自動車免許等の汎用性が広く、嗜好的な資格に係る人材育成は本事業の趣旨に馴染まな</p>

		い。
80	Q	建設業に係る人材育成とはどのようなものがあるか。
	A	労働安全衛生法第76条に定めるものを想定している。
81	Q	雇用型において、就職支援はしなければならないか。
	A	地域のニーズに応じた人材を育成する事業であること、実施要領第4の6(4)のとおり、単に人材育成するだけでなく、継続雇用や早期に次の職業に就くことができるよう就職支援を図る事業を計画する必要がある。
82	Q	既存の基金事業において雇用契約期間が満了する者を、引き続き同一の受託者が本事業で新規雇用の失業者として雇入れることは可能か。
	A	特に起業支援型地域雇用創造事業は、受託者において継続雇用されることを目的としていること、既存の基金事業においても人材育成を実施していることから、雇用契約終了後は、当該受託者に継続雇用されているものであり、設問のような状況は想定していない。
83	Q	新規雇用の失業者を雇入れ当初から正社員として雇用できるか。
	A	失業者の安定的な雇用の場が確保されることから差し支えない。本事業の対象となる雇用期間は1年以内であることに留意しつつ、安定的な継続雇用に努めていただきたい。
84	Q	雇用拡大プロセス(雇用・非雇用)で、求人開拓を実施する人員を新規雇用した場合、1年目は雇用型で新規雇用し、2年目は非雇用で既存社員として人件費を対象とできるか。
	A	当該ケースの場合、安定的な継続雇用を図るため、正規雇用として継続雇用された場合のみ対象となりうる。また、27年度は新たな事業は実施できないことに留意すること。
85	Q	過去に受託事業所を退職した者を新規雇用者として、再び雇用することは可能か。
	A	新規雇用者としては適切ではない。ただし、公募等の手続きを行い、契約期間満了した者を再び雇用するに至った場合はこの限りではない。
86	Q	県外で雇用する事業は実施可能か。
	A	地域のニーズに応じた人材育成を目的としており、県外での雇用は想定していない。ただし、人材育成に必要な研修施設が県外にしかない場合等、必要に応じ研修場所が県外となることは差し支えない。
87	Q	本事業により、研修を行う場合、費用の割合に制限はあるか。
	A	研修のために使用する費用の割合について制限は定めていないが、委託元の判断により、地域人材育成事業のような制限を課すことは差し支えない。
88	Q	本事業により、人材派遣会社等を活用して、いわゆる雇用型の支援を行う場合、厚生労働省の事業である「紹介予定派遣活用型若者就職応援事業」(若者応援事業)との関係はどのようになるか。自治体が本事業を行う場合に、留意すべき事項はあるか。

	A	<p>一般的に、これまでも、基金事業の活用においては、国の助成金など既存の支援制度との間に併給調整がかかるが、事業の重複を省く観点等から、若者応援事業が行われる場合には、当該事業が優先される形で調整されるため、原則、紹介予定派遣を活用した学卒未就職者への就労支援事業を行うことは不可能。</p> <p>ただし、地域において、①若者応援事業の枠を超える若者就職支援のニーズがある場合や、②当該事業が実施されない地域がある場合には、調整の必要がなく、本事業により、紹介予定派遣を活用した雇用型事業を実施することができる。また、若者応援事業の対象より広い範囲の対象者を事業対象とする雇用型支援を行う場合にも、事業間調整の必要がない。</p> <p>具体的な調整の考え方については、以下のとおりである。</p> <p>①については、本事業による雇用型支援を行う時点で、若者応援事業の対象者募集が具体的に予定されていない場合は、雇用型支援の対象者募集を行うことが可能。また、募集が具体的に予定されている場合には、その時点における募集数が、当該地域の事業対象者数を下回っていれば、その範囲内で雇用型支援の対象者募集を行うことが可能。</p> <p>②については、本事業による雇用型支援を行う時点で、自治体において、若者応援事業の対象者募集が具体的に予定されていない場合は、雇用型支援の対象者募集を行うことが可能。</p> <p>併給調整の詳細な取扱いは、若者応援事業の整理をした上で、補正予算成立後に別途通知済み。</p>
89	Q	<p>事業計画書及び実績報告書の「事業に従事した全労働者数」、「新規雇用の失業者の人数」には実人員を記載するのか。</p>
	A	<p>それぞれ実人員を記載する。ただし、新被災求職者を雇用期間の更新により同一の者を雇用する場合には、更新回数に応じた人数を計上すること。</p> <p>また、新規雇用の失業者以外の労働者(委託先の既存の従業員等)については、様々な従事形態が考えられるため、例えば、①委託先の既存の従業員が当該事業に専属で従事した場合は、その者を1名と計上する、②複数の従業員が持ち回りで当該事業に従事した場合は、日数等で割り戻した人数を計上する(例えば、週5日を5名でローテーションした場合1名と計上。)等実態に沿って計上する取扱いとする。(小数点以下は切り捨て。ただし、割り戻した人数が1人を下回る場合には、1人として計上する。)</p>
90	Q	<p>雇用拡大プロセス(雇用型)の事業に係る募集を行ったが、新規雇用の失業者を1人も雇用できなかった場合、事業遂行可能か。</p>
	A	<p>雇用拡大プロセス(雇用型)の場合、年度を跨ぐ事業を含め委託契約期間終了日までに、新規雇用の失業者を1人も雇用しないと行った事態は想定していない。</p>
91	Q	<p>失業者等の採用条件として、例えば、離職前の職業を建設業等の特定不況業種に限定することは問題ないか。</p>
	A	<p>本事業は、幅広く失業者等を対象にするものであり、事業の性質上必要と認められる以外の限定的な制限を課すべきではない。</p>
92	Q	<p>若年無業者等の就職困難者に限定して労働者を募集することは可能か。</p>
	A	<p>若年無業者(40歳未満)において支援が必要となる者に対する雇用機会提供の観点から、限定を設けることは可能と考える。</p>
93	Q	<p>求人を出す際に、女性の限定や地域の限定は可能か。</p>

	A	男女雇用機会均等法や公正採用選考の観点から、女性・地域を限定した募集は出来ない。
94	Q	採用面接時点においては在職中であるが、委託事業の開始前に契約期間満了等が確実な者を雇用する場合、新規雇用の失業者として取り扱うことが可能か。
	A	可能である。
95	Q	雇用前の研修を実施することは可能か。また、参加者に交通費を支弁することはできるか。
	A	雇用前の研修を実施することは可能だが、参加者に対し支弁した交通費等は対象経費とすることは出来ない。ただし、必ず出席しなければいけない研修であれば、その時点から雇用と見なされるので留意すること。また、自由参加であっても、参加しなかった場合に業務遂行に支障をきたす等、参加しなかった者が不利益を被るような研修の場合は実質的に強制参加と見なされることもあるため、実施する場合には慎重な取扱いが必要となる。
96	Q	3月卒業予定の学生・生徒を本事業における失業者として取り扱うことは可能か。
	A	採用面接時点で未内定の状態であり、卒業後の事業開始時点で失業状態であることが予測される者については、本事業における失業者として取り扱うものとする。
97	Q	新規学校卒業者を平成26年度中から雇い入れることは可能か。
	A	可能であるが、実際の雇い入れは卒業日の翌日以降とすること。 また、ハローワークでは新規学校卒業者に対する就職支援に力を入れているところであり、新規学校卒業者の求人にあたっては、可能な限りハローワークへの求人提出をお願いする。
98	Q	事業実施期間と労働者の雇用期間を一致させる必要はあるのか。
	A	事業実施期間は、事業ごとの性質に応じた期間を設定することとし、個々の労働者の雇用期間をこの事業実施期間に必ずしも一致させる必要はないものとする。
99	Q	実施される事業における労働者の賃金はどの程度が妥当と考えているか。
	A	地域における賃金水準を勘案して適切な水準に設定することとする。
100	Q	新規雇用の失業者の人件費には何が含まれるのか。
	A	人件費には、賃金のほか、通勤手当、賞与、退職手当等の諸手当(委託先の社内規定等において労働者に対する支給が義務づけられているもの)、社会保険料(雇用保険料、労災保険料等)に係る事業主負担分を含むものとする。 なお、人件費にかかる消費税については、人件費として取り扱って差し支えないものとする。
101	Q	人件費のうち賃金を委託契約時の設定単価に基づき支弁することは可能か。
	A	賃金台帳等により実際の支払額を確認し、精算すべきものである。
102	Q	事業受託者Aが、派遣会社Bに支払う派遣料は人件費として計上することは可能か。

		<p>新規雇用する予定の労働者の募集に当たっては、ハローワーク、地方公共団体等の活用のほか、文書による募集、直接募集等さまざまな方法が考えられる。このうち、人材派遣会社を活用する場合、次のような取扱いとするものとする。</p> <p>人材派遣会社Bから派遣された登録派遣労働者は、派遣先(=事業受託者A)における雇用関係はないものであるが、本事業においてはこれを「事業に従事する労働者」として算入する取扱いとする。</p> <p>A 「事業費に占める人件費割合」の人件費は、派遣会社から労働者に支払われる賃金を計上するものであるが、通常、事業受託者Aと、派遣会社Bとの間で締結される派遣契約の中では、労働者への賃金は明記されないものである。この場合には、労働者への賃金については、AB間の派遣契約、覚え書き等で定められた派遣料金に0.7を乗じた額を人件費として計上する取扱いを可能とする。</p> <p>なお、登録型派遣労働者であって、常用雇用に向けて仕事を探していることを常態とする場合は、失業者に該当する取扱いとする。</p>
103	Q	既存社員が派遣労働者であった場合、人件費を計上することは可能か。
	A	前設問と同様に、派遣契約の中で派遣会社から労働者に支払われる賃金が明記されていない等派遣労働者の賃金が不明確な場合において、派遣労働者への賃金については、派遣契約、覚え書き等で定められた派遣料金に0.7を乗じた額を既存社員の人件費として計上する取扱いを可能とする。なお、委託事業以外の業務にも従事させている場合は、按分して計上すること。
104	Q	委託事業の対象とならない事業は具体的にどのようなものか。
	A	<p>人材育成を目的とせず以下の事業を実施するもの、又は以下の事業の実施自体が目的ととらえられるもの。</p> <p>○[都道府県が直接行う事業]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県が直接実施の非常勤講師、補助教員を小中学校等に配置する事業 <p>○[都道府県がすでに実施している既存事業を振り替えた事業]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県の複数年に渡って実施する事業について、途中年度分以降にかかる事業 <p>○[建設事業、土木事業]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設物、土木設備等の新設、改造、修繕、解体、除却、移設を行う事業 ・土地、航路、流路の改良、造成を行う事業 <p>○[地域の企業等で就業するための必要な知識・技術を習得する効果が低い事業。今後の地域の発展に資すると見込まれない事業。]</p> <p>【草刈り、単純清掃等の軽作業の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・草刈りのみを行う事業(公道や公共施設敷地内の除草作業等) ・単純な清掃のみを行う事業(公園美化、側溝浚渫、海岸漂着物除去等) <p>【地域の企業等で就業するための必要な知識・技術を習得する効果が低い事業の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2～3ヶ月程度で終了するイベントの会場設営、イベント運営を行う事業 ・季節要因により期間が限定される事業(除雪等) ・地域の安全確認や不法投棄防止のための巡回パトロール・見回り事業 ・単発の調査研究事業(○○実態調査、○○現況調査、○○緊急調査等) ・データ整理事業(○○調査に係るデータ整理、紙台帳のデータベース化事業等) ・当該実施年度内に完結する事業(HP開設、○○年度観光PRビデオ作成等)
105	Q	雇用される失業者の労働時間や日数等の基準はあるのか。

	A	健康保険の被保険者の要件となる所定労働時間、日数が当該事業所において同種の業務に従事する他の通常の正規労働者のその概ね3/4以上にあることが望ましいが、委託事業の内容、業務量、委託先における雇用継続の確保の観点から、正規労働者の所定労働時間、日数の3/4より少ない労働時間、日数としても差し支えない。ただし、雇用保険被保険者となる週20時間以上を目安として適切に事業運営をしていただきたい。
106	Q	事業の途中で新規雇用者が自己都合により退職した場合、退職者の補充は当該退職者の雇用されることが可能であった期間の範囲内で可能であるか。
	A	人材育成を行う事業であることから、事業期間中に退職した者に係る人材育成計画をそのまま適用する形で補充することは不適切であるが、新たに人材育成計画を策定すれば、当該退職者が雇用される予定だった期間の範囲内で可能。
107	Q	ふるさと雇用特別再生基金事業、緊急雇用創出事業(緊急雇用事業、重点分野雇用創造事業、起業支援型地域雇用創造事業)に従事していた失業者は対象となるか。
	A	対象となる。 なお、今般創設された地域人づくり事業と従前の基金事業の雇用期間は通算しない。 ただし、雇用拡大プロセス(雇成型)における雇用期間は通算して1年以内となる(新被災求職者を除く。)
108	Q	契約事務上、年度を跨ぐために年度末でいったん契約を打ち切る場合、これは更新1回とカウントされてしまうのか。
	A	実態として1人の労働者について連続する一つの就業であるものと見なされる場合は、契約実務上、年度切替えを行ったとしても、これを更新1回とカウントしない取扱いとする考えである。
109	Q	派遣会社に委託し、派遣会社で雇用した派遣労働者を派遣先の業務に従事させることで人材育成を行う事業の実施は可能か。また、業界団体に委託し、傘下の会員企業の業務に従事する事業の実施は可能か。
	A	原則として、委託先自体が行っている業務そのものをOJTで習得することを想定しており、これにより委託先での委託事業終了後の継続雇用の可能性が高まることが期待されるものである。 なお、地域の実情や職種の状況等により、人材派遣会社や教育訓練事業者への委託により行う事業形態が事業の円滑かつ効果的な実施のために必要である場合には、委託先とすることも可能である。この場合、人材派遣会社や教育訓練事業者が、個々の企業に対して労働者派遣又は再委託を行う際に、これにより利益を得ることを目的とする事業とならないよう留意する必要がある。 また、業界団体等が、利益を目的とせず、業界全体の人材育成、人材確保の観点から、研修等のOFF-JT部分を担う等により委託先となることは可能である。この場合、個々の企業で雇用する場合には、業界団体等から個々の企業への再委託となるが、業界団体等で雇用した上で個々の企業に派遣する場合には、業界団体等において労働者派遣事業の許可を得ている必要がある。
110	Q	研修に係る費用の考え方如何。

		<p>研修に係る費用は以下のとおりとする。なお、これらの費用は新規雇用の失業者を対象とする研修に限る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 研修機関でのOFF-JTの場合(本人負担相当分) <ul style="list-style-type: none"> 研修機関の入学料(入学金、登録料)、授業料(講座受講料、実習費、補講費)、教科書代や教材費、研修機関に通うための交通費、通信制講座の受講に必要な通信費、受講に係る宿泊費(泊まり込みの研修)、研修機関より貸与されるパソコン等の器材のレンタル費 等 ただし、受験料や免許登録に係る費用(受検会場等までの交通費含む。)は対象外とする。(受託者の規定で資格取得に係る受験料補助等の定めがある場合も、本事業の対象経費に該当しない。) ○ 受託者自ら行うOFF-JTの場合 <ul style="list-style-type: none"> 外部講師謝金、旅費、教科書代や教材費、研修に必要な資材に係る費用 等 ただし、謝金の算出においては、事業実施主体である自治体の謝金規定によること。 ○ 受託者でのOJTの場合 <ul style="list-style-type: none"> 既存の従業員が指導にあたる間の当該従業員の賃金、新規雇用失業者がOJTで使用する資材に係る費用、ユニフォーム代 等
111	Q	前設問の既存の従業員が指導にあたる間の当該従業員の賃金とは何か。
	A	基本給や指導に必要な役職手当等であり、住宅手当等の当該事業に直接関わりがないと想定される諸手当や通勤手当、賞与は該当しない。ただし、本来業務の勤務場所とOJT研修の場所が異なる場合、OJT研修場所への通勤手当は対象となりうる。
112	Q	研修機関に通うための交通費は人件費ではなく、研修費用として算定するように読み取れるが、研修期間に通うための交通費等は、通勤手当として人件費に含んで算定してもよいか。
	A	本事業については、通勤した上で、一定の時間のみ研修期間に通うこと等が想定されることから、その交通費は、研修費用の例示として上げたものである。実態として、研修機関に通うこと自体が通勤となっているのであれば、地域人づくり事業においても、通勤手当として人件費に含んで算定しても構わない。
113	Q	新規雇用の失業者が休職等により、就労しない無給期間に係る人件費は本事業の費用となりうるか。
	A	人材育成を目的とする事業であることから、当該者に対し人材育成を実施していない無給期間の人件費を支弁することは困難である。
114	Q	新規雇用者が年次有給休暇を取得した場合の人件費は対象経費となるか。
	A	法定内の有給休暇であれば対象となる。
115	Q	研修に係る経費及び新規雇用の失業者の人件費以外の経費は対象となるか。
	A	雇用型は、新規雇用の失業者を人材育成する事業であり、OJTで新規雇用の失業者が使用するパソコン、車等のリース・レンタル費は対象と考えられるが、原材料など受託者の本来業務に係る経費は対象となり得ない。また、対象経費も必要最小限度に限る。
116	Q	人材育成計画に記載する研修時間は雇用期間と一致する必要があるか。
	A	当該事業は人材育成のための事業であることから、当然に一致するものとする。

117	Q	新規雇用者の事務スペースを確保するために、新たに事務室を賃借することは可能か。
	A	当該事業は人材育成を主たる目的としていることから、事務室に係る経費を計上することは馴染まないが、既存の事務室内において人材育成を行うに当たっての事務スペースを確保出来ないような場合については、当該スペース確保のための賃借は可。
〈非雇用型〉		
118	Q	実施要領第5の1(1)⑥ウ(ア)「失業者に雇用を伴わずに実施するものを含む。」とは、人材育成を行う事業を実施しなければならないのか。
	A	地域のニーズに応じた人材育成又は就業支援(就職支援セミナー、合同就職説明会等)を実施していただきたい。また、人材育成の事業においては、早期に次の職業に就くことができるよう就業支援と併せて実施していただきたい。
119	Q	人材育成・就業支援計画は作成しなければならないか。
	A	人材育成に係る事業については作成を求めるが、それ以外の事業(就職支援セミナー、合同就職説明会等)のみを実施する場合は作成を必要としない。ただし、セミナーであっても人材育成を行うものは作成が必要である。 なお、非雇用型で人材育成を実施し、就職者数が0人など、目標達成できない程度が甚だしい場合は委託元である自治体は、受託者に対して、事業費の全部又は一部の返還を求めるべきである。
120	Q	どのような経費が含まれるか。
	A	セミナー等の会場費、周知広報経費、講師謝金、事業に従事する既存社員の賃金実費分、単発的なイベント開催時に必要となる人員の人件費等である。なお、支援対象者に係る費用(旅費、日当等)は、対象経費に当たらない。
121	Q	就職活動に当たって長距離移動が必要な未就職卒業者に対して、交通の支援のみを実施することは可能か。
	A	事業に係る支援効果か不明瞭なため、交通の支援だけを行うことは不可。
122	Q	就職活動に当たって長距離移動が必要な未就職卒業者に対して、支援会社が就職活動を進める上で必要となるセミナー等を行った上で、合同面接等への参加を支援する事業を実施する場合、支援対象の未就職卒業者に対し交通費を支弁することは可能か。
	A	支援対象者に対し、交通費を支弁又は立替え払いすることはできない。合同面接会への参加のためのバスの借上げは事業費として計上することは可能。なお、上限額を考慮して過度にならないよう(鉄道、船舶、飛行機の借上げに要する事業費は対象外。)に留意すること。
123	Q	経費に制限はあるのか。
	A	事業費と成果はバランスのとれたものとする。 (成果に比して事業費が過大とならないこと。) 事業成果一人当たりに係る事業費は、地域の自治体等で行われている類似の他の事業と比べて著しく高額とならないように留意すること。 各都道府県におかれては、「成果一人当たりの事業費は〇〇万円とする」など、事業費の上限を設定していただきたい。
124	Q	非雇用型事業の対象者の範囲如何。
	A	雇用拡大プロセスは、失業者に対する就業支援及び雇用機会を提供することを目的とした事業であることから、事業の対象は失業者であり、在職中の者は対象外。

【Ⅲ 処遇改善プロセス関連】

125	Q	既存の雇用創出基金事業のような事業を委託することは可能か。
	A	不可。軽作業や調査研究事業等の事業を委託するものではない。賃上げ等の処遇改善に係る原資を生み出すことを目的とした取組の支援を行う事業である。
126	Q	これまでの基金事業では、求職者の雇用を伴う事業(地域人づくり事業で言えば、雇成型)については、事業開始年度のうちに、事業の契約が締結されるだけでなく、雇用契約も締結されることが必要となっている(Q53参照)。地域人づくり事業のうち、非雇成型事業や処遇改善事業については、必ずしも求職者の雇用が伴わないが、事業開始年度のうちに、事業の契約が締結されるだけで足りると考えてよろしいか。
	A	求職者の雇用を伴わない場合には、事業開始年度のうちに契約を締結し、事業を開始すれば足りる。
127	Q	26年度中に委託契約を締結した場合、支援対象事業所の決定が27年度になっても問題ないか。
	A	26年度中に委託契約を締結し、事業を開始しているのであれば、支援対象の決定が27年度になっても差し支えない。
128	Q	事業の開始とは、どの時点を目指すか。
	A	事業の開始とは、単に契約を締結しただけではなく、例えば、支援対象者の募集等のように、実際にその事業に着手した時点をいう。
129	Q	当初想定していた支援対象事業所数が、事業の途中で増減することは可能か。
	A	増減することは可能。ただし、それに伴い事業費の増減も発生すると思われるため、事業費の上限額等に留意する必要がある。
130	Q	1事業所において、例えば、営業部門と技術部門のように部門毎に目標を設定し、それぞれで処遇改善プロセスに取り組むことは可能か。
	A	部門単位で目標を設定し実施することは可能。なお、その場合の事業所数のカウントは部門毎とする。
131	Q	「処遇改善」には、どのようなものが含まれるのか。
	A	従業員の賃上げ、正規雇用化・無期雇用化、新入社員の定着率向上、その他従業員の実質的な収入増を伴う福利厚生充実である。
132	Q	本事業はどのような取組が対象となるのか。
	A	本事業は、企業がその従業員(非正規労働者を含む在職者。)に対して、賃金の引き上げをはじめとして、非正規雇用労働者の正規雇用化、職場定着などの在職者の処遇向上を行うために必要な原資を作るために行う取組等に対して支援を行うものである。このため、処遇向上に繋がらない取組は対象とならない。 ただし、本来業務に必要な資格を取得させ、自前財源により手当を支給する取組は対象となりうる。

133	Q	従業員を雇用している個人事業主を受託者とした取組は可能か。
	A	従業員の所得の向上に繋がる取組であれば可能である。
134	Q	個人事業主は支援対象者に該当するか。
	A	報酬を自ら設定することが可能な士業は対象外とする。また、受託者を個人事業主とすることは、直接的な賃金補填となるため不可。受託者である支援事業者が個人事業主の所得の向上に繋がる取組を実施することは差し支えない。
135	Q	地域人づくり事業の処遇改善プロセスの対象となる労働者として、通常の雇用労働者以外に、どのような者が含まれるのか。例えば、障害者雇用に関して、就労継続支援 A 型に雇用される者の他、同B型で就業している者、内職を請け負っている者などについては、どのような取組となるのか。
	A	<p>処遇改善プロセスの事業は、企業がその従業員に対して、処遇を改善するために必要となる取組への支援を行うものです。(Q132 参照)このため、事業所の雇用者として働くこととなる就労継続支援A型の事業所の在職者は対象となる。</p> <p>さらに、本事業が経済対策としての側面を持ち、労働者等の実質的な処遇を改善することを目的としていることにかんがみれば、純粋な雇用関係にはなくとも、元請けと一定の従属関係にある請負労働者や、指揮命令関係の下、施設、作業所等において作業に従事する者等については、当該元請けや作業に従事させる者の取組を支援することにより、請負労働者や作業に従事させられる者の処遇が改善する場合には、対象とすることは可能である。(具体的には個別事例の態様を見て判断すべきである。)</p> <p>このため、就労継続支援B型事業所については、雇用関係ではないものの、当該事業所の効率をあげることなどにより、従事者の作業賃、工賃等が上昇する等処遇が改善される取組であれば、本事業の対象者として差し支えない。</p> <p>内職に対する者は、元請けとの従属関係にある請負労働者であるかなど、個別事例の態様をみて判断する必要がある。さらに、在職者(に類する者)に対して支援を受けていることに対する周知や、費用対効果の面に留意して実施する必要がある。</p>
136	Q	1 事業(契約)の中で、支援対象事業所を複数のサイクルに分けて、実施することは可能か(例: 10 社×2 サイクル(1サイクル=6 ヶ月)=計 20 社支援)
	A	複数のサイクルに分けて支援をすることは可能。
137	Q	本事業の処遇改善プロセスにより、直接在職者への賃金補填を行うことは可能か。
	A	不可。処遇改善の効果、改善の期間が限定的と考えられるため。
138	Q	本事業の対象は中小企業のみか。また、対象企業に何か制限はあるのか。
	A	本事業の対象は、独力では在職者の処遇向上のための原資を作ることが難しい中小企業を主な対象として想定しているが、地域の事情等に鑑み、当該事業の主体となる自治体において合理的な説明が可能である場合には、中小企業以外の企業を対象として差し支えない。
139	Q	企業が取り組む生産力向上について、具体的にどのような費用が本事業の支出対象となるのか。
	A	本事業において実施可能な取組は、在職者の処遇向上に繋がる原資が生まれるものであるか否かが判断基準となる(以下の問いにおいて同じ)が、例えば、自社の販路に見合った生産能力向上や、時間当たりの生産力向上等のために行う社員育成、研修、実習等にかかる費用は、これに含まれる。
140	Q	本プロセスの対象経費は、本来業務に係る経費も対象となるか。

	A	対象経費は、コンサルタント料などの間接的な経費であり、本来業務で措置すべき開発費用、店舗設置費など直接的な経費は対象外。具体的には、別紙4を参照にしていきたい。
141	Q	企業が取り組む販路拡大、海外展開について、具体的にどのような費用が本事業の支出対象となるのか。
	A	例えば、見本市や商談会等具体的に販路拡大に繋がる催事への出展費用(飲食を伴う会合の参加費、在職者の給与、長期滞在(概ね1週間を超えるもの)に係る経費及び海外出張中の代替職員の人件費は対象経費に含まれない。)であり、海外に拠点となる事務所を設置すること、現地法人へ事業を委託(再委託)することはできない。 また、事業費の上限額を考慮し過度にならないように考慮すること。
142	Q	海外への販路拡大支援に係る経費として認められるものはどのようなものか。例えば、海外のバイヤー招聘のための旅費は認められるのか。
	A	当該海外バイヤーを招聘することが、当該事業の支援対象事業者において、海外との取引拡大に繋がることが具体的に見込まれ、その結果、賃上げ等の処遇改善が見込まれるものであれば、海外バイヤーの招聘のための交通費、宿泊費は認められる。
143	Q	企業が取り組む業務効率化について、具体的にどのような費用が本事業の支出対象となるのか。
	A	例えば、業務効率化のためのコンサルタント料、職員研修費等は、これに含まれる。
144	Q	受託者が支援事業者であり、当該支援事業者が支援対象者へ日当、奨励金、旅費等を支弁することは可能か。
	A	支援対象者に係る旅費等の経費を支弁することはできない。また、日当、奨励金の支弁は、賃金補填に当たり認められない。
145	Q	受託者≠支援対象事業所の場合、支援対象事業所の旅費等は対象外となるが、支援事業所が代わりに負担した場合は、対象経費として含めることができるか。
	A	不可。別紙4のとおり、支援対象事業所の負担すべき経費は対象経費には含まれない。
146	Q	処遇改善プロセスにおける販路拡大等を目的として、受託者のテレビCM等を作成した場合、これに要した広告経費は対象経費となるか。
	A	対象となる広告経費は、展示会等に係る周知広報経費(展示会用のチラシ作成費等)を想定しており、不特定多数への一方的な情報発信となるテレビCM等については、成果との関連性が不透明なため、対象とはならない。
147	Q	消費者の動向を把握するために、例えば、大都市にアンテナショップのようなものを設置し、それにより販路拡大を目指す取組は可能か。
	A	最終消費者に対して販売をする店舗の設置は、直接的な経費となるため対象外となる。消費者の動向を把握するのであれば、調査会社に依頼する等の間接的経費であれば対象となる。
148	Q	受託者≠支援対象事業所の場合で、事業の一環として、先進的な取組をしている複数の事業所を現地視察する場合、ツアー形式で視察を行うため、支援事業所(受託者)が一括してバス等を借り上げた場合、それに要した費用は対象経費に含めることが可能か。
	A	別紙4にあるとおり、受託者≠支援対象事業所の場合、支援対象事業所が負担すべき旅費は対象外となるが、例えば設問のように、事業の一環として現地視察を行う場合で、ツアー形式により実施することが効率的・効果的である場合に限り、事業費として、対象経費に含めても差し支えない。

149	Q	企業が取り組む新分野進出、商品開発について、具体的にどのような費用が本事業の支出対象となるのか。
	A	日本標準産業分類の分類(4桁の細分類で可)が追加・変更されること、定款に新たな事業が追加されること、新たに部門が設置されること等に伴い、そうした新分野進出に必要な間接的な事業費(当該部門に従事する在職者の人件費、原材料費や研究開発費等が支出されるわけではない)が対象となる。(ただし、基金共通の禁止事項としての施設・設備の整備などのハード面への支出は認められない。)
150	Q	企業の諸取組について、例えば、1社当たりの単価など費用面での制限はあるか。
	A	事業費と成果はバランスのとれたものとする。(成果に比して事業費が過大とならないこと。)各都道府県におかれては、「支援対象の企業の売上の〇〇%とする」など事業費の上限を設定していただきたい。
151	Q	人づくり事業による賃上げと所得拡大税制による減税について、同一の企業が併用はできるか。
	A	手法は異なるものの、両制度とも企業が自社の従業員の賃上げを行った場合に支援を行う国の制度であるため、同一の対象に対して、二重の支援を行うことはできない。 具体的には、ある年度において本事業を活用した企業については、当該年度について、同一の範囲の従業員に関する所得促進税制を利用して減税は受けることはできない。(対象となる年度が重複しない場合には、この限りではない。)
152	Q	同一人物を雇用拡大プロセスと処遇改善プロセス両方の支援対象とすることは可能か。
	A	同一人物について、雇用拡大プロセスのX事業を受けることにより、求職者から社員となり、雇用拡大プロセスの人材育成終了後、処遇改善プロセスのY事業を受けて、賃上げの対象となることは有り得ることであり、認められる。仮に、それぞれの事業おける成果目標に達すれば、それぞれの事業成果としてカウントすることは可能である。
153	Q	シルバー人材サービスセンターの既会員の賃上げのため、既会員に対し研修を行う事業は実施可能か。
	A	既会員に対する研修の実施は、本来業務に当たるため不可。
154	Q	女性の役員数を増加させる事業や男性の育児休暇、短時間勤務取得率を高める事業、残業時間を短縮する事業は実施可能か。
	A	賃上げ等の処遇改善に係る原資を生み出すことを目的とした取組の支援を行う事業であり、設問の事業は、処遇改善プロセスに馴染まない。
155	Q	賃上げの対象者に会社の代表や役員を含めてもよいか。
	A	会社の代表や役員については、一般的にその報酬を自ら決定できる立場にあるため、当該事業の対象者とはならない。
〈事業の成果について〉		
156	Q	処遇改善プロセスの目標は「売上・収益の上昇」と「賃金の上昇」等の2点を必ず設定しなければならないか。
	A	本プロセスの目的は、賃金の上昇等の処遇改善であり、これに係る目標が設定されていれば、「売上・収益の上昇」に係る目標設定を必須とするものではない。ただし、処遇改善に活用する原資が必要であることに変わりはないため、これをどのように確保するのかについては、個別事業毎に確認する必要がある。
157	Q	本事業の成果は何時、誰が、どのように確認するのか。

	A	<p>本事業の成果は、事業主体である自治体が、事業終了時点で、地域の実情やその事業内容に応じて、確認することが原則である。ただし、事業終了後、一定の期間が経過しなければ、成果が生じない事業については、統一的に調査時点(例えば、事業終了後〇ヶ月)を定め、確認となる。ただし、この確認時期が事業終了から長期間をおくと、事業の成果であるか否かが判定できなくなることから、他の同種の事業の効果測定時期とのバランスを考えて、設定することが望まれる。</p>
158	Q	<p>処遇改善プロセスに係る事業の成果はどのタイミングで達成していることが求められるのか。</p>
	A	<p>賃上げに関する事業の成果は、事業計画以上の賃上げが行われた時点で達成したこととなる。正社員化に関する事業の成果は、事業計画に記載された正社員化に関する取組が行われた時点で達成したこととなる。(実際に正社員化された者が発生することが必要。)</p> <p>定着支援については、事業計画に記載された定着支援に関する取組みにより、支援前と比較して、支援後に定着者が増えていることが確認された時点である。</p> <p>いずれの成果も、事業期間中または事業期間終了後一定の時点で、統一的に調査され、把握されるべきである。</p>
159	Q	<p>処遇改善プロセスの賃上げについて、例えば、ベアした場合、その効果は将来的に継続するが、このような場合、成果として複数年を対象として考えてよいか。</p>
	A	<p>通常、将来にわたり、効果の継続が見込まれる基本給等については可能。ただし、その場合でも5年を上限とすること。</p>
160	Q	<p>前設問について、成果を複数年とした場合、設定した年数まで成果を確認する必要があるか。</p>
	A	<p>長期にわたる効果を認める場合、実施主体たる地方自治体は、その認めた期間における効果をすべて確認すること。</p>
161	Q	<p>賃上げの範囲は、どのようなものか。</p>
	A	<p>基本給の引き上げだけでなく、各種手当の新設や引き上げ、賞与・一時金の増加等も含まれる。また、各種手当制度の新規増設や手当額の増額等も対象となりうる。</p>
162	Q	<p>賃上げの成果について、どのような書類で確認するのか。</p>
	A	<p>確認方法は、地域の実情や、各事業の内容に応じ、自治体に委ねられるが、事業実施主体の説明責任の観点から、事業主へのアンケートによる記録などは文書で実施、保存すること。</p>
163	Q	<p>正社員化の成果について、どのような書類で確認するのか。</p>
	A	<p>確認方法は、地域の実情や、各事業の内容に応じ、自治体に委ねられるが、事業実施主体の説明責任の観点から、事業主へのアンケートによる記録などは文書で実施、保存すること。</p>
164	Q	<p>職場定着の成果について、どのように確認するのか。</p>
	A	<p>確認方法は、地域の実情や、各事業の内容に応じ、自治体に委ねられるが、例えば、事業に取り組む前の当該事業所の職場定着率と事業に取り組んだ年度における職場定着率を比較し、その差を明らかにすることによって確認することが考えられる。事業実施主体の説明責任の観点から、事業主へのアンケートによる記録などは文書で実施、保存すること。</p> <p>また、長期にわたり採用がなかった企業の職場定着の成果の確認方法として、企業規模が同程度の地域に所在する同業者と比較することなどによるものとする。</p>

165	Q	<p>本事業の成果として認められる「その他」として、例えば、「福利厚生充実」はどのように考えるのか。また、どのように確認するのか。</p>
	A	<p>本事業は経済対策に基づくものであり、賃上げをはじめとした労働者の処遇向上を目的としていることから、金銭的収入が増える又は経費等の本人負担が減少するなどの実質的な収入の増加に繋がるものであることが必要。いずれにしても、金銭を直接補填するのではなく、必要な原資を生み出す取組が支援対象となる。</p> <p>福利厚生制度であっても、一定のポイントを付与し、カフェテリアプラン方式(企業が職員の勤続年数や資格等級を基準にしてポイントを付与し、職員はそのポイントを使用して福利厚生メニューから自分のニーズに合ったサービスを使用)などにより、実質的に従業員の裁量で活用することが出来ることにより、所得を増やす場合も対象となる。</p> <p>このように、従業員に対する金銭的対価の新規付与・増額であれば、名称や形式を問わない。</p> <p>なお、確認方法については、社内の関連規定の整備状況と実際の活用状況をアンケート調査等により確認することで判断することが想定される。なお、この場合についても、他の処遇改善と同様に、事業実施主体の説明責任の観点から、事業主へのアンケートによる記録などは文書で実施、保存すること。</p>
166	Q	<p>年度を跨いで事業を実施する場合、それぞれ年度毎に目標を設定しなければならないか。</p>
	A	<p>年度毎に目標を設定すること、平成27年度末まで複数年度で達成する目標を設定すること、いずれの場合でも差し支えない。個別事業ごとに判断していただきたい。</p>
167	Q	<p>複数年度で達成する目標を設定した場合、初年度は目標未達成となるが差し支えないか。その場合、実施要領の実績報告の成果は無しと報告してよいか。</p>
	A	<p>差し支えない。</p>
168	Q	<p>処遇改善プロセスにおいて、支援を行う事業所全てが成果を上げる必要があるか。</p>
	A	<p>支援対象事業所において、成果を上げる必要はない。例えば、歩留まり(事業効果の達成確率)を考慮して、10社支援を行いそのうちの3社に成果を上げてもらう目標設定とすることで差し支えない。ただし、費用対効果については、成果を上げることとした3社で10社分の費用が回収できる効果が必要である。</p>
169	Q	<p>処遇改善プロセスの事業に関し、費用対効果の考え方と、実施前に掲げた目標が達成できなかった場合の事業費の取扱如何。</p>
	A	<p>一般論として、どのような事業を実施する場合についても、掛けた費用に見合う事業効果を上げられるような事業立てをすることが基本となる。</p> <p>一方で、様々な事情を考慮して、必ずしも費用に見合う効果が上がらなくてもやむを得ない場合は想定される場所であり、そういった場合にまで、事業自体の適切性、妥当性を問われることはない。</p> <p>まず、例えば、事業を実施した後に、当初想定していなかった事態(例:大規模な自然的、社会的事象等)が生じたために、事業の目的を達成できないことはやむを得ないと考えられる。「自然的」とは大雨や地震等の自然災害の影響を受ける場合を指し、「社会的」とは局地的に大規模な事業縮小が行われる場合や、国際情勢の変化等により外国人観光客が激減する場合、主要製品の原料である家畜等に疫病が流行する場合等を指すものである。</p> <p>こうした場合に、当初の想定通り事業ができなかったことをもって、事業の適切性を問われることは無い。また、事業の取組内容について、通常の実施手段を通常の実施努力をもって実施したにもかかわらず、結果が上がらなかった場合についても、同様である。例えば、ある処遇改善プロセスの事業を企画実施する場合に、特定の経営効率化策Xは、通常施策の実施対象の半分程度が効果を上げるものであった</p>

		<p>場合、当該半分の効果を上げるものであることを前提として事業を構築するべきである(事業効果が半分しか上がらないことを前提として、いわゆる「歩留まり」を考えて、処遇改善目標の対象数などを設定すべきである。)事業計画自体が、客観的に見て、雇用の拡大や処遇の改善という目的に照らし、当初から達成可能性の低い、言い換えれば、リスクの高いものにチャレンジする場合や、到底成果が見込めないような場合について、事業委託元や受託先が、無駄に予算を費消したことに対して、返還を含めた対応を求められることは、ありうるものである。(ただし、事業の実施とその取り巻く環境は個々に異なるものであることから、「何割を達成しなかった」などの理由で、一律に返還を求められるのではなく、総合的な判断が必要である。)なお、費用対効果については、地域毎の状況が異なること等にかんがみ、効果に対する費用の上限は、各自治体において適切な水準を定めるべきとしているところ、基本的には、他の類似の政策手法などを参考としながら、また、その費用については、競争性のある調達手法により、合理的な価格により調達すべきものである。</p>
<p>〈「処遇改善計画」について〉</p>		
170	Q	<p>事業計画に必ず盛り込む必要がある事項如何。また、誰に対する計画か。</p>
	A	<p>事業計画は、支援の対象となる在職者を雇用する事業主が、自治体からの事業の受託者を通じて、または直接に、事業を発注した自治体に対して、所定の様式に必要な事項を記入することにより行う。事業計画においては、本基金による事業の実施により、一定の生産増又は生産性向上等が実現された場合、従業員の処遇を一定程度向上させることを明示する。</p>
171	Q	<p>受託者が支援事業者である場合、事業計画は当該支援事業者が記入するのか、支援対象者がそれぞれ記入するのか。</p>
	A	<p>取りまとめ方法については、特に定めていないが、宣言事項は、支援対象者の記入が必要である。また、宣言事項は、別紙2のとおり支援対象者の企業名及び代表取締役の氏名を記入していただくが署名捺印は自治体の判断による。</p>
172	Q	<p>事業計画の内容は公表されるのか。公表されるのであれば、どのように公表するのか。また、非公表とすることが認められるケースはあるのか。</p>
	A	<p>処遇向上の内容を公表することを原則とする。また、可能な限り、生産増または生産性向上の取組についても公表されることが望ましいが、企業の営業上の秘密に当たるなど困難な場合には、後段については、この限りではない。ただし、支援の対象となる在職者を雇用する事業主は、当該対象在職者に対し事業計画を周知すること。</p>
173	Q	<p>事業計画における事業費や成果目標値が、常識に照らして高すぎる又は低すぎる場合は、どのような取扱いとするべきか。</p>
	A	<p>事業費と成果はバランスのとれたものとする。(成果に比して事業費が過大とならないこと。) 各都道府県におかれては、「支援対象の企業の売上の〇〇%とする」など事業費の上限を設定していただきたい。</p>
174	Q	<p>事業計画通りの成果が上がらなかった場合、受託企業に対しては、ペナルティーがあるか否か。あるとすれば、どのようなものか。</p>
	A	<p>一定の生産増又は生産性向上等が実現されなかった場合、従業員の処遇向上が実現しなかったことのみをもって直ちに事業計画に反することにはならないと考える。ただし、悪意ある場合や達成できない程度が甚だしい場合等には、事業実施主体である自治体は、受託者に対して、事業費の全部または一部の返還を求めるべきである。 また、委託先事業所と処遇改善が図られる事業所が同一ではなく、成果が達成できなかった場合であっても、同様の取扱いとなる。</p>

【IV 収入】

〈共通〉

175	Q	事業終了時に都道府県において収入等が生じた場合の取扱い如何。
	A	委託契約額を確定した結果、概算払いにより受託者に交付した委託費に残額が生じたとき、又は委託費により発生した収入があるときは、委託者は受託者に対し、返還を命じるものとする。
176	Q	収入については、どこまで返還する必要があるのか。
	A	委託事業の実施により発生した収入(売上等)がある場合、得られた収入から委託契約額を上回る事業費を差し引いた額を返還するものとする。 なお、委託契約額を上回る事業費とは、委託契約等で定めた対象経費を超過したものであり、減価償却費等は事業費に当たらない。
177	Q	委託契約期間終了後、要件を満たす場合、委託事業により発生した収入の返還を要しないこととしているが、年度を跨ぐ事業の場合、返還を要しないのは最終年度のみか。
	A	平成26年度中に開始し、平成27年度において、各年度の精算行為を行う場合は、平成27年度に生じた収入のみ要件を満たした場合、返還を要しない(平成26年度に生じた収入は返還しなければならない。)
178	Q	両プロセスにおいて、手数料や参加費(名称問わず)等を第三者や支援対象者等から徴収していた場合、返還しなければならないか。
	A	返還しなければならない。

〈非雇用型〉

179	Q	非雇用型事業において収入の返還免除はあるか。
	A	返還免除はない。セミナーや合同就職面接会等の事業の実施を想定しており、収入の発生はしないと考える。

〈雇用型〉

180	Q	どのようなものが収入に当たるか。
	A	人材育成を目的としている事業であり原則収入は生じないと考えるが、以下の場合収入に当たる。 I 物品販売事業 事業費に原材料費等を措置している場合、売上が収入に当たる。 ただし、次の設問のとおり、原材料費等を自前財源で措置し、事業費のほとんどが人件費に充てられる場合は、収入に当たらない。 II 人的サービス事業 経費のほとんどが人件費であっても、新規雇用の失業者の役務の提供によって売上が生ずる場合は収入とする。 ただし、介護保険法による介護保険施設を委託先事業所として実施する事業において、事業者を支払われる介護報酬は趣旨・目的を異にするものであり、介護報酬は収入に当たらない。 なお、いずれの場合においても個別の事案によって判断する必要がある。

181	Q	例えば、委託先が従来から自前財源の事業(以下「本来事業」という。)として地域の農産物を活用した新商品の開発及び商品販売を行っており、同一期間中に、基金事業としてその新商品の販路開拓を行うための人員配置のみを基金事業で実施した場合、委託契約終了後において、本来事業として実施した商品販売による収入の返還は必要か。
	A	物品販売事業の場合、 ① 販路開拓のための人員配置のみを基金事業として実施する場合、事業費のほとんどは人件費に充てられることとなり、当該基金事業自体から直接的に収入は生じないと考えられること。 ② 委託先の自前財源において原材料費等を措置し、開発された商品を本来事業として販売している場合、そのことにより発生した収入は、委託事業により発生したものとは判断されないこと。 等により返還は不要であると考ええる。
182	Q	委託契約期間終了後、本事業によらずに受託者の自助努力により、事業継続及び雇用継続の要件を満たす場合、委託費により発生した収入の返還を要しないこととしているが、どのような手続が必要か。
	A	委託契約期間終了後にも雇用が継続されることを支援するため、委託契約期間終了後においても受託者が自助努力により引き続き事業を継続し、委託契約期間終了月時点で当該基金事業に従事している失業者のうち1/2以上の者を継続して雇用する場合、委託費により発生した収入の返還を要しないこととする。当該取扱いについて、具体的には別紙5の1「地域人づくり事業収入等報告書」により委託元となる都道府県又は市町村に対し、委託事業の精算以前に、報告を行うこととする。
183	Q	返還を要しないこととする要件の一つである委託事業に係る契約期間終了時点において「受託者が、委託事業において雇用した労働者のうち、その1/2以上を委託事業に係る契約期間終了後も継続して雇用すること」とは、具体的にどのような場合を指すのか。また、「継続して雇用すること」とは、非正規による継続雇用も含まれるのか。
	A	委託契約期間終了日同日までの間に当該労働者を労働させ、賃金を支払う旨を約し、若しくは通知し、委託契約期間終了日の翌日から継続して雇用される場合を指す。また、非正規による継続雇用も含まれるものとする。
〈処遇改善プロセス(受託者と支援対象事業所が異なる場合)〉		
184	Q	受託者が、委託費により発生した収入とはどのようなものか。
	A	例えば、自ら販路拡大のための展示会を実施する事業で来場者から徴取した入場料等である。
185	Q	委託費により発生した収入を用いて受託者の従業員の賃金等を上げた場合、収入返還免除となるか。
	A	委託事業として、自らの処遇改善を図ることも目標として設定している場合、対象となる。 なお、当該取扱いについて、具体的には別紙5の2「地域人づくり事業収入等報告書」により委託元となる都道府県又は市町村に対し、委託事業の精算以前に、報告を行うこととする。
186	Q	事業収入等報告書に基づく収入返還免除の使途の詳細確認如何。
	A	確認方法については、社内の関連規定の整備状況と実際の活用状況をアンケート調査等により確認することで判断することが想定される。
〈処遇改善プロセス(受託者と支援対象事業所が同一である場合)〉		
187	Q	受託者が、委託費により発生した収入とはどのようなものか。

A

本来業務に係る間接的な経費を対象としており、原則委託事業において収入は生じ得ない。