

ふるさと雇用再生特別基金事業 緊急雇用創出基金事業 Q & A

（平成22年3月19日時点。今後変更される可能性があります。）

Q78、Q124 追加。2.18 版から Q7,19, 80,81,82,83,84,116,164,170,174,192,193,194 削除。索引を修正。

1 - 1	基金事業共通	1 ~ 75	・ ・ ・ ・ ・	3
	【対象労働者・失業者】	1 ~ 18、【対象事業】	19 ~ 30、【事業計画】	31 ~ 50
	【委託事業】	51 ~ 59、【事業経費】	60 ~ 73、【基金条例その他】	74・75
1 - 2	社会保険・労働保健関連事項	76 ~ 78	・ ・ ・ ・ ・	23
1 - 3	派遣法関連	79 ~ 82	・ ・ ・ ・ ・	24
2	ふるさと雇用再生特別基金事業	83 ~ 155	・ ・ ・ ・ ・	26
	【ふるさと雇用再生特別基金事業について】	83・84、【対象労働者・失業者】	85 ~ 92	
	【対象事業】	93 ~ 103、【事業計画】	104 ~ 112、【委託事業】	113 ~ 118
	【事業経費】	119 ~ 150【地域基金事業協議会】	151 ~ 155	
3 - 1	緊急雇用創出特別基金事業	156 ~ 205	・ ・ ・ ・ ・	48
	【緊急雇用創出特別基金事業について】	156、【対象労働者・失業者】	157 ~ 171	
	【対象事業】	172 ~ 179、【事業計画】	180 ~ 200、【委託事業】	201・202
	【事業経費】	203 ~ 205		
3 - 2	重点分野雇用創造事業関連	206 ~ 230	・ ・ ・ ・ ・	60
	【重点分野雇用創造事業について】	206 ~ 214、【事業計画】	215・220 ~ 225、229・230	
	【対象事業】	216 ~ 219、【対象労働者・失業者】	226 ~ 228	
3 - 3	地域人材育成事業	231 ~ 240	・ ・ ・ ・ ・	67
	【事業計画】	231 ~ 240		

別添資料

- ・基金による事業の新規性について 国第7版【QA19、QA20、QA52】
- ・消費税法【QA67】
- ・社会福祉法【QA67】
- ・非課税となる社会福祉事業（消費税法別表第一第7号口について）【QA67】
- ・福岡県派遣業務概要図及び実施要領【QA114】
- ・地域人材育成事業において想定される事業の一例【QA231】
- ・地域人材育成事業研修計画例【QA236】

別添様式

- ・収入返還免除申立書【QA148】

1 - 1 基金事業共通

1 【対象労働者・失業者】

(失業者について)

Q： 非正規労働者等で契約更新がされない、或いは雇い止めの告知がされた労働者の場合、面接時に雇用期間が残っている者でも失業者として取り扱ってよいか。

A： 面接時に雇用期間が終了することがわかっている者については、失業者として取り扱ってよい。

2 【対象労働者・失業者】

Q： 以下の求職者について、失業者とみなせるか。

A： 以下のとおり。

属性	ふるさと	緊急雇用
未就職者(ニート)		(未確認)
事業開始時に既卒であることが見込まれる学生		()

失業者として見なせなくはないが、つなぎ雇用という事業の趣旨から適切かどうか疑問である。

3 【対象労働者・失業者】

(新規雇用の労働者について)

Q： 例えば、新規雇用する労働者の勤務時間を1日8時間、月20日間とする場合、1日のうち1~2時間或いは月の4~5日を基金事業とは別の業務に従事させることは可能か。

A： 雇用契約を別契約とする必要があるので、基金事業に係る部分で常用的雇用が確保できるならば可能である。

Q： 高齢者で年金を受給している求職者及び兼業農家で農業収入が多少あるが生計をたてるほどにはない求職者は、新規雇用の失業者としてカウントしてよいか。

(以前に照会し、保留あるいは検討事項となっていたもの)

A： どちらも新規雇用の失業者としてカウントして構わないが、年金受給者を雇用する場合には年金を受給していない求職者への配慮が必要と考える。

4 【対象労働者・失業者】

(新規雇用の失業者(等)の住所地について)

Q： 新規雇用の失業者等あるいは失業者の居住地は実施市町村或いは県内に限られないか。

A： 制限は特にない。

5 【対象労働者・失業者】

(新規雇用者の有給休暇について)

Q：基金事業において、委託先で雇用された労働者の有給休暇の取扱いについてご教示願いたい。

A：委託先で雇用されている一般社員と同様、就業規則等に従って取り扱ってもらえればよい。

Q：有給休暇は基金事業における人件費の対象とできるということでしょうか。

A：対象として構わない。

6 【対象労働者・失業者】

(失業者の確認)

Q：失業者の確認は自己申告でも構わないか。また、書面にて確認する資料がある場合は、そのコピーを保存しておく必要があるか。

A：自己申告で結構である。また、確認書類のコピーの保存であるが、あるにこしたことはないが、結構な量となることが予想されるので、義務化するつもりはない。

7 【対象労働者・失業者】

(雇用した労働者の氏名の報告)

Q：事業で雇用した失業者等の氏名は報告するのか。

A：報告は人数のみで氏名まで報告する必要はない。

8 【対象労働者・失業者】

(外国人の雇用について)

Q：本事業で雇用可能な外国人の要件は何か。

A：在留資格のある求職者であればよい。ただし、AET (ALT) は本事業の対象外である。

9 【対象労働者・失業者】

(年金受給者)

Q：年金受給者は対象になるのか。

A：求職中であれば年金受給者も対象になるが、新規の失業者にあたるかどうか勘案する必要がある。

10 【対象労働者・失業者】

[ふるさと要領第5 - 1 - (2) 、緊急雇用要領第5 - 1 - (2)]

Q：失業者の採用条件として、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。

A：基金事業は、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。

11【対象労働者・失業者】

[ふるさと要領第5 - 1 - (2) 、緊急雇用要領第5 - 1 - (2)]

Q： 本事業における「非正規労働者」の定義如何。

A： 一般社員または正社員等と呼ばれている「正規の職員・従業員」以外の雇用形態の者を指す。パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託等の名称(それらに近い名称と呼ばれている者を含む)と呼ばれている者のことを指す。

12【対象労働者・失業者】

(対象労働者)

Q： 受託者が、委託事業開始にあたって、人材派遣会社から登録派遣労働者を受け入れることは可能か。

A： 可能である。なお、登録派遣労働者であっても常用雇用に向けて仕事を探している場合等は失業者に該当するものとする。

13【対象労働者・失業者】

Q： 「その他失業者であることを証明できるもの」の具体例如何。

A： 受託者が、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を求めること等により確認する。

14【対象労働者・失業者】

(対象労働者)

Q： 本基金事業における「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、廃業届等の提示を求める等により確認することとする考えである。

15【対象労働者・失業者】

(対象労働者)

Q： 平成20年12月1日以降に新たに県費等により実施した事業で雇用した者を基金事業として雇用する場合、新規雇用の失業者と取り扱うことは可能か。

A： 可能である。

16【対象労働者・失業者】

(対象労働者)

Q： 採用面接時点においては在職中であるが、委託事業の開始直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。

17【対象労働者・失業者】

(対象労働者)【後改正あり。QA226(64ページ)参照】

Q： 要領上「特定の失業者のみを対象とした事業とならないよう」定められているが、雇い入れる者の一部について、障害者、ホームレス、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。

A： 就職が困難な者等特に各地域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、雇い入れる者の一部について限定を設けることは可能と考える。

Q17について

Q： 「雇い入れる者の一部について限定を設ける」とは、募集人数の一部に障害者枠やニート枠を設けるということか。

A： お見込みのとおり。

18【対象労働者・失業者】

(対象労働者)

Q： 新規雇用する労働者の雇用又は雇用・就業期間は、失業者以外の者についても同様の設定とする必要があるのか。

A： 本事業において労働者の雇用又は雇用・就業期間は、失業者であると否とを問わず、新規に雇用する労働者に共通する要件である。

Q18について

Q： 新規に雇用する「失業者以外の者」とはどのような労働者を想定しているのか。

A： アルバイトなどを想定している。

19【対象事業】

(基金事業における新規性について)

Q： 基金事業における新規性の判断基準、如何。

A： 別紙のとおり【基金による事業の新規性について】

20【対象事業】

(対象事業) 21年2月23日QA15の修正

~~(委託事業)~~

~~1-5 事業の新規性に係る判断基準はどのようなものか。~~

~~基金造成時に同様の事業を行っているか否か、県費等を本基金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「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考えである。~~

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、県費等を本基金で振り替えるものとみ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「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考えである。

21【対象事業】

[ふるさと要領第4-10、緊急雇用要領第4-10]

Q： 基金事業は平成23年度末をもって終了することとされるが、平成23年度内に開始し、平成24年度にかけて継続して実施した事業について、基金を活用することはできるのか。

A： 不可。平成23年度内に実施した事業についてのみ基金を活用することができる。

22【対象事業】

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、助成金の助成を行う事業は、基金事業に該当しない。

23【対象事業】

(対象事業)

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基金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。

24【対象事業】

(拡充事業とみなせる事業の内容)

Q： 既存事業を拡充して実施する場合、拡充部分は基金事業の対象となることだが、拡充と認められるにはどのような要件が必要か(実施エリアの追加や時間延長、従事者の増加など)。

また、既存事業より拡充部分の事業費が大きい場合、新事業として位置づければ既存事業

部分も含めて事業対象とできるか。

A： 新たなサービスを実施することが新規事業となる。従って、単なる時間の延長や従事者の増加では既存事業の扱いとなる。既に実施している事業について、実施の予定のない地域を基金事業で実施することは、拡充とみなしてよい。

既存事業より拡充部分の事業費が大きくても、既存事業の部分は基金事業の対象外となる。

25【対象事業】

(建設・土木事業が事業対象とならない理由)

Q： 建設・土木事業については事業対象とならないが、その理由は何か。

A： 建設・土木事業となると、公共工事を意味するが、公共事業は社会資本の整備を目的としたもので、雇用創出を目指したものではないことから、雇用創出を目指した本基金事業にはそぐわないため、対象外となっている。

26【対象事業】

(建設・土木事業について)

Q： 庭園の整備を行う場合、どの程度の工事ならば土木工事と見なされないのか。

A： 土地の造成を伴う大がかりなものは建設・土木工事に当たる。現状の土地の上に庭園を設けたり植樹をする程度ならば建設・土木工事に当たらない。

(参考)

日本標準産業分類

0622 造園工事業 建設工事

(庭園、公園、緑地等の苑地の築造)

0141 造園業 園芸サービス(農業)

(築庭、植樹、庭園・花壇の手入れ)

建設部建設政策課建設業係に確認(H21.2.20)

素人で作れるような花壇程度のものを作るものは造園業として扱うが、建設業者に頼んで新たに土地の上に庭園を造るものは造園工事として扱っている。造園業にあたる作業を建設業者が請け負うこともあるが、その場合には建設工事の実績とはならない。

Q： 遊歩道の整備は土木工事にあたるか。

A： 土木工事と見なされる。

27【対象事業】

(委託事業)

Q： (委託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： 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。

- (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
- (2) 土地、航路、流路などを改良若しくは造成すること
- (3) 機械装置をすえ付け、解体若しくは移設すること。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。
- (4) 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。
- (5) 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。

28【対象事業】

[ふるさと要領第5 - 2、緊急雇用要領第5 - 2]

Q： 地方公営企業会計で行う事業（水道事業、交通事業、病院事業等の事業）における委託事業は基金の対象となるか。

A： 公営企業は、本来、地方公共団体で実施すべき事業について、地方公共団体が経営する事業によって得られる収入により独立採算性の事業運営をしているものである。このことから、当該事業に基金を充てることは、本来、都道府県が賄うべき予算を単に付け替えただけと見なされることから、事業対象とはならない。

29【対象事業】

（対象事業）【2月23日付QA・10、12の改正】

（事業主体）

~~1-0 地方公営企業会計で行う事業（病院事業等）は都道府県の一部でもあるので、これが事業主体となって、事業を委託することは可能か。~~

~~地方公営企業会計での事業運営は、地方自治法等の規定からも独立して行うことを求められており、基金事業における事業主体として想定し得るかを考えた場合、地方公営企業が、事業を民間企業等に委託することは不可とする考えである。~~

（委託事業）

~~1-2 県庁内の病院所管部局が、地方公営企業会計で行う病院業務本体ではなく、別事業として病院等に関する業務に対して、病院業務本体ではなく、（例えば調査研究事業）を委託することは可能か。~~

~~病院事業本体の運営に影響を与えることなく、収支も完全に独立した受託業務として成立が可能であれば、病院事業のノウハウを活用する受託委託事業の実施は可能と考える。~~

Q： 地方公営企業会計で実施されている事業を基金事業の対象とできるか。

A： 地方公営企業の独立採算制の基本原則を踏まえつつ、公営企業の経費のうち、地方公営企業法第17条の2（性質上当該地方公営企業の経営に伴う収入をもって充てることが適当でな

い経費又は当該地方公営企業の性質上能率的な経営を行なってもなおその経営に伴う収入のみをもって充てることが客観的に困難であると認められる経費であって政令で定めるもの)又は第17条の3(災害の復旧その他特別の理由により必要がある場合)の規定に基づき、一般会計が負担又は補助することができるものとして行う事業については、基金事業の対象とする。なお、既存事業(実質的にそのように判断されるものを含む。)の振替でないこととする基金事業の要件に留意すること。

30【対象事業】

(公営企業会計で行う事業)

Q： 地方公営企業会計で行う事業は対象外か。

A： Q&Aの6【当QA27】で記載のとおり事業対象とならない考えだが、様々な要望を受け、事業の切り分けで一部事業を可能にするかどうかを検討中である。

【市町村課財政係に確認】

公営企業法の非適用の事業(簡易水道、下水道、観光施設等)も広い意味で、地方公営企業会計とされている。

31【事業計画】

[ふるさと要領第8、緊急雇用要領第8]

Q： 基金について、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。各都道府県ごとに、雇用失業情勢や地域ニーズ等に応じて決定されるものとする。

32【事業計画】

[ふるさと要領第10-1、緊急雇用要領第10-1]

Q： 都道府県の事業計画全体にかかる要件(人件費割合、新規の雇入れ割合)は、個々の事業ごとや市町村ごとにも課されるのか。

A： 個々の事業や市町村毎には課さず、各年度ごとの都道府県が作成する事業計画全体の要件とする。

33【事業計画】

Q： 都道府県に示される両基金の交付額に合わせて、雇用創出人数の目安も示されるのか。

A： 個々の都道府県ごとに雇用創出人数の目安を示すということは現時点において考えていないが、都道府県においては、失業者の状況、地域の賃金水準などを踏まえ、地域の実情に応じて可能な限り多くの雇用の創出がなされるよう配慮いただきたい。

34【事業計画】

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されるものとする。

35【事業計画】

(事業計画の作成)

Q： 事業計画書(全体)の様式の「新規雇用者数の根拠となる資料」として、どのようなものが必要か。

A： 各都道府県内における新規雇用創出数の裏付けとなる資料として、例えば、 県雇用創出5カ年プラン、 県地方振興整備プロジェクト、 県中山間地域 計画、 地区介護事業充実化プラン等、実際に各都道府県で既に策定されている計画等を添付することを想定している。なお、基金事業の事業計画作成のために新たに計画等を策定する必要はなく、既存の行政プランによる対応を可能なものとする。

36【事業計画】

Q： 基金事業における都道府県労働局の関与の程度如何。

A： 詳細は追って連絡する。

37【事業計画】

(事業計画の作成)

Q： ふるさと事業、緊急事業において、具体的事業の立案を市町村や民間企業からの企画提案方式としたいが、問題ないか。

A： 市町村や民間企業からの提案型の事業計画を参酌して都道府県において事業計画を立案することは差し支えない。また、都道府県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、各都道府県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。

38【事業計画】

Q： 通常の募集行為をしたにもかかわらず、委託契約で定めた人数の失業者が集まらなかった場合の取り扱い如何。

A： 失業者の雇用を含め、委託先が契約を履行できなかった場合の取扱いについては、個々の委託契約において明記しておくこととする。都道府県は事業計画全体の人件費割合の要件を満たすことができるよう、必要に応じて委託先に対する適切な指導等を行うこととする。

39【事業計画】

(対象労働者)

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、各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。

40【事業計画】

(予算議決前もしくは交付決定前の雇用開始について)

Q： 下記により事業開始前に雇用を開始することは可能か。

予算の議決前に一般財源により雇用を開始し、議決後に基金を当てる。

交付決定前に一般財源により雇用を開始し、交付決定後に補助金を当てる。

A： まず雇用契約や会計を予算議決前（交付決定前）と明確に分ける必要がある。

また、一般財源による雇用期間と基金(補助金)による雇用期間で同じ業務に携わるのは、新規性の観点から望ましくないと考えられる。一般財源による雇用期間中は、研修等別の業務に当たらせ、本来の基金事業と明確に区別することが望ましい。

41【事業計画】

(補助事業関係)

Q： 26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。

42【事業計画】

(対象労働者)

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

A： 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、基金事業における「事業に従事する労働者」「事業費に占める人件費」について、次のような取扱とするものとする。

人材派遣会社 B から派遣された登録派遣労働者について、派遣先(= 事業受託者 A)においては雇用関係はないものであるが、基金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とする。

「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。このことから、労働者への賃金については、A B 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とする。

常用雇用型派遣労働者については、失業者以外の部分に計上する取扱とする。また、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とする。

43【事業計画】

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、当該場所であ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。

44【事業計画】

(事業主体)

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地方公共団体が行うものであり、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、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。

45【事業計画】

(事業計画の作成)

Q： 事業計画(全体版)において、事業費について雇用者数に定数を乗ずることにより算出することの意味は。

A： 現時点において、事業ごとの人件費の詳細な内訳はなかなか決められるものではなく、もとより、雇用・就業される者の人件費は各地域の賃金相場や、雇用情勢等により個々の労使間で相応の水準に決定されるものであることから、その水準は予め想定しにくいものである。このことから、一種の割切りとして理論値である定数を掛け合わせる方法を導入することにより、都道府県における事務縮減を図ろうとするものである。なお、各都道府県において、すでに事業ごとの人件費により算出している場合、特段この定数により事業費を算出する必要はないこと。

46【事業計画】

(事業計画の作成)

Q： 事業計画書の「事業に従事する全労働者数」、「新規雇用の失業者数」及び実績報告書の「事業に従事した全労働者数」、「新規雇用の失業者数」には実人員を記載するのか。

A： それぞれ実人員を記載する。ただし、様々な従事形態が考えられるため、新規雇用の失業者以外の労働者数については、例えば、委託先事業所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、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とする。

47【事業計画】

（事業計画の公表）

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、当該事業計画の公表方法やその内容については特段の定めはなく、各都道府県において判断するものとする。

48【事業計画】

（事業終了）

Q： 平成23年度末までに事業に係る精算を終了しなければならないとすると、23年度は年度末を待たずに事業を終了する必要が出てしまう。

A： 平成23年度までに実施した基金事業にかかる精算については、24年6月末まで延長することができる。

49【事業計画】

（事業終了）

Q： 基金の残余財産の国庫への納付はいつか。

A： 基金事業が終了し基金の精算を行った後であって、残余財産がある場合は、国庫へ納付する取扱とする。この場合、基金事業は平成23年度末に終了するため、国庫への納付は平成24年度になっても差し支えないものとする考えである。なお、平成23年度の委託事業にかかる精算後の返還額について、残余財産に含める必要があり、また、国庫への納付については、都道府県の予算に計上する必要があることに留意が必要である。

50【事業計画】

（実績報告）

Q： 同一の事業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とする考えである。

51【委託事業】

(委託事業)

Q： 都道府県又は市町村から、当該都道府県又は市町村の公立の小学校や保育園における業務（例えば、外国語指導助手や保育補助業務）を請負事業主に請け負わせることは可能か。

A： 適切な請負と判断されるためには、自己の雇用する労働者の労働力を直接利用するものであること及び自己の業務として請け負った業務を相手方から独立して処理することが必要である(労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示(昭和61年労働省告示第37号))。仮に、発注者が請負事業主の労働者に対し、請け負わせた業務の遂行方法に関する指揮命令をした場合など、これらの要件を満たしていないときは、適切な請負ではなく、労働者派遣事業と判断されることになる。

ふるさと雇用再生特別基金事業等の一環で、都道府県又は市町村が請負事業主に業務を請け負わせること可能ではあるが、及びの要件を満たす適切な請負とすることが必要である。仮に、都道府県又は市町村から請負事業主の労働者に指揮命令をする場合は労働者派遣に該当することになる。都道府県又は市町村の職員の作業を補助する業務のように、都道府県又は市町村から請負事業主の労働者に対して業務の遂行に関する指示等を直接行う可能性の高い業務は、実態的には請負ではなく労働者派遣に該当しているおそれが高いため、留意が必要である。

52【委託事業】

(委託事業)

Q： 一つの事業について、ふるさと基金事業と、緊急創出事業の双方の対象となることはあるのか。

A： ふるさと基金の事業例にある事業のうち、公的性格が強い事業については、緊急創出事業の対象となり得るものとする。その場合であっても、事業計画はそれぞれに作成する必要があるものとする。

Q52について

Q： 別紙「基金による事業の新規性について」の3(1)について新規性を認めているが、ふるさと雇用再生事業についても同様の取り扱いとなるのか。

A： 項目3(1)は緊急雇用創出事業を想定して記載したもの。ふるさと雇用再生事業においては、対象外となる。ふるさと雇用再生事業の場合は、新規事業もしくは拡充事業のみ対象とする。

53【委託事業】

[ふるさと要領第5-3、緊急雇用要領第5-3]

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、各都道府県ごとに定める財務規則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。

54【委託事業】

(委託先の事業者の要件)

Q： 今後、事業者の要件が細かく規定される予定はあるか。予定がない場合は、前回の基金事業と同様、会計関係及び労働関係の帳簿類を整備しており、ノウハウや実績などから事業を的確に遂行するに足る能力がある事業者ということでよいか。

A： 要件を追加する予定はない。前回基金事業と同様の取扱いでよい。

55【委託事業】

(事業主体)

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： 「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、公益法人、独立行政法人、事業協同組合等が考えられる。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。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。

56【委託事業】

(事業主体)

Q： 委託先として、県や市町村の庁舎内に事務所を置く団体は認められるか。

A： 事業委託の対象とする主体は、当該業務を的確に遂行するに足る能力を有するものであれば、県や市町村の庁舎内に事務所を置く団体であっても差し支えないと考える。

57【委託事業】

(事業主体)

Q： 地方公営企業会計で行う事業(病院事業等)は都道府県の一部でもあるので、これが事業主体となって、事業を委託することは可能か。

A： 地方公営企業会計での事業運営は、地方自治法等の規定からも独立して行うことを求められており、基金事業における事業主体として想定し得るかを考えた場合、地方公営企業が、事業を民間企業等に委託することは不可とする考えである。

58【委託事業】

(委託事業)

Q： 県庁内の病院所管部局が、地方公営企業会計で行う病院業務本体ではなく、別事業として病院等に関する業務(、例えば調査研究事業)を委託することは可能か。

A： 病院事業本体の運営に影響を与えず、収支も完全に独立した業務として成立が可能であれば、委託事業の実施は可能と考える。

59【委託事業】

(地方自治体による自主財源の上積みについて)

Q： 地方自治体が自主財源により委託事業の上積みをする場合、契約は1本でもよいか。

A： 契約書上で明確に区分されていれば、1本でも構わない。

Q： 実績報告書の様式には上積みした事業について任意の様式により事業の内容及び事業費のわかる資料を添付することとなっているが、計画書には添付の必要はないのか。

A： 実績報告書のみでよい。

60【事業経費】

(委託契約書に添付する印紙代について)

Q： 受託者側で委託契約書に添付する印紙代は、通常、受託者側が負担するものだが、基金事業においても同様の取扱いであると考えてよいか。

A： お見込みのとおり。受託者側の負担とすべきものである。

61【事業経費】

(基金事業の対象経費について)

Q： 委託で行う基金事業において、その事業に関する業務で地方自治体の職員が出張する際の旅費を基金事業の対象経費に含めてよいか。

A： 基金事業に関する業務に係る旅費であることがわかるよう区分経理されていれば、対象経費に含めてよい。

62【事業経費】

(基金事業の対象経費について)

Q： 住宅手当及び健康診断の費用は人件費と扱ってよいか。

A： 基金事業の対象経費として扱って構わないが、人件費には含めないこと。

63【事業経費】

[ふるさと要領第3、緊急雇用要領第3]

Q： 基金事業の事業費に含まれない経費は具体的にどのようなものか。

A： ・国、地方公共団体等の補助金、委託費等により既に支弁されている経費。
・土地、建物等を取得するための経費。
・施設や設備を設置又は改修するための経費
・事業と関連性が認められない経費

64【事業経費】

Q： 都道府県に造成される基金のうち、都道府県が事業費以外に支出可能な経費にはどのようなものがあるか。

A： ・事業に係る周知及び広報
・都道府県において基金事業運営に必要な事務経費。

(以下、ふるさと雇用再生特別基金のみ)

・正社員として雇入れ時の一次金の支給
・地域基金事業協議会の運営に要する費用等

65【事業経費】

(経費の取扱)

Q： 雇い入れた労働者を対象とした教育訓練経費の取扱についての考え方は。

A： 本来、基金事業は雇用創出を目的とするものであり、個々の労働者の職業能力開発を主眼とするものではない。しかしながら、委託事業終了後における安定的・継続的な雇用のために事業実施中から行う教育訓練に係る教育訓練経費については、人件費(事業費に占める人件費割合について定め(=新規雇用の失業者の人件費割合は委託費の1/2以上)のある部分)としては算定せず、実施事業の事業費の範囲において取り扱うことができるものとする。都道府県は、事業計画の策定にあたっては、交付金の交付額の範囲において、事業費として当該教育訓練経費を含めることができるものとする。ただし、当面、

各委託事業ごとに、当該事業にかかる人件費の2割を上限とすること。

各労働者ごとに、訓練時間240時間(雇用期間が1年未満の場合は、月数×20時間)以内であることとする。

対象としては、具体的なOFF-JTに関する経費として、受講料等の実費部分等とする。

66【事業経費】

(事業計画の作成)

Q： 事業計画策定にあたって消費税の取扱は。

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。

67【事業経費】【委託事業】

(委託事業)

Q： H21.2.23 付け Q & A 問 5【当 QA66】に「委託事業については、原則として事業経費全体が消費税の課税対象となる」旨の回答があるが、課税対象とならない場合はあるのか。

A： 基金事業の事業主体である都道府県又は市町村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（都道府県又は市町村）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。

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 号口（社会福祉事業等）又は同号八（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。（回答内容については、国税当局と協議済み）

《非課税となる委託事業の例》

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

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 号口）。

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。

2 保育所や児童館での保育補助業務を行う事業

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 号口）。

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。

3 高齢者宅への配食サービス事業

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 号八）。

68【事業経費】

(経費の取扱)

Q： 事業実施に必要となる機械・器具の購入についての考え方は。

A： 委託費には、人件費以外に事業の実施に必要となる機械・器具のレンタル料、消耗品費等が含まれるものであるが、機械・器具の購入については50万円を超えるものは認めない取扱とする考えであり、基本的にはリースあるいはレンタルでの対応とする考えである。

69【事業経費】

(財産の取扱)

Q： 県が直接委託する事業で委託先が購入した備品(1物件10万円以上)について、委託事業終了後に委託先が自己負担等で事業を引き継ぐ場合、購入した備品を継続して使用することについての扱いはどのようになるか。

A： 事業実施期間中は県が台帳等により備品を管理することとなる。委託事業終了後に委託先が継続して使用する場合は、無償で貸し付けるなどが考えられる。

Q： 県が市町村に補助金を支出し、市町村が委託事業を行う場合はどうなるか。

A： 市町村が備品を管理し、市町村の財産管理規定等に基づいて取り扱ってもらうこととなる。

70【事業経費】

(財産の取扱)

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、特にふるさと雇用再生特別基金事業については、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、50万円を超えるものは認めない取扱とし、原則として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。(既にQ&Aで提示済み)

ここで、基金事業で使用する機器等がリースによる方法が採られておらず、引き続き使用するためには購入する以外の方法がないと認められる場合については、当該機器等を購入することを可能な取扱いとする。また、購入した機器等について、委託先が委託事業終了後、事業により取得した財産として引き続き使用することを希望する場合は、委託事業と同様の目的で使用されることが見込まれる場合に限り、委託先が都道府県と協議した上で、各都道府県の財産管理規定等に基づき、残存価格による買取りや譲渡等することが可能であると考える。

71【事業経費】

(市町村補助事業)

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についても対象となったが、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（直接実施事業）に係る周知広報経費、市町村の担当部署に配置する基金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。

72【事業経費】

(対象経費) 21年2月23日QA16の修正

~~(経費の取扱)~~

~~1-6人件費には何が含まれるのか。~~

~~人件費には、賃金のほか、通勤手当等の諸手当、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。ただし、ふるさと雇用再生特別基金事業については、支給理由の如何を問わず、賞与等の臨時的な支払い、任意の損害保険料や生命保険料等については人件費に含まれないものとする。なお、人件費に係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。~~

Q：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（委託先の社内規定や地方公共団体の例規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。

73【事業経費】

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する。

74【基金条例】

(基金条例)

Q：両基金事業に係る条例を1本にまとめることができないか。

A：両基金事業は、それぞれ設置目的が異なることから、本来、都道府県において両基金事業ごとに基金条例を制定するが自然であるものとする。ただし、都道府県の法規担当部局と必要な調整がなされ、設置目的に沿って区分経理が可能である等の環境が整えば、両者をつにすることも可能であるものとする。

75【その他】

(その他)

Q： 「平成 20 年 12 月 1 日以降に開始された基金事業について、基金を活用できる」について、基金造成以前の事業は基金事業とは言えないのではないか。

A： 地方公共団体において、平成 20 年 12 月 1 日以降に開始された雇用対策のための事業のうち、基金事業の要件に合致する事業について、基金を活用することができるものとするの意。

1 - 2 社会保険・労働保健関連事項

76【雇用保険】

Q： 現在、雇用保険の加入要件に「6ヶ月以上雇用される見込みがあること」との規定がある。

雇用契約を会計年度に合わせる都合上、年度末で雇用期間が一旦終了するため、年度内の雇用期間が6ヶ月確保できないが、翌年度の予算が確保できた場合に1年間更新されるとしたとき、6ヶ月以上雇用される見込みがあるとみなしてよいか。

A： 見込みありで扱ってよい。

77【雇用保険】

Q： 上記の場合、委託先を入札で選定したため、委託先が前年度と変わり、新たな委託先が労働者を公募した結果、前年度に雇用した労働者の雇用期間が更新できなかった場合でも、見込みありとしてよいか。

A： 見込みありで扱ってよい。結果的に更新がされなかったとしても、見込みありとして加入手続きしたことに問題はない（委託先が変更になる場合は資格喪失手続きを行う）。また、新たな委託先で雇用保険に加入できるか否かについては、新年度の委託先で6ヶ月以上の雇用見込みがあるかどうかによる。

資格喪失となる以前の期間については有効。遡っての失効はない。

78【社会保険等】

健康保険及び厚生年金保険に係る扶養認定と保険料の負担について

Q： 共働きの夫婦で妻の収入が130万円未満の場合は、扶養認定が受けられ健康保険及び厚生年金保険の被保険者とはならないとのことだが、妻の「1日又は1週間の所定労働時間」及び「1ヶ月の所定労働日数」が正社員の概ね3/4以上の場合は、収入が130万円未満であっても被保険者となるのか。

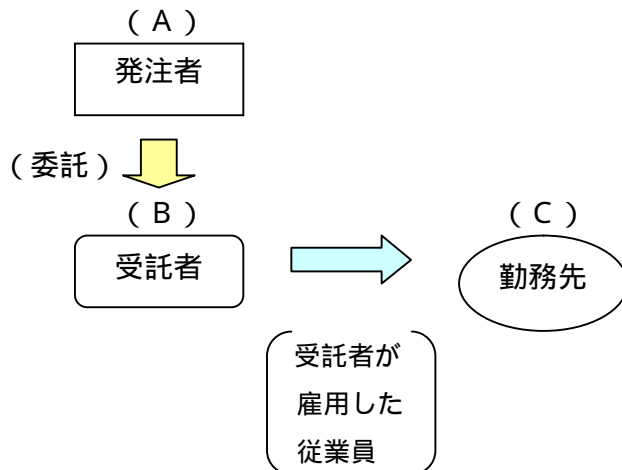
A： お見込みのとおり。収入の額に関係なく被保険者となる。

（日本年金機構長野事務センター 厚生年金適用グループに確認）

1 - 3 派遣法関連

79 委託事業における適正な請負の実施について

Q： 発注者（A）が民間事業者等（B）に委託する業務について、受託者（B）が雇用する従業員の勤務先が発注者（A）や受託者（B）の管理する施設ではない場所（C）であった場合の留意点は何か。



A： 適正な請負とみなすには、以下の点に留意する必要がある。

Aが委託した業務とCで行われている本来の業務との間に直接的な関係がなく、請け負った業務についてBがすべて管理及び指揮すること。

（Bが雇用した従業員に対しCの従業員が指示することのないこと。）

当該請負業務について勤務先（C）で発生した事故の責任はBが負うこととされていること。

上記内容が第三者から明確にわかるように委託契約書や仕様書に明記されていること。

80

Q： ふるさと雇用再生特別基金事業については、安定的・継続的な雇用を図ることとされており、雇用期間も原則1年以上とすることが実施要領で定められている。

また、委託契約については実施要領で原則競争入札とすることとされており、年度の切り替えて委託先が変わる可能性がある。

これについては厚生労働省から、新たな受託先でも同じ失業者の雇用が引き継がれるよう努めることとされている。

委託契約の中で特定の個人の雇用を盛り込むのは労働者派遣法に抵触するとのことだが、上記のケースは問題ないか。

A： 仕様書などに特定の個人の雇用を雇用する旨記載するのは問題がある。少なくとも「委託する事業(業務)で経験ある者が望ましい。」などと曖昧な表記にしておく必要がある。

81

Q： 口頭で新しい委託先にお願いすることも抵触する虞があるか。

A： 当局としては把握できないことなので、指導はできないと思うが、入札等に参加した他の事業者から指摘される可能性はある。

また、新たな委託先にそれまで雇用していた失業者等の情報を与えることは個人情報保護から問題がある。雇用していた失業者に新たな委託先や募集の情報を提供するのには問題ない。

82

Q： 新たな委託先が事業の趣旨を理解し、自主的にその事業で雇用されていた失業者をハローワークを通さずに一本釣りするのはいかがか。

A： 本事業はハローワークを通じて募集をかけることになっているのか。

Q： 要項・要領上は明記されていないが、その後厚生労働省からハローワークを通じての求人募集に協力して欲しい旨の通知が来ている。

A： いずれにせよ内々に話を進めるよりは第三者から見て透明性のあるほうがトラブルも少ないと思われる。

2 ふるさと雇用再生特別基金事業

83【ふるさと雇用再生特別基金事業について】

(人件費割合及び新規雇用の失業者の割合の要件緩和について)

本事業の雇用対象者には、これまで同様、在職の非正規労働者も含まれるが、要件となる人件費割合が1/2に緩和されたことから、この人件費割合にカウントする雇用者を失業者に限定した。

従って、在職の非正規労働者の人件費は、上記要件をクリアした上で、残りの事業費の中から捻出することとなる。

84【ふるさと雇用再生特別基金事業について】

(直接的な収益を見込んだ事業について)

本事業には安定的な雇用、事業の継続性が求められることから、事業の円滑な運営・推進のため、受益者からサービス料などの対価を得ることについて制限を設けないこととした。

ただし、事業で得た収益は当該事業の運営以外の目的に充てることはできず、事業終了後に残った収益は返還することとした。

85【対象労働者・失業者】

(新規雇用する労働者について)

Q： 事業開始時から正社員として雇用してもよいか。その際、一時金の支給対象となるか。

A： 事業開始時から正規雇用をしてもよいが、一時金の支給に当たっては、少なくとも1年間事業を実施し、正規職員として6ヶ月経過した場合に支給することとなる(即ち、早くても、雇用してから6ヶ月後ではなく1年6ヶ月後の支給となる)点に留意願いたい。

86【対象労働者・失業者】

(新規雇用の失業者について)

Q： 21年度に新規雇用した失業者は、次年度以降も新規雇用の失業者に含めてよいか。

A： 含めてよい。

87【対象労働者・失業者】

[ふるさと要領第1]

Q： 「地域求職者等」とはどういった者を指すのか。

A： 雇用機会が不足しているため、当該地域において就職することが著しく困難な状況にある者のことをいう。具体的には、地域における求職者(在職中の者を含む。)に加えて、パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託等の非正規労働者を含むものとする。

88【対象労働者・失業者】

(対象労働者)

Q： 地方県のアンテナショップを東京に置く場合、東京在住の失業者を雇い入れる場合も当該県の事業における失業者としてカウントしてよいか。

A： 失業者にカウントしても差し支えない。ただし、両基金事業とも本来的には地域の失業者等のための雇用・就業機会創出を目的とするものであることを念頭に置いた事業運営が必要である点に留意が必要である。

89【対象労働者・失業者】

(対象労働者)

Q： 基金事業において雇用される失業者の労働時間の基準はあるのか。

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以上にあること等常用的雇用関係にあることが目安となるものとする。

90【対象労働者・失業者】

(対象労働者)

Q： 1年の雇用契約として事業を計画し、Aを雇用したが、7カ月後にA又は受託者の都合により、Aが退職した。その後、事業継続のため、残りの5ヶ月間について、追加募集を行い、Bを雇用した場合、Bについては、雇用期間が6カ月未満となるが、ふるさと雇用再生特別基金事業の対象としてよいか。また、実績報告のカウントは何人となるのか。

A： 事業計画策定の際に雇用期間の要件を満たしていたとしても、事業開始後において退職者が生じ、それに伴う人員補充により、結果として雇用期間が6カ月未満となる場合が起こりうる。この場合、設問にあるAとBの雇用契約が通算して雇用期間に関する要件を満たすならば、基金事業の対象とする考えである。また、このような場合のふるさと雇用再生特別基金事業実施要領様式第4号に定めるふるさと雇用再生特別基金事業実績報告書の「新規雇用の失業者の人数」欄への計上は、基金事業に従事する失業者をのべ数としてカウントすることとし、設問のケースでは、2人とカウントする。(実施要領上、新規雇用失業者の雇用期間について、原則として1年以上、やむを得ない場合は、6カ月以上とされている)

91【対象労働者・失業者】

(正規雇用した失業者の取扱いについて)

Q： 平成21年10月23日付けのQ & A第7版の7(一時金の支給)について、「年度途中で正規雇用した場合で翌年度も事業を継続する場合には、翌年度において新たに失業者を雇用することが望ましい。」と記載されているが、これは、「正規雇用した失業者を引き続きその事業に従事させる場合には、当該者を引き続き新規雇用の失業者として扱うが、それとは別に失業者を新たに雇用して更なる雇用創出を図ることが望ましい。」との解釈でよいか。

A： お見込みのとおり。

基金事業で雇用した労働者を正規労働者として雇い入れた場合、次年度以降も新規雇用の失業者としてカウントするが、雇用の受け皿を1つでも創出する観点に立ち、新たな失業者を雇い入れることが望ましい。

92【対象労働者・失業者】

(事業終了)

Q： 基金事業終了後の労働者の取扱い如何。

A： 委託事業において契約期間満了を迎える者の取扱いについて、都道府県は都道府県労働局と連携を図り、これらの者に対する必要な支援に努めることとする。具体的には、受託事業者に対して、一時金の活用等により正社員としての雇い入れを促すことや、基金事業での就業経験を活かした再就職ができるよう可能な支援を行うこと等を求めていくことが考えられる。

93【対象事業】

(拡充事業について(保留となっていた照会事項))

Q： 福祉施設などでの夜間サービスを新たに行う、あるいは充実させるなどの事業で4～5時間程度の勤務時間のものは、本事業の対象となるか。

A： 日勤の場合、通常の正規労働者が8時間/日の勤務とすれば6時間/日以上が目安となる。夜間の勤務についても、夕方少し早めに出勤していただくなど、6時間/日の勤務となるよう努めていただきたい。

94【対象事業】

(緊急雇用創出事業の事業例に記載のある事業について)

Q： 緊急雇用創出事業の事業例に記載のある事業と同様の事業であっても、常用的雇用が確保できれば、ふるさと雇用再生特別基金事業の対象としてよいか。

A： 常用的雇用を確保し、事業の継続性が見込めれば、対象としてよい。

95【対象事業】

(簡易施設を新設して行う事業について)

Q： 簡易施設を新たに設置して農産物の販売や特産品の開発をする事業の場合、どこまでを基金事業の対象とできるか。

A： 土地に継続的に接着する施設や工作物は委託事業の対象外である。ただし、施設設置費分は地方自治体あるいは委託先で負担し、運営にかかる人件費を基金事業の対象とすることは可能である。

96【対象事業】

(観光戦略や産業振興などのプラン策定業務や企画業務について)

Q： 観光戦略や産業振興などのプラン策定業務や企画業務を事業として委託することは、本事業の対象となるか。

A： 策定したプランや戦略により新たな事業の実施が見込まれ、雇用創出の波及効果が見込めれば、対象としてよい。

97【対象事業】

(研修や講座を開催する事業について)

Q： 講師やインストラクターを常用的雇用して、スキルアップのための研修や講座、自然体験などの講座を通年開催する事業は対象となるか。

A： 常用的雇用を確保し、事業の継続性が見込めれば、対象としてよい。

98【対象事業】

(防災マップや高齢者等の支援マップを作成する事業について)

Q： 標記のような地域マップ作りのための調査・作成事業は、ふるさと雇用再生特別基金事業の対象となるか。

A： マップ作りで終わる事業や冊子等を作製して完結する事業は対象とならない。作製したものを活用することで、継続的な事業を実施したり雇用創出が見込める事業につながるものなら対象となる。

なお、常用的雇用としてもらうことは言うまでもない。

99【対象事業】

(建設・土木事業について)

Q： 事業例の「6 観光分野」に記載されている「観光農園、観光牧場の整備」とはどの範囲の工事までなのか。

A： 第3版のQ & Aの第13【**当QA27**】に記載されている軽微な場合を指している。

- | |
|---|
| <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> |
|---|

100【対象事業】

(ALT(AET)を配置する事業)

Q： ALT(AET)を学校に配置する事業については、民間へ委託する事例も増えてきているが、ふるさと雇用再生特別基金事業の対象とならない理由は何か。

A： ALT(AET)の学校への配置を民間企業に委託したとしても、実際にはネイティブ講師を学校へ派遣するだけであり、英語教育自体は学校で行われることから、受託事業者が自ら事業を行っているとは言い難い。従ってふるさと事業の対象とはならない。

101【対象事業】

[ふるさと要領第5-1-(1)]

Q： 県費により事業実施していたものについて、基金造成後も引き続き行った場合、当該事業は基金事業の対象となるか(振替と見なされてしまうか。)

A： 本来、実質的に既存事業を単に振り替えたものと見なされる場合は基金事業の対象とはならないものである。しかしながら、ふるさと交付金事業で実施することを想定していた事業を、都道府県において緊急対応のために新規事業として前倒して実施し雇用創出を図った場合は、ふるさと基金事業の要件に合致すれば既存事業の振替とは見なさず、ふるさと基金事業の対象とする。

102【対象事業】

Q： 都道府県の財政状況により既存事業は20年度末までに終止されることになっているが、交付金事業の基金を財源として、21年度において事業化しようとする場合、事業対象となるのか(振替と見なされてしまうのか。)

A： 本来、実質的に既存事業を単に振り替えたものと見なされる場合は基金事業の対象とはならないものである。しかしながら、これまで当該事業が、地域において相当の事業実績、雇用創出効果等を挙げている場合であって、かつ、財政事情等により21年度予算に計上されなかったものの今なお当該都道府県として事業実施の必要性がある事業については、ふるさと基金事業の要件に合致すれば既存事業の振替とは見なさず、ふるさと基金事業の対象とする。

103【対象事業】

[ふるさと要領第5-1-(2)]

Q： 「事業の性質上、当該事業に従事する労働者と1年間の雇用契約を締結することが適当でないと認められる場合」とは具体的にどのような場合か。

A： 重点期間(6ヶ月以上1年未満)等を設定して集中的に実施されることに必然性がある事業について、当該期間の業務に従事する者を雇い入れることとした場合であって、実施後の雇用の継続性が十分に見込まれる事業を想定している。

その他、都道府県又は市町村が、年度途中で事業を委託する場合であって、やむを得ず委

託期間を当年度限りとする場合に、委託期間と雇用期間の契約期間の終期を揃えるために1年未満の雇用契約を締結することも可能とする。ただし、この場合にあっても、極力複数年度にわたる委託契約を締結することにより、雇用契約を1年以上とするよう努める必要がある。

(事業の例)

- ・ 地域ブランド商品の販売事業を展開する前提として、開発と販路開拓を一連のものとして1年間の予定で行う場合であって、商品開発が一定程度進展してから販路開拓業務に従事する者を雇い入れることとした場合。

104【事業計画】

(新規雇用の労働者の更新期間について)

Q： 更新は1年単位としなければいけないか。

A： 1年以上が望ましいが、例えば事業の性質上から事業期間が1年半で終了するような場合には、更新期間を6ヶ月とすることもやむを得ないとする。

105【事業計画】

(事業実施期間(雇用期間)について)

Q： 初年度の7月から翌年度の6月までの事業期間とすることは可能か。

A： 1年間の雇用契約を締結できるなら可能であるが、年度ごとの契約で翌年度に雇用する失業者が変わるおそれがある場合は、翌年度の雇用期間が6ヶ月以上確保されないため、適当ではない。最低でも翌年度に6ヶ月以上雇用される事業期間として設定すること。

106【事業計画】

(事業実施期間について)

Q： 市町村が補助事業費の配分枠の中でできるだけ多くの事業を実施したいことから、事業の終期を年度途中に設定し、事業期間を最低限必要な期間とすることは可能か。

例) 事業実施期間を初年度の7月から翌年度の9月までとする。

A： 安定的・継続的雇用を図るとの事業の趣旨から、翌年度の年度末まで実施していただくことが望ましいが、予算上の理由により年度途中で終期を設定することについてはやむを得ないとする。

107【事業計画】

(事業実施期間について)

Q： 同一事業を複数年にわたって実施する場合、委託先をプロポーザルで選定する等の理由で次年度の年度当初に実施準備期間を要し、事業開始が年度途中となる(1年未満の実施となる)ことは可能か。

A： 可能である。

108【事業計画】

(事業の実施期間と継続的な雇用について)

Q： 3年間事業を実施し、基金事業終了後も事業の継続をする必要があるか。

A： 基金事業終了後も事業そのものを継続しなければいけないということではなく、事業を実施した効果として雇用が創出され、以後その雇用が継続される、或いは雇用が拡大していくことを想定している。(例えば、特産品などの新商品を開発し販路開拓をした結果、店舗や販売員が増加するなど)

109【事業計画】

(事業期間)

Q： 事業を単年度契約とすると実施年度ごとに委託先が異なるケースが生じ、雇用されていた失業者の契約が継続されないこととなるがどのように考えればよいか。

A： 受託者は雇用した失業者について引き続き次の受託者に雇用が引き継がれるよう、可能な範囲でこれに努めることとする。なお、都道府県議会の承認を受け債務負担行為を組むことが可能である場合には、複数年契約が可能であるものとする。

110【事業計画】

(事業の新規性)

Q： これから竣工予定の公的施設の管理運営業務の委託は新規性が認められるか。また、ふるさと事業の対象となるか。

A： 新規性が認められ、ふるさと事業の対象として構わない。

111【事業計画】

(事業の新規性について)

Q： いわゆるアウトソーシング(業務の外注化)はふるさと雇用再生特別基金事業(以下、ふるさと事業という。)の対象となるか。

A： 対象となる。

Q： Q & A第2版の送付があった際に確認したときは、ふるさと事業の場合は新規性が認められないと回答をいただいたが。

A： ふるさと事業についても新規性を認めて構わない。

112【事業計画】

(基金による事業の新規性について)

Q： 基金造成時において同様の事業を地方公共団体が直接実施している場合、新規性は認められるか。

A： 既存事業として扱う。ただし、新たなサービスなどの追加(サービスの充実)をする部分についての委託は、拡充として新規性がある。

(注) 緊急雇用創出事業については新規性が認められている。

113【委託事業】

(委託事業) 21年6月18日Q & A1の修正

~~(委託事業)~~

~~1 新規雇用する労働者の雇用期間については、原則1年以上とし、更新できるもの(ただし、事業の性質上、当該事業に従事する労働者と1年間の雇用契約を締結することが適当でない認められる場合には、必要に応じて、6ヶ月以上1年未満の雇用期間についても認める。)としているが、年度を跨いで雇用期間の要件を満たす場合(例えば、平成21年12月から雇用を開始し、平成22年11月までの1年間の雇用期間として設定。)についても、ふるさと雇用再生特別基金事業の対象としてよいか。~~

~~設問にあるように平成21年度の雇用期間としては4ヶ月となるが、平成22年11月までの継続した雇用期間として設定している場合については、実施要領で定める雇用期間の要件を満たすものであり、基金事業の対象とする考えである。~~

~~なお、委託契約については、会計年度の原則に則り、原則として、単年度で契約されるべきものと思料する。~~

Q： 新規雇用する労働者の雇用期間については、原則1年以上とし、更新できるもの(ただし、事業の性質上、当該事業に従事する労働者と1年間の雇用契約を締結することが適当でない認められる場合には、必要に応じて、6ヶ月以上1年未満の雇用期間についても認める。)としているが、年度を跨いで雇用期間の要件を満たす場合(例えば、平成21年12月から雇用を開始し、平成22年3月末で更新し、平成22年11月までの通算して1年間の雇用期間として設定。)についても、ふるさと雇用再生特別基金事業の対象としてよいか。

A： 設問にあるように平成21年度の雇用期間としては4ヶ月となるが、平成22年11月までの通算して1年間の雇用期間として設定している場合については、実施要領で定める雇用期間の要件を満たすものであり、基金事業の対象とする考えである。

なお、委託契約については、会計年度の原則に則り、原則として、単年度で契約されるべきものと思料する。

Q113について

Q： 6月18日付けのQ & A第5版の1【**当QA113**】の考え方についてご教示願いたい。

A： 当該年度に6ヶ月以上の雇用期間が確保できなくとも、翌年度に同事業を継続できる環境であれば、通算して1年以上の雇用の確保が見込まれるので、ふるさと事業の対象としてよいとの主旨。

Q： 委託先が1年間の雇用契約を結ばなくとも、或いは事業計画を複数年度にわたって認定していなくとも、翌年度に事業実施の計画があればよいということか。

A： お見込のとおり。但し、雇用契約書に更新規定を明記して、1年間以上の雇用が可能な環境を整えておく必要はある。

結果的に委託先が変わり、初年度に雇用した失業者の雇用が6ヶ月未満となってしまうこ

とについては、やむを得ないと考える。

（これまで年度内に6ヶ月間の雇用期間の確保が必要としていた見解について、事業をスムーズに実施するために改めたもの）

114【委託事業】

（派遣会社への委託について）

- ・ 派遣会社への委託自体は可能だが、単に人を派遣する事業である場合には、委託先として適さないと考える。
- ・ 人員を派遣先に派遣するだけでなく、事業全体をコーディネートするようなイメージの事業や、その後の事業の継続性が見込める事業であれば、派遣会社に委託可能と考える。

福岡県の事業を参照

- ・ 派遣会社を中心となって事業を運営
- ・ 事業終了後、派遣先の正社員となる（紹介予定派遣）

115【委託事業】

（委託先と事業従事者の派遣先との派遣契約について）

- ・ 委託先（福岡県の事例では派遣会社）と派遣先（福岡県の事例では社会福祉施設）の間で派遣契約を締結することは問題ない。

上記の留意点（長野労働局に確認）

その場合、県（市町村）と委託先（派遣会社）との契約は請負契約に当たるので、県（市町村）及び委託先（派遣会社）が派遣される労働者に業務上の指示を出すことはできない（指揮命令権がない）。

116【委託事業】

Q： 委託事業の対象となる事業の具体例を示してほしい。

A： 別紙の事業例を参照のこと。これらは、現時点において委託事業となりうる対象分野及び事業例を示したものであり、都道府県において作成する事業計画における個々の事業については、交付金の事業実施要領に定められる要件を満たす必要があること。また、これらに挙げた事例に必ずしもとらわれることなく、地域ニーズ等をもとに創意工夫の事例を計画することが望まれる。

117【委託事業】

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： 現時点において次のような事業を想定している。

[都道府県が直接行う事業]

- ・ 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

[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]

- ・ 県の3か年事業について、途中年度分以降にかかる事業

[建設事業・土木事業]

- ・ 建設物、土木設備等の新設、改造、修繕、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

[都道府県が直接的な収益を見込んだ事業]

[雇用・就業機会を創出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。その後の雇用の継続が見込まれない事業]

【草刈り、単純清掃等の軽作業の例】

- ・ 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）

【事業継続性が見込まれない調査研究事業等の例】

- ・ 単発の調査研究事業（実態調査、現況調査、緊急調査等）
- ・ 当該実施年度に完結する事業（HP開設、年度観光PRビデオ作成等）

【その他、雇用継続性等の観点から対象とならない事業の例】

- ・ 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）

118【委託事業】

（委託事業）

Q： 地域における継続的な雇用が見込まれる事業とはどのような意味か。

A： ふるさと雇用再生特別基金事業については、労働保険特別会計を財源とした事業であり、求職者等の雇用の安定を図るものであることから、当該要件を設けているところである「継続的な雇用が見込まれる」とは、基金事業。終了後も当該事業において継続的に雇用する場合や基金事業で身につけた経験を活かして受託先以外の企業等において引き続き雇用する場合等が想定される。

119【事業経費】

（一時金の支給）

Q： 正社員化した後も、人件費を基金からの委託事業費から充てることは差し支えないか。

A： 差し支えない（最大23年度末まで。ただし、当該社員は基金事業に従事させることを前提とする。

Q118～119について

【事例1】

事業開始時から失業者を正規雇用した場合

~~Q-11：事業要件における新規雇用の失業者に該当するか。~~

~~A-11：該当しない。~~

~~Q 12：＝時金の支給の対象となるか。対象となる場合、支給開始の時期はいつか。~~

~~A 12：対象外となる。~~

~~【事例2】~~

~~2年以上実施する事業で1年目の事業終了後に正規雇用した場合~~

~~Q 21：正規雇用した者を引き続き同事業に従事させる場合、新規雇用の失業者に該当するか。また、人件費の対象としてよいか。~~

~~A 21：新規雇用の失業者には該当しないが、人件費の対象とすることは可能。~~

~~【事例3】~~

~~平成23年度に開始した事業で失業者を正規雇用した場合~~

~~Q 31：＝時金の支給の対象となるか。~~

~~A 31：＝時金の支給は23年度内となるので、支給対象とならない。~~

~~【事例4】~~

~~数年間実施する事業において、平成23年度の8月頃（正規雇用後6ヶ月経過が見込めない時期）以降に失業者を正規雇用した場合~~

~~Q 41：＝時金の支給の対象となるか。~~

~~A 41：＝時金の支給は23年度内となるので、支給対象とならない。~~

120【事業経費】

（人件費について）

Q： 互助会費など福利厚生費については、人件費に含まれるか。

A： 賃金、諸手当、社会保険料、賞与等の臨時的な支払い以外のものでも、就業規則で定められた福利厚生費等は人件費に含めてよい。

Q： 厚生労働省で作成したQ & Aの第3版の16（経費の取扱）【当QA72参照】の中で、「任意の損害保険料や生命保険料等」の記載が訂正線で消されているが、これらについても人件費に含める対象となったのか。

A： 任意の損害保険料や生命保険料等」は、従来通り、含まれない。

121【事業経費】

（委託料の対象経費）

Q： ふるさと雇用再生特別基金事業において、委託先の所有する車両を事業に供する場合（例えば、高齢者等外出困難者向けデマンドバスの運行事業や起点駅から観光施設へのコミュニティバス運行事業など）当該車両の減価償却費分を委託費に計上してよいか。

A： 税法に則り適正に積算された額であれば計上して構わない。

122【事業経費】

(収入)

Q： 「都道府県において当該事業の実施による直接的な収益を見込んだ事業でないこと」とする記述が見あたらないが、収入を見込んだ事業が解禁されたということか。

A： 本来、ふるさと基金事業は雇用創出を目的とするものであり、個々の委託事業の事業収入を求めることを主目的とするものではないが、当該地域における円滑な委託事業の実施及び雇用の継続性確保の必要があることから、サービス提供を受ける者から対価を得ることが通常である性質を持つ事業である場合、当該者から対価を得ることにより事業運営をすることは可能であるものとする考えである。

これは、あくまで円滑な委託事業の運営に必要であることからの対価徴収であって、予め収入を見込んだ営利目的の事業は対象とならないよう努めることとし、また、事業収入が生じた場合であっても、受託者は委託事業の運営以外の目的にこれを充てることはできないことに留意する必要がある。

(想定される事業例)

- ・ 地場製品の展示等するアンテナショップの運営及び物品販売を行う事業
- ・ 地場製品を活用した郷土料理を提供するレストラン事業

123【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 一時金の申請に当たり、正規労働者としての雇入れ日から一定期間定着していることを要件としないのか。

A： 支給申請時において、当該委託事業終了後正規労働者としての継続雇用を約す場合に一時金の申請を可能とする。

具体的には、支給申請書に添えて、様式「対象労働者雇用状況等申立書」により、委託事業終了後の継続雇用の有無等について申し立てることが必要となる。

124【事業経費】

(一時金の支給) 21年2月23日Q A34の修正

~~(一時金の支給)~~

~~3-4ふるさと事業の正規雇用一時金について、委託事業の開始とともに正社員を雇い入れた場合、支給の対象となるか。~~

~~対象とならない。支給対象としては、委託事業の実施のために雇い入れた労働者をその契約期間が終了した後、継続して雇用する正規労働者として新規に雇い入れるものであることとする。~~

Q： ふるさと事業の正規雇用一時金について、委託事業の開始時又は委託事業の契約期間の途

中に正社員として雇い入れた場合、支給の対象となるか。

A： 支給対象となる。今回の取扱では、当該受託者が事業趣旨を斟酌し、積極的に正規雇用を行い、労働者個人にとっては処遇の向上にもつながることから、一時金の支給対象とするものである点に留意と理解が必要である。

Q： 平成21年10月23日付け第7版のQ & Aの6【当QA124】(一時金の支給)において、「委託事業の開始時に正社員として雇い入れた者について、一時金の支給対象となる」とあるが、これは新規雇用の失業者として扱ってよいということか。

A： 委託事業開始時に正規労働者として雇用した場合についても、新規雇用の失業者として取り扱っていただいて構わない。

Q： 年度当初は、事業開始時から正規雇用した者については新規雇用の失業者として扱わないとの解釈であったが、遡って、年度当初から実施している事業についても、上記のとおり取り扱ってよいか。

A： 10月23日以前に正規労働者として雇い入れた場合についても、遡って新規雇用の失業者として取り扱って構わない。

125【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 「事業費に占める新規雇用の失業者の人件費割合1/2以上」の要件について、事業開始後に正社員化した場合、新たに失業者を雇い入れることによって当該要件をクリアする必要があるか。

A： 当該要件は事業計画時点に係る要件であることから、事業開始後、年度末等の委託契約の終了時までの間において当該要件を満たす必要はなく、新たな失業者の雇入れは必須ではない取扱とする。ただし、次年度も当該事業を継続実施するため委託契約を更新した場合には、雇用の受皿を一つでも創出するという観点に立ち、新たな失業者の雇入れをすることが望ましいものとする。

126【事業経費】

Q： 平成21年10月23日付けのQ & A第7版の7(一時金の支給)【当QA124参照】について、「年度途中で正規雇用した場合でも翌年度も事業を継続する場合には、翌年度において新たに失業者を雇用することが望ましい。」と記載されているが、これは「正規雇用した失業者を引き続きその事業に従事させる場合には、当該者を引き続き新規雇用の失業者として扱うが、それとは別に失業者を新たに雇用して更なる雇用創出を図ることが望ましい。」との解釈でよいか。

A： お見込みのとおり。

基金事業で雇用した労働者を正規労働者として雇い入れた場合、次年度以降も新規雇用

の失業者としてカウントするが、雇用の受け皿を1つでも創出する観点に立ち、新たな失業者を雇い入れることが望ましい。

127【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 事業の委託先が法人の支店となっている場合、申請者は法人そのものとみなして、本社から申請させることになるのか。

A： 法人の支店からの申請で支給可能。

128【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 新規雇用の失業者を正社員化する場合で、雇い入れ先が当該企業ではなく、委託事業と無関係の企業等で正社員化する場合は一時金の支給対象となるか。

A： 支給対象とならない。

129【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 再委託先において雇用した新規雇用失業者を再委託元で正社員化した場合も支給対象となるか。

A： 支給対象となる。

130【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 委託事業を複数受託している事業主は、事業毎に支給申請可能か。

A： 一時金は、委託事業毎に新たに雇い入れた労働者を引き続き正規労働者として雇い入れた事業主に対して支給するものであることから、委託事業を複数受託している事業主についても、各委託事業において支給要件に合致するものであれば、支給申請可能である。

131【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 一時金の支給申請はいつまでに都道府県に行うのか。

A： 一時金の支給申請については、委託事業に係る委託契約期間の終了日以降とする。都道府県において、委託契約期間の終了後の早期のうちの一定期間を設定することとする。設定時期については、都道府県の事務の繁閑や市町村における事務量等を勘案の上、適当と考えられる時期及び期間を設定することとして差し支えない。なお、平成23年度に実施する事業については、例外的に申請時期を例えば平成24年3月1日までに申請するなど基金対象期間中に設定する必要がある点には留意が必要である。今年度実施の事業の取扱としては、原

則として平成22年4月1日以降に支給申請を可能であるものとする。

132【事業経費】

(一時金の支給)

Q： H21年度の委託事業を11月から開始し、平成22年3月末で更新し、平成22年11月までの、通算して1年間の雇用期間の事業において正社員として雇い入れた場合、一時金の支給申請時期はいつか。

A： 単年度で雇用期間が6カ月を下回る場合についても、雇用期間の更新を行い、通算して実施要領で定める雇用期間の要件を満たす場合には、基金事業の実施を認めているところであり、支給対象となる。

この場合の支給申請時期は、事業の契約期間の終了後の平成22年4月1日以降及び平成22年12月1日以降となる。

133【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 支給申請書に添付する添付書類のうちその他都道府県が必要と認める書類はどのようなものか。

A： 支給要領に定める添付書類以外で各都道府県の財務規則等に基づいた書類を指す。

134【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 一時金の支給事務を都道府県で一括して実施するのではなく、各市町村が支給事務を行うことは可能か。

A： 一時金の支給決定事務は都道府県において実施するものとする。市町村補助事業として実施する委託事業に係る支給申請書等の交付及び受理については、委託元である市町村において実施できるものとする。

135【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 一時金の支給事務を都道府県の雇用担当部局で一括して実施するのではなく、事業を委託している各担当部局が支給事務を行うことは可能か。

A： 支給事務については、各担当部局で行うことは可能であるが、申請先を明確にするとともに、支給要件の判定等が各担当部局間で異ならないよう留意する必要がある。

136【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 申請様式について都道府県の財務規則等に準じて変更可能か。

A： 申請様式については、あくまでもひな形であることから、支給要領で定める事項が包含されている申請様式であれば、必ずしも同一様式である必要はなく、都道府県の財務規則等に準じて変更することは可能である。

137【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 一時金の不正受給に係る調査に当たって、市町村補助事業の場合、都道府県だけではなく、委託元である市町村も同行させることは可能か。

A： 可能である。

138【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 一時金支給直後に労働者の自己都合若しくは委託先である事業主の都合により退職した場合、一時金の返還が必要か。

A： 一時金の支給申請時点において支給要件等に合致し、適正に支給した後、支給対象となる労働者が退職したとしても、その退職が偽りその他不正の行為によるものでなければ、一時金の返還は不要である。

139【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 一時金を都道府県の支出科目に併せて、報償費等で支出することは可能か。

A： 一時金の支出科目については、都道府県の財務規則等に基づき、一時金の目的に沿った適切な科目で支出していただきたい。

140【事業経費】

(一時金の支給)

Q： 一時金と国が実施する各種助成金との併給は可能か。

A： 一時金は、委託事業において新たに雇用される労働者を引き続き正規労働者として雇い入れた事実をもって支給するものであり、国が実施する各種助成金のように正規労働者としての雇い入れ後、一定期間雇用した場合に支給されるものではないことから、両者の併給は可能である。

141【事業経費】

(収入)

Q： 事業終了後に都道府県において収入が生じた場合の取扱如何。

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。

142【事業経費】

(収入)

Q： 収入については、どこまで返還する必要があるのか？

A： 委託期間終了後に委託契約額を確定した結果、委託事業の実施により発生した収入がある場合、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。

(例)

下表の場合、収入(3,500千円)と、委託契約額を超える物件費増額分(1,000千円)との差額(2,500千円)を返還する。

(例)

(単位：千円)

委託契約額			
委託料	10,000	人件費	8,000
		事務所賃借料	1,000
		商品原価	500
		その他物件費	500
		物件費増額分	1,000
収入	3,500		

143【事業経費】

(各種助成金との併給調整)

Q： 各種助成金のうち国が実施するものとは何か。

A： 下記の助成金を指す。なお、都道府県は、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下記の助成金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。

人材確保等支援助成金 -

中小企業基盤人材確保助成金、中小企業人材確保推進事業助成金（雇用安定事業分、建設教育訓練助成金、建設事業主雇用改善推進助成金、建設事業主団体）雇用改善推進助成金、中小企業人材能力発揮奨励金、中小企業雇用安定化奨励金、介護基盤人材確保助成金、介護雇用管理助成金、介護未経験者確保等助成金、介護労働者設備等整備助成金

雇用調整助成金 - 雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金

労働移動支援助成金 - 求職活動等支援給付金、再就職支援給付金、離職者住居支援給付金

キャリア形成促進助成金、職業能力評価推進給付金、中小企業雇用創出等能力開発助成金、訓練等支援給付金、地域雇用開発能力開発助成金

職場適応訓練費

広域団体認定訓練助成金

育児・介護雇用安定等助成金 -

中小企業子育て支援助成金、両立支援レベルアップ助成金、育児休業取得促進等助成金

特定求職者雇用開発助成金 -

特定就職困難者雇用開発助成金、緊急就職支援者雇用開発助成金、高年齢者雇用開発特別奨励金

試行雇用奨励金 -

若年者等試行雇用奨励金、日雇労働者試行雇用奨励金、中高年齢者試行雇用奨励金、季節労働者試行雇用奨励金、住居喪失不安定就労者試行雇用奨励金、若年者等正規雇用化特別奨励金、派遣労働者雇用安定化特別奨励金

通年雇用奨励金

自立就業支援助成金 - 高年齢者等共同就業機会創出助成金、受給資格者創業支援助成金

短時間労働者均衡待遇推進等助成金

地域雇用開発助成金 -

沖縄若年者雇用促進奨励金、地域求職者雇用奨励金、雇用創造先導的創業助成金、地域再生中小企業創業助成金

定年引上げ等奨励金 - 中小企業定年引上げ等奨励金、70歳定年引上げ等モデル企業助成金、中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金

障害者雇用促進助成金 - 障害者雇用初回雇用奨励金、特例子会社等設立促進助成金、障害者雇用納付金制度に基づく助成金

144【事業経費】

(財産権の取扱)

Q： 基金事業により業務委託を行った際に生じた特許権等の知的財産権は、委託先と委託元のどちらに帰属するのか。

A： 都道府県（もしくは市町村）からの委託事業により生じた特許権等の知的財産権は、原則として委託元である都道府県（もしくは市町村）に帰属するものとする。

ただし、事業実施により得られた特許権等の知的財産権は、次のすべての要件を満たした場合、委託先に帰属させることができるものとする。

知的財産権に関して出願・申請の手続を行う場合、都道府県（もしくは市町村）に報告すること。

都道府県（もしくは市町村）が公共の利益のために要請する場合、都道府県（もしくは市町村）に対し、当該知的財産権を無償で利用する権利を許諾すること。

正当な理由なく取得した知的財産権を相当期間活用していない場合、都道府県（もしくは市町村）の要請に応じて第三者への実施許諾を行うこと。

委託先が知的財産権に関する事業を実施しなくなった場合、当該知的財産権を事業の目的に従い、希望する地域の関係者に譲渡する等、公益かつ公平な取扱を行うこと。

145【事業経費】

(事業終了) 21年2月23日QA40の修正

~~4-0 ふるさと事業において、結果として事業終了後の雇用が継続しなかった場合、委託費の返還等の措置はあるのか。~~

~~—— 特設設けていない。~~

Q： ふるさと事業において、結果として事業終了後の雇用が継続しなかった場合、委託費の返還等の措置はあるのか。

A： 「地域における継続的な雇用が期待される事業」であることを委託事業の要件としているところであるが、**雇用継続に向けた努力をしたにもかかわらず**、委託事業終了後に結果として雇用が継続しなかった場合においては委託費の返還は求めないこととする。

146【事業計画】

(事業終了)

Q： 上述の「**雇用継続に向けた努力をしたにもかかわらず**、」は具体的にいつ、どのような方法で確認を行うのか。

A： 委託事業終了までに事業者へ聞き取り等により把握する。

147【事業経費】

Q： 委託事業の途中で委託元に対し、収入返還免除申立書を申請することは可能か。

A： 委託契約期間中は少なくとも事業を適切に遂行する必要があることから、委託事業の途中で申請することはできない。

148【事業経費】

(収入)

Q： 委託事業終了後、委託元への収入の返還を免除とする場合、どのような手続きが必要か。

A： 委託事業終了後も雇用が継続されることを支援するため、委託事業終了後においても受託者の自助努力により引き続き事業を継続し、契約終了日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、収入の返還免除の手続きを行う。具体的には「(別紙)ふるさと雇用再生特別基金事業収入返還免除申立書」により委託元となる都道府県又は市町村に対し、委託事業終了時に申請を行い、委託元が要件の適否を確認の上、委託事業の精算以前に、収入の返還の免除を行うこととする。

なお、上記要件に合致しない場合等、各年度における委託事業により生じた収入の取扱いについては、平成21年2月23日付けQ&A42【**当QA141**】及び43【**当QA142**】に準じて取り扱うものとする。

(小数点以下は切り捨て。ただし、契約終了日時点で雇入れ失業者が1名の場合には、1名の失業者を雇い入れることを必要とする。)

149【事業経費】

(収入)

Q： 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： 設問にあるように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、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判断されないこと等により返還は不要であると考えます。

150【事業経費】

(経費の取扱) 21年2月23日Q A44の修正

~~(経費の取扱)~~

~~4-4 雇い入れた労働者を対象とした教育訓練経費の取扱についての考え方は、~~

~~本来、基金事業は雇用創出を目的とするものであり、個々の労働者の職業能力開発を主眼とするものではない。しかしながら、委託事業終了後における安定的・継続的な雇用のために事業実施中から行う教育訓練に係る教育訓練経費については、人件費(事業費に占める人件費割合について定め(=新規雇用の失業者の人件費割合は委託費の1/2以上)のある部分)としては算定せず、実施事業の事業費の範囲において取り扱うことができるものとする。~~

~~都道府県は、事業計画の策定にあたっては、交付金の交付額の範囲において、事業費として当該教育訓練経費を含めることができるものとする。ただし、当面、各委託事業ごとに、当該事業にかかる人件費の2割を上限とすること、各労働者ごとに、訓練時間240時間(雇用期間が1年未満の場合は、月数×20時間)以内であることとする。対象としては、具体的なOFF-JTに関する経費として、受講料等の実費部分等とする。~~

Q： ふるさと雇用再生特別基金事業において、雇い入れた労働者を対象とした教育訓練経費の取扱についての考え方は。

A： 本来、基金事業は雇用創出を目的とするものであり、個々の労働者の職業能力開発を主眼とするものではない。しかしながら、委託事業終了後における安定的・継続的な雇用のために事業実施中から行う教育訓練に係る教育訓練経費については、人件費(事業費に占める人件費割合について定め(=新規雇用の失業者の人件費割合は委託費の1/2以上)のある部分)としては算定せず、実施事業の事業費の範囲において取り扱うことができるものとする。

都道府県は、事業計画の策定にあたっては、交付金の交付額の範囲において、事業費として当該教育訓練経費を含めることができるものとし、平成21年10月23日以降の事業計画分より各委託事業毎の雇用期間の総労働時間数の1/2に相当する時間の範囲内で実施する教育訓練に係る経費を認めることとする。対象としては、具体的なOFF-JTに関する経費として、

受講料等の実費部分等とする。

なお、平成 21 年 10 月 23 日以前の事業計画分については、平成 21 年 2 月 23 日付け Q & A 4 4 に準じて取り扱うものとする。

151【地域基金事業協議会】

[ふるさと要領第 9]

Q： 地域基金事業協議会の構成員として労使の人数は最低何人必要か。

A： 都道府県、労働局、労使団体を構成員としているが、各構成員が含まれているならばそれぞれ人数及び役職の定めはない。

152【地域基金事業協議会】

Q： 地域基金事業協議会の構成員として「その他の地域関係者」とは。

A： 例えば、ハローワーク、各省庁地方支部部局、日銀支店等が予想される。

153【地域基金事業協議会】

Q： 地域基金事業協議会にかかる経費について

- (1) どのような経費が想定されるか
- (2) 基金造成前の第一回目分の経費の取扱はどうなるのか。
- (3) 協議会事務の事務補助員を採用することは可能か。

A：(1) 協議会の会場借料、協議会の資料印刷費等運営に係る経費等。

(2) 基金造成より以前に開催された協議会の運営に要した経費の扱いについては検討中。

(3) 協議会の事務処理のみのために事務補助員が必要とは通常考えられないが、基金事業全体の事務処理のために都道府県に事務補助員を採用し協議会事務を行うこととすることは可能。

154【地域基金事業協議会】

(地域基金協議会)

Q： 地域基金協議会の位置づけについて、最終的な意思決定機関ではないということでしょうか

A： 地域基金協議会は、必ずしも当該事業についての意思決定機関とする必要はなく、事業の選定や事業計画の策定等に関して、構成員から意見を聴取することによりこれらの事項に係る調査審議を行う機関であり、各都道府県の実情に応じて設置要綱等を定めるものとして差し支えないものとする。

155【地域基金事業協議会】

(地域基金協議会)

Q： 第一回目の地域基金協議会の開催時期は任意か交付決定前の開催でもよいか。その場合の経費は基金事業の対象となるか。

A： 地域基金協議会の開催時期について特段の定めはないが、事業計画書の提出に先立って開催されることが自然であるものとする。なお、交付決定前に協議会を実施した場合の費用の取扱については、12月1日以降に実施されたものについて基金による対応を可能とする考えである。

3 緊急雇用創出事業

156【緊急雇用創出事業について】

(全体)

Q： 緊急創出事業の1,500億円は、その緊急性に鑑み、初年度にかなりのウェイトを置いて事業計画を立てようとするが留意点如何。

A： 都道府県の判断において、初年度に大きく重点を置いて傾斜配分しても差し支えないものとする。その際、本事業が3カ年の基金造成方式の事業であり、これは、雇用失業情勢の更なる悪化への対応や都道府県として特に緊急実施する必要性が高い事業が新たに生じた際に都道府県に一定の資金を確保しておくことにより年度を越えて機動的かつ弾力的な対応を可能とするためであることに留意する必要がある。

157【対象労働者・失業者】

(その他)

Q： 既に基金事業に従事していた者が介護雇用プログラムに就くことは可能か。

A： 緊急雇用創出事業では臨時緊急的に、より多くの雇用機会を求職者に提供することが求められることから、同一の労働者が複数の基金事業に重ねて就く場合、通算した雇用・就業期間の上限を1年以内としているところであり、これは、介護雇用プログラムに従事する者を含めて適用されるものである。

158【対象労働者・失業者】

Q： 同じ人物を何ヵ月後かに再度雇用することは可能か。

A： 同一の事業に同じ人物を雇用することは、更新可能なものを除き、多くの失業者の雇用創出という観点から、時期が離れていても雇用できない(ただし、通算して1年以内まではOK例：1回目6ヶ月、2回目4ヶ月等)。

また、公募したが他に応募者がいなかった時には、引き続き雇用できるなどの例外的なケースは考えられる。

159【対象労働者・失業者】

[緊急雇用要領第5 - 1 - (2)]

Q： 緊急雇用創出事業で対象とする者の定義如何。中高年齢者の場合は、離職した者に限定される(在職求職者は除かれる)のか。

A： 緊急雇用創出事業では、解雇や継続雇用の中止による離職を余儀なくされた非正規労働者、中高年齢者等の失業者に対する短期の雇用・就業機会の提供を主な目的としている。

160【対象労働者・失業者】

Q： 雇用期間の更新要件である「その他特に社会的配慮が必要な者」とはどのような者か。

A： 例えば、障害者、日系人等の就職困難者であって基金事業における雇用期間の終了後において就職の見込みのない者等が考えられる。

161【対象労働者・失業者】

(地方公共団体による臨時職員雇用について)

Q： 臨時職員の定義は如何に(市町村によって雇用形態や呼び方がまちまちである。)

A： 名称や雇用形態を問わず、正規職員以外の全ての臨時雇用の職員が対象となる。

162【対象労働者・失業者】

(臨時職員の雇用) 21年2月23日QA53の修正

~~(臨時職員の雇用)~~

~~5-3 今回の取扱によって認められることとなった事務補助員等としての臨時職員の雇用・就業期間の最長は、~~

~~原則6か月未満。~~

Q： 緊急雇用創出事業実施要領第13の1の取扱により雇用する臨時職員の雇用・就業期間の取扱如何。

A： 雇用・就業期間は6か月以内とし、1回に限り更新を可能とする。

163【対象労働者・失業者】

(臨時職員の雇用)

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とする考えである。

164【対象労働者・失業者】

(臨時職員の雇用)

Q： 事務補助員等には、庁内でデスクワークに従事する以外にも、例えば清掃や、道路の軽微な補修といった作業的なものも可能か。

A： 今回の取扱は、地方公共団体が12月1日以降、臨時・応急的に雇用吸収の受け皿として就業の場を新たに措置したものを対象とするものであり、職種や業務内容について、一般事務の補助業務のみに限定されるものではないと考える。

165【対象労働者・失業者】

(臨時職員の雇用)

Q： 地方公共団体における臨時職員の雇用（緊急雇用創出事業実施要領第13の1）の取扱如何。

A： 新たに、平成21年10月23日から同23年3月31日までに限っては、地方公共団体による事務補佐員等としての臨時職員の雇用について、基金を活用できることとする。

この場合において、配置部署の繁忙期が事前に予測されるものでなく、計画的に事務補佐員の措置を講ずることが困難である等、既存事業の振り替えとなっておらず、臨時・応急的に雇用吸収の受け皿として就業の場を新たに措置したものを対象とする。

166【対象労働者・失業者】

(臨時職員の雇用)

Q： 緊急雇用創出事業実施要領第13の1の取扱における対象経費の範囲如何。

A： 人件費のほか、事業実施に必要な消耗品等の物件費を対象とする。なお、業務に必要な備品類（パソコン、机等）は、原則として庁舎内の既存のものを使用することとし不要不急の支出を厳に慎むこと。

臨時職員の雇用については事業実施要件（事業費に占める新規雇用失業者の人件費割合1/2以上）が適用されないが、離職を余儀なくされた失業者に対して雇用・就業機会を提供することを目的とするための措置であることに留意が必要である。すなわち、本来、各自治体が必要に応じ県費により対応すべきを単に国費により振り替えただけとの誤解を内外から受けることのないよう留意が必要である。

167【対象労働者・失業者】

Q： 通常業務の臨時雇用も対象としてよいということか。

A： 対象になるが、失業者を対象としたつなぎ雇用の機会創出という事業の趣旨から、新たに追加したポストへの雇用を認めるということである。よって、通常いた臨時職員のポストに、4月から新たな人（失業者）を雇用しても事業の振り替えになり対象にはならないことに注意すること。（臨時職員が2名いたところに、4月から1名追加して3名にした場合は、追加した1名の分だけがこの事業の対象になる。）

168【対象労働者・失業者】

~~Q： 9月30日までに限ってということだが、10月以降は独自財源で引続き雇用することは可能か。~~

~~A： 可能である。~~

169【対象労働者・失業者】

Q： 保育士、栄養士といった職種も対象になるのか。

A： 臨時雇用の要件を満たしていれば対象に入る。

170【対象労働者・失業者】

(対象労働者)

Q： 緊急雇用創出事業をシルバー人材センターに委託する場合、センターの会員は失業者と見なしてよいか。

A： 失業状態からのシルバー人材センター新規入会者(臨時入会を含む)については、当該事業の失業者の雇入れ割合1/2部分に算入することとして差し支えないが、既存の会員は、原則として、非失業者部分である1/2部分に算入することとする。

ただし、既会員のうち、生計を共にする親族の失業や減収等により、会員自身の生計維持に支障を来すおそれがある場合等、稼働所得を増加させるために雇用労働を含めた働き方を希望し、仕事を探している場合(安定所への求職申込みを行っている必要はなく、シルバー人材センター事務局への相談の際に事実確認することで差し支えない)については、失業者として取り扱うこととして差し支えない。

171【対象労働者・失業者】

(臨時職員の雇用)

Q： 庁内の繁忙部署の事務補助員を新たに増員するために、今回の取扱により事務補助員の雇い入れを行うことは可能か。

A： 庁内の繁忙部署における事務補助員の配置については、当該地方公共団体が必要な時期に必要な措置を講ずるべきものであり、本来、今回の取扱の直接的な政策目的とは異なる趣旨のものとする。今回の取扱は、地方公共団体が12月1日以降、臨時・応急的に雇用吸収の受け皿として就業の場を新たに措置したものを対象とする考えである。

172【対象事業】

[緊急雇用要領第6]

Q： 直接雇用の場合の基金の対象事業について、平成13年には、教員補助者等のみで、それ以外の場合は国の承認が必要であったが、なるべく広く認めて欲しい。

A： 基金事業の要件に合致すれば、基金事業の対象とする(現時点において、直接実施事業の対象事業をさらに絞ることは予定していない。)

173【対象事業】

(対象事業について)

Q： 実務研修を目的とした雇用は対象事業となるか。

A： 賃金を支払って雇用するものであれば対象となる。

174【対象事業】

(対象事業)

Q： 障害者雇用確保事業として、障害者限定（失業者）の事業は対象になるか。

A： 事業としては考えられる。

175【対象事業】

(基金事業の新規性について)

Q： 一定の期間毎に実施される調査事業は新規性が認められるか。

A： 新規性が認められるので、事業対象としてよい。

176【対象事業】

(新規事業、拡充事業の考え方について)

Q： 正規の職員が行っていた業務の一部について非常勤職員を雇用して行なわせる事業は新規もしくは拡充と見なせるか。

A： その業務について独立性が認められれば新規事業として扱う。

独立性とは、県でいう純非常勤職員のように幅広い業務の補助に携わるのではなく、特定の業務（例：資料のデータベース化など）に携わることを指す。

177【対象事業】

(分野区分について)

Q： 個々の事業がどの分野に該当するかの判断は、実際の業務内容によって行うということによいか。

A： よい。例えば、福祉施設における清掃や校舎の環境美化事業は、福祉や教育ではなく、環境分野に該当する。

178【対象事業】

(天候に左右される業務を扱う事業について)

Q： 除雪など天候に左右される業務を扱う事業を委託する事業を、基金事業の対象としてよいか。

A： 例えば除雪に関する事業で、降雪がなく除雪作業が出来ない場合の代替業務が事業計画に盛り込まれていれば基金事業の対象として構わない。賃金を払うだけで新規雇用者を遊ばせるようなことになるのは避けること。

179【対象事業】

(対象事業)

Q： 緊急創出基金を使って、市町村が定額給付金の説明会や支給事務等の補助業務に従事する労働者を雇用する事業を実施することは可能か。

A： 定額給付金の支給事務に伴って市町村に必要となる費用については、通常、当該給付金の所管官庁が措置するものと考えられることから、緊急創出基金の対象事業として使うことはできないものとする。

180【事業計画】

(事業実施要件)

Q： 平成21年10月23日以降の改正後の事業実施要件(事業費に占める新規雇用失業者の件数割合1/2以上)の適用の考え方如何。

A： 平成21年10月23日以降に厚生労働省に提出される事業計画書から適用することとする。

各都道府県の平成21年度事業計画においては、平成21年10月22日以前に提出されている事業と平成21年10月23日以降に計画された事業が事業計画書上で混在することとなるが、事業額、件数等は双方の合算した数値により事業計画全体で改正後の要件を満たす必要がある。

なお、従前の取扱いどおり、個々の事業において要件を満たす必要はなく、都道府県全体の事業計画において要件を満たすものとする。

181【事業計画】

(更新の考え方について)

Q： 要領が修正され、更新について「原則不可」から「状況に応じ可能」となり、文面からは状況に応じて更新は何回もできるように読み取れるがどうか。

A： 業内容により更新できるかどうか判断するものであり、今回、「力 その他特に社会的配慮が必要な者」が追加されたところであるが、あくまでも「事業内容等がア～力のいずれかに該当する場合には、1回限り更新できる。」ということである。

182【事業計画】

(更新日について)

Q： 更新する場合は、更新の雇用期間は契約終了日の次の日から6ヵ月以内か。

A： そのとおりである。1日以上空けると再雇用となるので、更新は契約終了日の次の日からにされたい。

183【事業計画】

(更新した者に係る雇用実績のカウント方法について)

Q： 更新により複数回雇用されている場合は、同一の者を複数回計上するのか。

A： 複数回計上する。

184【事業計画】

~~(6ヵ月未満の数え方)~~

~~Q：6ヵ月未満とはいつからいつまでか。~~

~~A：契約開始日から6ヵ月後の応答日の2日前までである。~~

~~(例えば4月1日から9月29日まで)~~

185【事業計画】

(雇用する時間)

Q：勤務時間を半日とすることは可能か。

A：勤務時間や雇用日数の下限は特に定めてはいないが、失業者のつなぎ的な雇用という観点で、失業者のニーズに応じた適切なものにされたい。

186【事業計画】

Q：月20日勤務ではなく、月10日勤務でも可能か。

A：基本的には月20日程度を想定しているが、勤務時間や就業日数については、地域の失業者のニーズに応じたものとする必要があり、例えば高齢失業者等のニーズに応えるものとして月10日程度の事業を行うことは可能と考える。いずれにせよ、本事業の趣旨を踏まえ、適切に事業運営をしていきたい。

187【事業計画】

(雇用・就業期間) 21年5月29日QA8の修正

~~(雇用・就業期間)~~

~~8 複数の基金事業に同一の者が重ねて就いた場合の通算の考え方如何。~~

~~原則として通算6ヵ月未満とするが、いずれかの事業で雇用契約の更新がある者については、通算1年未満の範囲で基金事業に就くことを可能とする考えである。~~

Q：同一の労働者が複数の基金事業に重ねて就く場合の雇用・就業期間の上限如何。

A：通算した雇用・就業期間が1年以内の範囲で、同一の労働者が複数の基金事業に重ねて就くことを可能とする。

また、平成21年10月22日以前に基金事業に就いていた者であっても、通算1年以内の範囲で複数の基金事業に就くことを可能とする。

なお、緊急雇用創出事業とふるさと雇用再生特別基金事業の両事業間で雇用・就業期間の通算は行わないものとする。

188【事業計画】

(雇用・就業期間)

Q：平成21年10月23日以降の改正後の雇用・就業期間及び更新要件如何。

A：介護分野以外の事業に従事する労働者の雇用・就業期間は6ヵ月以内とし、1回に限り更

新を可能とする。ただし、特定の季節や期間のみに作業が生じるような年間を通じて定量的な作業が見込まれない事業を除く。

また、介護分野の事業に従事する労働者の雇用・就業期間は、1年以内とし、更新は不可とする。ただし、介護雇用プログラムとして介護福祉士資格の取得を目指すことを目的とする事業に従事する労働者については、1回に限り更新を可能とし、最長2年間までの雇用を可能とする。

189【事業計画】

(雇用・就業期間)

Q： 介護分野の事業に限り雇用・就業期間を1年以内とする理由如何。

A： 政府の「緊急雇用対策」(平成21年10月23日策定)の中で、『「働きながら資格をとる」介護雇用プログラム』が盛り込まれ、求人ニーズの高い介護分野における人材の育成・確保を目指すこととされたことによる。

190【事業計画】

(雇用・就業期間)

Q： 平成21年10月23日以降の改正後の雇用・就業期間及び更新要件の適用の考え方如何。

A： 平成21年10月23日以降に開始する事業において雇用される者のほか、適用日において現に雇用されている者についても適用する。

191【事業計画】

(雇い入れた労働者に対する研修)21年2月23日QA51の修正

Q： 雇い入れた労働者を対象とした研修の取扱如何。

~~(研修の取扱)~~

~~5-1 緊急雇用創出事業においてOFF-JT等の研修を実施することは可能か。~~

~~本基金事業は臨時的・一時的なつなぎ就業の機会を提供することを主眼とするものであり、離職者等の能力開発を目的とするものではない点を踏まえた事業運営が必要である。従って本基金事業における委託事業については、高度な技術・知識等を要することは通常想定されないことから、OFF-JTによる研修は予定されるものとは考えられない。~~

~~なお、OJTは、一般的に、仕事の現場で業務に必要な知識や技術を習得させる研修であり、雇用期間の中で実施するものであることから、特段の制限は設けていない。~~

Q： 平成21年10月23日以降、介護分野の事業について、事業に従事する労働者に対する研修(OFF-JT)を事業の対象として実施することを可能とし、この場合において、研修時間、研修費用の上限は設けないものとする。

なお、事業計画書の分野区分が介護分野に該当するものであっても、介護施設でのデータ整備や調査、施設敷地内での草刈り等を業務内容とする事業における研修は不可とする。

192【事業計画】

(雇用・就業期間)

Q： 緊急雇用創出事業の雇用期間は、6ヶ月以内となっているが、一定の生活保障をするという観点から3ヶ月以上という下限を定めてもよいか。

A： 都道府県において雇用期間の下限を定めることは差し支えない。その際、失業者の生活の安定を図るという観点からの設定が必要がある点に留意が必要である。

193【事業計画】

[緊急雇用要領第4 - 6 - (4)]

Q： 事業計画策定にあたり、ふるさと交付金では、地域協議会により計画の妥当性がチェックされるが、緊急雇用創出事業では、どのようにチェックされるのか。

A： ふるさと雇用再生特別基金事業は、地域内にニーズがあり、かつ、今後の地域の発展に資することが見込まれるものであって、その後の雇用の継続が見込まれる事業であることを必要としており、このような事業の趣旨を踏まえ、地域の関係者の意見を幅広く参考とするため、地域協議会から事業の選定等について意見を聞くこととしているところである。

一方、緊急雇用創出事業は、離職を余儀なくされた非正規労働者、中高年齢者等の失業者に対し、次の雇用までの短期の雇用・就業機会を提供し、生活の安定を図るため、緊急的に実施するものであり、このような事業の趣旨を踏まえ、基本的に都道府県の判断により迅速に実施することとしているところである。なお、事業の実施等に当たって、必要に応じて関係者の意見を聴くこととしている。

この点において、中高年齢者である在職者については、失業者には該当しないこととなるが、新規に雇用する失業者以外の事業に従事する労働者には該当する。

参考：「失業者とは、労働の意志及び能力を有しており、積極的に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状態にある者をいう。ただし、必ずしも公共職業安定所に求職申込みを行っている必要はない。なお、在職求職者、学業を本務とする学生、求職活動を行っていない主婦は失業者と認められない点には留意が必要。」

194【事業計画】

[緊急雇用要領第5 - 1 - (2)]

Q： 雇用期間を6ヶ月とする事業を実施することは可能か。

A： 当事業においては、より多くの者に対して、緊急的に次の雇用までの短期的な雇用・就業機会を確保し、提供するという事業趣旨を踏まえ、雇用契約期間を一定期間に明確に限定する必要があるが、前回の緊急地域雇用創出特別基金事業と同様、6ヶ月未満としており、今回も同様の取り扱いとする。

195【事業計画】

(基金への振替)

Q： 基金の積み増しに伴い雇用対策として自主財源で実施している事業を、遡及して（又は途中から）基金に振り替えることは可能か。

A： 既に自主財源で予算措置されており、当初から基金以外で実施することを予定している事業を、遡って（又は途中から）基金事業に振り替えることは不可とする考えである。

なお、20年度2次補正予算時における基金の遡及適用に係る取扱いについては、国の補正予算成立の遅れを補完する手立てとして措置されたものである。これは基金での実施を予定していたにも関わらず、緊急避難的に単費で実施していた事業について、20年12月まで遡れることとしたものであり、原則として20年度に限り適用されるものと考えている。

196【事業計画】

(基金への振替)

Q： 要件緩和に伴い、雇用対策として自主財源で実施している事業を、遡及して（又は途中から）基金事業に振り替えることは可能か。

A： 既に自主財源で予算措置されており、当初から基金以外で実施することを予定していた事業を、遡って（又は途中から）基金事業に振り替えることは不可とする考えである。

197【事業計画】

(重点分野の取扱い)

Q： 緊急雇用創出事業実施要領の改正前に重点分野（介護、福祉、子育て、医療、教育）の事業を実施しているが、それらも1回の更新が可能となるのか。

A： 改正前から実施している重点分野事業についても1回の更新を可能とする考えである。

198【事業計画】

(重点分野の取扱い)

Q： 業務内容に関わらず、事業計画書の分野区分が重点分野に該当すれば、例えば介護施設でのデータ整備や調査、子育て施設の草刈り等であっても、更新可能ということか。

A： 重点分野の事業について雇用就業期間の更新を可能なものとしたのは、専門性が高く、雇用就業期間を長くすることによって事業効果や提供されるサービスの質が高まることが期待されるためである。よって、実際の業務内容が調査や草刈り等である場合は、更新の対象とはならないものである。

199【事業計画】

(重点分野の取扱い)

Q： 介護、教育分野の指標を用いて算出される交付額の算定内訳は、その用途を該当分野の事業に限定されるのか。また、算定内訳に示された額の分の事業を必ず実施しなければならない

いのか。

A： 当該算定内訳額については、新たに重点分野が設定されたことに伴い関係指標を用いて算出されたものであって、それにより当該指標によって算定された交付額の用途を制限するものではない。

200【事業計画】

(その他)

Q： 交付済みの基金と追加交付される基金を区分して管理する必要があるか。

A： 区分する必要はないものとする。ただし、各都道府県においてこれらを区分することを妨げるものではない。

201【委託事業】

(シルバー人材センターへの委託事業)

Q： 前回基金事業の時は、「現在仕事を探しており、何ら就業していない人であれば、会員であっても失業者として取り扱う」とあるが、今回の緊急雇用創出事業においても同様と考えてよいか。

A： 同様の取扱いでよい。

Q： 上記の場合、失業者であることの確認(現に業務に従事していないことの確認)は、シルバー人材センターに任せてよいか。

A： 委託事業の場合、失業者であることの確認は委託先が行うこととなっているので、この場合はシルバー人材センターに任せてよい。

202【委託事業】

(シルバー人材センターへの委託について)

Q： シルバー人材センターへの委託にあたり、何人かの会員でローテーションを組んで業務にあたらせる勤務形態は問題ないか(1人あたりの勤務日数は少なくなる)。

A： 効率性等を踏まえた事業の中身により判断するもので、問い合わせの勤務形態もありうると思う。

ただし、失業者のつなぎ雇用という緊急雇用事業の観点から考えると、1人当たりの勤務日数が極端に短いのは事業の趣旨に合うかどうか疑問がある。失業者等(生活困窮者)のニーズに応じたもので計画をされたい。

Q： シルバー人材センター新規入会者とはいつの時期から入会した者をいうのか。

A： その事業を委託することが決まった日(委託契約日)から募集した会員である。ただし、準備行為で事前に募集する場合はその期間も含めてよい。

203【事業経費】

(対象経費)

Q：平成21年10月23日以降に支給される賞与及び退職手当等の諸手当を対象経費とするかについての考え方如何。

A：平成21年10月23日以降に開始する事業において雇用される者に支給される諸手当のほか、適用日において現に雇用されている者についても適用日以降に支給期を迎える諸手当の支給分を対象経費とみることが可能とする。

なお、賞与等の算定期間については、平成21年10月22日以前まで通算することを可能とする(例えば、平成21年7月より雇用されていた者に対して12月に賞与を支給する場合、7月から12月までを算定期間とすることを可能とする。)。

204【事業経費】

(財産の取得制限)

Q：財産の取得については50万円未満とされているが、これは1事業当たりか、1物品当たりか。また、その根拠は何か。

A：1物品当たりである。根拠は、本交付金が「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律」の適用を受けており、国においては財産処分の制限を受ける額を、通常50万円以上としていることによる。本交付金においても、財産処分の制限を受けない範囲で財産の取得を認めたものである。

上記について、5月20日にふるさと雇用再生特別基金事業の担当者へ確認したところ、同様の取扱いであるとのことであった。

205【事業経費】

(機器・資材等の貸借)

Q：事業そのものは委託するが、事業に使う機器や資材等は地方自治体が購入し委託先に貸借或いは提供する場合、機器や資材等の購入部分(直接実施部分)も基金事業の対象としてよいか。(一つの事業に委託部分と直接実施部分が混在してもよいか。)

A：対象としてよい。ただし、直接実施部分に係る会計処理は他の事業と区別して行うこと。

3 - 2 重点分野雇用創造事業関連

206【重点分野雇用創造事業について】

(重点分野雇用創造事業の位置づけ)

Q： 従前の緊急雇用創出事業（以下「緊急雇用事業」という。）と重点分野雇用創造事業（重点分野雇用創出事業及び地域人材育成事業）の特長如何。

A： いずれも緊急雇用創出事業のスキームを活用し、同基金事業の拡充（基金の積み増し）により、平成 21 年度及び 22 年度において集中的に実施する事業であり、緊急雇用事業と比較し特長を端的に示すと以下のとおりとなる。

重点分野雇用創出事業

緊急雇用事業のうち重点分野（介護、医療、農林水産、環境・エネルギー、観光、地域社会雇用の 6 分野）に該当する事業について、当初から雇用期間を 1 年以内として実施することを可能としたもの。

地域人材育成事業

緊急雇用事業では不可とされていた Off - J T を組み込んだ事業を可能としたもの。

具体的には、重点分野の 6 分野及び都道府県で設定可能な 4 分野に該当する事業について、雇用しながら O J T と Off - J T の組合せによる人材育成（必ずしも資格取得を目指すものに限らない）を行うものであり、「介護雇用プログラム」（「緊急雇用対策」（平成 21 年 10 月 23 日閣議決定）2(1) 参照）のように働きながら資格を取るような人材育成を事業趣旨に含んだ事業を行うことを可能としたもの。

207【重点分野雇用創造事業について】

(基金の造成)

Q： 平成 21 年度第 2 次補正予算として措置する交付金は、既存の基金と別の基金として管理する必要があるのか。

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、目的変更等に伴う基金条例の改正の要否については、各都道府県の判断によるものとする。

208【重点分野雇用創造事業について】

(基金の造成)

Q： 平成 21 年度第 2 次補正予算として措置する交付金は、年度内に既存基金に積み増さなければいけないのか。

A： 平成 21 年度予算であるため、年度内の交付及び基金化を原則とするものであるが、交付時期が平成 22 年度に繰り越すことも可能である。

209【重点分野雇用創造事業について】

(交付金の使途)

Q： 平成 21 年度第 2 次補正予算として措置する交付金により、緊急雇用事業を実施することは可能か。また、既存基金を活用して重点分野雇用創造事業を実施することは可能か。

A： 今般措置される交付金は、「明日の安心と成長のための緊急経済対策」（平成 21 年 12 月 8 日閣議決定）のメニューとして、重点分野雇用創造事業（重点分野雇用創出事業及び地域人材育成事業）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していただきたい。

また、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場合（重点分野雇用創出事業及び地域人材育成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）には、既存基金を重点分野雇用創造事業に活用できることとする。（なお、今般措置される交付金の交付までの間の取扱いについては Q A 9 【当 QA215】を参照。）

210【重点分野雇用創造事業について】

(交付金の使途)

Q： 交付金の交付限度額の提示内容如何。

A： 交付限度額は、重点分野雇用創出事業分と地域人材育成事業分で区分して提示する予定であり、その使途は、各事業の実施に充てるものとする。

211【重点分野雇用創造事業について】

(交付金の使途)

Q： 地域人材育成事業分の交付限度額のうち、有効求職者に応じて算定される基礎額（375 億円）の使途は、介護雇用プログラムの実施に限定されるのか。

A： 地域人材育成事業の基礎部分として介護雇用プログラムの実施に充てるものとして想定されたものであり、原則として介護雇用プログラムの事業実施により執行することが期待されるものである。

212【重点分野雇用創造事業について】

Q： 地域人材育成事業分の交付限度額のうち、介護雇用プログラム分として提示される額の使途は限定されるのか。

A： 地域人材育成事業の基礎部分として介護雇用プログラムの実施に充てるものとして想定されたものであり、原則として介護雇用プログラムの事業実施により執行することが期待されるものである。

なお、介護雇用プログラム提示額の政策的な考え方については、平成 22 年度において同プログラムにより全国で 1 . 5 万人の雇用創出を図るという目標数値の達成に向けて、都道府県ごとに応分の額を配分したものであり、提示額を全額費消することを第一義の目的とするものではないものである。よって、介護雇用プログラムの実施に際しては、提示額を定数（250 万

円)で除した人数を雇用創出の目安数とされたい。

また、事業計画において当該目安数を達成することが見込まれる場合には、介護雇用プログラム提示額と介護雇用プログラムの事業費の差分について、介護雇用プログラム以外の地域人材育成事業の事業費に充てることを可能とする。

213【重点分野雇用創造事業について】

(交付金の使途)

Q：平成21年度第2次補正予算として措置する交付金は、平成23年度以降に実施する事業に充てることとしてよいか。

A：今般措置される交付金は、平成21年度及び22年度事業の実施に充てるものとして想定されたものであり、原則として平成21年度及び22年度における集中的な事業実施により執行することが期待されるものである。

なお、2年間の事業期間を必要とする介護雇用プログラム(介護福祉士の資格取得を目指す場合)等、平成22年度中に開始し、終期が平成23年度までとなる事業については、本交付金を活用し、平成23年度に2年目の事業を実施することを可能とする。

214【重点分野雇用創造事業について】

(交付金の使途)

Q：平成21年度第2次補正予算として措置する交付金の交付額に合わせて、雇用創出数の目安は示されるのか。

A：介護雇用プログラムを除き、個々の都道府県ごとに雇用創出数の目安を示すことは現時点において考えていない。各都道府県においては、労働力需給の状況、地域の賃金水準などを踏まえ、地域の実情に応じて可能な限り多くの雇用の創出がなされるよう配慮いただきたい。

なお、介護雇用プログラムに限っては、雇用創出の目安数を念頭に置いて事業実施されたい(当QA212参照)。

215【事業計画】

Q：重点分野雇用創造事業は、いつから実施可能か。

A：平成21年度第2次補正予算成立日以降の実施を可能とする。

なお、特例として、今般措置される交付金の交付までの間は既存の基金を活用し重点分野雇用創造事業を実施することを可能とする。

216【対象事業】

(対象事業)

Q：重点分野雇用創造事業の対象となる分野は。

A：介護、医療、農林水産、環境・エネルギー、観光、地域社会雇用の6分野とする。(地域人材育成事業については、これら6分野に加えて、各都道府県において4分野の追加設定を

可能とする。)

なお、重点分野雇用創造事業においては、事業内容が単純清掃や単なる景観維持を目的とする事業は対象外とし、特に環境分野については、これまで緊急雇用事業で環境分野として実施していた事業のうち、公道や公共施設敷地内の除草作業、街路樹の枝打ち・剪定等を行う事業、公園美化、側溝浚渫等、単純清掃や単なる景観維持を行う事業を除くものであることに留意すること。

217【対象事業】

(対象事業)

Q： 21年度まで緊急雇用事業として実施している事業について、事業の一部を見直し、22年度以降、重点分野雇用創出事業又は地域人材育成事業として実施することは可能か。

A： 可能である。この場合、通算した雇用期間が1年以内の範囲内で21年度事業で雇用している者を22年度事業において引き続き雇い入れることも可能とする。また、22年度事業において、当該者を新規に雇用する失業者として取扱うことも可能とする。

218【対象事業】

(対象事業)

Q： 地域社会雇用分野に該当する事業とは。

A： 社会的課題に取り組むNPO、企業等(以下「社会的企業」という。)を委託先として実施する地域再生・街づくり、環境・農林、介護・保育、教育・人材、起業支援、雇用支援等の生活関連サービス分野の事業とする。また、社会的企業に該当するか否かの判断は、各地方公共団体が行うものとする。

なお、地域社会雇用分野として掲げている分野のうち、環境、農林、介護の各分野は重点分野雇用創造事業において単独で対象分野として位置付けられているため、これらの分野に該当する事業は地域社会雇用分野として整理しないこととする。

219【対象事業】

(対象事業)

Q： 地方公営企業会計で実施されている事業を基金事業の対象とできるか。

A： 地方公営企業の独立採算制の基本原則を踏まえつつ、公営企業の経費のうち、地方公営企業法第17条の2(性質上当該地方公営企業の経営に伴う収入をもって充てることが適当でない経費又は当該地方公営企業の性質上能率的な経営を行なってもなおその経営に伴う収入のみをもって充てることが客観的に困難であると認められる経費であって政令で定めるもの)又は第17条の3(災害の復旧その他特別の理由により必要がある場合)の規定に基づき、一般会計が負担又は補助することができるものとして行う事業については、基金事業の対象とする。なお、既存事業(実質的にそのように判断されるものを含む。)の振替でないこととする基金事業の要件に留意すること。

220【事業計画】

(事業実施要件)

Q： 事業終了後、委託先等での継続雇用を要件とするのか。

A： 本事業は成長分野として期待される分野に特化して実施するものであり、その後の継続雇用の礎となる事業となることが望ましいものであるが、基金事業終了後の継続までを要件とするものではない。

221【事業計画】

(事業実施主体)

Q： 重点分野雇用創造事業を直接実施することは可能か。

A： 本事業の実施にあたっては、民間企業、NPO等の地域活力を活用し、地域における今後の成長分野の発展に資するものとするのが望ましいものとするが、地域において、民間企業、NPO等の委託先が見込まれない場合等には、地方公共団体が直接実施することも可能とする。

222【事業計画】

(事業実施主体)

Q： 都道府県の外郭団体や商工会、商工会議所等の特別法人、業界団体は「社会的企業」に該当するのか。

A： いかなる主体が「社会的企業」に該当するかは各地方公共団体の判断によるが、一般的に、都道府県が自ら出資等して設立する外郭団体や業種別団体等は「社会的企業」には該当しないものとする。

223【事業計画】

(雇用期間)

Q： 雇用期間に下限はあるのか。

A： 雇用期間の下限は設けないが、一定期間失業者の生活の安定を図るという観点からも、可能な限り長期の雇用期間となるよう配慮することが必要である。

224【事業計画】

(雇用期間)

Q： 雇用期間が6か月以内の事業の場合、雇用期間を更新することは可能か。

A： 雇用期間が6か月以内である場合に限り、1回の更新を可能とする。

225【事業計画】

(雇用期間)

Q： 同一の労働者が複数の基金事業（緊急雇用事業、重点分野雇用創出事業及び地域人材育成

事業)に重ねて就く場合の通算の雇用期間の上限如何。

A： 通算した雇用期間が1年以内の範囲で、同一の労働者が複数の基金事業に重ねて就くことが可能である。

226【対象労働者・失業者】

(対象労働者) **【2月23日付QA・25【当QA17】の改正】**

Q： 未就職卒業者に配慮し、これらの者を限定した事業を実施することは可能か。

A： 可能である。事業計画の立案の際には、単純な作業等は極力避けることとし、本人の今後のキャリア形成に資するものとなるような配慮が必要と考える。

なお、求人の際には、募集・採用における年齢制限の禁止(雇用対策法第10条)に抵触しないよう留意が必要である。具体的には、「歳未満の者」や「平成 年4月2日以降に生まれた者」という記載は不可であるが、「来年3月卒業予定の者」や「学校卒業後 年以内の者」という記載は、年齢制限には当たらない。

また、未就職卒業者のほか、障害者、外国人等の就職困難者に限定した事業を実施することも可能である。

227【対象労働者・失業者】

(対象労働者)

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。

228【対象労働者・失業者】

(対象労働者)

Q： 新規学校卒業者を平成21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。

229【事業計画】

(対象事業)

Q： 重点分野雇用創出事業として想定される事業とは。

A： 従前実施していた緊急雇用事業のなかで、重点分野(介護、医療、農林水産、環境・エネルギー、観光、地域社会雇用)に該当する事業が、重点分野雇用創出事業として位置付けられるものである。

なお、事業内容が単純清掃や単なる景観維持を目的とする事業は対象とならないことに留意すること(**QA216 参照**)。

230【事業計画】

(事業実施要件)

Q： 事業実施要件は、重点分野雇用創出事業の個々の事業において要件を満たす必要があるのか。

A： 年度ごとの重点分野雇用創出事業の事業計画全体で要件を満たすものであることとする。

3 - 3 地域人材育成事業

231【事業計画】

(対象事業)

Q： 地域人材育成事業として想定される事業とは。

A： 別紙1「地域人材育成事業において想定される事業の一例」を参照。

232【事業計画】

(対象事業)

Q： 重点分野6分野の他に各都道府県において追加設定する分野の設定方法如何。

A： 各都道府県において、当該地域の成長分野としてニーズの高い分野を4分野まで追加して設定することを可能とし、「日本標準産業分類(平成19年11月改定)」の大分類等を参考にして分野設定を行う。また、都道府県における各種施策や地域における特徴的な産業分野を反映できる分野設定をすることは差し支えない。

具体的には、地域雇用戦略会議(「緊急雇用対策」(平成21年10月23日閣議決定)

(1)参照)において設定される重点雇用分野であることとし、当該会議が立ち上がっていない場合には、地方公共団体、労働界、産業界等が参画する会議等において設定された分野とする。

233【事業計画】

(事業実施要件)

Q： 事業実施要件は、地域人材育成事業の個々の事業において要件を満たす必要があるのか。

A： 年度ごとの地域人材育成事業の事業計画全体で要件を満たすものであることとする。

234【事業計画】

(事業実施要件)

Q： 事業実施要件「新規雇用失業者の人件費以外の事業費のうち、研修に係る費用の割合を5分の3以上」は、地域人材育成事業の事業計画全体で満たす必要があるのか。

A： 介護分野の事業を除き、個々の事業計画を立てる際に、本要件を満たすことを基本とする。本要件の趣旨としては、人件費と研修費が事業費全体に占める割合を8割以上となるよう配慮することを求めたものである。

235【事業計画】

(事業実施主体)

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。

Q： 人材育成事業は、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、対象となる事業分野・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。

なお、介護雇用プログラムにおいては、介護施設等に雇い入れられることが必要であり、人材派遣会社からの派遣による就労形態は認められない。

236【事業計画】

(研修計画)

Q： 研修計画の内容はどのようなものを想定しているのか。

A： 別紙2「地域人材育成事業研修計画例」を参照。

237【事業計画】

(研修計画)

Q： 雇用期間中の研修計画の作成にあたり、研修受講時間の下限等はあるのか。

A： それぞれの事業において適切な配分でOJT及びOff-JTの組合せによる研修計画を作成されたい。

238【事業計画】

(対象経費)

Q： 研修に係る費用の考え方如何。

A： 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失業者を対象とする研修に限ることとし、既存の従業員のみを対象とするものは除く。

研修機関でのOff-JTの場合(本人負担相当分)

研修機関の入学料(入学金、登録料、研修機関への入学試験受験料)、授業料(講座受講料、実習費、補講費)、教科書代や教材費、検定試験受験料、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

受託者自ら行う Off - J T の場合

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

受託者での O J T の場合

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 O J T で使用する資材に係る費用、ユニフォーム代 等

239【事業計画】

(対象経費)

Q： 委託先において事業の進捗管理等のために雇い入れる者(人材育成の対象とはならない者)に対する人件費を事業対象経費とすることは可能か。

A： 可能である。なお、当該者は本事業の目的である人材育成の対象ではないため、新たに雇い入れた失業者であっても、当該者に係る人件費は「新規に雇い入れた失業者に対する人件費」に該当しないものとし、それ以外の事業費として取り扱うものとする。

240【事業計画】

(介護雇用プログラム)

Q： 既に緊急雇用事業として実施している介護雇用プログラムの取扱は。

A： 平成 21 年度中より開始する介護雇用プログラムについては、平成 21 年度に関しては緊急雇用事業による実施として取り扱い、平成 22 年度からは地域人材育成事業による実施として取り扱うこととする。

索引

page		page			
3	1	失業者について	11	36	基金事業における都道府県労働局の関与
	2	失業者について		37	事業計画の作成：市町村及び民間事業者からの企画提案
	3	新規雇用の労働者について		38	委託先が契約を履行できない場合の取扱
	4	新規雇用の失業者(等)の住所地について		39	対象労働者：実施期間と雇用期間の一致について
4	5	新規雇用者の有給休暇について	12	40	予算議決前もしくは交付決定前の雇用開始について
	6	失業者の確認		41	補助事業関係：補助金交付要綱
	7	雇用した労働者の氏名の報告		42	対象労働者：派遣料の計上方法
	8	外国人の雇用について	13	43	随意契約について
	9	年金受給者		44	事業主体
	10	採用条件(特定不況業種)		45	事業計画の作成
5	11	基金事業における非正規労働者の定義	14	46	事業計画の作成
	12	対象労働者：人材派遣会社からの登録派遣労働者受入		47	事業計画の公表
	13	失業者であることの証明		48	事業終了：精算時期
	14	対象労働者：失業者の定義と確認方法		49	事業終了：残余財産の国庫への納付時期
	15	対象労働者		50	実績報告
6	16	対象労働者	15	51	委託事業：公立小学校等における業務の請負
	17	対象労働者：面接時点で在職中の者		52	委託事業：ふるさと基金・緊急雇用基金双方の対象となる事業
	18	対象労働者：雇用・就業期間の設定		53	再委託について
	19	基金事業における新規性について	16	54	委託先の事業者の要件
20	基金事業における新規性について	55		事業主体：その他法人又は法人以外の団体	
21	23年度以降の基金活用について	56		事業主体：県・市町村の庁舎内に事務所を置く団体	
22	対象事業：民間事業者に対する助成金	57		事業主体：公営企業会計で行う事業	
7	23	対象事業：既に助成等を受けている事業	17	58	委託事業：公営企業会計で行う本体業務以外の業務
	24	拡充事業とみなせる事業の内容		59	地方自治体による自主財源の上積みについて
	25	建設・土木事業が事業対象とならない理由		60	委託契約書に添付する印紙代について
	26	建設・土木事業について		61	基金事業の対象経費について
8	27	委託事業：建設・土木事業について	62	基金事業の対象経費について	
	28	公営企業会計で行う事業	18	63	基金事業の事業費に含まれない経費
29	公営企業会計で行う事業	64		事業費以外に支出可能な経費	
30	公営企業会計で行う事業	65		経費の取扱：教育訓練経費の取扱	
31	基金の配分基準	66		事業計画の作成：消費税の取扱	
10	32	事業要件	19	67	委託事業：消費税課税対象の例外
	33	雇用創出人数の目安		68	経費の取扱：機械・器具の購入
11	34	労働者の賃金	20	69	財産の取扱：購入した備品の継続利用
	35	事業計画の作成：新規雇用者数の根拠となる資料		70	財産の取扱：購入した備品の継続利用

page

21	71	市町村補助事業:経費として認められる範囲
	72	対象経費:人件費
	73	運営管理費の用途
	74	基金条例
22	75	その他
23	76	「6ヶ月以上雇用される見込みがあること」の規定について
	77	「6ヶ月以上雇用される見込みがあること」の規定について
	78	健康保険及び厚生年金保険に係る扶養認定と保険料の負担について
24	79	委託事業における適正な請負の実施について
	80	委託事業における適正な請負の実施について
25	81	委託事業における適正な請負の実施について
	82	委託事業における適正な請負の実施について
26	83	人件費割合及び新規雇用の失業者の割合の要件緩和について
	84	直接的な収益を見込んだ事業について
	85	新規雇用する労働者について
	86	新規雇用の失業者について
	87	「地域求職者等」の定義
27	88	対象労働者:県外在住の失業者
	89	対象労働者:労働時間の基準
	90	対象労働者:実績報告のカウント数
	91	正規雇用した失業者の取扱いについて
28	92	事業終了:終了後の労働者の取扱
	93	拡充事業について(保留となっていた照会事項)
	94	緊急雇用創出事業の事業例に記載のある事業について
	95	簡易施設を新設して行う事業について
29	96	観光戦略や産業振興などのプラン策定業務や企画業務について
	97	研修や講座を開催する事業について
	98	防災マップや高齢者等の支援マップを作成する事業について
	99	建設・土木事業について
30	100	ALT(AET)を配置する事業
	101	既存事業の基金事業への振替
	102	既存事業の基金事業への振替
	103	1年間の雇用契約を締結することが適当でない場合
31	104	新規雇用の労働者の更新期間について
	105	事業実施期間(雇用期間)について

page

31	106	事業実施期間について
	107	事業実施期間について
32	108	事業の実施期間と継続的な雇用について
	109	事業期間:実施年度ごとに委託先が異なる場合
	110	事業の新規性
	111	事業の新規性について
33	112	基金による事業の新規性について
	113	委託事業:新規雇用する労働者の雇用期間
34	114	派遣会社への委託について
	115	委託先と事業従事者の派遣先との派遣契約について
	116	委託事業の対象となる事業
	117	委託事業の対象とならない事業
35	118	委託事業:地域における継続的な雇用が見込まれる事業
	119	一時金の支給:正社員化後の人件費
36	120	人件費について:福利厚生費
	121	委託料の対象経費:委託先資産の減価償却費
37	122	収入:収入を見込んだ事業について
	123	一時金の支給
	124	一時金の支給:委託契約期間の途中で正社員化した場合
	125	人件費割合の要件について
38	126	年度をまたいだ失業者の雇用について
	127	一時金の支給:委託先の本店・支店
39	128	一時金の支給:委託事業と無関係の企業で正社員化した場合
	129	一時金の支給:再委託元で正社員化した場合
	130	一時金の支給:複数事業を受託している事業主
	131	一時金の支給:支給申請時期
40	132	一時金の支給:支給申請時期
	133	一時金の支給:支給申請の添付書類
	134	一時金の支給:支給事務主体
	135	一時金の支給:支給事務主体
	136	一時金の支給:申請様式
41	137	一時金の支給:不正受給に係る調査
	138	一時金の支給:一時金の返還
	139	一時金の支給:一時金の支出科目
	140	一時金の支給:各種助成金との併給

page

41	141	収入:事業終了後に生じた収入
42	142	収入:返還の範囲
	143	各種助成金との併給調整
43	144	財産権の取扱:知的財産権の帰属
44	145	事業終了
	146	事業終了
	147	収入返還免除申立書
	148	収入:返還免除の手続き
45	149	収入:収入の返還
	150	経費の取扱:教育訓練経費の取扱
46	151	地域基金事業協議会の構成員について
	152	地域基金事業協議会の構成員について
	153	地域基金事業協議会の経費について
	154	地域基金協議会
	155	地域基金協議会
48	156	全体:事業計画の留意点
	157	基金事業に従事していた者の重点雇用プログラムへの就労
	158	同一失業者の再雇用について
	159	対象労働者:中高年齢者
49	160	雇用期間の更新要件
	161	地方公共団体による臨時職員雇用について
	162	臨時職員の雇用:雇用・就業期間の取扱
	163	臨時職員の雇用:更新
	164	臨時職員の雇用:作業労働
50	165	臨時職員の雇用
	166	臨時職員の雇用:対象経費の範囲
	167	臨時職員の雇用:対象経費の範囲
	168	独自財源での雇用継続について
51	169	保育士・栄養士
	170	対象労働者:シルバー人材センターの会員
	171	臨時職員の雇用:事務補助員
	172	直接実施事業の対象事業
	173	対象事業について:実務研修を目的とした雇用
52	174	対象事業:障害者限定の事業
	175	基金事業の新規性について:定期実施の調査事業

page

52	176	新規事業:拡充事業の考え方について
	177	分野区分について
	178	天候に左右される業務を扱う事業について
53	179	対象事業:定額給付金
	180	事業実施要件:改正以降要件
54	181	更新の考え方について:更新回数
	182	更新日について
	183	更新した者に係る雇用実績のカウント方法について
	184	6ヵ月未満の数え方
55	185	勤務時間の設定
	186	勤務日数の設定
	187	雇用・就業期間:複数事業を兼務する場合の就業期間上限
	188	雇用・就業期間:改正後の就業期間
56	189	雇用・就業期間:介護分野の事業
	190	雇用・就業期間:改正後の更新要件等適用について
	191	雇い入れた労働者に対する研修
57	192	雇用・就業期間:雇用期間の下限
	193	事業計画の妥当性
	194	雇用期間を6ヶ月とする事業
	195	基金への振替
58	196	基金への振替
	197	重点分野の取扱い:更新について
	198	重点分野の取扱い:更新可能な事業
	199	重点分野の取扱い:交付額の用途等
	200	その他:基金の管理
59	201	シルバー人材センターへの委託事業
	202	シルバー人材センターへの委託について
60	203	対象経費:諸手当の取扱
	204	財産の取得制限
	205	機器・資材等の貸借
61	206	重点分野雇用創造事業の位置づけ
	207	基金の造成:基金の管理
	208	基金の造成
62	209	交付金の使途
	210	交付金の使途

page

61	211	交付金の使途
	212	介護雇用プログラム分提示額の使途
62	213	交付金の使途
	214	交付金の使途
	215	重点分野雇用創造事業の開始時期
	216	対象事業:対象分野
63	217	対象事業:緊急雇用創出事業からの振替
	218	対象事業:地域社会雇用分野の該当事業
	219	対象事業:公営企業会計による事業
64	220	事業実施要件:継続雇用
	221	事業実施主体:直接実施
	222	事業実施主体:「社会的企業」の定義
	223	雇用期間:雇用期間の下限
	224	雇用期間:更新
	225	雇用期間:複数事業を兼務する場合の就業期間上限
65	226	対象労働者:未就職卒業者限定事業
	227	対象労働者:卒業予定の学生・生徒
	228	対象労働者:新卒者の21年度中の雇入れ
	229	対象事業:想定事業
66	230	事業実施要件
67	231	対象事業:想定事業
	232	対象事業:追加設定する分野の設定方法
	233	事業実施要件
	234	事業実施要件
	235	事業実施主体
68	236	研修計画
	237	研修計画:研修受講期間の下限
	238	対象経費:研修に係る費用
69	239	対象経費
	240	介護雇用プログラム:既の実施している基金事業の取扱