

長崎県体験型正規就労促進事業業務委託に関する質問に対する回答書

1 目的

質問

- ・過去、同様の事業を実施された際の参加求職者数、紹介予定派遣実施人数及び正社員等就職人数の実績をご教示いただけますか。
- ・本事業における「良質な雇用の場」の定義や基準がございましたらご教示いただけますか。
- ・ターゲットとする業種の記載はございますが、職種については、指定はないという認識でよろしいですか。

回答

- ・過去実績

年度	合同面談会 実施回数	合同面談会 参加求職者数 (のべ数)	紹介予定派遣 実施人数	就職人数
R5 年度	3 回	47 名	10 名	8 名
R6 年度	3 回	95 名	17 名	12 名
R7 年度	4 回	101 名	15 名	10 名
- ・本事業における「良質な雇用」とは、厚生労働省の「地域活性化雇用創造プロジェクト」において定義される良質な雇用を指します。詳細については、別紙「良質な雇用の基準について」をご参照ください。
- ・職種について、指定はございません。

3 業務内容 (1) 事業全体のスキーム	
質問	・紹介予定派遣を行う派遣労働者数及び正社員等就職者数の目標が各 50 名とありますが、目標未達となった場合の委託料の支払いにかかわる取り決め（返金等）がございましたらご教示いただけますか。 ・「正社員等就職者数」における「正社員等」の定義についてご教示ください。無期雇用契約であるものの時給制で勤務するパートタイム職員やアルバイト等についても実績として認められる認識でよろしいでしょうか。 ・令和 8 年度 10 名、令和 9 年度 20 名、令和 10 年度 20 名という年度別目標は認識しておりますが、紹介予定派遣の特性上、年度をまたいで 50 名の達成をさせることでも仕様を満たす理解でよろしいでしょうか。 ・派遣先企業が特定企業に偏らないよう配慮するとありますが、想定されている企業数の目安がございましたらご教示いただけますか。
回答	・正社員等就職者数の目標に達しない場合でも委託料の返金義務はございません。 ・正社員または、良質な雇用を満たす非正規雇用労働者を想定しております。なお、非正規雇用労働者については、以下の a～e のいずれも満たす者をいいます。 - a 期間の定めのない労働契約を締結している労働者又は期間の定めのある労働契約であって契約期間満了後原則として更新する旨の労働契約を締結している労働者であること。 - B 派遣労働者として雇用されている者でないこと。

	c 週所定労働時間が 20 時間以上の労働者であること。 d 同一労働同一賃金の観点から、同一の事業主に雇用される正社員との間で不合理な待遇差が生じていない労働者であること。 e 当該非正規雇用労働者が適用される正社員転換制度を導入している又は導入する予定である事業所に雇用されている労働者であること。 ・紹介予定派遣の特性についても認識しておりますが、年度ごとの目標を達成するような企画提案をお願いいたします。 ※厚生労働省の地域活性化雇用創造プロジェクトとして実施する事業であり、年度ごとで実績の報告が必要となります。 ・各年度 50 社程度の本事業への参加を想定しています。
--	--

3 業務内容 (2) 本事業に参加する求職者の募集に関すること	
質問	・貴庁が想定されている求職者募集人数について、年度ごとの目安がございましたらご教示いただけますか。 ・専用ウェブサイトについて、掲載すべき必須項目やデザイン等の要件がございましたらご教示いただけますか。 ・テレビ CM、WEB 広告、SNS 広告、求人誌掲載等について、必須と考えられている媒体がございましたらご教示いただけますか。 ・事業説明会の開催回数について、想定されている実施回数がございましたらご教示いただけますか。 ・関係機関への周知にあたり、県からご紹介いただける機関や団体がございましたらご教示いただけますか。
回答	・求職者募集人数についての年度ごとの目安は定めておりませんが、合同面談会については各回 25 名～30 名の求職者参加を目標としております。 ・必須項目は、本事業の事業概要、合同面談会情報、参加方法、問い合わせ先等を想定しています。デザイン等については提案によるものとしています。 ・必須とするものではありません。求職者への訴求力が高い広報媒体を積極的に活用するよう提案をお願いいたします。 ・回数の指定はありませんが、十分な参加者確保が見込める回数を設定してください。 ・必要に応じて関係機関（ハローワーク、県内市町等）との連携を支援します。具体的な対象機関については契約後に協議します。

3 業務内容 (3) 研修及びマッチングに関すること	
質問	・基礎的研修について、想定されている研修時間数やカリキュラム例がございましたらご教示いただけますか。 ・研修について、オンライン形式での実施も可能でしょうか。 ・研修教材について、貴庁から提供いただける資料等はございますか。 ・マッチングイベントについて、会場は受託者にて確保する認識でよろしいでしょうか。 ・参加企業数及び求職者数の目標について、各回の必達目標との認識でよろしいでしょうか。

回答	・基礎的研修における具体的な指定はありません。求職者の就職支援に有効な内容を提案してください。 ・事業効果が確保できる場合は、オンライン形式での実施も可とします。 ・県からの提供予定はありません。必要な教材は受託者において準備してください。 ・お見込みのとおりです。 ・参加企業数及び求職者数については、事業効果の確保及び成果目標の達成に向けて設定している目標値です。受託者においては、各回のマッチングイベントにおいて当該目標の達成に向けて積極的に取り組んでください。
----	--

3 業務内容 (4) 派遣労働者としての雇用に関すること	
質問	・派遣労働者の賃金について、貴庁が想定する水準等がございましたらご教示いただけますか。 ・派遣期間中の勤務時間は、1日8時間以内、月20日程度とありますが、派遣先企業の事情により変動することは可能でしょうか。
回答	・特段の指定はありませんが、関係法令を遵守し、適正な水準で設定してください。 ・派遣期間中の勤務時間については、仕様書に記載のとおり、原則として1日8時間以内、月20日程度としてください。ただし、派遣先企業の業務上の都合その他やむを得ない事情がある場合は、関係法令を遵守した上で対応することを妨げるものではありません。

3 業務内容 (5) 労務管理、相談・支援に関すること	
質問	・支援対象者との面談やフォローアップについて、想定される実施頻度がございましたらご教示いただけますか。
回答	・具体的な実施頻度の指定はありません。支援対象者の正社員等就職に向けて必要な相談対応及び就職支援を実施してください。

3 業務内容 (6) 派遣先企業の開拓・選定や相談・支援に関すること	
質問	・派遣先企業の募集及び開拓について、貴庁から企業情報の提供や協力依頼等の支援はございますでしょうか。 ・派遣先企業として対象外となる条件等がございましたらご教示いただけますか。 ・派遣先企業選定に係る貴庁との協議について、実施方法や頻度をご教示いただけますか。
回答	・県において、過去に本事業へ参加いただいた企業に関する情報提供等の支援は可能です。ただし、派遣先企業の募集、開拓及び選定は受託者の業務であり、受託者において主体的に実施してください。 ・派遣先企業として一律に対象外となる条件は設けておりません。 ・派遣先企業の選定に係る県との協議について、実施方法及び頻度は特に定めておりません。事業の進捗状況や派遣先企業の選定状況等に応じて、必要な都度、柔軟に協議を実施することとします。

3 業務内容 (7) 派遣期間中の支援について	
質問	・派遣先企業への正社員等就職が不調となった支援対象者について、「その他の県事業等との連携」による支援とありますが、受託者が独自に保有する求人案件を活用した県内企業への就職支援も可能でしょうか。また、その場合は本事業の就職実績として認められる認識でよろしいでしょうか。
回答	・支援対象者に対しては、本事業で取り扱う求人を通じた県内企業への就職支援を基本としてください。なお、支援対象者の希望や適性等を踏まえ、本事業で取り扱う求人とのマッチングが困難な場合には、受託者が保有する求人案件を紹介することも可能です。ただし、当該求人を通じた就職については、本事業の就職実績として取り扱いません。

3 業務内容 (8) 事業の周知・広報	
質問	・長崎県人材活躍支援センターやハローワーク等との連携について、貴庁から調整支援をいただける認識でよろしいでしょうか。
回答	・県で調整可能な場合は支援します。

8 その他 (2) 進捗状況報告	
質問	・原則月1回の進捗報告について、報告様式や報告項目の指定がございましたらご教示いただけますか。 ・進捗報告はオンライン会議での実施も可能でしょうか。
回答	・任意様式としますが、事業実績、進捗状況、課題、今後の対応等を含めてください。 ・オンライン会議での実施も可能です。

8 その他 (7) 県による支援	
質問	・「県が必要な支援を行う」とありますが、具体的に想定されている支援内容をご教示いただけますか。
回答	・県が運営する「エヌナビキャリア」での本事業の紹介、県等が開催する合同企業説明会での周知などを想定しています。

9 苦情対応体制の整備	
質問	・苦情対応責任者（正・副）について、業務責任者との兼務は可能でしょうか。 ・苦情対応に係る報告様式がございましたらご提供いただけますか。 ・過去、同様の事業で発生した主な苦情事例がございましたらご教示いただけますか。
回答	・適切な対応体制が確保される場合は兼務可能です。 ・指定様式はございませんので、任意様式とします。 ・過去、苦情を受けた事例はございません。

(別紙)

良質な雇用の基準について

良質な雇用の基準

(ア) 正社員の場合

次の a 及び b を満たすことをいう (b については (a) から (c) のいずれか 1 項目を選択)。なお、以下の「所定内給与額」とは、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいい、賞与は含まないものとする。

a 賃金要件 (必須要件)

以下 (a) 又は (b) いずれかの基準を満たした場合

- (a) 就労期間における所定内給与額の 1 か月当たりの平均額 (以下「月平均額」という。) が別表「令和 8 年度地域活性化雇用創造プロジェクトアウトカム指標 (平均所定内賃金月額) 基準額一覧 (以下「基準額一覧」という。)」に定める都道府県ごとの基準額以上であること。ただし、戦略的雇用創造分野が単一産業で、当該単一産業が別表の「2 産業別係数」に記載の産業に該当する場合、別表の 1 の基準額に当該係数を乗じた賃金額を基準額とする。
- (b) 前職 (直近のものに限る。) または処遇改善前の月所定内給与額が 5 % 以上上昇したこと。

b 労働時間・休暇関連要件 (選択要件)

以下 (a) から (c) のうち、いずれか 1 項目を選択し、当該基準を満たした場合。

- (a) 月平均所定外労働時間が 20 時間以下であること。
- (b) 休暇関係

当該事業実施年度中の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が 70% 以上の場合または特別休暇を 5 日以上取得した場合。

※上記要件と併せて月平均の所定外労働時間が 45 時間以下であることが必要。

※対象となる特別休暇は、病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇とし、休暇の名称問わず、これらと同義の休暇であれば対象とする。

※企業・事業主向け支援のアウトカムとして計上できるのは、有給休暇や特別休暇の制度を就業規則等により整備している事業所に限る。

(c) 労働時間関係（柔軟な働き方選択制度）

採用・処遇改善された時点から6か月の間に下記表に記載のと通りの制度を一定基準(合計20日)以上利用した場合。

※上記要件と併せて月平均の所定外労働時間が45時間以下であることが必要。

※アウトカムとして計上できるのは、下記表に記載の制度を就業規則等により整備している事業所に限る。

制度名称	フレックスタイム制度/時差出勤制度	テレワーク制度	短時間勤務制度
導入すべき主な内容	始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定/始業・終業時間の1時間以上の繰り上げ・繰り下げ	勤務日の半日以上利用可能時間単位利用可能	1日1時間以上の所定労働時間短縮 ※育児・介護休業法で定められている1日6時間以外の短縮時間も利用可能
利用実績の基準	合計 <u>20日</u> 以上制度利用		

(イ) 非正規雇用労働者の場合

次のa及びbを満たすことをいう(bについては(a)から(c)のいずれか1項目を選択)。

a 賃金要件（必須要件）

以下(a)又は(b)いずれかの基準を満たした場合

(a) 月平均額が次に掲げる計算式により算出された数を上回っていること。

「基準額一覧」に定める基準額

× (当該非正規雇用労働者の週所定労働時間/同一の事業主に雇用される正社員の週所定労働時間)

(b) 次に掲げる式により計算された、就労期間における月額換算した所定内給与額の1ヶ月当たりの平均額が、前職(直近のものに限る。)または処遇改善前における月額換算した所定内給与額の1ヶ月当たりの平均額と比して5%以上上昇したこと。

(新たに雇用又は処遇改善後の賃金の算出方法)

就労期間における所定内給与額の1ヶ月当たりの平均額

× (同一の事業主に雇用される正社員の週所定労働時間／当該非正規雇用労働者の週所定労働時間)

(前職の賃金額の算出方法)

前職・処遇改善前における所定内給与額の1か月当たりの平均額

× (同一の事業主に雇用される正社員の週所定労働時間／当該非正規雇用労働者の週所定労働時間)

b 労働時間・休暇関連要件(選択要件)

以下(a)から(c)のうち、いずれか1項目を選択し、当該基準を満たした場合。

(a) 月平均所定外労働時間が次に掲げる算式をもって計算した数を下回っていること。

20 時間

× (当該非正規雇用労働者の週所定労働時間／同一の事業主に雇用される正社員の週所定労働時間)

(b) 休暇関係

当該事業実施年度中の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が70%以上の場合または特別休暇の取得日数が次に掲げる算式をもって計算した数を上回っていること。

(特別休暇の取得日数の算出方法)

5 日

× (当該非正規雇用労働者の週所定労働時間／同一の事業主に雇用される正社員の週所定労働時間)

※上記要件と併せて月平均の所定外労働時間が、45 時間以下であることが必要。

※対象となる特別休暇は、病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇とし、休暇の名称問わず、これらと同義の休暇であれば対象とする。

※アウトカムとして計上できるのは、有給休暇や特別休暇の制度を就業規則等により整備している事業所に限る。

(c) 労働時間関係 (柔軟な働き方選択制度)

採用・処遇改善された時点から6か月の間に、下記表に記載のとおり
の制度を次に掲げる算式をもって計算した日数以上利用した場合。

20日

× (当該非正規雇用労働者の週所定労働時間／同一の事業主に雇用される正社員の週所定労働時間

※上記要件と併せて月平均の所定外労働時間が、45時間以下であることが必要。

※アウトカムとして計上できるのは、下記表に記載の制度を就業規則等により整備している事業所に限る。

制度名称	フレックスタイム制度/時差出勤制度	テレワーク制度	短時間勤務制度
導入すべき主な内容	始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定/ 始業・終業時間の1時間以上の繰り上げ・繰り下げ	勤務日の半日以上利用可能時間単位利用可能	1日1時間以上の所定労働時間短縮 ※育児・介護休業法で定められている1日6時間以外の短縮時間も利用可能

(別表)

令和8年度地域活性化雇用創造プロジェクトアウトカム指標
(平均所定内賃金月額) 基準額一覧

令和8年度	長崎県	203.4千円
-------	-----	---------