

項目	内容	認定基準
⑤	業務運営体制の構築	申請職業訓練に係る苦情の処理に関する業務を公正かつ的確に遂行するに足る業務運営体制を整備すること。 なお、苦情は講師以外の者が受け付けること。
⑥	個人情報の適切な管理	申請職業訓練の受講者の個人情報を取り扱うに当たって、当該者の権利及び利益を侵害することのないような管理及び運営を行うこと。
⑦	責任者の配置	申請職業訓練が行われる施設ごとに、当該施設において行われる職業訓練の適正な実施の管理に係る専任の責任者(以下「施設責任者」という。)を配置すること。
⑧	④～⑦以外に適正な業務運営体制	④から⑦までに掲げるもののほか、申請職業訓練の適正な実施を確保するための措置を講ずること。具体的には、⑤の苦情を受け付ける者、⑦の施設責任者のほか、受講者からの手続に関する問合せ等に常時対応する窓口としての事務担当者を配置すること等であること。
⑨	欠格要件 次のいずれにも該当しない者であること。	
イ	罰則適用者	法、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号。以下「能開法」という。)その他職業能力開発に係る事業に関する法律又は労働基準に関する法律の規定により、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過しない者
ロ	租税等の納付が適正に行われていない者	その納付すべき所得税、法人税、消費税、道府県民税、市町村民税、都民税、特別区民税、事業税、地方消費税、不動産取得税、固定資産税、事業所税及び都市計画税、社会保険料(所得税法(昭和40年法律第33号)第74条第2項に規定する社会保険料をいう。)並びに労働保険料(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号。以下「徴収法」という。)第10条第2項に規定する労働保険料をいう。)の納付が適正に行われていない者
ハ	重大な不正行為により認定を取り消された者	過去に求職者支援訓練に係る職務の遂行に関し重大な不正の行為をしたことを理由として、法第4条第2項の規定により同条第1項の認定の取消しを受けた者又は過去に求職者支援訓練に係る職務の遂行に関し重大な不正の行為をしたことにより、当該求職者支援訓練が同条第1項各号のいずれかに適合しないものと厚生労働大臣が認めた者(当該認定の取消し又は同項各号列記の事項への不適合(以下ハにおいて「認定の取消し等」という。))が、申請職業訓練を行おうとする都道府県と同一の都道府県以外の区域内において行った求職者支援訓練に係るものであって、当該認定の取消し等の理由となった事実及び当該事実の発生を防止するための当該求職者支援訓練を行う者による取組の状況その他の当該認定の取消し等に関する事実について組織的に関与していると認められない場合を除くものとし、当該認定の取消しを受けた者又は当該厚生労働大臣が認めた者が法人又は団体である場合にあっては、当該法人又は団体の役員(いかなる名称によるかを問わず、これと同等以上の職権又は支配力を有する者を含む。)ハ、ニ、ホ及びヨにおいて同じ。)又は役員であった者を含む。)
ニ	認定取消しから5年を経過しない者(ハの者を除く。)	法第4条第2項の規定により同条第2項の認定の取消しを受けた者(ハの重大な不正の行為を理由として認定の取消しを受けた者を除く。)、当該取消しの日から起算して5年を経過しない者(当該認定の取消しが求職者支援訓練に係る職務の遂行に関し不正の行為をしたことを理由とするものにあつては当該認定の取消しが申請職業訓練を行おうとする都道府県と同一の都道府県以外の区域内において行った求職者支援訓練に係るものであって、当該認定の取消しの理由となった事実及び当該事実の発生を防止するための当該求職者支援訓練を行う者による取組の状況その他の当該認定の取消し等に関する事実について組織的に関与していると認められない場合を除くものとし、当該認定の取消しが求職者支援訓練に係る職務の遂行に関し不正の行為をしたこと以外を理由とするものにあつては当該認定の取消しが申請職業訓練を行おうとする都道府県と同一の都道府県の区域において行った求職者支援訓練に係るものに限るものとし、当該認定の取消しを受けた者が法人又は団体である場合にあっては、当該法人又は団体の役員又は役員であった者を含む。)
ホ	5年以内に行った訓練が不適合と認められた者	過去5年以内に行った求職者支援訓練が法第4条第1項各号のいずれか(ハの重大な不正の行為をしたことにより厚生労働大臣が認めた者に係るものを除く。)に適合しないものと厚生労働大臣が認めた者(当該同項各号列記の事項への不適合が求職者支援訓練に係る職務の遂行に関し不正の行為をしたことによるものにあつては当該同項各号列記の事項への不適合が、申請職業訓練を行おうとする都道府県と同一の都道府県以外の区域内において行った求職者支援訓練に係るものであって、当該同項各号列記の事項への不適合の理由となった事実及び当該事実の発生を防止するための当該求職者支援訓練を行う者による取組の状況その他の当該認定の取消し等に関する事実について組織的に関与していると認められない場合を除くものとし、当該同項各号列記の事項への不適合が求職者支援訓練に係る職務の遂行に関し不正の行為をしたこと以外によるものにあつては当該同項各号列記の事項への不適合が申請職業訓練を行おうとする都道府県と同一の都道府県の区域において行った求職者支援訓練に係るものに限るものとし、当該厚生労働大臣が認めた者が法人又は団体である場合にあっては、当該法人又は団体の役員又は役員であった者を含む。)
ヘ	暴力団関係者①	暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成3年法律第77号)第2条第6号に規定する暴力団員(以下ヘにおいて「暴力団員」という。)又は暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者(以下(1)において「暴力団員等」という。)
ト	暴力団関係者②	暴力団員等がその事業活動を支配する者
チ	暴力団関係者③	暴力団員等をその業務に従事させ、又は当該業務の補助者として使用するおそれのある者
リ	破壊法該当団体等	破壊活動防止法(昭和27年法律第240号)第5条第1項に規定する暴力主義的破壊活動を行った団体及びその構成員
ヌ	風俗営業業務従事者	風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和23年法律第122号)第2条第1項に規定する風俗営業又は同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者及びこれらの営業に係る業務に従事する者
ル	会社更生法等手続申立者	会社更生法(平成14年法律第154号)第17条の規定に基づく更生手続開始の申立てが行われている者又は民事再生法(平成11年法律第225号)第21条第1項の規定に基づく再生手続開始の申立てが行われている者
ヲ	認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者	精神の機能の障害により申請職業訓練を適正に行うに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者
ワ	破産者	破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者
カ	未成年者の法定代理人等が欠格事由に該当する者	営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であつて、その法定代理人がイからワまでのいずれかに該当するもの
コ	欠格事由に該当する役員	申請職業訓練を行う者が法人又は団体である場合にあっては、役員のうちイからカまでのいずれかに該当する者があるもの

内容		認定基準
項目		
	不適切な行為を行った者	<p>イからヨまでに掲げるもののほか、その行った求職者支援訓練(申請職業訓練を行う者が過去5年以内に行ったものに限る。)に関して不適切な行為(当該不適切な行為が申請職業訓練を行おうとする都道府県と同一の都道府県の区域において行った求職者支援訓練に係るものに限る。)をしたことがある者又はその他関係法令の規定に反した等の理由により求職者支援訓練を行わせることが不適切であると機構が認めた者</p> <p>なお、タの例として、以下のような類型が想定されること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 認定基準に反する求職者支援訓練を行ったこと。 ・ 都道府県労働局(以下「労働局」という。)又は機構による指導に従わなかったこと。 ・ 受講希望者が定員の半数に満たなかったこと以外の理由により訓練を中止したこと。 ・ 認定を受けた内容を変更して求職者支援訓練を実施したこと。 ・ 公共職業訓練、基金訓練等の公的職業訓練を実施した際、国、中央職業能力開発協会等の業務改善指示に従わなかった実績があること。 ・ 雇用保険法第4章の規定により支給される給付金を不正受給した又は不正受給しようとした訓練実施機関であって、労働局が当該不正に係る給付金について不支給決定した又は支給を取り消したもの(当該不支給決定又は支給取消しにより当該給付金を不支給とされている期間に限る。)であること。 ・ 自己、自社若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を加える目的を持ってするなど、不当に反社会的勢力を利用したと認められること。 ・ 反社会的勢力に対して資金等を提供し、又は便宜を供与するなどの関与をしていると認められること。 ・ その他役員等又は経営に実質的に関与している者が、反社会的勢力と社会的に非難されるべき関係を有していること。 ・ 緊急人材育成支援事業における訓練奨励金等及び短期集中特別訓練事業における短期訓練実施奨励金等において不正受給した又は不正受給しようとした訓練実施機関であって、中央職業能力開発協会が当該不正に係る訓練奨励金等について不支給決定した又は支給を取り消したものであること。 ・ 本人の承諾の有無にかかわらず、受講希望者、受講者、退校者又は修了者に訓練実施機関が関係する他の訓練(公的職業訓練に限らない。)や商品等について情報提供、勧誘、斡旋等のいずれかを行ったことにより、労働局又は機構の指導を受け、これに従わなかったこと。 ・ 訓練時間内において、受講者へ訓練実施機関、関連会社その他特定企業に係る個別具体的な雇用、職業紹介又は派遣登録に関する情報提供を行なったこと、又は、訓練時間外に受講者の意思に反してこれらの情報提供を行ったことにより、労働局又は機構の指導を受け、これに従わなかったこと。
(2)	訓練の対象者	<p>①に該当し、かつ②のイ～ハのいずれかに該当すること。</p> <p>① 法第2条に規定する特定求職者であって法第12条第1項の規定により公共職業安定所長の指示を受けたものその他公共職業安定所長が求職者支援訓練を受講することが適当であると認めた求職者(以下「特定求職者等」という。)であること。 雇用保険の被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を含む。)は訓練の対象者としなないものであること。在職中の公務員、会社役員等は原則として訓練の対象者としなないものであるが必要に応じ対象者とすることも可能であること。</p> <p>② 以下イ～ハに掲げる配慮を必要とする特定求職者等とする。 イ 下記(イ)～(ハ)に該当する者であって、子の養育や介護を理由に外出が制限される者 (イ)乳児、幼児又は小学校(義務教育学校の前期課程及び特別支援学校の小学部を含む。)に就学している子を養育する特定求職者等 (ロ)育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第2条第4号に規定する対象家族を介護する特定求職者等 (ハ)中学生以上の障害児を養育する者や、上記(ロ)対象家族以外の者の介護を行う特定求職者等 ロ 居住地域に訓練実施機関がないことにより職業訓練の受講が困難な地域に居住する特定求職者等 ハ 複数の事業所で雇用される者、不安定な就労状態にある者(期間の定めのある労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者)等の在職中の特定求職者等、訓練の受講にあたって特に配慮を必要とする特定求職者等 ※ なお、ハに定める者については、令和3年10月1日から令和5年3月31日までの間に開始される訓練コースを受講する者に限る。</p>
(3)	教科	次のいずれにも該当するものであること。
	① 対象となる教科	その科目が就職に必要な技能及びこれに関する知識を十分に有していない者の職業能力の開発及び向上を図るために効果的なものであること。
	② 対象とならない教科	次のいずれにも該当しないものであること。
	イ 対象とならない教科①	<p>社会通念上、職業能力の開発及び向上に相当程度資するものであると認められないもの。具体的には、以下のような例が考えられること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業能力の開発・向上に関連しないもの ・ 就職との関連性があっても、一般的に趣味・教養・生活等との関連性が強いもの ・ 職業能力のごく一部を開発・向上するにすぎないもの、通常の就職に当たって必要ないもの
	ロ 対象とならない教科②	当該教科に係る知識及び技能の習得が、特定求職者の段階的に安定した雇用につながることが期待し難いと認められるもの。
	ハ 対象とならない教科③	<p>法令に基づく資格等に関するものその他の特定求職者の就職に資するものとして適当でないと認められるもの。具体的には、以下のような例が考えられること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務独占又は業務独占的資格の存する職業に係るものであって、当該資格取得に資するために6か月を超えるコース設定が必要なもの。 ・ 当該資格の社会的認知度が総じて低いもの。 ・ 法令に基づく資格であって、当該資格の取得に必要な試験に合格する者の数があらかじめ限られており、かつ、相当程度少ないもの。 ・ 特別の法律に基づかない医療類似行為に係る能力習得を目的とし、訓練実施上、身体への接触が不可欠なもの。 ・ 特定の資格を既に有する者のみを対象として当該資格と同等以上の技能及びこれに関する知識の習得を目的とするもの。(基礎コースのうち、保育士(国家戦略特別区域法(平成25年法律第107号)第12条の4第2項に規定する国家戦略特別区域限定保育士を含む)又は看護師若しくは准看護師の職場復帰支援に係る内容を含む職業訓練(「職場復帰支援コース」という。)を除く。)
	ニ 対象とならない教科④	<p>その他特定求職者の就職に資する職業訓練として適当でないと認められるもの。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受講に当たり特別な能力を必要とすることにより受講対象者が極めて限定されるもの。 ・ 他者に対し侵襲性の高い行為を実施するもの。
(4)	訓練期間	2か月以上6か月以下の適切な期間であること。
(5)	訓練時間	1か月につき80時間以上であること(令和3年10月1日から令和5年3月31日までの間に開始される訓練コースについては1か月につき60時間以上とする。)
(6)	施設及び設備	教科の科目に応じ当該科目の職業訓練を適切に行うことができると認められるものであること。具体的には次の要件をすべて満たしていること。 ※印のついた項目については、通所の方法による訓練を訓練期間中に行わない場合、要件として考慮しないこと。
	① 教室の面積※	教室の面積は、受講者1人当たり1.65㎡以上であること。

項目	内容	認定基準
②	事務室の整備※	事務室は、教室及び実習室とは別の部屋として完全に分離され、同一の又は近隣の建物内に整備されていること(衝立等の仕切りは不可)。
③	訓練環境の整備※	受講者が快適に教育訓練を受講できる照明、空調・換気、トイレ(男女別であること)、洗面所等施設・設備が整備されていること。
④	分煙対策等※	教室及び自習用教室(確保する場合は、全面禁煙であること。休憩室又は昼食場所を確保する場合は、禁煙又は分煙対策が施された場所であること)。
⑤	教室の設備※	教室は、教育訓練に必要な受講者用の机・イス及び教育訓練用掲示機材(ホワイトボード等)が必要数整備されていること。
⑥	機器使用上の留意点※	労働安全衛生関係法令等により、定期点検、講習又は免許が必要とされている機械等の使用に当たっては、これに関する必要な措置が講じられていること。
(7)	訓練の受講管理のためのシステム	訓練の受講管理のためのシステム(Learning Management System、以下「LMS」)については、次の要件を全て満たしていること。
①	LMSのサポート体制	受講者からの操作方法等の質問に対し、対応できること。
②	必要な機能	次のすべての機能を有していること。
イ	受講記録の管理	受講者ごとのログイン時刻・ログアウト時刻、訓練受講時間及びアクセスした教材を暦日ごとに記録・管理できること。
ロ	受講記録の確認	暦日毎のログイン及びログアウト時刻等について、受講者が確認できること(訓練実施機関が受講者に対し、受講の都度、メール等により通知することを含む)。
ハ	習得度確認テストの実施	習得度確認テストの実施状況と成績を記録・管理できること。
ニ	アクセス権の設定	習得度確認テストを実施しない限り、次のユニットへアクセスできないようにするなど、受講生がアクセスできるコンテンツを管理できること。
ホ	本人確認機能	教材等にアクセスした者が受講者本人であることを個人認証ID及びパスワード等により確認できること。
(8)	同時双方向の通信による訓練	実施日を定めて実施する科目を同時双方向の通信により実施する場合は、次の設備等を備えていること。
①	同時双方向型	同時双方向型(テレビ会議システム等を使用し、講師と受講者が映像・音声により互いにやりとりを行う等の同時かつ双方向に行われるもの。)の訓練を円滑に実施できる機器及び十分な通信速度があるインターネット接続環境。
②	接続の復旧体制	訓練中に通信障害等によりオンライン接続が遮断された場合に受講者に迅速に連絡をとれる方法が確保されており、接続の復旧に向けたアドバイス等を的確に行える体制。
(9)	教材	申請職業訓練の内容と整合しており、通所及び通信の方法(同時双方向型)の訓練と同等の訓練効果が期待できる適切な教材を使用すること。
(10)	受講者の数	職業訓練1コースにつきおおむね10人からおおむね30人までであること。
(11)	訓練受講に係る費用	入学金(受講の開始に際し納付する料金をいう。以下同じ。)及び受講料が無料であること。また、申請職業訓練を受講する特定求職者等が所有することとなる教科書その他の教材に係る費用としてあらかじめ明示したものを除き、無料であること。 ※通信の方法により訓練を実施する場合、受講に必要となる設備及びインターネット接続環境を有していない受講者に対しては、実施機関がパソコン・タブレットやモバイルルーター等を無償で貸与することが望ましいが、無償で貸与できない場合は、受講者が自らで用意する、又は実施機関が有償で貸与するものとする。また、その通信費は受講者が負担することができること。
(12)	講師	教科の科目に応じ当該科目の職業訓練を効果的に指導できる専門知識、能力及び経験を有する者であって、申請職業訓練を適正に運営することができ、かつ、担当する科目の内容について指導等の業務に従事した十分な経験を有するものであること。 具体的には、次の要件を全て満たしていること。
①	資格要件	講師は、職業訓練指導員免許を有する者又は学歴、実務経験等の要件に適合するなど、職業訓練の適切な指導が可能であると認められる者とする。具体的には、能開法第30条の2第2項(職業訓練指導員免許を受けることができる者と同以上の能力を有すると認められる者)の規定に該当する者(職業能力開発促進法施行規則(昭和44年労働省令第24号。以下「能開則」という。)第48条の3各号の規定に該当する者。例えば、大卒、4年以上の実務経験、能開則第39条第1号の厚生労働大臣が定める講習修了)、同項の規定に該当しない者にあつては5年程度の実務経験を有する者等が該当すること。
②	経験①	全ての講師に、指導等業務の経験を求めるものであること。
③	経験②	IT分野の科目を担当する講師の「適切な経験」とは、具体的には次のとおりであること。当該分野の専門的な指導経験(職業訓練等における指導経験を含む。)、機器導入の支援の業務等、日常的に機器の利用法等についてユーザーに説明する業務に従事した経験等が1年以上であること。
④	経験③	企業実習においては、上記に定める者のほか、職場等において指導する内容に熟知しており、かつ、適切に実施できる者も講師となれること。
⑤	講師の数	講師の数は、受講者に対する対面指導や、質疑応答に対応できるよう、最低1人以上を配置することとするが、指導の難易(度)、受講者の特性を踏まえたきめ細かい指導の必要性に応じた必要な講師の数を確保すること。
⑥	講師の支援体制	推奨訓練日程計画表に基づき、対面指導及び受講者からの質疑応答に対応ができる講師の支援体制があること。
(13)	実習 ※	実習を含む申請職業訓練にあつては、当該実習が次のいずれにも該当すること。

項目		内容	認定基準
	① 訓練内容		当該実習が行われる事業所の事業主が行う業務の遂行の過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の習得に係る実習であること。
	② 実習先と受講者の関係		当該実習が行われる事業所の事業主と当該実習を受ける特定求職者等との雇用関係を伴わないものであること。
	③ 実習実施機関に配置する者		当該実習が行われる事業所において、実習指導者、訓練評価者及び管理責任者を配置していること。
	④ カリキュラムに盛り込むべき事項		安全衛生に関する技能及びこれに関する知識の習得を目的とした実習を含むものであること。
	⑤ 労働基準法等の遵守		当該実習を受ける特定求職者等の安全衛生その他の作業条件について、労働基準法(昭和22年法律第49号)及び労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)の規定に準ずる取扱いをするものであること。
	⑥ 実習実施機関の欠格要件		当該実習が行われる事業所の事業主及び従業員が、4(1)⑨に該当するものであること。
(14)	習得された技能及びこれに関する知識の評価		申請職業訓練を受講している期間において1か月に少なくとも1回、当該申請職業訓練を受講することにより習得された技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うとともに、当該申請職業訓練の終了前においても、当該申請職業訓練を受講することにより習得された技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うこと。この場合において、これらの評価(以下(14)において「習得度評価」という。)の内容を、ジョブ・カード(能開法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書をいう。(16)②トにおいて同じ。))に記載しなければならないこと。 なお、当該申請職業訓練の終了前に行う習得された技能及びこれに関する知識の適正な評価の対象となる受講者は、推奨訓練日程計画表に規定した総訓練時間に占める訓練受講時間数が80%以上である者とする。訓練受講時間数の割合が8割未満となる者は修了要件を満たさないこととなり、訓練実施機関は当該者を退校処分とすることができるものとするが、訓練の効果や本人の意欲等を踏まえ、必要に応じ8割を満たさないことが確定した以後も訓練を引き続き受講させることができること。 また、ジョブ・カードのうち職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート(以下、「成果シート」という。))については、評価項目が訓練カリキュラムの内容に対応しており、かつ、当該評価項目が、以下に掲げる客観的かつ公正な基準を活用して設定されているものでなければならないこと。ただし、訓練カリキュラムの内容に対応する評価項目が、以下に掲げる基準に存在しない等の場合は、訓練実施者が独自の評価項目を設定することを認めることとするが、その場合であっても、当該評価項目が客観的かつ公正であることが担保されていなければならないものであること。
	成果シートにおける評価項目		① 機構が策定する求職者支援訓練用作成モデル成果シート ② 日本版デュアルシステム訓練修了後の評価項目作成支援ツール ③ 厚生労働省が民間団体への委託により策定する職業能力評価基準 ④ ③の職業能力評価基準を活用して開発されるモデル成果シート ⑤ 業界団体等が当該職種に関する分析を通じて作成した企業横断的な評価基準
(15)	キャリアコンサルティングの実施		キャリアコンサルティング担当者(能開法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書を用いたキャリアコンサルティング(同法第2条第5項のキャリアコンサルティングをいう。)を行う者であって厚生労働大臣が定めるものをいう。以下同じ。)を申請職業訓練を行う施設内に配置し、当該申請職業訓練を受講する特定求職者等に、当該キャリアコンサルタント担当者が行うキャリアコンサルティングを当該申請職業訓練の期間内に3回以上(特定求職者等が申請職業訓練を受ける期間が3か月に満たない場合にあつては、1か月に少なくとも1回以上)受けさせること。 その際、以下の点に留意すること。 ・キャリアコンサルティング担当者として適当な者については、能開法第30条の3に規定するキャリアコンサルタント又はジョブ・カード作成アドバイザー(ジョブ・カード講習の受講等により、ジョブ・カードの作成支援を行うことが認められた者として登録されたものをいう。))又はキャリアコンサルティング技能士(1級又は2級)であること。 ・キャリアコンサルティングは1名ずつに対して行うこと(ただし、概要説明については、同時に多人数に対して行っても差し支えないこと。)
(16)	就職の支援		申請職業訓練を受講する特定求職者等の就職の支援のため、次に掲げる措置を講ずること。
	① 就職支援責任者の配置		②に掲げる申請職業訓練を受講する特定求職者等の就職の支援に関する措置に係る責任者(以下「就職支援責任者」という。)を配置すること。 就職支援責任者は、能開法第30条の3に規定するキャリアコンサルタント又はジョブ・カード作成アドバイザーであることが望ましいこと。また、訓練実施日数のうち50%の日数は、全日、就職支援の責任者である当該施設で業務を遂行しなければならないこと(他業務と兼務することは差し支えない)。ただし、②の業務をオンラインにより実施出来る等を条件として、訓練実施施設に常駐する必要はないこと。
	② 就職支援に関する措置		申請職業訓練を受講する特定求職者等の就職の支援に関する措置として、次に掲げるものを行うこと。 イ 職業相談 ロ 求人情報の提供 ハ 履歴書の作成に係る指導 ニ 公共職業安定所が行う就職説明会の周知 ホ 公共職業安定所への訪問指示 ヘ 求人者に面接するに当たっての指導 ト ジョブ・カードの作成支援 チ その他申請職業訓練を受講する特定求職者等の就職の支援のため必要な措置
(17)	報告		申請職業訓練の終了後に、就職した又は自営業者となった修了者の数、就職理由で退校者の数その他の就職に関する状況に係る報告書の提出を、機構に対して適切に行うこと。
(18)	災害補償		申請職業訓練に係る災害が発生した場合の補償のために、必要な措置を講ずること。 ここでいう「必要な措置」とは、申請職業訓練の全受講者の訓練期間中(企業実習中を含む。)の災害補償制度を措置することであり、必要な補償を行うため、保険を活用すること。また、受講者が訓練受講中又は通所途上において負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合に、その損害を補償するための損害補償制度について、受講者に情報提供すること。

項目	内容	認定基準
(19)	「民間教育訓練機関による職業訓練サービスガイドライン」に関する研修等	訓練を実施する事業所(申請職業訓練を行う施設)において、申請職業訓練を申請する日から遡って5年以内に「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」に関する研修を受講した者が在籍していること、または、ISO29993(公式教育外の学習サービス要求事項)及びISO21001(教育組織—教育組織に対するマネジメントシステム—要求事項及び利用の手引)を取得していること。 (注)令和2年度以前に受講したガイドライン研修の有効期間は修了日から5年間であること。また、令和3年度から令和5年度までに受講したガイドライン研修の有効期間は修了日から3年間であること。
(20)	教科の委託	教科の委託は認められないこと。ただし、外部企業等が提供する教材を訓練実施機関が選択し、使用する場合には教科の委託にはあたらないこと。
(21)	その他	特定求職者の就職に資する職業訓練としての適正な実施を確保するために必要な措置を講ずること。具体的には、例えば以下のような事項であること。
①	求職者支援訓練のための体制の整備	求職者支援訓練実施のための体制を整備すること。
②	受講者募集案内等作成に当たったの留意事項	受講者募集に関する広告、案内に当たって、以下の留意事項を遵守すること。
①	不適切な広告、コース案内等	<p>○求職者支援制度の適切な運営上不適切な広告、案内を行わないこと。</p> <p>イ 不適切な広告の例</p> <p>① 求職者支援制度の趣旨等に反するもの。 (例) ・ 求職者支援制度の目的が就職の実現以外であると誤解させるもの(「無料受講」「給付支給」「資格取得」の記載自体を禁止するものではないが、就職の実現を目的とした公的な訓練制度であるとの制度趣旨の説明がない又は不明瞭なまま無料受講等ばかりを強調することは不可。)</p> <p>② 事実と反するもの、説明不足等により誤解を招くもの。 (例) ・ 「厚生労働大臣認定の教育訓練機関」と記載 ・ 「誰でも受講可能」「受講すれば誰でも給付支給」と記載 ・ 「誰でも受講すれば〇〇になれる/就職できる」と記載 ・ 自己負担の説明なく「すべて無料」と記載</p> <p>③ その他 (例) ・ 「認定申請中」と記載 ・ 求職者支援訓練を周知する目的の広告において、訓練実施主体の宣伝等、直接訓練に関係がない事項を記載 ・ 訓練実施主体の他の営業に係る広告において「求職者支援訓練の実施機関」を強調</p>
②	不適切な広告、コース案内等	<p>ロ 不適切な案内の例</p> <p>① 他で開講されている文化教室等の受講者、受講希望者等全員に対して案内すること。 ② 金銭給付等を条件提示して案内すること(他者(訓練実施主体以外のすべて。以下同じ。)を介する場合、他者が金銭給付等する場合を含む。))。 ③ 他者に、受講希望者の紹介や募集(広告の形態をとる場合を含む。)を依頼し、集まった受講希望者の数等に応じて対価を支払う旨約すること又は支払うこと。 ④ 訓練実施主体等が出した求人に応募した求職者に対して案内すること、受講を条件として訓練実施主体等が採用(内定)すること。 ⑤ 職業紹介事業者又は労働者派遣事業を行う者が訓練実施主体である場合において、求職申込者若しくは求職申込みしようとする者又は登録者若しくは登録しようとする者に対して、自らが実施する求職者支援訓練のみを案内すること(「求職者支援訓練の情報」等の簡潔な解説(任意)及び機構のHP(認定済求職者支援訓練の一覧)のURL(必須)と合わせてであれば、自社実施の求職者支援訓練もある旨情報提供することは差し支えない。))。 ハ 新聞広告、リーフレットなど印刷物による広告は、都道府県労働局及び機構による事前チェックを受けること。 ニ 広告、募集に関して、都道府県労働局、公共職業安定所又は機構が行う指導に従うこと。</p>
③	退校処分	<p>申請職業訓練の受講者が例えば次のいずれかに該当する場合は、適切に指導し、改善が見られない場合には退校させる等の適切な措置を講ずること。</p> <p>ハ、ニについては指導、改善を踏むことなく退校処分となること。</p> <p>イ 受講者が実施施設職員からの指示に従わない等、訓練運営に関する規律を乱した場合 ロ 訓練の修了が見込まれない場合(ただし、訓練効果の観点や当該受講者の意欲等に応じ、特に引き続き訓練の受講が適当と認められる場合を除く。) ハ 受講者本人以外の者が受講者本人になりすましてLMSにログインして教材等にアクセスする等、不正受講が認められた場合。 ニ 各ユニットの習得度確認テスト結果が3回連続で8割を下回った場合。</p>
④	これまで実施した訓練の修了率、苦情等	これまで実施した求職者支援訓練について、その修了率が不適切な水準ではないこと及び相当程度の苦情を受けていないこと。