

項目	認定基準
1 求職者支援訓練の趣旨及び内容	
(1) 求職者訓練の趣旨	求職者支援訓練は、特定求職者が、できる限り早期に、より安定した職業生活に移行できるよう、必要な技能及びこれに関する知識を付与するために、有効な職業訓練として行われるものであること。
(2) 求職者訓練の内容	求職者支援訓練として、以下の訓練を実施することとしたこと。なお、各コースには下記【補足1】の内容を踏まえたものであること。
① 基礎訓練(基礎コース)	専ら就職に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識(②において「基礎的技能等」という。)を付与するための職業訓練。
② 実践訓練(実践コース)	基礎的技能等並びに実践的な技能及びこれに関する知識を付与するための職業訓練。
(3) 連続受講	求職者支援訓練又は公共職業訓練の修了後1年を経過する前に、連続して受講できるのは、基礎コース修了後に実践コース若しくは公共職業訓練を受講する場合又は「総合雇用対策」等に基づくあらゆる教育訓練資源を活用した委託訓練の推進について(平成13年12月3日付け厚生労働省発令第519号)の別添「委託訓練実施要領」で定める「実務に役立つIT活用力習得コース」を受講後に実践コースを受講する場合のみであること。(【補足2】(1)及び(4)に定めるものを除く。)
2 厚生労働大臣による職業訓練の認定	職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(以下「法」という。)第4条第1項の規定により、厚生労働大臣は、職業訓練を行う者の申請に基づき、当該者の行う職業訓練について、次の各号のいずれにも適合するものであることの認定をすることができることとしたこと。
(1) 職業訓練実施計画	職業訓練実施計画に照らして適切なものであること。
(2) 訓練の意義	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。
(3) 基準への適合	その他厚生労働省令で定める基準に適合するものであること。 法第4条第3項の規定により、厚生労働大臣は、同条第1項の規定による認定に関する事務を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。)に行わせるものとすることとしたこと。
3 職業訓練の認定の申請	求職者支援訓練の認定を受けようとする者は、当該職業訓練の開始時期に応じ、機構の定める期間内に、職業訓練認定申請書に厚生労働省人材開発統括官が定める書類を添えて機構に提出しなければならないこととしたこと。
4 職業訓練の認定	厚生労働省令で定める基準は、以下のとおりとしたこと。
(1) 訓練を行う者	次のいずれにも該当する者であること。
① 職業訓練の実績	職業訓練の認定を受けようとする職業訓練(以下4において「申請職業訓練」という。)について、当該申請職業訓練を開始しようとする日から遡って3年間に於いて、当該申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の職業訓練を適切に行ったことがあること。ただし、令和5年3月31日までの間に申請職業訓練を開始しようとする場合は、上記の要件にかかわらず、当該申請職業訓練を開始しようとする日より3年以上前に、当該申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の認定職業訓練を適切に実施し、終了したことがあればよいものとする。
② 過去の就職率(雇用保険適用就職率)等	申請職業訓練を行おうとする者が過去に申請職業訓練と同一の分野に係る求職者支援訓練を行った場合にあっては、その実績が次のいずれにも該当すること。
イ 過去3年間の就職率(雇用保険適用就職率)(同一都道府県、同一分野)	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内において、連続する三年の間に2コース以上の求職者支援訓練を行った場合(当該2コース以上の求職者支援訓練が終了した日が連続する3年の間にある場合に限る。)には、当該訓練の受講を修了した(2)の特定求職者等(以下「修了者」という。)及び当該訓練が終了した日以前に就職した又は自営業者となったことを理由として当該訓練を受講することを取りやめた者(以下「就職理由退職者」という。)(以下「修了者等」という。)の就職率(「雇用保険適用就職率」をいう。以下同じ。)が、次に掲げる訓練区分に応じ、2コース以上の当該訓練について、次に定める割合を下回るものでないこと。ただし、当該訓練の修了者等の就職率が次に定める割合を下回ることが明らかにになった日から起算して1年を経過する場合はこの限りではない。 (イ) 基礎コース 百分の三十 (ロ) 実践コース 百分の三十五(短期・短時間特例コースについては 百分の三十)
※ 就職率(雇用保険適用就職率)の算出方法	なお、ここでいう「就職率(雇用保険適用就職率)」とは、修了者のうち当該求職者支援訓練が終了した日の翌日から起算(令和元年12月31日以前に開講する訓練コースについては、当該求職者支援訓練が終了した日から起算)して3か月を経過する日までの間に雇用保険法(昭和49年法律第116号)第4条第1項に規定する被保険者となった者(当該求職者支援訓練が終了した日において65歳以上の者を除く。)及び同法第五条第一項の適用事業の事業主となった者の合計数が、修了者(訓練終了日において65歳以上の者及び基礎訓練の修了者のうち連続受講(基礎コースから実践コース又は公共職業能力開発施設の行う職業訓練(以下「公共職業訓練」という。))までの連続した受講(公共職業安定所長が認定したものに限定。)をいう。)をする者を除く。)及び就職理由退職者の合計数に占める割合(当該求職者支援訓練が終了した日から起算して4か月を経過する日までの間に当該求職者支援訓練を行った者が機構に届け出たものに限る。)をいうものであること。
ロ 就職率の基準不適合	連続する3年の間に2コース以上の訓練の就職率が、上記イ(イ)及び(ロ)に掲げる割合を下回った日から起算して1年を経過した日以後に、再び連続する3年の間に2コース以上の訓練の就職率が上記イ(イ)及び(ロ)に掲げる割合を下回るものではないこと。ただし、再び連続する3年の間に2コース以上の訓練の就職率が上記イ(イ)及び(ロ)に掲げる割合を下回ることが明らかになった日から起算して5年を経過する場合はこの限りではない。
ハ 改善計画の提出状況	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内において、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則(以下「規則」という。)第5条の規定により機構に提出する当該求職者支援訓練に係る就職状況報告書(以下「就職状況報告書」という。)における当該訓練の修了者等の就職率(雇用保険適用就職率)が、イ(イ)及び(ロ)に掲げる求職者支援訓練の区分に応じ、それぞれイ(イ)及び(ロ)に定める割合を下回ることが明らかになった場合にあっては、当該就職状況報告書を機構に提出した後、当該求職者支援訓練を行った同一の都道府県の区域内において初めて機構に対し当該求職者支援訓練と同一の分野に係る職業訓練の認定の申請をする際、就職率(雇用保険適用就職率)の改善に関する計画を提出したこと。
ニ 就職状況回収率	連続する3年の間に2コース以上の求職者支援訓練を行った場合(当該2コース以上の求職者支援訓練が終了した日が連続する3年の間にある場合に限る。)には、当該求職者支援訓練に係る就職状況報告書において、当該求職者支援訓練が終了した日の翌日から起算(令和元年12月31日以前に開講する訓練コースについては、当該求職者支援訓練が終了した日から起算)して3か月を経過する日までの間の就職に関する状況が確認された修了者の数及び就職理由退職者の数の合計数の当該求職者支援訓練の修了者等の数に占める割合(以下「回収率」という。)が、2コース以上の当該訓練について、百分の八十を下回るものでないこと。ただし、連続する3年の間に2回目に回収率が当該割合を下回った求職者支援訓練に係る就職状況報告書の提出期限の翌日から起算して5年を経過する場合はこの限りではない。
③ 国、地方自治体等でないこと	国、地方公共団体、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人(その資本金の全部若しくは大部分が国からの出資による法人又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国からの交付金若しくは補助金によって得ている法人に限る。)、独立行政法人及び地方独立行政法人でないこと。

項目	内容	認定基準
④	帳簿の適切な保管	申請職業訓練の実施日、受講者その他の申請職業訓練に関する事項を記載した帳簿を適切に保管すること。
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り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事実に関して当該求職者支援訓練を行う者が有していた責任の程度を考慮して、当該求職者支援訓練を行う者が当該認定の取消し等の理由となった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1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事実に関して当該求職者支援訓練を行う者が有していた責任の程度を考慮して、当該求職者支援訓練を行う者が当該認定の取消しの理由となった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事実に関して当該求職者支援訓練を行う者が有していた責任の程度を考慮して、当該求職者支援訓練を行う者が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。）
ハ	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（以下ハにおいて「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	破防法該当団体等	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

項目	内容	認定基準
<p>タ 不適切な行為を行った者</p>	<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"> <li>・ 認定基準に反する求職者支援訓練を行ったこと。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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つなど、不当に反社会的勢力を利用したと認められること。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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、斡旋等のいづ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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	
(2) 訓練の対象者	<p>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。</p> <p>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>	
(3) 教科	<p>次のいずれにも該当するものであること。</p>	
① 対象となる教科	<p>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。</p>	
② 対象とならない教科	<p>次のいずれにも該当しないものであること。</p>	
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"> <li>・ 職業能力の開発・向上に関連しないもの</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>	
ロ 対象とならない教科②	<p>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結びつきことが期待し難いと認められるもの。</p>	
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ものと認められるもの。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"> <li>・ 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。</li> <li>・ 当該資格の社会的認知度が総じて低いもの。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 特別の法律に基づかない医療類似行為に係る能力習得を目的とし、訓練実施上、身体への接触が不可避なもの。</li> <li>・ 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。)</li> </ul>	
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ものと認められるもの。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 他者に対し侵襲性の高い行為を実施するもの。</li> </ul>	
(4) 訓練の実施方法	<p>訓練種別に応じて以下の方法により行うこと。</p>	
① 基礎訓練(基礎コース)	<p>通所の方法によって行うこと。すなわち、通信の方法によるものは認められないこと。</p>	
② 実践訓練(実践コース)	<p>通所の方法のほか、通信の方法によっても行うことができること。</p>	
(5) 訓練期間	<p>基礎コースにおいては、2か月以上4か月以下、実践コースにおいては3か月以上6か月以下の適切な期間であること。</p> <p>ただし、実践コースのうち、(※1)については2か月以上6か月以下の適切な期間であること。</p> <p>また、在職中の特定求職者等その他の特に配慮を必要とする特定求職者等に対して行う訓練コース(※2)については、2週間以上6か月以下の適切な期間であること。</p> <p>※1</p> <p>イ 安定的な就職に有効な資格を取得できる以下の訓練コース</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 介護職員初任者研修対応コース(介護職員初任者研修修了)</li> <li>② 生活援助従事者研修対応コース(生活援助従事者研修修了)</li> <li>③ 医療事務従事者対応コース(任意受験により以下イ～ホのいずれかの資格を取得可能な訓練)             <ul style="list-style-type: none"> <li>イ 医療事務技能審査試験</li> <li>ロ 医療事務管理士技能認定試験</li> <li>ハ 調剤事務管理士技能認定試験</li> <li>ニ 医療事務検定試験</li> <li>ホ 診療報酬請求事務能力認定試験</li> </ul> </li> </ol> <p>ロ 以下①～④に掲げる配慮を必要とする特定求職者等に対して行う訓練コース</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 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。以下同じ。)に就学している子を養育する特定求職者等</li> <li>② 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。以下「育児・介護休業法」という。)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</li> <li>③ 中学生以上の障害児を養育する者や、上記②対象家族以外の者の介護を行う特定求職者等</li> <li>④ 複数の事業所で雇用される者、不安定な就業状態にある者(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、訓練受講にあたって訓練期間に特に配慮を必要とする特定求職者等</li> </ol> <p>※2</p> <p>在職中の特定求職者等その他の特に配慮を必要とする特定求職者等とは、「複数の事業所で雇用される者、不安定な就業状態にある者(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)などの在職中のもので訓練受講に当たって訓練期間に特に配慮を必要とする者、又は職業相談を通じて短期特例訓練の受講が就職可能性を高めるために有効と判断される離職者」をいう。</p>	

項目	内容	認定基準
(6) 訓練時間	<p>1か月につき100時間以上であり、かつ、1日につき原則として5時間以上6時間以下であること。 ただし、以下のような配慮を必要とする特定求職者等に対して行う申請職業訓練にあつては、イの場合は、1か月につき80時間以上であり、かつ、1日につき原則として3時間以上6時間以下であること。また、ロの場合は、1か月につき60時間以上であり、かつ、1日につき原則として2時間以上6時間以下であること。</p> <p>(イの場合)</p> <p>① 乳児、幼児又は小学校(義務教育学校の前期課程を含む。以下同じ。)に就学している子を養育する特定求職者等 ② 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 ③ 中学生以上の障害児を養育する者や、上記②対象家族以外の者の介護を行う特定求職者等 ④ 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)など在职中の者で訓練受講にあつて訓練時間に特に配慮を必要とする特定求職者等 ⑤ ①から④に準ずるその他の特に配慮を必要とする特定求職者等 ⑥ 職業相談を通じて訓練時間に配慮した訓練の受講が就職可能性を高めるために有効と判断される離職者</p> <p>(ロの場合)</p> <p>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)などの在职中の者で訓練受講にあつて訓練時間に特に配慮を必要とする者、又は職業相談を通じて短期特例訓練の受講が就職可能性を高めるために有効と判断される離職者</p>	
(7) 施設及び設備	<p>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。</p>	
① 教室の面積	<p>教室の面積は、受講者1人当たり1.65㎡以上であること。</p>	
② 実習室の面積	<p>実習室の面積は、実技が適切かつ安全に実施できるよう配慮されていること。</p>	
③ 事務室の整備	<p>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)。</p>	
④ 訓練環境の整備	<p>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。</p>	
⑤ 分煙対策等	<p>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)。</p>	
⑥ 教室の設備	<p>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。</p>	
⑦ 実習室等の整備	<p>実技を行う教室・実習室は、教育訓練の内容や程度、受講者数に応じて適切かつ効果的かつ安全に実施できる設備、備品等(例えば、パソコン、ソフトウェア等)が必要数整備されていること。</p>	
⑧ 機器使用上の留意点	<p>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。</p>	
⑨ パソコン使用上の留意事項	<p>訓練カリキュラムにパソコンを使用する内容が含まれる場合にあっては、上記のほか、次の要件を全て満たしていること。</p>	
イ パソコンの設置台数	<p>パソコンは、受講者1人1台の割合で設置されていること。</p>	
ロ ソフトウェアの許諾契約	<p>ソフトウェアについて使用許諾契約に基づき、適正に使用できるものであること(体験版の使用は含まない)。</p>	
ハ OSのバージョン	<p>OSは「Windows 8相当」以上のバージョンであること。</p>	
ニ ソフトウェアのバージョン	<p>ソフトウェアの種類(バージョンの新旧)は、認定申請時点でサポート対象になっているものであること。ただし、訓練の内容により必要がある場合は、ソフトウェアの種類を変更して指定することも可能であるが、この場合においては、当該ソフトウェアの種類をあらかじめ明示して受講者を募集しなければならないこと。</p>	
ホ インターネットへの接続	<p>インターネットの接続が必要な訓練内容の場合、訓練時間中に全てのパソコンがインターネットに接続できること。</p>	
ヘ プリンタの設置台数	<p>プリンターを使用する場合にあっては、受講者10人に1台(レーザープリンタの場合は30人に1台)以上の割合で設置されていること。</p>	
ト ビデオプロジェクタ等の設置	<p>ビデオプロジェクター等により授業中に講師のパソコンの画面を受講者が常時確認できること。</p>	
チ 機器設置にあたり講じる安全措置	<p>教室はOAフロア又はパソコンの配線が固定され、安全措置が執られていること。</p>	
リ パソコンの時間外使用	<p>日々の訓練時間外に最低1時間以上、パソコンの時間外利用が可能であること。</p>	
ス カリキュラムに即した設備・機器	<p>その他当該訓練科のカリキュラムに記載した設備・機器を使用できること。</p>	
⑩ 通信の方法による訓練	<p>通信の方法により訓練を実施する場合は、上記のほか、次の設備等を備えていること。</p>	
イ 同時双方向型	<p>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。</p>	
ロ 接続の復旧体制	<p>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。</p>	
(8) 教材	<p>申請職業訓練の内容と整合しており、かつ、適正な費用の教材を使用すること。</p>	
(9) 受講者の数	<p>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。</p>	

項目	内容 認定基準
(10) 訓練受講に係る費用	<p>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等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、受講に必要な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。</p>
(11) 講師	<p>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。</p> <p>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等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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑤ 講師の数 講師の数は、実技(パソコンを使用する科目を含む。)にあつては受講者15人までは1人、15人を超えるときは2人以上(助手を含む。)の配置を標準とし、学科にあつては受講者30人までは1人の配置を標準とすること。これに加え、実技の実施に伴う危険の程度や、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。 また、助手については、訓練内容に関する知識を有し、講師の指示のもと受講者への指導が出来るなど、求職者支援訓練の円滑な実施に必要な業務に従事できる者として訓練実施機関が認めた者であること。</p> <p>⑥ 講師の支援体制 日々の訓練時間外に最低1時間以上、質疑応答ができる講師の支援体制があること。</p>
(12) 実習	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、(1)⑨に該当するものであること。</p>
(13) 習得された技能及びこれに関する知識の評価	<p>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(13)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。(15)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、訓練実施日数に占める訓練受講日数が80%以上である者とする。訓練受講日数の割合が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。 この場合、1実施日の訓練の一部のみを受講した日の取扱いに関して、1実施日における訓練の2分の1以上に相当する部分を受講したのについては、1/2日分受講したものと取り扱うこととする。 なお、この場合、あくまで全体の実施日数に占める受講「日数」としての割合を算定するものであることから、訓練を受講した日に1/2日分受講したのとして取り扱う日を加えて算出した出席日数に端数が出た場合には、当該端数(1/2日)は、「日数」として取り扱うことはできず、切り捨てた上で受講日数を算定することとなる。 2分の1以上に相当する部分とは、1実施日における訓練時間数の2分の1以上を出席することが必要というものであり、具体的な算定にあつては、1日の訓練カリキュラムにおける総時限(総コマ)数のうち、半分以上の時限(コマ)に出席したことが必要となる。時限(コマ)ごとの出席については、その時限(コマ)の全ての時間に出席していたことが必要であり、当該時限(コマ)に遅刻・早退等があった場合には、当該時限(コマ)は欠席したこととなる。2分の1以上に相当する部分を受講していれば、当該実施日において2分の1日出席したものと取り扱うこととなるものであり、例えば当該実施日において総時限(コマ)数のうち3分の2出席していたとしても、1/2日出席と取り扱うこととなる。 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。</p>

内容		認定基準
項目		
	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
(14)	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)又は能開法第28条第1項に規定する職業訓練指導員免許を保有する者であること。 ・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。)
(15)	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又はキャリアコンサルティング技能士(1級又は2級)又は能開法第28条第1項に規定する職業訓練指導員免許を保有する者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)。
	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
(16)	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。
(17)	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。
(18)	「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、(イ)「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」に関する研修を修了し、申請職業訓練を申請する日において有効な受講証明書を有する者が在籍していること、または、(ロ)ISO29993(公式教育外の学習サービスサービス要求事項)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。
(19)	教科の一部委託	教科の一部を外部委託する場合には、当該、次のいずれにも該当すること。 ① 当該教科が職業能力開発講習に関する教科であること。 ② 当該教科が行われる事業所において、講師、訓練評価者及び管理責任者を配置していること。 ③ 当該教科が行われる事業所の事業主及び従業員が、訓練実施機関の欠格要件に該当しないものであること。
(20)	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ての留意事項	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。
	不適切な広告、コース案内等①	○求職者支援制度の適切な運営上不適当な広告、案内を行わないこと。 イ 不適当な広告の例 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に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。) ② 事実に反するもの、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 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

項目		内容	認定基準
		不適切な広告、コース案内等②	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 不適切な案内の例                             <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。)</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>⑤ 職業紹介事業者又は労働者派遣事業者が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。)</li> </ul> </li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
	③	退校処分	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。 イ 受講者が訓練実施施設内において職員の指示に従わない等当該訓練実施施設内の規律を乱した場合 ロ 欠席、遅刻及び早退が著しく多い場合や技能及びこれに関する知識の習得状況が芳しくない場合等、修了が見込まれない場合(ただし、修了要件の出席率8割未満となることが確定している者で、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。)
	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。
[補足1] 訓練内容に関する事項			
	(1)	カリキュラムに含むべき事項	各コースの内容には、以下の内容を含むものであること。なお、以下の基準を満たしていればその他のカリキュラムの内容は任意となること。 ① 学科及び実技により実施されるカリキュラム(必須) ② 基礎コースにおける最初の1か月目の訓練項目は、 <b>原則</b> 、職業能力開発講習とする。職業能力開発講習は、ビジネステクニック、ビジネスヒューマン、就職活動計画、職業生活設計の4つのカリキュラムで構成し、それぞれ以下の時間数により行うこととし、1か月の期間で設定すること(職業に必要 <b>な基礎的な能力を効果的に向上させるうえで、最初の1か月目に限らず実施することが望ましい場合には、訓練期間中のいずれかの時期に終日合計20日設定すること。)</b> イ ビジネステクニック 18時間以上 ロ ビジネスヒューマン 12時間以上 ハ 就職活動計画 18時間以上 ニ 職業生活設計 12時間以上 ※ 実践コースにおいては職業能力開発講習は設定しないこととする。 ③ 職場見学、職場体験、職業人講話等(基礎コース、実践コースともに6時間以上を必須とする。)
	(2)	企業実習	学科及び実技以外にも必要に応じ、訓練実施施設外で行われる実習を盛り込むことができること。 訓練実施施設外で実習を行う場合は、当該実習が次の要件を全て満たしていること。 ① 実際に生産活動や営業活動を行っている事業所における雇用関係に入らずに行う実習形式による実践的な訓練内容であること。 ② 実習実施機関において、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。 ③ 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。 ④ 訓練を受ける者の安全衛生その他の作業条件について、労働基準法及び労働安全衛生法の規定に準ずる取扱いをするものであること。 ⑤ 当該実習が行われる事業所の事業主及び従業員が、訓練実施機関の欠格要件に該当しないものであること。
	(3)	通信の方法による訓練	通信の方法による訓練を実施する場合は、次のとおり実施すること。
	①	訓練の実施内容に関する事項	① 実践コースにおいて実施すること。 ② 企業実習及び職場体験以外の科目について行うこと。※令和3年2月25日から令和5年3月31日までの間に開講する訓練コースに限る。 ③ 同時双方向型により行うこと。 ④ 通所による訓練の時間を総訓練時間の20%以上とすること。※令和3年2月25日から令和5年3月31日までの間に開講する訓練コースに限る。 ⑤ 受講時に受講者本人であることをWEBカメラ、個人認証ID及びパスワードの入力、メール、電話等により確認すること。
	②	実施機関が講ずる措置に関する事項	① 通信の方法による訓練の実施に先立ち、オンライン接続等の方法の説明を行うこと。 ② 授業開始前にオンライン接続テストを行うこと。