

大阪府障がい者委託訓練事業企画提案公募にかかる質問と回答

■訓練実施関係・その他

【共同企業体】

問) 共同企業体で申し込む場合、共同体に属する企業全ての定款等「その他提出書類」の添付は必要か。

⇒ 定款、法人登記簿謄本、納税証明書等企业ごとに「その他の提出資料」に該当するもの全て提出が必要。

なお、複数科目を申請する場合は、いずれかの科目の企画提案書の正本に原本を添付し、その他の科目の企画提案書の正本及び副本には、コピーの添付で構わない。

ただし、コピーには、原本を添付した提案科目を記載すること。

【契約保証金】

問) 受託する事業者と大阪府との委託契約の際に、受託する事業者が大阪府へ納付する契約保証金の納付金額はどのような計算方法か。

⇒ [契約保証金の算出方法]

* 見積金額や年間定員数は、様式第1-1~4号【障】・様式第8-1~4【障】の記載内容に基づく

<知識・技能習得訓練、実践能力習得訓練、eラーニング>

([訓練実施委託費] 1人1か月あたり委託費(消費税込み)) × 年間定員数 × 訓練期間(月数)
+
([職業能力講座実施委託費] 1人1日あたり委託費(消費税込み)) × 年間定員数 × 実施日数(上限4日)
+
([就職支援経費] 1人あたり21,600円(消費税込み)) × 年間定員数 } × 5%

<デュアルシステム訓練>

([訓練実施委託費] 1人あたり委託費(消費税込み)) × 年間定員数
+
([職業能力講座実施委託費] 1人1日あたり委託費(消費税込み)) × 年間定員数 × 実施日数(上限4日)
+
([就職支援経費] 1人あたり21,600円(消費税込み)) × 年間定員数 } × 5%

【ジョブカード】

問) 訓練期間中にジョブカードの作成を行う必要はないという見解でよいか。

⇒ お見込みのとおり。

【就職活動日】

問) 就職活動日については、訓練期間内で設定するのか。
またその場合、訓練時間数には含まないのか。

⇒ 訓練期間内で設定し、訓練時間数には含まない。
可能な限り、月1回以上設定すること。

【認定日・指定来所日】

問) 受講指示者や支援指示者がいない訓練でも、認定日や指定来所日は設定する必要があるのか。

⇒ 受講申込後に、受講指示や支援指示が確定する場合があるため、どの訓練（e-ラーニングを除く）においても、必ず認定日、及び指定来所日を設定すること。（なお、該当者がいない場合は、そのまま就職活動日とすること。）

問) 「指定来所日」は厚生労働省のホームページではハローワークが指定する指定来所日となっているが、大阪府障がい者委託訓練においては訓練実施施設が設定しても構わないのか。

⇒ お見込みのとおり。

【就職支援】

問) 実践訓練についても「就職支援」の時間を設けるのか。

⇒ 設定すること。

【訓練時間】

問) 入校式および修了式は訓練時間に含まれるのか。
また、入校式および修了式が終わった後に、訓練を設定することは可能か。

⇒ 入校式および修了式は、訓練時間には含まない。
また、入校日および修了日には、それぞれ入校式、修了式のみを行うこととし、訓練の設定は行わないこと。やむを得ず、訓練の設定を行う場合は、正午までとし、午後は必ず空けておくこと。（e-ラーニングを除く）

問) 訓練時間の変更は可能か。

⇒ 訓練時間の変更については、原則不可。
ただし、受講生の障がい理由など「正当な理由」により変更が必要となった場合、速やかに大阪府の承認を得ること。（不可となる場合もある。）
なお、総訓練時間の10%以内の増減については「届出」、10%を超える増減については、「協議」がそれぞれ必要となり、いずれも、当初の訓練目標や受講生への訓練効果に影響を及ぼすことの無いことが前提。
また、訓練期間の延長や1か月の訓練時間の下限を下回る変更は不可。

【弾力化】

問) 定期開講の場合、訓練期間の弾力化については訓練全体に対して設定するのか、または個人に対して設定するのか。

随時開講の場合、個人に対して訓練期間の弾力化を行う場合、受講生によっては訓練修了日が異なることも考えられるがそれは止むを得ないのか。

⇒ 定期開講の場合、受講生全員について訓練期間の弾力化の必要があって、それが訓練全体の訓練日程を変更することで対応できる場合に、訓練全体として弾力化することになる。

随時開講の場合、1人もしくは少数の受講生のみ訓練期間の弾力化の必要があり、訓練全体の訓練日程を変更することで対応できない場合は、それぞれ異なる訓練日程の設定を行うこととする。

その結果、随時開講の場合は個々に訓練修了日が異なることも可能とする。

また、定期開講又は随時開講のどちらの場合でも、企画提案時に弾力化の提案がないものについては、実施不可。

【職場実習】

問) 訓練習得状況によって職場実習の実施を判断する場合、「職場実習（無）」で提案している場合でも、職場実習を実施することは可能か。

⇒ 可能。

ただし、変更理由を明記した協議書を大阪府へ提出し協議すること。

問) デュアルシステム訓練の職場実習は、受講者全員が同じ日程で行わなければならないのか。

職場実習期間の1か月のうち、人によって実習開始日が違う、実習日数が違う等は認められるのか。

⇒ 実習開始日が異なるのは差し支えない。ただし、実習日数・時間については同じ日数・時間とし、実習の下限時間（60時間）を確保すること。

問) デュアルシステム訓練の訓練実施委託費（職場実習）の内から、実習先となる企業に対して謝礼金として支払うこと、また、対象受講生が実習先企業へ通所する際の交通費などを支払いすることは可能か。

⇒ デュアルシステム訓練における職場実習は、受託機関が実習先企業を開拓するとともに、受託機関が実習先企業と再委託契約を締結して実施するものである。

したがって、受託機関が再委託契約に基づき実習先企業に支払う金額については、実習先企業の負担等を勘案し、両者調整のうえで決定することとなる。

また、受託機関が訓練受講生に対して、その裁量により実習先企業に通所する際の交通費などの実費補填型の支給を行うことは差し支えない。

【職業能力講座】

問) 職業能力講座と集合訓練を合わせて、1か月80時間の訓練実施は可能か。

また、職業能力講座と職場実習を合わせて、1か月60時間の訓練実施は可能か。

⇒ 不可。

職業能力講座は、集合訓練の1か月の下限80時間に含めることは出来ない。

同様に、職業能力講座は、職場実習の1か月の下限60時間に含めることは出来ない。

問) 知識・技能習得訓練とデュアルシステム訓練において、職業能力講座の実施は必須か。

- ⇒ 知識・技能習得訓練及びデュアルシステム訓練での実施は任意。
なお、デュアルシステム訓練の就職力向上訓練、実践能力習得訓練、eラーニングは実施不可。
また、企画提案時に職業能力講座の提案のないものについては、実施不可。

問) 職業能力講座を集合訓練又は職場実習の実施日の前に3日間、最後に1日間、合計4日間の設定で実施することは可能か。

- ⇒ 可能。
ただし、職業能力講座を午前、集合訓練又は職場実習を午後のように、それぞれを同日に実施することは出来ない。

問) 職業能力講座の実施は1日3時間で4日間の設定は可能か。

- ⇒ 訓練期間中に12時間以上での実施を行うことが求められているが、1日あたりの時間数について規定はしていないため、可能である。

問) 職業能力講座の実施は必ず集合訓練又は職場実習の実施日の前後でなければならないか。

- ⇒ 職業能力講座の実施は、知識・技能習得訓練及びデュアルシステム訓練において、任意である。(ただし、デュアルシステム訓練の就職力向上訓練は実施不可。)
また、必ずしも4日間連続して実施する必要はなく、訓練期間中何回かに分けて実施することも可能である。
ただし、職業能力講座を午前、集合訓練又は職場実習を午後のように、それぞれを同日に実施することは出来ない。

問) 講義毎にビジネスマナーを実施しているが、それらの時間を職業能力講座として扱うことは出来ないか。

- ⇒ 職業能力講座と集合訓練又は職場実習との同日での実施は認められないので、集合訓練又は職場実習と同日に実施しているビジネスマナーに関する講義時間は全て集合訓練又は職場実習に含まれる。したがって、職業能力講座として実施を予定する場合は集合訓練又は職場実習とは分けて、訓練期間内の別の日での実施が必要となる。

【実践能力習得訓練】

問) 提案事業者のグループ会社を職場実習先としても良いか。

- ⇒ お見込みの通り。

問) 職場実習先が確保できない場合、実践能力習得訓練は提案できないのか。

- ⇒ お見込みの通り。

【e-ラーニング】

問) 入校式及び修了式等の設定は、e-ラーニングには不要か。

⇒ 入校式及び修了式等の設定は必要。

問) スクーリングについての上限や回数について制限はあるか。

⇒ スクーリングについては、概ね訓練期間1か月当たり最低1回は実施すること。

問) 欠席等届の提出手段については、郵送でのやりとりとして良いか。

⇒ 欠席等届については郵送でのやりとりも可とする。
郵送の他、受講生の出席管理については大阪府と協議すること。

問) 訓練の出席については、訓練時間の在席に限らず、課題の提出状況等により判断することとし、受講生の体調によっては24時間訓練時間とみなすことも可能か。

⇒ e-ラーニングについても、「委託訓練(職業訓練)」であるという考え方にに基づき、1日の訓練時間は概ね6時間までとし、6時間を越える訓練時間の設定は原則不可とする。
なお、訓練の出席は課題の提出状況等で判断せず、訓練時間の在席で判断する。

【府施策の協力】

問) 「公正採用選考人権啓発推進員設置の対象事業所について、社会福祉法人は該当するののか。

⇒ [対象となる事業所]

- ① 常時使用する従業員が25人以上の事業所
ただし、工場、支店、営業所等については人事権(採用権)を有する事業所。
 - ② ①のほか、大阪府知事が選任することが適当であると認める事業所
- ※ 特に大阪府では、社会福祉法人、医療法人、学校法人や事業として個人情報を取り扱うことの多い職業紹介事業者や結婚紹介事業者等については、25人未満事業所であっても「推進員」の設置をお願いしている。

【大阪府公正採用選考人権啓発推進員設置要綱 参照】

【事務担当者】

問) 事務担当者は、専ら事務的業務のみをおこなう担当者を配置するののか。それとも兼任で、問い合わせ等に常時対応できれば良いのか。

⇒ 訓練生や事務手続きに関する問い合わせ等に常時対応できるのであれば、兼務は可能。

【職業訓練受講給付金】

問) 「職業訓練受講給付金」については厚生労働省ホームページ内にある同制度と全く同じ条件になるのか。

⇒ お見込みのとおり。

【受講申込み】

問) 15歳以上で障がい者手帳をお持ちの方であれば、大学生などの在学中の方でも受講することは可能か。

⇒ 訓練の受講申込みについては、ハローワークでの求職登録が必要となるため、ハローワークへ事前に相談すること。

【補講】

問) 実践能力習得訓練の場合、補講という考え方は訓練時間外では馴染めないが、どのように考えるのか。

⇒ 実践能力習得訓練では補講は不要。(実質、不可能と解されるため)

実践能力習得訓練における成績考査については、実際に行っている訓練の習得状況を観察することで評価する。

成績考査の結果、目標とする訓練計画を下回っている場合は、当該成績考査後から訓練終了までに実施する訓練計画や内容を精査のうえ、効果的な訓練・指導に努め、受講生に必要な知識・技能の習得に資すること。

【その他】

問) 知識・技能習得訓練、デュアルシステム訓練、実践能力習得訓練、eラーニング訓練の各仕様書の項目「訓練の実施」内において、「訓練の習得状況を評価するため、訓練期間中に2回以上の成績考査を実施することとし、・・・」記述があるが、この記述における「成績考査」の設定について、必要な項目などはあるのか。具体的には筆記試験的な内容を想定すれば良いのか。

⇒ カリキュラムに沿った習熟度を把握できればよい。成績考査の内容・実施方法については受託機関が設定すること。

問) 知識・技能習得訓練、デュアルシステム訓練、実践能力習得訓練、eラーニング訓練の各仕様書の項目「訓練の実施」内において、「訓練実施機関が旧支援費施設、障がい者総合支援法・・・これら施設の本来の事業運営及び施設利用者に対する支援に支障が無いように・・・」の記述があるが、この記述における「支障がある場合」とは具体的にどのような場合を想定しているか。

また、支障が無い想定で具体的な処置などはどのような状況なのか。

⇒ 「支障がある場合」を具体的に想定しているわけではない。当該記述は「受託機関がこれまで行っている支援機関等としての本来業務に支障がなく、かつ、今回企画提案する訓練を円滑に実施できるように講師(指導員)や訓練スペースを確保すること。」を受託機関に求める主旨である。

■ 様式関係

【様式第1-1～4号【障】】

問) 副本のうち、様式第1-1～4号【障】についても企画提案者の機関（法人）名を空欄にするようにとのことだが、住所や代表者職・氏名、訓練実施施設名については空欄にしなくても良いのか。

⇒ 住所、代表者職・氏名、訓練実施施設名など機関（法人）名が判別できる表現はすべて空欄にすること。

なお、eラーニングの場合に作成していただく様式第3-5号【障】についても同様である。

問) 様式第1-1～4号【障】の副本にも公印を押すのか。

⇒ 副本には、公印（代表者印）は押印しないこと。

問) 様式第1-1、3号【障】の「開講可能最少人数」について 各回に開講する定員数の5割以下の人数と解釈すればよいのか。

⇒ お見込みのとおり。

ただし、様式第1-1号【障】の内の知識・技能習得訓練（作業系）、様式第1-2号【障】の実践能力習得訓練、様式第1-4号【障】のeラーニングの開講可能最少人数は1人とする。

【様式第3-2号【障】】

問) 様式第3-2号【障】（4）選考試験実施体制「選考方法」について、集団面接の実施は可能か。

⇒ 集団面接による選考は不可。

【様式第3-6号【障】】

問) 職場実習先の設定は、個人の訓練習得状況によって開拓・決定を行うため、様式第3-6号【障】への記載が出来ない場合の取扱いはどのようになるのか。

⇒ 企画提案書提出日時点において職場実習受入先が未定の場合であっても、その時点で受入可能な職場実習先を予定として、様式第3-6号【障】「訓練実施施設の概要【職場実習先リスト】」に記載すること。

問) 様式第3-6号【障】の職場実習先の受入実績は応募事業者と関連のない事業における受入実績でも認められるか。

⇒ 認められない。

応募事業者が実施した事業等により職場実習の受入を行ったことを実績とする。

【様式第4-1号【障】】

問) 様式4-1号【障】について、「就職支援に関する資格の有無」に記入できるのは、チェックリストに記載されている資格のみか。

⇒ お見込みのとおり。

問) 様式4-1号【障】について、厚生労働省指定「キャリア・コンサルタント能力評価試験」実施機関名としてチェックリスト(S-8/14)の様式第4-1号【障】就職支援体制(1)就職支援責任者の項目に記載されていない独立行政法人 雇用・能力開発機構が発行したキャリア・コンサルタント能力評価認定証書でも有効か。

⇒ 独立行政法人 雇用・能力開発機構が発行したキャリア・コンサルタント能力評価認定証書の評価内容を個別に相談されたい。

問) 様式第4-1【障】の就職支援に関する資格について、「就労支援員研修修了」「ジョブコーチ養成研修修了」などは資格として含まれるのか。

⇒ いずれも資格に含まれない。チェックリスト(S-8/14)の様式第4-1号【障】就職支援体制(1)就職支援責任者の項目に記載のとおりである。

【様式第4-2号【障】】

問) 様式第4-2号【障】は、提案する科目と全く違う科目の実績がある場合も、提出の必要があるのか。

訓練実績がない場合、新規参入での提案はできないのか。

⇒ 訓練実績がない場合でも、様式第4-2号【障】の「訓練科目名」欄に「該当なし」と記載のうえ必ず提出すること。

なお、訓練実績がない場合でも提案は可能。

また、「様式第4-2号【障】」に該当しない場合でも、下記①～③に該当する訓練の実績がある場合は、様式第4-2号のア～ウ【障】を提出のこと。



- ① 様式第4-2号のア【障】: 提案する科目以外で、「府主催の障がい者委託訓練」で就職率実績がある場合
→ 「該当なしと記載した様式4-2号【障】」に加え、「様式4-2号のア【障】」を提出
- ② 様式第4-2号のイ【障】: 提案する科目以外で、「府主催の委託訓練(障がい者委託訓練以外)」で就職率実績がある場合
→ 「該当なしと記載した様式4-2号【障】」に加え、「様式4-2号のイ【障】」を提出
- ③ 様式第4-2号のウ【障】: 府主催の訓練実績がなく、他の訓練(基金訓練、求職者支援訓練、他府県の委託訓練)の就職率実績がある場合
→ 「該当なしと記載した様式4-2号【障】」に加え、「様式4-2号のウ【障】」を提出

問) 様式4-2号【障】に記載する就職率はいつの時点の就職率か。
例えば、訓練修了時には未就職であったが、しばらく(半年以上、等)経って就職した場合は、就職者に含めてよいのか。

⇒ 様式4-2号【障】、様式4-2号【障】のア及イについては、大阪府へ報告した就職率を記載すること。

様式4-2号【障】のウについては、主催団体へ報告した就職率を記載すること。

問) 様式4-2号【障】について、同一科目とみなされるのはどの範囲までか。
例えば、カリキュラムの若干の変更、対象障がいの変更等(知的・精神・発達障がい対象→精神障がいのみ対象になる、等)した場合は、同一科目とはみなされないのか。

また、内容は変わらないが、科目名のみ変更した場合も同一科目とはみなされないのか。

⇒ カリキュラムの若干の変更、対象障がいの変更等(知的・精神・発達障がい対象→精神障がいのみ対象になる、等)した場合は類似科目であり、同一科目とはみなされない。

ただし、内容は変わらないが、科目名のみを変更した場合は、同一科目とみなし、変更前の科目を実績として認める。

なお、その場合は様式4-2号【障】の「訓練科目名」欄へは今回提案する科目名を記載し、その下に()書きで変更前の科目名を記載すること。

【様式第4-3号【障】】

問) チェックリスト(S-9/14)の様式第4-3号【障】就職支援計画(4)就職支援計画に「企画提案者の機関(法人)名を記載しないこと。また、機関(法人)名が判別できる表現を避けること。」と記載があるが、地域等の表現(例. ~地方を中心に)は記載可能か。

⇒ 機関(法人)名が判別できる表現でなければ記載可能である。

問) 様式第4-3号【障】の就職率(目標値)の算定で、訓練修了後からいつまでの期間で就職したことを確認できれば就職者としてカウントされるのか。

⇒ 就職率(目標値)は、訓練修了日の翌日から最終把握期限日(訓練修了日の翌年度6月末日)までの就職状況で算定すること。

問) 様式第4-3号【障】の就職率(目標値)の算定で、「就職者」とは雇用保険加入(週間20時間以上勤務の方)との理解でよいのか。

⇒ 雇用保険の加入要件と同じではない。

雇用形態が正社員、契約社員、臨時・季節、パート・アルバイト及び派遣で、雇用期間1ヶ月以上の場合または、自営業を開始したもの(税務署へ「個人事業の開始・廃業届出書」を提出した場合に限る)を就職とカウントする。

【様式第6号【障】】

問) 教材について「貸出」を行う場合、様式第6号【障】への記載はどのようになるのか。

⇒ 価格欄については「0円」とし、備考欄に「貸出」と記載すること。

【様式第7-1～4号【障】】

問) 様式第7-1～4号【障】の訓練目標と仕上がり像とは何か。

⇒ 目標については、提案する訓練を受講することにより、どのような技能習得が図られるかを記載すること。

仕上がり像については、カリキュラムを習得し目標を達成することにより、どのような人材となりうるか、どのような職種に就くことが想定されるか等について記載すること。

問) 様式第7-1～2号【障】の「学科」と「実技」を「学科・実技一体型」で記載することは可能か。

⇒ 不可。

「学科」と「実技」については、それぞれ区分して記載すること。

【様式第8-1～4号【障】】

問) 様式8-1～4号に記載する日付は、企画提案書の提案日である本審査日でよいのか。

⇒ お見込みのとおり。

【様式第9号【障】】

問) 様式第9号【障】の常用雇用の定義は。

⇒ 障害者の雇用の促進等に関する法律第43条第1項に規定する常用労働者(週所定労働時間20時間未満の労働者は常用労働者には含まれない。)のこと。

なお、大阪府と契約を締結する事業者は、「大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例」(ハートフル条例)が適用されるため、条例の内容について熟知されるようお願いする。

《ハートフル条例》

<http://www.pref.osaka.jp/koyotaisaku/syogaisyakoyo/jyourei.html>

《ハートフル条例施行規則》

<http://www.pref.osaka.jp/koyotaisaku/syogaisyakoyo/jyoureikisoku.html>

問) 様式第9号【障】について、障がい者の雇用状況についての報告書を電子申請している場合は、申請時の受理メールのコピーを添付する必要があるのか。

⇒ お見込みのとおり。

■提出書類関係

【法人登記簿謄本】

問) 法人登記簿謄本は原本が必要か。

⇒ 原本の提出が必要。

なお、複数科目を申請する場合は、いずれかの科目の企画提案書の正本に原本を添付し、その他の科目の企画提案書の正本及び副本には、コピーの添付で構わない。ただし、コピーには、原本を添付した提案科目を記載すること。

問) 複数科目を提案する場合、法人登記簿謄本は納税証明書のように1科目の正本に添付し、他の科目の正本には写しを添付してもよいか。

⇒ お見込みの通り。

ただし、他の科目の正本に添付する写しには原本を添付した科目名が分かるよう記載すること。

【納税証明書】

問) 離職者等委託訓練にも提案する場合、どちらの提案にも原本の添付が必要か。

⇒ それぞれに原本を添付すること。

■審査基準関係

【自習室】

問) 「訓練時間外に利用できる教室等（自習室）が設置されている」について、訓練終了後の教室を自習室として受講生に利用してもらうことは可能か。

⇒ お見込みのとおり。

【価格点】

問) 各訓練の価格点の計算式の訓練実施委託費の「提案訓練区分最低額」及び職業能力講座実施委託費の「提案講座区分最低額」の「最低額」というのは、今回の公募された中での最低金額なのか。

もしくは一定の金額が決まっていて公表されない金額なのか。

⇒ 知識・技能習得訓練、デュアルシステム訓練、実践能力習得訓練、eラーニング訓練ごと（仕様書において、訓練内に訓練区分がある場合は訓練区分ごと）に最も低い見積額が訓練実施委託費の「提案訓練区分最低額」及び職業能力講座実施委託費の「提案講座区分最低額」となる。