

## チャレンジ体験支援実施要綱

### 1. 趣旨・目的

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の利用者である若者に対し、事業所において連続した就労を体験するチャレンジ体験を行い、産業界の求人ニーズの高い業種等への就労に誘導することで、より就職に結び付くよう支援する。

### 2. 支援対象者

支援対象者は以下に掲げる要件をすべて満たす者とする。

- ① 若年無業者等のうち、就職に向けた取組みへの意欲が認められる者であること。
- ② 支援対象者本人がサポステに利用者登録していること。
- ③ サポステにおいて、相談支援等を受け、一定程度自信を回復し、今後、連続して同一事業所での就労の体験（チャレンジ体験）を行えると判断できる者であること。
- ④ チャレンジ体験への参加の意思表示をしている者であること。

### 3. 体験先事業所の開拓

体験先事業所を開拓するにあたっては、下記の点に留意すること。

- ① サポステが所在する管轄のハローワークから管内及び都道府県内の雇用情勢及び事業主情報等について情報収集を行い、体験先協力事業所の開拓を行うにあたっての参考とすること。
- ② 地域の経営者団体及び自治体等から地域の求人ニーズについて積極的に情報収集するよう努め、これを踏まえること。

### 4. チャレンジ体験計画の策定

- ① 体験先事業主と協議を行いながら、支援対象者に対するチャレンジ体験計画を策定する。体験期間は、原則として3週間以上4週間以下とし、体験時間は週20時間以上40時間以下とする。（※）

※ 振り返り等を行うために、サポステ等でOFF-JTを実施する場合は、週平均5時間までは体験時間としてカウントできることとする。（例えば、

週 15 時間の職場体験と 5 時間の OFF-JT を組み合わせて週の体験時間を 20 時間とカウント可)

なお、チャレンジ体験期間は、年度をまたいでではない。

- ② チャレンジ体験支援を実施するサポステは、包括契約通知書兼受領書にチャレンジ体験計画及び参加者予定者名簿を添付し、チャレンジ体験支援開始日の属する月の末日までに若者自立支援中央センター（以下、「中央センター」という）に対して送付（メール可）すること。

なお、支援対象者の職場体験期間中の傷害・賠償責任保険については、中央センターを通じて加入することとしており、包括契約通知書兼受領書等が中央センターに届いたことをもって同保険の手続きが開始される。

## 5. 支援内容

- ① チャレンジ体験コーディネーター（以下「コーディネーター」という。）を配置し、コーディネーターは、チャレンジ体験期間中に、体験先事業所へ訪問し、体験先事業主や支援対象者に対してフォローアップを行うこと。
- ② ①により問題点を把握した場合は、体験先事業主への助言や支援対象者へのカウンセリングを行う等により改善を図ること。
- ③ チャレンジ体験を受けた支援対象者に対しては、チャレンジ体験終了後に振り返りを行い、課題を整理した上で、今後の就職に向けた計画立案を行うこと。

## 6. 連絡会議の開催

適宜に体験先事業主を集めて連絡会議を開催し、好事例の収集や問題点の把握等を行うこと。

## 7. 体験先に対する経費の支給

体験先事業主に対して、チャレンジ体験協力謝金として下記に基づき支払うことができる。（サポステ実施団体と関連が深い団体（※1）を除く）

- ① 週の体験時間の平均が 30 時間以上 40 時間以下の場合
  - ア チャレンジ体験開始時に支払うことができる謝金  
1 人あたり 5,000 円を上限（1 プログラムあたり 10,000 円を上限）
  - イ チャレンジ体験終了時に支払うことができる謝金（※2）  
1 人あたり 10,000 円を上限（1 プログラムあたり 20,000 円を上限）
- ② 週の体験時間の平均が 20 時間以上 30 時間未満の場合
  - ア チャレンジ体験開始時に支払うことができる謝金  
1 人あたり 2,500 円を上限（1 プログラムあたり 5,000 円を上限）

イ チャレンジ体験終了時に支払うことができる謝金（※2）

1人あたり 5,000 円を上限（1プログラムあたり 10,000 円を上限）

※1 サポステ実施団体の役員またはその親族が役員となっている団体、グループ企業（団体）等をいう。

※2 ①のイ及び②のイを支払うにあたっては、チャレンジ計画に定める全期間を満了した場合に支払うことができるものであり、中断した場合は支払うことができない。ただし、支援対象者が体験先事業所にチャレンジ体験期間中に就職した場合は、全期間を満了したものとみなす。

## 8. 留意事項

- ① チャレンジ体験支援で行うチャレンジ体験は、体験先事業所において、実習等の形態により作業に従事するものであり、雇用契約を伴わないものとする。
- ② チャレンジ体験開始時に、支援対象者と体験先事業主との間で、対象者の自発的意思に基づき、チャレンジ体験の内容や条件等を示した文書による確認書を取り交わすこととし、書面上、非雇用である旨（雇用契約ではなく、作業日、作業時間、作業量等の自由があり、労働の対象として賃金の支払いのないチャレンジ体験に従事することを含む）の理解と合意を明確化する。
- ③ チャレンジ体験においては、一般就労を行っている他の就業者と同じ場所で行うことも可能であるが、その場合は、作業内容、作業場所、作業シフト等の管理について、他の就業者と明確に区分（※）することが必要となる。  
※ 例えば、座席図や名札等で区分することが挙げられる。
- ④ コーディネーターは、支援対象者がチャレンジ体験の利用を開始する前には、対象者のプライバシーを十分に配慮し、本人の同意を得た上で、支援対象者の状態や対応する際の留意点を体験先事業所の担当者と共有する。