

## 不安定就労者再チャレンジ支援事業に係る仕様書

### 1 件名

不安定就労者再チャレンジ支援事業

### 2 実施期間

契約締結日から令和4年8月31日まで

但し、下記「5 支援内容」「(1)就職支援・就職あっせん」については、令和3年3月31日までに実施すること。

### 3 事業の趣旨

就職氷河期世代に概ね該当する現時点で35歳～44歳の層の就業状況は、10年前（当時25歳～34歳）と比べ、フリーター等の数は約36万人の減少、無業者数は概ね横ばいとなっている。

一方、引き続き不安定な就労、無業の状態にある方も一定数おり、そのような方については、「学卒時に不安定な就労、無業に移行したことや、就職できても本来の希望業種・企業以外での就職を余儀なくされたことによる早期離転職等により、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていない」、「加齢（特に35歳以降）に伴い企業側の人事・採用慣行等により、安定した職業に転職する機会が制約されやすい」、「不安定な就労状態にあるため、収入が低く、将来にわたる生活基盤やセーフティネットが脆弱」といった課題を抱えていると考えられる。

就職氷河期世代は、その就職期が、たまたま厳しい経済状況にあったが故に、個々人の意思等によらず、未就職、不安定就労等を余儀なくされ、引き続きその影響を受けている方々であり、政府としてその活躍に向けて支援していく必要がある。

そこで、不安定就労者の多い地域において、民間職業紹介事業者への委託によるキャリアコンサルティング、就職セミナー、職業紹介及び職場定着支援などの、民間職業紹介事業者の創意工夫を活かした就職支援を総合的に行う「不安定就労者再チャレンジ支援事業」（以下「事業」という。）を成果連動型の民間委託により実施するものである。

なお、事業で実施される教育訓練、職場実習等については、職業訓練受講給付金の給付対象とし、給付を希望し、本人の収入要件等の支給要件を満たす受講者に職業訓練受講給付金を支給することで経済的な不安を解消し、安定的な事業実施を図るものとする。

### 4 対象者

#### (1) 対象者の要件

事業の対象者は、支援開始月の前月の末日時点において、次のすべてに該当する者とする。

- ① 35歳以上55歳未満の者
- ② 事業利用前1年間正社員として雇用されていない者、かつ、事業利用前直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者や、概ね1年以上、臨時的・短期的な就業を繰り返す、あるいは臨時的・短期的な就業と失業状態を繰り返すなど不安定就労の期間が長い者、非正規雇用の就業経験が多い、あるいは就職後の就労期間が短い者、安定した就労の経験が乏しい者であること
- ③ 安定した雇用を希望していること
- ④ 公的職業訓練を受講していない者又は受講する予定のない者
- ⑤ 過去に同一の受託者が実施した事業による支援を受けたことがない者

## (2) 対象者の募集

受託者は、自社及び関連会社の有する独自の広報媒体やイベント等を積極的に活用するとともに、本事業専用のホームページ開設や新聞広告その他の方法により、確実に事業の定員を充足させるための効果的な募集活動を創意工夫して実施すること。

## (3) 対象者数

令和2年度における対象者数の目安（上限）は、次のとおりとする。

調達番号1：Aブロック

（渋谷駅、新宿駅、池袋駅周辺の地域）700人

調達番号2：Bブロック

（上野駅、秋葉原駅、東京駅、品川駅周辺の地域）600人

調達番号3：Cブロック

（立川駅、八王子駅、町田駅周辺の地域）500人

## 5 支援内容

受託者は、本事業の利用申込書（様式1）の提出のあった対象者に対し、「就職支援・就職あっせん」及び「職場定着支援」（以下これらを総称する場合「就職支援等」という。）を実施すること。

受託者の実施する教育訓練・職場実習等を受講する対象者が、職業訓練受講給付金の受給を求める場合、受託者は対象者を公共職業安定所（以下「安定所」という。）に誘導し、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（平成23年法律第47号）第11条及び第12条に基づき公共職業安定所長が行う支援指示を受けさせること。

就職支援等の年間の実施スケジュール・回数、カリキュラム、具体的方法及び目標等については、企画書をもとに東京労働局と受託者が協議の上で「事業実施計画書」（所定様式）を策定すること。受託者は、仕様書、企画書、委託要綱、委託契約書及び事業実施計画書に基づき、事業を実施すること。

## (1) 就職支援・就職あっせん

「就職支援・就職あっせん」について、1～3か月（標準2か月。1か月当たり60時間程度）の標準プログラムを設定し、対象者数の目安を充足できるよう、計画的に複数回実施すること。プログラムの設定に当たっては、以下の①～④の支援は必ず実施することとし、支援の内容は、受託者の創意工夫により効果的なものとなるようにすること。また、①～④以外にも、受託者の創意工夫により、対象者に対するメンタルヘルス相談、生活設計面の相談、職場実習等、就職に向けて効果的と考えられる支援を行うことが望ましいこと。さらに、標準プログラムの期間内に必要に応じて⑤を実施することとして差し支えない。

### ① オリエンテーション（必須）

支援開始日にオリエンテーションを行い、支援の内容、スケジュール及び利用方法等について説明するとともに、対象者の状況確認等を行う。

### ② キャリアコンサルティング（必須）

対象者にキャリアコンサルタントを選任し、担当者制によるキャリアコンサルティングを行う。また、オリエンテーション後速やかに、初回のキャリアコンサルティングを行い、対象者個別に「就職支援計画」（任意様式）を作成し、保管する。対象者の状況・希望に応じて、応募書類の添削（履歴書・職務経歴書等）、面接指導（模擬面接・面接結果の振り返り等）などの個別相談・指導を行う。キャリアコンサルティングは、原則として対面により行うが、対象者から希望があった場合に限って、電話又は電子メール等により相談しても差し支えない。

キャリアコンサルティングについて、実施日時、相談内容及び経過を記録すること。

### ③ 就職セミナー（必須）

求職活動に当たっての心構え、自己理解・職務経歴の棚卸し、労働市場の理解、職業の理解、求職活動を効果的に実施するためのノウハウ（履歴書・職務経歴書の作成方法、面接の受け方等）、パソコン講習など、講義や実習を通じて知識の付与・意識の啓発を図る。

なお、これらの支援は、ICTを活用したオンライン配信により実施しても差し支えないが、一方的な研修動画等の配信は認めず、セミナー講師と対象者とが双方向の意思疎通ができる環境の下で実施することとする。

### ④ グループワーク（必須）

キャリアコンサルタントの指導の下、対象者同士が求職活動に関する意見交換・情報交換を通じて、相互の交流を図ることによって就職意欲を高める。

なお、初回のグループワークは、原則として支援開始日に行う。

### ⑤ 就職あっせん（標準プログラム期間内は任意）

#### ア 求人開拓、求人情報の提供

対象者の適性・希望に応じて、受託者が個別に確保している求人をはじめ、各種求人情報を、受託者が対象者に提供する。

#### イ 職業紹介

対象者の適性・希望に適合する求人への職業紹介を行う。また、対象者の求職条件に応じて、求人条件の緩和を求人事業主へ働きかける。

#### ウ 就職面接会、合同企業説明会等の開催

対象者と求人企業とのマッチングの場として、人手不足業種を集めた就職面接会や合同企業説明会等を開催する。

### (2) 評価期間における就職のあっせん

標準プログラムが終了した翌日から起算して3か月を経過した日までを、標準プログラムにおいて実施された各種支援の効果を評価する期間（以下「評価期間」という。）とし、下記8（1）の就職を実現するための期間とし、この間、積極的に上記(1)⑤の就職あっせんを行うこと。なお、評価期間において就職あっせんを実施したにもかかわらず、不調が続く場合は、受託者の判断により、必要な支援を再度実施することとしても差し支えない。

### (3) 職場定着支援

職場定着支援は、支援開始日から評価期間終了までの期間（最長6か月）に、期間の定めのない雇用に就き、かつ、雇用保険の一般被保険者として就職した者に対して実施する。職場定着支援を実施するに当たっては、具体的に次のとおり取り扱うこと。

- ① 職場定着支援の実施期間は、就職した日から起算して12か月とすること。そのうち、前半の6か月については、就職した日から起算して1か月以内に開始し、それ以降1か月以内ごとに1回以上、かつ、計6回以上の職場定着支援を実施すること。

また、後半の6か月については、就職後の対象者や就職先企業から、職場定着に関する相談等が発生した際に、適切に対応できる体制を整え、相談等がある場合は速やかに対応すること。

- ② 職場定着支援を実施するに当たっては、以下の支援メニューを参考とし、就職後の対象者及び就職先企業の両者に対する支援を実施すること。また、これ以外にも、効果的と考えられる支援については、受託者の創意工夫により、対象者の適性・希望に応じて必要と考えられる支援を行うこと。

ア 就職後の対象者に対し、職場内の労働問題、メンタルヘルス及びキャリア形成等に関する個別相談を実施する。

イ 就職後の対象者に対し、職場への定着を促すとともに、自立的な活躍を促進することを目的とした講座を開設する。

ウ 就職先企業から就職者の就業状況等のヒアリングなど適切な方法により実施するとともに、就職先企業に対し、職場定着支援に資する助言・指導を行う。

- ③ 職場定着支援の利用が少ない就職後の対象者及び就職先企業に対しては、電話、電子メール又はSNS等により利用の勧奨及び提案をするとともに、その日時、提案内容及び経過を記録し、毎月1回、東京労働局に報告すること。
- ④ 職場定着支援を実施したか否かを問わず、就職した日から起算して6か月及び12か月経過後に、職場定着の状況を確認し、下記6（6）の「事業実施状況報告書」により東京労働局に報告すること。
- ⑤ 職場定着支援について、実施日時、相談内容及び経過を記録すること。なお、東京労働局は、事業の履行状況を確認するため、必要に応じてこれらの記録を検分するものとする。

## 6 実施体制、運営管理

本事業における対象地区は、3地区となることから、事業実施については下記に留意すること。

### (1) 支援拠点事業所

支援を実施する主な事業所を東京労働局の管内に設置すること。

但し、標準プログラムの実施に当たっては、下記3ブロックで実施すること。

調達番号1：Aブロック（渋谷駅、新宿駅、池袋駅周辺の地域）

調達番号2：Bブロック（上野駅、秋葉原駅、東京駅、品川駅周辺の地域）

調達番号3：Cブロック（立川駅、八王子駅、町田駅周辺の地域）

なお、周知広報を行う際には、周知広報物（リーフレット等）に他の事業者の内容を含む事業全体の内容も記載すること。

また、その他事業運営にあたり、双方の事業者が連携する必要がある場合は当該連携方法について、東京労働局と協議すること。

### (2) 支援対象者の取扱いについて

各受託者が同一の対象者に対し支援を行わないよう、利用申込書を受け取る際には、他の受託者が実施している本事業の利用の有無を必ず確認すること。

また、利用申込時に他の受託者が実施する本事業の利用希望が確認された場合は、原則として他の事業者を案内すること。

### (3) 設備

セミナー室及びカウンセリング室として、対象者数に見合う十分な面積、室数及び設備を確保していること。カウンセリング室は、プライバシーに配慮した設備としていること。

#### (4) 支援体制

職業安定法第32条の14に定める職業紹介責任者として、事業を統括し、業務遂行に責任を有する者を選任すること。事務担当者については、対象者数及び支援内容に見合う十分な人員を配置すること。また、キャリアコンサルティングやメンタルヘルス相談を実施するに当たっては、以下の体制を整備すること。

##### ① キャリアコンサルティング（必須）

キャリアコンサルティングを行う場合は、次のいずれかの資格かつ3年以上のキャリアコンサルティングの実務経験を有する者による相談体制を整備すること。

- ア 職業能力開発促進法第3章第8節に定めるキャリアコンサルタント
- イ 1級又は2級のキャリアコンサルティング技能士

##### ② メンタルヘルス相談（任意）

精神面での問題を抱える対象者のうち必要な者に対してメンタルヘルス相談を行う場合は、心理・医療系の専門職（公認心理師、臨床心理士、精神保健福祉士、精神科医、保健師又は看護師）による相談体制を整備するとともに、対象者を適切に誘導する体制を整備すること。

なお、上記の専門職以外の者は、メンタルヘルス相談の担当としては認められないこと。

#### (5) 苦情対応体制

対象者等からの苦情等の対応責任者を選任すること。また、受託者、東京労働局に寄せられた苦情等に対して、誠実かつ速やかに対応するとともに、苦情等が寄せられた日時、対応内容及び経過を記録すること。

#### (6) 事業実施状況報告書

受託者は、支援開始日から1か月を経過するごとに「事業実施状況報告書」（様式2）を作成し東京労働局に報告すること。受託者は、その結果を踏まえ、支援内容に関する問題等を把握した場合は、速やかに適切な改善を図ること。

#### (7) アンケート調査（1期当たり2回）

受託者は、上記5(2)「評価期間における就職あっせん」終了後及び上記5

(3)「職場定着支援」における前半の6か月終了後のそれぞれ1か月以内の計2回、対象者の満足度等に関するアンケート調査(様式3)を行い、集計した上で、東京労働局に報告すること。受託者は、このアンケート結果を踏まえ、支援内容に関する課題等を把握した上で、速やかに適切な改善を図ること。

#### (8) 事業実施計画の履行状況の確認

受託者は、東京労働局が定期的に事業所を訪問し、上記6(6)の「事業実施状況報告書」、上記6(7)の「アンケート調査」、その他の報告を踏まえ、上記6による「事業実施計画書」の履行状況を確認した結果、受託者に対して指導・助言を行った場合は、速やかに適切な改善を図ること。

#### (9) 改善指示及び事業改善計画書

東京労働局は、上記6の(5)から(8)の報告等を踏まえ、受託者が適切な支援を提供していないと認めるとき、受託者に対して、直ちに事業を改善するために必要な措置を講ずるよう指示するとともに、必要に応じて「事業改善計画書」(任意様式)を提出させることができるものとする。受託者は、東京労働局の指示又は事業改善計画書を踏まえ、速やかに適切な改善を図ること。

### 7 委託費の支給

委託費は、対象者の就職支援等の状況に応じて、対象者1人につき、次の(1)及び(2)に示す額を支給する。また、委託費の額には、委託契約の履行のための一切の費用が含まれるものとする。なお、東京労働局は、上記6(9)の事業改善計画書において定められた改善が図られていない場合は、改善が図られていない支援を受けた対象者に係る委託費を支給しないことができるものとする。

#### (1) 対象者の就職の成否に関わらず支給される基本支給額

\*ただし、次の(3)に留意すること。

100,000円(税込)

#### (2) 対象者の就職の成否等に基づく追加支給額

① 対象者の就職後、職場定着支援を実施し、かつ、就職後6か月以上職場定着した場合

\*ただし、次の(4)に留意すること。

500,000円(税込)

- ② 上記7(2)①の6か月以上の職場定着後、必要な職場定着支援を適宜実施し、かつ、更に6か月以上職場定着した場合

100,000円(税込)

### (3) 基本支給額に関する留意事項

- ① 対象者が就職支援・就職あっせんの利用を開始してから、標準プログラムで設定されていた訓練期間終了前に、その利用を中断した場合であっても、基本支給額を支給する。ただし、中断までに受講していた時間数が、標準プログラムで設定されていた訓練設定時間の50%に相当しない場合、基本支給額は支給しない。
- ② 対象者の就職が決まらずに標準プログラムで設定された期間を満了した場合であっても、その者が受講した時間数が、標準プログラムで設定されていた訓練設定時間の50%に相当しない場合、基本支給額は支給しない。

### (4) 成果に連動した委託費に関する留意事項

対象者が下記8(1)の就職に至った場合、上記7(2)①については、就職した日から起算して1か月以内ごとに1回以上、かつ、計6回以上の職場定着支援の利用実績がないときは、当該対象者に係る成果に連動した委託費を支給しない。ただし、東京労働局が、就職後の対象者及び就職先企業に係る職場定着支援の状況について、以下に該当するものと認めるときは、この限りではない。なお、これを証明する書類を証明書という。

- ・ 受託者が、仕様書及び委託要綱等に基づき適切に事業を運営し、かつ、職場定着支援の利用の少ない就職後の対象者及び就職先企業に対して、利用の勧奨を複数回にわたって講じたにもかかわらず、結果として利用が少ない場合

### (5) 委託費の支給手続

- ① 受託者は、標準プログラム期間における基本支給額の支給を請求する際は、標準プログラム期間終了後1か月以内又は令和3年4月9日(金)のいずれか早い日にちまでに行うこと。

また、上記7(2)①の委託費の請求に当たっては、受託者は、評価期間が終了して6か月経過後2ヶ月以内に、さらに、上記7(2)②の委託費の請求に当たっては、受託者は評価期間が終了して12か月経過後2か月以内に、当該支援期における各対象者に係る就職及び職場定着の状況に応じ、請求することができる。

- ② 受託者は、委託契約の終了日の属する月の翌月の末日までに、又は委託事



業を中止した日の属する月の翌月の末日までに、委託費の支給を請求しなければならない。

- ③ 受託者は、委託費を請求するときは、請求書及び証明書（様式4・5・6・7）を東京労働局に提出しなければならない。

## 8 委託費の支給対象となる就職及び職場定着の定義

### (1) 就職

上記7(2)において、成果に連動した委託費の支給対象の要件としている「就職」とは、支援開始日から評価期間終了までの期間（最長6か月）に、対象者が期間の定めのない雇用に就き、かつ、雇用保険の一般被保険者に該当するものであることをいう。

なお、具体的な取扱いは次による。

- ① 原則として、派遣労働者としての就業又は登録は、成果に連動した委託費の支給対象となる「就職」に該当しないこと。ただし、次に該当する場合を除く。

ア 対象者が派遣元事業所との間で、雇用期間の定めのない雇用契約を締結し、当該雇用契約に基づいて派遣労働者としての就業を直ちに開始した場合

イ 対象者が派遣元事業所から紹介予定派遣によって派遣され、その後、評価期間終了までの期間に、派遣先事業者へ雇い入れられ期間の定めのない雇用契約を締結した場合

- ② 原則として、期間の定めのある雇用の労働者としての就業又は登録は、成果に連動した委託費の支給対象となる「就職」には該当しないこと。ただし、対象者が評価期間終了までの期間に、期間の定めのない雇用に係る雇用契約を締結した場合を除く。

### (2) 職場定着

上記7(2)において、成果に連動した委託費の支給対象の要件としている「職場定着」とは、上記8(1)の就職した日から起算して6か月後及び12か月後の時点において、当該雇用の継続が確認できたことをいう。

なお、対象者が就職し、早期離職した場合であっても、上記5(1)の支援を再開し、評価期間終了までに、再就職が実現し、就職した日から起算して6か月後の時点において当該雇用の継続が確認できた場合は、成果に連動した委託費の支給対象となる。

また、上記8(1)①イの紹介予定派遣を活用する場合は、紹介予定派遣期間は職場定着とはみなさず、評価期間終了までの期間に、派遣先事業者との間で、期

間の定めのない雇用に就き、かつ、雇用保険の一般被保険者に該当する者について、就職した日から起算して6か月後及び12か月後の時点において当該雇用の継続が確認できた場合は、成果に連動した委託費の支給対象となる。

## 9 事業の実施に当たっての留意事項

### (1) 個人情報の管理

- ① 受託者は、契約の履行に当たり、業務上知り得た情報については、他人に漏らしたり、他に利用するための情報として提供したりしないこと。
- ② 受託者は、個人情報を収集及び保管し、又は使用するに当たっては、本事業の実施に必要な範囲内でこれらの個人情報を収集及び保管し、又は使用しなければならない。本事業の実施終了後も同様とする。

受託者は、その個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。また、個人情報保護のための業務について、責任を有する者を配置すること。

### (2) 再委託

- ① 事業の全部を一括して第三者に再委託することはできない。事業の一部を他の者に再委託する場合、受託者は、あらかじめ、再委託先、再委託する業務の範囲、再委託の必要性、再委託に係る金額等を明らかにした上で、東京労働局の承認を得ること。
- ② 再委託を行う場合、受託者は、再委託先から必要な報告を徴収すること。
- ③ 再委託を行う場合、上記9(1)に記載している個人情報の管理について、再委託先は、受託者と同様の義務を負うものとする。

### (3) 手数料又は報酬の徴収

事業を実施するに当たっては、対象者及び当該対象者を雇用した企業から、いかなる手数料又は報酬も徴収してはならない。

### (4) 修了・受講証明書の発行

本事業の修了者及び受講中の者から修了・受講証明書を求められた場合は、修了・受講証明書（様式8）を発行すること。

### (5) 職業訓練受講給付金の受給希望者に対する支援の実施

対象者が職業訓練受講給付金の受給を求める場合に受託者が実施する事項は、別添「不安定就労者再チャレンジ支援事業受託者による職業訓練受講給付金関連業務について」に定めるところによる。

## (6) 定例会議

- ① 作業の進捗状況等を報告するため、東京労働局との会議を定期的に行うこと。
- ② 当該会議の開催の都度、原則、3営業日以内に議事録を作成し、関係者に内容の確認を行った上で、東京労働局の承認を得ること。

## (7) 問題発生時の連絡体制

情報漏えい及び作業計画の大幅な遅延等の問題が生じた場合は、以下の連絡先にその問題の内容について報告すること。

(事業担当部局) 東京労働局職業安定部職業安定課若年雇用係

電話番号 03—3512—1657

(契約担当部局) 東京労働局総務部会計課用度係

電話番号 03—3512—1607

## (8) 成果物の提出

### ① 納入物及び納入期限

ア 事業実施状況報告書(上記6(6))：各標準プログラムについて、支援開始日より1か月经過ごと、10日以内。

イ アンケート調査(上記6(7))：各標準プログラムについて、「評価期間における就職あっせん終了後」及び「職場定着支援における前半6か月終了後」1か月以内。

### ② 納入場所

東京労働局職業安定部職業安定課若年雇用係

### ③ 検査

ア 仕様書に則って、納入物を提出すること。その際、東京労働局の指示により、全数検査を行う。

イ 検査の結果、納入物の全部又は一部が不十分だった場合、受託者は直ちに当該納入物を引き取り、必要な修正を行った後、指定した日時までに、修正が反映された納入物をすべて納品すること。

## 10 企画書等の作成に当たっての留意事項

### (1) 企画競争参加申込書、企画書及び企画書等要約表

企画競争参加申込書は、別紙1の様式を参考に記載すること。

企画書は任意の様式とし、A4版30頁以内(表紙及び目次を除く。)で両面印刷とすること。

企画書等要約表は、別紙2の様式を参考に記載することとし、A4版3頁以内（表紙及び目次を除く。）で企画書の内容を要約すること。

## (2) 企画書の記載事項（支援内容）

上記5の各項目を踏まえ、支援内容について、下記①～⑧に示す事項を漏れなく記載すること。これらの事項を踏まえ企画書を評価する。

### ① 事業の実施に当たっての基本的な考え方

企画全体の基本的な考え方、民間職業紹介事業者としてのアピールポイント、事業を実施する上での独自性・創意工夫を記載すること。

### ② 成果目標

事業全体の成果目標について、次の事項を記載すること。

ア 支援対象者数（上記4(3)の目安を踏まえて、対象者数を設定する。）

イ 就職件数（上記8(1)の「就職」に該当する者の数）

ウ 定着率（上記8(1)の「就職」に該当する者の数を分母に、上記7(2)①②それぞれに該当する定着件数を分子に置いて算定する。）

エ 上記ア・イ・ウの成果目標の積算根拠

### ③ 各支援のスケジュール・カリキュラム

上記5の支援内容について、受託者が対象者に実施予定の標準プログラムのスケジュール・カリキュラムを記載すること。その際、受託者が実施予定である各種支援について、具体的な方法、アピールポイント、実施時期、所要時間及び回数等を記載すること。また、独自の支援メニューを実施する場合は、その具体的な方法、実施時期、所要時間及び回数を記載すること。

## (3) 企画書の記載事項（実施体制、運営管理）

上記6の各項目を踏まえ、実施体制及び運営管理について、下記①～⑦に示す事項を洩れなく記載すること。これらの事項を踏まえ企画書を評価する。

① 支援拠点事務所（所在地、最寄り駅からの地図、レイアウト、面積、セミナー室数及びカウンセリング室数）

② 営業日・営業時間（夜間及び土日営業の可否も記載すること）

③ 事業を実施するための組織体制

④ キャリアコンサルタント（人数、氏名、経歴・資格、専任・兼任の区別、兼任の場合は本事業に従事する時間）

⑤ キャリアコンサルタント1人当たりの担当対象者数（上限）

⑥ 就職セミナーの講師（人数、氏名、経歴・資格）

⑦ 職業紹介、求人開拓、メンタルヘルス相談等、独自の支援メニューを実施す

る場合は、それら各種支援を実施する担当者（人数、氏名、経歴、資格）

- ⑧ 苦情対応体制及び能動的な支援体制の確保のための具体的な取組
- ⑨ 個人情報の適正管理（職業安定法及び関係指針に基づく個人情報適正管理規程の作成・遵守はもとより、それ以上の具体的な取組）

#### (4) 提出者の事業概要を確認できる資料

会社案内、パンフレット、ホームページの写し等を添付すること。再委託を行う場合は、再委託先の事業概要を確認できる資料も添付すること。

#### (5) 過去3年間の事業実績を確認できる資料

就職支援、求人情報提供及び職業紹介に係る事業実績（事業の具体的内容、委託者、対象者数、就職者数、就職率等）を確認できる資料を添付することとし、A4版3頁以内で作成すること。

#### (6) 経費内訳書（見積書）

別紙3の様式を参考に記載すること。なお、委託費の内訳は、上記4(3)に示す対象者数及び上記7(1)(2)に示す委託費単価を用いて算定すること。

- ① 基本支給額については、上記4(3)に示す対象者数に、上記7(1)に示す単価を乗じて得た数を記載すること。
- ② 追加支給額については、受託者が目標とする対象就職者数に、上記7(2)に示す単価を乗じて得た額を記載すること。ただし、企画書募集要領の3に示す予算額を超えない額を記入すること。

#### (7) 参加資格確認書類

企画書募集要領の4の参加資格が確認できる書類については、別紙4-1から4-10を参考に記載し、必要な資料を漏れなく添付すること。

#### (8) 直近2年間の労働保険料等の領収書等の写し

労働保険・厚生年金保険・全国健康保険協会管掌健康保険について、領収書の写し、口座振替の控えの写し又は厚生年金保険・全国健康保険協会管掌健康保険については社会保険料納付証明書の写し。

#### (9) 暴力団等に該当しない旨の誓約書

別紙4-11の様式に記載すること。

## 11 その他

仕様書に定めのないものは、東京労働局と協議して定めるものとする。