

重点分野雇用創造事業の拡充（平成22年度補正予算）に関するQA【第2版】

※ 現時点における考え方を示すものであり、今後内容に変更等を生じる場合があります。

（事業実施期間）

1 平成22年度補正予算による重点分野雇用創造事業の拡充に伴う事業実施期間の取扱い如何。

⇒ 平成22年度補正予算分の交付金を活用する重点分野雇用創造事業について、平成23年度まで（一部、平成24年度まで）の事業実施を可能とする。

なお、平成24年度に実施可能な事業は、平成23年度途中から開始し1年間の雇用期間を必要とする事業及び2年間の事業実施期間を要する介護福祉士の資格取得を目指す介護雇用プログラム等、平成23年度中に雇用を開始し、雇用期間の終期が平成24年度までとなる事業とする。

また、平成21年度第2次補正予算分及び平成22年度予備費分の交付金を活用する事業の実施期間については、原則平成22年度までとし、平成23年3月31日までに事業計画書の提出があったものに限り、平成23年度の事業実施を可能とするものであることに留意すること。

（基金の造成）

2 平成22年度予備費分及び平成22年度補正予算分の交付金は、既存の基金と別の基金として管理する必要があるのか。

⇒ 今般措置される交付金は、既存基金への積み増しにより対応されることを想定している。

なお、平成22年度予備費分の交付金に関しては、その執行状況を把握する必要があるため、各都道府県において適切な執行管理に努めること。

（基金条例）

3 重点分野雇用創造事業の実施期間の延長に伴い、緊急雇用創出事業臨時特例交付金に係る基金条例を改正する必要があるのか。

⇒ 平成24年度までの事業実施に対応できるよう、各都道府県の判断により、必要な措置を図られたい。

なお、条例の改正にあたっては、重点分野雇用創造事業に限り事業実施期間が24年度までであること（緊急雇用事業及びふるさと雇用再生特別基金事業の事業実施期間は23年度までであること）に留意すること。

（基金の積み増し）

4 平成22年度補正予算として措置する交付金は、年度内に基金に積み増さなければいけないのか。

⇒ 平成22年度予算であるため、年度内の交付及び基金への積み増しを原則とする。

なお、やむを得ない事情がある場合に限り、交付時期を平成23年度に繰り越すことも可能とする。

(対象分野)

5 重点分野として追加された「教育・研究」分野には、どのような事業が該当するのか。

⇒ 成長分野を支える基盤としての教育・研究分野として追加したものであり、いわゆる単発の調査研究ではなく、例えば、成長分野の促進につながるような研究を行っている研究機関で新たな研究を行う事業や、研究補助に従事し人材育成を図るような事業を想定している。

(対象分野)

6 重点分野雇用創出事業の対象分野如何。

⇒ 重点分野（介護、医療、農林水産、環境・エネルギー、観光、地域社会雇用、教育・研究の7分野）に加え、地域人材育成事業と同様に各都道府県において4分野の追加設定を可能とする。

なお、重点分野雇用創出事業における追加設定分野については、既に地域人材育成事業において設定されている分野と異なる分野を新たに設定することを可能とする。

(対象分野) 【平成22年3月23日付QA・5-2の改正】

7 重点分野雇用創出事業及び地域人材育成事業において、7分野の他に各都道府県で追加設定する分野の設定方法如何。

⇒ 各都道府県において、当該地域の成長分野としてニーズの高い分野を4分野まで追加設定することを可能とし、「日本標準産業分類（平成19年11月改定）」の大分類等を参考にして分野設定を行う。また、都道府県における各種施策や地域における特徴的な産業分野を反映できる分野設定をすることは差し支えない。

具体的には、地域雇用戦略会議（「緊急雇用対策」（平成21年10月23日閣議決定）Ⅲ(1)②参照）等、地方公共団体、労働界、産業界等が参画する会議等において設定された分野であることが望ましいと考える。

(対象分野)

8 重点分野に「教育・研究」分野が追加されたことに伴い、既に地域人材育成事業において設定している分野を変更することは可能か。

⇒ 地域人材育成事業において都道府県が追加設定する分野として「教育・研究」に類似する分野を設定している場合、設定分野の変更を可能とする。

(対象事業)

9 重点分野に教育・研究分野が追加されたことに伴い、緊急雇用事業で実施していた教育分野の事業を重点分野雇用創造事業として実施してよいのか。

⇒ 基本的には、重点分野雇用創造事業の要件に該当すればよい。

ただし、学校での雑務に従事させる等、今後の成長分野を支える基盤としての教育分野にふさわしくない事業は該当しないものとする。

(若年者を対象とする事業 雇用期間) 【平成22年10月29日付QA・9参照】

10 若年者を対象とする事業における雇用期間の考え方如何。

⇒ 重点分野雇用創造事業における雇用期間は1年以内、更新不可としているところであるが、若年者を対象とする事業については、平成22年度中から雇用を開始し平成23年度においても継続して雇用される場合に限り、1回の更新を可能とし、その雇用期間を平成23年度末まで延長することができる(当該取扱いにおける雇用期間の終期は、平成23年度末までであることに留意すること)。

(介護分野の事業 雇用期間) 【平成22年3月23日付QA・6-27の改正】

11 既に緊急雇用事業及び重点分野雇用創造事業(介護分野の事業を除く)で1年間雇用されたことのある者が介護分野の事業に就くことは可能か。

⇒ 緊急雇用創出事業では、通算した雇用・就業期間の上限を1年以内としているところであるが、介護分野以外の事業に従事した者が介護分野の事業に従事する場合に限り、さらに期間の上限を1年以内(介護福祉士の資格取得を目指す介護雇用プログラムのみ2年)として雇用することを可能とする。

(介護雇用プログラム 対象事業) 【平成22年3月23日付QA・6-8の改正】

12 人材派遣会社を活用した労働者派遣形態による実施は可能か。

⇒ 介護雇用プログラムにおいては、事業終了後に引き続き介護事業者で雇用される可能性を高めるため、原則として、地方公共団体から人材派遣会社へ委託する労働者派遣形態での事業実施を認めていない。

ただし、介護施設側の雇用管理面の負担及び地方公共団体の契約事務負担の過多が、同プログラムの事業実施に際しての大きな隘路となっている等やむを得ない事情がある場合、労働者派遣形態による事業実施を認めることとする。ただし、同プログラムによる派遣期間終了後の介護施設での雇用継続可能性を高めるため、紹介予定派遣に限ることとし、養成施設での受講時間が長時間である介護福祉士の資格取得を目指す事業は除くこととする。

（臨時職員の雇用）【平成22年3月23日付QA・3-11の改正】

13 地方公共団体における臨時職員の雇用（緊急雇用創出事業実施要領第13の1）の取扱い如何。

⇒ 平成22年度末までとされている地方公共団体による事務補佐員等としての臨時職員の雇用について、同23年度末まで基金を活用できることとする。

この場合において、配置部署の繁忙期が事前に予測されるものでなく、計画的に事務補佐員等の措置を講ずることが困難である等、既存措置の振り替えとなっておらず、臨時・応急的に雇用の受け皿として就業の場を新たに措置したものを対象とする。