

基 発 0 1 2 1 第 5 号

職 発 0 1 2 1 第 2 号

能 発 0 1 2 1 第 4 号

雇 児 発 0 1 2 1 第 1 号

平 成 2 5 年 1 月 2 1 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

(公 印 省 略)

厚生労働省職業安定局長

(公 印 省 略)

厚生労働省職業能力開発局長

(公 印 省 略)

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長

(公 印 省 略)

「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップの促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」について

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者は、近年若年層を中心に増加しており、正規雇用の労働者と比べ、雇用が不安定である、賃金が低い、能力開発機会が乏しい等の問題が指摘されている。

このような状況を踏まえ、平成24年10月26日に閣議決定された「経済危機対応・地域活性化予備費等の活用」にあわせて、経済対策の一環として、今般、重点分野等（健康、環境、農林漁業等）における有期契約労働者及び正規雇用の労働者以外の無期契約労働者（短時間労働者及び派遣労働者を含む。以下「有期契約労働者等」という。）も含めた労働者の人材育成への支援のための日本再生人材育成支援事業奨励金（非正規雇用労働者）（以下「奨励金」という。）を実施することとしたところである。

また、平成25年度概算要求では、有期契約労働者等の正規雇用への転換、人材育成、

処遇改善等、企業内でのキャリアアップを促進するため、より包括的な助成措置を要求しているところである。

このため、今般、事業主が、このような助成措置も活用しつつ、有期契約労働者等のキャリアアップを積極的に図ろうとする上で配慮することが望ましい事項をとりまとめ、「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップの促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」(以下「ガイドライン」という。)(別添1)を策定した。

事業主による非正規雇用の労働者のキャリアアップ支援に向けた取組を促進していくためには、各労働局及び公共職業安定所で、事業主に対し、上記の助成措置とあわせてガイドラインの内容について周知・説明を行い、積極的な指導援助(詳細は別添2)を行っていくことが重要である。

このため、当面は、各労働局及び公共職業安定所で、1月から開始する奨励金の周知とあわせて、ガイドラインの内容についても、別添3のリーフレットや助成措置に係るパンフレットを活用しつつ周知・説明を行い、事業主による取組の促進に向け、積極的な指導援助を行っていただくようお願いする。

有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン ～ キャリアアップ促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～

1 趣旨

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者は、近年若年層を中心に増加しており、正規雇用の労働者と比べ、雇用が不安定である、賃金が低い、能力開発機会が乏しい等の問題が指摘されている。

このような状況を踏まえ、有期契約労働者の雇用の安定や公正な処遇を確保するため、平成 24 年 8 月には、有期労働契約を 5 年を超えて反復・更新した場合の無期労働契約への転換等を内容とする労働契約法の改正が行われた。

また、平成 24 年 3 月に成立し、10 月から一部を除き施行されている改正労働者派遣法にも、派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置が努力義務化されるなど、派遣労働者の雇用の安定や処遇の改善に資する内容が盛り込まれている。

さらに、平成 24 年 6 月に雇用戦略対話で合意された「若者雇用戦略」でも、キャリアアップ支援として、非正規雇用の労働者の正規雇用への転換や人材育成・処遇改善等、そのキャリアアップに取り組む企業への総合的な支援を行うこととされている。また、平成 24 年 3 月に非正規雇用問題に横断的に取り組むために厚生労働省でとりまとめたビジョンでも、非正規雇用の労働者について、安定的な雇用の下、継続的な能力形成を図ることにより、処遇の改善につなげていくことが重要であるとされている。

このような状況を踏まえ、平成 24 年 10 月 26 日に閣議決定された「経済危機対応・地域活性化予備費等の活用」にあわせて、経済対策の一環として、既存の「緊急人材育成・就職支援基金（成長分野等人材育成支援事業部分）」を活用し、重点分野（健康、環境、農林漁業）及び関連するものづくり分野における有期契約労働者等も含めた労働者の人材育成への支援を実施することとしたところである。

さらに、平成 25 年度概算要求では、有期契約労働者等の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善等、企業内でのキャリアアップを促進するため、より包括的な助成措置を要求しているところである。

本ガイドラインは、事業主が、有期契約労働者等のキャリアアップ（※）を積極的に図るために助成措置を活用する上で、配慮するよう努めることが望ましい事項を取りまとめたものである。

※ ここでは、関連した職務経験の連鎖や職業訓練等の能力開発機会を通じ、職業能力の向上が図られること、また、その先の職業上の地位や賃金等の処遇の向上等が図られることをいう。

2 助成措置の内容

日本再生人材育成支援事業奨励金（非正規雇用労働者）

有期契約労働者及び正規雇用の労働者（労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受ける労働者をいう。）以外の無期契約労働者（以下「有期契約労働者等（※）」という。）に対し、「重点分野及び関連するものづくり分野の企業の事業主（有期契約労働者等が派遣労働者である場合については、派遣元の事業主をいう。以下同じ。）が、一定のOFF-JT又はOFF-JT及びOJTを実施した場合に、一定の助成を実施する。

※ 「有期契約労働者等」には、短時間労働者及び派遣労働者が含まれる。

3 有期契約労働者等のキャリアアップに向けて助成措置を活用する上で配慮することが望ましい事項

事業主は、有期契約労働者等が将来に希望を持ち安心して生活を送ることができるよう、また、その意欲や能力の向上を図り、企業の生産性向上につなげていくことができるよう、各事業所の状況に応じて、正規雇用・無期労働契約への転換等により雇用の安定を図るとともに、人材育成を行うことで継続的な能力形成を支援し、その高められた職業能力を評価してその先の処遇にも反映するといった形で、有期契約労働者等のキャリアアップを総合的に支援していくことが有意義である。

このように、助成措置を活用して有期契約労働者等のキャリアアップを図る上では、以下の（1）から（8）までに定める事項に配慮するよう努めつつ、その取組を進めることが望ましい。なお、有期契約労働者等のキャリアアップを図る上での前提として、事業主は、労働関係法令及び社会保険関係法令（※）は有期契約労働者等にも適用があることを認識し、遵守しなければならないことから、法令遵守を徹底できる労務管理、生産管理等の事業の体制の整備及び改善を図ることが必要である。

※ 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、労働契約法、雇用対策法、職業安定法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、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、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法等（短時間労働者の場合には、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、派遣労働者の場合には、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の適用がある。）

（1） 有期契約労働者等のキャリアアップに向けた管理体制の整備

各事業所での有期契約労働者等のキャリアアップを図る取組が積極的に進むよう、事業所ごとに、有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む者として、

必要な知識及び経験を有していると認められる者を「キャリアアップ管理者」として位置づけ、従業員に対して周知を図る等、そのキャリアアップに向けた管理体制の整備を行うこと。また、「キャリアアップ管理者」については、その知識やノウハウの向上のため、必要に応じて研修等を行うことが有意義であること。

(2) 計画的なキャリアアップの取組の推進

- ① 企業ごとに雇用管理のあり方が様々であることを踏まえ、社内の人材確保や人材育成の現状を分析した上で、有期契約労働者等のキャリアアップを図る上での課題について、有期契約労働者等の意見も踏まえつつ、社内で検討を行い、その対応方針案を決定すること。
- ② ①の対応方針案及び(3)から(8)までの内容を踏まえ、「キャリアアップ計画」を作成し、具体的かつ明確にキャリアパスを示しつつ、有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取組を計画的に進めること。
- ③ 「キャリアアップ計画」には、計画の対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置等を盛り込むこと。特に人材育成に関する措置を盛り込む際は、有期契約労働者等が意欲的に訓練に取り組めるよう、その目的、訓練後に期待されるスキルや能力、その達成状況に応じた処遇の在り方について記載すること。
- ④ 「キャリアアップ計画」の作成に当たっては、当該計画の対象となる有期契約労働者等の意見も反映されるよう、労働組合等の労働者の代表から意見を聴くこと。
- ⑤ 作成した「キャリアアップ計画」については、従業員に対して周知するとともに、その実施状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを行うことが有意義であること。
- ⑥ 「キャリアアップ計画」の見直し及びそれに基づく取組のフォローアップは、「キャリアアップ管理者」が中心となって行うことが有意義であること。

(3) 正規雇用・無期労働契約への転換

- ① 有期契約労働者等の雇用の安定や処遇の改善により、その意欲と能力の更なる向上につなげるべく、その希望や能力に応じて、有期労働契約から正規雇用・無期労働契約への転換又は無期労働契約から正規雇用への転換を進めること。

また、派遣先が受け入れていた派遣労働者を直接雇い入れる場合についても、その希望や能力に応じて、正規雇用の労働者又は無期契約労働者として雇い入れること。

- ② 有期契約労働者が、有期労働契約が繰り返し更新されて5年を超える前に無期労働契約への転換を希望する場合には、これが可能となる制度を整備すること。また、事業主は、有期契約労働者が無期労働契約に転換した後の処遇についても、可能な限り、転換した者の職務の内容、能力・経験、有期契約労働者としての勤続等を踏まえて、賃金等において適正な処遇となるよう配慮すること。
- ③ 特に、有期契約労働者等が若者である場合には、正規雇用への転換の可能性が与えられるような仕組みを検討し、転換に当たっては、その有する適性や能力を正当に評価し、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断するなどの配慮をすることが有意義であること。
- ④ 有期契約労働者等の正規雇用への転換を図るにあたっては、正規雇用への転換を希望する有期契約労働者等のモチベーションの維持・向上が図られるよう、対象者の範囲、方法、評価基準などの設定に配慮することが有意義であること。また、正規雇用へ転換した者が職場に定着するよう継続的に指導援助等を行うことが有意義であること。なお、正規雇用の労働者の働き方について、労働時間や休暇、転勤、職務の範囲などに関する労働者の希望や育児・介護など生活に関わる事情に配慮した働き方となるよう配慮することは、有期契約労働者等から正規雇用への移行を円滑化する上でも有意義であること。

(4) 人材育成

- ① 有期契約労働者等の職業能力の開発及び向上を図るため、有期契約労働者等の職業能力の状況やその希望するキャリアパス等に応じて、目標を明確にしつつ、教育訓練等に係る設備、プログラムの充実等に留意して、計画的に教育訓練等を実施すること。
- ② 有期契約労働者等が若者である場合は、就職氷河期に正社員になれず、職業能力形成の機会に恵まれなかった者が多いことに鑑み、特に教育訓練の実施について配慮すること。こうした若者については、新たに雇い入れる際を含め、ジョブ・カード制度等を活用したより実践的な教育訓練を実施すること。
- ③ 特に、健康、環境、農林漁業分野及び関連するものづくり分野といった成長

分野の事業主は、その人材確保・育成の必要性にかんがみ、より積極的に教育訓練を実施すること。

- ④ 有期契約労働者等の人材育成を進めるにあたっては、例えば、有期契約労働者等に対し、業務の遂行に必要な技能及び知識等に関する情報の提供、将来のキャリアパス等に関する相談の機会の確保、職務経験を通じてキャリアアップを図ることができるような配置等の雇用管理について配慮することも有意義であること。
- ⑤ 有期契約労働者等の将来のキャリアパスに関する相談を行うにあたっては、例えば、キャリア・コンサルティング等を通じ、有期契約労働者等の自らの職業経験及び適性に関する十分な理解を促進することや、その従事した職務の内容や実績を、職務分析・職務評価の手法、ジョブ・カードや職業能力評価基準等を活用すること等により整理・評価しつつ、その評価等の結果を伝えることも有意義であること。
- ⑥ 教育訓練等の実施や職務経験を通じて、有期契約労働者等の業務の遂行能力が向上していると認められる場合には、業務の担当範囲や責任を広げるなどにより、さらなるキャリアアップが図られるよう配慮することが有意義であること。
- ⑦ 有期契約労働者等の正規雇用への転換を行う場合には、円滑な移行を図るため、有期契約労働者等の正規雇用への転換を希望する者を対象に、正規雇用の業務に必要な知識や技能の習得のための教育訓練を行う、正規雇用の労働者の業務を一定期間体験する機会を設ける等の配慮を行うことが有意義であること。
- ⑧ 有期契約労働者等に対し、職務に関連する資格である場合、職業能力検定等を受けるための休暇の付与や時間の確保等の必要な援助を行うことが有意義であること。

(5) 処遇改善

- ① 有期契約労働者等の職務の内容や職業能力等を、例えば職務分析・職務評価の手法、ジョブ・カードや職業能力評価基準等を活用すること等により評価し、当該職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情を踏まえ正規雇用の労働者との均等・均衡を考慮しつつ、賃金その他の処遇に反映させること。特に、教育訓練等を実施した場合には、実施後の有期契約労働者等の職

業能力を確認し、その処遇の在り方を検討すること。併せて、有期契約労働者等の職務内容・職業能力の評価を適切に行うため、研修等を実施することが有意義であること。

- ② 有期契約労働者等が仕事に意欲的に取り組み、その能力を高めていけるよう、仕事内容や処遇等について話し合う機会や相談窓口を設け、職業生活全体に関する個人面談等を積極的に取り入れたり、キャリア・コンサルタントの配置・活用によって自発的な職業生活設計等を容易にするための相談支援を行ったりすることが有意義であること。

(6) 健康管理

有期契約労働者等について、より良い健康管理を行うため、労働安全衛生法上義務付けられている健康診断以外の一定の健康診断の制度を実施すること。

(7) 短時間正社員への移行・新規雇入れ

有期契約労働者等の正規雇用の労働者への移行の円滑化又は正規雇用の労働者のライフ・ワーク・バランスの実現を図るため、所定労働時間が短いながら正規雇用の労働者として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方である短時間正社員制度を導入し、希望に応じて、有期契約労働者等又はフルタイムの正規雇用の労働者を短時間正社員に移行させ、又は短時間正社員として新たに雇い入れること。

(8) 短時間労働者の希望に応じた社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大

短時間労働者について、その希望に応じて、所定労働時間を増やし、被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用を受けられるようにするなど、より通常の労働者に近い働き方が可能となる制度を整備すること。

ガイドラインの周知、説明等について

1 ガイドラインの周知、説明等

ガイドラインは、助成措置を活用しつつ、有期契約労働者等のキャリアアップを事業主が積極的に図ることを促進する観点から策定したものであることから、職業安定部及び公共職業安定所（以下「職業安定部等」という。）の連携の下、助成措置の周知、説明等と併せてその周知、説明等を行うこと。その際には、必要に応じて労働局内の他の部署等とも連携を図りつつ効果的な周知、説明等に努めるほか、地方公共団体、労使団体その他関係機関とも効果的な連携を図ること。

(1) 広報について

職業安定部等は、ガイドライン及び助成措置の周知に当たっては、あらゆる機会を活用した広報を行うこと。その際、適宜、報道機関や労使団体等に対して別添3のリーフレットや助成措置に係るパンフレットの提供及び説明を積極的に行うとともに、地方公共団体やその関係団体にも協力を求め、その広報誌、機関誌の活用やそれらが主催する会合におけるリーフレットの配布、窓口への配置等様々な機会をとらえて幅広く周知徹底を図ること。

また、公共職業安定所は、事業主からの求人受理や事業主への求人開拓の際、当該事業主が有期契約労働者等を雇用する場合には、リーフレットを配布するとともに、内容について説明を行うこと。その際、当該事業主について、有期契約労働者等の雇用管理に関してどのような相談や援助を求めているかを把握するようにすること。

さらに、労働局内の他の部署等は、職業安定部等との連携により、適宜、リーフレットの設置・配布等を行うこと。

(2) 事業主への個別の説明、相談等について

公共職業安定所は、求人部門と事業主指導の実施部門とが連携の上、有期契約労働者等の雇用管理に関する相談や援助のニーズを有している事業所等に対して、個別訪問を行い、助成措置を含めたガイドラインの内容について説明し、キャリアアップに向けた取組を促すこと。

また、高齢者雇用や障害者雇用など他の事業主指導を行うために個別訪問を行う機会も積極的に活用すること。

公共職業安定所は、事業主への個別の説明、相談等の実施状況について、職業安定部に対して定期的に報告するほか、事業主への個別の説明、相談等の中で対応に苦慮する事態が生じた場合などには適宜に相談すること。

2 留意事項

(1) 助成措置について

平成25年1月からの助成措置は、平成25年度概算要求に盛り込んでいる包括的な助成措置の一部前倒しであり、その対象事業主は、重点分野等（健康、環境、農林漁業等）に限定、助成対象も人材育成のみであり、本格実施は平成25年度からとなることから、事業主への周知、説明等に当たっては、この点を十分留意の上、対象事業主の選定など計画的に行うものとする。

(2) 公共職業安定所における担当について

公共職業安定所における助成措置を含めたガイドラインの周知、説明等に関する業務については、求人受理や求人開拓の際に行う場合を除き、主に雇用指導官がその任に当たるものとする。

(3) 雇用均等室その他労働局内の他の部署等においてガイドラインに関する相談を受けた場合について

雇用均等室その他労働局内の他の部署等において、事業主又は有期契約労働者等からガイドラインに関する相談があった場合には、リーフレットを手交し、自らが所掌する法令に関するものであるものを除き、ガイドラインの内容についてさらに詳細な説明を必要とするような場合については、公共職業安定所が相談窓口であることを説明すること。

また、相談の内容がその他の担当部署の所掌する法令に関するものである場合には、相談を受けた部署から直接当該担当部署に取り次ぐこと。

「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」 ができました!

～キャリアアップ促進の助成措置の円滑な活用に向けて～

厚生労働省では、非正規雇用問題に対する取り組みの一環として、**有期契約労働者等(※)の企業内でのキャリアアップを推進する事業主に対する包括的な助成制度**（有期契約労働者等の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善など）を、平成25年度に創設する予定です（現在予算要求中）。これに先立ち、平成25年1月から重点分野等（健康、環境、農林漁業等）の事業主に対して、**人材育成についての助成のみ、前倒しで実施**します。

そこで、事業主の皆さまがこうした助成制度を活用する上で、配慮していただきたい事項をとりまとめ、「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」を策定しました。助成金活用に向けて、これらの事項の実施に積極的に取り組んでください。

(※) 有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期契約労働者をいう（短時間労働者、派遣労働者を含む）。

ガイドラインの主な内容（助成制度を活用する上で、配慮するよう努めることが望ましい事項）

①キャリアアップに向けた管理体制の整備	●有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む者を「キャリアアップ管理者」として位置付け
②計画的なキャリアアップの取り組みの推進	●キャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため「キャリアアップ計画」を作成
③正規雇用・無期労働契約への転換	●有期労働契約から正規雇用・無期労働契約への転換、無期労働契約から正規雇用への転換の促進、無期転換後の処遇への配慮、正規雇用転換制度の対象者の範囲・方法・評価基準などの設定への配慮
④人材育成	●職業能力や希望するキャリアパスに応じた計画的な教育訓練などの実施（目標の明確化） ●若者に対するジョブ・カード制度を活用した実践的な教育訓練の実施、成長分野の事業主による積極的な教育訓練の実施
⑤処遇改善	●職務分析・職務評価の手法、ジョブ・カードや職業能力評価基準などの活用等による職務の内容や職業能力の評価、職務の内容などを踏まえた処遇への反映
⑥その他	●法定外健康診断の導入、短時間正社員（注）への移行など、短時間労働者の希望に応じた社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大 （注）通常の労働者と比べ所定労働時間が一定程度短い正規雇用の労働者をいう。

これらを実施

企業内のキャリアアップを促進するための包括的な助成制度を活用!

(平成25年度予算要求中 ※ 要求中のため、変更になる場合があります)

● **重点分野等の事業主を対象とした「人材育成」への助成を平成25年1月から前倒し実施します。**

日本再生人材育成支援事業奨励金 助成内容		中小企業	大企業
Off-JTに対する助成	賃金助成（1訓練コース1人当たり）	1時間800円	1時間500円
	経費助成（1訓練コース1人当たり）	上限30万円	上限20万円
OJTに対する助成 ※裏面に記載している有期実習型訓練を実施した場合に限られます	実施助成（1訓練コース1人当たり）	1時間700円	1時間700円



これまでの助成制度を活用して「人材育成」に取り組んだ事例 (今回の助成制度にも同様の奨励金があります)

有期実習型訓練を活用したケース

「有期実習型訓練」とは、正社員経験が少ない人を対象に、安定的な雇用に就くために必要な技能の習得を目指す、3カ月以上6カ月（特別な場合は1年）以下の訓練をいいます。この訓練を実施した事業主には、訓練に要した経費や対象者に支払った賃金の一部を助成します。

ケース①建設業（非正規雇用での勤務経験しかなかった人を正規雇用で採用）

活用の動機

建設関係の事務職の仕事の募集を行おうと考えていたが、当社では従業員を採用してもなかなか定着しないので悩んでいたところ、有期実習型訓練を知った。入社後にしっかりと従業員の人材育成を行うことが定着に繋がると考え、この制度を利用して、アルバイト経験しかなかった人を採用した。

訓練の内容

営業事務員を養成するため、現場での実習と座学を組み合わせた訓練プログラムを3カ月間行った。実習では、来客対応や関係する公的機関への訪問などを行い、座学では、住宅ローンや損害保険に関する基礎的な知識やコンピュータの基礎操作などの講習を行った。

終了後

非正規雇用での勤務経験しかなかったこともあり、訓練期間の当初は失敗が多かったものの、目標意識をもって実習等に取り組んだ結果、当社の求めている能力を身に付けたため、訓練終了後に正社員として雇い入れた。現在も向上心を高く持ち続け、仕事に励んでいる。

ケース②介護業（自社内の非正規雇用の労働者を正規雇用へキャリアアップ）

活用の動機

介護業界では、実習はもちろんのこと、関係法令などの専門的な知識が必要であるが、厳しい経営環境から教育訓練への投資が厳しく、非正規社員に体系的な教育訓練を実施できなかった。熱心に勤務しているパート勤務の訪問介護員を正社員に登用したいと思い、体系的な職業訓練ができ、助成を受けられるこの制度を活用することにした。

訓練の内容

訓練は、介護保険制度を理解し、利用者のニーズを把握して、適切な介護サービスを提供できる実務能力を養成することを目的とした。座学では業務遂行に必要な基本的な知識と、介護保険法ほか関係法令の専門的な知識を習得させ、実習を通じてしっかりとその知識を活用できるよう、先輩職員が根気よく指導を行った。

終了後

当社のニーズに合った訓練を実施することができ、その結果、必要な知識や技能をもった人材に育成することができた。加えて、訓練終了後に正社員登用できたことで本人の職業意識がさらに向上した。また、社員が指導者の役割を経験することで、指導者としての責務と職務に対する自信を持たせることができた。