

基 発 0 5 1 6 第 4 号
職 発 0 5 1 6 第 1 2 号
能 発 0 5 1 6 第 2 号
雇 児 発 0 5 1 6 第 1 号
平成 2 5 年 5 月 1 6 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」の改正について

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップについては、「「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」（平成25年1月21日付け基発0121第5号・職発0121第2号・能発0121第4号・雇児発0121第1号）により、事業主が、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として、ガイドラインを策定するとともに、各都道府県労働局及び公共職業安定所においてその周知、説明等を行うに当たっての留意点やリーフレットを示しているところである。

今般、平成25年度予算が成立したことに伴い、上記通達を別添のとおり改正するので、その取扱いに遺漏なきようお願いする。

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

改正 平成25年5月16日基発0516第4号・
職発0516第12号・能発0516第2号・
雇児発0516第1号

「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、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。）を実施しているところである。

また、平成25年度予算において、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として「キャリアアップ助成金」を創設したところである。

このような流れの中で、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するため、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として、「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)を定めているところである。

各労働局及び公共職業安定所におかれては、こうした趣旨を十分斟酌の上、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、ガイドラインの周知用リーフレットは別添3)に取り組んで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しているところである。

さらに、平成 25 年度予算で、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として「キャリアアップ助成金」を創設したところである。

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

(1) 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。

(2) キャリアアップ助成金

事業主が、有期契約労働者等のキャリアアップを図るため、3（1）の「キャリアアップ管理者」を置き、3（2）②の「キャリアアップ計画」を作成した上で、「キャリアアップ計画」に沿って①から⑥までのいずれかの措置を実施した場合に、以下のとおり一定の助成を実施する。

①正規雇用・無期労働契約への転換支援

有期契約労働者を正規雇用の労働者若しくは通算雇用期間3年未満で無期契約労働者（賃金を一定割合増額するものに限る。）に転換させた場合又は無期契約労働者を正規雇用の労働者に転換させた場合に、転換の内容に応じた一定の助成を実施（※）。

※ 派遣労働者については、派遣労働者を受け入れている事業主が、派遣労働者のキャリアアップを図るため、3（1）の「キャリアアップ管理者」を置き、3（2）②の「キャリアアップ計画」を作成した上で、「キャリアアップ計画」に沿って、受け入れていた派遣労働者を直接正規雇用の労働者又は無期契約労働者として雇い入れた場合も助成の対象となる。

②人材育成

有期契約労働者等に対し、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。

③処遇改善

事業所内で有期契約労働者等の基本給に対する賃金テーブルを作成した上で、その賃金テーブルを一定割合増額し、当該労働者全員に適用した場合に、一定の助成を実施。なお、当該処遇改善を職務評価の手法の活用により実施

した場合、一定額を加算。

④健康管理

有期契約労働者等に対し、労働安全衛生法上義務づけられている健康診断以外の一定の健康診断の制度を設け、一定人数に実施した場合に、一定の助成を実施。

⑤短時間正社員への移行・新規雇入れ

労働者を、その希望に応じて短時間正社員（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。以下同じ。）に移行させた場合や新たに短時間正社員として雇い入れた場合に、一定の助成を実施。

⑥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延長

所定労働時間週 25 時間未満の短時間労働者を、その希望に応じて週 30 時間以上に延長した場合に、一定の助成を実施。

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」が中心となる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當に評価し、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ワーク・ライフ・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

非正規雇用労働者に対する助成措置については、ガイドラインに掲げる助成措置（非正規雇用労働者育成支援奨励金及びキャリアアップ助成金）のほか、若者チャレンジ奨励金（若年者人材育成・定着支援奨励金）があり、これらは政府の重要施策として戦略的・重点的に推進することが重要であることから、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。

具体的な取扱いについては、「「有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト」の実施について」（平成25年5月16日付け職発0516第13号）及び「若年者・非正規雇用対策の戦略的・重点的な実施について」（平成25年3月7日付け職発0307第4号・能発0307第3号）を参照のこと。

(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、主に雇用指導官及び別紙により配置する事業主支援アドバイザー（雇用管理改善分）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。

事業主支援アドバイザー（雇用管理改善分）設置要領

1. 設置の趣旨

若年者・非正規雇用労働者への雇用対策については、極めて重要な施策であることから、キャリアアップ助成金等（以下「助成金等」という。）を創設するなどの支援策を実施することとしたところである。

そのため、助成金等の円滑な利用促進を図るため、都道府県労働局等に事業主支援アドバイザー（雇用管理改善分）（以下「アドバイザー」という。）を配置し、事業主に対し、助成金等の積極的な周知を図るとともに、事業主の実態に十分配慮した専門的な相談・援助等を行う必要がある。

2. 配置

アドバイザーは、主に事業主指導援助を取り扱う都道府県労働局主管課及びハローワークに配置する。

3. 採用

(1) アドバイザーは、以下の要件を具備する者のうちから、都道府県労働局長が採用する。

ア. 社会保険労務士や中小企業診断士など雇用管理の改善に関し深い知識と経験を有する者

イ. 助成金等の制度を十分に理解でき、事業主等に対して明確に説明が行える者

ウ. 社会的信望がある者

(2) 採用期間は1年以内とし、予算年度を超えないこと。ただし、再採用することを妨げない。

(3) 免職

都道府県労働局長は、本人から申し出があったとき、又はその者にアドバイザーに相応しくない非行があったときは、アドバイザーを免職することができるものとする。

4. 職務の内容

アドバイザーは、都道府県労働局主管課及びハローワークにおいて、次の各号に掲げる職務を行うものとする。

(1) 事業主等を直接訪問し、助成金等の支援策やその活用に当たってのガイドラインについて積極的に働きかけを行い、状況に応じて詳細な説明を行う。

(2) 助成金等の支援策の活用を検討する事業主を訪問し、ガイドラインに沿ったキャリアアップ計画書の作成や支給申請に係る手続き等の支援を行う。

(3) 助成金等の支援策の活用に係る事業主の相談に応じるとともに、支給申請の確認等を行う。

5. 守秘義務等

(1) アドバイザー又はアドバイザーであった者は、国家公務員法（昭和22年法律第120号）の定めるところにより、その職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない。

(2) アドバイザーは、国家公務員法に規定する政治的行為をしてはならない。

6. 研修等の実施

都道府県労働局長は、採用したアドバイザーに対して、採用後の早い時期に、若年者・

非正規雇用対策の概要や当該地域に関する雇用情勢など職務を遂行する上で必要な知識等について研修を行う。

7. その他

この規定に定めるもののほか、アドバイザーに関し必要な事項は、別途定めるものとする。

有期契約労働者、短時間労働者および派遣労働者等の 企業内でのキャリアアップに取り組む事業主を支援します！

キャリアアップ助成金

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(※1)の企業内でのキャリアアップ等を支援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年度から創設しました。

なお、重点分野等(健康、環境、農林漁業等)の事業主が実施する人材育成については、より手厚い助成措置を実施(※2)しています。

有期契約労働者等のキャリアアップ等を促進することで、労働者の士気・能力の向上等を通じた企業の生産性の向上、優秀な人材の確保・定着が期待できます。

(※1) 有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者をいいます(短時間労働者、派遣労働者を含みます)。

(※2) 非正規雇用労働者育成支援奨励金(日本再生人材育成支援事業)

助成内容		助成額 ()額は大企業の額(短時間正社員コースは大規模事業主)
正規雇用等 転換 (注1)	正規雇用等に転換または直接雇用(以下「転換等」といいます。)する制度を規定し、有期契約労働者等を正規雇用等に転換等した場合に助成	①有期→正規：1人当たり40万円(30万円) ②有期→無期：1人当たり20万円(15万円) ③無期→正規：1人当たり20万円(15万円) ※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円、②5万円、③5万円を加算
人材育成 (注2)	有期契約労働者等に ・一般職業訓練(OFF-JT) または ・有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練)を行った場合に助成	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円(500円) 経費助成：上限20万円(15万円) OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円(700円)
処遇改善	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、3%以上増額させた場合に助成	1人当たり1万円(0.75万円) ※「職務評価」の手法を活用の場合、1事業所当たり 10万円(7.5万円) 上乗せ
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を規定し、延べ4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円(30万円)
短時間正社員 (注3)	短時間正社員制度を規定し、労働者を短時間正社員に転換・新規雇入れした場合に助成	1人当たり20万円(15万円) ※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算
パート労働 時間延長 (注4)	有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円(7.5万円)

(注1) 1. 「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいいます。

2. 派遣労働者の場合、派遣元事業所で転換または派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成します。

3. 無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年以内の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の5%以上を増額した場合に限ります(5%の算出方法は、標準的な方法を設定した上で柔軟に対応)。なお、短時間正社員に転換した場合は対象外となります(短時間正社員コースにより助成します)。

(注2) 重点分野等の事業主の場合、経費助成は、「日本再生人材育成支援事業」により上限30万円(20万円)(平成25年1月実施)

(注3) 主にワーク・ライフ・バランスの観点から正規雇用労働者を短時間正社員に転換するケースや、短時間労働者を短時間正社員に転換するケースなどを想定しています。

(注4) 社会保険の適用基準を満たす労働時間まで延長し、労働者の能力のさらなる活用につなげることを目的としています。

活用にあたっては、ガイドラインに沿って、「キャリアアップ管理者の配置」、
「キャリアアップ計画の作成」が必要です。詳細は裏面をご覧ください。



『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』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

企業内でのキャリアアップを促進するための包括的な助成制度

『キャリアアップ助成金』

または

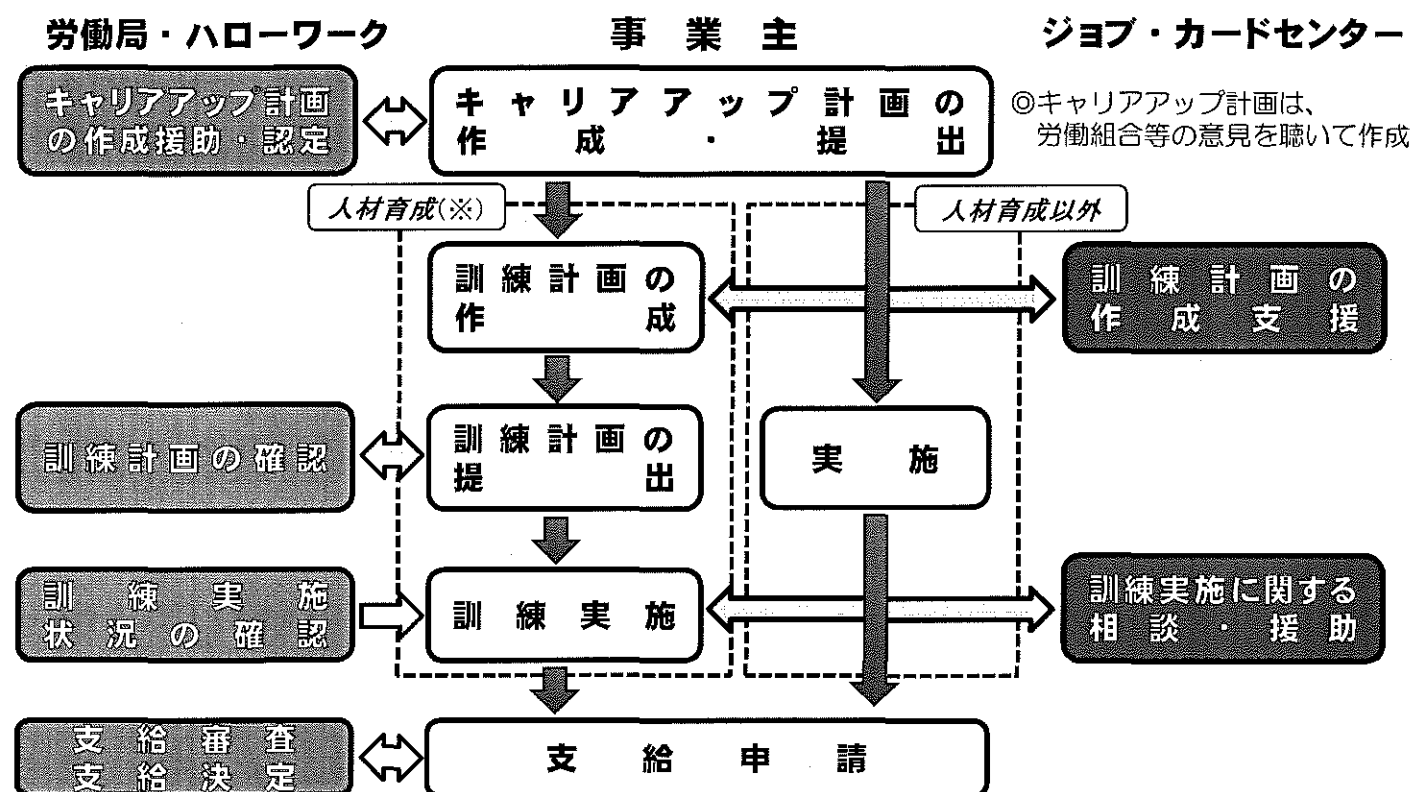
重点分野等の事業主を対象とした「人材育成」への助成制度

『非正規雇用労働者育成支援奨励金（日本再生人材育成支援事業）』

を活用！

受給までの流れ

(※)「有期実習型訓練」を実施する場合、訓練対象者に「ジョブ・カード」の交付が必要です。ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングおよび交付は、ハローワーク、ジョブ・カードセンター等で実施しています。



詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。