

「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。