イ　合理的な理由のない雇止めの回避

計画対象第一種特定有期雇用労働者については、特定有期業務の期間中の雇用の安定に配慮し、合理的な理由のない雇止めを回避することが望ましいこと。なお、計画対象第一種特定有期雇用労働者及び計画対象第二種特定有期雇用労働者についても、有期労働契約を締結した労働者であり、いわゆる雇止め法理を規定する労働契約法第19条の適用対象となるものであること。

ウ　産前産後休業又は育児休業の取得促進のための環境整備

労働基準法第65条第１項若しくは第２項の規定による産前産後の休業又は育児休業、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（平成３年法律第76号）第２条第１号に規定する育児休業について、計画対象第一種特定有期雇用労働者による取得を促進するために必要な環境の整備に努めるべきこと。

2　第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置

⑴　第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置

事業主は、高年齢者雇用安定法第９条第１項各号に掲げる高年齢者雇用確保措置のいずれかを講じるとともに、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対し、次に掲げる計画対象第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置のうち、事業主が置かれている実情に照らして適切なものを行うことが必要である。

ア　高年齢者雇用安定法第11条の規定による高年齢者雇用推進者の選任

イ　計画対象第二種特定有期雇用労働者に対する配置、職務、職場環境等に関する配慮

㋐　職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等

高年齢者の有する知識、経験等を活用できるようにするための効果的な職業訓練としての、業務の遂行の過程外における教育訓練の実施又は教育訓練の受講機会の確保

㋑　作業施設・方法の改善

身体的機能や体力等が低下した高年齢者の職業能力の発揮を可能とするための作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善及び福利厚生施設の導入・改善

㋒　健康管理、安全衛生の配慮

身体的機能や体力等の低下を踏まえた職場の安全性の確保、事故防止への配慮及び健康状態を踏まえた適正な配置

㋓　職域の拡大

身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域を拡大するための企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計等の実施

㋔　知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進のための職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備

㋕　賃金体系の見直し

高年齢者の就労の機会を確保するための能力、職務等の要素を重視する賃金制度の整備

㋖　勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するための短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、ワークシェアリング等を活用した勤務時間制度の弾力化

⑵　第二種特定有期雇用労働者の雇用管理に関する留意事項

事業主は、計画対象第二種特定有期雇用労働者の雇用管理を行うに際し、事業主が継続雇用制度を導入し、定年後に有期労働契約によって引き続き雇用する際は、原則65歳までは契約更新がされるものであるとの高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、適切な措置を行うことが望ましい。

3　その他の雇用管理等に関する留意事項

⑴　個別労働関係紛争の未然防止

法に基づく労働契約法の特例の適用に当たっては、個別労働関係紛争を未然に防止するため、特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令（平成27年厚生労働省令第36号）の規定に基づき、事業主は、労働契約の締結・更新時に、①計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特定有期業務の期間（最長10年）、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対しては、定年後引き続いて雇用されている期間、無期転換申込権は発生しないことを書面で明示するとともに、②計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も書面で明示することが必要である。また、その際は、モデル労働条件通知書の活用を図ることが望ましい。

また、法の第一種計画（法第４条第１項に規定する第一種計画をいう。以下同じ。）又は第二種計画（法第６条第１項に規定する第二種計画をいう。⑵において同じ。）が認定されたことにより有期労働契約の期間中に無期転換申込権発生までの期間が変更となる場合や、第一種計画に記載された特定有期業務の完了の日が変更となることにより無期転換申込権発生までの期間が変更となる場合には、速やかに特例の対象となる労働者にその旨を明示することが適当である。

⑵　関係労働者の理解と協力

事業主が特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を行うに当たっては、関係労働者の理解と協力が重要であり、当該雇用管理の内容について関係労働者に対し意見聴取を行う、周知する等、関係労働者の理解と協力を得るよう努めることが求められる。なお、第一種計画又は第二種計画の策定に際し、実施する雇用管理に関する措置の内容に関して就業規則の変更を行う場合は、就業規則の作成及び届出に関する事項を規定する労働基準法第89条並びに就業規則の作成の手続に関する事項を規定する同法第90条並びに就業規則による労働契約の内容の変更に関する事項を規定する労働契約法第９条及び第10条の規定に留意することが必要である。

○厚生労働省告示第七十号

介護保険法（平成九年法律第百二十三号）第百十六条第一項の規定に基づき、介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本的な指針（平成十八年厚生労働省告示第三百十四号）の全部を次のように改正し、平成二十七年四月一日から適用することとしたので、同条第四項の規定により公表する。

平成二十七年三月十八日　厚生労働大臣　塩崎　恭久

介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本的な指針

二十一世紀の超高齢社会における介護問題の解決を図るため、国民の共同連帯の理念に基づき、要介護者等を社会全体で支援する仕組みとして、介護保険制度が創設された。

介護保険制度が施行された二千年（平成十二年）当時、約九百万人だった後期高齢者（七十五歳以上の高齢者をいう。以下同じ。）は、現在約千四百万人となっており、さらに、いわゆる団塊の世代が後期高齢者となる二千二十五年（平成三十七年）には二千万人を突破することが見込まれており、特に都市部を中心に後期高齢者数が急増するとともに、単身又は夫婦のみの高齢者世帯、認知症である者が増加することも見込まれる。

こうした中、介護保険制度の持続可能性を維持しながら、高齢者が可能な限り住み慣れた地域でその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことを可能としていくためには、限りある社会資源を効率的かつ効果的に活用しながら十分な介護サービスの確保のみに留まらず、医療、介護、介護予防、住まい及び自立した日常生活の支援が包括的に確保される「地域包括ケアシステム」を各地域の実情に応じて構築していくことが重要である。