

キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

対象となる事業主

- 「雇用関係助成金に係る共通支給要件」（18ページ参照）に該当すること。
 - 雇用保険適用事業所の事業主であること。
 - 雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている事業主であること。
 - 雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に係るキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主であること。
 - 実施するコースの対象労働者の労働条件、勤務状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる事業主であること。
 - キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んだ事業主であること
- ※ 各コースの支給対象事業主の要件は、厚生労働省または沖縄労働局のホームページに掲載しているパンフレットをご覧ください。

受給手続

本助成金を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に手続きをしてください。

1 キャリアアップ計画の提出

助成金の利用に当たっては、「有期雇用労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、キャリアアップ計画を作成・提出する必要があります。ガイドラインは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

キャリアアップ計画書は、コース実施日の前日までに必要な書類を助成金センターに提出してください。

2 支給申請

基準日の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて助成金センターに提出してください。

コース名	基準日
1. 正社員化コース	対象労働者の転換後最初の6か月（第1期支給対象期）分の賃金を支給した日、また次の6か月（第2期支給対象期）分の賃金を支給した日
2. 障害者正社員化コース	対象労働者の転換後最初の6か月（第1期支給対象期）分の賃金を支給した日、また次の6か月（第2期支給対象期）分の賃金を支給した日
3. 賃金規定等改定コース	対象労働者の賃金規定等の増額改定後、6か月分の賃金を支給した日
4. 賃金規定等共通化コース	対象労働者の賃金規定等共通化後、当該賃金規定等の適用後6か月分を支給した日
5. 賞与・退職金制度導入コース	対象労働者に、初回の賞与の支給または退職金積立て後（※1）6か月分の賃金を支給した日（※2）
6. 社会保険適用時処遇改善コース	短時間労働者を社会保険に適用させた日後6か月分の賃金を支給した日

（※1）同時に導入の場合、初回の賞与の支給日または退職金積立て日のいずれか遅い日から起算して6か月分の賃金を支給した日

（※2）初回の賞与の支給日または退職金積立て日が賃金支払日と同日の場合は、その翌月の賃金支払日から起算して6か月分の賃金を支給した日

制度内容及び支給額

1. 正社員化コース		
就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成。		
正社員化前雇用形態 企業規模	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	80万円 (40万円×2期)	40万円 (20万円×2期)
大企業	60万円 (30万円×2期)	30万円 (15万円×2期)

※ 1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで。(同一対象者の2回目の申請を除く。)

加算額 1人当たりの加算額は以下の通り

措置内容	有期雇用労働者	無期雇用労働者
① 派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合	28万5,000円	
② 対象者が母子家庭の母または父子家庭の父の場合	95,000円	47,500円
③ 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合	95,000円	47,500円
うち、自発的職業能力開発訓練または定額制の訓練修了後に正社員化した場合	11万円	55,000円
④ 正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合(1事業所当たり1回のみ)	20万円 (大企業15万円)	
⑤ 多様な正社員制度(※)を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合(1事業所当たり1回のみ)	40万円 (大企業30万円)	

※勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度

2. 障害者正社員化コース				
障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換した場合に助成。				
支給対象者	措置内容	支給総額	支給期間	各支給対象期における支給額
重度身体障害者、 重度知的障害者および精神障害者	有期雇用から正規雇用への転換	120万円 (90万円)	1年 (1年)	60万円×2期 (45万円×2期)
	有期雇用から無期雇用への転換	60万円 (45万円)		30万円×2期 (22.5万円×2期)
	無期雇用から正規雇用への転換	60万円 (45万円)		30万円×2期 (22.5万円×2期)
重度以外の身体障害者、 重度以外の知的障害者、 発達障害者、難病患者、 高次脳機能障害と診断された者	有期雇用から正規雇用への転換	90万円 (67.5万円)		45万円×2期 (33.5万円×2期) ※第2期の支給額は34万円
	有期雇用から無期雇用への転換	45万円 (33万円)		22.5万円×2期 (16.5万円×2期)
	無期雇用から正規雇用への転換	45万円 (33万円)		22.5万円×2期 (16.5万円×2期)

※ ()内は大企業の額です。

※ 支給対象者1人あたり、上記の額が支給されます。ただし、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額とします。

3. 賃金規定等改定コース		
有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成 ※一部の有期雇用労働者等の賃金を増額する場合には、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由(部門別等)に基づき区分されている場合に限り、対象労働者と認めます。(1年度1事業所当たり上限100人まで)		
企業規模	賃金引き上げ率	
		3%以上5%未満
		5%以上
中小企業		5万円
大企業		3万3,000円
		6万5,000円
		4万3,000円

※ 賃金規定は、改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、過去3か月の賃金実態からみて3%以上増額していることが確認できれば助成対象

※ 「職務評価」の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合(1事業所当たり1回のみ)
 中小企業 20万円(大企業は15万円)加算

4. 賃金規定等共通化コース	
就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用するすべての有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成。 (1事業所当たり1回のみ)	
中小企業	60万円
大企業	45万円

5. 賞与・退職金制度導入コース		
就業規則または労働協約の定めるところにより、すべての有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成。(1事業所当たり1回のみ)		
企業規模	制度	
		賞与又は退職金制度を導入
		賞与及び退職金制度を同時に導入
中小企業		40万円
大企業		30万円
		56万8,000円
		42万6,000円

6. 社会保険適用時処遇改善コース		※令和8年3月31日までの暫定措置	
雇用する短時間労働者に、下記のいずれかの取り組みを講じた場合に助成。			
<ul style="list-style-type: none"> 新たに社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった際に、賃金総額を増加させる取り組み(手当支給・賃上げ・労働時間延長)を行った場合 週の所定労働時間を4時間以上延長する等を実施し、これにより当該労働者が社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった場合 			
支給額 1人当たりの助成額は以下のとおり			
(1) 手当等支給メニュー			
企業規模	① 1年目の取組	② 2年目の取組	③ 3年目の取組
中小企業	40万円(10万円×4期) ※1期:6か月		10万円
大企業	30万円(7.5万円×4期) ※1期:6か月		7.5万円
①、②:労働者負担分の社会保険料相当額(標準報酬月額等の15%以上)の手当支給又は賃上げ ③:基本給の総支給額の18%以上増額(賃上げ等、労働時間延長あるいはその両方による増額)			

(2) 労働時間延長メニュー					
企業規模	延長時間	4時間以上	3時間以上 4時間未満	2時間以上 3時間未満	1時間以上 2時間未満
	賃金引き上げ率	—	5%以上	10%以上	15%以上
中小企業	30万円				
大企業	22,5万円				

※社会保険加入後、1年目に(1)①、2年目に(2)の取組を行った場合も助成(最大50万円)。

申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、各コースの実施日の前日までに「キャリアアップ計画」(労働組合等の意見を聴いて作成)を提出する必要があります。

