

キャリアアップ助成金

キャリアアップ計画書

- ◆正社員化コースの場合は、転換日までに労働局（ハローワーク）に届け出する必要あり。
- ◆有効期間有り。
- ◆コースの追加、内容に変更がある場合は、必ず変更届を出す必要あり。

Ⅲ-1 キャリアアップ計画 の 記 入 例

★様式第1号★

(様式第1号(計画))(R4.4)

計画開始日は、キャリアアップ計画書の提出日の翌日以降に！

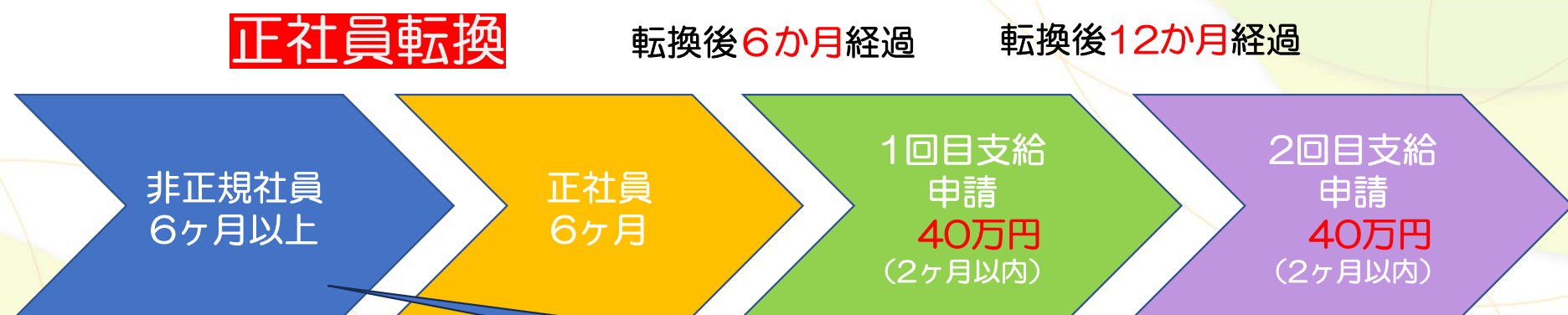
【キャリアアップ計画】

①キャリアアップ計画期間 ※計画期間(3年~5年)	令和4年10月1日 ~ 令和9年9月30日
②キャリアアップ計画期間中に講じる措置の項目 ※1講じる措置の該当するコースの番号すべてに「○」をつけて下さい。 ※2正社員化コース、障害者正社員化コースについては、()内の該当するものを「○」で囲んで下さい。	1 正社員化コース (R4年12月頃実施予定) (正規雇用・勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員) 2 障害者正社員化コース (年月頃実施予定) (正規雇用等・勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員) 3 賃金規定等改定コース (年月頃実施予定) 4 賃金規定等共通化コース (年月頃実施予定) 5 賞与・退職金制度導入コース (年月頃実施予定) 6 選択的適用拡大導入時処遇改善コース (年月頃実施予定) 7 短時間労働者労働時間延長コース (R4年10月頃実施予定)
③対象者	〈正社員化コース〉 ・○○部門に配属後○年を経過した契約社員およびパートタイム労働者 〈短時間労働者労働時間延長コース〉 ・選所定労働時間の延長を希望するパートタイム労働者
④目標	〈正社員化コース〉 ・対象者のうち○名程度に対し、正規雇用労働者または職務限定正社員への転換を実施する。 〈短時間労働者労働時間延長コース〉 ・対象者のうち○名程度に対し、選所定労働時間の延長を行う。
⑤目標を達成するために講じる措置	〈正社員化コース〉 ・正規雇用労働者および職務限定正社員へ転換するための面接試験を実施 〈短時間労働者労働時間延長コース〉 ・労働時間についての希望を把握するため面接を実施

キャリアアップ助成金 正社員化コース

- ◆【変更】非正規社員として6か月以上雇用した社員を正社員へ転換し、6か月以上および12か月以上経過した場合に申請
※今までの1回申請から2回申請に変更
- ◆【変更】助成額は一人当たり80万円
※正社員転換後6か月経過および12か月経過それぞれ40万円
- ◆【変更】対象となる有期雇用労働者の雇用期間が3年以内の要件が撤廃
※ただし、有期雇用期間が5年を超えた場合は、助成額は半額
- ◆転換までに就業規則に転換制度の記載および周知、キャリアアップ計画書の提出が必要
- ◆正社員転換後、賃金上昇が必要
(転換前と比較して3%以上)
- ◆一年度支給申請上限20名

キャリアアップ助成金 正社員化コース



転換制度を規程・周知
キャリアアップ計画書提出

○非正規社員雇用契約書

賃金3%以上を上昇

○正社員雇用契約書

○賃金台帳（1年分）
○出勤簿（1年分）
○就業規則（賃金規程）
○キャリアアップ計画書

【拡充改定】非正規社員3
年以内の要件の撤廃

キャリアアップ助成金 正社員化コース

【注意点】

- ◆入社時に非正規社員として入社することを本人に伝えているか
- ◆出勤簿（タイムカード）は必ず打刻
- ◆3%賃金上昇要件は、固定残業代・変動給や賞与は含めない
- ◆解雇を行うと申請が出来ない
- ◆残業代をきちんと計算しているか（固定残業は要注意）

キャリアアップ助成金 正社員化コース

【R4.10.1 転換時からの変更点】

- ◆ 正社員に「賞与または退職金」かつ「昇給」制度が適用
- ◆ 非正規社員の雇用期間の記載
- ◆ 正社員転換後の試用期間は正社員とみなされない。
- ◆ 非正規社員の賃金の額または計算方法が、「正社員と異なる雇用区分の就業規則」の適用を受けている

キャリアアップ助成金 正社員化コース

〈支給不支給となったケース〉

- 例① 正社員に対して、会社が必要と判断した場合のみ、賃金の昇給を行う。
- 例② 就業規則にて、非正規社員の賃金については個別の雇用契約書で定めると記載。
- 例③ 就業規則にて、非正規社員には賞与は支給しないと記載していたが、実際は支給した。



正社員に転換する時点ではなく、**非正規社員を雇用する段階で、就業規則や賃金規程の作成、見直しが必要。**

キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース

- ◆パート社員を新たにR5.10月から社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に助成
- ◆キャリアアップ計画書を社会保険に加入するまでに、提出
- ◆2種類のメニューがある。
 - ・手当等支給メニュー：賃金の15%以上を手当などで追加支給
 - ・労働時間延長メニュー：所定労働時間を延長、賃金を増額
- ◆一年度支給申請上限20名

キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース 労働時間延長メニュー

労働時間延長メニュー

	週所定労働時間の延長		賃金の増額	申請の時期	1人当たり助成額
①	4時間以上		—	左欄の取組を 6か月間継続した 後2か月以内	6か月で 30万円 (大企業は22.5万円)
②	3時間以上 4時間未満	+	5%以上		
③	2時間以上 3時間未満		10%以上		
④	1時間以上 2時間未満		15%以上		

例) 週5日勤務
1日5時間勤務 (週25時間)
⇒6時間勤務 (週30時間) に変更

```
graph TD
    Start([はい / いいえ]) -- はい --> Q1[その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか？  
① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。  
② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。]
    Start -- いいえ --> End1[本助成金の支給要件には該当しません。]
    Q1 -- はい --> Menu2[(2)労働時間延長メニュー]
    Q1 -- いいえ --> Q2[その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※2ができますか？]
    Q2 -- はい --> Menu2
    Q2 -- いいえ --> Q3[その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※3等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか？]
    Q3 -- はい --> Menu12[(1)(2)の併用メニュー]
    Q3 -- いいえ --> Menu1[(1)手当等支給メニュー]
    End1 -.-> End2[本助成金の支給要件には該当しません。]
```

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい
いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。
① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい
いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい
いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※³等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい
いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい
いいえ

(2)労働時間延長メニュー
(1)(2)の併用メニュー
(1)手当等支給メニュー
本助成金の支給要件には該当しません。

◇社会保険加入日前より2年以内に社会保険に加入していなかったことが必要

14

キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース 労働時間延長メニュー

社会保険加入



加入後6か月経過



キャリアアップ計画書提出

週所定労働時間の延長
(+賃金の増額)

○パート社員社員雇用契約書

○社会保険加入後の雇用契約書

○賃金台帳（1年分）
○出勤簿（1年分）
○キャリアアップ計画書

キャリアアップ助成金

賃金規定等改定コース 賃金規定等共通化コース 賞与・退職金制度導入コース

有期契約労働者等の処遇改善支援を行った場合に申請

- ①賃金規定等改定コース：
有期契約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る
助成額：6.5万円（5%以上の増額の場合 一人当たり）
- ②賃金規定等共通化コース：
有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定、
適用させる。
助成額：60万円（1事業所当たり）

キャリアアップ助成金

賃金規定等改定コース 賃金規定等共通化コース 賞与・退職金制度導入コース

有期契約労働者等の処遇改善支援を行った場合に申請

- ③賞与・退職金制度導入コース：
有期契約労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積み立てをする。
助成額：40万円
※同時に導入した場合は16.8万円加算あり