

(事業主の方へ)

非正規雇用労働者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

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の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひ、この助成金制度をご活用ください。

※平成26年3月1日より一部のコースの助成額などを拡充しました!

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)
① 正規雇用等 転換コース (※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) 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間、 ①50万円(40万円)、③30万円(25万円) <1年度1事業所当たり15人まで(②は10人まで)> 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 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に、 派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用する場合、 1人当たり10万円を加算
② 人材育成 コース	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: 訓練時間数が100時間未満 10万円(7万円) 100時間以上200時間未満 20万円(15万円) 200時間以上 30万円(20万円) ※実費が上記を下回る場合は実費を限度 ●OJT《1人当たり》 実施助成: 1h当たり700円(700円) <1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円>
③ 処遇改善 コース	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 ※平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は、2%以上	1人当たり1万円(0.75万円) <1年度1事業所当たり100人まで> 「職務評価」の手法を活用した場合、 1事業所当たり10万円(7.5万円)上乘せ 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は、 1事業所当たり20万円(15万円)上乘せ
④ 健康管理 コース	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、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) <1事業所当たり1回のみ>
⑤ 短時間正社員 コース (※2)	短時間正社員制度を規定し、①雇用する労働者を短時間正社員に転換し、または、②短時間正社員を新規で雇い入れた場合に助成	1人当たり20万円(15万円) <⑥の人数と合計し、1年度1事業所当たり10人まで> 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 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に、有期契約労働者等を短時間正社員に転換した場合、30万円(25万円)
⑥ 短時間労働者の 週所定労働 時間延長コース	週所定労働時間25時間未満の有期契約労働者等を週所定労働時間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) <⑤の人数と合計し、1年度1事業所当たり10人まで>

※1・「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいいます。

・無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満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です。なお、短時間正社員に転換等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)。

※2 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。

活用に当たっては、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。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL260301派企03

「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)

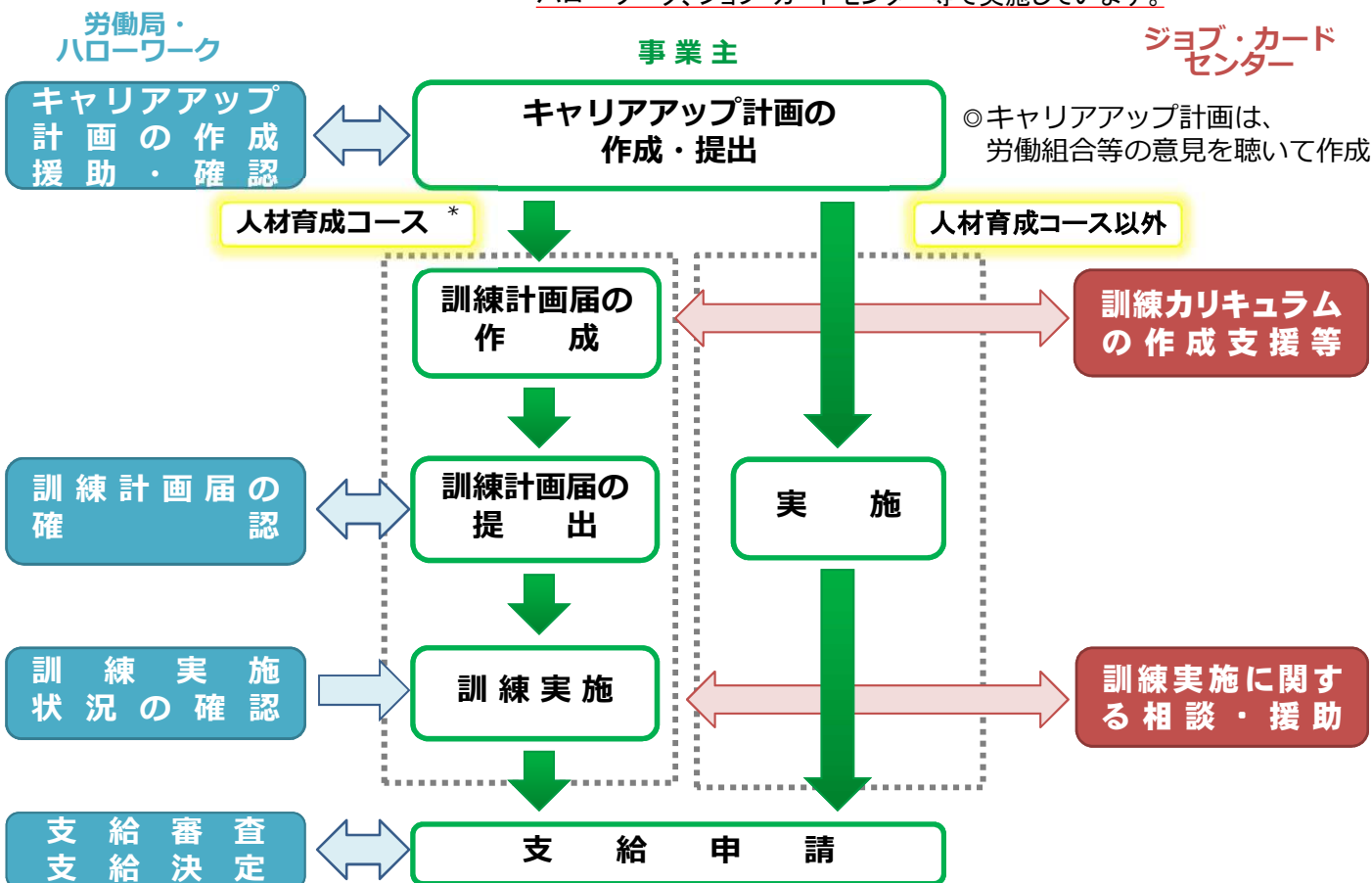
キャリアアップに向けた管理体制の整備	●有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む人を「キャリアアップ管理者」として位置付け
計画的なキャリアアップの取り組みの推進	●キャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため「キャリアアップ計画」を作成
正規雇用・無期労働契約への転換	●有期労働契約から正規雇用・無期労働契約への転換、無期労働契約から正規雇用への転換の促進、無期転換後の処遇への配慮、正規雇用転換制度の対象者の範囲・方法・評価基準などの設定への配慮
人材育成	●職業能力や希望するキャリアパスに応じた計画的な教育訓練などの実施（目標の明確化） ●若者に対するジョブ・カード制度を活用した実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
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
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』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。