

／ 事業主の皆さまへ ／

キャリアアップ助成金のご案内（令和7年度版）



キャリアアップ助成金とは？

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。

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。

当冊子では●印のコースについて取り扱っております。

正社員化支援	正社員化コース	●
	障害者正社員化コース	—
処遇改善支援	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	●
	社会保険適用時処遇改善コース	●

- ・ 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。
- ・ 障害者正社員化コースについては、本パンフレットには掲載しておりません。
- ・ 厚生労働省ホームページ「キャリアアップ助成金」
申請様式や事業主の皆さまからよくある質問についてQ & Aを掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

キャリアアップ助成金

検索



●この助成金は、全額事業主負担である雇用保険二事業で運営されています。

4 対象となる事業主

(1) **有期雇用労働者または無期雇用労働者を正社員化する場合**、次のすべてに該当する事業主が対象です。

① 有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換する制度^{※1}を就業規則または労働協約その他これに準ずるもの^{※2}に規定している事業主^{※3}であること。

② 上記①の制度の規定に基づき、雇用する有期雇用労働者等を正社員化した事業主であること。

上記②により正社員化された労働者を、正社員化後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して正社員化後6か月^{※4}分の賃金^{※5}を支給した事業主であること。

③ **第2期支給申請の場合**は、正社員化後、12か月以上継続雇用し、正社員化後12か月^{※4}分の賃金^{※5}を支給した事業主であること。

④ 多様な正社員への転換の場合にあつては、上記①の制度の規定に基づき正社員化した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）を雇用していた事業主であること。

正社員化後6か月間の賃金を、正社員化前6か月間の賃金より**3%以上増額**させている事業主であること。
第2期支給申請の場合は、第1期（正社員化後、通常の勤務をした6か月間）の賃金と比較して、第2期（第1期後、通常の勤務をした6か月間）の賃金を、合理的な理由無く引き下げていないこと。

＜賃金とは＞

- ・ 基本給および定額で支給されている諸手当（注）を含む賃金の総額。
- ・ 原則、所定労働時間1時間当たりの賃金で比較する。
ただし、正社員化前後において所定労働時間に変更がなく支給形態がいずれも月給である場合は、6か月間の賃金の総額。
- ・ 支給対象事業主が実施した人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の有期実習型訓練を受講し、修了した有期雇用労働者等および特定紹介予定派遣労働者であつて、正社員化前の期間が6か月未満の場合は正社員化前の雇用期間に応じた賃金。

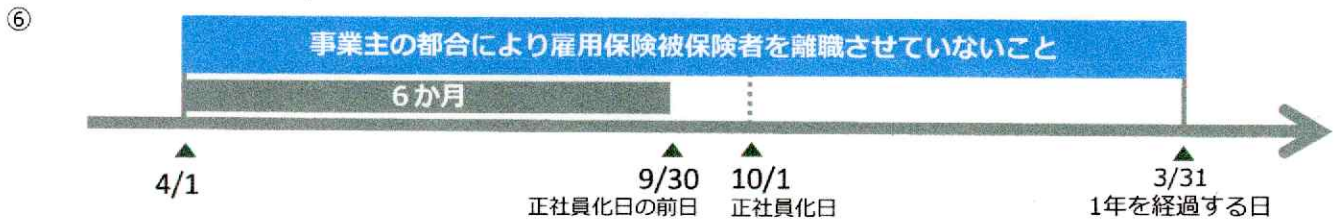
（注）

- ⑤
- ・ 名称の如何を問わず、実費弁償的なものや毎月の状況により変動することが見込まれる等、実態として労働者の処遇が改善しているか判断できない手当は除く。
 - ・ 上述の条件に該当しない「定額で支給される諸手当」は、正社員化前6か月間の賃金に含めるが、正社員化後6か月間の賃金に含めるものは、当該手当の決定および計算の方法（支給要件を含む）が就業規則または労働協約に記載されているものに限る。
そのため、本コースを受給するに際しては、原則として労働者に支給する諸手当について、適切に就業規則または労働協約に記載している必要があること。
 - ・ 固定残業代の総額または時間相当数を減らしている場合は、正社員化前後の賃金に固定残業代を含めた場合、含めなかった場合のいずれで比較しても、⑤を満たす必要があること。
 - ・ 時給制の場合は1時間当たりの、日給制の場合は1日当たりの単価が定められている手当については、「毎月の状況により変動することが見込まれるため、実態として労働者の処遇が改善しているか判断できないもの」には該当しない。

（P.29「賃金3%以上増額の際に含めることのできない手当」も参照のこと。）

正社員化した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該正社員化を行った適用事業所において、雇用保険被保険者※6を解雇※7等事業主の都合により離職させていない事業主であること。

例：正社員化日が10/1の場合



正社員化した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該正社員化を行った適用事業所において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」という）となる離職理由のうち離職区分1 Aまたは3 Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が**6%**を超えていない※8事業主であること。

⑦

⑧ ①の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。

⑧

⑨ 正社員化した日以降、当該労働者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。

⑨

正社員化した日以降、当該労働者が社会保険の適用要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合、社会保険の被保険者として適用させていること。社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主（任意適用申請をしていない事業所の事業主、個人事業主）が正社員化させた場合、社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用している事業主であること。

⑩

母子家庭の母等または父子家庭の父に係る支給額の適用を受ける場合にあっては、正社員化した日において母子家庭の母等または父子家庭の父の有期雇用労働者等を転換した事業主であること。

⑪

正規雇用労働者への転換制度を新たに規定した場合の加算の適用を受ける場合、キャリアアップ計画書に記載された同一のキャリアアップ期間中に、正規雇用労働者への転換制度を新たに規定し、当該転換制度により、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換した事業主であること（既に同転換規定が存在し、対象労働者より前に同制度の利用者がいる場合は加算の対象とならないこと）。

⑫

勤務地限定、職務限定または短時間正社員制度に係る加算の適用を受ける場合、キャリアアップ計画書に記載された同一のキャリアアップ期間中に、勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度または短時間正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換した事業主であること。

⑬

※1 面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件・基準等をいう。以下(2)においても同じ）および転換または採用時期が明示されているものに限る。ただし、年齢制限の設定や勤続年数の上限設定（例えば、「○歳未満」「勤続○年未満」）などにより転換の対象となる有期雇用労働者等を限定している場合を除く。

※2 当該事業所において周知されているものに限る。以下すべてのコースにおいて同じ。

※3 有期雇用労働者等を多様な正社員に転換する場合は、多様な正社員制度（雇用区分（勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員）および労働条件を就業規則または労働協約に、当該転換制度を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ものをいう。）を規定している事業主であること。

※4 勤務をした日数が11日未満の月は除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日と見なす。

※5 時間外手当等を含む。以下、特別の定めがある時を除きすべてのコースにおいて同じ。

※6 雇用保険法第38条第1項第1号に規定する短期雇用特例被保険者および同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。以下すべてのコース同じ。

※7 天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったことまたは労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く。

※8 特定受給資格者として資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。次ページ(2)においても同じ。