

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

詳細な情報は右から



- 「雇用関係助成金に係る共通支給要件」（19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、管轄労働局長に提出し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
7. 短時間労働者労働時間延長支援コース	対象労働者の1年目、2年目の取り組み後6か月分の賃金を支給した日 ※取り組みに関しては61ページ参照

（※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 対象者・企業規模		有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援対象者 (※)	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)
上記以外	中小企業	40万円(40万円×1期)	20万円(20万円×1期)
	大企業	30万円(30万円×1期)	15万円(15万円×1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。)

(※) 重点支援対象者とは、次のa～cのいずれかに該当する者

- a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
- b: 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
 - ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
 - ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
- c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者

加算額 1事業所当たりの加算額は以下の通り

※1事業所当たり1回のみ

措置内容	加算額
① 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)
② 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) ※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	40万円(大企業30万円)

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事業所当たりの支給申請上限人数100名)

賃金引き上げ率 企業規模	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業	4万円	5万円	6, 5万円	7万円
大企業	2, 6万円	3, 3万円	4, 3万円	4, 6万円

※ 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

●加算額 1 事業所当たりの加算額は以下のとおり

措置内容	加算額
「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	20万円(大企業15万円)
有期雇用労働者等に適用される昇給制度を新たに規定した場合	20万円(大企業15万円)

※1 事業所当たり 1 回のみ

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	56万8,000円
大企業	30万円	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。

- ・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）

7. 短時間労働者労働時間延長支援コース ※令和7年7月1日新設

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組みを行った事業主に助成。

- 対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。
- 現）社会保険適用時処遇改善コースからの切替申請が出来ます。
 社会保険適用時処遇改善コース（労働時間延長メニューまたは併用メニュー）の取組みを進めていても、「短時間労働者労働時間延長支援コース」の要件を充足する場合、切り替えての申請が可能です※。
 ※支給申請期間が令和7年7月1日より前（同年6月30日以前）に終了する場合は、切り替えはできません。

要 件		1人当たり助成金			要 件		1人当たり助成金		
週所定労働時間 の延長	賃金の 増 額	小規模 企業※	中小 企業	大企業	週所定労働時間 の延長	賃金の 増 額	小規模企 業※	中小 企業	大企業
5時間以上	—	50 万円	40 万円	30 万円	労働時間を更に 2時間以上延長	—	25 万円	20 万円	15 万円
4時間以上5時間未満	5%以上				—	基本給を更に 5%以上増加 または昇給、賞 与もしくは退 職金制度の適 用			
3時間以上4時間未満	10%以上								
2時間以上3時間未満	15%以上								

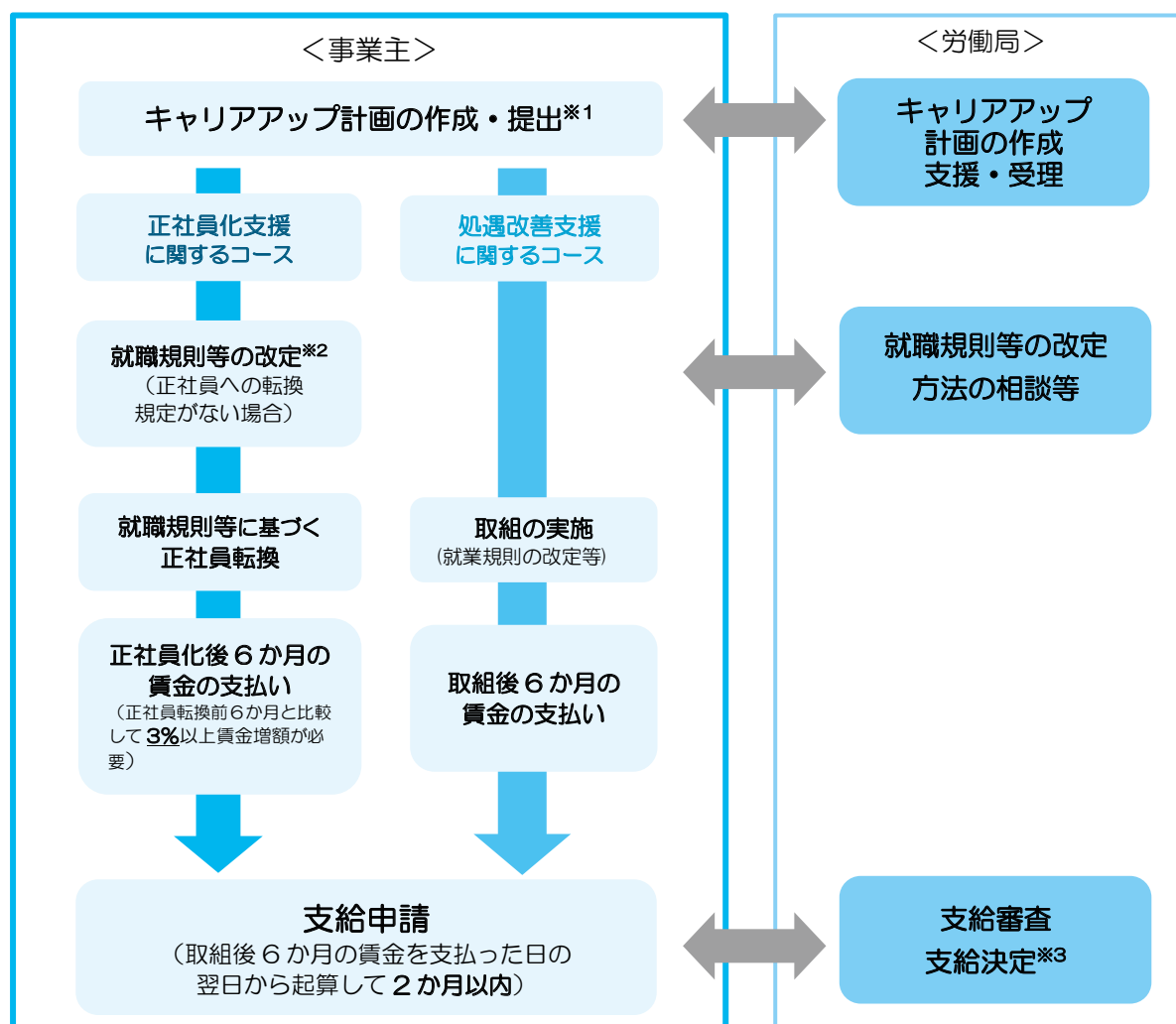
・複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象

・社会保険加入時点の取組み内容（1年目）と2年目の取組み実施後（2年目）で比較

※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

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)を提出することが必要です。



※1 計画の提出（支給申請）は、窓口への持参、郵送、電子申請によって行うことができます。

※2 転換日の6か月以前から「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を受けていること

※3 助成金の支給を受けるためには、コースごとの要件を満たす必要があります。