

令和6年度 人材育成及び処遇改善関係助成金説明会
(R7.2.20開催 秋田労働局説明資料)

(2) - 1

キャリアアップ助成金

① 社会保険適用時処遇改善コース

 厚生労働省 ひと、暮らし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

イラスト出典：政府広報オンライン
(<https://www.gov-online.go.jp/media/commercials/202312/video-270966.html>)



キャリアアップ助成金とは

「キャリアアップ助成金」では、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、正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。

処遇改善の内容等により、様々なコースが用意されています。



助成金活用のイメージとメリット

非正規雇用労働者

有期雇用労働者

短時間労働者

派遣労働者

正社員化
処遇改善

助成

<活用のメリット> 活用した事業主からの声など

- 従業員の定着率が良くなった（優秀な人材の流出防止）
- 労働者の就業意欲が高まった（良好な雇用関係）
- 労働者の向上心が高まり、事業の生産性も向上した

キャリアアップ助成金の各コース概要

コース名

対象となる取組

正社員化コース

有期雇用労働者等の正社員化

本日、説明

社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者の社会保険被保険者化と合わせた処遇改善

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等の正規雇用労働者等への転換

賃金規定等改定コース

賃金規定等の増額改定による有期雇用労働者等の賃金引上げ

賃金規定等共通化コース

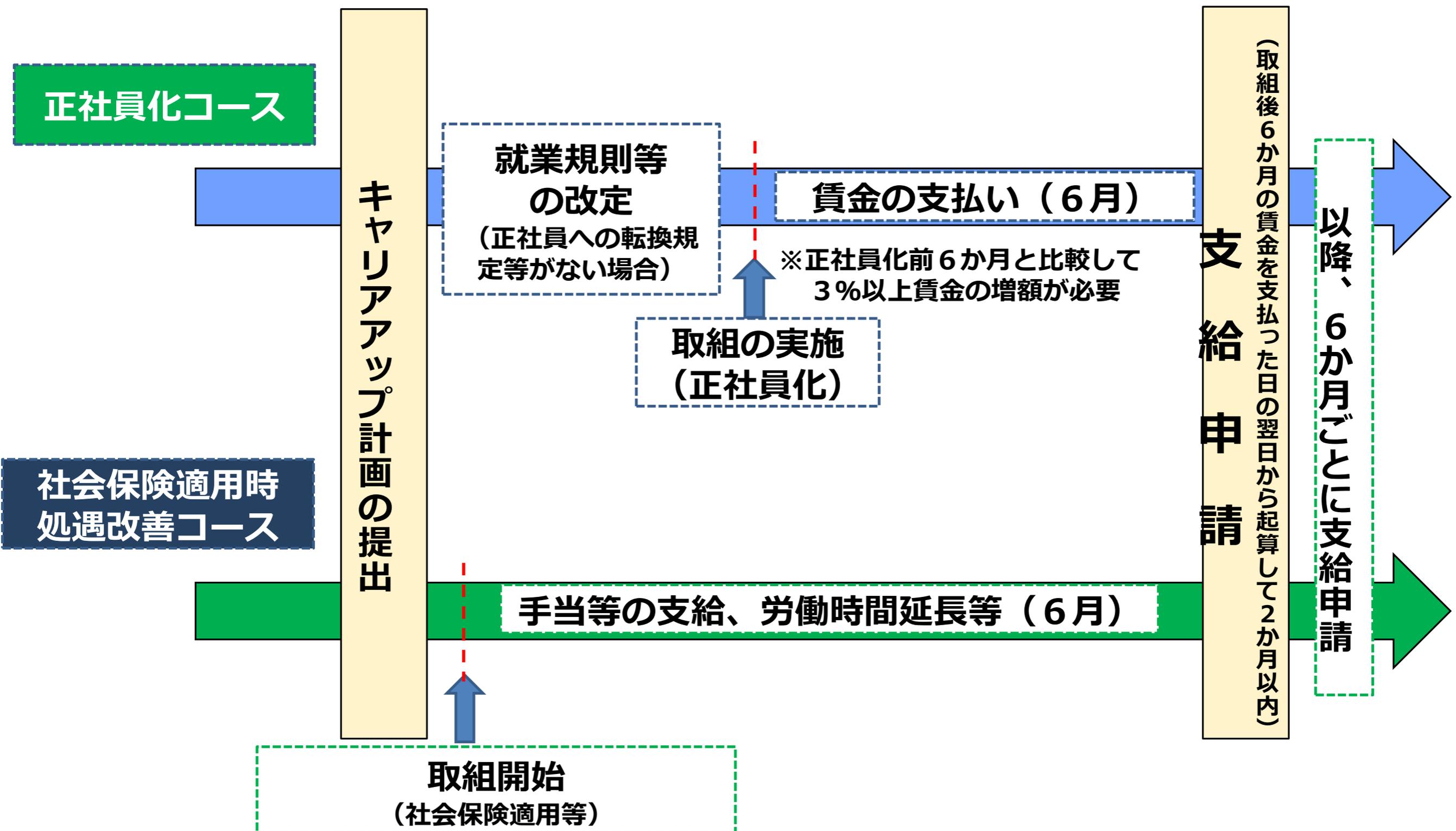
有期雇用労働者等への正規雇用労働者と共通の賃金規定等の導入

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等への賞与・退職金制度の導入

キャリアアップ助成金の申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたり、**取組を開始する前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要です。**



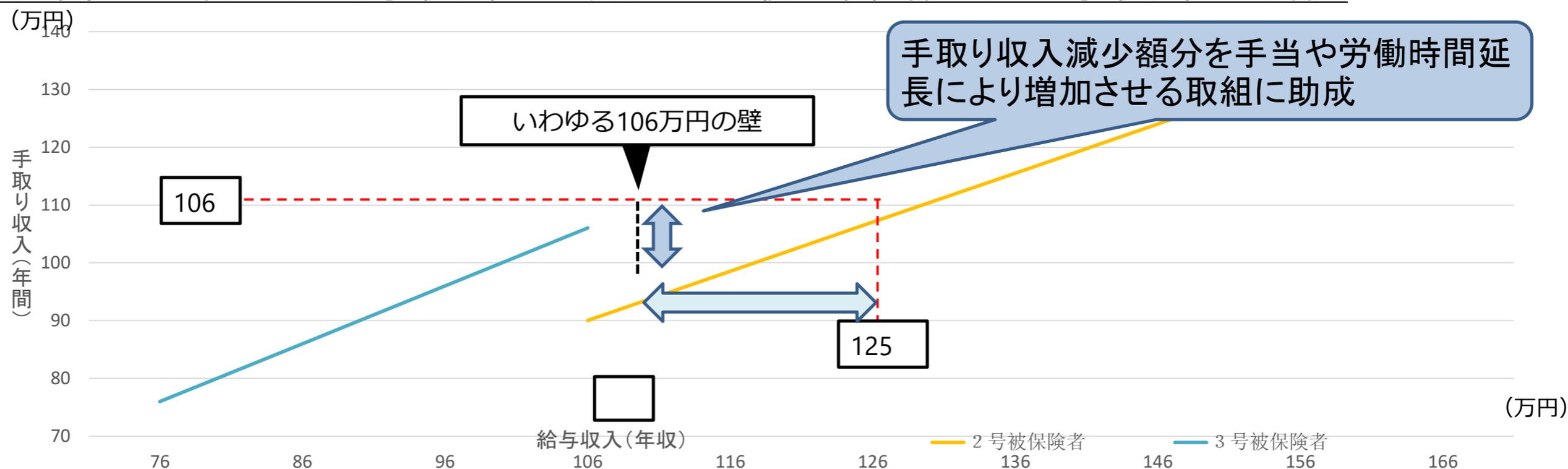
キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)

社会保険適用時処遇改善コースとは？

- いわゆる「年収の壁」により、収入が106万円を超えた場合、社会保険料負担が発生し、手取り収入が減少。
- 本助成金では、106万円の壁を越えて手取り収入が減少する従業員に対して、手当や労働時間延長による収入増加の取組を行う事業主に助成。
- これにより、従業員が壁を意識せずに働ける環境整備を支援。

年収の壁と助成金のイメージ

年収106万円の被扶養配偶者が被用者保険の適用を受けると、社会保険料負担により手取り収入は減少。概ね年収125万円になると手取り収入が戻り、その後は年収増に応じて手取り収入も増加。



※手取り収入の計算にあたっては、給与から社会保険料(厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料)のみを控除した前提とし、税金等については考慮していない。また、令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率(協会けんぽの全国平均)10.0%、介護保険料率1.82%の合計(30.12%)の半分(労使折半)を、本人の保険料負担として計算している。

年収の壁対策として 労働者1人につき**最大50万円**助成します！



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パちう」ちゃん

2023（令和5）年10月から新設された キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」！

○労働者を新たに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

（1）手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当など)	1年目 20万円 (注)
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円 (注)
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

(注)1,2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう
手当を支給した場合は、**本人負担分の保険料相当額を上限として
社会保険料の算定対象としません。**

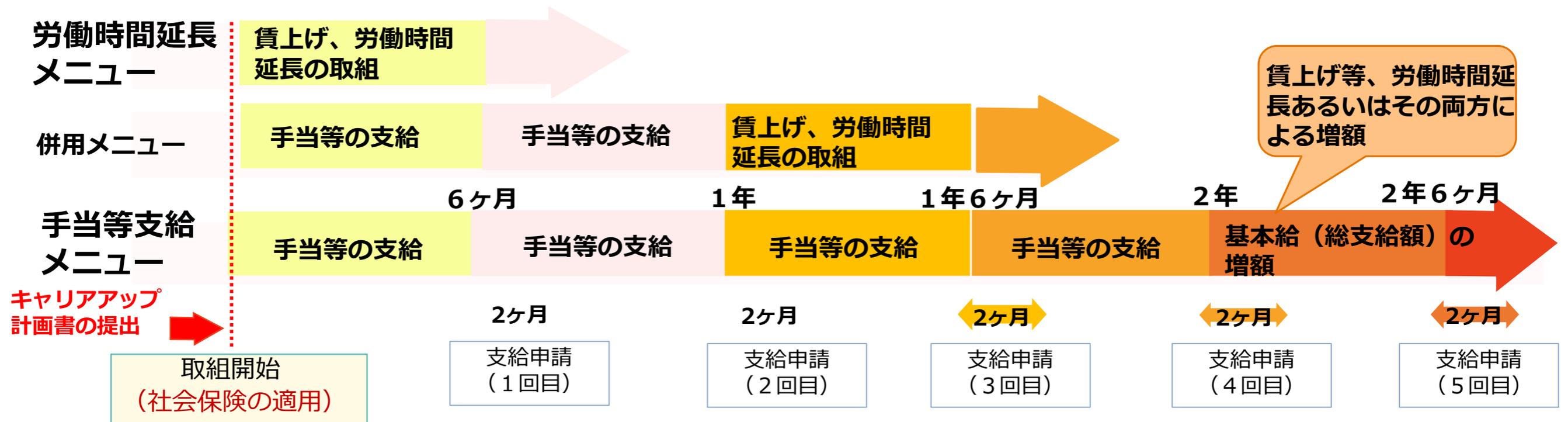
（2）労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
- ※ (2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。
- ※ 1年目に(1)①の取組による助成(20万円)を受けた後、
2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることも可能(併用メニュー)。
(上述の組み合わせの場合に限り、同一の対象者についてメニューをまたいだ助成を受けることができます。)

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

※ キャリアアップ計画書を作成し、**取組を開始する日の前日までに、管轄労働局まで提出してください。**（不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください。）



※ **本助成金については、2023（令和5）年10月1日から2026（令和8）年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、適用されることとなった労働者が対象になります。**

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2024（令和6）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

※1 厚生年金保険の被保険者数が常時51人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。50人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用のフルタイム従業員の4分の3以上である者であること。

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

※2 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。

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

※3 社会保険適用促進手当（事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としない）

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

③併用メニュー

①手当等支給メニュー

社会保険適用に関する支給要件には該当しません。他のコースの活用をご検討ください。

社会保険適用時処遇改善コースの概要

① 手当等支給メニュー

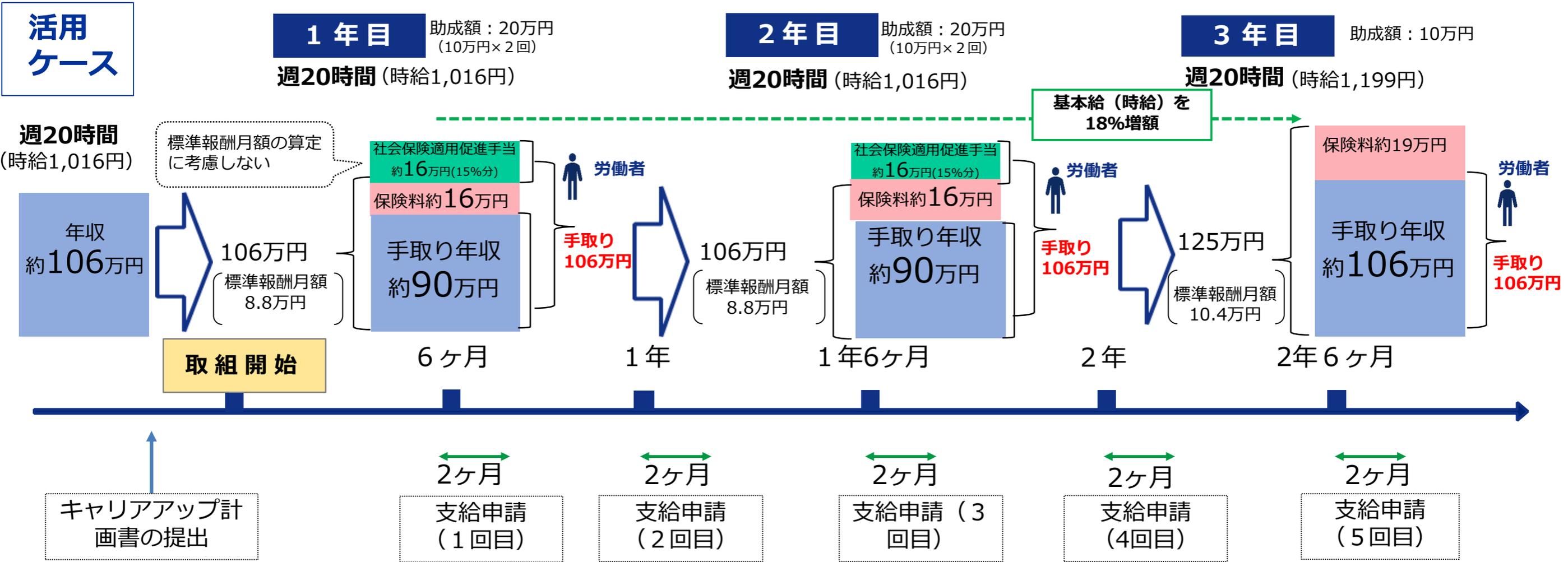
事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、
「社会保険適用促進手当」の支給等により
労働者の収入を増加させる場合に助成します。

	要件	申請時期	1人当たり助成額
1年目	①賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の 15%以上 分を労働者に追加支給すること （社会保険適用促進手当など）	左欄の取組を 6か月間継続した 後2か月以内	6か月ごとに 10万円×2回 <small>（大企業は7.5万円×2回）</small>
2年目	②賃金の 15%以上 分を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当など）とともに、 3年目以降、以下③の取組が行われること		6か月ごとに 10万円×2回 <small>（大企業は7.5万円×2回）</small>
3年目	③賃金（基本給）の 18%以上 を増額させていること（労働時間の延長との組み合わせによる賃金増額も可能）		6か月で 10万円 <small>（大企業は7.5万円）</small>

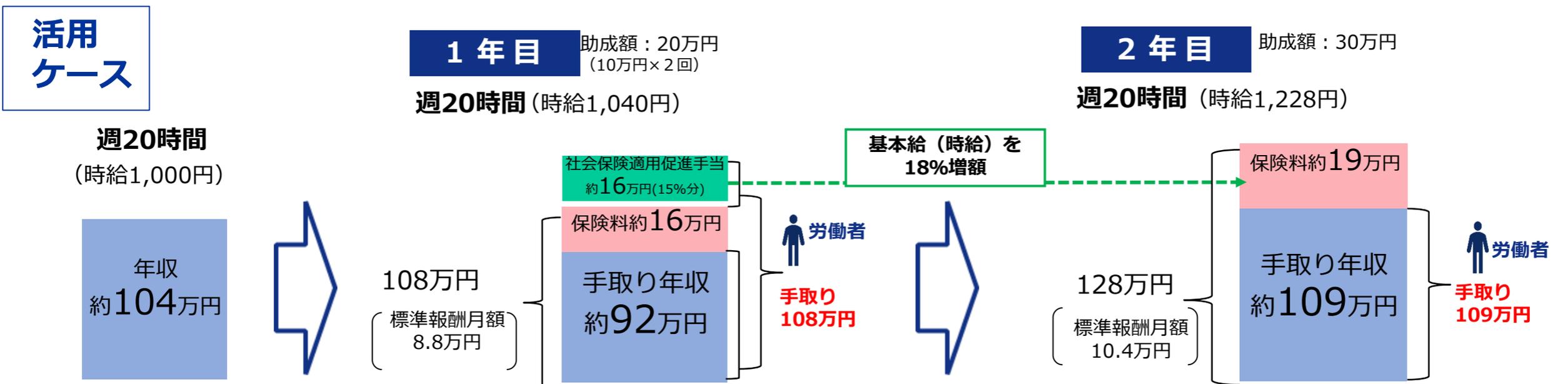
（※）社会保険適用促進手当は、毎月の手当として支給することが想定されますが、数ヶ月分をまとめて支給することも可能です。

- ◆ 2年目に前倒して上記の表の3年目の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成（30万円）します。

① 手当等支給メニュー



◆ 2年目に前倒して上記の表の3年目の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成（30万円）します。



②労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長※により社会保険を適用させる場合（または社会保険を適用させる際に所定労働時間を延長する場合）に事業主に対して助成します。

以下の表の①～④のいずれかの取組を行った場合に、労働者1人当たり中小企業で30万円（大企業の場合は22.5万円）を支給します。
（注：週平均の実労働時間の小数点の切上げに注意願います）

	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		

※原則、延長前6か月の週平均実労働時間と延長後6か月の週所定労働時間を比較します。

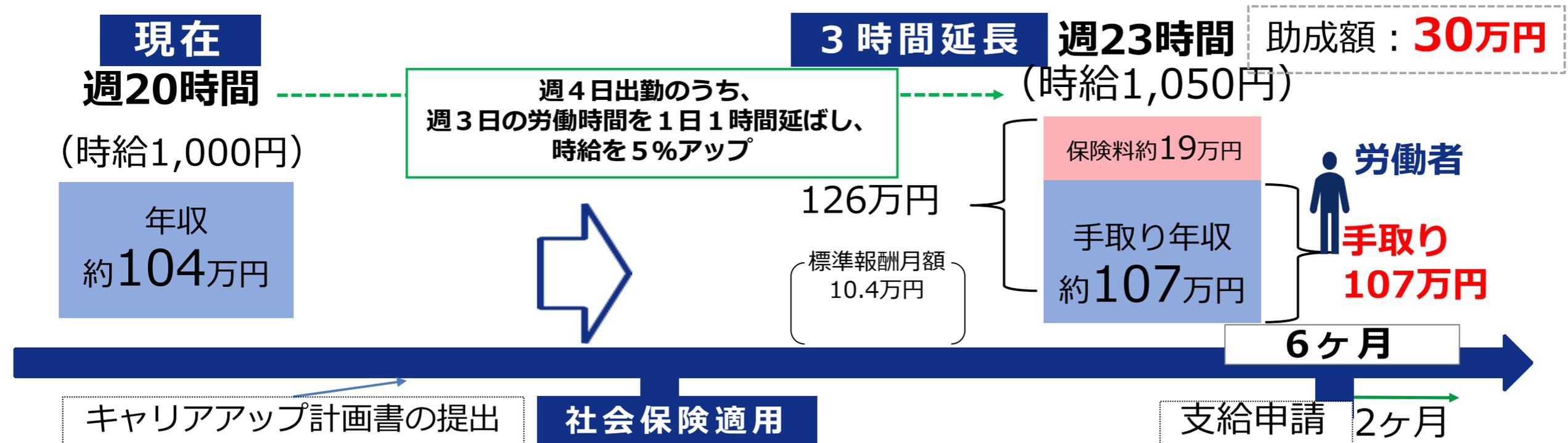
労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長※により社会保険を適用させる場合（または社会保険を適用させる際に所定労働時間を延長する場合）に事業主に対して助成します。

※ 以下の表の①～④のいずれかの取組を行った場合に、労働者1人当たり中小企業で30万円（大企業の場合は22.5万円）を支給します。

	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		

※原則、延長前6か月の週平均実労働時間と延長後6か月の週所定労働時間を比較します。

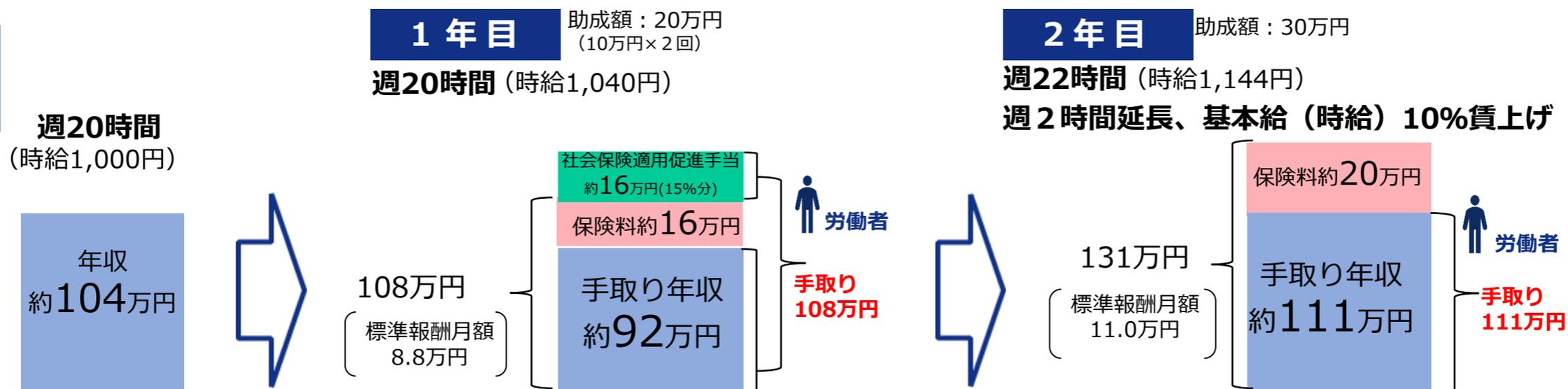


③併用メニュー

1年目に①手当等支給メニューの取組を行い、2年目に②労働時間延長メニューの取組を行った場合に助成します。

	要件		申請時期	1人当たり助成額
1年目	賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当）		左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円)
2年目	上記の取組を行った上で、以下のいずれかの取組を行うこと			
		週所定労働時間の延長		賃金の増額
	①	4時間以上		—
	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		

活用ケース



「活用モデル」 手当等支給メニュー (1) 取組内容等

会社概要

本社：静岡県
 従業員数：150人（中小企業）
 （パート従業員約40人）
 事業内容：製造業
 課題：会社の2%の賃上げにより就業調整するパート従業員が出てくるおそれ。

- ・既に社会保険に加入済みのパート従業員は、すべて標準報酬月額10.4万円以下で働いており、社会保険適用促進手当の特例の対象となる。
- ・社会保険の加入にあたり、労働時間を延長して働いてもらうには、従業員の家庭の事情を考慮する必要がある。
- ・手当の支給とともに、人材確保などのため、全ての従業員に3年目に3%の賃上げを行う予定。



取組内容

- ・既に社会保険に加入済み従業員（標準報酬月額が10.4万円以下で、社会保険適用促進手当の特例の対象）
 ▶企業の判断により独自の手当支給を行う。
- ・新たに社会保険の適用対象となった従業員20人 ▶以下の内容を説明の上、手当支給を開始する。

パート従業員 (標準報酬月額)		社会保険に加入済み (10.4万円以下)	今回、社会保険に新たに加入 (8.8万円)
取組年数	1年目	2%の賃上げ（※全従業員対象）	
		社会保険適用促進手当（企業独自）	社会保険適用促進手当（助成金対象）
	2年目	社会保険適用促進手当（企業独自）	社会保険適用促進手当（助成金対象）
	3年目	3%の賃上げ（※全従業員対象）	
		可能な範囲で労働時間延長を依頼	週所定労働時間3時間延長（助成金対象） 【注】

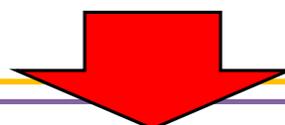
1、2年目・・・社会保険適用促進手当を支給
 ※2年間のうちに家庭内で話し合い、3年目以降、労働時間が延長できないか調整・検討する。

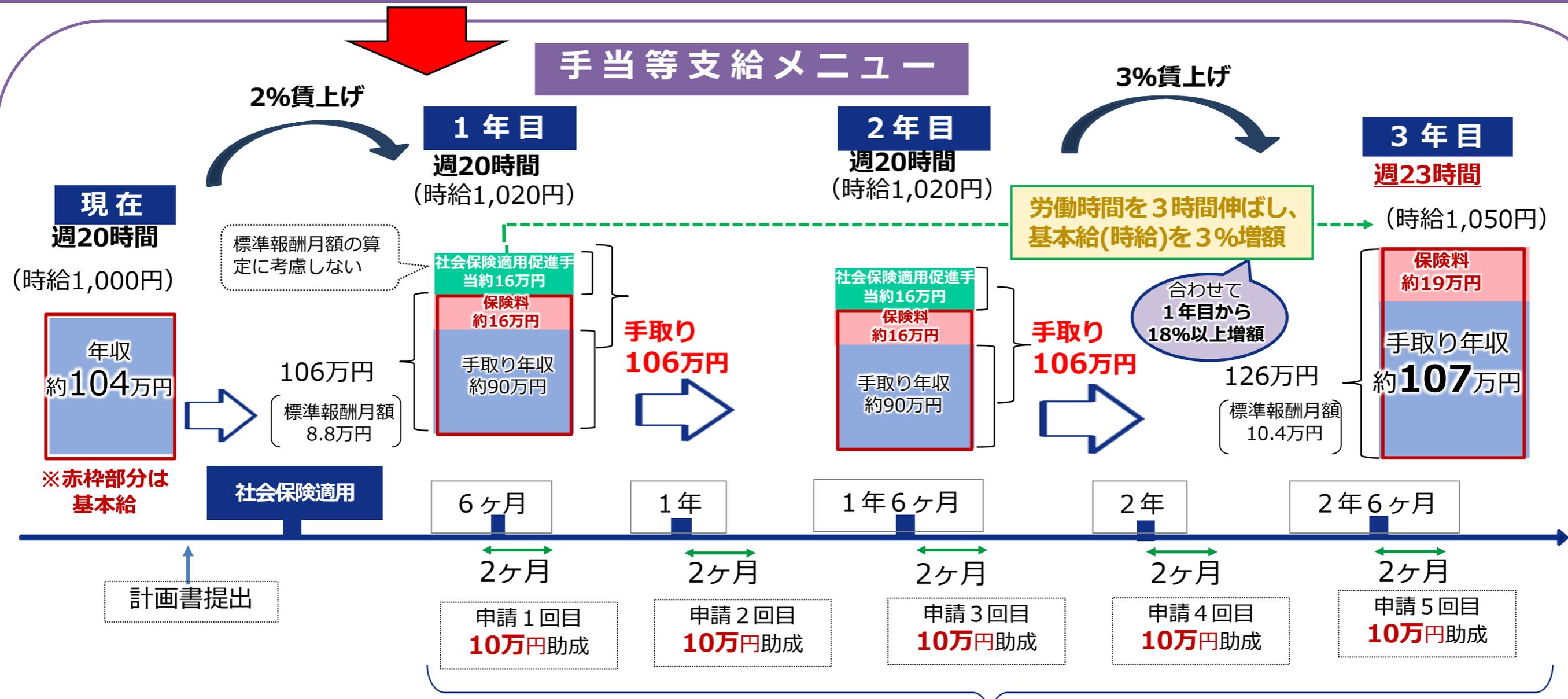
3年目以降・・・労働時間を3時間延長

【注】3時間延長と3年目（2年目でも可）の3%の賃上げにより、「賃金の18%以上増額」の助成金要件を満たす

⇒パート従業員間の**不公平感が解消**され、**毎年の時給UP**とともに**年収の壁を越える**

※社会保険適用促進手当は、賃上げ促進税制の給与等支給額に含めることができます（助成金の額を除く）。このため、企業が独自に支給する1年目は、その分、給与等支給額が増加し、税制の適用条件を満たすことに寄与します。





中小企業の場合、1人あたり**50万円**助成

効果

新たに社会保険の適用対象となったパート従業員20人への手当支給で、助成額合計**1,000万円**

社会保険加入済みの従業員分の手当は企業負担となるが、新たに社会保険に加入する労働者にとっては2年間の手当の支給により手取りが減らず、当面、就業調整することなく働けるようになった。

会社概要

本社：三重県

従業員数：100人（中小企業）
（パート従業員40人）（※）

事業内容：食品加工業

課題：「106万円の壁」を意識して就業調整をするパート従業員が増えており、人手の確保が最優先事項。

※社会保険の任意特定適用申請をしているケース。

- ・企業としては、従業員の就業調整、離職を防ぎ、なんとしても人材を確保したい。
- ・労働時間を延ばして働ける人には働いてほしい。
- ・また、既に社会保険に加入している、昔からのパート従業員が不公平感を感じないようにしたい。
- ・毎年の賃上げのタイミングで何かできないか。



取組内容

○新たに社会保険に加入する場合

労働時間を延長できるパート従業員 **3人** ▶ 3時間延長 + 5%賃上げ ▶ **労働時間延長メニュー**

労働時間の延長が難しいパート従業員 **5人** ▶ 5%賃上げ

○既に社会保険に加入しているパート従業員 **32人** ▶ 5%賃上げ

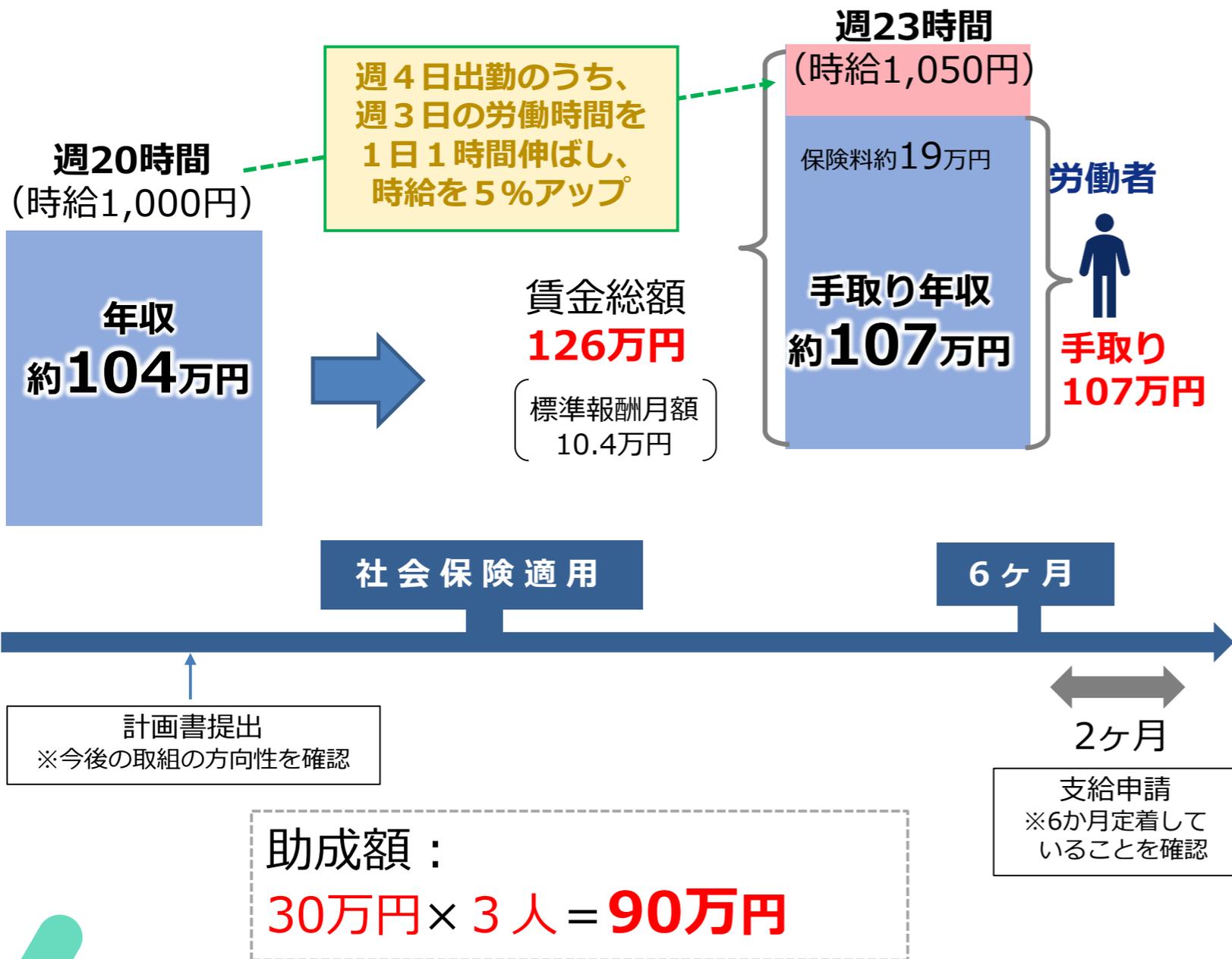
▶ **賃金規定等改定コース**

⇒ パート従業員全員の時給を、1,000円から **1,050円**に5%UP

キャリアアップ助成金の別のコースを活用

「活用モデル2」労働時間延長メニュー (2) 助成額等

労働時間延長メニュー



賃金規定等改定コース

パート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。今回の場合、パート従業員全員の時給が5%UPする。

【労働者1人当たりの助成額】

	賃金の増額割合	
	3%以上5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

助成額 :
6万5,000円 × 37人 = 240万5,000円

全パート従業員への処遇改善の取組で、助成額合計 **330万5,000円**

効果

3時間延長できる従業員は少なかったものの、賃上げの結果、既に社会保険に加入していたパート従業員からも感謝された。

また、パート従業員全員に5%の賃上げをしたため、口コミでパート従業員への応募者が増えた。

自社の状況や労働者のニーズを把握しましょう！

企業が抱える雇用管理上の課題

- 最低賃金の引上げや社会保険の適用拡大により、社会保険の適用対象となる短時間労働者が増える。
 - 短時間労働者が社会保険の適用により手取り収入が減少することを避け、就業調整を行う。
 - 人手不足の状況にある企業においては、一層深刻。



企業内の対応(例)

事前準備

- ★ 年末年始などの人手不足の見込みを踏まえ、対象労働者の働き方の希望を把握し、仕事内容や処遇等について話し合う面談を実施。
- ★ 助成金による支援メニューを活用しながら解決策を検討する。
- ★ 併せて社会保険制度の概要や加入のメリットについて、対象労働者に周知。

取組開始

- ★ 対象労働者に社会保険を適用。
- ★ 対象労働者に手当を支給開始、又は労働時間延長・賃上げの取組。

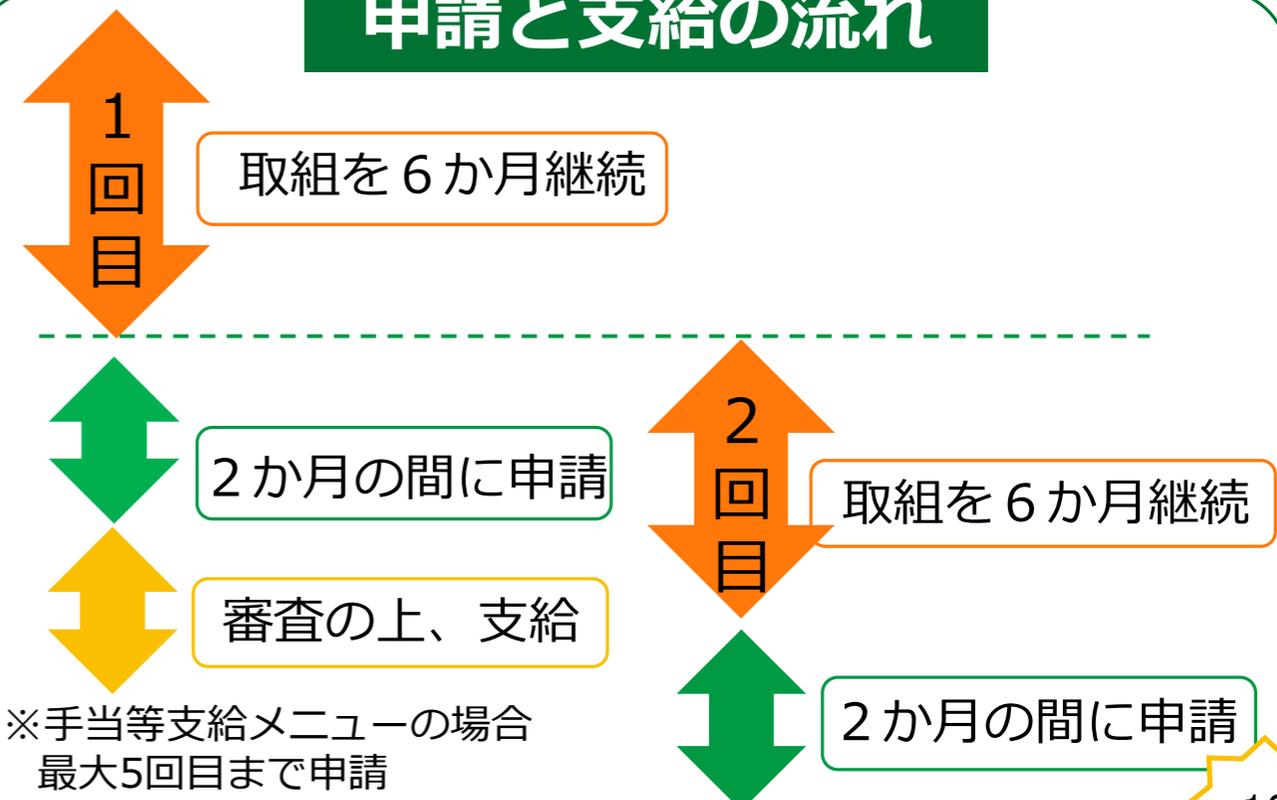
助成金(手続き)

話し合った内容等を踏まえて

キャリアアップ計画書の作成・提出

※3年目の取組は確定していなくても差し支えありません。計画作成時点で、**予定している取組**を記載し、提出してください。

申請と支給の流れ



パート・アルバイトの方向け 社会保険加入のメリット



予測できないリスクに備える「**一生涯**」の保険！

何歳まで生きる？
将来の物価は？

老齢年金

65歳から
生涯にわたって
支給を受けることが
できます。

病気・けが等で
障害状態となったら？

障害年金

病気やけがによって
障害状態と
認定されたときに
支給されます。

家計の支え手が
亡くなったら？

遺族年金

被保険者が
亡くなられたときに
残された遺族に対し
支給されます。

例えば、
今65歳の方は
何歳まで生きる？

	70歳	80歳	90歳	100歳
女性	98%	88%	62%	16%
男性	94%	74%	37%	4%

※2020年に65歳の場合の試算

自分の余命までは
分からない...

平均的な生活費
(65歳以上夫婦)

約 2 4 1 , 0 0 0 円 / 月

自分の場合は？

食費 約66,000円
住居 約14,000円
光熱費 約20,000円

保険・医療 約16,000円
通信・交通費 約29,000円
教育・教養娯楽 約24,000円 等

厚生年金に加入する**メリット**は？

- 将来受け取る**年金額**が増加し、保障内容も充実！
- 受取時の物価等に応じて給付額が決まるため、**実質的な価値**が保障されます！

年金額は**どう**増える？

老齢基礎年金 月額約66,250円 (年額795,000円)

65歳から生涯にわたって支給を受けることができます。

病気やけがによって障害状態と認定されたときに支給されます。

被保険者が亡くなられたときに残された遺族に対し支給されます。

例えば、今65歳の方は何歳まで生きる？

	70歳	80歳	90歳	100歳
女性	98%	88%	62%	16%
男性	94%	74%	37%	4%

※2020年に65歳の場合の試算

自分の余命までは分からない...

平均的な生活費 (65歳以上夫婦)

約 2 4 1 , 0 0 0 円 / 月

自分の場合は？

食費 約66,000円
住居 約14,000円
光熱費 約20,000円

保険・医療 約16,000円
通信・交通費 約29,000円
教育・教養娯楽 約24,000円 等

厚生年金に加入するメリットは？

- 将来受け取る年金額が増加し、保障内容も充実！
- 受取時の物価等に応じて給付額が決まるため、実質的な価値が保障されます！

年金額は どう 増える？

老齢基礎年金 月額約66,250円 (年額795,000円)

※40年加入した場合の金額 (令和5年度)

増額の目安 (老齢厚生年金・月額)



年間給与	加入期間	5年	10年	20年	30年
120万円		+2,400円	+4,900円	+9,900円	+14,900円
150万円		+3,200円	+6,400円	+12,800円	+19,300円

ご自身の年金額が
どう変わるか調べたい場合は

公的年金シミュレーター

使 い 方 H P



https://www.mhlw.go.jp/sf/koutou_nenkin_simulator.html

助成金の活用の効果

助成金により、労働者が壁を越える前の働き方に戻らず、
社会保険適用後の働き方が定着するよう支援。



労働者としては、壁を意識せず働くことができ、
社会保険に加入することで処遇改善につながる。

企業としては、人手不足解消につながる。

労働時間延長や業務・役割の見直しにより、**労働者のキャリアアップ**につながる。

さらなるキャリアアップのため、**正社員化**や**賃上げ**を行った場合の助成もあり

キャリアアップ計画書の記入方法

- 労働者の就業状況に合わせた申請メニューを基に、**キャリアアップ計画**を作成します。
- 計画の作成に当たっては、**労働者から意見を聴取し、計画へ反映**させましょう。

(様式第1号(表紙))(R5.11)

提出日：令和6年3月8日

〇〇労働局長 殿

キャリアアップ助成金 《キャリアアップ計画書》

取組日の前日までに作成・提出してください。

事業所名：株式会社〇〇 △△支店

使用者側代表者名：〇〇 〇〇

計画の作成にあたっては、計画の対象となり得る**労働者から意見を聴取**してください。

労働組合等の労働者代表者名：□□ □□

労働組合等の労働者代表者は、当該適用事業所における非正規雇用労働者も含む全ての労働者の代表者である。(チェックボックスに要チェック)	はい <input checked="" type="checkbox"/>
労働者からの意見の聴取方法について、以下ア、イ、ウのうちいずれかのチェックボックスにチェックを入れてください。 なお、ウを選択した場合は、括弧内にその聴取方法について記載してください。 ア：社内掲示板、メール等の文書で周知し、意見を集約。 イ：朝礼、説明会等の場で直接労働者に説明し、意見を集約。 ウ：その他()	ア <input checked="" type="checkbox"/> イ <input type="checkbox"/> ウ <input type="checkbox"/>

注) 本助成金の支給要件は、本計画書提出時点ではなく正社員化等の各取組時点における支給要件により支給の可否が決定されますので、ご注意ください。

また、キャリアアップ計画期間開始日の前日までに本計画を提出する必要があります。

ただし、社会保険適用時処遇改善コースについて、令和5年10月1日から令和6年1月31日までの間に社会保険に適用させる措置を講じた場合に限り、同コース及び同期間内に講じられた3001の賃金規定等改定コースに係るキャリアアップの取組について、計画又は変更届の提出を令和6年1月31

○ **事業所**に関する情報と、キャリアアップ計画の取組を推進する「**キャリアアップ管理者**」について、選任・記入してください。

(様式第1号(共通))(R5.11)

【 共 通 事 項 】

(事業所情報欄)

①事業主名	株式会社〇〇 △△支店													
②事業所所在地	(〒××××-××××)													
	〇〇県△△市1-1-1													
③電話番号	〇〇〇 (〇〇〇) 〇〇〇〇							④事業所の担当者	△△ △△					
⑤雇用保険適用事業所番号	○	○	○	○	-	○	○	○	○	○	○	-	○	
⑥労働保険番号	都道府県	所	管	基幹番号							枝番号			
	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	-	○	○	○
⑦主たる事業	〇〇業(××××の△△)							⑧企業規模(人数)	150人					

キャリアアップ管理者と同じ方でも差し支えありません。

日本標準産業分類をご参考に、主たる事業を記入してください。

による提出代行者又は事務代理者欄)

企業(法人)全体の労働者数を記入してください。

キャリアアップ管理者は、以下①～③を満たす者であることが要件となっています。

- ①事業所(雇用保険適用事業所)の労働者、事業主または役員のいずれかの者
- ②同一法人等の他の事業所で既にキャリアアップ管理者となっていない者
- ③労働組合等の労働者代表者ではない者

○ 「**計画期間**」と「**講じる措置**（検討中の助成対象コースと取組開始予定時期）」を記入してください。

【キャリアアップ計画（共通事項）】

①キャリアアップ 計画期間 ※計画期間(3年~5年) ※計画期間の開始日は 届出日の翌日以降	令和6年4月1日	~	令和9年3月31日
------------------------------------------------------------	----------	---	-----------

②キャリアアップ 計画期間中に講 ずる措置の項目 ※1 講ずる措置の該 当するコースの	1 正社員化コース (正規雇用 ・ 勤務地限定正社員) 2 障害者正社員化コース (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)	
-------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

キャリアアップ計画の取組を講じる期間を「**3年以上5年以内**」の期間で設定してください。なお、**計画期間の始期はキャリアアップ計画の届出日の翌日以降**としてください。

社会保険適用時処遇改善コースに丸を付し、(1)から(3)のメニューのうち、**取り組む予定のあるもの全て**に、同じく丸を付してください。

賃金規定等共通化コース (年 月頃実施予定) 賞与・退職金制度導入コース (年 月頃実施予定) 短時間労働者労働時間延長コース		
-----------------------------------------------------------------------------------------	--	--

取組を開始する予定の年月を記入してください。

7 社会保険適用時処遇改善コース (1) 手当等支給メニュー (2) 労働時間延長メニュー (3) 併用メニュー		(令和6年 4月頃実施予定) (令和6年 4月頃実施予定) (令和6年 4月頃実施予定)
-------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------

社会保険適用時処遇改善コース、障害者正社員化コースについては、()内の該当する転換後の雇用形態を「○」で囲んで下さい。

○ 対象労働者の意向や労働時間の延長ができる時期等に応じて、**取り組むメニューを選択**し、対象予定人数、講じる措置の内容を記入してください。

(様式第1号(計画(その7)))(R5.11)

「7 社会保険適用時処遇改善コース」に係

短時間労働者(※短時間正社員を除く)

取り組む予定のあるメニューを**全て選択**してください

い。計画作成時点の見込み人数で差し支えございません。
※同一対象者の重複計上はしない

- 「手当等支給メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る
<令和5年度に(0)名、令和6年度に(3)名、令和7年度に(2)名程度>
- 「労働時間延長メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る
<令和5年度に(0)名、令和6年度に(5)名、令和7年度に(2)名程度>
- 「併用メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る
<令和5年度に(0)名、令和6年度に(1)名、令和7年度に(0)名程度>

対象者の意向や事業所の雇用管理状況を踏まえ、**計画作成時点のメニュー毎の見込み人数**を記入してください。
(人数が増減しても変更届は不要です)

取組内容を確認の上、当てはまるものを**全て選択**してください。

- 共通**
- 対象者の働き方の希望を把握し、仕事内容や処遇等について話し合う面談の実施
 - 社会保険制度の概要や加入のメリット及び本助成措置について、対象者に説明
 - 労働条件の変更時には、雇用契約書や労働条件通知書にて変更内容を通知
 - その他()

手当等支給メニュー、併用メニューに取り組む予定がある場合は、計画作成時点で実施を検討している措置を**全て選択**してください。

- 手当等の支給方法**
- <1年目>
- 新たに社会保険に適用した際に、適用から1年間は本人負担分の社会保険料相当額^{※1}の一時的な手当等^{※2}を支給
 - 上記の一時的な手当等を支給することを対象者に通知(給与明細による通知も可)
- <2年目以降>
- 2年目に18%以上の恒常的な賃金上昇(基本給等^{※3}の増額)を実施
 - 2年目に引き続き一時的な手当等を支給し、3年目に下記のいずれかの取組を実施
 - 労働時間の延長(概ね週所定労働時間数に0.18を乗じた時間数以上)
 - 基本給等の増額(基本給の単価に対して18%以上の増額)
 - 労働時間の延長及び基本給等の増額

労働時間延長メニュー、併用メニューに取り組む予定がある場合は、計画作成時点で実施を検討している措置を**全て選択**してください。

- 労働時間の延長**
- 労働時間の延長(4時間以上)
 - 労働時間の延長(3時間以上)及び基本給の増額(5%以上)
 - 労働時間の延長(2時間以上)及び基本給の増額(10%以上)
 - 労働時間の延長(1時間以上)及び基本給の増額(15%以上)

2023(令和5)年10月1日から2026(令和8)年3月31日までの間に新たに社会保険の適用となった労働者が対象であることに注意してください。

キャリアアップ助成金を受給するに当たって

対象となる事業主（全コース共通） 次のすべてに該当する事業主が対象です。

① 雇用保険適用事業所の事業主

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

② ※キャリアアップ管理者は、複数の事業所および労働者代表との兼任はできません。

③ 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

④ 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

⑤ 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

※他にも支給要件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページなどでご確認ください。

大企業・中小企業の範囲

助成金の多くは、大企業と中小企業とで助成額や助成率が異なります。
ほとんどは、両者の区分は以下により判断します（上回る場合は大企業）。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数（※）
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	また は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

※ 常時雇用する労働者の数とは、2か月を超えて使用される者（実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者および2か月を超える雇用期間の定めのある者を含む。）であり、かつ、週当たりの所定労働時間が、当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等（現に当該事業主に雇用される通常の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいう。）である者をいいます。

※ 資本金等のない事業主については、常時雇用する労働者の数により判定します（医療法人などで資本金・出資金を有している事業主についても、上表で判定します。）。

支給申請時の留意点について

① 所定労働時間について

延長前6か月間の平均実労働時間と延長後の週所定労働時間を比較します。

<平均実労働時間の算出方法>

延長前6か月間の総労働時間 ÷ 暦日 × 7日

延長前6か月間の総労働時間 ÷ 26週

※「労働時間延長メニュー」において、時間延長に誤りがあると支給要件に該当しない場合がありますので、ご注意ください。

(例1) 4時間以上延長 → 賃金増額条件なし。

(例2) 3時間以上4時間未満延長 → 賃金増額5%以上

② 社会保険加入状況の確認について

社会保険適用時には、社会保険加入状況を記載した「雇用契約書」または「労働条件通知書」を交付してください。

「労働時間延長メニュー」の場合は、週所定労働時間が確認できるものとしてください。

助成金の併給調整について

以下の場合には、

双方の助成金の要件を満たしていたとしても、一方しか支給されません。

- ・同一の雇入れ・訓練を対象として2つ以上の助成金が同時に申請された場合
 - ・同一の経費負担を軽減するために2つ以上の助成金が同時に申請された場合
- 「厚生労働省HP」併給調整早見表ツールをご活用ください。



ホーム

本文へ お問合わせ窓口 よくある御質問 サ

Google カスタム検索

テーマ別に探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 事業者の方のための雇用関係助成金

雇用・労働 事業者の方のための雇用関係助成金

- 雇用関係助成金を探す 重要なお知らせ 1. 雇用維持関係の助成金
- 2. 在籍型出向支援関係の助成金 3. 再就職支援関係の助成金
- 4. 転職・再就職拡大支援関係の助成金 5. 雇入れ関係の助成金
- 6. 雇用環境の整備関係等の助成金 7. 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金
- 8. 人材開発関係の助成金 9. その他 雇用関係助成金に共通の要件等
- 雇用関係助成金を取り扱う職業紹介事業者について 旧様式ダウンロード
- 助成金のお問い合わせ先・申請先

(参考) 早見ツール

併給調整早見ツール

①併給調整を確認する助成金コースの名称を選択してください

番号 (自動表示)	助成金コース名

確認

②確認ボタンを押してください

確認結果

■雇用関係助成金の併給調整早見ツール

複数の助成金の支給申請にあたっては、併給調整がかかる場合がありますので、上記「併給調整早見ツール」によりご確認ください。

ただし、基本的な併給の可否を示したものであるため、個別の申請ではこれによらない場合がありますので、申請前に各労働局へご相談ください。

最初に行う手続き

キャリアアップ計画書を作成したら、
事業所の所在地を**管轄する労働局**または**ハローワーク**に
提出してください。（窓口、郵送、オンラインいずれも可）

- ◆ 書類に不備がある場合は受理できませんので、期限までにゆとりを持った、お早めの提出をお願いします。

「申請様式」や事業主の皆様からよくある質問について「Q&A」を掲載しています。支給要件詳細などもご確認ください。

厚生労働省ホームページ「**キャリアアップ助成金**」▶



お問い合わせ先

- ◆ 詳しくは、秋田労働局または最寄りのハローワークへお問い合わせください（秋田労働局職業安定部訓練課 TEL：018-883-0006）。
- ◆ 以下のQRコードを読み込んでいただくと、厚生労働省公式YouTubeチャンネルに掲載されている、本助成金についての**解説動画**をご覧ください。▶▶▶



「年収の壁・支援強化パッケージ」
キャリアアップ助成金
社会保険適用時処遇改善コースのご案内

年収の壁への対応にキャリアアップ助成金をご活用ください。



ご清聴ありがとうございました。