



群馬労働局の取組 トピックス

(キャリアアップ助成金のご案内)
(副業・兼業の促進)



発信者 雇用環境・均等室

○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。(027-896-4739)

① キャリアアップ助成金のご案内

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、といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内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包括的に助成する制度です。是非、ご活用ください。

コース名/コース内容	支給額 (1人当たり)	加算措置/加算額 (1人当たり)
正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員化※ <small>※多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)を含む</small> 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要 <hr/> 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に転換	①有期→正規: 57万円 (42.75万円) ②無期→正規: 28.5万円 (21.375万円) <hr/> ①有期→正規: 90万円 (67.5万円) ②有期→無期: 45万円 (33万円) ③無期→正規: 45万円 (33万円) <small>※重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円(45万円)となる。</small>	正社員化コース ■人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化 ① 9.5万円 (大企業も同額) ② 4.75万円 (大企業も同額) 人への投資 ■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円 (大企業も同額) ■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円 (大企業も同額) ② 4.75万円 (大企業も同額) ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定 1事業所当たり9.5万円 (7.125万円) <small>※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員化した場合の加算は、①11万円②5.5万円(大企業も同額)</small>
賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用 <hr/> 賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用 <hr/> 賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施 <hr/> 短時間労働者労働時間延長コース 有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用	① 3%以上 5%未満: 5万円 (3.3万円) ② 5%以上: 6.5万円 (4.3万円) <hr/> 1事業所当たり 60万円 (45万円) <hr/> 1事業所当たり 40万円 (30万円) <hr/> 23.7万円 (17.8万円) <small>なお、3時間未満の延長であっても、以下のとおり、助成を受けられる場合がある。 1～2時間延長かつ10%以上昇給 5.8万円 (4.3万円) 2～3時間延長かつ6%以上昇給 11.7万円 (8.8万円) ※令和6年9月末までの金額</small>	賃金規定等改定コース ■「職務評価」の手法の活用により実施 1事業所当たり 20万円 (15万円) <hr/> 賞与・退職金制度導入コース ■同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円 (12.6万円) <small>※()は、大企業の場合の額。</small>



- ・詳しくは、群馬労働局職業対策課 (027-210-5008) へお問い合わせください。
- ・厚生労働省ホームページ「キャリアアップ助成金」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。

(厚生労働省HP)



② 副業・兼業の促進

企業（事業主、労務担当者）の皆さまへ

企業も労働者も安心して 副業・兼業に取り組むために

多様な働き方への期待が高まっており、労働者の希望に応じて副業・兼業を行える環境を整備することが求められています。

長時間労働になり、労働者の健康が阻害されないよう、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を踏まえた取組の実施をお願いいたします。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」のポイント

基本的な考え方

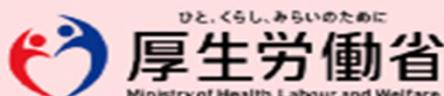
- 労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされていることから、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当です。
※労務管理を適切に行うためには、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましいです。
- 副業・兼業は、本業以外でのスキルや経験の獲得により、労働者の主体的なキャリア形成に資するものであることから、各企業における副業・兼業の取組について公表することを推奨しています。

労働時間の管理

- 労働者が雇用される形で副業・兼業を行う場合、原則として、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があります。労働時間の通算は、自社での労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社での労働時間とを通算することで行います。
- 労働時間の通算にあたっては、自社で取り入れやすい方法を採用し、自社と副業・兼業先の労働時間を確実に通算するようにしましょう。

労働者の健康確保

- 副業・兼業を行っている労働者とコミュニケーションをとり、労働者の健康確保に必要な措置を講じましょう。
- 状況に応じて、時間外・休日労働の免除や抑制を行うことも考えられます。



詳細は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」へ

副業 ガイドライン



(2022/10)



<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーは
HPを見てね！

