

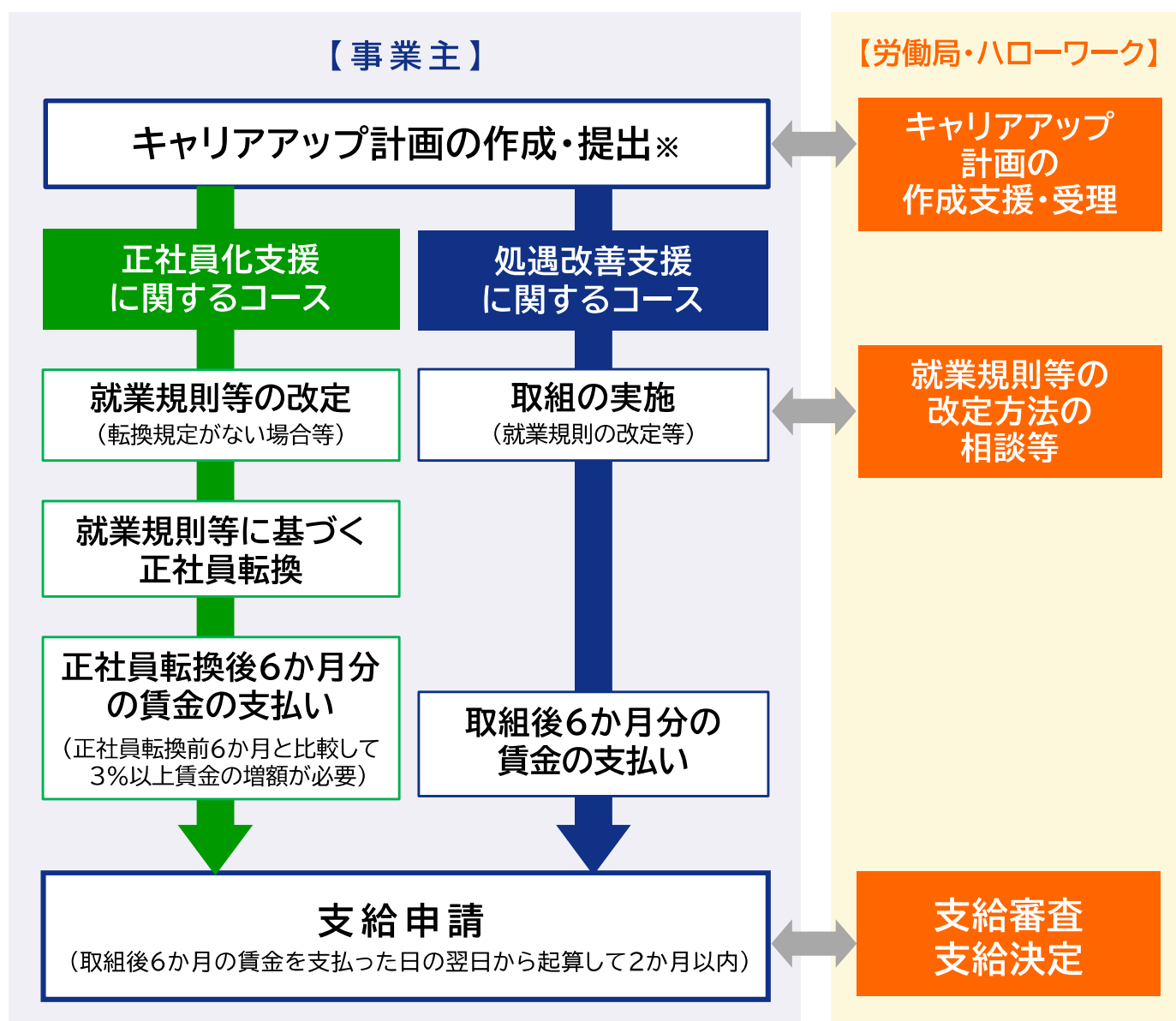
キャリアアップ助成金のご案内(令和7年度7月)

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者(以下「有期雇用労働者等」といいます。))といった、**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、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成する制度**です。

助 成 内 容			中小企業の助成額		大企業の助成額			
正社員化支援	正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員化(※)した場合(1人当たり) ※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。 正規雇用労働者には「多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)」を含みます。 ※ 新規学卒者で雇入れ日から起算して雇用期間が1年未満の者については支給対象外となります。		重点支援対象者 ★	左記以外	重点支援対象者 ★	左記以外	
			①有期 → 正規	80万円	40万円	60万円	30万円	
			②無期 → 正規	40万円	20万円	30万円	15万円	
			★ 以下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 ※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円) ※ 多様な正社員制度(注)を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算(注:勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上) 1事業所当たり40万円(大企業の場合、30万円)					
	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した場合(1人当たり) ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)」を含みます。	① 重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合					
			有期 → 正規		120万円		90万円	
			有期 → 無期		60万円		45万円	
			無期 → 正規		60万円		45万円	
			② 重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者以外の場合					
			有期 → 正規		90万円		67.5万円	
有期 → 無期			45万円		33万円			
無期 → 正規			45万円		33万円			
※ 助成額が支給対象期間における対象労働者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て支給します。								
処遇改善支援	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(1人当たり)	3%以上4%未満	4万円	2.6万円			
			4%以上5%未満	5万円	3.3万円			
			5%以上6%未満	6.5万円	4.3万円			
			6%以上	7万円	4.6万円			
	※「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円) ※ 有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円)							
	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・適用した場合	1事業所当たり	60万円	45万円			
	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、支給または積立を実施した場合	1事業所当たり	40万円	30万円			
			※ 同時に導入した場合に加算 16.8万円(大企業の場合、12.6万円)					
	社会保険適用時処遇改善コース	短時間労働者に以下のいずれかの取組を行った場合(1人当たり) ①新たに社会保険の被保険者となった際に、手当支給・賃上げ・労働時間延長を行った場合 ②労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者とした場合	手当等支給メニュー	50万円	37.5万円			
			併用メニュー	50万円	37.5万円			
			労働時間延長メニュー	30万円	22.5万円			
	NEW 短時間労働者労働時間延長支援コース	(1年目の取組) 短時間労働者に右の①～④のいずれかの取組を行った場合(1人当たり) (2年目の取組) 1年目の取組後、短時間労働者に右の①②のいずれかの取組を行った場合(1人当たり)	1年目	労働時間の延長	賃金の増加	小規模企業	中小企業	大企業
				①5時間以上	—	50万円	40万円	30万円
②4時間以上5時間未満				5%以上				
③3時間以上4時間未満				10%以上				
④2時間以上3時間未満			15%以上					
2年目			①労働時間をさらに2時間以上延長	—	25万円	20万円	15万円	
			—	②基本給をさらに5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用				

キャリアアップ助成金申請までの流れ

「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」の提出が必要**です。



※ 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。

- 支給要件の詳細や助成上限(人数・回数等)については、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。パンフレット、申請様式、Q&A等も掲載しています。
- 正社員化コース、障害者正社員化コース、社会保険適用時処遇改善コースは、各支給対象期の取組を講じた場合の合計金額です。

詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください

キャリアアップ助成金

検索

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

厚生労働省
キャリアアップ助成金



キャリアアップ助成金パンフレット（令和7年度版） 正誤表

P15 様式第3号別添1-5「キャリアアップ助成金対象者確認票」について、当様式は令和7年7月1日に4月1日に遡及して改正しているため、以下のとおり差替えさせていただきます。なお、HP上に掲載されている内容につきましては、修正が反映されております。

正	誤																		
【様式第3号(R7/A)】 1-5 キャリアアップ助成金対象者確認票 キャリアアップ助成金（正社員化コース）における2期制の対象となるかについて、確認するための書類です。 以下のそれぞれの項目について、どちらかにチェックを付けて下さい。 もし、誤った内容や偽った内容を記載した場合、本助成金の助成額が変わり、その結果トラブルになることがありますので、正確に記入してください。 <table><thead><tr><th colspan="2">確認事項</th></tr></thead><tbody><tr><td>①現在の事業所に雇い入れられた日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用された期間の合計が1年以下ですか。</td><td>はい ☒ いいえ ☐</td></tr><tr><td>②雇入れ日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用されたことがありますが（ただし、同期間に正規雇用労働者等として雇用されていた場合であっても、事業主都合や正当な理由のある自己都合退職等で離職した場合は、②を満たすものとなります）。</td><td>ある ☐ ない ☒</td></tr></tbody></table> ※1 多様な正社員も含みます。 ※2 自営業者等（フリーランス等名称は問いません）であって、正規雇用労働者と同等以上の職業能力が必要と考えられる職業に従事している場合も含みます。 ※3 過去の雇用保険の加入状況を確認することがあります。 上記に記載した内容に相違ありません。 令和 7年 1月 15日 厚労花子 (本人署名) 【様式第3号(R7/A)】 1-5 キャリアアップ助成金対象者確認票 キャリアアップ助成金（正社員化コース）における2期制の対象となるかについて、確認するための書類です。 以下のそれぞれの項目について、どちらかにチェックを付けて下さい。 もし、誤った内容や偽った内容を記載した場合、本助成金の助成額が変わり、その結果トラブルになることがありますので、正確に記入してください。 <table><thead><tr><th colspan="2">確認事項</th></tr></thead><tbody><tr><td>①現在の事業所に雇い入れられた日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用された期間の合計が1年以下ですか。</td><td>はい ☒ いいえ ☐</td></tr><tr><td>②雇入れ日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用されたことがありますが（ただし、同期間に正規雇用労働者等として雇用されていた場合であっても、事業主都合や正当な理由のある自己都合退職等で離職した場合は、②を満たすものとなります）。</td><td>ある ☐ ない ☒</td></tr></tbody></table> ※1 多様な正社員も含みます。 ※2 自営業者等（フリーランス等名称は問いません）であって、正規雇用労働者と同等以上の職業能力が必要と考えられる職業に従事している場合も含みます。 ※3 過去の雇用保険の加入状況を確認することがあります。 上記に記載した内容に相違ありません。 令和 7年 1月 15日 厚労花子 (本人署名)	確認事項		①現在の事業所に雇い入れられた日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用された期間の合計が1年以下ですか。	はい ☒ いいえ ☐	②雇入れ日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用されたことがありますが（ただし、同期間に正規雇用労働者等として雇用されていた場合であっても、事業主都合や正当な理由のある自己都合退職等で離職した場合は、②を満たすものとなります）。	ある ☐ ない ☒	確認事項		①現在の事業所に雇い入れられた日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用された期間の合計が1年以下ですか。	はい ☒ いいえ ☐	②雇入れ日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用されたことがありますが（ただし、同期間に正規雇用労働者等として雇用されていた場合であっても、事業主都合や正当な理由のある自己都合退職等で離職した場合は、②を満たすものとなります）。	ある ☐ ない ☒	【様式第3号(R7/A)】 1-5 キャリアアップ助成金対象者確認票 キャリアアップ助成金（正社員化コース）における2期制の対象となるかについて、確認するための書類です。 以下のそれぞれの項目について、どちらかにチェックを付けて下さい。 もし、誤った内容や偽った内容を記載した場合、本助成金の助成額が変わり、その結果トラブルになることがありますので、正確に記入してください。 <table><thead><tr><th colspan="2">確認事項</th></tr></thead><tbody><tr><td>①現在の事業所に雇い入れられた日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用された期間の合計が1年以下ですか。</td><td>はい ☒ いいえ ☐</td></tr><tr><td>②雇入れ日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用されたことがありますが（ただし、同期間に正規雇用労働者等として雇用されていた場合であっても、事業主都合や正当な理由のある自己都合退職等で離職した場合は、②を満たすものとなります）。</td><td>ある ☐ ない ☒</td></tr></tbody></table> ※1 多様な正社員も含みます。 ※2 自営業者等（フリーランス等名称は問いません）であって、正規雇用労働者と同等以上の職業能力が必要と考えられる職業に従事している場合も含みます。 ※3 過去の雇用保険の加入状況を確認することがあります。 上記に記載した内容に相違ありません。 令和 7年 1月 15日 厚労花子 (本人署名)	確認事項		①現在の事業所に雇い入れられた日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用された期間の合計が1年以下ですか。	はい ☒ いいえ ☐	②雇入れ日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用されたことがありますが（ただし、同期間に正規雇用労働者等として雇用されていた場合であっても、事業主都合や正当な理由のある自己都合退職等で離職した場合は、②を満たすものとなります）。	ある ☐ ない ☒
確認事項																			
①現在の事業所に雇い入れられた日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用された期間の合計が1年以下ですか。	はい ☒ いいえ ☐																		
②雇入れ日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用されたことがありますが（ただし、同期間に正規雇用労働者等として雇用されていた場合であっても、事業主都合や正当な理由のある自己都合退職等で離職した場合は、②を満たすものとなります）。	ある ☐ ない ☒																		
確認事項																			
①現在の事業所に雇い入れられた日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用された期間の合計が1年以下ですか。	はい ☒ いいえ ☐																		
②雇入れ日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用されたことがありますが（ただし、同期間に正規雇用労働者等として雇用されていた場合であっても、事業主都合や正当な理由のある自己都合退職等で離職した場合は、②を満たすものとなります）。	ある ☐ ない ☒																		
確認事項																			
①現在の事業所に雇い入れられた日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用された期間の合計が1年以下ですか。	はい ☒ いいえ ☐																		
②雇入れ日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用されたことがありますが（ただし、同期間に正規雇用労働者等として雇用されていた場合であっても、事業主都合や正当な理由のある自己都合退職等で離職した場合は、②を満たすものとなります）。	ある ☐ ない ☒																		

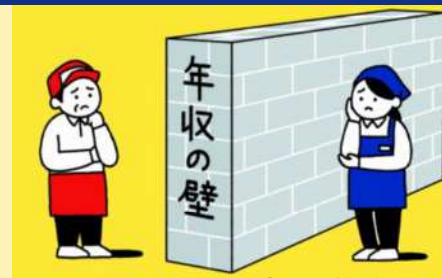
拡充

年収の壁対策

キャリアアップ助成金

労働者1人につき最大**75万円**助成します！

年収の壁対策の取り組みを行うことで、

労働者にとっては、「年収の壁」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！**事業主の皆さまにおいては、**人手不足の解消に！**

「短時間労働者労働時間延長支援コース」を創設しました！

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

要件		1人当たり助成額		
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
4時間以上5時間未満	5%以上			
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

※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。

要件		1人当たり助成額		
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
労働時間を更に2時間以上延長	—	25万円	20万円	15万円
—	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			

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

注意点

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。

手続き

- 助成金を受けるには、事前※に**キャリアアップ計画書**を都道府県労働局へ提出してください。

※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで（令和7年10月1日加入の場合、同年9月30日まで）

- 取り組みを6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください。

ただし、現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画届を提出している場合は、
本コースの計画届・変更届の提出は必要ありません。

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）の取り組みを進めていても、
本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※。

令和7年7月1日

労働時間延長及び併用の取り組み

6か月継続雇用

▲ 計画届

▲

社会保険加入および
労働時間延長等の取り組み

▲

支給申請

切替対象

社会保険適用時処遇改善コースの労働時間延長メニューまたは併用メニューを利用していたが、同時に新コースの要件を満たしている場合には、**新コースでの申請が可能！**

※ただし、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。

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、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

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

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

上記の要件に満たない場合でも、その労働者は週所定労働時間を一定時間延長することなどができますか。または、その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※³等を支給した上で、その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

いいえ

いいえ

短時間労働者労働
時間延長支援コース

社会保険適用時処遇改善コースの
活用が考えられます

支給要件には該当しません

※¹ 従業員51人以上の企業等では、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上であること。（学生を除く）
従業員50人以下の企業等では、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の3/4以上であること。
なお、労使合意により任意に短時間労働者を適用する場合には、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の方も被保険者となります。

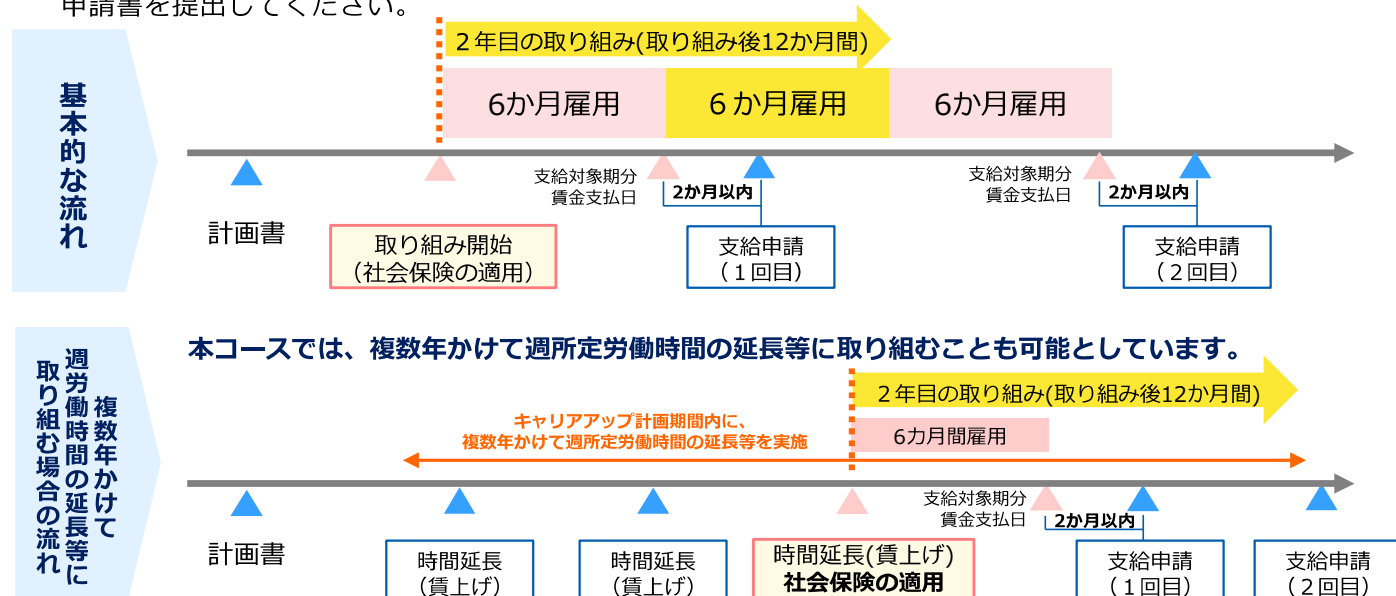
（注）従業員数は厚生年金の適用対象者（フルタイム従業員、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の3/4以上の者）の合計です。

※² 表面の支給要件をご覧ください。

※³ 社会保険適用促進手当（労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給する手当。標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない。）

申請手続き

- コース実施の前日までに、キャリアアップ計画書を作成し、管轄労働局へ提出してください。（現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画書を提出している場合は提出の必要はありません。）
- 支給申請は、支給対象期分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請書を提出してください。



キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局またはハローワークまでお問合せください。

各都道府県の「働き方改革推進支援センター」や「年収の壁突破・総合相談窓口」でも助成金に関する相談を受け付けています。

最寄りのセンターの連絡先

働き方改革推進支援センター 無料相談窓口

検索

厚生労働省
公式HP

年収の壁突破
総合相談窓口



0120-030-045 (フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日8:30~18:15 (土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

