

雇用環境の整備を図る助成金

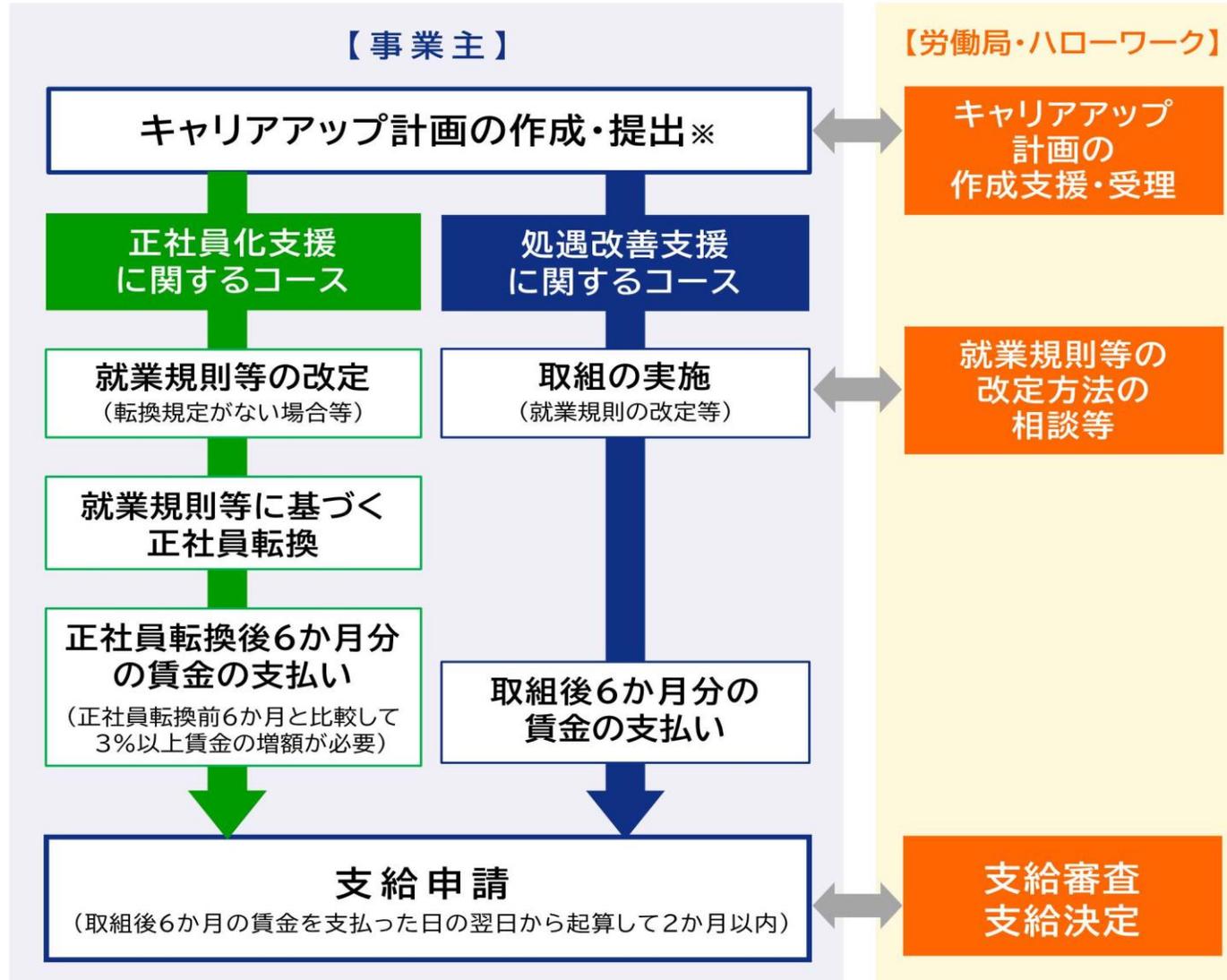
キャリアアップ助成金

1 事業の目的

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」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内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包括的に助成

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。

2 事業の概要・スキーム

助成内容		中小企業の助成額		大企業の助成額			
		重点支援対象者 ★	左記以外	重点支援対象者 ★	左記以外		
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。						
		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のいづれ 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 は退職金制度の適用			

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します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

正社員化前雇用形態		有期雇用労働者	無期雇用労働者
対象者・企業規模			
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20名

※ 重点支援対象者とは、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合計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の訓練修了者

※ 雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします

2 加算額 1事業所当たりの加算額は以下のとおりです。 ※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)

障害者正社員化コース

障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るために、次の①または②のいずれかに該当する措置を継続的に講じた場合に助成します。

- ① **有期雇用労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含みます）または無期雇用労働者に転換**すること
- ② **無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換**すること

支給額 () 内は大企業の額

支給対象者	措置内容	支給総額	支給対象期間	各支給対象期における支給額
重度身体障害者	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)
重度知的障害者	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)
精神障害者	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	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
発達障害者 難病患者	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)
高次脳機能障害と診断された者	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)

支給対象者1人あたり、上記の額を支給します。

支給対象期間1年間のうち、最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期といいます。ただし、この支給額が、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。

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します。

1 支給額

1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模 \ 賃金引き上げ率	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

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数100名

2 加算額

1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。 ※1事業所当たり1回のみ

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）

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、雇用するすべての有期雇用労働者等に、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します。

支給額 1 事業所当たりの助成額は以下のとおりです。 ※ 1 事業所当たり 1 回のみ

企業規模	支給額
中小企業	60万円
大企業	45万円

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します。

支給額 1 事業所当たりの助成額は以下のとおりです。 ※ 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 いずれかを導入	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

※ 「賞与・退職金」の定義は、P.8をご参照ください。

※ 過去、本助成金の「諸手当制度共通化コース」および「諸手当制度等共通化コース」の支給を受けている場合は、本コースの支給対象外となります。（健康診断制度を新設実施した場合の助成のみを受けている場合を除く。）

社会保険適用時処遇改善コース

雇用する短時間労働者に、以下のいずれかの取り組みを講じた場合に助成します。

- ・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です。 ※ 令和8年3月31日までの暫定措置。

(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）		10万円
大企業	30万円（7.5万円×4期）		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

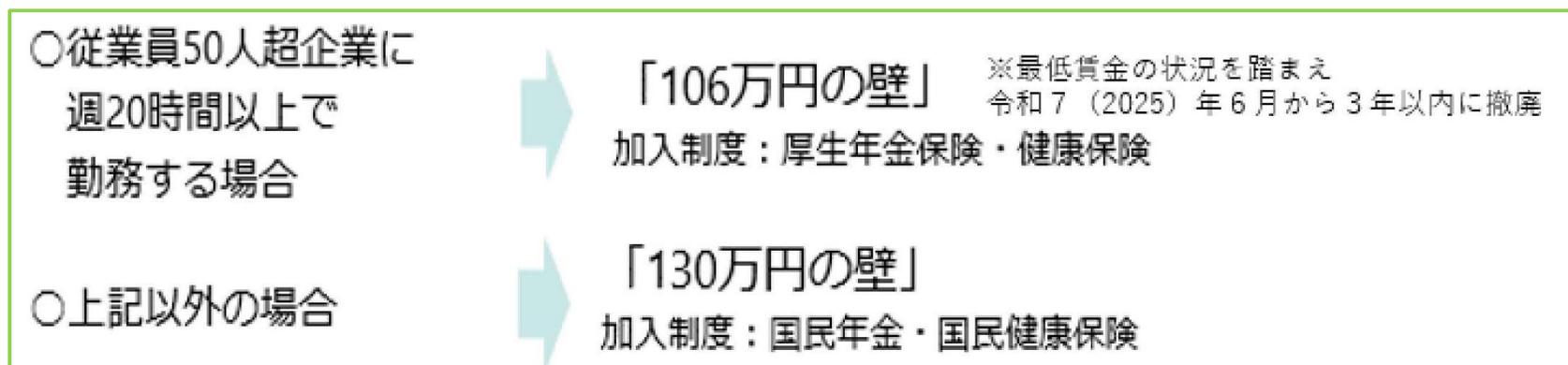
企業規模	延長時間	4時間以上	3時間以上 4時間未満	2時間以上 3時間未満	1時間以上 2時間未満
	賃金引き 上げ率	-	5%以上	10%以上	15%以上
中小企業	30万円				
大企業	22.5万円				

※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）。

いわゆる「年収の壁」について

厚生年金保険及び健康保険においては、会社員の配偶者等で一定の収入がない方は、被扶養者（第3号被保険者）として、社会保険料の負担が発生しません。

こうした方の収入が増加して**一定の収入を超えると、社会保険料の負担が発生し**、その分手取り収入が減少するため、これを回避する目的で就業調整する方がいらっしゃいます。その**収入基準（年収換算で約106万円や130万円）**がいわゆる「年収の壁」と呼ばれています。



- ・「従業員数」は、企業の「厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」で判断。
- ・「従業員50人超企業に週20時間以上で勤務する場合」は、所定内賃金が月額8.8万円以上（年収換算で約106万円）になると厚生年金保険等に参加。

なお、令和7（2025）年の[年金制度改正法](#)により、所定内賃金が月額8.8万円以上（年収約106万円）とする**賃金要件**については、最低賃金の状況を踏まえ令和7（2025）年6月から3年以内に**撤廃**されるとともに、従業員50人超の企業を対象とする**企業規模要件**については、**段階的に縮小・撤廃**されることとなります。

「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			

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			

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

※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。

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り替え申請が出来ます

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ましたが、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。

申請手続き

本コースでは、複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組むことも可能としています。

複数年かけて週労働時間の延長等に取り組む場合の流れ



キャリアアップ助成金 正社員化コースの進め方

- 1 キャリアアップ計画の作成・提出**（転換・直接雇用を実施する前日までに提出）
雇用保険適用事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、労働組合等の意見を聴いて「キャリアアップ計画」を作成し、管轄労働局長の認定を受けます。



- 2 就業規則、労働協約その他これに準じるものに転換制度を規定**

- ※ キャリアアップ計画提出前に転換制度を規定していた場合（※1）でも、対象になります。
⇒ ただし、その場合でも「試験等の手続き、対象者の要件、転換実施時期」の規定は必須です。
（※1 勤務地・職務限定正社員、短時間正社員制度を新たに規定した場合の加算を受ける場合を除く）
- 【注意】** ・ 労働基準監督署に改訂後の就業規則を届け出る必要があります。
・ 10人未満の事業所は労働基準監督署への届け出の代わりに、事業主と労働組合等の労働者代表者（事業主と有期雇用労働者等を含む事業所の全ての労働者の代表）による申立書でも可とします。



- 3 転換・直接雇用に際し、就業規則等の転換制度に規定した試験等を実施**



- 4 正規雇用への転換・直接雇用の実施**

- ・ 転換後の雇用契約書や労働条件通知書を対象労働者に交付する必要があります。
- ・ また、転換後に適用される就業規則等に規定している労働条件・待遇にする必要があります。
- 【注意】** ※ 転換前6か月間の賃金と転換後6か月間の賃金を比較して3%以上増額している必要があります。



- 5 転換後6か月分の賃金を支給・支給申請**

- ⇒ 転換後6か月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してください。
- ・ 賃金には時間外手当等も含まれます。
- ・ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日を賃金を支給した日とします。



- 6 審査・支給決定**

- ※ 申請状況により、審査に時間を要する場合があります。

就業規則等に転換制度を規定

転換規定

転換規定の中に 転換の要件 手続き 実施時期 を規定

（規定例） 第〇条（正規雇用への転換）

勤続〇年以上の者で、本人が希望する場合は正規雇用へ転換させることがある。

転換時期は、原則毎月1日とする。

人事評価結果としてC以上の評価を得ている者または所属長の推薦がある者に対し、面接及び筆記試験を実施し、合格した場合について転換することとする。

Check !

30歳未満、勤続3年未満等の年齢制限や勤続年数の上限設定等により対象者が限定されているとNG！

就業規則について

- ① **労働者が10人未満の事業所でも就業規則は必ず作成のうえ、次の(1)または(2)のいずれかを実施**
 - (1) 監督署へ届け出る
 - (2) 従業員の署名押印及び周知していることの申立書を作成（静岡労働局ホームページに様式あり）
- ② **就業規則の施行日を記載する**

いつから施行か、何条をいつ変更したかが分かるように就業規則の最後のページに記載ください

キャリアアップ助成金の
ご案内はこちら



年収の壁・支援強化パッケージの
ご案内はこちら



「静岡労働局」各種助成金の受付・相談窓口のご案内

各種助成金の受付・相談窓口は、以下のとおりです R7.4.1

助成金センター（静岡中央ビル）

【来庁用住所】静岡市葵区追手町9-18 静岡中央ビル5階

※ 電話番号を確認のうえ、お問合せの際は助成金の名称をお伝えください

● キャリアアップ助成金	TEL 054-653-6116
● 高齢労働者処遇改善促進助成金	
● 雇用調整助成金	TEL 054-653-6118
● トライアル雇用助成金	
● 早期再就職支援等助成金	
● 産業雇用安定助成金	

※ 申請書類の送付は、下記、静岡地方合同庁舎の住所あてにお願いします

助成金センター（日土地静岡ビル）

【来庁用住所】静岡市葵区追手町8-1 日土地静岡ビル4階

● 人材開発支援助成金	TEL 054-275-3010
● 人材確保等支援助成金 （テレワークコース以外）	
● 地域雇用開発助成金	

※ 申請書類の送付は、下記、静岡地方合同庁舎の住所あてにお願いします

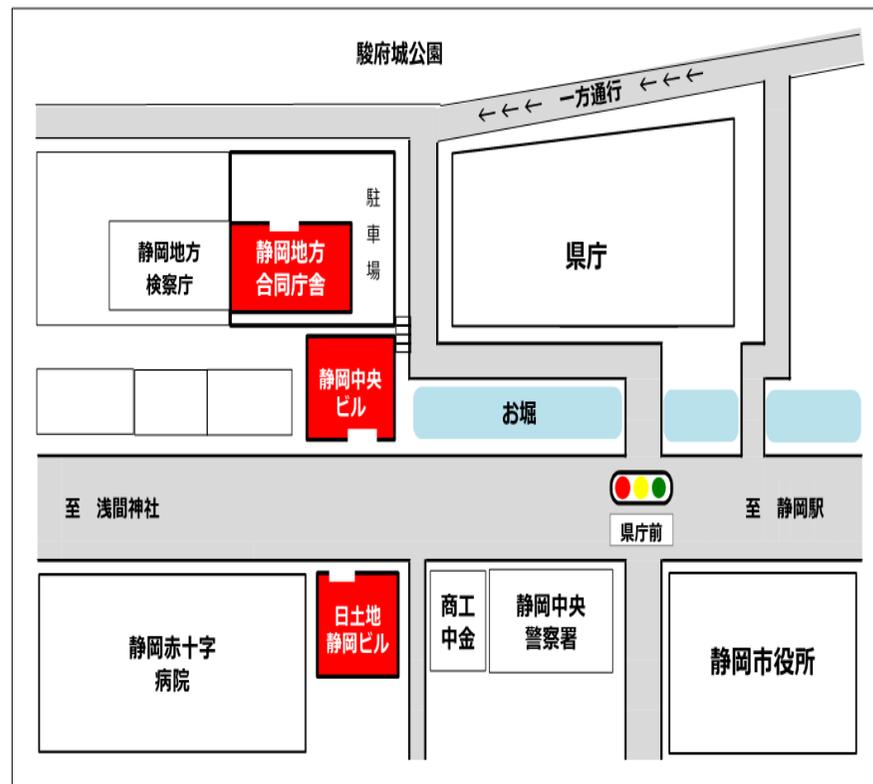
静岡地方合同庁舎

【来庁・郵送】〒420-8639

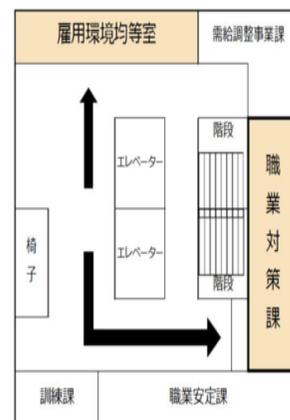
住所 静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎内

※ 電話番号を確認のうえ、お問合せの際は助成金の名称をお伝えください

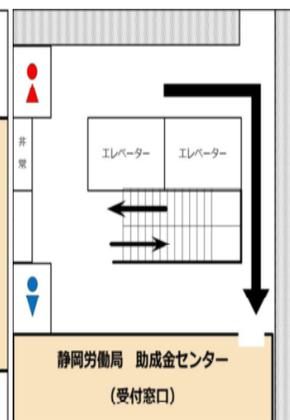
5階	● 特定求職者雇用開発助成金	職業安定部 職業対策課(代表) TEL 054-271-9970
	● 業務改善助成金	雇用環境・均等室(代表) TEL 054-254-6320
	● 働き方改革推進支援助成金	
	● 両立支援等助成金	
	● 人材確保等支援助成金(テレワークコース)	
3階	● 受動喫煙防止対策助成金	労働基準部 健康安全課 TEL 054-254-6314



【静岡地方合同庁舎5F】



【静岡中央ビル5F】



【日土地静岡ビル4F】

