別紙１

キャリアアップ助成金についてのアンケート

令和７年１月１７日

厚生労働省

東京労働局

　このアンケート調査は、キャリアアップ助成金について、事業主の皆様のお役に立ったか等の状況を把握し、今後の改善等に当たっての参考とするためにお伺いするものです。

回答内容は統計的に処理され、上記目的以外で使用することは一切ございません。

　お手数ではございますが、令和７年２月７日（金）までに東京労働局担当者あて郵送等によりご回答いただきますようよろしくお願いいたします。

全事業所共通（企業概要について）

問０－１　貴事業所の産業について、主なものを１つ選んでください。**（１つのみ選択）**

（1） 農業、林業、漁業　　　　　　　　　（2） 鉱業、採石業、砂利採取業

（3） 建設業　　　　　　　　　　　　　　（4） 製造業

（5） 電気・ガス・熱供給・水道業　　　　（6） 情報通信業

（7） 運輸業、郵便業　　　　　　　　　　（8） 卸売業

（9） 小売業　　　　　　　　　　　　　　（10）金融業、保険業

（11）不動産業、物品賃貸業

（12）学術研究、専門・技術サービス業

（13）宿泊業

（14）飲食サービス業

（15）生活関連サービス業

（16）教育、学習支援業

（17）医療、福祉

（18）複合サービス業

（19）その他サービス業

（20）その他（　　　　　　　　　　　）

問０－２　貴社（企業全体）の従業員はおよそ何人ですか。**（１つのみ選択）**

（1）50人以下　　　 （3）101人～300人 （5）501人以上

（2）51人～100人　 （4）301人～500人

問０－３　貴事業所の従業員における非正規雇用労働者※の割合はどれぐらいですか。**（１つのみ選択）**

※非正規雇用労働者とは、貴事業所における正社員以外の方とします。

（1）20％未満 （3）40％以上60％未満 （5）80％以上

（2）20％以上40％未満　　（4）60％以上80％未満

全事業所共通（キャリアアップ助成金全体について）

問１　キャリアアップ計画に定めた「計画期間中に講ずる措置」「目標を達成するために講ずる措置」について、どの程度実施しましたか（する見込みですか）。**（１つのみ選択）**

（1）計画どおり実施した（する見込みである）

（2）一部は計画どおり実施した（する見込みである）が、一部は実施できなかった（する見込みがない）

（3）最低限の事項しか実施できていない（できない見込み）

（4）わからない

問２　キャリアアップ計画作成に当たっては、労働者側の誰から意見を聴いていますか。

**（１つのみ選択）**

（1）労働組合の代表

（2）（（１）以外の）事業所内の労働者の過半数を代表する者

（3）わからない

問３　キャリアアップ管理者として、どのような者を選任していますか。**（１つのみ選択）**

（1）事業主 （4）有期雇用労働者の代表

（2）役員 （5）その他（具体的に：　　　　　　　　　　　　　　　　　）

（3）人事労務担当者

問４　非正規雇用労働者のキャリアアップに計画的に取り組むため、（１）キャリアアップ計画の作成、（２）計画作成時の労働者代表への意見聴取、（３）キャリアアップ管理者の配置は、意義があると考えますか。それぞれについてお答え下さい。**（それぞれ１つのみ選択）**

（1）「キャリアアップ計画の作成」の意義

①ある　②どちらかといえばある　③どちらかといえばない　④ない

（2）「労働者代表への意見聴取」の意義

①ある　②どちらかといえばある　③どちらかといえばない　④ない

（3）「キャリアアップ管理者の配置」の意義

①ある　②どちらかといえばある　③どちらかといえばない　④ない

問５　キャリアアップ助成金が契機となり、非正規雇用労働者のキャリアアップの促進が図られましたか。**（１つのみ選択）**

（1）図られた 　 （3）どちらかといえば図られなかった

（2）どちらかといえば図られた （4）図られなかった

**以降の問６～問１１までの設問は、正社員化コースを利用した事業主の皆様にお尋ねします。**

正社員化コース

問６　対象労働者が円滑に正社員転換できるように、どのような取組を行いましたか。**（複数選択可）**

（1）教育訓練（OJT）　　　　　　　 （6）正社員の業務分担や役割分担の見直し

（2）教育訓練（Off-JT）　　　　　　（7）短時間正社員等の多様な正社員制度の導入

（3）キャリアコンサルティング※　 　（8）特に何もしていない

（4）人事評価　　　　　　　　　　　（9）その他

（5）人事面談　　　　　　　　　　　　　　（具体的に：　　　　　　　　　　　　　）

※ 労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいい

ます。

問７－１　正社員化コースの利用は何回目ですか。**（１つのみ選択）**

(1)初めて　　(2)２回目　　(3)３回目　 (4)４回目　　(5)５回以上

問７－２　貴事業所において、過去５年間に正社員転換した人数（正社員化コースを利用せずに正社員転換した者を含む。）と、うち正社員化コースを利用した人数をお答え下さい。

（1）正社員転換した人数　　　人　　　（2）うち正社員化コースを利用した人数　　　人

問８　貴事業所の正社員転換制度を利用するに当たり、対象労働者の勤続年数に関する要件※1を設けていますか。設けている場合、その期間の下限※2を教えてください。**（１つのみ選択）**

（1）設けていない　　　　　　　　　　　　　（5）１年以上３年未満

（2）６か月未満　　　　　　　　　　　　　　（6）３年以上５年未満

（3）６か月　　　　　　　　　　　　　　　　（7）５年以上

（4）６か月超１年未満

※１ 例：正社員転換制度を利用する場合、勤続１年以上を要件としている場合等。

※２ 勤続年数に関する要件が「1年以上５年未満」の場合、下限の「1年以上」をご回答ください。

問９　対象労働者が雇い入れられた日から正社員転換した日までの期間を教えてください。**（対象労働者が複数の場合は最も多い場合を１つのみ選択）**

（1）６か月以上７か月未満　　　　　　　　　（4）１年以上２年未満

（2）７か月以上９か月未満 （5）２年以上３年未満

（3）９か月以上１年未満　　　　　　　　　　（6）３年以上

問１０－１　貴事業所における正社員化コースの利用実態として、最も良く当てはまるものをお答え下さい。**（１つのみ選択）**

（1）助成金（正社員化コース）があることを前提に、非正規雇用労働者の正社員転換に取り組んでいる。（助成金がなければ、正社員転換に取り組むことはない。）

（2）助成金（正社員化コース）の有無にかかわらず正社員転換に取り組んでいるが、受給要件を満たす場合には、支給申請を行っている。

（3）助成金（正社員化コース）の受給要件を満たすため、当初から正社員として雇おうと

考えている人を、一時的に有期雇用労働者として雇っている。

問１０－２　正社員化コースの受給要件を満たすため、当初から正社員として雇おうと考えている人を一時的に有期雇用労働者として雇うような利用の仕方を、他の者から聞いたことがありますか。**（複数選択可）**

（1）テレビ、新聞・雑誌等で見たことがある

（2）インターネット（ホームページ、ブログ等）やＳＮＳで見たことがある

（3）他の企業から聞いたことがある

（4）社労士から聞いたことがある

（5）その他（具体的に：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

（6）聞いたことはない

問１１　正社員化コースの助成金申請において大変だったことや困ったことを教えてください。（該当あれば）

※キャリアアップ計画に関することで該当がある場合には、新様式・旧様式のどちらで提出したか選んで下さい。

（1）新様式（チェックボックス方式）　　　　　　　（2）旧様式（自由記述方式）

**以降の問１２～問２１までの設問は、社会保険適用時処遇改善コースに関してお尋ねします。**

**（本コースを利用していない方もご回答をお願いします）**

社会保険適用時処遇改善コースコース

問１２　社会保険適用時処遇改善コースの利用（予定）をしていますか。**（１つのみ選択）**

（1）予定していない　　　　　　　（3）計画届を提出済みだが、支給申請は行っていない

**→問１３へ　　　　　　　　　　　→問１４へ**

（2）今後、計画届を提出する予定　（4）計画届を提出し、支給申請を行っている（支給済の場合も含む）　　　　　　　　　**→問１４へ →問１４へ**

問１３　問１２で（1）と答えた方に質問です。利用の予定がない理由は何ですか。**（複数**

**選択可）**

（1） 対象となる短時間労働者が、いないから

（2） 短時間労働者自身が、労働時間の延長を希望しないから

（3） 短時間労働者自身が、扶養の範囲内で働くことを希望するから

（4） 短時間労働者自身が、配偶者手当の関係で収入の増加を希望しないから

（5） 短時間労働者に、個別に希望を聞く時間がとれないから

（6） 制度の詳細の理解が難しいから

（7） 社会保険適用促進手当を就業規則に規定するのが大変だから

（8） 支給要件（所定労働時間の延長や賃上げ）が、厳しいから

（9） 申請から助成金支給までに時間がかかるから（長期間取り組む必要があるから）

（10）既存の厚生年金・健康保険加入者との間で、不公平感が生じるから

（11）時限措置だから（社会保険制度の今後の見通しが立たないと使えないから）

（12）社会保険料の事業主負担分を支払うことが難しいから

（13）制度を知らない、関心がないから

（14）その他（具体的に：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

―――――――――問１２で（1）と答えた方への設問は以上です。――――――――――

問１４　社会保険適用時処遇改善コースを申請するにあたり、どのメニューを利用しましたか。（予定の方は利用予定のメニューを記載）**（複数選択可）**

（1）労働時間延長メニュー　（2）手当等支給メニュー　（3）併用メニュー

――――――――問１２で（2）（3）と答えた方への設問は以上です。―――――――――

――――――問１５以降の設問は問１２で（4）と答えた方のみにお伺いします。――――

問１５　キャリアアップ助成金が契機となり人手不足解消や従業員の職場定着等、年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりに資することになりましたか。**（１つのみ選択）**

（1）なった （3）どちらかといえばならなかった

（2）どちらかといえばなった （4）ならなかった

問１６　社会保険適用時処遇改善コースの取組前後で、短時間労働者の厚生年金・健康保険適用者数は、実際にどの程度増加しましたか。**（１つのみ選択）**

(1) 20％以上増加した

(2) 10％以上20％未満増加した

(3) ５％以上10％未満増加した

(4) ５％未満増加した

(5) 変化なし

(6) 何とも言えない・分からない

問１７―１　社会保険適用時処遇改善コースについて計画届作成時点と比べ実際に社会保険が適用された人数に変化はありましたか。**（１つのみ選択）**

(1) 計画届時点より少ない人数に取組を実施　**→問１７－２へ**

(2) 計画届と同じ人数取組を実施　　　　　　**→問１７－３へ**

(3) 計画届時点より多くの人数に取組を実施　**→問１７－３へ**

問１７－２　問１７－１で(1)と答えた方に質問です。取組人数が減った要因はなんですか。**（複数選択可）**

(1) 短時間労働者自身が、扶養の範囲内で働くことを希望したから

(2) 短時間労働者自身が労働時間の延長を希望しなかったから

(3) 短時間労働者自身が配偶者の企業からの配偶者手当等がなくなることを忌避したから

(4) 計画時と比べ、段階的に実施するなどの理由で取組時期が後ろにずれたから

(5) 社会保険適用促進手当を就業規則に規定するのが大変だったから

(6) 支給要件（所定労働時間の延長や賃上げ）が、厳しいから

(7) 申請から助成金支給までに時間がかかるから

（8）既存の厚生年金・健康保険加入者との間で、不公平感が生じるから

（9）社会保険料の事業主負担分を支払うことが難しいから

（10）その他（具体的に：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**→次は問１７－３へ**

問１７－３　計画届に記載した取組予定労働者数のうち、最終的に、どれくらいの労働者が社会保険の適用になると見込まれますか。**（１つのみ選択）**

（1）20％未満 （3）40％以上60％未満 （5）80％以上

（2）20％以上40％未満　　（4）60％以上80％未満

問１８　社会保険加入者が増えたことで貴事業所へどのような恩恵がありましたか。

**（複数選択可）**

(1) 人手不足の解消につながった

(2) 従業員の職場定着につながった

(3) 従業員の勤労意欲が向上し、生産性向上につながった

(4) その他（具体的に：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

問１９　社会保険適用時処遇改善コースの利用にあたって、本コースの支給要件以外で貴事業所で行った取組がありますか**（複数選択可）**

（1）助成金の対象とならない方への独自の手当（一時金を含む）の支給

(2) 全ての短時間労働者の賃上げ（賃金規定等改定コースの活用も含む）

(3) 正社員登用までのキャリアアップ支援

(4) 賃上げ促進税制の利用

(5) その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

(6) 特に行っていない

問２０　50人以下の企業で労働時間を通常の労働者の4分の３以上に延長し、いわゆる130万円の壁を越えて社会保険適用させた人数がいれば教えてください。（該当あれば）

人

問２１　社会保険適用時処遇改善コースの助成金申請において大変だったことや困ったことを教えてください。（該当あれば）

質問は以上です。

厚生労働省では、このアンケート調査の集計・分析に加えて、キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）の実態等についてより詳しく把握するために、インタビュー調査を実施したいと考えております。

インタビュー調査にご協力いただける場合は、誠にお手数ではございますが、下記にご連絡先をご記入ください。

　貴社名　　：

　ご担当部署：

　ご担当者　：

　お電話番号：

E-mail　　：

ご協力ありがとうございました。