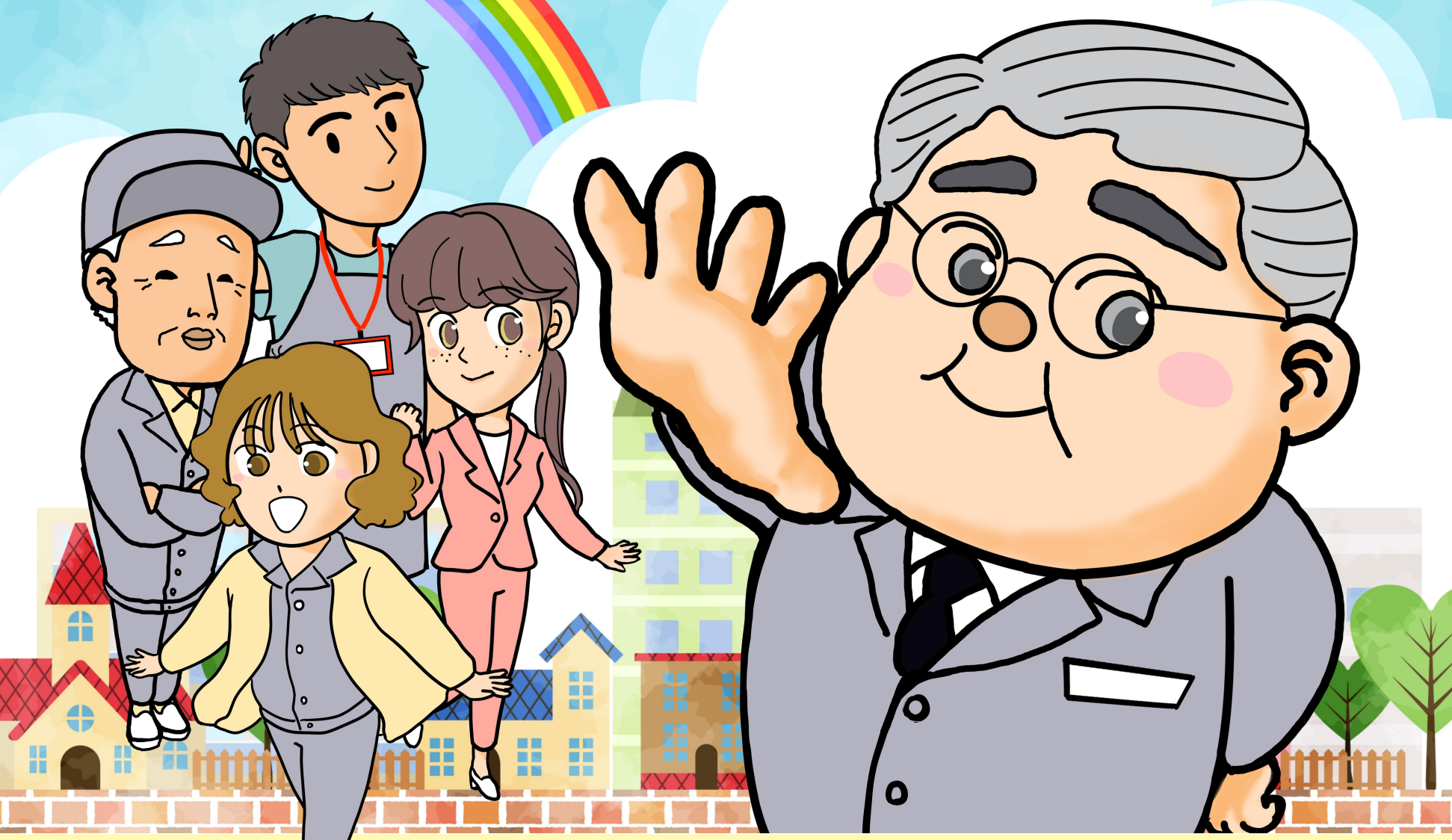
労働局が賃上げ支援！

2025年度版



あらすじ

都内にある中小企業A社は、2025年度も賃上げに取り組むため、「賃上げ支援助成金パッケージ」の検討を始めた。

東京労働局

TOKYO 1163 SAICHIN

二〇二五年四月
部品製造業 A社

休憩室

お昼のニュースです
中小企業も 最終集計で
賃上げ率が5%台に届くか注目…

今年は去年以上に
中小企業も賃上げに
取り組んでいるんだ

A社
パート社員

昨年10月に東京都の
最低賃金は
50円上がったけど

週18時間勤務の私でも
食料品やガソリン代も
高騰してる中
賃上げしてもらって
助かったな

もぐ
もぐ

A社
アルバイト

うちの会社もここ
数年は賃上げをして
くれてますね

今年も
賃上げ
…
要検討

僕の場合は
1日8時間
週5日勤務ですから

1年間トータルで
約10万円のUPに
なりますね

ちょっとした
旅行に行けました

えっ
10万円も！

賃金が上がるのは
ありがたいけど
会社もかなり大変ね

社長

ばーん

とびら

A社 社長室

ゴゴゴゴゴ

A社 工場長

今年も賃上げを
なんとか
できませんか

A社 社長

昨年も賃上げには
かなり苦労した
今年もなんとか
したいところだが

うーん
キビシイ…

A社 営業

昨年 発注元のB社には
労務費上昇分も考慮しての
価格転嫁に応じて
いただきましたよね

B社 購買担当

B社 社長

よし！

今年も東京労働局HPで
賃上げの支援策を
確認してみるよ

お願い
します

フルタイムで
一人当たり
年間約10万円の
賃上げは大変だった

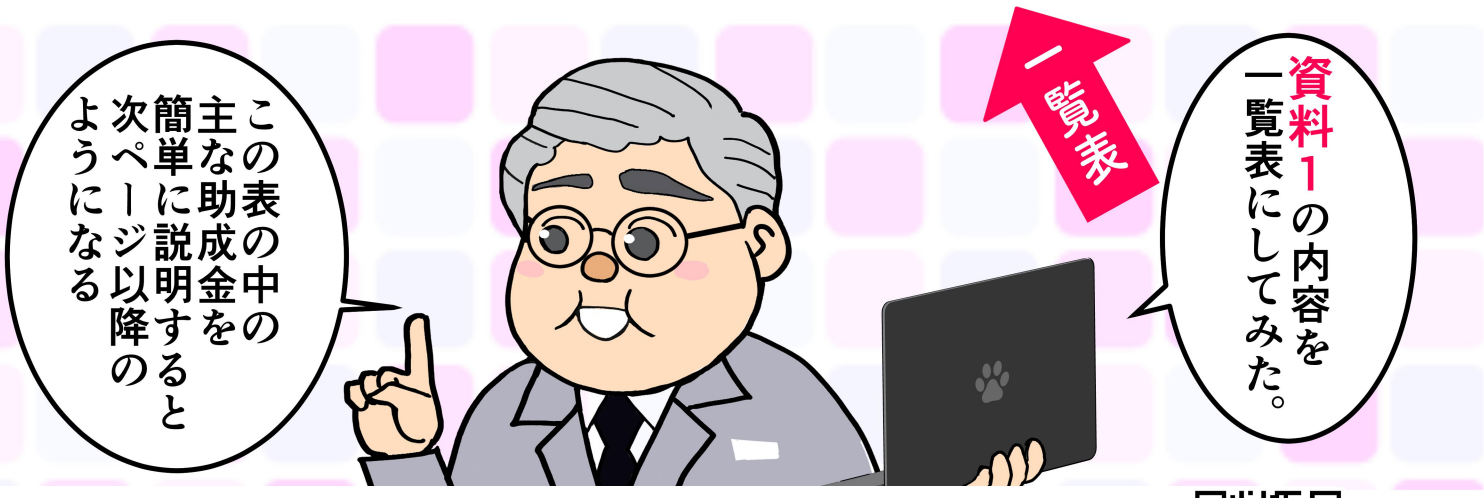
でも国の支援策である
業務改善助成金を受給できて
とても助かった

と、なれば！





主な目的カテゴリー	助成金名称	コース名
① 生産性向上支援（設備・人への投資等）への支援	業務改善助成金	●30円コース　●45円コース ●60円コース　●90円コース
	働き方改革推進支援助成金	●労働時間短縮・年休促進支援コース ●勤務時間インターバル導入コース ●業種別課題対応コース
	人材開発支援助成金	●人材育成支援コース ●人への投資促進コース ●事業展開等リスキリング支援コース
	人材確保等支援助成金	●雇用管理制度・雇用環境整備助成コース
② 正規・非正規の格差是正への支援	キャリアアップ助成金	●正社員化コース ●賃金規定等改定コース
③ より高い処遇への労働移動等への支援	早期再就職支援等助成金	●雇入れ支援コース ●中途採用拡大コース
	特定求職者雇用開発助成金	●成長分野等人材確保・育成コース
	産業雇用安定助成金	●スキルアップ支援コース



※支援策の詳細は厚生労働省のHPをチェック

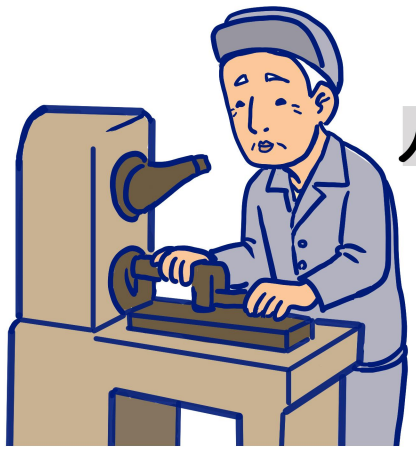
助成金名称

業務改善助成金
中小企業・小規模事業者対象

働き方改革推進支援助成金
（労働時間短縮・年休促進支援コース）
中小企業・小規模事業者対象

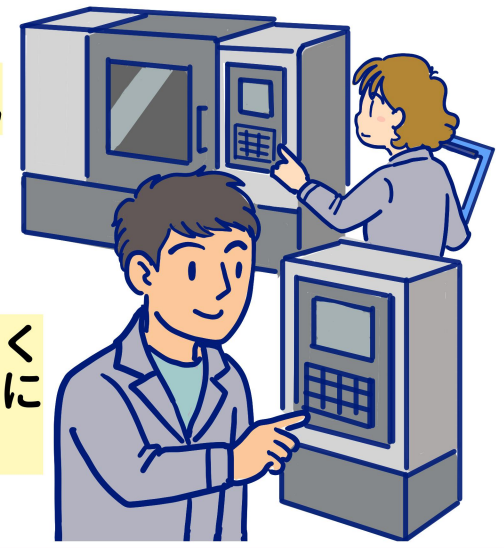
要件① ※生産性向上に資する設備投資等の取組計画

支給対象となる取組例



人の手による作業 → システム化
人の手による作業 → 機械化

古い機械 → より生産性が高く労働能率の増進に資する機械



要件② （業務改善助成金）

最も低い賃金の時間単価
30円以上UPの計画

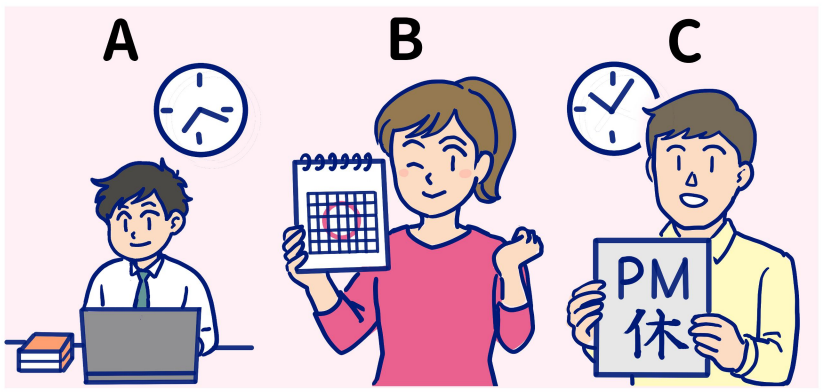


要件（①＋②）の承認と実施で
助成金支給

要件② （働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース））

成果目標の設定（以下から1つ以上選択）

A.時間外労働の月80（又は60）時間以下への縮減
B.年休計画的付与の規定の新規導入
C.時間単位年休と指針に規定された特別休暇の新規導入



要件（①＋②）の承認と実施で
助成金支給

更に以下の取組を成果目標に加え、実施すると

３％以上の賃上げ
3％以上UP
助成金の上限額UP！

助成金名称

人材開発支援助成金

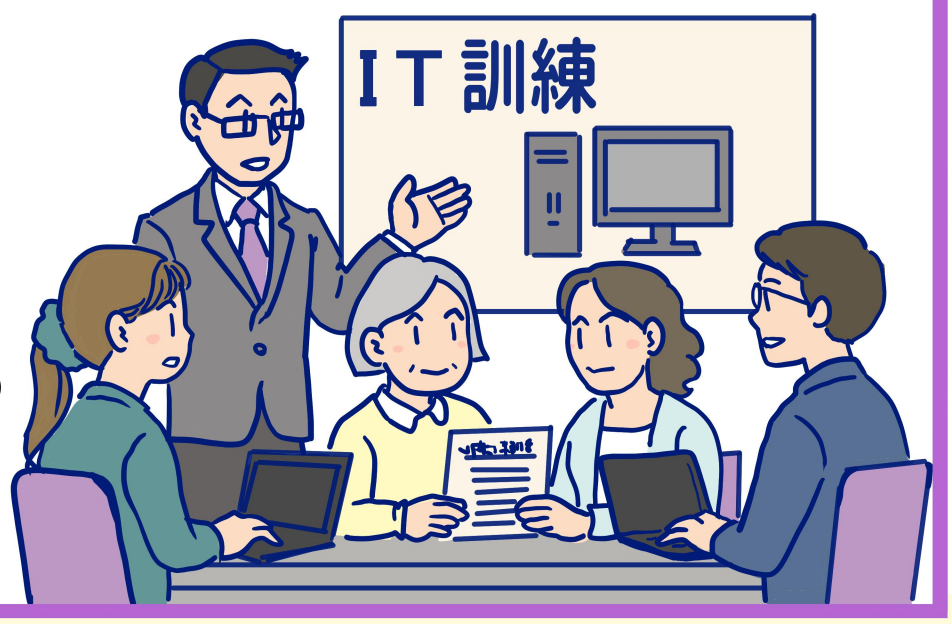
要件

職業訓練等の計画と実施

例）ITに関する訓練

↓

訓練経費や訓練期間中の
賃金の一部等助成
（助成金支給）



更に以下の取組をすると

訓練終了後に訓練受講者について
賃上げ等した場合

5%以上UP
又は
資格等手当支払＋3%以上UP



↓

経費助成率UP＋賃金助成額の引上げ

助成金名称

人材確保等支援助成金
（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

要件①

要件①-A
雇用管理制度の導入

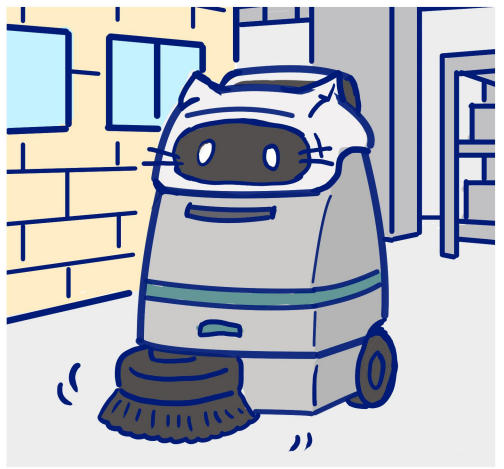
例）諸手当導入等の規定整備



又は
（AとBの併用も可能）

要件①-B
業務負担軽減機器等の導入

例）ロボット掃除機による洗浄作業の負担軽減



要件②



離職率低下

（国が定めた
目標値以下達成）

要件①の取組
と
一定期間経過後の要件②の達成で

助成金支給

更に以下の取組をすると

5%以上の賃上げ

５％以上UP

助成金の上限額UP！

助成金名称

キャリアアップ助成金
（正社員化コース）

要件

キャリアアップ計画の作成・提出

キャリアアップ助成金
≪キャリアアップ計画書≫

（正社員化規定がある場合）

就業規則等の改定

（正社員化規定がない場合）



就業規則等に基づき
非正規雇用労働者を正社員化

正社員化後６か月分の
賃金の支払い
（正社員化前6か月と比較して
３％以上賃金の増額が必要）



助成金申請・支給

助成金名称

キャリアアップ助成金
（賃金規定等改定コース）

要件

キャリアアップ計画の作成・提出

キャリアアップ助成金
≪キャリアアップ計画書≫

取組の実施（就業規則の改定等）
非正規雇用労働者の基本給を定める
賃金規定等を３％以上増額改定



取組後６か月分の賃金の支払いで助成金支給

更に以下の取組をすると

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

職務評価結果	格付け	改定後の賃金額(時給)
レベル５	５級	1,700円
レベル４	４級	1,600円
レベル３	３級	1,500円
レベル２	２級	1,400円
レベル１	１級	1,300円

又は

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

賃金規定

第〇条（昇給）

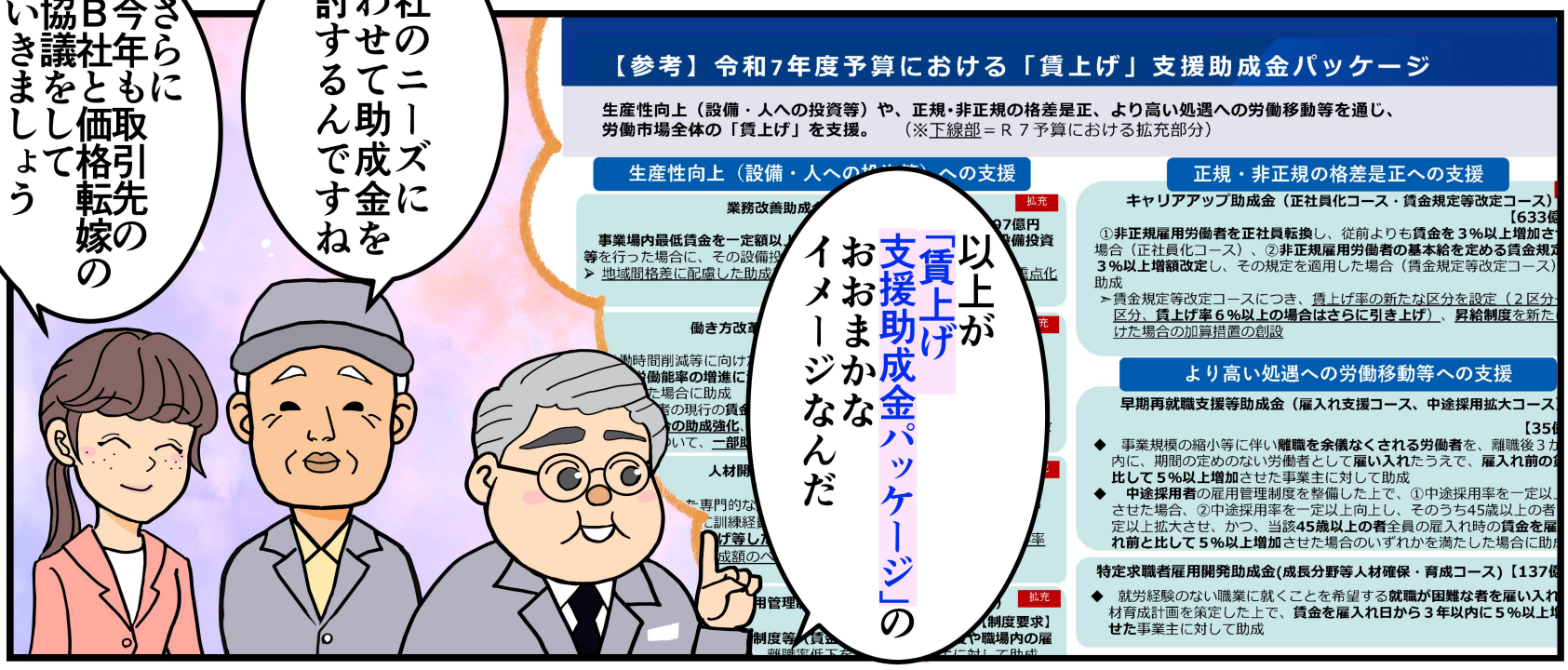
１昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、毎年〇月〇日をもって行うものとする。

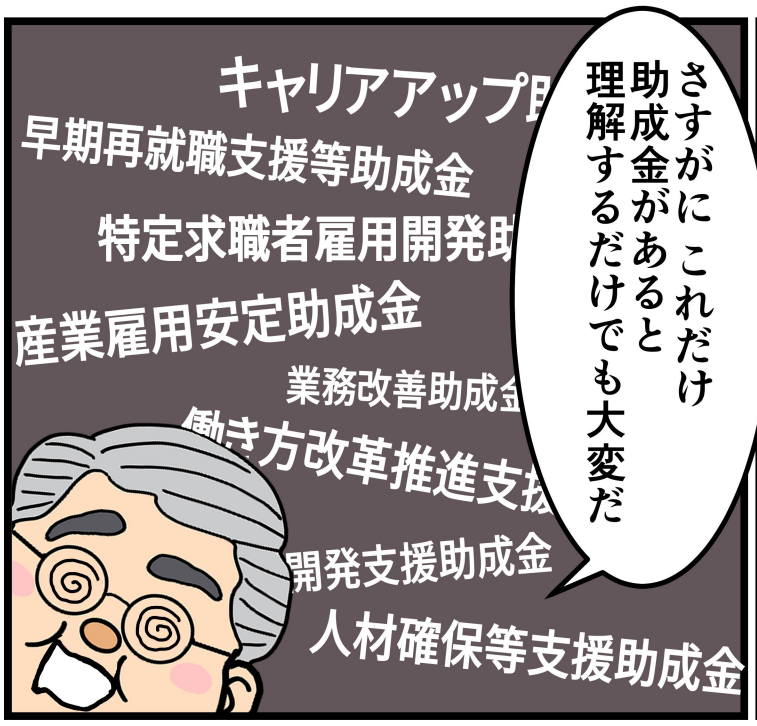
助成金額に加算！

会社のニーズに合わせて助成金を検討するんですね

さらに今年も取引先のB社と価格転嫁の協議をしていきましょう

以上が「賃上げ支援助成金パッケージ」のおおまかなイメージなんだ

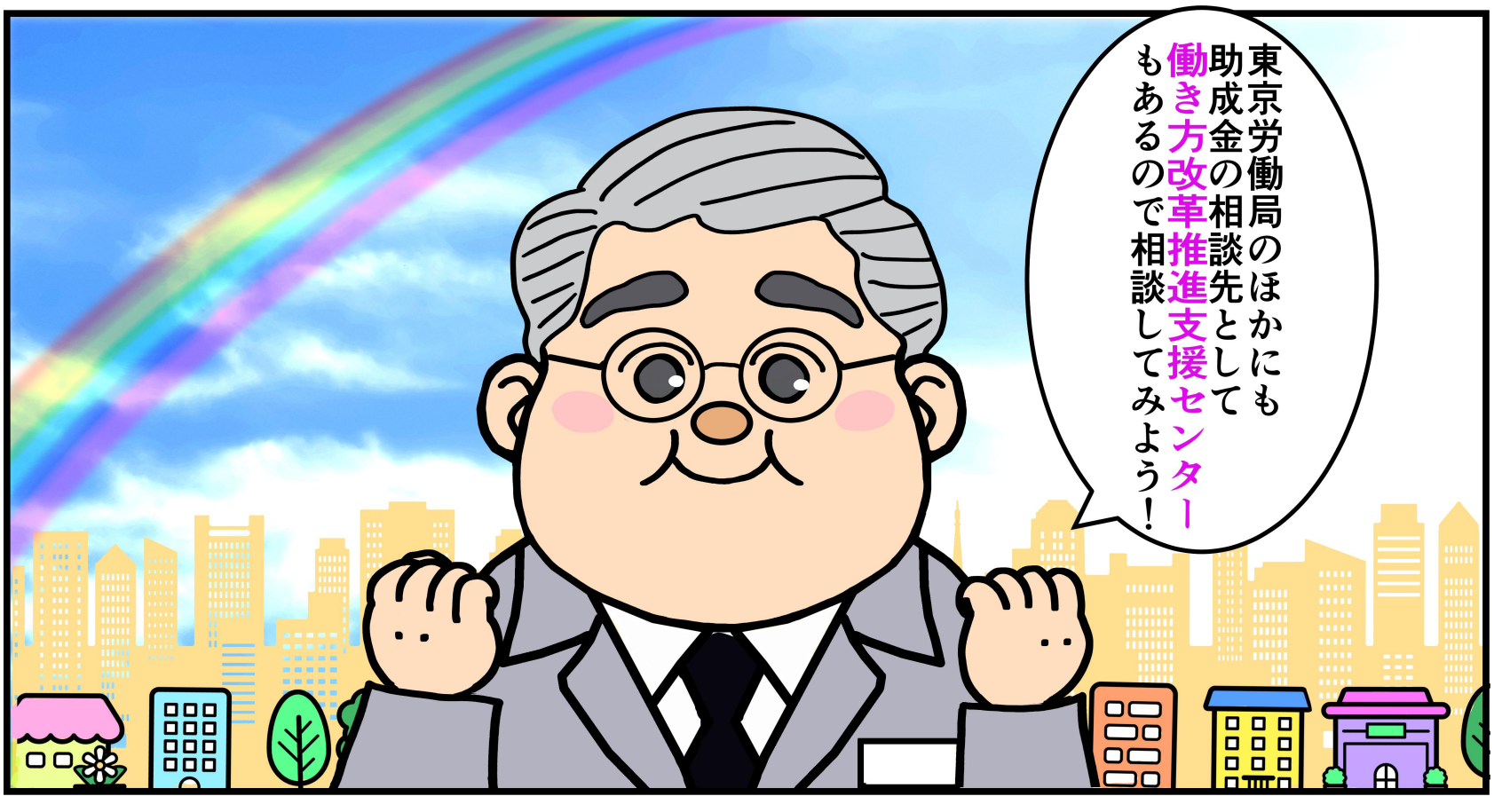




さすがにこれだけ助成金があると理解するだけでも大変だ

なおキャリアアップ助成金には年収の壁対策として1人最大50万円支給される社会保険適用時処遇改善コース（※資料2）もあるそうだ

1人最大
50万円！



※ 東京働き方改革推進支援センター　0120-232-865

漫画をお読みいただきありがとうございました。

東京労働局HPに掲載されている「賃金引上げに
向けた取組についてのご参考資料」は賃金引上げを
検討されている事業者皆様に対して
「「賃上げ」支援助成金パッケージ」などの
国の支援策などをご案内させていただいているものです。

ぜひ参考になさってください。



東京労働局最低賃金広報キャラクター「さいちん犬」

「賃金引上げに向けた取組についてのご参考資料」はこちら→

事業主の皆さまへ

資料1

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象（※）です。
※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント　賃上げ＋設備投資

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

非正規雇用労働者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。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額（1人当たり）
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント　非正規雇用労働者の賃上げ

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

（※）括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース（※1）	25～550万円	6～360万円（※2）
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント　労働時間削減等の取組（賃上げ）＋設備投資等

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

（※1）建設業の場合
（※2）労働者数30人以下の場合は倍額を加算
（※3）別途団体向けのコースあり（助成上限額1,000万円）

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合
※2 5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)。

活用のポイント 職業訓練＋経費助成等(訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理改善につながる制度**等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円 (40万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円 (20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。
(※2)①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

活用のポイント 雇用管理改善の取り組み(賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算

(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ハローワーク等を通じ、高年齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇い入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース:事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース:中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,635円／1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP
「賃上げ」支援助成金パッケージ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html

(R7.4)

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

【参考】令和7年度予算における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。　（※下線部＝Ｒ７予算における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金　【15億円】　拡充

※令和６年度補正予算額297億円

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成

- 地域間格差に配慮した助成率区分等の再編、支援時期等の見直し重点化

働き方改革推進支援助成金　【92億円】　拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために**外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施**し、改善の成果を上げた場合に助成

- 対象労働者の現行の**賃金額を**３%、５%増加させた場合の加算に加え、**７%の場合の助成強化**、恒常的な長時間労働が認められる企業における設備投資について、**一部助成対象の要件を緩和**

人材開発支援助成金　【542億円】　拡充

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための**職業訓練等を実施**した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成

- **訓練終了後に賃上げ等した場合**の**賃金助成額の引き上げ**（賃金上昇率を踏まえた賃金助成額のベースアップの一環として実施）

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）　拡充

【制度要求】

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

- 雇用管理制度助成コースを令和７年度から再開する際、人事評価改善等助成コース（※）を統合の上、**作業負担を軽減する機器導入への支援や対象労働者の賃金を５%以上増加させた場合の加算を導入**

（※）人事評価制度を整備、年功のみによらない賃金制度を設ける事業主への助成

正規・非正規の格差是正への支援

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）　拡充

【633億円】

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも**賃金を３%以上増加させた**場合（正社員化コース）、②**非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を３%以上増額改定**し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成

- 賃金規定等改定コースにつき、賃上げ率の新たな区分を設定（２区分→４区分、**賃上げ率６%以上の場合はさらに引き上げ**）、**昇給制度**を新たに設けた場合の加算措置の創設

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

【35億円】

- ◆　事業規模の縮小等に伴い**離職を余儀なくされる労働者**を、離職後３か月以内に、期間の定めのない労働者として**雇い入れ**たうえで、**雇入れ前の賃金と比して５%以上増加**させた事業主に対して助成
- ◆　**中途採用者**の雇用管理制度を整備した上で、①中途採用率を一定以上向上させた場合、②中途採用率を一定以上向上し、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ、当該**45歳以上の者**全員の雇入れ時の**賃金を雇い入れ前と比して５%以上増加**させた場合のいずれかを満たした場合に助成

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)【137億円】

- ◆　就労経験のない職業に就くことを希望する**就職が困難な者を雇い入れ**、人材育成計画を策定した上で、**賃金を雇入れ日から３年以内に５%以上増加させた**事業主に対して助成

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）　【5億円】

- ◆　**労働者のスキルアップを在籍型出向により行う**とともに、当該出向から復帰した際又は出向開始１年後等の賃金を**出向前と比して５%以上増加**させた事業主（出向元）に対し、出向中の賃金の一部を助成

事業主の皆様へ　厚生労働省 LL060726 No. 15 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

資料2 【令和６年７月版】

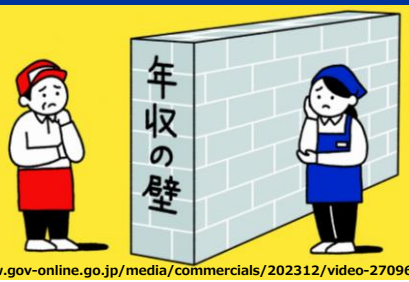
キャリアアップ助成金

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！

年収の壁対策の取組を行うことで、

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！**

事業主の皆様においては、**人手不足の解消に！**



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「社会保険適用時処遇改善コース」

※令和６年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる労働者に対して以下の取組を行う場合、本助成金を活用できます。

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

（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等）	**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等）他	**2年目 20万円**（注）
③	賃金を**18%以上増額**（労働時間延長による手取り増も含む）	**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

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取扱いを受けられる手当（標準報酬月額10.4万円以下の者に限る）。

（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、２年目に(2)の助成も受給可（併用メニュー）。（上述を除き、１人に対して２つのメニューの助成は受けられません。）

※ 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、加入する者への取組が助成対象になります。

【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６年10月１日加入の場合、同年9月30日まで）。
- 取組を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（流れは裏面ご参照）。

対象者以外にも賃上げを行う場合の本助成金の活用方法

○非正規雇用労働者の基本給を定める**賃金規定（賃金テーブル等）を増額改定**する場合、キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）を併用することもできます。

＜例＞**パート**従業員全員（40人）の**時給を５%UP**（例：1,000円→**1,050円**）させる場合

- 新たに社会保険に加入するパート従業員　８人
  - うち、労働時間を延長できる　３人 ▶３時間延長＋５%賃上げ ▶**労働時間延長メニュー**
  - うち、労働時間の延長が難しい　５人 ▶５%賃上げ ▶**賃金規定等改定コース**
- 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**

キャリアアップ助成金の別のコースを活用

【注意点】 改定後最低賃金の発効日以後、改定後最低賃金額までの賃金引上げ分は、助成金の要件である「賃上げの取組」に含めることはできません。

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

(2)労働時間延長メニュー

いいえ

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

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

(1)(2)の併用メニュー

いいえ

(1)手当等支給メニュー

いいえ

いいえ

いいえ

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

※１　**厚生年金保険の適用対象者**（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4分の3以上の者）が**常時101人以上（令和６年10月以降は51人以上）の企業等**の場合、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の者であること（学生、雇用見込み２か月未満の者を除く）。同適用対象者が**常時100人以下（令和６年10月以降は50人以下）の企業等**の場合、上述の厚生年金保険の適用対象者に該当する者であること。

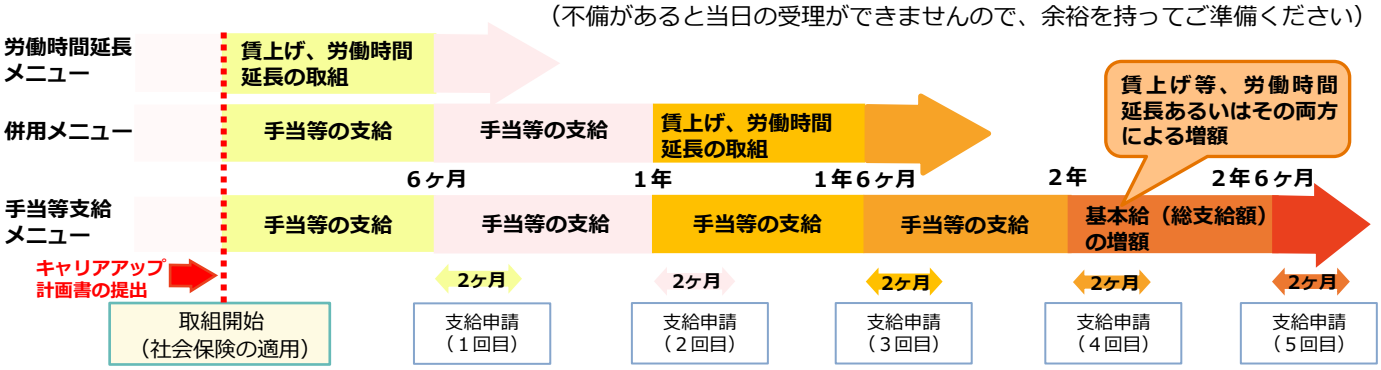
※２　週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「（２）労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※３　社会保険適用促進手当（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、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

キャリアアップ計画書※を事前に作成・提出しましょう！

※雇用保険適用事業所単位でキャリアアップ管理者を設置し、労働者代表者の意見を聞いて作成する計画のこと。

○ 取組開始日の前日までに、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局へ提出してください。
（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）



○ 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は　働き方改革推進支援センター　無料相談窓口　検索
○ 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。
年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）
0120-030-045　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。）
厚生労働省公式HP