

キャリアアップ助成金について（平成26年度予算：159億円） ※拡充は平成26年3月1日施行

○有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（※1）の企業内のキャリアアップを促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して包括的に助成。（※1）正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者を含む。

【本助成金の活用にあたって】

「有期契約労働者等（※2）のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、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」を作成することが必要。（※2）短時間労働者及び派遣労働者を含む。

助成内容		助成額 ()額は大企業の額(短時間正社員は大規模事業主)	拡充内容 ※2年間の時限措置(人材育成は恒久) ()額は大企業の額(短時間正社員は大規模事業主)
正規雇用等 転換 (注)	有期契約労働者等を正規雇用等に転換または直接雇用（以下「転換等」）した場合に助成	①有期→正規：1人当たり40万円（30万円） ②有期→無期：1人当たり20万円（15万円） ③無期→正規：1人当たり20万円（15万円） ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円、②5万円、③5万円を加算	①1人当たり 50万円（40万円） ③1人当たり 30万円（25万円） ※①または③を実施する場合、助成上限人数（①～③合わせて1年度10人）を 5人を限度として上乗せ ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合 1人当たり10万円（大企業も同額）加算（新規）
人材育成	有期契約労働者等に ・一般職業訓練（OFF-JT）又は ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練）を行った場合に助成	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：上限20万円（15万円） OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円（700円）	経費助成：1人当たり 訓練時間数が100時間未満 10万円（7万円） 訓練時間数が100時間以上200時間未満 20万円（15万円） 訓練時間数が200時間以上 30万円（20万円） ※実費が上記を下回る場合は実費を限度とする。
処遇改善	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、3%以上増額させた場合に助成	1人当たり1万円（0.75万円） ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり 10万円（7.5万円）上乗せ	要件を「 3%以上 」から「 2%以上 」へ緩和 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり 20万円（15万円） 上乗せ
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を規定し、4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円（30万円）	
短時間正社員	労働者を短時間正社員に転換・新規雇入れた場合に助成	1人当たり20万円（15万円） ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算	有期契約労働者等から転換した場合、1人当たり 30万円（25万円）
パート労働時間延長	有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円（7.5万円）	

(注) ①「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいう。②派遣労働者の場合、派遣元事業主で転換または派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成。

③無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の5%以上を増額した場合に限る（5%の算出方法は、標準的な方法を設定した上で柔軟に対応）。なお、短時間正社員に転換した場合は対象外（短時間正社員コースにより助成）。

キャリアアップ助成金を活用した取組計画例

正規雇用等転換コース

【助成内容】

- 有期契約労働者等を、①正規雇用※¹等に転換した場合、又は②直接雇用した場合に助成

【主な要件】

- 有期契約労働者等を正規雇用等に転換又は直接雇用する制度を「労働協約」又は「就業規則」に規定
- 適用に当たり、面接試験や筆記試験等の手続きや要件、実施時期を「労働協約」又は「就業規則」に明示

【実際の計画例】※²

- 総務部門に配属後6ヵ月以上経過した有期契約労働者及び無期雇用労働者のうち希望者に対して、転換に必要な知識・技能を習得するための訓練を行い、所属長の推薦を得られた者について、社長面接等を行い、合格した者を正規雇用へ転換。
- 営業、技術、管理部門に配属後1年経過した有期契約労働者のうち希望者に対して、転換に必要な教育訓練（OJTやEラーニング）を行い、準社員就業規則所定の要件を満たした者について、昇格試験により正社員〈全国転勤あり〉又は正社員〈勤務地限定などの限定特約あり〉への転換を判断。（希望者のうち1割の転換を目標）
- 採用後の試用期間3ヵ月を経過した有期契約労働者のうち希望者について、教育訓練の実施後、その成果を問う仕事を与え、成果を評価するための評価面接（コンピテンシー評価及び目標管理制度）を実施し、正規雇用への転換を判断。
- 有期契約労働者のうち希望者について、ジョブ・カード様式4を活用した人事評価及び面接を実施。評価結果と労働者との個別面談を踏まえ、転換を判断。
- 正社員と同様の勤務時間、日数、勤務場所に勤務することができ、前年度の評価がB以上である契約社員のうち希望者について、レポート提出及び面接試験を経て、人事委員会の審議・選考により転換を判断。

【計画件数】※³

- 平成25年度：14,229件

短時間正社員コース

【助成内容】

- ①雇用する労働者を短時間正社員に転換した場合、又は②短時間正社員を新たに雇い入れた場合に助成

【主な要件】

- 短時間正社員制度を「労働協約」又は「就業規則」に規定
- <正規雇用労働者を短時間正社員に転換するコースを規定する場合> 育児及び介護以外の事由においても利用できること、及び予定した利用期間を経過後、原職又は原職相当職に復帰させることを規定
- 合理的な適用条件を「労働協約」又は「就業規則」に明示

【実際の計画例】※²

- 希望する従業員に対し、状況把握の面談を実施し、希望を尊重して転換。
- 契約期間が3ヵ月以上の有期契約労働者のうち希望者について、面接試験等を実施し、転換を判断（10名程度）。
- ワーク・ライフ・バランスの観点から短時間正社員を希望する者について、面接等を行ったうえで、転換を判断。
- 正規雇用労働者又は短時間労働者のうち希望者について、面接を実施し、転換を判断（計画期間中に1名適用を目指す）。
- 正規雇用労働者、有期契約労働者のうち育児・介護短時間勤務希望者について、施設長、総務部長と面談し、転換を判断。

【計画件数】※³

- 平成25年度：1,253件

※¹ キャリアアップ助成金では、「正規雇用労働者」を「期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、正社員待遇（就業規則等に規定する賃金の算定方法、支給形態、賞与、退職金、定期的な昇級・昇格等の労働条件が適用されるなど長期雇用を前提とした待遇）を受けている労働者」と定義。

※² 「実際の計画例」：「キャリアアップ計画」（3～5年程度の計画）に盛り込まれた取組計画の具体例。

※³ 「計画件数」：平成25年度中に各都道府県労働局が認定した「キャリアアップ計画」におけるコースごとの件数。