

# 有期契約労働者、短時間労働者および派遣労働者等の 企業内でのキャリアアップに取り組む事業主を支援します!

## キャリアアップ助成金

厚生労働省では、非正規雇用問題に対する取り組みの一環として、有期契約労働者等(※1)の企業内でのキャリアアップ等を支援する事業主に対する包括的な助成制度(有期契約労働者等の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善など)を、平成25年度から創設しました。

なお、重点分野等(健康、環境、農林漁業等)の事業主が実施する人材育成については、より手厚い助成措置を実施(※2)しています。

有期契約労働者等のキャリアアップ等を促進することで、労働者の士気・能力の向上等を通じた企業の生産性の向上、優秀な人材の確保・定着が期待できます。

(※1) 有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者をいいます(短時間労働者、派遣労働者を含みます)。

(※2) 非正規雇用労働者育成支援奨励金(日本再生人材育成支援事業)

助成内容		助成額
( )額は大企業の額(短時間正社員コースは大規模事業主)		
正規雇用等 転換 (注1)	正規雇用等に転換または直接雇用(以下「転換等」といいます。)する制度を規定し、有期契約労働者等を正規雇用等に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また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
人材育成 (注2)	有期契約労働者等に ・一般職業訓練(OFF-JT) または ・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)
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」の手法を活用の場合、1事業所当たり10万円(7.5万円)上乘せ
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、延べ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 (注3)	短時間正社員制度を規定し、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または父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算
パート労働 時間延長 (注4)	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) 1. 「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいいます。  
 2. 派遣労働者の場合、派遣元事業所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します。  
 3. 無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年以内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ります(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となります(短時間正社員コースにより助成します)。  
 (注2) 重点分野等の事業主の場合、経費助成は、「日本再生人材育成支援事業」により上限30万円(20万円)(平成25年1月実施)  
 (注3) 主にワーク・ライフ・バランスの観点から正規雇用労働者を短時間正社員に転換するケースや、短時間労働者を短時間正社員に転換するケースなどを想定しています。  
 (注4) 社会保険の適用基準を満たす労働時間まで延長し、労働者の能力のさらなる活用につなげることを目的としています。

活用に当たっては、ガイドラインに沿って、「キャリアアップ管理者の配置」、  
「キャリアアップ計画の作成」が必要です。詳細は裏面をご覧ください。



「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」の主な内容

①キャリアアップに向けた管理体制の整備	●有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む者を「キャリアアップ管理者」として位置付け
②計画的なキャリアアップの取り組みの推進	●キャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため「キャリアアップ計画」を作成
③正規雇用・無期労働契約への転換	●有期労働契約から正規雇用・無期労働契約への転換、無期労働契約から正規雇用への転換の促進、無期転換後の処遇への配慮、正規雇用転換制度の対象者の範囲・方法・評価基準などの設定への配慮
④人材育成	●職業能力や希望するキャリアパスに応じた計画的な教育訓練などの実施（目標の明確化） ●若者に対するジョブ・カード制度を活用した実践的な教育訓練の実施、成長分野の事業主による積極的な教育訓練の実施
⑤処遇改善	●職務分析・職務評価の手法、ジョブ・カードや職業能力評価基準などの活用等による職務の内容や職業能力の評価、職務の内容などを踏まえた処遇への反映
⑥その他	●法定外健康診断の導入、短時間正社員（注）への移行など、短時間労働者の希望に応じた社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大 （注）通常の労働者と比べ所定労働時間が一定程度短い正規雇用の労働者をいう。

これらを実施

企業内でのキャリアアップを促進するための包括的な助成制度

『キャリアアップ助成金』

または

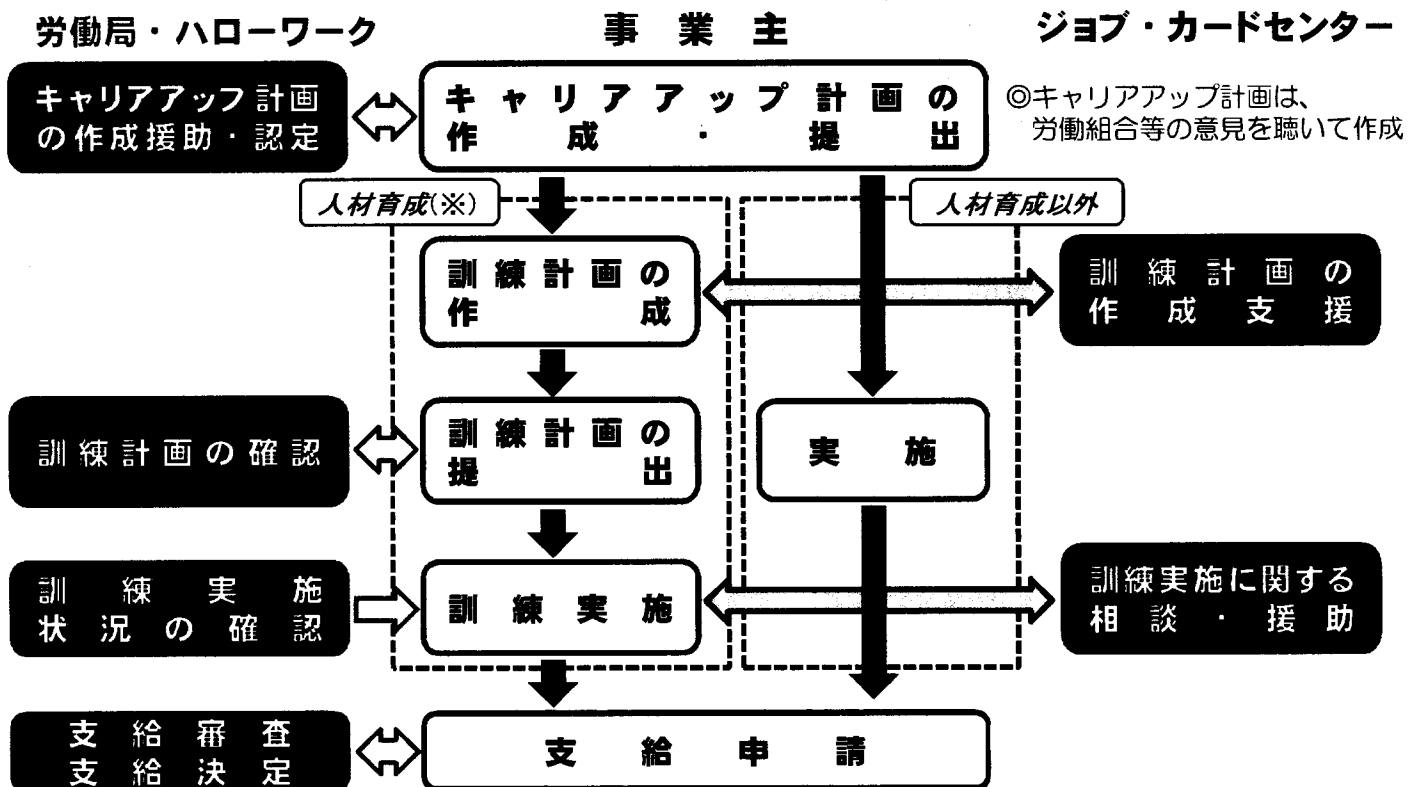
重点分野等の事業主を対象とした「人材育成」への助成制度

『非正規雇用労働者育成支援奨励金（日本再生人材育成支援事業）』

を活用！

受給までの流れ

（※）「有期実習型訓練」を実施する場合、訓練対象者に「ジョブ・カード」の交付が必要です。ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングおよび交付は、ハローワーク、ジョブ・カードセンター等で実施しています。



詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

# 建設労働者確保育成助成金 のごあんない

「建設労働者確保育成助成金」は、建設労働者の雇用の改善、技能の向上をめざす中小建設事業主や中小建設事業主団体を支援する制度です。建設業における若年労働者を確保・育成し、技能承継を図り、建設労働者の安定した雇用と能力の開発・向上を目的としています。

## 助成コース・助成額一覧

コース	種別	概要	助成額
認定訓練	経費助成	中小建設事業主等が職業能力開発促進法による認定訓練を行った場合、経費の一部を助成	対象の建設労働者1人1ヵ月当たり4,400円など（訓練の課程等によって助成額が異なります）
	賃金助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた場合、賃金の一部を助成	対象の建設労働者1人1日当たり4,000円
技能実習	経費助成	中小建設事業主等が雇用する建設労働者に技能実習を行う場合、登録教習機関等を行う技能実習を受講させた場合、経費の一部を助成	技能実習の実施に要した実費相当額の9割（委託費は7割）。ただし1つの技能実習について、1人当たり20万円を上限
	賃金助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた場合、賃金の一部を助成	1つの技能実習について1人1日当たり7,000円かつ20日分を上限
雇用管理制度	整備助成	中小建設事業主が雇用管理制度を導入・適用した場合、経費の一部を助成	導入・適用した雇用管理制度に応じて定額30万円または40万円
若年者に魅力ある職場づくり事業	経費助成(事業主)	中小建設事業主が若年労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3かつ200万円を上限
	経費助成(事業主団体)	中小建設事業主団体が若年労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3かつ1,000万円または2,000万円を上限
建設広域教育訓練	推進活動経費助成	広域的職業訓練を実施する職業訓練法人が建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3かつ4,500万円～9,000万円を上限
	施設設置等経費助成	広域的職業訓練を実施する職業訓練法人が認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置又は整備を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の1/2かつ3億円を上限
新分野教育訓練	経費助成	中小建設事業主が建設労働者を継続して雇用しつつ建設業以外の新分野事業に従事させるために必要な教育訓練を行う場合、経費の一部を助成	実施経費の1/3 新分野進出後さらに1/3 (新分野教育訓練終了後および新分野事業進出後それぞれ、1人当たり20万円かつ1対象教育訓練当たり200万円を上限)
	賃金助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で建設業以外の新分野事業に従事させるために必要な教育訓練を受講させた場合、賃金の一部を助成	訓練終了後、新分野進出後それぞれ、1人1日当たり3,500円かつ40日分を上限
作業員宿舍等設置	経費助成	中小建設事業主が被災三県に所在する作業員宿舍等を賃借した場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3かつ1事業年度当たり200万円を上限



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL250516建港01