

キャリアアップ助成金のご案内

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業者に対して助成する制度**です。

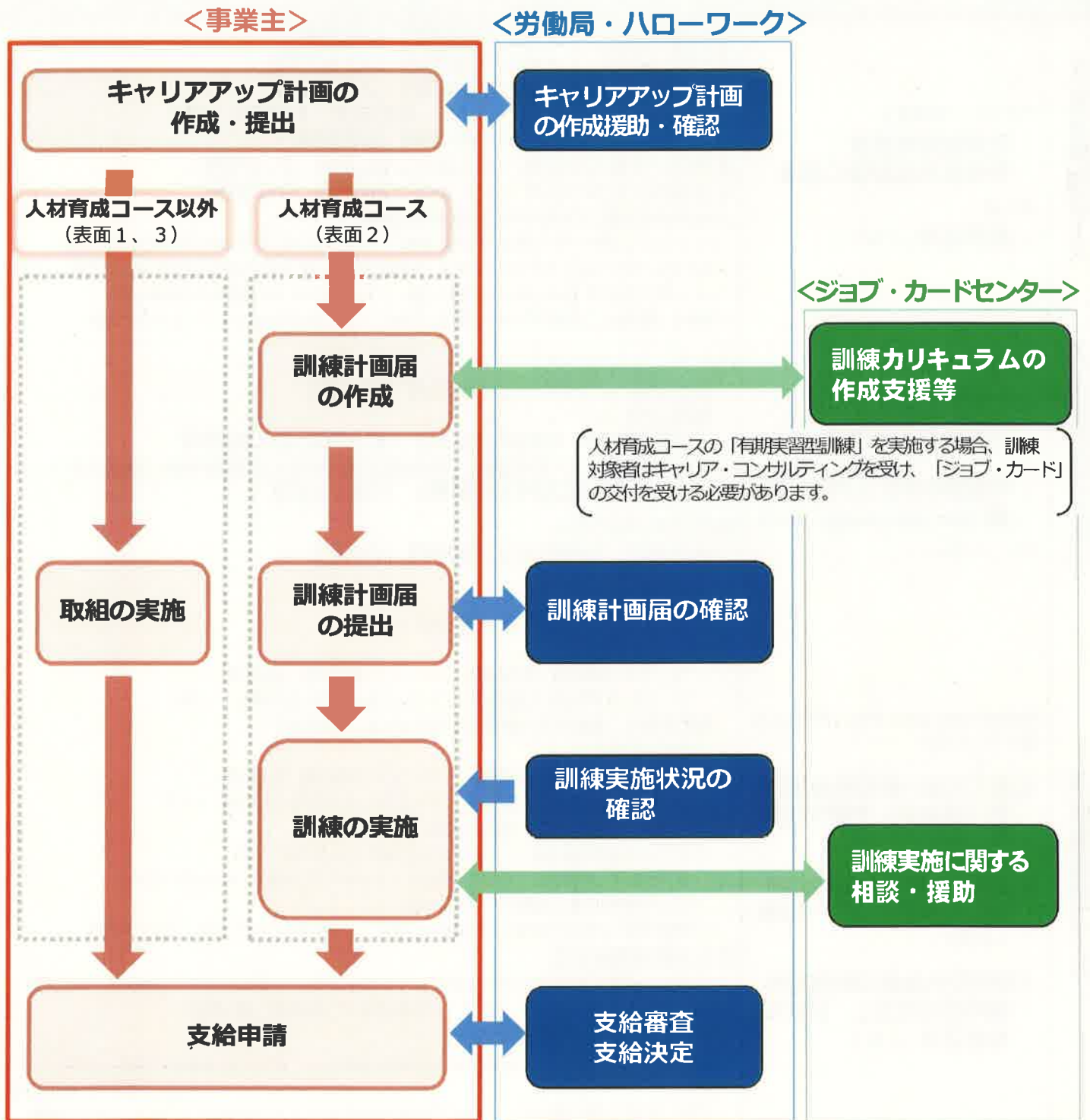
	助成内容	助成額 () は中小企業以外の額
1 正社員化 コース	有期契約労働者等を ・ 正規雇用労働者・多様な正社員等に転換 または ・ 直接雇用 した場合	①有期→正規：1人当たり 60万円 (45万円) ②有期→無期：1人当たり 30万円 (22.5万円) ③無期→正規：1人当たり 30万円 (22.5万円) ④有期→多様な正社員（勤務地・職務限定、短時間正社員）： 1人当たり 40万円 (30万円) ⑤無期→多様な正社員：1人当たり 10万円 (7.5万円) ⑥多様な正社員→正規：1人当たり 20万円 (15万円) ※派遣労働者を派遣先で正規雇用等として直接雇用する場合、 ①③1人当たり30万円（中小企業以外も同額）加算 ④⑤1人当たり15万円（中小企業以外も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者雇用促進法に基づく認定事業者が35歳未満の者を転換等した場合 ①1人当たり10万円（中小企業以外も同額）加算 ②～⑤5万円（中小企業以外も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、④⑤1事業所当たり10万円（7.5万円）加算
2 人材育成 コース	有期契約労働者等に ・ 一般職業訓練 (Off-JT) ・ 有期実習型訓練 （「ジョブ・カード」を活用したOff-JT+OJT） ・ 中長期的キャリア形成訓練 （専門的・実践的な教育訓練）(Off-JT) を行った場合	Off-JT《1人当たり》 賃金助成：1時間当たり 800円 (500円) 経費助成： 一般職業訓練、有期実習型訓練：最大 30万円 (20万円) 中長期的キャリア形成訓練（有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合）：最大 50万円 (30万円) ※実費を限度 OJT《1人当たり》 実施助成：1時間当たり 800円 (700円)
3 処遇改善 コース	有期契約労働者等に次のいずれかの取組を行った場合 ① 全て又は一部の賃金規定等（基本給）を増額改定 させた場合 ② 正規雇用労働者との共通の処遇制度を導入・適用 した場合 ③ 短時間労働者の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用 した場合	①賃金規定等改定 ・全ての賃金規定等を2%以上増額改定： 対象労働者数が、 1～3人： 10万円 (7.5万円) 4～6人： 20万円 (15万円) 7～10人： 30万円 (20万円) 11～100人： 3万円 (2万円) ×人数 ・雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定： 対象労働者数が、 1～3人： 5万円 (3.5万円) 4～6人： 10万円 (7.5万円) 7～10人： 15万円 (10万円) 11～100人： 1.5万円 (1万円) ×人数 ※中小企業において3%以上増額した場合、 ・全ての賃金規定等改定：1人当たり14,250円<18,000円>加算 ・雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり7,600円<9,600円>加算 <>は生産性の向上が認められる場合の額 ※「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）加算 ②共通処遇推進制度 ・法定外の健康診断制度を新たに規定し4人以上実施：1事業所当たり 40万円 (30万円) ・共通の賃金規定等の導入・適用：1事業所当たり 60万円 (45万円) ③短時間労働者の労働時間延長 ・短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合： 1人当たり 20万円 (15万円) ・上記「①賃金規定等改定」と併せて労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長し、新たに社会保険に適用した場合： 1時間以上2時間未満： 4万円 (3万円) 2時間以上3時間未満： 8万円 (6万円) 3時間以上4時間未満： 12万円 (9万円) 4時間以上5時間未満： 16万円 (12万円)

◆生産性の向上が認められる要件については、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。

◆すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

受給までの流れ

助成金の活用にあたっては、事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要です。



◆ 詳細なパンフレットは、厚生労働省ホームページに掲載しておりますのでご確認ください。

キャリアアップ助成金

検索

◆ その他の支給要件等もありますので、まずは最寄りの都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください (支給要件を満たさない場合は助成金を受給することができません)。

トライアル雇用奨励金のご案内

「トライアル雇用」は、職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則3カ月間の試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。

労働者の適性を確認した上で常用雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。事業主の皆さまには、「トライアル雇用求人」を積極的に提出していただくようお願いします。

奨励金の支給額

対象者1人当たり、月額最大4万円（最長3カ月間）

※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、
若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合
いずれも1人当たり月額5万円（最長3カ月間）となります。

事前にトライアル雇用求人を入働ワーク、地方運輸局、職業紹介事業者※に提出し、これらの紹介により、対象者を原則3カ月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、奨励金を受けることができます。

※ トライアル雇用奨励金の取扱いを行うに当たって、雇用関係給付金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している職業紹介事業者

「トライアル雇用」の対象者

次のいずれかの要件を満たした上で、紹介日に本人がトライアル雇用を希望した場合に対象となります。

- ① 紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望する
- ② 紹介日時点で、学校卒業後3年以内で、卒業後、安定した職業※¹に就いていない
- ③ 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
- ④ 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている※²
- ⑤ 妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている
- ⑥ 就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する※³

※1 期間の定めのない労働契約を締結し、1週間の所定労働時間が通常の労働者の所定労働時間と同等であること

※2 パート・アルバイトなどを含め、一切の就労をしていないこと

※3 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者

◆紹介日時点で、次の方はトライアル雇用の対象者にはなりません。

- ・安定した職業に就いている人
- ・自ら事業を営んでいる人または役員に就いている人で、1週間当たりの実働時間が30時間以上の人
- ・学校に在籍中で卒業していない人（卒業年度の1月1日以降も卒業後の就職の内定がない人は対象となります）
- ・他の事業所でトライアル雇用期間中の人

平成28年4月からの変更内容のお知らせ

トライアル雇用の活用により雇い入れた対象者（母子家庭の母等、父子家庭の父及び中国残留邦人等永住帰国者）を、トライアル雇用終了後も、引き続き、継続して雇用する労働者として雇用する場合、特定求職者雇用開発助成金の一部を受給することが出来るようになりました。詳細は特定求職者雇用開発助成金のリーフレットをご確認ください。

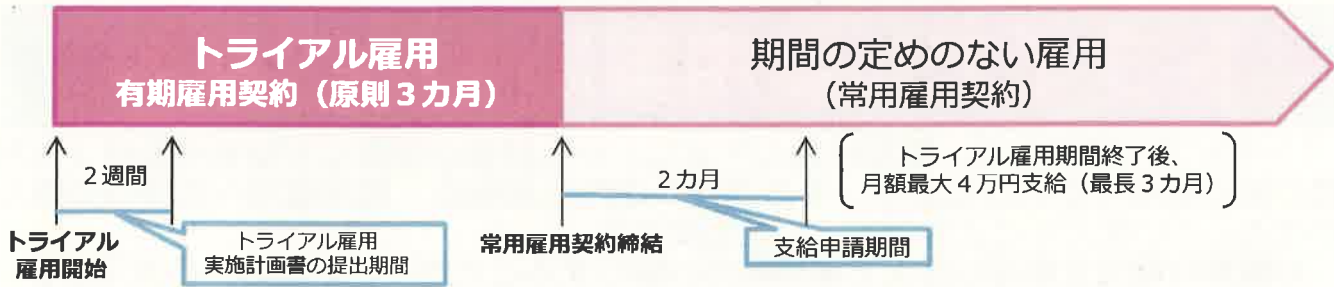
<ご注意>

- ◆派遣求人「トライアル雇用求人」とすることはできません。
- ◆トライアル雇用求人選考中の人数が求人数の5倍を超える場合は、それ以降のトライアル雇用としての紹介は行いません。例えば、求人1人に対し、トライアル雇用の選考中の人5人に達した場合は、6人目はトライアル雇用としての紹介は行いません。
- ◆求人数を超えたトライアル雇用は実施できません。
- ◆トライアル雇用対象者の選考は、書類ではなく面接で行うようにしてください。



「トライアル雇用」のイメージ※

※ハローワークから紹介を受けた場合



- ※トライアル雇用開始日から2週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出してください。
- ※実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付してください。
- ※奨励金を受給するためには、トライアル雇用終了日の翌日から起算して2カ月以内に、事業所を管轄するハローワークまたは労働局に支給申請書を提出する必要があります。申請期限を過ぎると奨励金を受給できなくなりますので、ご注意ください。
- ※トライアル雇用の途中で常用雇用へ移行した場合や自己都合で離職した場合は、支給申請期間も変わりますので、速やかに紹介を受けたハローワークへ連絡してください。

支給対象事業主の要件

以下のすべての要件に該当する事業主が対象です。

1	ハローワーク、地方運輸局又は職業紹介事業者（以下「ハローワーク・紹介事業者等」という。）のトライアル雇用求人に係る紹介により、対象者をトライアル雇用（国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人から受けている補助金、委託費等から支出した人件費により行ったトライアル雇用を除く。）した事業主
2	対象者に係る紹介日前に、当該対象者を雇用することを約していない事業主
3	トライアル雇用を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族をいう。）以外の対象者を雇い入れた事業主
4	トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、当該トライアル雇用に係る対象者を雇用したことがない事業主
5	トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、当該トライアル雇用に係る対象者に職場適応訓練（短期訓練を除く。）を行ったことがない事業主
6	トライアル雇用労働者に係る雇用保険被保険者資格取得の届出を行った事業主（65歳以上の労働者を雇い入れた場合は除く）
7	トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、トライアル雇用を行った事業所において、トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行しなかったトライアル雇用労働者（トライアル雇用労働者本人の都合による離職や本人の責めに帰すべき解雇等は除く。）の数にトライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用奨励金支給申請書が提出されていない者の数を加えた数が3人を超え、常用雇用へ移行した数を上回っている事業主以外の事業主
8	基準期間（トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用期間を終了する日までの期間をいう。）に、トライアル雇用に係る事業所において、雇用保険被保険者を事業主都合で離職させたことがある事業主以外の事業主
9	基準期間に、トライアル雇用に係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由のうち1 A又は3 Aの理由により離職した者の数を事業所全体の雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている（当該離職者数が3人以下の場合を除く。）事業主以外の事業主
10	過去1年間に、対象者を雇用していた事業主と資本的・経済的・組織的関連性等から密接な関係にある事業主以外の事業主
11	トライアル雇用労働者に対して、トライアル雇用期間中に支払うべき賃金（時間外手当、休日手当等を含む。）を支払った事業主
12	トライアル雇用を行った事業所において、労働基準法に規定する労働者名簿、賃金台帳等を整備・保管している事業主
13	ハローワーク・紹介事業者等の紹介時点と異なる労働条件によりトライアル雇用を行い、トライアル雇用労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があった事業主以外の事業主
14	高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条第2項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていない事業主
15	対象者のうち季節労働者に係るトライアル雇用を行った事業主にあつては、指定地域に所在する事業所において、指定業種以外の事業を行う事業主
16	雇用保険適用事業所の事業主
17	助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要な書類等を整備・保管している事業主
18	助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要であると管轄労働局長が認める書類等を管轄労働局長の求めに応じ提出又は提示する、管轄労働局の現地調査に協力する等、審査に協力する事業主
19	過去3年間に、雇用保険二事業の助成金等について不正受給の処分を受けていない事業主
20	支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度における労働保険料の滞納がない事業主
21	支給申請日の前日から起算して過去1年間に労働関係法令違反により送検処分を受けていない事業主
22	風俗営業等を行うことを目的とする事業所の事業主以外の事業主
23	暴力団に関係する事業主以外の事業主
24	支給申請日又は支給決定日時点で倒産している事業主以外の事業主
25	国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人以外の事業主
26	併給調整の対象となる助成金の支給を受けていない事業主

この他にも要件があります。詳しくは、都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。