

キャリアアップ助成金について

令和7年11月28日

大分労働局 助成金センター

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

本日の説明内容

1. キャリアアップ助成金の概要について
2. 賃金規定等改定コースについて

1. キャリアアップ助成金の概要について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

キャリアアップ助成金について

キャリアアップ助成金とは？

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）
といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度。

（活用のイメージ） 正社員化コースの例



転換



申請



助成額 40万円

重点支援措置対象者については2期目の申請が可能

契約社員

第1期

第2期（重点支援対象者のみ）

非正規雇用労働者として6ヶ月以上雇用（要件の1つ）

正社員として6ヶ月雇用

正社員としてさらに6ヶ月雇用

主なコースの内容

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員化。

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換。

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等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。

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用。

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施。

2026.3まで

社会保険適用時処遇改善コース

有期雇用労働者等を新たに社会保険に適用させるとともに、収入を増加させる（手当支給・賃上げ・労働時間延長）または、週所定労働時間を延長し、社会保険に適用させる。

2025.7創設

短時間労働者労働時間延長支援コース

有期雇用労働者が新たに社会保険の適用となる際に、労働時間の延長等により、労働者の収入を増加させる

申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、各コースの実施日の**前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要**です。

〈事業主〉

〈労働局・ハローワーク〉

キャリアアップ計画の作成・提出

キャリア
アップ計画の作成
支援・受理

正社員化支援
に関するコース

処遇改善支援
に関するコース

就業規則等の改定
(転換規定がない場合等)

取組の実施
(就業規則の改定等)

就業規則等に基づく
正社員化

就業規則等の
改定方法の相談
等

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)

取組後6か月分の
賃金の支払い

支給申請

(取組後6か月の賃金を支払った日の翌日から起算して2か月以内)

支給審査
支給決定

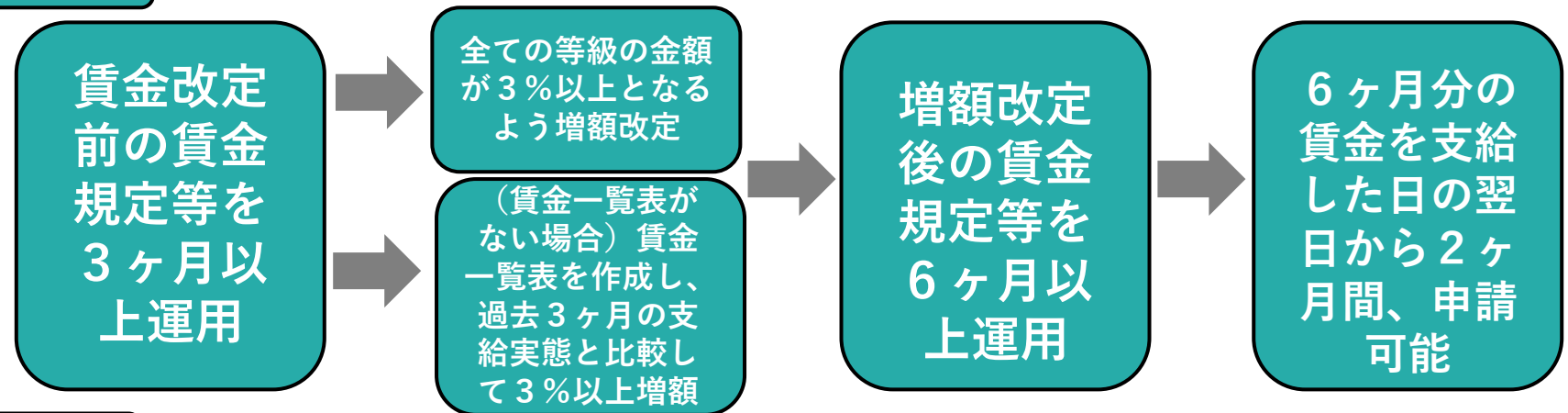
2.賃金規定等改定コースについて

ひと、くらし、みらいのために

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者の等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。

申請の流れ



助成額

企業規模	賃金引き上げ率	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業		4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業		2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は100人

増額率の計算方法

$$\text{増加率} = \frac{(\text{改定後時給}) - (\text{改定前時給})}{(\text{改定前時給})} \times 100$$

右表の例（1等級の場合）

$$\frac{1,040 - 960}{960} \times 100 \approx 8.3\%$$

対象労働者が位置づけられていない等級も、全ての等級の金額が3%以上の増額となるように改定することが支給の要件となります。

<賃金一覧表（時給換算の場合）>

等級	改定前時給	改定後時給
1	960 円	1,040 円
2	1,130円	1,170円
...	...	...
9	1,270円	1,310円
10	1,290円	1,330円

3%以上UP!

【参考】 大分県の最低賃金 現在954円 R8.1.1より1,035円

注意点

例

令和7年12月1日に増額改定

改定前の時給との差額を割る。

$$\frac{1,040 - 960}{960} \times 100 \approx 8.3\%$$

令和8年1月1日に増額改定

新しい最低賃金（1,035円）との差額を割る。

$$\frac{1,040 - 1,035}{1,035} \times 100 \approx 0.4\%$$

<賃金一覧表（時給換算の場合）>

等級	改定前時給	改定後時給
1	960 円	1,040 円
2	1,130円	1,170円
...	...	...
9	1,270円	1,310円
10	1,290円	1,330円

3%以上UP!

※改定前時給が新しい最低賃金より高い時（表だと2等級以上）は、最低賃金との差額ではなく、そのままの金額で計算します。

対象となる労働者

①賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3か月以上前の日から増額改定後6か月以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等

※事業所のすべての対象労働者でなくとも、雇用形態別や職種別等の合理的な理由の区分に基づき、一部の労働者を対象として改定、昇給させた場合も助成対象

②就業規則または労働協約に定めるところにより、増額改定した賃金規定等を適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べて3%以上昇給している者

△ 最賃法第14条および第19条に定める最低賃金の効力が生じた日以降に賃金規定等を増額した場合、当該最低賃金に達するまでの増額分は含めない。

③賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3か月前の日から支給申請日までの間に、合理的な理由なく基本給および定額で支給されている諸手当を減額されていない者

④賃金規定等を増額改定した日以降の6か月間、当該事業所において雇用保険被保険者であること

⑤賃金規定等の増額改定を行った事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族以外の者

⑥支給申請日において離職していない者

対象となる事業主

- ① 有期雇用労働者等に適用される賃金規定等を作成している事業主
- ② 賃金規定等を3%以上増額改定し、当該賃金規定等に属する有期雇用労働者等に適用させた事業主（新たに賃金規定等を整備する場合を含む。）
- ③ 増額改定前の賃金規定等を3ヶ月以上適用させた事業主
（新たに賃金規定等を整備する場合は、整備前の3か月分の有期雇用労働者等への賃金支払状況が確認できる事業主）
- ④ 増額改定後の賃金規定等を6か月以上運用し、かつ、対象労働者について定額で支給されている諸手当を減額していない事業主

各種お問い合わせ先について

助成金の活用については、お近くのハローワーク又は大分助成金センターへ

	所在地	電話番号	
大分助成金センター	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル4F	097-535-2100	
ハローワーク大分	大分市都町4-1-20	097-538-8609	
ハローワーク別府	別府市青山町11-22	0977-23-8609	
ハローワーク中津	中津市大字中殿550-21	0979-24-8609	
ハローワーク日田	日田市淡窓1-43-1	0973-22-8609	
ハローワーク佐伯	佐伯市鶴谷町1-3-28	0972-24-8609	
ハローワーク宇佐	宇佐市大字上田1055-1	0978-32-8609	
ハローワーク豊後大野	豊後大野市三重町市場1225-9	0974-22-8609	

(参考) 各コースにおける助成金額

助 成 内 容			中小企業の助成額		大企業の助成額		
正社員化支援	正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員化(※)した場合(1人当たり)		重点支援対象者 ★	左記以外	重点支援対象者 ★	左記以外
			①有期 → 正規	80万円	40万円	60万円	30万円
			②無期 → 正規	40万円	20万円	30万円	15万円
		★ 以下a～cのいずれかに該当する者 a.雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b.雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c.派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者 ※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円) ※ 多様な正社員制度(注)を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算(注:勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上)1事業所当たり40万円(大企業の場合、30万円)					
	障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合(1人当たり)	① 重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合				
			有期 → 正規	120万円		90万円	
			有期 → 無期	60万円		45万円	
			無期 → 正規	60万円		45万円	
			② 重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者以外の場合				
			有期 → 正規	90万円		67.5万円	
有期 → 無期	45万円		33万円				
無期 → 正規	45万円		33万円				
※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給します。							

(参考) 各コースにおける助成金額

助成内容			中小企業の助成額	大企業の助成額
賃金規定等改定コース	有期雇用労働者等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(1人当たり)	3%以上4%未満	4万円	2.6万円
		4%以上5%未満	5万円	3.3万円
		5%以上6%未満	6.5万円	4.3万円
		6%以上	7万円	4.6万円
		※「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円) ※ 有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円)		
賃金規定等 共通化コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり	60万円	45万円
賞与・退職金 制度導入コース	有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施した場合	1事業所当たり	40万円	30万円
		※ 同時に導入した場合に加算 16.8万円(大企業の場合、12.6万円)		
社会保険適用時 処遇改善コース	短時間労働者に以下のいずれかの取組を行った場合(1人当たり) ①新たに社会保険の被保険者となった際に、手当支給・賃上げ・労働時間延長を行った場合 ②労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者とした場合	手当等支給メニュー	50万円	37.5万円
		併用メニュー	50万円	37.5万円
		労働時間延長メニュー	30万円	22.5万円

次ページへ続く

(参考) 各コースにおける助成金額

処遇改善支援	NEW 短時間労働者労働時間延長支援コース	(1年目の取組) 短時間労働者に右の①～④のいずれかの取組を行った場合(1人当たり) (2年目の取組) 1年目の取組後、短時間労働者に右の①②のいずれかの取組を行った場合(1人当たり)	1年目	労働時間の延長	賃金の増加	小規模企業	中小企業	大企業
				①5時間以上	—	50万円	40万円	30万円
				②4時間以上 5時間未満	5%以上			
				③3時間以上 4時間未満	10%以上			
				④2時間以上 3時間未満	15%以上			
			2年目	①労働時間をさらに2時間以上延長	—	25万円	20万円	15万円
				—	②基本給をさらに5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用			