

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの
企業内でのキャリアアップに取り組む事業主の皆さまへ

キャリアアップ助成金の ご案内

キャリアアップ助成金とは・・・

「キャリアアップ助成金」は、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の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、**正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひ、この助成金制度をご活用ください。

※ このパンフレットは助成金制度について説明したのですが、労働者のキャリアアップのために必要なキャリアアップ計画を策定する際の参考に、「**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**」も掲載しています（P57）。併せて、ご覧ください。

★ 詳しくは、ホームページをご覧ください。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。

◆ インターネットでの検索

キャリアアップ助成金

検索

◆ ホームページ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

● この助成金は、全額事業主負担である雇用保険二事業で行われています。



厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク

PL270410派企01

目 次

<Ⅰ.共通>

- 1 キャリアアップ助成金の概要 3
- 2 キャリアアップ助成金を受給するに当たって 6
- 3 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について . . . 7
- 4 キャリアアップ計画について 8

<Ⅱ.各コース概要>

- 1 正規雇用等転換コース 9
- 2 多様な正社員コース 16
- 3 人材育成コース 27
- 4 処遇改善コース 44
- 5 健康管理コース 49
- 6 短時間労働者の週所定労働時間延長コース 53

<Ⅲ.その他>

- 1 キャリアアップ助成金 対象労働者整理表 55
- 2 支給申請 56
- 3 留意事項 56

<Ⅳ.参考>

- 1 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 57

都道府県労働局一覧 59

○ 中小企業事業主の範囲

この助成金での「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりです。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	また は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

○ 中小規模事業主の範囲（多様な正社員コースのみ）

この助成金での「中小規模事業主」の範囲は、以下のとおりです。

	常時雇用する労働者の数
全業種	300人以下

I-1 キャリアアップ助成金の概要

☆赤字部分は平成28年3月31日までの間、支給額を増額または要件を緩和しています☆

正規雇用等転換コース

() 内は大企業の額 (多様な正社員コースは大規模事業主)

○ 有期契約労働者等を**正規雇用等に転換または直接雇用**した場合に助成

- ① 有期 → 正規：1人当たり**50万円 (40万円)**
- 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**30万円 (25万円)**

<①～③合わせて1年度1事業所当たり15人まで(②を実施する場合は10人まで)>

※ **派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合に助成額を加算**

・ 1人当たり30万円 (大企業も同額)

※ **母子家庭の母等を転換等した場合に助成額を加算 (転換等した日において母子家庭の母等である必要があります)**

・ ① 1人当たり10万円、②③ 5万円 (大企業も同額)

多様な正社員コース

① 勤務地限定正社員または職務限定正社員制度を**新たに規定し適用**した場合

② 有期契約労働者等を**勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員に転換または直接雇用**した場合

③ 正規雇用労働者を**短時間正社員に転換または短時間正社員を新たに雇い入れた場合** に助成

① 1事業所当たり**40万円 (30万円)**

② 1人当たり**30万円 (25万円)**

③ 1人当たり**20万円 (15万円)**

<①は1事業所当たり1回のみ、②及び③は「(6)週所定労働時間延長コース」と合わせて1年度1事業所当たり10人まで>

※ **①②について、派遣労働者を派遣先で勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員として直接雇用した場合に助成額を加算**

・ 1人当たり15万円 (大規模事業主も同額)

※ **①～③について母子家庭の母等を転換等した場合に助成額を加算 (転換等した日において母子家庭の母等である必要があります)**

・ 1人当たり10万円 (大規模事業主も同額)

人材育成コース

○ **有期契約労働者等に次の訓練を実施した場合に助成**

① 一般職業訓練 (Off-JT)

② 有期実習型訓練 (「ジョブ・カード」を活用したOff-JTとOJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練)

③ 中長期的キャリア形成訓練 (厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座) (Off-JT)

④ 育児休業中訓練 (Off-JT)

● Off-JT分の支給額

賃金助成・・・1人1時間当たり800円(500円)

経費助成・・・1人当たりOff-JTの訓練時間数に応じた右表の額

※育児休業中訓練は経費助成のみ

● OJT分の支給額

実施助成・・・1人1時間当たり800円 (700円)

<1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円>

	一般・有期実習型・ 育児休業中訓練	中長期的キャリア 形成訓練
100時間未満	10万円 (7万円)	15万円 (10万円)
100時間以上 200時間未満	20万円 (15万円)	30万円 (20万円)
200時間以上	30万円 (20万円)	50万円 (30万円)

処遇改善コース

○ **すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金テーブル等を2%以上増額改定し、昇給させた場合**に助成

① **すべての有期契約労働者等の賃金テーブル等を増額改定した場合** : 1人当たり**3万円 (2万円)**

② **一部の賃金テーブル等を増額改定した場合** : 1人当たり**1.5万円 (1万円)**

※ **職務評価の手法の活用により処遇改善を実施した場合1事業所当たり20万円 (15万円) を上乗せ**

<1年度1事業所100人まで>

健康管理コース

○ 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**新たに規定し、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)** <1事業所当たり1回のみ>

短時間労働者の週所定労働時間延長コース

○ 労働者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、社会保険を適用**した場合に助成

● **1人当たり10万円 (7.5万円)** <「多様な正社員コース」の人数と合計し、1年度1事業所当たり10人まで>

☆「キャリアアップ助成金」における用語の定義 ☆

キャリアアップ計画	○「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～キャリアアップの促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」(以下「ガイドライン」という)に規定する「キャリアアップ計画」をいいます。(⇒ ガイドラインの詳細はP7を参照ください)
キャリアアップ管理者	○ ガイドラインに規定する「キャリアアップ管理者」をいい、有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む者として必要な知識および経験を有していると認められる者をいいます。
就業規則	○ 常時10人以上の労働者を使用する事業主にあつては、管轄する労働基準監督署(船員法(昭和22年法律第100号)の対象となる労働者を使用する場合にあつては地方運輸局(運輸監理部を含む)) (以下「労働基準監督署等」という)に届け出た就業規則をいいます。 ○ 常時10人未満の労働者を使用する事業主にあつては、労働基準監督署等に届け出た就業規則または就業規則の実施について、事業主と従業員全員の連署による申立書が添付されている就業規則をいいます。
労働協約	○ 労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成して、その双方が署名または記名押印したものをいいます。
有期契約労働者	○ 期間の定めのある労働契約を締結する労働者(短時間労働者および派遣労働者のうち、期間の定めのある労働契約を締結する労働者を含む)をいいます。
短時間労働者	○「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(平成5年法律第76号)第2条に規定する短時間労働者をいいます。
派遣労働者	○「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(昭和60年法律第88号)第2条に規定する派遣労働者をいいます。
無期雇用労働者	○ 期間の定めのない労働契約を締結する労働者(短時間労働者及び派遣労働者のうち、期間の定めのない労働契約を締結する労働者を含む)のうち、正規雇用労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員以外のものをいいます。
正規雇用労働者	○ 次のイからホまでのすべてに該当する労働者をいいます。 イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。 ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。 ハ 同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べ勤務地又は職務が限定されていないこと。 ニ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じ労働者であること。 ホ 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について長期雇用を前提とした待遇(以下「正社員待遇」という)が適用されている労働者であること。
勤務地限定正社員	○ 次のイからホまでのすべてに該当する労働者をいいます。 イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。 ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。 ハ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間と同等の労働者であること。 ニ 勤務地が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の勤務地に比べ限定されている労働者であること。なお、当該限定とは、複数の事業所を有する企業等において、勤務地を特定の事業所(複数の場合を含む。)に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないものであつて、具体的には、例えば次の(イ)から(ハ)までに該当するものとする。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> (イ) 勤務地を一つの特定の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの (ロ) 勤務地を居住地から通勤可能な事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの (ハ) 勤務地を市町村や都道府県など一定の地域の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの </div> ホ 賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であること。

<p>職務限定正社員</p>	<p>○ 次のイからホまでのすべてに該当する労働者をいいます。</p> <p>イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。 ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。 ハ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間と同等の労働者であること。 ニ 職務が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の職務に比べ限定されている労働者であること。 ホ 賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であること。</p>
<p>短時間正社員</p>	<p>○ 次のイからニまでのすべてに該当する労働者をいいます。</p> <p>イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。 ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。 ハ 所定労働時間が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間に比べ短く、かつ、次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する労働者であること。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>(イ) 1日の所定労働時間を短縮するコース</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の1日の所定労働時間が7時間以上の場合で、1日の所定労働時間を1時間以上短縮するものであること。 <p>(ロ) 週、月または年の所定労働時間を短縮するコース</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の1週当たりの所定労働時間が35時間以上の場合で、1週当たりの所定労働時間を1割以上短縮するものであること。 <p>(ハ) 週、月または年の所定労働日数を短縮するコース</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の1週当たりの所定労働日数が5日以上の場合で、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮するものであること。 </div> <p>ニ 賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇級や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であって、時間当たりの基本給、賞与、退職金等が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と比較して同等である労働者であること。</p>
<p>多様な正社員</p>	<p>○ 勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員をいいます。</p>
<p>有期契約労働者等</p>	<p>○ 有期契約労働者および無期雇用労働者をいいます。</p>
<p>中小規模事業主 <small>(「多様な正社員コース」のみ)</small></p>	<p>○ <u>常時雇用する労働者の数が300人を超えない事業主をいいます。</u></p> <p>☆「常時雇用する労働者」とは、2か月を超えて使用される者であり、かつ週当たりの所定労働時間が当該企業の正規雇用労働者と概ね同等である者をいい、「300人を超えない」とは、常態として300人を超えない実態にあることをいいます。</p> <p>⇒ このうち、「2か月を超えて使用される者」とは、実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者、および2か月を超える雇用期間の定めのある者を含みます。</p> <p>⇒ また、「週当たりの所定労働時間が当該企業の正規雇用労働者と概ね同等である者」とは、現に当該企業の正規雇用労働者の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいいます。ただし、「労働基準法」(昭和22年法律第49号)の特例として、所定労働時間が40時間を上回っている場合の「概ね同等である者」とは、当該所定労働時間と概ね同等である者をいいます。</p>
<p>母子家庭の母等</p>	<p>○ 「母子及び父子並びに寡婦福祉法」(昭和39年法律第129号)第6条第1項に規定する配偶者のない女子であって、20歳未満の子もしくは一定程度の障害*がある子または同項第5号の精神もしくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)を扶養しているものをいいます。</p> <p>* 「児童扶養手当法施行令」(昭和36年政令第405号)別表第1に定める障害</p>
<p>父子家庭の父</p>	<p>○ 「児童扶養手当法」(昭和36年法律第238号)第4条第1項に規定する児童扶養手当を受けている者であって、同項第2号に規定する児童の父であるものをいいます。</p>

I-2 キャリアアップ助成金を受給するに当たって

支給対象事業主（全コース共通）

※ 各コースごとの支給対象事業主の要件については、それぞれのコースのページをご覧ください。

- 雇用保険適用事業所の事業主であること
 - 雇用保険適用事業所ごとに、**キャリアアップ管理者**を置いている事業主であること
 - 雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に対し、**キャリアアップ計画**を作成し、**管轄労働局長の受給資格の認定を受けた※1事業主**であること
- ※1 キャリアアップ計画書(訓練計画届)は、原則、コース実施の前日から起算して1か月前(訓練計画開始の日の前日から起算して1か月前)までに管轄労働局長に提出してください。また、人材育成コースについては、キャリアアップ計画の確認後(同時提出可)、訓練計画届を作成し、管轄労働局長の確認を受ける必要があります
- **キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んだ事業主**であること

※この助成金でいう**事業主**には、民間の事業者のほか、民法上の公益法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人(いわゆるNPO法人)、医療法上の医療法人、社会福祉法上の社会福祉法人なども含まれます。

★キャリアアップ管理者に関するQ&A★

Q1. キャリアアップ管理者は、どのような人を選任すればよいですか。

A1. その事業所に雇用されている方の中で、有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む者として必要な知識および経験を有していると認められる方、もしくは事業主や役員がキャリアアップ管理者になることができます。

Q2. 一人のキャリアアップ管理者が複数の事業所のキャリアアップ管理者を兼ねることが出来ますか。

A2. 適用事業所ごとに設置することとなっていることから、事業所ごとに設置する必要があります。

Q3. 事業主や役員が複数の事業所のキャリアアップ管理者を兼ねることは出来ますか。

A3. Q2での回答通り、それぞれの適用事業所でキャリアアップ管理者を設置する必要があることから、事業主であっても一つの事業所のみしかキャリアアップ管理者にはなれません。

<参考> 就業規則について

<就業規則の意義>

- 労働者が安心して働ける職場を作ることは、事業規模や業種を問わず、すべての事業場にとって重要なことです。そのためには、あらかじめ就業規則で労働時間や賃金をはじめ、人事・服務規律など、労働者の労働条件や待遇の基準をはっきりと定めることが大切です。
- ⇒ 厚生労働省で「モデル就業規則」の規程例や解説を作成していますので、参考にいただき、各事業場の実情に応じた就業規則を作成してください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

※ なお、常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法(昭和22年法律第49号)第89条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

I-3 「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」について

○ 助成金の利用に当たっては、「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」に沿って、**キャリアアップ計画**を作成する必要があります。

※ 当該ガイドラインは、事業主の皆さまが、助成措置を活用しつつ、有期契約労働者等のキャリアアップを積極的に図る際に、配慮いただくことが望ましい事項として策定されたものです。

☆ガイドラインの主な内容☆

キャリアアップに向けた管理体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ●有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む人を「キャリアアップ管理者」として位置付け
計画的なキャリアアップの取り組みの推進	<ul style="list-style-type: none"> ●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
正規雇用・無期労働契約への転換	<ul style="list-style-type: none"> ●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
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ●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
処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ●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の活用など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
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●法定外健康診断の導入、短時間正社員※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 <p>※通常の労働者と比べた所定労働時間が一定程度短い正規雇用の労働者をいう。</p>

※ガイドラインは、57～58ページに掲載しています。

★ガイドラインは、厚生労働省ホームページからもダウンロードできます★

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/dl/gaidelines.pdf

I-4 「キャリアアップ計画」について

① 「キャリアアップ計画」とは？

- **有期契約労働者等**の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、**今後のおおまかな取り組みイメージ**（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が行う取り組み）をあらかじめ記載するものです。

※ キャリアアップ計画は、当初の予定を記載するものであり、随時、変更できます。
（変更の際は管轄労働局に「キャリアアップ計画変更届」を提出する必要があります）

② キャリアアップ計画作成に当たっての留意点

- (1) 3年以上5年以内の計画期間を定めてください。
- (2) 「**キャリアアップ管理者**」を決めてください。
- (3) 「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」に沿って、**おおまかな取り組みの全体の流れ**を決めてください。
- (4) 計画対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が行う取り組みなどを記載してください。
- (5) 計画の対象となる有期契約労働者や無期雇用労働者の意見が反映されるよう、**労働組合などの労働者の代表から意見を聴いてください。**

③ キャリアアップ計画 作成例

①キャリアアップ計画期間	平成27年4月1日～平成30年5月31日
②キャリアアップ計画期間中に講じる措置の項目 (該当する番号に ○)	① 正規雇用等転換コース 3 処遇改善コース 5 多様な正社員コース ② 人材育成コース 4 健康管理コース ⑥ 短時間労働者の週所定労働時間延長コース
③対象者	<正規雇用等転換コース> ・○○部門に配属後○年を経過した契約社員及びパートタイム労働者 ・○○部門に派遣されている派遣労働者 <人材育成コース> ・○○部門の○○業務に従事する契約社員 <短時間労働者の週所定労働時間延長コース> ・週所定労働時間が25時間未満であって延長を希望するパートタイム労働者
④目標 (人材育成を講じる場合、訓練後に期待されるスキルや能力、その達成状況に応じた処遇の在り方)	<正規雇用等転換コース> ・対象者のうち○名程度に対して正規雇用への転換及び直接雇用を実施する。 <人材育成コース> ・職業訓練を通じて○○に関する知識・技能を習得させる。 また、訓練の達成状況により正規雇用などへの転換へつなげる。 <短時間労働者の週所定労働時間延長コース> ・対象者のうち○名程度に対して週所定労働時間の延長を行う。
⑤目標を達成するために講じる措置	<正規雇用等転換コース> ・正規雇用労働者へ転換及び直接雇用するため昇格試験を実施 <人材育成コース> ・○○に関する知識・技能を習得するため職業訓練の実施 <短時間労働者の週所定労働時間延長コース> ・労働時間についての希望を把握するため面接を実施
⑥キャリアアップ計画全体の流れ	<正規雇用等転換コース> ・正規雇用労働者への転換及び直接雇用についての制度の整備を行い、対象者の範囲や制度内容を周知した上で、希望する契約社員、パートタイム労働者及び派遣労働者を募集し、昇格試験の評価により、正規雇用への転換及び直接雇用を判断する。 <人材育成コース> ・契約社員に対し、必要な知識・技能を習得するため職業訓練等を行う。 <短時間労働者の週所定労働時間延長コース> ・週所定労働時間25時間未満のパートタイム労働者に対し、週所定労働時間を30時間以上に延長することを希望する者を募集し、面接などを行った上で週所定労働時間の延長を行う。

Ⅱ - 1 正規雇用等転換コース

- 就業規則または労働協約その他これに準じるものに規定した制度に基づき、契約社員、パート労働者、派遣労働者等を正規雇用または無期雇用に転換、もしくは直接雇用した場合に助成。

支給額

☆赤字部分は平成28年3月31日までの間、支給額を増額しています☆
()内は大企業の額

①有期→正規：1人当たり**50万円** (**40万円**)

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**30万円** (**25万円**)

〈①～③合わせて1年度1事業所当たり**15人**まで (②を実施する場合は**10人**まで)〉

※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合に助成額を加算

・ 1人当たり30万円 (大企業も同額)

※ 母子家庭の母等を転換等した場合に助成額を加算 (転換等した日において母子家庭の母等である必要があります)

・ ① 1人当たり10万円、②③ 5万円 (大企業も同額)

対象となる労働者

- 次の①から④までのすべてに該当する労働者が対象です。

① 次の(1)から(4)までのいずれかに該当する労働者であること。

(1) 支給対象事業主に雇用される期間^{※1}が通算して6か月以上^{※2}の**有期契約労働者**

※1 平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間に限る ※2 無期雇用労働者に転換する場合は6か月以上3年未満

(2) 支給対象事業主に雇用される期間が6か月以上の**無期雇用労働者**(下記(4)に該当する者を除く)

(3) 同一の業務について6か月以上の期間継続して労働者派遣を受け入れている派遣先の事業所、その他派遣就業場所において当該同一の業務に従事している派遣労働者^{※3}

※3 無期雇用労働者として直接雇用される場合は、派遣元事業主に有期契約労働者として雇用される期間(平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間に限る)が通算して3年未満の者に限る

(4) 支給対象事業主が実施した有期実習型訓練を受講し、修了^{※4}した**有期契約労働者等**^{※5}

※4 OFF-JT及びOJTの受講時間数のうち支給対象と認められた訓練時間数に、対象労働者の自己都合退職、病気、怪我等事業主の責めによらない理由により訓練が実施できなかった場合は当該時間数を加えた時間数が、計画時間数のそれぞれ8割以上あること

※5 無期雇用へ転換する場合は有期契約労働者として雇用される期間(平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間に限る)が通算して3年未満の者に限る

② **正規雇用労働者**として雇用することを約して雇い入れられた**有期契約労働者等**でないこと。

③ 次の(1)または(2)に該当する労働者でないこと。

(1) **正規雇用労働者**に転換または直接雇用される場合、当該転換日または直接雇用日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において**正規雇用労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員**または**短時間正社員**として雇用されたことがある者

(2) **無期雇用労働者**に転換または直接雇用される場合、当該転換日または直接雇用日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において**正規雇用労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員**または**無期雇用労働者**として雇用されたことがある者

④ 支給申請日において**離職していない者**^{※6}であること。

※6 本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く

対象となる事業主

① 有期契約労働者を正規雇用労働者、または無期雇用労働者に転換する場合、および無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する場合

⇒ 次の(1)から(10)までのすべてに該当する事業主が対象です。

(1) 有期契約労働者等を正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換する制度^{※1}を労働協約または就業規則その他これに準ずるもの^{※2}に規定している事業主であること。

※1 面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件(勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件・基準等をいう。以下②においても同じ)および実施時期が明示されているものに限る。

※2 当該事業所において周知されているものに限る。以下すべてのコース同じ

(2) 上記(1)の制度の規定に基づき、雇用する有期契約労働者を正規雇用労働者もしくは無期雇用労働者に転換、または無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した事業主であること。

(3) 上記(2)により転換された労働者を、転換後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6か月^{※3}分の賃金^{※4}を支給した事業主であること。

※3 通常の勤務をした日数が11日未満の月は除く ※4 時間外手当等を含む。以下②においても同じ

(4) 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること。

(5) 転換前の基本給より5%以上昇給させた事業主であること^{※5}。

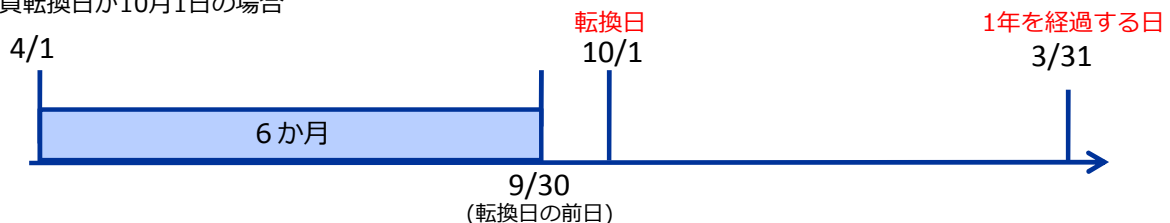
※5 上記(2)において有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した場合に限る

(6) 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険被保険者^{※6}を解雇^{※7}等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。

※6 雇用保険法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。以下②においても同じ

※7 天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったことまたは労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く。以下②においても同じ

(例) 正社員転換日が10月1日の場合



(7) 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者(以下「特定受給資格者」という)となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aに区分される離職理由により離職した者(以下「特定受給資格離職者」という)として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている^{※8}事業主以外の者であること。

※8 特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。以下②においても同じ。

(8) 上記(1)の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。

(9) 正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換した日以降の期間について、当該者^{※9}を雇用保険の被保険者として適用させている事業主であること。

※9 雇用保険法第6条第1項の規定により適用除外となる者を除く。

(10) 正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換した日以降の期間について、当該者を社会保険の被保険者として適用させている^{※10}事業主であること。

※10 社会保険適用事業所の要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合であって、社会保険の適用要件を満たすときに限る。

② 派遣労働者を正規雇用労働者、または無期雇用労働者として直接雇用する場合

⇒ 次の(1)から(11)までのすべてに該当する事業主が対象です。

- (1) 派遣労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者として直接雇用する制度^{※1}を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定している事業主であること。
- (2) 派遣先^{※11}の事業所その他派遣就業^{※12}場所ごとの同一の業務について6か月以上の期間継続して労働者派遣を受け入れていた事業主であること。
※11 派遣法第30条の2に規定する派遣先をいう。以下同じ。 ※12 派遣法第23条の2に規定する派遣就業をいう。以下同じ。
- (3) 上記(1)の規定に基づき、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者として直接雇用したものであること。
- (4) 上記(1)により直接雇用された労働者に対して直接雇用後6か月^{※3}分の賃金^{※4}を支給した事業主であること。
- (5) 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること。
- (6) 直接雇用前の基本給より5%以上昇給させた事業主であること^{※13}
※13 上記(3)において無期雇用労働者として直接雇用した場合に限る
- (7) 当該直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該直接雇用を行った適用事業所において、雇用保険被保険者^{※6}を解雇^{※7}等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。
- (8) 当該直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該直接雇用を行った適用事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該直接雇用を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている^{※8}事業主以外の者であること。
- (9) 上記(1)の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。
- (10) 正規雇用労働者または無期雇用労働者として直接雇用した日以降の期間について、当該者^{※9}を雇用保険の被保険者として適用させている事業主であること。
※9 雇用保険法第6条第1項の規定により適用除外となる者を除く。
- (11) 正規雇用労働者または無期雇用労働者として直接雇用した日以降の期間について、当該者を社会保険の被保険者として適用させている^{※10}事業主であること。
※10 社会保険適用事業所の要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合であって、社会保険の適用要件を満たすときに限る。

派遣労働者を直接雇用する際の留意点

- 1 派遣法第40条の4および第40条の5の雇用契約の申し込みの対象になる者を直接雇用する場合を除きます。
- 2 労働者派遣の受入れ期間（派遣法第26条第1項第4号に規定する労働者派遣の期間をいう）の終了の日までの間に、派遣先に雇用されることを希望するものとの間で労働契約を締結するものに限り、なお、「労働者派遣の受入れ期間の終了の日までに・・・締結するもの」とは、同日までの間にこの派遣労働者を労働させ、賃金を支払うことを約束し、または通知した場合は、この派遣労働者に対し、労働契約の申込をしたこととなり、就業を開始する日が労働者派遣の期間の終了の日の翌日から起算して1か月以内であるときを含むものとして取り扱います。

支給申請書に添付が必要な書類

※下記の他、労働局が必要と認める書類の提出を求めることがあります。

○ 支給申請書(様式第7号(別添様式含む))を提出する場合は、下記①の書類(原本または写し)支給要件確認申立書(共通要領様式第1号)、支払方法・受取人住所届(未登録の場合のみ)を添付する必要があります。

① 添付書類(共通)

- (1) 管轄労働局長の確認を受けたキャリアアップ計画書
- (2) 転換制度または直接雇用制度が規定されている労働協約または就業規則その他これに準ずるもの
- (3) 転換後または直接雇用後に対象労働者が適用されている労働協約または就業規則(上記(2)と同じである場合を除く)
- (4) 対象労働者の転換前または直接雇用前および転換後または直接雇用後の労働条件通知書等
- (5) 対象労働者の賃金台帳※1または船員法第58条の2に定める報酬支払簿※1(以下「賃金台帳等」という。)
※1 対象労働者について、転換前6か月分(転換日の前日から6か月前の日(有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日)までの賃金に係る分)及び転換後6か月分(転換日から6か月経過する日までの賃金に係る分)又は直接雇用後6か月分(直接雇用を開始した日から6か月経過する日までの賃金に係る分)
- (6) 対象労働者の出勤簿、タイムカードまたは船員法第67条に定める記録簿等出勤状況が確認できる書類※2(以下「出勤簿等」という。)
※2 対象労働者について、転換前6か月分(有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日から転換日の前日までの分)及び転換後6か月分または直接雇用後6か月分
- (7) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類
 - a 企業の資本の額または出資の総額により中小企業事業主に該当する場合
 - ・ 登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等
 - b 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合
 - ・ 事業所確認表(様式第8号)
- (8) 対象労働者に母子家庭の母等が含まれる場合は、次のaからfまでのいずれかに該当する書類、その他母子家庭の母等である対象労働者の氏名、および当該労働者が母子家庭の母等であることが確認できるもの
 - a 国民年金法(昭和34年法律第141号)第37条に基づき遺族基礎年金の支給を受けている者が所持する国民年金証書
 - b 児童扶養手当法第4条に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証明する書類
 - c 母子および父子ならびに寡婦福祉法第13条に基づき母子福祉資金貸付金の貸付を受けている者が所持する貸付決定通知書
 - d 日本国有鉄道改革法(昭和61年法律第87号)第6条第2項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長又は社会福祉事務所(社会福祉法(昭和26年法律第45号)第3章に規定する福祉に関する事務所をいう。以下同じ。)長が発行する特定者資格証明書
 - e 市区町村長、社会福祉事務所長、民生委員等が母子家庭の母等であることを証明する書類
 - f 住民票および母子家庭の母等申立書(aからeが難しい場合に限る)
- (9) 対象労働者に父子家庭の父が含まれる場合は、次のaからcまでのいずれかに該当する書類その他父子家庭の父である対象労働者の氏名および当該労働者が父子家庭の父であることが確認できるもの
 - a 児童扶養手当法第4条に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証明する書類
 - b 日本国有鉄道改革法第6条第2項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長又は社会福祉事務所長が発行する特定者資格証明書
 - c 市区町村長、社会福祉事務所長が児童扶養手当の支給を受けている父子家庭の父であることを証明する書類

- **派遣労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者として直接雇用する**場合は、下記②に掲げる書類も、あわせて添付する必要があります。

② **添付書類**(派遣労働者を直接雇用する場合に併せて添付する書類)

- (1) 直接雇用前の労働者派遣契約書
 (2) 派遣先管理台帳

⇒ 事業所等における派遣労働者の数と当該派遣先が雇用する労働者の数を加えた数が5人以下のときについては、派遣先管理台帳を作成および記載することを要しない(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則(昭和61年労働省令第20号)第35条第3項)こととされているので、提出は不要とする。以下同じ。

▶ **ポイント** ◀

- 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ります。
 なお、職務限定正社員、勤務地限定正社員および短時間正社員に転換した場合は対象外となります。(多様な正社員コースにより助成します)

☆ **基本給の5%以上増額についての標準的な算出方法** ☆

ケース1: 転換等前・転換等後の給与がともに [月給] の場合

→ $\text{転換等前の月給 (基本給)} \times 1.05 \leq \text{転換等後の月給 (基本給)}$

ケース2: 転換等前の給与が [時給]、転換等後の給与が [月給] の場合

→ $\text{転換等前の時給 (基本給)} \times \text{転換等後の所定労働時間} \times 23 \text{ (年間を通じて最長の月の営業日数)} \times 1.05 \leq \text{転換等後の月給 (基本給)}$

ケース3: 転換等前の給与が [時給]、転換等後の給与が [日給] の場合

→ $\text{転換等前の時給 (基本給)} \times \text{転換等後の所定労働時間} \times 1.05 \leq \text{転換等後の日給 (基本給)}$

ケース4: 転換等前の給与が [日給]、転換等後の給与が [月給] の場合

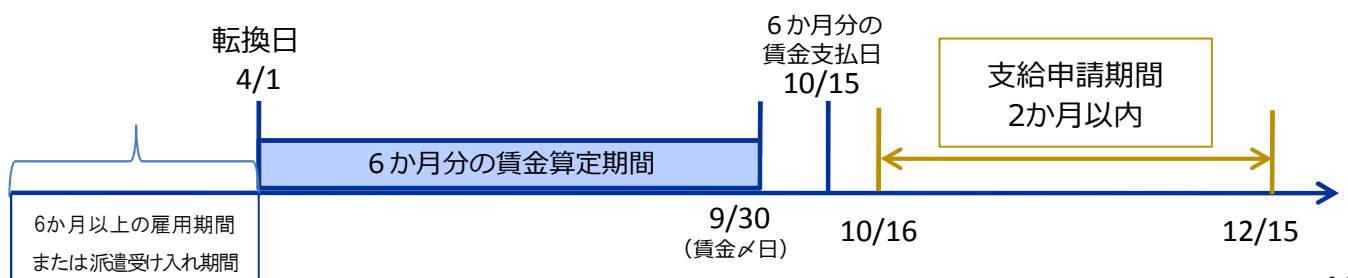
→ $\text{転換等前の日給 (基本給)} \times 23 \text{ (年間を通じて最長の月の営業日数)} \times 1.05 \leq \text{転換等後の月給 (基本給)}$

※これ以外の算出方法で、基本給が5%以上増額していることを証明することも認められます。

支給申請期間

- 転換または直接雇用した対象労働者に対し、**正規雇用労働者または無期雇用労働者としての賃金を6か月分支給した日の翌日から起算して2か月以内**に申請してください。

(例) 賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業の場合



就業規則または労働協約、その他これに準じるものへの規定例

第〇条（正規雇用への転換）

勤続〇年以上の者又は有期実習型訓練修了者で、本人が希望する場合は、正規雇用へに転換させることがある。

- 2 転換時期は、毎年原則4月1日とする。
- 3 所属長の推薦がある者に対し、面接及び筆記試験を実施し、合格した場合について転換することとする。

第〇条（無期雇用への転換）

勤続3年未満の者で、本人が希望する場合は、無期雇用へに転換させることがある。

- 2 転換時期は、毎年原則4月1日とする。
- 3 所属長の推薦のある者に対し、面接及び筆記試験を実施し、合格した場合について転換することとする。

第〇条（派遣社員からの採用）

会社は、派遣社員を、本人が希望する場合は、正規雇用又は無期雇用として採用することができる。

- 2 採用時期は、毎年原則4月1日とする。
- 3 所属長の推薦のある者に対し、面接及び筆記試験を実施し、合格した場合について採用することとする。

※ 転換の手続き、要件、実施時期を必ず規定する必要があります。

※ また、就業規則・労働協約等の他に、転換規則や人事課通知などの社内規定に転換の手続き等を規定して頂いても対象になり得ます。

ただしその場合、転換規則や人事課通知といった社内規定が労働者に周知されていることが必要です。

☆手続きの流れ（正規雇用等転換コース）☆

1 キャリアアップ計画の作成・提出（転換・直接雇用を実施する1か月前までに提出）

- ・雇用保険適用事業所ごとに「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」を作成し、管轄労働局長の確認を受けます。



2 就業規則、労働協約またはこれに準じるものに転換制度を規定

- ※ キャリアアップ計画提出前に転換制度を規定していた場合でも、対象になります。
- ⇒ ただし、その場合でも「試験等の手続き、対象者の要件、転換実施時期」の規定は必須です。

【注意】

- ・労働基準監督署に改訂後の就業規則を届け出る必要があります。
- ・10人未満の事業所は労働基準監督署への届け出の代わりに、事業主と労働者全員の連署による申し立て書でも可とします。



3 転換・直接雇用に際し、就業規則等の転換制度に規定した試験等を実施



4 正規雇用等への転換・直接雇用の実施

- ・転換後の雇用契約書や労働条件通知書を対象労働者に交付する必要があります。
- ・また、転換後に適用される就業規則等に規定している労働条件・待遇にする必要があります。

【注意】

- ※ 無期雇用労働者へ転換する場合は、転換後に基本給を5%以上増額する必要があります。



5 転換後6か月分の賃金を支給・支給申請

- ⇒ 転換後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請して下さい。
- ※ 賃金には時間外手当等も含まれます。



6 支給決定

Ⅱ - 2 多様な正社員コース

○ 次のいずれかを実施した場合に助成します。

- ① 勤務地限定正社員※制度または職務限定正社員※制度を新たに規定し適用した場合
 - ② 有期契約労働者等を、勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員※に転換または直接雇用した場合
 - ③ 正規雇用労働者を短時間正社員に転換または短時間正社員を新たに雇い入れた場合
- ※ 助成金の支給対象となる各制度の用語の定義はP4(勤務地限定正社員)およびP5(職務限定正社員及び短時間正社員)をご確認ください。

支給額

☆赤字部分は平成28年3月31日までの間、支給額を増額しています☆

() 内は大規模事業主の額

- ① 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し適用
：1事業所当たり40万円 (30万円)
- ② 有期・無期 → 勤務地限定正社員、職務限定正社員、または短時間正社員
：1人当たり30万円 (25万円)
- ③ 正規雇用労働者を短時間正社員に転換、または短時間正社員の新たな雇入れ
：1人当たり20万円 (15万円)

※ ①は1事業所当たり1回のみ、②及び③は「Ⅱ-6週所定労働時間延長コース」と合わせて1年度1事業所当たり10人まで

※ ①②について、派遣労働者を派遣先で勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員として直接雇用した場合に助成額を加算

・ 1人当たり15万円 (大規模事業主も同額)

※ ①～③について母子家庭の母等を転換等した場合に助成額を加算

・ 1人当たり10万円 (大規模事業主も同額) (転換等した日において母子家庭の母等である必要があります)

※ キャリアアップ計画認定後に新規に勤務地限定または職務限定正社員制度を規定し、対象労働者に適用した場合は①が、認定前から制度があり、認定後に転換または直接雇用を行った場合は②が適用されます。

対象となる労働者

○ 次の①から⑤までの区分に応じ、それぞれの区分に定める要件全てに該当する労働者が対象です。

① 勤務地限定正社員制度または職務限定正社員制度の新規規定・適用

- (1) 支給対象事業主に雇用される期間が通算して6か月以上の有期契約労働者もしくは無期雇用労働者、有期実習型訓練修了者または同一の業務について6か月以上の期間継続して労働者派遣を受け入れている支給対象事業主の派遣先の事業所その他派遣就業場所において、当該同一の業務に従事している派遣労働者であること。
- (2) 当該事業主の事業所において、当該転換日または直接雇用日の前日から過去3年以内に、正規雇用労働者として雇用されたことがない者であること。
- (3) 支給申請日において離職※1していない者であること。

※1 本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。
以下、②から⑤の区分についても同じ

② 有期契約労働者または無期雇用労働者の多様な正社員への転換

- (1) 支給対象事業主に雇用される期間が通算して6か月以上の有期契約労働者もしくは無期契約労働者または有期実習型訓練修了者であること。
- (2) 当該事業主の事業所において、当該転換日の前日から過去3年以内に、正規雇用労働者または多様な正社員として雇用されたことがない者であること。
- (3) 短時間正社員に転換された場合にあつては、原則、転換後に所定労働時間または所定労働日数を超えた勤務をしていない者であること。
- (4) 支給申請日において離職※1していない者であること。

③ 派遣労働者の多様な正社員としての直接雇用

- (1) 同一の業務について6か月以上の期間継続して労働者派遣を受け入れている支給対象事業主の派遣先の事業所その他派遣就業場所において当該同一の業務に従事している派遣労働者であること。
- (2) 当該直接雇用される事業主の事業所において、当該直接雇用日の前日から過去3年以内に、正規雇用労働者または多様な正社員として雇用されたことがない者であること。
- (3) 短時間正社員として直接雇用された場合にあつては、原則、直接雇用後に所定労働時間または所定労働日数を超えた勤務をしていない者であること。
- (4) 支給申請日において離職※1していない者であること。

④ 正規雇用労働者の短時間正社員への転換

- (1) 支給対象事業主に雇用される期間が通算して6か月以上の正規雇用労働者であること。
- (2) 育児の事由による場合は、小学校第3学年修了までの子を養育するために利用する者であること。
- (3) 当該事業主の事業所において、当該転換日の前日から過去3年以内に、短時間正社員として雇用されたことがない者であること。
- (4) 原則、転換後に所定労働時間または所定労働日数を超えた勤務をしていない者であること。
- (5) 支給申請日において離職※1していない者であること。

⑤ 短時間正社員としての新たな雇入れ

- (1) 支給対象事業主に新たに雇用される労働者(上記③に該当する者を除く)
- (2) 当該新たに雇用された事業主の事業所において、当該新規雇入れ日の前日から過去3年以内に、正規雇用労働者または多様な正社員として雇用されたことがない者であること。
- (3) 原則、新たに雇入れられた後に所定労働時間または所定労働日数を超えた勤務をしていない者であること。
- (4) 支給申請日において離職※1していない者であること。

対象となる事業主

○ 次の①から⑤までの区分に応じ、それぞれの区分に定める要件のすべてに該当する事業主が対象です。

① 勤務地限定正社員制度または職務限定正社員制度の新規規定・適用

- (1) 管轄労働局長からキャリアアップ計画書の確認を受けた日以降であって、当該キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中に、**勤務地限定正社員制度**※1または**職務限定正社員制度**※2のうち、当該雇用区分を**労働協約**または**就業規則**に、当該転換制度または直接雇用制度を**労働協約**または**就業規則**その他これに準ずるものに新たに規定した事業主であること。
※1 勤務地限定正社員の雇用区分および有期契約労働者等を勤務地限定正社員に転換する制度または直接雇用する制度(面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件及び実施時期が明示されているものに限る。)をいう。以下②から⑤の区分においても同じ。
※2 職務限定正社員の雇用区分および有期契約労働者等を職務限定正社員に転換する制度または直接雇用する制度(面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件及び実施時期が明示されているものに限る。)をいう。以下②から⑤の区分においても同じ。
- (2) **勤務地限定正社員制度**または**職務限定正社員制度**に基づき、雇用する**有期契約労働者**もしくは**無期雇用労働者**または**指揮命令の下に労働させる派遣労働者**を**勤務地限定正社員**または**職務限定正社員**に転換または直接雇用した事業主であること。
- (3) 上記(2)により**勤務地限定正社員**または**職務限定正社員**に転換または直接雇用した労働者を6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して6か月※3分の賃金を支給した事業主であること。
※3 通常の勤務をした日数が11日未満の月は除く。以下②から⑤の区分においても同じ。
- (4) 上記(2)により転換または直接雇用した日において、対象労働者以外に**正規雇用労働者**を雇用していた事業主であること。
- (5) 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること。
- (6) 上記(1)の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。
- (7) 当該転換日または直接雇用日以降の期間について、当該者を雇用保険の被保険者※4として適用させている事業主であること。
※4 雇用保険法第6条第1項の規定により適用除外となる者を除く。以下②～⑤においても同じ。
- (8) 当該転換日または直接雇用日以降の期間について、当該者を**社会保険の被保険者**として適用させている※5事業主であること。
※5 社会保険適用事業所の要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合に限る。以下②から⑤の区分においても同じ。

② 有期契約労働者または無期雇用労働者の勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員への転換

- (1) 勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度または短時間正社員制度^{※6※7}のうち、当該雇用区分を労働協約または就業規則に、当該転換制度を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定した事業主であること。

※6 短時間正社員の雇用区分及び有期契約労働者等を短時間正社員に転換する制度又は直接雇用する制度(面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件及び実施時期が明示されているものに限る。)をいう。以下③から⑤の区分においても同じ

※7 勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度、または短時間正社員制度について、以下「多様な正社員制度」という

- (2) 多様な正社員制度の規定に基づき、雇用する有期契約労働者または無期雇用労働者を勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員^{※8}に転換した事業主であること。

※8 勤務地限定正社員、職務限定正社員、または短時間正社員について、以下「多様な正社員」という

- (3) 上記(2)により多様な正社員に転換した労働者を転換後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6か月分^{※3}の賃金を支給した事業主であること。
 - (4) 上記(2)により転換した日(以下「転換日」という。)において、対象労働者以外に正規雇用労働者を雇用していた事業主であること。
 - (5) 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること。
 - (6) 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換を行った事業所において、雇用保険被保険者を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること
 - (7) 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換を行った事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている^{※9}事業主以外の者であること。
- ※9 特定受給資格として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。以下③から⑤の区分においても同じ
- (8) 上記(1)の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。
 - (9) 当該転換日以降の期間について、当該者^{※4}を雇用保険の被保険者として適用させている事業主であること。
 - (10) 当該転換日以降の期間について、当該者を社会保険の被保険者として適用させている^{※4}事業主であること

③ 派遣労働者の多様な正社員としての直接雇用

- (1) 多様な正社員制度^{※7}のうち、当該雇用区分を労働協約または就業規則に、当該直接雇用制度を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定した事業主であること。
- (2) 派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の業務について6か月以上の期間継続して労働者派遣を受け入れていた事業主であること。
- (3) 多様な正社員制度^{※7}に基づき、指揮命令の下に労働させる派遣労働者を多様な正社員として直接雇用した事業主であること。
- (4) 上記(3)により多様な正社員^{※8}として直接雇用した労働者を直接雇用後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して直接雇用後6か月分^{※3}の賃金を支給した事業主であること。
- (5) 上記(3)により直接雇用した日(以下「直接雇用日」という)において、対象労働者以外に正規雇用労働者を雇用していた事業主であること。
- (6) 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること。
- (7) 当該直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該直接雇用を行った事業所において、雇用保険被保険者を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。
- (8) 当該直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該直接雇用を行った事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該直接雇用日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている^{※9}事業主以外の者であること。
- (9) 上記(1)の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。
- (10) 当該直接雇用日以降の期間について、当該者^{※4}を雇用保険の被保険者として適用させている事業主であること。
- (11) 当該直接雇用日以降の期間について、当該者を社会保険の被保険者として適用させている^{※4}事業主であること。

④ 正規雇用労働者の短時間正社員への転換

- (1) 短時間正社員制度^{※6}のうち、当該雇用区分を労働協約または就業規則に規定した事業主であること。
- (2) 正規雇用労働者を短時間正社員に転換する制度(次のaからcまでのすべてを満たすものに限る)を、労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定している事業主であること。
 - a 利用事由(育児および介護以外の事由を含むものに限る)が規定されている制度であること。
 - b 育児の事由による場合は、次の(a)および(b)が規定されている制度であること。
 - (a) 養育する子が少なくとも小学校就学の始期に達するまで利用できること。
 - (b) 3歳に満たない子を養育する労働者が利用する場合の1日の所定労働時間について、原則として6時間とする制度を含むこと。
 - c 予定していた利用期間を経過後、原職または原職相当職に復帰させることが規定されている制度であること。ただし、本人が希望する場合に、異なる取扱いとする規定を設けることは差し支えない。
- (3) 上記(2)の規定に基づき、雇用する正規雇用労働者を短時間正社員に転換した事業主であること。
- (4) 上記(3)により短時間正社員に転換した労働者を転換後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6か月分^{※3}の賃金を支給した事業主であること。
- (5) 上記(3)による転換日において、対象労働者以外に正規雇用労働者を雇用していた事業主であること。
- (6) 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること。
- (7) 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換を行った事業所において、雇用保険被保険者を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。
- (8) 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換を行った事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている^{※9}事業主以外の者であること。
- (9) 上記(2)の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。
- (10) 当該転換日以降の期間について、引き続き当該者^{※4}を雇用保険の被保険者として適用させている事業主であること。
- (11) 当該転換日以降の期間について、引き続き当該者を社会保険の被保険者として適用させている^{※4}事業主であること。

⑤ 短時間正社員としての新たな雇入れ

- (1) 短時間正社員制度^{※5}のうち、当該雇用区分を労働協約または就業規則に規定した事業主であること。
- (2) 上記(1)に基づく短時間正社員として労働者を新たに雇い入れた事業主であること。
- (3) 上記(2)により短時間正社員として新たに雇い入れた労働者を新規雇入れ後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して新規雇入れ後6か月分^{※4}の賃金を支給した事業主であること。
- (4) 上記(2)により新たに雇い入れた日(以下「新規雇入れ日」という)において、対象労働者以外に正規雇用労働者を雇用していた事業主であること。
- (5) 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること。
- (6) 当該新規雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該新規雇入れを行った事業所において、雇用保険被保険者を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。
- (7) 当該新規雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該新規雇入れを行った事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該新規雇入れ日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている^{※9}事業主以外の者であること。
- (8) 雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。
- (9) 当該新規雇入れ日以降の期間について、当該者^{※4}を雇用保険の被保険者として適用させている事業主であること。
- (10) 当該新規雇入れ日以降の期間について、当該者を社会保険の被保険者として適用させている^{※4}事業主であること。

支給申請書に添付が必要な書類

※下記の他、労働局が必要と認める書類の提出を求めることがあります。

- 支給申請書を提出する事業主は、次の①から⑤までに掲げる区分に応じ、それぞれの区分に掲げる書類(原本または写し)及び支給要件確認申立書(共通要領様式第1号)、支払方法・受取人住所届(未登録の場合のみ)を添付する必要があります。

① 勤務地限定正社員制度または職務限定正社員制度の新規規定・適用

- (1) 管轄労働局長の確認を受けたキャリアアップ計画書
- (2) 勤務地限定正社員制度または職務限定正社員制度のうち、当該雇用区分を規定した労働協約または就業規則
- (3) 勤務地限定正社員制度または職務限定正社員制度のうち、当該転換制度または直接雇用制度を規定した労働協約または就業規則その他これに準ずるもの(上記(2)と同じである場合を除く。)
- (4) 対象労働者の転換または直接雇用前および転換または直接雇用後の労働条件通知書等
- (5) 正規雇用労働者に適用される就業規則
- (6) 転換日または直接雇用日に雇用されていた正規雇用労働者の労働条件通知書等
- (7) 対象労働者の賃金台帳等※1
※1 転換前6か月分(転換日の前日から6か月前の日(有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日)までの賃金に係る分)、および転換または直接雇用後6か月分(転換日または直接雇用日から6か月経過する日までの賃金に係る分)。以下②において同じ。
- (8) 対象労働者の出勤簿等※2
※2 転換前6か月分(有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日から転換日の前日までの分)および転換または直接雇用後6か月分。以下②において同じ。
- (9) 中小規模事業主である場合、中小規模事業主であることを確認できる書類・事業所確認表(様式第8号)
- (10) 対象労働者に母子家庭の母等が含まれる場合は、次のaからfまでのいずれかに該当する書類その他母子家庭の母等である対象労働者の氏名および当該労働者が母子家庭の母等であることが確認できるもの
 - a 国民年金法第37条に基づき遺族基礎年金の支給を受けている者が所持する国民年金証書
 - b 児童扶養手当法第4条に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証明する書類
 - c 母子および父子ならびに寡婦福祉法第13条に基づき母子福祉資金貸付金の貸付を受けている者が所持する貸付決定通知書
 - d 日本国有鉄道改革法第6条第2項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長または社会福祉事務所長が発行する特定者資格証明書
 - e 市区町村長、社会福祉事務所長、民生委員等が母子家庭の母等であることを証明する書類
 - f 住民票および母子家庭の母等申立書(aからeまでにより難しい場合に限る)
- (11) 対象労働者に父子家庭の父が含まれる場合は、次のaからcまでのいずれかに該当する書類その他父子家庭の父である対象労働者の氏名および当該労働者が父子家庭の父であることが確認できるもの
 - a 児童扶養手当法第4条に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証明する書類
 - b 日本国有鉄道改革法第6条第2項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長または社会福祉事務所長が発行する特定者資格証明書
 - c 市区町村長、社会福祉事務所長が児童扶養手当の支給を受けている父子家庭の父であることを証明する書類

② 有期契約労働者または無期雇用労働者の多様な正社員への転換

- (1) 管轄労働局長の確認を受けたキャリアアップ計画書
- (2) 多様な正社員制度のうち、当該雇用区分を規定した労働協約または就業規則
- (3) 多様な正社員制度のうち、当該転換制度が規定されている労働協約または就業規則その他これに準ずるもの(上記(2)と同じである場合を除く)

- (4)対象労働者の転換前および転換後の労働条件通知書等
- (5)正規雇用労働者に適用される就業規則
- (6)転換日に雇用されていた正規雇用労働者の労働条件通知書等
- (7)対象労働者の賃金台帳等※1
- (8)対象労働者の出勤簿等※2
- (9)中小規模事業主である場合、中小規模事業主であることを確認できる書類
・事業所確認表(様式第8号)
- (10)対象労働者に母子家庭の母等が含まれる場合は、母子家庭の母等である対象労働者の氏名および当該労働者が母子家庭の母等であることが確認できるもの
・①(10)aからfまでのいずれかの書類
- (11)対象労働者に父子家庭の父が含まれる場合は、父子家庭の父である対象労働者の氏名および当該労働者が父子家庭の父であることが確認できるもの
・①(11)aからcまでのいずれかの書類

③ 派遣労働者の多様な正社員としての直接雇用

- (1) 管轄労働局長の確認を受けたキャリアアップ計画書
- (2) 多様な正社員制度のうち、当該雇用区分を規定した労働協約または就業規則
- (3) 多様な正社員制度のうち、当該直接雇用制度が規定されている労働協約または就業規則その他これに準ずるもの(上記(2)と同じである場合を除く)
- (4) 対象労働者の直接雇用前および直接雇用後の労働条件通知書等
- (5) 正規雇用労働者に適用される就業規則
- (6) 直接雇用日に雇用されていた正規雇用労働者の労働条件通知書等
- (7) 対象労働者の賃金台帳等※3
※3 直接雇用後6か月分(直接雇用日から6か月経過する日までの賃金に係る分)
- (8) 対象労働者の出勤簿等※4
※4 直接雇用後6か月分
- (9) 中小規模事業主である場合、中小規模事業主であることを確認できる書類
・事業所確認表(様式第8号)
- (10)対象労働者に母子家庭の母等が含まれる場合は、母子家庭の母等である対象労働者の氏名および当該労働者が母子家庭の母等であることが確認できるもの
・①(10)aからfまでのいずれかの書類
- (11)対象労働者に父子家庭の父が含まれる場合は、父子家庭の父である対象労働者の氏名および当該労働者が父子家庭の父であることが確認できるもの
・①(11)aからcまでのいずれかの書類
- (12) 直接雇用前の労働者派遣契約書
- (13) 派遣先管理台帳

④ 正規雇用労働者の短時間正社員への転換

- (1) 管轄労働局長の確認を受けたキャリアアップ計画書
- (2) 短時間正社員制度のうち、当該雇用区分を規定した労働協約または就業規則
- (3) 正規雇用労働者を短時間正社員に転換する制度が規定されている労働協約または就業規則その他これに準ずるもの(上記(2)と同じである場合を除く)
- (4) 対象労働者の転換前および転換後の労働条件通知書等
- (5) 正規雇用労働者に適用される就業規則
- (6) 転換日に雇用されていた正規雇用労働者の労働条件通知書等
- (7) 対象労働者の賃金台帳等※5
※5 転換前6か月分(転換日の前日から6か月前の日までの賃金に係る分)及び転換後6か月分(転換日から6か月経過する日までの賃金に係る分)

- (8) 対象労働者の出勤簿等^{※6}
※6 転換前6か月分及び転換後6か月分
- (9) 対象労働者に係る制度利用の申出書^(育児の事由による場合に限る)
- (10) 母子手帳や住民票など対象労働者の養育する子の年齢が確認できる書類^(育児の事由による場合に限る)
- (11) 中小規模事業主である場合、中小規模事業主であることを確認できる書類
 ・事業所確認表(様式第8号)
- (12) 対象労働者に母子家庭の母等が含まれる場合は、母子家庭の母等である対象労働者の氏名および当該労働者が母子家庭の母等であることが確認できるもの
 ・①(10)aからfまでのいずれかの書類
- (13) 対象労働者に父子家庭の父が含まれる場合は、父子家庭の父である対象労働者の氏名および当該労働者が父子家庭の父であることが確認できるもの
 ・①(11)aからcまでのいずれかの書類

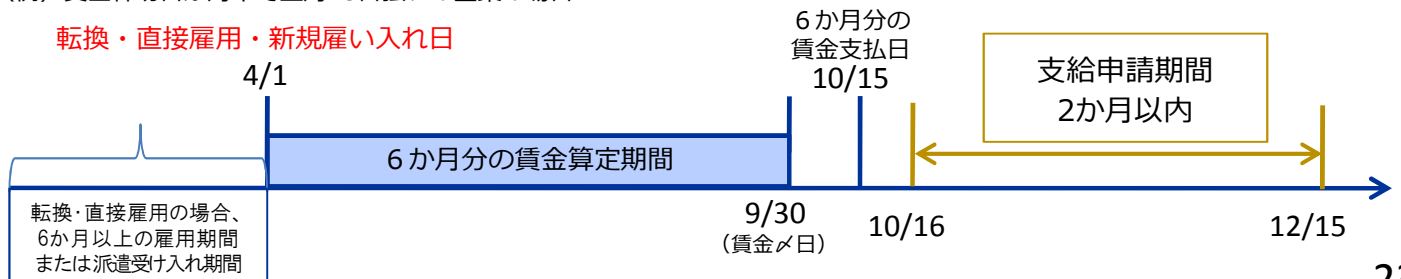
⑤ 短時間正社員としての新たな雇入れ

- (1) 管轄労働局長の確認を受けたキャリアアップ計画書
- (2) 短時間正社員制度のうち、当該雇用区分を規定した労働協約または就業規則
- (3) 対象労働者の新規雇入れ後の労働条件通知書等
- (4) 正規雇用労働者に適用される就業規則
- (5) 新規雇入れ日に雇用されていた正規雇用労働者の労働条件通知書等
- (6) 対象労働者の賃金台帳等および新規雇入れ後6か月分^{※7}
※7 新規雇入れ日から6か月経過する日までの賃金に係る分
- (7) 対象労働者の出勤簿等^{※8}
※8 新規雇入れ後6か月分
- (8) 中小規模事業主である場合、中小規模事業主であることを確認できる書類
 ・事業所確認表(様式第8号)
- (9) 対象労働者に母子家庭の母等が含まれる場合は、母子家庭の母等である対象労働者の氏名および当該労働者が母子家庭の母等であることが確認できるもの
 ・①(10)aからfまでのいずれかの書類
- (10) 対象労働者に父子家庭の父が含まれる場合は、父子家庭の父である対象労働者の氏名および当該労働者が父子家庭の父であることが確認できるもの
 ・①(11)aからcまでのいずれかの書類

支給申請期間

- 勤務地限定正社員制度または職務限定正社員制度を新たに規定後に転換または直接雇用した対象労働者に対して6か月分の賃金を支給した日の翌日から2か月以内、または対象労働者を多様な正社員に転換、直接雇用もしくは新規雇入れ後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に申請。

(例) 賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業の場合



就業規則規定例

勤務地限定正社員就業規則

第〇章 総則

第〇条（適用範囲）

この規則は、勤務地限定正社員（勤務する地域を限定し、都道府県を異にし、かつ転居を伴う異動をしない者）に適用される。

第〇条

この規則に定めのない事項については、通常の正社員（以下、単に「正社員」という）に適用される就業規則に準ずる。

第〇章 転換

第〇条（勤務地限定正社員への転換）

勤続〇年以上で、所属長が推薦し、本人が転換を希望する正社員以外の者については、面接及び筆記試験を実施し、合格した場合について勤務地限定正社員に転換することが出来る。

第〇条（転換時期）

転換時期は、毎年原則4月1日とする。

※ 参考（「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書より）

第〇章 賃金

第〇条（賃金水準の設定）

- 1.全国をⅠ～Ⅲ地域に区分し、各地域に次の賃金係数を設定する。
Ⅰ地域100 Ⅱ地域 95 Ⅲ地域 90
- 2.勤務地限定のない正社員は、賃金係数100を適用する。勤務地が限定された地域限定正社員の基本給、職務手当は前項の地域区分及び賃金係数を適用する。

職務限定正社員就業規則

第〇章 総則

第〇条（適用範囲）

この規則は、職務限定正社員（法人顧客を対象とした営業業務に従事する者）に適用される。

第〇条

この規則に定めのない事項については、通常の正社員（以下、単に「正社員」という）に適用される就業規則に準ずる。

第〇章 転換

第〇条（職務限定正社員への転換）

勤続〇年以上で、所属長が推薦し、本人が転換を希望する正社員以外の者については、面接及び筆記試験を実施し、合格した場合について職務限定正社員に転換することが出来る。

第〇条（転換時期）

転換時期は、毎年原則4月1日とする。

※ 赤枠内の転換規定については、就業規則、労働協約またはこれに準ずるもの（社内規定や人事課通知等）に規定しても、対象になり得ます。

※ 多様な正社員の就業規則規定例については、下記報告書P39もご参考ください。

<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyou-Soumuka/0000052523.pdf>

就業規則規定例

短時間正社員就業規則

第〇章 総則

第〇条（適用範囲）

この規則は、短時間正社員（所定の手続で制度の適用を受け、雇用期間を定めずに第〇条の規定による勤務時間で勤務する者をいう）に適用される。

第〇条

この規則に定めのない事項については、通常の正社員（以下、単に「正社員」という）に適用される就業規則に準ずる。

第〇章 人事（正社員から短時間正社員への転換）

第〇条（利用事由）

以下の事由により短時間正社員制度の利用を希望し、かつ、会社が認めた場合には、短時間正社員として勤務させることができる。

- 1 育児および家族の介護を行う場合
- 2 自己啓発を希望する場合
- 3 疾病または傷病によりフルタイム勤務が困難な場合

また、パートタイマーが別に定める要件を満たし、かつ会社が認めた場合には、希望により短時間正社員として勤務させることができる。

第〇条（雇用契約期間）

雇用契約期間は定めない。

第〇条（正社員への復帰）

正社員が短時間正社員制度の利用期間を終了した場合には、原職または原職相当職に復帰させる。

第〇条（勤務時間）

1週間の所定労働時間は原則30時間とし、1日の勤務時間は採用または転換時に個別に決定する。

第〇章 人事（正社員以外の者から短時間正社員への転換）

第〇条（短時間正社員への転換）

勤続〇年以上で、所属長が推薦し、本人が転換を希望する正社員以外の者については、面接及び筆記試験を実施し、合格した場合について短時間正社員に転換することが出来る。

第〇条（転換時期）

転換時期は、毎年原則4月1日とする。

第〇章 賃金

第〇条（賃金）

正社員の所定労働時間に対する、短時間正社員の所定労働時間の割合に応じて、基本給、〇〇手当、〇〇手当を支給する。

通勤手当は、所定労働日数が1月に〇日以上の場合、1か月通勤定期券代を支給し、1月に〇日未満の場合は、1日当たりの往復費用に出勤日数を乗じた金額を支給する。

第〇条（賞与）

賞与は、正社員の所定労働時間に対する、短時間正社員の所定労働時間の割合に応じて支給する。

第〇条（退職金）

退職金算定の際の勤続年数の計算に当たっては、正社員として勤務した期間に、短時間正社員として勤務した期間を通算する。

※ 育児を事由とする正社員から短時間正社員への転換の場合は、次のような規定が必要です。

第〇条（育児による短時間正社員転換）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、申し出ることにより、所定労働時間を6時間まで短縮することができる。

☆手続きの流れ（多様な正社員コース）☆

1 キャリアアップ計画の作成・提出（転換等実施する1か月前までに提出）

- ・雇用保険適用事業所ごとに「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」を作成し、管轄労働局長の確認を受けます。



2 就業規則、労働協約またはこれに準じるものに転換制度等を規定

- ※ キャリアアップ計画提出前に転換制度を規定していた場合（※1）でも、対象になります。
⇒ ただし、その場合でも「試験等の手続き、対象者の要件、転換実施時期」の規定は必須です。
（※1 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し適用した場合を除く）

【注意】

- ※ 労働基準監督署に改訂後の就業規則を届け出る必要があります。
- ※ 10人未満の事業所は労働基準監督署への届け出の代わりに、事業主と労働者全員の連署による申し立て書でも可とします。



3 転換・直接雇用に際し、就業規則等の転換制度に規定した試験等を実施



4 多様な正社員への転換・直接雇用および短時間正社員の新規雇い入れを実施

- ・ 転換等後の雇用契約書や労働条件通知書を対象労働者に交付する必要があります。
- ・ また、転換等後に適用される就業規則等に規定している労働条件・待遇にする必要があります。



5 転換等後6か月分の賃金を支給・支給申請

- ⇒ 転換等後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請して下さい。
- ※ 賃金には時間外手当等も含まれます。



6 支給決定

Ⅱ－3 人材育成コース

○ 有期契約労働者等に以下の訓練を行った場合に助成します。

- ① 一般職業訓練(Off-JT)
- ② 有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOff-JTとOJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練)
- ③ 中長期的キャリア形成訓練(Off-JT)
- ④ 育児休業中訓練(Off-JT)

Off-JTとOJT

Off-JTとは	生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる(事業内または事業外の)職業訓練のこと
OJTとは	適格な指導者の指導の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能およびこれに関する知識の習得に係る職業訓練のこと

支給額

()内は大企業の額(*1)

1 訓練コースにつき以下の額を支給します。

● Off-JT分の支給額

賃金助成・・・1人1時間当たり 800円(500円)

※1人当たりの助成時間数は1,200時間を限度

経費助成・・・1人当たり Off-JTの訓練時間数(*2)に応じた額

【一般職業訓練、有期実習型訓練、育児休業中訓練】

100時間未満	10万円 (7万円)
100時間以上200時間未満	20万円 (15万円)
200時間以上	30万円 (20万円)

【中長期的キャリア形成訓練】

100時間未満	15万円 (10万円)
100時間以上200時間未満	30万円 (20万円)
200時間以上	50万円 (30万円)

※事業主が負担した実費が上記を下回る場合は実費を限度

● OJT分の支給額

実施助成・・・1人1時間当たり 800円 (700円)

※1人当たりの助成時間数は680時間を限度

<1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円>

*1 企業規模は訓練計画届の提出時の内容で決定します。

(訓練計画届の提出後に企業規模が変更になった場合でも助成額の変更は行いません)

*2 中長期的キャリア形成訓練のうち、通信制の訓練の場合は、スクーリングの時間数の区分

*3 育児休業中訓練は、経費助成のみ

*4 育児休業中訓練のうち、通信制の訓練の場合はスクーリングの時間数、スクーリングがない通信制の訓練の場合は、訓練時間数が100時間未満の場合の区分

*5 派遣型活用事業主(共同して職業訓練実施計画を作成し、紹介予定派遣による派遣労働者に有期実習型訓練を実施する派遣元事業主および派遣先事業主)がOff-JTを実施する場合、派遣元事業主に賃金助成を支給し、派遣先事業主に賃金助成と同額の実施助成を支給します。ただし、派遣元事業主への賃金助成と派遣先事業主への実施助成を重複して支給することはありません。詳細はキャリアアップ助成金(派遣事業主活用型)パンフレットをご覧ください。

- * 6 派遣型活用事業主の場合、経費助成は、派遣元事業主と派遣先事業主がOff-JTにかかった経費の合計額〔その額が上記の訓練時間数の区分に応じた上限額を超える場合は、その上限額（派遣元事業主と派遣先事業主のいずれかが中小企業の場合は中小企業の額）に、この合計額のうち派遣元事業主と派遣先事業主のそれぞれが支出した経費額が占める割合を掛けた額〕を支給します。詳細はキャリアアップ助成金（派遣事業主活用型）パンフレットをご覧ください。
 - * 7 一般職業訓練または有期実習型訓練については、受講者が計画時間数（有期実習型訓練の場合はOJTとOff-JTそれぞれの計画時間数）の8割以上を受講していない場合（※1）は支給されません。
 - * 8 中長期的キャリア形成訓練のうち、通学制の訓練については、受講者が計画時間数の8割以上を受講していない場合（※1）は支給されません。
 - * 9 中長期的キャリア形成訓練のうち、通信制の訓練については、厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練の受講・修了基準を受講者が満たしていない場合は支給されません。
 - * 10 育児休業中訓練のうち、通学制の訓練については、受講者が計画時間数の8割以上を受講していない場合（※1）は支給されません。
 - * 11 育児休業中訓練のうち、通信制の訓練については、訓練修了時に訓練受講者が訓練を受講することによって修得した職業能力の評価が行われなかった場合（※2）は支給されません。
 - * 12 同一事業主に対して助成対象となる一般職業訓練および育児休業中訓練は、同一労働者に対して1年度当たり1回のみです。
 - * 13 同一事業主に対して助成対象となる有期実習型訓練および中長期的キャリア形成訓練は、同一労働者に対して1回のみです。
（過去に同一の事業主が、キャリア形成促進助成金の有期実習型訓練を活用し、支給の対象になった労働者については助成対象外）
 - * 14 同一の対象労働者に対して、同一の年度に一般職業訓練、有期実習型訓練、中長期的キャリア形成訓練の実施及び育児休業中訓練を支援することはできません。
- ※1 受講時間に、対象労働者の自己都合退職、病気、怪我等事業主の責めによらない理由により訓練が実施できなかった時間を加えた時間
- ※2 対象労働者の病気、怪我等労働者のやむを得ない理由により評価が行われなかった場合を除く

人材育成コースの対象となるOff-JTの経費

事業内訓練 事業主が企画し主催するもの	①外部講師（社外の者に限る）の謝金・手当 （所得税控除前の金額。旅費・車代・食費・宿泊費などは対象外） ※1時間当たり3万円が上限 ②施設・設備の借上料 （教室、実習室、マイク、ビデオなど、訓練で使用する備品の借料で、支給対象コースのみに使用したことが確認できるもの） ③学科または実技の訓練に必要な教科書などの購入または作成費 （支給対象コースのみで使用するもの）
事業外訓練 事業主以外の者が企画し主催するもの	受講に際して必要となる入学料、受講料、教科書代など （国や都道府県から補助金を受けている施設の受講料※や受講生の旅費などは支給対象外） ※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施している訓練の受講料および教科書代など、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている認定訓練の受講料および教科書代など、キャリア形成促進助成金の団体等実施型訓練の訓練実施計画書を提出している事業主団体などが実施する職業訓練の受講料 および教科書代など
中長期的キャリア形成訓練	中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練の入学料及び受講料

- 通信講座やeラーニングなどは訓練指導者と受講者の対面方式が確保されず、受講者の理解度を把握した上での訓練進行が困難になるため認められません（中長期的キャリア形成訓練及び育児休業中訓練を除きます。）。
- 支給対象となる経費は、支給申請日まで事業主の支払いを終えている経費に限ります。
- 支給対象となる経費は、消費税相当分を含みます。

対象となる訓練

- 対象となるのは、一般職業訓練、有期実習型訓練、中長期的キャリア形成訓練または育児休業中訓練のいずれかの訓練です。

- ※ 趣味・教養と区別のつかない訓練などは対象外です。
 ※ 訓練に付随する内容については、原則、助成対象としません。ただし、訓練と訓練の間にとる小休止については1日1時間まで、開講式、閉講式、オリエンテーションなどについては、一般職業訓練、中長期的キャリア形成訓練または育児休業中訓練は合計1時間まで、有期実習型訓練は合計10時間までは助成対象時間に含めることができます。
 ※ 受講する対象労働者数に制限はありませんが、事業所の体制や規模などを踏まえ、適正な設定をお願いします。

① 一般職業訓練とは

- Off-JTであって、次の(1)から(4)のすべてに該当する職業訓練であること

- (1) 1コース当たり1年以内の実施期間であること
- (2) 1コース当たり20時間以上の訓練時間数であること
- (3) 通信制の職業訓練(スクーリングがあるものを除く)でないこと
- (4) 次の1～3のいずれかに該当する訓練であること

	訓練実施事業主以外が設置する施設に依頼して行われる訓練(講師の派遣も含む)であり、次のaからdに掲げる施設に委託して行う事業外訓練またはeの事業内訓練
1	a 公共職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第15条の6第1項ただし書に規定する職業訓練を行う施設
	b 各種学校等[学校教育法(昭和22年法律第26号)第124条の専修学校もしくは同法第134条の各種学校、またはこれと同程度の水準の教育訓練を行うことができるものをいう]
	c その他(a,b以外)職業に関する知識、技能もしくは技術を習得させ、または向上させることを目的とする教育訓練を行う団体の設置する施設
	d その他(a～c以外)助成金の支給を受けようとする事業主以外の事業主、または事業主団体の設置する施設
	e 外部講師の活用や社外の場所で行われる訓練で、事業主が企画し主催したもの
2	都道府県知事から認定を受けた認定職業訓練(職業能力開発促進法第24条に規定する認定職業訓練をいう)
3	1および2以外の事業内訓練であって、専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許取得者、またはこれらと同等以上の能力(その分野の職務での実務経験が通算しておおむね5年以上)を有する者により実施される職業訓練

② 有期実習型訓練とは

- 上記の「一般職業訓練」に規定するOff-JTとOJTを組み合わせる実施する職業訓練で正社員経験が少ない非正規雇用の労働者を対象に、正規雇用への転換を目指すもので、管轄労働局長が訓練基準に適合する旨の確認を行った職業訓練であること

【主な訓練基準】(訓練基準に適合する訓練カリキュラムを作成する必要があります)

- 企業でのOJTと教育訓練機関などで行われるOff-JTを効果的に組み合わせる実施する訓練であること
- 実施期間が3か月以上6か月以下であること
- 総訓練時間が6か月当たりの時間数に換算して425時間以上であること
- 総訓練時間に占めるOJTの割合が1割以上9割以下であること
- 訓練修了後にジョブ・カード様式4(評価シート)により職業能力の評価を実施すること

③ 中長期的キャリア形成訓練とは

- Off-JTであって、雇用保険法施行規則(昭和50年労働省令第3号)第101条の2の7第2号に基づき中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練であること

※ 厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練の指定期間内に受講を開始する必要があります。

専門実践教育訓練とは

次の1～3のうち、受験率、合格率、就職・在職率などの指定基準を満たすものとして、厚生労働大臣が指定した講座が対象となります。

1	業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程〔訓練期間は1年以上3年以内〕 対象となる業務独占資格 助産師、看護師、准看護師、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、歯科衛生士、歯科技工士、あん摩マッサージ指圧師、はり師・きゅう師、柔道整復師、美容師、理容師、測量士、電気工事士、建築士、海技士、水先人、航空機操縦士、航空整備士 対象となる名称独占資格 保健師、調理師、栄養士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、製菓衛生師 等
2	専門学校 of 職業実践専門課程〔訓練期間は2年〕 専修学校の専門課程のうち、企業などとの連携により、最新の実務知識などを身に付けられるよう教育課程を編成したものとして文部科学大臣が認定したもの
3	専門職大学院〔訓練期間は2年または3年以内〕 高度専門職業人の養成を目的とした課程

④ 育児休業中訓練とは

- Off-JTであって、次の(1)または(2)のいずれかに該当する職業訓練であること

(1)通学制の訓練

次のaからdまでのいずれにも該当する職業訓練であること

- a 対象労働者が育児休業期間中に受講を開始するものであること
- b 1コース当たり1年以内の実施期間であること、
- c 1コース当たり20時間以上の訓練時間数であること
- d 次の1～3のいずれかに該当する訓練であること

	訓練実施事業主以外が設置する施設が行う訓練(講師の派遣も含む)であり、次のaからdに掲げる施設が行う事業外訓練またはeの事業内訓練
1	a 公共職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第15条の6第1項ただし書に規定する職業訓練を行う施設
	b 各種学校等〔学校教育法(昭和22年法律第26号)第124条の専修学校もしくは同法第134条の各種学校、またはこれと同程度の水準の教育訓練を行うことができるものをいう〕
	c その他(a,b以外)職業に関する知識、技能もしくは技術を習得させ、または向上させることを目的とする教育訓練を行う団体の設置する施設
	d その他(a～c以外)助成金の支給を受けようとする事業主以外の事業主、または事業主団体の設置する施設
	e 外部講師の活用や社外の場所で行われる訓練で、事業主が企画し主催したもの
2	都道府県知事から認定を受けた認定職業訓練(職業能力開発促進法第24条に規定する認定職業訓練をいう)
3	1および2以外の事業内訓練であって、専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許取得者、またはこれらと同等以上の能力(その分野の職務での実務経験が通算しておおむね5年以上)を有する者により実施される職業訓練

(2)通信制の訓練(スクーリングがある訓練を含む)

次のaまたはbのいずれにも該当する職業訓練であること

- a 上記(1)に該当する職業訓練であること
- b 通信制の訓練で、訓練修了時に訓練受講者が訓練を受講することによって修得した職業能力の評価を行うものであること

☆手続きの流れ（人材育成コース）☆

1 キャリアアップ計画の作成・提出

- ・雇用保険適用事業所ごとに「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」を作成し、管轄労働局長の確認を受けます。



2 訓練計画届の作成・提出

- ・キャリアアップ計画に基づいて訓練計画届を作成し、管轄労働局長の確認を受けます。
- ・提出はキャリアアップ計画と同時に行うことができます。

【注意】

- ・原則、訓練開始日の前日から起算して1か月前までに、管轄労働局長に提出してください。



3 訓練受講者に対するキャリア・コンサルティングの実施 (有期実習型訓練)

- ・有期実習型訓練を実施する場合は、管轄労働局長による訓練計画届の確認後、訓練開始までに、訓練受講者が登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受け、「ジョブ・カード」の交付を受ける必要があります。
- ・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。

全国のジョブカードセンターで、有期実習型訓練の訓練計画届の作成支援や、訓練実施に関する相談・援助を行っています。



4 訓練の実施

- ・訓練計画届に基づき訓練を実施してください。

【注意】

- ・訓練計画届の提出日から6か月以内に訓練を開始することが必要です。
- ・訓練開始日の翌日から起算して1か月以内に、「訓練開始届」を管轄労働局長に提出する必要があります。
- ・訓練計画届の内容などを変更する場合は、原則、変更内容が生じる前までに「計画変更届」を提出する必要があります。



5 訓練の終了・支給申請

- ・職業訓練計画実施期間の終了した日の翌日から2か月以内に支給申請書を管轄労働局へ提出してください。



6 支給決定

対象となる労働者

○ 次の①、②、③、④または⑤に該当する労働者が対象です。

① 一般職業訓練の対象労働者

次の(1)から(3)のいずれにも該当する労働者であること

- (1) 一般職業訓練を実施する事業主に従来から雇用されている**有期契約労働者等**、または新たに雇い入れられた**有期契約労働者等**であること
- (2) 一般職業訓練を実施する事業主の事業所において、訓練の終了日または支給申請日に雇用保険被保険者であること
- (3) 支給申請日において**離職**^{※1}していない者であること。

※1 本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったことまたは本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く

② 有期実習型訓練の対象労働者

次の(1)・(2)のいずれにも該当する労働者であること

- (1) 有期実習型訓練を実施する事業主に従来から雇用されている**有期契約労働者等**、または新たに雇い入れられた**有期契約労働者等**で、次のa・bいずれにも該当する労働者であること

a 登録キャリア・コンサルタント(ジョブ・カードを交付することができるキャリア・コンサルタントとして厚生労働省、または登録団体に登録された者)により、職業能力形成機会に恵まれなかった者[次の(a)または(b)に該当する者をいう]として有期実習型訓練に参加することが必要と認められ、ジョブ・カードの交付を受けた者であること

(a) 訓練実施分野において過去5年以内におおむね3年以上継続して正規雇用されたことがない者であること

(b) 上記(a)に該当する者以外の者で、過去5年以内に半年以上休業していた者、従事していた労働が単純作業で、体系立てられた座学の職業訓練の受講経験が全くない者など、過去の職業経験の実態などから有期実習型訓練への参加が必要と認められる者であること

b **正規雇用労働者等**として雇用することを約して雇い入れられた労働者^{※1}ではないこと

※1 有期実習型訓練の終了後に有期実習型訓練の評価結果に基づき、正規雇用労働者等への転換を検討することを予定して雇い入れられた労働者は除く

- (2) 有期実習型訓練を実施する事業主の事業所において、訓練の終了日または支給申請日に雇用保険被保険者であること

③ 有期実習型訓練(派遣事業主活用型)の対象労働者

次の(1)から(3)のいずれにも該当する労働者であること

- (1) 紹介予定派遣に係る**派遣労働者**として有期実習型訓練を実施する派遣元事業主に雇用され派遣先事業主の指揮命令の下に労働する労働者であること
- (2) 次のa・bいずれにも該当する労働者であること

a 登録キャリア・コンサルタント(ジョブ・カードを交付することができるキャリア・コンサルタントとして厚生労働省、または登録団体に登録された者)により、職業能力形成機会に恵まれなかった者[次の(a)または(b)に該当する者をいう]として有期実習型訓練に参加することが必要と認められ、ジョブ・カードの交付を受けた者であること

(a) 訓練実施分野において過去5年以内におおむね3年以上継続して正規雇用されたことがない者であること

(b) 上記(a)に該当する者以外の者で、過去5年以内に半年以上休業していた者、従事していた労働が単純作業で、体系立てられた座学の職業訓練の受講経験が全くない者など、過去の職業経験の実態などから有期実習型訓練への参加が必要と認められる者であること

b **正規雇用労働者等**として雇用することを約して雇い入れられた労働者^{※1}ではないこと

※1 有期実習型訓練の終了後に有期実習型訓練の評価結果に基づき、正規雇用労働者等への転換を検討することを予定して雇い入れられた労働者は除く

- (3) 有期実習型訓練を実施する派遣元事業主の事業所において、訓練の終了日または支給申請日に雇用保険被保険者であること

※ 公的な職業訓練終了後6か月以内の者は有期実習型訓練の対象者となりません。

※ 医師、歯科医師、弁護士、税理士等の資格を有する者は、正規雇用労働者等として働く職業能力を有していると考えられるため、資格を有する分野における有期実習型訓練の対象者となりません。

④ 中長期的キャリア形成訓練の対象労働者

次の(1)から(3)のいずれにも該当する労働者であること

- (1) 中長期的キャリア形成訓練を実施する事業主に従来から雇用されている有期契約労働者等、または新たに雇い入れられた有期契約労働者等であること
- (2) 中長期的キャリア訓練を実施する事業主の事業所において、訓練の終了日または支給申請日に雇用保険被保険者であること
- (3) 支給申請日において離職していない者※であること。

※ 本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったことまたは本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く

⑤ 育児休業中訓練の対象労働者

次の(1)から(3)のいずれにも該当する労働者であること

- (1) 育児休業中訓練を実施する事業主に従来から雇用されている有期契約労働者等、または新たに雇い入れられた有期契約労働者等であること
- (2) 育児休業中訓練を実施する事業主の事業所において、訓練の終了日または支給申請日に雇用保険被保険者であること
- (3) 支給申請日において離職していない者※であること。

※ 本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったことまたは本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く

対象となる事業主

○ 次の①、②、③または④に該当する事業主が対象です。

① 一般職業訓練または有期実習型訓練を実施する事業主

雇用する有期契約労働者等に職業訓練を実施する事業主で、次の(1)から(7)までのいずれにも該当する事業主であること

- (1) 有期契約労働者等を雇用する、または新たに雇い入れる事業主であること
- (2) 対象労働者に対し、職業訓練計画を作成し、管轄労働局長の受給資格認定を受けた事業主であること
- (3) 受給資格認定による職業訓練計画に基づき、訓練を実施した事業主であること
- (4) 訓練時間内の対象労働者に対する賃金を支払う事業主であること
- (5) 次のaからcの書類を整備している事業主であること
 - a 対象労働者についての職業訓練などの実施状況を明らかにする書類
 - b 職業訓練などにかかる経費などの負担の状況を明らかにする書類
 - c 対象労働者に対する賃金の支払いの状況を明らかにする書類
- (6) 職業訓練計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から、その職業訓練でのキャリアアップ助成金の支給申請書の提出日までの間に、職業訓練計画を実施した事業所で、雇用保険被保険者を解雇など事業主の都合により離職させた事業主※1以外の者であること
- (7) 職業訓練計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から、その職業訓練でのキャリアアップ助成金の支給申請書の提出日までの間に、職業訓練計画を実施した事業所で、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、この事業所での支給申請書提出日の雇用保険被保険者数で割った割合6%を超えている※事業主以外の者であること

※1 天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったこと、または労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く

※2 特定受給資格者として受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く

② 有期実習型訓練(派遣事業主活用型)を実施する事業主

紹介予定派遣(派遣法第2条第6号の紹介予定派遣をいう)による派遣労働者に職業訓練を実施する事業主で、次の(1)に該当する派遣元事業主、または(2)に該当する派遣先事業主であること。

ただし、共同で職業訓練計画を作成し、その計画に基づき訓練を実施した派遣元事業主と派遣先事業主のいずれかが次の(1)または(2)の要件に該当しない場合は、派遣元事業主と派遣先事業主の双方とも対象事業主とならない。

(1) 次のaからgのいずれにも該当する派遣元事業主であること

- a 紹介予定派遣による派遣労働者を雇用する事業主であること
- b 対象労働者に対し、紹介予定派遣による労働者派遣契約を締結している派遣先事業主と共同で職業訓練計画を作成し、管轄労働局長の受給資格認定を受けた事業主であること
- c 受給資格認定による職業訓練計画に基づき、訓練を実施した事業主であること
- d 訓練時間内の対象労働者に対する賃金を支払う事業主であること
- e 次の(a)から(c)の書類を整備している事業主であること

- (a) 対象労働者についての職業訓練などの実施状況を明らかにする書類
- (b) 職業訓練などにかかる経費などの負担の状況を明らかにする書類
- (c) 対象労働者に対する賃金の支払いの状況を明らかにする書類

- f 職業訓練計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から、その職業訓練でキャリアアップ助成金の支給申請書の提出日までの間に、職業訓練計画を実施した事業所で、雇用保険被保険者を解雇など事業主の都合により離職させた事業主^{※1}以外の者であること
※1 天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったこと、または労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く
- g 職業訓練計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から、その職業訓練でのキャリアアップ助成金の支給申請書の提出日までの間に、職業訓練計画を実施した事業所で、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、この事業所での支給申請書提出日の雇用保険被保険者数で割った割合が6%を超えている^{※2} 事業主以外の者であること

※2 特定受給資格者として受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く

(2) 次のaからfのいずれにも該当する派遣先事業主であること

- a 紹介予定派遣による派遣労働者をその指揮命令の下に労働させる事業主であること
- b 対象労働者に対し、紹介予定派遣による労働者派遣契約を締結している派遣元事業主と共同で職業訓練計画を作成し、管轄労働局長の受給資格認定を受けた事業主であること
- c 受給資格認定による職業訓練計画に基づき、訓練を実施した事業主であること
- d 次の(a)・(b)の書類を整備している事業主であること

- (a) 対象労働者についての職業訓練などの実施状況を明らかにする書類
- (b) 職業訓練などにかかる経費などの負担の状況を明らかにする書類

- e 職業訓練計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から、その職業訓練でのキャリアアップ助成金の支給申請書の提出日までの間に、職業訓練計画を実施した事業所で、雇用保険被保険者を解雇など事業主の都合により離職させた事業主^{※1}以外の者であること
※1 天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったこと、または労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く
- f 職業訓練計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から、その職業訓練でのキャリアアップ助成金の支給申請書の提出日までの間に、職業訓練計画を実施した事業所で、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、この事業所での支給申請書提出日の雇用保険被保険者数で割った割合が6%を超えている^{※2} 事業主以外の者であること

※2 特定受給資格者として受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く

③ 中長期的キャリア形成訓練を実施する事業主

次の(1)・(2)いずれにも該当する事業主であること

(1) 次のaからcまでのいずれかに該当する事業主であること

- a 雇用する**有期契約労働者等**に中長期的キャリア形成訓練を受講させる事業主であって、訓練期間中の**有期契約労働者等**に対する賃金を支払い、訓練の経費の全部を負担する事業主であること
- b 雇用する**有期契約労働者等**が自発的に受講する中長期的キャリア形成訓練の経費の一部または全部を負担する事業主であること
- c 雇用する**有期契約労働者等**が自発的に受講する中長期的キャリア形成訓練の受講期間中の賃金を支払う事業主であること

(2) 次のaからfまでのいずれにも該当する事業主であること

- a 有期契約労働者等を雇用するまたは新たに雇い入れる事業主であること
- b 対象労働者に対し、職業訓練計画を作成し、管轄労働局長の受給資格認定を受けた事業主であること
- c 受給資格認定による職業訓練計画に基づき、訓練を実施した事業主であること
- d 次の(a)から(c)までのいずれかに該当する事業主であること

(a) 上記(1)aの事業主であって、次の(i)から(iii)の書類を整備している事業主であること

- (i) 対象労働者についての職業訓練などの実施状況を明らかにする書類
- (ii) 対象労働者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類
- (iii) 職業訓練などにかかる経費などの負担の状況を明らかにする書類

(b) 上記(1)bの事業主であって、次の(i)・(ii)の書類を整備している事業主であること

- (i) 対象労働者についての職業訓練などの実施状況を明らかにする書類
- (ii) 職業訓練などにかかる経費等の負担の状況を明らかにする書類

(c) 上記(1)cの事業主であって、次の(i)・(ii)の書類を整備している事業主であること

- (i) 対象労働者についての職業訓練などの実施状況を明らかにする書類
- (ii) 対象労働者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類

e 職業訓練計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から、その職業訓練でのキャリアアップ助成金の支給申請書の提出日までの間に、職業訓練計画を実施した事業所で、雇用保険被保険者を解雇など事業主の都合により離職させた事業主^{※1}以外の者であること

※1 天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったこと、または労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く

f 当該職業訓練計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から、その職業訓練でのキャリアアップ助成金の支給申請書の提出日までの間に、その職業訓練計画を実施した事業所で、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日の雇用保険被保険者数で割った割合が6%を超えている^{※2}事業主以外の者であること

※2 特定受給資格者として受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く

④ 育児休業中訓練を実施する事業主

雇用する**有期契約労働者等**のうち、育児休業中の労働者に対して職業訓練を実施する事業主であって、次の(1)から(7)までのいずれにも該当する事業主(以下「対象育休事業主」という。)であること。

- (1) 雇用する有期契約労働者等が自発的に受講する育児休業中訓練の経費の一部又は全部を負担する事業主であること。
- (2) 有期契約労働者等を雇用する又は新たに雇い入れる事業主であること。
- (3) 対象労働者に対し、職業訓練計画を作成し、管轄労働局長の受給資格認定を受けた事業主であること。

- (4) 受給資格認定に係る職業訓練計画に基づき、訓練を支援した事業主であること。
- (5) 次のa及びbの書類を整備している事業主であること。
 - a 対象労働者に係る職業訓練等の実施状況を明らかにする書類
 - b 職業訓練等に要する経費等の負担の状況を明らかにする書類
- (6) 当該職業訓練計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から当該職業訓練に係るキャリアアップ助成金の支給申請書の提出日までの間に、当該職業訓練計画を実施した事業所において、雇用保険被保険者を解雇等事業主の都合により離職させた事業主^{※1}以外の者であること。

※1 天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったこと、または労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く
- (7) 当該職業訓練計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から当該職業訓練に係るキャリアアップ助成金の支給申請書の提出日までの間に、当該職業訓練計画を実施した事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている^{※2}事業主以外の者であること。

※2 特定受給資格者として受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く

訓練計画届について

- 職業訓練を実施する事業主は、原則として、訓練開始の日の前日から起算して1か月前までにキャリアアップ計画に基づき、次の①から④の訓練区分に応じた訓練計画届を作成し、管轄労働局長の確認を受ける必要があります。

- ① 一般職業訓練 「キャリアアップ助成金(一般職業訓練)計画届」(様式第3号)
- ② 有期実習型訓練 「キャリアアップ助成金(有期実習型訓練)計画届」(様式第4-1号)
- ③ 中長期的キャリア形成訓練 「キャリアアップ助成金(中長期的キャリア形成訓練)計画届」(様式第4-2号)
- ④ 育児休業中訓練 「キャリアアップ助成金(育児休業中訓練)計画届」(様式第4-3号)

- 訓練計画は、1つの訓練コースごとに作成する必要があります。

訓練計画届に添付が必要な書類

- 訓練計画届を提出する場合は、次の①から④の訓練区分に応じて、該当する書類(原本または写し)を添付する必要があります。

① 一般職業訓練

- (1) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類
 - a 企業の資本の額または出資の総額により、中小企業事業主に該当する場合
登記事項証明書、資本の額または出資の総額を記載した書類など
 - b 企業全体の常時使用する労働者の数により、中小企業事業主に該当する場合
事業所確認票(様式第8号)
- (2) 職業訓練の実施内容を確認するための書類(訓練カリキュラムなど)
- (3) Off-JTの講師要件を確認する書類(29ページの「①一般職業訓練とは」3に該当する場合のみ添付)
- (4) 訓練期間中の対象労働者の労働条件が確認できる書類(労働条件通知書、雇用契約書など)

※ 訓練計画届と同時に提出できない場合は、訓練開始日の前日までに提出してください。なお、職業訓練の開始日と雇入れ日が同日となるなど、訓練開始日の前日までに提出することができない場合は、提出が可能となった後、速やかに提出してください。
- (5) その他、管轄労働局長が必要と認める書類

② 有期実習型訓練

- (1) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類
 - a 企業の資本の額または出資の総額により、中小企業事業主に該当する場合
登記事項証明書、資本の額または出資の総額を記載した書類など
 - b 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合
事業所確認票(様式第8号)
- (2) ジョブ・カード様式4(評価シート)
- (3) 有期実習型訓練の訓練カリキュラム[様式第4-1号(別添様式)]
- (4) Off-JTの講師要件を確認する書類(29ページの「①一般職業訓練とは」3に該当する場合のみ添付)
- (5) 訓練期間中の対象労働者の労働条件を確認できる書類(労働条件通知書、雇用契約書など)
- (6) ジョブ・カード様式2(職務経歴シート)、様式3(キャリアシート)
- (7) 卒業証書など(新規学校卒業予定者を対象者として選定する場合に限る)
- (8) その他、管轄労働局長が必要と認める書類
 - ※1 (5)~(7)の書類は、管轄労働局長による訓練計画届の確認を受けてから、訓練受講予定者が登録キャリア・コンサルタント(ジョブ・カードを交付することができるキャリア・コンサルタントとして厚生労働省、または登録団体に登録された者をいう)によるキャリア・コンサルティングを受けた後、訓練開始日の前日までに提出してください。なお、訓練開始日と雇い入れ日が同日となるなど訓練開始日の前日までに提出できない場合は、提出が可能となった後、速やかに提出してください。
 - ※2 (6)の書類は、学生ジョブ・カード様式に代えることができます。また、新規学校卒業予定者の場合は省略することができます。
 - ※3 派遣型活用事業主の場合、以下の点に留意してください。
 - キャリアアップ計画書
派遣元事業主と派遣先事業主がそれぞれ作成し、管轄労働局長にそれぞれ提出してください。
 - 有期実習型訓練の訓練計画届
派遣元事業主と派遣先事業主が共同で作成し、派遣先事業主が管轄労働局長に提出してください。
 - 訓練計画届に添付する書類
 - ・派遣元事業主と派遣先事業主が共同で準備してください。
 - ・(1)~(8)の書類に加え、「紹介予定派遣に係る労働者派遣契約書」を添付してください。
 - ・(1)の書類は、派遣元事業主と派遣先事業主それぞれの提出が必要です。

③ 中長期的キャリア形成訓練

- (1) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類
 - a 企業の資本の額または出資の総額により、中小企業事業主に該当する場合
登記事項証明書、資本の額または出資の総額を記載した書類など
 - b 企業全体の常時使用する労働者の数により、中小企業事業主に該当する場合
事業所確認票(様式第8号)
- (2) 職業訓練の実施内容を確認するための書類(訓練カリキュラムなど)
- (3) 訓練期間中の対象労働者の労働条件が確認できる書類(労働条件通知書、雇用契約書など)
 - ※ 訓練計画届と同時に提出できない場合は、訓練開始日の前日までに提出してください。なお、職業訓練の開始日と雇い入れ日が同日となるなど、訓練開始日の前日までに提出することができない場合は、提出が可能となった後、速やかに提出してください。
- (4) その他、管轄労働局長が必要と認める書類

④育児休業中訓練

- (1) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類
 - a 企業の資本の額または出資の総額により、中小企業事業主に該当する場合
登記事項証明書、資本の額または出資の総額を記載した書類など
 - b 企業全体の常時使用する労働者の数により、中小企業事業主に該当する場合
事業所確認票(様式第8号)
- (2) 職業訓練の実施内容を確認するための書類(訓練カリキュラムなど)
- (3) Off-JTの講師要件を確認する書類(30ページの「育児休業中訓練とは」3に該当する場合のみ添付)
- (4) 訓練期間中の対象労働者の労働条件が確認できる書類(労働条件通知書、雇用契約書など)
- (5) 育児休業を取得していることが分かる書類(育児休業申出書等)
- (6) その他、管轄労働局長が必要と認める書類

※ (4)及び(5)の書類は、訓練計画届と同時に提出できない場合は、訓練開始日の前日までに提出してください。なお、訓練開始日の前日までに提出することができない場合は、提出が可能となった後、速やかに提出してください。

職業訓練開始後に提出する書類

- 職業訓練を開始した事業主は、原則として、職業訓練の開始日の翌日から起算して1か月以内に次の①から④の訓練区分に応じた書類を管轄労働局長に提出してください。

- ① 一般職業訓練
「キャリアアップ助成金(人材育成コース)一般職業訓練開始届」(様式第6-4号)
- ② 有期実習型訓練
「キャリアアップ助成金(人材育成コース)有期実習型訓練開始届」(様式第6-5号)
- ③ 中長期的キャリア形成訓練
「キャリアアップ助成金(人材育成コース)中長期的キャリア形成訓練開始届」(様式第6-6号)
- ④ 育児休業中訓練
「キャリアアップ助成金(人材育成コース)育児休業中訓練開始届」(様式第6-7号)

訓練計画届の変更について

- 訓練計画届の確認を受けた後に、訓練内容などを変更する場合は「キャリアアップ助成金(一般職業訓練)計画変更届」(様式第5号)、「キャリアアップ助成金(有期実習型訓練)計画変更届」(様式第6-1号)、「キャリアアップ助成金(中長期的キャリア形成訓練)計画変更届」(様式第6-2号)または「キャリアアップ助成金(育児休業中訓練)計画変更届」(様式第6-3号)を変更に関する書類とあわせて、原則、変更内容が生じる前までに管轄労働局長に提出してください。

- なお、次の①から④に定める場合には、それぞれ変更届の提出は不要です。

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none">① 一般職業訓練<ol style="list-style-type: none">(1) 企業規模を変更する場合(2) 受講予定者数を減らす場合(3) 支給予定額を減額する場合② 有期実習型訓練<ol style="list-style-type: none">(1) 企業規模を変更する場合(2) 受講予定者数を減らす場合(3) 訓練類型を変更する場合(4) 支給予定額を減額する場合(5) 所要期間を変えずに、訓練の初日・最終日を変更する場合(6) OJTとOff-JTそれぞれの総実施時間数および科目を変えずに科目の実施時間を変更する場合 | <ol style="list-style-type: none">③ 中長期的キャリア形成訓練<ol style="list-style-type: none">(1) 企業規模を変更する場合(2) 受講予定者数を減らす場合(3) 支給予定額を減額する場合④ 育児休業中訓練<ol style="list-style-type: none">(1) 企業規模を変更する場合(2) 受講予定者数を減らす場合(3) 支給予定額を減額する場合 |
|---|--|

<有期実習型訓練について>

人材育成コースのうち、有期実習型訓練を実施する場合は、管轄労働局長による訓練計画届の確認を受けてから訓練開始までに、対象者に対して「ジョブ・カード」の交付が必要です。

<ジョブ・カードとは>

①「履歴シート」②「職務経歴シート」③「キャリアシート」④「評価シート」の4つのシートからなるファイルのことです。

①～③は、履歴書よりも詳しい自己PRのシートであり、有期実習型訓練を希望する者（求職者、在職者など）がハローワークやジョブ・カードセンターなどに所属する登録キャリア・コンサルタントと相談しながら作成、交付を受けます。交付を受けたジョブ・カードは有期実習型訓練を実施する企業などへの応募書類として活用します。

④は、訓練の成果を評価するシートであり、事業主があらかじめ、訓練の評価項目を設定※し、訓練修了後に評価項目に沿って訓練生を評価したうえで、評価シートを訓練生に手交します。

※汎用性のある職業能力評価基準から半数を超えてを引用して設定する必要があります。

The image displays five overlapping sample sheets of the Job Card. From left to right, they are: ①履歴シート-1 (Resume Sheet 1), ①履歴シート-2 (Resume Sheet 2), ②職務経歴シート (Job Experience Sheet), ③キャリアシート (Career Sheet), and ④評価シート (Evaluation Sheet). Each sheet contains various forms and tables for recording personal information, work history, career goals, and training evaluation results.

ジョブ・カード様式の入手先

厚生労働省のホームページから入手することができます。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jc03.html



汎用性のある職業能力評価基準の参照先 (参考)

厚生労働省「モデル評価シートモデルカリキュラム一覧表」

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard05.html

中央職業能力開発協会「職業能力評価基準」

<http://www.hyouka.javada.or.jp/>

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

「日本版デュアルシステム訓練修了後の評価項目作成支援ツール」

<http://www.jeed.or.jp/js/kyushoku/dual/course/ndtool2.html>

※上記の他、技能検定その他の公的資格制度における試験基準や業界団体などが作成した企業横断的な評価基準（公表されているもの）を活用することもできます。

有期実習型訓練を実施する場合の相談先

有期実習型訓練の訓練カリキュラムの作成や評価シートの作成などについては、全国に設置している「ジョブ・カードセンター」で相談・支援を行っていますので、ぜひご活用ください。

ジョブ・カードセンター <http://www.jc-center.jp/center.html>

＜有期実習型訓練＞

● 訓練カリキュラム（計画届に添付）の参考例 ●

訓練コース名		金属プレス加工実践コース		座学等 (Off-JT) の 実施主体	備考
職務名または教科名	職務または教科の内容	時間			
有期実習型訓練の内容	実習 (OJT)	安全衛生作業	安全活動（5S、KYT、ヒヤリハット）、QC活動、労働安全衛生法、環境対策、廃棄物処理	340	
		金型構造理解・金型整備作業	金型交換作業の見習い、折損等確認、清掃・点検		
		打ち抜き加工作業	打ち抜き加工機械の操作、試し検査、片付け、金型交換作業の見習い		
		プレス曲げ加工作業	プレス曲げ加工機械の操作、試し検査、片付け、金型交換作業の見習い		
		折り曲げ加工作業	折り曲げ加工機械の操作、試し検査、片付け、金型交換作業の見習い		
		絞り加工作業	絞り加工機械の操作、試し検査、片付け、金型交換作業の見習い		
		成形加工作業	成形加工機械の操作、試し検査、片付け、金型交換作業の見習い		
		順送加工作業	機械の動作状態の監視、材料補充、順送加工機械の操作、製品の検査、片付け、金型交換作業の見習い		
	OJT計 340時間				
有期実習型訓練の内容	座学等 (Off-JT)	職業能力基礎講習	ビジネスマナー、コミュニケーション、チームワーク、企業活動（事業領域、組織、経営理念、社是等）の理解、職業倫理とコンプライアンス、接遇（身だしなみ、態度、CS（顧客満足））、ホスピタリティ	9	
		安全衛生	5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）、安全装置や保護具の用途と安全作業（安全点検、KY活動）、QC、労働災害の防止、健康管理、メンタルヘルス、リスクアセスメント、環境問題、製造物責任（PL）	3	
		金型の構造・整備の基本知識	金型に関する知識（種類、基本構造、機能、外観検査方法、潤滑方式）、整備・補修に必要な図面の解読	5	
		プレス加工の基本知識	プレス加工に関する知識（関連法令、安全作業法、プレス加工の種類、プレス材料に関する知識（種類、性質、欠陥検査方法））	12	OJT前の 基本知識 の付与
		能力評価	オリエンテーション、能力評価	10	
	実技	安全衛生作業	安全活動（5S、KYT、ヒヤリハット）、QC活動、衛生管理実務、救急法（心肺蘇生、AED操作方法）、プレス加工特有の安全作業（安全囲い、安全装置）	9	
		金型取扱の基本実技	金型の種類・構造・機能、交換作業の見習い、外観検査（検査機器の種類、操作方法）、整備、保管	12	OJT前の 基本知識 の付与
		プレス機械の基本実技	プレス機械の種類・構造・機能、仕様・能力、操作、点検・整備	25	
	Off-JT計 85時間				
有期実習型訓練合計 425時間					

＜有期実習型訓練＞ ● 評価シートの参考例 ●

ジョブ・カード様式4〔評価シート〕

訓練の職務 プレス加工

訓練参加者氏名 仕事 太郎

上記の者の訓練期間における訓練職務内容と当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりですので、今後のキャリア形成の参考にしてください。

平成 年 月 日

実習実施企業

(評価責任者氏名
代表者氏名)

企業実習又はOJTの区分に応じて、訓練生が担当(実習)した業務内容を具体的に記載

I 企業実習・OJT期間内における職務内容

期 間	区 分	職 務 内 容

II 職務遂行のための基本的能力 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載)

A: 常にできている B: 大体できている C: 評価しない

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準
	A	B	C	A	B	C	
働く意識と取組 (自らの職業意識・勤労観を持ち職務に取り組む能力)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(1) 法令や職場のルール、慣行などを遵守している。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(2) 出勤時間、約束時間などの定刻前に到着している。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(3) 上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(4) 仕事に対する自身の目的意識や思いを持って、取り組んでいる。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(5) お客様に納得・満足していただけるよう仕事に取り組んでいる。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(6) 一旦引き受けたことは途中で投げ出さず、最後までやり遂げている。
責任感 (社会の一員としての自覚を持って主体的に職務を遂行する能力)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(1) 上司・先輩の上位者や同僚、お客様などの約束事は誠実に守っている。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(2) 必要な手続や手問を省くことなく、決められた手順どおり仕事を進めている。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(3) 自分が犯した失敗やミスについて、他人に責任を押し付けず自分で受け止めている。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(4) 自分が犯した失敗やミスについて、他人に責任を押し付けず自分で受け止めている。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(5) 次の業務に全力で取り組んでいる。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(6) 仕事を保っている。
ビジネスマナー (円滑に職務を遂行するためにマナーの良好な対応を行う能力)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(1) 職場での挨拶をきちんとしている。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(2) 状況に応じて適切な挨拶や言葉遣いを行っている。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(3) お客様に対し、礼儀正しい対応(お辞儀、挨拶、言葉遣い)をしている。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(4) 接客時、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(5) 上司・先輩などの上位者に対し、正確にホウレンソウ(報告・連絡・相談)をしている。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(6) 自分の意見や主張を筋道立てて相手に説明している。
コミュニケーション (適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(1) 相手の心情に配慮し、適切な態度や言葉遣い、姿勢で依頼や折衝をしている。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(2) 相手の心情に配慮し、適切な態度や言葉遣い、姿勢で依頼や折衝をしている。
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(3) 相手の心情に配慮し、適切な態度や言葉遣い、姿勢で依頼や折衝をしている。

全職種・業務共通

評価を行わなかった項目には斜線をつける

(総評・コメント) 本人の仕事への意欲・意識は高い。他方、本人の意見が同僚等に上手く伝わらない場面があった。

汎用性のある評価基準に付されている識別番号のこと

III 技能・技術に関する能力

(1) 基本的事項 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載)

A: 常にできている B: 大体できている C: 評価しない

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	コード
	A	B	C	A	B	C		
安全衛生及び諸ルールの遵守	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(1) 会社や工場の定める安全規定の内容を正しく理解し、これに反する行動は行っていない。	B002101
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(2) 環境問題に対する意識をもち、廃液・廃棄物の処理やリサイクル分別取集など、ルールに則った行動をとっている。	B002101
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(3) 事故防止のため心身の健康を自己管理している。	B002101
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(4) 作業場を常に整理するなど、危険を誘発する要因の除去に努めている。	B002101
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(5) 「たぶん大丈夫だろう」という意識ではなく、「ひよっとしたら事故が起きるかもしれない」という問題意識をもって、日頃から慎重に作業を行っている。	B002101
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(6) 生産全体の中での自分の担当工程や担当作業の役割を正しく理解している。	B002101
改善活動による問題解決	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(1) 加工、組立、検査、保全など担当作業の標準作業を把握し、正しい方法で作業の実施方法や実施手順に曖昧な点がある場合には、曖昧なままにすることがなく必ず上司や先輩に質問し解決している。	B002101
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(2) 作業の実施方法や実施手順に曖昧な点がある場合には、曖昧なままにすることがなく必ず上司や先輩に質問し解決している。	B002101
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(3) 自分なりに工夫しながら仕事を行い、些細なことであっても改善を試みている。	B002101
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(4) 自分なりに工夫しながら仕事を行い、些細なことであっても改善を試みている。	B002101

技術系・技能系・事務系から各企業に合うものを選択

(総評・コメント) 職務遂行のための基本はできている。

(2) 専門的事項(「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載) (評価基準の出所: 厚生労働省モデル評価シート)

A: 常にできている B: 大体できている C: 評価しない

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	コード
	A	B	C	A	B	C		
環境保全への取組	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(1) 地球環境問題や地域の環境問題などに関心を持ち、環境保全への取組を推進している。	H340231
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(2) 自社の企業理念や環境方針について、どのような環境保全に取り組まなければならないかを理解している。	H340231
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(3) 金属プレス加工業の特徴、自社の特徴をとりえ、自分の業務における環境保全への取組を推進している。	H340231
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(4) 潤滑油の環境に与える影響について概略を理解している。	H340231
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(5) 自分たちの業務において、著しい環境影響を与える業務を理解している。	H340231
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(6) 自分の業務に適用される環境関連法規を理解している。	H340231
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(7) 金属プレス加工業の特徴、自社の特徴をとりえ効果的な環境保全活動を実施している。	H340231
金型構造理解・金型整備	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(8) 日常生活においても、省エネ・省資源などの環境に配慮した行動をとっている。	H340231
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(1) 金型や部品の種類、基本構造及び機能を理解し、関連知識の習得に努めている。	H340231
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(2) 上司や先輩の指導のもと、金型を分解し、折れ込みやへたり、折損等がないか確認している。	H340231
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	(3) 金型のクリアランスを確認する上で重要で、かつ金型の整備に必要な締付け具などの組立装置、治工具を基本的に把握している。	H340231

汎用性のある職業能力評価基準に基づき各企業が作成

(総評・コメント)

支給申請書に添付が必要な書類

- 支給申請書(様式第7号(別添様式含む))を提出する場合は、次の①から④の訓練区分に応じて、該当する書類(原本または写し)および支給要件確認申立書(共通要領様式第1号)、支払方法・受取人住所届(未登録の場合のみ)を添付する必要があります。

① 一般職業訓練

- (1) 管轄労働局長の確認を受けたキャリアアップ計画書
- (2) 人材育成コース内訳[様式第7号(別添様式2-1)]
- (3) 賃金助成および実施助成の内訳[様式第7号(別添様式2-2a)]
- (4) 経費助成の内訳[様式第7号(別添様式2-3a)]
- (5) Off-JT実施状況報告書[様式第7号(別添様式2-4a)]
ただし、他の書類で日ごとの実施時間・出席日・受講時間などが証明できる場合は、他の書類に代えることが可能
- (6) 訓練期間中の出勤状況を確認するための書類(出勤簿など)
- (7) 対象労働者に対して訓練期間中の賃金が支払われていたことを確認するための書類(賃金台帳など)
- (8) 申請事業主が訓練にかかる経費を負担していること(対象労働者が立て替え払いしている場合は対象労働者本人に返金するなどにより事業主が負担したこと)を確認するための書類(領収書、振込通知書、請求内訳書など)
- (9) その他、管轄労働局長が必要と認める書類

② 有期実習型訓練

- (1) 管轄労働局長の確認を受けたキャリアアップ計画書
- (2) 人材育成コース内訳[様式第7号(別添様式2-1)]
- (3) 賃金助成および実施助成の内訳[様式第7号(別添様式2-2a、または別添様式2-2b)]
- (4) 経費助成の内訳[様式第7号(別添様式2-3a、または別添様式2-3b)]
- (5) Off-JT実施状況報告書[様式第7号(別添様式2-4a、または別添様式2-4b)]
ただし、他の書類で日ごとの実施時間・出席日・受講時間等が証明できる場合は、他の書類に代えることが可能
- (6) 訓練期間中の出勤状況を確認するための書類(出勤簿など)
- (7) 対象労働者に対して訓練期間中の賃金が支払われていたことを確認するための書類(賃金台帳など)
- (8) 申請事業主が訓練にかかる経費を負担していること(対象労働者が立て替え払いしている場合は対象労働者本人に返金するなどにより事業主が負担したこと)を確認するための書類(領収書、振込通知書、請求内訳書など)
- (9) OJT実施状況報告書[様式第7号(別添様式2-5)]
ただし、他の書類で日ごとの実施時間・出席日・受講時間等が証明できる場合は、他の書類に代えることが可能
- (10) 訓練対象者ごとのジョブ・カード様式4(評価シート)
- (11) その他、管轄労働局長が必要と認める書類
※派遣型活用事業主の場合、以下の点に留意してください。
 - ・派遣型活用事業主の場合は、「支給申請書に添付が必要な書類」については派遣元事業主と共同して準備し、派遣先事業主が管轄労働局長に提出してください。
 - ・派遣元事業主が賃金助成、または、経費助成の支給を希望する場合は、「支給申請書に添付が必要な書類」2(1)～(11)に加え、派遣元事業主振込先等確認表[様式第7号(別添様式2-6)]を提出してください。

③ 中長期的キャリア形成訓練

- (1) 管轄労働局長の確認を受けたキャリアアップ計画書
- (2) 人材育成コース内訳[様式第7号(別添様式2-1)]
- (3) 賃金助成及び実施助成の内訳[様式第7号(別添様式2-2a)](賃金助成の支給申請を行う場合のみ)
- (4) 経費助成の内訳[様式第7号(別添様式2-3c)](経費助成の支給申請を行う場合のみ)
- (5) OFF-JT実施状況報告書[様式第7号(別添様式2-4a)](通信制の訓練についてはスクーリングのみ)
ただし、他の書類で日ごとの実施時間・出席日・受講時間等が証明できる場合は、他の書類に代えることが可能
- (6) 中長期的キャリア形成訓練の受講に関する申立書[様式第7号(別添様式2-4d)]
- (7) 雇用保険施行規則第101条の2の7第2号に基づき中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練の受講・修了基準を訓練受講者が満たしていることを証明する書類[様式第7号(別添様式2-7)](通信制の訓練のみ)
ただし、雇用保険の教育訓練給付金の支給申請に必要な書類として教育訓練機関が発行する受講証明書又は専門実践教育訓練修了証明書に代えることが可能
- (8) 訓練期間中の出勤状況を確認するための書類(出勤簿等)
- (9) 対象労働者に対して訓練期間中の賃金が支払われていたことを確認するための書類(賃金台帳等)(賃金助成の支給申請を行う場合のみ)
- (10) 申請事業主が訓練にかかる経費を負担していること(対象労働者が立て替え払いしている場合は対象労働者本人に返金するなどにより事業主が負担したこと)を確認するための書類(領収書、振込通知書、請求内訳書等)(経費助成の支給申請を行う場合のみ)
- (11) その他管轄労働局長が必要と認める書類

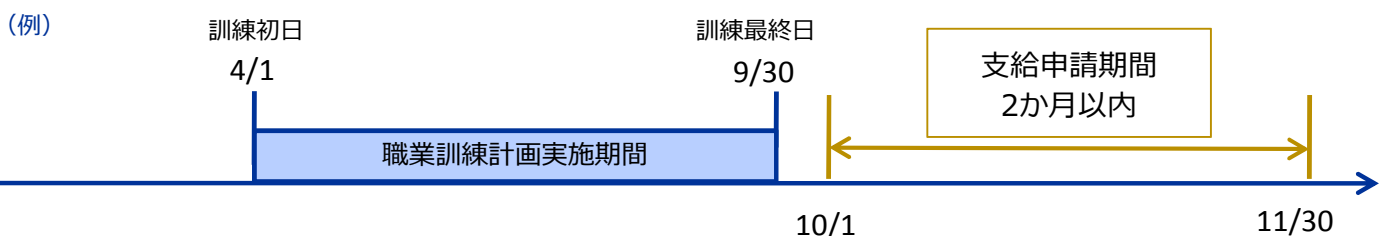
④ 育児休業中訓練

- (1) 管轄労働局長の確認を受けたキャリアアップ計画書
- (2) 人材育成コース内訳[様式第7号(別添様式2-1)]
- (3) 経費助成の内訳[様式第7号(別添様式2-3d)]
- (4) 育児休業中訓練報告書[様式第7号(別添様式2-4c)]
ただし、他の書類で日ごとの実施時間・実施場所・実施内容などが証明できる場合は、他の書類に代えることが可能
- (5) 訓練修了時に訓練受講者が訓練を受講することによって修得した職業能力の評価が行われたことを確認するための書類(修了テスト等)(通信制の訓練のみ)
- (6) 育児休業中訓練の受講に関する申立書(様式第7号(別添様式2-4e))
- (7) 申請事業主が訓練にかかる経費を負担していること(対象労働者が立て替え払いしている場合は対象労働者本人に返金するなどにより事業主が負担したこと)を確認するための書類(領収書、振込通知書、請求内訳書など)
- (8) その他、管轄労働局長が必要と認める書類

支給申請期間

○ 職業訓練計画実施期間の終了した日(*)の翌日から起算して2か月以内に申請してください。

* 中長期的キャリア形成訓練で支給単位期間ごとに支給申請を行う場合は、支給単位期間の終了日(詳細は「キャリアアップ助成金(中長期的キャリア形成訓練)計画届」(様式第4-2号)の裏面をご覧ください。)



Ⅱ-4 処遇改善コース

- すべてまたは雇用形態別や職種別など一部の有期契約労働者等の基本給の賃金テーブル等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成します。

☆赤字部分は平成28年3月31日までの間、支給額を増額または要件を緩和しています☆

支給額

() 内は大企業の額

- ① **すべての有期契約労働者等の賃金テーブル等を増額改定した場合**
 ・ 1人当たり**3万円 (2万円)**
- ② **一部の賃金テーブル等を増額改定した場合**
 ・ 1人当たり**1.5万円 (1万円)**

<1年度1事業所100人まで>

※ 上記において、職務評価の手法の活用により処遇改善を実施した場合に助成額を加算

- ・ 1事業所当たり**20万円 (15万円)** を上乗せ

対象となる労働者

- 次の①から④までのすべてに該当する労働者が対象です。

- ① 賃金テーブル等を増額改定した日の前日から起算して3か月以上前から支給対象事業主に雇用されている**有期契約労働者等**であること。
- ② 増額改定した賃金テーブル等を適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べて**2%以上**昇給している者であること。
- ③ 賃金テーブル等を増額改定した日に、支給対象事業所の事業所において、雇用保険被保険者^{※1}であること。

※1 雇用保険法第6条第1項の規定により適用除外となる者である場合を除く。

- ④ 支給申請日において**離職^{※2}**していない者であること。

※2 本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く

☆賃金テーブルとは☆

- **有期契約労働者等の基本給を算出する際の基礎となる単価（時給、日給または月給）を金額ごとに整理した一覧表をいいます。**



契約社員、パートタイム労働者など



- ① すべてまたは一部の**有期契約労働者等**の基本給を時給、日給または月給に換算



- ② 金額の多寡の順に、一覧表を作成（この表が賃金テーブルです）

<賃金テーブル（時給換算の場合）>

【処遇改善前】 ※ 3か月以上運用しているものに限ります

区分	金額
1	880円
2	900円
...	...
10	1,200円



- ③ すべての区分について金額を**2%以上**増額し実際に適用

【処遇改善後】

区分	金額
1	910円
2	930円
...	...
10	1,240円

対象となる事業主

○ 次の①から⑤のすべてに該当する事業主であること。

(職務評価を経て処遇改善を行う場合は、⑥についても該当する必要があります)

- ① 労働協約または就業規則に定めるところにより、その雇用するすべてまたは一部※1の有期契約労働者等に適用される賃金テーブルまたは賃金に関する規定※2を作成している事業主であること。

※1 雇用形態別又は職種別その他合理的な理由に基づく区分に限る。

※2 以下「賃金テーブル等」という

- ② 当該すべてまたは一部の賃金テーブル等を3%※3以上増額改定し、当該賃金テーブル等に属するすべてまたは一部の有期契約労働者等に適用し昇給させた事業主であること。

※3 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間にあっては2%

- ③ 増額改定前の賃金テーブル等を、3か月以上運用していた事業主であること。

- ④ 増額改定後の賃金テーブル等を、6か月以上運用している事業主であること。

- ⑤ 支給申請日において当該賃金テーブル等を減額改定または廃止していない事業主であること。

- ⑥ 処遇改善について職務評価を経て行う場合、雇用するすべてまたは一部の有期契約労働者等を対象に職務評価を実施した事業主であること。

※ 職務評価の手法については、「単純比較法」、「分類法」、「要素比較法」、「要素別点数法」のいずれの手法を用いても構いません。ただし、「単純比較法」または「分類法」による「職務評価」の手法を使う場合、職務分析(仕事を「業務内容」や「責任の程度」等に基づいて整理し、職務説明書に整理すること)を行うことが必要です。

☆職務評価とは☆

職務の大きさ(業務内容・責任の程度)を相対的に比較し、その職務に従事する労働者の待遇が職務の大きさに応じたものとなっているかの現状を把握することをいいます。なお、職務評価は、個々の労働者の仕事ぶりや能力を評価(人事評価・能力評価)するものとは異なります。

「職務分析・職務評価実施マニュアル」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/parttime/dl/zentai.pdf>

「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」

[_http://www.mhlw.go.jp/topics/2013/07/dl/tp0605-1-guide1211.pdf](http://www.mhlw.go.jp/topics/2013/07/dl/tp0605-1-guide1211.pdf)

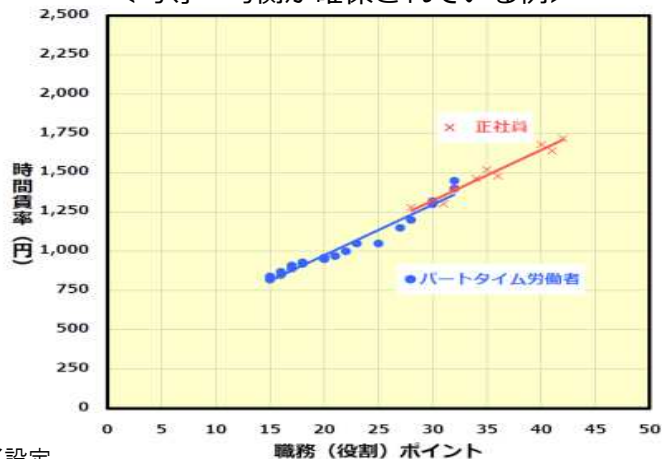
職務評価の手順

- ① 職務(役割)評価表を作成し、職務(役割)ポイントを算出
- ② 算出した職務(役割)ポイントと時間賃率(時給等)を図示して、均等・均衡が図れているか現状を把握
- ③ 職務評価結果を踏まえて、均等・均衡が図られるよう、賃金テーブルを改定

＜職務(役割) 評価表＞

評価項目	ウェイト	Aさん パートタイム労働者		Bさん パートタイム労働者		Cさん 正社員	
		スケール	ポイント	スケール	ポイント	スケール	ポイント
①人材代替性	1	2	2	2	2	2	2
②革新性	1	1	1	1	1	2	2
③専門性	2	2	4	3	6	2	4
④裁量性	1	1	1	1	1	2	2
⑤対人関係の複雑さ (部門外/社外)	2	2	4	2	4	2	4
⑥対人関係の複雑さ (部門内)	1	3	3	3	3	3	3
⑦問題解決の困難度	2	1	2	2	4	2	4
⑧経営への影響度	1	1	1	1	1	1	1
			18		22		22

＜均等・均衡が確保されている例＞



ウェイト = 評価項目の重要度、重要な項目ほどウェイトを大きく設定
 スケール = 評価項目ごとにポイントをつける際の尺度
 ポイント = ウェイト × スケール
 ポイント総計 = 職務(役割)ポイント = 職務の大きさ

支給申請書に添付が必要な書類

※下記の他、労働局が必要と認める書類の提出を求めています。

- 支給申請書を提出する事業主は、次の①に掲げる書類(原本または写し)と支給要件確認申立書(共通要領様式第1号)、支払方法・受取人住所届(未登録の場合のみ)を添付する必要があります。
(職務評価を経て処遇改善を行った場合は、次の②に定める書類もあわせて添付する必要があります)

① 添付書類

- (1) 管轄労働局長の確認を受けたキャリアアップ計画書
- (2) 賃金テーブル等が規定されている労働協約または就業規則
- (3) 処遇改善前および処遇改善後の賃金テーブル等
- (4) 対象労働者の処遇改善前及び処遇改善後の労働条件通知書等
- (5) 対象労働者の賃金台帳等※1

※1 処遇改善前の3か月分及び処遇改善後の6か月分(賃金テーブル等改定後の賃金の算定となる初日の前日から3か月前の日までの賃金及び賃金テーブル等改定後の賃金の算定となる初日から6か月経過する日までの賃金に係る分)

- (6) 対象労働者の出勤簿等※2

※2 賃金テーブル等改定後の賃金の算定となる初日の前日から過去3か月分及び賃金テーブル等改定後の賃金改定後の賃金の算定となる初日から6か月分

- (7) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類
 - a 企業の資本の額または出資の総額により中小企業事業主に該当する場合
・登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等
 - b 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合
・事業所確認表(様式第8号)

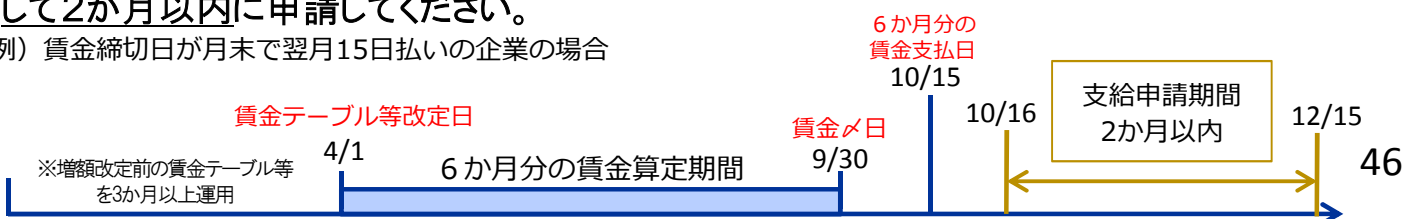
② 職務評価実施の場合の添付書類

- (1) 有期契約労働者等の処遇改善を図るために、職務評価を実施したことが分かる書類および職務評価結果を賃金テーブル等の改定に活用したことが分かる書類一式。
- (2) 職務評価を実施したことが分かる書類
 - a 単純比較法により職務評価を実施した場合
 - (a) 職務説明書(職務記述書) (b) 単純比較法による職務評価の結果が確認できる書類
⇒ (例)職務比較表、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等
 - b 分類法により職務評価を実施した場合
 - (a) 職務説明書(職務記述書) (b) 分類法による職務評価の結果が確認できる書類
⇒ (例)職務レベル定義書、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等
 - c 要素比較法により職務評価を実施した場合
 - (a) 要素比較法による職務評価の結果が確認できる書類
⇒ (例)職務評価に用いた評価表、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等
 - d 要素別点数法により職務評価を実施した場合
 - (a) 要素別点数法による職務評価の結果が確認できる書類
⇒ (例)職務(役割)評価表、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等
- (3) 職務評価結果を踏まえ賃金テーブル等を改定したことが分かる書類
⇒ (例)職務評価の結果と改定後の賃金テーブル等の等級(ランク)との対応関係が分かる資料等

支給申請期間

- 対象労働者の賃金テーブル等を改定した後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に申請してください。

(例) 賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業の場合



※増額改定前の賃金テーブル等を3か月以上運用

就業規則規定例

第〇条（賃金）

会社は、契約社員およびパートタイマーの賃金を別表「賃金テーブル規程」のとおり定める。

賃金テーブル規程

第〇条（賃金テーブルへの格付け）

会社は、能力および経験等に基づき、各等級に格付けする。

2 新規採用者は、原則として、契約社員およびパートタイマーはともに1等級に格付けする。

第〇条（昇格）

昇格は、人事考課の査定ランクが〇回連続で〇評価以上になった場合で、かつ、上位等級に相当する能力を有すると会社が判断した者について、原則として毎年〇月に行う。

第〇条（降格）

降格は、人事考課の査定ランクが〇回連続で〇評価以下になった場合で、かつ、当該等級に相当する能力を有すると会社が判断した者について、原則として毎年〇月に行う。

区分	契約社員		パートタイマー	
7等級以上については省略				
6等級	通算契約期間10年程度の者 で係長と同等程度の職務を 行う者	月給30万円	通算契約期間10年程度の者 で係長と同等程度の職務を 行う者	時給1,000円
5等級	通算契約期間7年以上の者 で係長と同等程度の職務を 行う者	月給25万円	通算契約期間7年以上の者 で係長と同等程度の職務を 行う者	時給970円
4等級	通算契約期間5年以上の者 で主任と同等程度の職務を 行う者	月給22万円	通算契約期間5年以上の者 で主任と同等程度の職務を 行う者	時給950円
3等級	通算契約期間3年以上の者 で主任と同等程度の職務を 行う者	月給20万円	通算契約期間3年以上の者 で主任と同等程度の職務を 行う者	時給920円
2等級	通算契約期間2年以上の者 で係員と同等程度の職務を 行う者	月給17万円	通算契約期間2年以上の者 で係員と同等程度の職務を 行う者	時給900円
1等級	通算契約期間2年未満の者	月給15万円	通算契約期間2年未満の者	時給880円

☆ 手続きの流れ（処遇改善コース） ☆

1 賃金テーブル・賃金規定等を作成・規定し、運用

- ・ 増額改定実施までに3か月以上運用する必要があります。



2 キャリアアップ計画の作成・提出（賃金テーブル等を増額改定する1か月前までに提出）

- ・ 雇用保険適用事業所ごとに「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」を作成し、管轄労働局長の確認を受けます。



3 賃金テーブル等の増額改定の実施

- ・ 転換後の雇用契約書や労働条件通知書を対象労働者に交付し、当該賃金テーブル等に属する対象労働者全員が昇給している必要があります。



5 増額改定後の賃金に基づき6か月分の賃金を支給・支給申請

- ⇒ 転換等後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請して下さい。
- ※ 賃金には時間外手当等も含まれます。



6 支給決定

Ⅱ - 5 健康管理コース

- **有期契約労働者等**を対象とする「**法定外の健康診断制度**」を新たに規定し、**延べ4人以上実施した場合に助成**します。

支給額

() 内は大企業の額

1 事業所当たり 40万円 (30万円)

< 1 事業所当たり 1 回のみ >

対象となる労働者

- 次の①から③までのすべてに該当する労働者が対象です。

① 支給対象事業主に雇用されている**有期契約労働者等**であること。

※ ただし、雇入時健康診断または定期健康診断の対象労働者は、次の(1)および(2)のすべてに該当する場合、対象になりません。

(1) 期間の定めのない労働契約により使用される者※1

※1 期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約期間が1年(労働安全衛生規則第45条において引用する同令第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者にあつては6月)以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む

(2) その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の3/4以上の者

② 雇入時健康診断もしくは定期健康診断または人間ドックもしくは生活習慣病予防検診を受診する日に、支給対象事業主の事業所において、雇用保険被保険者※2であること。

※2 雇用保険法第6条第1項の規定により適用除外となる者の場合を除く。

③ 支給申請日において離職※3していない者であること。

※3 本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く

対象となる事業主

- 次の①から⑥までのすべてに該当する事業主が対象です。

① 管轄労働局長からキャリアアップ計画書の確認を受けた日以降であつて、当該キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中に、事業主に実施が義務付けられていない**有期契約労働者等**を対象とする(1)雇入時健康診断制度もしくは(2)定期健康診断制度または有期契約労働者等を対象とする(3)人間ドック制度もしくは(4)生活習慣病予防検診制度(以下「健康診断制度」という)を**労働協約**または**就業規則**に規定した事業主であること。

② ①の制度に基づき、雇用する**有期契約労働者等**延べ4人以上に実施した事業主であること。

③ 支給申請日において当該健康診断制度を継続して運用している事業主であること。

④ 当該雇入時健康診断制度または定期健康診断制度を規定した場合については、対象労働者に実施した当該雇入または定期健康診断の費用の全額を負担することを**労働協約**または**就業規則**に規定し、実際に費用の全額を負担した事業主であること。

⑤ 当該人間ドック制度または生活習慣病予防検診制度を規定した場合については、対象労働者に実施した当該人間ドック制度または生活習慣病予防検診制度の費用の半額以上を負担することを**労働協約**または**就業規則**に規定し、実際に費用の半額以上を負担した事業主であること。

⑥ 当該健康診断制度を実施するにあたり、対象者を限定する等実施するための要件(合理的な理由があるものに限る)がある場合は、当該要件を**労働協約**または**就業規則**に規定している事業主であること。 49

キャリアアップ助成金における各種健康診断制度の定義

(1) 雇入時健康診断とは

- 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第43条に規定されている、常時使用する労働者（※1）に対して行う健康診断をいいます。

※1 「常時使用する労働者」とは、次のaおよびbのすべてに該当する者をいいます。

a 期間の定めのない労働契約により使用される者

※ なお、期間の定めのある労働契約により使用される者で、契約期間が1年(労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第45条において引用する同規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者にあつては6月)以上である者、ならびに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者、および1年以上引き続き使用されている者を含む。

b 1週間の労働時間数が、その事業場で同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間数の3/4以上の者

(2) 定期健康診断とは

- 労働安全衛生規則第44条に規定されている、常時使用する労働者（※1）に対して行う健康診断をいいます。

(3) 人間ドックとは

- 次のa、およびb～hのいずれかの項目について行う健康診断をいいます。

- a **基本健康診断**（問診、身体計測、理学的検査、血圧測定、検尿（尿中の糖、蛋白、潜血の有無の検査）、循環器検査（血液科学検査（血清総コレステロール、HDL-コレステロール、中性脂肪の検査））、肝機能検査（血清グルタミンクオキサロアセチクトランスアミナーゼ（GOT）、血清グルタミンクピルビクトランスアミナーゼ（GPT）、ガンマーグルタミルトランスぺプチターゼ（γ-GTP）の検査）、腎機能検査、血糖検査を行うものをいう）
- b **胃がん検診**（問診および胃部エックス線または胃カメラによる検査を行うものをいう）
- c **子宮がん検診**（問診、視診、子宮頸部の細胞診、内診を行うものをいう）
- d **肺がん検診**（問診、胸部エックス線検査および喀痰細胞診（医師により受診することが必要と判断された場合に限る）を行うものをいう）
- e **乳がん検診**（問診、視診、触診及び乳房エックス線検査(マンモグラフィ)または超音波検査を行うものをいう）
- f **大腸がん検診**（問診、便潜血検査を行うものをいう）
- g **歯周疾患健診**（問診、歯周組織検査を行うものをいう）
- h **骨粗鬆症健診**（問診、骨量測定を行うものをいう）

(4) 生活習慣病予防検診とは

- 人間ドックに掲げる項目（人間ドックの健康診断として行うものを除く）のいずれかについて、医師または歯科医師により行う健康診断をいいます。

支給申請書に添付が必要な書類

※下記の他、労働局が必要と認める書類の提出を求めています。

○ 支給申請書(様式第7号(別添様式含む))を提出する場合は、次の書類(原本または写し)と支給要件確認申立書(共通要領様式第1号)、支払方法・受取人住所届(未登録の場合のみ)を添付する必要があります。

- (1) 管轄労働局長の確認を受けたキャリアアップ計画書
- (2) 健康診断制度が規定されている労働協約または就業規則および健康診断制度が規定される前の労働協約または就業規則※1
- (3) 対象労働者が健康診断を実施したことおよび実施日が確認できる書類(実施機関の領収書や健康診断結果表等)
- (4) 対象労働者の労働条件通知書等
- (5) 対象労働者の賃金台帳(対象労働者の健康診断実施日を含む月分)
- (6) 対象労働者の出勤簿等(対象労働者の健康診断実施日を含む月分)
- (7) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類

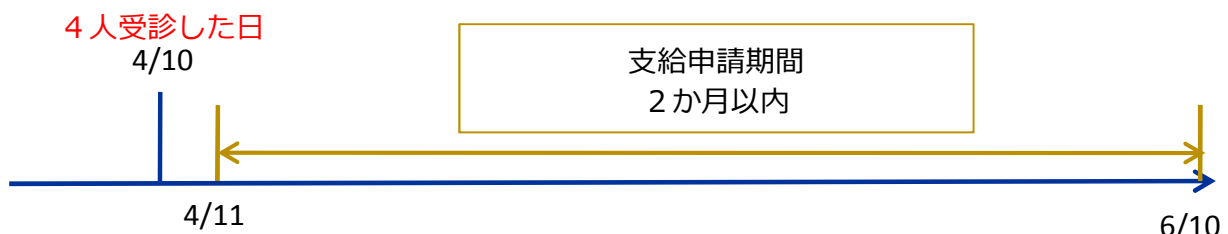
※1 常時10人未満の労働者を使用する事業主が健康診断制度を規定する前の労働協約または就業規則を作成していなかった場合にあつてはその旨を記載した申立書

- a 企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合
・登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等
- b 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合
・事業所確認表(様式第8号)

支給申請期間

○ 対象労働者延べ4人以上に健康診断を実施した日の翌日から起算して2か月以内に申請してください。

(例)



就業規則規定例

第〇条 (健康診断)

会社は、契約社員およびパートタイマーに対して、次の健康診断を行う。

- (1) 雇入時の健康診断
 - (2) 定期健康診断
(毎年1回。ただし、有害業務従事者に対しては6か月に1回)
- 2 前項の他、次の健康診断を行う。
- (1) 人間ドック
 - (2) 生活習慣病予防検診
- 3 有害業務従事者に対しては、特殊健康診断を実施する。
- 4 前3項に係る健康診断の費用は、会社が負担する。

☆ 手続きの流れ（健康管理コース） ☆

1 キャリアアップ計画の作成・提出（健康診断等を実施する1か月前までに提出）

- ・雇用保険適用事業所ごとに「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」を作成し、管轄労働局長の確認を受けます。



2 就業規則または労働協約に健康診断制度を規定

- ※ キャリアアップ計画認定後に健康診断制度を規定する必要があります。

【注意】

- ※ 労働基準監督署に改訂後の就業規則を届け出る必要があります。
- ※ 10人未満の事業所は労働基準監督署への届け出の代わりに、事業主と労働者全員の連署による申立書でも可とします。



3 健康診断等をのべ4人以上に実施

- ※ 就業規則、労働協約に基づき、法令に実施が義務づけられていない有期契約労働者等に実施する必要があります。

【注意】

- ※ 雇い入れ健康診断及び定期健康診断制度を規定し実施した場合は、雇い入れ健康診断または定期健康診断の費用の全額を、人間ドック制度及び生活習慣病予防検診を規定し実施した場合については、費用の半額以上を負担することを規定し、実際に負担する必要があります。



4 支給申請

- ※ 4人以上に実施した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請して下さい。



5 支給決定

Ⅱ - 6 短時間労働者の週所定労働時間延長コース

- 週所定労働時間25時間未満の**有期契約労働者等**を週所定労働時間30時間以上に延長した場合に助成します。

支給額

() 内は大企業の額

1人あたり10万円(7.5万円)

<多様な正社員コースの人数と合計し、1年度1事業所当たり10人まで>

▶ポイント◀

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。

対象となる労働者

- 次の①から④までのすべてに該当する労働者が対象です。

- ① 支給対象事業主に雇用される**有期契約労働者等**であること。
- ② 週所定労働時間を30時間以上に延長した日の前日から起算して6か月以上の期間継続して、週所定労働時間が25時間未満(週当たりの実労働時間が平均25時間未満の場合に限る)の**有期契約労働者等**として雇用された者であること。
- ③ 週所定労働時間を30時間以上に延長した日の前日から起算して過去6か月間、社会保険の適用を受けていなかった者であること。
- ④ 支給申請日において**離職**^{※1}していない者であること。

※1 本人の都合による離職および本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く

対象となる事業主

- 次の①から④までのすべてに該当する事業主であること。

- ① 雇用する週所定労働時間が25時間未満の**有期契約労働者等**について、当該週所定労働時間を30時間以上に延長した事業主であること。
- ② 上記①により週所定労働時間を30時間以上に延長した労働者を延長後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して延長後の処遇適用後6か月分^{※2}の賃金を支給した事業主であること。
※2 通常の勤務をした日数が11日未満の月は除く
- ③ 上記①により週所定労働時間を30時間以上に延長した日以降の期間について、当該労働者を雇用保険および社会保険の被保険者として適用させている事業主であること^{※3}。
※3 雇用保険の場合は、雇用保険法第6条第1項の規定により適用除外となる者の場合を除く。
- ④ 上記①により週所定労働時間を30時間以上に延長した際に、週所定労働時間及び社会保険加入状況を明確にした「労働条件通知書」または「雇用契約書」を作成および交付している事業主であること。

支給申請書に添付が必要な書類

※下記の他、労働局が必要と認める書類の提出を求めることがあります。

○ 支給申請書(様式第7号(別添様式含む))を提出する事業主は、次の書類(原本または写し)と支給要件確認申立書(共通要領様式第1号)、支払方法・受取人住所届(未登録の場合のみ)を添付する必要があります。

- (1) 管轄労働局長の確認を受けたキャリアアップ計画書
- (2) 対象労働者の週所定労働時間の延長前および延長後の労働条件通知書等
- (3) 対象労働者の賃金台帳※1

※1 週所定労働時間の延長前6か月分(週所定労働時間延長の適用を受けた日の前日から6か月前の日までの賃金に係る分)および延長後6か月分(当該適用を受けた日から6か月経過する日までの賃金に係る分)

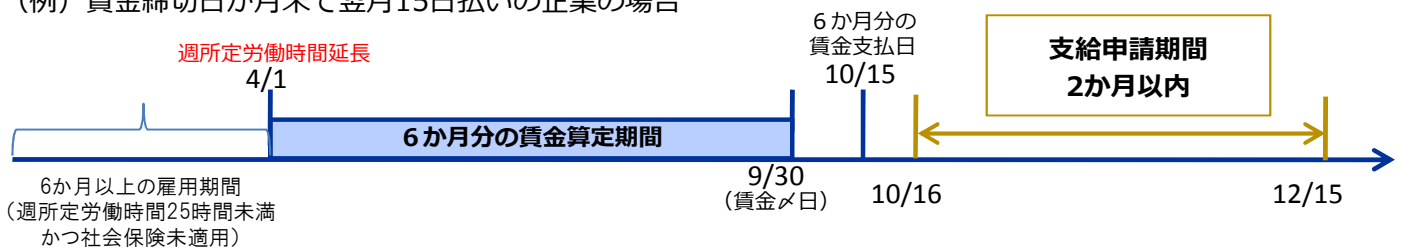
- (4) 対象労働者の出勤簿等(週所定労働時間の延長前6か月分及び延長後6か月分。)
- (5) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類

- a 企業の資本の額または出資の総額により中小企業事業主に該当する場合
・登記事項証明書、資本の額または出資の総額を記載した書類等
- b 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合
・事業所確認表(様式第8号)

支給申請期間

○ 短時間労働者の週所定労働時間延長後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請してください。

(例) 賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業の場合



☆手続きの流れ(週所定労働時間延長コース)☆

1 キャリアアップ計画の作成・提出 (週所定労働時間の延長を実施する1か月前までに提出)

- ・雇用保険適用事業所ごとに「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」を作成し、管轄労働局長の確認を受けます。

2 週所定労働時間の延長を実施

- ・週所定労働時間を30時間以上に延長した際に、週所定労働時間および社会保険加入状況を明確にした「労働条件通知書」または「雇用契約書」を交付してください。

3 延長後6か月分の賃金を支給・支給申請

- ・賃金には時間外手当等も含まれます。
- ・延長後6か月分の賃金を支払った日の翌日から起算して2か月以内に支給申請して下さい。

4 支給決定

☆キャリアアップ助成金 対象労働者整理表☆

		対象労働者						
コース名	内容	有期契約労働者等						正規雇用労働者
		有期契約労働者			無期雇用労働者※1			
			派遣労働者			派遣労働者		
			派遣元で実施	派遣先で実施		派遣元で実施	派遣先で実施	
正規雇用等 転換	正規雇用転換	○	○	○ 直接雇用※2	○	○	○ 直接雇用※2	×
	無期雇用転換	○	○	○ 直接雇用※2	×	×	×	×
多様な 正社員	多様な正社員への転換	○	○	○ 直接雇用※2	○ ※3	○ ※3	○ ※3 直接雇用※2	△ ※4
人材 育成	一般職業訓練	○	○	×	○	○	×	×
	有期実習型訓練	○	○ ※5	○ ※5	○	○ ※5	○ ※5	×
	中長期的キャリア形成訓練	○	○	×	○	○	×	×
	育児休業中訓練	○	○	×	○	○	×	×
処遇改善		○	○	×	○	○	×	×
健康 管理	雇入時健康診断、 定期健康診断	○ ※6	○ ※6	×	○ ※6	○ ※6	×	×
	人間ドック、 生活習慣病予防検診	○	○	×	○	○	×	×
パート労働時間延長		○ ※7	○ ※7	×	○ ※7	○ ※7	×	×

※1 期間の定めのない労働契約を締結する労働者のうち、正規雇用労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員および短時間正社員以外のものをいいます。(⇒各用語の定義についてはP4を参照ください)

※2 派遣先は、対象となる派遣労働者についてのキャリアアップ計画を作成する必要があります。

※3 「正規雇用等転換コース」の無期雇用転換の適用を受けた者は除きます。

※4 短時間正社員への転換のみ対象となります。ただし、「正規雇用等転換コース」の正規雇用転換の適用を受けた者の短時間正社員への転換は除きます。

※5 派遣元事業主と派遣先事業主が共同して職業訓練実施計画を作成し、紹介予定派遣による派遣労働者に実施する場合に限りま。

※6 いずれも労働安全衛生規則で義務のかかかっていない者に限りま。

※7 週所定労働時間が25時間未満の者に限りま。

Ⅲ－１ 支給申請

○ 支給申請にあたっては、各コースに記載している支給申請期間内に、支給申請書および添付書類を事業所の所在地を管轄する都道府県労働局(※)に提出してください。

※ 支給申請書の提出については、ハローワークを通じて提出出来る場合があります。詳しくは各都道府県労働局にお問い合わせ下さい(⇒P59に都道府県労働局一覧の記載があります)。

<旧奨励金との併給調整について>

- ① 均衡待遇・正社員化推進奨励金のうち、正社員転換コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、本助成金の正規雇用等転換コースおよび多様な正社員コースによる助成金の支給はしません。
- ② 均衡待遇・正社員化推進奨励金のうち、短時間正社員コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、本助成金の正規雇用等転換コースおよび多様な正社員コースによる助成金の支給はしません。
- ③ 中小企業雇用安定化奨励金のうち、正社員転換制度の支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、本助成金の正規雇用等転換コースおよび多様な正社員コースによる助成金の支給はしません。
- ④ 短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、正社員転換制度の支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、本助成金の正規雇用等転換コースおよび多様な正社員コースによる助成金の支給はしません。
- ⑤ 短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、短時間正社員コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、本助成金の正規雇用等転換コースおよび多様な正社員コースによる助成金の支給はしません。
- ⑥ 均衡待遇・正社員化推進奨励金のうち、健康診断制度の支給を受けた事業主に対しては、本助成金の健康管理コースによる助成金の支給はしません。
- ⑦ 短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、健康診断制度の支給を受けた事業主に対しては、本助成金の健康管理コースによる助成金の支給はしません。
- ⑧ 派遣労働者雇用安定化特別奨励金のうち、期間の定めのない労働契約の場合としての支給を受けた事業主に対しては、同一の労働者について、本助成金の正規雇用等転換コースおよび多様な正社員コースによる助成金の支給はしません。

Ⅲ－２ 留意事項

○ 次のいずれかに該当する事業主は、この助成金を受給できません。

- ① 不正受給(※)をしてから3年以内に申請をした事業主
(または、申請日後、支給決定日までの間に不正受給をした事業主)
※ 不正受給とは、偽りその他不正行為により本来受けることのできない給付金を受け、または受けようとするをいいます。
- ② 支給申請した年度の前年度より前の年度の労働保険料を納入していない事業主
- ③ 支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主
- ④ 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業、またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主
- ⑤ 暴力団と関わりのある事業主
- ⑥ 支給申請日、または支給決定日の時点で倒産している事業主
- ⑦ 助成金の不正受給が発覚した場合に行われる事業主名等の公表について、同意していない事業主

○ また、助成金申請にあたっては以下の点にもご注意ください。

- ① 支給申請書などの内容によっては、審査に時間がかかることがあります。あらかじめご了承ください。
- ② 不正受給を行った事業主は、助成金の返還を求められることがあります。
- ③ 都道府県労働局に提出した支給申請書、添付書類の写しなどは、支給決定されたときから5年間保存しなければなりません。
- ④ 人材育成コースにおいて支給対象となる訓練経費について、他の助成金などを受けている場合は、この助成金を受けることはできません。他の助成金の支給申請を検討している場合は、どちらか一方を選択してください。
- ⑤ この助成金の支給・不支給決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。
- ⑥ この助成金は国の助成金制度の一つですので、受給した事業主は国の会計検査の対象となる場合があります。対象となった場合はご協力をお願いします。

(参考)

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 ～ キャリアアップ促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～

1 趣旨

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は、近年若年層を中心に増加しており、正規雇用の労働者と比べ、雇用が不安定である、賃金が低い、能力開発機会が乏しい等の問題が指摘されている。

このような状況を踏まえ、有期契約労働者の雇用の安定や公正な処遇を確保するため、平成24年8月には、有期労働契約を5年を超えて反復・更新した場合の無期労働契約への転換等を内容とする労働契約法の改正が行われた。

また、平成24年3月に成立し、10月から一部を除き施行されている改正労働者派遣法にも、派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置が努力義務化されるなど、派遣労働者の雇用の安定や処遇の改善に資する内容が盛り込まれている。さらに、平成26年4月に改正され、平成27年4月から施行されている改正パートタイム労働法では、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者を拡大する等の措置が講じられたところである。

平成24年6月に雇用戦略対話で合意された「若者雇用戦略」でも、キャリアアップ支援として、非正規雇用の労働者の正規雇用への転換や人材育成・処遇改善等、そのキャリアアップに取り組む企業への総合的な支援を行うこととされている。また、平成24年3月に非正規雇用問題に横断的に取り組むために厚生労働省でとりまとめたビジョンでも、非正規雇用の労働者について、安定的な雇用の下、継続的な能力形成を図ることにより、処遇の改善につなげていくことが重要であるとされている。

そのため、平成25年度予算で、有期契約労働者等の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善等、企業内でのキャリアアップを促進するため、より包括的な助成措置として「キャリアアップ助成金」を創設したところである。

本ガイドラインは、事業主が、有期契約労働者等のキャリアアップ（※）を積極的に図るために助成措置を活用する上で、配慮するよう努めることが望ましい事項を取りまとめたものである。

※ ここでは、関連した職務経験の連鎖や職業訓練等の能力開発機会を通じ、職業能力の向上が図られること、また、その先の職業上の地位や賃金等の処遇の向上等が図られることをいう。

2 助成措置の内容

(1) キャリアアップ助成金

事業主が、有期契約労働者等のキャリアアップを図るため、3(1)の「キャリアアップ管理者」を置き、3(2)②の「キャリアアップ計画」を作成した上で、「キャリアアップ計画」に沿って①から⑥までのいずれかの措置を実施した場合に、以下のとおり一定の助成を実施する。

① 正規雇用・無期労働契約への転換支援

有期契約労働者を正規雇用の労働者若しくは通算雇用期間3年未満で無期契約労働者（賃金を一定割合増額するものに限る。）に転換させた場合又は無期契約労働者を正規雇用の労働者に転換させた場合に、転換の内容に応じた一定の助成を実施（※）。

※ 派遣労働者については、派遣労働者を受け入れている事業主が、派遣労働者のキャリアアップを図るため、3(1)の「キャリアアップ管理者」を置き、3(2)②の「キャリアアップ計画」を作成した上で、「キャリアアップ計画」に沿って、受け入れていた派遣労働者を直接正規雇用の労働者又は無期契約労働者として雇い入れた場合も助成の対象となる。

② 多様な正社員制度の導入、多様な正社員への転換等支援

勤務地限定正社員又は職務限定正社員制度を新たに規定した上、適用した場合に、一定の助成を実施。

多様な正社員制度に基づき、その雇用する有期契約労働者等を勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員に転換若しくは直接雇用了した場合又は正規雇用労働者、若しくは新たに雇い入れる労働者を短時間正社員とした場合、その内容に応じた一定の助成を実施（※）。

※ 派遣労働者については、派遣労働者を受け入れている事業主が、派遣労働者のキャリアアップを図るため、3(1)の「キャリアアップ計画」に沿って、受け入れていた派遣労働者を直接勤務地・職務限定社員、短時間正社員として雇い入れた場合も助成対象となる。

③ 人材育成

有期契約労働者等に対し、一定のOFF-JT又はOFF-JT及びOJTを実施した場合に、一定の助成を実施。

④ 処遇改善

事業所内で有期契約労働者等の基本給に対する賃金テーブル等を作成した上で、その賃金テーブル等の全部又は一部を一定割合増額し、当該労働者全員に適用した場合に、一定の助成を実施。なお、当該処遇改善を職務評価の手法の活用により実施した場合、一定額を加算。

⑤ 健康管理

有期契約労働者等に対し、労働安全衛生法上義務づけられている健康診断以外の一定の健康診断の制度を設け、一定人数に実施した場合に、一定の助成を実施。

⑥ 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延長

所定労働時間週25時間未満の短時間労働者を、その希望に応じて週30時間以上に延長した場合に、一定の助成を実施。

3 有期契約労働者等のキャリアアップに向けて助成措置を活用する上で配慮することが望ましい事項

事業主は、有期契約労働者等が将来に希望を持ち安心して生活を送ることができるよう、また、その意欲や能力の向上を図り、企業の生産性向上につなげていくことができるよう、各事業所の状況に応じて、正規雇用や多様な正社員への転換等により雇用の安定を図るとともに、人材育成を行うことで継続的な能力形成を支援し、その高められた職業能力を評価してその先の処遇にも反映するといった形で、有期契約労働者等のキャリアアップを総合的に支援していくことが有意義である。

このように、助成措置を活用して有期契約労働者等のキャリアアップを図る上では、以下の(1)から(8)までに定める事項に配慮するよう努めつつ、その取組を進めることが望ましい。なお、有期契約労働者等のキャリアアップを図る上での前提として、事業主は、労働関係法令及び社会保険関係法令（※）は有期契約労働者等にも適用があることを認識し、遵守しなければならないことから、法令遵守を徹底できる労務管理、生産管理等の事業の体制の整備及び改善を図ることが必要である。

※ 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、労働契約法、雇用対策法、職業安定法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法等（短時間労働者の場合には、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、派遣労働者の場合には、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の適用がある。）

(1) 有期契約労働者等のキャリアアップに向けた管理体制の整備

各事業所での有期契約労働者等のキャリアアップを図る取組が積極的に進むよう、事業所ごとに、有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む者として、必要な知識及び経験を有していると認められる者を「キャリアアップ管理者」として位置づけ、従業員に対して周知を図る等、そのキャリアアップに向けた管理体制の整備を行うこと。また、「キャリアアップ管理者」については、その知識やノウハウの向上のため、必要に応じて研修等を行うことが有意義であること。

(2) 計画的なキャリアアップの取組の推進

① 企業ごとに雇用管理のあり方が様々であることを踏まえ、社内の人材確保や人材育成の現状を分析した上で、有期契約労働者等のキャリアアップを図る上での課題について、有期契約労働者等の意見も踏まえつつ、社内検討を行い、その対応方針案を決定すること。

② ①の対応方針案及び(3)から(8)までの内容を踏まえ、「キャリアアップ計画」を作成し、具体的かつ明確にキャリアパスを示しつつ、有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取組を計画的に進めること。

- ③ 「キャリアアップ計画」には、計画の対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置等を盛り込むこと。特に人材育成に関する措置を盛り込む際は、有期契約労働者等が意欲的に訓練に取り組めるよう、その目的、訓練後に期待されるスキルや能力、その達成状況に応じた処遇の在り方について記載すること。
- ④ 「キャリアアップ計画」の作成に当たっては、当該計画の対象となる有期契約労働者等の意見も反映されるよう、労働組合等の労働者の代表から意見を聴くこと。
- ⑤ 作成した「キャリアアップ計画」については、従業員に対して周知するとともに、その実施状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを行うことが有意義であること。
- ⑥ 「キャリアアップ計画」の見直し及びそれに基づく取組のフォローアップは、「キャリアアップ管理者」が中心となって行うことが有意義であること。
- (3) 正規雇用・無期労働契約への転換
- ① 有期契約労働者等の雇用の安定や処遇の改善により、その意欲と能力の更なる向上につなげるべく、その希望や能力に応じて、有期労働契約から正規雇用・無期労働契約への転換又は無期労働契約から正規雇用への転換を進めること。また、派遣先が受け入れていた派遣労働者を直接雇い入れる場合についても、その希望や能力に応じて、正規雇用の労働者又は無期労働契約者として雇い入れること。
- ② 有期契約労働者が、有期労働契約が繰り返し更新されて5年を超える前に無期労働契約への転換を希望する場合には、これが可能となる制度を整備すること。また、事業主は、有期契約労働者が無期労働契約に転換した後の処遇についても、可能な限り、転換した者の職務の内容、能力・経験、有期契約労働者としての勤務等を踏まえて、賃金等において適正な処遇となるよう配慮すること。
- ③ 特に、有期契約労働者等が若者である場合には、正規雇用への転換の可能性が与えられるような仕組みを検討し、転換に当たっては、その有する適性や能力を正當に評価し、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断するなどの配慮をすることが有意義であること。
- ④ 有期契約労働者等の正規雇用への転換を図るに当たっては、正規雇用への転換を希望する有期契約労働者等のモチベーションの維持・向上が図られるよう、対象者の範囲、方法、評価基準などの設定に配慮することが有意義であること。また、正規雇用へ転換した者が職場に定着するよう継続的に指導援助等を行うことが有意義であること。なお、正規雇用の労働者の働き方について、労働時間や休暇、転勤、職務の範囲などに関する労働者の希望や育児・介護など生活に関わる事情に配慮した働き方となるよう配慮することは、有期契約労働者等から正規雇用への移行を円滑化する上でも有意義であること。
- (4) 多様な正社員制度の導入、多様な正社員への転換
- ① 有期契約労働者等の雇用の安定や処遇の改善により、その意欲と能力の更なる向上又は労働者のワーク・ライフ・バランスの実現につなげるべく、その希望や能力に応じて、有期労働契約者等から勤務地・職務限定正社員、短時間正社員への転換を進めるとともに、正規雇用労働者を短時間正社員に移行させ、または短時間正社員として新たに雇い入れること。また、派遣先が受け入れていた派遣労働者を直接雇い入れる場合についても、その希望や能力に応じて、勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員として雇い入れること。
- ② 有期契約労働者等の多様な正社員への転換を図るに当たっては、多様な正社員への転換を希望する有期労働契約労働者等のモチベーションの維持が図られるよう、対象者の範囲、方法、評価基準などの設定に配慮することが有意義であること。また、多様な正社員へ転換した者が職場に定着するよう継続的に指導援助等を行うことが有意義であること。
- (5) 人材育成
- ① 有期契約労働者等の職業能力の開発及び向上を図るため、有期契約労働者等の職業能力の状況やその希望するキャリアパス等に応じて、目標を明確にしつつ、教育訓練等に係る設備、プログラムの充実等に留意して、計画的に教育訓練等を実施すること。
- ② 有期契約労働者等が若者である場合は、就職氷河期に正社員になれず、職業能力形成の機会に恵まれなかった者が多いことに鑑み、特に教育訓練の実施について配慮すること。こうした若者については、新たに雇い入れる際を含め、ジョブ・カード制度等を活用したより実践的な教育訓練を実施すること。
- ③ 特に、健康、環境、農林漁業分野及び関連するものづくり分野といった成長分野の事業主は、その人材確保・育成の必要性にかんがみ、より積極的に教育訓練を実施すること。
- ④ 有期契約労働者等の人材育成を進めるにあたっては、例えば、有期契約労働者等に対し、業務の遂行に必要な技能及び知識等に関する情報の提供、将来のキャリアパス等に関する相談の機会の確保、職務経験を通じてキャリアアップを図ることができるような配置等の雇用管理について配慮することも有意義であること。
- ⑤ 有期契約労働者等の将来のキャリアパスに関する相談を行うにあたっては、例えば、キャリア・コンサルティング等を通じ、有期契約労働者等の自らの職業経験及び適性に関する十分な理解を促進することや、その従事した職務の内容や実績を、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等を活用すること等により整理・評価しつつ、その評価等の結果を伝えることも有意義であること。
- ⑥ 教育訓練等の実施や職務経験を通じて、有期契約労働者等の業務の遂行能力が向上していると認められる場合には、業務の担当範囲や責任を広げるなどにより、さらなるキャリアアップが図られるよう配慮することが有意義であること。
- ⑦ 有期契約労働者等の正規雇用への転換を行う場合には、円滑な移行を図るため、有期契約労働者等の正規雇用への転換を希望する者を対象に、正規雇用の業務に必要な知識や技能の習得のための教育訓練を行う、正規雇用の労働者の業務を一定期間体験する機会を設ける等の配慮を行うことが有意義であること。
- ⑧ 有期契約労働者等に対し、職務に関連する資格である場合、職業能力検定等を受けるための休暇の付与や時間の確保等の必要な援助を行うことが有意義であること。
- (6) 処遇改善
- ① 有期契約労働者等の職務の内容や職業能力等を、例えば職務分析・職務評価の手法、ジョブ・カードや職業能力評価基準等を活用すること等により評価し、当該職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情を踏まえ正規雇用の労働者との均等・均衡を考慮しつつ、賃金その他の処遇に反映させること。特に、教育訓練等を実施した場合には、実施後の有期契約労働者等の職業能力を確認し、その処遇の在り方を検討すること。併せて、有期契約労働者等の職務内容・職業能力の評価を適切に行うため、研修等を実施することが有意義であること。
- ② 有期契約労働者等が仕事に意欲的に取り組み、その能力を高めていけるよう、仕事内容や処遇等について話し合う機会や相談窓口を設け、職業生活全体に関する個人面談等を積極的に取り入れたり、キャリア・コンサルタントの配置・活用によって自発的な職業生活設計等を容易にするための相談支援を行ったりすることが有意義であること。
- (7) 健康管理
- 有期契約労働者等について、より良い健康管理を行うため、労働安全衛生法上義務付けられている健康診断以外の一定の健康診断の制度を実施すること。
- (8) 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
- 短時間労働者について、その希望に応じて、所定労働時間を増やし、被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用を受けられるようにするなど、より通常の労働者に近い働き方が可能となる制度を整備すること。

都道府県労働局一覧

労働局	担当課	電話番号
北海道労働局	職業対策課分室	011(788)9132
青森労働局	職業対策課	017(721)2003
岩手労働局	職業対策課分室（助成金相談コーナー）	019(606)3285
宮城労働局	職業対策課助成金コーナー	022(299)8063
秋田労働局	地方訓練受講者支援室	018(883)0006
山形労働局	職業対策課	023(626)6101
福島労働局	職業対策課	024(529)5409
茨城労働局	職業対策課	029(224)6219
栃木労働局	助成金事務センター	028(614)2263
群馬労働局	職業対策課分室	027(210)5008
埼玉労働局	職業対策課	048(600)6209
千葉労働局	職業対策課分室	043(441)5678
東京労働局	ハローワーク助成金事務センター	03(3812)8780
神奈川労働局	職業対策課	045(650)2859
新潟労働局	職業対策課助成金センター	025(278)7181
富山労働局	地方訓練受講者支援室	076(415)0242
石川労働局	職業対策課	076(265)4428
福井労働局	職業対策課	0776(26)8613
山梨労働局	職業対策課	055(225)2858
長野労働局	地方訓練受講者支援室	026(226)0862
岐阜労働局	助成金センター	058(263)5650
静岡労働局	職業対策課	054(271)9970
愛知労働局	あいち雇用助成室	052(688)5758
三重労働局	職業対策課	059(226)2306
滋賀労働局	職業対策課（雇調金等支給申請コーナー）	077(526)8251
京都労働局	助成金センター	075(241)3269
大阪労働局	助成金センター	06(7669)8900
兵庫労働局	職業対策課（ハローワーク助成金デスク）	078(221)5440
奈良労働局	職業対策課分室	0742(35)6336
和歌山労働局	職業対策課	073(488)1161
鳥取労働局	職業安定課	0857(29)1707
島根労働局	職業安定課	0852(20)7017
岡山労働局	職業対策課	086(801)5107
広島労働局	職業対策課	082(502)7832
山口労働局	職業対策課	083(995)0383
徳島労働局	職業対策課	088(611)5387
香川労働局	職業対策課	087(811)8923
愛媛労働局	職業対策課	089(941)2940
高知労働局	職業対策課	088(885)6052
福岡労働局	職業対策課福岡助成金センター	092(411)4701
佐賀労働局	職業対策課	0952(32)7173
長崎労働局	職業対策課	095(801)0042
熊本労働局	職業対策課	096(211)1704
大分労働局	大分助成金センター	097(535)2100
宮崎労働局	職業対策課（助成金申請受付コーナー）	0985(38)8824
鹿児島労働局	職業対策課（雇用調整助成金申請受付コーナー）	099(219)5101
沖縄労働局	職業安定課	098(868)1655

