

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

## キャリアアップ助成金 (平成25年度予算案)

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

これに先立ち、**本年1月から重点分野等(健康、環境、農林漁業等)の事業主が実施する人材育成についての助成のみ、前倒して実施(※2)しています。**

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

(※1) 有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期契約労働者をいう(短時間労働者、派遣労働者を含む)。

(※2) 非正規雇用労働者育成支援奨励金(日本再生人材育成支援事業)

| 助成内容                        |   | 助成額<br>( )額は大企業の額(短時間正社員制度は大規模事業主)   |
|-----------------------------|---|--|
| 正規雇用<br>・<br>無期雇用転換<br>(注1) | 正規雇用または無期雇用へ転換する制度を規定し、有期契約労働者を正規雇用または無期雇用(※)、無期雇用労働者を正規雇用へ転換した場合に助成<br>(※)無期雇用へ転換する場合は、基本給を5%以上増額することが必要 | 有期→正規：1人当たり40万円(30万円)<br>有期→無期：1人当たり20万円(15万円)<br>無期→正規：1人当たり20万円(15万円)<br>※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人当たり10万円、5万円、5万円を加算 |
| 人材育成<br>(注2)                | 有期契約労働者等に<br>・一般職業訓練(Off-JT) 又は<br>・有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOff-JT+OJTを組み合わせた3~6か月の職業訓練)を行った場合に助成           | Off-JT《1人当たり》<br>賃金助成：1h当たり800円(500円)<br>経費助成：上限20万円(15万円)<br>OJT《1人当たり》<br>実施助成：1h当たり700円(700円)                         |
| 処遇改善                        | すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを作成し、3%以上増額改定させた場合に助成  | 1人当たり1万円(0.75万円)<br>※「職務分析・職務評価」を活用した場合、1事業主当たり10万円(7.5万円)上乗せ  |
| 健康管理                        | 有期契約労働者等を対象とする「健康診断制度」を規定し、4人以上実施した場合に助成  | 1事業所当たり40万円(30万円)  |
| 短時間正社員                      | 短時間正社員に移行する制度を規定し、有期契約労働者等又はフルタイム正社員から短時間正社員に移行・新規雇入れした場合に助成  | 1人当たり20万円(15万円)<br>※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算  |
| パート労働<br>時間拡大               | 週所定労働時間25時間未満を30時間以上に拡大した場合に助成  | 1人当たり10万円(7.5万円)   |

(注1) 派遣労働者については、派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成します。

無期雇用への転換については、通算雇用期間3年以内の有期契約労働者に限ります。

(注2) 重点分野等の事業主の場合、経費助成は、「日本再生人材育成支援事業」により上限30万円(20万円)(平成25年1月実施)

本助成金の活用には「キャリアアップ管理者の配置」、「キャリアアップ計画の作成・認定」が必要です。その他、活用する助成内容により支給要件が異なりますのでご注意ください。



本助成金は平成25年度予算成立後に開始されるものであり、本リーフレットは予定されている内容を事前の周知のために説明するものです。

**本助成金を活用する上で、作成していただくキャリアアップ計画は、ガイドラインに沿って作成する必要があります。詳細は裏面をご覧ください。**



## 「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」の主な内容

(助成制度を活用する上で、配慮するよう努めることが望ましい事項)

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

これらを実施

企業内のキャリアアップを促進するための包括的な助成制度

『キャリアアップ助成金(平成25年度予算案)』

または

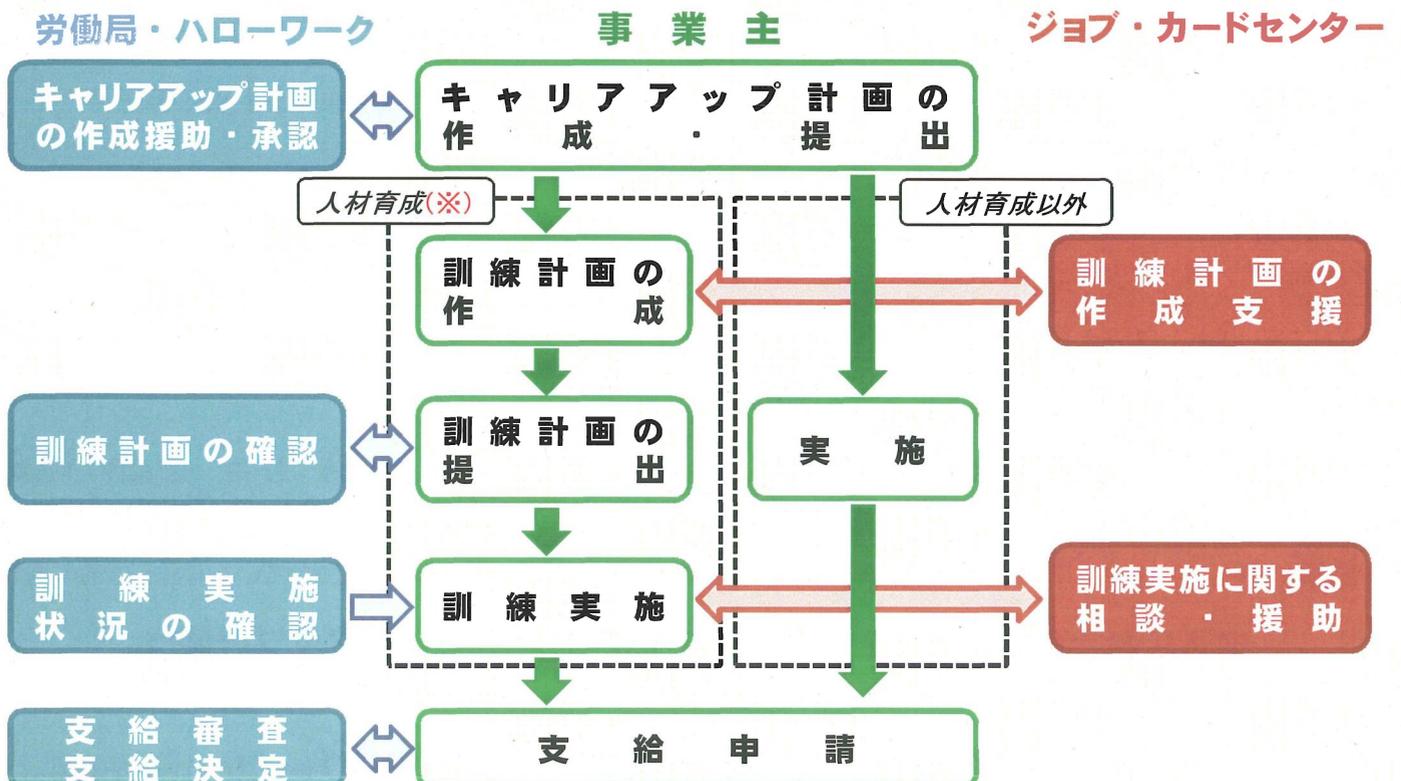
重点分野等の事業主を対象とした「人材育成」への助成制度

『非正規雇用労働者育成支援奨励金(日本再生人材育成支援事業)』

} を活用!

### 受給までの流れ

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



詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。