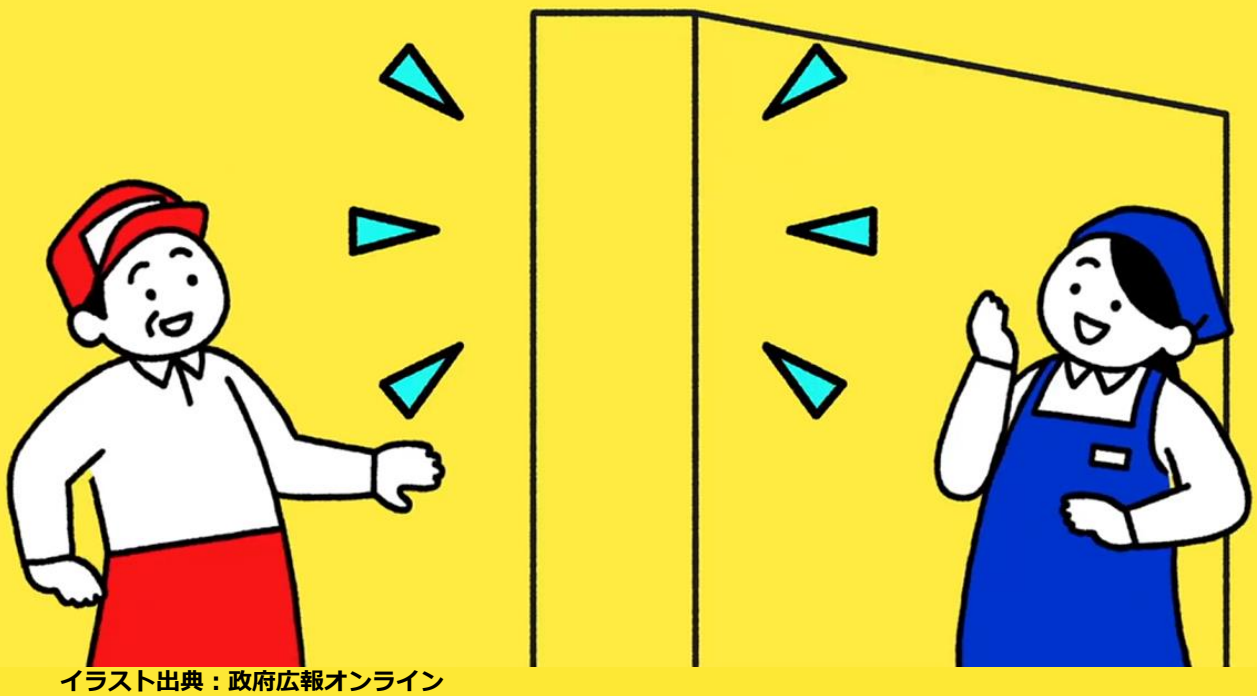
令和６年10月版

キャリアアップ助成金

社会保険適用時処遇改善コース

「年収の壁」突破しませんか



イラスト出典：政府広報オンライン
（https://www.gov-online.go.jp/media/commercials/202312/video-270966.html）

厚生労働省
都道府県労働局
ハローワーク（公共職業安定所）
令和６年１０月１日現在

PL061001 No. 10

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

事業主の皆様へ

年収の壁対策として
労働者１人につき**最大50万円**助成します！

労働者にとって、
・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
・社会保険に加入することで処遇改善につながる。

➡ 事業主の皆様の **人手不足の解消へ！**

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

2023（令和５）年10月から、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に助成

（１）手当等支給メニュー

要件	１人当たり助成額
① 賃金の**15%以上を追加支給**（社会保険適用促進手当など）	**１年目 20万円**（注）
② 賃金の**15%以上を追加支給**（社会保険適用促進手当など）３年目以降、③の取組	**２年目 20万円**（注）
③ 賃金の**１８％以上を増額**	**３年目 10万円**

(注)1,2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（１回あたり10万円支給）

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、**本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。**

（２）労働時間延長メニュー

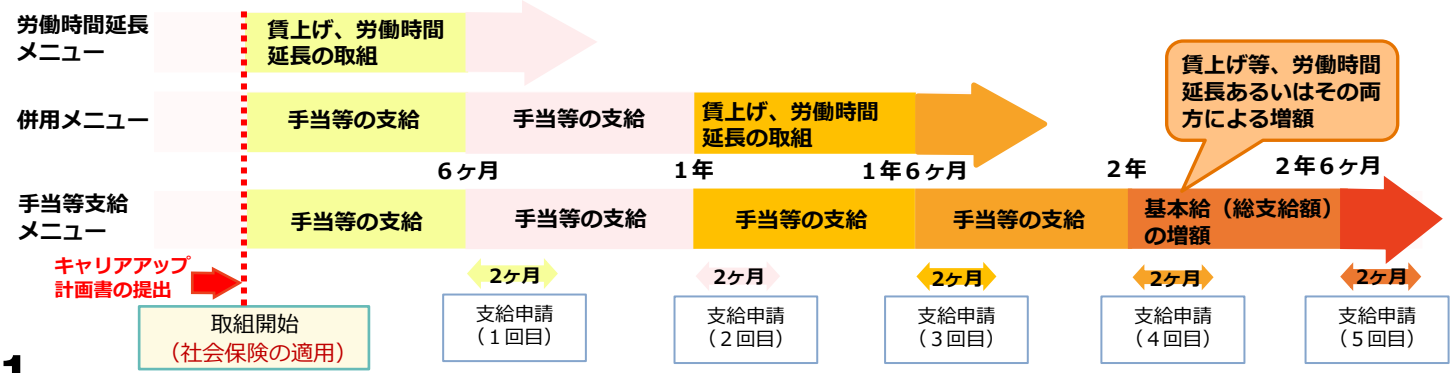
週所定労働時間の延長	賃金の増額	１人当たり助成額
４時間以上	**ー**	**30万円**
３時間以上４時間未満	**５％以上**	
２時間以上３時間未満	**10％以上**	
１時間以上２時間未満	**15％以上**	

※　助成額は中小企業の場合。大企業の場合は３／４の額。
※　（２）４時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。
※　１年目に（１）①の取組による助成（20万円）を受けた後、２年目に（２）の取組による助成（30万円）を受けることも可能（併用メニュー）。
（上述の組み合わせの場合に限り、同一の対象者についてメニューをまたいだ助成を受けることができます。）

※　**本助成金については、2023（令和５）年10月１日から2026（令和８）年３月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、適用されることとなった労働者が対象になります。**

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

※　**キャリアアップ計画書を作成し、取組を開始する日の前日までに、管轄労働局まで提出してください。（不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください。）**



対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※1を満たす方はいますか。

はい

その労働者は、以下の①、②の**両方に**該当する方ですか。
① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

その労働者は、社会保険加入日から２か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※2ができますか。

はい

②労働時間延長メニュー

⇒P.４へ

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※3等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

③併用メニュー

⇒P.４へ

いいえ

①手当等支給メニュー

⇒P.３へ

いいえ

社会保険適用に関する支給要件には該当しません。
他のコースの活用をご検討ください（⇒P.17へ）。

※１　厚生年金保険の被保険者数が常時51人以上である事業所の場合は、**週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で**学生ではないこと。50人以下の事業所の場合は、**週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用のフルタイム従業員の4分の３以上である者**であること。

※２　週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を５％増額改定する等の措置。詳しくは、P.4の「②労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※３　社会保険適用促進手当（事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としない。（詳細はP5参照））

社会保険適用時処遇改善コースの概要

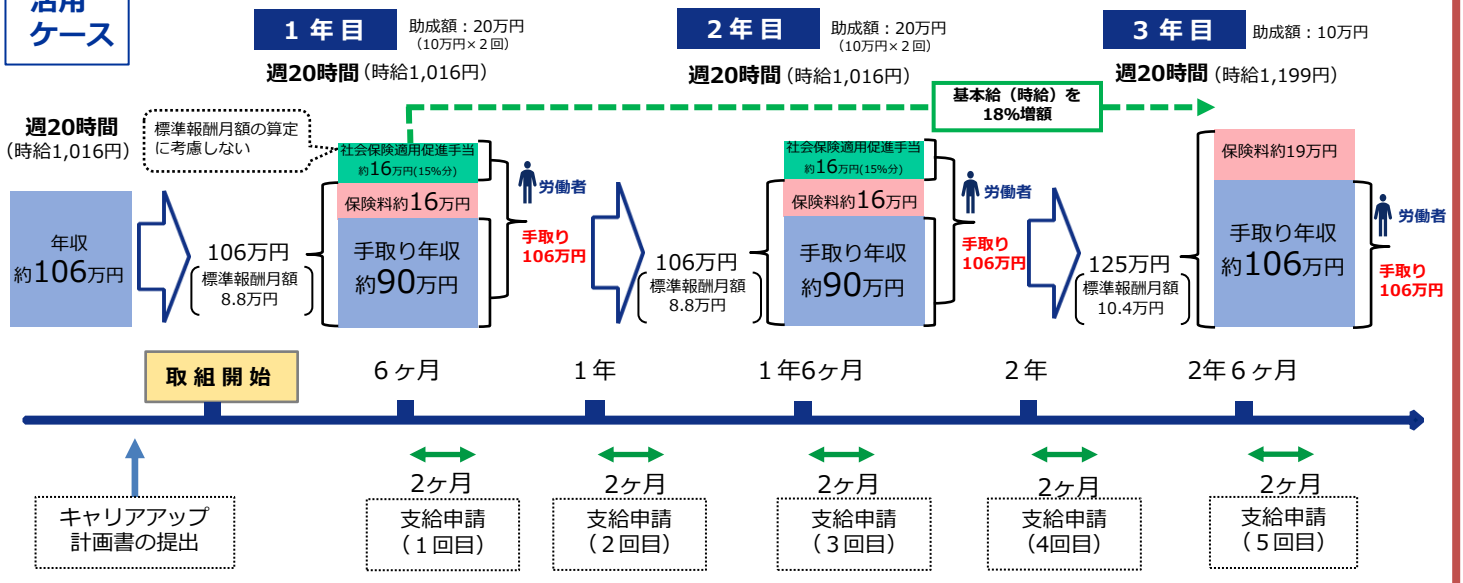
①手当等支給メニュー

事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる場合に助成します。（活用モデルはＰ７・８へ）

	要 件	申請時期	1人当たり助成額
1 年目	①賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の**15％以上**分を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当など）	左欄の取組を６か月間継続した後２か月以内	**６か月ごとに 10万円×２回**（大企業は７.５万円×２回）
2 年目	②賃金の**15％以上**分を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当など）とともに、3年目以降、以下③の取組が行われること		**６か月ごとに 10万円×２回**（大企業は７.５万円×２回）
3 年目	③賃金（基本給）の**18％以上**を増額させていること（**労働時間の延長との組み合わせによる賃金増額も可能**）		**６か月で 10万円**（大企業は７.５万円）

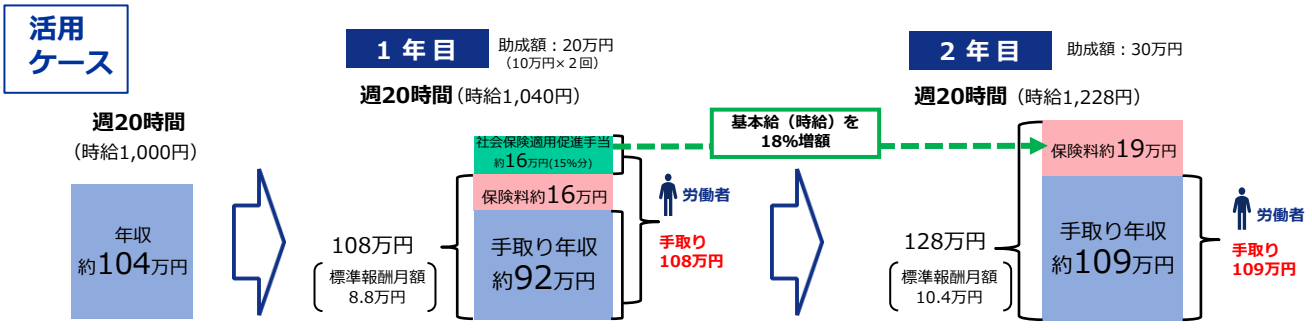
（※）社会保険適用促進手当は、毎月の手当として支給することが想定されますが、数ヶ月分をまとめて支給することも可能です。

活用ケース



◆ ２年目に前倒して上記の表の３年目の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、３回目の支給申請でまとめて助成（30万円）します。

活用ケース



各メニューの詳しい情報は、厚生労働省ホームページをご覧ください。
Q&Aや他の活用ケースの例も掲載しています。

②労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長※により社会保険を適用させる場合（または社会保険を適用させる際に所定労働時間を延長する場合）に事業主に対して助成します。

以下の表の①～④のいずれかの取組を行った場合に、労働者１人当たり中小企業で30万円（大企業の場合は22.5万円）を支給します。 （活用モデルはＰ９へ）

	週所定労働時間の延長		賃金の増額	申請の時期	１人当たり助成額
①	４時間以上	＋	ー	左欄の取組を６か月間継続した後２か月以内	６か月で **30万円**（大企業は22.5万円）
②	３時間以上４時間未満		**５％以上**		
③	２時間以上３時間未満		**１０％以上**		
④	１時間以上２時間未満		**１５％以上**		

※原則、延長前６か月の週平均実労働時間と延長後６か月の週所定労働時間を比較します。

③併用メニュー

１年目に①手当等支給メニューの取組を行い、２年目に②労働時間延長メニューの取組を行った場合に助成します。

	要件			申請時期	１人当たり助成額
１年目	賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15％以上分を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当）			左欄の取組を６か月間継続した後２か月以内	６か月ごとに **10万円×２回**（大企業は７.５万円）
２年目	上記の取組を行った上で、以下のいずれかの取組を行うこと				６か月で **30万円**（大企業は22.5万円）
		週所定労働時間の延長	賃金の増額		
	①	４時間以上	ー		
	②	３時間以上４時間未満	**５％以上**		
	③	２時間以上３時間未満	**１０％以上**		
	④	１時間以上２時間未満	**１５％以上**		

活用ケース

週20時間（時給1,000円）

年収 約104万円

１年目 助成額：20万円（10万円×２回）

週20時間（時給1,040円）

108万円（標準報酬月額 8.8万円）

社会保険適用促進手当 約16万円(15%分)

保険料約16万円

手取り年収 約92万円

労働者

手取り 108万円

２年目 助成額：30万円

週22時間（時給1,144円）

週２時間延長、基本給（時給）10%賃上げ

131万円（標準報酬月額 11.0万円）

保険料約20万円

手取り年収 約111万円

労働者

手取り 111万円

社会保険適用促進手当とは？

○　短時間労働者への社会保険の適用を促進するため、労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給するものです。

○　給与・賞与とは別に支給され、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないことができるとされています。（最大２年間の措置とされています。）

○　また、事業所内でのバランスを考慮し、事業主が同一事業所内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、同様の取扱いとすることができるとされています。

＜報酬から除外する手当の上限額＞

社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の保険料相当額とする。

※令和５年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の場合の本人負担分保険料相当額

標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額（年額）	15.9万円	17.7万円	18.8万円

Q&A 社会保険適用促進手当のご質問にお答えします！

Q　社会保険適用促進手当（社保手当）の特例措置は最大2年間とのことですが、令和5･6年度のみの措置でしょうか。

A　今般の措置は、継続的な賃金総額の増額につなげていただくという観点から、**新規適用となった労働者について、最大２年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しない**こととします。

なお、**キャリアアップ助成金の支援対象**は、**令和７年度末まで**に労働者に**社会保険の適用**を行った事業主であることから、**同措置についても、一定期間継続**することとしています。

Q　標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないとのことですが、将来の厚生年金の額に影響はないのでしょうか。

A　社保手当については、社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこととしていますが、この**社保手当が保険料の賦課対象となる標準報酬月額・標準賞与額に含まれない**以上、**厚生年金の給付額の算出基礎にも含まれない**こととなります。

Q　社保手当を支給する場合、就業規則(又は賃金規程)を変更した上で、労働基準監督署への届出が必要になりますか。

A　社保手当の支給を行う場合は、労働基準法に基づき、就業規則（又は賃金規程）への規定が必要になりますので、次ページの規定例を参考に、**就業規則を変更し**、労働者の過半数で組織する**労働組合**（ない場合は、労働者の過半数を代表する者）**の意見書を添付**して、**所轄の労働基準監督署へ届け出てください**。

Q　社保手当の名目で手当を支給する場合、名称は自由ですか。

A　名称は労使間での話合いにより決めることも可能ですが、標準報酬月額等の算定から除外する場合は、当該算定除外について事後的な確認が可能となるよう、**「社会保険適用促進手当」の名称を使用するようお願いします**。また、助成金の支給審査の効率化の観点からも、同名称を使用するようお願いします。

Q　社保手当の特例（社会保険料の算定に当たって標準報酬月額等に含めない取扱い）は、所得税や住民税、労働保険料についても対象となりますか。

A　**今回の社保手当の特例**は、社会保険料負担の発生等による手取り収入の減少を理由として就業調整を行う者が一定程度存在するという、社会保険における「106万円の壁」への対応策として、社会保険における保険料算定に対応するものであるため、**厚生年金保険、健康保険の標準報酬の算定のみに係る取扱いとなります**。

社会保険適用促進手当の詳しいQ&Aは、
厚生労働省ホームページをご覧ください。

Q **社保手当は、割増賃金や平均賃金、最低賃金の算定基礎に算入されますか。**

A

【割増賃金】（労働基準法第37条）
社会保険適用促進手当は、同手当が毎月支払われる場合には、割増賃金の算定基礎に算入されます。
他方、社会保険適用促進手当が毎月支払われず、①臨時に支払われた賃金（臨時的、突発的事由にもとづいて支払われたもの及び結婚手当等支給条件は予め確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ非常に希に発生するもの）、②１か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与、１か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、１か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当又は１か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当）のいずれかに該当する場合には、割増賃金の算定基礎に算入されません。

【平均賃金】（労働基準法第12条）
社会保険適用促進手当が毎月支払われる場合や３か月ごと以内に支払われる場合には、平均賃金の算定基礎に算入されます。
他方、３か月を超える期間ごとに支払われる場合には、平均賃金の算定基礎に算入されません。

【最低賃金】（最低賃金法第４条）
社会保険適用促進手当が毎月支払われる場合には、最低賃金の算定基礎に算入されます。
他方、社会保険適用促進手当が毎月支払われず、①臨時に支払われた賃金（【割増賃金】と同じ）、②１か月を超える期間ごとに支払われる賃金（【割増賃金】と同じ）のいずれかに該当する場合には、最低賃金の算定基礎に算入されません。

社会保険適用促進手当を就業規則等に規定する場合の例

※令和５年12月12日、下線部を修正しました。

（附　則）
（社会保険適用促進手当）
第○条　社会保険適用促進手当は、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者要件を満たさずに６ヶ月間以上雇用されていた【パートタイマー（※）】が2026（令和８）年３月31日までの間に新たに被保険者となった場合において、最長２年間、当該労働者の社会保険料負担を軽減するために支給する。

２　社会保険適用促進手当は、次のとおり支給する。
一　前項に規定する【パートタイマー（※）】について、毎月の賃金の支払に関して、法令に基づき算定される社会保険料の被保険者負担分相当額を、翌月の賃金支払日に支給する。　（★）
二　前項に規定する【パートタイマー（※）】について、賞与の支払に関して、法令に基づき算定される社会保険料の被保険者負担分相当額を、賞与の支払のあった翌月の賃金支払日に支給する。　（★）

３　社会保険適用促進手当は、第一項に規定する【パートタイマー（※）】について、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者となった日の属する月以降であって、社会保険料の被保険者負担分を当該労働者の賃金から控除することとなった月から最長２年間支給するものとする。

（※）事業所での呼称を記載。
（★）社会保険適用促進手当を、社会保険料が発生した月の翌月の賃金支払日に支給する場合。

（注）　期間の上限に応じて手当の支給自体を取りやめる場合、上記規定例のように「2026（令和８）年３月31日までの間に新たに被保険者となった場合において、最長２年間支給する」旨を規定することで、不利益変更の問題が生じないよう対応いただくことが考えられます。

社会保険適用促進手当を支給した際には、給与明細等の内訳で示すことにより、従業員が保険料分の手当が支給されていることを明確に確認できるようにするといいですね。

手当等支給メニュー　活用モデル　1

会社概要

本社：静岡県
従業員数：150人（中小企業）
（パート従業員約40人）
事業内容：製造業
課題：会社の２％の賃上げにより就業調整するパート従業員が出てくるおそれ。

・既に社会保険に加入済みのパート従業員は、すべて標準報酬月額10.4万円以下で働いており、社会保険適用促進手当の特例の対象となる。
・社会保険の加入にあたり、労働時間を延長して働いてもらうには、従業員の家庭の事情を考慮する必要がある。
・手当の支給とともに、人材確保などのため、全ての従業員に３年目に３％の賃上げを行う予定。

取組内容

・既に社会保険に加入済み従業員（標準報酬月額が10.4万円以下で、社会保険適用促進手当の特例の対象）
▶企業の判断により独自の手当支給を行う。
・新たに社会保険の適用対象となった従業員20人
▶以下の内容を説明の上、手当支給を開始する。

パート従業員（標準報酬月額）		社会保険に加入済み（10.4万円以下）	今回、社会保険に新たに加入（8.8万円）
取組年数	１年目	2%の賃上げ（※全従業員対象）	
		社会保険適用促進手当（企業独自）	社会保険適用促進手当（助成金対象）
	２年目	社会保険適用促進手当（企業独自）	社会保険適用促進手当（助成金対象）
	３年目	3%の賃上げ（※全従業員対象）	
		可能な範囲で労働時間延長を依頼	週所定労働時間3時間延長（助成金対象）【注】

１、２年目・・・社会保険適用促進手当を支給
※**２年間のうちに家庭内で話し合い、３年目以降、労働時間が延長できないか調整・検討**する。

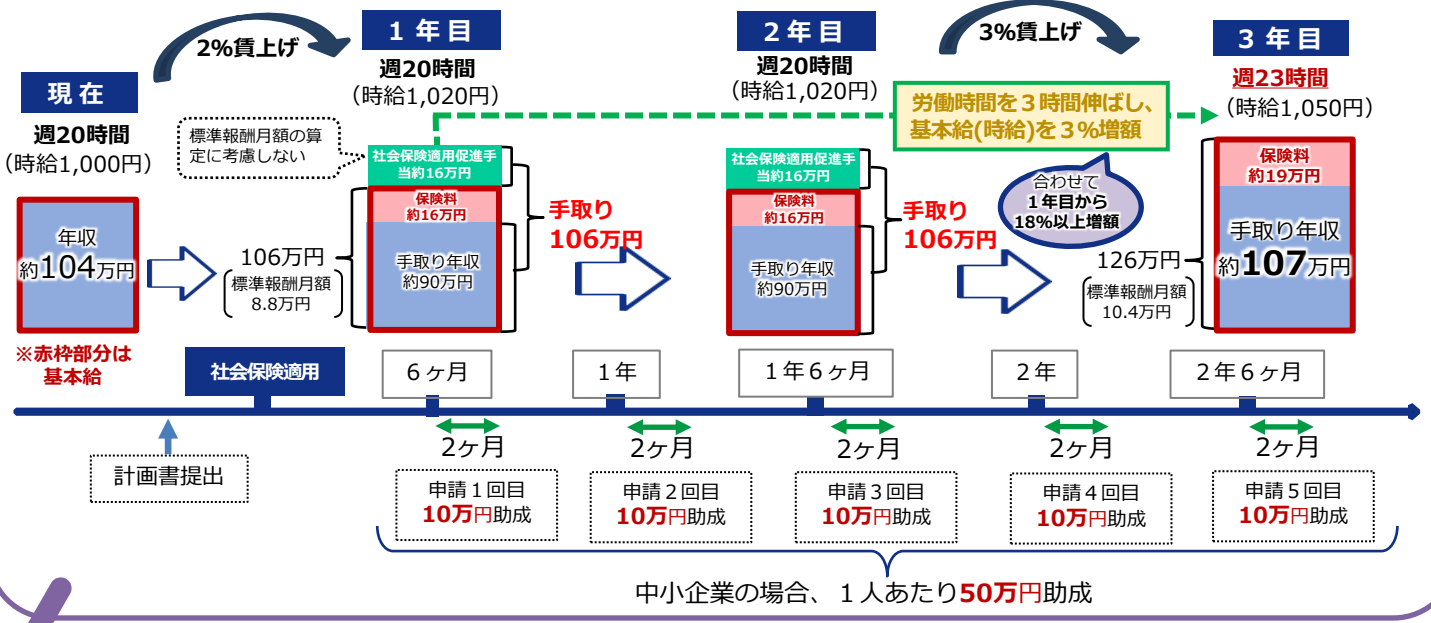
３年目以降・・・労働時間を３時間延長

【注】３時間延長と３年目（２年目でも可）の3%の賃上げにより、「賃金の18%以上増額」の助成金要件を満たす

⇒パート従業員間の**不公平感が解消**され、**毎年の時給UPとともに年収の壁を越える**

※社会保険適用促進手当は、賃上げ促進税制の給与等支給額に含めることができます（助成金の額を除く）。このため、企業が独自に支給する１年目は、その分、給与等支給額が増加し、税制の適用条件を満たすことに寄与します。賃上げ促進税制の概要はP18参照。

手当等支給メニュー



新たに社会保険の適用対象となったパート従業員20人への手当支給で、助成額合計**1,000万円**

効　果

社会保険加入済みの従業員分の手当は企業負担となるが、新たに社会保険に加入する労働者にとっては２年間の手当の支給により手取りが減らず、当面、就業調整することなく働けるようになった。

手当等支給メニュー　活用モデル　2

会社概要

本社：福岡県
従業員数：3,000人（大企業）
（パート従業員約2,100人）
事業内容：飲食業
課題：就業調整によりパート従業員がシフトを減らすようになり、人手不足に陥っている。

・パート従業員で、既に社会保険に加入済みの従業員約600人のうち、社会保険適用促進手当の特例の対象となる者は少ない。
・社会保険の加入にあたり、労働時間を延長して働いてもらうには、従業員の家庭の事情を考慮する必要がある。
・手当の支給とともに、人材確保などのため、全ての従業員に3年目に３％の賃上げを行う予定。

取組内容

・既に社会保険に加入済みで、社会保険適用促進手当の特例の対象となる者（標準報酬月額が10.4万円以下の者）
▶企業の判断により独自の手当支給を行う。
・新たに社会保険の適用対象となった従業員60人
▶以下の内容を説明の上、手当支給を開始する。

パート従業員 / 取組年数	社会保険に加入済み		今回、社会保険に新たに加入（標準報酬月額8.8万円）	加入せず
	標準報酬月額11万円以上	標準報酬月額10.4万円以下		
１年目	４％の賃上げ（※全従業員対象）			
	―	社会保険適用促進手当（企業独自）	社会保険適用促進手当（助成金対象）	―
２年目	―	社会保険適用促進手当（企業独自）	社会保険適用促進手当（助成金対象）	―
３年目	３％の賃上げ（※全従業員対象）			
	―	可能な範囲で労働時間延長を依頼	週所定労働時間を３時間延長（助成金対象）[注]	―

１、２年目・・・社会保険適用促進手当を支給
※**２年間のうちに家庭内で話し合い、３年目以降、労働時間が延長できないか調整・検討**する。

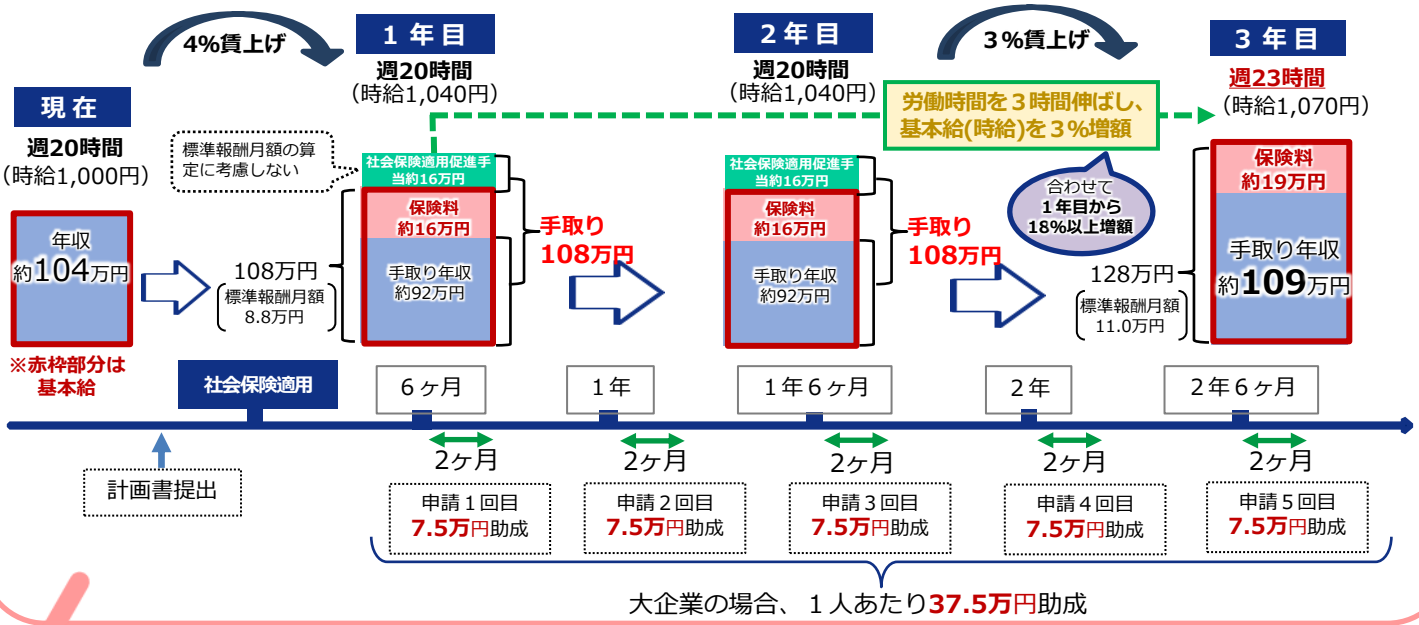
３年目以降・・・労働時間を３時間延長

【注】３時間延長と３年目（２年目でも可）の３％の賃上げにより、「賃金の18％以上増額」の助成金要件を満たす

⇒パート従業員間の**不公平感が解消**され、**毎年の時給UP**とともに**年収の壁を越える**

※社会保険適用促進手当は、賃上げ促進税制の給与等支給額に含めることができます（助成金の額を除く）。このため、企業が独自に支給する１年目は、その分、給与等支給額が増加し、税制の適用条件を満たすことに寄与します。賃上げ促進税制の概要はP18参照。

手当等支給メニュー



新たに社会保険の適用対象となったパート従業員60人への手当支給で、助成額合計**2,250万円**

効　果

社会保険加入済みの従業員分の手当は企業負担となるが、新たに社会保険に加入する労働者にとっては２年間の手当の支給により手取りが減らず、当面、就業調整することなく働けるようになった。

労働時間延長メニュー　活用モデル

会社概要

本社：三重県

従業員数：100人（中小企業）
（パート従業員40人）（※）

事業内容：食品加工業

課題：「106万円の壁」を意識して就業調整をするパート従業員が増えており、人手の確保が最優先事項。

※社会保険の任意特定適用申請をしているケース。

・企業としては、従業員の就業調整、離職を防ぎ、なんとしても人材を確保したい。
・労働時間を延ばして働ける人には働いてほしい。
・また、既に社会保険に加入している、昔からのパート従業員が不公平感を感じないようにしたい。
・毎年の賃上げのタイミングで何かできないか。

取組内容

○新たに社会保険に加入する場合

労働時間を延長できるパート従業員３人　▶３時間延長＋５%賃上げ　▶**労働時間延長メニュー**

労働時間の延長が難しいパート従業員５人　▶５%賃上げ

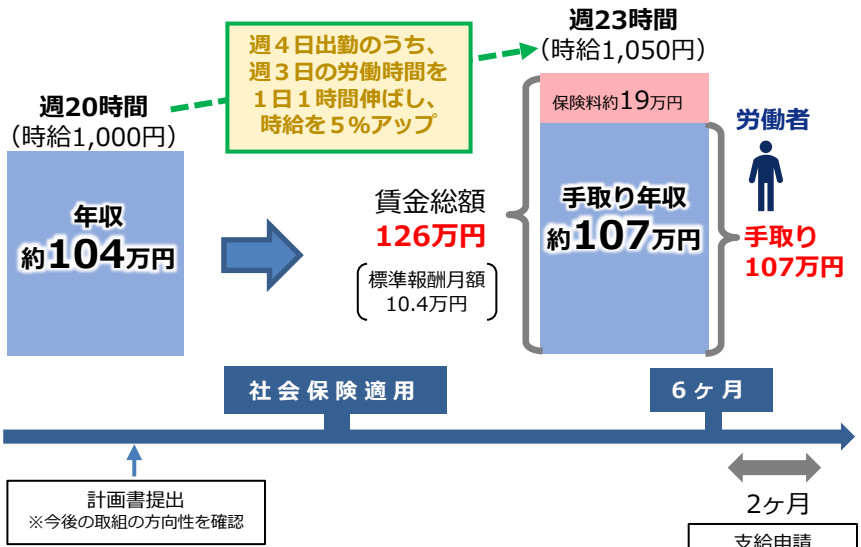
○既に社会保険に加入しているパート従業員32人　▶５%賃上げ

▶**賃金規定等改定コース**

⇒パート従業員**全員**の時給を、1,000円から**1,050円**に５%UP

キャリアアップ助成金の別のコースを活用

労働時間延長メニュー



助成額：
30万円×３人＝**90万円**

賃金規定等改定コース

パート労働者等の基本給の賃金規定等を３%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成。今回の場合、パート従業員全員の時給が５%UPする。

【労働者1人当たりの助成額】

	賃金の増額割合	
	３%以上５%未満	５%以上
中小企業	５万円	６万5,000円
大企業	3万3,000円	４万3,000円

助成額：
６万5,000円×37人＝**240万5,000円**

全パート従業員への処遇改善の取組で、助成額合計**330万5,000円**

効　果

３時間延長できる従業員は少なかったものの、賃上げの結果、既に社会保険に加入していたパート従業員からも感謝された。
また、パート従業員全員に５%の賃上げをしたため、口コミでパート従業員への応募者が増えた。

自社の状況や労働者のニーズを把握しましょう！

企業が抱える雇用管理上の課題

○最低賃金の引上げや社会保険の適用拡大により、
社会保険の適用対象となる短時間労働者が増える。

→　短時間労働者が社会保険の適用により手取り収入が減少することを避け、就業調整を行う。

→　人手不足の状況にある企業においては、一層深刻。

企業内の対応(例)

事前準備

★　年末年始などの人手不足の見込みを踏まえ、対象労働者の働き方の希望を把握し、仕事内容や処遇等について話し合う面談を実施。

★　助成金による支援メニューを活用しながら解決策を検討する。

★　併せて社会保険制度の概要や加入のメリットについて、対象労働者に周知。

取組開始

★　対象労働者に社会保険を適用。

★　対象労働者に手当を支給開始、又は労働時間延長・賃上げの取組。

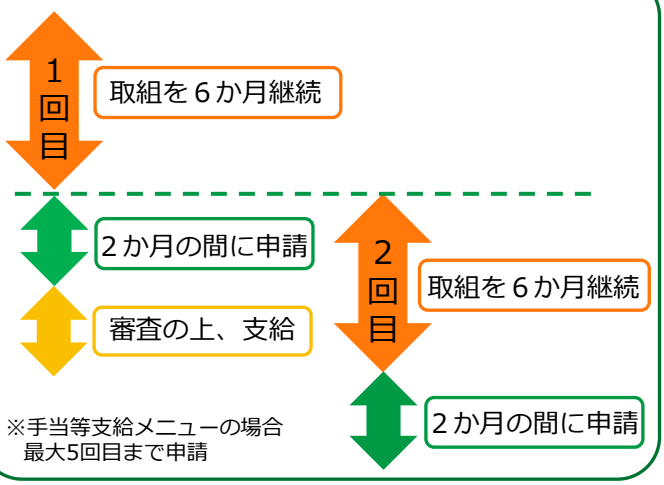
助成金(手続き)

話し合った内容等を踏まえて

キャリアアップ計画書の作成・提出

※３年目の取組は確定していなくても差し支えありません。計画作成時点で、**予定している取組**を記載し、提出してください。

申請と支給の流れ



助成金により、労働者が壁を越える前の働き方に戻らず、
社会保険適用後の働き方が定着するよう支援。

労働者としては、
壁を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで処遇改善につながる。

企業としては、
人手不足解消につながる。

労働時間延長や業務・役割の見直しにより、**労働者のキャリアアップ**につながる。

さらなるキャリアアップのため、**正社員化**や**賃上げ**を行った場合の助成についてはP17へ。

キャリアアップ計画書の記入方法

○　Ｐ２で把握した対象労働者と、その労働者の就業状況に合わせた申請メニューを基に、**キャリアアップ計画**を作成します。
○　計画の作成に当たっては、労働者から意見を聴取し、計画へ反映させましょう。

（様式第１号（表紙））（R6.4）

提出日：　令和６年　４月　10 日

〇〇労働局長　殿

キャリアアップ助成金

≪キャリアアップ計画書≫

事　業　所　名：　株式会社〇〇　△△支店

使用者側代表者名：　〇〇　〇〇

労働組合等の労働者代表者名：　□□　□□

計画の作成にあたっては、計画の対象となり得る**労働者から意見を聴取**してください。

労働組合等の労働者代表者は、当該適用事業所における非正規雇用労働者も含む全ての労働者の代表者である。（チェックボックスに要チェック）	はい ☑
労働者からの意見の聴取方法について、以下ア、イ、ウのうちいずれかのチェックボックスにチェックを入れてください。 なお、ウを選択した場合は、括弧内にその聴取方法について記載してください。 ア：社内掲示板、メール等の文書で周知し、意見を集約。 イ：朝礼、説明会等の場で直接労働者に説明し、意見を集約。 ウ：その他（　　）	ア ☑ イ □ ウ □

注）　本助成金の支給要件は、本計画書提出時点ではなく正社員化等の各取組時点における支給要件により支給の可否が決定されますので、ご注意ください。
また、キャリアアップ計画期間開始日の前日までに本計画を提出する必要があります。
なお、キャリアアップ計画書を提出する場合、様式第１号の表紙及び共通部分並びに計画（全コース共通部分及び該当するコース別）を併せて提出してください。

※管轄労働局確認欄

受付日：　年　月　日　　確認日：　年　月　日

受付番号：　　確認印：

○　**事業所**に関する情報と、キャリアアップ計画の取組を推進する「**キャリアアップ管理者**」について、選任・記入してください。

（様式第１号（共通））（R6.4）

【　共　通　事　項　】

（事業所情報欄）

①事業主名	株式会社〇〇		
②事業所所在地	（〒ＸＸＸ－ＸＸＸＸ） 〇〇県△△市１－１－１		
③電話番号	〇〇〇　（　〇〇〇　）　〇〇〇〇	④事業所の担当者	△△　△△
⑤雇用保険適用事業所番号	〇〇〇〇－〇〇〇〇〇〇－〇		
⑥労働保険番号	都道府県：〇〇　所掌：〇　管轄：〇〇　基幹番号：〇〇〇〇〇〇－　枝番号：〇〇〇		
⑦主たる事業	〇〇業（××××の△△）	⑧企業規模（人数）	ＸＸ人

（代理人、社会保険労務士又は提出代行者又は事務代理者欄）

⑨代	社 2　提出代行者
⑩代理人等氏名	
⑪所在地	（〒　　－　　）
⑫電話番号	（　　）

（キャリアアップ管理者欄）

⑬キャリアアップ管理者情報 ※　複数の事業所における兼任及び労働者代表との兼任はできません。 ※　提出日よりも前に配置されていることが必要です ※　当てはまる全てのチェックボックスにチェックをつけて下さい。	（氏　名）：△△　△△ （配置日）：令和６年４月１日 □　事業主又は役員である ☑　事業主又は役員では ※　当てはまる方に☑をして に雇用されていない場合は、 （職務内容） ☑　キャリアアップのため ☑　キャリアアップ計画の ☑　職業能力等の向上のた ☑　仕事内容や処遇等について話し合う機会や相談窓口の設置 □　その他（　　）

キャリアアップ管理者と同じ方でも差し支えありません。

日本標準産業分類をご参考に、主たる事業を記入してください。

企業（法人）全体の労働者数（通常の労働者とおおむね同等の時間働く労働者数）を記入してください。

キャリアアップ管理者は、以下①～③を満たす者であることが要件となっています。

① 事業所（雇用保険適用事業所）の労働者、事業主または役員のいずれかの者

② 他の事業所で既にキャリアアップ管理者となっていない者

③ 労働組合等の労働者代表者ではない者

○　「**計画期間**」と「**講じる措置**（検討中の助成対象コースと取組開始予定時期）」を記入してください。

（様式第１号（計画（全コース共通））（R6. 4）

【キャリアアップ計画（共通事

①キャリアアップ計画期間 ※計画期間（3年～5年） ※計画期間の開始日は届出日の翌日以降	令和６年５月１日	～	令和９年４月30日

②キャリアアップ計画期間中に講ずる措置の項目

※１ 講ずる措置の該当するコースの番号全てに「○」をつけて下さい。

※２ 正社員化コース、障害者正社員化コースについては、（）内の[illegible]する転[illegible]用[illegible]

① 正社員化コース （令和６年10月頃実施予定）
（正規雇用 ・ 勤務地限定正社員 ・ 職務限定正社員 ・ 短時間正社員 ）

2 障害者正社員化コース （
（ 正規雇用等 ・ 勤務地限定正社員 ・ 職務限定正社員 ・ 短時間正社員 ）

③ 賃金規定等改定コース （令和６年 ９月頃実施予定）

4 賃金規定等共通化コース （ 年 月頃実施予定）

5 賃与・退職金制度導入コース （ 年 月頃実施予定）

⑥ 社会保険適用時処遇改善コース

(1) 手当等支給メニュー （ 年 月頃実施予定）

(2) 労働時間延長メニュー （令和６年10月頃実施予定）

(3) 併用メニュー （ 年 月頃実施予定）

[illegible]働者」を含みます。
[illegible]日までに行われた取組（対象者の
社会保険被保険者としての適用）に対して支給申請を受け付ける時限措置となります。
（過去に短時間労働者労働時間延長コースの計画届を提出している場合でも、「６　社会保険適用時処遇改善コース」の計画届（又は変更届）を提出する必要があります。）

※　詳しくはパンフレット「キャリアアップ助成金のご案内」をご参照ください。

キャリアアップ計画の取組を講じる期間を「**３年以上５年以内**」の期間で設定してください。
なお、**計画期間の始期はキャリアアップ計画の届出日の翌日以降**としてください。

取組を開始する予定の年月を記入してください。

取り組む予定のあるコース、メニュー等に丸を付してください。
丸を付していなかったコースについては、助成金を受けることはできません（変更届を提出することで、コースの追記が可能です。）
※丸を付したコースの取り組みを行えなかった場合でも、特段の罰則等はありません。

○　対象労働者の意向や労働時間の延長ができる時期等に応じて、**取り組むメニューを選択**し、対象予定人数、講じる措置の内容を記入してください。

（様式第１号（計画（その６））（R6.4）

「６　社会保険適用時処遇改善コース」に係

③対象者	短時間労働者（※ 短時間正社員を除く）
※（　）に数字を記入して下さい。計画作成時点の見込み人数で差し支えございません。 ※同一対象者の重複計上はしないようご留意ください。	☑ 「手当等支給メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る ＜令和６年度に（ 3 ）名、令和７年度に（ 1 ）名程度＞ ☑ 「労働時間延長メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る ＜令和６年度に（ 5 ）名、令和７年度に（ 2 ）名程度＞ ☑ 「併用メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る ＜令和６年度に（ 1 ）名、令和７年度に（ 0 ）名程度＞
⑤目標を達成するために講ずる措置 ※２年目以降の取組が未定の場合は、計画作成時点の予定でチェックを付けてくだ	共通 ☑ 対象者の働き方の希望を把握し、仕事内容や処遇等について話し合う面談の実施 ☑ 社会保険制度の概要や加入のメリット及び本助成措置について、対象者に説明 ☑ 労働条件の変更時には、雇用契約書や労働条件通知書にて変更内容を通知 ☐ その他（　　） 手当等の支給方法 ＜１年目＞ 新たに社会保険に適用した際に、適用から１年間は本人負担分の社会保険料相当額※1の一時的な手当等※2を支給 ☑ 上記の一時的な手当等を支給することを対象者に通知（給与明細による通知も可） ＜２年目以降＞ ☐ ２年目に 18%以上の恒常的な賃金上昇（基本給等※3の増額）を実施 ☑ ２年目に引き続き一時的な手当等を支給し、３年目に下記のいずれかの取組を実施 ☐ 労働時間の延長（概ね週所定労働時間数に 0.18 を乗じた時間数以上） ☐ 基本給等の増額（基本給の単価に対して 18%以上の増額） ☑ 労働時間の延長及び基本給等の増額 労働時間の延長 ☑ 労働時間の延長（４時間以上） ☑ 労働時間の延長（３時間以上）及び基本給の増額（５%以上） ☐ 労働時間の延長（２時間以上）及び基本給の増額（10%以上） ☐ 労働時間の延長（１時間以上）及び基本給の増額（15%以上） ※１　社会保険料の標準報酬月額と標準賞与額の合計額の 15%以上でも可。 ※２　標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」及び基本給等 ※３　基本給又は就業規則等に定められた恒常的（定額）に支給する手当

※　６　社会保険適用時処遇改善コースは、令和８年３月 31 日までに行われた取組（対象者の社会保険被保険者としての適用）に対して支給申請を受け付ける時限措置となります。

対象者の意向や事業所の雇用管理状況を踏まえ、**計画作成時点のメニュー毎の見込み人数**を記入してください。
（**人数が増減しても変更届は不要です**）

取り組む予定のあるメニューを**全て選択**してください

取組内容を確認の上、当てはまるものを**全て選択**してください。

手当等支給メニュー、**併用メニュー**に取り組む予定がある場合は、計画作成時点で実施を検討している措置を**全て選択**してください。

労働時間延長メニュー、**併用メニュー**に取り組む予定がある場合は、計画作成時点で実施を検討している措置を**全て選択**してください。

2023（令和５）年10月１日から2026（令和８）年３月31日までの間に新たに社会保険の適用となった労働者が対象であることに注意してください。

キャリアアップ助成金を受給するに当たって

対象となる事業主（全コース共通）

次のすべてに該当する事業主が対象です。

①	雇用保険適用事業所の事業主
②	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 ※キャリアアップ管理者は、複数の事業所および労働者代表との兼任はできません。
③	雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に係る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事業主
④	実施するコースの対象労働者の労働条件、勤務状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる事業主
⑤	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 （**支給申請時点**で各コースに定めるすべての支給要件を満たしている事業主）

・　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。

・　なお、各コースの支給対象事業主の要件は、それぞれのコースのページをご覧ください。

✖ ただし、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	支給申請した年度の前年度より前のいずれかの保険年度の**労働保険料を納入していない事業主** （支給申請後、滞納していることの通知はしませんので、ご確認の上で申請してください。）
②	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
③	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
④	暴力団と関わりのある事業主
⑤	暴力主義的破壊活動を行った、または行う恐れがある団体等に属している事業主
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	支給申請時または支給決定時に、雇用保険適用事業所の事業主でない※事業主

※　雇用保険被保険者数が０人の場合や事業所が廃止されている場合（吸収合併等による統廃合や雇用保険の非該当承認を受けている場合を含む）等を指します。

「中小企業事業主」の範囲

助成金の額については、企業の規模によって異なりますが、資本金等のない事業主については、常時雇用する労働者の数により判定します。（いずれも支給申請時点における額・人数）

	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		50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	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

＜常時雇用する労働者＞

２か月を超えて使用される者（※１）であり、かつ、週当たりの所定労働時間が当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等（※２）である者をいいます。

※１　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む。

※２　現に当該事業主に雇用される通常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時間である者をいう。

最初に行う手続き

キャリアアップ計画書を作成したら、
事業所の所在地を**管轄する労働局**または**ハローワーク**に
提出してください。（窓口、郵送、オンラインいずれも可）

◆　2023(令和５)年12月18日より、キャリアアップ計画及び変更届の電子申請受付を開始しました。

◆　電子申請の場合は、「雇用関係助成金ポータル」から申請を行ってください。

雇用関係助成金ポータル　検索

なお、電子申請には「**GビズID**」の申請・取得が必要です。

GビズIDとは？　１つのID・パスワードで様々な行政サービスにログインできるサービスです。
初めての電子申請の場合は、お早めにGビズIDの申請・取得をお願いします。

◆　郵送の場合は、郵送事故防止のため、配達記録や簡易書留など、**必ず記録が残る方法**で郵送してください。
なお、**提出期限※までに提出先の官署へ届いている必要があります**のでご注意ください。

※　キャリアアップ計画書の場合は、取組を開始する前日まで。
支給申請書の場合は、取組開始後６か月分の賃金を支給した日の翌日から２か月が経過する日まで。
持参の場合は、開庁時間内の受付に限ります。

◆　書類に不備がある場合は受理できませんので、期限までにゆとりを持った、お早めの提出をお願いします。

「申請様式」や事業主の皆様からよくある質問について「Q&A」を掲載しています。
厚生労働省ホームページ「キャリアアップ助成金」▶

支給申請に関する手続きは、順次ホームページに掲載します。
詳細は、「キャリアアップ助成金のご案内（令和６年度版）」及び
「キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース以外）Q&A」をご覧下さい。

【支給申請に必要な書類】
□キャリアアップ助成金支給申請書
□支給要件確認申立書
□対象労働者の取組開始前後の雇用契約書または労働条件通知書等（写）
□対象労働者の取組開始前後の賃金台帳（写）
□その他取組内容等により必要な書類

キャリアアップ助成金　各コースのご案内

「年収の壁」を意識しない働き方ができるようにすることのほかにも、労働者の処遇改善のための取組を行った事業主は、本助成金の以下のコース等も活用することができます。

①賃金規定等改定コース

同一事業所内の他の労働者の処遇改善に！

有期雇用労働者等※1の基本給の賃金規定等※2を３％以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。

【労働者1人当たりの助成額】

	３％以上５％未満	５％以上
中小企業	５万円	６万５,０００円
大企業	３万３,０００円	４万３,０００円

※１年度１事業所当たりの支給申請上限人数は100名

※１　一部の有期雇用労働者等の賃金を増額する場合には、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由（部門別等）に基づき区分されている場合に限り、対象労働者と認めます。

※２　賃金規定とは、以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものを言います。賃金規定等は、改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、過去３か月の賃金実態からみて３％以上増額していることが確認できれば助成対象になります。

就業規則	例：第○条（賃金）　契約社員およびパートタイマーの賃金を○○のとおり定める・・・
賃金規定	例：第○条（賃金）賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第○条（基本給）基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、○級：○○円、○級：○○円とする
賃金一覧表	例：【等級別】1級:○○○円、2級:○○○円、3級:○○○円 【個人別】○○さん:○○○円、××さん:××円、△△さん:△△円　など　※個人別は匿名でも可

②正社員化コース

さらなるキャリアアップで正社員化する時に！

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成します。

★2023（令和５）年11月29日以降に正社員化する労働者について、助成額を拡充しました。

【労働者1人当たりの助成額】

	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	８０万円（４０万円×２期）	４０万円（２０万円×２期）
大企業	６０万円（３０万円×２期）	３０万円（１５万円×２期）

※１年度１事業所当たりの支給申請上限人数は20名

【加算額】

措置内容	有期雇用労働者	無期雇用労働者
①　派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合	２８万５,０００円	
②　対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合	９万５,０００円	４万７,５００円
③　人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合	９万５,０００円	４万７,５００円
うち、自発的職業能力開発訓練または定額制の訓練修了後に正社員化した場合	１１万円	５万５,０００円
④　正社員転換等制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（１事業所当たり１回のみ）	２０万円 （大企業１５万円）	
⑤「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（１事業所当たり１回のみ）	４０万円 （大企業３０万円）	

（注）上記①は、同一の対象労働者について、社会保険適用時処遇改善コースとの併給はできません。

（参考）令和６年度税制改正「賃上げ促進税制」

【大企業・中堅企業】

全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大35％**を税額控除※１

【中小企業】

全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大45％**を税額控除※１

＜適用期間：令和６年４月１日から令和９年３月31日までの間に開始する各事業年度＞

（個人事業主は、令和７年から令和９年までの各年が対象）

必須要件（賃上げ要件）	上乗せ要件① 教育訓練費※２	上乗せ要件②（新設） 子育てとの両立・女性活躍支援※３

大企業向け

・適用対象：青色申告書を提出する全企業又は個人事業主※４

継続雇用者の給与等支給額（前年度比）	税額控除率※１
＋３％	１０％
＋４％	１５％
＋５％（新設）	２０％
＋７％（新設）	２５％

＋ 前年度比＋１０％ ⇒ 税額控除率を５％上乗せ ＋ プラチナくるみん or プラチナえるぼし ⇒ 税額控除率を５％上乗せ

中堅企業向け（新設）

・適用対象：青色申告書を提出する従業員数2,000人以下の企業又は個人事業主※５
（その企業及びその企業との間にその企業による支配関係がある企業の従業員数の合計が１万人を超えるものを除く。）

継続雇用者の給与等支給額（前年度比）	税額控除率※１
＋３％	１０％
＋４％	２５％

＋ 前年度比＋１０％ ⇒ 税額控除率を５％上乗せ ＋ プラチナくるみん or えるぼし三段階目以上 ⇒ 税額控除率を５％上乗せ

中小企業向け

・適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等（資本金１億円以下の法人、農業協同組合等）又は従業員数1,000人以下の個人事業主

全雇用者の給与等支給額（前年度比）	税額控除率※１
＋１．５％	１５％
＋２．５％	３０％

＋ 前年度比＋５％ ⇒ 税額控除率を１０％上乗せ ＋ くるみん以上 or えるぼし二段階目以上 ⇒ 税額控除率を５％上乗せ

中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の５年間の繰越しが可能※６（新設）

※１　税額控除額の計算は、全雇用者の前事業年度から適用事業年度の給与等支給額の増加額に税額控除率を乗じて計算。ただし、控除上限額は法人税額等の20%。

※２　教育訓練費の上乗せ要件は、適用事業年度の教育訓練費の額が適用事業年度の全雇用者に対する給与等支給額の0.05%以上である場合に限り、適用可能。

※３　プラチナくるみん認定、プラチナくるみんプラス認定及びプラチナえるぼし認定については、適用事業年度終了の日において認定を取得している場合、くるみん認定、くるみんプラス認定及びえるぼし認定（二段階目～三段階目）については、適用事業年度中に認定を取得した場合が対象。ただし、**くるみん認定及びくるみんプラス認定については、令和４年４月１日以降の基準を満たしたくるみん認定マークを取得した場合に限り、適用可能。**（詳細については、今後HP（右下QRコード）に掲載予定。）

※４　「資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上」又は「従業員数2,000人超」のいずれかに当てはまる企業は、**マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出**を行うことが必要。それ以外の企業は不要。

※５　資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業は、**マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出**が必要。

※６　未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、**未控除額が発生した年度の申告で、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」の提出が必要。**また、繰越税額控除をする事業年度において、全雇用者の給与等支給額が前年度より増加している場合に限り、適用可能。

本紙内容は令和５年12月の政府決定時点のもので、今後の国会審議等を踏まえて施策内容が変更となる可能性があります。
詳細については、租税特別措置法等が成立し制度内容が確定し次第、令和６年５月頃を目途にHP（右記QRコード）に公表します。
令和４年度税制改正「賃上げ促進税制」の詳細情報はHP（右記QRコード）をご確認ください。
適用期間は、令和４年４月１日から令和６年３月31日までの間に開始する各事業年度になります。
（個人事業主は、令和５年から令和６年までの各年が対象になります）

大企業向け 中堅企業向け はこちら

中小企業向け はこちら

お問い合わせ先

◆　詳しくは、管轄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。
　お問い合わせ先は、厚生労働省ホームページをご確認ください。

◆　各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。

働き方改革推進支援センター　無料相談窓口　**検索**

◆　以下の「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

年収の壁突破・総合相談窓口

0120-030-045
（フリーダイヤル・無料）

受付時間　平日　8:30～18:15
（土日・祝日・年末年始（12/29～1/3）はご利用いただけません。）

◆　「年収の壁・支援強化パッケージ」については、こちらからホームページをご覧ください。

年収の壁・支援強化パッケージ　**検索**

◆　以下のＱＲコードを読み込んでいただくと、厚生労働省公式YouTubeチャンネルに掲載されている、本助成金についての解説動画をご覧いただけます。

「年収の壁・支援強化パッケージ」
キャリアアップ助成金
社会保険適用時処遇改善コースのご案内

年収の壁への対応にキャリアアップ助成金をご活用ください。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare