事業主の皆さまへ

～ キャリアアップ助成金を活用して優秀な人材を確保 ～

派遣労働者を正社員として直接雇用しませんか

派遣労働者のキャリアアップを促進する観点から、**派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用**することを通じ、人材確保を図る意欲的な事業主に対して、「キャリアアップ助成金」による助成を行っています。掲載の活用事例をご参照の上、ご利用ください。

キャリアアップ助成金

「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**非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進**するため、**正社員化、処遇改善**の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

正社員化コース

＜　＞内は生産性の向上が認められる場合の額（　）内は大企業の額

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

有期雇用 → 正規雇用：１人当たり 85.5万円＜108万円＞（71.25万円＜90万円＞）
無期雇用 → 正規雇用：１人当たり 57万円＜72万円＞（49.875万円＜63万円＞）

※正規雇用労働者には、「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含みます。
※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、有期契約労働者等を当該雇用区分に転換または直接雇用した場合に助成額を加算します。

主な支給要件

- 派遣労働者を正規雇用労働者または多様な正社員として**直接雇用する制度を労働協約または就業規則その他これに準じるものに規定**している事業主であること。
- 派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位において**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（６か月以上の期間継続して派遣就業していた同一の派遣労働者を直接雇用した場合に限ります。）。
- 直接雇用された労働者に対して**直接雇用後６か月分の賃金を支給した事業主**であること。

※ **上記以外にも支給要件があります**ので、厚生労働省ホームページ等でご確認ください。

留意事項

※ 助成金の受給には、**事前にキャリアアップ計画の提出が必要**です。
※ すでにキャリアアップ計画を提出している場合は、事前に計画変更届の提出が必要になる場合があります。
※ キャリアアップ助成金の詳細は、厚生労働省ホームページに掲載のパンフレット「キャリアアップ助成金」（平成30年4月1日現在の内容）をご参照ください。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html
※ 生産性の向上の判定方法については、厚生労働省ホームページをご参照ください。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html

専門のアドバイザーによるサポート

専門のアドバイザーが助成金の活用に向けた支援を行っています。

▶キャリアアップ計画書の作成や支給申請に当たっては、専門のアドバイザー（事業主支援アドバイザー）の直接訪問によるサポート等が受けられます。

▶**キャリアアップ計画書の作成や計画実施のためのご相談、支給申請の手続等に関するご質問など、お気軽にご相談ください。**

▶アドバイザーによる支援についての**お問い合わせは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお願いします。**

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

キャリアアップ助成金の活用事例（派遣労働者を正社員として直接雇用）

ケース１： 菱計装株式会社（長崎県、製造業）
～派遣労働者の直接雇用により優秀な人材確保と技術・技能の伝承～

QSAT衛星（超小型人口衛星）用
太陽センサ

① 取組内容

◆ **キャリアアップ助成金の利用を契機に就業規則を改定**

防衛・宇宙機器の設計・製造を手がけており機密性が高く、製造工程に要求される精度も非常に高い。そのため、**熟練従業員の高い技術・技能を伝承していくことが不可欠**であったが、団塊の世代が定年を控える一方で若年層の大量採用は難しく、技術・技能伝承が課題となっていた。そこで、新卒・中途採用に加え、**契約社員や派遣社員の中から優秀な人材を正社員転換させ、人材不足の解消、技術・技能の伝承を図る**こととした。

キャリアアップ助成金の利用前から就業規則に正社員転換制度を設けていたが、申請に当たり詳細な転換条件の記載を追加するなど就業規則の改定を行った。

◆ **転換条件を満たした契約社員と派遣社員を対象に正社員転換を実施**

正社員転換の条件は、**①勤続6か月以上、②本人が転換を希望、③部門長の推薦、④転換試験（人事考課表による評価及び面接試験）に合格**することとなっている。

平成25年から27年までに中途採用で正社員を22名採用、うち9名は非正規雇用労働者からの転換者である。

◆ **正社員転換制度について全ての非正規雇用労働者に周知**

正社員転換制度は、非正規雇用労働者採用時の募集要項には記載していないものの、適性があれば正社員転換も可能であるということを採用時に伝えており、正社員を目指して入社する者も多い。

超低価格小型水中ロボット

② 取組の効果

◆ **優秀で意欲的な人材確保が可能に**

正社員転換を積極的に推進したことで、優秀で意欲的な人材を確保することができている。技術・技能を受け継ぐ若い世代の技術者を多く確保できたことは、狙いどおりの効果となった。

また、転換者の中には家庭を持つ者もおり、雇用が安定することに喜びの声が上がっている。「正社員」と呼称が変化することも業務に対する意欲を高める要因の1つとなり、正社員転換制度は企業側、非正規雇用労働者側双方にとってメリットのあるものと考えている。

◆ **キャリアアップ助成金は、派遣会社への職業紹介手数料として活用**

キャリアアップ助成金は、主に派遣会社に支払う職業紹介手数料として活用している。職業紹介手数料は、派遣社員を直接雇用する際に派遣元企業に支払う経費であるが、負担が大きいと感じていた。しかし、助成金を職業紹介手数料に充てることが可能となり、**将来的な正社員転換を念頭に置きながら、更に積極的に教育訓練を行うように**なった。

③ 従業員の声

◆ **正社員を目指して入社、努力を重ね、1年後に正社員に転換**

専門学校でプログラミングを学び、プログラマーとしてキャリアを築きたいと考えていた。卒業後、派遣会社からプログラマーの求人があると聞き入社した。**派遣社員として3回目の契約更新を迎えた頃、正社員転換を勧められた。**派遣元から同社の正社員転換制度を聞いており、**正社員を目指し努力を重ねてきたため大変嬉しかった。試験に合格し正社員になったことで両親も大変喜び、安心させることができた。**

◆ **正社員転換後はプログラミング以外の業務も担当、先輩社員としての意識も持つように**

転換後、セキュリティ上派遣社員には許可されなかった場所への立入りも許可され、それに伴い仕事の量が増加した。また、**転換前はプログラミングのみを担当していたが、転換後は報告書作成や設計業務等もこなすなど仕事の幅も広がった。**さらに後輩も入社し、先輩社員としての意識を持つようになった。
今後の目標は、**一流のプログラマーとなりプログラミングを極めること。**同時に設計業務もより積極的に学び図面作成等を担当できるようになりたいと考えている。そして、後輩に優しく指導できる先輩になりたい。

ケース２： 賀谷セロファン株式会社（石川県、製造業）
～派遣社員等の正社員化を推進し、品質の向上と作業の効率化を実現～

印刷現場の
機械オペレーター

① 取組内容

◆ **派遣社員等の離職率が高いという課題に対し、正社員への転換を推進**

セロファン中心の包装紙販売業として創業し、プラスチックフィルムの製版・印刷・加工へと事業を拡大。高レベルの衛生設備を備え、一層の品質向上を目指している。**派遣社員・契約社員の１年以内の離職率が高いという課題**に対し、派遣社員等を**正社員に転換する取組を実施**。平成26年度に**キャリアアップ助成金を活用するため、転換制度等について就業規則の整備**を行った。

◆ **転換条件を満たした派遣社員等を対象に、正社員転換を実施**

正社員転換の条件は、**①フルタイム勤務が可能、②所属長の推薦、③勤続１年以上、④営業職の場合、転居を伴う異動が可能であること**。希望者には人事部による面接試験を実施。**平成24年度から26年度の間、機械オペレーターや事務職として６名（うち派遣社員５名）を正社員に転換**した。
正社員転換制度は、採用時や年２回の人事考課面談の際に説明している。

◆ **機械オペレーターは、チームリーダーである機長になれる人材かを判断**

機械操作を覚え、一定品質の作業ができ、安全面での配慮ができているかなどを判断し、所属長が推薦。派遣社員の場合、本人から派遣元に相談してもらい、派遣元が受諾すれば正社員転換日を調整する。

同社デザインの商品

② 取組の効果

◆ **主体性や責任感が高まり、自らキャリアアップを意識するように**

正社員転換した者は、**主体的に業務に取り組むようになり、責任感も増している**ように映る。**資格を取得して幅広い知識を身に付け、管理職を目指すなど向上心を持つように**なった。会社が期待するレベルも今まで以上に高くなった。忙しいから派遣社員を増やすのではなく、**将来正社員になって欲しいという気持ちが強く、派遣元にもそのように伝えている。**

◆ **派遣社員を正社員に転換しても人件費は変わらない**

派遣社員が正社員になると賞与等も出るため年収は上がるが、会社としては**派遣料金を考慮すれば大きな人件費増になるとは考えていない。キャリアアップ助成金を活用して**派遣会社に支払う職業紹介手数料に充てることもできる。派遣元も優秀な人材であれば残したいだろうし、**正社員転換に当たっては派遣元との信頼関係が重要**と考えている。一方で**派遣元も優秀な人材を確保するためには、正社員への道が開けていることが重要**だと聞いている。

③ 従業員の声

◆ **派遣社員として入社してから約２年後に正社員に転換**

派遣社員として入社して以来、総務の業務を担当してきた。１年半が経過したところで上司から声をかけてもらい、正社員転換に向けた準備を始めた。転換試験のレポート提出は、上司の指導もあり無事合格することができた。**派遣社員の時は、正社員の指示に従って働いていたが、今では全ての業務を一人で担当**するようになった。会社で働く人が働きやすい環境を作ることが総務の仕事であり、そのためのさらなるキャリアアップを目指し、**秘書検定やビジネス・キャリア検定等の資格取得に向け勉強**をしている。

総務事務員として日々奮闘中

◆ **派遣社員から正社員になり、変わらない環境で働けることの安心感**

派遣元には多くの求人があるが、契約期間満了のたびに別の会社に変わってしまうと、担当業務はもちろん、会社の慣行や従業員の名前などをはじめから覚えなくてはならない。正社員になり今後は**同じ環境でキャリアアップができるため安心感**が増した。派遣されてきた立場から**この会社の一員になれた**ということで、**会社の業績などに対する意識も変わり、より責任感が増してきたと思う。**

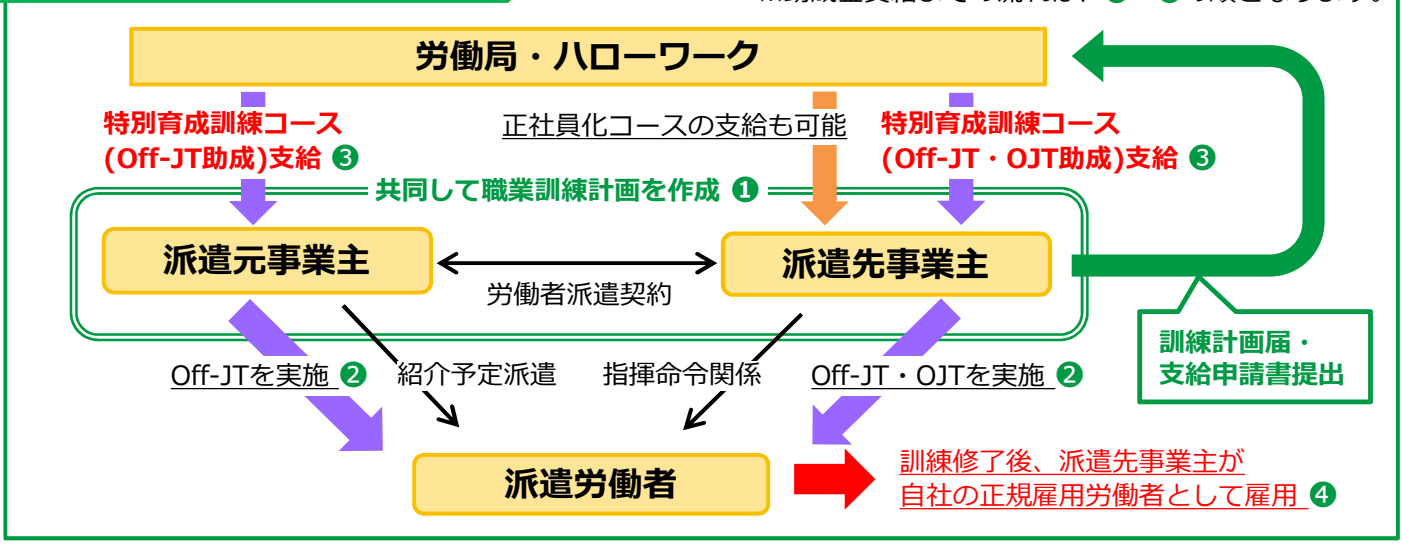
派遣先事業主と派遣元事業主が共同して訓練を実施した場合にも、
助成金（人材開発支援助成金（特別育成訓練コース））が支給されます。

人材開発支援助成金（派遣事業主活用型）の ご案内

派遣先事業主と派遣元事業主が共同して訓練実施計画を作成し、 **OJT（実習）とOFF-JT（座学等）を組み合わせた訓練（有期実習型訓練）を実施**するものです。派遣先事業主が**紹介予定派遣で**受け入れる派遣労働者に、自社の**正規雇用労働者として雇用することを目指して**、本訓練を行い、支給要件等を満たした場合、**人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）**が**支給**されます。

派遣事業主活用型の流れ

※助成金支給までの流れは、❶～❸の順となります。



人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）

＜　＞内は生産性の向上が認められる場合の額（　）内は大企業の額

① 派遣先事業主への助成額（１人当たり）

OFF-JT 賃金助成：**１ｈ当たり760円＜960円＞（475円＜600円＞）**
経費助成：**実費助成**
※訓練時間数に応じた右上表の額を限度

OJT 実施助成：**１ｈ当たり760円＜960円＞（665円＜840円＞）**

100ｈ未満	10万円（ 7万円）
100ｈ以上200ｈ未満	20万円（15万円）
200ｈ以上	30万円（20万円）

②　派遣元事業主への助成額（１人当たり）

OFF-JT 賃金助成：**１ｈ当たり760円＜960円＞（475円＜600円＞）**
経費助成：**実費助成**
※訓練時間数に応じた右上表の額を限度

☆　有期実習型訓練（派遣型）修了後に
正規雇用等に転換された場合の経費助成の限度額

100ｈ未満	15万円（10万円）
100ｈ以上200ｈ未満	30万円（20万円）
200ｈ以上	50万円（30万円）

※　**１年度１事業所当たりの支給限度額は1,000万円**

主な支給要件

・紹介予定派遣に係る派遣労働者を雇用する事業主であること（派遣元事業主）。
・紹介予定派遣に係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（派遣先事業主）。
・派遣元事業主と派遣先事業主が共同で職業訓練計画を作成し、受給資格認定を受けた事業主であること。
・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。
※**上記以外にも支給要件があります**ので、詳しくは厚生労働省ホームページ等でご確認ください。

＋ **派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用**した場合

正社員化コース

※　詳細はP.1をご覧ください

有期雇用 → 正規雇用：１人当たり 85.5万円＜108万円＞（71.25万円＜90万円＞）
無期雇用 → 正規雇用：１人当たり 57万円＜72万円＞（49.875万円＜63万円＞）等

ご不明な点などは、最寄りの都道府県労働局、ハローワークにお問い合せください。