

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）計画届受理件数

令和5年11月末時点 ※1

企業規模別件数※2			キャリアアップ計画件数 (合計)
100人以下	101人～500人	501人以上	
580件	114件	40件	734件
<参考> 短時間労働者労働時間延長コース※3のキャリアアップ計画件数（令和5年10月～11月末時点）			1,719件

※1 令和5年10月20日受付開始以降の累計。

※2 常時雇用する労働者（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事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等である者）の数による。

※3 週所定労働時間の延長により、新たに有期雇用労働者等を社会保険の被保険者とした事業主に対して助成を行うもの。令和6年3月末までに行った取組が助成対象。

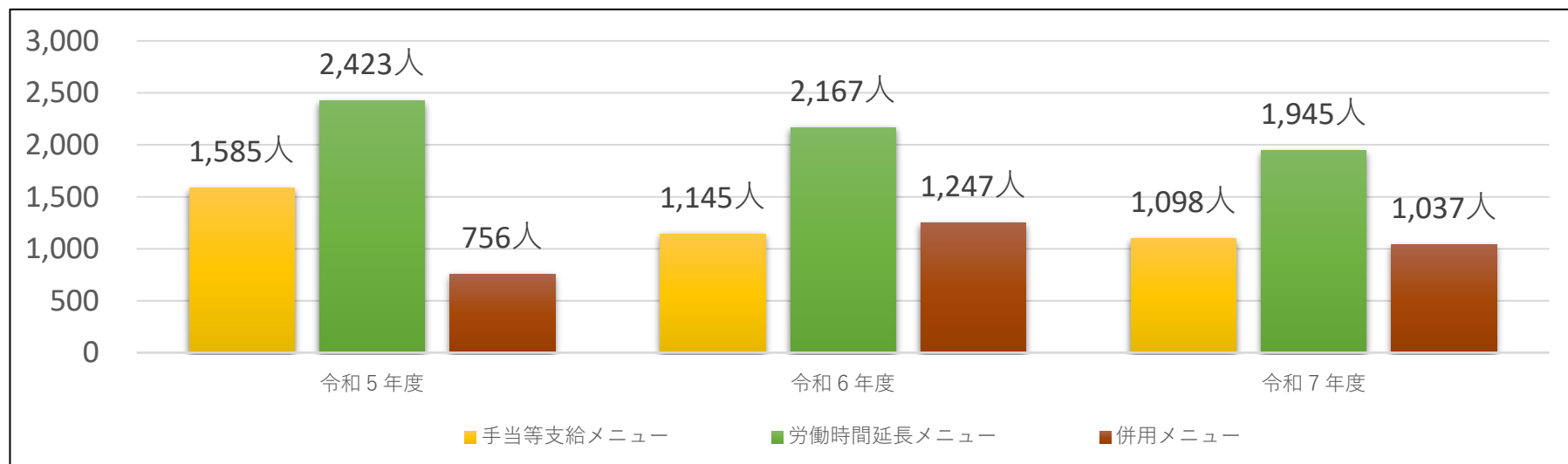
参考：各年度ごとの取組開始予定労働者数（令和5年度～令和7年度）

令和5年11月末時点※4

取組予定労働者数（R5～R7合計）	令和5年度	令和6年度	令和7年度
13,403人	4,764人	4,559人	4,080人
<参考>短時間労働者労働時間延長コース 1,919人	1,919人	-	-

※4 令和5年10月20日受付開始以降の累計。各年度に新たに取組開始を予定している労働者数。

企業から提出された計画届に現時点の見込みとして記載された労働者数を足し上げたものであり、支給申請件数や支給実績とは異なる。



手当等支給メニューを活用予定

- 手当の支給により、従業員が「年収の壁」を意識せず働けるようになり、労働力の確保につながることを期待できる。
- 会社として、新たに社会保険に加入する従業員に手当等支給メニューにより手当を支給することを周知し、その中で労働時間を延ばすことができる従業員には、労働時間を延ばしてもらい、労働時間延長メニューを活用することとした。
- 新たに手当を支給するにあたり、昨年社会保険に加入した従業員（全員標準報酬月額10.4万円以下であった）に対して、会社独自で手当を支給して社会保険適用促進手当の特例を活用することとした。^{※1}

（※1）社会保険加入済みの従業員に手当を支給する場合、助成金の対象とはならないが、事業所内での公平性を考慮し、標準報酬月額10.4万円以下の従業員に社会保険適用促進手当として支給する場合の手当支給分は標準報酬算定除外の特例措置が適用される。

労働時間延長メニューを活用予定

- 労働時間の延長により、人手不足の解消につながることを期待できる。
- 労働時間延長メニューは給与システムの改修は不要であり、人事担当者の負担も少ないことに加えて、既に社会保険加入済みの従業員とのバランスを考慮する必要がないため、取り組みやすかった。
- 労働時間延長メニュー（週所定労働時間4時間延長）は、労働時間を延長しても手取り収入はほぼ変わらないため、従業員側のメリットを感じてもらうため、併せて企業独自の取組（一時金の支給等）を検討している。

その他

- 助成金の活用を検討するにあたり、従業員と丁寧な面談を行ったところ、「年収の壁」に対する誤解があったことが判明し、社会保険制度に関する正しい理解が深まった。その結果、助成金の活用を選択した従業員がいたほか、活用までは至らなかったものの、勤務時間の増加につながったケースも多かった。^{※2}

（※2）社会保険の加入要件は、従業員数101人以上の場合、①週の所定労働時間が20時間以上かつ②所定内賃金が月額8.8万円（年換算106万円）以上で③学生ではないことであるが、面談の結果、②の要件のみを気にして就業調整がなされていた点が解消された。