

# 教育&正社員登用！採用・教育 の悩みを解決する助成金

つながる社労士事務所代表 鈴木正行

# ■提案した助成金

## 人材開発支援助成金 & キャリアアップ助成金（正社員化コース）

### ■キャリアアップ助成金と人材開発支援助成金の訓練を活用して正社員化する場合



キャリアアップ  
助成金

### 助成金の金額

正社員化コースの1人当たりの助成額

企業規模	転換前の雇用形態	
	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	57万円	28万5,000円
大企業	42万7,500円	21万3,750円

キャリアアップ  
助成金

訓練加算分 9万5,000円  
(自発的・定額制訓練の場合は、11万円)

人材開発支援助成金の助成額（訓練経費等）  
(別途、人材開発支援助成金の申請が必要です)

# 有期雇用契約者に教育、さらに正社員採用する場合（中小企業）

## ■ 支給額は？

- ・ キャリアアップ助成金額 1人当たり57万円
- ・ 人材開発支援助成金額 経費助成額 60%
- ・ プラス 訓練加算額 9万5,000円

## ■ 手続きの簡素化（令和5年4月から）

人材開発支援助成金における「訓練実施計画届」（訓練様式第1号など）の作成・提出をもって、キャリアアップ助成金（正社員化コース）における「キャリアアップ計画」とみなすことができる

# ■申請代行している会社概要

- ▶ IT企業
- ▶ 本社所在地： 関東地方
- ▶ 従業員：5人
- ▶ （正社員1人、そのほか海外人材をテレワーク雇用）
- ▶ 主な事業：システム・ソフトウェア開発・アプリ開発
- ▶ その他：SDGs、ベビーファースト運動

## ■ お悩みの内容

- ・ 試用期間をなくしたい
- ・ 研修を充実したい

ただし...

キャリアアップ助成金  
を受けられないかも？

2023年5月にすでに正社員になった人について、顧問社労士が「キャリアアップ助成金を受けられないかもしれない」と話している。経営者が「どうしてなのか？」と聞いたところ...

# 令和4年10月改正で非正規雇用労働者の定義が変更されたから！

## 両コース共通改正事項

(注) 令和4年10月1日以降の正社員転換に適用

### 正社員定義の変更

「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要となります。

現行	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者
改正後	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者 <b>ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る</b>

この条件を満たしていないかも！

### 非正規雇用労働者定義の変更

「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」が適用されている非正規雇用労働者の正社員転換が必要となります。

現行	6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者
改正後	<b>賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者</b> 例) 契約社員と正社員とで異なる賃金規定(基本給の多寡や昇給幅の違い)などが適用されるケース



顧問社労士は詳しいことを教えて  
くれない

→だから調べてください！と依頼  
されました

# 1. 就業規則を調べてみると...

第〇条 従業員を次のように区分する。

(1) 正社員…雇用期間を定めずに常勤として採用された者

(2) パートタイマー…雇用期間に定めがあり、正社員と比較して所定労働時間が同等又は短い者で勤務日又は勤務時間が定められ、かつ、会社と期間の定めた労働契約によって雇用された者をいいます。

→正社員、非正規社員がそれぞれ規定されている！

(昇給)

第〇条 昇給は勤務成績その他が良好な**正社員**について、毎年10月1日をもって行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は行わないことがある。

(賞与)

第〇条 会社は、毎年6月の給与日に (略) 支給する。  
(略) 賞与の支給の対象者は、支給対象期間の全期間に在籍し、賞与の支給日に在籍している**正社員**とする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

→正社員に昇給、賞与を支給すると定義してある！

第〇条 新たに採用した正社員については、採用の日から1カ月間の試用期間を設け、本人の職場への適合を総合的に判断して本採用の有無を決定します。試用期間は3カ月を限度に延長することができる。この決定は試用期間満了日までに行います。なお、正社員に転換した者については、試用期間の規定を適用しない。

→非正規から正社員に転換した場合は試用期間がないと規定している！

## 2. パートタイマー就業規則をチェック

(昇給)

第〇条 会社は、パートタイマーには**定期昇給は行わない**。

(賞与)

第〇条 会社は、パートタイマーには**賞与は支給しない**。

→**正社員と非正規社員との区別を規定している！**

## (正社員転換試験)

第〇条 正社員への転換を希望するパートタイマーであって、次条の要件を満たすものは、管理者に申し出て、正社員転換試験を受験することができる。

2 前項の正社員転換試験は、面接試験により行う。

3 転換時期は毎年4月1日 および適宜行うものとします。

**→正社員転換制度も規定している！**

理由はここにありました！

▶ 附 則

- 1 (中略)
- 2 この規則は令和5年 6月 1日  
から施行する。

→就業規則の改正が、正社員転換（令和5年5月）の後に実施されている

# その他の注意点

対象労働者の要件に関するもの

■ 正社員になる旨を約して雇い入れられていない

→これを回避するため、採用時に「正社員としては採用基準を満たさなかった。しかし、6か月間の有期雇用をした後、基準を満たしていれば正社員として採用します」という内容で合意し、契約を交わす

■ 正社員化の前3年以内において、密接な関係の事業主に

①正社員として雇い入れられていない

②請負、委任関係にない③役員等でない

→例えば、関係会社の業務委託事業者等を自社で契約社員として雇用し、正社員化したら無効になる



# 人材開発支援助成金 の実務上の注意点

# 人材開発支援助成金を利用しやすくするため 令和5年4月1日から制度の見直しを行いました

## 「人材開発支援助成金」とは

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、**訓練経費**や訓練期間中の**賃金の一部等を助成**する制度です。  
このリーフレットでは、令和5年4月1日から見直される主な内容についてご紹介しています。

### 1 訓練コース統合

#### ① 特定訓練コース

(正規雇用労働者向け)

- ・ 労働生産性向上訓練
- ・ 若年人材育成訓練
- ・ 熟練技能育成・承継訓練
- ・ 認定実習併用職業訓練

#### ② 一般訓練コース

(正規雇用労働者向け)

- ・ ①特定訓練コースに該当しない訓練

#### ③ 特別育成訓練コース

(有期契約労働者等向け)

- ・ 一般職業訓練
- ・ 有期実習型訓練

統合

#### 人材育成支援コース

##### ・ 人材育成訓練

職務に関連した知識や技能を習得させるための**OFF-JTを10時間以上**行った場合に助成

##### ・ 認定実習併用職業訓練

中核人材を育てるために実施する**OJTとOFF-JTを組み合わせ**た訓練を行った場合に助成

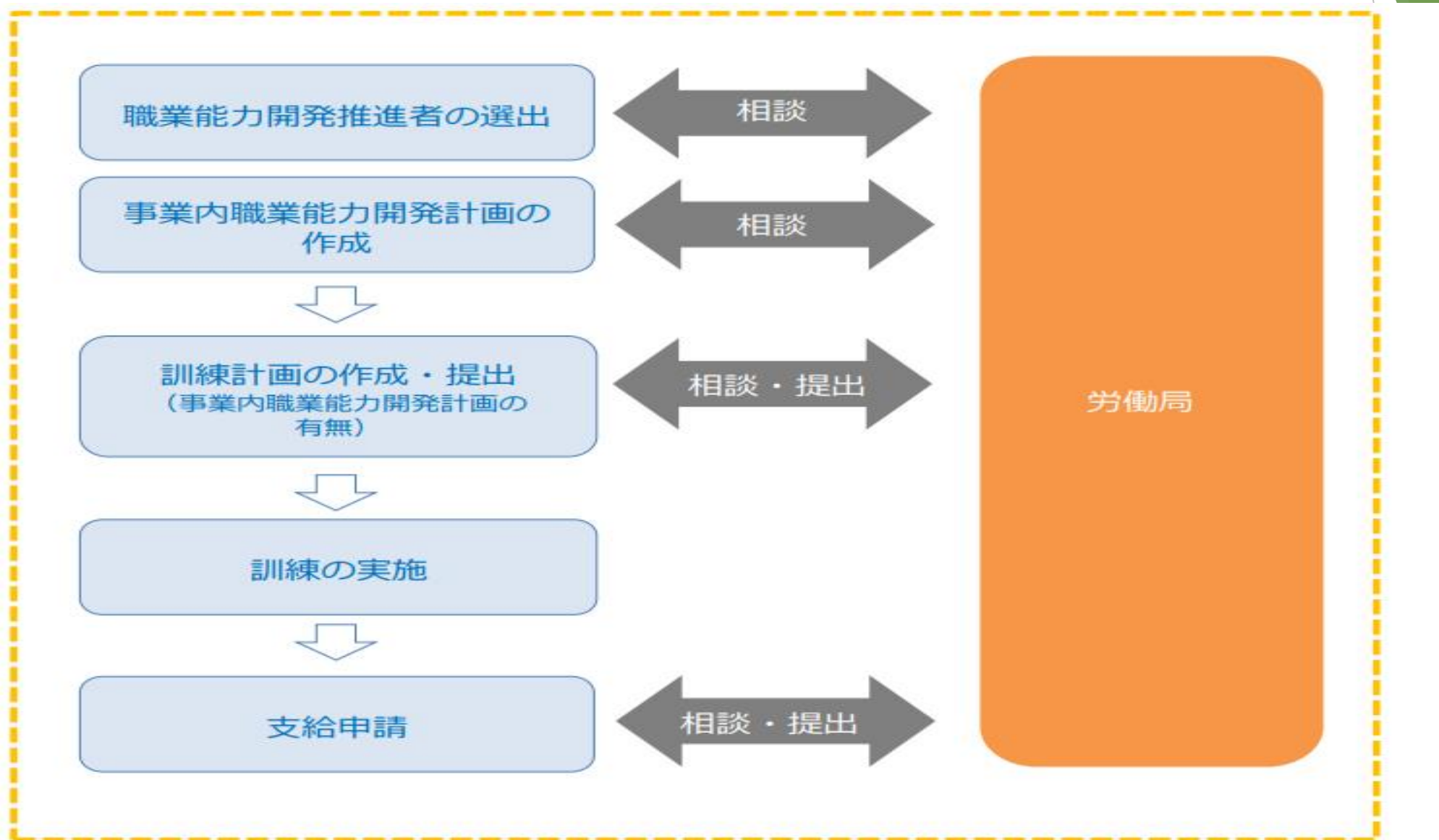
##### ・ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員への転換を目的として実施する**OJTとOFF-JTを組み合わせ**た訓練を行った場合に助成

これを活用！

- 有期実習型訓練を除き、**雇用形態を問わず**訓練の受講が可能となりました。
- OFF-JTの最低訓練時間は**10時間以上**に統一されました。
- 有期契約労働者等を正社員化した場合の助成率は、引き続き高率助成としています。

# 人材開発支援助成金の申請手続きの流れ



職業能力開発推進者の選定、事業内  
職業能力開発計画→労働局に提出済

※訓練計画の策定、提出のみで簡単  
に終わるはずが...

# 訓練内容を決められない！

自社の成長方向性

職業能力開発推進者

能力を高めるための職業訓練は...

主訓練を除く  
社で策定  
力開発計画  
訂画届  
提出様式

訓練の実施

労働局またはハローワークで作成にあたっての相談を受け付けています

## ① 人材育成訓練

職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を事業主もしくは事業主団体等が実施する場合の助成メニューです。

訓練対象者	申請事業主または申請事業主団体等の構成事業主における被保険者
基本要件	<ul style="list-style-type: none"><li>●OFF-JTにより実施される訓練であること（事業内訓練または事業外訓練）</li><li>●実訓練時間数が<b>10時間以上</b>であること</li></ul>

上記に該当する訓練であっても、P.25の助成対象とならない実施目的・実施方法となる内容が含まれる場合は、それらの時間数を除いた実訓練時間数が10時間以上必要です。

12

21

23°C  
くもり時々晴れ

検索

16:08  
2023/11/05

# 訓練する人がいない！

- ▶ i. 自社で企画・主催・運営する訓練計画により、次のいずれかの要件を満たす社外より招へいする**部外講師により行われる訓練**等
  - ▶ ・以下「b.事業外訓練」の i、iii または iv（学校教育法第124条の専修学校、同法第134条の各種学校に限る。）の施設に所属する指導員等・当該職業訓練の内容に直接関係する職種に係る職業訓練指導員免許を有する者・当該職業訓練の内容に直接関係する職種に係る1級の技能検定に合格した者・当該職業訓練の科目・職種等の内容について専門的な知識もしくは技能を有する指導員または講師（当該分野の職務にかかる指導員・講師経験が3年以上の者）・当該職業訓練の科目・職種等の内容について専門的な知識もしくは技能を有する指導員または講師（当該分野の職務にかかる実務経験（講師経験は含まない）が10年以上の者）
- ▶ ii. 自社で企画・主催・運営する訓練計画により、次のいずれかの要件を満たす**部内講師により行われる訓練**等・当該職業訓練の内容に直接関係する職業に係る職業訓練指導員免許を有する者・当該職業訓練の内容に直接関係する職業に係る1級の技能検定に合格した者・当該職業訓練の科目・職種等の内容について専門的な知識もしくは技能を有する指導員または講師（当該分野の職務にかかる実務経験（講師経験は含まない）が10年以上の者）



# そうだ、eラーニングで訓練しよう！

eラーニングとは・・・コンピュータなど情報通信技術を活用した遠隔講習であって、訓練の受講管理のためのシステム（LMS、Learning Management System 訓練管理システムのこと）等により、訓練の進捗管理が行えるものをいう。

# そもそもLMSとは？（業者のパンフレットではわからない）

- ① 受講者のログイン時刻・ログアウト時刻、訓練受講時間及びアクセスした教材を暦日ごとに記録・管理できること。
- ② 暦日毎のログイン及びログアウト時刻等について、受講者が確認できること（訓練実施機関が受講者に対し、受講の都度、メール等により通知することを含む）。
- ③ 習得度確認テストの実施状況と成績を記録・管理できること。
- ④ 受講生がアクセスできるコンテンツを管理できること。
- ⑤ 教材等にアクセスした者が受講者本人であることを個人認証ID及びパスワード等により確認できること。

（出典元 高齢・障害・求職者雇用支援機構 eラーニングコースとそれ以外の実践コースの相違点について）



# 訓練の要件に合う eラーニングとは

**Eラーニングによる訓練時間**の要件は、対面により実施される訓練とは異なる取扱いをしている

→実際の訓練時間ではなく、業者の受講案内等に記載されている「標準学習時間」や「標準学習期間」で判断

＜訓練計画の提出時には...＞ 受講案内などで

① 「標準学習時間」が示されている場合

※標準学習時間が10時間以上

② 「標準学習期間のみ」が示されている場合

※標準学習期間が1か月以上

さらに...

＜支給申請時には...＞ 訓練機関発行の「受講修了の証明書（修了証など）」などの書類により訓練を修了している

## ビジネス英会話のeラーニングを調べてみると...

- LMSを備えていない
- 標準学習時間、期間が定義されていない
- 修了証を発行していない

## 終わりに...

人材開発支援助成金の経費助成は45%（有期契約→正社員転換は70%）。eラーニングの場合は賃金助成がありません。今回の訓練の対象者は1人のみ、訓練費用は10万円程度となりそう。

- ①キャリアアップ助成金との「合わせ技」を提案
- ②事業内職業能力開発計画の策定と関連し、
  - ・中長期の人材育成基本計画の策定
  - ・管理職研修、新入社員研修などの受注
  - ・キャリアコンサルタントの受注

これらを通じて社労士の存在価値を示せるのでは！