

「年齢にかかわらず働ける企業」を目指したい！

高齢者雇用に関する事業主への支援

「年齢にかかわらず働ける企業」に向けて高齢者の雇用管理の改善や多様な就業機会の確保等に取り組む事業主に対して、高齢者の雇用に関する技術的事項の相談・助言等を行います。

制度の内容等

○相談・助言サービス

高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用推進プランナー（以下「高齢者雇用アドバイザー等」と言います。）が企業を訪問の上、高齢者の雇用を進めるための課題を把握・整理し、問題解決のための手順・方法等について、以下に関する専門的かつ技術的な相談・助言を行います。

- ・人事管理制度の整備に関すること
- ・賃金、退職金制度の整備に関すること
- ・職場改善、職域開発に関すること
- ・能力開発に関すること
- ・健康管理に関すること
- ・その他高齢者等の雇用問題に関すること

○制度改善提案

高齢者雇用アドバイザー等が将来に向けた高齢者の戦力化のために、70歳までの定年引上げや70歳までの継続雇用延長等の制度改善に関する具体的な提案を行います。

○企画立案等サービス

高齢者雇用アドバイザー等が、その専門性を活かして人事・労務管理上の諸問題について具体的な解決案を作成し、高齢者の継続雇用等を図るための条件整備を支援します。

また、中高齢従業員の就業意識の向上等を支援するために、研修プランをご提案し、研修を行います。

※ 高齢者雇用アドバイザー及び70歳雇用推進プランナーとは、高齢者の雇用に関する専門的知識や経験等を持っている専門家です。

費用

○相談・助言サービス及び制度改善提案は無料です。

○企画立案等サービスは有料ですが、費用の一部を当機構が負担します。

※詳細はお問い合わせください。

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構

北海道支部 高齢・障害者業務課

TEL 011-622-3351

URL : https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html

高齢者や障がい者を雇いたい！

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

高齢者、障がい者等の就職が特に困難な者を、ハローワーク又は有料・無料職業紹介事業者の紹介により継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れた場合に、賃金相当額の一部を助成します！

対象となる労働者

60歳以上の者、身体・知的・精神障がい者、母子家庭の母等、父子家庭の父など。

支給額

- 1 下記3及び5以外の対象者（60歳以上の者、母子家庭の母等、父子家庭の父など）
※短時間労働者を除く
支給額：60万円（大企業50万円）
助成期間：1年（6カ月毎に1/2支給）
- 2 1のうち短時間労働者
支給額：40万円（大企業30万円）
助成期間：1年（6カ月毎に1/2支給）
- 3 下記5以外の身体障がい者、知的障がい者 ※短時間労働者を除く
支給額：120万円（大企業50万円）
助成期間：2年（大企業1年）（6カ月毎に1/4（大企業1/2）支給）
- 4 上記3又は下記5のうち短時間労働者
支給額：80万円（大企業30万円）
助成期間：2年（大企業1年）（6カ月毎に1/4（大企業1/2）支給）
- 5 重度障がい者、45歳以上の身体障がい者及び知的障がい者又は精神障がい者 ※短時間労働者を除く
支給額：240万円（大企業100万円）
助成期間：3年（大企業1年6カ月）（6カ月毎に1/6（大企業1/3）支給）

ご利用方法

- ・職業紹介を受けた日に失業等の状態にある者（雇用保険の被保険者でない者）を雇い入れることが条件となります。
- ・URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_konnan.html

助成金を受給するためのすべての要件が記載されているわけではありません。
上記助成金の要件や申請手続の詳細については、北海道労働局または最寄りのハローワークへお尋ねください。

- ・北海道労働局 雇用助成金さっぽろセンター3F TEL 011-738-1056
- ・ハローワーク（公共職業安定所） ※巻末の問い合わせ先一覧をご覧ください。

就職困難者を成長分野で雇いたい！

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース【成長分野】）

デジタル・グリーン分野（以下、成長分野等）の業務に従事させる事業主が、就職困難者（未経験職種への就職を希望する方）を継続して雇用する労働者として雇い入れ、や職場定着に取り組む場合に、特定求職者雇用開発助成金の他のコースより高額の助成金を支給します。

対象労働者・助成額

対象労働者	助成額（短時間労働者以外）	助成額（短時間労働者）
高年齢者（60歳以上） 母子家庭の母等 生活保護受給者等	45万円×2期 (37.5万円×2期)	30万円×2期 (22.5万円×2期)
就職氷河期世代不安定雇用者		—
身体・知的障がい者 発達障がい者、難治性疾患患者	45万円×4期 (37.5万円×2期)	30万円×4期 (22.5万円×2期)
重度障がい者等 (重度障がい者、45歳以上の障がい者、精神障がい者)	60万円×6期 (50万円×3期)	

- ・対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、上表の金額が支給対象期（6か月）ごとに支給されます。
- ・（ ）内は、中小企業以外の企業に対する助成額・助成対象期間です。
- ・短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。

対象事業主

- ①～④のすべてに該当する事業主です。
- ① 上記対象労働者種別に対応する特定求職者雇用開発助成金の他のコースの支給要件をすべて満たすこと。
- ② 対象労働者を、次のいずれかの成長分野等の業務に従事させる事業主であること。
デジタル化関係業務 ・ グリーン化、カーボンニュートラル化関係業務
- ③ 対象労働者に対して、雇用管理改善または職業能力開発に関する取り組みを行うこと。
- ④ ②と③についての報告書を提出すること。

助成金を受給するためのすべての要件が記載されているわけではありません。
上記助成金の要件や申請手続の詳細については、北海道労働局または最寄りのハローワークへお尋ねください。

- ・北海道労働局 雇用助成金さっぽろセンター3F TEL 011-738-1056
- ・ハローワーク（公共職業安定所） ※巻末の問い合わせ先一覧をご覧ください。

就職困難者を雇い入れ・人材育成をしたい！

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース【人材育成】）

就職困難者（未経験職種への就職を希望する方）を継続して雇用する労働者として雇い入れ、人材育成（人材開発支援助成金を活用した訓練を実施）を行い、賃金引上げに取り組む事業主に対し、特定求職者雇用開発助成金の他のコースより高額な助成金を支給します。

対象労働者・助成額

対象労働者	助成額（短時間労働者以外）	助成額（短時間労働者）
高年齢者（60歳以上） 母子家庭の母等 生活保護受給者等	45万円×2期 (37.5万円×2期)	30万円×2期 (22.5万円×2期)
就職氷河期世代不安定雇用者		—
身体・知的障がい者 発達障がい者、難治性疾患患者	45万円×4期 (37.5万円×2期)	30万円×4期 (22.5万円×2期)
重度障がい者等 (重度障がい者、45歳以上の障がい者、精神障がい者)	60万円×6期 (50万円×3期)	

- ・対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、上表の金額が支給対象期（6か月）ごとに支給されます。
- ・（ ）内は、中小企業以外の企業に対する助成額・助成対象期間です。
- ・短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。

対象対象事主

- ①～④のすべてに該当する事業主です。
- ① 上記対象労働者に対応する特定求職者雇用開発助成金の他のコースの支給要件をすべて満たすこと。
- ② 対象労働者を、一定の職業能力を必要とする業務に従事させる事業主であること。
具体的には、次のa又はbのいずれかの人材開発支援助成金を活用した訓練と関連した業務であり人材開発支援助成金を活用した訓練を実施すること。
a 1コースの実訓練時間数等が50時間以上の訓練
b a以外（50時間未満）の次の訓練
(人材育成支援コース（有期実習型訓練）、人への投資促進コース（高度デジタル人材等訓練）、事業展開等リスキリング支援コース、特定訓練コース（労働生産性向上訓練、熟練技能育成・承継訓練）、特別育成訓練コース（中長期的キャリア形成訓練、有期実習型訓練）)
- ③ 「賃金引上げ計画」の計画期間（最大3年）内に対象労働者の採用時（試用期間がある場合は本採用時）の「毎月決まって支払われる賃金」を5%以上引き上げる事業主であること。
- ④ ③についての「賃金引上げ計画書」と「賃金引上げ報告書」を提出する事業主であること。

助成金を受給するためのすべての要件が記載されているわけではありません。
上記助成金の要件や申請手続の詳細については、北海道労働局または最寄りのハローワークへお尋ねください。

- ・北海道労働局 雇用助成金さっぽろセンター3F Tel 011-738-1056
- ・ハローワーク（公共職業安定所） ※巻末の問い合わせ先一覧をご覧ください。

高齢者の賃金制度を整備したい！

高齢労働者処遇改善促進助成金

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を推進する観点から、60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善に向けて、就業規則や労働協約の定めるところにより、高齢労働者に適用される賃金に関する規定または賃金テーブルの増額改定に取り組む事業主に対して支給します。

支給要件

以下の①～③のいずれの要件も満たす必要があります。

- ① 以下のAとBを算出・比較し、**75%以上**であることが確認できる事業主
A すべての算定対象労働者の60歳到達時点での1時間当たりの毎月決まって支払われる賃金
B 賃金規定等を増額改定した後のすべての算定対象労働者の、1時間当たりの毎月決まって支払われる賃金
- ② 賃金規定等の改定後の高齢雇用継続基本給付金の総額が、賃金規定等の改定前よりも減少している事業主
- ③ 支給申請日において増額改定後の賃金規定等を継続して運用している事業主

算定対象労働者

事業所において高齢雇用継続基本給付金を受給しているすべての労働者

支給申請回数

支給対象期の第1期から第4期まで（6か月ごと）の最大4回（2年間）

支給金額

$(A - B) \times 2 / 3$ （中小企業以外は $1 / 2$ ）を乗じた額（100円未満切り捨て）

- A 賃金規定等の改定前6か月間の高齢雇用継続基本給付金の総額
B 賃金規定等の改定後に、各支給対象期※を支給対象期間として算定対象労働者が受給した高齢雇用継続基本給付金の総額

※ 賃金規定等改定の措置に基づき増額された賃金が支払われた日の属する月から最初の6か月間を支給対象期の第1期とし、以降6か月ごとに第2期、第3期、第4期とします。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。か、北海道労働局雇用助成金さっぽろセンターへお問い合わせください。

◆ 雇用助成金さっぽろセンター6階 TEL：011-788-9132

◆ インターネットでの検索

高齢労働者処遇改善促進助成金

検索

◆ 厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00039.html

厚労省トップページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働

> 雇用 > 高齢労働者処遇改善促進助成金

高齢者の定年を引き上げたい！

65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

高齢者の雇用の促進を図るため定年の引き上げ等を行った事業主に対して国の予算の範囲内で助成金を支給します。

支給額

【定年引上げ又は定年の定め廃止】

()は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳への引上げ	66歳～69歳への引上げ		70歳未満から 70歳以上への 引上げ	定年(70歳未満 に限る)の定め の廃止
		(5歳未満)	(5歳以上)		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

【希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用】

措置内容(雇用延長年齢) 60歳以上 被保険者数	66～69歳への 引上げ	70歳未満から 70歳以上への 引上げ
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

★定年引上げと、継続雇用制度の導入等を合わせて実施した場合の支給額は、いずれか高い額のみとなります。

【他社による継続雇用制度の導入】

措置内容(雇用延長年齢)	66～69歳への引上げ	70歳未満から70歳以上への引上げ
支給額(上限額)	10万円	15万円

定年引上げ等の実施

- ・就業規則等により、旧定年年齢を上回る65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、旧定年年齢及び継続雇用年齢を上回る希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入等のいずれかの制度を実施し、改正前後の就業規則を支給申請日の前日までに労働基準監督署へ届け出ること。(常時雇用する従業員が10人以上の事業所の場合)
- ・改正後就業規則を労働基準監督署に届出を行うこと。(常時雇用する従業員の人数に関わりません)
- ・就業規則により定年の引き上げを実施する場合は専門家等に就業規則の改正を委託し経費を支出したこと。または労働協約により定年の引上げ等の制度を締結する場合はコンサルタントに相談し経費を支出したこと。

対象者・対象事業者など

【対象被保険者】

- ・支給申請日の前日において、当該事業主に常時雇用する労働者として1年以上継続して雇用されている者であって60歳以上の雇用保険被保険者であること。(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く)

【対象事業主】

- ・雇用保険適用事業所の事業主であること。
 - ・労働協約又は就業規則を書面により定めていること。また、常時雇用する従業員が10名以上の事業所においては、改正前後の就業規則を支給申請日の前日までに労働基準監督署へ届けていること。
 - ・高齢者雇用等推進者の選任及び高齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施していること。
- その他、高齢者等の雇用の安定等に関する法律第8条及び第9条第1項を遵守していることや雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構

北海道支部 高齢・障害者業務課

TEL 011-622-3351

URL : https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/subsidy_keizoku.html

高齢者の雇用管理制度を整備したい！

65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）

高年齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなくいきいきと働ける社会を構築していくために、高年齢者の雇用管理整備措置を実施した事業主に対して、国の予算の範囲内で助成金を支給します。

支給額

支給対象経費（高年齢者の雇用管理整備措置の実施に必要な専門家への委託費・コンサルタントの相談等に要した経費のほか、措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費（その経費が50万円を超える場合は50万円）とし、経費の額にかかわらず、当該措置の実施に50万円の費用を要したものとみなします。）の額に、次の助成率を乗じた額。

中小企業事業主 の助成率	中小企業事業主以外 の助成率
60%	45%

※1 事業主につき最初の1回の支給に限っては、中小企業事業主の支給額は30万円、中小企業事業主以外の支給額は22万5千円となります。（2回目以降の申請は、50万円を上限とする経費の実費が支給対象経費となります）

主な受給要件

企業内における高年齢者の雇用の推進を図るための雇用管理整備の措置を、次の(1)～(5)により実施した場合に受給することができます。

- (1) 「雇用管理整備計画書」を（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出して、計画内容について認定を受けること。
 - (2) 上記計画に基づき、高年齢者雇用管理整備の措置を実施し、当該措置の実施の状況及び雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月間の運用状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
 - (3) 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者（※2）であって、講じられた高年齢者雇用管理整備の措置により雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月以上継続して雇用されている者が1人以上いること。
※2 短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。
 - (4) 雇用管理整備の措置の実施に要した支給対象経費を支給申請日までに支払ったこと。（対象経費の詳細はお問い合わせください）。
- その他、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8条及び第9条を遵守していることや雇用関係助成金の要件などいくつかの受給要件があります。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

北海道支部 高齢・障害者業務課

Tel 011-622-3351

URL : https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/subsidy_hyouka.html

有期契約労働者の高齢者を無期雇用労働者へ転換したい！

65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して国の予算の範囲内で助成金を支給します。

支給額

対象労働者1人につき48万円（中小企業事業主以外は38万円）を支給します。

主な受給要件

企業内における高年齢者の無期雇用転換を図るための「無期雇用転換計画」を、次の(1)～(4)によって実施した場合に受給することができます。

(1) 無期雇用転換計画の認定

高年齢者の無期雇用転換のための次の[1]～[3]の要件を具備した「無期雇用転換計画書」を作成し、

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出してその認定を受けること。

[1] 無期雇用転換制度の整備

有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度（実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が通算5年以内の者を無期雇用労働者に転換するもの）を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定している事業主であること。

[2] 高年齢者雇用等推進者の選任

[3] 高年齢者の雇用管理に関する措置の実施（下記の(a)～(g)までの措置を1つ以上実施していること。

(a) 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等 (b) 作業施設・方法の改善

(c) 健康管理、安全衛生の配慮 (d) 職域の拡大 (e) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

(f) 賃金体系の見直し (g) 勤務時間制度の弾力化

(2) 無期雇用転換の措置の実施

(1)の無期雇用転換計画に基づき、当該無期雇用転換計画の実施期間内に無期雇用への転換を実施したうえで、転換後6ヶ月分の賃金を支給していること。

(3) 支給申請日において当該制度を継続して運用していること。

(4) 転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換を行った事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合で離職させていないこと。

※その他、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8条及び第9条第1項を遵守していることや雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構

北海道支部 高齢・障害者業務課

TEL 011-622-3351

URL : https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/subsidy_muki.html