

70歳雇用推進プランナー[※] 高年齢者雇用アドバイザーのご案内

70歳までの就業機会の確保(※令和3年4月より努力義務化)などに向けた高年齢者の戦力化のための条件整備について、ご相談ください!

なぜ高年齢者の戦力化が必要なの?



- 急速な高齢化による生産年齢人口の減少
人口統計によれば、今後、生産年齢人口(15~64歳)は減少の一途をたどり、企業の人材確保はますます困難になっていきます。
- 高年齢者の高い就業意欲
60歳以上への意識調査では過半数の人が「65歳を超えても働きたい」と回答しています。



70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーとは

高年齢者の雇用に関する専門知識や経験等を持っている専門家です。

社会保険労務士 中小企業診断士 経営コンサルタント 人事労務管理担当経験者 など



相談・助言

無料

高年齢者の活用に必要な環境の整備に関する専門的かつ技術的な相談・助言を行っています。

- ▶ 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
- ▶ その他高年齢者等の雇用問題に関すること

提案

無料

70歳までの就業機会確保等に向けた高年齢者戦力化のための定年引上げや継続雇用延長等の制度改定に関する具体的な提案を行っています。

- ▶ 課題の洗い出し
- ▶ 具体的な課題解決策の提案
- ▶ 制度見直しのメリットを見える化
- ▶ 制度整備に必要な規則例等の提供

その他のサービス

無料

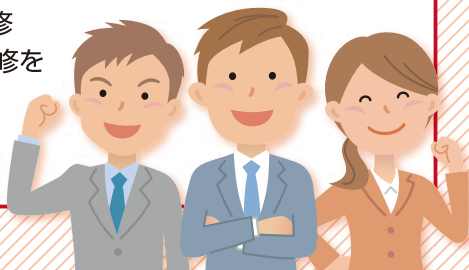
◆雇用力評価ツールによる課題などの見える化
簡単なチェック内容に回答いただくだけで、高年齢者を活用する上での課題を見だし、解決策についてアドバイスします。

◆他社の取り組みにおける好事例の提供
同業他社の取り組みが気になりますか?
他の会社がこういった取り組みを行っているのか、貴社の参考となる事例を提供します。

企画立案等サービス

有料

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策を作成し、高年齢者の雇用・活用等を図るための条件整備をお手伝いします。
中高年齢従業員の就業意識の向上等を支援するために、貴社の要望に合った研修プランをご提案し、研修を行います。
(経費の1/2を機構が負担します。)



提案の具体例

無料

事業主のお悩み

- 70歳までの継続雇用延長を制度化したいけど、高齢者の健康面、安全面が心配…

課題解決策を提案

- 健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するため、適合する業務をマッチングさせましょう。
また、健康・体力のチェックを定期的に行いましょう。
- 高齢者が安全に働き続けることができるよう、職場環境の改善を行いましょう。

利用者の声

- 健康管理などについて検討し、働きやすい職場づくりを行ってほしいと思います。詳しく話が聞けてよかったです。



企画立案の具体例

有料

事業主のお悩み

- 在職老齢年金が無くなり、定年後の継続雇用者の賃金設定はどうしよう？

企画立案の提案

- 新賃金は「市場価値+継続雇用後の仕事内容における企業への貢献度等」を元に決定するなど事業主との綿密な打ち合わせにより、企業の成長を目的とし、事業主の要望に沿ったご提案を行います。

フォローアップ

- 企画立案の提案内容が適切だったか、新たな問題が生じていないか、フォローアップします。



高齢者戦力化のメリット

人材確保面で有利になる

高齢従業員の在籍期間が延びることにより、人手が確保できます。また、制度化することで、若手・中堅社員も安心して働けるようになります。

企業の持続的な発展

長年培った知識・スキル・専門性を発揮するとともに、若手や中堅社員に技能の伝承をしてもらうことで、安定した企業活動が維持されます。

企業・従業員が共にメリットを受けることができます。

お問い合わせ先

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の
都道府県支部高齢・障害者業務課までお問合せください。



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

機構ホームページは
こちら⇒



事業主の皆様へ

高齢者雇用に関することは

70歳雇用推進プランナーへ ご相談ください！

新潟県内専門家のご案内 (プランナー氏名 現職及び資格等)

2023.4現在

| (主な担当地区) 下越 | (主な担当地区) 上中越 |
|--|---|
|  <p>田代 武夫 プランナー ヒューマン経営管理事務所所長 (株)マネジメント・ブレイン代表取締役 特定社会保険労務士 中小企業診断士 1級販売士</p> |  <p>中村 一穂 プランナー ナカムラ社会保険労務士事務所所長 特定社会保険労務士 職長・安全衛生責任者教育トレーナー 宅地建物取引主任者 RSTトレーナー</p> |
|  <p>本間 哲也 プランナー B&A マネージメント代表 人事・労務コンサルタント</p> |  <p>大島 靖 プランナー 大島事務所所長 社会保険労務士 特定行政書士 (株)ワーク・ライフバランス 認定コンサルタント</p> |
|  <p>長谷川 克一 プランナー 長谷川社会保険労務士事務所代表 特定社会保険労務士 中小企業診断士 行政書士 産業カウンセラー キャリアコンサルタント</p> |  <p>浅井 光男 プランナー あさい社労士事務所所長 特定社会保険労務士 総合労働相談員 働き方改革推進支援センター 派遣専門家</p> |
|  <p>池野 比呂史 プランナー ノ・サイト・ブレイン・コンサルティングオフィス 池野社会保険労務士事務所所長 社会保険労務士 FP技能士1級</p> |  <p>丸矢 和昭 プランナー 社会保険労務士丸矢事務所代表 特定社会保険労務士</p> |
|  <p>阿部 正 プランナー 阿部正社会保険労務士事務所所長 社会保険労務士 産業カウンセラー</p> |  <p>ご相談等お申込み・ お問い合わせは こちらへどうぞ</p> |
|  <p>志田 智代子 プランナー 志田社会保険労務士事務所所長 特定社会保険労務士 キャリアコンサルタント 産業カウンセラー</p> | |

独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

新潟支部 高齢・障害者業務課

〒950-8061

新潟市中央区西堀通6番町866号 NEXT21ビル12階

TEL : 025-226-6011 FAX : 025-226-6013

専業主様へ 高齢助成金のご相談は何なりと下記連絡先へお願いします。

独立行政法人 **高齢・障害・求職者雇用支援機構** 新潟支部 高齢・障害者業務課 助成金G
 住所：新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階
 電話：025-226-6011 FAX：025-226-6013

65歳超雇用推進助成金ご案内

～65歳超継続雇用促進コース～

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度導入のいずれかの措置を実施する事業主のみなさまを助成します。

| | | |
|------|---|--|
| 支給要件 | <ul style="list-style-type: none"> ●就業規則で定めている定年年齢を、旧定年年齢を上回る年齢に引上げること。 ●定年の引上げの実施に対して、専門家へ委託費の経費支出があること。 また、改定後の就業規則を労働基準監督署へ届け出ること。 ●旧就業規則における高齢法の遵守期間が6カ月以上であること。 ●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が1人以上いること。 ●高齢者雇用推進者の選任及び高齢者雇用管理に関する措置※1を実施する。 | <p>◆申請の手続き◆ 定年の引上げ等の制度を実施した月の翌月から4カ月以内の各月月初から5開庁日まで申請。</p> |
| | | |

| 助成額 | 実施した制度 | | 定年引上げ又は定年の廃止 | | | | 継続雇用制度の導入 | |
|-----|-----------|------|--------------|-------|-------------------------|--------------------------|-----------|----------------------------------|
| | 引上げた年齢 | 65歳 | 66歳～69歳 | | 70歳以上 (旧定年が70歳未満に限る) | 定年制の廃止 (旧定年が70歳未満に限る) | 66歳～69歳 | 70歳以上 (旧定年及び旧継続雇用年齢が70歳未満に限る) |
| | | | 5歳未満 | 5歳以上 | | | | |
| | 対象被保険者数※2 | | | | | | | |
| | 1～3人 | 15万円 | 20万円 | 30万円 | 30万円 | 40万円 | 15万円 | 30万円 |
| | 4～6人 | 20万円 | 25万円 | 50万円 | 50万円 | 80万円 | 25万円 | 50万円 |
| | 7～9人 | 25万円 | 30万円 | 85万円 | 85万円 | 120万円 | 40万円 | 80万円 |
| | 10人以上 | 30万円 | 35万円 | 105万円 | 105万円 | 160万円 | 60万円 | 100万円 |

※実施した制度、引き上げた年数、対象被保険者数に応じて定額が助成されます。

※1 高齢者雇用管理に関する措置とは……

(a)職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施 (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)知識経験を活用できる配置処遇の改善 (f)賃金体系の見直し (g)勤務時間制度の弾力化 のいずれか

※2 対象被保険者とは……

60歳以上被保険者は、当該事業主に1年以上継続して雇用されている者で、期間の定めのない雇用契約を締結する労働者または定年後に継続雇用制度により引続き雇用されている者に限ります。

～高齢者評価制度等雇用管理改善コース～

高齢者の雇用管理制度の導入等に要した経費の一部を助成する高齢者評価制度等雇用管理改善コース。

(雇用管理制度の整備後、6か月間の整備内容の運用および対象被保険者の継続雇用が要件の一部となります。)

| | |
|-------|---|
| 申請の流れ | ①「雇用管理整備計画」を作成し、計画申請 ②雇用支援機構の認定 ③計画実施期間に、措置記載の就業規則施行 労基署への届出、措置※1の実施を行う ④措置の実施後、6カ月の賃金を支給 ⑤雇用支援機構への支給申請 注)高齢法の遵守期間が、計画書提出日から6カ月前 |
| | 制度導入経費に以下の助成率を乗じた額 ①措置に要した経費の 60% ②ただし中小企業事業主以外は 45% ※雇用管理制度等に要した経費は、初回に限り 50万円とみなす ※2回目以降の申請は、 50万円を上限とする 経費の実費を対象経費とする |

～高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に転換した事業主のみなさまを助成します。

(対象：転換日において、勤務通算6か月以上5年以内で、かつ50歳以上定年年齢未満の有期契約労働者)

| | |
|-------|---|
| 申請の流れ | ①高齢者雇用推進者の選任及び高齢者雇用管理に関する措置※1を実施し無期雇用転換制度を就業規則に規定 ②転換計画(3年～5年)の作成、計画申請 ③雇用支援機構の認定 ④転換を実施後、6カ月の賃金を支給 ⑤雇用支援機構への支給申請 注)高齢法の遵守期間が、計画書提出日から6カ月前 |
| | 支給申請の要件を全て満たした支給額 ①対象労働者1人につき 48万円 ②ただし中小企業事業主以外は 38万円 ※転換コースには解雇要件があります ●1支給申請年度(4月から翌3月) 1適用事業所あたり10人まで (転換した日を基準) |