

# 参考資料

# 65歳超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

65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーが貴社の現状を聞かせていただき、将来に向けた**高齢者の戦力化**に役立つご提案をします！

なぜ**高齢者の戦力化**が必要なの？

- ①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。
- ②高齢者の高い就業意欲  
60歳以上への意識調査では約7割の人が「65歳以上の就業を希望する」と回答しています。
- ③社会の活力や産業・企業の競争力の維持  
人口減少と一層の高齢化が同時進行することを考えると、働く意欲や能力をもつすべての人たちが年齢に関わりなく働き続け、社会の支え手として活躍できる職場を一日も早く実現することが必要です。

## 65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーとは、高齢者の雇用に関する専門知識や経験等を持っている外部の専門家です。

- 企業の人事労務管理等の諸問題の解決に取り組んだことのある人事労務管理担当経験者
- 経営コンサルタント ●社会保険労務士
- 中小企業診断士 ●学識経験者 など

### 提案サービス

無料

将来に向けた高齢者戦力化のための65歳以上への定年引上げや65歳を超えた継続雇用延長等の制度改定に関する**具体的な提案**を行います。

それぞれの企業の抱える高年齢者雇用を進める上での課題を把握し、制度改善を図るための条件整備をお手伝いします。

◇ 65歳超戦力化雇用力評価チェックリスト  
65歳を超えても戦力となってもらうための取組みのヒントを見いだす。

◇ 人員フロー図  
企業の労働力構造の推移と、定年引上げ及び継続雇用延長のメリットを分かり易く「見える化」する。 など

### 相談・助言

無料

各企業の実情に応じて、以下の項目に対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
- 職場の改善、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



プランナー・アドバイザーは、このような悩みを解消するための**解決策を提案**します！

- ・高齢社員の経験が活かしきれてない。
- ・高齢社員の定着率が上がらない。
- ・定年間際の高齢社員のモチベーションが低い。
- ・将来の労働力不足に備えたいが方法が分からない。
- ・能力評価を反映した賃金制度にしたいが方法が分からない。

65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーは、全国のハローワークと連携して、企業の高齢者雇用促進に向けた取組を支援しています！

LL020206高01



厚生労働省



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

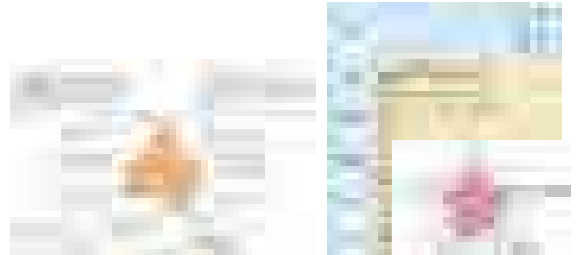
## 65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーによる支援例

### ●貴社の立場に立った課題の洗い出し

貴社の現状(企業規模、従業員の年齢構成、人事労務管理、賃金評価制度等)や、現在抱える課題等を丁寧に聴き取り、既に見えている課題のみならず、潜在的な課題についても洗い出し、それらを解決するために専門的かつ技術的な助言を行います。

### ●チェックリストへの回答による診断サービスの提供

簡単な質問票に記入いただくだけで、高齢者を活用する上での課題(高齢者が能力を発揮しやすい社内体制の整備状況、職場改善、健康管理、教育訓練など)を見つけ出し、その課題解決策についてアドバイスします。



### ●将来に向けた定年引上げ及び継続雇用延長等を進める提案

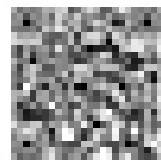
制度の引上げについて検討すべき具体的項目、制度を見直すことのメリットやデメリットを示すとともに、制度変更後に期待できる効果等についてもご説明させていただいたうえで、将来の貴社にとって、どのような制度が適しているのか具体的にご提案します。

なお、就業規則(参考例)についてもいくつかのパターンをお示します。



65歳超雇用推進マニュアルには中小企業向けページや賃金・退職金制度を解説したページもあります。

マニュアルはこちらからどうぞ



### ●他社の取組みにおける好事例の提供

同業他社の取組みが気になりますか?他の会社がどういった取組みにより、高齢者雇用に向かって進んでいるのか、貴社の参考となる事例を提供します。

## その他の支援施策

### ◆企画立案サービス

有料

※機構が経費の1/2を負担します。

65歳超雇用推進プランナーや高年齢者雇用アドバイザーがその専門性を活かして、各企業の抱える高齢者雇用に関する個別課題等について、具体的な改善解決策を作成する等の援助を行います。

### ◆就業意識向上研修サービス

有料

※機構が経費の1/2を負担します。

各企業の高齢者雇用の実態や要望に合った研修プランを65歳超雇用推進プランナーや高年齢者雇用アドバイザーが提示します。研修を通じて高齢社員のモチベーションをアップさせるなどして、高齢社員を戦力化し、継続雇用制度の円滑な運営・定着を推進します。

### 【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(東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課)までお問い合わせください。

機構HPはこちら



人生100年時代の到来を踏まえ、70歳までの就業機会の確保に向けて取り組んできており、中高年層の強みを発揮できるよう職業能力の蓄積を図るとともに、キャリア転換を希望する中高年労働者の職業能力開発を推進

## キャリアコンサルティングを通じたキャリアプランの明確化

○セルフ・キャリアドック（※）等を通じて、若年期から中高年齢期も展望に入れたキャリアコンサルティングを推進。中高年労働者に対しては、知識・経験の棚卸しを行いつつ、キャリアプランの再設計を考える機会を提供。

※労働者のキャリア形成を支援するため、企業内で年齢、就業年数、役職等に節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み。  
※令和2年度にキャリア形成サポートセンターを全国37カ所に整備、全拠点にキャリアコンサルタントを配置

## 公的職業訓練の推進

- 求職者等に対して、民間教育訓練機関も活用しながら、公的職業訓練を実施
- 令和3年度中に、おおむね60歳以上の者の再就職のための離職者訓練プログラムを開発、試行実施。令和4年度以降、都道府県の委託訓練として普及促進

### <開発するカリキュラム>

- ①スキルアップコース：基礎的なパソコン操作スキルやコミュニケーションスキル等を付加的に強化し、これまでのキャリアを生かした再就職を目指す。
- ②スキルチェンジコース：高齢者の人材ニーズの高い分野（例：介護補助、マンション等の施設管理など）での訓練により、これまでのキャリアとは異なる分野への再就職を目指す。

## 企業における人材育成の支援

- 事業主等が労働者に訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金により訓練経費等を助成することにより、中高年労働者の更なるスキルアップを推進
  - 中小企業等を対象に、企業の人材育成に関する相談支援や課題に合わせた人材育成プランの提案、個々の企業のニーズに応じたオーダーメイド型を中心とする生産性向上支援訓練を提供
- ※65歳超の高齢者の継続雇用の実現に向けて、中高年労働者が身につけておくべき能力の習得に資する訓練コースも提供
- 例：ノウハウの継承、営業活動の見える化 等

## 労働者の自発的な学びの支援

- スキルアップやスキルチェンジに向けて労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を教育訓練給付として支援
  - ▶ 専門実践教育訓練給付  
特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練受講が対象。受講費用の50%（上限40万円）を給付  
※要件を満たす場合は更に受講費用の20%（上限16万円）
  - ▶ 特定一般教育訓練給付  
特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練受講が対象。受講費用の40%（上限20万円）を給付
  - ▶ 一般教育訓練給付  
上記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練受講が対象。受講費用の20%（上限10万円）を給付

# (参考) 令和2年雇用保険法改正による高年齢雇用継続給付の見直し

## 改正の趣旨

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）による高年齢者雇用確保措置の進展等を踏まえ、高年齢雇用継続給付の給付率を見直す。

## 改正前の内容

被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高年齢者に対し、65歳に達するまでの期間について、60歳以後の各月の賃金の15%を支給。

※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%を超え75%未満の場合は逓減した率

※賃金と給付の合計が月額36万3,359円を超える場合、超える額を減額

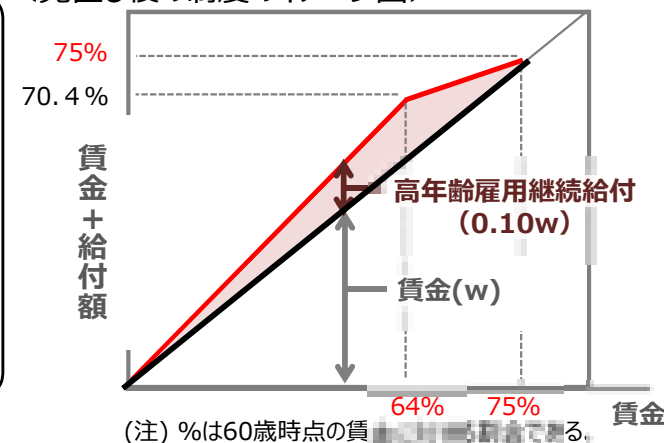
## 改正の内容

- 令和7年度から新たに60歳となる労働者への同給付の給付率を10%に縮小（令和7年4月1日施行）

※ 見直しに当たり、高年齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主に対する支援策とともに、同給付の給付率の縮小後の激変緩和措置についても併せて講ずる。

- 65歳以上の高齢者の70歳までの就業確保措置に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。（令和3年4月1日施行）

<見直し後の制度のイメージ図>



## <制度変遷>

	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)
<b>給付率</b>	賃金の原則 <b>25%</b> ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・ 80-85%：給付額は逓減 ・ 85%以上：支給しない	賃金の原則 <b>15%</b> ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・ 70.15-75%：給付額は逓減 ・ 75%以上：支給しない



見直し後 (令和7年4月施行)
賃金の原則 <b>10%</b> ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・ 70.4-75%：給付額は逓減 ・ 75%以上：支給しない

# 高年齢労働者処遇改善促進助成金（仮称）について

## 概要

○雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進する等の観点から、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇の改善に向けて取り組む事業主に対し支援を行う。

## 支給対象事業主

- 雇用保険適用事業所であって、以下の要件をいずれも満たす事業主
- ・ 60歳から64歳までの高年齢労働者の賃金規定等を改定し、6か月以上適用していること。
  - ・ 当該事業所に雇用される労働者に係る高年齢雇用継続基本給付金の受給額が一定割合（賃金規定等改定前後を比較して95%）以上減少していること。

## 助成内容等

- 当該事業所に雇用される労働者（申請対象期間の初日において雇用されている者に限る。）に係る、賃金規定等改定前後を比較した高年齢雇用継続基本給付金の減少額に、以下の助成率を乗じた額を助成
- ・ 大企業：2/3      中小企業：4/5
  - ※ 助成率は令和4年度までの率。令和5・6年度は、大企業：1/2、中小企業：2/3とする予定。
  - ※ 1回の申請の対象期間は6か月とし、最大4回（2年間）まで申請可能。2回目以降も、初回の申請時に適用された助成率を適用。

## 交付先

○国 → 民間事業主

# 65歳超雇用推進助成金

## 趣旨・目的

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げを行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も希望者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。

## 1 65歳超継続雇用促進コース

### ●助成内容

65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定め廃止、希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成する

### ●助成額

当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給

#### ①定年引上げ又は定年の定め廃止

60歳以上 被保険者数	措置内容 (引上げ年齢)		66歳以上		定年の定め の廃止
	65歳	66歳以上	5歳未満	5歳以上	
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

#### ②希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

60歳以上 被保険者数	措置内容 (雇用延長年齢)		70歳以上	
	66～69歳	70歳以上	5歳未満	5歳以上
1～2人	4歳未満	4歳	10万円	15万円
3～9人	5万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	15万円	80万円	25万円	100万円

## 2 高齢者雇用環境整備支援コース（経過措置）

### ●助成内容

高齢者向けの機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善（高齢者の雇用の機会が増大が可能となる機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善等）を実施した事業主に対して助成する。

### ●助成額

下記の(A)、(B)により算定した額のうち少ない方の額を支給（上限1,000万円）

(A) 環境整備計画の実施に要した費用の額に、以下の助成率を乗じた額

生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）

生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

(B) 措置の対象となる60歳以上の雇用保険被保険者数に、以下の単価を乗じた額

生産性要件を満たした場合：36万円

生産性要件を満たさなかった場合：28.5万円

## 4 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

### ●助成内容

高齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成する。

### ●助成額 下記により算定した額を支給

雇用管理制度の導入等に要した経費の額に、以下の助成率を乗じた額

生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）

生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

※雇用管理制度の導入等に要した経費は、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支給対象経費とする。

## 3 高齢者無期雇用転換コース

### ●助成内容

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へ転換させた事業主に対して、その人数に応じ助成する。

### ●助成額

対象者1人につき、以下の額を支給

※1支給申請年度1適用事業所あたり10人までを上限

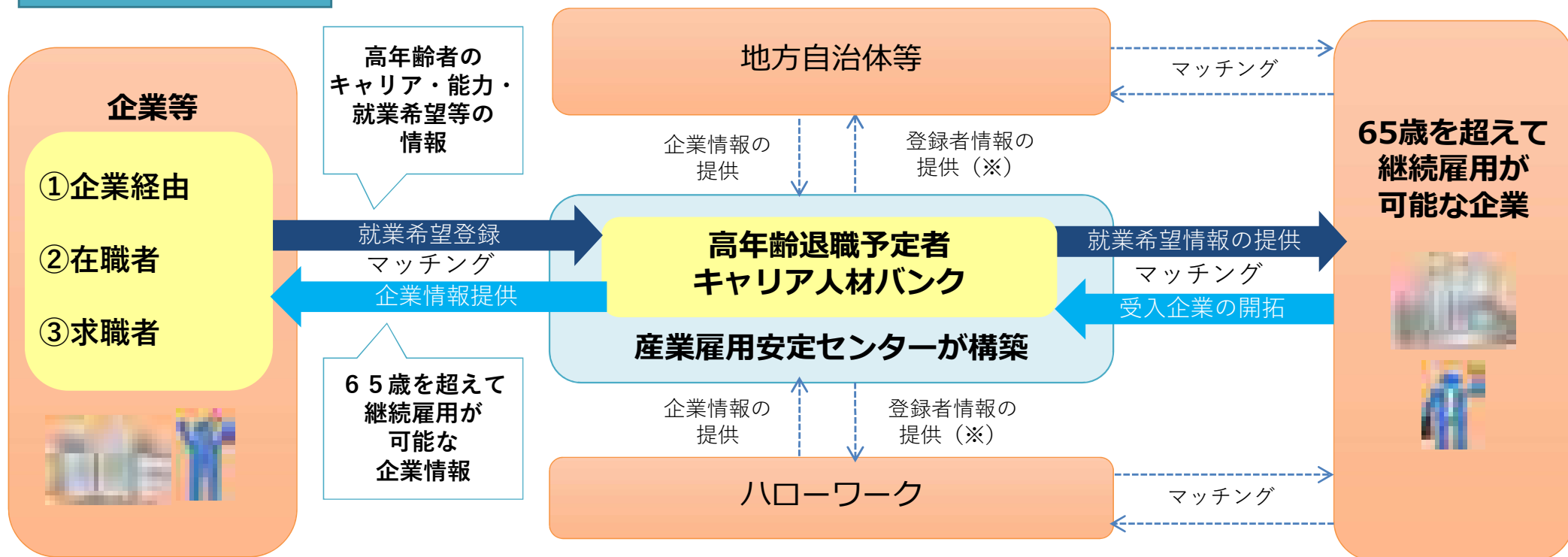
生産性要件を満たした場合：60万円（中小企業以外は48万円）

生産性要件を満たさなかった場合：48万円（中小企業以外は38万円）

# 高齢退職予定者キャリア人材バンク事業について

生涯現役社会の実現に向けて、（公財）産業雇用安定センターにおいて、高齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、その能力の活用を希望する事業者に対してこれを紹介することにより、高齢者の就業促進を図る。

## 実施イメージ



(※) 地方自治体やハローワークへの登録者情報の提供は、本人の認める範囲

## 実施概要

- 企業等より65歳を超えて働くことを希望する高齢者のキャリア・能力・就業希望等の情報を受け、産業雇用安定センターにおいて、高齢退職予定者キャリア人材バンクを構築し、マッチングを実施。
- 地方自治体やハローワーク等に高齢退職予定者キャリア人材バンクの登録情報を本人の認める範囲内で広く提供し、各機関等においてマッチングを実施。



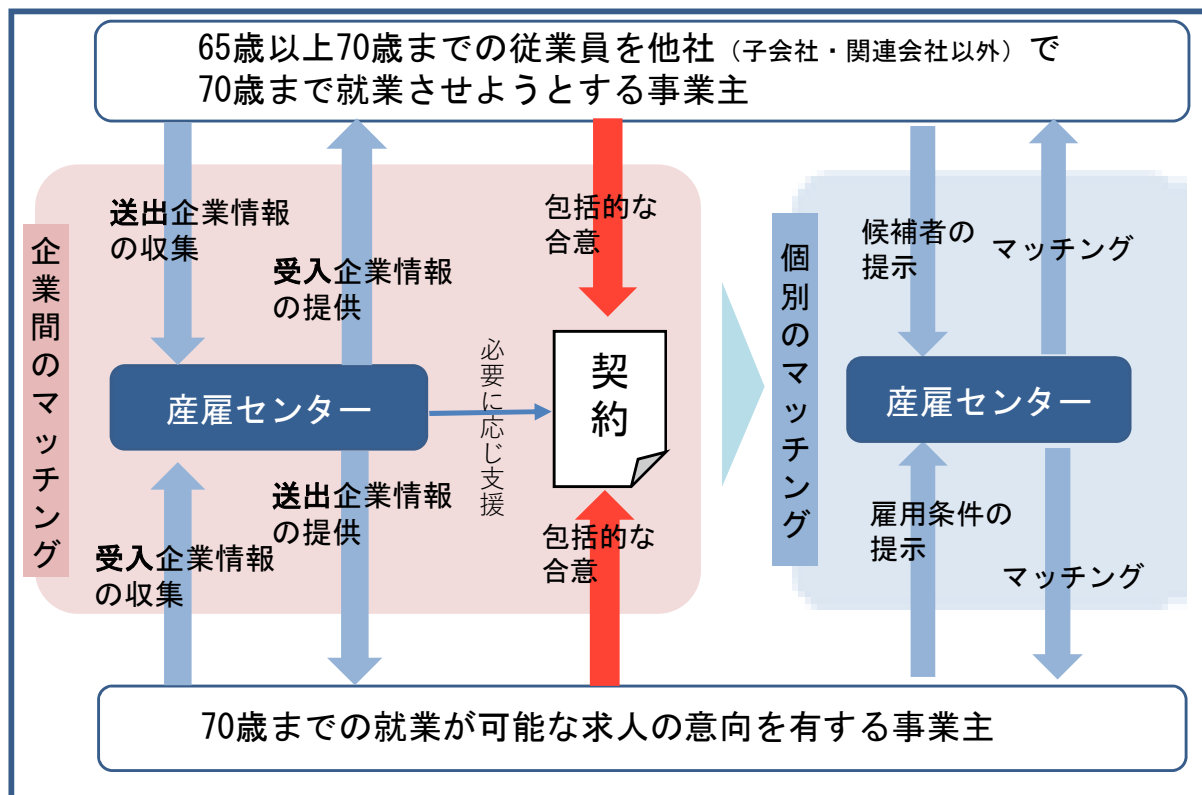
# 高齢退職予定者キャリア人材バンク事業における他社への再就職の措置に関する支援について

- 少子高齢化が急速に進展し人口が減少する我が国においては、すべての世代が経済社会の担い手として活躍できる環境整備が必要である。
- 高齢者雇用安定法の改正（令和3年4月施行）により、働く意欲のある高齢者がその能力・経験を十分発揮できるよう、70歳までの就業機会の確保について事業主が一定の措置を講ずることが努力義務とされた。
- これを受け、他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現のため、事業主間のマッチングの支援を実施し、65歳以上の従業員がその能力・経験を活かして他の企業で活躍することを支援する。

## 70歳までの就業機会の確保の努力義務の内容

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 70歳までの継続雇用制度の導入  
(特殊関係事業主に加えて、**他の事業主によるものを含む**)
- ③ 定年廃止
- ④ 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
  - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する  
団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入

## 高齢退職予定者キャリア人材バンク事業の取組



# 生涯現役支援窓口事業の概要

- 300箇所のハローワークに高齢求職者の支援に取り組む「生涯現役支援窓口」を設置し、職業生活の再設計に係る支援やチーム支援を総合的に実施しつつ、特に65歳以上の者の再就職支援を重点的に取り組む。

## ハローワーク

### 生涯現役支援窓口

#### <支援対象者>

- 概ね60歳以上の高齢求職者

#### <主な支援内容>

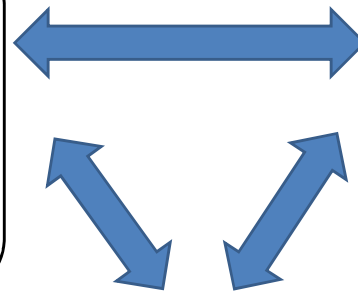
- 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
- 本人の状況に応じたチームによる手厚い支援
- 高齢求職者向け求人情報の開拓・提供（65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化）
- シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供

#### 【就労・生活支援アドバイザー】

##### <主な支援業務>

- 個々のニーズを踏まえた「生涯設計就労プラン」策定
- キャリア・コンサルティング、生活設計に係るガイダンス、就労後のフォローアップの実施
- 職場見学・職場体験・セミナー等の実施に係る企画調整 等

#### <支援体制>



#### 【求人者支援員】

##### <主な支援業務>

- ◆ 65歳以降でも活躍できる求人の開拓
- ◆ 高齢者の職域の拡大に係る事業主へのアドバイス
- ◆ シルバー人材センターでの軽易な就業等に関する情報収集 等

#### 【職業相談員】

##### <主な支援業務>

- 「生涯設計就労プラン」に基づく職業相談・職業紹介等の実施 等

# シルバー人材センター事業（概要）

臨時的・短期的または軽易な就業(\*)を希望する高齢者に、シルバー人材センターが就業機会を提供

## ○ シルバー人材センターの概要(令和元年度)

団体数1,303団体、会員数71.6万人(男性47.4万人・女性24.2万人)、平均年齢73.4歳

就業実人員数58.7万人、月平均就業日数9.7日、月平均収入3.6万円、就業延人員数<就業人数×就業日数>6,849万人日

契約件数334万件、契約金額3,215億円



シルバー人材センター

① 仕事の発注

④ 料金支払い



企業、家庭、官公庁

⑤ 賃金・配分  
② 仕事の依頼



臨時的・短期的または軽易な就業  
を希望する概ね60歳以上の高齢者  
(シルバー人材センター会員)

③ 仕事の遂行

- 派遣（センターが会員を発注者の事業所等に派遣して仕事を行う方法）、
- 請負（センターが受注した仕事を会員に請負わせて仕事を行う方法）、
- 職業紹介（センターが紹介した会員を発注者が雇用して仕事を行う方法）  
により実施

地域の経済・社会の維持・発展 など

企業等の人手不足の解消、現役世代の下支え

高齢者の生きがいの充実、健康の維持増進、生活の安定

## ○ シルバー人材センターが扱う仕事

介護施設・育児施設・スーパーマーケット・ホテル・レストラン・製造業企業等への派遣、

福祉・家事援助サービス、空き屋管理、地域見守りサービス、観光案内、

清掃、除草、自転車置き場管理、公園管理、宛名書き、植木剪定、障子・ふすま張り など

\* おおむね月10日程度以内、または、1週間当たりの就業時間が20時間を超えない就業

(高齢者の就業機会の確保に寄与することが見込まれ、民業圧迫や他の労働者の就業機会に著しい影響を与えるおそれがない場合であって、都道府県知事が指定した場合に、派遣、職業紹介の就業時間の上限を週40時間とする特例措置あり。平成28年4月より施行)