



高齢者雇用の状況と活用できる助成金

先日、ニッポン一億総活躍プランが公表され、高齢者の雇用促進がとり上げられていましたが、多くの企業で年齢に関わりなく人材を活用するケースが増えています。また、将来の労働力人口の減少を考えると、人材確保のひとつとして年齢に関わりなく人材を活用していくことは不可欠となっています。そこで今回は、高齢者の雇用状況と高齢者を雇用していく上で活用できる助成金についてとり上げましょう。



1. 高年齢者雇用状況の届出と現状

国は企業の取組実態を把握するために、毎年6月1日現在における定年や継続雇用制度の状況、その他高年齢者の雇用に関する状況を報告することを義務づけています。そのため、企業は7月15日までに高年齢者雇用状況報告を提出することになっており、この報告の集計結果が毎年11月ごろに発表されています。

昨年の集計結果によると、希望者全員が65歳以上まで働ける企業は108,086社（対前年差4,500社増加）で、報告した企業全体の7割強を占めています。企業規模別にみると、以下のようになっており、大企業に比べ中小企業の方が「希望者全員が65歳以上まで働くことのできる状況」があるようです。

中小企業：99,952社

（報告した中小企業全体の74.8%）

大企業：8,134社

（報告した大企業全体の52.7%）

2. 活用したい高年齢者雇用安定助成金

年齢に関わりなく人材を活用していく企業を支援していくために、高年齢者雇用安定助成金が設けられており、このうち「高年齢者活用促進コース」については定年の引上げ等を行う場合に活用できます。その内容は、定年を66歳以上へ引き上げたり、定年を65歳以上へ引き上げ、さらに継続雇用制度として希望者全員を66歳以上まで雇用する場合等に助成金が支給されることとなっています。

この助成金は、昨年度まで定年を70歳以上とすること等が要件とされていましたが、今年度になりその年齢が70歳から66歳に変更されました。そのため、以前よりも活用を検討できる企業が増えていると思われます。

なお、受給のためには定年に関して就業規則等に定めておく必要があります。この就業規則を作成するための相談経費等の3分の2（中小企業事業主以外は2分の1）が助成されます。また、この助成金は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が取り扱っており、その受給に当たっては事前に計画書を提出するなど、細かな要件が設けられています。

企業としては、このような助成金の活用も検討しながら、人材確保のひとつとして年齢に関わりない人材の活用を進めていきたいものです。