

福祉 経営 情報

REPORT

Available Information Report for
Welfare Management



労務

採用難、雇用環境変化に
対応するための

定年延長、シニア人材 活用への対応策

- 1 介護人材確保を取り巻く動向とその背景
- 2 福祉・介護業界におけるシニア人材の活用
- 3 シニア人材活用のポイント
- 4 65歳超雇用推進助成金の活用

税理士法人ネクサス

2021
10
OCT

1 | 介護人材確保を取り巻く動向とその背景

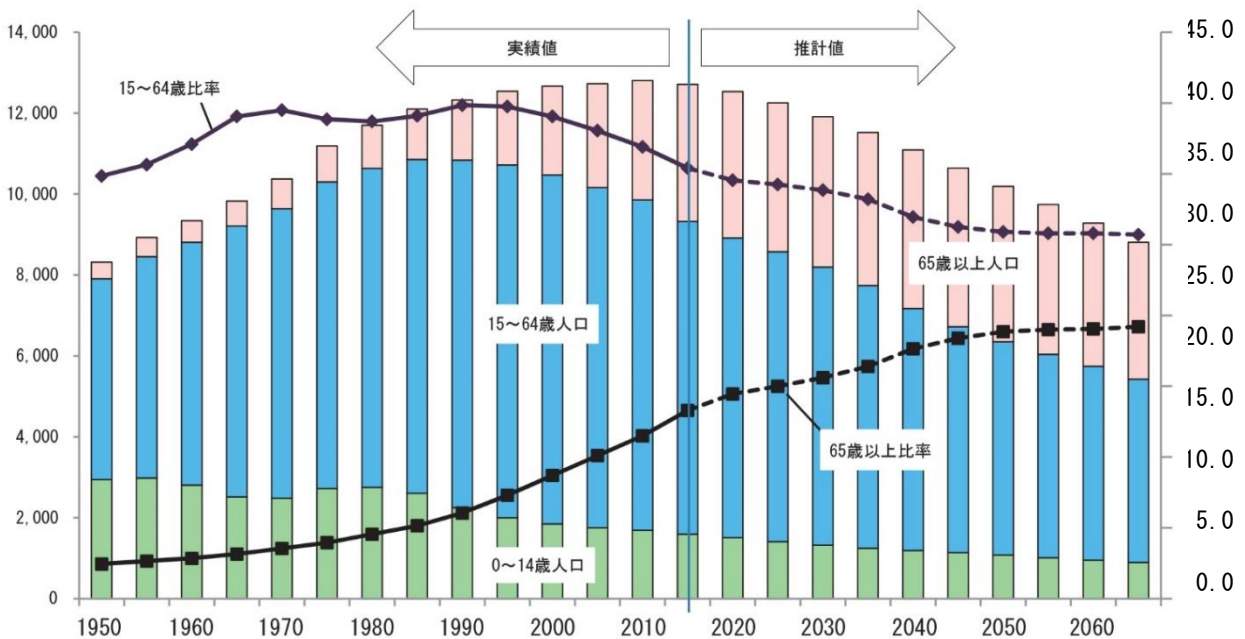
1 | 国内介護業界の市場規模と介護人材需要の見込み

日本では、高齢化が進んでおり、全人口に占める 65 歳以上の人口の割合は上昇を続け、2017 年には 27.7%に達しています。さらに、2065 年には 38.4%と 4 割近くに達する見込みです。

また、少子化も進んでおり、中長期的には労働力人口の減少が見込まれることから、高齢者が長年培った知識・経験を十分に活かし、意欲と能力のある限り社会の支え手として活躍し続けることのできる社会の構築が求められています。

◆日本の人口推移

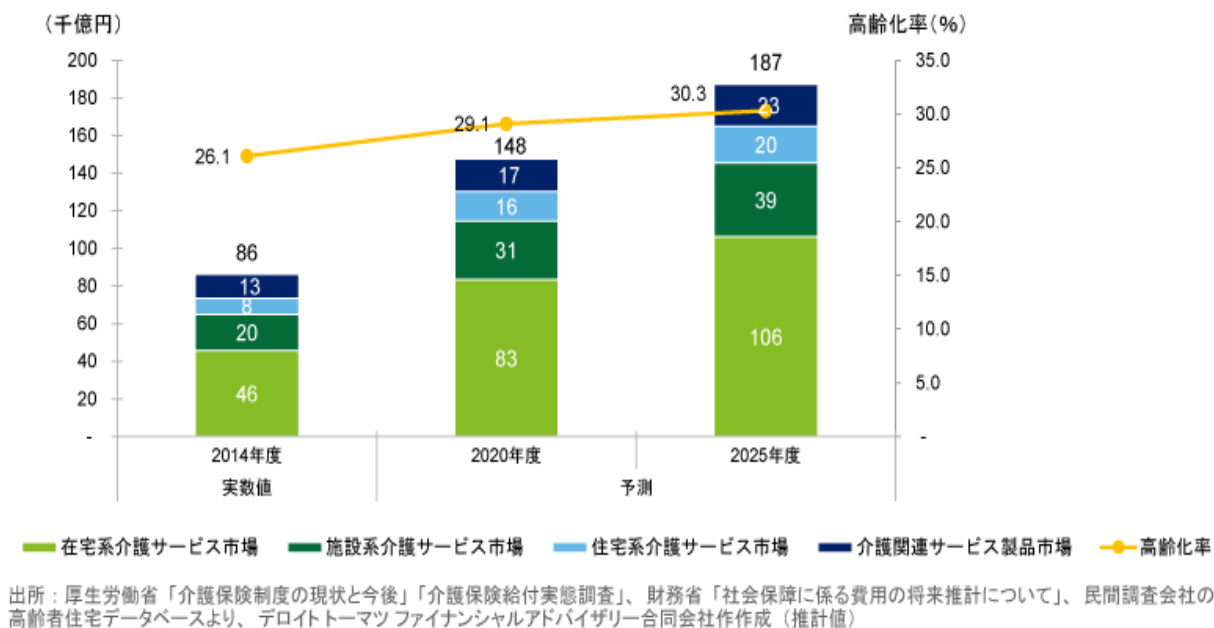
総人口（万人） 構成比（%）



出典：厚生労働省 65歳超雇用推進マニュアル

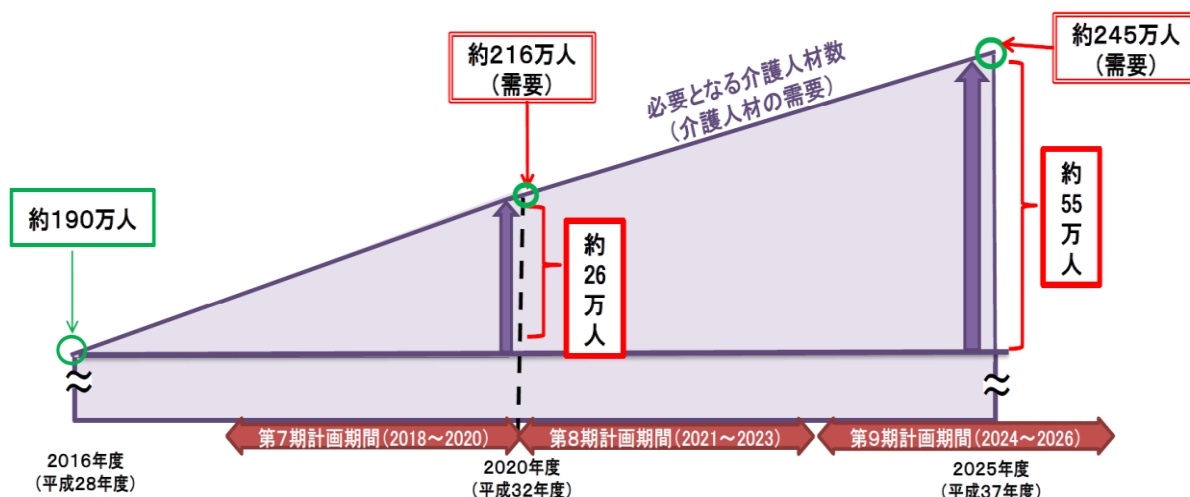
一方、国内介護市場規模は、急激な高齢化に伴う介護ニーズの高まりから、在宅系介護サービス市場を中心に、右肩上がりが見込まれています。

◆国内介護市場規模予測



このような労働力人口の減少、介護市場規模の拡大を背景として、必要となる介護人材数について、2025年には、2020年から30万人余り増の約245万人が必要と試算されており、高齢者介護を主とした業界は、より計画的な人材確保戦略が重要と考えられます。

◆介護人材需要の見込み

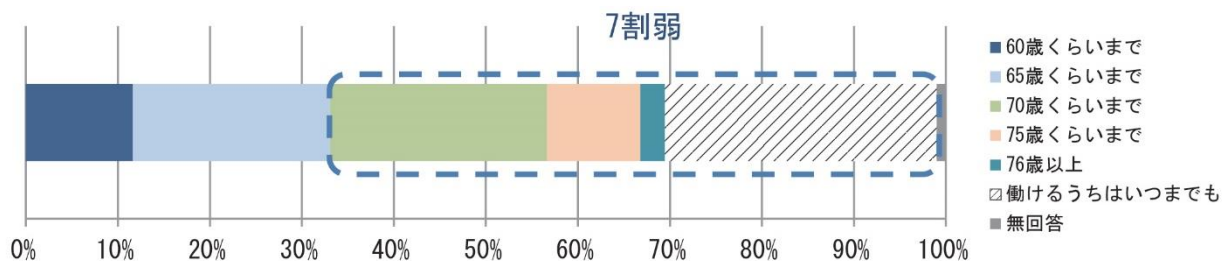


2 | 高齢者の就労意向と、定年制度、継続雇用制度の現状

『平成30年「高齢者の雇用状況」集計結果』（厚生労働省）によると、2018年6月時点で法に定められた雇用確保措置を実施している法人割合は99.8%、希望者全員が65歳以上まで働ける法人の割合は76.8%となっています。

一方、高齢者の側は7割弱が「65歳を超えても働きたい」と答えています。2012年には高齢者雇用安定法が改正され、65歳までの雇用機会は確保されるようになりましたが、殊に福祉業界においては、単に労働提供者としてではなく、施設管理者といった役割、若手職員育成ニーズへの対応等、他の業界以上に活躍の場が広がっています。

◆高齢者の就労意向と就労希望年齢（n=1,999）

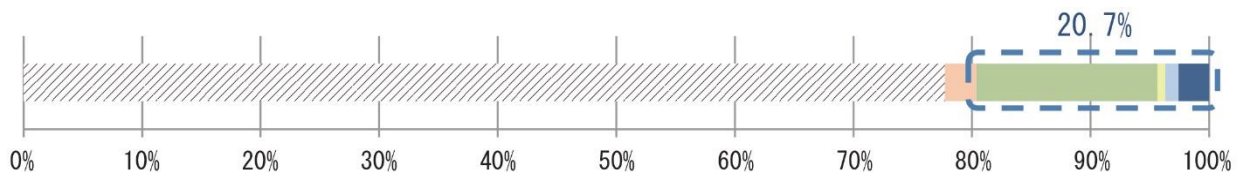


出典：厚生労働省 65歳超雇用推進マニュアル

2018年の「高齢者雇用状況報告」（厚生労働省）によると、定年年齢としては60歳が最も多く、法人全体の76.6%を占めています。これに対し、65歳定年の法人は16.1%、65歳を超える定年年齢を定めている法人は2.0%、定年制度はないという法人は2.6%あり、これらを合わせると20.7%となります。

希望者全員65歳以上までの雇用の確保は76.8%の企業で実施されているものの、定年年齢の引上げとなるとまだ取組みは進んでいないようです。

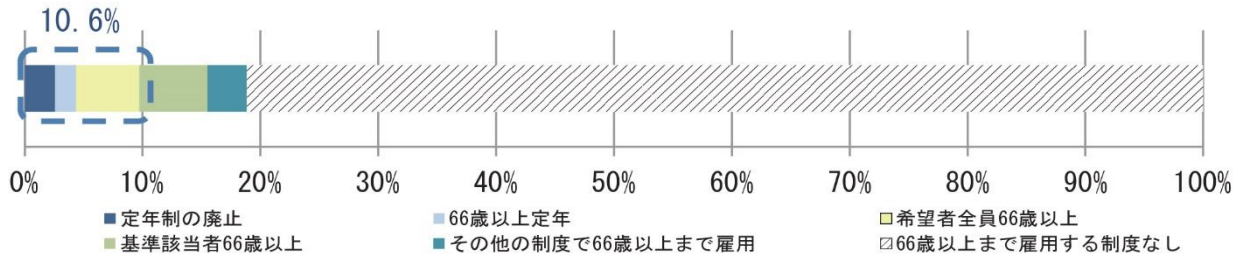
◆定年制の割合（n=156,989）



出典：厚生労働省 65歳超雇用推進マニュアル

66歳以上の希望者全員を対象とした継続雇用制度を定めている法人は6.0%あります。これに66歳以上定年を定めている法人と定年制度なしの法人を加えても、働くことを希望する者全員が66歳以上まで働ける仕組みのある法人は10.6%と限られています。

◆65歳を超えて働ける仕組みのある企業 (n=156,989)



出典：厚生労働省 65歳超雇用推進マニュアル

3 | 高年齢者雇用安定法の改正内容について

これまでの高年齢者雇用安定法は、事業主に65歳までの雇用確保を義務付けるものでしたが、政府は少子高齢化への対応と高齢者の就労意欲の高まり等に応えるべく、法改正(2021年4月1日施行)を行い、70歳までの就業機会の確保を努力義務としました。

◆これまでの高年齢者雇用安定法～65歳までの雇用確保(義務)～

○60歳未満の定年禁止

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じなければならない。

- ①65歳までの定年引き上げ
 - ②定年制の廃止
 - ③65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)を導入
- 継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」となる。

※2013年4月1日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を2025年3月31日までに段階的に引き上げなければならない(2012年度改正法の経過措置)。

※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主

◆改正のポイント～70歳までの就業機会の確保(努力義務)～

65歳までの雇用確保(義務)に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設。

- ①70歳までの定年引き上げ
- ②定年制の廃止
- ③70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)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)
- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - 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

※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主

2 | 福祉・介護業界におけるシニア人材の活用

1 | 福祉業界におけるシニア人材への期待

福祉業界は、今後更なる人材不足への対応を迫られることとなり、定年延長の仕組みづくりや、定年後の再雇用制度もしくは新規採用となる60歳以上の人材（以下、シニア人材という）の活用については、他の業界以上に、積極的な対応が求められるといえます。

例えば、対人援助職におけるケアマネジャーやソーシャルワーカーなどは、年齢が高く様々な相談経験を経ている職員の方が、より利用者に安心感を与え信頼を得られるケースも多く、シニア層の活躍が期待されるフィールドです。また、特別養護老人ホームの介護職や、グループホームの世話人なども慢性的な人材不足の業種であり、シニア層の熟練した介護技術や会話術などが活かされる環境といえます。さらに、福祉施設の管理者や施設長は一定の経験年数や資格が必要とされているケースも多く、このようなことを鑑みると、福祉業界においては本格的に定年の引上げや再雇用による長期的な人材定着の方針を打出し、シニア層の雇用において優位性を得ることが他法人との差別化につながります。

このように、人手不足基調は続き労働力人口が減少していく中で、シニア人材が有する知識・ノウハウが不可欠な分野は福祉業界においては特に多数存在し、シニア人材を大切な経営資源である“人財”としていくためには、ゆるやかな引退を視野に入れた働き方を希望する方など、個々の希望に配慮可能な法人の姿勢と、その仕組みづくりが不可欠です。さらに、本人や家族の健康などの問題も考慮する必要があります。

また、2025年までに年金の支給開始年齢が段階的に65歳に引き上げられます。働く側にとっても働かなければいけない時代になってきていることも、法人としては考慮しなければなりません。

2 | 定年引上げ・再雇用制度のメリット・デメリット

定年を引き上げるか、再雇用制度を採用するか判断していくためにはそれぞれのメリット・デメリットを押さえておくことが必要です。典型的な例について整理すると以下のようになります。

◆再雇用制度と定年引上げの比較表

項目	定年引上げ	再雇用制度
定年年齢	65～70 歳	60 歳
雇用区分	正職員	嘱託職員など
契約期間	期間の定めなし（65～70 歳まで）	1 年更新
役割	法人により異なる	役割は従前と異なる
労働時間	フルタイム残業有り	短時間・短日数での勤務もありうる
賃金形態	月給または日給月給	月給又は日給月給、時給
賃金額	法人により（役割により）異なる	公的給付支給を前提としている場合有
賞与	ある	ない場合もある
評価	59 歳以前と同じ	評価しない場合もある
メリット	<ul style="list-style-type: none"> モチベーションが高い 人材確保に有利 雇用管理しやすい 	<ul style="list-style-type: none"> 組織若返り遅延の問題は生じにくい 人件費はそれほどかさまない 継続雇用制度部分のみの検討でよい
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 組織の若返りが遅れる 人件費がかさむ 場合によっては人事制度全体を見直す必要があるため、制度改定に手間がかかる可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> モチベーションが低下する 労働時間、雇用区分など、雇用管理が煩雑となる

出典：厚生労働省 65 歳超雇用推進マニュアル（一部修正）

3 | 定年制度や引上げ方についての検討

定年年齢を引き上げる場合、どのような定年制度にするのか、また、引上げ方はどうするのかについて検討する必要があります。

特に、定年引上げによって引き続き職員でいることとなる 60 歳以降の職員の役割・処遇については、コストとも関係するので気になるところです。

具体的に、定年引上げにあたって検討すべき事項のうち、主なものについては以下の通りです。

◆定年引上げにあたって検討すべき事項

項目	内容
①定年年齢	何歳まで引き上げるのか
②一度に引き上げるか	一度に引き上げるのか、段階的に引き上げるのか
③選択定年制とするか	一律とするのか、定年年齢を選択できるようにするのか
④対象者	職員全体を対象とするのか、管理職などはどうするのか
⑤仕事	60歳以降の職員にどのような仕事を担当してもらうのか
⑥役割	60歳以降の職員にどのような役割を期待するのか
⑦役職	60歳以降の職員の役職はどうするのか
⑧労働時間	60歳以降の職員の労働時間はどうか
⑨配置・異動	60歳以降の職員の配置・異動はどうするのか
⑩評価	60歳以降の職員の人事評価、業績評価はどうするのか
⑪賃金	60歳以降の賃金はどうか、60歳以前の賃金も見直すのか
⑫退職金	退職金はどうか、いつまで積み立て、いつから支払うのか
⑬65歳以降の雇用	65歳以降の継続雇用をどのように考えるのか
⑭その他	その他、制度の運用開始時期など

出典：厚生労働省 65歳超雇用推進マニュアル（一部修正）

4 | 適切な賃金水準の確保

賃金は、法人、職員両方にとって大きな関心事です。法人側から見れば、賃金を払う以上、それに見合った役割を果たしてもらうことが必要です。

一方、職員側から見れば、モチベーションを持って働くためには、期待される役割（仕事、役割、役職）、就業自由度（労働時間、異動）、成果を求める度合いなど、働きに見合った賃金が必要です。そのためには、働きに対して公正な評価を行い、賃金制度を法人・職員双方にとって納得できるものとするのが重要です。ただし法人によって、定年制度、シニア人材活用の風土、59歳以前の賃金制度、シニア人材に期待する役割や就業自由度などは異なります。このため、一概に論じることは困難です。

中小規模の法人が定年を引き上げた場合は、60歳を超えても就業自由度、役割、成果への期待などが変わらず、賃金も変わらないことが多いようですが、その一方で、役割を変えるようなケースも考えられます。その場合の簡便な方法の一つとして、就業自由度、役割、成果への期待について、項目を設定し、ある年齢時点と比べてどのくらいかを見積もり、それをもとに、基本給金額をはじき出す方法があります。下記の表は、①59歳時を100とした場合の②60～70歳時の割合を示したものです。

◆役割等が変わる場合の評価率表の例

区分	評価項目	①59歳まで	②60～70歳	②/①	
就業自由度	労働時間	100	100		
	所定外労働時	100	50		
	出張の頻度	100	50		
役割	仕事内容	100	80		
	作業の範囲	100	60		
	管理責任	100	60		
	後継者育成責任	100	150		
成果への期待	評価	100	100		
計		800	650		0.81

上記の例の場合だと、59歳時の基本給に0.81を乗じた金額をベースに60歳以降の基本給金額を検討することが合理的であるといえます。

5 | 外部アドバイザーの活用による具体的な仕組みや制度の構築

具体的な仕組みや制度の構築にあたっては、自法人で一から進めることもできますが、大変時間がかかる作業となるケースも多いです。その場合には、公的機関の相談サービスや、地域の賃金水準や制度構築のノウハウを持っているコンサルティングを受けるといった方法があります。

◆高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助サービス内容

①相談・助言

高齢者雇用アドバイザーが法人を訪問し、各種ツールを活用しつつ、高齢者の雇用管理に関する課題の把握・整理や問題解決のための手順・方法などに関して、具体的かつ実践的な相談・助言を行う。参考となる他法人の事例についても提供している。

②高齢職員戦力化のための提案サービス

将来に向けて65歳以上への定年延長や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う。

③企画立案サービス

相談・助言で明らかになった個別具体的な課題について、法人からの要請に基づいて、人事管理制度、賃金・退職金制度、職場改善・職域開発、能力開発、健康管理など、高齢者の雇用を進めるための実践的な改善策を提案する。

④研修サービス

中高年職員の就業意識向上を支援するために、法人の要望に合わせ、中高年職員を抱える職場の管理者に対するマネジメント研修や、中高年職員に対するモチベーションアップのための研修を提案・実施する。

3 | シニア人材活用のポイント

1 | シニア人材の活用方法

シニア人材の活用方法は、一般的には、次の3つに分類されるといわれています。

(1) 専門性活用パターン

シニア人材の経験やスキルで他の人では担いにくい専門的な知見を活用するパターンです。「専門性」というと職人肌の技術者を思い浮かべる方も多いと思いますが、独自の人的ネットワークを活用した営業や特殊なチームのマネジメント職もこれに当たります。ケアマネジャーや看護師といった資格に基づく職種や、施設長や施設管理者の役職就き業務を引き続き依頼するようなケースです。

◆活用のポイント

「ほかの人には代えがたい」ということがポイントになります。法人側からは重宝されるため、職務と処遇の差もなく、シニア人材のモチベーションも高く、シニア人材活用の成功事例として取り上げられることも多いパターンです。一方、このような専門的な知見を有する人材は限られており、今後増え続けるシニア人材数に対し専門性を活用できるシニア人材の絶対数が非常に少ないのが難点です。

(2) 経験業務活用パターン

今まで経験したことがある業務を中心に行い、その経験を活用するパターンです。法人としては新規採用や職員教育なしで生産性を保つことができます。熟練した介護職員や生活支援員といった方に、その経験値を活かし働いていただけるよう依頼するようなケースです。

◆活用のポイント

同じ業務を行っているのに、給与だけが下がるというケースも多く、その場合職務に対して処遇が低いことがモチベーション低下を引き起こす為、注意が必要です。さらにシニア職員が従来と同じ業務を継続するということは、若手職員の経験の場を奪うことにもなり、若手人材育成の遅れや、適切な新陳代謝が進まないという問題も考慮する必要があります。

(3)労働力活用パターン

シニア人材の継続雇用により増えた労働力を、法人で発生する比較的単純な業務にあてがうパターンです。パートタイマーであった介護職員であった方など、責任や時間負荷を抑えつつ、引き続き働いていただくようなケースです。

◆活用のポイント

人材確保が難しくなる今後、労働力確保の手段の一つとなりますが、保有能力と業務内容のギャップが大きい場合、経験業務活用パターン以上にモチベーション低下を引き起こす可能性が高いことに注意が必要となります。

2 | シニア人材を活用するメリット

シニア人材を活用することで、以下のようなメリットがあります。

(1)専門知識と経験が豊富で即戦力になる

シニア人材で最も強みとなるのは、仕事を続けてきた中で得た専門知識と経験です。今までの経験を生かせる部署に配置すれば、即戦力として活用できます。また、自法人の定年退職者であればさらに育成コストもかかりません。

(2)幅広い人脈を持っている

シニア人材は、長い社会人生活の中で様々なネットワークを持っています。それらのネットワークを活用して働いてもらうことで法人としてさらに成長できる可能性があります。

また、自法人の定年退職者であれば取引先とのネットワークを利用し、円滑な取引を行うことが可能となります。

(3)人件費を低く抑える事ができる

シニア人材は、定年前は給与水準が高かった場合でも年金の支給を受けるために収入を抑える必要があります。そのため、優秀な人材であってもシニア人材であれば比較的安い人件費で雇用することができます。また、シニア人材を積極的に雇用することで、国から助成金を受けることもできます。

◆シニア人材を雇用することで受けることのできる助成金

- 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
- 特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）
- 65歳超雇用推進助成金

(4)仕事のやりがいを重視する

シニア人材が仕事をするうえで重視することは給与面もありますが、「やりがい」そして「満足感」を得ることも重視されます。なぜならば、生活費を賄うことを目的として働いているだけでなく、日々の生活や人生を充実させることも目的として働いているためです。そのため、充実感を得るために責任をもって仕事を行い、自己研鑽も積極的に行う場合が多いです。

3 | 法人側で必要となる配慮

前述のように、様々なメリットのあるシニア人材の活用ですが、体力面・健康面などの問題もあるため、いくつか留意点もあります。

(1)健康状態に配慮する

シニア人材は、若者・若年層の職員と比べると、健康上の問題が起きやすくなります。大事なのは、健康状態の変化に本人と法人側が気づくことができるようにすることです。例えば、定期的に健康診断を受診させてその結果を提出させる、毎朝朝礼で体調の自己チェックを行い上司が確認する、などの対応が必要になります。健康診断の結果によっては、本人への負担を減らすなどの配慮・措置をとることが重要となります。

(2)知識、経験などを活用できる仕事へ配置する

多くのシニア人材は、自身が培ってきた知識や経験を活かしたいと思っています。それらを活かすことができない仕事では、本人のモチベーション低下につながってしまう可能性が高くなります。長年働いてきたシニア人材は、仕事にプライドを持っている方も多いため、どのような業務を行うのかしっかりと話し合い、納得したうえで業務についてもらう必要があります。

(3)個人個人に合わせた働き方を用意する

シニア人材は、フルタイムで働きたいという方もいれば、体力的に無理のない範囲で働きたい、など様々な希望を持っています。それぞれに合った働き方を提供することで、シニア人材にとって長く働きやすい法人となることができます。

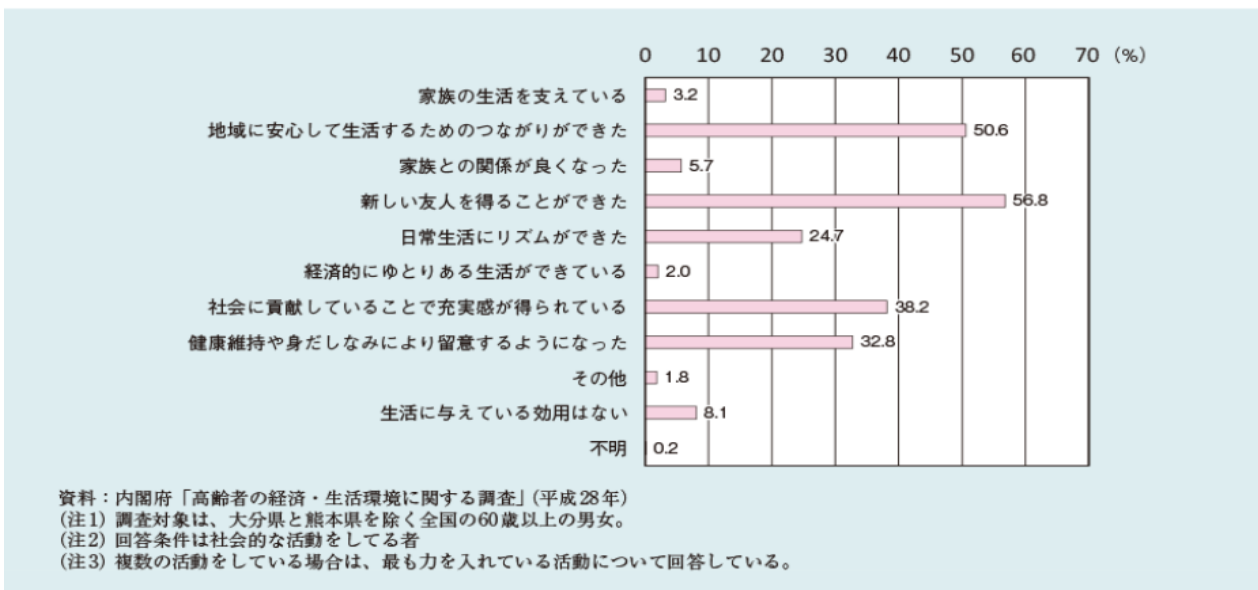
4 | “アクティブシニア”への働きかけとボランティア受入れの仕組みづくり

アクティブシニアとは、一般的に「仕事・趣味などに意欲的で、健康意識が高い傾向にある活発な高齢者」の通称です。明確な定義はありませんが「一般社団法人日本アクティブシニア協会」ではアクティブシニアを前期高齢者（65～75歳）と定義しており、次のような特徴があります。

- 仕事や趣味に対して意欲的
- 健康意識が高い
- 新しい価値観を取り入れる
- 自立意識が高い

アクティブシニア世代はボランティア活動にも積極的な方が多く、福祉施設における介護の担い手であったり、行事において楽器や踊りといった余興を披露いただいたり、貴重な人材として活躍されている方がいます。法人からみた労働力も、見方を変えればアクティブシニア世代へ“社会的な活動の場を提供している”ことになり、福祉施設は、このようなボランティアの受け入れをはじめとしたアクティブシニア世代への発信も、人材不足解消の一助になることがあります。

◆社会的な活動をしていてよかったこと



出典：「内閣府 平成30年版高齢社会白書（全体版）」

4 | 65 歳超雇用推進助成金の活用

1 | 3種類ある 65 歳超雇用推進助成金

シニア人材の雇用によって受けることのできる助成金のうち「65 歳超雇用推進助成金」は、「ニッポン一億総活躍プラン」を受け、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必要があることから、65 歳以上となる定年年齢の引き上げや 65 歳以降の継続雇用延長を行う法人に対する支援のために設立された助成金です。

本助成金は、高年齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65 歳以上への定年引上げや高年齢者の雇用管理制度の整備等、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成するものであり、次の 3 コースで構成されています。

◆65 歳超雇用推進助成金

①65 歳超継続雇用促進コース

- A. 65 歳以上への定年引上げ
 - B. 定年の定めの廃止
 - C. 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
- のいずれかを導入した事業主に対して助成を行うコース

②高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して一部費用の助成を行うコース（実施期間：1 年以内）

③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に転換させた事業主に対して助成を行うコース

2 | 支給申請までの流れ(65 歳超継続雇用促進コースの場合)

(1)はじめに

65 歳超雇用推進助成金（65 歳超継続雇用促進コース）は、労働協約または就業規則による 65 歳以上への定年の引き上げ、定年の定めの廃止、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のいずれかの制度を実施した事業主に対して助成されます。ただし、1 事業主（企業単位）1 回限りとなります。

- ① 65 歳以上の年齢への定年の引上げ
- ② 定年の定め廃止
- ③ 希望者全員を 66 歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

(2) 当コースの主な要件

本助成金制度を活用するにあたり、以下の点を確認する必要があります。

- ① 労働協約又は就業規則により次のイ～ロのいずれかに該当する制度を実施したこと
 - イ) 65 歳以上への定年引上げ
 - ロ) 定年の定め廃止
 - ハ) 希望者全員を 66 歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入
- ② ①の制度を規定した際に経費を要したこと
- ③ ①の制度を規定した労働協約又は就業規則を整備していること
- ④ 高年齢者雇用推進員の選任及び高年齢者雇用管理に関する措置を実施している事業主であること
- ⑤ ①の制度の実施日から起算して 1 年前の日から支給申請日までの間に、高年齢者雇用安定法第 8 条又は第 9 条第 1 項^{*}の規定と異なる定めをしていないこと
- ⑥ 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（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。期間の定めのない労働契約を締結する労働者又は定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限る。）が 1 人以上いること

^{*}事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は 60 歳以上としなければならない

（高年齢者雇用安定法第 8 条）

定年年齢を 65 歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない（高年齢者雇用安定法第 9 条第 1 項）

- ・ 65 歳まで定年年齢を引き上げ
- ・ 65 歳までの継続雇用制度を導入
- ・ 定年制を廃止

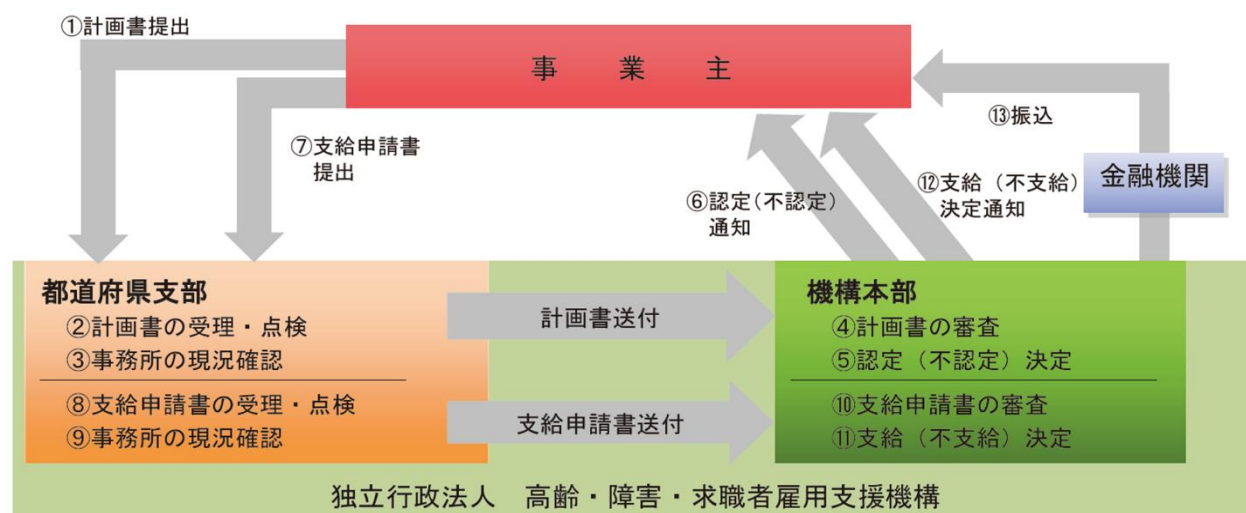
(3) 定年の引上げ等の実施

就業規則等により、前述（1）のいずれかの制度を実施し、就業規則を労働基準監督署へ届け出る必要があります。また就業規則により定年の引上げ等を実施する場合は、「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」ことが条件になっています。

(4)申請の手続き

助成金の支給を受けようとする事業主は、支給申請書に必要書類を添えて、制度の実施日の翌日から起算して2ヶ月以内に、各都道府県の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構支部高齢・障害者業務課に提出します。

◆65歳超雇用推進助成金



出典：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ

(5)受給額

「対象被保険者数」及び「定年等を引上げる年数」に応じて、以下の額を受給することができます。

(単位：万円)

引上げる年数 対象被保険者数	65歳への 定年引上げ		66歳以上への 定年引上げ		定年の 廃止	65～69歳の 継続雇用への引上げ		70歳継続雇用 への引上げ	
	5歳 未満	5歳	5歳 未満	5歳 以上		4歳 未満	4歳	5歳 未満	5歳 以上
1～2人	10	15	15	20	20	5	10	10	15
3～9人	25	100	30	120	120	15	60	20	80
10人以上	30	150	35	160	160	20	80	25	100

※受給金額は令和2年11月1日現在

本助成金は、国の助成金であり、国が定める他の助成金同様、一定のルールがあります。支給要件及び申請方法を詳しく説明した「支給申請の手引き」及び「申請様式」は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。支給申請の手引きを確認の上、申請して下さい。

■参考資料

厚生労働省 65歳超雇用推進マニュアル

厚生労働省 高年齢者雇用安定法 改正の概要

厚生労働省 65歳超雇用推進助成金

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ

『シニア人材という希望』（幻冬社メディアコンサルティング）

北海道主催 アクティブシニア等活躍支援事業ホームページ