

中小企業経営労務研究所所長 社会保険労務士 岡本孝則



◇中小企業経営労務研究所  
URL: <http://www.chukeirou.com/>

1981年4月設立。人事・労務のコンサルティングを通し中小企業を総合支援する。

「高齢者雇用開発特別奨励金」の対象労働者は、雇入れ日における満年齢が65歳以上の離職者であるほか、下記の要件を満たす必要があるのをご注意ください。

①雇入れに係る事業主以外の事業主と1週間の所定労働時間が20時間以上の雇用関係にない者②雇用保険の被保険者資格を喪失した離職の日から3年以内に雇入れられた者③雇用保険の被保険者資格を喪失した離職の日以前1年間に被保険者期間が6カ月以上あった者④アルバイトや事前研修などで紹介日前に雇用の予約がない者一です。

A社は長年にわたり障害者を雇用してきました。それは企業としての社会貢献という意味と、単純な仕事でも飽きないで頑張ってくれ、賃金も安いからという理由でした。採用は障害者の学校へ求人依頼をして、紹介してもらおうという方法をとってきたため、助成金の対象にはなりませんでした。

特定求職者雇用開発助成金の給付内容（その2）

◆緊急就職支援者雇用開発助成金給付内容

対象労働者 (一般被保険者)	支給額		助成対象期間
	中小企業	大企業	
短時間労働者以外	45万円	25万円	6ヵ月
短時間労働者	30万円	15万円	6ヵ月

\*短時間労働者とは、週当たりの所定労働時間が20時間以上30時間未満の者

◆高齢者雇用開発特別奨励金給付内容

対象労働者の1週間の所定労働時間	支給額		助成対象期間
	中小企業	大企業	
30時間以上	90万円	50万円	1年
20時間以上30時間未満	60万円	30万円	1年

※6ヵ月ごとに2回に分けて支給されます。

そこでアドバイスを受けて採用方法を変更。新卒・中途を含めハローワークなど職業紹介事業者から紹介を受けることにし、それにより助成金を受給することができました。

また、B社は高齢者を多く雇用していました。今までは安心できるからと思い、すべて知人の紹介に頼っていました。しかし、こちらもハローワー

クから紹介を受けることにより、助成金を受給することができました。思わぬ人件費の負担軽減ができたということで、両社とも大変喜んでくださいました。

このように助成金の活用ということが全く念頭になかったのに、アドバイ

スを受け今までの採用方法を見直したことにより助成金の受給につながったという事例もあります。これはほんの一例ですが、経営者自身常に最新の情報に気を配ることはもちろん大切です。

やはりすべての情報を把握することは不可能です。気がつかなかったり漏れていたりする情報を提供・示唆してくれる専門家を持つことは、ある意味大切な要素だと私は思っています。

記事に関するご質問・ご相談は「土業ねっと」 <http://www.sigyo.net> まで