

令和4年度  
埼玉県70歳雇用確保助成金  
募集要項



<募集期間>

令和4年6月1日（水）～ 11月30日（水）

午後5時必着

※予算額の上限に達した場合は、期間中であっても募集を終了する場合があります

<お問い合わせ>

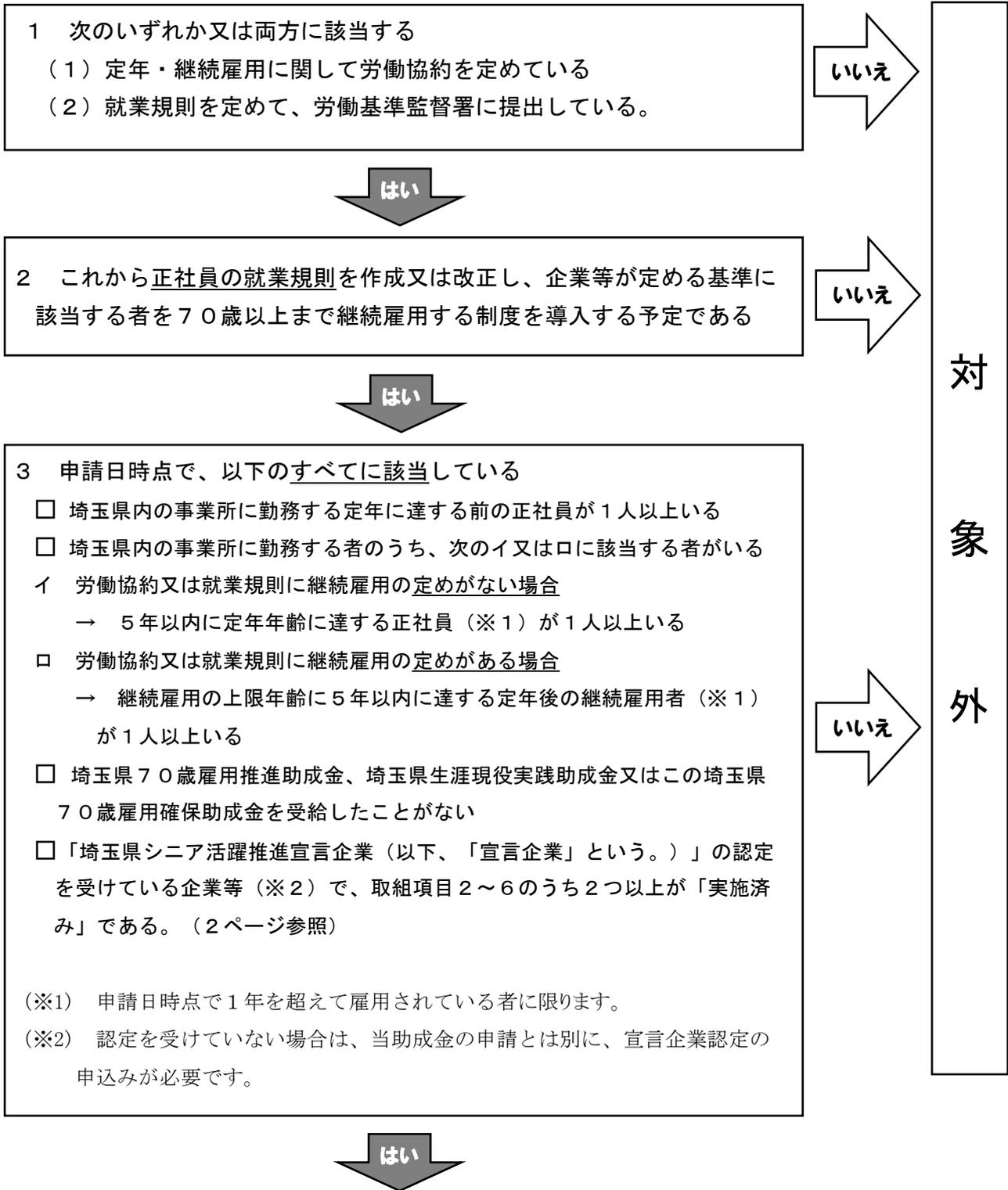
電話 048-830-4539（直通）

E-mail a4540-02@pref.saitama.lg.jp

埼玉県産業労働部人材活躍支援課

# ～ はじめにご確認ください ～

○ 助成金の対象となるか、下記の図で確認してください



**助成金の対象企業となる可能性があります**  
募集要項で詳細をご確認ください

## ○ シニア活躍推進宣言企業とは？

シニアが活躍するための取組を積極的に推進する企業を県が認定する制度です。

下記の7つの項目のうち、「実施予定」又は「実施済み」の項目が3つ以上ある企業を「シニア活躍推進宣言企業（以下、「宣言企業」という。）」として認定しています。

現在、宣言企業の認定を受けていない企業は、別途、申込みが必要です。

また、当助成金の申請には、取組項目2～6のうち、2つ以上が「実施済み」として認定されている必要があります。

＜認定のための取組項目＞

- 1 シニアの定年や継続雇用の制度を見直す
- 2 シニアの雇用、働く場所・機会を増やす
- 3 シニアが安心して働ける環境を整える
- 4 シニアの技術・経験を生かす
- 5 シニアの能力を伸ばす
- 6 福利厚生を充実する
- 7 シニアの活躍推進の取組を情報発信する



2～6のうち2つ以上  
実施済みが助成要件

※ 宣言企業認定時の宣言内容は、下記のリンクからご覧になれます。

(50音順、キーワード入力等で企業名を検索してください。)

【働くシニア応援サイト】

<https://www.senior.pref.saitama.lg.jp/search/>

※ すでに宣言企業に認定されている企業で、「実施済みの項目が増えた」など、認定時と変更がある場合は、当課までご連絡ください。再度、詳細をヒアリングさせていただきます。

## ○ 宣言企業の申込み方法

宣言企業の認定には、県が企業を訪問して行うヒアリング（40～60分程度）を受けていただく必要があります。訪問の日程を調整させていただきますので、お早めに当課までご連絡ください。

☆「シニア活躍推進宣言企業」認定の申込書（チェックリスト）

下記のリンクから申込書（チェックリスト）をダウンロードして、お申し込みください。

【人材活躍支援課ホームページ】

<https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/71868/sengenkigyouchirashi1.pdf>

## ○ 助成金の対象となる企業

すでに、「定年廃止」、「定年70歳以上」、「定年後、希望者全員を70歳以上まで継続雇用」、「定年後、基準に該当する者を70歳以上まで継続雇用」のいずれかを労働協約又は就業規則で定めている場合は、当助成金の対象になりません。（下表のとおり）

現在の労働協約又は就業規則の定め	助成対象
以下のどちらも満たす ・定年：69歳以下 ・継続雇用（希望者全員・基準該当者）の上限：69歳以下	→ ○
・定年を廃止している	→ ×
・定年 70歳以上	→ ×
・定年後、希望者全員を70歳以上まで継続雇用	→ ×
・定年後、基準該当者を70歳以上まで継続雇用	→ ×

# 令和4年度 埼玉県70歳雇用確保助成金 募集要項

## 1 本事業の目的

埼玉県では、シニアが自分の意欲や希望に合わせて働き、共に社会の担い手として活躍できる社会を実現するため、定年後、継続して70歳以上まで働ける制度を導入する企業等に対し助成金を交付します。

## 2 助成金の対象となる取組

企業等が定める基準に該当する者を、70歳以上まで継続雇用する制度を新たに導入する場合に、助成の対象となります。

ただし、県から後日通知する助成金の交付決定の日以降に就業規則を作成又は改正し、労働基準監督署へ届け出ることが必要です。

すでに就業規則で「定年廃止」、「定年70歳以上」、「希望者全員の継続雇用70歳以上」「基準該当者の継続雇用70歳以上」のいずれかを定めている場合は、助成金の対象外です。

<御注意ください>

県の交付決定後に、正社員の就業規則を作成又は改正する場合は対象となります。助成金の対象に該当するか、1～3ページをご確認ください。

## 3 助成金を受給できる企業・団体

助成対象となるのは、申請日時点で次の①～④のすべてに該当する企業等

- ① 埼玉県内の事業所に勤務する定年に達する前の正社員（※1）が1人以上いる。
- ② 埼玉県内の事業所に勤務する者のうち、次のイ又はロのいずれかに該当する者がいる。
  - イ 労働協約又は就業規則に継続雇用の定めがない場合  
→ 5年以内に定年に達する正社員が1人以上いる。
  - ロ 労働協約又は就業規則に継続雇用の定めがある場合  
→ 継続雇用の上限年齢に5年以内に達する定年後の継続雇用者（※1）が1人以上いる。
- ③ 埼玉県70歳雇用推進助成金、埼玉県生涯現役実践助成金又はこの埼玉県70歳雇用確保助成金を受給したことがない。
- ④ 「埼玉県シニア活躍推進宣言企業（以下、「宣言企業」という。）」の認定を受けている企業等（※2）で、取組項目2～6のうち2つ以上が「実施済み」である。（2ページ参照）

※1 申請日において、1年を超えて雇用されている者に限ります。

※2 宣言企業ではない企業等は、宣言企業の認定を受けていただく必要があります。当助成金の申請とは別に申込みが必要となりますので、お早めにご連絡ください。

#### 4 助成限度額

---

< 1社当たりの支給額 >  
30万円

#### 5 審査・交付企業の決定

---

申請順に審査し、交付企業を決定します。交付、不交付の決定は書面で通知します。

#### 6 申請から支給までのスケジュール

---

手順1 申請書の提出	令和4年6月1日(水)～11月30日(水)午後5時(必着)
手順2 審査・交付決定	随時(交付・不交付決定を書面で通知します。) ※申請から決定の通知まで2～3か月程度を予定しています。
手順3 就業規則の改正	県から通知する <u>交付決定日以降に、就業規則を作成又は改正</u> し、労働基準監督署に届け出を行ってください。
手順4 実績報告書提出	就業規則改正の <u>届出後15日以内、又は令和5年3月1日(水)の</u> <u>いずれか早い日まで</u> に実績報告書等を提出してください。
手順5 助成金の支給	実績報告書に基づき、助成金の額を確定し支給します。

#### 7 他の助成金等の併給の制限

---

過去に「埼玉県70歳雇用推進助成金」、「埼玉県生涯現役実践助成金」又は「埼玉県70歳雇用確保助成金」を受給している場合は受給できません。

また、「2 助成金の対象となる取組」と同じ事由により、国又は他の地方公共団体等が交付する助成金等を受給している場合、又は現在申請中の場合も受給できません。

#### 8 申請手続き

---

##### (1) 提出期間

令和4年6月1日(水)～11月30日(水)午後5時 **必着**

※ 予算額の上限に達した場合は、期間中であっても募集を終了する場合があります。

## (2) 提出書類

申請書類 1	交付申請書 (様式第1号)
申請書類 2	事業計画書 (別紙1)
申請書類 3	要綱第3条第2項各号のいずれにも該当しない旨の誓約書 (別紙2) ※代表者印等の押印は不要です。
申請書類 4	4-1 埼玉県内の事業所に勤務する正社員名簿 (定年年齢に達する前の正社員) 4-2 埼玉県内の事業所に勤務する継続雇用者名簿 (正社員を定年退職し、その後に継続雇用されている者)
申請書類 5	現行の就業規則 (労働基準監督署の受付印が押されたもの) の写し ※就業規則を作成していない場合は、労働協約の写し
申請書類 6	改正予定の就業規則案 ※8~9ページの「就業規則に定める継続雇用制度の対象者に係る基準例」を 参考に作成してください。 ※改正箇所以外を含め、全文を提出してください。
申請書類 7	登記事項証明書の写し (3か月以内に取得したもの)
申請書類 8	定款又は会社案内等の事業内容のわかる書類

※ 申請書類1、2は、埼玉県電子申請・届出サービスの画面に必要事項を入力することにより、提出となります。

※ 申請書類3、4の様式は、以下のホームページからダウンロードできます。また、埼玉県電子申請・届出サービスからもダウンロードできます。

人材活躍支援課ホームページ (URL)

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0813/joseikin/joseikin.html>

## (3) 提出方法

- 原則として、埼玉県電子申請・届出サービスによりご提出ください。  
埼玉県電子申請・届出サービスにより提出ができない場合は、以下のお問い合わせ先までご連絡ください。
- 申請書に不足や形式上の不備がないことを確認した日が受理日となります。申請書に不備等があった場合、埼玉県の指定する日付までに書類を補正いただけない場合は、助成の対象となりませんので予めご了承ください。

## (4) お問い合わせ先

埼玉県産業労働部人材活躍支援課 シニア活躍支援担当 (本庁舎5階北側)

住所 さいたま市浦和区高砂3-15-1

電話 048-830-4539 (直通)

電子メールアドレス a4540-02@pref.saitama.lg.jp

## 9 その他

---

- (1) 助成金は、実績報告書を確認し、助成金額が確定した後に精算払として交付します。
- (2) 法令に違反する行為があった場合等、県が助成対象として認められないと判断した場合は、助成金の交付決定を取り消し、助成金の返還を求めることがあります。
- (3) 助成金を受給した企業等は公表する可能性があります。また、事例の発表等、県が実施する事業へのご協力をいただくことがあります。
- (4) 申請の際には必ず「埼玉県70歳雇用確保助成金交付要綱」をご覧ください。

※ 助成金に係る各種資料等は、県ホームページに掲載しています。

人材活躍支援課ホームページ (URL)

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0813/joseikin/joseikin.html>

# 就業規則に定める継続雇用制度の対象者に係る基準例

## 1 望ましい基準

### (1) 意欲、能力等を具体的に測るものであること（具体性）

労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること。

### (2) 必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること（客観性）

企業や上司等の主観的選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること。

## 2 基準の例

以下の例を参考にし、労使で十分に協議の上、各企業の実情に応じた基準の策定をしてください。なお、各企業の実情に応じ、個々の基準を組み合わせ設定することも考えられます

### ① 「働く意思・意欲」に関する基準の例

- ・引き続き勤務することを希望している者
- ・本人が再雇用を希望する意思を有する者

### ② 勤務態度に関する基準の例

- ・過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ・懲戒処分該当者でないこと

### ③ 「健康」に関する基準の例

- ・直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ・直近〇か月の定期健康診断結果を産業医が判断し、就業上、支障がないこと

### ④ 「能力・経験」に関する基準の例

- ・過去〇年間の平均考課が〇以上であること
- ・〇級土木施工管理技士の資格を有し、現場代理業務経験者又は設計者である者

### ⑤ 「技能伝承等その他」に関する基準の例

- ・指導教育の技能を有する者
- ・自宅もしくは自己の用意する住居より通勤可能な者

### **3 適切ではないと考えられる例**

労使で十分に協議の上、定められたものであっても、事業主が恣意的に特定の対象者の継続雇用を排除しようとするなど、労働関係法規や公序良俗に反するもの等は認められません。

#### **(具体例)**

- ・ 会社が必要と認めた者に限る（基準がないことに等しい）
- ・ 上司の推薦がある者に限る（基準がないことに等しい）
- ・ 男性（女性）に限る（男女差別に該当）
- ・ 組合活動に従事していない者に限る（不当労働行為に該当）

※「継続雇用制度の対象者に係る基準事例集」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構作成）を加工して作成。

## 埼玉県70歳雇用確保助成金助成金 Q & A

### 1 対象となる取組

Q 1-1 : パート従業員の就業規則を改正する場合も対象となりますか。

A 1-1 : 対象となりません。

対象となるのは、正社員の就業規則を改正する場合です。

Q 1-2 : 現在の就業規則は定年が60歳で、希望者全員を対象とした継続雇用の上限年齢を65歳までとしています。希望者全員を対象とした継続雇用の上限年齢を70歳に引き上げる場合でも助成の対象となりますか。

A 1-2 : 対象となりません。基準該当者の継続雇用の上限年齢を70歳以上にすることが助成の対象です。

Q 1-3 : 現在の就業規則は定年が60歳で、希望者全員を対象とした継続雇用の上限年齢を65歳までとしています。定年を70歳に引き上げ、同時に基準該当者の継続雇用の上限年齢を75歳にする場合は助成の対象となりますか。

A 1-3 : 対象となります。

Q 1-4 : 現在の就業規則では、定年を60歳、定年後の継続雇用は希望者全員を70歳まで雇用すると規定しています。

これから、基準該当者の継続雇用の上限年齢を75歳までとする制度を導入しようと思いますが、助成の対象となりますか。

A 1-4 : 対象となりません。

すでに「定年の廃止」、「定年70歳以上」、「希望者全員の継続雇用を70歳以上」、「基準該当者の継続雇用を70歳以上」のいずれかを就業規則に定めている場合は、対象とはなりません。

Q 1-5 : 現在の就業規則では、定年を65歳、定年後の基準該当者を69歳まで雇用すると規定しています。

これから、基準該当者を70歳まで引き上げようと思いますが、年齢の引き上げ幅が1歳でも助成の対象となりますか。

A 1-5 : 対象となります。

Q 1-6 : 現在の就業規則で、定年を60歳、希望者全員を対象とした継続雇用の上限年齢を65歳、「会社が必要と認める者」を対象とした継続雇用の上限年齢を68歳と規定しています。引き続き「会社が必要と認めた者」を継続雇用の基準として、上限年齢70歳以上に引き上げれば助成の対象となりますか。

A 1-6 : 対象となりません。

「会社が必要と認めた者」は、基準がないことに等しいため、募集要項の

8 ページから 9 ページを参考に、労使で十分に協議の上、具体的・客観的な基準を定めてください。

## 2 助成金を受給できる企業・団体

Q 2-1 : 助成対象企業等の要件の一つである「シニア活躍推進宣言企業（以下、「宣言企業」という。）」の認定を受けていないのですが、助成金の申請はできますか。

A 2-1 : 申請書の提出の前に、宣言企業の申込みを行ってください。宣言企業の認定には、県が企業を訪問して行うヒアリング（40～60分程度）を受けていただく必要があります。訪問日時を相談させていただきますので、お早めに御連絡ください。ヒアリング終了後に助成金の申請を受け付けます。

ヒアリングの結果、宣言企業に認定されなかった場合は、助成の対象企業等とはなりません。

また、予算額の上限に達した場合は、募集期間中でも受付を終了する場合がありますので、予めご了承ください。

<お問い合わせ> 埼玉県産業労働部 人材活躍支援課 シニア活躍支援担当  
電話 048-830-4539（直通）

Q 2-2 : 助成金の要件に「宣言企業で、取組項目 2～6 のうち 2 項目以上が実施済み」とあります。

当社はすでに宣言企業に認定されており、認定時は「実施済み」の項目が 1 つでしたが、その後に取組を進め、現在は 2 つ以上あります。この場合も助成金の対象となりますか。

A 2-2 : まずは当課までご連絡ください。新たに「実施済み」となった項目について、改めてヒアリングをさせていただきます。ヒアリングの結果、「実施済み」の項目が 2 つ以上認められれば申請の対象となります。

ヒアリングの日程調整をさせていただきますので、お早めにお問い合わせください。

また、予算の上限額に達した場合は、募集期間中でも受付を終了する場合がありますので、予めご了承ください。

<お問い合わせ> 埼玉県産業労働部 人材活躍支援課 シニア活躍支援担当  
電話 048-830-4539（直通）

Q 2-3 : 申請日時点では埼玉県内の事業所に勤務する正社員が 1 名いました。その後、この 1 名が退職してしまい、実績報告書の提出時には、正社員がいなくなっていました。助成金は支給されますか。

A 2-3 : 支給されます。

正社員の人数については、申請が受理された日を基準とします。

Q 2-4 : 申請日時点では、埼玉県内の事業所に勤務する正社員（又は定年後の継続雇用者）のうち、5年以内に定年年齢（又は継続雇用の上限年齢）に達する者が1名いました。その後、この1名が退職してしまい、実績報告書の提出時には、5年以内に定年年齢（または継続雇用の上限年齢）に達する者がいなくなりました。助成金は支給されますか。

A 2-4 : 支給されます。

5年以内に定年年齢（または継続雇用の上限年齢）に達する正社員（又は定年後の継続雇用者）の人数については、申請が受理された日を基準とします。

Q 2-5 : 以前、希望者全員の継続雇用の上限年齢を66歳に引き上げ、国の「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）」を受給しました。

新たに基準該当者の継続雇用の上限年齢を70歳以上とする制度を導入する場合、県の助成金の対象となりますか。

A 2-5 : 対象となります。

Q 2-6 : 就業規則で希望者全員を対象とした継続雇用の上限年齢を65歳、基準該当者の継続雇用の上限年齢を68歳としている場合、5年以内に継続雇用の上限年齢に達する者は、希望者全員を対象とした上限年齢と基準該当者を対象とした上限年齢のどちらに達する者ですか。

A 2-6 : 基準該当者の継続雇用の上限年齢である68歳です。

Q 2-7 : 従業員数が10人未満のため、就業規則を作成していませんが、申請の対象企業になれますか。

A 2-7 : 申請日時点で労働協約を締結している場合や、現行制度の就業規則を作成し、労働基準監督署に提出していれば申請の対象となります。ただし、既に「定年廃止」、「定年70歳以上」、「希望者全員の継続雇用70歳以上」又は「基準該当者の継続雇用70歳以上」のいずれかを定めている場合は、対象外です。

### 3 交付企業の決定について

Q 3-1 : 企業への交付決定はいつごろになりますか。

A 3-1 : 申請から交付決定の通知まで、2～3か月程度を予定しています。交付、不交付のいずれの場合も、申請企業あてに書面で通知します。

Q 3-2 : 交付企業は、申請書の先着順で決定するのですか。

A 3-2 : 申請書を受け付けた順に審査を行い、交付企業を決定します。申請額が予算の上限に達した場合は、期間中でも募集を終了することがあります。

## 4 就業規則の改正について

Q 4 - 1 : 助成金申請書を提出後、直ちに就業規則を改正しなくてははいけませんか。

A 4 - 1 : 県が交付決定をした日以降に就業規則を改正し、所轄の労働基準監督署に届け出た上で県に実績報告書を提出してください。

交付決定前に就業規則を改正し、基準該当者の継続雇用の上限年齢を70歳以上にする制度を導入した場合は、支給の対象とはなりません。

また、実績報告書の提出期限は、労働基準監督署に届け出後15日以内又は令和5年3月1日（水）のいずれか早い日となります。

Q 4 - 2 : 助成金の交付決定前に就業規則の改正はできないとされていますが、従業員との話し合いや社会保険労務士への相談など、社内で改正の準備を行うことはできますか。

A 4 - 2 : 改正の準備を行うことはできます。

ただし、助成金の対象となるのは、県が後日通知する交付決定以降に就業規則を改正し、所轄の労働基準監督署へ届け出ることが条件となります。

## 5 その他

Q 5 - 1 : 就業規則を改正するにあたり、社会保険労務士に依頼せず、自社で行う（経費が発生しない）場合も助成対象となりますか。

A 5 - 1 : 対象となります。

Q 5 - 2 : 現行の就業規則では、定年年齢は60歳です。定年後の継続雇用については就業規則に規定していませんが、実態として労働者が希望すれば65歳まで継続雇用を行っています。

就業規則を改正し、定年を65歳、基準該当者の継続雇用の上限年齢を70歳以上にする制度を導入する予定ですが、この場合、助成金の対象となりますか。

A 5 - 2 : 事業主は65歳までの高年齢者雇用の確保措置が「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」により義務付けられています。

まず、現行法令に準拠した就業規則に改正した後に申請してください。