

高年齢者雇用安定法ガイドブック

～高年齢者の雇用の安定のために～



厚生労働省
神奈川労働局 ハローワーク

目 次

1. 高年齢者雇用安定法が定める事項

- ・ 高年齢者を取り巻く状況 1 ページ
- ・ 高年齢者雇用安定法のポイント 2 ページ
- ・ 60歳未満定年の禁止 3 ページ
- ・ 65歳までの「高年齢者雇用確保措置」 4 ページ
- 「高年齢者雇用確保措置」導入までのフローチャート 5 ページ
- ・ 高年齢者雇用確保措置を実施する際の労働条件について 6 ページ
- ・ 継続雇用対象者を限定する場合
 - (1) 基準を設定する場合の手順 7 ページ
 - (2) 「基準」の設定についての基本的な考え方 8 ページ
 - (3) 基準の具体的な内容 8 ページ
- ・ 高年齢者雇用のための諸条件の整備 11 ページ
- ・ 年齢にかかわらず働ける制度の導入を 12 ページ
- 高年齢者を活用するメリット 13 ページ
- ・ 就業規則の記載例 14 ページ
- ・ 就業規則の労働基準監督署への届け出 15 ページ
- ・ 労使協定の例 16 ページ
- ・ 求職活動支援書について 17 ページ
- 求職活動支援書の作成の流れ 18 ページ
- 求職活動支援書の様式例 19 ページ
- ・ 多数離職届について 28 ページ

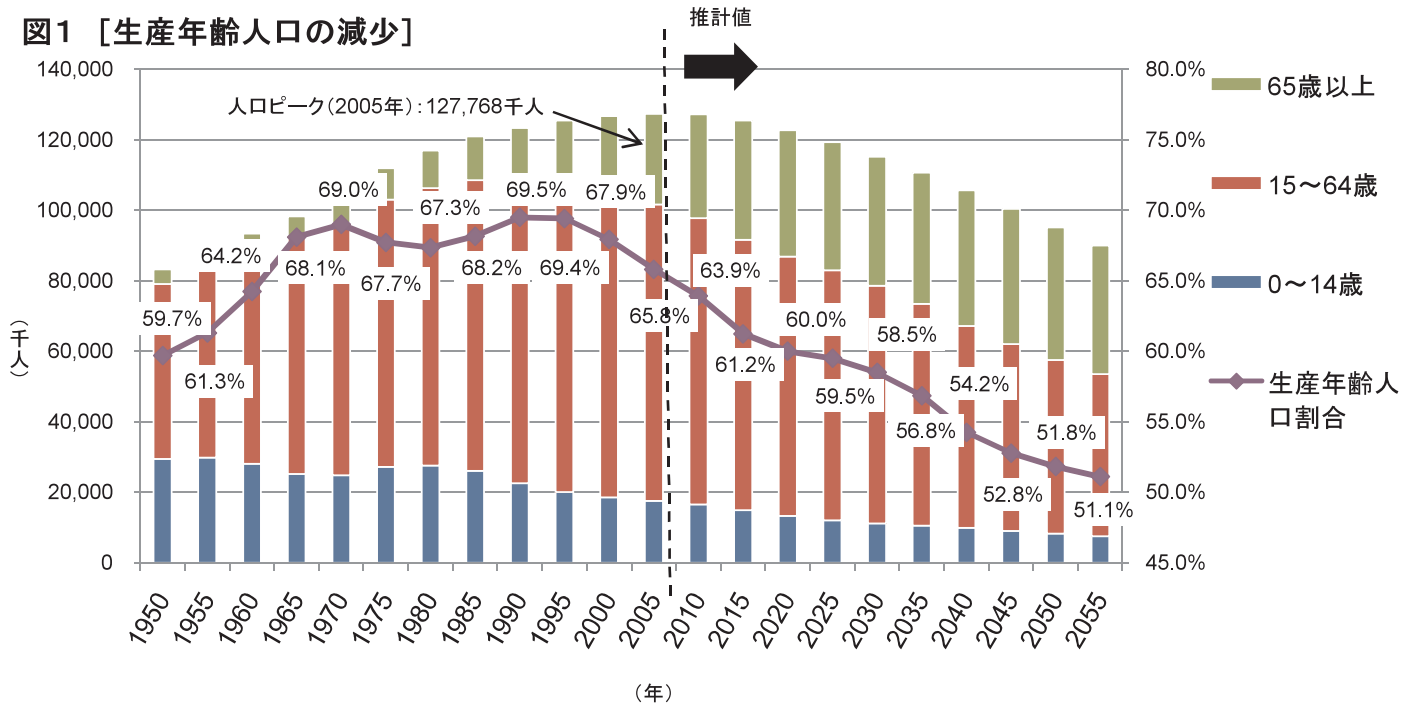
2. 事業主に対する援助

- ・ 定年引上げ等奨励金の支給 30 ページ
- ・ 高年齢者雇用アドバイザーによるサービス 31 ページ
- ・ 高年齢者雇用継続基本給付金の支給 32 ページ
- ・ 税制上の優遇措置 32 ページ

高齢者を取り巻く状況

わが国の高齢化は世界に類をみない速度で進み、2030年には総人口の約3人に1人が65歳以上の高齢者となることを見込まれています。これにより、いわゆる生産年齢人口（15～64歳人口）は減少し、2055年には総人口の51.1%になる見込みです（図1）。

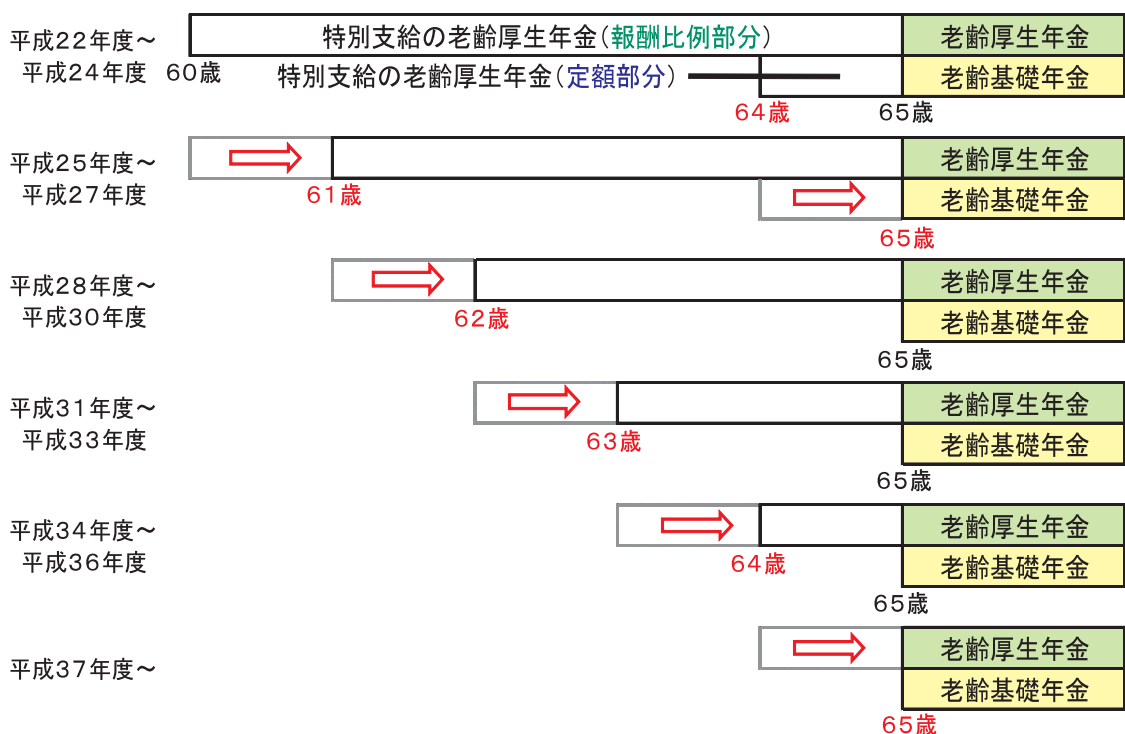
図1 [生産年齢人口の減少]



資料出所：2005年までの総務省統計局「国勢調査」、
2010年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）中位推計」

また、年金支給開始年齢の65歳への段階的な引き上げが始まっており、男性については、定額部分は2001（平成13）年から2013（平成25）年にかけて、報酬比例部分は2013（平成25）年から2025（平成37）年にかけて、段階的に引き上げられます（女性については5年遅れのスケジュールとなっています）（図2）。

図2 [年金の支給開始年齢]



「高年齢者雇用安定法」のポイント

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(「高年齢者雇用安定法」)により、事業主の皆さまに、主に以下の義務が課されています!!

① 60歳未満定年の禁止

.....3ページ

【概要】

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りません。(高年齢者雇用安定法第8条)

② 65歳までの高年齢者雇用確保措置

.....4ページ

【概要】

定年年齢を65歳未満(平成24年度までは64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)を実施しなければなりません。(高年齢者雇用安定法第9条)

- ・ 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

※平成24年度末までは64歳

③ 中高年齢者が離職する場合の措置

● 再就職援助措置

【概要】

事業主は、解雇等※により離職が予定されている45歳以上65歳未満の者が希望するときは、求人の開拓などその中高年齢者の再就職の援助に関し必要な措置を実施するよう努めなければなりません。(高年齢者雇用安定法第15条)

※「解雇等」とは、①定年②解雇(自己の責めに帰すべきものを除く)③継続雇用制度の対象者基準に該当しないこと、をいいます。

● 多数離職届

.....28ページ

【概要】

事業主は、45歳以上65歳未満の者のうち一定数以上を解雇等により離職させる場合は、あらかじめ、その旨をハローワーク(公共職業安定所)に届け出なければなりません。(高年齢者雇用安定法第16条)

● 求職活動支援書

.....17ページ

【概要】

事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の者が希望するときは、求職活動支援書を作成し、その中高年齢者に交付しなければなりません。(高年齢者雇用安定法第17条)

60歳未満定年の禁止

定年年齢を60歳未満とすることは禁止されています!!

【定年とは】

「定年」とは、労働者があらかじめ定められた年齢に達したことを理由として、自動的にまたは解雇の意思表示によってその地位を失わせる制度であって、就業規則、労働協約または労働契約に定められたものをいいます※。

なお、単なる慣行として一定年齢における退職が定着している場合や、選択定年制など早期の退職を優遇する制度における早期の退職年齢は、高年齢者雇用安定法上の「定年」ではありません。

※ 退職に関する事項は就業規則の絶対的記載事項であるため、定年を定めている場合は必ず就業規則に記載しなければなりません。ただし、常時使用する労働者が10人未満の事業所は、就業規則の作成義務が課されていないので、労働協約や労働契約にのみ定年の規定を記載することも可能です(労働基準法第89条)。

【60歳を下回る定年は？】

高年齢者雇用安定法の規定にもかかわらず、
定年年齢を60歳未満に定めていると



60歳を下回る定年の規定は民事上無効となり、その年齢に達したことを理由に労働者を退職させることはできません。

この場合は、その企業には定年の規定はないものとみなされます。

65歳までの「高年齢者雇用確保措置」

定年年齢を65歳未満としている事業主は、次の①から③のいずれかの措置
(高年齢者雇用確保措置)を実施してください!!



- ① 65歳(義務年齢※¹)まで定年年齢を引き上げ
- ② 希望者全員を対象とする、65歳(義務年齢※¹)までの継続雇用制度を導入※²
- ③ 定年制を廃止

高年齢者雇用安定法第9条は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年年齢を65歳未満としている事業主に、高年齢者雇用確保措置の実施を義務づけています。高年齢者雇用確保措置とは、上記の①から③のうちいずれかの措置のことです。

【※1 義務年齢とは】

義務年齢とは高年齢者雇用確保措置の最低雇用年齢のことで、65歳と定められています(高年齢者雇用安定法第9条第1項)。ただしこの年齢は、経過措置として、男性の年金(定額部分)の支給開始年齢の引き上げスケジュールにあわせ、男女ともに、平成25年4月1日までに段階的に引き上げられます(同法附則第4条第1項)。

＜義務年齢の段階的引き上げ＞

平成22年4月1日～平成25年3月31日	: 64歳
平成25年4月1日以降	: 65歳

義務年齢は、その期間中に定年に達した人の雇用終了年齢を意味するのではなく、その期間中に実施しなければならない高年齢者雇用確保措置の最低雇用年齢を意味します。例えば、平成23年度は64歳が義務年齢ですが、同年度中に60歳の定年に達して継続雇用された人が64歳に到達するときは平成27年度ですから義務年齢は65歳に引き上げられています。したがって、この人は少なくとも65歳まで雇用する必要があります。

【※2 継続雇用制度とは】

継続雇用制度

=

現に雇用している高年齢者を、本人の希望によって、定年後も引き続き雇用する制度で、次のようなものがあります。

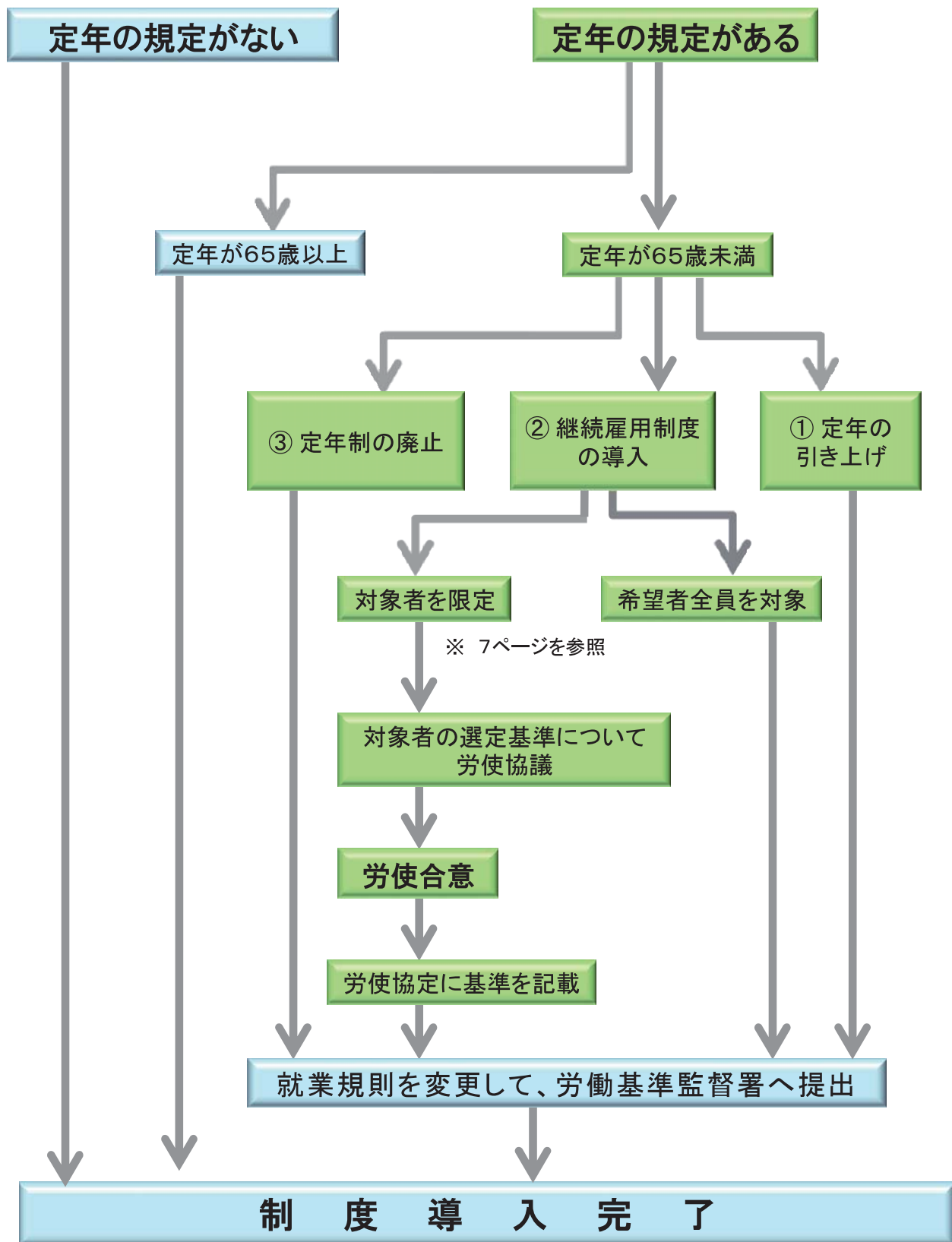
- ・ 再雇用制度 : 定年でいったん退職とし、新たに雇用契約を結ぶ制度
- ・ 勤務延長制度 : 定年で退職とせず、引き続き雇用する制度

継続雇用制度は希望者全員を対象とすることが原則です!!

継続雇用制度を導入する場合は、原則として、希望者全員を対象とすることが求められます。希望者全員とは、その企業で引き続き働きたいと希望する人全員です。

希望者全員を対象とする制度の導入が困難な場合は、7ページをご覧ください。

「高年齢者雇用確保措置」導入までのフローチャート



高年齢者雇用確保措置を実施する際の労働条件について

高年齢者雇用確保措置の導入にあたっては、賃金や勤務時間などの労働条件について見直すことが必要な場合があります。

労働条件については、基本的には労使の間で協議して決定すべき事項ですが、高年齢者雇用安定法第6条に基づいて策定した高年齢者等職業安定対策基本方針(平成21年4月1日厚生労働省告示第252号)には、高年齢者雇用確保措置を実施する際の労働条件などに関する指針を以下のように定めていますので、労働条件を設定する際は留意してください(高年齢者等職業安定対策基本方針第3の2)。

高年齢者雇用確保措置における労働条件のポイント

① 賃金・人事処遇制度の見直し

年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度をとっている場合は、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めてください。その際、高年齢者などの雇用や生活の安定にも配慮した段階的なものとなるよう努めてください。

② 勤務日・勤務時間

短時間勤務制度・隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めてください。

③ 意欲・能力に応じた適正な配置・処遇

職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲や能力に応じた適正な配置と処遇の実現に努めてください。

とくに継続雇用制度を導入する場合のポイント

継続雇用制度を導入したものの、継続雇用を希望する高年齢者が少ない場合は、その労働条件などが高年齢者のニーズにあっていない可能性があります。その場合は、高年齢者のニーズや意識を分析し、賃金や勤務時間など、制度の見直しを検討してください。

① 継続雇用制度を導入する場合の賃金

継続雇用制度を導入する場合の賃金は、継続雇用する高年齢者の就業の実態、生活の安定などを考慮し、適切なものとなるよう努めてください。

② 継続雇用制度を導入する場合の契約期間

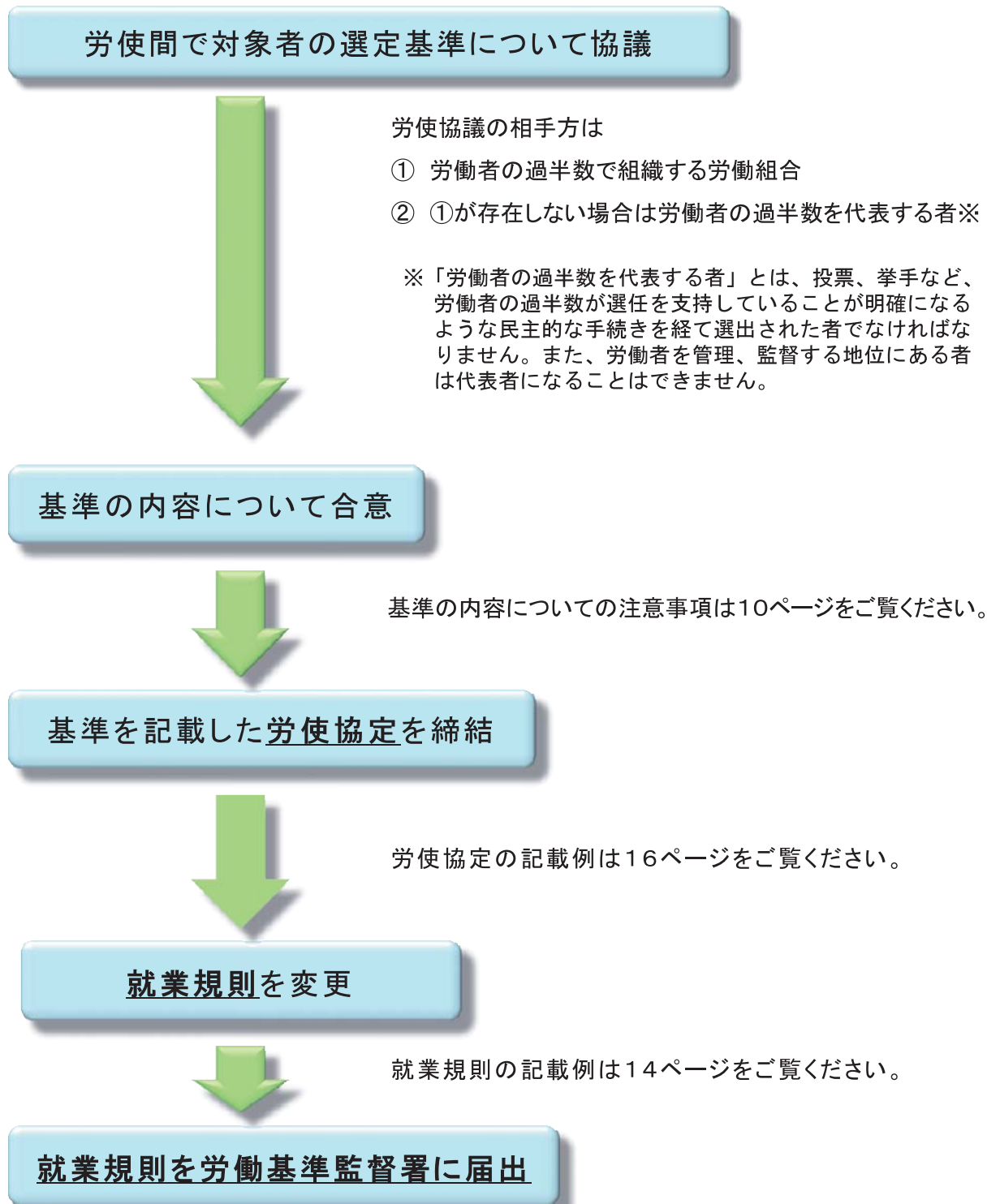
高年齢者雇用確保措置が義務年齢までの雇用の確保を目的とする制度であることを踏まえ、継続雇用制度において契約期間を定める場合は、むやみに短い契約期間とすることがないように努めてください。

継続雇用対象者を限定する場合

継続雇用制度は、原則として希望者全員を対象とすることが求められています（高年齢者雇用安定法第9条第1項）。

ただし、やむを得ず、対象者を限定する場合は、労使協定を締結した上で対象者の選定基準を設定することが可能です（同条第2項）。

（1）基準を設定する場合の手順



(2) 基準の設定についての基本的な考え方

継続雇用制度の対象者を限定する場合に労使協定によって基準を定めることを義務付けているのは、継続雇用制度の対象者の選定にあたっては、企業によって必要とする能力や経験などがさまざまであると考えられるため、労使間で十分に話し合い、その企業にもっともふさわしい基準を労使合意の上で設定することが適当であるという理由からです。



基準の設定にあたっては、労使間で十分な協議の上、各企業の実情に応じて定めることが求められており、どのような基準にするかは原則として労使の協議に委ねられています。ただし、労使の協議の上で定められたものであっても、事業主が恣意的に特定の労働者を継続雇用から排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関連法規に反し、または公序良俗に反するものは認められません。

また、継続雇用制度は希望者全員を対象とすることが原則であることを踏まえ、随時、対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について労使間で検討してください。

(3) 基準の具体的な内容

ポイント①：労働者の意欲、能力などを具体的に測るものであること(具体性)

労働者自身が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能力開発など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。

ポイント②：必要とされる能力など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)

事業主や上司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測可能で、判定について紛争を招くことのないように配慮されたものであること。

(a) 各企業における基準の例

対象者の選定基準は、労使で十分に協議の上、各企業の実情に応じたものにしてください。次に示す事例は厚生労働省が指針として示しているものではありませんが、基準を設定する際の参考にしてください。

基準の具体例

● 「働く意欲」に関する基準の例

- ・ 過去○年間、無断欠勤がないこと
- ・ 過去○年間の出勤率○%以上の者（※1）

● 「働く能力・経験」に関する基準の例

- ・ 人事考課の平均が○以上であること（※2）
- ・ 職能資格が○級以上、職務レベル○以上（※2）
- ・ 社内技能検定○級以上を取得していること（※2）

● 「健康」に関する基準の例

- ・ 直近○年間の定期健康診断の結果に基づき、産業医が就業上支障がないと判断したこと

※1 ただし、労働基準法により認められている休暇を取得することを抑制、制限することになる基準は認められない可能性があります。

※2 ただし、その基準を満たす者が存在しないなど、高年齢者雇用安定法の趣旨に反するものは認められない可能性があります。

(b) 基準の内容についての注意

継続雇用対象者の選定基準は、労使間で協議の上、合意に至ったものであっても、その内容によっては認められないものがあります。

認められない基準

- ① 事業主が恣意的に特定の労働者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨に反する基準
- ② 他の労働関連法規に反する基準
- ③ 公序良俗に反する基準

認められない基準の具体例

- 「会社が必要と認めた者に限る」

基準がないことと等しく、これだけでは高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。

- 「上司の推薦がある者に限る」

基準がないことと等しく、これだけでは高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。

- 「男性(女性)に限る」

男女差別に該当するおそれがあります。

- 「年金(定額部分)の支給を受けていない者に限る」

男女差別に該当するおそれがあります。

- 「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するおそれがあります。

- 「会社の業績が良好な場合に限る」

継続雇用対象者の選定基準として定めることができるとされているのは「高年齢者に係る基準」であるため、その高年齢者自身の意欲や能力に関係のない事柄は基準とは認められません。会社の業績が悪いことを理由に継続雇用を拒否することできるか否かは、解雇・雇い止めの場合と同様の考え方によります。

高齢者雇用のための諸条件の整備

高年齢者雇用安定法第6条に基づいて策定した「高年齢者等職業安定対策基本方針」(平成21年4月1日厚生労働省告示第252号)では、高年齢者の意欲と能力に応じた雇用機会の確保のため企業が行うべき事項に関する指針を以下のように定めています。

事業主の皆さまにおかれては、以下のポイントを参考にしつつ、労使間で十分に協議して高年齢者の雇用機会の確保のための諸条件を整備するよう努めてください。

高年齢者の職業能力の開発・向上

高年齢者の有する知識、経験などを活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施してください。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関で実施される職業訓練も積極的に活用してください。

作業施設の改善

作業補助具などの機械設備の改善、作業の平易化などの作業方法の改善、照明などの作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下にも対応できるようにすることにより、体力が低下した高年齢者が職場から排除されることなく、その職業能力が十分発揮できるよう配慮してください。

高年齢者の職域拡大

高齢化に対応した職務の再設計を行うことなどにより、高年齢者の身体的機能の低下などの影響が少なく、能力、知識、経験などが十分に活用できる職域の開発を行ってください。

高年齢者の知識、経験などを活用できる配置、処遇

職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度などの整備により、知識や経験などを活用できる配置、処遇を行ってください。

勤務時間制度の弾力化

高年齢者の就業希望や体力は人さまざまですので、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制などを活用した勤務時間制度の弾力化を図ってください。

事業主が共同で行う取り組みの推進

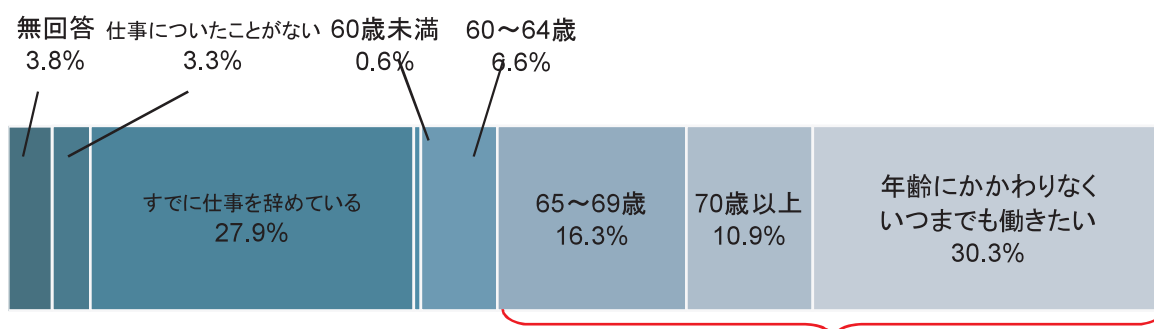
高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同じ産業や同じ地域の事業主の間で、高年齢者の雇用に関するさまざまな経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善などについての共同の取り組みを推進してください。

年齢にかかわらず働ける制度の導入を!!

少子高齢化が急速に進展し、年金支給開始年齢が段階的に引き上げられるなか、高年齢者が培ってきた知識と経験を生かし、年齢にかかわらず意欲と能力がある限り働くことのできる社会の実現が求められています。また、下の調査のように多くの高年齢者が65歳以上まで働きたいと考えており、こうした高い就労意欲を持つ高年齢者を活用することが重要となっています。

希望者全員が65歳まで働ける制度、さらには70歳まで働ける制度など、年齢にかかわらず働ける制度の導入を、ぜひお願いします。

高年齢者が希望する引退時期



65歳以上まで働きたいと考える高年齢者は約6割!!

資料出所：(独)労働政策研究・研修機構

「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」2010年

「希望者全員が65歳まで働ける制度」とは

- ① 65歳以上の定年
- ② 定年制の廃止
- ③ 希望者全員が65歳以上まで継続雇用される制度

「70歳まで働ける制度」とは

- ① 70歳以上の定年
- ② 定年制の廃止
- ③ 希望者全員が70歳以上まで、または年齢の制限なく継続雇用される制度
- ④ 基準に該当する者が70歳以上まで、または年齢の制限なく継続雇用される制度
- ⑤ 客観的な基準はないが、会社の実情に応じて何らかの方法で選定された者が70歳以上まで継続雇用される制度

高年齢者を活用するメリット

高年齢者を積極的に活用することで、多くの企業が業績の向上などの成果をあげています。

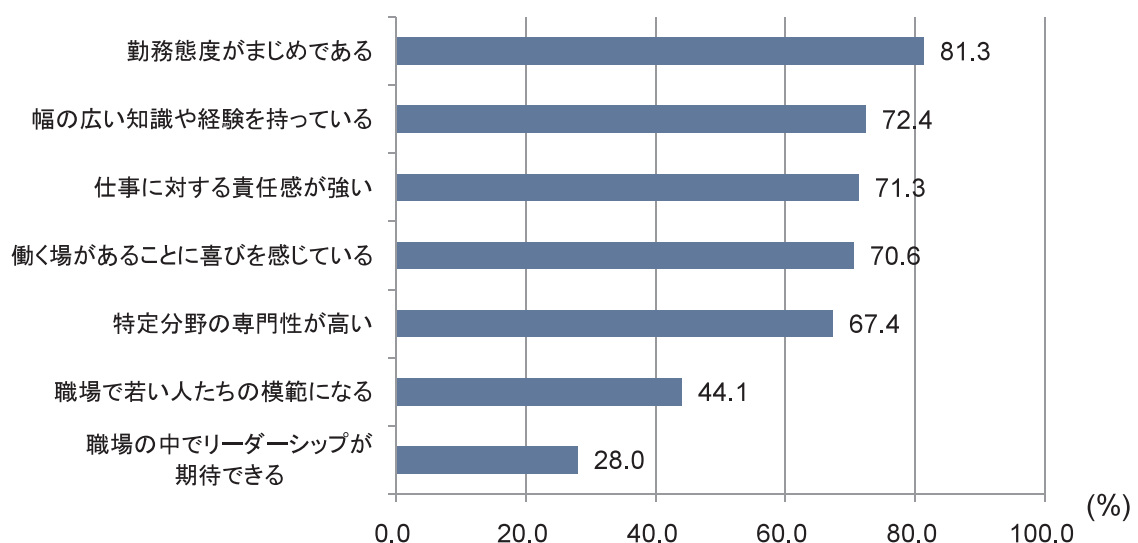
企業の声

- 高齢者の経験に裏打ちされた技能・技術は即戦力であるばかりでなく、期限を区切ることなく若者のOJT教育による技能継承ができ、将来的人材確保の先行投資を軽減できている。(アパレル)
- 高齢者は協調性が高く協力的。高齢者が率先してまじめに就業している姿は他の従業員の模範となり、社内に良い影響があり業績向上に結びつく。(食品製造)
- 体力の落ちてきた高齢者に配慮し、作業環境を整えることで、若者も作業がしやすくなり、作業効率がよくなった。(食品加工)
- 定年延長が若者のモチベーション維持向上につながり、社員の定着に大きく作用する。(製造卸売)
- 残業が多く負担が大きかったが、高齢者とのワークシェアリングにより運営が効率化した。(販売)
- 希望者全員の再雇用制度を導入することで、定年間近の人の意欲が上がった。(食品加工)

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構では、高齢者雇用の好事例を収集しており、以上の事例はその一部です。他の事例や詳細については同機構が編集した「70歳雇用先進事例集」をご覧ください。
<http://www.jeed.or.jp/data/elderly/elderly01.html>

アンケート

高齢従業員の特徴



出典：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「高年齢者雇用確保措置の実態と70歳まで働ける企業実現に向けた調査研究—第一次報告書—」(平成20年度)より作成

就業規則の記載例(参考)

① 「定年の引き上げ」を行う場合

第〇条 従業員の定年は満65歳とし、65歳に達した月の末日をもって退職とする。

② 「継続雇用制度」を導入する場合

パターン①【希望者全員を継続雇用する場合】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。
ただし、本人が希望する場合は65歳まで継続雇用する。

パターン②【対象者に係る基準を労使協定で定めた場合】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。
ただし、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づき労使協定により定められた基準に該当した者については65歳まで継続雇用する。

パターン③

【対象者に係る基準を労使協定で定め、その基準を就業規則にも書き込む場合】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。
ただし、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用する。

- ① 引き続き勤務することを希望していること
- ② 過去〇年間の定期健康診断の結果を産業医が判断し、就業上支障がないこと



上に示す記載例は、厚生労働省が指針として示すものではありません。就業規則を作成・変更する際は、労使で十分協議の上、各企業の実情に応じたものとなるようにしてください。

就業規則を作成・変更した場合は、労働者の過半数で組織する労働組合(ない場合は労働者の過半数を代表する者)の意見書を添えて、所轄の労働基準監督署長に届け出てください。ただし、常時雇用する労働者が10人未満の事業所については届出の必要はありません。

就業規則の労働基準監督署への届け出

就業規則を変更した場合、①就業規則変更届 ②意見書 ③就業規則の変更部分を、所在地を管轄する労働基準監督署へ届け出なければなりません。労使協定書そのものは届け出る必要はありません。なお、「再雇用規定」「嘱託社員就業規則」など、別規定を作成した場合も届け出が必要です。

①

就業規則変更届

平成 年 月 日

〇〇労働基準監督署長 殿

今回、別添のとおり当社の就業規則を変更いたしましたので、意見書を添付のうえ提出します。

労働保険番号

業種

労働者数 (臨時・パート含む) 人

事業所の所在地

事業場の名称

使用者職氏名

印

②

意見書

平成 年 月 日

殿

平成 年 月 日付けをもって意見を求められた就業規則案について、下記のとおり意見を提出します。

記

労働者代表

印

③

就業規則変更部分 (例)

新

旧

第〇条

従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づき労使協定により定められた基準を満たした者については65歳まで再雇用する。

第〇条

従業員の定年は満60歳とし、定年の達した日の末日をもって退職とする。ただし、会社が必要と認めた場合は再雇用することがある。

意見書について

就業規則を作成し、または変更した場合には、労働者の過半数で組織する労働組合(過半数労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者)の意見を記した書面(意見書)を添付して、管轄する労働基準監督署へ届け出なければなりません。

労使協定の例(参考)

継続雇用制度の選定基準に関する協定書

〇〇株式会社（以下「会社」という）と〇〇株式会社労働組合（以下「組合」という）は、定年後の継続雇用制度の対象者の選定基準および取り扱い方法に関し、次の通り労使協定を締結する。

- 第1条 定年は当社就業規則の定めによるが、定年後も継続的に働くことを希望する者で、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、〇年ごとの契約の更新により、満65歳に達する日の月の末日までの再雇用（以下「継続雇用」という）をするものとする。
- (1) 引き続き勤務することを希望していること。
 - (2) 直近〇年間の定期健康診断の結果を産業医が判断し就業上支障がないこと。
 - (3) 過去〇年間、無断欠勤がないこと。

第2条 会社は、定年予定〇年前の該当者全員に通知を行い、本人の申し出により前条の継続雇用について面談・指導を行うものとする。

第3条 会社は、定年予定日の〇カ月前までに第1条の継続雇用の基準等の事実を本人に開示し、継続雇用の可否を本人に通知するものとする。

第4条 会社は、継続雇用を通知した者について、定年予定日の〇カ月前までに継続雇用に係る労働条件等について本人と協議し、労働条件通知書等を交付する。

第5条 本協定書の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1カ月前までに、会社、組合いずれからも申し出がないときには、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

この協定の確実を証するため、証書を作成し、会社および組合が各1通を保有する。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社
代表取締役社長 〇 〇 〇 〇 印

〇〇労働組合
委員長 〇 〇 〇 〇 印



ここで示す例は、**厚生労働省が指針として示すものではありません**。労使協定を締結する際は、労使で十分協議の上、各企業の実情に応じたものとなるようにしてください。

労使協定は、労働基準監督署長に届け出る必要はありません。

求職活動支援書について

高年齢者雇用安定法により、事業主は、「事業主都合の解雇等(※)」または「継続雇用制度の対象者基準に該当しないこと」により離職する45歳以上65歳未満の者(離職する予定の中高年齢者)が希望するときは、在職中のなるべく早い時期から主体的な求職活動が行えるよう、その中高年齢者の職務経歴を記載した求職活動支援書を作成し、本人に交付しなければならないこととされています。

※「事業主都合の解雇等」とは、「事業主都合による解雇や事業主勧奨による任意退職などに該当するもの」を指します。

求職活動支援書に盛り込まなければならない内容

- ① 離職する予定の中高年齢者の氏名、年齢および性別
- ② その中高年齢者が離職する日(決定していない場合には離職することとなる時期)
- ③ その中高年齢者の職務の経歴(従事した主な業務の内容、実務経験、業績、達成事項を含む)
- ④ その中高年齢者が有する資格、免許、受講した講習
- ⑤ その中高年齢者が有する技能、知識その他の職業能力に関する事項
- ⑥ その中高年齢者が自ら職務経歴書を作成するときに参考となる事項、その他再就職に資する事項
- ⑦ 事業主が講じる再就職援助の措置の内容

再就職援助措置の具体例

- ① 再就職に役立つ教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
- ② 求職活動(会社訪問、教育訓練受講、資格試験勉強等)のための休暇の付与
- ③ 在職中の求職活動に対する経済的支援(上記休暇中の賃金支給、教育訓練等の実費相当額の支給など)
- ④ 民間の再就職支援会社への委託
- ⑤ 求人開拓、求人情報の収集・提供、関連企業などへの再就職あっせん

また、ジョブ・カード制度において、中高年齢者など職業キャリアが長い人やこうした人を採用したい企業にとって、より実用的な「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」を設けており、この様式を求職活動支援書として活用することもできます。

特に、高年齢離職予定者が求職活動を行う際にはキャリアの棚卸しが重要となりますので、ジョブ・カードを積極的にご活用ください。記載例は21ページにあります。

求職活動支援書の作成の流れ

中高年齢者の離職が決定

本人の希望により求職活動支援書を交付しなければならない中高年齢者は、45歳以上65歳未満であって、

- ① 事業主都合の解雇や事業主勧奨等による任意退職などにより離職する(予定の)人
- ② 継続雇用制度の対象者基準に該当しないことにより離職する(予定の)人を指します。

労働組合等からの意見聴取

求職活動支援書を作成する前に、離職する予定の中高年齢者に共通して講じようとする再就職援助の措置の内容について、労働者の過半数で組織する労働組合(それがいない場合は労働者の過半数を代表する者)の意見を聞いてください。

求職活動支援書作成対象者の把握

中高年齢者の離職が決定したときには、事業主は速やかに求職活動支援書の作成・交付を希望するか否かを把握してください。

離職する予定の中高年齢者から具体的な希望を聴取

求職活動支援書の作成にあたって、あらかじめ、離職する中高年齢者本人の再就職および在職中の求職活動に関する希望を十分に聞いてください。

離職する予定の中高年齢者に対する求職活動支援書の交付

求職活動支援書を作成した場合は、速やかに離職する予定の中高年齢者に交付してください。ハローワークは、労働者から求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を踏まえ、職業相談や職業紹介などのサポートを行います。

再就職援助担当者の選任

求職活動支援書を作成した事業主は、従業員の中から専任した再就職援助担当者に、求職活動支援書に基づいた中高年齢者の再就職の援助に関する業務を、ハローワークと協力して行わせなければなりません。

求職活動支援書の様式例

求職活動支援書に特定の様式はありませんが、記載しなければならない事項は定められています（１７ページ）。以下は求職活動支援書の様式例ですので参考にしてください。

求 職 活 動 支 援 書 （ 様 式 例 ）							
雇 用 保 険 被 保 険 者 番 号		— —		生 年 月 日		作 成 日	
氏 名		年 齢	性 別		年 月 日	離 職 予 定 日	平 成 年 月 日
希 望 す る 職 種 ・ 条 件 等	（希望職種） （希望条件） （その他特に希望すること）						
職 務 の 経 歴 ・ 業 績 等	（※会社概要） （事業内容） （資本金） （従業員数） （事業所数） （※最終年収）						
資 格 、 免 許 、 受 講 し た 講 習 事 項	（資格・免許・受講した講習等） （その他の技能、知識等）						

（※）本求職活動支援書は、本人から聴取した事項及び事業主が知り得た事項を記載したものであり、その内容を証明する書類ではありません。

(求職活動支援書様式例 つづき)

氏 名					
本人の希望等を踏まえて事業主が行う再就職援助措置	主な措置の種類		措置の具体的内容		時期・期間
	ア	再就職準備セミナー・講習会等の実施・受講あつせん			
	イ	カウンセリング等の実施・あつせん			
	ウ	教育訓練等の実施・受講あつせん			
	エ	求職活動のための休暇の付与			
	オ	求職活動に関する経済的な支援			
	カ	再就職支援会社への委託			
	キ	関連企業等への再就職のあつせん			
	ク	その他			
作成事業所		名 称			
		代 表 者	氏名		
		所 在 地			
		雇 用 保 険 適 用 事 業 所 番 号			
再就職援助担当者	所 属 部 署			電 話 番 号	

(求職者の方へ)
ハローワークで求職相談を行う場合に、この支援書を活用するときは、希望する職種・条件等の欄に記入の上、受付に提示してください。

ジョブ・カード記載例

ジョブ・カード制度において、中高年齢者などの職業キャリアが長い人や、こうした人を採用したい企業にとって、より実用的な「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」が設けられており、この様式を求職活動支援書として活用することができます。

特に、中高年齢者が求職活動を行う際にはキャリアの棚卸しが重要となることから、積極的にご活用ください。

様式1

ジョブ・カード〔総括表〕

ふりがな	す い し ん い ち ろ う	E-mail アドレス
氏 名	推 進 一 郎	aaabbb @ mhlw. jp
		HP・ブログアドレス http://aaabbb.mhlw.ne.jp
昭和・平成	27 年 7 月	30 日生 (56 歳) ☒ 男・女
ふりがな		
現住所	〒 100 - 8916	
	東京都千代田区霞が関 1 - 2 - 2	
	(電話) 03 - 5253 - 1111	
ふりがな		
連絡先	〒 -	
	同上	
	(電話) - -	

写真添付

(上半身脱帽正面
背景なし・最近3
か月以内撮影)

職務経歴

年 月	就業先・職務概要 等	特記事項
昭和50年4月～53年3月	株式会社霞ヶ関商事 経理 (正社員)	
昭和53年4月～平成20年9月	株式会社霞ヶ関システム 会計経理システムの営業 (正社員) ※平成12年4月～20年9月は本社営業部営業第一課長	事業縮小のため勸奨退職

学習歴・訓練歴

年 月	教育・訓練機関名、学科(コース)名 等
昭和46年3月	東京都立霞ヶ関高等学校普通科 卒業
昭和46年4月	霞ヶ関大学経済学部経済学科 入学
昭和50年3月	霞ヶ関大学経済学部経済学科 卒業

様式1(総括表2)

ふりがな 氏 名	すいしん いちろう 推 進 一 郎	昭和・平成 27 年 7 月 30 日生	男・女 男
-------------	----------------------	----------------------	----------

資格・免許			社会体験活動歴(ボランティア、サークル活動など)	
取得年	名 称	実施機関名	時 期	活 動 内 容
昭和49年	普通自動車第一種運転免許	東京都公安委員会	平成10年～現在	近隣の小学校における土日教室の講師
昭和51年	日本商工会議所 簿記検定3級	日本商工会議所		
昭和52年	日本商工会議所 簿記検定2級	日本商工会議所		
平成9年	TOEIC 750点	財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会		

パソコン活用	(オペレーションシステム) (ワープロ) (表計算) (その他)
	ウィンドウズ ワード エクセル パワーポイント等

志望動機 (応募先決定時に記載)	趣味・特技・得意分野など(自己アピール)
御社は、数多くの先駆的で優れた商品を開発・販売している会社であり、霞ヶ関システム在籍(本社営業部営業第一課長)時に取引をさせていただいた関係で、以前から関心をもっておりました。 御社では、昨年度より△△分野に参入されておりますが、前職では同分野でも多くの新規開拓を手がけており、そのノウハウ・経験を活かし、御社の業績の拡大や顧客満足度の向上に必ず役立てることができると考えています。	平成10年から続けている近隣の小学校における土日教室では、趣味でもある囲碁・将棋を子ども達に教えており、分かりやすく物事を教える能力も培っています。

労働条件等についての希望	正社員希望。	通勤時間 約 1 時間 分	配偶者 有・無 有	配偶者の扶養義務 有・無 有	扶養家族数 (配偶者を除く) 1 人
--------------	--------	------------------	-----------------	----------------------	--------------------------

様式2

ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏 名	すいしん いちろう 推進 一郎	昭和・平成 27 年 7 月 30 日生	男・女 男
-------------	--------------------	----------------------	----------

職務経歴

年月 ～年月	会社名・所属・ 職名(雇用形態)	職務の内容	キャリア・コンサルタント記入欄 /企業による確認	職歴の 証明
① 昭和50年4 月～53年3 月(3年間)	株式会社霞ヶ関商 事・経理部・係員 (正社員)	経理部の事務職として、決算書の作成に携わ るとともに、リース契約等の締結事務を行 いました。	左記を基にキャリア・コンサルティングを実施。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	雇用保険 データ

職務の中で学んだこと、
得られた知識・技能、
実績・アピールポイント

決算書の作成等を通して、企業会計の仕組みを理解したことが、その後の営業や経営戦略を担う上で大変有効でし
た。

② 昭和53年4 月～平成20 年9月(30 年6ヶ月間)	株式会社霞ヶ関シス テム・営業部・係員 ～課長(正社員)	営業部の営業職として、幅広い業界に対して 会計経理システムの営業を行いました。	左記の職務経歴を証明します。 平成20年9月25日 事業所名 株式会社霞ヶ関システム 代表者 代表取締役社長 霞ヶ関 一郎 所在地 東京都霞ヶ関〇-〇-〇 電話 03-〇〇〇〇-××××	会社印
---	------------------------------------	--	--	-----

職務の中で学んだこと、
得られた知識・技能、
実績・アピールポイント

長期間にわたって営業の仕事に携わる中で、様々な業態・規模の企業等に対し、そのニーズに即したサービスを提
供してきました。また、営業のみならずマーケティングや部下のマネジメントの経験も積んでおり、個別の商談だ
けではなく、営業戦略を立て、その目標を達成するためにチームを統率していくためのノウハウも培うことができ
ました。

--	--	--	--	--

職務の中で学んだこと、
得られた知識・技能、
実績・アピールポイント

--	--	--	--	--

職務の中で学んだこと、
得られた知識・技能、
実績・アピールポイント

※採否に当たって特に重視する職務経歴等については企業におかれてもご確認をお願いします。

Ver.1.1

様式2(個票)

ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏 名	すいしん いちろう 推 進 一 郎	昭和・平成	27	年	7	月	30	日生	男・女
-------------	----------------------	-------	----	---	---	---	----	----	-----

職務経歴

会社名・事業概要等	職位又は雇用形態 ・在籍期間	キャリア・コンサルタント記入欄 /企業による確認	職歴の 証明
(会社名) 株式会社霞ヶ関システム (事業内容) 会計経理システムの販売 (資本金) 9億円 (従業員数) 250人 (事業所数) 東京、名古屋、大阪の3 か所	(職位) 主任 (昭和60年4月～平成2年3 月) 課長代理 (平成2年4月～平成12年 3月) 課長 (平成12年4月～平成20年9 月) (在職期間) 昭和53年4月～平成2 0年9月	左記の職務経歴を証明します。 平成20年9月25日 事業所名 株式会社霞ヶ関システム 代表者 代表取締役社長 霞ヶ関 一郎 所在地 東京都霞ヶ関〇〇〇〇 電話 03-〇〇〇〇-××××	会社印
職務	内容	実績、アピールポイント(本人記入欄)	
営業	・中小企業（ベンチャー企業等）を対象とする新規開拓、ビジネスサポート ・霞ヶ関地区大手企業（売上高10億円以上）を対象に新規開拓営業 ・霞ヶ関地区パートナーの営業サポート	・新規開拓営業では、社長賞を過去2回受賞しています。 ・業態、企業規模を問わず、顧客ニーズを踏まえた営業ができます。	
マーケティング	・展示会への出展による新製品の拡販 ・専門誌への記事広告の執筆、掲載のアレンジ ・アンケート調査による営業戦略の確立	アンケート調査等を通じ、顧客からのフィードバックを収集・分析し、現在の主力商品の開発に貢献しました。	
マネジメント	・部下15人のマネジメント ・パートナー企業の売上管理	部下のマネジメントでは、仕事の割り当て、裁量の与え方等、部下のやる気を引き出せるよう心がけ、チームとしての営業成績だけでなく、部下のキャリア形成にも意をくぐきました。	

様式3

ジョブ・カード〔学習歴・訓練歴〕

ふりがな 氏 名	すいしん いちろう 推 進 一 郎	昭和・平成	27	年	7	月	30	日生	男・女 男
-------------	----------------------	-------	----	---	---	---	----	----	----------

学習歴・訓練歴

年月 ～年月(期間)	学校、実習企業、 教育訓練機関名	学部、学科、 コース名	専攻、 教育訓練の内容	キャリア・コンサルタント /企業による確認	確認 手法
昭和43年4月～ 46年3月	東京都立霞ヶ関高等学校	普通科		左記学歴を右証書により確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	卒業証書
昭和46年4月～ 50年3月	霞ヶ関大学	経済学部経済学科	マクロ経済学	左記学歴を右証書により確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	卒業証書

※採否に当たって特に重視する学習歴等については企業におかれてもご確認をお願いします。

Ver.1.1

様式4

ジョブ・カード〔免許・取得資格〕

ふりがな 氏 名	すいしん いちろう 推 進 一 郎	昭和・平成	27	年	7	月	30	日生	男・女
-------------	----------------------	-------	----	---	---	---	----	----	-----

免許・取得資格

取得年月	資格名称	実施機関	内容等（本人記入）	キャリア・コンサルタント記入欄 /企業による確認
昭和49年6月	普通自動車第一種運転免許	東京都公安委員会		免許証により左記を確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子
昭和51年6月	日本商工会議所簿記検定3級	日本商工会議所	経理関連書類の読み取りができ、取引先企業の経営状況を数字から理解できます。	合格証書により左記を確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子
昭和52年6月	日本商工会議所簿記検定2級	日本商工会議所	簿記検定3級の上位資格であり、財務諸表を読むことができ、企業の経営状況を把握することができます。	合格証書により左記を確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子
平成9年9月	TOEIC 750点	財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会	海外の商社と英語による商談をすることができ、定型的な取引ならば、通訳なしにまとめることができます。	公式認定証により左記を確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子

※採否に当たって特に重視する資格等については企業におかれてもご確認をお願いします。

Ver.1.1

様式5

ジョブ・カード〔キャリアシート〕

ふりがな 氏 名	す い し ん い ち ろ う 推 進 一 郎	昭和・平成	27	年	7	月	30	日生	男・女
-------------	----------------------------	-------	----	---	---	---	----	----	-----

就業に関する目標・希望

（職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの業務遂行、求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述）

本社の営業部営業第一課長をつとめた株式会社霞ヶ関システムでは、長期間にわたって様々な業態・規模の企業等に対する会計経理システムの営業に携わり、社長賞2回の受賞を含め、多くの成果を上げてきました。また、営業のみならずマーケティングや部下のマネジメントの経験も積んでおり、個別の商談だけではなく、営業戦略を立て、その目標を達成するためにチームを統率していくためのノウハウ、各方面との調整能力も備えています。

さらに、技術革新の速度の速い業界に身を置いてきた関係で、商品知識の更新など、環境変化に即応できる対応力も身に付いています。

また、海外にも関連会社があった関係上、仕事でも英語を用いることもあり、英語力については自信があります（TOEIC750点を取得）。

（希望する職業・職務）	（希望理由等）
営業	商談のノウハウや新規顧客開拓の手法、チームとしての営業戦略の立て方など、これまで培った知識・経験を活かせる仕事に就きたいと考えているので、引き続き営業職を希望します。

事業主が行う再就職援助措置

（再就職準備セミナーの開催情報提供、受講斡旋、受講に対する休暇付与、受講費用の負担等、事業主が行う再就職援助措置を記述）

○キャリアの棚卸し、職務経歴書の書き方及び面接の受け方等を中心とした再就職準備講習会の開催（平成20年7月14日～18日までの5日間）
○求職活動に対する休暇付与（20日間、休暇には有給休暇と同等の賃金を支給）
○関連企業の求人情報や業界内の市場動向に関する情報の提供（平成20年3月1日～9月30日）

（作成日）平成20年9月25日
（事業所名）株式会社霞ヶ関システム
（代表者）代表取締役社長 霞ヶ関 一郎
（所在地）東京都霞ヶ関〇ー〇ー〇
（電話番号）03-〇〇〇〇-××××
（雇用保険適用事業所番号）〇〇〇〇-〇〇〇〇
〇〇〇-〇
（再就職援助担当者）人事課長 霞ヶ関 次郎
（離職予定日）平成20年9月30日
（被保険者番号）

キャリア・コンサルティング実施記録

上記を基にキャリア・コンサルティングを実施。 平成20年9月27日 所属 〇〇公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	（キャリア形成上の課題、支援のポイント） 職務経験を踏まえた自分の強みについて理解がなされている。今後も、再就職先での職務の遂行を通して職業キャリアを積み重ねていけると考える。 （キャリア意識の形成プロセス） （その他特記事項）
---	--

※キャリア・コンサルティングを受ける時には過去のキャリアシートもすべてお持ちください。

Ver.1.1

多数離職届について

高年齢者雇用安定法により、事業主は、その雇用する中高年齢者のうち、1カ月以内の期間に、5人以上が解雇等により離職する場合には、あらかじめ、多数離職届を公共職業安定所（ハローワーク）に届け出なくてはなりません。

多数離職届を出さなければならない場合

○45歳以上65歳未満で、次のいずれにも該当しない人が、

- 日々または期間を定めて雇用されている者（同一事業主に6カ月を超えて引き続き雇用されている場合を除く）
- 試みの使用期間中の者（同一事業主に14日を超えて引き続き雇用されている場合を除く）
- 常時勤務に服することを要しない労働者として雇用されている者（例えば非常勤講師のように毎日勤務することを要しない者。「嘱託」などの名称でも毎日勤務している者は含まない）

○次のいずれかの理由により、

- 定年
- 解雇（自己の責めに期すべき理由によるものを除く）その他、事業主の都合
- 継続雇用制度の対象者基準に該当しないこと

○同一の事業所において、1カ月以内の期間に5人※以上離職する場合

※ 雇用対策法に基づく大量雇用変動届によって既に届け出られた者および同法に基づく再就職援助計画の対象者については算定から除く。

多 数 離 職 届

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第16条第1項の規定により、下記のとおり届けます。

公共職業安定所長 殿

平成 年 月 日

事業主	氏名（法人にあつては名称及び代表者の氏名）		印						
	住所（法人にあつては主たる事務所の所在地）		〒（ ）				電話番号 ()		
① 多数離職に係る 事業所	イ 名称					ハ			
	ロ 所在地					事業の種類			
	ニ 労働者数			人		ホ ニのうち45～64歳の者の数			
② 届出の対象となる 離職が生ずる年月日 又は期間	年 月 日から		③ 離職者数	性別	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	計	
	年 月 日まで			計					
				男					
				女					
イ 氏 名	ロ 職 種	ハ 年 齢	ニ 性 別	ホ 離 職 年月日	ヘ 離 職 理 由	ト 住 所	チ 再就職の 希望の有無	リ 再就職先 予定の有無	
記入担当者	所属部課					氏 名	印		

① 定年引上げ等奨励金の支給

相談例

当社は、従業員数50人の中小企業です。このたび、希望者全員が65歳まで働ける制度を導入することにしましたが、費用負担に対する支援措置はありませんか。

中小企業定年引上げ等奨励金をご活用ください！

65歳以上への定年の引き上げ、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入などを行った中小企業事業主に対して奨励金が支給されます。

① 支給対象事業主

就業規則などを変更し、下表のいずれかの措置を実施し6か月以上経過した中小企業事業主（雇用保険の常用被保険者※が300人以下の企業）。この他にも「1年以上雇用している60歳以上の常用被保険者がいること」などの要件があります。また、これに併せて高年齢者の勤務時間を多様化する制度を導入する事業主には、企業規模によらず一律20万円を加算します。

（※常用被保険者とは、雇用保険の一般被保険者および高年齢継続雇用被保険者をいいます）

② 支給金額

現行の 定年年齢	企業規模 (人)	事業主が実施した措置及び支給金額（万円）			
		定年引上げ (65歳以上 70歳未満)	定年引上げ(70歳以上) または 定年の廃止	希望者全員を対象とする 70歳以上継続雇用 制度の導入	希望者全員を対象とする 65歳以上70歳未満 継続雇用制度の導入
60歳以上 ～ 65歳未満	1～9	40	80[40]	40[20] (20[10])	20
	10～99	60	120[60]	60[30] (30[15])	30
65歳以上 ～ 70歳未満	100～300	80	160[80]	80[40] (40[20])	40
65歳以上 ～ 70歳未満	1～9	—	40[20]	20[10]	—
	10～99	—	60[30]	30[15]	—
	100～300	—	80[40]	40[20]	—

・()内の数字は希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満の継続雇用制度を導入済みの企業が要件を満たす場合に支給する額です。

・[]内の数字は支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている64歳以上の雇用保険の常用被保険者がいない場合に支給する額です。

高年齢者職域拡大等助成金をご活用ください！

希望者全員が65歳まで働ける制度や70歳まで働ける制度の導入に併せて、高年齢者の職域の拡大や雇用管理制度の構築に取り組む事業主に対して助成金が支給されます。

① 支給対象事業主

希望者全員が65歳まで働ける制度の導入、または70歳まで働ける制度（労使協定に基づく基準に該当する者を対象とするものを含みます）の導入に併せて、高年齢者の職域の拡大や雇用管理制度の構築に取り組む雇用保険適用事業主（企業規模を問いません）

② 支給金額

実施する取り組みに要する経費（人件費等を除く）の3分の1に相当する額（上限500万円。また、雇用している55歳以上の常用被保険者の数に応じた上限があります）

ご注意：上記2つの奨励金・助成金を同時期に受けることはできません。

◆お問い合わせ・支給申請手続は…

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

地域障害者職業センター雇用支援課等(都道府県高齢・障害者雇用支援センター)まで

高齢・障害者雇用支援センター所在地一覧→ <http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#06>

② 高齢者雇用アドバイザーによるサービス

相談例

65歳へ定年を引上げ、さらに70歳までの継続雇用制度を導入することにしましたが、具体的に人事管理制度をどのように見直すべきか、また、高齢者にも働きやすい職場環境への改善をどのように行うかについて相談したいのですが。

高齢者雇用アドバイザーをご活用ください！

経営コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士など、高齢者の雇用問題に精通した『高齢者雇用アドバイザー』から、専門的かつ実務的なアドバイスを受けられます。

1. 高齢者雇用アドバイザーとは

人事・労務管理経験者、経営コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士、学識経験者など、実務的な知識や経験を有する専門家で、全国に配置されています。

2. サービス内容

① 相談・助言

継続雇用制度等の改善にあたって必要となる以下のような条件の整備に関して、企業診断システム※なども利用しつつ、相談・助言を実施します。（利用料：無料）

- 人事・労務管理制度
（職務基準の設定、資格制度の導入など）
- 賃金、退職金制度
（年功給から職務給への見直しなど）
- 職場の改善、開発
（職務再設計、勤務形態・労働時間の見直しなど）
- 従業員の能力開発等
（能力開発と教育訓練、健康管理など）

※ 企業診断システムとは、簡単な質問票に記入するだけで、高齢者を活用するための課題（職場改善、健康管理、教育訓練など）を見つけ出すシステムです。

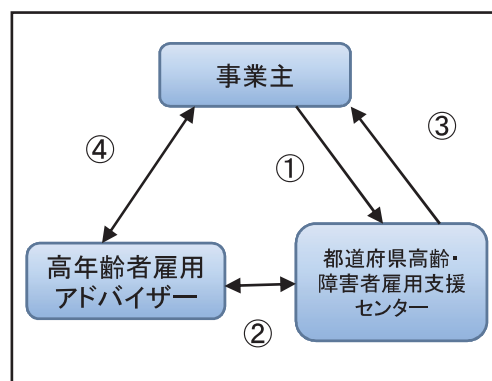
② 企画立案サービス

上記の相談・助言によって発見された条件整備のための個別・具体的な課題について、改善策を作成・提案します。
（利用料：所要経費の1/2もしくは1/3）

3. 利用方法

アドバイザーの相談・助言を受ける場合は、以下のような流れになっています（企画立案サービスもほぼ同様）。詳細は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構地域障害者職業センター雇用支援課等（都道府県高齢・障害者雇用支援センター）に直接お問い合わせください。お問い合わせ先等については、以下のウェブページをご参照ください。

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#06>



- ① 都道府県高齢・障害者雇用支援センターへアドバイザーによるサービスの利用申込み
- ② 日程の調整
- ③ 日程、担当するアドバイザー名などの連絡
- ④ 相談の実施

◆ サービスについて詳しくは、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のホームページをご参照ください。
<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/elder01.html>

③ 高年齢雇用継続基本給付金の支給

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給されます。ただし、支給月の賃金が327,486円を超える場合は支給されません（平成22年8月現在）。支給対象期間は、原則として被保険者が60歳に達した月から65歳に達する月までです。

支給月の賃金	支給額
60歳時点の賃金の61%以下	支給月の賃金の15%相当額
60歳時点の賃金の61%超75%未満	支給月の賃金の15%相当額未満

※詳しくは、最寄りのハローワークまでお尋ねください。

制度に関してはハローワークインターネットサービスのホームページからもご確認いただけます。

<https://www.hellowork.go.jp/>

④ 税制上の優遇措置

64歳以上の従業員は、事業所税の従業者割の対象外になります

同一指定都市等^(※1)の区域内で雇用している従業者数が100名を超える事業所は、従業員給与総額を課税標準として事業所税（従業者割）が課されます。

事業所税（従業者割）額＝従業者の給与総額×税率0.25%

64歳以上の従業員^(※2)は、事業所税の従業者割の免税点の判定や、課税対象の従業者給与総額を算定する際に、従業者から除くことができます。

〔免税点の判定および事業所税（従業員割）額の算定の例〕

A社 秋田市の従業者数120名（うち64歳以上の高年齢者25名）

対象となる従業員数： 120名－25名＝95名＜100名

…免税点以下であり、事業所税（従業者割）は非課税

B社 秋田市の従業者数120名（うち64歳以上の高年齢者15名）

対象となる従業員数： 120名－15名＝105名＞100名

…免税点を超えるため、事業所税（従業者割）は課税

事業所税（従業者割）額＝105名の給与総額×税率0.25%

※1 指定都市等（アイウエオ順 平成22年4月現在）

東京都（特別区の区域に限る）、青森市、秋田市、旭川市、芦屋市、尼崎市、市川市、一宮市、いわき市、宇都宮市、大分市、大阪市、大津市、岡崎市、岡山市、鹿児島市、柏市、春日井市、金沢市、川口市、川崎市、川崎市、北九州市、岐阜市、熊本市、倉敷市、久留米市、郡山市、高知市、神戸市、越谷市、京都市、さいたま市、堺市、相模原市、札幌市、静岡市、吹田市、仙台市、高槻市、高松市、千葉市、所沢市、富山市、豊田市、豊中市、豊橋市、長崎市、長野市、名古屋、那覇市、奈良市、新潟市、西宮市、八王子市、浜松市、東大阪市、姫路市、枚方市、広島市、福岡市、福山市、藤沢市、船橋市、前橋市、町田市、松戸市、松山市、三鷹市、宮崎市、武蔵野市、守口市、横須賀市、横浜市、四日市市、和歌山市

※2 平成25年度からは65歳以上の従業員が対象となります。

- この他、「雇用改善助成対象者」を雇用している事業主は、事業所税の従業者割の課税対象額となる従業者給与総額の算定を行う際に、「雇用改善助成対象者」の給与等の額の2分の1相当額を除くことができます。

※詳しくは、指定都市の市役所（東京都の場合は都税事務所）まで。

お問い合わせ先一覧

- ・ 高年齢者雇用確保措置関係(定年・継続雇用制度など高年齢者雇用安定法に関すること)
⇒ 下記、ハローワークの高齢担当雇用指導官へ
- ・ 高年齢雇用継続基本給付金関係 ⇒ 下記、ハローワークの高年齢雇用継続給付担当へ

ハローワーク	所在地	電話番号	管轄区域
横 浜	〒231-0005 横浜市中区本町 3-30	045(663)8609	横浜市のうち神奈川区、西区、中区、南区、港南区、保土ヶ谷区、旭区、磯子区
戸 塚	〒244-8560 横浜市戸塚区戸塚町 3722	045(864)8609	横浜市のうち戸塚区、泉区、瀬谷区、栄区
川 崎	〒210-0015 川崎市川崎区南町 17-2	044(244)8609	川崎市のうち川崎区、幸区 横浜市のうち鶴見区
横 須 賀	〒238-0013 横須賀市平成町 2-14-19	046(824)8609	横須賀市《横浜南公共職業安定所の管轄区域を除く》、三浦市
平 塚	〒254-8578 平塚市松風町 2-7	0463(24)8609	平塚市、伊勢原市、中郡
小 田 原	〒250-0012 小田原市本町 1-2-17	0465(23)8609	小田原市、足柄下郡
藤 沢	〒251-0054 藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎	0466(23)8609	藤沢市、鎌倉市、茅ヶ崎市、高座郡
相 模 原	〒252-0236 相模原市中央区富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎	042(776)8609	相模原市
厚 木	〒243-0003 厚木市寿町 3-7-10	046(296)8609	厚木市、海老名市、座間市、愛甲郡
松 田	〒258-0003 足柄上郡松田町惣領 2037	0465(82)8609	秦野市、南足柄市、足柄上郡
横 浜 南	〒236-8609 横浜市金沢区寺前 1-9-6	045(788)8609	横浜市のうち金沢区、横須賀市のうち船越町、港が丘、田浦港町、田浦町、田浦大作町、田浦泉町、長浦町、箱崎町、鷹取町、湘南鷹取、追浜本町、夏島町、浦郷町、追浜東町、追浜町、浜見台、追浜南町、逗子市、三浦郡
川 崎 北	〒213-8573 川崎市高津区千年 698-1	044(777)8609	川崎市のうち中原区、高津区、多摩区、宮前区、麻生区
港 北	〒222-0033 横浜市港北区新横浜 3-24-6 横浜港北地方合同庁舎	045(474)1221	横浜市のうち港北区、緑区、青葉区、都筑区 (港北所 雇用指導官、 継続給付担当へのお問い合わせは、 新横浜駅前庁舎へ)
(新横浜駅前庁舎)	〒222-0033 横浜市港北区新横浜 2-14-30 日総第17ビル 2階	045(478)6461～4	
大 和	〒242-0018 大和市深見西 3-3-21	046(260)8609	大和市、綾瀬市

- ・ 中小企業定年引上げ等奨励金
- ・ 高年齢者職域拡大等助成金
- ・ 高年齢者雇用アドバイザー



下記、神奈川高齢・障害者雇用支援センターへ

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 神奈川高齢・障害者雇用支援センター	電話番号	045(640)3046
	所在地	〒231-0003 横浜市中区北仲通4-40 商工中金横浜ビル5階