

財団法人 高年齢者雇用開発協会委託
産業別高年齢者雇用推進事業

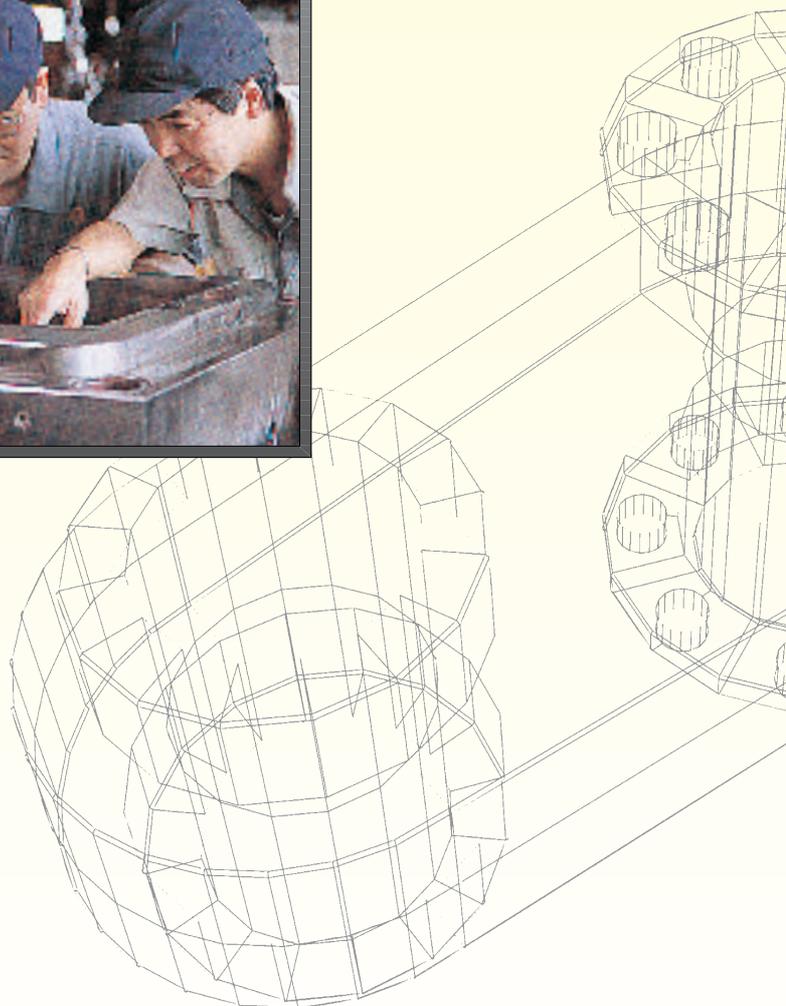
高齢社会における経営のあり方

いま、求められる熟練技能とIT技術の 融合した職場づくり

—経験豊かな高齢者を大いに活用しましょう—



社団法人 **日本金型工業会**
金型製造業高年齢者雇用推進委員会



はじめに

今日、日本の製造業の衰退が懸念されている中で、とりわけ人件費の高さが競争力を弱めている第一要因であると指摘されています。また、製造業のコア技術である金型製造業は、ユーザーの海外への生産移転が加速しており、我々の経営も常に厳しい環境下に置かれています。

このような厳しい経営環境の下、金型メーカー各社は、新規採用の抑制や賃金・処遇制度の改革等を通じて現役世代の雇用の確保に努めており、高齢者雇用を含めた新規採用には慎重な姿勢をとらざるを得ない状況下にあることも事実です。加えて、3次元CADシステム等IT（情報技術）化の進展により、高齢者の職域が狭くなっているという指摘もあります。

しかしながら、今後見込まれている労働力不足への対応や技術・技能の伝承の必要性の増大、また、従業員の60歳以降の就労ニーズの多様化、さらには、厚生年金の支給開始年齢の引き上げ等もあり、定年を迎えた高齢者の継続雇用は避けて通れない課題となっています。したがって、現役世代の雇用確保との調和を図りながら、高齢者の活用と雇用の確保について取り組んでいくことが金型メーカーにとって求められています。

社団法人日本金型工業会では、こうした状況の下、平成13年度から2か年にわたり、財団法人高年齢者雇用開発協会の委託を受けて、高齢者雇用推進のための推進方策（ガイドライン）について検討を重ね、その検討結果を本ハンドブックとして取りまとめました。

本ハンドブックが会員各位の高齢者の雇いを推進する上での一助になれば幸いです。

平成14年10月

社団法人 日本金型工業会

会長 上田 勝弘

目次

Contents

- 金型製造業における高齢者雇用のメリット 1
- 金型製造業における高齢者雇用推進方策 2
 - ー 高齢者雇用推進のためのガイドラインー
- 金型製造業における高齢者雇用の推進方法 5
- 在職老齢年金、継続給付金の活用方法 8
- 60歳以降の賃金シミュレーション 11
- 各種助成金の紹介 15

金型製造業における高齢者雇用のメリット

▶ 近い将来の労働力不足に備えることができます

厳しい経営環境の中で金型製造業が発展していくためには、その担い手である優秀な従業員を確保することが重要です。しかしながら、若年層のモノづくり離れが進むとともに、就職しても数年で離職するケースも多く、人材の採用・確保が難しい状況に置かれています。このような若年労働者の採用・定着難に加え、少子・高齢化の進行による中長期的な労働市場の逼迫への対応として、豊かな経験・能力を持つ高齢者の雇用の推進に取り組む意義は大きいものがあります。

▶ 高齢者の持つ熟練技能が継承できます

自社の強み・特徴を最大限活かしながらユーザーニーズを満足させることが、これからの金型製造業に求められています。自社の強み・特徴を最大限に活かすためには、高齢者の持つ熟練技能を効果的に発揮させることが重要です。

また、若手従業員の育成や技能の伝承のためにも高齢者の果たす役割は大きいものがあります。

▶ 年金、助成金の活用により賃金コストが軽減できます

高齢者の持つ、労働時間、賃金等の多様な就労ニーズを生かしていくなかで、「在職高齢年金」の受給希望者の採用、再雇用や「高年齢者雇用継続給付金」等の活用により、従業員の賃金水準を大幅に低下させることなく、会社の賃金コストの軽減を図ることができます。

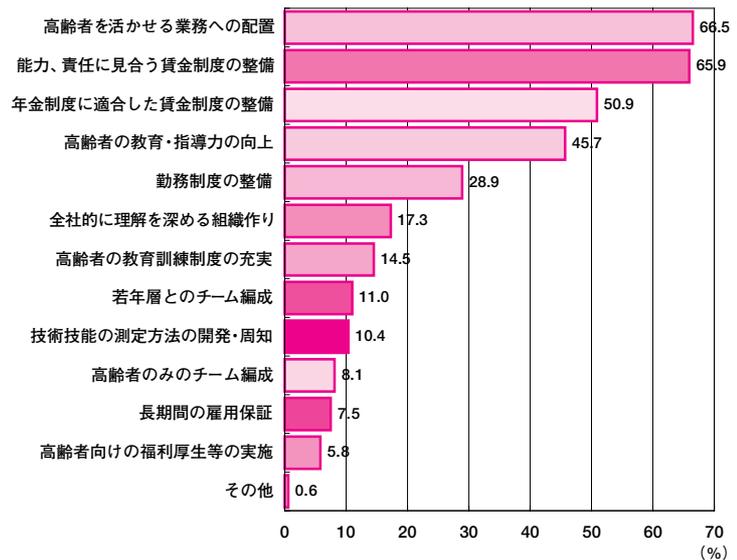


金型製造業における高齢者雇用推進方策

—高齢者雇用推進のためのガイドライン—

60 歳以上の高齢者の能力を活かしていく方法について経営者に聞いたところ、「高齢者の経験や技術・技能を活かせる業務への配置」、「能力や責任に見合った賃金制度の整備」が6割を超えており、「年金制度に適合した賃金制度の整備」、「若年層への技術・技能伝承のための高齢者の教育・指導力の向上」が半数近くを占めています。

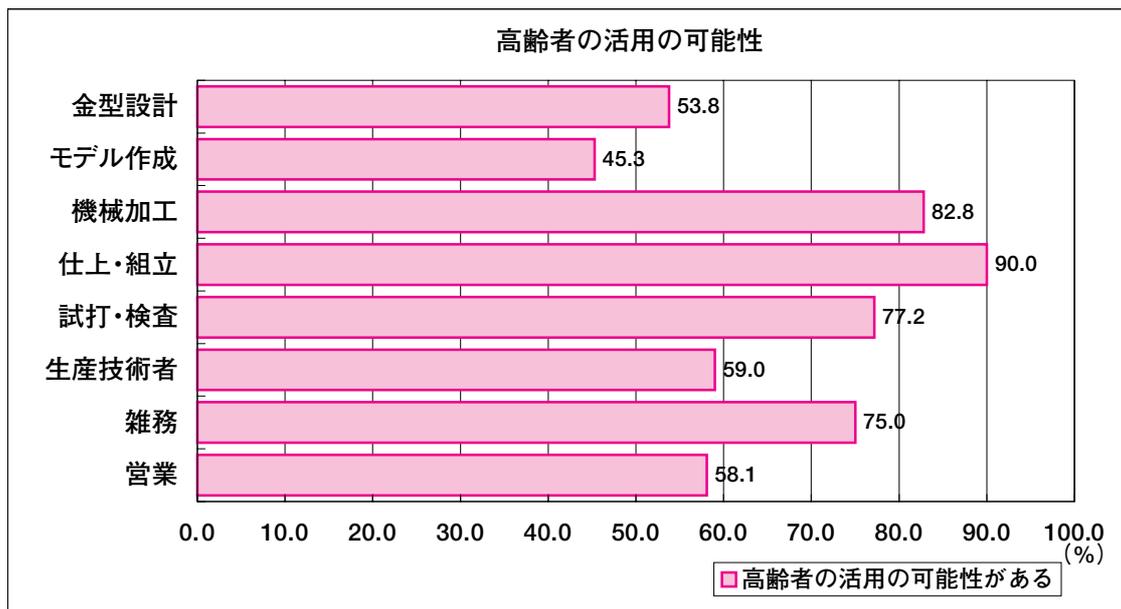
経営者の考える高齢者の活用対策



1. 高齢者のタイプに応じた職域の確保

金型製造業における高齢者雇用はあまり進んでいません。ただし、職場、工程によっては高齢者の雇用が可能です。現場のニーズに合わせて高齢者の経験や技術・技能を最大限活かすように配置することが必要です。

高齢者の活用の可能性



2. 雇用可能性を高めるための能力開発

高齢になっても働くことができるように、高齢者自らが積極的に技能・技術の向上や資格取得に取り組むことが必要です。そのために、会社としても教育訓練、能力開発の機会を提供することが求められます。

例えば、50歳代のうちから技術・技能伝承のためのインストラクター（技術指導員）として必要なスキルを身に付けさせるための教育訓練を行う

3. 多様な就労意欲をもった高齢者のニーズに合った働き方の選択

多様な雇用形態、勤務形態のなかから、会社と高齢者の双方にとって納得できる働き方を可能とする制度を構築することが必要です。

定年退職後に考えられる雇用形態

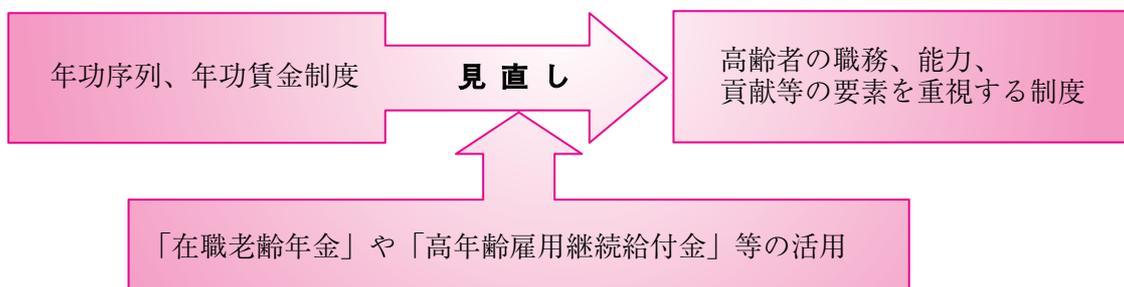
- ① インストラクター（技術指導員）として技術・技能の伝承の役割を担う
- ② 即戦力の現場作業員として働く
- ③ 海外への技術指導を行う
- ④ 個人事業主として会社と請負契約を結んで働く
- ⑤ 高齢者を中心とした子会社で働く

定年退職後に考えられる勤務形態

- ① 定年退職以前と同じようにフルタイムで働く
- ② 定年退職以前と同じようにフルタイムで働くが残業、休日出勤は極力行わない
- ③ パートタイムとして働く（1日の勤務時間や週の勤務日数を短くする）

4. 高齢者の活用を促進する合理的・納得的な賃金・処遇制度の整備

定年を境に、賃金・処遇制度を年功序列、年功賃金制度から高齢者の職務、能力、貢献等の要素を重視する制度に見直すことが考えられます。その際には、「在職老齢年金」や「高年齢雇用継続給付金」等の活用を踏まえ、一方、高齢者のモラルの維持も図りながら、高齢者の活用を促進するような賃金・処遇制度を整備することが必要です。



5. 高齢者の能力を十分に発揮できるような仕事や職場環境の工夫

加齢によるマイナス要因を配慮し、高齢者が能力を発揮しやすくするための仕事や職場環境の改善が必要です。高齢者が働きやすいということは、そこで働く従業員全員が働きやすいということなのです。

高齢者が働く上で支障になっていること (%)

	経営者の回答	60歳以上の 従業員の回答	差
身体機能の低下に適わない作業が多い	63.0	38.7	24.3
新技術への慣れに時間がかかる	59.9	43.3	16.6
高齢者の就業意欲が減退している	34.6	14.3	20.3
ふさわしい役職がない	22.2	15.9	6.3
高齢者を活かせる職場がない	21.6	26.8	-5.2
高齢者の訓練教育を行えない	18.5	4.9	13.6
管理者より年長者には指示しづらい	14.2	5.2	9.0
他の年齢層との連携が難しい	13.0	8.8	4.2
作業環境が適さない	8.6	7.0	1.6



仕事や職場環境の改善方法⇒職務再設計の視点を持つことが重要

- ・ 単独作業をペア勤務チームワーク作業に再編する
- ・ 職務内容をライン業務と専門的業務に整理し、専門的業務については専門的能力を保有している高齢者が遂行する

また、このようなハード面の改善に加えて、高齢者が同一職場で働くことに対する職場の理解や良好な人間関係の構築も高齢者雇用を推進するためには欠かせません。

注)「金型製造業における高齢者雇用に関するアンケート調査」(平成13年7月～8月)①経営者編は(社)日本金型工業会会員企業540社の経営者540名を対象、有効回答は177票、有効回収率は32.8%、②従業員編は(社)日本金型工業会会員企業540社に勤務する従業員1,620名を対象、有効回答は387票、有効回収率は23.9%

金型製造業における高齢者雇用の推進方法

金型製造業において高齢者雇用の推進していくには、金型製造業高齢者雇用推進ガイドラインを踏まえて、高齢者が働くことのできる職域の確保と高齢者のニーズに合った働き方をマッチングさせ、それぞれの業務にふさわしい賃金・処遇を当てはめていくことが重要になります。

- 1 社内に高齢者を活用するにふさわしい業務はあるか（職域の確保）
- 2 高齢者のニーズに合った働き方を実現することができるか（働き方の選択）
- 3 高齢者が働くことのできる職域と高齢者のニーズに合った働き方をマッチングさせることができるか（職域と働き方のマッチング）
- 4 高齢者の能力を最大限生かし、かつ経営の合理化を図るためにはどのような賃金・処遇制度の構築、職場環境の改善をしていったらよいか（賃金・処遇制度の整備、職場環境の改善）

高齢者が働くことのできる職域と高齢者のニーズに合った働き方をマッチングさせるためには、高齢者の職域の確保に資するジョブ・シェアリング（仕事の分かち合い）と高齢者のニーズに合った働き方に資するタイム・シェアリング（労働時間の分かち合い）の2つの視点を設定することから始めます。

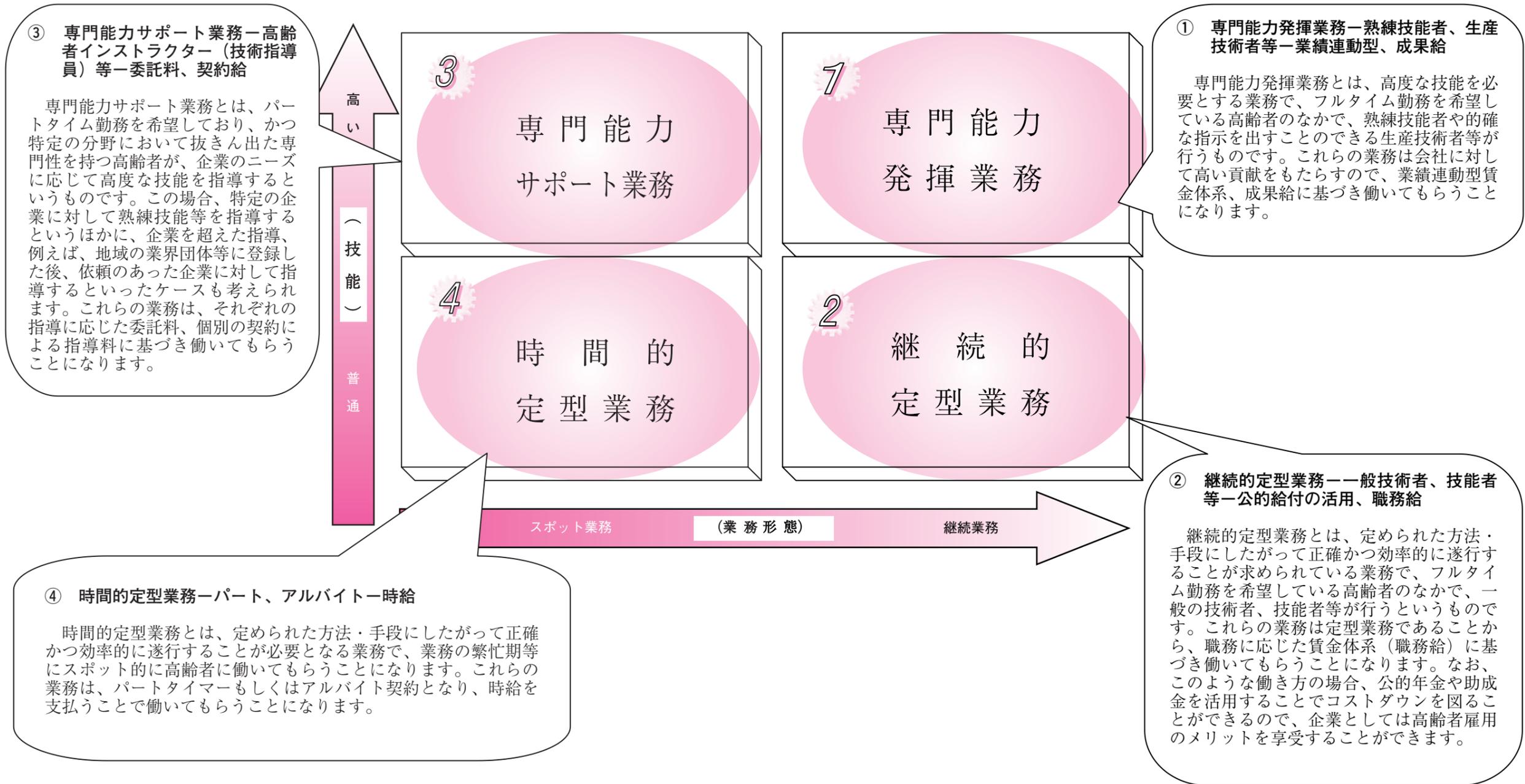
第1に、ジョブ・シェアリングにより高齢者の活用を可能にするための職域を明らかにするために「技能」の軸（縦軸）を設けるとともに、第2に、タイム・シェアリングにより高齢者のニーズに合った働き方の実現を図るために「業務形態」の軸（横軸）を設けます。

第1の「技能」の軸では、「高い技能（熟練技能）を必要とし、付加価値の高い業務」と「高い技能はあまり必要とされず、むしろ定められた方法・手段にしたがって正確かつ効率的に遂行する業務」に分類します。

第2の「業務形態」の軸では、「継続的に発生する定型業務」と「スポット的に発生する定型業務」に分類します。

この「技能」の軸と「業務形態」の軸を組み合わせることで、社内の業務と高齢者の働き方を4つに分類することができます。以下、この分類軸に基づき、高齢者雇用の可能性を探ってみましょう。

高齢者の働くことのできる職域の確保と高齢者のニーズに合った働き方をマッチングさせ、それぞれの業務にふさわしい賃金・処遇制度を当てはめると下図のとおりになります。



在職老齢年金、継続給付金の活用方法

60歳以降の高齢者の賃金は、どのように決定すればよいのでしょうか。ここでは、60歳以上の高齢者の賃金低下を最小限にとどめ、事業者の賃金コストを抑えることのできる方策として、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付金を活用する方法についてみていきます。

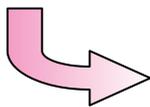
なお、本ハンドブックに記載されている内容は、平成14年9月現在の法律、制度に基づいています。法律、制度は変更されることがありますので、活用に当たっては十分留意してください。

1. 在職老齢年金

厚生年金は働きながら年金を受け取ることもできますが、特別支給の老齢厚生年金では、賃金（標準報酬月額）・年金額に応じて年金額が減額される仕組みになっています。このように在職中に、減額のうち支給される年金のことを在職老齢年金といいます。

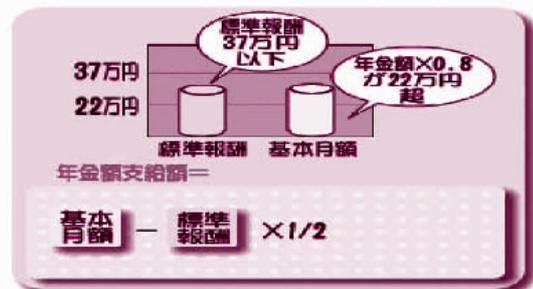
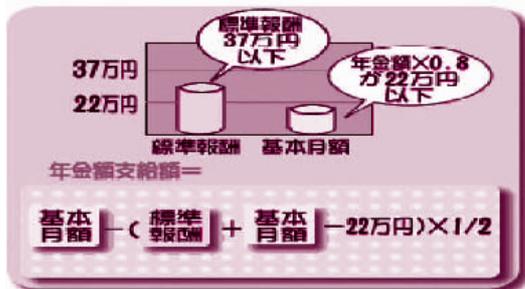
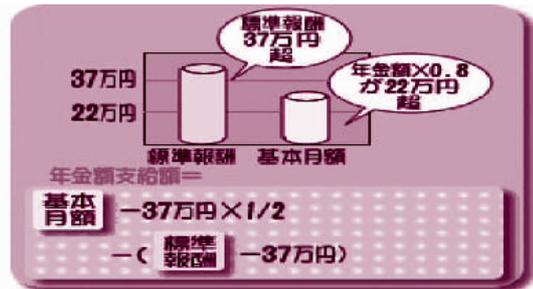
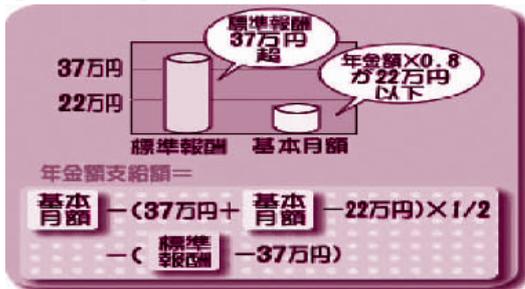
具体的には、まず在職中は2割の年金が支給停止となります。

さらに



- ① 年金額の8割と賃金の合計が22万円以下の場合にはそのまま8割の年金が支給されます
- ② 22万円を超えた場合は、2割の支給停止のほかに、賃金の増加に応じて年金の一部が支給停止となります（賃金の増加2に対して年金1の支給停止）
- ③ 賃金が37万円を超える場合は、さらに、賃金が増加した分だけ年金が支給停止となります

【計算方法】



在職中は、退職すれば受け取れる年金額（年額）の2割相当分の支給が停止されます。この8割相当分の12分の1の額を「基本月額」といいます。

「標準報酬」とは、健康保険等の保険料計算及び保険給付額を決める基礎となるもので、実際に受けている報酬（賃金）月額を等級区分に当てはめた額をいいます。

【年金額】

支給される年金額は次項の表のようになります。例えば年金を月に 20 万円もらっていた高齢者が賃金（標準報酬月額）20 万円で働く場合、年金月額は 9 万円の減額されます。

		賃金（標準報酬月額）									
		9.8 万円	11.0 万円	12.6 万円	14.2 万円	16.0 万円	20.0 万円	24.0 万円	28.0 万円	32.0 万円	36.0 万円
年金月額	5 万円	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	1.0	0.0	0.0	0.0
	10 万円	8.0	8.0	8.0	7.9	7.0	5.0	3.0	1.0	0.0	0.0
	15 万円	12.0	11.5	10.7	9.9	9.0	7.0	5.0	3.0	1.0	1.0
	20 万円	14.1	13.5	12.7	11.9	11.0	9.0	7.0	5.0	3.0	1.0
	25 万円	16.1	15.5	14.7	13.9	13.0	11.0	9.0	7.0	5.0	3.0
	30 万円	19.1	18.5	17.7	16.9	16.0	14.0	12.0	10.0	8.0	6.0

(単位：万円)

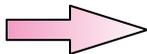
注) 在職老齢年金は、従来は、60 歳以上 65 歳未満であることが受給条件となっていました。平成 14 年 4 月 1 日以降に 65 歳に達する人から、65 歳以上 70 歳未満の人についても適用されるようになりました。対象となるのは、平成 14 年 4 月 1 日以降に 65 歳に達する人です。それ以前に 65 歳に達している人については、従来どおり、賃金がいくらあっても年金は全額支給されます。なお、60 歳台後半の在職老齢年金は、60 歳台前半のそれと比べると、減額の割合はかなり緩やかになっており、60 歳台前半であれば賃金がどんなに低くても年金は必ず 2 割カットされるという仕組みになっていますが、60 歳台後半ではそのような調整はなく、全額支給というケースが少なくありません。

2. 高年齢雇用継続給付金

高年齢雇用継続給付金には、**高年齢雇用継続基本給付金**と**高年齢再就職給付金**の 2 種類があります。高年齢雇用継続基本給付金は 60 歳到達後に失業給付を受けずに雇用を継続する人に支給されます。高年齢再就職給付金は、失業給付を受給した後に再就職した人を対象にしたもので、失業給付（基本手当）の残日数が 200 日以上の場合は 2 年間、100 日以上の場合は 1 年間支給されます。

【受給要件】

支給要件は、次の全てを満たすことが必要です。



- ① 60 歳以上 65 歳未満の一般被保険者で、被保険者期間が 5 年以上あること
- ② 60 歳到達時の賃金に比べて 85 % 未満の賃金で就労していること

【計算方法】

年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金の支給額は、支給対象月ごとに次の計算式により決定されます。

- ① 支給対象月に支払われた賃金の額が 60 歳到達時賃金月額の 64 % 未満である場合
支給額 = 支給対象月に支払われた賃金の額の 25 %
- ② 支給対象月に支払われた賃金の額が 60 歳到達時賃金月額の 64 % 以上 85 % 未満である場合
支給額 = $-(16/21) \times$ 支給対象月の賃金額 + $(13.6/21) \times$ 60 歳到達時賃金月額

【支給限度額について】

賃金と給付金の合計額が385,635円を超える場合は、385,635円からその賃金の額を差し引いた額が支給されます。また、支給額として算定された額が1,712円以下であるときには支給されません。



(注) 毎年8月1日に基本手当の賃金日額の改定が行われますが、それと連動して支給限度額も改正されます。

【支給金額】

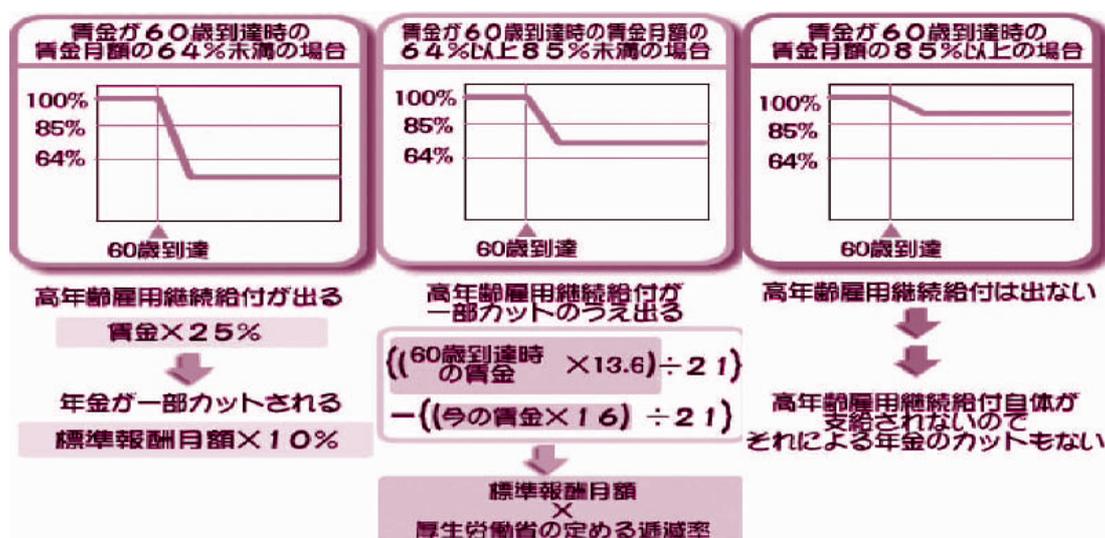
支給額は下表のようになります。

支給対象月の賃金	60歳到達時の賃金							
	50万円	45万円	40万円	35万円	30万円	25万円	20万円	15万円
40万円	0	0	0	0	0	0	0	0
35万円	35,635	24,761	0	0	0	0	0	0
30万円	75,000	62,857	30,476	0	0	0	0	0
25万円	62,500	62,500	62,500	36,190	3,809	0	0	0
20万円	50,000	50,000	50,000	50,000	41,904	9,523	0	0
15万円	37,500	37,500	37,500	37,500	37,500	37,500	15,238	0
10万円	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	20,952

(単位：円)

【在職老齢年金との併給】

高年齢雇用継続給付と在職老齢年金とを併せて受給することもできますが、原則として標準報酬月額10%相当額が在職老齢年金から減額されることとなります。



60歳以降の賃金シミュレーション

在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を活用した場合、賃金コストはどのように変わるのでしょうか。ここでは具体例をもとに実際にシミュレーションしてみることにしましょう。

ケース1. 在職老齢年金として定額部分と報酬比例部分の両方が支給される人

◎本人収入を約40万円とする場合

条件

- ◆ 60歳到達時の賃金月額（総額）が40万円
- ◆ 退職した場合の年金額が240万円（月額20万円）
- ◆ 配属者がおり、加給年金額が26万5,500円（2万2,125円）

- ▶ 8～10ページの計算式に基づき、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を計算すると以下ようになります。

	現行	ケース1
支給対象月の賃金額	400,000	① 260,000
60歳到達時の賃金月額	400,000	400,000
標準報酬月額	410,000	260,000
年金額（月額）	0	200,000
在職老齢年金（月額）	0	② 35,612
加給年金額（月額）	0	③ 22,125
高年齢雇用継続給付金（月額）	0	④ 60,952
本人収入計	400,000	①+②+③+④ 378,689
会社負担計	400,000	260,000

注) 税金、社会保険料等の負担については考慮していません。

このシミュレーションはあくまでも試算であり、実際の支給額とは異なることがあります。

☞ このように、社会保険料等の控除を考えれば、本人の手取額は現行の額とほぼ同額になります。一方、事業者のコスト負担は現行の40万円から26万円に軽減されることになります。

① 在職老齢年金

在職老齢年金の計算方法は下記の方法によります。
まず、基本月額を $\text{年金額} \times 0.8 \div 12$ という式で求めます。
ケース1の場合、

$$\text{基本月額} = 2,400,000 \times 0.8 \div 12 = 160,000 \text{ 円}$$

ですから、基本月額と標準報酬月額合計額が22万円を超え、基本月額が22万円以下・標準報酬月額が37万円以下の場合に該当するため、次の計算式が適用されます。

$$\text{在職老齢年金（月額）} = (\text{年金額} - (\text{年金額} \times 0.2 + (\text{標準報酬月額} + \text{基本月額} - 22 \text{ 万円}) \times 0.5 \times 12)) \div 12$$

この式に当てはめると、

$$(2,400,000 \text{ 円} - (2,400,000 \text{ 円} \times 0.2 + (260,000 \text{ 円} + 160,000 \text{ 円} - 22 \text{ 万円}) \times 0.5 \times 12)) \div 12 = 60,000 \text{ 円}$$

になります。

(高年齢雇用継続給付との調整)

次に高年齢雇用継続給付金との調整によって、さらに年金額が減額になります。計算は、標準報酬月額と60歳到達時のみなし賃金月額で計算します。

ケース1では、60歳到達時が400,000円で、これが260,000円に低下するため、65%の低下率になります。

この場合、決められた年金停止率は9.38%となります。

よって、支給停止後の年金月額＝

$$60,000 \text{ 円} - (260,000 \text{ 円} (\text{標準報酬月額}) \times 9.38\%) = 35,612 \text{ 円}$$

になります。

② 高年齢雇用継続給付金

支給対象月の賃金が60歳到達時の賃金の85%未満に低下している場合に支給されます。

低下率が85%未満から64%以上の場合には、次の計算式が適用されます。

$$\text{支給額} = - (16/21) \times \text{支給対象月の賃金額} + (13.6/21) \times 60 \text{ 歳到達時賃金月額}$$

よって支給額は、

$$\text{支給額} = - (16/21) \times 260,000 \text{ 円} + (13.6/21) \times 400,000 \text{ 円} = 60,952 \text{ 円}$$

になります。



ケース 2. 在職老齢年金として報酬比例部分のみが支給される人

◎本人収入を約30万円とする場合

条件

- ◆ 60歳到達時の賃金月額（総額）が40万円
- ◆ 退職した場合の年金額が132万円（月額11万円）

▶ 8～10ページの計算式に基づき、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付を計算すると以下ようになります。

	現行	ケース 2
支給対象月の賃金額	400,000	① 200,000
60歳到達時の賃金月額	400,000	400,000
標準報酬月額	410,000	200,000
年金額（月額）	0	110,000
在職老齢年金（月額）	0	② 34,000
加給年金額（月額）	0	③ 0
高年齢雇用継続給付金（月額）	0	④ 50,000
本人収入計	400,000	①+②+③+④ 284,000
会社負担計	400,000	200,000

注) 税金、社会保険料等の負担については考慮していません。

このシミュレーションはあくまでも試算であり、実際の支給額とは異なることがあります。

✂ このように、報酬比例部分のみが支給される人の場合、本人の手取額は約11万円ダウンすることになりますが、事業者のコスト負担は20万円軽減されることとなります。



① 在職老齢年金

在職老齢年金の計算方法は下記の方法によります。
まず、基本月額を $\text{年金額} \times 0.8 \div 12$ という式で求めます。
ケース2の場合、

$$\text{基本月額} = 1,320,000 \times 0.8 \div 12 = 88,000 \text{ 円}$$

ですから、基本月額と標準報酬月額合計額が22万円を越え、基本月額が22万円以下・標準報酬月額が37万円以下の場合に該当するため、次の計算式が適用されます。

$$\text{在職老齢年金 (月額)} = (\text{年金額} - (\text{年金額} \times 0.2 + (\text{標準報酬月額} + \text{基本月額} - 22 \text{万円}) \times 0.5 \times 12)) \div 12$$

この式に当てはめると、

$$(1,320,000 \text{ 円} - (1,320,000 \text{ 円} \times 0.2 + (200,000 \text{ 円} + 88,000 \text{ 円} - 22 \text{万円}) \times 0.5 \times 12)) \div 12 = 54,000 \text{ 円}$$

になります。

(高年齢雇用継続給付との調整)

次に高年齢雇用継続給付金との調整によって、さらに年金額が減額になります。計算は、標準報酬月額と60歳到達時のみなし賃金月額で計算します。

ケース2では、60歳到達時が400,000円で、これが200,000円に低下するため、50%の低下率になります。

この場合、決められた年金停止率は10.00%となります。

よって、支給停止後の年金月額＝

$$54,000 \text{ 円} - (200,000 \text{ 円 (標準報酬月額)} \times 10.00 \%) = 34,000 \text{ 円}$$

になります。

② 高年齢雇用継続給付金

支給対象月の賃金が60歳到達時の賃金の85%未満に低下している場合に支給されます。低下率が64%未満の場合には、次の計算式が適用されます。

$$\text{支給額} = \text{支給対象月賃金} \times 25 \%$$

よって支給額は、

$$200,000 \text{ 円} \times 25 \% = 50,000 \text{ 円}$$

になります。

各種助成金の紹介

高齢者の雇用推進に向けて、事業主を対象とした公的な助成金には以下のようなものがあります。こうした助成金を上手に活用することで、コストを軽減しながら高齢者の雇用を推進することができます。なお、ここで紹介する内容は平成14年9月現在のものです。活用に当たっては十分留意してください。

給付金名	対象事業主	給付金額																																																						
高齢者の雇用継続のために	<p>●継続雇用制度奨励金（第Ⅰ種）</p> <p>〔第Ⅰ号事業主〕</p> <p>60歳以上の定年が定められている事業主で、労働協約の改定・締結、または就業規則の変更・作成により、61歳以上の年齢への定年延長等を実施した事業主または希望者全員を65歳以上の年齢まで雇用する定年延長等以外の継続雇用制度（再雇用・在籍出向等）を設けた事業主</p> <p>〔第Ⅱ号事業主〕</p> <p>定年を定めていないこと、または労働協約又は就業規則により61歳以上の定年を定めていること、または希望者全員を65歳以上まで雇用する継続雇用制度を定めた高年齢者事業所を新たに設置した事業主（高年齢事業所とは、60歳以上65歳未満の高齢者を3人以上雇用し、55歳以上65歳未満の高齢者の雇用割合が全従業員の50%以上あって、60歳以上65歳未満の高齢者の雇用割合が全従業員の25%以上であること。）</p>	<p>制度の内容、制度の延長期間および企業規模に応じて最大5年間（年1回）支給されます。</p> <p>第Ⅰ号事業主 単位：万円</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>制度の内容</th> <th>61歳～64歳 定年延長等</th> <th>65歳以上 定年延長等</th> <th>定年延長等以外の 継続雇用制度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>制度の延長期間</td> <td>1～4年</td> <td>1～5年</td> <td>1～5年</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">企業規模</td> <td>1～9人</td> <td>35×1～4年</td> <td>45×1～5年</td> <td>30×1～5年</td> </tr> <tr> <td>10～99人</td> <td>75×1～4年</td> <td>90×1～5年</td> <td>60×1～5年</td> </tr> <tr> <td>100～299人</td> <td>150×1～4年</td> <td>180×1～5年</td> <td>120×1～5年</td> </tr> <tr> <td>300～499人</td> <td>185×1～4年</td> <td>220×1～5年</td> <td>150×1～5年</td> </tr> <tr> <td>500人～</td> <td>250×1～4年</td> <td>300×1～5年</td> <td>200×1～5年</td> </tr> </tbody> </table> <p>第Ⅱ号事業主 単位：万円</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>制度の内容</th> <th>61歳～64歳 定年等</th> <th>65歳以上 定年等</th> <th>定年等以外の 継続雇用制度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>制度の延長期間</td> <td>1～4年</td> <td>5年</td> <td>1～5年</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">高年齢者雇用数</td> <td>3～24人</td> <td>75×1～4年</td> <td>90×5年</td> <td>60×1～5年</td> </tr> <tr> <td>25～74人</td> <td>150×1～4年</td> <td>180×5年</td> <td>120×1～5年</td> </tr> <tr> <td>75～124人</td> <td>185×1～4年</td> <td>220×5年</td> <td>150×1～5年</td> </tr> <tr> <td>125人～</td> <td>250×1～4年</td> <td>300×5年</td> <td>200×1～5年</td> </tr> </tbody> </table> <p>【問い合わせ先】 都道府県高年齢者雇用開発協会</p>	制度の内容	61歳～64歳 定年延長等	65歳以上 定年延長等	定年延長等以外の 継続雇用制度	制度の延長期間	1～4年	1～5年	1～5年	企業規模	1～9人	35×1～4年	45×1～5年	30×1～5年	10～99人	75×1～4年	90×1～5年	60×1～5年	100～299人	150×1～4年	180×1～5年	120×1～5年	300～499人	185×1～4年	220×1～5年	150×1～5年	500人～	250×1～4年	300×1～5年	200×1～5年	制度の内容	61歳～64歳 定年等	65歳以上 定年等	定年等以外の 継続雇用制度	制度の延長期間	1～4年	5年	1～5年	高年齢者雇用数	3～24人	75×1～4年	90×5年	60×1～5年	25～74人	150×1～4年	180×5年	120×1～5年	75～124人	185×1～4年	220×5年	150×1～5年	125人～	250×1～4年	300×5年	200×1～5年
	制度の内容	61歳～64歳 定年延長等	65歳以上 定年延長等	定年延長等以外の 継続雇用制度																																																				
制度の延長期間	1～4年	1～5年	1～5年																																																					
企業規模	1～9人	35×1～4年	45×1～5年	30×1～5年																																																				
	10～99人	75×1～4年	90×1～5年	60×1～5年																																																				
	100～299人	150×1～4年	180×1～5年	120×1～5年																																																				
	300～499人	185×1～4年	220×1～5年	150×1～5年																																																				
	500人～	250×1～4年	300×1～5年	200×1～5年																																																				
制度の内容	61歳～64歳 定年等	65歳以上 定年等	定年等以外の 継続雇用制度																																																					
制度の延長期間	1～4年	5年	1～5年																																																					
高年齢者雇用数	3～24人	75×1～4年	90×5年	60×1～5年																																																				
	25～74人	150×1～4年	180×5年	120×1～5年																																																				
	75～124人	185×1～4年	220×5年	150×1～5年																																																				
	125人～	250×1～4年	300×5年	200×1～5年																																																				
<p>●多数継続雇用助成金（第Ⅱ種）</p> <p>〔第Ⅰ種〕の受給事業主で、雇用期間1年以上の高齢者（60歳以上65歳未満）を雇用し、その雇用率が15%を超えている事業主（ただし、一定期間に6%を超える割合で特定受給資格者となる離職理由により離職者を発生させていないこと。）</p>	<p>雇用率15%を超える高齢者の雇用数に応じて、1人当たり月額2万円（大企業15,000円）が最大5年間支給されます。ただし、短時間労働被保険者については半額となります。</p> <p>【問い合わせ先】 都道府県高年齢者雇用開発協会</p>																																																							

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">高年齢者の雇用継続のために</p>	<p>● 定年延長職業適応助成金(第三種) 「第三種」の受給事業主のうち、「定年延長等」を実施した事業主で、当該事業主に雇用されている45歳以上から引き上げ後の定年等の年齢に達するまでの常用被保険者(短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く)に対して、定年延長等の円滑な運用のために実施する講習または相談に係る計画(定年延長職業適応計画)を作成し、その計画に基づき講習または相談を実施した事業主</p>	<p>「定年延長職業適応計画」に基づいて実施した講習または相談に係る経費の3/4(大企業2/3)が支給されます。ただし、支給対象となる被保険者1人当たり年間35万円(大企業25万円)が限度となります。</p> <p>【問い合わせ先】 都道府県高年齢者雇用開発協会</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">高年齢者の賃金の一部を助成</p>	<p>● 特定就職困難者雇用開発助成金 60歳以上65歳未満の求職者を公共職業安定所または一定の無料・有料の職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者を雇い入れ、当該求職者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用する事業主。ただし、①労働者の雇い入れの前日から起算して6ヵ月前の日から1年間の間に、当該雇い入れを行う事業所で、雇用する労働者を事業主の都合により解雇(勧奨退職等も含む)したことがないこと。②雇い入れの前日から起算して6ヵ月前の日から1年間に全労働者の6%を超える割合で特定受給資格者である離職者を発生させたことがないこと。</p>	<p>雇い入れ後1年間の賃金の1/4(中小企業1/3)が支給されます。ただし、1支給対象期(6ヵ月)につき雇用保険の基本手当の最後日額の150日分が限度となります。</p> <p>【問い合わせ先】 ハローワーク(公共職業安定所)</p>

高年齢者の雇用や活用、雇用全般に関する情報を提供するホームページアドレスをご紹介します。



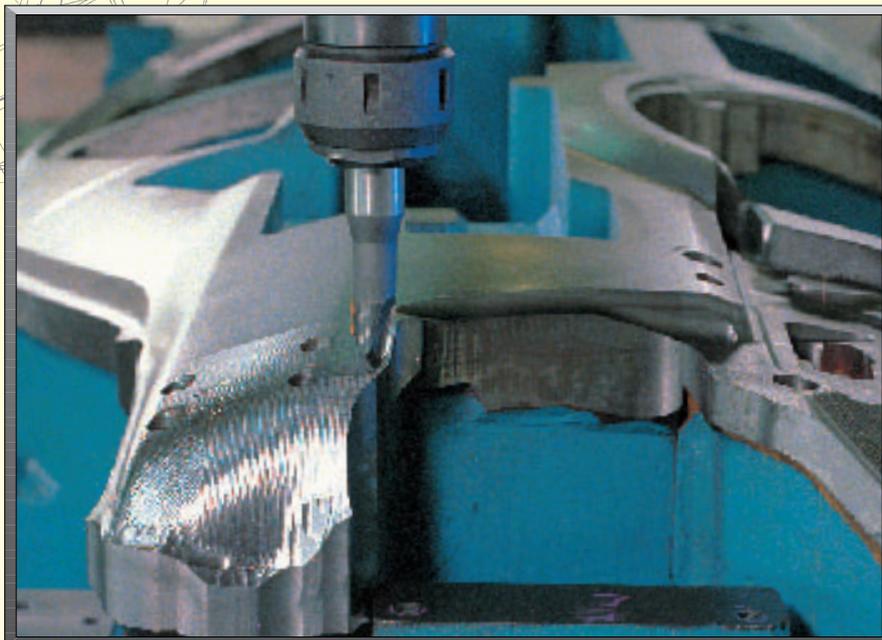
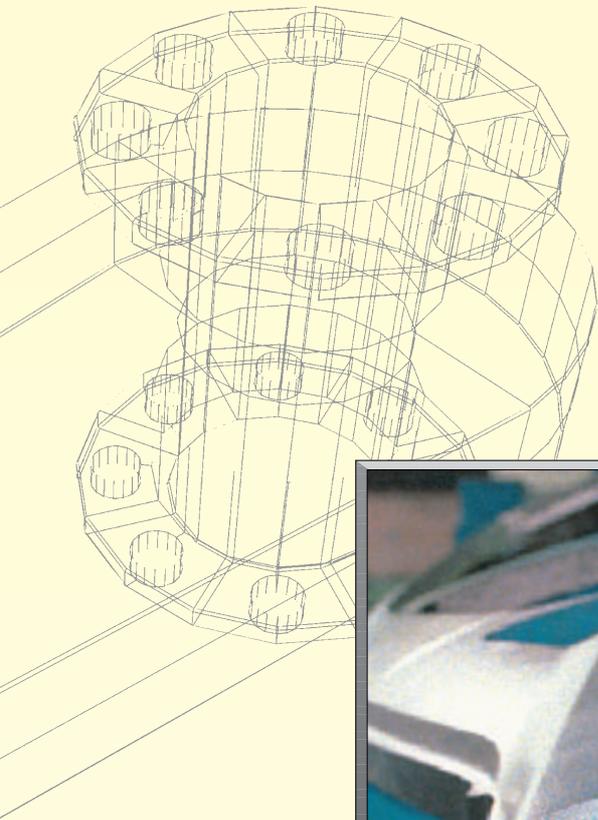
ホームページアドレス

- | | |
|---------------------|---|
| ○ 厚生労働省 | http://www.mhlw.go.jp/general/seido/index.html |
| ○ ハローワークインターネットサービス | http://www.hellowork.go.jp/ |
| ○ 財団法人 高年齢者雇用開発協会 | http://www.assoc-elder.or.jp/ |
| ○ 雇用・能力開発機構 | http://www.ehdo.go.jp/ |
| ○ 日本労働研究機構 | http://www.jil.go.jp/ |
| ○ 財団法人 雇用情報センター | http://www.eicenter.or.jp/ |
| ○ 社団法人 日本金型工業会 | http://www.jdma.net/ |

都道府県協会一覽

● 高齢者等の雇用確保に関する相談・援助等についてのお問い合わせは、最寄りの都道府県協会までお願いします。

名称	郵便番号	所在地	電話番号
(社)北海道雇用促進協会	〒060-0004	札幌市中央区北4条西4-1 札幌国際ビル4F	TEL 011-223-3688
(社)青森県高齢者雇用開発協会	〒030-0861	青森市長島2-1-2 新藤ビル3F	TEL 017-775-4063
(社)岩手県雇用開発協会	〒020-0023	盛岡市内丸16-15 内丸ビル505号	TEL 019-654-2081
(社)宮城県雇用開発協会	〒980-0011	仙台市青葉区上杉1-5-15 日本生命仙台勾当台南ビル2F	TEL 022-265-2076
(社)秋田県雇用開発協会	〒010-0951	秋田市山王3-1-7 東カンビル7F	TEL 018-863-4805
(社)山形県雇用対策協会	〒990-0023	山形市松波4-5-5 黒井産業ビル2F	TEL 023-625-0588
(社)福島県雇用開発協会	〒960-8034	福島市置賜町1-29 佐平ビル805号	TEL 024-524-2731
(社)茨城県雇用開発協会	〒310-0011	水戸市三の丸1-1-42 茨城教育会館6F	TEL 029-221-6698
(社)栃木県雇用開発協会	〒320-0033	宇都宮市本町4-15 宇都宮NIビル8F	TEL 028-621-2853
(社)群馬県雇用開発協会	〒371-0026	前橋市大手町2-6-17 住友生命前橋ビル3F	TEL 027-224-3377
(社)埼玉県雇用開発協会	〒336-0011	さいたま市高砂2-1-2 駒崎ビル3F	TEL 048-824-8739
(社)千葉県雇用開発協会	〒260-0013	千葉市中央区中央4-8-1 千葉フコク生命ビル7F	TEL 043-225-7071
(社)東京都高齢者雇用開発協会	〒112-0002	文京区小石川2-22-2 小石川和順ビル2F	TEL 03-5684-3381
(財)神奈川県雇用開発協会	〒231-0026	横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ7F	TEL 045-641-7522
(社)新潟県雇用開発協会	〒950-0087	新潟市東大通1-1-1 三越ブラザー共同ビル7F	TEL 025-241-3123
(社)富山県雇用対策協会	〒930-0029	富山市本町3-21 安田火災富山ビル5F	TEL 076-442-2055
(社)石川県雇用対策協会	〒920-0864	金沢市高岡町2-40 金江ビル5F	TEL 076-222-3606
(社)福井県雇用開発協会	〒910-0005	福井市大手3-1-1 明治生命ビル3F	TEL 0776-24-2392
(社)山梨県雇用開発協会	〒400-0031	甲府市丸の内2-2-3 第11浅川ビル8F	TEL 055-222-2112
(社)長野県雇用開発協会	〒380-8506	長野市南県町1040-1 日本生命長野県庁前ビル6F	TEL 026-226-4684
(社)岐阜県雇用開発協会	〒500-8856	岐阜市橋本町2-20 濃飛ビル2F	TEL 058-252-7353
(社)静岡県雇用開発協会	〒420-0853	静岡市追手町1-6 日本生命静岡ビル2F	TEL 054-252-1521
(社)愛知県雇用開発協会分室	〒460-0008	名古屋市中区栄2-10-19 名古屋商工会議所ビル6F	TEL 052-219-5661
(社)三重県雇用開発協会	〒514-0004	津市栄町3-143-1 笠間第2ビル2F C室	TEL 059-227-8030
(社)滋賀県雇用対策協会	〒520-0044	大津市京町4-4-23 安田生命大津ビル4F	TEL 077-526-4853
(社)京都府高齢者雇用開発協会	〒604-0845	京都市中京区烏丸通御池上ル二条殿町552 明治生命京都ビル9F	TEL 075-222-2637
(社)大阪府雇用開発協会	〒541-0048	大阪市中央区瓦町3-5-7 大阪長和ビル10F	TEL 06-6204-0051
(財)兵庫県雇用開発協会	〒650-0024	神戸市中央区海岸通2-2-3 サンエービル3F	TEL 078-332-1091
(社)奈良県雇用開発協会	〒630-8115	奈良市大宮町6-7-3 新大宮第5ビル5F	TEL 0742-34-7791
(社)和歌山県高齢者雇用開発協会	〒640-8137	和歌山市吹上2-2-32 東洋ビル2F	TEL 073-425-2770
(社)鳥取県雇用促進協会	〒680-0835	鳥取市東品治町102 明治生命鳥取駅前ビル3F	TEL 0857-27-6974
(社)島根県雇用促進協会	〒690-0826	松江市学園南1-2-1 くにびきメッセ6F(島根県立産業交流会館)	TEL 0852-21-8131
(社)岡山県雇用開発協会	〒700-0907	岡山市下石井2-1-3 岡山第一生命ビル10F	TEL 086-233-2667
(社)広島県雇用開発協会	〒730-0013	広島市中区八丁堀16-14 第二広電ビル7F	TEL 082-512-1133
(社)山口県雇用開発協会	〒753-0051	山口市旭通り2-9-19 山口建設ビル3F	TEL 083-924-6749
(社)徳島県雇用対策協会	〒770-0942	徳島市昭和町1-11 日動火災徳島ビル6F	TEL 088-655-1050
(社)香川県雇用開発協会	〒760-8790	高松市亀井町8-11 高松あおば生命ビル9F	TEL 087-834-1123
(社)愛媛県高齢者雇用開発協会	〒790-0001	松山市一番町4-1-5 一誠ビル7F	TEL 089-943-6622
(社)高知県雇用開発協会	〒780-0053	高知市駅前町5-5 大同生命高知ビル7F	TEL 088-884-5213
(財)福岡県中高年齢者雇用促進協会	〒812-0011	福岡市博多区博多駅前1-9-3 福岡MIDビル6F	TEL 092-473-6233
(財)佐賀県高齢者雇用開発協会	〒840-0041	佐賀市城内2-9-28 オフィスサガ21 5F	TEL 0952-25-2597
(社)長崎県雇用開発協会	〒850-0862	長崎市出島町1-14 出島朝日生命青木ビル5F	TEL 095-827-6805
(社)熊本県高齢者雇用開発協会	〒860-0844	熊本市水道町15-22 農専ビル6F	TEL 096-355-1002
(財)大分県総合雇用推進協会	〒870-0026	大分市金池町1-1-1 大交セントラルビル3F	TEL 097-537-5048
(社)宮崎県高齢者雇用開発協会	〒880-0812	宮崎市高千穂通2-1-33 明治生命宮崎ビル8F	TEL 0985-29-0500
(財)鹿児島県雇用開発協会	〒890-0046	鹿児島市西田1-5-1 GEエジソンビル鹿児島4F	TEL 099-206-2001
(社)沖縄雇用開発協会	〒901-0152	那覇市字小禄1831-1 沖縄産業支援センター7F	TEL 098-891-8460



社団法人 **日本金型工業会**

〒105-0011 東京都港区芝公園3-5-8

機械振興会館206号

TEL. 03 (3433) 6536

FAX. 03 (3433) 6614

(H14.10)