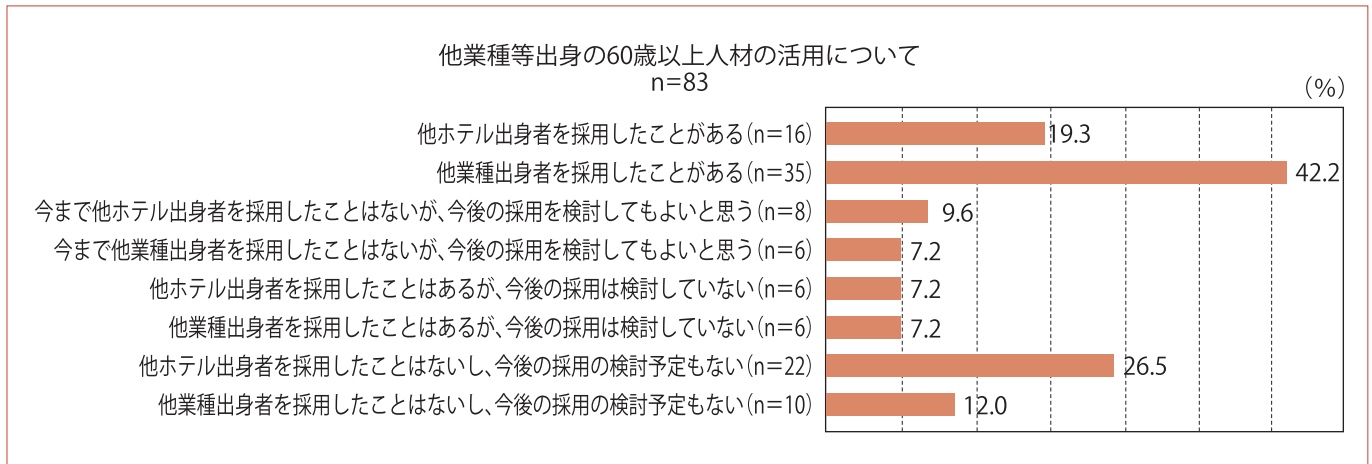


### 3.4 他業種等出身の60歳以上人材の活用

- ・「他業界を定年退職した60歳以上の従業員を採用したことがあるか」を尋ねたところ、「ある」という回答が全体の4割強を占めていますが、「他ホテルを定年退職した60歳以上の従業員を採用したことがある」というホテルは全体の約2割です。
- ・「他ホテル出身者を採用したこともないし、今後の採用の検討の予定もない」というホテルも3割弱を占めています。



(複数回答)

## 50代従業員アンケート調査結果

### 1. 定年後の就労意向について

- 1.1 定年後の就労意志……………P48
- 1.2 働き続けたい年齢とその理由……………P48
- 1.3 希望する仕事内容……………P49
- 1.4 希望する働き方……………P50
- 1.5 定年後の人事評価結果の反映意向……………P50
- 1.6 働く場合に気になること……………P51

### 2. 定年に係る情報を得る機会について

- 2.1 定年後の処遇や役割に係る情報……………P52
- 2.2 定年後のキャリアについて考える機会……………P53

### 3. 60歳以上の従業員の役割と活躍事例について

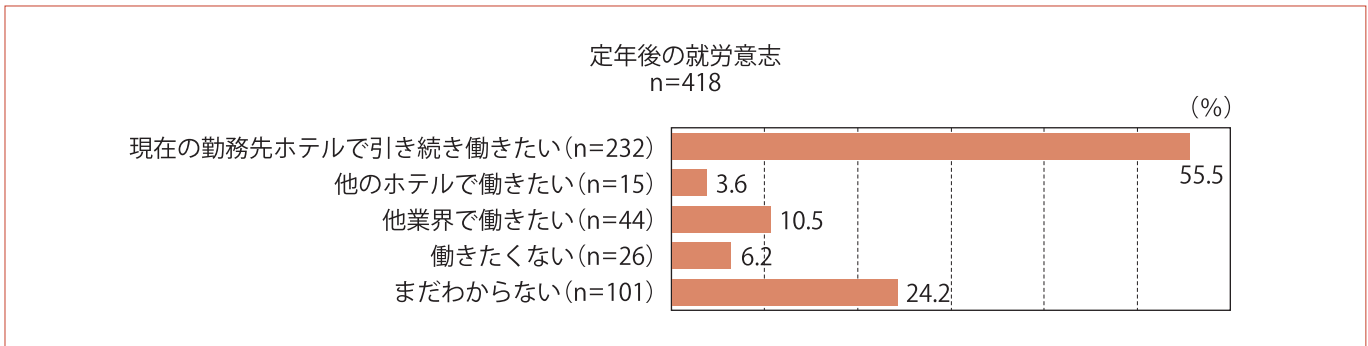
- 3.1 60歳以上の従業員が果たすべき役割……………P54
- 3.2 60歳以降に果たしたい役割……………P54
- 3.3 60歳以上の従業員の活躍ぶり……………P55

※調査結果が所属部門により顕著に異なる項目に関しては、部門別の集計表を掲載しています。  
※各種データ内の数値は、小数点第二位を四捨五入し表示しているため、グラフ内の%の合計が100.0%にならない場合があります。

## 1. 定年後の就労意向について

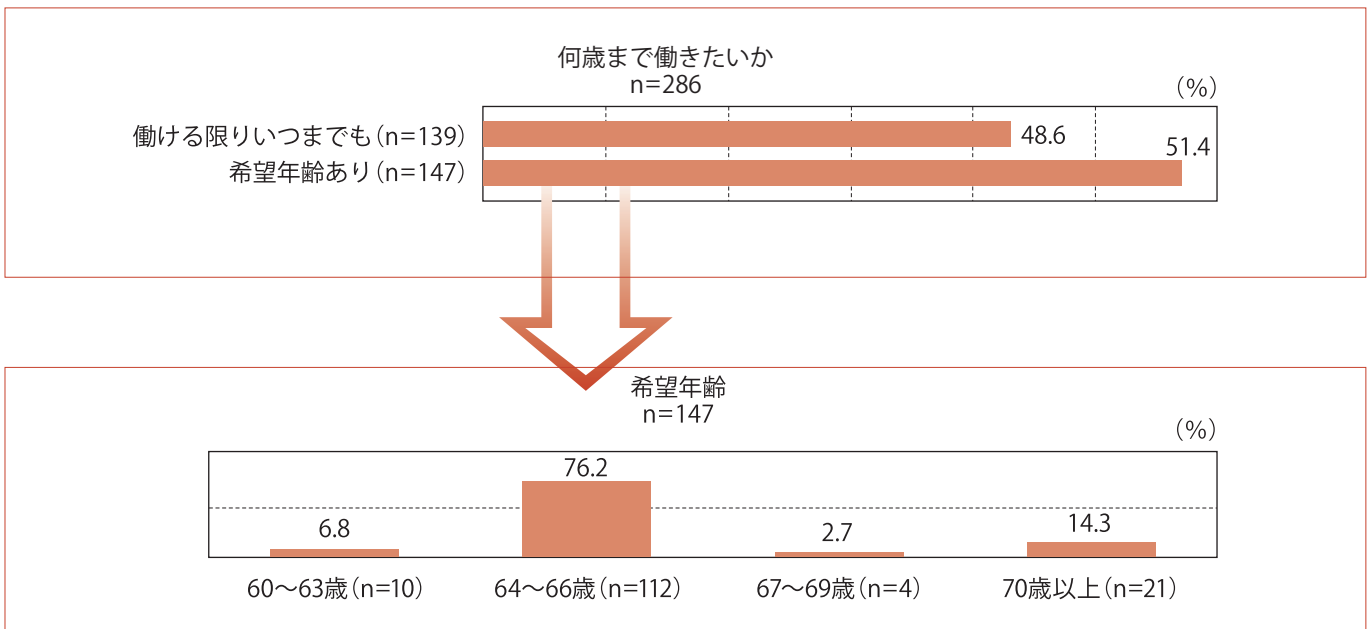
### 1.1 定年後の就労意志

- ・定年後に「現在の勤務先ホテルで引き続き働きたい」と考えている50代従業員は5割台半ばを占め、最も多くなっています。

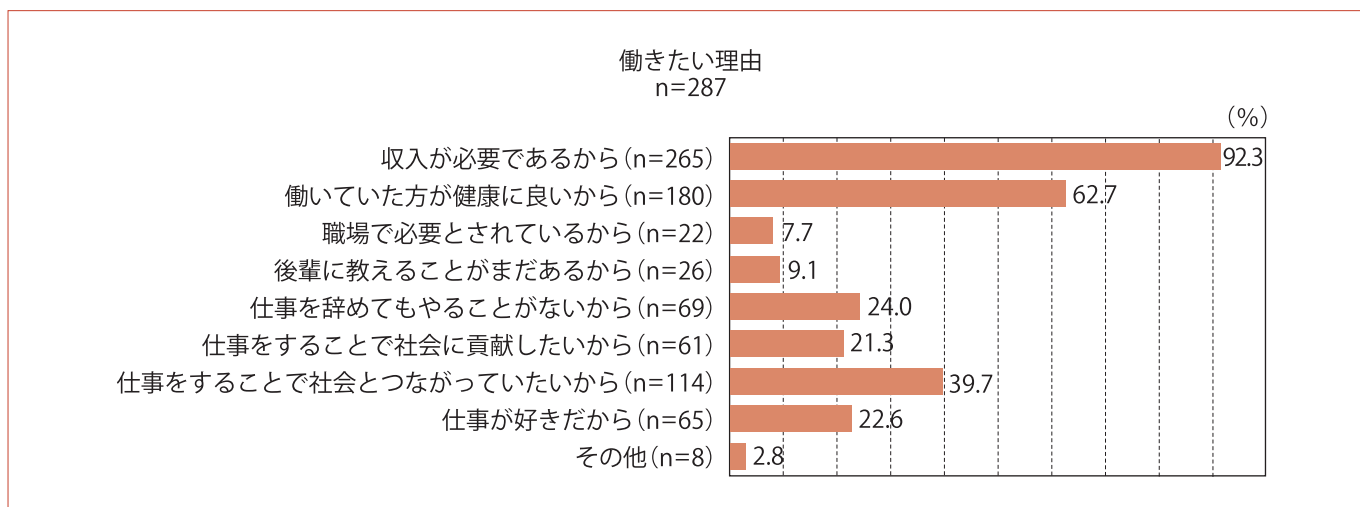


### 1.2 働き続けたい年齢とその理由

- ・定年後も就労意志がある50代従業員の約半数は「働ける限りいつまでも働きたい」と考え、残りの約半数は「退職希望年齢がある」と答えています。退職希望年齢は、「64～66歳」が7割台半ばを占めています。



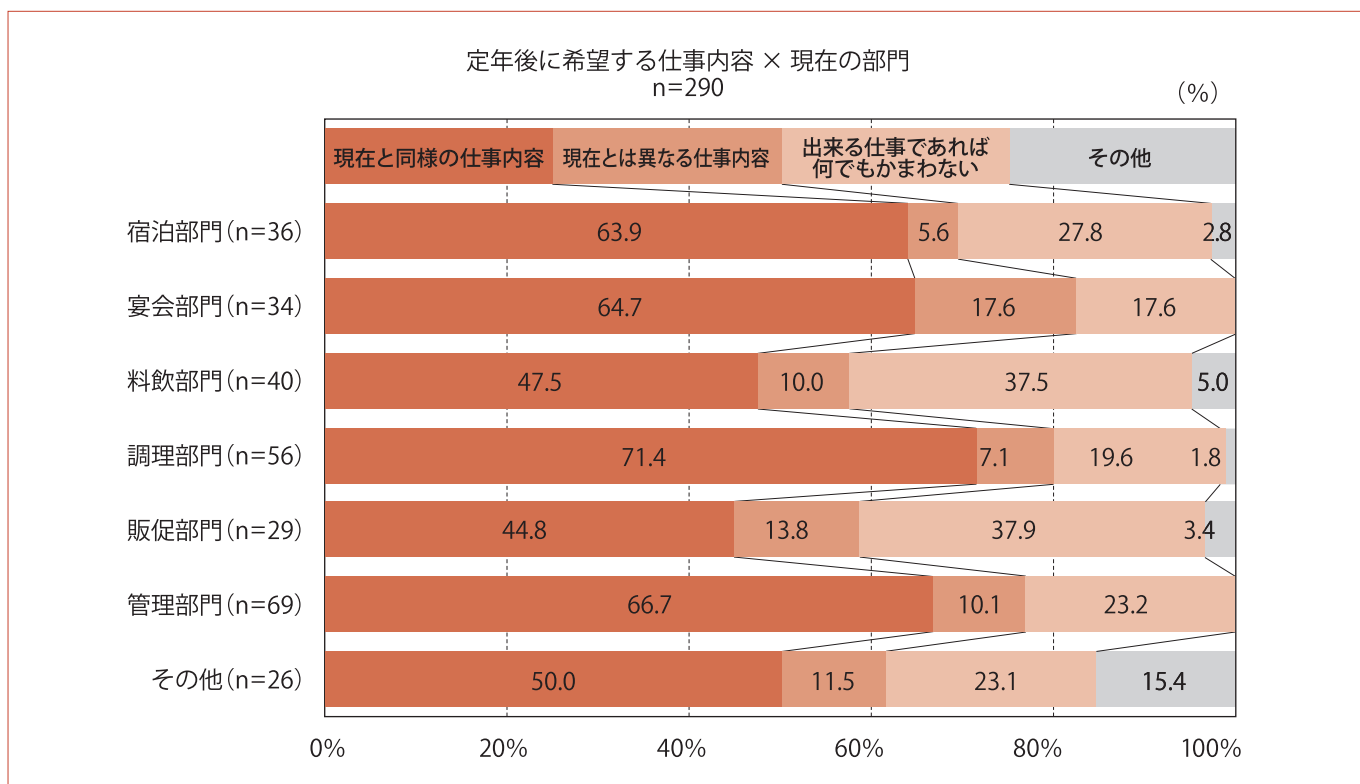
・働きたい理由としては、「収入が必要であるから」が最も多く、回答全体の9割強を占めています。次いで「働いていた方が健康に良いから」で、6割強となっています。



(複数回答)

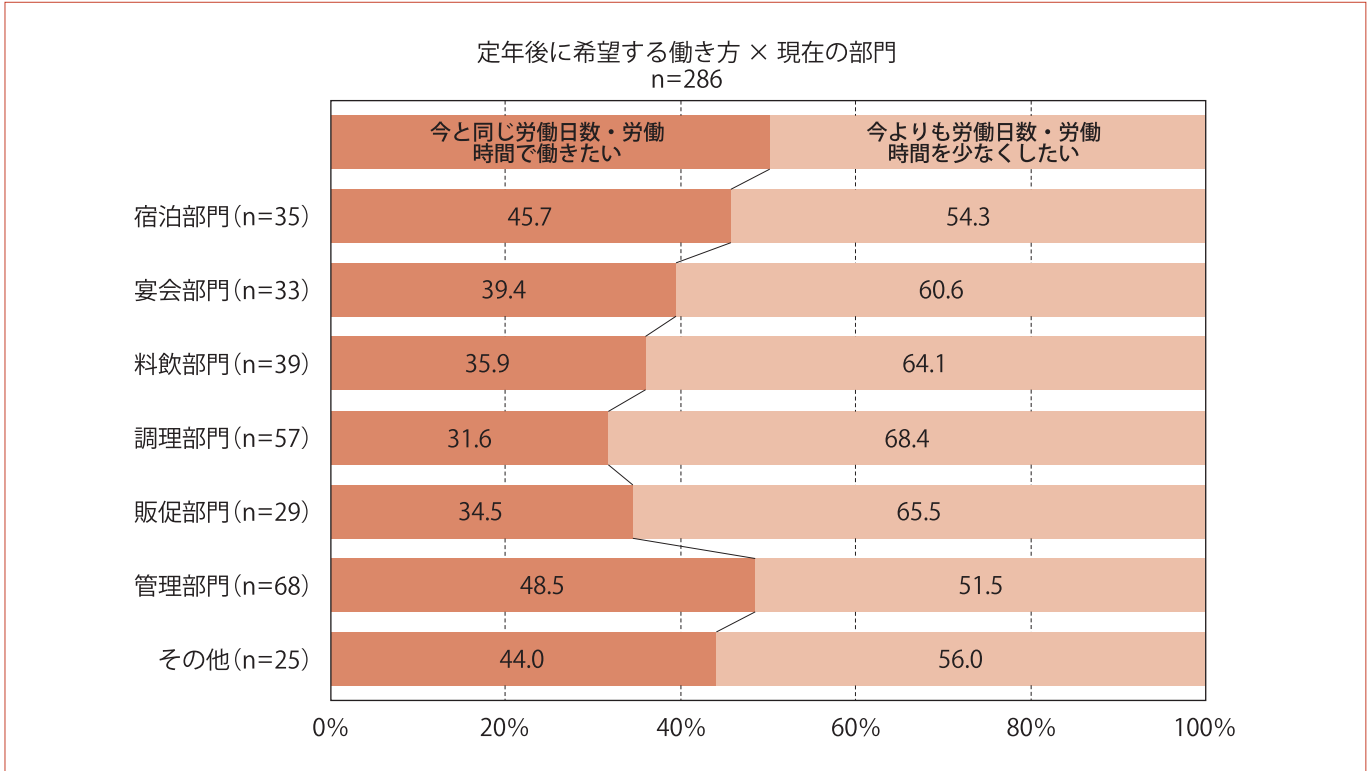
### 1.3 希望する仕事内容

・定年後に希望する仕事内容については、「宿泊部門」「宴会部門」「調理部門」「管理部門」では「現在と同様の仕事内容」という回答が6～7割を占めるものの、「料飲部門」「販促部門」では「できる仕事であれば何でもかまわない」という回答も相対的に多く、ともに4割弱となっています。



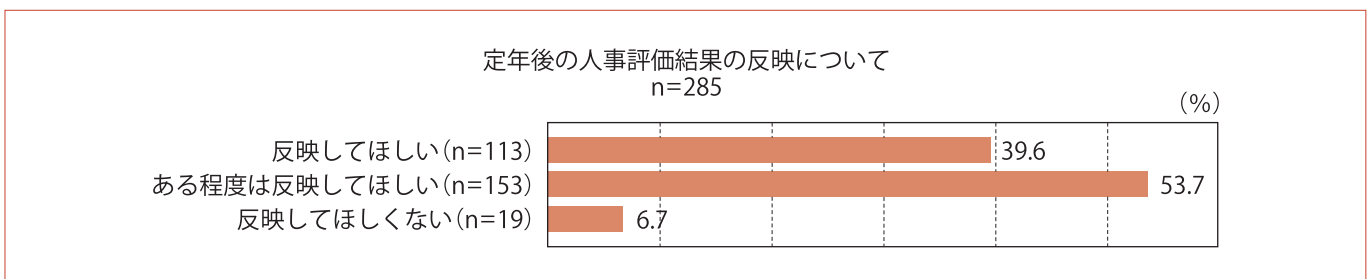
## 1.4 希望する働き方

・定年後に希望する働き方は、どの部門においても「今よりも労働日数・労働時間を少なくしたい」という回答が半数を超えています。特に「調理部門」では7割弱、「販促部門」と「料飲部門」では6割台半ばを占めています。



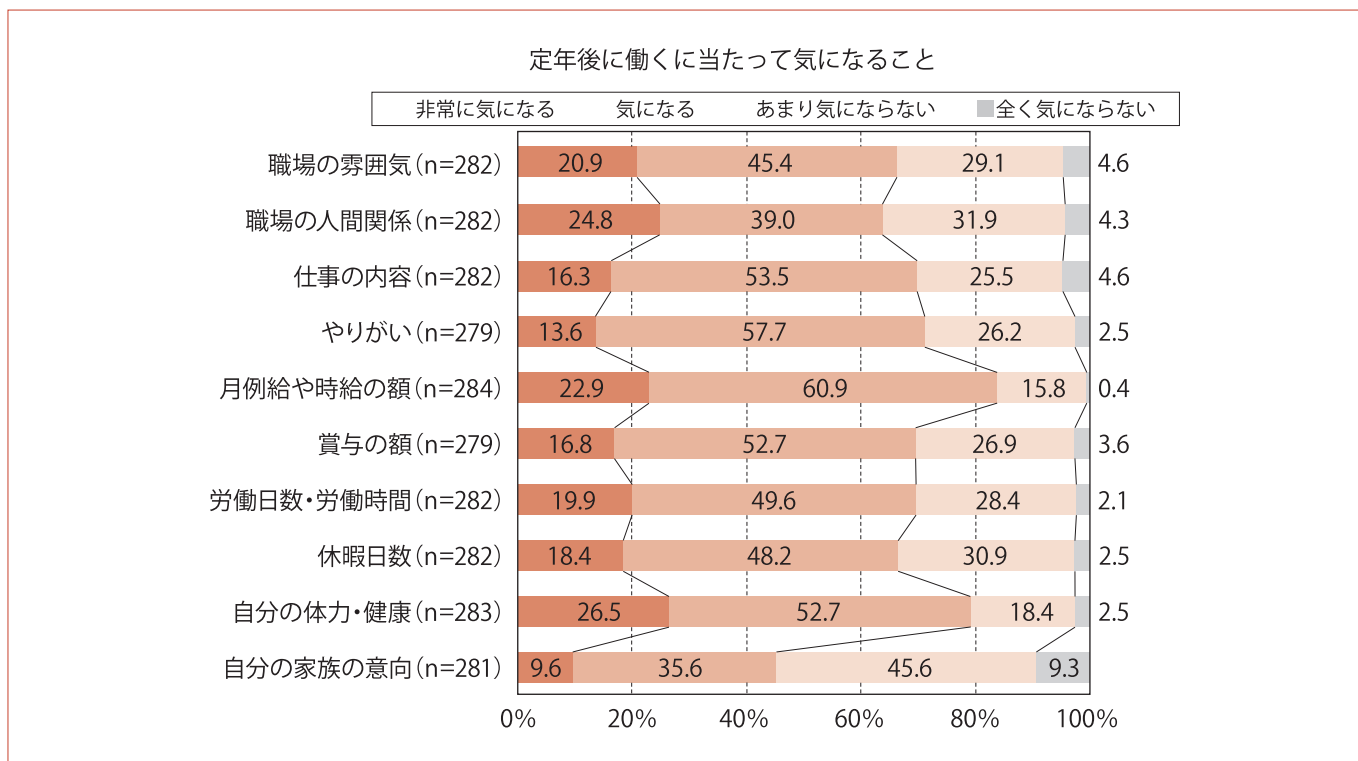
## 1.5 定年後の人事評価結果の反映意向

・定年後も継続して働く場合、9割強が人事評価の結果を月例給や賞与に反映してほしいと考えています。  
(「反映してほしい」「ある程度反映してほしい」の合計)



## 1.6 働く場合に気になること

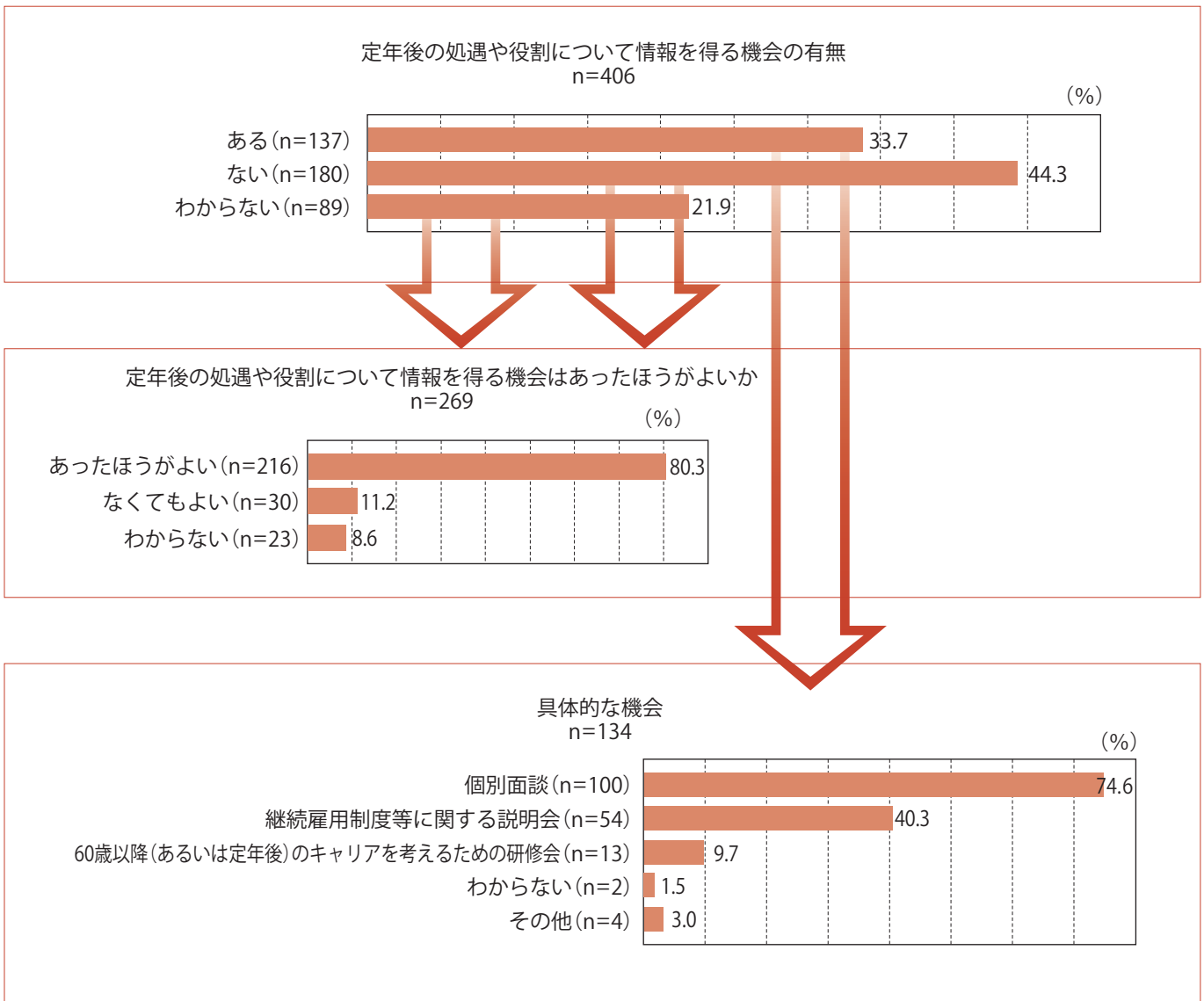
・定年後も就労意志がある50代従業員が、定年後に働くに当たって気になっていることとして、「月例給や時給の額」と「自分の体力・健康」が多く挙げられています。



## 2. 定年に係る情報を得る機会について

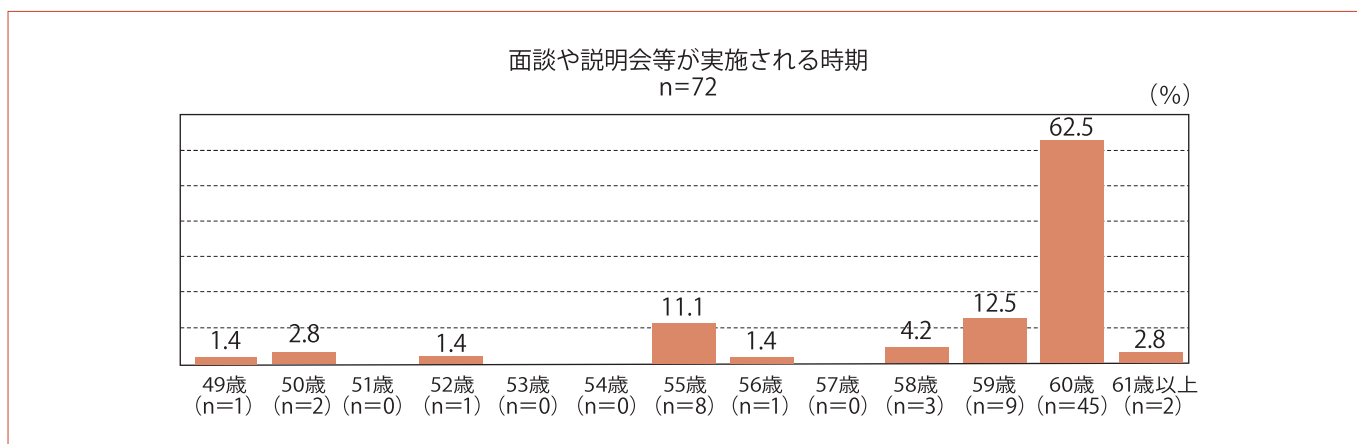
### 2.1 定年後の処遇や役割に係る情報

- ・「定年後の処遇や役割」について、面談や説明会等を通じて上司や人事等と話し合ったり、情報を得たりする機会があるかを尋ねたところ、「ない」という回答が4割台半ばを占め、「ある」の3割台半ばを上回っています。
- ・また、その機会が「ない」「わからない」と回答した50代従業員の約8割が、「あったほうがよい」と答えています。
- ・機会がある場合は、「個別面談」が7割台半ばと最も多く、「継続雇用制度等に関する説明会」という回答も約4割を占めています。



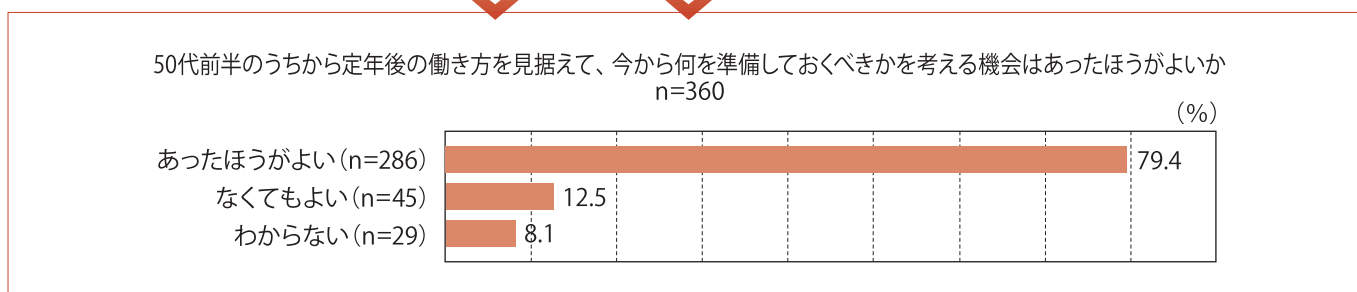
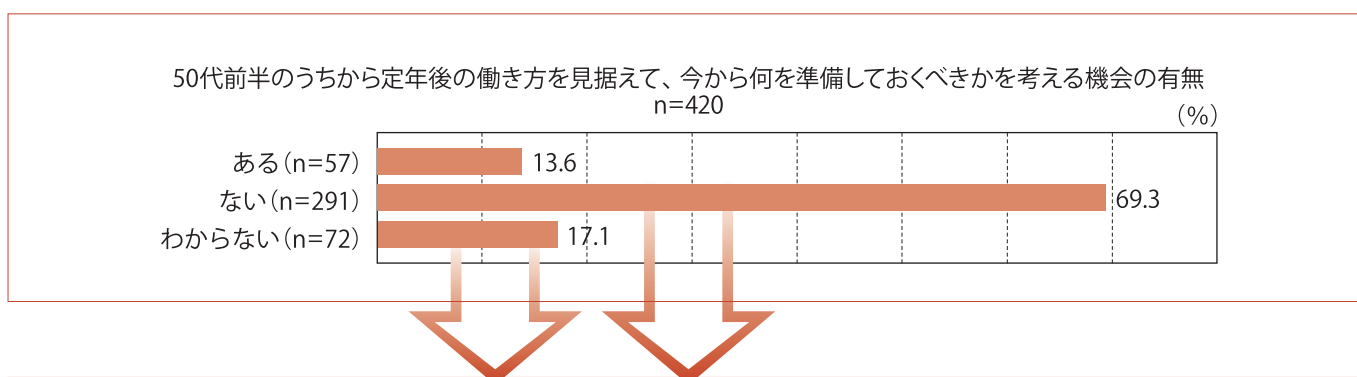
(複数回答)

- ・“定年後の処遇や役割”についての情報を提供するための面談や説明会等が実施される時期は「60歳に到達する年」が6割強と最も多くなっています。「55歳に到達する年」という回答は全体の約1割です。



## 2.2 定年後のキャリアについて考える機会

- ・「50代前半のうちから定年後の働き方を見据えて、今から何を準備しておくべきかを考える機会があるか」を尋ねたところ、「ない」もしくは「わからない」が8割台半ばを占めています。
- ・また、その機会が「ない」「わからない」と回答した50代従業員の約8割が、「あったほうがよい」と答えています。

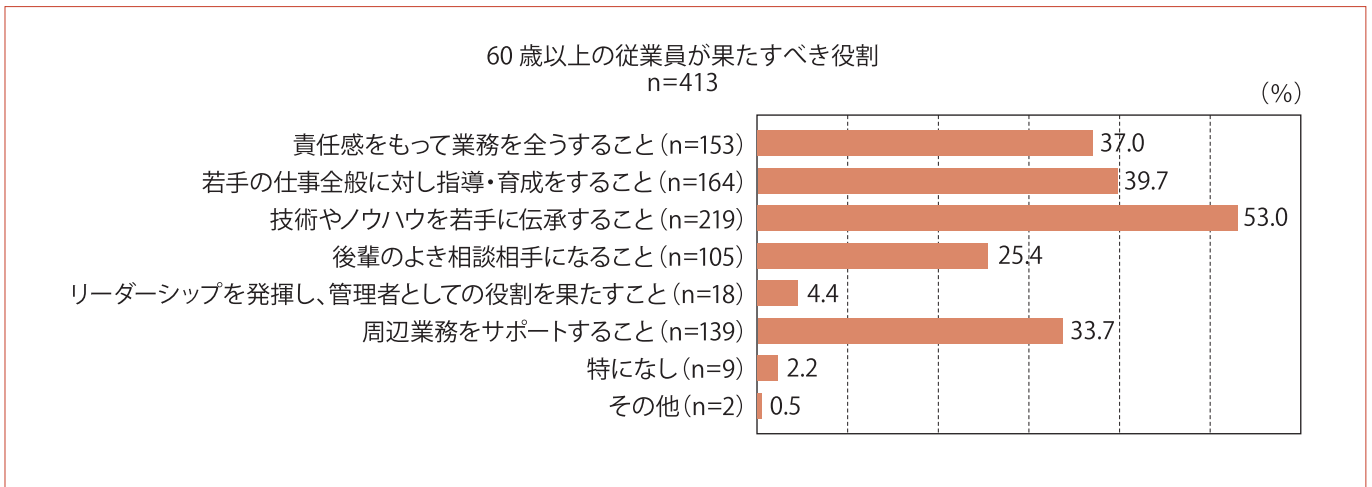




### 3. 60歳以上の従業員の役割と活躍事例について

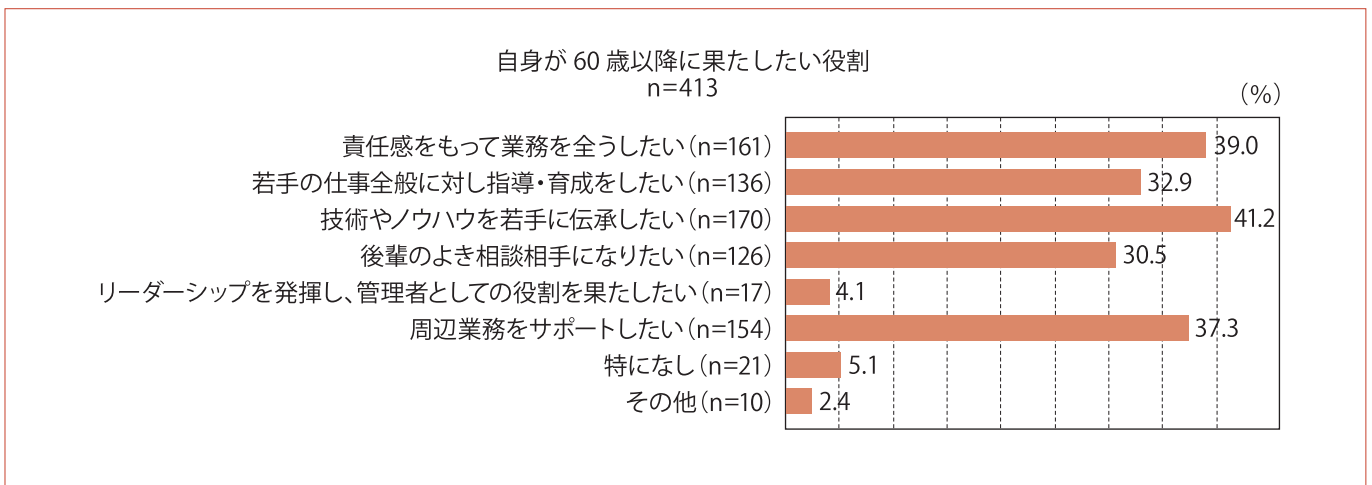
#### 3.1 60歳以上の従業員が果たすべき役割

・50代従業員に「60歳以上の従業員が果たすべき役割」について尋ねたところ、「技術やノウハウを若手に傳承すること」が最も多く、次いで「若手の仕事全般に対し指導・育成をすること」「責任感をもって業務を全うすること」となっています。



#### 3.2 60歳以降に果たしたい役割

・「50代従業員自身が60歳以降に果たしたいと思う役割」について尋ねたところ、「技術やノウハウを若手に傳承したい」が最も多く、次いで「責任感をもって業務を全うしたい」「周辺業務をサポートしたい」となっています。



### 3.3 60歳以上の従業員の活躍ぶり

・60歳以上の従業員の活躍ぶりについて尋ねたところ、以下のような回答が挙げられています。

- ☆ 長年、営業職で培った人脈を活かし、第一線で活躍している。
- ☆ 販売経験に基づき、お客様に対して押し付けるのではなく上手に商品を提案している。
- ☆ お客様からの要望を前向きに受け止め、顧客満足度を高めるため、様々な提案を積極的に実施している。
- ☆ 安心感のあるフロント業務で、お客様や従業員からも慕われている。
- ☆ 仕事の指導等を積極的に行って皆から信頼されており、スタッフの良き相談相手になっている。
- ☆ 今まで習得した知識・技術を若手社員に手ほどきし、若手社員のレベルアップに寄与している。
- ☆ 職制を離れ、技術を活かして現役世代のサポートを自ら買って出て実施している。
- ☆ 仕込み場の中で中心的な役割を果たしている。社員がいないためパート、アルバイト等の上司的な存在になっている。
- ☆ 各レストランをとりまとめ、指示・指導を行っている。



## 60代従業員アンケート調査結果

### 1. 就労意向について

- 1.1 働き続けたい年齢とその理由……………P57

### 2. 定年に係る情報を得た機会について

- 2.1 定年後の処遇や役割に係る情報……………P58
- 2.2 定年後に期待される役割の明示……………P59
- 2.3 定年後のキャリアについて考える機会……………P60

### 3. 現在の働き方や役割、心がけについて

- 3.1 雇用形態……………P61
- 3.2 勤務形態……………P61
- 3.3 賃金形態……………P61
- 3.4 人事評価結果の賃金への反映……………P62
- 3.5 職位……………P62
- 3.6 果たしたい役割……………P62
- 3.7 後輩たちと働くための心がけ……………P63

### 4. 仕事環境全般について

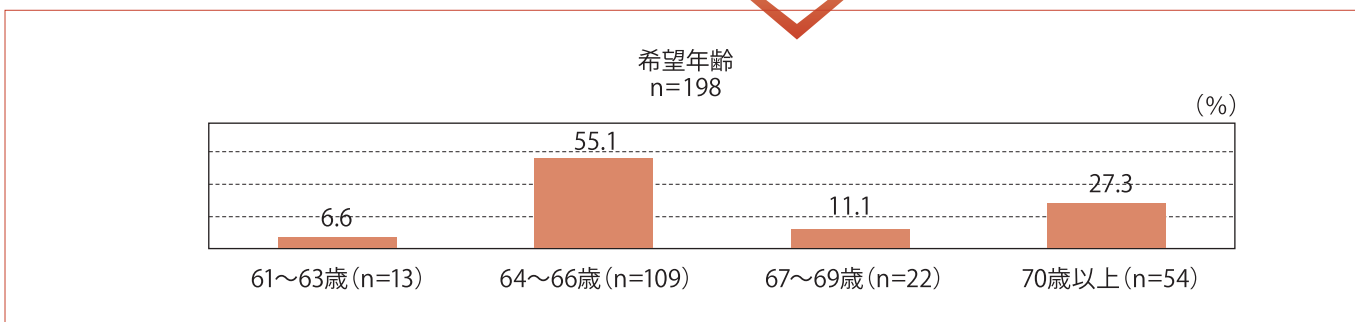
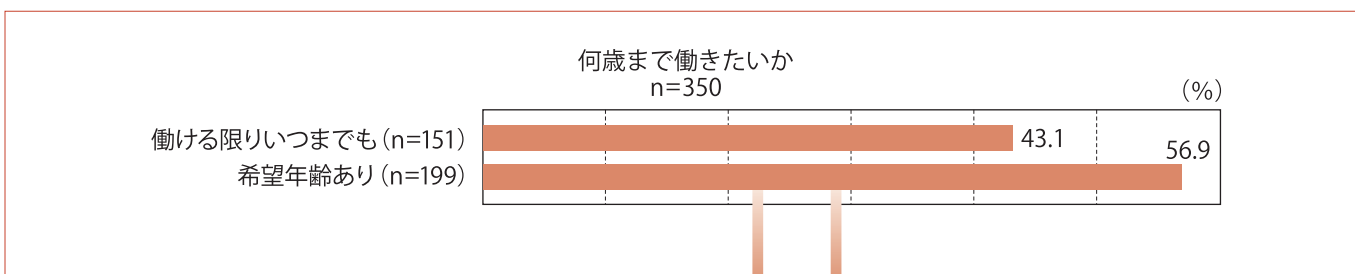
- 4.1 満足度……………P64
- 4.2 仕事のきつさ……………P65
- 4.3 困っていること……………P66
- 4.4 望む配慮……………P68

※調査結果が所属部門により顕著に異なる項目に関しては、部門別の集計表を掲載しています。  
※各種データ内の数値は、小数点第二位を四捨五入し表示しているため、グラフ内の%の合計が100.0%にならない場合があります。

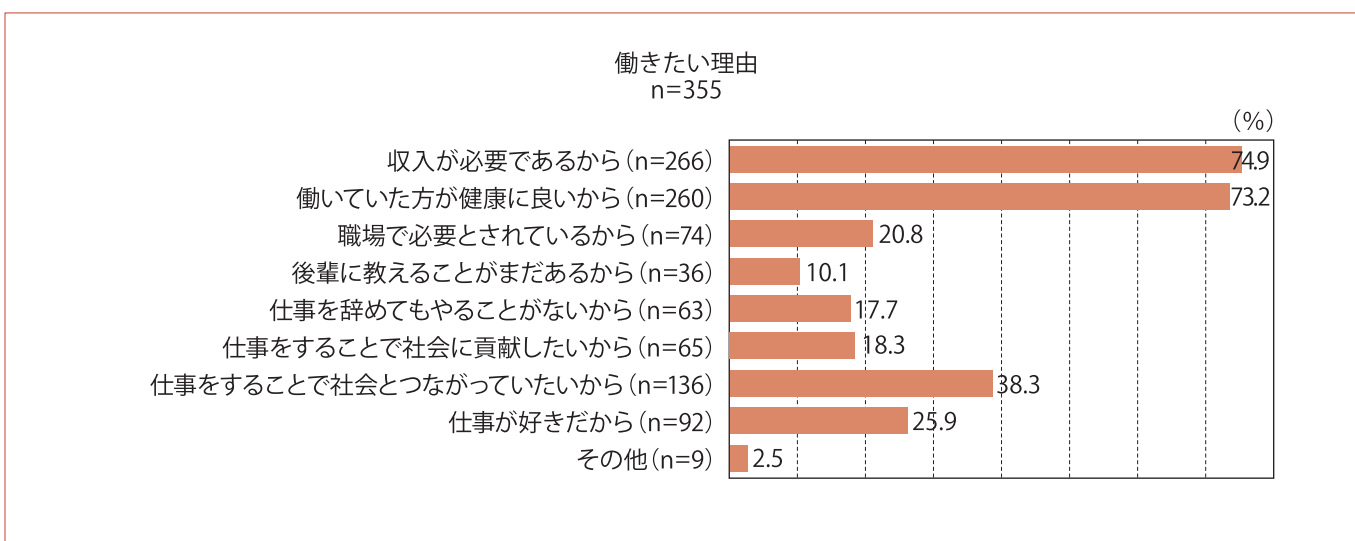
## 1. 就労意向について

### 1.1 働き続けたい年齢とその理由

- ・継続雇用者に今後の就労意向を尋ねたところ、「(仕事を辞める)希望年齢あり」が6割弱、「働ける限りいつまでも働きたい」が4割強を占めています。
- ・「希望年齢あり」のうち約半数は「64～66歳」、3割弱は「70歳以上」で仕事を辞めることを希望しています。



- ・働きたい理由としては、「収入が必要であるから」と「働いていた方が健康によいから」が多くなっています。

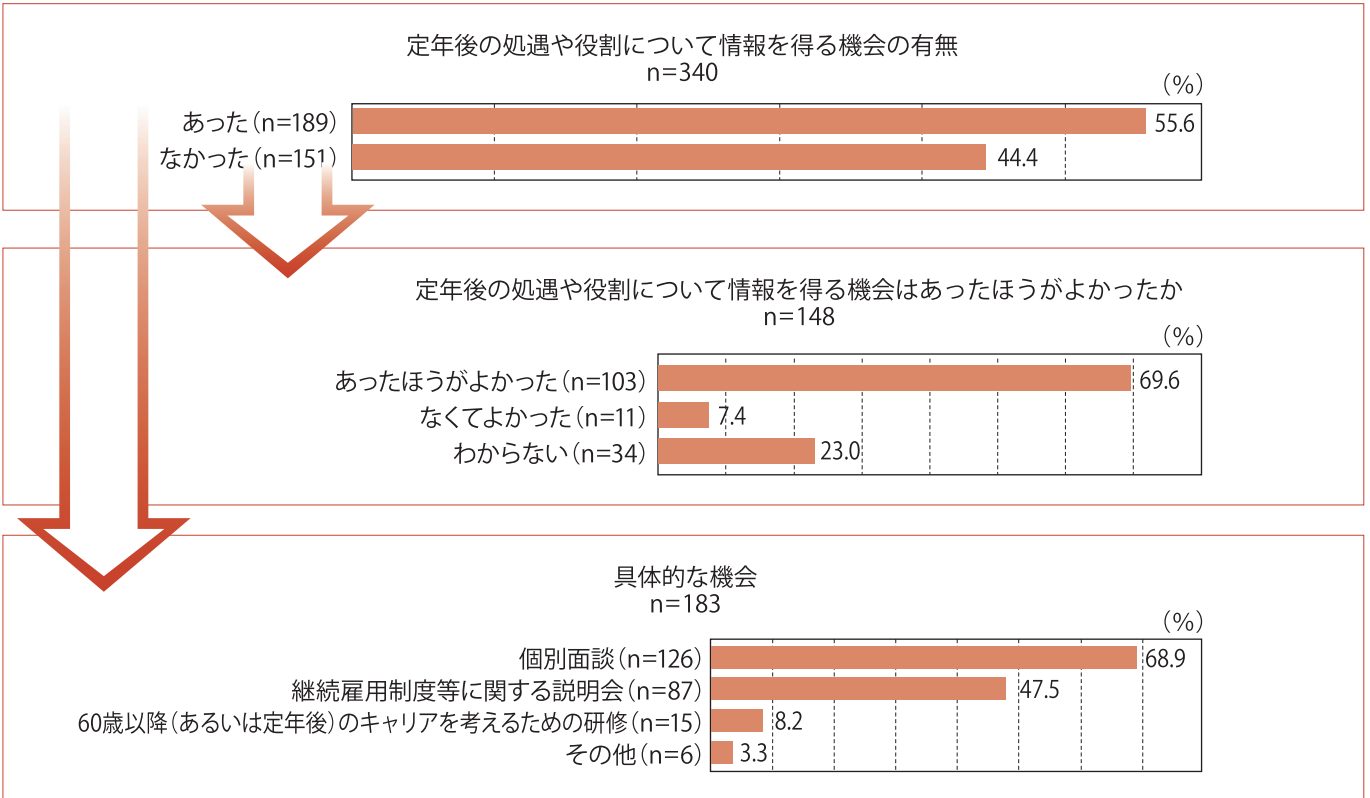


(複数回答)

## 2. 定年に係る情報を得た機会について

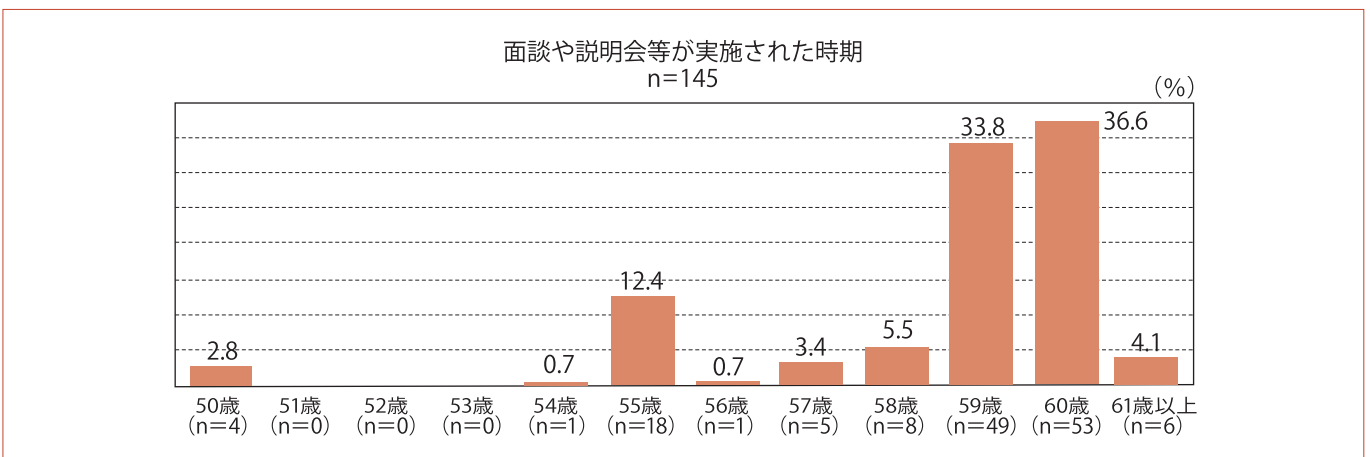
### 2.1 定年後の処遇や役割に係る情報

- ・“定年後の処遇や役割”について、面談や説明会等を通じて上司や人事等と話し合ったり、情報を得たりする機会があったかどうかを尋ねたところ、「あった」と回答した継続雇用者は5割台半ば、「なかった」は4割台半ばとなっています。
- ・その機会が「なかった」と回答した継続雇用者の約7割が、「あったほうがよかった」と答えています。一方、「あった」と回答した継続雇用者の具体的な機会としては、「個別面談」が約7割を占めています。

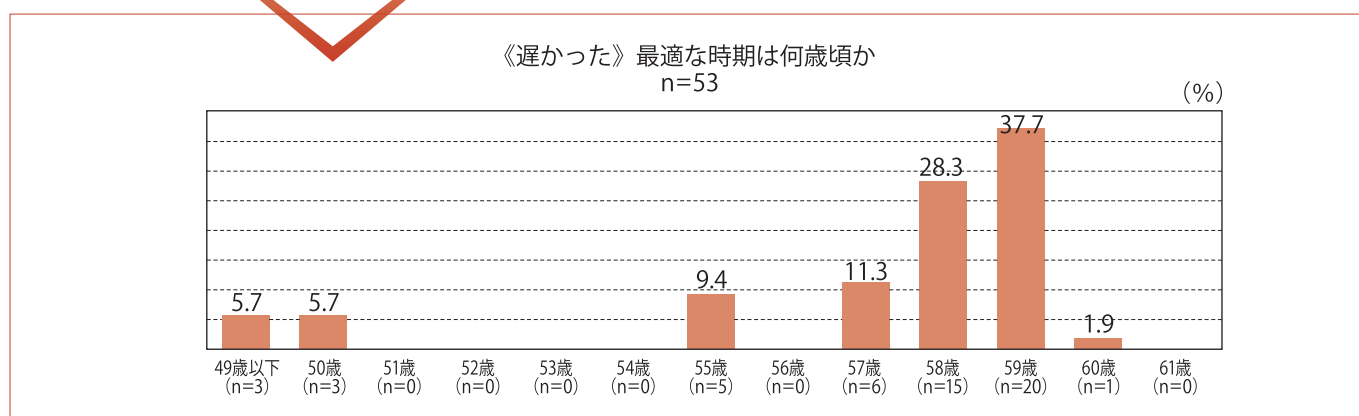
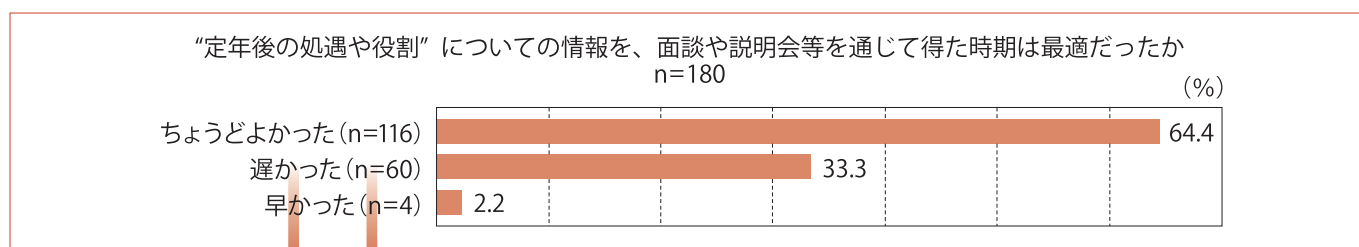


(複数回答)

- ・“定年後の処遇や役割”についての情報を提供するための面談や説明会等が実施された時期は「59歳」と「60歳」で約7割を占めています。

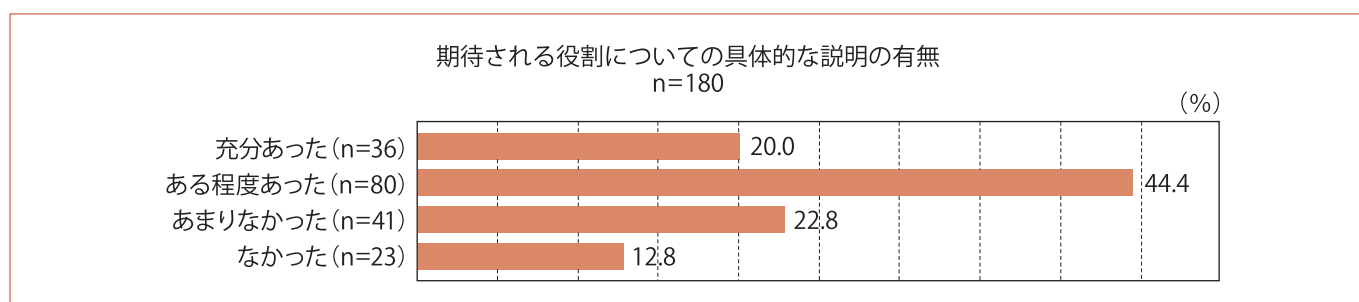


- ・「“定年後の処遇や役割”についての情報を、面談や説明会等を通じて得た時期が最適だったかどうか」については、「ちょうどよかった」と感じている継続雇用者は全体の6割台半ば、「遅かった」は3割強を占めています。
- ・その機会が「遅かった」と感じている継続雇用者が考える「最適な時期」は、「59歳に到達した年」が4割弱、「58歳に到達した年」が3割弱、「57歳に到達した年」が約1割となっています。



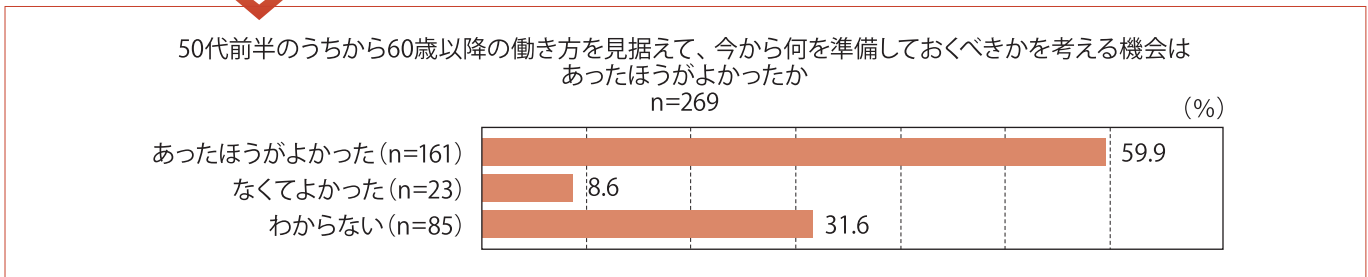
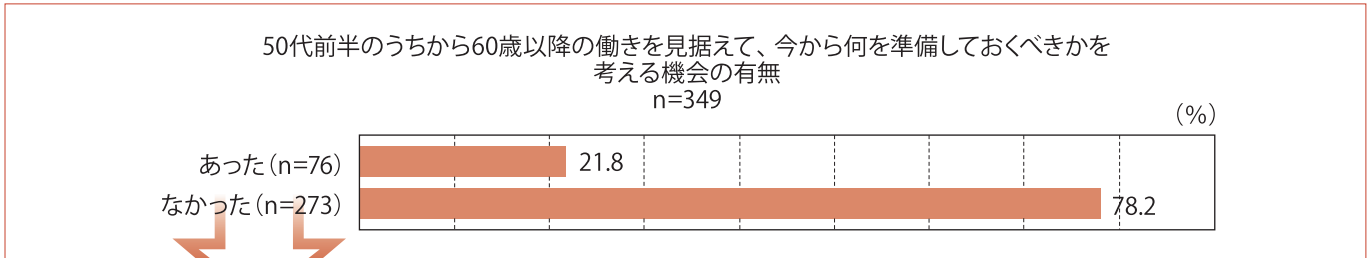
## 2.2 定年後に期待される役割の明示

- ・「面談や説明会の際、自分自身に期待される役割についての具体的な説明があったかどうか」を尋ねたところ、「充分あった」が全体の2割、「ある程度あった」が4割台半ばを占めています。
- ・一方で、「あまりなかった」あるいは「なかった」は、3割台半ばとなっています。



### 2.3 定年後のキャリアについて考える機会

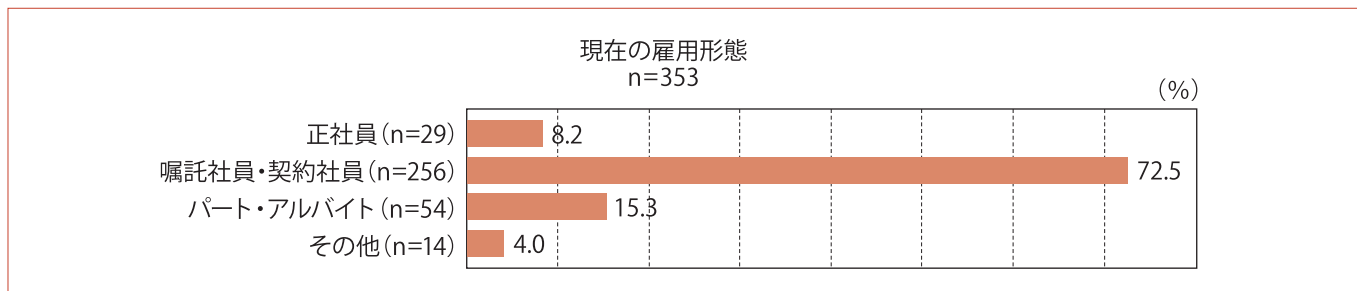
- ・「50代前半のうちから60歳以降の働き方を見据えて、今から何を準備しておくべきかを考える機会があったかどうか」を尋ねたところ、8割弱の継続雇用者が「なかった」と回答しています。
- ・その機会が「なかった」と答えた継続雇用者のうち、「あったほうがよかった」は約6割を占めています。



### 3. 現在の働き方や役割、心がけについて

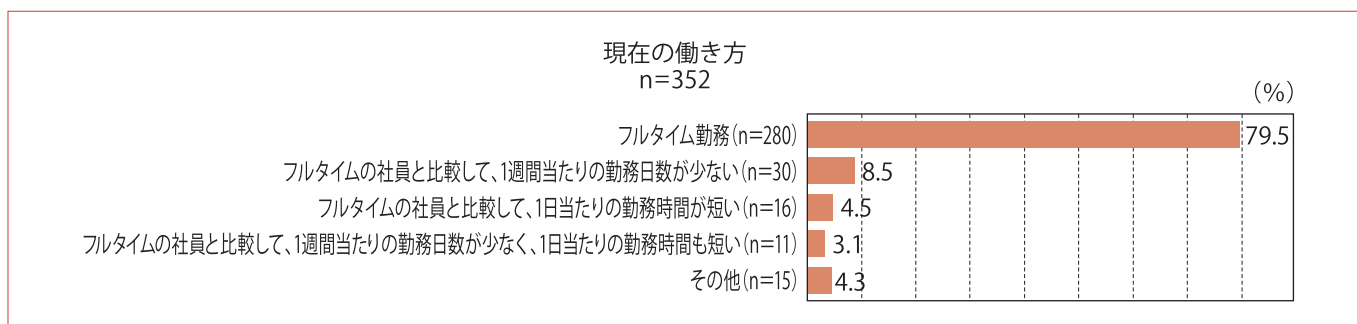
#### 3.1 雇用形態

・現在の雇用形態は、「嘱託社員・契約社員」が7割強を占めています。



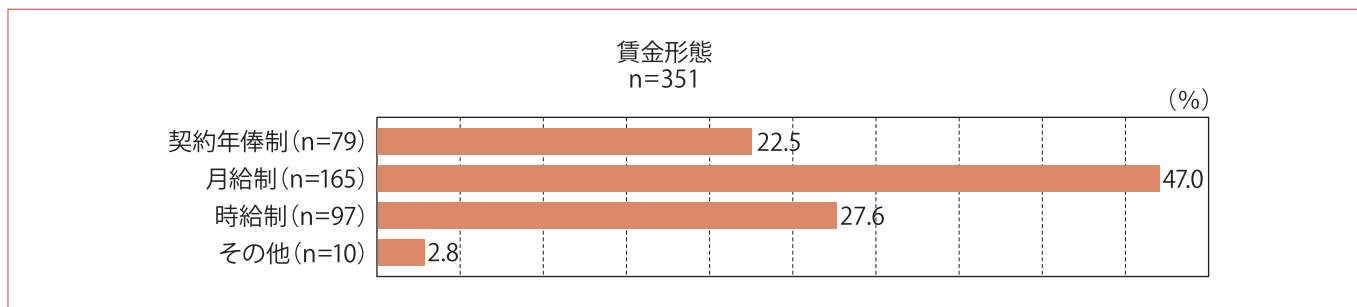
#### 3.2 勤務形態

・現在の働き方をみると「フルタイム」で働いている継続雇用者が約8割を占めています。



#### 3.3 賃金形態

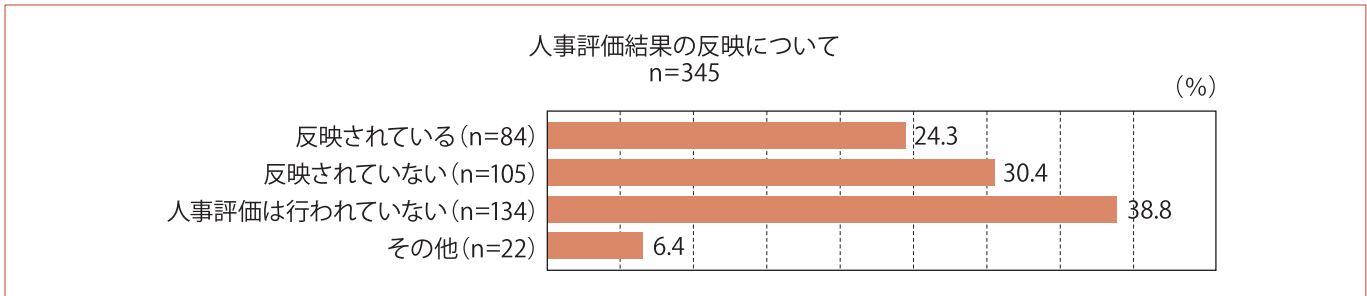
・賃金形態は、「月給制」との回答が5割弱と最も多く、次いで「時給制」「契約年俸制」となっています。





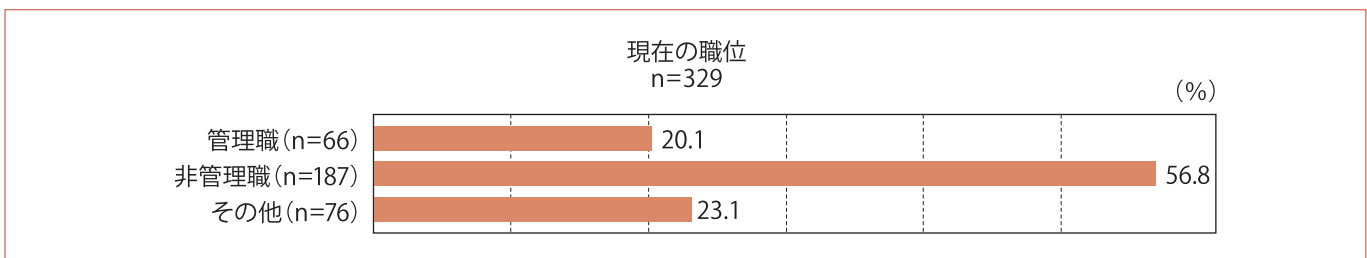
### 3.4 人事評価結果の賃金への反映

・「人事評価の結果は月例給や賞与に反映されているか」を尋ねたところ、4割弱が「人事評価は行われていない」と回答しています。人事評価が行われ、その結果が月例給や賞与に「反映されている」と回答したのは2割台半ばです。



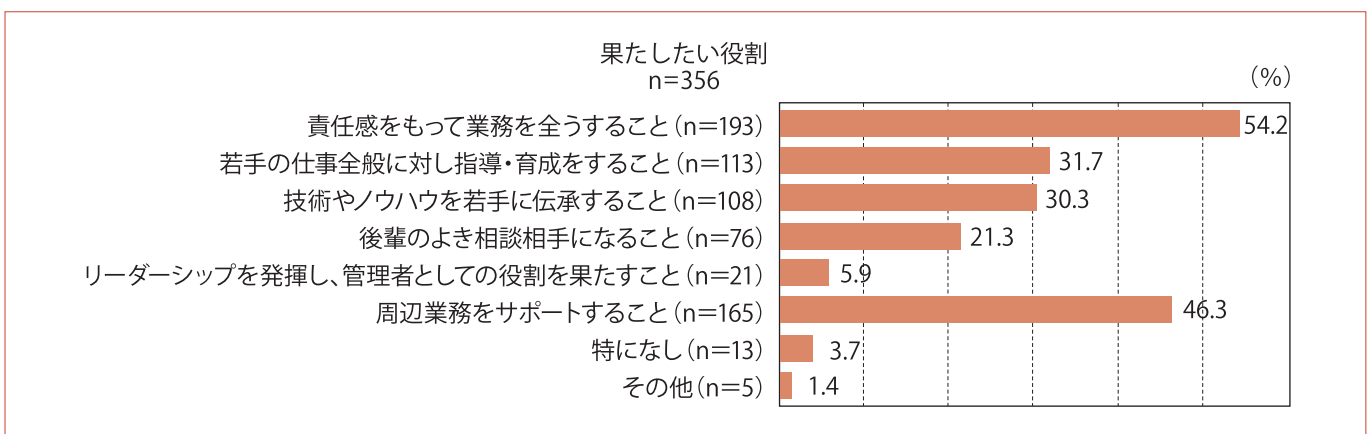
### 3.5 職位

・現在の職位は「非管理職」が6割弱、「管理職」が約2割となっています。



### 3.6 果たしたい役割

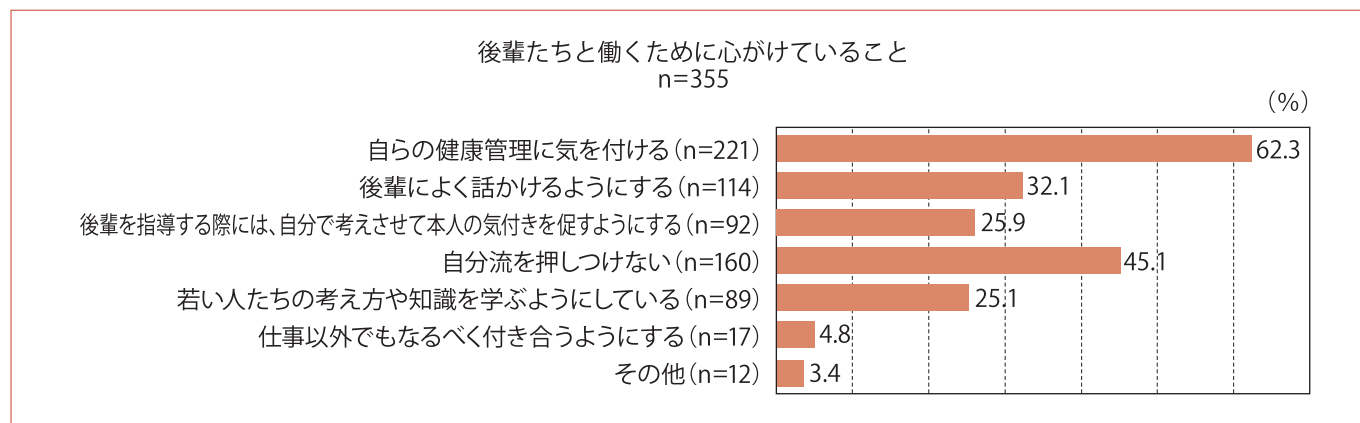
・「果たしたいと思う役割」について尋ねたところ、「責任感をもって業務を全うすること」が最も多く、次いで「周辺業務をサポートすること」「若手の仕事全般に対し指導・育成をすること」となっています。



(複数回答)

### 3.7 後輩たちと働くための心がけ

・「後輩たちと一緒に働くために、自ら心がけていること」を尋ねたところ、「自らの健康管理に気を付ける」という回答が最も多く、次いで「自分流を押しつけない」「後輩によく話かけるようにする」となっています。

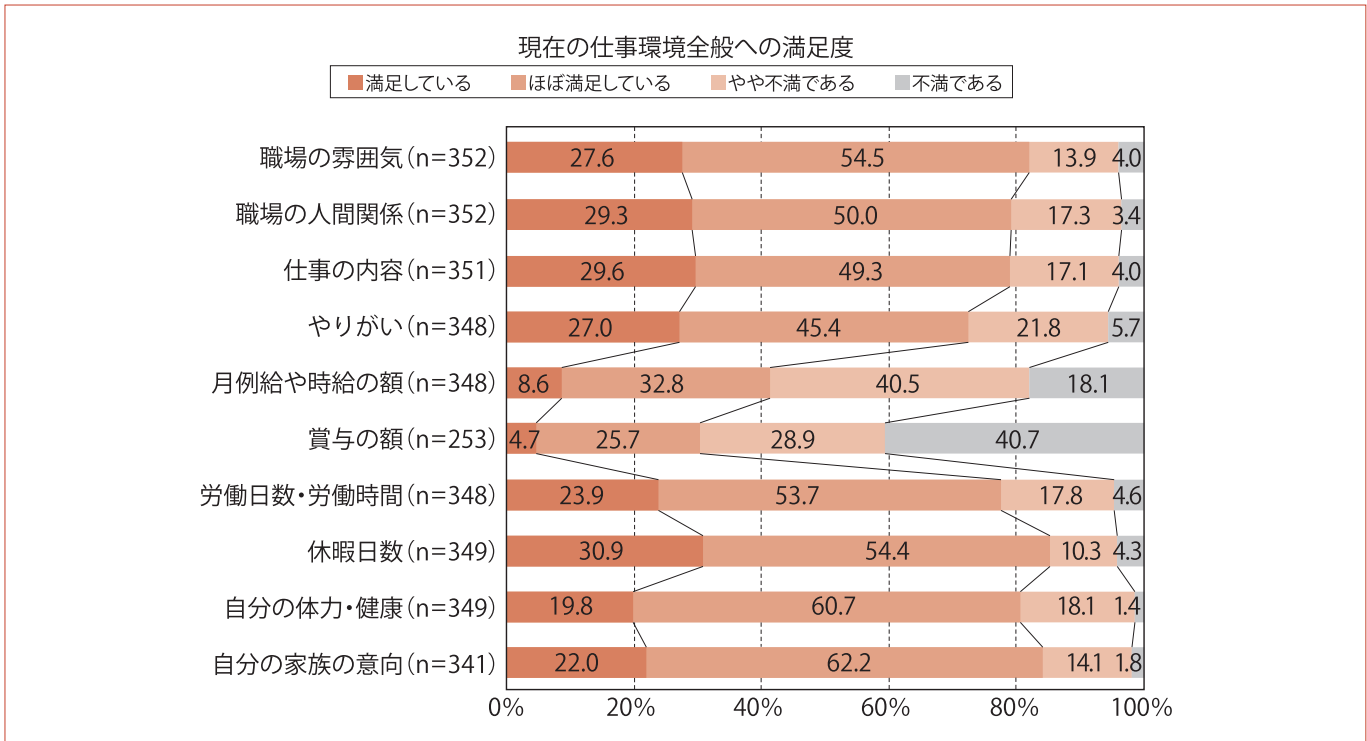


(複数回答)

## 4. 仕事環境全般について

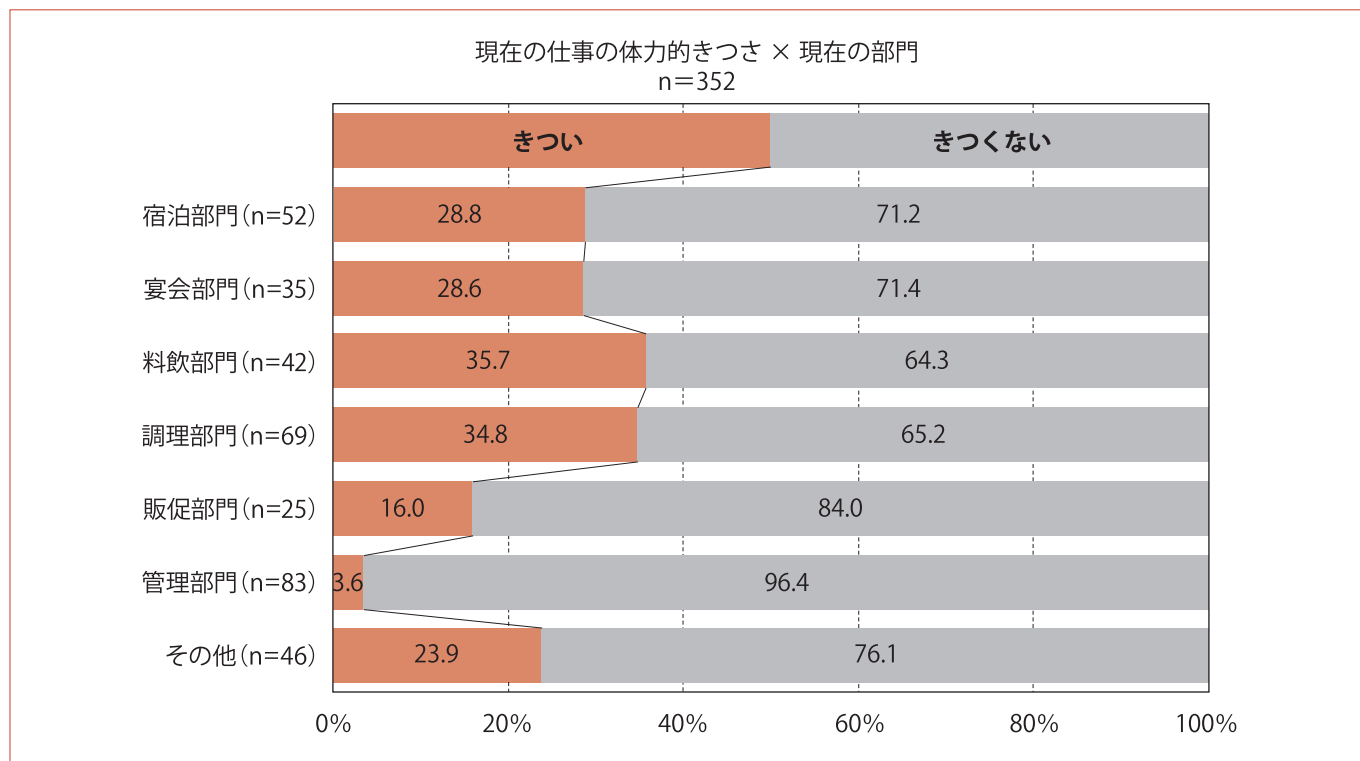
### 4.1 満足度

- ・継続雇用者に「現在の仕事環境全般への満足度」を尋ねたところ、「満足している」「ほぼ満足している」という回答が最も多かったのは「休暇日数」、次いで「自分の家族の意向」「職場の雰囲気」となっており、いずれも8割を超えています。
- ・一方で、「月例給や時給の額」「賞与の額」といった賃金面については、「満足している」「ほぼ満足している」という回答はそれぞれ半数を下回っています。

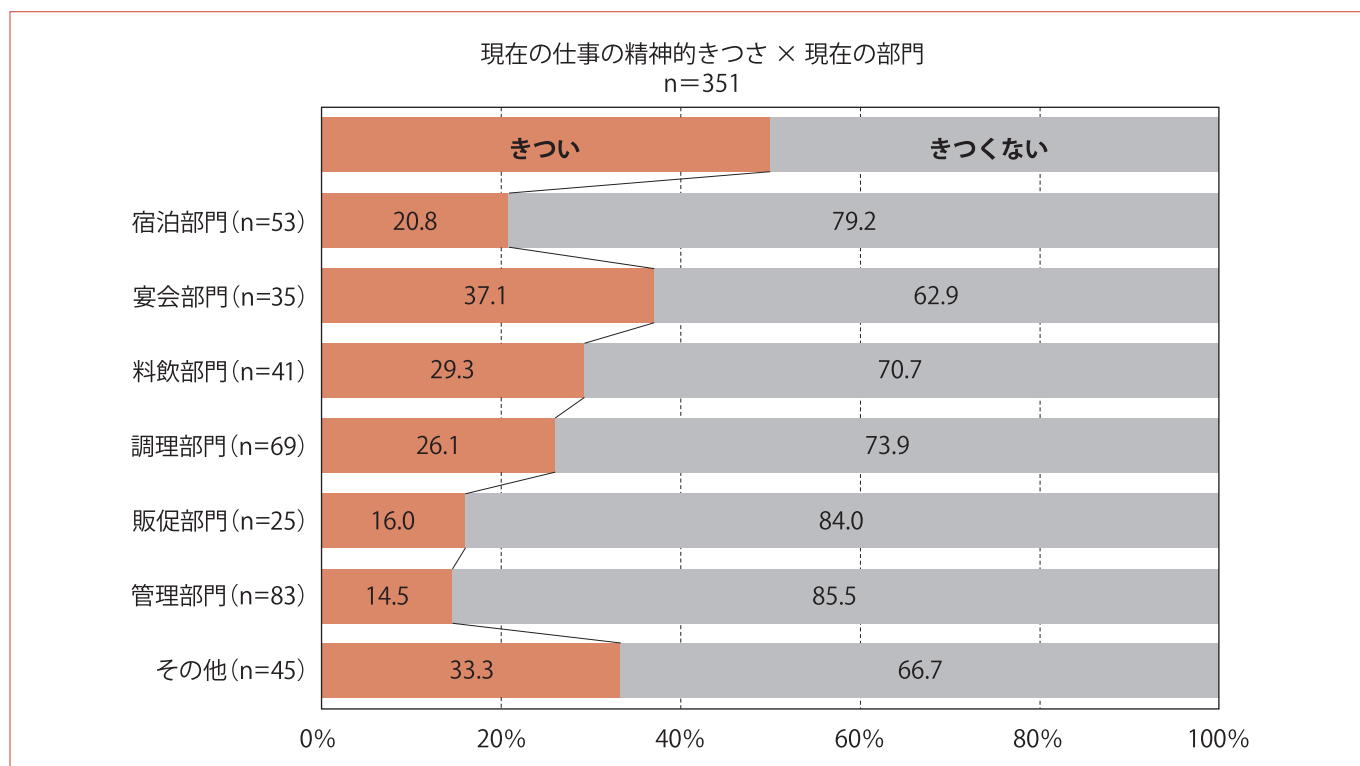


## 4.2 仕事のきつさ

・継続雇用者に「現在の仕事の体力的きつさ」を尋ねたところ、「きつい」という回答が最も多かったのは「料飲部門」、次いで「調理部門」となっています。

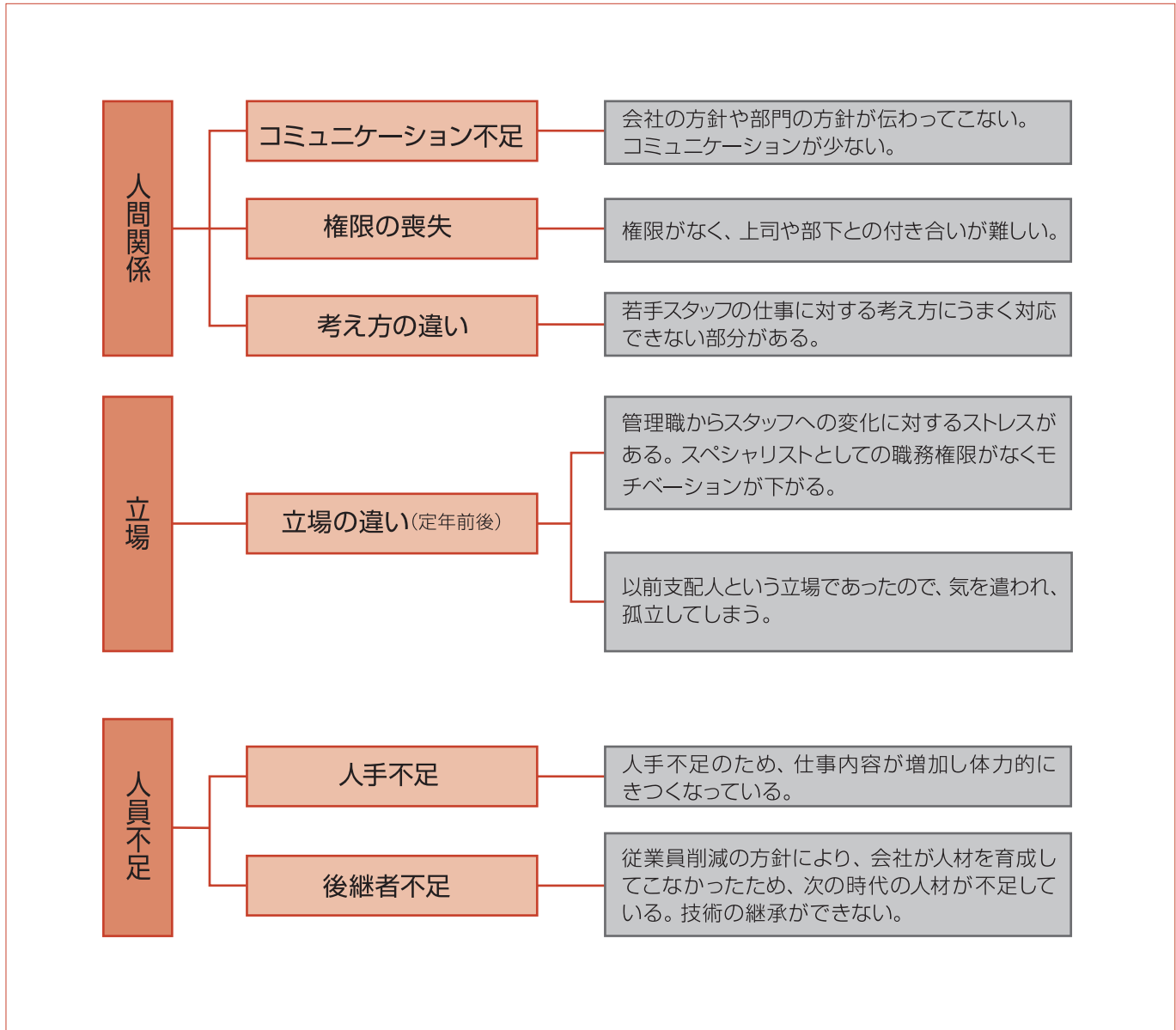


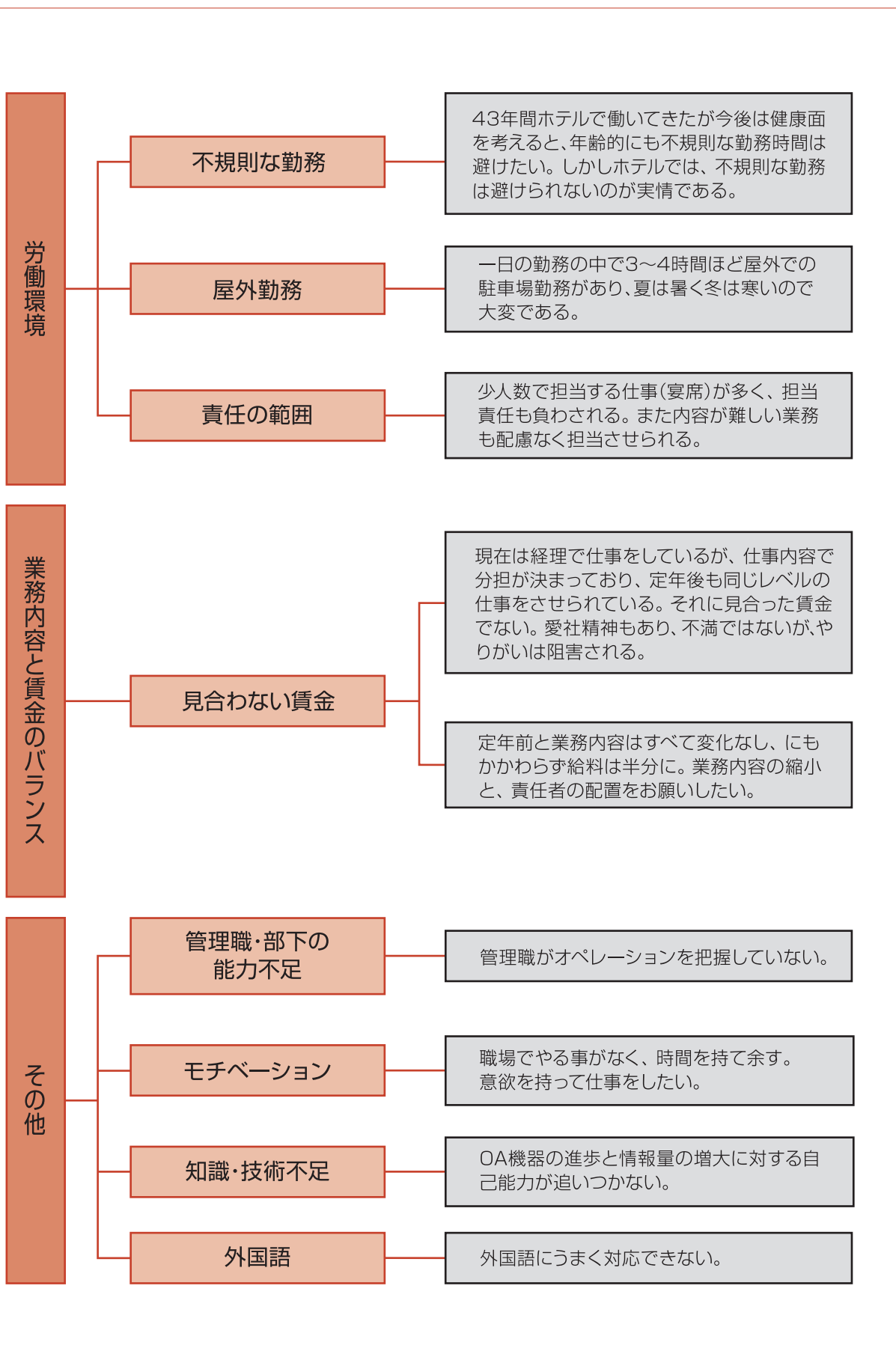
・継続雇用者に「現在の仕事の精神的きつさ」を尋ねたところ、「きつい」という回答が最も多かったのは「宴会部門」、次いで「料飲部門」「調理部門」となっています。



### 4.3 困っていること

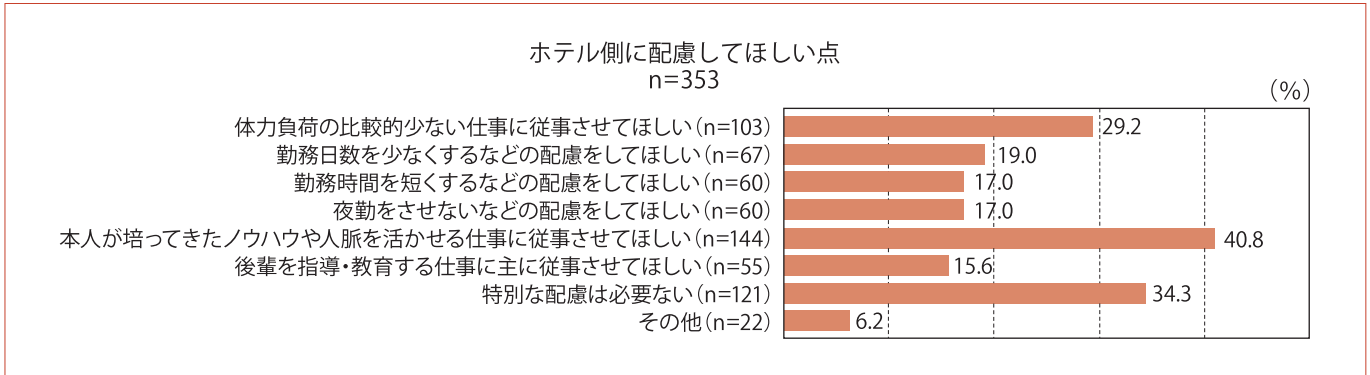
・「現在困っていること(問題に感じていること)」への回答結果をキーワードごとに整理したところ、「人間関係」や「立場」「人員不足」「労働環境」「業務内容と賃金のバランス」等が多く挙げられていることがわかります。





#### 4.4 望む配慮

・「生き活きと働くためにホテル側に配慮してほしい点」を尋ねたところ、「本人が培ってきたノウハウや人脈を活かせる仕事に従事させてほしい」という回答が約4割と最も多く、次いで「特別な配慮は必要ない」「体力負荷の比較的少ない仕事に従事させてほしい」となっています。



(複数回答)

## B. 公的支援策

ここでは、高年齢雇用継続給付や高年齢者雇用アドバイザー等の公的支援策(2014年9月時点での最新情報)についてご紹介します。公的支援策の内容は変更される可能性がありますので、ご利用の際は最新情報をご確認ください。

公的助成金等	お問い合わせ・申請先
(1) 高年齢雇用継続給付 <sup>(P69)</sup>	最寄りの <b>労働局</b> <b>公共職業安定所(ハローワーク)</b> (連絡先はP72を参照)
(2) 特定求職者雇用開発助成金 <sup>(P70)</sup> ① 特定就職困難者雇用開発助成金 ② 高年齢者雇用開発特別奨励金	
(3) トライアル雇用奨励金 <sup>(P71)</sup>	
(4) 高年齢者雇用安定助成金 <sup>(P73)</sup> ① 高年齢者活用促進コース ② 高年齢者労働移動支援コース	最寄りの <b>高齢・障害者雇用支援センター</b> (連絡先はP78を参照)

### 公的助成金等

#### (1) 高年齢雇用継続給付

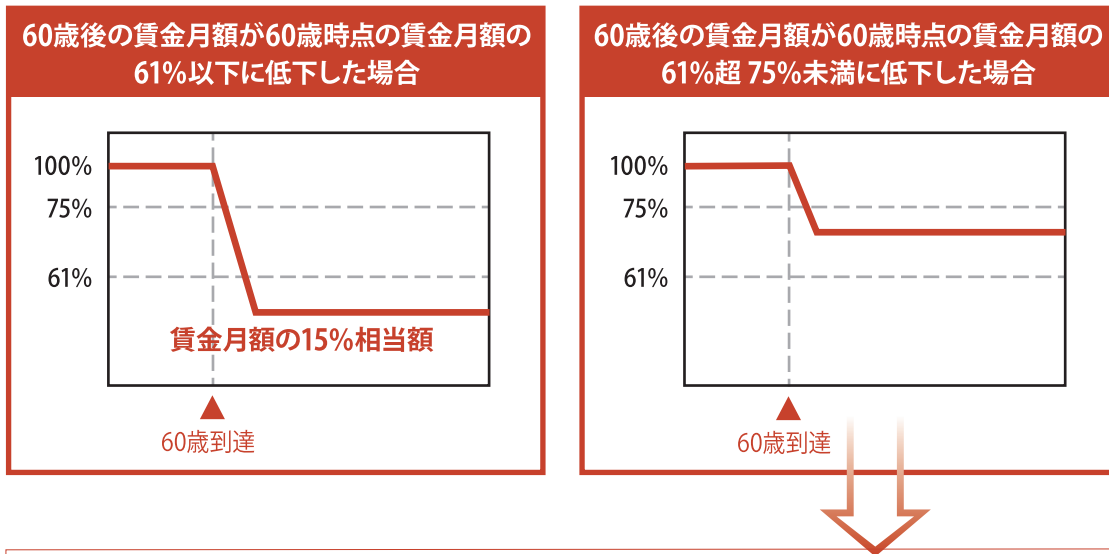
高年齢雇用継続給付は、「高年齢雇用継続基本給付金」と、退職後に失業給付(=基本手当)を受給し60歳以後再就職した場合に支払われる「高年齢再就職給付金」とに分かれます。

ともに、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。

#### 【高年齢雇用継続給付の支給額】

- 60歳後の賃金月額が60歳時点の賃金月額の61%以下に低下した場合  
→ 賃金月額の15%相当額
- 60歳後の賃金月額が60歳時点の賃金月額の61%超75%未満に低下した場合  
→ その低下率に応じて、賃金月額の15%相当額未満の額





**支給額の計算式：**

$$= -(183 \div 280) \times (\text{支給対象月に支払われた賃金}) + (137.25 \div 280) \times (\text{60歳時点の賃金月額})$$

**【高年齢雇用継続基本給付金 支給額の例】**

60歳時点の賃金が月額30万円であった場合

60歳以後の各月の賃金が18万円に低下したときには、60%に低下したことになるため、1か月当たりの賃金18万円の15%に相当する額の2万7千円が支給される。

- **高年齢雇用継続給付の支給期間**  
原則60歳に達した月から65歳に達する月
- **高年齢雇用継続給付の支給申請書**  
ハローワークインターネットサービス (<https://www.hellowork.go.jp>) の「申請等をご利用の方へ」内の「雇用保険手続支援」からダウンロードが可能
- **問い合わせ先**  
最寄りの労働局  
公共職業安定所(ハローワーク)

(出所)ハローワークホームページ

**(2) 特定求職者雇用開発助成金**

**① 特定就職困難者雇用開発助成金**

高年齢者(60歳以上65歳未満)、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等(※)の紹介により、継続して雇用する労働者(雇用保険の一般被保険者)として雇い入れる事業主(65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上あることが確実な場合に限る)に対して、支給されます。

## ② 高齢者雇用開発特別奨励金

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等(※)の紹介により、1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れる事業主(1年以上継続して雇用することが確実な場合に限る)に対して、支給されます。

※具体的には以下の機関が該当

[1] 公共職業安定所(ハローワーク)

[2] 地方運輸局(船員として雇い入れる場合)

[3] 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者

厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者(船員として雇い入れる場合)のうち、本助成金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者

### ● 特定求職者雇用開発助成金の支給額

対象労働者区分	支給額(1人につき)		助成対象期間	支給対象期(6ヵ月)ごとの支給額		
	大企業	中小企業			大企業	中小企業
短時間労働者 以外	50万円	90万円	1年間	第1期	25万円	45万円
				第2期	25万円	45万円
短時間労働者※	30万円	60万円	1年間	第1期	15万円	30万円
				第2期	15万円	30万円

※短時間労働者：一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者

### ● 問い合わせ先

最寄りの労働局

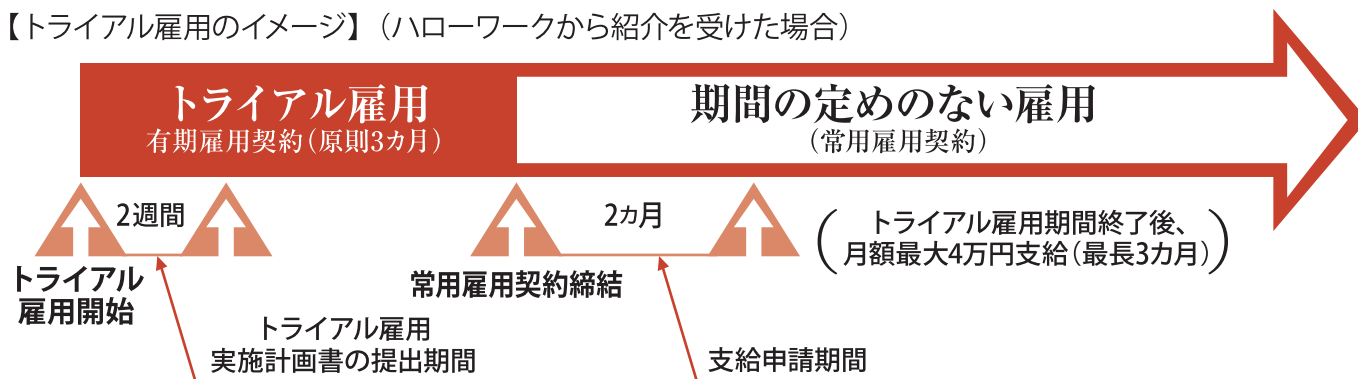
公共職業安定所(ハローワーク)

(出所)ハローワークホームページ

## (3) トライアル雇用奨励金

トライアル雇用奨励金は、職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則3カ月間の試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。

【トライアル雇用のイメージ】(ハローワークから紹介を受けた場合)





事前にトライアル雇用求人（ハローワーク、地方運輸局、職業紹介事業者（※）等）に提出し、これらの紹介により、対象者を原則3カ月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、奨励金を受けられます。

（トライアル雇用期間後に採用を見送った場合も、奨励金は支給されます）

※トライアル雇用奨励金の取扱いを行うに当たって、雇用関係給付金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している職業紹介事業者

## ●支給額

対象者1人当たり、月額最大4万円（最長3カ月間）

## ●問い合わせ先

最寄りの労働局

公共職業安定所（ハローワーク）

（出所）厚生労働省ホームページ

### 公共職業安定所（ハローワーク） 問い合わせ先一覧※

都道府県	名称	電話番号	都道府県	名称	電話番号
北海道	ハローワーク札幌	011-562-0101	岐阜	ハローワーク高山	0577-32-1144
青森	ハローワーク青森	017-776-1561	福井	ハローワーク福井	0776-52-8150
岩手	ハローワーク盛岡	019-624-8902~8	石川	ハローワーク金沢	076-253-3030
宮城	ハローワーク仙台	022-299-8811	富山	ハローワーク高岡	0766-21-1515
秋田	ハローワーク秋田	018-864-4111	京都	ハローワーク京都七条	075-341-8609
山形	ハローワーク山形	023-684-1521	滋賀	ハローワーク長浜	0749-62-2030
福島	ハローワーク福島	024-534-4121	奈良	ハローワーク奈良	0742-36-1601
栃木	ハローワーク宇都宮	028-638-0369	大阪	ハローワーク大阪東	06-6942-4771
群馬	ハローワーク前橋	027-290-2111		ハローワーク梅田	06-6344-8609
茨城	ハローワーク水戸	029-231-6221	和歌山	ハローワーク新宮	0735-22-6285
埼玉	ハローワーク大宮	048-667-8609	兵庫	ハローワーク神戸	078-362-8609
千葉	ハローワーク市川	047-370-8609	島根	ハローワーク松江	0852-22-8609
長野	ハローワーク長野	026-228-1300	岡山	ハローワーク倉敷中央	086-424-3333
新潟	ハローワーク新潟	025-280-8609	広島	ハローワーク広島東	082-264-8609
東京	ハローワーク品川	03-3433-8609	山口	ハローワーク山口	083-922-0043
	ハローワーク新宿	03-3200-8609	徳島	ハローワーク徳島	088-622-6305~08
	ハローワーク飯田橋	03-3812-8609	香川	ハローワーク高松	087-869-8609
神奈川	ハローワーク小田原	0465-23-8609	愛媛	ハローワーク松山	089-917-8609
	ハローワーク横浜	045-663-8609	高知	ハローワーク高知	088-878-5320
静岡	ハローワーク静岡	054-238-8609	福岡	ハローワーク福岡中央	092-712-8609
山梨	ハローワーク富士吉田	0555-23-8609	長崎	ハローワーク諫早	0957-21-8609
愛知	ハローワーク名古屋中	052-582-8171	宮崎	ハローワーク日南	0987-23-8609
	ハローワーク豊橋	0532-52-7191	鹿児島	ハローワーク鹿児島	099-250-6060
三重	ハローワーク伊勢	0596-27-8609	沖縄	ハローワーク那覇	098-866-8609

※ご紹介しているのは、日本ホテル協会加盟ホテルの主な所在地を管轄するハローワークの連絡先です。上記以外の地域の場合は、下記ホームページをご参照ください。↓

公共職業安定所（ハローワーク）所在案内 <http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

## (4) 高齢者雇用安定助成金

### ① 高齢者活用促進コース

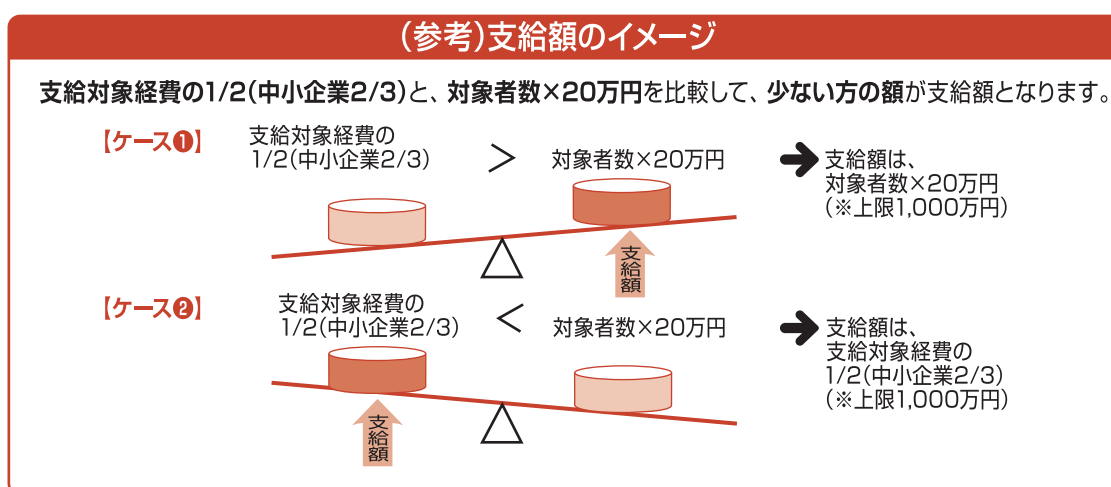
高齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置(以下「活用促進措置」という。)を実施した事業主に対して、支給されます。

#### ● 支給額

上限1,000万円

「活用促進措置」に要した費用の2分の1(中小企業の場合は3分の2)

ただし、当該活用促進措置の対象となる、1年以上継続して雇用している60歳以上の雇用保険被保険者1人につき20万円を上限とします。



### ② 高齢者労働移動支援コース

定年を控えた高齢者等で、その知識や経験を活かすことができる他の企業への雇用を希望する者を、公共職業安定所(ハローワーク)または職業紹介事業者(※)の紹介により、失業を経ることなく雇い入れる事業主に対して、支給されます。

※雇用関係給付金の取扱に係る同意書を労働局に提出している有料・無料職業紹介事業者

#### ● 支給額

対象者1人につき70万円

(短時間労働者<1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者)の場合は1人につき40万円)

#### ● 問い合わせ先

最寄りの高齢・障害者雇用支援センター

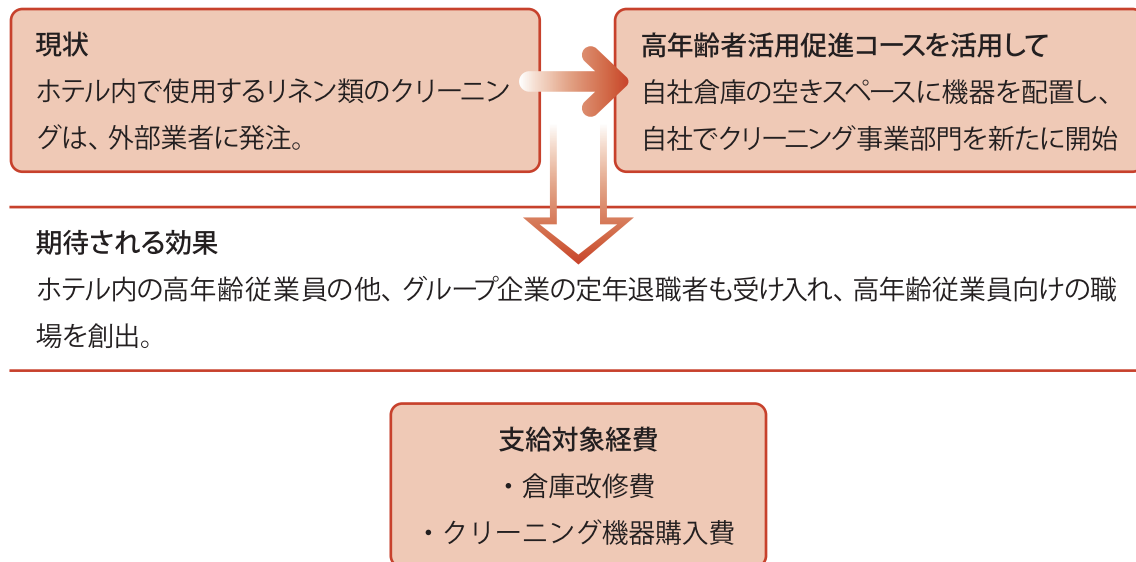
(出所)独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ

## ●高年齢者雇用安定助成金 高年齢者活用促進コースの活用事例

高年齢者雇用安定助成金「高年齢者活用促進コース」において受給要件を満たす活用事例をご紹介します。

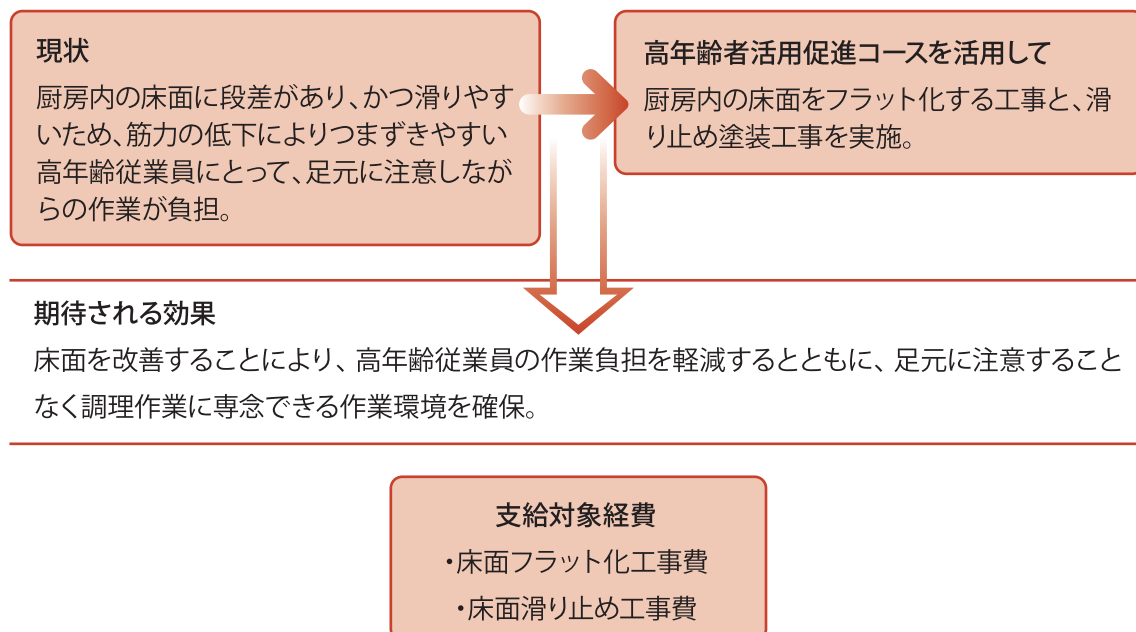
### 新たな事業分野への進出

#### <事例①>クリーニング事業を展開



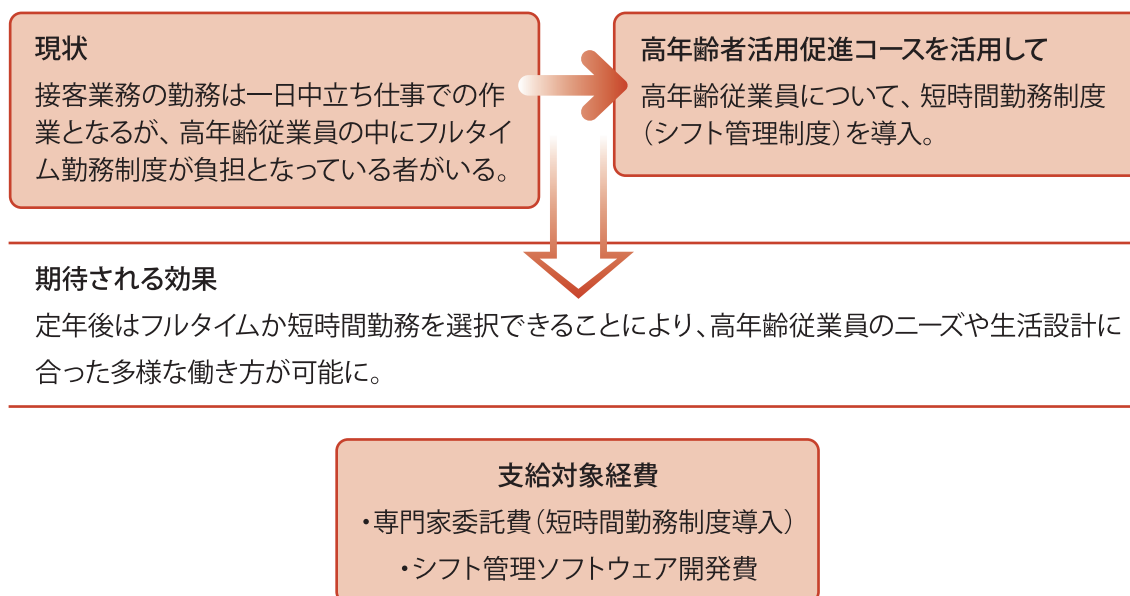
### 作業環境の導入・改善

#### <事例②>作業場の床面の改善

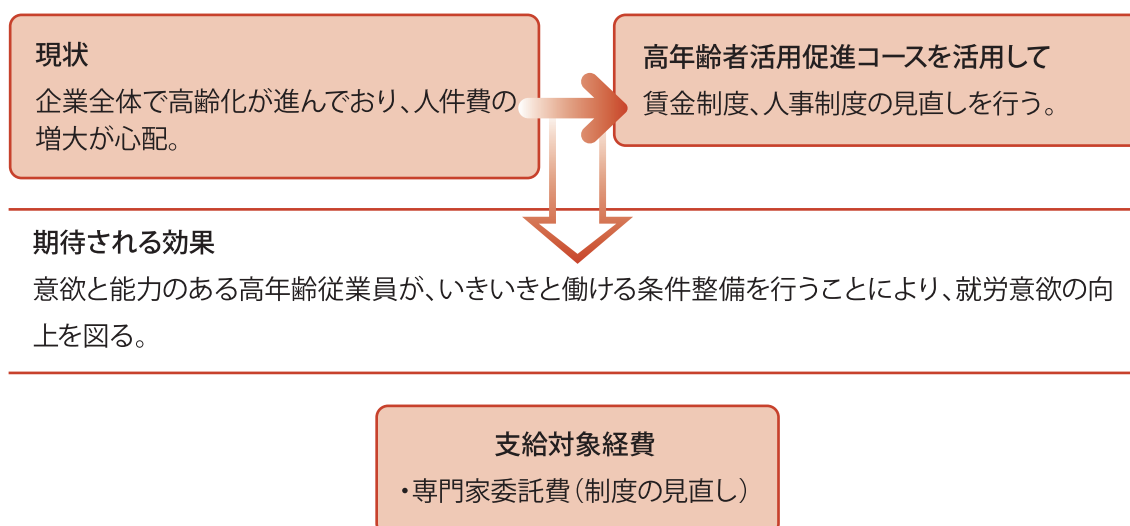


## 雇用管理制度の導入

### <事例③>短時間勤務制度の導入



### <事例④>賃金・人事処遇制度の導入・改善





## 高年齢者雇用アドバイザー制度

高年齢者雇用アドバイザーとは、企業における条件整備の取組みを支援するために、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が認定した高年齢者雇用問題に精通した経営労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等のことで、同機構の各都道府県高齢・障害者雇用支援センターを窓口として全国に配置されています。

高年齢者雇用アドバイザーのご利用をお考えの際は、最寄りの高齢・障害者雇用支援センターにお問い合わせください(P78)

### サービス内容

#### (1) 相談・助言

費用: 無料

「相談・助言」サービスは、高年齢者雇用アドバイザーが、高年齢者雇用確保措置の導入や拡大、雇用管理の改善等に取り組む企業からの要請等に基づき企業を訪問し、企業診断システム(※)を活用するなどし、条件整備に伴う阻害要因の発見・整理、問題解決のための手順・方法等具体的課題についての相談に応じ、専門的かつ技術的な助言を行うものです。

※企業診断システムは、簡単な質問票にご記入いただくだけで、高年齢者を活用するための課題が発見できるツールです。

#### 【システムの種類】

職場改善診断システム……………高年齢者が活躍できる職場環境づくりのヒントを提供する

健康管理診断システム……………従業員の健康維持管理に関する体制をチェックする

教育訓練診断システム……………高年齢者の能力維持・向上のヒントを提供する

雇用管理診断システム……………経営者・職場管理者・従業員の意識を比較する

仕事能力把握ツール……………従業員の能力特性を年齢層ごとに把握する

雇用力評価ツール……………人事管理方策を体系的に把握する

#### (2) 企画立案サービス

費用: 有料 ただし経費の2分の1を機構が負担

「企画立案サービス」は、高年齢者雇用アドバイザーによる相談・助言によって明らかになった条件整備のために必要な個別・具体的課題について、人事処遇制度や職場改善等条件整備についての具体的な改善策を企業からの要請に基づき、高年齢者雇用アドバイザーが作成し提案するサービスです。

### (3) 就業意識向上研修

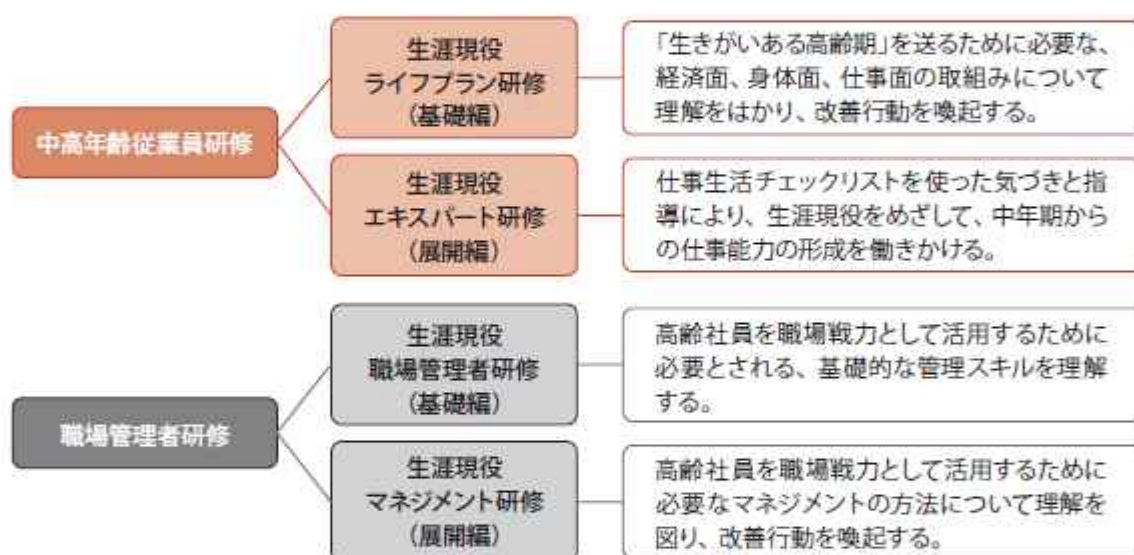
費用：有料 ただし経費の2分の1を機構が負担

「就業意識向上研修」は、企業における中高年齢従業員・職場の活性化を支援するために高年齢者雇用アドバイザーが実施する研修です。

研修カリキュラムは、企業ニーズや受講者の状況を勘案し作成しますが、研修時間は4時間以上15時間以下で、受講者数は5人以上20人程度としています。

#### 〔就業意識向上研修の種類とコース別概要〕

研修の種類	対象従業員
中高年齢従業員研修	概ね45歳以上の中高年齢従業員
職場管理者研修	中高年齢従業員や継続雇用者等で構成する職場管理者・監督者



なお、対象の事業主は、45歳以上の雇用保険被保険者を5人以上雇用している事業主です。

◆「高年齢者雇用アドバイザー」のさらに詳しい情報は、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご確認ください。

[http://www.jeed.or.jp/employer/elderly/consultation/advisary\\_services.html](http://www.jeed.or.jp/employer/elderly/consultation/advisary_services.html)



## 高齢・障害者雇用支援センター 問い合わせ先一覧

高齢・障害者雇用支援センターでは、事業主等の皆様へ、高年齢者等の雇用に関する相談・援助、助成金・奨励金の支給申請の受付、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、障害者雇用に関する講習・情報提供、啓発活動等の業務を実施しています。

名称	郵便番号	所在地	電話番号(代表)
北海道高齢・障害者雇用支援センター	060-0004	札幌市中央区北四条西4-1 札幌国際ビル4階	011-200-6685
青森高齢・障害者雇用支援センター	030-0822	青森市中央3-20-2 青森職業訓練支援センター内	017-721-2125
岩手高齢・障害者雇用支援センター	020-0024	盛岡市菜園1-12-10 日鉄鉱盛岡ビル5階	019-654-2081
宮城高齢・障害者雇用支援センター	980-0021	仙台市青葉区中央3-2-1 青葉通プラザ13階	022-713-6121
秋田高齢・障害者雇用支援センター	010-0951	秋田市山王3-1-7 東カンプビル3階	018-883-3610
山形高齢・障害者雇用支援センター	990-0039	山形市香澄町2-2-31 カーニープレイス山形3階	023-674-9567
福島高齢・障害者雇用支援センター	960-8054	福島市三河北町7-14 福島職業訓練支援センター内	024-526-1510
茨城高齢・障害者雇用支援センター	310-0803	水戸市城南1-1-6 サザン水戸ビル7階	029-300-1215
栃木高齢・障害者雇用支援センター	320-0811	宇都宮市大通2-1-5 明治安田生命宇都宮大通りビル2階	028-610-0655
群馬高齢・障害者雇用支援センター	379-2154	前橋市天川大島町130-1	027-287-1511
埼玉高齢・障害者雇用支援センター	330-0074	さいたま市浦和区北浦和4-5-5 北浦和大栄ビル5階	048-814-3522
千葉高齢・障害者雇用支援センター	261-0001	千葉市美浜区幸町1-1-3 ハローワーク千葉5階	043-204-2901
東京高齢・障害者雇用支援センター	130-0022	東京都墨田区江東橋2-19-12 墨田公共職業安定所 5階	03-5638-2284
神奈川高齢・障害者雇用支援センター	231-0003	横浜市中区北仲通4-40 商工中金横浜ビル5階	045-640-3046
新潟高齢・障害者雇用支援センター	951-8061	新潟市中央区西堀通6-866 NEX T21ビル2階	025-226-6011
富山高齢・障害者雇用支援センター	930-0004	富山市桜橋通り1-18 北日本桜橋ビル7階	076-471-7770
石川高齢・障害者雇用支援センター	920-0856	金沢市昭和町16-1 ヴィサージュ1階	076-255-6001
福井高齢・障害者雇用支援センター	910-0005	福井市大手2-7-15 明治安田生命福井ビル10階	0776-22-5560
山梨高齢・障害者雇用支援センター	400-0031	甲府市丸の内2-7-23 鈴与甲府ビル1階	055-236-3163
長野高齢・障害者雇用支援センター	380-0836	長野市南興町1040-1 日本生命長野県庁前ビル6階	026-269-0366
岐阜高齢・障害者雇用支援センター	500-8856	岐阜市橋本町2-20 濃飛ビル5階	058-253-2723
静岡高齢・障害者雇用支援センター	420-0851	静岡市葵区兼金町59-6 大同生命静岡ビル7階	054-205-3307
愛知高齢・障害者雇用支援センター	450-0002	名古屋市中村区名駅4-2-28 名古屋第二埼玉ビル4階	052-533-5625
三重高齢・障害者雇用支援センター	514-0002	津市島崎町327-1	059-213-9255
滋賀高齢・障害者雇用支援センター	520-0056	大津市末広町1-1 日本生命大津ビル3階	077-526-8841
京都高齢・障害者雇用支援センター	600-8006	京都市下京区四条通柳馬場西入立売中之町99 四条SE Tビル5階	075-254-7166
大阪高齢・障害者雇用支援センター	541-0056	大阪市中央区久太郎町2-4-11 クラボウアネックスビル3階	06-4705-6927
兵庫高齢・障害者雇用支援センター	650-0023	神戸市中央区栄町通1-2-7 大同生命神戸ビル2階	078-325-1792
奈良高齢・障害者雇用支援センター	630-8122	奈良市三条本町9-21 JR奈良伝宝ビル6階	0742-30-2245
和歌山高齢・障害者雇用支援センター	640-8154	和歌山市六番丁24 ニッセイ和歌山ビル6階	073-499-4175
鳥取高齢・障害者雇用支援センター	680-0835	鳥取市東品治町102 鳥取駅前ビル3階	0857-50-1545
島根高齢・障害者雇用支援センター	690-0887	松江市殿町111 山陰放送・第一生命共同ビル3階	0852-60-1677
岡山高齢・障害者雇用支援センター	700-0907	岡山市北区下石井2-1-3 岡山第一生命ビル4階	086-801-5150
広島高齢・障害者雇用支援センター	730-0013	広島市中区八丁堀16-14 第2広電ビル7階	082-511-2631
山口高齢・障害者雇用支援センター	753-0074	山口市中央5-7-3 山口センタービル2階	083-995-2050
徳島高齢・障害者雇用支援センター	770-0823	徳島市出東島本町1-5	088-611-2388
香川高齢・障害者雇用支援センター	761-8063	高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業訓練支援センター内	087-814-3791
愛媛高齢・障害者雇用支援センター	790-0006	松山市南堀端町5-8 オフセビル4階	089-986-3201
高知高齢・障害者雇用支援センター	780-0053	高知市駅前町5-5 大同生命高知ビル7階	088-861-2212
福岡高齢・障害者雇用支援センター	810-0073	福岡市中央区舞鶴2-1-10 ORE福岡赤坂ビル5階	092-718-1310
佐賀高齢・障害者雇用支援センター	840-0816	佐賀市駅南本町5-1 住友生命佐賀ビル5階	0952-37-9117
長崎高齢・障害者雇用支援センター	850-0862	長崎市出島町1-14 出島朝日生命青木ビル5階	095-811-3500
熊本高齢・障害者雇用支援センター	860-0844	熊本市中央区水道町8-6 朝日生命熊本ビル3階	096-311-5660
大分高齢・障害者雇用支援センター	870-0026	大分市金池町1-1-1 大交セントラルビル3階	097-548-6691
宮崎高齢・障害者雇用支援センター	880-0805	宮崎市緒通東5-4-8 岩切第2ビル3階	0985-77-5177
鹿児島高齢・障害者雇用支援センター	892-0844	鹿児島市山之口町1-10 鹿児島中央ビル11階	099-219-2000
沖縄高齢・障害者雇用支援センター	900-0006	那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎4階	098-941-3301

平成26年10月現在

※最新情報は、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をご確認ください。  
<http://www.jeed.or.jp/location/ks/>

---

**委員名簿**


---

**座長**

藤村 博之	法政大学経営大学院	イノベーション・マネジメント研究科 教授
-------	-----------	----------------------

**委員**

古谷 厚史	株式会社帝国ホテル	執行役員人事部長
鈴木 大司	株式会社プリンスホテル	人事部ジェネラルマネージャー
齊藤 憲	株式会社ホテルオークラ東京	管理部人事課課長
小菅 一慶	株式会社京王プラザホテル	人事部副部長兼人事支配人
畔柳 匡	株式会社名古屋観光ホテル	総支配人室
田沼 直之	株式会社ロイヤルホテル	人事部長(～平成26年3月)
植田 文一	株式会社ロイヤルホテル	人事部長(平成26年4月～)

**事務局**

岩佐 英美子	一般社団法人日本ホテル協会	事務局長
橋本 広臣	一般社団法人日本ホテル協会	副参事
小林 由人	一般社団法人日本ホテル協会	副参事

**シンクタンク**

早川 久夫	みずほ情報総研株式会社	社会政策コンサルティング部 次長
小曾根 由実	みずほ情報総研株式会社	社会政策コンサルティング部 チーフコンサルタント

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構委託  
 産業別高齢者雇用推進事業  
 ホテル業高齢者活用の手引き  
 ～高齢従業員がいきいきと活躍するために～

平成26年11月  
 一般社団法人日本ホテル協会  
 高齢者雇用委員会  
 〒100-0004 東京都千代田区大手町2-2-1 新大手町ビル3階  
 TEL:03-3279-2706 FAX:03-3274-5375

