

# 参考情報<sup>など</sup>

1

高齢者雇用を巡る法規制など

2

高齢者活用に係る助成策

3

高年齢者雇用アドバイザー

4

関係窓口（高齢・障害者雇用支援センター所在地等一覧）

5

全国シルバー人材センター

## 1. 高齢者雇用を巡る法規制など

急速な高齢化の進行に対応し、高齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法)の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されます。今回の改正は、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などを内容としています。

### 改正の ポイント

- ①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
- ②継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
- ③義務違反の企業に対する公表規定の導入
- ④高齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定

#### ①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

65歳未満の定年を定めている事業主が、高齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合、現行の法律では、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定によって定めることができます。改正法ではこの仕組みが廃止され、平成25年4月1からは、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要になります。

ただし、以下の経過措置が認められています。

##### 【経過措置】

**平成25年3月31日までに、継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合**

- ・平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して

基準を  
適用することが  
できます。

◆たとえば、平成28年3月31日までの間は、61歳未満の人については希望者全員を対象にしなければなりません。61歳以上の人については基準に適合する人に限定することができます。

#### ②継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

定年を迎えた高齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、グループ内の他の会社(子会社や関連会社など)まで広げることができるようになります。

子会社とは、議決権の過半数を有しているなど支配力を及ぼしている企業であり、関連会社とは、議決権を20%以上有しているなど影響力を及ぼしている企業をいいます。

この場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要となります。

### ③義務違反の企業に対する公表規定の導入

高齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局、ハローワークが指導を実施します。

指導後も改善が見られない企業に対しては、高齢者雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表することがあります。

### ④高齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針の策定

今後、事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針を、労働政策審議会における議論などを経て策定されます。

この指針には、業務の遂行に堪えられない人※を継続雇用制度でどのように取り扱うかなどを含みます。

※平成24年1月6日の労働政策審議会の建議では、「就業規則における解雇事由または退職事由に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできる」とし「この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められる」と示されています。

#### 【定年を定める場合】高齢者雇用安定法第8条

事業主が労働者の定年の定めをする場合は、60歳を下回ることができない。  
(厚生労働省令で定める業務を除く)

#### 【高齢者雇用確保措置とは】高齢者雇用安定法第9条

定年を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①～③のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じなければなりません。

- ①定年の引き上げ      ②継続雇用制度の導入      ③定年制の廃止

○高齢者雇用安定法の改正について

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/dl/leaflet1.pdf>

○改正高齢者雇用安定法 Q&A(高齢者雇用確保措置関係)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/index.html>

○高齢者雇用確保措置について

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/dl/leaflet2.pdf>

○募集・採用における年齢制限禁止について

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/08/tp0831-1.html>

## 2.高年齢者活用に係る助成策

以下、本項については2012年8月現在の情報です。最新の内容は厚生労働省あるいは高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご覧ください。

### (1) 高年齢雇用継続給付（働く高齢者への助成）

([https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance\\_continue.html](https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html))

高年齢雇用継続給付金は、雇用保険の被保険者であった期間が5年以上の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。同給付金には、「高年齢雇用継続基本給付金」と60歳以後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種により構成されます。以下は高年齢雇用継続基本給付金についての説明です。

#### 1 支給対象者

- (a) 失業給付を受給しないで雇用を継続する、60歳以上65歳未満の一般被保険者であること、
- (b) 雇用保険の被保険者であった期間が通算して5年以上あること、
- (c) 被保険者が60歳に達した月(または受給資格を満たした月)から65歳に達する月まで。

#### 2 支給対象期間

被保険者が60歳に達した月(または受給資格を満たした月)から65歳に達する月まで。

#### 3 支給額

60歳以上65歳未満の各月の賃金が60歳時点の賃金の61%以下に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額となり、60歳時点の賃金の61%超75%未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の15%相当額未満の額となります。

(各月の賃金が343,396円を超える場合は支給されません。(この額は毎年8月1日に変更されま  
す。))

■支給例 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りますので、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ます。

#### 4 手続き (事業所の所在地を管轄する公共職業安定所に提出)

高年齢雇用継続給付の支給を受けるためには、原則として2か月に一度、支給申請書を提出する必要があります。

支給申請書の提出は、初回の支給申請(最初に支給を受けようとする支給対象月の初日から起算して4か月以内)を除いて指定された支給申請中に行う必要があり、提出期限を過ぎますと、原則として支給が受けられなくなりますので、ご注意ください。

#### 5 申請者

事業主又は被保険者(できるだけ、事業主が支給申請書を提出することについて労使間で協定を締結した上で、事業主が行うようにしてください。)

● 問合せ先:最寄りの労働局、ハローワーク

## (2) 新規に雇用する際の事業主に対する助成

### <新規に高齢者を雇い入れた場合～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(60歳以上65歳未満)

- 60歳以上65歳未満の高年齢者等の就職困難者を、ハローワークの紹介により(\*1)、新たに継続して雇用する労働者として雇い入れることが要件です。
- 受給額・期間は労働時間により異なります。

対象労働者(一般被保険者)	支給額		助成対象期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
60歳以上65歳未満の高年齢者【短時間労働者以外】	50万円	90万円	1年	1年
60歳以上65歳未満の高年齢者【短時間労働者(+)]	30万円	60万円	1年	1年

- 申請者: 事業主
- 問合せ先: 最寄りの労働局、ハローワーク

#### ② 高年齢者雇用開発特別奨励金(65歳以上)

- 65歳以上の離職者(雇入時点、満年齢)をハローワークの紹介により(\*2)、一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こと(1年以上継続して雇用することが確実な場合に限る)が要件です。
- 受給額・期間は労働時間や企業規模により、以下の通りです。

対象労働者(一般被保険者)	支給額		助成対象期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
65歳以上の高年齢者 【適当たりの労働時間が30時間以上】	50万円	90万円	1年	1年
65歳以上の高年齢者 【適当たりの労働時間が20時間以上30時間未満】	30万円	60万円	1年	1年

- 問合せ先: 最寄りの労働局、ハローワーク

### <中高年者を試行的に雇い入れたい場合～中高年試行雇用奨励金>

- 45歳以上の中高年齢者(\*3)で、試行雇用を経ることが適当であると公共職業安定所長が認める者を、公共職業安定所(ハローワーク)の紹介により試行的に短期間(原則3ヶ月)雇用する場合に支払われます。
- 受給額: 対象労働者一人につき、月額40,000円。
- 受給期間: 上限3ヶ月。
- 申請者: 事業主
- 問合せ先: 最寄りの労働局、ハローワーク

(\*1) または「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の紹介により」。

(\*2) (同上)

(\*3) 原則として雇用保険受給資格者又は被保険者資格の喪失日の前日から起算して1年前の日から当該喪失日までの間に被保険者であった期間が6か月以上あった者。

(以上、本ページにおける情報については、厚生労働省ホームページ「高年齢者雇用対策」の項を御参照下さい。)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/c02-1.html>、

並びに <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/c02-4.html> )

### (3) 定年引上げ等の際の事業主に対する助成 (中小企業定年引き上げ等奨励金)

(<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/subsidy/subsidy30-2.html>)

中小企業定年引上げ等奨励金は、中小企業(雇用保険の常用被保険者数300人以下)の事業主が、65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は70歳以上までの継続雇用制度の導入を実施した場合に、その実施した措置や企業規模に応じ最大で120万円までの額が支給される制度です。

#### 1 助成の内容

事業主が実施した措置及び企業規模に応じて、下表の額を支給します。また、あわせて高年齢者の勤務時間を多様化する制度を導入した場合には、企業規模によらず一律20万円を加算します。

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)		
		(a)定年の引上げ (65歳以上70歳未満)	(b)定年の引上げ(70 歳以上)、定年の定め の廃止又は希望者全 員を対象とする70歳 以上までの継続雇用 制度の導入	(c)希望者全員を対象 とする65以上70歳 未満までの継続雇用 制度と同時に労使協 定に基づく基準該当 者を対象とする70 歳以上までの継続雇 用制度の導入
60歳以上 - 65歳未満	1-9	40 [20]	40 [20]	20
	10-99	60 [30]	80 [40]	40
	100-300	80 [40]	120 [60]	60
	10-99	-	40 [20]	-
	1-9	-	80 [40]	-
	100-300	-	120 [60]	-

※上表(a)及び(b)の[ ]内の額は、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上継続して雇用されている64歳以上の雇用保険被保険者がいない場合に支給される額です。また、(c)については、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上継続して雇用されている64歳以上の雇用保険被保険者がいない場合は支給されません。

※上記の内容は平成24年4月1日以降に制度を導入された事業主に適用されます。

#### 2 受給手続き

申請の手続きは、各都道府県高齢・障害者雇用支援センターに申請書類を提出してください。なお、奨励金を受給するには、就業規則等における定年などの定めが高齢法違反にならないよう整備されていること、60歳以上の雇用保険の被保険者を1名以上雇用していること等いくつかの支給要件を満たす必要がありますので、申請をお考えの際は最寄りの各都道府県高齢・障害者雇用支援センターまでお問い合わせください。

- **問合せ先: 各都道府県高齢・障害者雇用支援センター**  
(<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#08>)

## 2. 高齢者活用に係る助成策

## (4) 高齢者の職域拡大努力に対する事業主向け助成（高齢者職域拡大等助成金）

(<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/subsidy/subsidy30-7.html>)

高齢者職域拡大等助成金は、高齢者の意欲と能力を活かすため、希望者全員が65歳以上まで働くことができる制度の導入または70歳以上まで働くことができる制度の導入にあわせて、高齢者の雇用管理制度の構築や高齢者の職域の拡大に取り組み、高齢者がいきいきと働ける職場の整備を行う事業主に対して、当該取組みに係る経費の3分の1に相当する額を、500万円を限度として支給する制度です。



## 1 助成の内容

職域拡大等の措置に要した経費（人件費等を除く）の3分の1を支給します。

ただし、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上雇用される55歳以上の雇用保険被保険者1名につき10万円（「定年の引上げ等の措置」が上図の「1.」と「2.」のいずれにも該当する場合は20万円）を乗じた額（その額が500万円を超える場合は500万円）を上限とします。

## 2 支給手続き

この助成金の支給を受ける事業主は、職域拡大等計画書を当該計画の開始日の6カ月前の日から2カ月前の日までに各都道府県高齢・障害者雇用支援センターを經由して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に提出し、認定を受ける必要があります。

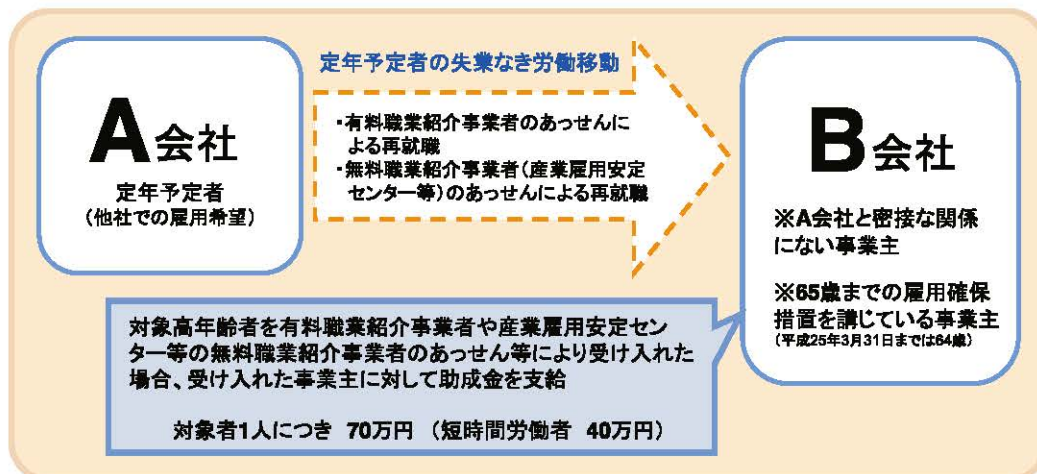
## ● 問合せ先：各都道府県高齢・障害者雇用支援センター

(<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#08>)

**(5) 定年を控えた他社の高齢者を雇い入れる事業主向け助成  
( 高年齢者労働移動受入 企業助成金 )**

(<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/subsidy/subsidy30-7.html>)

高年齢者の円滑な労働移動の促進を図るため、定年を控えた高年齢者で、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の希望する者を、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、対象労働者1人につき70万円を支給する制度です。



**1 助成の内容**

対象被保険者の雇入れ1人につき70万円を支給します。

ただし、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)を雇い入れる場合は1人につき40万円となります。

**2 受給手続き**

この助成金の支給を受ける事業主は、助成金の対象となる労働者を雇い入れた日から起算して6カ月を経過した日から1年以内に、各都道府県高齢・障害者雇用支援センターに申請書類を提出してください。

● **問合せ先: 各都道府県高齢・障害者雇用支援センター**

(<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#08>)



### 3. 高齢者雇用アドバイザー

(<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/elder01.html#sec01>)

#### (1) 高齢者雇用アドバイザーとは

「高齢者雇用アドバイザー」「70歳雇用支援アドバイザー」とは、高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、企業の人事労務担当経験者など専門的かつ実務的な知識と経験を有する人たちの中から、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が認定・委嘱し各都道府県の高齢・障害者雇用支援センターに配置している高齢者の雇用問題に関する専門家です。

#### (2) 高齢者雇用アドバイザー等による支援サービスの内容

##### 相談・助言サービス **無料**

高齢者の継続雇用に必要な雇用環境の整備に関する相談・援助を行なっています。

- 人事管理制度の整備に関すること
- 賃金、退職金制度に関すること
- 職場の改善、開発に関すること
- 能力開発に関すること

##### 企業診断システム **無料**

##### 仕事能力把握ツール **無料**

簡単な質問票にご記入いただくだけで、高齢者を活用するための課題(例えば、職場改善、健康管理、教育訓練、人件費と処遇、継続雇用に関する意識など)を見つけ出し、その課題解決策について分かりやすくアドバイスします。診断は無料です。

##### 企画立案サービス **有料**

高齢者雇用アドバイザー等が、その専門性を活かして人事・労務管理上の諸問題について具体的な解決案を作成し、高齢者の継続雇用を図るための条件整備をお手伝いします。

例) 賃金・退職金、人事管理制度の見直し、職場の改善・開発、能力開発、職務再設計、健康管理の推進等についての改善案作成など。また、企画立案書提出後も必要なフォローアップを行ないません。企画立案サービスは有料ですが、事業主の負担は原則として2分の1です。

##### <企画立案サービスの具体例>

###### 事業主のお悩み

- 定年を65歳に延長予定だが、高齢従業員の健康問題が心配だ。
- 70歳までの継続雇用制度を導入したが、60歳代前半層からの意欲低下が問題だ。

###### 高齢者雇用アドバイザーの企画立案

- 通常の健康診断のほかに、常時相談できる相談窓口常時相談できる相談窓口内容の弾力化を提案。
- 継続雇用者に対しても評価制度を導入し、努力と成果に報いる制度の導入を提案。

###### 提案後のフォローアップにて

- 高齢従業員の自己管理意識が向上し欠勤が減少。また、勤務編成や要員配置が容易になった。その結果、定年を65歳に延長した。
- 高齢者にも分かり易い評価制度を導入した。継続雇用者だけではなく従業員のモラルが向上し、職場が明るくなり生産性が向上した。

## 4.関係窓口(高齢・障害者雇用支援センター所在地等一覧)

名称		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 1-25-9EME 青森ビル 6 階	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	〒960-8034	福島市置賜町 1-29 佐平ビル 8 階	024-524-2731
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	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	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 6-866NEXT21 ビル 12 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 住友生命富山ビル 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	長野市南県町 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	静岡市葵区黒金町 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 SET 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 9-21JR 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	徳島市出来島本町 1-5	088-611-2388
香川高齢・障害者雇用支援センター	〒760-0017	高松市番町 1-6-1 住友生命高松ビル 8 階	087-813-2051
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 2-1-100RE 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	宮崎市橋通東 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

## 5.全国シルバー人材センター

### (1) シルバー人材センターとは

シルバー人材センター(センター)とは、高齢者が働くことを通じて生きがいを得ると共に、地域社会の活性化に貢献する組織です

原則として市(区)町村単位に置かれており、基本的に都道府県知事の許可を受けた社団法人で、それぞれが独立した運営をしています。

定年退職者など的高齢者に、そのライフスタイルに合わせた「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な就業(その他の軽易な就業とは特別な知識、技能を必要とする就業)」を提供するとともに、ボランティア活動をはじめとするさまざまな社会参加を通じて、高齢者の健康で生きがいのある生活の実現と、地域社会の福祉の向上と、活性化に貢献しています。

### (2) 事業のしくみ

- センターでの働き方は「生きがいを得るための就業」を目的としていますので、一定した収入(配分金)の保障はありません。
- センターは、地域の家庭や企業、公共団体などから請負又は委任契約により仕事(受託事業)を受注し、会員として登録した高齢者の中から適任者を選んでその仕事を遂行します。仕事の完成は、契約主体であるセンターが負います。
- センターは発注者から高齢者にふさわしい仕事を請負契約又は委任契約により引き受け、センターはその契約内容に従って仕事を完成させます。

### (3) シルバー人材センター利用時の注意事項

- 請負又は委任による就業のため、発注者と就業する会員との間に雇用関係はありません。発注者は、就業する会員に対して指揮命令権はありません。
- 会員は、臨時的かつ短期的な就業を条件にしていますので、ひとりの会員が長期にわたる就業はしておりません。ただし、特別な知識、技能を必要とする仕事については、継続的に就業することもできます。
- 事業所の社員と混在して就業する仕事や、発注者の指揮命令を必要とする仕事などの場合は、一般労働者派遣事業や無料職業紹介事業をご活用いただきます。

### (4) シルバー人材センターを利用したいときは

最寄りのシルバー人材センターへ申し込む  
<http://www.zsjc.or.jp/center/anatano>

依頼できる仕事の内容を確認する  
[http://www.zsjc.or.jp/about/about\\_06.html](http://www.zsjc.or.jp/about/about_06.html)

仕事は、センターが責任を持って完成または遂行いたします

---

**独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 委託事業**  
**学習塾業 高齢者活用推進ガイドライン**

発行 平成 24 年 10 月

社団法人 全国学習塾協会  
学習塾業高齢者活用推進委員会  
〒171-0031 東京都豊島区目白 3-5-11  
TEL03-5996-8511 FAX03-5996-9585  
<http://www.jja.or.jp/>

無断複製転載を禁ず

---



## 社団法人 全国学習塾協会

〒171-0031 東京都豊島区目白3-5-11  
TEL:03-5996-8511 FAX:03-5996-9585

<http://www.jja.or.jp/>