

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

牛乳・乳製品製造業 高齢者雇用推進の手引き

ベテランの知識・経験はかけがえのない企業の宝
職場に輝きと活力をもたらそう



全国乳業協同組合連合会
牛乳・乳製品製造業高齢者雇用推進委員会

はじめに

わが国では急速に高齢化が進行し、平成 24 年（2012 年）版の高齢社会白書によると高齢化率（全人口に占める 65 歳以上の人口の割合）は 23%を超え、世界の主要国の中では最高水準になっています。今後も高齢化は進行し、最新の人口統計によると、2050 年には 40%近くにまで達するとされており、生産年齢人口（15 歳以上 64 歳以下）の減少も急速に深刻化するものと推測されます。

このような状況を打開するため、国の措置としては、平成 18 年 4 月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、65 歳までの「高年齢者雇用確保措置」の導入が義務化されました。さらに、本年（平成 24 年）8 月にはこの法律のさらなる改正がなされ、高年齢者雇用確保措置の一つである継続雇用制度に関し、それまで認められてきた対象者を限定できる仕組み（労使協定による選定基準の設定）が廃止されて希望者全員の雇用確保が厳格化されることとなり、平成 25 年度から施行されることになりました。各業界、各企業においても、これらの措置に呼応して、知識・経験が豊富な高齢者を有効に活用することが今後の重要な経営課題と捉え、それに必要な方策を積極的に行うことにより、高齢者が生きがいを持って働ける豊かな国づくりに貢献して行くことが重要であると考えます。

近年、中小乳業界では、優秀な若手労働力の確保が難しくなっていることから、他業界より比較的高齢者の雇用が進んでいるように見受けられます。しかし、労働条件等における課題も多く、必ずしも労使ともに満足いく環境にはなっていません。そのため、業界として今後どのようにこれらの課題を克服し、環境を整備していくかが強く求められます。

こうした状況を踏まえ、全国乳業協同組合連合会では、平成 23 年に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から「産業別高齢者雇用推進事業」を 2 カ年の事業として受託し、会員組合の協力を得る中で「牛乳・乳製品製造業高齢者雇用推進委員会」を設置し、調査、検討を行ってきました。具体的には、高齢者雇用の現状と課題を把握するためのアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、それをもとに推進委員会で審議した結果、高齢者雇用の推進方策を「牛乳・乳製品製造業高齢者雇用推進の手引き」として、今般ここに取りまとめることができました。

本手引き書では、第 1 章で高齢者の活用が求められる背景を示し、第 2 章で牛乳・乳製品製造業における高齢者雇用の現状と課題を、さらに、第 3 章で牛乳・乳製品製造業界における高齢者の活用方法を具体的に示しています。また、第 4 章では高齢者雇用に関する情報一覧を示し、運用上の課題解決に向けた相談のできる支援機関を紹介しております。図表をできるだけ多く取り入れ、全般に分かり易くまとめたつもりですので、各乳業者の実情に応じた手引き書として、是非とも活用していただきたいと思います。

なお、本手引き書を作成するにあたり、高齢者雇用推進委員の皆様、調査にご協力いただいた皆様、及びその他関係する多くの方々にお力添えをいただきましたことに厚く御礼申し上げます。

目 次

概 要	1
第1章 高齢者の活用が求められる背景	3
1. 人口減少社会の到来	3
(1) すでに減少傾向にある生産年齢人口	3
(2) ますます難しくなる若年者の採用	5
2. 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ	6
3. 高年齢者雇用安定法改正の概要	8
第2章 牛乳・乳製品製造業における高齢者雇用の現状と課題	11
ー牛乳・乳製品製造業高齢者雇用に関するアンケート調査結果からー	
1. 多くの高齢者が働いている牛乳・乳製品製造業界	11
2. 高齢者は満足して働いているか	13
3. 高齢者雇用を進める際の問題点はどこにあるのか	15
4. 高齢者雇用を進めるためにしてほしい取り組みとは	17
5. 牛乳・乳製品製造業における高齢者活用に向けた考え方	19
第3章 牛乳・乳製品製造業界における高齢者の活用方法	21
1. 高齢者一人ひとりの適性に応じた職務の提供、負荷の軽減	21
2. 高齢者の賃金・処遇と働く意欲・モチベーションの維持・向上	24
3. 高齢者の個人差が広がることを前提とした作業環境の改善	27
4. 高齢者に求められる意識改革	28
5. 高齢に至るまでに求められる取り組み	29
第4章 高齢者雇用に関する情報一覧	31
1. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による相談・援助	31
2. 関係機関のホームページ一覧	34
参考資料	
1. 高年齢者雇用安定法（抜粋）	35
2. 有期雇用契約社員 雇用契約書（例）	38
3. 高齢者雇用に関わる各種助成金一覧	39

概 要

1. 高齢者の活用が求められる背景

わが国はすでに生産年齢人口が減少傾向にあります。少子高齢化の進行の下、今後、若年層が減少していくことが見込まれる中、若年労働者の採用・定着が当業界における大きな経営課題として挙がってくるでしょう。(← 3 ページ)

一方で、厚生年金の支給開始年齢が引き上げられており、2013 年度からは、61 歳以降にならないと年金がまったく支給されなくなります。(← 6 ページ)

このような意図せざる「無年金無収入者」をできるだけ出さないように、2012 年には 65 歳までの希望者全員の雇用を厳格化する高齢法の改正がなされ、2013 年度から施行されることになりました。(← 8 ページ)

2. 牛乳・乳製品製造業における高齢者雇用の現状と課題

当業界ではすでに多くの高齢者が働いています。(← 11 ページ) また、働いていることに満足している高齢者も非常に多く、高齢者の雇用の場として非常に大きな役割を担っています。(← 13 ページ)

ただし、それでも高齢者が働くにあたって問題がないわけではありません。例えば、①賃金が低下するのでやる気が下がってしまったり、責任ある仕事をいやがる、②副原料の運搬や注入、製品の積み込み時などに重労働が発生したり、立ちっぱなしの作業が多いので、体にこたえる、③品質検査担当者などは老眼等により細かい作業が苦手になる、④工場内の湿度が高かったり、冷蔵施設への出入りなどにより寒暖差が発生し、体調管理が難しい、⑤H A C C P など新たな知識や技術に対応できない、対応しようとしない、といった問題点が挙げられています。(← 15 ページ)

一方で、当業界で働く従業員がしてほしい取り組みとしては、再雇用期間満了時の一時金の支給や再雇用後の昇給等賃金に関する希望が多くなっていますが、それ以外にも、50 歳代のうちから定年後の働き方に対して考えるような研修に対するニーズが多いことが特筆されます。(← 17 ページ)

3. 牛乳・乳製品製造業界における高齢者の活用方法

こうした問題を克服し、当業界において、今後さらなる高齢者雇用を推進していくためには、以下のような対応が重要です。

- 1) まず、高齢者一人ひとりの能力や体力、気力、また就労ニーズに応じて負荷の軽減や異動、短日・短時間勤務制度の導入などについても配慮することや（← 21 ページ）、あらかじめ高齢者の働きやすい職場環境の整備を今まで以上に行っていくことが必要となります。（← 27 ページ）
- 2) 次に、賃金設定における賃金と公的給付の組み合わせに対する考え方の整理と必要に応じて賃金制度を見直すことで、高齢者のモチベーションの維持・向上を図っていくことが求められます。（← 24 ページ）
- 3) さらに、H A C C P の導入など以前とは考え方や方法が変わってきているにもかかわらず、昔ながらの自分のやり方に固執し、新しい方法を受け入れることのできない高齢者には、こうした考えを持たせないような高齢期に至るまでの衛生観念に関する意識の高揚、そのための取り組みが重要になることはいうまでもありません。（← 28 ページ）
- 4) この他、定年以降の就労に関して事前に考えてもらう機会を付与するといった 60 歳以前の取り組みもまた重要になります。（← 29 ページ）

この「手引き」で用いたアンケート調査結果は、平成 23 年 7 月に、全国乳業協同組合連合会会員傘下の全組合員と同組合員会社で働く 50 歳以上の従業員を対象に実施したものです（有効回収率は組合員会社 31.2%、従業員 23.1%）。

また、「経営者の声」は、平成 23 年 9 月から 10 月にかけて、全国乳業協同組合連合会会員傘下の組合員会社を対象に実施したヒアリング調査結果を基にまとめたものです。

なお、グラフにある N = ●●●はこの質問に回答した方の数を示しています。

この「手引き」においては、「高齢者」を 60 歳以上の者と定義しています。これは、本文中でも取り上げているように、年金の支給開始年齢の引上げに伴い、60 歳以上の雇用機会の確保が大きな問題となっているという認識によるものです。

ちなみに、法律によっては「高齢者」を 65 歳以上と定義し、75 歳未満の者を前期高齢者、75 歳以上の者を後期高齢者とする場合もあります。

なお、高年齢者雇用安定法（高齢法）では、45 歳以上の者を「中高年齢者」、55 歳以上の者を「高年齢者」と定義付けています。

第1章

高齢者の活用が求められる背景

1. 人口減少社会の到来

(1) すでに減少傾向にある生産年齢人口

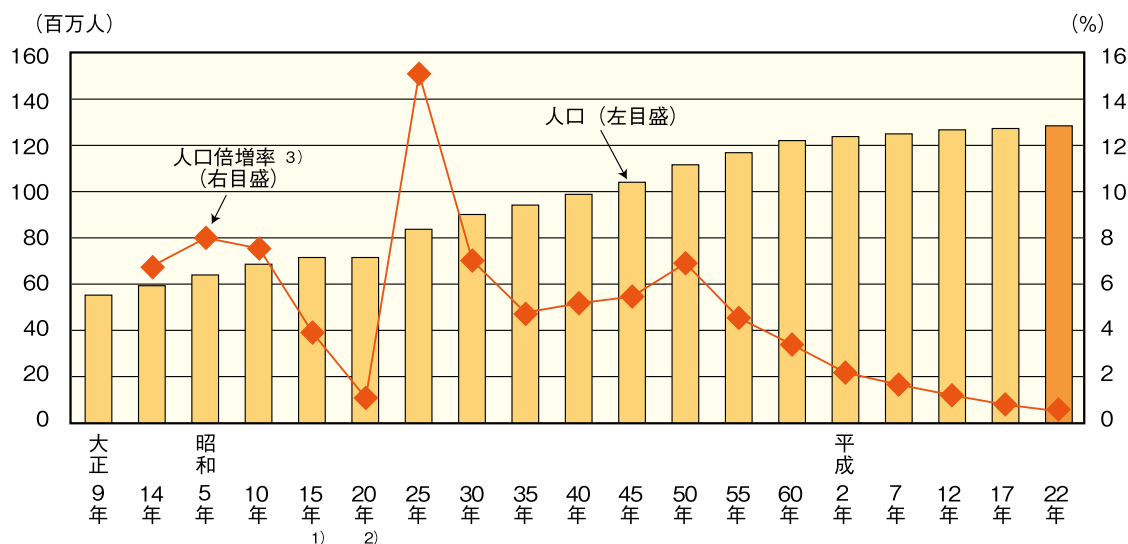
平成 22 年現在のわが国の人口は 1 億 2,805 万 6 千人となっており、平成 17 年～ 22 年の 5 年間ではほぼ横ばいとなっています。増加率はこの 5 年間で 0.2% 増、年平均では 0.05% 増にとどまっており、国勢調査開始以来最低の人口増加率となっています。

また、15～64 歳の人口（生産年齢人口）は平成 22 年で 63.8% となっており、平成 7 年調査時点をピークに減少傾向にあります。一方で 65 歳以上の人口は増加傾向にあり、高齢化率（65 歳以上の高齢者人口が総人口に占める割合）は平成 22 年で 23.0% と 2 割を超えています。

将来的には、2060 年に人口が 9,000 万人を割り込み、高齢化率は 40% 近くの水準になると推計されています。

今後、少子高齢化の影響がより顕著となり、当業界においてもこの影響は避けられない状況に置かれることとなります。

図表 1-1 わが国の人口及び人口増減率の推移



(注) 昭和 20 年は人口調査結果による。

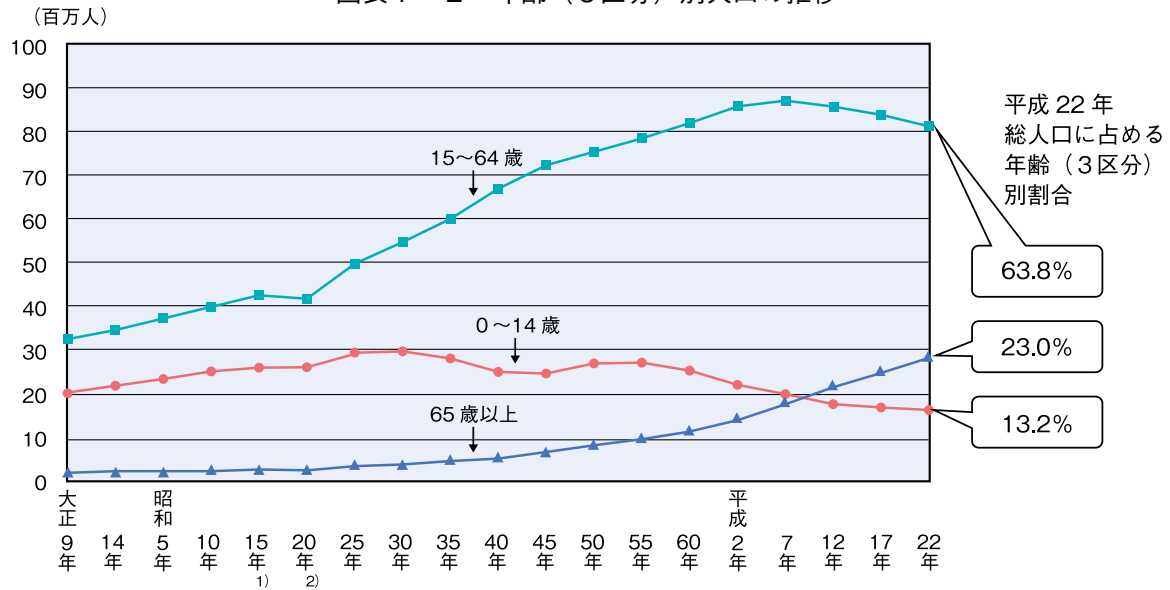
1) 国勢調査による人口 73114 千人から内地外の軍人、軍属等の推計数 1181 千人を差し引いた補正人口。

2) 昭和 20 年人口調査による人口 71998 千人に軍人及び外国人の推計数 149 千人を加えた補正人口。沖縄県を除く。

3) 昭和 20 年及び 25 年の人口増減率は沖縄県を除いて算出。

出典：「国勢調査」総務省統計局

図表 1 - 2 年齢（3区分）別人口の推移



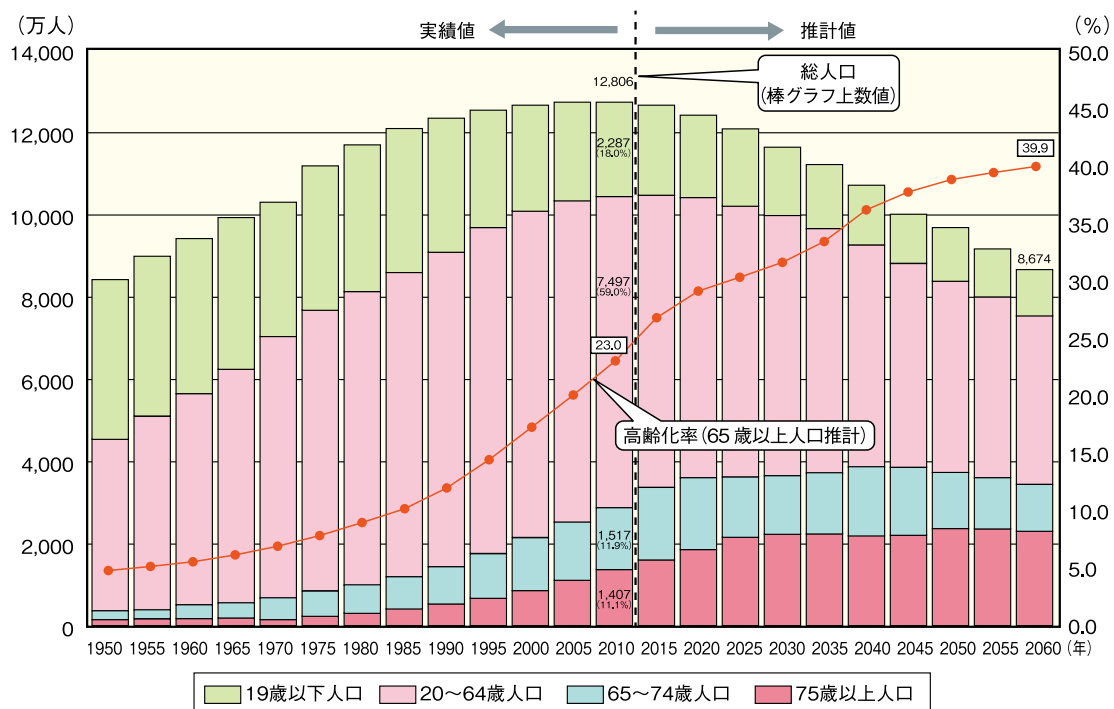
(注) 昭和 20 年は人口調査結果による。

1) 朝鮮、台湾、樺太及び南洋群島以外の国籍の外国人（39,237 人）を除く。

2) 沖縄県を除く。

出典：「国勢調査」総務省統計局

図表 1 - 3 わが国の高齢化の推移と将来推計



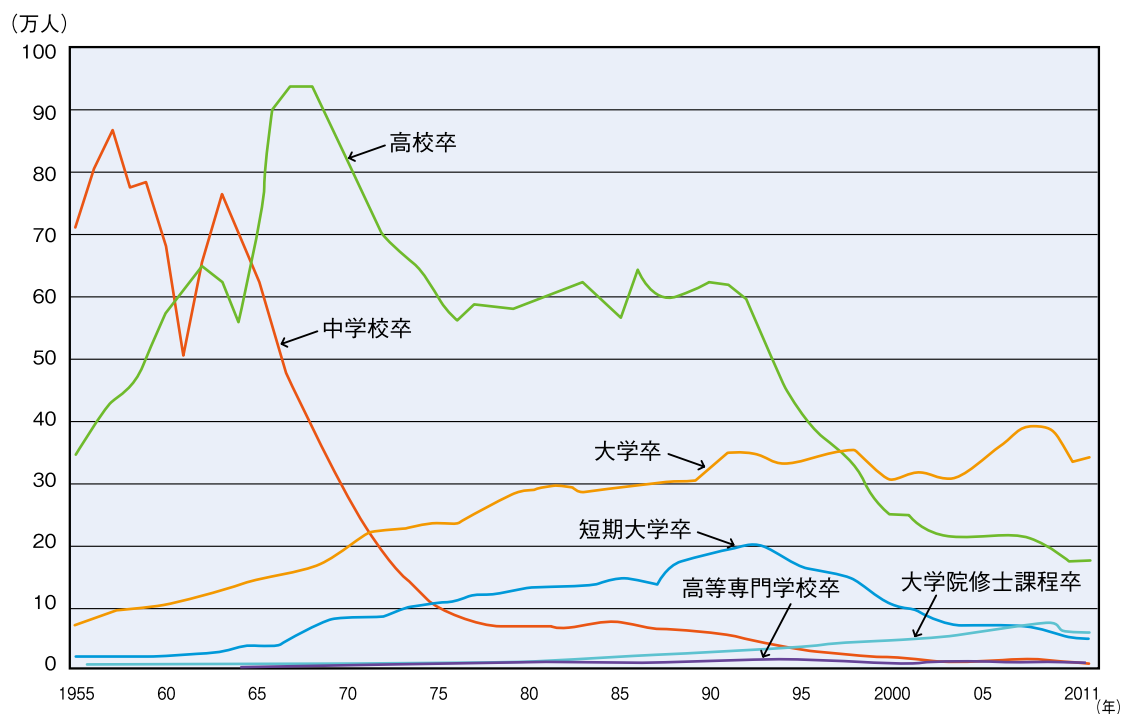
(注) 1950 ～ 2010 年の総数は年齢不詳を含む。

出典：2010 年までは総務省「国勢調査」、2015 年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計（平成 24 年 1 月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

(2) ますます難しくなる若年者の採用

当業界は、多くの企業で設備の稼働日数を増やすために休日のシフト制を採ったり、早朝勤務がある、また、連続休暇が取得しにくいといった状況があります。こうした労働条件もあり、企業によっては、若年者を惹きつけることが難しいという指摘が、とりわけ規模の小さい企業から挙がっています。少子高齢化の進行の下、今後、若年層が減少していくことが見込まれる中、若年労働者の採用・定着が当業界における大きな経営課題として挙がってくるのが想定されます。

図表 1－4 学歴別就職者数の推移



(注) 数値は、各年の卒業生における就職者数であり、進学しかつ就職した者を含む

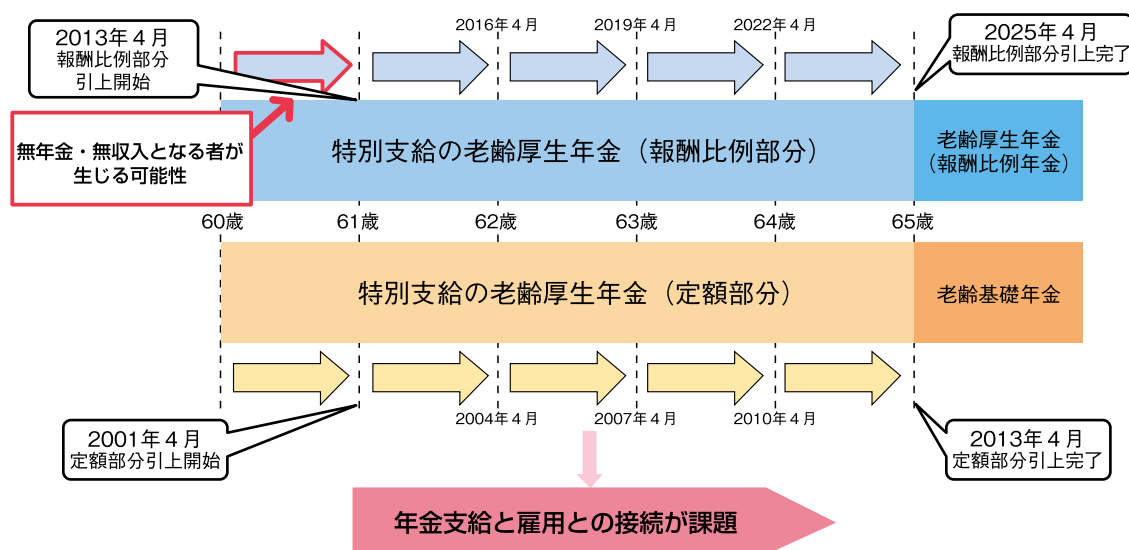
出典：「学校基本調査」文部科学省

2. 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ

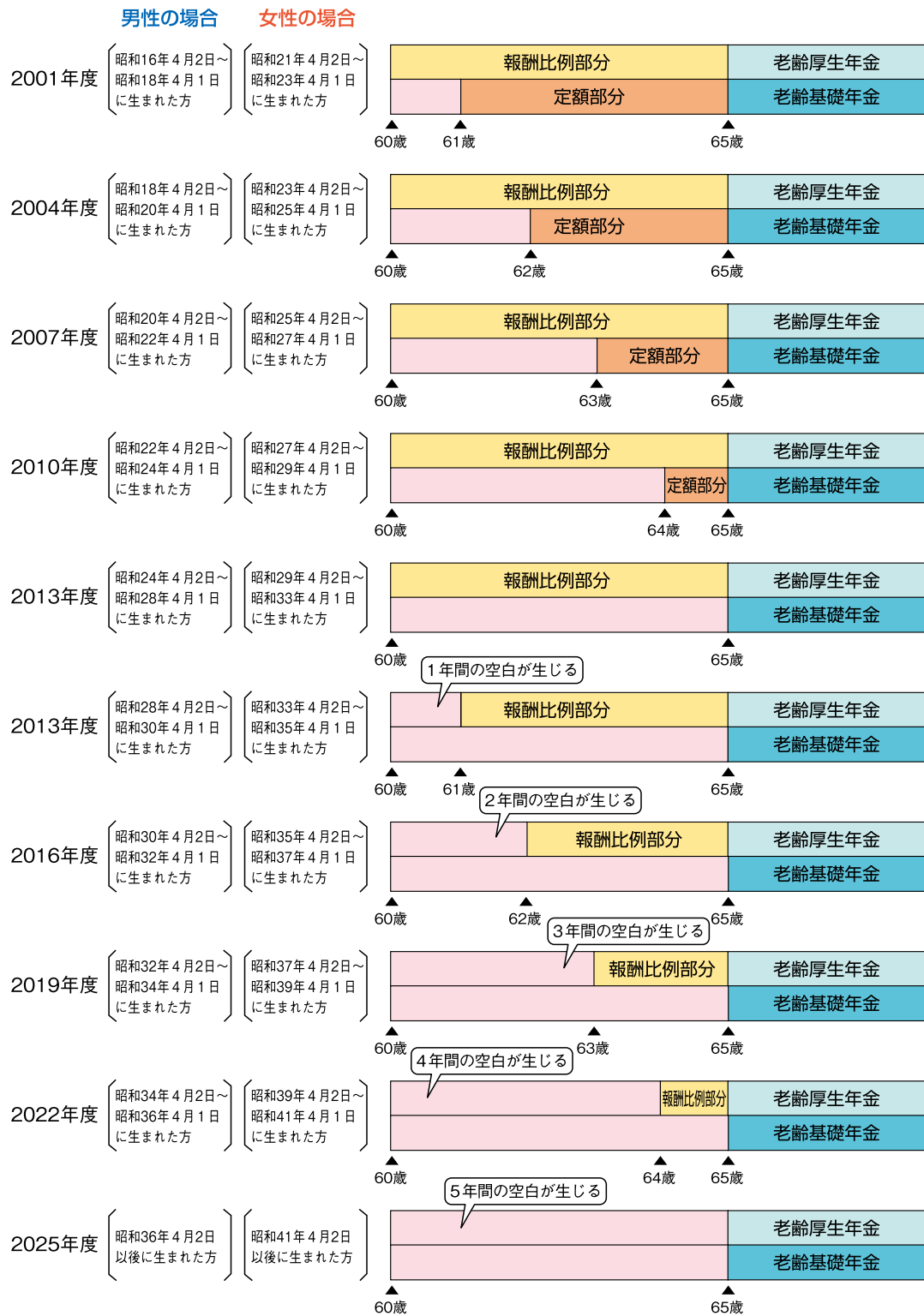
厚生年金の加入者は、60歳から65歳未満までは「特別支給の老齢厚生年金」、65歳からは「老齢厚生年金」と「老齢基礎年金」を受給することができます。

この「特別支給の老齢厚生年金」のうち、定額部分の支給開始年齢は2013年（平成25年）度までに段階的に65歳まで引き上げられます。また、「特別支給の老齢厚生年金」の報酬比例部分も2013年度から2025年（平成37年）度にかけて段階的に65歳に引き上げられることになっています。

図表1－5 老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げ



図表１－６ 老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げのスケジュール

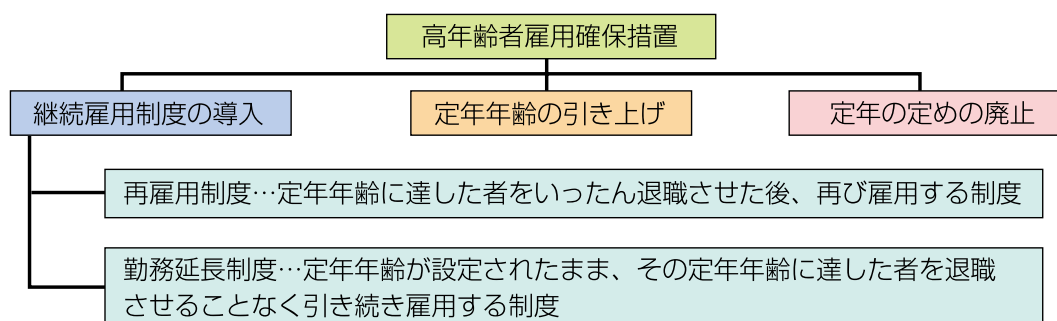


3. 高年齢者雇用安定法改正の概要

(1) 前回の法改正の概要（2004 年度改正、2006 年度施行）

高齢者にとっては、年金が支給されるまでの間の就労の場を確保することは生活上急務である場合が少なくありません。こうしたことから、2004 年（平成 16 年）に高年齢者雇用安定法（高齢法）が改正され、2006 年（平成 18 年）4 月から、年金が支給されるまでの安定した雇用の確保を図ることを目的に、定年（65 歳未満のものに限る）の定めのある事業主は、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、その高年齢者を定年後も引き続いて雇用する制度）の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置（「高年齢者雇用確保措置」）を講じなければならなくなりました。

図表 1－7 3つの「高年齢者雇用確保措置」



(2) 今回の法改正の概要（2012 年度改正、2013 年度施行）

今回示された高齢法改正は大きく分けて2つの柱があります。1つ目の柱は、「希望者全員の65歳までの雇用確保」が厳格化され、現行のように継続雇用の対象者を選定基準を満たした者に限定することができなくなることです。ただし、業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いについては指針で定めることになっています。

なお、こうした選定基準の廃止には数年の経過措置が設けられることとなっており、当初は「無年金」となる61歳までについては選定基準を廃止し、希望者全員の雇用を確保しなければならないということになります。65歳までの希望者全員の雇用確保を求めるのは2025年（平成37年）4月からとなります。

2つ目の柱は、継続雇用先の範囲を広げ、企業グループ内での継続雇用先を確保することを認めていることです。現行法では、継続雇用先は連結子会社等緊密性のある企業に限定されていますが、改正にあたっては、子会社や関連会社、また、同じ企業グループ内であれば子会社間まで継続雇用先企業の範囲を拡大することができるとしています。

図表 1－8 高年齢者雇用安定法の改正のポイント

急速な高齢化の進行に対応し、高年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）の一部が改正され、平成 25 年 4 月 1 日から新しくなります。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。

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、高年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で定めることができます。今回の改正でこの仕組みが廃止され、平成 25 年 4 月 1 日からは、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、以下の経過措置があります。

【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。

◆例えば、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

定年を迎えた高年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です。

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

高年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。

指導後も改善がみられない企業に対しては、高年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. 高年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年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します。

この指針には、業務の遂行に堪えない人（※）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。



ー牛乳・乳製品製造業高齢者雇用に関するアンケート調査結果からー

2011 年度に、全国の牛乳・乳製品製造業者と同社で働く従業員を対象に実施したアンケート調査とヒアリング調査結果から、牛乳・乳製品製造業界の高齢者雇用に関する現状と問題、課題をまとめました。

1. 多くの高齢者が働いている牛乳・乳製品製造業界

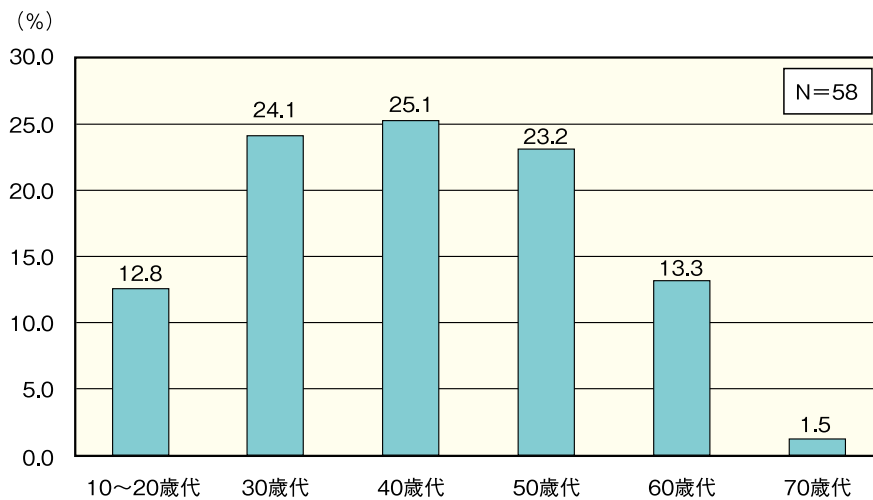
牛乳・乳製品製造業界においては、全従業員のうち、50 歳代の従業員が 23.2%、60 歳代の従業員が 13.3%、70 歳以上の従業員も 1.5% を占めており、すでに多くの中高年齢者が働いていることがわかります。

とりわけ 60 歳以上の従業員が 14.8% を占めています。これを全産業と比較すると、厚生労働省「平成 20 年度高年齢者雇用実態調査結果」では、60 歳以上の労働者割合は 10.0% となっており、本調査結果の方が 5 ポイント程度多くなっています。同じく厚生労働省「平成 23 年度高年齢者の雇用状況調査結果」では、60 歳以上の労働者割合（全産業 31 人以上規模企業）9.2% となっており、本調査結果の方が 5 ポイント程度多くなっています。

調査年度や調査対象企業の従業員規模に若干の違いはあるものの、牛乳・乳製品製造業界は他産業と比較しても多くの高齢者が働いていることがうかがえます。

牛乳・乳製品製造業界は高齢者の雇用の場として非常に大きな役割を担っています。少子高齢化が急速に進行するなか、高齢になっても現場の第一線で活躍できるような取り組みの継続、また、新たなしくみづくりがますます重要になっています。

図表2－1 牛乳・乳製品製造業で働く従業員の年齢構成



経営者の声

定年年齢を63歳に延長

2005年に定年年齢を63歳に延長した。その背景には、当社は給料はそれほど高くはないが、長く働いてもらうことで生涯賃金を高めてもらおうと考えたことがある。

定年以降も、65歳までは希望者全員が再雇用され、65歳以降もパート社員として働くことができる。

定年年齢は63歳であるが、正規従業員は60歳、63歳、65歳の各時点で、この先引き続き働くかどうかを選択することができる。

最初に、60歳時点で定年年齢63歳までフルタイム勤務を続けるか、パート社員になって短時間勤務を続けるか、あるいは退職するかを選択することができる。

63歳で定年となるが、働き続けたい者については、希望者全員が65歳まで嘱託として働くことができる。この2年間は給与の金額は63歳時時点と変わらない。ただし賞与は支給しない。

65歳以降はパート社員となる。特に雇用上限は決めておらず、本人の希望する年齢まで働き続けることができる。

2. 高齢者は満足して働いているか

定年以降も引き続き牛乳・乳製品製造業界で働いている高齢者のうち9割近い方が、現在、働いていることに満足していると回答しています（「非常に満足している」と「概ね満足している」の合計が87.5%）。

とりわけ、「若い人など他の年齢層との人間関係」については87.8%の高齢者が、「仕事の内容」については87.7%の高齢者が満足しています。

ただし、「給与のしくみ・決め方や評価の仕方」や「給与や賞与の額」については、満足していないという回答が多くなっています。

「給与や賞与の額」そのものを上げることは難しいでしょうが、「給与のしくみ・決め方や評価の仕方」に工夫を施すとともに、それを従業員にきめ細かく説明し、理解を求めることで、今まで以上に高齢者に満足して働いてもらえるようなしくみづくりが必要です。

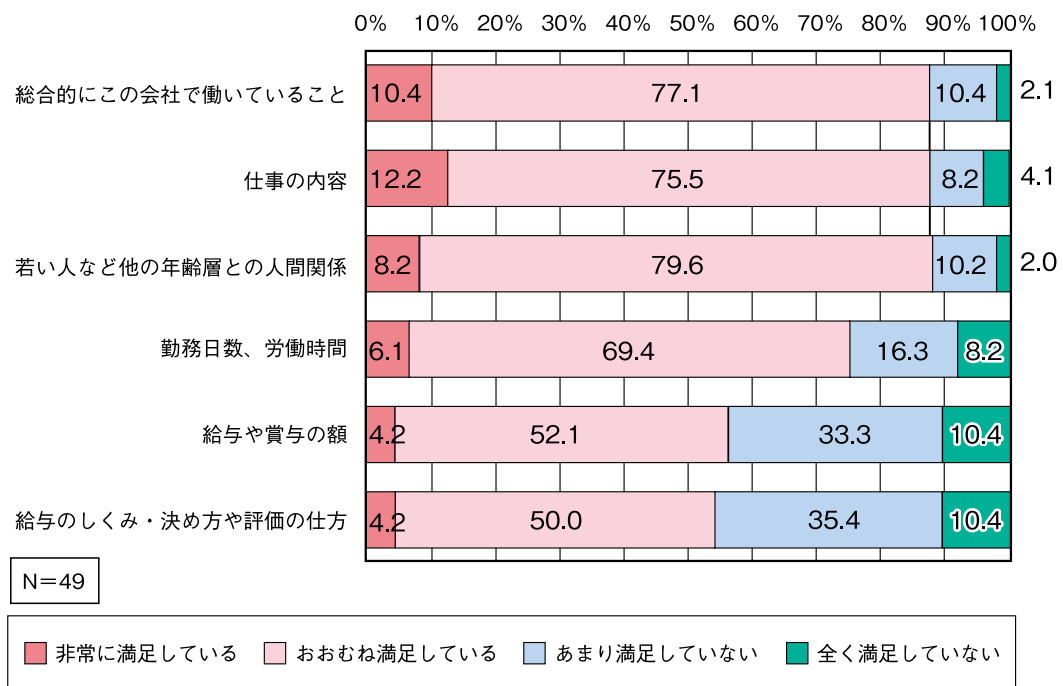
定年後も引き続き働いている方が満足している点

1. 若い人など他の年齢層との人間関係に満足している
→肯定割合（「非常に満足している」＋「概ね満足している」）が87.8%
2. 仕事の内容に満足している
→肯定割合（「非常に満足している」＋「概ね満足している」）が87.7%

定年後も引き続き働いている方が満足していない点

1. 給与のしくみ・決め方や評価の仕方に満足していない
→否定割合（「あまり満足していない」＋「全く満足していない」）が45.8%
2. 給与や賞与の額に満足していない
→否定割合（「あまり満足していない」＋「全く満足していない」）が43.7%

図表２－２ 現在の仕事や労働条件等に関する満足度



3. 高齢者雇用を進める際の問題点はどこにあるのか

すでに多くの高齢者が働き、また、働くことに満足している高齢者が多い牛乳・乳製品製造業界ですが、それでも高齢者が働くにあたって問題がないわけではありません。

経営者、従業員双方に聞いた、高齢者雇用を進めていくうえで問題になっていること、今後問題になりそうな項目は以下のとおりです。

- ①賃金が低下するのでやる気が下がってしまったり、責任ある仕事をいやがる
 - ・経営者…問題になっている（5.5%）、問題になりそう（56.4%）
 - ・従業員…50歳代が問題としている（46.6%）、60歳以上が問題としている（32.6%）
- ②副原料の運搬や注入、製品の積み込み時などに重労働が発生したり、立ちっぱなしの作業が多いので、体にこたえる
 - ・経営者…問題になっている（1.8%）、問題になりそう（54.5%）
 - ・従業員…50歳代（34.5%）が問題としている、60歳以上が問題としている（25.6%）
- ③品質検査担当者などは老眼等により細かい作業が苦手になる
 - ・経営者…問題になっている（1.8%）、問題になりそう（54.5%）
 - ・従業員…50歳代が問題としている（20.7%）、60歳以上が問題としている（9.3%）
- ④工場内の湿度が高かったり、冷蔵施設への出入りなどにより寒暖差が発生し、体調管理が難しい
 - ・経営者…問題になっている（5.5%）、問題になりそう（47.3%）
 - ・従業員…50歳代（36.2%）が問題としている、60歳以上が問題としている（51.2%）
- ⑤HACCP^{*1}など新たな知識や技術に対応できない、対応しようとしない
 - ・経営者…問題になっている（5.4%）、問題になりそう（50.0%）
 - ・従業員…50歳代が問題としている（10.3%）、60歳以上が問題としている（11.6%）

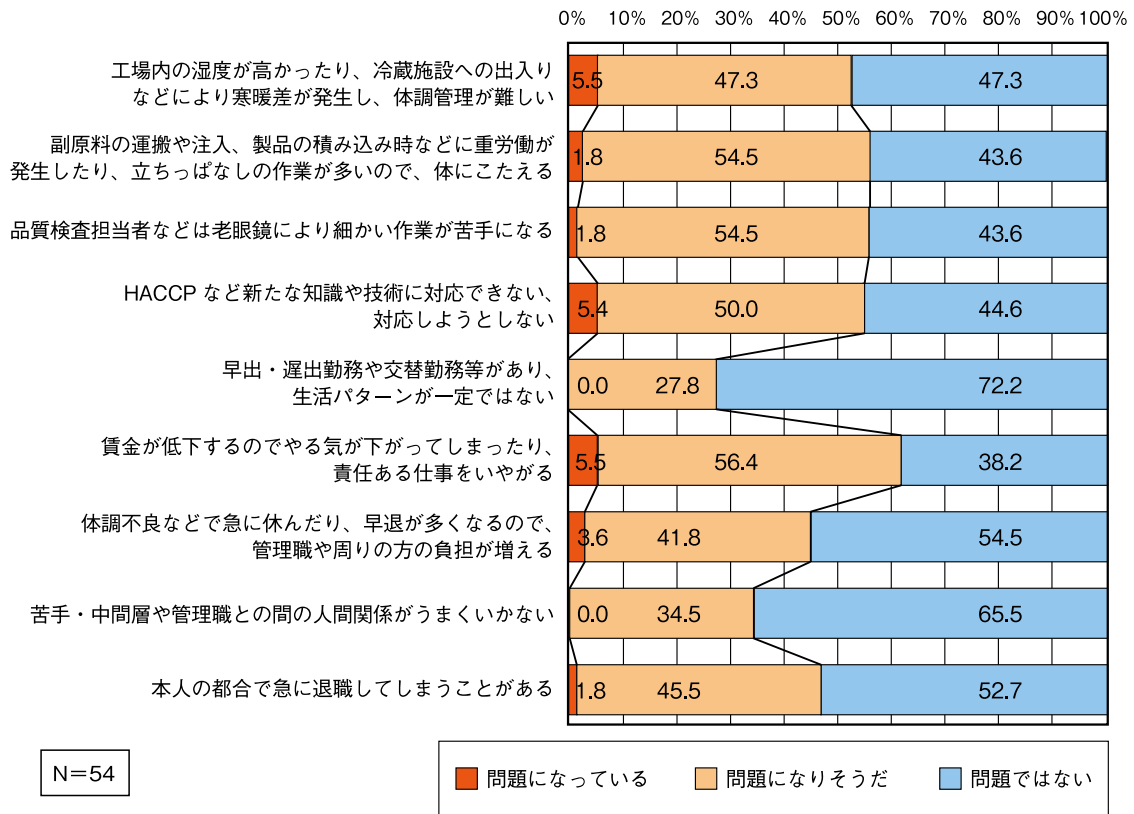
以上が、経営者が「問題になっている」と「問題になりそう」を足した回答の中で50%を超えているものです。それぞれの項目について、すでに問題となっているという回答は非常に少ないものの、今後、問題になりそうという回答は多くなっています。

一方、従業員については、50歳代については「賃金が低下するのでやる気が下がってしまったり、責任ある仕事をいやがる」、「副原料の運搬や注入、製品の積み込み時などに重労働が発生したり、立ちっぱなしの作業が多いので、体にこたえる」、「工場内の湿度が高かったり、冷蔵施設への出入りなどにより寒暖差が発生し、体調管理が難しい」が多くなっており、60歳以上については「工場内の湿度が高かったり、冷蔵施設への出入りなどにより寒暖差が発生し、体調管理が難しい」が問題だという声が大きくなっています。

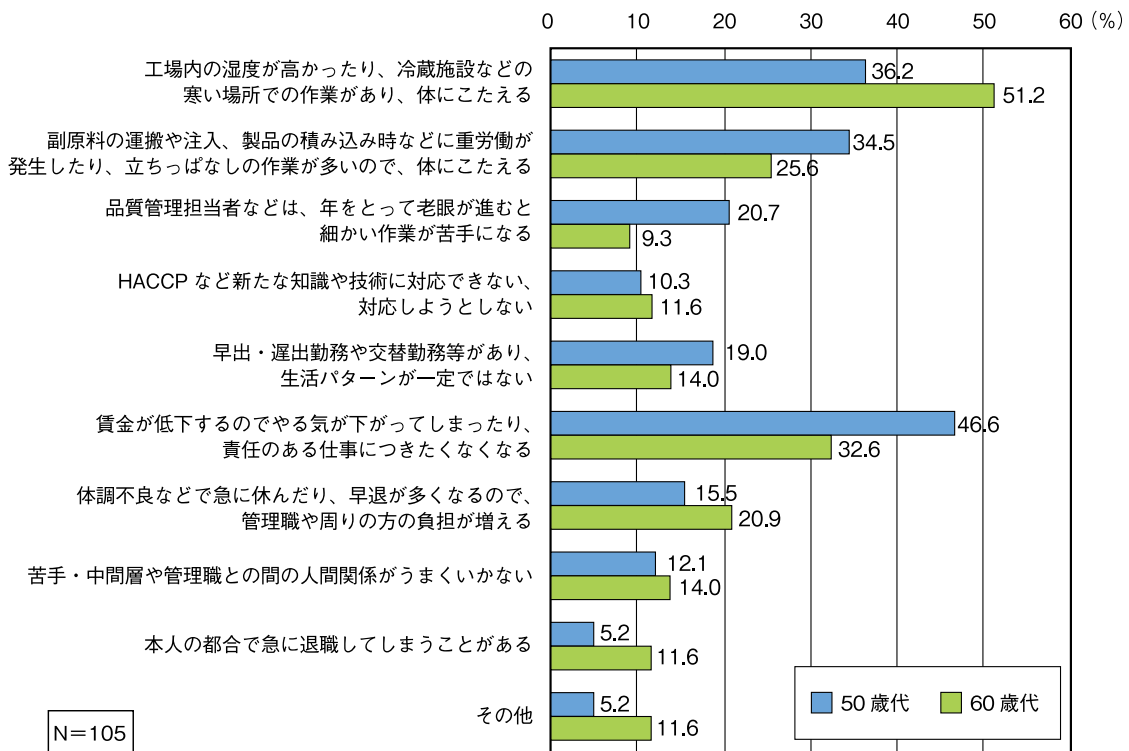
経営者が思っている以上に、従業員は実際に働くうえで問題と感じていることが多いことがうかがえます。

^{*1} HACCP（hazard analysis critical control point）：食品の原料の受け入れから製造・出荷までのすべての工程において、危害の発生を防止するための重要ポイントを継続的に監視・記録する衛生管理手法。
（出典：厚生労働省ホームページ）

図表2-3-1 経営者からみた高齢者が働く上で問題になっている、なりそうなこと



図表2-3-2 従業員からみた高齢者が働く上で問題になっている、なりそうなこと



4. 高齢者雇用を進めるためにしてほしい取り組みとは

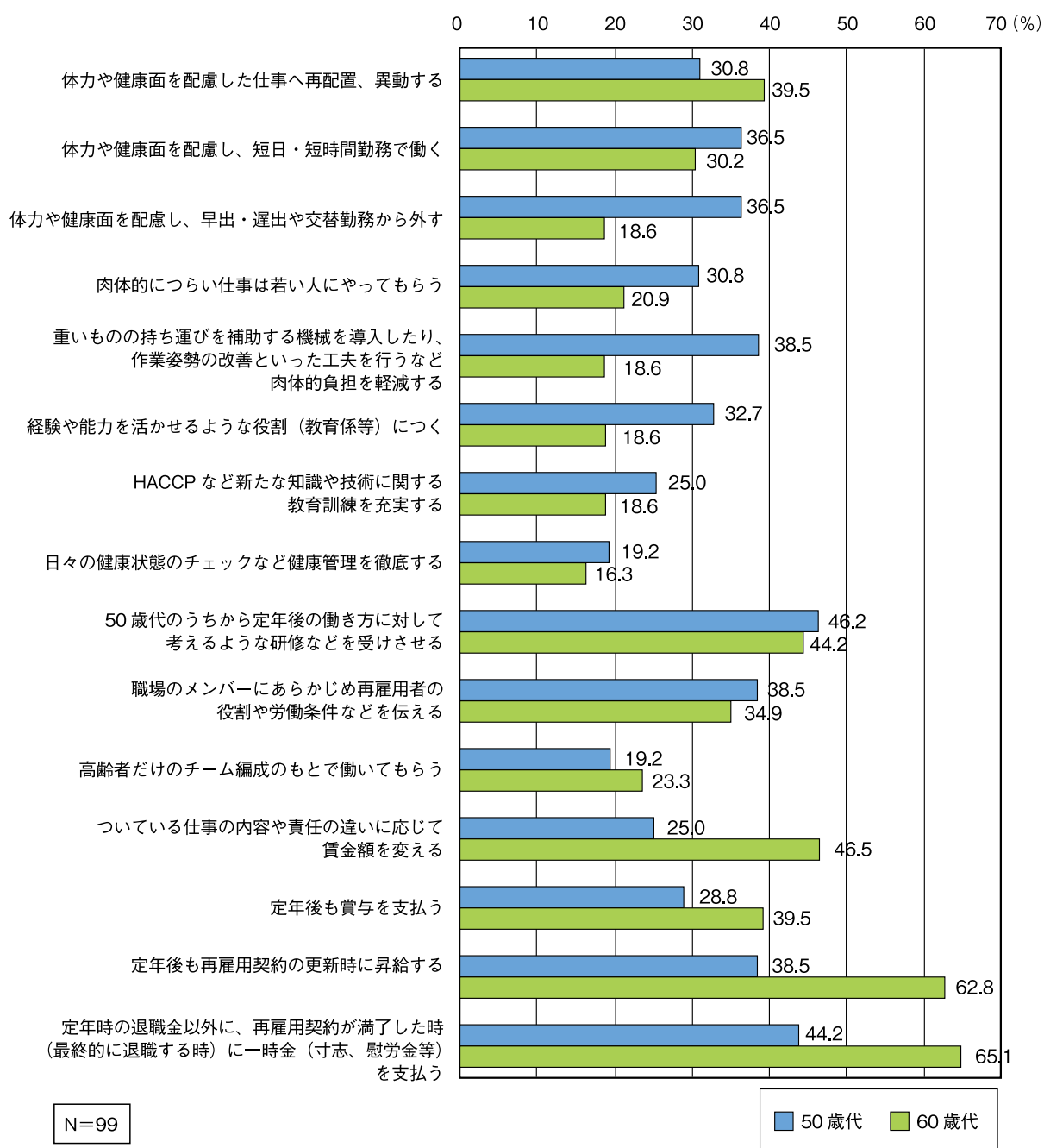
それでは、高齢者雇用を進めるために、牛乳・乳製品製造業界で働いている従業員は、今後どのような取り組みをしてほしいと思っているのでしょうか。

50歳代の従業員からみた今後してほしいことの中で最も多いのは「50歳代のうちから定年後の働き方に対して考えるような研修等を受けさせる」となっています（46.2%）。以下、「定年時の退職金以外に、再雇用契約が満了した時（最終的に退職する時）に一時金（寸志、慰労金等）を支払う」（44.2%）、「定年後も再雇用契約の更新時に昇給する」、「重いものの持ち運びを補助する機械を導入したり、作業姿勢の改善といった工夫を行うなど肉体的負担を軽減する」、「職場のメンバーにあらかじめ再雇用者の役割や労働条件等を伝える」（それぞれ 38.5%）と続いています。

一方、60歳以上の従業員からみた今後してほしいことの中で多いのは「定年時の退職金以外に、再雇用契約が満了した時（最終的に退職する時）に一時金（寸志、慰労金等）を支払う」（65.1%）と「定年後も再雇用契約の更新時に昇給する」（62.8%）が6割を超えています。以下、「ついている仕事の内容や責任の違いに応じて賃金額を変える」（46.5%）、「50歳代のうちから定年後の働き方に対して考えるような研修等を受けさせる」（44.2%）と続いています。

これをみると、賃金に関する希望が多くなっていますが、それ以外にも、50歳代のうちから定年後の働き方に対して考えるような研修に対するニーズが多いことが特筆されます。

図表2-4 従業員からみた高齢者の能力を活かしていくために行ってほしい取り組み



5. 牛乳・乳製品製造業における高齢者活用に向けた考え方

牛乳・乳製品製造業界においては、長年の経験を活かし、また、再雇用契約時に労働条件の変更を行うことで賃金を調整させることができることもあり、高齢者を有効に活用している企業が多くなっています。

こうした背景には、牛乳・乳製品の製造工程の機械化などにより重労働といえるような業務は減っており、高齢者であっても働き続けることが可能となるような職場環境が整備されつつあることが挙げられます。

一方で、2013年（平成25年）4月から厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、61歳以降にならないと年金がまったく支給されなくなります。今までであれば再雇用を望まなかった者であっても、生計を維持するために働くことを希望する従業員が出てくることが想定されます。

したがって、こうした再雇用希望者の増加に備え、高齢者一人ひとりの能力や体力、気力、また就労ニーズに応じて負荷の軽減や異動、短日・短時間勤務制度の導入などについても配慮したり、あらかじめ高齢者の働きやすい職場環境の整備を今まで以上に行っていくことが必要となります。

併せて、企業によっては、社内に年金が受給できる高齢者と受給できない高齢者が併存することになるので、賃金設定における賃金と公的給付の組み合わせに対する考え方の整理と必要に応じた賃金制度の見直しが求められます。

なお、衛生面等でHACCPの導入など以前とは考え方や方法が変わってきているにもかかわらず、昔ながらの自分のやり方に固執し、新しい方法を受け入れることのできない高齢者が多いといった指摘もあります。これに対しては、こうした考えをもっている高齢者を製造工程から外すのが現実的な対応という声もありますが、本来はこうした考えを持たせないような高齢期に至るまでの衛生観念に関する意識の高揚、そのための取り組みが重要になることはいうまでもありません。

経営者の声

高齢者は会社にとって欠かせない戦力

最近、製造設備や機械の進歩が著しいが、作業の基本は同じなので、経験を積んだ高齢者の存在は大きい。

若年者を雇った方が人件費は安く済むが、若年者は残念ながら早期に退職してしまうこともあるので、高齢者は会社にとって欠かせない戦力となっている。

経営者の声

高齢者は会社への帰属意識が強く仕事のつぼも押さえている

当社に限らずこの業界には年を取っても働きたいという人が多い。実際、高齢者は会社への帰属意識が強く、仕事のつぼも押さえているので長く働くことができる。

ただし、60歳を超えてから新しい仕事を覚えるのは難しいので、今までの仕事を継続してもらうことが再雇用に当たっての前提となる。

経営者の声

今の65歳、70歳はまだまだ若い

今の65歳、70歳はまだまだ若い。過去に培った経験を活かして働くことができるので、こうした高齢者を活かすのも経営者としての役割である。

高齢者一人ひとりのライフスタイルはさまざまなので、働き方もその人の都合に合わせてもらえば良い。

経営者の声

高齢者は後輩のお目付け役

再雇用者には皆を引っ張るといった役割ではなく、後輩がしっかり仕事するよう目を光らせておいてくれれば良いと思っている。いわばお目付け役のような立場で働いてもらっている。

1. 高齢者一人ひとりの適性、就労ニーズに応じた職務の提供、負荷の軽減

牛乳・乳製品製造業で働く高齢者は、定年前と同様の業務に従事する者が多くなっていますが、補助的業務や単純作業に従事する者、なかには後継者の育成といった役割に就く者もいます。高齢者の場合、能力やスキルに個人差があるので、高齢者一人ひとりの適性に応じた職務の提供が求められます。

一方、当業界では製造ラインの機械化などにより重労働といえるような業務は減ってきており、特に高齢者が働くことに対して支障はないといった指摘があることも事実です。ただし、加齢に伴い体力や視力等の衰えが出てくる高齢者もあり、また、自分の体力や健康状態と相談して、また、家族のおかれている状況等から、短日勤務や短時間勤務を希望する高齢者が存在していることも事実です。

したがって、高齢者一人ひとりの適性と就労ニーズに合った働き方を実現させるという考え方に基づき、必要に応じて仕事の負荷の軽減や異動、短日・短時間勤務制度の導入などを検討することが求められます。

以下のような負荷軽減策を講じている牛乳・乳製品製造業者があります。

- ・今まで一人で行っていた仕事を2つに分けて、負荷の低い仕事を高齢者が行うようにした。
- ・定年を迎える前から、加齢による体力等の変化に応じて、その人にふさわしい仕事に徐々にシフトしていった。
- ・管理職が年齢を経るにしたがって、自身が高齢になった時のことを考え、こういう仕事は高齢者にできる、高齢者のほうがふさわしい、といったような考えに基づき高齢者でもできる職域を開発していった。
- ・勤務時間を短くすることで負荷を下げた。

定年後は役職に就いていた者は嘱託、それ以外はパート社員になる。嘱託も3年経つとパート社員に転換する。嘱託は次の責任者が育つまで正社員を支える役割を担うことになっている。

基本的には、工場内の作業は正社員、工場の外回りの作業はパート社員というように業務そのものを分けており、受乳、殺菌、充てん、品質管理という業務は正社員と嘱託が行い、パート社員はクレートの運搬や、充てんした物の仕分けなどといった補助的な業務に就いている。

再雇用に当たってもこうした考え方を基本としながら、加齢による体力面等の変化に応じて、以下のように、高齢者一人ひとりにふさわしい仕事に徐々にシフトしていくようにしている。

- ①定年前は工程管理の課長をやっていた者が、再雇用後はパートの勤怠管理や生産数、出庫数などの記録・管理等を行う役割に変わった。
- ②定年前は品質管理を担当していたが、再雇用後は衛生管理の仕事に移った。品質管理の業務内容は、牛乳の中味の菌や成分検査、賞味期限等の印字の確認など細かい物を見る必要があるので、年を取るときつくなところがあるが、こうした管理業務に慣れていたので、定年後は工場内の汚れがつきやすいところなどをチェックする衛生管理業務に移ってもらった。
- ③現在79歳の最高齢のパート社員は、以前は工場内の充てん業務の責任者だったが、定年後2～3年は工場内で働き、その後は工場の外で充てんした物の仕分けやクレートを洗うような業務を行うようになった。
- ④コーヒー牛乳の製造工程のコーヒーの抽出工程は、高温の蒸気が出るので高い集中力が求められる。こうした作業は若い者にやらせて、高齢者にはクレートを洗ったり運んだりする仕事をしてもらっている。以前は抽出作業とクレートに関する作業を1人でやっていたが、これを2つに分けて若年者と高齢者で分担した形である。

このように、日ごろから、管理職が年齢を経るにしたがって、自身が高齢になった時のことを考え、こういう仕事は高齢者にできる、高齢者のほうがふさわしい、といったような考えに基づき高齢者でもできる職域を開発していった結果、こうした仕事の振り分けが可能となったものである。

経営者の声

加齢とともに能力、体力が落ちてくるので仕事の負荷を軽くする

定年まで行ってきた手慣れた業務を引き続きやってもらうことが高齢者の能力を活かすことになるので、定年前後で仕事の内容を変えるようなことはしていない。ただし、加齢とともに能力、体力が落ちてくるので、仕事の負荷を軽くすることはある。

例えば、再雇用者が3人で発注表に合わせて冷蔵庫内の商品を仕分けする作業に就いていたり、生乳の細菌数等が法律で定めた範囲に収まっているかを調べる業務を1日4～5時間行ったりしている。

なお、再雇用者には残業はさせないことにしている。また、工場は年間365日稼働であるが、再雇用者については年末年始や日曜日を所定休日とし、休日を増やしている。

経営者の声

役職については、気力・体力が落ちた場合は降りてもらう

定年前後で仕事の内容を変えることはないが、役職については、気力・体力が落ちている場合は降りてもらうことがある。

経営者の声

仕事量の調整と短時間勤務による負荷の軽減

定年を迎えても65歳までは基本的に仕事は変えるようなことはしていない。いずれもその仕事のオーソリティなので、その人に任せている。ただし、再雇用者一人ひとりの体力面を勘案しながら、クレーン運びだけにするとか瓶の整理だけにするとか、仕事量を調整をしている。

65歳を超えると、工場の外回りの仕事をしてもらうなど、仕事を変えることがある。

勤務時間についても65歳までは正社員と同じフルタイム勤務を基本としている。ただし、午前中だけ働きたいというような人の場合は、65歳以前でも部署を変えることがある。殺菌や充填の仕事はフルタイムでやってもらわないといけないが、それ以外の部門であれば結構雑用的な業務もあり、短時間の勤務も可能である。

経営者の声

朝の配達業務以外の時間帯は自動販売機の管理

高齢者には慣れた仕事を引き続きやってもらうのが一番良い。60歳を過ぎてから仕事を変えるのは難しい。ただし、気持ちは平気でも頭や体がついていけなくなっているため、仕事量は減らしていくほうがよいと思う。そのあたりは配慮する必要がある。

定年年齢は65歳であるが、60歳以上の宅配担当者については、朝の配達業務以外の時間帯は自動販売機の管理など負荷の軽い仕事に従事させている。

2. 高齢者の賃金・処遇と働く意欲・モチベーションの維持・向上

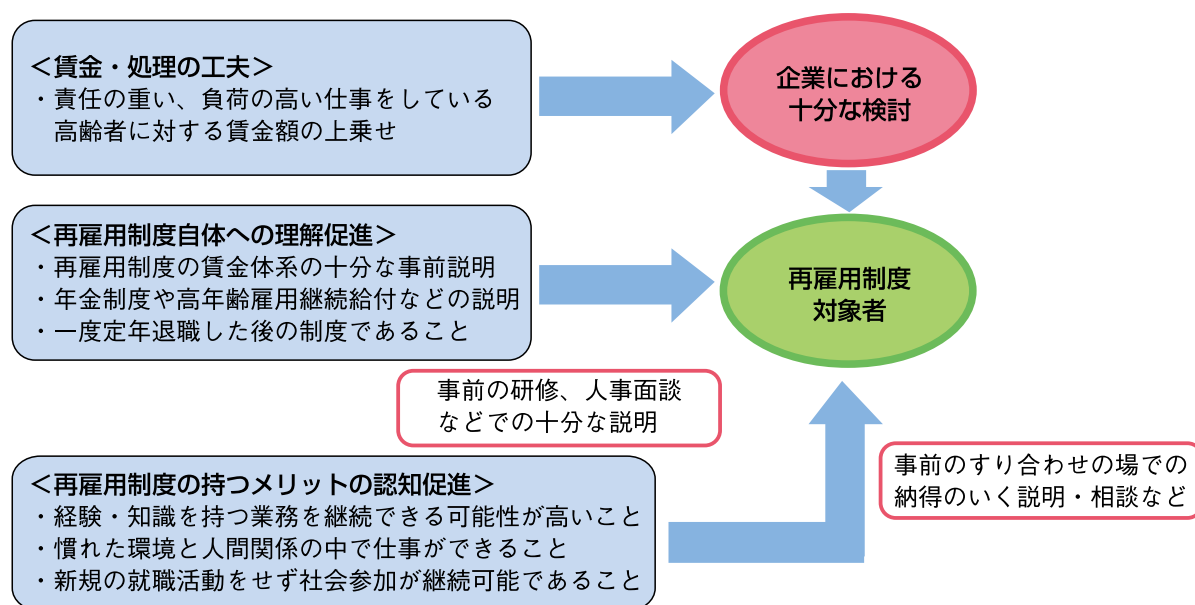
高齢者の働く意欲、やりがいを左右する大きな要素のひとつに賃金があります。当業界においても、再雇用に当たって賃金額を調整する企業が多くなっていますが、賃金を下げることで高齢者のやる気が下がってしまったり、責任ある仕事を嫌がるといったことでは、高齢者雇用のメリットを活かすことができません。こうした高齢者が職場に一人でも存在すると、職場の雰囲気が悪くなったり、周囲の者の負担が増えたりして、せっかくの高齢者雇用に水を差すことになってしまいます。

こうした事態を防ぐためには、定年後再雇用を希望する者に対して、あらかじめ、賃金はもちろん、再雇用後に就いてもらいたい仕事や役割、労働時間等を伝え、話し合うことで、本人の希望と会社としての考え・要望とをすり合わせておくことが効果的です。すでにこうした事前の話し合いを行うことで、高齢者の働く上での納得性を高め、働く意欲、モチベーションを向上させることにつなげている企業もあることから、積極的に取り入れることが求められます。

一方、賃金や賞与の支給方法を工夫したり、金額を再雇用者の能力によって変えることで、働く意欲やモチベーションの維持を図ることも考えられます。

例えば、定年以前と同じ仕事を再雇用後も続けている場合は、賞与は支給しないものの基本給については定年前と同額を支払ったり、定年後パート社員として再雇用される場合、経験や技術などを考慮して時給を高くしたり、再雇用者の仕事のスピードと正確さによって時給や賞与の額に差をつけたりすることで、高齢者の働く意欲やモチベーションの維持に努めている企業もあります。

図表3-1 賃金・処遇の再検討と制度理解のための説明



なお、現状では、在職老齢年金や高年齢雇用継続給付といった公的給付の受給を前提に再雇用者の賃金を決定している企業も多いと思われますが、厚生年金の支給開始年齢の段階的な引き上げにより、平成 25 年（2013 年）4 月からは在職老齢年金がまったく受給できない再雇用者が出てくることになります。これにより、在職老齢年金が支給される再雇用者と支給されない再雇用者が社内に併存することもあり得るので、賃金と公的給付との関係についての会社の考え方や対応について整理し、周知、理解を得ることが重要になります。

参 考

60 歳以降の者の賃金決定についての考え方

現状では多くの企業が以下の考え方のいずれかに基づいて賃金を決定している。

1. 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付などの公的給付の最大受給を前提とする
2. （公的給付の金額は一切関係なく）本人の能力や仕事内容、世間相場を考慮する
3. 公的給付と本人の能力や仕事内容、世間相場のバランスを考慮する

このうち、1 と 3 については、平成 25 年（2013 年）4 月以降、在職老齢年金が支給されなくなると、それ以前に 60 歳になっている者と比べて手取り収入が減ることになる。

こうした事態に対して企業としてどのようなスタンスで臨むのか、あらかじめ以下のような視点から検討しておくことが求められる。

1. 在職老齢年金部分に見合う分をカバーするために賃金を引き上げる
2. 在職老齢年金が支給されなくなっても、現在の賃金水準は変えない
3. これを機に、賃金を年金と関連させる方式から本人の能力や仕事内容によって決める方式に変更する

経営者の声

賞与を年2回支給

嘱託やパート社員であっても、賞与を年2回寸志程度（5～10万円程度）支給している。また、本人の仕事のスピードと正確さによって時給や賞与額に差を設け、モチベーションの維持に努めている。

経営者の声

再雇用者をパートの指導的役割に就ける

定年年齢は63歳であり、再雇用後の65歳まで2年間は、賞与は支給しないものの給与は定年前と同じ金額としている。

65歳以降はパートになり時給制になる。時給はもともとパートとして入社した者は800円だが、正社員からパートになった者についてはその業務に慣れた専門職と位置づけ、金額を100円上乘せして900円にしている。

また、再雇用者をパートの指導的役割に就けることでやりがいを持たせたり、仕事のペースをある程度本人の自主性に任せたりしている。

経営者の声

定年前に社長面談、定年後の就労意向と希望する働き方を確認

定年以前に社長面談を行い、定年後の就労意向と希望する働き方を確認している。定年年齢は60歳であるが、定年後は65歳まで契約社員として希望者全員が再雇用されることになる。

定年前と同じ仕事に就いているにもかかわらず、定年を迎えたからといって基本給を下げるとモチベーションが低下する者も出てくる。また、そもそも定年前後でそれほど能力が落ちるわけではないので、基本給や役職手当は定年到達以降も上がることになる。賞与は支給しないが年収ベースで600～700万円となり、世間相場と比較しても決して悪い水準ではないと思っている。今後は70歳まで働けるようにしたい。

経営者の声

経験や技術などを考慮して再雇用者の時給を高く設定

定年以前に役職に就いていた者は嘱託として、それ以外はパート社員として再雇用される。嘱託は正社員とほぼ同じ仕事に就いているが、役職からは外れるのでその分だけ定年前より1～2割賃金が下がることになる。

また、定年以前と同じ仕事に就いているパート社員は、経験や技術などを考慮して一般のパート社員よりも時給を3～4割高く設定している。

3. 高齢者の個人差が広がることを前提とした作業環境の改善

当業界では製造ラインの機械化などにより重労働といえるような業務は減っており、特に高齢者が働くことに対して支障はないといった指摘があります。

本来、安全衛生、職場環境の改善といった取り組みは、特に高齢者に限定して行われるものではなく、加齢に伴う安全の徹底や負荷軽減を実行するなかで、結果として高齢者にとっても働きやすい作業環境となるようにすべきでしょう。

ただし、今までは体力面の不安などから再雇用を希望しなかった者が、今後、年金の支給開始年齢の引き上げ等を受けて、再雇用を希望するといった事態が想定されます。したがって、高齢者の体力面等の個人差が広がることを前提として、作業環境改善や低温作業にかかわる各種改善、作業時間への配慮などを行っていくことが求められます。

経営者の声 体力や瞬発力が求められる作業は再雇用者にはやらせない

当社は小規模施設なので、高所作業やタンクの洗浄等、社員が自ら行わなければならないが、こうした体力や瞬発力が求められる作業や機械の保守・点検等細かな作業は再雇用者にはやらせないようにしている。

冷蔵庫内での作業については、外気と温度差があるため、厚手のジャンパーを着て作業し、適度に休みをとって体を温めながら作業をするようにしている。

経営者の声 チームを組んで作業にあたり高齢者をカバー

当社の場合、タンクの洗浄は全自動となっており、ビンの上げ下げはフォークリフトを使うので重労働というような作業はない。また、冷蔵庫内もマイナス温度になるようなことはないので、慣れれば問題はないと思っている。

また、チームを組んで作業にあたっているのも、高齢者に限らず社員が急に休んでも管理者を中心にカバーする体制ができている。

日々の健康管理の一環として、管理者は社員の顔色には常に注意するように心掛けるように指導している。

経営者の声 重要なのはこの業界で長く経験を積んでおくこと

たとえ60歳を過ぎても、長年経験を積んだ仕事であれば対応できる。官能検査などでも若干視力が落ちたとはいえゴミ等を見つけることはできている。重要なのは、高齢になる前にこの業界で長く経験を積んでおくことである。

経営者の声 健康診断を法定より多い年に2回行う

人を大切にすることを当社のモットーとしており、健康診断を法定より多い年に2回行い、日々の健康管理に役立てている。

加齢に伴い視力が落ちることはあるが、機材の更新や新製品の導入などでカバーできているのではないかと思う。

当社はビン牛乳も扱っているが、以前とは違い工程は機械化されているので、重い物を持ち上げるような作業はない。

4. 高齢者に求められる意識改革

当業界における高齢者雇用において問題となっているのが、衛生面等でH A C C Pの導入など以前とは考え方や方法が変わってきているにもかかわらず、昔ながらの自分のやり方に固執し、新しい方法を受け入れることのできない高齢者が少なからず存在しているということです。

こうした事態に対しては、そもそもこうした高齢者を牛乳・乳製品の製造工程からはずし、それ以外の職務に就かせるといった考えもありますが、それでは本質的な解決にはなりません。

厳格な衛生観念に従業員に植え付けることは、食品を扱う企業にとっての社会的使命といっても過言ではありません。そのためには、H A C C P等新しい衛生管理のしくみを取り入れることに対して、会社としても今まで以上に厳密な衛生管理が求められることを前提として、従業員の年齢にかかわらず、全社一丸となって取り組むといった強い姿勢が求められます。

高齢になっても働き続けることを可能にするためには、世の中の流れに応じて、新しいやり方を素直に受け入れる柔軟性が不可欠であることを、日ごろから従業員に徹底させておかなければならないのです。

経営者の声 コンプライアンスの意識を社内に徹底して浸透

異業種経験が長かった現社長が社長に就任した10数年前にコンプライアンスの意識を社内に徹底して浸透させた。当時は、新しいやり方を受け入れずに自分のやり方に固執する者は役職者など年配者に多かったが、現在ではこうした長い間に染み付いた悪癖はなくなってきた。

経営者の声 50歳代後半の責任者が中心となってH A C C P導入

1998年のH A C C P導入にあたっては、当時50歳代後半だった各工程の責任者が中心となって若い人を引っ張りながら進めていった。こうした者たちが、現在、再雇用されて働いており、いまでも若い者たちのお目付け役として衛生管理の厳格化のために目を光らせている。

5. 高齢に至るまでに求められる取り組み

高齢に至ることにより広がる不安をできるだけ解消するために、定年以降の就労に関して事前に考えてもらう機会をつくったり、広い意味で高齢期の働き方や生きがい、資産管理、生活設計など定年後の人生等について考えてもらうような研修等についても実施・充実することが考えられます。

当業界においても、50歳代から定年後の働き方に対して考えるような研修等の機会を与えてほしいといった従業員の声が多く挙げられています。

したがって、通常行われている各種技術研修はもとより、定年ないしは60歳以降の就労に関して、事前に考えてもらう機会をつくったり、広い意味で高齢期の生きがいや資産管理、生活設計など定年後の人生等について考えてもらうようなキャリアデザイン研修、ライフプラン研修などへの受講を奨励することなどが考えられます。

図表3-2 定年前研修の内容例

再雇用を円滑に進めるには、高齢者に社内の制度や社会保険制度等への理解を深めてもらうことが重要です。ここでは、定年前研修の内容の例を紹介します。

通常は、定年の58～59歳時点（定年の1～2年前）に行う企業が多いですが、なかにはそれ以前の段階から数回行う企業もあります。

55歳時点（定年の5年位前） で行うケース

- ①年金・雇用保険制度の説明
- ②賃金と年金等の受給額のイメージ
- ③健康管理
- ④ライフプランの設計、必要となる生活資金額
- ⑤雇用延長の希望確認

58～59歳時点（定年の1～2年前） で行うケース

- ①賃金と社会保険の関係
- ②賃金と年金等の受給額のシミュレーション
- ③健康管理
- ④生活資金
- ⑤雇用延長の希望確認、希望する働き方



第4章

高齢者雇用に関する情報一覧

1. 高齢・障害・求職者雇用支援機構による相談・援助

－高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施－

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高齢者の雇用問題に関する専門家である高年齢者雇用アドバイザーを全国に配置し、高齢者雇用に必要な人事管理制度の見直しや職場改善などについての相談・助言を行うとともに、「70歳まで働ける企業」の普及・促進のための活動を行う70歳雇用支援アドバイザーを配置し、企業のニーズや実情に即した専門的、実践的な相談援助を行っています。相談は無料ですので、ぜひご利用ください。

○高年齢者雇用アドバイザーとは

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢法）において、定年の引上げや廃止、継続雇用制度の導入等により平成25年度までに段階的に65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が事業主に義務づけられています。

定年の引上げや廃止、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入や定着を図るとともに、高齢者が能力を発揮して働くことができる環境を実現するためには、賃金・退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発及び向上、職域開発・職場改善等、さまざまな条件整備に取り組む必要があります。

そこで、企業における条件整備の取組みを援助するため、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、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する人達を高年齢者雇用アドバイザーとして認定し、全国に配置しています。

また、「70歳まで働ける企業」の普及・促進のための活動を行う70歳雇用支援アドバイザーを全国に配置することにより、企業のニーズや実情に即した専門的、実践的な相談・援助を行っています。

（1）相談・助言

定年の引上げや廃止、継続雇用制度の導入又は雇用管理の改善等に取り組む企業等からの要請に基づき、高年齢者雇用アドバイザー又は70歳雇用支援アドバイザーが企業を訪問し、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相談に応じ、助言を行います。

また、高年齢者雇用アドバイザー等が相談・助言を実施している企業の要請に応じて、その雇用する中高年従業員に対し、高齢期における職業生活の設計を支援するための相談などを行います。（無料）

(2) 企業診断システム、仕事能力把握ツール

企業における高齢者の雇用環境の整備を援助するために各種の企業診断システムを開発し運用しています。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を見つけ出し、高年齢者雇用アドバイザー等がその課題解決策についてわかりやすくアドバイスします。(無料)

(3) 企業立案サービス

高年齢者雇用アドバイザー又は70歳雇用支援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等が作成し提案します。

〔企画立案サービスの費用〕

・企画立案サービスは有料ですが、原則として経費の2分の1を機構が負担します。

以上の内容につきましては、最寄りの高齢・障害者雇用支援センターへお問い合わせください。

高齢・障害者雇用支援センター問い合わせ先

名 称	郵便番号	所在地	電話番号
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 1-25-9 EME 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 ハローワーク前橋 3 階	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 N E X T 21 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 ハローワーク津 2 階	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 S E 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 9-21JR 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	840-8154	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 ハローワーク徳島 5 階	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 オワセビル 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	宮崎市橘通東 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

2. 関係機関のホームページ一覧

■ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構……………<http://www.jeed.or.jp/>

○事業主の方へ（高齢者雇用について）

<http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/elder01.html>

- ・ 高齢者雇用について相談したい
- ・ 再就職・退職準備の援助をしたい
- ・ 助成金について知りたい
- ・ 高齢者雇用のための快適な職場づくり 等

○高年齢者の方へ

<http://www.jeed.or.jp/elderly/person/person02.html>

→お問い合わせは最寄りの高齢・障害者雇用支援センターへ

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

【高年齢者活用事例の紹介】

○職場改善の事例をお探しの方

<http://www.jeed.or.jp/activity/education/comfortable/syokuba.html>

○ワークシェアリング等の高齢者雇用に関する事例をお探しの方

<http://www.jeed.or.jp/data/elderly/elderly01.html#09>

■ 厚生労働省…………… <http://www.mhlw.go.jp/>

○高年齢者雇用対策について

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha.html>

○事業主への各種助成金や奨励金等の整備について

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

参 考 資 料

1. 高年齢者雇用安定法（抜粋）

第8条 事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りではない。

【旧法】

第9条 定年（65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引き上げ
- 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 三 当該定年の定めの廃止

2 事業主は、当該事業者に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

第10条 厚生労働大臣は、前条第一項の規定に違反している事業主に対し、必要な指導及び助言をすることができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指導又は助言をした場合において、その事業主がなお前条第一項の規定に違反していると認めるときは、当該事業主に対し、高年齢者雇用確保措置を講ずべきことを勧告することができる。

【新法】

①第9条関係……第9条1項は変わりませんが、旧第9条2項が削除され、新たに第9条2項～4項が加わります。

- ・これにより、継続雇用制度の対象者を労使で定めた基準に基づき選定することができなくなりますが、「心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等」の継続雇用制度における取扱いについては、今後、「指針」で定めることになっています。
- ・なお、この措置には経過措置が設けられており、年金受給開始年齢以降については労使で定めた基準に基づき対象者を選定することができます。
- ・継続雇用制度の対象者の範囲が拡大されます。現行法では、連結子会社等緊密性のある企業に限定されていますが、改正法では、議決権50%以上の子会社や議決権20%以上の関連会社、また、同じ企業グループ内であれば子会社間まで継続雇用先企業の範囲を拡大できます。

②第10条関係……第10条3項に、「高年齢者雇用確保措置」に関する勧告に従わない企業名を公表する規定が設けられました。

第9条 定年（65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引き上げ
- 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 三 当該定年の定め廃止

2 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項において同じ。）との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であつてその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

3 厚生労働大臣は、第一項の事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用（心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いを含む。）に関する指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

4 第6条第3項及び第4項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。

第10条の見出しを「(公表等)」に改め、同条に次の一項を加える。

- 3 厚生労働大臣は、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

附 則

(施行期日)

- 1 この法律は、平成25年4月1日から施行する。

(準備行為)

- 2 この法律による改正後の第9条第3項に規定する指針の策定及びこれに関し必要な手続その他の行為は、この法律の施行前においても、同項及び同条第4項の規定の例により行うことができる。

(経過措置)

- 3 この法律の施行の際現にこの法律による改正前の第9条第2項の規定により同条第1項第2号に掲げる措置を講じたものとみなされている事業主については、同条第2項の規定は、平成37年3月31日までの間は、なおその効力を有する。この場合において、同項中「係る基準」とあるのは、この法律の施行の日から平成28年3月31日までの間については「係る基準（61歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年4月1日から平成31年3月31日までの間については「係る基準（62歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年4月1日から平成34年3月31日までの間については「係る基準（63歳以上の者を対象とするものに限る。）」と、同年4月1日から平成37年3月31日までの間については「係る基準（64歳以上の者を対象とするものに限る。）」とする。

2. 有期雇用契約社員 雇用契約書（例）

雇 用 期 間	年 月 日から 年 月 日まで
勤 務 場 所	
仕事の内容	
就 業 日	月 火 水 木 金 土 日 (就業日に○)
勤 務 時 間	時 分から 時 分まで (うち休憩時間 分)
休 日	
所定外労働	1 所定外労働をさせることが (有 / 無) → (最大 時間程度) 2 休日労働をさせることが (有 / 無) → ()
休 暇	
賃 金	1 基本給 イ 時間給 ロ 日給 ハ 月給 (円) 2 通勤手当 (円 / 1 ヶ月) 3 割増賃金率 イ 所定外 a 法定超 月 60 時間以内 (%) 月 60 時間超 (%) b 所定超 (%) ロ 休 日 a 法定 (%) b 法定外 (%) ハ 深夜 (%) 4 賃金締切日 (毎月 日) 5 賃金支払日 (毎月 日) 6 賃金支払時の控除 (法に定める所得税・住民税・社会保険料、遅刻・早退・欠勤・外出・出勤停止等による不就労時間または不就労日に相当する部分の賃金) 7 昇 給 (有 / 無) → (時期、金額等) 8 賞 与 (有 / 無) → (時期、金額等) 9 退職金 (有 / 無) → (時期、金額等)
契約更新の有無	有 (ただし、 歳に達する日の属する月の末日までとする)
契約の更新の判断基準	
退職に関する事項	当社就業規則第 条～ 条による。
そ の 他	上記以外の労働条件等については、当社就業規則による。

年 月 日 会 社

本人住所
氏名

3. 高齢者雇用に関わる各種助成金一覧

<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

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

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、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、賃金が60歳到達時に比べ75%未満に低下したこと。

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。（平成24年8月1日現在。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（ハローワーク）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月中に行う必要があります、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。）

本給付における支給限度額や申請方法の詳細は、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）までお問い合わせ下さい。

(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、公共職業安定所（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 ＜短期間労働者以外＞	50 万円	90 万円	1 年	1 年
60 歳以上 65 歳未満の高年齢者 ＜短期間労働者 (*)＞	30 万円	60 万円	1 年	1 年

(*) 週当たりの所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の者

- ・ 申請者： 事業主
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）

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）を公共職業安定所（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 ＜週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 ＜週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）

(*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)

＜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）

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) 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。

(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>

中小企業定年引き上げ等奨励金は、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) 定年の引き上げ (65 歳以上 70 歳未満)	(b) 定年の引き上げ (70 歳以上)、定年の 定め廃止又は希望者 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 歳以上 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
65 歳以上 ～ 70 歳未満	1～9	—	40 [20]	—
	10～99	—	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

この助成金の支給を受けようとする事業主は、制度を導入した日の翌日から起算して 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。

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

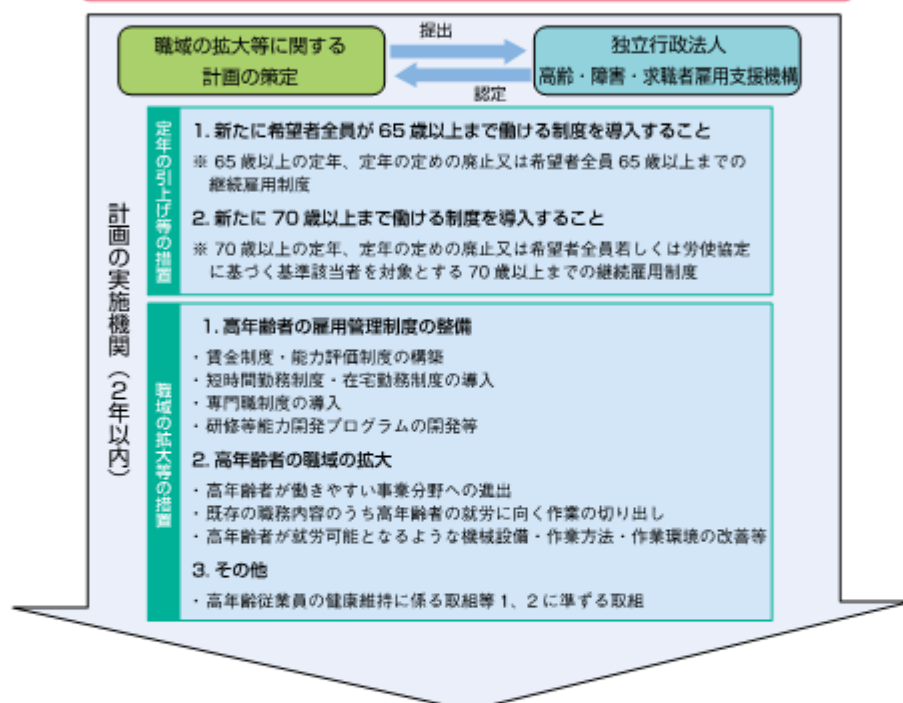
<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#08>

(4) 高齢者の職域拡大の取組み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又は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。

高齢者を積極的に活用しようとする企業（企業規模問わず）



高齢者が意欲を持っていきいきと働ける職場の拡大

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（又は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計画申請の手続き

この助成金の支給を受けようとする事業主は、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経由して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に計画書を提出し、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

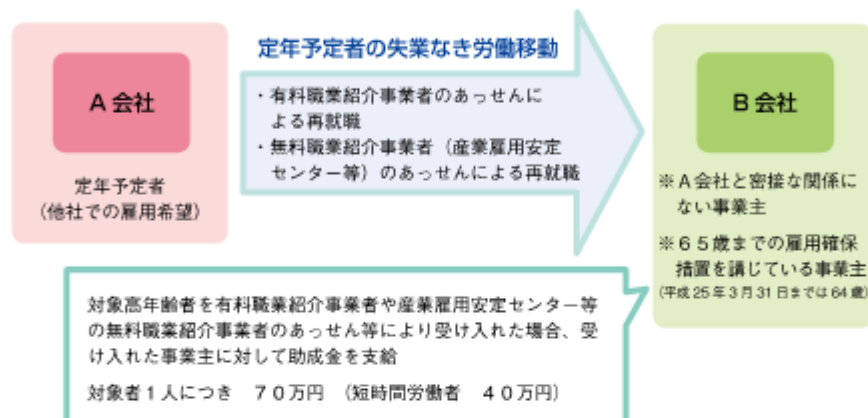
<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#08>

(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/subsidy30-9.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を希望する者を、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ようとする事業主は、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>

牛乳・乳製品製造業高齢者雇用推進委員会 委員名簿

〈座 長〉

笹 島 芳 雄 明治学院大学 名誉教授

〈委 員〉

嶋 崎 孝 司	西武酪農乳業株式会社	代表取締役社長
吉 田 幸 志	関牛乳株式会社	専務取締役
大 野 保	株式会社共進牧場	代表取締役社長
木 原 正 勝	山陽乳業株式会社	代表取締役社長
丸 山 泰 典	有限会社丸山乳業社	代表取締役

(順不同、敬称略)

〈シンクタンク〉

広 田 薫 (株)日本能率協会総合研究所 主幹研究員

〈事務局〉

中 田 恵 三	全国乳業協同組合連合会	事務局長
土 岐 良 一	全国乳業協同組合連合会	事務局次長
鈴 木 豊	全国乳業協同組合連合会	参与

(敬称略)

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
産業別高齢者雇用推進事業

牛乳・乳製品製造業 高齢者雇用推進の手引き

発行 平成24年10月

全国乳業協同組合連合会

〒102-0073 東京都千代田区九段北1-14-19 乳業会館

TEL：03-5275-5921

FAX：03-5275-1717

<http://jf-milk.lin.gr.jp/>

無断転載を禁ず

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

牛乳・乳製品製造業 高齢者雇用推進の手引き

発行 平成 24 年 10 月

全国乳業協同組合連合会

〒 102-0073
東京都千代田区九段北 1-14-19 乳業会館
電 話 03 - 5275 - 5921 (代表)
F A X 03 - 5275 - 1717
<http://jf-milk.lin.gr.jp/>

無断転載を禁ず

