

# 調查資料編



# 調査資料編目次

1 調査資料編について	p.22
2 アンケート調査	p.22
2.1 アンケート経緯	p.22
2.2 アンケート集計結果	p.23
2.3 中小造工会員集計結果	p.23
(1) 部門別、年代別人員（全体）（表1）	p.23
(2) 外国人研修生（表2）	p.24
(3) 経営状態（表3）	p.24
(4) 技術・技能伝承が必要な職種トップ3（表4）	p.25
(5) 定年制の有無（表5）	p.25
(6) 再雇用制の有無（表6）	p.25
(7) 定年社員の仕事内容（表7）	p.26
(8) 定年後の賃金（表8）	p.26
(9) 定年後の賃金形態（表9）	p.27
(10) 高齢社員（工作部）の活用上のメリット（表10）	p.27
(11) 高齢社員（設計部）の活用上のメリット（表11）	p.28
(12) 高齢社員（事務部門）の活用上のメリット（表12）	p.29
(13) 定年後の（工作部）社員に対する配慮（表13）	p.30
(14) 定年後の社員活用での弊害（表14）	p.30
(15) 50人未満の部門別、年代別人員	p.31
(16) 51～100人の部門別、年代別人員	p.31
(17) 101～500人の部門別、年代別人員	p.32
(18) 500人超の部門別、年代別人員	p.33
2.4 小船工会員集計結果	p.34
(1) 小船工会員の特徴	p.34
(2) 部門別、年代別人員（全体）（表15）	p.34
(3) 外国人研修生（表16）	p.34
(4) 経営状態（表17）	p.35

(5) 技術・技能伝承が必要な職種トップ3 (表18)	p.35
(6) 定年制の有無 (表19)	p.36
(7) 再雇用制の有無 (表20)	p.36
(8) 定年社員の仕事内容 (表21)	p.36
(9) 定年後の賃金 (表22)	p.37
(10) 定年後の賃金形態 (表23)	p.37
(11) 高齢社員 (工作部) の活用上のメリット (表24)	p.38
(12) 高齢社員 (設計部) の活用上のメリット (表25)	p.39
(13) 高齢社員 (事務部門) の活用上のメリット (表26)	p.40
(14) 定年後の (工作部) 社員に対する配慮 (表27)	p.41
(15) 定年後の社員活用での弊害 (表28)	p.41
(16) 東北小船工の部門別、年代別人員	p.42
(17) 中国小船工の部門別、年代別人員	p.43
(18) 四国小船工の部門別、年代別人員	p.44
(19) 九州小船工の部門別、年代別人員	p.45

## 1. 調査資料編について

この調査資料編は一般社団法人日本中小型造船工業会（以下、中小造工）及び4つの地域の小型船舶工業会（以下、小船工）を対象に平成30年度実施しましたアンケート調査を纏めたものです。本編の内容の根拠及び補足となる内容となっています。

## 2. アンケート調査

### 2.1 アンケート経緯

#### (1) アンケート送付・回収

① アンケート送付：平成30年8月27日

② アンケート回収

・9月14日（メ切を2週間延長、10月1日時点での回答をもとに集計）

#### (2) アンケート送付・回収数

所属工業会	送付数	回収数	回収率
一般社団法人日本中小型造船工業会	58	39	67.2%
普通会員	49	34	69.0%
賛助会員	9	5	55.5%
小型船舶工業会	171	66	38.5%
一般社団法人東北小型船舶工業会会員	40	15	37.5%
一般社団法人中国小型船舶工業会会員	35	14	40.0%
一般社団法人四国小型船舶工業会会員	40	16	40.0%
一般社団法人九州小型船舶工業会会員	56	22	39.2%
合 計	229	105	45.8%

2.2 アンケート集計結果

中小造工会員および小船工会員：部門別年代別人員・平均年齢

所属	中小造工		小船工	
	正社員数 / 平均年齢	非正規社員数/ 平均年齢	正社員数 / 平均年齢	非正規社員数 / 平均年齢
工作部	4,915 / 37.5 歳	4,431 / 44.3 歳	1,046 / 44.0 歳	878 / 49.7 歳
設計部	1,106 / 38.5 歳	131 / 40.5 歳	161 / 43.8 歳	17 / 56.1 歳
事務部門	921 / 42.2 歳	138 / 56.3 歳	467 / 42.5 歳	26 / 56.1 歳
合計	6,942 / 38.3 歳	4,700 / 44.5 歳	1,674 / 43.6 歳	921 / 50.0 歳

(注)平均年齢(概算)は、各年代の中央値をとって算出しています。

19歳以下→19、20代→25、30代→35、40代→45、50代→55、60～64→62、65歳以上→67

(注)各部門とも正社員より非正規社員の年齢が高くなっています。

(注)造船業では技能者の正社員を「本工」、非正規社員を「協力工」と称する習わしがありますが、本稿では以下、他産業に合わせ「正社員」、「非正規社員」と称することとします。

2.3 中小造工会員集計結果

(1) 部門別、年代別人員(全体)(表1)

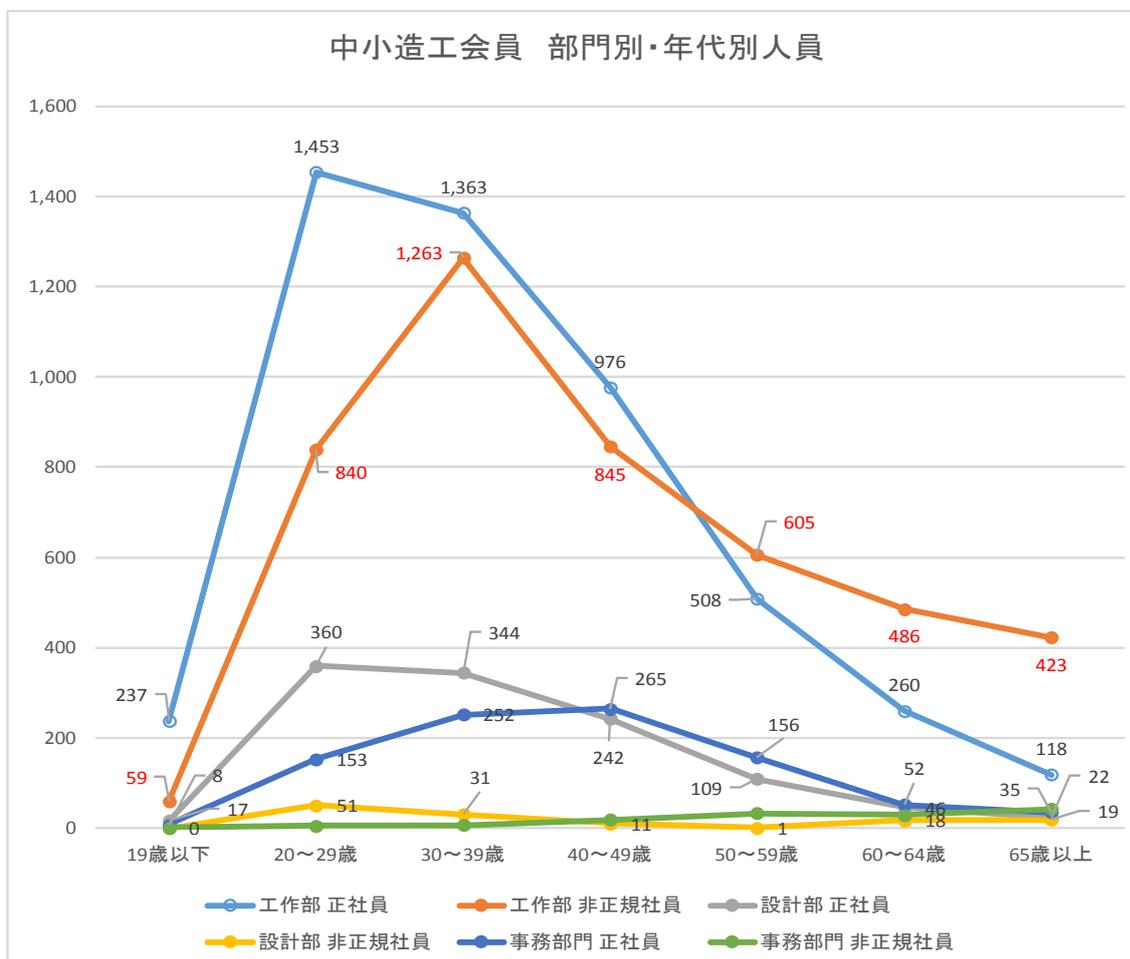


表 1 中小造工会員の最多年代と 50 代以上が占める割合

	中小造工全体	50 人未満	51~100 人	101~500 人	500 人超
<u>正社員</u> 最多年代	20 代 29.6%	40 代 26.3%	30 代 27.3%	30 代 30.5%	20 代 29.7%
<u>正社員</u> 50 代以上の占 める割合	18.0%	35.7%	24.4%	19.7%	15.9%
<u>協力工</u> 最多年代	30 代 27.9%	30 代 19.0%	30 代 28.8%	30 代 20.3%	30 代 31.8%
<u>協力工</u> 50 代以上の占 める割合	33.5%	54.4%	30.1%	48.0%	26.3%

(注) 規模が大きくなるにつれて若年化傾向が見られ、小規模では高齢者の比率が増えています。

換言すれば、規模が小さいほど「技術・技能伝承と後継者育成」が経営継続の要になること示しています。

(2) 外国人研修生(表 2)

	中小造工全体	50 人未満	51~100 人	101~500 人	500 人超
0	11	4	5	2	0
1~5 人	4	2	2	0	0
5~10 人	8	1	3	4	0
10~50 人	13	0	2	8	3
50 人超	3	0	0	1	2

(注) 当然ながら、規模が大きいくほど、外国人研修生が多くなっています。

(3) 経営状態(表 3)

	中小造工全体	50 人未満	51~100 人	101~500 人	500 人超
1. 好調	1	1	0	0	0
2. やや好調	6	3	2	1	0
3. どちらとも言えない	21	2	7	10	2
4. やや不調	7	0	2	2	3
5. 不調	2	0	0	2	0

(考察) 規模が大きくなるにつれて、不調の度合いが増えています。

(4) 技術・技能伝承が必要な職種トップ3 (表4)

	中小造工全体	50人未満	51~100人	101~500人	500人超
工作関係	ぎょう鉄	歪取り	歪取り	ぎょう鉄	ぎょう鉄
	歪取り	組立	技師/スタッフ	技師/スタッフ	歪取り
	技師/スタッフ	ぎょう鉄	ぎょう鉄	機関艀装	溶接/切断
設計関係	計画設計	基本設計	基本設計	計画設計	計画設計
	基本設計	詳細設計	CAD操作	詳細設計	
	詳細設計	計画設計	計画設計	(設計全般)	
事務部門	経理	経理	経理	人事/労務	経理
	人事/労務	企画	人事	経理	営業
	保守管理		保守管理	営業	

(注) 工作関係ではぎょう鉄、歪取りに加え技師/スタッフ、設計では基本設計、計画設計に加えCAD操作が挙げられ、事務部門では経理、人事/労務人材が求められています。

(5) 定年制の有無 (表5)

	中小造工全体	50人未満	51~100人	101~500人	500人超
60歳	25	4	7	12	2
61歳	0				
62歳	4	1	2	1	
63歳	3			1	2
64歳	0				
65歳	6	1	3	1	1
65歳以上	0				

(注) 規模の大小を問わず「60歳定年」が一般的ですが、次いで65歳が多くなっています。

(6) 再雇用制の有無 (表6)

	中小造工全体	50人未満	51~100人	101~500人	500人超
1. 再雇用制がある	25	4	7	10	4
2. 雇用延長制度がある	9	2	3	3	1
3. 両方ある	3	0	1	2	
4. いずれもない	1	0	1	0	
未記入	1	1	0	0	

(注) 規模の大小を問わず、再雇用、雇用延長が常識になっています。

(7) 定年社員の仕事内容 (表7)

	中小造工全体	50人未満	51~100人	101~500人	500人超
1. 仕事内容、責任とも同じ	16	4	5	5	2
2. 仕事内容は同じだが、責任は異なる	16	1	6	9	0
3. 仕事内容一部異なる	4	1	0	0	3
4. 仕事内容は全く異なる	0	0	0	0	0
未記入	3	1	1	1	0

(注) 定年後の仕事内容が「定年前と同じ」は想定どおりですが、「2. 仕事内容は同じだが、責任は異なる」も最多となっています。これは、“役職は外すが仕事は同じ”と解釈すると、指揮命令面で障害になる可能性もあります。このことは「(14) 定年後の社員活用での弊害 (表14)」でも指摘されていることでもあり、後継者育成、技術・技能伝承法について、定年者の再教育が必要であることを示しています。

(8) 定年後の賃金 (表8)

	中小造工全体	50人未満	51~100人	101~500人	500人超
定年~64歳 10割	10	2	4	2	2
9割	3	1	1	1	
8割	6		2	4	
7/7.5割	6	2	1	2	1
6/6.5割	7		2	4	1
5割	3	1		1	1
65歳以降 10割	9	2	4	3	
9割	1		1		
8割	3			3	
7割	6	1	2	2	1
6割	5		2	3	
5割	5	3		1	1

(注) 定年前の賃金の何割に設定するかは、自社賃金体系、残業代、年金、本人の作業意欲と合わせ、総合的に判断する必要があります。残業により、年金が減額されて「意欲が減退」との別設問での回答もあります。賃金体系、法令を動かすのが困難なことを考えますと、「作業意欲向上」のための方策を真剣に検討する必要があります。後継者育成に苦勞している現状を考えますと、このまま改善が見られない場合、経営継続に大きな障害となる可能性があります。

(9) 定年後の賃金形態 (表9)

	中小造工全体	50人未満	51~100人	101~500人	500人超
1. 年俸制	0	0	0	0	0
2. 月給制	32	5	11	11	5
3. 時給制	5	1	1	3	0
4. その他(日給等)	2	0	0	2	0
5. 制度無し	0	0	0	0	0
未記入	1	1	0	0	0

(注) 当然ながら、従来通りの月給制が多いですが、定年者の健康を考慮して「時給制」を取るという選択肢もあります。

(10) 高齢社員(工作部)の活用上のメリット (表10)

	中小造工全体	50人未満	51~100人	101~500人	500人超
1. 技術技能の伝承	29	4	7	13	5
2. 知識・スキル・ノウハウ伝承	27	4	7	12	4
3. 後輩の指導	16	2	5	5	4
4. 人材の育成	8	1	2	2	3
5. 職場の管理監督	6	2	2	2	0
6. 周辺業務のサポート	8	0	4	3	1
7. 周囲への相談相手	3	0	1	1	0
8. 人手不足の緩和・解消	23	3	6	12	2
9. 人件費が安価	0	0	0	0	0
10. 時間的に融通がきく	1	0	1	0	0
11. 若手へのプラス影響	1	0	1	0	0
12. 特になし	1	0	1	0	0
13. その他	0	0	0	0	0
未記入	1	1	0	1	0

(注) 設問の1~4は、回答者がどれを選択しても不思議はありませんので、ほとんど同義と見ることが出来ます。従って、定年後の高齢者に期待する目的は、圧倒的に「技術技能伝承にかけて後継者を育成する」ことと、「人手不足対策」と言えます。

(11) 高齢社員（設計部）の活用上のメリット（表 11）

	中小造工 全体	50人 未満	51～ 100人	101～ 500人	500人超
1. 技術技能の伝承	24	4	7	10	3
2. 知識・スキル・ノウハウの伝承	21	3	5	8	5
3. 後輩の指導	17	3	4	6	4
4. 人材の育成	5	1	2	2	0
5. 職場の管理監督	6	3	1	2	0
6. 周辺業務のサポート	5	0	2	2	1
7. 周囲への相談相手	3	0	3	0	0
8. 人手不足の緩和・解消	10	1	3	4	2
9. 人件費が安価	1	0	0	0	1
10. 時間的に融通がきく	1	0	1	0	0
11. 若手へのプラス影響	2	0	1	0	0
12. 特になし	1	0	1	0	0
13. その他	0	0	0	1	0
未記入	8	3	2	2	1

(注)設計部も工作部と同様、「技術技能伝承を通じた後継者育成」と「人手不足対策」が主目的となっています。工作部では、定年者の作業状態を動画にとれば、作業手順、作業姿勢が分かれますが、設計では技術技能が「頭の中」にあるので「見える化」が困難です。このため、技術技能伝承方法について、抜本的な方策を考える必要があります。

(12) 高齢社員（事務部門）の活用上のメリット（表 12）

	中小造工 全体	50人 未満	51～ 100人	101～ 500人	500人超
1. 技術技能の伝承	18	3	5	8	0
2. 知識・スキル・ノウハウの伝承	20	1	6	10	3
3. 後輩の指導	17	1	4	7	5
4. 人材の育成	5	1	2	1	1
5. 職場の管理監督	6	3	1	0	2
6. 周辺業務のサポート	7	1	4	1	1
7. 周囲への相談相手	6	1	1	3	1
8. 人手不足の緩和・解消	14	3	5	4	2
9. 人件費が安価	3	1	0	0	2
10. 時間的に融通がきく	1	0	1	0	0
11. 若手へのプラス影響	1	0	1	0	0
12. 特になし	0	0	0	0	0
13. その他	1	0	1	0	0
未記入	3	1	1	1	0

(注) 工作部、設計部と同様、技術技能伝承と後継者育成、そして「人手不足解消」が、高齢者再雇用の目的になっています。

(13) 定年後の（工作部）社員に対する配慮（表 13）

	中小造工 全体	50人 未満	51～ 100人	101～ 500人	500人超
1. 経歴能力に見合った業務への従事	17	3	4	5	5
2. 高齢社員への期待の丁寧な説明	5	0	3	2	0
3. 高齢者の評価・面談	3	0	0	2	1
4. 高齢社員のマインド セット研修	1	0	0	1	0
5. 高齢社員への知識・スキル獲得支援	0	0	0	0	0
6. 健康管理対策の強化	5	0	2	3	0
7. 労働時間、日数の削減	7	3	1	3	0
8. 体力負荷への配慮	20	2	7	8	3
9. 転勤なし	1	1	0	0	0
10. 職場環境の整備	3	1	0	2	0
11. 年金、保険、助成等の活用説明・相談	7	1	1	4	1
12. 特になし	4	2	2	0	0
13. その他	1	0	0	1	0
未記入	3	1	1	1	0

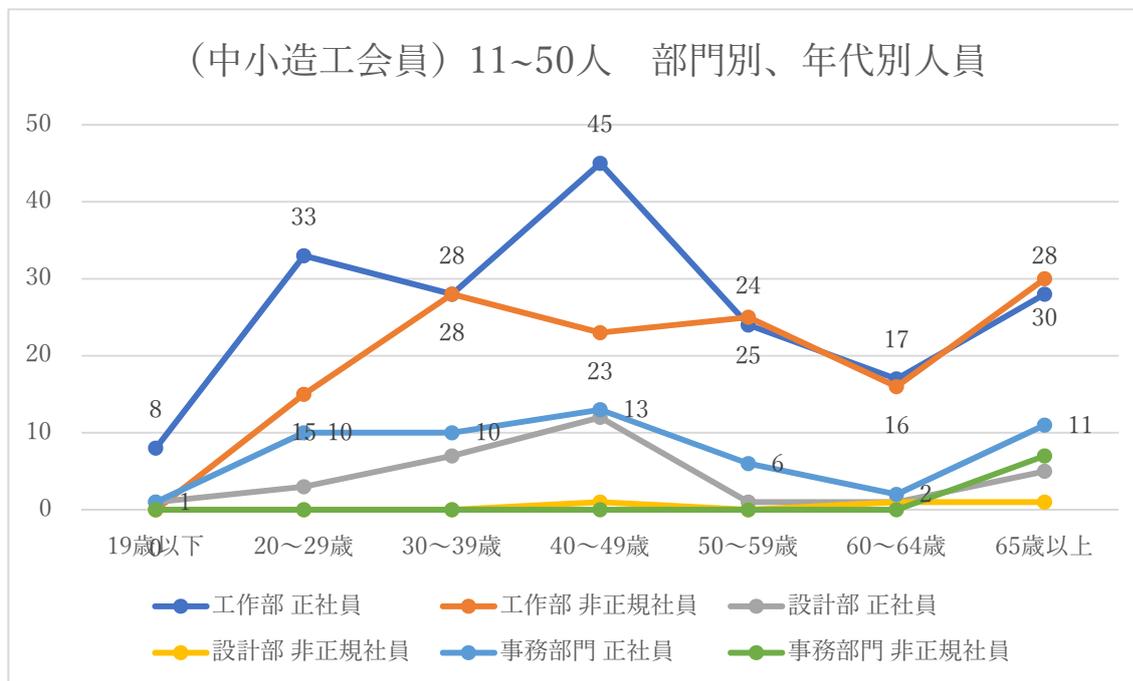
(注) 全体的には、「1. 経歴能力に見合った業務への従事」に加え、「8. 体力負荷への配慮」について、配慮していることが分かります。前者は、ノウハウの継承ですが、後者は現場で作業に従事する上での安全面を懸念していることが分かります。人手不足解消の一策として高齢者を雇用する方法もありますが、後継者の適確な育成策と技術技能が向上すれば、生産性の向上で人手不足解消にまさる効果を上げることが期待できます。

(14) 定年後の社員活用での弊害（表 14）

	11～50人	51～100人	101～500人	500人超
1. 業務内容や役職を変更しないと社内代謝しなかった				○
2. 部下、若手の自立心が生まれない				○
3. 元部下の上司との仕切り、分業				○
4. 影響力があり、権限を若手にうまく譲れない				○
5. 休日出勤忌避				○
6. 個人のやる気に差がありすぎる	○	○	○	
7. 残業代支払いで給付減額のため、残業したがる	○	○		
8. いじめがあった		○		

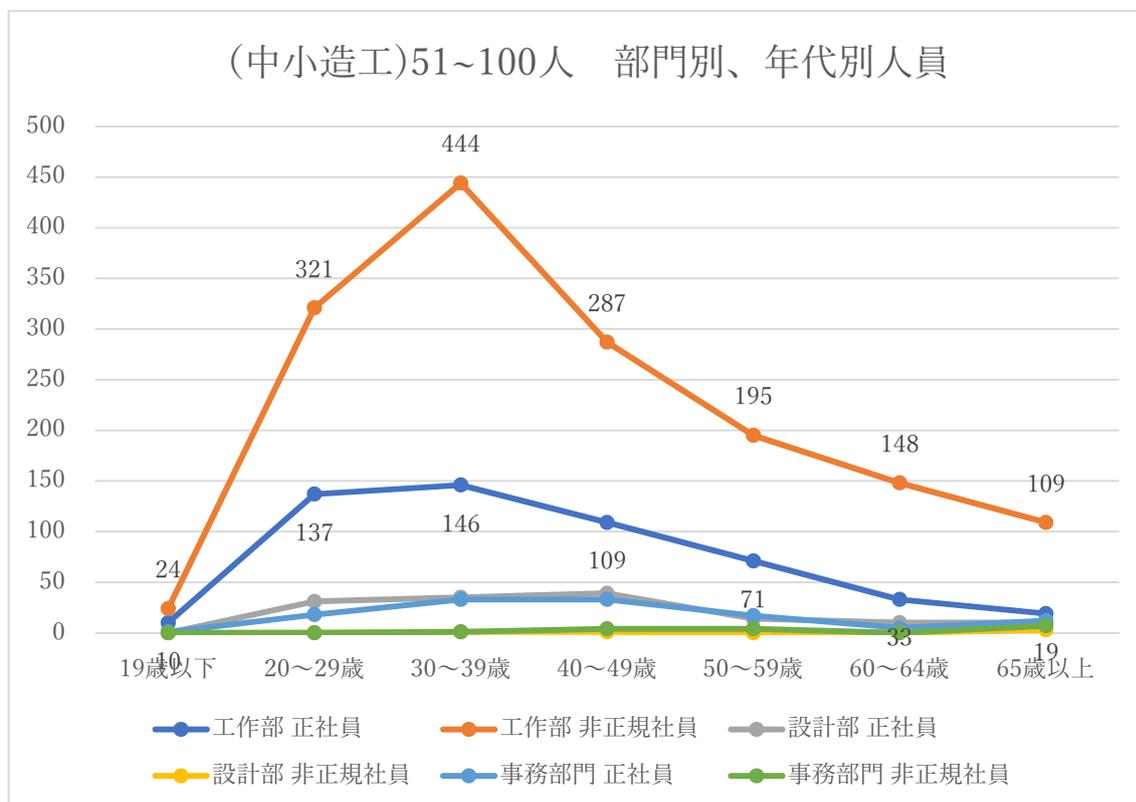
(注) この設問で挙げられた弊害は、今後、高齢者雇用における重要な視点であり、適確な事前対策を講じる必要があります。

(15) 50人未満の部門別、年代別人員



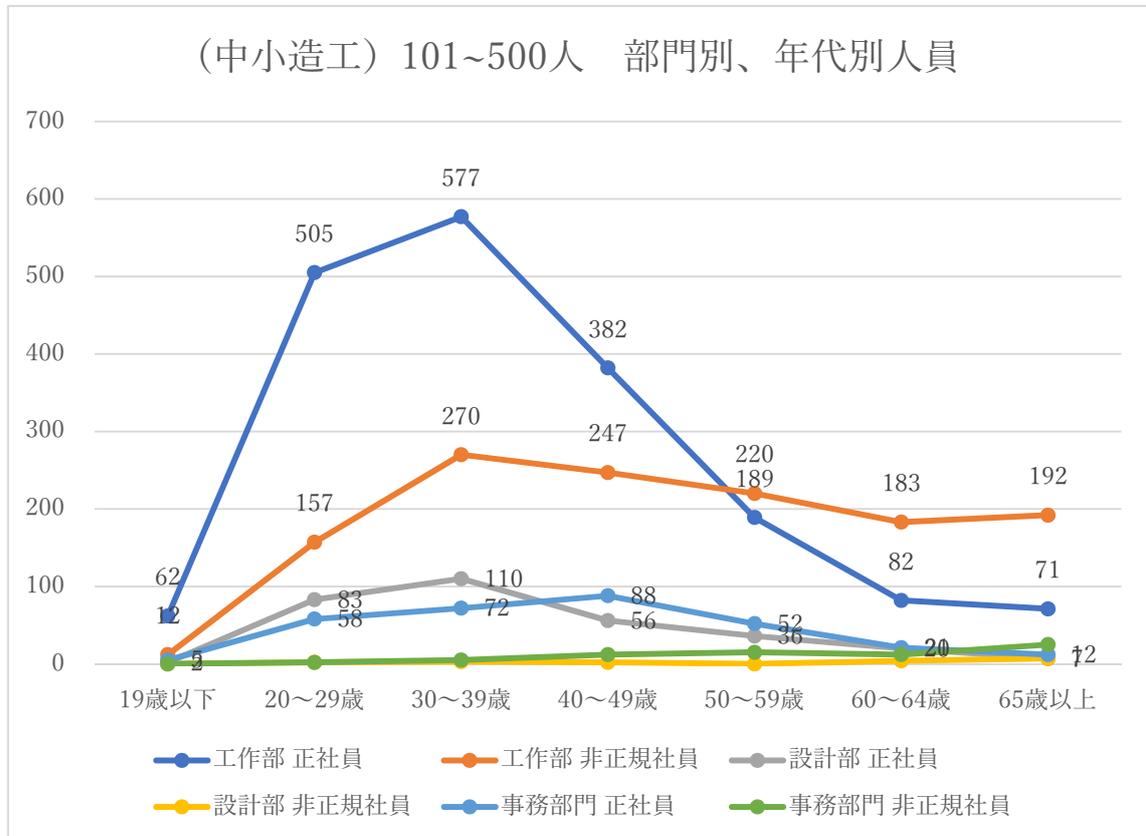
(注) 小規模事業所では、40代の中年が主力となっています。

(16) 51~100人の部門別、年代別人員



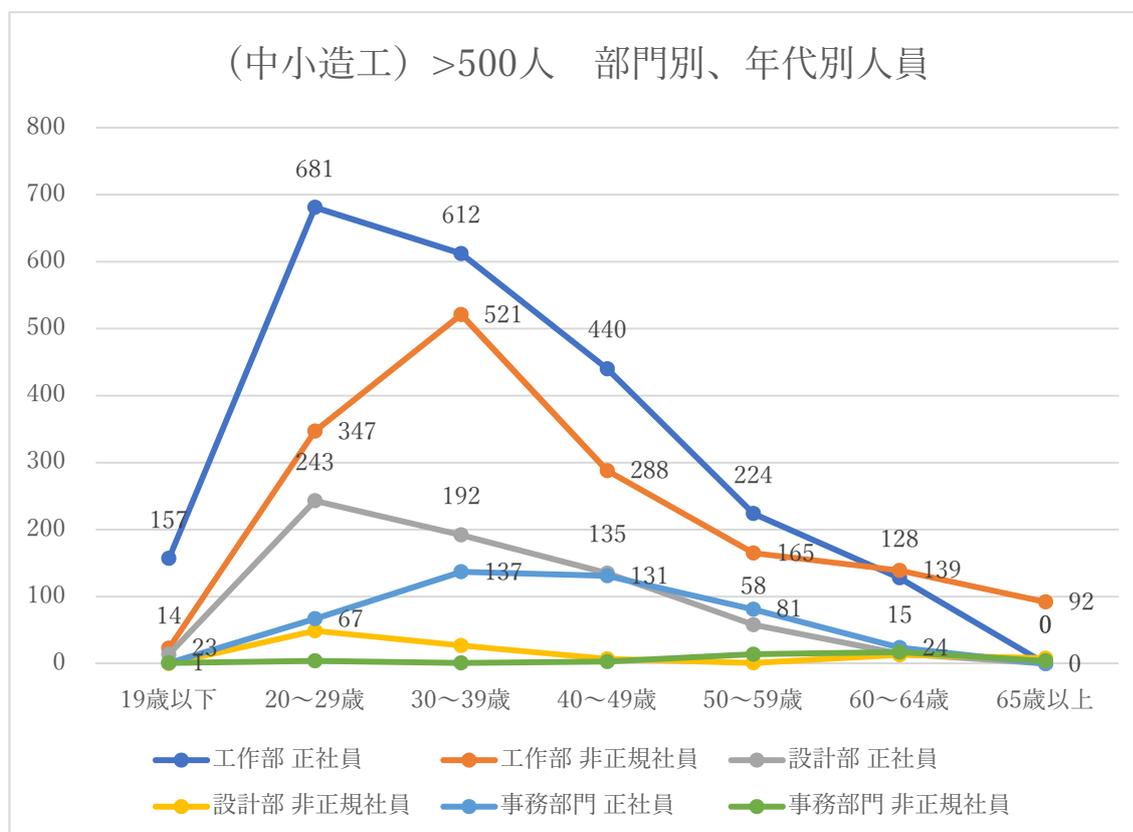
(注) 小中規模事業所では、「非正規社員（協力工）」が正社員の3倍で、現場作業の中心になっています。

(17) 101~500人の部門別、年代別人員



(注) 小中規模事業所と逆に、中堅事業所では正社員の人数が協力工の倍となっており、若年化が進んでいます。

(18) 500人超の部門別、年代別人員



(注) 中堅事業所と同様、正社員の比率が大きく若年化が進んでいますが、工事量の関係もあり協力工の存在を無視することが難しくなっています。また、設計部でも正社員の若年化が進んでいることが分かります。

## 2.4 小船工会員集計結果

### (1) 小船工会員の特徴

表 2.4.1 地域別小船工状況

	小船工計	東北	中国	四国	九州
回答数	67	15	14	16	22
新造船建造数	99	26	8	29	36
修繕船隻数	4,107	1,150	976	829	1,152
正社員合計	1,691	249	158	392	892
非正規社員合計	914	45	59	463	347

(注) 小船工会員の多くは修繕業主体のため、設計部門を持っていない造船所が多数みられます。また正社員が非正規社員（協力工）より多いのが特徴です。これは、非正規社員（協力工）の特徴として流動化があり、移動されて人員が不足すると納期が守れず、船主の信頼を失うことを懸念しているためと思われます。

### (2) 部門別、年代別人員（全体）（表 15）

	小船工全体	東北	中国	四国	九州
<u>正社員</u> 最多年代	512 40代	205 50代	120 30代	80 20代	107 40代
<u>正社員</u> 50代以上の占める割合	380 32.9%	99 48.3%	48 40.8%	86 28.7%	147 33.7%
<u>協力工</u> 最多年代	139 >65歳	15 >65歳	20 >65歳	96 >65歳	65 60-64歳
<u>協力工</u> 50代以上の占める割合	463 54.4%	29 66%	34 62.3%	235 52%	165 51.2%

(注) 四国、中国地区の造船集積地区では若年傾向にありますが、造船集積地から離れた九州、東北地区では高齢化が見られます。

### (3) 外国人研修生（表 16）

	小船工全体	東北	中国	四国	九州
0	55	15(100%)	11	11	18
1~5人	7	—	3	1	3
5~10人	2	—	—	1	1
10~50人	2	—	—	2	—
50人超	0	—	—	—	—

(注) 概して、外国人研修生はおりません。理由として、住宅の手当など生活の面倒を見るのが大変なことや、規模が小さい分、一人で何でもこなす多能工が求められていることが要因と考えられます。

(4) 経営状態(表 17)

	小船工全体	東北	中国	四国	九州
1. 好調	3	1	1	0	1
2. やや好調	19	3	3	3	10
3. どちらとも言えない	35	9	9	10	7
4. やや不調	6	2	0	2	2
5. 不調	2	0	0	0	2

(注)好調、やや好調は全地域に存在しますが、不調は九州方面に多く、修繕業は概して好調と言えます。

(5) 技術・技能伝承が必要な職種トップ3(表 18)

	小船工全体	東北	中国	四国	九州
工作関係	ぎょう鉄	溶接	組立	技師/スタッフ	機関艀装
	歪取り	ぎょう鉄	溶接	(技能職)	組立
	組立	技師/スタッフ	ぎょう鉄	歪取り	技師/スタッフ
設計関係	計画設計	基本設計	基本設計	基本設計	基本設計
	基本設計	CAD 操作	CAD 操作	CAD 操作	PC ソフト
	CAD 操作				
事務部門	経理	経理	経理	人事/労務	経理
	人事	人事/労務		保守管理	人事
	営業	業務		業務	営業

(注)工作部は、ぎょう鉄、歪取りに技師/スタッフ、設計では基本設計、CAD 操作、事務部門では経理、人事、業務と続きます。設計で CAD 操作が挙げられているのは、操作に経験を要すること、設計対象の造船知識を要することで、育成に時間がかかることが要因と思われます。

(6) 定年制の有無 (表 19)

	小船工全体	東北	中国	四国	九州
60 歳	34	9	7	5	13
61 歳	—	—	—	—	—
62 歳	1	—	—	1	—
63 歳	—	—	—	—	—
64 歳	—	—	—	—	—
65 歳	17	5	3	4	5
>65 歳	1	—	—	—	1

(注) 規模の大小を問わず「60 歳定年」が一般的ですが、次いで 65 歳も多くなっています。

(7) 再雇用制の有無 (表 20)

	中小造工全体	東北	中国	四国	九州
1. 再雇用制がある	16	9	4	3	12
2. 雇用延長制度がある	16	4	5	4	5
3. 両方ある	4	1	1	2	2
4. いずれもない	0	0	0	3	2
未記入	3	1	4	3	1

(注) 規模の大小を問わず、再雇用、雇用延長が常識になっています。

(8) 定年社員の仕事内容 (表 21)

	小船工全体	東北	中国	四国	九州
1. 仕事内容、責任とも一緒	34	7	8	8	11
2. 仕事内容は同じだが、責任は異なる	20	6	3	3	8
3. 仕事内容一部異なる	4	1	0	2	1
4. 仕事内容は全く異なる	0	0	0	0	0
未記入	8	1	3	2	2

(注) 中小造工会員と同じく、定年後でも仕事内容は同じであるが、役職を解いている例が目立ちます。当然ながら、指揮命令系統に歪みが生じていないか危惧されます。

(9) 定年後の賃金 (表 22)

		小船工全体	東北	中国	四国	九州
定年～64歳	10割	27	8	7	5	7
	9割	7	2	1	1	3
	8割	6	1	2	0	3
	7/7.5割	8	1	0	5	2
	6/6.5割	3	1	1	0	1
	5割	0	0	0	0	0
65歳以降	10割	17	3	5	3	6
	9割	4	0	2	1	1
	8割	12	6	1	1	4
	7割	10	3	2	1	4
	6割	7	0	2	4	1
	5割	1	1	0	0	0

(注) 中小造工会員同様、定年前の給与と同じが多いですが、65歳を超えると減額する企業が増えています。

(10) 定年後の賃金形態 (表 23)

	小船工全体	東北	中国	四国	九州
1. 年俸制	1	0	0	0	1
2. 月給制	33	7	9	4	13
3. 時給制	22	5	3	7	7
4. その他 (日給等)	6	3	1	0	2
5. 制度無し	3	1	0	2	0
未記入	10	1	2	4	3

(注) 月給制が圧倒的に多いですが、時給制、日給制に加え、年俸制採用は特筆すべきと言えます。

(11) 高齢社員（工作部）の活用上のメリット（表 24）

	小船工全体	東北	中国	四国	九州
1. 技術技能の伝承	33	11	6	7	9
2. 知識・スキル・ノウハウの伝承	22	6	3	4	9
3. 後輩の指導	14	4	0	3	7
4. 人材の育成	8	3	1	2	2
5. 職場の管理監督	7	0	1	1	5
6. 周辺業務のサポート	7	2	0	2	3
7. 周囲への相談相手	1	0	0	0	1
8. 人手不足の緩和・解消	33	9	4	10	10
9. 人件費が安価	1	0	1	0	0
10. 時間的に融通がきく	0	0	0	0	0
11. 若手へのプラス影響	2	0	1	0	1
12. 特になし	3	0	1	2	0
13. その他	1	0	0	1	0
未記入	14	1	5	2	6

(注) 項目 1～4 の人材育成関連と、8 の人手不足解消が、高齢社員採用の理由と言えます。

(12) 高齢社員（設計部）の活用上のメリット（表 25）

	小船工全体	東北	中国	四国	九州
1. 技術技能の伝承	14	4	3	2	5
2. 知識・スキル・ノウハウの伝承	7	1	1	0	5
3. 後輩の指導	9	3	1	1	4
4. 人材の育成	4	1	2	0	1
5. 職場の管理監督	0	0	0	0	0
6. 周辺業務のサポート	0	0	0	0	0
7. 周囲への相談相手	1	0	0	1	0
8. 人手不足の緩和・解消	8	2	0	3	3
9. 人件費が安価	0	0	0	0	0
10. 時間的に融通がきく	0	0	0	0	0
11. 若手へのプラス影響	1	0	1	0	0
12. 特になし	4	1	1	2	0
13. その他	0	0	0	0	0
未記入	45	10	11	8	16

(注) 小船工会員企業は、規模もさることながら新造船建造会社が少ないので、設計については回答が少なくなっています。

(13) 高齢社員（事務部門）の活用上のメリット（表 26）

	小船工全体	東北	中国	四国	九州
1. 技術技能の伝承	16	5	3	2	6
2. 知識・スキル・ノウハウの伝承	13	3	2	2	6
3. 後輩の指導	12	4	1	0	7
4. 人材の育成	4	1	1	0	2
5. 職場の管理監督	4	0	0	2	2
6. 周辺業務のサポート	4	1	0	2	1
7. 周囲への相談相手	4	0	0	3	1
8. 人手不足の緩和・解消	11	3	0	3	5
9. 人件費が安価	2	1	0	0	1
10. 時間的に融通がきく	1	0	0	1	0
11. 若手へのプラス影響	0	0	0	0	0
12. 特になし	6	2	1	3	0
13. その他	1	0	0	1	0
未記入	32	7	11	4	10

(注)後継者育成が主ですが、一方、事務部門の人手不足対策も高齢者採用の重要な理由になっています。

(14) 定年後の（工作部）社員に対する配慮（表 27）

	小船工全体	東北	中国	四国	九州
1. 経歴能力に見合った業務への従事	15	4	3	2	6
2. 高齢社員への期待の丁寧な説明	5	1	1	0	3
3. 高齢者の評価・面談	3	1	0	1	1
4. 高齢社員のマインドセット研修	1	0	1	0	0
5. 高齢社員への知識・スキル獲得支援	0	0	0	0	0
6. 健康管理対策の強化	5	3	0	1	1
7. 労働時間、日数の削減	10	3	2	3	2
8. 体力負荷への配慮	16	5	3	3	5
9. 転勤なし	1	0	0	1	0
10. 職場環境の整備	2	1	1	0	0
11. 年金、保険、助成等の活用説明・相談	5	1	1	1	2
12. 特になし	13	3	2	4	4
13. その他	0	0	0	0	0
未記入	30	7	8	5	10

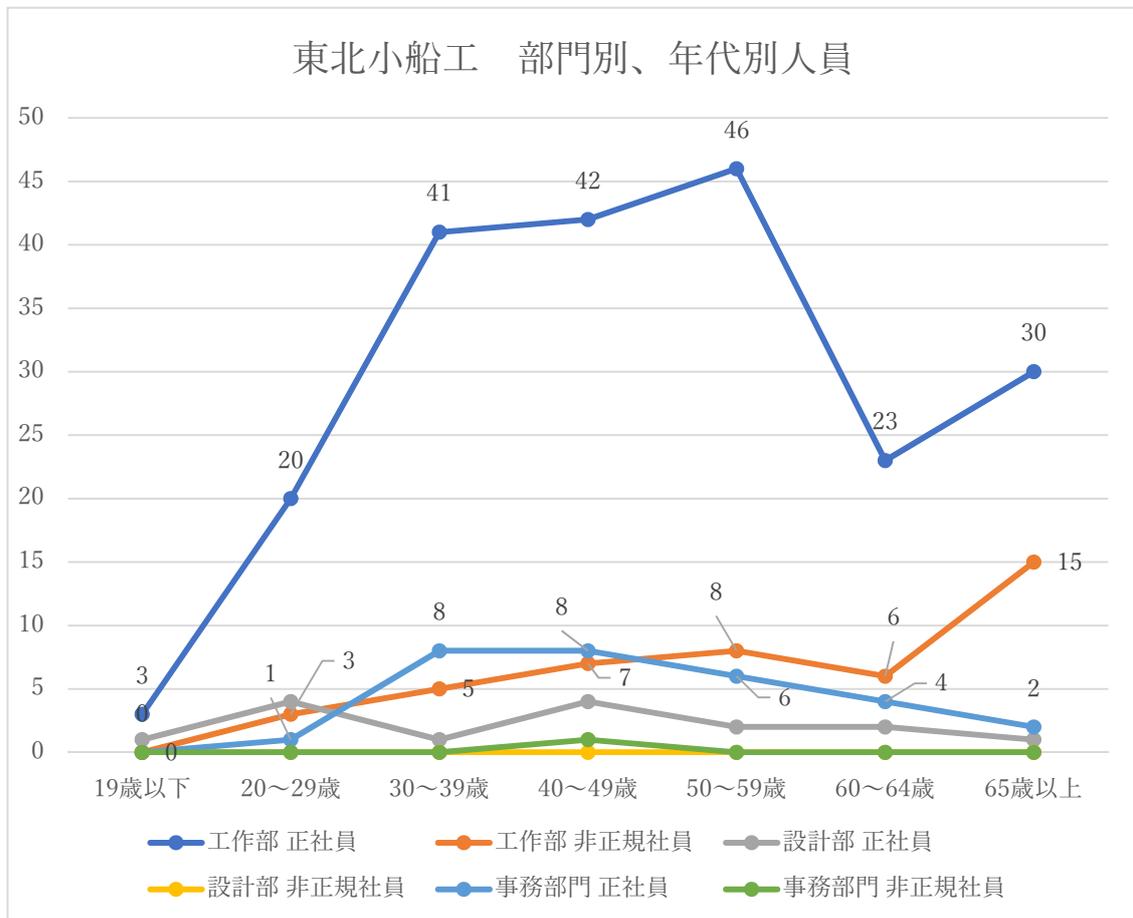
(注)「体力負荷への配慮」が最も大きくなっています。修繕業が多いだけに機関室の混在作業をはじめ、安全作業への配慮も重要になっています。

(15) 定年後の社員活用での弊害（表 28）

	東北	中国	四国	九州
1. 業務内容や役職を変更しないと社内代謝しなかった				
2. 部下、若手の自立心が生まれにくい		○	○	
3. 元部下の上司との仕切り、分業	○			
4. 影響力があり、権限を若手にうまく譲れない				○
5. 休日出勤忌避				
6. 個人のやる気に差がありすぎる				
7. 残業代支払いで給付減額のため、残業したがない				
8. いじめがあった				
9. 体力低下		○		

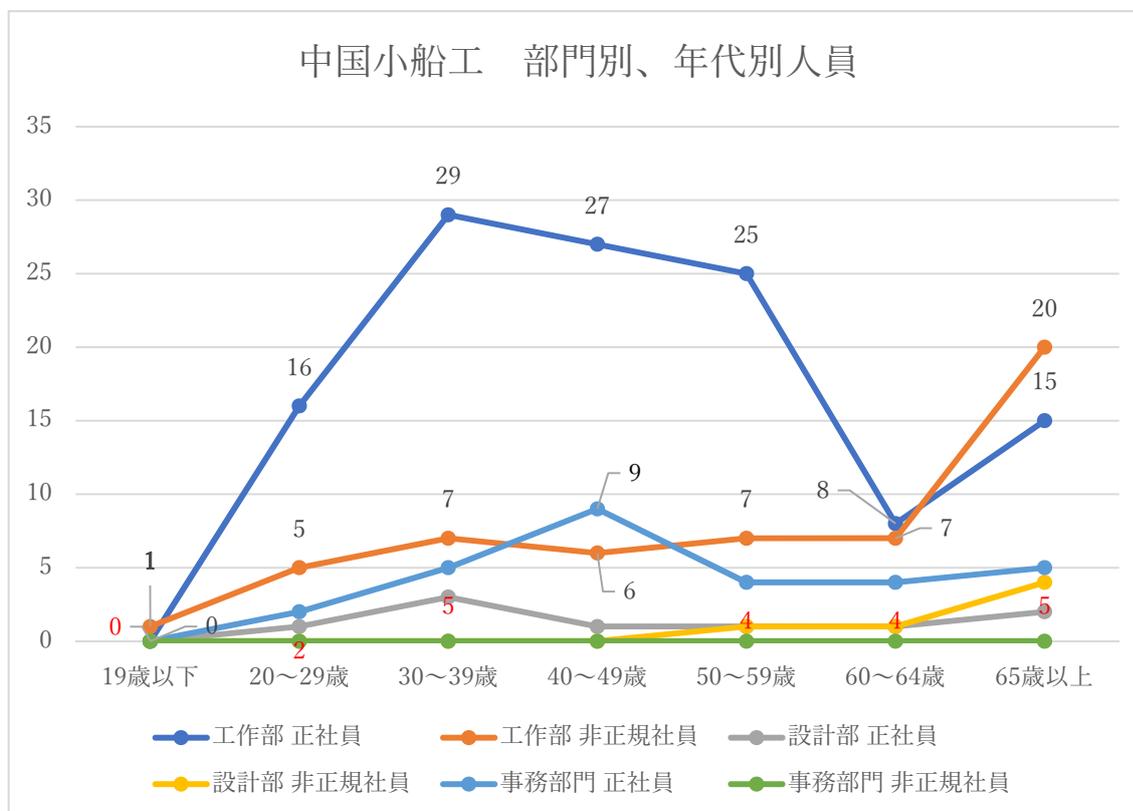
(注)小船工会員会社は、規模的に部下が少ないとはいえ、高齢者が後輩を育成する技術は、技能とは別であることを物語っています。

(16) 東北小船工の部門別、年代別人員



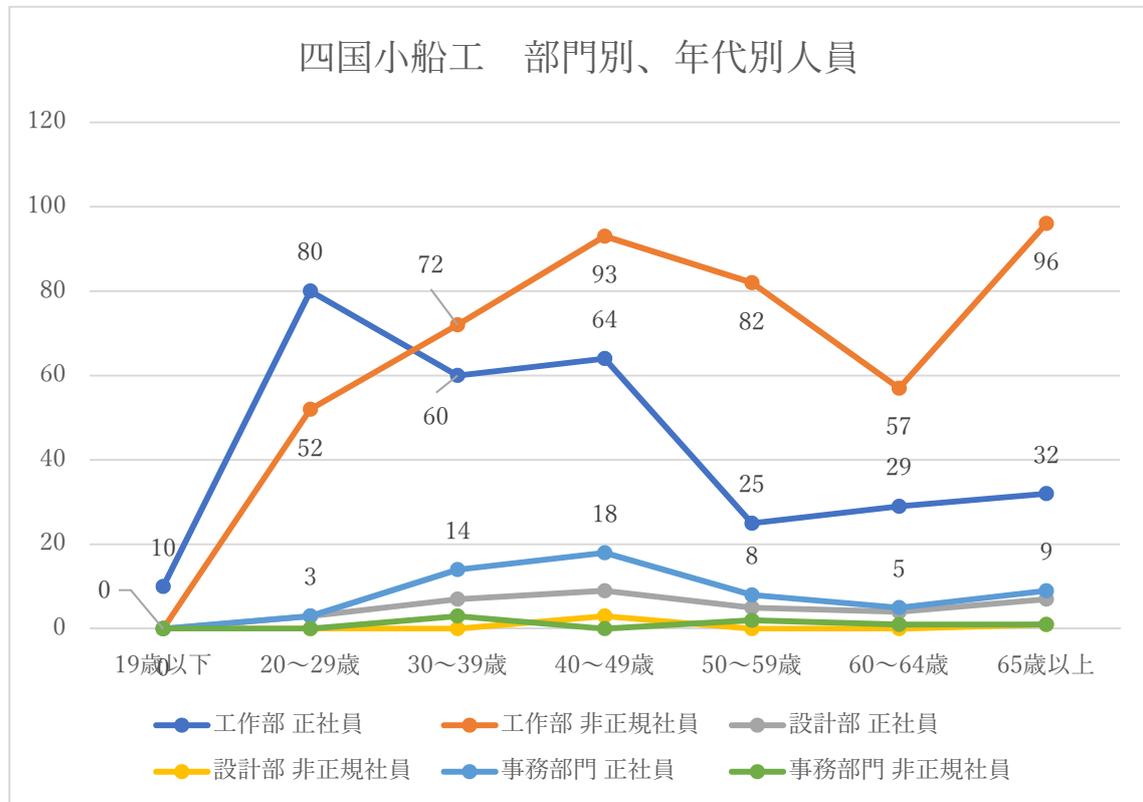
(注) 東北地区では、圧倒的に中高年の正社員が主力になっています。逆に四国地区で主力を占める協力工が少ないのは、地域人口が少ないことによるものと思われます。

(17) 中国小船工の部門別、年代別人員



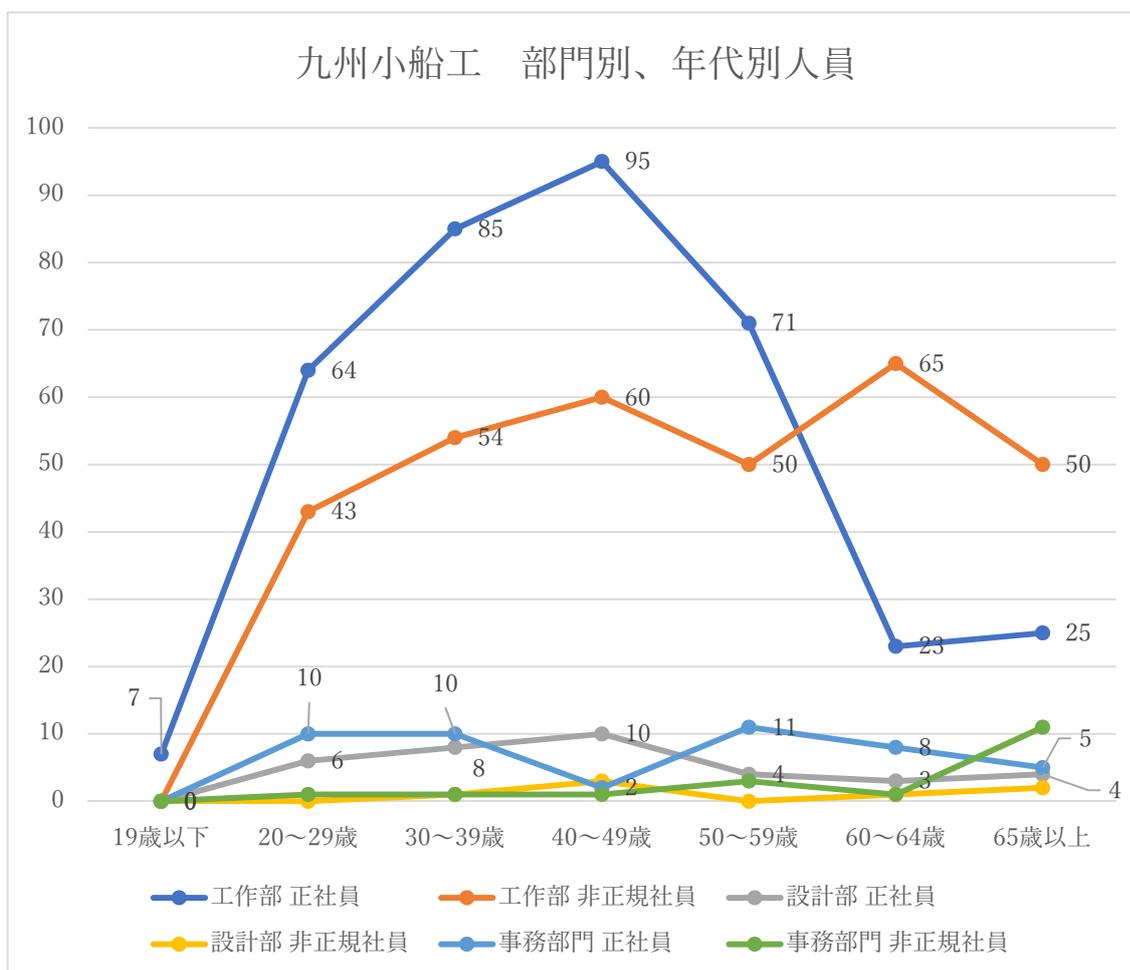
(注) 東北地区同様、中高年の正社員が主力を占めています。

(18) 四国小船工の部門別、年代別人員



(注) 主力を占めるのは、40代以降の協力工ですが、一方で、企業が積極的に若い正社員を雇用努力していることがうかがえます。

(19) 九州小船工の部門別、年代別人員



(注) 主力は30~40代の正社員であるのに対して、非正規社員は40代以上が70%と高齢化が目立っています。

(注) 新造、修繕事業のない2社は省いています。



参 考 编



## 参考編目次

### 参考Ⅰ 高年齢者の雇用、年金、保険、公的給付・助成金に関する情報

- (1) 高年齢者雇用に関する情報（個人、企業）・・・・・・・・・・・・・・・・ p.49
- (2) 年金に関する情報（個人）・・・・・・・・・・・・・・・・ p.50
- (3) 保険の加入に関する情報（個人）・・・・・・・・・・・・・・・・ p.55
- (4) 高年齢雇用継続給付に関する情報（個人）・・・・・・・・ p.57
  - ・ 高年齢雇用継続基本給付金
  - ・ 高年齢再就職給付金
- (5) 雇用関係助成金等の情報（企業）・・・・・・・・ p.60
  - ・ 65歳超雇用推進助成金
    - ①65歳超継続雇用促進コース
    - ②高年齢者評価制度等雇用管理改善コース
    - ③高年齢者無期雇用転換コース
  - ・ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
  - ・ 特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）
  - ・ トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）
- (6)65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーによる相談・  
援助の実施（企業）・・・・・・・・ p.64

### 参考Ⅱ 高年齢従業員を対象とする労働契約書・就業規則等の例

- ・ 嘱託職員雇用契約書、労働条件通知書の例・・・・・・・・ p.68

※参考編の情報につきましては更新される可能性がございますので、  
各制度に該当する担当窓口等でご確認下さい。

参考 | 高齢者の雇用、年金、保険、公的給付・助成金に関する情報

(1) 高齢者雇用に関する情報 (個人、企業)

◇ 日本の高齢化の状況

我が国の総人口は、平成 30 (2018) 年 10 月 1 日現在、1 億 2,644 万人。総人口に占める 65 歳以上人口の割合 (高齢化率) は 28.1% です。令和 47 (2065) 年には、約 2.6 人に 1 人が 65 歳以上、約 3.9 人に 1 人が 75 歳以上になるということが予測されています。

◇ 人生 100 年時代

ある海外の研究を基にすれば、「日本では、2007 年に生まれた子供の半数が 107 歳より長く生きる」と推計されており、『人生 100 年時代』が到来すると予測されています。日本でも『人生 100 年時代構想会議』が設置され、その中で高齢者の雇用促進等、様々な対策が練られました。現在でも、現行の 65 歳までの雇用機会の確保措置に加え、「定年廃止」や「70 歳までの定年延長」「継続雇用制度導入 (現行 65 歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む)」等、多様な選択肢を許容し、選択ができるような仕組みが検討されています。

高齢者 (60 ~ 64 歳) が希望する就労形態



(注)「あなたは、60 歳以降も収入を伴う仕事をする場合、どのような形態での就労を希望しますか。」に対する回答

60 歳以降の就業率と就労の意向



(未来投資会議 (第 29 回) 配布資料 令和元年 6 月 21 日

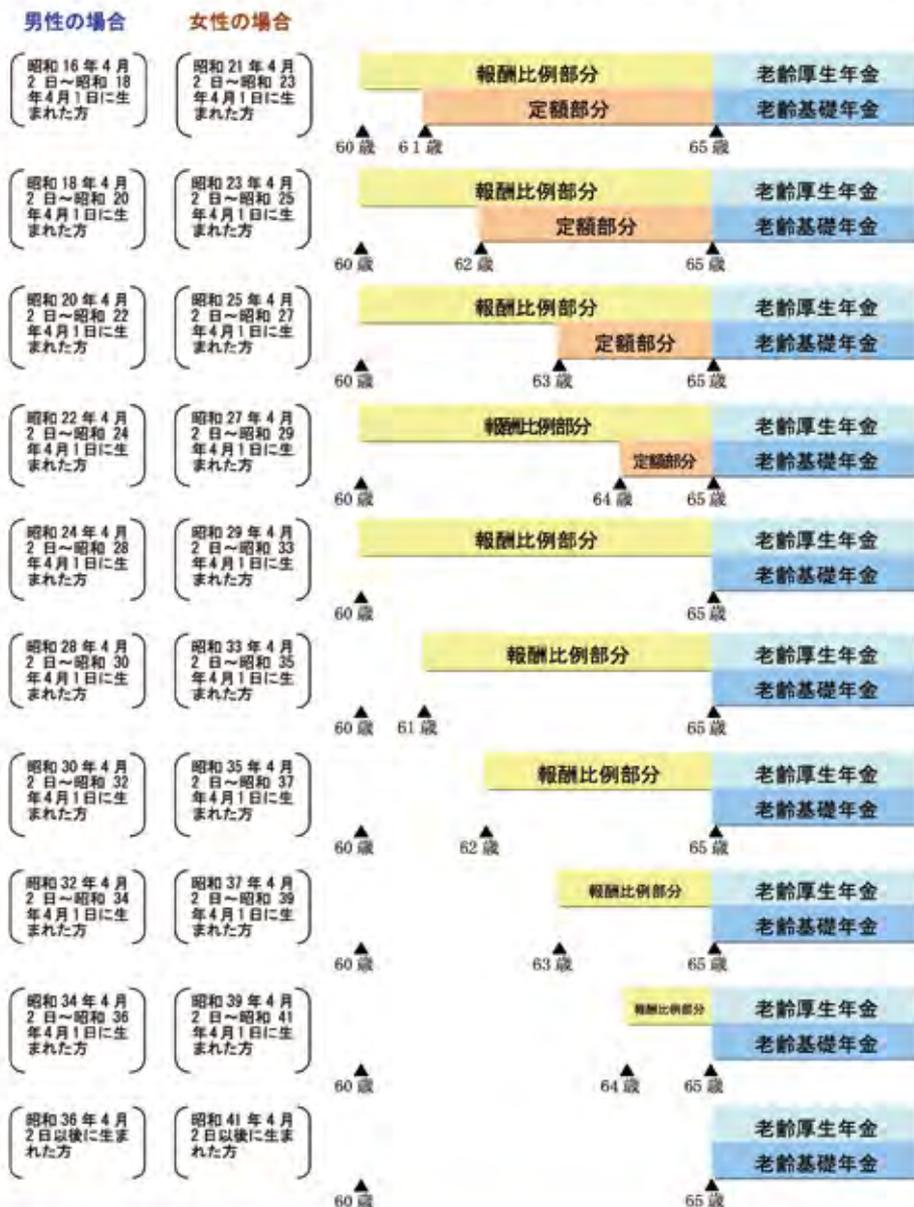
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai29/siryou1.pdf>)

(2) 年金に関する情報 (個人)

◇ 年金はいつからもらえるの？

原則として 65 歳から受け取ることができます。性別や生年月日により異なります。下表を参考にしてください。

■ 昭和 16 年 (女性は昭和 21 年) 4 月 2 日以後に生まれた方は、60 歳から 65 歳になるまでの間、生年月日に応じて、支給開始年齢が引き上げられます。



障害をお持ちの方・厚生年金の加入期間が44年(528月)以上の方は、支給開始年齢に特例があります。昭和16年(女性は昭和21年)4月2日以後に生まれた方でも、次のいずれかに該当する場合は、特例として、報酬比例部分と定額部分を含めた特別支給の老齢厚生年金が支給されます。

- ① 厚生年金保険の被保険者期間が44年以上の方(被保険者資格を喪失(退職)しているときに限る)
- ② 障害の状態(障害厚生年金の1級から3級に該当する障害の程度)にあることを申し出た方(被保険者資格を喪失(退職)しているときに限る) ※申出月の翌月分から特別支給開始となります。

\*老齢基礎年金は、原則として 65 歳から受け取ることができますが、希望すれば 60 歳から 65 歳になるまでの間でも繰り上げて受けることができます。ただし、繰上げ受給の請求をした時点に応じて年金が減額され、その減額率は一生変わりません。

### ◇ 年金はいくらもらえるの？

受け取る年金額は納付年数や給与総額などにより異なります。日本年金機構の「ねんきんネット」でご自身の年金状況を調べることができます。

日本年金機構の「ねんきんネット」：[https://www.nenkin.go.jp/n\\_net/nenkinet.html](https://www.nenkin.go.jp/n_net/nenkinet.html)

できること：

- ・年金の記録の確認
- ・将来の年金見込額の確認
- ・ねんきん定期便の閲覧
- ・日本年金機構から郵送された各種通知書の確認など

### ◇ 在職中の場合、年金は減るの？

在職老齢年金（老齢厚生年金のみが対象）：一定の所得を越えると年金が減額または支給停止となる制度があります。下表を参考にしてください。（2019.4.1 現在）

年齢	年金減額の基準
60～65 歳未満	老齢厚生年金の基本月額と総報酬月額相当額の合計が 28 万～
65 歳以上	老齢厚生年金の基本月額と総報酬月額相当額の合計が 47 万円～
※ 支給停止額の計算の基礎となる「28 万円」及び「47 万円」については、それぞれ「支給停止調整開始額」及び「支給停止調整変更額」と呼ばれ、賃金や物価の変更に応じて毎年見直されます。	

#### <用語の説明>

基本月額：加給年金額を除いた特別支給の老齢厚生（退職共済）年金の月額  
総報酬月額相当額

：（その月の標準報酬月額）+（その月以前 1 年間の標準賞与額の合計）÷12

【計算例】（年金月額が 10 万円、月給が 30 万円の人の場合）

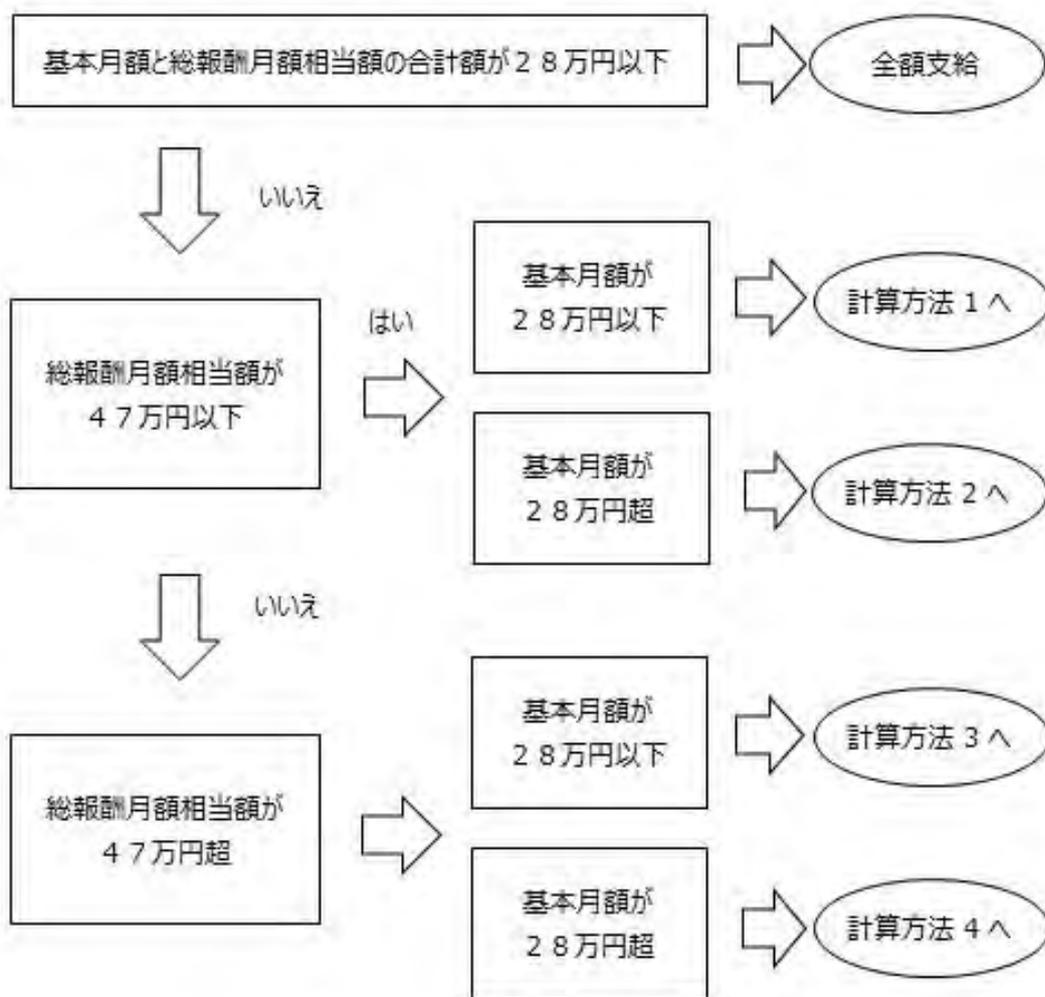
（計算方法 1 を使う：基本月額－（総報酬月額相当額＋基本月額－28 万円）÷2）

減額後の年金月額：10-(30+10-28)÷2=4 万円

月額受取額：30 万円+4 万円=34 万円

➔ 月額受取額 34 万円 - (10 万円+30 万円)=△6 万円

## 60歳代前半の在職老齢年金の計算方法のフローチャート



### 在職老齢年金による調整後の年金支給月額の計算式

- ・基本月額と総報酬月額相当額の合計額が28万円以下の場合

#### 全額支給

- ・総報酬月額相当額が47万円以下で基本月額が28万円以下の場合 【計算方法1】

$$\text{基本月額} - (\text{総報酬月額相当額} + \text{基本月額} - 28 \text{万円}) \div 2$$

- ・総報酬月額相当額が47万円以下で基本月額が28万円超の場合 【計算方法2】

$$\text{基本月額} - \text{総報酬月額相当額} \div 2$$

- ・総報酬月額相当額が47万円超で基本月額が28万円以下の場合 【計算方法3】

$$\text{基本月額} - \{ (47 \text{万円} + \text{基本月額} - 28 \text{万円}) \div 2 + (\text{総報酬月額相当額} - 47 \text{万円}) \}$$

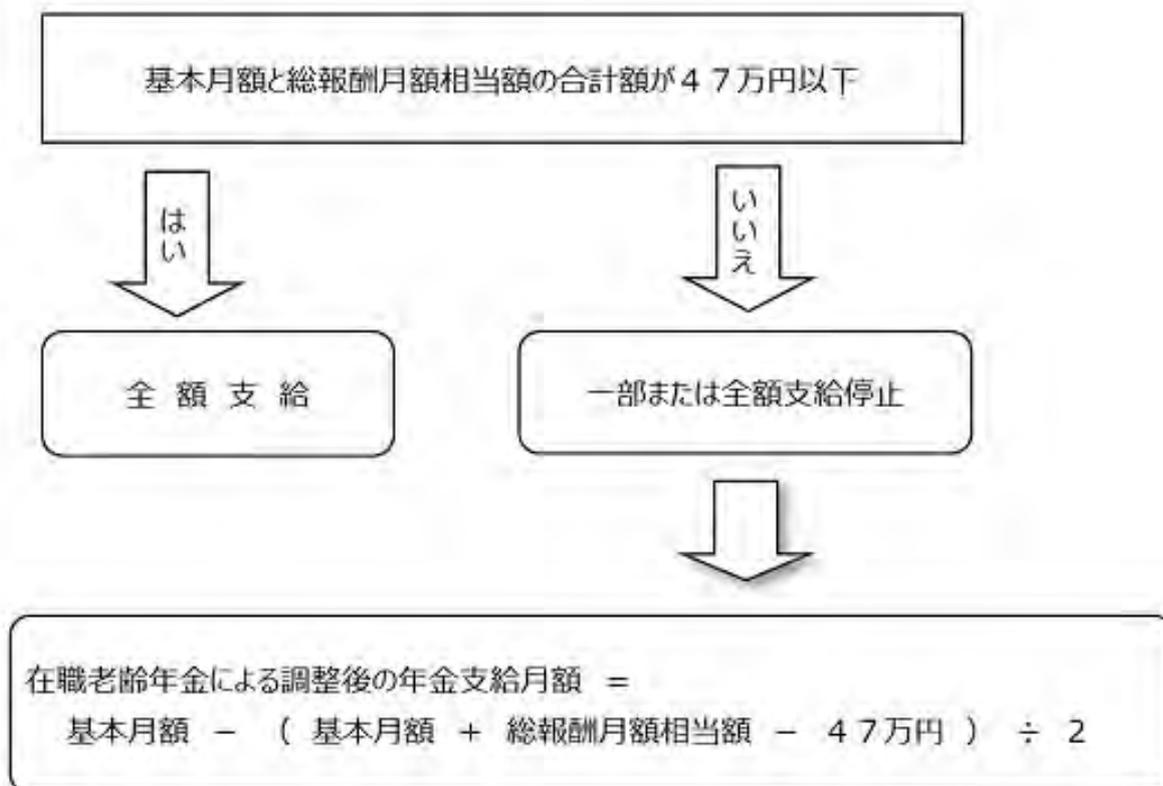
- ・総報酬月額相当額が47万円超で基本月額が28万円超の場合 【計算方法4】

$$\text{基本月額} - \{ 47 \text{万円} \div 2 + (\text{総報酬月額相当額} - 47 \text{万円}) \}$$

(日本年金機構)

<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyuu/roureinenkin/zaishoku/20150401-02.html>

## 65歳代以降の在職老齢年金の計算方法のフローチャート



## 在職老齢年金による調整後の年金支給月額の計算式

- ・基本月額と総報酬月額相当額との合計が47万円以下の場合

## 全額支給

- ・基本月額と総報酬月額相当額との合計が47万円を超える場合

## 基本月額 - (基本月額 + 総報酬月額相当額 - 47万円) ÷ 2

(日本年金機構)

<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/zaishoku/20150401-01.html>

## ◇ 雇用保険の失業給付を受けている時、年金はどうなるの？

特別支給の老齢厚生年金と雇用保険の失業給付は同時には受けられません。また、厚生年金保険の被保険者の方で、年金を受けている方が雇用保険の高年齢雇用継続給付を受けられるときは、在職による年金の支給停止に加えて年金の一部が支給停止されます。

## ◇ 年金に関する質問はどこにするの？

「ねんきんダイヤル」

TEL：0570-05-1165（ナビダイヤル）

050 から始まる電話でおかけになる場合は、（東京）03-6700-1165（一般電話）

<受付時間>

月曜日 午前 8:30～午後 7:00

火～金曜日 午前 8:30～午後 5:15

第 2 土曜日 午前 9:30～午後 4:00

※月曜日が祝日の場合は、翌日以降の開所日初日に午後 7：00 まで相談をお受けします。

※祝日（第 2 土曜日を除く）、12 月 29 日～1 月 3 日まではご利用いただけません。

日本年金機構のホームページもご覧ください。

<https://www.nenkin.go.jp/section/tel/>



### (3) 保険の加入に関する情報（個人）

労働条件の変更により加入する保険制度が変わる場合があります。60歳以降の働き方に応じた社会保険の加入条件は下表のようになります。

60歳からの働き方と社会保険への加入の条件

～59歳	60歳以降	
	選択肢	条件等
厚生年金、健康保険組合、雇用保険に加入	同一会社に勤務し、フルタイムで再雇用される場合	引き続き加入
	同一会社に勤務し、短時間勤務で再雇用される場合	勤務時間・勤務日数が、常時雇用者の4分の3未満であり、労働時間が週20時間以上等の場合、加入
	再就職する場合（他社勤務）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員501人以上、労働時間週20時間以上等の場合、加入</li> <li>・ 従業員500人以下、週30時間以上等で加入</li> </ul>

再就職先の会社の従業員数が500人以下の場合での健保の選択肢

選択肢	条件等
① 旧会社の健康保険を持続する場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2年間のみ継続可、保険料は全額自己負担</li> <li>・ 資格喪失前日までに「継続して2か月以上の被保険者期間」があること</li> <li>・ 資格喪失日から「20日以内」に申請等</li> </ul>
② 家族が加入している健康保険の被扶養者に入る場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年収制限（180万円未満＋同居被保険者の年収の1/2未満）等</li> </ul>
③ 国民健康保険に加入する場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 妻が専業主婦の場合、妻の保険料も発生</li> <li>・ 保険料：退職前年収ベースで算出等</li> </ul>

## ◇ 高齢者医療制度

健康保険法等の一部を改正する法律により、老人保健法が改正され、平成 20 年 4 月から新たに後期高齢者医療制度が創設されました。

この制度は高齢者医療を社会全体で支える観点に立って、75 歳以上について現役世代からの支援金と公費で約 9 割を賄っています。

また、前期高齢者（65 歳～ 74 歳の高齢者）については、保険者間の財政調整を行う仕組みを設けています。

- ・後期高齢者医療制度：75 歳以上

後期高齢者医療制度は、後期高齢者である 75 歳以上の方（65 歳以上～ 74 歳以下で一定程度の障害状態にある 65 歳以上の方）が加入する、独立した医療保険制度です。

74 歳まで加入していた医療保険（健康保険や国民健康保険等）から脱退し、新たに後期高齢者医療保険に加入することになります。

### 医療費の一部負担(自己負担)割合について

- 現役世代よりも軽い 1 割の窓口負担で医療を受けられます。  
それぞれの年齢層における一部負担(自己負担)割合は、以下のとおりです。
- ・ 75 歳以上の者は、1 割(現役並み所得者は 3 割。)
- ・ 70 歳から 74 歳までの者は、2 割\* (現役並み所得者は 3 割。)
- ・ 70 歳未満の者は 3 割。6 歳(義務教育就学前)未満の者は 2 割。

※ 平成 26 年 4 月以降 70 歳となる者が対象。これまで、予算措置により 1 割に減額してきたが、世代間の公平を図る観点から止めるべき等との指摘を踏まえ、平成 26 年度から、高齢者の生活に過大な影響が生じることのないよう配慮を行った上で、段階的に 2 割とした。

	一般・低所得者	現役並み所得者
75 歳	1 割負担	3 割負担
70 歳	2 割負担 ※平成 26 年 4 月以降 70 歳になる者から	3 割負担
6 歳 (義務教育就学前)	3 割負担	
	2 割負担	

(厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/shakaihoshho/iryouseido01/info02d-37.html>)

#### (4) 高年齢雇用継続給付に関する情報（個人）

高年齢雇用継続給付とは、60 歳以上 65 歳未満の方が再雇用または再就職した際に、60 歳以降の各月に支払われる賃金（給与）と 60 歳時点の賃金（給与）を比較して、60 歳以降の各月に支払われる賃金（給与）が 75%未満に低下した場合に支給される給付金です。

※高年齢雇用継続給付には、雇用保険の基本手当の受給状況によって次の 2 種類があります。退職後、基本手当を

- ①受けていない →「高年齢雇用継続基本給付金」
- ②受けていた →「高年齢再就職給付金」または「再就職手当」

### ◇ 高年齢雇用継続基本給付金

#### 1. 支給条件

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ある場合に支給されます。

#### 2. 支給期間

原則 60 歳に達した月から 65 歳に達する月

#### 3. 支給額（平成 31 年 3 月 18 日現在）

支給対象月の賃金の 低下率 (原則として 60 歳時 点の賃金と比較する)	61%以下	「支給対象月の賃金 × 15%」を支給
	61%超～75%未満	「支給対象月の賃金 × 支給率 ÷ 100」を支給 ※支給率は 15%から一定の割合で逓減される。
	75%以上	支給されない

\* 下記の高年齢雇用継続給付の給付金早見表を参照して下さい。

(厚生労働省 HP 資料 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000346148.pdf>)

## 高年齢雇用継続給付の給付金早見表

### 【早見表の見方】

60歳到達時の賃金月額と比較した支給対象月に支払われた賃金額（みなし賃金額）の低下率に応じた支給率を、支給対象月に支払われた賃金額に乗ずることにより高年齢雇用継続給付の給付金の支給額がわかります。

低下率	支給率	低下率	支給率
75.00%以上	0.00%	68.00%	6.73%
74.50%	0.44%	67.50%	7.26%
74.00%	0.88%	67.00%	7.80%
73.50%	1.33%	66.50%	8.35%
73.00%	1.79%	66.00%	8.91%
72.50%	2.25%	65.50%	9.48%
72.00%	2.72%	65.00%	10.05%
71.50%	3.20%	64.50%	10.64%
71.00%	3.68%	64.00%	11.23%
70.50%	4.17%	63.50%	11.84%
70.00%	4.67%	63.00%	12.45%
69.50%	5.17%	62.50%	13.07%
69.00%	5.68%	62.00%	13.70%
68.50%	6.20%	61.50%	14.35%
		61.00%以下	15.00%

(注) 1 60歳到達時の賃金月額は、算定した額が476,700円を超える場合は、476,700円となります。また、算定した額が75,000円を下回る場合は、75,000円となります。

(注) 2 高年齢雇用継続給付の支給限度額は、363,359円ですので、支給対象月に支払われた賃金の額に上記により算定した「支給額」を加えた額が363,359円を超える場合は、363,359円から支給対象月に支払われた賃金の額を減じた額が支給額となります。

(注) 3 また、上記により算定した「支給額」が、2,000円を超えない場合は、高年齢雇用継続給付は支給されません。

(注) 4 なお、(注) 1 から(注) 3 までの金額は、令和2年7月31日までの額です。「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定されます。

(厚生労働省 HP 資料 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000346148.pdf>)

### ◇ 高年齢再就職給付金

高年齢再就職給付金は、基本手当を受給していた方が、基本手当を受給した後、60歳以降に再就職して、再就職後の各月に支払われる賃金が基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満に低下した場合に支給される給付金です。

#### ・高年齢再就職給付金と再就職手当の供給調整について

この2つの供給金は併給されません。そのため、ご本人が慎重な選択をしてください。どちらか一方を一旦選択し、支給決定を受けると、もう一方の給付金については支給を受けることができなくなります。

再就職手当	高年齢再就職給付金
<p><b>主な支給要件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>基本手当の支給残日数が3分の1以上</li> <li>安定した職業に就いたこと</li> <li>転職前の事業主（関連事業主も含む）に雇用されたものでないこと</li> <li>求職申込み前に採用が内定していた事業主に雇用されたものでないこと</li> </ul> <p>など</p> <p><b>支給額</b></p> <p>支給残日数分 × 基本手当日額 × 60%又は70%（※） （一定の上限あり）</p> <p>※基本手当の支給残日数が</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>所定給付日数の3分の2以上である場合……70%</li> <li>所定給付日数の3分の1以上である場合……60%</li> </ul> <p>就職日が平成29年1月1日前の場合は、基本手当の支給残日数が</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>所定給付日数の3分の2以上である場合……60%</li> <li>所定給付日数の3分の1以上である場合……50%</li> </ul> <p><b>支給方法</b></p> <p>一括支給</p> <p><b>申請期限</b></p> <p>就職日の翌日から起算して1か月以内</p>	<p><b>主な支給要件</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>基本手当の支給残日数が100日以上</li> <li>安定した職業に就いたこと</li> <li>被保険者であった期間が5年以上であること</li> <li>支給対象月に支払われた賃金額が基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満に低下していること</li> </ul> <p>など</p> <p><b>支給額</b></p> <p>支給対象月において支払われた賃金の最大15% （一定の上限あり）</p> <p><b>支給方法</b></p> <p>原則2か月毎に支給（65歳に達する日までの期間に、基本手当の支給残日数が200日以上の場合は最大2年間、100日以上の場合は最大1年間）</p> <p><b>申請期限</b></p> <p>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（初回の支給申請）</p>

- (注)1 選択した給付金を受けるためには、その申請期限内に申請を行う必要があります。
- (注)2 再就職手当を申請した場合に、審査の結果、不支給となった場合であっても、高年齢再就職給付金の支給要件を満たしていれば申請を行うことができます。
- (注)3 再就職手当の受給者は、一定の要件を満たした場合就業促進定着手当を受けることができます。

(厚生労働省 HP 資料 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000346148.pdf>)

◇ 支給申請手続き：事業所の所在地を管轄する公共職業安定所に提出します。

①申請者（本人）が会社の担当者に申し出る。

高年齢雇用継続基本給付金の支給を希望する場合は、まず、会社に申し出ます。本人が自ら申請手続きを行うことを希望する場合は、ご本人が申請を行うことも可能です。

②事業主の証明等、必要書類一式を揃え、ハローワークに提出

③ ハローワークで受給資格の審査

高年齢雇用継続基本給付金の受給資格がある場合は「受給資格確認通知書」、「支給決定通知書」、受給資格がない場合は「受給資格否認通知書」が発行され会社へ送られてきます。

また、受給資格がある場合は、次回（2回目以降）の「支給申請書」も送られてきます。原則2ヶ月に1度提出することになります。

高年齢雇用継続給付に関して詳しく知りたい方は、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）にお問い合わせください。また、ハローワークホームページも併せてご覧ください。

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

(5) 雇用関係助成金等の情報（企業）

◇ 65歳超雇用推進助成金

高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用管理制度の整備、高齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成するものであり、次の3コースで構成されています。

- ①65歳超継続雇用促進コース
- ②高齢者評価制度等雇用管理改善コース
- ③高齢者無期雇用転換コース

①65歳超継続雇用促進コース ※1事業主1回限りの支給になります。

A.65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定め廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかを導入した事業主に対して助成を行うコースです。

**支給額** 定年引上げ等の措置の内容や年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて、下表の金額を支給します。

【 A. 65歳以上への定年引上げ 】 【 B. 定年の定め廃止 】 ( )は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数	A				B
	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定め 廃止
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1~2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3~9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

【 C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入 】 ( )は引上げ幅

措置内容 60歳以上 被保険者数	C				(注)定年引上げと 継続雇用制度の導 入を合わせて実施 した場合の支給額 はいずれか高い額 のみとなります。
	66~69歳まで		70歳以上		
	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1~2人	5万円	10万円	10万円	15万円	
3~9人	15万円	60万円	20万円	80万円	
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円	

(厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/content/000497460.pdf>)

\*その他の支給要件あり

②高齢者評価制度等雇用管理改善コース

高齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して一部費用の助成を行うコースです。(実施期間：1年以内)

対象となる措置：

- 高年齢者の雇用管理制度の整備等に係る措置
- 高年齢者の職業能力を評価する仕組み及びこれを活用した賃金・人事処遇制度の導入又は改善
- 高年齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日制度などの導入又は改善
- 高年齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入又は改善
- 法定外の健康管理制度の導入等

雇用管理制度の整備等の実施に要した経費<sup>※1</sup>の額に、次の助成率を乗じた額

	中小企業事業主 の助成率	中小企業事業主以外 の助成率
生産性要件(※2)を満たした場合	75%	60%
生産性要件を満たさなかった場合	60%	45%

※1 雇用管理制度の整備等の実施に要した経費は、雇用管理制度の導入又は見直しに必要な専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費です。初回に限り30万円とみなします。2回目以降の申請は、30万円を上限とする経費の実費を対象経費とします。

※2 生産性要件の詳細については、こちらをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

(厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/content/000497460.pdf>)

\*その他の支給要件あり

### ③高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して助成を行うコースです。

**支給額** 対象労働者一人につき<sup>※1</sup>、下表の金額を支給します。

<>内は生産性要件(※2)を満たした事業主に適用される数値

中小企業	中小企業以外
48万円 <60万円>	38万円 <48万円>

※1 支給申請年度1適用事業所当たり10人までとします。

※2 生産性要件の詳細については、こちらをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

(厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/content/000497460.pdf>)

\*その他の支給要件あり

## ◇ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

高齢者、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に対して、助成金を支給します。

### <支給額>

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が、支給対象期（6か月）ごとに支給されます。

※（ ）内は中小企業以外の企業に対する支給額・助成対象期間です。

#### 【短時間労働者以外】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高齢者(60歳以上65歳未満)、 母子家庭の母等	60(50)万円	1年	30万円 × 2期 ( 25万円 × 2期 )
身体・知的障害者	120(50)万円	2年(1年)	30万円 × 4期 ( 25万円 × 2期 )
重度障害者等(重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者)	240(100)万円	3年 (1年6か月)	40万円 × 6期 ( 33万円※ × 3期 ) ※第3期の支給額は34万円

#### 【短時間労働者】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高齢者(60歳以上65歳未満)、 母子家庭の母等	40(30)万円	1年	20万円 × 2期 ( 15万円 × 2期 )
障害者	80(30)万円	2年(1年)	20万円 × 4期 ( 15万円 × 2期 )

※1 対象労働者は、雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の方に限ります。

※2 短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。

※3 中小企業とは、業種ごとに下表に該当するものをいいます。

小売業・飲食店	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数50人以下
サービス業	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数100人以下
卸売業	資本金もしくは出資の総額が1億円以下または常時雇用する労働者数100人以下
その他の業種	資本金もしくは出資の総額が3億円以下または常時雇用する労働者数300人以下

(厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/content/000497182.pdf>)

\*支給要件あり

## ◇ 特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）

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年以上継続して雇用することが確実な労働者（雇用保険の高年齢被保険者）として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

## ＜支給額＞

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が、支給対象期（6か月）ごとに支給されます。

※（ ）内は中小企業以外の企業に対する支給額です。

対象労働者の一週間の所定労働時間	支給額	支給対象期ごとの支給額
30時間以上 (短時間労働者以外)	70(60)万円	35(30)万円 × 2期
20時間以上30時間未満 (短時間労働者)	50(40)万円	25(20)万円 × 2期

「中小企業」とは、業種ごとに下表に該当するものをいいます。

小売業・飲食店	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数50人以下
サービス業	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数100人以下
卸売業	資本金もしくは出資の総額が1億円以下または常時雇用する労働者数100人以下
その他の業種	資本金もしくは出資の総額が3億円以下または常時雇用する労働者数300人以下

(厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/content/000497249.pdf>)

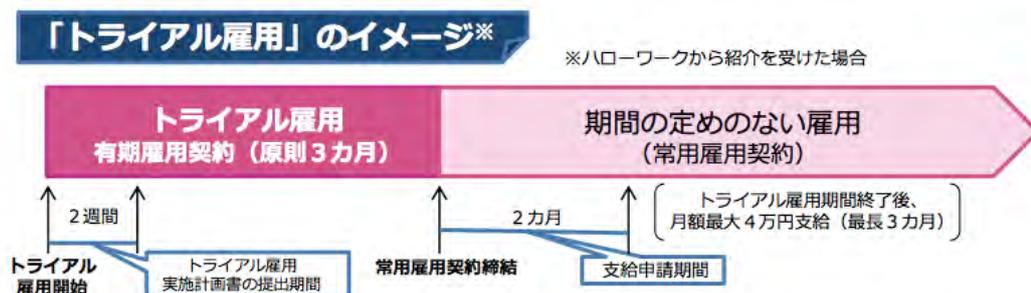
\*支給要件あり

## ◇ トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

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。

○助成金の支給額： 1人当たり、月額最大4万円（最長3カ月間）

※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合は、いずれも1人当たり月額5万円（最長3カ月間）



(厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000497220.pdf>)

\*その他要件あり

詳細については、最寄の都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせ下さい。

全国ハローワークの所在案内：<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

## (6) 65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助の実施（企業）

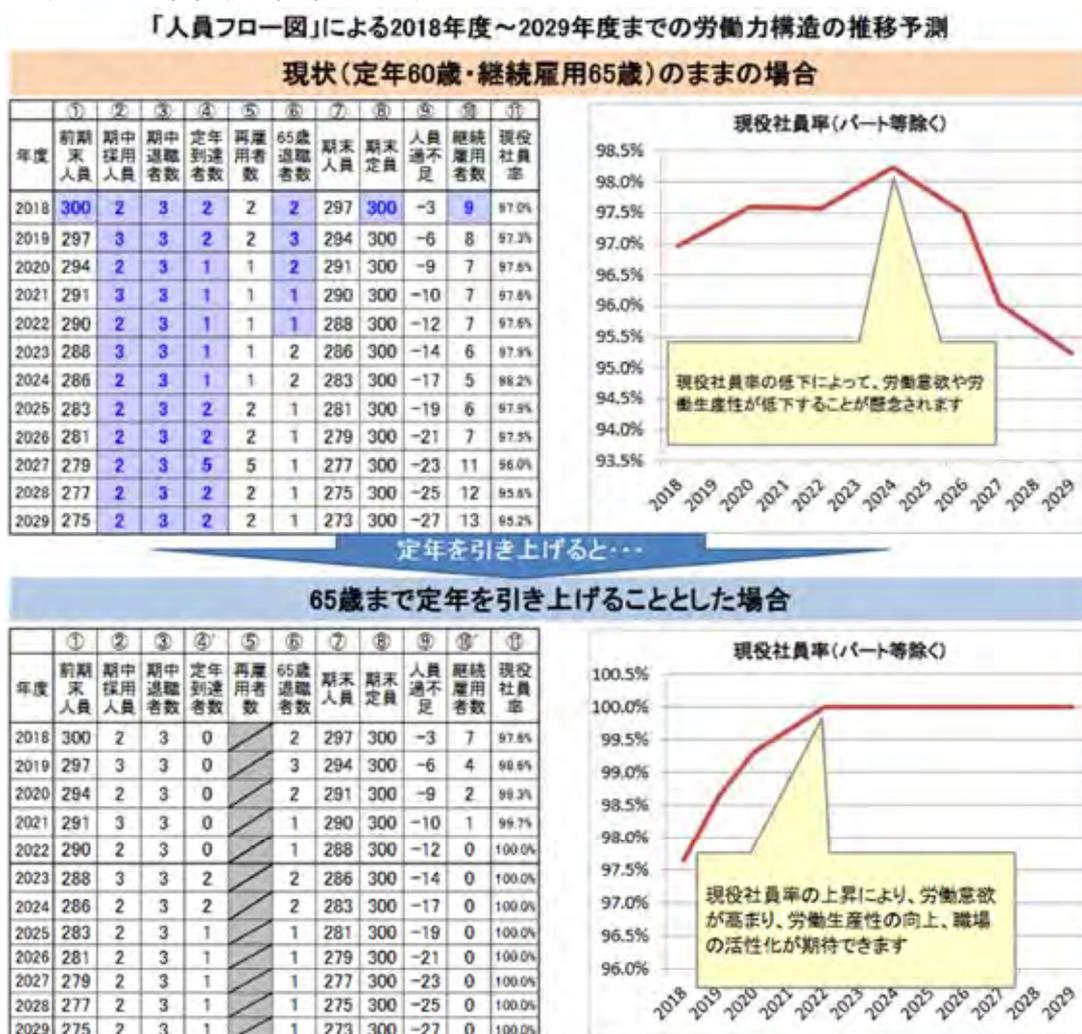
企業の実情に則して、定年制度・継続雇用制度のご提案及び条件整備の取組を支援するため、高齢者雇用問題に精通した経営労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する人達を65歳超雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーとして認定し、当機構の都道府県支部を窓口として、全国に配置しています。

### ◇ サービス内容

#### ① 提案サービス（無料）

各企業の状況に応じて専門的かつ技術的な相談・助言を行い、そのうえで将来に向けて65歳以上への定年引き上げや65歳を超えた継続雇用延長等の制度改定に関する具体的な提案を行います。提案にあたり、機構が開発したツールを活用し、企業が抱えている問題をあぶり出します。

(例) 人員フロー図（定年引き上げ）



年度	④ 定年到達者数	在籍年度												
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
2013	2	2												
2014	3	3	3											
2015	2	2	2	2										
2016	1	1	1	1	1									
2017	1	1	1	1	1	1								
2018	2	2	2	2	2	2	2							
2019	2	2	2	2	2	2	2	2						
2020	1		1	1	1	1	1	1	1					
2021	1			1	1	1	1	1	1	1				
2022	1				1	1	1	1	1	1	1			
2023	1					1	1	1	1	1	1	1		
2024	1						1	1	1	1	1	1	1	
2025	2							2	2	2	2	2	2	
2026	2								2	2	2	2	2	
2027	5									5	5	5	5	
2028	2										2	2	2	
2029	2											2	2	
定年到達者数 [定年引上げ前]		2	2	1	1	1	1	1	2	2	5	2	2	
定年到達者数 [定年引上げ後]		0	0	0	0	0	2	2	1	1	1	1	1	
継続雇用者数 [定年引上げ前]		9	8	7	7	7	6	5	6	7	11	12	13	
継続雇用者数 [定年引上げ後]		7	4	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
65歳退職者数		2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	

【各項目の留意事項等】

②期中採用人員  
年度平均採用者数を2.25名と仮定

③期中退職者数  
年度平均退職者数を3名と仮定

⑤再雇用者数  
継続雇用制度により当該年度に再雇用された人数

⑥65歳退職者数  
継続雇用者上限の65歳で退職する人数  
※定年引上げ対象者については定年を迎えて退職する人数

⑦期末人員  
(①+②)-(③+⑥)

⑧期末定員  
2018年度の期末人員を基に設定(以降も同じと仮定)

⑨人員過不足:⑦-⑧

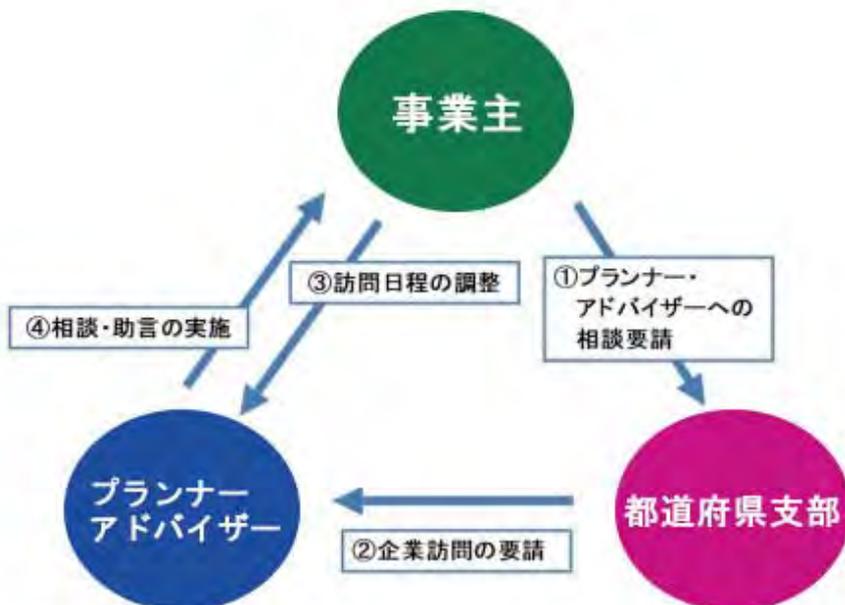
※人員過不足の解消にあたり、継続雇用年齢の延長も併せてご検討ください。

(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

[http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/advisory\\_services.html](http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/advisory_services.html))

② 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改善、整備に関する相談・援助の仕組みがあります。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います。



\*企業診断システムとは、高齢労働力の活用に向けて企業内において取り組むべき課題と方向性を整理するために開発されたシステムです。以下のシステムから構成されています。

【企業診断システムの構成】

健康管理診断システム  
職場改善診断システム  
教育訓練診断システム  
仕事能力把握ツール  
雇用評価ツール

【企業診断システムご利用の流れ】



専用のチェックリスト  
(アンケート回答票)に  
お答えいただきます。



アドバイザーがチェック  
リストの内容をシステム  
に入力し、診断結果をお  
届けします。



診断結果に基づきアドバ  
イザーが企業の課題を分  
析し、解決策についてア  
ドバイスします。

(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

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

③ 企画立案等サービス (有料。内、経費の2分の1を機構が負担)

- 高齢者の雇用環境等の改善のための具体的な解決策を提案します。

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、65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーが作成し提案します

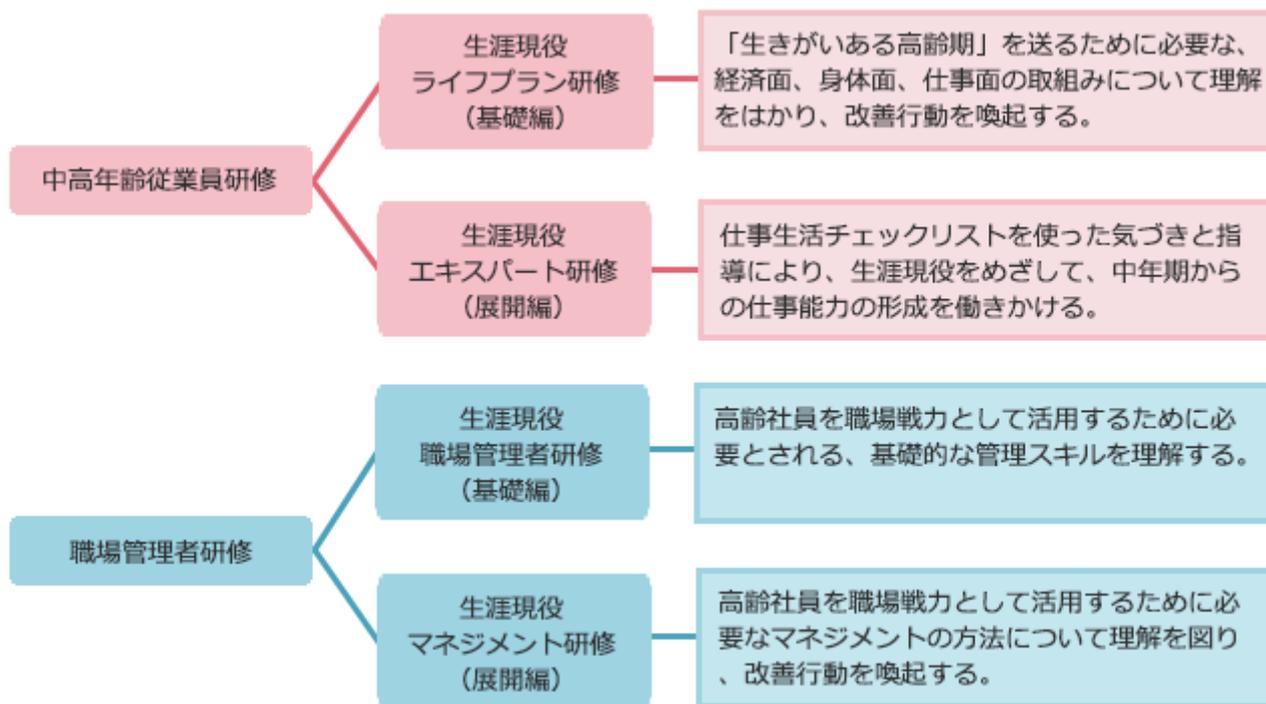
- 就職意識向上研修 (有料。内、経費の2分の1を機構が負担)

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の研修を行います。企業ニーズに応じたカリキュラムを設定し研修を行います。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。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

就職意識向上研修の種類

研修の種類	対象従業員
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・監督者を対象
中高年齢従業員研修	概ね 45 歳以上の中高年齢従業員

就業意識向上研修コース別の概要



(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

[http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/startwork\\_services.html](http://www.jeed.or.jp/elderly/employer/startwork_services.html))

\*詳しくは独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構各支部へお問い合わせください。

<http://www.jeed.or.jp/location/shibu/index.html>

定年後の継続雇用の場合で事業主が気を付けなければならないのは、本人の意思確認をすることです。遅くとも6ヶ月以上前に意向確認書により継続雇用を希望するのか、また退職するのかを明確にしましょう。

本人が継続雇用を希望する場合は、事業主は労働条件を検討するわけですが、検討事項については一般従業員と変わることはありません。また、条件については就業規則に規定されています。契約更新時の判断基準は会社ごとに異なりますので、自社にてご検討下さい。

\*一般的な定年後再雇用規定には、労働時間や所定勤務日数、年次有給休暇、給与、賞与などの規定が定められています。

(再雇用の主な手続き)

- 定年6ヵ月前・・・所属長との面接、再雇用の意思確認
- 定年6週間前・・・退職手続き、健康診断、再雇用契約書締結
- 翌月1日・・・再雇用開始

定年後引き続き雇用される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	1 年次有給休暇の付与ならびに実施については、一般社員として引き続き在籍するものとして取扱う 2 その他の休暇（ ）
賃金	1 基本給 イ 時間給 ロ 日給 ハ 月給（ ）円 2 通勤手当（ ）円 / 1 カ月 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 賃金の支払い方法（ ） 7 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） 8 昇給（有 / 無） →（時期、金額） 9 賞与（有 / 無） →（時期、金額） 10 退職金（有 / 無） →（時期、金額等）
契約更新の有無とその判断基準等	1 本人が希望し、かつ、一般社員に対する就業規則第○条（退職事由）または第○条（解雇事由）に該当する事由がない場合は、満 65 歳まで 1 年ごとに契約を更新する。 2 ただし、期間満了の○か月前までに労働条件についての書面での合意に達しない場合については更新しないことがある。 3 更新する場合であっても同一の労働条件を保障しない。 4 本契約者は有期雇用特別措置法による特例に該当し、本契約に基づき定年後引き続き雇用されている期間については無期転換申込権が発生しない。
退職に関する事項	当社嘱託社員に対する就業規則第 条～第 条による。
その他	1 社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（ ）） 2 雇用保険の有無（有 / 無） 上記以外の労働条件等については、当社嘱託社員に対する就業規則による。

年 月 日

会 社

本 人 住 所

# 就業規則・労使協定 例 示

記載してある例示は、あくまでも参考例となっておりますので、各企業の実情に応じて作成するようお願いいたします。なお、対象者の基準については「**継続雇用制度の対象者に係る基準事例集**」がありますので、ご活用下さい。

## 例示 1

(定年等)

- 第〇条 社員の定年は、満60歳とし、定年年齢に達した月の末日をもって退職とする。
- 前項による定年到達者が引き続き勤務を希望した場合は希望者全員定年退職日の翌日から満65歳まで雇用する。ただし、労働条件等は、嘱託就業規則に定めるほか、個別の労働条件通知書により行い、1年毎に更新する。
  - 再雇用した者の退職日は、満65歳に達した月の末日とする。

## 例示 2

就業規則に基準も併せて規定する例

(定年等)

- 第〇条 従業員の定年は、満60歳とし、定年に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満65歳に達した日の年度末まで再雇用する。
- 引き続き勤務することを希望していること。
  - 無断欠勤がないこと。
  - 過去〇年間の平均人事考課が〇以上であること。

## 例示 3

就業規則には基準を記載しない例

(定年)

- 第〇条 従業員の定年は、満60歳とし、定年に達した年度の末日をもって退職とする。

(継続雇用)

- 第〇条 定年に達した者が引き続き勤務を希望する時は、定年予定日の6ヶ月前までに会社に申し出るものとする。
- 会社は、高年齢者雇用安定法第9条第2項の規定に基づく労使協定により定められた基準に該当した者について、満65歳に達した日の年度末までの間、嘱託職員として定年に引き続き再雇用する。
  - 継続雇用する場合の嘱託社員の処遇その他については、別途「嘱託社員就業規則」に定めるものとする。

## 例示 4

(定年等)

- 第〇条 社員の定年は、満60歳とし、定年年齢に達した月の末日をもって退職とする。
- 前項の定年到達者が引き続き勤務を希望し、かつ、第4項に規定する基準に達している場合は引き続き満65歳まで再雇用する。ただし、労働条件等は、嘱託就業規則に定める。
  - 再雇用した者の退職日は、満65歳に達した月の末日とする。
  - 再雇用の対象となる基準は、次の各号のとおりとする。
    - 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題のないこと。
    - 過去〇年間の出勤率〇%以上の者。
    - 過去〇年間の平均人事考課が〇以上の者。

## 例示 5

労使協定により対象者の基準を定めた場合は、例示 2・3 のような就業規則の変更も必要となります

### 定年退職後の再雇用制度対象者の基準に関する労使協定書(例)

〇〇工業株式会社と〇〇工業株式会社従業員代表とは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項の規定に基づき、定年退職後の再雇用制度の対象となる者の基準に関して、次のとおり協定する。

第1条 会社は、次のいずれにも該当する者について、定年退職後、継続して再雇用するものとする。

- 過去〇年間の出勤率〇%以上の者。
- 勤務に支障のない健康状態である者。
- 過去〇年間の平均人事考課が〇以上の者。

第2条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1ヶ月前までに、会社、従業員代表いずれからも申出がないときは、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

〇〇工業株式会社 代表取締役 ○ ○ ○ ○ 印

〇〇工業株式会社 従業員代表 ○ ○ ○ ○ 印

(厚生労働省 熊本労働局)

[https://jsite.mhlw.go.jp/kumamoto-roudoukyoku/library/kumamoto-roudoukyoku/jigyou/jigyou06\\_03.pdf](https://jsite.mhlw.go.jp/kumamoto-roudoukyoku/library/kumamoto-roudoukyoku/jigyou/jigyou06_03.pdf)

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部 問い合わせ先一覧

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 各都道府県支部高齢・障害者業務課 所在地等一覧

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、各都道府県支部高齢・障害者業務課等において高齢者・障害者の雇用支援のための業務(相談・援助、給付金・助成金の支給、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請の受付、啓発等)を実施しています。 2019年11月1日現在

名称	所在地	電話番号(代表)
北海道支部高齢・障害者業務課	〒063-0804 札幌市西区二十四軒4条1-4-1 北海道職業能力開発促進センター内	011-622-3351
青森支部高齢・障害者業務課	〒030-0822 青森市中央3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125
岩手支部高齢・障害者業務課	〒020-0024 盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081
宮城支部高齢・障害者業務課	〒985-8550 多賀城市明月2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288
秋田支部高齢・障害者業務課	〒010-0101 潟上市天王字上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801
山形支部高齢・障害者業務課	〒990-2161 山形市漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567
福島支部高齢・障害者業務課	〒960-8054 福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510
茨城支部高齢・障害者業務課	〒310-0803 水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215
栃木支部高齢・障害者業務課	〒320-0072 宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226
群馬支部高齢・障害者業務課	〒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
埼玉支部高齢・障害者業務課	〒336-0931 さいたま市緑区原山2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112
千葉支部高齢・障害者業務課	〒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
東京支部高齢・障害者業務課	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2794
東京支部高齢・障害者窓口サービス課	〃	03-5638-2284
神奈川支部高齢・障害者業務課	〒241-0824 横浜市旭区南希望が丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010
新潟支部高齢・障害者業務課	〒951-8061 新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011
富山支部高齢・障害者業務課	〒933-0982 高岡市八ヶ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川支部高齢・障害者業務課	〒920-0352 金沢市観音堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001
福井支部高齢・障害者業務課	〒915-0853 越前市行松町25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021
山梨支部高齢・障害者業務課	〒400-0854 甲府市中小河原町403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723
長野支部高齢・障害者業務課	〒381-0043 長野市吉田4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001
岐阜支部高齢・障害者業務課	〒500-8842 岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823
静岡支部高齢・障害者業務課	〒422-8033 静岡市駿河区登呂3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622
愛知支部高齢・障害者業務課	〒460-0003 名古屋市中区錦1-10-1 MIテラス名古屋伏見4階	052-218-3385
三重支部高齢・障害者業務課	〒514-0002 津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255
滋賀支部高齢・障害者業務課	〒520-0856 大津市光が丘町3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214
京都支部高齢・障害者業務課	〒617-0843 長岡京市友岡1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481
大阪支部高齢・障害者業務課	〒566-0022 摂津市三島1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0782
大阪支部高齢・障害者窓口サービス課	〃	06-7664-0722
兵庫支部高齢・障害者業務課	〒661-0045 尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201
奈良支部高齢・障害者業務課	〒634-0033 橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	0744-22-5232
和歌山支部高齢・障害者業務課	〒640-8483 和歌山市園部1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900
鳥取支部高齢・障害者業務課	〒689-1112 鳥取市若葉台南7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803
島根支部高齢・障害者業務課	〒690-0001 松江市東朝日町267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677
岡山支部高齢・障害者業務課	〒700-0951 岡山市北区田中580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166
広島支部高齢・障害者業務課	〒730-0825 広島市中区光南5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150
山口支部高齢・障害者業務課	〒753-0861 山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050
徳島支部高齢・障害者業務課	〒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
香川支部高齢・障害者業務課	〒761-8063 高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791
愛媛支部高齢・障害者業務課	〒791-8044 松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780
高知支部高齢・障害者業務課	〒780-8010 高知市棧橋通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160
福岡支部高齢・障害者業務課	〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階	092-718-1310
佐賀支部高齢・障害者業務課	〒849-0911 佐賀市兵庫町若宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117
長崎支部高齢・障害者業務課	〒854-0062 諫早市小船越町1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721
熊本支部高齢・障害者業務課	〒861-1102 合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大分支部高齢・障害者業務課	〒870-0131 大分市皆春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255
宮崎支部高齢・障害者業務課	〒880-0916 宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556
鹿児島支部高齢・障害者業務課	〒890-0068 鹿児島市東都元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132
沖縄支部高齢・障害者業務課	〒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

高齢者従業員を対象とする  
労働契約書・就業規則等の例



資料請求・お問い合わせ先

〒100-0013

東京都千代田区霞ヶ関3-8-1 虎ノ門三井ビルディング 10階

一般社団法人日本中小型造船工業会 総務部

電話：03-3502-2061 FAX：03-3503-1479