

第4章 参考情報

1. マンション管理業における高齢者等の雇用の現状 —マンション管理業協会会員を対象としたアンケート調査結果の概要—

本事業では、(一社) マンション管理業協会会員を対象としたアンケート調査(『マンション管理業における高齢者雇用の実態に係るアンケート調査』)を実施しました。以下では、その調査結果の概要を紹介します。

図表4-1 アンケート調査の実施概要

■調査対象

会員社全361社(令和元年10月1日現在)

■調査方法

郵送・メールでアンケート調査票の送付・回収

■調査期間

令和元年10月22日～令和元年11月22日(調査票の回収は12月末まで継続)

■回収状況

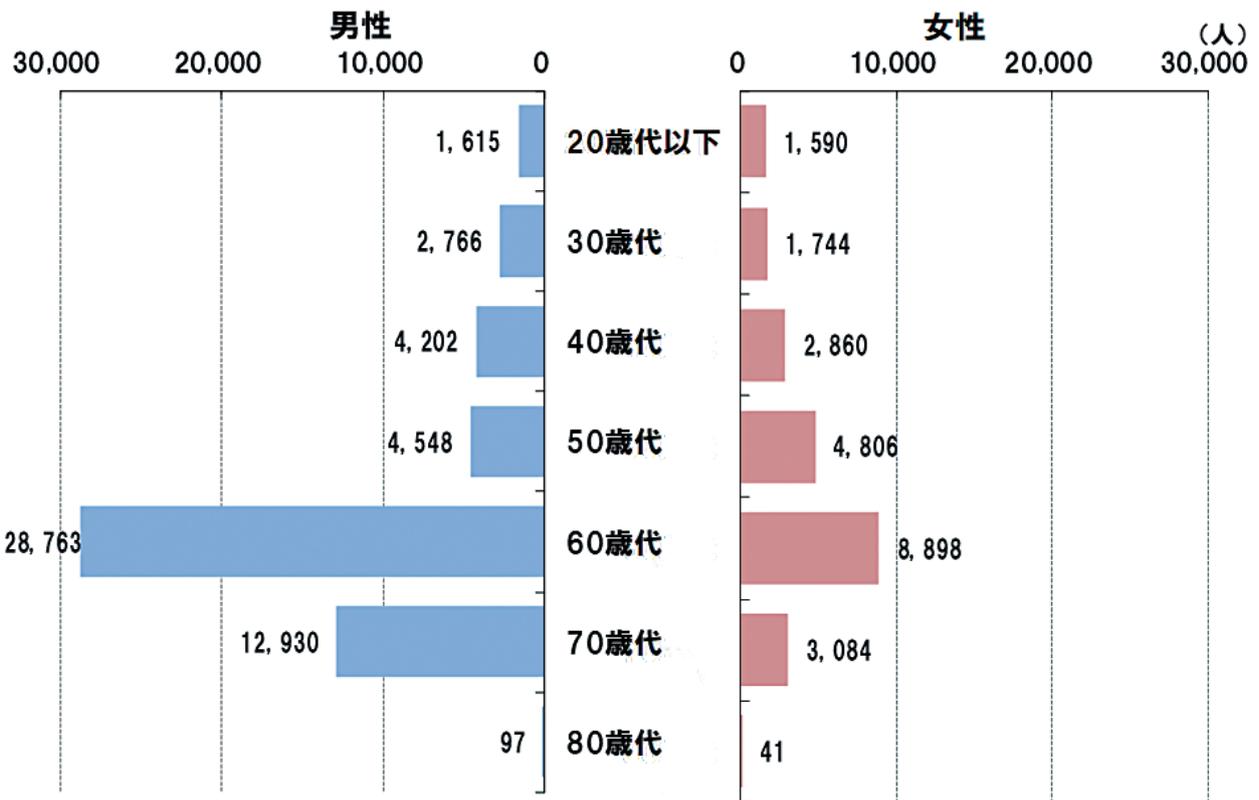
195社回答(回収率54.0%) ※有効回答194社

※回答社の受託戸数合計は4,798,519戸で、全会員社の受託戸数合計(6,077,421戸)に占める割合は79.0%となっている。

(1) 従業員の状況

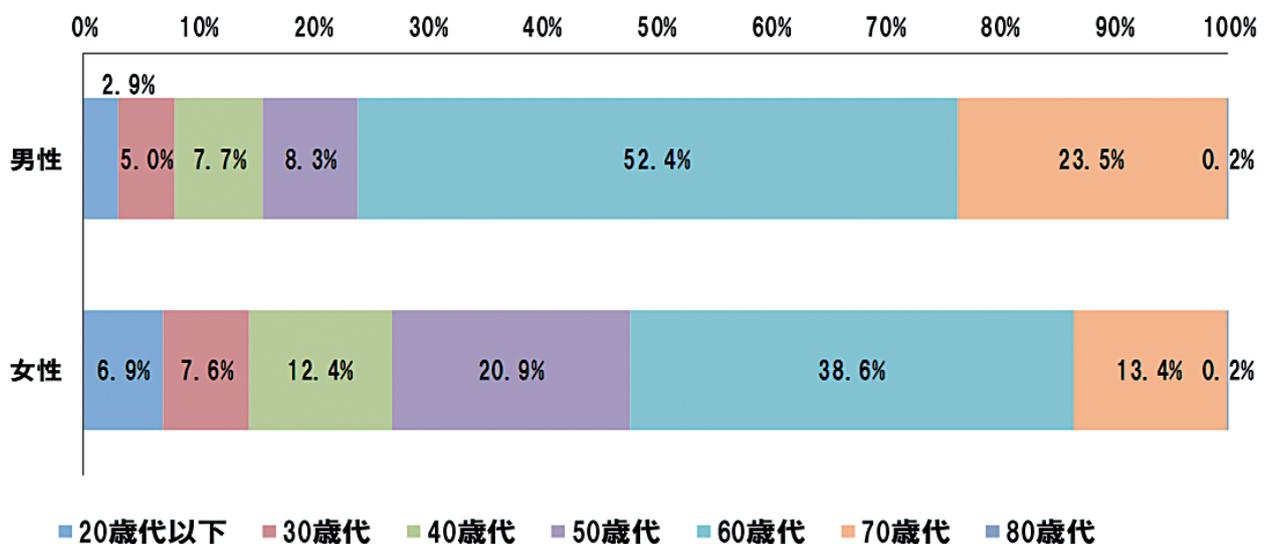
回答した194社について、マンション管理業に従事する従業員数は77,944名で、このうち男性54,921人（70.5%）、女性23,023人（29.5%）となっています。

図表4—2 性年齢階級別にみた従業員数



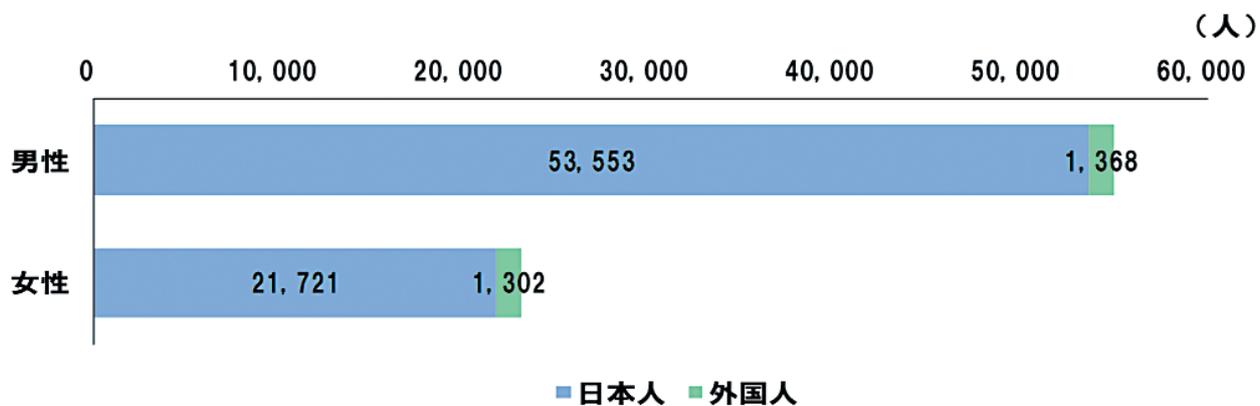
年齢階級別にみると、男女とも60歳代の割合が最も高く、男性で52.4%、女性で38.6%となっており、60歳以上の割合は、男性で76.1%、女性で52.2%となっています。

図表4—3 男女別にみた従業員の年齢構成比



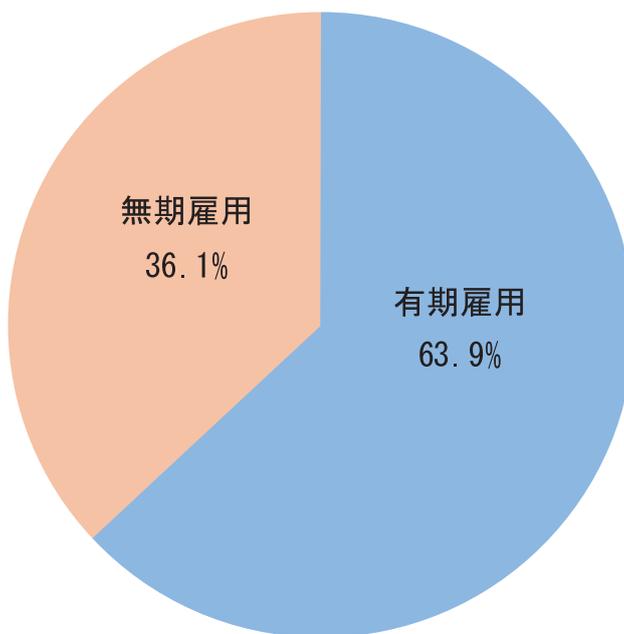
従業員に占める外国人の割合は男性で2.5%、女性で5.7%となっています。

図表4—4 外国人従業員の状況



雇用形態別にみると、従業員のうち有期雇用が63.9%となっています。

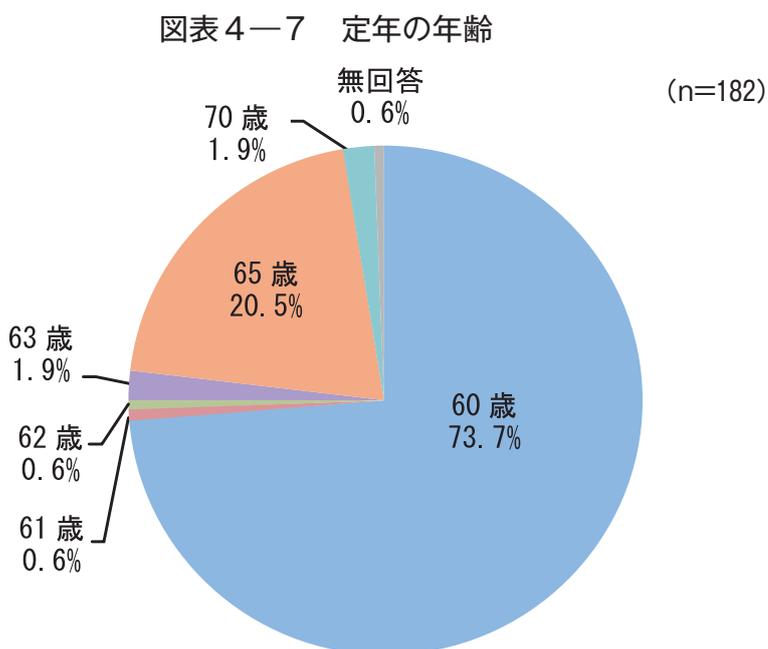
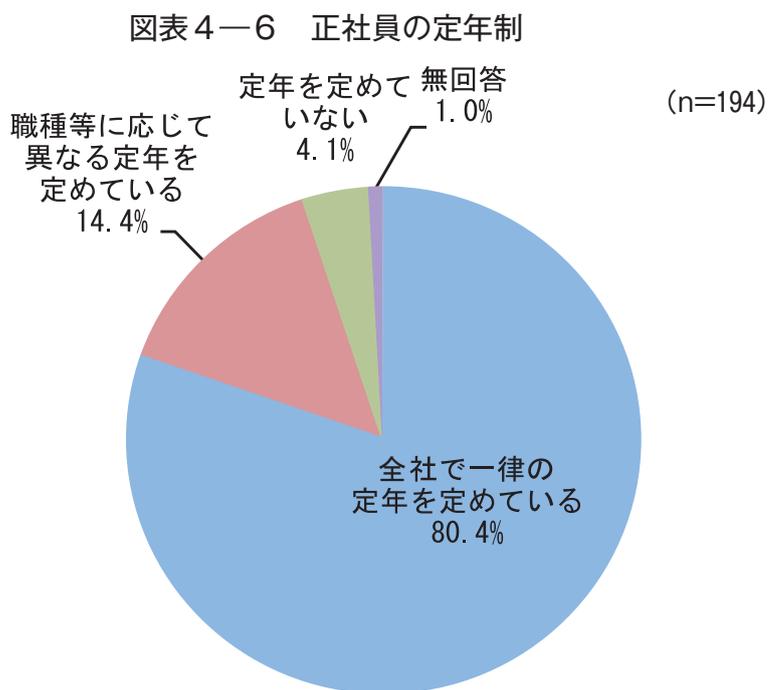
図表4—5 雇用形態別にみた従業員の状況



(2) 定年制・継続雇用

正社員の定年制について、「全社で一律の定年を定めている」の割合が最も高く80.4%となっています。

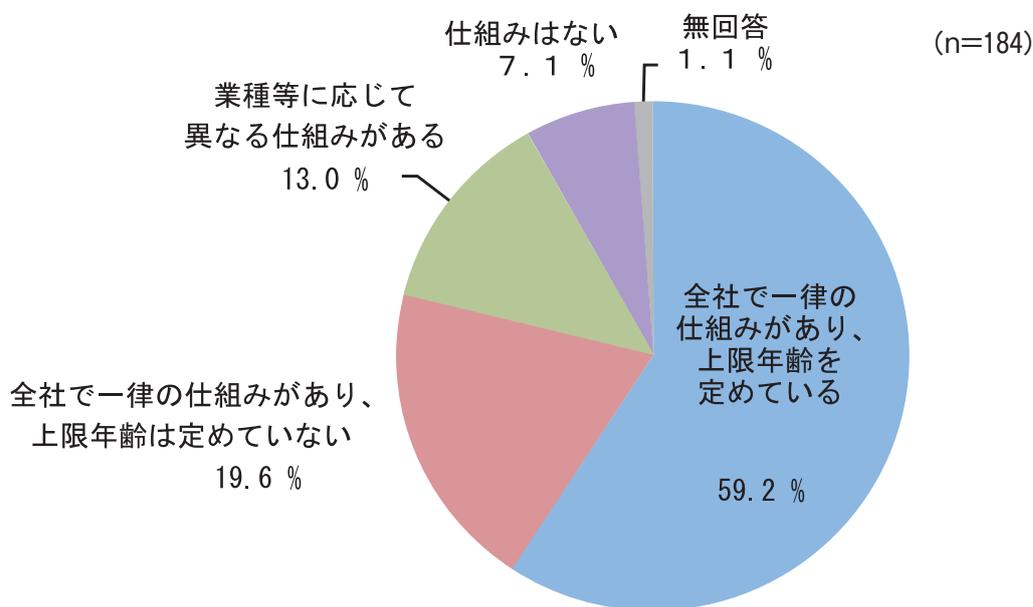
全社で一律の定年を定めている場合の定年の年齢は、60歳が73.7%、65歳が20.5%となっています。



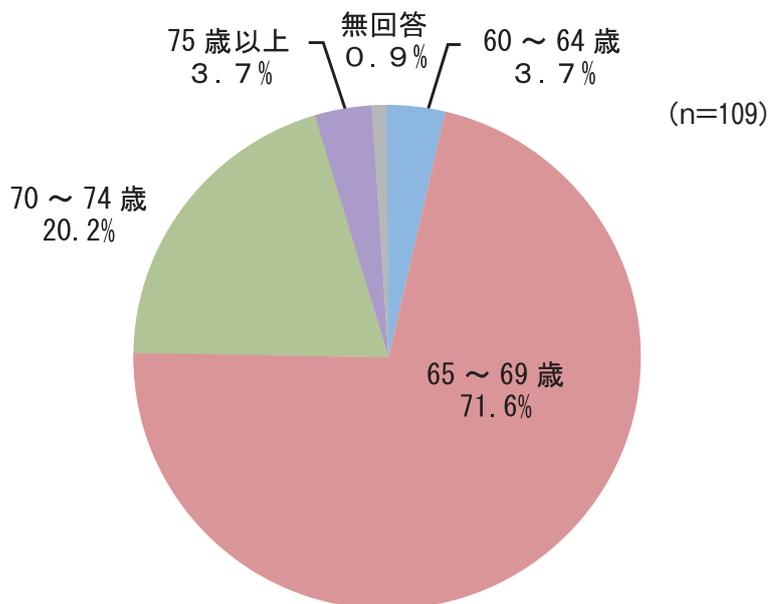
定年到達者を引き続き継続雇用する仕組みについて、「全社で一律の仕組みがあり、上限年齢を定めている」の割合が最も高く59.2%となっています。現場従業員、嘱託・パート従業員の定年を、本社従業員、正社員より引き上げている、または定年を設定しないとの回答もみられます。

全社で一律の上限を定めている場合の継続雇用の上限年齢は、65～69歳が71.6%、70歳以上が2割超となっています。自由回答では、上限を定めていても本人の意思・健康状態に応じて個別に契約更新する例もみられます。

図表4-8 定年到達者を引き続き継続雇用する仕組み



図表4-9 継続雇用の上限年齢

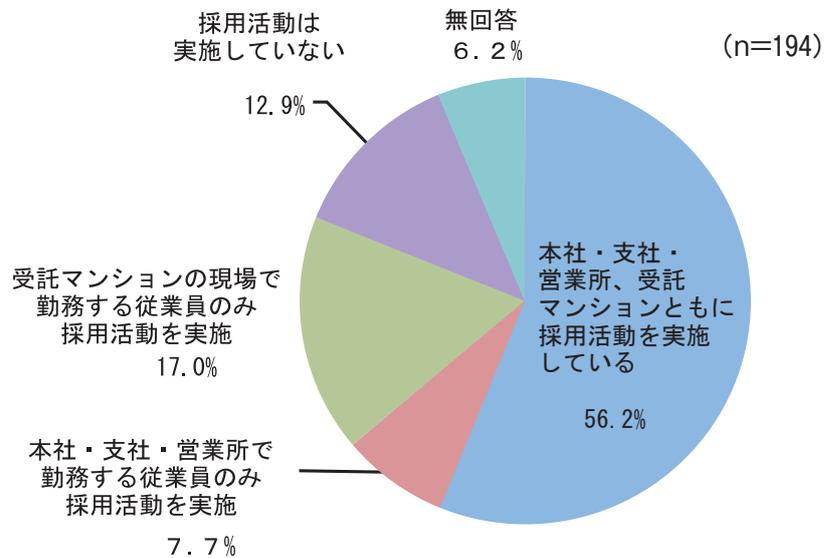


(3) 高齢従業員の採用状況

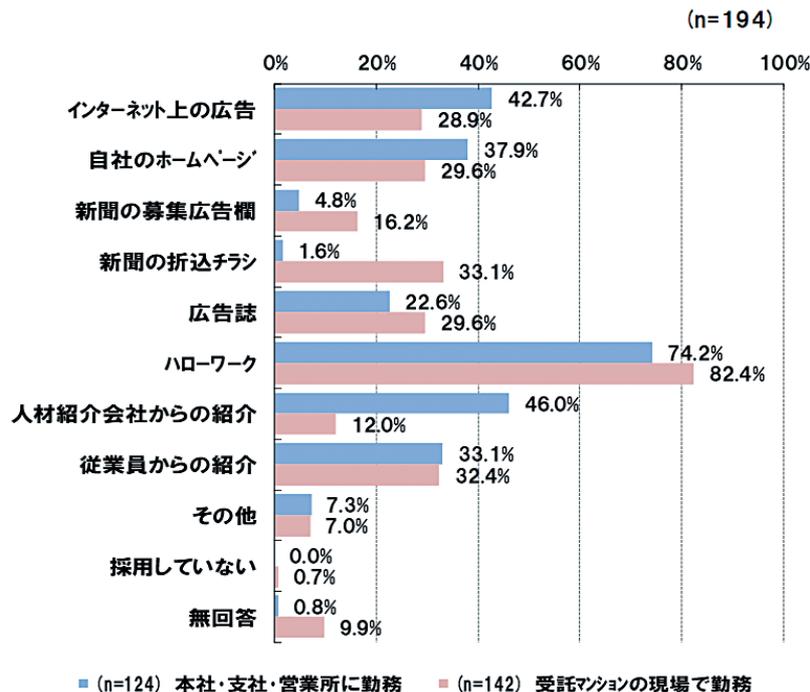
過去3年間における高齢従業員の採用について、本社・現場とも実施している会員社は56.2%となっています。

高齢従業員の募集方法について、本社従業員、現場従業員ともに「ハローワーク」が最も多く、本社従業員では「人材紹介会社からの紹介」、「インターネット上の広告」がこれに続き、現場従業員では「新聞の折込チラシ」、「従業員からの紹介」がこれに次いでいます。

図表4-10 過去3年間の60歳以上の従業員の採用活動の実施状況



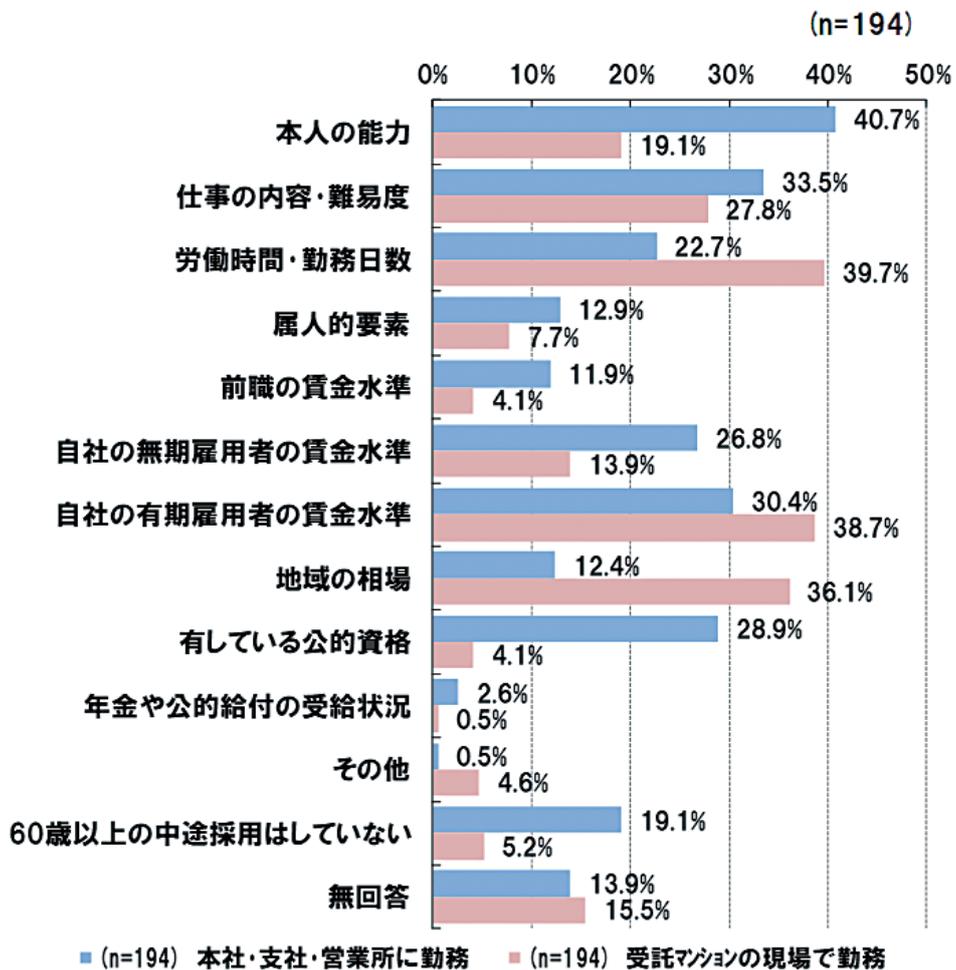
図表4-11 60歳以上の従業員の募集方法



(4) 高齢従業員の処遇

高齢従業員の給与水準を決定する際に考慮する要素について、本社従業員では、「本人の能力」、「仕事の内容・難易度」、「自社の有期雇用者の賃金水準」、「有している公的資格」、現場従業員では、「労働時間・勤務日数」、「自社の有期雇用者の賃金水準」、「地域の相場」の割合が高くなっています。

図表 4—12 60歳以上の従業員の給与水準を決定する際に考慮する要素

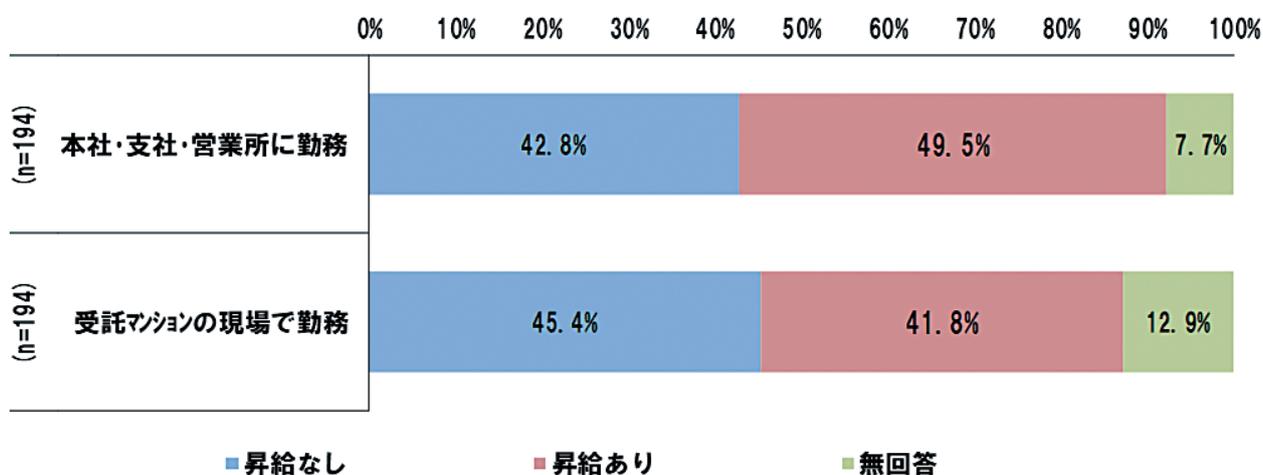


高齢従業員の昇給について、本社従業員では「昇給あり」が49.5%、現場従業員は「昇給なし」が45.4%となっています。

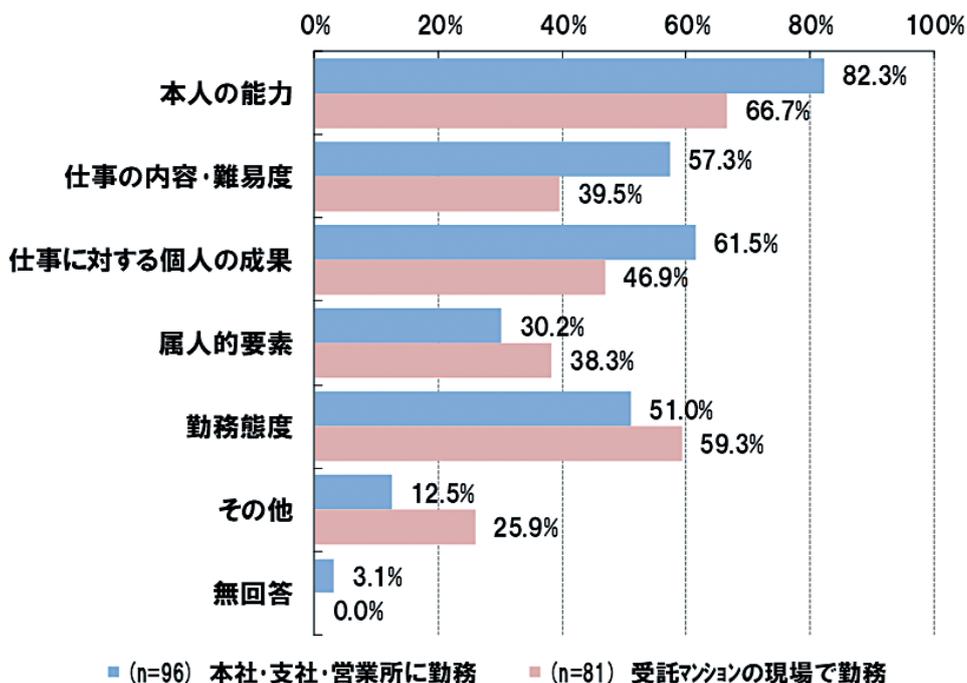
高齢従業員の昇給を決定する際に考慮する要素について、本社従業員では「本人の能力」、「仕事に対する個人の成果」、「仕事の内容・難易度」、現場従業員では「本人の能力」、「勤務態度」、「仕事に対する個人の成果」の割合が高くなっています。

自由回答では、最低賃金の上昇への対応を挙げる会員社が多くなっています。

図表 4—13 60歳以上の従業員の昇給の状況



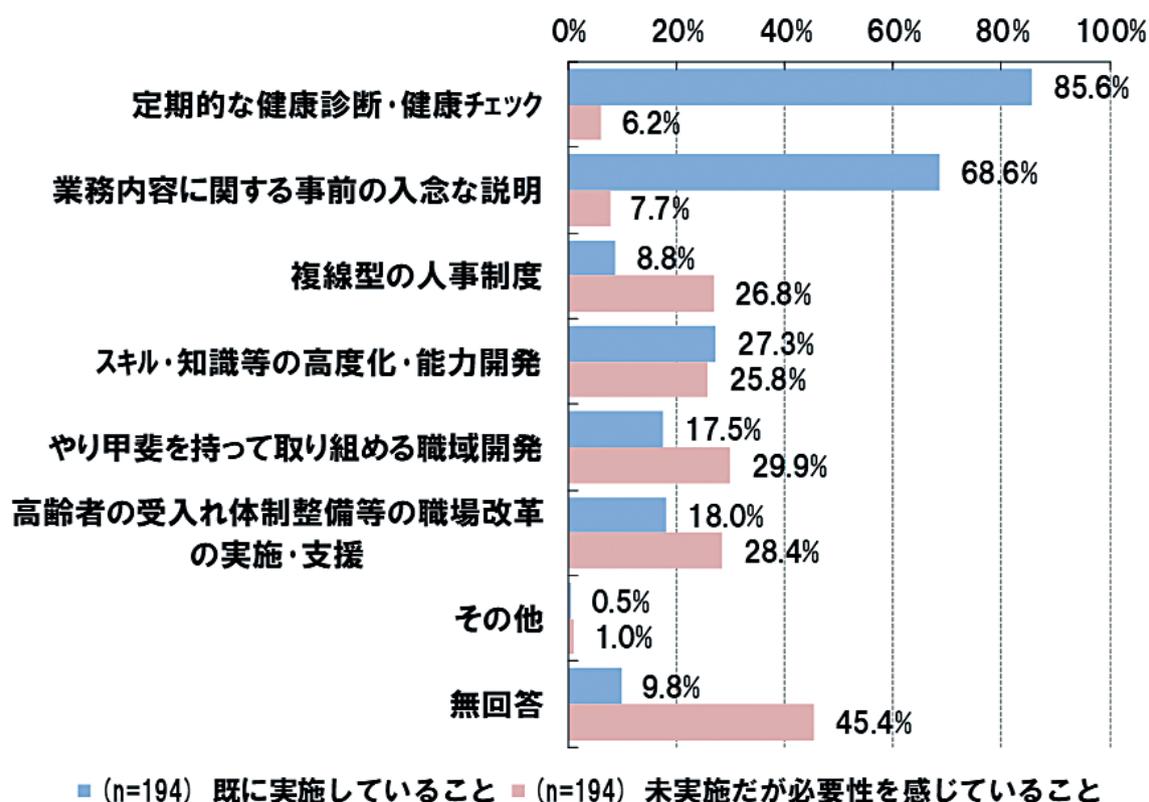
図表 4—14 60歳以上の従業員の昇給を決める際に考慮する要素



高齢従業員の活用に向けた取組のうち、「定期的な健康診断・健康チェック」、「業務内容に関する事前の入念な説明」は、既に実施している会員社の割合が高くなっています。

また、「やり甲斐を持って取り組める職域開発」、「高齢者の受入れ体制整備等の職場改革の実施・支援」、「複線型の人事制度」では、未実施だが必要性を感じている会員社の割合が、既に実施している会員社の割合を超えています。

図表4—15 60歳以上の従業員の活用に向けた取組の状況

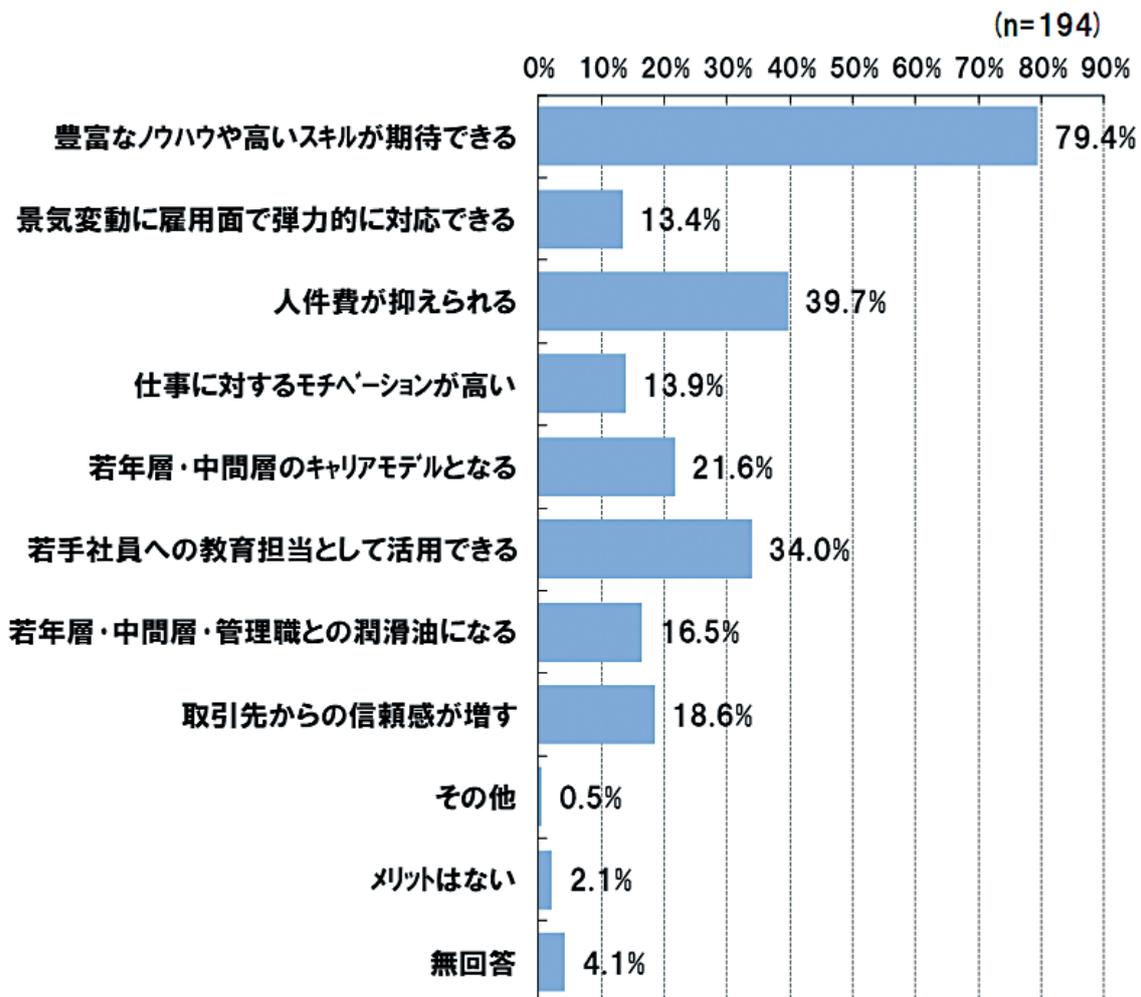


(5) 高齢従業員の雇用のメリット・課題

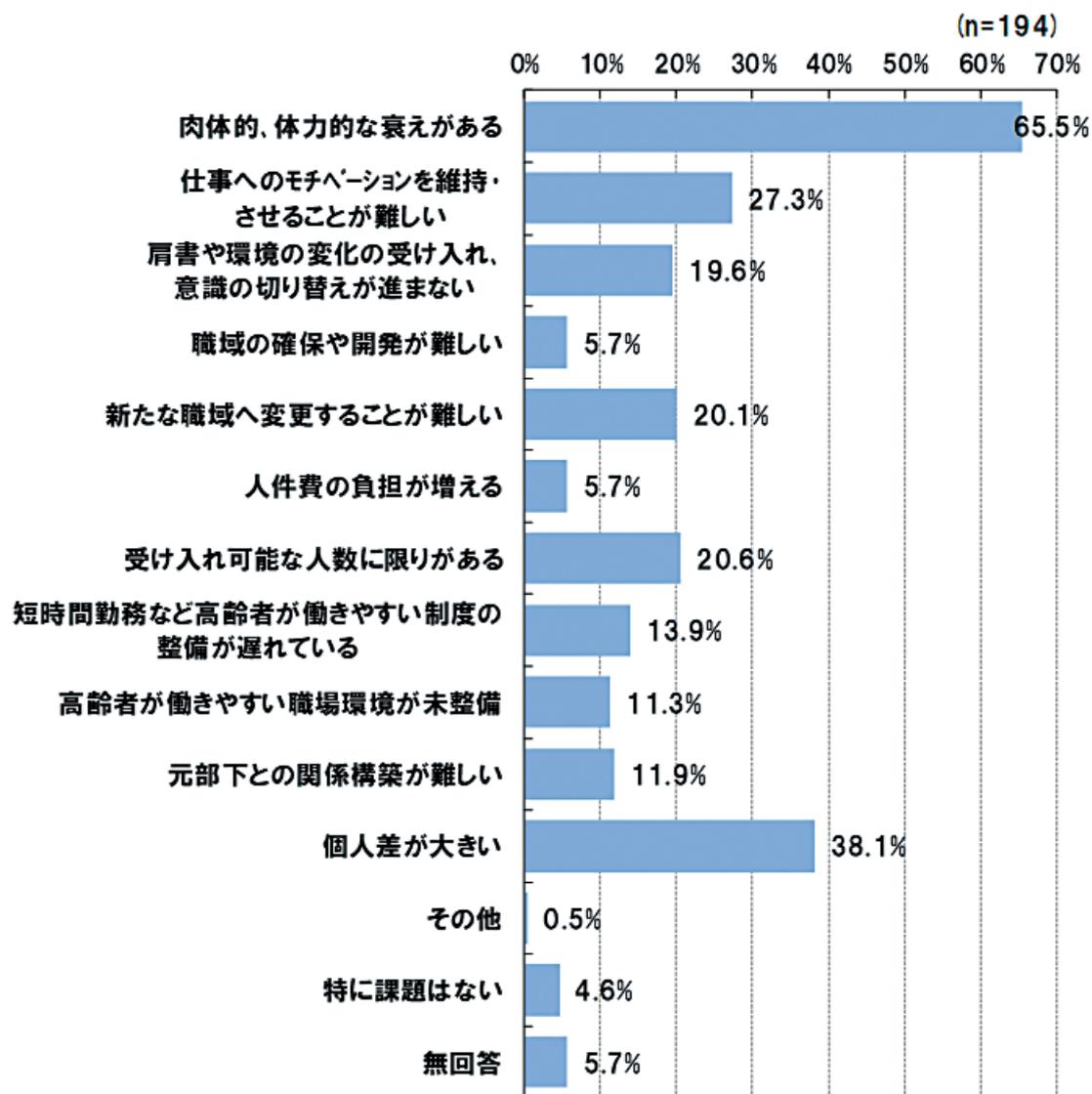
高齢従業員の雇用のメリットとして、「豊富なノウハウや高いスキルが期待できる」の割合が最も高く79.4%で、「人件費が抑えられる」、「若手社員への教育担当として活用できる」がこれに次いでいます。

一方、課題として、「肉体的、体力的な衰えがある」の割合が最も高く65.5%で、「個人差が大きい」、「仕事へのモチベーションを維持・向上させることが難しい」がこれに次いでいます。

図表4-16 60歳以上の従業員の雇用のメリット



図表 4—17 60歳以上の従業員の雇用の課題



2. 高齢者雇用に関わる法制度・支援に関する情報

(1) 令和3年改正高年齢者雇用安定法の概要

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍でき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、令和3年4月1日から施行されます。

現行制度では、事業主に対して65歳までの雇用機会の確保のための措置が義務付けられていました。改正法は、これに加えて、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、65歳から70歳までの就業機会の確保のための多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの高年齢者就業確保措置を講じる努力義務を設けるものです。

具体的には、①70歳までの定年引上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置、④継続的に業務委託契約する制度、⑤社会貢献活動に継続的に従事できる制度の導入のいずれかが挙げられています。

図表4—18 改正高年齢者雇用安定法の概要

<p>改正の趣旨</p> <p>少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。 個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。</p>		
<p>現行制度</p> <p>事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。 <small>※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）</small></p>		
<p>改正の内容（高年齢者就業確保措置の新設）（令和3年4月1日施行）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。 ○ 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。 		
<p><高年齢者雇用確保措置> (65歳まで・義務)</p> <p>現行</p> <ul style="list-style-type: none"> ①65歳までの定年引上げ ②65歳までの継続雇用制度の導入 (特殊関係事業主(子会社・関連会社等)によるものを含む) ③定年廃止 	<p>新設</p> <p><高年齢者就業確保措置> (70歳まで・努力義務)</p> <p>創業支援等措置（雇用以外の措置） (過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①70歳までの定年引上げ ②70歳までの継続雇用制度の導入 (特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む) ③定年廃止 	<ul style="list-style-type: none"> ④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に <ul style="list-style-type: none"> a.事業主が自ら実施する社会貢献事業 b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業 に従事できる制度の導入

その他の改正の内容(令和3年4月1日施行)

- 厚生労働大臣は、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針を定める。
- 厚生労働大臣は、必要があると認めるときに、事業主に対して、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導及び助言を行うこと、当該措置の実施に関する計画の作成を勧告すること等ができることとする。
- 70歳未満で退職する高年齢者(※1)について、事業主が再就職援助措置(※2)を講ずる努力義務及び多数離職届出(※3)を行う義務の対象とする。
 - ※1：定年及び事業主都合により離職する高年齢者等
 - ※2：例えば、教育訓練の受講等のための休暇付与、求職活動に対する経済的支援、再就職のあっせん、教育訓練受講等のあっせん、再就職支援体制の構築など
 - ※3：同一の事業所において、1月以内の期間に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合の、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等の公共職業安定所長への届出
- 事業主が国に毎年1回報告する「定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況」について、高年齢者就業確保措置に関する実施状況を報告内容に追加する。

高年齢者の活躍を促進するために必要な支援(予算事業等)

<事業主による雇用・就業機会の確保を促進するための支援>

- ・ ①高年齢者就業確保措置を講ずる事業主に対する助成措置や相談体制などの充実、②他社への再就職の措置に関する事業主間のマッチングを促進するための受入企業の開拓・確保の支援、③能力・成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成、④高年齢者が安心して安全に働ける職場環境の構築の支援等。

<高年齢者の再就職やキャリア形成に関する支援>

- ・ ①ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センターによるマッチング機能の強化、②労働者のキャリアアップの再設計等を支援する拠点の整備、③企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施等。

<地域における多様な雇用・就業機会の確保に関する支援>

- ・ ①生涯現役促進地域連携事業による地方公共団体を中心とした協議会による取組の推進、②シルバー人材センターの人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの実情を踏まえた取組の強化等。

資料) 厚生労働省「改正高年齢者雇用安定法概要」

(2) 在職老齢年金と高年齢雇用継続給付

① 在職老齢年金の仕組み

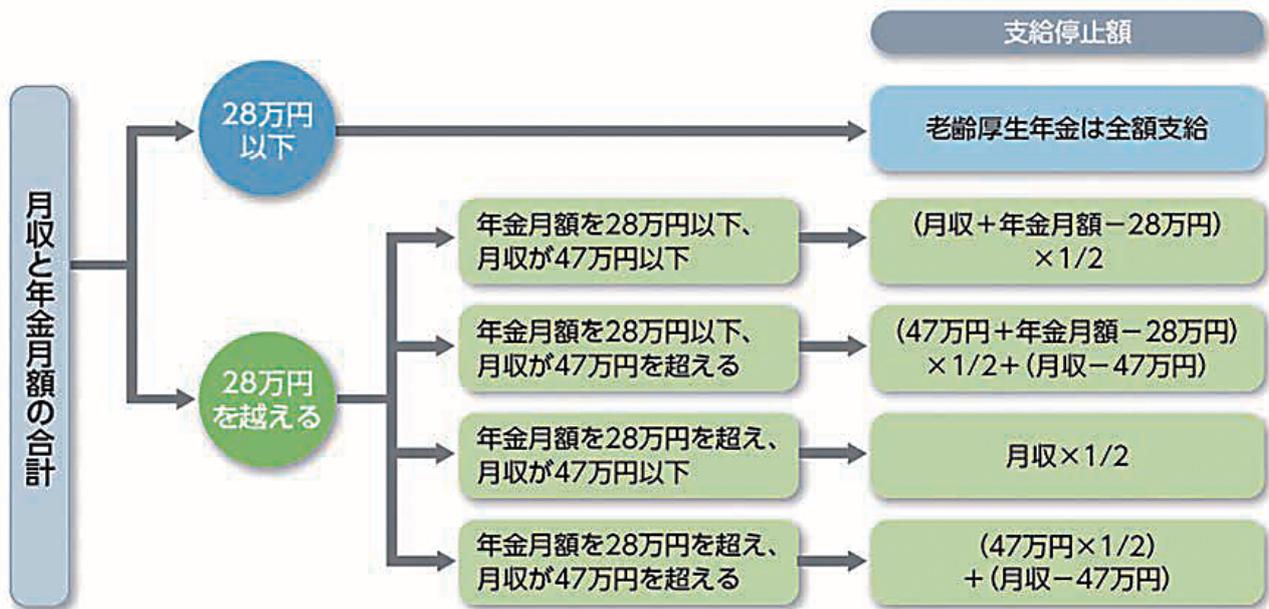
厚生年金の支給開始年齢（2020年4月現在、男性は63歳に、女性は61歳）以降も正社員などとして働き続けると、賃金の額に応じて厚生年金が減額されて支給されます。これを「在職老齢年金」といいます。

減額対象になるのは、65歳未満の場合、本来の年金額と月額換算の賃金（年収の12分の1）の合計が28万円を超える者です。

なお、勤務時間・勤務日数が正社員よりも短く、厚生年金に加入していない方については、厚生年金は減額されずに全額受給できます。詳しくは日本年金機構のHPをご覧ください。

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2017/20170315.files/01.pdf>

図表4-19 60歳代前半の在職老齢年金 支給停止額



注1) 総報酬月額相当額……月額換算の賃金（賞与込みの年収の12分の1）

注2) 基本月額……年金額を12か月で除した額

注3) 算定の前提となる28万円及び47万円の水準は、マクロ経済スライドにより毎年見直されます（この金額は2020年度現在のものです）。

注4) 支給停止額が基本月額を超えたときは、加給年金額は全額支給停止されます。

一方、65歳以上70歳未満の厚生年金被保険者を対象とした在職老齢年金は、老齢厚生年金の月額と総報酬月額相当額の合計が47万円を超える場合、超えた部分の2分の1が支給停止されます。

【例1】 年金額が10万円で、月収が20万円の者の場合

- ・年金額が10万円で、月収（賞与込みの年収を12で割った額）が20万円の者の場合、年金と月収の合計額が10万+20万=30万円ですから、在職老齢年金を適用した後の

○手取りの収入は、

月収20万円+年金（10万－（30万－28万）×1/2＝9万円）＝29万円
となります。

【例2】 年金額が10万円で、月収が22万円の者の場合

- ・この方の賃金が増え、月収が22万円になったとすると、もとの合計額が10万+22万=32万円ですから、

○手取りの収入は、

月収22万円+年金（10万－（32万－28万）×1/2＝8万円）＝30万円
となります。

- ・このように、賃金が増えた場合には、年金は減らされますが、手取りの合計額は増える仕組みとなっています。

在職老齢年金に関して詳しく知りたい方は、日本年金機構のホームページ

<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/zaishoku/index.html>

をご覧ください。

電話での年金相談窓口は以下のとおりです。

「ねんきんダイヤル」0570-05-1165（ナビダイヤル）

また、厚生労働省「在職老齢年金について」

https://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_h24_zaisyokurourei.pdf

もあわせてご覧ください。

② 高年齢雇用継続給付の仕組み

60歳以降の賃金が、直前の賃金の75%未満に低下した場合は、「高年齢雇用継続給付」が支払われます。なお、労働時間が正社員の概ね2分の1未満の者の場合は、雇用保険の加入者ではありませんので、「高年齢雇用継続給付」は受給できません。

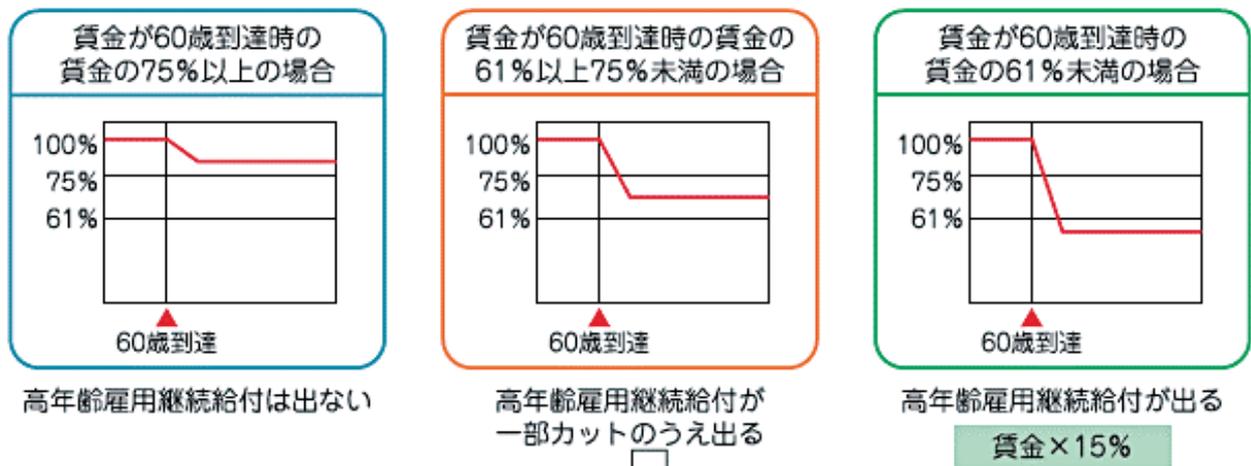
高年齢雇用継続給付の支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金（賞与は関係ありません）が

- ・ 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
- ・ 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。

賃金額と算定された支給額の合計が363,344円を超える場合は、363,344円からその賃金を差し引いた額が支給されます（2020年8月1日現在、この額は毎年8月1日に変更されます）。

支給額の計算は以下のとおりとなります。

図表4—20 高年齢雇用継続給付の支給額の計算方法



$$\begin{aligned} \text{賃金の低下率 (A)} &= \text{賃金額} \div \text{60歳到達時の賃金} \times 100 \\ \text{支給率} &= \frac{-183 \times A + 13.725}{280} \times \frac{100}{A} \\ \text{支給額} &= \text{賃金額} \times \text{支給率} \div 100 \end{aligned}$$

【例】 60歳に到達したときに賃金30万円だった者が18万円に低下したケース

60歳時点の賃金が月額300,000円であったが、60歳以後に月額180,000円に下がった場合には、60%に低下したことになりますので、180,000円の15%に相当する額の27,000円が支給されます。

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

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp> もあわせてご覧ください。

③ 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」を同時に受給する際の留意点 — 「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整 —

高年齢雇用継続給付を受けている間は、在職老齢年金の仕組みにより年金額が減額されることに加えて、さらに高年齢雇用継続給付の4割相当の年金が支払停止となります。

【例1】60歳に到達したときに月収30万円だった者が18万円（賞与なし）に低下したケース

- ・月収が30万円から18万円へ下がった場合、高年齢雇用継続給付は下がった後の月収の15%が支給されるので、高年齢雇用継続給付は、
 $180,000\text{円（賃金）} \times 15\% = 27,000\text{円}$ となります。
- ・このとき、年金は、 $27,000\text{円} \times 40\%$ （※） $= 10,800\text{円}$ が支給停止となります。
（※）年金支給停止割合は、高年齢雇用継続給付の4割。
- ・年金額が10万円だとすると、
○手取りの収入は、賃金180,000円＋高年齢雇用継続給付27,000円＋
年金（100,000円－10,800円） $= 296,200\text{円}$ となります。
- ・なお、年金額と賃金（高年齢雇用継続給付は除く）の合計額が28万円を超える場合は、賃金2に対して年金1の割合でさらに年金に対して在職支給停止がかかります。
この例では、賃金18万円＋年金10万円 $= 28\text{万円}$ で28万円を超えていないので、これ以上の支給停止はありません。

「在職老齢年金」と「高年齢雇用継続給付」の併給調整に関して詳しく知りたい方は、厚生労働省「雇用保険と年金の併給調整について」

https://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_h24_tyousei.pdf をご覧ください。

電話での問い合わせ窓口は以下のとおりです。

「ねんきんダイヤル」0570-05-1165（ナビダイヤル）

【例2】59歳時点で月収30万円、年収400万円だった者が60歳以降月収18万円、年収252万円に変更されたケース

(1) 前提条件

- ①2020年4月2日に60歳到達、2020年4月から継続雇用の人をモデルとする。
- ②59歳時点の年収は400万円（賃金は月額30万円、賞与20万円×2回＝年額40万円）。
- ③60歳定年以降の年収は252万円（賃金は月額18万円、賞与18万円×2回＝年額36万円）。昇給なし。
- ④特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）は年間120万円（基本月額10万円）と設定。

(2) 計算方法

- ①60～62歳……年金が支給されずに高年齢雇用継続給付のみとなります。
 - ・月収が30万円から18万円へ下がった場合、高年齢雇用継続給付は下がった後の月収の15%が支給されるので、
 $180,000円（賃金） \times 15\% = 27,000円$ となります。
 - 手取りの収入は、
 $賃金180,000円 + 高年齢雇用継続給付27,000円 = 207,000円$ となります。
- ②63歳以降……高年齢雇用継続給付に加えて、在職老齢年金が加わります。
 - ・高年齢雇用継続給付は、 $180,000円（月収） \times 15\% = 27,000円$ が支給されます。このとき、年金は、 $27,000円 \times 40\%（※） = 10,800円$ が支給停止となります。
 - （※）年金支給停止割合は、高年齢雇用継続給付の4割（高年齢雇用継続給付の計算には賞与は含まれません）。ここまでは①と同様です。
 - ・ただし、年金額と賃金（賞与込の年収を12で割った額、高年齢雇用継続給付は除く）の合計額が月額28万円を超える場合は、賃金2に対して年金1の割合でさらに在職支給停止がかかります。
 - ・②の場合、賃金が21万円（ $（月収180,000円 \times 12 + 賞与180,000円 \times 2回） / 12 = 21万円$ ）、年金が10万円なので、賃金と年金の合計が31万円となり28万円を超えるので、28万円を超えた分の1/2（ $（310,000円 - 280,000円） \times 1/2 = 15,000円$ ）の年金がさらに減額されます。減額される年金の合計は $10,800円 + 15,000円 = 25,800円$ となります。
 - ・したがって、
 - 手取りの収入は、 $賃金180,000円 + 高年齢雇用継続給付27,000円 + 年金74,200円（100,000円 - 25,800円） = 281,200円$ となります。

(3) シミュレーション結果

	59歳	60～62歳	63歳以降
月例賃金	300,000円	180,000円	180,000円
高年齢雇用継続給付	—	27,000円	27,000円
在職老齢年金	—	—	74,200円
合計	300,000円	207,000円	281,200円

- ・このように、60歳時点の月収（18万円）は59歳時点（30万円）の60%になりますが、高年齢雇用継続給付が受給できるので、手取りは207,000円と93,000円の減額となります。
- ・年金が受給できる63歳以降は、これに在職老齢年金の74,200円が加わりますので、手取りは281,200円となり、59歳時点の金額よりは18,800円低くなるにとどまります。

④ 在職老齢年金制度の見直し

令和2年5月29日、第201回通常国会において、「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立し、令和2年6月5日に公布されました。

この法律は、より多くの人々がこれまでよりも長い期間にわたり多様な形で働くようになることが見込まれる中で、今後の社会・経済の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るためのものです。

今回の改正に伴い、在職老齢年金制度の見直しや在職定時改定の導入が行われることとなります。

60歳台前半の在職老齢年金制度（低在老）については、就労に与える影響が一定程度確認されている観点、60歳台前半の就労、特に令和12年度まで支給開始年齢の引上げが続く女性の就労を支援するという観点、制度をわかりやすくするという利点もあるという観点から制度の見直しを行います。具体的には、60～64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度（低在老）について、年金の支給が停止される基準を現行の28万円から65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）と同じ47万円に合わせます。この制度改正は、令和4年4月から適用されます。

図表4—21 在職老齢年金制度の見直しの概要

【60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）】(2022年度末推計)

(※1)対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。
(※2)「基本月額」が全額支給停止となる人数であり、在職老齢年金制度による支給停止の対象とならない繰り上げた基礎年金等を受給している者を含んでいることに留意が必要。

	見直し内容・考え方	支給停止対象者数 (※1)	うち全額支給停止の 対象者数(※2)	支給停止対象額
現行	基準額は28万円 ・夫婦2人の標準的な年金額相当を基準として設定。 <small>2000年改正当時のモデル年金額に、2003年度からの総報酬制の施行を勘案して2004年度に設定。</small>	(2022年度末推計) 約37万人 (在職受給権者の51%)	(2022年度末推計) 約16万人 (約22%)	(2022年度末推計) 約2,600 億円
見直し	基準額を47万円に引上げ ・現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む。)を基準として設定。(高在老と同じ)	(2022年度末推計) 約11万人 (在職受給権者の15%)	(2022年度末推計) 約5万人 (約7%)	(2022年度末推計) 約1,000 億円

【65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）】(2018年度末)

(※1)対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。
(※2)「基本月額」が全額支給停止となる人数であり、在職老齢年金制度による支給停止の対象とならない基礎年金等を受給している者を含んでいることに留意が必要。

	考え方	支給停止対象者数 (※1)	うち全額支給停止の 対象者数(※2)	支給停止対象額
現行	基準額は47万円 ・現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む。)を基準として設定。 <small>1998年度末の現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含まない)に、2003年度からの総報酬制の施行を勘案して2004年度に設定。 (法律上は2004年度価格で「48万円」。)</small>	約41万人 (在職受給権者の17%)	約20万人 (約8%)	約4,100 億円

※ 高齢期の就労と年金の調整については、年金制度だけでなく、税制での対応や各種社会保障制度における保険料負担等での対応を併せて、引き続き検討していく。

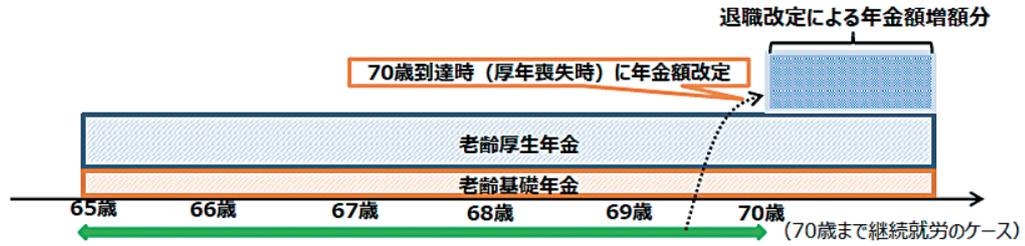
老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合は、資格喪失時退職時・70歳到達時に、受給権取得後の被保険者であった期間を加えて、老齢厚生年金の額を改定しているいわゆる退職改定。

高齢期の就労が拡大する中、就労を継続したことの効果を退職を待たずに早期に年金額

に反映することで、年金を受給しながら働く在職受給権者の経済基盤の充実を図る。

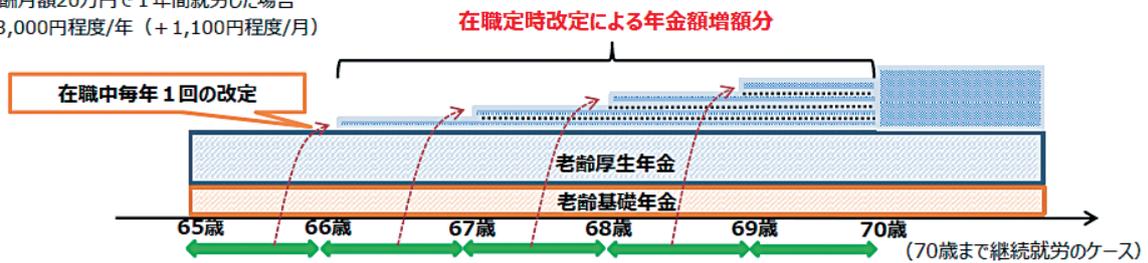
図表4—22 在職老齢年金制度の見直しの概要

【現行】



【見直し内容】

- ・標準報酬月額20万円で1年間就労した場合
⇒+13,000円程度/年 (+1,100円程度/月)

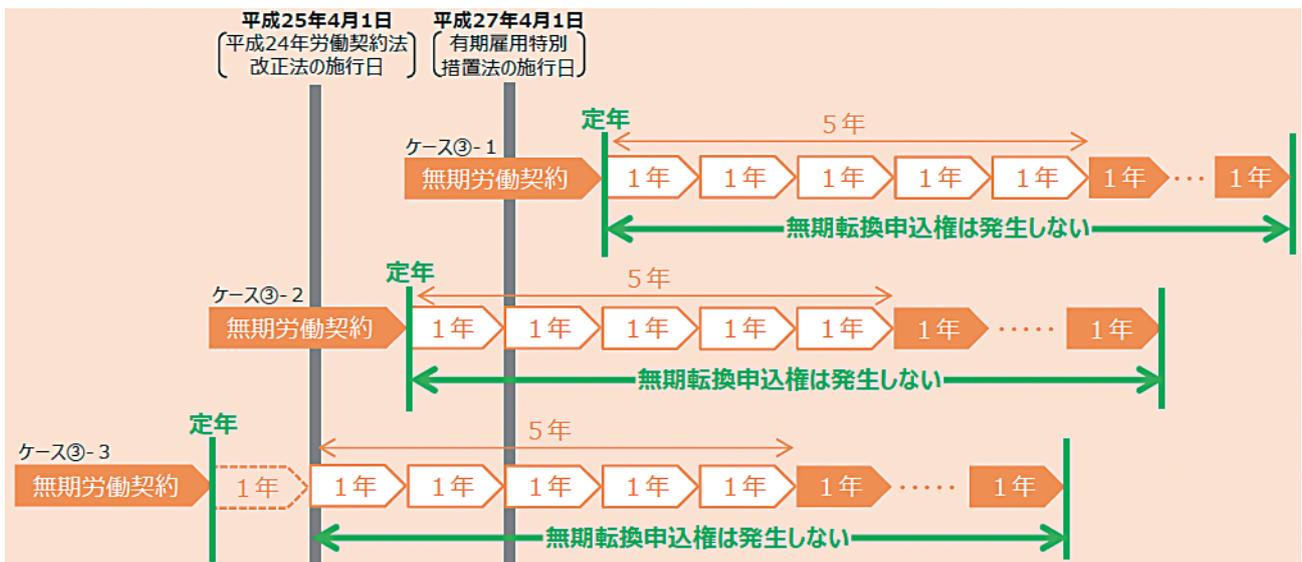


(3) 継続雇用に関する無期転換ルールの特例について

2013年4月に施行された改正労働契約法では、有期労働契約が反復更新され通算5年を超えると、労働者の申し出により、期間の定めのない（無期）労働契約に転換するルールが定められました。一方で、高年齢者雇用安定法で、65歳までの継続雇用が義務付けられた結果、定年後に嘱託等1年契約を更新していくなど有期雇用で5年を超えて働き続けると再び無期雇用になるといった懸念が浮上し、無期転換ルールとの関係が注目されていました。

このため、2015年4月に新たに「有期雇用特別措置法」が施行され、定年に達した後、引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととなりました。

図表4-23 定年後の継続雇用と無期転換ルールとの関係



【参考】 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例に関する申請書

継続雇用の高齢者について、有期雇用特別措置法による特例の適用を希望する事業主は、「第二種計画認定・変更申請書」を作成の上、都道府県労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受けてください。

図表 4—24 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例に関する申請書

〔赤字は記載例〕

第二種計画認定・変更申請書

② 労働局長殿 ① 年 月 日

1 申請事業主

名称・氏名	③	代表者氏名 (法人の場合)	④ 印
住所・所在地	〒(-)	電話番号 ()	FAX番号 ()

⑤

⑥ 2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

高年齢者雇用推進者の選任
 職業訓練の実施
 作業施設・方法の改善
 健康管理、安全衛生の配慮
 職域の拡大
 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
 勤務時間制度の弾力化

3 その他

高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。
 65歳以上への定年の引き上げ

⑦ 継続雇用制度の導入
 希望者全員を対象

⑧ 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用
(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の口をチェックして下さい。
 2. 「3 その他」は、該当する口はすべてチェックしてください。

(添付書類)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料(例: 契約書の雛形、就業規則等) ⑨
 2. 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(就業規則等(経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書(複数事業所を有する場合は本社分のみで可。))を含む。) ⑩
 3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

〔留意事項〕

① 申請の日付を記載してください。
 ② 提出先の労働局名を記載してください。
 ③ 法人の場合には法人の名称を、個人事業主の場合には氏名を記載してください。
 ④ 法人の場合には、代表者氏名を記載してください。
 ⑤ 法人の場合には本社・本店の所在地を、個人事業主の場合には住所(事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地)を記載してください。
 ⑥ 行うこととしている雇用管理措置として該当するものに✓を付してください。(1か所以上)
(注) 各項目の具体的な内容については、p.17をご参照ください。
 ⑦ 実施している高年齢者雇用確保措置に✓を付してください。
 ⑧ 「継続雇用制度の導入」に✓を付した場合には、いずれかに✓を付してください。
 ⑨ ✓を付した措置を行っていることが確認できる就業規則等を添付してください。なお、労働契約書の雛形や労働協約の代わりに、事業主の署名または記名押印があり、実施する措置の内容が確認できる書類等を添付することも可能です。

⑩ ハローワークに提出した「高年齢者雇用状況報告書」の写しを添付することも可能です。

また、従業員規模が10人未満で就業規則を作成していない場合は、高年齢者雇用確保措置制度を社内周知している書類等、就業規則に準ずるものを添付することも可能です。

- 社会保険労務士による事務代理の場合には、欄外余白において、必ず社会保険労務士の方の署名または記名押印を行ってください。

資料) 「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」(厚生労働省)

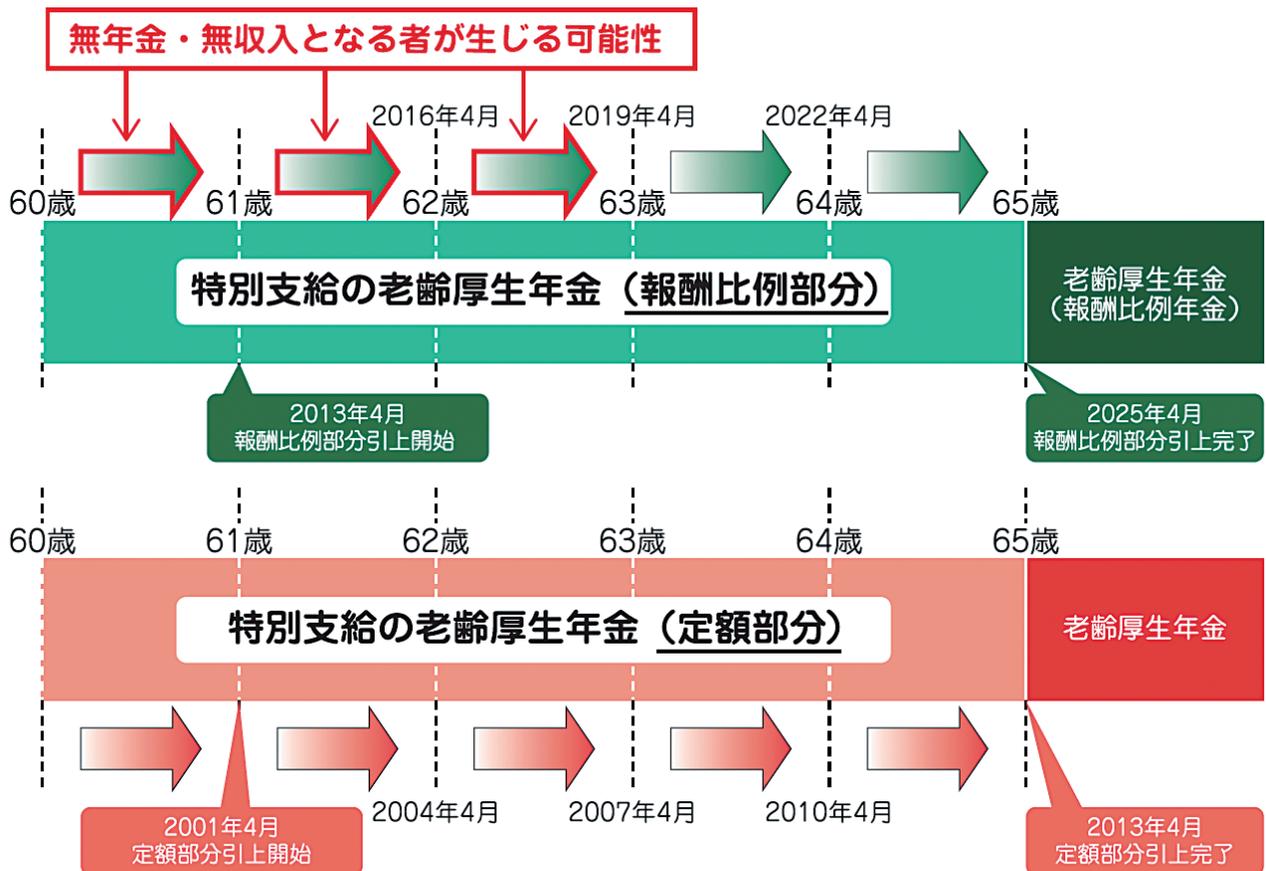
(4) 厚生年金の支給開始年齢の引き上げスケジュール

厚生年金の加入者は、65歳になるまでは「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、定額部分は2013年（平成25年）4月から65歳にならないと受給できなくなりました。また、報酬比例部分についても2013年4月から2025年度にかけて段階的に65歳に引上げられます。これに伴い、すでに男性の場合、2019年4月からは63歳にならないと受給できなくなりました（女性は5年遅れ）。

こうした年金の支給開始年齢の引き上げにより、60歳定年で退職し、再就職ができない場合、無年金期間に無収入となる可能性が生じてしまいます。

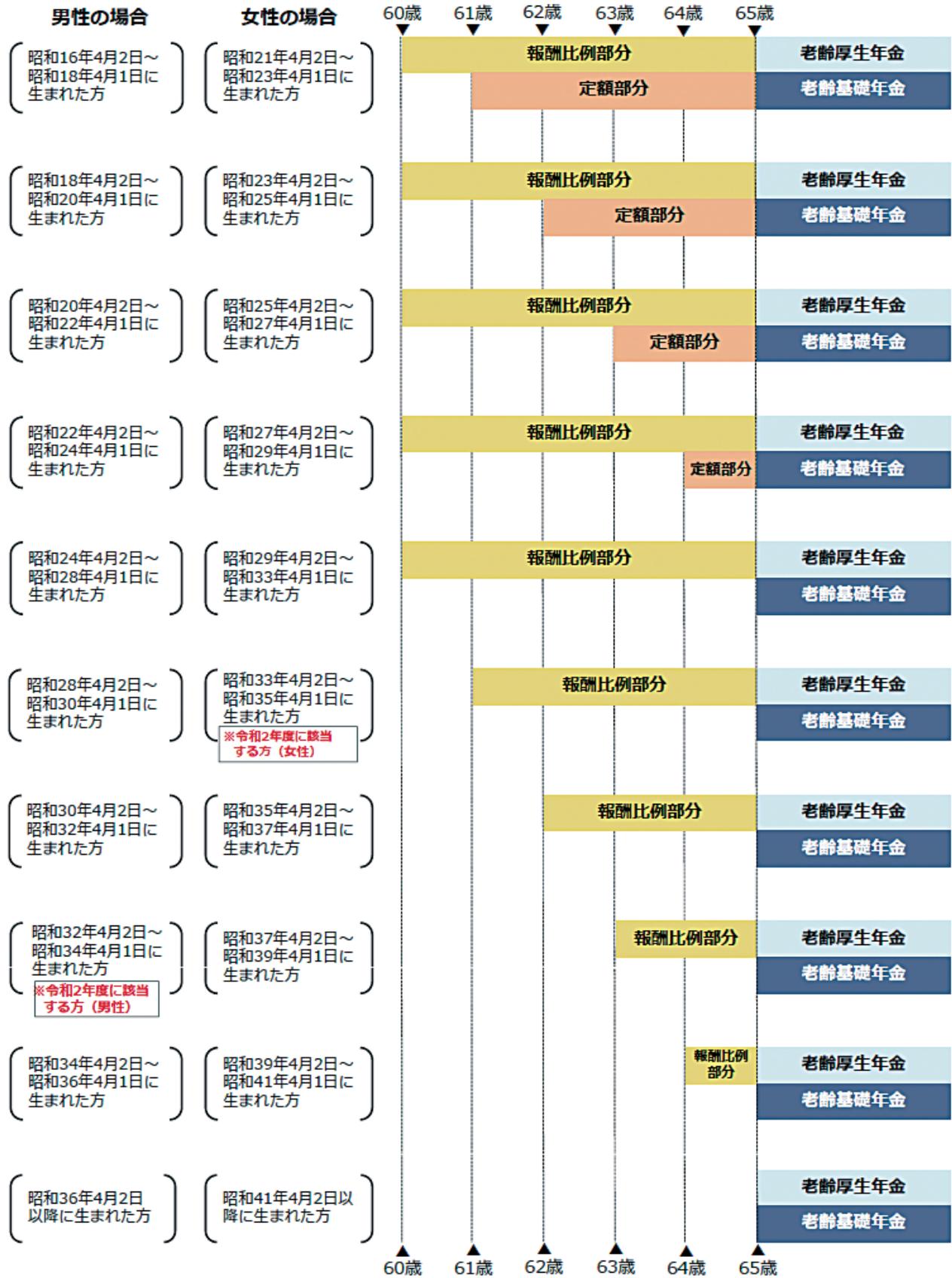
図表4-25 老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げスケジュール



➡ 年金支給と雇用との接続が必要

資料) 厚生労働省資料を一部修正

図表 4—26 特別支給の老齢厚生年金の受給開始年齢



資料) 日本年金機構「老齢年金ガイド 令和2年度版」

(5) 改正女性活躍推進法の概要

令和元年5月29日、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、令和元年6月5日に公布されました。改正内容は以下のとおりです。

① 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます（令和4年4月1日施行）。

図表4—27 常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主に求められる対応

1 一般事業主行動計画の策定・届出	
<p>ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析</p> <ul style="list-style-type: none"> 自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。 把握した状況から自社の課題を分析してください。 	
<p>【基礎項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）・男女の平均継続勤務年数の差異（区） 管理職に占める女性労働者の割合 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 <p>（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目（1ページの下線以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。</p> <p>（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。</p>	
<p>ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表</p> <ul style="list-style-type: none"> ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。 一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。 	
<p>ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。（電子申請、郵送、持参） 	
<p>ステップ4：取組の実施、効果の測定</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。 	
2 女性の活躍に関する情報公表	
<p>自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から1項目以上選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。</p>	
<p>① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</p>	<p>② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備</p>
<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) 男女別の採用における競争倍率(区) 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) 係長級にある者に占める女性労働者の割合 管理職に占める女性労働者の割合 役員に占める女性の割合 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) 男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 男女別の育児休業取得率(区) 労働者の一月当たりの平均残業時間 労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) 有給休暇取得率 有給休暇取得率(区)
<p>※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。</p> <p>※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行う必要があります。</p> <p>●併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要 	

資料) 厚生労働省「改正女性活躍推進法が施行されます！」

② 女性活躍に関する情報公表の強化

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

- (1) 職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- の各区分から1項目以上公表する必要があります（令和2年6月1日施行）。

図表4—28 301人以上事業主が義務付けられた情報公表の改正内容

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・ 男女別の採用における競争倍率（区） ・ 労働者に占める女性労働者の割合（区）（派） ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・ 管理職に占める女性労働者の割合 ・ 役員に占める女性の割合 ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績（区）（派） ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の平均継続勤務年数の差異 ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・ 男女別の育児休業取得率（区） ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間 ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間（区）（派） ・ 有給休暇取得率 ・ 有給休暇取得率（区）

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

資料) 厚生労働省「改正女性活躍推進法が施行されます！」

併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。

- ・ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- ・ 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

③ 特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定が創設されます（令和2年6月1日施行）。

- えるぼし認定：一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。
- プラチナえるぼし認定：えるぼし認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

認定の取得のメリットとしては以下のような点が挙げられます。

- ・認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。
- ・認定を受けた事業主は、公共調達に加点を受けられます。
- ・また、プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。

図表4—29 えるぼし認定の段階

<p>プラチナえるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ・ 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ・ プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) ・ 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>(※) 実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし（3段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし（2段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・ 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし（1段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ・ 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

資料) 厚生労働省「改正女性活躍推進法が施行されます！」

改正女性活躍推進法に関して詳しく知りたい方は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

(6) 雇用に関する各種助成金の概要

① 65歳超雇用推進助成金

1) 65歳超継続雇用促進コース

【概要】

65歳以上への定年引上げ等の取組みを実施した事業主に対して助成するものであり、高年齢者の就労機会の確保および希望者全員が安心して働ける雇用基盤の整備を目的としています。

【主な受給要件】

①労働協約または就業規則（以下「就業規則等」という。）により次の(イ)～(ハ)までのいずれかに該当する新しい制度を実施し、就業規則を労働基準監督署へ届出した事業主であること。

(イ) 旧定年年齢（注1）を上回る65歳以上への定年引上げ

(ロ) 定年の定め廃止

(ハ) 旧定年年齢及び継続雇用年齢（注2）を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入

（注1）就業規則等で定められた定年年齢のうち、平成28年10月19日以降、最も高い年齢をいいます。

（注2）就業規則等で定められていた定年年齢または希望者全員を対象とした継続雇用年齢のうち、平成28年10月19日以降、最も高い年齢をいいます。

②就業規則により定年の引上げ等を実施する場合は専門家等（注3）に就業規則の作成又は相談・指導を委託し経費を支出したこと。または労働協約により定年の引上げ等の制度を締結するためコンサルタント（注4）に相談し経費を支出したこと。

（注3）社会保険労務士、社会保険労務士法人、弁護士、昭和55年9月1日までに行政書士会に入会している行政書士に限ります。

（注4）専門家に加え、過去に当該業務の実績があり、業として実施していることが確認できる者に限ります。

③高年齢者雇用推進者の選任および次の(a)から(g)までの高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること。

- (a) 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- (b) 作業施設・方法の改善
- (c) 健康管理、安全衛生の配慮
- (d) 職域の拡大
- (e) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- (f) 賃金体系の見直し
- (g) 勤務時間制度の弾力化

【支給額】

「対象被保険者数」および「定年等を引上げる年数」に応じて、次に定める額を支給します。

旧定年年齢を上回る65歳以上への定年引上げ

(横列) 措置内容 (下列) 対象 被保険者数	65歳への 定年引上げ (5歳未満)	65歳への 定年引上げ (5歳)	65歳への 定年引上げ (5歳)	66歳以上への 定年引上げ (5歳以上)
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円

定年の定め廃止、旧定年年齢及び継続雇用年齢を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入

(横列) 措置内容 (下列) 対象 被保険者数	定年の廃止	66～69歳の 継続雇用への 引上げ (4歳未満)	66～69歳の 継続雇用への 引上げ (4歳)	70歳以上の 継続雇用への 引上げ (5歳未満)	70歳以上の 継続雇用への 引上げ (5歳以上)
1～2人	20万円	5万円	10万円	10万円	15万円
3～9人	120万円	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	160万円	20万円	80万円	25万円	100万円

注) 定年引上げと継続雇用制度の導入をあわせて実施した場合でも、支給額はいずれか高い額のみとなります。

【問い合わせ先】

高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部高齢・障害者業務課 (P.93参照)

2) 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

【概要】

高年齢者の雇用推進を図るための雇用管理制度の整備（賃金・人事処遇制度、労働時間、健康管理制度等）にかかる措置を実施した事業主に対して助成する制度です。

【主な受給要件】

本助成金は、企業内における高年齢者の雇用の推進を図るための雇用管理整備の措置を、次の①、②により実施した場合に受給することができます。

①雇用管理整備計画の認定

高年齢者の雇用管理制度を整備するため、「高年齢者雇用管理整備措置（能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直しまたは導入および医師または歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入）」を内容とする「雇用管理整備計画」を作成し、当機構理事長に提出してその認定を受けること。

②高年齢者雇用管理整備措置の実施

①の雇用管理整備計画に基づき、当該雇用管理整備計画の実施期間内に「雇用管理整備措置」を実施し、措置の実施状況を明らかにする書類を整備していること。また、雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月間の運用状況を明らかにする書類を整備し、支給対象被保険者が1人以上いること。

（注）高年齢者雇用管理整備措置は、55歳以上の高年齢者を対象として、労働協約または就業規則に規定し、1人以上の支給対象被保険者に実施・適用することが必要です。

このほかにも、支給対象となる事業主の要件があります。詳しくは「問い合わせ先」までお問い合わせください。

③併給調整

助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により他の国又は地方公共団体等の補助金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、助成金は支給しません。

【支給額】

支給対象経費（注1）の60%＜75%＞（中小企業事業主以外は45%＜60%＞）を乗じた額。

なお、生産性要件を満たしている場合は＜ ＞の割合または額となります。

（注1）高年齢者の雇用管理整備措置の実施に必要な専門家への委託費・コンサルタントの相談等に要した経費の他、（2）の措置の実施に伴い必要となる機器、システムおよびソフトウェア等の導入に要した経費（その経費が50万円を超える場合は50万円）とし、経費の額にかかわらず、初回の申請に限り当該措置の実施に50万円の費用を要したものとみなします（2回目以降の申請は、50万円を上限とする実費が支給対象経費となります。）。

【支給額】

生産性要件については、厚生労働省サイトをご覧ください。

【問い合わせ先】

高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部高齢・障害者業務課（P.93参照）

3) 高年齢者無期雇用転換コース

【概要】

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労働者に転換させた事業主に対して国の予算の範囲内で助成金を支給します。

また、生産性を向上させた事業主は助成金が割増されます。

【主な受給要件】

本助成金は、次の①～②によって実施した場合に受給することができます。

①無期雇用転換計画の認定

有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する計画（以下「無期雇用転換計画」といいます。）を作成し、当機構理事長に提出してその認定を受けること。

②無期雇用転換計画の実施

①の無期雇用転換計画に基づき、当該無期雇用転換計画期間内に、雇用する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労働者に転換すること。

（実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が通算5年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限ります）

このほかにも、支給対象となる事業主の要件があります。

詳しくは「問い合わせ先」までお問い合わせください。

③併給調整

助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、他の国又は地方公共団体等の補助金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、助成金は支給しません。

【支給額】

対象労働者1人あたり48万円（中小企業事業主以外は38万円）を支給します。

生産性要件を満たす場合には対象労働者1人につき60万円（中小企業事業主以外は48万円）となります。

1支給申請年度1適用事業所あたり10人までを上限とします。

【支給額】

生産性要件については、厚生労働省サイトをご覧ください。

【問い合わせ先】

高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部高齢・障害者業務課（P.93参照）

② 特定求職者雇用開発助成金

1) 特定就職困難者コース

【概要】

高年齢者や障害者等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されます。

【主な受給要件】

本助成金を受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

- ①ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（注1）の紹介により雇い入れること
- ②雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用すること（注2）が確実であると認められること。

（注1）具体的には次の機関が該当します。

- ・公共職業安定所（ハローワーク）
- ・地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ・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等

特定地方公共団体、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等

（注2）対象労働者の年齢が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年以上であることをいいます。

このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは「お問い合わせ先」へお問い合わせください。

【支給額】

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
短時間労働者 以外の者	〔1〕 高年齢者（60歳以上65歳未満）、母子家庭の母等	60万円	1年	30万円×2期
		(50万円)	(1年)	(25万円×2期)
	〔2〕 重度障害者等を除く身体・知的障害者	120万円	2年	30万円×4期
		(50万円)	(1年)	(25万円×2期)
	〔3〕 重度障害者等（注3）	240万円	3年	40万円×6期
		(100万円)	(1年6か月)	(33万円※×3期) ※第3期の支給額は34万円
短時間労働者 (注4)	〔4〕 高年齢者（60歳以上65歳未満）、母子家庭の母等	40万円	1年	20万円×2期
		(30万円)	(1年)	(15万円×2期)
	〔5〕 重度障害者等を含む身体・知的・精神障害者	80万円	2年	20万円×4期
		(30万円)	(1年)	(15万円×2期)

※（ ）内は中小企業事業主以外に対する支給額および助成対象期間です。

〔注3〕「重度障害者等」とは、重度の身体・知的障害者、45歳以上の身体・知的障害者及び精神障害者をいいます。

〔注4〕「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時間未満である者をいいます。

ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期に対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。

雇入れ事業主が、対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期について対象労働者に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額（表の支給対象期ごとの支給額を上限とする）となります。

- ・対象労働者が重度障害者等以外の者の場合 1/3（中小企業事業主以外 1/4）
- ・対象労働者が重度障害者等の場合 1/2（中小企業事業主以外 1/3）

【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) 生涯現役コース

【概要】

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、一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されます。

【主な受給要件】

本助成金を受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

- ①ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（注1）の紹介により雇い入れること。
- ②雇用保険の高年齢被保険者として雇い入れ、1年以上雇用することが確実であると認められること。

（注1）具体的には次の機関が該当します。

- ・公共職業安定所（ハローワーク）
- ・地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ・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等

特定地方公共団体、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等

このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくは「問い合わせ先」へお問い合わせください。

【支給額】

支給対象者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	70万円	1年	35万円×2期
	(60万円)	(1年)	(30万円×2期)
短時間労働者（注2）	50万円	1年	25万円×2期
	(40万円)	(1年)	(20万円×2期)

※（ ）内は中小企業事業主以外に対する支給額および助成対象期間です。

（注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時間未満である者をいいます。

【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）

3) 就職氷河期世代安定雇用実現コース

【概要】

いわゆる就職氷河期に正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用に就くことが困難な方をハローワーク等の紹介により、正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成されます。

※令和2年2月14日から、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）が新設されました。本コースは特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）の要件を見直し、拡充したものです。

【主な受給要件】

雇入れ日において①から④のいずれにも当てはまる方を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者（注1）などの紹介により正規雇用労働者（注2）として新たに雇用する事業主に助成金を支給します。

①雇入れ日時点の満年齢が35歳以上55歳未満の方

②雇入れの日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、雇入れの日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない方

③ハローワークなどの紹介の時点で失業しているまたは非正規雇用労働者である方かつ、ハローワークなどにおいて、個別支援等の就労に向けた支援を受けている方

④正規雇用労働者として雇用されることを希望している方

（注1）具体的には次の機関が該当します。

- ・公共職業安定所（ハローワーク）
- ・地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ・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、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及び人材開発統括官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等

（注2）正規雇用労働者とは

正規雇用労働者とは、以下の(ア)から(ウ)のいずれにも該当する者とします。

ただし、一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である短時間労働者は除きま

す。

また、正規雇用労働者について就業規則等において定められていることが必要です。

- (ア) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
- (イ) 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間（週30時間以上）と同じ労働者であること。
- (ウ) 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること。

雇い入れた労働者の雇用状況など雇用管理に関する事項を支給申請にあわせて報告することが求められています。

このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつか支給要件がありますので、詳しくは「問い合わせ先」までお問い合わせください。

【支給額】

本助成金は、対象期間を6か月ごとに区分し、一定額を支給します。支給額は企業規模に応じて1人あたり下表のとおりです。

規模	支給対象期間	支給額		支給総額
		第1期	第2期	
大企業	1年	25万円	25万円	50万円
中小企業	1年	30万円	30万円	60万円

※支給対象期ごとの支給額は、支給対象期に対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。

※雇入れ事業主が対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合、対象労働者について支払った賃金に助成率1/3（中小企業事業主以外は1/4）を乗じた額（表の支給対象期ごとの支給額を上限とする）となります。

【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）

(7) 高齢・障害・求職者雇用支援機構による各種支援

－「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－

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65歳超雇用推進プランナー、及び高齢者雇用アドバイザーを全国に配置し、生涯現役社会の実現を目指し、高齢者等が年齢にかかわらず働ける企業の普及・促進及び高齢者等の雇用管理改善等のための諸条件の整備に伴う人事・労務管理上の課題等の解決を図るため、事業主に対する具体的かつ実践的な相談・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。

→問い合わせ先：最寄りの独立行政法人 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（P.93参照）

○65歳超雇用推進プランナー、高齢者雇用アドバイザーとは

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢法）により、定年の引上げや廃止、継続雇用制度の導入等による希望者全員の65歳までの高齢者雇用確保措置の実施が義務づけられています。

65歳までの継続雇用制度等の導入や定着を図るとともに、生涯現役社会の実現に向けて高齢者が能力を発揮して働くことができる環境とするためには、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り組みを支援するため、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者を65歳超雇用推進プランナー、高齢者雇用アドバイザー（以下「プランナー等」という。）として認定し、全国に配置しています。

① 提案サービス

プランナー等が、将来に向けて65歳以上への定年引上げや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うとともに、高齢者雇用を進める上での課題を把握し、制度改善を図るための条件整備をお手伝いします。（無料）

② 相談・助言サービス

プランナー等は、高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。(無料)

③ 企業診断システム

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、プランナ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)

④ 企画立案サービス

プランナー等による相談・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いてプランナ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、経費の2分の1を機構が負担します。

⑤ 就業意識向上研修

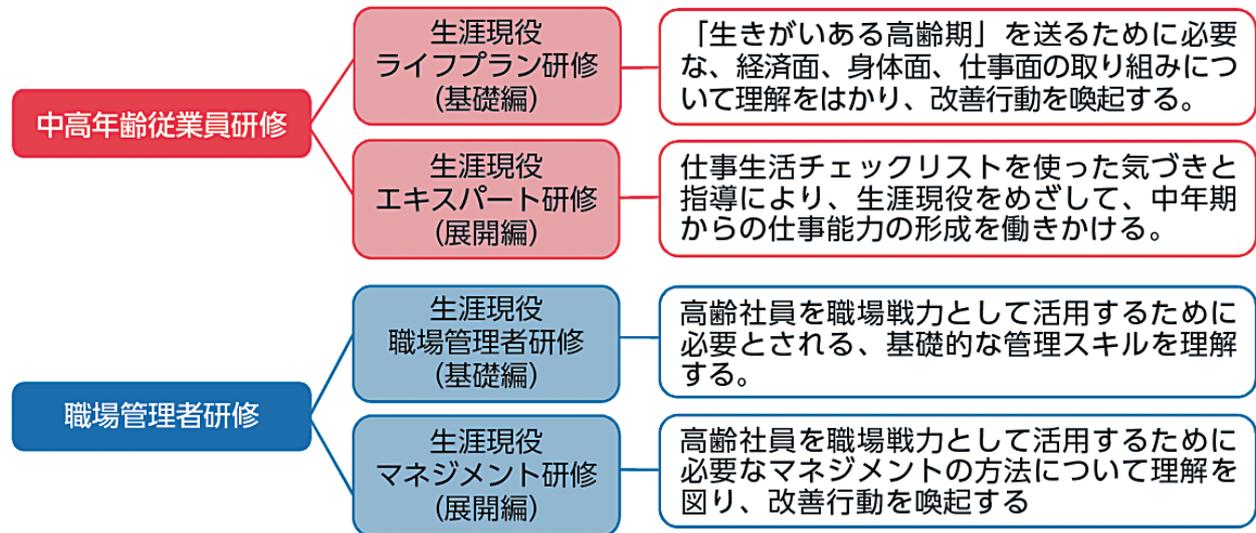
企業における高齢従業員の戦力化を支援するために、プランナー等が企業ニーズに応じたカリキュラムを設定し研修を行います。中高年齢従業員を対象とした研修と高齢従業員が配置されている職場の管理・監督者を対象とした研修により、従業員の就業に対する意識の向上を促します。

※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。

【就業意識向上研修の費用】

就業意識向上研修は有料ですが、経費の2分の1を機構が負担します。

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 各都道府県支部 高齢・障害者業務課

問い合わせ先（2020年8月1日現在）

名称	所在地		電話番号(代表)
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	金沢市観音堂町ハ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

※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/shibu/>)

求人票・求人情報を求職者の目に止まりやすくするための工夫として、厚生労働省では以下のポイントを挙げています。

POINT 1 会社の特長欄を活用しましょう

「会社の特長」欄を活用して自社をアピールしましょう。経営方針、教育訓練制度、職場の雰囲気、代表的商品の評判などを記入・入力して、自社の魅力をお伝えください。

POINT 2 仕事の内容を詳細に記入・入力しましょう

職種名や仕事内容、必要な資格・経験などが具体的に記入・入力されていることで、求職者の方々の疑問やとまどいを軽減し、応募者が増えることにつながります。また、正確で詳細な記入・入力は入社後の定着率にも影響します。自社が必要としているのは「どんな仕事ができる人材」なのかを、応募される方の目線に立って詳細にわかりやすく記入・入力してください。

POINT 3 賃金は正確にわかりやすく記入・入力しましょう

賃金については、正確にわかりやすく記入・入力することが重要です。

求人票・求人情報の「賃金」欄は、「基本給」、「定額的に支払われる手当」、「固定残業代」、「その他の手当等付記事項」等の各欄があり、それぞれに該当するものを記入・入力します。

また、基本給＋定額手当以外の各種手当を含む総支給額を伝えることにより、求職者の方々は支給される賃金について把握でき、就職後の生活をイメージしやすくなります。この場合は「賃金」欄とは別に、「求人に関する特記事項」欄に追加して記入・入力してください。

さらに、「昇給」、「賞与」欄についても、実績ベースで正確に記入・入力することで誤解がなくわかりやすい求人となります。

POINT 4 福利厚生や研修制度等の補足情報を記入・入力しましょう

福利厚生や研修制度等の補足情報もイメージアップにつながります。

特に未経験者を募集する場合、研修制度や資格取得の支援制度などは初めての仕事に対する不安を和らげ、応募機会を増やすきっかけとなります。また、入社1年後、3年後といった将来像を記入・入力することで、入社後の自分をイメージしやすくなり、応

募のきっかけになることもあります。

なお、試用期間がある場合は、その期間中の待遇等をきちんと明示することで、後々のトラブル防止に役立ちますので、「試用期間」は正確に記入・入力しましょう。

POINT 5 企業や求人魅力をアピールしましょう

求職中の方々は再就職先を真剣に探そうと求人票・求人情報を注意深く見ています。応募をためらっているとしたら、その企業のよさや求人魅力が伝わっていないためである可能性があります。求職者が「求めている求人」とはどのような求人なのか検討し、求職者が魅力を感じる求人をアピールしましょう。

【求職者が魅力を感じるアピールポイントの例】

- ・資格取得や技能習得、能力向上等に対する支援
- ・能力主義による昇給、昇格など、本人の実力・成績次第で評価を得られる人事制度
- ・ノルマに追われることなく安定収入が得られる求人
- ・経験がなくても受け入れ可能な求人
- ・家事・育児等による時間調整が容易な職場

POINT 6 画像情報を追加して視覚的にアピールしましょう

求人票・求人情報の記入・入力内容だけでは伝わらない職場の様子や業務内容などでアピールしたい点を、画像情報として求職者の方に提供することが可能です。

画像情報としては、会社の外観や作業風景、取扱商品などの写真、自社のパンフレットやホームページなどの画像情報を、求人者マイページから登録してください。

資料) 厚生労働省ホームページ「応募したくなる求人へ! ~わかりやすい求人、より良い人材の確保を目指しましょう!~」より抜粋

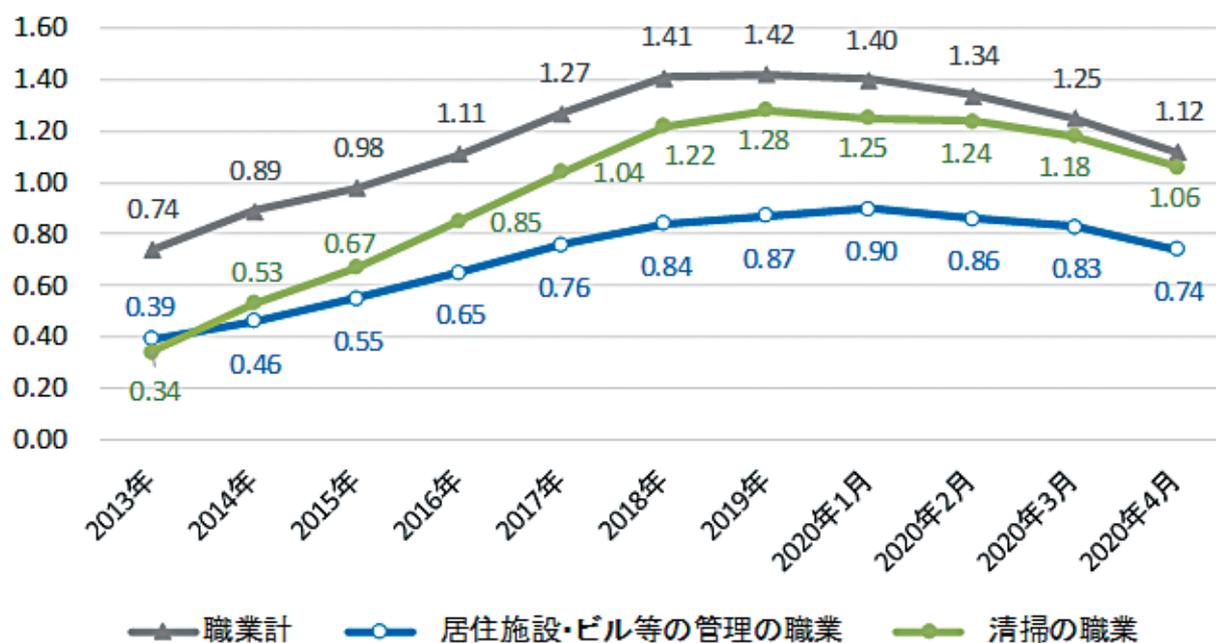
https://www.hellowork.mhlw.go.jp/enterprise/ent_inputmethod04.html

また、子育て中の方向けの求人として申し込みを希望する場合には、所轄のハローワークの窓口で相談すると、求人情報に『# マザーズ』というタグが付きますので、子育てをしながら就職を希望している方の目に留まりやすい状態で求人が配信されます。このほか、「求人に関する特記事項」の欄に、「子どもの急病や保育園・学校の行事などによる休みに柔軟に対応する」、「blankがあっても大丈夫」、「残業が少ない」、「パート採用でも正社員になれるチャンスがある」、「子ども同伴での面接が可能」などといった仕事と子育て

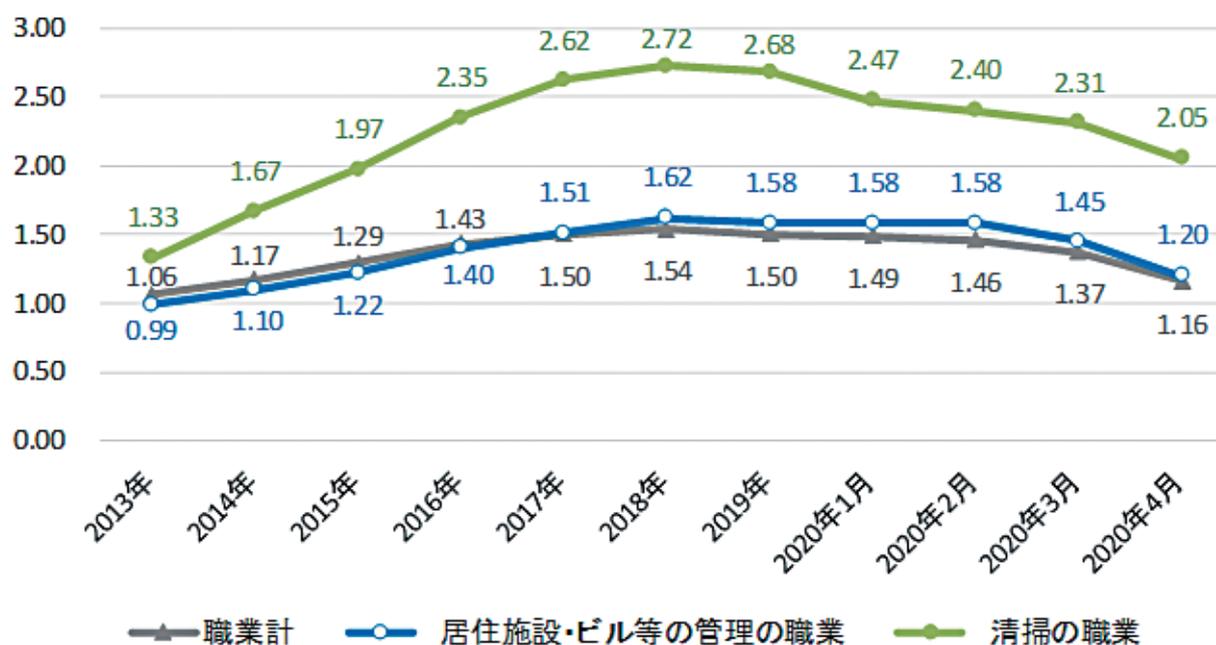
での両立を目指す方にとって応募しやすいアピールポイントを記載しておくといでしょう。

なお、ハローワークでの求職・求人の状況については図表4—31の通りです。厚生労働省の統計では、マンション管理業は「居住施設・ビル等の管理の職業」または「清掃の職業」のいずれかに含まれます。フルタイムの有効求人倍率はいずれの職業とも全職業平均を下回る水準で推移している一方で、パートタイムではいずれの職業ともに1を超え、特に「清掃の職業」では全職業平均を大きく上回っています。

図表4—31 職種別にみた有効求人倍率の推移
(フルタイム)



(パートタイム)



資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」より作成

注1) 有効求人倍率とは、月間有効求人数を月間有効求職者数で除した数値で、1を超えると求人の数が求職者の数が求人の数を上回る状況を示しています。ハローワークにおける求人・求職の状況を示したもので、ハローワーク以外での状況は加味されません。

注2) 平成23年改定「厚生労働省職業分類」に基づく区分。

注3) 年別は月平均。

(2) 地域のシルバー人材センターとの連携

受託マンションの現場に勤務する管理員、清掃員の採用が難しい場合は、マンションが立地する地域のシルバー人材センター（市区町村ごとに設立されています）に依頼し、シルバー人材センターに登録している原則60歳以上の高齢者に委託することも対応策の一つです。

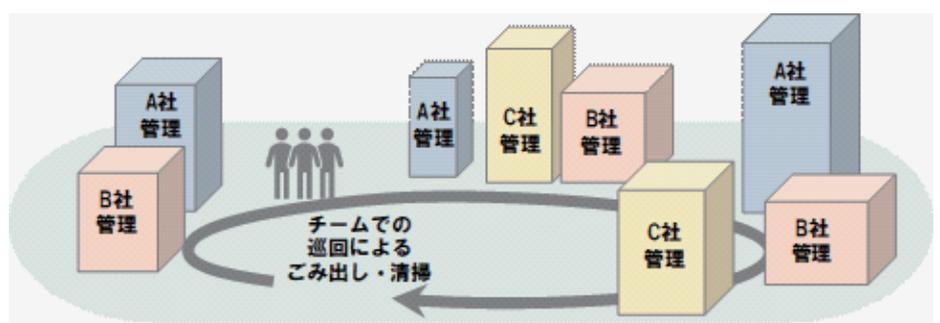
なお、業務を請け負うシルバー人材センター会員の労働時間は1名あたりおおむね週20時間を超えないこととされています。一方、採用が難しいのは、1物件あたりの勤務時間が1日あたり1～2時間程度と短時間の物件が多く、1物件だけの委託ではシルバー人材センターの会員が希望する勤務時間を確保することが難しくなります。

そこで、徒歩や自転車等での移動が可能な距離に立地する複数の物件を対象として、ゴミ出しや共用部の日常清掃などの比較的単純な作業を一括して委託することも一案です。その際、複数名のシルバー人材センター会員がチームを組み、物件を巡回しながら作業を行うことで、個々の会員が一定の勤務時間を確保しながら必要な作業に対応することが可能となります。例えば、午前中の巡回時はゴミ出しとその後の清掃を集中的に行い、午後の巡回時にはエントランスや共用部の廊下、非常階段等の掃き清掃を行うといった対応が考えられます。

現場従業員の確保は多くの管理会社が直面している課題であり、こうした地域内の複数物件を対象とした管理業務の実施にあたっては、個社の取組にとどめず、複数の管理会社による協業も視野に入れる必要があるでしょう。近隣に立地する各社の受託する物件をまとめて連携先のシルバー人材センターのチームが巡回してゴミ出しや清掃等を実施できるよう、効率的な業務実施体制を構築することも考えられます。

なお、こうしたチーム制による複数物件の巡回による作業を実施するためには、管理組合との委託契約上、管理員や清掃員の勤務時間帯を〇時から〇時までと固定せず、1日あたりもしくは1週間あたりの勤務時間を定めるなどにより、各物件を巡回できるよう、時間を調整できるようにしておくことが必要となります。

こうした方法による委託を検討する際には、各地域のシルバー人材センター、または各都道府県のシルバー人材センター連合本部へご相談ください。



都道府県シルバー人材センター連合本部一覧

2019年7月1日現在

団体名	郵便番号	所在地	電話	FAX	
公益社団法人 北海道シルバー人材センター連合会	060-0004	札幌市中央区北4条西6丁目1	毎日札幌会館	011-223-2711	011-223-2722
公益社団法人 青森県シルバー人材センター連合会	030-0822	青森市中央1-25-3	青森共栄火災ビル4階	017-732-5757	017-732-5756
公益社団法人 岩手県シルバー人材センター連合会	020-0021	盛岡市中央通2-2-5	住友生命盛岡ビル10階	019-621-8671	019-621-8672
公益社団法人 宮城県シルバー人材センター連合会	980-0014	仙台市青葉区本町3-4-18	太陽生命仙台本町ビル4階	022-712-8855	022-712-8856
公益社団法人 秋田県シルバー人材センター連合会	010-0951	秋田市山王6-1-13	山王プレスビル8F	018-888-4680	018-888-4681
公益社団法人 山形県シルバー人材センター連合会	990-0041	山形市緑町1-9-30	緑町会館3階	023-626-3566	023-626-3567
公益社団法人 福島県シルバー人材センター連合会	960-8031	福島市栄町10-21	福島栄町ビル8階	024-521-6081	024-521-6086
公益社団法人 茨城県シルバー人材センター連合会	310-0851	水戸市千波町1918	茨城県総合福祉会館3階	029-244-4622	029-244-4633
公益財団法人 栃木県シルバー人材センター連合会	320-8503	宇都宮市駒生町3337-1	とちぎ健康の森内	028-627-1179	028-627-2522
公益財団法人 群馬県長寿社会づくり財団	371-8517	前橋市新前橋町13-12	群馬県社会福祉総合センター5階	027-255-6400	027-255-6166
公益財団法人 いきいき埼玉	362-0812	北足立郡伊奈町内宿台6-26	埼玉県県民活動総合センター	048-728-7841	048-728-2130
公益社団法人 千葉県シルバー人材センター連合会	260-0013	千葉市中央区中央3-9-16	大樹生命千葉中央ビル4階	043-227-5112	043-227-5197
公益財団法人 東京しごと財団	102-0072	千代田区飯田橋3-10-3	東京しごとセンター8階	03-5211-2312	03-5211-2329
公益社団法人 神奈川県シルバー人材センター連合会	231-0026	横浜市中区寿町1-4	かながわ労働プラザ6階	045-633-5432	045-633-5433
公益社団法人 新潟県シルバー人材センター連合会	950-0994	新潟市中央区上所2-2-2	新潟ユニゾンプラザ2階	025-281-5553	025-281-5554
公益社団法人 富山県シルバー人材センター連合会	930-0857	富山市奥田新町8-1	ポルファートとやま10F	076-431-3282	076-431-3283
公益社団法人 石川県シルバー人材センター連合会	920-0862	金沢市芳斉1-15-15	石川県職業能力開発プラザ2階	076-222-4680	076-222-4681
公益社団法人 福井県シルバー人材センター連合	910-0005	福井市大手3-7-1	福井県協ビル5階	0776-29-1195	0776-29-1197
公益社団法人 山梨県シルバー人材センター連合会	400-0035	甲府市飯田3-3-28	スカイハイツ1階	055-228-8383	055-228-8389
公益社団法人 長野県シルバー人材センター連合会	380-0841	長野市大門町51-1	柏与ビル3階	026-237-4680	026-237-5665
公益社団法人 岐阜県シルバー人材センター連合会	500-8145	岐阜市雲井町3-12		058-249-0228	058-248-9730
公益社団法人 静岡県シルバー人材センター連合会	420-0851	静岡市葵区黒金町5-1	静岡県勤労者総合会館4階	054-254-7240	054-205-4540
公益社団法人 愛知県シルバー人材センター連合会	460-0001	名古屋市中区三の丸3-2-1	愛知県東大手庁舎6階	052-961-9521	052-961-9524
公益社団法人 三重県シルバー人材センター連合会	514-0002	津市島崎町314	島崎会館2階	059-221-6161	059-222-3456
公益社団法人 滋賀県シルバー人材センター連合会	520-0054	大津市逢坂1-1-1	テトラ大津3階	077-525-4128	077-527-9490
公益社団法人 京都府シルバー人材センター連合会	604-0874	京都市中京区竹屋町通烏丸東入る清水町375	京都府立総合社会福祉会館6階	075-255-5155	075-255-6015
公益社団法人 大阪府シルバー人材センター協議会	541-0056	大阪市中央区久太郎町2-4-27	堺筋本町TFビル7階	06-6265-8111	06-6265-8333
公益社団法人 兵庫県シルバー人材センター協会	650-0011	神戸市中央区下山手通5-7-18	兵庫県下山手分室3階	078-371-8012	078-371-8016
公益社団法人 奈良県シルバー人材センター協議会	635-0015	大和高田市幸町2-33	奈良県産業会館2階	0745-24-6880	0745-24-7880
公益社団法人 和歌山県シルバー人材センター連合会	640-8317	和歌山市北出島1-5-46	和歌山県労働センター2階	073-435-5515	073-435-5516
公益社団法人 鳥取県シルバー人材センター連合会	683-0812	米子市角盤町1-76	NTT西日本米子支店ビル2階	0859-37-2531	0859-37-2537
公益社団法人 島根県シルバー人材センター連合会	690-0887	松江市殿町8-3	タウンプラザしまね2階	0852-28-1171	0852-28-1173
公益社団法人 岡山県シルバー人材センター連合会	703-8258	岡山市中区西川原251-1	おかやま西川原プラザ別館	086-201-7250	086-201-7251
公益社団法人 広島県シルバー人材センター連合会	730-0005	広島市中区西白島町24-36	広島市中央公民館4階	082-502-0468	082-502-0478
公益社団法人 山口県シルバー人材センター連合会	753-0079	山口市糸米2-13-35	県土連ビル1階	083-921-6070	083-921-6077
公益社団法人 徳島県シルバー人材センター連合会	771-0134	徳島市川内町平石住吉209-5	徳島健康科学総合センター1階	088-665-5533	088-665-5551
公益社団法人 香川県シルバー人材センター連合会	760-0066	高松市福岡町2-2-2	香川県産業会館5階	087-811-7880	087-811-7881
公益社団法人 愛媛県シルバー人材センター連合会	790-0001	松山市一番町1-14-10	井手ビル3階	089-915-1420	089-915-1421
公益社団法人 高知県シルバー人材センター連合会	781-0085	高知市礼場3-28	礼場合同ビル2階	088-880-4570	088-883-0008
公益社団法人 福岡県シルバー人材センター連合会	812-0046	福岡市博多区吉塚本町9-15	福岡県中小企業振興センタービル8階	092-623-5656	092-623-5677
公益社団法人 佐賀県シルバー人材センター連合会	840-0023	佐賀市本庄町大字袋246-1		0952-20-2011	0952-20-2015
公益社団法人 長崎県シルバー人材センター連合会	850-0057	長崎市大黒町3-1	長崎交通産業ビル2階	095-833-2310	095-833-2316
公益社団法人 熊本県シルバー人材センター連合会	860-0842	熊本市中央区南千反畑町3-7	熊本県総合福祉センター3階	096-312-3310	096-312-3312
公益社団法人 大分県シルバー人材センター連合会	870-0823	大分市東大道1-11-1	タンネンバウムⅢ3階	097-585-5615	097-585-5616
公益社団法人 宮崎県シルバー人材センター連合会	880-0024	宮崎市祇園2-95		0985-31-3775	0985-31-3776
公益社団法人 鹿児島県シルバー人材センター連合会	890-0053	鹿児島市中央町9-1	鹿児島中央第一生命ビル8階	099-206-5422	099-206-5410
公益社団法人 沖縄県シルバー人材センター連合	901-2132	浦添市伊祖1-33-1	牧港建設第2ビル2階	098-871-0330	098-875-0255

資料) 公益社団法人 全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業の概要2019」

今後に向けて

マンション管理業は、マンション管理組合から委託を受けて管理事務を行う業種です。とりわけ、昨今の新型コロナウイルス感染の拡大により、エッセンシャル・ワーカー（エッセンシャル・ワーカーとは、社会で必要不可欠な労働者を指しています。キーワーカーまたはクリティカルワーカーとも言われています。世界的な「2019新型コロナウイルス」の蔓延によって、注目される概念として登場してきました）とも呼ばれる人々の生活を支える労働者の存在に注目が集まっています。マンション管理業も、国民の約1割を占めると言われる分譲マンション居住者の安全で快適な暮らしを支える重要な社会基盤を支える産業（インフラ産業）の1つでもあります。

マンション管理業は「労働集約型産業」と言われているように、様々な人材が直接お客様と接する業務、事務処理が主となる業務、建物の維持管理に関する業務等、複数の業務が重なり合いながらサービスを提供していることに特徴があります。言い換えれば、様々な人材がマンション管理業を支えており、そこで働いている人材は生活に欠かせることができないエッセンシャル・ワーカーと呼ぶこともできます。

しかしながら、我が国では少子高齢化が進展しており、特に現場（管理業務）に従事している従業員の労働力不足が顕著となっています。地域によっては従業員の雇用も厳しくなっており、採用に関しては今後ますます難しくなっていくと思われれます。とくに、その傾向は2019新型コロナウイルスの終焉後に深刻になると予測されます。したがって、今後の「労働力人口の減少」に対応していくためには、業界全体で高齢者雇用の推進をはじめ性別、年齢やキャリアにこだわることなく多様性を重視した人材の確保・育成・定着をはかる仕組み作りが求められてきています。

仕組み作り際には、多様な人材の特徴に配慮する必要があります。その特徴は時間等の制約がある（高齢者は時間だけでなく、本人や家族の健康面での制約があります）ということです。そのため、それぞれの制約を考慮した柔軟な働き方（たとえば、時間の面では勤務時間や勤務形態など）の導入や拡充、つまり、きめ細かな人事管理（「ヒト」と「仕事」のミスマッチを減らす人事管理）が必要になります。

こうしたきめ細かな人事管理を展開していくためには、第1に、「仕事の明確化」が必要になります。どの仕事にどのような制約を持っている人材を配置するかは、仕事が明確化されていないと難しいです。第2に、提供するサービス（仕事）の見直しです。その見直しは新型コロナウイルス下で問われるようになった「接触型（対人型）サービス」と「非接触型（IT活用型）サービス」が参考になります。つまり、制約がある人材をどの対人サービス（仕事）に集中していくかということです。こうした取り組みは顧客との契約関係の見直しを迫る問題でもあり、業界全体で取り組んでいく課題でもあります。加えて、IT投資は多額の費用がかかるため、個別企業同士が連携しながら取り組んでいく必要があります。

マンション管理業高齢者雇用推進委員会 座長
玉川大学経営学部 教授
大木 栄一

マンション管理業高齢者雇用推進委員会 委員名簿

(敬称略、所属・役職は令和2年4月時点)

<座長>

大木 栄一 玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授

<委員>

石川 浩之 (株) 穴吹コミュニティ 総務部 担当部長

吉川 徹 エムエムエスマンションマネジメントサービス (株) 東京本社 業務一部 部長

藤原 幸雄 エムエムエスマンションマネジメントサービス (株) 巡回指導・労務管理部 調査役
※令和2年度第1回委員会から

柳田 繁 クラシテ (株) 取締役
※平成31年度 (令和1年度) 第2回委員会まで。 肩書は当時

武江 政空 クラシテ (株) 執行役員
※令和1年度第3回委員会より。

横山 雄一 (株) 三交コミュニティ 取締役マンション管理部長
※令和1年度 第5回委員会まで。肩書は当時

橋本 賢 (株) 三交コミュニティ マンション管理部 部長

山谷 勝 双日総合管理 (株) マンション事業本部長兼都市防災推進室長

八木原 順一 (株) 東急コミュニティー 人事部 人事企画課長
※令和1年度第5回委員会まで。肩書は当時

荻原 秀和 (株) 東急コミュニティー 人事部 人事企画課長
※令和2年度第1回委員会より。

寺田 順一 (株) 浪速管理 品質管理部 課長

廣岡 健二 日本ハウズイング (株) 人事総務部人事グループ 副部長兼研修センター長

菰田 裕二 (株) 長谷工コミュニティ九州 業務推進部 総務課

菅井 輝明 陽光ビルサービス (株) 執行役員 総務部長

<事務局>

広畑 義久 一般社団法人マンション管理業協会 専務理事

鈴木 良宜 一般社団法人マンション管理業協会 事務局長

<シンクタンク>

豊島 竹男 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (株) 政策研究事業本部 経済政策部 部長

花輪 永子 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (株) 政策研究事業本部 主任研究員

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
マンション管理業高齢者活躍に向けたガイドライン
令和2年10月

一般社団法人 マンション管理業協会
マンション管理業高齢者雇用推進委員会
〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-13-3 虎ノ門東洋共同ビル 2F
電話 03-3500-2721 FAX 03-3500-2722