

(事業主の方へ)

高年齢者雇用安定法ガイドブック

～高年齢者の雇用の安定のために～



厚生労働省
長崎労働局 ハローワーク

目 次

高年齢者雇用安定法が定める事項

1 高年齢者を取り巻く状況	1
2 高年齢者雇用安定法のポイント	2
3 60歳未満定年の禁止	3
4 65歳までの「高年齢者雇用確保措置」	4
5 「高年齢者雇用確保措置」導入までのフローチャート	5
6 「高年齢者雇用確保措置」を実施する際の労働条件について	6
7 経過措置について	7
8 経過措置により労使協定で定める基準の内容	8
9 高年齢者雇用のための諸条件の整備	10
10 継続雇用の対象者を雇用する企業の範囲	11
11 特殊関係事業主との契約書記載例	12
12 年齢にかかわらず働ける制度の導入を！	13
13 高年齢者を活用するメリット	14
14 就業規則記載例（参考）	15
15 就業規則の労働基準監督署への届け出	16
16 求職活動支援書について	17
17 求職活動支援書の作成の流れ	18
18 求職活動支援書様式例	19
19 ジョブ・カード記載例	21
20 多数離職届について	28

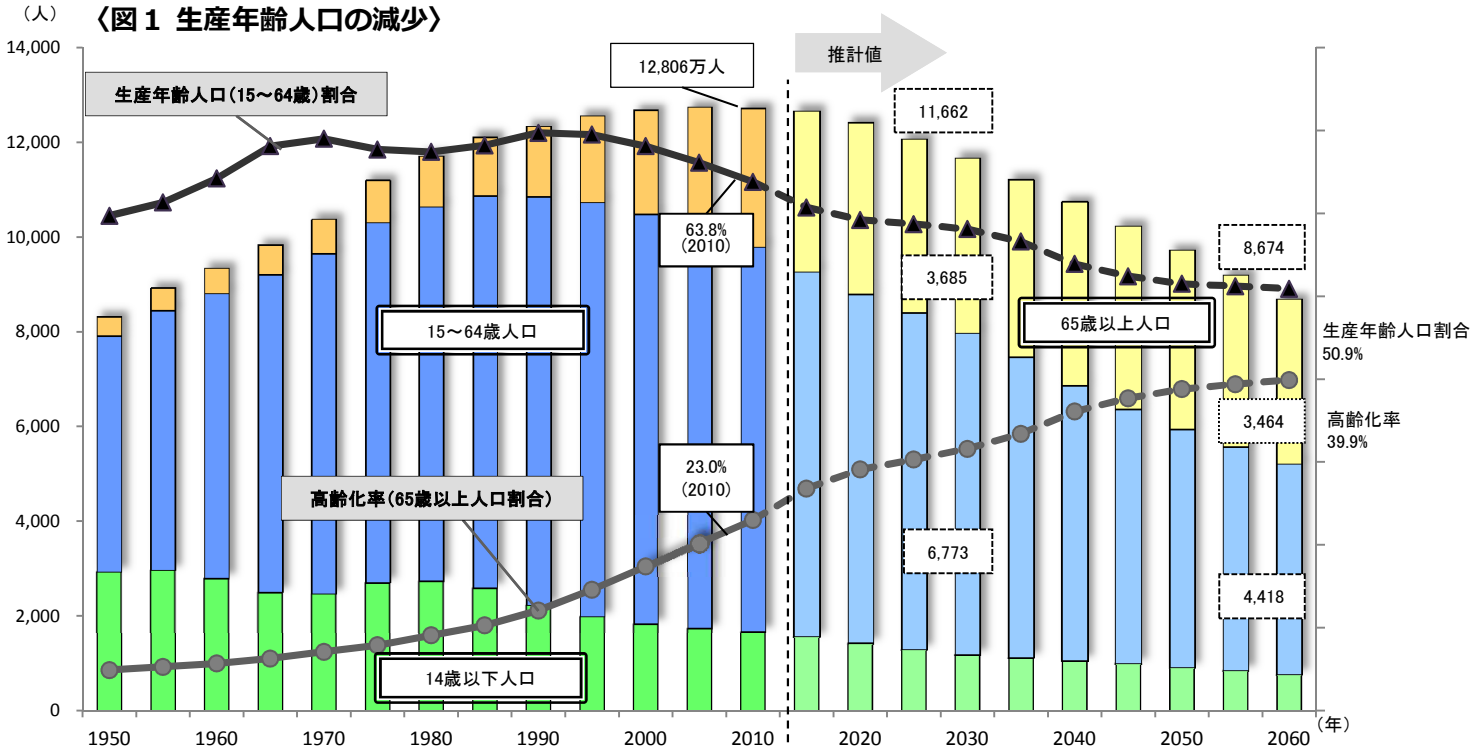
事業主に対する援助

1 高年齢者雇用アドバイザーによるサービス	30
2 特定就職困難者雇用開発助成金のご案内	31
3 高年齢者雇用安定助成金 高年齢者活用促進コース	32
4 高年齢者雇用安定助成金 高年齢者労働移動コース	33
5 高年齢者雇用継続基本給付金の支給	34
6 雇用促進税制の拡充	34
7 お問い合わせ先一覧	35

高齢者雇用安定法が定める事項

1 高齢者を取り巻く状況

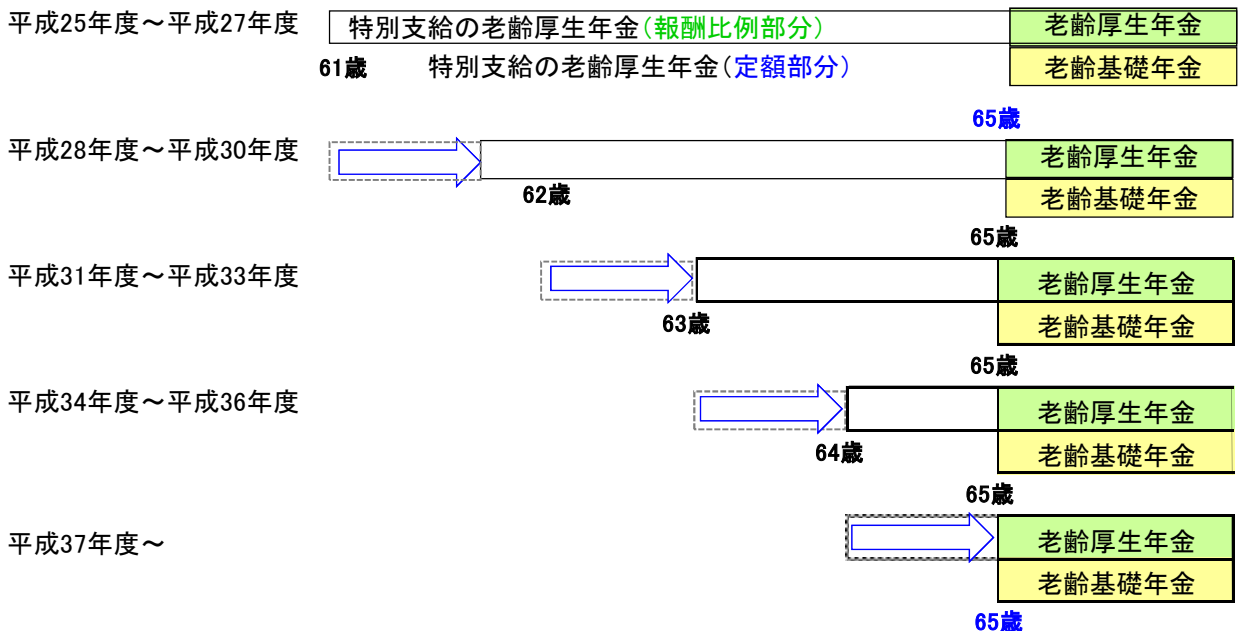
わが国の高齢化は世界に類をみない速度で進み、2030年には総人口の約3人に1人が65歳以上の高齢者となることを見込まれています。これにより、いわゆる生産年齢人口（15～64歳人口）は減少し、2060年には総人口の50.9%になる見込みです（図1）。



出典：総務省「国勢調査」、「人口推計」、
 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）
 厚生労働省「人口動態統計」

また、年金支給開始年齢の定額部分は、平成25年度に65歳へ引き上げられ、男性の報酬比例部分は2013（平成25）年から2025（平成37）年にかけて、段階的に引き上げられます（女性については5年遅れのスケジュールとなっています）（図2）。

〈図2 年金の支給開始年齢〉



2「高年齢者雇用安定法」のポイント

事業主の皆さまには、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号、「高年齢者雇用安定法」）により、以下の義務が課されます

1. 60歳未満定年の禁止 ・・・・・・・・・・3ページ

【概要】

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。
（高年齢者雇用安定法第8条）

2. 65歳までの高年齢者雇用確保措置 ・・・・・・・・・・4ページ

【概要】

定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

（高年齢者雇用安定法第9条）

- ・ 65歳まで定年年齢を引き上げ
- ・ 65歳までの継続雇用制度を導入
- ・ 定年制を廃止

3. 中高年齢者が離職する場合の措置

◆再就職援助措置

【概要】

事業主は、解雇などにより離職が予定されている45歳以上65歳未満の人が希望するときは、求人の開拓など、その中高年齢者の再就職の援助に関し必要な措置を実施するよう努めなければなりません。

（高年齢者雇用安定法第15条）

◆求職活動支援書 ・・・・・・・・・・17ページ

【概要】

事業主は、解雇などにより離職が予定されている45歳以上65歳未満の人が希望するときは、求職活動支援書を作成し、その中高年齢者に交付しなければなりません。（高年齢者雇用安定法第17条）

◆多数離職届 ・・・・・・・・・・28ページ

【概要】

事業主は、45歳以上65歳未満の者のうち5人以上を解雇などにより離職させる場合は、あらかじめ、その旨をハローワーク（公共職業安定所）に届け出なければなりません。（高年齢者雇用安定法第16条）

3 60歳未満定年の禁止

定年年齢を60歳未満とすることは高年齢者雇用安定法で禁止されています

【定年とは】

「定年」とは、労働者があらかじめ定められた年齢に達したことを理由に、自動的にまたは解雇の意思表示によってその地位を失わせる制度で、就業規則、労働協約または労働契約に定められたものをいいます。※

なお、単なる慣行として一定年齢における退職が定着している場合や、選択定年制など早期の退職を優遇する制度における早期の退職年齢は、高年齢者雇用安定法上の「定年」ではありません。

※退職に関する事項は就業規則の絶対的記載事項であるため、定年を定めている場合は必ず就業規則に記載しなければなりません。ただし、常時使用する労働者が10人未満の事業所は、就業規則の作成義務が課されていないので、労働協約や労働契約にのみ定年の規定を記載することも可能です。（労働基準法第89条）

【60歳を下回る定年は？】

高年齢者雇用安定法の規定にもかかわらず、
定年年齢を60歳未満に定めていると



60歳を下回る定年の規定は民事上無効となり、その年齢に達したことを理由に労働者を退職させることはできません。この場合は、その企業には定年の規定はないものとみなされます。

4 65歳までの「高年齢者雇用確保措置」

定年年齢を65歳未満としている事業主は、次の①から③の措置（高年齢者雇用確保措置）のいずれかを実施してください



- ① 定年年齢を65歳まで引き上げ
- ② 希望者全員を65歳まで継続雇用する制度の導入
- ③ 定年制の廃止

高年齢者雇用安定法第9条は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年年齢を65歳未満としている事業主に、高年齢者雇用確保措置として、上記の①から③のうち、いずれかの実施を義務づけています。

【継続雇用制度とは】

現在、雇用している高年齢者を、本人の希望によって、定年後も引き続き雇用する制度で、次のようなものがあります。

- ◆再雇用制度：定年でいったん退職とし、新たに雇用契約を結ぶ制度
- ◆勤務延長制度：定年で退職とせず、引き続き雇用する制度

継続雇用制度は希望者全員を対象とすることが必要です

継続雇用制度を導入する場合は、希望者全員※を対象とすることが必要です。希望者全員とは、定年後も引き続き働きたいと希望する人全員です。

※ただし、以下の経過措置が認められています（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、改正高年齢者雇用安定法)附則第3項）。

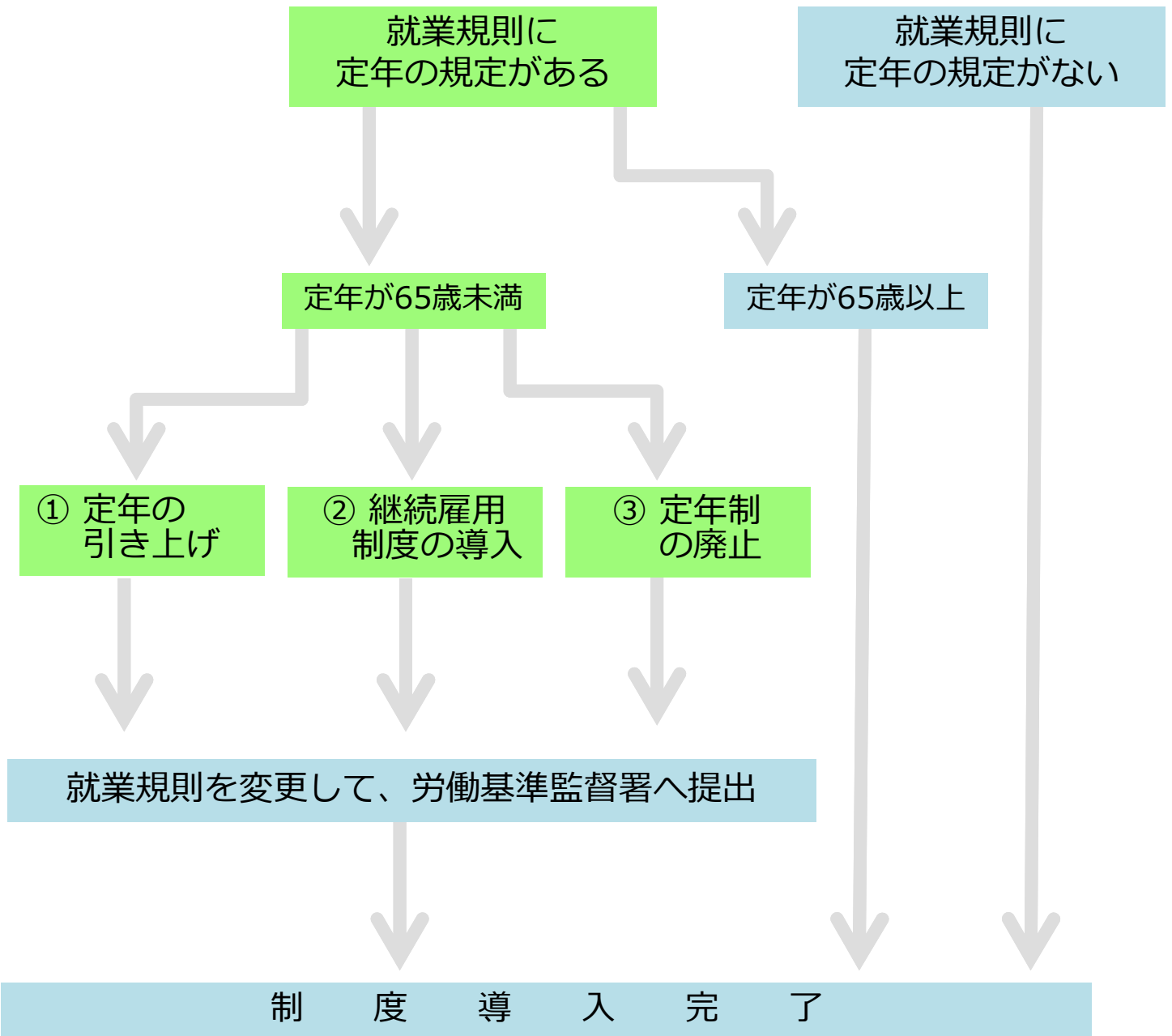
平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で設けている場合

- ・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

継続雇用の対象者を限定する基準を適用することができます

※また、就業規則に定める解雇・退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合には、継続雇用しないことができます。ただし、継続雇用しないことについては客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられます。[高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年 厚生労働省告示560号）]

5 「高年齢者雇用確保措置」導入までのフローチャート



6 「高年齢者雇用確保措置」を実施する際の労働条件について

高年齢者雇用確保措置の導入にあたっては、賃金や勤務時間などの労働条件について見直すことが必要な場合があります。

労働条件については、基本的には労使の間で協議して決定すべき事項ですが、高年齢者雇用安定法第9条第3項に基づいて策定した高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）に、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合の留意事項として下記内容を定めていますので、労働条件を設定する際は留意してください（高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針第2の4）。

高年齢者雇用確保措置における労働条件のポイント

① 賃金・人事処遇制度の見直し

年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度をとっている場合は、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めてください。その際、高年齢者の雇用や生活の安定にも配慮した計画的かつ、段階的なものとなるよう努めてください。

② 勤務日・勤務時間

短時間勤務制度・隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めてください。

③ 意欲・能力に応じた適正な配置・処遇

職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲や能力に応じた適正な配置と処遇の実現に努めてください。

継続雇用制度を導入する場合のポイント

継続雇用制度を導入したものの、継続雇用を希望する高年齢者が少ない場合は、その労働条件などが高年齢者のニーズにあっていない可能性があります。その場合は、高年齢者のニーズや意識を分析し、賃金や勤務時間など、制度の見直しを検討してください。

① 継続雇用制度を導入する場合の賃金

継続雇用制度を導入する場合の賃金は、継続雇用する高年齢者の就業実態、生活の安定などを考慮し、適切なものとなるよう努めてください。

② 継続雇用制度を導入する場合の契約期間

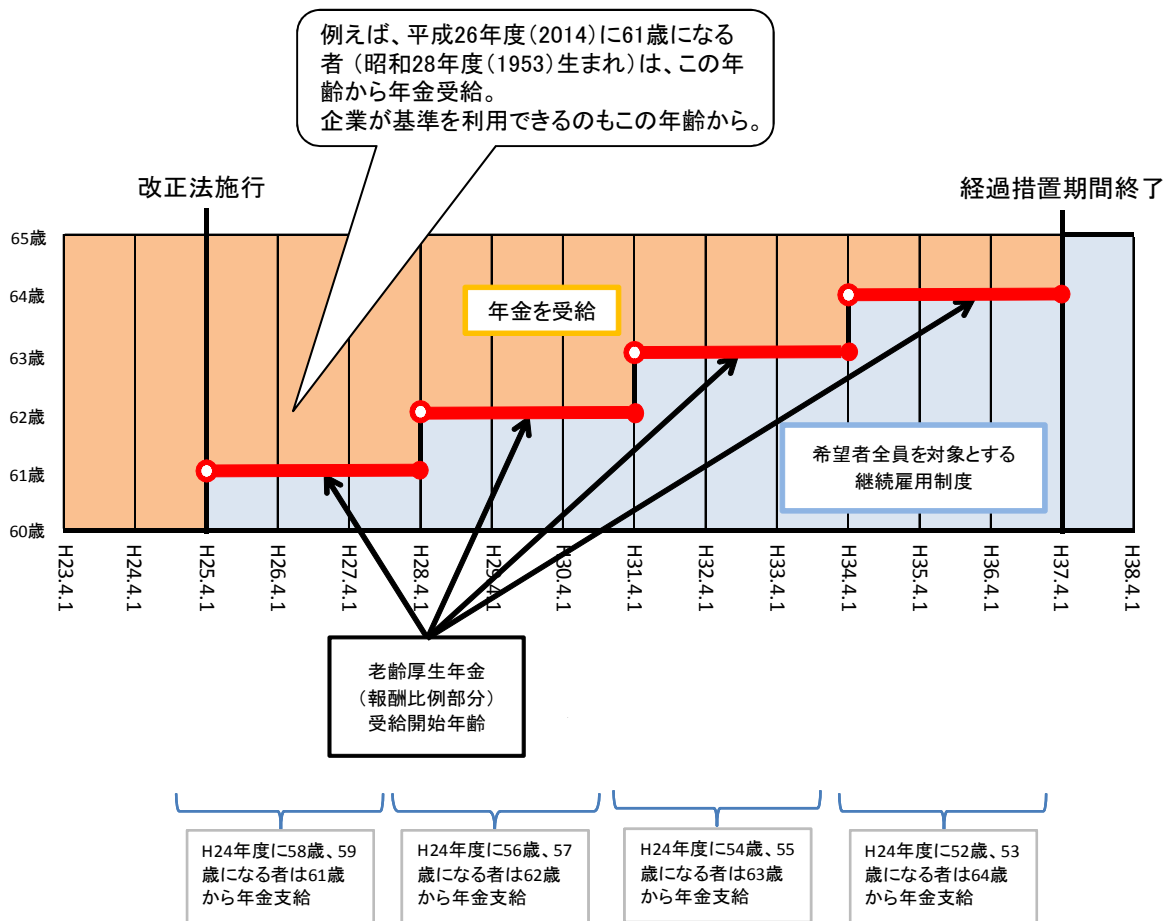
高年齢者雇用確保措置が65歳までの雇用の確保を目的とする制度であることを踏まえ、継続雇用制度において契約期間を定める場合は、65歳までは契約更新ができることを周知するとともに、むやみに短い契約期間とすることがないように努めてください。

7 経過措置について

継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とすることが求められています。

ただし、改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで(平成25年3月31日)に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることができる12年間の経過措置が認められています。

〈図 経過措置のイメージ〉



参考 老齢年金の報酬比例部分の支給開始年齢

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

8 経過措置により労使協定で定める基準の内容

1. 基準の策定

労使協定で定める基準の選定に当たっては、労働組合などと事業主との間で十分に協議の上、各企業の実情に応じて定められることを想定しており、その内容については、原則として労使に委ねられています。ただし、労使の協議の上で定められたものであっても、事業主が恣意的に特定の労働者を継続雇用から排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の関連法規に反し、または公序良俗に反するものは認められません。

また、継続雇用制度は希望者全員を対象とすることが原則であることを踏まえ、随時、対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について労使間で検討してください。

2. 基準の具体的な内容

ポイント①

労働者の意欲、能力などを具体的に測るものであること（具体性）労働者自身が基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に能力開発などを促すことができるような具体性を有するものであること。

ポイント②

必要とされる能力などが客観的に示されており、当該可能性を予見することができるものであること（客観性）
事業主や上司の主観的判断ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予測可能で、判定について紛争を招くことのないように配慮されたものであること。

3.基準の内容についての注意

経過措置により労使協定で定める継続雇用制度の対象者を限定する基準は、労使間で協議の上、合意に至ったものであっても、その内容によっては認められないものがあります。

認められない基準

- ①事業主が恣意的に特定の労働者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨に反する基準
- ②他の労働関連法規に反する基準
- ③公序良俗に反する基準



認められない基準の具体例

- ◆「会社が必要と認めた人に限る」
基準がないことと等しく、これだけでは高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。
- ◆「上司の推薦がある者に限る」
基準がないことと等しく、これだけでは高年齢者雇用安定法の趣旨に反するおそれがあります。
- ◆「男性(女性)に限る」
男女差別に該当するおそれがあります。
- ◆「組合活動に従事していない人に限る」
不当労働行為に該当するおそれがあります。

9 高齢者雇用のための諸条件の整備

高年齢者雇用安定法第6条に基づいて策定した「高年齢者等職業安定対策基本方針」（平成24年厚生労働省告示第559号）では、高年齢者の意欲と能力に応じた雇用機会の確保のため企業が行うべき事項に関する指針を以下のように定めています。

事業主の皆さまにおかれては、以下のポイントを参考にしつつ、労使間で十分に協議して高年齢者の雇用機会の確保のための諸条件を整備するよう努めてください。

高年齢者の職業能力の開発・向上

高年齢者の有する知識、経験などを活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施してください。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関で実施される職業訓練も積極的に活用してください。

作業施設の改善

作業補助具などの機械設備の改善、作業の平易化などの作業方法の改善、照明などの作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、身体的機能の低下にも対応できるようにすることにより、体力などが低下した高年齢者が職場から排除されることなく、その職業能力が十分発揮できるよう配慮してください。

高年齢者の職域拡大

高齢化に対応した職務の再設計を行うことなどにより、高年齢者の身体的機能の低下などの影響が少なく、能力、知識、経験などが十分に活用できる職域の拡大を行ってください。

高年齢者の知識、経験などを活用できる配置、処遇の推進

職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度などの整備により、知識や経験などを活用できる配置、処遇を推進してください。

高年齢者の就業希望や体力は人さまざまですので、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制などを活用した勤務時間制度の弾力化を図ってください。

勤務時間制度の弾力化

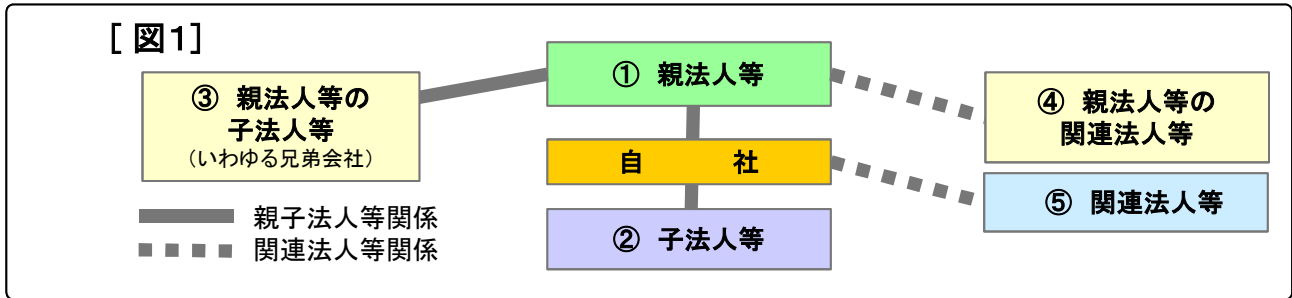
高年齢者の就業希望や体力は人さまざまですので、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制などを活用した勤務時間制度の弾力化を図ってください。

事業主が共同で行う取り組みの推進

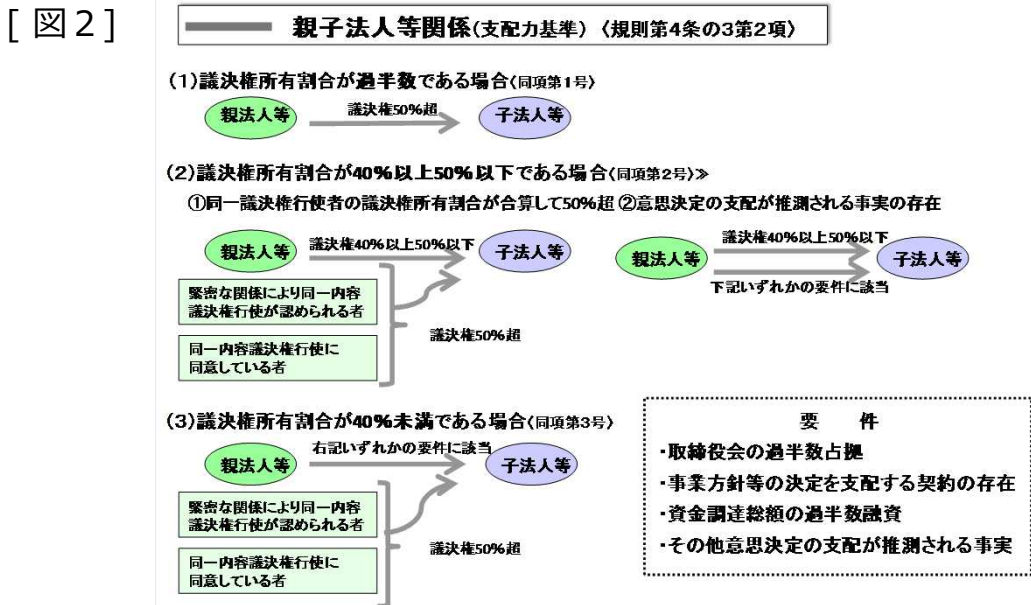
高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同じ産業や同じ地域の事業主の間で、高年齢者の雇用に関するさまざまな経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善などについての共同の取り組みを推進してください。

10 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲

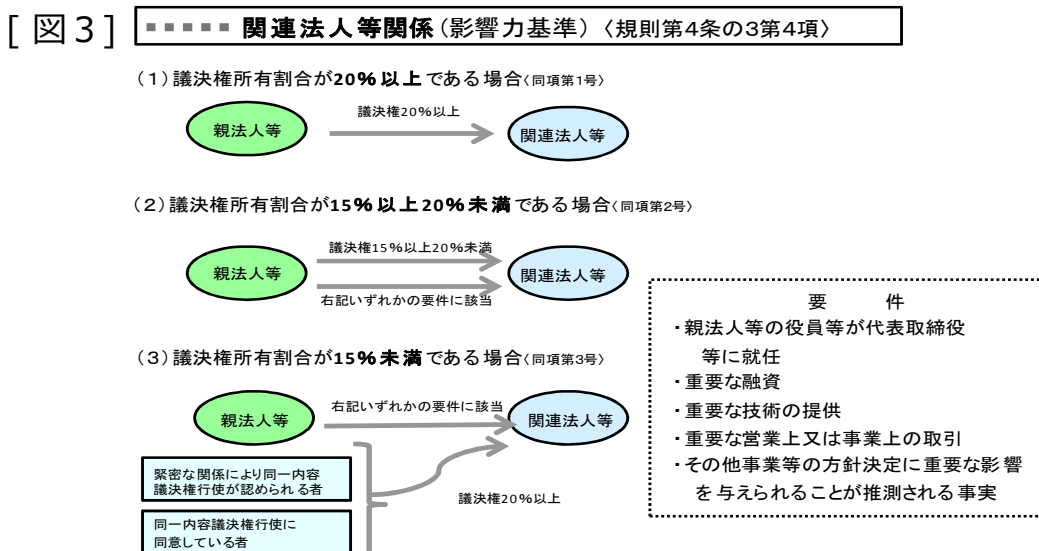
継続雇用制度の対象者について、定年まで雇用した企業だけでなく、この企業の子会社や関連会社などの特殊関係事業主（図1の①から⑤）で雇用することも認められます。継続雇用制度の対象者を特殊関係事業主で雇用する制度を導入する場合は、定年まで雇用した企業と特殊関係事業主との間で契約を締結する必要があります。



他社を自己の子法人等とする要件は、図2に示す親子法人等関係の支配力基準を満たすことです。（高年齢者雇用安定法施行規則第4条の3）



他社を自己の関連法人等とする要件は、図3に示す関連法人等関係の影響力基準を満たすことです。（高年齢者雇用安定法施行規則第4条の3）



11 特殊関係事業主との契約書記載例（参考）

継続雇用制度の特例措置に関する契約書（例）

〇〇〇〇株式会社（以下「甲」という。）と〇〇〇〇株式会社及び〇〇〇〇株式会社（以下「乙」といい、乙1及び乙2を総称して「乙」という）は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第9条第2項に規定する契約として、次のとおり契約を締結する（以下「本契約」という）。

第1条 乙は、甲が高年齢者雇用安定法第9条第1項第2号に基づき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の措置として導入する継続雇用制度を実施するため、甲の継続雇用制度の対象となる労働者であってその定年後も雇用されることを希望する者（次条において「継続雇用希望者」という）を、その定年後に乙が引き続いて雇用する制度を導入する。

第2条 乙は、甲が乙に継続雇用させることとした継続雇用希望者に対し、乙が継続雇用する主体となることが決定した後、当該者の定年後の雇用に係る労働契約の申込みを遅滞なく行うものとする。

第3条 第1条の規定に基づき乙1又は乙2が雇用する労働者の労働条件は、乙1又は乙2が就業規則等により定める労働条件による。

以上、本契約の成立の証として本書3通を作成し、甲、乙1、乙2各自1通を保有する。

平成 年 月 日

(甲) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇〇〇 ㊟

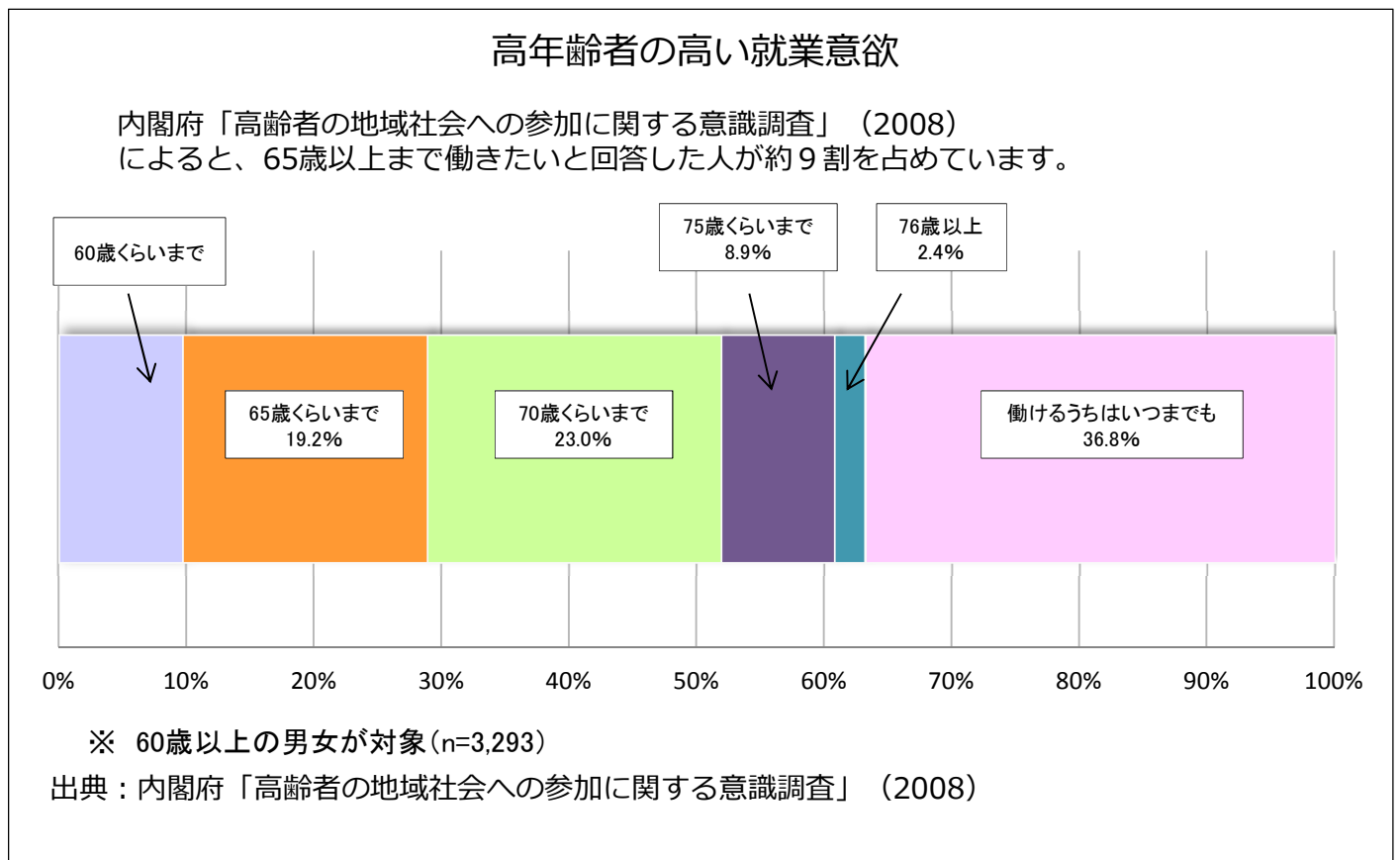
(乙1) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇〇〇 ㊟

(乙2) 東京都〇〇〇
株式会社〇〇〇〇
代表取締役〇〇〇〇 ㊟

12 年齢にかかわらず働ける制度の導入を

少子高齢化が急速に進展し、年金支給開始年齢（報酬比例部分）が段階的に引き上げられる中、高齢者が培ってきた知識と経験を生かし、健康で意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現が求められています。また、下の調査結果に見られるように多くの高齢者が65歳以上まで働き続けたいと考えており、こうした高い就労意欲を持つ高齢者を活用することが重要となっています。

高齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働ける制度の導入を、ぜひお願いします。



13 高年齢者を活用するメリット

高年齢者を積極的に活用することで、多くの企業が業績の向上などの成果をあげています。

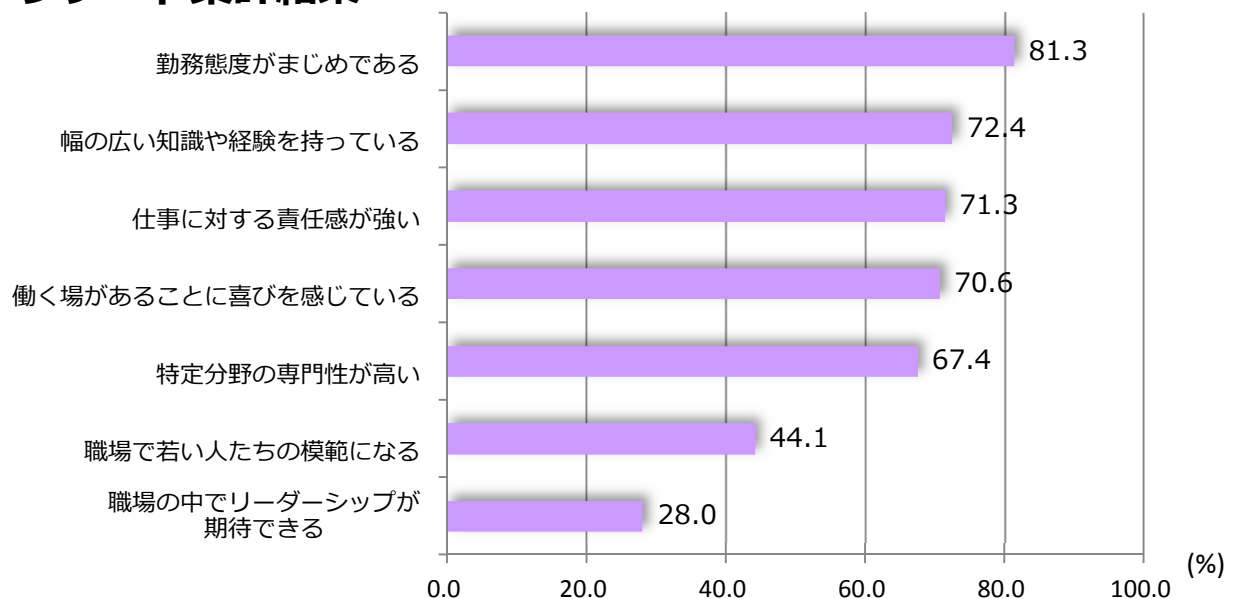
企業の声

- ◆ 高年齢者の経験に裏打ちされた技能・技術は即戦力であるばかりでなく、期限を区切ることなく若者のOJT教育による技能継承ができ、将来的人材確保の先行投資を軽減できている。（アパレル）
- ◆ 高年齢者は協調性が高く協力的。高年齢者が率先してまじめに就業している姿は他の従業員の模範となり、社内に良い影響があり業績向上に結びつく。（食品製造）
- ◆ 体力の落ちてきた高年齢者に配慮し、作業環境を整えることで、若者も作業がしやすくなり、作業効率がよくなった。（食品加工）
- ◆ 定年延長が若者のモチベーション維持向上につながり、社員の定着に大きく作用する。（製造卸売）
- ◆ 残業が多く負担が大きかったが、高年齢者とのワークシェアリングにより運営が効率化した。（販売）
- ◆ 希望者全員の再雇用制度を導入することで、定年間近の人の意欲が上がった。（食品加工）

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高年齢者雇用の好事例を収集しており、以上の事例はその一部です。他の事例や詳細については同機構が編集した「70歳雇用先進事例集」をご覧ください。→<http://www.jeed.or.jp/data/elderly/elderly01.html>

アンケート集計結果

高齢従業員の特徴



出典：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「高年齢者雇用確保措置の実態と70歳まで働ける企業実現に向けた調査研究—第一次報告書—」（平成20年度）より作成

14 就業規則の記載例（参考）

1. 「定年の引き上げ」を行う場合

第〇条 従業員の定年は満65歳とし、65歳に達した年度の末日をもって退職とする。

2. 「継続雇用制度」を導入する場合

パターン①【希望者全員を65歳まで継続雇用する場合】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については65歳まで継続雇用する。

パターン②【経過措置を利用する場合】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の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（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
- (3) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (4) 〇〇〇〇

2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

注意：

上に示す記載例は、あくまで参考に示すものであり、就業規則を作成・変更する際は、労使で十分協議の上、各企業の実情に応じたものとなるようにしてください。

就業規則を作成・変更した場合は、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）の意見書を添えて、所轄の労働基準監督署長に届け出てください。ただし、常時雇用する労働者が10人未満の事業所については届出の必要はありません。

15 就業規則の労働基準監督署への届け出

就業規則を変更した場合、

- ① 就業規則変更届
- ② 意見書
- ③ 就業規則の変更部分

を所在地を管轄する労働基準監督署へ届け出なければなりません。労使協定書そのものは届け出る必要はありません。なお、「再雇用規定」「嘱託社員就業規則」など、別規定を作成した場合も届け出が必要です。

① 就業規則変更届
平成 年 月 日
〇〇労働基準監督署長 殿
今回、別添のとおり当社の就業規則を変更いたしましたので、意見書を添付のうえ提出します。
労働保険番号 業種 労働者数 (臨時・パート含む) 人 事業所の所在地 事業場の名称 使用者職氏名
印

② 意見書
平成 年 月 日
殿
平成 年 月 日付けをもって意見を求められた就業規則案について、下記のとおり意見を提出します。
記
労働者代表 _____ 印

③ 就業規則変更部分 (例)	
新	旧
第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する。	第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づき労使協定により定められた基準を満たした者については65歳まで継続雇用する。

意見書について
就業規則を作成し、または変更した場合には、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）の意見を記した書面（意見書）を添付して、管轄する労働基準監督署へ届け出なければなりません。

16 求職活動支援書について

高年齢者雇用安定法により、事業主は、事業主都合の解雇等※により離職する45歳以上65歳未満の者（離職する予定の中高年齢者）が希望するときは、在職中のなるべく早い時期から主体的な求職活動が行えるよう、その中高年齢者の職務経歴を記載した**求職活動支援書**を作成し、本人に交付しなければならないこととされています。

※「事業主都合の解雇等」とは、以下の①から③を指します。

- ①解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く）
- ②経過措置による継続雇用制度の基準に該当しないことによる離職
- ③その他の事業主の都合（退職勧奨による離職、解雇・退職事由に該当することにより継続雇用されないことによる離職、解雇・退職事由に該当と同一の内容である継続雇用しない事由に該当することにより継続雇用されないことによる離職等）

求職活動支援書に盛り込まなければならない内容

- ①離職する予定の中高年齢者の氏名、年齢および性別
- ②その中高年齢者が離職する日（決定していない場合には離職することとなる時期）
- ③その中高年齢者の職務の経歴（従事した主な業務の内容、実務経験、業績、達成事項を含む）
- ④その中高年齢者が有する資格、免許、受講した講習
- ⑤その中高年齢者が有する技能、知識その他の職業能力に関する事項
- ⑥その中高年齢者が自ら職務経歴書を作成するときに参考となる事項、その他再就職に資する事項
- ⑦事業主が講じる再就職援助の措置の内容

〈再就職援助措置の具体例〉

- ◆再就職に役立つ教育訓練、カウンセリング等の実施、受講などのあっせん
- ◆求職活動（会社訪問、教育訓練受講、資格試験勉強等）のための休暇の付与
- ◆在職中の求職活動に対する経済的支援（上記休暇中の賃金支給、教育訓練等の実費相当額の支給など）
- ◆民間の再就職支援会社への委託
- ◆求人開拓、求人情報の収集・提供、関連企業などへの再就職あっせん

ジョブ・カード制度では、中高年齢者など職業キャリアが長い人や、こうした人を採用したい企業にとって、より実用的な「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」を設けており、この様式を求職活動支援書として活用することもできます。

特に、高年齢離職予定者が求職活動を行う際にはキャリアの棚卸しが重要となりますので、ジョブ・カードを積極的にご活用ください。記載例は21ページにあります。

17 求職活動支援書の作成の流れ

中高年齢者の離職が決定

本人の希望により求職活動支援書を交付しなければならない中高年齢者は、45歳以上65歳未満で、

- ①解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く）により離職する（予定の）人
- ②経過措置による継続雇用制度の基準に該当しないことによる離職する（予定の）人
- ③その他事業主都合により離職する（予定の）人など

を指します。



労働組合等からの意見聴取

求職活動支援書を作成する前に、離職する予定の中高年齢者に共通して講じようとする再就職援助の措置の内容について、労働者の過半数で組織する労働組合（それが無い場合は労働者の過半数を代表する者）の意見を聞いてください。



求職活動支援書作成対象者の把握

中高年齢者の離職が決定したときには、事業主は速やかに求職活動支援書の作成・交付を希望するかどうかを把握してください。



離職する予定の中高年齢者から具体的な希望を聴取

求職活動支援書の作成にあたって、あらかじめ、離職する中高年齢者本人の再就職および在職中の求職活動に関する希望を十分に聞いてください。



離職する予定の中高年齢者に対する求職活動支援書の交付

求職活動支援書を作成した場合は、速やかに離職する予定の中高年齢者に交付してください。ハローワークは、労働者から求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を踏まえ、職業相談や職業紹介などのサポートを行います。



再就職援助担当者の選任

求職活動支援書を作成した事業主は、従業員の中から選任した再就職援助担当者に、求職活動支援書に基づいた中高年齢者の再就職の援助に関する業務を、ハローワークと協力して行わせなければなりません。

18 求職活動支援書の様式例

求職活動支援書に特定の様式はありませんが、記載しなければならない事項は定められています（17ページ）。以下は求職活動支援書の様式例ですので参考にしてください。

求職活動支援書（様式例）							
雇用保険被保険者番号	-			生年月日	作成日	平成 年 月 日	
氏名	年齢	性別		年 月 日	離職予定日	平成 年 月 日	
希望する職種・条件など （本人記載欄）	（希望職種）						
	（希望条件）						
	（その他特に希望すること）						
職務の経歴・業績など	（※会社概要） （事業内容） （資本金） （従業員数） （事業所数） （※最終年収）						
資格・免許に 関する事項 講習	（資格・免許・受講した講習等） （その他の技能、知識等）						

※ 本求職活動支援書は、本人から聴取した事項及び事業主が知り得た事項を記載したものであり、その内容を証明する書類ではありません。

(求職活動支援書様式例 つづき)

氏名				
本人の希望等を踏まえて事業主が行う再就職援助措置	主な措置の種類	措置の具体的内容	時期・期間	
	ア	再就職準備セミナー・講習会等の実施・受講あつせん		
	イ	カウンセリング等の実施・あつせん		
	ウ	教育訓練などの実施・受講・あつせん		
	エ	求職活動のための休暇の付与		
	オ	求職活動に関する経済的な支援		
	カ	再就職支援会社への委託		
	キ	関連企業等への再就職のあつせん		
	ク	その他		
作成事務所	名称			
	代表者	氏名		
	所在地			
	雇用保険適用事業所番号			
再就職援助担当者	所属部署	電話番号		

(求職者の方へ)
 ハローワークで求職相談を行う場合に、この支援書を活用するときは、希望する職種・条件等の欄に記入の上、受付に提示してください。

19 ジョブ・カード記載例

ジョブ・カード制度では、中高年齢者などの職業キャリアが長い人や、こうした人を採用したい企業にとって、より実用的な「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」が設けられており、この様式を求職活動支援書として活用することができます。

特に、中高年齢者が求職活動を行う際にはキャリアの棚卸しが重要となることから、積極的にご活用ください。

様式1 ジョブ・カード〔総括表〕

ふりがな	す い し ん い ち ろ う	E-mail アドレス	aaabbb @ mhlw.jp
氏名	推 進 一 郎 (印)	HP・ブログアドレス	http://aaabbb.mhlw.ne.jp
昭和・平成	27 年 7 月	30 日生 (61 歳)	(男)・女
ふりがな	〒 100 - 8916		
現住所	東京都千代田区霞が関1-2-2		
	(電話) 03 - 5253 - 1111		
ふりがな	〒 -		
連絡先	同上		
	(電話) - -		

写真添付

(上半身脱帽正面
背景なし・最近3
か月以内撮影)

職務経歴

年 月	就業先・職務概要 等	特記事項
昭和50年4月～53年3月	株式会社霞ヶ関商事 経理 (正社員)	
昭和53年4月～平成20年9月	株式会社霞ヶ関システム 会計経理システムの営業 (正社員) ※平成12年4月～20年9月は本社営業部営業第一課長	
平成20年10月～平成25年9月	株式会社霞ヶ関商事 経理課長 (正社員)	事業縮小のため勸奨退職

学習歴・訓練歴

年 月	教育・訓練機関名、学科(コース)名 等
昭和46年3月	東京都立霞ヶ関高等学校普通科 卒業
昭和46年4月	霞ヶ関大学経済学部経済学科 入学
昭和50年3月	霞ヶ関大学経済学部経済学科 卒業

様式1(総括表2)

ふりがな 氏名	すいしん いちろう 推進 一郎 <input checked="" type="checkbox"/>	昭和・平成 27 年 7 月 30 日生	<input checked="" type="checkbox"/> 男・女
------------	--	----------------------	--

資格・免許			社会体験活動歴 (ボランティア、サークル活動など)	
取得年	名称	実施機関名	時期	活動内容
昭和49年	普通自動車第一種運転免許	東京都公安委員会	平成10年～現在	近隣の小学校における土日教室の講師
昭和51年	日本商工会議所 簿記検定3級	日本商工会議所		
昭和52年	日本商工会議所 簿記検定2級	日本商工会議所		
平成9年	TOEIC 750点	財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会		

パソコン活用	(オペレーションシステム) (ワープロ) (表計算) (その他) ウィンドウズ ワード エクセル パワーポイント等
--------	--

志望動機 (応募先決定時に記載) <p>御社は、数多くの先駆的で優れた商品を開発・販売している会社であり、霞ヶ関システム在籍(本社営業部営業第一課長)時に取引をさせていただいた関係で、以前から関心をもっておりました。</p> <p>御社では、昨年度より△△分野に参入されておりますが、前職では同分野でも多くの新規開拓を手がけており、そのノウハウ・経験を活かし、御社の業績の拡大や顧客満足度の向上に必ず役立てることができると考えています。</p>	趣味・特技・得意分野など(自己アピール) <p>平成10年から続けている近隣の小学校における土日教室では、趣味でもある囲碁・将棋を子ども達に教えており、分かりやすく物事を教える能力も培っています。</p>
--	--

労働条件等についての希望	正社員希望。	通勤時間 約 1 時間分	配偶者 <input checked="" type="checkbox"/> 有・無	配偶者の扶養義務 <input checked="" type="checkbox"/> 有・無	扶養家族数(配偶者を除く) 1 人
--------------	--------	-----------------	--	---	----------------------

様式2

ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏名	すいしん いちろう 推進 一郎	昭和・平成 27年 7月 30日生	男・女 男
------------	--------------------	-------------------	----------

職務経歴

年月 ～年月	会社名・所属・ 職名(雇用形態)	職務の内容	キャリア・コンサルタント記入欄 /企業による確認	職歴の 証明
① 昭和50年4 月～53年3 月(3年間)	株式会社霞ヶ関商 事・経理部・係員 (正社員)	経理部の事務職として、決算書の作成に携わ るとともに、リース契約等の締結事務を行 いました。	左記を基にキャリア・コンサルティングを実施。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	雇用保険 データ

職務の中で学んだこと、
得られた知識・技能、
実績・アピールポイント

決算書の作成等を通して、企業会計の仕組みを理解したことが、その後の営業や経営戦略を担う上で大変有効でした。

② 昭和53年4 月～平成20 年9月(30 年6ヶ月間)	株式会社霞ヶ関シ ステム・営業部・係員 ～課長(正社員)	営業部の営業職として、幅広い業界に対して 会計経理システムの営業を行いました。	左記の職務経歴を証明します。 平成20年9月25日 事業所名 株式会社霞ヶ関システム 代表者 代表取締役社長 霞ヶ関 一郎 所在地 東京都霞ヶ関〇-〇-〇 電話 03-〇〇〇〇-××××	会社印
---	------------------------------------	--	--	-----

職務の中で学んだこと、
得られた知識・技能、
実績・アピールポイント

長期間にわたって営業の仕事に携わる中で、様々な業態・規模の企業等に対し、そのニーズに即したサービスを提供してきました。また、営業のみならずマーケティングや部下のマネジメントの経験も積んでおり、個別の商談だけでなく、営業戦略を立て、その目標を達成するためにチームを統率していくためのノウハウも培うことができました。

③ 平成20年1 0月～平成25 年9月(4年 11ヶ月間)	株式会社霞ヶ関商 事 経理課・課長 (正社員)	経理課長として、これまで培ったノウハウを 活かし会社の経営にも関与しました。	左記の職務経歴を証明します。 平成25年9月25日 事業所名 株式会社霞ヶ関商事 代表者 代表取締役社長 霞ヶ関 二郎 所在地 東京都霞ヶ関〇-〇-〇 電話 03-〇〇〇〇-××××	会社印
--	----------------------------------	---	--	-----

職務の中で学んだこと、
得られた知識・技能、
実績・アピールポイント

経理課長として様々な仕事に携わる中で、これまでの経験を活かし会社に貢献するとともに課内の社員と積極的にコミュニケーションをとり若手社員の育成にも尽力しました。

--	--	--	--	--

職務の中で学んだこと、
得られた知識・技能、
実績・アピールポイント

様式2(個票)

ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏名	すいしん いちろう 推 進 一 郎	昭和・平成	27	年	7	月	30	日生	男・女
------------	----------------------	-------	----	---	---	---	----	----	-----

職務経歴 ②

会社名・事業概要等	職位又は雇用形態 ・在籍期間	キャリア・コンサルタント記入欄 /企業による確認	職歴の 証明
(会社名) 株式会社霞ヶ関システム (事業内容) 会計経理システムの販売 (資本金) 9億円 (従業員数) 250人 (事業所数) 東京、名古屋、大阪の3 か所	(職位) 主任 (昭和60年4月～平成2年3 月) 課長代理 (平成2年4月～平成12年 3月) 課長 (平成12年4月～平成20年9 月) (在職期間) 昭和53年4月～平成2 0年9月	左記の職務経歴を証明します。 平成20年9月25日 事業所名 株式会社霞ヶ関システム 代表者 代表取締役社長 霞ヶ関 一郎 所在地 東京都霞ヶ関区一丁目一〇番 電話 03-○○○○-××××	会社印
職務	内容	実績、アピールポイント(本人記入欄)	
営業	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業（ベンチャー企業等）を対象とする新規開拓、ビジネスサポート ・霞ヶ関地区大手企業（売上高10億円以上）を対象に新規開拓営業 ・霞ヶ関地区パートナーの営業サポート 	<ul style="list-style-type: none"> ・新規開拓営業では、社長賞を過去2回受賞しています。 ・業態、企業規模を問わず、顧客ニーズを踏まえた営業ができます。 	
マーケティング	<ul style="list-style-type: none"> ・展示会への出展による新製品の拡販 ・専門誌への記事広告の執筆、掲載のアレンジ ・アンケート調査による営業戦略の確立 	アンケート調査等を通じ、顧客からのフィードバックを収集・分析し、現在の主力商品の開発に貢献しました。	
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ・部下15人のマネジメント ・パートナー企業の売上管理 	部下のマネジメントでは、仕事の割り当て、裁量の与え方等、部下のやる気を引き出せるよう心がけ、チームとしての営業成績だけでなく、部下のキャリア形成にも意をくだきました。	

様式3

ジョブ・カード〔学習歴・訓練歴〕

ふりがな 氏名	すいしん いちろう 推進 一郎	昭和・平成	27	年	7	月	30	日生	男・女
------------	--------------------	-------	----	---	---	---	----	----	-----

学習歴・訓練歴

年月 ～年月(期間)	学校、実習企業、 教育訓練機関名	学部、学科、 コース名	専攻、 教育訓練の内容	キャリア・コンサルタント /企業による確認	確認 手法
昭和43年4月～ 46年3月	東京都立霞ヶ関高等 学校	普通科		左記学歴を右証書により確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	卒業証書
昭和46年4月～ 50年3月	霞ヶ関大学	経済学部経済学 科	マクロ経済学	左記学歴を右証書により確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	卒業証書

※採否に当たって特に重視する学習歴等については企業におかれてもご確認をお願いします。

Ver.1.1

様式4

ジョブ・カード 〔免許・取得資格〕

ふりがな 氏名	すいしん いちろう 推 進 一 郎	昭和・平成	27	年	7	月	30	日生	男・女
------------	----------------------	-------	----	---	---	---	----	----	-----

免許・取得資格

取得年月	資格名称	実施機関	内容等（本人記入）	キャリア・コンサルタント記入欄 /企業による確認
昭和49年6月	普通自動車第一種運転免許	東京都公安委員会		免許証により左記を確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子
昭和51年6月	日本商工会議所簿記検定3級	日本商工会議所	経理関連書類の読み取りができ、取引先企業の経営状況を数字から理解できます。	合格証書により左記を確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子
昭和52年6月	日本商工会議所簿記検定2級	日本商工会議所	簿記検定3級の上位資格であり、財務諸表を読むことができ、企業の経営状況を把握することができます。	合格証書により左記を確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子
平成9年9月	TOEIC 750点	財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会	海外の商社と英語による商談をすることができ、定型的な取引ならば、通訳なしにまとめることができます。	公式認定証により左記を確認。 平成20年9月27日 所属 ○○公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子

※採否に当たって特に重視する資格等については企業におかれてもご確認をお願いします。

Ver.1.1

様式5

ジョブ・カード〔キャリアシート〕

ふりがな 氏名	すいしん いちろう 推 進 一 郎	昭和・平成	27	年	7	月	30	日生	男 ・ 女
------------	----------------------	-------	----	---	---	---	----	----	-------------

就業に関する目標・希望

(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの業務遂行、求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述)

本社の営業部営業第一課長をつとめた株式会社霞ヶ関システムでは、長期間にわたって様々な業態・規模の企業等に対する会計経理システムの営業に携わり、社長賞2回の受賞を含め、多くの成果を上げてきました。また、営業のみならずマーケティングや部下のマネジメントの経験も積んでおり、個別の商談だけではなく、営業戦略を立て、その目標を達成するためにチームを統率していくためのノウハウ、各方面との調整能力も備えています。

さらに、技術革新の速度の速い業界に身を置いてきた関係で、商品知識の更新など、環境変化に即応できる対応力も身に付いています。

また、海外にも関連会社があった関係上、仕事でも英語を用いることもあり、英語力については自信があります (TOEIC750点を取得)。

(希望する職業・職務)	(希望理由等)
営業	商談のノウハウや新規顧客開拓の手法、チームとしての営業戦略の立て方など、これまで培った知識・経験を活かせる仕事に就きたいと考えているので、引き続き営業職を希望します。

事業主が行う再就職援助措置

(再就職準備セミナーの開催情報提供・受講斡旋、受講に対する休暇付与、受講費用の負担等、事業主が行う再就職援助措置を記述)

○キャリアの棚卸し、職務経歴書の書き方及び面接の受け方等を中心とした再就職準備講習会の開催(平成20年7月14日～18日までの5日間)

○求職活動に対する休暇付与(20日間、休暇には有給休暇と同等の賃金を支給)

○関連企業の求人情報や業界内の市場動向に関する情報の提供(平成20年3月1日～9月30日)

(作成日)平成20年9月25日

(事業所名)株式会社霞ヶ関システム

(代表者)代表取締役社長 霞ヶ関 一郎

(所在地)東京都霞ヶ関〇-〇-〇

(電話番号)03-〇〇〇〇-××××

(雇用保険適用事業所番号)〇〇〇〇-〇〇〇〇〇〇〇-〇

(再就職援助担当者)人事課長 霞ヶ関 次郎

(離職予定日)平成20年9月30日

(被保険者番号)

キャリア・コンサルティング実施記録

上記を基にキャリア・コンサルティングを実施。 平成20年9月27日 所属 ○〇公共職業安定所 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	<p>(キャリア形成上の課題、支援のポイント)</p> <p>職務経歴を踏まえた自分の強みについて理解がなされている。今後も、再就職先での職務の遂行を通して職業キャリアを積み重ねていけると考える。</p> <p>(キャリア意識の形成プロセス)</p> <p>(その他特記事項)</p>
--	--

※キャリア・コンサルティングを受ける時には過去のキャリアシートもすべてお持ちください。

Ver.1.1

20 多数離職届について

高年齢者雇用安定法により、事業主は、その雇用する中高年齢者のうち、1カ月以内の期間に、5人以上が解雇等により離職する場合には、あらかじめ、多数離職届をハローワークに届け出なくてはなりません。

多数離職届を出さなければならない場合

45歳以上65歳未満で、次のいずれにも該当しない人が

- ◆日々または期間を定めて雇用されている者（同一事業主に6カ月を超えて引き続き雇用されている場合を除く）
- ◆試みの使用期間中の者（同一事業主に14日を超えて引き続き雇用されている場合を除く）
- ◆常時勤務に服することを要しない労働者として雇用されている者（例えば非常勤講師のように毎日勤務することを要しない者。「嘱託」などの名称でも毎日勤務している者は含まない）

次のいずれかの理由により、

- ◆解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く）
- ◆経過措置による継続雇用制度の基準に該当しないことによる離職
- ◆その他、事業主の都合による離職

同一の事業所において、1カ月以内の期間に5人※以上離職する場合

※雇用対策法に基づく大量雇用変動届によって既に届け出られた者及び同法に基づく再就職援助計画の対象者については算定から除く。

多 数 離 職 届

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第16条第1項の規定により、下記のとおり届けます。

〇〇公共職業安定所長 殿

平成 年 月 日

事業主	氏名（法人にあつては名称及び代表者の氏名）	印								
	住所（法人にあつては主たる事務所の所在地）	〒（ - ）					電話番号 ()			
① 多数離職に係る 事業所	イ 名称					ハ				
	ロ 所在地					事業の種類				
	ニ 労働者数	人				ホ	ニのうち45～64歳の者の数			
② 届出の対象となる 離職が生ずる年月日 又は期間	年 月 日から	③ 離職者数	性別	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	計			
	年 月 日まで		計							
			男							
			女							
イ 氏 名	ロ 職 種	ハ 年 齢	ニ 性 別	ホ 離 職 年月日	へ 離 職 理 由	ト 住 所	チ 再就職の 希望の有無	リ 再就職先 予定の有無		
記入担当者	所属部課					氏 名	印			

事業主に対する援助

1 高齢者雇用アドバイザーによるサービス

相談例：定年を65歳へ引き上げ、さらに70歳までの継続雇用制度を導入することにしたが、具体的に人事管理制度をどのように見直すべきか。また、高齢者にも働きやすい職場環境への改善をどのように行うかについて相談したい。



高齢者雇用アドバイザーをご活用ください！
経営コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士など、高齢者の雇用問題に精通した『高齢者雇用アドバイザー』から、専門的かつ実務的なアドバイスを受けられます。

1 高齢者雇用アドバイザーとは

人事・労務管理経験者、経営コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士、学識経験者など、実務的な知識や経験を有する専門家で、全国に配置されています。

2 サービス内容

①相談・助言

継続雇用制度の改善にあたって必要となる以下ような条件の整備に関して、企業診断システム※なども利用しつつ、相談・助言を実施します。(利用料：無料)

- 人事・労務管理制度
(職務基準の設定、資格制度の導入)
- 賃金、退職金制度
(年功給から職務給への見直し)
- 職場の改善、開発
(職務再設計、勤務形態・労働時間の見直しなど)
- 従業員の能力開発等
(能力開発と教育訓練、健康管理など)

※企業診断システムとは、簡単な質問票に記入するだけで、高齢者を活用するための課題(職場改善、健康管理、教育訓練など)を見つけ出すシステムです。

②企画立案サービス

相談・助言によって発見された条件整備のための個別・具体的な課題について、改Z善策を作成提案します。(利用料：所要経費の1/2)

③就業意識向上研修

中高齢従業員の就業に対する意識の向上等を目的として、相談・助言を行った企業の実情にあった研修カリキュラムを作成し研修を実施します。(利用料：所要経費の1/2)

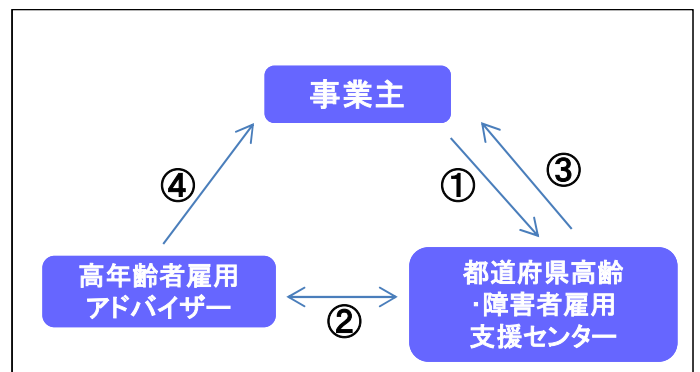
3 利用方法

アドバイザーの相談・助言を受ける場合は、以下のような流れになっています。

詳細は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センター雇用支援課等(都道府県高齢・障害者雇用支援センター)に直接お問い合わせください。

お問い合わせ先等については、以下のウェブページをご参照ください。

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



- ①アドバイザーへの相談の要請
- ②日程等の調整
- ③アドバイザー名・日程の連絡
- ④相談の実施

◆サービスについて詳しくは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご参照ください。

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

2 特定就職困難者雇用開発助成金のご案内

【平成25年8月現在】 支給要件等が変更される場合があります。念のため、都道府県労働局、またはハローワークにご確認ください。

高年齢者、障害者などの就職困難者を雇用する事業主をサポートします！

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワークなど※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。

※ハローワーク、地方運輸局、雇用関係給付金の取扱に係る同意書を労働局に提出している
有料・無料の職業紹介業者と無料船員職業紹介事業者

支給額

対象労働者に支払われた賃金相当額の一部として、下記の金額が、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
高年齢者（60歳以上65歳未満）、 母子家庭の母など	50(90)万円	1年	第1期 25 (45) 万円 第2期 25 (45) 万円
身体・知的障害者	50(135)万円	1年（1年6か月）	第1期 25 (45) 万円 第2期 25 (45) 万円 第3期 (45) 万円
重度障害者など（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者）	100(240)万円	1年6か月（2年）	第1期 33 (60) 万円 第2期 33 (60) 万円 第3期 34 (60) 万円 第3期 (60) 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
高年齢者（60歳以上65歳未満）、 母子家庭の母等	30(60)万円	1年	第1期 15 (30) 万円 第2期 15 (30) 万円
障害者	30(90)万円	1年（1年6か月）	第1期 15 (30) 万円 第2期 15 (30) 万円 第3期 (30) 万円

※1 対象労働者は、雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の人に限りです。

※2 短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者である人をいいます。

中小企業とは、業種ごとに下記に該当するものをいいます。

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

3 高齢者雇用安定助成金 高齢者活用促進コース

1. 支給対象事業主

高齢者が意欲と能力がある限り年齢に関わりなくいきいきと働ける社会を構築していくために、高齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置（以下「活用促進措置」という）を実施した事業主に対し、助成金を支給します。

この助成金を受給するには、活用促進措置を実施していることのほか、高齢者雇用安定法に違反していないことなどの要件があります。

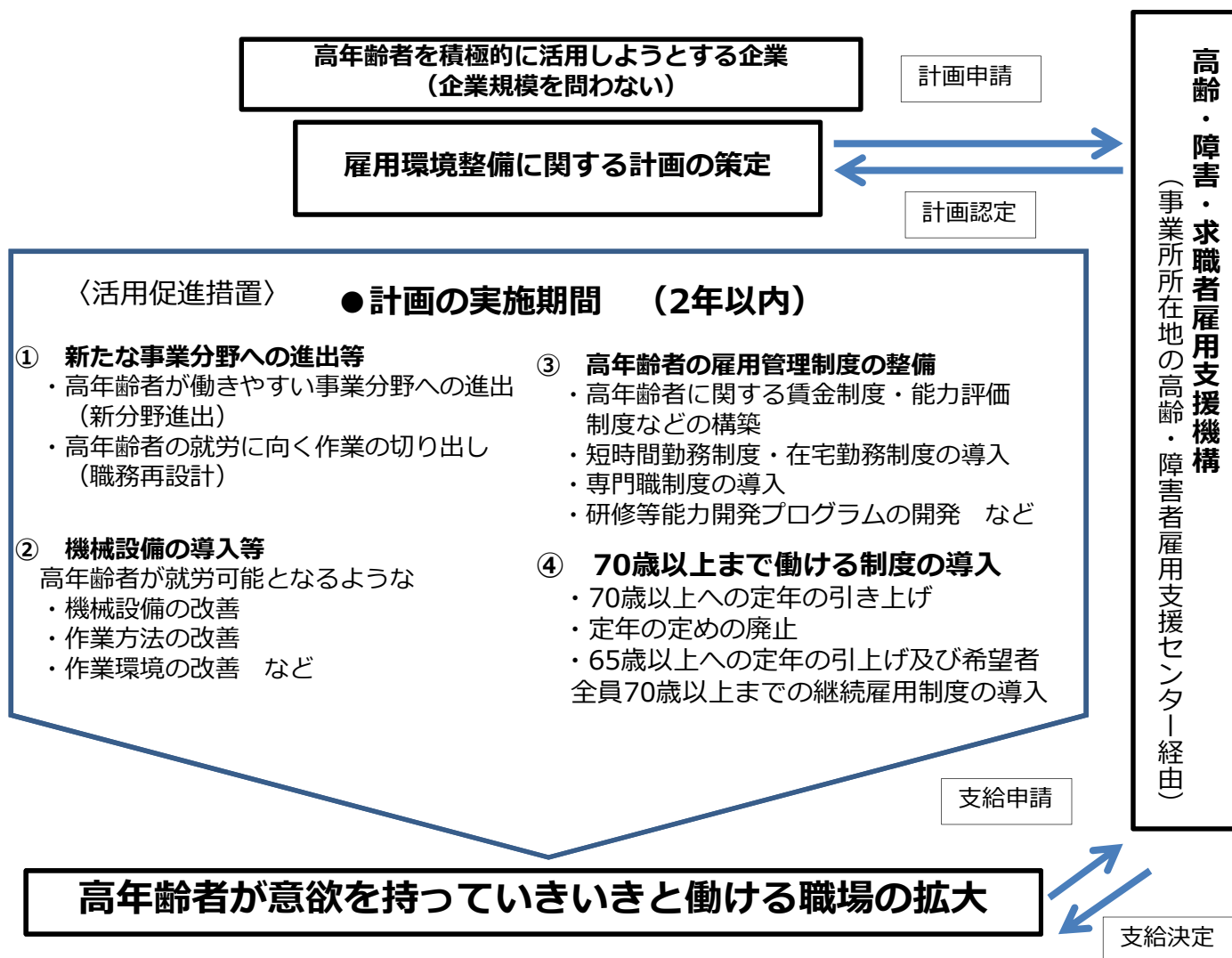
2. 支給金額

上限500万円

「活用促進措置」に要した費用の2分の1、中小企業は3分の2。

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

3. 手続きの流れ



※本助成金（コース）の要件や手続き等の詳細については、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構、または都道府県高齢・障害者雇用支援センターへお問い合わせください。

4 高齢者雇用安定助成金 高齢者労働移動支援コース

1. 支給対象事業主

高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、助成金を支給します。

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

- (1) 定年の1年前から定年までの間に定年予定者との労働契約を締結する事業主
- (2) 職業紹介事業者の紹介により、当該対象者※を雇い入れる事業主
- (3) 当該対象者※を65歳以上まで雇用することが見込まれる事業主
- (4) 移籍元事業主と密接な関係にない事業主

※ 他の企業への再就職を希望する定年予定者

この他、当該対象者が移籍元事業主との間で移籍することについて同意していること、当該対象者の雇い入れの前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に雇用保険被保険者を事業主都合により解雇していないことなどの要件があります。

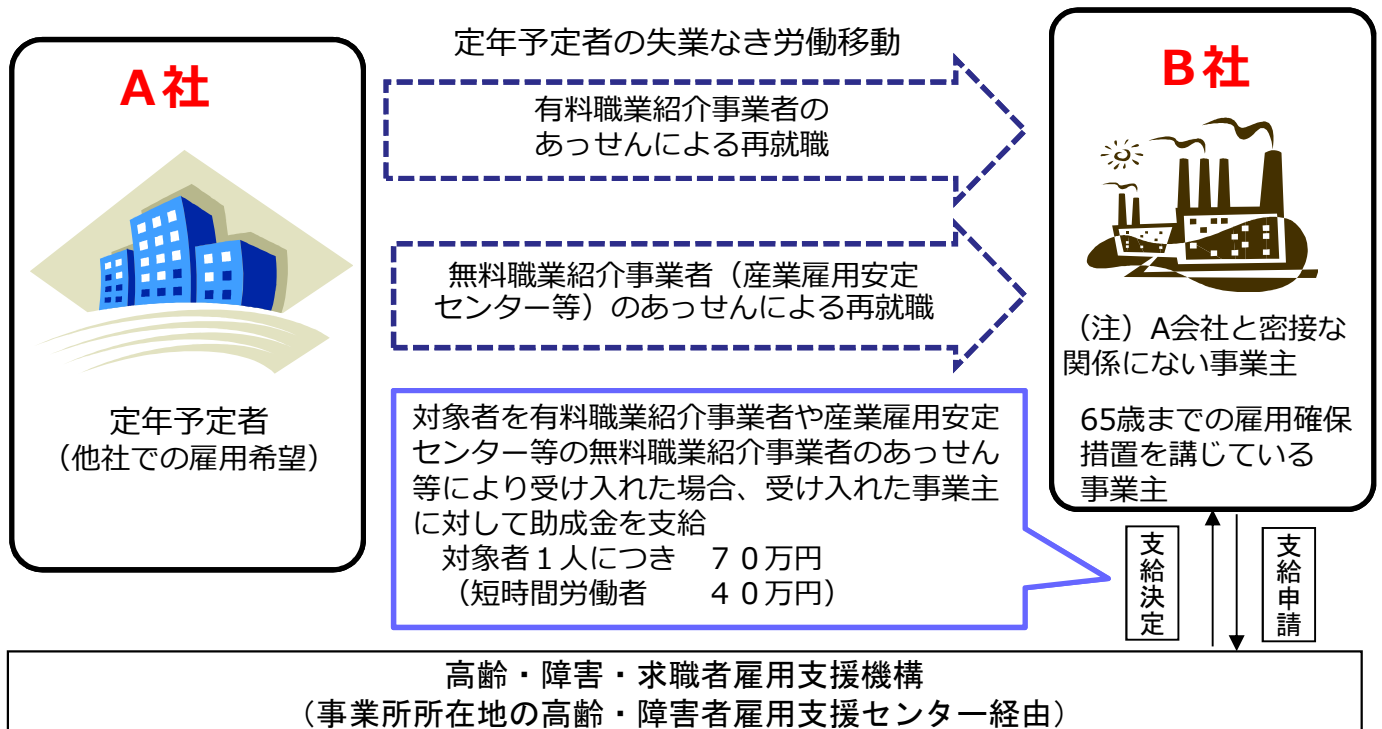
2. 支給金額

雇入れ1人につき70万円です。

(短時間労働者※を雇い入れる場合は1人につき40万円)

※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者

3. 手続きの流れ



※本助成金(コース)の要件や手続き等の詳細については、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構または都道府県高齢・障害者雇用支援センターへお問い合わせください。

5 高年齢者雇用継続基本給付金の支給

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歳到達時点に比べて、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。

ただし、支給月の賃金が341,542円を超える場合は支給されません(平成25年8月現在)。支給対象期間は、原則として被保険者が60歳に到達した月から65歳に達する月までです。

支給月の賃金	支給額
60歳時点の賃金の61%以下	支給月の賃金の15%相当額
60歳時点の賃金の61%超75%未満	支給月の賃金の15%相当額未満

※詳しくは、最寄りのハローワークまでお尋ねください。

制度に関してはハローワークインターネットサービスのホームページからもご確認いただけます。

→<https://www.hellowork.go.jp/>

6 雇用促進税制の拡充

制度の概要

◆雇用促進税制とは、**適用年度中※1に雇用者数を5人以上（中小企業は2人以上）かつ10%以上増加させる**など一定の要件を満たした事業主が、法人税（個人事業主の場合は所得税）の税額控除※2の適用が受けられる制度です。

◆**雇用者の増加1人あたり40万円の税額控除**が受けられます。
適用を受けるためには、あらかじめ「**雇用促進計画**」をハローワークに提出する必要があります。

※1 平成25年4月1日～平成26年3月31日までの期間内に始まる各事業年度
個人業主の場合は、平成26年1月1日から平成26年12月31日まで
以下、「適用年齢」といいます。

※2 当期の法人税額の10%（中小企業は20%）が限度になります

拡充内容

平成25年税制改正前の雇用促進税制では、65歳以前から雇用されている一般被保険者が適用期間中に65歳となった場合（高年齢継続被保険者となった場合）は、雇用者数から除かれることとなっていました。平成25年税制改正により雇用促進税制の拡充が図られ、雇用の拡大だけでなく、高年齢者の雇用維持を図ろうとする事業主も支援するために、雇用促進税制の適用要件である「雇用者増加数」を算定する際、適用年度途中に高年齢継続被保険者になった人も雇用者として扱うこととなりました。

※詳しくは、労働局またはハローワーク（雇用促進計画の作成・提出について）、税務署（税額控除制度について）にお問い合わせください。

7 お問い合わせ先一覧

- ◆ 高年齢者雇用安定法
- ◆ 特定就職困難者雇用開発助成金
- ◆ 高年齢雇用継続基本給付金
- ◆ 雇用促進税制の拡充

ハローワーク長崎	(TEL) 095-862-8609 長崎市宝栄町4-25
ハローワーク西海	(TEL) 0959-22-0033 西海市大瀬戸町瀬戸西浜郷412
ハローワーク佐世保	(TEL) 0956-34-8609 佐世保市稲荷町2-30
ハローワーク諫早	(TEL) 0957-21-8609 諫早市幸町4-8
ハローワーク大村	(TEL) 0957-52-8609 大村市松並1-213-9
ハローワーク島原	(TEL) 0957-63-8609 島原市片町633
ハローワーク江迎	(TEL) 0956-66-3131 佐世保市江迎町長坂182-4
ハローワーク五島	(TEL) 0959-72-3105 五島市福江町7-3
ハローワーク対馬	(TEL) 0920-52-8609 対馬市厳原町中村642-2
ハローワーク壱岐	(TEL) 0920-47-0054 壱岐市郷ノ浦町本村触620-4

- ◆ 高年齢者雇用安定助成金
- ◆ 高年齢者雇用アドバイザー

長崎高齢・障害者雇用支援機構	(TEL) 095-811-3500 長崎市出島町1-14 青木ビル5F
----------------	---