

高齢者の雇用促進に向けて

日本には「アクティブシニア」と言われるように、元気で就労の意欲にあふれ、豊かな経験と知識を持った高齢者がたくさんいます。少子高齢社会に対応した企業の成長力確保のためには、働きたいと願っている高齢者の就業率を高めることが、重要です。

高齢者が意欲と能力のある限り、年齢にかかわらずいきいきと働ける「生涯現役社会」の構築に向けて環境を整えるため、事業主の皆さまに利用いただける支援などをまとめました。雇用環境の整備と高齢者の雇用促進のために、ぜひご活用ください。



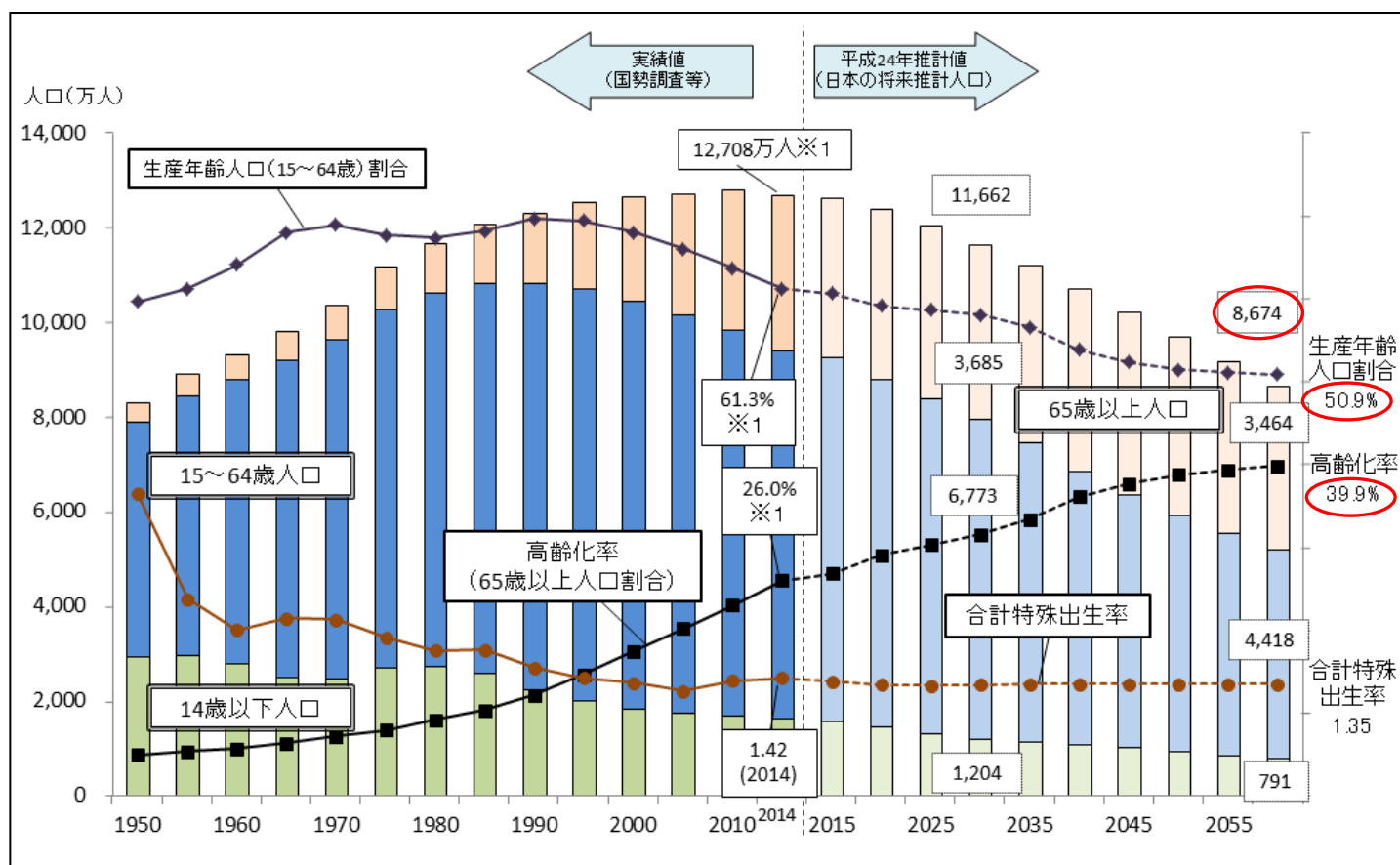
【目次】

はじめに ～ 日本の人口の推計 ～	2
1. なぜ、年齢にかかわらず高齢者を雇用することが重要？	3
2. 65歳を超えても働きたいと考えている高齢者の活用を！	4
3. 高齢者を活用することによる、会社にとってのメリットは？	6
4. 高齢者の雇用を進めるにあたって受けられる支援は？	7
参考：高齢者の活用の好事例	11
お問い合わせ先	12



はじめに ～日本の人口の推計～

- 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少の局面を迎えています。
- 2060年には総人口が9,000万人を割り込み、65歳以上人口の割合「高齢化率」は、全人口の40%に近い水準になると推計されています。
- それに伴い、生産年齢人口割合も約50%まで下がると予想され、労働力人口の減少は避けられないと考えられます。



(出所) 総務省「国勢調査」及び「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」

※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」
 (平成22年国勢調査においては、人口12,806万人、生産年齢人口割合63.8%、高齢化率23.0%)

1

なぜ、年齢にかかわらず高齢者を雇用することが重要？

- 2014年の就業者数（実数）と比較して、経済成長と労働参加が適切に進まないケースで推計すると、2030年までに就業者数が約790万人減少する見込みです。

（60歳以上の就業者についても、約105万人減少。）

→ 少子高齢化が急速に進展する中、新卒者など若年就業者の採用が難しくなり、人材の確保および成長力の確保が課題に。

そのため

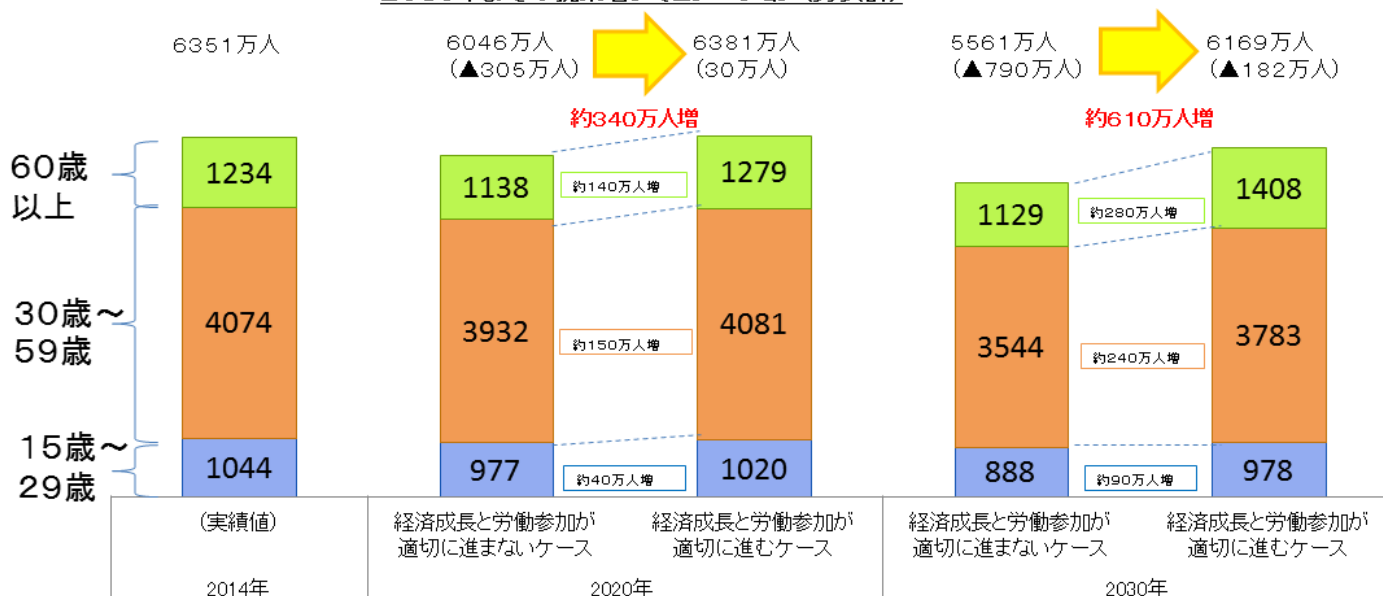
豊富な経験や知識を有する高齢者が、意欲のある限り年齢にかかわらず働くことができる社会の実現が重要です。

労働力需給推計の活用による政策シミュレーション 全国推計

平成27年度 雇用政策研究会報告書 概要

- 「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、2030年の就業者数が▲790万人（2014年比）となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約610万人増となり、2014年比で▲182万人にとどまる見込みである。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所: 2014年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、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)」等を用いて行ったもの

※経済成長と労働参加が適切に進むケース: 「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が適切に進まないケース: 復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

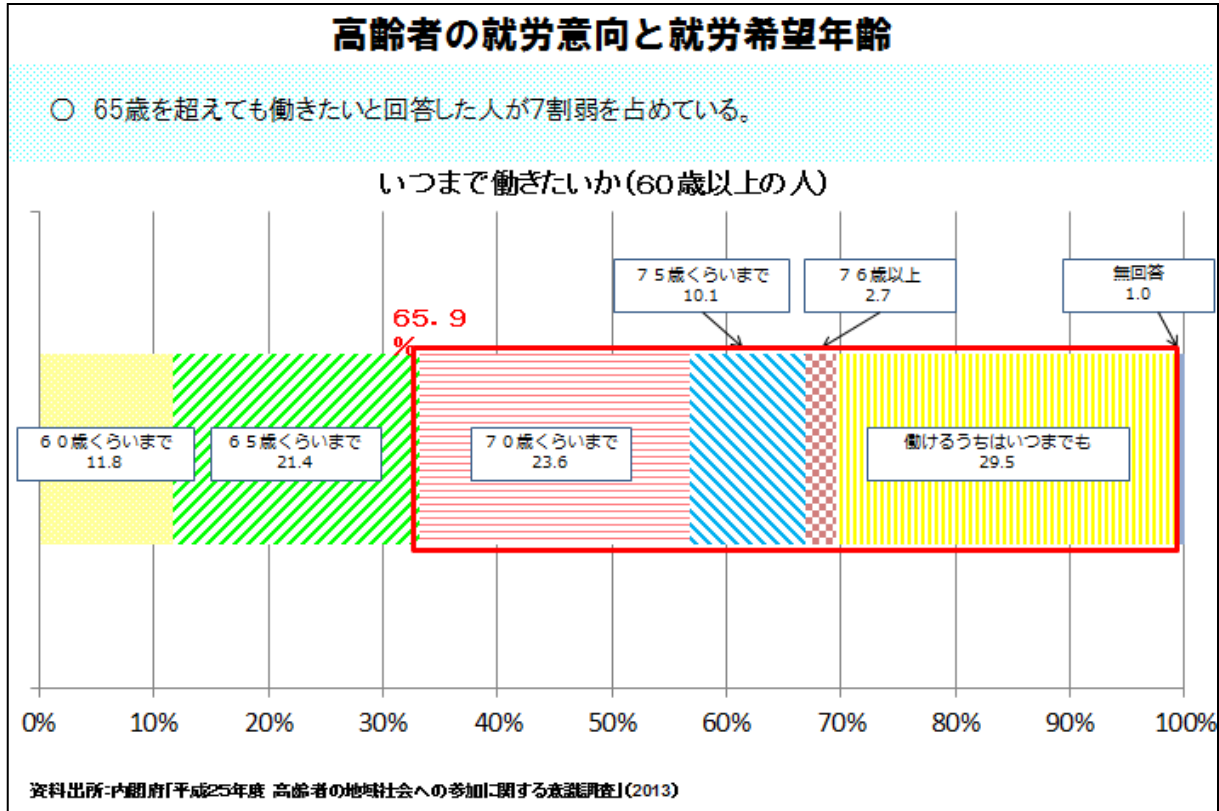
※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

2

65歳を超えても働きたいと考えている 高齢者の活用を!

高齢者の就労意向と就労希望年齢

- 高齢者の7割弱が、65歳を超えても働きたいと考えています。



企業における雇用制度の状況

- 高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置については、その多くが継続雇用制度の導入によるものであり、65歳までの定年引上げ、または定年制の廃止による措置を講じている企業は20%に達していない状況です。
- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は約70%ですが、そのうち、多くの企業が65歳までの雇用確保措置にとどまっています。

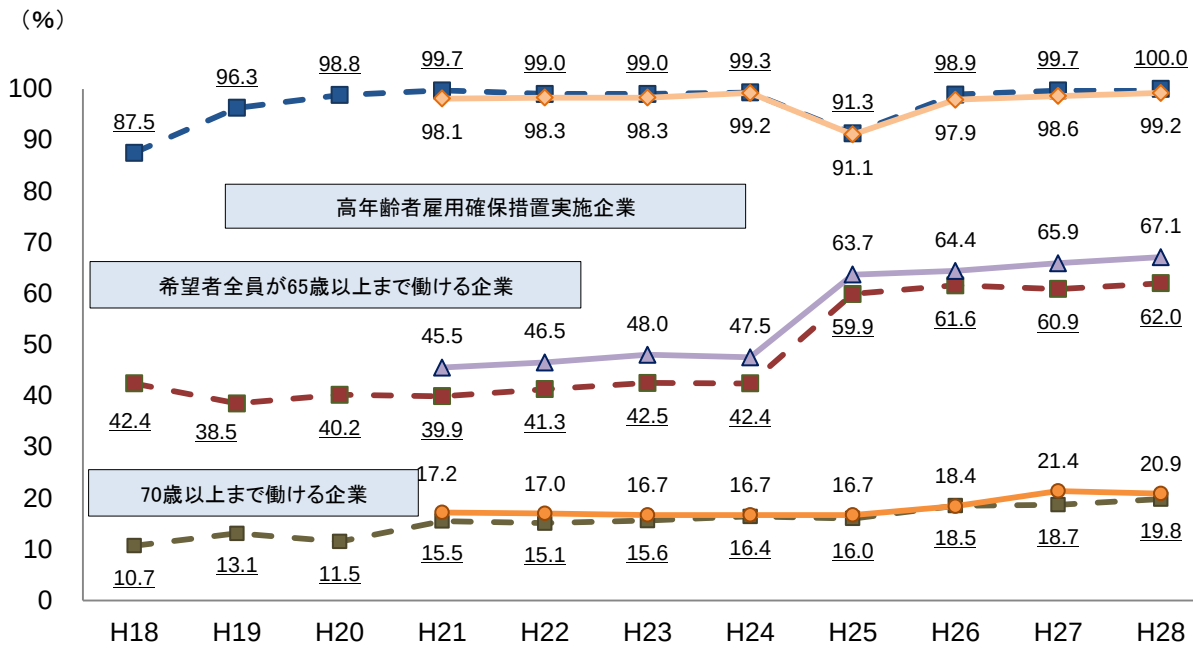
そのため

65歳以降への定年延長や継続雇用制度の導入によって、従業員の方が安心して働くことができるよう、社内制度を整備し、高齢者を活用いただくことが重要です。

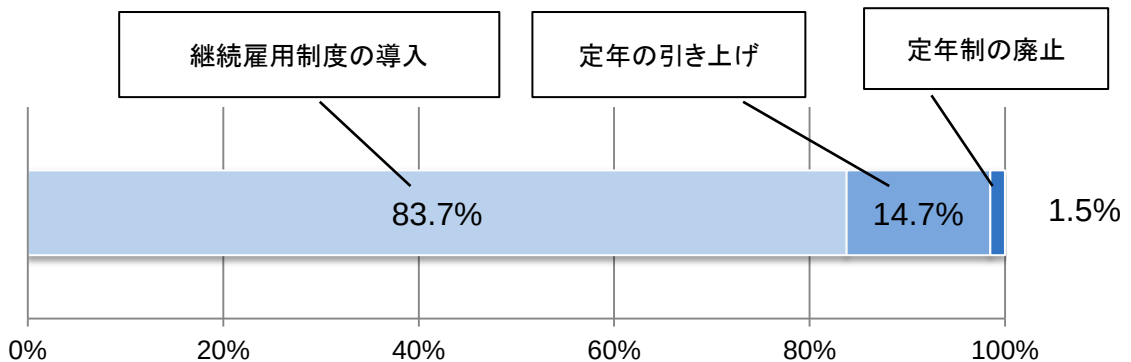
平成28年「高齢者の雇用状況」集計結果の概要

各種指標の推移

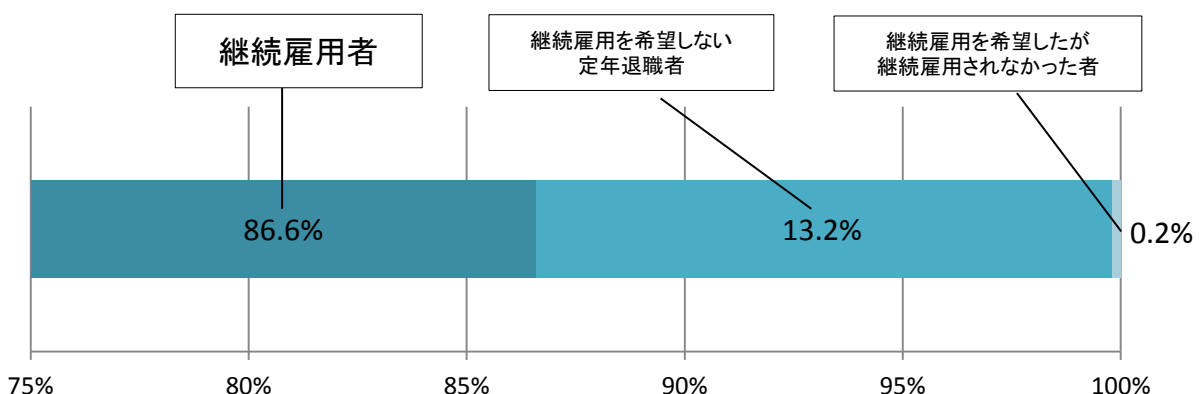
31人以上規模企業（下線付き数値は51人以上規模企業）



雇用確保措置の内訳



定年到達者の状況



※ 資料出所: 佐賀労働局

3

高齢者を活用することによる 会社にとってのメリットは？

○ 従業員の確保のほか、次のようなことが期待されます。

「高年齢者雇用開発コンテスト」受賞事例から

年齢にかかわらずいきいきと活躍している高齢者が職場にいる
メリット ①

若手職員も長く働き続けられるという将来像が描けるようになり、
従業員の職場定着や、職場全体の活性化につながる。

豊富な経験・知識を有する高齢者が職場にいる
メリット ②

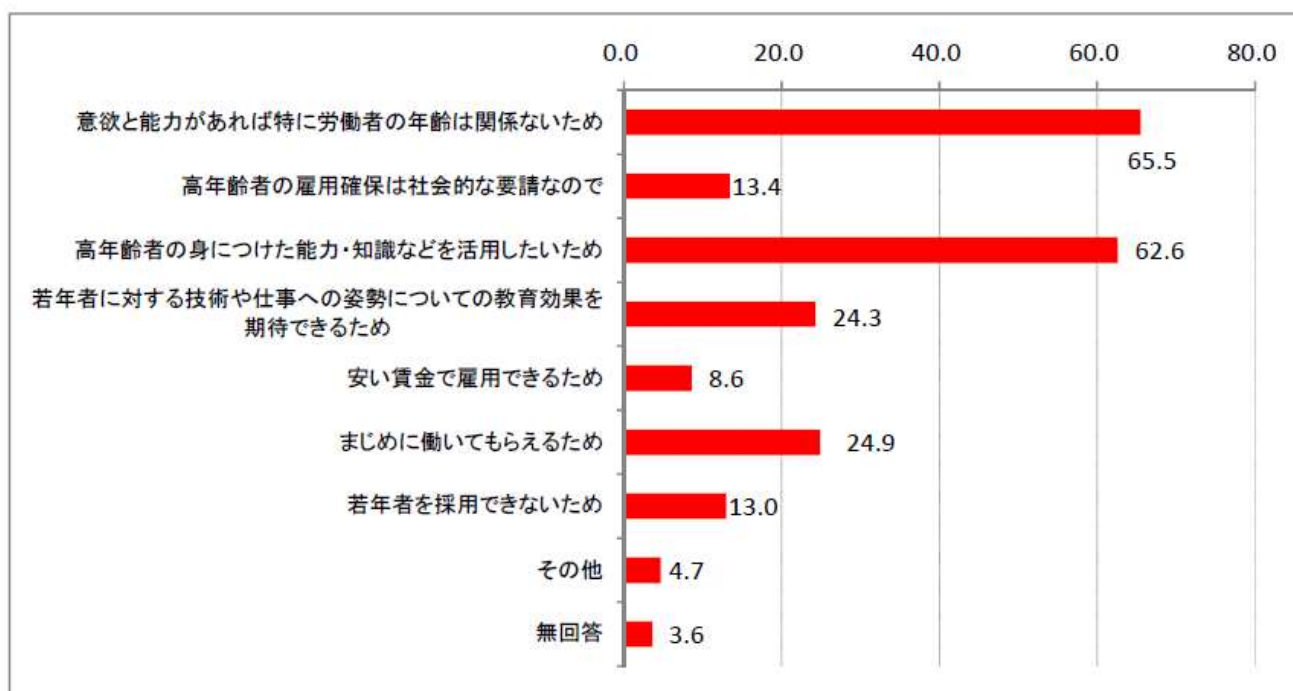
高齢者が講師となって社内研修を実施し、実務に沿ったノウハウや
技術を伝承することで、従業員のスキル向上、人材育成につながる。

高齢者から意見を募集して働きやすい職場環境を整える
メリット ③

高齢者以外の従業員にとっても、働きやすい職場になる。

【参考】独立行政法人労働政策・研修機構「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」

図表6-7 65歳以降の高年齢者を雇用している理由（複数回答、単位：％）（調査実施期間：平成27年7月17～31日）



4

高齢者の雇用を進めるにあたって受けられる支援は？

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う支援

定年制度、継続雇用制度の見直しを行う場合の助成金

8
ページ

- ◆ 65歳超雇用推進助成金 【平成28年10月19日新設】

賃金体系などの雇用管理制度、作業環境の改善などの雇用環境整備を行う場合の助成金

9
ページ

- ◆ 高年齢者雇用安定助成金（高年齢者活用促進コース）

定年年齢未満の有期契約労働者である高齢者を期間の定めのない雇用形態に転換する場合の助成金

9
ページ

- ◆ 高年齢者雇用安定助成金（高年齢者無期雇用転換コース）

賃金・退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職場改善等の条件整備にあたっての相談・援助

10
ページ

- ◆ 「高年齢者雇用アドバイザー」による相談・援助サービス

労働局・ハローワークが行う支援

新たに高齢者を雇い入れる場合の助成金

9
ページ

- ◆ 特定求職者雇用開発助成金
 - ・ 特定就職困難者雇用開発助成金
 - ・ 高年齢者雇用開発特別奨励金

高齢者を募集する求人情報の公開

10
ページ

助成金の詳細

65歳超雇用推進助成金

→ お問い合わせは（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構へ（12ページ参照）

支給対象

65歳以上への定年の引上げ、定年の定めの廃止、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します。

支給額

定年引上げ等の措置の内容に応じて、下表の金額を支給します。

65歳への 定年引上げ	66歳以上への定年引上げ または、定年の定めの廃止	希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入	
		66歳～69歳	70歳以上
100万円	120万円	60万円	80万円

※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でも、支給額は定年引上げを実施した際の額となります。

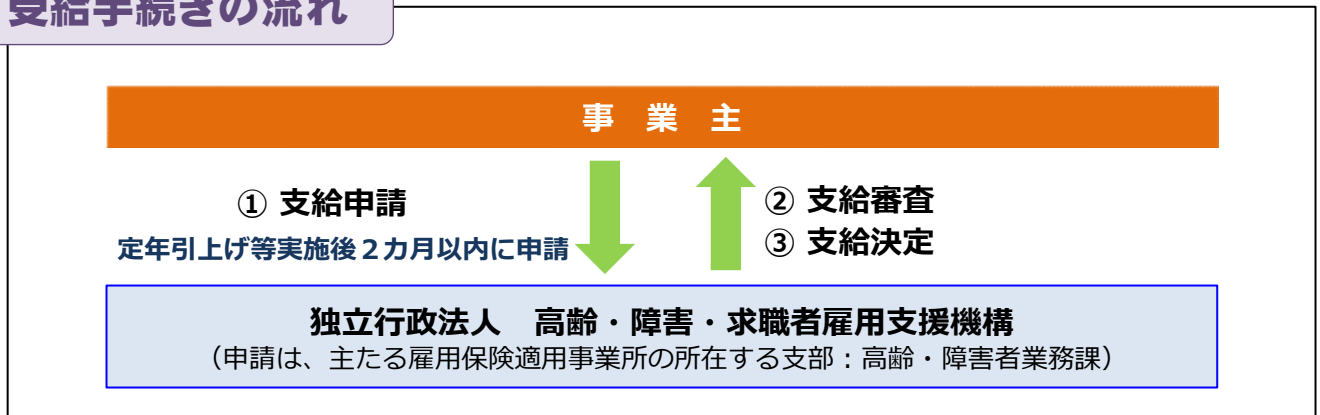
主な支給要件

- 制度を規定した際に経費を要した事業主であること。
- 制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。
- 制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者雇用安定法第8条または第9条の規定に違反していないこと。
- 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者（※）が1人以上いること。

（※）短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除き、期間の定めのない労働契約を締結する労働者または定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限ります。

※上記の他にも支給要件があります。

受給手続きの流れ



- この助成金は、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構にて、支給申請の受理、支給申請にあたってのご相談などへの対応を行っています。
お問い合わせ先は、最終ページに掲載していますので、ご参照ください。

高年齢者雇用安定助成金

→ お問い合わせは（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構へ（12ページ参照）

I 高年齢者活用促進コース

助成の対象	助成額
高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置（※）を実施する事業主に対して助成 （※）次の①～⑤のいずれかの措置 ①新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場または職務の創出 ②機械設備、作業方法、作業環境の導入または改善による既存の職場または職務における高年齢者の就労機会の拡大 ③高年齢者の就労機会を拡大するための雇用管理制度の導入または見直し ④労働協約または就業規則による健康診断を実施するための制度の導入 ⑤労働協約または就業規則による定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入	支給対象経費の2／3（中小企業以外1／2） 60歳以上雇用保険被保険者1人あたり上限20万円（上限1,000万円） 次のa～cのいずれかの場合は、 60歳以上雇用保険被保険者1人あたり上限30万円（上限1,000万円） a 建設、製造、医療、保育または介護の分野に係る事業を営む事業主 b 65歳以上の高年齢者（高年齢継続被保険者）の雇用割合が当該事業所に雇用される常用被保険者の4％以上の事業主 c ②の措置を実施した事業主

II 高年齢者無期雇用転換コース

助成の対象	助成額
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した事業主に対して助成	1人あたり50万円（中小企業以外は40万円）

特定求職者雇用開発助成金

→ お問い合わせは、労働局またはハローワークへ（12ページ参照）

I 特定就職困難者雇用開発助成金

助成の対象	助成額
高年齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた（※）事業主に対して助成 （※）雇用保険一般被保険者として雇い入れ、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年以上であることが確実に認められること	【高年齢者（60～64歳）、母子家庭の母等】 1人あたり60万円（中小企業以外50万円） 短時間労働者（※）は40万円（中小企業以外30万円）

II 高年齢者雇用開発特別奨励金

助成の対象	助成額
65歳以上の離職者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れた（※）事業主に対して助成 （※）1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れ、1年以上継続して雇用することが確実に認められること	1人あたり70万円（中小企業以外60万円） 短時間労働者は50万円（中小企業以外40万円）

その他の支援

「高齢者雇用アドバイザー」による相談・援助サービス

→ お問い合わせは（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構へ（12ページ参照）

定年の引上げ等を実施するにあたっては、あわせて賃金を含む人事管理制度の見直し、職域開発や職場改善等の条件整備に取り組む必要があります。この取り組みを支援するため、実務的な知識や経験を有する専門家である「高齢者雇用アドバイザー」による相談・助言サービスをはじめとした各種事業を実施していますので、ご活用ください。

相談・助言【無料】

高齢者の雇用環境整備に関して、無料で相談に応じます。また、条件整備にあたっての課題の発見・整理、課題解決のための手順・方法などについて、専門的かつ技術的な助言を行います。

企画立案サービス

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、事業主からの要請に基づき作成します。

研修サービス

中高年齢従業員の就業意識の向上を支援するために、職場の管理者または中高年齢従業員向けに、事業主の要望にあった研修プランをご提案し、研修を行います。

高齢者を募集する求人情報の公開

→ お問い合わせは、労働局またはハローワークへ（12ページ参照）

従業員の募集にあたっては、ぜひハローワークをご利用ください

- ▶ ハローワークでは、募集する職種について、地域にはどのくらいの求職者がいるのか、どのくらいの求人があるのか等、地域の労働市場の状況等についての情報を提供することができます。また、賃金や就業時間等の求人条件設定等についての相談を随時受け付けています。
- ▶ 申し込まれた求人票は、ハローワーク内の求人検索端末で公開されます。また、就業場所が離れている場合でも、全国のハローワークで公開することができます。

「募集・採用における年齢制限の禁止」の例外

募集・採用要件を「60歳以上の高齢者に限定」とすることは可能です。

雇用対策法の改正により、平成19年10月から事業主は労働者の募集および採用について、年齢に関わりなく均等な機会を与えなければならないこととされ、年齢制限の禁止が義務化されました。ただし、年齢制限が認められる例外事由について雇用対策法施行規則で定めおり、「60歳以上の高齢者」に限定して募集・採用を行うことは例外事由として認められています。

→ 高齢者の活用を促進していくため、高齢者を対象とした求人をご活用ください。

参考：高齢者の活用の好事例

平成27年度 高年齢者雇用開発コンテスト 厚生労働大臣表彰 優秀賞 受賞事例より

株式会社 田村工務店（福島県 業種：建設業）

高齢従業員の作業法を改善し、豊富な経験と技術を持つ人材の確保を実現

○ 年齢にかかわらず「現役社員」として働けるよう定年制を廃止

建設業界は慢性的な人材不足であり、人材不足の打開策として、技術と経験を持っている高齢従業員の活用を進めるべく、段階的に定年年齢を引上げ、平成25年9月には定年制を廃止。定年制廃止による処遇面の変更は行わず、以前からの処遇を継続している。

○ 高齢従業員の作業負担などを考慮し、作業環境を見直し

定年制の廃止に伴い作業の見直しを図り、主力事業を「工事現場での作業」と「工場内で行う作業」に分類。工事現場での作業が困難となった高齢従業員を「工場内で行う作業」の担当とすることで、年齢にかかわらず働き続けることができる環境を整備した。

○ 子会社を高齢従業員の受け皿会社としてリニューアル

加齢に伴う健康問題への配慮から、現役の従業員と同じ働き方をするだけでなく、短時間・短日数勤務など柔軟な働き方を希望する高齢従業員のために、子会社を高齢従業員の受け皿会社としてリニューアル。「工場内で行う作業」を子会社で行うこととした。

東都金属印刷株式会社 （千葉県 業種：製造業（印刷・同関連業））

「高齢従業員の豊富な知識や技能・技術は会社の宝であり、社業発展の推進力である」とし、労使一丸となって、高齢従業員がいきいきと働き続けられる環境づくりを推進

○ 定年・継続雇用制度などを見直し

定年を65歳に引上げ、定年後の継続雇用に関しては本人の健康状態を勘案し、年齢制限なしで就労できるようにした。また、高齢になると生活面や体力面などの個人差が大きいという事実を踏まえ、短時間・短日数勤務制度を導入。さらに賃金体系も見直し、60歳以降の賃金の減額は行わず、昇給、賞与の支給も行うようにした。

○ 高齢従業員がもつ技能・技術の伝承

高齢従業員が蓄積してきた知識や技能、豊富な経験を次の世代に継承していくために、高齢従業員と若手従業員によるペア就労を実施し、若手従業員の技能習得を図り、また、高齢従業員が主導してマニュアルの見直しを進め、ミスのない業務体制の確立に取り組んでいる。

お問い合わせ先

- ・ **65歳超雇用推進助成金**
- ・ **高年齢者雇用安定助成金**
(高年齢者活用促進コース、高年齢者無期雇用転換コース)
- ・ **「高年齢者雇用アドバイザー」による相談サービス**

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構
佐賀支部 高齢・障害者業務課

TEL: 0 9 5 2 - 3 7 - 9 1 1 7

高年齢者雇用開発コンテスト企業事例

高齢者が働きやすい職場づくりの事例や、働く高齢者とその働き方の事例を募集する「高年齢者雇用開発コンテスト」を毎年実施しています。

これまでのコンテスト入賞企業の改善事例情報については以下ホームページでご覧いただけますので、ご活用ください。

高年齢者雇用開発コンテスト企業事例情報提供システム

URL : <http://www.jeed.or.jp/elderly/data/comfortable/contest.html>

- ・ **特定求職者雇用開発助成金（労働局又はハローワーク）**
(特定就職困難者雇用開発助成金、高年齢者雇用開発特別奨励金)
- ・ **高齢者を募集する求人情報の公開（ハローワーク）**

佐賀労働局 職業安定部 職業対策課 雇用開発係
TEL: 0 9 5 2 - 3 2 - 7 1 7 3

ハローワーク佐賀	TEL: 0 9 5 2 - 2 4 - 4 3 6 1
ハローワーク唐津	TEL: 0 9 5 5 - 7 2 - 8 6 0 9
ハローワーク武雄	TEL: 0 9 5 4 - 2 2 - 4 1 5 5
ハローワーク伊万里	TEL: 0 9 5 5 - 2 3 - 2 1 3 1
ハローワーク鳥栖	TEL: 0 9 4 2 - 8 2 - 3 1 0 8
ハローワーク鹿島	TEL: 0 9 5 4 - 6 2 - 4 1 6 8

65歳超雇用推進助成金

高年齢者の安定した雇用の確保のための定年の引上げ等の措置を実施した事業主に対して助成金を支給します。

制度ご案内 平成28年10月19日

- (1) 65歳以上の年齢への定年の引上げ
- (2) 定年の定めの廃止
- (3) 希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する
継続雇用制度の導入

高年齢者の安定した雇用の確保



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

1 支給対象となる事業主

65歳超雇用推進助成金(以下「助成金」といいます。)は、次の①から⑧までのいずれにも該当する事業主に対して支給します。ただし、1事業主あたり(企業単位)1回限りとします。

- ① 雇用保険適用事業所の事業主であること。
- ② 審査に必要な書類等を整備・保管している事業主であること。
- ③ 審査に必要な書類等を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」といいます。)の求めに応じ提出または提示する、実地検査に協力する等、審査に協力する事業主であること。
- ④ 労働協約または就業規則(以下「就業規則等」といいます。)による、次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する新しい制度を平成28年10月19日以降において、実施した事業主であること。
 - (イ) 旧定年年齢(※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(※2)を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入
- ⑤ ④に定める制度を規定した際に経費(※3)を要した事業主であること。
- ⑥ ④に定める制度を規定した就業規則等を整備している事業主であること。
- ⑦ ④に定める制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者雇用安定法第8条または第9条第1項(※4)の規定に違反していないこと。
- ⑧ 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている者であって60歳以上の雇用保険被保険者(※5)が1人以上いること。

(※1) 法人等の設立日から、④に定める制度を実施した日の前日までに、就業規則等で定められていた定年年齢のうち最も高い年齢をいいます。

(※2) 法人等の設立日から、④に定める制度を実施した日の前日までに、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最も高い年齢をいいます。

(※3) 就業規則等の作成に係る委託費、就業規則等の見直しにあたってのコンサルタント費用等の社外の専門家等に支出した費用に限ります。

(※4) 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8条」とは60歳以上の定年を定めていること、「第9条第1項」とは定年の定め廃止、65歳以上の定年か継続雇用制度を定めていることをいいます。

改正高年齢者雇用安定法では、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を年金支給開始年齢以上の者について定めることが認められています。基準の対象年齢は3年毎に1歳ずつ引き上げられますので、基準の対象年齢を明確にするため、就業規則の変更が必要になります。

なお、この経過措置は、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場合に限り適用されます。

詳しくは厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp>)に掲載している「高年齢者雇用安定法Q&A(高年齢者雇用確保措置)」「(厚生労働省)「高年齢者雇用確保措置」で検索」を参照してください。

(※5) 短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除き、期間の定めのない労働契約を締結する定年前の労働者または定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者(改正前の労働協約又は就業規則における定年前の労働者又は定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者であり、かつ支給申請日の前日において定年前の労働者又は定年後の継続雇用者であることが、提出された書類により確認できる者)に限ります(運用上で引き続き雇用されている者や就業規則によらない個別対応で雇用されている者は該当しません。)。職種別に就業規則等を定めている場合は、④に定める制度を規定した就業規則等の適用を受ける者に限り適用されます。

2 支給額

「1 支給対象となる事業主」④の実施した制度に応じて、次に定める額を支給します。

65歳への定年引上げ	66歳以上への定年引上げ または 定年の定め廃止	希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入	
		66歳から69歳	70歳以上
100万円	120万円	60万円	80万円

※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でも、支給額は定年引上げを実施した際の額となります。

3 助成金を受給できない事業主

次のいずれかに該当する事業主に対しては、助成金を支給しません。

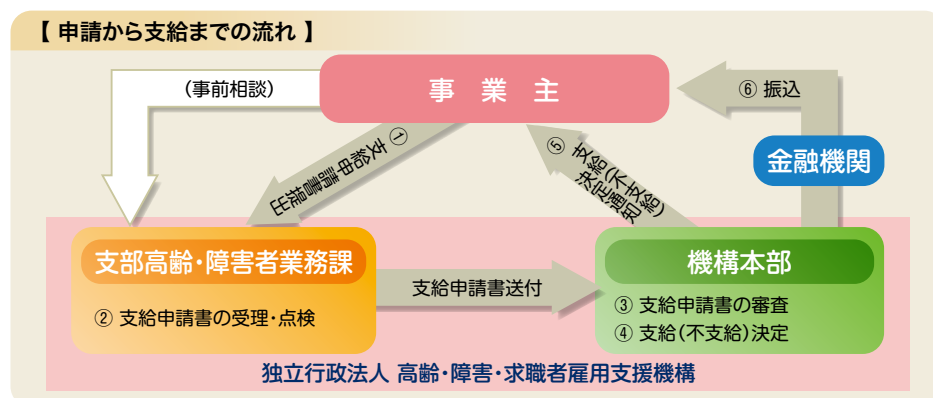
- ① 不正受給をしてから3年以内に申請をした事業主、または申請日後、支給決定日までの間に不正受給をした事業主（不正受給とは、偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金の支給を受け、または受けようとするをいいます。）
- ② 支給申請した年度の前年度より前のいずれかの年度の労働保険料を納入していない事業主
- ③ 支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主
- ④ 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業、またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主
- ⑤ 暴力団と関わりのある事業主
- ⑥ 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している事業主
- ⑦ 不正受給を理由に支給決定を取り消された場合に、機構が事業主名等を公表することについて、同意していない事業主

4 他の助成金との併給の制限

- ① 過去に高年齢者雇用安定助成金のうち定年引上げ等の措置に関して支給を受けた場合には、助成金は支給しません。
- ② この助成金の支給を受けることのできる事業主が、同一の事由により、他の国また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。

5 申請の手続き

助成金の支給を受けようとする事業主は、支給申請書に必要書類を添えて、**制度の実施日の翌日から起算して2か月以内に**、都道府県の支部高齢・障害者業務課（東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課）に提出してください。



6 支給申請の手引きおよび申請様式について

支給要件および申請方法を詳しく説明した支給申請の手引きおよび申請様式は、機構ホームページからダウンロードできます。支給申請の手引きをご確認のうえ申請してください。

(当機構トップページ(<http://www.jeed.or.jp/>)→高齢者の雇用支援→助成金→申請書類とお進みください。)

お問い合わせ先

ご相談・申請等は、下記の都道府県支部の高齢・障害者業務課(東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課)へお問い合わせください。

支部名	住所	電話番号	FAX
北海道	〒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	011-622-3354
青森	〒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	017-721-2127
岩手	〒020-0024 盛岡市菜園1-12-10 日鉄鉱盛岡ビル5階	019-654-2081	019-654-2082
宮城	〒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	022-361-6291
秋田	〒010-0951 秋田市山王3-1-7 東カンビル3階	018-883-3610	018-883-3611
山形	〒990-2161 山形市大字漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567	023-687-5733
福島	〒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	024-526-1513
茨城	〒310-0803 水戸市城南1-1-6 サザン水戸ビル7階	029-300-1215	029-300-1217
栃木	〒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	028-623-0015
群馬	〒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	027-287-1512
埼玉	〒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	048-813-1114
千葉	〒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	043-204-2904
東京	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2284	03-5638-2282
神奈川	〒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	045-360-6011
新潟	〒951-8061 新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011	025-226-6013
富山	〒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	0766-23-6445
石川	〒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	076-267-6084
福井	〒910-0005 福井市大手2-7-15 明治安田生命福井ビル10階	0776-22-5560	0776-22-5255
山梨	〒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	055-242-3721
長野	〒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	026-243-2077
岐阜	〒500-8842 岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823	058-266-5329
静岡	〒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	054-280-3623
愛知	〒450-0002 名古屋市中村区名駅4-2-28 名古屋第二埼玉ビル4階	052-533-5625	052-533-5628
三重	〒514-0002 津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255	059-213-9270
滋賀	〒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	077-537-1215
京都	〒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	075-951-7483
大阪	〒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	06-7664-0722	06-7664-0364
兵庫	〒650-0023 神戸市中央区栄町通1-2-7 大同生命神戸ビル2階	078-325-1792	078-325-1793
奈良	〒630-8122 奈良市三條本町9-21 JR奈良伝宝ビル6階	0742-30-2245	0742-30-2246
和歌山	〒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	073-462-6810
鳥取	〒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	0857-52-8785
島根	〒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	0852-60-1678
岡山	〒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	086-241-0178
広島	〒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	082-545-7152
山口	〒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	083-995-2051
徳島	〒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	088-611-2390
香川	〒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	087-814-3792
愛媛	〒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	089-905-6781
高知	〒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	088-837-1163
福岡	〒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	092-718-1314
佐賀	〒849-0911 佐賀市兵庫町大字若宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117	0952-37-9118
長崎	〒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	0957-35-4723
熊本	〒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	096-249-1889
大分	〒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	097-522-7256
宮崎	〒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	0985-51-1557
鹿児島	〒890-0068 鹿児島市東郡元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132	099-250-5152
沖縄	〒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	098-941-3302

●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 → <http://www.jeed.or.jp/>

●高齢者関係の助成金についてはこちら → <http://www.jeed.or.jp/elderly/subsidy/>

(当機構トップページ→高齢者の雇用支援→助成金とお進みください)