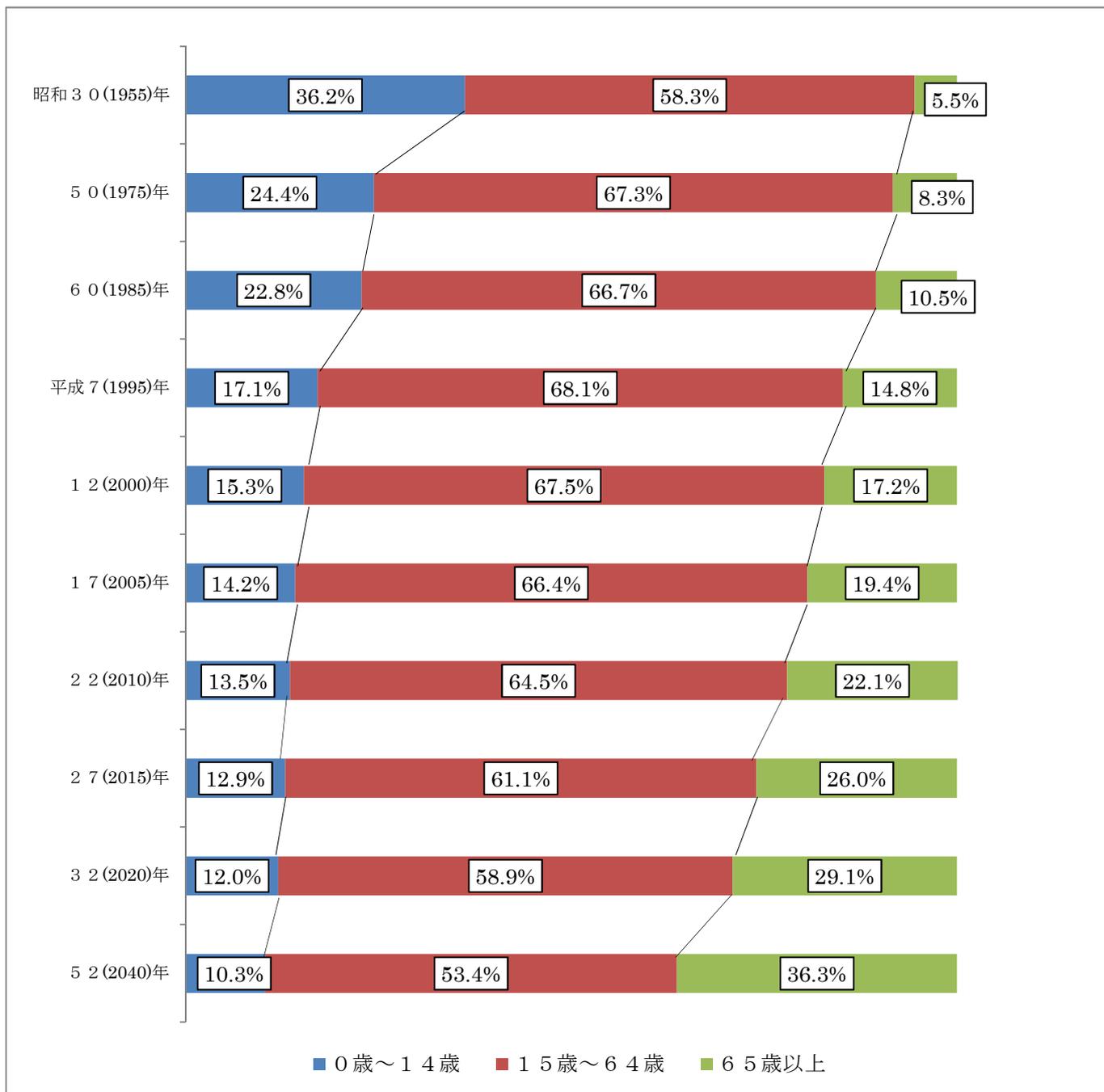


# 高年齢者の雇用の現状

(平成30年度)

本県の年齢階層別人口の推移と見通し



資料「国勢調査」

平成32(2020)年、平成52(2040)年は国立社会保障・人口問題研究所(平成25(2013)年3月推計)

# はじめに

我が国の人口は、戦後一貫して増加を続けてきましたが、2008年の1億2,808万人をピークとして、人口減少局面を迎えています。一人の女性が生涯に産む平均子ども数を示す「合計特殊出生率」は、1974年に「人口置換水準」（人口が長期的に維持される水準。現在は2.07）を下回り、2005年には過去最低となる1.26まで落ち込みました。その後上昇に転じ、2015年には1.45となりましたが、2016年には1.44に低下するなど、依然として低水準に留まっています。国立社会保障・人口問題研究所によりますと、このままのペースでは、2053年には人口が1億人を割り、2065年には約8,808万人になると推計されています。

また、人口が1億人を超えた1967年には、65歳以上の人口が総人口に占める「高齢化率」は6.6%でしたが、2010年には23.0%となり、超高齢社会（高齢化率21%以上）を迎え、2016年には27.3%まで上昇しました。さらに2065年には高齢化率は38.4%と超高水準に至るものと推計されており、それに伴い、生産年齢人口割合も51.4%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ものと考えられています。

このように、世界でも類を見ない急速な勢いで少子高齢化が進行し、労働力の高齢化、生産年齢人口の減少が見込まれていることから、今後、経済及び社会の活力を維持していくためには、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる全ての人の就労促進を図り、そうした全ての人が社会を支える「全員参加型社会」の実現が求められています。

本県におきましても、今後若年労働者が減少していく中で、活力ある地域社会を実現していくためには、高齢者が長年培ってきた知識や経験を活かし、働く意欲と能力を有する限り、年齢にかかわらず生き生きと働ける「生涯現役社会」の実現を図ることが重要です。

「生涯現役社会」を実現するには、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備が課題となっており、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）」に基づき、総合的な雇用就業対策を実施していくことが必要となっています。

また、高齢者自身も高齢化問題の理解と高齢化が国民生活に及ぼす影響を認識し、生涯を通じて健康と体力の保持に努めるとともに、早い段階から自らの職業生活の設計を行い、高齢期において、多様な就業形態の中から希望と能力に応じた様々な形態の働き方を選択し、高齢期を活力あるものとするのが重要です。

今回、高年齢者雇用を取り巻く現状について取りまとめましたので、ご活用いただければ幸いです。

# 目 次

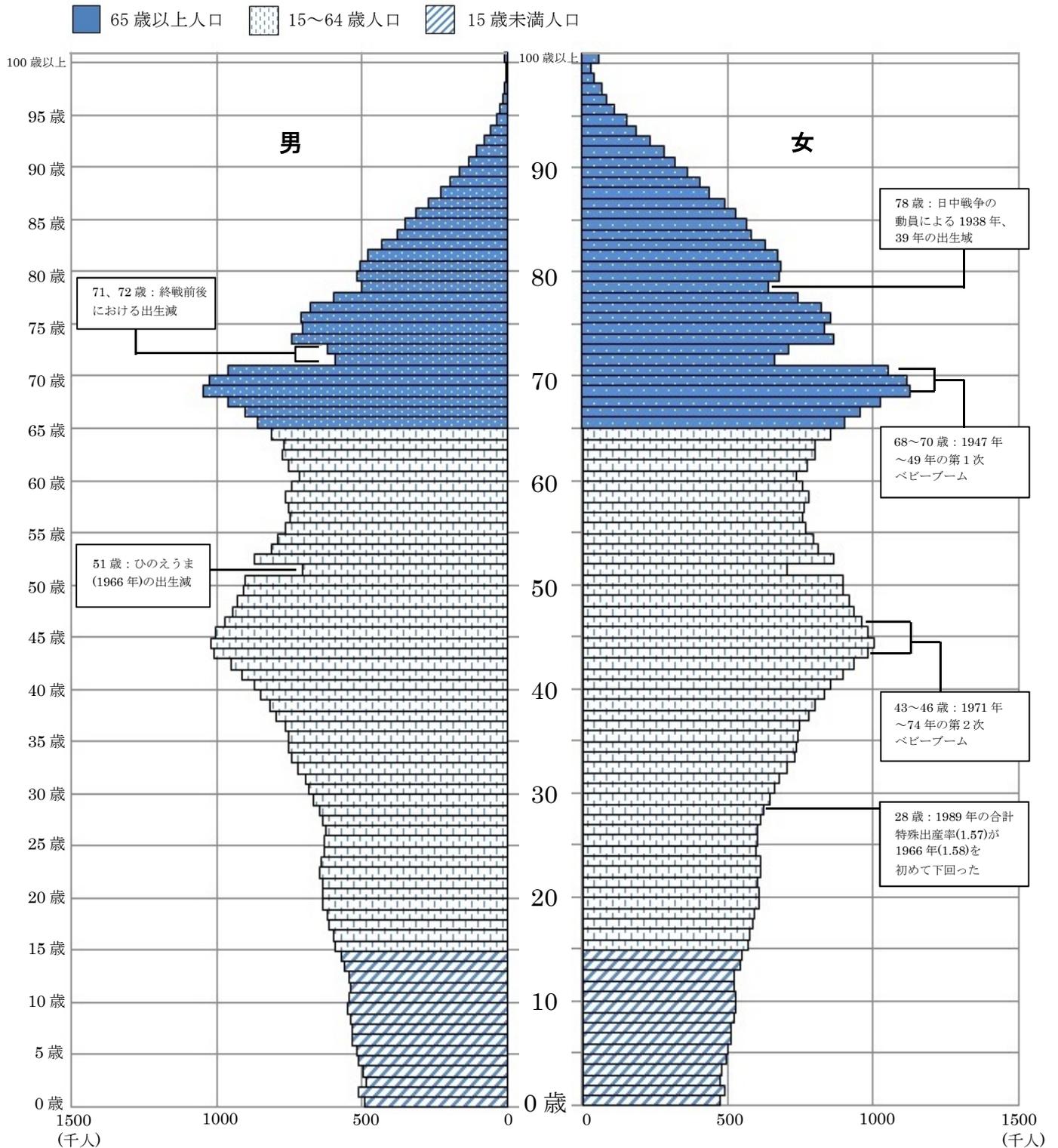
1. 人口の高齢化	1
2. 労働力人口の高齢化	3
3. 高齢者雇用対策の推移	5
4. 高齢者の雇用状況	5
5. 高齢者の求人・求職状況	7
6. 定年制の状況	9
7. 継続雇用及び再就職の促進	11
8. 高齢者の雇用促進に向けて	
(1) 65歳を超えても働きたいと考えている高齢者の活用を	15
(2) 高齢者の活用することによるメリットは	16
(3) 高齢者の雇用をすすめるにあたって受けられる支援は	17
高齢者の雇用に関するご相談はハローワークへ	20

# 1. 人口の高齢化

わが国では昭和 20 年代後半から出生率が低下するとともに、食生活の改善、医学の進歩等により、平均寿命が伸長し、昭和 50 年代に入ってから人口の高齢化が急速に進展している。

昭和 22 年に男子 50.1 歳、女子 54.0 歳であった平均寿命が、平成 29 年には男子 81.09 歳、女子 87.26 歳といずれも過去最高を更新している。

表 - 1 我が国の人口ピラミッド (平成 29 年 10 月 1 日現在)



資料出所：総務省統計局「人口推計 (平成 29 年 10 月 1 日現在)」

表－2 本県における人口増加の年次別推移

本県の人口増加の推移は、昭和60年の187万人からゆるやかな増加傾向をたどり、平成7年には198万人、平成9年には200万人となり、平成23年まで200万人を超えていたが、平成24年には16年ぶりに200万人を下回り、その後も減少が続いている。

(表－2)

平成17年度の国勢調査の結果をみると、平成12年から5年間に0.6%(11,635人)が増加となり、5年間に人口が増加したところは、全国15都府県あるが、本県の人口増加率は11番目となった。

その後減少に転じ、平成22年度の国勢調査の結果では、平成17年から5年間に0.4%(8,769人)が減少となった。

平成27年度の国勢調査の結果では、平成22年に比べ1.7%減少し、1,974,255人となり、全国順位は18位であった。

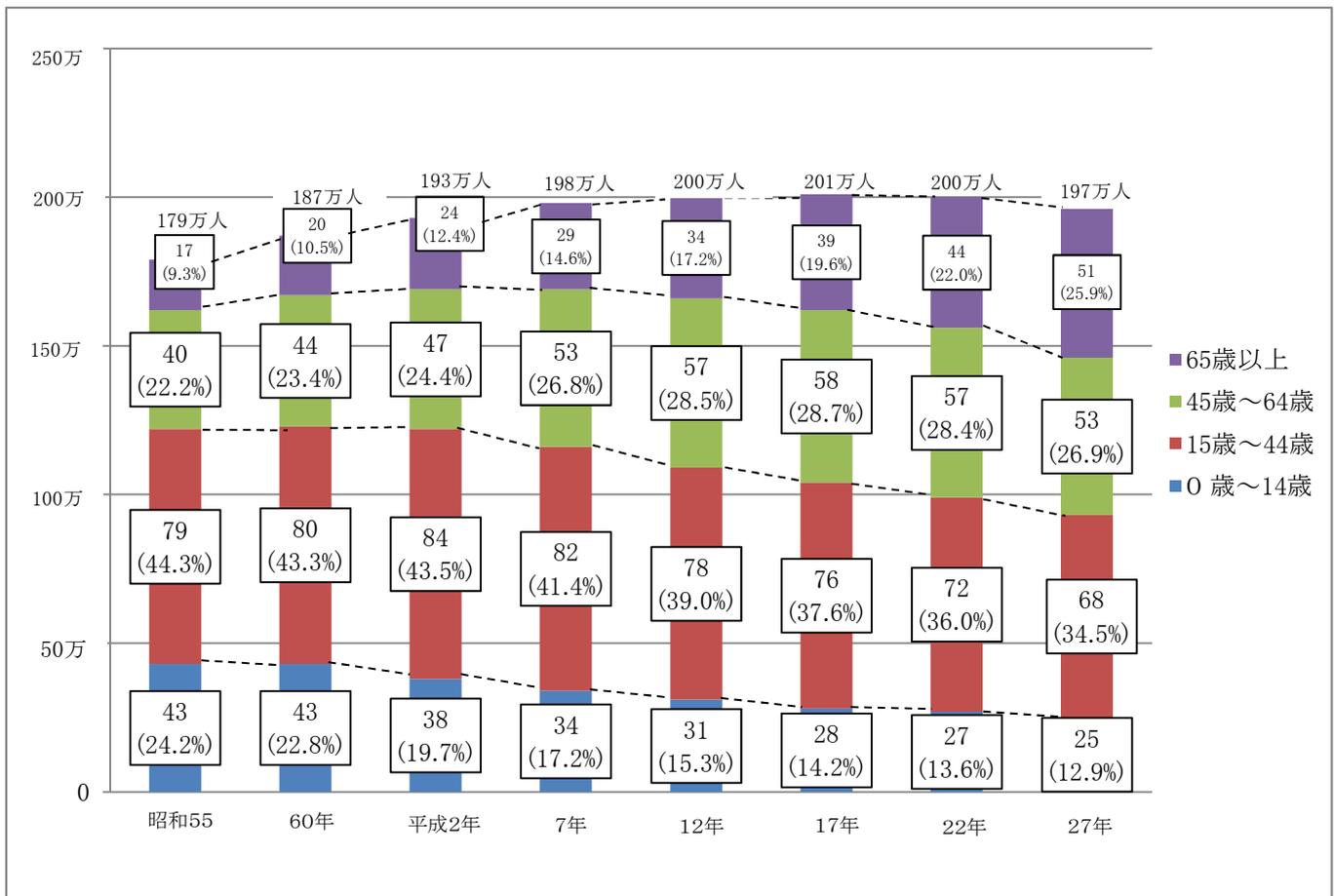
本県の人口を年齢別にみると、昭和55年には15歳未満の割合が24.2%、65歳以上の割合が9.3%であったが、少子高齢化の進展により、平成27年には、15歳未満の割合が12.9%、65歳以上の割合が25.9%となった。

65歳以上人口は平成22年に比べて3.8ポイント上昇しており、今後も人口減少と高齢化が進むと予測される。(表－3)

年次	人口総数(人)	対前年人口増減(人)	対前年人口増減率(%)
60年※	1,866,066	19,680	1.1
平成 2年※	1,935,168	16,315	0.9
6年	1,983,025	7,210	0.4
7年※	1,984,390	1,365	9.1
8年	1,993,220	8,830	0.4
9年	2,000,511	7,291	0.4
10年	2,006,254	5,743	0.3
11年	2,009,120	2,866	0.1
12年※	2,004,817	△4,303	△0.2
13年	2,009,064	4,247	0.2
14年	2,010,507	1,443	0.1
15年	2,011,691	1,184	0.1
16年	2,014,874	3,183	0.2
17年※	2,016,452	1,578	0.1
18年	2,015,105	△1,347	△0.7
19年	2,015,233	128	0.0
20年	2,014,650	△583	0.0
21年	2,010,732	△3,918	△0.2
22年※	2,007,683	△3,049	△0.2
23年	2,000,021	△7,662	△0.4
24年	1,993,386	△6,635	△0.3
25年	1,987,119	△6,267	△0.3
26年	1,980,960	△6,159	△0.3
27年※	1,974,255	△6,705	△0.3
28年	1,968,425	△5,830	△0.3
29年	1,961,963	△6,462	△0.3
30年	1,952,926	△9,037	△0.5

※は「国勢調査」それ以外は「栃木県毎月人口調査(毎年10月1日現在)」

表－3 本県における人口構成



注：( )内は構成割合 資料出所:国勢調査

また、生産年齢人口（15歳以上の人口）は、平成2年～平成7年では5.6%、平成7年～平成12年では3.4%、平成12年～平成17年では1.6%、平成17年～平成22年では0.3%と増加していたが、平成22年～平成27年では1.0%減少となった。

これに対し55歳以上の高齢者の割合は、平成2年で29.7%（46万2千人）であったものが、平成27年には45.7%（78万3千人）と大幅に増加している。（表－4）

表－4 本県における生産年齢人口の推移

（単位：百人）

年 別 年齢別	平成2年	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年
15～19歳	1,529	1,389	1,220	1,151	935	907
20～24歳	1,180	1,360	1,231	1,143	938	846
25～29歳	1,190	1,200	1,491	1,315	1,131	1,005
30～34歳	1,280	1,306	1,322	1,497	1,317	1,165
35～39歳	1,542	1,337	1,259	1,306	1,514	1,328
40～44歳	1,700	1,553	1,327	1,245	1,315	1,512
45～49歳	1,328	1,675	1,559	1,356	1,241	1,307
50～54歳	1,166	1,307	1,682	1,606	1,296	1,218
55～59歳	1,146	1,152	1,302	1,526	1,512	1,272
60～64歳	1,086	1,154	1,125	1,291	1,612	1,476
65歳～	2,385	2,974	3,445	3,802	4,382	5,084
計	15,532	16,407	16,963	17,238	17,193	17,120

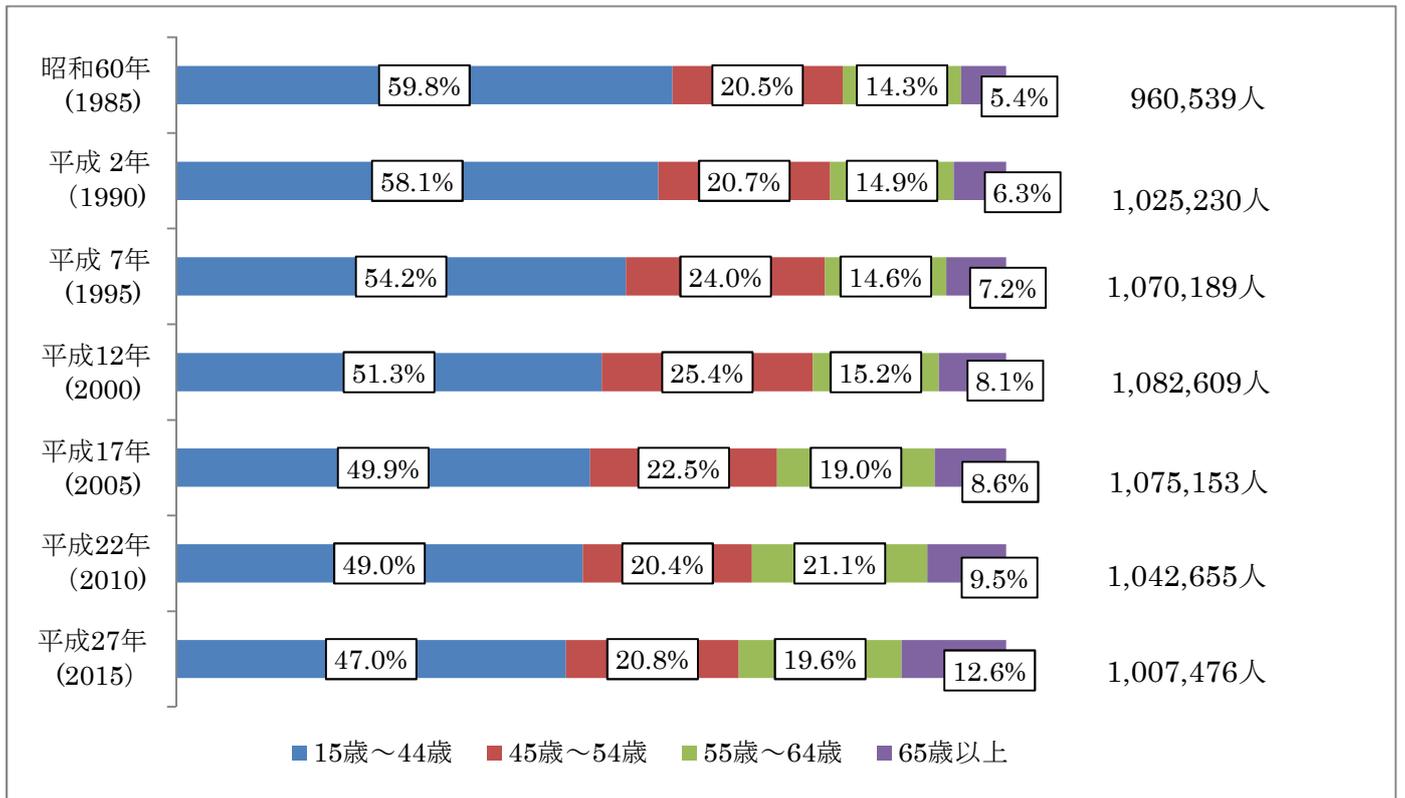
（資料出所：国立社会保障・人口問題研究所 平成22年以降は県民生活部統計課）

## 2. 労働力人口の高齢化

本県の労働力人口の年齢別構成をみると、44歳以下の占める割合は、昭和60年の59.8%から平成2年には58.1%となり、平成7年には54.2%、平成17年には49.9%、平成22年には49.0%、平成27年には47.0%と減少が続いている。一方、45歳以上でみると、昭和60年の40.2%から平成2年には41.9%となり、平成7年には45.8%、平成17年には50.1%、平成22年には51.0%。平成27年には53.0%と増加している。特に55歳以上の高齢者については、昭和60年の19.7%から平成22年には30.6%と11.9ポイント上昇し、平成22年から平成27年の5年間においても1.6ポイント上昇している。（表－5）

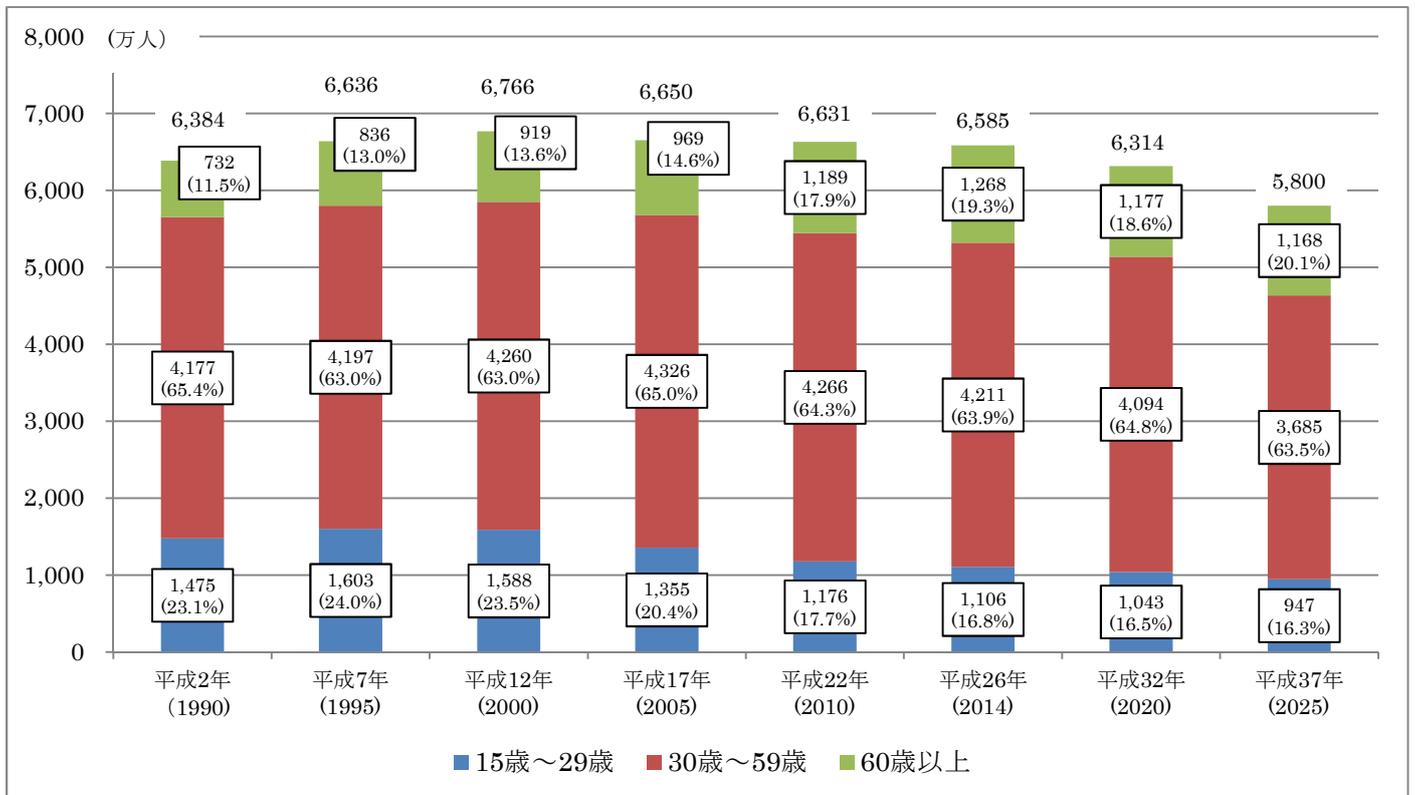
全国の労働力人口に占める60歳以上の割合も平成2年の11.5%から、平成26年の19.3%を経て、平成37年には20.1%となり、労働者の5人に1人が60歳以上となる見通しである。（表－6）

表－5 本県内における年齢別労働力人口の推移



(資料出所：「国勢調査」)

表－6 全国労働力人口の推移と見通し



注：グラフ上の数字は労働力人口（万人）、（ ）内は構成割合

資料：平成26年（2014）までは総務省統計局「労働力調査」

平成32年（2020）以降は独立行政法人労働政策研究・研修機構「平成27年労働力需給の推計」

### 3. 高齢者雇用対策の推移

本格的な高齢社会を迎え、高齢者の雇用の安定を図ることは、高齢者の雇用対策を推進する上で最も重要な課題である。

国では、昭和48年に雇用対策法を改正して、定年延長の促進のための対策を充実し、定年延長奨励金制度を創設するとともに、昭和51年には高齢者雇用率制度を、昭和57年には高齢者雇用確保助成金制度を創設、さらに昭和59年には、今後の高齢者の雇用形態の変化等を考慮し、短時間勤務を含めた制度の拡充が行われた。

なお、昭和61年10月には、今後の高齢社会に対応した高齢者雇用就業対策を講じるため高齢者雇用安定法が制定され、60歳定年が法制化されるとともに、事業主には定年等で退職する高齢者の再就職の援助が義務づけられた。また、高齢者雇用奨励金をはじめとした助成金の拡充も図られた。

平成2年には、65歳までの継続雇用を推進するための継続雇用制度導入奨励金制度が創設される等、年々各種助成金制度の充実が図られている。

平成2年10月から、定年後65歳までの再雇用を事業主の努力義務とすること等を主な内容とする法の一部改正が施行され、さらに12月には高齢者等職業安定対策基本方針が策定され、高齢者雇用についての目標や条件整備の指針等が示された。

また、平成6年6月には、平成10年4月1日施行による60歳以上定年の義務化、65歳までの継続雇用制度の導入又は改善に関する計画の作成等や高齢者に係る労働者派遣事業の特例等を主な内容とする高齢者雇用安定法の一部改正が施行された。

その後、平成12年5月に高齢者雇用安定法の一部が改正され、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保、高齢者等に対する再就職の援助・促進、シルバー人材センターの業務の範囲の拡大等が平成12年10月1日から施行された。

平成13年4月、雇用対策法が改正され、事業主の募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務が規定され、平成13年10月から施行されてきたところであるが、平成16年6月に高齢者雇用安定法の一部が改正され、高齢者の安定的な雇用確保のため、65歳までの高齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）が事業主への義務となったほか、求職活動支援書の作成・交付、労働者の募集及び採用の際に年齢制限をする場合の理由の提示、シルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業の手続の特例等の4項目が施行された。

平成18年4月1日から高齢者雇用安定法が改正施行され、事業主は①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかにより、少なくとも年金支給開始年齢まで働き続けることができるよう、65歳までの雇用確保措置が義務づけられた。

平成24年8月に高齢者雇用安定法の一部が改正され、少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止、継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大、義務違反の企業に対する公表規定の導入、雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定が平成25年4月1日に施行された。

平成28年4月には高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備を目的として、高齢者雇用安定法の一部が改正された。

### 4. 高齢者の雇用状況

平成30年6月1日現在における県内の高齢者雇用状況報告について、県内に本社のある常用労働者31人以上規模の民間企業を対象とした調査によると、55歳以上の高齢者の雇用割合は22.7%となっている。（前年比0.6ポイント増）（表-7）

これを企業規模別に見ると31~50人が27.4%（前年26.5%）、51~100人が25.7%（前年25.5%）、101~300人が24.7%（前年23.2%）、301~500人が20.8%（前年21.6%）、501~1,000人が21.3%（前年22.0%）、1,001人以上が17.6%（前年16.7%）と企業規模が小さくなるほど高齢者の雇用割合は高まっている。また、産業別に見ると鉱業、採石業、砂利採取業が34.6%、運輸、郵便業が32.0%、生活関連サービス業、娯楽業が31.0%と雇用割合が高くなっているのに対し、情報通信業が11.9%、不動産業、物品賃貸業が16.6%、教育、学習支援業が16.9%と低くなっており、企業規模、産業別間に格差がみられる。（表-8、9）

表一 7 年度別高年齢者(55歳以上)雇用状況

(各年6月1日現在)

年 度	企業規模	企業数	常用労働者(全数)	高年齢者雇用割合	
				うち高年齢者数	全数に占める高年齢者の割合
平成19年度	51人以上	981	181,622	29,766	16.4
	うち301人以上	112	86,217	10,438	12.1
平成20年度	51人以上	1,060	197,065	33,273	16.9
	うち301人以上	114	91,267	11,541	12.6
平成21年度	31人以上	1,500	213,819	38,405	18.0
	うち301人以上	121	95,400	12,691	13.3
平成22年度	31人以上	1,540	226,537	41,737	18.4
	うち301人以上	135	102,388	14,578	14.2
平成23年度	31人以上	1,619	233,355	43,591	18.7
	うち301人以上	134	105,502	15,994	15.2
平成24年度	31人以上	1,643	237,706	45,358	19.1
	うち301人以上	134	107,130	17,017	15.9
平成25年度	31人以上	1,741	246,012	47,569	19.3
	うち301人以上	136	108,117	17,366	16.1
平成26年度	31人以上	1,771	250,659	50,504	20.1
	うち301人以上	138	109,704	18,616	17.0
平成27年度	31人以上	1,798	255,053	52,682	20.7
	うち301人以上	145	113,615	19,739	17.4
平成28年度	31人以上	1,835	263,673	56,244	21.3
	うち301人以上	150	118,508	21,702	18.3
平成29年度	31人以上	1,886	272,382	60,139	22.1
	うち301人以上	159	124,283	23,933	19.3
平成30年度	31人以上	1,962	279,557	63,491	22.7
	うち301人以上	149	124,337	23,962	19.3

(注)平成21年度から企業規模区分見直し

資料出所:高年齢者雇用状況報告

表一 8 規模別高年齢者(55歳以上)雇用状況

(平成30年6月1日現在)

規 模	区 分	企業数	常用労働者数	高年齢者雇用割合			
				うち高年齢者数	平成30年6月1日(%)	平成29年6月1日(%)	増減(ポイント)
31~50人		672	27,020	7,395	27.4	26.5	0.9
51~100人		640	46,279	11,893	25.7	25.5	0.2
101~300人		501	81,921	20,241	24.7	23.2	1.5
301~500人		77	28,913	6,000	20.8	21.6	▲0.8
501人~1,000人		46	31,948	6,817	21.3	22.0	▲0.7
1,001人以上		26	63,476	11,145	17.6	16.7	0.9
計		1,962	279,557	63,491	22.7	22.1	0.6

(注)平成21年度から企業規模区分見直し

資料出所:高年齢者雇用状況報告

表一 9 産業別高年齢者(55歳以上)雇用状況

(平成30年6月1日現在)

産業別	区 分	企業数	常用労働者数	高年齢者雇用割合			
				うち高年齢者数	平30年6月1日(%)	平成29年6月1日(%)	増減(ポイント)
A,B 01~04	農、林、漁業	19	1,057	297	28.1	28.2	▲0.1
C 05	鉱業、採石業、砂利採取業	7	489	169	34.6	34.5	0.1
D 06~08	建設業	92	7,768	1,678	21.6	20.2	1.4
E 09~32	製造業	604	74,100	15,661	21.1	20.2	0.9
F 33~36	電気・ガス・熱供給・水道業	7	449	108	24.1	22.3	1.8
G 37~41	情報通信業	22	4,429	527	11.9	10.8	1.1
H 42~49	運輸、郵便業	163	16,937	5,422	32.0	30.4	1.6
I 50~61	卸売業、小売業	231	49,010	9,906	20.2	19.4	0.8
J 62~67	金融業、保険業	16	8,710	1,612	18.5	17.3	1.2
K 68~70	不動産業、物品賃貸業	21	4,393	731	16.6	16.2	0.4
L 71~74	学術研究、専門・技術サービス業	26	2,309	413	17.9	18.6	▲0.7
M 75~77	宿泊業、飲食サービス業	53	8,135	2,181	26.8	25.1	1.7
N 78~80	生活関連サービス業、娯楽業	90	8,514	2,640	31.0	29.5	1.5
O 81,82	教育、学習支援業	56	15,981	2,707	16.9	17.3	▲0.4
P 83~85	医療、福祉	372	48,915	11,512	23.5	23.5	0.0
Q 86,87	複合サービス事業	16	4,843	1,109	22.9	22.8	0.1
R 88~96	サービス業(他に分類されないもの)	167	23,518	6,818	29.0	29.6	▲0.6
S 97~99	その他	0	0	0	0.0	0.0	0.0
計		1,962	279,557	63,491	22.7	22.1	0.6

(注)平成21年度から産業分類変更

資料出所:高年齢者雇用状況報告

## 5. 高年齢者の求人・求職状況

表-10 本県における年齢別常用職業紹介状況（パートを含む）

（平成30年10月分）

年 齢	項 目 月間 有効 求人数 (A)	月間有効求職者数			就職件数		求人倍率 (A) / (B)	就職率 $\frac{(D)}{(C)} \times 100$
		全 数 (B)	(C) うち新規	うち雇 用保 険 受給者	全 数 (D)	うち雇 用保 険 受給者		
19 歳 以 下	4,273	481	153	20	47	4	8.88	30.7
20 ～ 24 歳	4,677	2,537	715	523	227	53	1.84	31.7
25 ～ 29 歳	4,659	3,287	884	1,055	259	61	1.42	29.3
30 ～ 34 歳	4,513	3,244	819	1,042	251	58	1.39	30.6
35 ～ 39 歳	4,151	3,198	799	913	273	66	1.30	34.2
40 ～ 44 歳	3,821	3,354	808	885	312	59	1.14	38.6
45 ～ 49 歳	3,570	3,120	730	836	296	76	1.14	40.5
50 ～ 54 歳	3,539	2,740	647	873	242	64	1.29	37.4
55 ～ 59 歳	3,535	2,478	596	872	199	51	1.43	33.4
60 ～ 64 歳	2,560	3,134	692	1,461	212	69	0.82	30.6
65 歳 以 上	2,278	2,511	710	270	161	7	0.91	22.7
合 計	41,576	30,084	7,553	8,750	2,479	568	1.38	32.8
うち45歳以上の全数	15,482	13,983	3,375	4,312	1,110	267	1.11	32.9
うち55歳以上の全数	8,373	8,123	1,998	2,603	572	127	1.03	28.6

資料出所：職業安定部業務統計

表-11 中高年齢者の職業紹介状況(常用)

(学卒及びパートを除く)

年度	区分	新規求職			就職					就職率 (%)
		計	男	女	計	うち 55歳以上	うち 65歳以上	男	女	
平成19年度		18,461	13,751	4,591	5,276	2,387	152	3,960	1,289	28.6
20年度		23,720	17,748	5,798	5,223	2,263	181	3,866	1,318	22.0
21年度		28,485	21,966	6,381	6,049	2,605	180	4,544	1,486	21.2
22年度		26,975	20,445	6,399	6,709	2,915	150	5,061	1,621	24.9
23年度		23,391	16,665	6,666	6,362	2,688	157	4,581	1,768	27.2
24年度		22,949	16,331	6,575	6,341	2,611	197	4,490	1,840	27.6
25年度		22,594	15,481	7,084	6,210	2,551	244	4,205	1,999	27.5
26年度		22,520	15,256	7,233	6,258	2,594	266	4,188	2,067	27.8
27年度		21,445	14,281	7,129	5,944	2,363	269	3,884	2,057	27.7
28年度		21,694	14,298	7,379	5,965	2,503	296	3,871	2,092	27.5
29年度		20,752	13,631	7,112	6,056	2,429	308	3,941	2,114	29.2

(注) 中高年……45歳以上  
高年齢……55歳以上

資料出所:職業安定部業務統計

表-12 平成30年高年齢者常用職業紹介業務取扱状況

(常用的パートを含む)

項目 月別	新規求職申込件数				月間有効求職者数					就職件数					就職率 (%)
	合計	55~59 歳	60~64 歳	65歳 以上	合計	55~59 歳	60~64 歳	65歳 以上	うち 保険 受給者	合計	55~59 歳	60~64 歳	65歳 以上	うち 保険 受給者	
合計	13,406	3,612	4,562	5,232	59,015	17,398	22,309	19,308	18,280	3,859	1,310	1,442	1,107	795	28.8
平成29年 4月	2,857	644	953	1,260	8,921	2,601	3,279	3,041	2,654	609	202	229	178	106	21.3
5月	2,009	516	675	818	9,042	2,548	3,304	3,190	3,190	568	198	234	136	115	28.3
6月	1,762	496	599	667	8,955	2,554	3,251	3,150	2,839	591	206	190	195	112	33.5
7月	1,585	436	544	605	8,258	2,454	3,191	2,613	2,853	551	172	217	162	120	34.8
8月	1,615	467	544	604	7,921	2,402	3,111	2,408	2,774	473	160	178	135	109	29.3
9月	1,580	457	555	568	7,795	2,361	3,039	2,395	2,648	495	173	182	140	106	31.3
10月	1,998	596	692	710	8,123	2,478	3,134	2,511	1,322	572	199	212	161	127	28.6

※就職率=就職件数÷新規求職申込件数

## 6. 定年制の状況

高齢者の雇用に特に大きな影響を及ぼしているのが定年制である。定年の定め方には一律に定めるもの、職種別に定めるもの等があるが、大部分の企業が一律定年制を取り入れている。

### (1) 定年制の状況

平成30年6月1日現在における県内の民間企業(企業規模31人以上)のうち、一律定年制を有する企業のすべてが60歳以上の定年制を有し、65歳以上の定年は319社(16.3%)となっている。

定年制の推移を見ると一律定年制を有する企業(企業規模31人以上)のうち、65歳以上の定年制を定めている企業は、平成17年度には5.0%であったのに対し、平成30年度では16.3%と着実に伸びているが全体的にみて定年制は60歳で、その後継続雇用で対応している企業が主流となっている。(表-13)

また、企業規模別、産業別の定年状況は表-14、15のとおりである。

### (2) 65歳以上への定年延長の普及促進

平成6年の高齢者雇用安定法の改正(施行は平成10年4月1日)により、60歳以上定年制が義務化され、現在、60歳以上定年はほぼ完全に定着している。

少子高齢化の急速な進行と年金支給開始年齢の段階的な引上げにより、65歳までの安定した雇用を確保するため、平成16年に高齢者雇用安定法が改正(施行は平成18年4月1日)され、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置を設けることが義務付けられたが、この改正では、65歳までの希望者全員の雇用を確保する制度を設ける制度とはされおらず、少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、平成24年8月に高齢者雇用安定法が改正(施行は平成25年4月1日)され、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止、継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大、義務違反の企業に対する公表規定の導入、雇用確保措置の実施及び運用に関する指針が策定された。

高齢者雇用安定法による高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にある。

生涯現役社会の実現に向けて、将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていく必要があるため、65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げを行う企業等の奨励、雇用保険の適用など高齢者雇用を支える法制度の整備を行い、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化を図っている。

表-13 定年制の状況

(各年6月1日現在)

区分 年度	企業規模	企業数	定年制が ない企業	計	一律定年制企業						職種別定 年制企業	選択定年 制企業
					59歳以下	60歳	61~64歳	65歳	66~69歳	70歳以上		
平成17年度	50人以上	734	7	703	0	657	11	35		24		
	うち100人以上	431	4	409	0	382	8	19		18		
平成18年度	51人以上	745	6	695	0	634	24	37		21	23	
	うち301人以上	106	0	95	0	91	2	2		6	5	
平成19年度	51人以上	981	10	920	0	828	33	57	0	2	31	20
	うち301人以上	112	0	104	0	102	0	2	0	0	6	2
平成20年度	51人以上	1,060	17	995	0	887	34	71	0	3	32	16
	うち301人以上	114	0	105	0	101	2	2	0	0	6	3
平成21年度	31人以上	1,500	29	1,367	0	1,180	47	128	1	11	47	57
	うち301人以上	121	1	105	0	99	3	3	0	0	8	7
平成22年度	31人以上	1,540	20	1,431	0	1,249	43	126	0	13	54	35
	うち301人以上	135	1	120	0	112	4	4	0	0	10	4
平成23年度	31人以上	1,619	36	1,509	0	1,315	37	138	0	19	48	26
	うち301人以上	134	0	120	0	110	6	4	0	0	10	4
平成24年度	31人以上	1,643	36	1,522	0	1,316	37	150	0	19	56	29
	うち301人以上	134	0	119	0	105	7	7	0	0	11	4
平成25年度	31人以上	1,741	44	1,697	0	1,421	37	215	0	24		
	うち301人以上	136	0	136	0	125	5	6	0	0		
平成26年度	31人以上	1,771	45	1,726	0	1,436	38	222	0	30		
	うち301人以上	138	0	138	0	128	5	5	0	0		
平成27年度	31人以上	1,798	46	1,752	0	1,460	33	228	0	31		
	うち301人以上	145	1	144	0	132	6	6	0	0		
平成28年度	31人以上	1,835	48	1,787	0	1,475	37	243	0	32		
	うち301人以上	150	1	149	0	134	6	9	0	0		
平成29年度	31人以上	1,886	48	1,838	0	1,504	40	250	14	30		
	うち301人以上	159	0	159	0	141	6	12	0	0		
平成30年度	31人以上	1,962	61	1,901	0	1,537	45	267	20	32		
	うち301人以上	149	0	149	0	133	5	10	0	1		

(注) 平成18年度から企業規模区分見直し。

資料出所: 高齢者雇用状況報告

(注) 平成18年度から職種別定年、選択定年の区分。

(注) 平成21年度から企業規模区分見直し。

(注) 平成25年度から職種別定年、選択定年の区分見直し。

表-14 規模別定年制の状況

平成30年6月1日現在

区 分		企業数	定年制が ない企業	計	定年制がある企業				
					規模	60歳	61～64歳	65歳	66～69歳
企業規模別	企業数	1,962	61	1,901	1,537	45	267	20	32
	割合%	[100.0]	[3.1]	[96.9]	[78.3]	[2.3]	[13.6]	[1.0]	[1.6]
	31～50人	672	35	637	478	14	119	11	15
	51～100人	640	19	621	517	13	77	4	10
	101～300人	501	7	494	409	13	61	5	6
	301～500人	77	0	77	69	1	6	0	1
	501～1,000人	46	0	46	40	4	2	0	0
	1,001人以上	26	0	26	24	0	2	0	0

資料出所:高年齢者雇用状況報告

表-15 産業別定年制の状況

平成30年6月1日現在

区 分		企業数	定年制が ない企業	計	定年制がある企業					
					産業	60歳	61～64歳	65歳	66～69歳	70歳以上
企業数		1,962	61	1,901	1,537	45	267	20	32	
割合%		[100.0]	[3.1]	[96.9]	[78.3]	[2.3]	[13.6]	[1.0]	[1.6]	
産業別	A,B 01～04	農、林、漁業	19	1	18	15	1	2	0	0
	C 05	鉱業、採石業、砂利採取業	7	0	7	7	0	0	0	0
	D 06～08	建設業	92	5	87	63	4	18	2	0
	E 09～32	製造業	604	10	594	508	11	60	8	7
	F 33～36	電気・ガス 熱供給・水道業	7	0	7	6	0	1	0	0
	G 37～41	情報通信業	22	0	22	21	0	1	0	0
	H 42～49	運輸、郵便業	163	4	159	110	5	35	3	6
	I 50～61	卸売業、小売業	231	6	225	194	3	24	1	3
	J 62～67	金融業、保険業	16	0	16	16	0	0	0	0
	K 68～70	不動産業、物品賃貸業	21	0	21	20	0	1	0	0
	L 71～74	学術研究、 専門・技術サービス業	26	1	25	22	0	3	0	0
	M 75～77	宿泊業、飲食サービス業	53	1	52	39	2	7	2	2
	N 78～80	生活関連サービス業、 娯楽業	90	6	84	75	2	7	0	0
	O 81、82	教育、学習支援業	56	1	55	43	1	11	0	0
	P 83～85	医療、福祉	372	10	362	271	8	74	2	7
	Q 86、87	複合サービス事業	16	0	16	16	0	0	0	0
	R 88～96	サービス業 (他に分類されないもの)	167	16	151	111	8	23	2	7
S 97～99	その他	0	0	0	0	0	0	0	0	

(注) 企業規模31人以上

資料出所:高年齢者雇用状況報告

## 7. 継続雇用及び再就職の促進

### (1) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の普及促進

平成16年に高年齢者雇用安定法の一部が改正され、高年齢者の安定的な雇用確保のため、65歳までの雇用確保措置の導入が事業主の義務となった。具体的には、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの雇用確保措置を講じることが求められ、平成18年4月1日から施行された。

さらに、平成24年8月に高年齢者雇用安定法の一部が改正され、急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境整備を目的として、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止となった。具体的には65歳以上までの定年の引上げ、希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの雇用確保措置を講じることが事業主の義務となり、平成25年4月1日から施行されている。

ただし、年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、継続雇用制度の対象者の基準を最大で12年間利用できる経過措置を設けている。

雇用確保措置の確実な実施等により65歳までの雇用の確保を図るとともに、希望者全員が65歳以上まで働ける企業、さらには70歳まで働ける企業の普及・促進のための取組を進め、最終的には定年制のない「生涯現役社会」を目指すこととしている。そのため、あらゆる機会をとらえて事業主をはじめ県民全体が積極的に取り組む機運の醸成に努めるとともに、継続雇用に係る各種助成金制度の周知とその有効活用を図る等、継続雇用の推進に係る啓発指導を展開している。

### (2) 高年齢者雇用確保措置等の実施状況

- ① 65歳までの雇用確保措置の実施状況（表-16）
  - ・65歳までの雇用確保措置を実施済の企業の割合は100.0%（1,962社）
- ② 希望者全員が65歳まで働ける企業等の状況（表-16）
  - ・希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は80.4%（1,577社）
  - ・「70歳まで働ける企業」の割合は26.8%（526社）
- ③ 60歳定年企業における定年到達者に占める継続雇用者の割合（表-19）
  - ・過去1年間の定年到達者3,443人のうち定年後に継続雇用された者の割合は87.3%
- ④ 経過措置適用企業における基準適用年齢到達者の状況（表-20）
  - ・経過措置に基づく対象者を限定する基準がある企業において基準を適用できる年齢（62歳）に到達した者（801人）のうち、基準に該当し引き続き継続雇用された者は760人で割合は94.9%

### (3) 高年齢者の継続雇用促進のための相談・援助

60歳定年を基盤として65歳までの継続雇用を促進するために、企業においては賃金コストの問題や人事管理上の問題、作業環境等検討すべき様々な課題がある。

これらの課題を解決するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部との連携のもと、事業主に対して65歳超雇用推進プランナーによる継続雇用に伴う就業規則や賃金、退職金等の賃金体系、人事体系、職務再設計についての相談、助言を行っている。

#### (4) 高齢者の再就職の促進

高齢者の就労意欲、就職条件、希望職種等については、個人の資質、健康、能力等により多様化している。

このような状況を踏まえて、職業安定機関においては、きめ細かな情報の提供、職業相談を実施し、個々の高齢者に見合った求人確保に努め、再就職の促進を図っている。

さらに、ハローワーク宇都宮、小山には「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高齢求職者への再就職支援の充実・強化を図っている。

また、能力再開発訓練を実施する等、職業能力機関との連携により、高齢者の希望、適正等を考慮した職業訓練の機会を提供し、雇用確保に努めている。

#### (5) 事業主による再就職援助

高齢者雇用安定法により、事業主は定年退職者等の再就職援助に努めることとされている。このため、定年退職後等における再就職が早期に促進されるよう、事業主に対し次のことについて周知・啓発を実施している。

- ① 「事業主都合による解雇等」又は「継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定めた場合において、その基準に該当しなかったこと」により離職することが予定されている中高年齢者に対する求職活動支援書の作成・交付
- ② 高齢離職者が発生する場合の多数離職届のハローワークへの提出

#### (6) 定年退職後における臨時的、短期的な就業の場の確保

高齢者が生きがいを持って社会参加することが可能となるよう、シルバー人材センターの活用により、高齢者の就業ニーズの多様化や地域の需要に応じた就業機会の確保を図るため、臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業の場を提供できるよう努めている。

表-16 高齢者雇用確保措置実施状況

(平成30年6月1日現在)

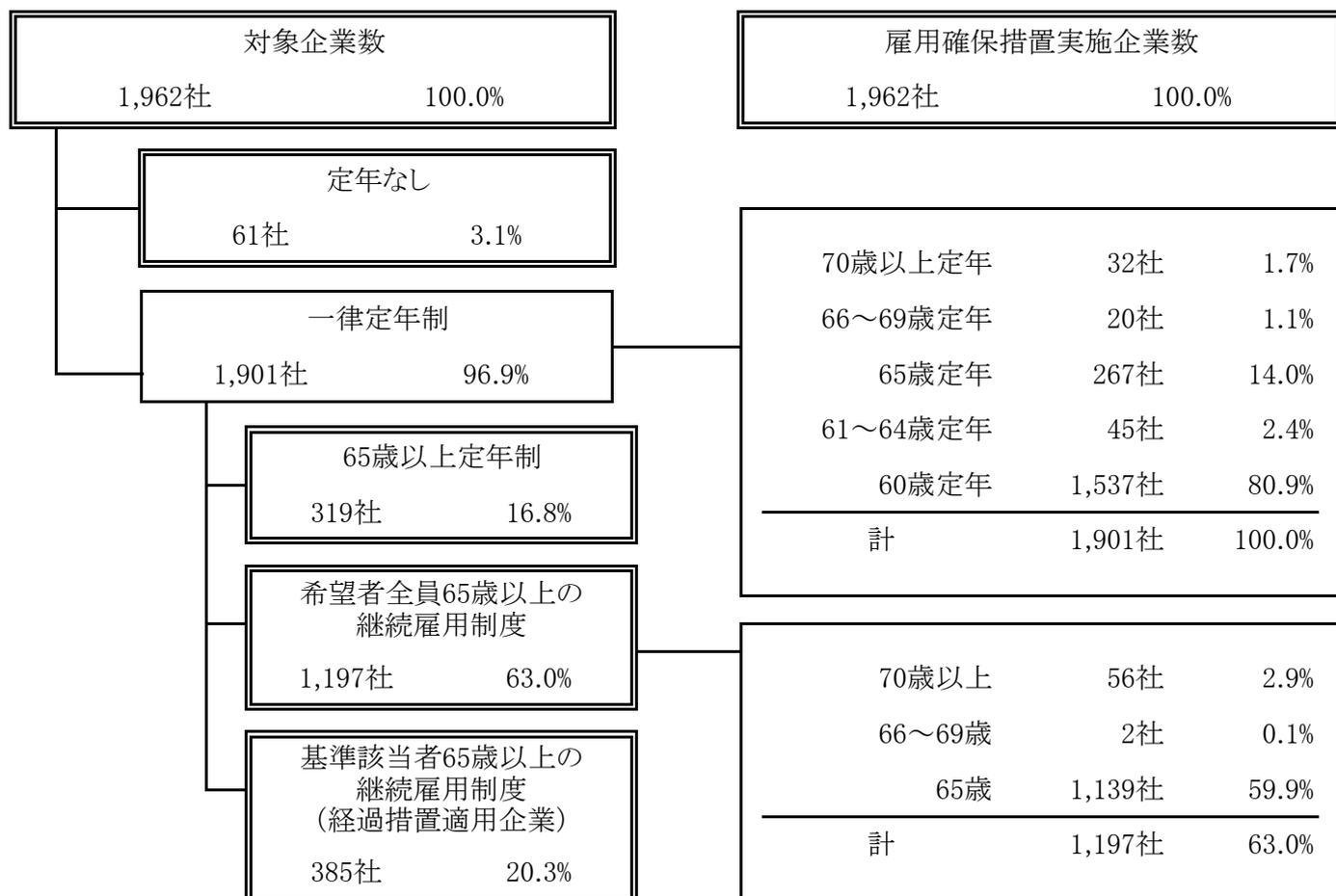
	① 企業総数	② 実施済	③希望者全員が65歳まで働ける企業の状況				④「70歳まで働ける企業」の状況						⑤ 未実施
			合計 (a+b+c)	a 定年制 なし	b 65歳以 上定年	c 65歳以上 までの継続雇 用 (基準なし)	合計 (a+b+c +d+e)	a 定年制 なし	b 70歳以 上定年	c 70歳以上 までの継続雇 用 (基準なし)	d 70歳以上 までの継続雇 用 (基準あり)	e その他の制 度で70歳以 上まで雇用	
31～300人	1,813	1,813	1,498	61	308	1,129	497	61	31	132	175	98	0
	100.0%	100.0%	82.6%	3.4%	17.0%	62.3%	27.4%	3.4%	1.7%	7.3%	9.7%	5.4%	0.0%
31～50人	672	672	591	35	145	411	216	35	15	69	67	30	0
	100.0%	100.0%	87.9%	5.2%	21.6%	61.2%	32.1%	5.2%	2.2%	10.3%	10.0%	4.5%	0.0%
51～300人	1,141	1,141	907	26	163	718	281	26	16	63	108	68	0
	100.0%	100.0%	79.5%	2.3%	14.3%	62.9%	24.6%	2.3%	1.4%	5.5%	9.5%	6.0%	0.0%
301人以上	149	149	79	0	11	68	29	0	1	4	14	10	0
	100.0%	100.0%	53.0%	0.0%	7.4%	45.6%	19.5%	0.0%	0.7%	2.7%	9.4%	6.7%	0.0%
31人以上 総計	1,962	1,962	1,577	61	319	1,197	526	61	32	136	189	108	0
	100.0%	100.0%	80.4%	3.1%	16.3%	61.0%	26.8%	3.1%	1.6%	6.9%	9.6%	5.5%	0.0%
51人以上 総計	1,290	1,290	986	26	174	786	310	26	17	67	122	78	0
	100.0%	100.0%	76.4%	2.0%	13.5%	60.9%	24.0%	2.0%	1.3%	5.2%	9.5%	6.0%	0.0%

(注) 企業規模31人以上

(注) 「その他の制度で70歳以上まで雇用」とは希望者全員や基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

資料出所: 高齢者雇用状況報告

表-17 高齢者雇用確保措置の実施状況



資料出所: 高齢者雇用状況報告

表-18 高齢者雇用確保措置等の実施状況(規模別)

(平成30年6月1日現在)

	企業総数	雇用確保措置					未実施
		導入済み	定年制なし	定年の引上げ	継続雇用制度 の導入	経過措置適用 企業	
31～50人	672	672	35	145	492	81	0
51～100人	640	640	19	91	530	117	0
101～300人	501	501	7	72	422	117	0
301～500人	77	77	0	7	70	35	0
501～1,000人	46	46	0	2	44	23	0
1,001人以上	26	26	0	2	24	12	0
合計	1,962	1,962	61	319	1,582	385	0

資料出所: 高齢者雇用状況報告

表-19 60歳定年企業における定年到達者等の状況

(平成30年6月1日現在)

	企業数 (社)	定年到達 者総数 (人)	継続雇用者数				定年退職者数(継続 雇用を希望しない 者)		定年退職者数 (継続雇用を希望し たが継続雇用されな かった者)		継続雇用 の終了に よる離職 者数 (人)
			継続雇用者数		うち子会社等・関連 会社等での継続雇 用者数						
60歳定年企業で定年 到達者がいる企業等	980	3,443	3,007	87.3%	34	1.0%	429	12.5%	7	0.2%	509
うち女性	478	1,363	1,224	89.8%	13	1.0%	139	10.2%	0	0.0%	125

※過去1年間(平成29年6月1日から平成30年5月31日)に60歳定年企業において定年年齢に到達した者について集計している。

「継続雇用の終了による離職者数」は継続雇用制度における上限年齢に到達したことによる離職者の数。

資料出所: 高年齢者雇用状況報告

表-20 経過措置適用企業における基準適用年齢到達者の状況

(平成30年6月1日現在)

	企業数 (社)	基準を適用で きる年齢に到 達した者の総 数 (人)	継続雇用者数 (基準に該当し引き続き 継続雇用された者)		継続雇用終了者数 (継続雇用の更新を希望 しない者)		継続雇用終了者数 (基準に該当しない者)	
経過措置適用企業で 基準適用年齢到達者 (61歳)がいる企業	171	801	760	94.9%	37	4.6%	4	0.5%
うち女性	73	301	288	95.7%	11	3.7%	2	0.7%

※平成29年6月1日から平成30年5月31日に経過措置適用企業(60歳、61歳、62歳定年企業)において基準適用年齢に到達した者について集計している。

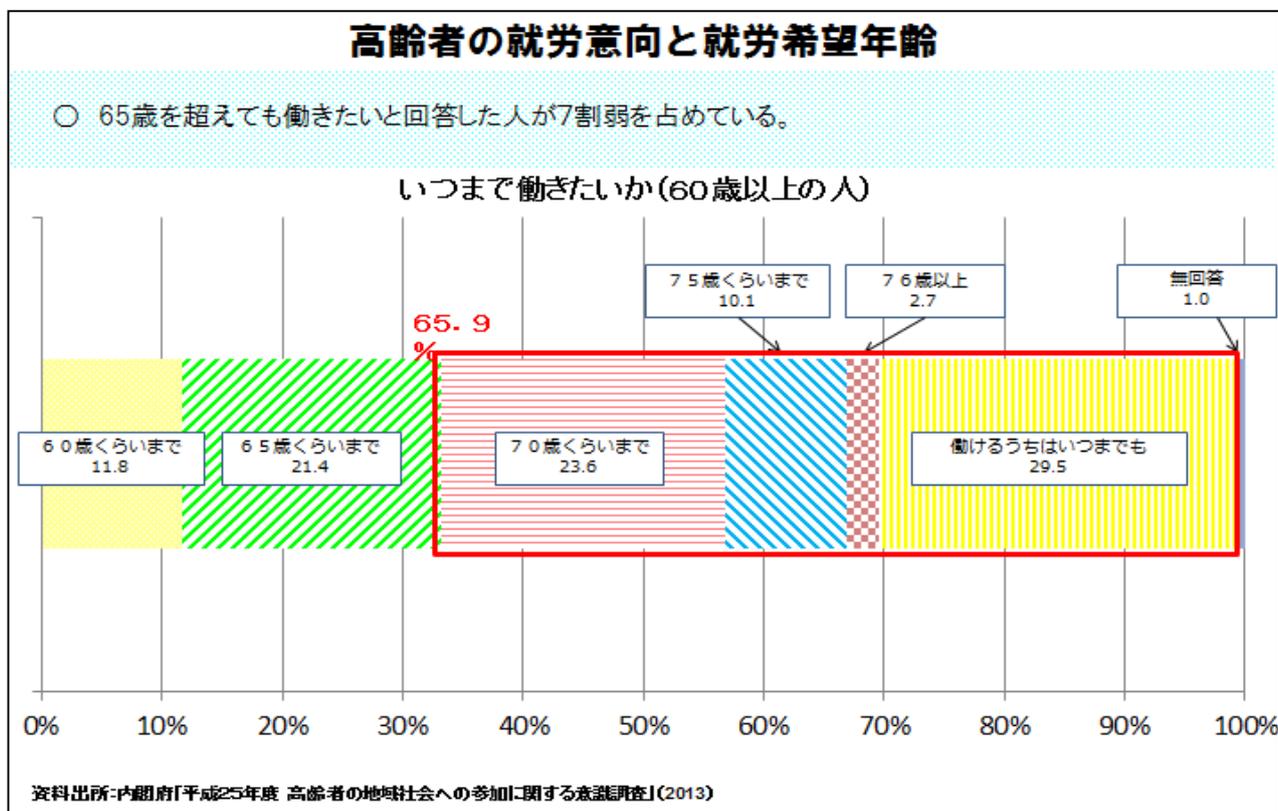
資料出所: 高年齢者雇用状況報告

## 8. 高齢者の雇用促進に向けて

### (1) 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80.4%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。

## (2) 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。

### メリット①

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



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。

### メリット②

豊富な経験・知識を有する高齢者が職場にいる



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。

### メリット③

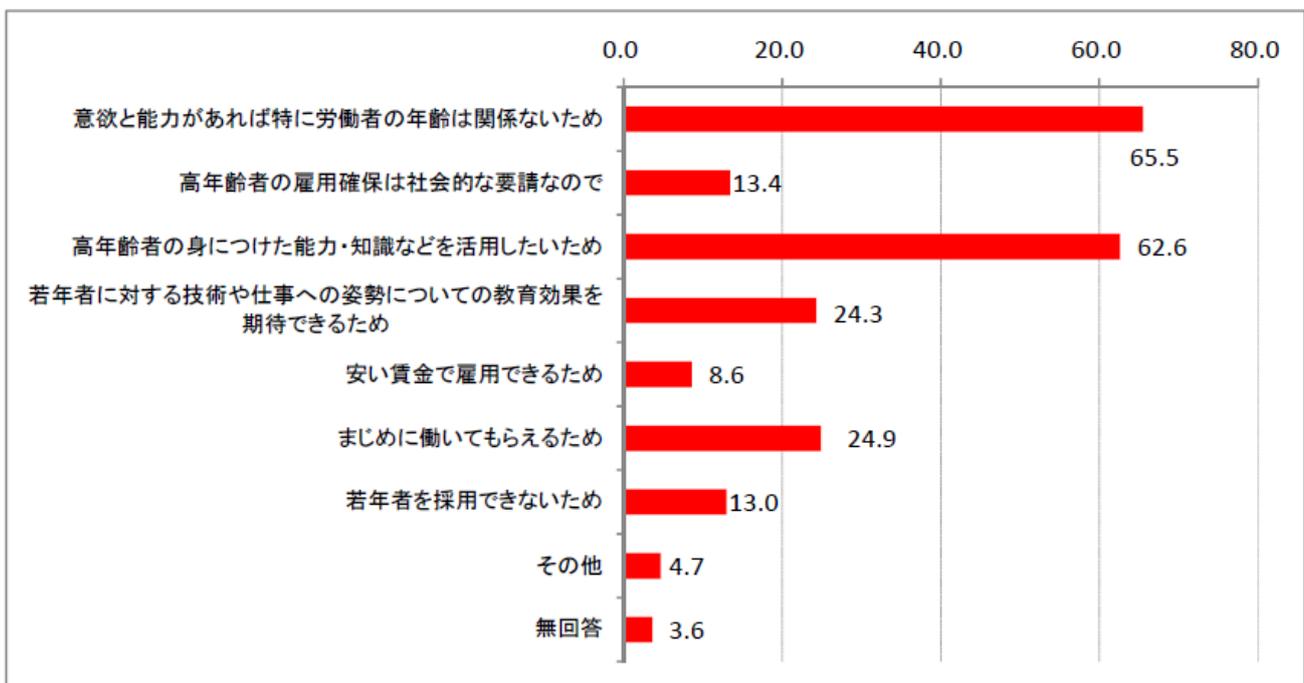
高齢者から意見を募集して働きやすい職場環境を整える



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)



### (3) 高齢者の雇用を進めるにあたって受けられる支援は？

#### 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

##### 特定求職者雇用開発助成金(Ⅰ 特定就職困難者コース)

○ 雇入れ日の満年齢が65歳未満の高年齢者(満60歳以上)、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※1の紹介により、2年又は3年以上継続して雇用することが確実な労働者(雇用保険の一般被保険者)として雇い入れる事業主に対して助成するもので、これらの方の雇用機会の増大および雇用の安定を図ることを目的としています。

◇ 支給額: 中小企業は1人につき60万円(短時間労働者40万円)  
大企業は1人につき50万円(短時間労働者30万円)

上記支給額は、障害者以外の対象労働者を雇い入れた場合です。

※1 ハローワーク、地方運輸局、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

##### 特定求職者雇用開発助成金(Ⅱ 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※1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するもので、引き続きその経験等を活かして働き社会で活躍することへの支援を目的としています。

◇ 支給額: 中小企業は1人につき70万円(短時間労働者50万円)  
大企業は1人につき60万円(短時間労働者40万円)

##### トライアル雇用助成金(Ⅰ 一般トライアルコース)

○ 職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者※2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、試行雇用(トライアル雇用)する事業主に対して助成するもので、これらの者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。

◇ 支給額: 1人につき月額最大4万円、最長3ヶ月間支給  
対象が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合は月額最大5万円支給

※2 職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者とは、次の①～⑤のいずれかに該当する者です。

- ① 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している者
- ② 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている者
- ③ 妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている者
- ④ 紹介時点で、ニートやフリーター等で45歳未満である者
- ⑤ 就職の援助を行うにあたって、特別な配慮を要する次のア～ケのいずれかに該当する者

ア)生活保護受給者、イ)母子家庭の母等、ウ)父子家庭の父、エ)日雇い労働者、オ)季節労働者、カ)中国残留邦人等永住帰国者、キ)ホームレス、ク)住居喪失不安定就労者、ケ)生活困窮者

## 労働移動支援助成金

- 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等の再就職援助のための措置等を講じる事業主に対して助成するものであり、当該労働者の早期再就職を目的としています。
- ◇ 本助成金は次の2つのコースに分けられます。
  - I 再就職援助計画対象者等の再就職支援を行う事業主に助成を行う「再就職支援コース」対象労働者等に対して、その再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託等して行う事業主に対しての助成です。
  - II 再就職援助計画対象者等を雇い入れる事業主に助成を行う「早期雇入れ支援コース」対象労働者を離職日の翌日から3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対しての助成です。

## ◆高齢者を募集する求人情報の公開

### 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ており、「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。

お問い合わせは、最寄りのハローワークへ(P20参照)

【栃木労働局 職業安定部 職業対策課】

〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎2階

TEL: 028-610-3557

URL: <http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>

- ◆ 助成金の詳細は、厚生労働省と独高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページにも掲載しています。  
【厚生労働省】[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koureiisha/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureiisha/index.html)  
【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/subsidy/>

## 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う支援

→ お問い合わせは（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構へ

### ◆「65歳超雇用推進プランナー」による相談・援助サービス

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「65歳超雇用推進プランナー」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。

### ◆「65歳超雇用推進助成金」

○ 生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年引上げ等や高年齢者評価制度等雇用管理の改善、高年齢者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するもので、高年齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。

◇ 本助成金は次の3つのコースに分けられます。

#### I 65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年引上げ、定年の定め廃止、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するものです。

#### II 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者の雇用の推進を図るために、雇用管理制度の整備処置を実施した事業主に対して、処置に要した費用の一部を助成するものです。

〔職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施、作業施設・方法の改善、健康管理・安全衛生の配慮、勤務時間制度の弾力化等の導入〕

#### III 高年齢者無期雇用転換コース

平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が転換日において通算して6ヶ月以上5年以内で、50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を、転換制度に基づき無期雇用に転換させた事業主に対して、その人数に応じ助成するものです。

お問い合わせは、

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 栃木支部 高齢・障害者業務課

〒320-0072 宇都宮市若草1-4-23

TEL: 028-650-6226

URL: [http://www.jeed.or.jp/location/shibu/tochigi/09\\_ks.html](http://www.jeed.or.jp/location/shibu/tochigi/09_ks.html)

## 高年齢者の雇用に関するご相談はハローワークへ

### ハローワーク(公共職業安定所)

所名	所在地	郵便番号	電話番号	管轄区域
宇都宮	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	320-0845	028-638-0369	宇都宮市、高根沢町、上三川町
那須烏山 (出張所)	那須烏山市城東4-18	321-0622	0287-82-2213	那須烏山市、那珂川町
鹿沼	鹿沼市睦町287-20	322-0031	0289-62-5125	鹿沼市
栃木	栃木市神田町8-5	328-0032	0282-22-4135	栃木市、壬生町
佐野	佐野市天明町2553	327-0014	0283-22-6260	佐野市
足利	足利市丸山町688-14	326-0057	0284-41-3178	足利市
真岡	真岡市荒町5101	321-4305	0285-82-8655	真岡市、益子町、茂木町、 市貝町、芳賀町
矢板	矢板市末広町3-2	329-2162	0287-43-0121	矢板市、さくら市、塩谷町
大田原	大田原市紫塚1-14-2	324-0058	0287-22-2268	大田原市、那須塩原市のうち 旧西那須野町、旧塩原町
小山	小山市喜沢1475 おやまゆうえんハーヴェストウォーク内	323-0014	0285-22-1524	小山市、下野市、野木町
日光	日光市今市本町32-1	321-1272	0288-22-0353	日光市
黒磯	那須塩原市共墾社119-1	325-0027	0287-62-0144	那須塩原市のうち 旧黒磯市、那須町

H31.4