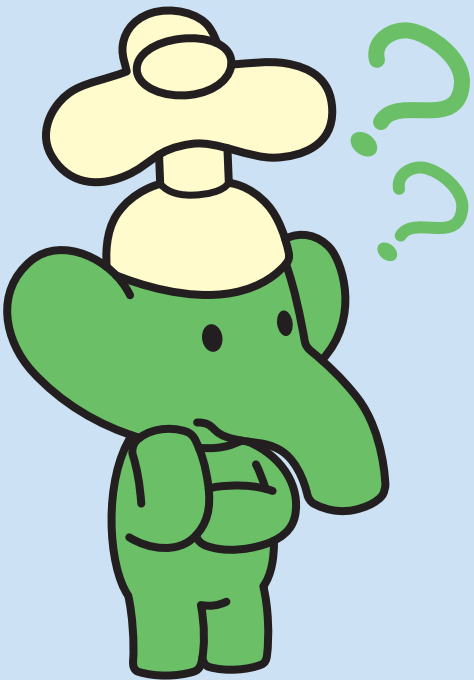


II. 資料編

1 年金	資料編1
2 高年齢雇用継続給付	資料編4
3 高年齢者雇用に関連する助成金など	資料編7
4 高年齢者雇用アドバイザー	資料編14
5 高年齢者の雇用実態に関する調査結果(抜粋版)	資料編20
1) 定年制度	資料編20
2) 定年後のキャリアプランを考える機会	資料編24
3) 定年後の役割	資料編27
4) 定年後の就労意向確認と処遇条件など	資料編29
5) 定年前後の変化	資料編34
6) 技能伝承のための取組と伝承状況	資料編40
7) 継続雇用者の賃金水準	資料編42
8) 人事評価	資料編43
9) 体力面・精神面について	資料編45
10) 60歳以上従業員を活用する上での課題	資料編47



1. 年金

従業員から質問を受けることの多い年金の支給時期と支給額。「いつから、いくら支給されるのだろうか」と不安に感じている従業員も多いでしょう。

ここでは、従業員から質問を受けた際に参考となる情報を紹介します。

(1) 年金はいつからもらえるの？

年金がもらえる年齢は、性別や生まれ年により異なります。下の表に男女別の年金受給開始年齢をまとめていますので、参考にしてください。

【男性の場合】（平成 28 年時点）

	年金受給開始年齢
昭和 28 年 4 月 2 日～昭和 30 年 4 月 1 日に生まれた方	61 歳
昭和 30 年 4 月 2 日～昭和 32 年 4 月 1 日に生まれた方	62 歳
昭和 32 年 4 月 2 日～昭和 34 年 4 月 1 日に生まれた方	63 歳
昭和 34 年 4 月 2 日～昭和 36 年 4 月 1 日に生まれた方	64 歳
昭和 36 年 4 月 2 日以後に生まれた方	65 歳

【女性の場合】（平成 28 年時点）

	年金受給開始年齢
昭和 29 年 4 月 2 日～昭和 33 年 4 月 1 日に生まれた方	60 歳
昭和 33 年 4 月 2 日～昭和 35 年 4 月 1 日に生まれた方	61 歳
昭和 35 年 4 月 2 日～昭和 37 年 4 月 1 日に生まれた方	62 歳
昭和 37 年 4 月 2 日～昭和 39 年 4 月 1 日に生まれた方	63 歳
昭和 39 年 4 月 2 日～昭和 41 年 4 月 1 日に生まれた方	64 歳
昭和 41 年 4 月 2 日以後に生まれた方	65 歳

(2) 年金はいくらもらえるの？

支給される年金額は、納付年数や給与総額などにより異なります。従業員本人が日本年金機構の「ねんきんネット」に登録することで、年金見込額の試算ができます。

「ねんきんネット」への登録はこちらから

● http://www.nenkin.go.jp/n_net/index.html

(3) 在職中に支給される年金と、給与の関係は？（在職老齢年金）

60歳以降、在職しながら受ける老齢厚生年金を「在職老齢年金」といい、給与月額（総報酬月額相当額）^{※1}と基本月額^{※2}に応じて年金額が調整（一部または全部が支給停止）されます。

※1 給与月額（総報酬月額相当額）とは、毎月の賃金（標準報酬月額）+直近1年間の賞与額（標準賞与額）を12で割った額。

※2 基本月額とは、加給年金額を除いた、日本年金機構と共済組合等のすべての老齢厚生年金額を合わせた年金額（年額）を12で割った額。

【年金の支給停止額の計算式】

～60歳から64歳までの支給停止額～

基本月額と給与月額	支給停止額（月額）
基本月額と給与月額の合計が28万円以下	0円（全額支給）
基本月額が28万円以下、かつ 給与月額が47万円以下	$(\text{基本月額} + \text{給与月額} - 28 \text{万円}) \times 1/2$
基本月額が28万円以下、かつ 給与月額が47万円を超える	$(47 \text{万円} + \text{基本月額} - 28 \text{万円}) \times 1/2 +$ $(\text{給与月額} - 47 \text{万円})$
基本月額が28万円を超え、かつ 給与月額が47万円以下	給与月額 $\times 1/2$
基本月額が28万円を超え、かつ 給与月額が47万円を超える	$47 \text{万円} \times 1/2 + (\text{給与月額} - 47 \text{万円})$

～65歳以後の支給停止額～

基本月額と給与月額	支給停止額（月額）
基本月額と給与月額の合計が47万円以下	0円（全額支給）
基本月額と給与月額の合計が47万円を超える	$(\text{基本月額} + \text{給与月額} - 47 \text{万円}) \times 1/2$

※国民年金（老齢基礎年金）は支給停止の対象になりません。

- 計算に使用される28万円と47万円の金額は、全国の賃金水準などにより毎年4月に見直されます。
- 上記の計算式により、老齢厚生年金が支給（一部支給）される場合は、加給年金は全額支給されます。老齢厚生年金が全額支給停止になる場合は、加給年金も全額支給停止になります。

（出所）日本年金機構ホームページより

(4) 年金に関する質問はどこにすればよいの？

年金について疑問がわいたら、日本年金機構の電話窓口「ねんきん定期便・ねんきんネット等専用ダイヤル」を利用してみてください。

電話する際には、基礎年金番号または年金証書番号を伝えましょう。

「ねんきん定期便・ねんきんネット等専用ダイヤル」

0570-058-555 (ナビダイヤル)

050 の電話からおかけになる場合は

03-6700-1144 (一般電話)

受付時間 月～金曜日 9:00～19:00 第2土曜日 9:00～17:00

※祝日(第2土曜日を除く)、12月29日～1月3日は利用できません。

2. 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付は、「(1) 高年齢雇用継続基本給付金」と、退職後に失業給付 (= 基本手当) を受給し60歳以後再就職した場合に支払われる「(2) 高年齢再就職給付金」に分かれます。

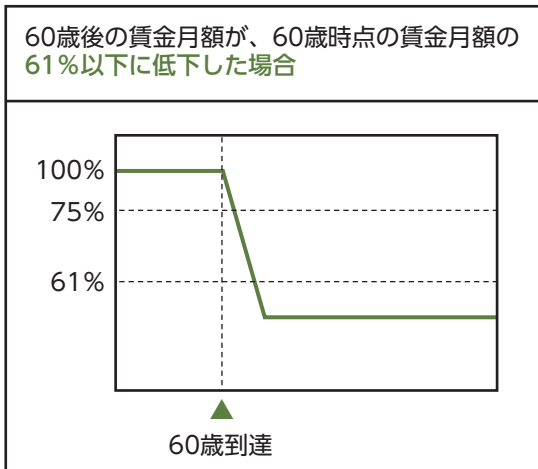
ともに、雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者(本人)が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給されます(各月の賃金が339,560円*を超える場合は支給されません。この額は毎年8月1日に変更されます)。

*平成28年8月1日時点の額

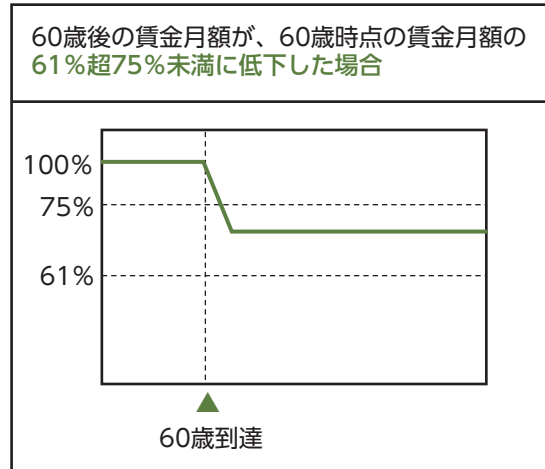
(1) 高年齢雇用継続基本給付金

【支給額】

- 60歳後の実際に支払われた賃金が、60歳時点の賃金月額額の61%以下に低下した場合
→実際に支払われた賃金の15%相当額
- 60歳後の実際に支払われた賃金が、60歳時点の賃金月額額の61%超75%未満に低下した場合
→その低下率に応じて、実際に支払われた賃金の15%相当額未満の額
- 高年齢雇用継続給付の支給期間は、原則60歳に達した月から65歳に達する月



賃金月額額の15%相当額



$$\text{支給額の計算式：} = - (183 \div 280) \times (\text{支給対象月に支払われた賃金}) + (137.25 \div 280) \times (60\text{歳時点の賃金月額})$$

●支給額の例

60歳時点の賃金が月額30万円で、60歳後の賃金が月額18万円となったケース（60%に低下）

→60%にまで低下したことになるため、1か月あたりの賃金18万円の15%に相当する額の2万7千円が支給される。

（2）高年齢再就職給付金

高年齢再就職給付金は、（1）高年齢雇用継続給付金の条件に追加して、再就職の前日における失業保険の基本手当の支給残日数が100日以上あり、当該就職に係る再就職手当を受給しないことが要件となります。

高年齢再就職給付金は、再就職手当と併給ができません。いずれか一方を本人が選択し、支給決定を受けるとその後は変更・取消できません。

なお再就職手当の申請期限は、再就職をした翌日から1か月以内となっています。

●高年齢再就職給付の支給期間

基本手当の支給残日数により、最大で2年間（65歳に達した場合は、上記期間内にかかわらず、65歳に達した月まで）。

（3）高年齢雇用継続基本給付金・高年齢再就職給付金の支給申請書

ハローワークにて支給申請を行うか、ハローワークインターネットサービスの「申請等をご利用の方へ」内の「雇用保険手続支援」からダウンロードが可能です（<https://www.hellowork.go.jp>）。

（出所）ハローワークホームページ

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）

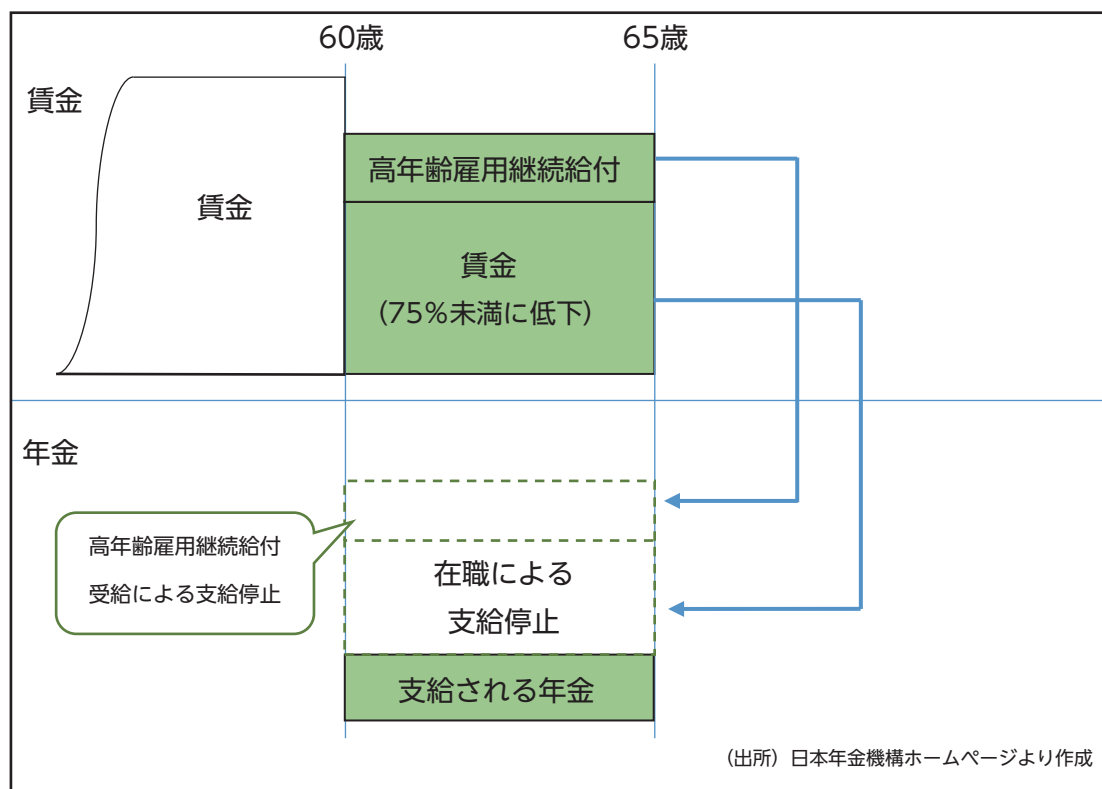
公共職業安定所（ハローワーク）所在案内 <http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

(4) 高年齢雇用継続給付と年金の関係

雇用保険の高年齢雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金、高年齢再就職給付金）を受給する際、特別支給の老齢厚生年金など、65歳になるまでの老齢年金を受けている場合は、在職による年金の支給停止に加えてさらに、年金の一部が支給停止されます。

支給停止される年金額は、高年齢雇用継続給付の受給額の約40%（最高で賃金*の6%）に当たる額です。

※賃金 = 標準報酬月額



3. 高年齢者雇用に関連する助成金など

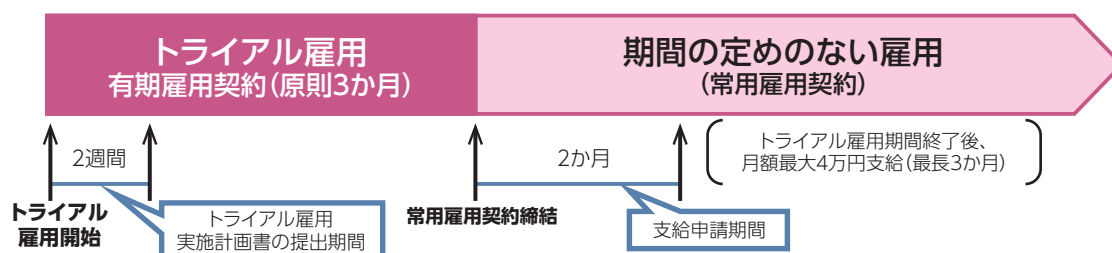
本項では、高年齢者雇用に関連する公的支援策（平成 28 年 8 月時点での最新情報）について紹介します。なお公的支援策の内容は変更される可能性があるため、ご注意ください。

助成金等	お問い合わせ・申請先
1) トライアル雇用奨励金	最寄りの労働局 公共職業安定所（ハローワーク）
2) 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	
3) 高年齢雇用安定助成金 ・ 高年齢者活用促進コース ・ 高年齢者無期雇用転換コース	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
4) 高齢者職域開拓モデル事業	公益財団法人東京しごと財団 しごとセンター課
5) 生涯現役起業支援助成金	最寄りの労働局 公共職業安定所（ハローワーク）

1) トライアル雇用奨励金

トライアル雇用奨励金は、職業経験の不足などから就職が困難な求職者を、原則 3 か月間の試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用へ移行することを目的とした制度です。

【トライアル雇用のイメージ】（ハローワークから紹介を受けた場合）



事前にトライアル雇用求人を入職紹介、地方運輸局、職業紹介事業者*などに提出し、これらの紹介により、対象者を原則 3 か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、奨励金を受けることができます（トライアル雇用期間後に採用を見送った場合も、奨励金は支給されます）。

*トライアル雇用奨励金の取扱いを行うに当たって、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職業紹介事業者。

● 支給額：対象者 1 人当たり、月額最大 4 万円（最長 3 か月間）

（出所）厚生労働省ホームページ

2) 特定求職者雇用開発助成金

この特定求職者雇用開発助成金には、「特定就職困難者雇用開発助成金」「高齢者雇用開発特別奨励金」「被災者雇用開発助成金」の3つがあります。ここでは、「(1) 特定就職困難者雇用開発助成金」と「(2) 高齢者雇用開発特別奨励金」についてご紹介します。

(1) 特定就職困難者雇用開発助成金

高齢者（60歳以上65歳未満）、障害者、ひとり親家庭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（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年以上あることが確実な場合に限る）に対して、支給されます。

なお、過去にこの助成金を受給した事業所で、助成金の対象となった労働者の離職割合が高い場合（資料編9、離職割合の要件①または②のいずれかに該当する場合）、平成27年10月1日以降の新たな対象労働者の雇入れについて、この助成金を受けることはできません。

※具体的には以下の機関が該当

[1] 公共職業安定所（ハローワーク）

[2] 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）

[3] 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

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

● 特定就職困難者雇用開発助成金の支給額（平成28年4月1日の雇入れから）

対象労働者区分	支給額（1人につき）		助成対象期間
	大企業	中小企業	
短時間労働者以外	50万円	60万円	1年間
短時間労働者 [*]	30万円	40万円	1年間

※短時間労働者：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

(2) 高齢者雇用開発特別奨励金

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワークなどの紹介により、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る事業主（1年以上継続して雇用することが確実な場合に限る）に対して、支給されます。

なお、過去にこの助成金を受給した事業所で、助成金の対象となった労働者の離職割合が高い場合（以下の、離職割合の要件①に該当する場合）、平成27年10月1日以降の新たな対象労働者の雇入れについて、この助成金を受けることはできません。

● 高齢者雇用開発特別奨励金の支給額（平成28年4月1日の雇入れから）

対象労働者区分	支給額（1人につき）		助成対象期間
	大企業	中小企業	
短時間労働者以外	60万円	70万円	1年間
短時間労働者 [※]	40万円	50万円	1年間

※短時間労働者：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。

離職割合の要件

● 要件① 雇入れ1年後の離職割合が50%を超えていること

過去にこの助成金の支給決定の対象となった労働者について、基準期間^{※1}内に雇入れ日から起算して1年を経過する日（＝確認日A）がある人が5人以上いる場合で、その確認日A時点での離職割合^{※2}が50%を超えていること。

※1 新たな対象労働者の雇入れ日の前後6か月間。

※2 離職割合（%）＝（確認日Aが基準期間内にある人のうち確認日A時点で離職している人）÷（確認日Aが基準期間内にある人）

● 要件② 助成対象期間終了1年後の離職割合が50%を超えていること

過去にこの助成金の支給決定の対象となった労働者について、基準期間^{※1}内に助成対象期間^{※2}の末日の翌日から起算して1年を経過する日（＝確認日B）^{※3}がある人が5人以上いる場合で、その確認日B時点での離職割合^{※4}が50%を超えている場合

※1 新たな対象労働者の雇入れ日の前後6か月間

※2 助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とする

※3 助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とする

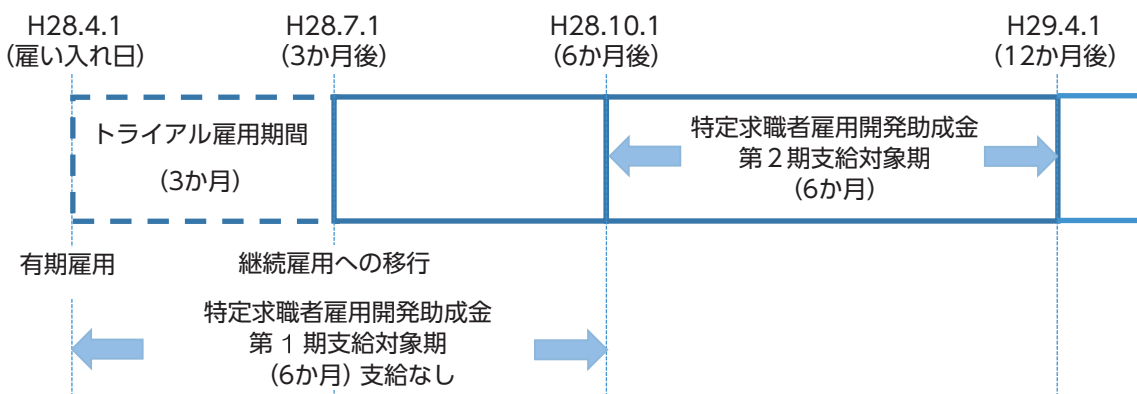
※4 離職割合（%）＝（確認日Bが基準期間内にある人のうち確認日B時点で離職している人）÷（確認日Bが基準期間内にある人）

（出所）厚生労働省ホームページ

特定求職者雇用開発助成金とトライアル雇用奨励金は併用できます

トライアル雇用により雇入れた対象労働者を、トライアル雇用期間終了後も、引き続き継続して雇用する労働者として雇用する場合、特定求職者雇用開発助成金の一部（第2期支給対象期分）を受給することができます。

●支給例 (H28.4.1に60歳の高年齢者をトライアル雇用により雇入れた場合)



支給額の算出方法

- ① トライアル雇用奨励金(トライアル雇用期間：3か月間(H28.4.1～H28.6.30))
月額4万円 × 3か月間 = 12万円
- ② 特定求職者雇用開発助成金(助成対象期間：H28.4.1～H29.3.31)
第1期支給対象期(H28.4.1～H28.9.30)：支給なし※
第2期支給対象期(H28.10.1～H29.3.31)：30万円
支給額合計(①+②) = 42万円

※トライアル雇用奨励金の支給を受けているため、第1期支給対象期について受給することはできません。

※トライアル雇用奨励金及び特定求職者雇用開発助成金それぞれについて、支給申請を行う必要があります。

※トライアル雇用奨励金の支給申請を行っていない場合やトライアル雇用奨励金が不支給となった場合などは、特定求職者雇用開発助成金について支給を受けることができません。

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)

公共職業安定所(ハローワーク) 所在案内 <http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

3) 高年齢者雇用安定助成金

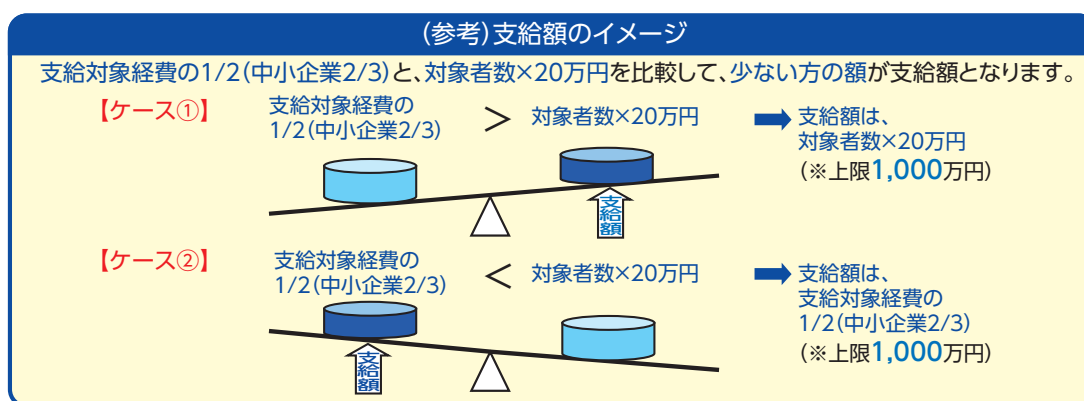
生涯現役社会の実現に向けた環境の整備に対応するため、高年齢者の雇用環境整備の措置実施（以下「高年齢者活用促進の措置」という）や、高年齢の有期契約労働者を無期雇用に転換した事業主に対して助成するもので、「(1) 高年齢者活用促進コース」と「(2) 高年齢者無期雇用転換コース」の2つのコースがあります。

(1) 高年齢者活用促進コース

- 支給額：上限 1,000 万円

「高年齢者活用促進の措置」に要した費用の 1/2（中小企業は 2/3）。

ただし、この「高年齢者活用促進の措置」による支給額は、1年以上継続して雇用している 60 歳以上の雇用保険被保険者 1 人につき 20 万円が上限となっています（建設・製造・医療・保育・介護に係る事業のみ上限 30 万円）。



(出所) 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

(2) 高年齢者無期雇用転換コース

- 支給額：対象労働者 1 人あたり 50 万円（中小企業以外は 40 万円）。

(1 支給申請年度 1 適用事業所あたり 10 人まで)

当コースは、次の A、B によって 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した場合に支給を受けることができます。

A 無期雇用転換計画の認定

「無期雇用転換計画」を作成し、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出してその認定を受けること。

B 無期雇用転換措置の実施

A の無期雇用転換計画に基づき、当該計画の実施期間内に「無期雇用転換の措置」を実施すること。

問い合わせ先

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（資料編 19 参照）

4) 高齢者職域開拓モデル事業

創業や新分野進出などにより高齢者を新たに3人以上雇用する事業主を対象に、事業立ち上げ経費*が助成(上限300万円、補助率50%)されます(認定予定数は年間3件程度)。

※備品の購入、店舗改装、研修受講費用などの経費(人件費は対象外)。

●対象となる就業モデルの条件

- ・創業や新分野進出などで、新たに60歳以上の高齢者を3名以上雇用する
- ・雇用する高齢者の1週間の所定労働時間が10時間以上
- ・就業モデルの従業員に占める高齢者の割合が5割以上
- ・高齢人材の起用例として新たな取組であり、一般の事業主のビジネスモデルとなりうる内容
- ・安定的、計画性のある事業内容である

●助成金支給の条件

- ・助成対象期間は、認定日から1年間。認定日から1年以内に就業モデルの開始及び高齢者の雇用を達成すること。
- ・今回雇い入れる高齢者の就業場所(在宅勤務またはテレワークの場合は、雇用管理を行う事業所)が都内にあること(在宅勤務またはテレワークの場合は、勤務者の勤務地が都外でも可能)。

●事業の流れ

認定申請 ⇒ 一次審査(書類選考) ⇒ 二次審査(プレゼンテーション) ⇒ 認定
⇒ 助成金仮払い ⇒ 助成金精算 ⇒ 発表会開催・広報活動

問い合わせ先

公益財団法人東京しごと財団 しごとセンター課

高齢就業支援係 高齢者職域開拓モデル事業担当 電話 03-5211-2376

5) 生涯現役起業支援助成金

中高年齢者（40 歳以上）の方が起業するにあたり、事業運営のために必要となる従業員（60 歳以上の方を 2 名以上、または 40 歳以上の方を 3 名以上）の雇入れを行い、その際に要した雇用創出措置（募集・採用や教育訓練の実施）にかかる費用の一部が助成されます。

●支給額

起業者の区分に応じて、計画期間内（12 か月以内）に行った雇用創出措置に要した費用に、以下の助成率をかけた額が支給されます。

起業者の区分	助成率	助成額の上限
起業者が 40 歳～ 59 歳の場合	1/2	150 万円
起業者が 60 歳以上の場合	2/3	200 万円

●雇用創出措置とは

対象労働者^{*}の雇入れに当たって事業主が行うことを求められる措置の中で、募集や採用、教育訓練に関するものを指します。

^{*}計画期間内（12 か月以内）に新たに雇用保険の一般被保険者として雇い入れられた人であり、かつ、継続して雇用することが確実な労働者として雇い入れられた人（雇入れ日時点の年齢が 40 歳以上の人に限る）。

●申請・受給手続きの流れ

起業 ⇒ 「雇用創出措置に係る計画書」の提出（起業開始日から 11 か月以内）
 ⇒ 計画書の受理・認定 ⇒ 雇用創出措置を実施する計画期間（12 か月以内）
 ⇒ 支給申請書の提出（計画期間満了日から 2 か月以内） ⇒ 支給審査・支給決定

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）

公共職業安定所（ハローワーク）所在案内 <http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

4. 高年齢者雇用アドバイザー

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高年齢者の雇用問題に関する専門家である高年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、高年齢者等が年齢にかかわらず働ける企業の普及・促進及び高年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

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（資料編 19 参照）

高年齢者雇用アドバイザーとは

「高年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歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が義務づけられています。

65歳までの雇用確保措置など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年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組を支援するため、高齢者雇用問題に精通した経営労務コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士等、専門的・実務的能力を有する人達を高年齢者雇用アドバイザーとして認定し、全国に配置しています。

1) 相談・助言

高年齢者雇用アドバイザーは、高年齢者雇用確保措置の導入や拡大、雇用管理の改善等に取り組む企業からの要請等に基づき企業を訪問し、企業診断システムを活用するなどし、条件整備に伴う阻害要因の発見・整理、問題解決のための手順・方法等具体的課題についての相談に応じ、専門的かつ技術的な助言を行います（無料）。

2) 企業診断システム

企業における高年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。簡単な質問票にご記入いただくだけで、高年齢者を活用するための課題を見つけ出し、高年齢者雇用アドバイザー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）。

〔企業診断システムの内容〕

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

3) 企画立案サービス

高年齢者雇用アドバイザーによる相談・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き、高年齢者雇用アドバイザー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。

4) 就業意識向上研修

企業における中高年齢従業員・職場の活性化を支援するために、職場管理者に対しては中高年齢従業員の特性、活用方法等を、また、中高年齢従業員に対しては自己の職業能力特性を再認識させ、高齢期の職業生活に向けての意欲を高める等を中心とした就業意識向上研修を行うことを通じて、継続雇用制度の導入・定着等を中心とする年齢にかかわらず働ける企業実現のための条件整備の推進を図ることを目的とした研修です。

※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種類：

研修の種類	対象従業員
職場管理者研修	中高年齢従業員や継続雇用者等で構成する職場の管理者・監督者
中高年齢従業員研修	おおむね 45 歳以上の中高年齢従業員

●研修時間：4 時間以上 15 時間以内とします。

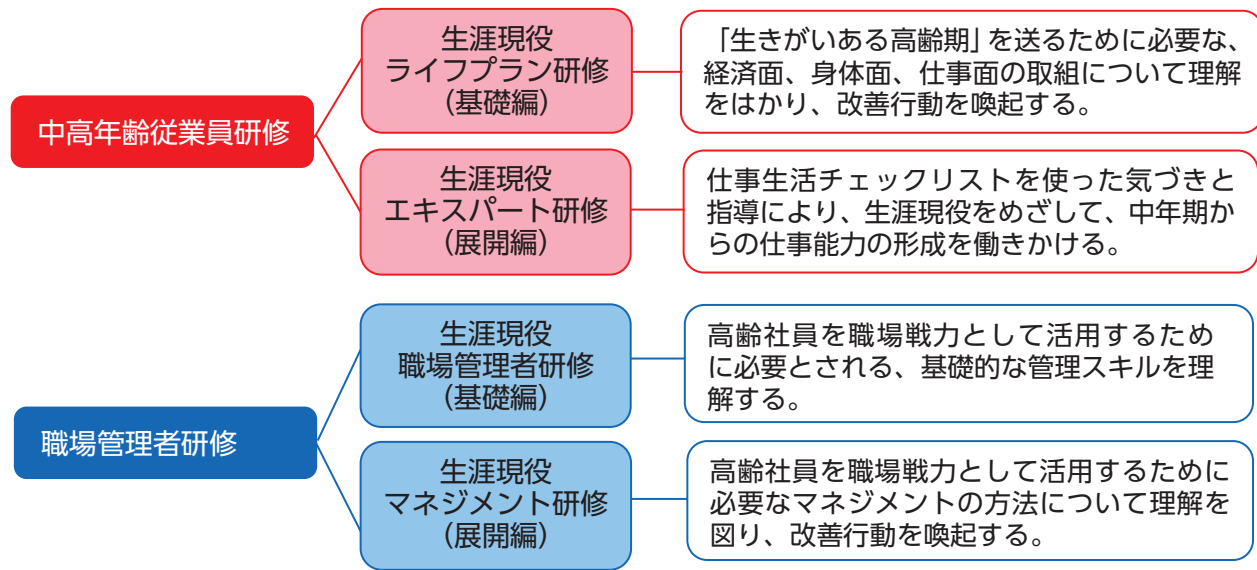
●受講者数：5 人以上おおむね 20 人程度とします。

●講師：高年齢者雇用アドバイザーが担当します。

●研修カリキュラムなど：

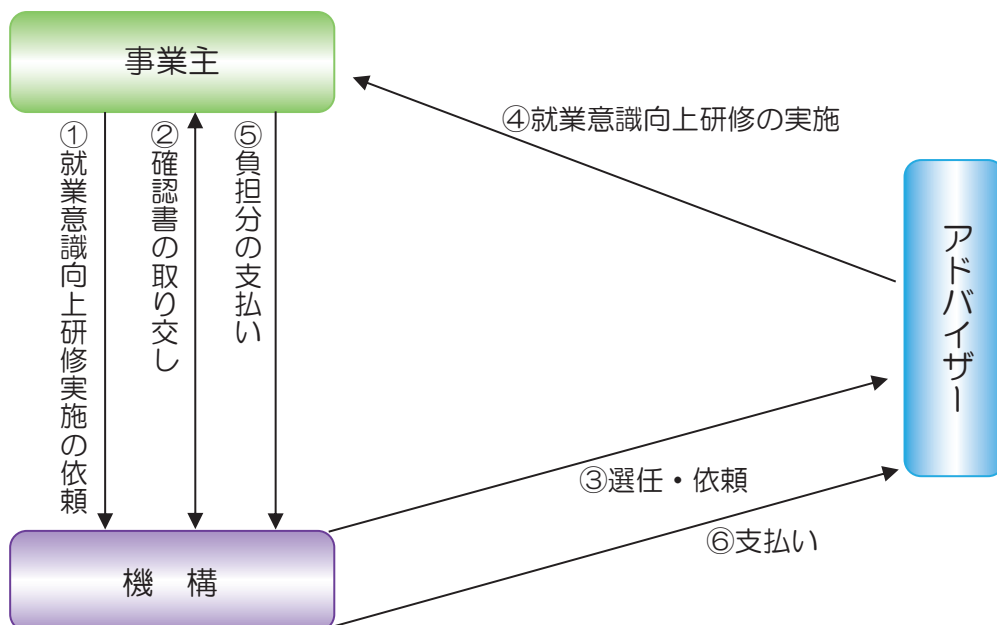
受講者の状況等を勘案し、アドバイザーが相談を受けながら作成します。

就業意識向上研修コース別の概要



利用方法と手続き

事業主が就業意識向上研修の利用を依頼すると、都道府県支部で依頼内容を審査の上、当該事業主と都道府県支部との間で、就業意識向上研修の実施に関する確認書を取り交わし、当該研修を実施するのに最も適したアドバイザーを選任・依頼して研修を行います。



就業意識向上研修に係る経費

就業意識向上研修に要する費用（アドバイザーとの契約額）は、経費の2分の1を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が負担します。

就業意識向上研修の時間により最高限度額と負担額が異なりますので、下表をご参照ください。

就業意識向上研修に係る経費（例）

就業意識向上研修の内容	最高限度額	事業主負担額
(1) 半日コース（4時間）	60,000円	(2分の1) 30,000円
(2) 1日コース（8時間）	120,000円	(2分の1) 60,000円
(3) 1日半コース（12時間）	180,000円	(2分の1) 90,000円

就業意識向上研修コース例

生涯現役ライフプラン研修（半日コース例）

時間		研修内容
13:00～13:10	10分	開会挨拶・オリエンテーション
13:10～13:20	10分	会社の継続雇用制度の説明
13:20～14:30	70分	【講義①】ライフプランの必要性
14:30～14:40	10分	休憩
14:40～15:40	60分	【演習①】キャリアの棚おろしと就業計画作成
15:40～16:40	60分	【講義②】社会保険のしくみと基礎知識
16:40～17:20	40分	【演習②】キャリアと就業計画の発表
17:20～17:30	10分	講評と閉会

生涯現役職場管理者研修（1日コース例）

時間		研修内容
9:00～9:10	10分	開会挨拶・オリエンテーション
9:10～9:50	40分	【自己診断】管理行動の現状を把握する
9:50～10:30	40分	【講義①】管理の基本を学ぶ
10:30～11:10	40分	【講義②】ヒューマンスキルを学ぶ
11:10～11:20	10分	休憩
11:20～12:00	40分	【講義③】テクニカルスキルを学ぶ
12:00～12:45	45分	昼食・休憩
12:45～13:25	40分	【講義④】高齢者の特性をふまえた活用手法
13:25～14:25	60分	【演習①】管理スタイルについて学ぶ
14:25～14:55	30分	演習発表
14:55～15:00	5分	休憩
15:00～16:00	60分	【演習②】生涯現役職場管理者としての行動習得を目指す
16:00～16:20	20分	生涯現役職場管理者としての決意発表
16:20～16:30	10分	講評と閉会

注：研修内容や時間配分はコースごとの参考例です。実際は企業ニーズに応じてカリキュラムを作成します。たとえば1日コースを2日間に分けて実施するなど、企業ニーズに合わせたカリキュラムで実施することも可能です。

●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

支部	所在地	TEL (代表)	FAX
北海道	高齢・障害者業務課 〒063-0804 札幌市西区二十四軒4条1-4-1	011-622-3351	011-622-3354
青森	高齢・障害者業務課 〒030-0822 青森市中央3-20-2	017-721-2125	017-721-2127
岩手	高齢・障害者業務課 〒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	高齢・障害者業務課 〒985-8550 多賀城市明月2-2-1	022-361-6288	022-361-6291
秋田	高齢・障害者業務課 〒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	高齢・障害者業務課 〒990-2161 山形市漆山1954	023-674-9567	023-687-5733
福島	高齢・障害者業務課 〒960-8054 福島市三河北町7-14	024-526-1510	024-526-1513
茨城	高齢・障害者業務課 〒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	高齢・障害者業務課 〒320-0072 宇都宮市若草1-4-23	028-650-6226	028-623-0015
群馬	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	027-287-1512
埼玉	高齢・障害者業務課 〒336-0931 さいたま市緑区原山2-18-8	048-813-1112	048-813-1114
千葉	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	043-204-2904
東京	高齢・障害者業務課 高齢・障害者窓口サービス課 〒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	高齢・障害者業務課 〒241-0824 横浜市旭区南希望が丘78	045-360-6010	045-360-6011
新潟	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	025-226-6013
富山	高齢・障害者業務課 〒933-0982 高岡市八ヶ55	0766-26-1881	0766-23-6445
石川	高齢・障害者業務課 〒920-0352 金沢市観音堂町へ1	076-267-6001	076-267-6084
福井	高齢・障害者業務課 〒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	高齢・障害者業務課 〒400-0854 甲府市中小河原町403-1	055-242-3723	055-242-3721
長野	高齢・障害者業務課 〒381-0043 長野市吉田4-25-12	026-258-6001	026-243-2077
岐阜	高齢・障害者業務課 〒500-8842 岐阜市金町5-25 住友生命岐阜ビル7階	058-265-5823	058-266-5329
静岡	高齢・障害者業務課 〒422-8033 静岡市駿河区登呂3-1-35	054-280-3622	054-280-3623
愛知	高齢・障害者業務課 〒450-0002 名古屋市市中村区名駅4-2-28 名古屋第二埼玉ビル4階	052-533-5625	052-533-5628
三重	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	059-213-9270
滋賀	高齢・障害者業務課 〒520-0856 大津市光が丘町3-13	077-537-1214	077-537-1215
京都	高齢・障害者業務課 〒617-0843 長岡京市友岡1-2-1	075-951-7481	075-951-7483
大阪	高齢・障害者業務課 高齢・障害者窓口サービス課 〒566-0022 摂津市三島1-2-1	06-7664-0722	06-7664-0364
兵庫	高齢・障害者業務課 〒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	高齢・障害者業務課 〒630-8122 奈良市三条本町9-21 JR奈良伝宝ビル6階	0742-30-2245	0742-30-2246
和歌山	高齢・障害者業務課 〒640-8483 和歌山市園部1276	073-462-6900	073-462-6810
鳥取	高齢・障害者業務課 〒689-1112 鳥取市若葉台南7-1-11	0857-52-8803	0857-52-8785
島根	高齢・障害者業務課 〒690-0001 松江市東朝日町267	0852-60-1677	0852-60-1678
岡山	高齢・障害者業務課 〒700-0951 岡山市北区田中580	086-241-0166	086-241-0178
広島	高齢・障害者業務課 〒730-0825 広島市中区光南5-2-65	082-545-7150	082-545-7152
山口	高齢・障害者業務課 〒753-0861 山口市矢原1284-1	083-995-2050	083-995-2051
徳島	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	088-611-2390
香川	高齢・障害者業務課 〒761-8063 高松市花ノ宮町2-4-3	087-814-3791	087-814-3792
愛媛	高齢・障害者業務課 〒791-8044 松山市西垣生町2184	089-905-6780	089-905-6781
高知	高齢・障害者業務課 〒780-8010 高知市棧橋通4-15-68	088-837-1160	088-837-1163
福岡	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	092-718-1314
佐賀	高齢・障害者業務課 〒849-0911 佐賀市兵庫町若宮1042-2	0952-37-9117	0952-37-9118
長崎	高齢・障害者業務課 〒854-0062 諫早市小船越町1113	0957-35-4721	0957-35-4723
熊本	高齢・障害者業務課 〒861-1102 合志市須屋2505-3	096-249-1888	096-249-1889
大分	高齢・障害者業務課 〒870-0131 大分市皆春1483-1	097-522-7255	097-522-7256
宮崎	高齢・障害者業務課 〒880-0916 宮崎市大字恒久4241	0985-51-1556	0985-51-1557
鹿児島	高齢・障害者業務課 〒890-0068 鹿児島市東郡元町14-3	099-813-0132	099-250-5152
沖縄	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	098-941-3302

平成28年8月1日現在

※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。

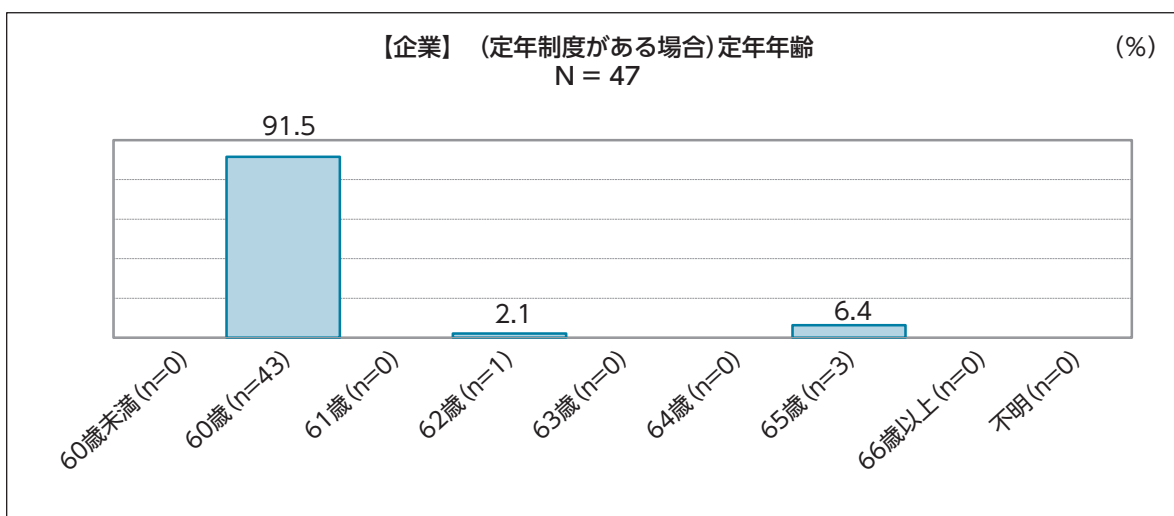
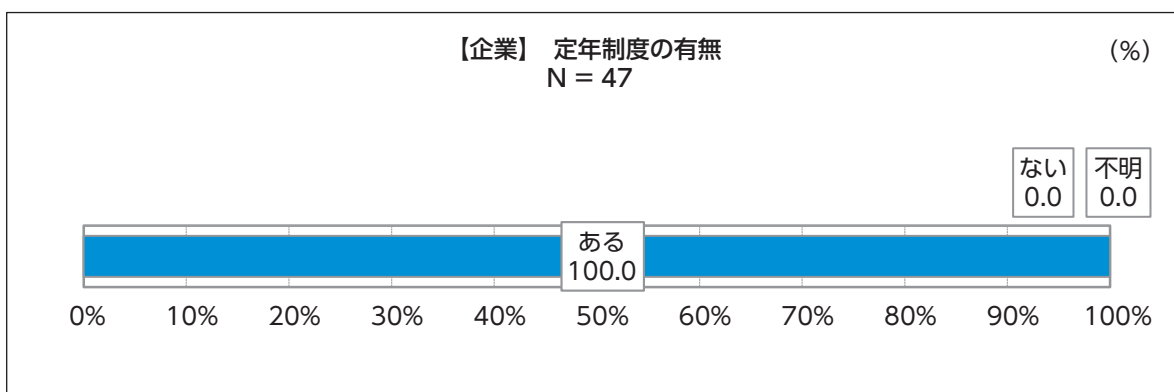
(http://www.jeed.or.jp/location/shibu/)

5. 高年齢者の雇用実態に関する調査結果 (抜粋版)

1) 定年制度

(1) 【企業】 定年制度の有無と定年年齢

定年制度の有無については、すべての企業が「ある」と答えています。また91.5%の企業が、定年年齢を「60歳」に設定しています。

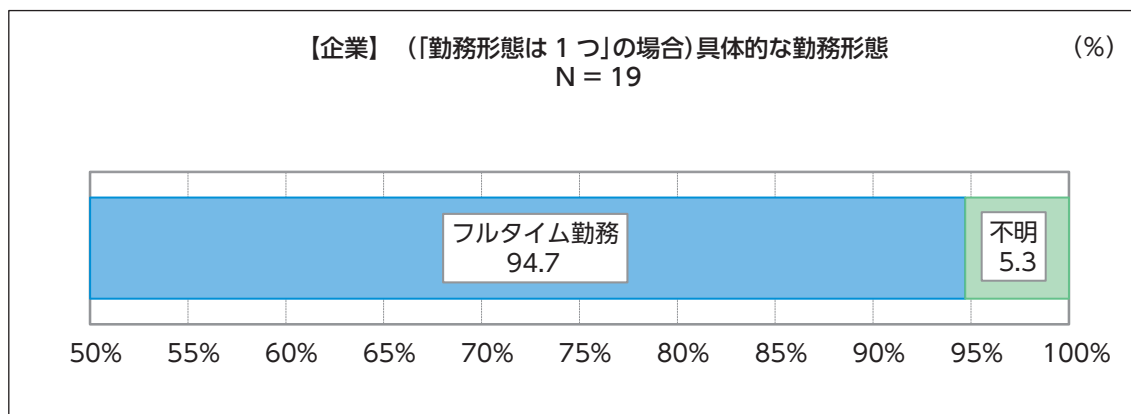
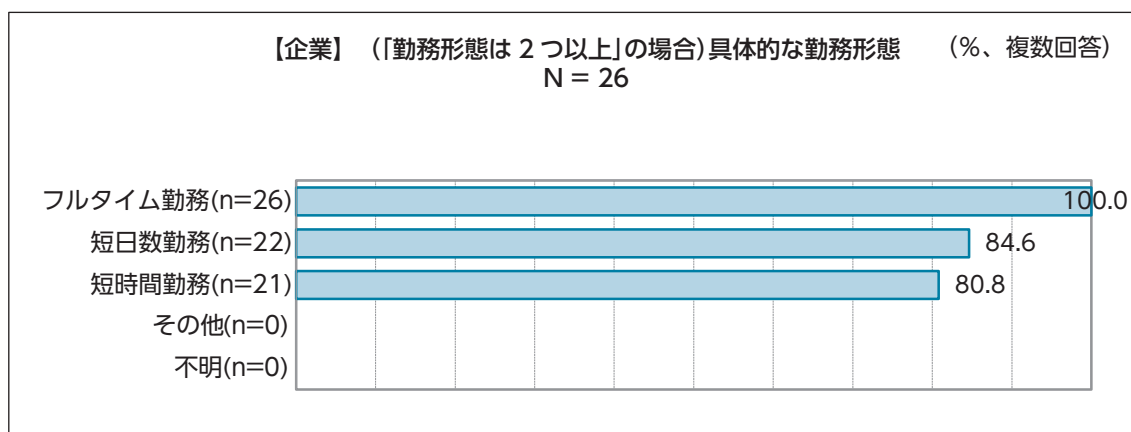
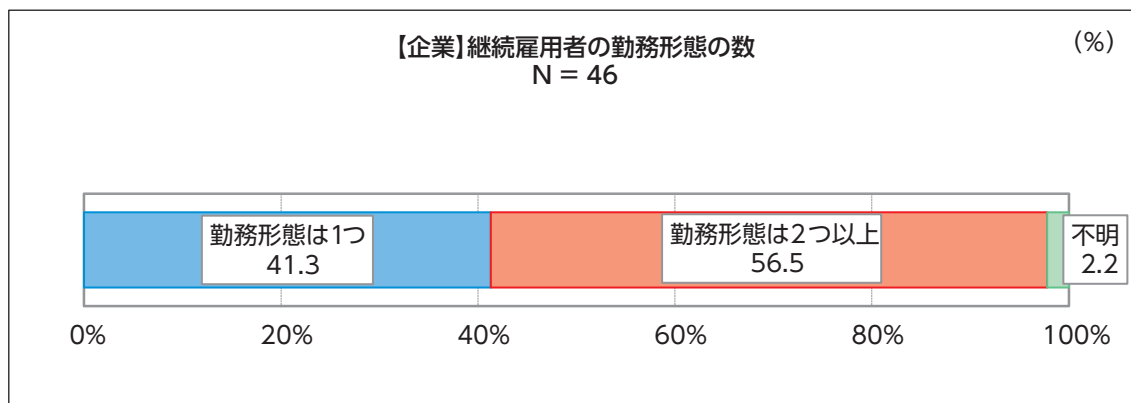


(2) 【企業】 継続雇用者の勤務形態

継続雇用者の勤務形態の数は、「2 つ以上」が 56.5%、「1 つ」が 41.3% となっています。

「勤務形態は 2 つ以上」と答えた企業の具体的な勤務形態は「フルタイム勤務」、「短日数勤務」、「短時間勤務」です。

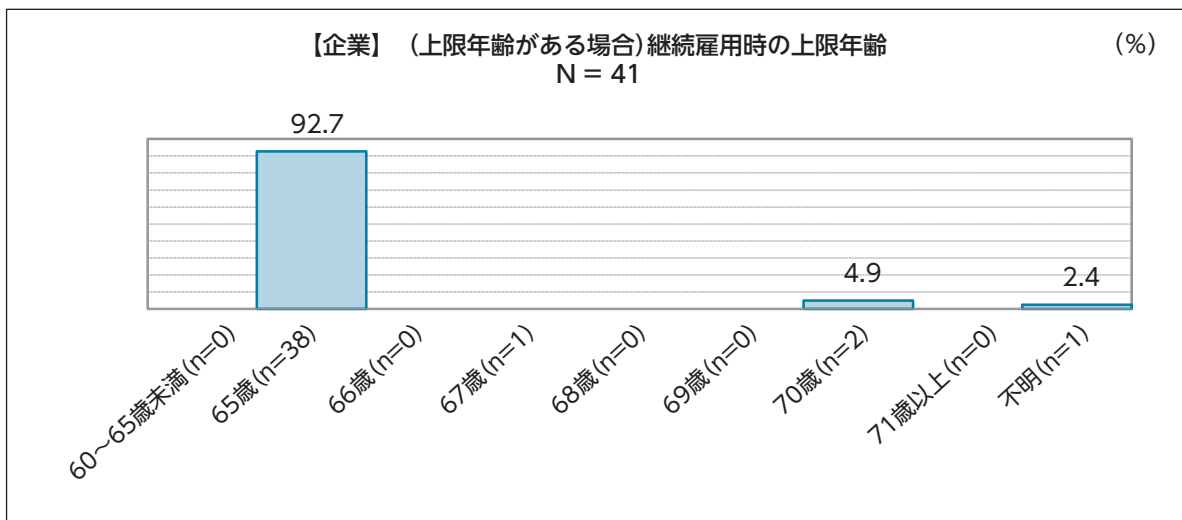
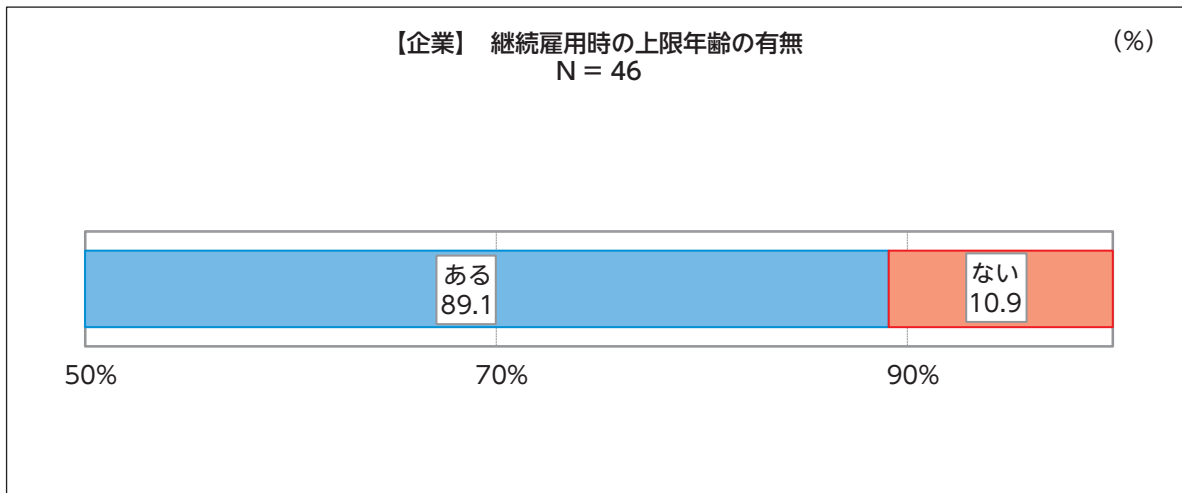
「勤務形態は 1 つ」と答えた企業の 94.7% が、その具体的な勤務形態を「フルタイム勤務」と答えています。



(3) 【企業】 継続雇用時の上限年齢の有無

継続雇用時の上限年齢の有無は、「ある」が89.1%となっています。

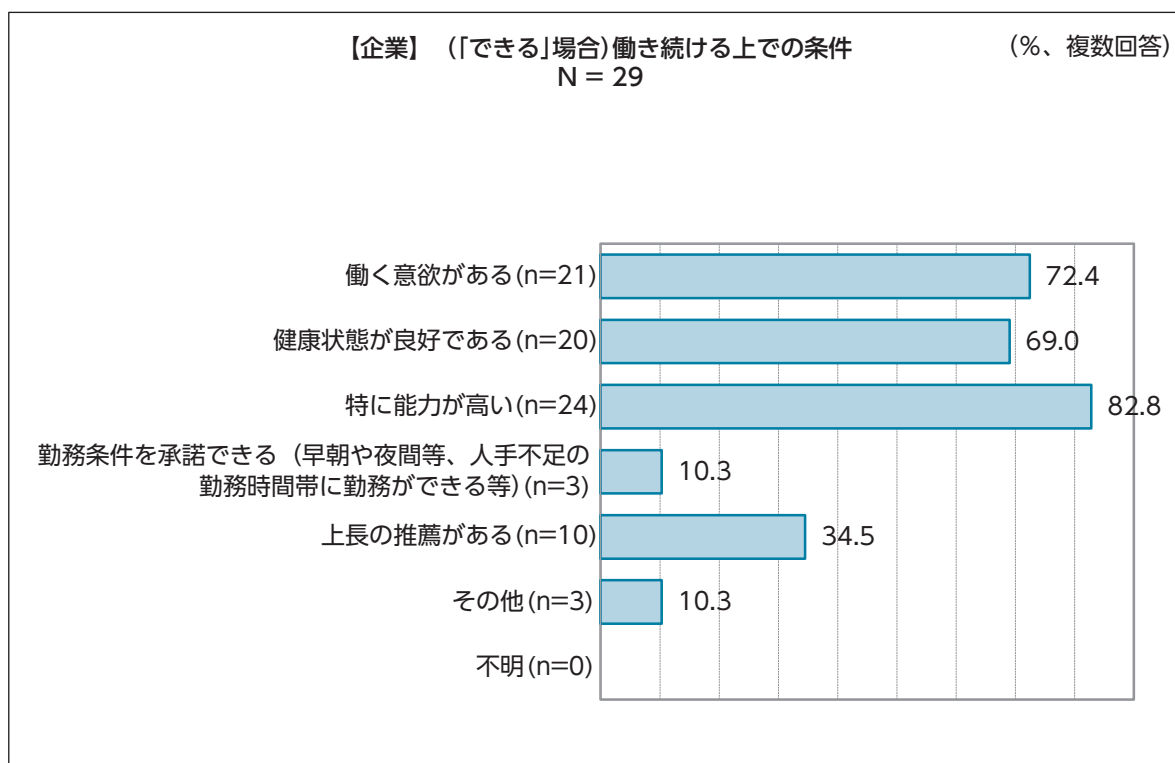
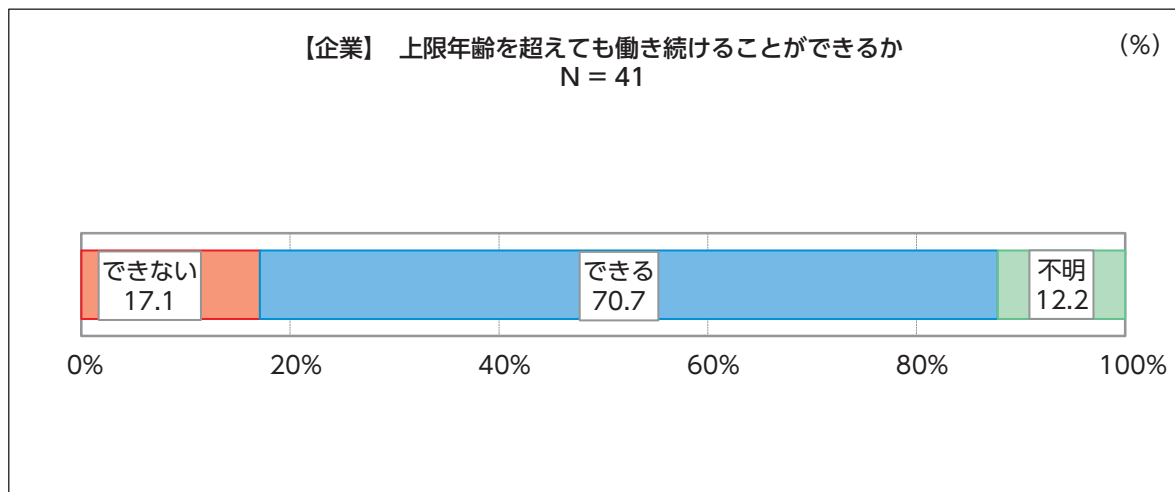
上限年齢が「ある」と答えた企業の92.7%が、上限年齢を「65歳」に設定しています。



(4) 【企業】 上限年齢を超えた勤務の可否

上限年齢を超えた勤務の可否は、「できる」が70.7%です。

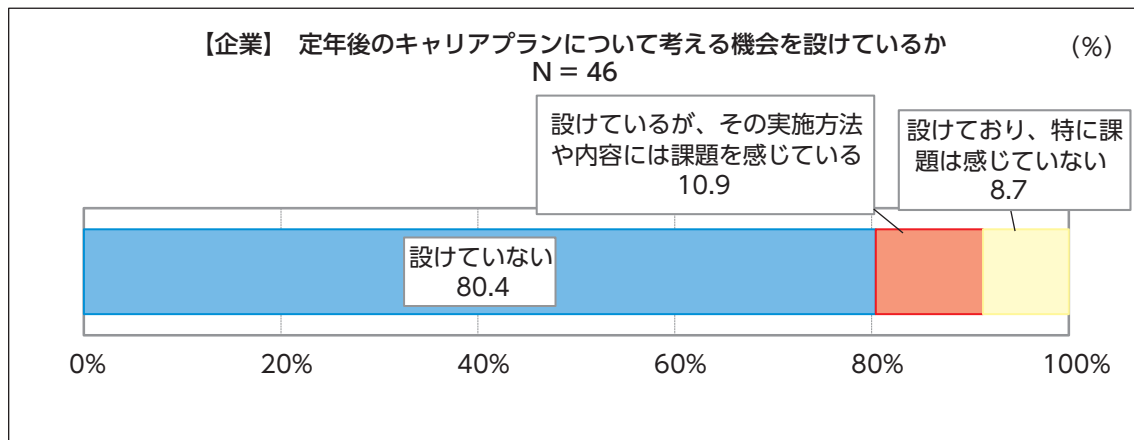
上限年齢を超えて働き続ける上での条件は、「特に能力が高い」が82.8%で最も多く、次いで「働く意欲がある」、「健康状態が良好である」となっています。



2) 定年後のキャリアプランを考える機会

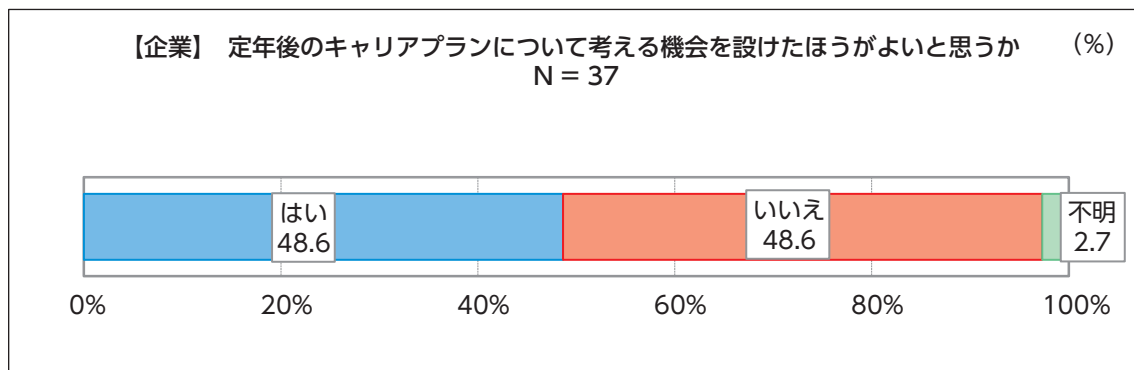
(1) 【企業】 定年後のキャリアプランを考える機会の設定状況

定年後のキャリアプランを考える機会を「設けていない」企業は、80.4%です。



(2) 【企業】 定年後のキャリアプランを考える機会を設けていない企業の今後の対応

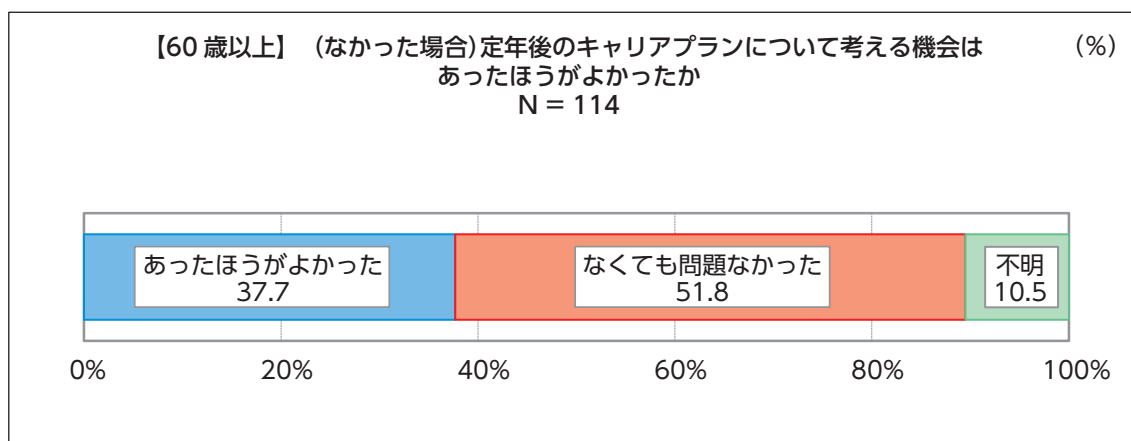
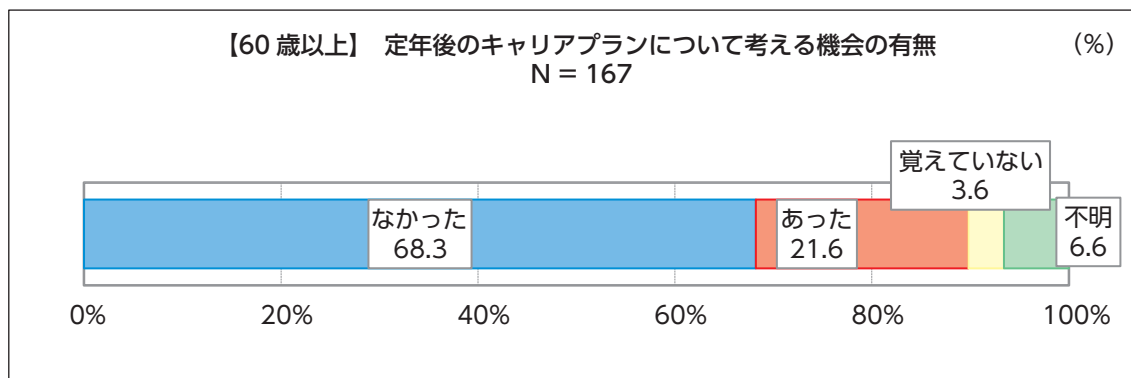
定年後のキャリアプランを考える機会を「設けていない」と答えた企業に、今後そのような機会を設けたほうがよいと思うかどうか尋ねたところ、「はい」と「いいえ」がともに48.6%で、同数となっています。



(3) 【60歳以上】定年後のキャリアプランを考える機会の有無

定年前に、定年後のキャリアプランについて考える機会があったかどうか尋ねたところ、「なかった」が68.3%で、「あった」の21.6%を大幅に上回っています。

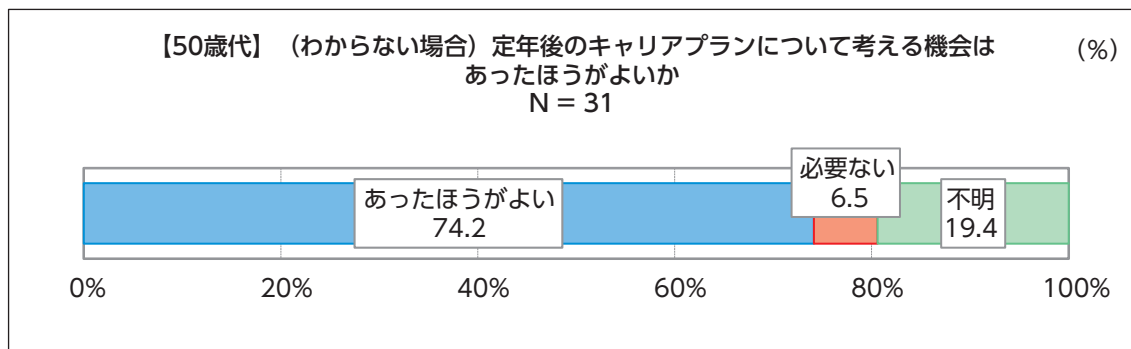
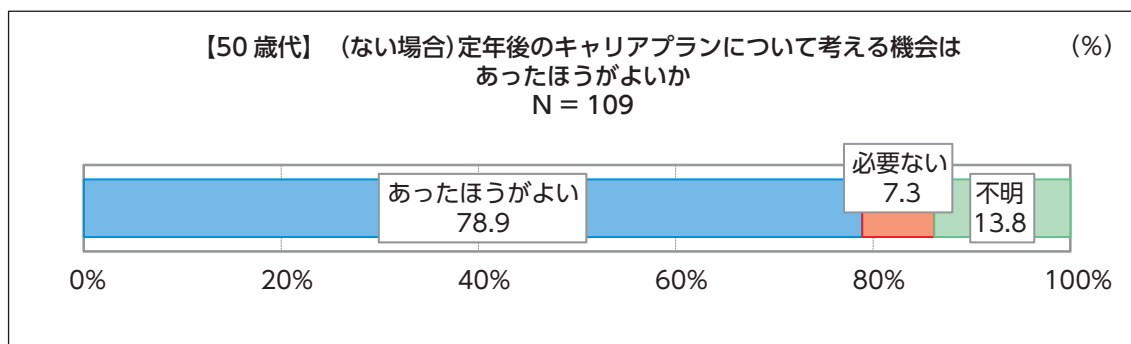
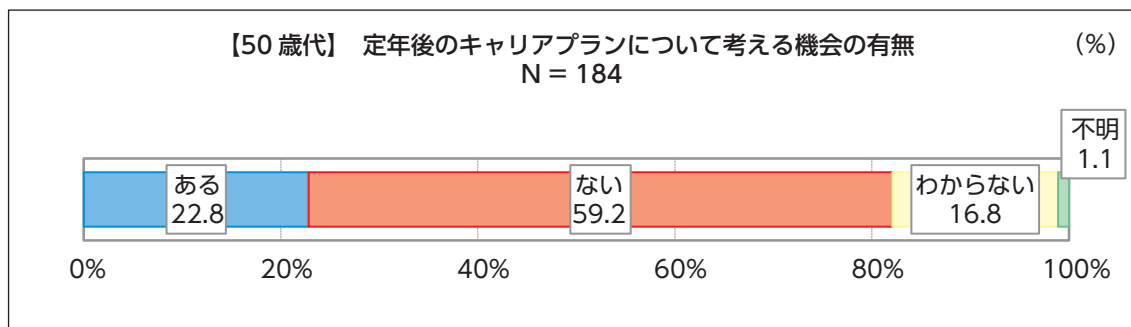
「なかった」と答えた従業員のうち51.8%が、そのような機会が「なくても問題なかった」と答え、37.7%が「あったほうがよかった」と答えています。



(4) 【50 歳代】 定年後のキャリアプランを考える機会の有無

定年後のキャリアプランを考える機会が「ない」と答えた 50 歳代従業員は 59.2% を占めています。また、16.8% は「わからない」と答えています。

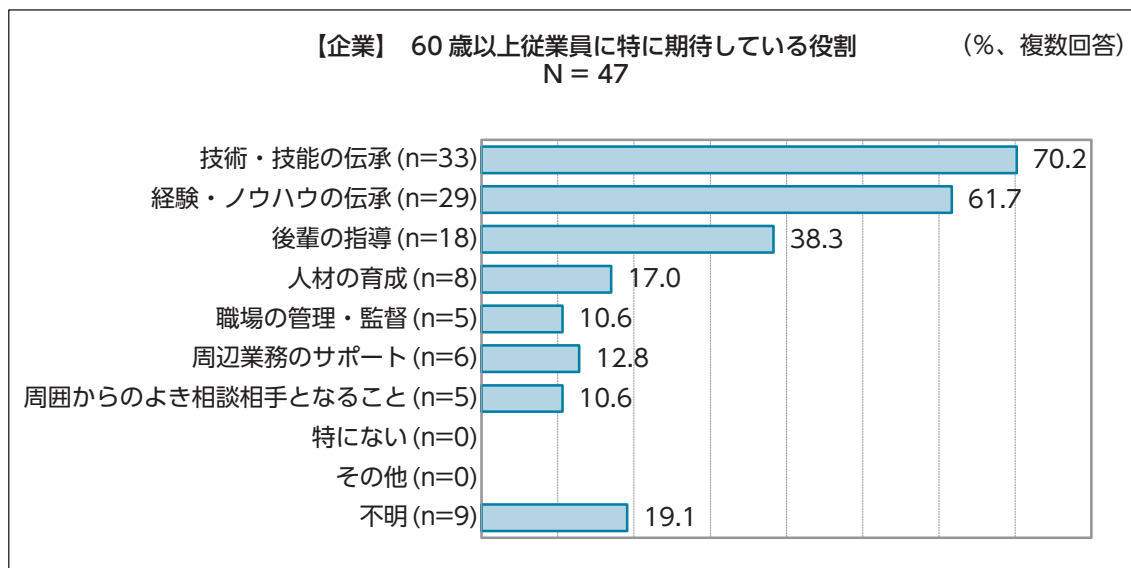
「ない」、「わからない」と答えた 50 歳代従業員のうち、それぞれ 78.9% と 74.2% が定年後のキャリアプランについて考える機会は「あったほうがよい」と答えています。



3) 定年後の役割

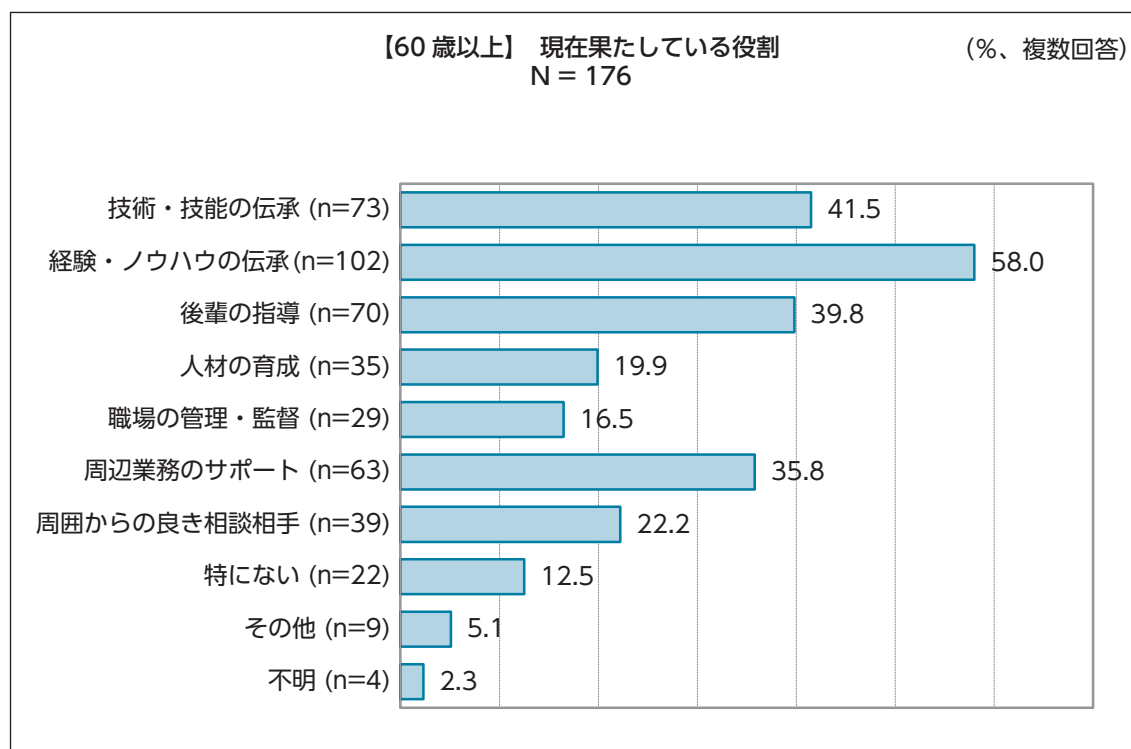
(1) 【企業】 60 歳以上従業員に期待する役割

企業が 60 歳以上従業員に期待する役割は、「技術・技能の伝承」が 70.2% で最も多く、次いで「経験・ノウハウの伝承」、「後輩の指導」となっています。



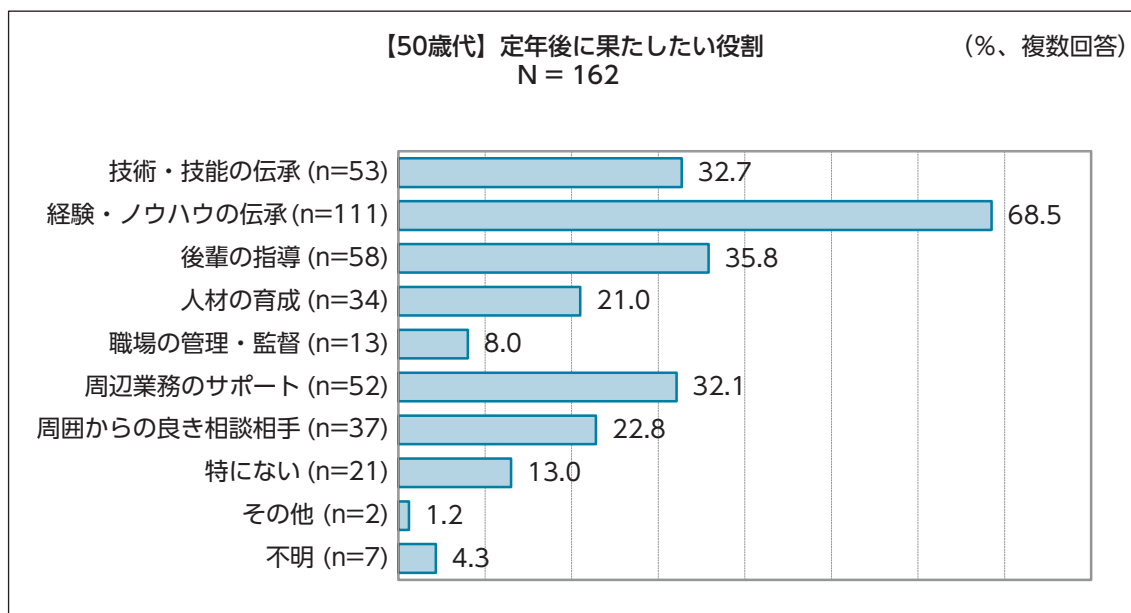
(2) 【60 歳以上】 現在果たしている役割

60 歳以上従業員に現在果たしている役割を尋ねたところ、「経験・ノウハウの伝承」が 58.0% で最も多く、次いで「技術・技能の伝承」、「後輩の指導」、「周辺業務のサポート」となっています。



(3) 【50歳代】定年後に果たしたい役割

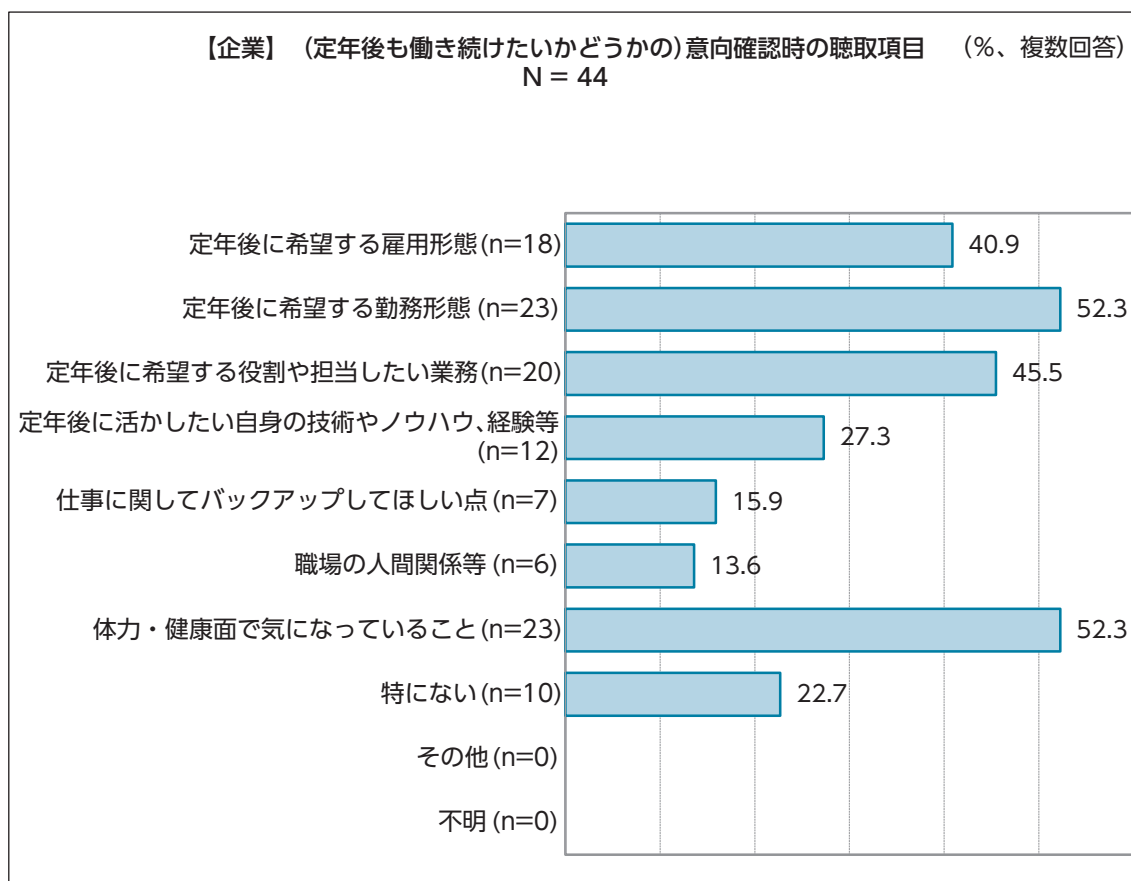
50歳代従業員に定年後に果たしたい役割を尋ねたところ、「経験・ノウハウの伝承」が68.5%で最も多く、次いで「後輩の指導」、「技術・技能の伝承」、「周辺業務のサポート」となっています。



4) 定年後の就労意向確認と処遇条件など

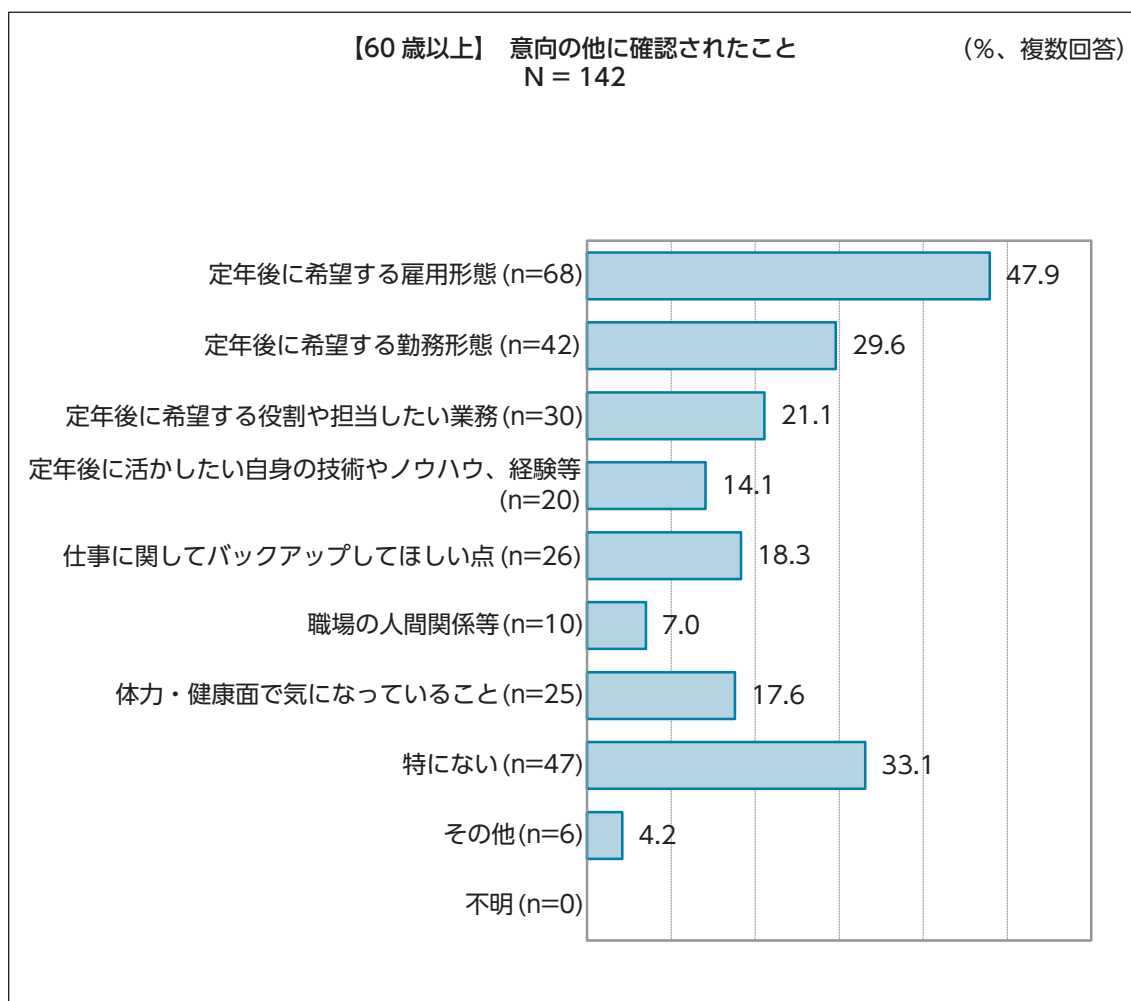
(1) 【企業】 定年後の就労意向確認時の聴取項目

企業が定年後の就労意向確認時に聴取している項目は、「定年後に希望する勤務形態」と「体力・健康面で気になっていること」が52.3%で最も多く、次いで「定年後に希望する役割や担当したい業務」、「定年後に希望する雇用形態」となっています。



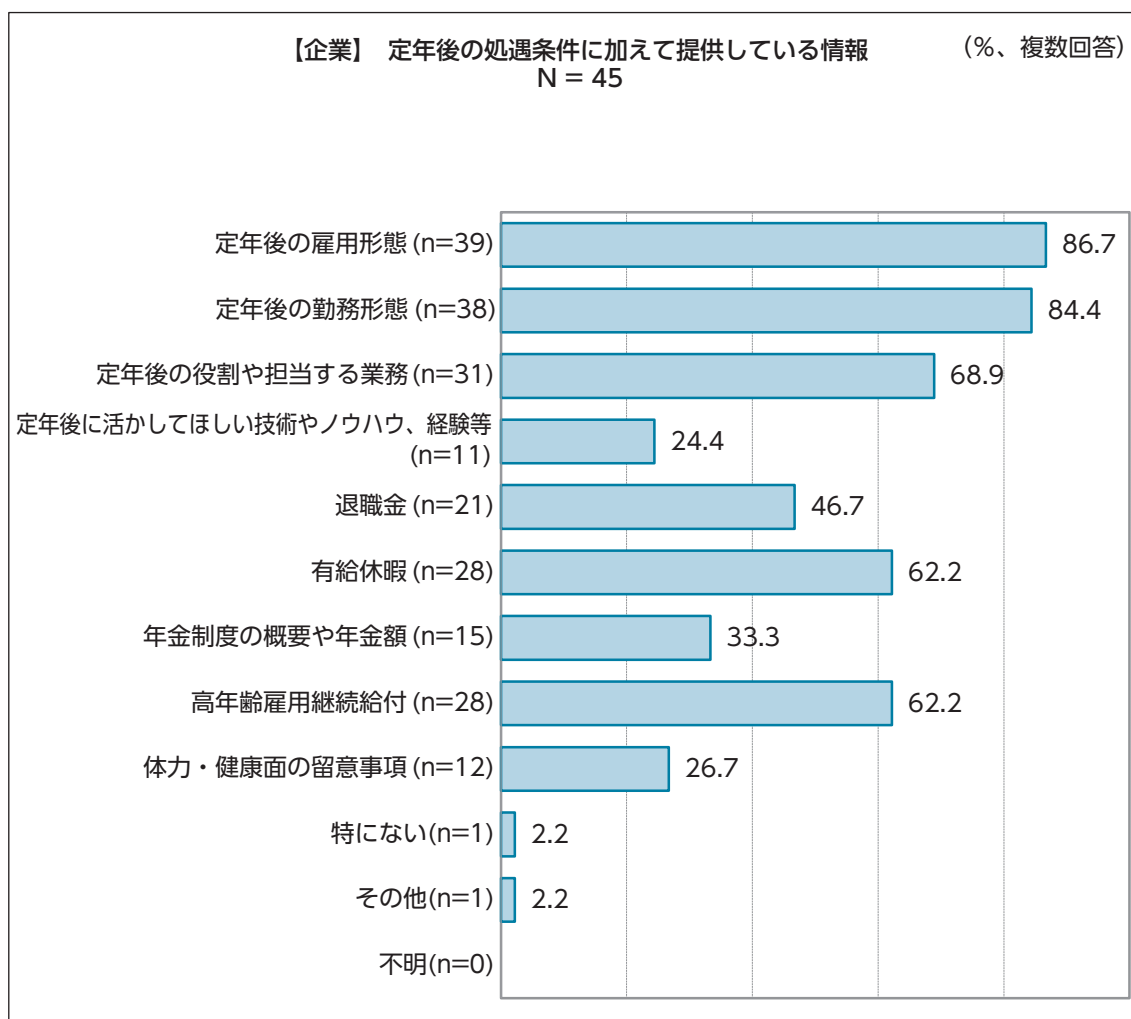
(2) 【60歳以上】定年後の就労意向確認時のその他の確認項目

60歳以上従業員が、定年後の就労意向の他に確認された項目は、「定年後に希望する雇用形態」が47.9%で最も多く、次いで「特にない」、「定年後に希望する勤務形態」となっています。



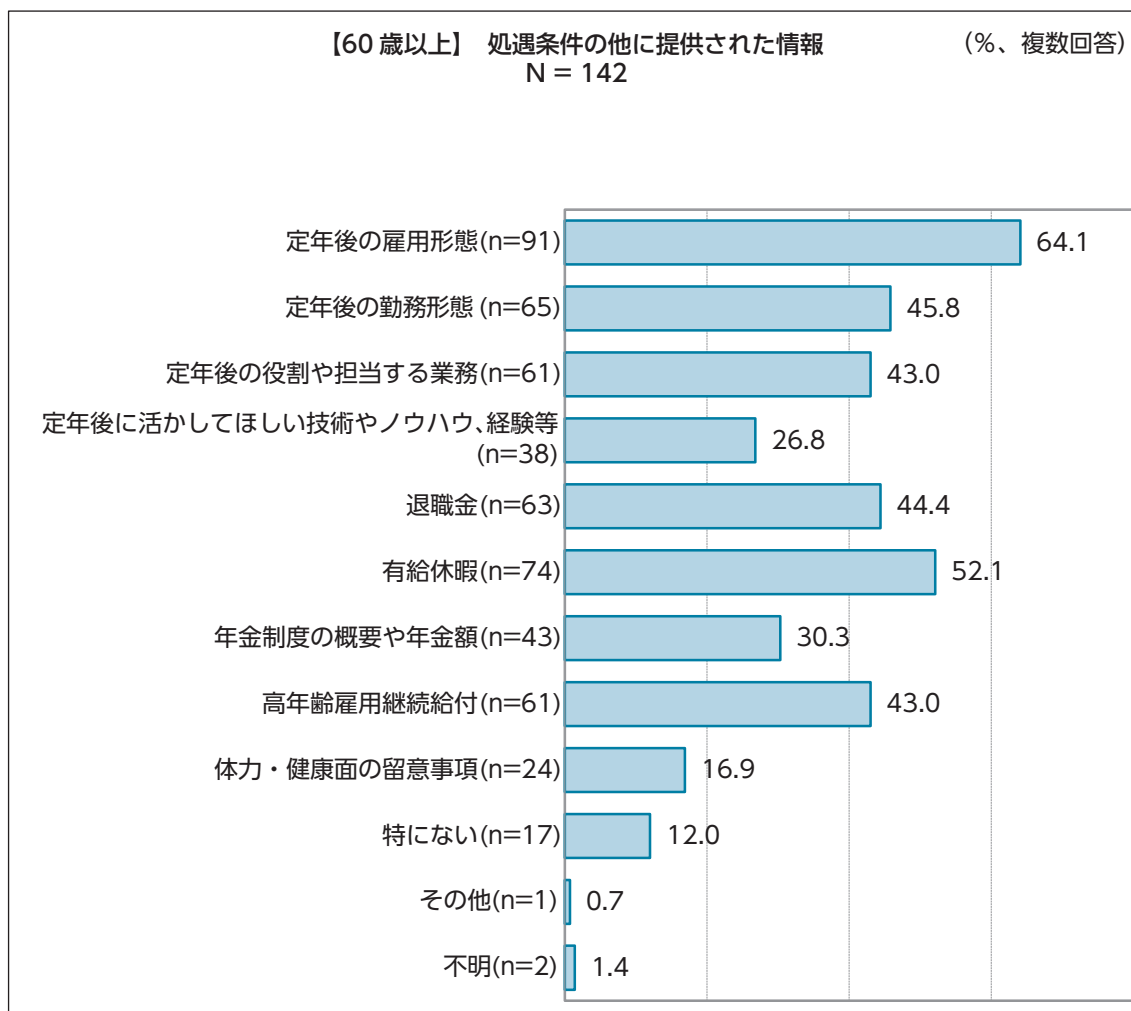
(3) 【企業】 定年後の処遇条件に加えて提供している情報

企業が定年後の処遇条件に加えて提供している情報は、「定年後の雇用形態」が86.7%で最も多く、次いで「定年後の勤務形態」、「定年後の役割や担当する業務」となっています。



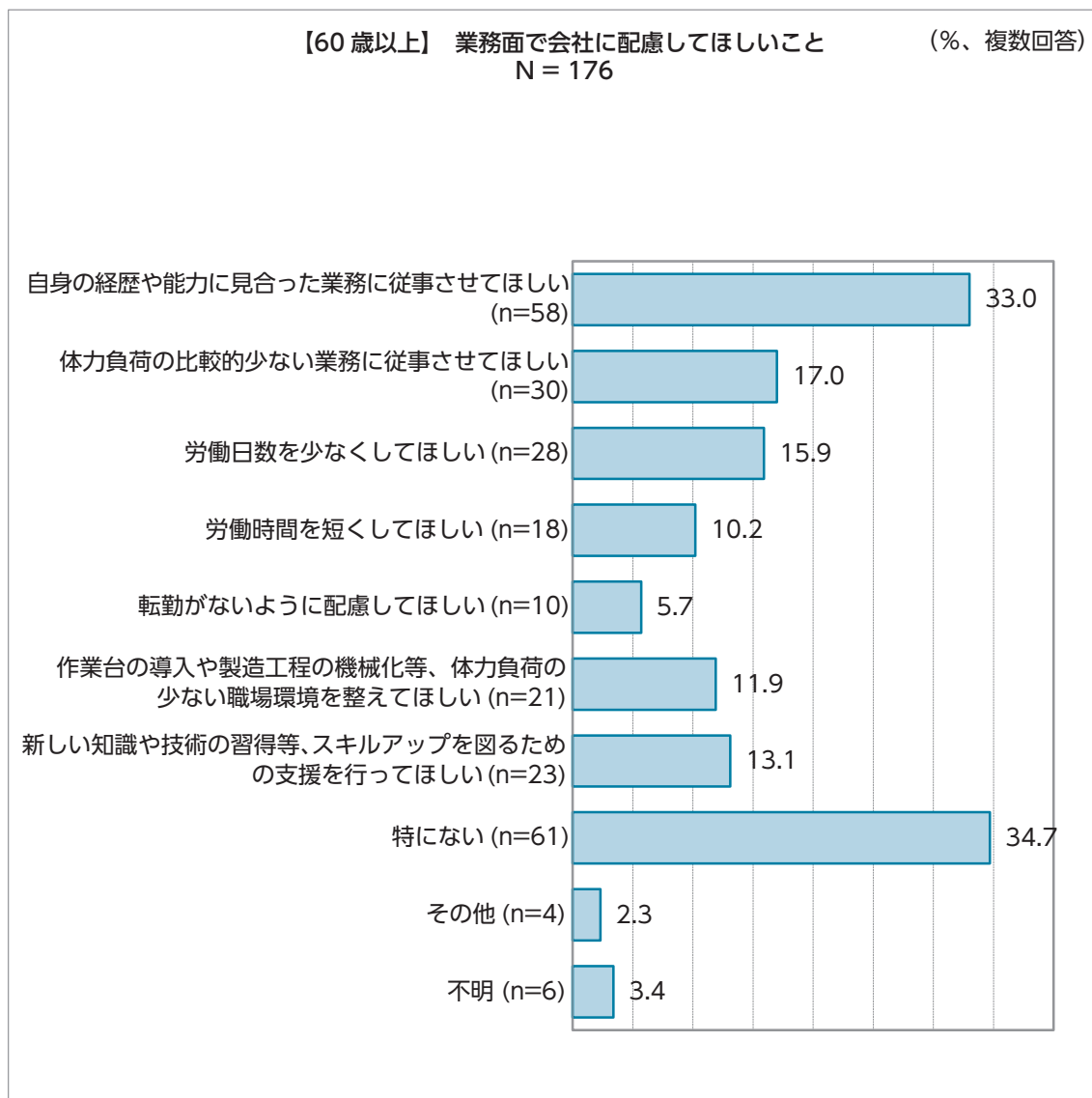
(4) 【60 歳以上】 定年後の処遇条件に加えて提供された情報

60 歳以上従業員が、定年後の処遇条件に加えて提供された情報は、「定年後の雇用形態」が 64.1% で最も多く、次いで「有給休暇」、「定年後の勤務形態」となっています。



(5) 【60 歳以上】 会社に希望する業務上の配慮

60 歳以上従業員が業務面で、会社に配慮してほしいことは「特にない」が 34.7% で最も多く、次いで「自身の経歴や能力に見合った業務に従事させてほしい」、「体力負荷の比較的少ない業務に従事させてほしい」となっています。

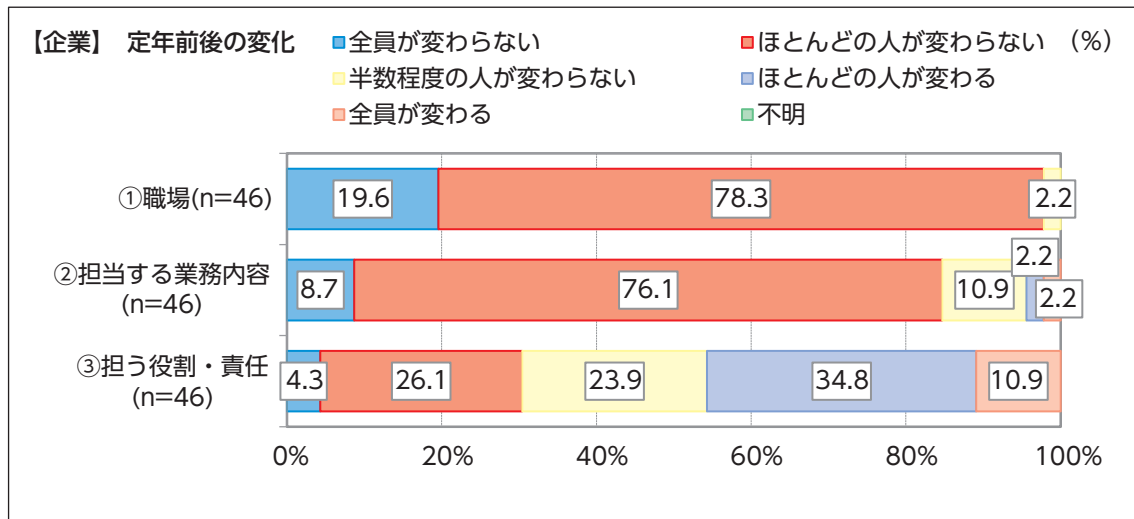


5) 定年前後の変化

(1) 【企業】 定年前後の変化（職場、担当する業務内容、担う役割・責任）

継続雇用者の「職場」と「担当する業務内容」は、「ほとんどの人が変わらない」が最も多く、それぞれ78.3%、76.1%となっています。

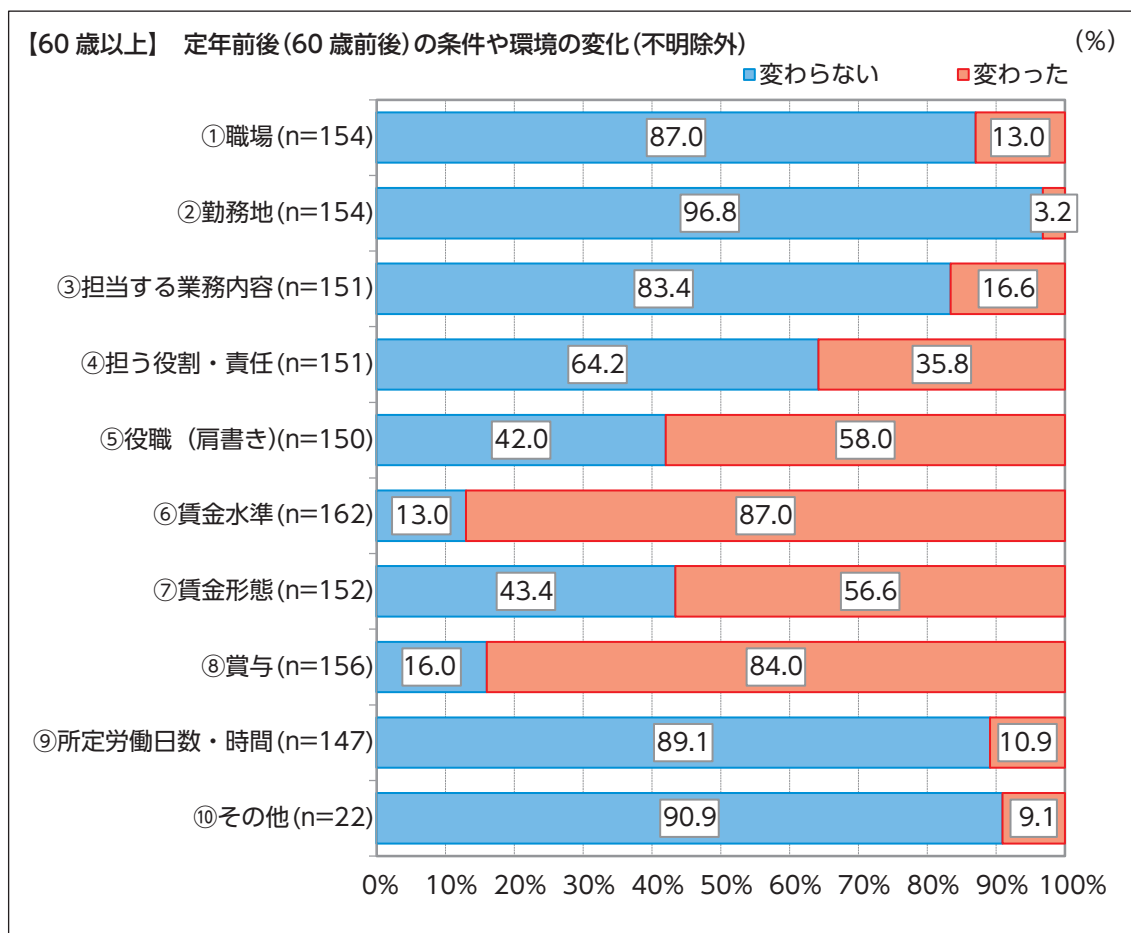
「担う役割・責任」は、「ほとんどの人が変わる」が34.8%で最も多く、次いで「ほとんどの人が変わらない」、「半数程度の人が変わらない」となっています。



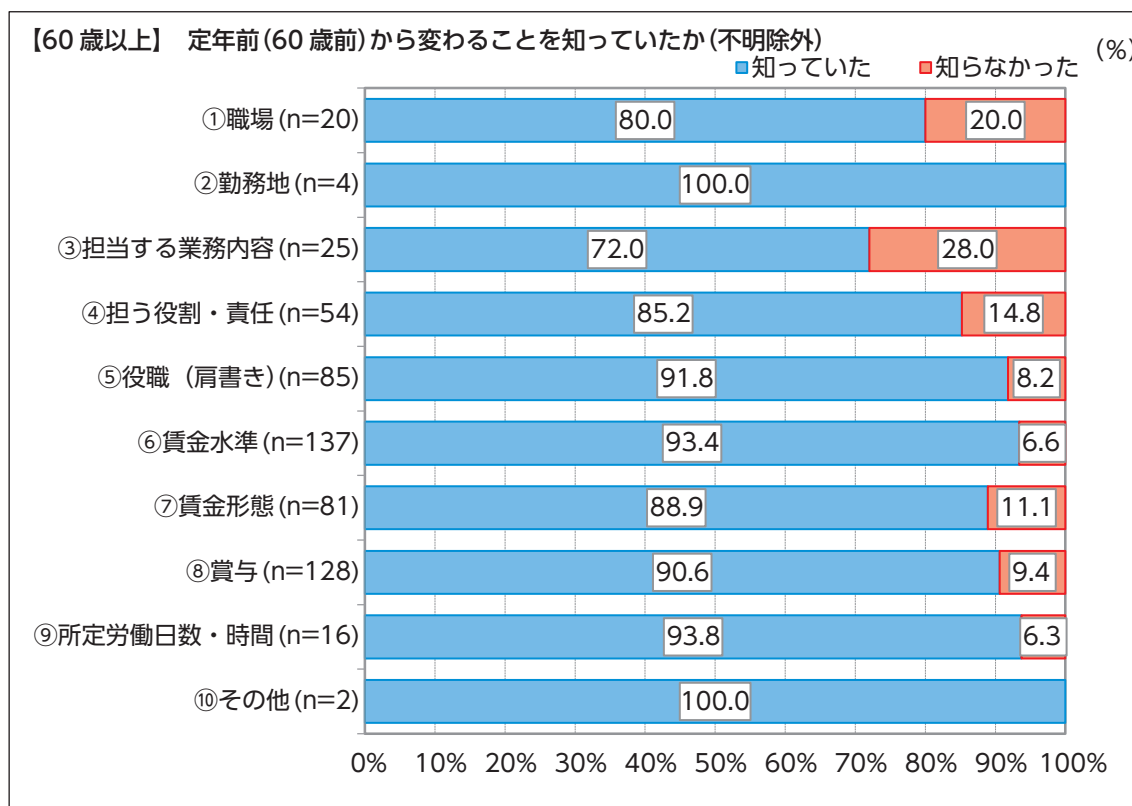
(2) 【60歳以上】定年前後での変化の有無と定年前認知

60歳以上従業員が定年前後で「変わった」と答えた項目は、「賃金水準」が87.0%で最も多く、次いで「賞与」、「役職（肩書き）」、「賃金形態」となっています。

一方、「変わらない」と答えた項目は、「勤務地」が96.8%で最も多く、次いで「その他」、「所定労働日数・時間」、「職場」となっています。

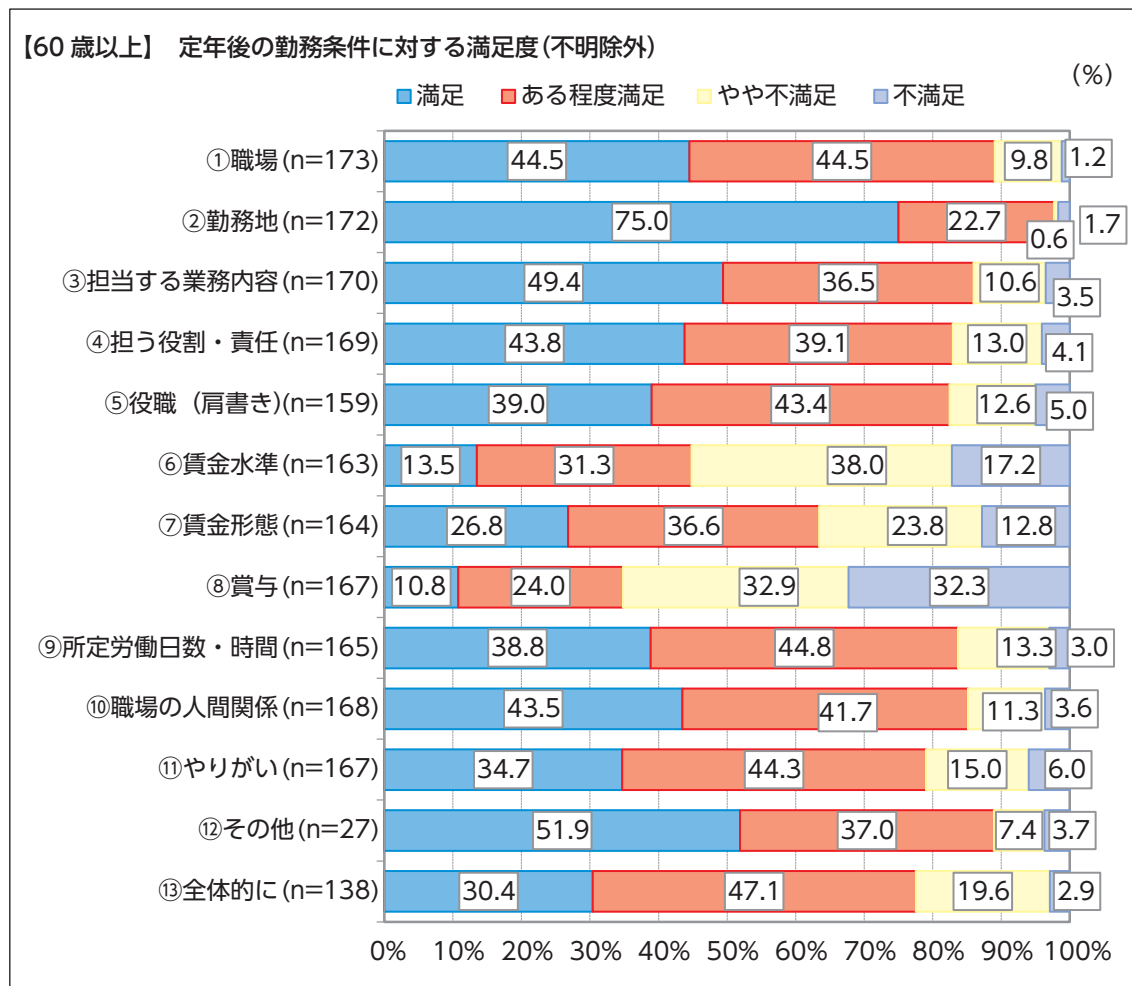


それぞれの項目について、定年前後で「変わった」と答えた60歳以上従業員のうち、「担当する業務内容」では72.0%が、それ以外では80.0%以上が、定年前から変わることを「知っていた」と答えています。



(3) 【60歳以上】定年後の勤務条件に対する満足度

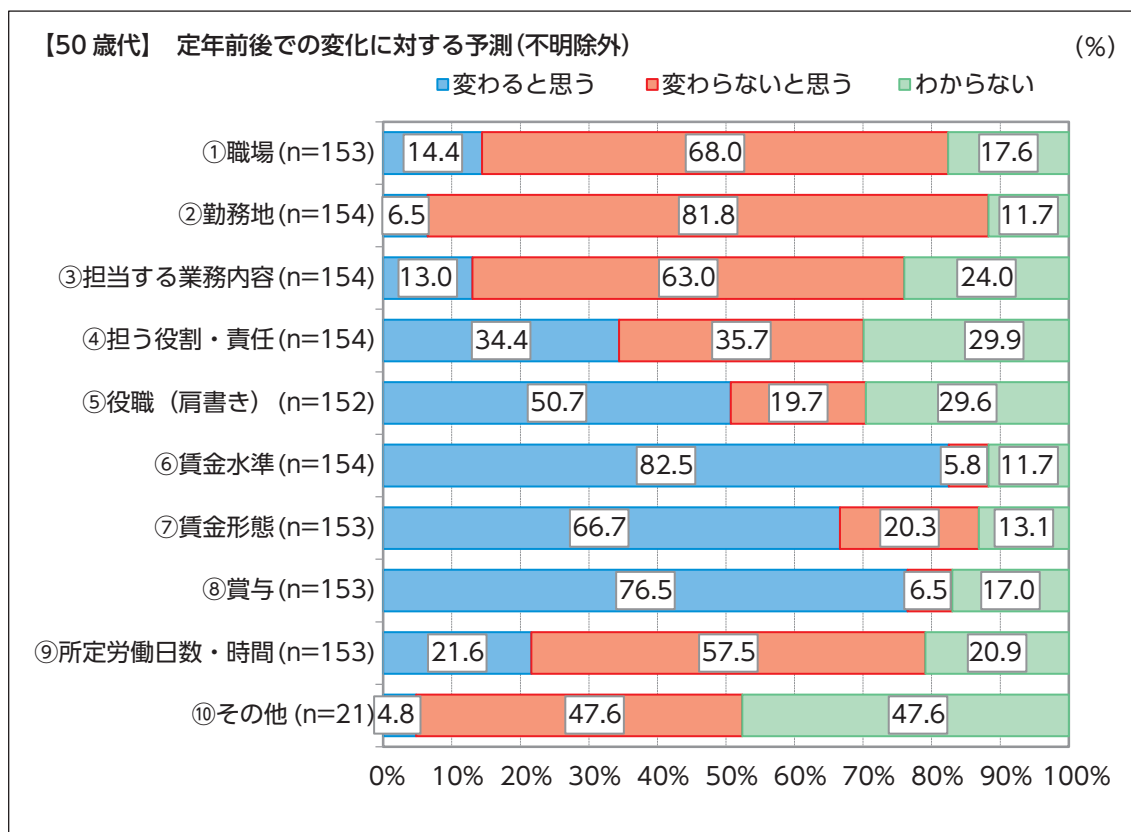
定年後の勤務条件に関して、60歳以上従業員の満足度（「満足」と「ある程度満足」の合計）が最も高い項目は、「勤務地」の97.7%で、次いで「職場」、「その他」となっています。一方で、「賞与」、「賃金水準」の満足度は低くなっています。



(4) 【50 歳代】 定年前後での変化予測

50 歳代従業員が定年前後で最も変わると予測している項目は、「賃金水準」の 82.5% で、次いで「賞与」、「賃金形態」となっています。

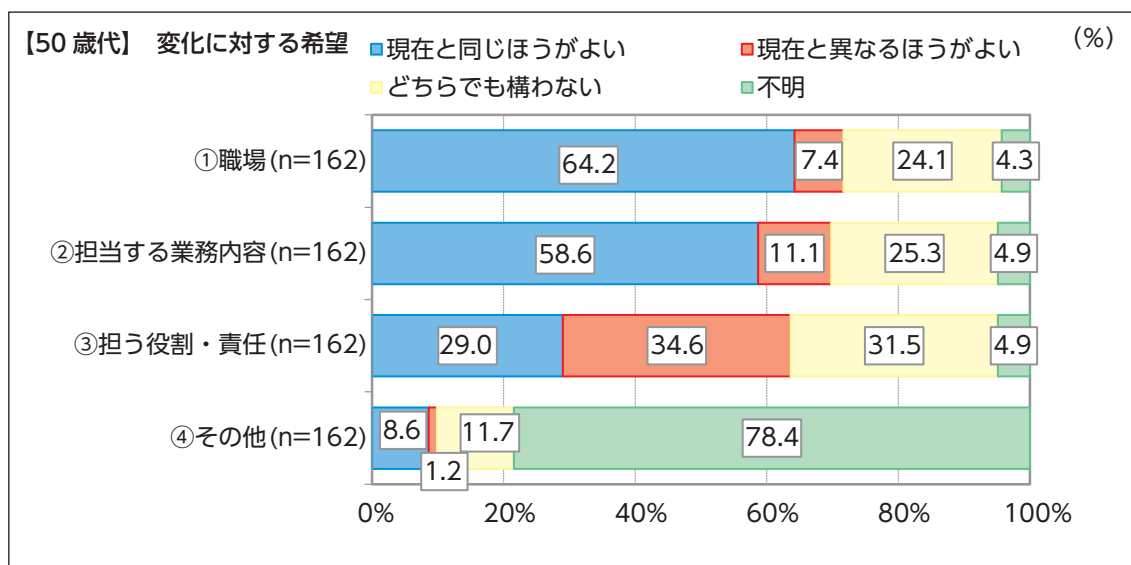
変わらないと予測している項目は、「勤務地」が 81.8% で最も多く、次いで「職場」、「担当する業務内容」となっています。



(5) 【50 歳代】 定年後の変化に対する希望

「職場」と「担当する業務内容」については、50 歳代従業員の半数以上が「現在と同じほうがよい」と答えています。

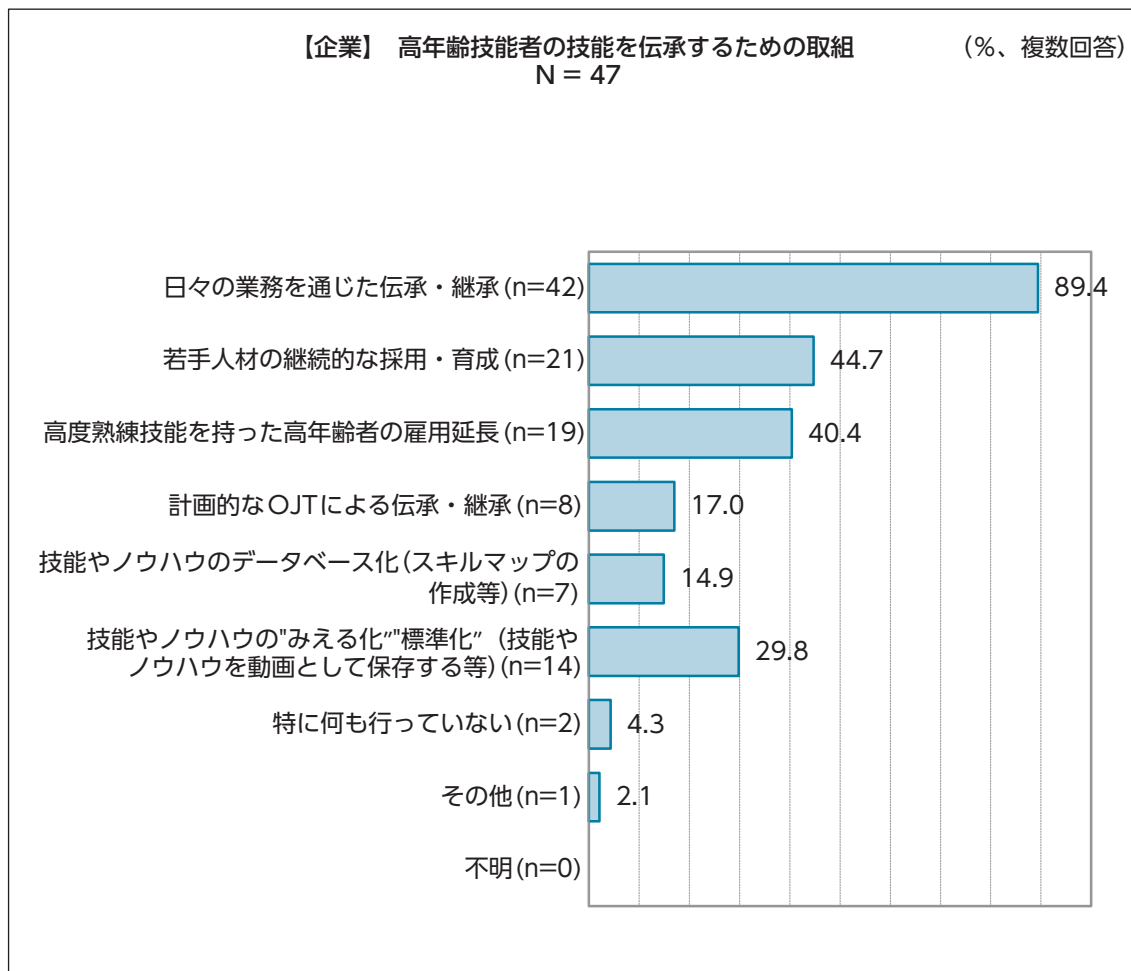
一方、「担う役割・責任」については、「現在と異なるほうがよい」が 34.6% と最も多くなっています。



6) 技能伝承のための取組と伝承状況

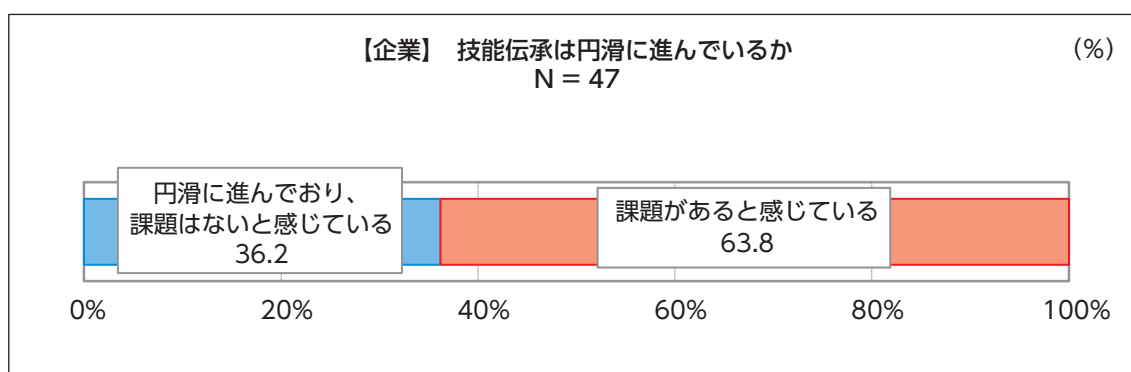
(1) 【企業】 技能伝承のための取組項目

企業が高齢技能者の技能を伝承するために行っている取組は「日々の業務を通じた伝承・継承」が89.4%で最も多く、次いで「若手人材の継続的な採用・育成」、「高度熟練技能を持った高齢者の雇用延長」となっています。



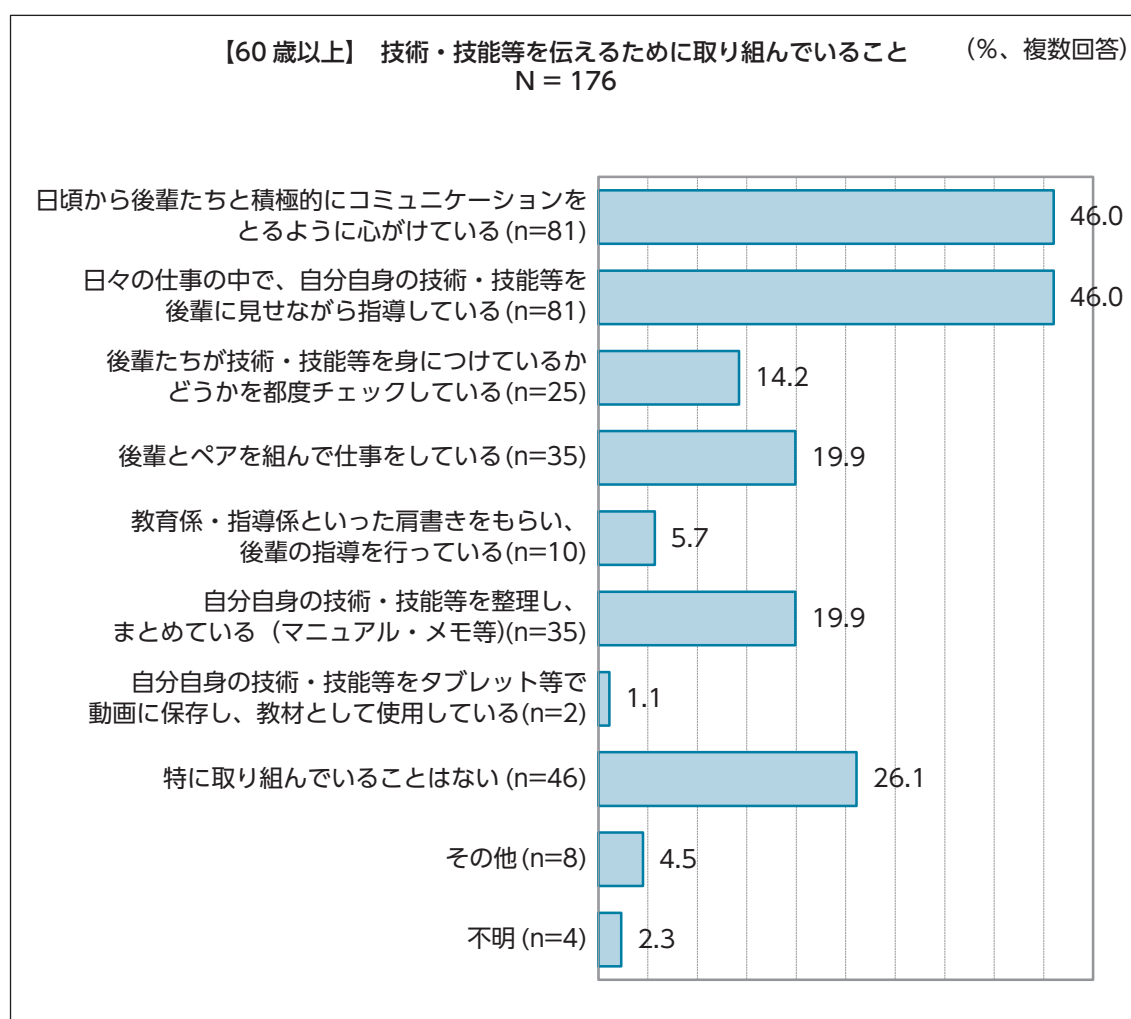
(2) 【企業】 技能伝承の状況

技能伝承について「課題があると感じている」と答えた企業は63.8%で、「円滑に進んでおり、課題はないと感じている」と答えた企業よりも多くなっています。



(3) 【60歳以上】 技術・技能等伝承のための取組項目

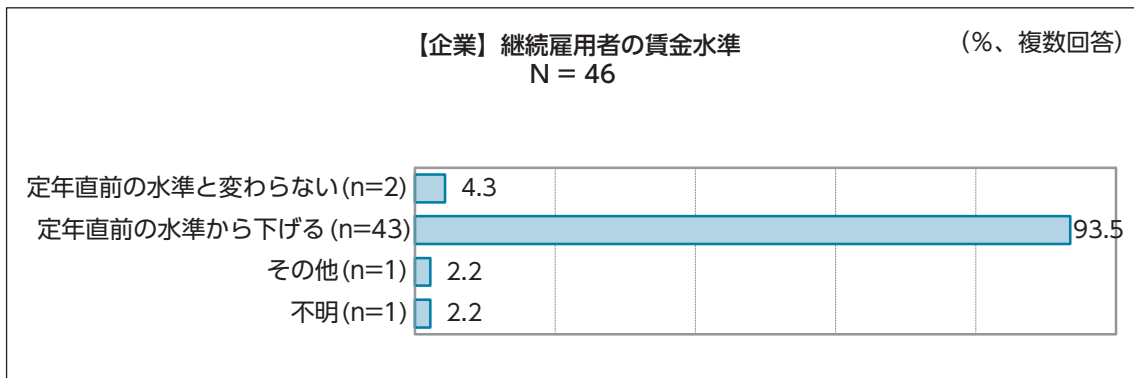
60歳以上従業員が技術・技能等伝承のために取り組んでいることは、「日頃から後輩たちと積極的にコミュニケーションをとるように心がけている」と「日々の仕事の中で、自分自身の技術・技能等を後輩に見せながら指導している」がともに46.0%と最も多くなっています。



7) 継続雇用者の賃金水準

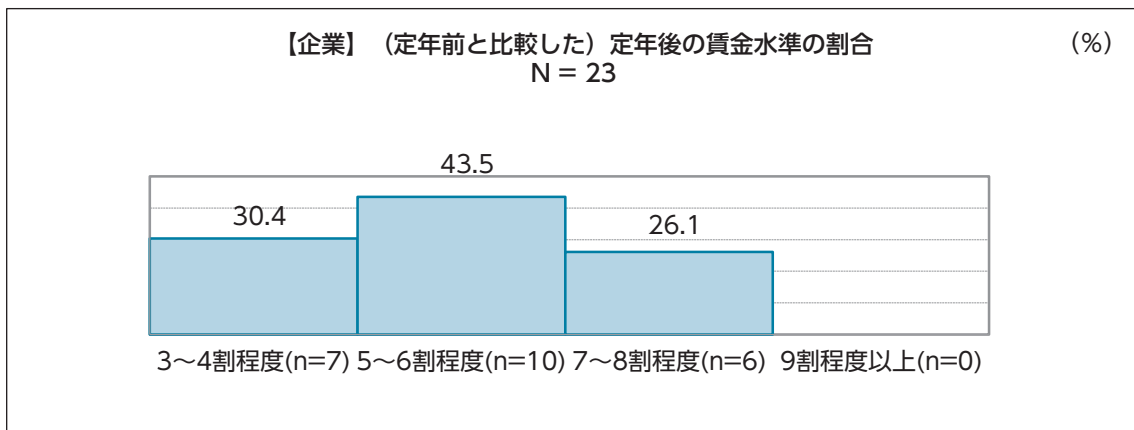
(1) 【企業】 継続雇用者の賃金水準

継続雇用者の賃金水準は、「定年直前の水準から下げる」が93.5%を占めています。



(2) 【企業】 継続雇用者の賃金水準 (定年前との比較)

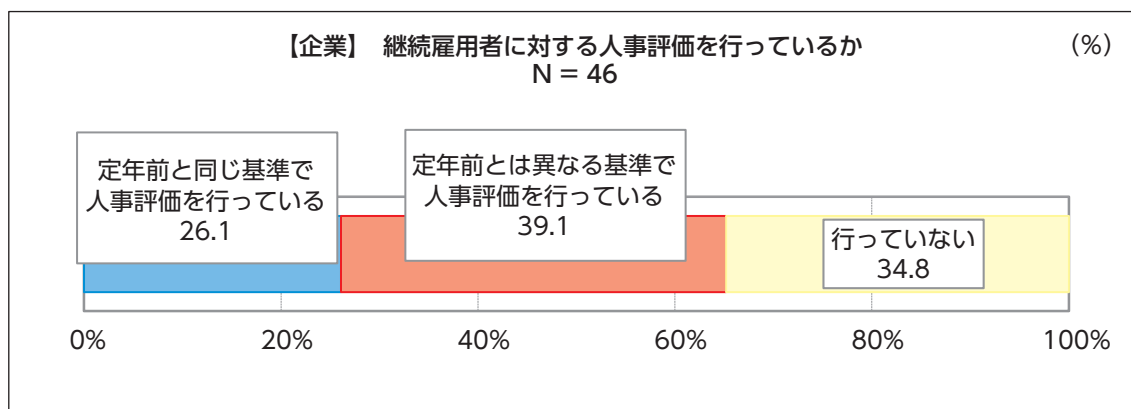
定年前と比較した場合、継続雇用者の賃金水準は「5～6割程度」が43.5%で最も多く、次いで「3～4割程度」、「7～8割程度」となっています。



8) 人事評価

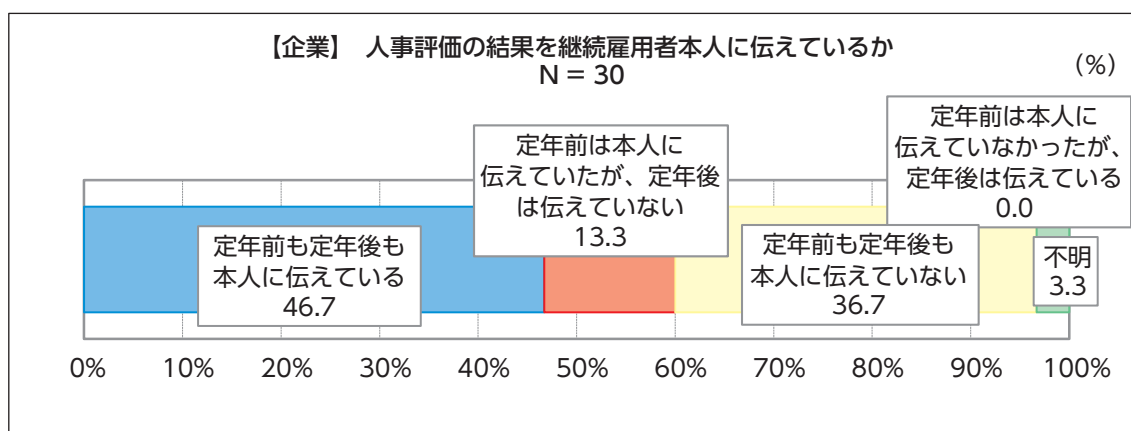
(1) 【企業】 継続雇用者に対する人事評価実施の有無

継続雇用者に対する人事評価は、「定年前とは異なる基準で人事評価を行っている」が39.1%で最も多く、次いで「行っていない」、「定年前と同じ基準で人事評価を行っている」となっています。



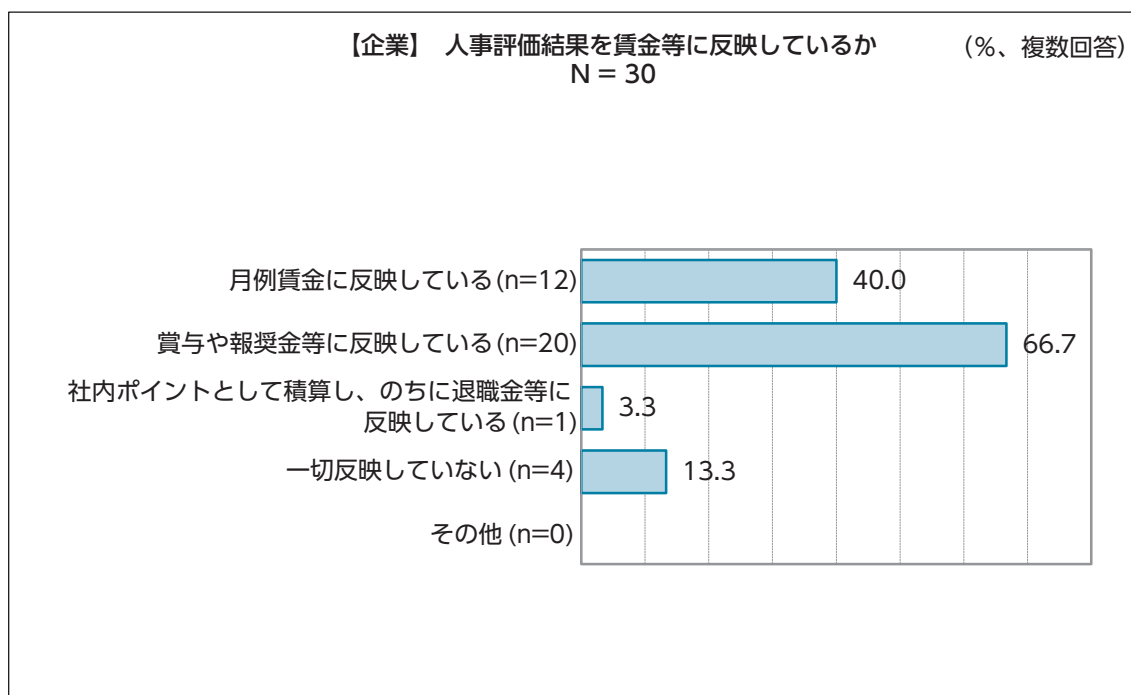
(2) 【企業】 継続雇用者に人事評価結果を伝えているか否か

継続雇用者本人に人事評価結果を伝えているか否かは、「定年前も定年後も本人に伝えている」が46.7%で最も多く、次いで「定年前も定年後も本人に伝えていない」、「定年前は本人に伝えていたが、定年後は伝えていない」となっています。



(3) 【企業】 人事評価結果の賃金等への反映状況

人事評価結果の賃金等への反映状況は、「賞与や報奨金等に反映している」が最も多く 66.7% を占めています。

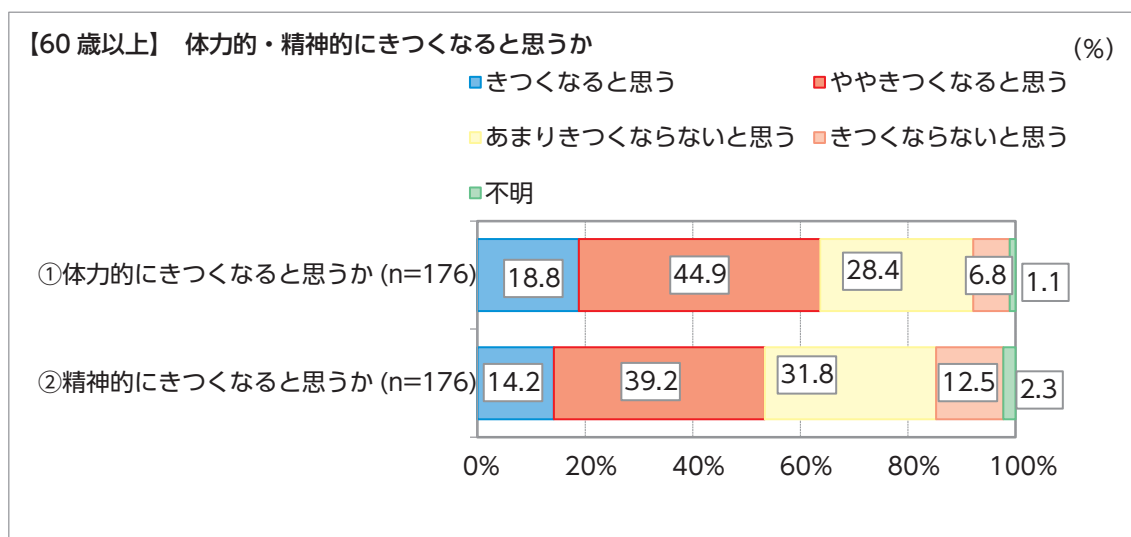


9) 体力面・精神面について

(1) 【60歳以上】体力面・精神面の見通し

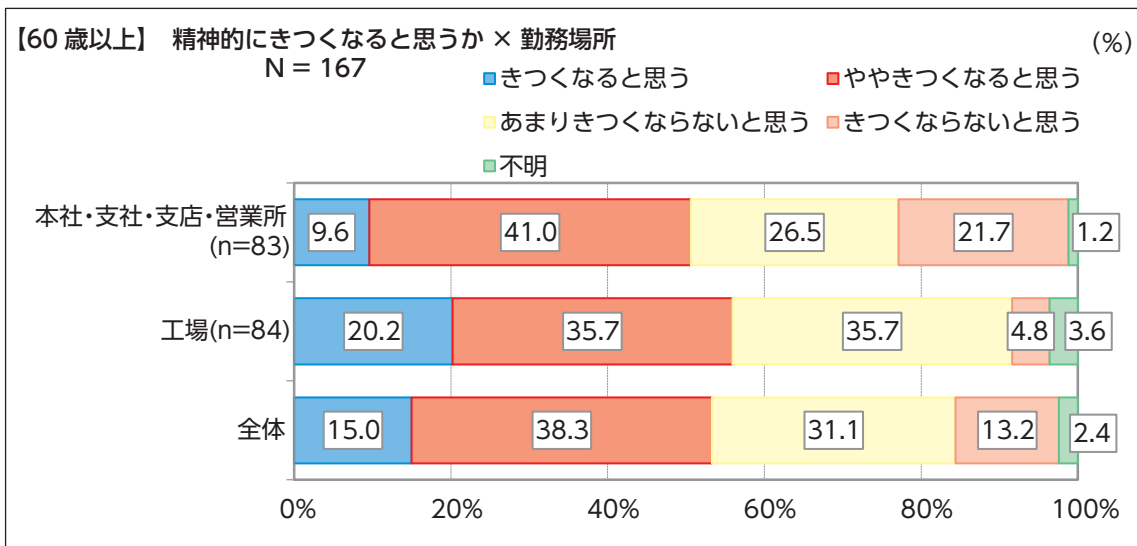
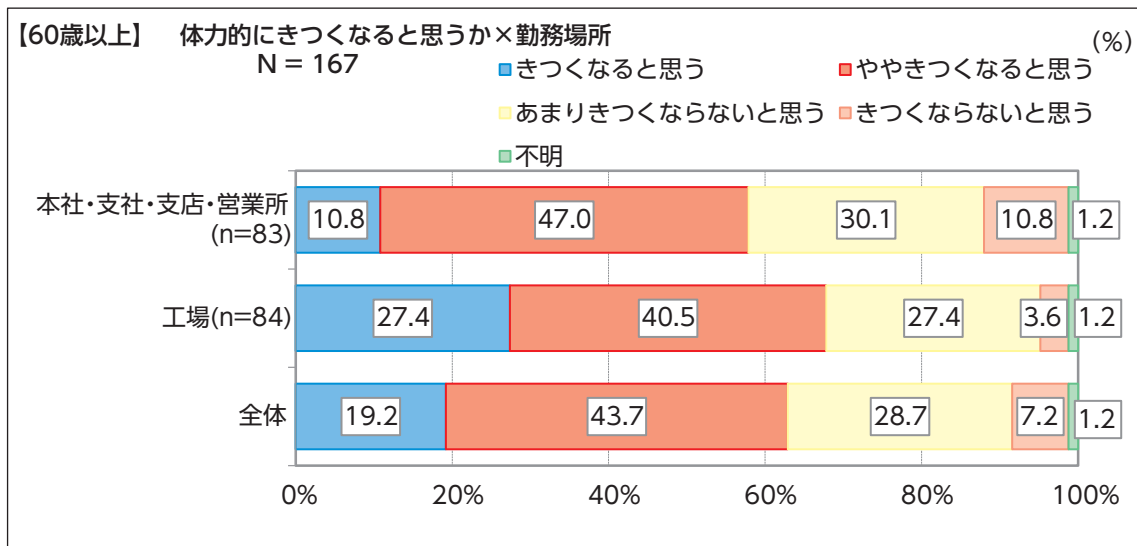
60歳以上従業員に今後、体力的にきつくなると思うかを尋ねたところ、「きつくなると思う」と「ややきつくなると思う」の合計が63.7%となりました。

精神面についても「きつくなると思う」と「ややきつくなると思う」の合計が53.4%と、半数以上を占めています。



(2) 【60歳以上】体力面・精神面の見通し（勤務場所別）

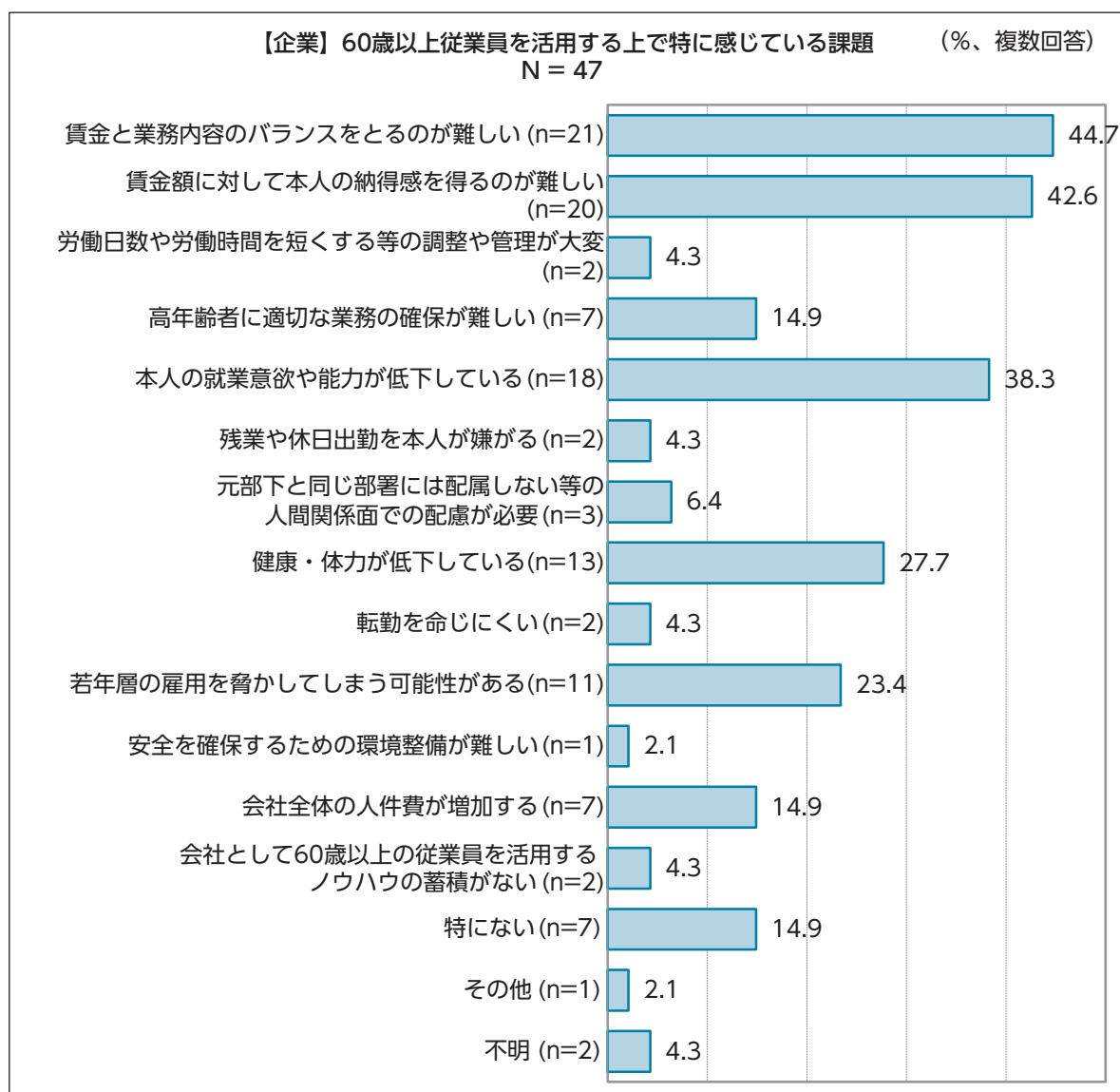
勤務場所別では、本社・支社・支店・営業所勤務者よりも工場勤務者のほうが、体力面・精神面ともに「きつくなると思う」と答えています。



10) 60歳以上従業員を活用する上での課題

(1) 【企業】60歳以上従業員を活用する上での課題

企業が60歳以上従業員を活用する上で感じている課題は、「賃金と業務内容のバランスをとるのが難しい」が44.7%で最も多く、次いで「賃金額に対して本人の納得感を得るのが難しい」、「本人の就業意欲や能力が低下している」となっています。



委員名簿

(敬称略・順不同)

座長

藤村 博之 法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科 教授

委員

武居 秀治 株式会社キッツ 総務人事部 部長

柴山 実 兼工業株式会社 管理部 課長

中邨 守道 株式会社オーケーエム 管理統括本部 取締役本部長

河本 正宏 オーエヌ工業株式会社 総務部 労務課 課長

奥井 一史 東亜バルブエンジニアリング株式会社 東京支社 支社長

奥津 良之 アズビル株式会社 AACグローバル営業本部 営業技術部 主管技師長

城之下 洋 TOTO株式会社 人財本部 キャリア支援室 室長

事務局

比企 諭 一般社団法人日本バルブ工業会 専務理事

松野 孝彦 一般社団法人日本バルブ工業会 業務部

海上 正美 一般社団法人日本バルブ工業会 総務部

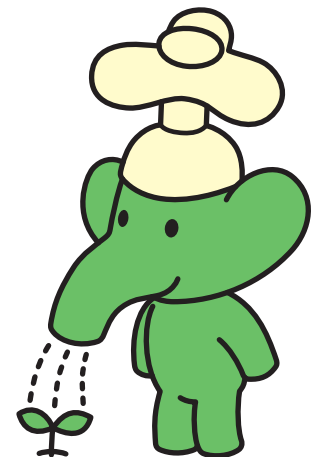
シンクタンク

山藤 康夫 日鉄住金総研株式会社 客員研究主幹

染矢 隆彦 日鉄住金総研株式会社 客員研究員

浅川 美知子 日鉄住金総研株式会社 客員研究員

逆井 理江 日鉄住金総研株式会社 客員研究員



「ばるちゃん」は一般社団法人日本バルブ工業会のイメージキャラクターです。

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

バルブ製造業
会社と従業員がともにつくる
ベテランがいきいきと活躍できる会社

平成28年10月

一般社団法人日本バルブ工業会
〒105-0011 東京都港区芝公園3-5-8 機械振興会館
TEL: 03-3434-1811 FAX: 03-3436-4335
E-mail: info@j-valve.or.jp
URL: <http://www.j-valve.or.jp>

