

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・愛知労働局
ハローワーク

目 次

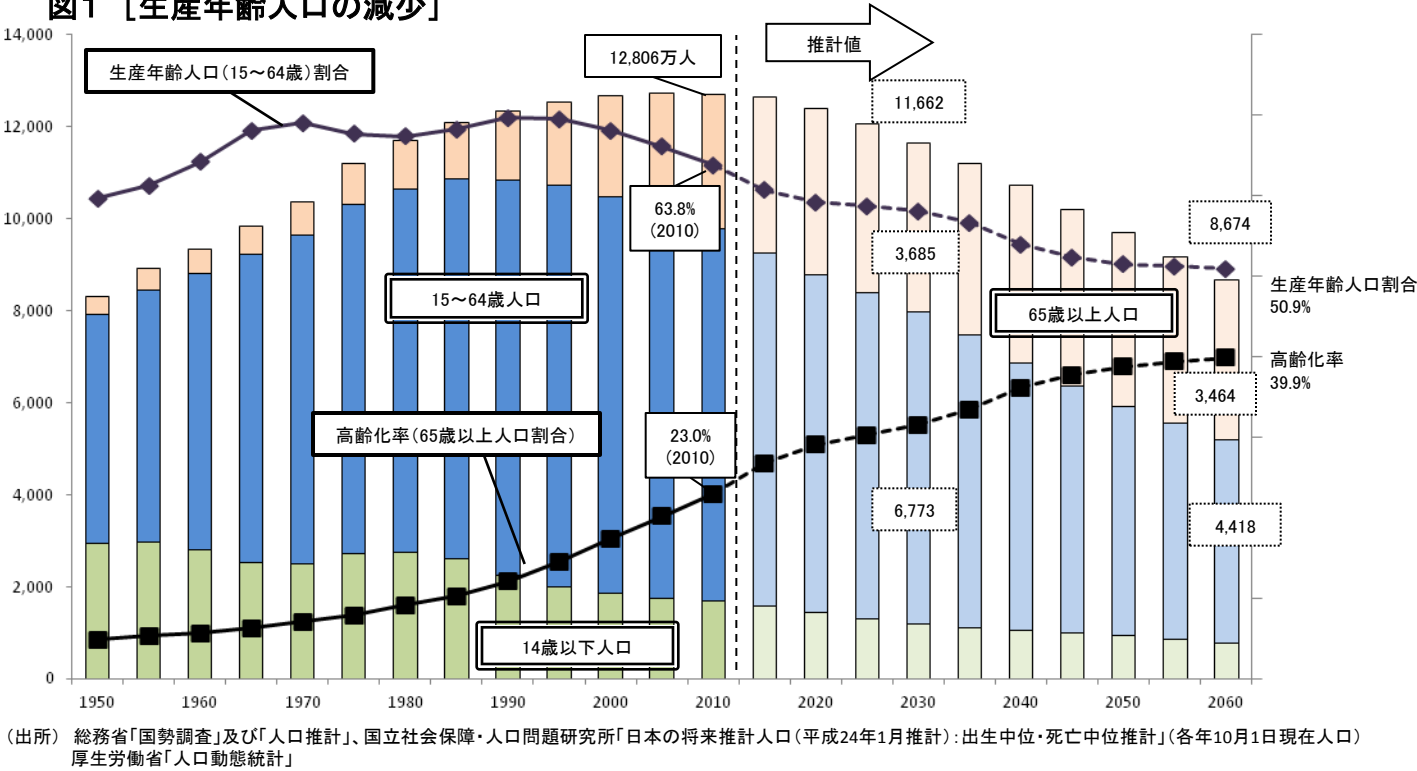
高年齢者雇用安定法が定める事項

- 高年齢者を取り巻く状況 1ページ
- 高年齢者雇用安定法のポイント 2ページ
- 60歳未満定年の禁止 3ページ
- 65歳までの「高年齢者雇用確保措置」 4ページ
- 高年齢者雇用確保措置導入までのフローチャート 5ページ
- 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ページ
- 高年齢者雇用のための諸条件の整備 7ページ
- 継続雇用の対象者を雇用する企業の範囲 8ページ
- 特殊関係事業主との契約書記載例 9ページ
- 年齢にかかわらず働ける制度の導入を！！ 10ページ
- 高年齢者を活用するメリット 11ページ
- 就業規則記載例（参考） 12ページ
- 就業規則の労働基準監督署への届け出 13ページ
- 求職活動支援書について 14ページ
- 求職活動支援書の作成の流れ 15ページ
- 求職活動支援書様式例 16ページ
- 多数離職届について 25ページ

高齢者を取り巻く状況

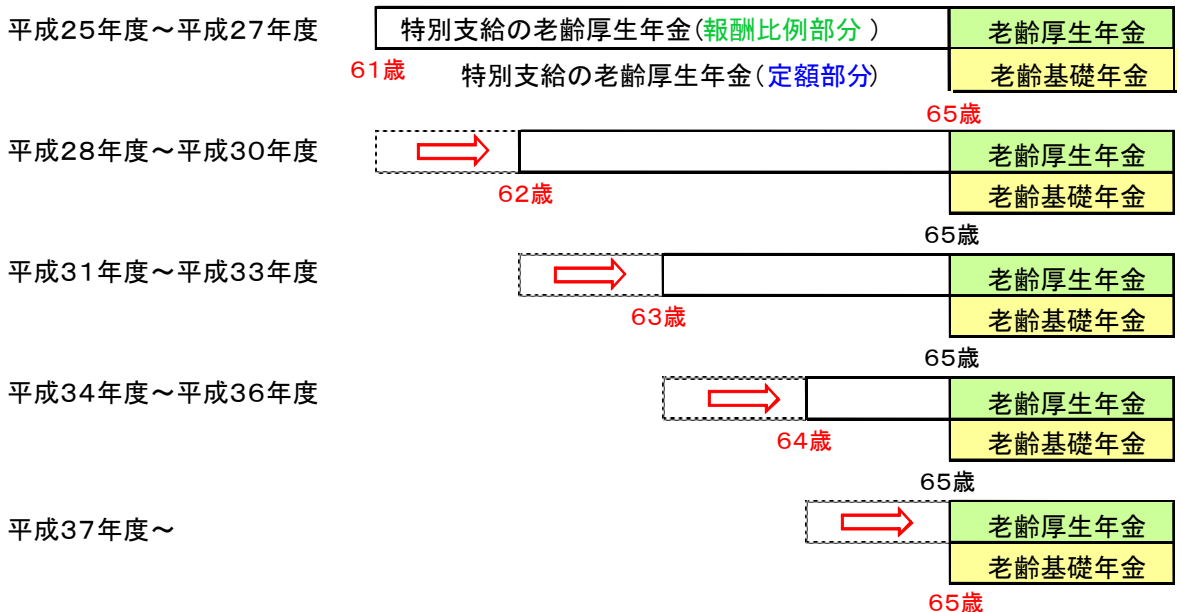
わが国の高齢化は世界に類をみない速度で進み、2030年には総人口の約3人に1人が65歳以上の高齢者となる見込まれています。これにより、いわゆる生産年齢人口（15～64歳人口）は減少し、2060年には総人口の50.9%になる見込みです（図1）。

図1 「生産年齢人口の減少」



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」



「高年齢者雇用安定法」のポイント

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(「高年齢者雇用安定法」)により、事業主の皆さまに、主に以下の義務が課されています!!

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)を実施し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、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の者が希望するときは、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

.....14ページ

【概要】

事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の者が希望するときは、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

.....25ページ

【概要】

事業主は、45歳以上65歳未満の者のうち一定数以上を解雇等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)

60歳未満定年の禁止

定年年齢を60歳未満とすることは禁止されています!!

【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として、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あって、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。

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 65歳まで定年年齢を引き上げ
- ② 希望者全員を対象とする、65歳までの継続雇用制度を導入
- 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のうちいずれかの措置の実施を義務づけています。

【継続雇用制度とは】

継続雇用制度

=

現に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

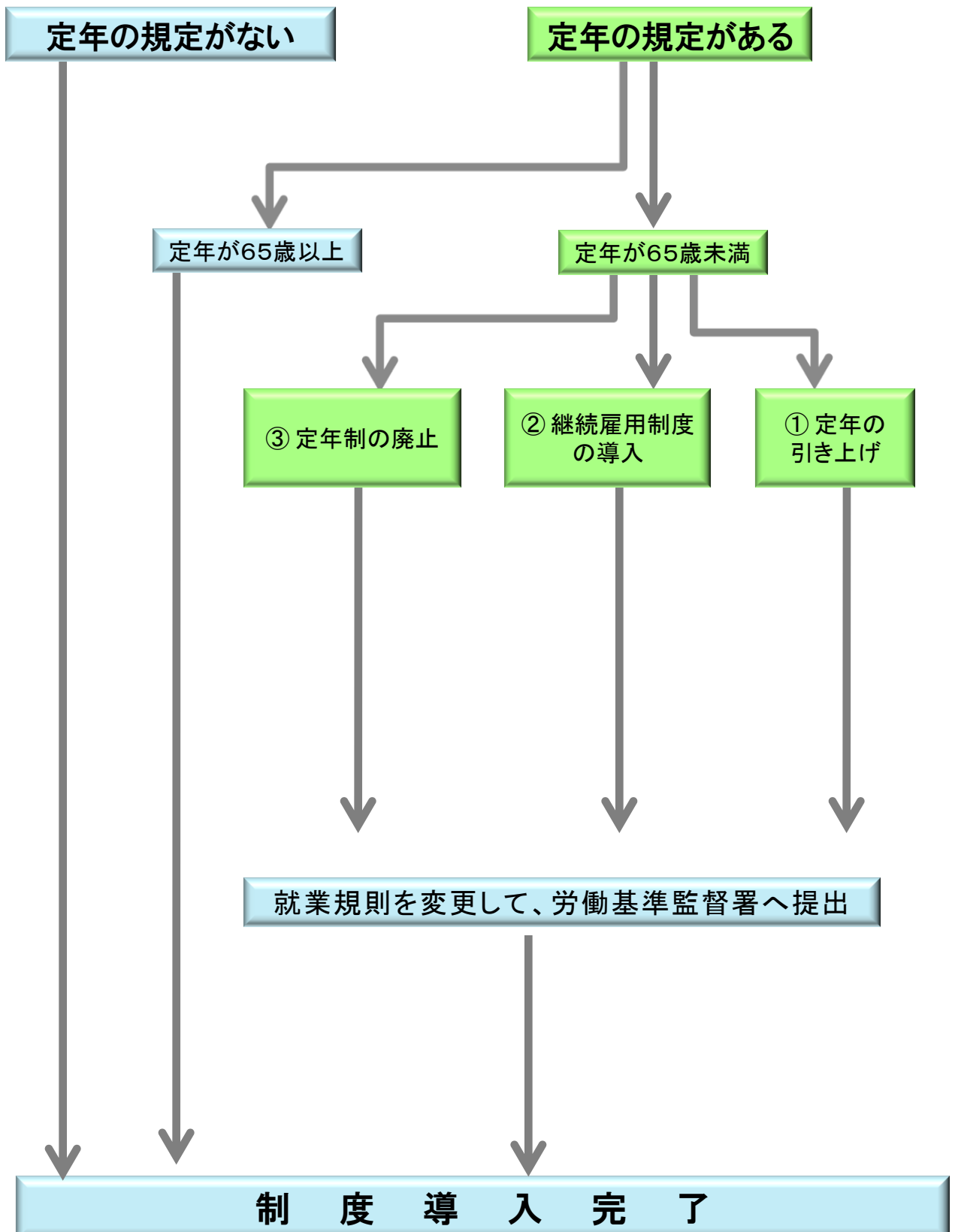
- ・ 平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・ 平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・ 平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・ 平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して



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年厚生労働省告示第560号））。

「高年齢者雇用確保措置」導入までのフローチャート



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、高年齢者などの雇用や生活の安定にも配慮した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の実態、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旨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。

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。

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。

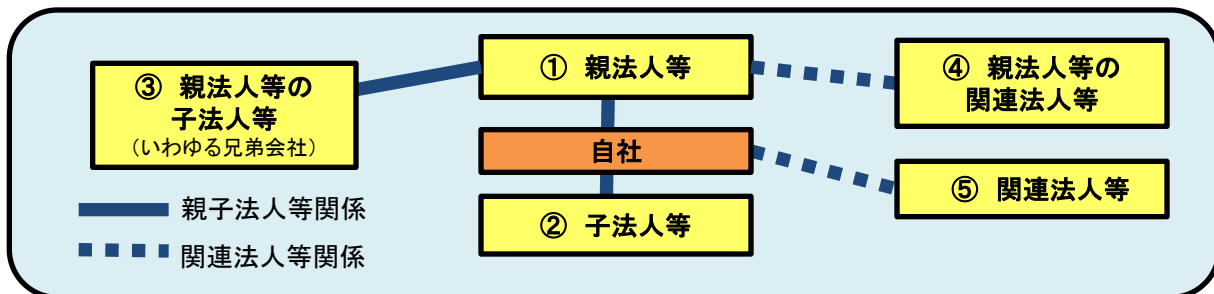
事業主が共同で行う取り組みの推進

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。

継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲

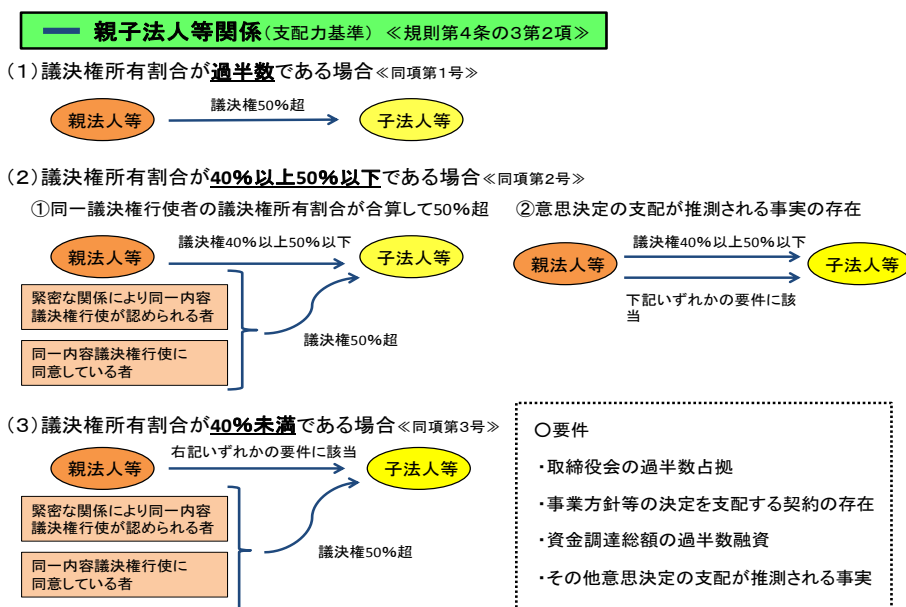
継続雇用制度の対象者について、定年まで雇用した企業だけでなく、当該企業の子会社や関連会社などの特殊関係事業主(図1の①から⑤)で雇用することも認められます。継続雇用制度の対象者を特殊関係事業主で雇用する制度を導入する場合は、定年まで雇用した企業と特殊関係事業主との間で契約を締結する必要があります。

[図1]



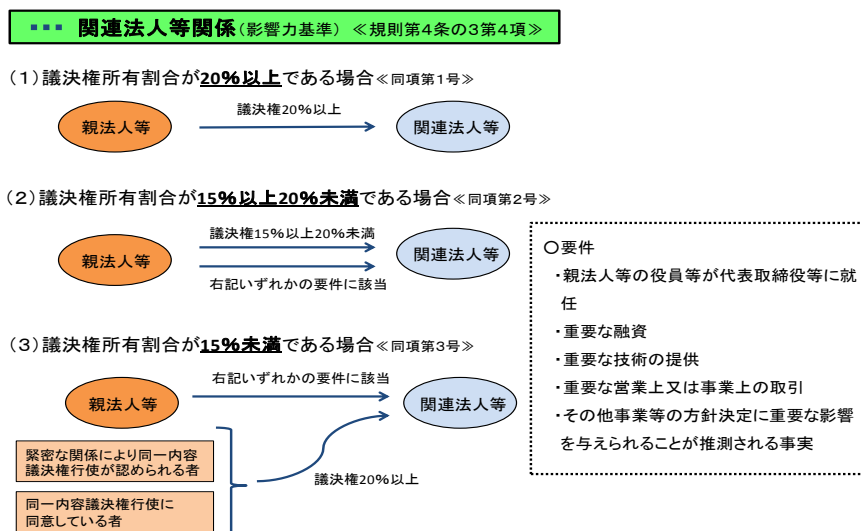
他社を自己の子法人等とする要件は、図2に示す親子法人等関係の支配力基準を満たすことです。
(高年齢者雇用安定法施行規則第4条の3)

[図2]



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)

[図3]



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。)、〇〇〇〇株式会社(以下「乙1」という。)&及び〇〇〇〇株式会社(以下「乙2」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 (印)

(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 (印)

(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 (印)

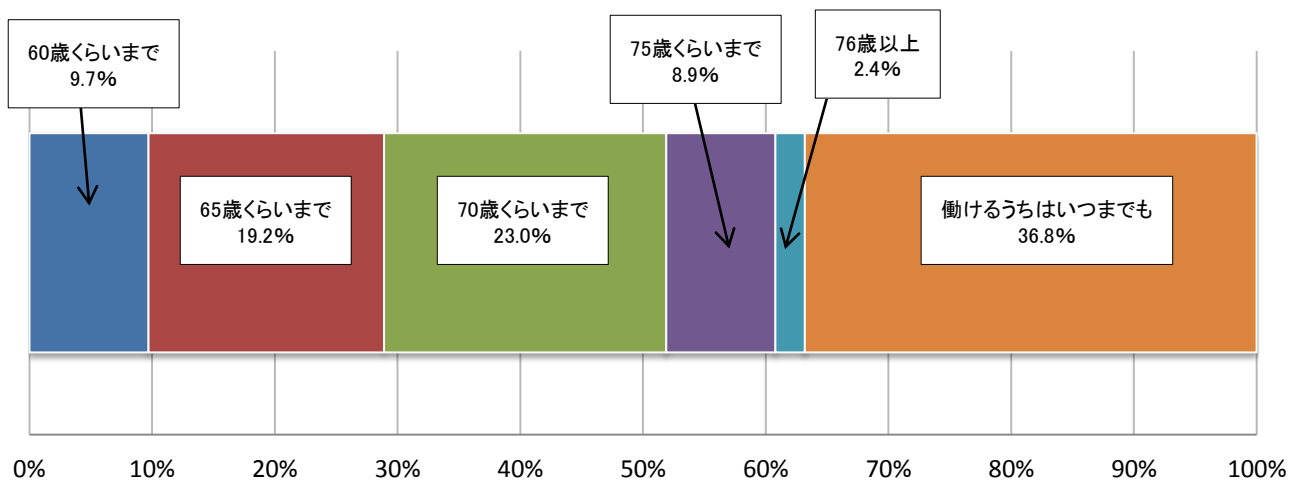
年齢にかかわらず働ける制度の導入を!!

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。

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。

高齢者の高い就業意欲

内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（2008）によると、65歳以上まで働きたいと回答した人が約9割を占めています。



※ 60歳以上の男女が対象 (n=3,293)

資料出所：内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008)

高齢者を活用するメリット

高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。

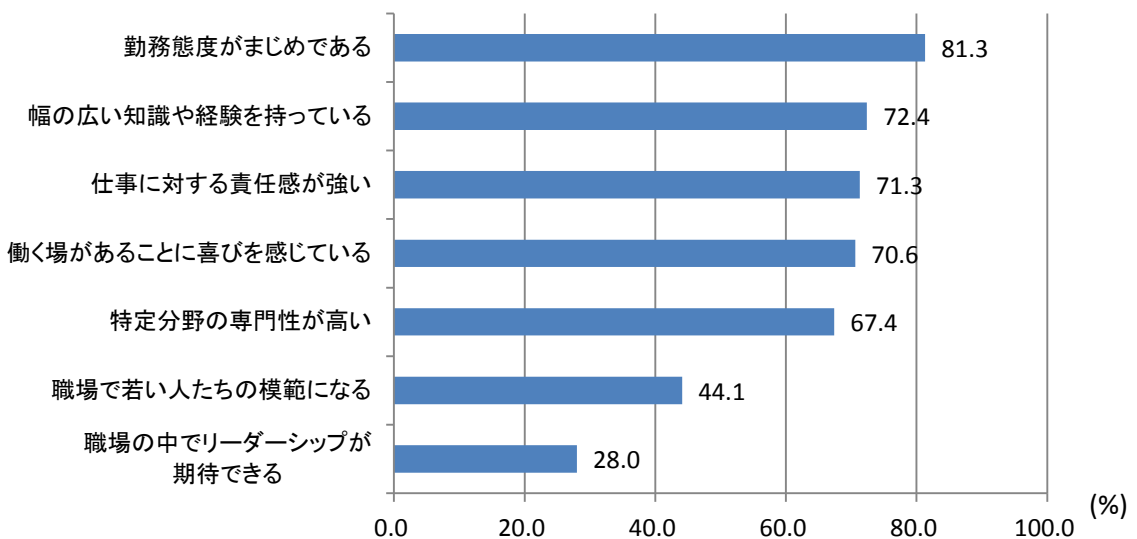
企業の声

- 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)
- 高齢者は協調性が高く協力的。高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、作業効率がよかった。(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・障害者雇用支援機構では、高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

高齢従業員の特徴



出典：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「高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

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



上に示す記載例は、あくまで参考を示すものであり、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。

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。

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(自己責任の場合を除く)
- 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

- ① 再就職に役立つ教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん
- ② 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
- ③ 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)
- ④ 民間の再就職支援会社への委託
- ⑤ 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

また、ジョブ・カード制度において、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16ページにあります。

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歳未満であって、

- ① 解雇（自己責任の場合を除く。）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）人等

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（それがいな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・交付を希望するか否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。

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(14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 等 (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 等		(※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、受 講 し た 講 習 事 項 及 び 職 業 能 力 に 関 す る 事 項		(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 教育訓練等の実施・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		
作成事業所	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。

ジョブ・カード記載例

ジョブ・カード制度において、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
氏 名	推 進 一 郎	aaabbb @ mhlw.jp
		HP・ブログアドレス http://aaabbb.mhlw.ne.jp
昭和・平成	27 年 7 月	30 日生 (60 歳) (男)・女
ふりがな		
現住所	〒 100 - 8916 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	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	昭和・平成 27 年 7 月 30 日生	男・女 男
-------------	--------------------	----------------------	----------

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)	趣味・特技・得意分野など (自己アピール)
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。 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。	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。

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 有・無 有・無	配偶者の扶養義務 有・無 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
-------------	--------------------	----------------------	-----

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 東京都霞ヶ関〇〇-〇-〇 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。				
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				
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20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 東京都霞ヶ関〇ー〇ー〇 電話 03-〇〇〇〇-××××	会社印
職務	内容		実績、アピールポイント(本人記入欄)	
営業	・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		・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	・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	・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

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

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・受講料、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）

（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）

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	（キャリア形成上の課題、支援のポイント） 職務経験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。 （キャリア意識の形成プロセス） （その他特記事項）
--	--

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、多数離職届を公共職業安定所（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（自己の責めに期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およ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（法人にあっては名称及び代表者の氏名）		印							
	住所（法人にあっ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			人
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	ヘ 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			

お問い合わせ先一覧

安 定 所 名	所 在 地	管 轄 区 域
名古屋中	〒450-0003 TEL 052-582-8171 名古屋市中村区名駅南1-21-5	西区、中村区、中区、中川区、北区、 北名古屋市、清須市、豊山町
名古屋南	〒456-8503 TEL 052-681-1211 名古屋市熱田区旗屋2-22-21	瑞穂区、熱田区、港区、南区、緑区、豊明市
名古屋東	〒465-8609 TEL 052-774-1115 名古屋市名東区平和が丘1-2	千種区、東区、昭和区、名東区、天白区、 守山区、日進市、長久手町、東郷町
豊 橋	〒440-8507 TEL 0532-52-7191 豊橋市大国町111 豊橋地方合同庁舎	豊橋市、田原市
岡 崎	〒444-0813 TEL 0564-52-8609 岡崎市羽根町字北乾地50-1 岡崎合同庁舎	岡崎市、幸田町
一 宮	〒491-8509 TEL 0586-45-2048 一宮市八幡4-8-7 一宮労働総合庁舎	一宮市、稲沢市（平和町を除く）
半 田	〒475-8502 TEL 0569-21-0023 半田市宮路町200-4 半田地方合同庁舎	半田市、常滑市、東海市、知多市、東浦町、 阿久比町、武豊町、美浜町、南知多町
瀬 戸	〒489-0871 TEL 0561-82-5123 瀬戸市東長根町86	瀬戸市、尾張旭市
豊 田	〒471-8609 TEL 0565-31-1400 豊田市常磐町3-25-7	豊田市、みよし市
津 島	〒496-0042 TEL 0567-26-3158 津島市寺前町2-3	津島市、稲沢市（平和町）、愛西市、弥富市、 あま市、大治町、蟹江町、飛島村
刈 谷	〒448-8609 TEL 0566-21-5001 刈谷市若松町1-46-3	刈谷市、安城市、知立市、高浜市、大府市
	碧南出張所 〒447-0865 TEL 0566-41-0327 碧南市浅間町1-41-4	碧南市
西 尾	〒445-0071 TEL 0563-56-3622 西尾市熊味町小松島41-1	西尾市
犬 山	〒484-8609 TEL 0568-61-2185 犬山市松本町2-10	犬山市、江南市、岩倉市、大口町、扶桑町
豊 川	〒442-0888 TEL 0533-86-3178 豊川市千歳通1-34	豊川市
	蒲郡出張所 〒443-0034 TEL 0533-67-8609 蒲郡市港町16-9	蒲郡市
新 城	〒441-1384 TEL 0536-22-1160 新城市西入船24-1	新城市、設楽町、東栄町、豊根村
春 日 井	〒486-0807 TEL 0568-81-5135 春日井市大手町2-135	春日井市、小牧市