



1. 神戸港施設見学会開催のご案内

全国中小貿易業大阪連盟
理事長 伊藤 紀忠

神戸港施設見学会開催のご案内

全中貿大阪連盟の事業として神戸港施設見学会を9月3日(火)に開催します。
遊覧船「ファンタジー号」に乗船しながら、海から港湾内の物流関連施設を見学するもので、
普段経験できない貴重な機会となることと存じます。
社員研修の一助として、貿易関係者のみならず多数の皆様のご参加をお待ちしております。
ご参加を希望される方は、下記参加申込書にて8月20日(火)までにお申込みくださいますよう
お願い申し上げます。
尚、参加票等は発行しませんので、当日は直接 集合場所へお越しください。

神戸港見学会参加申込書

全中貿大阪連盟事務局 事務局長 鹿内 宛
FAX：06 - 6443 - 7196 (8月20日(火) 締切)

御社名			
電話番号	() -	FAX番号	() -
御参加者	所属・役職		
	(ふりがな) ご芳名・年齢	(歳)	
	所属・役職		
	(ふりがな) ご芳名・年齢	(歳)	
	所属・役職		
	(ふりがな) ご芳名・年齢	(歳)	
	所属・役職		
	(ふりがな) ご芳名・年齢	(歳)	

※申込書にご記入頂いた個人情報は、乗船リストの作成に使用します。

1. 日時： 9月3日(火) 15:45 時間厳守

(乗船時間：16:00~17:00)

2. 集合場所： 第3突堤 5番乗り場 「ファンタジー」乗り場

(中突堤中央ターミナル(かもめりあ)前)

アクセス：<http://www.kobe-seabus.com/index.html>



【最寄り駅】・神戸市営地下鉄 海岸線「みなと元町駅」から 徒歩6分

・阪急電車「花隈駅」から 徒歩10分

・阪神電車「西元町駅」から 徒歩10分・「元町駅」から 徒歩15分

・JR東海道本線「神戸駅」から 徒歩13分・「元町駅」から 徒歩15分

3. 参加費： 無料

4. お申込： 参加申込書にて8月20日(火)までにFAXにてお申込みください。

5. お問合先： 全中貿大阪連盟(大洋株式会社 内) ^{しかうち}鹿内・浅井

電話番号：06-6443-5810

6. 当日の緊急連絡先： 全中貿事務局長 鹿内(携帯電話：090-1483-4700)

7. 注意事項：

①参加票等は発行しませんので、当日は直接集合場所へお越しください。

②参加できなくなった場合は、早めに事前連絡をいただきますようお願い申し上げます。



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。



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。

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

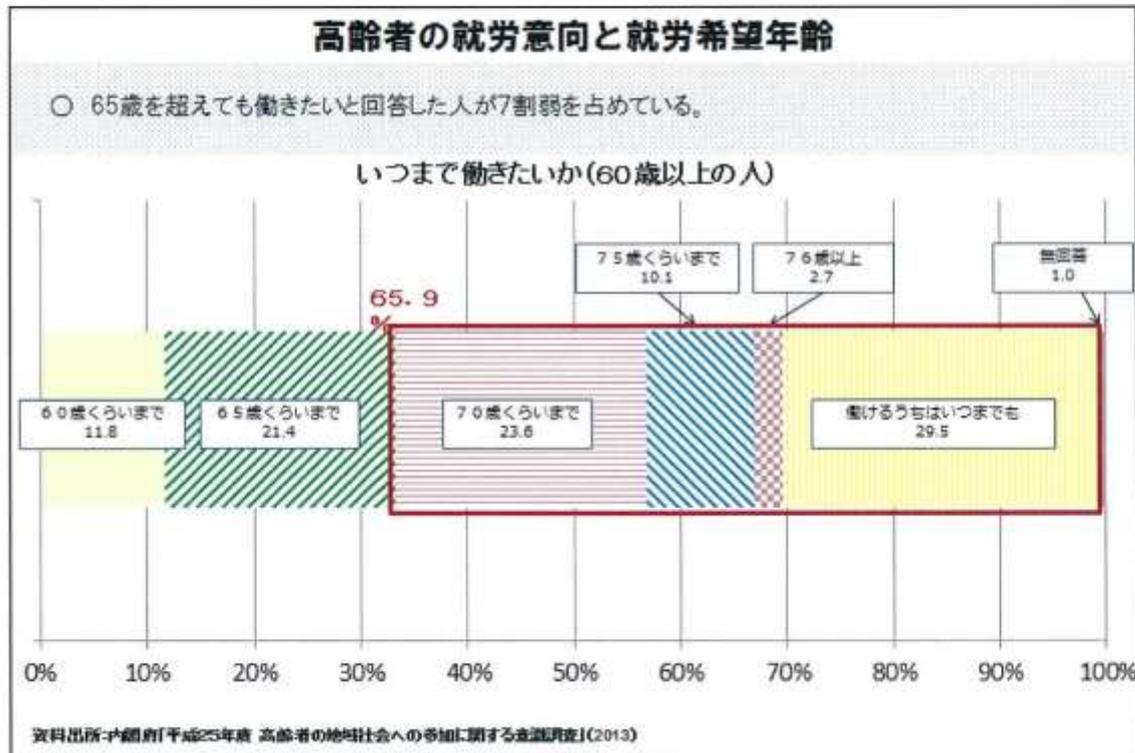
豊富な経験や知識を有する高齢者が、意欲のある限り年齢にかかわらず働くことができる社会の実現が重要です。

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%程度にとどまっている状況です。
- 66歳以上働ける制度のある企業は、報告した全ての企業に占める割合は27.6%となっています。

そのため

65歳以上への継続雇用年齢の引上げや定年延長等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。

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。

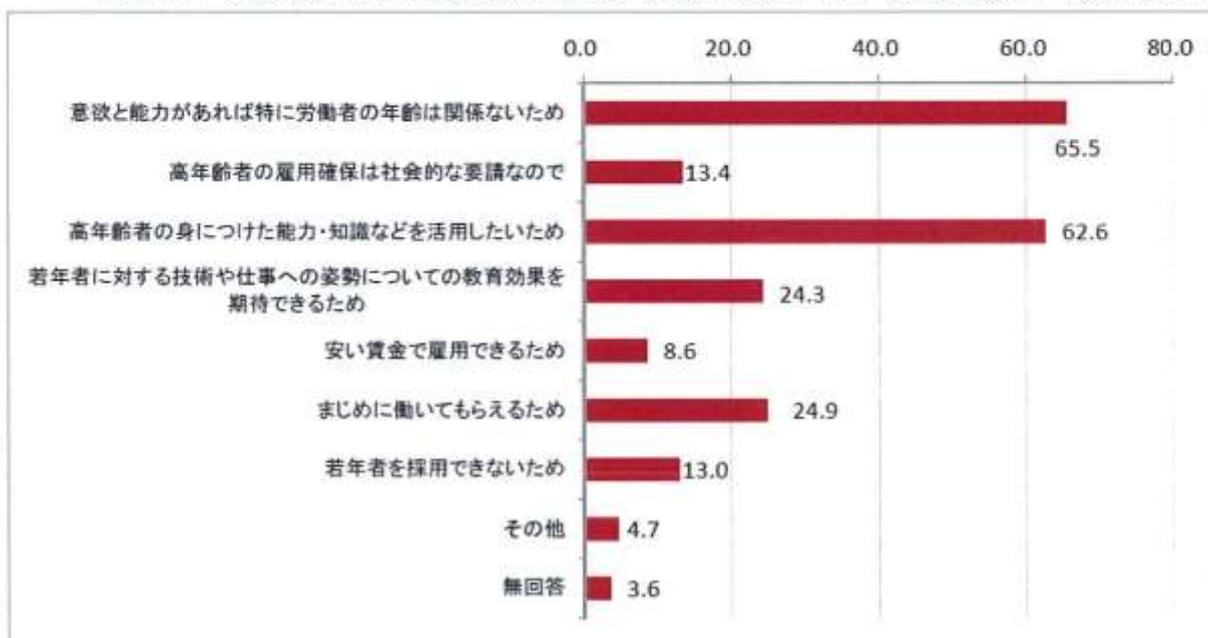
高齢者から意見を募集して働きやすい職場環境を整える

メリット③

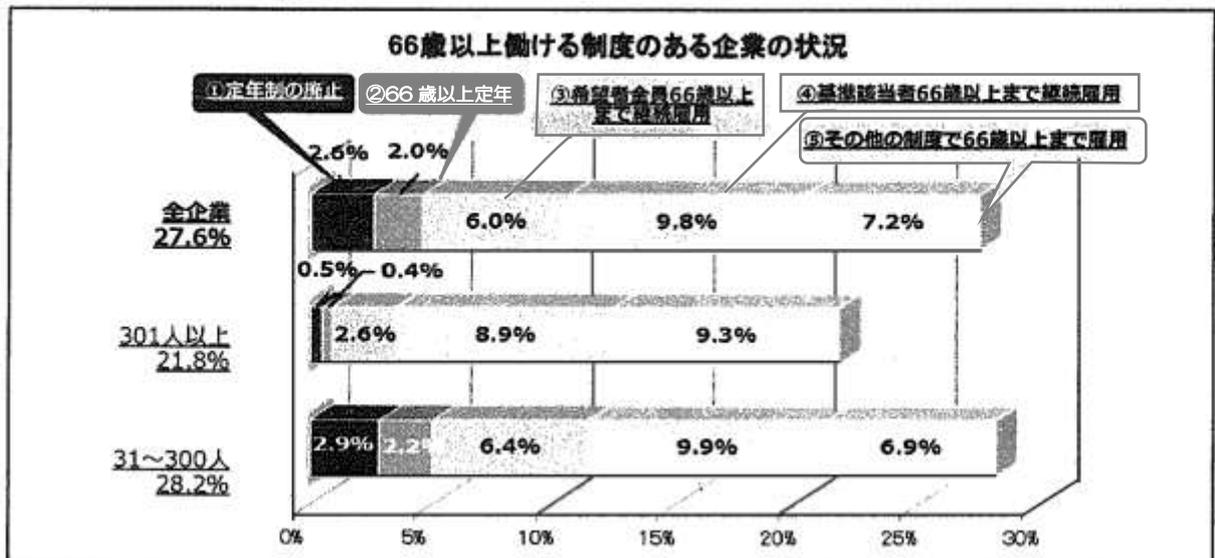
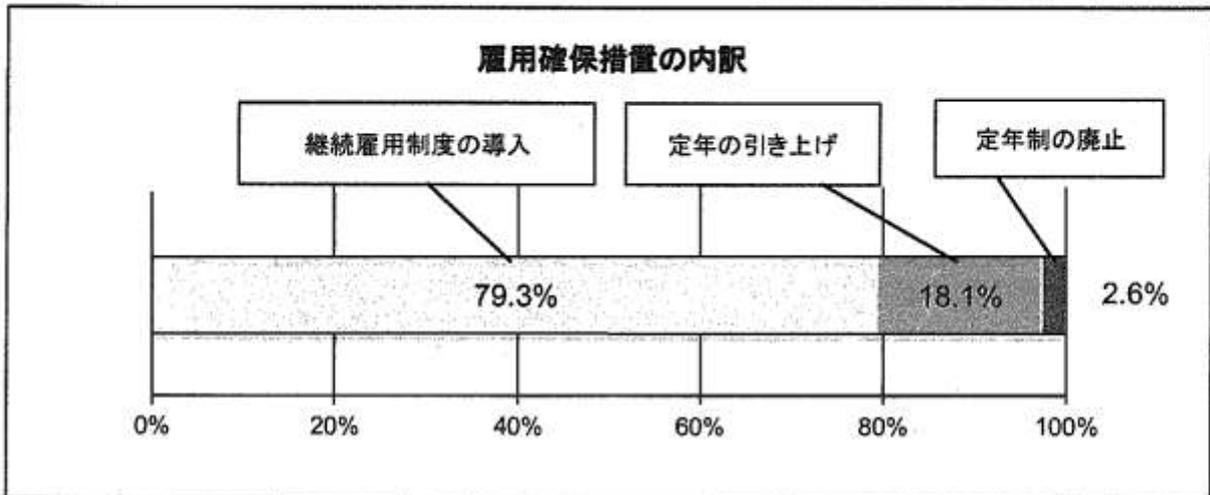
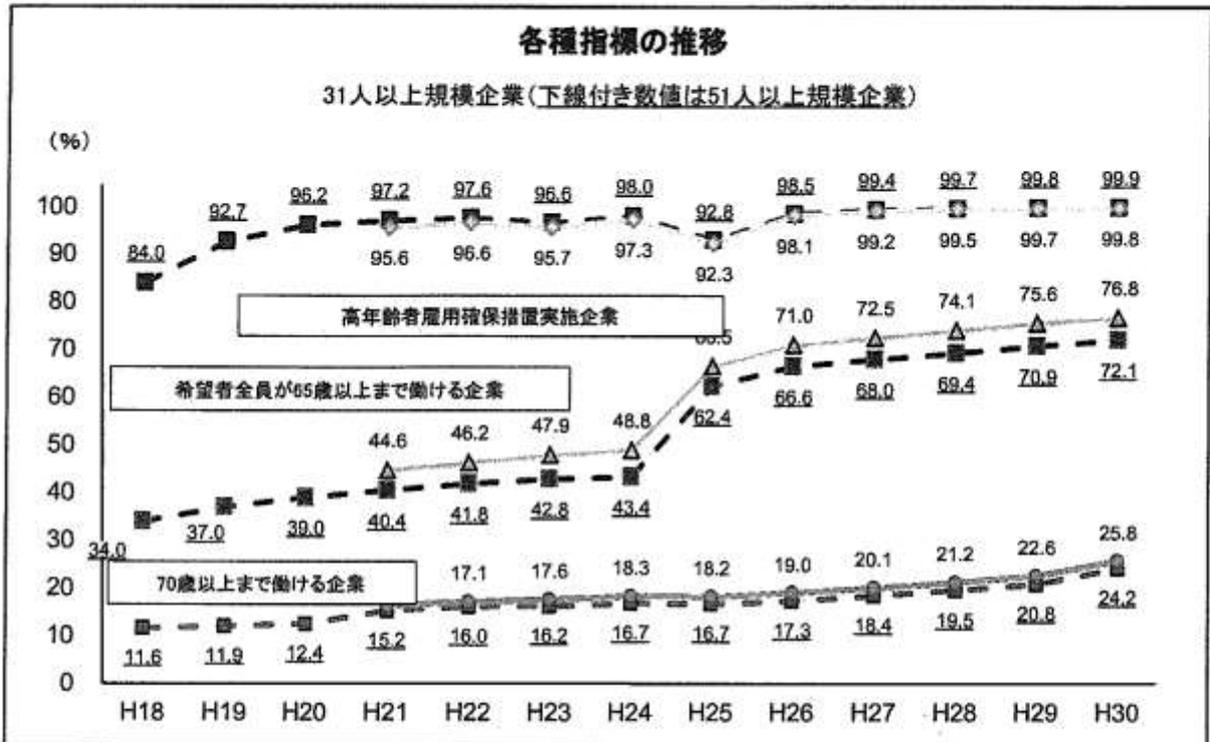
高齢者以外の従業員にとっても、働きやすい職場になる。

【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）



平成30年「高齢者の雇用状況」集計結果の概要



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

- ◆ 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

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

- ◆ 65歳超雇用推進助成金（高年齢者雇用環境整備支援コース）

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

- ◆ 65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）

定年引上げ・継続雇用延長に関する提案型支援、 雇用管理に関する専門的かつ技術的な相談・助言

- ◆ 「65歳超雇用推進プランナー」「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

- ◆ 特定求職者雇用開発助成金
（特定就職困難者コース）
（生涯現役コース）

高齢者を募集する求人情報の公開

助成金の詳細

65歳超雇用推進助成金

I 65歳超継続雇用促進コース

支給対象

65歳以上への定年の引上げ、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。

①定年引上げ又は定年の定め廃止

65歳以上 継続雇用者数	措置内容 (引上げ率%)	65歳		66歳以上		定年の定め の廃止
		5歳未満	5歳	5歳未満	5歳以上	
1~2人		10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3~9人		25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上		30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

②希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

65歳以上 継続雇用者数	措置内容 (雇用延長率%)	66~69歳		70歳以上	
		4歳未満	4歳	5歳未満	5歳以上
1~2人		5万円	10万円	10万円	15万円
3~9人		15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上		20万円	80万円	25万円	100万円

※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

※下記の他にも支給要件があります。

- 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。

受給手続きの流れ



II 高年齢者雇用環境整備支援コース

助成の対象	助成額
<p>高年齢者向けの機械設備の導入や雇用管理制度の構築等について、取組を実施した事業主に対して助成</p> <p>①機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善（高年齢者の雇用の機会が増大が可能となる機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善等）</p> <p>②高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）</p>	<p>下記の(A),(B)により算定した額のうち少ない方の額を支給（上限1,000万円）</p> <p>(A) 環境整備計画の実施に要した費用の額に、以下の助成率を乗じた額 生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%） 生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）</p> <p>(B) 措置の対象となる60歳以上の雇用保険被保険者数に、以下の単価を乗じた額 生産性要件を満たした場合：36万円 生産性要件を満たさなかった場合：28.5万円</p> <p>※助成対象②に係るコンサルタント経費等に要した費用については、30万円とみなす</p>

III 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	<p>（生産性要件を満たした場合） 1人あたり60万円（中小企業以外は48万円） （生産性要件を満たさなかった場合） 1人あたり48万円（中小企業以外は38万円）</p>

特定求職者雇用開発助成金

I 特定就職困難者コース

助成の対象	助成額
<p>高年齢者（60歳以上）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</p> <p>（※）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と認められること</p>	<p>【高年齢者（60歳以上）の場合】</p> <p>1人あたり60万円（中小企業以外50万円）</p> <p>短時間労働者（※）は40万円 （中小企業以外30万円）</p>

II 生涯現役コース

助成の対象	助成額
<p>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</p> <p>（※）雇用保険の高年齢被保険者として雇い入れ、1年以上継続して雇用することが確実であると認められること</p>	<p>1人あたり70万円（中小企業以外60万円）</p> <p>短時間労働者は50万円（中小企業以外40万円）</p>

▶本ニュースに関するご照会・ご意見等は、全中貿事務局（大洋株式会社内）鹿内 までお願いします。

全中貿事務局 TEL/ 06-6443-5810 E-MAIL / zenchubo.jimukyoku@jafta.jp