

大分県版

生涯現役社会

～企業を支えるシニアの就業機会の拡大と
職場環境の整備について～



大分県シニア雇用推進協議会

－ 目 次 －

企業とシニアを取り巻く現状	・・・	2
県内在住シニアの就業に関する意識	・・・	4
シニアの就業機会の拡大に向けた取組	・・・	6
シニア活躍企業ファイル	・・・	8
シニア雇用に係る助成金等のご紹介	・・・	12
大分県内のシニア雇用に関する各種相談窓口	・・・	14
リーフレットに関するお問い合わせ先	・・・	14

<シニア雇用のメリット>

- 1 人手不足の解消が期待できます。
- 2 人件費の最適化が期待できます。
- 3 知識・経験を持ったシニアの指導により若手従業員の技能等の向上が期待できます。
- 4 シニアが職場の潤滑油となって社員間のコミュニケーションの向上が期待できます。
- 5 シニアの人脈により新たなネットワークの構築が期待できます。

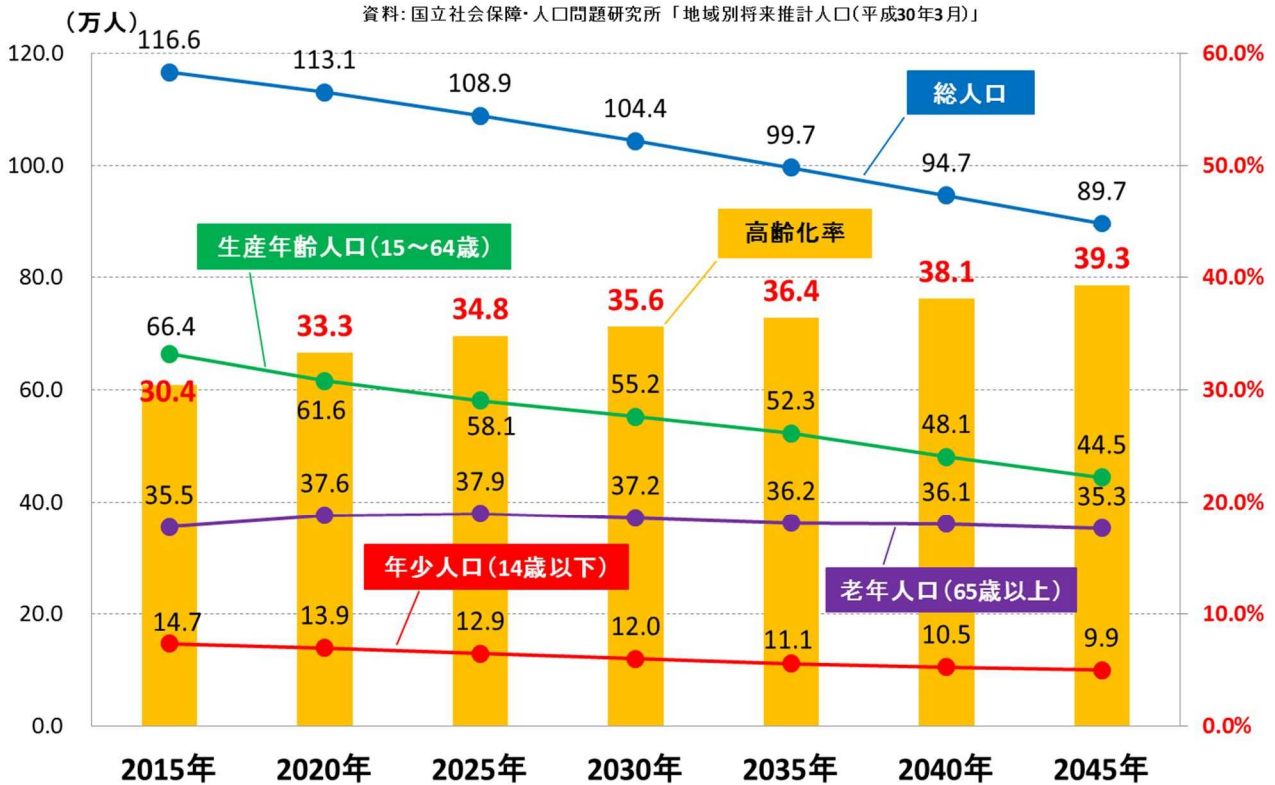
企業とシニアを取り巻く現状

1. 減少する人口と労働力

- 我が国は、すでに人口減少社会を迎えています。本県においても、このままでは人口が100万人を割り込み、2045年の大分県人口は89.7万人になると推計されます。このことは、大正時代の人口（1923年：89.5万人）と同程度まで人口が減少することを意味します。
- また、2045年の県内生産年齢人口は、2015年に比べ約22万人も減少する見込みであり、労働力の確保が懸念されています。

大分県の年齢区分別人口、高齢化率の推移

資料：国立社会保障・人口問題研究所「地域別将来推計人口(平成30年3月)」



2. 「若い」シニアの「高い」就業意欲

- 支えられるべき高齢者の年齢について、60歳以上の男女の5割以上が、「75歳以上」と回答しています。
- 60歳以上の男女の3人に2人（約66%）が、「70歳以上」「働けるうちはいつまでも」働きたいと希望しています。

出典：内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（平成25年度）

3. 顕在化する人材（人手）不足

- 景気の緩やかな回復基調を背景に、有効求人倍率は高水準に達し、完全失業率も低下するなか、人材（人手）不足が顕在化しています。
- 人材（人手）不足により、需要の増加に対応できない、技術・ノウハウの着実な伝承が困難になっているなど、企業経営に何らかの影響があるとする企業が多くあります。
- また、人材（人手）不足により、時間外労働の増加や休暇取得数の減少、従業員間の人間関係や職場の雰囲気悪化など、職場に何らかの影響があるとする企業も多くあります。

人材（人手）不足が企業に及ぼす影響

資料：(独)労働政策研究・研修機構
「人材（人手）不足の現状等に関する調査（企業調査）」（平成 28 年）

○人材（人手）不足は、貴社の企業経営にどのような影響を及ぼしていますか。

(単位：%)

1.一定の影響を及ぼしている	52.1
2.現在のところ影響はないが、今後生じる恐れがある	26.0
3.深刻な影響を及ぼしている	14.1
4.無回答	4.3
5.現在も今後も具体的な影響は生じない見通し	3.4

○どのような影響ですか。

(単位：%)

1.需要の増加に対応できない（受注を見送り・先送りせざるを得ない）	45.4
2.技術・ノウハウの着実な伝承が困難になっている（後継者の確保・育成が覚束ない）	41.5
3.事業運営上に支障を来している（遅れやミスの発生、クレームの増加等）	37.0
4.募集賃金の上昇や既存人材の処遇改善、時間外労働の増大等で人件費が増加している	36.6
5.新規事業への着手や事業拡大計画が停滞している	22.2
6.事業の縮小を迫られている（事業所の閉鎖や営業時間の短縮、商品・サービスの削減等）	10.2
7.外注化や事業の海外移転、機械化・自動化等、業務工程の抜本的な改革が必要になっている	8.0
8.その他	2.4
9.無回答	1.3

○人材（人手）不足は、貴社の職場にどのような影響を及ぼしていますか。

(単位：%)

1.時間外労働の増加や休暇取得数の減少	69.8
2.従業員間の人間関係や職場の雰囲気悪化	28.7
3.教育訓練や能力開発機会の減少	27.1
4.従業員の労働意欲の低下	27.0
5.離職の増加	25.6
6.労働生産性の向上	21.3
7.メンタルヘルスの悪化や休職の増加	16.3
8.労働災害・事故の発生・増加	9.3
9.特に影響はない	4.6
10.無回答	2.1
11.その他	2.0

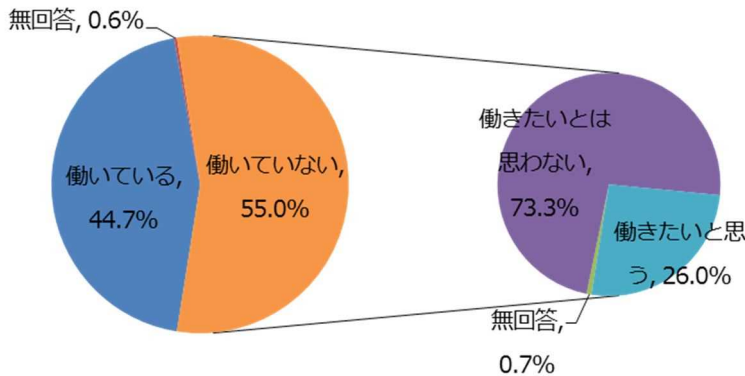
県内在住シニアの就業に関する意識

資料：大分県シニア雇用推進協議会「大分県版シニア世代の就業に関する意識調査」（平成 29 年）

1. シニア^(注)の就業状況

- シニアの約半数（44.7%）が何らかの形で働いています。
- 働いていないシニアのうち、今後働きたいと考えているシニアが4分の1程度（26.0%）います。

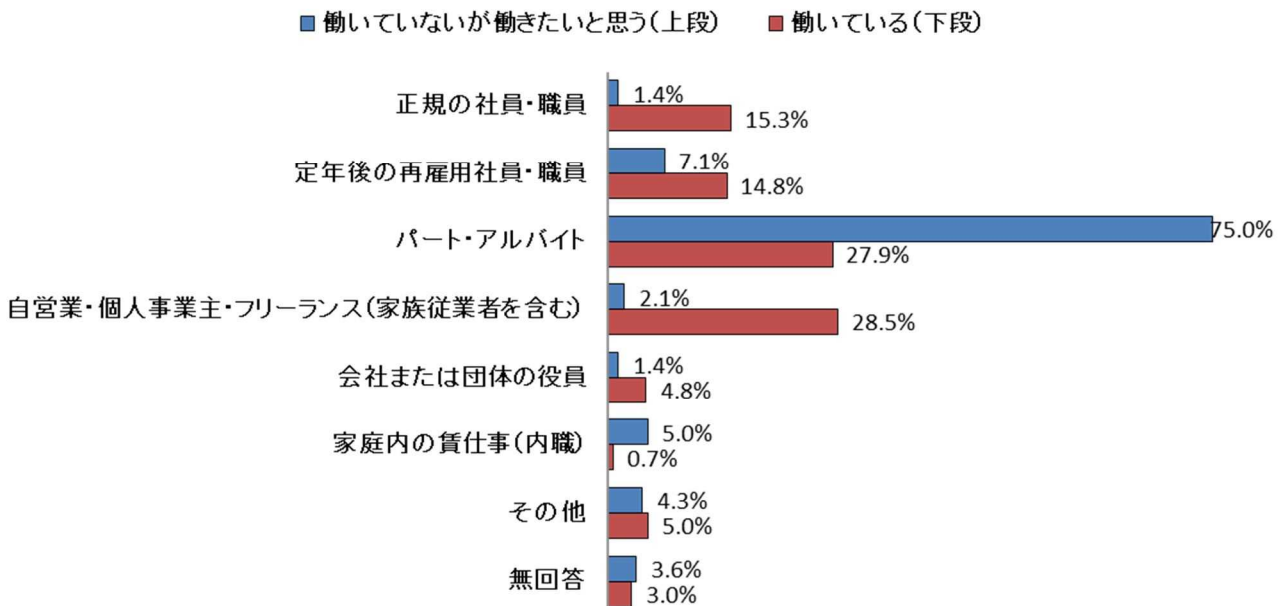
(注) ここでは調査対象である 60 歳以上 79 歳以下の者とする。
(以下同じ。)



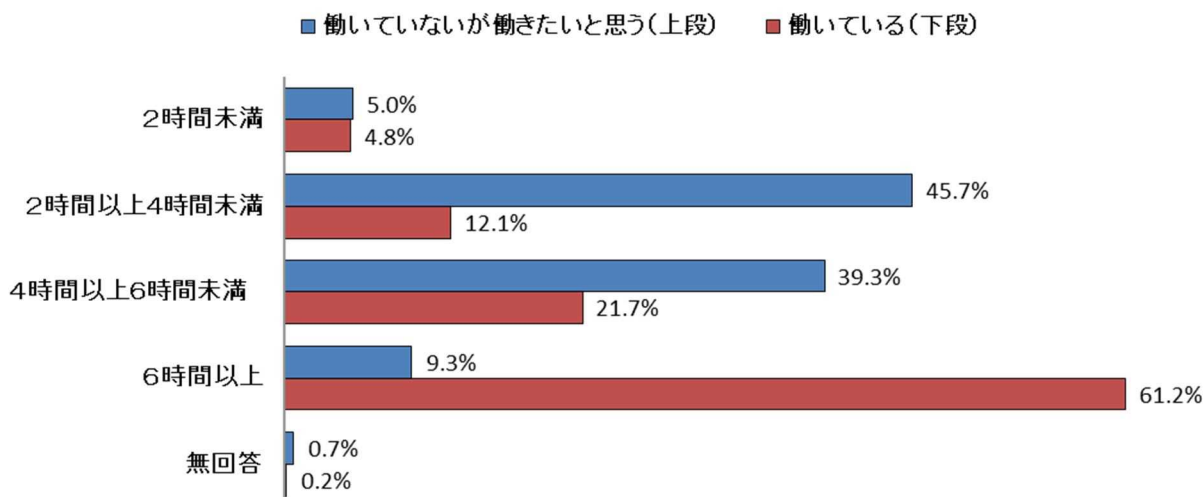
2. 就業中のシニアと就業希望のシニアとの意識比較

- 就業希望のシニアは、パート・アルバイトでの就業（75.0%）、短時間勤務（6時間未満（90.0%）、週3、4日（70.0%）、「生きがい」を目的とした就業（30.0%）を希望する傾向にあります。
- 一方で、実際に働いているシニアは、生活費のため（44.7%）、フルタイム勤務又はフルタイム勤務に近い勤務条件（1日6時間以上（61.2%）、週5日以上（57.3%））で働いている人が多い傾向にあります。

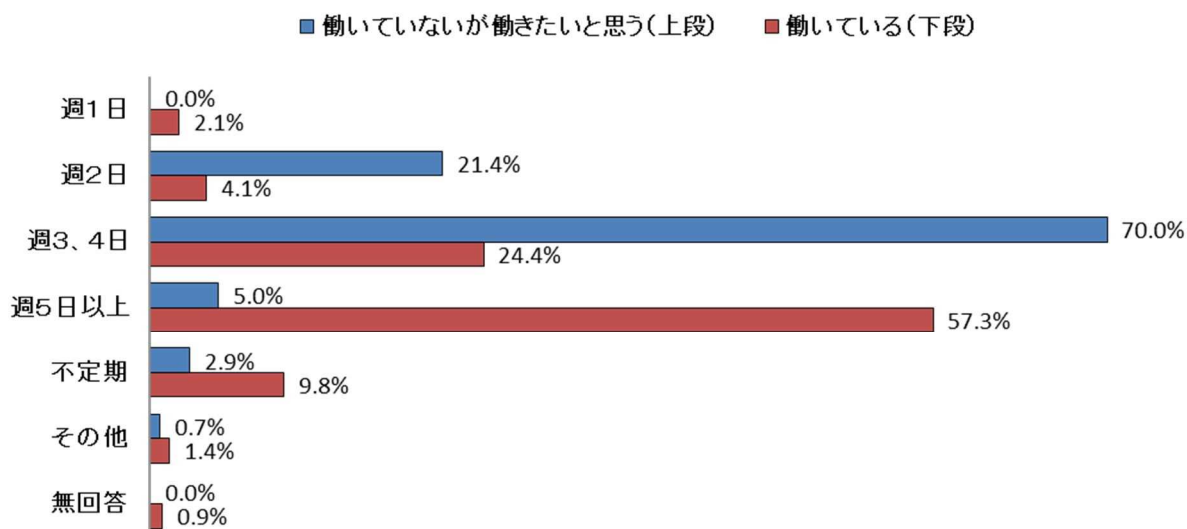
○あなたの主な就業形態(希望する就業形態)は何ですか。



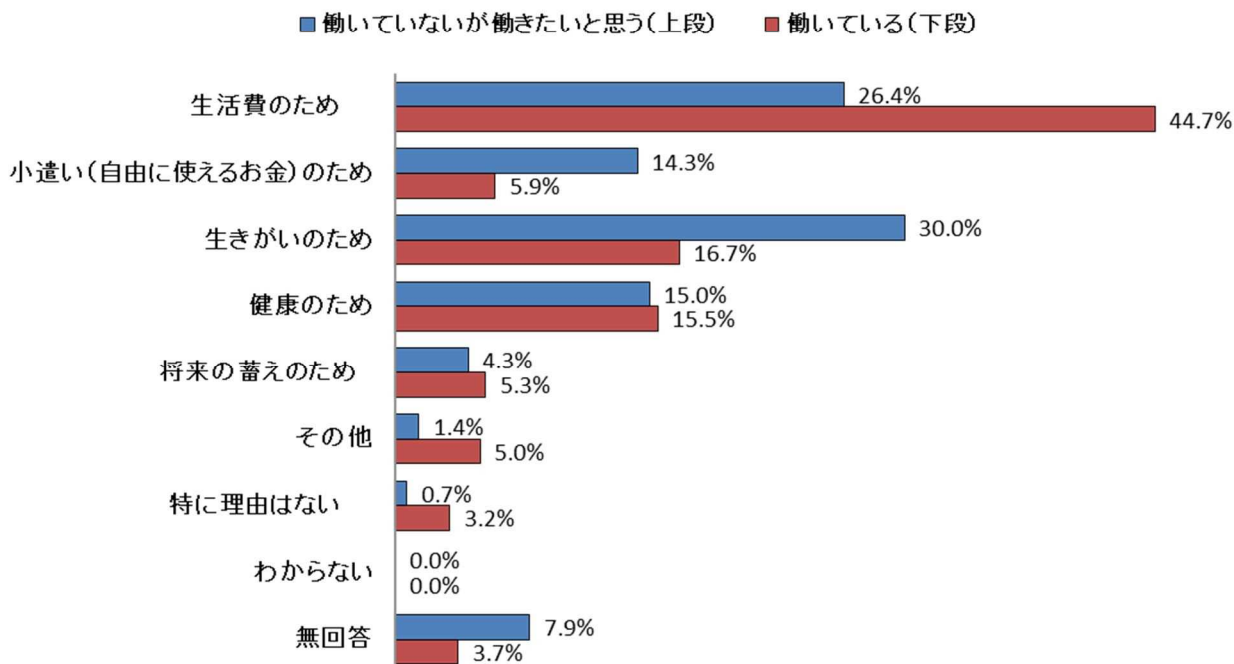
○あなたの1日あたりの就業時間(希望する就業時間)は、平均してどの程度ですか。



○あなたの1週間あたりの就業日数(希望する就業日数)は、平均してどの程度ですか。



○あなたが働く理由として、最もあてはまるものをお選びください。



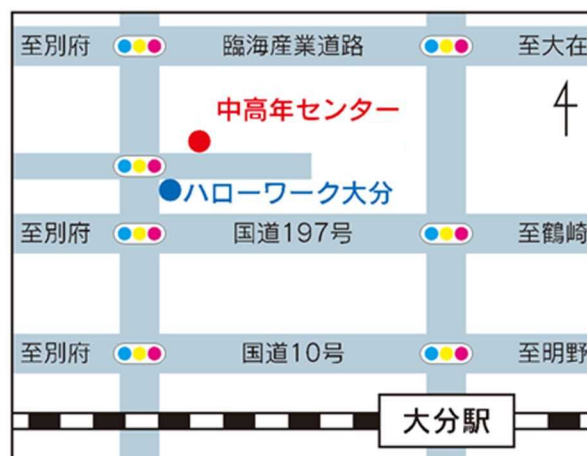
シニアの就業機会の拡大に向けた取組

県では、シニア世代（おおむね 60 歳以上）が、生きがいをもって活躍し続けることができる社会の実現を目指し、個々の状況に応じた就職支援や企業・団体への啓発活動を行っています。

大分県中高年齢者就業支援センター — 国と県の一体的実施事業による求職者支援 —

県とハローワーク大分が共同で運営しています。センターでは、おおむね 40 歳以上の求職者の方を対象に、ハローワークが受理した求人をもとに職業相談や職業紹介を行っています。

また、職業相談等の他にキャリアコンサルティングを利用することも可能です【要予約】。キャリアコンサルティングでは、「退職後、もう一度働きたい!」、「自分に合った新しい仕事を見つけたい!」と考えている方には、これまでの経験やスキルを生かすための自己分析のお手伝いを、また「久しぶりの就職活動はどうしたらいい?」、「職務経歴書ってどう書けばいいの?」と悩んでいる方には、就職活動に関するアドバイスを行っています。



- 所在地：大分市都町4丁目2番29号 東海ビル2階
- 受付時間：月曜日～金曜日 8：30～17：15（祝日、年末年始を除く）
- 問合せ：（職業相談・職業紹介）097-538-8640
（キャリアコンサルティング）097-536-1706

シニア雇用推進オフィス — シニア雇用の普及・啓発による雇用機会・求人の拡大 —

今後の労働力不足に備えるための1つの選択肢として「シニア人材の活用」を進めていただくために、シニア雇用推進員等が企業を訪問し、企業の状況に応じた職場環境の改善（勤務条件の見直し等）や求人内容の見直し（応募が増える求人票づくり等）などの提案、シニアが活躍している企業の事例紹介、各種助成金窓口の紹介や各種セミナー等の案内などを行います。

シニア雇用に関するご意見・ご相談がありましたら、お気軽にご連絡ください。

- 所在地：大分市大手町3丁目1番1号 大分県商工労働部雇用労働政策課内
- 受付時間：月曜日～金曜日 8：30～17：15（祝日、年末年始を除く）
- 問合せ：097-506-3345

大分県シニア雇用推進協議会

地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会を確保するため、県内の経済団体や労働関係団体等から構成される「大分県シニア雇用推進協議会」を平成28年6月に設立し、関係者間の情報の共有や連携の強化、高齢者の雇用に資する事業を実施しています。

※大分県シニア雇用推進協議会は、高齢者雇用安定法第35条の規定に基づく協議会です。

■組織構成

会員 (12団体)	経済団体(5)	大分県経営者協会 大分県商工会連合会 大分経済同友会	大分県商工会議所連合会 大分県中小企業団体中央会
	労働者団体(1)	日本労働組合総連合会大分県連合会	
	関係団体(5)	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大分支部 公益財団法人産業雇用安定センター大分事務所 公益財団法人大分県総合雇用推進協会 公益社団法人大分県シルバー人材センター連合会 社会福祉法人大分県社会福祉協議会	
	行政(1)	大分県商工労働部雇用労働政策課	

※オブザーバー(1)：大分労働局職業安定部職業対策課 顧問(1)：国立大学法人大分大学

生涯現役促進地域連携事業

厚生労働省では、健康で意欲と能力の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に向けた取組を進めており、その施策の1つとして、地方自治体を中心となって経済団体や労働関係団体等と連携する「協議会」などから、高齢者に対する雇用創出や情報提供などといった高齢者の雇用に寄与する事業構想を募集し、コンテスト方式で、地域の特性などを踏まえた創意工夫のある事業構想を選定し、その事業の実施を選定された協議会などに委託する「生涯現役促進地域連携事業」を実施しています。

本県においても、大分県シニア雇用推進協議会が提案した事業が採択され、平成28年10月から事業を行っています。

【主な事業（平成29年度～平成31年度）】

- シニア世代を対象とした合同企業説明会の開催（H29～31）
- シニア雇用推進シンポジウムの開催（H31）
- 就職活動支援セミナー、職業生活設計セミナー、企業・団体向け出張セミナーの開催（H29～31）
- 新聞への意見広告や地元情報誌への記事広告の掲載、シニア雇用推進企業紹介動画の作成をはじめとするシニア雇用推進のための各種啓発活動の実施（H29～31）
- 経済団体等との共催によるシニア雇用推進をテーマとした研修会等の開催（H29～30）
- シニア世代の就業に関する意識調査の実施（H29）

— シニアの経験を活かし、利用者が安心して利用できる施設づくり —

社会福祉法人 陽谷福祉会 陽谷苑

所在地 速見郡日出町

業 種 医療・福祉業

事業内容 高齢者・障害者福祉施設運営

設立年 昭和53年

従業員数 120人（うち65歳以上13人）

高齢者雇用制度

定年は60歳。以降1年更新の雇用契約で65歳まで継続雇用（更に65歳超の継続雇用も実施）



シニア雇用の背景・取組

当法人は、特別養護老人ホームやデイサービスセンターをはじめとする各種福祉サービスを持ち、また、病院など医療サービスとの連携窓口を設置して総合的なケアサービスを提供しています。

当法人では、職員は年齢を問わず採用しており、シニア世代の採用も積極的に行っています。

シニア職員は施設利用者と年齢が近いので、利用者からも気軽に話しができ、安心して施設を利用いただいています。

シニア人材を雇用するうえでの配慮

体力面や健康面を考慮し、勤務形態を本人の希望にあわせ、フルタイム勤務から短時間のパート勤務へ転換するなど、柔軟な対応に心掛けています。

また、シニア職員とのコミュニケーションの場として、毎年契約更新時期に個別面談を実施し、それぞれの意見や要望などを聞いて職場に反映させています。

また、世代の違う職員の考え方を幅広く学び、個々の人間力の向上を目的とした社内研修会を毎月開催し、事前に与えられたテーマに基づき感想文の発表やグループ討議などを行っています。

活躍シニアのご紹介 荒金 紀征さん（73歳）

私は、陽谷苑全体の施設管理と高齢者宅への配食サービスを担当しています。

弁当を配達しながら、利用者の体調変化にも気を配っており、利用者の家族から“見守り”を任されているという気持ちで仕事をしています。実際に、弁当を届けた際、体調不良の利用者を発見し、対応したこともあります。

利用者から弁当を取りはじめて健康になったと言われたときはうれしかったです。

職場の雰囲気づくりはシニアの大切な仕事だと考えています。過去の経験を活かし若手職員を支える立場に徹するよう心掛けています。



荒金さん

— シニアの活躍の場を広げ、多様な働き方ができる職場 —

中津太陽交通株式会社 中津営業所

所在地 中津市
業種 運輸業
事業内容 バス・タクシー旅客運輸業、介護事業など
設立年 昭和42年
従業員数 85人（うち65歳以上35人）
高齢者雇用制度
定年は60歳。
以降、65歳までは嘱託社員として、65歳を超えるとパート職として継続勤務が可能。



シニア雇用の背景・取組

当社は、福岡県行橋市に本社を置く太陽交通グループの100%子会社で、中津営業所は中津市を拠点にバス・タクシー旅客運輸業や介護事業を運営しています。

タクシー乗務員は、拘束時間が長いというイメージがありますが、個々の事情に合わせた自由度の高い働き方ができ、シニアの方の雇用も積極的に進めています。

シニア従業員の中には、高い運転技術や接客対応だけでなく、以前働いていたところで身につけた専門技術を持っている者が多く、例えば、建築技術を活かして社屋の建設や修繕を行ってもらうなど、本来業務以外でも活躍してもらっています。

シニア人材を雇用するうえでの配慮

健康面には常時気を配っており、事務所内に血圧計を設置し、体調が気になるときはいつでも測定できるようにしています。

そのほか、始業時の点呼の時に、各人に声かけをしてコミュニケーションを図るとともに、顔の表情などから健康状態を確認し、いつもと違う様子が見られたら面談をして、場合によっては病院の診察を勧めるなどの対応を行っています。

活躍シニアのご紹介

椎葉 時好さん（73歳）

以前は自営業をしていましたが、他社のタクシー乗務員を経てこちらに入社して10年になります。

安全運転に心掛けることはもちろんのこと、お客様に気持ちよく乗車していただけるよう穏やかな接客対応にも心掛けています。

タクシー乗務員に必要なことは、自己の健康管理です。以前に病気を患ったこともあり、無理のない働き方をし、睡眠時間を充分取ることで次の日に疲れを残さないようにしています。

毎日楽しく仕事をさせてもらっており、いい会社に入ったと思っています。



椎葉さん

— シニアの働く意欲と能力を引き出す人事制度で職場を活性化 —

株式会社スーパー細川

所在地 中津市

業種 卸・小売業

事業内容 スーパーマーケット運営

設立年 昭和57年

従業員数 200人（うち65歳以上30人）

高年齢者雇用制度

正社員は定年が65歳。
パート職については、定年制を廃止。



シニア雇用の背景・取組

当社は、「よりよいものをより安く」の理念のもと、中津市を中心に4店舗のスーパーマーケットを展開しています。

当社の正社員は、役職や待遇は変わらずに65歳まで勤務できます。また、パート従業員については2年前に定年制を廃止し、元気であれば、年齢に関係なく働くことができ、70歳を超えて働く社員や65歳を超えて入社する社員がいます。

シニア人材を雇用するうえでの配慮

シニアだからといって特別扱いはしていません。パート社員にもボーナスを支給するとともに、これまで培った経験や技能を評価し、高い技能を持った社員には技能手当（月額制。ボーナスにも反映。）を支給しています。

また、パート社員の中からパートチーフを指名し、作業指示などを行い、社員のまとめ役として活躍してもらっています。

加えて、長年業務に励んできた社員の努力を表すため、永年勤続表彰を実施しています。

活躍シニアのご紹介 佐藤カズ子さん（71歳）

私は、店舗で出す総菜や弁当を作る「セントラルキッチン」でパートリーダーをしています。

20年ほど前、この店で食べた総菜がおいしく、ここで料理の技術を学びたいと思ったのがこの店で働くようになったきっかけです。

定番の惣菜を作るだけでなく、旬の野菜などを使い、自分で企画した商品を作ることもでき、経験や技術を活かして働くことができるのでとてもやりがいを感じています。

調理の段取りを考え手際よく作業ができるよう、常に頭を働かせ、体を動かしていることが、健康維持にもつながっているようです。



調理中の佐藤さん

— 全従業員対象の研修・処遇制度で、意識向上とスキルアップを実施 —

旭環境管理 株式会社

所在地 別府市
業種 ビルメンテナンス業
事業内容 清掃管理・設備管理・警備保安・
環境衛生管理・リフォーム事業・
指定管理者業務 等

設立年 昭和 39 年
従業員数 300 人（うち 65 歳以上 80 人）
高齢者雇用制度

定年は 66 歳。66 歳以降は適性などを条件に継続雇用が可能



シニア雇用の背景・取組

当社は、清掃管理・設備管理・衛生管理・警備など、多岐にわたるメンテナンス業務を営み、めまぐるしく変化するメンテナンスのニーズに対応すべく社員教育に力を注ぎ、お客様との“心のつながり”を第一に考えて画一的ではないお客様本位のサービスを誠意を持って提供することを基本理念に掲げております。

当社の理念に沿って真面目に働き、66 歳以降も本人に働く意欲があり、健康で能力に問題がなければ、更に継続して働けるようにしています。

シニア人材を雇用するうえでの配慮

シニアだからといって特別扱いはしていません。仕事に対する意識向上や現場作業のスキル向上を目的とした年 1 回の研修は、パート社員やシニア社員も含め全従業員を対象に実施しています。

また、パート社員やシニア社員でもボーナスを支給しているほか、永年勤続表彰も全従業員を対象に実施しています。

活躍シニアのご紹介 中野 明良 さん（83 歳）

学生マンションの管理人をしています。

仕事は、マンションの施設管理が中心ですが、入居している学生のメンタルサポートもできるよう、こちらから積極的にコミュニケーションを取るように心掛けています。

とりわけ、海外など遠方からの学生に対しては、相談相手となって、慣れない環境で心細い思いをさせないように気を配っています。以前、卒業生から御礼の手紙を貰ったこともあり、この仕事にやりがいを感じています。

元気を維持するためには、若い人達と接し、積極的に自分から溶け込むことが大事です。



仕事の中野さん

シニア雇用に係る助成金等のご紹介

大分労働局大分助成金センター（097-535-2100）または県内各ハローワーク所管分

特定求職者雇用開発助成金

★特定就職困難者コース（60歳以上65歳未満の者の雇入れ）

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^{（注1）}事業主に対し、以下の助成金が支給されます。

対象労働者	企業の区分	支給額 (1人あたり)	助成対象期間	支給対象期(6か月単位で区分) ごとの支給額
短時間労働者以外	中小企業	60万円	1年	30万円 × 2期
	中小企業以外	50万円	1年	25万円 × 2期
短時間労働者 ^{（注2）}	中小企業	40万円	1年	20万円 × 2期
	中小企業以外	30万円	1年	15万円 × 2期

注1 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。

注2 「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者をいう。

★生涯現役コース（65歳以上の離職者の雇入れ）

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、65歳以上で雇用保険被保険者でない者（失業者等）を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、以下の助成金が支給されます。

対象労働者	企業の区分	支給額 (1人あたり)	助成対象期間	支給対象期(6か月単位で区分) ごとの支給額
短時間労働者以外	中小企業	70万円	1年	35万円 × 2期
	中小企業以外	60万円	1年	30万円 × 2期
短時間労働者	中小企業	50万円	1年	25万円 × 2期
	中小企業以外	40万円	1年	20万円 × 2期

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 大分支部（097-522-7255）所管分

65歳超雇用推進助成金

★65歳超継続雇用促進コース

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名以上いる事業所の事業主が、①65歳以上への定年の引上げ、②定年の定め廃止、③希望者全員を対象とした66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入のいずれかを行った場合、「実施した対象措置の内容」、「定年年齢等の引上げ幅」、「60歳以上被保険者数」に応じて10万円～160万円の助成金が支給されます。

例：対象被保険者数が3～9人で定年年齢が60歳である事業所が、定年年齢を65歳に引き上げた場合
⇒ 支給額：100万円（参考）定年廃止：120万円

★高年齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を「無期雇用転換計画」(注1)に基づき、計画実施期間内に無期雇用労働者に転換し、転換後6ヶ月以上継続して雇用し、6ヶ月分の賃金を支払った事業主に対し、対象労働者1人につき48万円(中小企業以外は38万円)(注2)が支給されます(ただし、1支給申請年度1適用事業所あたり10人までを上限とします)。

注1：事業主は「無期雇用転換計画」を作成し、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構の認定を受ける必要があります。

注2：生産性要件(助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における生産性が、その3年度前に比べて6%以上伸びていること。以下同じ。)を満たしている場合は、60万円(中小企業以外は48万円)

※生産性＝(営業利益＋人件費＋減価償却費＋動産・不動産賃借料＋租税公課)／雇用保険被保険者数

★高年齢者評価制度等雇用管理改善コース ※平成31年4月1日から受付開始

高年齢者の雇用管理制度の整備等(注3)を実施した事業主に対し、雇用管理制度の整備等の実施に要した経費(注4)の額に、以下の助成率を乗じた額が支給されます。

	中小企業事業主 の助成率	中小企業事業主以外の の助成率
生産性要件(注2参照)を満たした場合	75%	60%
生産性要件を満たさなかった場合	60%	45%

注3：(例) ①高年齢者の職業能力を評価する仕組みと賃金・人事処遇制度の導入又は改善

②高年齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日勤務制度の導入又は改善

③高年齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入又は改善

④法定外の健康管理制度の導入 等

注4：雇用管理制度の整備等の実施に要した経費は、雇用管理制度の導入又は見直しに必要な専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費です。初回に限り30万円とみなします。2回目以降の申請は、30万円を上限とする経費の実費を対象経費とします。

※ 「高年齢者雇用環境整備支援コース」は、平成31年3月29日をもって申請受付を終了します。

高年齢者雇用アドバイザーご利用のおすすめ

高年齢者雇用のための条件整備を高年齢者雇用アドバイザーがお手伝いします。

相談・助言サービス(無料)

- ・人事管理制度の整備に関すること
- ・賃金、退職金制度に関すること
- ・職場の改善、開発に関すること
- ・能力開発に関すること

企画立案等サービス(有料)

- ・人事、労務管理上の諸問題についての具体的な解決案を作成します。
- ・中高年従業員の就業意識の向上等を支援するために、事業主の要望に合った研修プランを提案、実施します。

問い合わせ先：独立行政法人高年齢・障害・求職者雇用支援機構 大支部 (097-522-7255)

大分県内のシニア雇用に関する各種相談窓口

内 容	機関名	電話番号
<ul style="list-style-type: none"> • 職業相談、職業紹介 • キャリアコンサルティング 	大分県中高年齢者就業支援センター	097-538-8640
<ul style="list-style-type: none"> • 求人申し込み • 職業相談、職業紹介 	ハローワーク大分	097-534-8609
	ハローワーク別府	0977-23-8609
	ハローワーク中津	0979-24-8609
	ハローワーク日田	0973-22-8609
	ハローワーク佐伯	0972-24-8609
	ハローワーク宇佐	0978-32-8609
	ハローワーク豊後大野	0974-22-8609
<ul style="list-style-type: none"> • 特定求職者雇用開発助成金 	大分労働局大分助成金センター	097-535-2100
<ul style="list-style-type: none"> • 65歳超雇用推進助成金 • 高年齢者雇用アドバイザー • 高年齢雇用の相談・援助 	(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構 大分支部 高年齢・障害者業務課	097-522-7255
<ul style="list-style-type: none"> • 高年齢退職予定者キャリア人材バンク 	(公財)産業雇用安定センター大分事務所	097-538-0512
<ul style="list-style-type: none"> • シルバー人材センター 	(公社)大分県シルバー人材センター連合会 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>県下14か所のシルバー人材センターを通じ、働く意欲のある高年齢者に対し、企業等から臨時的、短期的な仕事を請負、委任、派遣の契約により受注し、シルバー会員に仕事を提供しています。ご入会手続き、仕事のご依頼はお近くのシルバー人材センターをご案内します。</p> </div>	097-585-5615

リーフレットに関するお問い合わせ先

大分県シニア雇用推進協議会事務局
 (大分県商工労働部雇用労働政策課雇用推進班)
 〒870-8501
 大分市大手町3丁目1番1号

連絡先 電話 097-506-3345
 FAX 097-506-1756

ホームページ <http://www.pref.oita.jp/site/sme/oita-senior-kyogikai.html>

「おおいた“働くシニア”応援動画」をご覧ください！

経験や知識を生かして活躍するシニアのPR動画を制作しました

【女性編】



【男性編】



大分県版 生涯現役社会 【平成30年度版】

【発行】平成31年3月

【編集】大分県シニア雇用推進協議会
