

集中連載

マンガで学ぶ
高齢者雇用

\\ 教えてエルダ先生! //

Season3

65歳超雇用推進助成金活用のススメ

第1回 65歳超雇用推進助成金って何？

第2回 65歳超継続雇用促進コースを活用しよう！

第3回 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースを活用しよう！

第4回 高年齢者無期雇用転換コースを活用しよう！

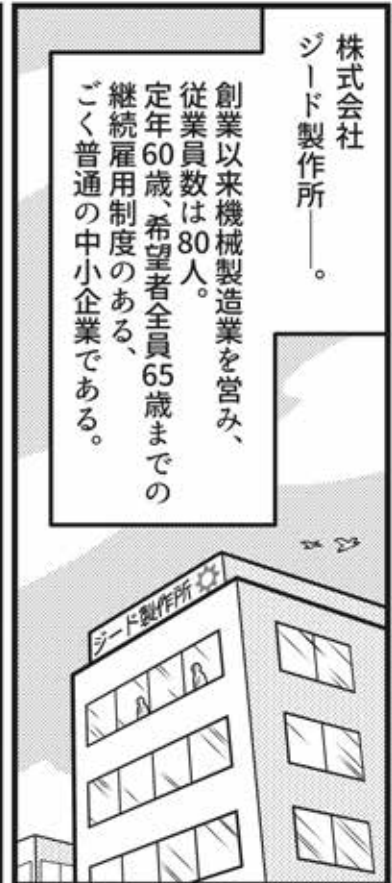
第5回 ある介護福祉施設の助成金活用事例①

最終回！ ある介護福祉施設の助成金活用事例②

マンガで学ぶ
高齢者雇用

65歳超雇用推進助成金活用のススメ

第1回 65歳超雇用推進助成金って何?



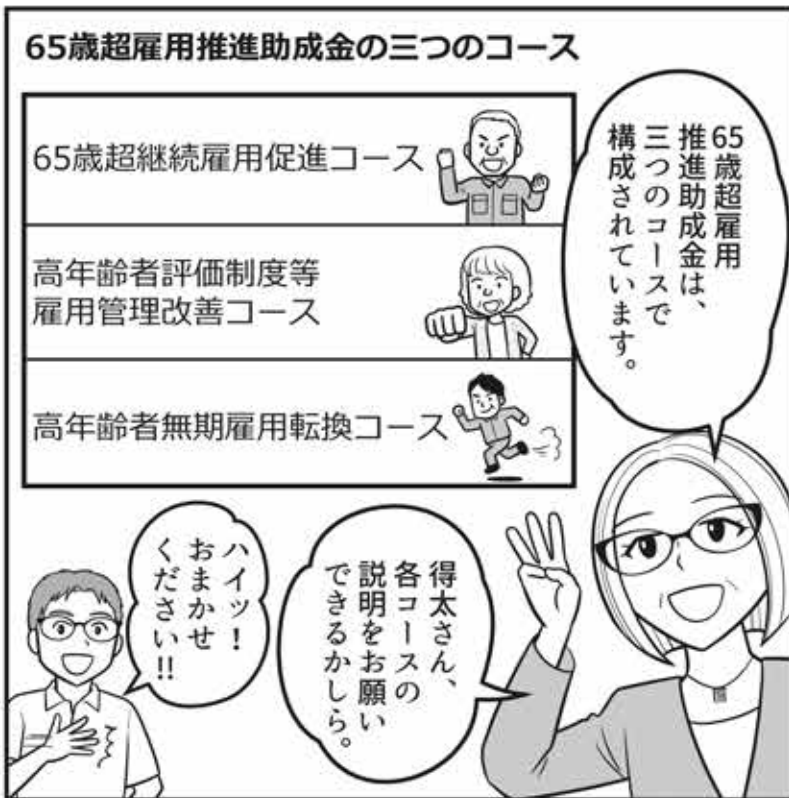
★このマンガに登場する人物、会社等はすべて架空のものです

※1 本誌 2023年7月号「マンガで学ぶ高齢者雇用」をご参照ください。

https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202307/index.html#page=30









各コースの概要はこの通りです。

高齢者無期雇用転換コース



50歳以上で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させた事業主に対して助成するコース

高齢者評価制度等雇用管理改善コース



短時間勤務や研修制度の導入など雇用管理改善で働きやすくなり、高齢者向けの雇用管理制度の整備等にかかわる措置を実施した事業主に対して助成するコース

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歳以上への継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかを実施した事業主に対して助成するコース

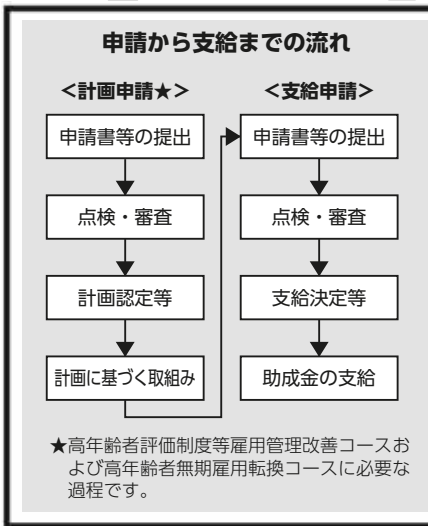
対象となる事業主

- ①雇用保険適用事業所の事業主（支給申請日および支給決定日の時点で雇用保険被保険者が存在する事業所の事業主であること）
- ②助成金の審査に必要な書類等を整備、保管している事業主
- ③助成金の審査に必要な書類等を提出または提示する、実地調査に協力するなど、審査に協力する事業主
- ④「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていない事業主
 - 第8条 60歳以上の定年を定めていること
 - 第9条第1項 65歳以上の定年、希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用制度など、65歳までの安定した雇用を確保するための措置を定めていること

※そのほかにも、コースごとに必要な要件があります

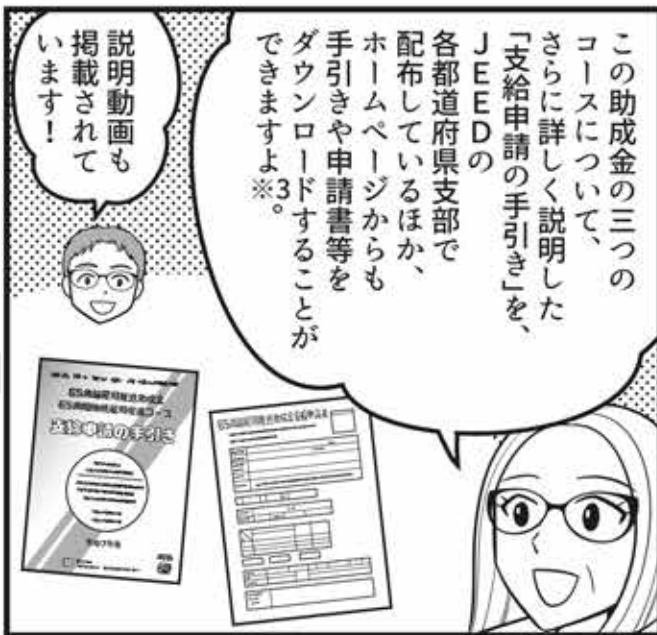
完璧でしたよ、得太さん。続きは私が説明しますね。
助成金の支給を受けるためには、こちらの要件を満たしたうえで、各種コースに応じた取組みを行う必要があります。





申請の手続きは、JPEEDの各都道府県支部 高齢・障害者業務課※2が窓口になります。

申請から支給までの基本的な流れはコチラ！



次号につづく

※2 JPEED各都道府県支部の連絡先については65ページをご覧ください。東京・大阪支部は、高齢・障害者窓口サービス課が窓口となります
 ※3 <https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>



第1回 65歳超雇用推進助成金って何？

高齢者雇用を推進していくうえでは、就業規則の見直しおよび賃金制度や労働条件の見直し、安全・健康管理をはじめとした職場環境の改善等の検討は欠かせません。

特に就業規則の改正には、企業の実情に即した制度設計やコンプライアンスの観点から社会保険労務士などの専門的な支援が不可欠ですが、そのための経費も発生します。決して小さくはないその負担を軽減できるのが、「65歳超雇用推進助成金」です。今回の「教えてエルダ先生！ Season3」では、65歳超雇用推進助成金の活用方法について連載でご紹介します。

Check1 65歳超雇用推進助成金とは

高齢者が意欲と能力のあるかぎり、年齢にかかわらず働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用管理制度の整備、高齢者の有期契約労働者の無期雇用への転換などを行う事業主を支援するための助成金です。



Check2 取組みに応じた三つのコース

【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歳以上への継続雇用制度の導入などを行った事業主に対して助成します。

【高齢者評価制度等雇用管理改善コース】……高齢者向けの雇用管理制度の整備等にかかる措置を実施した事業主に対して助成します。

【高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制度に基づき無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成します。

Check3 2025年4月より「e-Gov」による 電子申請がスタート

2025年4月より、デジタル庁が運営する行政サービスの総合窓口「e-Gov」(<https://shinsei.e-gov.go.jp/>)から、65歳超雇用推進助成金の申請ができるようになりました。ぜひご活用ください。



お問合せ

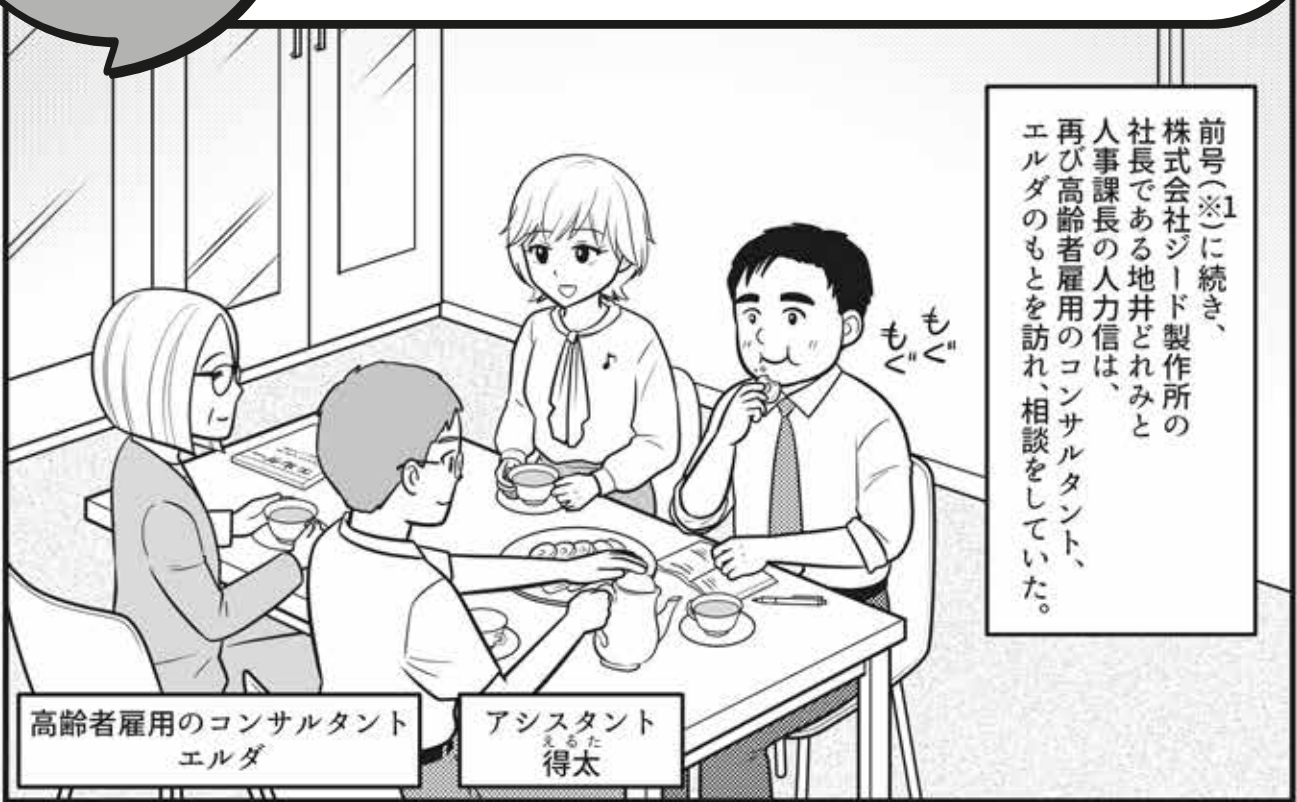
JEED 各都道府県支部高齢・障害者業務課 (東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課)

※各支部の問合せ先は65ページをご参照ください。

マンガで学ぶ
高齢者雇用

65歳超雇用推進助成金活用のススメ

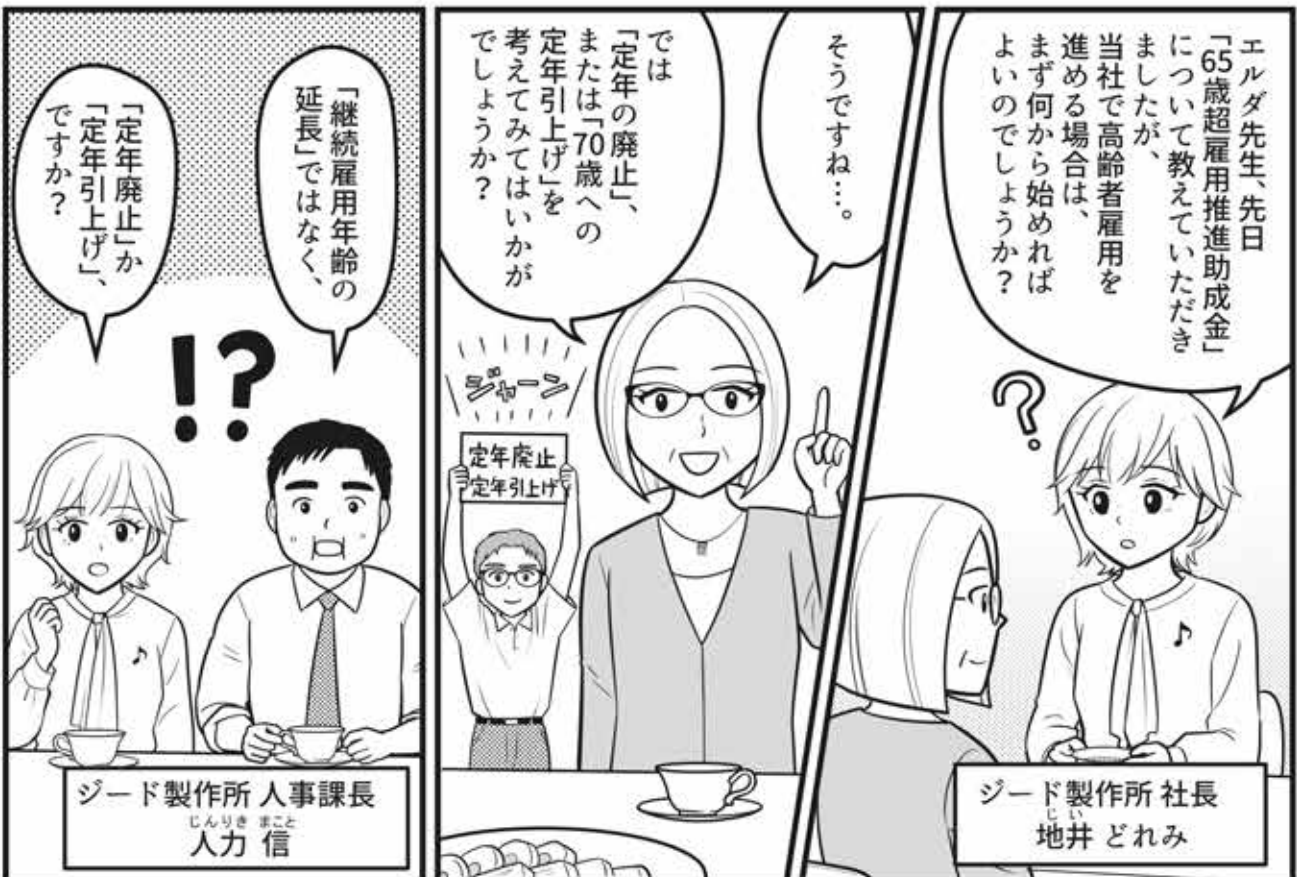
第2回 65歳超継続雇用促進コースを活用しよう!



前号(※)に続き、株式会社ジード製作所の社長である地井どれみと人事課長の人力信は、再び高齢者雇用のコンサルタント、エルダのもとを訪れ、相談をしていた。

高齢者雇用のコンサルタント
エルダ

アシスタント
得太



「継続雇用年齢の延長」ではなく、
「定年廃止」か
「定年引上げ」
ですか？

!?

ジード製作所 人事課長
じんりき まこと
人力 信

では「定年の廃止」、
または「70歳への
定年引上げ」を
考えてみてはいかが
でしょうか？

そうですね…。

ジード製作所 社長
じい どれみ

エルダ先生、先日「65歳超雇用推進助成金」について教えていただきましたが、当社で高齢者雇用を進める場合は、まず何から始めればよいのでしょうか？

?

〈前回のあらすじ〉株式会社ジード製作所は製造業を営む中小企業。このたび、高齢者雇用を推進するためエルダのもとを訪れ、65歳超雇用推進助成金の利用をすすめられた。

★ このマンガに登場する人物、会社等はすべて架空のものです
※1 本連載の第1回は、JEED ホームページからもご覧いただけます。
https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202507/index.html#page=32



図表1 定年廃止・引上げと継続雇用制度の違い(典型例)

	定年廃止・ 定年引上げ	継続雇用
雇用形態	正社員	嘱託社員など
雇用期間	期間の定めなし	1年更新
労働時間	フルタイム勤務	フルタイム勤務、 または パートタイム勤務
人事評価	定年まで同様の制度	定年を機に変更

※「エルダー」2023(令和5)年8月号 三島寛之「定年延長」か「再雇用」か、意思決定するために「より一部改変
https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202308/#page=13





65歳超継続雇用促進コース

JEED

「65歳超継続雇用促進コース」
 65歳超雇用推進助成金の
 経費に対して支払われる助成金が、
 専門家等への相談・委託費などの
 なのです。


「65歳超継続雇用促進コース」

図表2 65歳超継続雇用促進コースの支給額

実施した制度 対象 被保険者数	定年引上げまたは定年の廃止					継続雇用制度の導入	
	引上げた 年齢 65歳	66～69歳		70歳以上 ※1	定年の定め の廃止※1	66～69歳	70歳以上 ※2
		5歳未満	5歳以上				
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円	15万円	30万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円	25万円	50万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円	40万円	80万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円	60万円	100万円

※1 旧定年年齢が70歳未満のものにかぎりませ
 ※2 旧定年年齢および継続雇用年齢が70歳未満のものにかぎりませ

そのほか、「他社による継続雇用制度の導入」の場合も、
 申請内容に応じて支給されます（上限15万円）。
 詳しくはJEEDホームページをご覧ください。

 <https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>

実施する措置に応じた支給額はコチラ！

「65歳超継続雇用促進コース」は、「65歳以上への定年引上げ」、「定年の廃止」、「希望者全員66歳以上の継続雇用制度の導入」などの措置を、実施した場合に、事業主に一定額を助成するものです。

「対象被保険者数」とは、1年以上継続して雇用している60歳以上の社員をさします。

つまり、現在当社では60歳以上の社員が5人いるので、定年を廃止すると80万円が支給されるということですね！

助かります！

ただし、定年前に期間の定めのない労働契約を結んでいる人、または定年後に継続雇用により引き続き雇用されている人が1人以上いることが必要となります。

承知しました！

有期契約のパート社員しかいない場合は、助成はされないのでね。

そのほかにも、定年年齢の引上げが一部の雇用区分の人のみといった場合など、支給対象とならないケースがいくつかあるので注意してくださいね。

申請する前に 要チェックです!

なるほど、細かく定められているんですね。

フツ

フツ

— 支給対象とならない場合の例 —

- 定年年齢が職種等区分により異なっており、もっとも低い定年年齢が引き上げられていない。
- 職種区分により、定年年齢が引き下げられている職種がある。
- 定年は引き上げられているが、定年後の継続雇用の上限年齢が引き下がっている。
- 定年引上げ実施後は継続雇用制度を定めておらず、定年年齢が旧継続雇用年齢を下回っている。

など

申請は、必要書類を(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)の各都道府県支部※2に、持参または郵送します。

提出書類については、JEEDのホームページなどをご参照ください。

デジタル庁が運営するポータルサイト「e-Gov」なら電子申請ができますよ!

■支給申請期間

制度実施月の翌月から起算して4カ月以内の各月月初から15日まで★、JEEDの各都道府県支部へ持参、郵送、またはe-Govで電子申請。

★15日が土日祝日にあたる場合は翌開庁日

【例】4月1日に制度を実施した場合、5～8月の各月1～15日が申請期間となる

1回かぎり!

なお、65歳超継続雇用促進コースの支給は1回かぎりです。

あらあら、驚かせてしまったかしら。ごめんあそばせ。

ですので、専門家などと、しっかり話し合っ準備をしてください。

ハッ

※2 JEED 各都道府県支部については、65ページをご覧ください。東京・大阪支部は、高齢・障害者窓口サービス課が窓口となります



次号に続きます

第2回 65歳超継続雇用促進コースを活用しよう!

高齢者雇用を推進していくうえでは、就業規則の見直しおよび賃金制度や労働条件の見直し、安全・健康管理をはじめとした職場環境の改善等の検討は欠かせません。

特に就業規則の改正には、企業の実情に合わせた制度設計やコンプライアンスの観点から社会保険労務士などの専門的な支援が欠かせませんが、そのための経費も発生します。決して小さくはないその負担を軽減できるのが、「65歳超雇用推進助成金」です。今回は、そのなかの「65歳超継続雇用促進コース」についてご紹介します。

Check 1 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歳以上への継続雇用制度の導入などを行った事業主に対して、導入する措置や対象人数に応じて、160万円まで支給されます。

【実施する措置と支給額】

● 65歳以上への定年の引上げ／定年の定め廃止

60歳以上 被保険者数	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定め廃止
		<5歳未満の引上げ>	<5歳以上の引上げ>		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

● 希望者全員を対象とする
66歳以上への継続雇用制度の導入

60歳以上 被保険者数	66～69歳	70歳以上
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

● 他社による継続雇用制度の導入

	66～69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

※上記表の支給額を上限に、申請事業主が他社の就業規則等の改正に要した経費の2分の1の額を助成

(注) 60歳以上被保険者数とは、支給申請日の前日において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の数となります。

Check 2 支給は1回かぎり

65歳超継続雇用促進コースの支給は、1事業主（企業単位）につき1回かぎりとなります。65歳以上への定年引上げ、定年の定め廃止、66歳以上への継続雇用制度の導入など就業規則を改正する際は、専門家等へご相談ください。



お問合せ

JEED 各都道府県支部高齢・障害者業務課（東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課）

※各支部の問合せ先は65ページをご参照ください。

マンガで学ぶ
高齢者雇用

65歳超雇用推進助成金活用のススメ

第3回 高齢者評価制度等雇用管理改善コースを活用しよう!



65歳超雇用推進助成金の「65歳超継続雇用促進コース」を活用し、70歳への定年延長を実現した株式会社ジード製作所^{※1}。同社の高齢者雇用の取組みは、着実に進んでいると思われたが――。



「……といたいところなのですが、わが社の高齢社員からいくつか相談がきておりまして……」



「私御社で働きたい」という問合せが増えています。ですので、今後は高齢者の採用も本格化していこうと思います。ぜひ働きたいです」



「70歳に定年延長したことで、高齢社員のみなさんは安心して生き活きと活躍されているようね。よかったわ」

（前回までのあらすじ）株式会社ジード製作所は製造業を営む中小企業。このたび、高齢者雇用を推進するためエルダのもとを訪れ、65歳超雇用推進助成金の利用をすすめられた。

★ このマンガに登場する人物、会社等はすべて架空のものです

※1 前回（2025年8月号）は、JEED ホームページからもご覧いただけます。

https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202508/index.html#page=32



去年から地域のボランティアに参加しているの。
やりがいを感じているわ
もっと本格的に活動したくなってきたから、仕事のほうを辞めようかと……。

うみはら
高齢社員・海原さん(63歳)

最近、病気がわかってね。
仕事との両立はむずかしいなあ
治療がたいへんそうだから、今年で会社を辞めようと思っているんだ。

かざま
高齢社員・風間さん(65歳)

じつは母親の体調がよくないんです……。
毎日たいへんで……。
仕事を辞めて介護に専念しようと思っています。

ほしやま
高齢社員・星山さん(61歳)

人力課長!
エルダ先生のところに行きましょう!
いますぐに!

は、はい

みなさん、いろいろ事情があるようです……。
みなさん大丈夫かしら心配です……。

定年延長でいい感じになってきたと思っていたけど、辞めようとしている高齢社員がいたのですね……。

ということなんです……。
ええええええ!?

わかりました!
そういうことでしたら、私エルダにおまかせください!

おまかせください

エルダ先生! また相談にのってください!

ということがありまして。

アシスタント えるた 得太

高齢者雇用のコンサルタント エルダ

Work Life

「バランスがとれるようにね！」

なかには「本当は働き続けたい」という人もいますから、仕事と生活を両立できるような仕組みを、会社として整えていくことが大切なんです。

具体的にはどんなことをすればよいのでしょうか？

家族の介護

病気の治療

趣味

ボランティア

教室

まさに弊社の高齢社員がこれに当てはまっていますね。

どの世代の社員も、それぞれの事情を抱えながら働いているものですが、特に高齢になると、働くことに影響するような事柄が増えてくるといわれています。

短日勤務制度

休 休 休
月 火 水 木 金 土 日

勤務は週4日です

フレックスタイム制度・時差出勤制度

在宅勤務制度

今日は家で仕事だよ

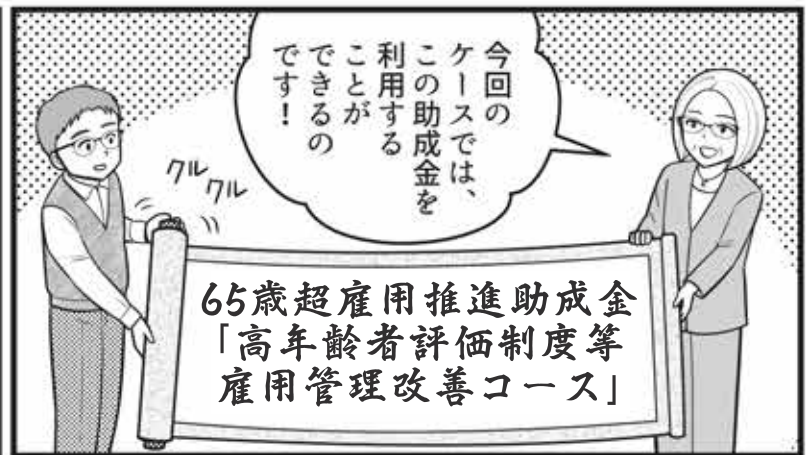
柔軟な勤務制度がコチラです

高齢社員の多様なニーズに応えることのできる、「柔軟な勤務制度」※2の導入を検討してみませんか？

柔軟な勤務制度？

得太さん、説明をしてくださいますか。

※2 今号の特集「多様で柔軟な勤務制度を整備し、生涯現役で働ける職場づくり」(6ページ～)も、ぜひご一読ください。



高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの支給額

企業規模	支給額
中小企業事業主	支給対象経費の60%
中小企業事業主以外	支給対象経費の45%

※初回の支給対象経費については、当該措置の実施に50万円の費用を要したものとみなします。
※2回目以降の支給対象経費については、50万円を上限とする経費の実費が支給されます。

初回は対象経費を50万円とみなすので、中小企業ならその60%で30万円が支給されるんですね。

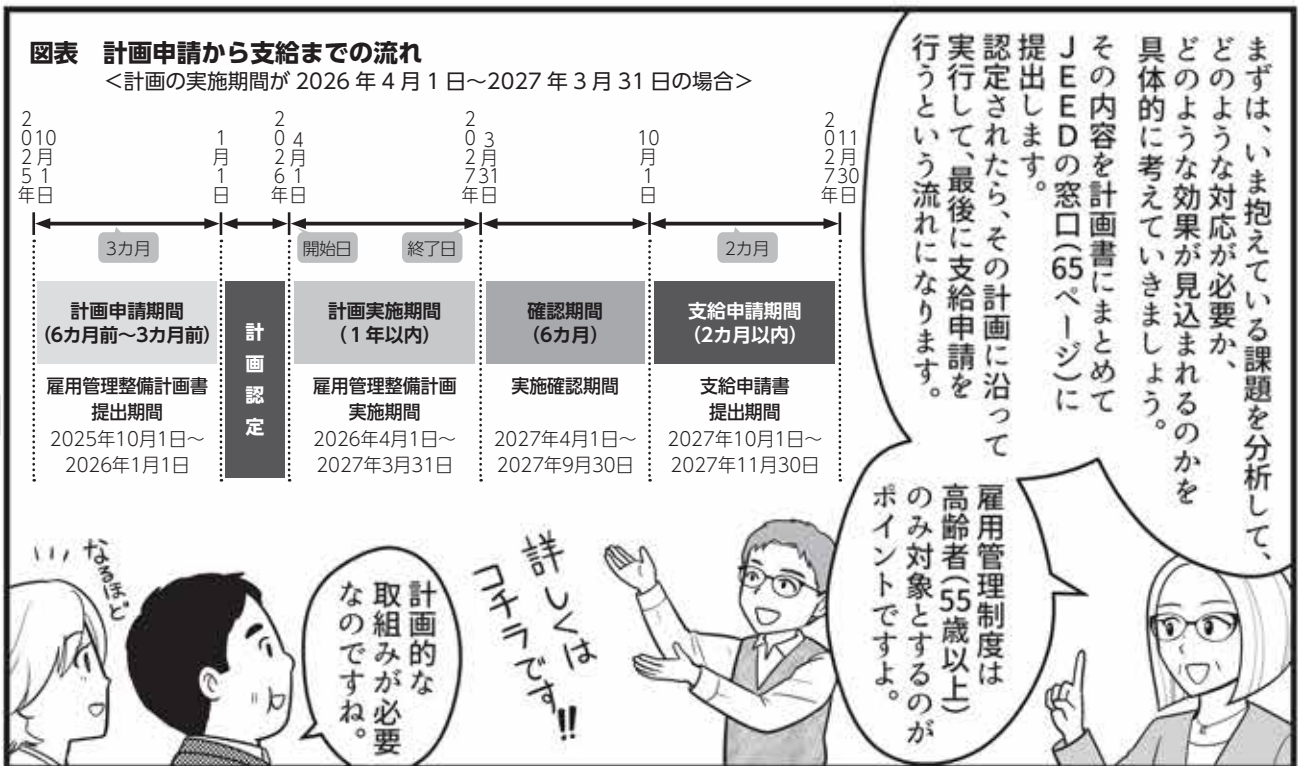
最大30万円が支給されます。

「高年齢者評価制度等雇用管理改善コース」は、高齢者の雇用の推進を図るための雇用管理制度の整備を行った事業主に対して、費用の一部を支給する助成金です。

いろいろな例がありますよ

雇用管理制度の実施例

- 賃金・人事処遇制度の導入または改善
- 労働時間制度の導入または改善
- 在宅勤務制度の導入または改善
- 研修制度の導入または改善
- 高年齢者向けの専門職制度等の導入または改善
- 健康管理制度の導入など



次号に続きます

※3 J E E D ホームページからもご覧になれます。
https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202507/index.html#page=8

第3回 高齢者評価制度等雇用管理改善コースを活用しよう!

高齢者雇用を推進していくうえでは、就業規則の見直しおよび賃金制度や労働条件の見直し、安全・健康管理をはじめとした職場環境の改善等の検討は欠かせません。

特に就業規則の改正には、企業の実情に合わせた制度設計やコンプライアンスの観点から社会保険労務士などの専門的な支援が必要とされますが、そのための経費も発生します。決して小さくはないその負担を軽減できるのが、「65歳超雇用推進助成金」です。今回は、そのなかの「高齢者評価制度等雇用管理改善コース」についてご紹介します。

Check 1 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

高齢者の雇用の推進を図るために雇用管理制度（賃金制度、労働時間制度、健康管理制度など）の整備にかかる措置を実施した事業主に対して、措置に要した費用の一部を助成します。

【支給額】

支給対象となる経費は、①雇用管理制度の導入などに必要な専門家に対する委託費、コンサルタントの相談に要した経費、②雇用管理制度の実施にともない必要となる機器等の導入に要した経費です。

支給対象経費（上限 50 万円）に 60%（中小企業事業主以外は 45%）を乗じた額を支給します。

※初回の支給対象経費は、当該措置の実施に 50 万円の費用を要したものとみなし、中小企業事業主なら 30 万円、中小企業事業主以外の場合は 22 万 5000 円を支給します。

Check 2 雇用管理制度の整備例

- ①意欲や能力に応じた適正な配置・処遇を行うため、高齢者の職業能力を評価する仕組みやそれを活用した賃金・人事処遇制度を導入または改善する
- ②短時間勤務制度や隔日勤務制度など、高齢者の希望に応じた勤務を可能とする労働時間制度を導入または改善する
- ③高齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度を導入または改善する
- ④高齢者が意欲と能力を発揮して働くために必要となる知識を付与するための研修制度の導入または改善を行う。なお、研修は下記のいずれにも該当すること
 - ・業務遂行の過程外で行われる研修であること
 - ・1人につき4時間以上の研修制度等であること
 - ・高齢者雇用等推進者も同じ研修を受講すること
- ⑤高齢者の意欲と能力を活かすため、高齢者向けの専門職制度の導入など、高齢者に適切な役割を付与する制度を導入または改善する
- ⑥人間ドックまたは生活習慣病予防検診など、高齢者に対する法定の健康診断以外の健康管理制度を導入するとともに、費用の半額以上を事業主が負担し、健康管理制度や費用負担について労働協約または就業規則に明示すること
- ⑦上記①～⑥以外に、高齢者の雇用の機会の増大のために必要な高齢者の雇用管理制度を導入または改善する



お問合せ

JEED 各都道府県支部高齢・障害者業務課（東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課）

※各支部の問合せ先は65ページをご参照ください。

マンガで学ぶ
高齢者雇用

65歳超雇用推進助成金活用のススメ

第4回 高齢者無期雇用転換コースを活用しよう!



〔前回までのあらすじ〕

株式会社ジード製作所では、エルダのすすめで65歳超雇用推進助成金の「65歳超継続雇用促進コース」、
「高齢者評価制度等雇用管理改善コース」を活用し、高齢者雇用の取組みを進めていた。



★ このマンガに登場する人物、会社等はすべて架空のものです
★ 前回(2025年9月号)は、JEED ホームページからもご覧になれます。
https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202509/index.html#page=26





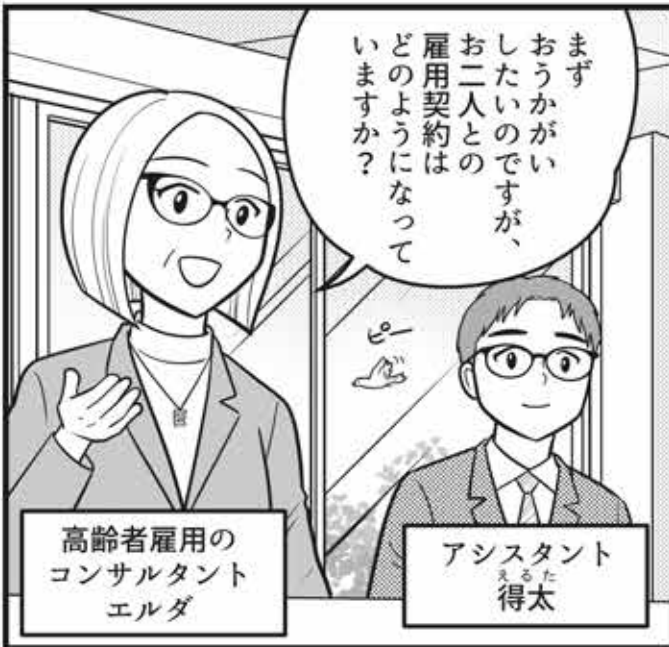
困ったときは
エルダ先生に
相談ね!
さっそく出かけ
ましょう!



貴重な戦力として、
長く働いてもらい
たいのですが…。
うーん
ですが、それとなく
聞いてみましたら、
二人とも正社員になりた
い
気持ちはあるのですが、
家庭の事情などで、
いまの勤務時間は
変えられないよう
なのです。



まあ、
それはいい
考えね!
じつは、二人に
正社員になって
もらいたいと思っ
て
います…。



高齢者雇用の
コンサルタント
エルダ

アシスタント
えろた
得太

まず
おうかがい
したいのですが、
お二人との
雇用契約は
どのようなになっ
て
いますか?



エルダ先生、
こんな場合は
どうすればよい
でしょうか?
…ということ
なんです。



いまは
有期雇用契約の
パートタイム社員
のお二人に、
これからは
正社員として
長く働いて
もらいたいとい
う
ことですね…。

ですね…

ハイッ

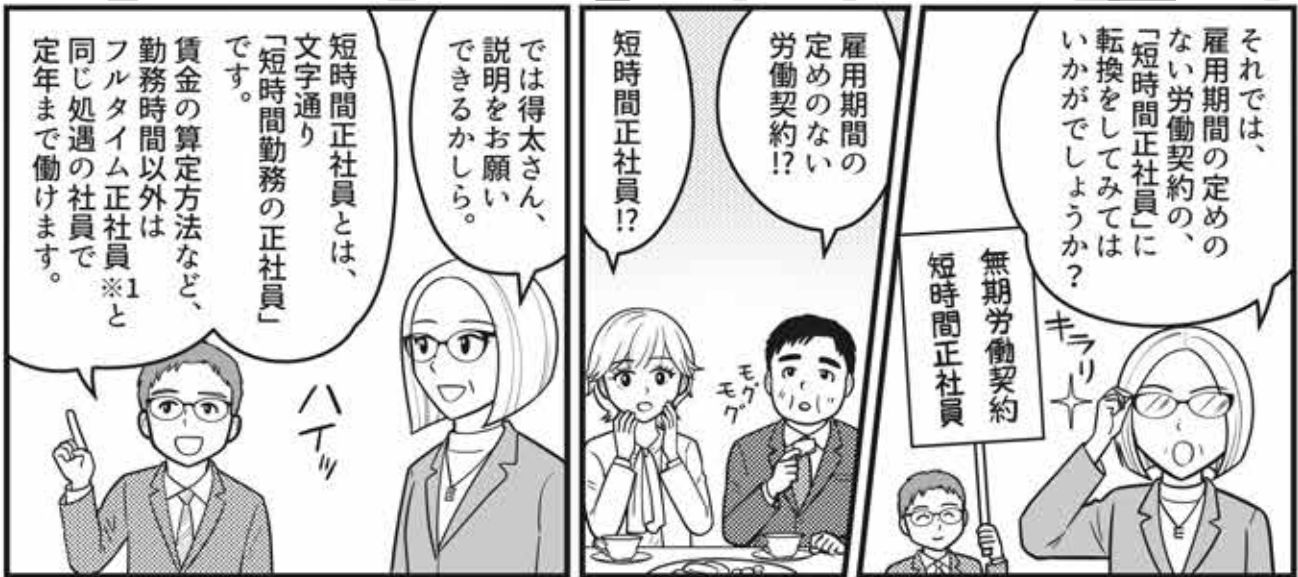


月火水木金土日
○○○○○休休

10時 15時

半年ごとに
契約更新

えーと、
二人とも1日5時間、週5日勤務の
パートタイム社員です。
半年ごとに契約を更新しています。



※1 フルタイム正社員…企業が定める正規の勤務時間（一般的には1週間で40時間（1日8時間、週5日勤務））で働き、雇用期間の定めのない「無期労働契約」を企業と結んだ労働者

「高齢者無期雇用転換コース」の対象となる労働者、ならない労働者

対象となる労働者 (いずれにも該当する者)	対象とならない労働者
<ul style="list-style-type: none"> 50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者 転換日における通算の雇用期間が6カ月以上5年以内 無期雇用転換後に65歳以上まで雇用される見込みがあること 無期雇用労働者に転換した日から支給申請日の前日までにおいて、申請事業主の事業所の雇用保険被保険者であること 	<ul style="list-style-type: none"> 無期雇用の転換日において64歳以上の者 派遣労働者 有期労働契約が通算5年を超え、労働者からの申込みにより無期雇用労働者に転換した者(労働契約法第18条) 転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において無期雇用労働者として雇用されていた者 無期雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた有期契約労働者



「高齢者無期雇用転換コース」は、パートタイム社員や契約社員など、期間を定めて雇用している50歳以上の労働者を、期間の定めのない無期雇用へ転換した際に支給される助成金です。ただし、50歳以上で有期契約なら、だれでも対象になる、というわけではありません。

「65歳超継続雇用促進コース」と「高齢者評価制度等雇用管理改善コース」は、かかった経費の一部が助成される、というものでしたが、高齢者無期雇用転換コースはシンプルですね。

「わかりやすいです」

では、申請はどのようにするのでしょうか?

助成金の支給額は、対象労働者一人につき30万円です。

弊社の場合、二人を無期雇用へ転換すれば、60万円支給されるということですね!

「助かります!」

「ありがとうございます!」

高齢者無期雇用転換コースの支給額
対象労働者一人につき30万円 (中小企業事業主以外は23万円)

※支給申請年度(4月～3月)
1適用事業所あたり10人まで(無期雇用へ転換した日を基準とする)

「申請の流れ」はコチラ! ご確認ください

まずは計画の申請が必要になります。計画認定を受け、無期雇用へ転換後、6カ月分の賃金を支払った日の翌日から起算して2カ月以内に支給申請を行います。

申請期間(例) 賃金締切日は月末で翌月20日払いの場合

令10和月7日	令11和月8日	令11和月8日	令11和月20日
← 計画申請期間 (6カ月前～3カ月前) 注1	← 計画認定	← 計画実施期間	← 支給申請期間 (2カ月以内)
		← 賃金算定期間 (6カ月分) 注3	← 賃金支払日 11月20日
		← 転換日 注2 5月1日	

注1 計画書提出日の前日において、高齢者雇用管理に関する措置(※2)を実施している必要があること
注2 支給申請年度(4月～3月)毎の上限人数は転換日を基準として計算する
注3 勤務した日数が11日未満の月は除く

※2 高齢者雇用管理に関する措置は、高齢者以外(55歳未満)にも適用される場合は助成金支給対象外となります

第4回 高齢者無期雇用転換コースを活用しよう!

高齢者雇用を推進していくうえでは、就業規則の見直しおよび賃金制度や労働条件の見直し、安全・健康管理をはじめとした職場環境の改善等の検討は欠かせません。

特に就業規則の改正には、企業の実情に合わせた制度設計やコンプライアンスの観点から社会保険労務士などの専門的な支援が必要とされますが、そのための経費も発生します。決して小さくはないその負担を軽減できるのが、「65歳超雇用推進助成金」です。今回は、そのなかの「高齢者無期雇用転換コース」についてご紹介します。

Check 1

高齢者無期雇用転換コース

50歳以上で定年年齢未満の有期雇用労働者を、無期雇用転換制度に基づき無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、一定額を助成します。

【支給額】

対象労働者1人につき30万円（中小企業事業主以外は23万円）

※支給申請年度（4月から翌3月）につき、1適用事業所あたり10人まで

【対象となる労働者】

- ① 有期契約労働者として支給対象事業主に雇用される期間が、転換日において通算して6カ月以上5年以内で、50歳以上かつ定年年齢未満であり、無期雇用転換後に65歳（同種の業務に従事する期間の定めのない労働契約を締結する労働者に適用される定年年齢が、65歳を超える場合においては当該年齢）以上まで雇用される見込みがあること
- ② 転換日において64歳以上でないこと
- ③ 派遣労働者でないこと
- ④ 有期労働契約が繰り返し更新され通算5年を超え、労働契約法第18条に基づき、労働者からの申込みにより無期雇用労働者に転換したものでないこと
- ⑤ 転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において無期雇用労働者として雇用されることがない者であること
- ⑥ 転換日から支給申請日の前日において、当該事業主の雇用保険被保険者であること



お問合せ

JEED 各都道府県支部高齢・障害者業務課（東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課）

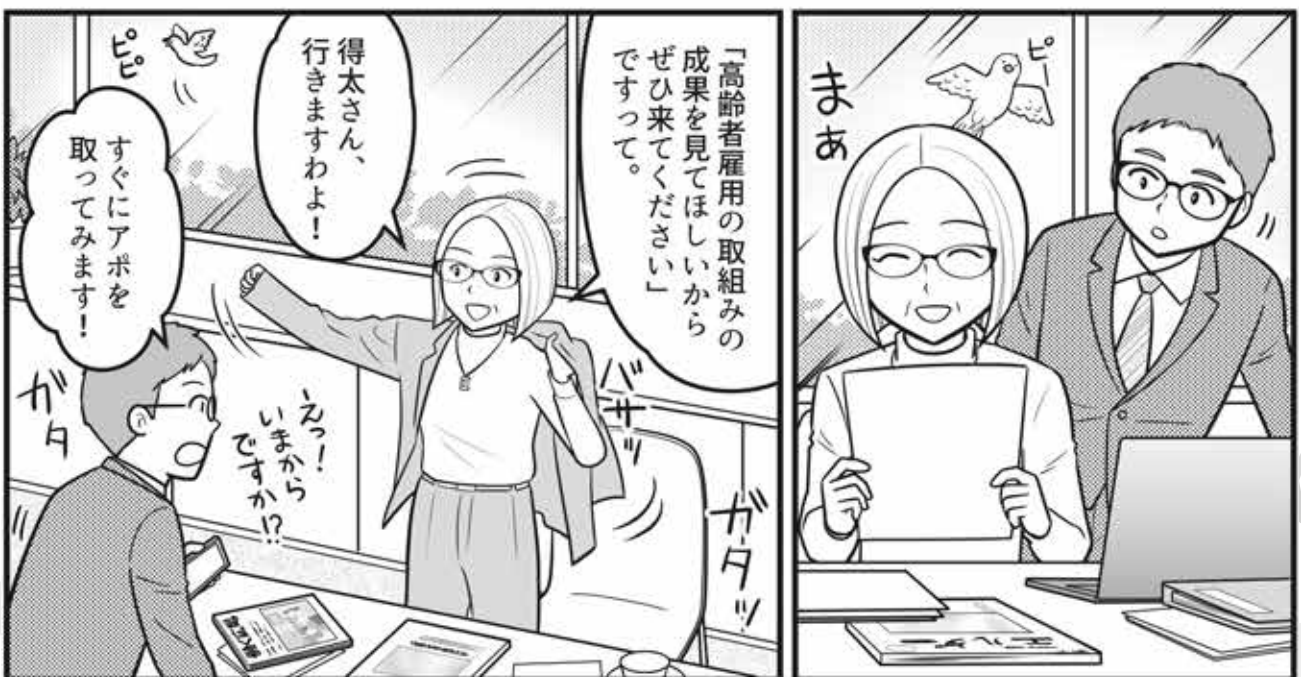
※各支部の問合せ先は65ページをご参照ください。

★本連載第2回31ページ4コマ目において、人力課長が就業規則の改定に対して、社員の過半数代表者からの同意と発言していますが、法律上は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、そのような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聴かなければならないこととされています。

マンガで学ぶ
高齢者雇用

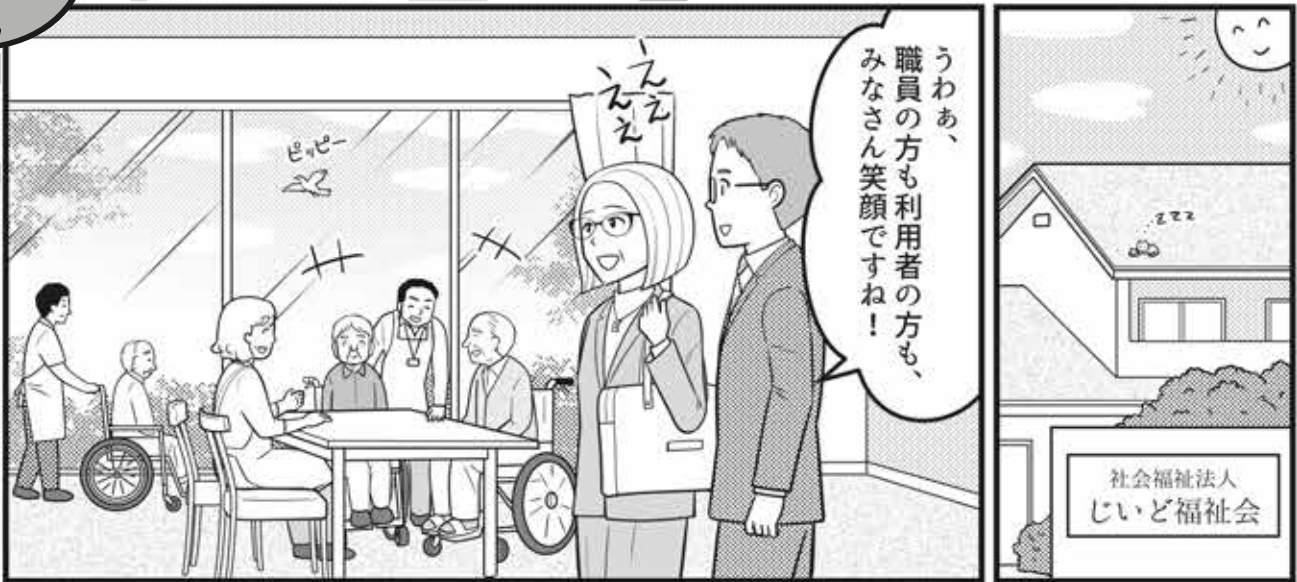
65歳超雇用推進助成金活用のススメ

第5回 ある介護福祉施設の助成金活用事例①



★ このマンガに登場する人物、会社等はすべて架空のものです
★ 前回 (2025年10月号) は、JEED ホームページからもご覧になれます。
https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202510/index.html#page=36





うわあ、
職員の方も利用者の方も、
みなさん笑顔ですね!



エルダ先生に相談して、
ほんとうによかったです。

助成金の活用を
すすめてくださった、
エルダ先生の
アドバイスのおかげです!



高齢職員のみなさんが
とても生き生きと
働いていらっしゃいますね。

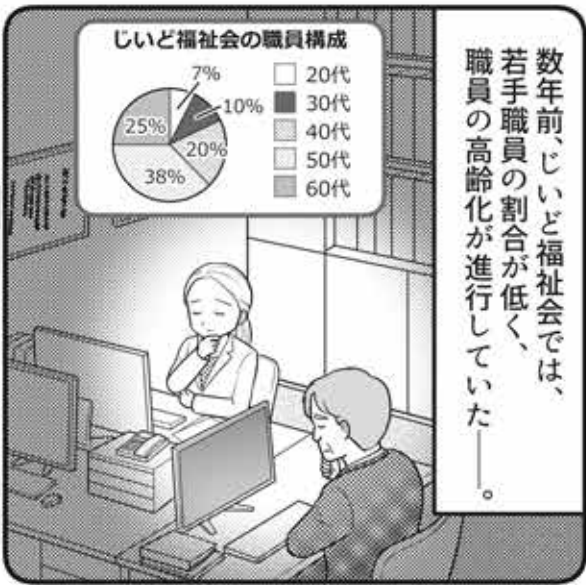


ようこそ、
エルダ先生!

さっそく
お越しいただき、
ありがとうございます、
ございます!

社会福祉法人
じいど福祉会
人事担当
磯ケ場 まな美

社会福祉法人
じいど福祉会
理事長
波 浪 訓練



数年前、じいど福祉会では、
若手職員の割合が低く、
職員の高齢化が進行していた!



それは
ですね……。

どんな
取組みをすれば、
こんなに笑顔が
あふれる職場に
なるのですか?
ぜひ教えて
ください。

「55歳超雇用推進助成金」か……。

エルダ先生？

そういえば先日チラシが届いていたなあ。

若手の確保や定着も大切ですが、いまがんばってくれている高齢職員に、これからも長く働いてもらうことも考えていかないといいませんか。話だけでも聞きに行ってみませんか？

ん？

エルダ

55歳超雇用推進助成金のご案内

うーん、いまは高齢職員のおかげでなんとかなっているけれど、2〜3年後には辞めてしまうかもしれないし、深刻な人手不足に陥りそうだ……。

早く対策を考えないとまずいですね……。

「60歳定年、希望者は65歳までの継続雇用」としてはいますが、65歳以降も働ける人には働いてもらっているのだから、実質的には定年はないともいえませんが……。

制度化するごとに、どんな意味があるのでしょうか……？

うーん

高齢者雇用を推進することは、御法人の経営にとってある種の起爆剤になると思いますよ。

そうですね……。

まずは思い切って定年制を廃止されてみてはいかがでしょうか。

！

……と

いうことなのです。

なるほど……

そこで定年制を廃止し、きちんと明文化することで、「いつまで働けるだろうか」など、高齢職員が抱えている不安の解消につながります。職員が前向きに仕事に取り組めるようになれば、生産性の向上も期待できますよ。

今日のあちは何かしら？

Oh my! 好きなプリンですよ

洗濯日和だからシーツも洗っちゃおう!!

高年齢職員の方々は「いつまで雇っていただけるだろうか」、「若い人が増えてきたら、私はどうなるのだろうか」、「体調の問題や家族の介護などもあるけれど、生活のためにも仕事は続けたい」など、少なからず不安や要望などを抱えているのではないのでしょうか。

まぶしい

仕事は続けたいな……

そして
高齢者雇用の
強い味方と
なるのが
コチラ※!

ドーン!

65歳超雇用推進助成金
制度のご案内

定年制を廃止し、
それを就業規則に
定めることで、
65歳超雇用推進助成金の
「65歳超継続雇用促進コース」を
利用することができますのです!

JEEDホームページ
からもご覧に
なれますよ

なるほど!
不安の解消が
生産性の向上に
つながる、
という視点も
あるんですね。

法人にとっても、
職員にとっても、
大きな意味が
ありますね。

対象被保険者数	助成額
1～3人	40万円
4～6人	80万円
7～9人	120万円
10人以上	160万円

定年制を廃止した場合、
60歳以上の従業員数に応じて、
40～160万円が助成金として
支給されるのです。

なるほど!

当法人には、
60歳以上の職員が
10人以上いますから
160万円ですね。

そのような
助成金がある
んですね。

全然
知りません
でした。

わあ

どれどれ

キラリ

そういうえば、
御法人には50歳以上の
有期雇用の職員さんは
いらっしゃいますか?

やるぞー!

よし、
「定年制の廃止」について
さっそく検討しよう!

やほいよう
理事長

うちのような
中小規模の法人にとって、
助成金はととてもとても
助かりますね!

カッ

カッ

※ 「65歳超雇用推進助成金」パンフレットは、JEEDホームページからもご覧になれます。
https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/book_pumphR6/#page=1





転換
コース？

無期雇用？



高年齢者
無期雇用転換
コース

では、65歳超雇用推進助成金の
「高年齢者無期雇用転換コース」の
活用も検討されてはいいかが
でしょうか？



他業種からの
転職者や、
家庭の事情で
フルタイム勤務を
希望しない
パート職員など、
たくさん
おりますが……。



ええ、理事長。
助成金を活用して、
高年齢者雇用制度の
整備を進めましょう！

なるほど！
わが法人の高齢職員には、
安定して長く働いて
もらいたいものですな。
磯ヶ場さん、
「無期転換」についても
さっそく取りかかろう！

高年齢者無期雇用
転換コースの支給額

対象労働者 1人につき30万円 (中小企業事業主以外は23万円)

※支給申請年度(4月～3月)1適用事業所あたり10人まで
(無期雇用へ転換した日を基準とする)

50歳以上かつ
定年年齢未満という
年齢以外にもさまざまな
要件がありますが、
対象労働者1人につき
30万円が支給されます。

高年齢者無期雇用転換コースは、
「期間を定めて雇用している
50歳以上の労働者」を、
「期間の定めのない無期雇用へ転換」
した際に支給される助成金です。



!?
えっ！
まだ続きが
あるのですか!?

得太さん、なんと、
じいど福祉会さんの取組みは
これだけではないのです！



定年制の廃止や無期雇用への転換で、
高齢職員からは「安心して働ける！」、
「生涯現役でがんばる！」
といった声が届いていますし、
利用者さんも、なじみの職員にずっといて
もらいたいと喜んでいきます。

このように、
エルダ先生の
アドバイスで
助成金を活用しながら、
高齢職員がより
長く働ける制度の
整備に取り組んで
きたのです。

次号につづく

第5回 ある介護福祉施設の助成金活用事例①

高齢者雇用を推進していくうえでは、就業規則の見直しおよび賃金制度や労働条件の見直し、安全・健康管理をはじめとした職場環境の改善等の検討は欠かせません。

特に就業規則の改正には、企業の実情に合わせた制度設計やコンプライアンスの観点から社会保険労務士などの専門的な支援が必要とされますが、そのための経費も発生します。決して小さくはないその負担を軽減できるのが、「65歳超雇用推進助成金」です。今回は、ある介護福祉施設の助成金活用事例を紹介します。

Check 1

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歳以上への継続雇用制度の導入などを行った事業主に対して、導入する措置や対象人数に応じて、160万円まで支給されます。

※詳しくは本誌2025年8月号、本連載の解説をご覧ください。



Check 2

高齢者無期雇用転換コース

50歳以上で定年年齢未満の有期雇用労働者を、無期雇用転換制度に基づき無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、一定額を助成します。

※詳しくは本誌2025年10月号、本連載の解説をご覧ください。



お問合せ

J-EED 各都道府県支部高齢・障害者業務課（東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課）
※各支部のお問合せ先は65ページをご参照ください。

マンガで学ぶ
高齢者雇用

65歳超雇用推進助成金活用のススメ

最終回! ある介護福祉施設の助成金活用事例②



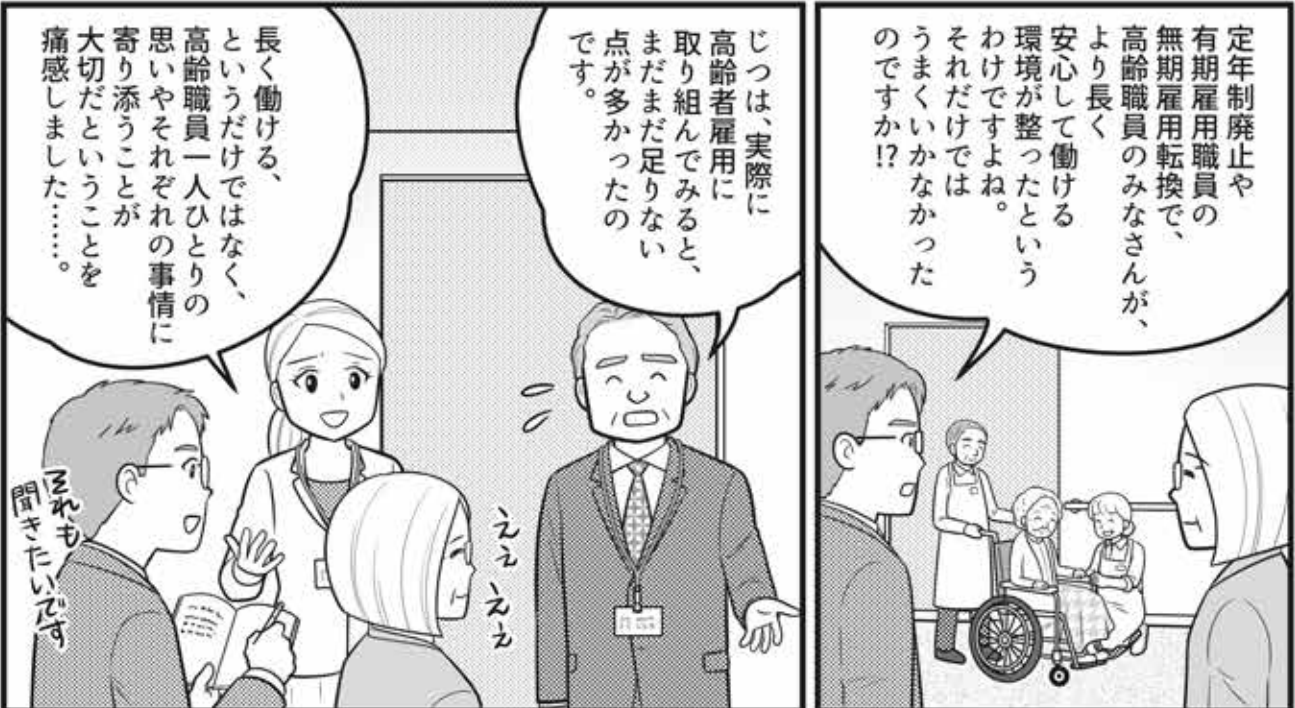
エルダからのアドバイスを受け、高齢者雇用を推進してきた社会福祉法人じいど福祉会。その取組みは、定年制廃止や有期雇用職員の無期雇用転換に留まらなかった! ※。

社会福祉法人
じいど福祉会
理事長
はろうくによし
波浪 訓練

社会福祉法人
じいど福祉会
人事担当
いそがほまな
磯ヶ場 まな美

高齢者雇用の
コンサルタント
エルダ

アシスタント
えると
得太



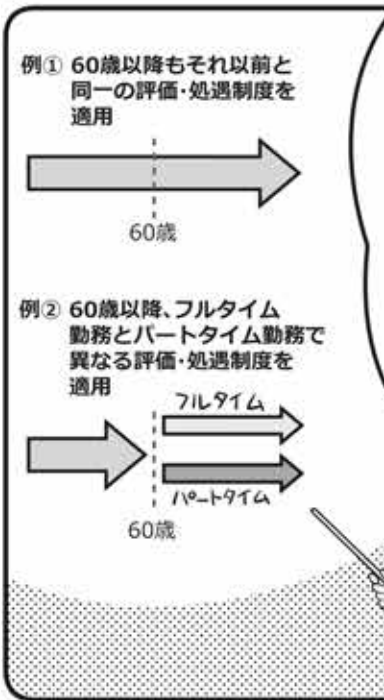
〈前回までのあらすじ〉エルダのアドバイスで65歳超雇用推進助成金を活用しながら、高齢者雇用の取組みを進めてきた社会福祉法人じいど福祉会。その成果を見にエルダと得太は、同法人を訪れ話を聞くが...

★ このマンガに登場する人物、会社等はすべて架空のものです
 ※ 前回 (2025年12月号) は、JEED ホームページからもご覧になれます。
https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202512/index.html#page=26









この助成金は、賃金・人事制度の導入または改善など、高齢者雇用に関する雇用管理制度の整備を行った事業主に対して、費用の一部を支給するものです。

詳しくは左のページをご覧くださいね！

ありがとうございます！
まずは助成金の活用を検討し、制度改定に取り組みます！

でしたら、65歳超雇用推進助成金の「高齢者評価制度等雇用管理改善コース」を活用してはいかがでしょうか。

キラリ
ハイハイハイ

高齢者評価制度等雇用管理改善コース

ですが理事長、制度の見直しとなると、就業規則の見直しも必要になります。社労士さんにも相談しないとイケませんし...。それなりのコストがかかりますよ。

いまは身体的に負担の少ない業務を担当しています。無理なく働けているので、まだまだがんばれそうです！

私は後進育成のリーダーとなり、若手へのOJTやケアプランの点検などを担当しています。評価制度が整備されて、リーダー手当もついてやりがいがあります。

あ、ちょうどよかった。潮見さん、沖田さん、ちよっとお話聞かせてください。

...このように、エルダ先生にアドバイスをいただきながら、65歳超雇用推進助成金を活用して、高齢者雇用を進めてきたのですよ。

読者のみなさまも、ぜひ65歳超雇用推進助成金を活用して、高齢者雇用の推進に取り組みんでみてくださいね！

では、またどこかでお会いしましょう！

またね

65歳超雇用推進助成金

高齢職員のみなさんが活き活き働いている姿を見て、僕も「もっとがんばって、早く一人前になろう」と思いました！

ええええ。
まだまだ私も負けませんよ！

高齢者雇用の取組みがもつと広がっていくよう、得太さん、私たちも力をあわせていきましょね！

おわり

最終回 ある介護福祉施設の助成金活用事例②

高齢者雇用を推進していくうえでは、就業規則の見直しおよび賃金制度や労働条件の見直し、安全・健康管理をはじめとした職場環境の改善等の検討は欠かせません。

特に就業規則の改正には、企業の実情に合わせた制度設計やコンプライアンスの観点から社会保険労務士などの専門的な支援が必要とされますが、そのための経費も発生します。決して小さくはないその負担を軽減できるのが、「65歳超雇用推進助成金」です。最終回となる今回は、前号に引き続きある介護福祉施設の助成金活用事例を紹介します。

Check 1

高齢者雇用における「役割の明確化」と「評価・処遇制度」の重要性

定年延長や継続雇用年齢の延長により、業務内容や役割、職責などが変わるなかで「どうやって会社に貢献すればよいのだろう」という思いを抱いてしまう高齢社員も少なくありません。また、若手に負けられないように会社に貢献しているのに、適切に評価をされる機会がなく処遇にも反映されなければ、モチベーションも下がってしまいます。高齢社員に、会社の戦力として生き活きと働き活躍してもらうためには、「役割の明確化」、適切な「評価・処遇制度」は不可欠といえるでしょう。

Check 2

高齢者評価制度等雇用管理改善コース

高齢者の雇用の推進を図るために雇用管理制度（賃金制度、労働時間制度、健康管理制度など）の整備にかかる措置を実施した事業主に対して、措置に要した費用の一部を助成します。

支給対象となる経費※は、①雇用管理制度の導入などに必要な専門家に対する委託費、コンサルタントの相談に要した経費、②雇用管理制度の実施にともない必要となる機器等の導入に要した経費。①と②の合計額（上限 50 万円）に 60%（中小企業事業主以外は 45%）を乗じた額を支給します。

※初回に限り、50 万円とみなします。

詳しくは本誌 2025 年 9 月号、本連載の解説をご覧ください。
https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202509/index.html#page=31



お問合せ

JEED 各都道府県支部高齢・障害者業務課（東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課）

※各支部の問合せ先は65ページをご参照ください。