

65歳超雇用推進助成金のご案内



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
北海道支部 高齢・障害者業務課

目次

はじめに

1. 65歳超雇用推進助成金の概要と支給までの流れ
2. 65歳超継続雇用促進コースの内容
3. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの内容
4. 高年齢者無期雇用転換コースの内容
5. 事例
6. 申請窓口等

はじめに

定年を引き上げて長く働いてもらいたい

賃金制度や健康管理制度を導入したい

パートタイマーを無期雇用に転換して活用したい





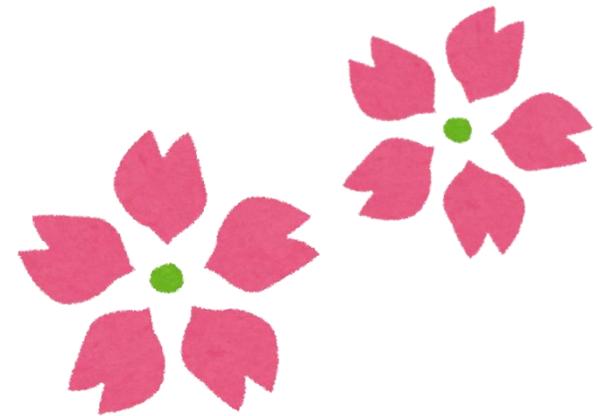
1. 65歳超雇用推進助成金の概要と 支給までの流れ



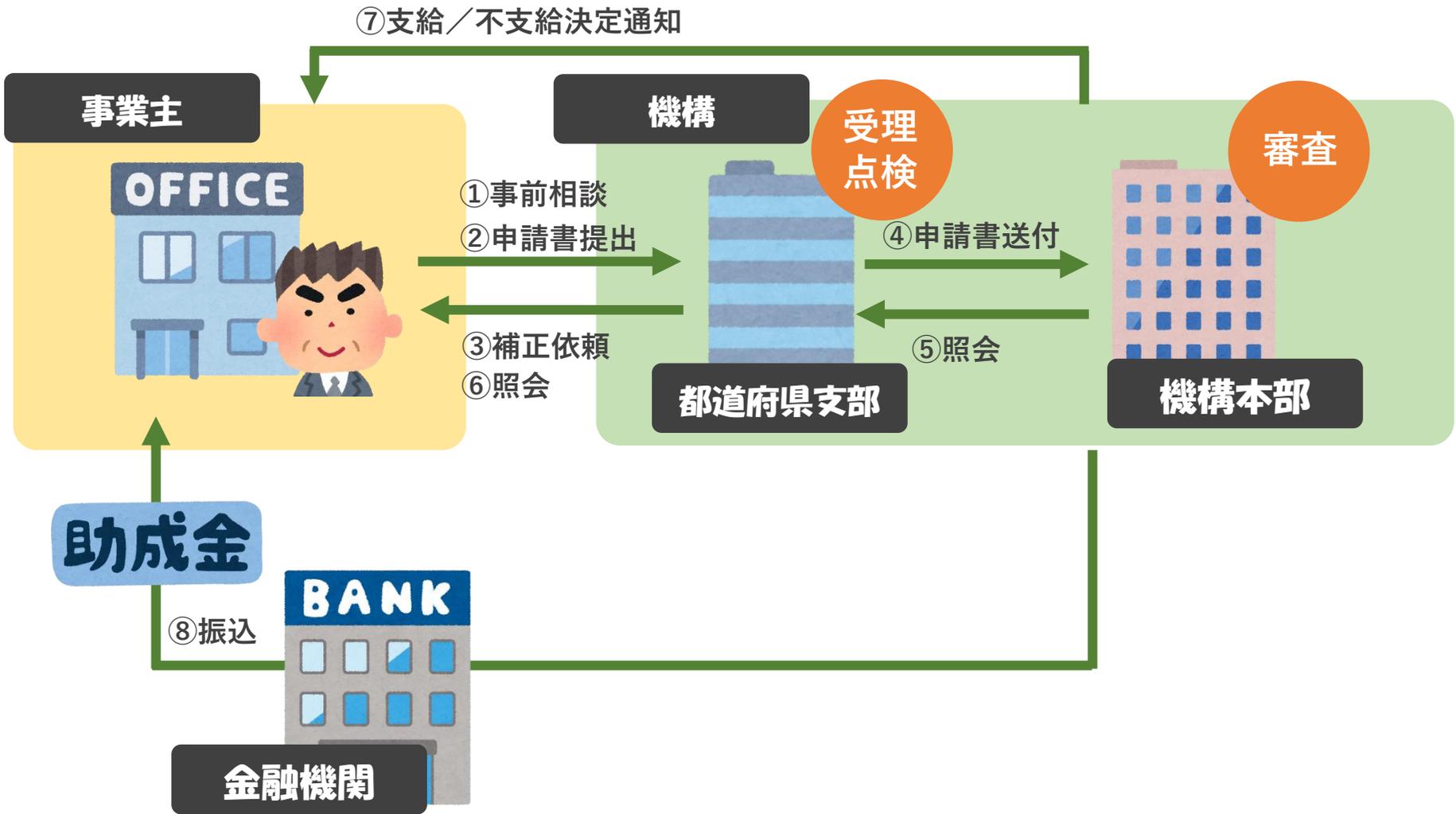
1. 65歳超雇用推進助成金の概要と支給までの流れ

65歳超雇用推進助成金は高年齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく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等を行う事業主に対して助成しています。

- ・ 65歳超継続雇用促進コース
- ・ 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース
- ・ 高年齢者無期雇用転換コース



助成金支給までの流れ





2.65歳超継続雇用促進コース



2. 65歳超継続雇用促進コースの内容

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、他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して一定額（10～160万円）を助成します。



65歳超継続雇用促進コースの内容

例 就業規則の改正の例

改正前

(定年)
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。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、満68歳まで継続雇用する。

改正後

(定年)
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。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、満70歳まで継続雇用する。

65歳超継続雇用促進コースの内容

◆ 支給要件（主なもの）

①定年の引上げ等の制度の実施

- ・ 旧定年年齢を上回る65歳以上への定年引上げ（旧定年年齢が70歳未満のものに限る）
- ・ 定年の定め廃止（旧定年年齢が70歳未満のものに限る）
- ・ 旧定年年齢及び継続雇用年齢を上回る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（旧定年年齢及び継続雇用年齢が70歳未満のものに限る）
- ・ 他社による継続雇用制度の導入（他社による継続雇用年齢が70歳未満のものに限る）

②就業規則の届出

改正前後の就業規則を労働基準監督署へ届け出ていること

③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）の遵守

制度の実施日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日までの間に法律の第8条、第9条第1項の規定に違反していないこと

65歳超継続雇用促進コースの内容

◆ 支給要件（主なもの）

④経費の支出

専門家等に就業規則の改正を委託し、経費を支出していること

⑤対象被保険者がいること

- ・ 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歳以上の対象被保険者が1人以上いること
- ・ 改正前後の就業規則の適用者であること
- ・ 定年の引上げ等の制度を規定した就業規則等の対象職種の者であること

⑥高年齢者雇用管理に関する措置の実施 等

高年齢者雇用等推進者の選任、高年齢者雇用管理措置を実施していること

支給金額

定年引上げ又は継続雇用制度引上げ

措置内容 対象被保険者数	65歳への 定年引上 げ	66～69歳への定年の引上げ		70歳以上へ の定年の引 上げ(注)	定年の定め の廃止 (注)	66～69歳へ の継続雇用 の引上げ	70歳以上へ の継続雇用の 引上げ(注)
		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

他社による継続雇用制度の導入

措置内容	66～69歳への継続雇 用の引上げ	70歳以上への継続雇 用の引上げ(注)
支給上限額	10万円	15万円

(注) 旧定年年齢、旧継続雇用年齢、他の事業主における旧継続雇用年齢が70歳未満の場合に支給します。

支給申請期間

◆ 65歳超継続雇用促進コースの支給申請期間は下記のとおりです。

制度実施月	申請期間	制度実施月	申請期間
令和6年 4月	令和6年5月1日～15日／令和6年6月1日～17日 令和6年7月1日～16日／令和6年8月1日～15日	10月	令和6年11月1日～15日／令和6年12月1日～16日 令和7年1月1日～15日／令和7年2月1日～17日
5月	令和6年6月1日～17日／令和6年7月1日～16日 令和6年8月1日～15日／令和6年9月1日～17日	11月	令和6年12月1日～16日／令和7年1月1日～15日 令和7年2月1日～17日／令和7年3月1日～17日
6月	令和6年7月1日～16日／令和6年8月1日～15日 令和6年9月1日～17日／令和6年10月1日～15日	12月	令和7年1月1日～15日／令和7年2月1日～17日 令和7年3月1日～17日／令和7年4月1日～15日
7月	令和6年8月1日～15日／令和6年9月1日～17日 令和6年10月1日～15日／令和6年11月1日～15日	令和7年 1月	令和7年2月1日～17日／令和7年3月1日～17日 令和7年4月1日～15日／令和7年5月1日～15日
8月	令和6年9月1日～17日／令和6年10月1日～15日 令和6年11月1日～15日／令和6年12月1日～16日	2月	令和7年3月1日～17日／令和7年4月1日～15日 令和7年5月1日～15日／令和7年6月1日～16日
9月	令和6年10月1日～15日／令和6年11月1日～15日 令和6年12月1日～16日／令和7年1月1日～15日	3月	令和7年4月1日～15日／令和7年5月1日～15日 令和7年6月1日～16日／令和7年7月1日～15日

定年の引上げ等の制度の実施日が属する月の翌月から起算して4か月以内の各月月初から15日（15日が行政機関の休日（土曜日、日曜日及び国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日）に当たる場合は翌開庁日）までに支給申請書に必要な書類を添えて、申請窓口へ支給申請してください。

※制度の実施日が属する月（制度実施月）は支給申請期間には含まれません。



3. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース



3. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの内容

高年齢者の雇用の推進を図るために雇用管理制度の整備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。

- ・賃金・人事処遇制度の導入又は改善
- ・労働時間制度の導入又は改善
- ・在宅勤務制度の導入又は改善
- ・研修制度の導入又は改善
- ・高年齢者向けの専門職制度の導入又は改善
- ・健康管理制度の導入 等

高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの内容

例 賃金・人事処遇制度の導入又は改善の例

定年（65歳）までの高齢従業員の意欲・能力に応じた適正な配置・処遇を行うことを目的として、60歳以降の給与形態の評価要素として、職務及びスキルに関する基準表を導入。

能力評価基準

区分	評価項目	合計点	達成率	評価
技能・知識	〇〇技能検定	120	77.4%	B
	作業スキル度	105	67.7%	C
	計画(段取り)	111	71.6%	B
	コスト管理	104	67.1%	C

： 　　　　　　： 　　　　　　： 　　　　　　： 　　　　　　：

高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの内容

◆ 支給要件（主なもの）

①雇用管理整備計画書の提出、認定

計画の開始日の6か月前の日から3か月前の日までに計画書を提出し、その認定を受けていること

②高年齢者雇用管理整備の措置の実施

①で認定を受けた計画を実施期間内に実施していること

③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）の遵守

計画書提出日から起算して6か月前の日から、支給申請日の前日までの間における定年及び継続雇用制度が、法律第8条、第9条第1項の規定に違反していないこと

高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの内容

◆ 支給要件（主なもの）

④支給対象被保険者がいること

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であって、講じられた措置により計画終了日の翌日から6か月以上継続して雇用されている者が1人以上いること

⑤支給対象経費

雇用管理制度の導入等に必要な専門家等への委託費・コンサルタントとの相談に要した経費、措置の実施に伴い必要となる機器等の導入に要した経費

支給金額

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

※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回目以降は50万円を上限とする実費）

区分	支給額
中小企業事業主	支給対象経費の60%
中小企業以外の事業主	支給対象経費の45%



4. 高年齢者無期雇用転換コース



4. 高年齢者無期雇用転換コースの内容

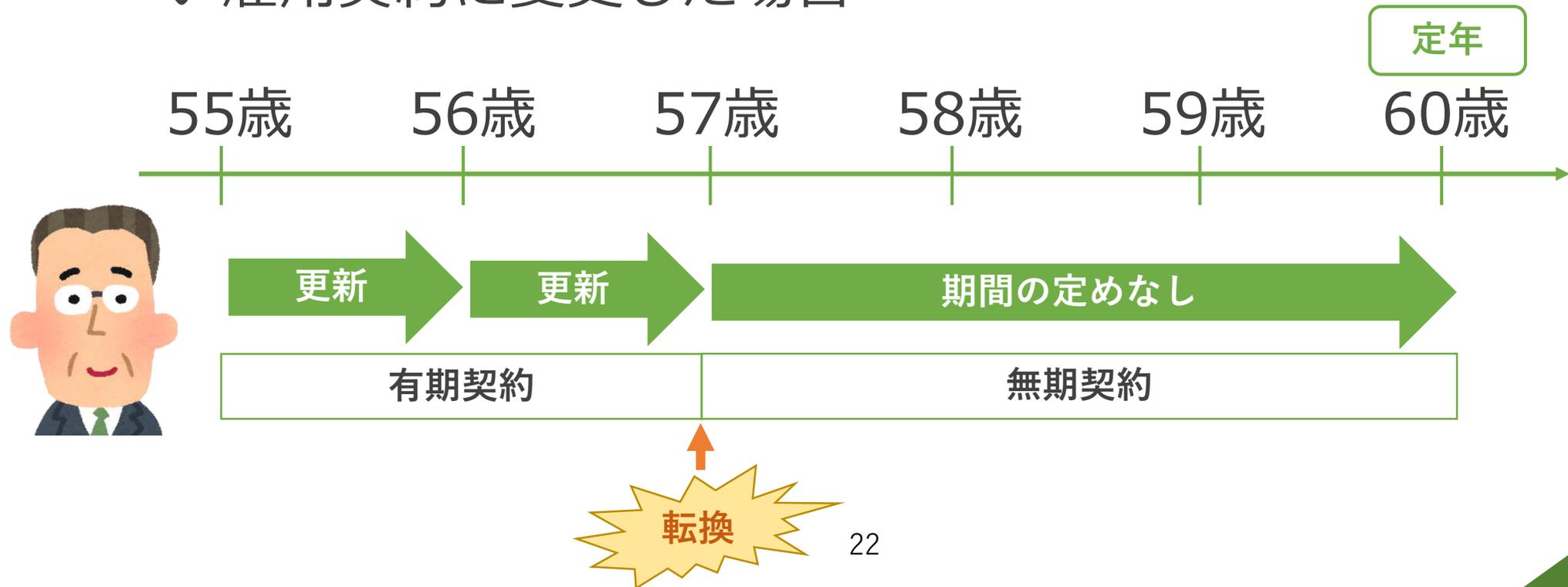
50歳以上で定年年齢未満の有期契約労働者（締結された契約期間が通算5年以内の者）を転換制度に基づき無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、対象者数に応じて一定額を助成します。



高年齢者無期雇用転換コースの内容

例

就業規則に規定した転換制度に基づき、1年ごとに雇用契約を更新してきた57歳の有期契約労働者を期間の定めのない雇用契約に変更した場合



高年齢者無期雇用転換コースの内容

◆ 計画書の要件（主なもの）

①無期雇用転換計画書の提出、認定

計画開始日の6か月前の日から3か月前の日までに計画書を提出し、その認定を受けていること

②有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度を就業規則等に規定していること

③高年齢者雇用管理措置を実施していること

④転換した無期雇用労働者を65歳以上まで雇用する見込みがあること

⑤高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の遵守

無期雇用転換計画書提出日から起算して6か月前の日から、支給申請日の前日までの間における定年及び継続雇用制度が、法律第8条、第9条第1項の規定に違反していないこと

高年齢者無期雇用転換コースの内容

◆ 支給要件（主なもの）

- ①無期雇用転換制度に基づき、雇用する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ていること
- ②無期雇用に転換した労働者を転換後6か月以上の期間継続して雇用し、転換日以後6か月分の賃金を転換日以後12か月後の賃金支払日までに支給していること
- ③当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、雇用保険被保険者を事業主都合で離職させていないこと 等

就業規則への記載事項

例

無期雇用転換制度を就業規則に規定する際に記載が必要な事項

○条（無期雇用への転換）

締結された契約に係る期間が通算5年以内かつ勤続6か月以上で満50歳以上の有期契約社員で、所属長が推薦し、本人が転換を希望する者については、面接及び筆記試験を実施し、合格した者について無期雇用又は正規雇用へ転換することができる。

転換時期は、毎年4月1日及び10月1日とする。

有期契約労働者として締結された契約に係る期間が通算5年以内の者が対象となる旨を明示すること

転換時期を明示すること
（「随時」は不可）

支給金額

- ・ 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)

※支給上限として1支給申請年度1適用事業所あたり10人まで



5. 事例



事例1 65歳超継続雇用促進コース

会社情報

●申請年月日 令和6年2月10日

●対象者 4人

●申請金額 25万円

- ・従業員数 95人
- ・主たる事業内容 飲食料品小売業
- ・事業場数 1つ
- ・就業規則 2種類（正社員、パート社員）

・改正前就業規則 定年60歳・継続雇用65歳（希望者全員）

・改正後就業規則 **定年63歳・継続雇用68歳（希望者全員）**

●高年齢者雇用管理措置の内容 健康管理、安全衛生の配慮

●措置の実施方法 就業規則等において制度化されていない1回限りの措置として実施
・・・60歳以上の労働者を対象に骨粗鬆症健診を実施

事例 1 65歳超継続雇用促進コース

ポイント

就業規則の適用者であること

- ・ 定年前の無期雇用者又は無期雇用契約の定年後に希望者全員継続雇用制度もしくは会社選別継続雇用制度により引き続き雇用されている者
- ・ 改正前、改正後の就業規則の適用者
- ・ 定年の引上げ等の制度を規定した就業規則等の対象職種の者

事例 1 65歳超継続雇用促進コース

例 就業規則

改正前

(定年)
第65条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人の希望があれば全員満65歳に達するまで嘱託として継続雇用する。
(施行日：令和5年4月1日)

改正後

(定年)
第65条 従業員の定年は満63歳とし、63歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人の希望があれば全員満68歳に達するまで嘱託として継続雇用する。
(施行日：令和6年1月1日)

ポイント

定年前の無期雇用者

Dさん S39.1.10生まれ 60歳
(定年年齢63歳、定年に達する日 R9.1.9 定年退職予定日 R9.1.31)

定年後の継続雇用者

Aさん S34.2.15生まれ 64歳 (定年年齢60歳、定年退職日 H31.2.28)
Bさん S35.2.5生まれ 63歳 (定年年齢60歳、定年退職日 R2.2.29)
Cさん S36.4.25生まれ 62歳 (定年年齢60歳、定年退職日 R3.4.30)

事例2 65歳超継続雇用促進コース

●対象者 9人

●申請金額 120万円

- ・改定前就業規則 定年60歳・継続雇用65歳(希望者全員)
- ・改定後就業規則 **定年廃止**

●高年齢者雇用管理措置の内容 勤務時間制度の弾力化

●措置の実施方法 就業規則において制度化

- ・・・55歳を超える従業員の内、希望する者に対し短縮時間勤務が選択できるように制度を改訂

会社情報

- ・従業員数 60人
- ・主たる事業内容 電気業
- ・事業場数 4つ
- ・就業規則 2種類（正社員、契約社員）

事例2 65歳超継続雇用促進コース

ポイント

就業規則の適用者であること

- ・ 定年前の無期雇用者又は無期雇用契約の定年後に希望者全員継続雇用制度もしくは会社選別継続雇用制度により引き続き雇用されている者
- ・ 改正前、改正後の就業規則の適用者
- ・ 定年の引上げ等の制度を規定した就業規則等の対象職種の者

事例2 65歳超継続雇用促進コース

例 就業規則

改正前

(定年)
第50条 従業員は定年は満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、満65歳まで継続雇用する。

ポイント

改正後

(定年) 第50条 廃止。

対象被保険者
64歳まで

対象被保険者		雇用形態
Aさん (S34.10.3	63歳)	採用時から無期雇用
Bさん (S35.11.14	62歳)	採用時から無期雇用
Cさん (S33.12.9	64歳)	採用時から無期雇用
Dさん (S34.8.30	63歳)	H28.6.16に有期雇用から無期に転換

定年前の無期雇用者
改正前の適用者

事例2 65歳超継続雇用促進コース

ポイント

就業規則 2種類 (正社員・契約社員)
事業場 4つ (本社・●●営業所・◇◇営業所・▼▼営業所)

対象被保険者：Aさん	S34.10.3	63歳	正社員	本社
Bさん	S35.11.14	62歳	正社員	本社
Cさん	S33.12.9	64歳	正社員	●●営業所
Dさん	S34.8.30	63歳	契約社員	◇◇営業所

就業規則等の対象の職種である。

事例3 高年齢者無期雇用転換コース

会社情報

- ・従業員数 190人
- ・主たる事業内容 保健業
- ・事業場数 15事業所
- ・企業規模 大企業

- 無期雇用転換計画期間 令和4年11月26日～令和6年11月25日
- 転換予定人数 15人
- 就業規則 定年年齢65歳
- 実施時期 毎月26日

- 高年齢者の雇用管理措置の内容：健康管理、安全衛生の配慮
- 措置の実施方法：就業規則等において制度化されていない1回限りの措置として実施
・・・60歳以上の労働者を対象に骨粗鬆症健診を実施

事例3 高年齢者無期雇用転換コース

例 無期雇用転換規定等

契約職員 就業規則

(適用範囲)

第3条 本規則は契約職員に適用する。

(無期雇用への転換)

第8条 契約職員については、平成25年4月1日以降に締結された労働契約に係る期間が**通算5年以内の者**で、本人が希望する場合は、無期雇用へに転換させることがある。

2 転換時期は毎月26日とする。

パート職員 就業規則

(適用範囲)

第3条 本規則はパート職員に適用する。

(無期雇用への転換)

第8条 平成25年4月1日以降に締結された労働契約に係る期間が**通算5年以内の者**で、本人が希望する場合は、50歳以上**64歳まで**の職員について無期雇用へに転換させることがある。

2 転換時期は毎月26日とする。

対象労働者
63歳まで

事例3 高齢者無期雇用転換コース

※支給額 対象労働者1人につき48万円（中小企業事業主以外は38万円）

支給回数	申請日	対象者	支給額
1回目	R5.6.20	3名	114万
2回目	R5.10.18	2名	76万
3回目	R6.10.18	1名	0万

→ 対象者の要件を満たさないため対象外

※支給3回目 申請内容

申請日 R6.10.18

対象者数 1名

雇入年月日 R5.12.12 転換年月日 R6.3.26

対象労働者が転換日において通算して6か月以上の雇用期間を満たさないため対象外

ポイント

事業主に雇用される期間が転換日において通算して6か月以上



6. 申請窓口等



5. 支給申請の手引きと申請様式など

65歳超雇用推進助成金に関するご相談・申請等は北海道支部の高齢・障害者業務課へお問い合わせください。

北海道支部 高齢・障害者業務課

〒063-0804

札幌市西区二十四軒4条1丁目4番1号 ポリテクセンター北海道内
(TEL) 011-622-3351 / (FAX) 011-622-3354

(交通のご案内)

- JR函館本線 琴似駅 徒歩5分
- 地下鉄東西線 琴似駅 5番・6番出口 徒歩8分
- 駐車場あり



支給申請の手引き

申請にあたっては「支給申請の手引き」を活用してください。

令和6年4月1日版

高齢者の雇用の安定に取り組む事業主の皆さまへ

65歳超雇用推進助成金
65歳超継続雇用促進コース

支給申請の手引き

● **65歳超継続雇用促進コースとは・・・**
65歳以上への定年の引上げ、定年の定めの廃止、希望者全員を対象とする66歳以上までの継続雇用制度の導入又は他社による継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して、措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅等に応じて一定額を助成する制度です。

～この手引きは令和6年度中に計画申請を行う事業主に適用されます～

令和6年4月1日

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Career Center for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

令和6年4月1日版

高齢者の雇用の安定に取り組む事業主の皆さまへ

65歳超雇用推進助成金
高齢者評価制度等雇用管理改善コース

支給申請の手引き

● **高齢者評価制度等雇用管理改善コースとは・・・**
高齢者の雇用の推進を図るための雇用管理制度の整備（賞金・人事処遇制度、労働時間、健康管理制度等）に係る措置を実施した事業主に対して助成する制度です。

～この手引きは令和6年度中に計画申請を行う事業主に適用されます～

令和6年4月1日

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Career Center for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

令和6年4月1日版

高齢者の雇用の安定に取り組む事業主の皆さまへ

65歳超雇用推進助成金
高齢者無期雇用転換コース

支給申請の手引き

● **高齢者無期雇用転換コースとは・・・**
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させた事業主に対して助成する制度です。

～この手引きは令和6年度中に計画申請を行う事業主に適用されます～

令和6年4月1日

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Career Center for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

ホームページのご案内

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

文字サイズ変更 小 中 大 背景色変更 白 青 黒

サイト内検索 Google 提供 検索

機構ホーム | 全国の施設 | **高齢者雇用の支援** | 障害者の雇用支援 | 職業能力開発の支援 | 機構について

トピックス | 新着情報 | プレスリリース

トップページ > 高齢者雇用の支援 > 助成金

再生 || 二読停止

利用者別メニュー

- 事業者の方へ
- 障害者の方へ
- 障害者雇用の支援者の方へ
- 求職者の方へ
- 高校卒業（見込）の方へ
- 高齢者の方へ

★BILYMPICS WE ARE!!
我々を見よ

第29回 職業リハビリテーション 研究・実践発表会 動画掲載中

障害者雇用に取り組む 事業者のみなごまへ
マニュアル等はこちら

70歳までの雇用事例
70歳雇用事例サイト

令和4年度高齢者活躍企業コンテスト
高齢者がいきいきと働ける 創意工夫の事例
R4年3月31日メ切 **大募集!**

障害者の在宅就業支援 チャレンジホームオフィス
新事例掲載しました **Click!**

令和4年度 障害者雇用職場改善好事例
募集期間 2月1日(火)~5月20日(金)

障害者雇用支援人材 ネットワークシステム

~民間教育機関の皆さま~ はじめませんか!
求職者支援訓練

各コースの申請様式や支給申請の手引きは機構ホームページからダウンロードできます。

<https://www.jeed.go.jp/>

高齢助成金 機構



ご清聴ありがとうございました