

# 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
3. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース
4. 高年齢者無期雇用転換コース
5. 事例
6. 相談・申請窓口


# 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



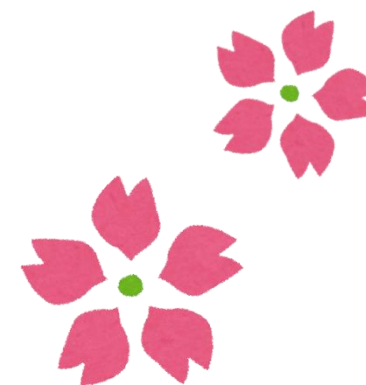


# 1. 65歳超雇用推進助成金の概要と 支給までの流れ

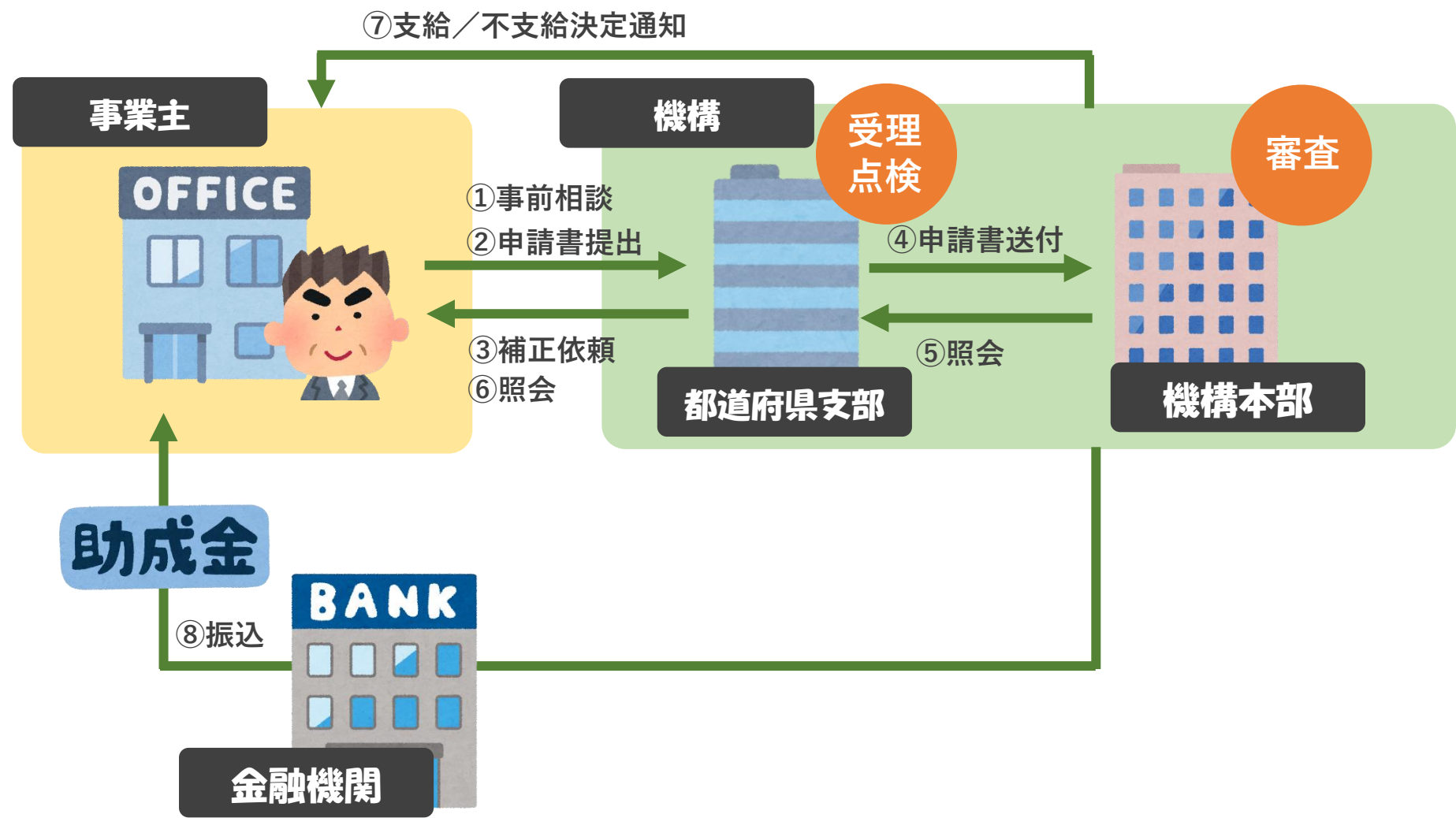
# 1. 65歳超雇用推進助成金の概要と支給までの流れ

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。

- ① 65歳超継続雇用促進コース
- ② 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース
- ③ 高年齢者無期雇用転換コース



# 助成金支給までの流れ



# 電子申請のご案内

## 電子申請 とは

- 申請などの行政手続を、インターネットを利用して、パソコンを使って行えるようにするものです。

## e-Govとは

- デジタル庁がインターネット上で運営する行政サービスの総合窓口です。

## 電子申請の メリット

- 手続はマイページで管理され、処理状況や通知等を確認できます。
- パソコン上だけで手続きが完了します。移動時間や待ち時間を気にする必要がありません。

利用方法の詳細や電子申請マニュアルは、機構ホームページに掲載しております。



## 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、定年の定めの廃止、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の措置を実施した事業主に対して**160万円**までを助成します。



# 支給額

## 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。

# 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歳以上へ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項の規定と異なる定めをしていないこと

# 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7年 4月	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／令和7年8月1日～15日	10月	令和7年11月1日～17日／令和7年12月1日～15日 令和8年1月1日～15日／令和8年2月1日～16日
5月	令和7年6月1日～16日／令和7年7月1日～15日 令和7年8月1日～15日／令和7年9月1日～16日	11月	令和7年12月1日～15日／令和8年1月1日～15日 令和8年2月1日～16日／令和8年3月1日～16日
6月	令和7年7月1日～15日／令和7年8月1日～15日 令和7年9月1日～16日／令和7年10月1日～15日	12月	令和8年1月1日～15日／令和8年2月1日～16日 令和8年3月1日～16日／令和8年4月1日～15日
7月	令和7年8月1日～15日／令和7年9月1日～16日 令和7年10月1日～15日／令和7年11月1日～17日	令和8年 1月	令和8年2月1日～16日／令和8年3月1日～16日 令和8年4月1日～15日／令和8年5月1日～15日
8月	令和7年9月1日～16日／令和7年10月1日～15日 令和7年11月1日～17日／令和7年12月1日～15日	2月	令和8年3月1日～16日／令和8年4月1日～15日 令和8年5月1日～15日／令和8年6月1日～15日
9月	令和7年10月1日～15日／令和7年11月1日～17日 令和7年12月1日～15日／令和8年1月1日～15日	3月	令和8年4月1日～15日／令和8年5月1日～15日 令和8年6月1日～15日／令和8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日から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



# 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%

# 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）

このコースは計画書を提出し、  
認定を受ける必要があります。

### 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

計画書提出日の前日から、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項の規定と異なる定めをしていないこと

# 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、講じられた雇用管理制度が適用されており、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



## 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。



# 支給金額

---

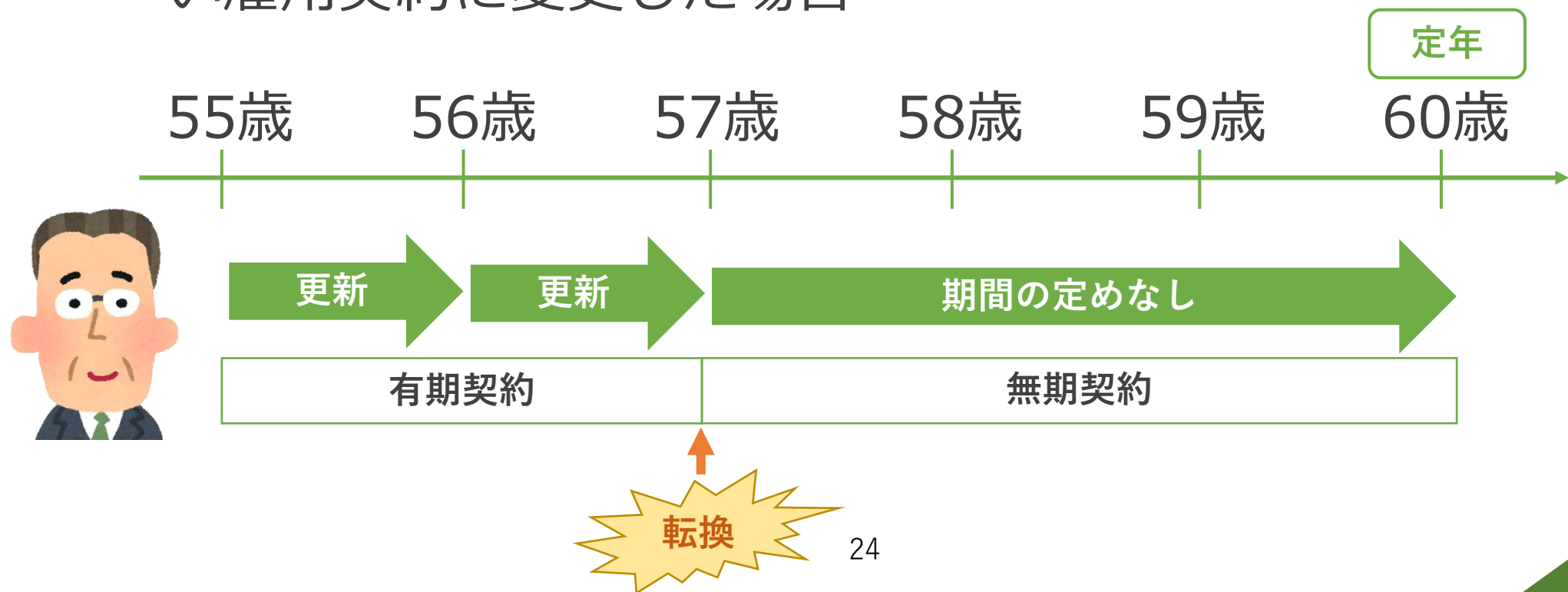
- ・ 対象労働者 1 人につき**30万円**  
(中小企業事業主以外は**23万円**)

※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

# 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





# 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）

有期契約社員として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歳以上であり、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）

# 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）

このコースは計画書を提出し、  
認定を受ける必要があります。

### 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の前日から、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項の規定と異なる定めをしていないこと

# 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

## 5. 事例

# 事例1 65歳超継続雇用促進コース

## 会社情報

- ・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）

### ●就業規則

- ・改正前：定年61歳／継続雇用65歳（希望者全員）
- ・改正後：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  
・・・61歳以上の労働者を対象に骨粗鬆症健診を実施

### ●対象者：4人

### ●申請金額：25万円

継続雇用制度の引上げ年齢が66～69歳の間であり、対象被保険者が4人なので、支給額は25万円。

## 事例 1 65歳超継続雇用促進コース

### 就業規則

#### 改正前

(定年)  
第65条 従業員の定年は満61歳とし、61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6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7年9月1日)

対象被保険者は、**事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の者**であって、**改正前、改正後の就業規則の適用者**で、**定年前に期間の定めのない労働契約を結んでいる者**又は**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**となるため、**以下のAさん、Bさん、Cさん、Dさんは対象被保険者となり得る。**



★Aさん S36.2.15生まれ 64歳 (定年年齢61歳、定年退職日 R4.2.28)  
★Bさん S37.2.5生まれ 63歳 (定年年齢61歳、定年退職日 R5.2.29)  
★Cさん S38.4.25生まれ 62歳 (定年年齢61歳、定年退職日 R6.4.30)

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 (60歳以上)

★Dさん S40.1.10生まれ 60歳  
(定年年齢61歳、定年に達する日 R12.1.9 定年退職予定日 R12.1.31)

定年前に期間の定めのない労働契約を結んでいる者 (60歳以上)

## 事例 2 65歳超継続雇用促進コース

### 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）

#### ●就業規則

- ・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

#### ●対象者：9人

#### ●申請金額：120万円

定年の定めが廃止され、対象被保険者が9人なので、支給額は120万円。

事例2 65歳超継続雇用促進コース

就業規則

改正前

(定年)  
第50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、**満65歳まで**継続雇用する。

改正後

(定年) 第50条 廃止。

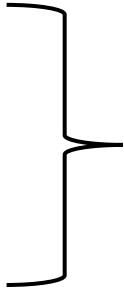


左記の改正前就業規則の適用者は **65歳未満の者**。  
よって、対象被保険者となる改正前、改正後の就業規則の適用者は、**64歳までの者**。

対象被保険者は、**事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の者**であって、**改正前、改正後の就業規則の適用者**で、**定年前に期間の定めのない労働契約を結んでいる者**又は**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**となるため、**以下のAさん、Bさん、Cさん、Dさん全員が対象被保険者となり得る。**



- ★Aさん ( S36.10.28 63歳) 採用時から無期雇用
- ★Bさん ( S37.11.14 62歳) 採用時から無期雇用
- ★Cさん ( S35.12. 9 64歳) 採用時から無期雇用
- ★Dさん ( S37.8.30 63歳) H30.6.16に有期雇用から無期に転換



**定年前の期間の定めのない労働契約を結んでいる者で改正前、改正後就業規則の適用者（60歳以上）**



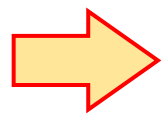
## 事例 2 65歳超継続雇用促進コース

●事業場 4つ (本社・□□営業所・◇◇営業所・▼▼営業所)

●就業規則 2種類 【正社員用】  
【契約社員用】

就業規則が対象とする従業員は4つの事業場で勤務する者  
→ 2種類とも同じタイミングで改正している。

★Aさん (S36.10.28 63歳)	正社員	本社
★Bさん (S37.11.14 62歳)	正社員	▼▼営業所
★Cさん (S35.12.9 64歳)	正社員	□□営業所
★Dさん (S37.8.30 63歳)	契約社員	◇◇営業所



改正された就業規則等の対象の職種であることが必要。  
この事例では、Aさん、Bさん、Cさん、Dさん全員が対象被保険者となり得る。



POINT

# 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

事前に認定を受ける必要があります。

- 無期雇用転換計画期間：令和6年5月26日～令和8年5月25日
- 就業規則：定年年齢65歳
- 転換予定人数：15人
- 転換実施時期：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

就業  
規則

(適用範囲)  
第3条 本規則は正社員以外のすべての有期契約労働者に適用される。

(無期雇用への転換)  
第8条 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年以内かつ勤続6か月以上で満50歳以上で、**所属長が推薦し、本人が転換を希望する者については、無期雇用に変換させることができる。

2 **転換時期は毎月26日とする。**

➡ **対象労働者は、雇用される期間が転換日において通算6か月以上5年以内で、50歳以上かつ定年年齢未満であること、転換日において64歳以上の者でないことが要件となるため、対象労働者は63歳まで。**

POINT

支給回数	申請日	対象者	支給額
1回目	R7.2.20	3名	90万
2回目	R7.4.18	2名	60万
3回目	R7.10.18	1名	0万

対象労働者1人につき30万円×3名＝90万円  
※中小企業事業主以外は1人につき23万円

➡ 対象者の要件を満たさないため0円となる。

※支給3回目の申請内容

- ・申請日 R7.10.18
- ・対象者数 1名
- ・雇入年月日 **R6.12.12** 転換年月日 **R7.3.26**

雇入れから約3か月で転換

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

➡ **事業主に雇用される期間が転換日において通算して6か月以上であることが必要**

POINT

## 6. 相談・申請窓口

# ホームページ・手引きのご案内

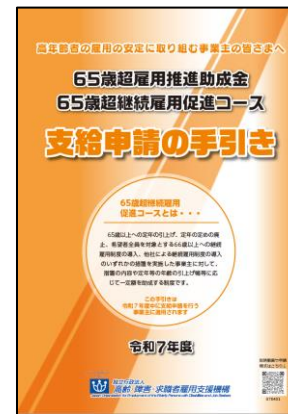
<https://www.jeed.go.jp/>



トップページ＞高齢者雇用の支援  
＞助成金

申請にあたっては「支給申請の手引き」をご活用してください。

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



👉 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 高齢・障害者業務課へお問い合わせください。

「高齢助成金 機構」  
で検索

高齢助成金 機構



**ご清聴ありがとうございました**