



2025年度 高齢社員活躍のコツセミナー

65歳超雇用推進助成金 制度のご案内

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部

◆各コースの概要

定年や継続雇用年齢を引上げて高年齢者に引き続き働いてもらいたい



65歳超継続雇用
促進コース

パートタイマー等の有期雇用者を期間の定めのない契約に転換して高年齢者に活躍してもらいたい



高年齢者無期雇用
転換コース

賃金制度や健康管理制度等の雇用管理制度を導入して高年齢者が働きやすい環境づくりがしたい



高年齢者評価制度等
雇用管理改善コース

高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者評価制度等雇用管理改善コースとは…

高年齢者の雇用の推進を図るために雇用管理制度（賃金制度、健康管理制度等）の整備に係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

支給対象経費は、①雇用管理制度の導入等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、②雇用管理制度の実施に伴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。

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 %

※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）

高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

◆制度の実施例 ……1年以上雇用中の60歳以上の雇用保険被保険者に対して実施する(1名以上)

雇用管理制度の整備とは、高年齢者の職業能力を評価する仕組みによる賃金や人事処遇制度の導入、短時間勤務制度や隔日勤務制度の導入、研修制度の導入などが該当します。

- 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** ……「意欲・能力向上研修」
- 高年齢者向けの専門職制度等の導入又は改善
- 健康管理制度の導入 等

健康・体力面の不安への対応

スキル・経験の伝承

定年後の役割や周囲との関わり方などの変化への対応

継続雇用促進コース

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、実施した措置等に応じて一定額を助成します。

◆支給額

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継続雇用の導入

実施した制度 引上げた年齢 対象被保険者数	定年引上げ又は定年の廃止					継続雇用制度の導入	
	65歳	66～69歳		70歳以上 (旧定年が70歳未満に限る)	定年の定めの廃止 (旧定年が70歳未満に限る)	66～69歳	70歳以上(旧定年及び継続雇用年齢が70歳未満に限る)
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

実施した制度、
引き上げた年数、
対象被保険者数
に応じて
定額が助成され
ます。

継続雇用促進コース

◆対象被保険者の確認・・・注意が必要な主な要件

- (イ)事業主に**1年以上**継続して雇用されている者であって、支給申請日の前日において**60歳以上**の雇用保険被保険者であること
- (ロ)改正前規則に規定する**定年前の無期雇用労働者**又は**定年後の継続雇用者**であって、改正後規則が適用されていること

	旧定年年齢			改正後（制度実施）			対象被保険者の例
	定年年齢	希望者 全員継続雇用	会社選別 継続雇用	定年年齢	希望者 全員継続雇用	会社選別 継続雇用	
例 1	60歳	65歳		70歳			60歳～64歳
例 2	65歳	70歳		70歳			60歳～69歳

対象者になれない例
(共通)

- ①旧定年年齢を超えて入社した方
- ②継続雇用の上限年齢を超えて働いている方

※会社選別継続雇用制度: その会社が認めるもの等を引き続き雇用する制度

継続雇用促進コース

◆高年齢者雇用管理措置の実施

- (1) 高年齢者雇用等推進者の選任
- (2) 55歳以上の高年齢者に対して、次の a～g から高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施していること

- a. 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施
- b. 作業施設・方法の改善
- c. 健康管理、安全衛生の配慮
- d. 職域の拡大
- e. 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- f. 賃金体系の見直し
- g. 勤務時間制度の弾力化

継続雇用促進コース

◆高年齢者雇用管理措置の事例

g 勤務時間制度の弾力化

支給対象となりうる採用事例

- ・高年齢者を対象とした短時間勤務
- ・高年齢者を対象とした勤務間インターバル制度（9時間以上のインターバルの導入）



例

短時間勤務制度の規定

（高年齢期短時間勤務制度）

第〇条 会社は**60歳以上**の高年齢者を対象に、高年齢期における体力の低下や健康状態を考慮し、本人からの申し出により、所定労働時間の1時間から3時間の短縮措置を行う。

- 2 申出をしようとする者は原則として、予定日の1か月前までに、「短時間勤務制度申出書」により会社に申出なければならない。

55歳以上の高年齢者を対象とする旨を就業規則または社内規定等に定める必要があります。

無期雇用転換コース

高年齢者無期雇用転換コースとは…

50歳以上で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**）

※ 1 支給申請年度（4月から翌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します）。

無期雇用転換コース

◆主な支給要件

<計画申請>

※計画期間は2年～3年で設定すること。

- ①無期雇用転換規定の導入(就業規則・労働協約・社内規定)
- ②高年齢者雇用管理措置の実施

<支給申請>

- ①対象となる労働者を無期転換し、転換後(月11日以上勤務)
6か月分の賃金を支給していること。



無期雇用転換コース

◆就業規則への記載例

無期雇用転換制度を就業規則に規定する際、①②を必ず記載してください



例

○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。

①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

②転換時期を明示すること
（「随時」は不可）

◆各コース共通要件

高年齢者雇用安定法の遵守確認

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という）の第8条又は第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



- ・ 会社が認めた者は65歳まで再雇用する
- ・ 〇〇の基準に該当する者は65歳まで再雇用する
- ・ 満65歳まで再雇用することがある



希望者全員について、65歳までの雇用確保が確認できないので、
いずれも対象外

就業規則のNGワード

※その他にも、コースごとに必要な要件があります。

◆お問合せ・資料掲載先

支給申請の手引き

65歳超継続雇用促進コース



高年齢者無期雇用転換コース



高年齢者評価制度等 雇用管理改善コース



手引きや申請様式はホームページからダウンロードできます

JEED 高齢 助成金

検索



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部 高齢・障害者業務課 静岡市駿河区登呂3-1-35 ポリテクセンター静岡内
ご不明な点がございましたら、お問合せください ☎ 054-280-3622