令和８年度版

申請事業主の方へ

65歳超雇用推進助成金の申請について

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
高齢者助成部

JEED
らしく、はたらく、ともに

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. 支給申請の手引きと申請様式など

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

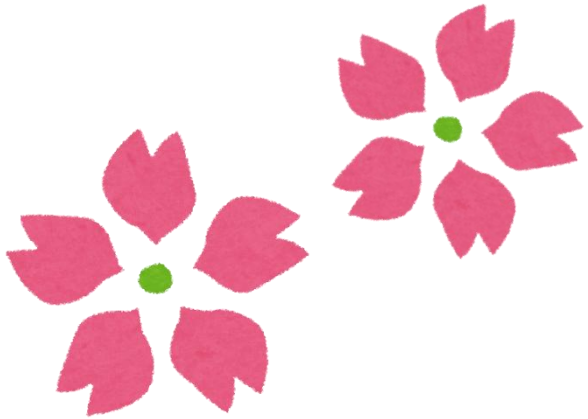


1. 65歳超雇用推進助成金の概要と支給までの流れ

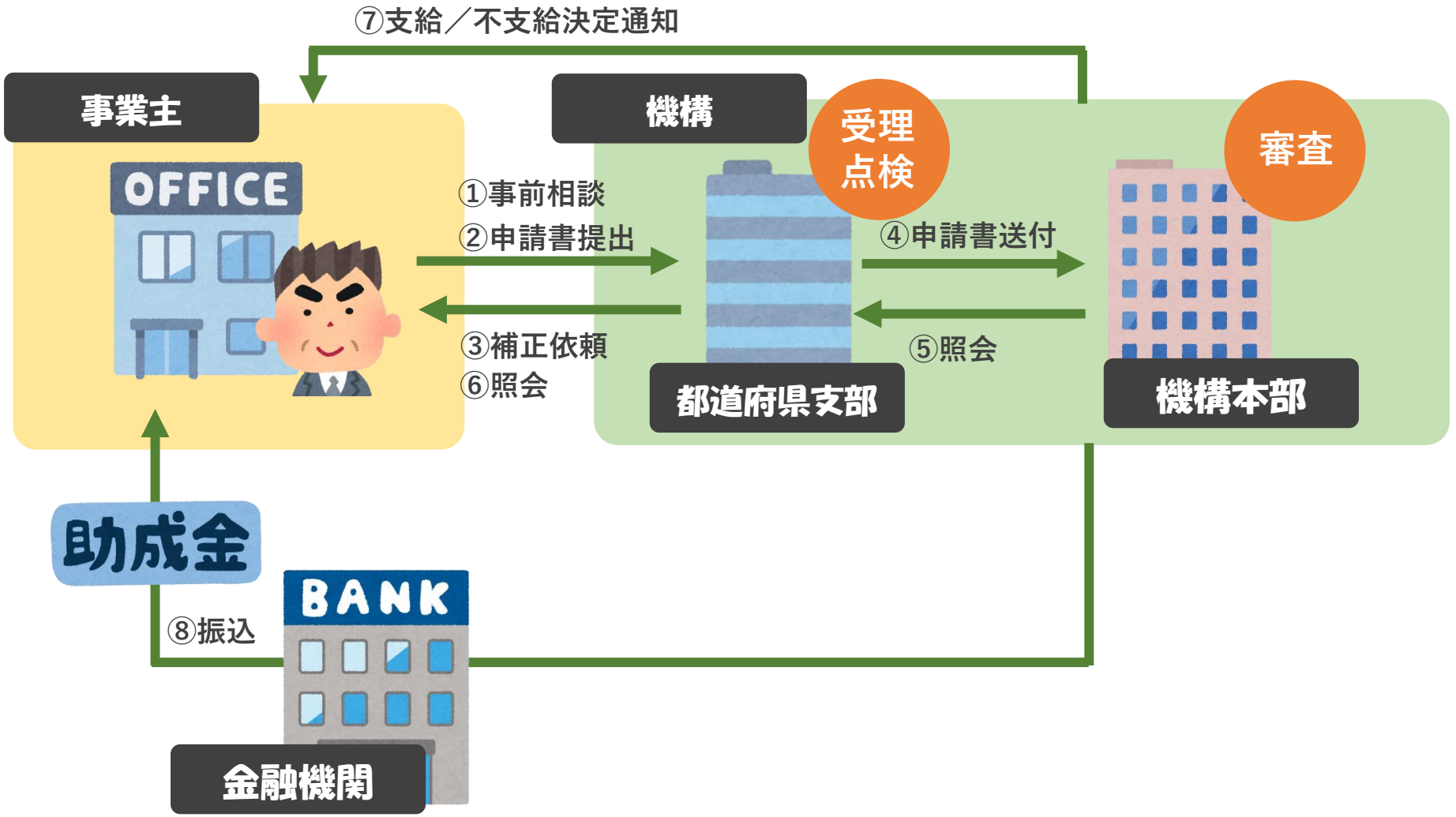
1. 65歳超雇用推進助成金の概要と支給までの流れ

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


⑦支給／不支給決定通知
事業主
機構
受理
点検
審査
OFFICE
①事前相談
②申請書提出
④申請書送付
③補正依頼
⑥照会
⑤照会
都道府県支部
機構本部
助成金
BANK
⑧振込
金融機関

令和８年度の制度改正概要

・65歳超継続雇用促進コース

（1）支給対象・金額の拡充

新設

（単位：万円）

措置内容 ＼ 対象被保険者数	定年引上げ又は定年の定めの廃止					継続雇用制度の導入				他社による継続雇用制度の導入			
	65歳への引き上げ	66～69歳への引き上げ		70歳以上への引き上げ	定年の定めの廃止	66～69歳への引上げ		70歳以上への引上げ		66～69歳への引上げ		70歳以上への引上げ	
		5歳未満	5歳以上			希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	対象者基準あり
1～3人	15(15)	25(20)	40(30)	45(30)	60(40)	22(15)	20(0)	40(30)	36(0)	20(10)	16(0)	32(15)	30(0)
4～6人	20(20)	32(25)	65(50)	70(50)	120(80)	37(25)	32(0)	65(50)	60(0)	30(10)	26(0)	50(15)	45(0)
7～9人	25(25)	39(30)	110(85)	115(85)	180(120)	60(40)	50(0)	105(80)	95(0)	50(10)	40(0)	85(15)	75(0)
10人以上	30(30)	46(35)	135(105)	140(105)	240(160)	90(60)	75(0)	130(100)	120(0)	70(10)	60(0)	105(15)	100(0)

括弧書きは、令和7年度の支給額

令和８年度の制度改正概要

・65歳超継続雇用促進コース

（2）支給要件の緩和

①専門家等への委託に係る経費の支出要件の削除

②旧定年年齢等が70歳以上の場合も支給対象に拡充

③定年年齢等の段階的な引き上げを行う場合、引上げの都度、助成対象

令和８年度の制度改正概要

【高年齢者評価制度等雇用管理改善コース】

１．支給要件の緩和

＜専門家等への委託要件の廃止＞
　これまで高年齢者の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の負担が生じていることを必須としておりましたが、令和８年度制度ではそのような経費の負担が生じていなくても申請を行うことが可能となりました。

令和８年度の制度改正概要

【高年齢者評価制度等雇用管理改善コース】
２．支給金額の拡充

（１）高年齢者雇用管理整備措置の措置に係る支給金額

A…中小企業事業主 B…中小企業事業主以外

（令和７年度制度）措置の種類	支給金額	（令和８年度制度）措置の種類	支給金額＊
①高年齢者の職業能力を評価する仕組みを活用した賃金・人事処遇制度の導入又は改善	◎初回 A…３０万円 （５０万円×６０％） B…２２万５千円 （５０万円×４５％） ◎２回目以降 経費の実費（５０万円上限）に該当する企業規模に応じた率を乗じた額	①高年齢者の職業能力を評価する仕組みを活用した賃金・人事処遇制度の導入又は改善（高年齢者向けの専門職制度等、高年齢者に適切な役割を付与する制度を含む）	A…６０万円 B…４５万円
②労働時間制度の導入又は改善		②労働時間制度の導入又は改善	A…３０万円 B…２３万円 ＊申請回数にかかわらず実施した措置に応じた定額が支給されます
③在宅勤務制度の導入又は改善		③在宅勤務制度の導入又は改善	
④研修制度の導入又は改善		④研修制度の導入又は改善	
⑤高年齢者向けの専門職制度の導入又は改善（※）		⑤健康管理制度の導入	
⑥健康管理制度の導入		⑥その他	
⑦その他			

※令和７年度制度⑤は、令和８年度制度①に統合されております。

令和８年度の制度改正概要

【高年齢者評価制度等雇用管理改善コース】

（２）措置の実施に伴い必要となる機器等の導入経費

令和８年度制度の①～⑤いずれかの雇用管理整備措置のうち支給される措置にあたっては、当該措置の実施に伴い必要となる機器等の導入を行った場合、当該導入に要した経費の額に60％（中小企業事業主以外は45％）を乗じた額を上乗せします。

（３）令和７年度制度と令和８年度制度での支給金額の違い

令和７年度制度は、1事業主につき最初の支給に限っては、経費の額にかかわらず当該措置の実施に50万円の費用を要したものとみなし、該当する企業規模に応じた率を乗じた額を支給金額とし、２回目以降の申請は50万円を上限とする経費の実費に対し、該当する企業規模に応じた率を乗じた額を支給金額としておりました。

令和８年度制度では、実施した措置に応じた支給金額が定額支給されることとなります。過去に本助成金の支給申請を行っている事業主であっても、その際に導入した雇用管理整備措置と同一の内容でない場合は、新たに導入した措置として支給金額が定額支給されます。

令和８年度の制度改正概要

・高年齢者無期雇用転換コース

（1）支給金額の拡充

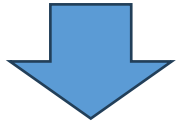
令和7年度：対象労働者１人につき30万円（中小企業以外は23万円）



令和8年度：対象労働者１人につき40万円（中小企業以外は30万円）

（2）対象労働者の変更

令和7年度：有期契約労働者として雇用される期間が６か月以上



令和8年度：有期契約労働者として雇用される期間が１年以上

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。
- 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、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240万円までを助成します。



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（70歳以上の継続雇用制度の導入）

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）

・定年の定めの廃止

・旧定年年齢及び継続雇用年齢を上回る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

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等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

⑤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

支給額

（単位：万円）

措置内容 / 対象被保険者数	定年引上げ又は定年の定めの廃止					継続雇用制度の導入				他社による継続雇用制度の導入			
	65歳への引き上げ	66～69歳への引き上げ		70歳以上への引き上げ	定年の定めの廃止	66～69歳への引上げ		70歳以上への引上げ		66～69歳への引上げ		70歳以上への引上げ	
		5歳未満	5歳以上			希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	対象者基準あり
1～3人	15	25	40	45	60	22	20	40	36	20	16	32	30
4～6人	20	32	65	70	120	37	32	65	60	30	26	50	45
7～9人	25	39	110	115	180	60	50	105	95	50	40	85	75
10人以上	30	46	135	140	240	90	75	130	120	70	60	105	100

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

※四半期ごとの予算額上限の超過が予見される場合等に、予告なく受付を停止する場合があります。

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に係る措置を実施した事業主に対して、措置に応じて助成します。

①高年齢者の職業能力を評価する仕組みを活用した賃金・人事処遇制度の導入又は改善
（高年齢者向けの専門職制度等、高年齢者に適切な役割を付与する制度を含む）
②労働時間制度の導入又は改善
③在宅勤務制度の導入又は改善
④研修制度の導入又は改善
⑤健康管理制度の導入　　等

※①は、専門職制度等の導入又は改善のみの実施も可

その他、①～⑤のいずれかの措置の実施に際し必要となる機器等の導入に経費を要した場合、その経費が支給対象となります。（上限額５０万円）

支給対象となる機器等に該当するかについては、高年齢者以外の者に対してその汎用性が高いものでないこと等を総合的に勘案し、個々の事案ごとに機構が判断します。機器等を導入するとした場合であっても、必ず支給対象となることを約束されるものではございません。

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

支給金額

賃金・人事処遇制度の導入又は改善の措置

区分	支給額
中小企業事業主	60万円
中小企業以外の事業主	45万円

上記以外の制度の導入又は改善の措置

区分	支給額
中小企業事業主	30万円
中小企業以外の事業主	23万円

その他、雇用管理制度の実施に伴い必要となる機器等の導入を行った場合、その経費（上限50万円）に60%（中小企業以外は45%）を乗じた金額を支給します。

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。

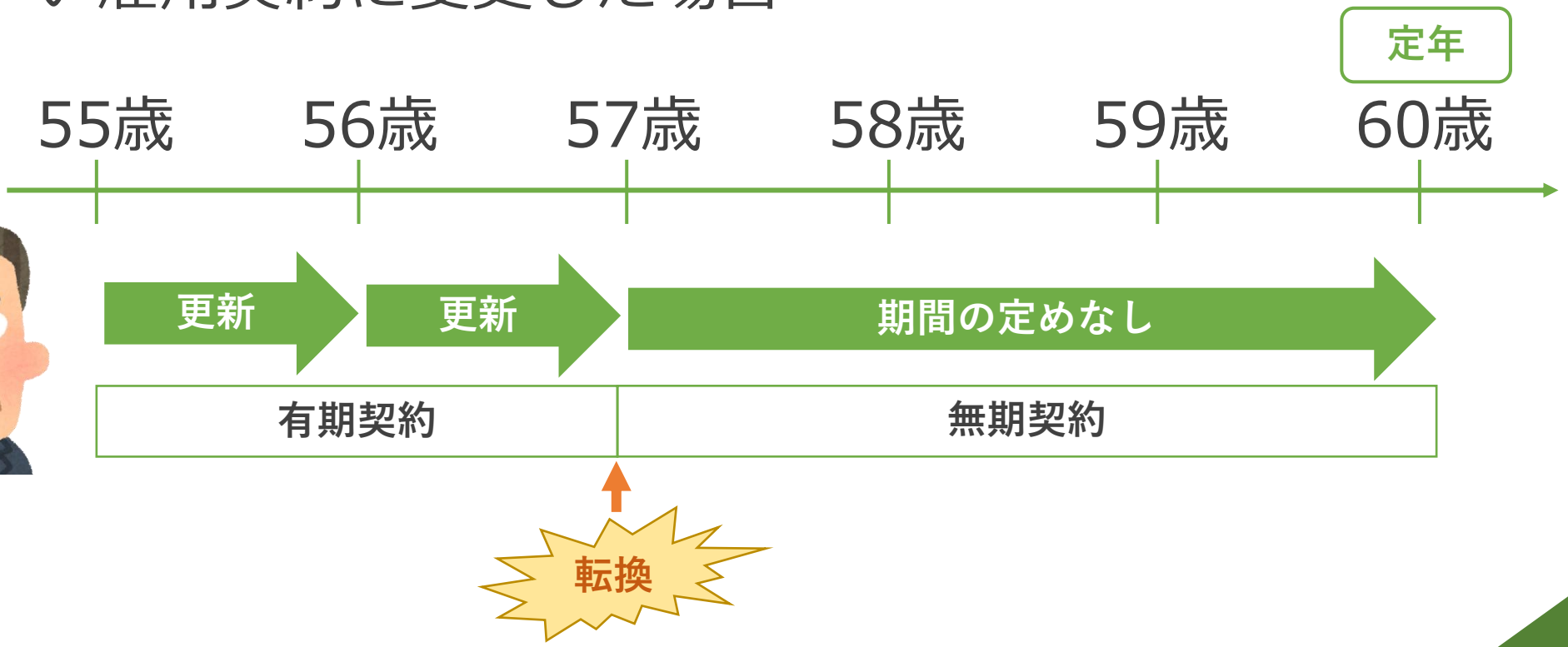


高年齢者無期雇用転換コースの内容

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

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1年以上で、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）

支給金額

・対象労働者１人につき40万円

（中小企業事業主以外は30万円）

※支給額にかかわらず１支給申請年度（４月～３月）

１適用事業所あたり 10 人までを上限とする

5. 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・申請等は各都道府県支部の高齢・障害者業務課（東京、大阪は高齢・障害者窓口サービス課）へお問い合わせください。



ホームページのご案内



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