（事業主の皆さまへ）

令和７年度65歳超雇用推進助成金のご案内

本助成金制度は、生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年引上げ等や高年齢者の雇用管理制度の整備等、高年齢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し、高年齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。本助成金はⅠ～Ⅲの３つのコースがあります。

Ⅰ　65歳超継続雇用促進コース

概要

以下のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

A．65歳以上への定年引上げ
B．定年の定めの廃止
C. 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
D. 他社による継続雇用制度の導入

支給額

措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

【 A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止】

措置内容 / 60歳以上被保険者数（注）	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定めの廃止
		<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

【 C. 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 】【 D. 他社による継続雇用制度の導入】

措置内容 / 60歳以上被保険者数（注）	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

措置内容	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、他社における制度の導入に要した経費の１／２の額を助成します。

（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。また、A～Dのいずれの措置を実施する場合も、実施前の定年または継続雇用年齢（Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢も同様）が70歳未満である場合に支給します。

主な支給要件

（１）制度を規定した際に、専門家等に就業規則の作成または相談等を依頼し、経費を要した事業主であること。

（２）制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。

以上のほか、高年齢者雇用等推進者の選任及び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事業主であること等が必要です。

申請受付期間

A～Dの措置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、国民の祝日に関する法律に規定する休日に当たる場合は翌開庁日））まで

※　「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の各都道府県支部 高齢・障害者業務課（東京および大阪は高齢・障害者窓口サービス課。以下「都道府県支部」という。）に支給申請してください。

※　各月ごとの予算額上限もしくは四半期ごとの予算額上限の超過が予見される場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算額上限を超える恐れが高いと認める場合、支給申請の受付を停止する場合があります。

厚生労働省　　らしく、はたらく、ともに　独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）

Ⅱ　高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

概要

高年齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して一部経費の助成を行うコースです。対象となる措置は以下の通りです。（実施期間：１年以内）

① 高年齢者の職業能力を評価する仕組みと賃金・人事処遇制度の導入または改善
② 高年齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日勤務制度などの導入または改善
③ 高年齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入または改善
④ 高年齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入又は改善
⑤ 専門職制度など、高年齢者に適切な役割を付与する制度の導入または改善
⑥ 法定外の健康管理制度（胃がん検診等や生活習慣病予防検診）の導入　等

支給額

上記の支給対象経費の額に下表の助成率を乗じた額を支給します。

中小企業	中小企業以外
60%	45%

※　支給対象経費は、Ⓐ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やコンサルタントとの相談に要した経費のほか、Ⓑ上記のいずれかの措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費です。

※　支給対象経費は、初回に限り50万円とみなしますので支給額は30万円（中小企業以外は22.5万円）となります。２回目以降の申請は、ⒶとⒷを合わせて50万円を上限とする経費の実費に助成率を乗じた額が支給額となります。

主な支給要件

（１）「雇用管理整備計画書」を機構理事長に提出して、計画内容について認定を受けていること。

（２）上記計画に基づき、高年齢者雇用管理整備の措置を実施し、当該措置の実施の状況および雇用管理整備計画の終了日の翌日から６か月間の運用状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

（３）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高年齢者雇用管理整備の措置により雇用管理整備計画の終了日の翌日から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

（４）雇用管理整備の措置の実施に要した支給対象経費を支給申請日までに支払ったこと。

受給手続の流れ

１．計画の申請　「雇用管理整備計画書」を**計画開始の３か月前の日までに**機構理事長に申請し、計画内容の認定を受けてください。

２．支給の申請　**計画期間終了日の翌日から６か月後の日の翌日～その２か月以内に**機構理事長に支給申請してください。

※　計画申請時は「65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）雇用管理整備計画書」を、支給申請時は「65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、機構都道府県支部に提出してください。

Ⅲ　高年齢者無期雇用転換コース

概要

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に転換させた事業主に対して助成を行うコースです。(実施期間：２年～３年)

支給額

対象労働者一人につき、下表の金額を支給します。

中小企業	中小企業以外
30万円	23万円

※　支給申請年度における対象労働者数の合計人数は、１適用事業所あたり10人までとします。

主な支給要件

（１）有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定していること。
※　実施時期が明示され、かつ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年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限ります。

（２）上記（１）の制度の規定に基づき、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すること。
※　無期雇用転換日において64歳以上の者はこの助成金の対象労働者になりません。

（３）上記（１）により転換された労働者を、転換後６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後６か月分の賃金を支給すること。
※　勤務をした日数が11日未満の月は除きます。

受給手続の流れ

１．計画の申請　「無期雇用転換計画書」を**計画開始の３か月前の日までに**機構理事長に申請し、計画内容の認定を受けてください。

２．支給の申請　**対象者に対して転換後賃金を６か月分支給した日の翌日から起算して２か月以内に**機構理事長に支給申請してください。

※　計画申請時は「65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）無期雇用転換計画書」 を、支給申請時は「65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、機構都道府県支部に提出してください。

留意事項（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲコース共通）

- **令和７年４月１日から、電子申請の利用を開始しました。電子申請は、インターネット上で運営する行政サービスの総合窓口e-Gov（イーガブ）を利用して行います。**
  ▶　e-Gov（イーガブ）ポータル　　URL https://www.e-gov.go.jp/
- 各コースの所定の期間において、高年齢法雇用安定法第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ことや、同法第10条の３第２項に基づく勧告を受けていない事業主であること等が必要です。
- 助成金の審査には支給申請書の受理から３か月程度時間を要します。
- 助成金の申請に関して、機構が調査をしたり、報告を求めたりする場合があります。期限までに機構の求める書類が提出されない場合、助成金は支給しません。
- 不正受給を行った事業主は助成金の返還を求められることがあります。また、不正を行った事業主名等を機構のホームページで公表し、悪質な場合は刑事事件として告発することがあります。
- 機構に提出した書類や添付資料の写しなどは、支給決定日の翌日から起算して５年間保存しなければなりません。
- この他、助成金の支給要件や手続き等の詳細については、機構都道府県支部（窓口一覧は裏面参照）にご確認いただくか、機構ホームページをご参照ください。

（機構ホームページ）https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html