65歳超雇用推進助成金のご案内

高年齢者の雇用の安定に資する措置を講じる事業主の方に、国の予算の範囲において、以下の助成金を支給しています。

65歳超継続雇用促進コース

就業規則等により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象被保険者数及び定年年齢を引上げる年数等に応じて、以下の額を支給します。

・定年の引上げ又は定年の廃止、継続雇用制度の導入

措置内容 ＼ 対象被保険者数	65歳への定年引上げ	66～69歳への定年引上げ		70歳以上への定年引き上げ	定年の定めの廃止	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	
		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
1～3人	15万円	25万円	40万円	45万円	60万円	22万円	20万円	40万円	36万円
4～6人	20万円	32万円	65万円	70万円	120万円	37万円	32万円	65万円	60万円
7～9人	25万円	39万円	110万円	115万円	180万円	60万円	50万円	105万円	95万円
10人以上	30万円	46万円	135万円	140万円	240万円	90万円	75万円	130万円	120万円

・他社による継続雇用制度の導入

措置内容 ＼ 対象被保険者数	66～69歳への引上げ		70歳以上への引上げ	
	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	20万円	16万円	32万円	30万円
4～6人	30万円	26万円	50万円	45万円
7～9人	50万円	40万円	85万円	75万円
10人以上	70万円	60万円	105万円	100万円

・複数の取組みを実施した場合であっても支給額はいずれか高い額のみとなります。

高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

認定された雇用管理整備計画に基づき高年齢者雇用管理整備措置を実施した場合の、当該措置の実施及び実施に伴い必要となる機器等の導入に要した経費を支給します。

	高年齢者雇用管理整備措置の種類	助成額
1	高年齢者に係る賃金・人事処遇制度の導入・改善　※1	60万円（中小企業以外は45万円）
2	労働時間制度の導入・改善 在宅勤務制度の導入・改善 研修制度の導入・改善　※2 健康管理制度の導入・改善	30万円（中小企業以外は23万円）
3	雇用管理制度の整備に伴う機器等導入	1～2の措置導入経費(上限50万円)×60%（中小企業以外は45%）

※1　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　高齢期における職業生活設計のために必要な情報の提供や助言を行う研修を含む。

高年齢者無期雇用転換コース

認定された無期雇用転換計画に基づき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、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）を支給します。

また、対象労働者は１支給年度（４月～翌年３月まで）１適用事業所あたり10人までとなります。

※　助成金の受給のためには、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）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ことなど、一定の要件を満たす必要があります。
詳細な要件につきましては各助成金の「支給申請の手引き」をご確認くださいますようお願いします。

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
岐阜支部高齢・障害者業務課
TEL058-265-5823

動画はコチラ⇩

e-Gov電子申請を利用して申請できるようになりました。



高年齢者雇用管理措置について（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）

本助成金の申請にあたっては次のaからgまでの措置を一つ以上実施していることが必要です。



a.職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等

高年齢者の有する知識、経験等を活用できるようにするための効果的な職業訓練としての業務の遂行の過程外における教育訓練の実施又は教育訓練の受講機会の確保

支給対象となりうる事例	支給対象外となる事例
◇高年齢者を対象とした技能講習の受講 ◇資格取得講座の受講　等 ◇指導力向上セミナー	◇事業所で実施する定例会議 ◇役職別研修



b.作業施設・方法の改善

身体的機能や体力等が低下した高年齢者の職業能力の発揮を可能とするための作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善及び福利厚生施設の導入・改善

支給対象となりうる事例	支給対象外となる事例
◇シャベルによる手作業で行っていた残土運搬作業の際の高年齢者の負担を軽減するため、ショベルカーを導入した ◇介護施設におけるリフト付き浴槽等の特殊浴槽を設置した ◇タクシーのデジタル無線配車システムを導入した ◇視力の低下した高年齢者のいる職場にLEDを導入し環境を整えた	◇視力の低下した高年齢者に対するパソコンのディスプレイサイズを大きいものにした ⇒画面を大きくしても視力低下の負荷は軽減できないため ◇高齢従業員の多い作業場に消火器や火災報知器を整備した ⇒事業主に求められる安全配慮義務の範囲内であるため ◇高年齢者をクレーム対応の担当から外した ⇒精神的な負担の軽減であり身体的機能や体力の低下の改善となっていない



c.健康管理、安全衛生の配慮

身体的機能や体力等が低下した高年齢者の職場の安全性の確保、事故防止への配慮及び健康状態を踏まえた適正な配置

支給対象となりうる事例	支給対象外となる事例
◇高年齢者を対象に人間ドック受診のための制度を導入した（各種がん検診、歯周疾患検診、骨粗鬆症検診など） ◇高年齢者を対象に生活習慣病予防検診（法定以上）の受診のための制度を導入した ◇健康の保持増進に関わる、生活習慣、運動習慣についての知識と実践の機会を提供した	◇法定内の定期健康診断 ◇自動体外式除細動器（AED）の設置 ◇従業員の全額費用負担により法定外の健康診断を実施



d.職域の拡大

身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域を拡大するための企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計等の実施

支給対象となりうる事例	支給対象外となる事例
◇運送業務において、長距離と短距離が混在する運行ルートであったが、高年齢者の身体的負担を軽減するために職務を再設計し、短距離のみに限定するルートを設定した ◇製造ラインにおいて、作業スピードの低下した高齢者のために新たに一人で完結する組み立て業務を設け、自分のペースで無理なく働ける環境を整備した	◇人材不足から働く意欲のある60歳以上の高年齢者を臨時募集し、パートとして工場内に配属した ⇒既存の職務の欠員を新規採用により充足したものであり職域の拡大には該当しない



e.知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進のための職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備

支給対象となりうる事例	支給対象外となる事例
◇高年齢者とのペア就労により高年齢者のもつ技能の伝承を図るとともに、高い技能をもつ高年齢者は、指導役制度（専門職ポストとして資格要件を設定）により、専門職へ配置転換を行うこととした ◇運送業務の経験を活かし、配車業務へ配置転換した ◇職制と責任を明確化し、技能評価結果を明示する	◇全従業員の主体的なキャリア形成や継続的な人材育成を目的として、技能検定合格報奨金制度、社内検定制度を設けた ⇒制度が高齢者に限定されていないため



f.賃金体系の見直し

高年齢者の就労の機会を確保するための能力、職務等の要素を重視する賃金制度の整備

支給対象となりうる事例	支給対象外となる事例
◇生産ラインとは別の場所に技能伝承のみを行うスペースを設置、必要に応じて技術をもつ高年齢者が若年従業員への技能指導を実施、その際の「指導手当」を新設する	◇再雇用職員の給与について、再雇用職員用の俸給表を適用せず、再雇用直前の給与を適用し、毎年度継続実施する ◇在職年数ごとに一定額を加算する仕組みの導入 ⇒再雇用者全員が一律に適用される制度であり、能力・職務等の要素を重視する取り扱いではないため



g.勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するための短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、ワークシェアリング等を活用した勤務時間制度の弾力化

支給対象となりうる事例	支給対象外となる事例
◇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短日数勤務（雇用保険の適用条件に外れない範囲での日数の調整となっていること） ◇高年齢者を対象とした勤務時間インターバル制度 ◇高年齢者を対象とした隔日勤務、短時間勤務 ◇高年齢者を夜勤勤務から除外し、日勤勤務のみとした	◇高年齢者本人が短時間勤務の利用を申し出た際に、社長判断で承認の可否を決めている （就業規則等に規定せず口頭周知のみ） ◇時間外勤務の免除