



助成金の最新情報と活用のポイントをお届けします

助 成 金 通 信

発行:はぎの社会保険労務士法人

〒262-0032 千葉市花見川区幕張町 6-73-4

TEL 043-272-3081 FAX 043-274-3362

11
2025

高年齢者雇用に役立つ助成金（令和 7 年度版）

～各助成金制度の狙いと、実務で外さない設計～

人手不足が構造的な問題となる中で、「高年齢者の経験と技術を職場にどう残し、次世代へ橋渡ししていくか」は、多くの企業が避けて通れないテーマです。改正高年齢者雇用安定法は、70 歳までの就業機会の確保を努力義務と位置づけ、意欲ある高年齢者が就労を継続できる仕組みづくりを後押ししています。助成金はこの流れを制度面・採用面の両輪から支えるものです。上手に活用することで、「定年や継続雇用の制度整備」「評価・賃金・健康管理の見直し」「無期転換による不安定就労の解消」「ハローワーク経由の雇入れ支援」を、一つの流れとして設計できます。

令和 7 年度は、いくつかの重要な見直しがあり、申請実務のわずらわしさが軽くなりました。特に、65 歳超雇用推進助成金の各コースでは支給対象事業主要件（支給要領）に含まれていた「高年齢者雇用安定法（第 8 条・第 9 条）遵守期間」に関する記載が削除されました。

これにより、制度の組み直しに踏み出しやすい環境が整ったといえます。



1. 65 歳超雇用推進助成金（65 歳超継続雇用促進コース）

定年の引上げや定年廃止、66 歳以上を対象とする継続雇用制度の導入、さらには他社による継続雇用制度の導入といった取り組みそのものを評価するコースです。

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」という 4 つの措置が明示されており、申請は、実施日が属する月の翌月から起算して 4 か月以内、各月の 1 日～15 日が受付期間の基本です。ここを基点に、逆算して、就業規則の改定、社内説明、高年齢者雇用等推進者の選任、高年齢者雇用管理措置の仕組みまでを一気通貫で進めるのがコツです。実務では、条文上の定年年齢を書き換えるだけでなく、高年齢者の就労実態に合った「働き方」をセットで整えると高年齢者の定着率が高まります。例えば勤務時間の弾力化や健康管理、安全衛生配慮、職域の拡大といった措置を、対象者の年齢層と職務の特性に合わせて組み合わせる仕組みです。

制度の背骨（A～D）と、運用の筋肉（雇用管理措置）を同時に鍛える発想が、職場の納得感を生みます。

支給対象の事業主の要件として定年延長や継続雇用等の制度を規定した際に、社会保険労務士等の専門家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の要件があることに注意する必要があります。

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。

2. 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）

こちらは「職場の中身」を磨くコースです。評価・処遇・労働時間・健康管理・教育訓練・配置見直し等、年齢に応じた働きやすさを具体化する雇用管理制度の整備に要した費用が対象になります。初回は実費が 50 万円に満たなくても「50 万円みなし」の枠があり、中小企業であれば $50 \text{ 万円} \times 60\% = 30 \text{ 万円}$ というイメージで導入初年度のハードルを下げられます。システム・機器導入や外部専門家の関与も含め、制度の設計から運用定着までを一体で描くと、翌年度以降の高年齢者の人事管理の基盤を固めることとなります。申請の流れは「計画→運用→支給」です。すなわち、雇用管理整備計画書を計画開始の 3 か月前までに申請し認定を受け、計画期間が終了したのち、さらに 6 か月の運用実績を積み上げてから支給申請という順序です。ここでのつまづきは、運用 6 か月分の記録の取りこぼしが多いところ です。実施予定の制度に関する就業規則や内規の改定に関する届出、施行、評価シートや日々の運用成果、教育訓練の受講実績、健康・安全配慮の記録など、対象措置ごとに「何を、いつ、どの様式で」残すかを、計画段階で台帳化しておくことと確実です。このコースでは、令和 7 年度は「高年齢者雇用安定法遵守期間」の記載が削除されました。過去の就業規則の高年齢者雇用安定法違反に関わらず、新しく高年齢者に関する人事制度整備に集中できる環境が整いました。

高年齢者雇用に関する人事制度の導入に併せて、高年齢者評価・賃金の年齢カーブの見直しや、時間短縮・インターバルの弾力設計、熟練者の OJT 設計など、企業の人材ポートフォリオに直結するテーマを優先順位づけし、効果が測定できる項目から着手することをお勧めします。

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、④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、⑤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、④と⑤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。

3. 65 歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）

有期から無期へ。50 歳以上かつ定年前かつ 64 歳未満の有期契約労働者を、計画認定にもとづき無期雇用へ転換した場合に支給されます。ただし、無期転換は必ずしも正社員に転換することを意味するものではありません。例えば短時間の有期契約労働者を定年まで雇用する無期雇用に転換することでも助成対象になり得ます。雇用の安定が直接目的であるため、転換後の継続雇用（6 か月以上）と賃金支給の実績を確かに積む段取りが必要になります。

計画は「無期雇用転換計画書」の認定が起点で、就業規則等に無期転換制度を明文化し、通算 5 年以内の労働者を対象として、転換日以後の雇用管理の枠組みを定義します。転換のタイミングは、本人の年齢や就労実態に即して丁寧に設計し、転換後 6 か月の労働日数・賃金台帳の記録が取りやすい月度からスタートさせる（例えば賃金の締日の翌日を無期転換日とする）のが事務上スムーズです。無期転換の実施時期について、「随時」等のように不明確な場合は要件に当てはまらず、就業規則等で「毎月 1 日」等固定する必要があります。

このコースについても、令和 7 年度の見直しで「高年齢者雇用安定法遵守期間」の記載が削除されています。過去の就業規則の高年齢者雇用安定法違反に関わらず、新しく無期転換そのものの社会的意義「不安定就労の解消」と、「熟練技術・ノウハウの内部化」に取り組みやすくなりました。

無期転換後の評価制度や教育訓練の設計は、「2. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース」と同時並行的に磨き込むと、処遇と期待役割がぶれずに定着します。

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。

（無期転換 規定例）

第 00 条

- 通算契約期間が 5 年以内かつ勤続 6 か月以上で、満 50 歳以上の有期契約労働者が希望する場合は、無期雇用又は正規雇用に転換させることがある。
- 転換時期は、毎月 1 日とする。
- 所属長の推薦がある者に対し、面接及び筆記試験を実施し、合格した者について転換する。
- 無期雇用転換後の定年年齢及び継続雇用は、本則第 0 条及び第 0 条のとおりとする。
- この規則は、正社員以外のすべての有期契約労働者に適用する。



4. 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

採用面のアクセラレーターとして位置づけたいのが、本コースです。高年齢者を含む就職困難者を、ハローワーク等の紹介を経て雇い入れ、継続雇用する事業主に対して支給されます。実務の肝は「必ず紹介経由であること」です。内定・雇入れの後で要件を満たすことが判明しても対象にはなりません。求人票の作成段階から、対象コースの確認と採用部門への周知を済ませ、紹介状と対象確認の一連書類が採用ワークフローに自動で紐づくようにしておくと、抜け漏れが防げます。相談・様式案内は労働局（またはハローワーク）から届く運用が根づいていますので、初めてでも取り組みやすい助成金です。

支給は6か月ごとの区切りで判定され、期間中に該当者の自己都合退職があれば当該区分の支給対象外となります。

定着支援の観点では、雇入れ直後のオンボーディングとメンター配置、健康・安全面の初期教育、勤務時間・配置の調整など、「2. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース」と重なる取り組みを先行させると、離職抑制に効いてきます。

令和7年度は、就職困難者の各コースで添付・把握書類の簡素化が進み、全体として申請実務の負担軽減が図られています。その他、中高年層の正規雇用を広く支援する「特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）」（中小企業60万円／中小企業以外50万円）が新設され、採用戦略の選択肢が広がりました。

支給額（1人あたり）

対象労働者		支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	[1]高年齢者（60歳以上）、母子家庭の母等	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
	[2]重度障害者等を除く身体・知的障害者	120万円 (50万円)	2年 (1年)	30万円 × 4期 (25万円 × 2期)
	[3]重度障害者等(※3)	240万円 (100万円)	3年 (1年6か月)	40万円 × 6期 (33万円※ × 3期) ※第3期の支給額は34万円
短時間労働者(※4)	[4]高年齢者（60歳以上）、母子家庭の母等	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)
	[5]重度障害者等を含む身体・知的・精神障害者	80万円 (30万円)	2年 (1年)	20万円 × 4期 (15万円 × 2期)

注；（ ）内は中小企業事業主以外に対する支給額および助成対象期間です。

※3「重度障害者等」とは、重度の身体・知的障害者、45歳以上の身体・知的障害者及び精神障害者をいいます。

※4「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者をいいます。

ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期に対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。

雇入れ事業主が、対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期について対象労働者に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額（表の支給対象期ごとの支給額を上限とする）となります。

- ・対象労働者が重度障害者等以外の場合 1/3（中小企業事業主以外1/4）
- ・対象労働者が重度障害者等の場合 1/2（中小企業事業主以外1/3）



5. まとめ

「制度の設計」→「職場での働き方の改善」→「雇用の安定、定着率改善」→「採用」の順で一本化を

高齢者雇用は、①定年・継続雇用の「器」を整える（65 歳超継続雇用促進コース）、②評価・賃金・健康・労働時間を含めた「職場の中身」を磨く（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）、③不安定就労を減らし「雇用の安定」を実現する（高齢者無期雇用転換コース）、④そして「採用」の間口を広げ定着を支える（特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース））という順番で、一本の導線として設計するとうまく回ります。いずれも申請項目や添付の簡素化が進みました（※ただし、65 歳超継続雇用促進コースは、改正前就業規則が高齢者雇用安定法違反の場合は、改正後、6 カ月以上の遵守期間が必要とされています。詳しくは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の助成金申請窓口にご確認ください）。

助成金は目的ではなく、あくまで「人と仕事をつなぎ直すための道具」です。高齢者の就労は、現場の安全と健康への配慮、経験の可視化と伝承、本人と家族の生活設計——そうしたいくつものレイヤーが重なり合う繊細なテーマです。いたずらに「助成金の受給」だけを追わず、制度設計と運用の筋を通す。その姿勢が、結果として助成金の活用効果と高齢者雇用の推進をかなえてくれます。

参考：横並び比較（概要）

制度名	主目的	主な要件（抜粋）	申請の勘所
65 歳超雇用推進助成金 65 歳超継続雇用促進コース	定年・継続雇用の器を拡張	A 定年引上げ/B 定年廃止/C 66 歳以上継続/D 他社継続、実施月の翌月起算 4 か月以内提出	規定改定と雇用管理措置を同時に実装、1～15 日に申請
65 歳超雇用推進助成金 高齢者評価制度等雇用管理改善コース	評価・処遇・労働時間・健康管理等の高齢者に関する人事制度の整備	初回みなし 50 万円（助成率適用）、計画→運用 6 か月→支給	適切な制度、整備の規定化、施行実施、運用記録の台帳化等
65 歳超雇用推進助成金 高齢者無期雇用転換コース	有期から無期への安定化	50 歳以上・定年年齢未満かつ 64 歳未満を無期転換後 6 か月継続雇用・賃金支給	計画認定→規定整備→転換
特定求職者雇用開発助成金 特定就職困難者コース	採用と定着の支援	ハローワーク等の紹介経由で雇入れ、6 か月区切りで支給	必ず紹介経由、オンボーディング・メンター配置で定着

【参考資料】・厚生労働省「65 歳超雇用推進助成金」>>> <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

・厚生労働省「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）」>>>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_konnai.html

・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構>>> <https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/index.html>

あとがき

「やってみようかな」と思ったらチャンスです。高齢者雇用に関する助成金は、実務の負担軽減が進んでいます。

小さな一歩が、大きな安心につながりますように。

萩野

