



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

1

2026

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

65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

～定年の引上げや廃止、継続雇用制度の導入を行って
高齢者でも安心して働ける仕組みを行った会社への助成制度～

「70歳まで働ける会社を目指したいが、制度設計が難しい」

「就業規則の定年条項を直せば助成金が出ると思っていたのに、どうもそう単純ではないらしい」

最近、こうしたご相談が増えています。高年齢者の就業機会確保は、もはや「理念」ではなく、採用難・人手不足の現場で避けて通れない経営課題です。

一方で、制度を整えようとする企業ほど、助成金に該当する条文の整合、届出、

申請期限、そして費用証憑の組み立てでつまずきやすいのも事実です。

そこで本稿では、65歳超雇用推進助成金のうち、特に活用場面が多い

「65歳超継続雇用促進コース」について、制度の概要から「つまずきやすいポイント」まで、

申請の実務にあわせて整理します。



「制度そのもの」ではなく「制度改定に要した経費」への助成

65歳超継続雇用促進コースで最初に押さえるべきは、**助成の対象が「制度を変えたこと」そのものではなく、制度改定に要した外部専門家等への経費**だという点です。つまり、就業規則を社内で作り直して制度だけ整えても、外部専門家に委託していくなければ対象外となり得ます。

実務上は、社労士等の専門家に就業規則や関連規程の改定を依頼し、その契約・請求・支払が確認できる形で残っていることが重要です。社内の担当者や勤務社労士等が就業規則の変更を行い費用が発生しない場合や社会保険労務士事務所等で、外部に費用が発生することが考えられない事業主は対象外になります。

定年・継続雇用の“どこをどう変えるか”

本コースは、就業規則（または労働協約）で、定年や継続雇用の制度を一定方向に整備した場合に対象となります。

中心は、定年を65歳以上へ引き上げる、あるいは定年を廃止するケースです。次に多いのが、希望者全員を対象とする継続雇用制度を66歳以上まで拡充するケースです。さらに、一定の要件のもとで“他社による継続雇用制度”といった形での整備も対象となり、こちらは導入に要した経費の一部が助成される仕組みです。

ここで重要なのは、「何歳まで働ける制度にしたか」だけではなく、「制度の作りが要件と合っているか」です。後述しますが、条文の書き方ひとつで対象外となる典型がいくつもあります。

支給対象事業主の入口で確認されること——「助成金対象外」はここで起きます

申請に入る前に、まず会社としての基本要件を確認します。雇用保険適用事業所であることは当然として、申請日前日までに、一定期間以上継続雇用されている 60 歳以上の雇用保険被保険者が在籍しているか、就業規則等が整備され、（常時 10 人以上であれば）労基署への届出・周知がされているか、といった点が土台になります。改正前の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）

また、**実務で見落とされがちのが、高年齢者雇用等推進者の選任と、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です。**高年齢者雇用等推進者は事業主や人事担当者等でも務まることができます。ただし、選任した“名義だけ”ではなく、高年齢者雇用管理に関する措置の実施として、高年齢者である 55 歳以上の者に対して、例えば教育訓練、作業施設・方法の改善、健康管理・安全衛生の配慮、職域の拡大、知識・経験等活用できる配置、処遇の推進、賃金体系の見直し、勤務時間の弾力化等、会社として高年齢者が働き続けられる環境を整える実体が求められます。「定年年齢だけ上げました」で完結しないのが、この助成金の重要なポイントになります。勤務時間の弾力化では 55 歳以上の従業員に対しての 9 時間以上の勤務間インターバル措置の導入も対象になります。



支給額は“措置内容×人数”で決まります。複数措置でも「全部もらえる」わけではありません

支給額は、実施した措置の内容と、申請日前日における一定の雇用保険被保険者数（60 歳以上の対象者数）に応じて区分されます。定年引上げ・定年廃止と、継続雇用制度の拡充では表が分かれており、同じ「高齢者雇用の整備」でも、どの措置を採るかで支給額が変わります。

なお注意点として、**複数の措置を同時に実施していても、原則として「最も高い額の 1 つ」のみが対象になる取扱いです。**制度設計段階で、助成金を目的に「あれもこれも」と詰め込むより、事業実態に合う措置を確実に成立させるほうが安全です。

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	
	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。



最大の落とし穴は「申請期限」です。制度施行日から逆算してください

継続雇用促進コースは、申請期限が厳格です。制度の実施日（＝改正後就業規則の施行日）が属する月の翌月から起算して、所定の期間内（※）に提出が必要となります。

郵送でも「消印」ではなく「到達日」で扱われますから、期限ギリギリは危険です。

※各月の受付期間が決まっています。原則、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）

加えて、予算の都合で受付停止となる可能性がある点も、実務上は無視できません。

おすすめは、制度施行日と“最初の受付期間”を先に押さえ、そこから逆算して、条文確定・周知・届出・証憑準備を進めることです。



「就業規則を直したのに不支給」になりやすい条文パターン

この助成金は、条文の作り込みによる失点が目立ちます。典型例として、正社員の定年は上げたのにパート・有期契約等で“会社内で最も低い定年年齢”が引き上がっていらないケース、職種別規定を整理する過程で一部の定年年齢が下がってしまったケース、定年条項は直したのに退職事由や継続雇用条項に旧年齢が残るなどの条文不整合があるケースは非常に多いです。

また、継続雇用制度を拡充する場合、「会社が必要と認める者」など、選別的な表現が残っていると要件に合わない形になりやすいので注意が必要です。制度の運用実態にあわせたい気持ちは分かりますが、助成金の観点からは“要件に沿った制度の形式”が求められます。このあたりは、就業規則全体を横断して整合を取る必要があります。

改正後の就業規則等に2つ以上の定年を設けた場合は、その低い方の年齢で助成額の判定がされます。

ただし、実務的には定年を超えた年齢での雇用も考えられる（例えば70歳定年の会社が、70歳を超えた人を雇用する場合）、第2定年や第3定年を挿入することも検証しましょう。

多段階定年・継続雇用条文例

（第1定年）第・・条

正社員及び契約社員、高年齢専門職、高齢従業員の第1定年は満70歳とし、当該年齢に達した日の属する月の末日をもって退職とする。会社は、希望者につき選考のうえ、

（1）高齢専門職（嘱託）、（2）高齢従業員（嘱託）として継続雇用を行う。

（第2・第3定年）第・・条

会社は、多段階定年として次の各段階の定年を設ける。

（1）第2定年：満75歳（2）第3定年：満80歳

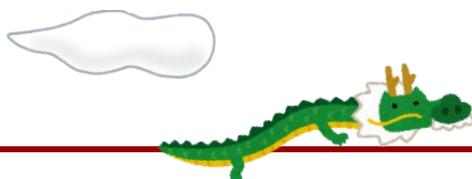
2 各段階到達時は、本人の申出に基づき、職務適性・健康・安全・人員計画・業務需要を総合考慮し、会社は雇用契約の更新又は終了を決定する。ただし、第1定年：満70歳までは、本人の希望がある限り就業規則上の解雇事由にあたらない限り原則更新する。

3 契約期間は原則1年以内とし、更新上限は各段階の定年年齢に達した日の属する月の末日までとする。

書類は「経費の証明」が勝負。3点セットで崩れない形に

最後に、実務上、提出書類に関して見落としがちなのが経費の疎明です。契約（または請書）・請求書・領収書（または振込明細）の整合が取れているか、宛名が申請事業主になっているか、ただし書きで内容が特定できるか、といった就業規則等の定年に関する条文の改正に要した費用かどうかが判別できることが重要になります。

就業規則についても、改正前・改正後が揃っているか、（常時 10 人以上であれば）労基署の届出関係が明確か（改正後の就業規則は労働者の人数に関わらず労基署の届出が必要です）、付属規程も含めて条文整合が取れているか、が審査の土台になります。制度施行日を決めたら、書類も同じ日付軸で一本化し、説明できる状態にしておくことが肝要です。



助成金は“結果”です。

先に「70歳以上まで働く設計図」を描き、
申請は逆算で組み立てましょう



65歳超継続雇用促進コースは、「高年齢者が働き続けられる職場」を制度として形にする企業にとって、非常に実務的な支援策です。

ただし、就業規則を整えただけでは足りず、外部専門家への委託費用、申請期限、条文整合、証憑の揃え方まで含めて「申請できる状態」に仕立てる必要があります。

おすすめしているのは、助成金から入るのではなく、まず「自社は何歳まで、どの雇用形態で、どんな働き方を用意するのか」という設計図を描き、その設計図に沿って就業規則・運用ルール・雇用管理措置を整備し、最後に助成金の要件に合わせて証憑と期限を逆算で組み立てるやり方です。

ここまで固めてしまえば、助成金は“狙って取りにいく”ものではなく、制度整備の自然な結果として、きれいに乗ってきます。

また、令和 8 年度の予算の概算要求では助成金額の底上げが予定されています。

助成金額の引き上げを狙って、令和 8 年度以降に定年の引上げ措置を行うことも選択肢の一つになります。



あとがき

新しい年が始まりました。今年も、人と職場を支える制度をわかりやすくお伝えしていきます。

今号では、高年齢者が安心して働き続けられる環境づくりを後押しする助成金をご紹介しました。

制度づくりの一歩として、ぜひ参考にしていただければ幸いです。

萩野

