



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

8

2026

令和 8 年度改正 65 歳超雇用推進助成金のポイント

— 高年齢者雇用を「制度」として整える好機 —

人手不足が続く中、60 歳代以降の従業員に長く活躍してもらうことは、多くの企業にとって重要な課題です。

そのために活用しやすい助成金が「65 歳超雇用推進助成金」です。

この助成金は、定年延長や継続雇用制度の整備、高年齢者向けの評価制度、有期契約労働者の無期雇用転換などを行う企業を支援する制度です。令和 8 年度は、特に使いやすくなった点があります。

65 歳超雇用推進助成金の 3 つのコース

コース名	主な内容	事業主にとっての活用場面
65 歳超継続雇用促進コース	定年引上げ、定年のための廃止、継続雇用制度の導入	60 歳以降も働ける制度を整えたい場合
高年齢者評価制度等雇用管理改善コース	高年齢者向けの評価・処遇・勤務制度等の整備	60 歳代社員の役割や処遇を明確にしたい場合
高年齢者無期雇用転換コース	50 歳以上の有期契約労働者を無期雇用へ転換	契約社員・パートを安定雇用にしたい場合

I 65 歳超継続雇用促進コースの改正ポイント

このコースは、定年を 65 歳以上へ引き上げたり、66 歳以上の継続雇用制度を導入したりした場合に活用できる助成金です。令和 8 年度の大きなポイントは次の 3 点です。

改正・注目点	内容
複数回受給が可能に	段階的に制度を見直すことで、複数回の申請を検討しやすくなりました。
選択的な継続雇用制度も対象	希望者全員型だけでなく、一定の基準を満たす人を対象とする制度も対象になります。
費用支出規定が不要に	就業規則等に外部専門家への費用支出規定を置く必要がなくなり、活用しやすくなりました。

特に「複数回受給が可能になった」点は、実務上大きな変更です。たとえば、まず 67 歳までの継続雇用制度を導入し、その後 70 歳まで引き上げるといった、段階的な制度整備が検討しやすくなりました。

また、従来よりも社労士事務所などの小規模事業所でも活用しやすくなっています。費用支出規定の有無よりも、就業規則の内容、制度の実施、申請書類の整合性が重要になります。

I-2 選択的な継続雇用制度を作る場合の注意点

令和 8 年度は、対象者基準を設けた継続雇用制度も対象となります。

ただし、基準は客観的で具体的である必要があります。「会社が認めた場合」だけでは、会社の裁量が広すぎるため注意が必要です。就業規則や継続雇用基準規程には、誰が見ても確認できる基準を定めておくことが重要です。

避けたい表現	望ましい表現
会社が必要と認めた者	直近 1 年間の出勤率が 80%以上の者
勤務態度が良好な者	直近 2 回の人事評価が標準以上の者
健康に問題がない者	医師の意見等に照らし、従事予定業務の遂行に支障がない者

I-3 高年齢者雇用管理措置は「55 歳以上」が対象

65 歳超継続雇用促進コースでは、定年や継続雇用制度を整備するだけでなく、高年齢者雇用管理措置を 1 つ以上実施する必要があります。ここでいう高年齢者は、65 歳以上ではなく「55 歳以上」です。そのため、制度を作る際には、対象者を 55 歳以上と明記することが重要です。代表的な措置には、次のようなものがあります（右表）。

措置の種類	例
教育訓練	55 歳以上向けの研修、資格取得支援
配置・処遇	経験を活かせる専門職制度、役割手当
健康管理	法定外健康診断、生活習慣病予防健診
勤務時間制度の弾力化	短時間勤務、短日数勤務、勤務間インターバル
作業環境の改善	負担軽減機器の導入、作業方法の見直し

この中で、特に導入しやすいのが「勤務間インターバル制度」です。
たとえば、55 歳以上の社員について、終業時刻から翌日の始業時刻まで 9 時間以上の休息時間を確保する制度を設ける方法です。設備投資を伴わず、就業規則にも規定しやすいため、中小企業でも取り組みやすい措置といえます。

II 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

高年齢者向けの評価制度、処遇制度、勤務制度、健康管理
制度などを整備した場合に活用できます。

特に注目したいのは、高年齢者の職業能力を評価し、その
結果を賃金や役割に反映させる制度です。
規定例は、次のように「支給する」と明確に書くことが重
要です。

整備する制度	活用例
評価制度	55 歳以上の社員を対象に、 半期ごとに能力・役割・貢献度を評価
処遇制度	評価結果に応じて高年齢者役割手当を支給
勤務制度	短時間勤務、隔日勤務、在宅勤務制度の導入
健康管理制度	法定外健診、生活習慣病予防検診の導入

会社は、55 歳以上の社員について、半期ごとに職務遂行能力、役割発揮度及び貢献度を評価する。
会社は、前項の評価結果に応じて、高年齢者役割手当を支給する。

「支給することがある」「考慮することがある」という表現では、制度としての実効性が弱く見える可能性があります。
評価と処遇を結び付ける場合は、支給する手当や反映方法を明確にしておくことが大切です。

III 高年齢者無期雇用転換コース

50 歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を、無期雇
用労働者に転換した場合に活用できます。
このコースは、キャリアアップ助成金の正社員化コースと
混同されやすいですが、必ずしも正社員に転換する必要は
ありません。勤務時間や職務内容を一定程度維持しなが
ら、雇用期間の定めをなくす場合にも活用できます。

項目	内容
対象者	50 歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者
取組内容	有期契約（1 年以上継続雇用）から無期雇用へ転換
活用場面	契約社員、パート、嘱託社員などの安定雇用
注意点	正社員化までは不要だが、無期転換制度の規定が必要

ただし、就業規則に無期転換制度が明記されていることが重要です。
誰を、いつ、どのような手続で無期雇用へ転換するのかを、事前に規定しておく必要があります。

まとめ

令和 8 年度の 65 歳超雇用推進助成金は、高年齢者雇用を
見直す企業にとって活用しやすい内容になっています。
特に押さえておきたいポイントは、右の 5 つです。
高年齢者雇用は、単なる定年延長ではありません。経験豊
富な人材に、どのような役割を担ってもらい、どのような
処遇で働いてもらうのかを整理することが重要です。

ポイント	内容
1	65 歳超継続雇用促進コースは複数回受給が検討しやすい
2	対象者基準を設けた選択的継続雇用制度も対象になる
3	高年齢者雇用管理措置は 55 歳以上を対象にする
4	勤務間インターバル制度は導入しやすい措置としておすすめ
5	評価制度や無期転換制度は、就業規則で明確に定める

助成金の活用をきっかけに、定年、継続雇用、評価制度、勤務時間制度、無期転換制度を見直しておく、人材確保と
労務管理の両面で効果が期待できます。

あとがき

高年齢者雇用を考える際は、定年年齢だけでなく、その後に担ってもらう役割や処遇まで整理することが大切です。
今回の改正は、段階的に継続雇用制度を整える企業にも活用を検討しやすい内容となっています。
助成金をきっかけに、制度と実際の運用にずれがないか確認しておきましょう。

萩野

