

高齢者雇用に活用できる助成金・補助金とは？主な支援制度を解説

※記事内容は、記事更新日時点の情報です。最新の情報は、必ず各公式 HP をご確認ください。

少子高齢化の進行に伴い、企業では人材確保が重要な課題となっています。特に現役世代の人口減少によって労働力不足が進むなか、シニア人材の活用が注目されています。

一方で、健康寿命の延伸により、年齢を重ねても働き続けられるシニア人材が増えています。また、収入確保などを目的に、定年後も働くことを希望する人も増加傾向にあります。

こうした状況を踏まえ、高齢者の採用、高齢者が能力を発揮できる雇用環境の整備が重要です。

そのため、国も高齢者の就業機会確保に向けた制度整備を進めており、[高年齢者雇用安定法](#)では、65歳までの雇用確保措置に加えて、70歳までの就業機会確保措置についても定めています。

そこでこの記事では、高齢者雇用に活用できる「65歳超雇用推進助成金」と、職場環境の整備に活用できる「エイジフレンドリー補助金」について解説します。

＜紹介する制度・コース概要＞

制度名	コース名	対象となる取組
65歳超雇用推進助成金	65歳超継続雇用促進コース	・65歳以上への定年引上げ ・定年の定め廃止 ・希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入 ・他社による継続雇用制度の導入
	高年齢者評価制度等雇用管理改善コース	高年齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置
	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

		の有期契約労働者に対する無期雇用への転換
エイジフレンドリー補助金	専門家総合対策コース	労働安全衛生に係る職場環境の改善および運動指導等
	熱中症対策コース	暑熱な環境による熱中症予防対策として行う、身体機能の低下を補う装置の導入
	コラボヘルスコース	コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組

参照①：[厚生労働省 高年齢者雇用安定法の改正～70 歳までの就業機会確保～](#)

参照②：[総務省統計局 労働力調査](#)

参照③：[内閣府 高齢社会白書](#)

1. 65 歳超雇用推進助成金

「65 歳超雇用推進助成金」は、高年齢者が意欲や能力のある限り年齢に関わりなく働ける「生涯現役社会」の実現に向けて、事業主の取組を支援する制度です。

具体的には、65 歳以上への定年引上げ、高年齢者の雇用管理制度の整備、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換などを行う事業主に対して助成します。

本助成金には、対象となる取組に応じて、次の 3 つのコースがあります。

- 65 歳超継続雇用促進コース
- 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース
- 高年齢者無期雇用転換コース

65 歳超継続雇用促進コース

次のいずれかを実施した事業主に対して助成するコースです。

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

実施した取組の内容、定年・継続雇用制度の設定年齢などに応じて、支給額が異なります。具体的な区分や支給額は、次のとおりです。

【 A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止】

60歳以上 被保険者数（注）	措置内容	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】

60歳以上 被保険者数（注）	措置内容	66～69歳	70歳以上	措置内容	66～69歳	70歳以上
1～3人		15万円	30万円	支給上限額	10万円	15万円
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			

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。

出典： [65 歳超雇用推進助成金のご案内](#)

掲載ページ： [厚生労働省 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

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、一部経費を助成するコースです。

対象となる措置（実施期間：1 年以内）は、次のとおりです。

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または改善
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

支給対象経費は、次の 2 つです。

- 雇用管理制度の導入等に必要な専門家等への委託費やコンサルタントへの相談費用
- 上記の措置の実施に伴い必要となる機器、システム、ソフトウェア等の導入費用

これら支給対象経費の額に、次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%

ただし、初回申請時は支給対象経費を 50 万円とみなします。このため、中小企業等の場合は助成率 60%を乗じた 30 万円、中小企業等以外の場合は助成率 45%を乗じた 22.5 万円が支給額となります。

2 回目以降の申請では、支給対象経費（上限 50 万円）の実費に助成率を乗じた額が支給額となります。

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に転換し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）

無期雇用に転換させる対象労働者 1 人につき、次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

※1 支給申請年度 1 適用事業所あたり 10 人まで

参照：[厚生労働省 65 歳超雇用推進助成金](#)

2. エイジフレンドリー補助金

エイジフレンドリー補助金は、中小企業者を対象に、高年齢労働者の労働災害防止に向けた設備改善や、専門家による指導に係る経費の一部を補助する制度です。

対象となる取組に応じて、次の 3 つのコースがあります。

- 専門家総合対策コース（職場環境改善・運動指導等）
- 熱中症対策コース
- コラボヘルスコース

専門家総合対策コース（職場環境改善・運動指導等）

本コースは、次の２段階で実施する取組を対象としています。

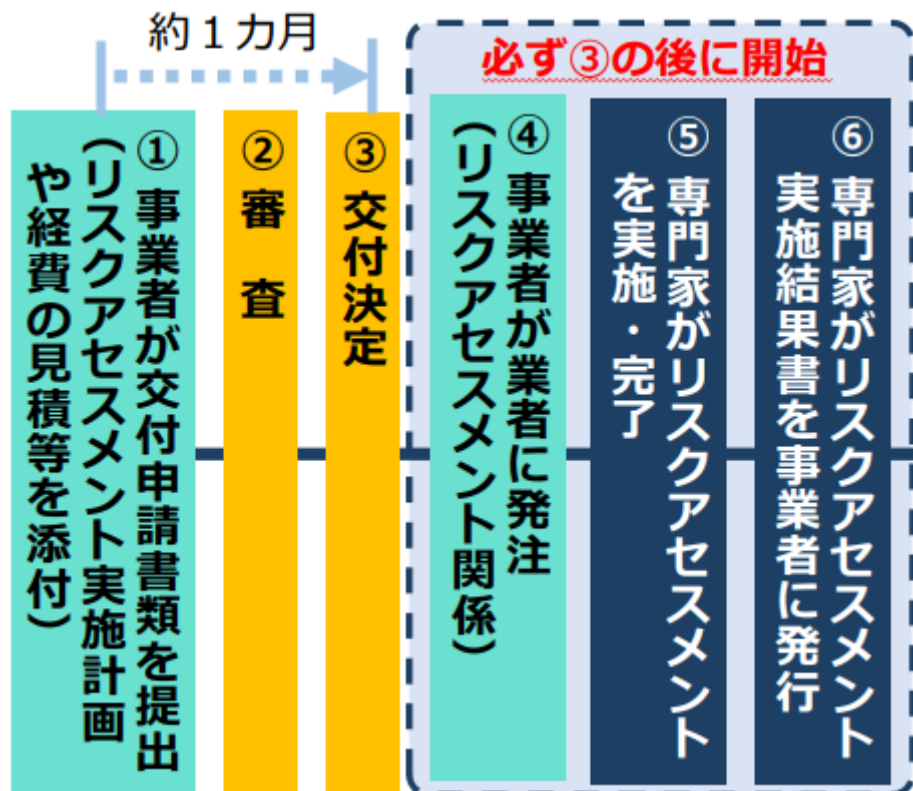
第１段階：労働安全衛生に係る外部専門家によるリスクアセスメントを実施します。

外部専門家によるリスクアセスメントを実施する場合、まず事業者が一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会 エイジフレンドリー補助金事務センターへ交付申請書類を提出します。

申請時には、リスクアセスメント実施計画や経費の見積書などの添付が必要です。

書類審査後、交付決定を受けた事業者は、専門業者へ発注します。その後、専門家がリスクアセスメントを実施し、実施結果書を事業者へ発行します。

なお、業者への発注は必ず交付決定後に行う必要がありますのでご注意ください。



出典：[エイジフレンドリー補助金リーフレット](#)

掲載ページ：[厚生労働省 エイジフレンドリー補助金](#)

※申請期間：令和 8 年 8 月 31 日まで

第 2 段階：第 1 段階のリスクアセスメント結果を踏まえて、高年齢労働者の労働災害防止に向けた対策を実施します。第 2 段階は、次の 2 種類に分かれます。

- 第 2 段階-1（設備・装置の導入など）：高年齢労働者の身体機能低下を補う設備・装置の導入などを行います。（熱中症対策を除く）

例)

- ・重量物搬送機器・リフトの導入
- ・重筋作業を補助するアシストスーツの導入

- 第 2 段階-2（運動指導など）：転倒・腰痛防止のための運動指導などを実施します。

例)

- ・労働安全衛生の専門家を活用した安全衛生教育
- ・高年齢労働者の特性を踏まえた運動指導

各段階の補助率および補助上限額は、次のとおりです。

段階	補助率	補助上限額
第 1 段階	4/5	100 万円
第 2 段階-1	1/2	100 万円
第 2 段階-2	1/2	100 万円

熱中症対策コース

60 歳以上の高年齢労働者が安全に働けるよう、暑熱な環境による熱中症予防対策として身体機能の低下を補う装置（機器等の導入・工事の施工等）の導入を支援するコースです。

次のような取組が対象となります。

1. 体表面の冷却に関する機器の導入
例）体温を下げる機能を持つ作業服、スポットクーラーなどの冷却機器
2. 作業効率化による身体負担の軽減
例）屋外作業における効率的な身体冷却機器の導入
3. 健康管理システムの導入
例）ウェアラブルデバイスを活用した体調管理システム

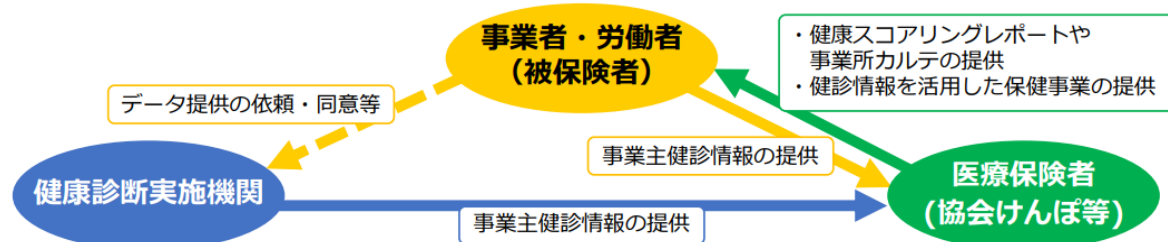
本コースの補助率および補助上限額は、次のとおりです。

- 補助率：1/2
- 補助上限額：100 万円

コラボヘルスコース

コラボヘルス等による労働者の健康保持増進の取組（保険者への健康診断結果データの提供を含む）を支援するコースです。

コラボヘルスとは、医療保険者と事業者が連携し、役割分担のもとで労働者の健康づくりを効果的・効率的に実施する取組を指します。



出典：[エイジフレンドリー補助金リーフレット](#)

掲載ページ：[厚生労働省 エイジフレンドリー補助金](#)

こうした趣旨から、本コースは事業主健診情報を保険者へ提供していることが要件となります。

本コースの補助率および補助上限額は、次のとおりです。

- 補助率：3/4
- 補助上限額：30 万円

参照：[厚生労働省 エイジフレンドリー補助金](#)

まとめ

この記事では、高齢者雇用に活用できる「65 歳超雇用推進助成金」と「エイジフレンドリー補助金」の概要や対象となる取組について解説しました。

各制度の活用にあたっては、自社の取組内容や要件を確認したうえで、活用をご検討ください。

令和 8 年 6 月 26 日 作成：株式会社 Stayway