

定年の引上げや定年の定め廃止 を実施した事業主の方等への給付金

2 定年引上げ等奨励金

定年引上げ等奨励金は、希望者全員が65歳まで働ける企業や、「70歳まで働ける企業」の普及等を図ることを目的として、「中小企業定年引上げ等奨励金」「高齢者職域拡大等助成金」「高齢者雇用確保充実奨励金」の3つの制度で構成されています。

I 中小企業定年引上げ等奨励金

中小企業定年引上げ等奨励金は、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入、定年の定め廃止又はこれらの措置とあわせて高齢者の勤務時間の多様化に取り組む中小企業事業主に対して、実施した措置及び企業規模に応じて、一定額を支給するものです。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1又は2のいずれかに該当する事業主です。更に3に該当する事業主に対して、一定額を加算して支給します。

1 設立事業主以外

次の(1)から(7)のいずれにも該当する事業主であること。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主であり、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止を実施した日（以下「実施日」という。）において、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者（同法第38条に規定する短期雇用特例被保険者、同法第43条に規定する日雇労働被保険者及び船員職業安定法第6条第1項に規定する船員を除く。以下「常用被保険者」という。）が300人以下の事業主（以下「中小企業事業主」という。）であること。
- (2) 次の①又は②のいずれかに該当する事業主であること。
 - ① 労働協約又は就業規則その他これに準ずるもの（以下「就業規則等」という。）により定められた定年年齢のうち平成18年4月1日から実施日の前日までの最高年齢（65歳以上への定年の引上げを実施したことにより継続雇用定着促進助成金の支給を受けたことがある事業主又は希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度の導入を平成23年4月1日以降に実施したことにより中小企業定年引上げ等奨励金の支給を受けたことがある事業主にあつては、当該最高年齢が65歳未満である場合は65歳とする。以下「旧定年年齢」という。）が65歳未満である事業主が、平成23年4月1日以降、就業規則等により、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入、定年の定め廃止又は65歳以上70歳未満までの定年の引上げと希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入を併せて行う措置を実施し、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。
 - ② 旧定年年齢が65歳以上70歳未満である事業主が、平成23年4月1日以降、就業規則等により、70歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止を実施し、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。
- (3) 実施日の1年前の日から支給申請日の前日までの期間に高齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。）第8条又は第9条違反がないこと。

- (4) 就業規則等により定められた希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢（就業規則等で定められている希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢が就業場所、職種又は勤務形態等の区分により異なる場合は、当該事業主に雇用される常用被保険者に適用される希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢（希望者全員を対象とする継続雇用制度が適用されない区分がある場合は、当該区分に適用される定年年齢を含む。）の最も若いものを希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢とみなす。以下同じ。）のうち平成18年4月1日から実施日の前日までの最高年齢（平成18年4月1日以降において就業規則等により希望者全員を対象とする継続雇用制度を定めたことがない場合は旧定年年齢とする。また、65歳以上への定年の引上げ又は希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入を実施したことにより継続雇用定着促進助成金の支給を受けたことがある事業主であって、当該最高年齢が65歳未満の場合は65歳とする。以下「旧継続雇用年齢」という。）が70歳（希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度の導入を実施した事業主にあつては65歳）未満であること（(2)の①に該当する事業主のうち、65歳以上への定年の引上げ又は定年の定めを廃止を実施した事業主を除く。）。
- (5) 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の常用被保険者が、1人以上いること。
- (6) 過去に、70歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定めを廃止を実施したことにより、中小企業定年引上げ等奨励金の支給を受けたことがないものであること。
- (7) 実施日から支給申請日の前日までに、定年又は継続雇用制度の引下げを行っていないこと。

2 設立事業主

次の(1)から(7)のいずれにも該当する法人等（法人、法人ではない社団若しくは財団又は個人をいう。以下同じ。）を設立（法人にあつては設立登記、それ以外にあつては事業開始をいう。以下同じ。）した事業主であること。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主であり、実施日（(2)の①に該当する事業主については、設立日をいう。以下同じ。）において中小企業事業主であること。
- (2) 次の①から③のいずれかに該当する事業主であること。
- ① 法人等の設立日（平成23年4月1日以降であること）において、就業規則等により、65歳以上の定年を定めていること、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度を導入（当該事業主以外の事業主が雇用することで講じる継続雇用制度の導入を除く。以下、(2)において同じ。）していること、定年の定めをしていないこと又は65歳以上70歳未満までの定年を定めかつ希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を導入し、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。
- ② 旧定年年齢が65歳未満の事業主（希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入を実施した事業主にあつては、旧継続雇用年齢が65歳（希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入を実施した事業主にあつては70歳）未満である事業主に限る（同時に65歳以上への定年の引上げを実施した事業主を除く。）。）が、平成23年4月1日以降、就業規則等により、法人等の設立日の翌日から起算して1年以内に、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入、定年の定めを廃止又は65歳以上70歳未満までの定年の引上げと希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入を併せて行う措置を実施し、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。
- ③ 旧定年年齢が65歳以上70歳未満の事業主（旧継続雇用年齢が70歳未満である事業主に限る。）が、

平成23年4月1日以降、就業規則等により、法人等の設立日の翌日から起算して1年以内に、70歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止を実施し、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。

- (3) 法人等の設立日から支給申請日の前日までの期間に高齢法第8条又は第9条違反がないこと。
 - (4) 支給申請日の前日において、当該事業主に雇用される60歳以上の常用被保険者（当該事業主に1年以上雇用されている必要はない。以下、2において同じ。）が3人以上であり、かつ、当該事業主に雇用されている常用被保険者全体に占める割合が4分の1以上であること。
 - (5) 支給申請日の前日において、当該事業主に雇用されている常用被保険者全体に占める55歳以上の常用被保険者の割合が2分の1以上であること。
 - (6) 1の(6)に同じ。
 - (7) 1の(7)に同じ。
- 3 1又は2に該当することにより奨励金の支給を受ける事業主であって、就業規則等により併せて高齢短時間制度（以下のいずれにも該当するものであること。）を導入した事業主であること。
- (1) 1又は2に該当する措置と併せて行うもの（実施日が同一のもの）であること。
 - (2) 以下のすべてに該当することが就業規則等に明記されているものであること。
 - イ 常用被保険者の申出により、当該常用被保険者が、60歳に達した日以後の希望する日（以下「希望日」という。）以後において、同一事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間（以下「基準労働時間」という。）の他、基準労働時間に比べて短い所定労働時間（以下「短時間労働時間」という。）を選択して労働することができるものであること。
 - ロ 短時間労働時間は、一週間の所定労働時間が20時間以上であること。
 - ハ 短時間労働時間は、一週間の所定労働時間が基準労働時間の4分の3を下回るものであること。
 - (3) 短時間労働時間を選択した常用被保険者が、基準労働時間を選択した者に比べて、雇用の上限年齢及び契約期間について不利となるものでないこと。
 - (4) 実施日から支給申請日の前日までの間において当該制度に定める短時間労働時間を選択する常用被保険者（当該事業主に1年以上継続して雇用されている者に限る。）がいること。
 - (5) 支給申請日の前日までに当該制度の廃止又は(2)若しくは(3)を満たさない制度への変更を行っていないこと。

支給できる額

事業主が実施した措置及び企業規模（実施日において当該事業主に雇用されている常用被保険者の数）に応じて、下表に定める額を支給します。ただし、「支給できる事業主」の3に該当する事業主の場合にあっては、次表に定める額に20万円を加えた額を支給します。また、70歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入を実施した場合については、支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている64歳以上の常用被保険者（「支給できる事業主」の2に該当する事業主の場合は当該事業主に雇用されている64歳以上の者（雇用見込みが1年以上ある者に限る。））がいない場合は当該措置を講じたことにより本来支給される額の $1/2$ の額（次表のカッコ内の額）を支給します。

- 1 旧定年年齢が65歳未満の事業主（(c)から(e)については、旧継続雇用年齢が65歳（(e)については70歳）以上の事業主を除く）

企業規模	支給金額（単位：万円）				
	(a) 定年の引上げ（65歳以上70歳未満）	(b) 定年の引上げ（70歳以上）又は定年の定め廃止	(c) 希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	(d) 希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度の導入	(e) 定年の引上げ（65歳以上70歳未満）と希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入を併せて実施
1～9人	40	80(40)	40(20)	20	40+20(40+10)
10～99人	60	120(60)	60(30)	30	60+30(60+15)
100～300人	80	160(80)	80(40)	40	80+40(80+20)

- 2 旧定年年齢が65歳以上70歳未満の事業主（旧継続雇用年齢が70歳以上の事業主を除く）

企業規模	支給金額（単位：万円）	
	(f) 定年の引上げ（70歳以上）又は定年の定め廃止	(g) 希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入
1～9人	40(20)	20(10)
10～99人	60(30)	30(15)
100～300人	80(40)	40(20)

- 3 旧定年年齢が65歳未満であり、かつ、旧継続雇用年齢が65歳以上70歳未満である事業主

企業規模	支給金額（単位：万円）
	(h) 希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入
1～9人	20(10)
10～99人	30(15)
100～300人	40(20)

- 4 法人等を設立する事業主（「受給できる事業主」の2(2)の①に該当する事業主）

企業規模	支給金額（単位：万円）				
	(i) 定年（65歳以上70歳未満）を有する法人等の設立（mに該当する法人等を除く。）	(j) 定年（70歳以上）を有する又は定年の定めのない法人等の設立	(k) 定年（65歳未満）及び希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を有する法人等の設立	(l) 定年（65歳未満）及び希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度を有する法人等の設立	(m) 定年（65歳以上70歳未満）及び希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を有する法人等の設立
1～9人	40	80(40)	40(20)	20	40+20(40+10)
10～99人	60	120(60)	60(30)	30	60+30(60+15)
100～300人	80	160(80)	80(40)	40	80+40(80+20)

受給のための手続

奨励金の支給を受けようとする事業主は、中小企業定年引上げ等奨励金支給申請書に必要書類を添付し、当該事業主の主たる事務所が所在する都道府県の（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構地域障害者職業センター雇用支援課（東京、大阪は窓口サービス課）（以下「高齢・障害者雇用支援センター」という。）を経由して（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の理事長に、実施日から起算して6か月を経過した日から1年以内に申請してください。

II 高年齢者職域拡大等助成金

高年齢者職域拡大等助成金は、希望者全員が65歳まで働くことができる制度、又は70歳まで働くことができる制度の導入にあわせて、高年齢者の職域の拡大や雇用管理制度の構築その他これに準ずる取組を行う計画（以下「職域拡大等計画」という。）の認定を受け、職域拡大等計画に基づく取組を実施し、高年齢者がいきいきと働き続けることができる職場の整備を行った事業主に対して、当該取組の実施に要した費用の一部を支給するものです。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から11のいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- 2 職域拡大等計画（その実施期間が2年以内であるものに限る。）に記載した職域拡大等計画書を機構理事長に提出し、職域拡大等計画認定通知書の交付を受けている事業主であること。
- 3 職域拡大等計画書に基づく措置として、職域拡大等計画の実施期間内に次の(1)から(3)のいずれかの措置（以下「職域拡大等の措置」という。）を実施した事業主であること。

(1) 高年齢者の職域の拡大

イ 新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場又は職務の創出

新たな事業分野への進出、事業の開始（創業（分社化等を含む。）をいう。創業とは、個人が新たに事業を始めること、又は個人・企業が新たに企業を設立することをいう。）、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（既存の事業所における既存の職務について分析し、高年齢者に向く職務を切り出すこと等により、職場又は職務の再編を行うことをいう。）等により、高年齢者の能力、知識、経験等を活かした職場又は職務（企業、事業所、部、課、係、ライン、工程等ひとまとまりの業務を行う物理的又は論理的に他と区別された範囲をいう。以下同じ。）の創出を行うこと。

ただし、支給申請日の前日において、当該事業主に雇用される者（1年以上の雇用見込みのある者に限る。以下「常用雇用者」という。）のうち当該新たな職場又は職務で就労する者に占める55歳以上の者の割合が3分の2以上である場合に限る。

ロ 機械設備、作業方法又は作業環境の導入又は改善による既存の職場又は職務における高年齢者の就労の拡大

高年齢者の作業を容易にするために、機械設備の導入若しくは改善（主に指先、視覚、筋力等身体的機能を使う作業について、作業補助具その他機械設備の導入等により、その機能の低下を補完し、負担の軽減を図ること等により、高年齢者の職業能力を十分発揮できるようにするものをいう。）、作業方法の導入若しくは改善（主に判断力、注意力等を要する作業について、作業指示の平易化等作業方法の改善により、判断力、注意力等の低下を補完し、作業における安全を確保すること等により、高年齢者の職業能力を十分発揮できるようにするものをいう。）又は作業環境の導入若しくは改善（照明、騒音、室温、湿度等の作業環境の改善により、作業効率を高めるとともに、負担の軽減を図ること等

により、高年齢者の職業能力を十分発揮できるようにするものをいう。)を行い、既存の職場又は職務において、次の(イ)から(ハ)までいずれをも満たす高年齢者の就労の拡大を実施すること。

- (イ) 支給申請日の前日において当該職場又は職務で就労する一定年齢（55歳以上の年齢に限る。以下「基準年齢」という。なお、職場又は職務ごとに異なっても差し支えない。）以上の常用雇用者の数が、職域拡大等計画書の提出日の前日と比べて1人以上増加したこと。
- (ロ) 支給申請日の前日において、当該職場又は職務で就労する常用雇用者に占める基準年齢以上の者の割合が、職域拡大等計画書の提出日の前日と比べて20%ポイント以上上昇したこと。
- (ハ) 支給申請日の前日において、当該職場又は職務で就労する常用雇用者の職域拡大等計画書の提出日の前日に比べた増加数が、当該職場又は職務で就労する基準年齢以上の常用雇用者の増加数の2分の3以下であること。

(2) 高年齢者の雇用管理制度の整備

- イ 高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇を行うため、高年齢者の職業能力を評価する仕組み及びこれを活用した賃金・人事処遇制度の導入又は改善を行うこと。
- ロ 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる労働時間制度の導入又は改善を行うこと。
- ハ 高年齢者の負担を軽減するために、在宅勤務制度を導入すること。
- ニ 就業意欲の向上、新たな職場又は職務において必要となる職業能力の付与、高齢期において安全に就業するための知識の付与等を目的とする高年齢者向けの研修システム、職業能力開発プログラム等の開発、導入又は改善を行うこと。
- ホ 高年齢者が意欲と能力を発揮して働ける職場とするために必要となる知識を付与するための、職場管理者向けの研修システム、職業能力開発プログラム、高年齢者活用マニュアル等の開発、導入又は改善を行うこと。
- ヘ 高年齢者の意欲と能力を活かすため、高年齢者向けの専門職制度の導入等、高年齢者に適切な役割を付与する制度の導入又は改善を行うこと。
- ト イからヘに掲げるものの他、高年齢者の就労の拡大のために必要な高年齢者の雇用管理制度の導入又は改善を行うこと。

(3) その他高年齢者の就労の拡大のために必要な措置

- イ 高年齢者の健康管理のために必要な法定を上回る健康診断制度等の導入又は改善を行うこと。
- ロ 高年齢者が健康で意欲を持って働けるようにするための福利厚生制度の導入又は改善を行うこと。
- ハ イ及びロに掲げるものの他、(1)、(2)に準じる措置であって、高年齢者の就労の拡大のために必要な取組を行うこと。

4 次の(1)から(3)までのいずれかに該当する事業主であること。

(1) 70歳雇用確保措置実施事業主

職域拡大等計画書の提出日の前日において次のイからハのいずれの措置も講じていない事業主であって、支給申請日の前日までに就業規則等により次のイからハのいずれかに該当する措置を講じた事業主であること。

- イ 定年の定めを廃止
- ロ 70歳以上までの定年の引上げ
- ハ 定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者（定年年齢が70歳未満である者に限る。以下、ハにおいて同じ。）の全員又は継続雇用基準（事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の

過半数を代表する者との書面による協定により定めた定年後も継続して雇用される常用被保険者に係る基準をいう。)に該当する者(以下、ハにおいて「継続雇用対象者」という。)を対象とする次の(イ)又は(ロ)のいずれかに該当する継続雇用制度の導入

(イ) 継続雇用対象者を定年により退職した日の翌日から起算して7日を経過する日までに再び雇入れ、一定期間毎に雇用契約を更新すること等により、70歳以上まで継続して雇用する制度、又は継続雇用対象者を、定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく、70歳以上まで継続して雇用する制度(当該事業主との雇用関係を存続させたまま、他の事業主が雇い入れる制度を除く。)

(ロ) 継続雇用対象者を、当該事業主との雇用関係を継続したまま、あらかじめ締結された文書による契約に基づき、他の事業主(支給対象事業主により、総社員又は総株主の議決権の過半数を占められていること又は、支給対象事業主と経済的、組織的な関連性が緊密である事業主に限る。)に70歳以上まで雇用される者として、出向させ、出向期間中の賃金について出向元事業主が補助を行う制度

(2) 70歳雇用法人等設立事業主

支給申請日の前日において就業規則等により次のイからハのいずれかに該当する法人等を、職域拡大等計画の実施期間中に設立したこと。

イ 定年の定めのない法人等

ロ 70歳以上の定年を定めている法人等

ハ (1)のハの(イ)に該当する継続雇用制度(定年が65歳未満の場合は、定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者(定年年齢が65歳未満である者に限る。)の全員を65歳まで継続して雇用する制度に限る。)を有する法人等

(3) 65歳雇用確保措置実施事業主

職域拡大等計画書の提出日の前日において次のイからハのいずれの措置も講じていない事業主であって、支給申請日の前日までに就業規則等により次のイからハのいずれかに該当する措置を講じた事業主であること。

イ 定年の定め廃止

ロ 65歳以上までの定年の引上げ

ハ 次の(イ)又は(ロ)のいずれかに該当する継続雇用制度の導入

(イ) 定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者(定年年齢が65歳未満である者に限る。以下、ハにおいて同じ。)全員を、定年により退職した日の翌日から起算して7日を経過する日までに再び雇入れ、一定期間毎に雇用契約を更新すること等により、65歳以上まで継続して雇用する制度、又は定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者全員を、定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく、65歳以上まで継続して雇用する制度(当該事業主との雇用関係を存続させたまま、他の事業主が雇い入れる制度を除く。)

(ロ) 定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者全員を、出向元事業主との雇用関係を存続したまま、あらかじめ締結された出向契約書に基づき、出向先事業主に65歳以上まで雇用される者として出向させ、出向期間中の賃金について出向元事業主が補助を行う制度

5 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の常用被保険者(70歳雇用法人等設立事業主にあつては、当該事業主の常用雇用者のうち60歳以上の常用被保険者又は65歳以上の者)が、1人以上いること。

6 70歳雇用法人等設立事業主にあつては、支給申請日の前日において、当該事業主の常用雇用者に占める

55 歳以上の者の割合が 3 分の 2 以上であること。

- 7 職域拡大等計画書の提出日の 1 年前の日から支給申請日の前日までの期間に高齢法第 8 条又は第 9 条違反がないこと。
- 8 職域拡大等の措置の実施に必要な許認可等を受けていることをはじめとして、法令を遵守し、適切に運営する事業主であること。
- 9 職域拡大等の措置の実施に要した経費であって、「受給できる額」に掲げる対象経費を支払った事業主であること。
- 10 職域拡大等の措置の実施状況が分かる書類を整備していること。
- 11 職域拡大等の措置が次のいずれかに該当することを目的として実施するものでないこと。
 - (1) 宗教上の教義を広め儀式行事を行い、又は信者を教化育成することを主たる目的とするもの
 - (2) 政治上の主義を推進し、支持し、又はこれに反対することを主たる目的とするもの
 - (3) 特定の公職(公職選挙法(昭和 25 年法律第 100 号)第 3 条に規定する公職をいう。)の候補者(当該候補者になろうとする者を含む。)若しくは公職にある者又は政党を推薦し、支持し、又はこれらに反対することを目的とするもの
 - (4) 風俗営業等の規制及び業務の適性化等に関する法律(昭和 23 年法律第 122 号)第 2 条第 1 項に規定する風俗営業、同条第 5 項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第 11 項に規定する接客業務受託営業を行うことを目的とするもの
 - (5) 公序良俗に反するなど、社会通念上、助成の対象としてふさわしくないと判断される事業を行うことを目的とするもの

受給できる額

助成金の額は、職域拡大等計画の実施期間内に要した以下の 1 から 3 までの対象経費(人件費を含まない。支給申請日までに支払いが完了したものであって証拠書類により支払いの事実が確認できるものに限る。)に 3 分の 1 を乗じて得た額(1,000 円未満切り捨て)とします。ただし、支給申請日の前日において当該事業主に 1 年以上雇用される 55 歳以上の常用被保険者(70 歳雇用法等設立事業主の場合は、当該事業主の常用雇用のうち 55 歳以上の常用被保険者及び常用被保険者でない 65 歳以上の者)の数に 10 万円(70 歳雇用確保措置実施事業主及び 65 歳雇用確保措置実施事業主のいずれにも該当する場合は 20 万円)を乗じて得た額(その額が 500 万円を超える場合は 500 万円)を上限とします。

1 定年引上げ等の措置に必要な経費

就業規則等の改正等に係る社会保険労務士への委託経費等定年引き上げ等の措置の実施に伴い必要と認められる経費

2 職域拡大等の措置の実施内容の検討に要する経費

職域拡大等の措置の詳細な実施内容を定めた計画(以下「実施計画」という。)の策定に要する次の経費

(1) 実施計画の策定のための会議の設置及び運営費

職域拡大等の措置の実施企業、外部専門家、コンサルタント会社等を委員とし、実施計画の策定のために随時開催する会議に関する設置及び運営に係る経費、会議参加者謝金、会場借上げ費等

(2) 市場調査費

実施計画の策定に当たり市場調査等を行うための経費又はコンサルタント会社への委託経費等

(3) 現況調査分析費

既存の職務、職場、雇用管理制度に係る調査分析、従業員に対する意識調査等の現状の把握と課題の抽出等を行うための調査分析経費

- (4) 実施計画の策定に係る相談経費
実施計画の策定に当たりコンサルタントとの相談に要した経費等

- (5) その他実施計画の策定に必要と認められる経費

3 職域の拡大等の措置の実施に必要な経費

- (1) 新たな事業分野への進出等による高年齢者の職場又は職務の創出の措置に要した経費

イ 助成対象となる経費の範囲

- (イ) 法人設立経費(法人の設立登記に要した経費)
- (ロ) 各種許認可等の手続きに要した経費
- (ハ) 職務分析、職務再設計、機械設備等の設計・製作・改造・購入・運搬・据付、事業所のレイアウト変更・改修工事、作業手順書の作成等に要した経費
- (ニ) 雇用されている高年齢者に対し、その者が新たに従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための講習又は相談に要した経費(6か月以下の期間内に行われたものに限る。)
- (ホ) 事務所、機械設備等の賃借料(当該職場又は職務創出のために新たに賃借を開始したのものに限る。また、職域拡大等計画実施期間内の賃借に係る賃借料に限るものとし、6か月分を上限とする。)
- (ヘ) コンサルタントとの相談に要した経費
- (ト) その他、当該職場又は職務を創出するために必要と認められる経費

ロ 対象経費の上限額

新たに創出された職場又は職務ごとに、支給申請日の前日において当該職場又は職務で就労する55歳以上の常用雇用者数に300万円を乗じて得た額を上限とする。

- (2) 機械設備、作業方法又は作業環境の導入又は改善による既存の職場又は職務における高年齢者の就労の拡大に要した経費

イ 助成対象となる経費の範囲

- (イ) 既存の作業方法・作業環境の分析、新たな作業方法・作業環境の考案・整備、作業手順書の作成・改善、機械設備等の設計・製作・改造・購入・運搬・据付、事業所のレイアウト変更・改修工事等に要した経費
- (ロ) 雇用されている高年齢者に対し、新たな機械設備、作業方法又は作業環境で就労するために必要な知識又は技能を習得させるための講習又は相談に要した経費(6か月以下の期間内に行われたものに限る。)
- (ハ) 機械設備等の賃借料(高年齢者の就労の拡大のために新たに賃借を開始したのものに限る。また、職域拡大等計画実施期間内の賃借に係る賃借料に限るものとし、6か月分を上限とする。)
- (ニ) コンサルタントとの相談に要した経費
- (ホ) その他、機械設備、作業方法又は作業環境の改善等による高年齢者の就労の拡大のために必要と認められる経費

ロ 対象経費の上限

支給対象となる職場又は職務ごとに、支給申請日の前日において当該職域又は職場で就労する基準年齢以上の常用雇用者の職域拡大等計画書の提出日の前日からの増加数に300万円を乗じて得た額を上限とする。

- (3) 高年齢者の雇用管理制度の整備及びその他高年齢者の就労拡大のために必要な措置に要した経費

イ 助成対象となる経費の範囲

- (イ) 専門家等に対する委託費、コンサルタント費等
- (ロ) 高年齢者の雇用管理制度の整備等のために必要なソフトウェア等の開発・購入、備品の購入・運

搬・据付に要した経費

(ハ) 新たな高齢者の雇用管理制度等の運営に必要なソフトウェア又は備品の賃借料（高齢者の雇用管理制度の整備等のために新たに賃借を開始したものに限り、また、職域拡大等計画実施期間内の賃借に係る賃借料に限るものとし、6か月分を上限とする。）

(ニ) その他、高齢者の雇用管理制度の整備その他高齢者の就労拡大のために必要な措置のために必要と認められる経費

ロ 対象経費の上限額

合計で、支給申請日の前日において当該事業主に1年以上雇用される55歳以上の常用被保険者（70歳雇用法等設立事業主の場合は、当該事業主の常用雇用者のうち55歳以上の常用被保険者及び常用被保険者でない65歳以上の者）の数に15万円（70歳雇用確保措置実施事業主と65歳雇用確保措置実施事業主のいずれにも該当する場合は30万円）を乗じて得た額を上限とする。

4 1、2及び3にかかわらず、助成金を申請する事業主と次の者との間の取引に要した経費は支給対象経費から除外する。

(1) 当該事業主が個人の場合

当該事業主の配偶者、当該事業主又はその配偶者の1親等以内の親族、当該事業主の従業員又はこれらの者が役員である法人

(2) 当該事業主が法人の場合

当該法人の役員、当該法人の役員の配偶者、当該法人の役員又はその配偶者の1親等以内の親族、当該法人の従業員又はこれらの者が役員である法人

受給のための手続

1 計画申請

助成金の支給を受けようとする事業主は、職域拡大等計画書に必要書類を添付し、計画の開始日の6か月前の日から3か月前の日までに、当該事業主の主たる事務所が所在する都道府県の高齢・障害者雇用支援センターを経由して機構理事長に提出して、その認定を受ける必要があります。

2 支給申請

助成金の支給を受けようとする事業主は、職域拡大等計画の実施期間の終了日の翌日から起算して2か月以内に、高齢者職域拡大等助成金支給申請書に必要書類を添付し、当該事業主の主たる事務所が所在する都道府県の高齢・障害者雇用支援センターを経由して機構理事長に申請してください。

Ⅲ 高齢者雇用確保充実奨励金

高齢者雇用確保充実奨励金は、傘下の事業主を対象として、高齢法第9条に定める高齢者雇用確保措置（以下「確保措置」という。）の導入、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入、実情に応じて70歳まで働ける制度の導入等の確保措置の充実その他高齢者の雇用環境の整備を行うための相談、情報提供その他の援助措置を実施した事業主団体に対して、当該事業に要した経費及び事業の成果に応じた額を支給するものです。

受給できる事業主団体

受給できる事業主団体は、次の1から5のいずれにも該当する事業主団体です。

1 労働者（雇用保険の適用除外となる者を除く。）を使用する事業主団体の場合は、雇用保険の適用事業の事業主であること。

- 2 次の(1)から(6)のいずれかに該当する事業主団体であって、構成事業主(雇用保険の適用事業の事業主であること。以下同じ。)の数が計画申請日において20社以上であること。
- (1) 公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律により公益性の認定を受けた法人、一般財団法人、一般社団法人又は特例民法法人
 - (2) 事業協同組合(中小企業等協同組合法に基づくもの)
 - (3) 商店街振興組合(商店街振興組合法に基づくもの)
 - (4) 商工会議所(商工会議所法に基づくもの)
 - (5) 商工会(商工会法に基づくもの)
 - (6) 上記(1)から(5)までの事業主団体以外であって、次の①及び②の要件を満たす事業主団体
 - ① 構成事業主への確保措置の導入、上限年齢の引上げ、対象者の拡大等の確保措置の充実その他高年齢者の雇用環境の整備の促進について特に意欲を有していること。
 - ② 組織、人員、財政能力において、構成事業主への確保措置の導入、上限年齢の引上げ、対象者の拡大等の確保措置の充実その他高年齢者の雇用環境の整備の促進が効果的かつ適正に行われ得ると認められること。
- 3 事業計画を記載した高年齢者雇用確保充実奨励金事業計画書(以下「計画申請書」という。)を機構理事長に提出し、高年齢者雇用確保充実奨励金事業計画認定通知書の交付を受けている事業主団体であること。
- 4 構成事業主に対し、事業計画に基づき、「支給対象事業」に該当する事業を1年間実施し、当該事業の実施に係る経費を負担したこと。
- 5 構成事業主の確保措置の導入、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入、実情に応じて70歳まで働ける制度の導入等の確保措置の充実その他高年齢者の雇用環境の整備の促進等に係る事業の実施状況が分かる書類を整備していること。

支給対象事業

支給対象となる事業は、事業主団体の構成事業主の全部又は一部(その数が20社以上の場合に限る。以下「対象事業主」という。)に対する、確保措置の導入、希望者全員が65歳以上まで働ける制度の導入、実情に応じて70歳まで働ける制度の導入等の確保措置の充実その他高年齢者の雇用環境の整備の促進を目的とした、次の1から5の事業で構成するものです。(なお、事業主団体の構成事業主の一部を対象事業主とする場合は、当該事業主団体の1つ又は複数の支部等を範囲とするものに限りません。)

1 対象事業主に対する実態調査

効果的に事業を実施すること等を目的として、対象事業主に対する確保措置の実施状況及び高年齢者の雇用状況、高年齢者の雇用を推進する上で課題となる事項等に係る実態調査を行う。

また、事業終了前に事業の成果を把握することを目的として、再度、確保措置の実施状況、事業に対する対象事業主の評価等について調査を行う。

2 対象事業主に対する周知・啓発、情報提供

好事例集等の作成等による周知・啓発、情報提供を行う。

3 対象事業主に対する説明会の開催

対象事業主を招集し、社会保険労務士等の専門家、先進的な取組を行う事業主等を講師とする説明会を開催する。

4 対象事業主に対する専門家による相談・助言・援助

社会保険労務士等の専門家を活用し、助言・援助を必要とする対象事業主に対し、個別訪問の実施、個別相談会の開催等による相談・助言・援助を行う。

- 5 その他、対象事業主の確保措置の導入、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入、実情に応じて70歳まで働ける制度の導入等の確保措置の充実その他高齢者の雇用環境の整備の促進のために事業主団体が必要と考える事業（機構理事長が「受給のための手続」の1又は2に際して認めたものに限る。）

※ その他高齢者の雇用環境の整備とは、賃金体系、労働時間、雇用形態等の見直し等による高齢者の処遇の改善、高齢者の職域の拡大、高齢者の就労を容易にするための作業方法の見直し、作業設備の改善、高齢者又は職場管理者を対象とする研修の実施、高齢者の外部労働市場からの採用等高齢者の雇用を推進するための取組をいう。

受給できる額

1 支給対象期間

支給対象事業の実施期間（以下「支給対象期間」という。）は1年とし、前期(事業開始日から起算して6か月間)と後期(前期終了日の翌日から起算して6か月間)に区分し、それぞれの期ごとに奨励金を支給する。ただし、「受給のための手続」の3により事業を終了した場合の支給対象期間は、事業開始日から事業終了日（事業終了に係る認定決定日）までとする。

2 支給額

次の3に規定する基本支給額と4に規定する上乗せ支給額の合計を支給する。

3 基本支給額

(1) 上限額

基本支給額の総支給上限額及び前期支給上限額は、計画申請日における対象事業主の数に応じて、下表に定める額とする。ただし、前期の支給対象期間の途中で、「受給のための手続」の3により事業を終了した場合、総支給額を上限とする。

対象事業主の数	総支給上限額（万円）	前期支給上限額（万円）
20～100	100	50
101～200	200	100
201～	300	150

(2) 支給対象経費

支給対象経費は、支給対象期間内に「支給対象事業」に定める事業の実施に直接要した次の①から⑤までの経費（資産の取得及び飲食費を除く。）であり、支給申請日までに支払いが完了したものと、証拠書類により支払いの事実が確認できるものとする。

① 調査費用

調査票印刷費、調査票発送・返信用封筒購入費、発送費、集計委託費等

② 周知・啓発、情報提供費用

好事例集、リーフレット等の原稿謝金、印刷費、発送費、ホームページ改修費等

③ 説明会開催費用

講師謝金・旅費、資料印刷費、会場借上げ費、開催通知印刷費、発送費等

④ 専門家等による相談・助言・援助費用

社会保険労務士等の専門家に対する謝金、旅費、個別相談会の会場借上げ費等

⑤ その他支給対象事業の実施に必要なと認められる経費

支給対象事業のうち5の事業の実施に必要な費用、支給対象事業を実施する上で必要な人件費、会議費、専門家によるコンサルタント費等

(3) 基本支給額の算出方法

① 事業を1年間実施した場合又は「受給のための手続」の3により後期で事業を終了した場合

支給額を前期と後期に区分し、次のイ及びロにより算出した額（1,000円未満切り捨て）をそれぞれ

れの期ごとに支給する。

イ 前期支給額は、前期実績額（前期において事業に要した支給対象経費であって、前期に係る支給申請日までに支払いが完了したものに限る。）と(1)の表に定める計画申請日における対象事業主の数に応じた前期支給上限額のうちいずれか少ない額

ロ 後期支給額は、年間実績額（支給対象期間内に要した支給対象経費であって、後期に係る支給申請日までに支払いが完了したものに限る。）から前期支給額を控除した額と(1)の表に定める計画申請日における対象事業主の数に応じた総支給額から前期支給額を控除した額のいずれか少ない額

- ② 「受給のための手続き」の3により前期で事業を終了した場合は、前期実績額（前期に要した支給対象経費であって、前期に係る支給申請日までに支払いが完了したものに限る。）と(1)の表に定める計画申請日における対象事業主の数に応じた総支給上限額のうちいずれか少ない額（1,000円未満切り捨て）を支給する。

4 上乗せ支給額

「支給対象事業」の成果に応じ、次の(1)と(2)の合計数に2万円を乗じた額（その額が200万円を超える場合は200万円）を基本支給額の後期支給額（「受給のための手続き」の3により前期で事業を終了した場合は、前期支給額）に上乗せして支給する。

- (1) 「支給対象事業」の開始日の前日において「希望者全員が65歳まで働ける措置」(*1)を講じていない対象事業主のうち、支給対象事業の効果により、支給対象期間中に、就業規則等により「希望者全員が65歳まで働ける措置」を講じた事業主（支給対象期間の末日において、高齢法第8条の規定に違反している事業主を除く。）の数
- (2) 「支給対象事業」の開始日の前日において「70歳まで働ける措置」(*2)を講じていない対象事業主のうち、支給対象事業の効果により、支給対象期間中に、就業規則等により「70歳まで働ける措置」を講じた事業主（支給対象期間の末日において、高齢法第8条又は第9条の規定に違反している事業主を除く。）の数

(*1) 「希望者全員が65歳までの働ける措置」とは、次のいずれかに該当する措置をいう。

①定年の定め廃止、②65歳以上までの定年の引上げ、③希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入（当該事業主との雇用関係を存続させたまま、他の事業主が雇い入れる制度を除く。）、④他の事業主（支給対象事業主により、総社員又は総株主の議決権の過半数を占められていること又は、支給対象事業主と経済的、組織的な関連性が緊密である事業主に限る。）との契約に基づき、希望者全員を引き続き65歳以上の年齢まで雇用される者として当該他の事業主が雇い入れる制度の導入

(*2) 「70歳まで働ける措置」とは、次のいずれかに該当する措置をいう。

①定年の定め廃止、②70歳以上までの定年の引上げ、③希望者の全部又は一部を対象とした70歳以上までの継続雇用制度の導入（当該事業主との雇用関係を存続させたまま、他の事業主が雇い入れる制度を除く。）、④他の事業主との契約に基づき、希望者の全部又は一部を引き続き65歳以上の年齢まで雇用される者として当該他の事業主が雇い入れる制度の導入

受給のための手続

1 計画申請

奨励金の支給を受けようとする事業主団体は、高年齢者雇用確保充実奨励金事業計画書に必要書類を添付し、主たる事業所が所在する都道府県の高齢・障害者雇用支援センターを経由して機構理事長に、原則として事業開始予定日の2か月前までに申請をして、その認定を受ける必要があります。

計画申請日から事業開始予定日までの期間が2か月を下回る場合は、事業実施期間の変更を条件として計画の認定を行う場合があります。

2 計画変更申請

事業計画の認定を受けた事業主団体が、やむを得ぬ事情により、当該計画の内容を著しく変更しようとする場合は、高年齢者雇用確保充実奨励金事業計画書（変更）に必要書類を添付し、計画の認定を受けた日の翌日から各期の支給対象期間の初日の前日までに、主たる事務所が所在する都道府県の高齢・障害者雇用支援センターを経由して機構理事長に申請を行い、その認定を受ける必要があります。

3 事業終了申請

事業計画について上記1又は2に係る認定を受けた事業主団体が、火災、地震、洪水その他不可抗力によって事業の継続が困難となったことにより事業を終了しようとする場合は、高年齢者雇用確保充実奨励金終了申請書に必要資料を添付し、速やかに主たる事務所が所在する都道府県の高齢・障害者雇用支援センターを経由して機構理事長に申請し、その認定を受ける必要があります。

4 支給申請

奨励金の支給を受けようとする事業主団体は、高年齢者雇用確保充実奨励金支給申請書に必要書類を添付し、主たる事務所が所在する都道府県の高齢・障害者雇用支援センターを経由して機構理事長に、前期に係る支給申請については前期終了日の翌日から起算して1か月以内に、また、後期に係る支給申請については後期終了日の翌日から起算して1か月以内に申請してください。なお、上記3により事業終了申請を行い、事業終了について認定を受けた場合には、事業終了の認定決定日の属する前期又は後期の終了日の翌日から起算して1か月以内に申請してください。