

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」「高齢者労働移動受入企業助成金」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70歳以上までの継続雇用制度の導入、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と同時に労使協定に基づく基準該当者を対象とする70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70歳以上までの継続雇用制度の導入、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と同時に労使協定に基づく基準該当者を対象とする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24年3月31日まで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24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70歳以上までの継続雇用制度の導入、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と同時に労使協定に基づく基準該当者を対象とする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24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
の廃止を実施していること。

- (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年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（65歳以上70歳未満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70歳未満までの継続雇用制度と同時に労使協定に基づく基準該当者を対象とする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65歳）未満であること。
- (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。ただし、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と同時に労使協定に基づく基準該当者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、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
の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24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70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、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と同時に労使協定に基づく基準該当者を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定めをしていないこと。
 - ② 旧定年年齢及び旧継続雇用年齢が65歳未満の事業主（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
の廃止を実施した事業主にあつては、旧継続雇用年齢が70歳未満である事業主に限る。）が、平成24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70歳以上までの継続雇用制度の導入、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と同時に労使協定に基づく基準該当者を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め
の廃止を実施していること。

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24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
の廃止を実施していること。

(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。

ただし、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と同時に労使協定に基づく基準該当者を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を導入した事業主にあつては、上記3人以上のうち1人以上は64歳以上であること。

(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つて、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。

受給できる額

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、「受給できる事業主」の3に該当する事業主の場合にあつては、次表に定める額に20万円を加えた額を支給します。また、65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
の廃止を実施した場合は、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（「受給できる事業主」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の額を支給し、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と同時に労使協定に基づく基準該当者70歳以上までの継続雇用制度の導入を実施した場合は支給しません。

- 1 旧定年年齢が65歳未満の事業主（(a)と(c)については、旧継続雇用年齢が65歳（(b)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）、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	(c) 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と同時に労使協定に基づく基準該当者70歳以上までの継続雇用制度の導入
1～9人	40	40	20
10～99人	60	80	40
100～300人	80	120	60

- 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）
	(d) 定年の引上げ（70歳以上）、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
1～9人	40
10～99人	80
100～300人	120

- 3 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）		
	(e) 定年（65歳以上70歳未満）	(f) 定年（70歳以上）、定年の定めなし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を有する法人等の設立	(g) 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と同時に労使協定に基づく基準該当者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	40	20
10～99人	60	80	40
100～300人	80	120	60

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、実施日の翌日から起算して1年以内に申請してください。

平成24年4月1日以降の実施日に係る支給申請は1回に限り、高齢短時間制度を併せて導入する場合の加算を除き、支給金額の重複はありません。

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、高年齢者の雇用管理制度の構築や職域の拡大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。）を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 イからへに掲げるものの他、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。
 - (2) 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、高年齢者の就労の拡大を実施すること。

ただし、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人以上増加した場合に限る。

(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い入れ、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業者のうち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業者に占める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歳雇用法人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 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
- (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 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
- (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 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 新たな高年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(高年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 その他、高年齢者の雇用管理制度の整備その他高年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
- 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、当該事業主及びその配偶者の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2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經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、高年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經由して機構理事長に申請してください。

Ⅲ 高年齢者労働移動受入企業助成金についてはP27に掲載。