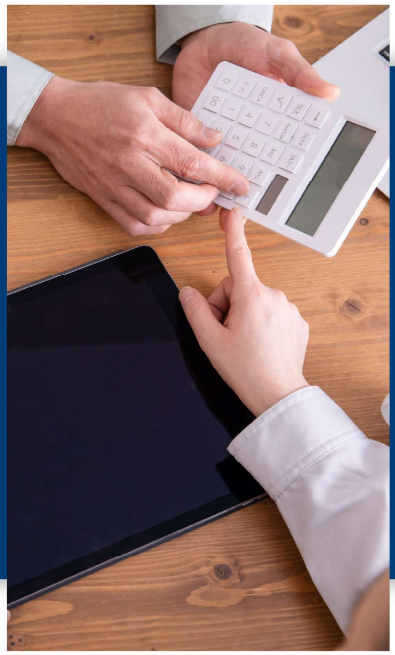


今後さらにカギになる「DX人材」と「障がい者人材」の活用戦略

～助成金を有効活用した“これからの人材戦略”を徹底解説～

Mirai Partners
社会保険労務士法人みらいパートナーズ
株式会社みらい人財研究所

みらいグループ法人概要

法人名	社会保険労務士法人みらいパートナーズ 株式会社みらい人財研究所 株式会社リンク＆サポート
代表社員兼代表取締役	三浦　修
設立	2008 年 8 月 1 日
従業員	39 名（うち社会保険労務士 6 名）2026 年 7 月 1 日時点

セキュリティ

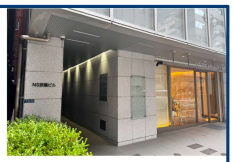
一般財団法人日本情報経済社会推進協会 プライバシーマーク取得

全国社会保険労務士会連合会 社会保険労務士個人情報保護事業所認証取得

特定個人情報取扱区域 入退室等制限措置導入（セキュリティカード等）他

オフィス紹介

東京オフィス



〒103-0031
東京都中央区京橋 1-6-12 NS 京橋ビル 6F
TEL：03-6550-8160
FAX：03-6550-8161

熊本オフィス

〒 860-0826
熊本市南区平田 2 丁目 16-30
TEL：096-277-1295
FAX：096-277-1296

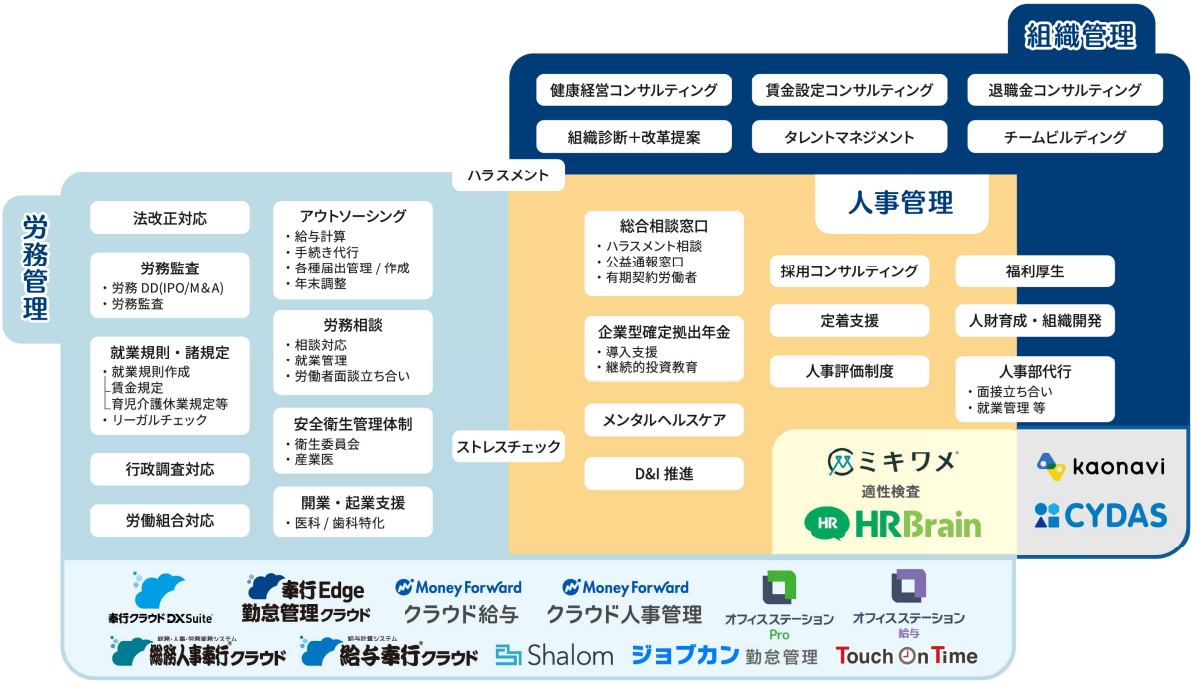
福岡オフィス

〒812-0012
福岡県福岡市博多区博多駅中央街 8 番 1 号
JRJP 博多ビル 3F
TEL：0120-278-276

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

サービス鳥瞰図

Mirai Partners



Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

Mirai Partners

助成金とは

すべての人がより活躍できる環境へ

Mirai Partners

従来の障がい者雇用

法定雇用率の達成

「働ける場所」の提供

▶

戦略的ダイバーシティ

企業価値の向上

「活躍できる環境」づくり

助成金は企業への「ご褒美」ではありません。国（雇用保険財源）が
企業の人材投資を後押しするための**「戦略的共同投資」**です。

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

助成金活用の失敗モデル・成功モデル

Mirai Partners

✕ 失敗モデル

助成金獲得 ▶ 制度設計 ＝ **失敗** ✕

助成金ありきで制度設計すると、現場のニーズと乖離します。

○ 成功モデル

必要な制度設計 ▶ 助成金活用 ＝ **成功** ○

まず企業に必要な仕組みを作り、その資金として助成金を活用する。この順序が不可欠です。

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

人材投資のギャップを埋める

Mirai Partners

採　用
★
育　成
★
評　価
★
処遇改善
★
定　着

助成金は、各ステップ間をつなぐ
「人材投資のギャップ」を埋める
ために設計されています。

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

各ステップを支援する助成金

Mirai Partners

採　用
育　成
評　価
処遇改善
定　着

人材開発支援助成金

キャリアアップ助成金
【賃金規定等共通化コース】

キャリアアップ助成金
【賃金規定等改定コース】

キャリアアップ助成金
【障害者正社員化コース】

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

人材開発支援助成金

人材開発支援助成金の全体図

人材開発支援助成金

- 教育訓練休暇等付与コース
- 人材育成支援コース
- 人への投資促進コース
- **事業展開等リスキリング支援コース**
- 建設労働者認定訓練コース
- 建設労働者技能実習コース
- 障害者職業能力開発コース

→ **「事業展開等リスキリング支援コース」**について詳しく解説いたします。

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

事業展開等リスキリング支援コース

Mirai Partners

事業展開等リスキリング支援コースとは?

新事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、従業員に新たな分野で必要となる知識・技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合に、**訓練経費の一部を助成**する制度です。

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

事業展開等リスキリング支援コース

Mirai Partners

対象となる訓練

1 事業展開に伴う訓練

- 新たな事業への進出
- 新たな分野への参入
- 専門知識・技能の習得

2 DX・GX 化に伴う訓練

デジタル化 (DX) やグリーン・カーボンニュートラル化に関連する業務に必要な知識・技能の習得

3 人材育成計画に基づく訓練

将来従事することが予定されている職務に必要な専門的な知識・技能の習得

基本要件

OFF-JT によって実施される訓練

実訓練時数が**１０時間以上**

左記の１～３のいずれかに該当する訓練

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

事業展開等リスキリング支援コース

訓練の実施方法

通学制	教育訓練機関に通学して受講する方法
同時双方向型の通信訓練	講師と受講者が同時にやり取りしながら受講するオンライン形式
e ラーニング	LMS 等を活用した受講管理を行うオンライン学習
通信制	教材等の提供と必要な指導・添削等を行う方法
定額制サービスによる訓練	サブスクリプション型のサービスを利用して受講する方法

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

事業展開等リスキリング支援コース

	定額制サービスによる訓練
訓練時間数要件	対象労働者の受講時間数が 10 時間以上 (修了した訓練の標準学習時間数の合計)
受講要件	訓練期間中に訓練を修了 (教育訓練期間が発行する一覧表で受講時間の合計 10 時間以上を確認できない場葵は対象外)
事業外訓練	○
事業内訓練	×
賃金助成	×

特定の事業主に提供されることを目的とする訓練は ×

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

事業展開等リスキリング支援コース

Mirai Partners

定額制サービスの助成率

中小企業 ▶ 75%

大企業 ▶ 60%

企業規模に応じて助成率が異なります。

助成金計算イメージ

定額制サービス利用料		27,000 円 / 月
助成金率 75%	27,000 円 × 75% ＝	~~20,250 円 / 月~~
助成上限適用	20,000 円 × 1 か月 ＝	20,000 円 / 月
年間助成額	20,000 円 × 12 か月 ＝	240,000 円

助成額上限

1人 1 か月あたり

2 万円

支給に関する制限

- 助成対象となる訓練等の受講回数の上限は、**1 労働者につき1年度※で3回まで**
- 1事業所が1年度※受給できる助成金は、**1億円**

※支給申請日を基準とし、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日まで

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

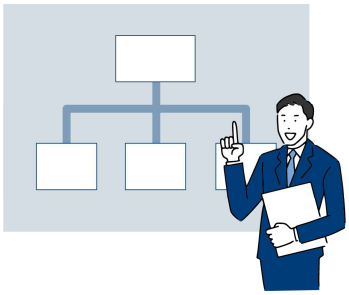
人材開発支援助成金の支給対象とならない訓練（例）

Mirai Partners

職業人として共通して必要になるもの（接遇マナー研修など）

職務に関係しない自動車運転免許取得研修

マネジメント研修



Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

ダイバーシティ推進に活用できる
キャリアアップ助成金

～制度整備と処遇改善の考え方～

キャリアアップ助成金とは

非正規雇用労働者の **処遇改善** **正社員化** **定着促進** を支援する制度

人への支援

正社員化を支援

- 正社員化コース
- 障害者正社員化コース

ルールへの支援

制度改善を支援

- 賃金規定等改定コース
- 賃金規定等共通化コース

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

障害者正社員化コース

Mirai Partners

障がいのある有期雇用労働者等※を正規雇用や無期雇用へ転換した事業主に対し、助成金が支給されます。

助成金の対象となる方

- 身体障がいのある方
- 知的障がいのある方
- 精神障がいのある方
- 発達障がいのある方
- 難病患者
- 高次脳機能障がいのある方（令和 8 年度 追加）

非常に誤解が多いポイント

⚠ 法定雇用率との違いに注意！

助成金対象 ≠ 法定雇用率対象

特に難病患者や高次脳機能障がいのある方など、**障害者手帳をお持ちでない場合、助成金の対象にはなっても、法定雇用率の算定対象にならない**ケースがあります。

※有期雇用労働者等 … 有期契約者とパートタイマー等の無期雇用者が該当します

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

障害者正社員化コース

Mirai Partners

主な助成額

6 か月ごと 2 期に分けて支給申請を行います

支給対象者：・重度の身体障がい・重度の知的障がい・精神障がいのある方	有期雇用から正規雇用への転換	中小企業	**120 万円**（60 万円 ×2 期）
		大企業	**90 万円**（45 万円 ×2 期）
	有期雇用から無期雇用への転換	中小企業	**60 万円**（30 万円 ×2 期）
		大企業	**45 万円**（15 万円 ×2 期）
	無期雇用から正規雇用への転換	中小企業	**60 万円**（30 万円 ×2 期）
		大企業	**45 万円**（15 万円 ×2 期）
支給対象者：・重度以外の身体障がい・重度以外の知的障がい・重度以外の発達障がい・難病患者・高次脳機能障がいのある方	有期雇用から正規雇用への転換	中小企業	**90 万円**（45 万円 ×2 期）
		大企業	**67.5 万円**（33.5 万円 ×2 期※）
	有期雇用から無期雇用への転換	中小企業	**45 万円**（22.5 万円 ×2 期）
		大企業	**33 万円**（16.5 万円 ×2 期）
	無期雇用から正規雇用への転換	中小企業	**45 万円**（22.5 万円 ×2 期）
		大企業	**33 万円**（16.5 万円 ×2 期）

※第 2 期の支給額は 34 万円

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

障害者正社員化コース

Mirai Partners

障害者正社員コースは比較的取り組みやすいコースですが、以下が必要です。

正社員化による処遇改善
↑ これが「大前提」となります

正社員転換制度の明記

就業規則の整備

転換後の継続雇用

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

賃金規定等改定コース

Mirai Partners

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を 3% 以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成金が支給されます。

１人あたりの助成額

企業規模 ＼ 賃金引上げ率	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業	4 万円	5 万円	6.5 万円	7 万円
大企業	2.6 万円	3.3 万円	4.3 万円	4.6 万円

※１年度１事業所あたりの支給申請上限人数は 100 人

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

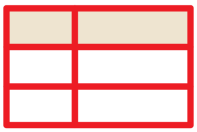
賃金規定等改定コース

Mirai Partners

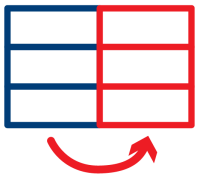
実務上必要な書類

旧賃金テーブル

新賃金テーブル



新旧比較表



すべての等級の金額が3%以上の増額となるように改定し、実際に、改定後の基本給で給与を支給

3% 以上アップ

旧賃金テーブルがない場合も申請自体は可能です。

ただし、「現状の給与」と「新制度」の間に差があること (対象者が確実に増額されていること) について、**必ず合理的な説明・証明をしなければなりません。**

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

賃金規定等改定コース

Mirai Partners

実務上のポイント (制度設計の工夫)

通常の評価制度

通常の評価制度を導入すると、「昇給者」と「降給者」の両方が発生

助成金の要件

対象者 (有期契約労働者等) 全員の 3% 以上の増額が必要

「評価制度の導入」=「助成金活用」ではありません。

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

賃金規定等共通化コース

Mirai Partners

雇用するすべての有期雇用労働者等に正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成金が支給されます。

助成額

中小企業
60万円

大企業
45万円

必要な整備と誤解しやすい点

規定・制度の整備

等級制度　評価制度　昇給基準　賃金規定・賞与ルール

注意！

✕ 賃金額を同じにする

○ **賃金決定ルール（等級や評価など）を共通化する**

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

賃金テーブル等共通化のイメージ

Mirai Partners

区 分	正規雇用労働者	有期雇用労働者
6 等級	月給 ×× 万円	
5 等級	月給 ×▲万円	
4 等級	月給 ■■万円	月給 〇〇万円
3 等級	月給 ▲▲万円	月給 □△万円
2 等級		月給 ×〇万円
1 等級		月給 ×△万円

※ 正規雇用労働者の月給■■万円を時給換算し、有期雇用労働者等の時給〇〇円と比較した結果、**月給■■円の時給換算額≦時給〇〇円**となっていること。

換算・比較方法

正規雇用労働者の月給 ÷ 正規雇用労働者の月の労働時間数 ≦ 有期雇用労働者等の時給

正規雇用労働者の1日の所定労働時間 × 月平均労働日数（週の所定労働日数 ×52÷12）

※ 上記のように、正規雇用労働者の等級（等級の下に号俸が存在する場合は号俸）と有期雇用労働者等の時給が1対1対応となっていること。

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

賃金テーブル等共通化のイメージ

Mirai Partners

賃金テーブル等が適用されるための合理的な条件

区 分	正規雇用労働者		有期雇用労働者	
6 等級	企画・監督	業務に関する高度な専門的知識・技能を有し、係の中･短期目標の遂行を図るとともに、部下の指導･教育を行い、その意欲を向上させることができる。	—	
5 等級	判断・指導	業務に関する一般的な専門的知識・技能を有し、グループの短期目標の遂行を図ることができるとともに、下位等級者に的確な助言ができる。	—	
4 等級	判断	業務に関する高度な実務知識・技能を有し、判断を要する業務を確実に遂行するとともに、下位等級者に部分的な助言ができる。	判断	業務に関する高度な実務知識・技能を有し、判断を要する業務を確実に遂行するとともに、下位等級者に部分的な助言ができる。
3 等級	定型熟練	業務に関する一般的な実務知識・技能を有し、ある程度判断力を必要とする業務を、確実に遂行できる。	定型熟練	業務に関する一般的な実務知識・技能を有し、ある程度判断力を必要とする業務を、確実に遂行できる。
2 等級	—		一般定型	業務に関する基礎的な実務知識・技能を有し、主として定型的な業務を、正確に遂行できる。
1 等級	—		定型補助	特別な実務知識・技能を必要としない日常の反復補助的な業務を、細部的な指示を受けながら、正確に遂行できる。

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

各コース共通の申請スケジュール

Mirai Partners

必ず「制度改定」や「正社員転換」の前に計画書を提出してください！

事前	実施	運用	事後
計画書提出 管轄の労働局等へ	**計画書提出** 就業規則改定など	**賃金の支払い（6か月間）** 改定後の賃金を支給	**支給申請（2か月以内）** 6 ヶ月経過後に行う

コース別の申請回数の違い

- **障害者正社員化コース**：上記を第 1 期とし、さらに **6 ヶ月運用後に第 2 期の申請あり**（計 2 回）
- **賃金規定等改定・共通化コース**：上記の**申請 1 回で完了**

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

ダイバーシティ推進との関係

Mirai Partners

同じ仕事 ▶ 同じ評価 ▶ 同じ処遇

共通化コースとの親和性が高い

▼

ダイバーシティ・制度共通化が進むと…

正社員と有期契約労働者等の **差は縮小していく**

▼

企業として望ましい状態に

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

雇用区分の差

Mirai Partners

障害者正社員化コース

正社員化による処遇改善

＝差があることが **前提**

ダイバーシティ・賃金規定等共通化コース

雇用区分の差を

縮小する

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

活用判断のポイント

✕ 助成金のために制度を作る

○ 必要な制度整備の結果として助成金を活用する

助成金は企業の将来像を実現するために活用するものです。

助成金ありきではなく、**会社のありたい姿を描き**、

それに利用できるかを考えることが重要です。

Copyright © 2026 Mirai Partners Co., Ltd. All Rights Reserved.

私たちがお手伝いできること

業務効率化の実現	…	人事労務 DX の導入・活用支援
法令遵守とリスク低減の実現	…	労務管理・法改正対応
福利厚生と資産形成支援の実現	…	企業型 DC（確定拠出年金）の導入・運用
人が定着する職場づくりの実現	…	持続可能な労務環境づくり

制度を整えることが目的ではありません。人が定着し、安心して働き、企業が持続的に成長できる仕組みづくりを、人事労務の専門家としてご支援いたします。

Mirai Partners
社会保険労務士法人みらいパートナーズ
株式会社みらい人財研究所

ホームページ　Instagram　LINE