

人材開発支援助成金活用例

人への投資促進コース：定額制訓練

会社概要

中小企業（製造業）

従業員数：130名

事業内容：自動車部品製造



助成金を活用するに至った背景事情

今までは、個々の従業員にあった訓練をそれぞれ実施していたが、訓練費用の削減のためにサブスクリプション型の訓練を実施することにした。

人材育成上の課題

個々の従業員にあった訓練を探す手間や、複数契約するため訓練費用が高額であり、訓練の機会を減らさざるを得ない状態となり、結果的に企業内の生産性が低下していた。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：営業職研修受け放題講座
- 訓練目標：
新入社員から管理職までの幅広い層に対応した
営業力向上のためのeラーニング訓練
- 受講料等：420,000円
(1～50名まで1か月3.5万円×12月の料金)

助成金のコース

人への投資促進コース(定額制訓練)

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする「定額制訓練」(サブスクリプション型の研修サービス)を利用した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

※ () 内は中小企業以外の額

<OFF-JT>

経費助成 60%(45%)

助成金の額

助成金の対象となる経費

営業職研修受け放題講座：420,000円

支給額 <OFF-JT>

経費助成：252,000円

(受講料等×60%)

支給総額 252,000円

訓練の効果

- 1つの訓練契約で幅広い層に訓練を行うことができ、個々の従業員にあった訓練を探す手間も省ける上に、複数の訓練を契約するよりも、安価な費用で抑えられた。
- 結果的に企業全体の生産性向上に繋がった。

今後の展開

訓練費用を安価な費用で抑えられたため、営業職以外の従業員向けの定額制訓練を実施することを検討し、計画的に人材育成に取り組んでいきたい。

人材開発支援助成金活用例

人への投資促進コース：自発的職業能力開発訓練

会社概要 中小企業（金融業） 従業員数：40名 事業内容：信用金庫	助成金を活用するに至った背景事情 従業員から、スキルアップのために休日や業務外の時間を利用して訓練を受講したいが、会社から補助があるとありがたいという声が出ていたため。
	人材育成上の課題 従業員の学び・学び直しを会社として積極的に支援することにより、企業としての魅力を高め、従業員のモチベーションや生産性を向上させることが課題。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：中小企業診断士登録養成講座
- 訓練目標：中小企業診断士の資格取得を目指す
- 訓練時間：一人あたり40時間
- 受講料等：一人あたり300,000円

助成金のコース

人への投資促進コース(自発的職業能力開発訓練)

労働者が自発的に受講した訓練費用のうち、2分の1以上を負担する事業主に対する助成です。
※労働協約又は就業規則に自発的職業能力開発経費負担制度を定めるとともに、その制度に基づき経費を負担する必要があります。既に同制度を定め適用実績がある場合も対象となります。

※自発的職業能力開発経費負担制度とは、労働者が自発的に受講する際に要する直接的な経費について、全部又は一部を負担することを就業規則等に規定した制度のこと。

助成率
経費助成 45%

助成金の額（一人あたり）

助成金の対象となる経費助成

中小企業診断士養成講座：300,000円
事業主の負担割合50%の場合、事業主は150,000円を負担する

支給額

<OFF-JT>

経費助成：67,500円
(事業主の負担額×45%)

支給総額 67,500円

訓練の効果

中小企業診断士の資格を生かし、会社の生産性向上に寄与した。また、他の従業員も、自ら必要と思うスキルを身につけるために、積極的に学び・学び直しをする機運を醸成できた。

今後の展開

今回の自発的な訓練により身につけたスキルを発揮できる部署への配置換えや待遇の見直しを行い、他の労働者も制度を活用できるように働きかけていきたい。

人材開発支援助成金活用例

人への投資促進コース：高度デジタル人材訓練

会社概要

中小企業（情報通信業）

従業員数：20名

事業内容：インターネット関連事業
(web・システム開発・
ネットワーク構築)



助成金を活用するに至った背景事情

今までは、スキルの習得はそれぞれ自己学習が基本であったが、企業の組織力強化のため、計画的に高度なデジタル分野の資格取得を目指すことになった。

人材育成上の課題

組織力強化のため、高度なデジタル分野の資格を持った核となる人材を育てることが課題。
計画的な業務命令ではなく個人任せにしていたため、今までは受験に繋がっていなかった。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：プロジェクトマネージャ試験対策講座
- 訓練目標：プロジェクトマネージャの資格取得を目指す
- 訓練時間：一人あたり30時間
- 受講料等：一人あたり200,000円
- ITSSレベル4に相当する資格試験の受験料：一人あたり80,000円

助成金のコース

人への投資促進コース(高度デジタル人材訓練)

高度デジタル人材*の育成のための訓練を実施した場合に助成が受けられる訓練メニューです。

※ITSS (ITスキル標準) レベル3・4の資格取得のための訓練、第四次産業革命スキル習得講座または大学 (情報工学・情報科学)

助成率・額

<OFF-JT> ※ () 内は中小企業以外の額

経費助成 75%(60%)
賃金助成 960円(480円)/h

助成金の額 (一人あたり)

助成金の対象となる経費、賃金、実施助成

- 1 (資格試験の受験料を含む) : 280,000円
- 2 訓練時間に対する賃金助成 (中小企業: 960円/h)

支給額

<OFF-JT>

- 1 経費助成: 210,000円
(受講料等 (受験料を含む) × 75%)
- 2 賃金助成: 28,800円 (30h × 960円)

支給総額 238,800円

訓練の効果

- 資格を取得してさらに専門的な知識を身につけることで、プロジェクトの管理等を行うことが可能となり、管理職へ登用することができた。
- 高度な資格を保持している従業員がいることが会社の強み (アピールポイント) にもなっている。

今後の展開

経験の浅い従業員にも、いずれは高度な資格試験の受験に挑戦してもらえるように、計画的に人材育成に取り組んでいきたい。

人材開発支援助成金活用例

人への投資促進コース：情報技術分野認定実習併用職業訓練

会社概要

中小企業（情報通信業）

従業員数：30名

事業内容：情報処理、提供
（プログラムの作成）



助成金を活用するに至った背景事情

IT分野の経験者を優先的に採用していたが、人員の確保が難しかったため、未経験者を採用することになった。

人材育成上の課題

求人に応募してくる者は、IT分野未経験者が多かったが、一から教育することは難しく、未経験者を採用することができていなかった。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
 - 受講コース：プログラミング講座
 - 訓練目標：スマート端末上の開発に必要なプログラミング言語の習得等
 - OJTの内容：実際に発注を受けたシステムの構築
 - 訓練時間：OFF-JTの一人あたり、800時間
OJTの一人あたり、200時間
 - 受講料等：一人あたり700,000円
 - ITSSレベル2に相当する資格試験の受験料：一人あたり50,000円
- ※付加的eラーニングにより実施される訓練等を実施した場合も助成対象となります。

助成金のコース

人への投資促進コース （情報技術分野認定実習併用職業訓練）

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練*を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

※OFF-JTとOJT（資格を取得している者等が講師を務めるもの）を組み合わせた訓練

助成率・額

※（ ）内は中小企業以外の額

<OFF-JT>

経費助成 60%(45%)
賃金助成 760円(380円)/h

<OJT>

実施助成 200,000円（110,000円）（定額）

助成金の額（一人あたり）

助成金の対象となる経費、賃金、実施助成

- 1 プログラミング講座（資格試験の受験料を含む）
：750,000円
- 2 訓練時間に対する賃金助成（中小企業：760円/h）
- 3 OJT実施に係る助成（中小企業：200,000円）

支給額

<OFF-JT>

- 1 経費助成：450,000円
（受講料等（受験料を含む）×60%）
- 2 賃金助成：608,000円（800h×760円）

<OJT>

- 1 実施助成：200,000円

支給総額：1,258,000円

訓練の効果

- 未経験者にも、基本的な言語の習得や、実際に顧客からの発注にも携わってもらい、自社の従業員から丁寧にレクチャーすることで、未経験者から一人前のSEに成長させる事ができた。
- 資格を保持することで、従業員の自信にも繋がっている。

今後の展開

未経験者も戦力として採用できるため、若者の採用を積極的に行い、いずれは社の中核人材となってもらえるように、計画的に人材育成に取り組んでいきたい。

人材開発支援助成金活用例

人への投資促進コース：長期教育訓練休暇等制度

会社概要

中小企業（運輸業）

従業員数：50名

事業内容：タクシー事業

助成金を活用するに至った背景事情

インバウンドによる外国人客の対応の増加に対応するため、労働者が自発的に英語を学びたいと考え、海外の語学学校に通うため制度を導入することにした。

人材育成上の課題

大企業のように、労働者が自発的にスキルアップを図るために、会社として支援を行いたいと考えているが、費用面を考え対応ができなかった。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：英会話基礎クラス
- 訓練期間：6か月
- 訓練内容：
日常会話が可能で英語力を身につけるための訓練

助成金のコース

人への投資促進コース(長期教育訓練休暇等制度)

30日以上長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成を行います。

助成額

- 制度導入経費助成 200,000円（1回限り）
- 賃金助成 6,000円/日
（最大150日分。有給休暇の場合に限る。人数制限無し。）

助成金の額

- 1 長期教育訓練休暇制度の導入
- 2 長期教育訓練休暇の取得を希望する労働者1名に対し、180日の有給による教育訓練休暇を付与

支給額

- 1 制度導入経費助成：200,000円
- 2 賃金助成：
6,000円×150日（最大）=900,000円

支給総額 1,100,000円

制度導入の効果

長期間、労働者の1人が不在になることで、業務の調整は必要となったが、外国語を身につけた労働者がいることで、外国人客向けの観光ツアーを立ち上げることができ、結果として会社の利益に繋がった。

今後の展開

他の労働者にも制度を活用してもらい、労働者のスキルアップを支援したい。