

「人材開発支援助成金」の活用例②

施工会社の生産性向上を目的とした人材育成への活用

業務改善を実行し社内教育のノウハウの確立と生産性の向上を実現した企業が、更なる生産性の向上を実現するため、企業内の人材育成に「人材開発支援助成金」を活用できる事例を紹介します

施工会社で抱える課題

- **新入社員への教育ノウハウの不足**
初めて高卒求人での採用を行った際に、未経験者に対し何を教えればいいのか、人材教育を提供する側として何が必要か等のノウハウ不足が深刻。

課題解決に向けた業務改善

- 未経験者に対するOJT訓練のカリキュラムを作成するため、**業務を分解し自分たちがどのような業務を行っているのかを分析。**
- **指導者を付けて、カリキュラムに沿った指導を実施。**
その結果に対し、**習熟度に応じた評価方法を設定。**
- 現業職としての作業の早さ、正確さでの評価のみであった評価項目について、それ以外の一般化された評価基準を厚生労働省作成のモデル評価シートを参考に導入。

社内教育のノウハウの確立と生産性の向上

- カリキュラムの作成を通じ、**何を教えるべきか、何を覚えてもらいたいかを視覚化。**
- 指導者を付けて訓練を行うことにより、習熟度の把握と並行した指導の実現。
「習うより慣れる」という指導方法からの脱却。
- 業務の分解や評価基準の見直しを行うことにより、現場での作業が向いている者、全体の管理が向いている者等、**従来の評価方法では測れなかった業務適性の把握を可能にすることで、効率的な業務の割り振りによる生産性の向上を実現。**

人材開発支援助成金の活用方法

「人材開発支援助成金」は、事業主が従業員に対して職務に関連した訓練を実施した場合に、**訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成**しています。

上記の取り組みでは、業務未経験の従業員などを対象に、施工業務に必要な知識を身につけることを目的とした研修を実施する場合に、助成金を活用することができます。

<助成金活用のメリット>

- **助成金を活用して人材育成を行うと、研修等の費用負担を抑えることができます。**
- 内部の指導者による訓練のみならず、**外部の訓練期間等における訓練を活用することにより、社内教育と組み合わせた体系的な訓練の実施が可能**です。
- 従業員に業務に関連した新たな知識、技能を習得させることで、**組織力の強化や従業員のモチベーションの向上等により、更なる生産性の向上を図ることが**できます。

