

「人材開発支援助成金」の活用例④

製造業の生産性向上を目的とした人材育成への活用

業務改善を実行し人手不足の解消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。

製造業で抱える課題

- **管理面での課題**
町工場から成長した50人規模の会社。継承されてきた高い**技術力を有するが、管理・育成の体制構築が困難**。また、部署間の関係性が希薄であり、問題が発生時には現場の**リーダーや管理職へ業務負担が集中**。
- **人材育成**
現場では採用後の教育にまで手が回らない状態であり、エンジニアとして未経験で知識もない新入社員の不安を解消できず、離職するケースが多い。

課題解決に向けた業務改善

- **人事評価の重要性について、管理者の理解を高め、人材育成への活用を促進。**
- **人事評価に基づき職場内ローテーションを実施。**
 - ◆ 各担当の業務や各部署のノウハウを共有することにより、それぞれの従業員の振り返りや、業務効率化を促進。
 - ◆ 新入社員について、機械設計・組立技術など技術面での基礎知識と、コミュニケーション能力等の社会人基礎研修を終了後、配属の際に、**職場内ローテーションにより複数の部署の業務を経験できる体制を構築。**

人手不足の解消と生産性の向上

- 人事評価をもとに**個々の能力や適性に配慮した配属**を実施し、より高度な専門職の育成を促進。
- 中堅層の従業員についてはリーダー研修により、上司のサポートや部下の指導に必要なマネジメント能力、顧客の求める製品を把握するためのコミュニケーション能力等を習得。
- 新入社員については、研修を受講することで、現場業務に対する不安が解消され、**定着率が向上**。さらに、将来の管理職を目指すなど、**仕事へのモチベーションも向上**。
- 現場の各従業員が、**生産性の向上を意識し行動に移すマインドを醸成**。

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、管理職が人事制度等を学ぶ研修、中堅層がリーダー育成研修、新入社員が新人基礎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。**
- 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。

