助成金活用で人材育成と安定的な企業運営を！

人材開発支援助成金活用事例集
（特定訓練コース：雇用型訓練①）

株式会社A

中小企業（建設業）
従業員数：30名
事業内容：住宅の管理施工

○ 助成金を活用するに至った背景事情

大工を目指す若者が不足しており、また入社後も直ぐに辞めてしまう者が多い中で、会社として体系立った職業訓練を行い、大工を育成していく必要があった。

○ 人材育成上の課題

採用する者は高校新卒者が多いことから、大工に必要とされる基礎的な技能・知識の付与が課題となった。

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：取引先企業が設立した教育訓練機関
○受講コース：建築施工系木造建築科コース
○訓練目標：今年度採用した新卒技能職を対象に、木造建築現場での木工事に携わる上での基本的な知識や手法に関する訓練を受けさせることにより現場で活躍できる人材の育成を図る。
○訓練時間：一人あたり、2,000時間
＜Off-JT＞1,500時間＜OJT＞500時間
○受講料等：一人あたり、864,000円

助成金のコース

特定訓練コース
(特定分野認定実習併用職業訓練)

○概要：建設業、製造業、情報通信業に関する認定実習併用職業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。
○助成率･額

※（　）内は中小企業以外の額

＜Off-JT＞
経費助成　60%(45%)　【上限50万円】
賃金助成　760円(380円)/h【上限1,200ｈ】
＜OJT＞
実施助成：665円（380円)/h

助成金の額(一人あたり)

○助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

❶建築施工系木造建築科コース受講料等：864,000円
❷訓練時間に対する賃金助成（中小企業、760円/h）
❸訓練時間に対する実施助成（中小企業、665円/h）

→

支給額

＜Off-JT＞
❶経費助成：500,000円（受講料×60%）
❷賃金助成：912,000円（1,200h×760円）
＜OJT＞
❸実施助成：332,500円（500ｈ×665円）

支給総額：1,744,500円

訓練の効果

一人前になるために必須の訓練であり、大工に必要とされる基礎的な技能・知識等が身についた。

今後の展開

今後は、女性大工のための訓練や大工以外の職員に対する訓練も検討すべき課題と考えている。

助成金活用で人材育成と安定的な企業運営を！

人材開発支援助成金活用事例集
（特定訓練コース：雇用型訓練②）

株式会社B

中小企業（製造業）
従業員数：160名
事業内容：金属製品製造業（金属部品の設計・板金・塗装・組立）

○ 助成金を活用するに至った背景事情

職務の幅が拡がってきていることから、新入社員に対して、製造業全般の総合理解および職務に特化した知識・技能の基本を習得させることが必要となった。

○ 人材育成上の課題

研修期間中に離職してしまうケースも多いことから、知識や技術の取得のみならず、仕事の魅力や技術者としての心構え等、将来のキャリアプランが描けるような訓練とする必要がある。

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：機械加工・生産技術人材養成コース（塗装）
○訓練目標：社会人としてのマナーや、機械加工の基礎的な知識・技術を習得する。
○訓練時間：一人あたり、920時間
＜Off-JT＞240時間＜OJT＞680時間
○受講料等：一人あたり、300,000円

助成金のコース

特定訓練コース
（特定分野認定実習併用職業訓練）

○概要：建設業、製造業、情報通信業に関する認定実習併用職業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。
○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：665円（380円)/h 【上限680ｈ】

助成金の額（一人あたり）

○助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

❶機械加工･生産技術人材養成コース(塗装)受講料等:300,000円
❷訓練時間に対する賃金助成（中小企業、760円/h）
❸訓練時間に対する実施助成（中小企業、665円/h）

→ 支給額

＜Off-JT＞
❶経費助成：180,000円（受講料×60%）
❷賃金助成：182,400円（240h×760円）
＜OJT＞
❸実施助成：452,200円（680ｈ×665円）

支給総額：814,600円

訓練の効果

新入社員が必ず行う研修としており、この研修を通して、業務に必要な基礎的知識および技能を習得することができた。
また、この研修を通してどのような技術者になりたいかイメージできるようになり、研修中の離職者も低下傾向にある。

今後の展開

今後は、ベテラン技術者の指導力向上のための訓練も検討している。

助成金活用で人材育成と安定的な企業運営を！

人材開発支援助成金活用事例集
（特定訓練コース：若年人材育成訓練①）

株式会社C

中小企業（サービス業）　　従業員数：20名

事業内容：企業向けシステム開発サポート、官公庁への機器導入、社内支援ソフトの開発・販売

○ 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、組織力強化のためにマネジメントスキルの習得を目指すようになった。

○ 人材育成上の課題

国際的に活躍できる人材が必要であり、10年後活躍できる人材を育てることが課題である。IT人材は、分業制で仕事をすることが多く、コミュニケーションが不得意な人材が比較的多い。

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：外部講師を招いての事業主が主催する訓練（事業内訓練）

○受講コース：ITプロジェクトリーダー研修

○訓練目標：プロジェクトチームのリーダー（一人）として、チームビルディングを行い、マネジメントをしていく上で必要な知識と技術を学ぶことを目的とする。

○訓練時間：一人あたり、28時間

○外部講師の謝金・旅費等：一人あたり、 50,000円

○教科書代：一人あたり、3,000円

助成金のコース

特定訓練コース（若年人材育成訓練）

○概要：訓練開始日において、雇用契約締結後５年以内で35歳未満の若年労働者に対する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。

○助成率･額

※（　）内は中小企業以外の額

<Off-JT>
経費助成　45%(30%)
賃金助成　760円(380円)/h

助成金の額（一人あたり）

○助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

❶外部講師への謝金・旅費および教科書代等：53,000円
❷訓練時間に対する賃金助成（中小企業、760円/h）

→

支給額

<Off-JT>
❶経費助成：23,800円（謝金等×45%）
❷賃金助成：21,200円（28h×760円）

支給総額：45,000円 ※百円未満切り捨て

訓練の効果

社内で意見を交換し合う雰囲気が生まれ、社内でのコミュニケーションが活発になった。
組織力が向上し、訓練を実施する前よりも関係性、目標達成、提案、協力等が向上した。

今後の展開

人材不足を補うために、今後、結婚・出産を機に退職した女性のエンジニアをパートとして雇うことができないかを検討しており、復帰の際の研修の実施を検討している。

助成金活用で人材育成と安定的な企業運営を！

人材開発支援助成金活用事例集
（特定訓練コース：若年人材育成訓練②）

株式会社 D

中小企業（農業）
従業員数：30名
事業内容：野菜の生産・販売

○ 助成金を活用するに至った背景事情

農業の大規模化に伴い大型特殊車両の運転免許が必要となった。また、農業機械作業の管理者および指導者等として活動するための必要な知識や技能を習得させる必要があった。

○ 人材育成上の課題

長く就労・経験を積んでも外部に対して証明できるような共通の評価基準・資格制度等がなく将来のキャリアを描きづらいのが悩みである。

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：農業大学校
○受講コース：農業機械利用技能研修
○訓練目標：トラクター操作の基礎から、農作業時の安全についての必要な知識等を習得する。
○訓練時間：一人あたり、30時間
○受講料等：一人あたり、12,450円

助成金のコース

特定訓練コース（若年人材育成訓練）

○概要：訓練開始日において、雇用契約締結後５年以内で35歳未満の若年労働者に対する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。

○助成率･額

※（　）内は中小企業以外の額

＜Off-JT＞
経費助成　45%(30%)
賃金助成　760円(380円)/h

助成金の額（一人あたり）

○助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

❶農業機械利用技能研修受講料等：12,450円
❷訓練時間に対する賃金助成（中小企業、760円/h）

→

支給額

＜Off-JT＞
❶経費助成：5,600円（受講料×45%）
❷賃金助成：22,800円（30h×760円）

支給総額：28,400円 ※百円未満切り捨て

訓練の効果

農場の大規模化に伴う大型特殊車両の運転免許の取得は必須であり、免許取得者の増加につながった。

今後の展開

さらに、今後は幹部候補生に対し、農業経営に必要な技術・知識の習得のための研修も検討している。

助成金活用で人材育成と安定的な企業運営を！

人材開発支援助成金活用事例集
（特定訓練コース：若年人材育成訓練③）

株式会社 E

中小企業（電気工事業）
従業員数：10名
事業内容：電気設備工事

○ 助成金を活用するに至った背景事情

新卒者は資格を有していないため、資格取得のための知識技能を習得させる必要があった。

ベテラン社員の退職により、有資格者が少なくなり、即戦力が必要となった。

○ 人材育成上の課題

技術革新のスピードが速く、既存技術はもとより最新のノウハウを習得しなければならないため、常にアンテナを張っている人材に育成することが課題である。

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：県立訓練センター
○受講コース：第二種電気工事士（技能）研修
○訓練目標：第二種電気工事士資格取得を目指す
○訓練時間：一人あたり、18時間
○受講料等：一人あたり、36,000円

助成金のコース　**特定訓練コース（若年人材育成訓練）**

○概要：訓練開始日において、雇用契約締結後５年以内で35歳未満の若年労働者に対する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。

○助成率･額

※（　）内は中小企業以外の額

＜Off-JT＞
経費助成　45%(30%)
賃金助成　760円(380円)/h

助成金の額（一人あたり）

○助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

❶第二種電気工事士（技能）研修受講料等
：36,000円
❷訓練時間に対する賃金助成（中小企業、760円/h）

→

支給額

＜Off-JT＞
❶経費助成：16,200円（受講料×45%）
❷賃金助成：13,600円（18h×760円）

支給総額：29,800円　※百円未満切り捨て

訓練の効果

電気工事の仕事では、電気工事士の資格が必要となるため、講習を受講させることで即戦力となる人材の育成に役立った。

今後の展開

今後は、第一種電気工事士資格取得のための研修も検討する。

助成金活用で人材育成と安定的な企業運営を！

人材開発支援助成金活用事例集
（特定訓練コース：熟練技能育成･承継訓練①）

株式会社 F

中小企業（製造業）
従業員数：125名
事業内容：機械部品加工業

都道府県職業能力開発サービスセンターからのアドバイス

訓練内容を相談し、研修カリキュラムの作成に関する支援や参考資料の提供を受けた。

○ 助成金を活用するに至った背景事情

機械加工業を廃止したことにより、熟練技能者が大量退職し早期の技能の伝承が不可欠になった。

県認定マイスターが在籍している間に技能を伝承させる必要があった。

○ 人材育成上の課題

人事異動により、以前と違うポジションに就くと以前の知識を忘れてしまうことが多いため、技能の蓄積が難しい。

訓練を行うにあたって適当な講師がなかなか見つからないことも悩みである。

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：自社内にある技能実習場における事業内訓練
○受講コース：マシニングセンタ「基本プログラム」
○訓練目標：マシニングセンタの加工に必要な基礎技術を学ぶことにより、加工技術のレベルアップを図る。
○訓練経費：講師や会場は、自社の従業員や会議室を利用するため訓練経費は発生せず。
○訓練時間：一人あたり、45時間
○訓練経費：０円

助成金のコース

特定訓練コース（熟練技能育成・承継訓練）

○概要：熟練技能者の指導力強化や技能承継のための訓練、認定職業訓練を受講する場合に、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　45%(30%)
賃金助成　760円(380円)/h

助成金の額（一人あたり）

○助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

❶マシニングセンタ（基本プログラム）訓練経費：０円
❷訓練時間に対する賃金助成（中小企業、760円/h）

→

支給額

<Off-JT>
❶経費助成：０円（訓練経費×45%）
❷賃金助成：34,200円（45h×760円）

支給総額：34,200円

訓練の効果

一定の技術が身についており、業務に役立っているため、今後も継続して研修を実施していきたい。

今後の展開

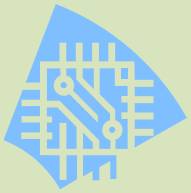
今後は、従業員のマシニング技能検定資格の習得、最新技術へのチャレンジ等の後押しをしていきたい。

助成金活用で人材育成と安定的な企業運営を！

人材開発支援助成金活用事例集
（特定訓練コース：熟練技能育成･承継訓練②）

株式会社 G

中小企業（製造業）
従業員数：35名
事業内容：一般機械器具の製造



○ 助成金を活用するに至った背景事情

担当業務の責任者として、部下への指導力を強化する必要があった。

将来の幹部候補を育成する必要性が出てきた。

○ 人材育成上の課題

業務で発生している初歩的なミスの解消や作業の教え方の改善等教える側の指導力の不足・不十分を改善することが課題となっている。

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：都道府県職業能力開発協会が主催する事業外訓練
○受講コース：職業訓練指導員講習
○訓練目標：職業訓練指導員に必要な能力を身に付ける、指導員の免許の取得を目指す
○訓練時間：一人あたり、48時間
○受講料等：一人あたり、16,200円

助成金のコース

特定訓練コース
(熟練技能育成・承継訓練)

○概要：熟練技能者の指導力強化や技能承継のための訓練、認定職業訓練を受講する場合に、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　45%(30%)
賃金助成　760円(380円)/h

助成金の額（一人あたり）

○助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

❶職業訓練指導員講習受講料等：16,200円
❷訓練時間に対する賃金助成（中小企業、760円/h）

→

支給額

＜Off-JT＞
❶経費助成：7,200円（受講料×45%）
❷賃金助成：36,400円（48h×760円）

支給総額：43,600円 ※百円未満切り捨て

訓練の効果

本人の指導力の強化に繋がりモチベーションがアップしたとともに、部下への的確な技術指導がより一層可能となった。

今後の展開

今後は、職業訓練指導員による若手へのOff-JT研修を増やしていきたい。

助成金活用で人材育成と安定的な企業運営を！

人材開発支援助成金活用事例集（一般訓練コース①）

株式会社 H

中小企業（福祉業）
従業員数：130名
事業内容：福祉用具の販売
介護施設の運営

都道府県職業能力開発サービスセンターからのアドバイス

○サービスセンターに依頼して事業内職業能力開発計画の作成（助成金の支給要件）に関する助言を受けた。
○介護福祉士育成のため必要となる国家資格取得に向けて、外部の教育訓練機関の訓練コースの紹介を受けた。

○ 助成金を活用するに至った背景事情

介護職員の離職を防止するため、段階ごとのスキルアップのための教育訓練を行う必要があった。人材不足や早期離職を防止するため人材育成を図り、人材確保につなげていく必要があった。

○ 人材育成上の課題

従業員が業務を離れ、訓練を受講するにあたり、人員配置基準を下回らないよう運営する必要がある。

従業員同士で訓練受講中の業務負担を相互配慮できるような風土を整えることが課題

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：介護福祉士実務者研修
○訓練目標：介護福祉士国家資格を受験するため
○訓練時間：一人あたり、45.5時間
○受講料等：一人あたり、97,200円

定期的なキャリアコンサルティングの事例

○一般訓練コース④をご覧ください。

助成金のコース **一般訓練コース**

○コースの概要：特定訓練コース以外の訓練を実施した場合に、助成が受けられるコースです。定期的なキャリアコンサルティングを規定することが必要となります。

○助成率･額

<Off-JT>
経費助成　30%
賃金助成　380円/h

助成金の額（一人あたり）

○助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

❶介護福祉士実務者研修受講料等：97,200円
❷訓練時間に対する賃金助成（380円/h）

→

支給額

<Off-JT>
❶経費助成：29,100円（受講料×30%）
❷賃金助成：17,200円（45.5h×380円）

支給総額：46,300円 ※百円未満切り捨て

訓練の効果

訓練受講の支援を積極的に行うことで職員が資格を取得しやすくなり、それに伴って会社への愛着心も芽生えた。定着率が高くなり離職を防ぐことに繋がった。

今後の展開

今後は、介護の資格に留まらず、介護事業に必要な安全衛生や、介護者を送迎するために必要な大型自動車免許資格取得のための訓練なども行っていきたい。

助成金活用で人材育成と安定的な企業運営を！

人材開発支援助成金活用事例集（一般訓練コース②）

株式会社 I

中小企業（IT業）
従業員数：60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）

独立行政法人からのアドバイス

IT系独立行政法人A機構に相談し、訓練受講対象者・訓練講座のアドバイスを受けた。

○ 助成金を活用するに至った背景事情

中途採用が多く、採用時における中途採用者のＩＴスキルにバラツキがあるため、教育訓練を受講することにより、中途採用者全体の能力の底上げを図る必要があった。

○ 人材育成上の課題

中途採用者の中から誰に・どのような訓練を受講させるのか、訓練受講対象者・訓練講座の選定に苦労した。

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：ITスキル取得のための技術者養成コース
○訓練目標：システム開発の全体像をつかみ、システム開発業務の基礎を理解
○訓練時間：一人あたり、30時間
○受講料等：一人あたり、64,800円

定期的なキャリアコンサルティングの事例

○一般訓練コース④をご覧ください。

助成金のコース　一般訓練コース

○コースの概要：特定訓練コース以外の訓練を実施した場合に、助成が受けられるコースです。定期的なキャリアコンサルティングを規定することが必要となります。

○助成率･額

＜Off-JT＞
経費助成　30%
賃金助成　380円/h

助成金の額（一人あたり）

○助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

❶若手職員のための技術者養成コース受講料等：64,800円
❷訓練時間に対する賃金助成（380円/h）

→

支給額

＜Off-JT＞
❶経費助成：19,400円（受講料×30%）
❷賃金助成：11,400円（30h×380円）

支給総額：30,800円 ※百円未満切り捨て

訓練の効果

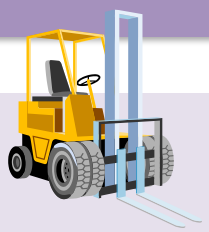
最低限必要な技術・知識を訓練により身に付けることで、中途採用者全体の能力の底上げに役に立った。

今後の展開

今後は、中途採用者に留まらず、勤務年数の浅い従業員も訓練受講対象者として検討したい。

助成金活用で人材育成と安定的な企業運営を！

人材開発支援助成金活用事例集
（一般訓練コース③）



株式会社 J

中小企業（販売業）
従業員数：35名
事業内容：フォークリフトやショベルカー等の産業車両の販売

○ 助成金を活用するに至った背景事情

扱う商品の幅が拡がってきていることや短期間で新商品の開発が行われることから、新商品の知識を短期間で習得する必要がある。

○ 人材育成上の課題

訓練実施後どれぐらい訓練内容が身についているか習熟度の把握が困難。
遠方の親企業の教育訓練を受講しており予算や人員に余裕が無い。

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：親会社が運営する教育訓練機関
○受講コース：電動フォークリフト制御研修
○訓練目標：フォークリフトの技術向上を目指す。
○訓練時間：一人あたり、30.5時間
○受講料等：一人あたり、38,700円

定期的なキャリアコンサルティングの事例

○一般訓練コース④をご覧ください。

助成金のコース　一般訓練コース

○コースの概要：特定訓練コース以外の訓練を実施した場合に、助成が受けられるコース。定期的なキャリアコンサルティングを規定することが必要となります。

○助成率･額

＜Off-JT＞
経費助成　30%
賃金助成　380円 / h

助成金の額（一人あたり）

○助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

❶職業訓練指導員講習受講料等：38,700円
❷訓練時間に対する賃金助成（380円/h）

→

支給額

＜Off-JT＞
❶経費助成：11,600円（受講料×30%）
❷賃金助成：11,500円（30.5h×380円）

支給総額：23,100円 ※百円未満切り捨て

訓練の効果

訓練を受け技術を身に付けることで業務の幅も広がるため、意欲の向上に繋がっている。

今後の展開

今後は、講師を店舗に呼ぶことで予算の効率化を図ることも考えたい。事業所での集合型の訓練の実施を検討しているところである。

助成金活用で人材育成と安定的な企業運営を！

人材開発支援助成金活用事例集（一般訓練コース④）

株式会社K

中小企業（製造業）
従業員数：35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

ここ数年、売り上げが右肩下がりで落ち込んでおり、その原因の一つとして営業の仕方に問題があったことから、営業力の強化・見直しを図るために研修を受ける必要がある。

○ 人材育成上の課題

会社で初めてのOff-JT訓練だったため、人事担当者が主導となって訓練内容・時期を設定したが、訓練内容に関する現場のニーズや通常業務の妨げにならないタイミングの調整に課題が残った。

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：営業交渉術研修
○訓練目標：技術系営業のレベルアップ
○訓練時間：一人あたり、20時間
○受講料等：一人あたり、28,000円

助成金のコース　一般訓練コース

○コースの概要：特定訓練コース以外の訓練を実施した場合に、助成が受けられるコース。定期的なキャリアコンサルティングを規定することが必要となります。

○助成率･額

＜Off-JT＞　経費助成　30%
　　賃金助成　380円 / h

定期的なキャリアコンサルティングの事例

○キャリアコンサルティングの実施者：キャリアコンサルタント、管理者（人事担当者・現場管理者）
　従業員：キャリアコンサルタント＝１：１でおこなう ／ 従業員：管理者＝１：複数人でおこなう
○実施タイミング：年１回の昇格人事がおこなわれる前
○実施理由：昇格後に困ることがないように、昇格前に次の役職に必要なスキル等の確認、目標設定等キャリコンを通して行っている。
○キャリアコンサルティングに要した時間：２ｈ/日を計４回（キャリアコンサルタント、管理者各２回ずつ）
○効果：昇格後のイメージが想定でき会社にとっても建設的な意見を聞くことができた。

助成金の額（一人あたり）

○助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

❶営業交渉術研修受講料：　28,000円
❷訓練時間に対する賃金助成（380円/h）

→

支給額

＜Off-JT＞
❶経費助成：8,400円（受講料×30%）
❷賃金助成：7,600円（20h×380円）

支給総額：16,000円

訓練の効果

営業交渉に必要な技術を身に付けることができた。

今後の展開

今後は、現場主導で適切な時期に必要な訓練を設定し受講できるようしていきたい。

助成金活用で人材育成と安定的な企業運営を！

人材開発支援助成金活用事例集
（一般訓練コース⑤）

株式会社 L

中小企業（運輸業）
従業員数：130名
事業内容：物流サービス

○ 助成金を活用するに至った背景事情

高齢者世代の退職による人手不足や、通信販売に係る輸送の増加により、輸配送コストが増大傾向にある。そのため、自社の利益を大きく左右している配車マンの人材育成に力を入れ、収益を拡大する必要があった。

○ 人材育成上の課題

配達業務は作業が一定ではないためシステム化が難しく、業務が属人化してしまう傾向にあった。このため、ベテラン従業員に頼り切りで若手へのノウハウの承継が出来ておらず、収益を上げるような効率的な配車マンの育成が課題であった。

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：輸配送効率化研修
○訓練目標：効率的な配車業務を行うための人材育成
○訓練時間：一人あたり、33時間
○受講料等：一人あたり、120,000円

定期的なキャリアコンサルティングの事例

○一般訓練コース④をご覧ください。

助成金のコース　一般訓練コース

○コースの概要：特定訓練コース以外の訓練を実施した場合に、助成が受けられるコース。定期的なキャリアコンサルティングを規定することが必要となります。

○助成率･額

＜Off-JT＞　経費助成　30%
　　賃金助成　380円 / h

助成金の額（一人あたり）

○助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

❶輸配送効率化研修受講料： 120,000円
❷訓練時間に対する賃金助成（380円/h）

→

支給額

＜Off-JT＞
❶経費助成：36,000円（受講料×30%）
❷賃金助成：12,500円（33h×380円）

支給総額：48,500円

訓練の効果

利益を出すために必要な経営的視点を身につける契機となった。

今後の展開

訓練で学んだ知識や配車マンとして現場で習得したノウハウをシステム化し、配車業務のマニュアルの作成を目指している。