

# 公的助成金を積極的に活用しよう!

景気が回復傾向にあるとはいえ、中小企業にとっては、まだまだ厳しい局面が続いています。そんな中、公的助成金を有効に活用して、社員の能力アップを図っている企業もあります。

## 助成金を活用して 社員の能力アップを図った事例

A社は、社員20人のアパレルメーカーです。この経済情勢下で、売上は前期比40%のダウンとなりました。

仕事が減って手持ち無沙汰な社員の姿に「これでは、いかん!」と思ったT社長は、この機会にかねてから懸案だった社員のデザインの技能向上とマーケティング手法の習得を図り、景気回復に備えようと考えました。

というのも、同社では売上の半分以上を大手取引先からの受託が占めていたため、デザインやマーケティングの分野で取引先主導の傾向が強かったことから、社員の技能、知識、ノウハウの蓄積に弱みがあり、自社オリジナルの衣料品などが伸び悩んでいたのです。

しかし、教育訓練には費用がかかるため、何か公的な助成金を活用できないかと調べていくうちに、「中小企業緊急雇用安定助成金」が使えると判断し、早速、**受給申請に必要な教育訓練計画**を立て始めました。

### 「中小企業緊急雇用安定助成金」とは?

中小企業緊急雇用安定助成金とは、景気の変動により、事業活動の縮小を余儀なくされた中小事業主が、雇用する労働者に休業・教育訓練・出向を実施した場合に、休業手当・賃金の5分の4を助成するものです。休業・教育訓練の場合、手続きは、訓練等の開始前までにその計画書を事前に届け出た後、1か月ごとに支給申請をします。

### 1 T社長が立てた教育訓練の計画

T社長は、「デザインの技能向上とマーケティング手法の習得」を目的とした3日間の社

内研修を教育訓練計画としました。ただし、日常業務があるため、今回は10人の社員を対象に1か月間に3回の研修です。

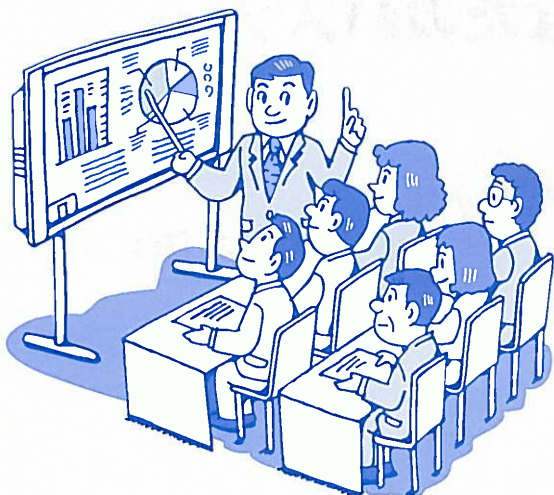
講師は、デザインとマーケティング分野の外部講師のほか、自社のF取締役を担当を要請し、併せて、教育訓練カリキュラムを作れないかと打診しました。F取締役からは、「ぜひやりましょう!」とのうれしい同意も得られました。

### ■A社の教育訓練計画のポイント

訓練目的	デザインの技能向上及びマーケティング手法等の知識の獲得により、景気が回復した際の即戦力を養成する
訓練科目	デザインの技能向上及びマーケティング手法等
具体的内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>●顧客ニーズを捉えたデザインの提案力を高めるための基礎</li> <li>●SWOT分析やマーケティングの基礎知識、企画・プレゼン技術</li> </ul>
訓練時間	1日8時間×3日
使用教材	<ul style="list-style-type: none"> <li>●マーケティングの基礎知識についての書籍</li> <li>●社内作成のパワーポイント</li> </ul>
講師	外部講師2名、自社取締役1名
受講対象者	今回は社員10名

※計画は、訓練科目、具体的内容、訓練時間、使用教材、目標、講師、受講対象者名がわかるものである必要があります。

「中小企業緊急雇用安定助成金」の受給対象となる教育訓練とは、技能向上、経営哲学、マーケティング手法、品質向上やQCサークルのスキルアップ、語学、新分野進出に関する



業務内容、モチベーションの向上、コミュニケーション能力開発などが対象です。ただし、通常の教育カリキュラム以外の教育訓練で、今後の生産性向上に繋がるものでなければなりません。また、新入社員研修等は含まれません。

## 2 助成金によって得られた効果

### (1) 助成金の受給

支給額は、休業手当、または賃金に相当する額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の5分の4です。10人が3日間の教育訓練を受けた結果、助成金の受給額はおよそ40万円になり、売上の低迷が続く中、資金面でとても助かりました。

$$[7,685\text{円(上限金額)}+6,000\text{円}] \times 3\text{日} \times 10\text{人} = 410,550\text{円}$$

実際には、支給申請書と併せて提出する「助成額算定書」に基づいて計算していきます。

ただし、1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額（7,685円）が限度となります。

※1 解雇等を行わない事業主に対しては助成率が上乘せされて、4/5から9/10になります。

※2 教育訓練を実施した場合は、訓練費として1人1日当たり6,000円が加算されます。

### (2) モチベーションアップや情報の共有化が図られた

「デザインの技能向上とマーケティング手法の習得」を学ぶ研修を通じて、次のような効

果がありました。

- ①マーケティング手法の習得を通じて、アパレル業界の現状、競合他社の動向や自社の抱える課題や弱みを分析する中で、「自社オリジナル製品のデザイン強化による自社商品の販売拡大」という**方向性を打ち出すことができました**。また、会社の方向性を社員一人ひとりが考えることで、その必要性を理解し、社員のモチベーションも上がりました。
- ②講師担当のF取締役によって研修教材の作成を通じて、デザイン、営業に関する**個人のノウハウが整理され、文書化できたことで、社員間でのノウハウの共有化を図れるようになりました**。F取締役にとっても、教育の必要性を再認識し、会社を振り返るいい機会になったといいます。
- ③外部講師にも依頼したことで、自社の技能や知識に対する外部評価を得る機会や**手法習得への気運が高まりました**。

### ここに注意!

A社のように、公的助成金制度を活用して、教育訓練を実施し、経営の巻き返しを図るための起爆剤として利用を考えてもよいでしょう。助成金は他にもいろいろありますので、検討されることをお勧めします。

なお、**助成金等の不正受給については、国のチェックが厳格になってきており**、申請要件が厳しくなっています。受給企業には電話によるヒアリング、会計検査院の検査、労働局の現地調査が行われる場合もあります。

#### 中小企業緊急雇用安定助成金の情報はこちら

- ◎最寄りのハローワーク
- ◎「雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金ガイドブック」

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/a05-1.html>