

2023年

9月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOPIX

中小企業向け人材育成と助成金活用

- テーマ① 中小企業の人材育成の現状と課題点
- テーマ② 中小企業ができる人材育成の手段
- テーマ③ 人材育成で使える助成金

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

帝国データバンクが2023年6月までに発生した「人手不足倒産」について調査・分析を行った結果、2023年上半期、人手不足による倒産は110件発生しており、年半期ベースで過去最多となったことが判明しました。

ポストコロナに向けて経済活動が本格化し全体の採用意欲が高まる一方で、中小企業にとっては生産年齢人口の減少や求人に応募が少ないなどの理由から採用活動で苦戦を強いられ人手不足の問題に直面しています。中小企業が「人手不足問題」に対応するためには、いま雇用している人材を育成し社員を定着させることも重要な経営課題の一つとなっています。そこで9月号では、「中小企業の人材育成の現状と課題点」「中小企業ができる人材育成の手段」「人材育成で使える助成金」についてご説明いたします。

テーマ① 中小企業の人材育成の現状と課題点

経済産業省がリスキリング（＝スキルの再習得）の施策を推進したりするなど、国としては「デジタル化と同時に生まれる新しい職業や、仕事の進め方が大幅に変わるであろう職業につくためにリスキリングしていきましょう」といったスタンスを示しており、補助金を出すなどして企業に対してリスキリングを勧めています。

「リスキリングというワードを最近よく聞くが、何をしたらいいかわからない」とお悩みの方もいらっしゃるかと思いますし、「人材育成にコストがかけれない、余裕がない」といった経営者の方もいらっしゃることでしょう。そこでテーマ①では、中

小企業の人材育成の現状と課題点についてご説明いたします。

■中小企業の「人材育成」の現状

令和4年度『能力開発基本調査』によれば、教育訓練費用（OFF-JT費用や自己啓発支援費用）を支出した企業は50.3%（前回の調査では50.5%）となり、社員に対してOFF-JTや自己啓発支援の費用を出していない企業が半数前後を占めているという結果が出ています。

その一方で、計画的なOJTについては、正社員に対して実施した事業所は60.2%（同59.1%）、正社員以外に対して実施した事業所は23.9%（同25.2%）となっています。また「商工中金」が2022年8月に行った別の調査によれば、約7割の中小企業が、“OJT+α”の複数の人材育成策を実施しているという結果となりました。

これらの結果から、職場の上司や先輩が、部下や後輩に対して、実際の仕事を通じて指導するOJTは実施傾向にあるが、社員が新たなスキルや能力を獲得（＝リスキリング）するためにOFF-JTや自己啓発支援をする企業は過半数には満たないということがわかります。

■中小企業における「リスキリング」の現状

「フォーバルGDXリサーチ研究所」が2023年3月に公表した『中小企業のDXに関する実態調査第3弾』によると、次のような結果も出ています。

- ・中小企業経営者の約6割が、「リスキリング」を「よく知らない」と回答
- ・中小企業の9割以上が「リスキリング」ができておらず、特に約7割は「行う予定もない」と回答

上記の結果から推察されることとしては、経営者の方が「リスクリングを知らない」ことを一因として、社員も「リスクリングに対する必要性を感じない、理解できていない」ということが考えられます。今後ますます、あらゆる分野でデジタル化が進んでいくことから、経営者の方が先導を取る形でリスクリングを意識的に取り入れていく必要があるかもしれません。

■人材育成における課題点3つ

課題1：「リスクリング」について知らない、必要性があまり感じられない

上述のとおり、「リスクリングについて知らない」「知らないから必要性があまり感じられない」という経営者の方も少なくないでしょう。

リスクリングとは、近年では、特にデジタル化と同時に生まれる新しい職業や、仕事の進め方が大幅に変わるであろう職業につくためのスキル習得を指すことが増えています。デジタル化に伴い、情報やスキルが加速度的に陳腐化していくことからその対応策としてリスクリングをする必要性が出てきています。変化の激しい経営環境に適応していくためにも、まずは経営者の方自身がリスクリングの必要性をご実感していただくことが肝要となるでしょう。

課題2：人材育成のためのコストをあまりかけられない

中小企業の中には財務基盤が強くなかったり、経営難に陥っていたりしているために人材育成のためのコストをあまりかけられないという点もあるでしょう。また、経営的に不振ではなくても、外部研修などの教育コストが高額なことから、リスクリングを含めた人材育成に二の足を踏んでいる企業もあるかもしれません。

課題3：業務との兼ね合い上、学び直しが難しい

社員が「通常業務を行いながら教育訓練給付が対象の講座を受講することが難しい」「終業時間との関係から講座受講が困難」と感じ、学び直しにためらいを覚えているケースもよくあります。社内でも

リスクリングを推奨しているわけでもなく、かつ社内制度的に自己啓発する時間がとれないとなると、社員も積極的にみずからを研鑽しようということにはならないかもしれません。

以上、中小企業の人材育成の現状と課題点についてご説明いたしました。テーマ②で、上述の課題について対応策をご説明いたします。

テーマ② 中小企業ができる 人材育成の手段

テーマ①で解説した「中小企業の人材育成の現状と課題点」の内容をふまえ、テーマ②では、「中小企業ができる人材育成の手段」をご説明いたします。内容としては、次の5つとなります。

- ①リスクリングを社内で推奨する
- ②助成金・補助金を活用して人材育成の費用を作る
- ③「教育訓練給付制度」を社員に案内をする
- ④「教育訓練休暇制度」の導入・休暇の付与
- ⑤「資格手当」制度を設ける

以下より詳しくご説明いたします。

①リスクリングを社内で推奨する

テーマ①でご説明したとおり、中小企業経営者の約7割は「リスクリングを行う予定もない」と回答しており、リスクリングに対する経営トップ層の関心の薄さが感じられる結果となっています。まずは経営トップ層の方自身が「リスクリングを含めた人材育成に力を入れる」という意思表示をし、社員が学びあう社内風土を醸成していくことが大切です。

②助成金・補助金を活用して人材育成の費用を作る

資金的余裕があまりなく、人材育成に力をかけられないという中小企業の方もいらっしゃるかと思います。そういった場合には、人材育成に取り組みながら助成金・補助金を受けられる可能性がありますので、これらを活用して人材育成の費用を作るという方法も一つの手です。なお、助成金・補助金の

個別具体的な内容についてはテーマ③でご説明させていただきます。

③「教育訓練給付制度」を社員に案内をする

「教育訓練給付制度」とは、働く社員の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に受講費用の一部が支給される制度です。「一般教育訓練給付金」「特定一般教育訓練給付金」「専門実践教育訓練給付金」の3種類があります。昨今では、デジタル関係の講座が拡充され、時代にあわせた労働者の主体的なスキルアップが支援されています。

例えば、第四次産業革命スキルや IT スキル標準レベル3以上の IT 関連資格など専門性の高いスキルや資格を学べる講座が該当する「専門実践教育訓練」は受講費用が最大7割（年間上限56万円）支給されるため、活用しない手はありません。業務に必要なスキルや自社の強みに繋がる資格を洗い出したうえで、社内で「〇〇の資格取得を推奨」「教育訓練給付制度の活用」などの情報を社員に案内すると良いでしょう。

④「教育訓練休暇制度」の導入・休暇の付与

「③「教育訓練給付制度」を社員に案内する」の項目でご説明した「専門実践教育訓練」を例に挙げると、専門性の高い講座の受講は長期に渡る期間となり、また、社員にとっては通常の業務を行いながら勉強をすることになるため、非常にハードな日々を送ることになります。社員が幅広い訓練機会を持てたり、夜間等の訓練機関での学び直しを行ったりできるようにするためにも、「有給の教育訓練休暇制度」「教育訓練短時間勤務制度」などの導入も一考の余地があるでしょう。

これらの制度を導入・休暇を付与することで助成金が得られる可能性があるため、教育訓練給付の推奨とともに教育訓練休暇制度の導入もあわせて検討してみてください。

⑤「資格手当」制度を設ける

社員のスキルアップによる生産性の向上などを目的とした企業による資格取得支援として、資格取

得に伴い資格手当を支給する（法定外の）福利厚生制度を設けるのもおすすめです。厚生労働省の調査によれば、資格手当を支給する企業の割合は50%超となっています。資格手当には、大きく分けて次の2種類があります。

- ・毎月の給与に手当が加算される「資格手当（資格給）」
- ・資格を取得した際に一時金として支給される「合格報奨金」

導入する際には、資格手当に該当する対象資格及び支給額・支給方法などを企業が決めたいうえで、社内規定を整備する必要があります。なお、「同一労働・同一賃金」制度により、契約社員やパートタイマーに対しても同一の資格手当を支払う必要がある点にはご注意ください。

以上、中小企業ができる人材育成の手段についてご説明いたしました。テーマ③では人材育成で使える助成金についてご説明いたします。

テーマ③

人材育成で使える助成金

テーマ②で、人材育成に取り組みながら助成金・補助金を受けられる可能性があるとして説明しましたが、テーマ③ではさらに具体的に「人材育成で使える助成金」についてご説明いたします。人材育成で使える主な助成金は次のとおりです。

- ①人材開発支援助成金
- ②キャリアアップ助成金
- ③DXリスキリング助成金（東京都）ほか

以下より詳しく解説いたします。

①人材開発支援助成金

厚生労働省が実施する助成金です。事業主等が雇用する社員に対して、職務についての専門的な知識や技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合などに、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等が助成されます。

主要なコースは(1)「人材育成支援コース」、(2)「教育訓練休暇等付与コース」、(3)「人への投資促進コース」、(4)「事業展開等リスクリング支援コース」の4通りとなります。

(1)「人材育成支援コース」

→社員に対して、職務についての知識・技能を習得させるための訓練、厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練、パートタイマーや契約社員など非正規雇用労働者を対象とした正社員化を目指す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が助成されます。

(2)「教育訓練休暇等付与コース」

→有給の教育訓練等制度を導入し、社員が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成されます。

(3)「人への投資促進コース」

→デジタル人材・高度人材を育成する訓練、社員が自発的に行う訓練、定額制訓練(サブスクリプション型)等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等が助成されます。

(4)「事業展開等リスクリング支援コース」

→新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための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が助成されます。

なお、「教育訓練給付制度」と「人材開発支援助成金」が連携されており、Reスキル講座を社員に受講させた場合、令和4年度から5年間は「人への投資促進コース」において訓練経費や訓練期間中の賃金の一部について、通常よりも高い助成率・助成額で助成金が受けられます。また、「人材育成支援コース」「事業展開等リスクリング支援コース」「人への投資促進コース」修了後に正社員化した場合は、次に紹介するキャリアアップ助成金(正社員化コース)の加算対象にもなります。

②キャリアアップ助成金

厚生労働省が実施する助成金です。契約社員やパ

ートタイマー、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成されます。

特に人材育成に使える助成金としては、正社員化支援((1)正社員化コース、(2)障害者正社員化コース)となります。

正社員化支援コースは、就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成されます。

従来、非正規社員は中核業務を行う正社員とは異なる周辺的人材として位置づけられ、非正規社員に対して積極的な人材育成を行わない傾向がありましたが、今はその前提が崩れつつあります。非正規社員も積極的に育成をし正社員化をすることで、人材の定着を図ることができます。

③DXリスクリング助成金(東京都)ほか

東京都が実施する助成金です。都内の中小企業などが社員に対して、民間の教育機関等が提供する「DX」(デジタルトランスフォーメーション)についての職業訓練を集合またはeラーニング等で実施した際の経費の一部が助成されます。企業におけるDX人材の育成を促進することが目的です。

DXに関する幅広い訓練が対象となる可能性があり、例としては、ExcelマクロVBA入門講座、情報セキュリティ対策講座、プレゼンテーションソフト活用講座などが挙げられます。助成対象経費の2/3が交付され、1助成対象事業者あたりの上限額は64万円です。

なお、東京都以外の各地方自治体においても、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に対する支援が独自に行われているケースがあります。

(例)

- ・令和5年度十和田市若年者等人材育成支援事業補助金(青森県)
- ・令和5年度「建設業経営力強化支援事業費補助金」及び「建設DX推進事業費補助金」(岩手県)
- ・令和5年度ものづくり人材育成支援事業補助金

(足利市)

・令和5年度中小企業人材育成支援事業補助金（茨城県）

以上、人材開発で使える助成金についてご説明いたしました。より詳細な内容を知りたい、助成金を使いながら人材育成を行いたいといったご希望等がございましたらお気軽にお問合せください。

事務所からの一言

「リスキリング」とは職業能力の再開発、再教育のことを意味するそうです。

私たちはコロナ禍を経験し、大きな変化を体感しました。時代は移り流れ変化していくもの、それは産業にも影響し、そこで働く人みなに共通するのではないのでしょうか。中小企業の皆さんも業態の転換や新事業への進出などを余儀なくされた事業所を身近で感じたことと思います。

リスキリングは新規事業などで必要となる知識の再教育です。従業員へのリスキリング推奨、少しずつでも始めてみませんか。

日本リスキリングコンソーシアム

[日本リスキリングコンソーシアム \(japan-reskilling-consortium.jp\)](http://japan-reskilling-consortium.jp)

会員登録無料だそうです。

私もリスキリングしなくては・・・ (芦原)

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるす)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>