

人材育成と助成金活用 「正規雇用労働者育成支援助成金」

(有)エファ 社会保険労務士 佐藤 智子

日々の業務の中で多くの医療機関が抱える問題点として、職員が定着しない、職員間のコミュニケーションがとれない、といった職業能力以前の問題を指摘される声をよくお聞きします。何らかの教育の機会を設けなければ、良い人材を確保できない、優秀な人材を採用しても育成することが困難になっているという現状の中で、計画的かつ体系的な人材育成を行うことは職場を活性化する上においても重要と言えるでしょう。

職員教育の目的

職員教育は業務に必要な知識や技能の習得と考えがちですが、職員の定着ということで考えると目的はいくつか考えられます。

- ①職場風土や秩序の維持 ②職員との信頼関係の維持 ③職員のキャリアアップの後押し
- ④職場内のコミュニケーション、チームワークの維持 ⑤能力や技術の習得

以上のような目的をもって職員教育を実施するのは、職員のキャリアアップを図るだけではなく、職場環境の充実や仕事をする上でのモチベーション向上につながります。

しかし、職員教育の重要性は十分に認識していても人材育成にかかるコストは大きな負担です。そうした負担を軽減する方法として助成金の活用が挙げられます。大いに活用して人材の育成、確保に役立てたいものです。

正規雇用労働者育成支援助成金について

日本再生人材育成支援事業の奨励金の1つとして、人材育成を行う事業主に訓練費用を助成してくれる「正規雇用労働者育成支援助成金」があります。

健康、環境、農林漁業分野等の事業を行う事業主が、正規雇用の労働者に対してOFF-JT等の研修を実施した場合に利用できます。医療・介護はこの分野に含まれます。

【受給するには】

訓練計画を作成して労働局またはハローワークに提出します。

認定を受けて計画に基づき職業訓練を実施し、訓練終了後2ヵ月以内に支給申請します。

なお、職業訓練の審査には時間がかかるため、原則訓練開始の1ヵ月前までに申請が必要です。

【支給対象】

正規雇用の労働者（雇用保険被保険者）

支給額・・・対象受講者1人あたり1訓練コース20万円が上限（OFF-JT部分の費用）

※1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円

【訓練について】

1. 専門的な知識・技能を有する講師の元で行われること
2. 該当分野の業務に関する内容のものに限る（ヒューマンスキル等の専門分野以外の研修は対象外）
3. 実施期間が原則1年（6ヵ月以上でも可）
4. 1コースの訓練時間数が10時間以上であり、かつ、OFF-JTの訓練コースを含むものであること

※平成25年度末（26年3月末）までに受給資格認定申請書を提出し、提出日から6ヵ月以内に訓練を開始するものに適用されます。

上記の他にも受給要件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページにてご確認ください。