人材育成と助成金活用
「キャリア形成促進助成金」

（有）エファ　社会保険労務士　佐藤　智子

医療機関が抱える問題として、職員が定着しない、という声をよく耳にします。定着しない理由は様々あると思いますが、常に職員の出入りがあり採用活動をしているようでは余計なコストもかかります。優秀な人材の流出を防ぎ、高いモチベーションをもった職員のキャリアアップを効果的に促進し職業能力の向上を図るためには、計画的かつ体系的な人材育成を継続的に行うことが重要です。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費用は大きな負担になります。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。

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以下のような目的が考えられます。

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

これらの目的をもって職員教育を実施することは、各人のキャリアアップを図るだけではなく、働きやすい職場環境づくりやモチベーションの向上にもつながります。

キャリア形成促進助成金　　重点訓練コース

職員のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を国が助成してくれる制度です。

【申請の流れ】

（１）「事業内職業能力開発計画」の策定・「職業能力開発推進者」の選任

（２）訓練実施計画届の提出

訓練実施の原則１カ月前までに「訓練実施計画届」と必要な書類を都道府県労働局に提出

（３）訓練の実施

訓練計画に従い訓練を実施

（４）支給申請

訓練終了日の翌日から２カ月以内に支給申請書と必要書類を都道府県労働局に提出

【訓練対象者・基本要件】

◆雇用保険の被保険者であること

◆Ｏｆｆ－ＪＴにより実施される訓練であり、実訓練時間が２０時間以上であること

【支給額】（　）内は中小企業以外

◆賃金助成（１人１時間当たり）　８００（４００）円

◆経費助成　1/2（1/3）１人当たりの限度額15万円（10万円）※20時間～100時間未満の場合

※若者雇用促進法に基づく認定事業主又は一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度導入企業については、助成率を1/2→2/3　1/3→1/2に引き上げ

セルフキャリアドックとは..ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングを定期的に実施する制度です。

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。