

No 6 人材育成と助成金活用『人材開発支援助成金』

有限会社エファ 社会保険労務士 佐藤 智子

医療機関が抱える問題として、人材が確保できない、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、職業能力以外の問題を多く耳に致します。教育の機会を設けて計画的かつ体系的な人材育成を行うことは、優秀な人材の確保・定着、生産性の向上、スキルアップに効果的であるとともに、職場の活性化にもつながると考えられます。

人材育成の目的

人材育成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、職場の活性化ということで以下のような目的も考えられます。

- 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職務に必要な能力や技能の習得

以上のような目的をもって職員教育を実施することは、職員のキャリアアップを図るだけでなく、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、人材育成のための研修等にかかる費用は大きな負担になります。次の助成金を活用して人材の育成に取り組まれてはいかがでしょうか。

『人材開発支援助成金』一般訓練コース

正規雇用の雇用保険被保険者に対して、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に、20時間以上のOFF-JTによる訓練を実施した場合に活用できます。

<訓練計画提出までに行うこと>

- ・ 職業能力開発推進者の選任
- ・ 事業内職業能力開発計画の策定

【手続きの流れ】

- ①訓練計画を作成して都道府県労働局に提出します。（訓練開始日から起算して1ヵ月前までに）
- ②訓練計画に基づき職業訓練を実施します。
- ③訓練終了後、都道府県労働局に支給申請書を提出します。（訓練終了日の翌日から2ヵ月以内）

【助成額・助成率】

①賃金助成

1人1時間あたり380円 但し所定労働時間外・休日（振替休日除く）に実施した訓練は助成対象外

②経費助成

受講料等の30% 但し1人1年度7万円が上限（20時間以上100時間未満の訓練の場合）

※上記は中小企業事業主が対象になります。

中小企業事業主：資本金を持たない個人、医療法人等は常時雇用する労働者数100人以下
上記の他にも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。

【特別育成訓練コース】はパートタイマーや有期契約等の正規雇用労働者以外の職員の訓練に対する助成金になります。こちらは中小企業事業主以外も活用できます。