

教育訓練・研修と助成金

教育訓練には、職場内教育訓練（O J T）と職場外教育訓練（O F F - J T，集合教育）があります。そしてさらに高い能力や高レベルの技術及び知識が必要とされる場合は、海外研修や留学等を視野に入れる業種もあります。

経営陣等の高レベルな研修は別として、従業員のための教育訓練プログラムは、事業所の長・中期の経営計画に則り、事業所の職務分析及び新規分野算入の場合の教育訓練の必要性から策定した教育訓練計画に基づき実施されます。

1. 教育訓練

①採用後訓練

採用後の教育訓練の内容としては、

- ・職務遂行上必要な知識の習得
- ・同じく技術の習得
- ・同じく資格の取得

例えば、調理師であれば、知識は衛生、食材、食品、調理方法等の知識であり、技術は調理技術、資格は調理師免許ということになります。

この場合、知識と技術はO J Tで、資格取得はO F F - J Tということになります。

②従業員の能力向上を目的とした教育訓練

一応職務を遂行できる基本的な能力を身に付けた従業員に対して必要となる教育訓練は、問題解決能力やクレーム処理等の能力を身につけ、将来管理職となるためのベースを構築する訓練と位置づけられています。

専門の研修機関でのケーススタディやロールプレイング等の仕事から離れた場での外部専門家による教育訓練もあります。

④職務上必要な資格取得支援制度

例えば、簿記2級の従業員が1級取得のために専門学校に通学、その際に費用の一部を援助、また無事資格が取得できた場合は、資格給を支給するという制度。

ただし、資金援助して無事資格取得したが退職というケースも見られるため、資格給のみで対応する事業所も多いです。

調理技術の取得やMBA資格取得等のための海外留学等の場合も、留学後、〇年以内に退社の場合は留学費用を〇%返還することと定めている事業所もあります。

③新分野参入のための研修・教育訓練

通常、不動産会社であれば、宅建の資格や不動産鑑定士の資格を持つ人を採用しますが、例えば飲食店業種の事業所さんが新たに介護事業に参入する場合、介護の資格を持つ人を新たに採用するだけでなく、自社の管理監督者等に新分野の理解を深めさせるために、資格取得を命ずる場合があります。

③管理職研修

一般の従業員から管理職に昇格した場合、その能力が評価されて昇格したわけですが、とはいえ、今までとは違った立場で仕事をし、部下を評価しなくてはなりません。このポイントで、管理職として必要な知識とスキルをしっかりと身につけるか否かが成功の鍵です。

必要な研修としては、

財務・経理担当者以外

- ・税法及び法人決算の基礎知識
- ・業種関連法令及び労働関係法令の基礎知識
- ・パワーハラスメント・セクシャルハラスメント等人間関係管理知識
- ・ワークライフバランス及びメンタルヘルスについて
- ・人事考課に関する研修

財務・経理担当者

- ・コンプライアンスの基礎知識
- ・自社製品及びサービスについての広汎な知識
- ・業種関連法令及び労働関係法令の基礎知識
- ・パワーハラスメント・セクシャルハラスメント等人間関係管理知識
- ・ワークライフバランス及びメンタルヘルスについて
- ・人事考課に関する研修

外部機関に依頼し社外で研修を行うのも一つの方法ですが、自社で、常勤取締役等から実践的な知識を身につけさせる方法もあります。

管理職昇格直後は、肩に力が入り何事も一人で頑張ろうとする傾向を緩和する意味合いからも有効です。

2. 助成金について

教育訓練研修に関する助成金は、現在のところ、2つあります。

①キャリア形成促進助成金

雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職業訓練等の実施等を行う事業主に助成します。

助成対象の訓練時間は20時間以上で、政策課題対応型訓練とそれ以外の訓練に分かれています。

・政策課題対応型訓練

- I 若年人材育成コース（採用後5年以内かつ35歳未満の若年労働者への訓練）
- II 成長分野等人材育成コース（健康、環境等の重点分野での人材育成のための訓練）
- III グローバル人材育成コース（海外関連業務に対する人材育成のための訓練）
- IV 熟練技能育成・承継コース（熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練）

V 認定実習併用職業訓練コース（厚生労働大臣の認定を受けたO J T付き訓練）

VI 自発的職業能力開発コース（労働者の自発的な能力開発に対する支援）

・ 一般型訓練（政策課題対応型訓練以外の訓練）

② 中小企業労働環境向上助成金

雇用管理制度（評価・処遇制度、研修体系制度）の導入等を行う健康・環境・農林漁業分野等の事業を営む中小企業事業主に対する助成金です。対象となる事業所では、研修制度・評価制度を導入するチャンスかもしれません。

受給するためには、「重点分野関連事業主」が、次の措置を実施することが必要です。

(1) 評価・処遇制度の導入

(2) 研修体系制度の導入

※なお雇用関係の助成金を受給するためには、各種の要件があります。

詳しくは厚生労働省の事業主のための雇用関係助成金のページをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

以上



無断転載をお断りします。