

# 「キャリア形成促進促進助成金」を活用する外部研修におけるポイントについて

株式会社シルバーとっぷ

「実践型人材養成計画」に基づくOFF-JT外部研修において、「キャリア形成促進助成金」を活用した際のポイントについて。平成27年度第一回千葉県職業能力開発協会能力開発推進者講習における、同社能力開発推進者の平野真基氏による事例発表講演要旨の抜粋。

## 助成金活用の利点と課題について

### 【採用について】

- 中途採用も考慮し、基本的には新卒採用が中心。  
⇒ 会社の理念・考え方の浸透が可能。
- 内定承諾から入社までのフォロー。  
⇒ 社会人になるための自覚の醸成が十分可能。
- 入社後はOJT&OFF-JTを併せた育成を実施。  
⇒ 臨機応変に形は変えるが、福祉用具の専門性を中心に修得させる。

### 【研修と助成金】

- 「実践型人材養成実施計画」2010年に構築。  
⇒ 当時の不況を背景に、質の高い新人が、多数入社することが想定されていたため、ハイレベルの外部研修が必要と判断。将来の『幹』になることを期待して、外部研修を注力実施。
- 外部研修の費用は数百万円・・・にも。  
⇒ 助成金の活用が現実的なものになった。
- 事務処理・調整のために総務スタッフの一人が窓口となって担当。  
⇒ 他にも多数業務を抱えていたが、実質的に単独で受け持つことに。

## 【助成金を活用する研修の利点】

### ■高額な研修費用をカバー。

⇒中小企業にとって人材育成の障壁となる高額な研修費用を賄うことができた。

### ■プロによる基礎研修の実施が可能に。

⇒自己流ではない、専門家による正確で効率的な学びを実施することができた。

### ■新人スタッフの刺激に確実に繋がった。

⇒外部研修では他社の受講生とも交流できるため、自社の枠に収まらない、多様な価値観の醸成や切磋琢磨に繋がった。

## 【助成金を活用して研修を行う場合の課題・ポイント等】

### ■必用な手続きが多い。

⇒ほぼ専従の担当者を要する。提出書類が多く、かつ複雑であるため、書類作成を社労士等に依頼する必用が生じるなど、余分な経費が発生したり、書類作成を自社だけでは賄いきれず、大事なノウハウが自社内に蓄積されないなど課題が残ることもある。

事前・事後だけではなく、OJT中の日報管理など研修中も担当者の作業が申請の枠組みに沿って続く。

### ■本当に役立つ研修の選定と研修効果の測定・見極め。

⇒行った研修の効果を測ることの重要性。評価システムの構築と時間の経過が必要。

⇒新人の質は変わるため、同じことを繰り返しても意味が無い。絶えず研修内容を刷新することが必要。その年ごとに効果を見極めていく必要がある。

以上