

「研修を受けさせたい」という事業主様

「研修を受けたい」という会員様 にご案内

○ 研修費などを支援する公的な助成金制度があります

ご存知の方もいらっしゃるかもしれませんが、労働行政の事業として、人材育成を行うにあたって要する経費(受講費用)の一部、及び要する時間に対する人件費の一部について助成金が支給される「一般訓練コース」という仕組みがあります。(詳細は厚生労働省ホームページなどをご参照ください)

本会が行う、ファーストステップ研修や実習指導者養成講習会など、複数日に渡り研修が行われ、受講費用が数万円程度かかるもの等が主な対象となります。

金銭的な負担が理由で学ぶ機会を失わないためにも、一度この制度を活用することをご検討くださいませ。

※ 現時点の情報となりますので、新年度については内容の見直しが行われる場合もあります。

※ 助成は事業所に行われるもので個人に行われるものではありません。

※ 例えば、研修費用を事業所が立て替え、本事業を活用し助成を受けることで、受講者は自己負担なく研修を受けることができます。

○ 会員限定特典…助成金制度についての無料相談

上記制度を活用してみたいが、詳しく説明を聞きたいという方には、本会が契約している社会保険労務士(のどか社労士事務所)が無料相談を行います。ただし、**熊本県介護福祉士会会員様限定**

(または受講希望者が本会会員である事業主様)のサービスとなりますので、ご相談希望の方は下記フォームに記入の上、ファックスでお申し込みください。

申し込みフォーム (ファックス 096-297-8115)

受講希望者氏名 () 会員番号 (43)

所属職場 ()

相談者 本人 ・ 本人以外 ()

お電話番号 (— —)

人材開発支援助成金活用事例集 (一般訓練コース①)

助成金活用で人材育成と
安定的な企業運営を!

株式会社
H

中小企業 (福祉業)
従業員数 : 130名
事業内容 : 福祉用具の販売
介護施設の運営

都道府県職業能力開発サービス
センターからのアドバイス

- サービスセンターに依頼して事業内職業能力開発計画の作成 (助成金の支給要件) に関する助言を受けた。
- 介護福祉士育成のため必要となる国家資格取得に向けて、外部の教育訓練機関の訓練コースの紹介を受けた。

○ 助成金を活用するに至った背景事情

介護職員の離職を防止するため、段階ごとのスキルアップのための教育訓練を行う必要があった。人材不足や早期離職を防止するため人材育成を図り、人材確保につなげていく必要があった。

○ 人材育成上の課題

従業員が業務を離れ、訓練を受講するにあたり、人員配置基準を下回らないよう運営する必要がある。

従業員同士で訓練受講中の業務負担を相互配慮できるような風土を整えることが課題

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関 : 外部教育訓練機関
- 受講コース : 介護福祉士実務者研修
- 訓練目標 : 介護福祉士国家資格を受験するため
- 訓練時間 : 一人あたり、45.5時間
- 受講料等 : 一人あたり、97,200円

定期的なキャリアコンサルティングの事例

- 一般訓練コース④をご覧ください。

助成金のコース 一般訓練コース

- コースの概要 : 特定訓練コース以外の訓練を実施した場合に、助成が受けられるコースです。定期的なキャリアコンサルティングを規定することが必要となります。
※中小企業のみ対象
- 助成率・額 (生産性要件を満を満たしている場合)

<Off-JT>

経費助成 45%
賃金助成 480円/h

助成金の額 (一人あたり)

- 助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

- ①介護福祉士実務者研修受講料等 : 97,200円
- ②訓練時間に対する賃金助成 (中小企業、480円/h)

支給額

<Off-JT>

①経費助成 : 43,700円 (受講料×45%)
②賃金助成 : 21,800円 (45.5h×480円)
支給総額 : 65,500円 ※百円未満切り捨て

訓練の効果

訓練受講の支援を積極的に行うことで職員が資格を取得しやすくなり、それに伴って会社への愛着心も芽生えた。定着率が高くなり離職を防ぐことに繋がった。

今後の展開

今後は、介護の資格に留まらず、介護事業に必要な安全衛生や、介護者を送迎するために必要な大型自動車免許資格取得のための訓練なども行っていきたい。

I-4 助成メニュー

① 支給対象

支給対象となる訓練等	対象
① 特定訓練コース	
・労働生産性の向上に資する訓練、若年者に対する訓練、OJTとOff-JTを組み合わせた訓練等、効果が高い訓練について助成 詳しい内訳はP.29参照	・中小企業 ・中小企業以外 ・事業主団体等
② 一般訓練コース	
・その他のコース以外の訓練	・中小企業 ・事業主団体等
③ 教育訓練休暇付与コース	
・有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	・中小企業

② 助成額・助成率 ()内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練		賃金助成 ^{※1} (1人1時間当たり)		経費助成 ^{※2}		実施助成 (1人1時間当たり)	
			生産性要件を 満たす場合		生産性要件を 満たす場合		生産性要件を 満たす場合
① 特定訓練コース ^{※3※4}	Off-JT	760円 (380円)	960円 ^{※5} (480円)	45% (30%)	60% ^{※5} (45%)	-	-
	OJT	-	-	-	-	665円 (380円)	840円 ^{※5} (480円)
② 一般訓練コース	Off-JT	380円	480円	30%	45%	-	-
③ 教育訓練休暇付与コース	-	-	-	30万円	36万円	-	-

※1 ①特定訓練コース及び②一般訓練コースにおいて事業主団体等に対しては経費助成のみとなります

※2 教育訓練休暇付与コースにおいては、『導入助成』として助成

※3 認定実習併用職業訓練において、建設業、製造業、情報通信業の分野(特定分野)の場合は経費助成率を30%→45%、45%→60%、60%→75%へ引き上げ

※4 特定分野認定実習併用職業訓練以外において、以下に該当する場合は経費助成率を30%→45%、45%→60%、60%→75%へ引き上げ(ただし複数該当する場合いずれか1つを選択)

・若者雇用促進法に基づく認定事業主(訓練計画提出時までに認定されている場合に限定します)
・セルフ・キャリアドック制度導入企業(訓練計画提出時までに就業規則または労働協約に制度を規定し労働基準監督署へ提出している必要があります。)

なお、事業主団体等については、生産性要件の適用及び上記の引き上げ措置の適用はありません。

※5 訓練開始日が属する会計年度の前年度から3年後の会計年度の末日の翌日から5ヶ月以内に割増支給申請をした場合に、通常の支給額からの割増し分を支給。

I-5 支給限度額

① 賃金助成限度額(1人当たり)

●Off-JT賃金助成(1人1訓練当たり)

特定訓練コース、一般訓練コース共に1,200時間が限度時間となります。ただし認定職業訓練、専門実践教育訓練については1,600時間が限度時間となります。

●OJT実施助成(1人1訓練当たり)

680時間が限度時間となりますが、中高年齢者雇用型訓練については382.5時間が限度時間となります。

※特定訓練コース及び一般訓練コースを事業主団体等が実施した場合は賃金助成及び実施助成は対象となりません。

② 経費助成限度額(1人当たり)

1人1年間職業能力開発計画(OFF-JTに限る。)あたりの経費助成の限度額は実訓練時間に応じて下表のとおりです。

支給対象となる訓練	企業規模	20時間以上 ^{※1} 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
①特定訓練コース ^{※2※3}	・中小企業 ・事業主団体等	15万円	30万円	50万円
	・中小企業以外	10万円	20万円	30万円
②一般訓練コース ^{※3}	・中小企業 ・事業主団体等	7万円	15万円	20万円
③教育訓練休暇付与コース	定額助成を1度限り			

※1 特定訓練コース及び育休中等の者に対する訓練については、10時間以上100時間未満

※2 企業連携型訓練においては、出向元事業主と出向先事業主のいずれかが中小企業の場合は、中小企業の額、その他の場合は中小企以外の額とする。

※3 育児休業中の者に対する訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は30万円、大企業の場合は20万円とする。また、専門実践教育訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は50万円、大企業の場合は30万円とし、訓練時間に応じた限度額は設けない。

③ 支給に係る制限

特定訓練コース、一般訓練コース

①訓練等受講数の制限

助成対象となる訓練等の受講回数の上限は、1労働者につき訓練計画届(訓練様式第1号)の「年間職業能力開発計画期間」内3回までとなります。

②1事業所・1事業主団体等の支給額の制限^{※1}

1事業所または1事業主団体等が1年度^{※2}に受給できる助成額は、特定訓練コースを含む場合1,000万円^{※3}、一般訓練コースのみの場合は500万円^{※3}が上限となります。

※1 支給額の上限はキャリア形成促進助成金を含めた合計額となります。

例：キャリア形成促進助成金の一般訓練コースにて150万円、重点訓練コース(若年人材育成訓練)にて150万円受給し、人材開発支援助成金の一般訓練コース300万円申請した場合は上限500万円-既に受給した金額300万円=人材開発支援助成金200万円の受給となります。

※2 支給申請日を基準とし、4月1日から翌年3月31日まで

※3 各コースの助成額を合計した上限額です。1事業主が単独で申請したうえで共同事業主として申請する場合も各上限額となります。また、教育訓練休暇付与コースの支給額は当該上限に考慮しません。

介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて（概要）

現状・課題

平成29年10月4日 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会

- 介護職の業務実施状況を見ると、介護福祉士とそれ以外の者で明確に業務分担はされていない。
- ※ 小規模事業所では業務を分担できるほどの職員数がないこと、訪問サービスでは1人での訪問となることから訪問時に複数の業務を実施する必要があり、通所系・施設系サービスでは業務のピークタイムが存在することから介護職員が総出で介護を提供する必要があり、留意が必要
- 管理者の認識では、認知症の周辺症状のある利用者やターミナルケアが必要な利用者などへの対応、介護過程の展開におけるアセスメントや介護計画の作成・見直しなどの業務は介護福祉士が専門性をもって取り組むべきという認識が高い。
- また、介護職のリーダーについて、介護職の統合力や人材育成力などの能力が求められているものの、十分に発揮できていないと感じている管理者が多い。一方で、介護職の指導・育成や介護過程の展開等を重視している事業所では、リーダーの役割等を明確にし、キャリアパスへ反映するなどの取組を行っている。
- 介護分野への参入にあたって不安に感じていたことには、「非常時等への対応」、「介護保険制度等の理解」、「ケアの適切性」といったことが挙げられている。

業務内容に応じた各人材層の役割・機能に着目するのではなく、利用者の多様なニーズに対応できるよう、介護職のグループによるケアを推進していく上で、介護人材に求められる機能や必要な能力等を明確にし、介護分野に参入した人材が意欲・能力に応じてキャリアアップを図り、各人材が期待される役割を担っていただけるようにすべき。

実現に向けた具体的な対応

介護職のグループにおけるリーダーの育成

- 介護職がグループで提供する介護サービスの質や介護福祉士の社会的評価の向上に向け、一定のキャリア（5年程度の実務経験）を積んだ介護福祉士を介護職のグループにおけるリーダーとして育成。

介護人材のすそ野の拡大に向けた入門的研修の導入

- 介護未経験者の介護分野への参入きっかけを作るとともに、非常時の対応などの参入にあたって感じている不安を払拭し、多様な人材の参入を促進するため、入門的研修を導入。

介護福祉士養成課程におけるカリキュラムの見直し

- 介護福祉の専門職として、介護職のグループの中で中核的な役割を果たし、認知症高齢者や高齢単身世帯等の増加などに伴う介護ニーズの複雑化・多様化・高度化等に対応できる介護福祉士を養成する必要。

介護福祉士等による医療的ケアの実態の把握

- 医療との役割分担について、「医師・看護師等の働き方ビジョン検討会」の提案も踏まえ、利用者への喀痰吸引及び経管栄養の実施状況や研修体制の整備状況などの実態を調査。