

中小企業経営労務研究所 社会保険労務士 岡本孝則

2009年6月から、助成金の対象となる教育訓練の範囲が、以前より幅広く認められるようになり、事業所内における訓練については半日単位も可能となるなど実施しやすくなっています。基本的な考え方としては、職業に関する知識、技能もしくは技術の習得や向上を目的とするもの、または当該事業主にとって今後の生産性向上につながると思われる教育、訓練が対象となります。

「職業に関する」とは、現在就いている職業に直接関係するものだけでなく、それに関連する周辺の技能や知識、事業活動の縮小に伴う配置転換に必要な訓練も含まれます。具体的には、フォークリフトやクレーンなどの技能講習、品質向上やQCサークルのスキルアップ、新分野進出に関する業務内容、人事・労務管理、モチベーションの向上、メンタルヘルス対策、マーケティング手法、リーダーシップ能力開発、コミュニケーションの能力開発、語学などについては原則認めら

■ワンポイントアドバイス

- ・通常カリキュラムだけでは普段出来ないような訓練の実施により、通常業務を見直す機会ができるなど、働く人の意欲向上につながります。
- ・訓練内容を工夫することにより、将来の事業展開に備えられるなど、より大きい形で雇用の維持や安定へもつなげられます。

注意)

不正受給防止のため、休業・教育訓練などの実施計画届(変更届)を提出した事業所に対し、国は下記のような「実地調査」を行う場合があります。

◇休業・教育訓練などの実施日に、事前連絡なしに職員が実地状況の確認のため訪問したり、事業主や従業員からのヒアリングを行ったりします。

◇状況に応じ、出勤簿、賃金台帳、その他支給要件確認に必要な書類などの提出を求められます。

れるとなっています。

ただし次の①～④に該当するものは対象外となります。①当該事業所において通常のカリキュラムに位置付けられているもの(新入社員研修、管理職研修など)②法令で義務づけられているもの(安全衛生法関係、第59条、第60条に該当するものに限る)③転職や

再就職の準備のためのもの④講師が不在であり、かつビデオやDVDなどを視聴するもの一です。

助成の対象となる教育訓練かどうかは、それぞれの企業の業務内容や対象者の職務などにより一概にはいえない

◇中小企業経営労務研究所

URL: <http://www.chukeirou.com/>

1981年4月設立。人事・労務のコンサルティングを通し中小企業を総合支援する。



ところがあります。例えば、通常のカリキュラムでも一部対象となる場合もあります。09年度からは、経済産業省中小企業庁が実施する「実践型研修事業」を活用しての教育訓練も対象となりました。

従って、教育訓練を自社の現状や将来に効果的に生かすため、また助成金の受給対象とするためには、内容(カリキュラム作成)などをよく検討する必要があります。いずれにせよ、ぜひ取り入れていくことをお勧めします。

記事に関するご質問・ご相談は「士業ねっと」<http://www.sigyo.net>まで