

「はい、こちら企業の労働110番です」。

「当社の従業員から『職務を遂行する上で専門知識の習得が必要だと思い、資格取得のためのガイダンスに参加したところ、出席者の半数近くが会社から費



(一社)名北労働基準協会
受験対策講座室長
社会保険労務士

奥村孔子

労働者の自発的な 職業能力開発支援

製造業を営む事業場の人事総務部長様からのご相談でした。今回の場合「人材開発支援助成金（人への投資促進コース）・自発的職業能力開発訓練」が活用できます。

この制度は、業務命令ではなく労働者が自発的に自己啓発のために受講する訓練について、外部の研修機関に支払う費用の全部又は一部（ただし50%以上）を会社が負担するという「自発的職業能力開発経費負担制度」を導入した場合、一定要件を満たしている事業主に対して助成金を支給するものです。

1、助成額は会社が負担した費用の30%（下記※印に該当の場合（以下同じ）最大で45%）。年間助成限度額は1社につき200万円。1人につき1年間

に3回まで申請できます。

2、当該制度の主な要件

- ①雇用保険に加入している正社員と非正規社員の全員を対象としていること。
- ②制度施行日までに、就業規則等で当該制度を規定した上で、全従業員に周知し、所轄労働基準監督へ届出をしていること。
- ③対象訓練が業務時間外に実施される訓練であること。



④勤務している会社の職務に関連した専門知識及び技能習得のための訓練であること。（職務関連訓練）

⑤教室スタイルの研修の場合、実施訓練時間数が20時間以上であること

等がポイントになります。（eラーニングや通信制の場合は別途規定あり）さらに、労働者が自発的に訓練を受講するために30日以上

長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を導入・適用した事業主には「長期教育訓練休暇制度」助成金として、制度導入時に20万円（※最大24万円）、有給の休暇に対して1日当たり6000円（※最大7200円）、最大150日分の賃金助成を受けられることもできます。

労働者の自発的な職業能力開発を支援することは、企業

内における現在の労働者のキャリア形成を効果的に促進すると同時に、高齢期を見据えたセカンドキャリアの構築にもつながるといって点で大変重要です。

人生100年と言われる令和の時代は、定年到達後も転職、副業、独立起業と色々な働き方で就業の機会を得ながら、生涯現役を目標に生きていくことになるのではないのでしょうか。より長期的で多様なキャリア設計をもとに、その準備を進めて行く必要があると思います。

企業においても、人口減少や少子高齢化（高齢化率29・1%）による労働人口の減少に歯止めがかからない現状を踏まえ、人手不足は企業の恒常的

な問題として立ちはだかっていくことは間違いなく、その解決の鍵を握るのがシニア人材の活用だと思えます。労働人口の確保のためにも、今回のご相談者のように、国の助成金等の支援を活用しながら、労働者への早い段階からのキャリア支援を行っていくことが求められていると思います。

※Ⅱ直近の会計年度における「生産性」がその3年度前に比べて6%以上伸びている等の生産性向上要件に該当した場合

当協会では、公私ともに多様な社会人が効率的に人事労務分野のスペシャリスト「社会保険労務士」の受験学習ができる『社会保険労務士試験受験対策総合講座』を開催しています。皆様にもその第1歩を踏み出したい方だいたいと思っております。詳しくは、本誌20ページもしくは当協会ホームページをご覧ください。

イラスト・木村武司



「社会保険労務士試験
受験対策総合講座」
案内パンフレット