



「人材開発支援助成金」と人材開発はセットで活用が効果的

【図1】 人材開発支援助成金とは

- ① 職業訓練等を実施した場合、その訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度
- ② 特定訓練コース、特別育成訓練コースなど7つのコースに「人への投資促進」コースが加わる
- ③ 職業能力開発推進者の選任と、事業内職業能力開発計画の策定・周知が必要
- ④ 対象者は雇用保険の被保険者であること

① 人材開発支援助成金とは

本年度より「人への投資促進コース」が加わり、今、注目されている「人材開発支援助成金」。事業主があらかじめ策定した計画に従い、労働者に職業訓練を実施したとき、その訓練経費や訓練期間中の賃金の一部について助成される制度です。

日本は長年、企業内育成により人材育成を行ってきましたが、変化の激しい時代にあっては、企業内だけの育成では対応できないため、訓練休暇制度等を使い、じっくり職務に対する知識・技能を習得する機会を創出しようという意図があるように思います。

【図2】 人材育成と人材開発の違い

	人材育成とは	人材開発とは
①	能力を伸長させる目的	実力を発揮させる目的
②	個人の能力を伸ばす	組織内の「不」の解消
③	やる気のある人に集中	全員の持ち味を活かす
④	環境の変化に弱い	環境の変化に対応

② 人材育成の前に人材開発を

ところで、現在は変化の激しい時代であるため、この知識・技能を習得しておけばよい、という定まったものではありません。

人材育成がそのとき必要なものを育成することであるとすれば、人材開発は「どのような仕事観をもち、どのように対応していくか」という「あり方」を問い、違う視点を持たせるものといえるでしょう。人材育成の前に、今持っている実力を十分に発揮できる組織づくりが必要です。

【図3】 「強みの源泉」の見つけ方

- ① 組織の基本的価値観を考える
- ② お客の声を集める(アンケート、ヒアリング等)
- ③ 優秀な人の行動特性を考える

参考文献:「特集1 人材開発支援助成金と従業員へのリスクリング 小岩広宣」(日本法令ビジネスガイド2022年8月号P14)

③ 人材育成は「自社の強み」にスポットを

一般に企業内で人材育成をするとき、その職種に必要な資格の取得を支援したり、社会人になり何年も経ているのに、マナーや接遇研修を行う企業を多く見受けられます。

もちろんそれらの研修も必要だと思いますが、人材育成はその企業の強みにスポットを当て、実施したほうが業績と連動するため、本来の人材育成の目的に沿っているものです。ぜひ自社の強みに合わせた人材育成を、検討してみてください。

事務所日誌

●7月の事務所の活動

- 13日 オンライン早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 14日 井原商工会議所「定例労務相談」相談員
- 20日 企業研修「理想の人材像づくり」講師
- 26日 オンライン「ゆうかつ(読書会)」に参加
- 27日 外国人技能実習生向けの法的保護講習の講師
- 30・31日 オンライン「沖縄人財クラスタ研究会」研修参加



■編集好奇

▼先日、テレビで映画「バック・トゥ・ザ・フューチャー」が3本立てで放映されていました。今の行動が未来を変えることをコミカルに描いた青春映画です。過去から学ぶことは大事なことです。それでも同じことを繰り返してしまうのはなぜでしょう(SS)

「理想の人材像づくり」研修を実施

先日、ご依頼の企業様にて、「理想の人材像づくり」研修を実施しました。研修の目的は、自社の理想の人材像を通じて、人材育成や評価に取り入れていくということ。



理想の人材像を作っていくことで、人材育成の目標や評価の基準が明確になり、働きがいの醸成につながります。(妹尾)

