

## 経営 VOL.17

## 『妊娠』の報告を受けた時の対処…③

前号は、妊娠中および産後 1 年以内の女性(妊産婦)の働かせ方について、先生方に是非とも知って頂きたい注意事項をお話させて頂きましたが、“**結局、管理する側が大変で何のメリットも感じない**”という声がありました。

しかし、国が推進する事項ですので、もちろんと申しますと語弊があるかも知れませんが、仕事と育児を両立させるための環境整備に取り組む事業主に対して、一定の基準を満たすことにより**助成金**が支給されますので、今号では、皆様のメリットになるであろう助成金をご紹介します。

### 【中小企業子育て支援助成金】

初めて育児休業や**短時間勤務制度(※)**を取るスタッフが出た場合に、事業主に対して支給される助成金を**中小企業子育て支援助成金**といい、平成 18 年 4 月以降初めて**育児休業取得者**または**短時間勤務適用者**が出た事業所に対して支給されます。対象者は、雇用保険の被保険者として 1 年以上継続して雇用していた労働者であり、条件と内容に応じて、下記の助成金が事業主に支給されます。

#### ※中小企業子育て支援助成金の支給額

	育児休業	短時間勤務
1 人目	100 万円	①6 ヶ月以上 1 年以下: 60 万円 ②1 年超 2 年以下: 80 万円 ③2 年超: 100 万円
2 人目から 5 人目まで	80 万円	①6 ヶ月以上 1 年以下: 40 万円 ②1 年超 2 年以下: 60 万円 ③2 年超: 80 万円

但し、支給を受けるためには、次世代育成支援対策推進法という法律に基づいた**一般事業主行動計画**を策定し、届け出ている必要がありますが…、一般事業主行動計画とは何なのでしょう？

### 【“くるみんマーク”を見たことはありませんか？】

**一般事業主行動計画**とは、企業が労働条件の整備などに取り組むに当たって、「計画期間」「目標」「その達成のための対策と実施時期」を定めるという、一見すると難しそうなものですが、右上の図のようなものです。

事業主は、一定の要件を満たした上で申請を行なうと、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣(都道府県労働局長へ委任)の認定を受けることができます。

### 目標の設定例

#### 目標

平成 23 年までに、育児休業取得率 70%を達成する。

#### 目標を達成する為の対策

- ① 22 年度、育児休業を取りやすくするための人事制度を整備する。
- ② 育児休業の制度の周知・啓発を 23 年から実施する。
- ③ 育児休業者向けの職場復帰講習を 23 年から実施する。

そして、その認定を受けた証として“くるみんマーク”をもらうことができます。“このマークをもらったからといって何か良いことがあるの？”と思われるかも知れませんが、例えば、求人広告に載せると**子育てサポート企業**であるというPRになり(求職者は意外と知っています)、働くスタッフに対しても事業主の姿勢を明確に出来ます。さらに患者さんも目にする訳ですから良い評判にも繋がります。



### 【その他育児に関する助成金のご紹介】

これ以外にも、**両立支援レベルアップ助成金**というものもありまして、以下のような種類があります。

- ①育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させたとき(**代替要員確保コース**)
- ②子を養育する労働者のための短時間勤務制度を設け、利用者が生じたとき(**子育て期の短時間勤務支援コース**)
- ③育児休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるプログラムを実施したとき(**休業中能力アップコース**)
- ④労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき(**育児・介護費用等補助コース**)
- ⑤両立支援制度を労働者が安心して利用できるような環境整備を計画・実行し、成果をあげたとき(**職場風土改革コース**)

先述しました**一般事業主行動計画**の作成や“くるみんマーク”の認定条件には様々な規定がありますし、助成金についても今回お伝えした以外のものもありますので、ご興味のある先生は、是非、最寄りの労働基準監督署、ハローワークにご相談されてみて下さい(**もちろん弊社でも結構です**)。

「スタッフの妊娠」について3回に渡ってお送りして参りましたが、もし、突然そのような事態になりましても当レポートを参考に落ち着いて対処して頂き、今までよりもクリニックの評判が上がるようになれば幸いに存じます。

### (※)今号の補足 : 短時間勤務制度

…短時間勤務制度とは、3 歳に満たないお子様を養育する労働者が、希望をすれば所定労働時間や所定労働日数を短縮できるものです。常時 100 人以下の労働者を雇用する企業は、平成 24 年 7 月 1 日より所定労働時間の短縮を希望する労働者には、1 日 6 時間とすることを義務付けられています。(100 人超の企業は平成 22 年 6 月 30 日より)