

経営 VOL.29

見逃していませんか？お得な“助成金”

先日、会員の先生から「ある経営雑誌に“**助成金特集**”が組まれていて、数多くの助成金が紹介されていましたが、医院レベルで使えるのかどうかよく分かりませんでした。実際、医院レベルで活用出来る助成金はあるのでしょうか？」というご質問を頂きました。

助成金制度とは、中小・零細企業とそこで勤務する従業員に支援を行う国の制度であり、一般企業では総務部等が中心となって申請・活用しているのに対し、大多数の医院は中小・零細企業に該当し支給対象となっているにも関わらず、**助成金はあまり活用されていない**というのが現状です。

理由としましては、やはり、『助成金を知らない』『どこに相談して良いか分からない』等の事情が多いようですので、今号では、数ある助成金の中から、主に医院で活用されている3つの助成金制度をご紹介します。

【① 中小企業子育て支援金助成金】

過去に育児休業制度の利用者を出したことがない医院で、初めて育児休業取得者が出た場合に、**70万円の助成金が支給されます**。また、**2人目以降は50万円が支給され、5人目まで支給されます**。

以前にも AMCP レポートにてご案内させて頂きました（「AMCP レポート経営 Vol.17」(『妊娠』の報告を受けたときの対処(3))。当時と少し制度の内容は変わっておりますが、参考までにご覧下さい。

【② 職場意識改善助成金】

労働時間の短縮や有給休暇の取得促進の改善をする**職場意識改善計画(2ヶ年計画)**を作成し、この計画に基づく措置を効果的に実施した事業主に対して、**1, 2年度目に各50万円ずつ支給されます**。

尚、職場意識改善計画には、下図の3つの措置を盛り込む必要がございます。

- 労働時間等の労使間協議の場を設け、労働者側の意見・要望を受け付ける担当者の選任等
- 労働者に対する職場意識改善計画の周知、職場意識改善のための研修の実施等
- 有給休暇取得促進、所定外労働削減等

そして、職場意識改善助成金を受給している事業主が、更に厚生労働省が定める要件をクリア致しますと、各年50万円ずつが更に上乗せされます。

但し、この助成金は申請期間が設けられており、都道府県によっては予算の関係で早々に受付がストップされている可能性も否定できません(弊社にて個別に確認いたしますので、ご希望の方はお申し出ください)。

【③ 中小企業緊急雇用安定助成金】

経済上の理由等の「**外的要因**」で、従業員が休業せざるを得ない場合に支給される助成金で、保険医停止等の「**内的要因**」でさえなければ受給の可能性は高いでしょう。

この助成金は、**売上高の直近3ヶ月間の月平均値が、その直前の3ヶ月間、または前年同期間、と比較して5%以上減少している場合に、従業員に支払う休業手当の80%(上限あり)に相当する額が支給されます**。

例えば、平均賃金(日額)が1万円とすると、事業主は休業手当として『1万円×60%=6,000円』以上を支給しなければいけません、その内の80%、つまり、『6,000円×80%=4,800円』が支給されるということですので、事業主の負担はその差額 1,200円のみとなり、不測の事態を迎えた場合には大変ありがたいものになります。

【助成金は受給資格さえあれば必ずもらえるのか？】

上記を含め、医院で活用出来る助成金の多くは、実は、**助成金の受給要件として、「就業規則に規定されていること」、つまり、「就業規則が法律(改定等)に即して作成され、しかも助成金申請に適用メンテナンスがされていること」が前提となっていることは意外と知られておりません**。

「就業規則」と耳にするだけで、面倒な印象をもたれる方もおられますが、**就業規則は助成金を受給するためだけでなく、労使間のあらゆるトラブルを未然に防止するためにも今や必要不可欠**です(法律上、作成・届出する義務のある“常時 10人以上の労働者を雇用する事業所”であるか否かに係らず！)。

まだ就業規則を**作成されていない**医院様、また作成しているものの殆どメンテナンスをされていない医院様は、この機会に是非とも本腰を入れて検討されてはいかがでしょうか(詳細は、「AMCP レポート経営 Vol.1」(面倒だから『就業規則』を作っちゃいましょう)をご覧ください)。

(※) 助成金を詳しく知りたい方へ

… 助成金は毎年同じものがある訳ではなく、国の政策や財源によって年々変化いたします。詳しくは、厚生労働省のサイト(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/index.html>) をご覧になるか、弊社までお問い合わせ下さい。