

診療所をパワーアップする
財務・会計塾

助成金獲得のチャンスを見逃すな! 職員の子育て支援の制度に注目

イースト会計事務所 税理士・社会保険労務士
森部 章

国の助成金制度は数百種類にも上り、特にこの1、2年は社会情勢を反映し、雇用維持に関する助成金が拡充される傾向にある。その中には診療所が支給対象となっているものがあり、要件もそれほど厳しいものではないので、ぜひ検討したいところだ。

育児と就業の両立を支援

診療所などの職員が子育てのため、育児休業の取得や短時間勤務への移行を申し出た場合、代替要員の確保や勤務シフトの調整が必要になり、一時的な人件費増を招くことが少なくない。

そうした事業者の負担をカバーし、雇用の維持をバックアップするための助成金として、「中小企業子育て支援助成金」と「両立支援レベルアップ助成

金」が設けられており、今年度、制度が拡充されたり支給要件が緩和された。

1. 中小企業子育て支援助成金

この制度は、育児休業を6か月以上取得した職員が職場復帰し、事業者が雇用保険の被保険者として1年以上雇用を維持した場合に100万円が支給されるものである(表1)。要件の「6か月」には産後休業の期間も含まれる。職員5人分まで受給が可能で、2人目以降は80万円に減額される。

ただし、職員数が100人を超えていたり、2006年3月31日以前に育児休業を取得した職員がいる事業者は支給対象外となる。また、当該職員を出産の日まで1年以上継続雇用していることが要件とされている。

表1●職員の子育て支援に関する助成金の支給額(職員数100人以下の場合)

1. 中小企業子育て支援助成金			
助成の対象	1人目	2人目以降	特記事項
育児休業の付与と復職後の継続雇用	100万円	80万円	5人まで
2. 両立支援レベルアップ助成金			
助成の対象	1人目	2人目以降	特記事項
育児休業中の代替要員の確保	50万円	15万円	最初の支給から5年以内、年間10人まで
短時間勤務制度の適用	100万円	80万円	最初の支給から5年以内、5人まで

2. 両立支援レベルアップ助成金

四つのコースが設けられており、一般的な診療所では主に次の二つの制度が利用可能だ(表1)。

(1) 代替要員確保コース

職員の育児休業期間中に、同一の職務につき補充要員を雇い入れた場合に一定額を助成する制度である。職員数100人以下の事業者(以下、小規模事業者)では、1人につき最大50万円の助成を受けられる。

「代替要員」は派遣職員でもよい。育児休業の期間と代替要員の確保期間がともに3か月以上で、育児休業から復職後6か月以上、雇用保険の被保険者として雇用することが要件となる。

(2) 短時間勤務支援コース

2010年6月の育児・介護休業法改正で、子育て中の職員に対する短時間勤務制度が定められたことを受け内容が拡充。職員に短時間勤務制度を適用した場合、小規模事業者では1人につき最大100万円が助成される。

対象となるのは、①1日の所定労働時間が7時間以上の者につき、1日の所定労働時間を1時間以上短縮、②週の

所定労働時間が35時間以上の者につき、週の所定労働時間を1割以上短縮、③週の所定労働日数が5日以上者につき、週の所定労働日数を1日以上短縮——のいずれかの制度を規定、実施している事業者。

職員が短時間勤務制度を連続6か月以上利用し、その後も事業者が雇用保険の被保険者として1か月以上雇用することが要件となる。また、2010年4月1日以降に初めて支給対象労働者が発生していることが条件とされており、それ以前に上記①～③の短時間勤務制度を導入し、連続して6か月以上の利用があった場合は助成対象とはならないので注意したい。

なお、小規模事業者の場合、①少なくとも子どもが3歳になるまで短時間勤務制度を利用可能、②当該労働者が養育しているのが小学校第3学年修了までの子どもである——などの要件を満たす必要がある。

受給までの三つのステップ

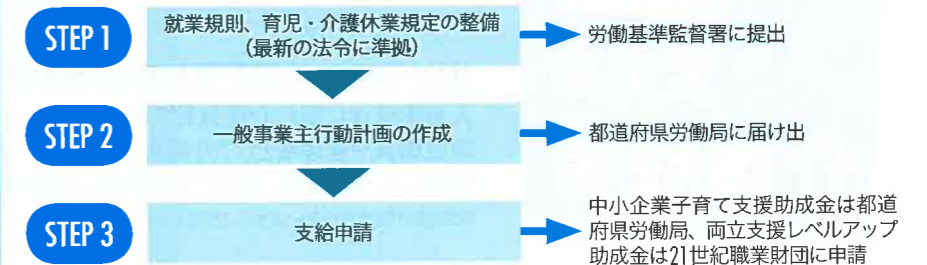
これらの助成金のうち、中小企業子育て支援助成金と両立支援レベルアップ助成金の(1)(2)のコースは併せて申請することができないが、両立支援レベルアップ助成金の二つのコースの併用は認められている。併用により、職員1人につき最大150万円の助成金を受給できることになる。

助成金の支給要件を満たせる見通しが立ったら、次の三つのステップで申請に向け準備を進める(図1)。

STEP1 就業規則などの整備

子育て支援関係の助成金を受給す

図1●助成金受給までの三つのステップ



るためには、育児休業や所定労働時間の規定など、最新の法令にのっとった形で就業規則や育児・介護休業規定を作成、修正し、労働基準監督署に提出しなければならない。特に「短時間勤務支援コース」を申請する場合には、あらかじめ支給要件を満たす勤務シフトを定めておく必要がある。

就業規則を作成していなかったり、過去に作ったまま改訂していない診療所は、支給要件を満たせるようであれば、ぜひこの機会をとらえて整備しておきたいところだ。

STEP2 一般事業主行動計画の策定

就業規則などの整備が完了したら、

「一般事業主行動計画」を作成し、都道府県労働局に届け出る。これは、各事業者が職員の子育て支援を図る上での目標や計画期間、具体的な対策などを示したものだ。行動計画の内容は、自院のホームページなどで公表、周知する必要がある。

STEP3 助成金の支給申請

二つの助成金はいずれも、要件のすべてを満たしてから3か月以内に支給申請書を提出しなければならない。申請期限から1日でも遅れると受給できなくなるので、書類の不備などのトラブルが生じることも想定し、早めに申請手続きを進めておきたい。

森部の
アドバイス

「使える」助成金の
再確認を



助成金制度の最大のメリットは、「返済しなくてよい資金が得られる」ということ。大いに活用したいところですが、政府のPR不足もあって周知が進んでおらず、受給のチャンスをみすみす逃しているケースが多いのが実情です。

今回は取り上げませんでしたが、母子家庭の母親などを雇用した場合に受

給できる「特定求職者雇用開発助成金」や、パートから正職員への転換を促すための「中小企業雇用安定化奨励金」といった制度もあります。経済情勢などを踏まえ、新しい助成金制度が創設されたり、支給要件が緩和されることもあるので、こまめに情報をチェックしておくことが大切です。

イラスト◎やまもと 妹子