

【育児休業に関する助成金】

働いている社員から突然「子供ができました」という報告を受けたら！？おめでたいことだけどどうしよう？求人募集？正直なところ頼りにしている人が抜けるのは痛い。うちは小さい会社やから休業させる余裕がない。もし育児休業中に雇った代替要員ができる人だったら…。など心中複雑と思います。

会社が経営するにあたり『人』を雇っている以上、結婚・出産・病気・死亡にかかわるのは自然なことで、会社はそれらを見越した上で経営計画を立て、自社の社員になにがおこっても対応できる状況を作っておかなければなりません。

ただ、実際問題として中小企業で育児休業制度を整備しているところはまだまだ少なく(従業員 5~29 人規模で 56.5%、H17 年度女性雇用管理基本調査より)、国は育児休業制度の定着を推進するため、育児休業制度を導入し、実際に育児休業取得者がでた会社に対して助成金を支給し、制度の普及を促しています。まだまだこの助成金の利用率も低く申請しやすい状況です。以下、制度をご紹介します。

【中小企業子育て支援助成金】

・制度の概要

育児休業や短時間勤務制度を就業規則に整備・届出し、H18.4.1 以降に会社において初めての育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が出た場合に支給

・受給要件

- ①常用雇用者数が 100 人以下
- ②一般事業主行動計画を作成し届出ていること
- ③就業規則に育児休業制度等を定めていること
- ④H18.4.1 以降に会社において初めての育児休業等取得者が出たこと
- ⑤6ヵ月以上育児休業を取得し、職場復帰後6ヵ月以上継続して雇用されること
- ⑥子の出生の日までに雇用保険の被保険者期間が1年以上あること

・受給額

		1人目	2人目
育児休業		100 万円	60 万円
短時間勤務 (利用期間に 応じ支給)	0.5~1 年以下	60 万円	20 万円
	1~2 年以下	80 万円	40 万円
	2 年超~	100 万円	60 万円

社員の家族も会社の一員と思います。社員の成長とともに会社を成長させませんか？