仕事と生活のバランス」

2009年(平成21年)3月

の推進

多様な働き方を実現するためのモデル事例と相談員のアドバイス



連合兵庫·兵庫県経営者協会·兵庫県





介護業界の労働条件を向上させる 「中小企業子育て支援助成金 | 受給への取り組み

モデル企業の現状

デル企業は障害者向けの在宅介護に特化した企業である。業界全体で労働条件が未整備の部分が多く、人材確保が困難な状況。とりわけ女性従業員が多い中、育児や介護といった事情のため仕事と家庭生活の両立が難しいケースが多い。そこで、2006年に中心メンバーの一人が出産のた

めの休暇を取ったことをきっかけに2006年4月1日以降初めて育児休業を取得した従業員が出た場合に支給される「中小企業子育て支援助成金」に注目。この制度を軸に就業規則を一新、働きやすい職場づくりに取り組んだ。

会社の抱える問題点(課題)

人材確保のために、 労働条件の整備が必須。

- 1 業界全体で人材が少なく、採用上の競合他社が多い。
- 2 家庭と仕事の両立が困難な女性従業員が多い。
- **3** 賃金の引き上げが難しい状況の中、 それ以外の労働条件の見直しが必要。



問題点に対する解決策

対策1 労働パターンの工夫

多様な人材に、活躍の機会を

対策2 育児休業制度の充実

家庭と仕事の両立を支援

対策3 就業規則全般の見直し

働きやすい職場確立のために

- 1 年齢・性別・身体条件を問わず積極的な人材採用を行う。
- 2 従業員のライフスタイルに合わせて勤務シフトを作成する。
- 1 育児休業の取得及び職場復帰を積極的に支援する。
- 1 働きやすい職場づくりのために必要な就業規則全般の見直しを行う。
- **2**「中小企業子育て支援助成金」受給に申請に必要な各種書類を作成・ 提出する。



2 006年に中心メンバーの一人が出産のための休暇に入り、り、育児休業後の復帰制度の整備が緊急の課題として浮上したことをきっかけに、職場環境の整備に着手。あわせて「中小企業子育て支援助成金」の受給も目指すこととし、労働条件・就業規則を労働基準法に即して厳密に整えるなど、各種制度の整備のため社会保険労務士・清水氏の協力を仰ぎ社内制度の一新を図った。

■モデル企業DATA

社 名 有限会社サフラン

業務内容®訪問介護·居宅介護·移動支援

従業員数 49名

所 在 地 西宮市高畑町2丁目82-502

相談員からのアドバイス

助成金の申請に必要な諸労働条件を見直し働きやすくクリアな職場づくりを提案。

小企業子育て支援助成金の対象となるのは、常時雇用する労働者が100人以下の事業主。このほか、次世代育成支援対策推進法に基づいて「一般事業主行動計画」を労働局に届け出ており、育児休業についての就業規則があることが必要となる。平成18年度から平成23年度までの間に育

児休業または短時間勤務を開始した労働者がいる事業主が支給対象となり、1人目の育児休業に対して100万円、2人目から5人目までは80万円の受給が可能。今回は書類作成・就業規則の見直しを相談員が主導で行った。

アドバイス のポイント

- 1 「一般事業主行動計画」の作成・届出の支援。
- 2 就業規則の見直しと整理。
- 3 助成金受給に必要な各種添付書類の説明。



モデル企業の声

労働条件の向上を、業界全体で取り組んでいきたい。

子高齢化が急速に進む中、介護業界における慢性的な 人手不足は重大な問題であり、労働条件の改善は必須 の課題。業界全体でまだまだそうした面の取り組みが遅れて いるので、この状況を少しでも変えていけたらと思います。 社会保険労務士の清水氏に客観的・法的な立場から就業規則 等についてのアドバイスを受けることができたのは、その意味で大変有意義でした。休憩時間や時間外手当・年休などに関する規則もよりクリアに整備することができ、今後の人材確保につながればと思っています。

___{相談員} ◆ ^{社会保険労務士} **清水 義昭**



給付金の受給をきっかけに、長期的な人材確保・定着に期待したい。

護業界にかかわらず、中小企業での人材確保・定着は常に重要な課題となっています。 優秀な人材を採用・確保し、継続的に勤務してもらうためには労働条件の整備は必 須なのですが、企業側の意識がまだまだ低いのが現状。育児休業や年休といった制度も適 切に運用されていないケースが多く見受けられます。各種の助成金を活かしながら、子育 てしやすく、ワークライフバランスが実現するような職場環境に変えていくのもひとつの 方法ではないでしょうか。労働条件の整備は経営の安定・向上に必ずつながるものですので、 より多くの企業に取り組んでほしいと考えています。