

中小企業経営労務研究所所長 社会保険労務士 岡本孝則

「ワークライフバランス」とは「仕事と生活の調和」を意味し、それはどの年代の労働者にとっても、安定した生活を送る上で重要なことです。特に少子高齢化が進む中、3年連続で合計特殊出生数（1人の女性が生涯に生む子供の平均推定数）がわずかながら増えているとはいえ、企業に対して子育てや介護中の従業員に対しての両立の支援が求められています。

この助成金は【育児・介護雇用安定等助成金】のひとつで、労働者が安心して出産し、働きながら子育てができる環境の実現のため、次のすべての要件に該当する中小企業主（※常時雇用する労働者の数が100人以下であること）に支給されます。①次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ていること。2009年4月1日以降一般事業主行動計画を策定または変更する事業主については、それ

■中小企業子育て支援助成金の給付内容

	育児休業	短時間勤務(利用期間に応じて)
1人目	100万円	6か月以上1年以下 60万円 1年超2年以下 80万円 2年超 100万円
2人目から5人目まで	80万円	6か月以上1年以下 40万円 1年超2年以下 60万円 2年超 80万円

06年4月1日から11年3月31日までに対象労働者が出て、かつ要件を満たしている場合。(06年3月31日までに対象者が1人でも出ている事業主は支給対象外)

を公表し、かつ労働者に周知したこと
②育児休業取得の場合は育児休業について、短時間勤務利用の場合は短時間勤務制度について、労働協約または就業規則に規定があること③06年4月1日以降12年3月31日までの間に初めて《育児休業取得者》または《短時間勤務利用者》が出たこと。

そして④対象となる労働者は以下の要件を満たしていることが必要となり

ます。⑦《育児休業取得者》子の出生の日まで、雇用保険の被保険者として1年以上継続雇用されていたこと。06年4月1日以降、1歳までの子を養育するため6か月以上育児休業（労働者に産後休業した期間があり、かつ終了後引き続き育児休業した場合には産後休業を含め6か月以上）を取得し、復

◇中小企業経営労務研究所
URL: <http://www.chukeirou.com/>



1981年4月設立。人事・労務のコンサルティングを通して中小企業を総合支援する。

職後6か月以上継続して雇用されたこと。

そして④として《短時間勤務利用者》短時間勤務利用開始日まで、雇用保険の被保険者として1年以上継続雇用されていたこと。06年4月1日以降、3歳未満の子について6か月以上、次のいずれかの制度を利用したことです。具体的には、1日の所定労働時間を短縮する制度、週または月の所定労働時間を短縮する制度、もしくは週または月の所定労働日数を短縮する制度となっています。

記事に関するご質問・ご相談は「土業ねっと」 <http://www.sigyo.net> まで