



今回のお題

保育施設、幼児教育施設で使える補助金・助成金



はじめまして。労務管理を専門分野とする社会保険労務士の飯田保夫です。

今回は社会保険労務士の立場から、皆様にお役に立つよう「勤務時間管理と、先生の職場定着や待遇改善に使える助成金」をテーマにお話しようと思います。

保育園・幼稚園の勤務時間管理

職場復帰のためにお子様を預けたいと考えるお母さまの増加、保育や教育に対するニーズの多様化と業務の増加、行事やイベント前後の対応等々、人手不足をさらに圧迫するような状況が散見されます。結果、長時間勤務の疲弊やストレスを理由に休職や退職されてしまう先生も増加しており、現場の労務管理がより一層難しくなっています。休職や退職をされる先生の中から「仕事量に対して適正な給与もらえていない」「サービス残業が常態化している」といった声も上がっています。

残業代支払いは、業種・業界を問わず今大きな社会テーマでもあります。“サービス残業”という言葉が表すように、「仕事をしていただけども、その時間に対して賃金が支払われない」という事が問題の出発点なのですが、「その時間は賃金を支払うべき時間だったのか」「残業の指示や黙認があったのか」という事が労使の最終的な争点となっています。

子供に接するお仕事は、単純に時間で割り切れる仕事ではないため、原則の労務管理体制ではなく、36協定（※1）の提出や変形労働制（※2）の適用等により、上手に時間管理をしていく必要があります。

※1 36協定：残業や休日出勤を行うために必要な、使用者と被用者間で結ばれる協定。

※2 変形労働制：時間管理が難しい職業向けに、特殊な時間計算を行う制度。

人材定着や先生の待遇改善に使える助成金

私立法人の場合、先生の職場定着率や待遇面での向上を図ろうとする時に利用できる助成金が見つかる場合があります。雇用保険に加入している保育園・幼稚園・こども園なら、厚生労働省から労務管理・職場定着率・人材教育に向けた助成金（表参照）がありますので、こうした助成金を有効活用して、現場改善を図ることを検討してはいかがでしょうか。

助成金の多くは、労務管理体制の向上が要件となっています。具体的には、根拠となる就業規則の添付提出等が求められ、職場環境の改善努力をしているかどうか問われます。取り組みたいけど難しいとお感じになる場合には、社労士が支援できる分野ですので、必要に応じて相談してみてもはいかがでしょうか？

● 職場定着支援助成金

新たな手当を設ける、 研修制度を設ける、人 事評価制度を設ける	制度導入で 10万円 (最大 40万円) 人材定着で 60万円追加
---------------------------------------	---

● 企業内人材育成助成金・三年以内既卒者等採用奨励金

キャリア形成を意識した 研修体系制度を設け、新 卒の採用を行って退職せ ずに定着した場合	制度導入で 50万円 該当者 1人につき 5万円 1年後に 1人につき 50万円 以後 3年まで毎年 10万円
---	--



社会保険労務士 飯田保夫氏 (いいた やすお)

マイスター社労士事務所 所長、一般社団法人 日本介護福祉支援機構 監事。
1981年埼玉県生まれ。信州大学経済学部卒業、埼玉大学大学院経営管理者養成コース修了。法人の社会保険・労務管理支援のほか、補助金や助成金を活用した経営改善の専門家として、首都圏を範囲に活動。

マイスター社会保険労務士事務所 | 埼玉県東松山市大字上唐子 1418-3

☎ 0493-81-3039

マイスター 社会保険 検索