



# 知って得する! 「サロン経営基本のキ」

vol.03

## 両立支援等助成金・ 育児休業等支援コース編

雇用から集客、法律のこと……サロン経営者が学ぶべき情報はたくさん。今回は育児休業を取得しやすくし、さらに職場に復帰しやすい環境整備についての助成金情報を伝授します!

働きやすい環境づくりがサロン技術向上に貢献!

## 両立支援等助成金 育児休業等支援コース

両立支援等  
助成金

「育児休業等支援コース」で  
目指せ! 人材の定着率UP

正社員でなくても週20時間以上勤務している人であれば対象となる助成金で、育児休業取得時・職場復帰時だけでなく、代わりの人を新たに雇い入れた場合には代替要員確保時\*の助成金も申請できるメリットが、スタッフの離職を防ぎ、定着率を高めた! サロンオーナーは要チェック!

※中小企業主であることが必要  
\*原職等復帰後、引き続き雇用保険被験者として6ヶ月継続雇用、および支給申請時まで雇用が条件



育児休業を応援する助成金で  
目指せ! 技術者の  
人材定着率UP

エステティシヤンは技術職だからこそ、お客様は人につくものです。つまり人材確保がサロン経営において大事であり、腕の良いスタッフは逃したくないはず。とはいえ、妊娠や育児をきっかけに辞める人も少なくないもの。そこで活用したいのが、両立支援等助成金の「育児休業等支援コース」。サロンの求人票やHPに助成金の受給実績、育児取得者がいると掲載すればPRになる上、引き続き作業が現在の業務の棚卸しとなり、スタッフ全体の働き方改革にもつながって、いいことづくめ!

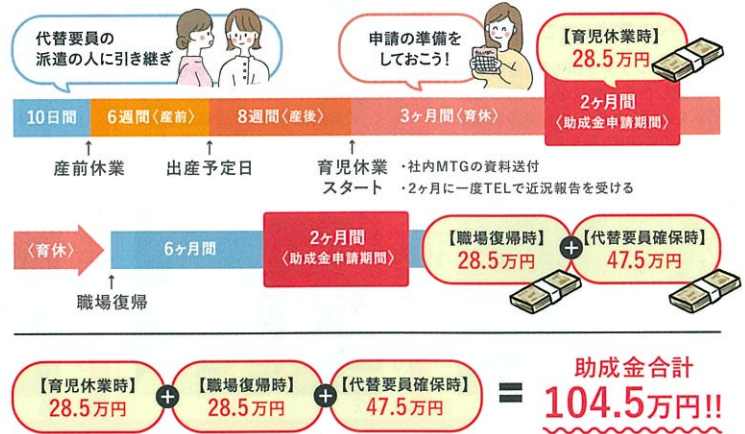
### 育児休業等支援コース支給額の事例



育児休業を取得後、  
職場復帰を考えている  
サロン勤務の社員A子の場合

A子さんと数回の面談を行い、育児支援プランを作成。同時に就業規則に支援プランや復帰後は原職等に復帰させることを規定。出産予定日の6週間前から産前休業が始まるため、産前休業の10日前から代替要員の派遣の人に引き継ぎを行い、予定通り産休~育休\*スタート。育児取得時の助成金は育児休業開始から3ヶ月経過後の翌日~2ヶ月以内に申請する決まりなので、早めに準備を行い、期間内に申請を完了! A子さんの育児期間中は社内MTGの資料を送付するだけでなく、2ヶ月に1回電話で近況報告を受けるなど、職場復帰\*を応援。復帰後は雇用継続6ヶ月を満たしたので、全部で【育児休業時】、【職場復帰時】と【代替要員確保時】の助成金申請を行いました。

\*育休…出産後、8週間の産後休業を終えたタイミングからスタート  
\*職場復帰後、継続雇用6ヶ月経過後の翌日~2ヶ月以内に申請。



### 両立支援等助成金 育児休業等支援コース 手続きの流れ

- 【STEP1】就業規則等への規定・周知  
必要書類を把握し、きちんと準備することが大切!  
周知方法や面談記録、プランの雛形は厚生労働省HPを参考に!
- 【STEP2】上司等との面談・プラン作成  
面談は記録をとり、育児支援プランを作成します。
- 【STEP3】育児休業取得  
プランに基づく引き継ぎをして育児休業取得
- 【STEP4】助成金支給申請  
それぞれ期限内に取得時や復帰時の支給申請を行います。
- 【STEP5】審査を経て支給決定  
審査から決定まで約6ヶ月程度かかります。
- 【STEP6】人材定着に活用  
支給された助成金はスタッフの育児支援に活用して、経営力UP!

※助成金とは別ですが、産休・育休中の社会保険料については申請すれば、本人・事業主負担分ともに免除となる制度もあるため、忘れずに手続きを!

ADVICE  
先生からの  
アドバイス!

この助成金を受給するためには「一般事業主行動計画」の策定や公表、都道府県労働局への届出が必要なので要注意。また、申請に不備があると審査が通らないので、

社労士におまかせするのが一番です。

両立支援等助成金の  
育児休業等支援コースを活用して

サロンスタッフの働き方改革をしよう!

今回教えてくれたのは…社会保険労務士法人飯田橋事務局 特定社会保険労務士 田口 温美先生