



令和3年度から「新子育て安心プラン」が始まります。!



平成30年度から始まった「子育て安心プラン」を見直し、拡充され、保育の受け皿を広げる動きになっています。小規模保育園様においては、「待機児童が存在する市町村において、利用定員の上限を3人増し⇒6人増しにする」等が盛り込まれています。

現行の処遇改善制度や各種の助成金を活用して、貴園の保育士の待遇を今一度確認してみませんか？

新子育て安心プランのより 魅力向上を通じた保育士の確保

具体的に・・・

☆短時間勤務保育士の活躍促進⇒雇用管理制度助成金などの利用

☆育児休業取得に積極的に取り組む⇒両立支援助成金の利用

☆働き方改革支援コンサルタントによる巡回やセミナーへの補助 ⇒各市町村に補助額をご確認ください。

+

従来からある保育士の 処遇改善

- ★ 処遇改善Ⅰ
- ★ 処遇改善Ⅱ



うさこ園長先生

頼りになる先生方がいっぱいいて、みんなずーっと働いてほしい！ライフイベントも大事だし、柔軟に対応したいね。

新しくバージョンアップするんだね！
よりよく活用して、先生方が楽しく働けるようにしたいな。



くまだ副園長先生

新旧の制度をフルに活用して中長期的なプランで「笑顔があふれる魅力的な職場」を目指しましょう！
ライフイベントも盛り込んで、保育士さんたちが将来を明るく語れる職場にしませんか？
そんな優しさがあふれる保育園は子供たちにも保護者さんたちにも、心安らげる場所になりますよ。

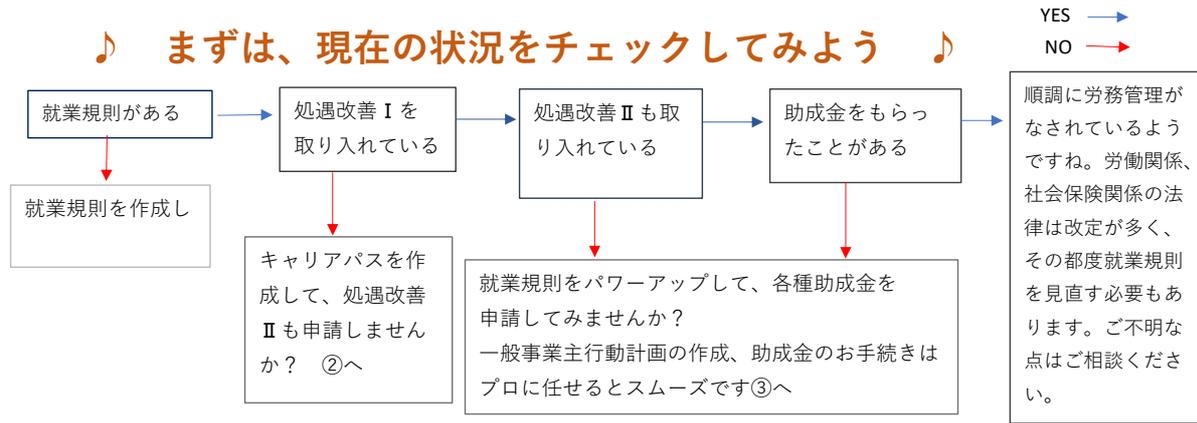


社会保険労務士法人 さかもと事務所の紹介

代表： 坂本祥彰 社会保険労務士 静岡県働き方改革推進支援センター専門家

当事務所は、労働・社会保険の諸手続き、給与計算、就業規則の作成、採用や退職に関するご相談、労災に関する諸手続きなどを行っております。これまでの実績としては、医療機関、福祉施設、運輸物流関係のお客様のお手伝いをさせていただいており、きめ細やかなサービスにご好評をいただいております。この度、未来を担う子供たちのために日々ご尽力されている、保育園様向けにお手伝いをさせていただきたく、スタッフを増員して新たなサービスをご提案させていただくことになりました。

♪ まずは、現在の状況をチェックしてみよう ♪



①まずは就業規則の作成or見直しをしましょう。

就業規則は「園で働くためのルール」です。きちんと内容を把握しておくといざというときに必ず役に立ちます。

最近はインターネットでの検索も容易になってきて、職員側の「権利意識」も高まって来ています。法律に沿った形はもちろんですが、園の方針もきちんと伝わるようご相談に乗らせていただきます。

②処遇改善Ⅰでは職員全員（6時間/日、20日/月 勤務の職員）が対象となります。若い先生方が多い園では、なかなか処遇改善Ⅰの助成だけでは、月々の賃金のベースアップが見込みにくい面もあるかと思います。そんな時は、処遇改善Ⅱの取得も検討しましょう。キャリアパス要件として「賃金表」を明文化しましょう。保育士としてある程度、経験キャリアを積んだ職員への毎月の「副主任手当」「グループリーダー手当」「職務別リーダー手当」などに充当することができます。処遇改善ⅠとⅡを同時に提出することによって、申請の手間も一度で済みますし処遇改善Ⅰで要求されるキャリアパス要件もクリアできます。*処遇改善に関しては、諸条件を整えば当事務所で作成をお受けできます。

③処遇改善ⅠⅡも取り入れてフル活用している園様には、「助成金」のご提案をさせていただきます。助成金は次ページをご参照ください。*一部就業規則の追加、変更を伴うことがあります。*助成金に関しては成果をお約束するものではありません。



うさこ園長先生

うちの園は処遇改善ⅠⅡともに導入しているよ。でもね毎年難しいし、園長業務の傍らでいつもバタバタ。いざというときに代わりに代行してくれたらな？と思います。

うさこ園長先生、確かに。園長業務の傍らで処遇改善の資料を作成するのは大変ですね。

今回は保育園に特化したサービスとして絶対に避けては通れない「処遇改善作成」も当事務所でお受けすることができるように、保育園事務の経験のある専任スタッフを増員しています。園長先生は保育現場の総括として、先生方や保護者様のよき相談相手に専念していただけるよう当事務所も全力で応援致します。



先生たちのライフイベントかあ。

若い先生には結婚、出産しても戻ってきてほしい！保育士としてライフイベント自体がキャリアアップのチャンスだし。何ができるか考えたいね。



くまだ副園長先生



「新子育てプラン」で「女性（25歳～44歳）の就業率の上昇」が目指す所とされています。育児休業の取得に積極的に取り組むことや、復帰後に時間を決めてシフトを調整することができる「短時間正社員制度」などを上手に取り入れることにより、職場の活性化の一助にされると考えています。特に出産・育児については、女性の一大イベントであり、人生で何度もあることではありません。不安を軽くして、人生のキャリアアップにも望んでほしいですね。助成金のご案内が下に続きます。↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓

人材確保等支援助成金 雇用管理制度助成コース

両立支援等助成金 育児休業等支援コース

短時間正社員制度

この助成金は保育事業者のみが対象となります。

- ・保育事業を行っている事業主であること
- ・就業規則もしくは労働協約があること
(現行のものとは短時間正社員制度を導入する変更案のもの)
- ・労働者が社会保険・雇用保険の被保険者であること
- ・労働条件が「期間を定めのない労働契約」であること
- ・法令で定める健康診断を実施していること
- ・その他、フルタイムの正規の従業員との労働時間や待遇に制約あり（詳しくはご相談にて）

育児休業復帰支援コース

「育児休業復帰プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に助成されます。

育児休業取得時と職場復帰時と2回に分けて支給されます。（1企業2人まで 無期雇用1人、期間雇用1名）

- ・一般事業主行動計画を策定し公表周知していること
- ・雇用保険の被保険者であること
- ・育児・介護休業法に基づく育休制度について就業規則に規定していること

計画期間経過12か月後⇒離職率の目標達成！！

目標達成助成：57万円

計画時離職率よりも評価時離職率が一定の率より低下させると支給されます。低下率は雇用保険一般被保険者の人数規模で変わります。

助成金は毎年変わります。新しい助成金も出てきます。その他の助成金もご相談ください。

育休取得時：28.5千円

- ・妊娠から休業までの働き方、引継ぎのスケジュールなどを上司と面談し作成・上記のプランに合わせて育児休業開始日（産前休業開始日）までに業務の引継ぎを実施・3か月以上の育児休業を取得する・育休復帰支援プランを作成する。

職場復帰時：28.5千円

- ・職場復帰するまでに育休復帰支援プランに基づき、職場の情報、資料の提供を実施すること
- ・職場復帰前と復帰後に上司と面談を行い記録すること
- ・原職復帰させること

*職場復帰時のみは対象外です。

いろいろご紹介させていただきましたが、いかがでしたでしょうか？
「日々の労務のご相談」から、「新子育て安心プラン」
「各種助成金」のご案内まで幅広くお手伝いさせていただきます。
さらに詳しいことが知りたい！
委託の料金が知りたい！
などのご相談は個別にお伺いいたします



社会保険労務士法人 さかもと事務所

〒426-0061 静岡県藤枝市田沼1-24-8 precious田沼3階
電話：054-625-7310 FAX：054-625-7311 Email：sakamoto-sr@office.tnc.ne.jp

貴園名		住所	
ご担当者様		TEL	
Eメール		FAX	
ご質問事項があればご記入ください。			