

助成金制度案内

『女性の活用』に役立つ助成金をご案内します。

従業員の育児と職場復帰を支援する会社に！！

「中小企業子育て支援助成金」

①どんな会社が利用できるの？

育児休業または短時間勤務制度を導入後、平成18年4月1日以降に初めて制度利用者がいた中小企業事業主（労働者数100人以下）が活用できます。 **Check!** 平成23年までの期間限定

②どんな要件があるの？

- 「育児休業」の場合
- ①子の出生日までに、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。
 - ②平成18年4月1日以降、1歳までの子を養育するため6ヶ月以上育児休業を取得したこと。
 - ③職場復帰後、6ヶ月以上継続し雇用されていること。
- 「短時間勤務制度」の場合
- ①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。
 - ②平成18年4月1日以降、3歳未満の子を持つ従業員が、6ヶ月以上短時間勤務制度を利用したこと。
- <共通要件>
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長に届け出ていること。計画の公表と従業員への周知も必要。
 - ・「育児休業」または「短時間勤務制度」を就業規則等に定めていること。



③助成金はいくら受給できる？

		1人目	2人目~5人目
育児休業		100万円	80万円
利用期間 勤務短時間	6ヶ月以上1年以下	60万円	40万円
	1年超2年以下	80万円	60万円
	2年超	100万円	80万円

※：短時間勤務制度とは、1日や1週当たりの所定労働時間や1週当たりの所定労働日数を一定の条件で短縮する制度のことです。

注：今回紹介した助成金の詳細については、事前にハローワーク（TEL：0773-75-8609）にご確認ください。

失敗から学ぶ企業再生

危機感を映す鏡

私はいつも「経営者は過去が映る“バックミラー”と、未来が映る“フロントミラー”の2つを持たなければならない」とアドバイスしている。それは、その2つのミラーによって自分の現在位置を確認できるからである。

“バックミラー”には昨日までの経営実績が映る。数字はうそをつかない。その数字を分析すれば、生産性や総資本利益率、売上高経常利益率などの変化や推移がひと目で分かり、自社の強みと弱点、効率と非効率の現状も明らかとなる。後はその分析結果に従って強みを伸ばし、弱点を補強するように経営の舵（かじ）を切ればよい。

一方、“フロントミラー”には自社の未来の姿が映らなければならない。といて、のぞけば未来が見えるような鏡はどこにもない。映るような工夫、努力を要する。例えば、同業他社の動きや業界の現状はもちろん、日本経済、グローバル経済の行方を展望し、なおかつ社会情勢や消費市場の動向にも目配りし、そうした予測とデータを頭の中にインプットしておかなければならない。そして決め手は『危機感』である。

危機感のない経営者の“バックミラー”には、都合のよいデータしか映らないし、“フロントミラー”には何も映らない。八起会は毎月勉強会を開催して

いるが、ときどきその成果を発表してもらっている。以下はある会員の発表だが、危機感経営の一つの在り方として、参考までに紹介しよう。

「私は常に危機感から出発しています。その危機感とは、今が一番経営環境のいいときだ、一年後はもっと厳しくなる、三年後はさらに厳しくなる……そういう意識です。ですから、いま利益が上がりなかつたら一年後は赤字、三年後は倒産だと思っています。だから、今が稼ぎどきもうけどきと思って、経営戦略もその一点に絞って努力しています。今もうからないものが一年後、三年後にもうかる保証などどこにもありません」

八起会 会長 野口 誠一

野口 誠一／のぐち・せいいち

1930年東京生まれ。日本大学卒。55年に玩具メーカーを設立。急成長を遂げたものの、ドルショックと放漫経営がたたって77年に倒産。翌78年「倒産者の会」設立を呼び掛け「八起会」を起こす。「倒産110番(03-3835-9510)」を中心に、再起・整理・人生相談まで無料奉仕。著書に『修羅場の人間学』（東洋経済新報社）、「こんな社長が会社をつぶす!」（日本実業出版社）、「幸せをあきらめない」（致知出版社）、「家族の力」（祥伝社新書）など