

新年あけましておめでとうございます。本年もよろしくお願ひいたします。

## 「処遇改善加算」計画書の提出期限について

昨年12月20日（障害福祉は12月27日）、厚生労働省から「処遇改善計画書に係る提出期限について」という事務連絡が出され、「処遇改善加算」「特定処遇改善加算」「ベースアップ等支援加算」の計画書について、様式の簡素化を進めているため、令和5年4月からの加算算定に係る**計画書の提出期限を4月15日とする予定**、との方針が示されました。（例年は2月末が期限）

処遇改善加算については、昨年10月から3本立てとなっており、ますます複雑でややこしい制度になってしまっています。毎年の計画書・実績報告書の書式も、はっきり言って難解な数字合わせのような状態になっており、事業所の事務作業にかかる労力も大変なものになっています。

「計画書様式の簡素化」というのがどの程度のものになるのか分かりませんが、少しでも分かりやすく、作業が楽なものになることを願います。

見直し後の様式は2月末をめぐりに発出されるとのことですので、いましばらく待ちたいと思います。

なお、処遇改善加算については国の審議会でも見直しの議論が進められています。**加算の一本化や基本報酬への組み入れも含めて**検討がされるとのことで、こちらも行く末を注視したいところです。

## 出産・育児に関する制度と手続き ①

昨年4月の育児・介護休業法改正などもあり、男性の育児休業の取得促進や、より育休を取得しやすい職場環境づくりが求められています。

すでに、育休の取得や短時間勤務での職場復帰といったことが一般的になっている事業所も多いと思いますが、初めて育休の申出があってどう対応すればいいか分からないという事業所もあると思われますので、ここであらためて出産・育児に関する諸制度と手続きについて確認しておきたいと思います。

### 【①産前・産後休業】

出産予定日前6週（42日）※多胎妊娠の場合は14週

～出産後8週間（56日）が「産前・産後休業」、いわゆる産休です（労働基準法第65条）。

産前6週間は、本人が請求した場合には休ませなければなりません。裏返せば、本人が働きたいと言えば出産ぎりぎりまで働くことも可能です。一方、**産後6週間の間は、たとえ本人が希望しても働かせてはいけません**。産後6週間を過ぎて本人が希望した場合、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは可能です。

細かい話ですが、産前休業はあくまでも出産予定日から数えますので、実際の出産日がずれば産前休業が長くなったり短くなったりします（出産当日は産前に含まれ、出産の翌日から産後休業開始）。

この産前産後休業中の生活保障として、健康保険の**「出産手当金」**があります。産休中に給与が出ない場合、通常の賃金の3分の2相当が支給されるもので、自身で健康保険に加入している人が対象です（国保や、配偶者の扶養になっている人は対象外）。

出産手当金は、産後休業が終了してからまとめて申請するのが一般的です。本人が書く欄、医師の証明欄、会社の証明欄がありますので、記入して保険者へ申請します。書類は本人が直接提出してもいいのですが、会社から申請してあげるのが親切でしょう。

次回へ続きます

## 今年もよろしくお願ひします

2023年も、当事務所は皆様のお役に立てるよう精進していきたく思っております。セミナーをはじめ、各種研修会などで皆様と直接お会いできる機会が増えることを願っています。

希望あふれる明るい年になりますように。

本年も、どうぞよろしくお願ひいたします！

### 【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : [mail@sugiyama-sr.net](mailto:mail@sugiyama-sr.net)