

特定職種育児休業利用助成給付金

受給できる事業主は

- 1 病院、診療所、助産所、保健施設を運営する事業主であること。
- 2 上記1の事業所において特定職種（看護婦・准看護婦・助産婦・保健婦）の業務に従事する女子労働者について、育児休業制度を実施していること。
- 3 当該育児休業制度の内容が、「育児休業奨励金」と同一の受給要件を満たしていること。
- 4 育児休業者に対して、休業期間中に労働・社会保険料の被保険者負担分相当額以上の賃金を支払い、かつ復職後引き続き1か月以上特定職種の業務に従事させたこと。

給付金は

- 1 育児休業者1人につき1か月当たり8,600円（平成2年度）
- 2 **対象期間**——育児休業制度を設けた日から5年以内で、女子労働者が最初に育児休業を開始した日から1年間を対象期間とする。
- 3 **支給期間**——対象期間内に育児休業を開始した女子労働者それぞれについて、育児休業を終了した月まで（ただし、生児が1歳に達した月まで）とする。

受給のための手続きは

3か月以上育児休業した女子労働者が生じた場合、当該女子労働者の育児休業が終了して職場復帰後1か月を経過した日から3か月以内に、婦人少年室に申請してください。

申請のための提出書類

- ・特定職種育児休業利用助成給付金支給申請書（婦人少年室に備え付けてあります。）
- ・育児休業制度に関する労働協約又は就業規則（写）
- ・雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）
- ・育児休業届（写）
- ・育児休業者に係る賃金台帳（写）
- ・育児休業に係る生児の生年月日が確認できるもの
- ・その他

育児休業制度の詳細については、下記にお問い合わせください。

育児休業制度のおすすめ



育児休業制度は

乳幼児をもつ女子労働者が希望した場合、一定の期間仕事を休んで育児に専念したあと、また職場にもどることができるようにする制度です。

- 企業にとっては——熟練した労働者の確保に、企業のイメージアップに、女子労働者のモラルを高めることに役立ちます。
- 女子労働者にとっては——退職しないで、労働条件はそのまま、乳幼児を自分の手で育てることができ、職業生活設計をたてるためにも役立ちます。
- 次代を担う子供たちの健やかな育成のためには——母親が安心して子供と十分ふれあうことや、母乳哺育をすることは、子供の健やかな発達に資するといわれています。

労働省は育児休業のための各種給付金を支給しています。

育児休業奨励金

雇用する女子労働者に対して育児休業を与えた事業主に支給します。

受給できる額は

◎育児休業を導入し、最初の育児休業者が生じた場合

中小企業 **100**万円（初年次60万円・2年次40万円）

大企業 **80**万円（初年次45万円・2年次35万円）

（注） 育児休業制度を設けた日以後5年以内に、最初の育児休業者について支給申請することができなかった場合には、奨励金は支給されません。

◎3人目以降の育児休業者が生じた場合

中小企業 **20**万円（育児休業者1人当たり）

大企業 **15**万円

（注） 最初の育児休業者が育児休業を開始した日から2年を経過する日までの間を支給対象期間とし、この期間内の3人目以降の育児休業者を対象とします。

受給できる事業主は

次のいずれにも該当する事業主です。

- 1 育児休業制度を労働協約又は就業規則に定めていること。
- 2 子供が1歳に達するまでの間休業することができる育児休業制度を設けていること。
- 3 育児休業制度を利用できる女子労働者の範囲を身分・職種により著しく限定していないこと。
- 4 上記1～3に該当する育児休業制度により女子労働者に休業を認めること。
- 5 育児休業した女子労働者を休業開始の日まで1年以上継続して雇用保険の被保険者として雇用していること。

受給のための手続きは

●初年次申請期間

育児休業制度を設けてから、初めて3か月以上休業した女子労働者（雇用保険の被保険者として1年以上雇用されていた者）が、休業を開始した日から3か月を経過した日から3か月以内。

●2年次申請期間

原則として、上記の女子労働者が育児休業を開始した日から1年を経過した日から3か月以内。

●3人目以降の育児休業者に係る申請期間

当年12月末日現在において3か月以上継続して休業した女子労働者について翌年1月末日までに申請。

●申請書の提出

申請期間内に、必要書類を添えて、育児休業奨励金支給申請書を婦人少年室に提出してください。

申請のための提出書類

- ・育児休業奨励金支給申請書（婦人少年室に備え付けてあります。）
- ・育児休業制度に関する労働協約又は就業規則（写）
- ・育児休業者に係る労働者名簿（写）
- ・雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）
- ・育児休業届（写）
- ・その他

男女雇用機会均等法（抄）

（育児休業の普及等）

第28条 事業主は、その雇用する女子労働者について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する女子労働者の申出により、その女子労働者が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない。

2 第25条第2項の規定は、前項の育児休業について準用する。

第25条第2項

国は、事業主に対して、前項の再雇用特別措置の普及を促進するため、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。