

特定職種育児休業 利用助成給付金

1 支給対象

病院、診療所、助産所又は保健施設を運営する事業主で、次の条件に該当する方です。

I 次のような育児休業制度を設けている事業主です。

- (1) 労働協約又は就業規則に定められていること。
- (2) 看護婦、准看護婦、助産婦及び保健婦について実施されていること。
- (3) 子供が1歳に達するまで育児休業することができるものであること。
- (4) 休業中も雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格を継続させること。

II 以上のような育児休業制度を実施し、3ヵ月以上継続して育児休業した対象勤労婦人に対して、育児休業の期間中、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の保険料の被保険者負担分に相当する額以上の賃金を支払い、かつ、復職後も引き続き1ヵ月以上継続して特定職種の業務に従事させたこと。

2 支給額

育児休業した勤労婦人1人1ヵ月当たり3,270円です。

3 支給期間

給付金は、制度を設けた日から1年以内に勤労婦人が育児休業した場合、育児休業を始めた月から終った月までについて支給されます。

4 支給申請

対象勤労婦人が3ヵ月以上育児休業した場合、当該育児休業を終了して復職した日以後1ヵ月を経過した日から3ヵ月以内に、婦人少年室へおこなってください。申請書は婦人少年室にそなえつけてあります。

◆詳細は、下記にお問合せ下さい。

資料

15 1 1

昭和56年度

育児休業制度のおすすめ



労働省婦人少年局

リーフレットNo.170

働く既婚婦人の増加

働く婦人は、雇用者全体の3分の1をしめており、既婚者の割合もその6割以上となっています。そのなかには、熟練した技能をもち働きつづけたいと思いつながらも、出産・育児のために退職せざるを得ない人も多くいます。このようなことは、企業にとっても勤労婦人にとってもマイナスであるといえます。

そのため、勤労婦人福祉法では、育児休業を実施するよう事業主に要請しています。

育児休業制度

乳幼児をもつ勤労婦人が希望した場合、職場での身分や地位を失わないで、一定期間休業して育児に専念した後、再び復職することができるようにする制度です。

メリット

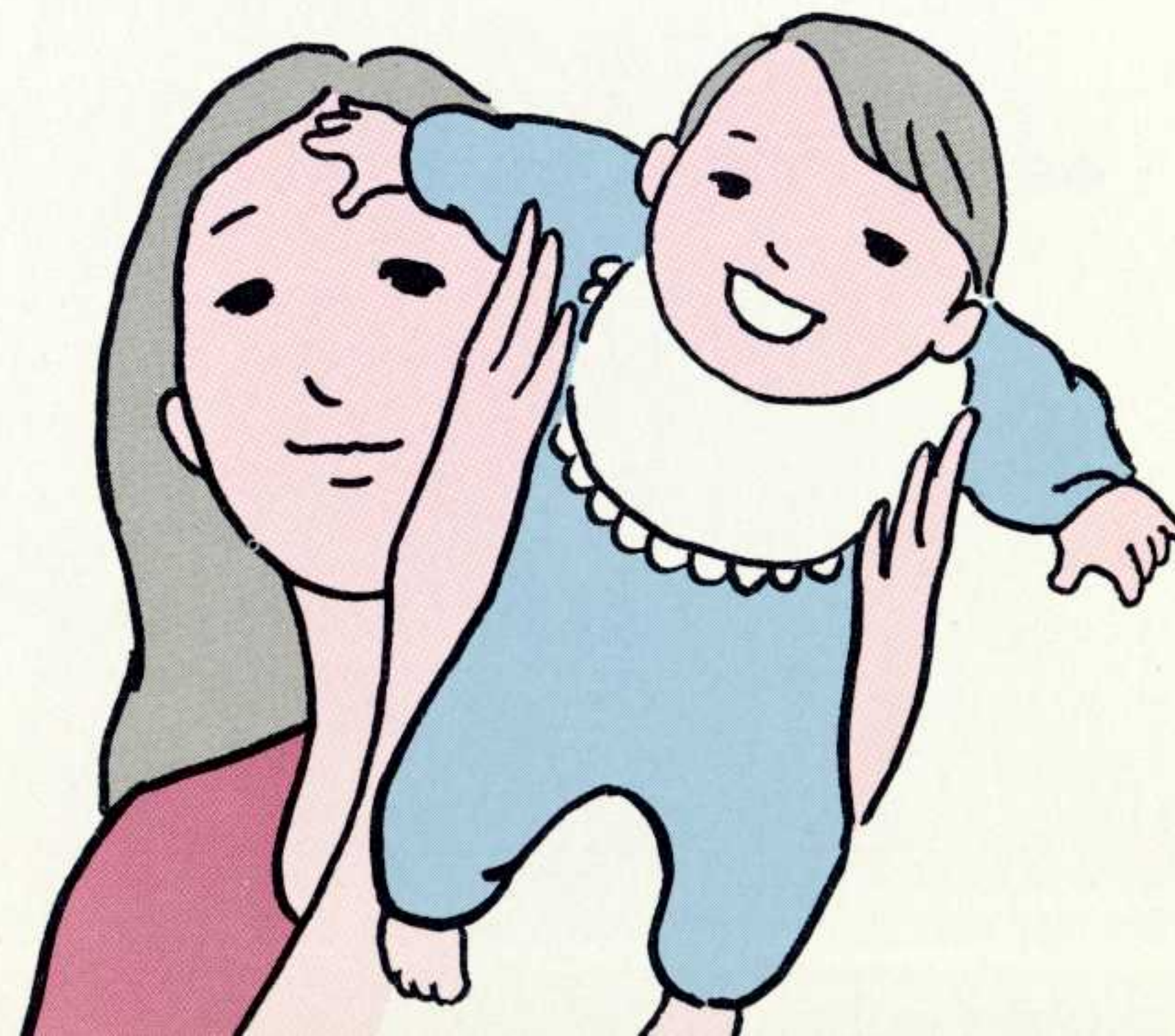
- ▶ 企業にとっては、①熟練した労働者の確保に、②企業のイメージアップに、③勤労婦人の勤労意欲の向上に役立ちます。
- ▶ 勤労婦人にとっては、①退職しないで、②労働条件はそのまま、③しかも乳幼児を自分で育てることができます。

○労働省では、育児休業の普及をはかるために、

育児休業奨励金

特定職種育児休業利用助成給付金

を支給しています。



育児休業奨励金

1 支給対象

次のような育児休業制度を新たに設けた事業主です。

- (1) 労働協約又は就業規則に定められていること。
- (2) 子供が1歳になるまで育児休業することができるものであること。
- (3) 利用できる勤労婦人の範囲が著しく限られていないこと。

2 支給額

1 企業あたり

中小企業 30万円

大企業 25万円

3 支給申請

育児休業制度によって3ヵ月以上休業した者がでた時点で申請できます。

申請は、その勤労婦人が3ヵ月間休業した日から3ヵ月以内に婦人少年室へおこなってください。申請書は婦人少年室にそなえつけてあります。