
【解説】 出生後休業支援給付金 育児時短就業給付金 育児休業給付金の支給対象期間 延長手続き変更

2025年2月

社会保険労務士法人 大野事務所

1. 出生後休業支援給付金

2. 育児時短就業給付金

3. 育児休業給付金の支給対象期間 延長手続き変更

の実務対応についてお話させていただきます。

出生後休業支援給付金

育児休業を取得予定の方、育児休業給付の手続きを行う事業主の皆さまへ

2025年4月から 「出生後休業支援給付金」を創設します

共働き・共育を推進するため、子の出生直後の一定期間、両親ともに（配偶者が就労していない場合または本人が）、14日以上の育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

1 支給要件

被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高齢前被保険者をいいます。）が、次の①および②の要件を満たした場合には、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- ① 被保険者が、対象期間中に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後ババ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通過して14日以上取得したこと。
- ② 被保険者の配偶者が、「子の出生または出産予定日のうち早い日」から「子の出生または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通過して14日以上育児休業を取得したこと、または、「子の出生の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」（裏面の3参照）に該当していること。

※ 対象期間：

- ・被保険者が産後休業をしない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）は、「子の出生または出産予定日のうち早い日」から「子の出生または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。
- ・被保険者が産後休業をした場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）は、「子の出生または出産予定日のうち早い日」から「子の出生または出産予定日のうち遅い日」から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。

➢ 2025年4月1日より前から引き続き育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。

2 支給額

支給額＝休業開始時賃金日額※1×休業期間の日数（28日が上限）※2×13%

※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して算出します。

※2 支給日数は、対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日を上限とします。

支給額のイメージ

※ババ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。

母

父

出生後休業支援給付金 13%

育児休業給付金 67%

出生後休業支援給付金 13%

育児休業給付金 67%

出生時育児休業給付金または育児休業給付金と合わせて給付率80%（手取り10割相当）（※2）

育児休業期間 152日（28日～28日）

給付率50%（育児休業給付金）

給付率67%（育児休業給付金）

給付率50%（育児休業給付金）

※1 出産手当につきましても、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。

※2 育児休業中から申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額は上記額（2025年4月1日時点：15,690円（毎年8月1日に改定））であることに留意ください。

※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給とされた場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

LL070106063

いずれかに該当する場合は、配偶者の育児休業を必要としが養子でない限り、必ずいずれかの事由(主に4, 5, 6の配偶者(母親)の育児休業取得の有無は要件になりません。

「早い日」から「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8

375寶鼎仕業証

出生後休業支援給付金【概要】

【新設】

- ・ **子の出生直後の一定期間に**
- ・ **両親ともに**（配偶者が就労していない場合などは本人が）
- ・ **14 日以上の子育て休業を取得をした場合・・・**



**出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて
「出生後休業支援給付金」を最大28 日間支給**

出生後休業支援給付金【支給要件】

1 支給要件

被保険者(雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。)が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- ① 被保険者が、対象期間※に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得したこと。
- ② 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」(裏面の3参照)に該当していること。

※ 対象期間：

- ・被保険者が産後休業をしていない場合(被保険者が父親または子が養子の場合)は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。
- ・被保険者が産後休業をした場合(被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合)は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。

➤ 2025年4月1日より前から引き続いて育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。



産後パパ育休が取得できる期間に
育児休業を14日以上取得していること



産後パパ育休が取得できる期間の
翌日以降から8週間以内に
育児休業を14日以上取得していること



つまり

4/1より前から育休を取得している場合
4/1から取得したものとして
要件を確認します。

厚生労働省：出生後休業支援給付金リーフレット (<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>)

出生後休業支援給付金【支給額】

2 支給額 $\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額}^{\ast 1} \times \text{休業期間の日数(28日が上限)}^{\ast 2} \times 13\%$

- ※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額。
- ※2 支給日数は、対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日を上限とする。

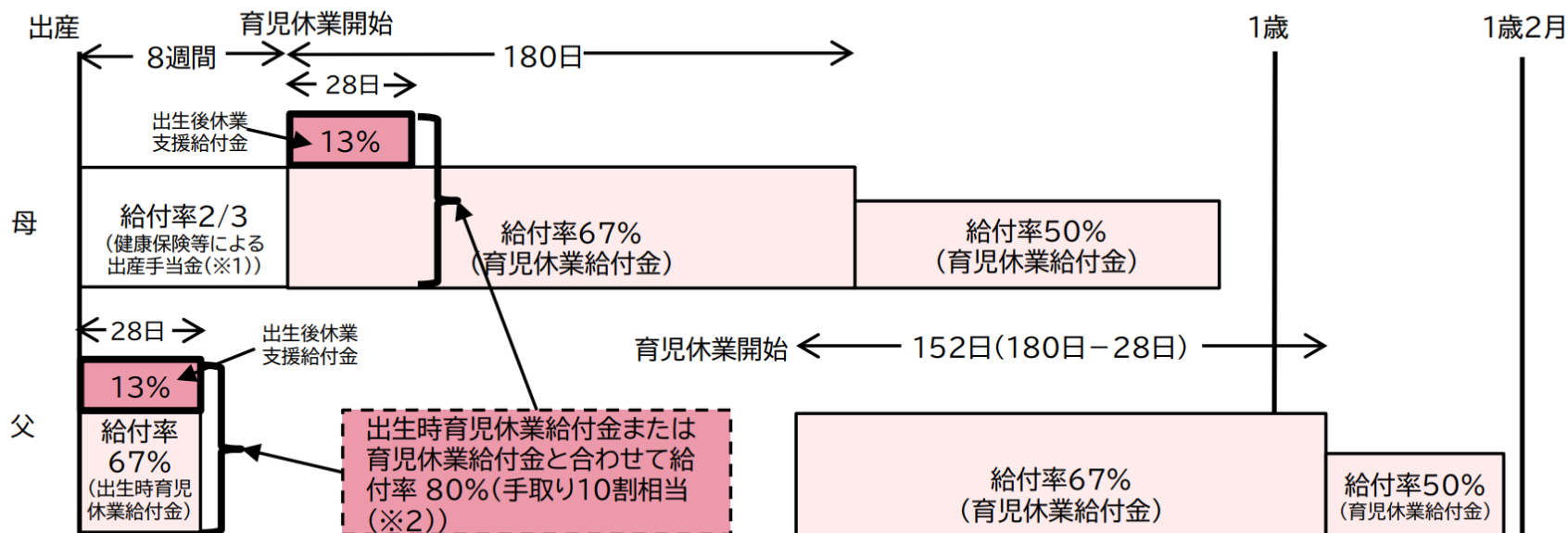
休業開始時賃金日額の上限は15,690円（育休・出生時給付金の上限と同額。R7.7末まで。）

厚生労働省：出生後休業支援給付金リーフレット（<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>）

出生後休業支援給付金【支給額のイメージ】

支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。

※2 育児休業中は申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額には上限額(2025年4月1日時点:15,690円(毎年8月1日に改定))があることにご留意ください。

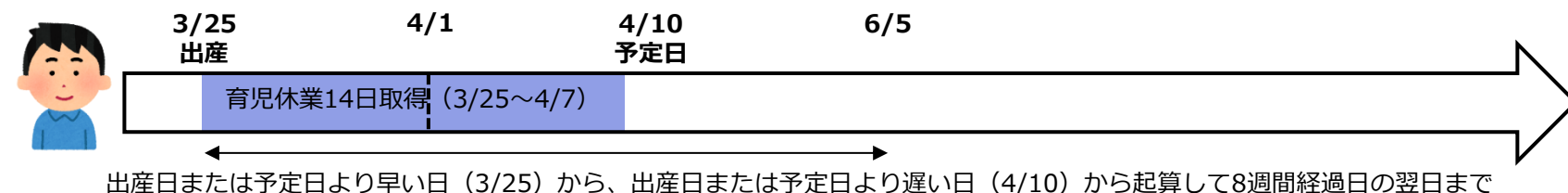
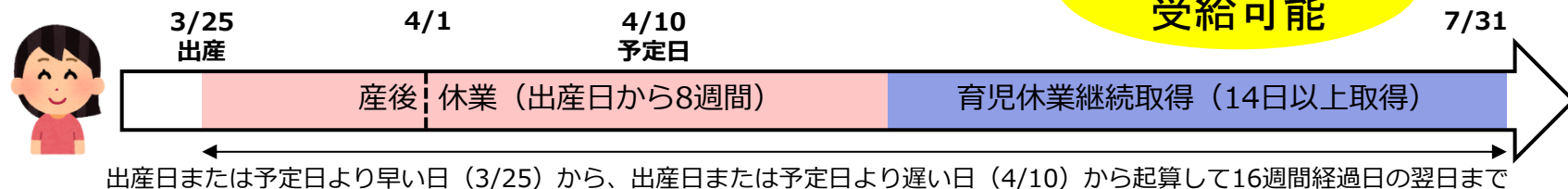
※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が不支給となった場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。

厚生労働省：出生後休業支援給付金リーフレット (<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>)

出生後休業支援給付金【4/1より前に子が生まれた例】

4/1より前に子が生まれた場合（予定日：R7.4.10 出産日：R7.3.25）

母親が被保険者の場合



被保険者：4/1以後、対象期間に14日以上 of 休業を取得していること

配偶者：4/1前の期間も含めた対象期間に、14日以上 of 休業を取得していること

※「配偶者の育児休業を要件としない場合」については、4/1関係なく子の出生日の翌日時点の状況を確認

出生後休業支援給付金【賃金との調整】

■ 出生時育児休業期間を対象として事業主から賃金が支払われた場合

育児休業給付金の場合も同様

支払われた賃金の額	出生時育児休業給付金の支給額	出生後休業支援給付金の支給額
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%以下	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×67%	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×13%
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%超～80%未満	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×80%－賃金額	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×13%
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の80%以上	支給されません	支給されません

- 事業主から支払われた賃金の額が「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%以下であれば、出生時育児休業給付金、出生後休業支援給付金ともに減額されません。
- 事業主から賃金が支払われ出生時育児休業給付金の額が減額される場合でも、出生後休業支援給付金の額は減額されませんが、事業主から支払われた賃金の額が「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の80%以上の額となり出生時育児休業給付金が支給されない場合は、出生後休業支援給付金も支給されません。

出生後休業支援給付金は賃金調整による減額無し！

※出生時育児給付金 / 育児給付金が「全額」支給されないときは不支給

厚生労働省：育児休業給付の内容と支給申請手続（令和7年1月1日改訂版）（[001374956.pdf](#)）

出生後休業支援給付金【配偶者の育児休業を要件としない場合】

3 配偶者の育児休業を要件としない場合

子の出生日の翌日において、次の1～7のいずれかに該当する場合は、配偶者の育児休業を必要としません。なお、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、必ずいずれかの事由(主に4, 5, 6のいずれか)に該当することとなりますので、配偶者(母親)の育児休業取得の有無は要件になりません。

1. 配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合も含まれます。ただし、配偶者が勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限ります。

2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない

3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中

4. 配偶者が無業者

5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない

6. 配偶者が産後休業中

7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合(育児休業給付の受給資格がない場合など)が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含みません。

子の出生日の「翌日」時点の状況を確認。

被保険者が父の場合、母の育休取得は要件ではない。



厚生労働省：出生後休業支援給付金リーフレット (<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>)

出生後休業支援給付金【配偶者の育児休業を要件としない場合の確認書類】

出生後休業支援給付金において配偶者の育児休業を要件としない場合の添付書類について

- 出生後休業支援給付金は、原則として被保険者とその配偶者の両者の育児休業取得が必要ですが、子の出生日の翌日における配偶者の状態が、下表に該当する場合は、配偶者の育児休業取得は不要です。該当する場合は、支給申請書に該当する番号を記載して、以下の確認書類を添付してください。
- 被保険者の配偶者が子を出産している場合（被保険者が父親、かつ、子が養子でない場合）は、被保険者の配偶者が子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」のいずれかに該当することから、母子健康手帳（出生届出済証明のページ）または医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書）（いずれも写し可）を提出すれば、下表に記載の確認書類を省略することができます。ただし、支給申請書の「配偶者の状態」欄には下表の該当する番号を記載してください。

『確認書類』は原則として、被保険者が母親の場合に提出が必要

厚生労働省：出生後休業支援給付金リーフレット（<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>）

出生後休業支援給付金【配偶者の育児休業を要件としない場合の確認書類1】

子の出生日の翌日における配偶者の状態	番号	確認書類
配偶者がいない ※離婚協議中の場合はこれに含まない	1	① 戸籍謄（抄）本（抄本の場合は被保険者本人のもの）及び世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し または ② 被保険者がひとり親を対象とした公的な制度を利用していることが確認できる書類（遺族基礎年金の国民年金証書、児童扶養手当の受給を証明する書類、母子家庭の母等に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類など、いずれか一つで可）
配偶者が行方不明（配偶者が雇用される労働者であり勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合又は災害により行方不明となっている場合に限ります。）	1	① 世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者の勤務先において無断欠勤が3か月以上続いていることについて配偶者の事業主が証明したもの、または、罹災証明書
配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない	2	戸籍謄（抄）本（抄本の場合は被保険者本人及び対象の子のもの。住民票において、被保険者の配偶者が世帯主となっており、対象の子との続柄が「夫の子」又は「妻の子」となっている場合は、住民票（続柄あり）の写しでも可。）
配偶者から暴力を受け、別居中	3	裁判所が発行する配偶者暴力防止法第10条に基づく保護命令に係る書類の写し、女性相談支援センター等が発行する配偶者からの暴力の被害者の保護に関する証明書（雇用保険用）のいずれか

厚生労働省：出生後休業支援給付金（添付書類のご案内）（[002131526.pdf](#)）

出生後休業支援給付金【配偶者の育児休業を要件としない場合の確認書類2】

子の出生日の翌日における配偶者の状態	番号	確認書類
配偶者が無業者	4	① 世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者の直近の課税証明書（収入なしであることの確認のため） ※ 課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、事業主発行の退職証明書の写しなど子の出生日の翌日時点で退職していることがわかる書類も必要です。 ※ 配偶者が基本手当を受給中であれば、配偶者の直近の課税証明書に代えて受給資格者証の写しを添付書類とすることができます。
配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない	5	① 世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者の直近の課税証明書（所得の内訳の事業所得に金額が計上されており、給与収入金額が計上されていないことを確認するため） ※ 課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、給与収入金額が雇用される労働者としてのものであれば、事業主発行の退職証明書の写しなど子の出生日の翌日時点で退職していることがわかる書類も必要です。給与収入金額が労働者性のない役員の役員報酬である場合や、各種法律に基づく育児休業がない特別職の公務員の場合は、その身分を証明する書類（役員名簿の写しや、身分証の写しなど。）も必要です。

厚生労働省：出生後休業支援給付金（添付書類のご案内） ([002131526.pdf](#))

出生後休業支援給付金【配偶者の育児休業を要件としない場合の確認書類3】

子の出生日の翌日における配偶者の状態	番号	確認書類
配偶者が産後休業中	6	母子健康手帳（出生届済証明のページ）、医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書））、出産育児一時金等の支給決定通知書のいずれか
上記以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない	7	① 世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの 及び ② 配偶者が育児休業をすることができないことの申告書（21頁参照）及び申告書に記載された必要書類。

- ・雇用保険に入れない方（週20時間未満や日雇い）
- ・育休申出日から1年以内に契約が終了する有期契約者や、継続雇用期間が1年未満、週所定労働が2日以下の方等
- ・勤務先の育休期間が有給のため給付金が支給される休業が取得できない方……など

厚生労働省：出生後休業支援給付金（添付書類のご案内）（[002131526.pdf](#)）

出生後休業支援給付金【配偶者の育児休業を要件としない場合の確認書類4】

● 配偶者が給付金の対象となる育児休業をすることができない場合の申告書

配偶者が給付金の対象となる育児休業をすることができないことの申告書

以下に記載する私の配偶者は、出生後休業支援給付金の対象となる子の出生の翌日時点で、以下の理由により給付金の対象となる育児休業をすることができないことを申告します。

フリガナ	配偶者の生年月日	
配偶者の氏名	昭和	年 月 日生
※ 該当するチェック欄（いずれか一つ）に✓を入れ、該当する必要書類を添付してください。		
チェック欄	配偶者が給付金の対象となる育児休業をすることができない理由	必要書類
☐	① 日々雇用される者であるため	・労働条件通知書等労働契約の内容がわかる書類の写し ※ 労務被保険者の場合は、下の欄に配偶者の被保険者番号を記入していただければ、書類は不要です。
☐	② 出生時育児休業の申出をすることができない有期雇用労働者（※）であるため ※ 子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日まで労働契約が満了することが明らかとなる有期雇用労働者が該当します。	・労働条件通知書等労働契約の内容がわかる書類の写し ※ 以下の欄も記入してください。 労働契約の終了予定日 令和 年 月 日 子の出生日または出産予定日のうち遅い日 令和 年 月 日
☐	③ 労使協定に基づき事業主から育児休業の申出又は出生時育児休業の申出を拒まれたため ※ 労使協定に基づき事業主が申出を拒むことができるのは次のいずれかに該当する場合に限られます。該当するものに○をつけてください。 (7) 子の出生の翌日時点の勤務先に継続して雇用された期間が1年に満たない場合 (8) 育児休業申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかである場合 (9) 出生時育児休業の申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかである場合 (10) 1週間の所定労働日数が2日以下の場合	・左記(7)～(10)のいずれかに該当することが確認できる労働条件通知書等労働契約の内容がわかる書類の写し
☐	④ 公務員であって育児休業の請求に対して任命権者から育児休業が承認されなかったため	・任命権者からの不承認の通知書の写し
☐	⑤ 雇用保険被保険者ではないため、育児休業給付を受給することができない ※ 共済組合の組合員である公務員の場合は該当しません。	・雇用保険被保険者でないことの証明書 （1週間の所定労働時間が20時間未満の場合は、労働条件通知書等労働契約の内容がわかる書類に代えることも可。）
☐	⑥ 短期雇用特例被保険者であるため、育児休業給付を受給することができない	・下の欄に、配偶者の被保険者番号を記入してください。（必要書類はありません。）
☐	⑦ 雇用保険被保険者であった期間が1年未満のため、育児休業給付を受給することができない	（ - - ）
☐	⑧ 雇用保険被保険者であった期間が1年以上あるが、賃金支払いの基礎となる日数や労働時間が不足するため、育児休業給付を受給することができない	・賃金支払状況についての証明書（子の出生の翌日時点における配偶者の勤務先の事業主が証明したもの） ※ 子の出生の翌日時点における配偶者の勤務先における被保険者であった期間が1年未満の場合は、下の欄に配偶者の被保険者番号を記入していただければ、証明書は不要です。
☐	⑨ 配偶者の勤務先の出生時育児休業又は育児休業が有給の休業であるため、育児休業給付を受給することができない ※ 有給でなければ出生時育児休業給付または育児休業給付金が支給される休業で、期間内に通算して14日以上取得している必要があります。	・育児休業証明書及び育児休業申出書等 ※ 配偶者が賃金が支払われたことにより既に不支給決定を受けている場合は、下の欄に配偶者の被保険者番号を記入していただければ、育児休業証明書及び添付書類は不要です。
令和 年 月 日		氏 名
厚生労働省 公共職業安定所長 殿		

21

- ① 日々雇用される者
- ② 出生時育休の申出ができない有期雇用者
- ③ 労使協定により出生時育休・育休の申出が拒まれた者
⇒ **労働条件通知書**
- ④ 公務員で育休が承認されなかった者
⇒ **任命権者からの不承認の通知書（写）**
- ⑤ 雇用保険被保険者でない者
⇒ **雇用保険被保険者でないことの証明書※ひな形あり**
- ⑥ 短期雇用特例被保険者の者
- ⑦ 雇用保険被保険者期間が1年未満の者
⇒ **雇用保険被保険者番号記載（必要書類なし）**
- ⑧ 雇用保険被保険者期間は1年以上だが、欠勤等で賃金支払基礎日数が不足し、育休給付金を受給できない者
⇒ **賃金支払い状況についての証明書※ひな形あり**
- ⑨ 勤務先の出生時育休・育休が有給の休業で、給付金の受給ができない者
⇒ **育児休業証明書及び育児休業申出書等※ひな形あり**

厚生労働省：出生後休業支援給付金（添付書類のご案内） ([002131526.pdf](#))

出生後休業支援給付金【配偶者の育児休業を要件としない場合の確認書類5】

●雇用保険被保険者でないことの証明（⑤）

雇用保険被保険者でないことの証明書

下記の者は、雇用保険被保険者でないことを証明します。

記

フリガナ
氏 名： _____
生年月日： 昭和・平成 年 月 日
住 所： 〒 _____

以上

令和 年 月 日

事業所所在地 _____
事業所名称 _____
事業主名 _____
連絡先電話 _____
担当者氏名 _____

22

●賃金支払い状況についての証明書（⑧）

賃金支払状況についての証明書

下記の者は、当事業所において雇用保険被保険者の資格を取得していますが、被保険者の子の出生日以前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上の）完全月が12か月に満たないことを証明します。

記

被保険者の氏名	(フリガナ)		
被保険者番号	— —		
被保険者の子の 出生年月日	令和 年 月 日		
被保険者の子の出生日以前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上の）完全月の月数			か月

令和 年 月 日

事業所所在地 _____
事業所名称 _____
事業主名 _____
連絡先電話 _____
担当者氏名 _____

23

厚生労働省：育児休業給付の内容と支給申請手続（令和7年1月1日改訂版）（[001374956.pdf](#)）

出生後休業支援給付金【配偶者の育児休業を要件としない場合の確認書類6】

●勤務先の出生時育休・育休が有給の休業で、給付金の受給ができないことの証明（⑨）

育児休業証明書	
当社においては、育児休業中も賃金を支払っているため、従業員が育児休業給付を受給することができます。 当社の従業員である下記の者につきまして、子の出生後8週間の期間（注）の出生時育児休業期間または育児休業期間の就業状況等は下記のとおりであり、賃金の支払いがなければ出生時育児休業給付金又は育児休業給付金の支給要件を満たす休業を、通算して14日以上取得していることを、証明いたします。	
記	
1 従業員の氏名	_____
2 従業員の被保険者番号	_____
3 出産年月日 令和 年 月 日	4 出産予定日 令和 年 月 日
4 出生時育児休業の期間及び就業の状況	
①令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日 就業日数 日（就業時間 時間）	
②令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日 就業日数 日（就業時間 時間）	
就業時間はそれぞれの期間において、就業日数が10日（出生時育児休業の取得日数が28日に満たない場合は、当該取得日数を28日で除して得た率に応じた就業日数）を超える場合に記入してください。	
5 育児休業の期間及び就業の状況	
①令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日 就業日数 日（就業時間 時間）	
②令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日 就業日数 日（就業時間 時間）	
就業時間はそれぞれの期間において、就業日数が10日を超える場合に記入してください。	
上記の記載事実に相違ありません。	
令和 年 月 日	
○〇公共職業安定所 殿	
事業所名	_____
所在地	_____
事業主名	_____
連絡先電話	_____
担当者氏名	_____
※ 育児休業申出書、育児休業取扱通知書等、記載された出生時育児休業又は育児休業の期間が確認できる書類を添付してください。	
（注意）従業員の配偶者が出生後休業支援給付金の支給申請を行った後で、証明書の内容が偽りであったことが判明した場合は、従業員の配偶者が不正に受給した金額の返還と更にそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられることがあります。	
（注）子の出生後8週間の期間とは、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間をいいます。	

24

厚生労働省：育児休業給付の内容と支給申請手続（令和7年1月1日改訂版）（[001374956.pdf](#)）

出生後休業支援給付金【配偶者の育児休業を要件としない場合の確認書類7】

● 疎明書（子の出生日翌日時点では14日以上の子育休取得が可能だったが、その後状況が変わった場合）

疎明書

私（被保険者氏名）は、子（子の氏名）の出生日の翌日（月 日）より後の日である 月 日に、以下の○を付けた事由に該当することとなりました。このことにより、私の配偶者（配偶者の氏名）は勤務先に申し出ていた 月 日から 月 日までの育児休業を予定どおり取得することができなくなり、子の出生後8週間の期間（注）の育児休業の取得日数が14日に満たなくなったことを疎明します。

- 1 配偶者がいない
- 2 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
- 3 配偶者から暴力を受け別居中
- 4 配偶者が無業者
- 5 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない
- 6 1～5以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

令和 年 月 日

氏 名

公共職業安定所長 殿

※ ○を付けた事由に該当することが分かる書類及び配偶者が育児休業を申し出たことが分かる書類（配偶者の育児休業申出書又は育児休業取扱通知書の写し）を添付してください。

（注）子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間をいいます。

疎明書

私（被保険者氏名）は、子（子の氏名）の出生日の翌日（月 日）より後の日である 月 日に、以下の○を付けた事由に該当することとなりました。このことにより、子の出生後8週間の期間（注）に私の配偶者（配偶者の氏名）が育児休業をすることができる日数が14日に満たなくなったことを疎明します。

- 1 配偶者がいない
- 2 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
- 3 配偶者から暴力を受け別居中
- 4 配偶者が無業者
- 5 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない
- 6 1～5以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

令和 年 月 日

氏 名

公共職業安定所長 殿

※ ○を付けた事由に該当することが分かる書類を添付してください。

（注）子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間をいいます。

対象期間に14日以上の子育休取得を申し出ていたものの、14日を経過する前に、離婚や退職など、何らかの理由により取得日数が14日に満たなくなった場合

疎明書+配偶者の育児休業を要件としない場合の確認書類 添付

子の出生日または出産日のうち早い日から起算して14日を経過する日までに、離婚や退職など、何らかの理由により取得できる日数が14日に満たなくなった場合

疎明書+配偶者の育児休業を要件としない場合の確認書類 添付

厚生労働省：業務取扱要領 出生後休業支援給付 ([001373553.pdf](#))

出生後休業支援給付金【賃金との調整】

●育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金/出生後休業支援給付金支給申請書

第101条の30、第101条の42関係(第1面)
育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金/出生後休業支援給付金支給申請書
(必ず第2面の注意書きをよく読んでから記入してください。)

1. 届出番号
2. 届出年月日
3. 届出者氏名
フリガナ(カタカナ)
4. 届出者住所
5. 届出者生年月日
6. 届出者性別
7. 届出者職別
8. 届出者同一の子について
出生時育児休業給付金
または育児休業
給付金の有無
9. 届出者職別
10. 届出者職別
11. 届出者職別
12. 届出者職別
13. 届出者職別
14. 届出者職別
15. 届出者職別
16. 届出者職別
17. 届出者職別
18. 届出者職別
19. 届出者職別
20. 届出者職別
21. 届出者職別
22. 届出者職別
23. 届出者職別
24. 届出者職別
25. 届出者職別
26. 届出者職別
27. 届出者職別
28. 届出者職別
29. 届出者職別
30. 届出者職別
31. 届出者職別
32. 届出者職別
33. 届出者職別
34. 届出者職別
35. 届出者職別
36. 届出者職別
37. 届出者職別
38. 届出者職別
39. 届出者職別
40. 届出者職別
41. 届出者職別
42. 届出者職別
43. 届出者職別
44. 届出者職別
45. 届出者職別
46. 届出者職別
47. 届出者職別
48. 届出者職別
49. 届出者職別
50. 届出者職別
51. 届出者職別
52. 届出者職別
53. 届出者職別
54. 届出者職別
55. 届出者職別
56. 届出者職別
57. 届出者職別
58. 届出者職別
59. 届出者職別
60. 届出者職別
61. 届出者職別
62. 届出者職別
63. 届出者職別
64. 届出者職別
65. 届出者職別
66. 届出者職別
67. 届出者職別
68. 届出者職別
69. 届出者職別
70. 届出者職別
71. 届出者職別
72. 届出者職別
73. 届出者職別
74. 届出者職別
75. 届出者職別
76. 届出者職別
77. 届出者職別
78. 届出者職別
79. 届出者職別
80. 届出者職別
81. 届出者職別
82. 届出者職別
83. 届出者職別
84. 届出者職別
85. 届出者職別
86. 届出者職別
87. 届出者職別
88. 届出者職別
89. 届出者職別
90. 届出者職別
91. 届出者職別
92. 届出者職別
93. 届出者職別
94. 届出者職別
95. 届出者職別
96. 届出者職別
97. 届出者職別
98. 届出者職別
99. 届出者職別
100. 届出者職別

裏面も記入してください

■配偶者の被保険者番号(28)

配偶者が雇用保険被保険者であって、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業を対象期間に14日以上取得した場合に記入。

■配偶者の育児休業開始年月日(29)

配偶者が公務員(雇用保険被保険者である場合を除く。)であって、育児休業を対象期間に14日以上取得した場合に記入。

■配偶者の状況(31)

配偶者がいない、など子の出生日の翌日において、配偶者の育児休業を要件としない場合に該当番号を記入。(各種確認書類の添付も要)

28、29に記載をするのは、被保険者が母親(配偶者が父親)の場合に限られます。



出生後休業支援給付金【性別による必要書類の違い】



父親が被保険者の場合

本人が対象期間に14日以上 of 休業を取得していること



一配偶者（母親）の要件と必要書類一

実子の場合 要件なし：母子手帳の提出のみで申請可、育休取得は必須でない

養子の場合 要件あり：対象期間に14日以上 of 育休取得した場合 ⇒ 雇用保険被保険者番号 を記入
配偶者の育休を要件としない場合 ⇒ 確認書類 提出



母親が被保険者の場合

本人が対象期間に14日以上 of 休業を取得していること



一配偶者（父親）の要件と必要書類一

実子、養子いずれの場合も

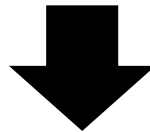
要件あり：対象期間に14日以上 of 育休取得 ⇒ 雇用保険被保険者番号 を記入
配偶者の育休を要件としない場合 ⇒ 確認書類 提出

育児時短就業給付金

育児時短就業給付金【概要】

【新設】

- ・ 2歳未満の子を養育するため
- ・ 所定労働時間を短縮して就業し
- ・ 賃金が低下するなど一定の要件を満たす場合・・・



「育児時短就業給付金」の支給を受けることができます。

育児時短就業給付金【リーフレット】

被保険者、事業主の皆さまへ

2025年4月から 「育児時短就業給付金」を創設します

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務（以下「育児時短就業」という。）した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

1 支給を受けることができる方（受給資格・支給要件）

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を両方満たす方が対象です。

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者^(注1)であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて^(注2)、育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間^(注3)が12か月あること

加えて、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給します。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者^(注1)である月
- ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- ⑥ 高齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

2 支給額・支給率

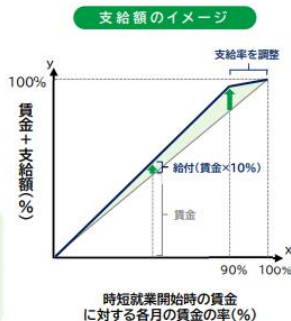
原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準^(注4)を超えないように調整されます。

また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額^(注5)を超える場合は、超えた部分が減額されます。

なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- ① 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準^(注4)と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が支給限度額^(注5)以上であるとき
- ③ 支給額が最低限度額^(注6)以下であるとき

（裏面もご覧ください）

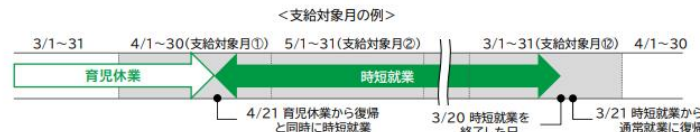


厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL07020301

3 支給を受けることができる期間（支給対象期間）

給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月^(以下「支給対象月」という。)について支給します。



ただし、以下の①～④の日の属する月までが支給対象期間となります。

- ① 育児時短就業に係る子が2歳に達する日^(注7)の前日
- ② 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日
- ③ 育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために、育児時短就業を開始した日^(注8)の前日
- ④ 子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなった日

4 申請手続きに関する注意事項

- 育児時短就業給付金の支給を受けるためには、被保険者を雇用している事業主の方が育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び支給申請を行う必要があります。育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認と初回の支給申請を同時に行うことも可能です。
- 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き^(注2)、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、育児時短就業開始時賃金の届出は不要です。
- 支給申請は、原則として2か月ごとに（2つの支給対象月について）行うようにしてください。
- 被保険者が希望する場合は、被保険者の方が自ら支給申請を行うことや1か月ごとに支給申請を行うことも可能です。

5 経過措置（2025年4月以前から時短就業をされている方）

- 2025年4月1日より前から2歳未満の子を養育するために育児時短就業に相当する時短就業を行っている場合は、2025年4月1日から育児時短就業を開始したものとみなして、上記1②の要件や2①の育児時短就業前の賃金水準を確認し、要件を満たす場合は、2025年4月1日以降の各月を支給対象月として支給します。

（注1）雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

（注2）育児時短就業に係る子について育児休業給付の支給を受けていた場合であって、当該育児休業給付に係る育児休業期間の末日の翌日（復職日）から起算して、育児時短就業を開始した日の前日までの期間が14日以内のときをいいます。

（注3）賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は、賃金の支払いの基礎となった時間が80時間以上ある）完全月。

（注4）原則として育児時短就業開始前6か月に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金と3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く）の総額を180で除して得た額（2025年7月31日までは、上限額：15,690円、下限額：2,869円。以後毎年8月1日に改定予定。）に30を乗じた額をいいます。ただし、育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児時短就業を開始した場合は、育児休業給付の支給に用いた賃金月額をいいます。

（注5）「支給限度額」：459,000円（2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。）

（注6）「最低限度額」：2,295円（2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。）

（注7）「子が2歳に達する日」とは、2歳の誕生日の前日をいいます。

（注8）同じ月において、子Aの育児時短就業を終了し、別の子Bについて育児時短就業を開始した場合、その月は別の子Bの育児時短就業の支給対象期間となり、子Aの育児時短就業は前月までが支給対象期間となります。

育児時短就業給付金【支給要件】

1 支給を受けることができる方(受給資格・支給要件)

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を両方満たす方が対象です。

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者^(注1)であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて^(注2)、育児時短就業を開始したこと、
または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間^(注3)が12か月あること

復帰日から起算して
14日以内に開始

加えて、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給します。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者^(注1)である月
- ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- ⑥ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

すべて雇保被保険者の月で
1日でも時短就業している月

育・介給付金を月の途中
まで受給していてもOK
(高年齢雇用継続給付を受給
できる月はNG)

(注1) 雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

(注2) 育児時短就業に係る子について育児休業給付の支給を受けていた場合であって、当該育児休業給付に係る育児休業期間の末日の翌日(復職日)から起算して、育児時短就業を開始した日の前日までの期間が14日以内のときをいいます。

(注3) 賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は、賃金の支払いの基礎となった時間が80時間以上ある)完全月。

厚生労働省：育児時短就業給付金リーフレット ([001394846.pdf](#))

育児時短就業給付金【支給額1】

2 支給額・支給率

原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準^(注4)を超えないように調整されます。

また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額^(注5)を超える場合は、超えた部分が減額されます。

なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- ① 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準^(注4)と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が支給限度額^(注5)以上であるとき
- ③ 支給額が最低限度額^(注6)以下であるとき

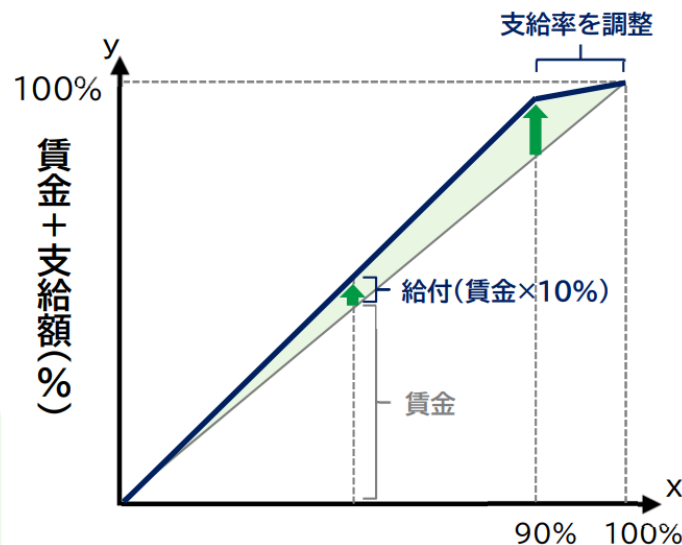
(注4) 原則として育児時短就業開始前6か月に支払われた賃金(臨時に支払われる賃金と3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く)の総額を180で除して得た額(2025年7月31日までは、上限額:15,690円、下限額:2,869円。以後毎年8月1日に改定予定。)に30を乗じた額をいいます。ただし、育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児時短就業を開始した場合は、育児休業給付の支給に用いた賃金月額をいいます。

(注5) 「支給限度額」:459,000円(2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。)

(注6) 「最低限度額」:2,295円(2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。)

厚生労働省:育児時短就業給付金リーフレット ([001394846.pdf](#))

支給額のイメージ



時短就業開始時の賃金
に対する各月の賃金の率(%)

復帰後14日以内

育児時短就業給付金【支給額2】

●支給率の計算式（支給対象月に支払われた賃金額が育児時短就業開始時賃金月額90%超の場合）

支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金月額の90%超～100%未満のときは、支給対象月に支払われた賃金額と支給額の合計が、育児時短就業開始時賃金月額を超えないよう支給率を調整します。このときの支給率は次のとおりです。

$$\text{支給率} = \left(9,000 \times \frac{\text{育児時短就業開始時賃金月額}}{\text{支給対象月に支払われた賃金額} \times 100} - 90 \right) \times \frac{1}{100}$$

育児時短就業給付金【支給額】

育児時短就業開始時賃金日額	上限額：15,690円	下限額：2,869円
育児時短就業開始時賃金月額	上限額：470,700円	下限額：86,070円
育児時短就業支給限度額	上限額：459,000円	下限額：2,295円

※令和7年7月31日まで

例①： 育児時短就業開始時賃金月額：300,000円
支給対象月に支払われた賃金額：280,000円 の場合

支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金月額の90%（270,000円）を超え100%未満のため、支給率は次のとおりです。

支給率： $\{9,000 \times 300,000 \div (280,000 \times 100) - 90\} \div 100 = 0.06428\cdots \div 6.43\%$ （四捨五入）
支給額：280,000円 $\times$ 6.43% = 18,004円支給

例②： 育児時短就業開始時賃金月額：470,700円（上限額）
支給対象月に支払われた賃金額：420,000円 の場合

支給対象月に支払われた賃金額が、育児時短就業開始時賃金月額の90%（423,630円）以下のため、支給率は10%となります。

支給額：420,000円 $\times$ 10% = 42,000円
420,000円 + 42,000円 = 462,000円 > 459,000円（支給限度額）
459,000円 - 420,000円 = 39,000円支給

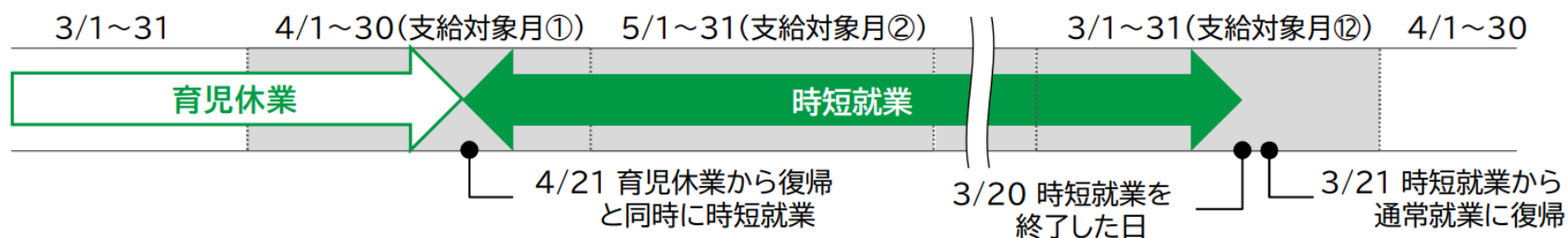
厚生労働省：育児時短就業給付の内容と支給申請手続（令和7年2月1日時点版）（[001395073.pdf](#)）

育児時短就業給付金【支給対象期間】

3 支給を受けることができる期間(支給対象期間)

給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月(以下「支給対象月」という。)について支給します。

<支給対象月の例>



ただし、以下の①～④の日の属する月までが支給対象期間となります。

- ① 育児時短就業に係る子が2歳に達する日^(注7)の前日
- ② 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日
- ③ 育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために、育児時短就業を開始した日^(注8)の前日
- ④ 子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなった日

(注7) 「子が2歳に達する日」とは、2歳の誕生日の前日をいいます。

(注8) 同じ月において、子Aの育児時短就業を終了し、別の子Bについて育児時短就業を開始した場合、その月は別の子Bの育児時短就業の支給対象期間となり、子Aの育児時短就業は前月までが支給対象期間となります。

厚生労働省：育児時短就業給付金リーフレット ([001394846.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/001394846.pdf))

育児時短就業給付金【提出書類】

初回

提出書類 ①②の両方	① 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書・所定労働時間短縮開始時賃金証明書（11頁参照） ② 育児時短就業給付受給資格確認票・（初回）育児時短就業給付金支給申請書（12頁参照） ・育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始した場合（2頁参照）は、①の提出は不要です。 ・受給資格確認と同時に初回の育児時短就業給付金の支給申請を行わない場合、②の書類は、「育児時短就業給付受給資格確認票」としてのみ使用してください。 ・②の書類には、個人番号（マイナンバー）を記載して提出してください。 ・②の書類には、払渡希望金融機関の記入欄があります。以前に雇用保険の給付（例えば育児休業給付）の支給を受けていた方は、そのときの口座を使用することもできます。また、マイナポータルに公金受取口座を登録している方は、ハローワークに個人番号を届け出ている場合は、その口座を使用することもできます。
添付書類 ①②の両方	① 賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書、育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書、就業規則など 育児時短就業を開始した日、賃金の額と支払状況、週所定労働時間を確認できるもの ② 母子健康手帳（出生届出済証明のページと分娩予定日が記載されたページ）、住民票、医師の診断書（分娩（出産）予定日証明書）など 育児の事実、出産予定日及び出生日を確認できるもの（写し可） ・育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、②の提出は不要です。 ・短縮後の週所定労働時間が20時間を下回る場合は、就業規則などの子が小学校就学の始期に達するまでに週所定労働時間が20時間以上に復帰する前提であることが確認できる書類の添付が必要です。 ・手書きで申請書を作成する場合であって、公金受取口座の利用を希望しないときは、通帳・キャッシュカードの写しなど口座情報を確認できる書類の添付が必要です。

2回目以降

提出書類	育児時短就業給付金支給申請書（13頁参照）
添付書類	賃金台帳、出勤簿、タイムカード、労働条件通知書、育児短時間勤務申出書、育児短時間勤務取扱通知書など 支給対象月の賃金の額と支払状況、育児時短就業中の週所定労働時間を確認できるもの ・従前の支給対象月から、育児時短就業中の週所定労働時間の変更が無い場合は、育児時短就業中の週所定労働時間を確認できるものの提出は不要です。 ・事業所における所定労働時間の引き下げなどによって、被保険者に適用される本来の週所定労働時間が変更された場合は、支給申請書の「本来の週所定労働時間（変更があった場合）」に記載し、就業規則などの本来の週所定労働時間を確認できるものを提出してください。

厚生労働省：育児時短就業給付の内容と支給申請手続（令和7年2月1日時点版）（[001395073.pdf](#)）

■ 初回申請の提出期限

最初の育児短時間就業を開始する月の初日から起算して4か月以内

■ 2回目以降の申請の提出期限

ハローワークが交付する「育児時短就業給付次回支給申請日指定通知書」に指定された日まで

（高年齢雇用継続給付等の支給月（偶数月または奇数月）と合わせて支給申請を行うことも可能だが、合わせなくてもよい）

転職して時短就業になった場合は、前職の労働条件通知書等の労働時間が分かる書類が必要です。

また、退職時の離職票等別途書類も必要になる場合があります。



育児時短就業給付金【申請書類2】

● 育児時短就業給付受給資格確認票・(初回)育児時短就業給付金支給申請書

第101条の4関係(第1画)

育児時短就業給付受給資格確認票・(初回)育児時短就業給付金支給申請書
(必ず第2面の注意書きをよく読んでから記入してください。)

1. 届出番号
2. 届出年月日
3. 届出者氏名
4. 事業番号
5. 育児時短就業開始年月日
6. 出産年月日
7. 出産予定日
8. 本人番号
9. 未来の週所定労働時間
10. 育児休業に引き続く時短就業
11. 支給対象年月その1
12. 週所定労働時間
13. 支払われた賃金額
14. 支給対象年月その2
15. 週所定労働時間
16. 支払われた賃金額
17. 支給対象年月その3
18. 週所定労働時間
19. 支払われた賃金額
20. 育児時短就業終了年月日
21. 育児時短就業終了理由
22. 公金受取口座
23. 金融機関・店舗コード
24. 賃金月額(区分・日額又は時間)
25. 受給資格確認年月日
26. 受給資格確認
27. 次回支給申請年月日
28. 支払区分
29. 未支給区分
30. 社会保険
31. 労働者
32. 労働者
33. 労働者
34. 労働者
35. 労働者
36. 労働者
37. 労働者
38. 労働者
39. 労働者
40. 労働者
41. 労働者
42. 労働者
43. 労働者
44. 労働者
45. 労働者
46. 労働者
47. 労働者
48. 労働者
49. 労働者
50. 労働者
51. 労働者
52. 労働者
53. 労働者
54. 労働者
55. 労働者
56. 労働者
57. 労働者
58. 労働者
59. 労働者
60. 労働者
61. 労働者
62. 労働者
63. 労働者
64. 労働者
65. 労働者
66. 労働者
67. 労働者
68. 労働者
69. 労働者
70. 労働者
71. 労働者
72. 労働者
73. 労働者
74. 労働者
75. 労働者
76. 労働者
77. 労働者
78. 労働者
79. 労働者
80. 労働者
81. 労働者
82. 労働者
83. 労働者
84. 労働者
85. 労働者
86. 労働者
87. 労働者
88. 労働者
89. 労働者
90. 労働者
91. 労働者
92. 労働者
93. 労働者
94. 労働者
95. 労働者
96. 労働者
97. 労働者
98. 労働者
99. 労働者
100. 労働者

■ 本来の週所定労働時間(9)

短時間就業を行わない場合の週所定労働時間を記入

- ・シフト制の場合は育児短時間勤務を開始した日前6ヵ月(賃金月)における実際の労働時間(法定労働時間を超えないものに限る)をその期間の週数(当該期間の暦日数÷7(小数点第3位四捨五入))で除したもの(分単位切捨)

(例) 10月1日から育児時短就業を開始したシフト制労働者であって、賃金締切日が15日のもの

8/16~9/15: 実労働時間 100 時間 暦日数 31 日

7/16~8/15: 実労働時間 115 時間 暦日数 31 日

6/16~7/15: 実労働時間 100 時間 暦日数 30 日

5/16~6/15: 実労働時間 110 時間 暦日数 31 日

4/16~5/15: 実労働時間 095 時間 暦日数 30 日

3/16~4/15: 実労働時間 100 時間 暦日数 31 日

計: 実労働時間 620 時間 暦日数 184 日

184 日 ÷ 7 日 = 26.28571... = 26.29 週

620 時間 ÷ 26.29 週 = 23.58311... = 23 時間 34 分

- ・フレックスタイム制、変形労働時間制の場合は以下の計算による
清算期間(対象期間)の総労働時間 ÷ 清算期間(対象期間)の月数 × 12 月 ÷ 52 週

■ 週所定労働時間(12.15.18)

支給対象月における1週間の所定労働時間を記入

- ・シフト制の場合は労働時間の合計をその期間の週数で除した時間
- ・月内に一週間の所定労働時間の変更があった場合は、最も短い時間

■ 支払われた賃金額(13)

支給対象月に支払われた賃金額を記入

- ・欠勤や不就労控除があった場合のみなし賃金の記入は不要

厚生労働省: 業務取扱要領 育児時短就業給付 (001394791.pdf)

育児時短就業給付金【添付書類】

●労働条件通知書等により、シフト制労働者の時短就業が確認できない場合の証明書

育児時短就業期間等に係る証明書（様式例）

下記の者につきまして、育児時短就業期間及び育児時短就業前後の週所定労働時間について、確認資料の添付が困難なため、下記のとおり証明いたします。

記

1 被保険者番号 _____

2 被保険者氏名 _____

3 育児時短就業期間 開始日 令和 ____ 年 ____ 月 ____ 日
終了（予定）日 令和 ____ 年 ____ 月 ____ 日

4 本来の週所定労働時間 ____ 週 ____ 時間 ____ 分（注1）

5 育児時短就業中の週所定労働時間 ____ 週 ____ 時間 ____ 分（注2、3）

（注1）シフトで具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態（以下「シフト制」といいます。）の場合は、育児時短就業開始日前6か月間の実労働時間の週平均をいいます。算定については別紙を活用してください。

（注2）シフト制の場合は、育児時短就業中の月の実労働時間の週平均をいいます。算定については別紙を活用してください。

（注3）育児時短就業中の週所定労働時間が20時間未満の場合は、次の6も記載してください。

6 育児時短就業に係る子が小学校就学の始期に達するまでに
1週間の所定労働時間が20時間以上となる見込み ☐ あり ☐ なし

上記の記載事実により誤りがないことを証明します。

令和 ____ 年 ____ 月 ____ 日

公共職業安定所長 殿

所在地 _____
電話番号 _____
事業所・事業主名 _____

育児時短就業期間等に係る証明書（別紙）週所定労働時間算定補助シート

1 シフトで具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態の場合

（1）本来の週所定労働時間

	対象期間	暦日数	実労働時間
①	令和 ____ 年 ____ 月 ____ 日 ~ ____ 月 ____ 日	____ 日	____ 時間 ____ 分
②	令和 ____ 年 ____ 月 ____ 日 ~ ____ 月 ____ 日	____ 日	____ 時間 ____ 分
③	令和 ____ 年 ____ 月 ____ 日 ~ ____ 月 ____ 日	____ 日	____ 時間 ____ 分
④	令和 ____ 年 ____ 月 ____ 日 ~ ____ 月 ____ 日	____ 日	____ 時間 ____ 分
⑤	令和 ____ 年 ____ 月 ____ 日 ~ ____ 月 ____ 日	____ 日	____ 時間 ____ 分
⑥	令和 ____ 年 ____ 月 ____ 日 ~ ____ 月 ____ 日	____ 日	____ 時間 ____ 分
計		0 日	0 時間 0 分

本来の週所定労働時間 → 0 時間 0 分

（2）育児時短就業中の週所定労働時間

	支給対象月	暦日数	実労働時間	週所定労働時間
①	令和 ____ 年 ____ 月 ____ 日	____ 時間 ____ 分	→	0 時間 0 分
②	令和 ____ 年 ____ 月 ____ 日	____ 時間 ____ 分	→	0 時間 0 分
③	令和 ____ 年 ____ 月 ____ 日	____ 時間 ____ 分	→	0 時間 0 分

（注1）（1）の①～⑥は、育児時短就業を開始した日前6か月間（育児時短就業開始時賃金日額の算定に用いる賃金月）について記載すること。

（注2）（1）（2）の実労働時間には、法定労働時間（1日8時間・1週40時間又は44時間）を超えない部分の実労働時間を記載すること。

2 フレックスタイム制、変形労働時間制の場合

	清算期間・対象期間	期間中の総労働時間	週所定労働時間	
①	____ 月 ~ ____ 月 ____ か月	____ 時間 ____ 分	→	0 時間 0 分
②	____ 月 ~ ____ 月 ____ か月	____ 時間 ____ 分	→	0 時間 0 分

<参考> 週所定労働時間の計算方法（いずれも分単位未満切り捨て）

1 シフト制の場合

該当期間^{※1}の実労働時間^{※2} ÷ (該当期間の暦日数^{※3} ÷ 7 日) × 7

※1 本来の週所定労働時間を計算する場合は、育児時短就業を開始した日前6か月間（育児時短就業開始時賃金日額の算定に用いる賃金月）、支給対象月の週所定労働時間を計算する場合は、その支給対象月をいいます。

※2 法定労働時間（1日8時間・1週40時間又は44時間）を超えないものに限り、超過分は小数第3位を四捨五入して記載します。

※3 該当月に記載された場合は小数第3位を四捨五入して記載します。

2 フレックスタイム制、変形労働時間制の場合

清算期間（対象期間）の総労働時間 ÷ 清算期間（対象期間）の月数 × 12 月 ÷ 52 週

厚生労働省：業務取扱要領 育児時短就業給付 (001394791.pdf)

育児時短就業給付金【就業時間の短縮等についての考え方】

●対象となるケース、ならないケース

ケース	対象となるケース	対象とならないケース
フレックスタイム制の適用を受けている場合	清算期間の総労働時間を短縮した場合	清算期間の総労働時間を変更せずに「欠勤控除」を受ける場合
変形労働時間制の適用を受けている場合	対象期間の総労働時間を短縮した場合	単に閑散期などの場合
裁量労働制の適用を受けている場合	みなし労働時間を短縮した場合	みなし労働時間を変更しない場合
シフト制の適用を受けている場合	1週間当たりの平均労働時間が短縮されたことが確認できる場合	1週間当たりの平均労働時間が短縮されたことが確認できない場合
事業所における所定労働時間が引き下がった場合	所定労働時間よりも本人の就業時間が短い場合	所定労働時間よりも本人の就業時間が短くない場合
短縮後の所定労働時間が週20時間を下回る場合	就業規則等書面により、子が小学校就学の始期に達するまでに20時間以上に復帰することが前提となっていることを確認できる場合	就業規則等書面により、子が小学校就学の始期に達するまでに20時間以上に復帰することが前提となっていることを確認できない場合(雇用保険被保険者資格喪失)
所定労働時間が8時間の会社を退職し、失業給付を受給せず、所定労働時間が7時間の会社に転職した場合	原則対象（転職後の会社にて申請）	—
離職した場合	末日退職の場合（退職月まで対象）	月途中退職の場合（退職月は対象外）

育児時短就業給付金【経過措置】

5 経過措置(2025年4月以前から時短就業をされている方)

- 2025年4月1日より前から2歳未満の子を養育するために育児時短就業に相当する時短就業を行っている場合は、2025年4月1日から育児時短就業を開始したものとみなして、上記1②の要件や2①の育児時短就業前の賃金水準を確認し、要件を満たす場合は、2025年4月1日以降の各月を支給対象月として支給します。

【重要ポイント】

4/1より前に時短就業を開始している方・・・ 4/1から開始したとみなす
つまり、職場復帰から14日以上期間が空いている場合（**3/18以前に復帰**）は、**出生時育児休業給付金や、育児休業給付金にかかる賃金日額を育児時短就業開始時賃金日額とすることはできません**のでご注意ください。



厚生労働省：育児時短就業給付金リーフレット ([001394846.pdf](#))

育児休業給付金の支給対象期間 延長手続き変更

育児休業給付金の支給対象期間 延長手続き変更【リーフレット】

育児休業を取得中（取得予定）の方・育児休業給付金の申請手続きを行う事業主の方へ

2025年4月から 保育所等に入れなかったことを理由とする 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります

改正のポイント

これまで 保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村が発行する入所保留通知書などにより確認していました。

2025年4月から これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。



2025年4月から育児休業給付金の支給期間延長手続きの際は**保育所等の利用申込書の写しが必要となります**。市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、必ず申込書の写し（電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したものの、または、申し込みを行った画面を印刷したもの）をとって保管しておいてください。

育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6か月に達する日前まで（再延長で2歳に達する日前まで）支給を受けることができますが、育児休業及び給付金の延長を目的として、保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込むことは、制度趣旨に沿わない行為です。制度を適切に運用するため、2025年4月以後の延長の際は、速やかな職場復帰のために保育所等の利用申し込みをしていることをハローワークで確認させていただきますので、必ず以下の書類を提出していただきますようお願いいたします。

必要な書類

子が1歳に達する日（*）または1歳6か月に達する日が2025年4月1日以後となる方が、育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合は、必ず次の書類を、延長時の「育児休業給付金支給申請書」に添付してください。

* Ⅱ（Ⅰ・Ⅱ）ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日が子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

（注）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

●育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書

申告書の様式はこちら



●市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し

- ✓ 申込書の写しは市区町村に申し込んだものと同じものであれば、市区町村の受付印は不要です。利用申し込みの内容を途中で変更した場合は変更後の申込書の写しを提出していただく必要があります。
- ✓ 申込書の写しは全てのページを提出してください。また、市区町村に入所申し込みを行ったときに、入所保留となることを希望する旨の書類を提出している場合は、その書類の写しも提出してください。
- ✓ 申込書の写しの内容について市区町村に確認する場合があります。
- ✓ 提出された申込書の写しの内容が実際の申し込み内容と異なることが判明した場合は、不正受給に該当し、不正に受給した金額の返還と、悪質な場合はそれに加えて一定の金額の納付を命じられることがあります。

●市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

詳しい要件は裏面をご覧ください



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

（裏面へ）
LL060701保01

支給対象期間延長要件 ※1～3すべてを満たす必要があります

1 保育利用の申し込みを行っていること

する日（*）までの日付となることが必要です。

合や、入所申し込みを行うと市区町村に問い合わせたところ、期限内に申し込みを行わなかった場合は、延長は認められません。

が必要であるため、保育体制が整備されていない等の理由で入所できない場合は、申告書の理由欄にその旨を記載した上で、必要な障害者手帳（写し）、特別児童扶養手当証書（写し）、医師の診断書等のいずれかを添付してください。

2 保育所等における保育の利用を希望しているものであること ※1～3すべてを満たす必要があります

（*）の翌日以前の日を入所希望日として入所申し込みをしてい

な理由が「なく自宅から通所に片道30分以上要する施設のみとな

るのとは、原則として次のa～eのいずれかに該当する場合です。

配偶者の通勤経路の途中にある場合（本人または配偶者の勤務先から含みます。）

ける保育所等がない場合

ける保育所等の全てについて、その開所時間または開所日（曜日）で務日（曜日）に対応できない場合

が必要であり、30分未満で通える保育所等は全て申し込み不可とな

る保育所等と同じ保育所等の利用を希望する場合、30分未満で通えに児童への虐待等について都道府県または市区町村から行政指導等をしとして認められます。

申し込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示を

所を希望していない」、「速やかに職場復帰する意思がない」、「速急結果にかかわる等があり、保育所等への入所の意思や速やかな職場復帰の意思がないことが明白な場合

3 日の翌時点で保育所等の利用ができる見込みがない

日時点で保育が実施されないことを確認するため、発行年月日が子の2か月前（4月入所申し込みの場合は3か月前）の日以後の知書※を添付してください。※入所保留通知書や入所不承諾通知書など市区町村

を行っている場合はこの要件を満たしません。「やむを得ない理由申し込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等の変更等があり、所させることができなかった場合を指します。

り、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

は「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

延長の場合は、「子が1歳に達する日（*）」を「子が1歳6か月

達し

給付金の申請手続きを行う事業主の方へ

給付金の支給対象期間延長について がある方向けの留意点です～

行う場合は、保育所等への入所ができなかっただけでは

ができない旨の通知（詳細は裏面）の3点です。

次の要件を満たしている必要があります。

は、子が1歳に達する日（*）までに

（*）の翌日以前の日付として入所申し

」を「子が1歳6か月に達する日」と読み替えてください。

めに、要件を満たす入所申し込みがで
せん。

市区町村により様々です。お子さんが生まれたら
受け付けのスケジュールを必ずご確認ください。
なり早い場合が多いので、ご注意ください。

は支給対象期間の延長の対象とはなり
行うことが必要です。ただし、次の例

育体制が整備されていない等の理由で入所申し込
かった理由を申告書に記載し、障害者手帳、医師
ます。

日を含む月の入所を対象とした募集がなく、入
に達する日（*）の翌日の2か月後までの日を
れる場合があります。なお、この例外は1歳6

では令和8年2月及び3月入所の募集がなく、令和
由欄に理由を記載し、次の書類を添付してください。
の写し

通知書又は内定通知書）
に達する日（*）の翌日から2か月後の日を入所希望日とし

5日の翌日以後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了

の誕生日の前日」のことです。

局・ハローワーク

（裏面へ）
LL060701保02

できない旨の通知

（*）の翌日時点で保育が実施されないことが延
の入所保留通知書など、保育所等における保育

確認するため、市区町村が発行する通知は、以
ができない旨の通知（詳細は裏面）の3点です。

入所申し込みの場合は3か月前）の日以後の日

て、入所保留中は市区町村から新たな通知が発行
旨の理由欄にその旨を記載の上、直近の入所保
内にあるものに限る。）

されないことが確認できる入所保留

書が発行されている場合



育が実施されないことが確認できる書類となります。

知書が発行されているが、保留の有効期間に子が

書が7/1～9/30

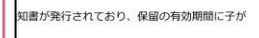


6月25日に発行された入所保留通知書は、9月15日時点で
入所保留通知書が発行される場合は、最新の入所保留通知

されないことが確認できない入所保

知書が発行されており、保留の有効期間に子が

書が8/30



が実施されないことが確認できる書類となります。

日以後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業

の誕生日の前日」のことです。

歳に達する日（*）の翌日」を「子が

LL060701保02

育児休業給付金の支給対象期間 延長手続き変更【提出書類の変更】

子が1歳（または1歳6カ月）誕生日月において、保育所等へ入所できなかったため、育児休業給付金の支給対象期間を延長する場合に必要な書類

- ・市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書等）



- ① 育児休業給付金 支給対象期間延長事由認定申告書
- ② 市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの
申込書の写し

※全ページの写しが必要。受理印はなくても可。

申込書の内容については市区町村に確認する場合あり

申込書写しが手元にない場合は市区町村に再発行依頼を！
また、申込書に「申し込みした日」と「申し込みした保育所」
が記載されているか、提出前にご確認ください。



育児休業給付金の支給対象期間 延長手続き変更【延長要件1】

●育児休業給付金の支給対象期間延長要件について

育児休業給付金の支給対象期間延長要件 ※1～3すべてを満たす必要があります

1. あらかじめ市区町村に対して保育利用の申し込みを行っていること

- ✓ 入所申込年月日が子が1歳に達する日（＊）までの日付となっていることが必要です。
- ✓ 単に申し込みを失念していた場合や、入所申し込みを行おうと市区町村に問い合わせたところ、「入所が困難」との返答があり、期限内に申し込みを行わなかった場合は、延長は認められません。
- ✓ 子が病気や障害により特別な配慮が必要であるため、保育体制が整備されていない等の理由で入所申し込みを市区町村が受け付けない場合は、申告書の理由欄にその旨を記載した上で、必要な書類※を添付してください。 ※障害者手帳（写し）、特別児童扶養手当証書（写し）、医師の診断書等のいずれか

2. 速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めること ※1～3すべてを満たす必要があります

① 原則として子が1歳に達する日（＊）の翌日以前の日を入所希望日として入所申し込みをしていること。

② 申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく自宅から通所し片道30分以上要する施設のみとなっていないこと

※「合理的な理由」として認められるのは、原則として次のa～eのいずれかに該当する場合です。

a. 申し込んだ保育所等が本人または配偶者の通勤経路の途中にある場合（本人または配偶者の勤務先からの片道の通所時間が30分未満の場合を含みます。）

b. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等がない場合

c. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等の全てについて、その開所時間または開所日（曜日）では職場復帰後の勤務時間または勤務日（曜日）に対応できない場合

d. 子が疾病や障害により特別に配慮が必要であり、30分未満で通える保育所等は全て申し込み不可能となっている場合（医師の診断書、障害者手帳の写し等が必要）

e. その他、きょうだいが在籍している保育所等と同じ保育所等の利用を希望する場合、30分未満で通える保育所等がいずれも過去3年以内に児童への虐待等について都道府県または市区町村から行政指導等を受けていた場合も「合理的な理由」として認められます。

③ 市区町村に対する保育利用の申し込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと

※入所申込書において、「保育所等への入所を希望していない」、「速やかに職場復帰する意思がない」、「返答結果にかかわらず育児休業の延長を希望する」などの記載等があり、保育所等への入所の意思や速やかな職場復帰の意思がないことが明白な場合は、要件を満たしません。

3. 子が1歳に達する日（＊）の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと

- ✓ 子が1歳に達する日（＊）の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、発行年月日が子が1歳に達する日（＊）の翌日の2か月前（4月入所申し込みの場合は3か月前）の日以後の日付となっている市区町村の通知書※を添付してください。 ※入所保留通知書や入所不承諾通知書など市区町村によって名称が異なります。
- ✓ やむを得ない理由なく内定辞退を行っている場合はこの要件を満たしません。「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申し込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等の変更等があり、内定した保育所等に子どもを入所させることができなかった場合を指します。

＊ ノビ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日、ただし、育児休業終了予定日が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

（注1）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

（注2）1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日（＊）」を「子が1歳6か月に達する日」と読み替えてください。

⇒ 1. 変更なし

⇒

2. 追加あり

② 申し込んだ保育所等が、合理的※な理由なく自宅から片道30分以上要する施設のみとなっていないこと

※「合理的な理由」とは、申し込んだ保育所等が本人または配偶者の通勤経路の途中にある場合など、a～eいずれかに該当するもの

⇒

3. 追加あり

- ・ 入所不承諾通知等の通知書発行年月日は、1歳(1歳6カ月)誕生日の2か月前の日以降であること
- ・ 「転居等やむを得ない理由なく内定辞退を行っている場合は延長要件を満たさない」という要件は、ご本人へお渡しするパンフレットに明記はなかったものの、従来から要件とされてきました)

厚生労働省：2025年4月から保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります（[001269748.pdf](#)）

育児休業給付金の支給対象期間 延長手続き変更【延長要件2】

●育児休業給付金の支給対象期間延長要件について

- 市区町村の申込期限に間に合わなかったために、要件を満たす入所申し込みができなかった場合は、延長の対象とはなりません。



保育所等の入所申し込みの受付期間（締め切り）は市区町村により様々です。お子さんが生まれたら市区町村のホームページやお知らせなどで、申し込み受け付けのスケジュールを必ずご確認ください。特に、4月入所の申し込み受付期間は他の月よりもかなり早い場合が多いので、ご注意ください。

- 市区町村に入所可能か問い合わせただけでは支給対象期間の延長の対象とはなりません。申込期限までに入所の申し込みを行うことが必要です。ただし、次の例外があります。

例外①

子が病気や障害により特別な配慮が必要であるため、保育体制が整備されていない等の理由で入所申し込みを市区町村が受け付けない場合は、申し込みを行えなかった理由を申告書に記載し、障害者手帳、医師の診断書等を添付すれば、延長が認められる場合があります。

例外②

お住まいの市区町村で、子が1歳に達する日（＊）の翌日を含む月の入所を対象とした募集がなく、入所申し込みの受け付けができないとされた場合は、1歳に達する日（＊）の翌日の2か月後までの日を入所希望日として入所申し込みを行えば、延長が認められる場合があります。なお、この例外は1歳6か月に達する日後の延長時には認められません。

例）令和7年2月1日生まれの子について、居住する市区町村では令和8年2月及び3月入所の募集がなく、令和8年4月1日を入所希望日として申し込みを行った場合

⇒ 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書の理由欄に理由を記載し、次の書類を添付してください。

- ・募集がない旨が記載された市区町村のリーフレット等の写し
- ・入所申込書の写し
- ・市区町村が発行した選考結果がわかる書類（入所保留通知書又は内定通知書）

※ 年に1回、一定の期間しか申し込みの機会がない場合など、子が1歳に達する日（＊）の翌日から2か月後の日までを入所希望日として申し込むことができない場合は、ハローワークにご相談ください。

* パピ・ママ育休プラス制度により、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日の翌日以後である場合は、育児休業終了予定日が子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日。

（注）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

⇒ 例外① 変更なし



例外② 変更あり

1歳誕生日月に入所申し込みを受け付けていない場合は、2か月後までの日を入所希望日として申し込めば、延長が認められる可能性があるが、この例外は1歳6カ月の延長時には認められない。
（事前申し込みが必要）

厚生労働省：保育所等に入所できない場合の育児休業給付金の支給対象期間延長について～2025年4月以降に延長の可能性がある方向けの留意点です（[001269700.pdf](#)）

育児休業給付金の支給対象期間 延長手続き変更【提出書類】

●育児休業給付金 支給対象期間延長事由認定申告書

(第1面)

育児休業給付金支給対象期間
延長事由認定申告書

(必ず第2面の注意書きをよく読んでから記載してください。なお、申告内容に疑義がある場合、公共職業安定所長が事業主、被保険者、市区町村等に対し、必要な事項について照会し、報告を受けることがあります。)

1 育児休業の対象となる子について、 右の①②を記載してください。	① 子の氏名： ② 子の生年月日： 令和 年 月 日
2 今回、延長を申請する期間について、 右のア・イのうち、該当するもの を選択してください。	ア 1歳 ^(注) ～1歳6か月の期間 イ 1歳6か月～2歳の期間
3 保育所の利用（入所）申込みについて、以下①～⑥について選択又は記載してください。	
① 保育所等における保育の利用を希望し、市区町村に利用（入所）申込みをしましたか。	
ア はい	② 利用（入所）申込みをした日： 令和 年 月 日
	③ 利用（入所）開始希望日： 令和 年 月 日
	④ 利用（入所）申込みに当たり、入所保留を 積極的に希望する旨の意思表示をしませんか。 ア していない イ している
	⑤ 利用（入所）保留の有効期限： 令和 年 月 日
	⑥ 利用（入所）内定を辞退したことがありますか。 ア 辞退したことはない イ 辞退したことがある
⑦ 利用（入所）申込みをした 保育所等の中で、自宅から 最も近隣の施設名と通所時間 (片道)	施設名： 通所方法： 通所時間（片道）： 分
⑧ 通所時間（片道）が30分以上の場合、その理由を次から選択してください。	
ア 申し込んだ保育所等が本人又は配偶者の通勤の途中で利用できる場所にあるため	
イ 自宅から30分未満で通える保育所等が存在しないため	
ウ 自宅から30分未満で通える保育所等では職場復帰後の勤務時間・勤務日に対応できないため	
エ 子に特別の配慮が必要であり、自宅から30分未満で通える保育所等では対応できないため	
オ その他	
イ いいえ	①及び⑥について、「いいえ」「その他」を選択した場合は、第2面の注意書き（IV、XI）に従い、 理由欄に記載してください。

(理由欄)

(注) パパ・ママ育児プラス利用時は、「1歳に達する日後の育児休業終了日の翌日」または「1歳2か月に達する日の翌日」のいずれか早い日。

育児休業給付金の支給対象期間の延長事由について、上記のとおり申告します。

公共職業安定所長 殿 被保険者 現住所 〒 令和 年 月 日 氏 名



⑤利用（入所）保留の有効期限

入所不承諾通知書等に記載がない場合は空欄でOK

⑦自宅から最も遠い保育所を記載

通所方法：通所する場合に利用する予定だった交通手段（徒歩、自転車、自動車、バス等）を記載

通所時間：その交通手段による自宅からの片道の所要時間を記載

厚生労働省：育児休業給付の内容と支給申請手続（令和7年1月1日改訂版） ([001374956.pdf](#))

ご視聴ありがとうございました。