

育児休業支援手当金ガイド



育児休業支援手当金とは？

育児需要の高い時期である子の出生後対象期間(※1)内に、両親ともに通算14日以上育児休業を取得した際に、28日分(※2)を上限に、育児休業手当金に上乗せして1日につき標準報酬日額(※3)の13%を支給するものです。(給付上限額あり。上限額は毎年8月更新)。

令和7年4月1日に新設されました。

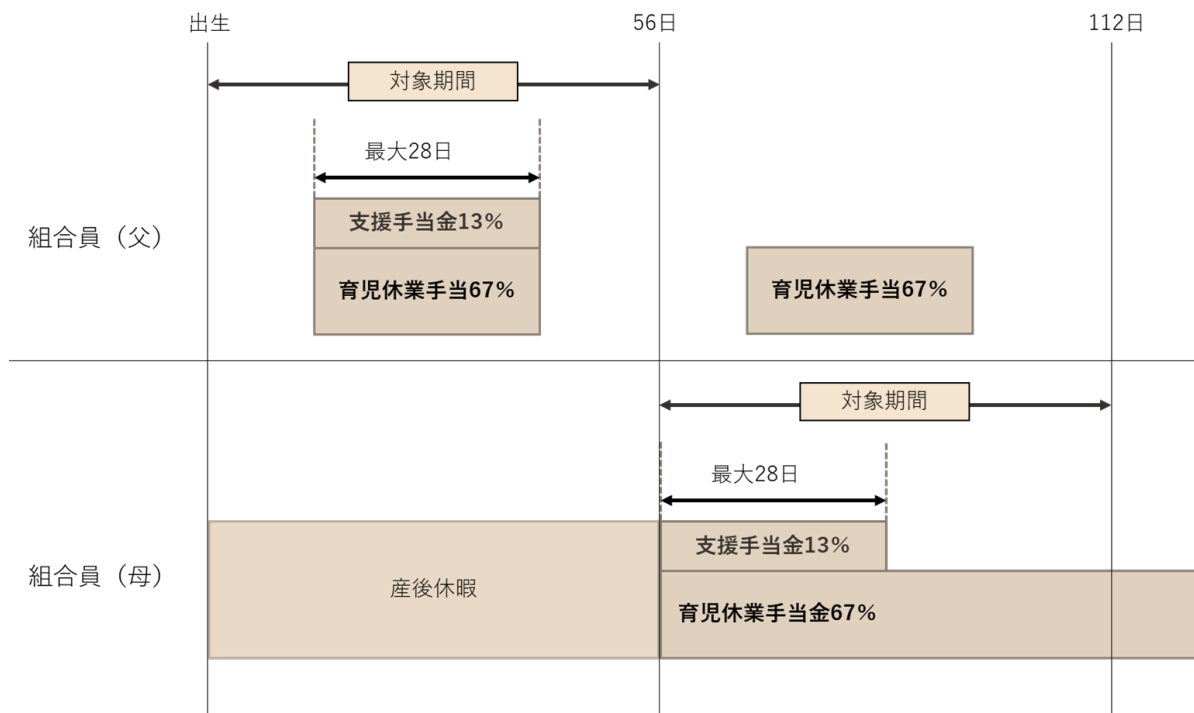
- ※1 対象期間 ……パパは子の出生後56日以内、ママは産後112日以内(予定日より早く生まれた場合は、予定日から112日以内) 以下同じ
- ※2 28日分 ……28日のうち、土日を除いた日に支給する(育児休業手当金と同じ)
- ※3 標準報酬日額 ……標準報酬月額(短期) × 1/22

(例) 標準報酬月額(短期)が340,000円の方の場合

$340,000 \times 1/22$ (10円未満四捨五入) $\times 13\%$ (円未満切捨て) = **2,008円**

↑ 育児休業支援手当金日額

↓ 両親共に組合員の場合の支給イメージ



どんな人が受給できる？

受給要件(組合員がパパの場合) 以下A～Cの要件を全て満たすこと



- A 福岡市職員共済組合から育児休業手当金を受給している。**
(受給資格があり、請求を予定している。)
△ ハローワークから支給される「育児休業等給付」及び「出生後休業支援給付金」の受給資格がある者は対象外です。雇用保険加入者は受給資格の有無を事前にご確認ください。
- B 子の誕生日から56日以内に、14日以上の子の育児休業を取得している。**
△ 令和7年4月1日より前から育児休業を取得していて、継続して令和7年4月以降も育児休業を取得している場合、令和7年4月1日～子の誕生日から56日後の育児休業取得日数が14日以上であることが要件です。
△ 制度開始前に対象期間を経過している／制度開始前に育児休業が終了している／令和7年4月以降の育児休業取得期間が14日未満の場合等は対象外です。
- C 配偶者が、Bと同じ期間、同じ子について以下a～dのいずれかの状態にある。**
a. 産後休業(産後休暇含む)を取得している。
b. (自営業、フリーランス、専業主婦等で)産後休業が取得できない。
c. (配偶者が子の養母で)子の出生後56日以内に育児休業を14日以上取得している(令和7年3月以前の取得期間も日数に含んでOK)。
d. a～cのいずれも満たせない事由(P.3の(1)(2)(3)(7))がある。

受給要件(組合員がママの場合) 以下A～Cの要件を全て満たすこと。



- A 福岡市職員共済組合から育児休業手当金を受給している。**
(受給資格があり、請求を予定している)
△ ハローワークから支給される「育児休業等給付」及び「出生後休業支援給付金」の受給資格がある者は対象外です。雇用保険加入者は受給資格の有無を事前にご確認ください。
- B 産後112日(予定日より早く生まれた場合は予定日から112日)以内に、14日以上の子の育児休業を取得している。**
※組合員が養母の場合は、組合員がパパの場合の受給要件Bに読み替えること。
△ 令和7年4月1日より前から育児休業を取得していて、継続して令和7年4月以降も育児休業を取得している場合、令和7年4月1日～産後112日(予定日より早く生まれた場合は予定日から112日)の期間の育児休業取得日数が14日以上であることが要件です。
△ 制度開始時点で対象期間を経過している／産後休暇後に年休を取得するなどし、対象期間の育児休業取得日数が14日に満たない場合等は対象外です。
- C 配偶者が、同じ子について、以下a～bのいずれかの状態にある**
a. 子の誕生日から56日以内に育児休業を14日以上取得している。(令和7年3月以前の取得期間も日数に含んでOK)
b. aを満たせない事由(P.3の(1)～(5), (7))がある。

配偶者が要件を満たせない事由

子の誕生日の翌日において、次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。

(育児休業支援手当金の請求時、これらを証明する資料の提出が必要です)

- (1) 配偶者がいない・行方不明
(行方不明は、配偶者が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。)
- (2) 配偶者が組合員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) 配偶者が無業者である
- (5) 配偶者が就労しているが雇用される労働者ではない(自営業・フリーランス・役員等)
- (6) 配偶者が産後休業または産後休暇中
- (7) その他の理由で配偶者が育児休業をすることができない(業務の都合により育児休業を取得しない場合等は対象外)

請求手続きはどのようにする？

受給対象日数を経過した後、以下の必要書類を揃えて、共済組合に直接提出してください。

事前請求はできません。

必要書類(組合員がパパの場合)

- 育児休業支援手当金請求書
- 配偶者の母子健康手帳(出生届出済証明のページ)の写し
※組合員が養父または配偶者が養母の場合は、母子手帳の写しに代えて、以下の2点を提出
 - ①住民票の写し等、組合員の配偶者を確認できるもの
 - ②配偶者の育児休業取得期間が確認できる書類の写し(配偶者が育児休業を取れない等の場合は、その事実を明らかにする書類(P.5))

必要書類(組合員がママの場合)

- 育児休業支援手当金請求書
- 住民票の写し等、組合員の配偶者を確認できるもの
- 配偶者の育児休業取得期間が確認できる書類の写し(配偶者が育児休業を取れない等の場合は、その事実を明らかにする書類(P.5))

※「配偶者が育児休業を取れない場合」とは、子の出生日の翌日時点で考えます。

子の出生日の翌日時点では育児休業取得要件を満たしていたが、その後「配偶者が育児休業を取れない場合」に該当するに至った場合は、共済組合にお申し出ください。追加で必要な資料についてご案内させていただきます。

配偶者が育児休業を取得できない場合等 の追加必要書類

配偶者の状態	確認書類
(1) 配偶者がいない	<p><u>①②いずれか</u></p> <p>①戸籍謄(抄)本(抄本の場合は組合員本人のもの)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</p> <p>②組合員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できる書類、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)</p>
(1) 配偶者が行方不明(配偶者が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。)	<p><u>①②両方</u></p> <p>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、組合員の配偶者であることを確認できるもの</p> <p>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</p>
(2) 配偶者が組合員の子と法律上の親子関係がない	<p>戸籍謄(抄)本(抄本の場合は組合員本人及び対象の子のもの。住民票において、組合員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。)</p>
(3) 配偶者から暴力を受け別居中	<p>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のいずれか</p>
(4) 配偶者が無業者	<p><u>①②両方</u></p> <p>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、組合員の配偶者であることを確認できるもの</p> <p>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)</p> <p>※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、離職票の写し、雇用保険資格喪失確認通知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。</p> <p>※配偶者が雇用保険の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。</p>
(5) 配偶者が就労しているが雇用される労働者ではない(自営業者・フリーランス等)	<p><u>①②両方</u></p> <p>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、組合員の配偶者であることを確認できるもの</p> <p>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)</p> <p>※ 課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、(a)又は(b)の書類が必要です。</p> <p>(a)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、離職票の写し、雇用保険資格喪失確認通知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。</p> <p>(b)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。))。</p>
(6) 配偶者が産後休業(産後休暇)中	<p>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</p>
(7) 上記以外の理由で配偶者が育児休業等をすることができない	<p><u>①②両方</u></p> <p>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、組合員の配偶者であることを確認できるもの</p> <p>②配偶者が育児休業等をすることができないことの申告書及び申告書に記載された必要書類。(共済様式あり)</p>

カテゴリ1:育児休業手当金との兼ね合い、請求のタイミング

Q1 育児休業手当金は既に受給していますが、育児休業支援手当金の支給はされないのですか？

A1 育児休業手当金と支給要件が異なるため、自動的に支給されません。必要書類をそろえて、別途請求してください。

Q2 育児休業手当金の請求はしていませんが、育児休業支援手当金だけ請求できますか？

A2 単独での請求はできません。育児休業手当金の受給を育児休業支援手当金の支給要件として取り扱います。(育児休業手当金のみ請求は可能です)

Q3 これから育児休業を取得しますが、育児休業手当金と併せて育児休業支援手当金も請求して良いですか？

A3 できません。育児休業手当金は、育児休業開始日前での事前請求ができますが、育児休業支援手当金は、支給要件を満たした上で請求していただくことになりますので、お手順ですが別々に請求を行ってください。

Q4 4月に育児休業を取得していましたが、今から遡及して請求しても大丈夫ですか？

A4 育児休業取得日初日から起算して2年以内であれば、遡及して請求できます。

カテゴリ2:日数の考え方

Q5 「子の出生日から56日以内」とは、具体的にいつからいつまでですか？

A5 子の出生の日から起算して56日を経過する日の翌日までの期間、つまり、お子様の誕生日を1日目とすると、57日目にあたる日までの期間です。

例1:令和7年4月1日に出生 ⇒ 対象期間は 令和7年4月1日～令和7年5月27日

ちなみに、制度開始日前に出生の場合の対象期間の考え方は以下のとおりです。

例2:令和7年3月1日に出生 ⇒ 対象期間は 令和7年4月1日～令和7年4月26日

Q6 「育児休業を14日以上取得」とは、土日は含まれますか？

A6 含まれます。ただし、手当金の支給は土日を除いた日数分となります。(土日以外の祝日・年末年始は支給対象です。)

Q7 ママです。予定日から遅れて出産し、産後休暇の期間を変更しましたが、対象期間はどのようになりますか？

A7 産後休暇の期間にかかわらず、出産日から112日後(出産日を1日目とすると113日目にあたる日)までの期間です。予定日通りに出産された場合も同様です。

Q8 ママです。予定日より早く出産しましたが、産後休暇の期間は変わりません。対象期間はどのようになりますか？

A8 産後休暇の期間にかかわらず、出産予定日から112日後(出産予定日を1日目とすると113日目にあたる日)までの期間です。

Q9 パパです。子の出生後、2回に分けて育児休業(出生時育児休業)を取りました。1回目を5日間、2回目を9日間取得し、通算すると14日間になります。この場合、手当金の支給対象となりますか？

A9 当該育児休業取得期間が、子の出生後56日以内におさまっているのであれば、対象となります。

カテゴリ3:配偶者要件

Q10 配偶者は専業主婦(専業主夫)ですが、手当金の対象になりますか？

A10 なります。P.3の配偶者が要件を満たせない事由(4)に該当します。

Q11 配偶者がフリーランスのため、休業はしてはいるものの「産後休業」や「育児休業」という形態を取った証明ができません。このような場合でも手当金の対象になりますか？

A11 なります。P.3の配偶者が要件を満たせない事由(5)に該当します。配偶者が自営業やフリーランスである場合、配偶者の直近の課税証明書で収入が「営業収入」となっていることで育児休業が取得できないことを確認します。詳しくは、P.5を確認してください。

Q12 配偶者は会社役員で、育児休業の制度がないためP.3の配偶者が要件を満たせない事由(5)になるかと思いますが、課税証明には「給与収入」と記載があり、被用者にも見えています。育児休業を取得できない証明はどのようにしたら良いですか？

A12 課税証明が「給与収入」であっても、労働者性のない役員の役員報酬を得ている場合、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)によって確認を行います。

Q13 パパです。子の出生後56日以内に14日以上育児休業を取ったので育児休業支援手当金を請求しようと思いますが、雇用されている妻はまだ産後休業中で育児休業を取得していません。今の段階で請求できますか？

A13 できます。P.2受給要件(組合員がパパの場合)のCのa(またはP.3の配偶者が要件を満たせない事由(6))に該当します。

Q14 配偶者の部署は多忙で、育児休業がととても取れる状況ではありません。この場合、P.3の配偶者が要件を満たせない事由(7)に該当するとして、請求できますか？

A14 できません。業務上の理由では、P.3の配偶者が要件を満たせない事由(7)には該当しません。「育児休業を請求したが承認されなかった」「労働条件から育児休業が取得できない(雇用保険に加入していない、育児休業を取っても給与が支給される等)」といった制度上の制約により育児休業が取得できないことが要件となります。

Q15 配偶者が、勤務先に育児休業の制度はあるのにどうしても育児休業を取りたくないと言っています。やはり請求はできませんか？

A15 できません。育児休業支援手当金は、「両親で育児休業を取得する」ことを支援するための制度です。制度上の問題等で育児休業を取りたくても取れない場合は支給対象となりますが、「制度はあるが取りたくない」場合は対象外となります。

Q16 子の出生日の翌日時点では配偶者がいて、育児休業を取得するつもりでいましたが、育児休業開始から10日後、退職したため育児休業取得期間が14日未満となりました。この場合、請求はできますか？

A16 できます。P.3の配偶者が要件を満たせない事由(4)に該当します。ただし子の出生日の翌日より後に退職日を迎えているため、別途資料(疎明書)を提出いただく必要があります。共済組合にお尋ねください。

カテゴリ4:その他

Q17 育児休業支援手当金はいつ振り込まれますか？

A17 請求書の受付は毎月25日を〆切にしております。その月の25日までに受け付けた分は、翌月25日(休日の場合は、その直前の休日以外の日)に振り込みます。※システムのスケジュールや請求書の内容次第ではその更に翌月に延びることがあります。

Q18 育児休業支援手当金はどこに入金されますか？

A18 育児休業手当金と同じ(採用時に福岡市職員共済組合に全員届け出ている)口座です。

お問い合わせ先

福岡市職員共済組合（総務企画局人事部職員共済課）

保健医療係 育児休業支援手当金担当

〒810-8620 福岡市中央区天神1-8-1(福岡市役所8階)

電話 092-711-4146(内線 1394)

問合せフォーム <https://forms.office.com/r/x9p8G0ymqR>（組合員のみ質問可）



回答には日数を要しますので、Microsoft365が導入されている所属にお勤めの方は、本ガイドをCopilotにアップロードして、尋ねてみると時短になります。

例えば、ご自分が支援手当金を受給できるかどうか尋ねたい場合は、「子の出生日」「自分(パパかママかも明記)の育児休業期間」「配偶者の育児休業期間」を入れて、「支援手当金受給できる？」と尋ねてみると、数秒でわかりやすく返答してくれます。