

事 務 連 絡
令和3年4月1日

別記 御中

厚生労働省老健局高 齢 者 支 援 課
認知症施策・地域介護推進課
老 人 保 健 課

不妊治療を受けやすい職場環境整備の支援及び働く女性の母性健康管理
に関する周知への御協力について（依頼）

平素より、厚生労働行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。
別添のとおり、厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課より経済団体あてに標記に
ついて周知への協力を依頼いたしました。

貴会におかれましては、別添の内容についてご了知いただくとともに、会員各位に周知
いただきますよう、お願い申し上げます。

【別添】

「不妊治療を受けやすい職場環境整備の支援及び働く女性の母性健康管理に関する周知への御協力について（依頼）」（令和3年4月1日付厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課事務連絡）

(別記)

公益社団法人 全国老人保健施設協会

一般社団法人 日本慢性期医療協会

日本介護医療院協会

公益社団法人 日本看護協会

公益財団法人 日本訪問看護財団

一般社団法人 全国訪問看護事業協会

一般社団法人 全国デイ・ケア協会

一般社団法人 日本訪問リハビリテーション協会

一般社団法人 日本リハビリテーション病院・施設協会

一般社団法人 日本言語聴覚士協会

一般社団法人 日本作業療法士協会

公益社団法人 日本理学療法士協会

事務連絡
令和3年4月1日

一般社団法人 日本経済団体連合会 御中

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課

不妊治療を受けやすい職場環境整備の支援及び働く女性の母性健康管理
に関する周知への御協力について（依頼）

厚生労働行政の推進につきましては、平素より格別の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた支援を行うため、令和3年度に両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）を創設することとなりました。

また、男女雇用機会均等法の規定に基づく母性健康管理措置（以下「母健措置」という。）の関係では、これまで周知等に御協力いただいていたところですが、令和3年7月1日より、母性健康管理指導事項連絡カード（以下「母健カード」という。）の様式を変更することとなりました。この他、母健措置について広く認識いただくため新しくQ&Aを作成の上ホームページに掲載するとともに、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による助成金（以下「母健助成金」という。）について、今般、要件等を変更した上で期限を延長することとしました。

具体的な内容及びこれに伴う留意点については下記のとおりですので、これらの内容について御了知の上、傘下団体及び傘下企業の皆様に対する周知に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

記

- 1 不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む中小企業事業主を対象として、令和3年度に両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）を創設します。

本助成金は、企業で選定した両立支援担当者が労働者の相談を受けて不妊治療両立支援プランを策定し、当該プランに基づき労働者が休暇制度・両立支援制度を利用した場合に中小企業事業主に対して助成する制度であり、詳細は別紙1のとおりです。

また、令和3年度から、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）により、中小企業事業主において不妊治療のための休暇等の特別休暇制度を新た

に導入することを支援いたします。詳細については、別紙2を御参照ください。

これらの助成金を積極的に御活用いただき、不妊治療を受けやすい職場環境づくりに努めていただきますようお願いいたします。

2 事業主に対しては、母健措置として、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することや、医師等から休業や作業の制限等の指導を受けた場合に、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講ずることが義務付けられています。指導事項の内容が事業主に的確に伝達されるよう、これまで母健カードの利用を推奨してきたところですが、令和3年7月1日より、様式を変更することとなりました。母健措置及び母健カードの詳細については、別紙3を御参照ください。

また、妊産婦の方々に母健措置について広く認識いただくため、別紙4のとおり新しくQ&Aを作成し、HPに掲載しています。不育症でお悩みの方にも対応したQ&Aとなっていますので、御理解いただき適切に御対応いただきますようお願いいたします。

3 母健助成金について、今般、要件等を一部変更した上で、対象となる有給の休暇制度を事業主が整備して労働者に周知し、当該休暇を取得させる期限について、令和4年1月31日まで延長することとしました。助成金の詳細については、別紙5を御参照ください。

なお、妊娠中の女性労働者は自ら休業を申し出づらい場合があることから、事業主におかれては、引き続き、助成金も活用しつつ妊娠中の女性労働者が休みやすい職場環境づくりに努め、積極的な配慮を行っていただくようお願いいたします。

(参考資料)

不妊治療と仕事の両立のために（厚生労働省HP）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html

女性労働者の母性健康管理のために（厚生労働省HP）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html

働く女性の母性健康管理に関するQ&A（厚生労働省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000764004.pdf>

職場における妊娠中の女性労働者等への配慮について（厚生労働省HP）

※新型コロナウイルス感染症対策

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html

事業主の皆さまへ

不妊治療と仕事の両立を支援する助成金のご案内

「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」など

「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」

支援対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度について、次の ~ のいずれか又は複数の制度について、利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者に休暇制度・両立支援制度を利用させた中小企業事業主

不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、 所定外労働制限制度、
時差出勤制度、 短時間勤務制度、 フレックスタイム制、 テレワーク

支給要件

次の全ての条件を満たすことが必要です。

- (1) 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査の実施
- (2) 整備した上記 ~ の制度について、労働協約又は就業規則への規定及び周知
- (3) 不妊治療を行う労働者の相談に対応し、支援する「両立支援担当者」の選任
- (4) 「両立支援担当者」が不妊治療を行う労働者のために「不妊治療両立支援プラン」を策定

支給額

次の要件を満たした場合、A、Bそれぞれが支給されます。

A「環境整備、休暇の取得等」

支給要件の全てを満たし、最初の労働者が、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

1 中小企業事業主 28.5万円 < 36万円 >

B「長期休暇の加算」

上記Aを受給した事業主であって、労働者に不妊治療休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職等に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

1 中小企業事業主 28.5万円 < 36万円 > 1事業主当たり1年度に5人まで

A、Bとも、< >内は生産性要件を満たした場合の支給額

不妊治療のための休暇を新たに導入したい場合は、以下の助成金も活用できます。

「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」

- 支給対象となる事業主：不妊治療等のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的とも可）を導入した中小企業事業主
- 対象経費：外部専門家によるコンサルティングや就業規則等の作成・変更などの休暇制度の導入に関する経費
- 支給額：**上限50万円**（所得経費の3/4。一定の要件を満たした場合4/5）

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）についてよくある質問

Q 「社内ニーズ調査」とは何でしょうか？

A 不妊治療と仕事の両立に関して、労働者が求めている制度や支援策について把握するためのものです。新たにアンケート調査を実施することや、既に行っている自己申告制度を活用することが考えられます。

Q 両立支援担当者とはどういう方が当てはまりますでしょうか？

A 人事労務担当者や産業保健スタッフ等が考えられます。不妊治療を受ける労働者の相談に対応し、労働者一人ひとりの「不妊治療両立支援プラン」を策定し支援する者として事業主に選任されていれば、資格や役職などは問いません。
厚生労働省では、人事労務担当者向けのマニュアルを周知しています。ご活用ください。
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>

Q 不妊治療両立支援プランとはどのようなものなのでしょうか？

A 両立支援担当者が、不妊治療を受ける労働者から利用したい制度・働き方の希望などを聴いた上で、制度の利用予定、その間の業務分担の見直し等の検討も含め、治療と両立しやすい環境整備を図るために策定するプランです。

行動計画策定指針の改正について

次世代育成支援対策推進法の指針が改正され、事業主が一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加されました（令和3年4月から適用）。助成金の活用だけでなく、一般事業主行動計画の変更等の機会に、不妊治療と仕事の両立に関する措置を盛り込むことも積極的にご検討ください。URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html

都道府県労働局雇用環境・均等部（室） 電話番号一覧

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		

受付時間：8:30～17:15（土・日・祝日・年末年始を除く）

支給要件の詳細や具体的な手続き、支給申請書のダウンロードはこちら。

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html

働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>

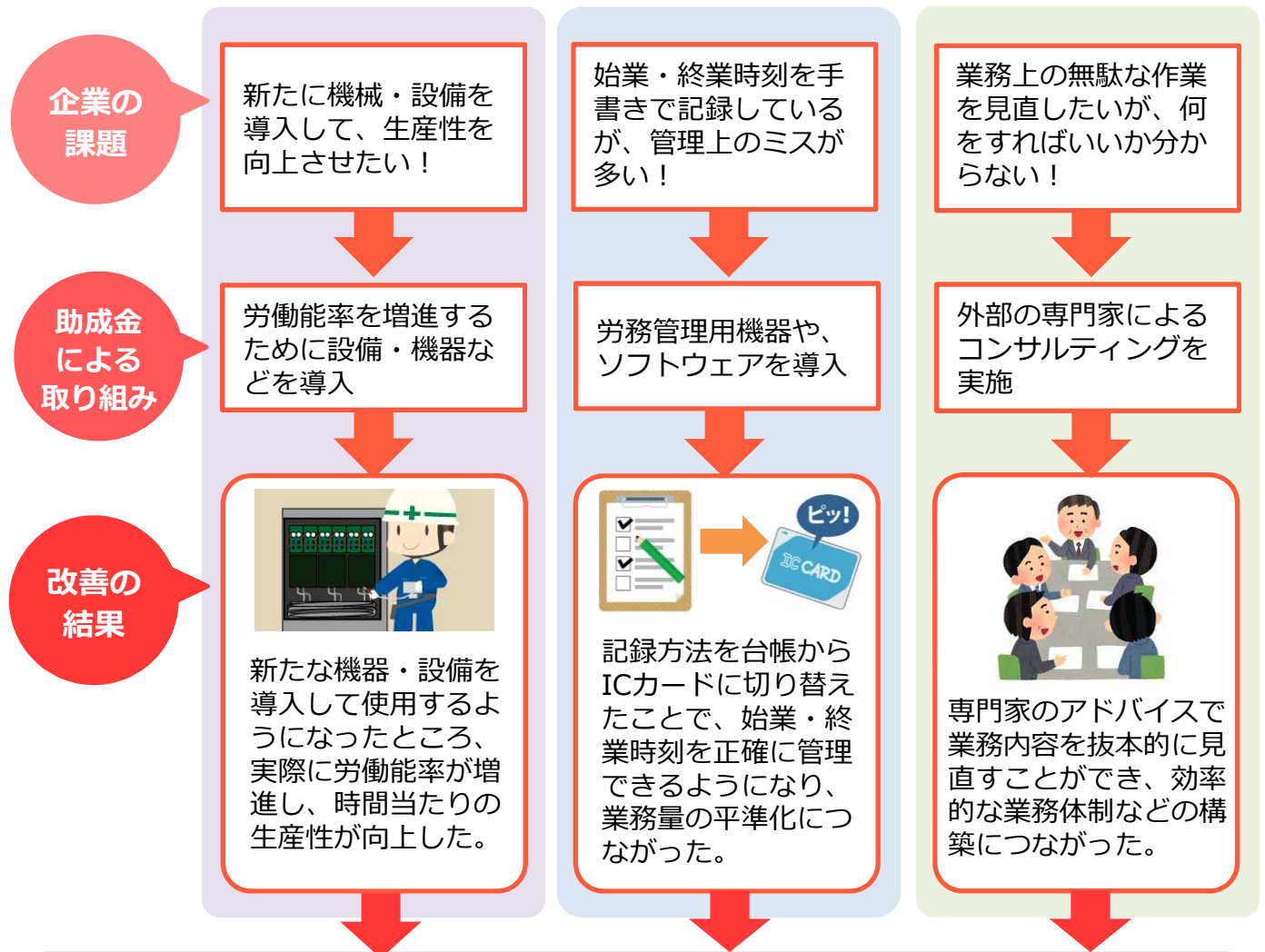


詐欺にご注意ください。国や都道府県労働局から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。また、振り込み先、口座番号、その他の個人情報を個人の方に電話などで問い合わせることはありません。

「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。

▶労働局の所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



▶働き方改革関連法の詳細は、「働き方改革」特設サイトへ

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>



働き方改革 厚労省 検索

労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、右記「成果目標」①から③の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

支給対象となる取り組み ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切: 11月30日(火))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施(事業実施は、令和4年1月31日(月)まで)

労働局に支給申請(締切: 2月10日(木))

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら(<https://jgrants.go.jp/>)



成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取り組みを実施してください。

- ① 全ての対象事業場において、月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること。
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② 交付要綱で規定する特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇)のいずれか1つ以上を全ての対象事業場に新たに導入すること。
- ③ 時間単位の年次有給休暇制度を、全ての対象事業場に新たに導入させること。

- 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

支給額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取り組みの実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～3の上限額および4の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※4)

(※4) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	100万円	50万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	50万円	—

2. 成果目標②達成時の上限額: 50万円

3. 成果目標③達成時の上限額: 50万円

4. 賃金引き上げの達成時の加算額

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

働く妊産婦・事業主・産婦人科医等の皆さまへ

母性健康管理指導事項連絡カード を改正します！（令和3年7月1日適用）



令和3年3月31日付けで母性健康管理指導事項連絡カードの様式を改正し、7月1日から適用します。

▶▶ 母性健康管理措置とは

- 男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

母性健康管理措置には、次のような措置があります。

- 妊娠中の通勤緩和
- 妊娠中の休憩に関する措置
- 妊娠中または出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）
- また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置（※）として、妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることが義務付けられる措置があります。

（※適用期間は、令和2年5月7日から令和4年1月31日まで。）

※なお、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者は、時間外、休日労働、深夜業の制限等を、主治医等からの指導がなくても請求できます（労働基準法）。

▶▶ 母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）とは

- 事業主が、上記の母性健康管理措置を適切に講じるために、指導事項の内容が事業主に的確に伝達され、講ずべき措置の内容が明確にされることが最も大切です。このため、男女雇用機会均等法に基づく指針で、母性健康管理指導事項連絡カードの様式が定められています。

働く妊産婦の皆さま

主治医等から指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため**母健連絡カード**を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

事業主の皆さま

母健連絡カードに記載された主治医等の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト
「女性にやさしい職場づくりナビ」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



女性労働者の母性健康管理のために

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html



母健連絡カードの活用方法

母健連絡カードは、厚生労働省ホームページや「女性にやさしい職場づくりナビ」からダウンロードできます。

また、ほとんどの母子健康手帳にも様式が記載されています。

① 保健指導・健康診査を受ける

妊娠中・出産後1年以内の女性労働者

③ 母健連絡カードを提出し、措置を申し出る

① 主治医等
(健康診査等を行う
医師、助産師)

② 母健連絡カードに
指導事項を記載する

母性健康保健指導事項連絡カード

事業主 姓 氏名 性別 年齢 所属 産業保健担当者 氏名 職名

1. 氏名 姓 氏名 性別 年齢 所属 産業保健担当者 氏名 職名

2. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

3. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

4. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

5. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

6. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

7. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

8. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

9. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

10. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

11. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

12. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

13. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

14. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

15. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

16. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

17. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

18. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

19. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

20. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

21. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

22. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

23. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

24. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

25. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

26. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

27. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

28. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

29. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

30. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

31. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

32. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

33. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

34. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

35. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

36. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

37. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

38. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

39. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

40. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

41. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

42. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

43. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

44. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

45. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

46. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

47. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

48. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

49. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

50. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

51. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

52. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

53. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

54. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

55. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

56. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

57. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

58. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

59. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

60. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

61. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

62. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

63. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

64. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

65. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

66. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

67. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

68. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

69. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

70. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

71. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

72. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

73. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

74. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

75. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

76. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

77. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

78. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

79. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

80. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

81. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

82. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

83. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

84. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

85. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

86. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

87. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

88. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

89. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

90. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

91. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

92. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

93. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

94. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

95. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

96. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

97. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

98. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

99. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

100. 指導事項 (妊娠中・出産後1年以内の女性労働者)

表

④ 指導事項に基づき、必要な措置を講じる



措置の具体的な内容は、産業医等の助言に基づき、女性労働者と話し合って定めることが望ましいものです。

- 男女雇用機会均等法で、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたことを理由とする**解雇等不利益取扱いは禁止**されています。
- 職場でのいわゆる**マタニティハラスメント**には、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたこと等を理由とするものも含まれ、**事業主にはこれを防止するための措置を講じることが義務付け**られています。

母性健康管理措置を講じてもらえない等のご相談は、以下へお願いします。

都道府県労働局 雇用環境・均等部 (室)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

(表)
母性健康管理指導事項連絡カード

年 月 日

事業主 殿

医療機関等名

医師等氏名

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1. 氏名 等

氏名	妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	------	---	-------	---	---	---

2. 指導事項

症状等(該当する症状等を○で囲んでください。)

措置が必要となる症状等
つわり、妊娠 ^{おそ} 悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈瘤 ^{りゅう ふしゅ} 、浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、蛋白尿 ^{たん} 、妊娠糖尿病、 赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、 多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、 合併症等()

指導事項(該当する指導事項欄に○を付けてください。)

標準措置		指導事項
休業	入院加療	
	自宅療養	
勤務時間の短縮		
作業の制限	身体的負担の大きい作業(注)	
	長時間の立作業	
	同一姿勢を強制される作業	
	腰に負担のかかる作業	
	寒い場所での作業	
	長時間作業場を離れることのできない作業	
	ストレス・緊張を多く感じる作業	

(注) 「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

--

3. 上記2の措置が必要な期間

(当面の予定期間に○を付けてください。)

1週間(月 日～ 月 日)	
2週間(月 日～ 月 日)	
4週間(月 日～ 月 日)	
その他(月 日～ 月 日)	

4. その他の指導事項

(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置 (在宅勤務を含む。)	
妊娠中の休憩に関する措置	

指導事項を守るための措置申請書

年 月 日

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

所属 -----

氏名 -----

事業主 殿

(裏)

(参考)症状等に対して考えられる措置の例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場での作業)の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹痛	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
腰痛	休業(自宅療養)、身体的に負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業)の制限 など
痔	身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
動悸	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
血圧の上昇	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
蛋白尿	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など
妊娠糖尿病	休業(入院加療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中等への配慮) など
赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠(胎)	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等(自由記載)	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置 など

働く妊産婦の皆さまへ

働く女性の母性健康管理のための Q & A

Q1 妊娠が分かったら・・・

妊娠が分かり、産婦人科を受診したところ、医師より出産まで定期的に健康診査を受けるように言われました。会社に健康診査のための休暇を申し出ることはできるのでしょうか。

A 妊娠中や出産後1年以内の女性労働者について、事業主は、健康診査や保健指導を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。

標準的な健康診査の回数は以下のとおりですが、健康診査の回数は人によって異なります。例えば、基礎疾患のある方や不育症の方（[Q3](#)参照）、多胎妊娠（双子など）の方など健康診査の回数が多く必要な場合もあります。

その際、事業主は、健康診査の受診時間、保健指導を受けている時間、医療機関での待ち時間、医療機関への往復時間を併せて確保することが必要です。

⇒ お困りの場合は、[Q7](#)へ。

標準的な健康診査の回数

○妊娠初期から妊娠23週まで	おおむね4週間に1回
○妊娠24週から35週まで	おおむね2週間に1回
○妊娠36週から出産まで	おおむね1週間に1回

※出所「妊婦に対する健康診査についての望ましい基準」

※ 適用法令 男女雇用機会均等法第12条

Q2 産婦人科医の指導を受けたら・・・

つわりや出血などの症状があり、産婦人科医より休業するよう指導を受けました。会社に休業を申し出ることにはできるのでしょうか。

A 妊娠中や出産後1年以内の女性労働者が健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、事業主は、その女性が受けた指導事項を守ることができるように措置を講じなければなりません。

具体的には、妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、つわりや出血などの症状に対応して勤務時間の短縮や作業の制限、休業などの指導を受けた場合は、当該措置を講じる必要があります。

仮に、流産、死産した場合であっても、出血や下腹部痛等の症状に対応した医師等からの指導事項を受けた場合は、事業主は当該措置を講じなければなりません。

また、出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から、労働者が請求したときは、産前休業の対象となり、事業主は就業させてはならないほか、妊娠4か月以降に分娩した場合（流産、死産の場合を含む）は、産後休業（原則8週間。本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務に就く場合には6週間でも可。）の対象となり、事業主は労働者を就業させてはなりません。

⇒ お困りの場合は、[Q7](#)へ。

※ 適用法令 男女雇用機会均等法第13条
労働基準法第65条第1項、第2項

Q3 不育症の場合は・・・

医師等から不育症と診断され、経過観察のために通常以上の妊婦健診が必要と言われました。この場合、健診のための時間は確保できるのでしょうか。また、医師等から自宅安静の指導を受けた場合、仕事を休むことはできるのでしょうか。

A 不育症とは、生殖年齢の男女が妊娠を希望し、妊娠は成立するが流産や死産を繰り返して、生児^{せいじ}が得られない（結果的に子どもを授けられない）状態をいいます。

一般的に、妊娠中の不育症患者に対しては、医師による妊婦健診の際の経過観察及び内服等による治療や切迫流産の場合の休業等の診断が行われることが多いとされています。

医師から妊婦健診を受けるよう指示されたり、休業等の指導が出た場合は、母性健康管理措置の対象となります。事業主は、妊婦健診の回数が通常より多い場合も必要な時間を確保しなければならず（[Q1](#)参照）、また、休業等の医師等からの指導事項を守ることができるようにしなければなりません。

⇒ お困りの場合は、[Q7](#)へ。

※ 適用法令 男女雇用機会均等法第12条、第13条

Q4 流産、死産してしまった場合は・・・

流産、死産後に、医師等から、〇日間自宅で安静にしているようにと指導されたのですが、仕事を休むことはできるのでしょうか。

A 流産、死産した場合には、出血や下腹部痛等への対応として、医師等から一定期間の休業等の指導が出されることがあります。

この場合において、流産、死産後1年以内の場合（妊娠の週数を問わず）は母性健康管理措置の対象となり、事業主は、健康診査を受けるための時間の確保や、休業等の医師等からの指導事項を守ることができるようにしなければなりません。

また、妊娠4か月以降の流産、死産の場合は、労働基準法に基づく産後休業（原則8週間。本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務に就く場合には6週間でも可。）の対象となり、事業主は労働者を就業させてはなりません。

⇒ お困りの場合は、[Q7](#)へ。

※ 適用法令 男女雇用機会均等法第12条、第13条
労働基準法第65条第2項

Q5 妊娠中、退職を強要されたら・・・

妊娠中、つわり等で休んでいたところ、上司から体調が悪いのであれば、退職して出産に備えてはどうか、会社も休みが多いと仕事を任せられないので困ると言われています。退職せざるを得ないのでしょうか。

A 妊娠・出産等を理由とする解雇や雇止めなどを行うことは禁止されています。

その他、退職の強要、正社員を非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要、降格、減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと、不利益な配置の変更などが禁止されています。

⇒ お困りの場合は、[Q7](#)へ。

※ 適用法令 男女雇用機会均等法第9条第3項

Q6 妊娠・出産等に関しハラスメントを受けたら・・・

健康診査を受けるためなどでしばしば休んでいたところ、上司や同僚から「忙しいときに自分だけ休むなんて周りのことを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し言われ、職場に行くのが辛い。

A 妊娠したこと、出産したこと、健康診査を受けるために仕事を休んだこと、つわりや切迫早産で仕事を休んだこと等を理由として、解雇を示唆したり、繰り返し嫌がらせをしたりすることは、妊娠・出産等を理由とするハラスメントであり、あってはならないことです。

事業主には、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置を講じることが義務付けられています。

具体的には、事業主は、妊娠・出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化・社内周知、社内の相談体制の整備、ハラスメントの相談があった場合の対応（事実関係の確認、被害者への配慮の措置、行為者への措置）、再発防止及びプライバシーの保護等について、措置することが義務付けられています。

⇒ お困りの場合は、[Q7](#)へ。

※ 適用法令 男女雇用機会均等法第11条の3

Q7 母性健康管理措置について相談したいときは・・・

事業主に母性健康管理措置を講じてもらえない、妊娠中に退職を強要された、妊娠・出産等に関するハラスメントを受けている。こんなときはどこに相談したらよいでしょうか。どのように解決してくれるのでしょうか。

A 妊娠中や出産後1年以内の女性労働者で母性健康管理措置の申出や会社の対応などでお悩み、お困りの方は、[都道府県労働局雇用環境・均等部（室）](#)にご相談ください。

雇用環境・均等部（室）においては、相談に対応し、男女雇用機会均等法に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられ、解雇等の不利益取扱いが行われないよう、また、事業主により妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が講じられるよう、事業主に対し助言、指導等を行い、是正を図ります。

※ 適用法令 男女雇用機会均等法第29条、第30条

事業主の皆さまへ

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置 による休暇制度導入助成金のご案内

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、当該女性労働者のために有給の休暇制度を設けて取得させた事業主を助成します。

助成金の対象

詳細は裏面をご参照ください



① ~ 全ての条件を満たす事業主が対象です。

① **新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度**（年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る）を整備し、

当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて労働者に周知した事業主であって、

令和3年4月1日から令和4年1月31日までの間に、当該休暇を合計して5日以上取得させた事業主

ただし、この助成金の申請までに、対象となる事業場において令和2年度の「**両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）**」や令和2年度の「**新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金**」を受給していないこと。

雇用保険被保険者でない方も対象です。

助成内容

1事業場につき1回限り 15万円

申請期間

対象労働者の有給休暇の延べ日数が合計5日に達した日の翌日から令和4年2月28日まで

事業場単位ごとの申請です。

事業主の皆さまには、この助成金も活用しつつ、妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。

支給要件の詳細は具体的な手続き、支給申請書のダウンロードはこちらから
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html



お問い合わせ・相談窓口（受付時間 午前8時30分～午後5時15分 土日祝日・年末年始を除く）
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に設置の

この助成金と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の相談・申請窓口まで

相談・申請窓口URL：https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html



都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		

対象となる労働者

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、 医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者

< 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは >

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和2年5月7日から令和4年1月31日まで。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf>



対象となる有給の休暇制度

休暇制度の整備、既存の特別休暇の活用

この助成金の対象となる休暇制度を整備することが必要です。

既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。

* 助成金の申請に際し、制度内容が分かるものを添付する必要がありますが、就業規則等でなくてもかまいません。

* 常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

制度の周知方法

有給の休暇制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を、全ての労働者が知ることができるよう、適切な方法で周知を行うことが必要です。

- (例) ・ 事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する ・ 制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する
- ・ 電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する など

併給

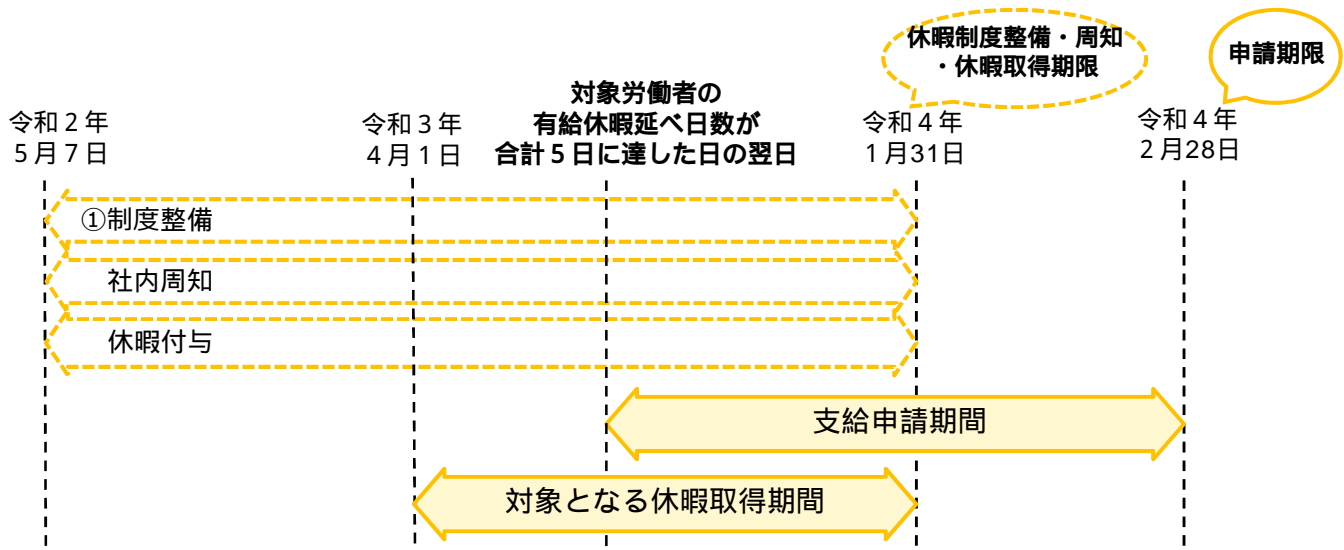
令和3年度「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」との併給

対象労働者が雇用保険被保険者の場合、同一の対象労働者の同一の期間は、「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」と併給（対象労働者とする）が可能です。

* 併給には、両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）の要件も満たす必要があります。詳細は別リーフレット「（令和3年度版）新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金をご活用ください」をご参照ください。

* すでに令和2年度の新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金（一般や雇用）を受給したことのある事業場は、この助成金の併給はできませんので、ご注意ください。

支給申請の流れ



事業主の皆さま

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）をご活用ください

このリーフレットは、令和3年度に取得した対象労働者の有給休暇分（令和3年4月1日～令和4年1月31日）を申請する場合の要件を記載したものです。令和2年度の取得分（令和3年3月31日までの分）を申請する場合は、令和2年度版リーフレットをご参照ください。

助成金の対象

詳細は裏面をご参照ください

令和2年5月7日から令和4年1月31日までの期間で、～ 全ての条件を満たした事業主が対象です。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度（年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る）を整備し、

当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて労働者に周知した事業主であって、

当該休暇を合計して20日以上取得させた事業主

助成内容

対象労働者1人当たり 28.5万円 1事業所あたり5人まで

申請期間

対象労働者の有給休暇の延べ日数が合計20日に達した日の翌日から令和4年2月28日まで
事業所単位ごとの申請です。



事業主の皆さまには、この助成金も活用しつつ、妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。

支給要件の詳細は具体的な手続き、支給申請書のダウンロードはこちらから
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html



お問い合わせ・相談窓口（受付時間 午前8時30分～午後5時15分 土日祝日・年末年始を除く）
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に設置の

この助成金と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の相談・申請窓口まで

相談・申請窓口URL：https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html



都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		



詐欺にご注意ください。国や都道府県労働局から、助成金の相談について電話等で勧誘することはありません。また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話等で問い合わせることはありません。



対象となる労働者

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）

<新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは>

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和2年5月7日から令和4年1月31日まで。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf>



対象となる有給の休暇制度

休暇制度の整備、既存の特別休暇の活用

この助成金の対象となる休暇制度を整備することが必要です。

既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することで対象となります。

* 助成金の申請に際し、制度内容が分かるものを添付する必要がありますが、就業規則等でなくてもかまいません。

* 常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

制度の周知方法

有給の休暇制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を、全ての労働者が知ることができるよう、適切な方法で周知を行うことが必要です。

- (例) ・ 事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する ・ 制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する
- ・ 電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する など

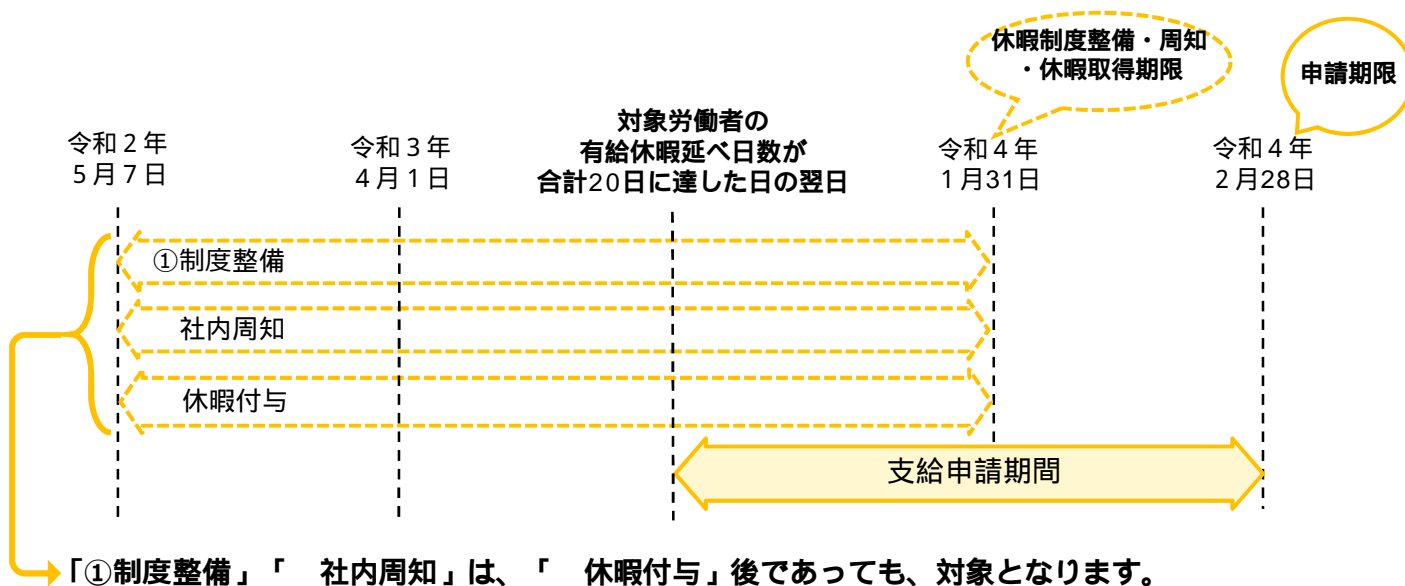
休暇制度の整備と周知の時期

令和4年1月31日までに制度整備と周知が必要です。制度整備と周知が労働者の休暇取得後であっても対象です。

欠勤などを、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更した場合の扱い

対象です。ただし、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更することについて労働者本人に説明し、同意を得ることが必要です。

支給申請の流れ



令和2年度（令和3年3月31日まで）の有給休暇取得日数が5日未満だった場合

令和3年3月31日までに労働者の取得した有給休暇取得日数が5日未満で、令和2年度要件に基づく申請ができなかった場合も、令和3年4月1日以降に取得した日数と合算して合計20日以上となれば、対象です。

* 上記のケースの他に、有給休暇の取得期間が年度をまたぐ場合など、ご不明点がございましたら、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。