



福岡医発第270号(地)
令和3年4月22日

各医師会長 殿

福岡県医師会
会長 松田 峻一良
(公印省略)

働く女性の母性健康管理に関する周知について

さて、標記の件につきまして、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日本医師会を通じて周知依頼がありました。

本件は、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。）の様式が変更される旨を周知するものです。

また、母性健康管理措置（以下「母健措置」という。）について広く認識いただくため、新しく作成されたQ&Aが厚生労働省のホームページに掲載されるとともに、新型コロナウイルス感染症に関する母健措置による助成金（以下「母健助成金」という。）については、今般、要件等を変更した上で期限を延長することとされております。

具体的な内容及びこれに伴う留意点等については、下記のとおりです。

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了知いただくとともに、貴会会員へ周知方よろしくお願いいたします。

記

1. 令和3年7月1日より、母健カードの様式が変更されることとなりました。【別紙1】

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、新しく作成したQ&Aが厚生労働省HP（<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000764004.pdf>）に掲載されております。（不育症にかかるQ&Aを含む）【別紙2】

2. 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されました。【別紙3】

なお、助成金の支給申請に当たっては、母健カード等の医師等の指導事項が分かる資料の写しが必要となります。

小郡三井医師会より

母子保健担当理事 橋本朋也
会長 島田昇二郎

(参考資料)

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

職場における妊娠中の助成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

(健Ⅰ16) (健Ⅱ25)

令和3年4月13日

都道府県医師会担当理事 殿

公益社団法人 日本医師会
常任理事 渡辺弘司
常任理事 神村裕子
(公印省略)

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）

今般、厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課より本会宛てに件名の周知依頼がございました。

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、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。）の様式を変更されることとなりました。また、母健措置について広く認識いただくため新しく作成したQ&Aがホームページに掲載される運びとなりました。さらに、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。）については、今般、要件等を変更した上で期限を延長することとされました。

具体的な内容及びこれに伴う留意点等については下記のとおりです。つきましては、本内容をご理解の上、貴会会員ならびに貴会関係郡市区医師会等への周知方に特段のご高配を賜われますようお願い申し上げます。

記

1 令和3年7月1日より、母健カードの様式が変更されることとなりました。【別紙1】

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、新しく作成したQ&Aが厚労省HP（<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000764004.pdf>）に掲載されます。（不妊症にかかるQ&Aを含む）【別紙2】

2 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されました。【別紙3】

なお、助成金の支給申請にあたっては、母健カード等医師等の指導事項が分かる資料の写しが必要となります。

(参考URL)

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

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 務 連 絡
令和 3 年 3 月 31 日

公益社団法人 日本医師会 御中

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課

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。

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。また、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、貴会会員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 母性健康管理指導事項の内容が医師等から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ので、御留意ください。母健措置及び母健カードの詳細については、別紙 1 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 2 のとおり新しく Q & A を作成し、HP に掲載しています。本 Q & A は不育症でお悩みの方にも対応していますので、貴会会員を通じて妊産婦の方々への周知に御協力いただきますようお願いいたします。

- 2 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3を御参照ください。

助成金の支給申請に当たり、母健カード等医師等の指導事項が分かる資料が添付書類となりますので、引き続き御留意ください。

(参考資料)

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/seisaiku05/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

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

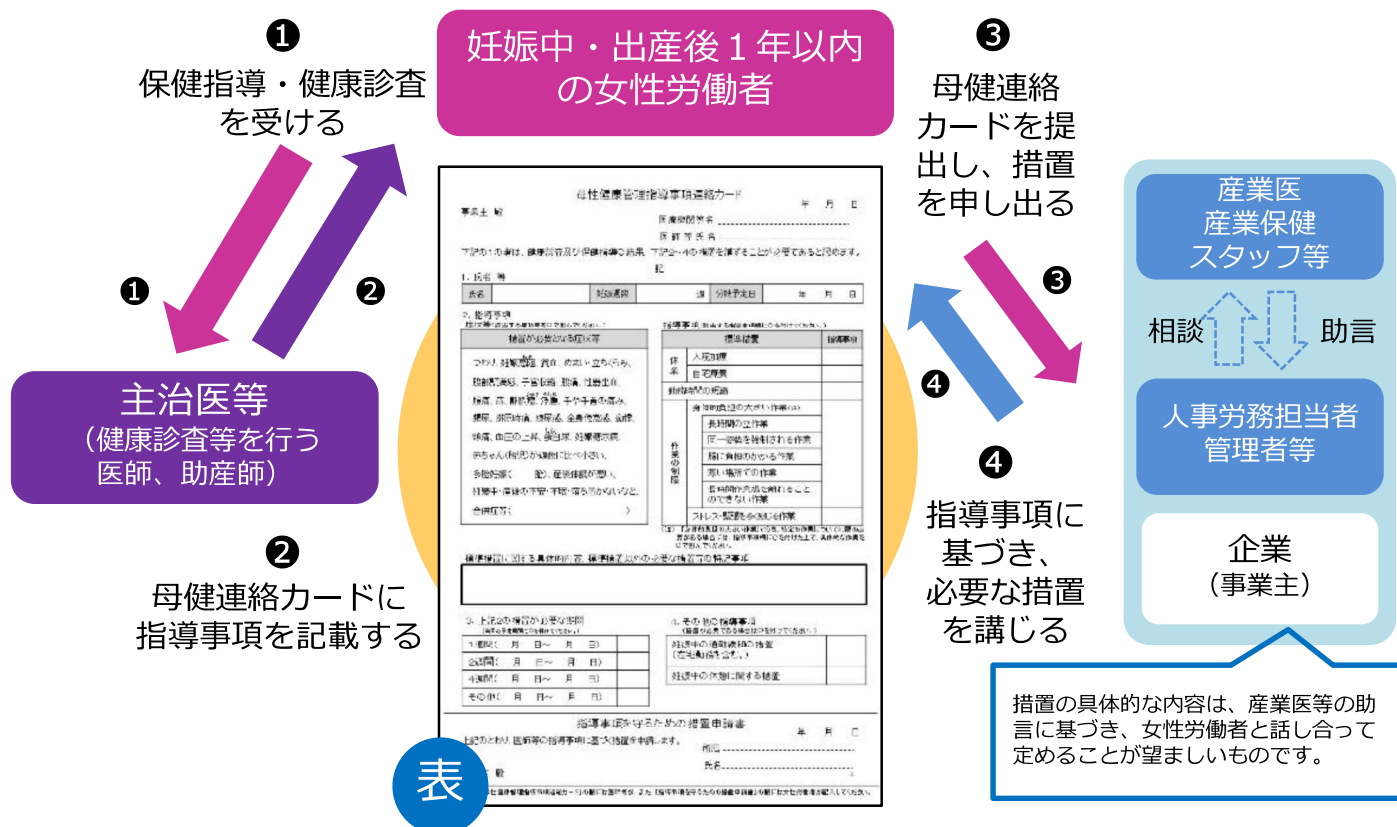
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html



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。



- 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

事業主 殿

年 月 日

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、 ^{たん} 血圧の上昇、蛋白尿、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

3

(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のでしょうか。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

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



①～④**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、
- ② 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、**
- ③ **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**
- ④ 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

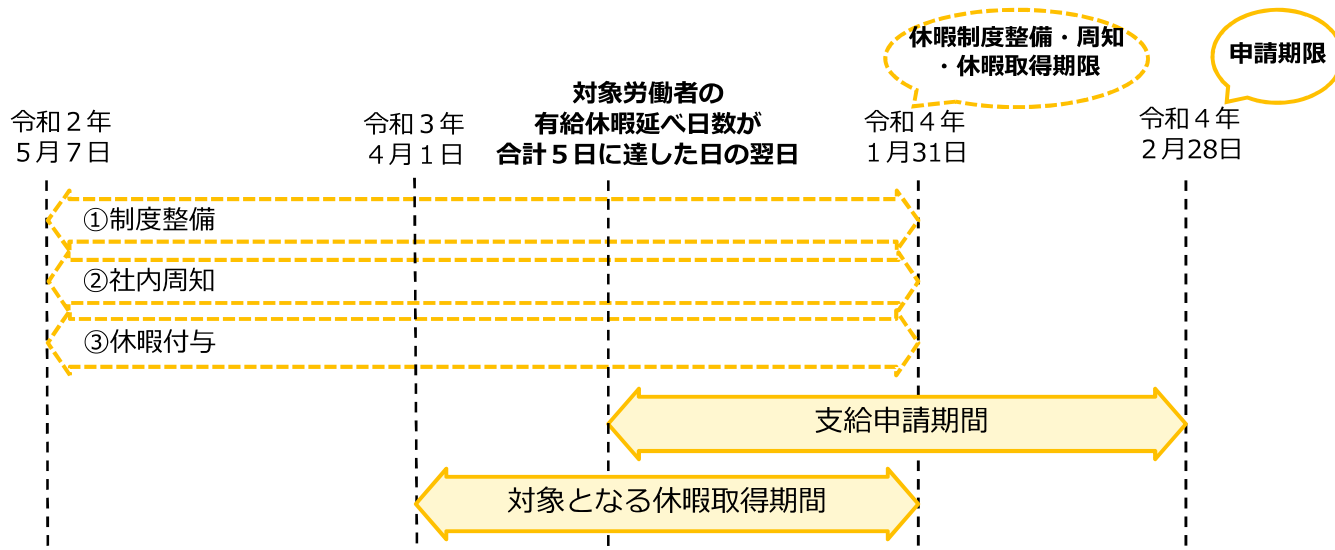
併給

■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、①～③全ての条件を満たした事業主が対象です。

- 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、
- ② 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、
- ③ 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/shozaianai/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

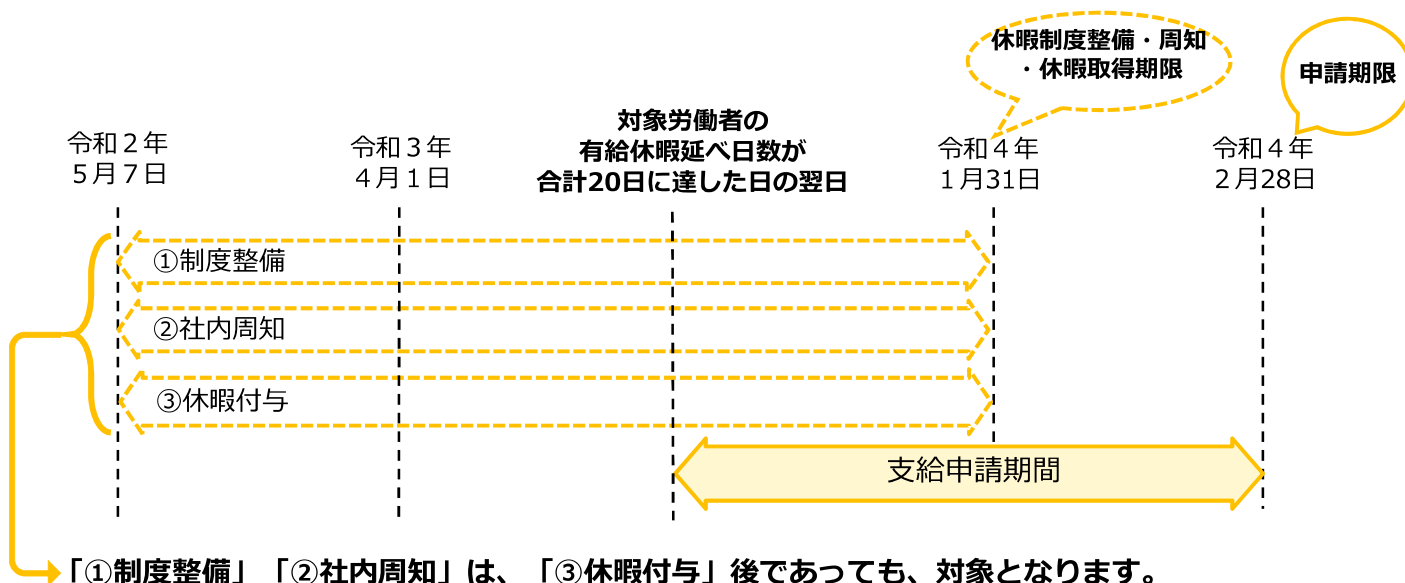
■休暇制度の整備と周知の時期

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。

令和3年3月作成