

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 を改正しました！（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日から適用しています。

▶▶ 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



(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、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、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

「母健連絡カード」の記入に当たって

産婦人科医等の皆さまへ

「母健連絡カード」とは、事業主が、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置を適切に講じるために、医師や助産師の指導事項の内容を事業主に的確に伝達するカードです。男女雇用機会均等法に基づく指針において様式が定められており、医師等による証明書となるものです。

「母健連絡カード」の新様式は、令和3年7月1日から適用しています。
こちらより、ダウンロードしてご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000763976.pdf>

記入に当たっては、次の事項にご留意ください。

◆「医療機関等名、医師等氏名」欄

医療機関等名・医師等氏名を記入してください。

◆「1. 氏名 等」欄

妊産婦の情報として、氏名、妊娠週数、分娩予定日を記入してください。

◆「2. 指導事項 措置が必要となる症状等」欄

妊産婦の症状等のうち、事業主が標準措置等を講じる必要のある症状等を○で囲んでください。

◆「2. 指導事項 標準措置」欄

症状等に対応する必要な措置を記入する場合には、妊産婦から具体的な仕事内容等を可能な限りお聴きいただき、「母健連絡カード」の裏面「（参考）症状等に対して考えられる措置の例」を参考にしてください。

「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。

なお、産科医師や助産師では女性労働者の職場における作業等の状況を詳細に把握することが難しい場合には、産業医や企業の担当者等と相談の上、適切な対応を取ることが望ましいことから、具体的な作業は限定しなくても差し支えありません。

◆「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」欄

事業主が症状等に対応した「標準措置」とは異なる措置を講ずべきと判断した場合、または、より具体的な指導を行う場合には、指導事項欄に○を付けた上で、この欄に記入してください。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置が必要な場合は、この欄に指導内容を記入してください。

（記入例）新型コロナウイルス感染症への感染のおそれが高い作業への転換または出勤の制限（在宅勤務・休業）の措置を講じること。

◆「3. 上記2の措置が必要な期間」欄

措置が必要な期間については、診断時点での医学的判断により、当面必要と思われる期間を記入してください。

期間の延長が必要な場合には、「母健連絡カード」を新たに発行してください。

◆「4. その他の指導事項」欄

通勤緩和の措置や休憩に関する措置が医学的にも必要な場合に記入してください。

「母健連絡カード」の活用にあたって 事業主の皆さまへ

「母健連絡カード」とは、事業主が、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置を適切に講じるために、医師や助産師の指導事項の内容を事業主に的確に伝達するカードです。男女雇用機会均等法に基づく指針において様式が定められており、医師等による証明書となるものです。

「母健連絡カード」の新様式は、令和3年7月1日から適用しています。

こちらより、ダウンロードしてご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000763976.pdf>

産婦人科医等が発行した「母健連絡カード」に基づき必要な措置を講じる場合には、次の事項にご留意ください。

具体的な措置については、産業医等産業保健スタッフにご相談ください。

産婦人科医等からの指導内容に基づきどのような措置を講じたらよいかかわからない場合は、妊産婦の方の了解を得て、主治医等と連絡を取り判断を求めるなど、適切な対応を図ってください。

◆「1. 氏名等」欄

妊娠週数、出産予定日から、今後必要な健康診査等の受診頻度、産前産後休業の時期を推定することができます。

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、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。

標準的な健康診査の回数（出所「妊婦に対する健康診査についての望ましい基準」）

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

※ 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。

◆「2. 指導事項 措置が必要となる症状等」欄

左欄の○の付いた症状等について、右欄の標準措置が必要となります。該当する標準措置に基づき措置を講じてください。

「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○で囲んでいる場合があります。

◆「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」欄

医師等が症状等に対応した「標準措置」とは異なる措置を実施すべきと判断した場合、または、より具体的な指導を行う場合には、この欄に記入されています。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置が必要な場合は、この欄に指導内容が記入されています。

（記入例）新型コロナウイルス感染症への感染のおそれが低い作業への転換または出勤の制限（在宅勤務・休業）の措置を講じること。

◆「3. 上記2の措置が必要な期間」欄

記入された期間が、措置が必要とされる期間です。産婦人科医等の指示により、措置を講じる必要のある期間が延長される可能性があります。延長される場合には、「母健連絡カード」が新たに発行されます。

◆「4. その他の指導事項」欄

通勤緩和の措置や休憩に関する措置に○が付いていない場合でも、労働者からの申出等により適切な措置を実施するようにしてください。

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(令和4年1月改正)

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3月31日まで**の間に、当該休暇を合計して**5日以上取得させたこと**。
- ④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）**」と令和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。

※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5月31日**まで
※事業場単位の申請です。

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	052-857-0313	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3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

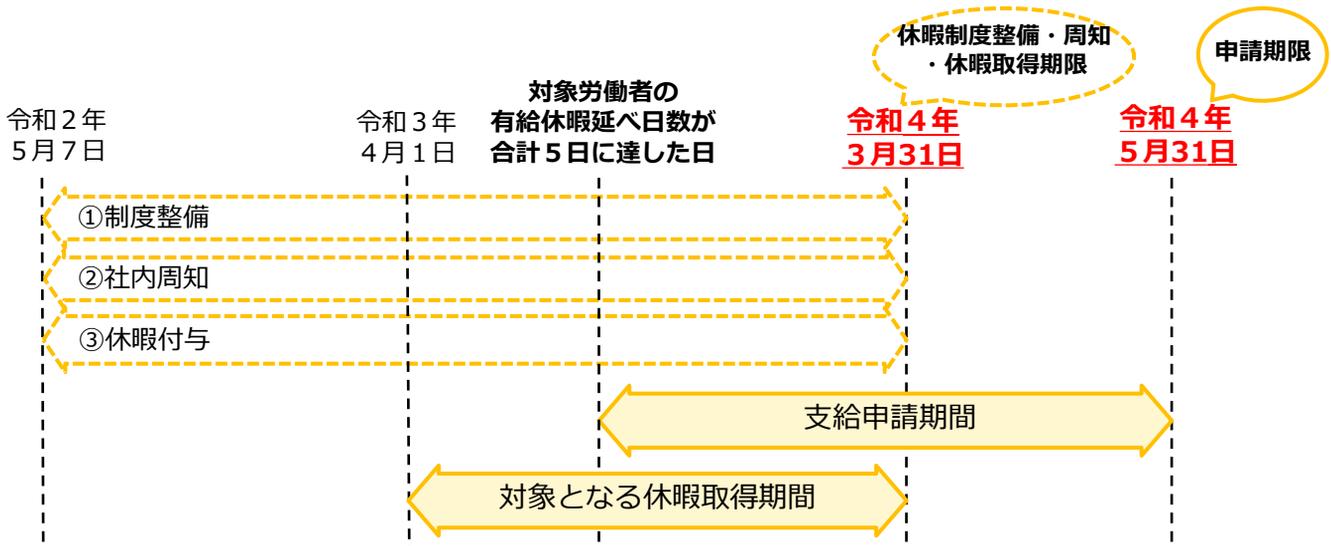
■令和3年度「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」との併給

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）」と併給が可能です。

* 併給は、**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（一般と雇用）を受給したことのある対象労働者は、**この助成金との併給対象にできません**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

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3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5月31日まで
※事業所単位の申請です。

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	052-857-0313	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3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3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、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。

新型コロナウイルス感染症についてお困りの方は

「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」にご相談ください！

新型コロナウイルス感染症への感染について、不安やストレスを感じたり、通勤や働き方で
お悩み、お困りの妊婦の方は、「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」にご相談ください。

在宅勤務や時差通勤が
できないかな。

多くのお客さんと
接する仕事なので、
感染が不安。

主治医 から休業が
必要と診断された。
会社にどう伝えら
ばいいんだろう。

休業中の給与は
支給されるのかな？
できれば有給で
お休みしたい。

母性健康管理措置、
母健（ぼけん）カードって
なに？

会社に休業を申し出たら、
退職を勧められた。
働き続けたいのに、
どうすればいいのか。



働く妊婦の皆さまへの具体的な支援
の内容は、裏面に！ ▶▶▶

▶▶母性健康管理措置等に係る特別相談窓口

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	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6027
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	026-223-0551	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		

相談は無料です。匿名でも大丈夫です。プライバシーは厳守されるのでご安心ください。
受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

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