

事 務 連 絡
令和 5 年 3 月 31 日

公益社団法人 日本助産師会 御中

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置及び関連する助成金の期限延長並びに特別相談窓口の終了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。

令和 2 年 5 月 7 日から適用してい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（以下「コロナ母健措置」という。）、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係る助成金（以下「コロナ母健措置助成金」という。）、「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」（以下「特別相談窓口」という。）については、これまで、「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」の支給要件の見直しに関する御連絡及び「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」の開設に関する周知への御協力について（依頼）」（令和 2 年 9 月 30 日付事務連絡）等において、周知等への御協力を依頼させていただいたところです。

他方で、新型コロナウイルス感染症については、「新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけの変更等に関する対応方針について」（令和 5 年 1 月 27 日新型コロナウイルス感染症対策本部決定）において、令和 5 年 5 月 8 日から、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成 10 年法律 114 号）上の新型インフルエンザ等感染症に該当しないものとし、5 類感染症に位置づけることとされる等の取扱いの変更が行われることとされたところです。

このような状況を踏まえ、新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する妊娠中の女性労働者の心理的なストレスについて、制度創設時とは同様ではないと考えられること等の理由から、今般、コロナ母健措置については経過措置として期限を延長することとし、コロナ母健措置助成金についても支給要件等を一部見直した上で経過措置として期限を延長することとしました。また、各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下「雇均部（室）」という。）に設置している特別相談窓口については、令和 5 年 3 月末限りで終了することとしました。

具体的な内容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、貴会会員に対する更な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 コロナ母健措置について

コロナ母健措置の期限について、経過措置として、令和5年3月31日から令和5年9月30日に延長いたしました。詳細については、別紙1を御参照ください。

2 コロナ母健措置助成金について

これまで、要件を満たす対象事業主に対して、コロナ母健措置助成金として「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)」及び「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」による助成を行ってきたところですが、これらのコロナ母健措置助成金については経過措置として、以下のとおり対象期間、支給要件等を変更いたしました。なお、コロナ母健措置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、引き続きご留意をお願いいたします。コロナ母健措置助成金の詳細については、別紙2を御参照ください。

(1) 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)について

イ 対象期間を令和5年3月31日から令和5年9月30日まで延長したこと。

ロ 支給要件について、就業規則等において、母性健康管理措置(コロナ母健措置以外のものを含みます。)として、勤務時間の変更、勤務の軽減、休業その他の措置を整備し、当該措置の内容を労働者に周知していることを追加したこと。

ハ 支給額について、対象労働者1人当たり28.5万円から20万円に変更したこと。

(2) 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について

令和5年3月末で終了し、申請期間を同年5月31日までとしたこと。

3 特別相談窓口について

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る、通勤や働き方で悩みを抱える等、働く妊婦の皆さまがお困りの際に相談しやすいよう、母健措置等に係る相談に対応する窓口として、令和2年10月1日から令和5年3月31日までの間、雇均部(室)において特別相談窓口を設けているところ、この窓口の開設期間については延長せず、令和5年3月末で終了することといたしました。なお、特別相談窓口の終了後も、引き続き、雇均部(室)において母健措置等に係る相談は受け付けておりますので、働く妊婦の方から母健措置等についての詳細なお問い合わせ等ございましたら雇均部(室)までご相談ください。また、可能な範囲で医療機関の窓口等に配架いただくなど、周知についてのご協力をお願いいたします。

4 母健措置は、妊娠中の女性労働者が、職場での作業内容等によって新型コロナウイルス感染症への感染に不安やストレスを抱える場合があること等を踏まえ、妊娠中の女性労働者が安心して妊娠を継続し、子どもを産み育てられるような環境が整備されるよう事業主に義務付けられた措置ですので、この趣旨を踏まえ、作業等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又は胎児の健康保持に影響があると考えられる場合には、引き続き、必要な指導を行っていただくようお願いいたします。

(参考資料)

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）

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

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ついて



対象期間が令和5年9月30日まで延長されます。

妊娠中の女性が新型コロナウイルス感染症に感染すると、重症化するリスクが高いとされており、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって感染への大きな不安やストレスを抱える場合があります。こうした状況を踏まえ、母性健康管理が適切に行われるよう、**男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置**を定めています。

▶▶ 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。

▶▶ 新型コロナウイルス感染症に関する措置について

- 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における**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又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、**事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。**
- 本措置の対象期間は、**令和2年5月7日～令和5年9月30日**です。

指導の例：感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）

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**母性健康管理指導事項連絡カード（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。

事業主は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。

母性健康管理措置には、他にも以下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
- 妊娠中又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）

このほか、妊娠中の女性労働者は、主治医等からの指導がなくても、時間外、休日労働、深夜業の制限等を請求できます（労働基準法）。

女性の心とからだの健康をサポートするサイト
「働く女性の心とからだの応援サイト」内
「妊娠出産・母性健康管理サポート」ページ
https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/index_bosei.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
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.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 ^{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 |

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

■原則として令和5年9月30日までの間に、①～④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全ての労働者に周知した事業主であって、
- ③令和5年4月1日から令和5年9月30日までの間に、当該休暇を合計して20日以上取得させるとともに、
- ④男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置(新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を含む)について、休暇制度の他に妊娠中の女性労働者が勤務を続けやすくするために、自社が対応できる措置を具体的に就業規則又は労働協約に規定し、全ての労働者に周知した事業主。

助成内容

対象労働者1人当たり **20万円** ※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5年11月30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安心して仕事を続けられる環境づくりに努め、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)

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5年9月30日**まで。



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

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

男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置

■男女雇用機会均等法第12条

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導または健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

■男女雇用機会均等法第13条

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、受けた指導事項を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置のモデル規定

(母性健康管理措置)

第〇条 妊娠中及び出産後1年以内の女性社員から申出があった場合は、原則として希望する日時に必要な時間を勤務時間内の通院時間として与える。通院時間は有給（※1）とする。

第〇条 妊娠中及び出産後1年以内の女性社員が、妊産婦のための健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その指導に基づき、時差出勤又は勤務時間の短縮（、作業の制限、テレワーク）（※2）を認める。勤務時間のうち短縮した時間や休業中の時間は無給（※1）とする。

- ※1 母性健康管理措置に基づき働かなかった分の賃金については、ノーワーク・ノーペイの原則に基づき無給として差し支えありませんが、一部有給とすることもできます。また、母性健康管理措置の申出・利用を理由とした不利益取扱いは禁止されています。
- ※2 「妊娠中の女性労働者が勤務を続けやすくするための措置」には、テレワークや対人業務の免除などが考えられます。休業だけでなく、感染のおそれが低い勤務形態で就業継続できるよう自社で利用可能な措置を工夫して講じてください。