

# 働く女性労働者の母性健康管理措置について

—働きながら、安心して妊娠・出産できる職場づくりのために—

愛媛労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 目次

## 1 男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置

- (1) 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保
- (2) 指導事項を守ることができるようにするための措置
- (3) 新型コロナウイルス感染症に関する措置について
- (4) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- (5) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置
- (6) 紛争の解決
- (7) 行政指導の実施及び企業名の公表

## 2 労働基準法における母性保護規定

- (1) 産前・産後休業
- (2) 妊婦の軽易業務転換
- (3) 妊産婦等の危険有害業務の就業制限
- (4) 妊産婦等に対する変形労働時間制の適用制限
- (5) 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限
- (6) 育児時間
- (7) 罰則

## 3 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置助成金のご案内

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 1. 男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置

(1) 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保 (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又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らない。**

※健康診査等を受診するために確保しなければならない回数

●妊娠中

妊娠23週までは 4週間に1回

妊娠24週から35週までは 2週間に1回

妊娠36週以後出産までは 1週間に1回

※健康診査等を受診するために確保しなければならない回数

●産後 (出産後1年以内)

医師等の指示に従って必要な時間を確保する

(2) 指導事項を守ることができるようにするための措置 (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、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。**

※指導事項を守ることができるようにするための措置

- 妊娠中の通勤緩和 (時差出勤、勤務時間の短縮等の措置)
- 妊娠中の休憩に関する措置 (休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置)
- 妊娠中または出産後の症状等に対応する措置 (作業の軽減、休業等の措置)



母性健康管理措置は、正社員だけでなく、契約社員やアルバイトなど、非正規雇用労働者も対象となります。また、派遣労働者については、派遣元事業主及び派遣先のいずれについても措置義務があります。

※「母性健康管理指導事項連絡カード」について (令和3年7月1日～様式改正)

事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることができるように、女性労働者に対して出された医師等の指導事項を的確に事業主に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用しましょう。



### (3) 新型コロナウイルス感染症に関する措置について（平成9年労働省告示第105号）

**新型コロナウイルス感染症が拡大する中、妊娠中の女性労働者は、職場における作業内容等によって、新型コロナウイルスの感染に大きな不安やストレスを抱える場合があります。**

**そうした心理的なストレスが母体・胎児の健康保持に影響を与える恐れがあるため、男女雇用機会均等法に基づく指針が改正され、妊娠中の女性労働者の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措置」が新たに規定されました。**

#### ① 対象とする女性労働者

妊娠中の女性労働者で当該女性労働者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ストレスが、母体や胎児の健康保持に影響があるとして、医師等から指導を受けた方

#### ② 具体的措置内容

##### ○作業制限

（例）不特定多数の顧客当との対面での接客が求められる業務から、接客業務を免除し、主にバックヤードの業務に変更する。

##### ○出勤の制限

（例）混雑した交通機関での通勤が避けられない労働者について、通勤経路、通勤方法の変更を認める、混雑を避けられるよう時差出勤を認める。混雑が交通機関での通勤が避けられない場合、在宅勤務や休業を認める。

#### ③ 適用期間

令和2年5月7日から令和5年3月31日まで

#### ④ 母性健康管理指導事項連絡カードの記入の仕方

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、主治医等が母性健康管理指導事項連絡カード表面の「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」の欄に具体的な指導内容を記入します。

（例）○指導内容：新型コロナウイルス感染症の感染のおそれが低い作業への転換、もしくは出勤の制限（在宅勤務・休業）の措置を講じること。



(表)

事業主 殿

医療機関等名 \_\_\_\_\_

醫師等氏名 -----

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

おそ  
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、<sup>りゅう ふしゅ</sup>静脈瘤、浮腫、手や手の痛み、  
頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、  
頭痛、血圧の上昇、<sup>たん</sup>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	入院治療	
	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

#### (4) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（法第9条）

**事業主は、女性労働者が妊娠・出産・産前産後休業の取得、妊娠中の時差通勤など男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や深夜業の免除など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。**

※ 不利益な取扱いと考えられる例

- 解雇すること
- 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- 降格させること
- 就業環境を害すること
- 不利益な自宅待機を命ずること
- 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

#### (5) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置（法第11条の3 関係）

**事業主は、職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止する措置を講じなければなりません。**

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②相談（苦情を含む。）に応じ、適切に対応するために必要な体制整備
- ③職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
- ⑤上記に併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止）



## （６）紛争の解決（法第１５条から第２７条）

**母性健康管理措置が講じられず、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。**

## （７）行政指導の実施及び企業名の公表（法第２９条、第３０条、第３３条関係）

**厚生労働大臣は、男女雇用機会均等法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導、若しくは勧告をすることができます。**

**事業主がこの報告をしない、又は虚偽の報告をした場合には、２０万円以下の過料に処せられます。**

**さらに、母性健康管理措置が講じられず是正指導にも応じない場合には、企業名公表の対象となります。**

### よくあるご質問

- ① 勤務時間の短縮や休憩、休業の措置について、賃金の取扱いはどうするべきでしょうか。
- ② 妊婦の通院休暇は、年次有給休暇を利用するよう指示しても問題ないでしょうか。また、前年から繰り越された年次有給休暇の未消化分を通院休暇に当てるよう指示してもよいでしょうか。
- ③ 母性健康管理指導事項連絡カード（母健カード、又は医師の診断書等）を提示せず、女性労働者から事業主に措置の申出をした場合、事業主は当該労働者の申出に応ずる義務があるのでしょうか。



## 2. 労働基準法における母性保護規定

(1) 産前・産後休業（法第65条第1項及び第2項）

**産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）〈いずれも女性が請求した場合に限る〉**

**産後は8週間、女性を就業させることはできません。**

**（ただし、産後6週間を経過後に、女性本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務については、就業させることはさしつかえありません。）**

働く女性が流産・死産した場合に利用できる制度について

①産後休業 対象者：妊娠4か月以降（妊娠85日以上）に死産した女性労働者

内 容：事業主は、原則8週間、当該労働者を就業させてはいけません。

（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。）

②母性健康管理措置 対象者：流産・死産後1年以内の女性労働者（妊娠の週数は問いません。）

内 容：医師等から出血や下腹部等への対応として一定期間の休業等の指導が出されることがあります。

事業主は女性労働者が、健康診査等を受けるための時間の確保や、医師等からの指導事項を守ることができるようになることが義務づけられています。出産した場合だけに限らず、流産・死産後1年以内の女性労働者についても同様です。

(2) 妊婦の軽易業務転換（法第65条第3項）

**妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。**

## 2. 労働基準法における母性保護規定

(3) 妊産婦等の危険有害業務の就業制限（法第64条の3）

**妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。**

(4) 妊産婦等に対する変形労働時間制の適用制限（法第66条第1項）

**変形労働時間制がとられる場合であっても、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。**

(5) 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（法第66条第2項及び第3項）

**妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働、又は深夜業をさせることはできません。**

(6) 育児時間（法第67条）

**生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができます。**

(7) 罰則（法第119条）

**上記の規定に違反した者は、6か月以下の懲役または30万以下の罰金に処せられます。**

## 妊産婦等の就業制限の業務の範囲

×…女性を就かせてはならない業務  
△…女性が申し出た場合就かせてはならない業務  
○…女性を就かせても差し支えない業務

女性労働基準規則第2条第1項		就業制限の内容		
		妊婦	産婦	その他の女性
1号	重量物を取り扱う業務（別表1参照）	×	×	×
2号	ボイラーの取扱いの業務	×	△	○
3号	ボイラーの溶接の業務	×	△	○
4号	つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○
5号	運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝達装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○
6号	クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務（2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。）	×	△	○
7号	動力により駆動させる土木建築用機械又は船舶荷役用機械の運転の業務	×	△	○
8号	直径が25センチメートル以上の丸のこ盤（横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。）又はこの車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤（自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。）に木材を送給する業務	×	△	○
9号	操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○
10号	蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○
11号	動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○
12号	岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○
13号	土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
14号	高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
15号	足場の組立て、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助作業の業務を除く。）	×	△	○
16号	胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
17号	機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
18号	別表2の1に掲げる有害物を発散する場所において行われる別表2の2に掲げる業務	×	×	×
19号	多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
20号	著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
21号	多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
22号	著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
23号	異常気圧下における業務	×	△	○
24号	さく岩機、鉋打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

（別表1）

下の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重 量（単位：kg）	
	所轄作業	継続作業
満16歳未満	12	8
満16歳以上満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

（別表2）

1. 対象有害物（26物質）

〔特定化学物質障害予防規則の適用を受けるもの〕

1 塩素化ビフェニル（PCB）	10 塩化ニッケル（Ⅱ）（粉状のものに限る）※
2 アクリルアミド	11 スチレン
3 エチルベンゼン	12 テトラクロロエチレン（パークロロエチレン）
4 エチレンイミン	13 トリクロロエチレン
5 エチレンオキシド	14 砒素化合物（アルシシと砒化ガリウムを除く）※
6 カドミウム化合物※	15 ベータープロピオラクトン
7 クロム酸塩※	16 ペンタクロロフェノール（PCP）およびそのナトリウム塩
8 五酸化バナジウム※	17 マンガン※
9 水銀およびその無機化合物（硫化水銀を除く）	

※ カドミウム、クロム、バナジウム、ニッケル、砒素の金属単体、マンガン化合物は対象となりません。

〔鉛中毒予防規則の適用を受けるもの〕

18 鉛およびその化合物
--------------

〔有機溶剤中毒予防規則の適用を受けるもの〕

19 エチレングリコールモノエチルエーテル（セロソルブ）	23 N、N-ジメチルホルムアミド
20 エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート（セロソルブアセテート）	24 トルエン
21 エチレングリコールモノメチルエーテル（メチルセロソルブ）	25 二硫化炭素
22 キシレン	26 メタノール

2. 対象業務

### 女性労働基準規則において女性労働者の就業を禁止する業務

●労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第3管理区分」となった屋内作業場での全ての業務



●タンク、船倉内などで規制対象の化学物質を取り扱う業務で、呼吸用保護具の使用が義務づけられているもの





### 3. 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・休暇取得支援コース助成金のご案内

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。

事業主の皆さまへ

令和4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5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）」、「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。また、令和3年度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休暇制度導入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5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](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](https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html)



令和4年度版

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5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5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](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](https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html)

