

働く妊婦・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ついて



新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、働く妊婦の方は、職場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ついて不安やストレスを抱える場合があります。

こうした方の母性健康管理を適切に図ることができるよう、**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措置を新たに規定**しました。

▶▶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4年1月31日**（※）です。

（※）新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限を踏まえて設定

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**母健連絡カード**（**母性健康管理指導事項連絡カード**）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、時間外、休日労働、深夜業の制限等について、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）。

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/>



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



新型コロナウイルス感染症に関する 母健連絡カードの活用方法

①
保健指導・健康診査
を受ける

妊娠中の
女性労働者

③
母健連絡カードを提出し、
措置を申し出る



②
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

表

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 氏名 _____ 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の見込みとする。

記

| 氏名 | 経歴 | 分娩予定日 | 年 月 日 |
|-----------------------------|------------|---|-------|
| 1. 氏名等 | | | |
| 2. 指導事項(該当する指導事項に○を付けてください) | 指 導 項 目 | 標 準 措 置 | |
| つわり | 症状が軽い場合 | 勤務時間の短縮 | |
| 妊娠経過 | 経過良好 | 休業(自覚後) | |
| 妊娠経過 | 14日以上14日未満 | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 | |
| 妊娠経過 | 14日以上未満 | 休業(自覚後) | |
| 子宮内胎児発育遅延 | 軽 症 | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 | |
| | 重 症 | 休業(自覚後又は入院後) | |
| 切迫早産(妊娠22週未満) | | 休業(自覚後又は入院後) | |
| 切迫早産(妊娠22週以上) | | 休業(自覚後又は入院後) | |
| 妊 娠 汗 斑 | 軽 症 | 負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を長時間維持する作業の制限又は換気設備の整備 | |
| | 重 症 | 休業(入院後) | |
| 妊 娠 尿 白 濁 | 軽 症 | 負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を長時間維持する作業の制限又は換気設備の整備 | |
| | 重 症 | 休業(入院後) | |
| 妊娠経過(胎動減少) | 軽 症 | 負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を長時間維持する作業の制限又は換気設備の整備 | |
| | 重 症 | 休業(入院後) | |
| 妊娠経過(胎動消失) | 軽 症 | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 | |
| | 重 症 | 休業(自覚後又は入院後) | |
| 経産婦(1年以上経過) | 軽 症 | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 | |
| | 重 症 | 休業(自覚後又は入院後) | |

産業医
産業保健スタッフ等

相談 助言

人事労務担当者
管理者等

企業
(事業主)

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。

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には、
主治医等がカード裏面の「特記事項」
の欄に指導内容を記入します。

(記入例)

新型コロナウイルス感染症の感染の
おそれの低い作業への転換又は出勤
の制限(在宅勤務・休業)の措置を
講じること。

▶▶ 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。

| 症 状 等 | 指 導 項 目 | 標 準 措 置 |
|----------------------|--------------|---|
| 妊娠中に かかりやす い病気 | 動脈硬化 症状が軽い場合 | 長時間の立作業、同一姿勢を強制される作 業の制限又は換気設備の整備 |
| | 動脈硬化 症状が重い場合 | 休業(自覚後) |
| 妊娠経過 異常 | 経過良好 | 長時間の立作業、同一姿勢を長時間維持する作 業の制限 |
| | 経過良好 | 負担の大きい作業、長時間作業場所を離れ ることのできない作業、寒い場所での作業 の制限 |
| 多胎妊娠(胎動) | 軽 症 | 必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は 勤務時間の短縮 |
| | 重 症 | 多胎で特異な病又は三胎以上の場合、特 に慎重な管理が必要 |
| 産後の回復不全 | 軽 症 | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の 短縮 |
| | 重 症 | 休業(自覚後) |

指導事項と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

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) | 妊娠中の通勤経路の措置 |
| 2週間(月 日 ~ 月 日) | 妊娠中の休憩に関する措置 |
| 4週間(月 日 ~ 月 日) | |
| その他() | |

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。]

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申
請書」の欄には女性労働者が記入してください。

指導事項を守るための措置申請書

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。

令和 年 月 日 所 属 _____
氏 名 _____

事業主 氏名 _____

裏

- 男女雇用機会均等法により、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。
- また、職場における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御相談は、以下へお願いします。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に関する相談窓口

https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html



助成金の対象期間を延長しました。
(令和2年12月28日改正)

／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 休暇取得支援助成金をご活用ください

▶▶助成金の対象

詳細は裏面をご参照ください

①～③の全ての条件を満たす事業主が対象です。

✓ 令和2年5月7日から令和3年3月31日までの間に

- 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5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 有給休暇計5日以上20日未満：25万円 *1事業所当たり20人まで
以降20日ごとに15万円加算(上限額：100万円)

▶▶申請期間

令和2年6月15日から令和3年5月31日まで

*雇用保険被保険者の方用と、雇用保険被保険者以外の方用の2種類の様式があります。

*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。

支給要件の詳細や具体的な手続、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



都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)に


本助成金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の相談・申請窓口を設置しています

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

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

<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

- 就業規則における規定の有無、既存の特別休暇の活用

休暇制度の就業規則への規定はこの助成金の要件ではありません。

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。

*ただし、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について、

全ての労働者がその内容を知ることができるよう、適切な方法により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

- 休暇制度の整備及び周知の時期

令和3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**となります。

- 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

対象となります。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。

▶支給額

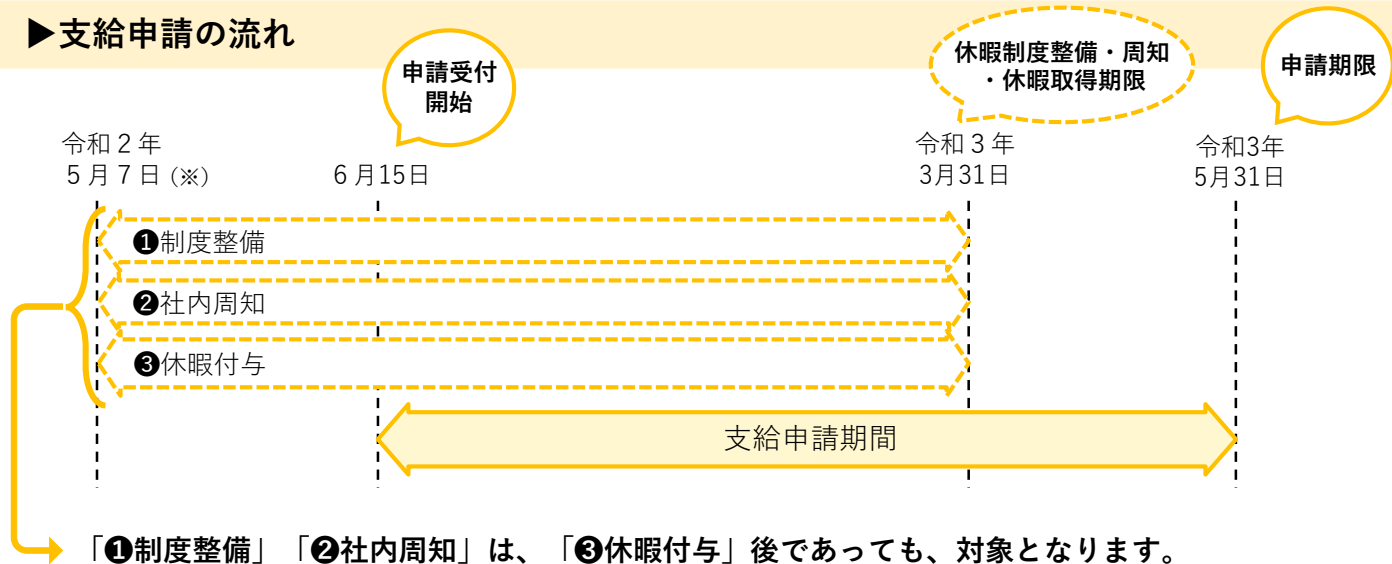
- 連続して休暇を取得していない場合の支給額

連続して休暇を取得していない場合も、令和2年5月7日から令和3年3月31日までの合計の休暇取得日数に応じて支給額が決定されます。

- 同一の労働者について複数回の申請をした場合

2回目以降の申請では、その申請時点での合計の休暇取得日数に応じて支給すべき金額と前回までの申請で支給された金額の差額があれば、差額を支給します。

▶支給申請の流れ



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）



●ご存知ですか。働く妊婦の方のための男女雇用機会均等法●

！ 新型コロナウイルス感染症に関しては、**感染のおそれによる心理的なストレスが母体の健康に影響**することが考えられ、**医師等の指導**を受けたら、**企業に申し出て、次のような措置が受けられます。**

※新型コロナウイルスに関する措置の対象期間は、令和4年1月31日までです。

作業の制限／在宅勤務／休業／時差通勤／勤務時間の短縮 等

！ **妊娠・出産や上記の措置を求めたこと等を理由とする次のような不利益取扱いは禁止**されています。

解雇／退職の強要／契約更新がされない／正社員からパートへの転換強要 等

！ 新型コロナウイルス感染症に関する措置として、**妊婦の方が休業する場合、有給の休暇制度を整備して与えた企業に対する助成金**があります。**妊婦の方が安心して休暇を取得し、出産後も活躍できる職場環境を整備**するものです。

詳しくは、表面の特別相談窓口にお気軽にお電話ください!!▶▶▶

▶▶母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）とは

表

裏

母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）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。



▲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）



▲女性にやさしい職場づくりナビ

働く女性・男性のための出産、育児に関する制度

◎妊娠がわかったら

・出産予定日や休業の予定を早めに会社に申し出ましょう

・妊婦健康診査または保健指導を受けるための時間が必要な場合は、会社に申請しましょう
申請があった場合、会社は、健康診査等のために必要な時間を確保しなければなりません。
(有給か無給かは、会社の規定によります。)

回数…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(医師等がこれと異なる指示をした場合はその回数)

・妊婦健康診査等で医師等から指導を受けたら・・・

医師等から、通勤緩和、休憩時間の延長、つわりやむくみなど症状に対応した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には、会社に申し出て必要な措置を講じてもらいましょう。

申し出があった場合、会社は医師等の指導内容に応じた適切な措置を講じなければなりません。医師等からの指導事項を会社にきちんと伝えることができるよう、医師等に「母性健康管理指導事項連絡カード」(別記様式。拡大コピーをして用いる事ができます)を記入してもらい、会社に伝えることも効果的です。



◎妊娠中の職場生活

・時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限

妊婦は、時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できます。

変形労働時間制がとられる場合にも、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働しないことを請求できます。

・軽易業務転換

妊娠中に立ち仕事や重い物を扱う仕事などがつらいときは、他の軽易な業務への転換を請求できます。

◎産前・産後休業を取るときは

・産前休業

出産予定日以前の6週間(双子以上の場合は14週間)について請求すれば取得できます。

・産後休業

出産の翌日から8週間は、働くことはできません。ただし、産後6週間経ったあとに、本人が請求して医師が認めた場合は働くことができます。

・産前・産後休業は、正社員だけでなく、パートや派遣で働く方など誰でも取得できます

◎産後休業後に復職するときは

・育児時間

生後1年に達しない子を育てる女性は、1日2回少なくとも各30分間の育児時間を請求できます。

・母性健康管理措置

産後1年を経過しない女性は、医師等から指示があったときは、健康診査等に必要な時間の確保を申請できます。また、指導を受けた場合には、必要な措置を受けることができます。

・時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限、危険有害業務の就業制限

産後1年を経過しない女性には、妊娠中と同様に、これらが適用になります。

◎育児休業を取るときは

・育児休業制度とは

1歳に満たない子を育てる男女労働者は、希望する期間、子どもを育てるために休業することができます。

・パパ・ママ育休プラス

両親ともに育児休業を取得する場合は、休業可能期間が延長され、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間、それぞれ育児休業を取得できます。

・育児休業を取ることができる人は

正社員だけでなく、パートや派遣などの有期契約労働者も一定の要件を満たしていれば育児休業を取ることができます。

・育児休業の延長

子が1歳以降、保育所に入れられないなどの場合には、子が1歳6か月に達するまでの間、子が1歳6か月以降、保育所に入れられないなどの場合には、子が2歳に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

・育児休業を取るための手続き

育児休業を取得するためには、会社に書面で申し出ることが必要です。遅くとも休業開始1か月前までに、会社に育児休業申出書を提出しましょう。

◎妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントは許されません

妊娠・出産・育児休業等を理由に、解雇、雇止め、降格などの不利益な取扱いを行うことは禁止されています。また、会社は職場での妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて防止する義務があります。ハラスメントを受けたら会社に相談しましょう。

◎幼い子どもを育てながら働き続けるために

・短時間勤務制度

会社は、3歳未満の子を育てる男女労働者について、短時間勤務制度（原則として1日6時間）を設けなければなりません。

・所定外労働の制限

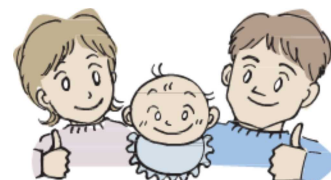
会社は、3歳未満の子を育てる男女労働者から請求があったときは、所定外労働をさせてはなりません。

・子の看護休暇

小学校入学前の子を育てる男女労働者は、会社に申し出ることにより、年次有給休暇とは別に、1年につき、子が1人なら5日まで、子が2人以上なら10日まで、病気やけがをした子の看護、予防接種及び健康診断のために1日又は半日単位で休暇を取得することができます。

・時間外労働、深夜業の制限

会社は、小学校入学前の子を育てる男女労働者から請求があった場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。また、深夜（午後10時から午前5時まで）に働かせてはなりません。



以上の問い合わせ先 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

◎育児等のために退職した方への再就職支援

・育児などにより退職し、将来的に再就職を希望する方に対し、情報提供、再就職セミナー、再就職に向けたプラン作りの支援などを実施しています。

・雇用保険は、原則として退職してから1年間の中で、再就職活動を行っている期間に受給することができます。しかし、その期間に妊娠、出産、育児、疾病及び負傷のために再就職できない場合、その雇用保険を受給できる期間を延長することができます（退職後最大4年間まで）。

問い合わせ先 公共職業安定所（ハローワーク）

◎出産育児一時金・出産手当金の支給及び社会保険料・国民年金保険料の免除

・出産に当たっては、出産育児一時金や出産手当金などが支給される制度があります。また、産前産後休業期間中や育児休業期間中の、社会保険料（健康保険・厚生年金）が免除される制度や、産前産後期間中の国民年金保険料が免除される制度があります。

問い合わせ先 勤務先、全国健康保険協会（協会けんぽ）、健康保険組合、年金事務所、市区町村の国民年金担当窓口（国民年金保険料に係る免除制度に限る）など

◎児童手当

・児童を養育している方に支給されます。支給額は所得や児童の年齢等によって異なります。子どもが生まれた日の翌日から15日以内に、お住まいの市区町村（公務員は勤務先）に申請が必要です。

問い合わせ先 市区町村の児童手当担当窓口

◎育児休業給付

・育児休業を取得したときは、一定の条件を満たした場合、雇用保険から休業開始時賃金の67%（休業開始から6ヶ月経過後は50%）相当額が育児休業給付金として支給される制度があります。

問い合わせ先 公共職業安定所（ハローワーク）

働く女性・男性のための出産、育児に関する制度

◎妊娠がわかったら

・出産予定日や休業の予定を早めに会社に申し出ましょう

・妊婦健康診査または保健指導を受けるための時間が必要な場合は、会社に申請しましょう
申請があった場合、会社は、健康診査等のために必要な時間を確保しなければなりません。
(有給か無給かは、会社の規定によります。)

回数…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(医師等がこれと異なる指示をした場合はその回数)

・妊婦健康診査等で医師等から指導を受けたら・・・

医師等から、通勤緩和、休憩時間の延長、つわりやむくみなど症状に対応した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には、会社に申し出て必要な措置を講じてもらいましょう。

申し出があった場合、会社は医師等の指導内容に応じた適切な措置を講じなければなりません。医師等からの指導事項を会社にきちんと伝えることができるよう、医師等に「母性健康管理指導事項連絡カード」(別記様式。拡大コピーをして用いる事ができます)を記入してもらい、会社に伝えることも効果的です。



◎妊娠中の職場生活

・時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限

妊婦は、時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できます。

変形労働時間制がとられる場合にも、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働しないことを請求できます。

・軽易業務転換

妊娠中に立ち仕事や重い物を扱う仕事などがつらいときは、他の軽易な業務への転換を請求できます。

◎産前・産後休業を取るときは

・産前休業

出産予定日以前の6週間(双子以上の場合は14週間)について請求すれば取得できます。

・産後休業

出産の翌日から8週間は、働くことはできません。ただし、産後6週間経ったあとに、本人が請求して医師が認めた場合は働くことができます。

・産前・産後休業は、正社員だけでなく、パートや派遣で働く方など誰でも取得できます

◎産後休業後に復職するときは

・育児時間

生後1年に達しない子を育てる女性は、1日2回少なくとも各30分間の育児時間を請求できます。

・母性健康管理措置

産後1年を経過しない女性は、医師等から指示があったときは、健康診査等に必要な時間の確保を申請できます。また、指導を受けた場合には、必要な措置を受けることができます。

・時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限、危険有害業務の就業制限

産後1年を経過しない女性には、妊娠中と同様に、これらが適用になります。

◎育児休業を取るときは

・育児休業制度とは

1歳に満たない子を育てる男女労働者は、希望する期間、子どもを育てるために休業することができます。

・パパ・ママ育休プラス

両親ともに育児休業を取得する場合は、休業可能期間が延長され、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間、それぞれ育児休業を取得できます。

・育児休業を取ることができる人は

正社員だけでなく、パートや派遣などの有期契約労働者も一定の要件を満たしていれば育児休業を取ることができます。

・育児休業の延長

子が1歳以降、保育所に入れないなどの場合には、子が1歳6か月に達するまでの間、子が1歳6か月以降、保育所に入れないなどの場合には、子が2歳に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

・育児休業を取るための手続き

育児休業を取得するためには、会社に書面で申し出ることが必要です。遅くとも休業開始1か月前までに、会社に育児休業申出書を提出しましょう。

◎妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントは許されません

妊娠・出産・育児休業等を理由に、解雇、雇止め、降格などの不利益な取扱いを行うことは禁止されています。また、会社は職場での妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて防止する義務があります。ハラスメントを受けたら会社に相談しましょう。

◎幼い子どもを育てながら働き続けるために

・短時間勤務制度

会社は、3歳未満の子を育てる男女労働者について、短時間勤務制度（原則として1日6時間）を設けなければなりません。

・所定外労働の制限

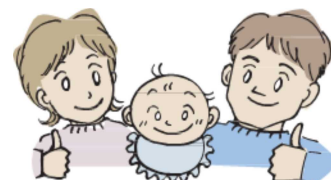
会社は、3歳未満の子を育てる男女労働者から請求があったときは、所定外労働をさせてはなりません。

・子の看護休暇

小学校入学前の子を育てる男女労働者は、会社に申し出ることにより、年次有給休暇とは別に、1年につき、子が1人なら5日まで、子が2人以上なら10日まで、病気やけがをした子の看護、予防接種及び健康診断のために1日又は半日単位で休暇を取得することができます。

・時間外労働、深夜業の制限

会社は、小学校入学前の子を育てる男女労働者から請求があった場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。また、深夜（午後10時から午前5時まで）に働かせてはなりません。



以上の問い合わせ先 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

◎育児等のために退職した方への再就職支援

・育児などにより退職し、将来的に再就職を希望する方に対し、情報提供、再就職セミナー、再就職に向けたプラン作りの支援などを実施しています。

・雇用保険は、原則として退職してから1年間の中で、再就職活動を行っている期間に受給することができます。しかし、その期間に妊娠、出産、育児、疾病及び負傷のために再就職できない場合、その雇用保険を受給できる期間を延長することができます（退職後最大4年間まで）。

問い合わせ先 公共職業安定所（ハローワーク）

◎出産育児一時金・出産手当金の支給及び社会保険料・国民年金保険料の免除

・出産に当たっては、出産育児一時金や出産手当金などが支給される制度があります。また、産前産後休業期間中や育児休業期間中の、社会保険料（健康保険・厚生年金）が免除される制度や、産前産後期間中の国民年金保険料が免除される制度があります。

問い合わせ先 勤務先、全国健康保険協会（協会けんぽ）、健康保険組合、年金事務所、市区町村の国民年金担当窓口（国民年金保険料に係る免除制度に限る）など

◎児童手当

・児童を養育している方に支給されます。支給額は所得や児童の年齢等によって異なります。子どもが生まれた日の翌日から15日以内に、お住まいの市区町村（公務員は勤務先）に申請が必要です。

問い合わせ先 市区町村の児童手当担当窓口

◎育児休業給付

・育児休業を取得したときは、一定の条件を満たした場合、雇用保険から休業開始時賃金の67%（休業開始から6ヶ月経過後は50%）相当額が育児休業給付金として支給される制度があります。

問い合わせ先 公共職業安定所（ハローワーク）

(表)

母性健康管理指導事項連絡カード

令和 年 月 日

事業主殿

医療機関等名.....

医師等氏名.....印

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(該当する指導項目に○を付けてください。)

| 症状等 | | 指導項目 | 標準措置 |
|---------------------------------|----------------------|------|---|
| つわり | 症状が著しい場合 | | 勤務時間の短縮 |
| 妊娠悪阻 | | | 休業(入院加療) |
| 妊娠貧血 | Hb9g/dl 以上 11g/dl 未満 | | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 |
| | Hb9g/dl 未満 | | 休業(自宅療養) |
| 子宮内胎児発育遅延 | 軽症 | | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 |
| | 重症 | | 休業(自宅療養又は入院加療) |
| 切迫流産(妊娠22週未満) | | | 休業(自宅療養又は入院加療) |
| 切迫早産(妊娠22週以後) | | | 休業(自宅療養又は入院加療) |
| 妊娠浮腫 | 軽症 | | 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又は勤務時間の短縮 |
| | 重症 | | 休業(入院加療) |
| 妊娠蛋白尿 | 軽症 | | 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮 |
| | 重症 | | 休業(入院加療) |
| 妊娠高血圧症候群(妊娠中毒症) | 高血圧が見られる場合 | 軽症 | 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮 |
| | | 重症 | 休業(入院加療) |
| | 高血圧に蛋白尿を伴う場合 | 軽症 | 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮 |
| | | 重症 | 休業(入院加療) |
| 妊娠前から持っている病気(妊娠により症状の悪化が見られる場合) | 軽症 | | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 |
| | 重症 | | 休業(自宅療養又は入院加療) |

(裏)

| 症 状 等 | | 指導項目 | 標準措置 |
|--------------|---------------|----------|---|
| 妊娠中にかかりやすい病気 | 静脈瘤 痔 | 症状が著しい場合 | 長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になつての休憩 |
| | 腰痛症 | 症状が著しい場合 | |
| | ぼうこうきん 膀胱炎 | 軽 症 | 負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限 |
| | | 重 症 | 休業(入院加療) |
| 多胎妊娠(胎) | | | 必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要 |
| 産後の回復不全 | | 軽 症 | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 |
| | | 重 症 | 休業(自宅療養) |

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

| |
|--|
| |
|--|

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() | |

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 | |
| 妊娠中の休憩に関する措置 | |

[記入上の注意]

(1) 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入下さい。

(2) 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入下さい。

指導事項を守るための措置申請書

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。

令和 年 月 日

所 属.....

氏 名..... 印

事 業 主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

新型コロナウイルス感染症による 小学校休業等対応助成金をご活用ください

令和2年10月1日から令和3年3月31日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります！ *詳細は裏面をご参照ください

事業主の皆さまには、この助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけるようお願いいたします。

助成内容：有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10

具体的には、対象労働者1人につき、**対象労働者の日額換算賃金額※×有給休暇の日数**で算出した合計額を支給します。
※各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの(日額上限：15,000円)

申請期限：

- 令和2年10月1日から12月31日までの休暇に関する申請期限は令和3年3月31日です。
- 令和3年1月1日から3月31日までの休暇に関する申請期限は令和3年6月30日です。

令和2年2月27日から9月30日までの休暇に関する申請受付は原則として令和2年12月28日で終了しています。ただし、次のI、IIや天災等のやむを得ない理由があると認められる場合は申請期限を超過して申請することが可能です。

- 労働者からの労働局の特別相談窓口への「（企業に）この助成金を利用してもらいたい」等のご相談に基づき、労働局が事業主への助成金活用働きかけを行い、これを受けて事業主が申請を行う場合
- 労働者が労働局の特別相談窓口へ相談し、労働局から助言等を受けて、労働者自らが事業主に働きかけ、事業主が申請を行う場合

- * ①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の**2種類の様式**があります。
- * 事業所単位ではなく**法人ごとの申請**となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。

①支給要件の詳細や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。
申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。（印刷できない場合はコールセンターに御連絡下さい）

※ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

②お問い合わせについては、下記のフリーダイヤル（コールセンター）まで
（フリーダイヤル）**0120-60-3999** 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

③申請書の提出先

〒137-8691 新東京郵便局 私書箱132号
学校等休業助成金・支援金受付センター

新型コロナ 休暇支援

検索



※郵送先は厚生労働省ではありません。

必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。
（宅配便などは受付不可）

※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、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、振込先、口座番号やその他の個人情報個人の方に電話などで問い合わせることはありません。

※雇用調整助成金も申請される方は、最寄りの都道府県労働局などでも受け付けますのでご相談ください。

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

「臨時休業等」とは

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。
- ・なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です

※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。

「小学校等」とは

- ・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）
 - ★障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。
- ・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

- (ア) 新型コロナウイルスに感染した子ども
- (イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども(発熱などの風邪症状、濃厚接触者)
- (ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者

- ・親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- ・各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

④対象となる有給の休暇の範囲

日曜日、夏休みなどに取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：授業日 ※日曜日や夏休み（夏休み期間が再設定された場合は、再設定後のもの）などは対象外
- ・その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日

「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日

半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

- ・対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

就業規則などにおける規定の有無

- ・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

- ・対象になります。ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただく必要があります。

労働者に対して支払う賃金の額

- ・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払う必要があります。助成金の支給上限である15,000円を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。

小学校休業等対応助成金の活用方法と 相談窓口のご案内

令和2年10月1日から令和3年3月31日までの間に、新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります！
* 詳細は裏面をご参照ください

活用方法・申請期限

(注) 取得した休暇の期間によって、下記のとおり申請期限が異なります！

- 令和2年10月1日から12月31日までの休暇に関する申請期限は令和3年3月31日です。
- 令和3年1月1日から3月31日までの休暇に関する申請期限は令和3年6月30日です。
- 助成内容は特別休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10(※)です。
※ 日額上限：15,000円
- この助成金は、既に欠勤や年次有給休暇の取得として処理された分についても、事後的に特別休暇に振り替えた場合は対象になります。

令和2年2月27日から9月30日までの休暇に関する申請受付は原則として令和2年12月28日で終了しています。ただし、次のⅠ、Ⅱや天災等のやむを得ない理由があると認められる場合は申請期限を超過して申請することが可能です。詳細はホームページをご覧ください。

- 労働者からの労働局の特別相談窓口への「（企業に）この助成金を利用してもらいたい」等のご相談に基づき、労働局が事業主への助成金活用の働きかけを行い、これを受けて事業主が申請を行う場合
- 労働者が労働局の特別相談窓口へ相談し、労働局から助言等を受けて、労働者自らが事業主に働きかけ、事業主が申請を行う場合

事業主の皆さまには、この助成金を活用して有給の特別休暇制度を設けていただき、保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただくとともに、過去に欠勤等で処理した分についても、特別休暇に振り替えて本助成金をご活用いただけるよう、ご検討をお願いします。

労働者の皆様へ：相談窓口のご案内

- 都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に係る特別相談窓口』では、「企業にこの助成金を利用してもらいたい」等の労働者の方からのご相談内容に応じて、企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけを行っています。【ご相談は裏面の相談窓口一覧まで】

事業主の皆様へ：申請手続き及び申請に係る相談窓口のご案内

- 申請手続き、助成金の支給要件等の詳細について、下記のコールセンターでご相談に対応しています。助成金の申請書類は、下記の「受付センター」まで郵送をお願いします。
- また、労働者の方からのご相談を受けて、都道府県労働局で事業主に助成金の活用の働きかけを行う場合、申請書類の作成支援も全面的に行います。

①【コールセンター】 申請方法等のお問い合わせは、下記のフリーダイヤルまで（フリーダイヤル）0120-60-3999 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

②【受付センター】 申請書の提出先は、こちらです。
〒137-8691 新東京郵便局 私書箱132号 学校等休業助成金・支援金受付センター

※郵送先は厚生労働省・都道府県労働局ではありません。

必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。

③【都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に係る特別相談窓口』】 裏面参照

主な支給要件

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

「臨時休業等」とは

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。

なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です

※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。

「小学校等」とは

- ・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部） ※障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。
- ・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

- ・新型コロナウイルスに感染した子ども
- ・新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども（発熱などの風邪症状、濃厚接触者）等

※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者

- ・親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。

その他の支給要件や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。

申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html



新型コロナ 休暇支援

小学校休業等対応助成金に係る特別相談窓口（令和3年3月31日まで）

| 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 | 03-6867-0211 | 滋賀 | 077-522-6648 | 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 | 025-288-3501 | 大阪 | 06-7660-0072 06-6949-6494 | 高知 | 088-885-6041 |
| 宮城 | 022-299-8834 022-299-8844 | 富山 | 076-432-2740 | 兵庫 | 078-367-0850 | 福岡 | 092-411-4764 |
| 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 | 024-536-2777 | 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 | 058-245-8124 | 岡山 | 086-224-7639 | 宮崎 | 0985-38-8821 |
| 群馬 | 027-896-4739 | 静岡 | 054-252-1212 | 広島 | 082-221-9247 | 鹿児島 | 099-223-8239 |
| 埼玉 | 048-600-6210 | 愛知 | 052-857-0313 | 山口 | 083-995-0390 | 沖縄 | 098-868-4380 |
| 千葉 | 043-306-1860 | 三重 | 059-226-2110 | 徳島 | 088-652-2718 | | |

受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

テレワークに関する各種情報はここから!

テレワーク総合ポータルサイト

OPEN!

テレワークに関する様々な情報を得るための
入り口となるWEBサイトです

テレワークの
相談をしたい

セミナーやイベントに
参加したい

テレワーク実施上の
留意点や先進的な取組
事例などを知りたい

助成金について
知りたい



テレワークに関しては、「言葉は聞いたことはあるが、よく分からない」、「どんなメリットがあるのか分からない」、「テレワークを導入したいが手順が分からない」、「テレワークは今のどのような状況なのか調べたい」と思う方も多数いらっしゃると思います。

ぜひ、テレワーク総合ポータルサイトを御活用いただき、テレワークの導入、知識の拡大、事例研究、助成金活用を進めていただきますよう、お願いいたします。

テレワーク総合ポータルサイト

検索



<https://telework.mhlw.go.jp/>

テレワークについての様々な情報を簡単に得られます! ぜひご活用ください!

テレワーク相談センターのご案内

テレワーク相談センターでは、
テレワークに関する様々なご相談を承ります。

無料

テレワークの導入前や導入後に このようなお悩みはありませんか？

テレワークを導入したいが
何からはじめてよいか
わからない…

テレワークで本当に生産性は
上がるのか…

他社の導入事例を知りたい!



紙を使う仕事が多いが、
テレワークを活用できるのか…

情報セキュリティが心配…

労務管理、業績評価、
成果管理の
方法がわからない…

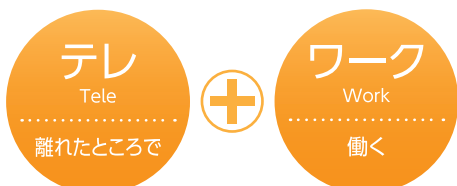
社内の理解を得るには
どのようにしたらよいか…

お気軽にご相談ください!

テレワークのご相談に電話・メールで対応

労務管理のオンラインコンサルティング(5回まで無料)

テレワークとは



テレワークとは、ICT(情報通信技術)を活用し、時間や
場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

近年、スマートフォン、タブレット端末等の情報通信機器が発達するとともに、通信サービスについてもインターネット回線が普及し、運用コストやセキュリティ確保の課題も解決されつつあり、テレワークを取り巻く環境は飛躍的に変化し、働き方改革の有効な手段として普及しています。

3つのテレワークの形態

在宅勤務

モバイル
勤務

サテライト
オフィス
勤務

テレワークのご相談に電話・メールで対応

テレワーク相談コーナーでは、テレワークに関するあらゆるご相談を電話・メールで受け付けています。対応はテレワークに精通した相談員が行います。

電話



ナビダイヤル

0570-550348

メール



専用アドレス

sodan@japan-telework.or.jp

労務管理のオンラインコンサルティング

テレワーク導入を検討中の企業に対して、労務管理のコンサルタントを5回まで無料で実施いたします。オンラインコンサルティングでは主に以下のような内容のアドバイスをを行います。

- 1 テレワーク導入時の就業規則に関すること
- 2 テレワーク適用業務の選定に関すること
- 3 テレワーク時の労働時間管理に関すること
- 4 テレワーク時の人事評価に関すること
- 5 その他テレワークにおける労務管理に関すること

現状把握

課題確認と解決策検討

1回目

導入準備

準備のための措置制度
システム設計

2回目

導入後フォロー

継続・発展に向けて
課題と対策を検討

3~5回目

お問合せ・連絡先

テレワーク相談センター

電話：0570-550348

相談対応時間：平日(月～金) 9:00～20:00 (祝日、年末年始を除く)

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台1-8-11
東京YWCA会館3階 一般社団法人日本テレワーク協会内

メール：sodan@japan-telework.or.jp

※現在は対面での相談は控えさせていただいております。

テレワークを有効に活用しましょう

～新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワーク実施～

テレワークの活用

テレワークとは、インターネットなどのICTを活用し自宅などで仕事をする、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からも、有効な働き方です。

テレワークの効果

企業のメリット

- 非常時に感染リスクを抑えつつ、事業の継続が可能
- 従業員の通勤負担の軽減が図れる
- 優秀な人材の確保や、雇用継続につながった
- 資料の電子化や業務改善の機会となった



労働者のメリット

- 通勤の負担がなくなった
- 外出しなくて済むようになった
- 家族と過ごす時間や趣味の時間が増えた
- 集中力が増して、仕事の効率が良くなった

テレワーク実施までの流れ

1

実施に向けての検討
(業務・対象者・費用負担)

2

セキュリティのチェック

3

労使によるルールの確認
(労務管理)

4

作業環境のチェックなど

テレワークの実施



1 実施に向けての検討(業務の切り出し・対象者の選定・費用負担)

業務の切り出し

- 対象作業の選定は、「業務単位」で整理することがポイント
- テレワークでは難しいと思われる業務についても、緊急事態宣言を受けて、一旦やってみたら意外にできることがわかったというケースも多い
- 仕事のやり方を工夫することで一気に進む場合も

図表 II-4-1 対象業務の整理



仕事のやり方を変える5つの取組み例

1. 仕事の見える化
2. 仕事のプロセスの見直し
3. 電子化・ペーパーレス化
4. コミュニケーションのIT化
(メール、チャット、WEB会議等)
5. 申請業務のクラウド化
タイムカード、出張申請、経費精算、スケジュールボードetc.

出典: 「テレワークではじめる働き方改革 テレワークの導入・運用ガイドブック」

対象者の選定

- 業務命令として在宅勤務を命じる場合には、業務内容だけでなく、**本人の希望も勘案**しつつ、決定しましょう。

費用負担

- 費用負担についてはトラブルになりやすいので、労使でよく話し合うことが必要です。

- 機器購入費**
パソコン本体や周辺機器、携帯電話、スマートフォンなどについては、会社から貸与しているケースが多い
- 通信費**
モバイルワークでは携帯電話やノート型パソコンを会社から貸与し、無線LAN等の通信費用も会社負担しているケースが多い
- 消耗品購入費**
 - ・ 文具消耗品は会社が購入したものを使用
 - ・ 切手や宅配メール便等は事前に配布
 - ・ 会社宛の宅配便は荷払いとするなど
- 光熱費**
頻度により様々。光熱費は、業務使用分との切り分けが困難なため、テレワーク勤務手当に含めて支払う企業の例もみられる

出典: 「テレワーク導入のための労務管理等Q&A集」

2 セキュリティのチェック

会社のパソコン(PC)を社外に持ち出す場合には、**PCの盗難**や**紛失**による情報漏洩のリスクがあることから、**セキュリティ対策のなされたPCやシンクライアントパソコンを貸与する**などの工夫が必要です。

また、自宅のPCを使って業務を行う場合には、ウイルス対策ソフトや最新アップデートの適用などの**セキュリティ対策が適切に行われているか**を確認する必要があります。

その他、総務省においてテレワークセキュリティに関するガイドラインやチェックリストが公開されていますので、ご活用ください。

3 ルールの確認（労務管理）

労働時間

在宅勤務などのテレワーク時にも、労働基準法などの**労働法令を遵守することが必要**です。テレワーク時の労務管理について確認し、ルールを定めましょう。
詳しくは「テレワーク実施のための参考資料(p.4)」をご参照ください。

労働時間

- 労働時間を適正に把握・管理し、長時間労働を防ぐためにも、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録しましょう。
- 通常の労働時間制、フレックスタイム制のほかに、一定の要件を満たせば事業場外みなし労働時間制なども活用できます。

【労働時間管理方法の一例】

■Eメール

- ・使い慣れている
- ・業務の報告を同時に行いやすい
- ・担当部署も一括で記録を共有できる

■勤怠管理ツール

- ・Eメール通知しなくてよい
- ・大人数を管理しやすい
- ・担当部署も記録を共有できる

■電話

- ・使い慣れている
- ・時間がかからない
- ・コミュニケーションの時間が取れる

■勤怠管理システム

- （仮想オフィス、グループウェア等）
- ・個別に報告する手間がかからない

安全衛生

- テレワーク中に孤独や不安を感じることがあります。オンライン会議などを活用して、上司・部下や同僚とコミュニケーションをとるようにしましょう。
- なお、業務中の傷病は労災の対象になります。
- 過度な長時間労働とならないようにしましょう。

業績評価、人事管理、社内教育

- 在宅勤務を行う労働者について特別の取り扱いを行う場合は、よく確認しましょう。
- 新規で採用する場合には、就業場所などについて労働条件の明示が必要です。

4 作業環境のチェック

以下をふまえ、従業員が作業しやすい環境で作業するよう、労働者にアドバイスしましょう。

温度・湿度

適度な温度・湿度の部屋で作業しましょう

照明

明るいところで作業しましょう

窓

こまめに換気しましょう

その他

適度な休憩・ストレッチなど

机・椅子

作業中の姿勢に気を付けましょう



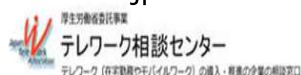
実施にあたり困った際のご相談先

テレワーク相談センター（テレワーク協会）

電話：0570-550348

平日9:00~17:00(祝日、年末年始を除く)

メール：sodan@japan-telework.or.jp



孤独や不安を感じた際のご相談先

働く人の「こころの耳 相談窓口」

電話相談

0120-565-455

月・火 17時~22時
土・日 10時~16時
(祝日、年末年始はのぞく)

SNS相談

月・火 17時~22時
土・日 10時~16時
(祝日、年末年始はのぞく)

メール相談

24時間受付/
1週間以内に返信します



テレワーク実施のための参考資料

導入マニュアル



テレワークではじめる働き方改革

はじめてテレワークを導入する際のハウツーが書かれた手引き書です。

<https://telework.mhlw.go.jp/wp-content/uploads/2019/12/H28hatarakikataikaikaku.pdf>



ガイドライン



テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン

テレワークにおける適切な労務管理の実施につき、その留意すべき点を明らかにしたガイドライン。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html



Q & A



テレワーク導入のための労務管理等Q & A集

労務管理や安全衛生・労災などを中心としたQ&A集。ICTや国の支援制度についても掲載。

<https://www.tw-sodan.jp/materials/>



就業規則



テレワークモデル就業規則 ～作成の手引き～

テレワークの就業規則の作成について詳述した専門マニュアル。巻末には「テレワーク就業規則」のひな形を収録。

<https://www.tw-sodan.jp/materials/>



セキュリティ



テレワークセキュリティガイドライン

テレワークのセキュリティに特化した専門マニュアル。ひと通り押さえておくと安心です。

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/cybersecurity/telework/



好事例



テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰 ～輝くテレワーク賞～事例集

テレワークを導入した企業の事例集。中小企業や、テレワークが難しいと考えられている企業の事例も掲載。

<https://telework.mhlw.go.jp/wp-content/uploads/2020/12/e89b1130e11f0af17e2f87c566c261ee.pdf>



時差出勤にご協力をお願いします

◆都市鉄道では、皆さまのオフピーク通勤に役立てられるよう、混雑状況の情報提供に努めております。

◆ご利用の皆様におかれましては、

- ① 混雑時間帯を避けた乗車
- ② マスクを着用する
- ③ 会話を控えめにする

につきまして、ご協力をお願いいたします。

なお、国土交通省のHPでは、各鉄道事業者の混雑情報や感染対策の取り組みを一元化し掲載しておりますので、ぜひお役立てください。

国土交通省HP→
https://www.mlit.go.jp/tetudo/tetudo_fr1_000062.html



皆さまに安心してご乗車いただくために

鉄道では、**空調装置**や**窓開け**による換気を行っております。

※ 鉄道総合技術研究所の研究成果によると、通勤型車両において窓を10cm程度開けることでおよそ5～6分で、窓開けと空調装置を併用することでおよそ2～3分で、車内の空気は入れ替わります。

「働き方改革推進支援助成金」 新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース のご案内

**新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークの新規導入
に取り組む中小企業事業主を支援します！**

2次募集を開始します！！

★ 2次募集における事業実施期間等について

- ・ 事業実施期間：令和2年4月7日～交付決定の日から起算して1か月を経過した日
- ・ 交付申請期限：令和2年9月18日（金）まで
- ・ 支給申請期限：令和2年12月4日（金）まで

※本助成金は、国の予算の範囲内で支給するため、申請の状況により、申請期間内に募集を終了する場合があります。

| 新型コロナウイルス感染症対策のための テレワークコース の概要 | |
|---------------------------------|--|
| 対象事業主 | <p>新型コロナウイルス感染症対策として テレワークを新規（※）で導入する中小企業事業主</p> <p>※試行的に導入している事業主も対象となります。</p> |
| 助成対象の取組 | <ul style="list-style-type: none"> ・ テレワーク用通信機器（※）の導入・運用 ・ 就業規則・労使協定等の作成・変更 等 <p>※ パソコン、タブレット、スマートフォンについては、レンタル、リース費用が助成対象となります（購入費用は助成対象にはなりません）。</p> <p>※ リース契約、ライセンス契約等に係る費用については、契約期間の開始日が事業実施期間内であるものは3か月を限度として助成対象となります（事業実施期間以外の期間に係る費用も含む。年額等の場合は月割）。</p> <p>令和2年4月7日から支給申請日までに実際に支出していることが必要です。</p> |
| 主な要件 | <p>事業実施期間中に</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 助成対象の取組を行うこと ・ テレワークを実施した労働者が1人以上いること |
| 助成の対象となる事業の実施期間 | <p>令和2年4月7日～交付決定の日から起算して1か月を経過した日</p> <p>※計画の事後提出を可能にし、4月7日以降の取組で、 交付決定より前のものも助成対象とします。</p> |
| 支給額 | <p>補助率：1 / 2</p> <p>1企業当たりの上限額：100万円</p> |

※ ご利用の流れ、対象事業主の要件 等については裏面をご確認ください。

- テレワークの導入に当たっては、セキュリティへの配慮も必要です。
テレワークセキュリティガイドライン（総務省）などもご参照ください。
https://www.soumu.go.jp/main_content/000545372.pdf

支給要件

令和2年4月7日～交付決定の日から起算して1か月を経過した日までにテレワークを新規で導入し、実際に実施した労働者が1人以上いること
 ※ 少なくとも1人は直接雇用する労働者であることが必要です

支給対象となる取組

テレワークの導入・実施に関して、以下の取組をいずれか1つ以上実施してください。取組に要した費用を助成します。

| | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | テレワーク用通信機器(※)の導入・運用 (例) ・VPN装置 ・web会議用機器 ・社内のパソコンを遠隔操作するための機器、ソフトウェア ・保守サポートの導入 ・クラウドサービスの導入 ・サテライトオフィス等の利用料 ・パソコン、タブレット及びスマートフォン、ルーター等のレンタル、リース費用など ※ パソコン、タブレット、スマートフォンについては、レンタル、リース費用が助成対象となります(購入費用は助成対象にはなりません)。 | <input type="checkbox"/> | 就業規則・労使協定等の作成・変更 (例) テレワーク勤務に関する規定の整備 |
| | | <input type="checkbox"/> | 労務管理担当者に対する研修 |
| | | <input type="checkbox"/> | 労働者に対する研修、周知・啓発 |
| | | <input type="checkbox"/> | 外部専門家(社会保険労務士など)によるコンサルティング |

- ※ 派遣先である場合、派遣労働者も対象となります。ただし、その派遣労働者を雇用する派遣元事業主が、その派遣労働者を対象として同時期に同一措置につき助成金を受給していない場合に限りです。
- ※ リース契約、ライセンス契約、サービス利用契約等の一定期間に応じて金額が定まる契約等に係る費用については、契約期間の開始日が事業実施期間内であるものは3か月を限度として助成対象となります(事業実施期間以外の期間に係る費用も含む。年額等の場合は月割)。
 令和2年4月7日から支給申請日までに実際に支出していることが必要です。

支給額

支給対象となる取組の実施に要した費用のうち、下の「対象経費」に該当するものについて助成します。

| 対象経費 | 助成額 |
|---|-------------------------------------|
| 謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費 | 対象経費の合計額 × 1/2 (100万円が上限) |

ご利用の流れ

- 1 「働き方改革推進支援助成金交付申請書」**を事業実施計画書などの必要書類とともに、テレワーク相談センターに提出(締切: **9月18日(金)(必着)**)
 ※ 後日、厚生労働省から交付決定通知書が送付されます

- 2** これから取組を実施する場合は、計画に沿って取組を実施
 ※要件に合致する場合は、4月7日以降交付決定までの取組も助成対象となります。

対象となる中小企業事業主

労働者災害補償保険の適用中小企業事業主であること

| 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 |

- 3** 事業実施期間終了後、テレワーク相談センターに**支給申請**(締切: **12月4日(金)(必着)**)
 ※ 厚生労働省から支給されます

お問い合わせ先

テレワーク 相談 検索

テレワーク相談センター
<https://www.tw-sodan.jp/>
 電話: 0570-550348

(平日 9:00 ~ 17:00)

所在地: 〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台1-8-11
 東京YWCA会館3階



不妊治療を受けながら 働き続けられる職場づくり

不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウム

今、さまざまな企業で、社員が不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりに取り組む動きが広がっています。そうした職場づくりをすることによって、離職の防止、社員の安心感やモチベーションの向上、新たな人材を引き付けることなどにつながり、企業にとって大きなメリットがあると考えられます。

不妊治療と仕事の両立について上司や同僚等の理解を浸透させ、お互いに支え合っている、またハラスメントのない職場づくりを進めることは、企業にとって大切な取り組みです。

シンポジウムでは、有識者による「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくり」に関する基調講演やパネルディスカッションが行われます。

挨拶

ビデオメッセージ

厚生労働省 副大臣 三原 じゅん子氏 内閣府 副大臣 三ッ林 裕巳氏

第1部

基調講演 「不妊治療とは？不妊治療と仕事の両立に関する課題など」

公立大学法人横浜市立大学 大学院 医学研究科
生殖生育病態医学講座(産婦人科学) 准教授 倉澤 健太郎氏

第2部

パネルディスカッション 「不妊治療と仕事の両立のために」

NPO 法人 Fine 理事長 松本 亜樹子氏 公立大学法人横浜市立大学大学院
医学研究科 生殖生育病態医学講座
(産婦人科学)准教授 倉澤 健太郎氏

株式会社大和証券グループ本社
人事部 健康経営推進課長兼
給与・厚生課長 担当部長 安藤 宣弘氏 オタフクホールディングス株式会社
執行役員 人事部 部長 島原 由里子氏

2020年 2021年
12月23日(水)～3月19日(金)配信

視聴無料

<https://www.funinkyuka.com>

※インターネット環境があれば、通常のブラウザで視聴可能となります。
※視聴いただく環境によって、ご覧いただけない場合があります。
また視聴にかかる通信費等は視聴する方の負担となります。

不妊治療と仕事の両立に関するマニュアル・ハンドブック

厚生労働省では、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」と「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」の2冊を作成しています。「マニュアル」は、主に事業主や人事部門向けであり、不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりが、離職防止や新たな人材の発掘といった企業のメリットにもつながることや、両立支援制度の導入方法などを記載しています。「ハンドブック」は、主に職場で働く上司や同僚向けであり、職場での不妊治療への理解を深めてもらうため、不妊治療の内容や配慮すべきポイントなどを記載しています。

「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」の概要

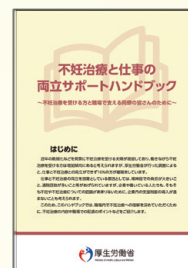
- ・ 不妊治療についての解説
- ・ 企業における不妊治療と仕事の両立支援に取り組む意義
- ・ 不妊治療と仕事の両立支援制度の導入ステップの解説
- ・ 不妊治療と仕事の両立を支援するための各種制度や取り組みの解説
- ・ 企業の事例の紹介
- ・ その他参考情報



<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/30.html>

「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」の概要

- ・ データで見る不妊治療と仕事の両立
- ・ 不妊治療についての解説
- ・ 職場での配慮のポイント
- ・ 不妊治療を受けている、受ける予定の人たちへの情報



<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/30.html>

不妊治療と仕事の両立に関する企業の取組例

不妊治療と仕事の両立に取り組んでいる企業の例として、今回のシンポジウムにも登壇する2社の例を、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」から紹介します。

オタフクソース株式会社の取組の一例 （「マニュアル」p47～48に詳しい内容が掲載）

- ・ 連続5日間で有給で休めるノーリーゼン休暇制度
- ・ 積立有給休暇制度
- ・ 時間単位の有給休暇取得制度
- ・ 再雇用制度
- ・ 社内外でアクセスできるPC / 携帯電話の貸与、等

株式会社大和証券グループ本社の取組の一例 （「マニュアル」p51～52に詳しい内容が掲載）

- ・ 特定不妊治療の費用補助制度
- ・ エル休暇（男女の社員が不妊治療等で月に2日まで有給で利用可能）
- ・ 女性の健康問題についてのeラーニング
- ・ 仕事と不妊治療の両立のための在宅勤務制度
- ・ プロフェッショナルリターンプラン
（不妊治療が理由の退職も再就職可能） 等

女性の活躍・両立支援 総合サイト



「女性の活躍・両立支援総合サイト」は厚生労働省が運営するWEBサイトです。

女性の活躍推進企業データベース や 両立支援のひろば に掲載されている企業の情報を、
一元的に検索することができます。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>



企業の
職場づくりに関する
ヒントが満載！

自社の
状況を広く
伝えたい！

他社の取組を
知りたい！

登録方法は裏面をチェック！

女性の活躍推進企業データベースへ

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



両立支援のひろばへ

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



女性活躍推進法で義務付けられている

- 一般事業主行動計画
- 自社の女性活躍に関する情報
- えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の実績状況の公表や、女性活躍推進に関する情報収集のためのWEBサイトです。

次世代育成支援対策推進法で義務付けられている

- 一般事業主行動計画
- 次世代育成支援対策の実施状況(プラチなくるみん認定企業)の公表や、仕事と家庭の両立に関する情報収集のためのWEBサイトです。

行動計画策定のヒントに

- 一般事業主行動計画の策定例
- 行動計画策定ツール

自社の情報公表をする前にはこちらをチェック

- データベース入力操作マニュアル (初めて本データベースで情報公表をする方向け)
- データベース入力準備シート (データ算出や社内稟議にご活用いただけます)

オープンデータダウンロード

- CSV形式で最新のデータをダウンロード可能

両立診断サイト

- 自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を策定できます。

Q&A集 ~企業・働く方々のこんなときは?~

- 育児・介護休業法について知りたい
- 育児休業の取得について
- ハラスメントの防止について など

コンテンツのご紹介

コンテンツのご紹介

「女性の活躍推進企業データベース」 「両立支援のひろば」へ登録しましょう！

登録すると、
自社の女性活躍推進、
両立支援への取組が広く
公開され、企業イメージ
向上につながります。また、
就職活動中の学生の
注目度も高まります。

ステップ1 基本情報の登録・修正の準備をする

「女性の活躍・両立支援総合サイト」
TOPページにアクセス

更新・修正

「女性の活躍推進企業データベース」
または「両立支援のひろば」に登録済の方

- 1 本サイトに登録しているメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックします。
- 2 修正用URLがメールで送られます。メールを確認してください。

登録済みのメールアドレスが不明の方

「お問合せ」をクリックし、登録時の担当者情報を事務局へお問い合わせください。

新規登録の方

基本情報を登録します。

登録状況の確認

最初に、自社の基本情報が登録されているかチェックをお願いします。
登録状況の確認、修正を行うための専用URLをメールで送信します。

メールアドレスを入力 [確認]

※基本情報とは、企業名、所在地、業種、企業規模等の各サイト共通項目を指します。
※担当者情報が複数(最大3名)登録されている場合、各ページの担当者のメールアドレス宛てにURLが送られます。
※登録メールアドレス不明、担当者変更などの場合は「お問合せ」

1つのメールアドレスで複数の企業を登録している方はこちらでも確認できます>

基本情報のご登録がない場合

基本情報のご登録がない場合(メールアドレスを入力しても登録情報にマッチしない場合は、「新規登録」からお手続きください。)

※会社情報が二重に公表される可能性がありますので、基本情報の登録をされたかどうか不確かな場合や登録メールアドレスが不明の場合、まずは事務局まで「お問合せ」をお願いします。

ステップ2 「女性の活躍推進企業データベース」と「両立支援のひろば」に公表する

登録状況一覧

貴社の現在の登録状況は以下の通りです。

本画面では登録状況の確認と基本情報の修正、各サイトへの新規登録、登録済みサイトの修正を行います。登録状況の確認や修正が完了したら、ブラウザを閉じて終了してください。

なお、登録済みサイトの基本情報に関しては、各サイトごとに修正する必要はありません。本画面下部の「基本情報・担当者情報を修正する」ボタンから修正すると、登録済みサイトも一括で更新されます。

基本情報の修正にもう各サイトの自動修正の詳細はこちらから確認ください。

| サイト登録状況 | |
|--|-----|
| 両立支援のひろば | |
| ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表 | 未登録 |
| ・次世代育成支援対策の実施状況の公表(プラチナくるみん認定企業) | 未登録 |
| ・仕事と介護の両立に関する取組(モニタリングの使用申請) | 未登録 |
| ※女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表が「女性の活躍推進企業データベース」に移動しました。 | |
| 女性の活躍推進企業データベース | |
| データ公表 | 未登録 |
| 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表 | 未登録 |

本サイトに登録済の方

受信したメールに記載されている修正用URLをクリック

新規登録の方

基本情報の登録を完了

「登録状況一覧」の画面が開きます。

「両立支援のひろば」

次世代法に基づく一般事業主行動計画の登録はこちらから。

「女性の活躍推進企業データベース」

- 自社の女性活躍に関する情報の公表
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の登録はこちらから。

▶ 各サイトの入力・送信が完了すると、「受付メール」が届きます。

※届かない場合は、入力手続きが完了していない可能性があります。

▶ サイト管理者による掲載の手続きが完了すると、「掲載完了メール」が届き、公表手続きが完了です。

※「受付メール」が届いてから、5営業日以上経過しても「掲載完了メール」が届かない場合は、「修正依頼メール」が届いている可能性があります。メールボックスをご確認いただき、修正の上、再度送信をお願いいたします。

女性の活躍・両立支援 総合サイト <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

※サイトの登録・更新等に関するお問い合わせはこちらから <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/inquiries/edit>

VEGETABLE OIL INK 2020年11月

あの企業はどんな働き方をしているの!?

女性の活躍推進企業 データベース

「育児休業はちゃんと取れるのかな？」
「残業はどれくらいあるんだろう」
就活していく中で、聞きたくても聞きづらい事も多いはず。

「女性の活躍推進企業データベース」では、気になる企業の働き方についてもスマホでチェックすることが出来ます。空いた時間や移動中にぜひ、チェックしてみてください!



スマホで就活対策! /

女性活躍 データベース 🔍



まずは スマホで検索してみよう!



🔍 **検索結果画面**では、会社が自ら公表している現状の数字を簡単に見ることができ、お気に入り保存もできます。



「えるぼし」「くるみん」等の認定を取得している企業かどうかも分かります。

企業名検索では、気になる企業名を入れて個別に検索できます。

詳細検索では、気になる業種や地域別に、複数の企業を検索できます。

🔍 **データベースで見ることができる項目(例)**

- ・採用者に占める女性の割合
- ・年次有給休暇取得率
- ・平均残業時間/月
- ・育児休業取得率
- ・平均勤続年数
- ・採用10年前後の継続雇用率
- ・女性管理職の割合

現在、全国1万社を超える企業が、このデータベースで数字を公表しています!



働く場所は私が見つける!

『どんな企業で、どんな働き方をしたいか』

『将来どうなりたいか』

相談したり、検索したりするけれど、
なかなか答えが見つからない。

実際に働いている先輩たちの
現状を知ること、
私の「働きたい場所」や
「なりたい私」が見つかるかもしれない。

私らしく、私が輝く未来を描くため、
一歩を踏み出してみよう。

私らしい働き方を見つけるヒントがあるかも。

女性の活躍推進企業 データベース

女性の活躍推進企業データベースとは
女性活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に
関する情報・行動計画を公表しています。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

両立支援のひろば

検索

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

次世代法に基づく 一般事業主行動計画を公表しましょう!

両立支援のひろばは、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表と、仕事と家庭の両立に取り組む企業や働く方々をサポートする情報を掲載するサイトです。



一般事業主行動計画公表サイト

公表

- 次世代法に基づく一般事業主行動計画の公表



- プラチナくるみん認定企業の次世代育成支援対策の実施状況の公表



自社の行動計画・取組を登録・修正する
プラチナくるみん認定企業による次世代育成支援対策の実施状況の公表も「登録・修正する」ボタンから

[登録・修正する](#) [登録メールアドレスを変更する](#)

検索

- 企業の行動計画を参考にしたい。
- 他社の「仕事と育児の両立」や「仕事と介護の両立」の取組を参考にしたい。
- “くるみん” “プラチナくるみん” など、企業認定を取得している企業を検索したい。



企業の行動計画・取組を検索する
企業名、所在地、業種等から検索できます。

[検索はこちら](#)

疑問解決

両立支援に取り組む企業の事例

- 企業の好事例について、きっかけや経緯も含めて詳しく知りたい。



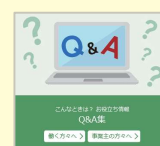
お役立ち情報 こんなときは? Q & A 集

事業主の方

- 育児・介護休業法の疑問
- くるみんマークの取得
- 両立支援に関する助成金 等

働く方々

- 育児をしながら働くための制度
- 介護をしながら働くための制度 等



企業の行動計画
Q&A集を
スマホで
簡単検索

行動計画等の公表手続は
PCからアクセスしてください。



次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表

1. 登録・修正の準備をする



登録状況の確認

最初に、自社の基本情報が登録されているかチェック
登録状況の確認、修正を行うための専用URLをメール

更新・修正の方

本サイトに登録しているメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックします。
→修正用URLがメールで送られます。

メールアドレスを入力

※基本情報は、会社名、所在地、業種、従業員数等の各サイト共通項目を指します。
※登録メールアドレス不明、担当者変更などの場合「お問合せ」の事務局

登録済のメールアドレスが不明の方

1つのメールアドレスで複数の企業を登録している方はこちらでも確認

「お問合せ」をクリックし、事務局へお問い合わせください。

基本情報のご登録がない場合

基本情報のご登録がない場合(メールアドレスを入力しても登録情報にマッチしない場合は、「新規登録」からお手続きください。)

※会社情報が二重に公表される可能性がありますので、基本情報が不明の場合、まずは事務局まで「お問合せ」をお願いします。

新規登録の方

基本情報を登録します。

2. 「両立支援のひろば」に行動計画を公表する

更新・修正の方

メールの修正URLをクリック

新規登録の方

基本情報の登録が完了

「登録状況一覧」が開きます

登録状況一覧

貴社の現在の登録状況は以下の通りです。

本画面では登録状況の確認と基本情報の修正、各サイトへの新規登録、登録済みサイトの修正を行います。登録状況の確認や修正が終わりましたら、ブラウザを閉じて終了してください。

なお、登録済みサイトの基本情報に関しては、各サイトごとに修正する必要はありません。本画面下部の「基本情報-担当者情報を修正する」ボタンから修正すると、登録済みサイトも一括で更新されます。

基本情報の修正にもう各サイトの自動修正の詳細はこちらからご確認ください。

サイト登録状況

両立支援のひろば

- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表
- 次世代育成支援対策の実施状況の公表(プラチナくるみん認定企業)
- 仕事と介護の両立に関する取組(トモニマークの使用申請)

※女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表は「女性の活躍推進企業データベース」に移動しました。

未登録

女性の活躍推進企業 データ公表 未登録

女性の活躍推進企業 データベース 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表 未登録

一般事業主行動計画公表サイト

自社の行動計画・取組の新規登録・修正

登録・修正したい内容を選択して「次のページへ」ボタンを押してください。

- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を新規登録・修正する
- 次世代育成支援対策の実施状況を公表する(※プラチナくるみん認定企業のみ)
- 仕事と介護の両立に関する取組を新規登録・修正する(※「トモニ」マーク使用申請)

※女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表は「女性の活躍推進企業データベース」に移動しました。

受付メールの受取り

件名: [両立支援のひろば] 新規申請または更新

サイト管理者による掲載の手续に2~5営業日がかかります。

掲載完了メールの受取り

件名: [重要] [両立支援のひろば] に掲載しました

掲載完了メールを受け取ったら、公表が完了です。

行動計画の策定の参考に! 両立診断サイト

両立診断とは、企業における仕事と家庭の両立支援の取組状況を客観的に点検・評価するための両立指標に回答していただくことにより、自社の両立支援の取組の進展度合いの診断ができるプログラムです。両立診断結果に応じた行動計画を提案する機能も搭載しています。行動計画の策定にお役立てください。

一般事業主行動計画とは?

企業が次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために自社の取組について策定する計画のことです。

■行動計画に記載すべきこと

企業は労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、行動計画に以下の内容を定めます。

- ①計画期間 ②目標
- ③目標を達成するための対策の内容と実施時期

■行動計画を策定したら

常時雇用する労働者が101人以上の企業には、行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局へ届け出るとともに、一般への公表、労働者への周知が義務づけられています。

(100人以下の企業は努力義務)

「えるほし認定」「くるみん認定」を取得している企業が集まる、
オンラインイベントです。
女性がいきいきと働く企業と出会うチャンスをお見逃しなく!

女性が輝く会社と出会う

オンライン 合同業界研究イベント

参加無料
2022年卒対象
事前予約

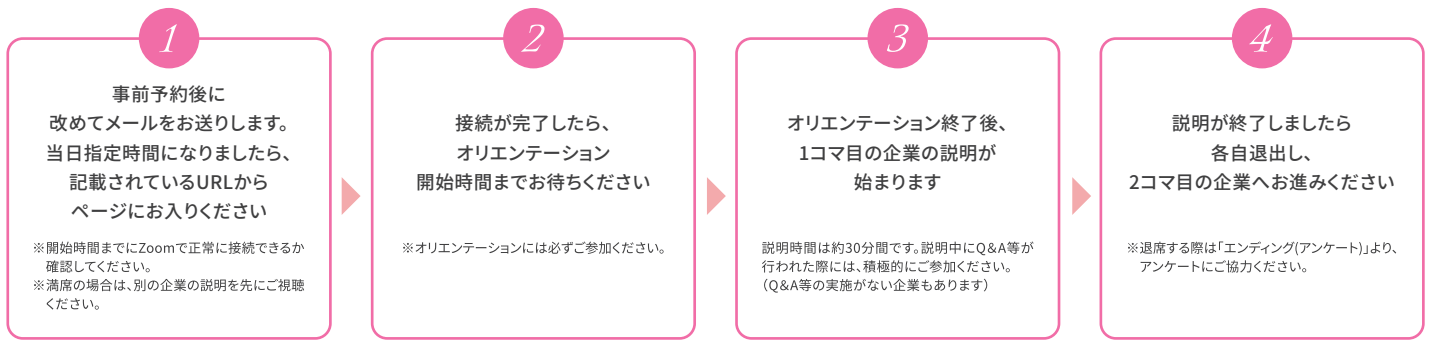
DATE 2021年2月17日 水 TIME 10:15-17:25

動画ミーティングシステムZoomを利用。スマホ・タブレット・PCがあればどこからでも参加可能です! 詳しくは裏面をご覧ください!

参加企業一覧 (幅広い業界から20社参加予定! ※50音順)

- | | | | | | |
|---------|--------------------------|---------|-----------------|---------|-------------------|
| 金融業、保険業 | アフラック生命保険株式会社 | 製造業 | キャタピラー・ジャパン合同会社 | 卸売業、小売業 | 株式会社TOKAIホールディングス |
| 情報通信業 | 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社 | 建設業 | 株式会社協和エクシオ | 情報通信業 | 日本アイ・ビー・エム株式会社 |
| 情報通信業 | 株式会社茨城新聞社 | サービス業 | シーデーピー・ジャパン株式会社 | 卸売業、小売業 | 株式会社丸井グループ |
| 情報通信業 | 株式会社NTTデータ | 製造業 | 株式会社シーボン | 卸売業、小売業 | 丸紅株式会社 |
| 情報通信業 | エヌ・ティ・ティ・データ・ジェトロニクス株式会社 | 建設業 | 大成建設株式会社 | 製造業 | 株式会社モリタホールディングス |
| 運輸業、郵便業 | 小田急電鉄株式会社 | 金融業、保険業 | 株式会社千葉銀行 | 製造業 | 株式会社LIXIL ...他 |

当日の流れ —(事前に予約をお願いします!)



タイムスケジュール —(予約時に、下記4つのセッションから、ご希望の時間帯をいくつでもお選びください)

- **オリエンテーション**・・・女性の活躍推進企業データベースWebサイトに関するご案内、ならびに当日のゲスト企業を学生の皆様にご紹介いたします。
- **ゲスト企業セッション**・・・下記時間帯の中で、各企業が2回ずつ業界研究プレゼンテーションを実施いたします。

セッション 1 ▶ 10:15～11:40
 ● オリエンテーション(10:15～10:30)にご参加ください

● **ゲスト企業セッション / 10:30～11:40**

| | | | |
|---------|----------------|---------|--------------------------|
| 卸売業、小売業 | 株式会社丸井グループ | 情報通信業 | エヌ・ティ・ティ・データ・ジェトロニクス株式会社 |
| 情報通信業 | 日本アイ・ピー・エム株式会社 | 卸売業、小売業 | 株式会社TOKAIホールディングス |
| 製造業 | キャタピラージャパン合同会社 | | |

セッション 2 ▶ 13:00～14:25
 ● オリエンテーション(13:00～13:15)にご参加ください

● **ゲスト企業セッション / 13:15～14:25**

| | | | |
|---------|---------------|-------|--------------------|
| 卸売業、小売業 | 丸紅株式会社 | 情報通信業 | 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社 |
| 金融業、保険業 | アフラック生命保険株式会社 | 製造業 | 株式会社モリタホールディングス |
| 建設業 | 株式会社協和エクシオ | | |

特別講座 ▶ 14:25～14:45
 特別講座(ムービー上映)～就活講座1～
講師 ▶ 株式会社キャリア・マム 代表取締役 堤 香苗

予約不要

※お時間の許す限り、たくさんセッションにご参加ください。※各セッションとも視聴いただける人数に制限がございます。満席時は、希望のセッションにご参加いただけない場合がございますので、予めご了承ください。
 ※セッションの実施回数・時間は変更になる場合がありますので、予めご了承ください。

注意事項

事前に会議アプリ「ZOOM」をインストールしてください(無料)

Web会議アプリ「Zoom」を利用して配信を行います。必ず事前にお試しの上でご参加ください。(iOS,Android,PC)

| | |
|----------------|--|
| 視聴にあたってご注意ください | 有線や無線LAN(Wi-Fi)で通信できる環境でのご利用をお勧めします。スマートフォンのLTE(4G)回線のみで受講し続けると、契約によっては月の通信量の上限を容易に超えてしまいます。そのような事態を避けるため、有線(光回線等)や無線LAN(Wi-Fi)でインターネットに接続できる環境の準備を推奨しております。 |
|----------------|--|

お問い合わせ 株式会社キャリア・マム
 女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業 オンライン合同業界研究イベント事務局
E-Mail posi-event@mail.c-mam.co.jp **Tel** 03-3479-0259 (平日 9:30～18:30)

詳しくは、オンラインイベント特設サイトをご覧ください ▶ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/event/2020/>

厚生労働省委託事業

職場でのハラスメントに悩んでいませんか？

ハラスメント 悩み相談室

相談
無料

マタハラ
妊娠・出産・
育児休業・
介護休業等に関する
ハラスメント

セクハラ
セクシュアル
ハラスメント

パワハラ
パワー
ハラスメント



電話相談

ナイヨ ハラス

0120-714-864

電話対応時間

月曜～金曜 12:00～21:00 / 土曜・日曜 10:00～17:00

祝日及び年末年始（12月29日～1月3日）を除く。

携帯電話・スマートフォンからも通話できます。

[ご利用にあたって](#)



メール相談

24時間受付・3営業日以内に返信予定。

相談はこちらから



電話相談（事業主、人事労務担当者向け）

会社内でハラスメントが起こり、対応にお困りの事業主の方の相談はこちら

開設

- 予約受付フォーム：<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/denwa-soudan/>
- 事前メールによる完全予約受付相談
- 1相談1回の弁護士による無料電話相談

事業主の相談はこちら

職場におけるハラスメントのことで
お悩みの方、お困りの方
ハラスメント悩み相談室へご相談ください！

例えば、
このようなことでお困りではありませんか？



セクハラ

セクシュアルハラスメント

性的な冗談でからかわれた
食事やデートに執拗に誘われている
体への不必要な接触をされた
性的な言動を拒否したことで嫌がらせを受けている

[詳細を見る](#)

マタハラ等

妊娠・出産・育児休業・
介護休業等に関するハラスメント

上司に妊娠を報告したら、代わりの人を雇うので早
めに辞めてもらいたいと言われた
育児休業について上司に相談したら、昇給はないと
思えと言われた
育児短時間勤務をしていたら、同僚から「忙しい時
期に、ひとりだけ早く帰るなんて許せない」と繰り返
し言われ、精神的に苦痛である

[詳細を見る](#)

パワハラ

パワーハラスメント

同僚の前で、ささいなミスを大声で何度も叱責され
た
1人では明らかに終わりそうにない業務量を押し付
けられている
ひとりだけ部署の食事に誘われぬい
有休申請をしたところ、取得理由について根掘り葉
掘りされた

[詳細を見る](#)

「ハラスメント悩み相談室」は、職場でのセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、パワーハラ
メントのことで悩んでいる方・お困りの方などからの相談窓口です。

電話相談、メール相談いずれも携帯電話・スマートフォンからも受け付けております。

【相談室利用の際の注意点】

日本語のみにご対応いたします。

医療行為にあたる内容、並びに労災認定、法違反かどうか等の断定を伴う判断についての相談には対応できません。

メールでいただいた相談への、電話による回答は行っておりませんのでご了承ください。

ハラスメント悩み相談室は、厚生労働省委託事業であり、ハラスメントに該当するか否かの判断をすることはできないこととなっております。ご相談なさる方は、その旨ご
留意いただきますようお願いいたします。

個人情報取扱いについては、ハラスメント悩み相談室の「[このサイトについて](#)」、をご確認ください。

相談無料

匿名可

プライバシー
厳守



電話相談

ナ イ ヨ ハ ラ ス

 **0120-714-864**

電話対応時間

月曜～金曜 12:00～21:00 / 土曜・日曜 10:00～
17:00

祝日及び年末年始（12月29日～1月3日）を除く。

携帯電話・スマートフォンからも通話できます。

[ご利用にあたって](#)



メール相談

24時間受付・3営業日以内に返信予定。

相談はこちらから



電話相談（事業主、人事労務担当者向け）

会社内でハラスメントが起こり、対応にお困りの事業主の方の相談はこちら

開設

- 予約受付フォーム：<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/denwa-soudan/>
- 事前メールによる**完全予約受付相談**
- 1相談1回の**弁護士による無料電話相談**

事業主の相談はこちら

SNS を活用したハラスメント相談窓口の周知

Twitter

<あかるい職場応援団専用アカウント>



<相談窓口周知>



Facebook

<あかるい職場応援団専用アカウント>



<相談窓口周知>



NO
パワハラ!



ハラスメントのない環境づくりには、
みなさんの協力が欠かせません。
声をかけあって、気持ちのよい職場にしよう!

NO
セクハラ!

NO
マタハラ!

2020年6月からパワハラ防止措置が義務化されました!

※2022年3月まで中小企業は努力義務

NO あかるい職場応援団
ハラスメント <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働
基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、
ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。

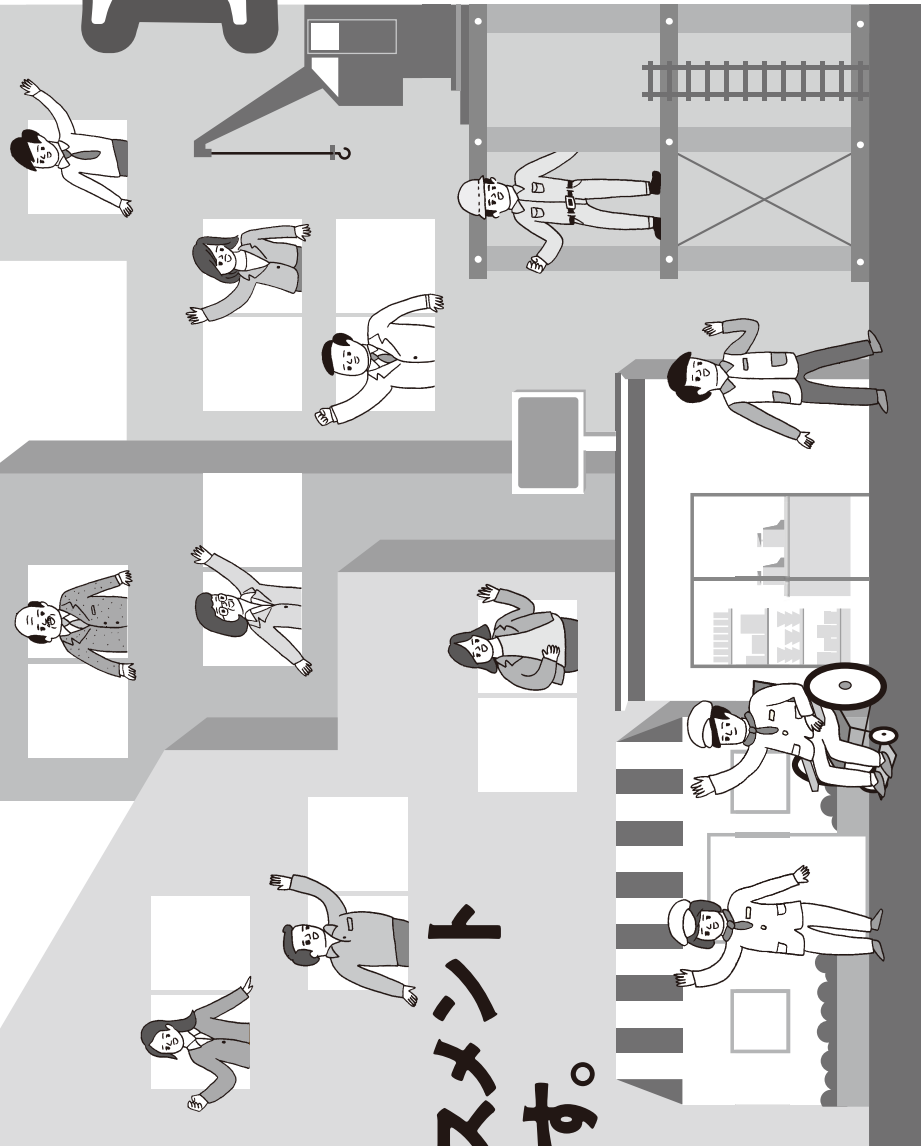


●当社のハラスメント相談窓口はこちら

●貴社のハラスメント相談窓口の連絡先などを記載してください。相談窓口が無い場合は、ハラスメント対策の取組みをすすめてください。



12月は 職場のハラスメント 撲滅月間です。



みんなで NO ハラスメント

2020年12月9日(水)
ハラスメント対策シンポジウムを
リモートで開催

【お申し込み・お問い合わせ】

シンポジウムの開催及び参加の申し込みは、
QRコードまたは下記サイトフォームからお申し込みください

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



2020年6月からパワハラ防止措置が
義務化されました! ※2022年3月まで中小企業は努力義務



あかるい職場応援団
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準
監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータル
サイト「あかるい職場応援団」まで。

