

1. 母性健康管理措置等について（関連資料 1 参照）

（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及び助成金制度について

新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図るため、男女雇用機会均等法に基づき、令和 2 年 5 月 7 日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を設けたところである。本措置については、その後 2 回適用期限が延長され、現在は、本年 3 月末までとなっているが、これを令和 5 年 3 月末まで延長することを内容とするパブリックコメントを現在、実施しているところであり、今後決定し次第、厚労省 HP 等により周知する予定である。

また、本措置により、医師等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を整備し、休暇を取得させた事業主に対する助成制度を設けており、これについても、本措置の適用期間の延長に合わせて対象期間の延長を予定している。

（2）母性健康管理指導事項連絡カードの利用促進について

妊娠中の女性労働者に対する医師等の指導事項を事業主への的確に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」については、現在の医学的知見等を反映して令和 3 年 3 月に改正され、同年 7 月から適用されている。厚生労働省や都道府県労働局では周知広報を行い、カードの利用促進を図っているが、各自治体におかれても、カード様式を母子健康手帳に掲載していただくなど周知広報に御協力いただいております。感謝を申し上げます。今後も引き続き母性健康管理措置及びカードの周知広報について御協力をお願いします。

2. 不妊治療と仕事との両立支援について

（関連資料 2～4 参照）

不妊治療と仕事との両立支援については、令和 3 年 2 月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく行動計画策定指針を改正し、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加した。令和 4 年 4 月からは、不妊治療と仕事との両立に取り組む優良な企業に対する新たな認定制度を創設する。この認定は、次世代法に基づく「くるみん認定」等の新たな類型であり、認定マークや愛称については、3 月初旬に発表する予定である。

また、不妊治療のために利用できる休暇制度や両立支援制度の導入や利用促進に取り組んだ中小企業事業主に対しては、令和4年度も引き続き助成金を支給する。

さらに、事業主や職場の上司、同僚、社会一般への周知啓発を図るため、各種資料の作成、配布や研修会、シンポジウム等を実施する。

また、都道府県労働局においても、事業主や労働者等に対する周知啓発や相談対応を実施することとしているが、各自治体に置かれている不妊専門相談センターとの連携について引き続きよろしく願います。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について ～男女雇用機会均等法に基づく指針(告示)を改正～

- 新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、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を抱える場合があり、その心理的なストレスが母体・胎児の健康保持に影響を与えおそれがある。
- 母と子という「2つの生命」を守るという観点、そして少子化対策としても、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を整備することが重要。
- このため、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、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を新たに規定。

母性健康管理措置とは

- 妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が、母子保健法の保健指導・健康診査(妊婦健診等)の際に医師又は助産師から指導を受け、それを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(通勤緩和、休憩、症状等に関する措置(作業の制限、勤務時間の短縮、休業等))を講じることが事業主に義務付けられている(男女雇用機会均等法第13条)。

新型コロナウイルス感染症に関する措置(令和4年3月31日まで※)

- 事業主は、令和4年1月31日までの間、その雇用する妊娠中の女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき、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に感染する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、医師等によりこれに関して指導を受けた旨の申出があった場合には、当該指導に基づき、作業の制限、出勤の制限(在宅勤務又は休業をいう。)等の必要な措置を講ずるものとする。

適用期間

令和2年5月7日から令和4年3月31日まで※

※令和5年3月31日まで延長する方向でパブリックコメントを実施中

不妊治療と仕事との両立

<検討課題>

- 不妊治療経験者の16%（女性は23%）が、不妊治療と仕事を両立できずに離職している。
- 両立が難しい理由は、**通院回数の多さ、精神面の負担、通院と仕事の日程調整の難しさ**。
（※）不妊治療のための通院は、1回当たりは短時間だが、頻繁に求められることが一般的。
- 不妊治療を受けていることを職場に知られたくないという方もおられ、**配慮が必要**。
⇒ 企業における、**通院に必要な時間を確保しやすい（休みやすい）職場環境整備**が必要。
 - ・・・ 具体的には、①半日単位・時間単位の年次有給休暇
 - ②不妊治療のための休暇制度や多目的休暇
 - ③時差出勤やフレックスタイム制等の**多様な選別（休み方）を用意**することが望ましい。

<対応方針>

- (1) 社会的機運の醸成（理解促進）（令和2年度中から順次実施）
 - 事業主等向けシンポジウム（令和2年12月）、経済団体への要請、SNSでの情報発信、子育て応援コンソーシアムの活用（内閣府）
- (2) 企業による職場環境整備の促進（令和3年度から実施）
 - 制度的対応
 - ・ **次世代育成支援対策推進法**に基づく「**行動計画策定指針**」の改正（令和3年2月告示、4月から適用）
事業主が策定する「一般事業主行動計画」に「不妊治療と仕事との両立」を盛り込むことで、計画的な取組を促進
 - ・ **次世代育成支援対策推進法**に基づく「**くるみん認定制度**」等に「不妊治療と仕事との両立」に係る基準を追加（令和4年4月）
不妊治療と仕事との両立に関する取組を行う事業主へのインセンティブを設け、更に取組を促進
 - 企業の取組支援
 - ・ 不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む**中小企業向け助成金**（令和3年度）
 - ・ 事業主向け**休暇制度等導入支援セミナー**の開催（令和3年度予算）
 - ・ 都道府県労働局による周知啓発・相談支援

※ 令和2年10月に立ち上げた内閣府・厚労省連携の職場環境整備検討チームにおいても、上記対応方針を含めとりまとめ（令和2年12月3日）。

くるみんへの「不妊治療と仕事との両立」に係る基準の追加

改正内容

<現行>

プラチナくるみん認定制度
くるみん認定制度



<改正後> (令和4年4月～)

プラチナくるみん認定制度	不妊治療と仕事との両立に係る基準
くるみん認定制度	不妊治療と仕事との両立に係る基準
トライくるみん認定制度 (新設)	不妊治療と仕事との両立に係る基準

次世代育成支援の取組を行う企業に、不妊治療と仕事との両立に関する取組も行っていただくインセンティブを設ける観点から、くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一種として新たな類型を設け、認定基準に「不妊治療と仕事との両立」に関する基準を追加する。

※「不妊治療と仕事との両立」に関する基準の認定については、プラチナくるみん、くるみん、トライくるみんの申請を行う際の必須基準ではなく、プラチナくるみん、くるみん、トライくるみんの認定申請のみの認定申請を行うことも可能。

認定基準

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準は、以下の基準とする。(くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんで基準は共通。)

<不妊治療と仕事との両立に関する認定基準>

- ・ 次の①及び②の制度を設けていること。
- ① 不妊治療のための休暇制度(多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。)
- ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている制度の内容とともに社内に周知していること。
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。
- ・ 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談等に応じる両立支援担当者を選任し、社内に周知していること。

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

趣旨目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも14.3人に1人となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事との両立ができて、16%（男女計（女性は23%））の方が退職している。

また、国会も含め社会的に、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備への関心が非常に高まっている。

このため、事業主、上司や同僚に不妊治療についての理解を促すとともに、当該休暇制度等の導入・利用に取り組み事業主を支援することにより、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進することとする。

事業概要

専門家による検討委員会の開催

- ①不妊治療と仕事との両立支援担当者を対象とした研修の企画・運営の検討
- ②不妊治療と仕事との両立支援シンポジウムの企画・運営の検討
- ③不妊治療と仕事との両立を支援する企業内制度の導入マニュアル、サポートハンドブックの見直しに向けた検討等



不妊治療と仕事との両立支援等担当者等を対象とした研修会の実施

- ・不妊治療を受けやすい休暇制度や両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み企業等の両立支援担当者等を対象に、労働者からの相談対応のノウハウや休暇制度等の利用を円滑にするためのプランの策定方法等、具体的実務に役に立つ情報提供を行う研修会を実施する。

不妊治療と仕事との両立支援シンポジウムの実施

- ・不妊治療と仕事との両立支援についての機運の醸成を図るため、企業等を対象にシンポジウムを開催する。
また、シンポジウムの内容について、動画で広く配信する。

参考

第4次少子化社会対策大綱【R.2.5.29閣議決定】

（不妊治療への支援より抜粋）

○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組み事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。

1. 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備について

- 厚生労働省においては、仕事と育児の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備についての取組の促進を図っている。
- 現在、男性の育児休業取得率は12.65%であり、年々上昇しているものの女性の取得率が約8割であることと比べると男性の取得率は低く、より一層の男性の育児休業取得促進が必要である。
- 昨年6月に育児・介護休業法が改正された（関連資料1）。
 - 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みとして「出生時育児休業」、通称「産後パパ育休」を創設した。特徴としては、従来の育児休業よりも、①申出期限が短いこと、②2回に分割取得できること、③労使協定を締結している場合に限り、労使で事前に調整した上で休業中に就業できることである。「産後パパ育休」は、本年10月に施行される。
 - 2 本年4月から事業主に義務付けられるのが、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の育児休業制度の周知・取得意向の確認である。雇用環境整備では、育児休業に関する研修や相談体制の整備等を行うことが義務付けられる。個別の周知・意向確認の措置は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産を事業主に申し出た場合、事業主から制度の周知と育休取得の意向確認を申し出た労働者に個別に行う仕組みである。

その他の改正内容としては、以下のとおりである。

- 3 現行では原則 1 回の育児休業を 2 回に分割取得可能とする
- 4 常時雇用する労働者数が 1,000 人超の事業主に対し、育児休業の取得状況の公表を義務付ける
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件緩和

○ 今回の法改正により、育児休業を取得しやすくなることから、男性の育児休業取得が進み、主体的に育児・家事を行う男性が増加することが期待される。育児休業期間中に男性も円滑に育児することができるよう、これまで以上に男性からも両親学級などの需要が高まると考えられるため、母子保健・子育て施策の担当部局におかれては、なるべく多くの方に参加してもらえよう、両親学級などの実施や周知に引き続きご尽力いただくようお願いする。また、国民の方と接する機会の多い各自治体、特に育児期の方と接する機会が多い部局におかれては、子育て世代に向けた改正法の周知についてもご協力をお願いする。

○ 育児休業の周知については、関連資料 2 にあるとおり、育児を積極的に行う男性を応援するイクメンプロジェクトの一環で、イクメンになるメリットや育児休業制度、育休中の育児休業給付金の仕組みなどをコンパクトにまとめた「イクメンのススメ」という母子健康手帳サイズのリーフレットを作成している。本リーフレットは、都道府県や市町村の母子保健担当課等に送付してる。今年度も 3 月に送付を予定しており、今年度のリーフレットでは、先程ご説明した「産後パパ育休」も紹介している。

母子健康手帳の交付時や出生届が提出された時に配布する、窓口置く、両親学級・父親学級等で配布するなど、実際にこれから育児を行う家庭に行き届くようご協

力をお願いしたい。

また、夫婦で協力して育児を行うためには、出産前から夫婦の家事・育児の役割分担を話し合う等の事前準備も大切であるため、父親学級等の機会に、育児休業制度と併せて事前準備の必要性も伝えていただくようお願いする。イクメンプロジェクト公式サイトでは、夫婦の役割分担例や育休体験談等を掲載したパンフレットや各地の父子手帳を紹介しているため、ご活用いただきたい。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の 一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育児』の創設【育児・介護休業法】

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

- ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮
- ②分割して取得できる回数、2回とする。
- ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

- ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

3 育児休業の分割取得

育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

- ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
- ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5：令和4年4月1日
- ・1、3及び6：令和4年10月1日（ただし、6②については令和3年9月1日）
- ・4：令和5年4月1日

等

詳しくは、厚生労働省ホームページ「育児・介護休業法について」 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）ミニリーフレットについて

＜目的＞

- 配偶者が出産を控えた男性労働者に対し、育児休業の目的や育児休業取得者の体験談等の情報を周知する事により、男性の育児休業取得の促進を図る。

＜配布時期＞

- 厚生労働省より、全国の都道府県・市町村へ令和4年3月に配布予定。

＜リーフレットの配布方法＞

- 各自自治体での母子手帳交付時に併せて配布や両親学級開催時などの際に直接参加者へ配布を想定。

＜その他＞

- 配布したリーフレットが不足した場合は、イクメンプロジェクト公式サイトにてリーフレットのPDFデータを掲載しているため、適宜ダウンロードしてご利用下さい。
(公式サイトURL : <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/download/>)

＜リーフレットイメージ＞

(A6判二つ折り)



男性のみさん、こんにちは！

育児休業取得が、解決のカギです！

イクメンのススメ

● 子育てが楽しく、家族が幸せ

● 夫婦が仲良く、子育てが楽になる

● 収入が増え、生活が豊かになる

● 育児休業取得が、企業にもメリットがある

イクメンのススメ

● 子育てが楽しく、家族が幸せ

● 夫婦が仲良く、子育てが楽になる

● 収入が増え、生活が豊かになる

● 育児休業取得が、企業にもメリットがある

イクメンのススメ

● 子育てが楽しく、家族が幸せ

● 夫婦が仲良く、子育てが楽になる

● 収入が増え、生活が豊かになる

● 育児休業取得が、企業にもメリットがある

イクメンのススメ

● 子育てが楽しく、家族が幸せ

● 夫婦が仲良く、子育てが楽になる

● 収入が増え、生活が豊かになる

● 育児休業取得が、企業にもメリットがある