

○事務局からの情報提供（10分） →資料P2～

- ・経済財政運営と改革の基本方針2026の閣議決定等について 等

○各府省からの情報提供 →資料P5～

- ・共育プロジェクト、中小企業育児・介護休業等推進事業、両立支援等助成金について
（厚生労働省）

○堀江敦子氏（スリール株式会社 代表取締役社長）による講義 （講義と質疑応答あわせて40分程度）

「令和の時代に働き方・子育て・バイアスをアップデートする地域・企業の在り方」

経済財政運営と改革の基本方針2026の閣議決定等について

○経済財政運営と改革の基本方針2026（令和8年7月21日閣議決定）（抜粋）

第2章 日本の成長力強化と安全・安心の確保

1. 「強い経済」の実現

（4）人材力の強化・人材総活躍

（人材総活躍・誰一人取り残されない社会の実現）

若者や女性を含めた労働者の「働きがい」と「働きやすさ」の向上に向けて、男女間賃金差異の是正等に向けた職場の雇用管理上の問題への対応、「成長戦略」分野における女性活躍、仕事と育児・介護等との両立支援、性差に基づく健康問題への対応、女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担意識等の解消等について、関連する基本計画等⁶⁶に基づく取組を強力に進める。「地域働き方・職場改革」等を通じて地方公共団体の関連する取組も後押しする。

66「第6次男女共同参画基本計画」（令和8年3月13日閣議決定）、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2026」（令和8年6月25日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）、「地域未来戦略」、「高齢社会対策大綱」（令和6年9月13日閣議決定）、「「地域働き方・職場改革」の今後の方向性について」（令和8年6月4日第5回地域働き方・職場改革等推進会議）。

○地域未来戦略（令和8年7月21日閣議決定）（抜粋）

第3章 政府が講ずべき本戦略に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

第3節 選ばれる地方の実現に貢献する主な施策の推進

エ. 魅力が感じられる地方の実現 o. 多様性に富んだ地方の実現

（1）地域の働き方・職場改革を起点とした社会変革への取組推進

①地域の働き方・職場改革を起点とした社会変革

[KPI]・「地域働き方・職場改革」への取組に関する指標

「地域働き方・職場改革」への取組に参加している地方公共団体数：毎年前年度以上

「地域働き方・職場改革」への取組でKPI又は目標の設定がされている割合及び「地域働き方・職場改革」への取組でKPI又は目標に改善が見られる割合：100%（2029年度時点）

[工程]・2025年度に始動した「地域働き方・職場改革」について、3～5年程度にわたる先行的な地方公共団体の成果等の蓄積を通じ、全国的波及を目指す。

○こどもまんなか実行計画（令和8年6月9日こども政策推進会議決定）（抜粋）

Ⅱ こどもまんなか実行計画2026において特に取り組むべき施策

2 具体的施策

（1）健やかで質の高い成育環境の提供

⑦子育てしやすく支えのある環境づくり・少子化対策

若者や女性の「働きがい」と「働きやすさ」の向上に向けて、男女間賃金差異の是正等に向けた職場の雇用管理上の問題への対応、仕事と育児、介護等との両立支援、職場における女性の健康問題への対応、女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担意識等の解消といった観点から、職場を起点とした地域社会の変革に取り組む地方公共団体を後押しする「地域働き方・職場改革」を推進し、地域における取組を強化する。

（3）若者が希望を持ち選択できる環境の整備

④若者政策の推進

（1）⑦で挙げた「地域働き方・職場改革」を通じた、若者が「働きがい」と「働きやすさ」を感じられる地域の職場づくりを推進する。

■ 【随時】 自治体勉強会の開催

- 9月上旬頃 有識者による講義をメインとした勉強会
- 10月以降 自治体の取組事例の紹介、自治体間での意見交換等を検討中（月1回程度）

■ 【10月頃（予定）】 各自治体の取組状況のフォローアップ

- 97自治体を対象としたフォローアップ調査の実施

■ 【秋頃以降（予定）】 令和9年度の取組に向けた支援

- 「地域の働き方・職場改革」の取組の進め方に関するガイドブックの改訂
- 次年度の取組検討等の参考として、フォローアップ調査結果を参加自治体にフィードバック 等

※上記のほか、「「地域働き方・職場改革」の今後の方向性について」（令和8年6月4日）を踏まえ、対面交流の機会確保、好事例収集、情報発信等の取組を検討・実施予定。

トモイク 共育プロジェクト

職場も家庭も、脱ワンオペ。

トモイク
共育プロジェクトは、職場も家庭も、誰かひとりが負担を抱え込む「ワンオペ」から脱却し、
みんなで「共に育てる」に取り組める社会を目指す、厚生労働省の広報事業です。

公式サイトでは、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備や、各家庭における最適な家事・育児分担などを考える上での
ヒントとしてご活用いただけるコンテンツを発信しています。

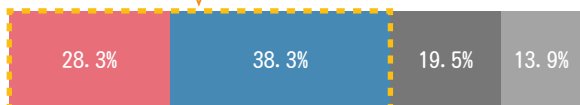
若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査

- ▶ 企業選びの際、若年層の約7割が「仕事とプライベートの両立」を意識
- ▶ 理想の働き方の実現が仕事のモチベーション向上に繋がると回答した若年社会人は7割超

若年層にとって、ワークライフバランスの充実、意欲的に働くための重要な要素となっている。

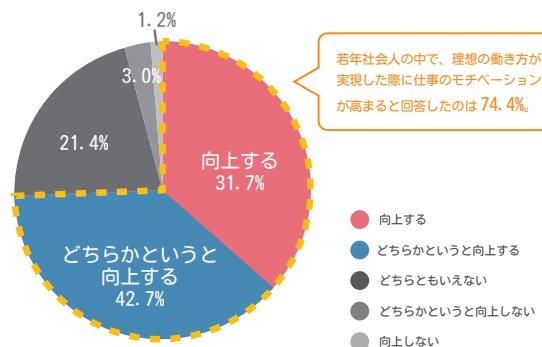
- ◆ あなたは、新卒で入社する会社を選ぶ際に、将来の仕事（キャリア）とプライベートの両立を意識していますか（意識していましたか）。

若年層の約7割（66.6%）が、会社を選ぶときに、「仕事（キャリア）とプライベートの両立」を意識している。



● とても意識している（意識していた） ● やや意識している（やや意識していた）
● あまり意識していない（あまり意識していなかった） ● 全く意識していない（全く意識していなかった）

- ◆ 理想の働き方が実現した際、仕事のモチベーションがどの程度変化するかを教えてください。



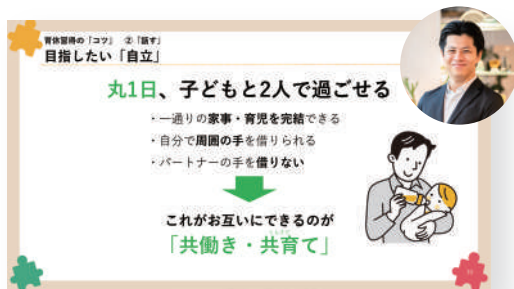
若年社会人の中で、理想の働き方が実現した際に仕事のモチベーションが高まると回答したのは74.4%。

令和7年度 若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）
<https://tomoiku.mhlw.go.jp/report>

チェックしておきたい！／ 企業にとって役立つコンテンツが豊富に掲載

企業版両親学級

従業員が安心して仕事と育児を両立できる環境づくりのための4つの動画・テキスト教材&マニュアルを掲載！／



「企業版両親学級」とは、従業員が安心して仕事と育児を両立できる環境づくりのために、企業が主体となって実施する学びの場です。開催マニュアルに沿って、妊娠期や復職期など、従業員の状況に合わせて「4つの動画・テキスト教材」をご活用いただけます。教材は全て自由に利用・配布可能ですので、ぜひご活用ください。

裏面で他のコンテンツもご紹介しています

トモイクに取り組む企業の好事例集



共育て・両立支援に取り組む企業の事例を紹介しています。男性の育休取得促進や家事・育児分担を考える機会の提供、業務の属人化解消、チームワーク向上など、誰もが働きやすい職場づくりに向けてぜひご活用ください。

共働き・共育ての推進を、職場全体で進めるための教材

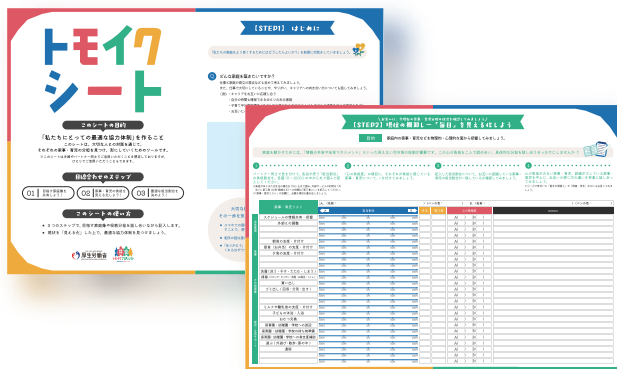
研修資料



経営層・人事担当者向けおよび管理職向けに、共育の視点で企業が直面する課題や法改正のポイント、企業で実践できる具体的なアクションなどをご紹介します。誰もが働きやすい職場環境作りの一環として研修を行う際に、ぜひご活用ください。

家事・育児を『見える化』し、最適な分担を話し合う対話シート

トモイクシート



「トモイクシート」は、大切な人と家事・育児の分担を話し合い、最適な協力体制を作るためのツールです。

現状の「見える化」を通じて心の負担も共有し、お互いが納得できる理想のカチを3ステップで探っていきます。

トモイクシート活用の3ステップ

- 1 目指す家庭像の共有と対話**
最適な協力体制をつくるための「前提」を揃える。
- 2 現状の棚卸し**
家事・育児の実務を「誰がどのくらい担っているか」や「心の負担度」で見える化する。
- 3 理想のカチ探し**
「私たちの最適解」を見つける。

トモイク 共育プロジェクト公式サイト

「トモイク 共育プロジェクト」に関する活動の様子や最新情報はこちら！



トモイク 共育プロジェクト 検索
<https://tomoiku.mhlw.go.jp>

メールマガジン 月に1回「トモイクプレス」を配信中！

トモイク 共育関連イベントの情報や、育児と仕事の両立や子育てに役立つ情報をいち早くお届けします。



公式 Youtube トモイク 共育プロジェクト公式 Youtube 配信中！

トモイク 共育プロジェクトで開催したセミナーのアーカイブ動画やイベントの様子を配信しています。



公式 X トモイク 共育プロジェクト公式 X 毎週投稿中！

共働き・共育てに役立つ情報を随時発信しています。まだフォローしていない方はこちらからどうぞ！



育児・介護休業法に沿って、男女従業員が仕事と育児を両立できる職場環境を整備しましょう

男性も

女性も

育休

をとりやすい 職場づくりを 専門家がサポートします

無料

2024年5月に改正された育児・介護休業法の主な内容等は以下のとおりです。

2025年4月施行

子の看護等休暇の取得事由・対象の拡大
所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大
育児休業取得状況の公表義務対象拡大

2025年10月施行

柔軟な働き方を実現するための措置の拡充
妊娠・出産の申し出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮

従業員の育休前に
代わりの人材の確保や
業務分担をどう進めたら
いいのかなあ

こんなお悩みはありませんか？

復帰してからの
活躍をどう
応援したら
いいのかなあ

他の会社はどんな
取り組みをして
いるか知りたい

従業員の育児休業取得について、無料でご相談いただけます。

育休をとりやすい・復帰しやすい職場をつくるため、仕事と育児の両立支援のノウハウを備えた「仕事と家庭の両立支援プランナー」が、厚生労働省の「育休復帰支援プラン策定マニュアル」をもとにアドバイスいたします。

支援のお申込み

ホームページよりお申込みください
(お電話でもお申込み可能です)

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>
TEL:03-5542-1740

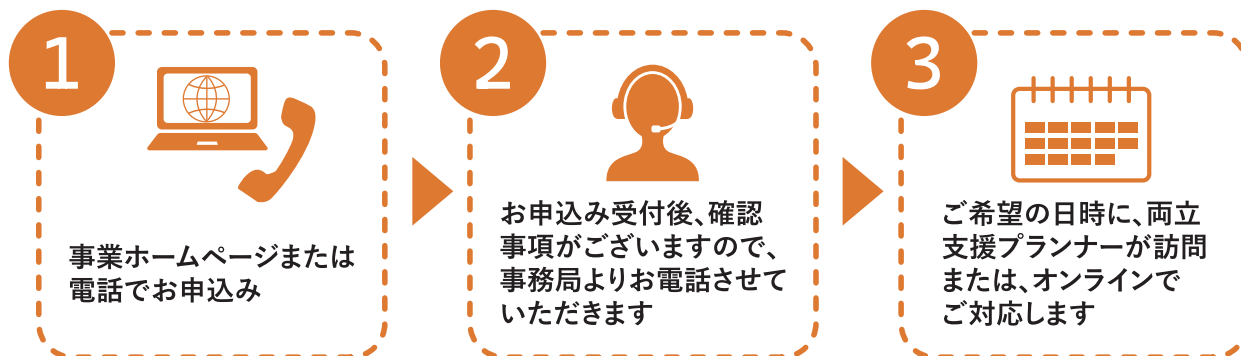
確認事項がございますので、おって事務局よりお電話させていただきます

いくぶら

検索



「仕事と家庭の両立支援プランナー」 による支援お申込みの流れ



育児をしている従業員がいない場合も支援をお申込みいただけます

Q 仕事と家庭の両立支援プランナーとは

A 仕事と育児の両立支援のノウハウを持つ、**社会保険労務士・中小企業診断士などの専門家**です。事業主から労働者に向けた支援方法についてアドバイスします

Q 育休復帰支援プランとは

A 事業主が、自社の労働者の円滑な育休の取得及び育休後の職場復帰を支援するために策定する計画書です

「育休復帰支援プラン」 を策定すると、こんなメリットがあります！

人材の確保

業務の効率化

働き方改革

両立支援等助成金の育児休業等支援コースでは「育休復帰支援プラン」の策定が必須となります

「両立支援等助成金」については、厚生労働省のホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



お問い合わせ

育児・介護両立支援事務局

いくぶら

検索

TEL:03-5542-1740

月～金曜日 9:00～17:30 ※年末年始を除く

※本事業は株式会社パソナが厚生労働省より受託・運営しています



育児・介護休業法に沿って、男女従業員が仕事と介護を両立できる職場環境を整備しましょう

中小企業の皆様

無料

従業員を介護離職 させないための職場づくりを 専門家がサポートします

2024年5月に改正された育児・介護休業法の主な内容は以下のとおりです。

2025年4月施行 介護離職防止のための雇用環境整備

介護に直面した旨の申し出をした労働者に対する個別の周知、意向確認

介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

従業員が家族の
介護に直面する前に
会社が何とかしないと
いけないなあ...

こんなお悩みはありませんか？

他の会社の事例を
知りたい

従業員から介護について
相談を受けたが、どう対応
すれば良いか分からない

従業員からの介護や働き方の相談・突然の離職に困らないよう、今のうちに
支援体制を整えておきましょう。無料でご相談いただけます。

仕事と介護の両立支援のノウハウを備えた「仕事と家庭の両立支援プランナー」が、
職場環境整備をお手伝いします。現在、介護に直面している従業員がいない場合も
支援を受けられます。

支援のお申込み

ホームページよりお申込みください
(お電話でもお申込み可能です)

いくぶら

検索

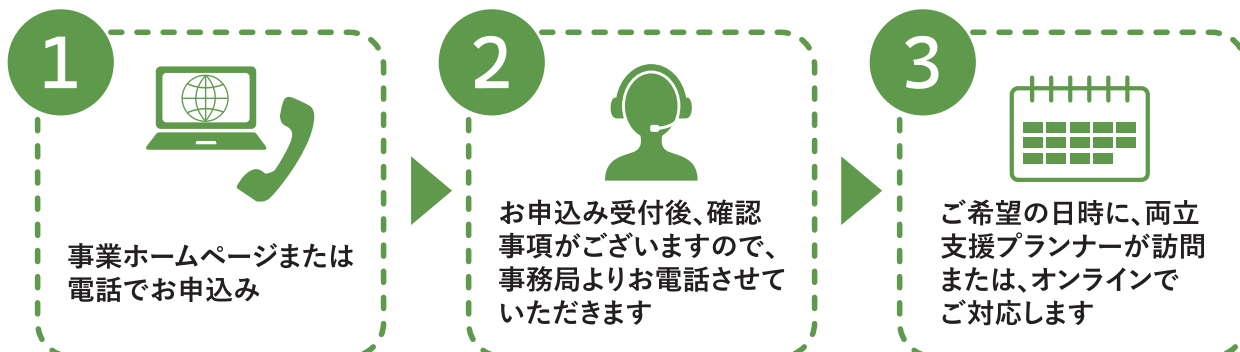
<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>
TEL:03-5542-1740

確認事項がございますので、おって事務局よりお電話させていただきます



「仕事と家庭の両立支援プランナー」

による支援お申込みの流れ



介護に直面している従業員がいない場合も支援をお申込みいただけます

Q 仕事と家庭の両立支援プランナーとは

A 仕事と介護の両立支援のノウハウを持つ、**社会保険労務士・中小企業診断士**などの専門家です。事業主から従業員に向けた支援方法についてアドバイスします

Q 介護支援プランとは

A 介護に直面した従業員が、仕事と介護を両立しながら安心して働くことができるよう、事業主が策定する計画書です

「介護支援プラン」

を策定すると、こんなメリットがあります！

介護離職の
防止

環境整備

働き方改革

両立支援等助成金の介護離職防止支援コースでは「介護支援プラン」の策定が必須となります

「両立支援等助成金」については、厚生労働省のホームページをご覧ください

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



お問い合わせ

育児・介護両立支援事務局

いくふら

検索

TEL:03-5542-1740

月～金曜日 9:00～17:30 ※年末年始を除く

※本事業は株式会社パナが厚生労働省より受託・運営しています



2026(令和8)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、
以下の取組を行った事業主の皆さまを応援します！

- | | | |
|---------------|-----|--------------------------|
| 男性の育児休業取得促進 | >>> | 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金) |
| 仕事と介護の両立支援 | >>> | 2 介護離職防止支援コース |
| 円滑な育児休業取得支援 | >>> | 3 育児休業等支援コース |
| 業務代替者への手当支給等 | >>> | 4 育休中等業務代替支援コース |
| 育児期の柔軟な働き方整備 | >>> | 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース |
| 仕事と不妊治療等の両立支援 | >>> | 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース |

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)



男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額
①	男性労働者の育児休業取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
②	男性労働者の育児休業取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※男性労働者の育児休業取得率の上昇等は1事業主につき1回限りの支給です。
※男性労働者の育児休業取得率の上昇等申請後の男性労働者の育児休業取得申請および同一年度内に両方の申請はできません。
※男性労働者の育児休業取得の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給はできません。

おもな要件

① 男性労働者の育児休業取得

- 育児・介護休業法等に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
- 育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上(※)の育児休業を取得
※1人目:5日以上、2人目: 10日以上、3人目: 14日以上

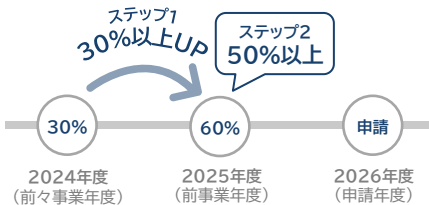


② 男性労働者の育児休業取得率の上昇等

- ★1および★2の実施
- 以下のいずれかを達成

- A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、
前々事業年度と比較して30%以上UP & 育休取得率50%以上(※)
- B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ
申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上

(※)Aの達成から申請までのイメージ



2 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合、介護休暇制度を有給化し労働者が利用した場合などに受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	介護休業	対象労働者が介護休業を取得&職場復帰	40万円
②	介護両立支援制度	A:制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用	20万円
		B:制度を2つ以上導入&対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円
③	業務代替支援	(1)新規雇用 介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
		(2)手当支給等 A:介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
		B:介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円
④	介護休暇制度有給化支援	有給の介護休暇制度を導入し労働者が利用 NEW	30万円

※①～③それぞれ、1事業主あたり5人まで、④は1事業主1回限り
※一部については制度利用期間等に応じて増額あり

おもな要件

① 介護休業

- 介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知 ★1
- 労働者との面談を実施し、仕事と介護の両立支援プランを作成・実施 ★2
- 対象労働者が連続5日以上介護休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用

② 介護両立支援制度

- ★1および★2の実施
- いずれかの介護両立支援制度(※)を対象労働者が一定基準以上利用し、支給申請日まで継続雇用

(※)介護両立支援制度… 時差出勤制度 / 短時間勤務制度 / 在宅勤務制度
フレックスタイム制度 / 介護サービス費用補助制度

③ 業務代替支援

(1)新規雇用

- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得し、業務代替要員を新規雇用または派遣受入で確保

(2)手当支給等

- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得または短時間勤務制度を合計15日以上利用し、業務代替者への手当支給等

④ 介護休暇制度有給化支援

- 介護休暇制度を有給化し、利用に関する方針を社内周知
- 介護休暇制度を労働者が一定基準以上利用



3 育児休業等支援コース



円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、
労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	支給額
①	育休取得時	30万円
②	職場復帰時	30万円

※①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)。

おもな要件

① 育休取得時

- 育児休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、育休復帰支援プランを作成・実施
- 対象労働者の育児休業(引き続き休業する場合は産前休業)の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が連続3か月以上の育児休業(引き続き休業する場合は産後休業を含む)を取得

② 職場復帰時

※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間6か月以上継続雇用



4 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、
または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	手当支給等(育児休業)	育児休業取得者の業務代替者に手当を支給	A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :手当支給額の3/4 (最大240万円)
②	手当支給等(短時間勤務)	短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :手当支給額の3/4 (最大108万円)
③	新規雇用(育児休業)	育休取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	○最短(7日以上) : 9万円 ○最長(1年以上) : 81万円 \ NEW /

※①②のみ企業規模要件なし。

※①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

おもな要件

① 手当支給等(育児休業)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施 ★1
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定 ★2
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)



② 手当支給等(短時間勤務)

- ★1および★2の実施
- 対象労働者が短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

③ 新規雇用(育児休業)

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替(業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動)

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度を3つ以上導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合や有給の子の看護等休暇制度を導入し、労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	柔軟な働き方選択制度	制度を3つ導入し、対象労働者が制度を利用	20万円
		制度を4つ以上導入し、対象労働者が制度を利用	25万円
②	子の看護等休暇制度有給化支援	子の看護等休暇を有給化し、対象労働者が制度を利用	30万円

※①②ともに障害児等を養育する労働者について子が18歳になる年度末まで対象にした場合の加算あり。
※①は1事業主5人まで。②は1事業主1回限り。

おもな要件

①柔軟な働き方選択制度

- 柔軟な働き方選択制度を3つ以上導入
- 柔軟な働き方選択制度等の利用に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、育児に係る柔軟な働き方支援プランを作成・実施
- 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度を一定基準以上利用

②子の看護等休暇制度有給化支援

- 子の看護等休暇制度を有給化し、利用に関する方針を社内周知
- 有給の子の看護等休暇制度を労働者が一定基準以上利用

柔軟な働き方選択制度とは
●フレックスタイム制度、時差出勤制度
●育児のためのテレワーク等
●柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度
●保育サービスの手配及び費用補助
●養育両立支援休暇制度

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

おもな要件

- A～Cそれぞれの両立支援制度(※)、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定
(※)休暇制度／所定外労働制限制度／時差出勤制度／短時間勤務制度／フレックスタイム制度／在宅勤務等
- 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任
- 対象労働者(制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用)がA～Cそれぞれの両立支援制度を合計5日(回)利用



両立支援等助成金の詳しい支給要件や手続き、申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省 検索



※事業所内保育施設コースについては平成28(2016)年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。