

母性健康管理研修会

—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—



目次

1. 妊娠中・出産後の女性労働者の体調管理の留意点

1-1. 妊娠中・出産後の身体の変化

1-2. 妊産婦に配慮が必要な業務

2. 安心・安全に働くことができる職場環境づくりと、 知っておくべき法制度

2-1. 従業員が妊娠した時、知っておきたい法制度について

2-2. 妊産婦が安心・安全に働くことができる職場づくりについて

2-3. 母性健康管理指導事項連絡カード



1. 妊娠中・出産後の体調管理の 留意点

1-1. 妊娠中・出産後の身体の変化

妊娠初期（～15週）

見た目はあまり変わりませんが、身体の中では新しい命が成長し、体調も急激に変化を始めます。

多く見られる症状

- つわり
- 腰が重く感じる
- トイレが近くなる
- 便秘気味になる など

➤ 一般的な身体の変化や症状です。個人差がある場合があります。

妊娠中期（16～27週）

赤ちゃんにとっては安定期に入りますが、お母さんにとってはお腹がふくらみ、身体の負担も増えます。

多く見られる症状

- 貧血
- 手足や顔がむくみやすいなど

妊娠後期（28週～）

ひと目で妊婦とわかる体型となり、
身体の負担はピークに達します。

多く見られる症状

- 背中や腰が痛む
- お腹が張る
- 胸やけがする
- 動悸・息切れ
- トイレが近くなる など

起こりやすい疾患

- 切迫早産
- 妊娠高血圧症候群 など

妊娠中気を付けたい疾患（感染症）

- ◆ インフルエンザ＊
- ◆ 風疹
- ◆ 麻疹（はしか）
- ◆ 水痘（水ぼうそう）
- ◆ 流行性耳下腺炎（おたふくかぜ）
- ◆ 伝染性紅斑（リンゴ病）
- ◆ ジカ熱
- ◆ B群溶血性連鎖球菌
- ◆ B型肝炎
- ◆ C型肝炎
- ◆ クラミジア
- ◆ 梅毒
- ◆ 淋病
- ◆ カンジダ膣炎
- ◆ 性器ヘルペス
- ◆ 尖圭コンジローマ
- ◆ トリコモナス膣炎
- ◆ HIV
- ◆ ATL
- ◆ リステリア
- ◆ トキソプラズマ
- ◆ サイトメガロウイルス

＊ 妊娠中でもワクチン接種可

妊娠中の異常（病気）による主なリスクと予防

➤ 母体や胎児の健康を守るために、妊娠前に行うべき検査、予防接種等

高血圧 糖尿病

- 妊娠高血圧症候群：胎児の発育不全、痙攣、常位胎盤早期剥離
- 妊娠糖尿病：胎児低血糖、黄疸、巨大児等の合併症
- ✓ 持病がある場合は注意が必要

性感染症

- クラミジア：新生児クラミジア結膜炎、肺炎、流産・早産
- 淋菌：新生児結膜炎
- 梅毒：先天性梅毒児、流産・早産
- ✓ パートナーも検査を行うことが望ましい

予防接種

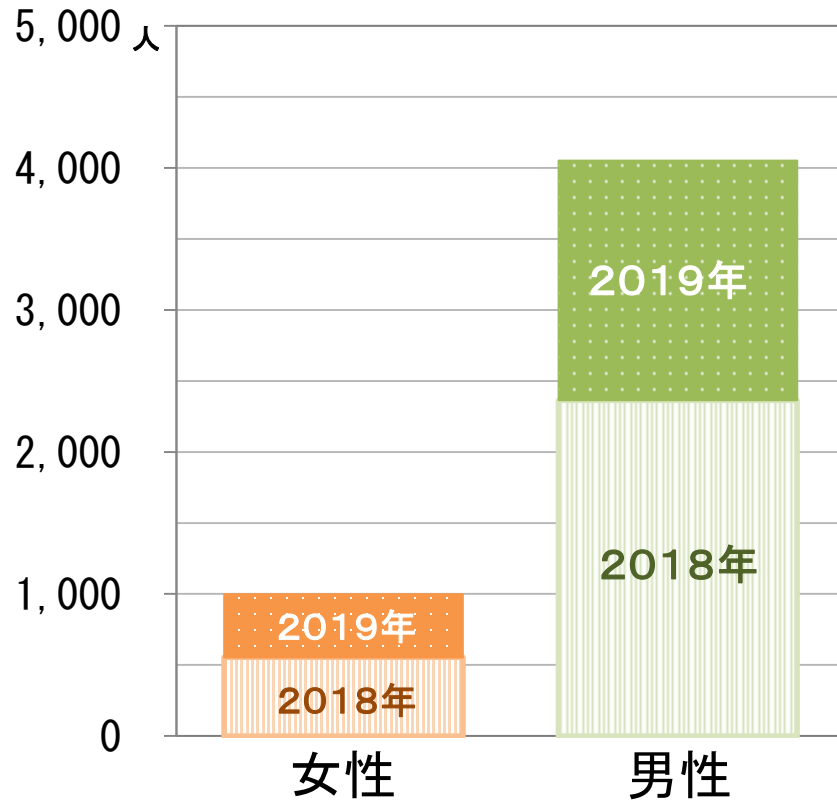
- 風疹：先天性風疹症候群
- 麻疹（はしか）：流産・早産
- 水痘（水ぼうそう）・インフルエンザ：妊婦は重症化しやすい
- ✓ インフルエンザは妊娠中のワクチン接種が可能

➤ 健康診断、歯科検診の受診、健康管理の注意点

- 子宮頸がん、乳がんを含む健康診断
- 歯科検診、歯周病治療
- 禁煙（受動喫煙にも注意が必要）

<参考>厚労省資料 社内診療所・健診での風しん抗体検査

風しん患者の発生状況



ポイント1

感染は40～50代の男性が中心

ポイント2

該当世代の男性は
集団接種を1回も受けていない

そこで…

- 4月現在40歳～57歳の男性を対象
- 全国で抗体検査・予防接種を原則無料で受けられるクーポン券を送付
- クーポン券は、**社内診療所や健診でも利用可能**

クーポン券を活用した、風しん抗体検査の具体的な導入方法は、管轄の市区町村にご相談下さい。

参照：厚生労働省 風しんの追加的対策HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/kekkaku-kansenshou/rubella/index_00001.html

出産・産後

出産後、**産後の回復不全**が起きることがあります。
また、産後は女性の生涯で、最も精神状態が不安定になる時期でマタニティブルーをはじめ、**産後うつなどの症状**がみられることがあります。

産後の回復不全の症状例

- 子宮が元の大きさに収縮しない
- 悪露が滞留し感染を起こしやすい状態が続く
- 妊娠高血圧症候群による症状が出産後も続く など

産後うつの症状例

- 気力がわからない、赤ちゃんの世話をしたくない
- 不眠・食欲不振 など



1. 妊娠中・出産後の体調管理の 留意点

1-2. 妊産婦に配慮が必要な業務

妊娠中に必要な就業配慮

- 妊娠中は**特別な健康状態**であるため、就業配慮が必要
- 健康障害リスクを**許容レベル以下**にする

■ 重量物を取扱う業務（労働基準法 女性労働基準規則）

継続作業 : 20Kg 断続作業 : 30Kg（満18歳以上）

※別紙1 <別表1> 参照

■ 有害物の発散する場所における特定業務への就労禁止 （労働基準法 女性労働基準規則）

鉛、水銀、クロム酸塩など

※別紙1 <別表2> 1、2参照

■ 放射線業務従事者の被ばく限度（電離放射線障害防止規則）

妊娠した女性は被ばく量の限度が定められています。

妊産婦にとって危険、負担の大きい業務

全身運動を伴う作業、筋力を使う作業

- 重量物を取り扱う作業
- 歩行時間の長い作業
- 長時間の立作業
- 同一姿勢を強制される作業

精神的ストレスの強い業務

- 拘束性の強い仕事
(窓口業務、ライン作業など)
- 強い緊張を要する作業
(納期や締切に追われる業務など)
- 運転業務

身体的に負担のかかる場所、環境

- 高温多湿、寒冷場所での作業
- 高所作業
- においの強い場所、換気不足
- 騒音、振動
- 受動喫煙

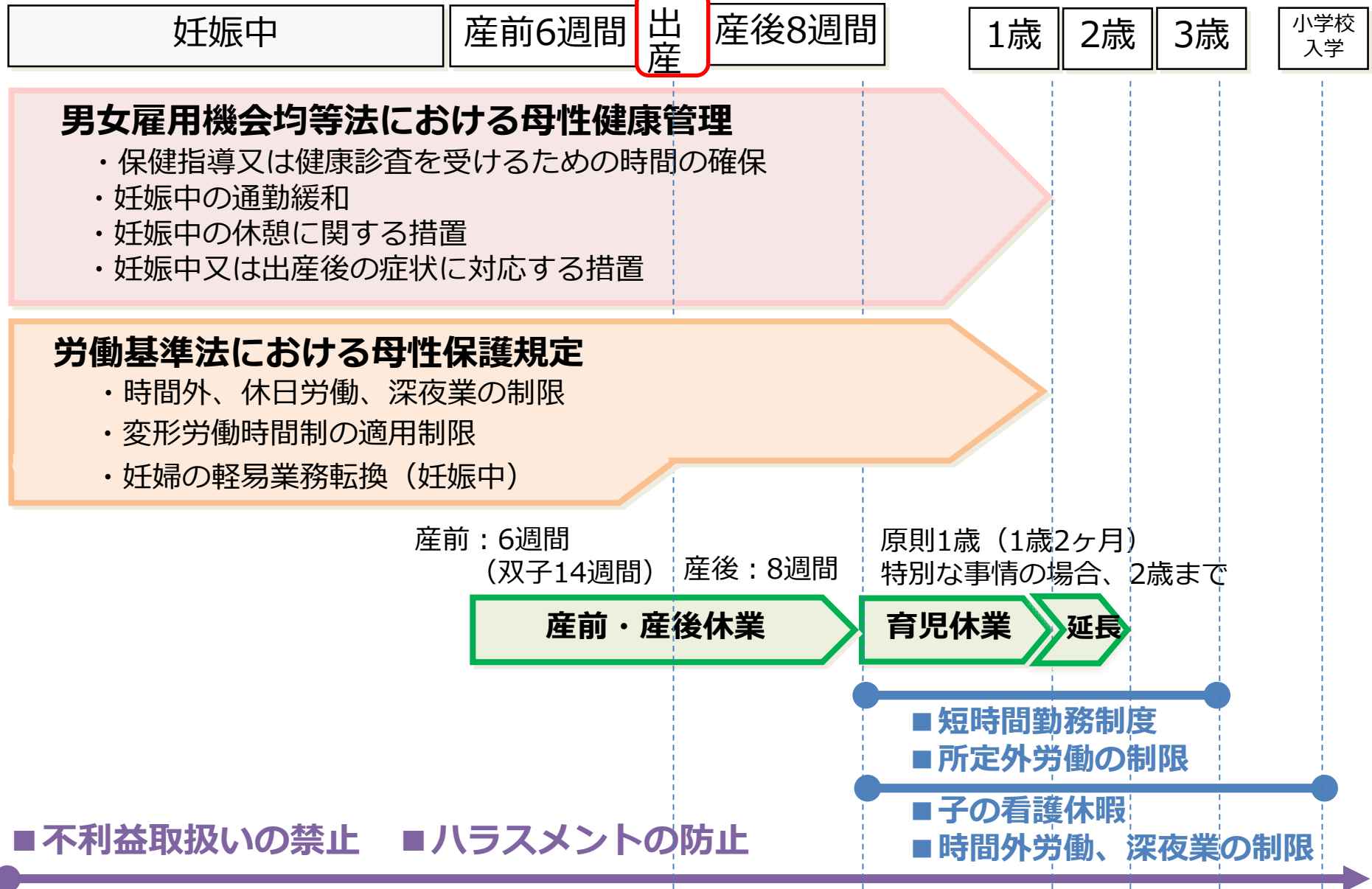
身体的に負担のかかる勤務形態

- 時間外労働、過重労働
- 休日労働
- 深夜業
- 交替制勤務

2. 安心・安全に働くことができる 職場環境づくりと 知っておくべき法制度

2-1. 従業員が妊娠した時、知っておきたい法制度 について

従業員が妊娠したときの法制度



保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が健康診査等を受け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12条関係）

対象

妊娠中及び産後1年を経過しない女性

受診の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 4週間に1回

妊娠24週から35週まで 2週間に1回

妊娠36週以後出産まで 1週間に1回

・有給か無給かは会社の
規程による

●産後

産後の回復不全等の症状で、健康診査等を受診する必要がある場合には、必要な時間を確保しなければなりません。

➤ 健康診査等とは・・・

産科に関する診察や諸検査、その結果に基づいて行われる個別の保健指導

※健康診査とその結果に基づく保健指導を合わせて「1回」となる

個々の事情に配慮し、半日単位、時間単位等でも取れるようにしましょう。
通院する医療機関等は、原則として、本人が希望する医療機関等としてください。

健康診査等で医師等の指導を受けたら・・・

健康診査等に基づく指導事項を守るため、必要な措置を講じる義務

妊娠中及び出産後の女性従業員が、健康検査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、指導事項が守ることができるよう、事業主は必要な措置を講じなければなりません。（男女雇用機会均等法第13条関係）

対象

健康診査等により、医師から指導を受けた旨を本人から申し出た場合

措置

- ① 妊娠中の通勤緩和
- ② 妊娠中の休憩に関する措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状に対応する措置

個人の健康状態に関する情報は、プライバシーに属するものであるため、プライバシーの保護に十分留意しましょう。

講じなければならない措置 ①妊娠中の通勤緩和

交通機関の混雑による苦痛はつわりの悪化や流・早産等につながるおそれがあります。
医師等から通勤緩和の指導を受けた場合、事業主はラッシュアワーの混雑を避けて通勤することができるように通勤緩和の措置を講じなければなりません。

対象

医師等の指導を受けた旨、妊娠中の女性従業員から申し出があった場合

内容例

■ 時差出勤

- ・ 始業及び就業時間に各々30～60分程度の時間差を設ける
- ・ フレックスタイム制度の適用

■ 勤務時間の短縮

- ・ 1日30分～60分程度の時間差

■ 交通手段・通勤経路の変更

- ・ 混雑の少ない経路への変更

※公共交通機関の他、自家用車による通勤も措置の対象です。

妊娠中の**女性従業員の健康状態や通勤事情を勘案して**、措置内容を決定しましょう。

講じなければならない措置 ②休憩に関する措置

女性労働者が医師等から休憩に関する措置について指導を受けた場合には、事業主は、その女性労働者が適宜の休養や補食ができるよう、休憩時間を長くする、回数を増やす等必要な措置を講じなければなりません。

対象

医師等の指導を受けた旨、妊娠中の女性従業員から申し出があった場合

内容例

■ 休憩時間の延長

■ 休憩回数の増加

■ 休憩時間帯の変更

妊娠中の女性の健康状態には個人差があり、作業内容も個々の女性労働者によって異なります。

個々の状況に応じて、企業内の産業保健スタッフなどと相談し、措置を講じることが望まれます。

講じなければならない措置 ③症状に対応する措置

医師等からその症状についての指導を受けた場合、事業主は女性労働者が指導内容を守ることができるようにするための措置を講じなければなりません。

対象

医師等の指導をうけた旨、妊娠中及び出産後1年を経過していない女性従業員から申し出があった場合

措置の内容

■作業の制限

- ・重量物を取り扱う作業
- ・連続的歩行を強制される作業
- ・常時、全身の運動を伴う作業
- ・腹部を圧迫するなど不自然な姿勢を強制される作業 等



デスクワークや負荷の軽減された作業へ転換

■勤務時間の短縮

1日1時間程度の勤務時間の短縮

■休業

症状が軽快するまで休業

■作業環境の変更

においのする勤務場所から移動させる 等

妊娠中の女性労働者の体調を確認するには・・・
『**母健連絡カード**（母性健康管理指導事項連絡カード）』を活用しましょう

講じなければならない措置 ③症状に対応する措置

医師等の具体的な指導がない場合又は措置が不明確な場合…

通勤緩和、休憩に関する措置について、医師等による具体的な指導がない場合や症状等に対応する措置について、その指導に基づく措置内容が不明確な場合にも、事業主は、**担当の医師等と連絡をとり、判断を求める等適切な対応**が必要です。

- ◆ 「通勤緩和」、「休憩に関する措置」について、医師等は通勤に利用する交通機関の混雑状況や職場における作業の状況を詳細に知り得ないため、**具体的な指導がないことがある。**



事業主は**通勤事情や作業状況を勘案し、適切な対応を取る必要があります。**

- 医師等から指導があった場合は、妊娠の経過に異常またはその恐れがあり、適切な措置を講じなければなりません。**医師等の指導が不明確な場合にも適切な対応を取る**にしましょう。

対応例

- 女性労働者を介して、担当の医師等と連絡を取り、判断を求める。
- 企業内の産業医、保健師等の産業保健スタッフに相談し、判断を求める。
- 直ちに通勤緩和や休憩に関する措置を講じる。

労働基準法における母性保護規定

労働基準法における母性保護規定については、医師等の指導の有無に関わらず取得可能です。

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

妊産婦から請求があれば、時間外労働、休日労働、深夜業の免除をしなければなりません。変形労働時間制を取っている場合にも、1日及び1週の法定労働時間を超えて労働させる事はできません。（労働基準法第66条関係）

対象

妊娠中及び産後1年を経過しない女性

軽易業務転換

前屈み作業、長時間の立ち作業など、妊娠した女性にとって身体的に負担の大きい作業の免除の請求があった場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

（労働基準法第65条3項関係）

対象

妊娠中の女性

- 軽易な業務がない場合は、新たに軽易な業務を創設して与える義務まで課したものではない（昭61.3.20基発第151号、婦発第69号）

危険有害業務の就業制限

妊娠、出産、哺育に有害な業務には、妊産婦をつかせることはできません。

女性の妊娠・出産機能に有害な業務については、**妊産婦はもとより全ての女性の就業が禁止**となっています。（労働基準法64条の3関係）

産前・産後休業

産前休業

- 出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）
- 本人が請求した場合、就業させることができません。（労働基準法第65条関係）

産後休業

- 出産翌日から8週間
- 産後6週間は就業禁止です。6週間を経過した後は、本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務には就業できます。（労働基準法第65条関係）

（双子以上の場合）

産前
14週間

産前
6週間

※出産日当日は
産前休業に含める

出産日

産後
6週間

産後
8週間

30日間

産前休業

産後休業

就業禁止

解雇制限

産前・産後休業の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています
（労働基準法第19条）

産後休業後に復職するときは

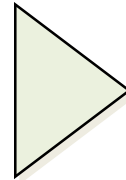
制度	対象
育児時間（労働基準法第67条関係） ・・・1日に2回、少なくとも各30分	生後満1歳に達しない子を養育する女性 （本人が請求した場合）
短時間勤務制度（育児・介護休業法第23条） ・・・1日原則として6時間	3歳未満の子を養育する男女労働者 （本人が請求した場合）
所定外労働の制限 （育児・介護休業法第16条8）	3歳未満の子を養育する男女労働者 （本人が請求した場合）
子の看護休暇 （育児・介護休業法16条の2、第16条の3） ・・・子が1人なら年5日、 2人以上なら年10日	小学校就学前の子を養育する男女労働者 （本人が請求した場合）
時間外労働の制限 ・・・1か月24時間、1年150時間まで 深夜業の制限 ・・・午後10時から午前5時までの就業 （育児・介護休業法第17条、第19条）	小学校就学前の子を養育する男女労働者 （本人が請求した場合）

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産、産前、産後休業、育児休業等を**理由**とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの取扱いを行うことは法律で禁止されています。
(男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条)

例えばこんなことを理由として

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診を受けるため仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前産後休業をとった
- 育児休業をとった
- 子の看護休暇をとった
- 育児のため残業や深夜業免除を申し出た



こんな扱いを受けたら**違法**です！

- 解雇された
- 退職を供与された
- 正社員からパートになるよう強要された
- 減給された
- ありえないような配置転換をされた

理由とする・・・とは？

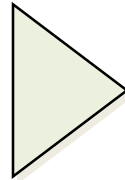
妊娠・出産。産前産後休業、育児休業等の**事由の終了から1年以内**に不利益があった場合、原則として「理由とする」と解され、法違反になります。

職場における妊娠・出産等を理由とするハラスメントの防止措置

妊娠・出産、産前、産後休業、育児休業等に関する上司・同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが事業主に義務づけられています。
(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条)

例えばこんなことを理由として

- ◆ 妊娠した、出産した
- ◆ 妊婦健診を受けるため仕事を休んだ
- ◆ つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ◆ 産前産後休業をとった
- ◆ 育児休業をとった
- ◆ 子の看護休暇をとった
- ◆ 育児のため残業や深夜業免除を申し出た



こんな行為がハラスメントです！

- ◆ 解雇を示唆するようなことを言われた
- ◆ 正社員からパートになるよう言われた
- ◆ 上司から、制度を利用しないように言われた
- ◆ 仕事を上げられ、雑用をさせられた
- ◆ 同僚から繰り返し「今の時期に妊娠すべきではなかった」と言われた

業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、ハラスメントではありません。



2. 安心・安全に働くことができる 職場環境づくりと 知っておくべき法制度

2-2. 妊産婦が安心・安全に働くことができる職場づくり について

職場における母性健康管理の問題点

女性労働者

- ・ 制度や法律など良くわかっていない。
- ・ 自分がどうしたいのか良くわかっていない。
- ・ 一人で悩んでいる。
- ・ 当然の権利と思っている。

など



- ・ つらいと感じても申し出ず、無理してしまう。
- ・ 妊娠経過が順調だからと自己判断で頑張りすぎ、体調を崩す。
- ・ 配慮に対して感謝の気持ちがなく、周囲とトラブルが起こる。

職場

- ・ 法令順守していない、できない。
- ・ 社内制度が十分整備されていない。
- ・ 職場環境に問題が多い。

など

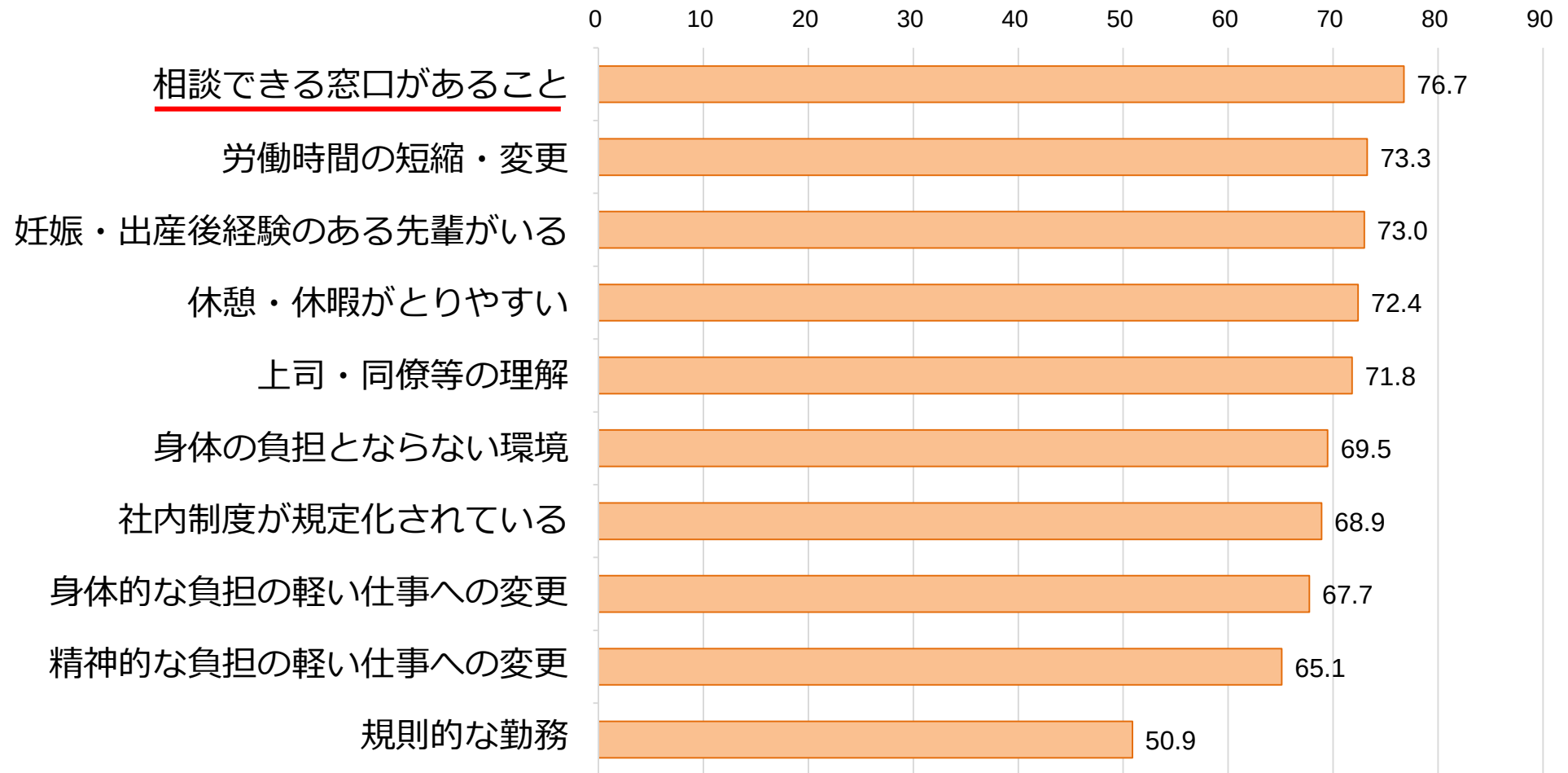


- ・ 不利益取扱い・ハラスメントが常態化する。
- ・ 女性労働者の退職、休職につながり、人材不足や生産性の低下を招く。

母性健康管理の**環境整備**が必要

母性健康管理の実態

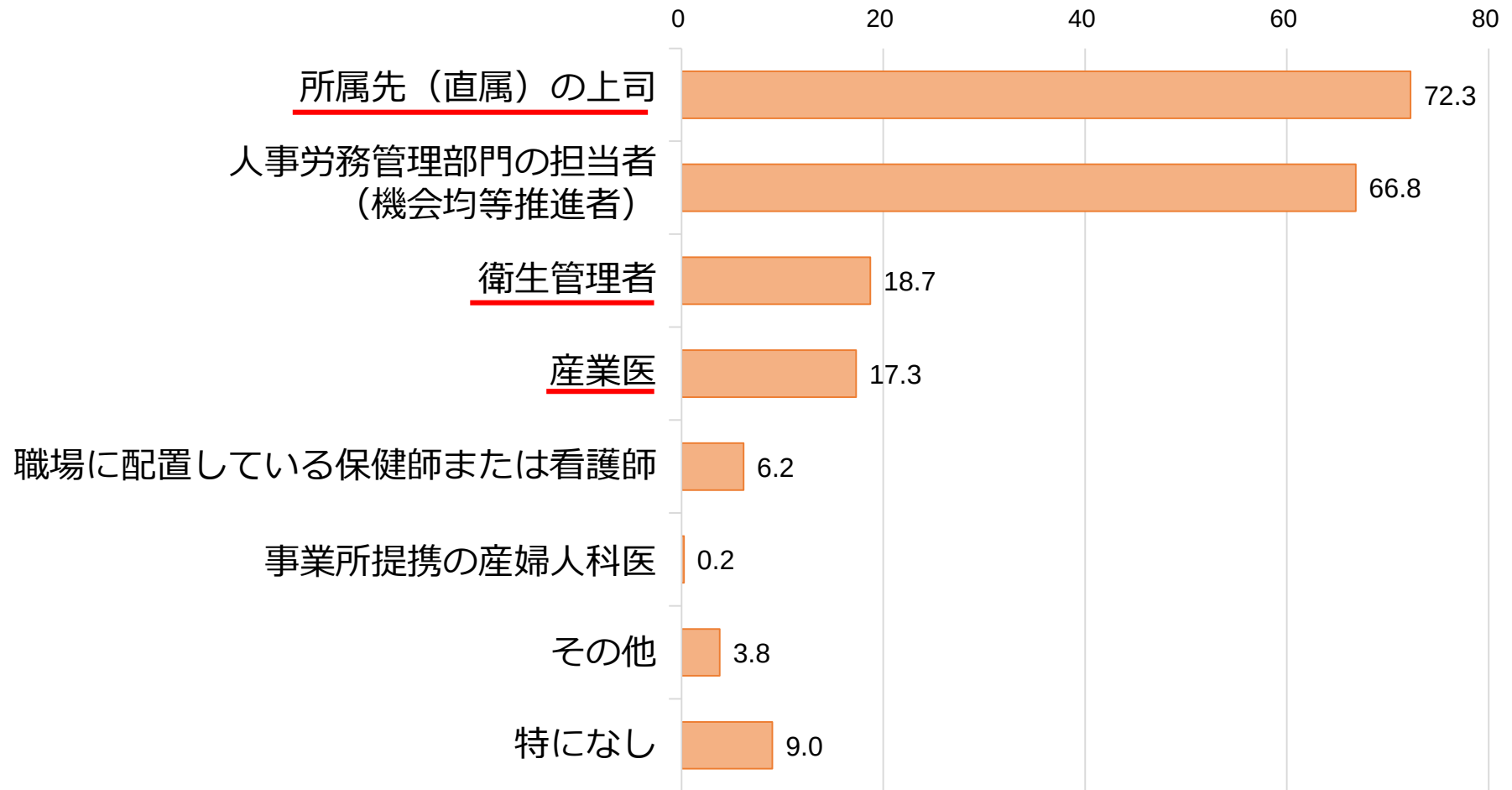
(1) 女性労働者が必要だと思うこと（複数回答）



資料出所：一般財団法人 女性労働協会「厚生労働省委託調査 中小企業における母性健康管理に関する通信調査」平成30年

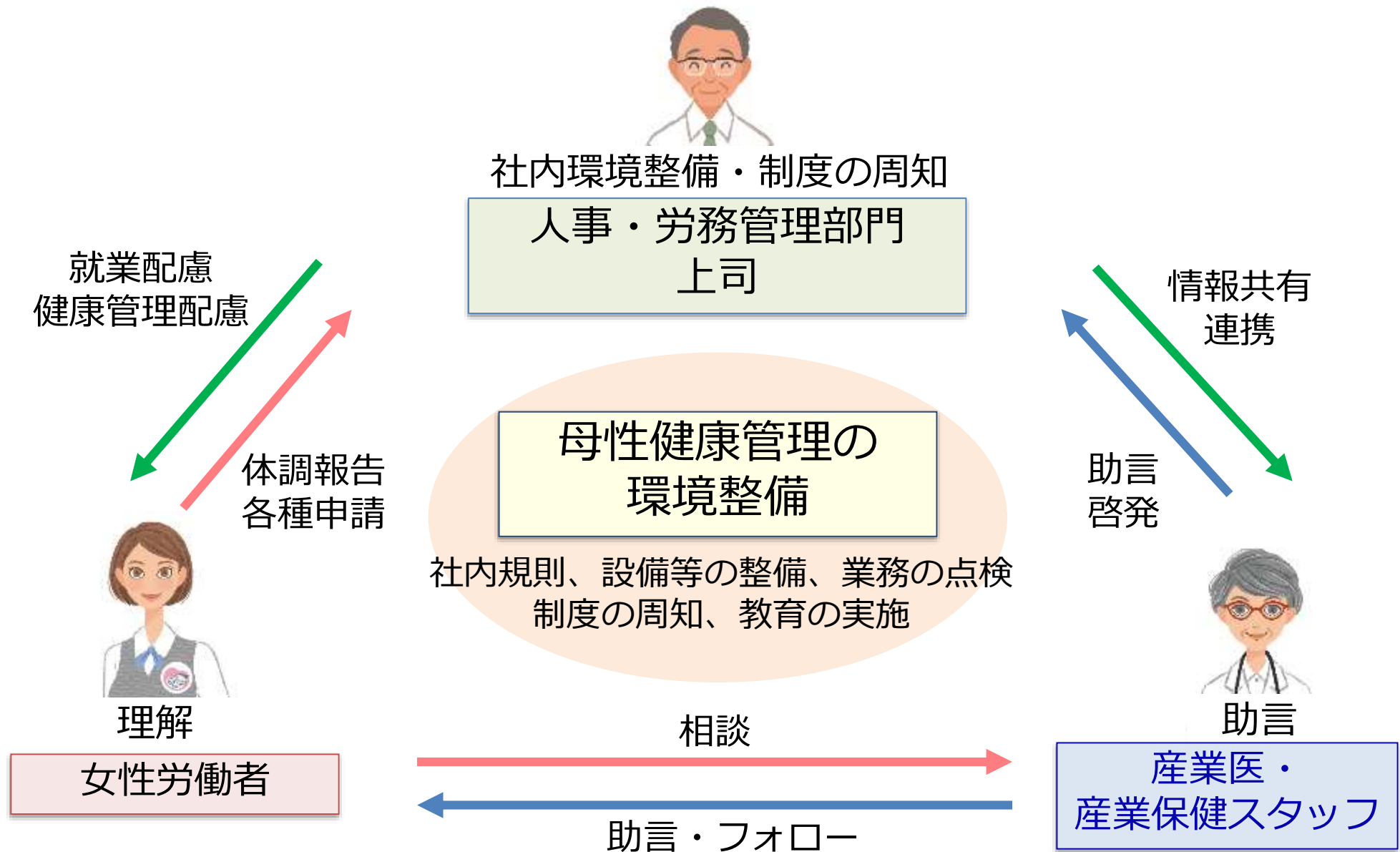
母性健康管理の実態

(2) 妊産婦が相談する担当者（複数回答）



資料出所：一般財団法人 女性労働協会「厚生労働省委託調査 中小企業における母性健康管理に関する通信調査」平成30年

母性健康管理にかかわる関係者の役割



母性健康管理の環境整備：業務の点検と対応

業務の点検

- 妊産婦に対する就業制限のある業務を明確化する。
- 事前に対応が必要な業務をリストアップする。
- 休憩場所の確保など設備面の改善を図る。
- 人員体制や労働時間管理などの問題点を把握する。

母性健康管理の円滑な実施のために…

- システム化
 - ・ 社内規則等による制度化
 - ・ 組織・対応窓口の整備
 - ・ 母性健康管理の流れのルール化
- 制度の周知
- 教育の実施
 - ・ 管理職教育
 - ・ 従業員教育
- 関係者の役割の明確化と連携

就業上の配慮にあたっての留意点

個人差が大きく、環境等の影響も受けやすいので
ケースバイケースの対応が必要

➤ 一律に業務を制限すること、配置転換することは不利益
取扱いやハラスメントとなる場合があります。

産業医・
産業保健スタッフ

専門的な立場からの支援

- 主治医等との連携
- 女性労働者から症状、業務内容の聞き取り
- 身体の状態、業務の詳細な状況を踏まえた
助言・指導

人事・労務
管理部門

人事労務管理上の手続き、調整

- 労働条件の変更、配置転換、異動等の調整



連携して適切な対応を図る。

対応例：労働時間の見直し

「過重労働、長時間労働」は、体調を崩す要因となる。
また、勤務の負担が妊娠の経過に影響を及ぼすこともある。



妊娠中は労働時間や休憩の適切な調整が重要。

■ 休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更等

対応例

- ・回数に制限を設けず、適宜休憩を取らせる。
- ・休憩の時間帯をずらしたり、時間を長くするなど柔軟に対応する。

■ 時間外労働の免除

対応例

- ・残業は会社が定めたレベルに達した時に面談をし、体調を確認するシステムとともに、全社的に残業を減らすように取り組む。

■ 夜勤の免除、早番、遅番の免除、勤務シフトの調整

対応例

- ・シフトは人事・労務管理部門が確認し、身体に無理がかからないよう必要に応じて調整する。
- ・事前に妊婦健診の日程を聞いておき、シフトを組む際に休みやすいように配慮する。

対応例：休憩

横になって休める休憩場所の確保

妊娠中は特別な健康状態にあり、急な体調の変化があり得る。



身体を横にして休める休憩室の用意

休憩室がない、休憩室に広いスペースがない場合

- 打ち合わせスペース、応接室、更衣室などを応急の休憩室として利用。

対応例

- ・横になったり、足をのばして休めるように長椅子を設置。
- ・カーテンやパーテーションを使用して、人目を気にせず休めるようにする。

業務中に休憩を取りやすくする工夫

- 立ち作業に従事する従業員のそばに椅子を置く。

対応例

- ・接客業の場合は、レジの中などお客様の目につかない場所に置き、来客がない時に休めるように配慮する。

- 体調次第で適宜休憩を取れるようにし、上司、同僚にも理解を働きかける。

対応例：業務分担の見直し

「できること」を無理のない範囲で行えるように配慮する。
必ず**女性労働者本人の意向を確認**し、一人一人に適した対応を取る。

身体的に負担の大きい作業、環境

■ ほかの軽易な業務への転換、配置転換、業務配分の工夫

対応例

- ・書類の作成、PC業務など事務作業への転換。
- ・比較的身体的負担の少ない部署への配置転換。
- ・妊娠中の女性労働者の担当業務をリストアップし、細分化。担当業務を再配分する。

■ 現行の業務での負担軽減方法を検討

対応例

- ・重量物の持ち運びなどの作業は免除し、他のスタッフが行う。
- ・こまめに休憩を入れながら業務を行う。

対応例：代替要員の確保

妊娠した女性労働者への作業の制限や業務転換等、母性健康管理措置や体調不良による急な休みにより、職場内の要員が不足することがある。



業務配分の工夫による代替要員の確保 サポート体制の構築

職場での要員不足への対応

対応例

- ・ 普段から書類やデータの保管場所や業務の進捗状況など共有に努め、急な休みの時でも周囲がフォローできる体制を整える。
- ・ 他部署から応援要請できるよう、定例のミーティングで情報の共有を行い、欠員が出そうな部署について、事前に把握するようにする。
- ・ 出産時期を見越して、妊娠報告時点から期間をかけて、引き継ぎ体制を進めていく。
- ・ 育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させる。原則として休業後は原職等に復帰させる旨は就業規則等にも規定。
(→中小企業においては助成金の支給対象となります。)

対応例：妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策

周知・啓発

管理職層を含む全従業員に向け周知・啓発を行う。

- ハラスメントの内容、事業主の方針等を明確化し、周知する。
- 妊産婦が利用できる制度について全体に周知し、配慮を促す。

対応例

- ・社内報、社内イントラネット等で周知する。
- ・啓発ハンドブックを作成し、従業員の自宅に送付。家族にも関心を持ってもらうことで、制度の浸透を促す。
- ・全体会議で説明する。

■ 研修の実施

対応例

- ・全労働者を対象にeラーニングを実施する。
- ・DVD視聴を行うなどの勉強会を行う。
- ・管理職会議の中で、妊娠中の女性労働者への対応方法について説明する。

相談窓口の設置

- 相談窓口を設置し、女性労働者が**気軽に相談できるよう**配慮する。

対応例

- ・対面だけでなく電話やメールで面談できるようにする。

2. 安心・安全に働くことができる 職場環境づくりと 知っておくべき法制度

2-3. 母健連絡カード (母性健康管理指導事項連絡カード)

母健連絡カード

「母健連絡カード」（母性健康管理指導事項連絡カード）は、
医師等の指導内容を事業主へ伝えるためのツールです。

女性労働者からこのカードが提出されたら、カードの記載内容に応じた措置を講じる**義務**があります。

③事業主へ「母健連絡カード」を提出し、
必要な措置を申し出

①健康診査等を受診

④「母健連絡カード」
の記載事項に従って、
措置を講じる

女性労働者



②健康診査の結果、仕事を
続ける上で措置が必要な場
合、医師等が「母健連絡
カード」に必要事項を記載



事業主
(人事労務担当者、管理者)



主治医等

主治医と職場との重要な連絡手段

母健連絡カードの見方、留意点

①**指導項目・標準措置**→医師等が○を付けた指導事項に従って、右欄の標準措置を講じる。

②**特記事項**→標準措置とは異なる就業措置を実施すべき場合、より具体的な指導をされる場合に、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な措置の内容を記入。

③**措置が必要な期間**

→診断時点で医学的判断から当面必要と思われる期間。

※医師等の指導により、期間が延長される可能性があります。

④**通勤緩和の措置等**

→通勤緩和、休憩の措置が医学的に必要な場合に記入。

※通勤緩和の措置だけ記載されるケースもあります。

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	①	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	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
	高血圧に伴う蛋白尿を伴う場合	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)

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

事業主殿

氏名 _____ 印

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。



参考情報

産前・産後休業中、育児休業中の経済的支援
両立支援等助成金

「女性にやさしい職場づくりナビ」

<参考>産前・産後休業中、育児休業中の経済的支援

6週間

8週間

		産前休業	出産	産後休業	育児休業	問合せ先
給与		有給か、無休かは会社の規定によります。 ※就業していない期間は賃金支払い義務はありません				・企業・人事労務担当部署
給付	出産育児一時金	1児につき42万円（参加医療保障制加算対象出産でない場合は、40万4千円）が支給されます（健康保険の加入者）				・協会けんぽ ・健康保険組合 ・市町村へ
	出産手当金	産前・産後休業の期間中、原則として賃金の3分の2相当額が支給されます。（健康保険の加入者）				・協会けんぽ ・健康保険組合へ
	育児休業給付金	育児休業を取得し、一定の条件を満たした場合には、休業開始後6ヶ月は休業前賃金の67%、休業開始6ヶ月経過後は50%が支給されます。（雇用保険加入者）				・ハローワークへ
免除等	社会保険料	産前・産後休業中、育児休業中の社会保険料は、本人負担分、会社負担分ともに免除になります。（会社からの申請必要）				・年金事務所 ・健康保険組合 ・市町村へ
	雇用保険料	会社から給与が支払われていなければ、雇用保険料の負担はありません。				手続きなし

<参考> 両立支援等助成金

育児休業等支援コース

※支給額<>内は生産性要件を満たした場合の支給額

I. 育休取得時・復帰時

育休復帰支援プランを作成し、プランに基づいて労働者が育児休業を円滑に取得、職場復帰した場合に支給します。

II. 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた場合に支給します

III. 職場復帰後支援

育休から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、制度導入などの支援に取り組み、利用者が出た場合に支給します。

	中小企業
取得時	28.5万円<36万円>
復帰時	28.5万円<36万円>
職場支援加算	19万円<24万円>
	中小企業
1人当たり	47.5万円<60万円>
有期契約	9.5万円<12万円>
	中小企業
制度導入	28.5万円<36万円>
制度利用	A：子の看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B：保育サービス費用補助制度

再雇用者評価処遇コース（カムバック支援助成金）

妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤等を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、かつ、希望する者を採用した事業主に支給します。

	中小企業	中小企業以外
1人目	38万円<48万円>	28.5万円<36万円>
2～5人目	28.5万円<36万円>	19万円<24万円>

- 記載されている事項以外にも詳細な要件が定められています
- 本助成金の詳細や支給申請についての確認・お問合せは、厚生労働省ホームページまたは最寄の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

<参考> 「女性にやさしい職場づくりナビ」をご活用ください

「女性にやさしい職場づくりナビ」は母性健康管理の取り組みを推進するための支援サイトです。



➤ 母健連絡カードもダウンロードできます

● 企業担当者向け、働く女性向けページ

「妊娠初期」、「妊娠中」、「産前・産後」、「育児」の4つの時期に分けて、母性健康管理の制度を紹介しています。

● 用語辞典

母性健康管理に関する措置や法律、症状に関する用語を解説。

● 母性健康管理に関するQ&A

みなさまからよく寄せられるお問い合わせとその回答を掲載。

● 産休・育休自動計算

出産予定日や希望する育児休業開始日を入力することで、産前産後休業期間、育児休業期間を自動で計算。

妊娠・出産をサポートする「女性にやさしい職場づくりナビ」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

このサイトは、厚生労働省が委託し、一般財団法人女性労働協会が運営しています。

職場と母性

検索

