

事業主、人事労務ご担当者、産業医、産業保健スタッフの皆さま

妊娠・出産を迎える女性社員が 安心して働くことのできる職場づくりのために



働く女性が安心して妊娠・出産するためには、
事業主、人事労務担当者、上司、同僚のみなさま方の支えが欠かせません。
会社は、職場における母性健康管理対策にお取り組みください。
このパンフレットでは、母性健康管理措置や母性保護に関する法律、
母性健康管理に対する先進的な取組企業の事例を紹介していますので、
ご活用ください。



妊娠中・出産後の身体の変化と、働く女性を支援する法律や制度

女性労働者が働きながら妊娠・出産を迎えるためには、事業主等のみなさま方が母性健康管理措置をはじめとした法制度を理解して、職場環境の整備を行うことが重要です。

妊娠中・出産後までの身体の変化

	妊娠初期4～15週	妊娠中期16～27週
母体の変化	見た目はあまり変わりませんが、身体の中では新しいいのちが成長し、体調も急激に変化を始めます。	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	<ul style="list-style-type: none"> ● つわり ● お腹が張る ● 腰が重く感じる ● トイレが近くなる ● 便秘気味になる など 	<ul style="list-style-type: none"> ● 貧血 ● 手足や顔がむくみやすい など
会社が気を付けたいこと	<p>職場には妊娠を公表しづらい時期ですが、女性労働者が相談しやすい環境を作ることが大切です。</p> <p>通勤緩和措置や作業の一時的な制限、配置転換をするなど臨機応変に対応できるようにしましょう。</p> <p>女性労働者が希望する場合には、母親学級や両親学級などの集団での保健指導や歯科健康診査などについてもできる限り受診できるように配慮することが望まれます。</p>	<p>作業の軽減や休憩時間を延長する、回数を増やすなど、女性労働者の心身への負担を軽減できるよう上司の目配りが重要です。</p> <p>主治医からの指摘事項は、母健連絡カードを利用して、早め早めに職場と連携するようにしてもらいましょう。</p> <p>作業のしづらさを含めた職場環境（洋式トイレや長椅子等の休養設備など）を確認しておきましょう。</p>

事業主が講じなければならない措置一覧

事業主は女性労働者から申し出があった場合は必要な措置を講じなければなりません。
パートなど有期契約労働者にも適用されます。

妊婦 妊娠中の女性

産婦 産後1年を経過しない女性

妊婦 産婦

健診時間の確保
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必要があります。
(男女雇用機会均等法第12条関係)

妊婦

通勤緩和
時差通勤等の措置を講じる必要があります。
(男女雇用機会均等法第13条第1項関係)
※医師等から指示を受けた場合

妊婦

休憩に関する措置
休憩時間の延長等の措置を講じる必要があります。
(男女雇用機会均等法第13条第1項関係)
※医師等から指示を受けた場合

妊婦 産婦

妊娠又は出産後の症状等に対応する措置
作業の制限や勤務時間の短縮、休業等の措置を講じる必要があります。
(男女雇用機会均等法第13条第1項関係)
※医師等から指示を受けた場合



妊娠後期28～41週	出産・産後
<p>一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。</p>	<p>出産後、産後の回復不全が起きることがあります。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。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 気力がわかない、赤ちゃんの世話をしたくない ● 不眠、食欲不振 など
<p>上司、同僚の方の理解や支援も必要です。経験者からのアドバイスも有効です。</p> <p>.....</p> <p>足元も見えづらいため、職場環境で階段や段差など、安全でない場所がないか確認してみましょう。</p>	<p>安心して出産、産後休業等を迎えられるよう職場で応援しましょう。</p> <p>また、復帰に向けた情報提供を行きましょう。</p> <p>.....</p> <p>授乳中であれば乳腺炎に注意し、職場復帰の場合は搾乳への配慮も検討しましょう。</p>

請求がなくても女性を就業させることは禁止

妊婦 産婦

妊産婦等の危険有害業務の就業制限
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。
(労働基準法第64条の3関係)

妊婦

妊婦の軽易業務転換
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条第3項関係)

妊婦

産前休業
出産予定日の6週間前(双子以上は14週間前)から請求があった場合は就業させることができません。
(労働基準法第65条第1項関係)

請求がなくても女性を就業させることは禁止

産婦

産後休業
出産の翌日から8週間は、就業させることができません。ただし、産後6週間を経過後、労働者が請求し、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条第2項関係)

妊婦 産婦

時間外労働、休日労働、深夜業の制限
時間外労働や深夜業、休日出勤をさせることはできません。
(労働基準法第66条関係)

産婦

育児時間
生後1年未満の子を育てる女性労働者が請求した場合は、1日2回少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。
(労働基準法第67条関係)

妊婦 産婦

不利益取扱いの禁止 (6ページ参照)

妊婦 産婦

ハラスメント防止対策 (6ページ参照)

母性健康管理に取り組む企業事例

母性健康管理に関する取り組みとは？具体的な事例をご紹介します。



株式会社システムインテグレータ

業種：情報・通信業

規模：234人(男性 177人 女性 57人)

所在地：埼玉県

一人ひとりの社員がイキイキと働きやすく、お互いを尊重し合える職場づくりのために、妊娠判明時から産休取得可能、多様な勤務制度、こまめなフォローアップなど、ライフサイクルに応じた各種制度を整備。

取り組み内容

■妊娠中の働きやすさにつながる多様な勤務制度

月8回までの在宅勤務制度や、コアタイムを10時～15時としたフレックスタイム制度等を整備。対象は全社員で、役職者を含め多くの社員が積極的に利用している実績があるため、妊娠中の社員も気兼ねなく、必要に応じて利用できている。

■妊娠判明時から取得可能な産休制度(配偶者の妊娠でも取得可)

妊娠期に現れる症状は人によって異なるため、体調が悪いまま無理をして働くことがないよう整備した制度。法定の産前休業期間より3、4か月前からの休業取得者の実績があったり、一度休業に入った後、体調が良くなったら復職が可能だったり、個々の事情に合わせて柔軟に取得できる。

■妊娠報告時から復職後まで、こまめに面談等を実施

妊娠報告を受けたら

人事担当者がチャットで連絡し、担当窓口を明確化。希望があれば各種制度について詳しく説明する機会を設ける。

産休の2か月前

人事担当者と面談。今後の手続等の流れの説明や各種給付金や給与、税金等を案内。

休業中

人事担当者からメール等で連絡。

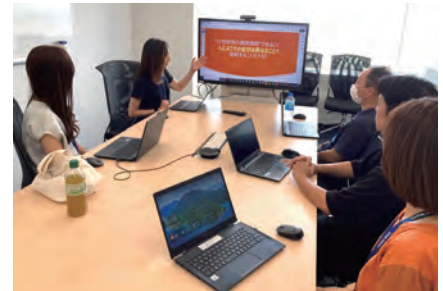
年単位の休業：3か月に1度程度
月単位の休業：月に1度程度

復職直前

人事担当者、所属部門長と面談。その時の現場の状況や、復職後の双方の希望を共有。「あなたの復帰を楽しみに待っている」というメッセージを伝える場にもなっている。

復職～3か月後

復職後はこまめに人事担当者から連絡を取る。復職から3か月頃、面談を実施し、実際に復職してみて困っていないかなどをヒアリング。



社内の勉強会の様子

こんな取り組みも実施

「妊娠・出産」情報を含む勉強会を開催

社員主体の勉強会で「女性の健康」を取り上げ、「妊娠期の身体変化」等についても発信し、女性に「一人で悩まないでほしい」というメッセージを伝えた。

女性の部下を持つ上司や、パートナーがいる男性社員には「妊娠中はこんなつらいことがある」などを知ってもらった機会となった。

制度を実施する際の工夫

■各種制度を利用しやすい雰囲気づくり

社員一人ひとりが自分にとって最も働きやすい制度を選択できるように、役職者も積極的に制度を利用する等、各種制度を利用しやすい雰囲気づくりをしている。

■時機に応じたコミュニケーションを図る

産休前から休業中、復職後に至るまで、複数回の面談等を実施し、その時々に必要な情報を提供したり、希望の聞き取りをするなど、時機に応じてきめ細やかにコミュニケーションを取ることで、社員が安心して働き続けられる職場環境づくりを実施。

成果・効果

■産休取得率も復帰率も100%(2023年度実績)。

誰もがワークライフバランスを保ちながらモチベーション高く働き続けられる環境に。

制度を作って終わり、ではなく、高水準の制度運用実績を保持するなどした結果、プラチナくるみん等の認定を取得。プラチナくるみんプラスは県内で初の認定。認定を取得すること等により、社員の各種制度への理解が深まるなどの好循環が生まれている。

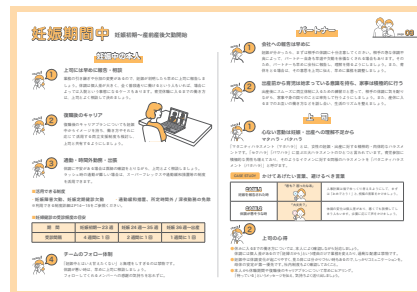
また、「制度を利用させてもらった感謝の気持ちを仕事を通じて返していきたい」という声も届いている。

妊娠が理由で働くことができないような事態を避けたい、という問題意識から、法定よりも手厚い支援制度を多数整備。妊娠・出産・育児に関連する諸制度を解説したハンドブックで、本人と上司との相互理解も深める。

取り組み内容

様々な勤務制度を用意し、妊娠・出産等によるライフステージの変化に対応

妊娠・出産期に利用できる勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 最大2時間時短勤務可能(有給) ▶ 定期検診や体調不良による欠勤(有給) ▶ 産前休業6週間、産後休業8週間(有給) <p>当初は通勤緩和措置として導入された。現在は体調悪化の際に時短勤務にするなど、テレワーク等と組み合わせることで妊娠婦がフレキシブルに働ける制度として定着している。</p>
全社員対象の勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> ▶ コアタイムなしのスーパーフレックス制度 ▶ テレワーク勤務(週3日まで) 他



ハンドブックには、妊娠・出産する本人だけでなく、上司に向けたアドバイスも併記。

ハンドブックには、 上司・部下間の コミュニケーションの 具体例も掲載

「早めに上司に妊娠を報告すること」でお互いにメリットがあることなどを記載。

「職場全体に報告するにはまだ早い、という場合は、上司だけには報告しておくことで、後任の手配などがスムーズに進む」など、双方の立場に立った、具体的なアドバイスを多数掲載。

上司もハンドブックで適切な対応を学ぶことができ、ミスコミュニケーションを回避できる。

「仕事と育児の両立支援ハンドブック」は2014年から作成し、 今もアップデート中。

妊娠・出産・育児に関する諸制度や、仕事との両立のための情報を掲載したハンドブックを作成・配布。制度等についての正しい理解の促進に加え、本人と上司との相互理解を深めるための情報も。ハンドブックは、本人には直接メールで送るほか、イントラネット等に常時掲載し、誰でも閲覧できるようにしている。法律が改正されるタイミング等で内容を適宜見直し、改定を重ねている。

制度を実施する際の工夫

上司には、フォローを担う社員への配慮を促す

産前・産後休業等のフォローをする社員に不公平感が生まれないような環境作りも重要視。「サポートしている部分をきちんと評価してほしい」という声を受け、上司層へは、誰がほかの社員のフォローをしているのかを把握した上で、適切な評価やマネジメントをするよう促している。

社員同士の交流の場を複数設け、情報交換や制度利用促進効果も

「先輩女性社員に聞く会」や「チーム長クラスの座談会」など、様々な交流の機会を設けている。直属の上司・部下だけでなく、部署を越えて妊娠・出産経験者等の話を聞くことで、制度を実際に利用した際の詳細を知ることができ、また、情報のアップデートを図る機会になっている。

制度の定着は地道な周知活動の賜物

制度を整備し始めた2000年代は、「妊娠前のように働けないのではないかと懸念する向きもあったが、上司層へも女性社員へも、「各種制度を利用すれば、変化するライフステージに適した働き方ができる。」ということを繰り返し周知。現在のように本人と上司との面談が日常化する以前は、人事労務担当者が個別に面談をしたり、ハンドブックを全社員の机に配布したりといった活動を粘り強く続けた。

成果・効果

妊娠・出産による退職者ゼロ。ライフイベントも見据えながらキャリアを考えたい女性が活躍できる会社。

2000年代から続けてきた制度や環境整備の結果、プラチナくるみ認定制度が始まった2015年にはプラチナくるみ認定を取得。妊娠・出産がキャリアを中断することなく、制度を上手に利用したうえで、誰もがやりたい仕事にチャレンジできる社内風土が醸成されている。社員の意見も踏まえて様々な環境整備をしてきたことで、女性社員から「モチベーションが上がった」等の反応も寄せられている。

不利益取扱いとハラスメントについて

妊娠・出産などを理由とする、解雇・減給・降格などの不利益な取扱いは、法律で禁止されています。また、妊娠・出産等に関するハラスメントについて必要な対策をとることは、法律で事業主に義務付けられています。

事業主からの不利益取扱いの例



妊娠したなら
次の契約更新はしない

妊娠してから体調が悪いと
休んでばかりじゃないか。降格だ。

もう来なくて良いから
退職届を書け

妊娠したら
正社員は無理だろう。
パートになれ。



「妊娠・出産、産前産後休業等の申出や取得」等を理由とする解雇、不利益な配置の変更、減給、降格等の「不利益取扱い」をする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)

上司・同僚からのハラスメントの例



健診のために休みたい？普通、
病院は休みの日に行くものだろう

就職したばかりなのに妊娠して
産休・育休を取ろうなんて図々しい

妊娠？それなら他の人を雇うから、
早めに辞めてもらうしかない

あなたばかり座って仕事をしたり、
人より多く休憩を取ったりして
不公平だ



事業主は、法律に基づき妊娠・出産等に関する上司・同僚からの職場での「ハラスメント」の防止のため、以下の措置を講じることが義務付けられています。

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 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の整備
- 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- 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
- 併せて講ずべき措置(プライバシー保護、相談等を理由とした不利益取扱いの禁止等)

(男女雇用機会均等法第11条の3)

妊産婦の解雇は「妊娠・出産・産前産後休業を取得した等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効(男女雇用機会均等法第9条第4項)

相談窓口のご案内

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

- 母性健康管理措置について
- 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い
- 妊娠・出産等に関するハラスメントについて



総合労働相談コーナー

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

- 母性保護、パワハラなど
あらゆる分野の労働問題について



「働く女性の心とからだの応援サイト」を活用しましょう

妊娠中又は出産後の女性労働者の母性を守るため、企業に対して義務付けられている母性健康管理制度をご紹介します。また、女性特有の健康課題についても、知りたい情報を提供しています。



事業主

人事労務
担当者

産業医

産業保健
スタッフ

の皆さまに向けた情報を配信

こんなコンテンツがあります

- 女性労働者から妊娠の報告を受けた時にすべきこと
- 妊娠中の女性労働者への対応
- 母性健康管理制度について
- 母健連絡カードについて
- 働く女性の健康について

母性健康管理制度 について

妊娠中または出産後の女性労働者の母性を守るため、企業に対して義務付けられている制度をご紹介します。

母健連絡カード について

女性労働者から提出された際のQ&Aも掲載。サイトからダウンロードもできますのでご利用ください。

メール相談

母性健康管理に関する質問・相談に対して医師、社会保険労務士等の専門家がメールで回答します。

職場で妊娠した人がいます。
どのような配慮をしたら良いの？

つわりでよく休む社員がいます。
仕事の分担について、どう対応したら良いの？

ご相談は
こちらから



働く女性の「健康と仕事」に関する情報を提供するサイト

「働く女性の心とからだの応援サイト」

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

▼ サイト



▼ X



▼ Facebook



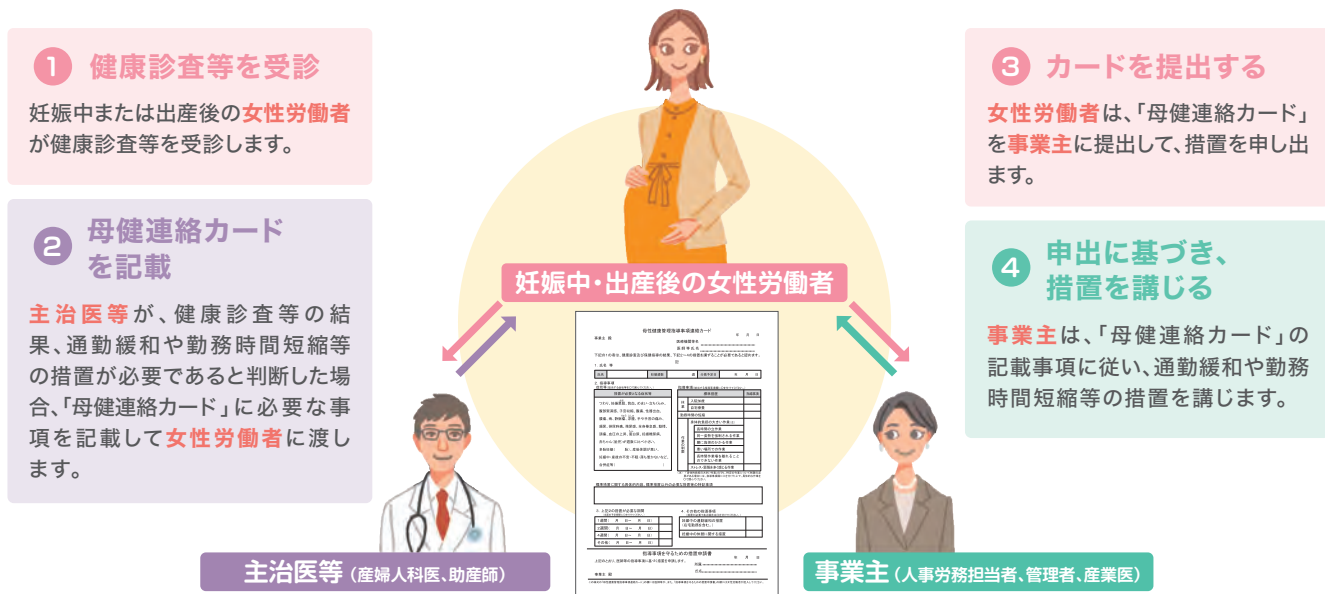
母健連絡カードを知っていますか？

(母性健康管理指導事項連絡カード)

母健連絡カード(母性健康管理指導事項連絡カード)とは？

「母健連絡カード」は、医師等の女性労働者への指導事項を的確に事業主へ伝達するためのツールです。「診断書」に代わる正式な証明書類になります。女性労働者からこの「母健連絡カード」が提出された場合、事業主は記載された事項に従って、通勤緩和や勤務時間短縮などの措置を講じましょう。

母健連絡カード 使い方の流れ



母健連絡カードの情報取り扱いについて

個人の健康状態に関する情報は、個人のプライバシーに属するものであるため、母性健康管理の措置の運用にあたっては、プライバシーの保護に十分留意しなければなりません。

母健連絡カードは、多くの母子手帳に掲載されています。

また、厚生労働省のホームページや「働く女性の心とからだの応援サイト」からダウンロードもできます。

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

母健連絡カードの
ダウンロードは
こちらから



母健連絡カードに関するQ&A

Q. 母健連絡カードが提出された場合、指示どおりにしなければいけないのでしょうか？

- A. 女性労働者が主治医等から受けた指導事項を守ることができるようにするために、母健連絡カードに記載された指示に基づき、必要な措置を講じなければなりません。

Q. 母健連絡カードや医師の診断書もなく、女性労働者から口頭で措置の申し出があった場合も、申し出に応じる義務があるのでしょうか？

- A. 母健連絡カードの提出がない場合でも、申出などからその内容等が明らかであれば、事業主は適切な措置を講じる必要があります。
なお、労働者に母健連絡カードの提出を求めたり、会社が主治医等と話をするのも良いでしょう。

Q. 母健連絡カードに記載されていない症状には対応しなくても良いのでしょうか？

- A. 母健連絡カードに記載された事項に限らず、主治医等から指導事項があった旨を女性労働者から報告を受けた場合には、事業主は適切な措置を取る必要があります。

母健連絡カードの見方・留意点

表面記入例

1 症状等

措置が必要となるすべての症状等に○

2 標準措置

該当した症状等に対応する措置に○

母性健康管理指導事項連絡カード 2022年12月1日

事業主 殿 医療機関等名 **産科 産科 産科**

医師等氏名 **産科 産科**

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。

1. 氏名等

氏名	母健 花子	妊娠週数	11週	分娩予定日	2022年6月18日
----	-------	------	-----	-------	------------

2. 措置事項

症状等	措置が必要となる症状等	標準措置	指導事項
つわり、腰痛、貧血、めまい立ちくらみ	○	入院加療 自宅療養	○
腹部膨満感、子宮収縮、腰痛、性器出血、頭痛、痔、痔瘻、浮腫、手や足の痛み、頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病、赤ちゃん(胎児)が通常の大きさに比べ小さい、多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、妊娠中・産後の不安・不眠・落ちこみなど、合併症等()	○	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	○

3. 措置に関する具体的な内容、特記事項

・捕食等の目的で適宜休憩が取れるようにする。
・体調によっては勤務時間の短縮をすること。

措置が必要な期間	1週間	2週間	4週間	その他
1週間(月 日 ~ 月 日)		○		
2週間(12月2日 ~ 12月15日)			○	
4週間(月 日 ~ 月 日)				○
その他(月 日 ~ 月 日)				

4. その他の指導事項

指導事項	措置事項
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	○

3. 上記2の措置が必要な期間(措置が必要な期間を指定してください。)

4. その他の指導事項(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、具体的な作業を○で囲んでいる場合があります。

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き措置を申請します。 所属..... 氏名.....

事業主 殿

裏面記載内容

(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、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、ストレスを多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部膨満感、子宮一姿勢を強制される作業、長時間作業場を離れることのできない作業、の制限、通勤緩和の配慮 など	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)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腰痛	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、通勤緩和、休憩の配慮 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、通勤緩和、休憩の配慮 など
頻尿	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、通勤緩和、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、通勤緩和、休憩の配慮 など
手や足の痛み	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、通勤緩和、休憩の配慮 など
頭痛、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、通勤緩和、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(長時間の立作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 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(長時間の立作業)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(長時間の立作業)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(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 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(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 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)が通常の大きさに比べ小さい	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(長時間の立作業)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(長時間の立作業)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(長時間の立作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ちこみなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、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判断できる措置 など

3 具体的内容、特記事項

特記事項欄により具体的な内容を記載。

4 措置が必要な期間

5 その他の指導事項

6 症状等に対して考えられる措置の例

● 表面の症状等に対し、職場で必要となる措置の具体例を記載。

● 症状の程度により内容を調整。

● より具体的な対応については本人と相談の上、必要に応じて主治医等に質問したり、職場の産業医等に相談を。

1 症状等

妊娠中や産後に起こりやすい症状等を記載しています。措置が必要となる症状に医師等が○を付けます。

2 標準措置

①で○のついた症状等について、医学的判断から必要と思われる措置について、指導事項欄に○がつけます。事業主は、指導事項に基づき措置を講じる必要があります。「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、具体的な作業を○で囲んでいる場合があります。

3 具体的内容、特記事項

医師等が「標準措置」とは異なる措置が必要と判断した場合、または、より具体的な指導を行う場合には、この欄に記入されます。

4 措置が必要な期間

診断時点で医学的判断から措置が当面必要とされる期間です。1週間、2週間、4週間と期間が分かれており、その他の期間を指示する場合には「その他」欄に記入されます。医師等の診断により延長される場合には、母健連絡カードが新たに発行されます。

5 その他の指導事項

通勤緩和、休憩の措置が医学的に必要な場合に記入されます。どちらかの措置だけに○がつくこともあります。

6 症状等に対して考えられる措置の例

①の症状に対して考えられる措置の例を一覧で記載しています。具体的にどのような措置が必要なのかを確認することができます。

9

母性健康管理に関するQ&A

Q.「母性健康管理」に関する制度は、就業規則に定める必要があるのでしょうか？

A. 母性健康管理に関する措置が円滑に講じられるためには、あらかじめその具体的な取扱いや手続きについて就業規則等に規定しておくことが重要です。

このとき、健康診査受診のための通院休暇制度、妊娠中の症状等に対応するための休暇制度等、特別な休暇制度を導入するような場合は、休暇に関する事項として労働基準法上当該制度の内容を就業規則に規定し、労働基準監督署へ届け出る必要があります。

Q.「母性健康管理」の措置を講じなかった場合、罰則等の規定があるのでしょうか？

A. 事業主は、母性健康管理の措置を講じる義務があります。こうした措置が講じられず、是正指導にも応じない場合、企業名公表の対象となります。

Q.「母性健康管理」に関する措置の対象者は、契約社員、パートタイム労働者、派遣社員の場合は含まれるのでしょうか？

A. 母性健康管理に関する措置は、労働者の健康に直接かつ重大な関係があるものですから、就業形態を問わず、パートタイム労働者、派遣労働者、期間雇用者や日々雇用される者等についても、母性健康管理の措置の対象に含まれます。

なお、派遣労働者については、派遣元事業主及び派遣先事業主のいずれについても母性健康管理措置義務があります。

母性健康管理の措置に関する社内体制の整備

自社に適した規程を整備
しましょう

職場における母性健康管理を推進するに当たっては、あらかじめ就業規則等を整備し、実際に医師等の指導事項に基づく措置等を講ずる場合の具体的な取扱いや手続きを明らかにしておくことが重要です。

以下に、就業規則の参考例を記載しています。就業規則の作成(変更)に当たってはこれを参考にしながら、既存の休暇制度の運用等も含め、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加えてください。

また、事業所の規模等に応じて、例えば次のような取組を行うことも効果的です。

- 相談窓口等の受付体制を整備し、社員に周知する。
- 産業医等産業保健スタッフと人事労務管理部門との連携を密にする。

【参考例：A社】

(母性健康管理)

第〇条 妊娠中及び出産後1年以内の女性社員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を認める。

2 前項の通院時間については、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$ とする。

第〇条 女性社員が妊産婦のための健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の短縮、変更、休業及び勤務の軽減等を認める。

2 前項の措置のうち、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$ とする。

「働く女性の心とからだの応援サイト」では上記以外の規定例もご紹介しています。



母性健康管理指導事項連絡カード

年 月 日

事業主 殿

医療機関等名

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
つわり、妊娠 ^{おそ} 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、 ^{りゅう ふしゅ} 静脈瘤、浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、 ^{たん} 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	入院加療	
	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

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)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
手や手首の痛み	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