

# 中小企業における 母性健康管理の状況

I

## 1. 母性健康管理の重要性

---

### 母性健康管理と母性保護

女性の職場進出が進み、妊娠中または出産後も働き続ける女性が増えています。少子化が一層進行する中で、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することは、社会にとっても重要な課題です。

このため、男女雇用機会均等法では、妊娠中または出産後の女性労働者に関する事業主の義務として、健康診査受診のための時間の確保、医師・助産師（以下、医師等）の指導事項に従った業務軽減措置の実施等を定めています。

また、労働基準法には、産前産後休業や危険有害業務の就業制限等、女性労働者の妊娠・出産等に関する保護規定があります。

人材確保、人材定着のためにも、

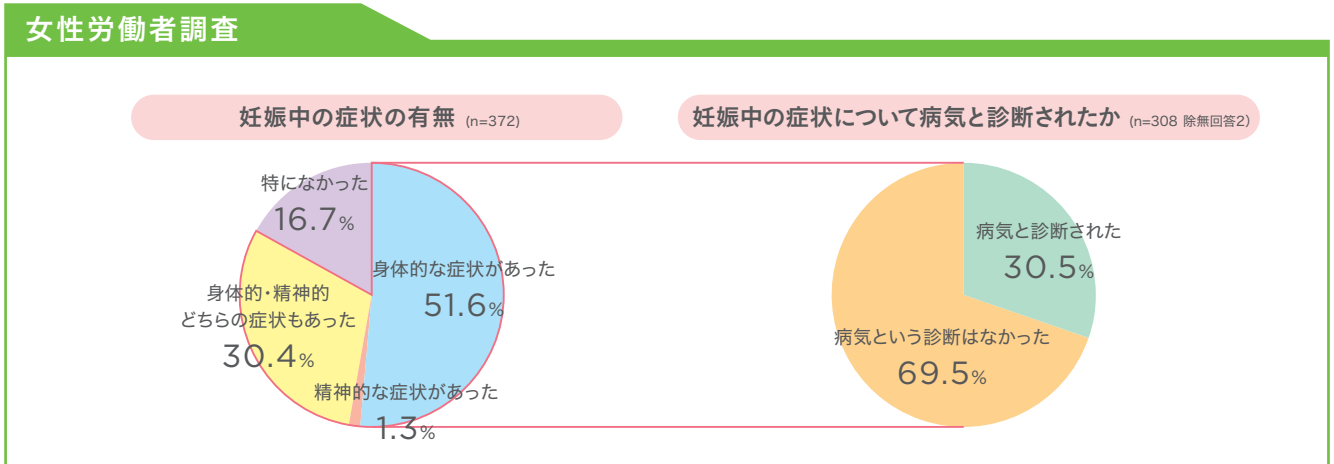
**妊娠中・出産後も安心して働き続けられる職場環境づくりが重要です。**

妊娠した女性労働者が、安心して妊娠中、出産後も働き続けられるよう、利用できる制度を規定化するとともに、制度等を利用しやすい職場環境づくりを進めることは、人手不足が深刻化する中で人材が定着し、優秀な人材の確保につながります。

## 2. 女性労働者調査結果からみた妊娠中の女性労働者の状況

### 妊娠中の体調の変化(諸症状)

女性労働者調査の結果を見ると、83.3%の人が妊娠中に身体的あるいは精神的な症状があったと回答しています。そして症状があった人の30.5%が病気と診断されていました。



### 妊娠中つらかったこと 女性労働者調査より一例

#### つわり・妊娠悪阻

- 妊娠初期のつわりと眠気がつらかった。
- 食品工場に勤務していたが、油において気分が悪くなった。
- レジの仕事だったので、つわりで吐きたくなくてもすぐにトイレに行けないことがつらかった。
- 妊娠悪阻になり、病院で点滴を打ってから出勤した。その後10日間入院した。

#### お腹の張り

- 重い荷物を持つ作業が多く、お腹が張りやすく、作業ができなくなった。
- 病院から張り止めの処方をしてもらい勤務したが、7か月まで夜勤がありつらかった。

#### 切迫流産・切迫早産

- 切迫流産と妊娠悪阻になり、入院した。
- 切迫早産で入院となり、産前休業に入る前から休むことになった。

#### むくみ

- 夕方になると足がむくみ歩くのも痛かったが、職場の理解がなく身体的にも精神的にもつらかった。

#### 貧血

- もともと貧血気味だったのが、妊娠中はさらにひどくなり、朝礼等長く立つ必要がある時は、特につらかった。

#### 通勤

- 出勤途中で気分が悪くなり、駅で休憩した。
- つわりで車酔いがひどく、車の運転ができなくなり、出勤できなくなった。

#### 人間関係

- 妊娠初期に夜勤中に出血し、切迫流産の診断で休みをもらったが、復帰後、同僚から「迷惑だからやめてほしい」と言われたのがつらかった。

#### その他

- 1日中、めまいと吐き気があった。
- 仕事上、暖房のきいた事務所と寒い屋外の往復が必要で、冷えがつらかった。

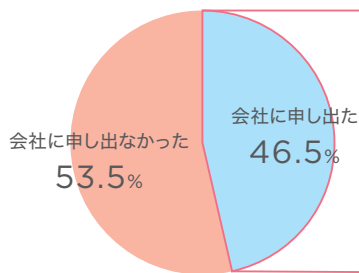
## 妊娠中の諸症状への企業の対応状況

妊娠中に何らかの症状があったと回答した人のうち、会社に状況を報告し対応を申し出た人は 46.5%でした。会社に対応を申し出た人の 95.6%は何らかの措置を講じてもらっています。

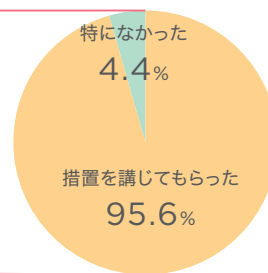
その一方で、妊娠中の症状について 53.5%の人が会社に申し出ていません。会社に症状を伝えなかった理由は、「症状が軽かった」が 61.8%と最も多くなっていますが、「職場に迷惑がかかると思った」も38.8%ありました。

### 女性労働者調査

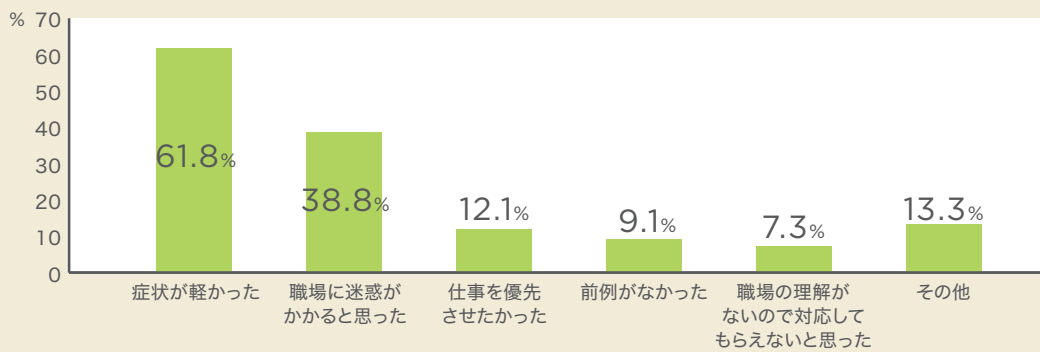
妊娠中の症状について会社に申し出たか (n=310)



妊娠中に申し出た症状についての会社の対応 (n=136 除無回答8)



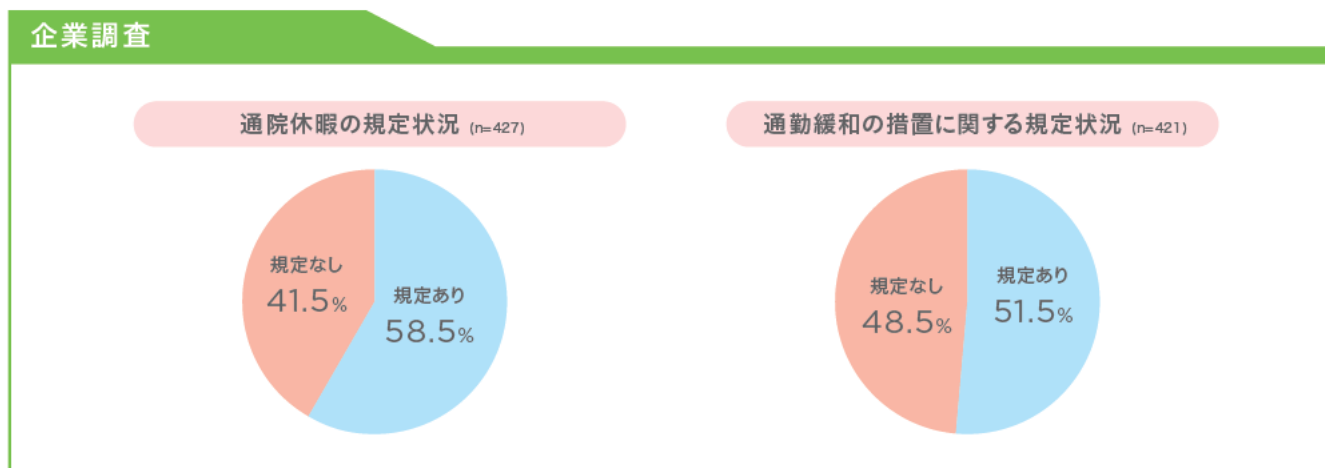
妊娠中の症状を会社に伝えなかった理由(複数回答) (n=165 除無回答1)



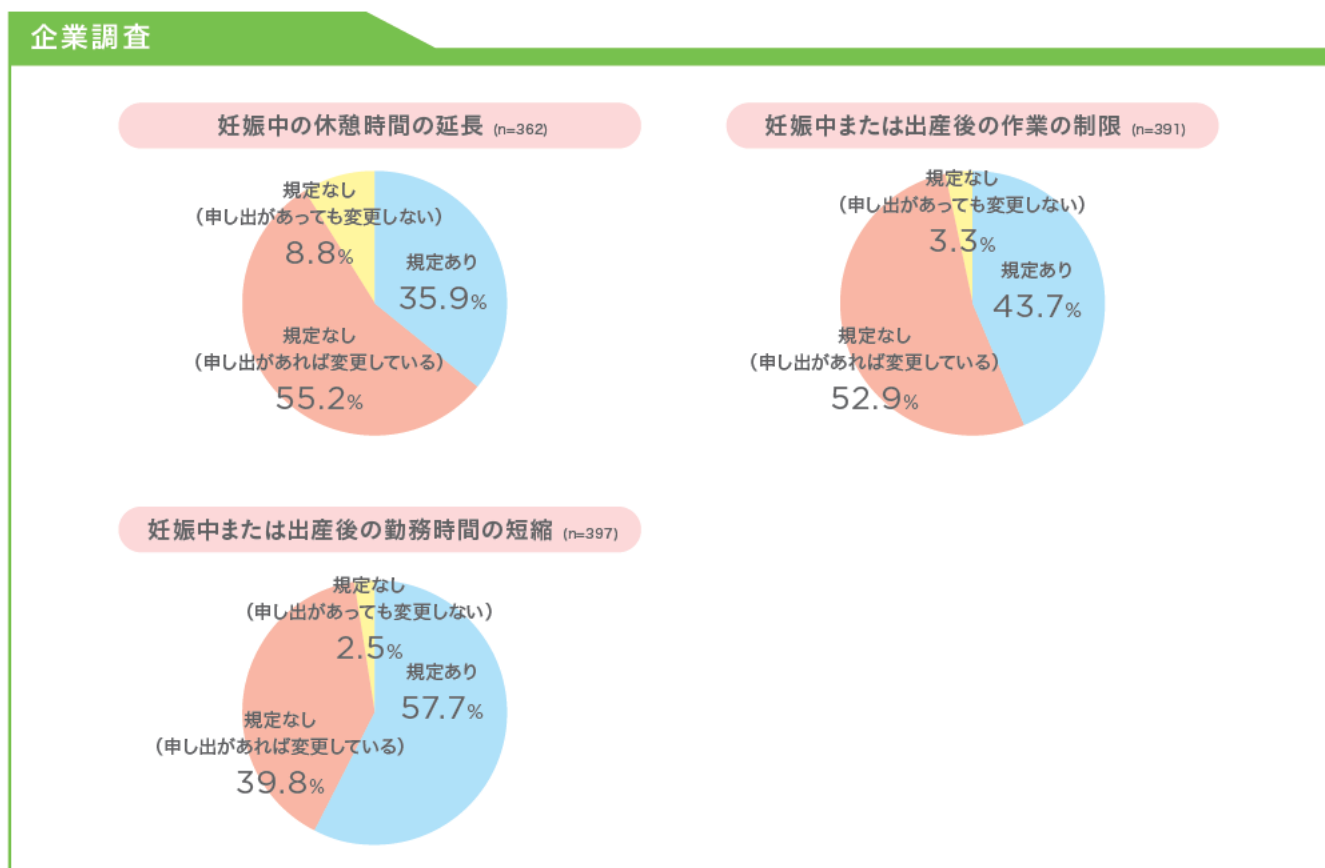
### 3. 企業調査結果からみた母性健康管理の状況

#### 母性健康管理の規定状況

母性健康管理の規定状況について、企業調査の結果を見ると、通院休暇と通勤緩和について規定化していると回答した企業の割合は、それぞれ 58.5%、51.5%でした。



症状に対応する措置の規定状況について、企業調査の結果を見ると、妊娠中の休憩時間の延長、妊娠中または出産後の作業の制限、妊娠中または出産後の勤務時間の短縮について規定化していると回答した企業の割合はそれぞれ35.9%、43.7%、57.7%でした。妊娠中の症状については、規定がない場合でも申し出があれば対応している企業が多くなっています。

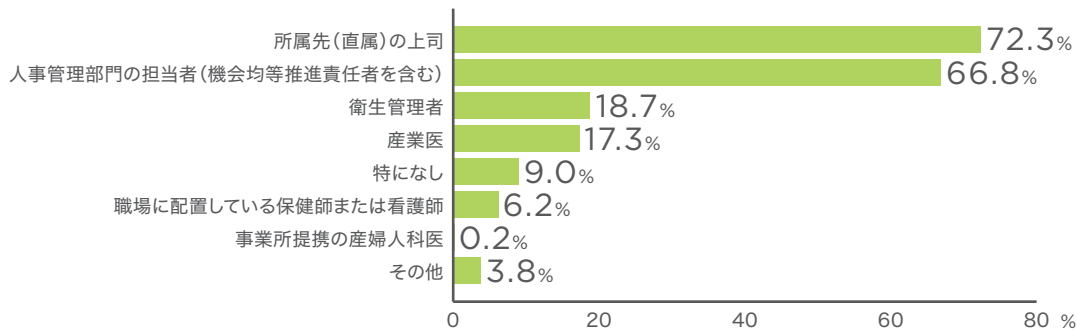


## 母性健康管理に関する社内体制

妊産婦が相談する担当者として、「所属先(直属)の上司」と回答した企業は72.3%、「人事管理部門の担当者(機会均等推進責任者を含む)」は66.8%でした。

### 企業調査

妊産婦が相談する担当者(複数回答) (n=422)



## 妊娠中でも働き続けるために必要なこと

妊娠中でも仕事を辞めずに働き続けるために、女性労働者が必要と思うことは、以下のとおりです。

母性健康管理の措置を規定化し、相談できる窓口を設け周知することにより、妊娠した女性労働者の安心感が高まります。

### 女性労働者調査

女性労働者が必要と思うこと(複数回答) (n=344)

