

妊産婦が安心して
働き続けることのできる
職場環境の整備

1. 就業規則・社内制度を整える

職場における母性健康管理を推進するためには、あらかじめ就業規則等を整備し、医師等の指導事項に基づく措置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有効です。

就業規則を作成(変更)する際には、以下の「就業規則の規定例」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。

【規定例】

1 A社

(母性健康管理)

第〇条 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(有給・〇〇%有給・無給)とする。

第〇条 妊娠中及び出産後1年以内の女性社員が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、本人の請求により「母性健康管理指導事項連絡カード」等に基づき、その指導事項を守れるよう、勤務時間の変更、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、(有給・〇〇%有給・無給)とする。

2 B社

(妊娠中の通院等)

第〇条 妊娠中及び出産後1年以内の女性が健康診査等を受けるために通院する場合、必要時間の遅刻、早退、離席を認める。通院のため出勤不能の場合は本人の請求により、特別休暇の取得を認める。

(通勤緩和の措置)

第〇条 妊娠中の女性が、通勤時の混雑が母体の負担になる場合は、本人の請求により始業時間を30分繰下げ、終業時間を30分繰上げすることを認める。

ただし、本人の請求により合計1日1時間以内を限度として繰下げまたは繰上げ時間の調整を認める。さらに、医師等による具体的な指導がある場合は、その指導事項が守られるよう、始業時刻及び終業時刻の変更を認める。

(休憩の措置)

第〇条 妊娠中の女性が、勤務中、業務を負担に感じる場合は、本人の請求により適宜休憩することを認める。

(妊娠中及び産後の症状等に対応する措置)

第〇条 妊娠中及び出産後1年以内の女性が、身体に何らかの症状又は症状が発生するおそれがあるとして、医師又は助産師からの指導を受けた場合は、本人の請求により、「母性健康管理指導事項連絡カード」等に基づきその指導が守れるよう、業務内容の軽減、勤務時間の短縮等を認める。

また、休業が必要な場合は、特別休暇の取得を認める。

(措置中の待遇)

第〇条 第〇条から第〇条までの措置のうち通院時間、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、(有給・〇〇%有給・無給)とする。

ただし、第〇条の妊娠中及び産後の症状に対応する措置として、〇日以上の特例休暇を取る場合は、〇日目以降の賃金は、疾病休暇と同じ扱いとする。

参考例は下記サイトにも掲載しています

女性にやさしい職場づくりナビ 職場における母性健康管理の推進 就業規則の参考事例

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

2. 休憩できる環境を整える

妊娠は病気ではありませんが、特別な健康状態にあります。急な体調の変化があり得るため、休憩場所を確保するなど、設備面での配慮も重要です。

横になって休める休憩場所の用意

妊娠した女性労働者がつわりなどで体調が悪い時に、体を横にして休める環境が重要です。

休憩室に広いスペースがない場合は、打合せスペース、応接室などを休憩スペースとして活用することも考えられます。

女性労働者調査の結果では、休憩室はなかったが、更衣室等で休憩をとることができたという声も寄せられました。休憩室がない場合は、更衣室に椅子を置いたり、人目を気にせず過ごせるよう、カーテンやパーテーションを設置するなど休憩場所として利用しやすくしましょう。

また、接客業の場合は、お客様の目につかないところに椅子を置くなどの配慮も考えられます。

<企業の取り組み事例>

- 体調不良の場合には応接室・会議室のソファを応急の休憩室として利用できるようにしている。
- 休憩室を、喫煙者用と非喫煙者用に分けている。
- 女性専用の休憩室があるので、男性の目を気にせず横になることができる。
- 畳敷きの休憩室があり、妊娠中の女性労働者にはつらい時はいつでもそこで休んでいいと伝えている。
- 更衣室に長椅子が置いてあり、横になって休んだり、足をのばして座ることができる。
- レジの中に椅子を用意しておき、お客様のいないときは座って休めるようにしている。

3. 上司・同僚の理解を深める

制度の周知

管理職・同僚の母性健康管理の理解を深めるため、研修等を実施しましょう。

<効果的な周知方法>

- 具体的な手続きの方法などについてガイドブックを作り、配布する。
- 妊娠の申し出時に妊婦個人に説明し、上司にも説明する。
- 社内研修やミーティングの場で説明する。
- 社内イントラネット、グループウェア、メール等で周知する。

管理職・同僚への研修等の実施

母性健康管理の措置を利用しやすくするために就業規則・社内制度を整備するとともに周知にも力を入れましょう。

<企業の取り組み事例>

- 月1回の全体会議で、母性健康管理についても説明している。
- 管理職が集まる会議では、妊娠した女性労働者の対応について社長から話をする機会を設けている。
- 全労働者が対象のeラーニングを実施している。

相談窓口の設置

相談窓口を設置し、妊娠に関することを相談できる体制をつくりましょう。妊娠・出産経験のある女性労働者を相談担当者とする体制をとるなど、気軽に相談できるよう配慮しましょう。女性労働者調査の結果においても、相談窓口の設置を要望する声が多く上がりました。

<女性労働者の声>

- 妊娠による体調の変化や働き方の希望など相談できる窓口があったら良いと感じた。
- 出産経験のある女性が窓口を担当していたので、体調のことなど相談しやすかった。
- 仕事を続けることに不安があったが、窓口で利用できる制度の説明を詳しくしてもらい、「安心して戻ってきてほしい」と言われたので、仕事を続けることを決めた。

