

**平成30年度  
中小企業における母性健康管理に関する通信調査 概要**

**1. 調査の目的**

中小企業における母性健康管理に関する措置の状況及び妊産婦の心身への負担とその対応状況を把握するとともに、母性健康管理に積極的に取り組んでいる企業の好事例を収集することを目的とする。

**2. 調査の構成**

「企業調査」、「女性労働者調査」の2種類により構成

**3. 調査対象および調査方法**

**(1) 企業調査**

調査対象

信用調査会社の企業データベースから無作為抽出した従業員300人以下の企業  
2,000社

調査方法

郵送調査（回答方法は返信用封筒による郵送または、Eメール添付）

**(2) 女性労働者調査**

調査対象

中小企業に就労中に末子の妊娠経験がある女性労働者または妊娠中の女性労働者  
※末子の年齢:小学6年生まで(0歳～12歳まで)

調査方法:

①郵送調査 郵送調査の企業に就労している女性労働者の中から調査対象要件を満たす者  
1～2名（回答方法は返信用封筒による郵送または、Eメール添付）

②登録モニターを対象としたインターネット調査 700人

**4. 調査期間**

(1) 郵送調査 平成30年7月 2日（月）～7月27日（金）

(2) インターネット調査 平成30年7月12日（木）～7月16日（月）

**5. 集計**

一般社団法人 女性労働協会が集計（一部入力作業を外部委託）

**6. 回答数**

(1) 企業調査 436社

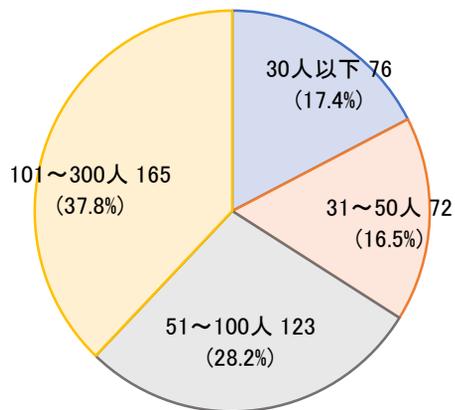
(2) 女性労働者調査 ①373人（郵送）

②700人（インターネット調査）

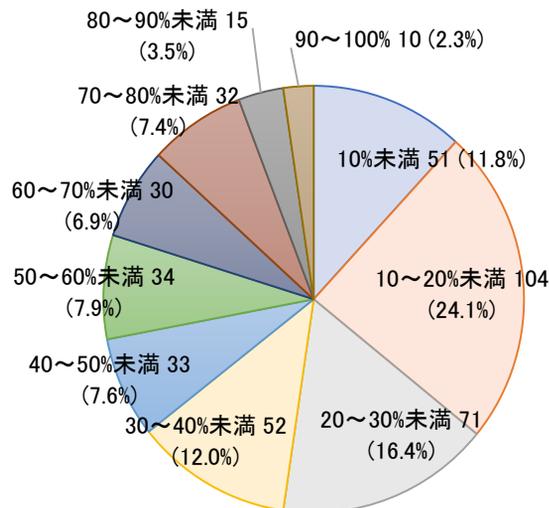
# 通信調査結果 (企業)

# <回答企業の属性:従業員規模・業種・所在地>

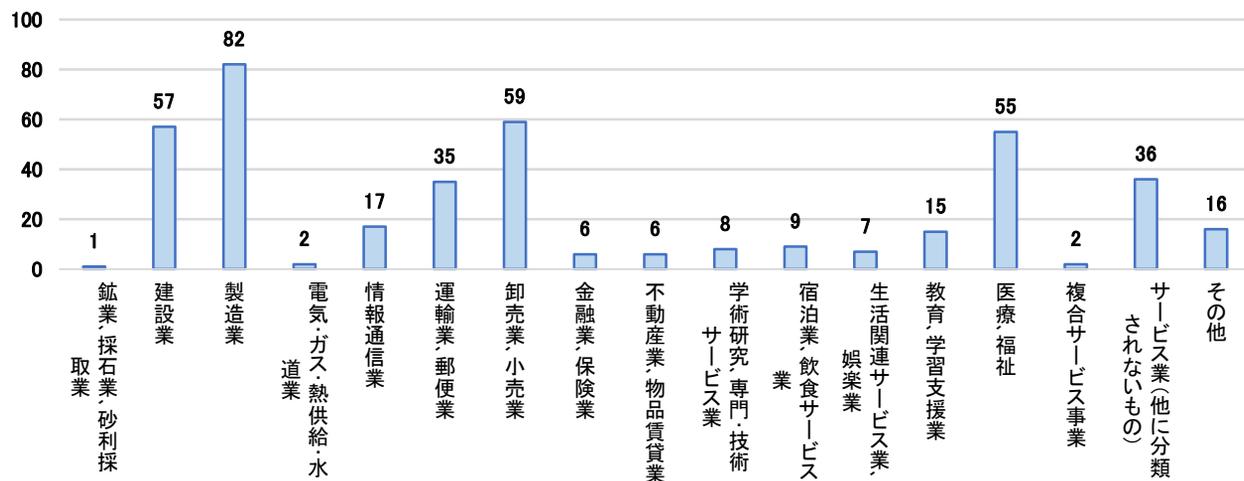
<従業員規模> n=436



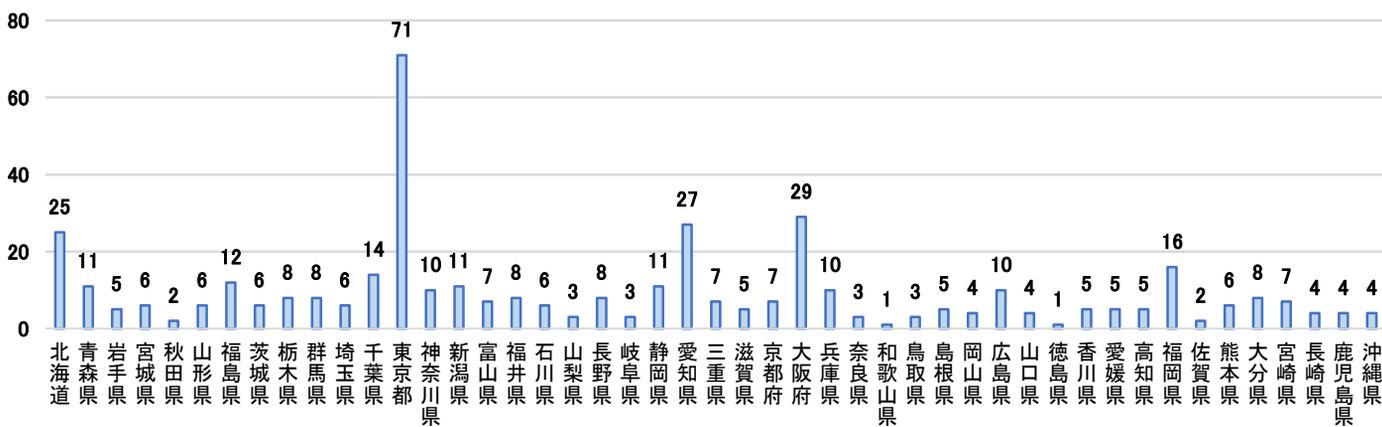
<総従業員数に占める女性労働者の割合> n=432 無回答=4



<業種> n=413 無回答=23



<所在地> n=429 無回答=7

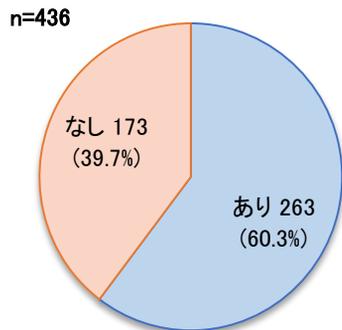


## 問2. 過去5年間の妊娠・出産した労働者について

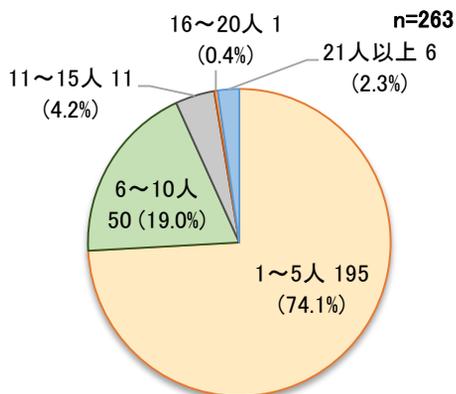
### ○過去5年間に妊娠・出産した労働者等

#### 妊娠・出産した労働者がいる企業

過去5年間に妊娠・出産した労働者がいる企業は60.3%である。

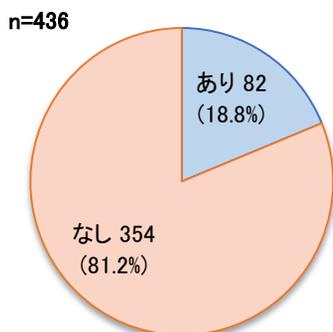


#### <過去5年間に妊娠・出産した労働者数>

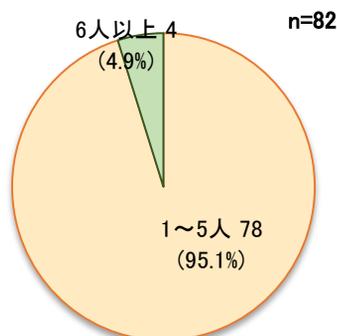


#### 出産・妊娠を機に退職した労働者がいる企業

過去5年間に出産・妊娠を機に退職した労働者がいる企業は18.8%である。

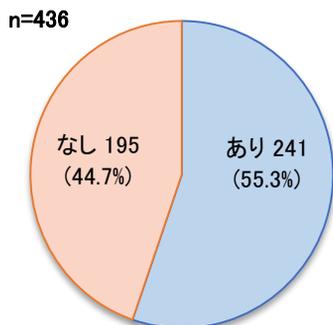


#### <過去5年間に退職した労働者数>

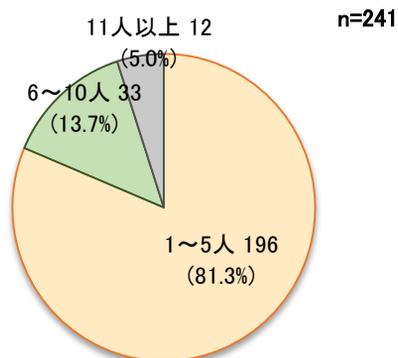


#### 産休または育児休業取得後復帰した労働者がいる企業

過去5年間に産休・育休取得後復帰した労働者がいる企業は55.3%である。



#### <過去5年間に産休・育休取得後復帰した労働者数>



### 問3. 身体的負担の大きい作業について

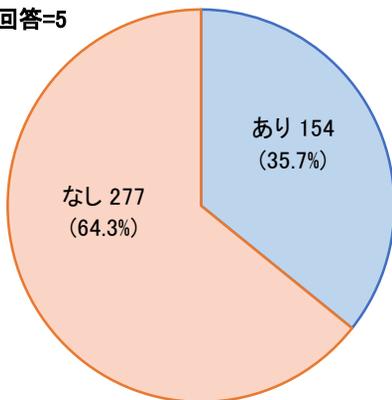
#### ○女性労働者が配置されている業務で身体的負担の大きい作業

女性労働者を配置している業務の中に身体的負担の大きい作業がある企業は194社(44.5%)である。そのうち、

- ①1日の中で半日以上の長時間に及ぶ立ち作業がある企業は35.7%である。
- ②15kg以上の重たいものを取り扱う作業がある企業は18.9%である。
- ③化学物質を取り扱う作業がある企業は6.3%である。取り扱う物質として、「ホルムアルデヒド」、「キシレン」、「アセトン」、「トルエン」、「トリクロロエチレン」、「次亜塩素酸ナトリウム」などが挙げられた。
- ④その他負担の大きい作業がある企業は12.3%である。作業内容として、「身体的介助・介護」、「車の運転」、「荷物の運搬」、「高所作業」などが挙げられた。

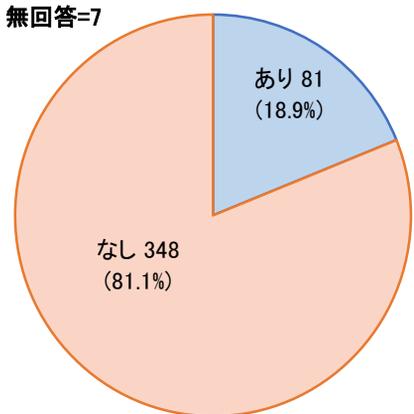
①1日の中で半日以上の長時間に及ぶ立ち作業

n=431 無回答=5



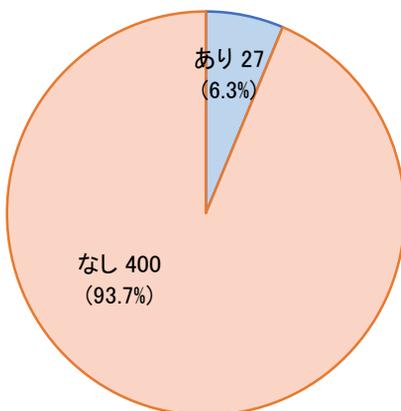
②15kg以上の重たいものを取り扱う作業

n=429 無回答=7



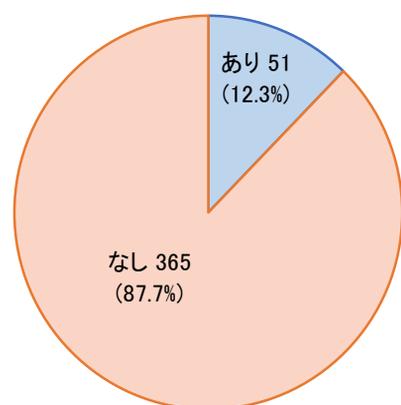
③化学物質を取り扱う作業

n=427 無回答=9



④その他身体的負担が大きい作業

n=416 無回答=20



<物質名>

・ホルムアルデヒド ・キシレン ・アセトン ・トルエン  
・トリクロロエチレン ・次亜塩素酸ナトリウム など

<作業内容>

・身体的介助・介護 ・車の運転 ・荷物の運搬 ・高所作業 など

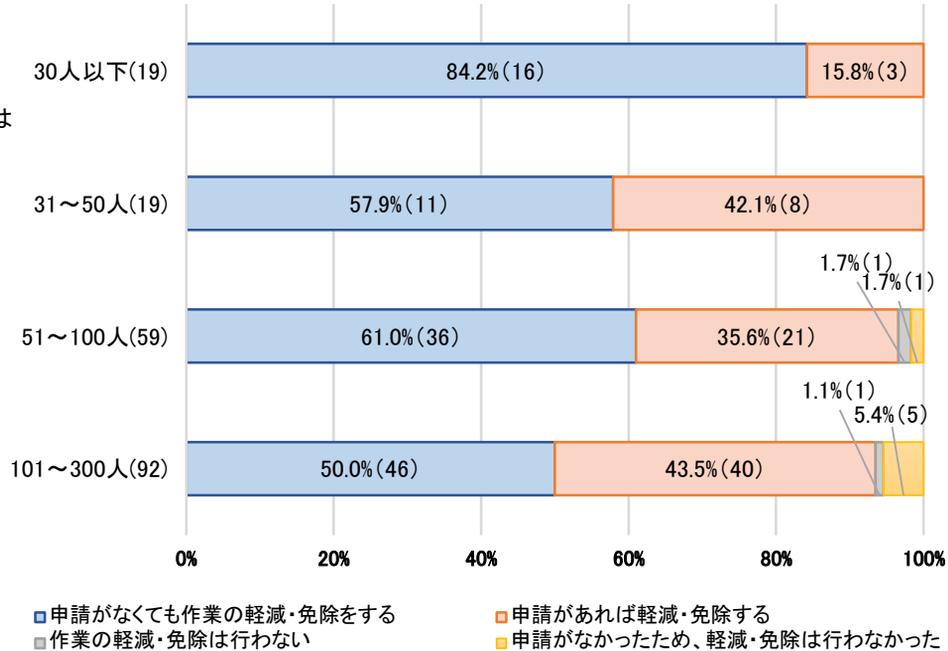
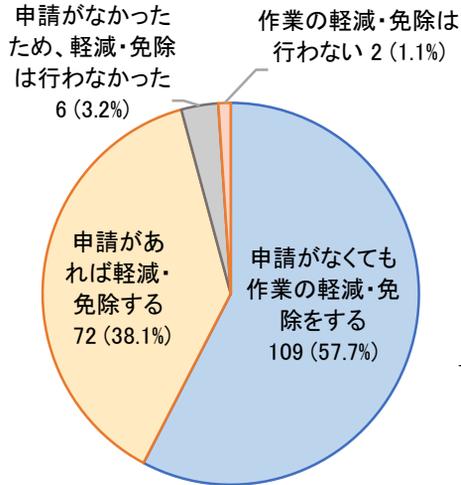
### 問3. 身体的負担の大きい作業について

#### ○身体的負担の大きい作業を行っている女性労働者が妊娠したことがわかった場合の対応

身体的負担の大きい作業を行っている労働者が妊娠した場合の対応について、「申請がなくても作業の軽減・免除をする」は57.7%、「申請があれば軽減・免除する」は38.1%である。

<従業員規模別の対応状況>

n=189 無回答=5



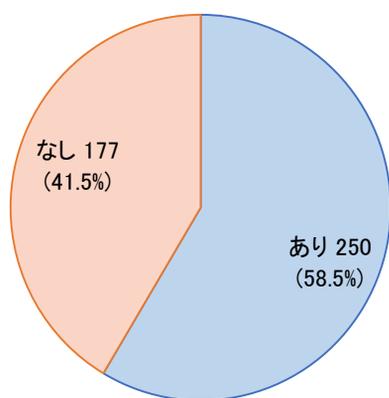
## 問4. 母性健康管理の措置について

○妊産婦が健康診査及び保健指導を受けるために必要な時間の確保(通院休暇)に関する規定の有無及び休暇の付与単位

規定がある企業は58.5%である。付与する休暇は、「必要に応じて」が48.8%、「1日単位」が22.8%、「時間単位」が18.7%である。

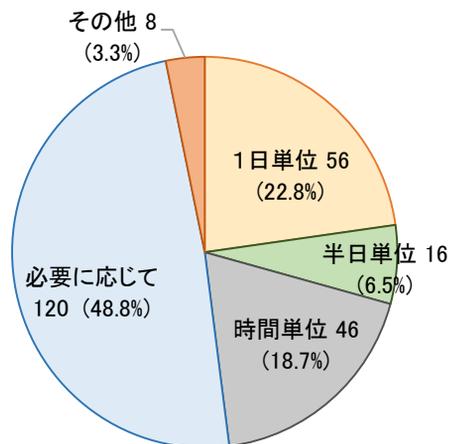
### ①規定の有無

n=427 無回答=9

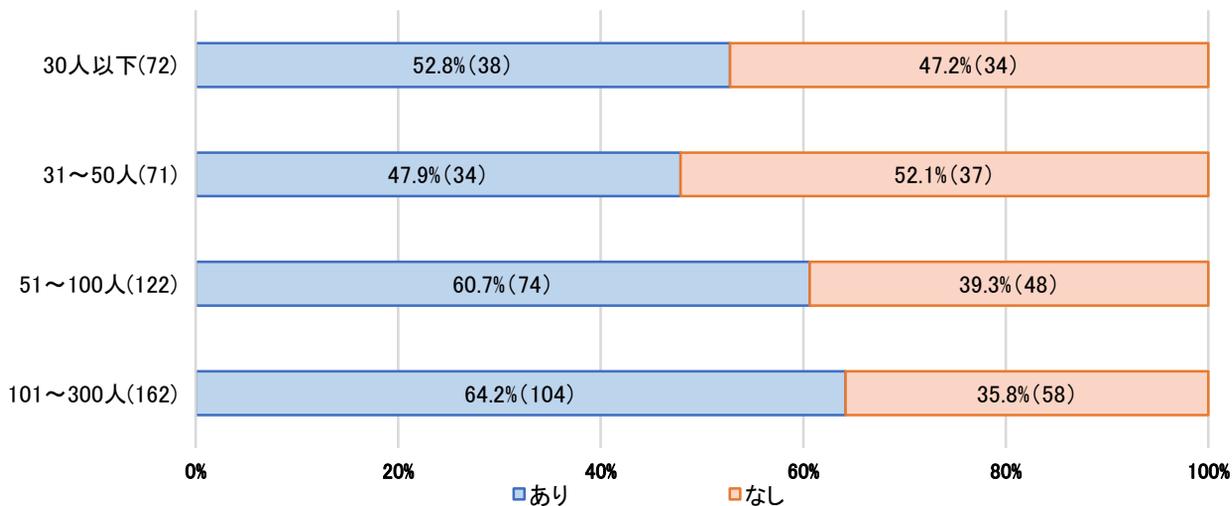


### ②付与単位

n=246 無回答=4



### <従業員規模別規定割合>



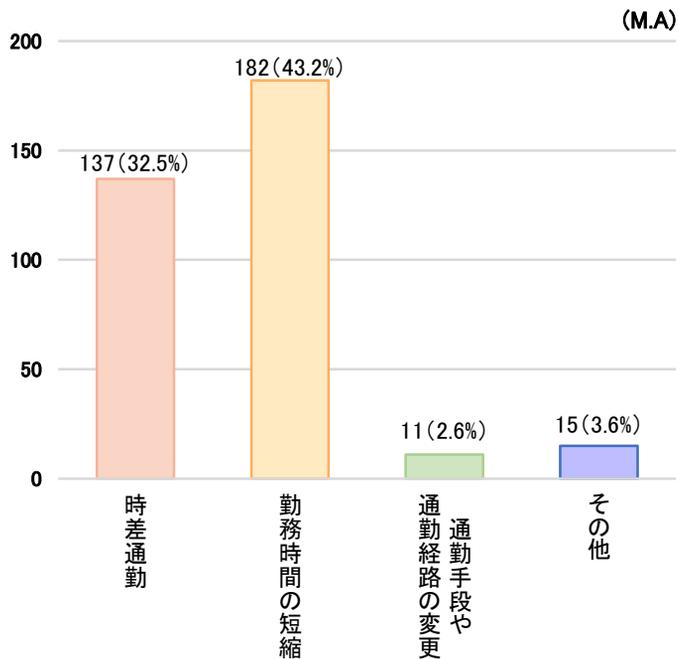
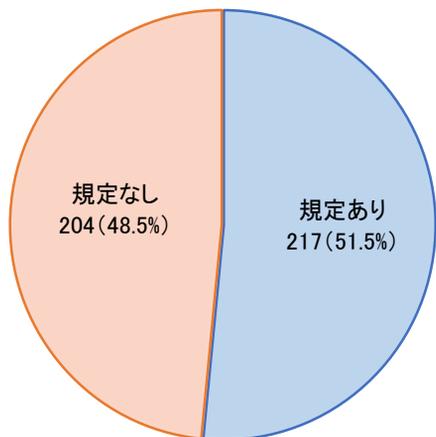
## 問4. 母性健康管理の措置について

- 妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定の有無及び内容
- 「勤務時間の短縮」の規定がある場合は1日の短縮時間

### ①規定の有無、内容

通勤緩和の措置に関する規定がある企業は51.5%である。  
通勤緩和の措置の内容として、最も多いのは「勤務時間の短縮」で43.2%、次に「時差通勤」の32.5%である。

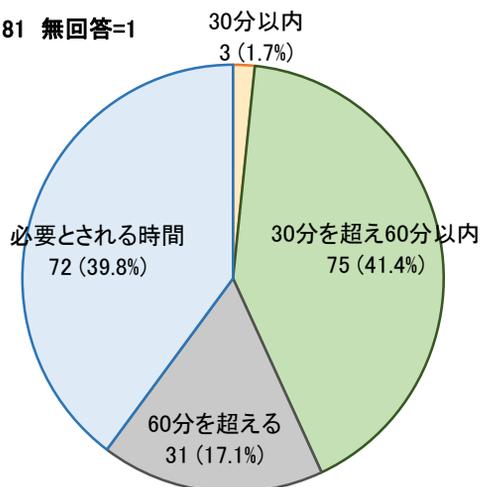
n=421 無回答=15



### ②1日の短縮時間

勤務時間の短縮の規定がある企業の短縮する時間は、「30分を超え60分以内」が41.4%、「必要とされる時間」が39.8%である。

n=181 無回答=1



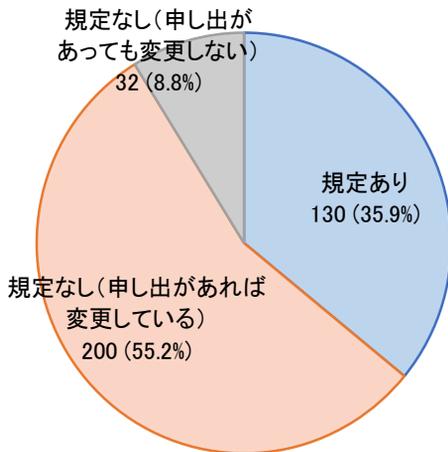
## 問4. 母性健康管理の措置について

### ○妊娠した女性労働者の休憩時間

「休憩時間の延長」の規定がある企業は35.9%、「規定なし(申し出があれば変更している)」は55.2%である。また、「休憩回数の増加」の規定がある企業は36.5%、「規定なし(申し出があれば変更している)」は54.7%である。「休憩時間帯の変更」の規定がある企業は11.5%、「規定なし(申し出があれば変更している)」は79.6%である。さらに、「必要に応じた休憩」の取得の規定がある企業は22.0%、「規定なし(申し出があれば変更している)」は71.9%である。

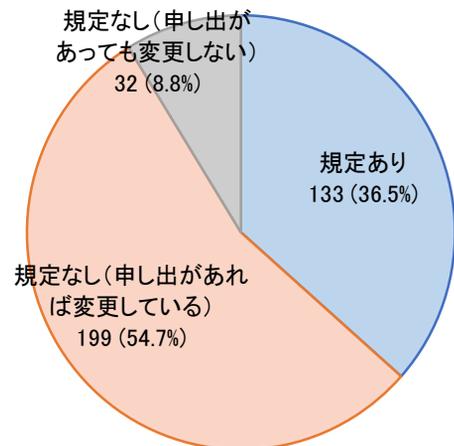
#### 休憩時間の延長

n=362 無回答=74



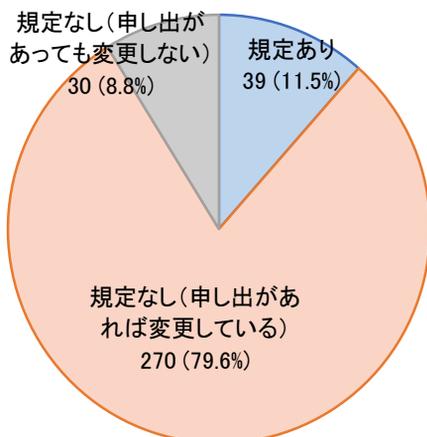
#### 休憩回数の増加

n=364 無回答=72



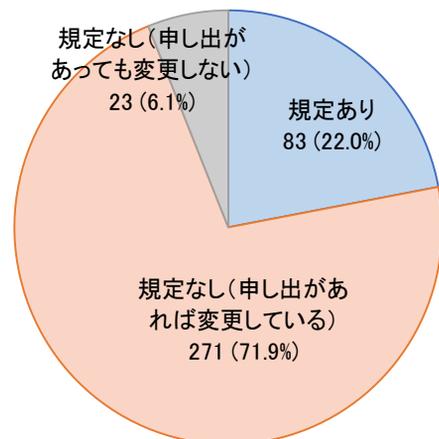
#### 休憩時間帯の変更

n=339 無回答=97



#### 必要に応じた休憩

n=377 無回答=59



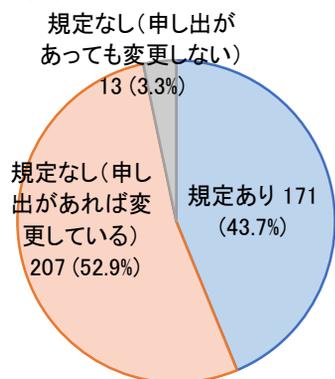
# 問4. 母性健康管理の措置について

○妊娠中または出産後の症状等に対応する措置(作業の制限・勤務時間の短縮・休業)の規定の有無等

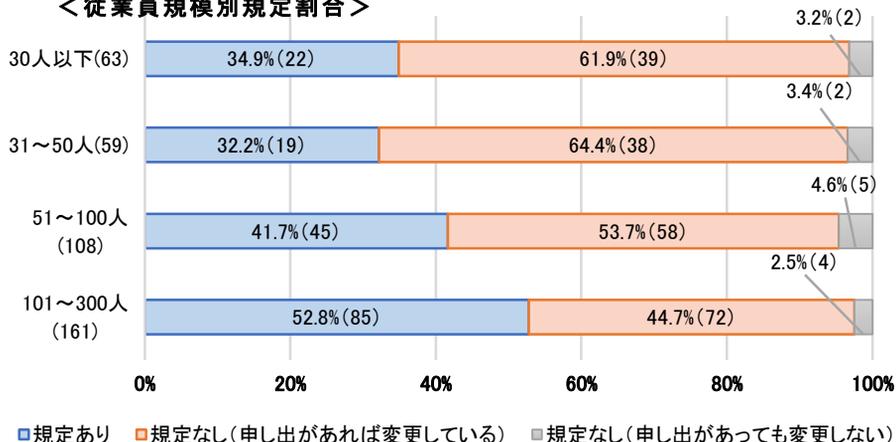
## 作業の制限

作業の制限について規定がある企業は43.7%、「規定なし(申し出があれば変更している)」は52.9%である。

n=391 無回答=45



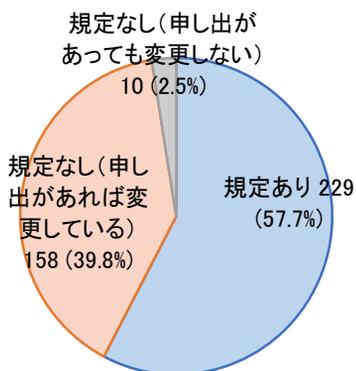
<従業員規模別規定割合>



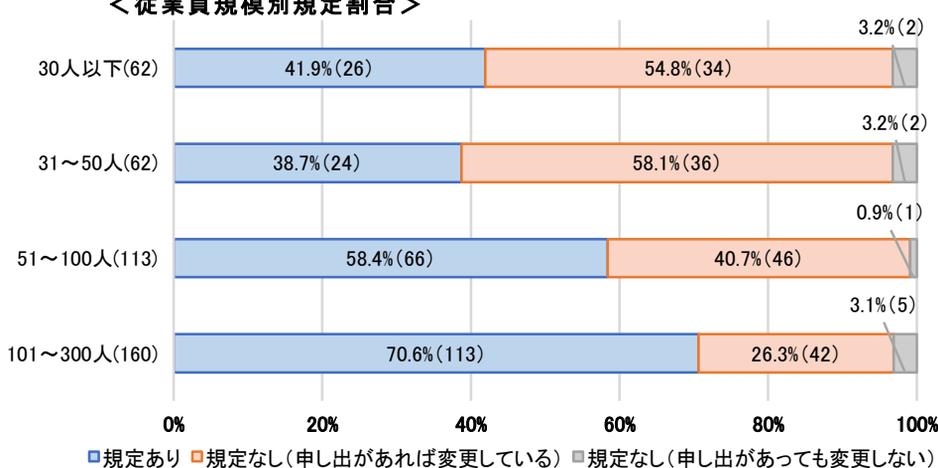
## 勤務時間の短縮

勤務時間の短縮について規定がある企業は57.7%、「規定なし(申し出があれば変更している)」は39.8%である。

n=397 無回答=39



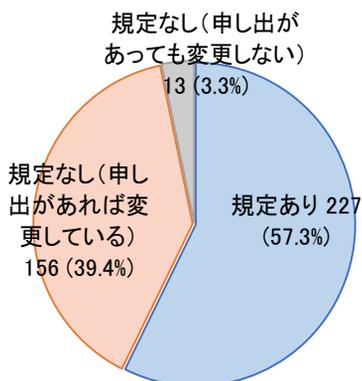
<従業員規模別規定割合>



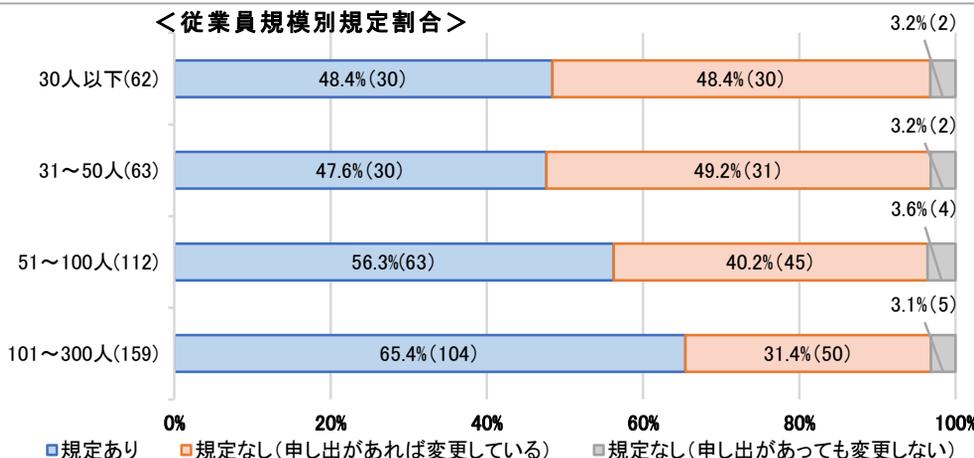
## 休業

休業について規定がある企業は57.3%、「規定なし(申し出があれば変更している)」は39.4%である。

n=396 無回答=40



<従業員規模別規定割合>



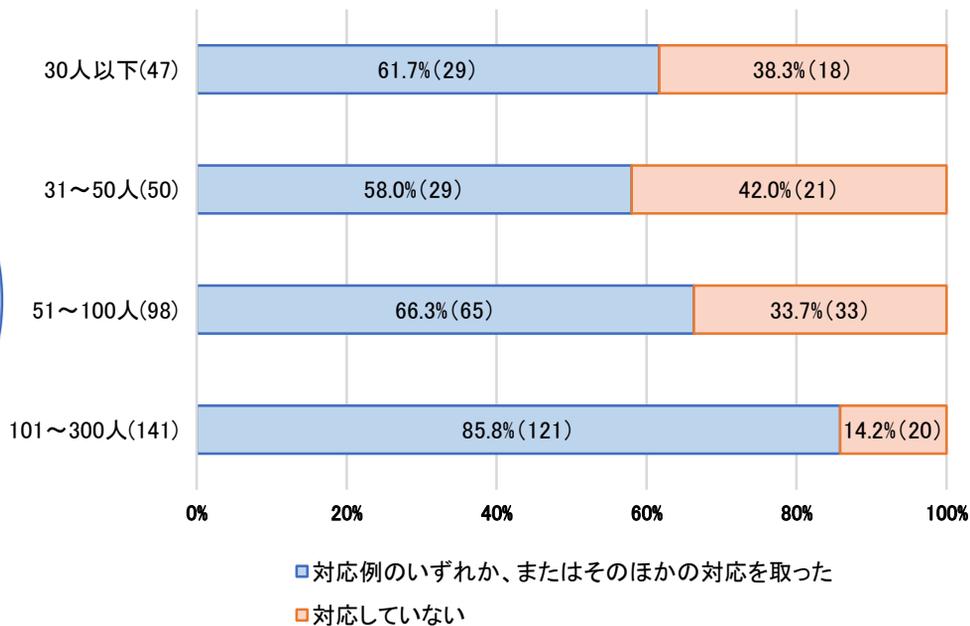
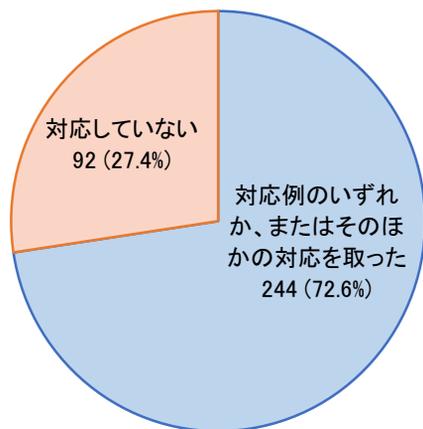
## 問4. 母性健康管理の措置について

### ○妊娠した女性労働者の身体的な症状や精神的な症状についての対応

妊娠した女性労働者の諸症状について、「対応例のいずれか、またはそのほかの対応を取った」企業は72.6%である。なお、「対応していない」企業について、対応の必要性の有無は調査していない。

＜従業員規模別対応割合＞

n=336 無回答=100



#### ＜対応例＞

- 勤務時間の短縮
- 重量物を扱う作業の制限
- 常時、全身の運動を伴う作業の制限
- 腹部を圧迫するなど不自然な姿勢を強制される作業の制限
- 全身の振動を伴う作業の制限
- 寒い場所での作業の制限
- 休日労働の制限
- 変形労働時間制の適用制限
- 休憩の回数、時間を増やした
- その他
- 休業
- 外勤等連続的歩行を強制される作業の制限
- 頻繁に階段の昇降を伴う作業の制限
- ストレス・緊張を多く感じる作業の制限
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 軽易業務への転換

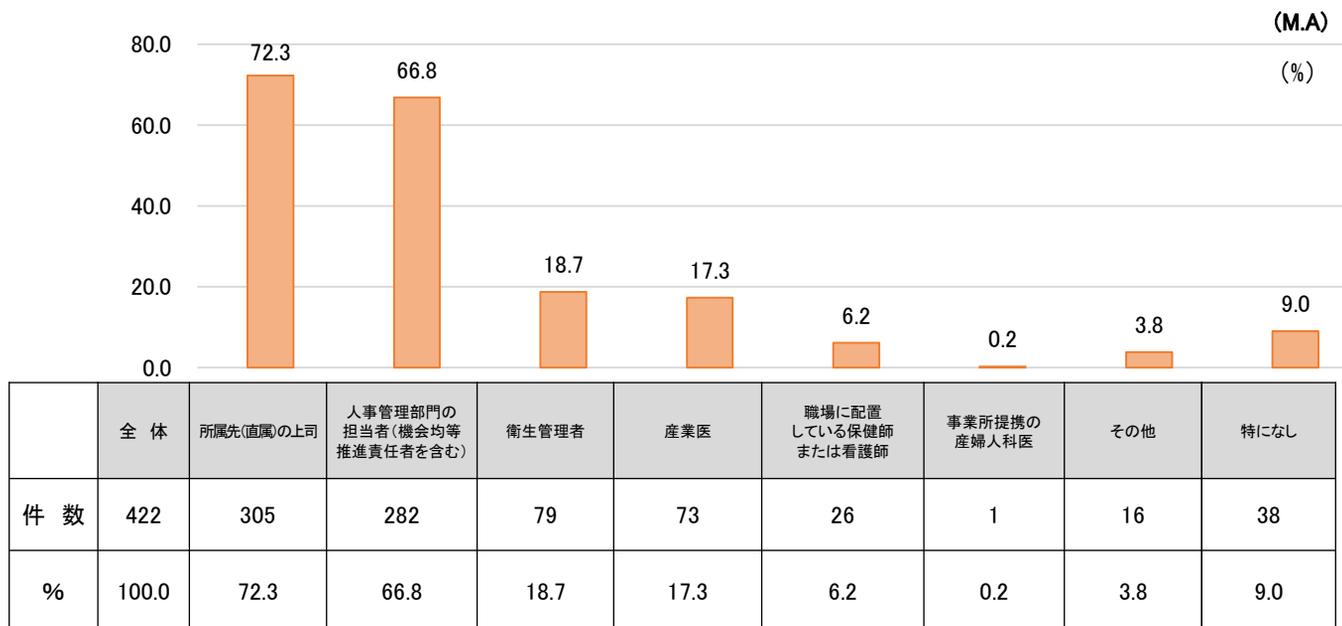
## 問5. 母性健康管理に関する社内体制について

○妊産婦の職場での相談先(M.A)

○妊産婦の母性健康管理についての相談先(M.A)

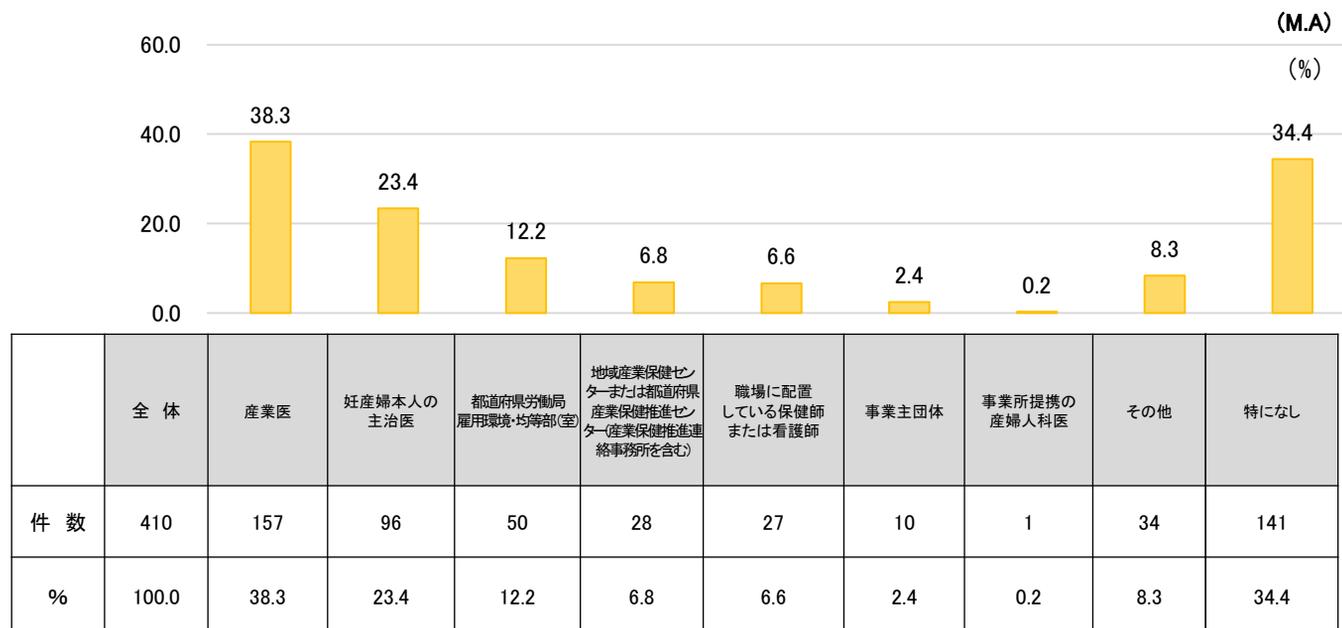
妊産婦が職場で相談する担当者は、「所属先(直属)の上司」が72.3%、「人事管理部門の担当者(機会均等推進責任者を含む)」が66.8%である。

<全体> n=422 無回答=14



母性健康管理について企業が相談する人又は機関は、「産業医」が38.3%である。

<全体> n=410 無回答=26

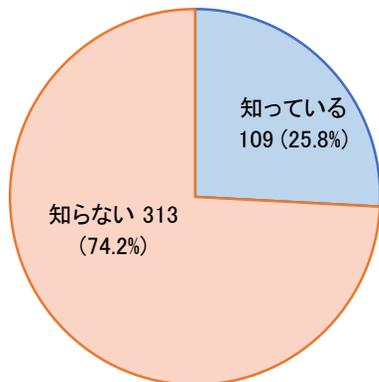


## 問6. 母性健康管理指導事項連絡カード(母健連絡カード)について

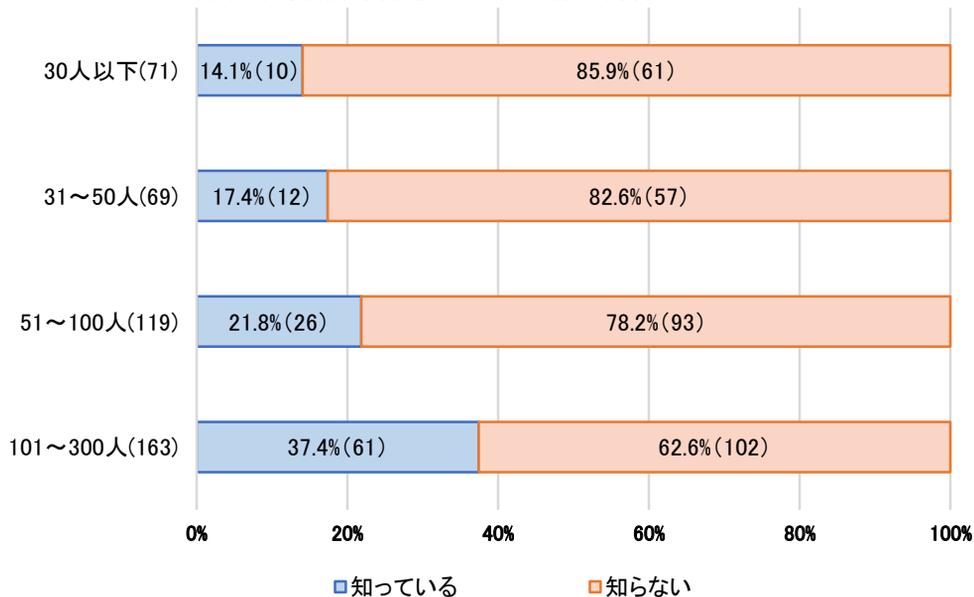
### ○「母性健康管理指導事項連絡カード(以下「母健連絡カード」という)」の認知度

母健連絡カードを「知っている」企業は25.8%である。

n=422 無回答=14

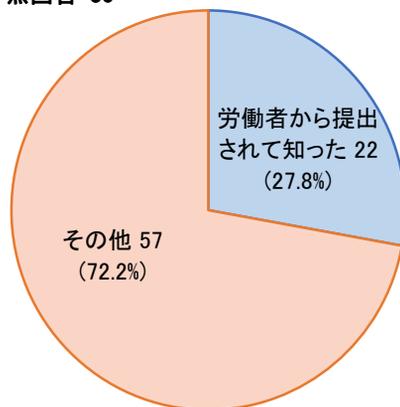


<従業員規模別母健連絡カードの認知割合>



母健連絡カードを知った契機は、「労働者から提出されて知った」が27.8%である。その他、母健連絡カードを知った契機(自由記述)は、「厚生労働省労働局」、「自身の経験」、「社内規程・就業規則」、「インターネット」等である。

n=79 無回答=30



#### <その他の内訳>

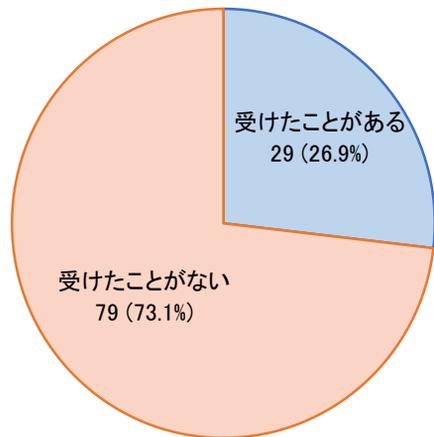
- ・厚生労働省・労働局 13件
- ・自身の経験 11件
- ・社内規程・就業規則 8件
- ・インターネット 6件
- ・母子手帳・リーフレット 3件
- ・講習会・セミナー 3件

## 問6. 母性健康管理指導事項連絡カード(母健連絡カード)について

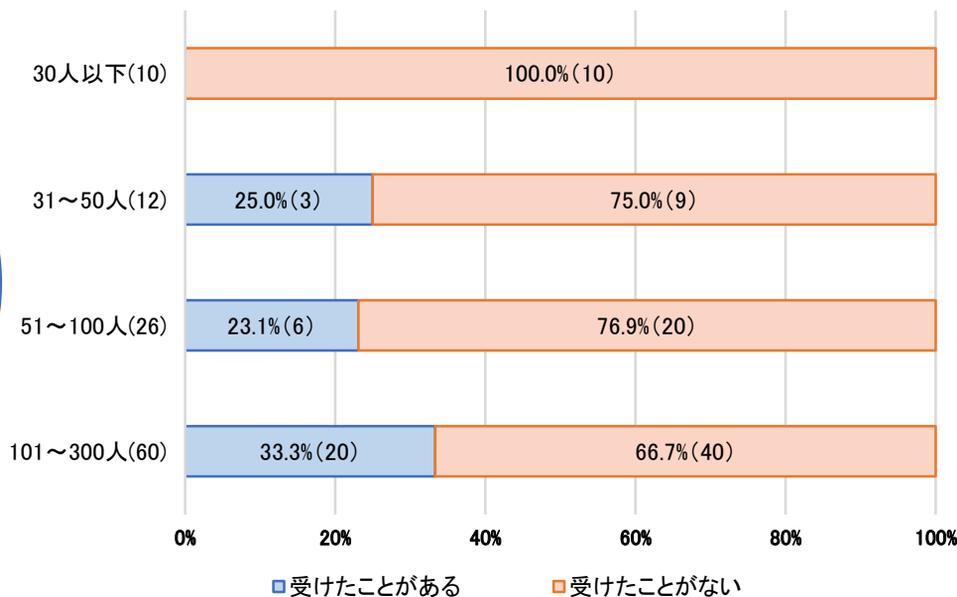
- 「母健連絡カード」の利用状況
- 「母健連絡カード」の認知向上のための入手先(自由記述)

母健連絡カードを知っている企業のうち、提出を受けたことがある企業は26.9%である。

n=108 無回答=1



<従業員規模別母健連絡カード提出割合>



母健連絡カードが入手できればよいと思うところは、「市役所、保健所(母子手帳)」が64件、「医療機関」が54件である。

市役所、保健所(母子手帳)	64件
医療機関	54件
ハローワーク	18件
事業主	18件
協会けんぽ・健保組合	13件
社労士	3件
産業医	2件
健診センター	1件

## 問7. 母性健康管理に対するご意見・ご要望について(自由記述)

### (1)職場の母性健康管理への理解促進・環境の整備(20件)

- ・妊娠・出産による体調の変化を男性も含め周りが正しく理解し、協力しあう職場環境を作っていくことが課題だと感じる。
- ・人目を気にせず休める休憩場所(横になれる等)がないと、休憩時間を長くしても、意味がないのではないかと考える。等

### (2)社内規定や体制・制度等の拡充、整備(26件)

- ・つわりや子供の体調不良等で出勤が難しい場合は、テレワーク等の在宅勤務を可能にしたい。
- ・身心共に安心して復職できるよう育児時間取得制度、時差出勤制度の他、個別相談にも必要があれば随時対応し、柔軟な運営を行うよう心掛けている。
- ・復帰前の面談をしっかりと行うことが必要。企業側が女性労働者の要望に応えられる体制の整備も必要となると思う。等

### (3)中小企業特有の労働環境による母性健康管理や就業継続の難しさ(7件)

- ・中小企業の場合、日常的に余裕ある人員で仕事をしている事があまりないので、妊娠・出産でも、継続して働いてほしいのだが、人的余裕がない状況である。一時的に代替要員を雇用するのも困難。妊婦に無理をさせない工夫が必要。等

### (4)その他(12件)

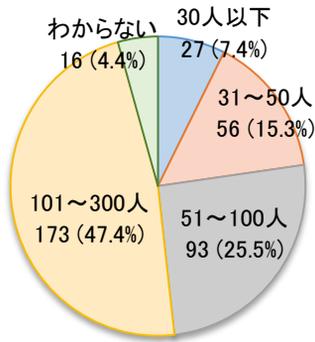
- ・女性従業員が妊娠した場合には、産前産後の14週間だけでなく、妊娠が判明した時点から在宅勤務ができるような助成制度を設けてもらいたい。等

# 通信調査結果 (女性労働者)

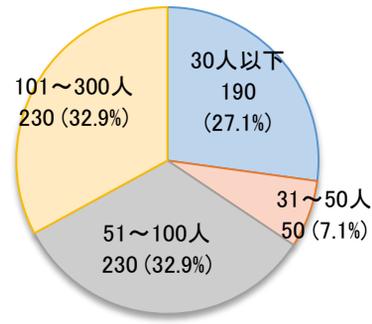
# <回答者属性:従業員規模・雇用形態・妊娠中の役職・職種について>

## 妊娠中に就労していた企業の従業員規模

<郵送調査> n=365 無回答=8

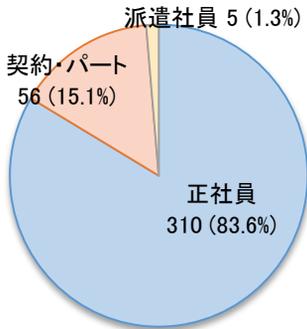


<インターネット調査> n=700

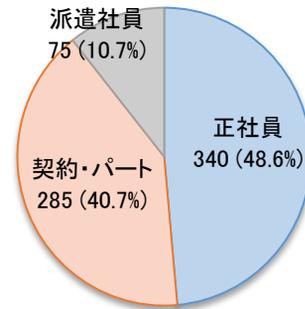


## 妊娠中の雇用形態

<郵送調査> n=371 無回答=2

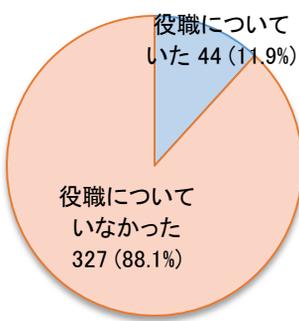


<インターネット調査> n=700

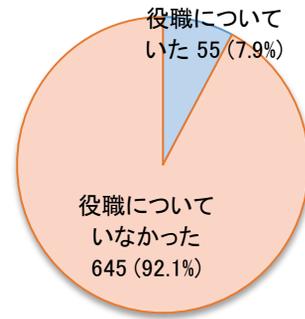


## 妊娠中の役職の有無

<郵送調査> n=371 無回答=2

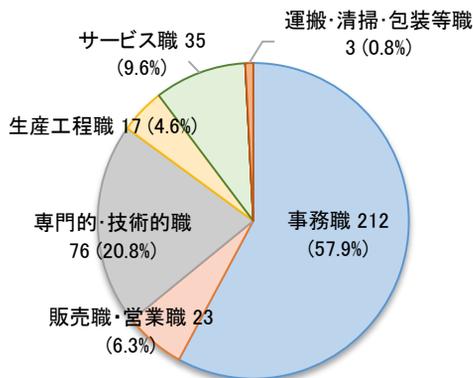


<インターネット調査> n=700

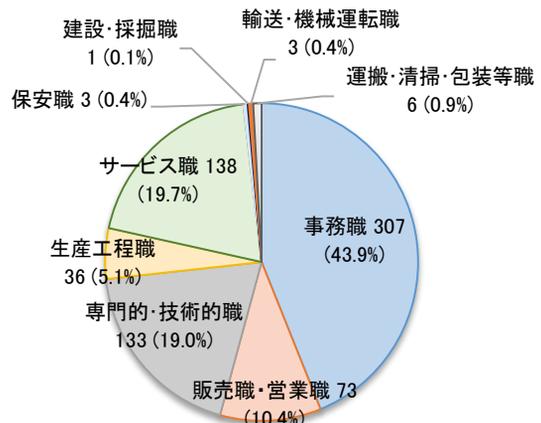


## 妊娠中の職種

<郵送調査> n=366 無回答=7



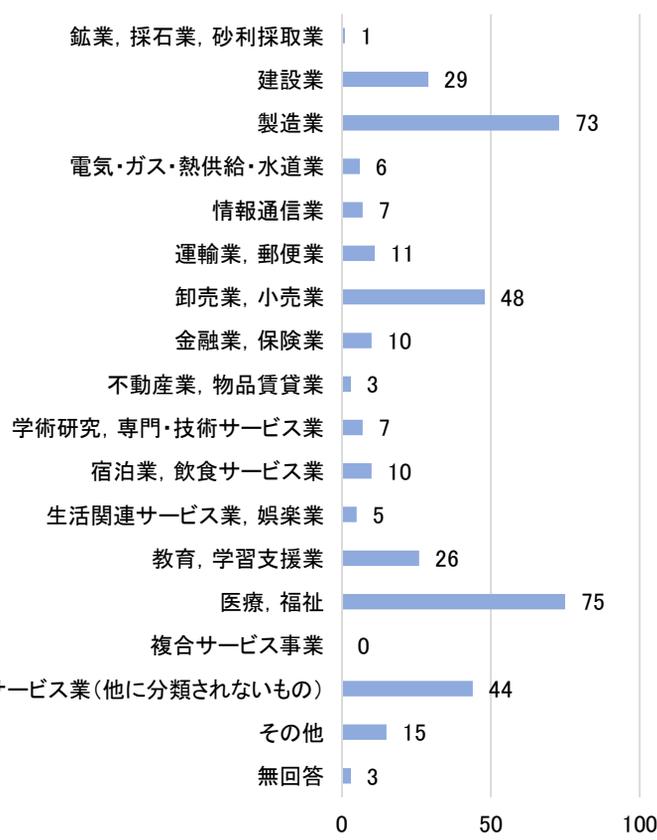
<インターネット調査> n=700



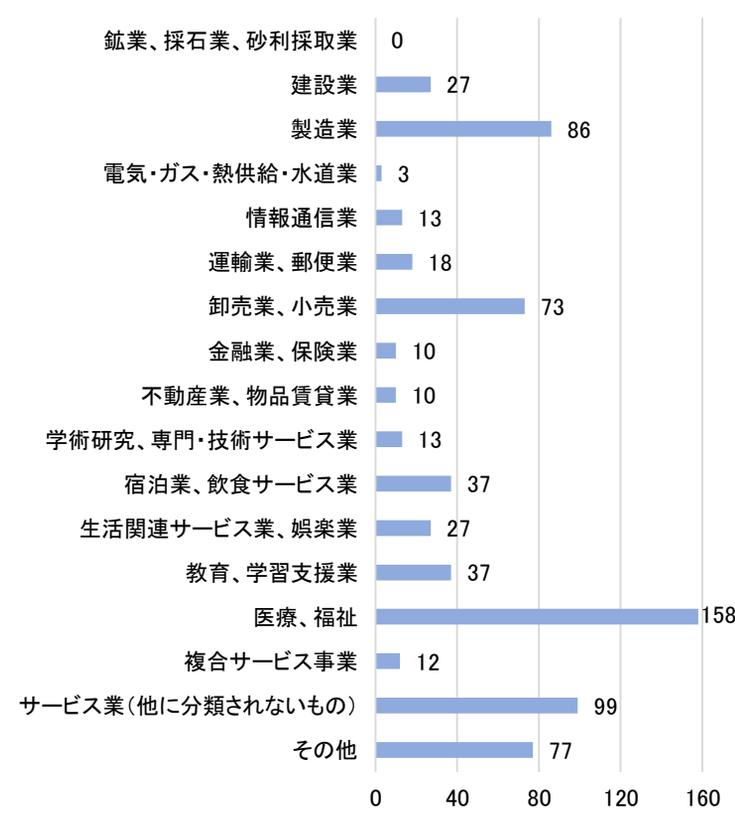
<回答者属性：妊娠時に従事していた業種・勤務地域について>

業種

<郵送調査> n=373

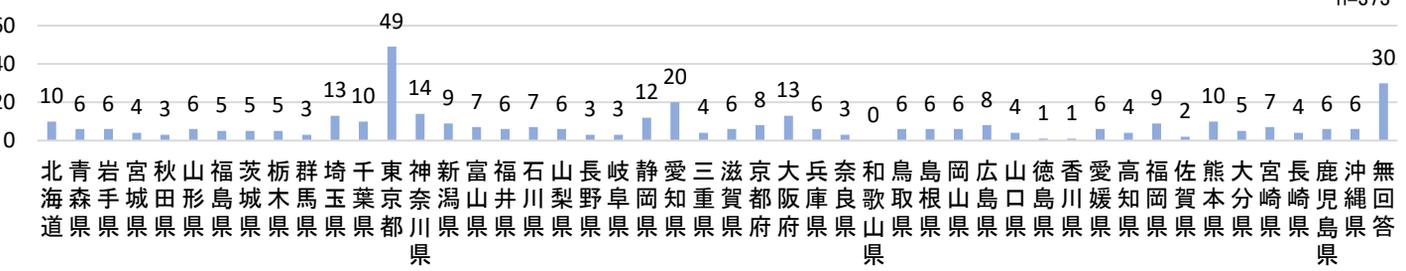


<インターネット調査> n=700

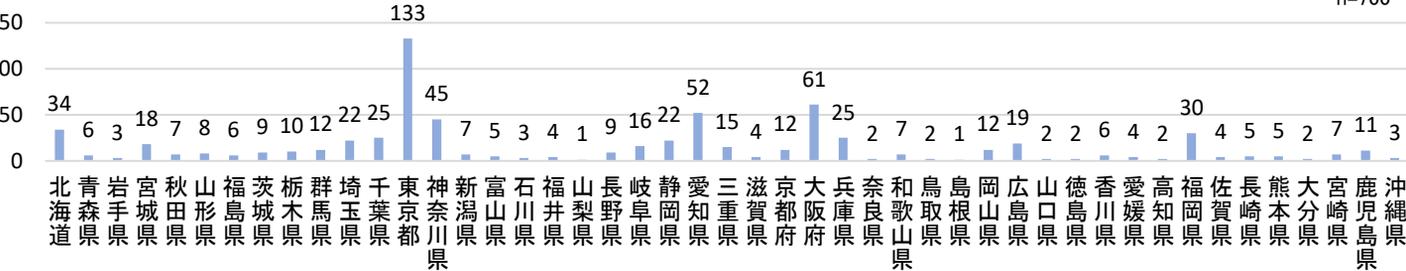


勤務地域

<郵送調査>



<インターネット調査>



# 問1 子どもの数、末子年齢、末子出産時の妊娠週数

【郵送】 末子出産時の妊娠週数は、「正期産(37週～41週)」が91.7%、「早産(37週未満)」が4.9%、「過期産(42週以降)」が3.4%である

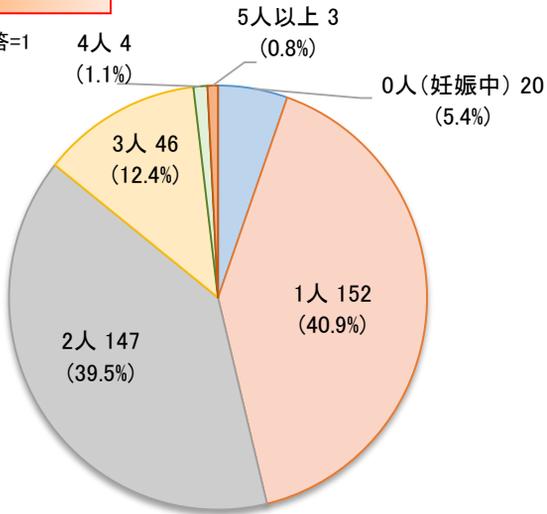
【ネット】 末子出産時の妊娠週数は、「正期産(37週～41週)」が86.1%、「早産(37週未満)」が7.3%、「過期産(42週以降)」が6.7%である。

＜郵送調査＞

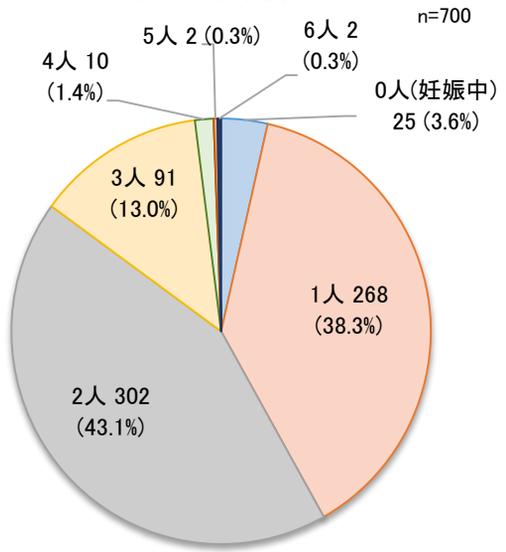
＜インターネット調査＞

子どもの数

n=372 無回答=1

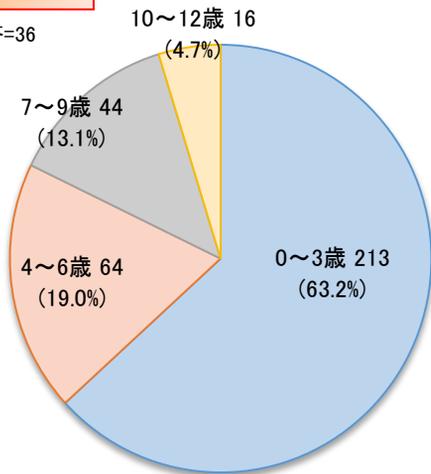


n=700

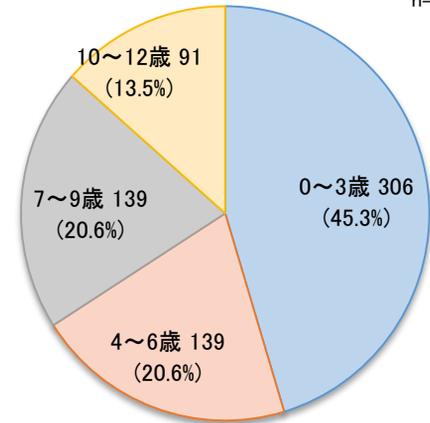


子ども(末子)の年齢

n=337 無回答=36

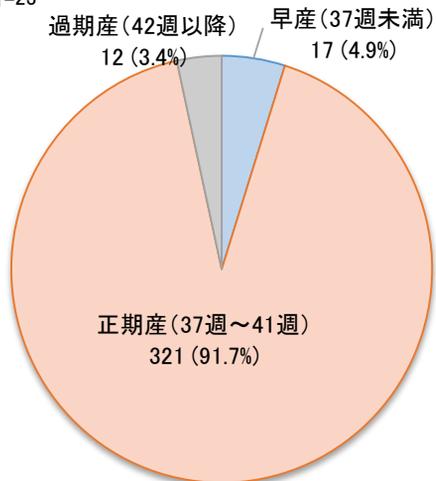


n=675

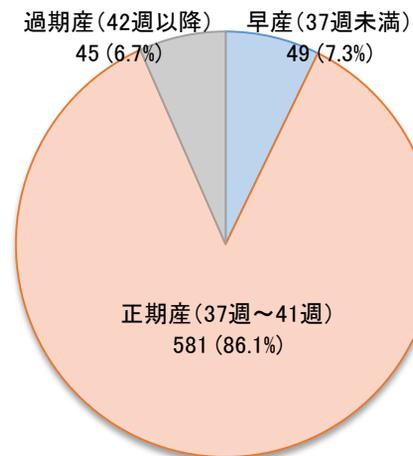


末子出産時の妊娠週数

n=350 無回答=23



n=675



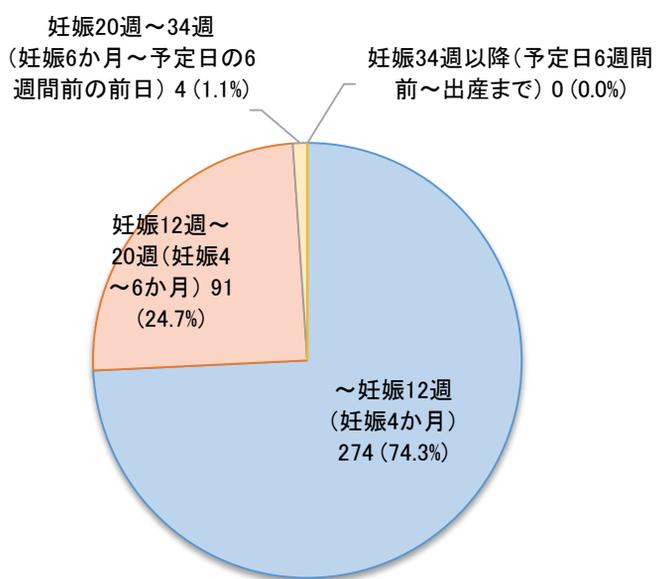
# 問2. 妊娠・出産前後のことについて

## ○妊娠の報告時期

**【郵送】** 妊娠を会社に報告した時期は、「～妊娠12週（4か月）」が74.3%、「妊娠12週～20週（妊娠4～6か月）」が24.7%である。  
**【ネット】** 妊娠を会社に報告した時期は、「～妊娠12週（4か月）」が63.7%、「妊娠12週～20週（妊娠4～6か月）」が26.3%である。

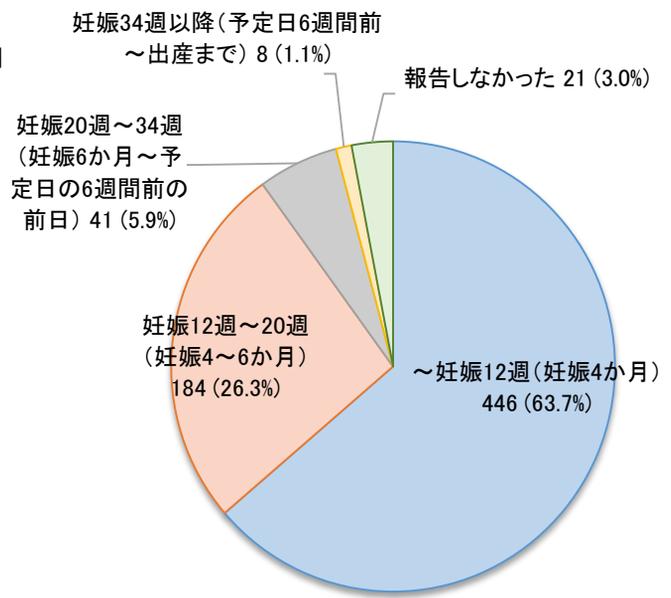
<郵送調査>

n=369 無回答=4



<インターネット調査>

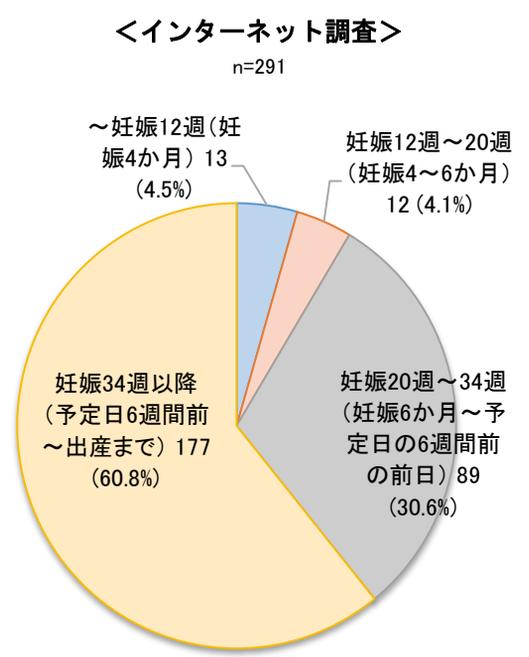
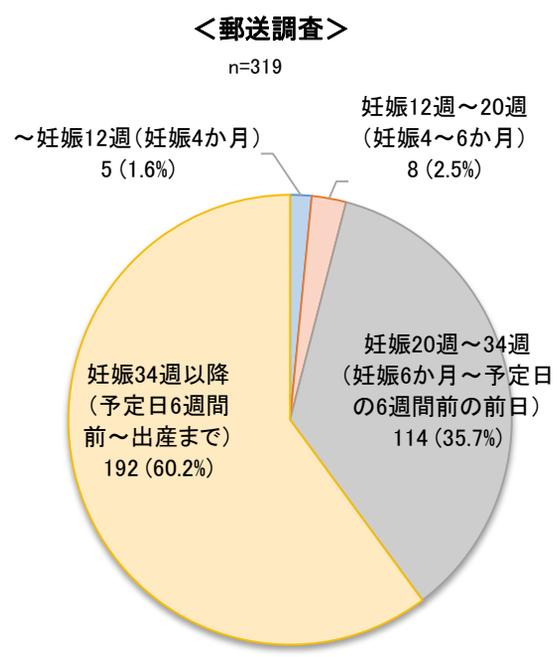
n=700



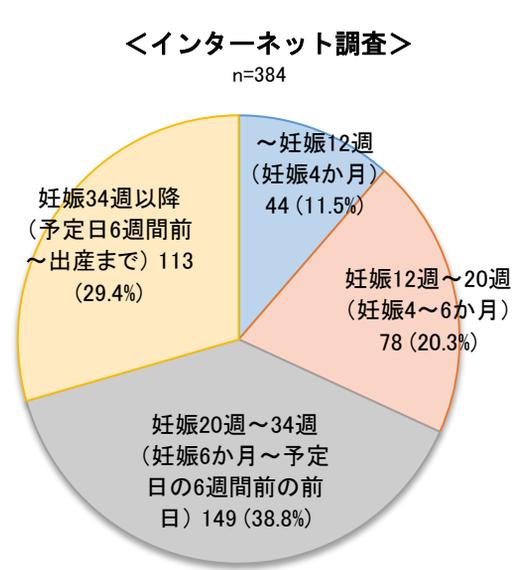
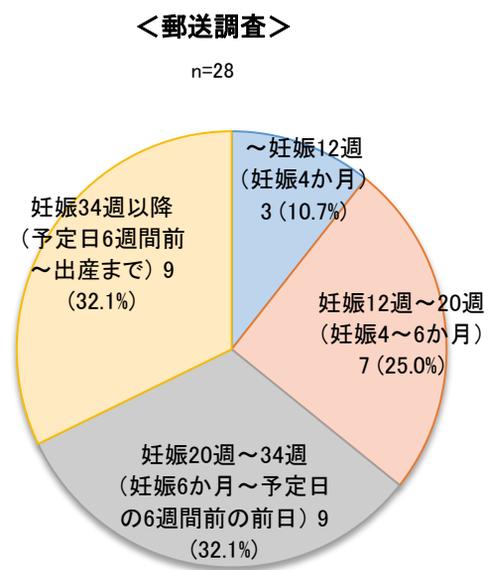
## 問2. 妊娠・出産前後のことについて

### ○休業開始時期、または退職時期

**【郵送】** 妊娠し、退職せずに休業に入った319人のうち、休業開始時期をみると「妊娠34週以降（予定日6週間前～出産まで）」が60.2%である。  
**【ネット】** 妊娠し、退職せずに休業に入った291人のうち、休業開始時期をみると「妊娠34週以降（予定日6週間前～出産まで）」が60.8%である。



**【郵送】** 出産前に退職した28人のうち、退職した時期をみると「妊娠20週～34週（妊娠6か月～予定日の6週間前の前日）」と「妊娠34週以降（予定日6週間前～出産まで）」がそれぞれ32.1%である。  
**【ネット】** 出産前に退職した384人のうち、退職した時期をみると「妊娠20週～34週（妊娠6か月～予定日の6週間前の前日）」が38.8%、「妊娠34週以降（予定日6週間前～出産まで）」が29.4%、「妊娠12週～20週（妊娠4～6か月）」が20.3%である。



## 問2. 妊娠・出産前後のことについて

- 妊娠していない時と妊娠中の1日の平均労働時間
- 妊娠中の勤務シフトの有無、夜勤の有無

【郵送】 1日の労働時間は、「妊娠していない時」が平均8.0時間、「妊娠中」は平均7.7時間である。  
 【ネット】 1日の労働時間は、「妊娠していない時」が平均7.8時間、「妊娠中」は平均7.2時間である。

### <郵送調査>

	平均
妊娠していない時の労働時間	8.0
妊娠中の労働時間	7.7

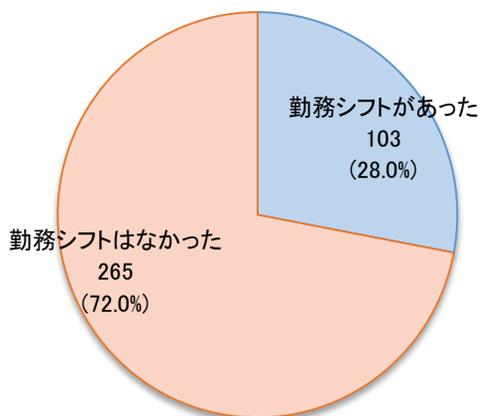
### <インターネット調査>

	平均
妊娠していない時の労働時間	7.8
妊娠中の労働時間	7.2

【郵送】 妊娠中「勤務シフトがあった」が28.0%である。  
 【ネット】 妊娠中「勤務シフトがあった」が45.1%である。

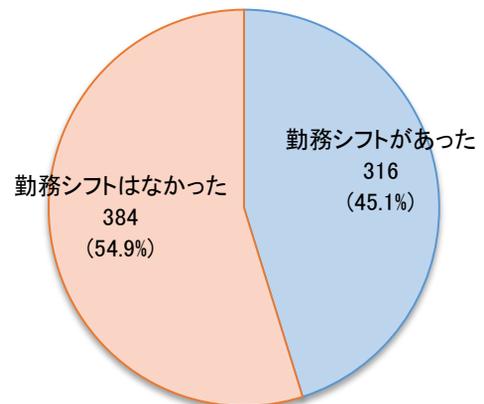
### <郵送調査>

n=368 無回答=5



### <インターネット調査>

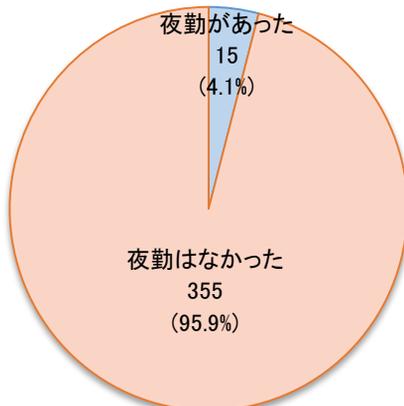
n=700



【郵送】 妊娠中「夜勤があった」が4.1%である。  
 【ネット】 妊娠中「夜勤があった」が6.9%である。

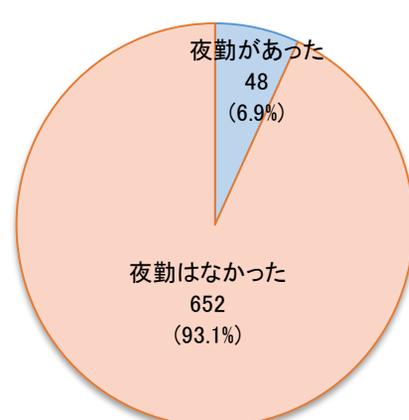
### <郵送調査>

n=370 無回答=3



### <インターネット調査>

n=700



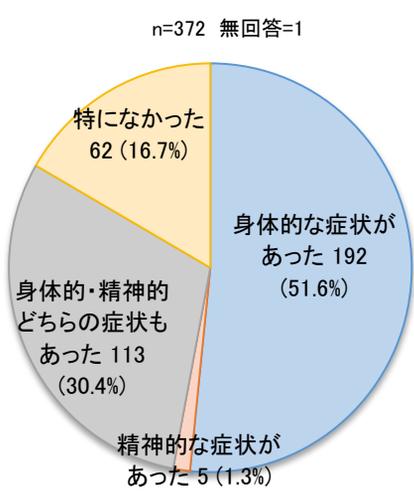
### 問3. 妊娠中つらかった経験、妊娠中に出た症状や病気について

#### ○妊娠中に出た身体的な症状や精神的な症状の有無

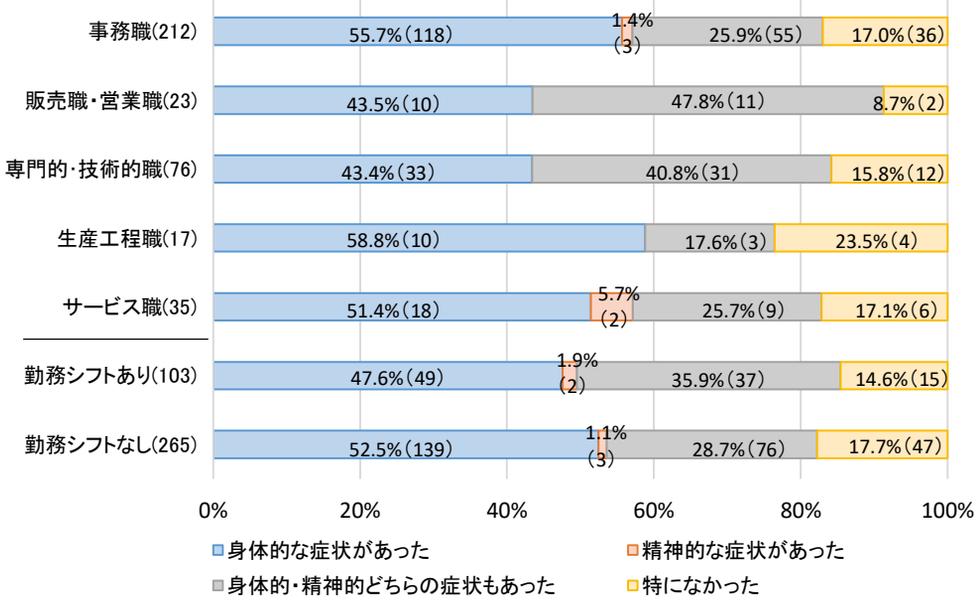
【郵送】 妊娠中に「身体的な症状があった」が51.6%、「身体的・精神的どちらの症状もあった」が30.4%、「精神的な症状があった」が1.3%、「特になかった」が16.7%である。

【ネット】 妊娠中に「身体的な症状があった」が48.0%、「身体的・精神的どちらの症状もあった」が25.4%、「精神的な症状があった」が3.7%、「特になかった」が22.9%である。

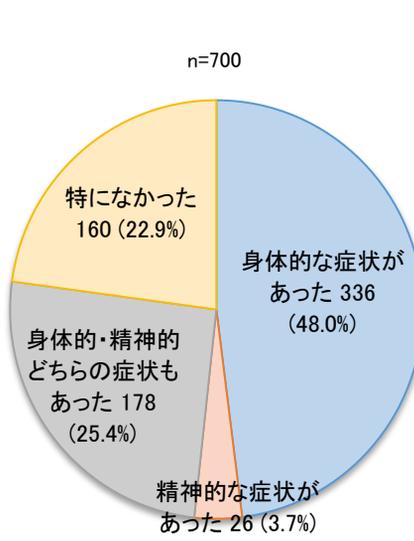
#### <郵送調査>



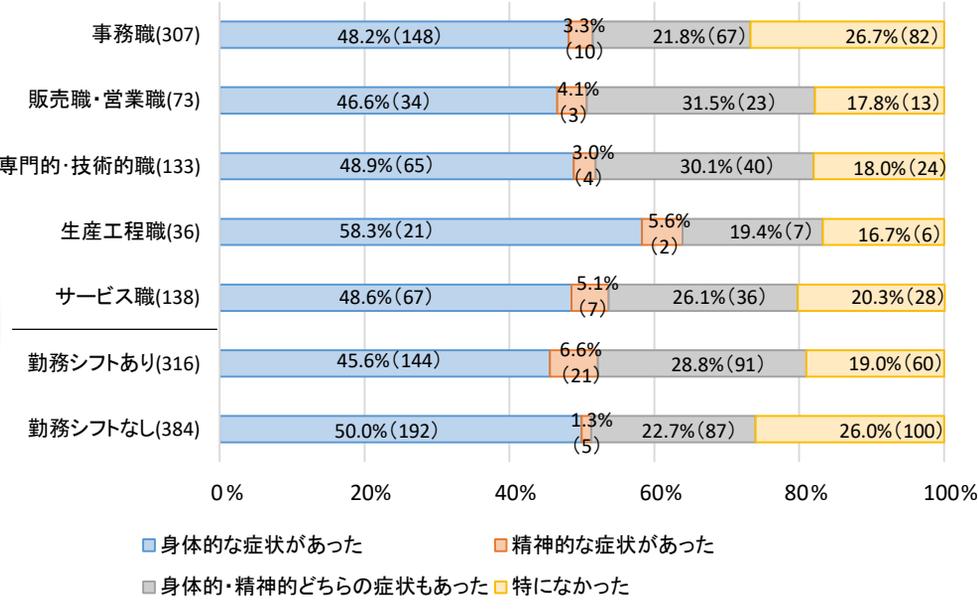
#### <職種、勤務シフト別>



#### <インターネット調査>



#### <職種、勤務シフト別>

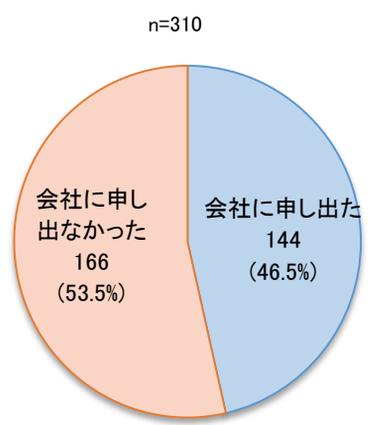


### 問3. 妊娠中つらかった経験、妊娠中に出了症状や病気について

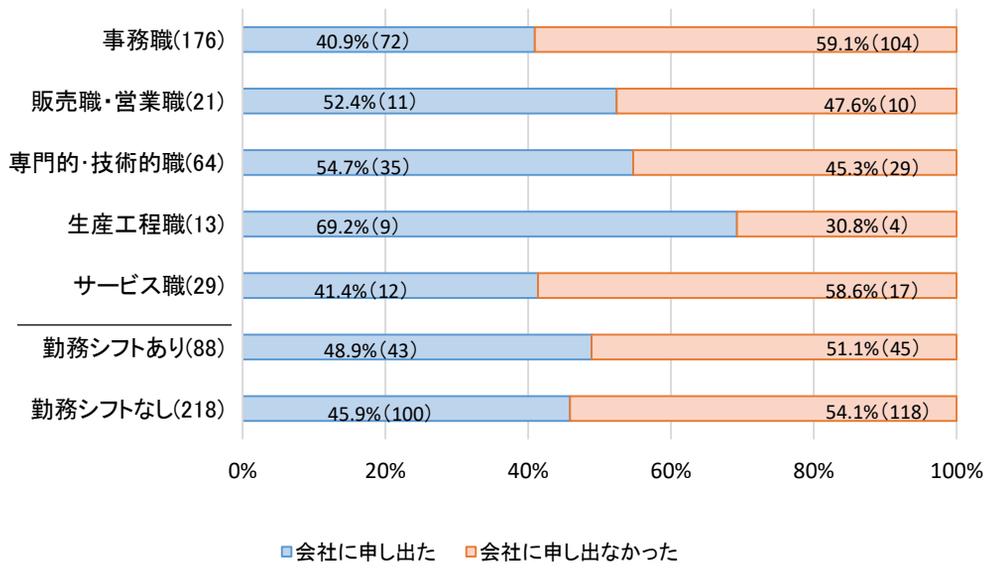
#### ○妊娠中の症状について会社への申し出状況

【郵送】 妊娠中の症状について「会社に申し出た」が46.5%である。  
 【ネット】 妊娠中の症状について「会社に申し出た」が47.0%である。

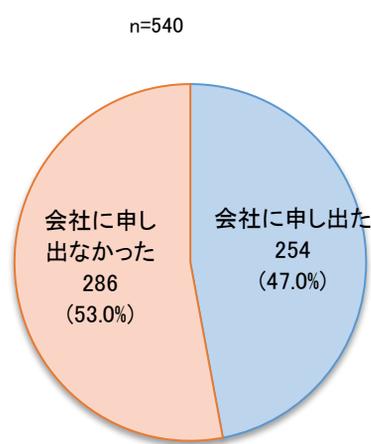
#### <郵送調査>



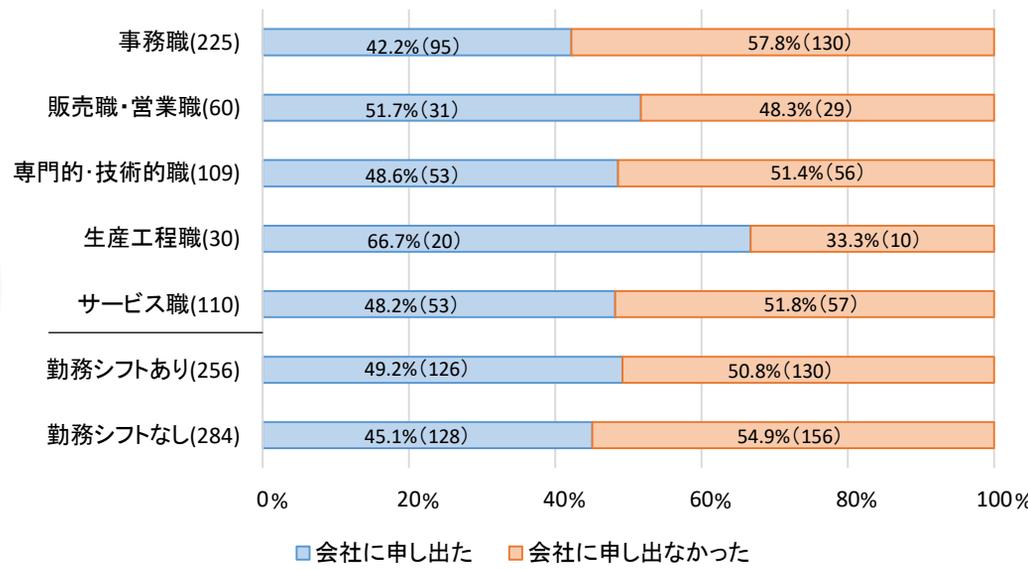
#### <職種、勤務シフト別>



#### <インターネット調査>



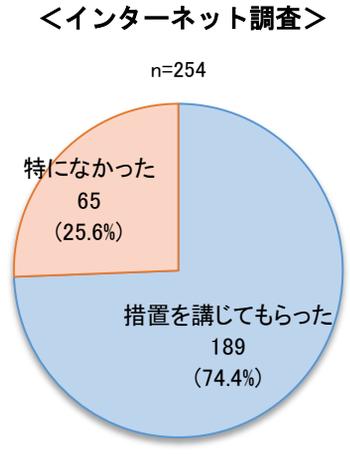
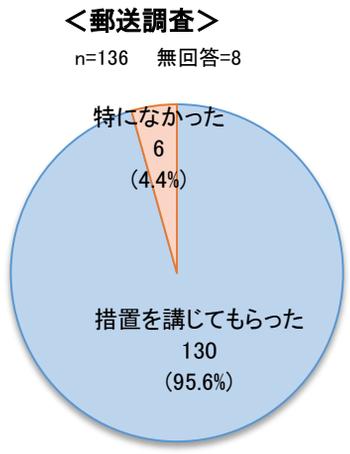
#### <職種、勤務シフト別>



### 問3. 妊娠中つらかった経験、妊娠中に出た症状や病気について

#### ○申し出た症状への会社の対応状況

**【郵送】** 会社に申し出た症状について「措置を講じてもらった」が95.6%である。  
**【ネット】** 会社に申し出た症状について「措置を講じてもらった」が74.4%である。



- <対応例>**
- 勤務時間の短縮
  - 重量物を扱う作業の制限
  - 常時、全身の運動を伴う作業の制限
  - 腹部を圧迫するなど不自然な姿勢を強制される作業の制限
  - 全身の振動を伴う作業の制限
  - 寒い場所での作業の制限
  - 休日労働の制限
  - 変形労働時間制の適用制限
  - 休憩の回数、時間を増やした
  - その他
- 休業
  - 外勤等連続的歩行を強制される作業の制限
  - 頻繁に階段の昇降を伴う作業の制限
  - ストレス・緊張を多く感じる作業の制限
  - 時間外労働の制限
  - 深夜業の制限
  - 軽易業務への転換

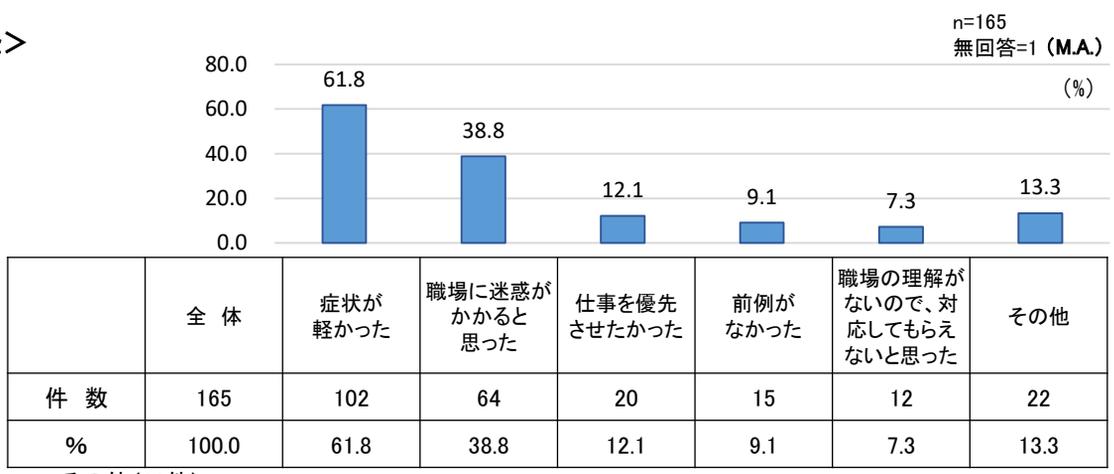
### 問3. 妊娠中つらかった経験、妊娠中に出た症状や病気について

#### ○会社に伝えなかった理由(M.A.)

**【郵送】** 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%、「職場に迷惑がかかると思った」が38.8%である。

**【ネット】** 会社に症状を伝えなかった理由は、「症状が軽かった」が54.5%、「職場に迷惑がかかると思った」が39.5%である。

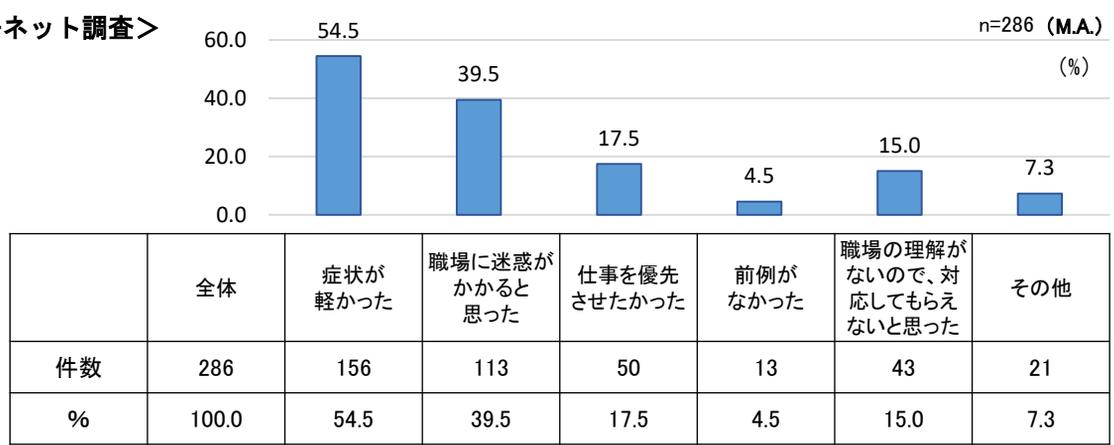
#### <郵送調査>



その他 (22件)

- ・初産だったので、どの程度で報告するべきかわからず我慢してしまいました。
- ・事務仕事なので、その都度休憩しながら過ごしていた。等

#### <インターネット調査>



その他 (21件)

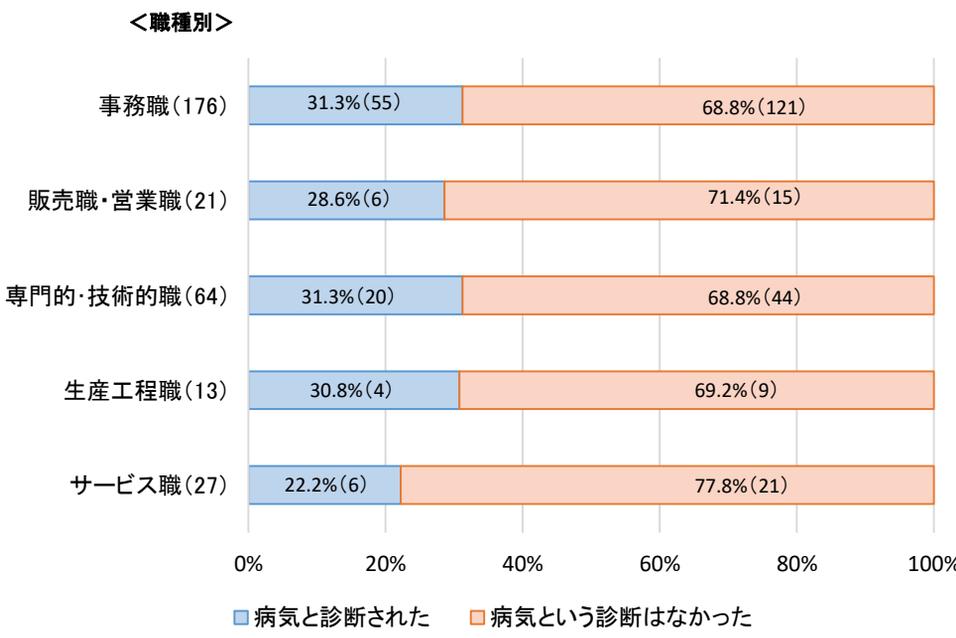
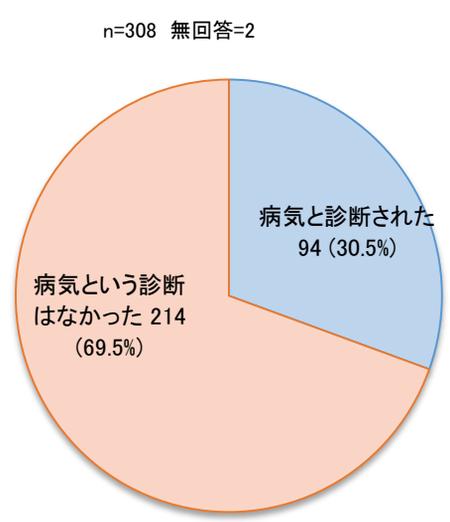
- ・無理せずに仕事していた。ひどい時は休んでいた。
- ・精神的な症状は会社の対応によるものだったので言っても意味がなかった。等

### 問3. 妊娠中つらかった経験、妊娠中に出了症状や病気について

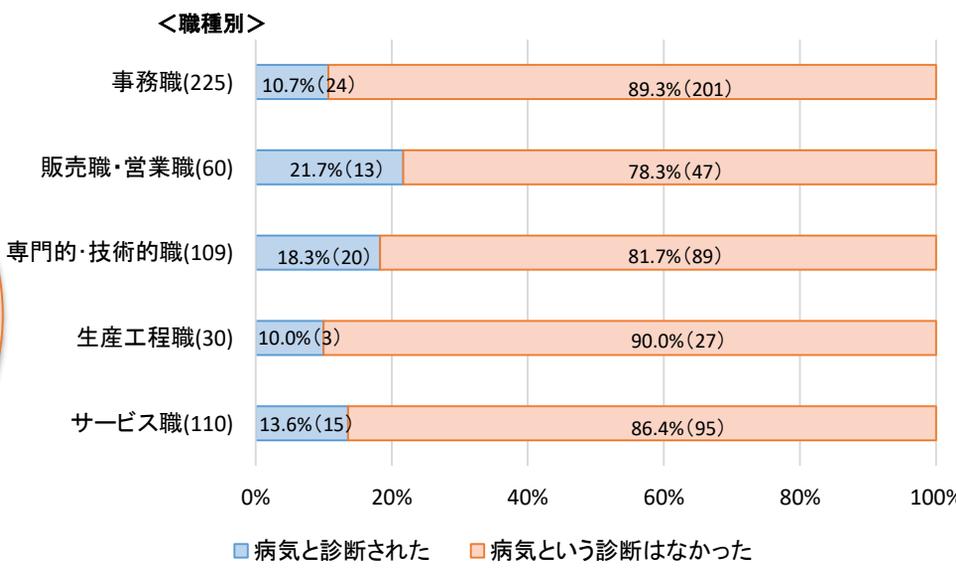
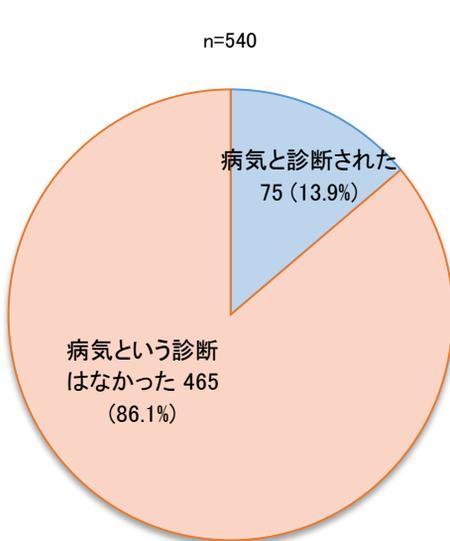
#### ○妊娠中・出産後の症状について、病気と診断された割合

【郵送】 妊娠中・出産後に出了症状について「病気と診断された」は30.5%である。  
 【ネット】 妊娠中・出産後に出了症状について「病気と診断された」は13.9%である。

#### <郵送調査>



#### <インターネット調査>



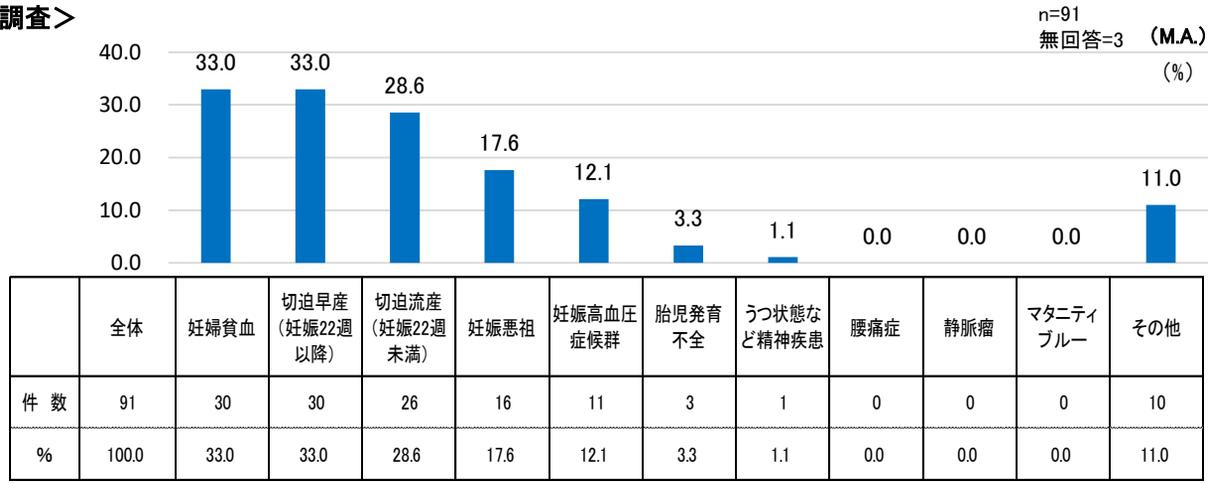
# 問3. 妊娠中つらかった経験、妊娠中に出了症状や病気について

## ○診断内容(M.A.)

**【郵送】** 症状についての診断結果は、「妊婦貧血」と「切迫早産(妊娠22週以降)」が33.0%、「切迫流産(妊娠22週未満)」が28.6%、「妊娠悪阻」が17.6%である。

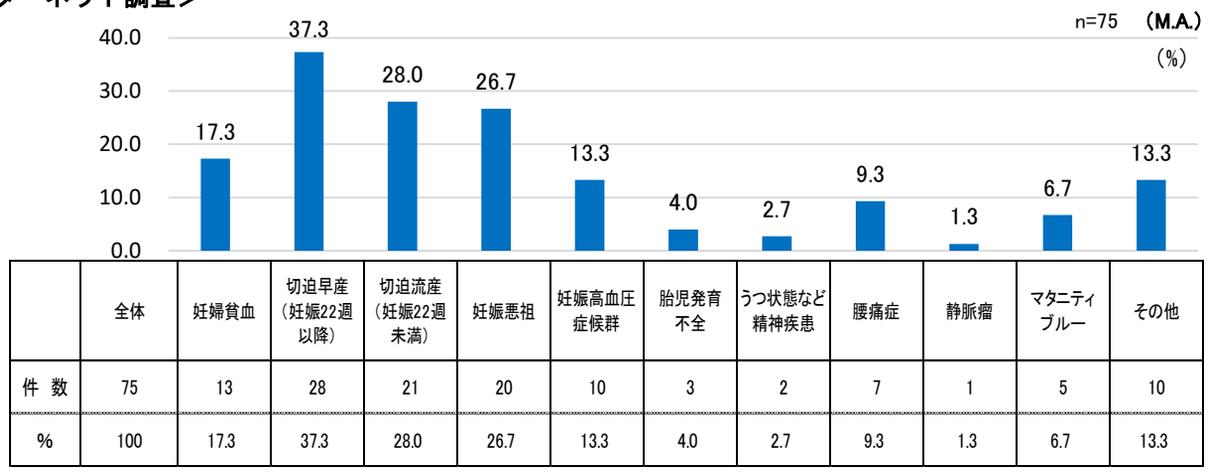
**【ネット】** 症状についての診断結果は、「切迫早産(妊娠22週以降)」が37.3%、「切迫流産(妊娠22週未満)」が28.0%、「妊娠悪阻」が26.7%、「妊婦貧血」が17.3%である。

### <郵送調査>



その他(10件)	
自律神経失調症	じんう炎
子宮内胎児死亡	持病のぜんそく発作
子宮頸管無力症	メニエール病
常位胎盤早期剥離	低置胎盤
脳静脈洞血栓症	妊娠糖尿病

### <インターネット調査>



その他	
妊娠糖尿病(4)	産後の高血圧
前置胎盤	高度房室ブロック
子宮頸管が短い	副鼻腔炎
子宮に胎盤が残り、腹膜炎になった	

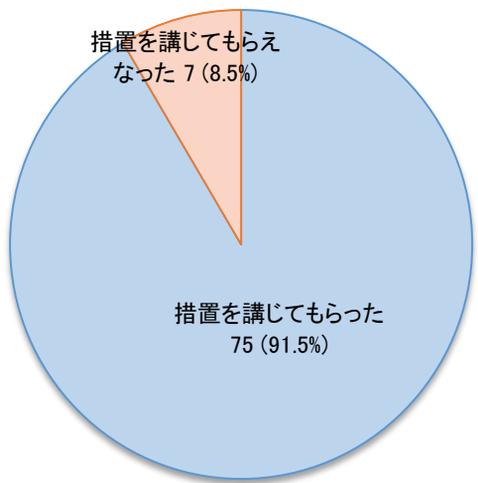
### 問3. 妊娠中つらかった経験、妊娠中に出了症状や病気について

- 指導事項への会社の対応状況
- 会社への申出方法

**【郵送】** 医師等から受けた指導事項を会社に伝え、「措置を講じてもらった」が91.5%である。  
**【ネット】** 医師等から受けた指導事項を会社に伝え、「措置を講じてもらった」が72.0%である。

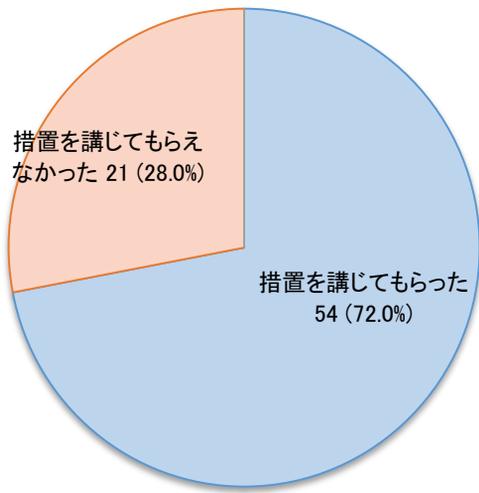
<郵送調査>

n=82 無回答=12



<インターネット調査>

n=75

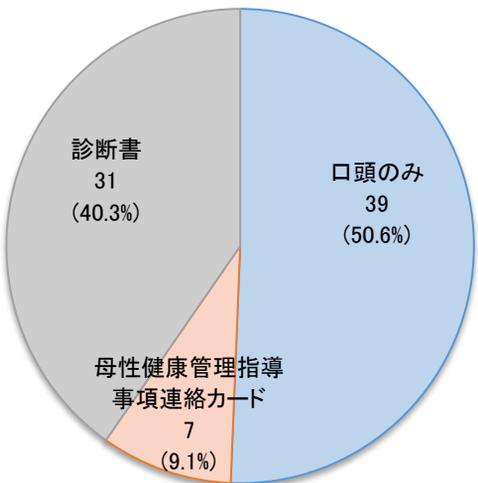


**【郵送】** 会社への申出方法は「口頭のみ」が50.6%、「診断書」が40.3%、「母性健康管理指導事項連絡カード」は9.1%である。

**【ネット】** 集計不能

<郵送調査>

n=77 無回答=17



<インターネット調査>

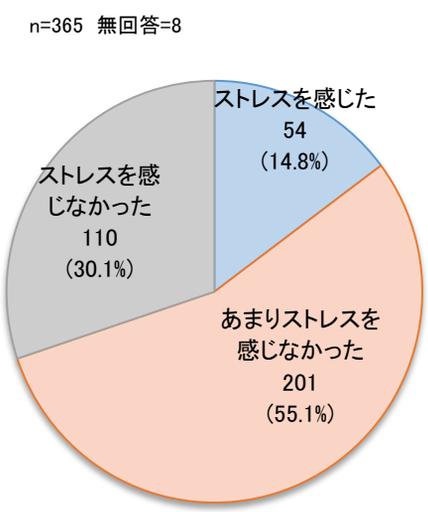
調査票の設計ミスにより集計不能

### 問3. 妊娠中つらかった経験、妊娠中に出た症状や病気について

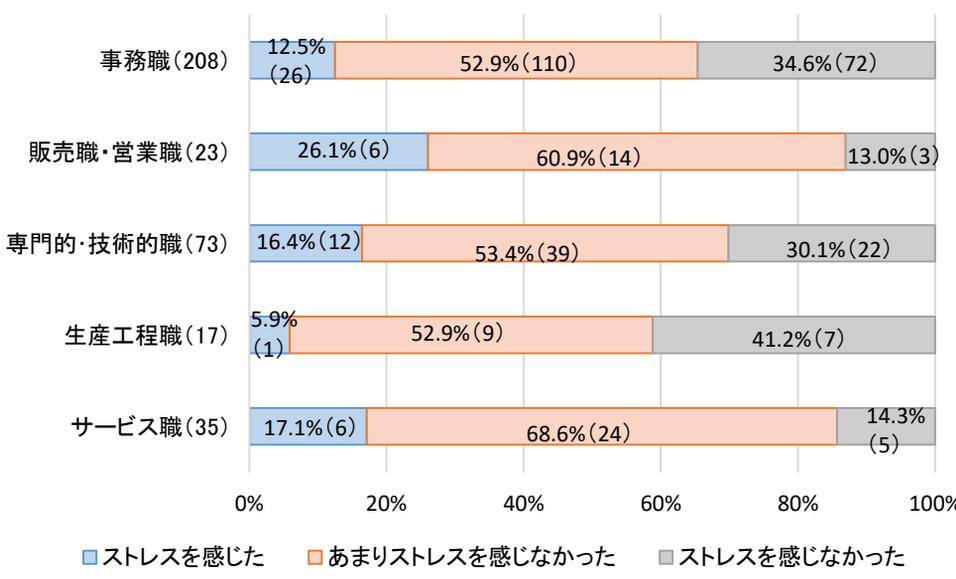
#### ○妊娠に対する職場の対応で、ストレスを感じたか

**【郵送】** 職場の対応に「ストレスを感じた」が14.8%、「あまりストレスを感じなかった」が55.1%、「ストレスを感じなかった」が30.1%である。  
**【ネット】** 職場の対応に「ストレスを感じた」が32.4%、「あまりストレスを感じなかった」が40.4%、「ストレスを感じなかった」が27.1%である。

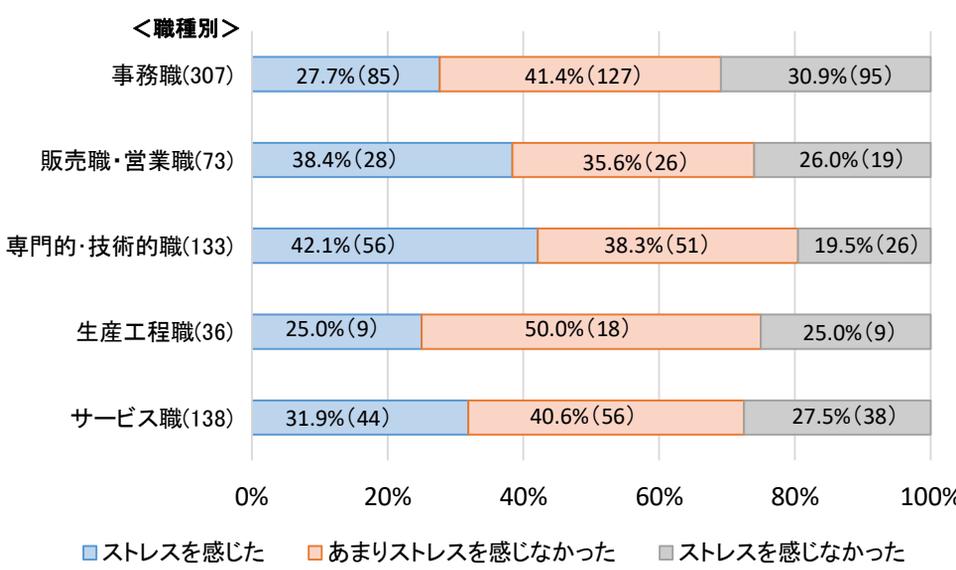
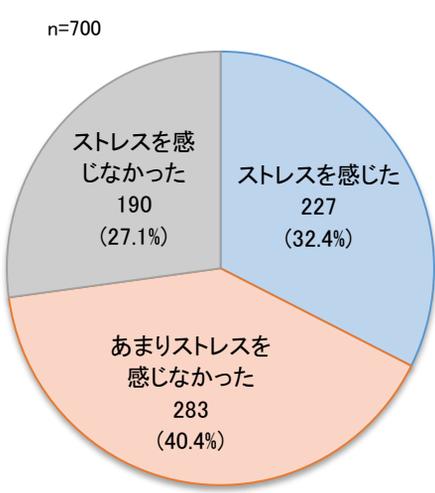
#### <郵送調査>



#### <職種別>



#### <インターネット調査>



### 問3. 妊娠中つらかった経験、妊娠中に出た症状や病気について(自由記述)

#### (1) つわり(291件【郵送】64件【ネット】227件)

- ・つわりがひどかった時期は、休憩室で横になる時間をもらった。
- ・朝からのつわりがひどかったため始業時間に間に合わなかった際、上司に報告し、出勤時間を遅らせてもらった。
- ・朝礼で30分以上立ちっぱなしがきつかった。気分が悪い時は、欠席したり、イスに座って参加させてもらった。
- ・つわりがひどく吐いてばかりだった為、一週間程休みをもらった。
- ・つわりが辛かったので、作業責任者に申し出たところ、作業中でも気にせずお手洗いにいったり、軽食を取るなどすすめられた。
- ・においつわりがあり、装花の花の香りや料理のにおいで吐き気がしてつらかった。外に出て気分が良くなるまで休憩させてもらった。
- ・つわりの時期にカラー剤やパーマ液のにおいで気分が悪くなり、仕事にならなかった。
- ・飲食店だったのでつわりの時期の料理の配膳は辛かったが、我慢した。
- ・つわりがひどくても、人数が少ないので休めなかった。
- ・レジ打ちの仕事だったので、つわりで吐きたくなくてもすぐにトイレに行けないのが辛かった。
- ・つわりの時期に寒気と気持ち悪さがひどく、とにかく横になりたかったが、部長以外に伝えていなかったの、耐えて仕事をするしかなかった。休憩室などもないので、車いす用トイレにシートを敷いて横になったこともあった。等

#### (2) お腹のはり(60件【郵送】24件【ネット】36件)

- ・座り仕事で、同じ姿勢になると、お腹のはりを感じていたの、適宜休憩をとった。
- ・腹部のはりがひどく、痛かったので責任者(当直者)に申し出て、遅番の勤務を他の職場と交代してもらった。後日、変則勤務(遅番早番)から日中勤務に全てのシフトを変更してもらった。
- ・接客業だったので、立ち仕事が多くお腹が張ることが多かった。スタッフや店長に相談したところ、レジ担当になり椅子に座って作業をさせてくれた。
- ・リハビリの仕事だったので、お腹が張ることがあり、業務をデスクワークにかえてもらった。等

#### (3) 切迫流産・切迫早産・前置胎盤・低置胎盤(30件【郵送】9件【ネット】21件)

- ・切迫早産で入院になったので予定より早く有休を使い、産前休業に入らせてもらった。
- ・たまにお腹のはりを感じていたが、2人目ということもあり油断していたら、切迫早産と診断され急遽入院することになってしまった。
- ・切迫早産だと診断されたのに、トップに理解してもらえず自宅安静の中仕事をもち帰り仕事をせざるを得なかった。等

#### (4) 出血(26件【郵送】8件【ネット】18件)

- ・突然出血し入院したため、休まなくてはいけなくなり、迷惑をかけて辛かったが、代替りの職員がフォローしてくれた。
- ・不正出血していても、人手が足りないので無理して働いた。
- ・出血があり、流産の恐れがあると言われたので、上司と相談し退職することになった。等

#### (5) 身体的、体力的つらさ、通勤のつらさなど(45件【郵送】8件【ネット】37件)

- ・朝の通勤ラッシュで人混みの中立ちっぱなしになるのがつらいので、上司に申し出て出勤時間をずらしてもらった。
- ・つわりの時期は、通勤電車で座ることができず貧血もあり、2～3駅ごとに下車して休みながら通った。そのため普段より30分早く家を出ていた。等

#### (6) その他(65件【郵送】38件【ネット】27件)

むくみ、貧血、体調不良、眠気、頭痛など

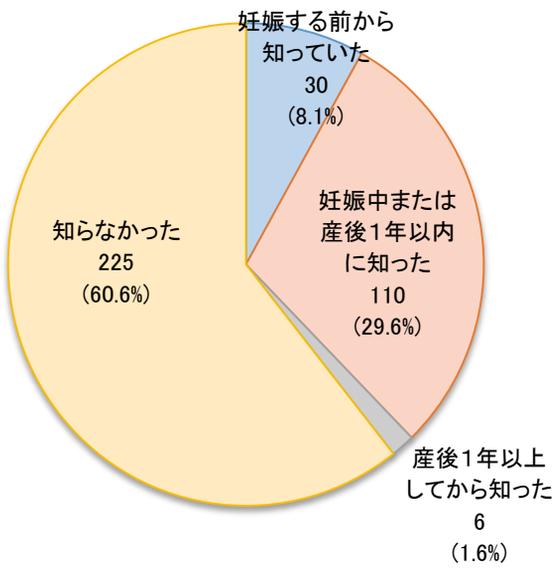
### 問3. 妊娠中つらかった経験、妊娠中に出た症状や病気について

○「母性健康管理指導事項連絡カード(以下「母健連絡カード」という)」の認知度  
 ○「母健連絡カード」の認知向上のための入手先(自由記述)

【郵送】 母健連絡カードを「知らなかった」が60.6%である。  
 【ネット】 母健連絡カードを「知らなかった」が65.6%である。

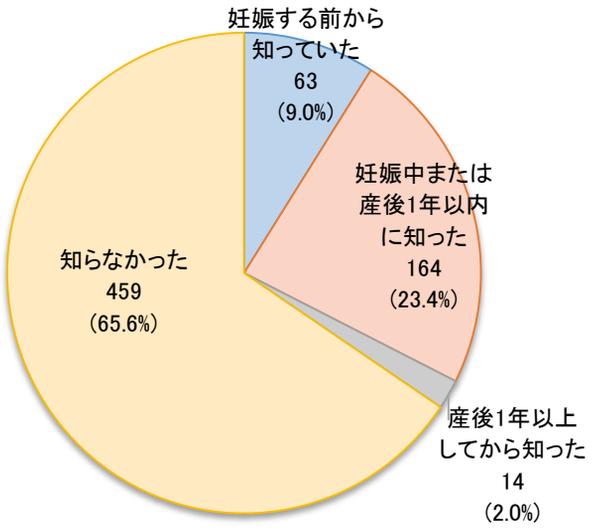
#### <郵送調査>

n=371 無回答=2



#### <インターネット調査>

n=700



【郵送】 母健連絡カードが入手できればよいと思うところは、「病院、産婦人科医院」が73件、「母子手帳と一緒に」が43件である。  
 【ネット】 母健連絡カードが入手できればよいと思うところは、「病院、産婦人科医院」が217件、「母子手帳と一緒に」が140件である。

#### <郵送調査>

病院、産婦人科医院	73件
母子手帳と一緒に	43件
職場	36件
市役所、保健所	22件
インターネット	5件
その他 (ハローワーク、駅、コンビニエンスストア、ショッピングセンター 等)	13件

#### <インターネット調査>

病院、産婦人科医院	217件
母子手帳と一緒に	140件
市役所、保健所	104件
職場	102件
メディア	17件
インターネット	5件
その他 (ハローワーク、駅、コンビニエンスストア、ショッピングセンター、ドラッグストア 等)	49件

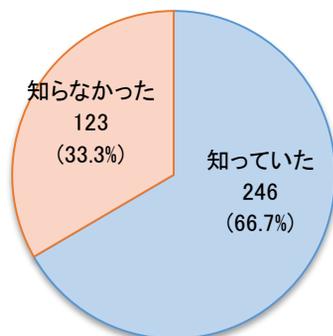
# 問4. 母性健康管理(妊娠中や出産後の働く女性の健康管理)に関する制度などについて

## ○母性健康管理に関する法律や制度の認知度

【郵送】 法律や制度を「知っていた」のは66.7%である。  
 【ネット】 法律や制度を「知っていた」のは40.4%である。

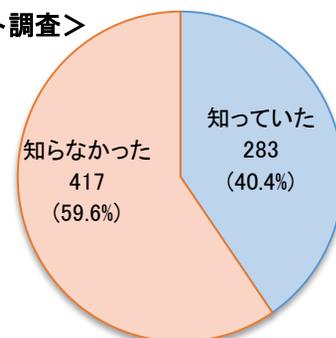
### <郵送調査>

n=369 無回答=4



### <インターネット調査>

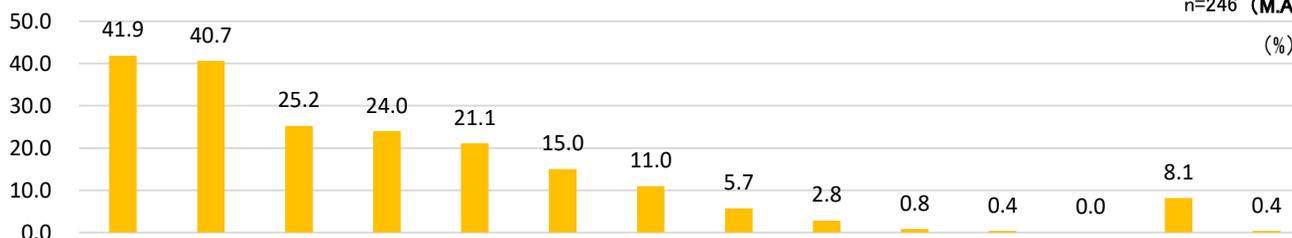
n=700



【郵送】 妊娠・出産に関する制度についての情報の入手先は、「就業規則や社内規程を見た」が41.9%、「母子健康手帳を見た」が40.7%、「インターネットで調べた」が25.2%、「社内の人から聞いた」が24.0%である。  
 【ネット】 妊娠・出産に関する制度についての情報の入手先は、「母子健康手帳を見た」が49.1%、「インターネットで調べた」が37.5%、「就業規則や社内規程を見た」が27.2%、「社内の人から聞いた」が18.4%である。

### <郵送調査>

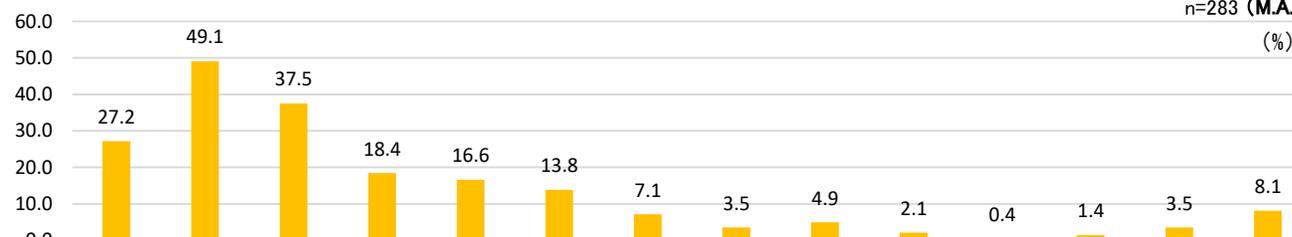
n=246 (M.A.)



	全体	就業規則や社内規程を見た	母子健康手帳を見た	インターネットで調べた	社内の人から聞いた	制度や妊産婦の健康に関するパンフレットを見た	妊娠の報告時(または後)に説明を受けた	厚生労働省や労働局のHPを見た	職場外の知人から聞いた	社内報やイントラネットで知った	女性にやさしい職場づくりナビを見た	労働局の雇用環境・均等部(室)へ相談した	社内の研修で説明を受けた	その他	特に情報を得る手段はなかった
件数	246	103	100	62	59	52	37	27	14	7	2	1	0	20	1
%	100.0	41.9	40.7	25.2	24.0	21.1	15.0	11.0	5.7	2.8	0.8	0.4	0.0	8.1	0.4

### <インターネット調査>

n=283 (M.A.)



	全体	就業規則や社内規程を見た	母子健康手帳を見た	インターネットで調べた	社内の人から聞いた	制度や妊産婦の健康に関するパンフレットを見た	妊娠の報告時(または後)に説明を受けた	厚生労働省や労働局のHPを見た	職場外の知人から聞いた	社内報やイントラネットで知った	女性にやさしい職場づくりナビを見た	労働局の雇用環境・均等部(室)へ相談した	社内の研修で説明を受けた	その他	特に情報を得る手段はなかった
件数	283	77	139	106	52	47	39	20	10	14	6	1	4	10	23
%	100.0	27.2	49.1	37.5	18.4	16.6	13.8	7.1	3.5	4.9	2.1	0.4	1.4	3.5	8.1

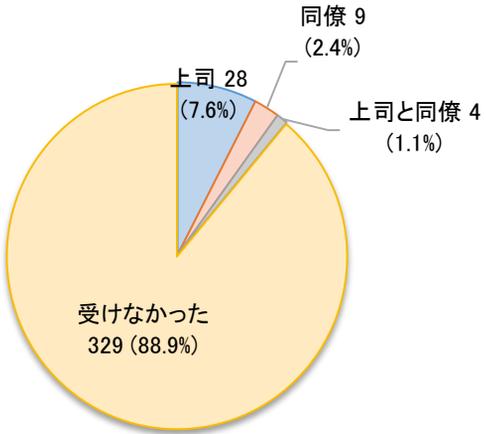
# 問5. 妊娠・出産に関するハラスメントについて

## ○妊娠・出産を理由とする嫌がらせの状況

**【郵送】** 職場において妊娠・出産を理由とする嫌がらせを「上司」から受けたが7.6%、「同僚」から受けたが2.4%、「上司と同僚」から受けたが1.1%である。  
**【ネット】** 職場において妊娠・出産を理由とする嫌がらせを「上司」から受けたが9.6%、「同僚」から受けたが4.3%、「上司と同僚」から受けたが4.4%である。

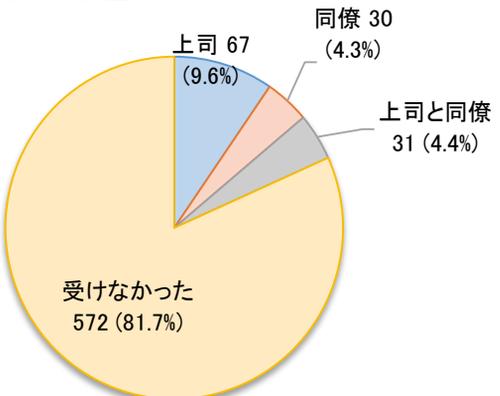
### <郵送調査>

n=370 無回答=3



### <インターネット調査>

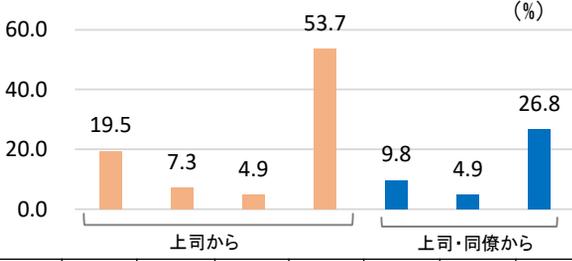
n=700



**【郵送】** 上司から受けた嫌がらせの内容は「退職をすすめられた」が19.5%、上司・同僚からは「仕事に必要な情報を与えられなくなった」が9.8%である。  
**【ネット】** 上司から受けた嫌がらせの内容は「退職をすすめられた」が32.0%、上司・同僚からは「仕事に必要な情報を与えられなくなった」が25.0%である。

### <郵送調査>

n=41 (M.A.)



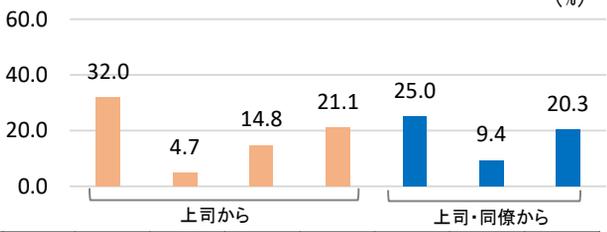
	全体	退職をすすめられた	昇進・昇格をさせないと示唆された	重要な仕事から外された	その他	仕事に必要な情報を与えられなくなった	制度を利用しないように言われた	その他
件数	41	8	3	2	22	4	2	11
%	100.0	19.5	7.3	4.9	53.7	9.8	4.9	26.8

上司からのハラスメントその他(22件)  
 ・産後はパートにならないのかと言われた。等

上司・同僚からのハラスメントその他(11件)  
 ・自分の仕事が忙しくなる、と産休を取ることを良く思わないことを言われた。等

### <インターネット調査>

n=128 (M.A.)



	全体	退職をすすめられた	昇進・昇格をさせないと示唆された	重要な仕事から外された	その他	仕事に必要な情報を与えられなくなった	制度を利用しないように言われた	その他
件数	128	41	6	19	27	32	12	26
%	100.0	32.0	4.7	14.8	21.1	25.0	9.4	20.3

上司からのハラスメントその他(27件)  
 ・無理やり出勤させられた。等

上司・同僚からのハラスメントその他(26件)  
 ・嫌みを言われた、嫌がらせを言われた、態度が冷たい。  
 ・長時間の立ち作業を与えられた。等

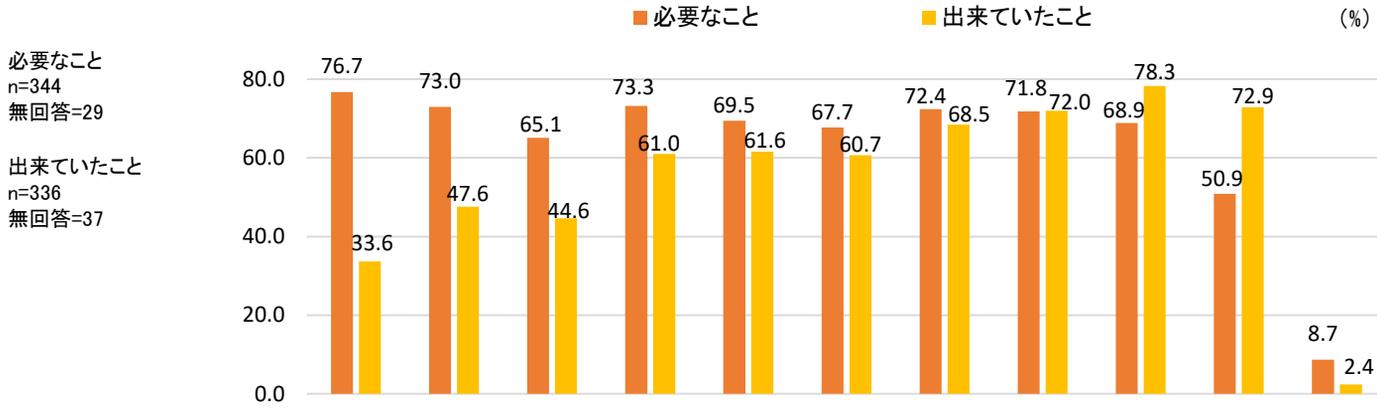
# 問6. 妊娠・出産を経験しても仕事を辞めることなく続けていくために必要なことについて

## ○働く女性が妊娠・出産しても仕事を辞めずに働き続けていくために必要なこと、および職場での実現状況

【郵送】 妊娠・出産しても仕事を辞めずに働き続けていくために必要だと思うことは、「妊娠・出産に関連した仕事上の問題について、相談できる窓口があること」が76.7%、「労働時間を短縮・変更してもらえること」が73.3%、「妊娠・出産後も仕事を続けている先輩が多いこと」が73.0%である。

職場においてすでに整っていたことは、「社内に母性健康管理制度、産前・産後休業、育児休業などの制度が規定化されていること」が78.3%、「勤務日や勤務時間帯が規則的なこと」が72.9%、「上司・同僚等の理解が得られやすいこと」が72.0%である。

### < 郵送調査 >



		(M.A.) (%)											
		全体	妊娠・出産に関連した仕事上の問題について、相談できる窓口があること	妊娠・出産後も仕事を続けている先輩が多いこと	精神的な負担の軽い仕事にかえてもらえること	労働時間を短縮・変更してもらえること	身体的な負担とならない環境(禁煙、十分な換気や温度調節など)で働けること	身体的な負担の軽い仕事にかえてもらえること	休憩や休暇がとりやすいこと	上司・同僚等の理解が得られやすいこと	社内に母性健康管理制度、産前・産後休業、育児休業などの制度が規定化されていること	勤務日や勤務時間帯が規則的なこと	その他
必要なこと	件数	344	264	251	224	252	239	233	249	247	237	175	30
	%	100.0	76.7	73.0	65.1	73.3	69.5	67.7	72.4	71.8	68.9	50.9	8.7
出来ていたこと	件数	336	113	160	150	205	207	204	230	242	263	245	8
	%	100.0	33.6	47.6	44.6	61.0	61.6	60.7	68.5	72.0	78.3	72.9	2.4

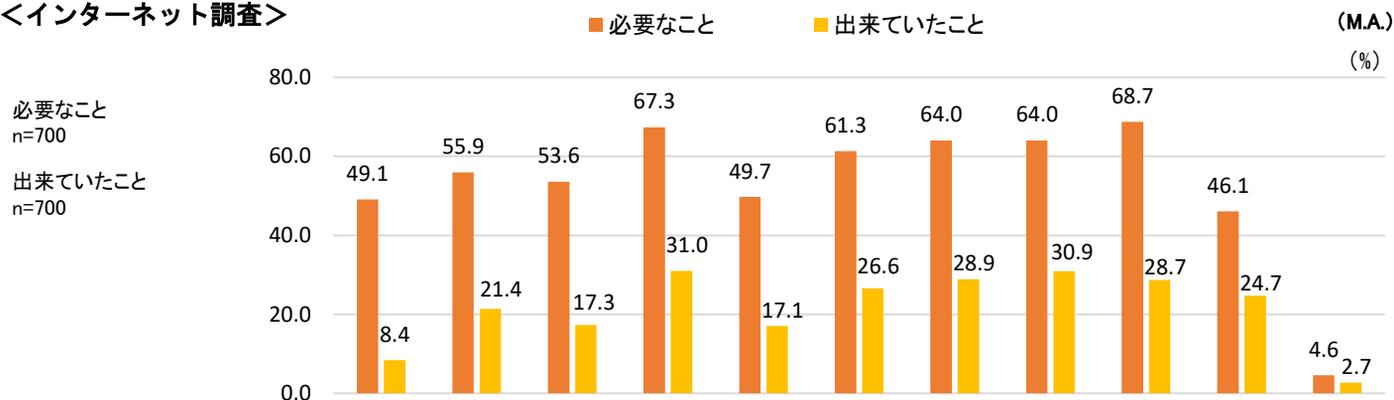
# 問6. 妊娠・出産を経験しても仕事を辞めることなく続けていくために必要なことについて

## ○働く女性が妊娠・出産しても仕事を辞めずに働き続けていくために必要なこと、および職場での実現状況

【ネット】妊娠・出産しても仕事を辞めずに働き続けていくために必要だと思うことは、「社内に母性健康管理制度、産前・産後休業、育児休業などの制度が規定化されていること」が68.7%、「労働時間を短縮・変更してもらえること」が67.3%、「休憩や休暇がとりやすいこと」と「上司・同僚等の理解が得られやすいこと」がそれぞれ64.0%である。

職場においてすでに整っていたことは、「労働時間を短縮・変更してもらえること」が31.0%、「上司・同僚等の理解が得られやすいこと」が30.9%、「休憩や休暇がとりやすいこと」が28.9%、「社内に母性健康管理制度、産前・産後休業、育児休業などの制度が規定化されていること」が28.7%である。

### <インターネット調査>



		全体	妊娠・出産に関連した仕事上の問題について、相談できる窓口があること	妊娠・出産後も仕事を続けている先輩が多いこと	精神的な負担の軽い仕事にかえてもらえること	労働時間を短縮・変更してもらえること	身体の負担とまらない環境(禁煙、十分な換気や温度調節など)で働けること	身体的な負担の軽い仕事にかえてもらえること	休憩や休暇がとりやすいこと	上司・同僚等の理解が得られやすいこと	社内に母性健康管理制度、産前・産後休業、育児休業などの制度が規定化されていること	勤務日や勤務時間帯が規則的なこと	その他
必要なこと	件数	700	344	391	375	471	348	429	448	448	481	323	32
	%	100.0	49.1	55.9	53.6	67.3	49.7	61.3	64.0	64.0	68.7	46.1	4.6
出来ていたこと	件数	700	59	150	121	217	120	186	202	216	201	173	19
	%	100.0	8.4	21.4	17.3	31.0	17.1	26.6	28.9	30.9	28.7	24.7	2.7

## 問7. 母性健康管理に対するご意見・ご要望について(自由記述)

### (1) 休憩・休暇・時短など(83件【郵送】30件【ネット】53件)

- ・時間有休の制度があればよかったと思う。そのときの体調に応じて休みがとりやすい。時間短縮措置となると、その分給料も減ってしまう。
- ・男性が多い職場なので、妊娠中の辛さを分かってもらうには、こちら側から意見を出して行かないと伝わらないと思った。もっと、遠慮せずに休憩を取れば良かった。
- ・仕事を続けながらの妊娠・出産はとても大変なので、つらくなってきたらいつでも休憩することができる、時短勤務にしてもらえるなどの配慮が必要。
- ・勤務時間だけでなく、拘束時間も少し考えてもらえたらと感じた。いくら休憩時間が長くあっても、夜9時以降の勤務はつらかった。
- ・体調不良で早退を申し出ると、迷惑そうな対応をされた。1回でもそのようなことがあると、次から休みも取りづらしい、我慢してしまう。休暇や時短を取らせてくれるよう国が義務化すれば良いと思う。守らなかつたらペナルティを科すなり、少し強引にした方がいいと思う。等

### (2) 職場の理解・協力、上司・同僚からの配慮など(83件【郵送】29件【ネット】54件)

- ・妊娠中、重い物を持ってもらったり、体調を気遣ってもらったり、出産経験のある女性の方々はとても優しく対応してくれた。私もそうしたいと思っている。
- ・妊娠は人それぞれ重さは違えど、身体的・精神的負担が生じるのでそれを職場の方々(特に男性の上司)に理解してもらう必要があると思う。理解はしていても実体験でなければ本当の辛さや大変さはわかり得ないので、休憩や休暇が取りやすい環境、サポートする環境を職場で作っていくことが大切だと思う。
- ・妊娠に係る症状は、個人差が大きいので、相談できる上司がいることが重要。対応策は人によって違うので、規定にしばられず、その都度最善の方法を相談して対応してもらえることが一番助かった。過度の対応は逆に気を遣う。
- ・理解のある上司がいなければ、何を言ってもだめだろうと思う。結局はその職場の対応次第ということだと思う。
- ・職場の理解が非常に必要だと思った。私は何でも話せる職場だったが、相談しづらい環境で働きながら妊娠したら非常に辛いと思う。
- ・無理して仕事をして、職場に迷惑をかけたこともあったが、無理しないようにと言ってもらえ、気持ちを楽にして働く事ができた。どんな風に仕事をしていくか等相談に乗ってくれ、とても助かった。等

### (3) 理解不足・配慮不足、母性健康管理の周知など(99件【郵送】21件【ネット】78件)

- ・雇用主が理解がなく、いくら法律で定められていても、その通りには休ませてもらえなかった。制度が充実していても、それを活用できる環境でなければ何の意味もないと思う。
- ・出産・育休の前例が全くなく、本人も会社も特に対策等を講じないまま産休に入った。後から、社会保険は休業中は免除になる事が分かったが、労務担当者への周知を図って欲しい。
- ・妊娠は病気じゃないという考えの上司だったので他の人と同じような仕事を求められた。
- ・病院で医師から母健連絡カードを記入・提出するか聞かれたが、会社に気を遣ってしまい、断ってしまった。中小企業では、母健連絡カードや、妊婦に対する措置をする義務があることすら理解していないので、カードを渡すことができなかった。中小企業でも妊婦に対する措置があることを認知できるようにした方が良いと思った。
- ・妊娠の経過は人それぞれにも関わらず、昔のことを押し付けてくる上司や同僚がおり、現在の制度やそれらを利用している自分に対して、「甘えている」と言われたことが精神的につらかった。国で母性健康管理に対して決められていても、優先されるのは会社の規約で、仕事内容の免除などが行われないこともある。等

### (4) 母性健康管理の社内制度の整備・充実・普及など(53件【郵送】16件【ネット】37件)

- ・店舗では妊娠したら退職が多いので、従業員規約などに利用できる制度が書いてあれば女性社員の今後の希望につながると思う。「出産・育休に関するガイド」が社内に提示されていたのは、わかりやすく助かった。
- ・職場の就業規則がしっかりしていたおかげで、妊娠・出産にいたるまで、問題なく過ごすことができた。また、出産を経験された先輩職員から、色々アドバイスをもらい、とても助かった。
- ・職場に妊産婦に対する規則やマニュアルが必要だと思う。
- ・会社に産休・育休がないため辞めるしかなかった。若い人が必要といいながら産休・育休がないなら若者も入ってこないし、長くも勤められない。その辺りは改善すべきである。
- ・上司が利用できる制度について知らないことが多く、自分で調べないと損することばかり。調べて手続きをするにも上司には伝わりづらく、なかなか手続きが前に進まなかった。産休に入る前に有給消化したかったが取らせてもらえないままだった。
- ・アルバイトもパートも派遣スタッフ等どんな雇用形態でも産休育休を取得する権利があることを周知してほしい。等

### (5) 相談できる人、窓口設置など(22件【郵送】13件【ネット】9件)

- ・社内に妊娠、出産に関連した仕事上の問題について、相談できる窓口があれば精神的に楽だったと思う。
- ・派遣社員は、派遣先に直接相談や意見を言いつらい。派遣会社の担当者が間に入ってもらえると助かると思う。等

## 問7. 母性健康管理に対するご意見・ご要望について(自由記述)

### (6) 身体的・体力的つらさ、通勤のつらさなど(27件【郵送】11件【ネット】16件)

- ・妊娠が分かり、体調もどんどん変わっていき、立ち仕事だった為なかなか座れず辛かった。お腹も大きくなってきた頃、立ち仕事から座り仕事に変わることができたのでありがたかった。
- ・立ち仕事は重篤な症状につながりかねない為、本来に無理しない方がよい。
- ・男性が多く、職場も小さいので、タバコのおいぎが気になった。別スペースにはなってるが、上司がタバコくさかったり、階段に煙が漂っていたりと、妊婦にとって世の中はまだまだ働きにくいと思う。
- ・飲食店だと、店内が分煙になっていたとしても、従業員は喫煙席にも行かないといけないので、タバコの煙が一番気になった。
- ・電車通勤だったが、電車内でひどい吐き気に襲われたことがあり、通勤が困難だった。等

### (7) 業務体制、人員配置など(27件【郵送】11件【ネット】16件)

- ・在宅ワークやフレックスタイムなど新しい働き方なども取り入れて、休んでも会社が自分を必要としてくれるという安心感があれば、気持ちのゆとりもできると思う。
- ・職場の人数が少ないと、自分が軽い仕事に変更することで、妊婦でない他のスタッフに蹴寄せがいつってしまうので、後ろめたさがあった。
- ・体調が悪い時は休ませたり、他の人に変えられる勤務体系づくりが必要と思った。
- ・早めに妊娠報告をしても、後任の担当者が決まらないうと、引継ぎができず、後任の人も困るので、産休に入っても手伝いに رفتり相談にのったり、キツパリと休みには入れない。引継ぎも上司が担当者に任せっぱなしで頼れないこともあり困った。等

### (8) その他(13件【郵送】1件【ネット】12件)

- ・小さな企業であればあるほど対応不可能なギリギリの経営状態の場合が多い。そういった企業に対しての救済が不足していると思う。等

### (9) 妊娠中に心がけたこと、後輩へのメッセージなど(148件【郵送】12件【ネット】136件)

- ・職場の規定やルール作り、利用できる環境作りももちろん大切だが、利用する方の意識も大切だと思う。権利ばかりを主張しては、後に続く方の妨げとなる可能性があると思う。お互いを思いやる気持ちが、制度活用に不可欠だと思う。
- ・迷惑かける分、感謝を忘れない。できる仕事に関してはきちんとやる。
- ・無理だと思うことは遠慮せず伝えること。伝えて都合が悪くなることもあるが、一生のうちの一瞬なのだから、今優先すべき点をよく考える。仕事も大事だが、お腹の子供と自分の体をまず考えるべき。
- ・まわりの理解が必要だと思うが、出産するからと仕事を諦めないでほしい。
- ・口では理解しているような事を言いつつ、現実問題として理解できていない人が多いので、その辺を覚悟しておいたほうが良い。無理なものは無理なので、体調が辛いときは我慢せずに申し出て休むなりさせてもらうべき。立場がどうのと考え流産してしまったら元も子もない。
- ・妊娠がわかった時点でなるべくすぐ上司に報告し、どのように働きたいか相談することが前提だと思う。
- ・正社員にこだわらなければ、派遣で妊娠していることもわかったうえで雇ってくれた。キャリアややりがいばかりを優先せず、妊娠していてもできる範囲で仕事を探せばよいと思う。
- ・仕事を続けながら妊娠・出産する人がどんどん増えてほしいと思う。等

# 調査票

厚生労働省委託調査  
母性健康管理に関するアンケート調査 ご回答にあたって

この調査は、妊娠中・出産する女性労働者（非正規雇用社員を含む。）を雇用する中小企業を対象に、母性健康管理の状況を調査するものです。

なお、ご回答いただいた内容は、厳重に管理し、統計的な調査報告の資料としてのみ利用し、他の目的には一切使用いたしません。

記入にあたってのお願い

- 1 調査内容は、**平成30年4月1日時点の状況**についてお答えください。  
過去の実績については、**平成25年度～平成29年度（過去概ね5年間）の実績**について、お答えください。
- 2 回答は、**該当する選択肢の番号に○を選択いただくか、空欄に必要事項をご記入**ください。
- 3 **平成30年7月27日（金）まで**にご回答をお願いします。  
回答いただいた調査票を同封の返信用封筒に入れ、ポストに直接投函してください。  
\* 切手不要、当日消印有効

【問い合わせ先】

この調査についてご質問等がありましたら、担当までお問い合わせください。

一般財団法人女性労働協会 母性健康事業担当

〒108-0073 東京都港区三田3丁目5番21号 三田北島ビル4階

電話：03-3456-4410 FAX：03-3456-4420

Email：info@bosei-navi.go.jp

母性健康管理専用サイト「女性にやさしい職場づくりナビ」：<http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp>

事業主または労務管理ご担当者がお答えください。

女性労働者がいない、過去、妊娠・出産をした女性労働者の実績がない場合もご回答ください。

（回答いただける設問のみで構いません。）

【調査票ファイルダウンロード】

お送りしている調査票のほかにも、調査ファイルを使ってご回答いただくことも可能です。

[http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/enquete/chusho\\_kigyo\\_e.xlsx](http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/enquete/chusho_kigyo_e.xlsx)



**中小企業向け 母性健康管理に関するアンケート調査票**

**問1. 御社について**

問1. 御社の概況についてご回答ください。

フリガナ

①会社名： \_\_\_\_\_ ②都道府県： \_\_\_\_\_

③業種（該当する番号1つに○をつけてください。）

1. 鉱業，採石業，砂利採取業    2. 建設業    3. 製造業    4. 電気・ガス・熱供給・水道業  
 5. 情報通信業    6. 運輸業，郵便業    7. 卸売業，小売業    8. 金融業，保険業  
 9. 不動産業，物品賃貸業    10. 学術研究，専門・技術サービス業    11. 宿泊業，飲食サービス業  
 12. 生活関連サービス業，娯楽業    13. 教育，学習支援業    14. 医療，福祉  
 15. 複合サービス事業    16. サービス業（他に分類されないもの）    17. その他

④ご記入者 所属・役職： \_\_\_\_\_

氏名： \_\_\_\_\_ TEL： \_\_\_\_\_

**問2. 御社の労働者について**

問2-1. 御社の雇用形態別の労働者数についてご回答ください。（該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」をご記入ください。）

雇用形態別	正社員	契約社員、 パートタイマー等	派遣社員
総数	人	人	人
うち女性	人	人	人

問2-2. 御社が把握している過去5年間の妊娠・出産した労働者等について、人数をご回答ください。

（人数は概数でも構いません。該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」をご記入ください。）

	正社員	契約社員、 パートタイマー等	派遣社員
妊娠・出産した労働者	人	人	人
出産・妊娠を機に退職した労働者	人	人	
産休または育児休業取得後復帰した労働者	人	人	人

**問3. 身体的負担の大きい作業について**

問3-1. 御社には女性労働者が配置されている業務の中に次のような作業はありますか。当てはまる方に○をつけてください。

- ① 日の中で半日以上長時間に及ぶ立ち作業    1. 有                      2. 無
- ② 15 kg以上の重たいものを取り扱う作業    1. 有                      2. 無
- ③ 化学物質を取り扱う作業    1. 有 → 物質名（                      ）    2. 無
- ④ その他身体的負担が大きい作業    1. 有 → { 内容：                      }    2. 無

※どのような作業か具体的にご記入ください。

すべて無の場合は、問4へ

問3-2. 問3-1の作業を行っている女性労働者が妊娠したことがわかった場合にどのような対応をされていますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 申請がなくても作業の軽減・免除をする      2. 申請があれば軽減・免除する  
3. 作業の軽減・免除は行わない      4. 申請がなかったため、軽減・免除は行わなかった

**問4. 母性健康管理の措置について**

(1) 規定等の状況

問4-1. 妊産婦が健康診査及び保健指導を受けるために必要な時間の確保（通院休暇）に関する規定の有無及び休暇の付与単位について、当てはまるもの1つに○をつけてください。

①規定の有無

1. あり      2. なし



②付与単位

1. 1日単位      2. 半日単位      3. 時間単位      4. 必要に応じて      5. その他(      )

問4-2. 妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定の有無及び内容について該当する番号すべてに○をつけてください。「2勤務時間の短縮」を選択した場合は1日の短縮時間について該当する番号をお選びください。

① 規定の有無、内容

規定あり	時差通勤	1
	勤務時間の短縮	2
	通勤手段や通勤経路の変更	3
	その他	4
規定なし		5

② 1日の短縮時間

30分以内	1
30分を超え60分以内	2
60分を超える	3
必要とされる時間	4

問4-3. 妊娠した女性労働者の休憩時間について、該当する番号に○をつけてください。

	規定あり	規定なし 申し出があれば変更している	規定なし 申し出があっても変更しない
休憩時間の延長	1	2	3
休憩回数の増加	1	2	3
休憩時間帯の変更	1	2	3
必要に応じた休憩	1	2	3

問4-4. 妊娠中または出産後の症状等に対応する次の措置に関する規定の有無等について、該当する番号に○をつけてください。

	規定あり	規定なし 申し出があれば変更している	規定なし 申し出があっても変更しない
作業の制限	1	2	3
勤務時間の短縮	1	2	3
休業	1	2	3

問4-5. 問4-1～4のほかに、妊娠中の女性労働者のために規定している制度があれば、ご記入ください。

（      <<例>>出張の免除制度を規定している      ）



問6-3. 「母健連絡カード」の認知向上のためにはどのようなところで入手できればよいと思いますか。

[ ]

**問7. 母性健康管理に対するご意見・ご要望について**

問7. 女性労働者が妊娠・出産を機に辞めることなく働き続けるために、健康管理上の課題だと感じること、ご意見ご要望などをご記入ください。

[ ]

本事業では、アンケート調査に加え、企業及び女性労働者へのヒアリング調査を通じて、中小企業の現場で活用可能な対応策の好事例を収集・検討し、周知・啓発資料へ掲載させていただいております。本事業の趣旨をご理解いただき、ヒアリング調査にご協力いただけます方は、下記にご記載いただけますようお願い申し上げます。

御社名： \_\_\_\_\_

ご担当者： \_\_\_\_\_

ご連絡先： \_\_\_\_\_

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。  
この調査票は、**7月27日(金)までに**返信してください。

厚生労働省委託調査  
母性健康管理に関するアンケート調査 ご回答にあたって

この調査は、妊娠・出産を経験した中小企業で働く女性労働者を対象に、妊娠中の心身に負担の大きい業務や母性健康管理の状況について調査するものです。

なお、アンケート調査でご回答いただきました内容や個人情報については、厳重に管理し、他の目的には一切使用いたしません。

記入にあたってのお願い

- 1 このアンケートは妊娠中に「中小企業」で働いていた方、または、現在妊娠中で「中小企業」で働いている方に向けての調査です。
  - (1) 妊娠中、及び産後1年以内の状況についてお答えください。(現在妊娠中の方は、現在の状況をお答えください。)
  - (2) 妊娠した時に、現在と違う職場で働いていた場合は、妊娠中に勤務していた職場でのことについてお答えください。
  - (3) 中小企業に勤務している間に複数回妊娠・出産を経験された場合は、直近(末子)の経験についてお答えください。
  - (4) なお、妊娠中に転職した場合は、一番長く勤務していた職場についてお答えください。
  - (5) 派遣や出向の場合は、実際に勤務していた職場についてお答えください。
  - (6) お答えいただくにあたって、母子健康手帳等で当時の状況をご確認いただけると幸いです。
- 2 回答は、該当する選択肢の番号に○をつけるか、空欄に必要事項をご記入ください。
- 3 平成30年7月27日(金)までにご回答をお願いします。  
回答いただいた調査票を同封の返信用封筒に入れ、ポストに直接投函してください。  
\*切手不要、当日消印有効

【問い合わせ先】

この調査についてご質問等がありましたら、担当までお問い合わせください。

一般財団法人女性労働協会 母性健康管理事業担当

〒108-0073 東京都港区三田3丁目5番21号 三田北島ビル4階

電話：03-3456-4410 FAX：03-3456-4420

Email：info@bosei-navi.go.jp

母性健康管理専用サイト「女性にやさしい職場づくりナビ」：<http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp>

【調査票ファイルダウンロード】

お送りしている調査票のほかにも、調査ファイルを使ってご回答いただくことも可能です。

[http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/enquete/chusho\\_josei\\_e.xlsx](http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/enquete/chusho_josei_e.xlsx)



## 中小企業で働く女性向け 妊娠中の健康管理に関するアンケート調査票

### 問1. 妊娠・出産した時の状況について

問1-1. 妊娠中に勤務していた企業の業種に○をつけてください。  
また、勤務していた企業が所在する都道府県名をご回答ください。

① 勤務していた職場の業種

1. 鉱業，採石業，砂利採取業    2. 建設業    3. 製造業    4. 電気・ガス・熱供給・水道業  
5. 情報通信業    6. 運輸業，郵便業    7. 卸売業，小売業    8. 金融業，保険業  
9. 不動産業，物品賃貸業    10. 学術研究，専門・技術サービス業    11. 宿泊業，飲食サービス業  
12. 生活関連サービス業，娯楽業    13. 教育，学習支援業    14. 医療，福祉  
15. 複合サービス事業    16. サービス業（他に分類されないもの）    17. その他

② 都道府県： \_\_\_\_\_

問1-2. 妊娠中に働いていた企業全体の労働者は何人でしたか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 30人以下            2. 31～50人            3. 51～100人            4. 101～300人  
5. わからない

問1-3. 現在、お子さまは何人いらっしゃいますか。また、一番下のお子さまはおいくつですか。

お子さまの数： \_\_\_\_\_ 人    ・    一番下のお子さまの年齢： \_\_\_\_\_ 歳  
(現在、第1子を妊娠中の方は0人とご回答ください。)

問1-4. 一番下のお子さまを産出した時の妊娠週数について当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 早産（37週未満）    2. 正期産（37週～41週）    3. 過期産（42週以降）

問1-5. 妊娠中の雇用形態について当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 正社員            2. 契約社員やパートタイマーなど            3. 派遣社員

問1-6. 妊娠中の職種について当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 事務職    2. 販売職・営業職    3. 専門的・技術的職    4. 生産工程職    5. サービス職  
6. 保安職    7. 建設・採掘職    8. 輸送・機械運転職    9. 運搬・清掃・包装等職

問1-7. 妊娠中に、係長等役職についていましたか。当てはまる方に○をつけてください。

1. 役職についていた            2. 役職についていなかった

### 問2. 妊娠・出産前後のことについて

問2-1. 妊娠の報告を職場に①いつの時点でしましたか。また、妊娠中②いつから休業を開始しましたか。  
退職された方はいつ退職しましたか。それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

時期	①報告した 時期	②どちらかに○をつけてください	
		休業を開始した 時期	退職した時期
～妊娠12週（妊娠4か月）	1	1	1
妊娠12週～20週（妊娠4～6か月）	2	2	2
妊娠20週～34週（妊娠6か月～予定日の6週間前の前日）	3	3	3
妊娠34週以降（予定日6週間前～出産まで）	4	4	4

問2-2. 妊娠していない時と妊娠中の1日の労働時間（残業時間を含む）は何時間でしたか。不規則な場合は平均時間をご回答ください。

妊娠していない時の 労働時間	時間／日	妊娠中の 労働時間	時間／日
-------------------	------	--------------	------

問2-3. 妊娠中に働いていた職場では、勤務シフトがありましたか。当てはまる方に○をつけてください。

1. 勤務シフトがあった                      2. 勤務シフトはなかった

問2-4. 夜勤（22時～5時までの時間帯を含む）はありましたか。当てはまる方に○をつけてください。

1. 夜勤があった                              2. 夜勤はなかった

**問3. 妊娠中つらかった経験、妊娠中に出た症状や病気について**

問3-1. 妊娠中、下記のような症状がありましたか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 身体的な症状があった                      2. 精神的な症状があった  
3. 身体的・精神的どちらの症状もあった                      4. 特になかった → 問3-9へ

<b>〈症状例〉</b>	
<u>身体的な症状</u> ・お腹のはり ・不正出血 ・吐き気 ・腰痛、こむら返り、脚がつる ・頭、肩、腕が疲れる、凝る、痛む ・動悸、息切れ、めまい、立ちくらみ ・頻尿、尿漏れ、便秘、下痢                      など	<u>精神的な症状</u> ・ひどく疲れた ・気分が晴れない ・よく眠れない                      など

問3-2. 問3-1の症状について、会社に申し出ましたか。当てはまる方に○をつけてください。

1. 会社に申し出た                              2. 会社に申し出なかった → 問3-4へ



問3-3. 申し出た症状について会社から対応例のような何らかの措置を講じてもらいましたか。当てはまる方に○をつけてください。

1. 措置を講じてもらった                      2. 特になかった

<b>〈対応例〉</b>	
・勤務時間の短縮 ・重量物を扱う作業の制限 ・常時、全身の運動を伴う作業の制限 ・腹部を圧迫するなど不自然な姿勢を強制される作業の制限 ・全身の振動を伴う作業の制限 ・寒い場所での作業の制限 ・休日労働の制限 ・変形労働時間制の適用制限 ・休憩の回数、時間を増やした ・その他	・休業 ・外勤等連続的歩行を強制される作業の制限 ・頻繁に階段の昇降を伴う作業の制限 ・ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 ・時間外労働の制限 ・深夜業の制限 ・軽易業務への転換

問3-4. 会社に伝えなかった方は、その理由をお答えください。該当する番号すべてに○をつけてください。

- |                             |                  |
|-----------------------------|------------------|
| 1. 症状が軽かった                  | 2. 仕事を優先させたかった   |
| 3. 前例がなかった                  | 4. 職場に迷惑がかかると思った |
| 5. 職場の理解がないので、対応してもらえないと思った |                  |
| 6. その他 ( )                  |                  |

問3-5. 妊娠中・出産後に出た症状について、病気と診断されましたか。当てはまる方に○をつけてください。

1. 病気と診断された                      2. 病気という診断はなかった → 問3-9へ



問3-6. どのような診断でしたか。該当する番号すべてに○をつけてください。

- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| 1. 妊婦貧血            | 2. 切迫流産（妊娠 22 週未満） |
| 3. 切迫早産（妊娠 22 週以降） | 4. 腰痛症             |
| 5. 妊娠高血圧症候群        | 6. 妊娠悪阻            |
| 7. 静脈瘤             | 8. 胎児発育不全          |
| 9. マタニティブルー        | 10. うつ状態など精神疾患     |
| 11. その他 ( )        |                    |

問3-7. 妊娠中、医師等に受けた指導事項を会社に伝えて、作業の軽減や時間短縮などの措置はしてもらえましたか。当てはまる方に○をつけてください。

1. 措置を講じてもらった                      2. 措置を講じてもらえなかった

問3-8. 会社に伝えた方は、どのように伝えましたか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

1. 口頭のみ                      2. 母性健康管理指導事項連絡カード                      3. 診断書

問3-9. 妊娠に対する職場の対応で、ストレスを感じましたか。当てはまる方に○をつけてください。

1. ストレスを感じた                      2. あまりストレスを感じなかった
3. ストレスを感じなかった

問3-10. 妊娠中、仕事をする上で身体的または精神的につらかったこと、どのような症状が出てどう対応したかについて、あなたの経験を詳しく教えてください。

《例》つわりの時期に繁忙期が重なり、気分が悪くつらかったため、作業責任者に申し出て、途中休憩を入れてもらった。

問3-1.1. 『母性健康管理指導事項連絡カード』を知っていましたか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

- |                  |                     |
|------------------|---------------------|
| 1. 妊娠する前から知っていた  | 2. 妊娠中または産後1年以内に知った |
| 3. 産後1年以上してから知った | 4. 知らなかった           |

問3-1.2. 『母性健康管理指導事項連絡カード』の認知向上のためにはどのようなところで入手できればよいと思いますか。

※母性健康管理指導事項連絡カードは、主治医等が行った指導事項の内容を、妊産婦である女性労働者から事業主へ的確に伝えるためのカードです。事業主は、母健連絡カードの記載内容に応じ、男女雇用機会均等法第13条に基づく適切な措置を講じる義務があります。

問3-1.3. 『母性健康管理指導事項連絡カード』について改善した方が良い点がありますか。

#### 問4. 母性健康管理(妊娠中や出産後の働く女性の健康管理)に関する制度などについて

問4-1. 『男女雇用機会均等法』では、妊娠中や出産後の働く女性に対する母性健康管理措置(医師等から指導を受けた場合の休憩の延長や勤務時間の短縮など)を講じることが、事業主の義務として定められています。また、『労働基準法』においても母性保護措置(軽易業務への転換や、時間外労働等の制限など)が定められています。このような法律や制度があることを知っていましたか。当てはまる方に○をつけてください。

- |          |           |       |
|----------|-----------|-------|
| 1. 知っていた | 2. 知らなかった | → 問5へ |
|----------|-----------|-------|



問4-2. 妊娠・出産に関する制度についての情報はどこから得ましたか。該当する番号すべてに○をつけてください。

<p>1. 就業規則や社内規程を見た</p> <p>3. 妊娠の報告時(または後)に説明を受けた</p> <p>5. 社内の人から聞いた</p> <p>7. 母子健康手帳を見た</p> <p>9. 女性にやさしい職場づくりナビを見た</p> <p>11. 制度や妊産婦の健康に関するパンフレットを見た</p> <p>12. 労働局の雇用環境・均等部(室)へ相談した</p> <p>13. その他( )</p> <p>14. 特に情報を得る手段はなかった</p>	<p>2. 社内報やイントラネットで知った</p> <p>4. 社内の研修で説明を受けた</p> <p>6. 職場外の知人から聞いた</p> <p>8. 厚生労働省や労働局のHPを見た</p> <p>10. インターネットで調べた</p>
--	---



**問7. 母性健康管理に対するご意見・ご要望について**

問7. ご自分の経験を通して、仕事を続けながらの妊娠・出産に関して、職場で問題だと思ったこと、その他ご要望、後輩へのメッセージなど、ご自由にお書きください。

本事業では、アンケート調査に加え、企業及び女性労働者へのヒアリング調査を通じて、中小企業の現場で活用可能な対応策の好事例を収集・検討し、周知・啓発資料へ掲載させていただいております。本事業の趣旨をご理解いただき、ヒアリング調査にご協力いただけます方は、下記にご記載いただけますようお願い申し上げます。

御社名： \_\_\_\_\_

ご氏名： \_\_\_\_\_

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。  
この調査票は、**平成30年7月27日(金)までに**返信してください。