

参考資料

1 母性健康管理などに関する Q&A

2 「女性にやさしい職場づくりナビ」を活用しましょう!

3 規定例、様式集

- ・母性健康管理措置の就業規則への規定例
- ・健康診査・保健指導申請書
- ・母性健康管理指導事項連絡カード
- ・育児休業申出書
- ・（育児・介護）休業取扱通知書

4 相談窓口



Q 会社の就業規則に記載されていない場合でも、制度は利用できますか？

A 男女雇用機会均等法では、妊産婦健診のための時間の確保(法第12条)、妊娠中又は出産後の症状等に対応するための措置(法第13条)を事業主に義務づけています。これらの措置は就業規則等に記載されていなくても利用できますので、会社に申出てください。

Q 会社に制度はありますが、上司に理解がなく、言い出しにくいので制度を利用できずにいます。

A 妊娠中は母胎への負担を考慮し、定期的に保健指導又は健康診査を受け、その結果に基づく指導事項を守るなど、諸々の症状に対応した配慮が必要です。上司等の無理解により、申出がしにくければ、職場の産業医や保健師等の産業保健スタッフ、機会均等推進者に相談してみましょう。

職場にそのような体制がない場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

Q 妊娠中は体に負担が大きい現場勤務等から、社内事務に配置換えをしてもらうことはできますか？

A 労働基準法第65条第3項において、妊娠中の女性が請求した場合には、事業主は他の軽易な業務に転換させなければならないとしております。具体的な配置転換先については、企業の事情により大きく異なりますので、企業内の産業保健スタッフや上司等と相談して、対応方針を決めていく必要があります。また、主治医等から作業の制限についての指導を受けた場合には、会社に申出ることによって、負荷の軽減された作業への転換などの措置を受けることができます(男女雇用機会均等法第13条)。なお、主治医等からの指導事項を会社に的確に伝えるためには、「母性健康管理指導事項連絡カード」(P.20～23、P.72～73参照)を利用することが効果的です。

Q 切迫流産の症状で休業すると欠勤扱いになりますか。また、休んだ分の給料は引かれますか？

A 出欠勤の取扱い及び休んだ時間の給与の有無については、企業により異なるので、社内規程を確認してください。なお、母性健康管理措置を受けたことによる不利益取扱い(休んだ時間を超える減給、又は賞与等において不利益な算定を行うことも含まれます)は男女雇用機会均等法第9条で禁止されています。⇒P.16

Q 育児休業の申出がありましたが、人手不足のため、会社としては認めがたい状況です。このような場合でも取得させなくてはならないのでしょうか？

A 事業主は、要件を満たした男女労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。要件を満たした申出により労働者の労務提供義務は消滅し、事業の繁忙やその他の経営上の理由等により労働者の休業を妨げることはできません。

また、男性労働者の配偶者が専業主婦の場合でも、育児休業を取得することができます。

母性健康管理について、お困りの際は各相談窓口へご相談ください。⇒P.76

2 「女性にやさしい職場づくりナビ」を活用しましょう！



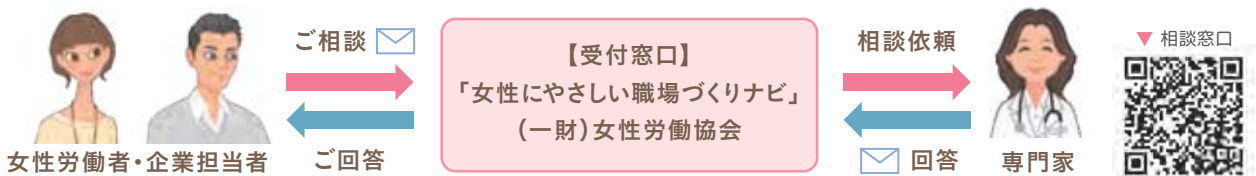
厚生労働省の委託を受け、一般財団法人女性労働協会が「女性にやさしい職場づくりナビ」というサイトを運営しています。

「女性にやさしい職場づくりナビ」とは、職場における母性健康管理の重要性や、妊娠中及び出産後の健康の状況やそれに対応した事業所の措置を企業活動に関わるすべての方に広く周知し、母性健康管理の取組を推進するための支援サイトです。

企業担当者向け、働く女性向けにそれぞれ法律等を掲載している他、母性健康管理に関する用語辞典や、Q&Aコーナーなどのコンテンツを用意しています。事業主の方ももちろん、働く女性にとっても、有益な情報がたくさんありますので、是非活用してください。

◆女性にやさしい職場づくり相談窓口

妊娠中の症状や職場での対応、母性健康管理の取組など、働く女性が抱えるお悩み・質問に専門家がご答えする無料の相談窓口です。働く女性だけではなく、企業担当者の方もご相談いただけます。無料ですので、お気軽にご相談ください。





①用語辞典

母性健康管理措置に関する措置や法律の解説から、妊娠時の病気・症状に関する用語の解説をしています。用語辞典のページでは、「シチュエーション別」に検索できるページと、「50音順」で検索できるページがありますので、検索目的に合わせて調べられます。また、関連情報として厚生労働省等の関連ページのリンクも掲載されているため、知りたい情報をより深く、確実に得ることができます。

②専門家がお答えします

皆さんから寄せられた質問・ご相談について専門家が答えするページです。こちらのページも企業担当者の方からと女性労働者の方からの視点でご紹介しています。産業医・産科医・社会保険労務士などの専門家が答えしています。

③産前・産後休業、育児休業の自動計算

出産予定日、または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、育児休業期間が自動で計算されます。産休までの時期を計算することで、現在抱えている仕事の引継ぎなど、計画が立てやすくなるのではないのでしょうか。妊娠中は急な体調の変化も伴うため、全てが計画通りにはいきませんが、現在抱えている仕事の目途を付けたり、上司や同僚への引継ぎを考えたりすることは大切なことです。是非、ご活用ください。また、現在の給料(額面)を入力することで、各種給付金の概算額を調べることもできます。雇用条件などで変わるものですので、あくまでも概算額となりますが、参考にしてください。

④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、母性健康管理制度などをご紹介します。企業の担当者の立場として、働く女性の立場としてそれぞれどのような法律の下、対応することが適切なのか、サイト内でご確認ください。企業側は妊娠を機に大切な労働者を失わないよう、女性側は積み重ねた技術とキャリアを失わないよう、利用できる制度などについて、正しい知識を持ちましょう。

◆Facebook LINE スマートフォンサイトもご覧ください

「女性にやさしい職場づくりナビ」はFacebookページ、LINE@ページもあります。母性健康管理に関する世間のニュースやサイトの更新状況などを日々アップしていますので、お手元のスマートフォンや携帯電話からチェックしてください。

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

▼ PC・スマホ ▼ Facebook ▼ LINE@



みなさまの「いいね!」をお待ちしております。



みなさまの「友だち登録」をお待ちしております。



3 規定例、様式集



《母性健康管理措置の就業規則への規定例》

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載せています。就業規則を作成(変更)する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

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、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○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。通院のため出社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○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○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○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」に基づきその指導が守られるよう、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○条 第○条から第○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・○○%有給・無給)とする。

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

3 C社

(時間内通院)

第○条 妊娠中及び出産後1年以内の女性が母子保健法による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の時間内通院を認める。

(1)請求できる期間及び回数

- イ.妊娠23週まで 4週間に1回
- ロ.妊娠24週から35週まで 2週間に1回
- ハ.妊娠36週以降分娩まで 1週間に1回

ただし、医師等の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

(2)前項通院時間については、(有給・○○%有給・無給)とする。

(通勤緩和)

第○条 妊娠中の女性に対し、会社は入社、退社時各々30分の遅出、早退を認める。

ただし、この遅出、早退を出社時あるいは退社時のいずれか一方にまとめて計60分として取得する場合は、あらかじめ届け出るものとする。

さらに、医師等による具体的な指示がある場合は、あらかじめ届け出ることにより、その指示事項が守れる限度において遅出、早退を認める。

2 前項の措置中の賃金の取扱いは、(有給・○○%有給・無給)とする。

(勤務中の休憩)

第○条 妊娠中の女性が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。

(症状等に対応する措置)

第○条 妊娠中及び出産後1年以内の女性が、医師等から、勤務状態が健康状態に支障を及ぼすとの指導を受けた場合は、「母性健康管理指導事項連絡カード」の症状等に対応する次のことを認める。

- (1)業務負担の軽減
- (2)負担の少ない業務への転換
- (3)勤務時間の短縮
- (4)休業

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・○○%有給・無給)とする。

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

4 D社

(目的)

第1条 この規定は、就業規則第○条に基づき、妊娠中及び出産後1年以内の女性社員の母性健康管理に関する措置及びその手続等について定めることにより、女性社員の母性を尊重するとともに働く環境の整備に資することを目的とする。

(通院に関する措置)

第2条 妊娠中及び出産後1年以内の女性社員から申出があった場合は、原則として希望する日時に必要な時間を勤務時間内の通院時間として与える。

- 2 会社は業務の都合により、勤務時間内の通院時間の変更を行うことがある。この場合、変更後の日時は、原則として本人が希望する日時とする。
- 3 第2条第1項の「必要な時間」とは、健康診査の受診時間、保健指導を受けている時間、医療機関等における待ち時間及び医療機関等への往復時間を合わせた時間のことをいう。

(通院時間中の待遇)

第3条 前条の通院時間については(有給・○○%有給・無給)とする。

(回数等)

第4条 正常な経過の妊娠において、女性社員が勤務時間内通院として申し出ることができる回数は次のとおりとする。

- | | |
|-----------------|--------|
| (1)妊娠23週まで | 4週間に1回 |
| (2)妊娠24週から35週まで | 2週間に1回 |
| (3)妊娠36週以後分娩まで | 1週間に1回 |
- 2 前項の「1回」とは、健康診査と保健指導を合わせたものとする。医療機関等の指示により別の日に実施される場合にもあわせて1回とする。
 - 3 妊娠しているかどうかを診断する初回の通院は含まれないものとする。
 - 4 産後(出産後1年以内)において、医師等が健康診査等を受けることを指示したときは、その指示を踏まえて、通院時間を付与するものとする。

(申出の手続き)

第5条 勤務時間内の通院時間を申請する際には、通院の月日、必要な時間、医療機関等の名称及び所在地、妊娠週数などを記入して、勤務時間内の通院時間申出書により○○に申し出ることとする。

- 2 会社は妊娠週数又は出産予定日を確認する必要がある場合には、診断書、出産予定日証明書の提出を求めることがある。

(申出の時期)

第6条 勤務時間内の通院の申出は、原則として事前に行わなければならない。

(申出の変更・撤回)

第7条 勤務時間内の通院時間申出書に記載された通院予定日時は、再度申し出ることにより変更することができる。

- 2 勤務時間内の通院時間の申出は、通勤予定日の(当日・○○日前)までに申し出ることにより撤回をすることができる。

(時差通勤、休憩等に関する措置)

第8条 妊娠中の女性社員が健康診査等において医師等から指導を受けた場合、会社は本人の申出により、当該指導に基づき、勤務時間の変更、休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置を次のとおり行う。

ただし、時間、回数について医師等による具体的な指導がある場合は、この限りではない。

(1)時差通勤

勤務時間の始め又は終わりにおいて、原則として1日を通じ〇時間以内で必要とされる時間の時差出退勤を認める。

(2)休憩の措置

本人と所属長とで個々に相談調整の上で、必要な措置を行う。なお、休憩時間の延長は原則〇時間以内で必要とされる時間とし、また休憩回数の増加については、原則として〇回までで、それぞれ〇〇分以内とする。

(3)上記に準じる措置

医師等による具体的な指導がない場合でも、本人の申出があった場合には、(1)及び(2)の措置若しくはそれに準じた措置を行うものとする。

第9条 妊娠中及び出産後の経過に異常又はそのおそれのある場合で、医師等からその症状等について指導を受けた旨、妊娠中又は出産後の女性社員から申出があった場合には、医師等の指導に基づき、当該女性社員がその指導を守ることができるよう、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置を行う。

(申出の手続)

第10条 第8条及び第9条の措置については、所定の事項を記入した書面(医療機関等が作成した「母性健康管理指導事項連絡カード」)により予め〇〇に申し出ることとする。

2 会社は、医師等の指導の内容等を確認する必要がある場合には、本人に了解を得た上で担当の医師等と連絡をとり、その意見を聞く場合がある。

(勤務時間の短縮等の措置中の待遇)

第11条 第9条の措置のうち、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。

(様式)

健康診査・健康指導申請書

所 属				
氏 名		出産予定日	年 月 日	
※(1)	医療機関等名	所在地 (電話番号)	医療機関等初診日	
1			年 月 日	
2			年 月 日	
3			年 月 日	
※(2)	申請日	通院する日・日時	妊娠週数	承認印
1	月 日	月 日 時 分～ 時 分	周	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分	周	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分	周	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分	周	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分	周	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分	周	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分	周	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分	周	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分	周	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分	周	

※(1) 2時以降は医療機関等を変更した場合に、記入してください。

※(2) 医療機関等を※(1)欄の番号で記入してしてください。

母性健康管理指導事項連絡カード

平成 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	週	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）
妊婦貧血	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	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）
	高血圧にたん蛋白尿を伴う場合	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）

症 状 等		指 導 項 目	標 準 措 置
妊娠中にかかりやすい病気	静脈瘤 ^{りゅう}	症状が著しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になったの休憩
	痔 ^じ	症状が著しい場合	
	腰痛症	症状が著しい場合	長時間の立作業、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限
	ぼう 腕 炎 ^こ	軽 症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
重 症		休業（入院加療）	
多胎妊娠（胎）			必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要
産後の回復不全		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）

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

--

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〕

- 「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。
- 「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。

平成 年 月 日

所 属

氏 名 印

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。

〔育児・介護〕休業取扱通知書

殿

株式会社 人事部長

あなたが平成 年 月 日にされた〔育児・介護〕休業の申出について、「育児・介護休業等に関する規則」〔第3条・第7条〕に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1 休業の期間等	<ul style="list-style-type: none"> ・適正な申出がされていまして申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで休業してください。 ・申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を平成 年 月 日にしてください。 ・あなたは休業の対象者でないので休業することはできません。 ・（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業又は介護短時間勤務ができる日数はのべ93日です。今回の措置により、介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は残り（ ）日になります。
2 休業期間中の取扱い等	<ul style="list-style-type: none"> (1) 休業期間中については給与を支払いません。 (2) 所属は 部のみとします。 (3) <ul style="list-style-type: none"> ・（育児休業の場合のみ）あなたの社会保険料は免除されます。 ・（介護休業の場合のみ）あなたの社会保険料本人負担分は、 月現在で1月約 円ですが、休業を開始することにより、 月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、人事部労務課に持参してください。 振込先： (4) 税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。 (5) 毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、人事部労務課に申し出てください。 (6) 職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は人事部労務課に申し出てください。
3 休業後の労働条件	<ul style="list-style-type: none"> (1) 休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。 (2) 平成 年 月の賞与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 (3) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (4) 復職後は原則として 部で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。 (5) あなたの 年度の有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き平成 年 月 日までの間に消化してください。 次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。
4 その他	<ul style="list-style-type: none"> (1) お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に人事部労務課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合ってください。 (2) 休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

4 相談窓口



● 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などに関する各種情報の提供、相談、指導等を行っています。(無料・秘密厳守)

[受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

厚生労働省都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

● 総合労働相談コーナー

職場のトラブルに関する相談や、解決のための情報提供をワンストップで行っています。都道府県労働局、全国の労働基準監督署内などの380か所に設置してあります。

解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げ、募集・採用、いじめ・嫌がらせ、パワハラなどのあらゆる分野の労働問題を対象としています。無料・予約不要・秘密厳守

厚生労働省総合労働相談コーナーのご案内

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

◆平成29年度「働く女性の身体と心を考える委員会」委員

- 上村 いずみ 世田谷区母子保健コーディネーター 助産師
- 小磯 優子 OURS小磯社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士
- 周 燕 飛 独立行政法人労働政策研究・研修機構 働き方と雇用環境部門 主任研究員
- 中井 章人 日本医科大学多摩永山病院 副院長 女性診療科・産科部長
- ◎中林 正雄 社会福祉法人恩賜財団母子愛育会総合母子保健センター 所長
- 長井 聡里 すてっぷ産業医事務所 所長
- 西岡 真帆 清水建設株式会社 人事部ダイバーシティ推進室長
- 淵田 果恵 株式会社大林組 人事部人事第一課 担当課長
- 百枝 幹雄 聖路加国際病院 副院長 女性総合診療部 部長
- 渡辺 博司
(オブザーバー) 一般社団法人日本建設業連合会 常務執行役

平成30年3月現在（◎は座長、敬称略、五十音順）