

令和3年度 母性健康管理研修会

—働きながら、安心して妊娠・出産できる
職場づくりのために—



主催：一般財団法人女性労働協会（厚生労働省委託事業）

目次

1. 「男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置、母性健康管理指導事項連絡カードの改正等」

- 1-1. 男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置等
- 1-2. 母性健康管理指導事項連絡カードの改正について
- 1-3. 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について
- 1-4. 不妊治療と仕事の両立支援について

2. 「妊娠中・出産後の女性労働者の体調管理の留意点」

- 2-1. 妊産婦の症状、心身の変化
- 2-2. 症状に対応した必要な措置
- 2-3. 改正母性健康管理指導事項連絡カードについて①

3. 「安心・安全に働くことができる職場環境づくりと、知っておくべき法制度」

- 3-1. 働く女性の母性健康管理、母性保護等に関する法律のあらまし
- 3-2. 妊娠、出産に関するハラスメントについて
- 3-3. 母性健康管理の措置に関する社内体制の整備について
- 3-4. 企業等における具体的取組事例について
- 3-5. 改正母性健康管理指導事項連絡カードについて②

事例検討



1. 「男女雇用機会均等法に基づく
母性健康管理措置、母性健康管理
指導事項連絡カードの改正等」

1-1. 男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理
措置等

男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置について

男女雇用機会均等法に基づき、事業主は、妊産婦に対し以下の「母性健康管理措置」を講じなければなりません。

● 事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査等を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません(男女雇用機会均等法第12条)。

① 妊娠中の健康診査等の回数(ただし、医師等がこれと異なる指示をした場合はその指示による。)

- ・ 妊娠23週までは4週間に1回
- ・ 妊娠24週から35週までは2週間に1回
- ・ 妊娠36週から出産までは1週間に1回

② 産後(出産1年以内)の健康診査等については、医師等の指示に従って必要な時間を確保。

● 事業主は、女性労働者が健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません(男女雇用機会均等法第13条)。

(指導事項に応じた措置の例)

- ① 妊娠中の通勤緩和 → 時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
- ② 妊娠中の休憩 → 休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等への対応 → 作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置

母性健康管理措置の法的効果

- 母性健康管理措置義務に違反した事業主は、都道府県労働局長による助言、指導、勧告の対象となり、勧告に従わなかった場合は企業名公表の対象となります（男女雇用機会均等法第29条、第30条）。

母性健康管理措置に関し、労働者と事業主の間で紛争が生じた場合には、都道府県労働局における紛争解決援助や調停の対象となります（男女雇用機会均等法第17条、第18条）。

- 母性健康管理措置を求め又は受けたこと等を理由とする解雇やその他の不利益取扱いは禁止されています（男女雇用機会均等法第9条第3項）。

妊娠中及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇については、原則として無効となります（男女雇用機会均等法第9条第4項）。

- 母性健康管理措置を求め又は受けたこと等を理由とする嫌がらせは、妊娠・出産等に関するハラスメントとして、事業主に防止措置義務が課されています（男女雇用機会均等法第11条の3）。

（事業主が講ずべき防止措置）

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発（就業規則、社内報、社内ホームページ等）
- ②相談窓口の設置（相談窓口担当者と人事担当者との連携、相談対応マニュアルの作成等）
- ③事後の迅速かつ適切な対応（事実関係の確認、被害者・行為者に対する措置、再発防止）
- ④相談者・行為者等のプライバシーの保護
- ⑤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

（適切な業務分担の見直し、業務体制の整備等）

労働基準法に基づく母性保護規定等について

労働基準法においては、母性保護に関して以下のとおり規定しています。

産前産後休業(労働基準法第65条第1項、第2項)

産前は女性が請求した場合に6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後は原則として8週間、女性を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については就業させることが可能です。

妊婦の軽易業務転換(労働基準法第65条第3項)

妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

妊産婦等の危険有害業務の就業制限(労働基準法第64条の3)

妊産婦等については、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはなりません。

妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限(労働基準法第66条第1項)

変形労働時間制が適用される場合でも、妊産婦が請求した場合は、1日8時間及び1週間について40時間を超えて労働させてはなりません。

妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限(労働基準法第66条第2項、第3項)

妊産婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働、深夜業をさせてはなりません。

育児時間(労働基準法第67条)

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

生理休暇(労働基準法第68条)

生理日の就業が著しく困難な女性が請求した場合は、その者を生理日に就業させてはなりません。



1. 「男女雇用機会均等法に基づく
母性健康管理措置、母性健康管理
指導事項連絡カードの改正等」

1-2. 母性健康管理指導事項連絡カードの改正
について

母性健康管理指導事項連絡カードについて

「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため事業主が講ずべき措置に関する指針」に規定されています。

(表) 母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 氏名 _____ 年 月 日

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。

1. 氏名等
 氏名 _____ 性別 _____ 出生年月日 _____ 年 月 日

2. 指導事項
 症状等 (該当する症状を○で囲んでください) 指導事項 (該当する指導事項に○を付けてください)

措置が必要となる症状等	指導事項
つわり、妊娠悪阻、貧血、めまい立ちくらみ、 腰部緊湊感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や足首の痛み、 頻尿、排便困難、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、量白尿、妊婦糖尿病、 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()	就業 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(け) 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

① 母性健康管理指導事項連絡カードの欄には記載事項が、また、措置が講ず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。

3. 上記2の措置が必要な期間
 (措置が必要な期間を記入してください)

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
 (記入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

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。

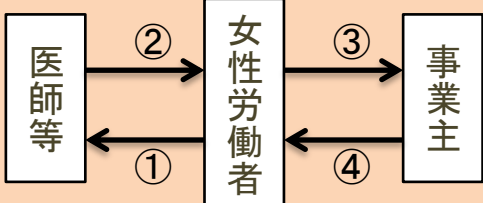
事業主 氏名 _____ 年 月 日

(裏) (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・臭気が悪い・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
腰部緊湊感、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、排便困難、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
妊婦糖尿病	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

【使用方法】

- 1 医師等は、妊娠中又は出産後の働く女性に対して、健康診査等の結果、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置が必要であると認められる程度の指導事項がある場合、母健連絡カードに必要な事項を記入して渡します。(①②)
- 2 妊娠中又は出産後の働く女性は、事業主にこの母健連絡カードを提出して、措置を申し出ます。(③)
- 3 事業主は、母健連絡カードの記入内容に従って通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じます。(④)



```

    graph LR
      A[医師等] -- ② --> B[女性労働者]
      B -- ③ --> C[事業主]
      C -- ④ --> B
      B -- ① --> A
    
```

※ 母健連絡カードは、現在の医学的知見を反映した文言の適正化や利便性の向上等の観点から、令和3年に指針が改正され、同年7月から新様式が適用されています。



1. 「男女雇用機会均等法に基づく
母性健康管理措置、母性健康管理
指導事項連絡カードの改正等」

1-3. 新型コロナウイルス感染症に関する母性
健康管理措置について

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について ～男女雇用機会均等法に基づく指針(告示)を改正～

- 新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、妊娠中の女性労働者は、職場における作業内容等によって、新型コロナウイルスの感染に大きな不安を抱える場合があります、その心理的なストレスが母体・胎児の健康保持に影響を与えるおそれがある。
- このため、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、妊娠中の女性労働者の母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定。

新型コロナウイルス感染症に関する措置（令和4年3月31日まで延長）

- 事業主は、**令和4年4月31日**までの間、その雇用する妊娠中の女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき、当該女性労働者の作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師等により指導を受けた旨の申出があった場合には、当該指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう。）等の必要な措置を講ずるものとする。

適用期間

令和2年5月7日から**令和4年3月31日まで**

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成を行うことで、妊娠中の女性労働者の母体と胎児の健康を確保するとともに、離職に至ることなく、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金

●支給対象となる事業主

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を5日以上労働者に取得させた事業主

●支給額

15万円（1回限り）

●対象期間等

- ・ **令和3年4月1日～令和4年4月31日**（注）

注：新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金

●支給対象となる事業主

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主

●対象となる労働者

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）

●支給額

対象労働者1人当たり 28.5万円

※1事業所当たり人数上限：5人まで

●対象期間等

- ・ **令和3年4月1日～令和4年4月31日**（注）

注：新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間



1. 「男女雇用機会均等法に基づく
母性健康管理措置、母性健康管理
指導事項連絡カードの改正等」

1-4. 不妊治療と仕事の両立支援について

不妊治療と仕事の両立

<検討課題>

- 不妊治療経験者の**16%（女性は23%）**が、**不妊治療と仕事を両立できずに離職**している
 - 両立が難しい理由は、**通院回数の多さ、精神面の負担、通院と仕事の日程調整の難しさ**
(※) 不妊治療のための通院は、1回あたりは短時間だが、頻繁に求められることが一般的
 - 不妊治療を受けていることを**職場に知られたくない人も**いるため、**配慮が必要**
- ⇒ 企業における、**通院に必要な時間を確保しやすい（休みやすい）職場環境整備**が必要
- … 具体的には、①半日単位・時間単位の年次有給休暇
 - ②不妊治療のための休暇制度や多目的休暇
 - ③時差出勤やフレックスタイム制 等の**多様な選択肢（休み方）**を用意することが望ましい

<対応方針>

(1) 社会的機運の醸成（理解促進）

- 事業主等向けシンポジウム（令和2年12月）、経済団体への要請、SNSでの情報発信、子育て応援コンソーシアムの活用（内閣府）

(2) 企業による職場環境整備の促進

- 制度的対応
 - ・ **次世代育成支援対策推進法**に基づく「**行動計画策定指針**」の改正（令和3年2月告示、4月から適用）
 - … 事業主が策定する「一般事業主行動計画」に「不妊治療と仕事の両立」を盛り込むことで、計画的な取組を促進
- 企業の取組支援
 - ・ 不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む**中小企業向け助成金**（令和3年度）
 - ・ 事業主向け**休暇制度等導入支援セミナー**の開催（令和3年度）
 - ・ 都道府県労働局による周知啓発・相談支援

※ 令和2年10月に立ち上げた内閣府・厚労省連携の職場環境整備検討チームにおいても、上記対応方針を含めとりまとめ（令和2年12月3日）

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正

一般事業主行動計画について

- 次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主には、雇用する労働者の職業生活と家庭生活の両立のための雇用環境を整備するため、一般事業主行動計画を策定する義務等が課されている。
(※常用労働者101人以上の事業主については義務、100人以下の事業主については努力義務)
- また、主務大臣は「行動計画策定指針」を策定し、事業主は、これに即して行動計画を策定することとされている。

改正内容

- 「行動計画策定指針」を改正し、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加。(令和3年2月告示、4月適用)

【行動計画策定指針(抄)】 ※一般事業主行動計画部分のみ抜粋

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

- ア 妊娠中及び出産後における配慮
- イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
- ウ より利用しやすい育児休業制度の実施
- エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- オ 子育てをしつつ活躍する女性労働者を増やすための環境の整備
- カ 短時間勤務制度等の実施
- キ 事業所内保育施設の設置及び運営
- ク 子育てサービスの費用の援助の措置の実施
- ケ 子どもの看護のための休暇の措置の実施
- コ 職務や勤務地等の限定制度の実施
- サ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施
- シ 諸制度の周知
- ス 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施

「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」との項目を追加

- 以下のような措置を講ずること。
 - ・不妊治療のために利用することができる休暇制度(多目的休暇を含む)
 - ・半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
 - ・所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等
- この場合、下記の取組を併せて行うことが望ましいこと。
 - ・両立の推進に関する取組体制の整備
 - ・社内の労働者に対するニーズ調査
 - ・企業の方針や休暇制度等の社内周知、社内の理解促進、相談対応
- 不妊治療に係る個人情報の取扱いに十分留意すること。

不妊治療と仕事の両立を支援する助成金

I 不妊治療休暇制度を導入したい場合は・・・

働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援

支給対象となる事業主	不妊治療のために利用できる有給の特別休暇制度（多目的・特定目的とも可）を新たに導入する中小企業事業主など
支給対象経費	外部専門家によるコンサルティングや就業規則等の作成・変更などの休暇制度の導入に要する経費 など
支給額	上限50万円（所要経費の3/4 一定の要件を満たした場合4/5）
申請期限	今年度の受付は、2021年10月15日で終了しました

II 労働者が休暇制度・両立支援制度を利用した場合は・・・

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

不妊治療と仕事の両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主を支援

支給対象となる事業主	次の①～⑥のいずれか又は複数の制度を導入し、労働者に利用させた中小企業事業主 ① 不妊治療のための休暇制度（多目的・特定目的とも可）、② 所定外労働制限制度、③ 時差出勤制度、 ④ 短時間勤務制度、⑤ フレックスタイム制、⑥テレワーク
申請のステップ	社内ニーズ調査 ⇒ 就業規則等の規定・周知 ⇒ 両立支援担当者の選任 ⇒ 労働者のための「不妊治療両立支援プラン」の策定
支給額	A「環境整備、休暇の取得等」 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用 28.5万円<36万円> B「長期休暇の加算」 Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得 28.5万円<36万円> 1事業主当たり1年度に5人まで ※A、Bとも、< >内は生産性要件を満たした場合の支給額

不妊治療休暇制度を導入し、利用者がいた場合は、I、IIの両方の申請が可能



2. 「妊娠中・出産後の女性労働者の 体調管理の留意点」

2-1. 妊産婦の症状、心身の変化

妊娠全期を通じて特に注意が必要な症状等

妊娠によってホルモンバランスが変化することにより、身体的な負担が様々な症状として現れ、加えて環境の変化や産後や育児への不安などからも精神的な負担を感じやすくなります。

- 腹部緊満感、子宮収縮
- 腹痛
- 性器出血
- 全身倦怠感
- 頭痛
- 血圧の上昇
- 蛋白尿
- 妊娠中～産後の不安・不眠・落ち着かない

など

妊娠初期（～15週）

見た目はあまり変わりませんが、身体の中では新しい命が成長し、体調も急激に変化を始めます。

多く見られる症状

- つわり
- 腰が重く感じる
- トイレが近くなる（頻尿）
- 便秘気味になる など

特に注意すべき症状等

- 妊娠悪阻
- 切迫流産

➤ 一般的な身体の変化や症状です。個人差がある場合があります。

妊娠中期（16～27週）

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

- 貧血、めまい、たちくらみ
- 手足や顔がむくみやすい（浮腫）
など

中～後期にかけても注意すべき症状等

- 切迫早産
- 妊娠高血圧症候群
- 妊娠糖尿病
- 胎児が小さい、多胎妊娠
など

妊娠後期（28週～）

ひと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。

多く見られる症状

- 背中や腰が痛む
- お腹が張る
- 胸やけがする
- 動悸・息切れ
- 頻尿・排尿時痛・残尿感
- 痔
- 静脈瘤 など

産後にかけても 注意すべき症状

- 手や手首の痛み など

妊娠中気を付けたい疾患（感染症）

- ◆ インフルエンザ＊ 1
- ◆ 新型コロナウイルス感染症＊ 2
- ◆ 風疹
- ◆ 麻疹（はしか）
- ◆ 水痘（水ぼうそう）
- ◆ 流行性耳下腺炎（おたふくかぜ）
- ◆ 伝染性紅斑（リンゴ病）
- ◆ ジカ熱
- ◆ B群溶血性連鎖球菌
- ◆ B型肝炎
- ◆ C型肝炎
- ◆ クラミジア
- ◆ 梅毒
- ◆ 淋病
- ◆ カンジダ膣炎
- ◆ 性器ヘルペス
- ◆ 尖圭コンジローマ
- ◆ トリコモナス膣炎
- ◆ HIV
- ◆ ATL
- ◆ リステリア
- ◆ トキソプラズマ
- ◆ サイトメガロウイルス

* 1 妊娠中でもワクチン接種可。

* 2 感染に対する心理的なストレスによる母体や胎児への影響に留意。
妊娠中でも主治医と相談の上、ワクチン接種可。

妊娠中の異常（病気）による主なリスクと予防

➤ 母体や胎児の健康を守るために、**妊娠前**に行うべき検査、予防接種等

高血圧
糖尿病

- 妊娠高血圧症候群：胎児の発育不全、痙攣、常位胎盤早期剥離
- 妊娠糖尿病：胎児低血糖、黄疸、巨大児等の合併症
- ✓ 持病がある場合は注意が必要

性感染症

- クラミジア：新生児クラミジア結膜炎、肺炎、流産・早産
- 淋菌：新生児結膜炎
- 梅毒：先天性梅毒児、流産・早産
- ✓ パートナーも検査を行うことが望ましい

予防接種

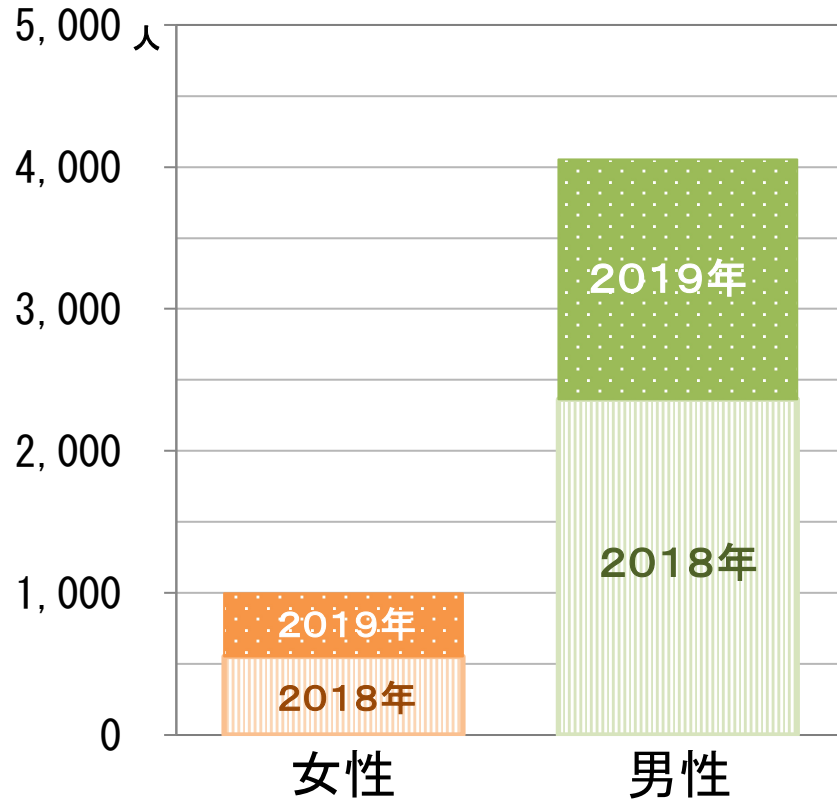
- 風疹：先天性風疹症候群
- 麻疹（はしか）：流産・早産
- 水痘（水ぼうそう）・インフルエンザ・新型コロナウイルス感染症：妊婦は重症化しやすい
- ✓ **インフルエンザ、新型コロナウイルス感染症は、妊娠中のワクチン接種が可能**

➤ 健康診断、歯科検診の受診、健康管理の注意点

- 子宮頸がん、乳がんを含む健康診断
- 歯科検診、歯周病治療
- 禁煙（受動喫煙にも注意が必要）

<参考>厚労省資料 社内診療所・健診での風しん抗体検査

風しん患者の発生状況



特徴その1

2018年以降、男性が感染の中心

特徴その2

男性患者の約半数が40～50代
該当世代の男性は集団接種を
1回も受けていない

そこで…国の風しん対策！（3年間限定）

- 4月現在42歳～59歳の男性を対象
- 全国で抗体検査・予防接種を原則無料で受けられるクーポン券を送付
- クーポン券は、社内診療所や健診でも**利用可能**（居住地以外でも利用できます）

クーポン券を活用した、風しん抗体検査の具体的な導入方法は、管轄の市区町村にご相談下さい。

参照：厚生労働省 風しんの追加的対策HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/kekaku-kansenshou/rubella/index_00001.html

出産・産後

出産後、**産後の回復不全**が起きることがあります。
また、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。

産後の回復不全の症状例

- 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 など

産後うつの症状例

- 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



2. 「妊娠中・出産後の女性労働者の 体調管理の留意点」

2-2. 症状に対応した必要な措置

妊娠中に必要な就業配慮

法令で定められているもの

- 妊娠中は**特別な健康状態**であるため、就業配慮が必要
- 健康障害リスクを**許容レベル以下**にする

■ 重量物を取扱う業務 (労働基準法 女性労働基準規則)

継続作業 : 20Kg 断続作業 : 30Kg (満18歳以上)

※別紙1 <別表1> 参照

■ 有害物の発散する場所における特定業務への就労禁止 (労働基準法 女性労働基準規則)

鉛、水銀、クロム酸塩など

※別紙1 <別表2> 1、2参照

■ 放射線業務従事者の被ばく限度 (電離放射線障害防止規則)

妊娠した女性は被ばく量の限度が定められています。

妊産婦等の就業制限の業務の範囲

- ×…女性を就かせてはならない業務
 △…女性が申し出た場合就かせてはならない業務
 ○…女性を就かせても差し支えない業務

女性労働基準規則第2条第1項		就業制限の内容		
		妊婦	産婦	その他の女性
1号	重量物を取り扱う業務 (別表1参照)	×	×	×
2号	ボイラーの取扱いの業務	×	△	○
3号	ボイラーの溶接の業務	×	△	○
4号	つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○
5号	運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○
6号	クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務 (2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
7号	動力により駆動させる土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○
8号	直径が25センチメートル以上の丸のこ盤 (横切丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。) 又はのこ車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤 (自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。) に木材を送給する業務	×	△	○
9号	操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○
10号	蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○
11号	動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○
12号	岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○
13号	土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
14号	高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
15号	足場の組立て、解体又は変更の業務 (地上又は床上における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
16号	胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
17号	機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
18号	別表2の1に掲げる有害物を発散する場所において行われる別表2の2に掲げる業務	×	×	×
19号	多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
20号	著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
21号	多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
22号	著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
23号	異常気圧下における業務	×	△	○
24号	さく岩機、鉋打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

(別表1)

下の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重 量 (単位: kg)	
	断続作業	継続作業
満16歳未満	12	8
満16歳以上満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

(別表2)

1. 対象有害物 (26物質)

[特定化学物質障害予防規則の適用を受けるもの]

1 塩素化ビフェニル (PCB)	10 塩化ニッケル (II) (粉状のものに限る)*
2 アクリルアミド	11 スチレン
3 エチルベンゼン	12 テトラクロロエチレン (パークロロエチレン)
4 エチレンイミン	13 トリクロロエチレン
5 エチレンオキシド	14 砒素化合物 (アルシンと砒化ガリウムを除く)*
6 カドミウム化合物*	15 ベータプロピオラクトン
7 クロム酸塩*	16 ペンタクロロフェノール (PCP) およびそのナトリウム塩
8 五酸化バナジウム*	17 マンガン*
9 水銀およびその無機化合物 (硫化水銀を除く)	

* カドミウム、クロム、バナジウム、ニッケル、砒素の金属単体、マンガン化合物は対象となりません。

[鉛中毒予防規則の適用を受けるもの]

18 鉛およびその化合物

[有機溶剤中毒予防規則の適用を受けるもの]

19 エチレングリコールモノエチルエーテル (セロソルブ)	23 N、N-ジメチルホルムアミド
20 エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート (セロソルブアセテート)	24 トルエン
21 エチレングリコールモノメチルエーテル (メチルセロソルブ)	25 二硫化炭素
22 キシレン	26 メタノール

2. 対象業務

女性労働基準規則において女性労働者の就業を禁止する業務

● 労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第3管理区分」となった屋内作業場での全ての業務



● タンク、船倉内などで規制対象の化学物質を取り扱う業務で、呼吸用保護具の使用が義務づけられているもの



(参考)

電離放射線障害防止規則では、放射線業務従事者の被ばく限度等につき、妊娠する可能性がないと診断された女性、妊娠中でない妊娠可能な女性、妊娠中の女性で異なる規制を設けています。

妊産婦にとって危険、負担の大きい業務

一般的なもの

全身運動を伴う作業、筋力を使う作業

- 重量物を取り扱う作業
- 歩行時間の長い作業
- 長時間の立作業
- 同一姿勢を強制される作業

身体的に負担のかかる場所、環境

- 高温多湿、寒冷場所での作業
- 高所作業
- においの強い場所、換気不足
- 騒音、振動
- 受動喫煙

精神的ストレスの強い業務

- 拘束性の強い仕事
(窓口業務、ライン作業など)
- 強い緊張を要する作業
(納期や締切に追われる業務など)
- 運転業務

身体的に負担のかかる勤務形態

- 時間外労働、身体的負荷の大きい労働
- 休日労働
- 深夜業
- 変形労働時間制（交替制勤務等）

妊産婦の就労にあたり職場で気をつけたいこと

職場特有のもの、個人の事情によるもの、社会情勢によるもの等

コロナ禍での対応

2020年からの新型コロナウイルス感染症への対応として、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに男女雇用機会均等法に基づく指針に規定されています。

- 感染のリスクの高い業務（不特定多数の人と接する機会が多い業務や感染している可能性の高い人と接する業務）
- 混雑する交通機関を利用しての通勤
- 出張や外回りなど移動が多い業務

→感染のおそれの低い業務への変更や出勤の制限（在宅勤務・休業など）、通勤緩和など

妊娠前から持病がある場合等

- 身体疾患があるハイリスク妊婦
- メンタル不調があり、妊娠により悪化する恐れがある場合
- 高齢や若年者の妊娠
- 不妊治療後の妊娠

産業医等産業保健スタッフの活用を

- 妊娠経過に問題がなくても妊娠していることを報告相談し、適切な配慮ができるようにする。
- 就業制限や配慮については産業医の意見をきく。



2. 「妊娠中・出産後の女性労働者の 体調管理の留意点」

2-3. 改正母性健康管理指導事項連絡カードに ついて①

母性健康管理指導事項連絡カードの使い方

「母性健康管理指導事項連絡カード」（母健連絡カード）は、
医師等の指導内容を事業主へ伝えるためのツールです。

事業主は、女性労働者からこのカードが提出されたら、カードの記載内容に応じた措置を講じる**義務**があります。



女性労働者

①健康診査等を受診

②健康診査の結果、仕事を続ける上で措置が必要な場合、医師等が「母健連絡カード」に必要事項を記載



主治医等
(医師・助産師)

③事業主へ「母健連絡カード」を提出し、必要な措置を申し出

④「母健連絡カード」の記載事項に従って、措置を講じる



事業主（人事労務担当者、管理者）
産業医、産業保健スタッフ

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 氏名 年月日
医師等氏名 年月日

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2-4の措置を実施することが必要であると認めます。
記

1. 氏名 等

氏名	所属部門	分娩予定日	年	月	日

2. 指導事項
経産婦(経産後)の健康状態(下記1)に該当する

症状等	指導事項(医師等が記載する)	指導事項	指導時期
つわり、妊娠嘔吐、貧血、めまい、立ちくらみ、腰痛、頭痛、子宮収縮、熱感、性別出血、腫痛、痔、動悸、頭痛、手足や指の痺れ、痙攣、採卵時痛、授乳感、全身倦怠感、動悸、頭痛、血圧の上昇、嘔吐、妊娠糖尿病、赤ちゃん(胎児)が健康に比べ小さい、多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、妊娠中・産後の不安・不安・増えすぎないなど、合併症等()	健康診査(医師等が記載する)	就業制限 入院治療 自宅療養 勤務時間の変更(内勤・外勤) 業務上の立作業 同一姿勢を強制される作業 膝に負担のかかる作業 重い・繰り返しの作業 長時間作業を繰り返すこと の作業 ストレス軽減を多量とする作業	

3. 上記2の措置が必要な期間
(措置が必要な期間の開始日)

1. 開始日	2. 終了日
月 日 ~ 月 日	月 日 ~ 月 日
月 日 ~ 月 日	月 日 ~ 月 日
月 日 ~ 月 日	月 日 ~ 月 日

4. その他の措置事項
(措置が必要な期間の開始日)

1. 開始日	2. 終了日
月 日 ~ 月 日	月 日 ~ 月 日
月 日 ~ 月 日	月 日 ~ 月 日
月 日 ~ 月 日	月 日 ~ 月 日

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 年月日

事業主 氏名 年月日

このカードは母性健康管理指導事項連絡カード(母健連絡カード)として活用され、また、指導事項を守るための措置申請書(母健連絡カード)として活用される場合があります。

主治医と職場との重要な連絡手段

改正母健連絡カードのポイント、留意点

指導事項連絡カード

2021年 7月 4日

医療機関等名 嵐ウイメンズクリニック.....

医師等氏名 櫻井 潤.....

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	大宮 雅子	妊娠週数	11 週	分娩予定日	2022年 1月 22日
----	-------	------	------	-------	--------------

2. 指導事項

症状等(該当する症状等に○を付けてください。)

症状等
つわり、妊娠嘔吐、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、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、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		
作業の制限	勤務時間の短縮	○	
	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は、指導事項欄に○をつけた上で、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

- ・職場の換気をよくしておいがこもらないようにしてください。
- ・補食等の目的で適宜休憩がとれるようにしてください。
- ・体調によっては勤務時間の短縮をしてください。

できるだけ詳細に記載していただき、必要十分な措置がとれるよう役立てましょう

3. 上記2の措置が必要な期間

(当該の予定期間に○をつけてください)

1週間(月 日~ 月 日)	
2週間(7月 5日~ 7月 18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

2021年 7月 5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.....総務部 総務課.....

氏名.....大宮 雅子.....

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。

表面記入例

<症状等> 該当するものに○

<指導事項>

- 症状等の程度や状況に応じて右側の「指導事項」の該当するものに○
- 労務管理上も重要となってくる「休業」、「勤務時間の短縮」、「作業の制限」(労働時間の短縮等は不要)の3つに区分。
- 「休業」の場合は入院の要否まで区別。
- 「作業の制限」では、「身体的負担の大きい作業」と「ストレス・緊張を多く感じる作業」に区分。
- 「身体的負担の大きい作業」についてはさらに細かく作業名を記載。
- 特記事項の欄に、より具体的な内容を記載。

改正母健連絡カードのポイント、留意点

裏面 記載事項

(参考) 症状等に対して考えられる措置の例

- 表面の症状名等に対し、職場で必要となってくる措置の具体例を記載。
- 症状の程度により内容を調整。
- 詳細や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に質問したり、職場の産業医等に相談を。

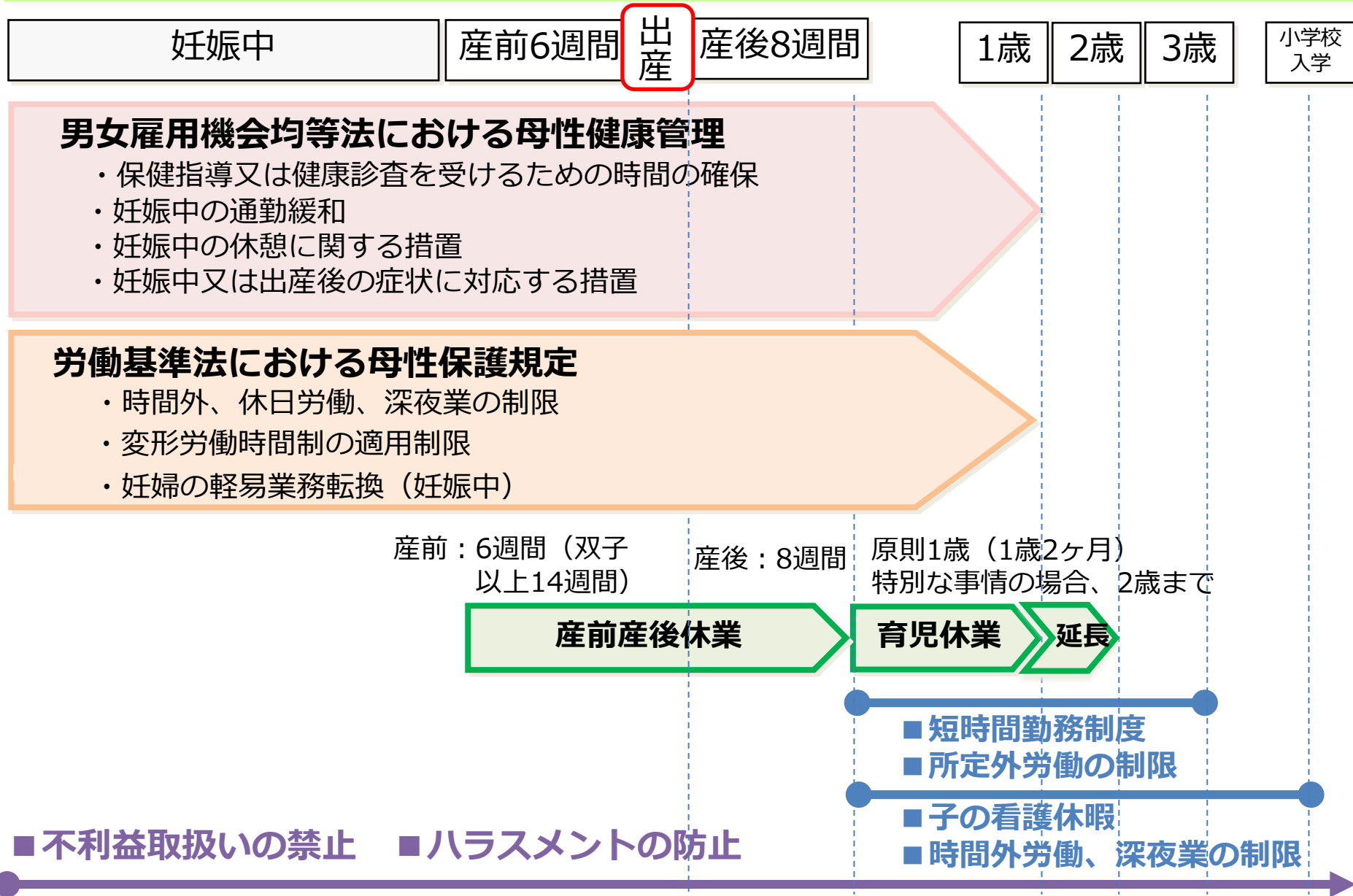
症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、(においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など)
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場での作業)の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業)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
痺	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



3. 「安心・安全に働くことができる
職場環境づくりと、知っておくべき
法制度」

3-1. 働く女性の母性健康管理、母性保護等に
関する法律のあらまし

労働者が妊娠したときの法制度



保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が健康診査等を受けるために必要な時間を確保することができるようしなければなりません。（男女雇用機会均等法第12条関係）

対象

妊娠中及び産後1年を経過しない女性

受診のために確保しなければならない回数

● 妊娠中

妊娠23週まで 4週間に1回

妊娠24週から35週まで 2週間に1回

妊娠36週から出産まで 1週間に1回

・有給か無給かは会社の規程による

● 産後（出産後1年以内）

産後の回復不全等の症状で、健康診査等を受診する必要がある場合には、必要な時間を確保しなければなりません。

➤ 健康診査等とは・・・

産科に関する診察や諸検査、その結果に基づいて行われる個別の保健指導

※健康診査とその結果に基づく保健指導を合わせて「1回」となる

個々の事情に配慮し、半日単位、時間単位等でも取得できるようにしましょう。
通院する医療機関等は、原則として、本人が希望する医療機関等としてください。

健康診査等で医師等の指導を受けたら・・・

健康診査等に基づく指導事項を守るため、必要な措置を講じる義務

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康検査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、指導事項を守ることができるよう、事業主は必要な措置を講じなければなりません。（男女雇用機会均等法第13条関係）

対象

健康診査等により、医師から指導を受けた旨を本人から申し出た場合

措置

- ① 妊娠中の通勤緩和
- ② 妊娠中の休憩に関する措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

個人の健康状態に関する情報は、プライバシーに属するものであるため、プライバシーの保護に十分留意しましょう。

講じなければならない措置 ①妊娠中の通勤緩和

交通機関の混雑による苦痛はつわりの悪化や流・早産等につながるおそれがあります。**医師等から通勤緩和の指導を受けた場合**、事業主は女性労働者がラッシュアワーの混雑を避けて通勤することができるように通勤緩和の措置を講じなければなりません。

対象

医師等の指導を受けた旨、妊娠中の女性労働者から申し出があった場合

内容例

■ 時差出勤

- ・ 始業及び終業時間に各々30～60分程度の時間差を設ける
- ・ フレックスタイム制度の適用

■ 勤務時間の短縮

- ・ 1日30分～60分程度の時間短縮

■ 交通手段・通勤経路の変更

- ・ 混雑の少ない経路への変更

※公共交通機関の他、自家用車による通勤も措置の対象です。

妊娠中の**女性労働者の健康状態や通勤事情を勘案して**、措置内容を決定しましょう。

講じなければならない措置 ②休憩に関する措置

女性労働者が医師等から休憩に関する措置について指導を受けた場合には、事業主は、その女性労働者が適宜の休養や補食ができるよう、休憩時間を長くする、回数を増やす等必要な措置を講じなければなりません。

対象

医師等の指導を受けた旨、妊娠中の女性労働者から申し出があった場合

内容例

- 休憩時間の延長
- 休憩回数の増加
- 休憩時間帯の変更

妊娠中の女性の健康状態には個人差があり、作業内容も個々の女性労働者によって異なります。

個々の状況に応じて、企業内の産業保健スタッフなどと相談し、措置を講じることが望まれます。

講じなければならない措置 ③症状に対応する措置

医師等からその症状についての指導を受けた場合、事業主は女性労働者が指導内容を守ることができるようにするための措置を講じなければなりません。

対象

医師等の指導を受けた旨、妊娠中及び出産後1年を経過していない女性労働者から申し出があった場合

措置の内容

■ 作業の制限

- ・ 重量物を取り扱う作業
- ・ 連続的歩行を強制される作業
- ・ 常時、全身の運動を伴う作業
- ・ 腹部を圧迫するなど不自然な姿勢を強制される作業 等



デスクワークや負荷の軽減された作業へ転換

■ 勤務時間の短縮

1日1時間程度の勤務時間の短縮

■ 休業

症状が軽快するまで休業

■ 作業環境の変更

悪臭のする勤務場所から移動させる 等

妊娠中の女性労働者の体調を確認するには・・・
『母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）』を活用しましょう

講じなければならない措置 ③症状に対応する措置

医師等の具体的な指導がない場合又は措置が不明確な場合…

通勤緩和、休憩に関する措置について、医師等による具体的な指導がない場合や症状等に対応する措置について、その指導に基づく措置内容が不明確な場合にも、事業主は、**担当の医師等と連絡を取り、判断を求める等適切な対応**が必要です。

- ◆ 「通勤緩和」、「休憩に関する措置」について、医師等は通勤に利用する交通機関の混雑状況や職場における作業の状況を詳細に知り得ないため、**具体的な指導がないことがあります。**



事業主は**通勤事情や作業状況を勘案し、適切な対応を取る必要があります。**

- 医師等から指導があった場合は、妊娠の経過に異常又はそのおそれがあり、適切な措置を講じなければなりません。**医師等の指導が不明確な場合にも適切な対応を取る**にしましょう。

対応例

- 女性労働者を介して、担当の医師等と連絡を取り、判断を求める。
- 企業内の産業医、保健師等の産業保健スタッフに相談し、判断を求める。
- 直ちに通勤緩和や休憩に関する措置を講じる。

労働基準法における母性保護規定

労働基準法における母性保護規定については、医師等の指導の有無に関わらず取得可能です。

時間外、休日労働、深夜業の制限 変形労働時間制の適用制限

妊産婦から請求があれば、時間外労働、休日労働、深夜業を行わせることはできません。変形労働時間制を取っている場合にも、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。（労働基準法第66条関係）

対象

妊娠中及び産後1年を経過しない女性

軽易業務転換

前屈み作業、長時間の立ち作業など、妊娠した女性にとって身体的に負担の大きい作業の免除の請求があった場合、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）

対象

妊娠中の女性

- 軽易な業務がない場合は、新たに軽易な業務を創設して与える義務まで課したのではない（昭61.3.20基発第151号、婦発第69号）

危険有害業務の就業制限

妊娠、出産、哺育に有害な業務には、妊産婦を就かせることはできません。女性の妊娠・出産機能に有害な業務については、**妊産婦はもとより全ての女性の就業が禁止**されています。（労働基準法第64条の3関係）

産前産後休業

産前休業

- 出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）
- 本人が請求した場合、就業させることができません。（労働基準法第65条関係）

産後休業

- 出産翌日から8週間
- ただし、6週間を経過した後は、本人が請求し、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条関係）

(双子以上の場合)

産前
14週間

産前
6週間

※出産日当日は
産前休業に含める

出産日

産後
6週間

産後
8週間

30日間

産前休業

産後休業

就業禁止

解雇制限

産前産後休業の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています（労働基準法第19条）

妊娠中及び出産後1年を経過しない女性労働者に対する解雇は原則として無効です（男女雇用機会均等法第9条）

産後休業後に復職するときは

制度	対象
育児時間（労働基準法第67条関係） ・・・1日に2回、少なくとも各30分	生後満1歳に達しない子を養育する女性 （本人が請求した場合）
短時間勤務制度（育児・介護休業法第23条） ・・・1日原則として6時間	3歳未満の子を養育する男女労働者 （本人が請求した場合）
所定外労働の制限 （育児・介護休業法第16条8）	3歳未満の子を養育する男女労働者 （本人が請求した場合）
子の看護休暇 （育児・介護休業法第16条の2、第16条の3） ・・・子が1人なら年5日、 2人以上なら年10日	小学校就学前の子を養育する男女労働者 （本人が請求した場合）
時間外労働の制限 ・・・1か月24時間、1年150時間まで 深夜業の制限 ・・・午後10時から午前5時までの就業 （育児・介護休業法第17条、第19条）	小学校就学前の子を養育する男女労働者 （本人が請求した場合）

産後休業後に育児休業を取るときは

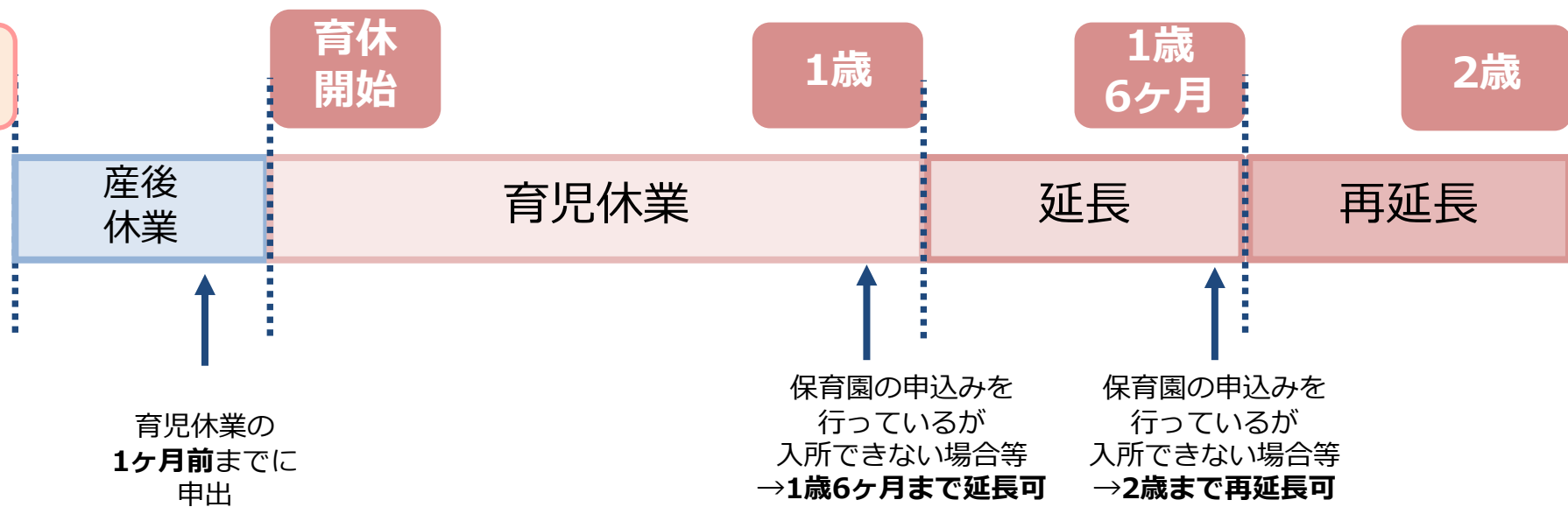
期間

- 原則、子が**1歳に達するまで**の連続した期間
- 子が1歳に達する時点で保育園に入所できない等の場合は**1歳6ヶ月まで延長可能**
- 子が1歳6ヶ月に達する時点で保育園に入所できない等の場合は**2歳まで延長可能**

対象

- 労働者（男女共に取得可能）（日々雇用を除く）
※配偶者が専業主婦（夫）、休業中でも取得可能
- 有期雇用労働者の場合、申し出時点で勤続1年以上、1歳6ヶ月（2歳までの育児休業の場合は2歳に達する日）までに契約満了し、更新しないことが明らかでない場合は取得可能
※労使協定により、勤続1年未満、申出の日から1年以内に雇用関係が終了する者、週所定労働日2日以下の者は除外が可能

出産日



育児・介護休業法の改正について

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、育児・介護休業法が改正されました。

- **男性の育児休業取得を促進**するため、出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できる制度が創設されます。
→ **出生後8週間以内に4週間まで分割して2回まで**取得可能、申出は原則2週間前まで、事前に調整したうえで休業中に就業することが可能。
- 本人または配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対する**個別の制度周知・休業取得の意向確認**をすることが事業主の義務になります。
- 育児休業を**2回まで分割**して取得できるようになります。
- 有期雇用労働者の育児休業の取得要件が緩和されます。
- 育児休業の取得状況の公表が義務になります。（従業員1,000人超の企業）

改正内容・施行日等、詳しくは厚生労働省HPでご確認ください



3. 「安心・安全に働くことができる
職場環境づくりと、知っておくべき
法制度」

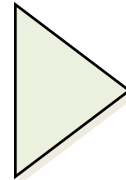
3-2. 妊娠、出産に関するハラスメントについて

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産、産前産後休業、育児休業等を**理由**とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの取扱いを行う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、育児・介護休業法第10条)

例えばこんなことを理由として

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診を受けるため仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前産後休業を取った
- 育児休業を取った
- 子の看護休暇を取った
- 育児のため残業や深夜業免除を申し出た



こんな扱いを受けたら**違法**です！

- 解雇された
- 退職を強要された
- 正社員からパートになるよう強要された
- 減給された
- ありえないような配置転換をされた

理由とする・・・とは？

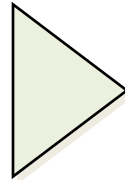
妊娠・出産、産前産後休業、育児休業等の**事由の終了から1年以内**に不利益取扱いがあった場合、原則として「理由とする」と解され、法違反になります。

職場における妊娠・出産等を理由とするハラスメントの防止措置

妊娠・出産、産前産後休業、育児休業等に関する上司・同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが事業主に義務付けられています。
(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条)

例えばこんなことを理由として

- ◆ 妊娠した、出産した
- ◆ 妊婦健診を受けるため仕事を休んだ
- ◆ つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ◆ 産前産後休業を取った
- ◆ 育児休業を取った
- ◆ 子の看護休暇を取った
- ◆ 育児のため残業や深夜業免除を申し出た



こんな行為がハラスメントです！

- ◆ 解雇を示唆するようなことを言われた
- ◆ 正社員からパートになるよう言われた
- ◆ 上司から、制度を利用しないように言われた
- ◆ 仕事をとり上げられ、雑用をさせられた
- ◆ 同僚から繰り返し「今の時期に妊娠すべきではなかった」と言われた

業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、ハラスメントではありません。



3. 「安心・安全に働くことができる
職場環境づくりと、知っておくべき
法制度」

3-3. 母性健康管理の措置に関する社内体制の
整備について

職場における母性健康管理の問題点

女性労働者

- ・ 制度や法律などよくわかっていない。
- ・ 自分がどうしたいのかよくわかっていない。
- ・ 一人で悩んでいる。
- ・ 当然の権利と思っている。

など

- ・ 辛いと感じても申し出ず、無理してしまう。
- ・ 妊娠経過が順調だからと自己判断で頑張りすぎ、体調を崩す。
- ・ 配慮に対して感謝の気持ちがなく、周囲とトラブルを起こす。

職場

- ・ 法令を順守していない、できない。
- ・ 社内制度が十分整備されていない。
- ・ 職場環境に問題が多い。

など

- ・ 不利益取扱い・ハラスメントが常態化する。
- ・ 女性労働者の退職、休職につながり、人材不足や生産性の低下を招く。

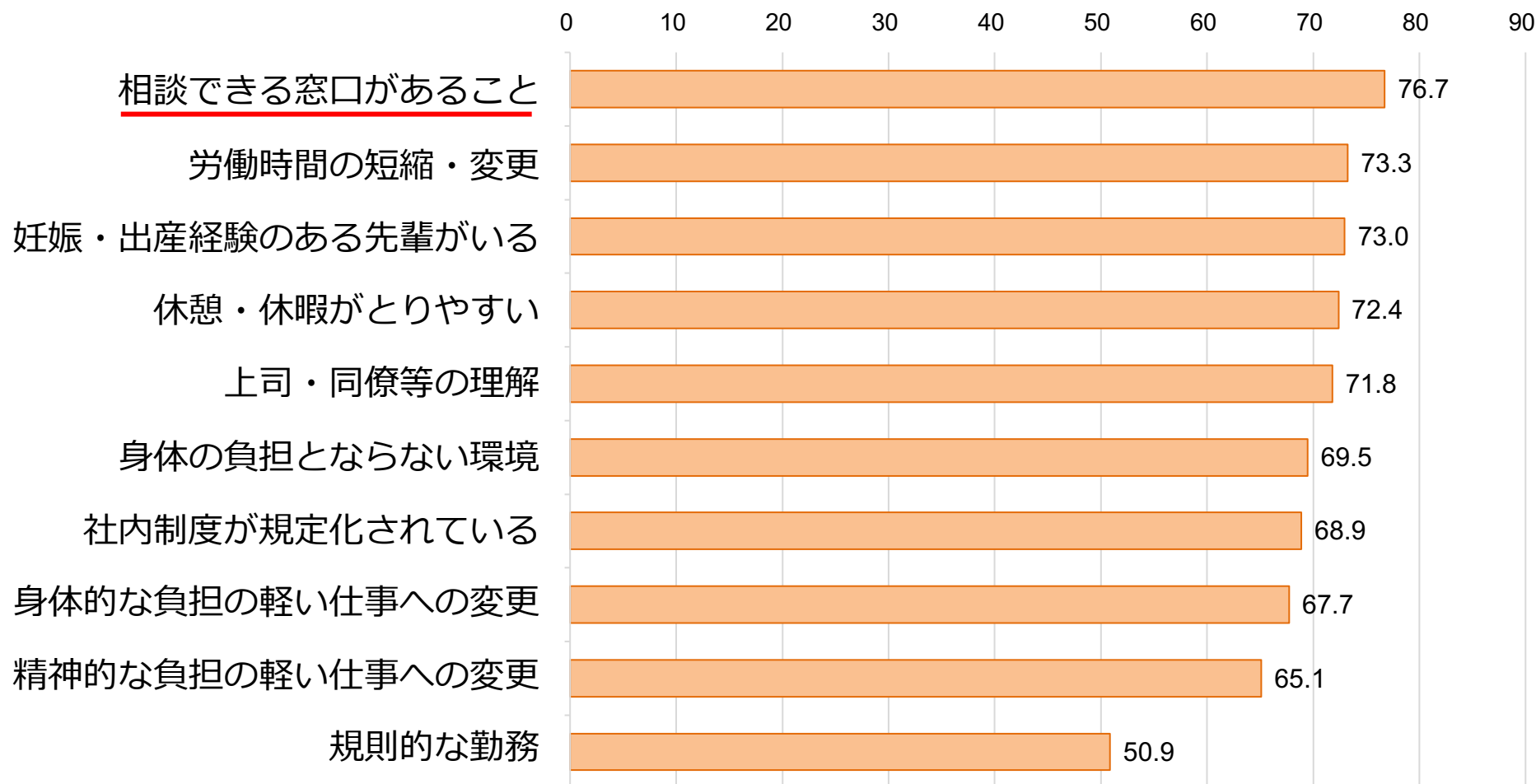
母性健康管理の**環境整備**が必要

母性健康管理の実態

(1) 女性労働者が必要だと思うこと (複数回答)

回答数 344件

(%)



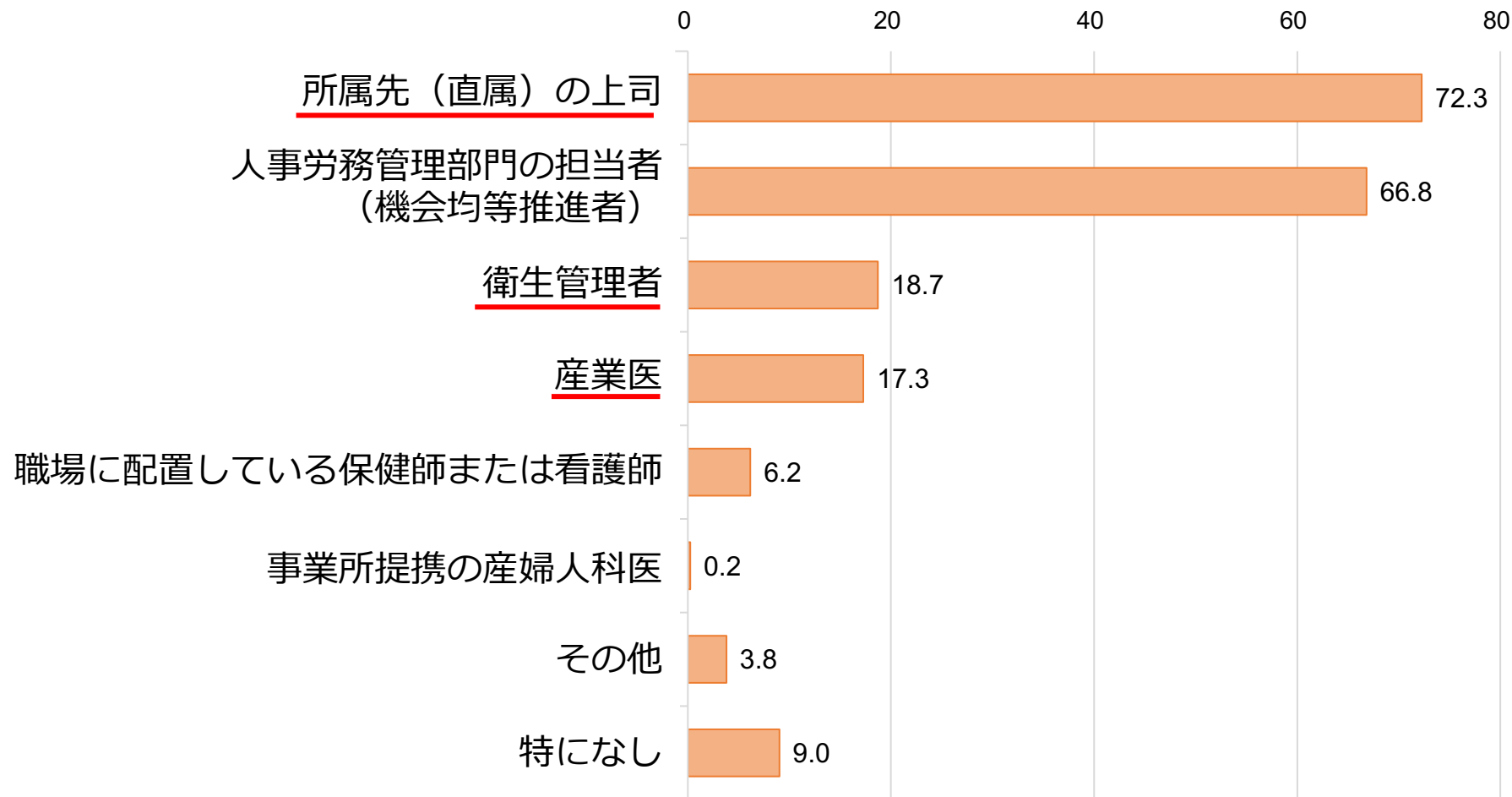
資料出所：一般財団法人 女性労働協会「厚生労働省委託調査 中小企業における母性健康管理に関する通信調査」平成30年

母性健康管理の実態

(2) 妊産婦が相談する担当者（複数回答）

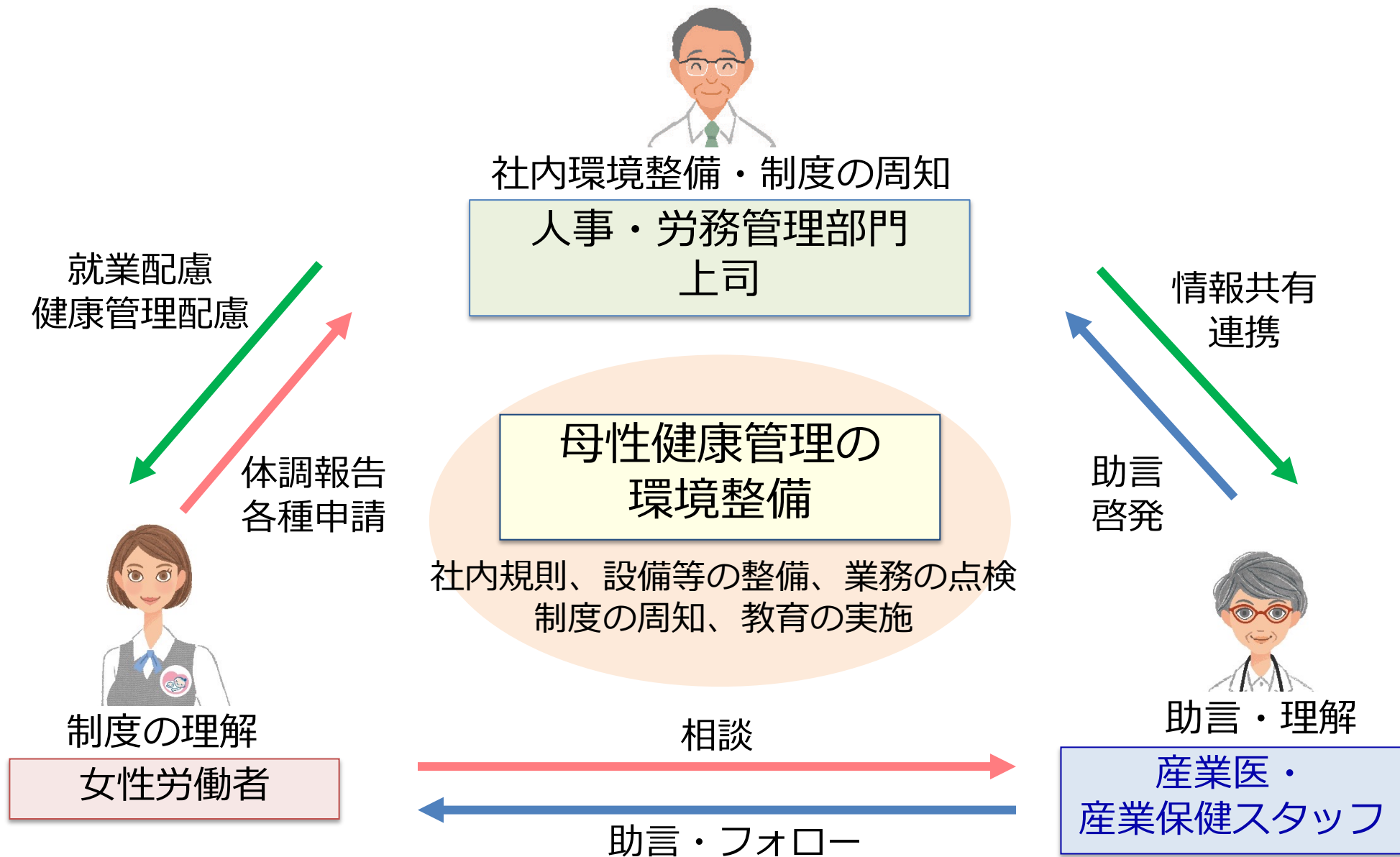
回答数 422件

(%)



資料出所：一般財団法人 女性労働協会「厚生労働省委託調査 中小企業における母性健康管理に関する通信調査」平成30年

母性健康管理にかかわる関係者の役割



母性健康管理の環境整備：業務の点検と対応

業務の点検

- 妊産婦に対する就業制限のある業務を明確化する。
- 事前に対応が必要な業務をリストアップする。
- 休憩場所の確保など設備面の改善を図る。
- 人員体制や労働時間管理などの問題点を把握する。

母性健康管理の円滑な実施のために…

- システム化
 - ・ 社内規則等による制度化
 - ・ 組織・対応窓口の整備
 - ・ 母性健康管理の流れのルール化
- 制度の周知
- 教育の実施
 - ・ 管理職教育
 - ・ 従業員教育
- 関係者の役割の明確化と連携



3. 「安心・安全に働くことができる
職場環境づくりと、知っておくべき
法制度」

3-4. 企業等における具体的取組事例について

就業上の配慮に当たっての留意点

個人差が大きく、環境等の影響も受けやすいので
ケースバイケースの対応が必要

➤ 一律に業務を制限すること、配置転換することは不利益取扱いやハラスメントとなる場合があります。

産業医・
産業保健スタッフ

専門的な立場からの支援

- 主治医等との連携
- 女性労働者から症状、業務内容の聞き取り
- 身体の状態、業務の詳細な状況を踏まえた助言・指導

人事・労務
管理部門

人事労務管理上の手続き、調整

- 労働条件の変更、配置転換、異動等の調整



連携して適切な対応を図る。

対応例：労働時間の見直し

「身体的負荷の大きい業務や長時間労働」は、体調を崩す要因となる。
また、勤務の負担が妊娠の経過に影響を及ぼすこともある。



妊娠中は労働時間や休憩の適切な調整が重要。

■ 休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更等

対応例

- ・回数に制限を設けず、適宜休憩を取らせる。
- ・休憩の時間帯をずらしたり、時間を長くするなど柔軟に対応する。

■ 時間外労働の免除

対応例

- ・残業は会社が定めた時間数に達した時に面談をし、体調を確認するとともに、全社的に残業を減らすように取り組む。

■ 夜勤の免除、早番、遅番の免除、勤務シフトの調整

対応例

- ・シフトは人事・労務管理部門が確認し、身体に無理がかからないよう必要に応じて調整する。
- ・事前に妊婦健診の日程を聞いておき、シフトを組む際に休みやすいように配慮する。

対応例：休憩

横になって休める休憩場所の確保

妊娠中は特別な健康状態にあり、急な体調の変化があり得る。



身体を横にして休める休憩室の用意

休憩室がない、休憩室に広いスペースがない場合

- 打ち合わせスペース、応接室、更衣室などを応急の休憩室として利用。

対応例

- ・横になったり、足をのばして休めるように長椅子を設置。
- ・カーテンやパーテーションを使用して、人目を気にせず休めるようにする。

業務中に休憩を取りやすくする工夫

- 立ち作業に従事する労働者のそばに椅子を置く。

対応例

- ・接客業の場合は、レジの中などお客様の目につかない場所に置き、来客がない時に休めるように配慮する。

- 体調次第で適宜休憩を取れるようにし、上司、同僚にも理解を働きかける。

対応例：業務分担の見直し

「できること」を無理のない範囲で行えるように配慮する。
必ず**女性労働者本人の意向を確認**し、一人一人に適した対応を取る。

身体的に負担の大きい作業、環境

■ ほかの軽易な業務への転換、配置転換、業務配分の工夫

対応例

- ・書類の作成、PC業務など事務作業への転換。
- ・比較的身体的負担の少ない部署への配置転換。
- ・妊娠中の女性労働者の担当業務をリストアップし、細分化。担当業務を再配分する。

■ 現行の業務での負担軽減方法を検討

対応例

- ・重量物の持ち運びなどの作業は免除し、他のスタッフが行う。
- ・こまめに休憩を入れながら業務を行う。

対応例：代替要員の確保

妊娠した女性労働者への作業の制限や業務転換等、母性健康管理措置や体調不良による急な休みにより、職場内の要員が不足することがある。



業務配分の工夫による代替要員の確保 サポート体制の構築

職場での要員不足への対応

対応例

- 普段から書類やデータの保管場所や業務の進捗状況など共有に努め、急な休みの時でも周困がフォローできる体制を整える。
- 他部署から応援要請できるよう、定例のミーティングで情報の共有を行い、欠員が出そうな部署について、事前に把握するようにする。
- 出産時期を見越して、妊娠報告時点から期間をかけて、引き継ぎ体制を進めていく。
- 育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させる。原則として休業後は原職等に復帰させる旨は就業規則等にも規定。
(→中小企業においては助成金の支給対象となります。)

対応例：妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策

周知・啓発

管理職層を含む全労働者に向け周知・啓発を行う。

- ハラスメントの内容、事業主の方針等を明確化し、周知する。
- 妊産婦が利用できる制度について社内に周知し、配慮を促す。

対応例

- ・社内報、社内イントラネット等で周知する。
- ・啓発ハンドブックを作成し、労働者の自宅に送付。家族にも関心を持ってもらうことで、制度の浸透を促す。
- ・会議で説明する。

- 研修の実施

対応例

- ・全労働者を対象にeラーニングを実施する。
- ・DVD視聴を行うなどの勉強会を行う。
- ・管理職会議の中で、妊娠中の女性労働者への対応方法について説明する。

相談窓口の設置

- 相談窓口を設置し、女性労働者が**気軽に相談できるよう**配慮する。

対応例

- ・対面だけでなく電話やメールで面談できるようにする。



3. 「安心・安全に働くことができる
職場環境づくりと、知っておくべき
法制度」

3-5. 改正母性健康管理指導事項連絡カードに
ついて②

母性健康管理指導事項連絡カードの使い方

「母性健康管理指導事項連絡カード」（母健連絡カード）は、
医師等の指導内容を事業主へ伝えるためのツールです。

事業主は、女性労働者からこのカードが提出されたら、カードの記載内容に応じた措置を講じる**義務**があります。



女性労働者

①健康診査等を受診

②健康診査の結果、仕事を続ける上で措置が必要な場合、医師等が「母健連絡カード」に必要事項を記載



主治医等
(医師・助産師)

③事業主へ「母健連絡カード」を提出し、必要な措置を申し出

第3部での解説ポイント

④「母健連絡カード」の記載事項に従って、措置を講じる



事業主（人事労務担当者、管理者）
産業医、産業保健スタッフ

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 氏名 月 日 日
医師 氏名 月 日 日

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2~4の措置を実施することが必要であると認めます。
記

1. 氏名 等

氏名	所属部署	分娩予定日	年 月 日

2. 指導事項
経産婦(経産1回以上)に該当しない

症状等	指導事項(産科)に該当する項目	指導事項	指導期間
つわり、妊娠嘔吐、貧血、めまい、立ちくらみ、腰痛、頭痛、子宮収縮、腹痛、性別出血、尿痛、痔、動悸、頭痛、手足や手足の痺れ、痙攣、採卵時痛、採卵後、全身倦怠感、動悸、頭痛、血圧の上昇、嘔吐、妊娠糖尿病、赤ちゃんと胎児の成長がいつもより遅い、多胎妊娠(胎)産後体調が悪い、妊娠中産後の不安・不安感・増えたりしないなど、合併症等()	業務時間内での立ち・作業(※)	業務時間内での立ち・作業(※)	
	同一姿勢を強制される作業	同一姿勢を強制される作業	
	膝に負担のかかる作業	膝に負担のかかる作業	
	重い・繰り返しの作業	重い・繰り返しの作業	
	長時間労働を要する作業	長時間労働を要する作業	
	ストレス要因となる作業	ストレス要因となる作業	

※) 長時間労働が、労働時間の範囲を超えて、特別労働時間(特別労働時間)に該当する場合は、指導事項に該当する作業に該当する。

指導事項に関する具体的な内容、指導事項以外の必要な措置等の特記事項

3. 上記の内容に基づき必要な措置(産科)に該当する項目

1. 産科	月 日 ~ 月 日
1. 産科	月 日 ~ 月 日
2. 産科	月 日 ~ 月 日
3. 産科	月 日 ~ 月 日
4. 産科	月 日 ~ 月 日

4. その他の指導事項(産科)に該当する項目

1. 産科	月 日 ~ 月 日
1. 産科	月 日 ~ 月 日
2. 産科	月 日 ~ 月 日
3. 産科	月 日 ~ 月 日
4. 産科	月 日 ~ 月 日

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き措置を申請します。

事業主 氏名 月 日 日

主治医 氏名 月 日 日

このカードは母性健康管理指導事項連絡カード(母健連絡カード)として活用され、また、指導事項を守るための措置申請書として活用される場合があります。

主治医と職場との重要な連絡手段

母健連絡カードの見方、留意点

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿 2021年 7月 4日
 医療機関等名 嵐ウイメンズクリニック.....
 医師等氏名 堀井 潤.....

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	大宮 雅子	妊娠週数	11 週	分娩予定日	2022年 1月 22日
----	-------	------	------	-------	--------------

2. 指導事項

1 ① 症状等 (該当する項目に○を付ける)	2 ② 指導事項 (該当する項目に○を付ける)
症状等 つわり、妊娠悪阻、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、静脈瘤、浮腫、手や首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、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()	標準措置 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

③ 標準措置に関する具体的な内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

・職場の換気をよくしておいがかもらないようにしてください。 ・補食等の目的で適宜休憩がとれるようにしてください。 ・体調によっては勤務時間の短縮をしてください。	・できるだけ詳細に記載していただき、必要十分な措置がとれるよう役立てましょう
--	--

④ 上記2の措置が必要な期間 (当該の予定期間に○を付ける)

1週間(月 日～ 月 日)	
2週間(7月 5日～ 7月 18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

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。 2021年 7月 5日
 所属.....総務部 総務課.....
 氏名.....大宮 雅子.....
 事業主 殿

① 症状等

→該当する症状に、医師等が○を付ける。

② 指導事項

→左側の○がついた症状について、医学的判断から必要と思われる標準措置に○がつきます。

標準措置に基づき措置を講じてください。

→「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 「標準措置に関する具体的な内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項」

→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必要とされる期間です。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。

母健連絡カード（新型コロナウイルス感染症に関する措置）

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿 年 月 日

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。

1. 氏名 等

記

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、妊娠悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腰痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手の痛み、 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な内容、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

（当日の予定期間に○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

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。 年 月 日

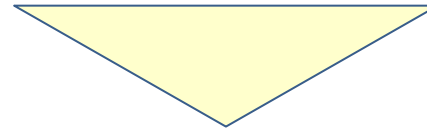
所属

氏名

事業主 殿

1

新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受けた場合



「標準措置に関する具体的な内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項」の欄に、指導内容が記入されます。

事業主は、母健連絡カードに記載された主治医の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

対象期間

令和2年5月7日～令和4年1月31日

母健連絡カードの位置付け

必ず指示通りの措置が必要？

母健連絡カードは、主治医等による指導事項の内容が適切に伝達され、講ずべき措置の内容を明確に伝えるものです。診断書に代わる正式な証明書類となりますので、カードに定められた事項については、遵守する必要があります。

指導内容が不明確な場合は？

まずは、女性労働者から詳しく話を聞き、不明な点を主治医に確認してもらうようお願いします。それでも指導の記載内容が不明確な場合には、女性労働者を介して主治医等に連絡をとり、判断を求めるなど適切な対応が必要です。産業医や産業保健スタッフに間に入ってもらうのもよいでしょう。

診断書とどう違うの？

母健連絡カードは、診断書に代わる正式な証明書類として扱われます。診断書と異なり、疾病名がつかない軽微な症状であっても使用できます。



事例検討

事例① 症状：つわり、めまい・立ちくらみ

女性労働者Aさん：スーパーマーケットで働く妊娠初期の女性労働者の事例。

Aさんの事例

妊娠により体調が悪く、業務の軽減等を希望し、主治医に相談したところ、母健連絡カードに指導事項を記載するに当たって、どのような作業が辛く、負担を軽減してほしいのかと聞かれた。

つわりがひどく、めまいや立ちくらみもあり、適宜休憩を取りたいが、レジ打ち業務という性質上、なかなか休憩を取ることができない。また、レジ打ちは長時間の立ち作業となり、身体的負担となっているという状況を主治医に伝え、カードに記載してもらった。

指導事項：勤務時間の短縮、作業の制限（長時間の立ち作業）、休憩の延長

【会社側の対応】

事業主に母健連絡カードを提出し、指導事項として、勤務時間を短縮し、休憩時間が延長された。また、レジの中に椅子が配置され、身体的負担が軽くなった。

事例① 母健連絡カード記載例

母性健康管理指導事項連絡カード

2021年 12月 1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	11週	分娩予定日	2022年 6月 18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、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、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		<input checked="" type="checkbox"/>
作業の制限	身体的負担の大きい作業(注)	<input checked="" type="checkbox"/>
	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

<ul style="list-style-type: none"> 身体的負担の軽減のため適宜休憩が取れるようにする。 椅子等を配置する。 体調によっては勤務時間の短縮をすること。
--

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(12月 2日～12月 15日)	<input checked="" type="checkbox"/>
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	<input checked="" type="checkbox"/>

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

事例② 症状：手のしびれ、痛み

女性労働者Bさん：介護施設で介護士として働く妊娠中期の女性労働者の事例。

Bさんの事例

入浴介助、ベッドや車いすからの移動介助の業務軽減や夜勤の免除等をしてもらっているが、現在、手や手首のしびれ、痛みの症状がある。身体介助を伴うものが主な業務のため、しびれや痛みのために通常よりも時間がかかっている。このような症状について、主治医に相談し、母健連絡カードに指導事項を記載してもらった。

指導事項：作業の制限（同一姿勢を強制される作業）、勤務時間の短縮、休憩回数の増加

【会社側の対応】

事業主にカードを提出し、指導事項に基づき、作業の制限として同一姿勢を強制される作業が免除された。また、なるべく重いものを持たずに済むように食事介助や事務作業の担当に替えてもらい、業務の合間に適宜休憩が取れるよう配慮してもらった。

事例② 母健連絡カード記載例

母性健康管理指導事項連絡カード

2021年 5月 25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	20 週	分娩予定日	2021年 10月 7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、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、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

- ・ 同一姿勢だけでなく、重いものを持つなど手や手首に負担のかかる作業の制限をしてください。
- ・ 症状が改善しなければ勤務時間を短縮をし、負担のかからないように配慮してください。

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(5月 26日～ 6月 22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

事例③ 症状：妊娠中の不安・不眠

女性労働者Cさん：店舗で販売職として働く妊娠後期の女性労働者の事例。

Cさんの事例

接客対応などを行っており、売り場責任者である上司のほかは正社員は自分一人のため、パート、アルバイト従業員の取りまとめ役となっている。人手不足もあり、なかなか休憩をとることもできない。一人で店舗を任される時間帯もあり、忙しい時は休憩時間を削って対応することもある。身体的にも精神的にも疲れてしまっているが、それが妊娠によるものなのか、単に業務のストレスなのかわからずにいる。上司にはなかなか相談もできない。また、上司以外の相談先もわからず一人で抱え込んでしまい、不安で夜も眠れない。

主治医に相談したところ、母健連絡カードに指導事項を記載してくれた。

指導事項：休業（自宅療養）、勤務時間の短縮、休憩の回数増加・時間延長

【会社側の対応】

事業主に母健連絡カードを提出し、2週間の休業を取り自宅療養することとなった。また、現在の症状及び産休・育休取得を見越して本社から人員を補充してもらうことになった。休業措置だけでなく、人員が補充されたことによって身体的・精神的負担が軽減された。

事例③ 母健連絡カード記載例

母性健康管理指導事項連絡カード

2021年 8月 25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	28週	分娩予定日	2021年 11月 15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、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、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

<ul style="list-style-type: none"> ・症状が改善するまで2週間の休業が必要。 ・休業後も勤務時間の短縮の措置により負担を軽減すること。こまめに休憩を取り、ストレス緩和に努めること。

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(8月 26日～ 9月 8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

事例④ 症状：新型コロナウイルス感染症への感染の不安

女性労働者Dさん：オフィスで事務職として働く妊娠中期の女性労働者の事例。

Dさんの事例

正社員として、事務作業を行っている。妊娠中期で体調は安定しているが、新型コロナウイルス感染症の感染状況が改善しない中での毎日の電車通勤は、感染への不安を感じ非常にストレスになっている。

同じ部署での感染例はまだないが、他部署では新型コロナウイルスに感染した人も出ている。同じ部署で在宅勤務となっている人は少ないが、新型コロナウイルス感染症の感染への不安について主治医に相談したところ、母健連絡カードに指導事項を記載してくれた。

指導事項：在宅勤務

【会社側の対応】

事業主にカードを提出し申し出たところ、在宅勤務の措置が取られた。電車通勤がなくなったことで、感染への不安からくるストレスが軽減された。

事例④ 母健連絡カード記載例

母性健康管理指導事項連絡カード

2021年 10月 31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	22週	分娩予定日	2022年 3月 1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、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、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

新型コロナウイルス感染症への感染のおそれの低い作業への転換又は出勤の制限(在宅勤務・休業)の措置を講じてください。

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(11月 1日～ 11月14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



参考情報

産前産後休業中、育児休業中の経済的支援

<参考>産前産後休業中、育児休業中の経済的支援

6週間

8週間

		産前休業	出産	産後休業	育児休業	問合せ先
給与		有給か、無給かは会社の規定によります。 ※就業していない期間は賃金支払い義務はありません				・企業・人事労務担当部署
給付	出産育児一時金	1児につき42万円（産科医療補償制度加算対象出産でない場合は、40万4千円）が支給されます（健康保険の加入者）				・協会けんぽ ・健康保険組合 ・市町村へ
	出産手当金	産前産後休業の期間中、給与の支払いを受けなかった場合は、原則として賃金の3分の2相当額が支給されます。（健康保険の加入者）				・協会けんぽ ・健康保険組合へ
	育児休業給付金	育児休業を取得し、一定の条件を満たした場合には、休業開始後6ヶ月は休業前賃金の67%、休業開始6ヶ月経過後は50%が支給されます。（雇用保険加入者）				・ハローワークへ
免除等	社会保険料	産前産後休業中、育児休業中の社会保険料は、本人負担分、会社負担分ともに免除になります。（会社からの申請必要）				・年金事務所 ・健康保険組合 ・市町村へ
	雇用保険料	会社から給与が支払われていなければ、雇用保険料の負担はありません。				手続きなし



参考情報

「女性にやさしい職場づくりナビ」

「女性にやさしい職場づくりナビ」をご活用ください

「女性にやさしい職場づくりナビ」は母性健康管理の取り組みを推進するための支援サイトです。



➤ 母健連絡カードもダウンロードできます

● 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、母性健康管理の制度を紹介。

● 用語辞典

母性健康管理に関する措置や法律、症状に関する用語を解説。

● 母性健康管理に関するQ&A

みなさまからよく寄せられるお問い合わせとその回答を掲載。

● 産休・育休自動計算

出産予定日や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、育児休業期間を自動で計算。

妊娠・出産をサポートする「女性にやさしい職場づくりナビ」

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

このサイトは、厚生労働省が委託し、一般財団法人女性労働協会が運営しています。

職場と母性

検索



