

# 令和5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—



厚生労働省委託事業（委託先：一般財団法人女性労働協会）

# 目次

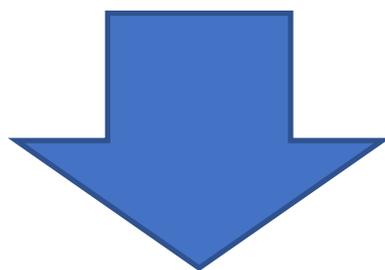
1. 「関係法令に基づく母性健康管理措置・母性保護について」
2. 「妊娠中・出産後の女性労働者の体調管理の留意点」
  - 2-1. 妊産婦の症状、心身の変化
  - 2-2. 症状に対応した必要な措置
3. 「妊娠・出産期の女性が安心・安全に働くことができる職場環境作りのポイント  
-企業に求められる対応-」
  - 3-1. 母性健康管理の措置に関する社内体制の整備について
  - 3-2. 企業等における具体的取組事例について
  - 3-3. 妊娠、出産を理由とする不利益取扱いとハラスメント等の防止対策について
  - 3-4. 生理休暇について
  - 3-5. 不妊治療について（男女労働者対象）
4. 「事例検討」

## 第1部

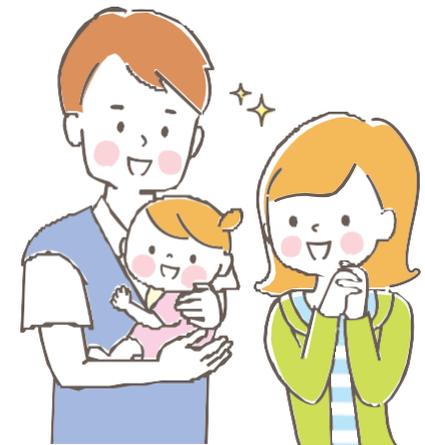
# 「関係法令に基づく母性健康管理措置・ 母性保護について」

講師：厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課  
ハラスメント防止対策室長 千葉 裕子

妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加するとともに、少子化が一層進行



職場において女性が**母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することは、重要な課題**



# 1 男女雇用機会均等法に基づく母性 健康管理措置及び労働基準法に基づ く母性保護について

# 男女雇用機会均等法

妊娠中又は出産後の女性労働者に関する事業主の義務として、  
健康診査受診のための時間の確保、  
医師等の指導事項に従った業務軽減  
措置の実施等について規定  
(母性健康管理措置)

## 男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置

### 1 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保(法第12条)

事業主は、女性労働者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ができるようにしなければなりません。

#### ① 妊娠中の保健指導又は健康診査の回数

- ・ 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

ただし、医師又は助産師（「以下、医師等」という。）がこれと異なる指示をした場合はその指示による。



#### ② 産後（出産後1年以内）

医師等の指示に従って必要な時間。

妊産婦

妊娠中及び産後1年を経過しない女性

## 2 指導事項を守ることができるようにするための措置(法第13条)

事業主は、妊娠中又は出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導を守ることができるようにするために、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

(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

### ☆ 母性健康管理指導事項連絡カード

医師等から指導を受けた場合、その指導内容を事業主に的確に伝えられるようにするためのカードです。医師等が必要事項を記入し、女性労働者が事業主に提出します。



1日中売り場に立っているのがだんだん負担になってきた…

## 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**（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（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（法第9条第3項）。

（不利益取扱いの例）・解雇、期間雇用者の契約更新をしないこと、退職・正社員の非正規社員とするなど労働契約内容変更の強要、降格、減給・賞与等不利益算定、不利益な人事考課、配転等

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（労働基準法第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（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）<sup>9</sup>



**注意!!**

**個人の健康状態に関する情報は、個人のプライバシーに属するものであるため、母性健康管理の措置の運用に当たっては、プライバシーの保護に十分留意が必要。**

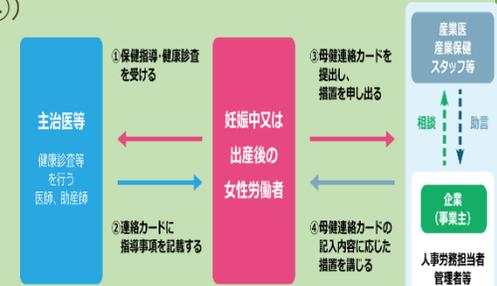
# 母性健康管理指導事項連絡カードについて

「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)		(裏)	
母性健康管理指導事項連絡カード		母性健康管理指導事項連絡カード	
事業主 殿	医療機関等名 .....	症状名等	措置の例
	医師等氏名 .....	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
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。		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
1. 氏名等	記	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
氏名	氏名	腰痛	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
退社予定日	退社予定日	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
年月日	年月日	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
2. 指導事項	指導事項(該当する事項は○で印してください。)	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
症状等(該当する症状等が○で印してください。)	措置が必要となる症状等	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
つわり、妊娠悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、	休業	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
腹部緊満感、子宮収縮、腰痛、性器出血、	入院加療	手や手指の痛み	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
腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手指の痛み、	自宅療養	頻尿、排尿時痛、排尿感	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
頻尿、排便時痛、排尿感、全身倦怠感、動悸、	勤務時間の短縮	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
頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病、	身体的負担の大きい作業(17)	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
赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、	長時間の立作業	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
多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、	同一姿勢を強制される作業	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
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、	腰に負担のかかる作業	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
合併症等( )	寒い場所での作業	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
	長時間作業場を離れることのできない作業	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
	ストレス・緊張を多く感じる作業	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
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	4. その他の指導事項		
	指針が必要である場合のしるしを付けてください。		
	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		
3. 上記2の措置が必要な期間			
(経過の必要期間には印してください。)			
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 )			
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 殿	所属		
	氏名		
この表式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には印がなされた、「もともとあったための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。			

## 【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)



# 労働基準法

産前産後休業や  
危険有害業務の就業制限等、  
女性労働者の妊娠、出産等に関する  
保護について規定  
(母性保護)

## 労働基準法に基づく母性保護規定等について

### 産前産後休業（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（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（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（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（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（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。

# 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における相談の状況（令和4年度）

- 母性健康管理（第12条、13条関係）  
4,863件
- 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益  
取扱い（第9条関係） 4,717件
- 
- 妊娠・出産等に関するハラスメント  
1,926件
-

# 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における行政指導の状況（令和4年度）

母性健康管理（第12条、13条関係） 944件

婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係） 25件

妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務（第11条の3関係） 1,439件

妊娠・出産等に関するハラスメント事業主の責務（第11条の4関係） 366件

## 相談事例

- ・ 医師から休業を指導されたにも関わらず休業を認めず、体調の良い日は出勤させるが、出勤簿に押印させない。
- ・ 人が足りないからと休憩、作業制限の措置を講じない。
- ・ 在宅勤務の措置を講じるよう指導があったが、措置を講じないとともに、転居するよう求めたり、遅刻が多いと指摘するようになった。
- ・ 早退、休暇を申し出ると年休取得を命じられた。
- ・ つわりで長く休んだため、退職勧奨する、有期雇用労働者の契約更新をしない。

等

※ 配偶者からの相談や外国人労働者からの相談もみられる。

※ 背景には、上司の母性健康管理制度等の不知、同僚の理解不足がある。

※ 社会一般の理解不足

## 2-1 流産・死産の母性健康管理上の 取扱い等について

## 流産・死産の母性健康管理上の取扱い

- 女性労働者が流産・死産(人工妊娠中絶を含む)した場合、産後休業や母性健康措置の対象となる場合がある。

### (1) 産後休業(労働基準法)

女性労働者が妊娠4ヶ月以降に流産・死産した場合、事業主は当該女性労働者を原則8週間就業させてはならない。(本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務に就く場合には6週間でも可)

### (2) 母性健康管理措置(男女雇用機会均等法)

流産・死産後1年以内の女性労働者(妊娠の週数は問わない)は、医師等から出血や下腹部等への対応として一定期間の休業の指導が出されることがある。

事業主は、女性労働者が健康診査を受けるための時間の確保や、医師等からの指導事項を守ることができるようにしなければならない。

### ※ 流産・死産した女性の心身には大きな負担・変化がある

事業主は女性労働者の体調面やメンタル面の回復のため必要な対応を行う。

(参考になるサイト)

「妊娠出産・母性健康管理サポート」

[https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/index\\_bosei.html](https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/index_bosei.html)

## 2-2 搾乳室の設置について

## 職場に「搾乳室」を作りましょう！

女性が安心して職場復帰できる環境作りをお願いします

出産した女性が、安心して職場復帰し、働き続けることができるよう、搾乳室の設置を進めましょう。専用の搾乳室でなくても、工夫次第で搾乳スペースは作れます。従業員の搾乳ニーズを把握し、自社にあった取組を考えましょう。

### 「搾乳」とは？

「搾乳」とは、出産後の女性が母乳を自分で搾ることです。手で搾る方法と搾乳器を使用する方法があります。出産後は、授乳をしない間にも身体が母乳を作り続けるため、職場復帰などで授乳回数が減った場合、母乳が溜まって乳房が張ってくる場合があります。乳房の張りを放置した場合、「乳腺炎になり、痛みや熱が出ることもある」「母乳の量が減ってしまう」といった可能性があります。

### なぜ「搾乳室」が必要なの？

出産後に職場復帰した女性の中には、職場に衛生的で落ち着いて搾乳できる場所がないことや、時間的な余裕がないなどの理由で、搾乳を行うことができず、乳房の張りを解消できず不安な状態で過ごし、体調を崩してしまう方がいます。また、産後早期に職場復帰して母乳を続けたい女性もいます。搾乳室があれば、安心して復帰し、母乳を続けながら働くことができます。

### 搾乳室設置にあたって準備すること

#### ☑ 衛生的で他人から見えないスペース

衛生面、プライバシーに配慮しましょう。専用の個室でなくても、女性用休養室等の一面にパーティションやカーテンで仕切った搾乳スペースを設けたり、使用頻度が低い部屋を予約制にして使用時に内鍵をかけるなどの方法が考えられます。

#### ☑ 椅子や机

搾乳時に座る椅子や、搾乳器、保存容器などを置ける机や台を用意しましょう。ゆったり座れて、体調不良の時は寄りかかったり横になれるソファを用意するのもよいでしょう。

#### ☑ 上司や同僚の理解、会社のサポート

安心して搾乳するためには、職場の理解が必要です。搾乳の頻度、時間、母乳が出る期間は個人差があり、母乳を続けたい期間も人それぞれです。個々の状況に応じて搾乳できるよう、職場の理解が深まるよう会社がサポートしましょう。

## 2-3 仕事と不妊治療との両立について

## なぜ、両立支援が必要なのでしょうか？

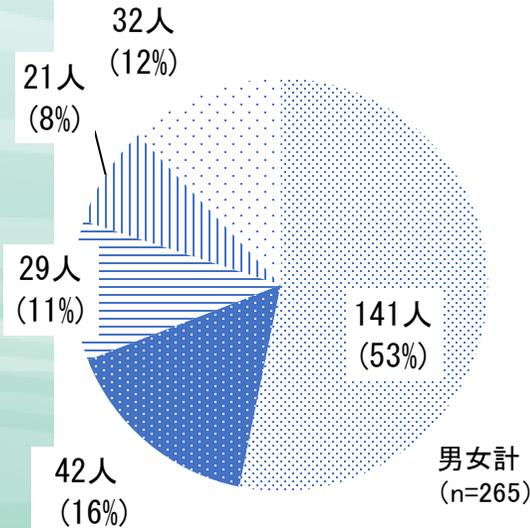
- 不妊治療を経験した方のうち16%（男女計（女性23%））が、不妊治療と仕事を両立できずに離職
- 両立に困難を感じる理由には、通院回数の多さ、精神面での負担の大きさ、通院と仕事の日程調整の難しさ
- 労働者の中には、
  - ・ 治療を受けている事を職場に知られたくない
  - ・ 職場内では、不妊治療についての認識があまり浸透していない人がいる。

⇒企業には、不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場環境の整備が求められる

# 不妊治療と仕事との両立に係る実態

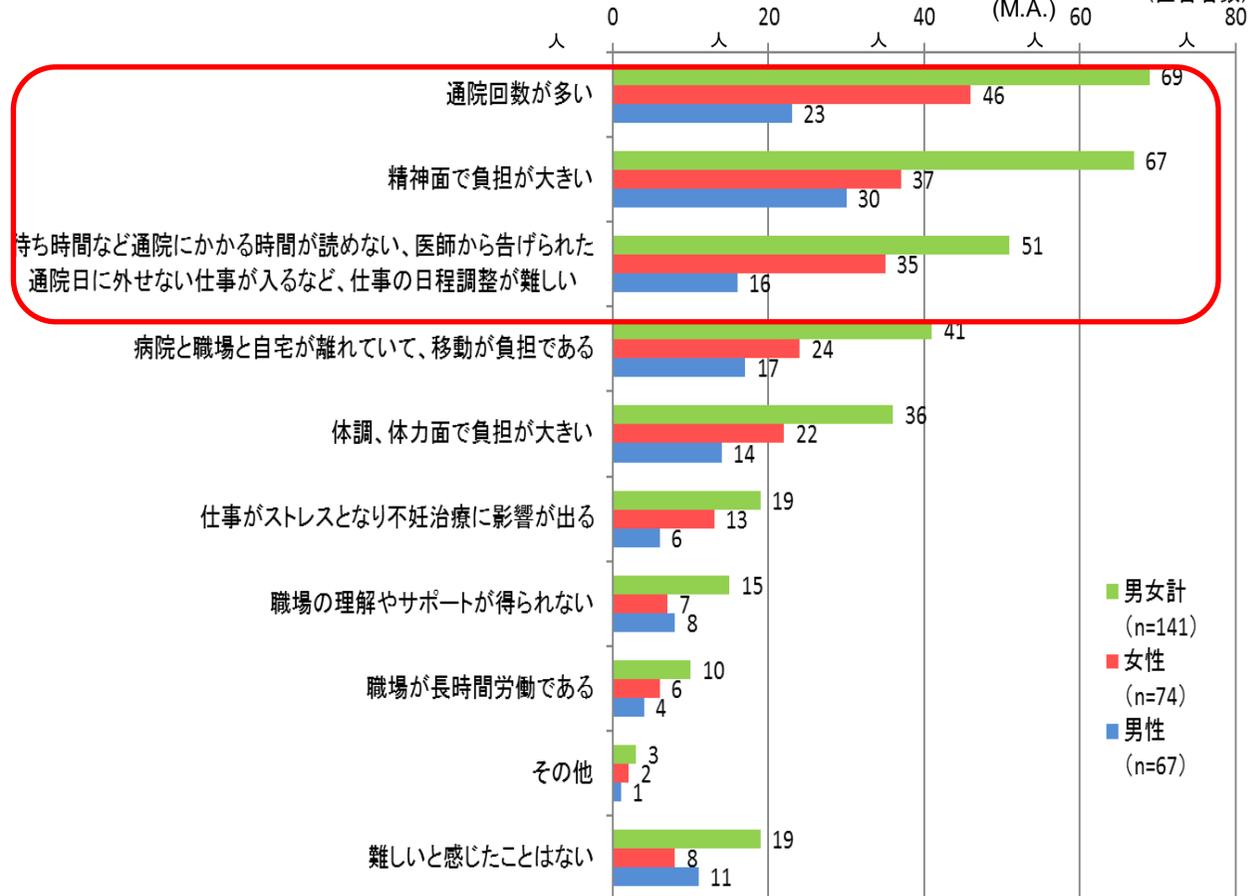
- 不妊治療経験者のうち16%(女性では23%)が仕事と両立できずに離職するなど、**不妊治療と仕事との両立支援は重要な課題。**
- 両立が難しいと感じる理由は、**通院回数の多さ、精神面での負担、通院と仕事の日程調整の難しさ。**

仕事と不妊治療の両立状況  
(治療中・治療経験者)



- 両立している
- 両立できず仕事を辞めた
- 両立できず不妊治療をやめた
- 両立できず雇用形態を変えた
- その他

仕事と治療の両立が難しいと感じる内容 (両立中・両立経験者)



# 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」における「不妊治療と仕事との両立」認定（プラス）

## ○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

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）

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、行動計画策定指針に「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）

## ○「不妊治療と仕事との両立」に関する認定制度：くるみんプラス等

次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度「くるみん」に、不妊治療と仕事との両立に取り組む企業を認定する、「プラス」認定制度を追加(令和4年4月から)。くるみんプラス、プラチナくるみんプラス、トライくるみんプラスと称する。

プラチナくるみんプラス



くるみんプラス



トライくるみんプラス



**認定状況**  
(令和5年10月現在)  
★くるみんプラス 21社  
★プラチナくるみんプラス 35社

## ○両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限、③時差出勤、④短時間勤務、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）の利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）を利用させた中小企業事業主

### （１）環境整備、休暇の取得等

不妊治療と仕事との両立しやすい環境整備を図り、最初の休暇制度又は両立支援制度の利用者が合計５日（回）以上利用した場合

1 事業主当たり、30万円

### （２）長期休暇の加算

休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

1 事業主当たり30万円加算

## ○不妊治療を受けながら働き続けられる 職場づくりのためのマニュアル



## 第2部

# 「妊娠中・出産後の女性労働者の 体調管理の留意点」

講師: 中井 章人

日本産科婦人科学会専門医・指導医、日本産婦人科医会副会長  
(日本医科大学多摩永山病院 院長)

## 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。職場には公表しづらい時期ですが、産業保健スタッフ等は相談しやすい環境を作ることが大切です。

### 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。主治医からの指摘事項は、母健カードを利用して、早め早めに職場とも連携してもらいましょう。作業のしづらさを含めた職場環境（洋式トイレや長椅子等の休養設備など）を確認しておきましょう。

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。足元も見えづらいため、職場環境で階段や段差など、不安全な場所がないか確認してみましょう。

### 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

## 産後

出産後、**産後の回復不全**が起きることがあります。  
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。  
また、授乳中であれば乳腺炎に注意し、職場復帰の場合は搾乳への配慮も検討しましょう。

### 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

# プレコンセプションケア -妊娠前からの健康管理-

妊娠を希望する女性労働者やそのパートナーにアドバイスを行うとともに、職場での感染症対策を行うなど職場環境整備に努めましょう。

## 妊娠前に行うべき検査、予防接種等

### ■ 風疹

妊娠初期の妊婦が感染すると、先天性風疹症候群の赤ちゃんが生まれてくる可能性が高くなる。感染を広めてしまわないよう職場全体で感染を防ぐことが大切。

- 子どもの頃に集団接種の機会がなかった昭和37年度～昭和53年度生まれの男性を対象に、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**
- **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）

### ■ インフルエンザ、新型コロナウイルス感染症

妊娠中のワクチン接種が可能。妊娠中の時期を問わず接種が推奨されている。

- 高血圧、糖尿病など、持病がある場合は注意が必要。主治医と相談を。
- 性感染症の検査はパートナーも受けることが望ましい（クラミジア、淋病、梅毒など）。

## 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
- 禁煙（受動喫煙にも注意）・禁酒
- 歯科検診、歯周病治療
- 妊娠前からの栄養管理

## 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

### ■ 有害物を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。

妊娠可能な女性 : 3か月につき5ミリシーベルト

# 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、鉸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

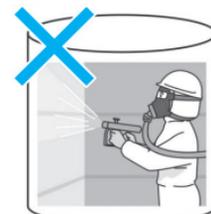
## 2. 対象業務

### 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
- 休日労働
- 深夜業
- 変形労働時間制
- 交替制勤務



# 母健カードの見方、留意点

## 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。

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		○
	身体的負担の大きい作業(注)	○
作業の制限	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ご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○を付けてください)

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。

# 母健カードの見方、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

# 母健カードの位置付け

## 必ず指示通りの措置が必要？

母健カードは、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。

# 母健カード発行時の対応、例

## 主治医側

つわりがひどく、めまい  
立ち眩みがある



指導事項に○

- 勤務時間の短縮
- 長時間の拘束を避ける

具体的な内容、特記事項

- 職場の換気をよくしてにおいがこもらないように
- 補食等の目的で適宜休憩が取れるように
- 体調によって勤務時間の短縮を

## 職場側

本人に詳細を聴取  
何が辛いのか、何が不安なのか

産業医等産業保健スタッフに相談  
主治医からの指導事項内容と実際の職場の環境や本人の業務等からどの程度の制限や配慮が必要なのか 等についてのアドバイスをもらう。不明点は本人を介して主治医に確認する。

産業医等産業保健スタッフ不在の場合  
本人及び上長との話で、具体的な対応策を検討。不明点は本人を介して上長等から主治医に確認する。



当面工場でのライン作業を外し事務所内での事務的な業務に変更。休憩については、適宜取れるようにした。体調不良時は早退も可能とした。

## 第3部

# 「妊娠・出産期の女性が安心・安全に 働くことができる職場環境作りのポイント -企業に求められる対応-」

講師： 藺田 直子

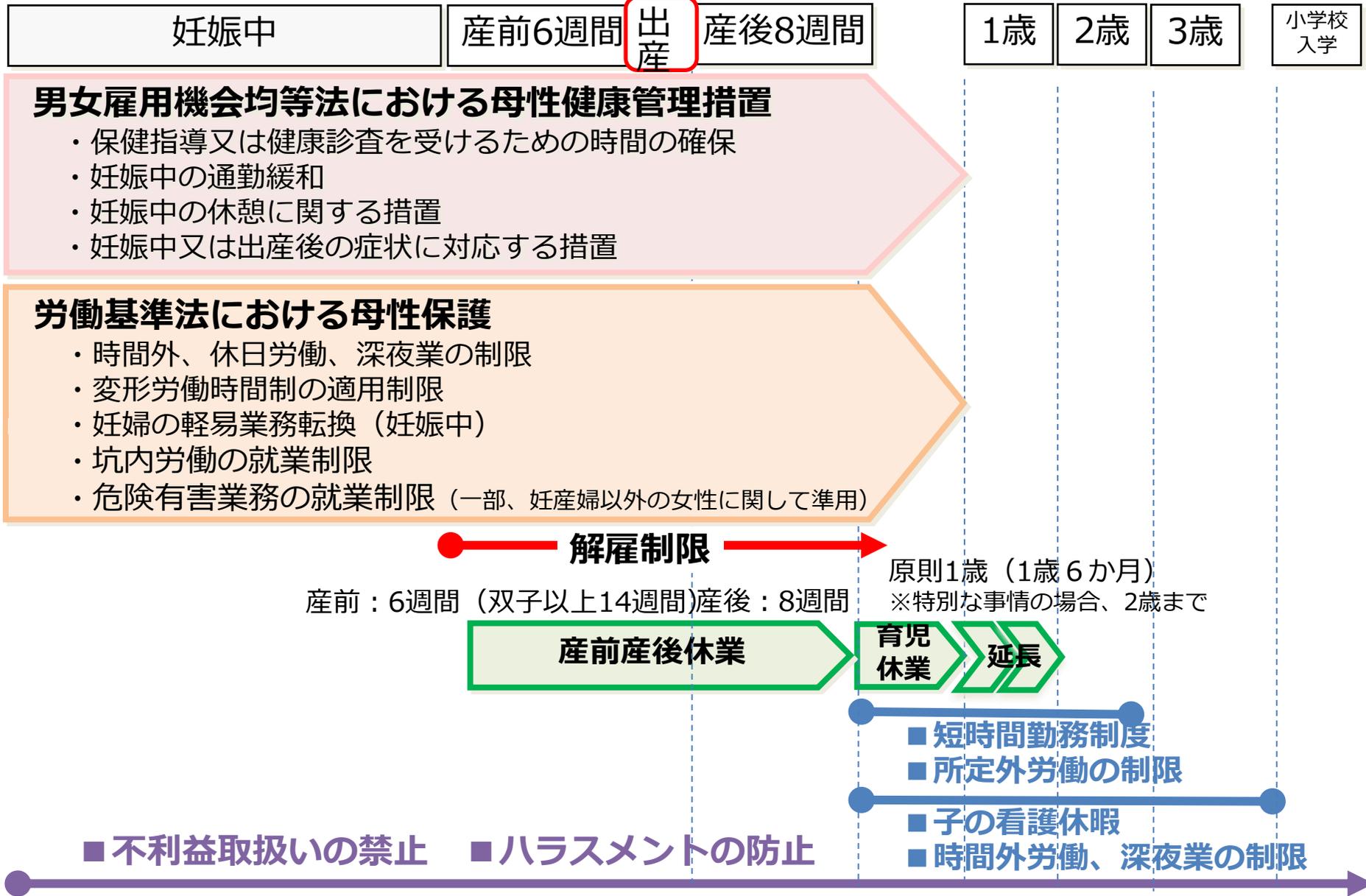
特定社会保険労務士

株式会社リンクス人事コンサルティング

3. 「妊娠・出産期の女性が安心・安全に  
働くことができる職場環境作りの  
ポイント  
-企業に求められる対応-

3-1. 母性健康管理の措置に関する社内体制の  
整備について

# 労働者が妊娠したときの法制度



## 講じなければならない措置の具体例 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の具体例 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
- 休憩回数が増加
- 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の具体例 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

強いにおいのする勤務場所から異動させる 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の具体例 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。

# 母性健康管理に関する就業規則記載例①

## 健康診査・通勤緩和に関する記載例

### (時間内通院)

第〇条 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 週から第 35 週まで 2 週間に 1 回
- ハ 妊娠 36 週以降 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) 前項の通院時間については、

〔 有給  
〇〇%有給  
無給 〕とする

### (通勤緩和)

第〇条 妊娠中の女性に対し、会社は出社、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  
〇〇%有給  
無給 〕とする。

不就労部分の賃金支払い方法について記載します。

※ノーワークノーペイに基づき、法的な支払い義務はありません。会社の任意により設定可能です。

原則、どの程度の遅刻早退が可能か記載します。  
※会社で任意により設定可能です。

医師等から具体的に指示があった場合の措置を記載します。

# 母性健康管理に関する就業規則記載例②

## 休憩・症状に対応する措置に関する記載例

### (勤務中の休憩)

第〇条 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取ることを認める。

適宜の休憩を認めている例。  
※賃金は、ノーワークノーペイに基づき、法的な支払い義務はありません。

### (症状等に対応する措置)

第〇条 妊娠中及び出産後1年以内の女性が、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。

不就労部分の賃金支払い方法について記載します。  
※ノーワークノーペイに基づき、法的な支払い義務はありません。会社の任意により設定可能です。

- (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  
〇〇%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〇日以上の特例休暇を取る場合は、〇日目以降の賃金は、疾病休暇と同じ扱いとする。

休暇が長期に及ぶ場合の措置を記載します。  
期間により賃金支払い方法を変更することも可能です。

# 産後休業後に復職するときは

制度	対象
<p>育児時間（労働基準法第67条関係）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・・・1日に2回、少なくとも各30分</li> </ul>	<p>生後満1歳に達しない子を養育する女性労働者（本人が請求した場合）</p>
<p>短時間勤務制度（育児・介護休業法第23条）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・・・1日原則として6時間</li> </ul>	<p>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）</p>
<p>所定外労働の制限 （育児・介護休業法第16条8）</p>	<p>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）</p>
<p>子の看護休暇 （育児・介護休業法第16条の2、第16条の3）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・・・子が1人なら年5日、2人以上なら年10日</li> </ul>	<p>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）</p>
<p>時間外労働の制限</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・・・1か月24時間、1年150時間まで</li> </ul> <p>深夜業の制限</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・・・午後10時から午前5時までの就業</li> </ul> <p>（育児・介護休業法第17条、第19条）</p>	<p>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）</p>

# 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。
- ・ 社内制度が十分整備されていない。
- ・ 上司、同僚が制度を理解していない。
- ・ 職場環境に問題が多い。

など

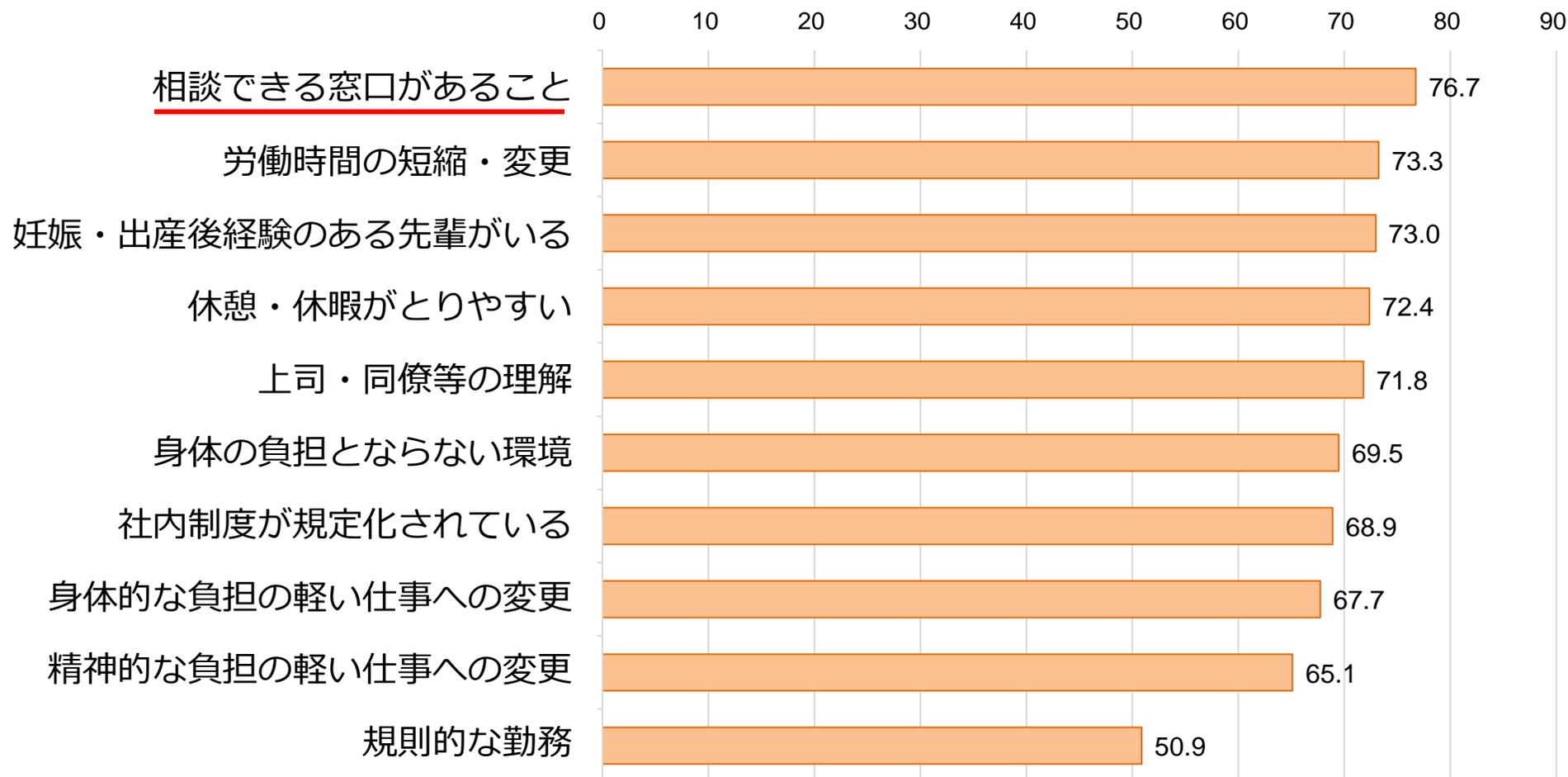
- ・ 不利益取扱い・ハラスメントが常態化する。
- ・ 女性労働者の退職、休職につながり、人材不足や生産性の低下を招く。

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  
(%)

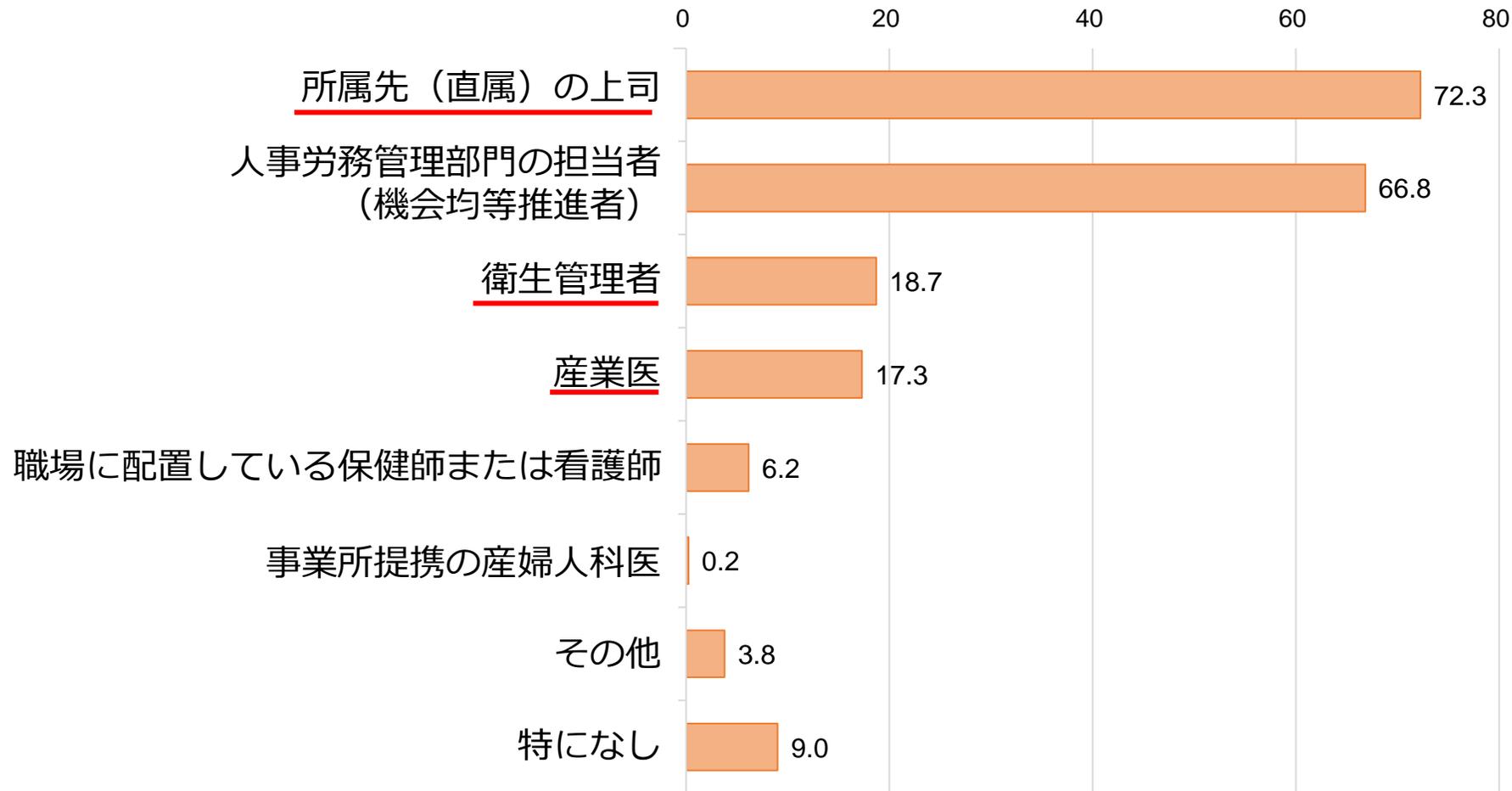


資料出所：一般財団法人 女性労働協会「厚生労働省委託調査 中小企業における母性健康管理に関する通信調査」平成30年

# 母性健康管理の実態

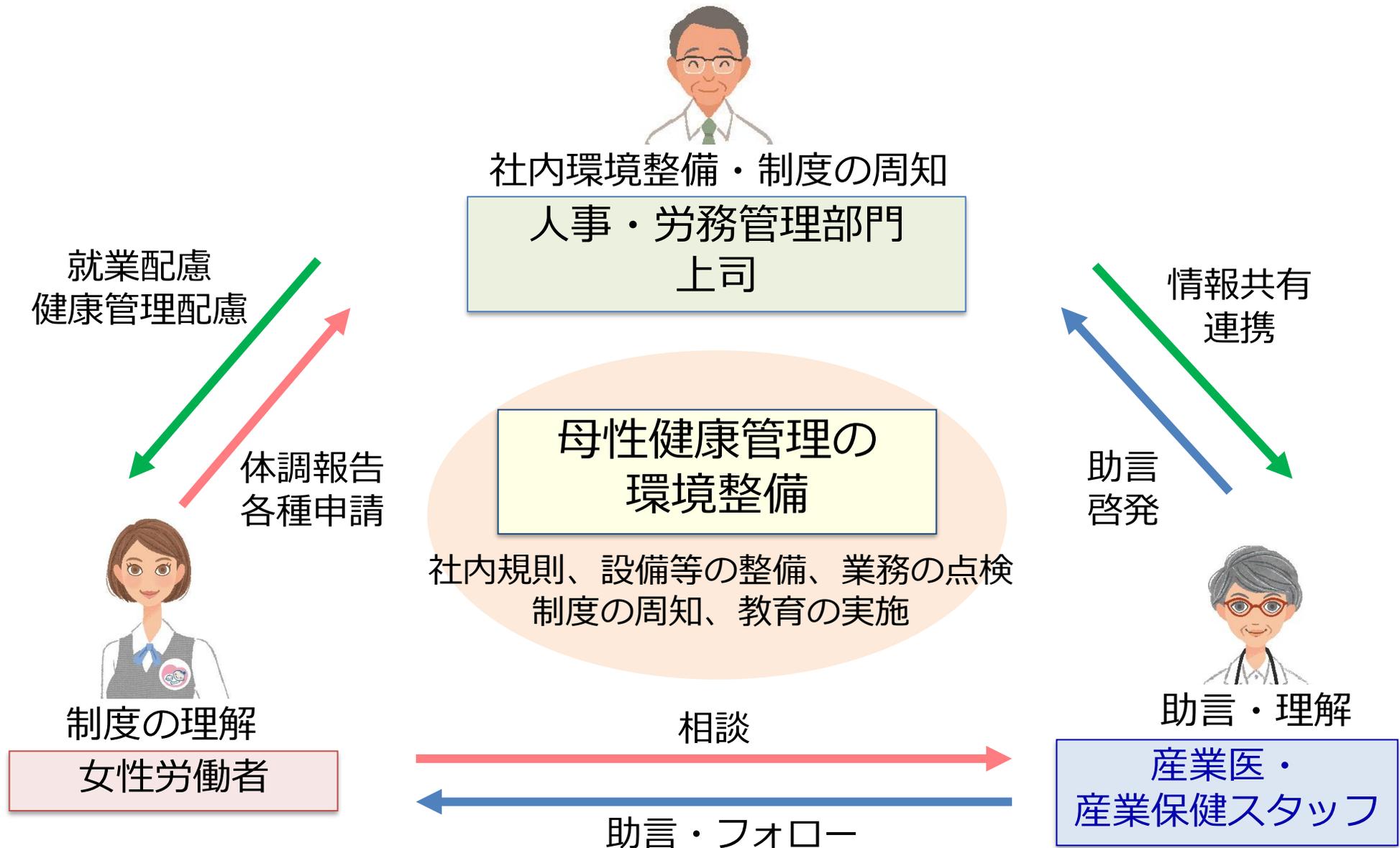
## (2) 妊産婦が相談する担当者（複数回答）

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
  - ・ 母性健康管理の流れのルール化
  - ・ 組織・対応窓口の整備
- 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. 「妊娠・出産期の女性が安心・安全に  
働くことができる職場環境作りの  
ポイント  
-企業に求められる対応-

3-2. 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。

# 職場における「搾乳室」の設置について

出産した女性が、安心して職場復帰し、働き続けることができるよう、搾乳室の設置を進めましょう。専用の搾乳室でなくても、工夫次第で搾乳スペースは作れます。従業員の搾乳ニーズを把握し、自社にあった取組を考えましょう。



## 搾乳室設置にあたって準備すること

### ➤ 衛生的で他人から見えないスペース

衛生面、プライバシーに配慮しましょう。

専用の個室でなくても、女性用休養室等の一角にパーティションやカーテンで仕切った搾乳スペースを設けたり、使用頻度が低い部屋を予約制にして使用時に内鍵をかけるなどの方法が考えられます。

### ➤ 椅子や机

搾乳時に座る椅子や、搾乳器、保存容器などを置ける机や台を用意しましょう。ゆったり座れて、体調不良の時は寄りかかったり横になれるソファを用意するのもよいでしょう。

### ➤ 上司や同僚の理解、会社のサポート

安心して搾乳するためには、職場の理解が必要です。搾乳の頻度、時間、母乳が出る期間は個人差があり、母乳を続けたい期間も人それぞれです。個々の状況に応じて搾乳できるよう、職場の理解が深まるよう会社がサポートしましょう。

## 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囲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に、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。

# 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. 「妊娠・出産期の女性が安心・安全に  
働くことができる職場環境作りの  
ポイント  
-企業に求められる対応-

3-3. 妊娠、出産を理由とする不利益取扱いと  
ハラスメント等の防止対策について

# 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

## こんな扱いは**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？

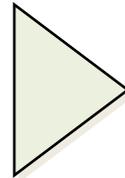
妊娠・出産、産前産後休業、育児休業等の**事由の終了から1年以内**に不利益取扱いがあった場合、原則として「理由とする」と解され、法違反になります。

# 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①

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3、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
- ◆ 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。

# 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②

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が以下の通り定められています。  
事業主は、これらを必ず実施しなければなりません。

## 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) ①妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容、  
②妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、  
③妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針、  
④制度等の利用ができることを明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

## 2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

# 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③

事業主は、以下のとおり、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントへの対応や措置を講じなければなりません。

## 3 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

## 4 職場における妊娠・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

- (9) 業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

## 5 1から4までの措置と併せて講ずべき措置

- (10) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (11) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

3. 「妊娠・出産期の女性が安心・安全に  
働くことができる職場環境作りの  
ポイント  
-企業に求められる対応-

3-4. 生理休暇について

# 生理休暇

## 生理休暇

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、その者を生理日に就業させてはなりません。（労働基準法第68条）

- ◆ 生理日の就業が著しく困難とは、生理日において下腹痛、腰痛、頭痛等により就業が困難な状態のこと
- ◆ 従事している業務を問わず請求できる
- ◆ 半日又は時間単位でも請求可
- ◆ 就業規則その他により日数を限定することはできない
- ◆ 賃金の取扱いは会社の定めによる

## 生理休暇取得促進の対応例

- 『生理休暇』の社内での呼び方を変更（例：F休暇など）。名称からくる取得しづらさを払拭する。
- 男性の上司に対面で生理休暇を申請しなくてもいいよう、勤怠管理システムやメールで申請できるようにする。

3. 「妊娠・出産期の女性が安心・安全に  
働くことができる職場環境作りの  
ポイント  
-企業に求められる対応-

3-5. 不妊治療について(男女労働者対象)

# 不妊治療（男女労働者対象）

- ◆ 不妊の検査や治療を受けたことがある（または現在受けている）夫婦は夫婦全体の**約4.4組に1組**の割合（出典:国立社会保障・人口問題研究所「2021年社会保障・人口問題基本調査」）
- ◆ 不妊治療をしたことがある（予定している）労働者の中で「仕事との両立ができなかった（または両立できない）」人の割合は**34.7%**

主な理由：精神面で負担が大きい、通院回数が多い、体調、体力面で負担が大きい  
(出典:厚生労働省「平成29年度不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)

- ◆ 職場内で、不妊治療についての認識が浸透していないことで、支援制度の導入や利用が進まない場合がある。



男性、女性に関わらず不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場環境の整備が求められる。

## 職場での配慮のポイント

- 不妊治療に対する職場全体の理解を深め、通院のための休暇の取得等配慮が必要になる場合があることを理解する。
- 相談を受けた場合は、現状を把握するとともに不妊治療との両立のためにどのような働き方をしたいか等本人のニーズを把握するよう努める。
- 本人の意思に反して詮索したり、職場全体に知れ渡ってしまうことがないようプライバシーの保護に十分配慮する。

参照:厚生労働省「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30l.pdf>

## 第4部 事例検討

### 「妊娠中の女性労働者への対応」

## 事例

### ①

# 男性上司・同僚の無理解

女性労働者 A さん

情報サービス業で働く妊娠12週の女性労働者の事例

自分以外は男性ばかりの部署で働いています。これまでこの部署では妊娠した女性社員はいませんでした。

つわりがひどく、忙しいときはつらいため、適宜休憩を取ったり、早退したいと思うこともありますが、同僚も皆忙しいため、自分からは言い出しづらい状況です。

妊娠初期でまだおなかが目立たないこともあり、周りにはつらい思いをしていることに気づいていないようです。上司も気にかけてくれる様子はありません。

このまま我慢するしかないのでしょうか。

### <問題点>

- ・ Aさんは妊娠していることや現在の体調について、周囲に相談できずにいる。
- ・ Aさんは体調が悪いにも関わらず、我慢して妊娠前と同様に働き続けている。
- ・ 上司、同僚がAさんが体調が悪いということに気づいていない。
- ・ 上司や同僚に相談しづらい場合、社内の相談窓口や産業保健スタッフ等に現在の体調について相談するということを考えていない。

## 企業の対応例

- ・男性の上司、同僚へ直接言いづらい場合、産業医や相談窓口などに相談できるということを普段から周知しておく。
- ・職場の産業医・産業保健スタッフや人事・労務担当者、上司が連携を取り、Aさんの体調や本人の希望を確認の上、業務内容について検討を行う。
- ・女性労働者、上司、同僚それぞれに法律で定められている母性健康管理、母性保護について周知し、職場全体の理解を促す。
- ・Aさんには、母健カードについて説明し、必要に応じて活用してもらうように伝える。

## 現場の上司・同僚の対応例

- ・妊娠・出産に関わらず、体調が悪いときは申し出しやすいよう「お互い様」の関係性が築けるよう心がける。
- ・プライバシーに十分配慮しつつ、女性労働者には適宜声をかけ、業務の負担や不安がないかを確認し、本人の不安を和らげるようにする。
- ・母性健康管理の措置について理解するとともに、必要に応じて産業医や人事・労務担当者の助言に従って適切な対応を取る。

## 対応のポイント！

妊娠する女性は様々な不安を抱えています。職場の状況で言いづらかったり、万が一流産になってしまった場合を懸念して、安定期に入るまで妊娠を報告したくないという人もいます。女性労働者が相談しやすいよう産業保健スタッフや人事・労務担当者など直属の上司以外の相談先を周知するとともに、早期に妊娠を報告しても本人が同僚等へ知られたくない場合にはプライバシーがしっかり守られるように配慮しましょう。

# 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

2023年 ××月 ××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	12週	分娩予定日	2023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
<p>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( )</p>

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"> <li>身体的負担の軽減のため適宜休憩が取れるようにする。</li> <li>体調によっては勤務時間の短縮をすること。</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### 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( 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

## 具体的な対応事例：身体的負担の大きい業務

### 店舗で販売職として働く妊娠27週Bさんの事例

販売員として接客対応などを行っています。

接客対応が続くと、長時間立ちっぱなしとなり、お腹の張りを感じることもありましたが、忙しいと休憩を取ることができませんでした。

シフト制で限られた人員で対応しているため、周りに迷惑をかけてもいけないと思い、無理をして働いていました。

我慢しながら勤務を続けていたところ、妊婦健診で切迫早産の兆候があると言われてしまいました。

#### <問題となっていること>

- ・身体に負担がかかる職場環境でありながら、業務を軽減されていなかった。
- ・自覚症状がありながら、言い出せる雰囲気がなく、自己判断で我慢をして働き続けたことで身体の不調につながってしまった。
- ・Bさんがつらいと訴えなかったことで、周囲も特別な配慮が必要だと感じていなかった。

## 企業の対応例

- ・法律に基づき、妊婦からの申し出があれば、軽易業務へ転換できることをBさん本人、職場の上司、同僚に周知する。
- ・定期的な面談等を通じて、Bさんの健康状態や働き方の希望の把握に努める。
- ・上司、産業医・産業保健スタッフ等、人事労務管理担当者が連携し、Bさんの体調や本人の希望を考慮し、業務分担や業務負担の軽減について検討していく。
- ・Bさんには自己判断ではなく、気になる症状等があれば、主治医や産業医等に相談し、医師等が必要と判断すれば、母健カードを活用してもらうよう周知する。

## 上司・同僚の対応例

- ・お腹の張りなどの症状が出る前に、無理をせず、申し出ることが出来るよう職場の雰囲気づくりに努める。
- ・必要に応じて休憩が取れるよう配慮したり、バックヤードに椅子を置いたりなど休憩しやすい職場環境に配慮する。

## 対応のポイント！

頑張り屋さんの妊婦さんは、つらいと思っても言い出せず、自己判断で無理をしてしまいがちです。妊娠中の女性労働者本人だけでなく、同じ職場で働く全員が妊産婦が利用できる制度等を理解することで、制度を利用しやすくなります。

また、女性労働者が言い出せなくてもそのままにせず、面談や日頃のコミュニケーションを通じて健康状態を把握するとともに、無理のない範囲で業務を行えるよう配慮をしましょう。

# 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

2023年 ××月 ××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	27週	分娩予定日	2023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、 <b>腹部緊満感</b> 、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)	○
	<b>長時間の立作業</b>	
	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

- ・身体的負担の軽減のため、1時間の連続した立ち作業や重いものを持つ作業は避けること。
- ・必要な時に適宜休憩が取れるようにすること。

### 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( 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

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

# メンタル不調への対応

事務職で働く妊娠25週の女性労働者Cさんの事例

お腹が大きくなるにつれ、仕事や出産への不安な気持ちが大きくなり、悩むことが増えてしまいました。仕事中に涙が出てきてしまうこともあります。精神科を受診し、相談しましたが、診断書を書くほどではないと言われてしまいました。

産婦人科の先生に相談をしてみるようにと言われたのですが、精神的な不調についても産婦人科で相談してもいいのかためらいます。精神的な不調に関しても母健カードは書いてもらえるのでしょうか。

また、精神科の診断書の提出がなくても職場は対応してくれるのでしょうか。

## <問題点>

- ・メンタル不調について、産婦人科の主治医に相談できていない。
- ・母健カードについて正しく理解していない。

## 企業の対応例

- ・日頃から、メンタル不調時に相談できる相談窓口の設置や、産業保健スタッフへも相談できることを周知するなど、職場の受け入れ態勢を整えることが重要です。
- ・従業員から相談を受けた際は、否定をせず、話を聴くことに努め、必要に応じて社内の産業医や保健師への相談を促しましょう。相談に対応する際は、本人のプライバシーに十分配慮しましょう。
- ・仕事の量や質、人間関係等は精神面に大きな影響を与えます。職場の環境等を適切に把握し、過度な負担がかからないよう職場環境等の改善を通じたストレスの軽減に努めましょう。

## 母健カードが提出されたら

「妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど」の症状に対する指導事項が記載された母健カードの提出を受けた場合は、適切な措置を講じましょう。

母健カードは主治医の産婦人科の医師等により記入されるものですが、産婦人科医師等と連携の上で他の診療科の医師が指導を行うことが望ましい場合もあります。

## 対応のポイント！

妊娠中からメンタルに不調をきたす場合があります。メンタル不調を抱える妊産婦から措置の申し出があった場合は、プライバシーに配慮しつつ、必要に応じて関連部署とも連携を取りながら、適切に対応しましょう。

母健カードが提出された場合は、母健カードへの理解不足から、適切な措置が講じられないことのないようにしましょう。指導内容が不明確な場合には、女性労働者を介して主治医に連絡をとり、判断を求めるなどの対応を取りましょう。

# 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

2023年 ××月 ××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	25週	分娩予定日	2023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、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、 <b>妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど</b> 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	
	<b>ストレス・緊張を多く感じる作業</b>	<input checked="" type="radio"/>

(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"> <li>・症状が安定するまでクレーム対応等、ストレスを多く感じる仕事は避けること。</li> <li>・こまめに休憩を取り、適宜緊張を緩和させるよう努めること。</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 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)	<input checked="" type="radio"/>
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="radio"/>

## 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

## 具体的な対応事例：配慮の内容・程度 配慮される側の意識

医療福祉の現場で妊娠10週の部下を持つ現場管理者Dさんの事例

介護施設で現場リーダーをしています。

女性従業員から妊娠の報告を受けた際に、「何かあっては不安だから出産するまでずっと在宅勤務をさせてほしい」と要望がありました。

これまで妊娠をした女性従業員は数名いましたが、身体的に負担のある業務を軽減することで対応しており、特に問題はありませんでした。当施設では在宅で行う業務はほとんどなく、人員にも余裕がないため戸惑っています。

妊娠中の女性従業員に配慮が必要なことは理解していますが、「出産するまでずっと」というのはただのわがままに思えます。

申し出を断ったり、別の対応例を企業側から提示することは問題ないでしょうか。

### <問題となっていること>

- ・女性従業員からの口頭での申し出だけで、本人都合によるものなのか、主治医等からの指導があったのかが不明確。
- ・女性従業員の要求を伝えただけであり、体調や業務内容についての話合いが十分に行われていない。
- ・業務の特性上、在宅勤務に対応できる業務がないため、管理者側が対応に困っている。

## 企業の対応例

- ・必要に応じて、産業医や産業保健スタッフにも同席してもらい、医学的な視点からも必要な措置を検討していく。その上で、負担が少ない業務を担当するなどの提案を試みる。
- ・女性従業員からの申し出の内容が不明確なため、女性従業員を介して医師等と連絡をとり、判断を求める。女性従業員には、医師等の指導事項を的確に伝えるためのツールとして「母健カード」があることを伝え、活用を促す。

## 現場リーダーDさんの対応例

- ・産業医や産業保健スタッフ、人事・労務管理担当者とも連携し、この先の妊娠経過においてどのような配慮が必要か、どのような業務であれば良いのかということを検討する。
- ・女性従業員と可能な範囲でコミュニケーションを取り、申し出が本当にただのわがままであるのか、または業務への不安等によるものなのか、理解に努める。

## 対応のポイント！

法律では、会社が新たに業務を創設してまで在宅勤務に対応する義務までは求めていません。在宅勤務措置を講じることが難しい場合は、休業等で対応するケースもあります。女性従業員の申し出において、指導事項の内容が不明確な場合には、医師や産業医等、医学的な見地からの指導を仰ぎましょう。

妊娠中の女性従業員への配慮は必要ですが、過度な要求を希望通りにすることで、それが前例となって他の従業員からも同じような申し出がでてくる、あるいは特別扱いではないかと不公平感が生じる等の事態になりかねません。体調や業務内容を考慮の上、適切で公平な措置を講じましょう。

