

働きながら**安心**して**妊娠・出産**を迎えるために

母健連絡カードを**活用**しましょう!

(母性健康管理指導事項連絡カード)

母健連絡カードは、妊娠中・出産後の女性労働者が主治医等から受けた指導事項を事業主に的確に伝達するツールです。

母健連絡カードの活用事例も紹介!



働きながら安心して出産を迎えるために、役に立つ情報を集めました。
母健連絡カードが有効に活用されている、母性健康管理に対する理解が進んでいる企業等の事例も紹介しています。
また、働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定なども掲載しています。
ぜひご参考になさってください。

働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト

「女性にやさしい職場づくりナビ」
<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

▼ パソコン

職場と母性

検索

▼ スマホ

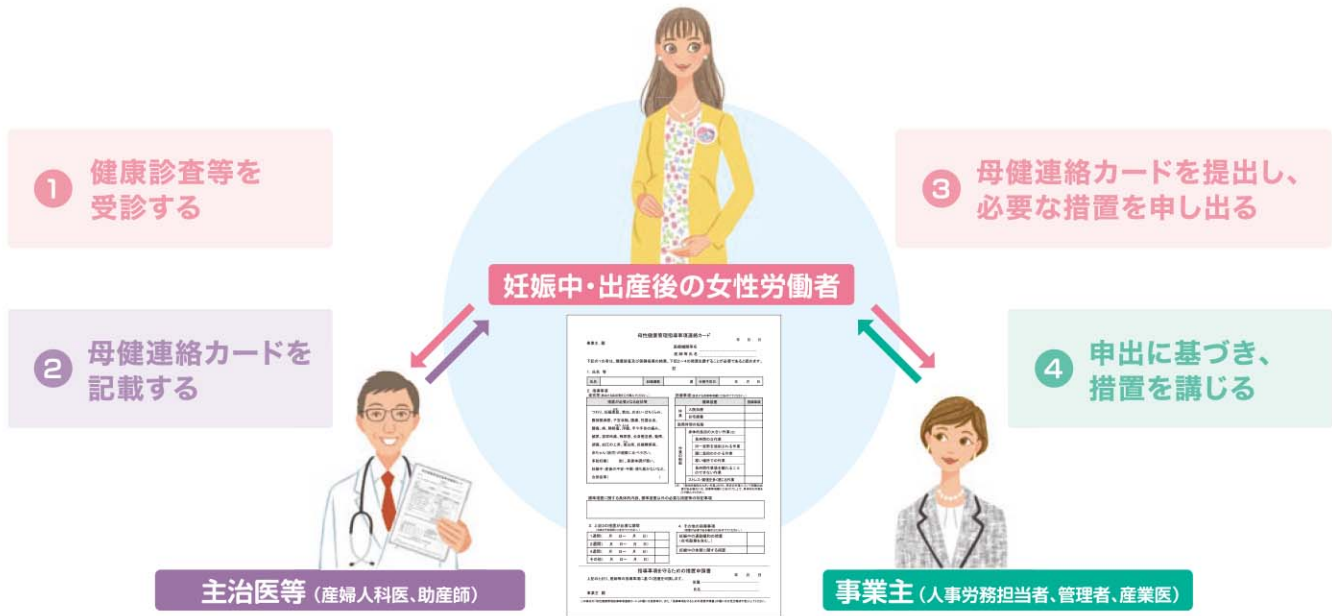


▼ Facebook



母健連絡カードの使い方

「母性健康管理指導事項連絡カード」(以下、母健連絡カード)は、妊娠中・出産後の女性労働者が妊婦健診等で主治医等から診断や指導を受けた場合、その内容(指導事項)を事業主に的確に伝えるためのツールです。事業主は母健連絡カードに記載された指導事項に基づき、適切な措置を講じる必要があります。



- 1 妊娠中または出産後の女性労働者が健康診査等を受診します。
- 2 主治医等が、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判断した場合、「母健連絡カード」に必要な事項を記載して女性労働者に渡します。
- 3 女性労働者は、「母健連絡カード」を事業主に提出して、措置を申し出ます。
- 4 事業主は、「母健連絡カード」の記載事項に従い、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じます。

よくある質問

Q1:母健連絡カードはどの程度の症状なら発行されますか？

A:妊娠中や産後に発生する多くの疾患は、その予防が重要です。わずかな兆候に対し安静や就労措置を的確に行えば、その発生を防ぐことが可能になります。仕事を続ける上で必要な措置がある場合は、主治医等が母健連絡カードに必要な事項を記載します。

Q2:診断書の提出を求めてもいいですか？

A:母健連絡カードは、医師による証明書の一つであり、診断書と同等と位置付けられるものですので、事業主は、女性労働者から母健連絡カードが提出された場合、母健連絡カードの記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。重ねて診断書の提出を求めることは不適切です。

Q3:指導内容が不明確な場合は？

A:まずは、女性労働者から詳しく話を聞き、不明な点を女性労働者から主治医等に確認してもらいましょう。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、判断を求めるなどの対応が必要です。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。

Q4:母健連絡カードの提出がない場合は？

A:母健連絡カードはあくまでも主治医等の指導事項を事業主に的確に伝えるためのものです。したがって、母健連絡カードの提出がない場合でも、女性労働者本人の申出等からその内容等が明らかであれば事業主は必要な措置を講じる必要があります。なお、女性労働者に主治医等に母健連絡カードを書いてもらって提出するよう求めてもよいでしょう。

母健連絡カードは、ほとんどの母子健康手帳に掲載されています。厚生労働省のホームページや「女性にやさしい職場づくりナビ」のサイトからもダウンロードできます。

▼ パソコン

職場と母性

検索

▼ スマホ



▼ Facebook



母健連絡カードの見方・留意点

1 症状等

措置が必要となるすべての症状等に○

2 標準措置

該当した症状等に対応する措置に○

6 症状等に対して考えられる措置の例

● 表面の症状等に対し、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。

● 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等に質問したり、職場の産業医等に相談を。

3 具体的内容、特記事項

特記事項欄により具体的な内容を記載。

4 措置が必要な期間

5 その他の指導事項

表面記入例

母性健康管理指導事項連絡カード 2022年12月1日

事業主 殿 医療機関等名 母性健康産婦人科
医師等氏名 健康 太郎

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 母健 花子 妊娠週数 11週 分娩予定日 2022年6月18日

2. 措置事項
症状等(該当する症状等全てを記入してください) 措置が必要となる症状等
つわり、吐き気、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、
頻尿、痔、静脈瘤、浮腫、手や手足の痛み、
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、妊婦糖尿病、
赤ちゃん(胎児)の胎動に比べ小さい、
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()

措置事項(該当する措置事項全てを記入してください) 標準措置 指導事項
入院医療 在宅療養
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
長時間作業を繰り返れること
できない作業
ストレス-緊張を多く感じる作業

3. 措置期間(措置が必要な期間) 措置の必要となる期間(注)を記入してください。
1週間(月 日 ~ 月 日) 2週間(12月2日 ~ 12月15日) 4週間(月 日 ~ 月 日) その他(月 日 ~ 月 日)

4. その他の指導事項
就業上の配慮(注)を記入してください。
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

措置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。 所属 年 月 日
事業主 殿 氏名

裏面記載内容

(参考)症状等に対して考えられる措置の例

症状等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院医療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業を繰り返ることのない作業)の制限、においがきつい機具が高い室温多量などのつわり症状を軽減す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(長時間作業を繰り返すことのない作業)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(入院医療・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、長時間作業を繰り返すことのない作業)の制限、通勤緩和の配慮 など
腰痛	休業(入院医療)、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(入院医療)、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(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(長時間の立作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 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、通勤緩和の配慮 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、通勤緩和の配慮 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、通勤緩和の配慮 など
手や手足の痛み	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、通勤緩和の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業(入院医療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業を繰り返すことのない作業)の制限、通勤緩和の配慮 など
全身倦怠感	休業(入院医療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業を繰り返すことのない作業)の制限、通勤緩和の配慮 など
動悸	休業(入院医療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(長時間作業を繰り返すことのない作業)の制限、通勤緩和の配慮 など
頭痛	休業(入院医療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(長時間作業を繰り返すことのない作業)の制限、通勤緩和の配慮 など
血圧の上昇	休業(入院医療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業を繰り返すことのない作業)の制限、通勤緩和の配慮 など
蛋白尿	休業(入院医療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業を繰り返すことのない作業)の制限、通勤緩和の配慮 など
妊婦糖尿病	休業(入院医療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中への配慮) など
赤ちゃん(胎児)が胎動に比べ小さい	休業(入院医療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業を繰り返すことのない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠(胎)	休業(入院医療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業を繰り返すことのない作業)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(長時間作業を繰り返すことのない作業)の制限、通勤緩和の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業(入院医療・自宅療養)、勤務時間の短縮、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等から判断できる措置 など

1 症状等

妊娠中や産後に起こりやすい症状等を記載しています。措置が必要となる症状に医師等が○を付けます。

4 措置が必要な期間

診断時点で医学的判断から措置が当面必要とされる期間です。1週間、2週間、4週間と期間が分かれており、その他の期間を指示する場合には「その他」欄に記載されます。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。

2 標準措置

①で○のついた症状について、医学的判断から必要と思われる措置について、指導事項欄に○がつきます。事業主は、指導事項に基づき措置を講じる必要があります。「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。

5 その他の指導事項

通勤緩和、休憩の措置が医学的に必要な場合に記入されます。どちらかの措置だけに○がつくこともあります。新型コロナウイルス感染症の感染防止のために、通勤緩和の措置が必要な場合はここに記載されます。

3 具体的内容、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。新型コロナウイルス感染症に関する措置が必要な場合はこちらに記入されます。

6 症状等に対して考えられる措置の例

①の症状に対して考えられる措置の例を一覧で記載しています。具体的にどのような措置が必要なのかを確認することができます。

母健連絡カードの情報取り扱いについて

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充分留意しなければなりません。

母性健康管理に対する理解が進んでいる企業の取り組み事例

すぐに取り入れられる取り組みも紹介していますので、ぜひご参考になさってください！



株式会社 秋田魁新報社

業種：情報・通信業
規模：約292名(派遣・パート含)
男性 190名(正規職員155名) 女性 102名(正規職員48名)
所在地：秋田県

取り組み内容

保健師を含めた妊娠中・復帰前・復帰後の面談で妊産婦への理解を促進

- ◆妊娠中・復帰前1ヶ月・復帰後1ヶ月と女性労働者の状況変化に合わせて、人事担当者・保健師・必要があれば所属長を含め面談を実施

働きながら3人の子育てをした経験のある保健師が、女性労働者に寄り添い、人事担当者や所属長と共に、「体調について」「業務上困っていることはないか」「出産後の働き方の希望」等を丁寧に聞き取っている。

女性労働者が希望する措置を所属長に直接伝えにくいと感じている場合には、保健師が間に入り、伝える役割も担っている。



面談の様子

制度を実施する際の工夫

保健師との距離が近くなるよう声掛けや巡視を頻繁に実施

保健師は社員への声掛けや巡視をできるだけ毎日行い、気になる社員の健康変化等をチェックしている。

妊娠中の女性労働者に対し、「いつでも保健室にきていいよ」と声をかけ、安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいる。

成果・効果

過去5年における育児休業取得後の復帰率90%を達成

過去5年で育児休業取得者10名中9名が職場復帰を果たしている(1名は本人の希望により退職)。

保健師が関わり続けることで、話しやすくなった・スムーズな職場復帰に繋がったとの感謝の声も届いている。

ポイント

- ◆妊娠中・復帰前・復帰後に面談を実施し妊娠中・出産後の女性労働者とのコミュニケーションを密に
- ◆保健師が窓口となり妊産婦が安心して働ける職場環境を実現



東京海上日動システムズ株式会社

業種：情報・通信業
規模：約1302名(派遣・パート含)
男性 847名(正規職員822名) 女性 455名(正規職員442名)
所在地：東京都

取り組み内容

公平な評価制度と柔軟な働き方により、女性労働者のモチベーションを維持

- ◆「どのように取組んだか」を重視した評価制度と自由な勤務時間が選べる制度

業務時間やアウトプット量ではなく、スピード感を持った判断・行動や、効率的な業務遂行、win-winを意識した関係者との合意形成等、コンピテンシー*を重視した評価項目による公平な評価により、妊娠中の女性労働者のモチベーションが維持できる。

また、時短制度、フレックス制度や勤務時間帯を10パターンから自由にカスタマイズできる勤務制度を設けており、妊娠・出産・育児期の女性労働者の個々の状況に合わせた柔軟な働き方を実現している。

*コンピテンシーとは、各役割に期待される行動特性のこと

制度を実施する際の工夫

管理職向けだけでなく従業員向け研修も実施し、制度利用への理解を促進

制度を利用しない社員にも不公平感がないよう、管理職向けのほか必要に応じ従業員向けの研修を実施することで、妊産婦が制度を利用しやすい風土の醸成に努める。

成果・効果

過去5年における育児休業取得後復帰率100%を達成

過去5年で育児休業取得対象者103名全員が職場復帰を果たしている。

出産前から育児を前提とした働き方やキャリアプランを考え、妊娠・出産によってキャリアを諦めることなく復帰後も意欲的に仕事に取り組む社員が多い。



ポイント

- ◆コンピテンシーによる公平な評価と、柔軟な働き方を組み合わせキャリア継続を支援
- ◆制度の充実と職場での理解促進の両面から、会社全体で制度を利用しやすい風土を醸成

さらに詳しい情報は
「女性にやさしい職場づくりナビ」
で紹介しています！



エームサービス株式会社

業 種: 宿泊、飲食サービス業
規 模: 約25,000名(派遣・パート含)
男性 5,000名(正規職員2,000名) 女性 20,000人(正規職員3,000名)
所在地: 東京都

取り組み内容

上司向けハンドブックを作成し、全国各地の事業所で全責任者に展開

◆それぞれの立場に合わせた4種類のハンドブックを作成

- ①妊娠・出産を迎える女性社員向け
- ②育児と仕事を両立する社員向け
- ③介護と仕事を両立する社員向け
- ④上司向け

◆現場の声がきっかけに

現場の上司から、部下の産休・育休に関する問い合わせが増えたことから、妊娠・出産を迎える本人向けのハンドブックに加えて、上司向けのハンドブックを作成。

◆部下の妊娠に際しどのように対応したらよいかをわかりやすく説明

全国に1500の事業所を抱えており、全ての上司が統一に対応できるようにすることが課題であった。産休・育休などの法制度に関する説明はもちろんのこと、部下から妊娠報告を受けた際の接し方や担当業務の引き継ぎ準備など、妊娠中の女性労働者への配慮の方法をわかりやすく記載している。一例に、本人に安心してもらえるよう、報告を受けた際、最初に「おめでとう！」と声をかけてほしいことや、妊娠中の体調不良の対応として「母健連絡カード」の紹介をしている。



まずは「おめでとう！」
の一言を

1-(1) 部下から妊娠報告を受けたとき最初にかける言葉

まずは「おめでとう！」と思いきり声をかけてください。
本人以上に喜ぶぐらいに祝福してあげてください。

- 逆に、こんな声かけは避けましょう！
- × 「復帰はいつ？」といきなり聞く
 - × 「任せたい仕事があったのに残念」とこちらの都合を言う
 - × 「じゃあ、楽な仕事をお願いするね」と急に気を遣う

妊娠報告をする部下は、「上司に何を言われるかな？」「私、このまま働き続けられる？」「職場のメンバーはどう思う？」といった不安を感じている人が多いです。
上司の皆さまも「引継ぎはどうする？」といった不安を持たれるかもしれませんが、まずは上司よりももっと緊張し、不安を感じている部下を安心させるよう努めていただきたいと思います。

そして、「参考になることが記載されているようなので見てみてね」と、高立支援ハンドブック①及び②を印刷・手渡し、または閲覧するよう案内してあげてください。

母健連絡カード
を紹介

1-(3) 妊娠中の体調不良への対応

- 妊娠中の部下に体調不良の様子が見られたときは、本人の働き方について適切に対応するために、主治医に相談するよう促しましょう。
- 主治医から通勤緩和、休憩の増加、作業の制限、休職などの指導を受けた場合には、診断書又は「母性健康管理指導事項連絡カード」(以下「母健カード」)の内容を確認し主治医の指導どおりに対応しましょう。



4種類の
ハンドブック
を作成

制度を実施する際の工夫

イントラネットに掲載し、全国の事業所からアクセス可能に

ハンドブックは、イントラネットに掲載し全国1500の事業所から閲覧可能となっている。業務でパソコンを使用しない従業員もいる為、印刷した際も見やすいように作成している。

また人事への問い合わせ対応もハンドブックを見ながら行うため、電話での説明もスムーズに実施できている。

成果・効果

過去5年における育児休業取得後復帰率94%を達成

過去5年で育児休業取得者約500名のうち94%が職場復帰。

上司からは、「ハンドブックが参考になっている」と評判を得ている。妊娠した当事者からも、上司用のハンドブックがあることで「直接伝えづらいことも理解してもらえるので助かっている」という声や「母健連絡カードがあることで体調不良時に自身の状況を伝えやすくなっている」などの声があがっている。

ポイント

- ◆ 上司向けハンドブックを作成することで妊産婦の働きやすい職場づくりを促す
- ◆ 妊娠した従業員に対する具体的な接し方等を示すことで、休みやすく職場復帰しやすい環境づくりに繋げる

母健連絡カードの記載例と提出後の企業の対応例

女性労働者から母健連絡カードの提出を受けたら・・・こんな時どう対応すればよい？
そんな疑問にお答えします！

事例① 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

母健連絡カードの記載例

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

指導事項(作業の制限)
勤務時間の短縮

措置が必要な期間
2週間(12月2日～12月15日)

その他の指導事項
妊娠中の休憩に関する措置

結果とポイント！
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。

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、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、母健連絡カードに指導事項を記載してもらった。



症状	つわり、めまい・立ちくらみ
指導事項の例	勤務時間の短縮、作業の制限(長時間の立ち作業)、休憩に関する措置 必要な期間:2週間
企業側の対応の例	①指導事項にあるように、勤務時間を短縮し、休憩時間を延長。 ②レジの中に椅子を配置し、適宜休憩が取れるようにした。

結果とポイント！ 企業が適切な措置を講じたため、女性労働者の身体的負担が軽くなり、体調の改善がみられた。

事例② 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

母健連絡カードの記載例

措置が必要となる症状等
腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手首の痛み、

指導事項
勤務時間の短縮

措置が必要な期間
4週間(5月26日～6月22日)

その他の指導事項
妊娠中の休憩に関する措置

結果とポイント！
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。

既に入浴介助、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。利用者の身体介助が主な業務だが、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。



症状	手や手首のしびれ、痛み
指導事項の例	勤務時間の短縮、作業の制限(同一姿勢を強制される作業、手や手首に負担のかかる作業)、休憩に関する措置 必要な期間:4週間
企業側の対応の例	①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を免除。 ②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に担当替えをした。

結果とポイント！ 作業制限の他、業務の合間に適宜休憩が取れるよう配慮してもらい、安心して業務に取り組めるようになったと女性労働者から喜ばれている。

仕事を続ける上で必要な措置がある場合は、主治医等が母健連絡カードに必要事項を記載します。女性労働者の方は、気になる症状があれば主治医等に相談し、事業主等に母健連絡カードを提出して措置を申し出ましょう。事業主は指導事項に従い適切な措置を講じましょう。



事例③ 店舗で販売職として働く妊娠後期の女性労働者の事例

母健連絡カードの記載例

措置が必要となる症状等
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど

母健連絡カード
 氏名 氏名 28歳 分娩予定日 2022年11月15日

2. 指導事項
 措置が必要となる症状等
 つわり、妊娠高血圧、貧血、めまい立ちくらみ、腰痛、肩こり、手足の冷え、頭痛、吐き気、嘔吐、性器出血、腹痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や足の痛み、風邪、感染症、痔瘻、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)が運動しにくい、多胎妊娠(胎)、産後経過が悪い、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
自宅療養

指導事項
勤務時間の短縮

その他の指導事項
妊娠中の休憩に関する措置

措置が必要な期間
2週間(8月26日～9月8日)

・症状が改善するまで2週間の休業が必要。
 ・復帰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。

売り場責任者である上司のほかは正社員は自分一人で、なかなか休憩をとることができない。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。



症状	妊娠中の不安・不眠
指導事項の例	休業(自宅療養) 必要な期間: 2週間 【復帰後】勤務時間の短縮、休憩に関する措置(休憩回数の増加)
企業側の対応の例	①カードの指導事項に従い2週間の休業を取り自宅療養。 ②女性労働者の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ったようにした。

結果とポイント!

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・精神的にも負担が軽減された。現在の症状だけでなく、その先の状況を見据えた対応ができると女性労働者だけでなく、職場にも余裕ができる。

事例④ 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

母健連絡カードの記載例

母健連絡カード
 氏名 氏名 22歳 分娩予定日 2023年3月1日

2. 指導事項
 措置が必要となる症状等
 つわり、妊娠高血圧、貧血、めまい立ちくらみ、腰痛、肩こり、手足の冷え、頭痛、吐き気、嘔吐、性器出血、腹痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や足の痛み、風邪、感染症、痔瘻、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)が運動しにくい、多胎妊娠(胎)、産後経過が悪い、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
**その他の指導事項
 妊娠中の通勤緩和の措置(在宅勤務を含む。)**

措置が必要な期間
その他(11月1日～12月31日)

・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。

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。

症状	新型コロナウイルス感染症への感染の不安
指導事項の例	出勤の制限(在宅勤務・休業) 必要な期間: 2か月
企業側の対応の例	①指導事項に従い2か月の在宅勤務の措置を講じた。

結果とポイント!

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。職種や業務内容によって、在宅勤務が困難な場合も、ラッシュ時間帯を避けての通勤や車通勤を認めるなど、できる措置を講じることが必要。

働く女性の母性健康管理措置・母性保護規定

男女雇用機会均等法における 母性健康管理措置

●保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

(男女雇用機会均等法第12条関係)

女性労働者が妊産婦のための保健指導や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(有給か無給かは会社の規定によります)。

医師等からの指導事項を守ることができるようにするための措置

●通勤緩和 (男女雇用機会均等法第13条関係)

交通機関の混雑等によって、つわりの悪化や流産・早産等につながる場合があります。女性労働者が医師等から通勤緩和の指導を受けた場合は、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するなど、通勤緩和の措置を講じなければなりません。

●妊娠中の休憩に関する措置 (男女雇用機会均等法第13条関係)

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は、事業主は、適宜の休養や補食ができるよう、休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更等、休憩に関する必要な措置を講じなければなりません。

●妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置 (男女雇用機会均等法第13条関係)

健康診査等の結果、女性労働者が医師等から症状等について指導を受けた場合は、事業主は、その女性労働者が指導事項を守ることができるようにするため、必要な措置(作業の制限(作業環境の変更)や、勤務時間の短縮や休業等)を講じなければなりません。

労働基準法における 母性保護規定

●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関係)

妊産婦を、妊娠・出産・哺育等に有害な業務(重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務など)に就かせることはできません。なお、これらの就業禁止業務のうち、女性の妊娠・出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性についても就業が禁止されています。

●妊婦の軽易業務転換 (労働基準法第65条関係)

妊娠中の女性労働者が請求した場合、前屈み作業、長時間の立ち仕事など、身体的に負担の大きい作業を免除し、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

●産前産後休業 (労働基準法第65条関係)

産前休業

女性労働者からの請求により、出産予定日の6週間前(双子以上の場合は14週間前)から産前休業を取得することができます。出産日は産前休業に含まれます。

産後休業

出産の翌日から8週間は就業させることはできません。ただし、6週間を経過した女性労働者本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。

●時間外労働、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限(労働基準法第66条関係)

妊産婦が請求した場合、時間外労働、休日労働、深夜業*をさせることはできません。*22時~5時までの就業のことをいいます。また、変形労働時間制が適用される場合であっても、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。

●育児時間 (労働基準法第67条関係)

生後1年未満の子どもを育てる女性労働者は、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。

新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置

●新型コロナウイルス感染症に関する措置

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における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、主治医等から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。

本措置対象期間：令和5年3月31日まで(※)

(※)新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限を踏まえて設定



不利益扱いとハラスメントの防止

●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の禁止 (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)

労働者が妊娠・出産したこと、産前・産後休業を取得したこと、妊娠中の時差出勤などの母性健康管理措置や深夜業免除などの母性保護措置を受けたこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、解雇、減給、降格等の不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

こんな行為が
不利益取扱い(違法)です!



- ◆ 妊娠の報告をしたら解雇された
- ◆ 正社員からパートになるよう強要された
- ◆ ありえないような配置転換をされた

●職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な対策をとる義務 (男女雇用機会均等法第11条の3、育児・介護休業法第25条)

妊娠・出産等に関するハラスメントとは、上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動等)により、妊娠・出産した労働者の就業環境が害されることをいいます。

事業主は、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置を講じることが義務づけられています。なお、業務分担や安全配慮の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しません。

こんな行為が
ハラスメントです!



- ◆ 上司から、制度を利用しないように言われた
- ◆ 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

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いやハラスメントを受けた場合は、下記へご相談ください。

都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)連絡先

北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

母性健康管理指導事項連絡カード

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	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、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

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

(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・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
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

参考情報

経済的支援について

名称	内容	問合せ先
出産手当金	産前産後の期間中、健康保険から1日につき、原則として賃金の3分の2相当額が支給されます。ただし、休業している間にも会社から給与が支払われ、出産手当金よりも多い額が支給されている場合には、出産手当金は支給されません。	協会けんぽ 健康保険組合 等
出産育児一時金	健康保険・国民健康保険などの被保険者または被扶養者が出産した時、1児につき42万円(産科医療補償制度に未加入の医療機関で出産した場合は40万8千円)が産出育児一時金として支給されます。	協会けんぽ 健康保険組合 市区町村 等
育児休業給付金	1歳(保育園に入れられないなどの事情があれば最長2歳)未満の子を養育するために育児休業を取得した場合、一定要件を満たすと、原則として休業開始から6か月までは休業開始前賃金の67%、6か月経過後は50%が支給されます。	ハローワーク
出生時育児休業給付金	子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間(28日)以内の期間を定めて、子を養育するための産後パパ育休を取得した等一定要件を満たした雇用保険被保険者が対象で、原則として休業開始前賃金の67%が支給されます。	ハローワーク
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等	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、当該休暇を労働者に取得させた事業主を助成します。 ※2023年3月31日まで	都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

育児・介護休業法の改正について 令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度の創設や育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、妊娠・出産等を申し出た労働者への個別周知・育休取得の意向確認の措置の義務化などの改正が行われました。

*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。

「女性にやさしい職場づくりナビ」を活用しましょう



「女性にやさしい職場づくりナビ」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女性労働者の健康状況やそれに対応した企業の措置を企業活動にかか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。

事業主や働く女性にとって、有益な情報をたくさん掲載しています。よくある質問や困ったときの相談窓口の紹介、母健連絡カードのダウンロードもできます。ぜひご利用ください。

働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト
「女性にやさしい職場づくりナビ」
<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

▼ パソコン

職場と母性

検索

▼ スマホ



▼ Facebook



職場における母性健康管理パンフレット

「働きながら安心して妊娠・出産を迎えるために母健連絡カードを活用しましょう！」

監修 働く女性の身体と心を考える委員会

- 中井 章人 産婦人科医 日本医科大学多摩永山病院 院長
- 長井 聡里 日本産業衛生学会専門医・指導医 株式会社JUMOKU 代表取締役
- 小畑 泰子 日本産業衛生学会専門医・指導医 合同会社ミーシャ 代表社員
- 藪田 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 キャリアコンサルタント
- 高橋 啓一 株式会社博報堂 PR局PRプランニング部 部長
- 北村 牧子 独立行政法人 労働者健康安全機構 勤労者医療・産業保健部調査役(産業保健担当)

令和4年度厚生労働省委託「母性健康管理推進支援事業」令和4年9月発行

編集・発行 一般財団法人 女性労働協会 <http://www.jaawww.or.jp/>