

# 妊娠・出産を迎える方が 安心して働ける職場づくりのために

母性健康管理  
に関する相談  
事例も掲載!



働く女性の妊娠・出産等は、本人だけでなく家族や企業のご担当者、上司、同僚のみなさま等、周りの方々の支えが欠かせません。

会社が母性健康管理指導事項連絡カード(母健連絡カード)を女性労働者から受け取った際にすべきことや、働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定なども紹介しています。企業で取り組む際に参考にしてください。

人事労務担当者、産業保健スタッフ等の皆様が知っておくべき

妊娠中・出産後の身体の変化と働く女性を支援する制度	2
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いとハラスメント	4
妊娠・出産・育児等に関する各種経済的支援	5
母性健康管理に関するQ&A	6
「働く女性の心とからだの応援サイト」を活用しましょう!	8
母健連絡カードを知っていますか?	9
母健連絡カードの見方・留意点	10
母性健康管理指導事項連絡カード(様式)	11

# 妊娠中・出産後の身体の変化と働く女性を支援する制度

女性労働者が働きながら安心して妊娠・出産を迎えるためには、事業主が母性健康管理措置をはじめとした法制度を理解して妊娠中の身体の変化と会社が気を付けたいこと、妊娠・出産後の働く女性を支援する法律制度を妊娠週数に適応させて、わかり

## 妊娠中の身体の変化

	妊娠初期4～15週	妊娠中期16～27週
母体の変化	見た目はあまり変わりませんが、身体の中では新しいのちが成長し、体調も急激に変化を始めます。	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆つわり</li> <li>◆お腹が張る</li> <li>◆腰が重く感じる</li> <li>◆トイレが近くなる</li> <li>◆便秘気味になる など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆貧血</li> <li>◆手足や顔がむくみやすい など</li> </ul>
会社が気を付けたいこと	<p>通勤緩和措置や作業の一時的な制限、配置転換をするなど臨機応変に対応できるようにしましょう。</p> <p>女性労働者が希望する場合には、母親学級や両親学級などの集団での保健指導や歯科健康診査などについてもできる限り受診できるように配慮することが望ましいものです。</p>	<p>作業の軽減や休憩時間を延長する、回数を増やすなど、女性労働者の心身への負担を軽減できるように上司の目配りが重要です。</p>

## 事業主が講じなければならない措置一覧

事業主は女性労働者から申し出があった場合は必要な措置を講じなければなりません。  
パートなど有期契約労働者にも適用されます。

**妊婦** 妊娠中の女性

**産婦** 産後1年を経過しない女性

**妊婦** **産婦**

勤務時間中の  
健診時間の確保  
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必要があります。

(男女雇用機会均等法第12条関係)

**妊婦**

通勤緩和  
時差通勤等の措置を講じる必要があります。

(男女雇用機会均等法第13条)  
※医師等から指示を受けた場合



**妊婦**

休憩に関する措置  
休憩時間の延長等の措置を講じる必要があります。

(男女雇用機会均等法第13条関係)  
※医師等から指示を受けた場合

**妊婦** **産婦**

妊娠又は出産後の  
症状等に対応する措置  
作業の制限や勤務時間の短縮、休業等の措置を講じる必要があります。

(男女雇用機会均等法第13条関係)  
※医師等から指導を受けた場合



職場環境の整備を行うことが重要です。  
 やすく紹介していますので参考にしてください。

妊娠後期28～41週	出産・産後
<p>一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。</p>	<p>出産、産後の回復不全が起きることがあります。また、産後うつなどの症状がみられることがあります。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 背中や腰が痛む</li> <li>◆ 胸やけがする</li> <li>◆ 動機・息切れ</li> <li>◆ トイレが近くなる など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 子宮が元の大きさに収縮しない</li> <li>◆ 悪露が滞留し感染を起こしやすい状態が続く</li> <li>◆ 妊娠高血圧症候群による症状が出産後も続く など</li> <li>◆ 気力がわかない、赤ちゃんの世話をしたくない</li> <li>◆ 不眠、食欲不振 など</li> </ul>
<p>上司、同僚の方の理解や支援も必要です。          女性労働者に声をかけましょう。          経験者からのアドバイスも有効です。</p>	<p>安心して出産、産後休業等を迎えられるよう職場で応援しましょう。          また、復帰に向けた情報提供を行いましょう。</p>

妊婦 産婦

産前・産後休業

出産予定日の6週間前(双子以上は14週間前から)、請求があった場合は休業させなければなりません。出産の翌日から8週間は、就業させることができません。ただし、産後6週間を経過後、労働者が請求し、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条第1項及び第2項)

妊婦 産婦

妊産婦等の危険有害業務の就業制限

妊産婦等を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

(労働基準法第64条の3関係)

妊婦

妊婦の軽易業務転換  
 労働者が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

(労働基準法第65条第3項)

妊婦 産婦

時間外労働、休日労働、深夜業の制限  
 労働者が請求した場合は、時間外労働や深夜業、休日出勤をさせることはできません。

(労働基準法第66条関係)

妊婦 産婦

育児時間  
 生後1年未満の子を育てる女性労働者が請求した場合は、1日2回少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。

(労働基準法第67条関係)

妊婦 産婦

不利益取扱いの禁止

※4ページを参照

妊婦 産婦

ハラスメント防止対策

※4ページを参照

# 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いとハラスメント

妊娠・出産などを理由とする、解雇・減給・降格などの不利益な取扱いは、法律で禁止されています。また、妊娠・出産等に関するハラスメントについて必要な対策をとることは、法律で事業主に義務付けられています。

## 事業主からの不利益取扱いの例



妊娠したなら  
次の契約更新はしない

妊娠してから体調が悪いと  
休んでばかりじゃないか。降格だ。

もう来なくていいから  
退職届を書け

妊娠したら  
正社員は無理だろう。  
パートになれ



「妊娠・出産、産前産後休業等の申出や取得」等を理由とする解雇、不利益な配置の変更、減給、降格等の「不利益取扱い」をする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)

## 上司・同僚からのハラスメントの例



健診のために休みたい？  
普通、病院は  
休みの日にいくものだろう

就職したばかりなのに妊娠して  
産休・育休を取ろうなんて図々しい

あなたが残業しない分、  
周りはいつも迷惑しているのが  
わからないのか

妊娠？それなら他の人を雇うから、  
早めに辞めてもらうしかない

あなたばかり座って仕事をしたり、  
人より多く休憩を取ったりして不公平だ



事業主は、法律に基づき妊娠・出産等に関する上司・同僚からの職場での「ハラスメント」の防止のため、以下の措置を講じることが義務付けられています。

- ・事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ・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
- ・職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ・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
- ・併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)

(男女雇用機会均等法第11条の3)

## 相談窓口のご案内

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



- 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い相談窓口
- 妊娠・出産等に関するハラスメントについての相談窓口

厚生労働省総合労働相談コーナー

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



- いじめ・嫌がらせ、パワハラなど  
あらゆる分野の労働問題についての相談窓口

# 妊娠・出産・育児等に関する各種経済的支援

国等では出産・育児のための様々な経済的支援の制度を設けています。主な制度は以下のとおりです。

## 事業主向け支援

名称	内容	問合せ先
両立支援助成金 (出生時両立支援 コース(子育てパパ 支援助成金))	男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主に支給。	都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)
両立支援助成金 (育児休業支援 コース)	「育児復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給。	
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する制度。	
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、労働時間の削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み中小企業事業主を支援する制度。	

## 労働者向け支援

名称	内容	対象	問合せ先
妊婦健康診査の 検査費用助成	妊婦健康診査の費用は、保険適用ではなく、全額自己負担となるものですが、すべての市区町村が公費負担により14回以上の妊婦健康診査の費用を助成する制度を実施しています。里帰り出産の場合の助成、妊婦超音波検査の助成など、内容は市区町村により異なります。	各市区町村に妊婦届を提出した妊婦の方	各市区町村
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。	健康保険、共済組合の被保険者本人	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50万円(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48.8万円)が出産育児一時金として支給されます。	健康保険、共済組合や国民健康保険の被保険者	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。	左記を取得した、雇用保険の被保険者	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。	左記を取得した、一定の要件を満たす雇用保険の被保険者	ハローワーク

## 社会保険料の免除

産前・産後休業中、育児休業中の健康保険・厚生年金保険の保険料は、会社から年金事務所または健康保険組合に申出することによって、会社負担分、本人負担分共に免除されます。

社会保険料の免除を受けた女性労働者は、健康保険についても通常どおりの給付を受けられます。なお、この免除期間は、将来、被保険者の年金額を計算する際は、保険料を納めた期間として扱われます。

## 雇用保険料の免除

産前・産後休業中、育児休業中に会社から給与が支払われていない場合は、会社、女性労働者ともに雇用保険料の負担はありません。

# 母性健康管理に関するQ&A



職場での母性健康管理を円滑に進めるにあたってよくある疑問についてお答えします。

**Q1**

**母性健康管理に関する措置について、就業規則に規定する必要があるのでしょうか？**

就業規則には定めていませんが、妊娠がわかった女性労働者には、個別に配慮しています。母性健康管理に関する措置について、わざわざ規定しなくてはいけませんか。(事業主より)

**A1**

**母性健康管理措置の的確な運用、手続きのために規定することが重要**

母性健康管理の措置については就業規則の中に制度に関する規定を設けなくても、実際に講ずる業務が生じたときにはじめて対応するということが可能ですが、措置が的確に講じられるためには、あらかじめその具体的な取り扱いや手続きについて就業規則等に規定しておくことが重要です。例えば、妊産婦健診で休んだ時間の賃金や、短時間勤務、休業中の労働者の賃金等に関しては、実際に勤務しなかった時間分の賃金等について、労使で話し合っただけで、就業規則等で明記しておくことが望まれます。

**Q2**

**妊娠中のスタッフにどこまで配慮したらいいの？**

妊娠初期のスタッフから、「つわりで気分が悪くなるが、ベルトコンベヤーでの流れ作業のため、自分の行きたいタイミングでトイレに行くことができない。」と相談がありました。しかし、これまで女性スタッフが少なかったため、会社として妊娠中のスタッフにどこまで配慮したらよいかわかりません。(工場の製造ライン 管理業務より)

**A2**

**妊娠中・出産後の女性労働者が安心して働き続けられる環境づくりをする**

労働基準法における母性保護規定、妊婦の軽易業務転換(法第65条第3項)により、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

現在のライン業務以外の業務に就けるよう調整するか、他部署にも範囲を広げて転換できる業務がないか確認しましょう。

業務の変更、配置転換については、本人の希望を確認の上、職場の産業医や産業保健スタッフ、人事労務担当者が積極的に関わり検討していくことが重要です。

また、妊娠中・出産後の女性労働者が安心して働き続けられるよう、利用できる制度を紹介したうえで、制度を利用しやすくするために定期的に周知するなどの環境作りが重要です。

### Q3 妊娠中のスタッフの作業を一律で制限してもよい？

以前妊娠中の職員が流産してしまったことがあり、それ以来当施設では妊娠中の職員には入浴・トイレ介助など、身体的負担が大きいと思われる作業を一律で制限しています。

しかし、現在妊娠中の職員から、「体調も良いし、周囲に迷惑をかけるので、ほかの職員と同じような作業をしたい」と申出がありました。

このような場合、これまでどおり就業制限をしてもよいものなのでしょうか。(介護施設の人事労務担当者より)

### A3 産業保健スタッフと連携し、本人と話し合うことで、会社と女性労働者双方の希望を調整する

妊娠中の体調の変化は個人差があるため、一律に制限をするのではなく、ケースバイケースの対応が必要です。

体調は経過中変化していくものですし、妊娠は病気ではなく特別な健康状態であるため、過剰な制限になっているようであれば、柔軟に対応するようにしましょう。

そのために、女性労働者の方と話し合う場を設け、業務内容についてできるだけ具体的にする必要があります。その際、産業医や産業保健スタッフに同席してもらい、それぞれの意見を聞きながら担当する業務について決めていくと、個々の状況に沿った提案ができます。

また、医師等からの指導に基づく措置が必要な場合は、女性労働者から母健連絡カードを提出してもらくと、より具体的に業務や会社ができる配慮について調整できるでしょう。

### Q4 妊娠中で体調が悪いことを職場で言い出せなかったようです

妊娠前と同じ量の業務を任せていたところ、負担がかかっていたのか、切迫流産で2週間の休業をした従業員がいます。

本人から申出があったら対応するつもりではいましたが、申出がなかったため、そこまで辛い状況になっていたとは気が付かずにはいました。事前に何か配慮をするべきだったのでしょうか。(事業主より)

### A4 妊娠や体調不良の報告をしやすい雰囲気づくりをする

妊娠中の女性労働者は身体上の変化等により、妊娠前と同じような業務を遂行することが難しくなり、それが上司や周囲に迷惑をかけているのではないかと不安になることも考えられます。こうしたストレスを緩和し、安心して仕事に打ち込んでもらえる環境づくりが重要です。

そのためには事業主や人事労務担当者、上司の役割が重要です。妊娠期の特徴を十分に理解し、妊娠した女性労働者の体調に応じて、業務のやり方を工夫したり、分担を見直すなど、職場レベルで対応することが求められます。

産休、育休中の体制も含めて、早い段階で職場の中で話し合うなどの対応を取ることは、職場の生産性を維持するうえでも必要なことと言えます。

# 「働く女性の心とからだの応援サイト」を活用しましょう！



男女雇用機会均等法に基づく妊娠中及び出産後の母性健康管理に関する措置や労働基準法に基づく女性保護措置が事業所内において適切に実施され、また、女性特有の健康管理に関する諸問題についても、事業主や女性労働者等に理解を深めてもらえるよう必要な情報を提供しています。

また、母性健康管理等について、専門家によるメール相談も行っています。



妊娠出産・母性健康管理サポート

検索

## こんなコンテンツがあります

- 母性健康管理に対する企業の義務
- 女性労働者から妊娠の報告を受けたら
- 妊娠中の女性労働者への対応
- 職場における母性健康管理の推進
- 母性健康管理に関するQ&A
- メール相談(女性にやさしい職場づくり相談窓口)
- 母性健康管理データ・資料集



## 母性健康管理制度について

妊娠中または出産後の女性労働者の母性を守るため、企業に対して義務付けられている制度をご紹介します。

## 母健連絡カードについて

女性労働者から提出された際のQ&Aも掲載。  
サイトからダウンロードもできますのでご利用ください。

## メール相談窓口

企業担当者や女性労働者、産業保健スタッフからの母性健康管理等に関する質問・相談に対して、医師、社会保険労務士等の専門家が回答します。



事業主、人事労務担当者の方からの、  
こんなご相談に専門家が  
メールでお答えしています。

- 妊娠中の女性労働者がこれまでどおり勤務をしてよいか確認したいため、母健連絡カードの提出を求めてもよいでしょうか。
- 妊娠中の従業員の休憩について配慮すべきことはありますか。
- 帝王切開の場合、分娩予定日と帝王切開術日のどちらを基準として産前休暇開始日を決めればよいのでしょうか。

働く女性の「健康と仕事」に関する情報を提供するサイト  
「働く女性の心とからだの応援サイト」

妊娠出産・母性健康管理サポート  
<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

▼ サイト



▼ X(旧Twitter)



▼ Facebook





# 母健連絡カードを知っていますか？

(母性健康管理指導事項連絡カード)

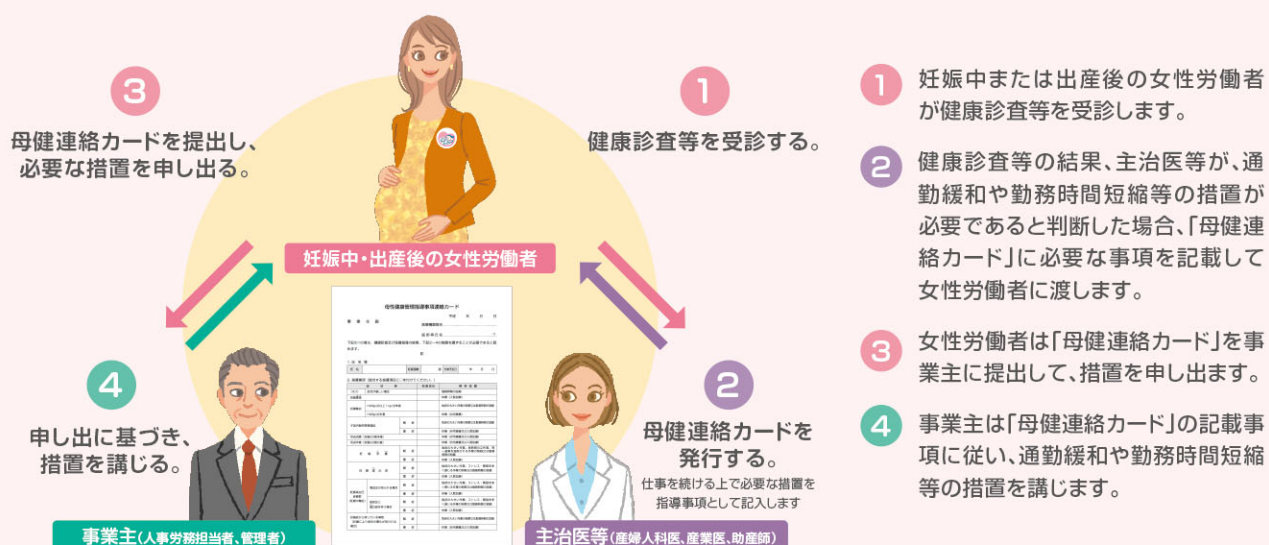
## 母健連絡カード(母性健康管理指導事項連絡カード)とは？

「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応じ、男女雇用機会均等法第13条に基づく適切な措置を講じる必要があります。

母健連絡カードは「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に事業主が講ずべき措置に関する指針」に対して事業主はその利用に努めることとされています。

## 母健連絡カードの使い方

母健連絡カードの使い方の流れを、具体的にご紹介します。



## 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？

A1: 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。仕事を続けるうえ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？

A2: 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: 指導内容が不明瞭な場合はどうしたらいいのでしょうか？

A3: 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。それでも指導内容が不明瞭な場合には、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どうしたらいいのでしょうか？

A4: 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適切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いいでしょう。

母健連絡カードは、多くの母子手帳に掲載されています。厚生労働省のホームページや「働く女性の心とからだの応援サイト」からもダウンロードできます。



# 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○

**表面記入例**

**2 標準措置**

該当した症状等に対応する措置に○

**裏面記載内容**

**6 症状等に対して考えられる措置の例**

**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**

**6 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。**

**7 症状の程度により内容を調整。**

**8 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。**

**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。

**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。

**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。

**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」欄に記入されます。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。

**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。

**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 <sup>おそ</sup> 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、 <sup>りゅう ふしゅ</sup> 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、 <sup>たん</sup> 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