

妊娠初期 4～15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ています。

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。

この時期に多く見られる症状

- つわり ● お腹が張る
- 腰が重く感じる
- トイレが近くなる
- 便秘気味になる など

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。

作業の軽減や休憩、残業の制限など、女性労働者の心身への負担を軽減できるよう工夫しましょう。

この時期に多く見られる症状

- 貧血
- 手足や顔がむくみやすい など

妊娠後期 28～41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。

無事に出産を迎えるためにも、少しでも異変を感じたら主治医の診断を受けられるよう配慮しましょう。

この時期に多く見られる症状

- 背中や腰が痛む
- 胸やけがする
- 動悸・息切れ
- トイレが近くなる など

働きながら安心して 妊娠・出産を迎えるために

～建設業で働くみなさまへ～

知っていますか?

妊娠中・出産後の働く女性を支援するさまざまな法律や制度

妊娠中(出産後)の事業主の措置

母性健康管理の措置

- ☑ 妊産婦の勤務時間中の健診時間の確保
(男女雇用機会均等法第12条関係)
- ☑ 医師等の指導事項に対応する措置
(男女雇用機会均等法第13条関係)
 - 通勤緩和
 - 休憩に関する措置
 - 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

母性保護規定

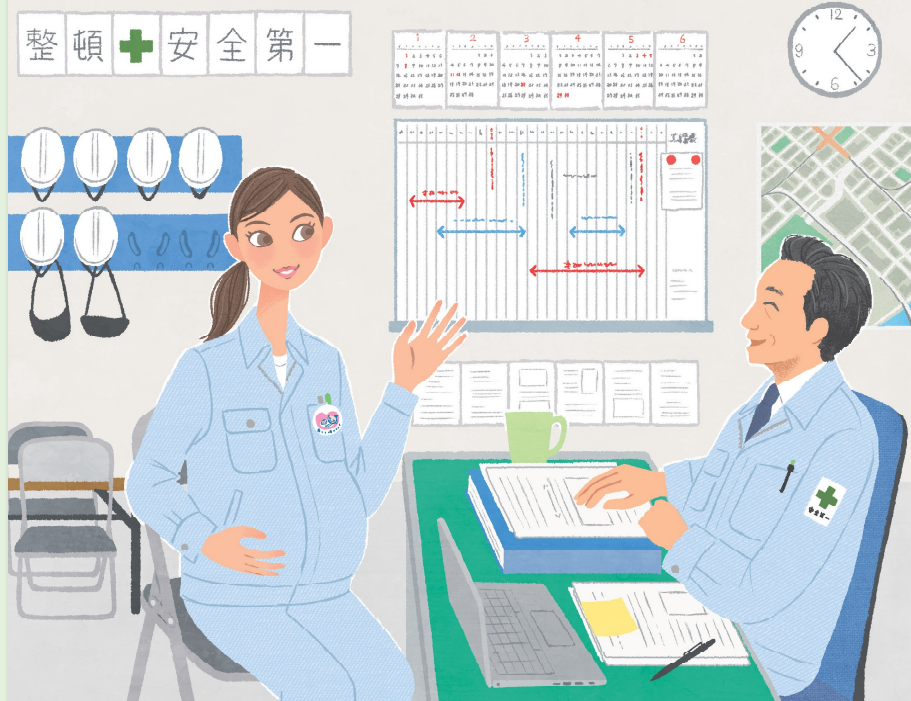
- ☑ 妊産婦等の危険有害業務の就業制限
(**重量物、高所作業、クレーン等の玉掛け他**)
(労働基準法第64条の3関係)
具体的な業務は女性労働基準規則第2条で定められています。
http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/gimu/w_hani.html
- ☑ 妊婦の軽易業務転換
(労働基準法第65条関係)
- ☑ 変形労働時間制における妊産婦の法定労働時間を超える就業の制限
(労働基準法第66条関係)
- ☑ 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限
(労働基準法第66条関係)

産前・産後・育児休業中の経済的支援

出産育児一時金	被保険者が出産したとき一見につき42万円	協会けんぽ・健康保険組合等
出産手当金	産前・産後休業中に給料が支払われない場合、1日につき賃金の2/3相当額	
育児休業給付金	1歳未満の子を養育するために育児休業した場合、休業開始前の賃金月額67% (開始後6か月)	最寄りのハローワーク

産前・産後・育児休業等

- ☑ 産前・産後休業(労働基準法第65条関係)
パートなども含めすべての女性労働者が対象です。
産前6週間、産後8週間。
 - ☑ 育児休業(育児・介護休業法第5条関係)
休業の申出時点で取得条件を満たしている男女が対象。
原則子が1歳まで(一定の場合は1歳6か月又は2歳まで)。
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件**
有期契約労働者は次の要件をすべて満たした場合に取得できます。
①申出時点で1年以上継続して雇用されていること
②子が1歳6か月(2歳までの育児休業の場合は2歳)になるまでに「労働契約(更新される場合は更新後のもの)が満了することが明らかでないこと」
- ☑ 育児短時間勤務(育児・介護休業法第23条関係)
子が3歳まで男女とも原則1日6時間とする勤務時間の短縮を申出できる。
 - ☑ 所定外労働の制限(育児・介護休業法第16条の8関係)
子が3歳まで男女とも請求すれば所定外労働時間が制限される。
 - ☑ 子の看護休暇(育児・介護休業法第16条の2、第16条の3)
子が小学校就学の始期に達するまで男女とも申出すれば、年次有給休暇とは別に休暇を取得できる。(年間子1人につき5日まで、子2人以上は10日まで)
 - ☑ 時間外労働の制限(育児・介護休業法第17条)
子が小学校就学の始期に達するまで男女とも請求すれば、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働が制限される。
 - ☑ 深夜業の制限(育児・介護休業法第19条)
子が小学校就学の始期に達するまで男女とも請求すれば、深夜業(午後10時～午前5時)が制限される。



人々が安全・安心で快適に暮らせる環境づくりを追求する建設業は、多様な業務があり、男女の分け隔てなく意欲ある人材が活躍できる業界です。

技術や技能、資格を習得することにより、女性も活躍できる場が広がりつつあり男性の職場というイメージは変わってきています。

母性健康管理の取組は、法律に基づき、女性労働者が妊娠中・出産後も安心して働き続けられる職場環境をつくる取組です。

このリーフレットを通して、妊娠中の女性労働者の心身の負担を知っていただき、職場における母性健康管理の重要性をご理解いただくとともに、それに対応した環境整備のための取組に、是非お役にてください。

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」

妊娠・出産を経ても女性が働き続けられる職場づくりのために、妊娠中の女性をはじめ、企業担当者の方へ法律・社内制度・職場環境づくりの取組について、ご紹介しています。

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

職場と母性 検索

▼ PC・スマホ

▼ Facebook

▼ LINE@



みなさまの「いいね!」をお待ちしております。

みなさまの「友だち登録」をお待ちしております。



働きながら安心して妊娠・出産できる職場

建設業で働く女性と母性健康管理の実情

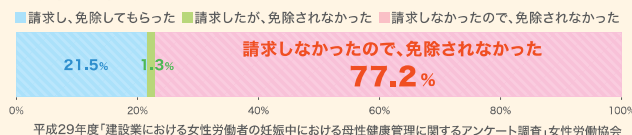
建設業では、女性が活躍する場面も増え、意欲を持った女性たちが仕事に充実感・達成感を感じながら日々働いています。しかしながら、妊娠中の1日の労働時間を見ると、通常時と比較してもあまり差がありません。また、妊娠中の残業の免除をみても「請求しなかったので免除されなかった」が多く、請求しなくてもできなかったことも考えられます。「本人からの申請がないから、問題はない」と考えず、女性労働者の話をよく聞き、適切な対応をしていきましょう。

1日の労働時間(平均)

	通常時	妊娠時
正社員	7.9	7.6
契約・パート	7.9	7.7
派遣社員	7.9	7.7

通常時も妊娠時もほぼ変わらない

妊娠中の残業の免除



女性労働者に聞きました!

妊娠中つらかったこと、我慢していたことは?

仕事量が多く、上司に相談したが人員がすぐに確保できず、残業せざるを得なかった
塗装やシール、排気ガスなどにおいて気分が悪くなった
体調が悪くても、周りが忙しそうに仕事をしている中、自分だけ休憩がしたいと言えなかった
妊娠・出産後も働き続けている先輩がいなかったため、誰にも相談できず不安だった

妊娠・出産後も仕事をやめずに働き続けていくために必要なことは?

職場の理解

上司・同僚の妊娠の体調への理解と配慮

時間管理

労働時間の短縮・変更
運動時間の緩和

相談窓口の設置

妊娠・出産に関連した相談窓口があること

家事育児の分担

家事育児を夫婦共に担い、負担を軽減

づくり、進めてみませんか?

もっと女性が活躍できる建設業を目指して

安心して働き続けられる職場環境の整備のためにできること

同じ職場で働く一人ひとりが母性健康管理への理解を深め女性労働者本人の意志を尊重し、「できること」を無理のない範囲で行えるよう、職場全体に「お互いさま」の意識を醸成させることが重要です。

妊娠に関する理解	●妊娠による体調の変化や母性健康管理の措置について、研修、eラーニング、ハンドブック等で基礎知識を学び、適切な対応を理解する。
制度を利用しやすい職場づくり	●通勤緩和、短時間勤務、残業の免除など、女性労働者が言い出さなくてもそのままにせず、母性健康管理の措置が利用できることを伝える。
女性労働者の意向を踏まえた業務の変更	●現場監督から事務所や支店への異動など、担当業務を変更する際は、本人の意向を尊重しながら体調に無理のないよう配慮する。
継続的な面談の実施	●妊娠報告時、産休前、産休中、育休中、職場復帰後等、継続的に面談を実施し、節目に応じて女性労働者本人のキャリアの希望を聞き取る。
相談窓口の充実	●相談窓口の設置や妊娠・出産経験のある女性労働者が相談に対応するような体制をとるなど、気軽に相談できる窓口を増やす。
休憩場所の配慮	●妊娠した女性労働者がつわりなどで体調が辛い時に、横になることができ、安心して休めるような休憩場所を確保する。
女性労働者による作業面での工夫や周囲へのはたらきかけ	●急な休みに備え、書類やデータの保管場所、業務の進捗など情報共有する。 ●周囲が困らないよう、引き継ぎ書を入念に作成する。 ●妊娠中でもできることは何か、常に意識し、補助的業務等も率先して取り組む。



貴重な人材が会社を辞めなくて済んだ。
復職後も仕事の成果を上げてくれ、
従業員の離職防止に繋がった



快適な職場を作るとは
従業員の作業効率が上がリ、
生産性の向上にも効果があった



ロールモデルになれたことで、
後輩がキャリアプランを現実的に
考える事ができるようになった

あなたの職場ではできていますか?

女性労働者の妊娠・出産期における母性健康管理

女性労働者から申出があれば、会社は母性健康管理の措置(裏表紙参照)を行うことが法律で義務付けられています。就業規則に規定するのはもちろんのこと、女性労働者の意見・要望を聞くなどして、制度を使いやすくすることが重要です。

先輩ママとの座談会や部署を超えての意見交換会などで、働きやすい職場環境の改善案を検討し、発信していきましょう!



規則や制度は整備するだけでは不十分! 社員全員に徹底して「周知」しましょう!!

- イントラネットや社内報で法律や社内制度について情報提供する
- 自社での運用法をまとめたガイドブックを作り全社員に配布
- 研修会やeラーニングを通じて必要な対応を身に付ける

妊娠したら、軽易業務への転換や、時間外労働などの免除などが利用できます。遠慮しないで、自分から事業主に申し出ましょう!
※妊娠中に利用できる制度については裏表紙をご覧ください。

現場の設備面においても母性健康管理の配慮はできます!!

女性が建設業でやりがいを感じつつ「働き続けられる」ためには、設備においてどのような配慮が必要なのでしょう。



- 女性専用の仮設トイレを設置する
- 顔色から体調確認できるよう、鏡を備えた洗面所を設置する
- 女性専用の更衣室や休憩室を設置する
- 休憩所(室)や詰所、現場事務所を禁煙とし、喫煙所を設ける
- 女性用の作業着、ヘルメット、安全帯、仮設材の整備や開発をする

(一社)日本建設業連合会から『「けんせつ小町」が働きやすい職場環境整備マニュアル』が策定されています。是非参考にしてください。



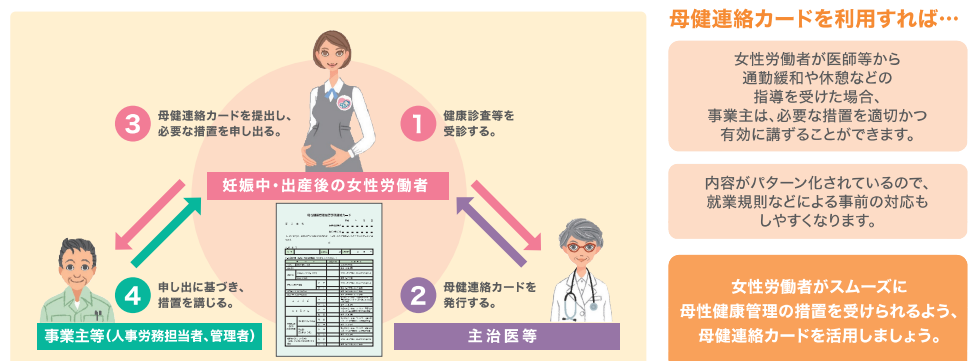
『「けんせつ小町」が働きやすい職場環境整備マニュアル』は一般社団法人日本建設業連合会のHP(けんせつ小町ページ)からダウンロードできます
<http://www.nikkenren.com/komachi/index.html>

妊娠は病気ではありませんが、特別な身体の状況にあり、さまざまな症状や体調の変化が生じます。また、妊娠中の体調の変化には個人差があります。女性労働者がおなかの張りなど身体的な異常を感じる前に、つらいと感じたら無理をせず早めに申し出ることができるよう、職場の雰囲気づくりに努めましょう。また、女性労働者が体調や仕事の面で無理をしていないか、普段からコミュニケーションや面談を通じて、妊産婦の健康状態を把握し、適切な措置を講じましょう。なお休憩する際は、横になって休めるスペースを設置することが望ましいです。



母性健康管理指導事項連絡カード(母健連絡カード)の活用

●母健連絡カードは、医師等の女性労働者への指導事項が適切に事業主に伝達されるためのツールです。女性労働者から「母健連絡カード」が提出された場合、事業主は「診断書」に代わる正式な証明書類として記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。



母健連絡カードを利用すれば...

女性労働者が医師等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、事業主は、必要な措置を適切かつ有効に講ずることが出来ます。

内容がパターン化されているので、就業規則などによる事前の対応もしやすくなります。

女性労働者がスムーズに母性健康管理の措置を受けられるよう、母健連絡カードを活用しましょう。

※母健連絡カードは、「女性にやさしい職場づくりナビ」からもダウンロードできます

※専用サイト「女性にやさしい職場づくりナビ」では、このリーフレットの詳しい内容を掲載しています。(裏表紙参照)

母性健康管理指導事項連絡カード

平成 年 月 日

事業主 殿

医療機関等名

医師等氏名 印

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

記

1. 氏名等

氏名		妊娠週数	週	分娩予定日	年 月 日
----	--	------	---	-------	-------

2. 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

症 状 等		指 導 項 目	標 準 措 置
つわり	症状が著しい場合		勤務時間の短縮
妊娠悪阻			休業（入院加療）
妊婦貧血	Hb9g/dl以上11g/dl未満		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	Hb9g/dl未満		休業（自宅療養）
子宮内胎児発育遅延	軽 症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（自宅療養又は入院加療）
切迫流産（妊娠22週未満）			休業（自宅療養又は入院加療）
切迫早産（妊娠22週以後）			休業（自宅療養又は入院加療）
妊 娠 浮 腫	軽 症		負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（入院加療）
妊 娠 蛋 白 尿	軽 症		負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（入院加療）
妊娠高血圧症候群 (妊娠中毒症)	高血圧が見られる場合	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（入院加療）
	高血圧にたん蛋白尿を伴う場合	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（入院加療）
妊娠前から持っている病気 (妊娠により症状の悪化が見られる場合)	軽 症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（自宅療養又は入院加療）

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

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

--

3. 上記2の措置が必要な期間
(当面の予定期間に○を付けてください。)

1週間（ 月 日～ 月 日）	
2週間（ 月 日～ 月 日）	
4週間（ 月 日～ 月 日）	
その他（ ）	

4. その他の指導事項
(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置	
妊娠中の休憩に関する措置	

〔記入上の注意〕

- 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入下さい。
- 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入下さい。

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

平成 年 月 日

所 属

氏 名 印

事 業 主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。