

## 妊娠中の身体の変化

妊  
娠

### 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ます。

2か月 --- 3か月 --- 4か月 --- 5か月 --- 6か月 --- 7か月 --- 8か月 --- 9か月 --- 10か月

#### 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

つわりもおさまり安定期に突入。赤ちゃんの成長とともにお腹がふくらみ、身体の負担も増えます。

#### 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 28～39週

ひと目で妊婦とわかる体型に。身体の負担はピークに達します。

#### 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

出  
産

## 知っていますか？ 妊娠中の働く女性を支援するさまざまな法律や制度

### Part1 妊娠中の事業主の措置

- 勤務時間中の健診時間の確保  
(均等法第12条関係)
- 通勤緩和  
(均等法第13条関係)
- 休憩に関する措置  
(均等法第13条関係)
- 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置  
(均等法第13条関係)
- 危険有害業務の就業制限  
(重働物、他) (労基法第64条の3関係)
- 軽易業務転換  
(労基法第65条関係)
- 時間外労働、休日労働、深夜業の制限  
(労基法第66条関係)

### Part2 産前・産後・育児休業等

**産前・産後・育児休業**  
「産前・産後休業」パートなども含めすべての女性労働者が対象  
「育児休業」育児休業申し出の時点で取得条件を満たしている場合は対象  
\*お問合わせ先: 最寄の労働局雇用均等室  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>

#### 産前・産後・育児休業中の給付金等

社会保険に加入	「出産育児一時金」+ 「出産手当金」+「社会保険料の免除」
国民健康保険に加入	「出産育児一時金」
雇用保険に加入し育児休業中	「育児休業給付金」

\*お問合わせ先:  
● 産前・産後休業中の給付金: 加入している健康保険機関  
● 育児休業中の給付金: 最寄のハローワーク  
<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

### Part3 復帰後の両立支援

**育児のための短時間勤務制度** (育児・介護休業法第23条)  
3歳未満の子を養育する労働者が利用できる。短時間勤務の措置(1日原則6時間)の導入が事業主に義務づけられています。  
\* 労働者は雇用形態を変えずに「短時間勤務制度」を利用することで、育児のための時間を確保することができます。

**所定外労働(残業)の制限** (育児・介護休業法第16条の8)  
3歳未満の子を養育する労働者から請求があった場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

## 母性健康管理についてもっと詳しく知りたい時、女性にやさしい職場づくりで悩んだ時には

### 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り組みについて、ご紹介しています。

PCサイト <http://www.bosei-navi.go.jp/>  
スマホ専用サイト <http://www.bosei-navi.go.jp/sp/>

職場と母性 検索



携帯版はこちらから▶

みなさまの「『いいね!』」をお待ちしております。  
facebookページははじめました。



#### 相談窓口

「母性健康管理」に関する相談に、専門家がメールでお答えしています

#### 産前・産後休業・育児休業自動計算

出産予定日や希望する育児休業開始日を入力することにより、法令に基づいた申請時期、休業期間を表示します

# 働きながら安心して 妊娠・出産を迎えるために

～母性健康管理の措置は、働き方の違いに関係なく、すべての妊娠した女性労働者が対象です～



妊娠の報告を受けた時、あなたの会社はどのように対応しますか？  
(残念だけれども、パートだから退職してもらえない…)などと思い込んでいませんか？  
現場で経験を積み、優れた技術と確かな業務知識を持つ女性労働者は、  
正社員、パート、派遣社員などという「働き方の違い」に関係なく、それぞれの職場で生き生きと活躍しています。  
母性健康管理の措置が講じられず退職するなど、  
妊娠・出産により貴重な戦力を失うのは、会社にとって大きな損失ではないでしょうか。  
このリーフレットを通して、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、  
妊娠中の女性労働者への身体的負担を知っていただき、  
環境整備のための取り組みが進むよう、是非お役立てください。

# 働きながら安心して妊娠

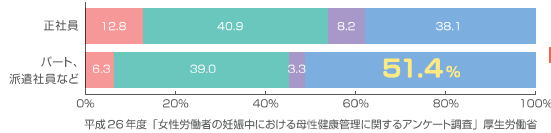
母性健康管理の措置を申し出やすい

## 妊娠・出産に関する母性健康管理の措置は、正社員、パート、派遣社員など働き方の違いに関係なく、すべての女性労働者が対象です

### 「パートだから、妊娠したら辞めてもらうしかない」・・・そう思っていないか？

女性の働き方は多様化し、働ける時間に制約があるためにパートで働かざるを得ない場合もありますが、正社員と比べフレキシブルな働き方としてパートを選択し、仕事とプライベートを両立させ、長く働き続けたいと考える女性もいます。正社員、パート、派遣社員などという働き方の違いに関係なく、妊娠した女性労働者から申し出があれば、母性健康管理の措置<sup>※</sup>を行うことが事業主に義務付けられています。<sup>※</sup>妊娠中の措置については裏表紙をご覧ください。

＜妊娠による勤務シフトの変更＞



### Check! 妊娠による勤務シフト変更の実態は？

パート、派遣社員などの5割以上が申し出ていない。  
変更してほしくても申し出ていない可能性もある。

### 「うちの会社は制度が整っているから、大丈夫」・・・そう言い切れますか？

妊娠中の女性は周囲への遠慮から業務の軽減や休憩などの措置を申し出ることができず、我慢してしまうことも多いので、注意が必要です。また、一律に業務の制限をすることも、本人の体調や働きたい意思にそぐわず、法律上問題となる場合もあります。すべての妊娠した女性労働者からの母性健康管理の措置を申し出しやすくし、一人ひとりに適した対応が必要です。

### 働き方の違いだけで異なる対応をしていませんか？

- Point1 労働条件**
  - 勤務シフトの変更
  - 労働時間短縮 など
- Point2 作業の軽減・免除**
  - 軽作業、PC作業に変更
  - 配置転換 など
- Point3 休憩**
  - 休憩時間・休憩回数
  - 通院休暇 など

すべての妊娠した女性労働者が申し出しやすいよう配慮していますか？

### Check! 短時間労働者

労働時間が短いと、つい休憩せずに業務を続けてしまい、かえって身体に負担がかかる場合があります。休憩の他、業務の軽減などの措置も申し出やすくなるよう配慮しましょう。



### 就業規則や社内制度は「整備」するだけでは不十分！働き方に関わらず、利用しやすくするためには、まず「周知」！

パートや派遣社員などは、正社員に比べ「母性健康管理に関する制度」の認知度が低い。また、知っている場合でも「就業規則や社内規定を見て」知る割合は低く、「特に情報を得る手段がなかった」と感じている場合が多い。

周知方法を見直し、パートや派遣社員などが利用しやすくなるようにしましょう。

＜効果的な周知方法＞

- 就業規則や社内規定に具体的な取り扱い方法や手続きを規定化し、パート等も含め配布
- 社内研修やミーティングの場で取り上げる
- イントラネットへの掲載
- 妊娠申し出時に説明 他



# ・出産できる職場をめざして

職場づくり、始めてみませんか

## 妊娠した女性労働者には、配慮すべき作業や職場環境があります

### 「妊娠した女性労働者から、何も言われなから問題ないだろう」・・・本当にそうでしょうか？

実際はつらくても、周囲に迷惑をかけまいと遠慮して言い出せず、無理をしているのかもしれない。

### 身体的な負担の大きい作業や職場環境

- 長時間の立ち仕事
- 職場の悪臭
- 前屈み作業
- 休憩がとれない
- 重量物の取り扱い など



身体的、また仕事上での「つらい」という意識や妊娠中のストレスは早産を引き起こす要因となるため、女性労働者は「つらい」という感覚を軽視せず、つらいと感じたら早めに措置の申し出を行いましょう。会社としても、正社員だけでなくパートや派遣社員なども含め、妊娠した女性労働者が申し出をしやすい環境づくりを行い、ストレス軽減に努めましょう。

## すべての妊娠した女性労働者が安心して働き続けられる職場へ

### 「妊娠は病気ではないんだから、特別扱いする必要はないだろう」・・・それでいいのでしょうか？

妊娠は病気ではありませんが、通常とは違う特別な状態にあることを職場全体として認識する必要があります。<sup>※</sup>妊娠中の身体の変化は裏表紙をご覧ください。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、「お互いさま」の精神で助け合えるよう、職場全体に意識を醸成させることが重要です。

### 「大丈夫？」ひと声かけて、「お互いさま」の職場づくり

#### 上司として

報告を受けたら、まず「おめでとう！ 出産後も待っているよ」と、復帰への期待と、働き方に関わらず制度を使って仕事を続けられることを伝えましょう。

#### 先輩として

つらくても言い出せず我慢しているような時は、休憩を促してあげましょう。また、困り事や悩み事を気軽に相談できる雰囲気づくりに努めましょう。

#### 同僚として

「体調大丈夫？」と日頃から声をかけましょう。また、休んだりして申し訳なく感じている様子の時は、普段と同じように明るく接してあげましょう。

#### 妊婦として

周囲から受けた支援や配慮には、「ありがとう」という言葉で感謝の気持ちを伝えましょう。

### 職場の皆に「ありがとう」～妊娠中の職場からのサポートについて嬉しかったこと～



出産を機に退職しようと思っていたが、上司の一言で、働き続けることを決めた。



重い荷物の扱いを率先して代わってくれた。後輩が妊娠した時は同じようにしてあげたい。



「大丈夫？」と皆が声をかけて常に体調を気遣ってくれた。復帰後、必ず仕事で恩返ししたい。

## 母性健康管理指導事項連絡カード(母健連絡カード)を活用しましょう

母健連絡カードは、医師等の指導内容が適切に事業主に伝達されるためのツールです

- 妊産婦が医師等から通調緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主に的確に伝えられるための書面です。
- 該当する症状を選択することにより、必要な標準措置が示される形式となっています。

事業主は、母健連絡カードの記載内容に応じた適切な対応を図りましょう

- 母健連絡カードは、「診断書」に代わる正式な証明書として取り扱い、その内容に即した適切な措置を講ずる必要があります。

活用方法

事業主等(現場責任者、管理者)



4 申し出に基づき、措置を講じる

妊娠中・出産後の女性労働者



1 健康診査等を受診

2 母健連絡カードを発行



5 母健連絡カードを提出し、必要な措置を申請

3 主治医等

# 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）

キリトリ

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>じゆうとう</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ての休憩
	痔 <small>し</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 しょう 炎 <small>ぼう しょう 炎</small>	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。