

## 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。

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

### 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

このカードは、働く妊産婦の方が医師等から作業の軽減や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主の方に的確に伝わり、適切な措置が講じられるために利用するものです。妊産婦の女性美容師・社員の方にお渡しいただき、必要に応じて使用してください。



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り組みについて、ご紹介しています。また、「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。

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▶



### 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

- 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)
- 危険有害業務の就業制限 (重量物、他) (労基法第64条関係)
- 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)

子育てしながら働き続けるために...

#### ●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。

#### ●所定外労働(残業)の免除(育児・介護休業法第16条)

3歳未満の子を養育する労働者から請求があった場合、所定外労働(残業)を免除しなければなりません。

「短時間勤務制度」を利用することで、労働者は雇用形態を変えずに育児のための時間を確保することができます。

# 働きながら 安心して 妊娠・出産を 迎えるために

美容業で働くみなさまへ



美容業は、国家資格を持つ技術者で構成され、家族経営など個人経営の小規模店舗が多いことが主な特徴です。近年男性の参入が進んでいますが、依然として女性が多く、経験と技術に優れた女性美容師が第一線で活躍しています。顧客満足度が高く、常にお客様の笑顔があふれる美容室、それは優れた技術はもちろんのこと、お客様にとって店内が「居心地の良い場所」である必要があります。そうした雰囲気は、まさにそこで働く美容師から伝わるもので、何より美容師が安心して働くことができなければなりません。女性の美容師・社員が妊娠中・出産後も働き続け、活躍できる環境を整備することは、結果的に顧客の安心感や店への信頼感につながり、さらには顧客の定着が期待できます。このリーフレットを活用し、職場における母性健康管理の重要性を理解するとともに、妊娠中の女性美容師への身体的負担を知っていただき、それに対応した環境整備のための取り組みに、是非お役立てください。

# 働きながら安心して妊娠・出産できる

～ せっかく育てた技術者を手放すなんてもったいない！

## 妊娠した女性美容師にとって、「特に配慮が必要な業務」とは？

多くの女性美容師が、資格を持ち働くことに意義を感じながら、日々技術の習得・向上に励んでいます。しかし、美容業では、妊娠した女性にとって身体的に負担の大きい作業や、用剤の取り扱いなど配慮が必要な業務もあります。

### 身体的負担が大きい作業

長時間の立ち作業・前かがみ作業など

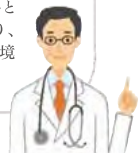


### 用剤の取り扱い

カラー剤・パーマ剤のにおいなど



長時間の立ち作業や前かがみ作業で身体への負担が大きくなると、足のむくみや腰痛の誘発だけでなく、切迫流産になる可能性があります。また、つわりの時には、用剤の取り扱いで気分が悪くなる場合もあります。本人も周囲も、妊娠中は「つらい」という感覚を軽視せず、つらいと感じたらすぐに休憩をとり、作業を交代・軽減できる環境を作ることが重要です。



### こんなことがうれしかった♪

～妊娠中の職場からのサポートについて～

- うれしかったこと 1 「大丈夫？」と皆が声をかけてくれ、さりげなく仕事をかわってくれるなど、常に気を遣ってくれた。
- うれしかったこと 2 お客様が続いてつらそうにしている時に、先輩が優先的に休憩をとらせてくれた。
- うれしかったこと 3 シャンプーが一番つらかったが、お腹が小さい時から、周りが率先してかわってくれた。

妊娠中は病気ではありませんが、通常とは違う特別な健康状態にあることを、職場全体として認識する必要があります。同じ職場で働く仲間として、スタッフ一人ひとりが妊娠を気遣い、フォローしていくことが大切です。少ない人数で経営しているサロンではなかなか難しいかもしれませんが、まずは、できることから始めましょう。

## 女性美容師が長く働き続けられる職場にするために、経営者ができること

お店にとって、確かな技術で多くの顧客から信頼を得られる女性美容師を育成していくことはとても大切なことです。そのためには、経営者が女性美容師を単に働き手としてだけでなく、長い目で見守っていくことが必要です。各種支援制度(右欄参照)も活用しながら、女性美容師がスムーズに職場復帰できるような職場環境を整えていきましょう。

### Point 1 女性美容師が妊娠の報告や相談をしやすい雰囲気づくり

妊娠中はさまざまな症状や体調の変化が生じ、妊娠した女性美容師は、自分の身体はもちろん、仕事との両立に大きな不安を抱えています。特に妊娠初期は、外見の変化がないため周囲が気づかず、妊娠はつらいと思っても言い出せず、無理をしがちです。このため、経営者は日頃から職場のコミュニケーションを大切に、妊娠のことや業務への対応など、出産経験のある先輩美容師に気軽に相談できるよう、職場の雰囲気づくりにつとめましょう。

### Point 2 「お互いさま」と自然に思い合う職場づくり

妊娠中の女性美容師は、周囲から受けた支援や配慮に感謝の気持ちを伝え、自分でできることは自分で行う姿勢も大切です。また、職場全体としても、美容師として働きながら、妊娠・出産を迎えることを当たり前ととらえ、妊娠を思いやる気持ちを自然に持つよう、「お互いさま」の関係を築くことが大切です。母性健康管理の趣旨や支援制度の内容についてミーティングの場などで取り上げ、お互いにサポートすることの大切さについて理解を促していきましょう。

# 職場づくり、進めてみませんか？

お客様が安心してサービスを提供し続けるために～

受付	受付 (予約管理・電話対応など)	顧客管理 (名簿・カルテの作成など)	美容カウンセリング (希望する施術内容の確認) など
準備	施術の準備 (道具・備品の準備など)	着付の準備 (小物の準備・衣装の手入れなど) など	

身体への負担を軽減する工夫をし、無理をせず可能な範囲で行いましょう！

	施術内容	作業軽減の例
施術	カット・ブロー	● 重心移動を行うことで、身体への負担を軽減する ● お客様の椅子を高くし、かがまないようにする ● 椅子に座って施術を行うことで、足腰への負担を軽減する
	シャンプー	● より楽な体勢で施術が行えないか工夫してみる ● 可能な場合、他の人にかわってもらおうにする
	パーマ・カラー	● 補助をつけ複数人で対応することで、時間を短縮する ● おいが気になる場合は、マスクを着用する ● 手荒れが気になる場合は、手袋を着用する
	着付	● 着付小物を手渡すなど、補助役として対応する

※ バックシャンプーの導入など、設備面での対応も考えられます。

洗濯	洗濯全般	※ 濡れた洗濯物は重いので、持ち運びには注意が必要です。
事務作業	掲示物の作成 (チラシ・ポスター・ポップなど)	発送物の作成・発送 (DM・誕生日カードなど)
	在庫品管理	HPの更新
その他雑務	経理 (日計表管理・伝票整理など) など	
	店内の整理整頓 (雑誌の交換・廃棄、植木管理など)	お茶出し など



妊娠中でも工夫次第でできることがこんなにあります！  
～業務の流れにそって～

## 支援制度

産前・産後休業、育児休業	「産前・産後休業」(正規社員に限らず、パートなどの非正規社員も対象) 「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)
産前・産後休業・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 → 「育児休業基本給付金」
全日本美容業生活衛生同業組合連合会(美容連合会)の共済制度	共済制度に加入 → 「子供誕生祝金」ほか特別給付金制度

詳しくは、各種相談窓口にお問い合わせください

- 産前・産後休業、育児休業 ● お近くの労働局雇用均等室 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>
- 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 ● お近くのハローワーク <http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>
- 美容連合会の共済制度 ● 全日本美容業生活衛生同業組合連合会 <http://www.biyo.or.jp/>

# 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
	ぼうごう 炎 <small>ぼうごう 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。