建設業における母性健康管理ガイドブック

働きながら安心して妊娠・出産できる職場づくりのために

厚生労働省 http://www.mhlw.go.jp/　一般財団法人 女性労働協会 http://www.jaaww.or.jp/

このガイドブックは、厚生労働省が委託し、一般財団法人女性労働協会が制作したものです。

はじめに

平成29年度厚生労働省「母性健康管理推進支援事業」において、建設業の職場における母性健康管理のあり方について調査研究するため、「働く女性の身体と心を考える委員会（以下、委員会）」を設け、「建設業における母性健康管理に関する通信調査」を実施しました。また、通信調査の結果から、母性健康管理の措置に関して理解のある取組を積極的に行っている企業10社に対してヒアリング調査を行いました。

通信調査、およびヒアリング調査の結果をもとに、委員会では、今後女性活躍が期待される建設業において、母性健康管理の理解促進を図るために本書を作成しました。

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ためには、母性健康管理に関して制度化を図るだけではなく、実際に現場で働く女性労働者や職場の上司が、母性健康管理の措置について正しく理解することが重要です。

本書を通して、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共に、それらに対応した環境整備のための取組にお役立ていただければ幸いです。

最後になりましたが、本調査を実施するにあたり、ご協力いただきました、一般社団法人日本建設業連合会様、および会員企業の皆様に対し、心より御礼申し上げます。

< 通信調査 >

調査対象：企業調査（一般社団法人日本建設業連合会加盟企業140社）

：女性労働者調査（企業調査対象企業より対象者に配布依頼）

・建設業に就業経験があり、かつ就業中に末子の妊娠経験のある（又は妊娠中の）女性労働者

・雇用形態は問わない

・末子の年齢…小学6年生まで

調査方法：紙媒体（郵送にて回収）orExcelデータ（専用メールアドレスにて回収）

調査期間：平成29年7月3日～8月4日

回 答 数：企業調査78件　女性労働者調査248件

< ヒアリング調査 >

調査対象：通信調査の回答事業所から選定10社

目次

Ⅰ 建設業で働く女性の母性健康管理の実情 1

1 なぜ母性健康管理の取組が必要なのか 2
2 働き続けるために必要なことや母性健康管理の取組状況 3

Ⅱ 妊娠・出産期に知っておくべき法律や制度 7

1 妊娠中の身体の変化と妊娠中・出産後の働く女性を支援する法律や制度 8
2 妊娠・出産・育児休業、介護休業等を理由とする不利益取扱い
妊娠・出産・育児休業、介護休業等に関するハラスメント 16
3 経済的支援について 17

Ⅲ 医師等の指導事項を事業主に的確に伝えるための便利なツール 19

1 母性健康管理指導連絡カード(母健連絡カード)を活用しましょう 20
2 母性健康管理指導事項連絡カード 記入例及び注意事項 22

Ⅳ 現場の設備面における母性健康管理の配慮 25

1 妊娠・出産しても働き続けるために建設現場等において必要な設備整備とは 26

Ⅴ 自社の状況をチェックしましょう 31

1 就業規則・社内制度を整える 32
2 管理職がキーパーソンとなって対応する 33
3 安心して働き続けられる職場環境を整備する 34
4 女性労働者が妊娠中でも「できること」とは 35
母性健康管理に関する運用状況チェックシート 36
母性健康管理取組診断チェックシート 37

Ⅵ 企業の取組事例の紹介 39

事例1 株式会社大林組 40
事例2 株式会社奥村組 42
事例3 株式会社熊谷組 44
事例4 清水建設株式会社 46
事例5 大成建設株式会社 48
事例6 大成ロテック株式会社 50
事例7 株式会社ナカノフドー建設 52
事例8 日本道路株式会社 54
事例9 前田建設工業株式会社 56
事例10 三井住友建設株式会社 58

参考資料 61

1 母性健康管理などに関するQ&A 62
2 「女性にやさしい職場づくりナビ」を活用しましょう! 64
3 規定例、様式集 66
母性健康管理措置の就業規則への規定例 66
健康診査・健康指導申請書 71
母性健康管理指導事項連絡カード 72
育児休業申出書 74
[育児・介護]休業取扱通知書 75
4 相談窓口 76

Ⅰ

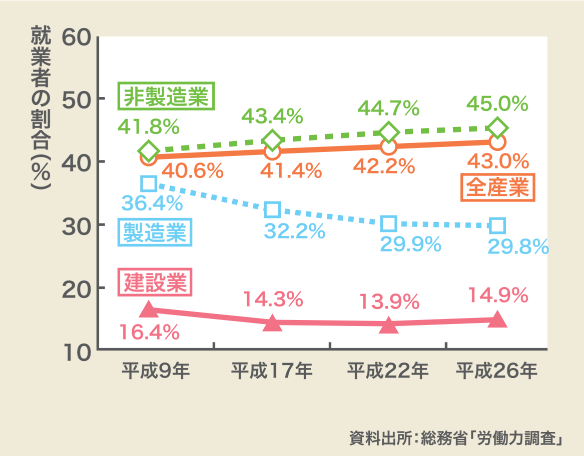
建設業で働く女性の母性健康管理の実情

Ⅰ 建設業で働く女性の母性健康管理の実情

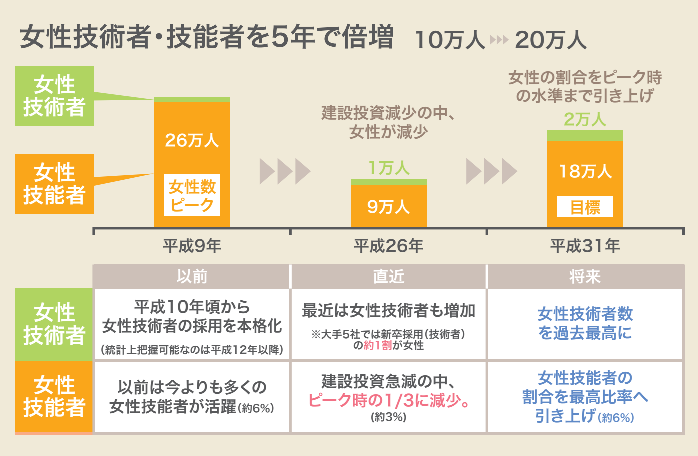
1 なぜ母性健康管理の取組が必要なのか

◆建設業全体で女性の活躍を推進しています

平成28年に女性活躍推進法が施行され、全産業において女性活躍の機運が高まっていますが、特に建設業においては、平成26年より、官民挙げて、女性の活躍により男女問わず誰もが働きやすい、魅力ある建設業にしていく必要があるという認識のもと、国土交通省及び建設業5団体（（一社）日本建設業連合会、（一社）全国建設業協会、（一社）全国中小建設業協会、（一社）建設産業専門団体連合会、（一社）全国建設産業団体連合会）において「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を策定し、女性の技術者・技能者を5年で倍増することを目標としています。



【図1】就業者に占める女性の割合



【図2】建設業における女性数の現状と目標(国土交通省作成)

◆人材確保、人材定着のためにも、妊娠中、出産後も働き続けられる職場環境づくりが重要です

女性の活躍を推進するには、妊娠中、出産後も働き続けられる環境づくりが重要です。安心して働き続けられる職場には、優秀な人材が集まり、人材が定着します。特に、男性中心の職場や妊娠・出産経験者が少ない職場では、妊娠したらどうすればよいのか、本人も上司・同僚もわからないことが多いのではないでしょうか。いざという時にスムーズに対応するため、また、妊娠中、出産後の女性労働者等の不安を払拭するために、働き続けられるよう制度等を明確化し、女性が少ない企業でも母性健康管理の取組を進めることが必要です。

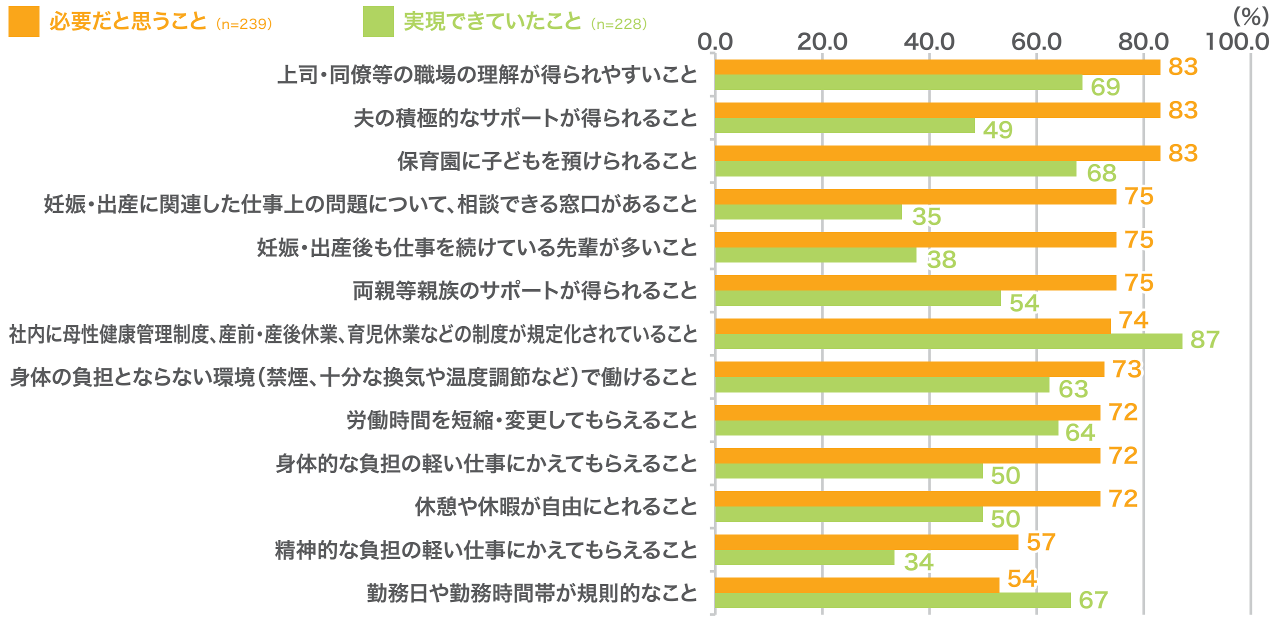
2 働き続けるために必要なことや母性健康管理の取組状況

◆意欲ある女性が長く働き続けるために必要なこと

「必要だと思うこと」として、「上司・同僚等の職場の理解が得られやすいこと」、「夫の積極的なサポートを得られること」、「保育園に子どもを預けられること」が83%と高い割合でした。次に「妊娠・出産に関連した仕事上の問題について、相談できる窓口があること（75%）」と続き、職場や家族の理解やサポート、相談窓口などが求められている傾向にあります。

「実現できていたこと」として最も高いのは、「社内に母性健康管理制度、産前・産後休業、育児休業などの制度が規定化されていること」の87%でした。

DATA 1　働き続けるために必要なこと（複数回答）



通信調査（女性労働者調査）

Point

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

職場の理解
上司・同僚の
妊婦の体調への
理解と配慮

時間管理
労働時間の
短縮・変更
通勤時間の緩和

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

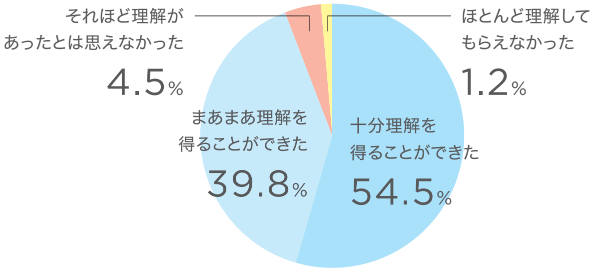
家事育児の分担
家事育児を
夫婦共に担い、
保育園等も活用し
負担を軽減

◆妊娠中の母性健康管理への理解や配慮〜上司や同僚の理解〜

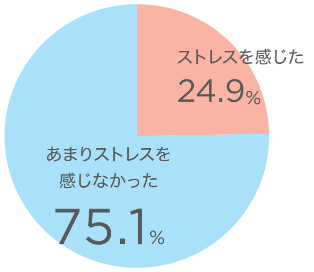
上司や同僚の理解の有無は、「十分理解を得ることができた」が54.5%、「まあまあ理解を得ることができた」が39.8%と、合計すると94.3%と9割以上の女性労働者が理解を得られたと回答していました。妊娠中のストレス有無については、「ストレスを感じた」が24.9%と比較的低い割合でした。これは、上司や同僚の理解が高いことによって、ストレスを感じた人が少なかったことが考えられます。

DATA2　妊娠中の上司や同僚の理解

勤務先の企業での上司や同僚の理解の有無（n=244）



職場の対応にストレスを感じたか（n=237）



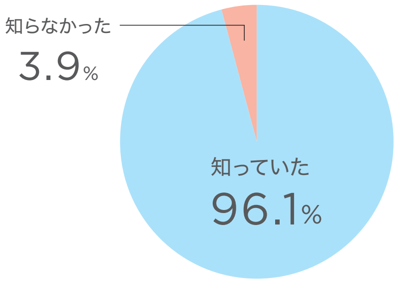
通信調査（女性労働者調査）

◆母性健康管理に関する法律等の認知

企業調査では「知っていた」は96.1%と9割を超えて高い割合で認知されていますが、女性労働者調査では「知っていた」は78.8%と企業の結果と比較すると少し低い割合となっています。

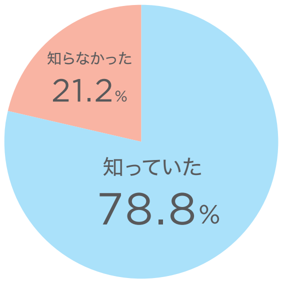
DATA3　母性健康管理に関する法律や制度の認知

企業（n=77）



通信調査（企業調査）

女性労働者（n=245）



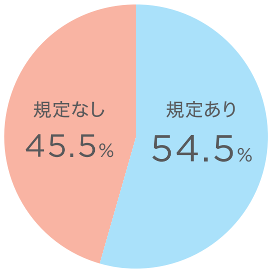
通信調査（女性労働者調査）

◆母性健康管理に関する制度の規定状況

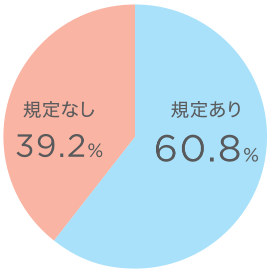
企業における母性健康管理の措置に関する規定状況の有無は、どの項目も「規定あり」が半数を超えています。特に、「症状等に対応する措置」は74.0%と7割を超えて高い割合で規定化されています。

DATA4 母性健康管理の措置に関する規定状況

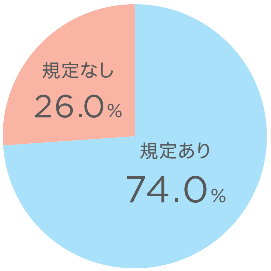
通院休暇 (n=77)



通勤緩和 (n=74)

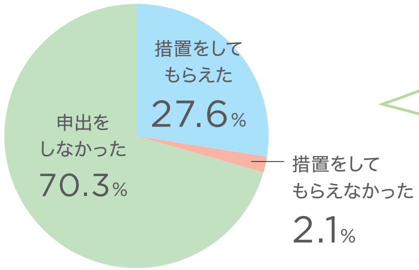


症状等に対応する措置 (n=77)



通信調査（企業調査）

妊娠中の症状などへの措置をしてもらったか (n=243)



女性労働者に、妊娠中の症状などへの措置をしてもらったかどうか聞いたところ、「申出をしなかった」という回答が70.3%と7割を超えていました。男性が多い職場において、女性労働者が遠慮をしてしまい申出ることができなかったことも考えられます。

通信調査（女性労働者調査）

◆建設業で働く女性の妊娠中の労働時間

女性が活躍する場面が増え、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日の労働時間をみると、通常時と比較しても差があまりありません。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、請求したくてもできなかったことも考えられます。

DATA5 労働時間比較・残業の免除について

1日の労働時間（女性労働者・平均）

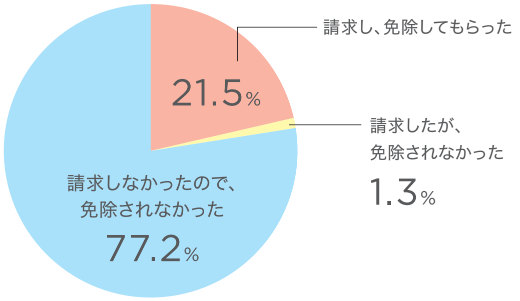
通常時も妊娠時もほぼ変わらない

（時間）

	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

通信調査（企業調査）

妊娠中の残業の免除 (n=228)



通信調査（女性労働者調査）

◆妊娠中つらかったこと

通信調査で妊娠中つらかったことを聞いたところ、「過重労働、長時間労働」及び「休憩、休暇がとれない」という意見が多く挙げられました。「職場のにおい」については、作業現場によるものであり、これは建設業特有の職場環境が妊産婦の体調へ影響を与えていることが見受けられます。

過重労働、長時間労働

- 人員不足のため業務量が減ることはなかった。
- 配員の少ない現場だったので、残業が多くて身体的にもつらかった。
- 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、対応せざるを得なかった。
- どうしても深夜まで残業しなくてはならないことがあり、タクシーで帰宅した。

休憩、休暇がとれない

- 横になるスペースがなく、トイレのイスに座ってガマンした。
- つわりで医師より薬を処方され、少し休憩をとりたかったが、病気ではないので言い出しにくかった。
- 休暇中の代わりの人が見つからずぎりぎりまで休暇が取れず、早産になった。

職場のにおい

- 現場事務所の前で待機しているダンプの排気ガスのにおいで気分が悪くなり嘔吐した。
- 塗装、シール等のにおいがきつく体調が悪くなりやすいと感じた。
- タバコの煙がつらかった。近くでタバコを吸わないようにしてもらったが、まだまだ不十分だと感じた。
- 同僚の整髪料や香水のにおいで吐き気がひどくなり、自主的にマスクを使用。

負担の大きい作業

- 上司の配慮はほとんどなく、重い荷物の配布などを言い渡され、手伝う事もしてもらえず、精神的につらかった。
- 妊娠初期の公開していない時期は重い荷物を持つのがつらかった。
- 図面の整理などは手の空いている人を見つけて重いものを持つのを避けるようにした。

出張、移動を伴う業務

- お腹が大きくなってからは、歩くことがつらかったので、外出はできるだけ避けるようにした。
- 外出が多く、バスの時間に合わせて走ることなどが大変つらかった。
- 安定期前に数回、出張があり飛行機での移動があったが、行きたくなかった。

現場での作業

- 妊娠後期、お客様から現場に呼び出されることがあり、段差などが怖かった。
- 寒い時期の屋外作業がつらかった。
- 安全ベルトが子どもに負担をかける気がしてつけるのが怖かった。

長時間座ったままの姿勢

- 産休直前に残業(主にパソコン入力)が続き、お腹がはった。
- 妊娠中期より胃の圧迫感で吐き気がひどくなり、ずっと座り続けての業務がつらかった。
- 長時間座ったままで腰が痛くなった。

つわり等の体調不良

- 安定期に入るまで妊娠していることを伝えるのが嫌だったため、つわりに耐えつつ業務を行っていた。
- つわりがひどく、勤務中に吐くことが多かったが、職場は男性が多く状態を説明しなかった。

その他

- 特別視され過ぎて仕事の制限をされ、存在価値が下がった様な気持ちになった。
- 通勤ラッシュに耐え切れず、作業所まで行くことが出来なかった。

Ⅱ

妊娠・出産期に
知っておくべき法律や制度

Ⅱ 妊娠・出産期に知っておくべき法律や制度

1 妊娠中の身体の変化と妊娠中・出産後の働く女性を支援する法律や制度

妊娠中の身体の変化

妊娠初期4～15週	妊娠中期16～27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。	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。
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。	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。
＜多くみられる症状＞ ●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	＜多くみられる症状＞ ●貧血 ●手足や顔がむくみやすい　など

事業主は女性労働者から申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

勤務時間中でも、有給休暇とは別に健診を受けに行けます。　妊婦　産婦

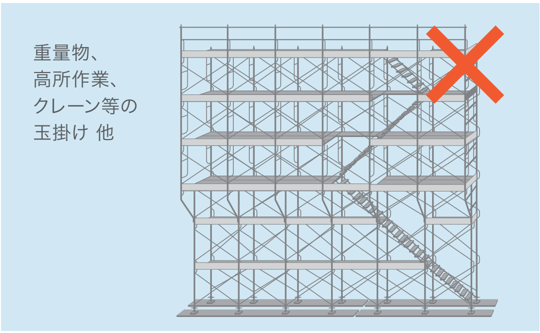
勤務時間中の健診時間の確保

(男女雇用機会均等法第12条関係)

通勤ラッシュを避けるため、朝夕、時差出勤しています。　妊婦

通勤緩和(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



妊娠中は、5メートル以上の高所作業等一部の業務は禁止されています。　妊婦　産婦

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)

身体に負担のない業務に変えてもらいました。　妊婦　産婦

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)

※医師等から指導を受けた場合

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。

＜多くみられる症状＞
●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・産後

休憩時間を長くしたり、休憩回数を増やしてもらいました。 妊婦
休憩に関する措置(男女雇用機会均等法第13条関係)
※医師等からの指導を受けた場合

産前・産後休業を取得しました。 妊婦 産婦
(労働基準法第65条関係)

外務から内勤に業務を変えてもらいました。 妊婦
妊婦の軽易業務転換
(労働基準法第65条関係)

請求すれば、残業や深夜業、休日出勤が免除されます。 妊婦 産婦
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)

1日2回30分の育児時間を利用しています。 産婦
(労働基準法第67条関係)

◆さまざまな母性健康管理の措置

母性健康管理の措置についてまとめています。事業主、女性労働者はそれぞれ以下の内容を確認してください。

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）

事業主は、女性従業員が妊産婦※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る）。

※妊娠中及び産後1年を経過しない女性。

＜確保すべき必要な時間＞

事業主は、女性従業員からの申出があった場合に、勤務時間の中で、健康診査等を受けるために必要な時間を与えなければなりません。なお、女性従業員が自ら希望して、会社の休日等に健康診査等を受けることを妨げるものではありません。

＜受診のために確保しなければならない回数＞

●妊娠中

妊娠23週まで ………………… 4週間に1回

妊娠24週～35週 …………… 2週間に1回

妊娠36週以後出産まで …… 1週間に1回

通院のために必要な時間の申請は、原則として医師又は助産師により妊娠が確定された後となります。

●産後（出産後1年以内）

産後の経過が正常な場合は、通常、産後休業期間中である産後4週前後に1回、健康診査等を受けることになっています。しかし、産後の回復不全等の症状で、健康診査等を受診する必要のある女性従業員もいるため、その場合には、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。

●回数の数え方

健康診査とその結果に基づく保健指導をあわせて「1回」となります。通常、健康診査と保健指導は同一の日に引き続き行われますが、医療機関等によっては健康診査に基づく保健指導を別の日に実施することがあります。この場合には両方で1日とみなしますので、事業主は女性従業員が別の日に保健指導のみを受ける場合についても時間を確保することが必要です。

妊娠中の通勤緩和（男女雇用機会均等法第13条関係）

交通機関の混雑による苦痛はつわりの悪化や流産・早産等につながるおそれがあります。医師等から通勤緩和の指導を受けた旨について妊娠中の女性従業員から申出があった場合、事業主は、その女性従業員が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通勤緩和の措置を講じなければなりません。

※自家用車による通勤も通勤緩和の措置の対象となります。

＜措置の具体的内容例＞

●時差通勤

・始業時間及び終業時間に各々30～60分程度の時間差を設ける

・労働基準法第32条の3に規定するフレックスタイム制度を適用する

●勤務時間の短縮

・1日30～60分程度の時間短縮

●交通手段・通勤経路の変更

・混雑の少ない経路の変更

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）

医師等から休憩に関する措置について指導を受けた妊娠中の女性従業員から申出があった場合には、事業主はその女性従業員が適宜の休養や補食ができるよう、休憩時間を長くする、回数を増やす等休憩に関して必要な措置を講じなければなりません。

<措置の具体的内容例>

●休憩時間の延長　●休憩回数の増加　●休憩時間帯の変更　等

妊娠中の女性従業員の状況に応じて、適宜、これらの措置を講じてください。

妊娠中の女性の健康状態には個人差があり、また、作業内容も個々の女性従業員によって異なるので、これらの状況を踏まえ、企業内の産業保健スタッフや機会均等推進責任者と相談して、措置を講じることが望まれます。

建設業においては休憩場所を設けることが望まれますが、難しい場合は、更衣室など部屋の一部において休憩ができるように、パーテンションを立てる等の工夫をすることが望まれます（P.29も参考にしてください）。

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）

妊娠中又は出産後※の女性従業員が、健康診査等の結果、医師等からその症状等について指導を受け、それを事業主に申出た場合には、事業主は医師等の指導に基づき、その女性従業員が指導事項を守ることができるようにするための措置を講じなければなりません。

※妊娠中及び産後1年を経過しない女性。

<措置の具体的内容例>

●作業の制限

①重量物を取り扱う作業 ・ 継続作業：6～8kg以上・断続作業10kg以上
②外勤等連続的歩行を強制される作業
③常時、全身の運動を伴う作業
④頻繁に階段の昇降を伴う作業
⑤腹部を圧迫するなど不自然な姿勢を強制される作業
⑥全身の振動を伴う作業
などがあり、これらの作業から、デスクワークや負担の軽減された作業への転換による負担軽減

●勤務時間の短縮：医師等の指導に基づき、1日1時間程度の勤務時間の短縮

●休業：切迫流産、産後うつ等の症状に対応するため、医師等の指導に基づき症状が軽快するまで休業

●作業環境の変更：つわりの症状に対応するため、悪臭のする勤務場所から移動させる　等

母性健康管理指導事項連絡カード

医師等の指導を的確に事業主に伝えることができるように、「母性健康管理指導事項連絡カード」が定められています。

使い方等はP.20～23をご参照ください。人事の方は積極的に周知しましょう！

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。

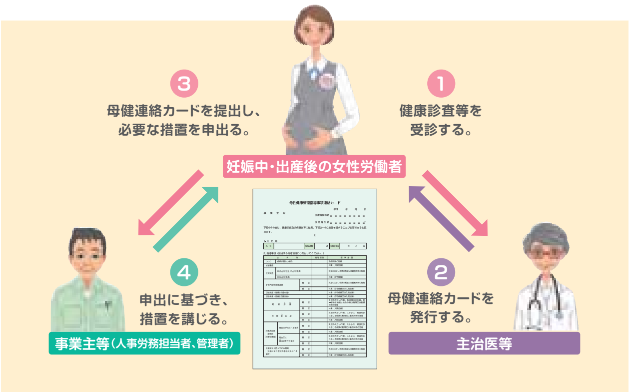
記

1. 氏名等

氏名		妊娠週数	週	分娩予定日	年　月　日

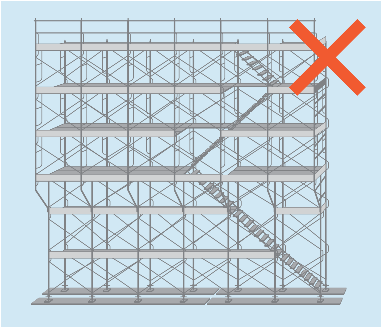
2. 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

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）



◆さまざまな母性保護規定

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）



重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務などの、妊娠・出産・哺育等に有害な業務には、妊産婦を就かせることができません（労働基準法第64条の3）。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も準用されます。有害業務の範囲及び就業禁止を準用される者の範囲は、厚生労働省令で定められています（女性労働基準規則第２条）。詳細は右表をご参照ください。

妊婦の軽易業務転換（労働基準法第65条関係）

前屈み作業、長時間の立ち仕事、休憩が取れないなど、妊娠した女性にとって身体的に負担の大きい作業や職場環境にある場合、妊娠中の女性が請求した場合は、事業主は他の軽易な業務に転換させなければなりません。女性従業員の方は無理をせずに申出るようにしましょう。

時間外、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）

妊産婦は時間外労働、休日労働、深夜業※の免除を請求できます。変形労働時間制がとられる場合にも、1日および1週間の法定労働時間を超えて労働しないことを請求できます。建設業においては、通常時も妊娠時も勤務時間に差がみられませんでした（P.5参照）。男性が多い業界でもありますので、女性労働者の方が遠慮してしまっていることも考えられます。事業主の方は、女性労働者が申出しやすい職場づくりを心がけましょう。また、女性従業員の方は遠慮せずに事業主に申出るようにしましょう。

※22時〜5時までの間の就業のことをいいます。

産前・産後休業（労働基準法第65条関係）

産 前 休 業：女性従業員は、請求すれば出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から休業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：女性従業員は、出産の翌日から8週間は、就業することができません。ただし、6週間を経過後に本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。

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は1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。

◆妊産婦等の就業制限の業務の範囲

×…女性を就かせてはならない業務　△…女性が申出た場合就かせてはならない業務　○…女性を就かせてもさしつかえない業務

女性労働基準規則第2条第1項	就業制限の内容		
	妊婦	産婦	その他の女性
1号　重量物を取り扱う業務(別表1)	×	×	×
2号　ボイラーの取扱いの業務	×	△	○
3号　ボイラーの溶接の業務	×	△	○
4号　つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○
5号　運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○
6号　クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務(2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
7号　動力により駆動させる土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○
8号　直径が25センチメートル以上の丸のこ盤(横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。)又はのこ車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤(自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。)に木材を送給する業務	×	△	○
9号　操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○
10号　蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○
11号　動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○
12号　岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○
13号　土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
14号　高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
15号　足場の組立て、解体又は変更の業務(地上又は床上における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
16号　胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
17号　機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
18号　別表2の1に掲げる有害物を発散する場所において行われる別表2の2に掲げる業務	×	×	×
19号　多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
20号　著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
21号　多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
22号　著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
23号　異常気圧下における業務	×	△	○
24号　さく岩機、鋲打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

別表1

重量物を取扱う業務

年齢の区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる重量以上の重量物を取扱う業務

年　齢	重量（単位：kg）	
	断続作業	継続作業
満16歳未満	12	8
満16歳以上満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

別表2

1. 対象有害物（26物質）

［特定化学物質障害予防規則の適用を受けるもの］

1 塩素化ビフェニル（ＰＣＢ）	10 塩化ニッケル（Ⅱ）（粉状のものに限る）※1
2 アクリルアミド	11 スチレン※2
3 エチルベンゼン	12 テトラクロロエチレン（パークロルエチレン）※2
4 エチレンイミン	13 トリクロロエチレン※2
5 エチレンオキシド	14 砒素化合物（アルシンと砒化ガリウムを除く）※1
6 カドミウム化合物※1	15 ベータープロピオラクトン
7 クロム酸塩※1	16 ペンタクロルフェノール（PCP）およびそのナトリウム塩
8 五酸化バナジウム※1	17 マンガン※1
9 水銀およびその無機化合物（硫化水銀を除く）	

※1 カドミウム、クロム、バナジウム、ニッケル、砒素の金属単体、マンガン化合物は対象となりません。
※2 平成26年11月１日からスチレン、テトラクロロエチレン、トリクロロエチレンが有機溶剤中毒予防規則（有機則）の措置対象物質から特定化学物質障害予防規則（特化則）の措置対象物質になりました。なおこれらの物質については特別有機溶剤として、特化則において準用する有機則の規定の適用を受けます。

［鉛中毒予防規則の適用を受けるもの］

18 鉛およびその化合物

［有機溶剤中毒予防規則の適用を受けるもの］

19 エチレングリコールモノエチルエーテル（セロソルブ）	23 N, Nージメチルホルムアミド
20 エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート（セロソルブアセテート）	24 トルエン
21 エチレングリコールモノメチルエーテル（メチルセロソルブ）	25 二硫化炭素
22 キシレン	26 メタノール

2. 対象業務

① 労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第３管理区分」（規制対象となる化学物質の空気中の平均濃度が規制値を超える状態）となった屋内作業場でのすべての業務
② タンク内、船倉内での業務など、規制対象となる化学物質を取扱う業務で、呼吸用保護具の着用が義務づけられている業務
（注）電離放射線障害防止規則では、放射線業務従事者の被ばく限度等につき、妊娠する可能性がないと診断された女性、妊娠中でない妊娠可能な女性、妊娠中の女性で異なる規制を設けています。

◆その他の法律や制度

妊娠中

◆母性健康管理（妊娠中及び産後1年を経過しない女性が対象）

・保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保（法第12条関係）
・通勤緩和
・妊娠中の休憩に関する措置
・妊娠中又は出産後の症状に対応する措置
・母性健康管理指導事項連絡カードの利用

◆労働基準法における母性保護規定（妊娠中及び産後1年を経過しない女性が対象）

・妊産婦等の危険有害業務の就業制限（重量物、他）（第64条の3関係）
・妊婦の軽易業務転換（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（第66条関係）
→変形労働時間制が取られる場合にも、妊産婦が請求した場合には、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。
・妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（第66条関係）

出産

◆産前休業（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（多胎妊娠の場合は14週間以内）、女性従業員が請求した場合は就業させることはできません。出産日当日は産前休業に含まれます。

出産後

◆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。
出産日の翌日から8週間女性を就業させることはできません。ただし、6週間経過後は従業員本人が請求し、医師が支障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。

◆育児時間（第67条関係）

→生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。

◆育児休業制度（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か月または2歳まで）

有期契約労働者の育児休業の取得要件

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請求すれば、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。半日単位でも取得可能）

●**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の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の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。

2 妊娠・出産・育児休業、介護休業等を理由とする不利益取扱い
妊娠・出産・育児休業、介護休業等に関するハラスメント

◆不利益取扱いとハラスメントの違い

平成29年1月1日から男女雇用機会均等法及び、育児・介護休業法が改正されました。

改正に伴い、各法律では、職場における上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業等に関する言動により、就業環境を害されることを防止する措置を講じることを義務付けています。

「不利益取扱い」とは、従来から禁止されていた事業主が行う行為（妊娠・出産したこと、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）のことをいい、「ハラスメント」とは上司・同僚による就業環境を害する言動（妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して）の事をいいます。

事業主からの不利益取扱いの例

産休・育休は認めない

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

妊娠したなら
次の契約更新はしない

妊娠したら
正社員は無理だろう。
パートになれ

妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする
解雇などの不利益な取扱いは法律で禁止されています！　違法

上司・同僚からのハラスメントの例

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。

健診のために休みたい？
普通、病院は
休みの日に行くものだろう。

あなたが残業しない分、
まわりはいつも迷惑しているのが
分からないのか

就職したばかりなのに妊娠して
産休、育休をとろうなんて図々しい。

あなたばかり座って仕事したり、
人より多く休憩を取ったりしてずるい！

事業主は、法律に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業に関する上司・同僚からの
職場でのハラスメントの防止のため、相談窓口を設ける等の措置を講じなければなりません。

お問合せは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ！

社内に相談窓口がない時、会社が対応してくれない時は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ相談しましょう。
事業主からのハラスメント防止措置に関する相談等も受け付けています。

3 経済的支援について

◆出産手当金

出産手当金とは、女性労働者が出産のため会社等を休み、その間に給料の支払いを受けなかった場合に、仕事を休んだ期間を対象として健康保険から支給されるものです。

対　象　者	会社の健康保険、公務員等の共済組合の被保険者本人
支　給　額	1日につき被保険者の標準報酬日額の3分の2に相当する額（1円未満四捨五入）が支給されます。 標準報酬日額は、標準報酬月額の30分の1に相当する額（10円未満四捨五入）です。 仕事を休んだ日について給与の支払いがあって、その給与が出産手当金の額より少ない場合は、出産手当金と給与の差額が出産手当金として支給されます。
対象期間	出産の日（実際の出産が予定日後のときは出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合98日）から出産の翌日以後56日目までの範囲内で、会社を休んだ期間を対象として支給されます。 出産日は出産の日以前の期間に含まれます。 また、出産が予定日より遅れた場合、その遅れた期間についても支給されます。

お問合せ	勤務先の健康保険担当者、加入している健康保険（協会けんぽ、健康保険組合）窓口へ確認してください。

◆出産育児一時金

出産育児一時金とは、会社の健康保険、公務員等の共済組合等の被保険者及び被扶養者の出産時に支給されるものです。

支　給　額	一児の出産につき、42万円が支給されます。 産科医療補償制度に加入されていない医療機関等で出産された場合は、40.4万円となります。 多胎児を出産したときは、胎児数分だけ支給されます。

お問合せ	加入している健康保険（協会けんぽ、健康保険組合）窓口、市区町村担当窓口へ確認してください。

◆育児休業給付金

育児休業給付金とは、育児休業を取得した場合に、一定の要件を満たすと、雇用保険から支給されるものです。

対　象　者	1歳（または1歳2か月、支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月または2歳）に満たない子を養育するために育児休業を取得する、一般被保険者の方で、育児休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月（過去に基本手当の受給資格の決定を受けたことがある方については、基礎手当の受給資格決定を受けた後のものに限ります）が12か月以上ある方。
支　給　額	各支給単位ごとの支給額は、原則として、休業開始時賃金日額×支給日数×67% （ただし、育児休業の開始から6か月経過後は50%）です。
給付内容	育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（その1か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間。これらの各期間を「支給単位期間」といいます。）について支給されます。

お問合せ	ハローワークへ確認してください。 http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html

◆その他

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、雇用保険料の負担はありません。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り、本人負担分、会社負担分共に免除されます。

Ⅲ

医師等の指導事項を事業主に的確に伝えるための便利なツール

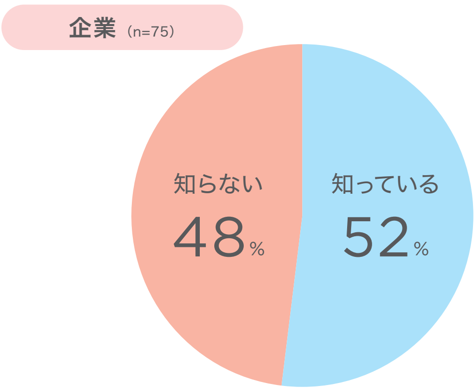
「母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）」

1 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

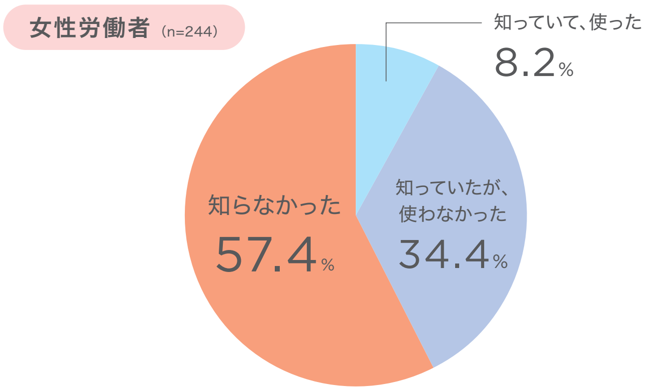
◆母健連絡カードを知らない女性労働者は57.4%

「母性健康管理指導事項連絡カード(以下「母健連絡カード」)」の認知度について企業担当者と女性労働者に調査したところ、企業では52.0%が「知っている」と回答しており、半数を超えていました。しかし、女性労働者は57.4%が「知らなかった」と回答しており、「知っていた」は合計42.6%ですが、その内「知っていて、使った」は8.2%と低い割合でした。

DATA7 母健連絡カードの認知度



通信調査(企業調査)



通信調査(女性労働者調査)

◆母健連絡カードとは

「母健連絡カード」は、医師等の女性労働者への指導事項を的確に事業主に伝達するためのツールです。

「診断書」に代わる正式な証明書類になります。女性労働者からこの「母健連絡カード」を提出された場合、事業主の方は記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。

※P.10〜11にある均等法第13条関係の措置については、この母健連絡カードがなくても対応しなければならないものですが、より正確に医師等の指導事項を事業主に伝えるために利用しましょう。

事業主・人事労務担当者に聞きました!「母健連絡カードはこんな風に役に立った!」

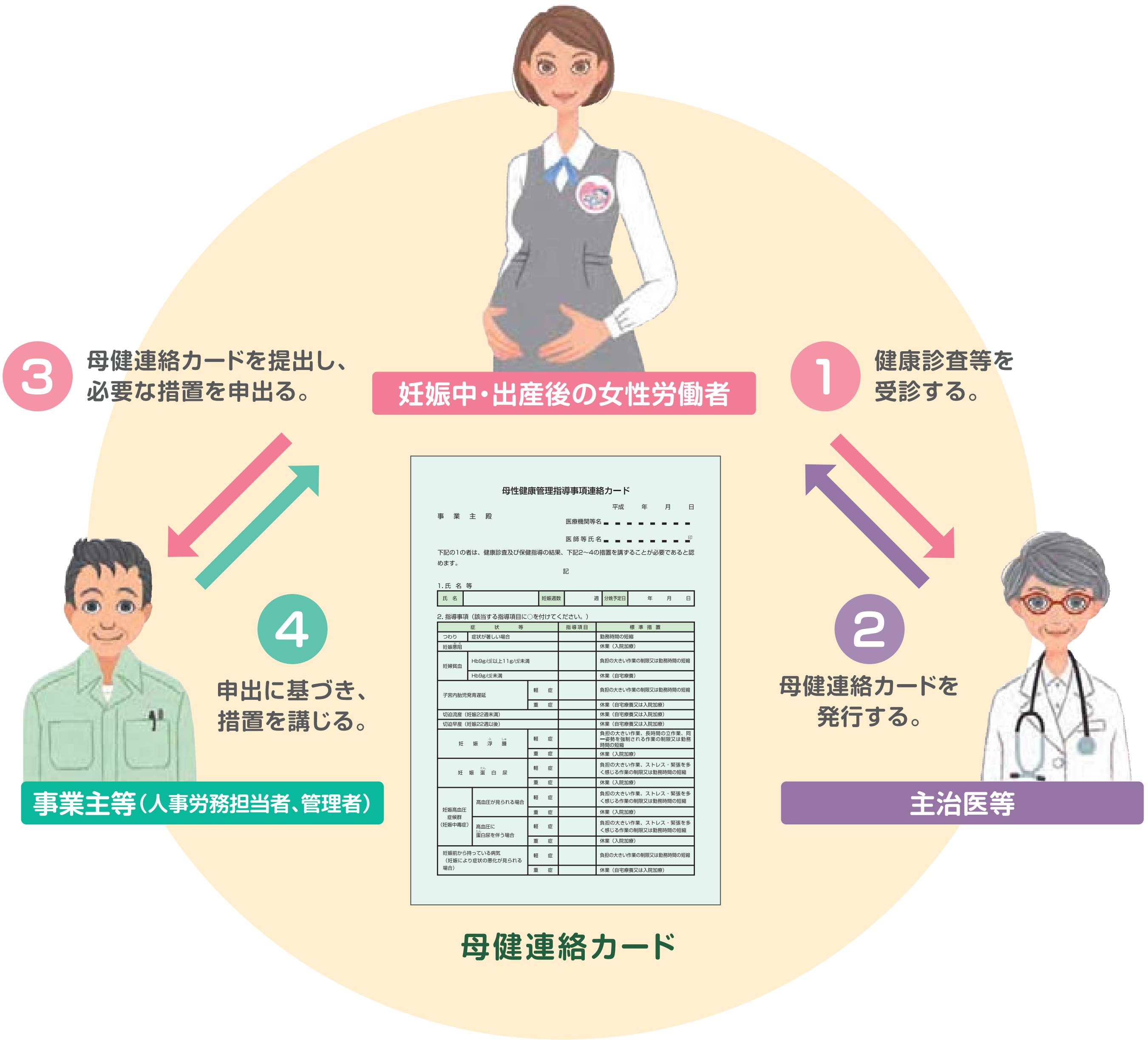
一人ひとり異なる妊娠中の症状について、
具体的にどんな配慮や
措置を取ればいいのか
明確に記載があり、助かった。

女性労働者から提出されたあと、
すぐに本部へ報告できたので便利だった。
会社で初めての妊婦だったが、
スムーズに対応できた。

◆使用方法

主治医等は、妊娠中又は出産後の働く女性に対して、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認められる程度の指導事項がある場合、必要な事項を記入して渡します。

妊娠中または出産後の働く女性は、事業主に「母健連絡カード」を提出します。事業主は「母健連絡カード」の記入事項に従って通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じます。



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実施に当たっては、
母健連絡カードの取扱いや保管方法等について
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（様式）はP.72～73をご参照ください。

2 母性健康管理指導事項連絡カード 記入例及び注意事項

記入例

母性健康管理指導事項連絡カード

平成 30 年 3 月 30 日

事 業 主 殿

①
医療機関等名 母健健康産婦人科
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。

記

②
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		③ ○	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）			④ ○	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 ③		休業（入院加療）
	高血圧に蛋白尿を伴う場合	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）

事業主の注意事項

①医療機関等名・医師等氏名の記入及び捺印のある「母健連絡カード」は、**診断書に代わる正式な証明書類**として扱ってください。

②妊娠週数、出産予定日から今後必要な健康診査等の受診頻度、産前産後休業の時期を推定することができます。

●妊娠23週まで：4週間に1回　●妊娠24週から35週まで：2週間に1回　●妊娠36週以降出産まで：1週間に1回

③指導項目欄に〇が付いた症状等については、該当する「標準措置」に基づき、就業措置を実施してください。その際、「標準措置」欄に複数の措置が記され特定の措置が○で囲まれている場合には、その内容を医師等による指導事項として取扱ってください。

④特記事項欄に記載がある場合には、特記事項欄の記述を医師等からの指導事項として扱ってください。

⑤記入された期間が、措置が必要とされる期間になります。医師等の指示により、措置を継続する期間が延長される可能性があります。

⑥通勤緩和の措置や休憩に関する措置に〇が記載されていない場合でも、本人の申出により措置を講じたり医師等に判断を求める等により措置を実施するようにしてください。

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	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	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
	膀胱炎	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）

④ 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。

勤務時間の短縮については、本人の申出に応じて小休憩を複数回取ることが適当。

標準措置の「勤務時間の短縮」は、1回の休憩時間を延長する必要がある場合もあれば、小休憩を複数取る必要がある人もいます。医師等の記載を参考にして適切な措置を講じてください。

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）	
⑤ 4週間（ 4 月 1 日～ 4 月 30 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。）

⑥ 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〕
(1)「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。
(2)「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 30 年 3 月 31 日

所　属　株式会社母健組

氏　名　母健 花子　㊞

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。

女性労働者の注意事項

①**診断書に代わる正式な書類**として扱われますので、医療機関等名・医師等氏名の記入および捺印を確実に医師等に行ってもらってください。

②氏名、妊娠週数、出産予定日を確実に記入してもらってください。

③、⑥しっかりと症状や自身の業務、業務上の動作（立ち作業、おなかの圧迫）、作業環境（不安定な足元、粉じん等）、労働時間、通勤時の状況（通勤ラッシュでおなかが圧迫等）などを伝え、記載漏れのないよう記入してもらいましょう。

④「標準措置」とは異なる就業措置を実施してもらう必要がある場合、または具体的な指導をしてもらう場合には、指導項目欄に○を付けた上で、具体的な措置の内容を特記事項欄に記入してもらいましょう。

⑤措置が必要な期間は診断時点の内容です。延長が必要な場合には、改めて再発行してもらう必要があります。

Ⅳ

現場の設備面における
母性健康管理の配慮

Ⅳ 現場の設備面における母性健康管理の配慮

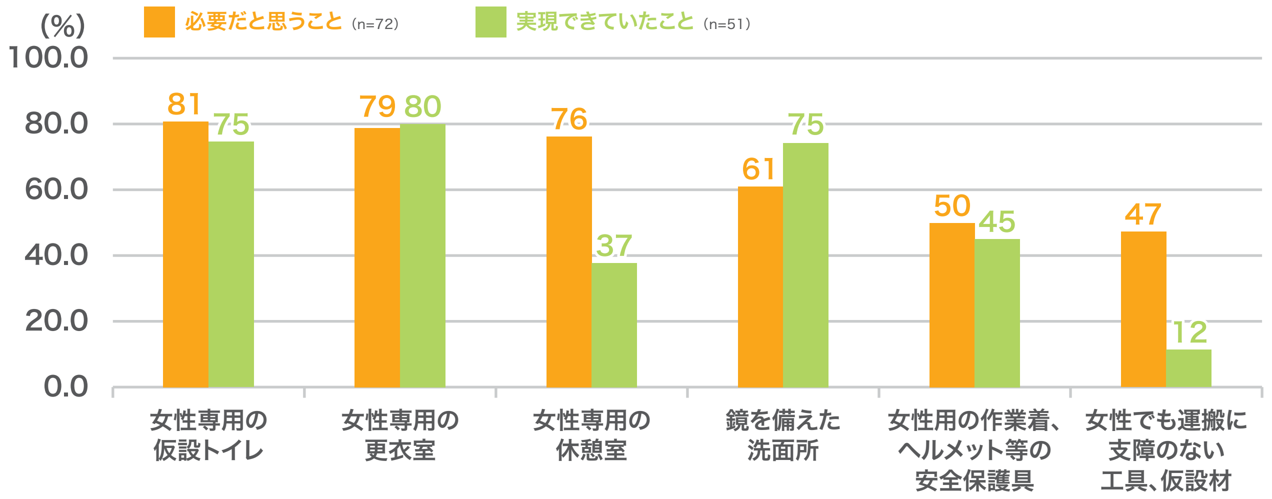
1 妊娠・出産しても働き続けるために 建設現場等において必要な設備整備とは

◆建設現場の設備で必要なこと、実現できていたこと

現場における整備について「必要だと思うこと」として、上位3つをみると、最も多いものから「女性専用の仮設トイレ」の81%、次に「女性専用の更衣室(79%)」、「女性専用の休憩室(76%)」でした。

「実現できていたこと」として上位3つは、最も多いものから「女性専用の更衣室」の80%、「女性専用の仮設トイレ」、「鍵を備えた洗面所」がいずれも75%と同じ割合でした。

DATA6 建設現場に必要な設備整備（複数回答）



通信調査（女性労働者調査）

専門家から一言

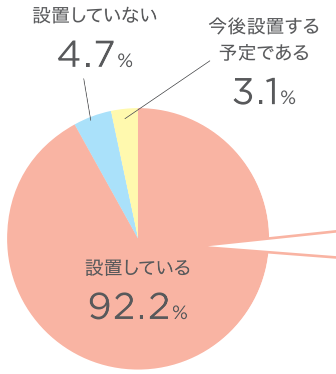
妊娠は病気ではありませんが、特別な身体の状況にあり、さまざまな症状や体調の変化が生じます。また、妊娠中の体調の変化には個人差があります。

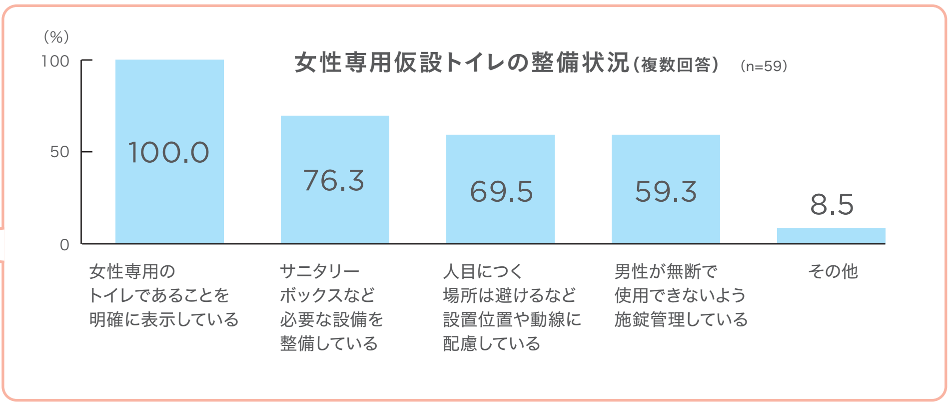
女性労働者がおなかの張りなど身体的な異常を感じる前に、無理をせず、早めに申出ることができるよう、職場の雰囲気づくりに努めましょう。また、女性労働者が体調や仕事の面で無理をしていないか、一方で必要以上に事業主が仕事を制限しないよう、普段からコミュニケーションや面談を通じて、妊産婦の健康状態を把握し、適切な措置を講じましょう。なお休憩する際は、横になって休めるスペースを設置することが望ましいです。

◆より快適な女性専用トイレを目指しましょう

女性専用仮設トイレを「設置している」と回答した企業は、全体の92.2%と高い割合でした。また、整備状況については「女性専用のトイレであることを明確に表示している」は100.0%という回答であり、仮設トイレを設置しているすべての企業が整備していました。

女性専用仮設トイレの設置有無 (n=64)





通信調査（企業調査）

MUST ：現場の規模、環境に関わらず会員企業として行動すべき施策　**BEST** ：さらに建設業の魅力化を図るために取組むべき施策

出典：「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル　画像：けんせつ小町HP http://www.nikkenren.com/komachi/index.html

Point

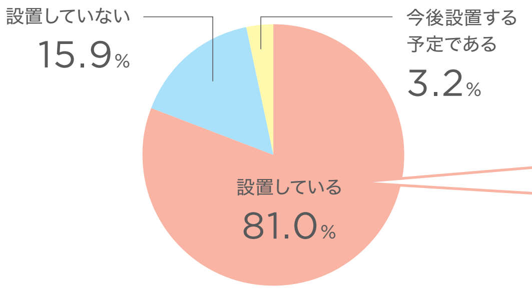
◆女性の発注者やお客様、見学者がいらっしゃることもあります。快適に使えるトイレの設置は、お客様に対しての配慮、PRにつながります。

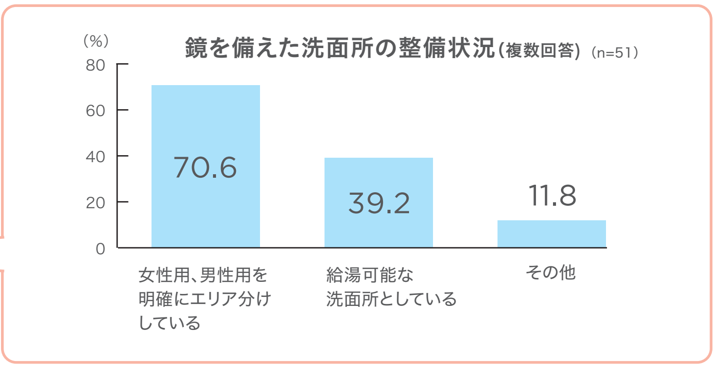
◆妊娠中は急な体調の変化があり得ます。華美でなくとも気持ちよく使えるトイレが設置されていることで、安心して働くことができます。

◆給湯機能がある洗面所を設置しましょう

鏡を「設置している」と回答した企業は81.0%と8割を超えて高い割合でした。整備状況としては、「女性用、男性用を明確にエリア分けしている」が70.6%と7割を超えていましたが、「給湯可能な洗面所としている」は39.2%と低い割合でした。

鏡を備えた洗面所の有無 (n=63)





通信調査(企業調査)

MUST
現場において
鏡を備えた洗面所を設置する

BEST
現場において女性専用の
洗面所を設置する

BEST
給湯可能な洗面所とする

出典:「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル　画像:三井住友建設株式会社

Point

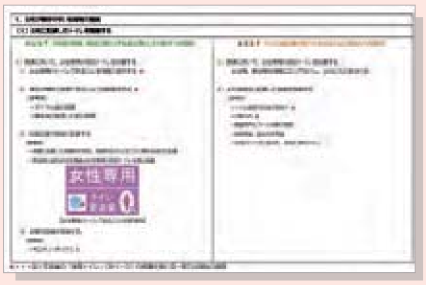
◆鏡があることで体調が悪い時に顔色を確認することができ、健康管理のチェックにもなります。

◆顔にコンクリート材が付いた時などは、汚れを確認し洗い流すことができます。

けんせつ小町を知っていますか?

「もっと女性が活躍できる建設業を目指して」というスローガンのもと、一般社団法人日本建設業連合会によって発足したプロジェクトが「けんせつ小町」です。けんせつ小町とは、建設業で働く全ての女性の愛称を指しており、女性がより働きやすい職場環境への改善を促す「現場環境整備マニュアル」を作成するなど、さまざまな活動を行っています。

マニュアルには設備面と運営・管理に関する対応策や仕組づくりが詳しく記されています。



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ので是非ご活用ください。

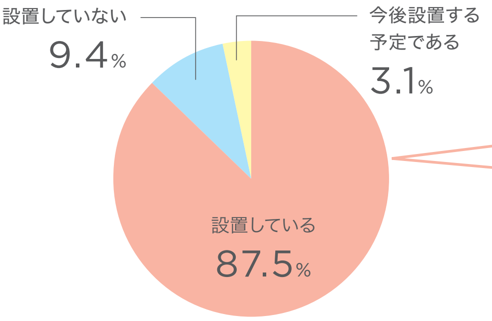
けんせつ小町　検索

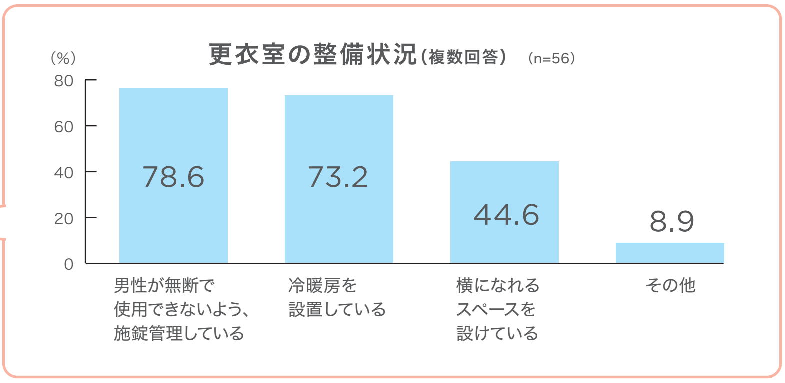
http://www.nikkenren.com/komachi/

◆横になって休める休憩室（更衣室）を用意しましょう

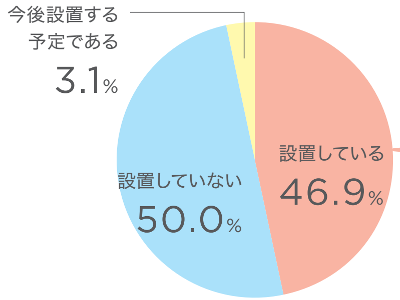
更衣室の設置有無は「設置している」が87.5%と高い割合でした。整備状況も、施錠管理及び冷暖房の設置が共に7割を超えて高い割合です。しかし、「横になれるスペースを設けている」は44.6%と低い割合です。休憩室の設置有無は「設置していない」が50.0%でした。設置しているところでは、施錠管理及び冷暖房の設置が共に8割を超えており、また「横になれるスペースを設けている」は70.0%でした。

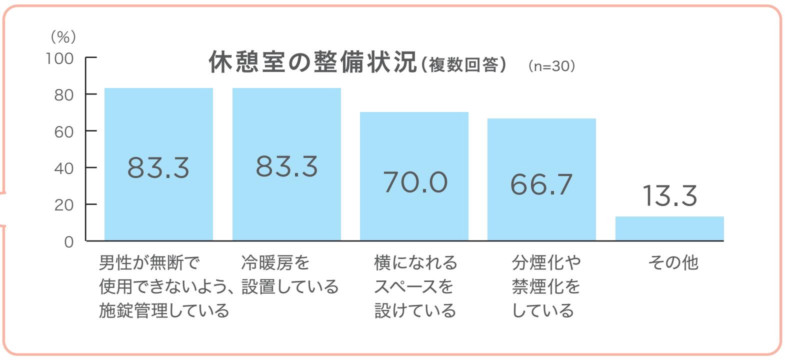
女性専用更衣室の有無 (n=64)





女性専用休憩室の有無 (n=64)





通信調査（企業調査）

出典：「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル　画像：けんせつ小町HP http://www.nikkenren.com/komachi/index.html

Point

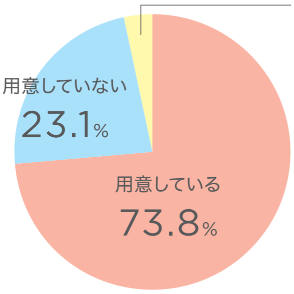
◆妊娠は病気ではありませんが、特別な健康状態にあります。体を横にして休める環境が重要です。

◆女性労働者調査の結果においても、妊娠中の休憩に関する声が多く挙がりました。

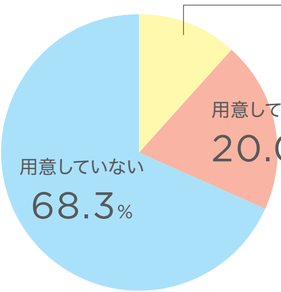
◆女性用の作業着やヘルメットを用意しましょう

女性用作業着、ヘルメット等安全保護具の用意を「している」は73.8%と7割を超えて対応されていました。しかし、工具や仮設材については「用意していない」が68.3%と7割近い割合でした。

女性用作業着、ヘルメット等安全保護具の用意の有無 (n=65)



女性でも運搬に支障のない工具、仮設材の有無 (n=60)



通信調査（企業調査）

BEST ●女性の体型に対応したサイズを展開する　●女性でも運搬に支障のない工具、仮設材を展開する

BEST
- ●長髪でもすっきりと束ねることができるヘルメット
- ●顎紐の取外し機能で衛生的

BEST
- ●安全帯の素材を変更し、軽量化
- ●ベルト部分にクッションを付け、腰への負担軽減

BEST
- ●ズボンのウエスト部分は調節可能タイプ
- ●裏地を付けた作業着にすることで下着のラインが見えず、また耐久性も向上

※妊婦は安全帯着用を伴う高所作業等は禁止されています。

出典：「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル　画像：けんせつ小町HP http://www.nikkenren.com/komachi/index.html

Point

◆男性用の作業着や靴を女性が使用すると、動きづらさを感じたり、下着のラインが見えてしまったりします。

V

自社の状況をチェックしましょう

V 自社の状況をチェックしましょう

1 就業規則・社内制度を整える

　妊娠は病気ではありませんが、特別な身体の状況にあります。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を行うことが法律で義務付けられています。就業規則に「産前・産後休業（産休）」や「育児休業（育休）」はあっても、それ以外に、妊娠中・出産後の「母性健康管理」の規則を定めていない場合は、あらかじめ就業規則等を整備し、具体的な取扱いや手続きを明らかにして周知しましょう。

　また、女性の意見・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。

STEP1 ｜ 就業規則等を整える

　措置をスムーズに講じるためにも措置の内容や手続き、休業や勤務時間短縮等の措置を利用した場合の給与の取扱いなどを規定化しておきましょう。

STEP2 ｜ 制度の運用状況を確認する

　「就業規則に定めているから大丈夫」と思わず、制度が認知されているか、実際に利用されているか、使いづらい制度になっていないか、運用状況を確認してみましょう。

STEP3 ｜ 社員全員に周知して、利用しやすい制度にする

　会社にどのような制度があるかを同じ職場（現場）で働く社員全員が理解することで、母性健康管理の制度が利用しやすくなります。徹底して「知らせる」ことが必要です。

母性健康管理を理解すれば・・・

働く女性にとって

どのような制度を利用すれば、妊娠中や出産後も体調と向き合いながら能力を発揮できるかを考えることができ、キャリアプランを立てやすくなります。

管理職・同僚の方にとって

妊産婦が制度を利用することを想定して体制を整えることができます。また、ハラスメントの防止にもつながります。

周知方法

- イントラネットや社内報で、法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等を、全社員へ配布する
- 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
- 妊娠申出時に女性労働者及び上司に説明する

母性健康管理制度だけを取上げるのではなく、育児や介護など、社員全員が共通する制度の中で取上げるのもいいでしょう

“使える”制度に改善することは、働きやすい職場づくりへとつながります。
母性健康管理に関する自社の運用状況をチェックシート（P.36）で確認してみましょう。

2 管理職がキーパーソンとなって対応する

管理職の皆さん、部下である女性労働者から妊娠の報告を受けたら、何と声をかけますか？

今後の不足要員の確保や業務の調整を考えると手放しで喜べず、アタマが痛いかもしれません。しかし、妊娠した女性はそれ以上に自分の身体はもちろん、仕事との両立や職場への影響といった大きな不安を抱えています。こうしたことを十分理解し、管理職がキーパーソンとなって職場全体で母性健康管理の取組みを進めましょう。

◎開口一番「おめでとう！」で気持ちを和らげましょう

妊娠の報告を受けたら、まず、お祝いの言葉をかけ、本人の不安を和らげましょう。

次に、母性健康管理に関する社内制度などについて説明し、産休や育休の予定を確認すると共に、妊娠したことによる現業務への懸念や配置転換の希望などを確認しましょう。また、「母性健康管理指導事項連絡カード（P.20～23、P.72～73）」を紹介し、主治医等からの指導があった場合に用いることなども説明しましょう。

◎妊娠の報告や相談をしやすい雰囲気づくりに努めましょう

妊娠初期は、外見の変化がないため周囲も気付かず、妊婦はつらいと思っても言い出せず、無理をしがちです。また、妊娠の報告時期は、流産などの事態を考え「体調が安定してから」報告するケースも少なくありません。しかし、健康管理上、報告するタイミングが早ければ早いほど身体に負担の少ない環境づくりができ、妊娠中の体調維持により配慮ができます。

そのためにも、管理職の方はプライバシーに十分配慮しつつ日ごろから女性労働者に声をかけ、妊娠・出産など大事なことはすぐに報告できるような信頼関係を築くよう努めましょう。また、困ったことや悩み事を気軽に先輩に相談したり、社内の相談窓口にいつでも安心して相談できる雰囲気づくりに努めましょう。

◎「お互いさま」と自然に思い合う職場づくりを目指しましょう

母性健康管理の制度が円滑に運用でき、誰もが不公平感なく働くためには、妊娠中の女性労働者が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、働きながら、妊娠・出産を迎えることを当たり前ととらえ、妊婦を思いやる気持ちを自然に持てるよう、「お互いさま」の関係を築くことが大切です。

負担の大きい作業の制限や業務転換など、妊娠した女性労働者への母性健康管理の措置により、職場内で要員不足が生じたり、業務分担の見直しが必要になることが考えられます。母性健康管理の趣旨や支援制度の内容、お互いにサポートすることの大切さについて、日ごろから職場全体の理解を促していきましょう。

◎妊娠中・復帰後の働き方については、
女性労働者の意向を踏まえ一緒に考えていきましょう

妊娠は病気ではないからと無理をするのも、させるのもいけませんが、配慮のしすぎやはれものに触るような対応で女性労働者のキャリアを閉ざしてしまうこともいけません。一律に、業務を制限したり配置転換することは、本人の体調や働きたい意思にそぐわず、不利益な取扱いやハラスメントとなる場合もあります。妊娠中の体調変化には個人差もあるため、妊娠中の働き方については、女性労働者本人の体調とキャリアの希望を必ず確認し、一人ひとりに適した対応をしていきましょう。

また、妊娠した女性労働者が復帰後のキャリアの不透明感や仕事と子育ての両立に悩んで退職の道を選ぶことがないよう、定期的な面談等で心配事などを聞き取るようにしましょう。

3 安心して働き続けられる職場環境を整備する

◆企業での取組例の紹介

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。

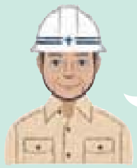
妊娠に関する理解	妊娠による体調の変化や母性健康管理の措置について、 研修、eラーニング、ハンドブック等で基礎知識を学び、適切な対応を理解する。
制度を利用しやすい 職場づくり	通勤緩和、短時間勤務、残業の免除など、女性労働者が言い出さなくても そのままにせず、母性健康管理の措置が利用できることを伝える。
女性労働者の 意向を踏まえた業務の変更	現場監督から事務所や支店への異動など、担当業務を変更する際は、 本人の意向を尊重しながら体調に無理のないよう配慮する。
継続的な面談の実施	妊娠報告時、産休前、産休中、育休中、職場復帰後等、継続的に面談を 実施し、節目に応じて女性労働者本人のキャリアの希望を聞き取る。
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を 受けられ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悪い時に、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。

◆母性健康管理の取組みを実施したら、こんな効果がありました！

＼ 人事労務担当者に聞きました ／

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つながった

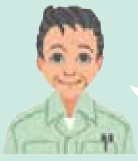
インターンシップや新入社員に対しても
「女性が働きやすい」「働き続けられる」
職場であることを自信を持って伝えられる



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

妊娠による配置転換先に選択肢が増え
妊婦の住まいや意見をより尊重する
ことができるようになった

男性労働者で育児のための制度を
利用する数が増え、男性労働者への
意識の変化をもたらし始めている



現場配属の女性が増える中
ロールモデルの存在により
後輩に好影響を与えている

4 女性労働者が妊娠中でも「できること」とは

急な休みに備えて書類やデータの保管場所、業務の進捗など情報共有に努める。

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組む。

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

軽易業務転換や時間外労働などの免除などが利用できます。遠慮しないで申出ましょう。（詳しくはP.12を参照）

◆働き続けるために必要なこと ～私たちの工夫～

＼ 女性労働者に聞きました ／

所長にもいろいろ心配してもらったり、配慮もしてもらっていたので、この所長に迷惑を掛けたくないという気持ちもすごくあり、頑張れるところまでは頑張ろうという気持ちでやっていました。

（31歳・妊娠時、現場で施工管理を担当・復職後1年6か月）

なるべく自分でできるところはできると言って、できないところはできないと言ってやってもらうようにしていました。周りから見ると、何が駄目で何がいいのかもよく分からないと思うので、自分でも「これはお願いしたい」と言ったりするようにしていました。

（38歳・妊娠時、内勤で事務系業務）

みんなが代わってくれるからといって任せるというのは嫌だったので、全てを頼り切らずに、自分でできることはできる範囲で必ずやるようにと思っていました。現場に出れない分、みんなのできていない書類をかき集めて、サポートできるような動きをしていました。妊娠したから何もできないみたいなことは自分の中でどうしても嫌だったので、そういうことはやるようにしていました。

（31歳・妊娠時、現場監督・復職後1年）

メールを送る際は、課長や部下をCCに入れて、自分が担当している仕事が分かるようにしました。また、自分の仕事をデスク上のクリアファイルにまとめ、誰が見ても分かるようにしています（デスクの中だと、引き出しを開けづらいと思うから）。

（35歳・妊娠時、内勤で工務業務・復職後6年）

確認例

母性健康管理に関する運用状況チェックシート

年　月　日

部署名 ＿＿＿＿＿＿＿＿

担当名 ＿＿＿＿＿＿＿＿

▶「就業規則」と「運用状況」を確認する

妊娠中(出産後)の事業主の措置		就業規則あり	利用実績あり
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	□	□
	医師等の指導事項に対応する措置 ● 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	□	□
	妊婦の軽易業務転換	□	□
	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	□	□
	妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限	□	□
	産前・産後休業	□	□
	育児時間	□	□

＜具体的な取組内容と実施時期＞

できていないところについては、その原因を把握し、問題があれば改善しましょう。

項目	取組内容	実施時期
就業規則の整備		
利用実績の確認		

▶全労働者に周知して、利用しやすい制度にする

全労働者に周知している	□

＜具体的な取組内容と実施時期＞

周知方法の決定

・イントラネットや社内報で、法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等を全社員へ配布する	□
・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	□
・妊娠申出時に女性労働者及び上司に説明する	□
・その他（　　　　　　　　　　　）	□

実施スケジュール

取組内容	実施時期

母性健康管理取組診断チェックシート

「法律における事業主の義務」、「社内の環境整備」という 2 つの STEP により、
あなたの会社の母性健康管理の取組状況を確認することができます。S ランクを目指しましょう。

	STEP1 法律における事業主の義務	はい	いいえ
Q1	妊娠中又は出産後の女性労働者から申出があった場合に、保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしている	□	□
Q2	妊娠中の女性労働者から医師又は助産師(以下「医師等」と言います。)により通勤緩和の指導を受けた旨の申出があった場合には、時差通勤、勤務時間の短縮等の必要な措置を講じている	□	□
Q3	妊娠中の女性労働者から医師等により休憩に関する措置についての指導を受けた旨の申出があった場合には、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置を講じている	□	□
Q4	妊娠中又は出産後の女性労働者から、医師等によりその症状等に関して指導を受けた旨の申出があった場合には、当該指導に基づき、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置を講じている	□	□
Q5	Q1～Q4を講じるにあたっては、母健カードの利用をすすめている	□	□
Q6	女性労働者が妊娠・出産・産前産後休業の取得、男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や労働基準法による母性保護措置を受けたことを理由とした解雇その他不利益取扱いはしていない	□	□
Q7	女性が請求した場合には、産前6週間(多胎の場合は14週間)、またはそれを超える期間について、産前休業取得を認めている	□	□
Q8	産後8週間、またはそれを超える期間について、産後休業を取得できる	□	□
Q9	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ている	□	□
Q10	妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせていない	□	□
Q11	(変形労働時間制がとられる場合について、)妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させない	□ □ 変形労働時間制をとっていない	□
Q12	妊産婦が請求した場合には、時間外労働をさせない	□	□
Q13	妊産婦が請求した場合には、休日労働をさせない	□	□
Q14	妊産婦が請求した場合には、深夜業をさせない	□	□
Q15	生後1年に達しない子を育てる女性が請求した場合には、1日2回以上各々30分以上の育児時間の取得を認めている	□	□
	「はい」の数　15項目すべて:Sランク　11～14項目:Aランク　6～10項目:Bランク　5項目以下:Cランク	「はい」の数 個	ランク

	STEP2 社内の環境整備	はい	いいえ
Q1	女性労働者の母性保護及び母性健康管理の措置について、就業規則等に規定している <例> ・保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保 ・女性労働者が医師等による指導事項を守ることができるようにするための措置(時差出勤、休憩等に関する措置など) また、健康管理部門や労働組合、女性労働者の意見や要望を取り上げて適宜改善を図っている	□	□
Q2	社内の業務のうち、妊産婦等の就業制限のある危険有害業務に該当する業務を明確にしている	□	□
Q3	妊産婦等の就業制限のある業務へ女性労働者を配置する場合には、女性労働者に、当該業務は妊産婦等に対する就業制限業務であり、妊娠したら直ちに申出ることを周知しており、妊娠中の配属場所等についても決めてある	□	□
Q4	母性健康管理の重要性について、女性労働者や職場の上司・同僚等に対する意識啓発に取組んでいる <例> ・就業規則の配布 ・イントラネット(労働者向けホームページ)への掲載 ・女性労働者のためのマニュアルの作成 ・社内研修の中で母性健康管理について取り上げるなど	□	□
Q5	妊娠した時の申出先、申出方法(文書によるのか口頭でもよいのか)を明確にし、女性労働者に対して周知している	□	□
Q6	通院のための休暇は半日単位、時間単位での取得等、弾力的な利用が可能である	□	□
Q7	女性労働者から、「母性健康管理指導事項連絡カード(母健連絡カード)」が提出された場合、その記載内容に応じた適切な措置を講じている	□	□
Q8	母性健康管理の相談窓口を明確にしている。また、相談受付時間やプライバシー保護の観点から個室にするなど、女性労働者が使いやすいよう十分な配慮をしている	□	□
Q9	母性健康管理に関する制度や設備を整備するにあたり、健康管理部門(※)の立場から、人事管理部門への助言を行っている ※健康管理部門とは…産業医・衛生管理者・保健師・衛生推進者・看護師・臨床心理士・カウンセラーなど	□	□
Q10	妊産婦等の就業制限の業務の範囲を明確にするにあたり、妊産婦にとって負担の大きい業務がないかなど健康管理部門の立場から、人事管理部門への助言を行っている	□	□
Q11	休業中の対応や復職後の仕事について人事管理部門又は上司と女性労働者本人とで話し合う機会を制度として設けている	□	□
	「はい」の数　11項目すべて:Sランク　9～10項目:Aランク　5～8項目:Bランク　4項目以下:Cランク	「はい」の数 個	ランク

※この診断チェックシートは、専用サイト「女性にやさしい職場づくりナビ」でも掲載されています。
http://www.bosei - navi.mhlw.go.jp/torikumishindan/

VI

企業の取組事例の紹介

事例１ 株式会社大林組

事例２ 株式会社奥村組

事例３ 株式会社熊谷組

事例４ 清水建設株式会社

事例５ 大成建設株式会社

事例６ 大成ロテック株式会社

事例７ 株式会社ナカノフドー建設

事例８ 日本道路株式会社

事例９ 前田建設工業株式会社

事例 10 三井住友建設株式会社

事例1

株式会社大林組

妊娠に関する理解 / 制度を利用しやすい職場づくり / 休憩場所の配慮

取組のPOINT

- いち早くコース別雇用制度を撤廃し、総合職や一般職の区分がなくなり、女性がキャリアアップできる体制づくりを進めている
- 妊娠した女性労働者の体調に合わせて柔軟に対応。育児中の短時間勤務制度も充実させている
- 各種制度の周知・教育により、周囲の理解を得やすくしている

◆ 人事・労務管理担当者

女性活躍推進の職場環境の整備について

業界に先駆けてコース別雇用制度の撤廃 女性管理職7.5%に

2003年に建設業としていち早く総合職、専門職、一般職のコース別雇用制度を撤廃し、管理区分を「職員」のみとした。旧一般職の女性も活躍の場が広がり、現在、女性管理職の割合は7.5%と建設業大手ではトップの水準となっている。

母性健康管理の社内制度の状況

妊娠中も働きやすいよう柔軟に対応 短時間勤務は法定以上の規程

結婚や妊娠、出産、育児などのライフイベントを迎えても女性がキャリア形成できるよう、各種制度を整備しており、妊娠・出産による退職者は0%となっている。

他にも妊婦健診へ行く際は半日単位で通院休暇を取得可能、通勤緩和のため始業・終業時刻の変更、休憩時間を本人の希望で変更可能（本人の申出を受けてから承認する）と、体調に合わせ、柔軟に対応している。

育児休業から復帰後も育児と仕事を両立しやすいよう、短時間勤務は複数のパターンから選択でき、取得可能期間も「小学校3年生の年度末まで」と法令よりも長く設定している。

母性健康管理の社内制度の周知方法

周知活動と風通しのよい職場で制度を利用しやすく

制度の周知・理解を進めるため、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置を強化しており、全従業員を対象としたeラーニングを実施したり、現場所長対象のハラスメント防止研修を開催。また、各支店に相談窓口を設置した。

女性労働者が産休、育休を経て、復職する流れは自然であり、職場では「育児休業を取って、職場に戻ってきてね」という雰囲気であり、正社員だけではなく、パートタイム労働者も育児休業を利用している。

子育てをしながら活躍する先輩の存在は、若手のロールモデルとなり、励みになっている。

写真左：人事部企画課 課長 **古枝 正好**さん
同右：人事部企画課 副課長 **富澤 薫**さん

◆ 女性労働者

大阪本店
建築事業部 生産設計部
生産設計第四課

小松 愛さん

職務内容	現場監督として勤務中に妊娠。妊娠報告後もできる範囲で業務に従事し、その後、生産設計部へ異動。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後 いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 7:45朝礼(残業あり) 妊娠中 8:30〜17:15 出産後 8:30〜17:15
お子さんの年齢	1歳(ヒアリング当時)
休業期間	産前:6週間 産後:8か月(保育園に入れてから)

妊娠中の職場からのサポート

現場監督としての妊娠 周囲は祝福

大規模な現場で現場監督をしていたときに妊娠が判明した。女性現場監督の妊娠は初めてという職人も多く、妊娠を報告すると驚かれたが、素直に喜んでもらえた。周囲に迷惑をかけてしまうのではないかという申し訳なさがあったが、事務所の雰囲気がとてもよく、仕事上の人間関係で悩むことは一切なかった。上司から気遣う言葉をかけてもらったり、通院日と出勤日が重なったときは同僚が快く交代してくれるなど、周囲のサポートに助けられた。

妊娠中の休憩

気がねなく休憩できる現場 急な入院は「積立保存休暇」を利用

女性の事務員や作業員がいることもあり、現場にはカーペット敷きの女子更衣室(冷暖房つき)、中に女性用トイレ、化粧台が設置されており、女性に配慮された設備が整っていた。周囲が理解を示してくれていたため、妊娠中、具合が悪くなっても気がねなく更衣室で横になり、休憩することができた。

また、体調不良で2週間入院することになったときは、母健連絡カードを会社へ提出し、積立保存休暇を利用して休んだ。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

子育てをしながら現場で働ける雰囲気を作りたい

周囲のサポートや充実した設備がある中でも、周囲に何もかも頼るのではなく、自分でできることは、できる範囲で行おうと心がけていた。妊娠報告後、現場に出て動けない分、事務所内でデスクワークに専念して、逆に自分がサポートするんだという意欲を示し、周囲にもその気持ちが伝わった。

入社当時から現場に出ることを希望していたため、育児中の現在も現場に戻りたくてうずうずしている。しかし、朝礼の時間が早い、拘束時間が長いなど現場に出る上で課題が多いのが現状。今後は子育てをしながら現場で働けるよう、社内だけではなく、業界全体でいい雰囲気を作っていきたいと考えている。

会社概要

株式会社大林組 http://www.obayashi.co.jp/

所 在 地 : 東京都港区港南2-15-2
業　　種 : 一般土木建築工事業ほか
規　　模 : 従業員数11,614人(うち女性2,271人)
※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

●妊娠・出産による退職者割合:0%
●育児休業取得者割合
(女性):97.1% (男性):0.4%

事例2

奥村組
OKUMURA CORPORATION

妊娠に関する理解

制度を利用しやすい職場づくり

休憩場所の配慮

取組のPOINT

- 出産・育児に関するハンドブックを作成。制度の周知、理解が進み、男性の制度利用者も増加
- 育児に関する制度の適用対象は法定以上に拡大。フレックスタイムはコアタイムがなく、利用しやすい
- 現場で働く女性がパトロールチームを結成。女性の視点でアドバイス

◆ 人事・労務管理担当者

母性健康管理の社内制度の周知

管理本部 人事総務部
人材開発部長 **堀川 祐三子**さん

ハンドブック作成など周知を徹底 男性の利用者も増

女性労働者を積極的に採用・育成（職種別・階層別キャリア支援研修など）しており、さらに、女性労働者が安心して就業を継続できるよう、育児と仕事の両立を支援する制度を充実させている。

イントラネットに出産・育児に関するハンドブックを掲載、マタニティハラスメント・パタニティハラスメント予防、問題解決のため、相談窓口を設置、全社員対象のeラーニング実施などにより、制度の周知、理解を進めている。このような取組により、妊娠・出産を機に退職する女性労働者は０%、近年は男性からも育児休業やフレックスタイム制度等、制度利用の申請が増えた。

女性労働者から妊娠の報告を受けると、いつから休業が始まるか、いくら給付金が出るかなど、本人のケースに沿った資料を作成し、女性労働者とその上司に対して具体的に説明する。女性労働者は出産に向けた流れをイメージしやすくなり、上司も引継ぎや人員配置等の対応を進めやすくなる。配偶者が妊娠した男性労働者に対しても希望を受けて、同様の対応を行っている。

母性健康管理の社内制度の状況

時短やフレックス制度の適用対象は法定以上に拡大

育児のためのフレックスタイム制度はコアタイムをあえて定めておらず、保育園の送迎時間等に柔軟に対応できるため、男女問わず、育児中の社員が利用している。

フレックスタイム制度を含め、育児による短時間勤務や残業の免除、始業時刻変更の適用対象は、労働組合からの熱望もあり、法定以上に拡大した。

女性活躍推進の職場環境の整備について

パトロールチームを結成 女性の視点で働きやすい現場づくり

建築の工事所で「八幡ひまわり」、「ならら小町」という名称のチームを結成して日建連の「けんせつ小町」工事チームに登録している。いずれも女性所長が中心となって活動しており、女性専用のトイレ・更衣室（芳香剤、清掃用品に加えて造花等も配置）を設置するなど、女性が働きやすい職場環境の整備に努め、女性の活躍の場が広がるよう取組んでいる。

当社独自の取組では、東北支店、名古屋支店で、女性技術者と女性事務職員で構成されたチームが工事現場をパトロールする取組を始めた。安全衛生面にとどまらず、職場環境に至るまで女性の視点で気付いたことをアドバイスし、これまで男性主体であった取組への意識改革につながった。この取組は社内向け広報誌や会議の中で紹介されることにより、情報の水平展開が図られ、東日本支社では定期的に女性パトロールが実施されるようになるなど、広がっている。

また、女性土木技術者がワーキンググループ「SAKURAこまち」を結成し、妊娠や出産を経て活躍している先輩社員の経験談を聞いたり、会社の制度についての勉強会を開催するなど、出産、育児を経験しても働きやすい職場づくりについて意見交換を行っている。

◆ 女性労働者

建築本部 建築部
工務課
主任 **杉本 愛**さん

職務内容	入社以降、結婚後も現場監督を務める。子どもを持つことを望み、内勤へ異動し、社員教育や現場からの問合せ対応を行う。復職後は若手の研修(eラーニング)、工務などを担当。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後 いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 8:30～17:15(朝礼、残業、休日出勤あり) 妊娠中 8:30～17:15(残業あり) 出産後 9:00～16:00(短時間勤務制度利用)
お子さんの年齢	小学1年生(ヒアリング当時)
休業期間	産前:6週間+20日(有休含む) 産後:8週+1年4か月

妊娠中・出産後の家族の理解や家事・育児の分担

家族のフォローを受けながら妊娠中も働き続けられた

父親の影響で建設業を目指した。当時、女性の現場監督はあまりいなかったが、「女性も採用します」という奥村組からのメールに惹かれ、入社を決意した。同期で、現場監督を務める夫とは互いの仕事を把握しており、また、両親の協力もあり、結婚後も現場監督を務めた。

妊娠を望んで内勤へ異動した後、しばらくして妊娠したが、初期から出産までつわりが継続し、体調面でつらい思いをした。しかし、社内には横になって休める休憩室等の設備もあり、また、どうしようもない時は家族に迎えに来てもらったりと、職場の理解や家族の支えで、産前休業に入るまで働くことができた。

妊娠中に行った職場への配慮

先輩から学んだ方法で分かりやすく引継ぎ

妊娠中、急に休んでも周囲に迷惑をかけないよう、妊娠・出産を経て活躍している先輩から学んだ方法を実践した。例えば、業務メールは上司や担当者、後輩に同報送信し、業務の進捗状況を共有したり、案件ごとに資料をクリアファイルに入れ、机の上に立てて置く(引出しに入れると、他の社員が遠慮して取り出せないため)など、見える化を行った。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

職場の理解に感謝 短時間勤務制度を利用しながら仕事と育児を両立

復職後は短時間勤務制度を利用している。この制度も育児中の社員の要望により拡充され、より利用しやすくなった。職場は、自分以外は全員男性という部署だが、風通しがよく、上司や同僚は育児をしながら働くことにも理解があり、そのような仲間に支えられていることに感謝の気持ちを持ちつつ、仕事に励んでいる。

子どもが2歳の時、機嫌が悪く、なかなか保育園に連れて行けない日があった。傍らで子どもが泣きわめく中、遅刻する旨を上司に連絡すると、「戦争が終わったら、気いつけておいでや」と言われ、ボロボロ泣きそうになるぐらいうれしかった。

先輩ママとなった今、当時の経験と反省点を活かし、妊娠中の後輩の相談に乗ったり、制度の利用を促している。「当社は制度が整っていて、色々な働き方に対応してくれる。周囲に感謝しつつ、たまに子どもを預けて気分転換もしながら、頑張りすぎずに育児も仕事も楽しんでほしい」と後輩にエールを送る。

会社概要

株式会社奥村組 http://www.okumuragumi.co.jp

所在地:大阪府大阪市阿倍野区松崎町2-2-2
業 種:一般土木建築工事業ほか
規 模:従業員数2,681人(うち女性375人)
※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

●妊娠・出産による退職者割合:0%
●育児休業取得者割合
(女性):100% (男性):1.7%

くるみん

事例3

株式会社熊谷組

現場パトロールで良好な環境を維持 / 継続的な面談の実施 / 相談窓口の充実

取組のPOINT

- 独自に設けた基準で「ダイバーシティパトロール」を実施するなど、ダイバーシティ推進に注力
- 「両立支援ハンドブック」、「両立支援セミナー」等で本人と上司が制度を理解・利用しやすい取組
- 「育休等支援相談窓口」を設置し、女性社員の妊娠・育児に関する悩みを同年代の女性担当者に相談できる

◆ 人事・労務管理担当者

女性活躍推進の職場環境の整備について

独自基準で「ダイバーシティパトロール」を実施

「全員参加の経営」をスローガンに掲げ、社長自らが委員長を務めるダイバーシティ推進委員会を組織し、同時にダイバーシティ推進室を設置した。

ダイバーシティの一環として、女性が働きやすい建設現場づくりに力を入れており、独自の「現場環境整備基準」を設けた。各支店に配置されたダイバーシティ推進担当者を中心としたパトロールチームが現場を訪問し、「女性専用トイレが設置されているか」、「女性専用と明示されているか」、「施錠管理はされているか」、「禁煙（分煙）か」などのチェックポイントを確認し、所長に女性用設備導入の重要性を分かりやすく伝えている。パトロールの様子や好事例の現場での取組は、イントラネットで紹介している。

ダイバーシティ推進室
係長 **石山 裕子**さん（写真右）
ダイバーシティ推進室
津田 彩香さん（同左）

母性健康管理の社内制度の周知方法

ハンドブックや研修で制度を周知 窓口では同年代の女性担当者に相談

妊娠、出産、育児に関する就業規則や手続きについて、ライフイベントごとに分かりやすくまとめた「両立支援ハンドブック」を作成し、段階に応じた必要な情報を調べることができる。

また、「育休等支援相談窓口」では、「同じ部署に出産経験者がいない」、「制度がよく分からない」といった妊娠中の女性労働者からの相談や、「妊娠して仕事を続けられるか不安」といった妊娠を考えている女性労働者の悩みを同年代の女性担当者に相談できる。

「育休等支援面談制度」を導入しており、「妊娠したとき」、「産休に入る1か月前」、「職務復帰1か月前」、「職務復帰時」、「職務復帰後」の計5回、直属の上司などが面談を行い、女性労働者が安心して休業し、スムーズに職場復帰できるよう、本人の希望を確認している。

産休・育休に入る前に、スマートフォンやタブレットを貸し出し、イントラネットで就業規則を確認したり、同僚とコンタクトをとり、職場とのつながりを持てるようにしている。

さらに、育児中の労働者とその上司を対象に「両立支援セミナー」を開催し、本人と上司、同僚が理解し合う職場環境づくりに取組んでいる。

妊娠、出産をしても、このようなサポート体制により、女性労働者が安心して働き続けられる体制をとっている。ダイバーシティ推進室は「両立支援制度の導入を通し、女性活躍が進み、間違いなく会社全体の業務効率が上がる」と期待している。

ダイバーシティ推進室
室長 **細沼 健郎**さん（写真左）
管理本部 人事総務部 人事グループ
課長 **廣瀬 亘**さん（同右）

女性労働者

建築事業部 建築部
積算グループ（設備グループ）
課長 **谷川 利絵**さん

職務内容	現場で施工管理を担当後、妊娠を望んで積算業務の内勤へ異動。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後 いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 8:30～17:30（残業、休日出勤あり） 妊娠中 8:30～17:30（残業あり） 出産後 8:30～17:00（短時間勤務制度利用）
お子さんの年齢	2歳（ヒアリング当時）
休業期間	産前：妊娠30週目から 産後：15か月

妊娠が分かった時の状況

妊娠を望み、異動を希望 念願の妊娠

施工管理として現場勤務をしていた当時、竣工間近になると残業が続くことがしばしばあった。かねてから子どもを望んでいたため、夫と相談し、内勤への異動希望を出し、しばらくして妊娠した。そのような経緯を知っていたため、妊娠を報告したとき、上司や同僚はとても喜んでくれた。

社内結婚した夫とは互いの仕事の状況を把握し、結婚当初から家事を分担しており、妊娠中や出産後も2人で協力しながら家事・育児を行った。

妊娠中の職場からのサポート

男性が多い職場のさりげない気遣い

デスクワークのため、妊娠中の業務内容に変更はなかったものの、体に負担がかからないよう、上司や同僚が業務量やスケジュールを配慮したり、重い物を持ったり、「大丈夫？」と声をかけるなど、男性が多い職場ながら、さりげない気遣いがあり、うれしかった。そのような周囲の優しさに感謝しつつも、甘えすぎず、自分の仕事は責任を持ってやろうと意欲を見せ、急に休む時に備え、引継ぎもしっかり行った。

妊娠30週で体調不良により緊急入院することになったときも、上司から「仕事は何とかなるから、大丈夫」と励ましてもらい、入院中も夫を通じて職場の様子を知ることができ、安心できた。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

家事も育児も仕事もひとりでやろうとしない

自分で全てやろうとせず、人に任せられるものは任せ、社内制度など利用できるものは利用しようと考え、職場復帰後は短時間勤務制度を利用し、また、夫と家事と育児を分担して行っている。

社内制度について、女性だけが利用できるのは不公平感が出るため、男性も当たり前のように、育児や介護のために休みを取れるようになるのが理想である。

会社概要

株式会社熊谷組　http://www.kumagaigumi.co.jp

所 在 地 ： 東京都新宿区津久戸町2-1
業　　種 ： 一般土木建築工事業ほか
規　　模 ： 従業員数2,446人（うち女性385人）
※平成29年4月現在 契約社員・パート含む

●妊娠・出産による退職者割合：0%
●育児休業取得者割合
（女性）：100%　（男性）：0%

事例4

清水建設株式会社

妊娠に関する理解 | 女性労働者の意向を踏まえた業務の変更 | 制度を利用しやすい職場づくり

取組のPOINT

- 制度の周知は、イントラネットのほか、フォーラムやセミナーなど、あらゆる機会を捉えて実施している
- 妊娠中の配置転換を希望する場合は、復帰後の仕事と育児の両立という観点も含め、本人と相談しながら決定する
- 妊娠・出産後も安心して働き続けられる職場のためには、母性健康管理措置に関する社内制度の規定化が必要不可欠

◆ 人事・労務管理担当者

母性健康管理の社内制度の周知

制度の周知はイントラネットのほか、フォーラムやセミナーで行う

制度の内容や申請方法についてはイントラに掲載しているほか、全国の女性労働者が集まる女性活躍推進のフォーラムやセミナーにて周知・説明を行っている。また、女性を部下に持つ上司が対象のセミナーでは配慮の必要性について伝えている。

妊婦・出産等に関するハラスメント防止は、コンプライアンス厳守という大きな枠組みの中で実施している。具体的には、全社員に対してコンプライアンス研修（e-ラーニング）を全社・支店独自の年2回実施。また、パワーハラスメント研修（集合研修）の中でも教育している。

関東支店 総務部
人事グループ長 **坊田 淳**さん

作業の制限や業務の転換において「配慮したこと」「苦慮したこと」

配置転換を希望する場合は、妊娠中だけではなく、復帰後まで見据えて決定する

妊娠中の配置転換を希望する場合は、復帰後にまた改めて考えるとなると本人にも負担であるため、復帰後の仕事と育児の両立までを考慮し、意向を確認しながら、申出後1～2週間で決定している。

対応に苦慮したものは、内勤のスタッフ機能が各県の営業所にはないため、外勤から内勤へ配置転換の際に本社や支店に通える範囲へ転居が必要になる場合である。その土地密着で働きたいと、過去に転居が難しいケースがあった時は、人事担当者が現場まで出向き、現場環境や業務内容を確認し、現場に出ないことを条件に、現場での内勤業務を認めた。転居が難しいケースは今後も考えられるので、その点は苦慮するところである。

ただ、現場で働く女性が妊娠した際の配置転換先が必然的に本社だった昔に比べ、妊婦の住まいや意見を尊重し、支店での受入れも可能になってきたことは、全社として母性健康管理の取組が浸透してきた結果だと思う。

妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

母性健康管理措置に関する社内制度の規定化が最優先事項

現在は休憩も早退も上司の裁量に任せているため、会社としてもう少し制度を整備する必要があると感じている。特に現場所長は現場の予算を管理するため、妊婦を休ませてあげたくても、人員的に余力がなく、周りへの負担を懸念し、なかなか裁量を発揮できないこともあると思う。これが制度化され、予算の中にも組み込まれていれば問題はない。男性から見ても公平で納得できるものを整備していきたい。

また、建設業は、現地・現物・現実の三現主義が大事であり、今後は女性社員の出産後の現場への復帰が課題となる。「復帰後どのようなキャリアパスを描けるのか、どうしていけばいいか」を真剣に考える段階にきていると感じている。

女性労働者

関東支店 見積部
精算見積第1グループ
石橋 ひとみさん

職務内容	妊娠前は、現場監督。妊娠判明後は現場内勤業務、その後支店見積部に異動し、見積作成、連絡、調整を行う。育休後も見積部に復帰。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後 いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 8:00朝礼(残業あり) 妊娠中 8:30〜17:10 出産後 8:30〜16:00(勤務時間短縮制度利用)
お子さんの年齢	1歳(ヒアリング当時)
休業期間	産前:6週間 産後:9か月

妊娠が分かった時の状況

自分のキャリアとして、妊娠・出産しても働き続けようと決めていた

妊娠判明時は現場監督だったため、現場の仕事を続けるのは厳しいと思った。ただ妊娠前から、自分の人生、キャリアとして、妊娠・出産しても仕事は続けようと思っており、夫の理解もあったため、働き続けることに関しては特に迷いはなかった。

妊娠中・出産後の家事・育児の分担

夫との家事・育児の分担は、復帰前に紙に書き出し認識を合わせた

復帰前に、家事・育児の一日の流れを時系列で書き出し、分担について認識をすり合わせた。現在、夫は、保育園の送りと洗濯、食器洗い、休日のお風呂や料理を担当している。また、自分がどうしても迎えに行けない場合は事前に伝え、お互い調整している。

妊娠の報告と職場の対応

妊娠判明後すぐに、「仕事への懸念点や異動の希望」などを紙にまとめて報告した

妊娠判明後すぐに現場所長に、「妊娠月数、現業務への懸念点、内勤への異動希望」などを、紙にまとめて報告した。所長は、「おめでとう!」と祝福してくれ、すぐに内勤への異動手続きを進めてくれた。

当時配属されていた現場は大きな現場だったため、主任までは所長から報告してもらったが、若手社員や協力会社の方には全く話さなかった。そのため電話で呼び出されることもあった。今思うと、現場で作業する職人さんまで伝えた方が良かったかもしれない。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

配属先の規模に関わらず、「妊娠・出産しても働き続けられる」ということが会社全体に浸透してほしい

自分は元々妊娠を考えていたため、大きな現場に配属してほしいと希望を出し、そこで妊娠し、異動先の支店にも通いやすい場所に住んでいた、と条件が良かったが、同期や同年齢の女性社員は、「小さい現場にいるから妊娠・出産は無理」と現場規模を理由に妊娠・出産をためらっている。配属先の規模に関わらず、妊娠・出産しても安心して働き続けられる会社だということがもう少し浸透すればいいと思う。

会社概要

清水建設株式会社 https://www.shimz.co.jp/

所 在 地 : 東京都中央区京橋2-16-1
業　　種 : 一般土木建築工事業
規　　模 : 従業員数13,430人(うち女性2,559人)
※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

● 妊娠・出産による退職者割合:0%
● 育児休業取得者割合
(女性):100% (男性):0.6%

事例5

大成建設株式会社

継続的な面談の実施

女性労働者の意向を踏まえた業務の変更

独自の社内制度

取組のPOINT

- 復帰後の配置転換先は、定期的に面談で、女性労働者の働き方の意向を必ず確認した上で決定する
- 現場任せにせず、産休・育休時の欠員への応援など、支店に、現場からの要望に対応する「現場支援室」を新設
- 女性労働者には仕事への思いをしっかりと伝えることが求められ、上司には、相談しやすい環境づくりと、それを受け入れる体制づくりが求められている

◆ 人事・労務管理担当者

母性健康管理の社内制度の状況

産休前・復帰前に三者面談を実施し、女性労働者が希望する働き方を確認

仕事と子育ての両立支援のために法定を上回る制度として、「子の看護休暇（最大15日間・有給・時間単位可）」や「配偶者出産休暇（2日間・有給）」などがある。「短時間勤務制度」は女性に限らず、男性でも取得している人がいるなど、会社全体に制度が浸透してきている。

産休前と復職2か月前には、「本人」「産休取得前の直属の上司」「各支店の人事」で三者面談を行い、復帰後の働き方についての考えを確認し、配属先を決定している。

東京支店
作業所長 **篠﨑 智一**さん

妊娠・出産により人員体制の確保が難しくなる場合の対応

急な欠員に備え、人員補充を目的とする部署を新設

欠員が社員の場合は、支店に相談し代替要員を配置する。それが難しい場合は、派遣社員を配置する。派遣社員が配属されるまでは、所員の中で業務の分担・効率化を図りながら対応するというのが基本的なスタンスである。

最近は、産休・育休に限らず人が足りない場合に応援に行くなど、現場からの要望に応じて対応する「現場支援室」が東京支店に新設された。「現場支援室」の人員も限られているため、全ての現場の要望に応えられるわけではなく、また、どの現場でも即戦力になる人材は少ないなどなかなか難しいが、今後改善しながら進めていく予定だ。

作業の制限や業務の転換において「配慮したこと」「苦慮したこと」

女性労働者本人・人手不足を支える部下と、まずはしっかり会話をする

女性労働者本人の希望を直属の上司が確認し、出産までの働き方や出産後の働き方について認識合わせを行った上で実施した。また、周りの社員に対しても、妊娠中のため業務を変えるということを、打合せの場などで必ず伝えるようにした。

産休育休時などで人員体制の確保が難しくなった場合の社員ケアにも配慮した。部下から「どうして自分だけに負担が」という様子が少しでも感じられた時にはしっかりフォローしてあげることが大事である。ただ、大変そうだからその仕事を免除、とすると本人もモチベーションが下がるため、まずは本人の話を聞き「では、こうしようか」と一緒に解決策を考えるようにした。

妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

女性労働者は自分の気持ちを伝えること、上司はそれをよく聞き、受け入れる体制をつくること

自分はどうしたいのか、ずっとこの仕事を続けていきたいのかなど女性自身が求めていることが分からないと次の段階に進めないため、まずは上司が女性労働者が話しやすい環境をつくることが大切だと思う。女性はしっかりと自己主張をして、管理職はそれを受け入れる体制をつくるべきだと思う。

施設面では、女性の立場でないと気付かないこともあるため、ぜひ女性自ら発信してもらいたい。

女性の働き方や母性健康管理については、上司として部下に正しく周知できるよう、自分たちも勉強していくことが必要だと思う。

写真右：企画調査部企画室 主任 **堀田 美慧**さん
同左：企画調査部企画室 **関谷 恵理華**さん

◆ 女性労働者

建築部
建築CS推進部 工事計画室
主任 **栗林 理加**さん

職務内容	第2子妊娠中までは現場で施工管理を担当。 第2子の育休復帰後から現在の建築CS推進部にて、 工事入手のための計画や工程表の作成を担当。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後 いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 7:45〜18:00 妊娠中 7:45〜18:00 出産後 7:45〜16:45(短時間勤務制度利用)
お子さんの年齢	2歳・5歳(ヒアリング当時)
休業期間	産前:6週間 産後:1年1か月 ※末子の場合

妊娠が分かった時の状況

妊娠報告時の上司の一言で、就業継続を決意

現場での前例がなかったため、正直、辞めるしかないかと思った。しかし当時の上司に相談したところ、「続けたいのだったらやるべきだ」と言われ、“このような人たちと一緒に仕事をしたい”と働き続けることを決意。夫は反対だったが、説得し続け、最終的に納得してもらった。

妊娠の報告と職場の反応

妊娠前から上司や同僚と良好な関係だったからこそ、妊娠中も皆協力してくれた

直属の上司には、妊娠判明後すぐに報告した。周りに迷惑を掛けてしまうことや、現場が好きだからこそ現場に出られなくなるのではという不安を正直に伝えた。

同僚は、現場に女性がいること自体が珍しい上、妊娠するというのも初めてのことだったため、どう扱ったらいいのか分からないという感じだったが、周りとはそれまで良好な関係を築けていたので、妊娠中も皆協力してくれた。

妊娠中に行った職場への配慮

感謝の気持ちは行動で。事務所内の仕事は率先して行う

自分が現場に出る回数が減る分、周りの負担が増えてしまうため、皆が外に出ていてできない事務所内の仕事を率先して行うようにした。所長にも心配してもらったり、配慮もしてもらっていたので、この所長に迷惑を掛けたくないという気持ちがあり、頑張れるところは頑張ろうという気持ちだった。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

周りの助けを当たり前と思わず謙虚な姿勢で、将来は会社に恩返ししたい

施工管理をする女性が少ない中、選ばれて現場配属されたというところで、自分がつぶれたら、後輩たちに妊娠すると現場では働き続けられないという印象を与えてしまうかもしれないとプレッシャーと闘いながらの妊娠生活だった。

妊娠・出産は不安も大きいが、育児と仕事の両立の方がはるかに大変だと思う。自分は、夫になかなか頼れない環境だったが、職場に親身に相談にのってくれたり、協力してくれる上司がいて、周りの人に助けられ、今、なんとか両立できている。周りが助けてくれていることを当たり前と思わず、常に謙虚であること、そして、いつか会社に恩返しができたらいいなと頑張っていくことが大事だと思う。

会社概要

大成建設株式会社 http://www.taisei.co.jp/

所 在 地 : 東京都新宿区西新宿1-25-1
新宿センタービル
業　　種 : 一般土木建築工事業
規　　模 : 従業員数9,865人(うち女性1,735人)
※平成29年4月現在 契約社員・パート含む

●妊娠・出産による退職者割合:0%
●育児休業取得者割合
(女性):100% (男性):55%

事例６

大成ロテック株式会社

妊娠に関する理解

制度を利用しやすい職場づくり

女性労働者の意向を踏まえた業務の変更

取組のPOINT

- 「時間内通院」と「子の看護休暇」は、有給で対応、就業時間内の通院にも理解がある
- 妊娠中の女性労働者への作業の制限は、本人の意向と母体を最優先し、状況に応じて対応する
- 仕事を任せることが、女性労働者のモチベーション維持と復職につながっている

◆ 人事・労務管理担当者

母性健康管理の社内制度の状況と推進体制

人事部
人事計画室
係長 **會 礼輔**さん

人権啓発協議会・苦情等処理専門委員会を組織しハラスメント防止に努めている

基本的には法定通りだが、「時間内通院」と「子の看護休暇」は有給で対応している。制度の内容は、イントラネットに公開し、雇用形態に関わらず確認が可能。また、新入社員研修で説明したり、実際に妊娠した女性労働者本人やその上司に個別に説明している。

妊娠・出産等に関するハラスメント防止は、他のハラスメントとあわせて行っている。具体的には、人権啓発協議会を組織し、人権問題やハラスメントなどに関する年１回の勉強会の開催、啓発冊子の作成・配布、e-ラーニングによる教育である。また、苦情等処理専門委員会として、各事業場に相談員を配置し、問題があった場合にすぐに相談できるような体制を整えている。

女性活躍推進の職場環境の整備のために日頃から気を付けていること

風通しの良さを実現させるため、「相談しやすい雰囲気づくり」を大切に

風通しが良く、コミュニケーションをとりやすい職場環境が一番大切だと思う。正直、本人でなければ分からないことはあるので、女性労働者には思っていることはぜひ話してもらいたい。そのためには相談しやすい雰囲気づくりが必要不可欠だと思う。また、最近は、社長も女性の活躍に非常に期待しており、女性だけを集めた会議などを実施し意見交換を行っている。

妊娠中の女性労働者への作業の制限等

女性労働者本人の意向と母体が最優先。その都度一番良い対応を選択していく

上司から「大丈夫か」などの声掛けをすることもあるが、基本的には女性労働者から申出があり、状況に応じて一番良い対応をその都度判断・選択していく。いずれにしても、本人の意向と母体が第一優先である。現在は対象者がいないが、現場においても基本的な対応は同じである。

妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

仕事を任せることで女性のモチベーションを維持

風通しが良く、周りの理解もあり、相談をしやすい職場を実現させることで、女性は安心して妊娠・出産・育児ができ、またここに戻りたい気持ちになると考える。

仕事に対して責任ややりがいを持つことで、復帰して頑張りたいという気持ちになると思うので、総合職、一般職など、役割に関わらず、仕事を任せることが女性労働者のモチベーション維持のために必要である。

女性労働者

総務部 法務室
係長 **小林 由紀子**さん

職務内容	第1子・第2子妊娠時・復帰後も人事部給与室。 現在は、総務部にて総合職社員の補佐。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 8:00～17:00 妊娠中 8:00～16:00(通勤緩和措置を使用) 出産後 10:00～16:00
お子さんの年齢	12歳・6歳(ヒアリング当時)
休業期間	産前:4週間 産後:7か月 ※末子の場合

定期健診等通院の対応

会社全体として就業時間内の通院に理解がある

妊婦健診は、既定の書式で申請し、混みあわない平日の夕方に行っていた。出産間近は、実際に生む病院に行く必要があったため、朝一番に行き、その後出社していた。時間内通院は有給で、周りの女性労働者も就業時間内に行っている。

妊娠中の体調の変化や心身への負担への対応としての仕事上の工夫

具合が悪くても、とにかく毎日会社に行こうと決めていた

一度つわりで3日間寝込んだが、結局、寝ていても具合が悪いのは変わらないと分かったため、その後は毎日会社に行く方法を模索した。たどり着いたのは、朝起きたら着替えだけして、とにかく出社し、体調が少し良くなった時を見計らって化粧などの身支度を全て会社でやるというもの。早い時間のため、通勤の電車でも座ることができて良かった。

妊娠中の職場からのサポートと職場への配慮

男性社員も理解があり、重い書類を持ってくれた

調子が悪くて休んだ時の仕事のフォローのほか、重い書類を持つのを手伝ってくれたり、育児や出産に関する情報を教えてくれた。また、雪の日などは、当時の人事部長が、「小林さんは来なくてもいいよ」と配慮してくれたこともある。子どもがいる男性社員も多いため、男性の理解もある。

自分自身としては、妊娠に甘えないよう心掛け、今後逆の立場になった時は、できる限りのことをしたいと思いながら過ごしていた。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

人間関係が1番大事。自分が戻れる場所を確保してくれている人たちに感謝する

妊娠・出産期は法律で守られているが、職場環境はやはり人間関係が一番大事だと思う。自分が妊娠・出産・育児をしている間、自分が戻る場所を確保してくれている人たちがいるということを理解した上で、制度をうまく利用すべきだと思う。

会社概要

大成ロテック株式会社　https://www.taiseirotec.co.jp/

所 在 地 : 東京都新宿区西新宿8-17-1
住友不動産新宿グランドタワー12F
業　　種 : 一般土木建築工事業ほか
規　　模 : 従業員数1,406人(うち女性185人)
※平成29年4月現在 契約社員・パート含む

- 妊娠・出産による退職者割合:0%
- 育児休業取得者割合
  (女性):100% (男性):0%

事例7

株式会社ナカノフドー建設

女性自ら改善策を発信 / 休憩場所の配慮 / 全社員定時退社を目指す

取組のPOINT

- 現場での女性用トイレ整備費用を最初から予算に組込むことが、整備徹底につながっている
- セミナーや座談会では、女性自ら、働きやすい職場環境の改善案を検討し、会社全体に発信している
- 休憩は適宜とることができ、周りも理解がある。現場や本社にある更衣室では横になって休むことができる

◆ 人事・労務管理担当者

女性労働者のいる建設現場等での設備面の整備状況

現場規模に関わらず「けんせつ小町」のマニュアルに従って対応している

女性が働く建設現場の設備は全て「けんせつ小町」のマニュアルに従って対応するよう徹底している。マンションを現場事務所にする時は、畳の部屋1室にロッカーを置き、更衣室兼休憩スペースにしたり、大きい現場で現場事務所がある時は、その一角にあるトイレを女性専用にしたりする。現場で働く女性を増やしていくためにも、女性が安心して働ける環境はとても大切にしている。

また、現場では所長が予算を管理しているが、女性用トイレを整備するための費用を最初から予算に見込んでいることも、整備徹底のポイントだと思う。

総務部
人事グループ
主任 **犬飼 三紀**さん

女性活躍推進の職場づくりのために、日ごろから工夫していること

セミナーや座談会では、女性自ら、女性が働きやすくなるよう改善策を出し合う

女性活躍のためのセミナーや女性の技術者対象の座談会を実施し、女性が働きやすくなるように改善案を出している。セミナーの対象・目的は毎回異なり、今後も、若年層の女性労働者を対象に、キャリアに関する意識改革を目的としたワーク形式のセミナーを予定している。過去には、管理職向けに、女性活躍推進とはどういうことなのか、何のために必要なのか、を考えるセミナーを実施した。また、社内報にはその内容を掲載し、全社員に共有している。

妊娠中の女性労働者の休憩

現場にも本社にも横になれる更衣室が用意されている

決められている休憩以外の時間でも女性の体調次第で、必要に応じて適宜取ることができ、周りもそれを認めている。休憩場所は、現場の場合は、畳の部屋などの更衣室で横になることができる。本社の場合は、同じく更衣室内に畳敷きのスペースがあり横になることが可能。

妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

長時間労働をなくし、全社員が定時退社できる職場を目指す

私も現在、二人の子育てをしながら短時間勤務をしている。妊娠・出産期においては、周りの理解もあり働きやすい職場になっていると思うが、復職後の働き方については改善の余地があると感じている。職場や配属先の部署によっては、どうしても残業が発生する時期があり、部署の人たちと同じように働けないことで、仲間に負担をかけているのではないかという気持ちは常に感じている。そういう思いを無くすためには、残業をなくし、定時で全社員が帰宅出来るようになれば良いと思う。容易ではないと思うが、それが可能になれば、育児・介護・病気などを理由に帰宅する人が負い目を感じずに済むのではないか。

社員の働き方を変えるには、会社の制度や運用も変えていく必要がある。私はその所管部署である人事グループに在籍しているので、働きやすい職場環境の構築に携わりたいと思っている。

女性労働者

国内建築事業本部
技術教育部
主任 **阿部 淳子**さん

職務内容	第1子妊娠前は、現場にて施工管理を担当。妊娠後は、施工技術部にて、本店の施工支援と積算を担当。そこで第2子・第3子を妊娠、復帰。現在は、技術教育部にて、支社の施工支援と新入社員研修、現場社員の施工図研修などを行う。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 8:30～15:15（短時間勤務制度利用） 妊娠中 8:30～15:15（短時間勤務制度利用） 出産後 8:30～15:15（短時間勤務制度利用）
お子さんの年齢	7歳・4歳・2歳（ヒアリング当時）
休業期間	産前：9週間（有休含む） 産後：10か月 ※末子の場合

妊娠の報告と職場の対応

妊娠報告時の「業務は心配しなくて大丈夫」という上司の言葉に安心した

第1子の時は現場勤務だったため、妊娠判明後すぐに所長と次席に報告、第2子、第3子の時は内勤だったため、同僚の女性社員に伝えたあと、安定期まで待って直属の部長に報告した。第1子の時は、社員3人の現場だったため自分が抜けたら大変なことになると心配したが、所長と次席が「大丈夫。妊娠はいいことなんだよ」と言ってくれて安心した。第1子、第2子、第3子の時も、皆「おめでとう」と祝福してくれた。

妊娠中の相談先

相談先は、「総務部」と「妊娠出産経験者の先輩」

総務部に相談するほか、妊娠・出産後も働いている先輩に、仕事と育児の両立の仕方について具体的に話を聞いていた。当時は妊娠後も働き続けるということが自分自身よく分かっていなかったが、先輩から「仕事は続けられるなら続けた方がいい」とアドバイスをもらい、会社の風土にも助けられ、現在も続けられている。

二人のお子さんを子育て中の
犬飼さんにも聞きました！

妊娠中に行った職場への配慮

できないことは「これはお願いしたい」と自分からしっかり伝えた

自分でできることは自分で行い、できないことだけをやってもらうようにしていた。周りから見ると、妊娠中の社員は、何ができて何ができないのかよく分からないと思い、自分から「これはお願いしたい」と伝えるようにしていた。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

会社全体として「妊娠・出産をしても働き続けることは当然」という意識の醸成が必要

20代半ばでの妊娠・出産は、同期と差がつくことに不安を感じたり、周りに迷惑をかけてしまうと気にしたりするかもしれないが、身体のことなどを考えると、20代で妊娠・出産し、仕事を続けていけることはすごく良いと自分自身が30代で妊娠・出産して思うようになった。

また、会社が「女性活躍」と女性のキャリアアップを推進するにあたっては、妊娠・出産・育児を前提としてほしい。会社全体として、妊娠・出産は人生の中で皆が普通に経験していくことという認識の定着が必要だと思う。

会社概要

株式会社ナカノフドー建設　http://www.wave-nakano.co.jp/

所 在 地 ： 東京都千代田区九段北4-2-28
業　　種 ： 総合建設業
規　　模 ： 従業員数867人（うち女性127人）
※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

- 妊娠・出産による退職者割合：25%
- 育児休業取得者割合
（女性）：100%　（男性）：8.3%

事例8

日本道路株式会社

妊娠に関する理解 / 制度を利用しやすい職場づくり / 女性労働者の意向を踏まえた業務の変更

取組のPOINT

- 国土交通省の基準で女性用設備を整備し、女性労働者が働きやすい現場づくりに取組んでいる
- 「社員連絡会」を組織。労働者の要望を受け入れ、育児と仕事を両立しやすくするための社内制度の見直しが行われ、就業規則を改定
- ICT技術の導入などで女性活躍に期待。積極的に女性を採用している

人事・労務管理担当者

女性従業員のいる建設現場等での設備面の整備状況

「快適トイレ」を導入　現場で働く女性労働者が働きやすい配慮

空港や高速道路など大規模工事を多く手がけており、そのような現場には国土交通省の仕様書に従い、「快適トイレ」（女性も活用しやすいトイレ）を設置。現場で働く女性労働者が過ごしやすいよう配慮している。ある現場では、水洗トイレに近い仕組みで臭いがせず、着替えスペースや荷物置きが付いているタイプの仮設トイレが導入された。

「体調が悪ければ休むのは当然」として、妊娠中の休憩回数や時間について、特に規定は設けず、女性労働者が更衣室や休憩室でソファや椅子にかけて、適宜休むことができるよう、それぞれの職場で柔軟に対応している。

また、本人から申出があった場合、妊娠中、育児中は技術センター等の内勤業務に異動して対応することが可能であり、女性労働者の身体的・精神的負担を軽減することができる。

母性健康管理の社内制度の状況

労働者の要望を受け入れ、子育て世代が働きやすい制度づくり

労働者と経営陣の間で建設的な意見交換をする場として、「社員連絡会（40歳未満の社員）」を組織し、2016年度の連絡会では子育て世代が働きやすいよう意見をとりまとめ、要望書を提出した。

これを受けて就業規則が改定され、「育児による短時間勤務の対象となる子どもの年齢」や「育児休業期間を延長できる期間」が引き上げられ、家族手当ての支給要件も見直しされた。

社員の声に耳を傾け、規定を充実させていくと同時に、実際に制度を利用しやすいよう、日頃から風通しのよい職場環境づくりに気を配っている。

女性活躍推進の職場環境の整備について

ICT技術導入で土木現場における女性活躍に期待

男性が多い土木の世界だが、事務業務、研究・開発、近年は現場監督としても女性が活躍しており、積極的に女性の採用も進めている。

今後はICT技術を使って道路舗装や重機の操縦をオートメーション化することで、体力や経験に関わらず女性労働者が現場で能力を発揮できると期待している。

同社社員の女性技術者は、日本道路建設業協会の「なでしこエンジニアの会（情報化施工技術に関する勉強会や、女性が働きやすい環境づくりへの取組を行うワーキンググループ）」に参加しており、現場監督の経験を活かし、女性の技術向上に貢献している。

管理本部
人事部
課長 **有村康司**さん

◆ 女性労働者

職務内容	総務部で勤怠管理や請求書処理など事務全般を担当。 職場復帰後は海外事業部にて、事務業務を行う。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 8:30～17:30 妊娠中 8:30～17:30 出産後 9:30～16:30（短時間勤務制度利用）
お子さんの年齢	1歳6か月（ヒアリング当時）
休業期間	産前：6週間 産後：14か月（夫：1か月）

妊娠中の職場からのサポート

勤務時間内に妊婦健診へ「いってらっしゃい」と笑顔で見送り

妊娠が判明し、安定期に入ってから直属の上司に報告した。その後、上司から妊娠したこと、配慮するよう職場に伝えてもらい、周囲から祝福された。

デスクワークのため、体力的につらいことはなかったものの、後輩が重い郵便物を持ってくれるなど、妊婦に対するさりげない配慮があった。

妊婦健診に行く際は、日程を事前に口頭で伝えておき、勤務時間内に通院した。「いってらっしゃい」と笑顔で送り出してもらえ、安心して病院へ向かうことができた。上司や同僚の理解と協力を得られた中、自分自身もいつも以上にミスをしないよう心がけたり、引継ぎ書類を入念に作成し、休業に備えた。

社内制度について、人事部課長（女性）から分かりやすく説明を受け、親身に話を聞いてもらい、心強かった。

妊娠中・出産後の家族の理解や家事・育児の分担

夫も1か月の育児休業を取得

子どもが2か月の時、他社で働く夫は「子どもと一緒にいたい」と考え、1か月間の育児休業を取得した。社内で男性の育児休業取得第一号となった夫は、育休後も早めに帰宅し、沐浴やおむつ交換を担当した。

「妊娠や出産をしても働き続けるためには、絶対に夫の協力が必要。妻に働き続けてほしい男性は、家事や育児の負担が増えることを理解してほしい」と、夫と育児や家事を分担することの必要性を感じている。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

短時間勤務制度を利用しながら、育児と仕事を両立

妊娠を報告するとき、復職後は部署異動があるのか、どこに配属されるのか不安があったものの、復職後に配属された部署は育児に対して理解があり、現在、子どもの保育園送迎のために短時間勤務制度を利用しており、育児と仕事を両立させている。

会社概要

日本道路株式会社

所 在 地 ： 東京都港区新橋1-6-5
業　　種 ： 土木工事業ほか
規　　模 ： 従業員数2,070人（うち女性339人）
※平成29年4月現在 契約社員・パート含む

● 妊娠・出産による退職者割合：0%
● 育児休業取得者割合
（女性）：100%　（男性）：0%

事例9

前田建設工業株式会社

妊娠に関する理解 / 独自の社内制度 / チームで仕事を進める職場体制

取組のPOINT

- ダイバーシティ推進チームが中心となり、母性健康管理の社内制度を推進している
- 人事労務担当者が現場に出向いてヒアリングを行い、『「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル』の内容を現場で確実に実践するため、内容を詳細に落とし込んだ自社マニュアルを作成している
- eラーニングやガイドブック等を通して、母性健康管理の措置や法律について全社員の理解を促す

◆ 人事・労務管理担当者

経営管理本部
人事部
マネージャー **伊藤 彩子**さん

母性健康管理の社内制度の状況と推進体制

「ダイバーシティ推進チーム」にて自発的に活動

基本的には法定通りだが、「妊婦の通院休暇」は有給、「育児短時間勤務」と「子女の看護休暇」の対象期間および短縮時間、取得可能日数はともに法定以上である。男性の契約社員が育児短時間勤務を取得したり、子の看護休暇も3年前と比較し男性の利用日数が2倍になるなど、職場全体に制度が浸透してきている。

独自の制度としては「配偶者の出産休暇（5日間・有給）」がある。

推進体制として正式な組織はなく、経営管理本部長と人事部、総合企画部、管理部から兼務で「ダイバーシティ推進チーム」を構成し、活動している。母性健康管理や女性活躍推進に関する発行物の作成やくるみん・えるぼし認定、理工チャレンジ（リコチャレ）などに自発的に取組んでいる。

女性労働者のいる建設現場等での設備面の整備状況

自社マニュアル「MAEDA版けんせつ小町が働きやすい現場環境整備ガイドライン」で設備強化

日本建設業連合会の『「けんせつ小町」が働きやすい現場環境整備マニュアル』の内容を現場で実践するため、現場の規模ごとに具体的に何をしたら良いかをより詳細に提示した自社マニュアル「MAEDA版けんせつ小町が働きやすい現場環境整備ガイドライン」を作成した。「具体的に」を大切に、土木・建築事業両方の大きい現場と小さい現場の所長・女性労働者に「設備面で求めていること」についてヒアリングを行い、協力会社にはアンケートを実施、その結果をマニュアルに掲載した。また、現場での具体的改善事例を紹介したり、女性用トイレなどの製品およびリース会社を複数掲載し、現場の状況に応じて選べるようにするなど、「現場で活用できるマニュアル」にこだわり工夫を凝らした。トイレや更衣室などの現場環境の整備は、働く女性技術者や女性作業員のためだけではなく、女性の発注者やお客様に対する配慮やPRになると思う。

その他にも、そのまま印刷・掲示できるハラスメント防止のパンフレットを挿入したり、「妊産婦や育児中の者への配慮」について具体的な配慮内容などポイントを分かりやすく明示した。

周知は、会社のイントラネットへの掲載のほか、大きな現場や女性が配置されている現場に直接データを送付し行った。

妊娠・出産を経ても働きやすい職場とは

男性の育児参画を含めた仕事と家庭の両立

女性が安心して働ける職場にするためには、男性の育児への参画が不可欠だと思う。男性が大多数で、平均年齢も高いため、固定的性別役割分担意識を持っている人も多いが、社長のイクボス宣言で「男性の育児参画を含めた、仕事と家庭の両立を職場全体で応援する」と提言している通り、会社としては、eラーニングなどでパタニティハラスメント防止に努めるほか、ガイドブック等の発行物を通して、本人だけではなく、パートナー、上司のそれぞれに母性健康管理の措置や法律についての理解を今後も促していく予定である。

◆ 女性労働者

事業戦略本部
ファイナンスグループ
調査役 **竹内 織江**さん

職務内容	妊娠時・復帰後も事業戦略本部。 会計、法務的観点での契約管理など事務手続きを担当。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 8:30～17:30 妊娠中 8:30～16:30（短時間勤務制度利用） 出産後 9:00～16:15（短時間勤務制度利用）
お子さんの年齢	2歳（ヒアリング当時）
休業期間	産前：3.5か月（有給休暇・欠勤含む）　産後：1年3か月

妊娠中・出産後の家事・育児の分担

重要なことは、「お互いのやり方を認め合うこと」

妊娠中は、夫が単身赴任のため、平日の家事は自分1人で行うしかなかったが、週末は帰って来てくれて、できる範囲でしてもらった。現在は、保育園の送りは基本的に夫。また残業時のお迎えも夫が担当している。「できることをできる人がやろう」と、お互いの仕事状況に応じて対応している。

家事・育児の分担において重要だと思うことは、お互いのやり方を認め合うこと。どうしても自分のやり方に固執してしまいがちだが、夫が行う限りは夫のやり方を優先する。逆に、こういうやり方があったのかと、夫の目線から合理的なやり方を学ぶこともある。

妊娠中の職場からのサポート

常日頃から「チームでやっていく」という仕事の進め方と全員がフォローできる体制を徹底

妊娠中、2か月間は重いつわりのため短時間勤務（8→7時間）、その後3か月間は体調不良のため有給休暇及び欠勤をしていたが、産休、育休を経て働いている女性が多かったため、職場としても妊婦や育児中の社員への対応について心構えができており、「チームでやっていく」という仕事の進め方が徹底されていた。具体的には、メールのccには全員を追加し情報共有をしたり、一人に仕事が偏るような業務配分は避けるなど、不測の状況に備え全員がフォローできる体制になっていた。

妊娠中に行った職場への配慮

万が一に備え、仕事の進捗が一目で分かるよう書類やデータの整理はしっかりと

周りからはサポートを十分にしていただいたが、それを当たり前だとは思わないようにした。

また、急な休みに備え、担当業務の進捗は誰が見ても理解できるよう、書類整理やデータ管理をしっかりと行うことを心掛けた。それは、育児をしながら働く今も変わらない。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

男性中心の会社の中で先輩たちが作ってくれた道を整備し、次の世代につなげたい

男性中心の会社の中で女性が働くということ、そして妊娠・出産後も働き続けるという道を、先輩たちが作ってきてくれた。今後は、その道を整備し、次につなげていくことが自分の役目だと思う。自らの経験をもとに、後輩の女性職員、また男性職員も含めた全員が働きやすい職場づくりを意識することも仕事の一つだと考えている。

会社概要

前田建設工業株式会社　http://www.maeda.co.jp/

所 在 地 ： 東京都千代田区富士見2-10-2
業　　種 ： 一般土木建築工事業
規　　模 ： 従業員数3,910人（うち女性618人）
※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

●妊娠・出産による退職者割合：0%
●育児休業取得者割合
（女性）：100%　（男性）：1.4%

事例10

三井住友建設株式会社

女性労働者の意向を踏まえた業務の変更

勤務時間等の配慮

日頃からのコミュニケーション

取組のPOINT

- 前例にとらわれず、必要なものは取り入れようと、女性用設備や女性用サイズの用具を現場に導入
- 配置転換や現場の朝礼を免除することで、妊娠した女性労働者の負担を減らす配慮
- 女性労働者へ配慮することで本人のモチベーションが上がり、結果的に現場全体に一体感が生まれた

◆ 人事・労務管理担当者

女性活躍推進の職場環境の整備について

女性用設備を導入　「前例にとらわれず、必要な設備を」

3社共同で工事を行っている大規模な現場において、女性が働きやすい環境づくりを目指し、現場に女性用トイレ（女性用と明示、施錠可）を設置するのはもちろんのこと、現場事務所に洗面所や女性用更衣室（簡易ベッドあり）を導入している。また、これまで男性用サイズのみだった安全靴も、小柄な女性労働者のために小さいサイズを用意した。

まだ手探りの部分もあるが、前例にとらわれず必要なものを見つけ出し、どんどん取り入れていきたいと考えている。

新名神高速道路
楊梅山高架橋工事
現場所長 **梅野 利治**さん

作業の制限や業務の転換における運営上の課題・問題点

迅速な配置転換、出勤時間の繰り下げで負担減

急な階段や高所など、現場には転倒・転落の危険性があるとして、女性労働者から妊娠の報告を受けると、迅速に現場事務所内業務へ配置転換した。

また、朝礼と朝の体操を免除し（出勤時間を繰り下げ）、連絡事項を週1回の会議で共有。残業を減らし、女性労働者の業務負担を軽減した。忙しい区画と余裕のある区画のバランスを見て、他の職員の配置転換をしたり、業務内容を工夫することで女性労働者が現場から外れた分をフォローした。

母性健康管理の環境整備の効果

女性労働者のモチベーションアップ 現場全体に一体感

多くの人が関わる現場において、何よりも信頼が重要だと考えおり、連絡会議を通して社員同士の結束を固めたり、関係各社との円滑なコミュニケーションを心がけている。

女性や妊産婦の就業制限などの配慮が必要な場面について、直属の上司を含め、周囲に理解を求めている。また、日頃から各所に目を配り、良好な人間関係が築けるよう工夫している。

女性労働者に対し、技術を上げ、立派な戦力になってほしいと願っており、現場のルールは押しつけず、本人の能力発揮をバックアップしている。そのため、仕事においては男女で区別せず、厳しくも温かく部下の仕事ぶりを見守っている。

モノづくりに携わりたい女性労働者の希望をくみながら、所長を中心に女性労働者へ配慮、理解することにより、女性労働者のモチベーションが上がり、結果的に現場に一体感が生まれた。

管理本部 人事部
ダイバーシティ推進担当 課長
駒ケ嶺 何千子さん

◆ 女性労働者

土木本部 土木工事管理部
土木管理グループ
坂本 由佳さん

職務内容	大阪で現場監督をしていたときに妊娠が判明。妊娠報告後は現場事務所内へ配置転換された。復帰後は岡山のサテライトオフィスから現場の支援システムの開発、導入補佐を担当。
雇用形態	妊娠前・妊娠中・出産後いずれも正社員
労働時間 ※末子妊娠時	妊娠前 7:30〜16:30（残業あり） 妊娠中 8:30〜17:30（朝礼免除、残業あり（賄い提供時間まで）） 出産後 8:45〜15:45（サテライトオフィスにて短時間勤務制度利用）
お子さんの年齢	1歳8か月（ヒアリング当時）
休業期間	産前：12週間 産後：15か月（有休と併用）

妊娠が分かった時の状況

現場勤務の女性労働者の妊娠　貴重なロールモデルに

大阪に単身赴任していた当時、子を持つことを望んでいたため、数年後に地元の岡山営業所で就業できるか、営業所＝営業拠点という固定観念を取り払い、営業以外の職種で配置は可能かなど上司に相談していた。そのような矢先、妊娠が判明した。想定外のタイミングだったが、大阪での就業継続を希望し、また、土木本部も優秀な人材に働き続けてほしいと考え、調整を進めた。現場勤務の女性労働者の妊娠は社内で貴重なロールモデルとなり、妊娠・出産をしても働き続けられるという働き方の選択肢を後輩に示すことができた。

妊娠をしたことによる勤務や作業内容の変更

事務所内から現場をサポート

妊娠が分かった当初は、体調が落ち着いている間は現場に出ようと考えていたものの、所長の配慮と周囲の説得もあり、現場事務所内へ配置転換された。これまでの現場での経験を活かし、施工計画書など施主への提出書類を作成したり、現場からの問合せに対応するなど、事務所から現場をサポートした。外勤よりも業務量や勤務時間が軽減され、また、人間関係が良好であったため、身体的にも精神的にもストレスなく働けた。

また、自分のタイミングで更衣室で休憩できたり、昼と夜に賄い食が出るなど、現場ならではの環境は、単身赴任をしている身として、ありがたかった。

妊娠・出産を経て働き続けることについて

日頃から周囲と密なコミュニケーションをとり、理解を得る

当現場に赴任してから4か月で妊娠したが、日頃から密なコミュニケーションをとっていたため、周囲の理解や協力を得やすかった。互いを思いやる当現場において産前休業まで勤務し、産後・育児休業を経て、復帰後は、希望どおり地元・岡山営業所のサテライトオフィスにて、短時間勤務制度を利用しながら就業している。

妊娠・出産して職場に復帰するのは、周りの人の理解や協力があってこそであり、良い環境に恵まれ、周りの理解もあったため、妊娠中も働き続けられた。出産を経て職場復帰できたことで周りの協力を得る必要性やコミュニケーションの大切さを感じている。

会社概要

三井住友建設株式会社

所 在 地 ： 東京都中央区佃2-1-6
業　　種 ： 一般土木建築工事業ほか
規　　模 ： 従業員数3,367人（うち女性560人）
※平成29年4月現在 契約社員・パート・派遣社員含む

●妊娠・出産による退職者割合：0%
●育児休業取得者割合
（女性）：100%　（男性）：6.4%

参考資料

1 母性健康管理などに関するQ&A

2「女性にやさしい職場づくりナビ」を活用しましょう！

3 規定例、様式集

- 母性健康管理措置の就業規則への規定例
- 健康診査・保健指導申請書
- 母性健康管理指導事項連絡カード
- 育児休業申出書
- 〔育児・介護〕休業取扱通知書

4 相談窓口

1 母性健康管理などに関するQ＆A

Q 妊娠中のストレスはどのような事が考えられますか？ また、職場ではどのような配慮をすべきですか？

A 妊娠中は身体上の変化に伴い、妊娠前と同じようなペースで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いったストレスを抱えるケースが多いようです。また、出産後も働き続ける女性が少ないような職場であれば、妊娠・出産を経て、子育てをしながら働き続けることができるかどうか、ということへの不安もあります。子どもが産まれるという喜びを感じる一方で、仕事上や職場の人間関係のストレスや不安を抱えながら、妊娠期を過ごす女性は決して少なくありません。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しょう。

そのためには、上司の役割が重要になります。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、業務の分担を見直したり、業務のやり方を工夫するなど、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とることは、職場の生産性を維持する上で必要なことと言えます。

Q 現在、対象となる従業員がいませんが、制度を導入しなければいけないですか？

A 建設業において女性の活躍が期待される中、将来的に女性労働者を雇用することが考えられます。女性が働きながら安心して子どもを産むことができる環境づくりのためには、周囲の人々の理解が欠かせないため、現在、女性労働者がいなくても、母性健康管理に対する周知・啓発活動を実施しておくことが重要です。

Q 管理職への研修に盛り込んだ方が効果的と思われる内容は何ですか？

A 管理職は母性健康管理の重要性を認識し、妊娠中の女性労働者への配慮が求められるので、研修等を行うことが重要です。以下のような内容を盛り込むと効果的です。

1.母性健康管理、母性保護に関する法律
（1）男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置　（2）労働基準法における母性保護規定
2.妊娠中の症状と対応する措置
3.職場における妊産婦の健康管理と各スタッフ（人事、総務、上司）の役割　等

Q「母性健康管理」に関する措置の対象者は、契約社員、パートタイム、派遣社員も含まれますか？

A 母性健康管理に関する措置は、女性労働者の健康に直接かつ重大な関係があるので、就業形態を問わず、母性健康管理の措置の対象に含まれます。なお、派遣社員については、派遣元事業主及び派遣先事業主のいずれについても母性健康管理措置義務があります。

Q 会社の就業規則に記載されていない場合でも、制度は利用できますか？

A 男女雇用機会均等法では、妊産婦健診のための時間の確保（法第12条）、妊娠中又は出産後の症状等に対応するための措置（法第13条）を事業主に義務づけています。これらの措置は就業規則等に記載されていなくても利用できますので、会社に申出てください。

Q 会社に制度はありますが、上司に理解がなく、言い出しにくいので制度を利用できずにいます。

A 妊娠中は母胎への負担を考慮し、定期的に保健指導又は健康診査を受け、その結果に基づく指導事項を守るなど、諸々の症状に対応した配慮が必要です。上司等の無理解により、申出がしにくければ、職場の産業医や保健師等の産業保健スタッフ、機会均等推進者に相談してみましょう。

職場にそのような体制がない場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

Q 妊娠中は体に負担が大きい現場勤務等から、社内事務に配置換えをしてもらうことはできますか？

A 労働基準法第65条第3項において、妊娠中の女性が請求した場合には、事業主は他の軽易な業務に転換させなければならないとしております。具体的な配置転換先については、企業の事情により大きく異なりますので、企業内の産業保健スタッフや上司等と相談して、対応方針を決めていく必要があります。また、主治医等から作業の制限についての指導を受けた場合には、会社に申出ることで、負荷の軽減された作業への転換などの措置を受けることができます（男女雇用機会均等法第13条）。なお、主治医等からの指導事項を会社に的確に伝えるためには、「母性健康管理指導事項連絡カード」（P.20～23、P.72～73参照）を利用することが効果的です。

Q 切迫流産の症状で休業すると欠勤扱いになりますか。また、休んだ分の給料は引かれますか？

A 出欠勤の取扱い及び休んだ時間の給与の有無については、企業により異なるので、社内規程を確認してください。なお、母性健康管理措置を受けたことによる不利益取扱い（休んだ時間を超える減給、又は賞与等において不利益な算定を行うことも含まれます）は男女雇用機会均等法第9条で禁止されています。⇒P.16

Q 育児休業の申出がありましたが、人手不足のため、会社としては認めがたい状況です。このような場合でも取得させなくてはならないのでしょうか？

A 事業主は、要件を満たした男女労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。要件を満たした申出により労働者の労務提供義務は消滅し、事業の繁忙やその他の経営上の理由等により労働者の休業を妨げることはできません。

また、男性労働者の配偶者が専業主婦の場合でも、育児休業を取得することができます。

母性健康管理について、お困りの際は各相談窓口へご相談ください。**⇒P.76**

2 「女性にやさしい職場づくりナビ」を活用しましょう！

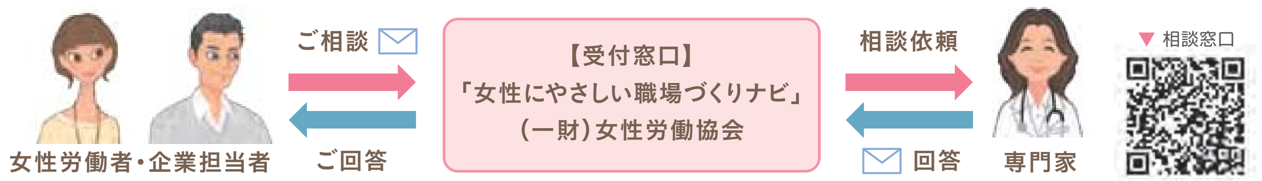
厚生労働省の委託を受け、一般財団法人女性労働協会が「女性にやさしい職場づくりナビ」というサイトを運営しています。

「女性にやさしい職場づくりナビ」」とは、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健康の状況やそれに対応した事業所の措置を企業活動に関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。

企業担当者向け、働く女性向けにそれぞれ法律等を掲載している他、母性健康管理に関する用語辞典や、Q&Aコーナーなどのコンテンツを用意しています。事業主の方はもちろん、働く女性にとっても、有益な情報がたくさんありますので、是非活用してください。

◆女性にやさしい職場づくり相談窓口

妊娠中の症状や職場での対応、母性健康管理の取組など、働く女性が抱えるお悩み・質問に専門家がお答えする無料の相談窓口です。働く女性だけではなく、企業担当者の方もご相談いただけます。無料ですので、お気軽にご相談ください。



①用語辞典

母性健康管理措置に関する措置や法律の解説から、妊娠時の病気・症状に関する用語の解説をしています。用語辞典のページでは、「シチュエーション別」に検索できるページと、「50音順」で検索できるページがありますので、検索目的に合わせて調べられます。

また、関連情報として厚生労働省等の関連ページのリンクも掲載されているため、知りたい情報をより深く、確実に得ることができます。

②専門家がお答えします

皆さんから寄せられた質問・ご相談について専門家がお答えするページです。

こちらのページも企業担当者の方からと女性労働者の方からの視点でご紹介しています。産業医・産科医・社会保険労務士などの専門家がお答えしています。

③産前・産後休業、育児休業の自動計算

出産予定日、または希望する育児休業開始日を入力することで、産前産後休業期間、育児休業期間が自動で計算されます。

産休までの時期を計算することで、現在抱えている仕事の引継ぎなど、計画が立てやすくなるのではないでしょうか。

妊娠中は急な体調の変化も伴うため、全てが計画通りにはいきませんが、現在抱えている仕事の目途を付けたり、上司や同僚への引継ぎを考えたりすることは大切なことです。是非、ご活用ください。

また、現在の給料（額面）を入力することで、各種給付金の概算額を調べることもできます。雇用条件などで変わるものですので、あくまでも概算額となりますが、参考にしてください。

④企業担当者向け・働く女性向けページ

「妊娠初期」、「妊娠中」、「産前・産後」、「育児」の４つの時期に分けて、母性健康管理制度などをご紹介しています。

企業の担当者の立場として、働く女性の立場としてそれぞれどのような法律の下、対応することが適切なのか、サイト内でご確認ください。企業側は妊娠を機に大切な労働者を失わないよう、女性側は積み重ねた技術とキャリアを失わないよう、利用できる制度などについて、正しい知識を持ちましょう。

◆Facebook LINE スマートフォンサイトもご覧ください

「女性にやさしい職場づくりナビ」はFacebookページ、LINE@ページもあります。

母性健康管理に関する世間のニュースやサイトの更新状況などを日々アップしていますので、お手元のスマートフォンや携帯電話からチェックしてください。

http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp　職場と母性　検索

▼PC・スマホ　▼Facebook

みなさまの「いいね！」をお待ちしております。

▼LINE@

みなさまの「友だち登録」をお待ちしております。

3 規定例、様式集

《 母性健康管理措置の就業規則への規定例 》

職場における母性健康管理を推進するに当たっては、あらかじめ就業規則等を整備し、実際に医師等の指導事項に基づく措置等を講ずる場合の具体的な取扱いや手続を明らかにしておくことが重要です。

以下に、就業規則の参考例を載せています。就業規則を作成（変更）するに当たってはこれを参考にしながら、既存の休暇制度の運用等も含め、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加えてください。

また、事業所の規模等に応じて、例えば次のような取組を行うことも効果的です。

- 相談窓口等の受付体制を整備し、社員に周知する。
- 産業医等産業保健スタッフと人事労務管理部門との連携を密にする。

◆参考例

1 A社

（母性健康管理）

第○条　女性社員が妊産婦のための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ことを認める。

2　前項の通院時間については〔有給・○○%有給・無給〕とする。

第○条　妊娠中及び出産後１年以内の女性社員が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の変更、勤務の軽減等を認める。

2　前項の措置のうち、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、〔有給・○○%有給・無給〕とする。

2 B社

（妊娠中の通院等）

第○条　妊娠中及び出産後1年以内の女性が健康診査等を受けるために通院する場合、必要時間の遅刻、早退、離席を認める。通院のため出社不能の場合は本人の請求により、特別休暇の取得を認める。

（通勤緩和の措置）

第○条　妊娠中の女性が、通勤時の混雑が母体の負担になる場合は、本人の請求により始業時間を30分繰下げ、終業時間を30分繰上げることを認める。

ただし、本人の請求により合計1日1時間以内を限度として繰下げまたは繰上げ時間の調整を認める。さらに、医師等による具体的な指導がある場合は、その指導事項が守られるよう、始業時刻及び終業時刻の変更を認める。

（休憩の措置）

第○条　妊娠中の女性が、勤務中、業務を負担に感じる場合は、本人の請求により適宜休憩することを認める。

（妊娠中及び産後の症状等に対応する措置）

第○条　妊娠中及び出産後1年以内の女性が、身体に何らかの症状又は症状が発生するおそれがあるとして、医師又は助産師からの指導を受けた場合は、本人の請求により、「母性健康管理指導事項連絡カード」に基づきその指導が守れるよう、業務内容の軽減、勤務時間の短縮等を認める。

また、休業が必要な場合は、特別休暇の取得を認める。

（措置中の待遇）

第○条　第○条から第○条までの措置のうち通院時間、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、〔有給・○○％有給・無給〕とする。

ただし、第○条の妊娠中及び産後の症状に対応する措置として、○日以上の特別休暇を取る場合は、○日目以降の賃金は、疾病休暇と同じ扱いとする。

3 C社

（時間内通院）

第○条　妊娠中及び出産後1年以内の女性が母子保健法による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の時間内通院を認める。

(1)請求できる期間及び回数

イ.妊娠２３週まで　４週間に１回

ロ.妊娠２４週から３５週まで　２週間に１回

ハ.妊娠３６週以降分娩まで　１週間に１回

ただし、医師等の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

(2)前項通院時間については、〔有給・○○％有給・無給〕とする。

（通勤緩和）

第○条　妊娠中の女性に対し、会社は出社、退社時各々30分の遅出、早退を認める。

ただし、この遅出、早退を出社時あるいは退社時のいずれか一方にまとめ計６０分として取得する場合は、あらかじめ届け出るものとする。

さらに、医師等による具体的な指示がある場合は、あらかじめ届け出ることにより、その指示事項が守れる限度において遅出、早退を認める。

２　前項の措置中の賃金の取扱いは、〔有給・○○％有給・無給〕とする。

（勤務中の休憩）

第○条　妊娠中の女性が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。

（症状等に対応する措置）

第○条　妊娠中及び出産後１年以内の女性が、医師等から、勤務状態が健康状態に支障を及ぼすとの指導を受けた場合は、「母性健康管理指導事項連絡カード」の症状等に対応する次のことを認める。

(1)業務負担の軽減

(2)負担の少ない業務への転換

(3)勤務時間の短縮

(4)休業

２　前項の措置のうち、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、〔有給・○○％有給・無給〕とする。

ただし、前項の妊娠中及び産後の症状に対応する措置として、○日以上の特別休暇を取る場合は、○日目以降の賃金は、疾病休暇と同じ扱いとする。

4 D社

（目的）
第１条　この規定は、就業規則第○条に基づき、妊娠中及び出産後１年以内の女性社員の母性健康管理に関する措置及びその手続等について定めることにより、女性社員の母性を尊重するとともに働く環境の整備に資することを目的とする。

（通院に関する措置）
第２条　妊娠中及び出産後1年以内の女性社員から申出があった場合は、原則として希望する日時に必要な時間を勤務時間内の通院時間として与える。
２　会社は業務の都合により、勤務時間内の通院時間の変更を行うことがある。この場合、変更後の日時は、原則として本人が希望する日時とする。
３　第２条第１項の「必要な時間」とは、健康診査の受診時間、保健指導を受けている時間、医療機関等における待ち時間及び医療機関等への往復時間を合わせた時間のことをいう。

（通院時間中の待遇）
第３条　前条の通院時間については〔有給・○○％有給・無給〕とする。

（回数等）
第４条　正常な経過の妊娠において、女性社員が勤務時間内通院として申し出ることができる回数は次のとおりとする。
(1)妊娠２３週まで　４週間に１回
(2)妊娠２４週から３５週まで　２週間に１回
(3)妊娠３６週以後分娩まで　１週間に１回
２　前項の「１回」とは、健康診査と保健指導を合わせたものとする。医療機関等の指示により別の日に実施される場合にもあわせて１回とする。
３　妊娠しているかどうかを診断する初回の通院は含まれないものとする。
４　産後（出産後１年以内）において、医師等が健康診査等を受けることを指示したときは、その指示を踏まえて、通院時間を付与するものとする。

（申出の手続き）
第５条　勤務時間内の通院時間を申請する際には、通院の月日、必要な時間、医療機関等の名称及び所在地、妊娠週数などを記入して、勤務時間内の通院時間申出書により○○に申し出ることとする。
２　会社は妊娠週数又は出産予定日を確認する必要がある場合には、診断書、出産予定日証明書の提出を求めることがある。
（申出の時期）
第６条　勤務時間内の通院の申出は、原則として事前に行わなければならない。

（申出の変更・撤回）
第７条　勤務時間内の通院時間申出書に記載された通院予定日時は、再度申し出ることにより変更することができる。
２　勤務時間内の通院時間の申出は、通勤予定日の〔当日・○○日前〕までに申し出ることにより撤回をすることができる。

（時差通勤、休憩等に関する措置）

第８条　妊娠中の女性社員が健康診査等において医師等から指導を受けた場合、会社は本人の申出により、当該指導に基づき、勤務時間の変更、休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置を次のとおり行う。

ただし、時間、回数について医師等による具体的な指導がある場合は、この限りではない。

(1)時差通勤

勤務時間の始め又は終わりにおいて、原則として1日を通じ○時間以内で必要とされる時間の時差出退勤を認める。

(2)休憩の措置

本人と所属長とで個々に相談調整の上で、必要な措置を行う。なお、休憩時間の延長は原則○時間以内で必要とされる時間とし、また休憩回数の増加については、原則として○回までで、それぞれ○○分以内とする。

(3)上記に準じる措置

医師等による具体的な指導がない場合でも、本人の申出があった場合には、(1)及び(2)の措置若しくはそれに準じた措置を行うものとする。

第９条　妊娠中及び出産後の経過に異常又はそのおそれのある場合で、医師等からその症状等について指導を受けた旨、妊娠中又は出産後の女性社員から申出があった場合には、医師等の指導に基づき、当該女性社員がその指導を守ることができるよう、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置を行う。

（申出の手続）

第１０条　第８条及び第９条の措置については、所定の事項を記入した書面（医療機関等が作成した「母性健康管理指導 事項連絡カード」）により予め○○に申し出ることとする。

２　会社は、医師等の指導の内容等を確認する必要がある場合には、本人に了解を得た上で担当の医師等と連絡をとり、その意見を聞く場合がある。

（勤務時間の短縮等の措置中の待遇）

第１１条　第９条の措置のうち、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、〔有給・○○％有給・無給〕とする。

（様式）

健康診査・健康指導申請書

所　属			
氏　名		出産予定日	年　　月　　日

※（1）	医療機関等名	所在地　　（電話番号）	医療機関等初診日
1			年　　月　　日
2			年　　月　　日
3			年　　月　　日

※（2）	申請日	通院する日・日時	妊娠週数	承認印
1	月　日	月　日　時　分～　時　分	周	
	月　日	月　日　時　分～　時　分	周	
	月　日	月　日　時　分～　時　分	周	
	月　日	月　日　時　分～　時　分	周	
	月　日	月　日　時　分～　時　分	周	
	月　日	月　日　時　分～　時　分	周	
	月　日	月　日　時　分～　時　分	周	
	月　日	月　日　時　分～　時　分	周	
	月　日	月　日　時　分～　時　分	周	
	月　日	月　日　時　分～　時　分	周	

※（1）２時以降は医療機関等を変更した場合に、記入してください。

※（2）医療機関等を※（1）欄の番号で記入してしてください。

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（りゅう）	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（じ）	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
	膀胱炎（ぼうこう）		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〕
（1）「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。
（2）「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。

様式例

育児休業申出書

人事部長　　　　　　　　　　　殿

［申出日］　平成　　　年　　　月　　　日
［申出者］　　　　　　部　　　　　　課
氏　名

私は、「育児・介護休業等に関する規則」第３条に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

１　休業に係る子の状況	（１）氏名	
	（２）生年月日	
	（３）本人との続柄	
	（４）養子の場合、縁組成立の年月日	平成　　年　　月　　日
２　１の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	（１）氏名 （２）出産予定日 （３）本人との続柄	
３　休業の期間	平成　　年　　月　　日から　　　年　　月　　日まで	
４　申出に係る状況	（１）１歳までの育児休業の場合は休業開始予定日の１か月前、１歳を超えての休業の場合は２週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　　　　　　　　　　　　　〕
	（２）１の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 〔　　　　　　　　　　　　　〕
	（３）１の子について育児休業をしたことが ※　１歳を超えての休業の場合は記入の必要はありません	ない・ある　→　平成　年　月　日から 年　月　日まで 再度の休業の理由 〔　　　　　　　　　　　　　〕
	（４）１歳を超えての休業の申出の場合	休業が必要な理由 〔　　　　　　　　　　　　　〕
	（５）１歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業　している・していない

（注）期間契約従業員が「育児・介護休業等に関する規則」第３条第１項なお書きの申出をする場合は、３のみの記入で足ります。

様式例

〔育児・介護〕休業取扱通知書

殿

株式会社　人事部長

あなたが平成　　年　　月　　日にされた〔育児・介護〕休業の申出について、「育児・介護休業等に関する規則」〔第３条・第７条〕に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1　休業の期間等	・適正な申出がされていましたので申出どおり平成　　年　　月　　日から平成　　年　　月　　日まで休業してください。 ・申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を平成　　年　　月　　日にしてください。 ・あなたは休業の対象者でないので休業することはできません。 ・（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業又は介護短時間勤務ができる日数はのべ93日です。今回の措置により、介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は残り（　　）日になります。
2　休業期間中の取扱い等	⑴　休業期間中については給与を支払いません。 ⑵　所属は　　　部のままとします。 ⑶　・（育児休業の場合のみ）あなたの社会保険料は免除されます。 ・（介護休業の場合のみ）あなたの社会保険料本人負担分は、　月現在で１月約　　　円ですが、休業を開始することにより、　月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、人事部労務課に持参してください。 振込先： ⑷　税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。 ⑸　毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、人事部労務課に申し出てください。 ⑹　職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は人事部労務課に申し出てください。
3　休業後の労働条件	⑴　休業後のあなたの基本給は、　　級　　号　　　　　円です。 ⑵　平成　　年　　月の賞与については算定対象期間に　　日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 ⑶　退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 ⑷　復職後は原則として　　　部で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了１か月前までに正式に決定し通知します。 ⑸　あなたの　　　年度の有給休暇はあと　　　日ありますので、これから休業期間を除き平成　　年　　月　　日までの間に消化してください。 次年度の有給休暇は、今後　　日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて　　日の有給休暇を請求できます。
4　その他	⑴　お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に人事部労務課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後２週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 ⑵　休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

4 相談窓口

●都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などに関する各種情報の提供、相談、指導等を行っています。（無料・秘密厳守）

［受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）］

厚生労働省都道府県労働局所在地一覧

http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

●総合労働相談コーナー

職場のトラブルに関する相談や、解決のための情報提供をワンストップで行っています。都道府県労働局、全国の労働基準監督署内などの380か所に設置してあります。

解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げ、募集・採用、いじめ・嫌がらせ、パワハラなどのあらゆる分野の労働問題を対象としています。無料・予約不要・秘密厳守

厚生労働省総合労働相談コーナーのご案内

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html

◆平成29年度「働く女性の身体と心を考える委員会」委員

上村 いずみ	世田谷区母子保健コーディネーター 助産師
小磯 優子	OURS小磯社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士
周 燕飛	独立行政法人労働政策研究・研修機構 働き方と雇用環境部門 主任研究員
中井 章人	日本医科大学多摩永山病院 副院長 女性診療科・産科部長
◎中林 正雄	社会福祉法人恩賜財団母子愛育会総合母子保健センター 所長
長井 聡里	すてっぷ産業医事務所 所長
西岡 真帆	清水建設株式会社 人事部ダイバーシティ推進室長
渕田 果恵	株式会社大林組 人事部人事第一課 担当課長
百枝 幹雄	聖路加国際病院 副院長 女性総合診療部 部長
渡辺 博司 （オブザーバー）	一般社団法人日本建設業連合会 常務執行役

平成30年3月現在（◎は座長、敬称略、五十音順）

働きながら安心して妊娠・出産できる職場づくりのために
建設業における母性健康管理ガイドブック

平成29年度厚生労働省委託「母性健康管理推進支援事業」
平成30年3月発行
監　　修　働く女性の身体と心を考える委員会
編集・発行　一般財団法人 女性労働協会

〒108-0073 東京都港区三田3丁目5番21号三田北島ビル4階
TEL 03-3456 - 4410／FAX 03-3456-4420
ホームページ http://www.jaaww.or.jp/

本冊子内容の無断転用を禁じます。

厚生労働省
http://www.mhlw.go.jp

このガイドブックは、厚生労働省が委託し、一般財団法人女性労働協会が制作したものです。

平成29年度 厚生労働省委託事業