

# 母性健康管理ガイドブック



## はじめに

女性労働協会では、厚生労働省の委託を受けて職場における母性健康管理の望ましい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」を設け、平成18年度に「事業所における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査」を実施しました。結果は、事業所における母性健康管理体制は必ずしも十分に整っているとはいいがたく、それぞれの職場において母性健康管理の重要性が十分に浸透しているとはいえない状況でした。

「働く女性の身体と心を考える委員会」では、この調査結果を踏まえ検討を重ね、職場における母性健康管理を進めるために本書を作成しました。

本書は、事業主及び健康管理部門の役割、女性労働者の対応について、すなわち企業における母性健康管理システムづくりを中心に書いています。

平成19年4月には、改正男女雇用機会均等法が施行され、母性健康管理の措置、妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇の禁止に加え、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などを理由とする解雇その他不利益取扱いも禁止されます。

本書が、法に沿った適切な雇用管理を行うことはもとより、働く女性が職場で母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産み育てる事ができ、かつ能力を十分に発揮できるような環境作りの一助になれば幸いです。

平成19年3月

財団法人女性労働協会



「働く女性の身体と心を考える委員会」委員

- |        |                       |
|--------|-----------------------|
| 内山 寛子  | J R 東日本健康推進センター呼吸器科部長 |
| 大久保 利晃 | 財団法人放射線影響研究所理事長       |
| 武石 恵美子 | 法政大学キャリアデザイン学部助教授     |
| 中林 正雄  | 母子愛育会総合母子保健センター愛育病院院長 |
| 長井 聡里  | 産業医科大学産業医実務研修センター講師   |
| 宮川 路子  | 法政大学人間環境学部助教授         |
| 百枝 幹雄  | 東京大学医学部産科婦人科学教室講師     |

( は座長、敬称略、五十音順)

# 目 次

働く女性の現状 .....	7
1 増加する女性労働者 .....	7
2 女性労働者の多い産業 .....	7
3 依然として多い妊娠・出産による退職 .....	8
職場における母性健康管理の現状 .....	9
1 母性健康管理措置の規定状況 .....	9
2 事業所の制度の周知方法と女性労働者にとって有効な方法 .....	9
3 女性労働者の妊娠中又は産後の健康状況 .....	11
4 母性健康管理指導事項連絡カード(「母健連絡カード」)の有効性 .....	13
産業医等産業保健スタッフの役割 .....	14
1 企業における母性健康管理システム .....	15
母性健康管理の環境整備	
1 社内規則、設備等の整備、業務の点検 .....	15
2 制度の周知、教育の実施 .....	16
母性健康管理にかかわる関係者の役割	
1 女性労働者の対応 .....	17
2 人事管理部門・上司の役割 .....	19
3 健康管理部門の役割 .....	21
Q & A .....	25
「母性健康管理指導事項連絡カード」利用マニュアル .....	30
1 つわり .....	34
2 妊娠悪阻 .....	35
3 妊婦貧血 .....	36
4 子宮内胎児発育遅延 .....	37
5 切迫流産(妊娠22週未満) .....	38

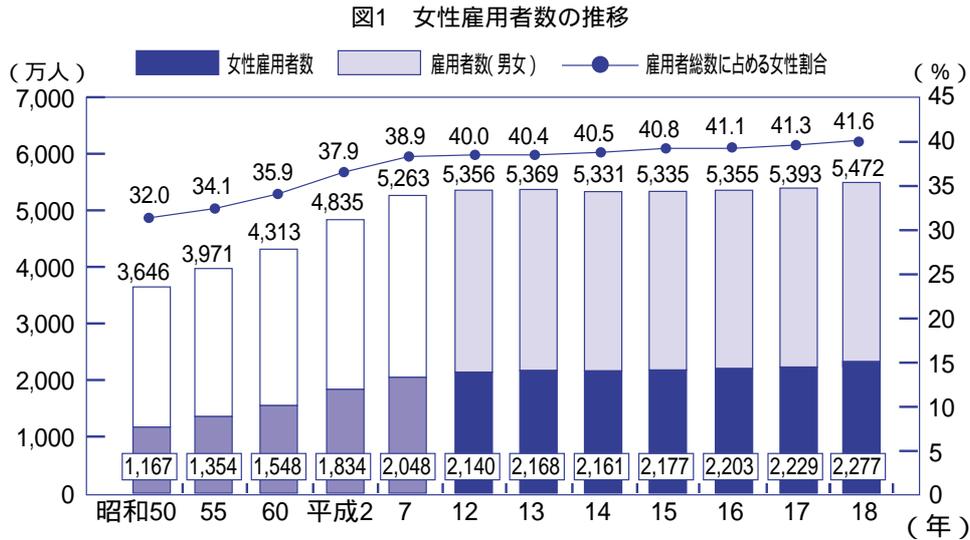
6	切迫早産（妊娠22週以後）	39
7	妊娠浮腫	40
8	妊娠蛋白尿	41
9	妊娠高血圧症候群（妊娠中毒症）	42
10	妊娠前から持っている病気	44
11	妊娠中にかかりやすい病気（静脈瘤）	46
12	妊娠中にかかりやすい病気（痔）	47
13	妊娠中にかかりやすい病気（腰痛症）	48
14	妊娠中にかかりやすい病気（膀胱炎）	49
15	多胎妊娠	50
16	産後の回復不全	51
	<b>参考資料</b>	53
1	就業規則の参考例	54
2	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 （昭和47年法律113号）（抄）	59
3	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則 （昭和61年労働省令第2号）（抄）	61
4	妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を 守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針 （平成9年労働省告示第105号）	62
5	労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）	64
6	女性労働基準規則（昭和61年労働省令第3号）（抄）	65
7	「母性健康管理指導事項連絡カード」	67
8	都道府県労働局雇用均等室一覧	69



## 働く女性の現状

### 1. 増加する女性労働者

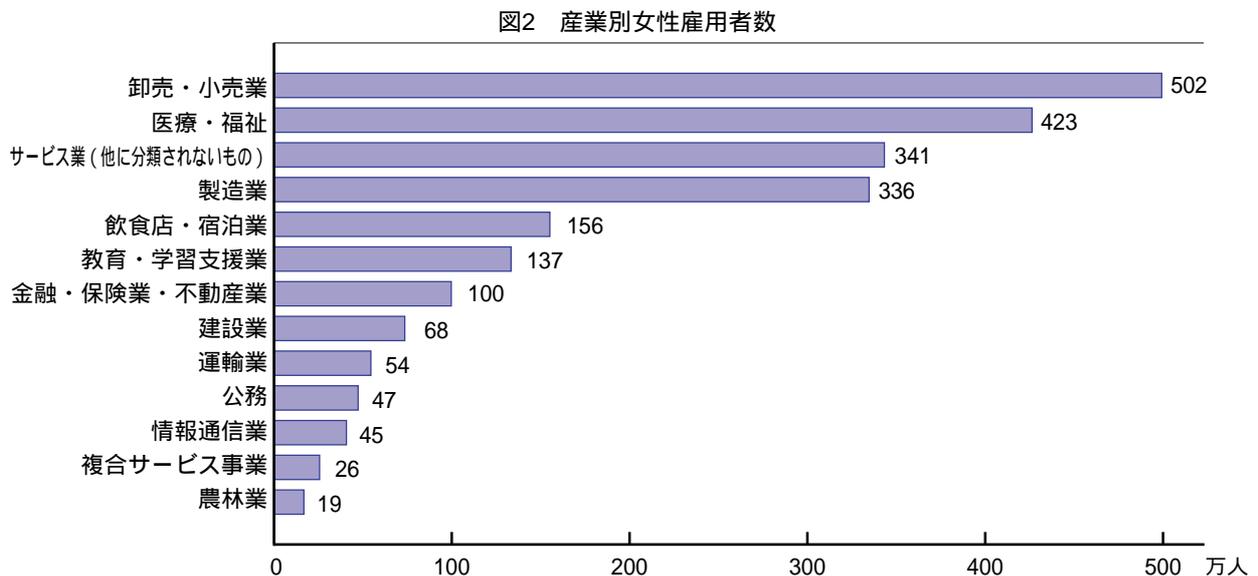
女性労働者は年々増加しており、雇用者全体に占める女性割合も年々高くなっています。(図1)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

### 2. 女性労働者の多い産業

「卸売・小売業」に502万人（女性雇用者総数に占める割合22.0%）、「医療、福祉」423万人（同18.6%）、「サービス業（他に分類されないもの）」341万人（同15.0%）、「製造業」336万人（同14.8%）と、これら4業種で女性雇用者の70.4%を占めています。(図2)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成18年)

### 3. 依然として多い妊娠・出産による退職

第1子出産を機に約7割（常勤に限ると約6割）が退職しており、妊娠・出産による退職者は依然として多い現状があります。（図3）

図3 第1子出産を機に離職した割合

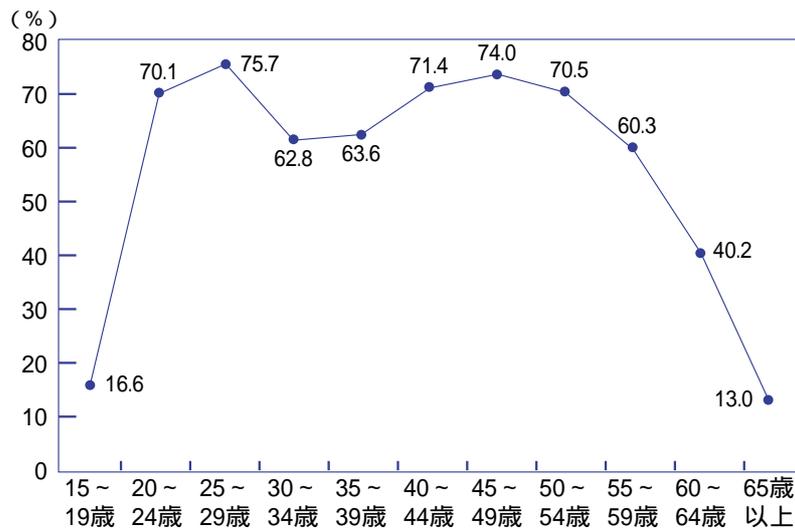


資料出所：厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」（平成13年）

調査対象：平成13年1月10日～17日、7月10日～17日の間に  
出生した子の母親

年齢階級別に労働力率をみると、出産・育児期に当たる30歳台をボトムとするM字型を描いています。（図4）

図4 女性の年齢階級別労働力率

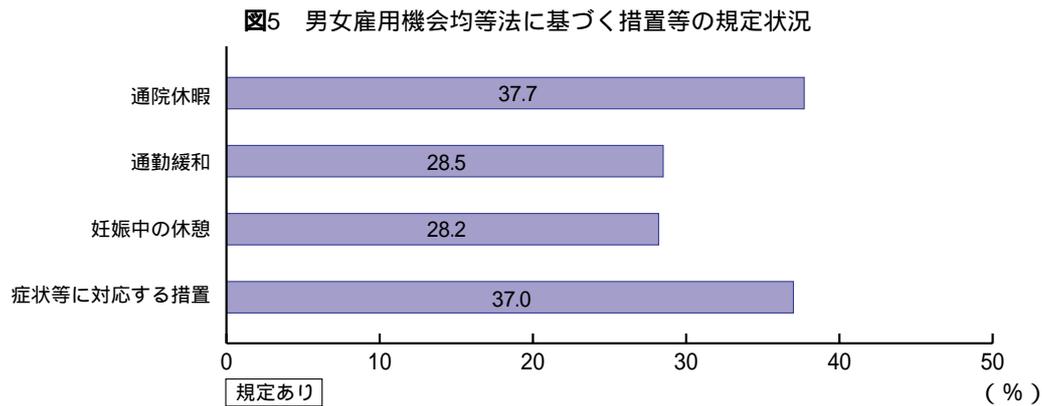


資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成18年）

## 職場における母性健康管理の現状

### 1. 母性健康管理措置の規定状況

妊産婦の通院休暇制度を規定している事業所は37.7%、通勤緩和は28.5%、妊娠中の休憩は28.2%、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置については37.0%となっています。（図5）

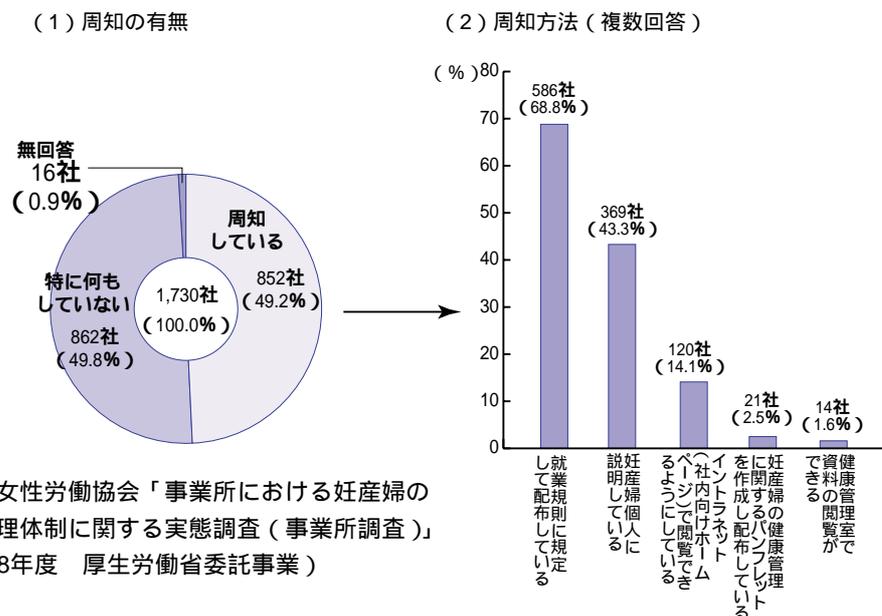


資料出所：厚生労働省「平成16年度女性雇用管理基本調査」

### 2. 事業所の制度の周知方法と女性労働者にとって有効な方法

母性健康管理の措置を周知している事業所は49.2%で、周知方法は「就業規則に規定して配布している」68.8%、「妊産婦個人に説明している」43.3%となっています。（図6）

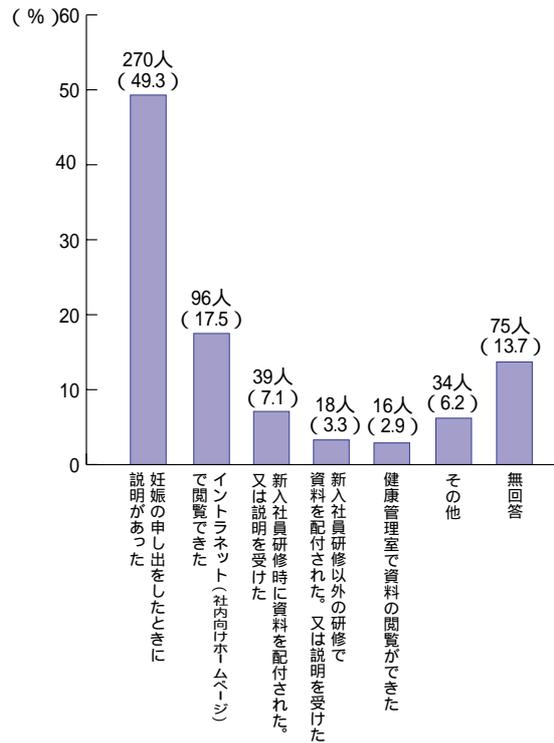
図6 措置の周知



資料出所：（財）女性労働協会「事業所における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査（事業所調査）」（平成18年度 厚生労働省委託事業）

女性労働者が情報を得る方法で最も有効だったと思われる方法は、「妊娠の申し出をしたときに説明があった」49.3%となっています。(図7)

図7 妊娠・出産に関する情報取得の有効な手段



(注) 回答者は女性労働者のうち、妊娠・出産時に勤務していた会社で「通院休暇」「通勤緩和」「休憩」「症状等に対応する措置」のいずれか一つでも「規定されていた」とする548人。

資料出所：(財)女性労働協会「事業所における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査(女性労働者調査)」  
(平成18年度 厚生労働省委託事業)

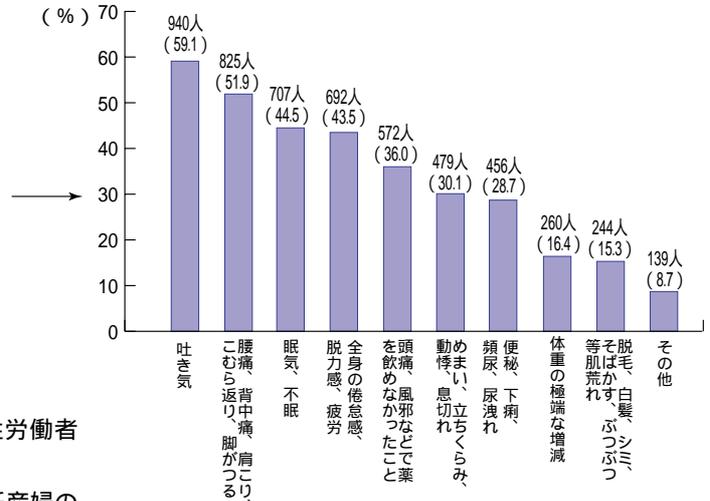
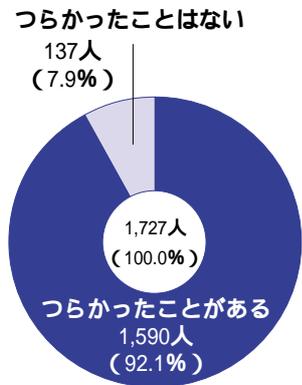
### 3. 女性労働者の妊娠中又は産後の健康状況

#### (1) 身体上つらかったこと (複数回答)

妊娠中又は産後に「身体上つらかったことがある」者は92.1%で、その内容は「吐き気」59.1%、「腰痛・背中痛・肩こり・こむら返り・脚がつる」51.9%、「眠気・不眠」44.5%、「全身の倦怠感・脱力感・疲労」43.5%となっています。(図8)

図8 身体上つらかったこと

(1) つらかったことの有無 (2) つらかったことの内容 (複数回答)



(注) 回答者は、妊娠、出産時に勤務していた女性労働者 1,727人 (以下(2)(3)について同じ)

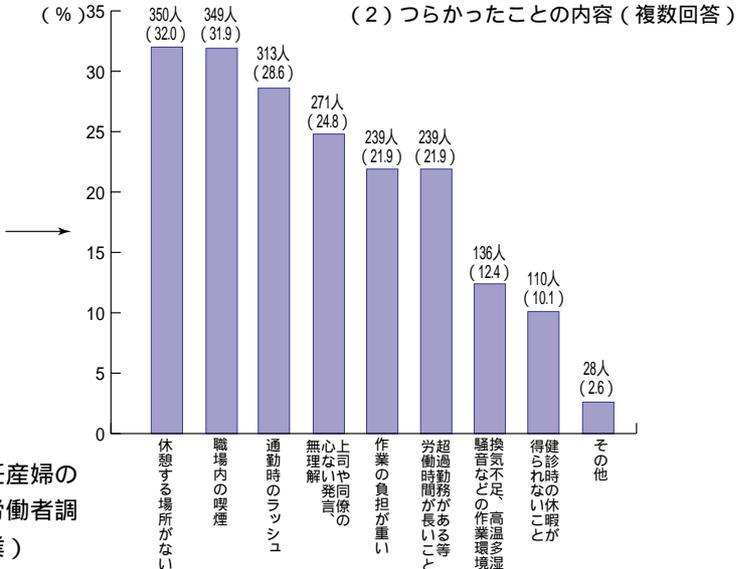
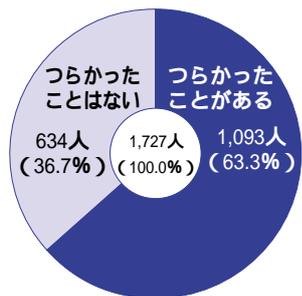
資料出所：(財)女性労働協会「事業所における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査(女性労働者調査)」(平成18年度 厚生労働省委託事業)

#### (2) 仕事上つらかったこと (複数回答)

妊娠中又は産後に「仕事上つらかったことがある」者は63.3%で、その内容は「休憩する場所がない」32.0%、「職場内の喫煙」が31.9%、「通勤時のラッシュ」28.6%となっています。(図9)

図9 仕事上つらかったこと

(1) つらかったことの有無



資料出所：(財)女性労働協会「事業所における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査(女性労働者調査)」(平成18年度 厚生労働省委託事業)

(3) 妊娠中又は産後の症状

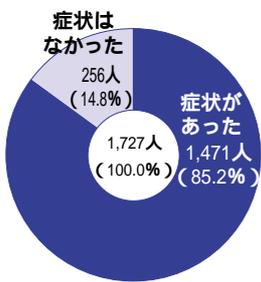
妊娠中又は産後に何らかの「症状があった」者は85.2%で、その内容は妊娠中では、「つわり」66.8%「妊婦貧血」が40.1%、「妊娠浮腫」34.7%となっています。

産後では、「乳腺炎」11.0%、「マタニティブルー」9.0%、「産後の回復不全」4.4%となっています。

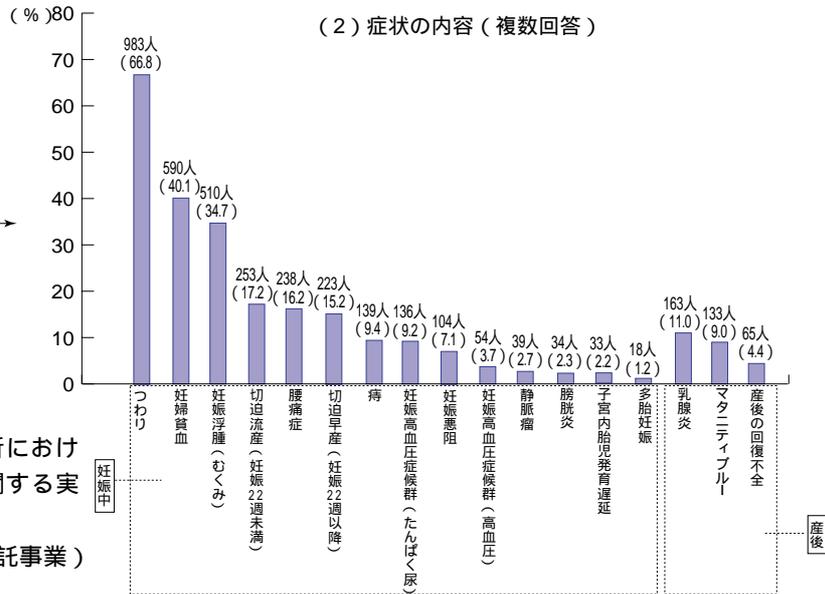
(図10)

図10 妊娠中又は産後の症状

(1) 症状の有無



(2) 症状の内容 (複数回答)



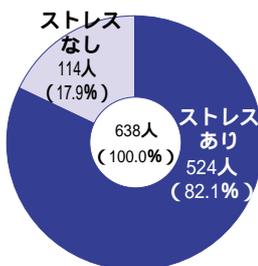
資料出所：(財)女性労働協会「事業所における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査(女性労働者調査)」(平成18年度 厚生労働省委託事業)

(4) 妊娠期のストレス

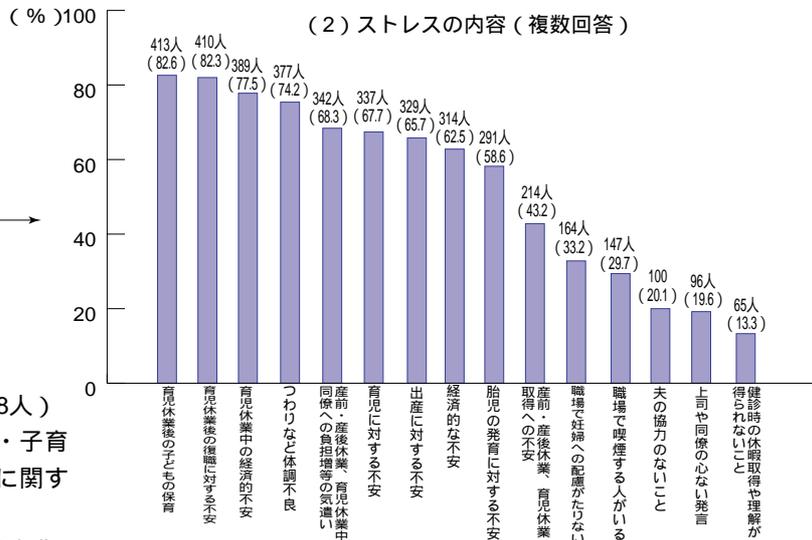
妊娠に関連して「ストレスがある」者は82.1%で、ストレスの理由は、「育児休業後の子どもの保育」「育児休業後の復職に対する不安」がそれぞれ82.6%、82.3%、「育児休業中の経済的不安」77.5%、「つわりなど体調不安」74.2%、「産前・産後休業、育児休業中、同僚への負担増等の気遣い」68.3%となっています。(図11)

図11 妊娠期のストレス

(1) ストレスの有無



(2) ストレスの内容 (複数回答)



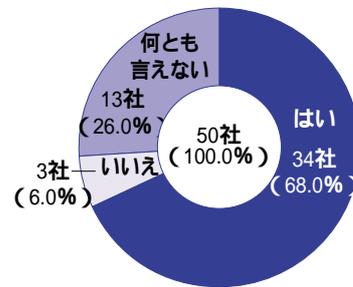
(注) 回答者は、妊娠中の女性労働者(638人)  
資料出所：(財)女性労働協会「妊娠期・子育て期の女性労働者のストレスに関する調査報告書」(平成17年度 厚生労働省委託事業)

#### 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」という）の有効性

事業所の68.0%は、「母健連絡カード」は措置を実施するのに役だったとしています。（図12）

一方、「母健連絡カード」を利用した女性労働者は、75.7%が「母健連絡カードで連絡されたとおりの対応だった」となっています。（図13）

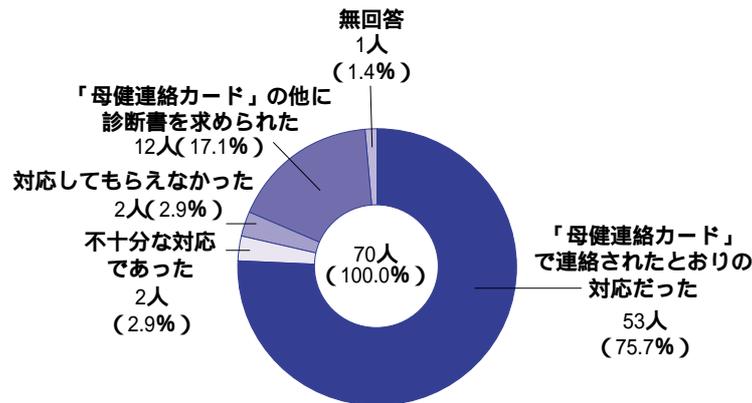
図12 「母健連絡カード」は役に立ったか



（注）回答社は過去5年間に「母健連絡カード」の提出を受けた事業所（50社）

資料出所：（財）女性労働協会「事業所における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査（事業所調査）」  
（平成18年度 厚生労働省委託事業）

図13 会社の対応



（注）回答者は、医師等から「母健連絡カード」の発行があった女性労働者（70人）

資料出所：（財）女性労働協会「事業所における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査（女性労働者調査）」  
（平成18年度 厚生労働省委託事業）

## 産業医等産業保健スタッフの役割

近年、女性の職場進出が進みいろいろな分野で活躍しており、妊娠中または出産後も働き続ける女性が増加しています。妊娠・出産は病気ではなく生理的な現象ととらえる事ができますが、女性にとって極めて重大なイベントであり、母体にとって大きな負担であることは明らかなです。

前述のとおり、妊娠・出産を機会に仕事を辞める女性がまだまだ多く、また、企業内の母性健康管理の現状をみると、制度が充分整っていない、妊娠中の女性労働者は心身共につらい思いをしているという現状があります。

一人ひとりの女性労働者の状況に応じた的確な母性健康管理の推進のためには、事業所内において健康管理スタッフの役割は大変重要となっています。

## 1 企業における母性健康管理システム

### 母性健康管理の環境整備

職場の母性健康管理は、女性労働者が妊娠してから始まるものではなく、女性労働者が安心して子供を生むことができるよう日頃からの環境整備が求められます。

#### 1. 社内規則、設備等の整備、業務の点検

##### 社内規則、設備等の整備

事業主は母性健康管理のポリシーを明確にし、既存健康管理システムの中における母性健康管理の位置付けを明らかにして、母性健康管理に必要な制度及び設備を整備します。

人事管理部門は、母性健康管理に関して法令の規定を踏まえ、健康管理部門、労働組合、女性労働者の意見も聴取して、自社にとって必要な制度や設備について検討し、社内規則、設備の整備をします。

また、妊娠中の健康面での不安についての相談窓口を明らかにしておくことも必要でしょう。

##### 業務の点検

女性労働者、妊産婦には就かせてはいけない業務が法律（女性労働基準規則：65頁参照）で定められていますので、社内の業務を点検し、これらの就業制限のある危険有害業務を明確にしておきます。就業制限のある業務へ女性労働者を配置する場合には、「妊婦に対する就業制限業務であるから、妊娠したら直ちに申し出るよう」と事前に業務内容の徹底を行い、妊娠中の配属場所等についても決めておく必要があります。

次に、妊産婦にとって負担の大きい業務がないかという観点から社内の業務を点検し、対応が必要な業務をリストアップしておきます。

このリストアップの作業を衛生委員会で行うと、全労働者が参加することによる労働者の主体的な立場が明確になりますし、また、社内の組織的な決定にもなるため、より大きな効果が確保できます。

## 2. 制度の周知、教育の実施

### 制度の周知、啓発

女性労働者はもちろんのこと、上司や職場の同僚等に対して母性健康管理の重要性や配慮すべき事項について理解を促し、制度の内容について周知することはきわめて大切なことです。

就業規則の配布、イントラネット（社員向けホームページ）への記載、女性労働者のためのマニュアルの作成等、周知のための効果的方法の工夫が求められます。

### 教育の実施

女性労働者の上司や職場の同僚は、母性健康管理の重要性を認識し、妊娠中の女性労働者に対する配慮が求められます。

そのためには、社員教育を実施し、社内の制度や設備について周知する必要があります。新任管理者教育や新入社員教育の際には、必ず母性健康管理に関する時間を設けてほしいものです。その際、健康管理部門のスタッフが講師となったり資料を提供する等、人事管理部門と健康管理部門の連携が求められます。健康管理部門が、母性健康管理セミナー等を開催できれば、より効果的な方法といえるでしょう。

### 衛生委員会とは

従業員数50以上の事業場に設置義務がある。衛生委員会は、労働者の健康障害を防止するためや健康の保持増進を図るための基本になるべき対策等を調査審議し、事業者に対し意見を述べるために設けられる。委員の構成は、事業の実施を統括管理する者、衛生管理者、産業医、衛生に関し経験を有する労働者からなる。事業者は、事業の実施を統括管理する者以外の委員の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は労働組合、過半数で組織する組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければならない。なお、同委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができる。

## 母性健康管理にかかわる関係者の役割

企業内で母性健康管理が有効に実施されるためには、母性健康管理にかかわる各関係者の役割を明確にし、連携のとれた一つのシステムとして確立する必要があります。

次に、母性健康管理にかかわる関係者として女性労働者本人、人事管理部門・上司、健康管理部門があげられます。女性労働者の対応、人事管理部門、上司、健康管理部門の役割について述べます。

### 1. 女性労働者の対応

(制度・設備の内容や趣旨についての理解)

日頃より法制度及び社内の制度の内容やその趣旨についての理解を深めておきます。妊産婦等の危険有害業務等の就業制限、産後8週間の休暇を除いて母性健康管理に関する法制度は、女性労働者から請求することにより利用できるようになっていました。健康管理部門等が主催する母性健康管理セミナー等に積極的に参加して制度の内容や趣旨について理解を深めておきましょう。

(業務についての認識)

妊婦の就業制限に該当する業務に就いている場合、妊娠すればこの業務をしてはいけないという認識を持つ必要があります。妊娠すれば直ちに申し出ます。申し出ない限り配置転換もできません。

(妊娠の申し出)

妊婦に対する就業制限にかかる危険有害業務についている女性労働者は、妊娠判明後直ちに申し出る必要があります。通常の業務に就いている女性労働者でも妊娠中の健康管理のためにはできるだけ早く申し出ることが望まれます。

(健診を受けるための休暇 - 通院休暇の申請)

「母子保健法」第4条において「母性は、みずからすすんで、妊娠、出産又は育児についての正しい理解を深め、その健康の保持及び増進に努めなければならない。」と規定されています。法令で定められている保健指導又は健康診査は必ず受診してください。そのためにも、男女雇用機会均等法では、妊娠中及び出産後の保健指導又は健康診査を受けるための時間を確保するよう事業主に義務付けていますので、通院のスケジュールを前もって上司等に伝え、受診するようにしてください。

（医師等の指導事項の伝達）

健康診査の結果、症状等に関して指導を受けた場合には、医師等に職務内容や職場の状況について説明し、指導内容を「母健連絡カード」等に記入してもらい、事業主に渡します。医師等の指導事項が守れるように、勤務時間の変更、職務の軽減等必要な措置を申請します。

医師等から特に指導がない場合でも、通勤状況や健康状態から必要があれば、通勤緩和の措置や休憩時間の変更等の申し出をしましょう。

（相談）

働きながら妊娠・出産することについて、特に初産婦であれば経験がないのでちょっとしたことでも大丈夫かなと思うことがあります。健康面での不安や仕事の問題等について躊躇することなく健康管理部門に相談したり、妊娠・出産を経験している先輩や同僚に相談してみましょう。

（産前・産後休業の届出）

出産予定日が判明したら早めに届出をします。育児休業取得予定であれば、その旨も申し出ておきましょう。休業中の業務の引継ぎ等を確実に行うことはもちろんのこと、上司、同僚との連絡を密にする等理解を得るよう努めましょう。

（産後・復職後の通院等申請）

産褥期の終わる6～8週までは注意を要するので、必要があれば健康診査等を受診するための時間を請求します。また、医師等の指導を受けた場合は、その内容を「母健連絡カード」等により事業主に伝達し、必要な措置を申請しましょう。

（育児時間の申請、相談）

生後満1年に達しない子を育てる女性労働者は育児時間を請求できます。

産後の健康面での不安については健康管理部門へ相談をしましょう。

## 2. 人事管理部門・上司の役割

### （制度・設備の整備、周知）

人事管理部門では、健康管理部門等の意見を聞いて母性健康管理に関する社内体制を整備する必要があります。また、これらの社内制度についての周知、教育の実施を健康管理部門との連携を図りながら進めていくことが求められます。

### （業務の点検）

妊産婦に対する就業制限のある業務を明確にしておきます。また、健康管理部門の意見を聞きながら、妊産婦にとって負担の大きい業務のリストアップをしておきます。

### （妊娠の申し出の受理）

妊娠の申し出先は、職場の上司なのか、人事管理部門なのか、健康管理部門なのか、また、申し出は文書によるのか口頭でもよいのかを明確にして周知しておくことが必要です。妊娠の申し出は女性労働者の意思を尊重しますが、女性労働者が妊娠したことを言い出しやすい職場環境を日頃から作っておくことが望まれます。

人事管理部門は、職場の上司からあるいは本人から妊娠の申し出を受けたら健康管理部門に連絡をしてください。

一方、本人に対し「母健連絡カード」を含め諸制度の説明をします。妊娠から復職までの流れをマニュアル化して妊娠の届出があり次第、健康管理部門と役割分担をして情報提供することが望ましいでしょう。

### （通院休暇申請の受理）

妊娠の申し出のあった女性労働者に対し、職場上司はできる限り、医師等が指定した日に受診できるよう配慮してください。

人事管理部門は通院時間の確保や人員のやりくり等、女性労働者本人が通院できる環境を整えます。通院休暇制度を設けることが望ましいのですが、女性労働者本人が受診のため年次有給休暇を利用する場合には、半日単位での取得も可能とする等の配慮も望まれます。未使用の有給休暇を積み立て妊娠時の通院や妊娠中の症状等への対応のための休暇等に利用できるようにしている企業の例もあります。

### （指導事項に基づく対応）

妊娠中何らかの症状等があり、医師等によって就業上の配慮が必要と診断され「母健連絡カード」

等の提出があった場合、指導事項に応じた措置を講じます。健康管理部門の意見を聞きながら必要な措置を考えることが重要です。とりわけ作業の軽減等具体的な措置の内容や、程度については必要に応じ、健康管理部門や医師等と協議して対応します。医師等との連絡は女性労働者を介して行いますが、プライバシーの保護については十分配慮しましょう。

職場上司は女性労働者本人の申し出または、健康管理部門からの報告により、就業上の配慮を行う必要がある場合には、女性労働者本人と協議の上、例えば製造ラインの立ち作業から座作業に配置転換し負担を軽くする等、具体的な就業配慮を実行します。医師等の指導がなく、女性労働者から通勤緩和の措置や休憩に関する措置の申し出がなされた場合は、健康管理部門や医師等と協議し適切な措置をとってください。

妊娠に限らず就業配慮による離席等に対応するため、工場部門においていざというときサポートするリリーフマン制度を持っている企業の例もあります。日頃の環境整備が望まれます。

#### （相談窓口の明確化・時間等の配慮）

母性健康管理の相談窓口を明確にして、気軽に相談できる体制にしておいてください。健康管理部門に直接相談したい旨の申し出があった場合は、時間等の配慮をします。

#### （産前・産後休業届出の受理）

休業中の対応や復職後の仕事について女性労働者本人と十分話し合います。産休前及び復職後の2回、女性労働者本人、上司、人事部門の三者で面接を行い、業務引継ぎ、復職後の仕事について話し合っ、休業中の業務面での対応を検討する等、女性労働者の休業に伴う不安を取り除いている企業や、復職に当たって健康管理部門と連携を取り、保健師が勤務上の悩み等の相談を受けている企業の例もあります。

一方、必要に応じて、代替要員を確保します。退職者を登録している子会社から代替要員を派遣してもらい休業者への対応を行っている企業の例もあります。

#### （産後・復職後の対応）

女性労働者から産後の回復不全等の症状で健康診査等を受診するための通院休暇が申請された場合は通院時間を確保します。また、「母健連絡カード」等が提出された場合は、上記（指導事項に基づく対応）のとおり実施します。産褥期（産後6～8週）の女性労働者が職場復帰することについて、健康管理部門に情報提供します。

#### （育児時間申請の受理）

1歳未満の子を育てる女性労働者から請求があれば1日2回各々少なくとも30分の育児時間を与える必要があります。

### 3. 健康管理部門の役割

#### （制度・設備の整備、周知）

制度・設備の整備に当たって人事管理部門に助言を行います。妊娠時には、母体には通常と異なるさまざまな負荷がかかることから、制度・設備の整備に当たって、健康管理部門から人事管理部門への助言は大切です。妊娠初期の補食が行える場所、妊婦用制服、適宜横臥できるような女性休養室、洋式便器、分煙について、また、産後の搾乳について等、制度・設備の整備に当たって、自社にとっての必要な措置について助言を行います。

また、健康管理部門の立場から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り組むことが求められます。

制度の周知に当たって、新入社員教育、新任管理者教育時に講師として説明したり健康管理部門としての情報を提供している企業の例もあります。

#### （業務の点検）

業務を点検し妊産婦等の就業制限の業務の範囲を明確にするに当たって、人事管理部門に助言を行います。

妊産婦にとってやりにくい作業は何かという視点を入れて点検します。深夜勤務のある工場に女性労働者を配置するに当たって作業内容、トイレ等の作業環境の整備、また、妊娠中の配置換え業務の検討を人事管理部門と連携をとりながら実施した企業の事例もあります。

#### （妊娠判明の通知受理）

人事管理部門又は女性労働者本人から妊娠の通知を受けると、人事管理部門、健康管理部門、そして医師等と連携を図り女性労働者本人をサポートする体制を作ります。女性労働者本人に連絡をとったり面談することが望まれます。

女性労働者は特に初回妊娠時においては、妊娠について、妊娠と業務との関係についての正しい知識を持っていない場合があります。誤った知識から過度の配慮を求めたり、逆に妊娠中に注意すべき健康管理を怠る場合もあります。妊娠と業務の関係、「母健連絡カード」を含め医師等からの指示があった場合の対応の方法等妊娠中の母性健康管理に関する情報を、女性労働者との面談を通して提供することが求められます。妊娠中の健康管理の相談は健康管理部門に聞けば良いのだと女

性労働者本人が認識することは極めて大切です。

（指導事項に基づく対応）

女性労働者の主治医等から指導事項が出された場合、人事管理部門に協力して、必要な対応について協議し、指導事項を確実に実施するための措置内容について具体的な助言を行います。「母健連絡カード」の標準措置を妊娠と業務の関係から読み解いて最終的にこうしたら良いという適切なアドバイスができるのが健康管理部門です。

また、必要に応じて事業所内での対応状況を女性労働者の了承を得て本人の主治医等に知らせます。女性労働者本人の健康管理に関することは、主治医等のアドバイスを基本とすることが原則ですので、必要に応じて主治医等と連絡をとります。プライバシーの保護については十分配慮します。

（相談の受理、必要な措置等の対応）

女性労働者本人の相談を受けて、必要な措置を行い、必要に応じて人事管理部門へ具体的な助言を行います。相談に当たって保健師が中心となり、健康診断時に妊産婦に対する助言を行うとともに、相談があればアドバイス、カウンセリング、必要な指導等を実施したり、また、必要に応じて血圧等の測定を1日おきにする等妊娠中の健康管理を行っている企業の例もあります。

（産後・復職後の対応）

人事管理部門から女性労働者の復職情報提供を受けて、復帰後2～3か月くらいまでは定期的に女性労働者本人や職場の状況を相談等によりフォローしていきます。相談に当たっては、産褥期の女性の身体という視点だけではなく育児をしている女性であることを念頭において女性労働者からの相談を受け、必要に応じて人事管理部門への具体的な助言を行います。また、「母健連絡カード」等の提出等あれば、上記（指導事項に基づく対応）に基づき実施します。

## 妊娠の申出を受理した時本人に渡す説明資料の例

### 女性社員の方へ \*\*\* 妊娠が確認出来たら \*\*\*

言い出しやすい  
環境づくりが  
必要ですね

#### 1.早めに会社に報告しましょう

出産予定日や休業の予定を早めに会社に申し出ましょう。保健師にもお知らせ下さい。また、妊娠中の健康管理などご相談下さい。

#### 2.健康診査を受けましょう

妊娠すると、あなた自身やお腹の中の赤ちゃんの健康のため、定期的に健康診査等を受ける必要があります。健康診査等を受けるための時間が必要な場合は、会社に申請しましょう。

	回数	
・妊娠23週まで	4週間に1回	但し、主治医の指示がある場合は、その指示に従って下さい。
・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	

職場の上司からも尋ねてもらえ  
ると言い易いですね

#### 3.健康診査のための通院休暇を申請しましょう 通院休暇申請書

通院休暇の賃金は です。

#### 4.主治医からの指示事項はありませんか

主治医から、妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、つわりやむくみなどの症状に対応して、勤務時間の短縮や作業の制限、休業などの指導を受けた場合には、会社に申し出て措置を講じてもらいましょう。

医師からの指導事項を会社にきちんと会社に伝えることができるよう、「母性健康管理指導事項連絡カード」を主治医に発行してもらいましょう。

**ちょっと一休み** 切迫流産とは・・・妊娠22週未満  
切迫早産とは・・・妊娠22週以後

#### 5.産前・産後の休業（法第65条）

- ・産前の休業...6週間（多胎の場合は14週間）

予定日は産前に入ります

- ・産後の休業...8週間（6週間は強制）

あくまでも予定日です。産後は出産日を基準に翌日から8週間です。予定日と出産日が違うと、トータルの休暇が長くなる場合や短くなる場合が出てきますが心配ありません。

#### 6.休暇の届出

(1)産前休暇（予定日から算出）届 産前・産後休暇願用紙

・提出期限はいつまでと決まっていますが、休暇を取る1ヶ月前ぐらいまでには提出した方がよいでしょう。

(2)出産後、予定日と違っていたら産後休暇届を・・・本人へ確認し、事務処理扱い（所属長に提出していただきます）

(3)育児休業を希望する 復職が前提！

＊＊手続き＊＊

休業開始予定日（産後休暇終了以降）の一ヶ月前までに申請 育児休業申請書  
但し、予定日前に出産した場合は休業開始予定日の1週間前までに申請して下さい。

期間：子が1歳に達するまで（誕生日の前日）または、保育所に申し込みをしたけれど入所できないなど一定の場合には、子が1歳6ヶ月に達するまでの連続した期間、子一人につき1回  
期間延長（繰り下げ）を希望したくなったら・・・当初の終了予定日の1ヶ月前までに書面で申請。1回に限りOK

**ちょっと一休み** 出産後8週間は妻が産後休暇中でも夫は育児休業OK

7. 休業中の賃金はどうなるの？

(1)産前・産後休暇・・・給与は無給です。健康保険組合より補助があります。  
・ 出産手当金（給与の代りですね）= 一日につき標準報酬日額の60%を支給  
被保険者（退職後6ヶ月以内でも対象）が出産された場合ですよ  
・ 出産育児一時金（いわゆる分娩費）= 350,000円  
給与が保険料・税金等控除によりマイナスになります。不足分は現金払いとなりますので注意下さい。

(2)育児休業期間・・・欠勤扱いで給与は無支給ですが、社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）の本人負担分は免除されます。  
・ 雇用保険から休業前賃金の40%（復帰後の10%を含みます）が支給されます 育休が決まれば申請用紙が渡されます。

8. 産前・産後にちょっと具合が悪くなって休暇が必要になったら・・・  
いつでも調子がよいというわけではありません。3日以上のお休み（医師の診断が必要）をとらなければならない、有休も使うのはちょっとという場合は、出産とは全く別扱いですが、健保より『傷病手当金』が受けられません。必要に応じ相談に来て下さい。

9. 1歳～小学校就学までの子を養育する場合  
時間外勤務に関し、申し出により延長時間を短くできます（特定労働者）

心配事、こんな場合は、etc・・・先輩お母さんに相談したり、今子育て真っ最中のほやほやお母さんに聞いてみたり自分よりは知識はあるはず、遠慮せずに相談してみてください。

作成： 年 月 日  
改： 年 月 日

## Q & A

**Q 1** 妊娠中の女性労働者に向けて効果的な制度の周知方法があれば教えてください。また、研修は誰を対象にどのような方法で行うのがいいでしょうか。

**A** 妊娠の申し出をした女性労働者に資料を手渡すことが大切ですが、妊娠の申し出が遅くなるケースもあるため、新入社員教育の際に、母性健康管理についてあらかじめ情報を提供しておくとい良いでしょう。また、イントラネットに情報を掲載しておくとき必要になったときにすぐに入手できるため便利です。また、母性健康管理については当該の女性社員だけでなく、他の社員に対しても教育し周知徹底する事が大切と思われます。そのために新入社員教育、セクハラ教育、管理職研修などに組み入れて機会があるたびに研修を行うことをお勧めします。

**Q 2** 妊娠中の女性労働者はどのようなことが身体上つらいと感じているでしょうか。職場において妊産婦本人の健康管理や周囲はどのように配慮したらよいでしょうか。

**A** P11の図8にあるように、妊娠中の女性労働者の約9割がなんらかの身体上の症状を感じています。「吐き気」「腰痛・背中痛・肩こり・こむら返り・脚がつる」「眠気・不眠」「全身の倦怠感・脱力感・疲労」など、非妊娠時であれば休養を取ることで容易に回復が望めるような軽い症状でも、妊娠時は出産まで継続する、あるいは対処されずに悪化するということが起こります。

特に「吐き気」の多くは妊娠初期のつわりですが、まだ妊娠を公表していないことが多いため、気遣いを得られず女性労働者が一人でそのつらさを抱え込んでしまいがちです。このようなときこそ職場の健康管理部門にプライバシーを守りつつ適切な助言をもらえるよう、日頃から相談体制を構築しておくことが必要となります。

また「疲労や倦怠感」も妊娠貧血から生じやすく、これらは特に定期的に健康診査を受けて主治医の意見をもらっておくことが大切です。それにより就業上の配慮が必要とされる場合は、「母健連絡カード」を発行してもらい、職場はその措置を適切に実施すると共に周囲の方々の理解・協力が得られるよう、管理者教育等を進め、支援体制を整えてください。

### Q3 妊娠中の女性労働者が仕事上つらいと感じるのはどのようなことでしょうか。

A P11の図9にあるように、仕事上つらいと感じるのは、妊娠した女性労働者の約6割以上にその経験があって、「休憩する場所がない」「職場の喫煙」「通勤時のラッシュ」など職場や通勤上の物理的環境によるもの、「上司や同僚の心ない発言や無理解」など職場の人間関係によるもの、「作業の負担が重い」「超過勤務がある等労働時間が長いこと」など業務に関連するもの、などがあげられています。

これらの具体的な対応としては、特にQ2のように妊娠中の女性労働者のほとんどが身体上の症状を感じることから、「適宜、休憩を取らせる、作業場のそばに椅子を用意しておく、外勤を内勤に変える」など、業務の負荷軽減を講じることが大切で、そういった事例はこのアンケート調査結果においても「嬉しかった措置」として多数の自由記載のなかに具体的に見受けられました。子宮への血行不良を生じさせないよう「短時間でも座って足を伸ばしたり横になったりできる長椅子の設置や休憩場所の確保、あるいは和式トイレを洋式トイレに改造する」など、設備面での改善も有効です。

また、その他の物理的環境で「喫煙」については、快適職場づくり及び健康増進法における受動喫煙防止対策を講じる中で、母性健康管理としても胎児への影響を最小限に留めるよう、積極的な取組が必要です。また、業務の負荷や職場の人間関係については、産科主治医の意見を聞きながら、作業の性質・作業量・仕事の支援あるいはストレスと感じている事柄などについて、職場の健康管理部門とも連携して適切な助言指導をもらい、職場と調整して対応されるのがよいでしょう。

## Q 4

妊娠中の女性労働者はどのようなことにストレスを感じていますか、職場で対応できるストレスの軽減方法はどのような事が考えられるでしょうか。

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仕事を遂行することが難しくなってきます。自分の仕事が思うようにできないことに加え、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のが現状です。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・不安を抱えながら妊娠期を過ごす女性は決して少数ではありません。

こうしたストレスを抱えて仕事をしていることは、本人にとってはもちろん、職場にとってもマイナスが大きくなってしまいます。これらのストレスをできるだけ緩和して、安心して仕事に打ち込んでもらうことが重要でしょう。

そのためには、何よりも、職場の上司の役割が重要になります。妊娠期の特徴を十分理解し、妊娠した女性労働者の体調に応じて仕事の分担を見直したり、仕事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。妊娠に続く出産・育児期は、長期の休業を取得することになるわけですから、出産前後、育児期の体制も含めて、早い段階で職場の中で仕事のやり方について話し合うなどの対応を行うことは、結果として職場の生産性を維持するうえで必要なことといえるでしょう。

ただし、上司が男性であったり、女性が働くことへの理解がないような場合に、妊娠した女性が自分の悩みを相談することをためらってしまうこともあります。職場レベルで対応するのが難しい場合には、人事部門などに妊娠した女性の相談を受け付ける窓口を設置するなど、女性労働者が気軽に相談でき、その悩みを解決するための対応がとれる仕組みを作っておくことも重要です。専門的な立場からよりよい方策を考えるという意味で、こうした部門が、産業医と連携をとることも重要です。

また、将来のキャリアについての不安を解消するためには、自社の仕事と育児を両立するための制度や措置を、女性労働者に正確に伝え、それらの制度を利用して長期的なキャリアプランを作成するための支援をすることも重要でしょう。ただし、女性労働者が自身の長期的なキャリアを主体

的に考えることは、妊娠の有無にかかわらず、日常的な場面で求められていることであり、そうした心の準備があれば、妊娠や出産を安心して受け入れることができることでしょう。

## Q5

母性健康管理をすすめるために、効果的な「母性健康管理指導事項連絡カード」の周知方法を教えてください

**A** 妊娠中及び出産後の女性労働者が医師等から通院緩和や休憩、症状等に対する指導を受けた場合、その指導内容を事業主に的確に伝えることができるようにするためには、「母健連絡カード」の活用が望まれます。

「母健連絡カード」の効果的な周知方法としては、就業規則や社内規定に、「母健連絡カード」を利用した具体的な取り扱いや手続きを規定化することが勧められます（「母性健康管理指導事項連絡カード」利用マニュアル（30頁）を参照）。職場における母性健康管理を推進するためにも重要です。さらに女性労働者や管理者等が「母健連絡カード」の意義やその適切な利用の仕方を理解するためには、健康管理部門と協力しながら、社内研修の実施、イントラネットへの掲載やマニュアルの作成等の対応が求められます。また、妊娠の申し出のあった女性労働者に対して諸制度の説明の際に「母健連絡カード」が母子健康手帳に掲載されていることやその利用の仕方などを伝えることも効果的です。

なお「母健連絡カード」は、インターネットからもダウンロードし入手することができます。「母健連絡カード」の取り扱いや保管方法などについては、プライバシーの保護に十分留意してください。

### 「母健連絡カード」のダウンロードの仕方

厚生労働省のホームページからダウンロードすることができます。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>

女性労働協会のホームページからダウンロードできます。

[http://www.jaaww.or.jp/about/pdf/document\\_pdf/card.pdf](http://www.jaaww.or.jp/about/pdf/document_pdf/card.pdf)

検索サイトから直接「母性健康管理指導事項連絡カード」を検索できます。

**Q 6** 妊娠中の女性労働者から「母性健康管理指導事項連絡カード」の提出がありました。内容について分からないところがあります。どうしたらよいでしょうか。

**A** まずは女性社員に詳しく話を聞いてください。そして不明な点を本人から主治医に確認してもらおうようお願いします。それでもまだ分からない場合には女性社員の了解を得て主治医と連絡を取ることも考えられます。こういうケースでは産業医など産業保健スタッフに間に入っていただくとういでしょう。

**Q 7** 母性健康管理に関する措置について社内規則の作り方を教えてください。

**A** 職場における母性健康管理を推進するためには、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じる場合の具体的な取り扱いや手続きを明らかにしておくことが大切です。規則を定めることによって社内の取組がはっきりして皆に周知され浸透します。就業規則に定めることにより一層の効力があります。

54頁に就業規則の参考例を載せています。就業規則等を作成するに当たってはこれらを参考にしながら、既存の休暇制度の運用もふくめ、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。

## 「母性健康管理指導事項連絡カード」 利用マニュアル

### はじめに

本マニュアルは、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理が適切に実施されるよう、事業主の方が「母性健康管理指導事項連絡カード」(以下「母健連絡カード」という)を受け取った場合の対応方法を解説しています。

「母健連絡カード」は、医師等の女性労働者への指示事項が適切に事業主に伝達されるためのツールとして、同法に基づく母性健康管理の指針にその様式が定められています。

この「母健連絡カード」は、妊娠中の症状等と標準措置を対比し、該当する症状等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。

しかしながら記入時の簡便性を重視したために、標準措置の中には「負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮」といった表現で代表されるように、各々のケースについて実際に就業上の配慮を決定するには具体性が不足している場合もあり、事業主の方が対応に苦慮するケースも想定されます。

そのような場合は、「母健連絡カード」を発行した医師等に問い合わせいただくことが基本ですが、本マニュアルは「母健連絡カード」に示された標準措置の趣旨ができるだけ円滑に事業主の方に伝わるよう、「母健連絡カード」利用にあたっての留意事項を具体的に解説しています。

事業主の方は、本マニュアルをよく読んで母性健康管理の措置を講じるに当たっての参考としてください。

また、産婦人科医等の方においては、女性労働者が従事する具体的な作業等を勘案し、「母健連絡カード」を発行する際の参考としてください。

### 事業主の皆さんへ

1. 「母健連絡カード利用に当たっての事業主の注意事項」を読んで、「母健連絡カード」利用時の基本的事項について理解してください。
2. 提出された「母健連絡カード」に が付された「症状等」に該当するページを開き、以下の点について留意してください。
  - (1) 例えば標準措置が「勤務時間の短縮」であった場合、一定のまとまった時間（例えば1時間とか2時間）短縮すべき場合と、小休止を何回かに分けて取ることが適当な場合とがあります。「措置」欄を参考にして適切な就業措置を理解してください。
  - (2) 就業措置は病状の変化によって変更する必要があります。その際本人の自覚症状を参考に調整することが必要な場合と、自覚症状の有無にかかわらず一定の配慮が必要な場合に分けられます。自覚症状が伴う場合には、「自覚症状」欄を参考にして、該当する症状の程度によって就業措置を調整してください。その際本人の申し出等により、長時間（例えば2時間以上）の時間短縮が必要になる場合には、医師等に問い合わせ、休業措置を取ることが望まれます。
  - (3) 「母健連絡カード」提出者の現在の作業が、「特に注意すべき作業例」に該当するかどうか判断し、該当する場合はより慎重な対応を行ってください。但し、これはあくまでも注意すべき代表例を示したものですので、類似作業の場合、同様の措置を行ってください。
  - (4) 妊娠中の「症状等」は、妊娠前期に発症しやすいものや逆に後期に発症しやすいものなど、出現の時期が異なります。就業措置に関するその後の経過を予測する際に、「症状が起こりやすい時期」欄を参考にすることが有効です。
  - (5) 交代制勤務に従事している場合や、時間外勤務を命じようとする時は、各該当欄を参考にその是非を決定してください。
3. 本文中の専門用語上に「\*」がついているものは52頁に用語の解説がされています。必要な場合には、参照してください。

### 産婦人科医等の皆さんへ

1. 「母健連絡カード記入に当たっての産婦人科医等の注意事項」を読んで、「母健連絡カード」発行時の基本的な事項、記入の仕方について理解してください。
2. 記入に際しては、「特に注意すべき作業例」を参考としながら、当該女性労働者の具体的な仕事内容等を聴取し、適切な指導を行ってください。
3. 冒頭に（注）として、症状判断のめやす（基準）を加えているところがあります。参考にしてください。



事業主 殿

「母健連絡カード」記入に当たっての  
産婦人科医等の注意事項

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行ってください。
2. 妊婦の情報として、氏名、妊娠週数、出産予定日を確実にご記入ください。

3. 症状等に応じて、就業措置を実施すべきと判断した指導項目欄に を付けてください。

「標準措置」欄に複数の措置が記載されており、いずれかに絞る必要のある場合には、指導項目欄に を付けた上で、「標準措置」欄に記載されている措置のうち、必要なものを で囲んでください。

4. 事業主が症状等に対応した「標準措置」とは異なる就業措置を実施すべき場合、またはより具体的な指導をされる場合には、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ください。

5. 措置が必要な期間については、診断時点での医学的判断から、当面必要と思われる期間を明記してください。（延長が必要な場合には、再発行していただくこととなります。）

6. 通勤緩和の措置や休憩に関する措置が医学的にも必要な場合には、忘れずに記入してください。

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の  
であると認めます。

記

1 氏名等	
氏名	妊娠週数

2 指導事項（該当する指導項目に○を付け	
症 状 等	
つわり	症状が著しい場合
妊娠悪阻	
妊婦貧血	Hb9g/dl以上11g/dl未満
	Hb9g/dl未満
子宮内胎児発育遅延	軽 症
	重 症
切迫流産（妊娠22週未満）	
切迫早産（妊娠22週以後）	
妊 娠 浮 腫	軽 症
	重 症
妊 娠 蛋 白 尿	軽 症
	重 症
妊娠高血圧 症候群 （妊娠中毒症）	高血圧が見られる場合
	高血圧に伴う蛋白尿を伴う場合
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
	重 症



妊娠中にかかりやすい病気	静脈瘤	症状が著しい場合
	痔	症状が著しい場合
	腰痛症	症状が著しい場合
	膀胱炎	軽 症 重 症
多胎妊娠（ 胎 ）		
産後の回復不全		軽 症 重 症

標準措置と異なる措置が必要である等の特記

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（ ）	

〔記入上の注意〕

- 1) 4 その他指導事項の「妊娠中の通勤緩和の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印を
- 2) 4 その他指導事項の「妊娠中の休憩にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、

指 導 事 項 を 守 る  
上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措  
平成 年 月 日

事業主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」申請書の欄には女性労働者が記入してください。

平成 年 月 日

医療機関等名

医師等氏名

印

結果、下記 2 - 4 の措置を講ずることが必要

## 「母健連絡カード」利用に当たっての 事業主の注意事項

週 分娩予定日 年 月 日

てください。)

指導項目	標準措置
<input type="radio"/>	勤務時間の短縮 休業（入院加療） 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 休業（自宅療養）
<input type="radio"/>	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 休業（自宅療養又は入院加療） 休業（自宅療養又は入院加療） 休業（自宅療養又は入院加療） 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 休業（入院加療） 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 休業（入院加療）
<input type="radio"/>	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 休業（入院加療）
<input type="radio"/>	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 休業（入院加療） 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 休業（自宅療養又は入院加療）

1. 医療機関等名・医師等氏名の記入および捺印のある「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  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。

指導項目	標準措置
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	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 休業（入院加療）
<input type="checkbox"/>	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 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 休業（自宅療養）

4. 指導事項欄に  が付いた上で、さらに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取扱ってください。

事項があれば記入してください。

事項があれば記入してください。

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	<input type="radio"/>
妊娠中の休憩に関する措置	<input type="radio"/>

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。

和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過ご記入下さい。  
関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況○印をご記入下さい。

ための措置申請書を申請します。

所属

氏名

印

の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置

6. 通勤緩和の措置や休憩に関する措置に  が記載されていない場合でも、本人の申出等により措置を実施するようにしてください。

## 1 つわり - 症状が著しい場合

食欲不振、吐き気、嘔吐などのつわり症状は、環境や精神的要素が大きく作用し、特に強いにおいや換気不足、高温多湿、騒音などの作業環境や強い緊張を要する作業などによって悪化しやすい。頻回に嘔吐を繰り返すと、脱水、体重減少など妊娠悪阻へと重症化するので注意が必要である。個人差も大きいので、臨機応変な対応が望ましい。

(注)体重が1週間に2kg前後減少した場合、または尿中ケトン体が陽性の場合、妊娠12週以降も症状が残る場合には、重症化のおそれがある。

### 1. 措置

#### 勤務時間の短縮

この場合例えば一律に2時間短縮という形ではなく、症状に応じてその都度休憩時間を付与し、1日合計2時間程度までとするといった対応の方が効果的な場合もある。

症状緩和までの一時的な休憩や少しずつしか食べられない場合など補食のための時間を認める等の配慮が望ましい。

ラッシュアワーを避け、時差出勤が必要となる場合もある。

強いにおい、換気が悪い、高温多湿、騒音などの作業環境によって症状が悪化する場合には、作業制限や一時的な配置換えも必要となる。

受動喫煙防止対策を講ずる。

### 2. 自覚症状

つわりは自覚症状が主体で、特に早朝や空腹時、上述のような環境等で出現しやすい。人に言いにくく我慢する場合があるが、あまり無理するとよくない。

### 3. 特に注意すべき作業例

強いにおい、換気不足、高温多湿、騒音などの環境での作業（調理員等食品を扱う業務など）、長時間拘束される作業や強い緊張を要する作業（窓口での接客業務など）

### 4. 症状が起こりやすい時期

一般に妊娠5～6週の頃から出現し、妊娠12週頃には消失していく場合が多い。

### 5. 時間外勤務

症状が重ければ原則として不可

### 6. 交代制勤務

深夜・早朝など症状の悪化しやすい時間帯は制限

## 2 妊娠悪阻

つわりの症状が悪化したもので、食物摂取が不能になり、嘔吐が激しく時に胆汁や血液などが混じり、全身の栄養状態が悪化する。頭痛、軽い意識障害、めまいなどや肝機能障害が現れる場合がある。

(注) 1週間に3～4kgの体重減少がある場合、尿中ケトン体が(2+)以上を示す場合、脳症状や肝機能障害(ALT(GOT)、AST(GPT)が100IU/l以上)を示す場合。

### 1. 措置

休業(入院加療)

### 2. 自覚症状

強い吐き気や嘔吐を繰り返し、のどの渇きや皮膚の乾燥・便秘などの脱水症状が現れ、吐物に胆汁や血液が混じることもある。さらに発熱や脳・神経症状(意識が薄れる、目線が合わない、錯乱状態など)や黄疸が現れることもある。

### 3. 症状が起こりやすい時期

つわりの時期と同じだが、通常のとつわりの期間よりさらに長期化する。

### 3 妊婦貧血

妊娠中は胎児への鉄供給や分娩時出血に備えて\*循環血液量は徐々に増え、妊娠第8、9月頃には約1リットル(非妊娠時の30～40%)も増加する。しかし、血液中の血球数は容易には増加しないため、結果的には血液が希釈されることとなり一般に妊娠中は貧血に陥りやすく、その程度に応じた労働負担の軽減が必要である。そのまま放置すると子宮内胎児発育遅延や分娩時の出血に対する抵抗力が低下する。

#### ヘモグロビン(Hb) 9g/dl 以上 11g/dl 未満

##### 1. 措置

負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮

身体的な負担が大きい作業においては、負担の軽い作業の割合を増やすか、軽作業に配置換えするなどの措置が考えられる。

立作業の場合は、椅子に座って作業できるようにすることが望ましい。

勤務時間を短縮する場合には、遅い出勤の許可、昼食休憩の延長、早退の許可などによる。

##### 2. 自覚症状

動悸、息切れ、立ちくらみ、疲労・脱力感などの自覚症状がある。また、肩で息をしたり、顔色が蒼白いなど周囲の者からもわかることもある。

##### 3. 特に注意すべき作業例

激しい全身運動を伴う作業(スポーツインストラクターなど)、筋力を多く使う作業(物品の集配、保育士・看護師・介護職など)、歩行時間の長い作業(外勤営業など)、長時間の立作業(調理員、販売レジ係、工場でのライン作業、美容師など)、高所作業(建設業など)

##### 4. 症状が起こりやすい時期

妊娠中期以降に発症するものが大部分。

##### 5. 時間外勤務

原則として不可

##### 6. 交代制勤務

原則として不可

#### ヘモグロビン(Hb) 9g/dl 未満

##### 1. 措置

休業(自宅療養)

妊娠以外の原因による貧血の場合は、医師等の指示に従う。

## 4 子宮内胎児発育遅延

妊娠高血圧症候群、\*前置胎盤、遺伝的疾患、先天奇型、多胎妊娠、子宮内感染症、喫煙(受動喫煙も含む)、多量の飲酒、薬剤の多量服用等が原因となって子宮内の胎児の発育が遅れた状態である。胎児機能不全や早産による低出生体重児の出生率が高い。子宮に十分な血流が届くことが発育促進に重要で、労働負担の軽減が必要である。

### 軽 症

#### 1. 措置

負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮

身体的または精神的な負担が大きい作業においては、負担の軽い作業の割合を増やすか、軽作業に配置換えするなどの措置が考えられる。

立作業の場合は、椅子に座って作業できるよう配慮することが望ましい。

勤務時間を短縮する場合には、遅い出勤の許可、昼食休憩の延長、早退の許可などにより、2時間程度を目安に短縮する。

休憩時には子宮胎盤血流量の増加をはかるため、下大静脈を圧迫しないようにできるだけ体を横(特に左側を下)にして休める場所を設ける。

受動喫煙防止対策を講ずる。

#### 2. 自覚症状

自覚症状がないために無理をしないように、指示事項を一律に守らせることが必要となる。

#### 3. 特に注意すべき作業例

激しい全身運動を伴う作業(スポーツインストラクターなど)、筋力を多く使う作業(物品の集配、保育士・看護師・介護職など)、歩行時間の長い作業(外勤営業など)、長時間の立作業(調理員、販売レジ係、工場でのライン作業、美容師など)、精神的負担の大きい作業(納期や締切に追われる設計・開発職や編集作業、対人折衝の多い営業職、長時間の運転業務など)

#### 4. 症状が起こりやすい時期

発生時期は原因により異なり、妊娠中の各期に起こりうる。

#### 5. 時間外勤務

原則として不可

#### 6. 交代制勤務

原則として不可

### 重 症

#### 1. 措置

休業(自宅療養または入院加療)

## 5 切迫流産（妊娠22週未満）

妊娠22週未満のときに何らかの原因で妊娠が終了してしまうことを流産といい、切迫流産とは妊娠は継続する可能性はあるが流産しかかっている状態のことをいう。過去に流産したことがある場合は、より慎重な管理が必要となる。

### 1. 措置

休業（自宅療養又は入院加療）

切迫流産の措置は本来は休業であるが、医師等の指示により、労働負担の軽減措置を行うことによって、勤務可能な場合がある。

医師等の指示に従う。

受動喫煙防止対策を講ずる。

### 2. 自覚症状

性器出血、褐色のおりもの、下腹部の痛みや張りが徴候となる。

### 3. 特に注意すべき作業例

本来休業であるが、症状によって可能な労働もある。勤務継続や復職が可能になった場合には以下のような作業は特に注意する必要がある。

激しい全身運動を伴う作業（スポーツインストラクターなど）、筋力を多く使う作業（物品の集配、保育士・看護師・介護職など）、歩行時間の長い作業（外勤営業など）、長時間の立作業（調理員、販売レジ係、工場でのライン作業、美容師など）、精神的負担の大きい作業（納期や締切に追われる設計・開発職や編集作業、対人折衝の多い営業職など）

### 4. 症状が起こりやすい時期

どの時期にも起こるが、妊娠12週までに起こりやすい。

## 6 切迫早産（妊娠22週以後）

妊娠22週以降37週未満で出産に至ってしまうことを早産といい、切迫早産とは早産しかかっている状態のことをさす。

### 1. 措置

休業（自宅療養又は入院加療）

切迫早産の措置は本来は休業であるが、医師等の指示により、労働負担の軽減措置を行うことによって、勤務可能な場合がある。

医師等の指示に従う。

受動喫煙防止対策を講ずる。

### 2. 自覚症状

性器出血、下腹部の痛みや張り（周期的又は持続するもので、安静にしても治らないもの）、破水感、自覚する胎動の減少などが徴候となる。

### 3. 特に注意すべき作業例

本来休業であるが、症状によって可能な労働もある。勤務継続や復職が可能になった場合には以下のような作業は特に注意する必要がある。

激しい全身運動を伴う作業（スポーツインストラクターなど）、筋力を多く使う作業（物品の集配、保育士・看護師・介護職など）、歩行時間の長い作業（外勤営業など）、長時間の立作業（調理員、販売レジ係、工場でのライン作業、美容師など）、精神的負担の大きい作業（納期や締切に追われる設計・開発職や編集作業、対人折衝の多い営業職など）

### 4. 症状が起こりやすい時期

どの時期にも起こるが、妊娠週数がすすむほど起こりやすい。

## 7 妊娠浮腫

妊娠浮腫は、妊娠高血圧症候群の前駆症状の一つである。妊娠浮腫自体が妊婦や胎児に悪影響を及ぼす事は少ないが、妊娠高血圧症候群の早期発見、早期治療のためには大切な指標となる。起床時などに、下肢、上肢、顔面などを指で押すと陥没してすぐに戻らないようなむくみがあり、かつ1週間に500g以上の体重増加がみられる。浮腫が下肢のみに限られている場合を軽症、全身に及ぶ場合を重症といい、妊娠浮腫が全身に及ぶ重症の場合は、多くは蛋白尿、高血圧を伴う事が多い。

下肢の浮腫：すねのあたりを指で押すと陥没する  
 上肢の浮腫：手指のこわばり。はれぼったい。指輪がきつくなる。  
 顔面の浮腫：額を指で押すと陥没する。まぶたがはれぼったい。

### 軽 症

#### 1. 措置

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

むくみの程度に応じて、例えば30分～1時間程度横になって休息が取れるような措置が望ましい。

勤務時間を短縮する場合は例えば一律に2時間短縮という形ではなく、症状に応じてその都度休憩時間を付与し、1日合計2時間程度までとするといった対応の方が効果的な場合もある。

#### 2. 自覚症状

上記症状のような外見以外、ほとんどない場合が多い。

#### 3. 特に注意すべき作業例

筋力を多く使う作業（物品の集配、保育士・看護師・介護職など）、長時間の立作業（調理員、販売レジ係、工場でのライン作業、美容師など）、長時間の座作業（窓口での接客業務、システムエンジニア等コンピューター関連業務など）

#### 4. 症状が起こりやすい時期

妊娠後半期（妊娠20週以降）に生じやすい。妊娠が終了すると、短期間のうちに（多くは産後4週間以内）症状は消失することが多い。

#### 5. 時間外勤務

原則として不可

#### 6. 交代制勤務

深夜勤務は原則として不可

### 重 症

#### 1. 措置

休業（入院加療）

## 8 妊娠蛋白尿

妊娠中に腎機能の傷害により尿中に蛋白が現れるもの。

潜在性の腎疾患が妊娠によって一時的に悪化したものと、妊娠高血圧症候群の前駆症状の一つとして現われるものがある。そのため、腎疾患合併妊娠、妊娠高血圧症候群に準じた管理が必要である。

(注)ペーパーテストでは連続して2回以上陽性の場合、24時間尿定量で30mg/dl以上の場合が蛋白尿陽性とされる。24時間尿で30mg/dl以上、200mg/dl未満の蛋白が検出された場合を軽症、200mg/dl以上の蛋白が検出された場合を重症という。

### 軽 症

#### 1. 措置

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

必要に応じて、30分～1時間程度横になって休息がとれるような措置をとることが望ましい。

勤務時間を短縮する場合は例えば一律に2時間短縮という形ではなく、必要に応じてその都度休憩時間を付与し、1日合計2時間程度までとするといった対応の方が効果的な場合もある。

ストレスや緊張の受けとめ方については個人差が大きいので、個人の訴えに応じて対応することが必要。

#### 2. 自覚症状

蛋白尿は重症であっても自覚症状がないので、定期健診時に蛋白尿が認められた場合は慎重な経過観察が必要となる。

#### 3. 特に注意すべき作業例

筋力を多く使う作業（物品の集配、保育士・看護師・介護職など）、精神的負担の大きい作業（納期や締切に追われる設計・開発職や編集作業、対人折衝の多い営業職、長時間の運転業務など）。

#### 4. 症状が起こりやすい時期

妊娠後半期（妊娠20週以降）に生じやすい。妊娠が終了すると、短期間のうちに（多くは産後6～12週間以内）症状は消失することが多い。

#### 5. 時間外勤務

原則として不可

#### 6. 交代制勤務

原則として不可

### 重 症

#### 1. 措置

休業（入院加療）

## 9 妊娠高血圧症候群（妊娠中毒症）

妊娠20週以降、分娩12週までに高血圧がみられる場合、または高血圧に蛋白尿を伴う場合で、これらの症候が偶発合併症によらないものをいう。

妊娠高血圧症候群の症候の中で、母胎と胎児に最も悪影響を及ぼすのが高血圧である。妊娠高血圧症候群の症候のうち、高血圧のみが発症した場合を「妊娠高血圧」といい、高血圧に蛋白尿を伴った場合を「妊娠高血圧腎症」という。

妊娠中は胎児が大きくなるにつれて全身の循環血液量が増加し、更にステロイドホルモンも増加する。これらの影響で妊娠後半期になると、母胎には浮腫（むくみ）、蛋白尿、高血圧などの症状が出やすくなる。ただし、浮腫のみ、蛋白尿のみでは妊娠高血圧症候群とは診断されない。

重症化すると胎児への重篤な影響があらわれるだけでなく、分娩後も症状が持続する場合がある。

表1 妊娠高血圧症候群の重症度判定基準（日本産婦人科学会）

	軽 症	重 症
蛋白尿	300mg / 日以上 2.0g / 日未満	2.0g / 日以上
最高血圧	140mmHg 以上 160mmHg 未満	160mmHg 以上
最低血圧	90mmHg 以上 110mmHg 未満	110mmHg 以上

（重症度判定基準を一つでも超えた場合を重症とする）

### 軽 症

#### 1. 措置

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

勤務時間の短縮は、血圧の程度や自覚症状に応じて、30分～1時間程度横になって休息が取れるような措置が望ましい。

勤務時間を短縮する場合は例えば一律に2時間短縮という形でなく、必要に応じてその都度休憩時間を付与し、1日合計2時間程度までとするといった対応の方が効果的な場合もある。

ストレスや緊張の受けとめ方については個人差が大きいので、個人の訴えに応じて対応することが必要。

#### 2. 自覚症状

頭痛、耳鳴り、ほてりなどの自覚症状を生じることもあるが、多くは自覚されないため、職場や家庭等でも血圧測定を行うことが望ましい。また重症化する場合は医師等と連絡をとり指示に従うことが大切となる。

### 3. 特に注意すべき作業例

筋力を多く使う作業( 物品の集配、保育士・看護師・介護職など )、精神的負担の大きい作業( 納期や締切に追われる設計・開発職や編集作業、対人折衝の多い営業職、長時間の運転業務など )

### 4. 症状が起こりやすい時期

妊娠後半期( 妊娠20週以降 )に生じやすい。妊娠が終了すると、短期間のうちに( 多くは産後6～12週間以内 )症状は消失することが多い。

### 5. 時間外勤務

原則として不可

### 6. 交代制勤務

原則として不可

## 重症

### 1. 措置

休業( 入院加療 )

## 10 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)

妊娠前から病気を持っている場合、心疾患、甲状腺疾患、糖尿病、腎疾患、喘息などについては妊娠によって症状が悪くなる可能性があるため十分な注意が必要である。これらの疾患が悪化すれば母体のみならず胎児にも影響がある。重症の場合は休業して療養する必要があるが、軽症の場合には各疾患に応じた作業軽減を行う。

### 軽 症

#### 1. 措置

負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮

制限や短縮の程度は疾患の種類や程度によって異なるため、具体的な指示がない場合には、原則として産科及び各疾患の主治医に問い合わせるなどの対応が必要となる。

#### 心疾患

妊娠中は心拍出量の増加や\*循環血液量の増加によって心臓に大きな負担がかかる。妊婦が心疾患を有する場合、特に心拍出量や循環血液量の増加する妊娠後期には悪化することが多く、程度に応じて安静が必要である。したがって、身体的・精神的負担が大きい作業は制限を行う。例えば、荷物の取扱いや長時間の立作業、運転作業などから、事務作業などの座作業に転換するとともに、身体の調子に応じて自由に休める環境の整備が必要になる。

#### 甲状腺疾患

甲状腺機能亢進症（バセドウ病）は妊娠初期に悪化することがある。また甲状腺機能亢進症が十分にコントロールされていない状態では早産になりやすいので、そのような場合には身体的負担の大きい作業の制限を行い、できるだけ事務作業等に転換させる。

#### 糖尿病

妊娠中はインスリン必要量が増加するため、特に妊娠後半期をピークに糖尿病が悪化しやすい。規則正しい生活が送れるように、勤務時間を一定にして残業を制限する。インスリンを利用する場合には、低血糖発作の可能性が高まるため、一人作業を禁止し、また自己血糖測定が行えるようなスペースを確保する。

#### 慢性腎炎

流産、早産、子宮内胎児死亡の危険が増加するので、荷物の取扱いなどの身体的負担が大きい作業を制限し、できるだけ事務作業等に転換させる。

#### 喘息

妊娠中に改善するような例もあるが、妊娠中期以降を中心に約1/3の例で悪化する。母体の酸素欠乏傾向のため、死産率や低出生体重児の頻度が高くなることから、喘息の引き金になる寒冷や粉塵などの作業環境を避け、荷物の取扱いなど身体的負担の大きい作業の制限を行う。

## 2. 自覚症状

疾患によって異なり、妊婦にとっても妊娠前後の相違がわかりにくいいため、就業上の配慮にあたっては主治医と十分な相談が必要となる。

## 3. 特に注意すべき作業例

疾患によって異なるので前記を参照。

## 4. 症状が起こりやすい時期

場合によって異なるので前記を参照。

## 5. 時間外勤務

原則として不可

## 6. 交代制勤務

原則として不可

## **重 症**

### 1. 措置

休業（入院加療）

## 11 妊娠中にかかりやすい病気(静脈瘤)

- 症状が著しい場合

妊娠による静脈の圧迫やホルモン作用により、下肢などに静脈瘤が発症しやすく、症状が著しい場合には作業制限を行う。

### 1. 措置

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

症状が著しい場合には、座作業と組み合わせるなどで長時間の立作業を制限する、同一姿勢を強制される作業を改善又は制限する、休憩時には横になれるような配慮を行うなどが必要。静脈瘤ではある程度動き回することは、\*静脈還流の改善に役立つものであるため、通常の事務作業であっても時には体を動かしたり、休憩を取るなどによって姿勢を変える工夫が必要。自覚症状があるため、自覚の程度に応じた配慮が必要となることもある。

### 2. 自覚症状

下肢のだるさや痛みが自覚され、ときに歩行困難となる。

### 3. 特に注意すべき作業例

長時間の立作業(調理員、販売レジ係、工場でのライン作業、美容師など)、同一姿勢を強制される作業(車の長距離運転手など)

### 4. 症状が起こりやすい時期

妊娠後期に発症することが多く、特に妊娠回数を重ねるに従って発症しやすくなる。

### 5. 時間外勤務

原則として不可

### 6. 交代制勤務

上記のような配慮ができれば可

## 12 妊娠中にかかりやすい病気(痔)

- 症状が著しい場合

妊娠による子宮の増大により直腸・肛門が圧迫されてうっ血し、痔が発症しやすい。

### 1. 措置

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

症状が著しい場合には、座作業と組み合わせるなどで長時間の立作業を制限する、同一姿勢を強制させる作業を改善又は制限する、休憩時には横になれるような配慮を行うなどが必要。

### 2. 自覚症状

腫れによる痛みや排便痛、排便時出血など。

### 3. 特に注意すべき作業例

長時間の立作業（調理員、販売レジ係、工場でのライン作業、美容師など）、同一姿勢を強制される作業（車の長距離運転手など）

### 4. 症状が起こりやすい時期

妊娠後期に発症することが多く、特に妊娠回数を重ねるに従って発症しやすくなる。

### 5. 時間外勤務

原則として不可

### 6. 交代制勤務

上記のような配慮ができれば可

## 13 妊娠中にかかりやすい病気（腰痛症）

- 症状が著しい場合

ここでいう腰痛症とは、椎間板ヘルニアやその他の脊椎疾患がなく発症する腰痛である。妊娠中は子宮重量の増加による体重の増加やホルモンの作用により腰痛が発症しやすい。腰痛は、腰部に負担がかかる姿勢で長時間作業を行う時に発症しやすいが、腰部の負担は前屈みの姿勢をとるときに最大となり、長時間の立位・座位の同一姿勢でも大きくなる。また重量物を扱うことも腰部への負担を大きくする。

### 1. 措置

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

重量物を扱う作業については配置転換を行う。通常の妊娠時であっても重量物取扱い作業は禁止されるが、概ね断続作業10kg以上、継続作業6kg以上の荷物を取り扱う作業は禁止する。また症状に合わせてより制限を強くする必要がある。

重量物を取り扱う作業でなくても、前屈みになることが多い作業では軽易な作業への転換を図る。しかし前屈みになる作業を少なくすることは、妊娠に関わらずすべての労働者に対する作業管理としても有効であるため、作業台の高さや作業方法を改善することにより作業の改善そのものを実施することが望ましい。

労働負担の軽減を図る方法には時間短縮も含まれるが、その際は一律に作業時間を短くするより、横になって休める設備を用意し、勤務時間の途中（1時間おきに5分程度など）に休憩を入れることも効果的である。

### 2. 自覚症状

腰痛として自覚される。

### 3. 特に注意すべき作業例

長時間の立作業（調理員、販売レジ係、工場でのライン作業、美容師など）、同一姿勢や前屈みを強制される作業（保育士・看護師・介護職、車の長距離運転手など）、重量物を取り扱う作業（物品の集配など）

### 4. 症状が起こりやすい時期

妊娠後半期に発症しやすい。

### 5. 時間外勤務

原則として不可

### 6. 交代制勤務

上記のような配慮ができれば可

## 1.4 妊娠中にかかりやすい病気（膀胱炎）

妊娠中は非妊娠時に比べ膀胱に雑菌が侵入しやすく、膀胱炎になりやすい。軽症の膀胱炎の場合には水分を十分に取るとともに抗生物質投与などの治療により軽快する場合もあるが、労働負担の軽減等が必要となる。また高熱を伴う膀胱炎や腎盂炎では入院加療が必要となる。

### 軽 症

#### 1. 措置

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

症状に応じて作業時間の短縮（例えば食事休憩をはさみ午前午後3時間程度の作業時間にするなど）を行い、体力を消耗させないことが必要になる。また休憩時には横になって休めるような施設面での配慮が望ましい。

寒い場所とは、単に低温作業場のみを指すのではなく、冷房や足下の気流などにより本人が寒いと感じる場合などがすべて該当し、服装や膝掛けなどでの調整でも対応が困難な場合には一時的な配置転換を行う。

発症予防のためにも尿意を感じたときに職場離脱が可能な体制を配慮する。

#### 2. 自覚症状

頻尿や排尿時痛、残尿感、発熱など。

#### 3. 特に注意すべき作業例

長時間作業場所を離れることのできない作業（工場でのライン作業、窓口での接客業務、販売レジ係など）、寒い場所での作業（冷凍食品製造工場、寒冷時の屋外作業や外勤営業など）

#### 4. 症状が起こりやすい時期

妊娠各期で生じる。

#### 5. 時間外勤務

原則として不可

#### 6. 交代制勤務

原則として不可

### 重 症

#### 1. 措置

休業（入院加療）

## 15 多胎妊娠

多胎妊娠では、流早産を起こしやすく、妊娠高血圧症候群、羊水過多症、\*前期破水、\*胎盤早期剥離などを伴いやすい。また子宮内胎児発育遅延や低出生体重児の頻度が高いため、労働負担の軽減が必要である。

### 1. 措置

#### 双児の場合

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

妊娠26週以降より、状況に応じて身体的・精神的負担の大きい作業においては、負担の軽い作業の割合を増やすか、軽作業に配置換えする。

立作業の場合は、椅子に座って作業できるよう配慮することが望ましい。

勤務時間を短縮する場合には、安静時間を確保し、遅い出勤の許可、昼食休憩の延長、早退の許可などにより行う。

28週前後からは、予防的入院管理が指示される場合もある。

受動喫煙防止対策を講ずる。

双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

特に慎重な管理が必要となり、入院安静が望ましい。

### 2. 特に注意すべき作業例

激しい全身運動を伴う作業（スポーツインストラクターなど）、筋力を多く使う作業（物品の集配、保育士・看護師・介護職など）、歩行時間の長い作業（外勤営業など）、長時間の立作業（調理員、販売レジ係、工場でのライン作業、美容師など）、精神的負担の大きい作業（納期や締切に追われる設計・開発職や編集作業、対人折衝の多い営業職、長時間の運転業務など）

### 3. 時間外勤務

原則として不可

### 4. 交代制勤務

原則として不可

## 16 産後の回復不全

子宮が元の大きさに収縮しない、\*悪露が滞留し感染を起こしやすい状態が続く、体力が戻らず疲れやすい、妊娠高血圧症候群による血圧上昇・蛋白尿が出産後も続くなど産後の回復が不良な状態であり、労働負担の軽減が必要である。

### 軽 症

#### 1. 措置

負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮

身体的または精神的労働負担が大きい作業においては、負担の軽い作業の割合を増やすか、軽作業に配置換えする。

立作業の場合は、椅子に座って作業できるよう配慮することが望ましい。

勤務時間を短縮する場合には、遅い出勤の許可、昼食休憩の延長、早退の許可などにより行う。

子宮復古には個人差があるが、授乳あるいは搾乳により促進されるので、できるだけ十分な授乳もしくは搾乳時間を与えることが望ましい。

受動喫煙防止対策を講ずる。

#### 2. 自覚症状

\*子宮復古不全では疲れやすい、背部痛、下腹痛、出血持続など。悪露滞留では発熱や分泌物の色・臭いの変化など。また妊娠高血圧症候群では頭痛などがある。

#### 3. 特に注意すべき作業例

激しい全身運動を伴う作業（スポーツインストラクターなど）、筋力を多く使う作業（物品の集配、保育士・看護師・介護職など）、歩行時間の長い作業（外勤営業など）、長時間の立作業（調理員、販売レジ係、工場でのライン作業、美容師など）、精神的負担の大きい作業（納期や締切に追われる設計・開発職や編集作業、対人折衝の多い営業職、長時間の運転業務など）

#### 4. 症状が起こりやすい時期

産後の1か月健診以降数か月以上続く場合もある。

#### 5. 時間外勤務

原則として不可

#### 6. 交代制勤務

原則として不可

### 重 症

#### 1. 措置

休業（入院加療）

### 《用語解説》

- \* **循環血液量** .....妊娠中は母体と胎児の生命維持のため母体の血液量が増加する。
- \* **前置胎盤** .....胎盤が子宮下部に付着し子宮口を被ってしまうもので、妊娠後半期に大量出血をおこす危険性や、分娩時に帝王切開となる可能性が高い。
- \* **静脈環流** .....全身を循環し、大静脈を経て心臓へ戻る血流のことである。妊娠中は子宮・胎盤の循環血液量が増加し、全身の静脈環流量も増加する。
- \* **前期破水** .....胎児を包む羊膜が破れ羊水が漏出してくることを破水という。正常では分娩時に子宮口が全開大してから破水がおこるが、分娩開始以前に破水がおこることを前期破水という。前期破水がおこると、子宮内感染の危険性が伴いやすい。そのため早産・低出生体重児となりやすく帝王切開となることもある。
- \* **胎盤早期剥離** ...胎児が娩出される前に胎盤が子宮壁より剥離する現象が起きてしまうことであり、胎児のみならず母体の生命維持が危うくなる重篤な疾患である。帝王切開となる可能性が高い。
- \* **子宮復古不全** ...胎盤片、卵膜片が子宮内に残留するなどにより子宮の回復が遅れた状態である。悪露が多い状態が続き、子宮内感染をおこしやすい。子宮内清掃術、子宮収縮剤、抗生剤の投与により治療する。
- \* **悪露** .....産後に子宮・膣より排出される分泌物のことである。分娩直後は血性であり、次第に褐色、黄色となり、産褥4～6週間で消失する。

### 《その他補足説明》

- \* **出産予定日の修正が必要とされる場合**  
.....一般には最終月経から算出した日が出産予定日となるが、月経不順などによって排卵がずれた様な場合、初期の超音波検査によって予定日を修正することがある。

## 参考資料

- 1 就業規則の参考例
- 2 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律  
(昭和47年法律113号)(抄)
- 3 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則  
(昭和61年労働省令第2号)(抄)
- 4 妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成9年労働省告示第105号)
- 5 労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)
- 6 女性労働基準規則(昭和61年労働省令第3号)(抄)
- 7 「母性健康管理指導事項連絡カード」
- 8 都道府県労働局雇用均等室一覧

## 1 就業規則の参考例

### 母性健康管理の措置に関する社内体制の整備

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、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有給} \\ \text{\%有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$  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、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有給} \\ \text{\%有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$  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」に基づきその指導事項が守れるよう、業務内容の軽減、勤務時間の短縮等を認める。

また、休業が必要な場合には、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、 $\left. \begin{array}{l} \text{有給} \\ \text{\%有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$ 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週から第35週まで 2週間に1回
- ハ 妊娠36週以降 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) 前項の通院時間については、 $\left. \begin{array}{l} \text{有給} \\ \% \text{有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$ 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て計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、 $\left. \begin{array}{l} \text{有給} \\ \% \text{有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$ 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取ることを認める。

#### (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、 $\left. \begin{array}{l} \text{有給} \\ \% \text{有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$ 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し出があった場合は、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。

### (通院時間の待遇)

第3条 前条の通院時間については  $\left\{ \begin{array}{l} \text{有給} \\ \text{\%有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$  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 第4条第1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。

### (申し出の手続)

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し出書により 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。

### (申し出の時期)

第6条 勤務時間内の通院の申し出は、原則として事前に行わなければならない。

## (申し出の変更・撤回)

第7条 勤務時間内の通院時間申し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し出は、通院予定日の{ 当日  
日前 }までに申出ることにより撤回をすることができる。

## (時差出勤、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、会社は本人の申し出により、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) 時差出勤

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、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、本人の申し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。

## (妊娠中又は出産後の症状等に関する措置)

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し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。

## (申し出の手続)

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「母健連絡カード」)により予め 日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。

## 2 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (昭和47年法律113号)(抄)

### 目次

#### 第1章 総則(第1条 - 第4条)

#### 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

##### 第1節 性別を理由とする差別の禁止等(第5条 - 第10条)

##### 第2節 事業主の講ずべき措置(第11条 - 第13条)

##### 第3節 事業主に対する国の援助(第14条)

#### 第3章 紛争の解決

##### 第1節 紛争の解決の援助(第15条 - 第17条)

##### 第2節 調停(第18条 - 第27条)

#### 第4章 雑則(第28条 - 第32条)

#### 第5章 罰則(第33条)

### 附則

## 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

### 第1節 性別を理由とする差別の禁止等

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

### 第2節 事業主の講ずべき措置

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第12条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による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できるようにしなければならない。

第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

### 第3章 紛争の解決

#### 第1節 紛争の解決の援助

##### （苦情の自主的解決）

第15条 事業主は、第6条、第7条、第9条、第12条及び第13条第1項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

##### （紛争の解決の促進に関する特例）

第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

##### （紛争の解決の援助）

第17条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

- 2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な扱いをしてはならない。

#### 第2節 調停

##### （調停の委任）

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

- 2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

#### 第4章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第29条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

#### 第5章 罰則

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

#### 3 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則

(昭和61年労働省令第2号)(抄)

(妊娠又は出産に関する事由)

第2条の2 法第9条第3項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。

1 妊娠したこと

2 出産したこと

3 法第12条若しくは第13条第1項の規定による措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。

4 労働基準法(昭和22年法律第49号)第64条の2第1号若しくは第64条の3第1項の規定により業務に就くことができず、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかったこと又は同法第64条の2第1号若しくは女性労働基準規則(昭和61年労働省令第3号)第2条第2項の規定による申出をし、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかったこと。

5 労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、若しくは同項の規定による休業をしたこと又は同条第2項の規定により就業できず、若しくは同項の規定による休業をしたこと。

6 労働基準法第65条第3項の規定による請求をし、又は同項の規定により他の軽易な業務に転換したこと。

7 労働基準法第66条第1項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により1週間について同法第32条第1項の労働時間若しくは1日について同条第2項の労働時間を超えて労働しなかったこと、同法第66条第2項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により

時間外労働をせず若しくは休日に労働しなかったこと又は同法第66条第3項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により深夜業をしなかったこと。

- 8 労働基準法第67条第1項の規定による請求をし、又は同条第2項の規定による育児時間を取得したこと。
- 9 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと。

(法第12条の措置)

第2条の3 事業主は、次に定めるところにより、その雇用する女性労働者が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なければならない。

- 1 当該女性労働者が妊娠中である場合にあっては、次の表の左欄に掲げる妊娠週数の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる期間以内ごとに1回、当該必要な時間を確保することができるようにすること。ただし、医師又は助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところにより、当該必要な時間を確保することができるようにすること。

妊 娠 週 数	期 間
妊娠23週まで	4週
妊娠24週から35週まで	2週
妊娠36週から出産まで	1週

- 2 当該女性労働者が出産後1年以内である場合にあっては、医師又は助産師が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、当該必要な時間を確保することができるようにすること。
- 4 妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成9年労働省告示第105号）

### 1) はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第13条第2項の事業主が講ずべき措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

### 2) 事業主が講ずべき妊娠中及び出産後の女性労働者の母性健康管理上の措置

#### (1) 妊娠中の通勤緩和について

事業主は、その雇用する妊娠中の女性労働者から、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師又は助産師（以下「医師等」という。）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ずるものとする。

また、事業主は、医師等による具体的な指導がない場合においても、妊娠中の女性労働者から通勤緩和の申出があったときは、担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある。

### **(2) 妊娠中の休憩に関する措置について**

事業主は、その雇用する妊娠中の女性労働者から、当該女性労働者の作業等が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、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ずるものとする。

また、事業主は、医師等による具体的な指導がない場合においても、妊娠中の女性労働者から休憩に関する措置についての申出があったときは、担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある。

### **(3) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置について**

事業主は、その雇用する妊娠中又は出産後の女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき、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ずるものとする。

また、事業主は、医師等による指導に基づく必要な措置が不明確である場合には、担当の医師等と連絡をとりその判断を求める等により、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置を講ずるものとする。

## **3) その他**

### **(1) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用について**

事業主がその雇用する妊娠中及び出産後の女性労働者に対し、母性健康管理上必要な措置を適切に講ずるためには、当該女性労働者に係る指導事項の内容が当該事業主に的確に伝達され、かつ、講ずべき措置の内容が明確にされることが重要である。

このため、事業主は、母性健康管理指導事項連絡カード（別記様式 略）の利用に努めるものとする。

### **(2) プライバシーの保護について**

事業主は、個々の妊娠中及び出産後の女性労働者の症状等に関する情報が、個人のプライバシーに属するものであることから、その保護に特に留意する必要がある。

## 5 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

### 第6章の2 妊産婦等

#### （坑内業務の就業制限）

第64条の2 使用者は、次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。

- 1 妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申出た産後1年を経過しない女性 坑内で行われる全ての業務
- 2 前号に掲げる女性以外の満18歳以上の女性 坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの

#### （危険有害業務の就業制限）

第64条の3 使用者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）

を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

- 2 前項の規定は、同項に規定する業務のうち女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、厚生労働省令で、妊産婦以外の女性に関して、準用することができる。
- 3 前2項に規定する業務の範囲及びこれらの規定によりこれらの業務に就かせてはならない者の範囲は、厚生労働省令で定める。

#### （産前産後）

第65条 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

- 2 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。
- 3 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

第66条 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第32条の2第1項、第32条の4第1項及び第32条の5第1項の規定にかかわらず、1週間について第32条第1項の労働時間、1日について同条第2項の労働時間を超えて労働させてはならない。

- 2 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第33条第1項及び第3項並びに第36条第1項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。
- 3 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

#### （育児時間）

第67条 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

- 2 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

## 6 女性労働基準規則（昭和61年労働省令第3号）（抄）

（坑内業務の就業制限の範囲）

第1条 労働基準法（以下「法」という。）第64条の2第2号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。

- 1 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物（以下「鉱物等」という。）の掘削又は掘採の業務
- 2 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除く。）
- 3 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務
- 4 ずり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘採に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他技術上の管理の業務並びに鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。）

（危険有害業務の就業制限の範囲等）

第2条 法第64条の3第1項の規定により妊娠中の女性を就かせてはならない業務は、次のとおりとする。

- 1 次の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重量(単位 キログラム)	
	断続作業の場合	継続作業の場合
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

- 2 ボイラー（労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）第1条第3号に規定するボイラーをいう。次号において同じ。）の取扱いの業務
- 3 ボイラーの溶接の業務
- 4 つり上げ荷重が5トン以上のクレーン若しくは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 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 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 動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務

- 8 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 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 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 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が8ミリメートル以上の鋼板加工の業務
  - 12 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 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 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 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 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 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 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務
  - 19 多量の高熱物体を取り扱う業務
  - 20 著しく暑熱な場所における業務
  - 21 多量の低温物質を取り扱う業務
  - 22 著しく寒冷な場所における業務
  - 23 異常気圧下における業務
  - 24 さく岩機、鋳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
- 2 法第64条の3第1項の規定により産後1年を経過しない女性を就かせてはならない業務は、前項第1号から第12号まで及び第15号から第24号までに掲げる業務とする。ただし、同項第2号から第12号まで及び第15号から第17号まで及び第19号から第23号までに掲げる業務については、産後1年を経過しない女性が当該業務に従事しない旨を使用者に申出た場合に限る。
- 第3条 法第64条の3第2項の規定により同条第1項の規定を準用する者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性以外の女性とし、これらの者を就かせてはならない業務は、前条第1項第1号及び第18号に掲げる業務とする。

## 7 母性健康管理指導事項連絡カード

(表)

## 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
おそ 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）
ふしの 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）
たん 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）

(裏)

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 <sup>のゆう</sup>	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	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）

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、○印をご記入ください。
- (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、○印ご記入ください。

### 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。

## 8 都道府県労働局雇用均等室一覧

(平成19年4月1日現在)

都道府県名	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	011-709-2715	011-709-8786
青森	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	017-734-4211	017-777-7696
岩手	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館	019-604-3010	019-604-1535
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
秋田	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	018-862-6684	018-862-4300
山形	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	023-624-8228	023-624-8246
福島	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
茨城	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号	029-224-6288	029-224-6265
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
群馬	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル	027-210-5009	027-210-5104
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6210	048-600-6230
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
東京	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1611	03-3512-1555
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎	045-211-7380	045-211-7381
新潟	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地	025-234-5928	025-265-6420
富山	930-8514	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル2F	076-432-2740	076-432-3959
	930-0008	(H19年11月に「富山市神通本町1-5-2」へ移転予定)	未定	未定
石川	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎	076-265-4429	076-221-3087
福井	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
山梨	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号	055-225-2859	055-225-2787
長野	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号	026-227-0125	026-227-0126
岐阜	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル	058-263-1220	058-263-1707
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-8216
愛知	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング	052-219-5509	052-220-0573
三重	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-226-2318	059-228-2785
滋賀	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル	077-523-1190	077-527-3277
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-0504	075-241-0493
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-6941-8940	06-6946-6465
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー	078-367-0820	078-367-3854
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0210	0742-32-0214
和歌山	640-8583	和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル	073-421-6157	073-421-6158
鳥取	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号	0857-29-1709	0857-29-4142
島根	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161	0852-31-1505
岡山	700-8611	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館	082-221-9247	082-221-2356
山口	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館	083-995-0390	083-995-0389
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718	088-652-2751
香川	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階	087-811-8924	087-811-8935
愛媛	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
高知	780-8548	高知市南金田4番2号	088-885-6041	088-885-6042
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎	092-411-4894	092-411-4895
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7218	0952-32-7224
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル6階	095-801-0050	095-801-0051
熊本	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
大分	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階	097-532-4025	097-537-1240
宮崎	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-38-8827	0985-38-8831
鹿児島	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル	099-222-8446	099-222-8459
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎3階	098-868-4380	098-869-7914

## 母性健康管理ガイドブック

---

平成19年3月

発行 財団法人 女性労働協会  
住所 〒107-0073 東京都港区三田3-5-21  
三田北島ビル4階  
TEL 03-3456-4410 FAX 03-3456-4420

---

印刷・製本 株式会社ザンテイシステムサービス