

平成30年度「母性健康管理推進支援事業」

中小企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 <https://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30年度厚生労働省委託「母性健康管理推進支援事業」において、「働く女性の身体と心を考える委員会」を設け、通信調査、ヒアリング調査を実施し、中小企業における母性健康管理のあり方について検討を行いました。

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、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整備のための取組にお役立ていただければ幸いです。

本調査を実施するにあたりご協力いただきました企業の皆様に対し、心より御礼申し上げます。

本ガイドブックに出てくる調査の概要について

調査名：厚生労働省委託調査 母性健康管理に関する実態調査

< 通信調査 >

調査対象：企業調査（無作為抽出した中小企業2,000社）

：女性労働者調査（企業調査対象企業を通じ、以下の条件を満たす女性労働者に配布）

- ・就業中に妊娠経験のある（または妊娠中の）女性労働者
- ・雇用形態は問わない
- ・末子年齢が小学校6年生まで

調査期間：平成30年7月2日～7月27日

回 答 数：企業調査436件、女性労働者（郵送）373件

< ヒアリング調査 >

調査対象：通信調査回答企業から選定

目次

I	中小企業における母性健康管理の状況	1
	1. 母性健康管理の重要性	2
	2. 女性労働者調査結果からみた妊娠中の女性労働者の状況	3
	3. 企業調査結果からみた母性健康管理の状況	5
II	人事労務担当者が知っておくべき 妊娠中・出産後の身体の変化と母性健康管理制度等	7
	1. 妊娠中・出産後の身体の変化と事業主が講じなければならない措置一覧	8
	2. 妊娠中・出産後に生じやすい症状	10
	3. 事業主が講じなければならない措置の解説	11
	(1) 保健指導または健康診査を受けるための時間の確保	11
	(2) 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	12
	(3) 医師等の具体的な指導がない場合または措置が不明瞭な場合の対応	13
	(4) 母健連絡カード(母性健康管理指導事項連絡カード)の利用	14
	(5) 労働基準法における母性保護規定(医師の診断がなくても請求できるもの)	18
	4. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	21
	5. 妊娠・出産等を理由とするハラスメントの防止措置	21
III	妊産婦が安心して働き続けることのできる職場環境の整備	23
	1. 就業規則・社内制度を整える	24
	2. 休憩できる環境を整える	25
	3. 上司・同僚の理解を深める	26
IV	企業の取組事例の紹介	27
	事例1 ダイエープロビス株式会社	29
	事例2 株式会社LIXIL住宅研究所	30
	事例3 株式会社升喜	31
	事例4 株式会社丸英でんき	32
	事例5 プリヂストーンファイナンス株式会社	33
	事例6 株式会社バップ	34
	事例7 学校法人東放学園	35
	事例8 社会福祉法人愛恵協会	36
	事例9 社会福祉法人讃良福祉会	37
	参考資料	39
	1. 母性健康管理に関するQ&A	40
	2. 「女性にやさしい職場づくりナビ」を活用しましょう!	41
	3. 経済的支援について	42
	4. 相談窓口	43

中小企業における 母性健康管理の状況

I

1. 母性健康管理の重要性

母性健康管理と母性保護

女性の職場進出が進み、妊娠中または出産後も働き続ける女性が増えています。少子化が一層進行する中で、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することは、社会にとっても重要な課題です。

このため、男女雇用機会均等法では、妊娠中または出産後の女性労働者に関する事業主の義務として、健康診査受診のための時間の確保、医師・助産師（以下、医師等）の指導事項に従った業務軽減措置の実施等を定めています。

また、労働基準法には、産前産後休業や危険有害業務の就業制限等、女性労働者の妊娠・出産等に関する保護規定があります。

人材確保、人材定着のためにも、

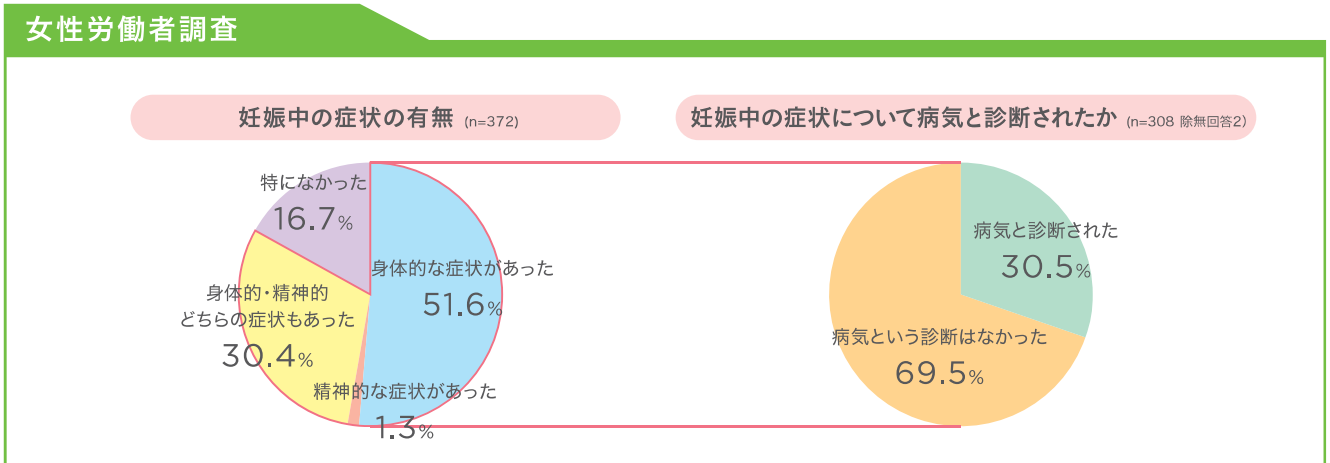
妊娠中・出産後も安心して働き続けられる職場環境づくりが重要です。

妊娠した女性労働者が、安心して妊娠中、出産後も働き続けられるよう、利用できる制度を規定化するとともに、制度等を利用しやすい職場環境づくりを進めることは、人手不足が深刻化する中で人材が定着し、優秀な人材の確保につながります。

2. 女性労働者調査結果からみた妊娠中の女性労働者の状況

妊娠中の体調の変化(諸症状)

女性労働者調査の結果を見ると、83.3%の人が妊娠中に身体的あるいは精神的な症状があったと回答しています。そして症状があった人の30.5%が病気と診断されていました。



妊娠中つらかったこと 女性労働者調査より一例

つわり・妊娠悪阻

- 妊娠初期のつわりと眠気がつらかった。
- 食品工場に勤務していたが、油のにおいで気分が悪くなった。
- レジの仕事だったので、つわりで吐きたくなくてもすぐにトイレに行けないことがつらかった。
- 妊娠悪阻になり、病院で点滴を打ってから出勤した。その後10日間入院した。

お腹の張り

- 重い荷物を持つ作業が多く、お腹が張りやすく、作業ができなくなった。
- 病院から張り止めの処方をしてもらい勤務したが、7か月まで夜勤がありつらかった。

切迫流産・切迫早産

- 切迫流産と妊娠悪阻になり、入院した。
- 切迫早産で入院となり、産前休業に入る前から休むことになった。

むくみ

- 夕方になると足がむくみ歩くのも痛かったが、職場の理解がなく身体的にも精神的にもつらかった。

貧血

- もともと貧血気味だったのが、妊娠中はさらにひどくなり、朝礼等長く立つ必要がある時は、特につらかった。

通勤

- 出勤途中で気分が悪くなり、駅で休憩した。
- つわりで車酔いがひどく、車の運転ができなくなり、出勤できなくなった。

人間関係

- 妊娠初期に夜勤中に出血し、切迫流産の診断で休みをもらったが、復帰後、同僚から「迷惑だからやめてほしい」と言われたのがつらかった。

その他

- 1日中、めまいと吐き気があった。
- 仕事上、暖房のきいた事務所と寒い屋外の往復が必要で、冷えがつらかった。

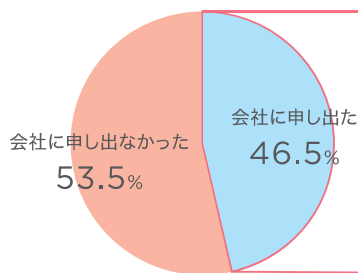
妊娠中の諸症状への企業の対応状況

妊娠中に何らかの症状があったと回答した人のうち、会社に状況を報告し対応を申し出た人は 46.5%でした。会社に対応を申し出た人の 95.6%は何らかの措置を講じてもらっています。

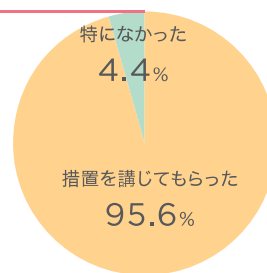
その一方で、妊娠中の症状について 53.5%の人が会社に申し出ていません。会社に症状を伝えなかった理由は、「症状が軽かった」が 61.8%と最も多くなっていますが、「職場に迷惑がかかるといった」も38.8%ありました。

女性労働者調査

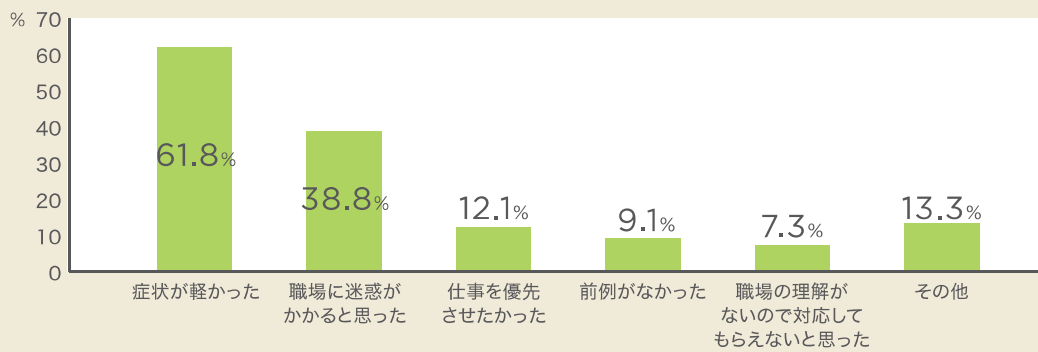
妊娠中の症状について会社に申し出たか (n=310)



妊娠中に申し出た症状についての会社の対応 (n=136 除無回答8)



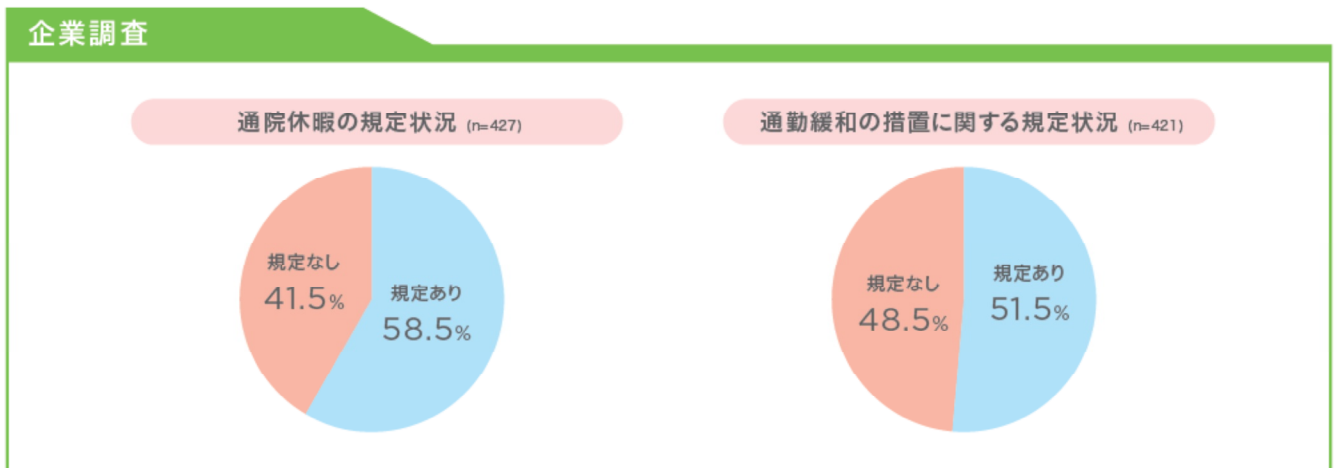
妊娠中の症状を会社に伝えなかった理由(複数回答) (n=165 除無回答1)



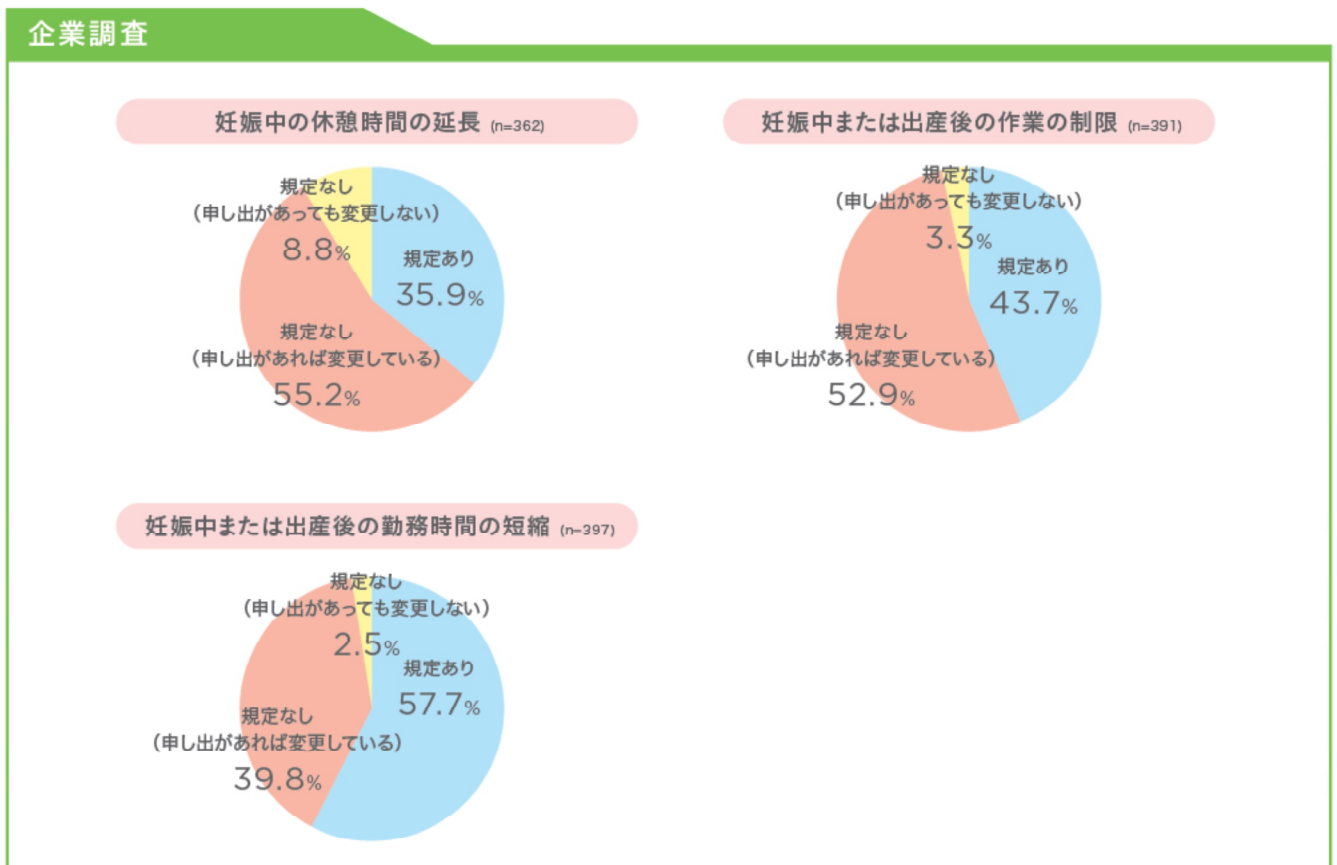
3. 企業調査結果からみた母性健康管理の状況

母性健康管理の規定状況

母性健康管理の規定状況について、企業調査の結果を見ると、通院休暇と通勤緩和について規定化していると回答した企業の割合は、それぞれ 58.5%、51.5%でした。



症状に対応する措置の規定状況について、企業調査の結果を見ると、妊娠中の休憩時間の延長、妊娠中または出産後の作業の制限、妊娠中または出産後の勤務時間の短縮について規定化していると回答した企業の割合はそれぞれ35.9%、43.7%、57.7%でした。妊娠中の症状については、規定がない場合でも申し出があれば対応している企業が多くなっています。

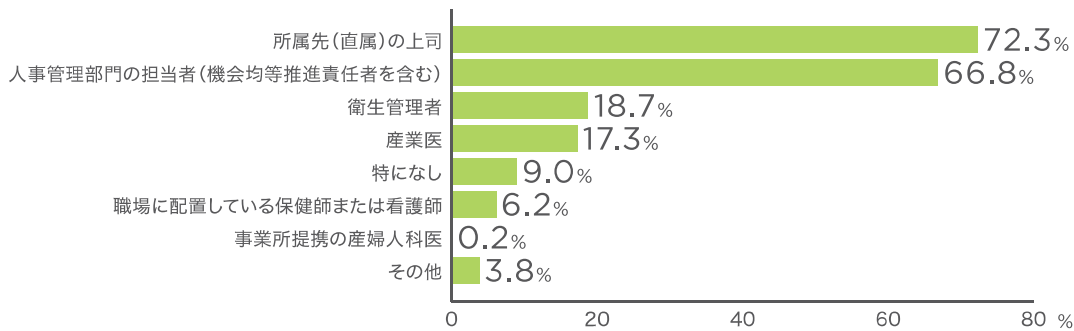


母性健康管理に関する社内体制

妊産婦が相談する担当者として、「所属先(直属)の上司」と回答した企業は72.3%、「人事管理部門の担当者(機会均等推進責任者を含む)」は66.8%でした。

企業調査

妊産婦が相談する担当者(複数回答) (n=422)



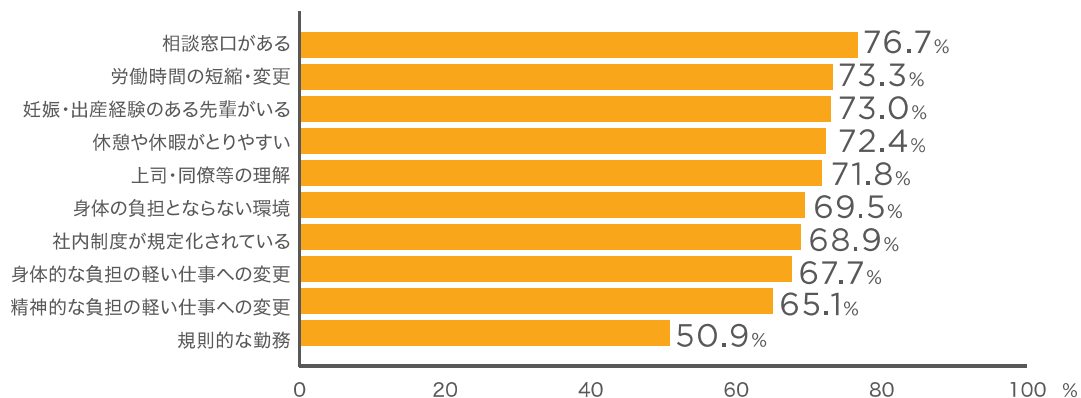
妊娠中でも働き続けるために必要なこと

妊娠中でも仕事を辞めずに働き続けるために、女性労働者が必要と思うことは、以下のとおりです。

母性健康管理の措置を規定化し、相談できる窓口を設け周知することにより、妊娠した女性労働者の安心感が高まります。

女性労働者調査

女性労働者が必要と思うこと(複数回答) (n=344)



人事労務担当者が知っておくべき
妊娠中・出産後の身体の変化と
母性健康管理制度等

1. 妊娠中・出産後の身体の変化と事業主が講じなければならない措置一覧

妊娠中の身体の変化

妊娠初期4～15週

見た目はあまり変わりませんが、身体の中では新しい命が成長し、体調も急激に変化を始めます。

<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

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。

妊娠中期16～27週

赤ちゃんにとっては安定期に入りますが、お母さんにとってはお腹がふくらみ、身体の負担も増えます。

<多くみられる症状>

- 貧血 ●手足や顔がむくみやすい など

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。

事業主が講じなければならない措置一覧

事業主は女性労働者から申し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。
パートなど有期雇用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



勤務時間中の健診時間の確保

(男女雇用機会均等法第12条関係)

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必要があります。

妊婦

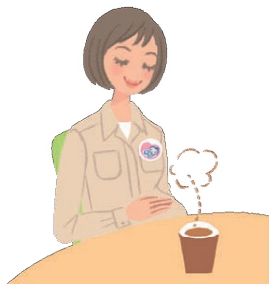


通勤緩和

(男女雇用機会均等法第13条関係)

医師等の指導があれば、時差出勤等の措置を講じる必要があります。

妊婦



休憩に関する措置

(男女雇用機会均等法第13条関係)

医師等の指導があれば、休憩時間の延長等の措置を講じる必要があります。

妊婦



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)

医師等の指導があれば、作業の制限や勤務時間の短縮、休業等の措置を講じる必要があります。

妊婦

産婦

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。

<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

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

出産・産後

出産後、産後の回復不全が起きることがあります。また、産後うつなどの症状がみられることがあります。

<産後の回復不全の症状例>

- 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
- 妊娠高血圧症候群による症状が出産後も続く など

<産後うつの症状例>

- 気力がわかない、赤ちゃんの世話をしたくない
- 不眠・食欲不振 など

出産後も、異変を感じたら医師等の診断を受けられるよう配慮しましょう。

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)

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必要があります。

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)

妊産婦等を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

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)

労働者が請求した場合は、時間外労働や休日労働、深夜業をさせることはできません。

妊婦

産婦

育児時間

(労働基準法第67条関係)

生後1年未満の子を育てる女性労働者が請求した場合は、1日2回少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。

産婦



妊婦の軽易業務転換
(労働基準法第65条関係)

労働者が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

妊婦

産前・産後休業

(労働基準法第65条関係)

出産予定日の6週間前(双子以上は14週間前)から、請求があった場合は休業させなければなりません。出産の翌日から8週間は、就業させることができません。ただし、産後6週間を経過後、労働者が請求し、医師が支障がないと認めた業務には就業できます。

妊婦

産婦

育児休業

(育児・介護休業法第5条)

子が1歳(一定の場合は、最長で2歳)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)、労働者が申し出た場合は育児休業を与えなければなりません。

男女問わず

育児休業に関しては下記をご覧ください。

女性にやさしい職場づくりナビ <https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/glossary/provide04.html>

2. 妊娠中・出産後に生じやすい症状

妊娠中の女性労働者に生じやすい症状について

妊娠中は、特に気がかりなことがなくても、妊婦健康診査をきっかけに、次のような妊娠中の異常(病気)が見つかることがあります。医師等の診察を受けられるよう配慮が必要です。

流産	妊娠22週未満に妊娠が終了してしまう状態です。 性器出血や下腹部痛などの症状が起こります。妊娠初期(12週まで)の流産は妊娠の約10-15%に発生し、おもに胎児の原因で起こるとされています。 2回以上流産を繰り返す場合は、検査や治療が必要な場合があります。
貧血	妊娠中は血が薄まって貧血になりやすいとされています。ひどい場合には、治療が必要になります。
切迫早産	正常な時期(妊娠37週以降)より早くお産になる可能性がある状態です。下腹部痛、性器出血、前期破水などの症状が起こります。安静や内服などの指示が出されます。
妊娠糖尿病	妊娠中は、それまで指摘されていなくても、糖尿病のような状態になり、食事療法や血糖管理が必要となることがあります。
妊娠高血圧症候群 (妊娠中毒症)	高血圧と尿蛋白がみられる状態です。急に症状が悪化することがあり、「強い頭痛がつづく」「目がちかちかする」といった症状がある場合などは要注意です。
前置胎盤	胎盤の位置が正常より低く、子宮の出口をふさいでいる場合をいいます。大出血を起こすことがあります。出産時には帝王切開が必要になります。
常位胎盤早期剥離	赤ちゃんに酸素や栄養を供給する胎盤が、出産前に子宮からはがれて(剥離)してしまう状態です。赤ちゃんは酸素不足になるため、早急な分娩が必要になることがあります。主な症状は腹痛と性器出血です。

産後の女性労働者の症状について

出産後、産後の回復不全が起き、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になることがあります。

また、産後うつなどの症状がみられることがあります。

いずれも、医師等の診察を受けられるよう配慮が必要です。

3. 事業主が講じなければならない措置の解説

(1) 保健指導または健康診査を受けるための時間の確保

保健指導また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、女性労働者が妊産婦※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)。

また、保健指導又は健康診査とは、妊産婦本人を対象に行われる産科に関する診察や諸検査と、その結果に基づいて行われる個別の保健指導のことです(以下「健康診査等」といいます)。

※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、女性労働者から申し出があった場合に、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、女性労働者が自ら希望して、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>

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。

●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

●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労働者もいるため、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、事業主は女性労働者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。



(2) 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

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。女性労働者が医師等から通勤緩和の指導を受けた場合は、事業主は、その女性労働者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

- ・混雑の少ない経路への変更



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）

女性労働者が医師等から休憩に関する措置について指導を受けた場合には、事業主は、その女性労働者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

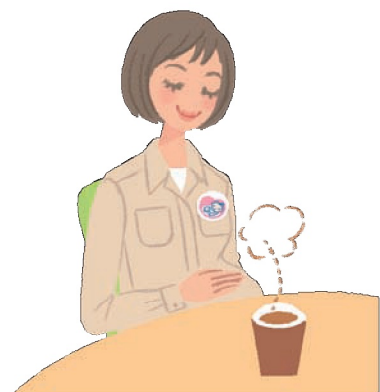
●休憩時間帯の変更 等

妊娠中の女性労働者の状況に応じて、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労働者によって異なるので、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。

休憩場所を設けることが望まれますが、長椅子などを利用して部屋の一部で休憩できるようにする場合には、衝立を立てる等の工夫をすることが望まれます。

また、立ち作業に従事している場合は、女性労働者のそばに椅子を置くなど、休憩を取りやすくする工夫が望まれます。



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）

女性労働者が、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た場合には、事業主は医師等の指導に基づき、その女性労働者が指導事項を守ることができるようにするための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>

●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



※医師等による指導事項の内容が的確に伝わるように、「母健連絡カード」(P14～P17)を利用しましょう。

(3) 医師等の具体的な指導がない場合または措置が不明瞭な場合の対応

通勤緩和、休憩に関する措置について、医師等による具体的な指導がない場合や症状等に対応する措置について、その指導に基づく措置内容が不明確な場合にも、事業主は、担当の医師等と連絡を取り、判断を求める等適切な対応が必要です。

医師等の具体的な指導がない場合

●「通勤緩和」および「休憩に関する措置」については、通常、医師等は妊娠中の女性労働者が通勤に利用する交通機関の混雑状況や職場における作業状況を詳細に知りえないことから、具体的な指導がないことがあります。

その場合も、事業主はその女性労働者から通勤緩和や休憩に関する措置の申し出があったときは、通勤事情や作業状況を勘案し、適切な対応をとるようにしてください。

<措置の具体的内容例>

●女性労働者を介して、担当の医師等と連絡を取り、判断を求める。

●直ちに通勤緩和や休憩に関する措置を講じる。

医師等の指導に基づく措置が不明確な場合

「妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置」について、医師等から指導があった場合は、女性労働者の妊娠の経過に異常またはその恐れがあるということなので、医師等の指導が不明確な場合には、女性労働者を介して担当の医師等と連絡をとり、判断を求めるなどにより、必要な措置を講じなければなりません。

(4) 母健連絡カード(母性健康管理指導事項連絡カード)の利用

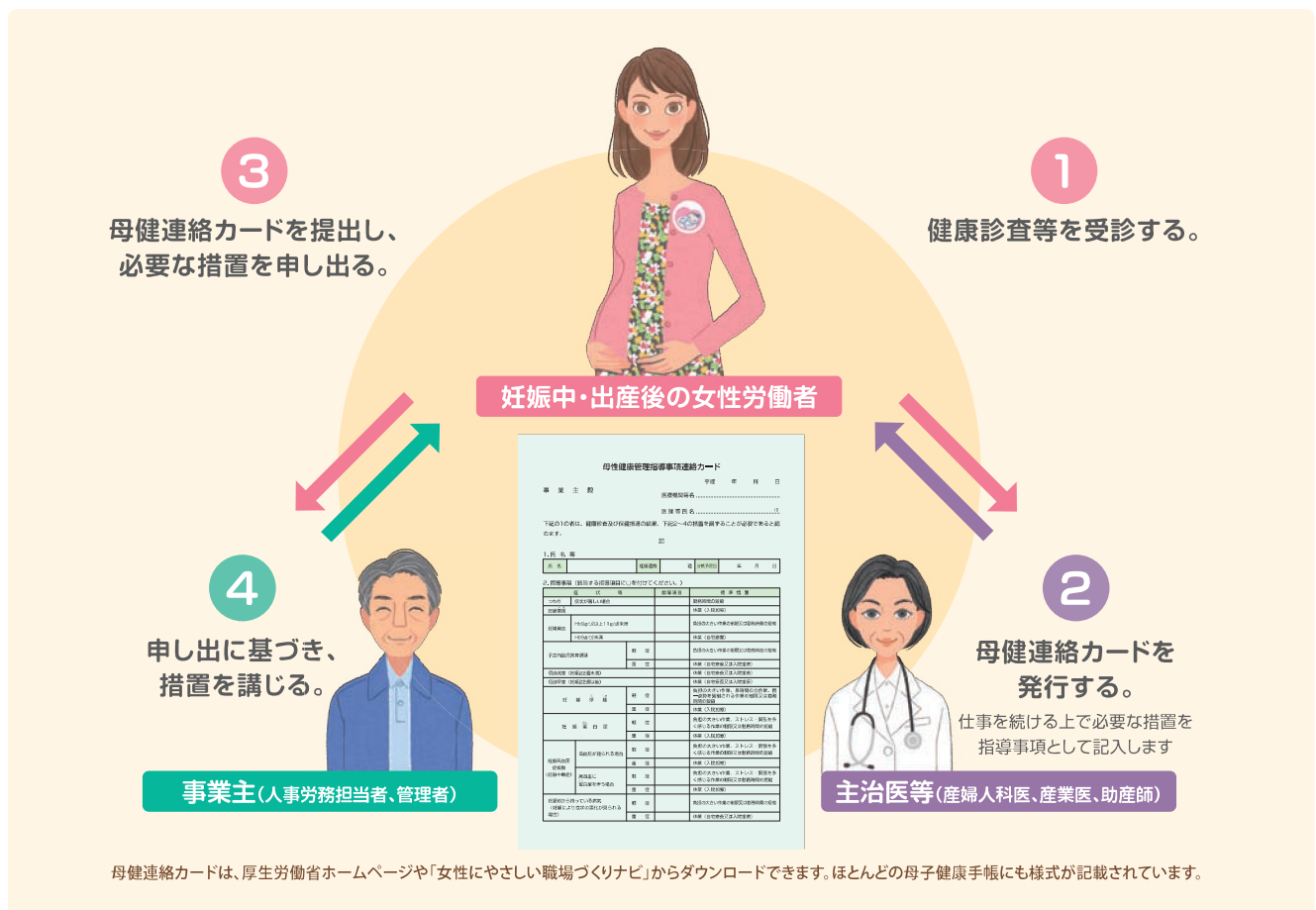
事業主が、妊娠中及び出産後の女性労働者に対して母性健康管理の措置を適切に講じるためには、医師等による指導事項等の内容が事業主に的確に伝わるのが最も重要です。

「母健連絡カード」は、医師等による指導事項を事業主に伝えるためのツールです。

女性労働者からこのカードが提出されたら、カードの記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。

母健連絡カードの使用方法

- ①妊娠中または出産後の女性労働者が健康診査等を受診します。
- ②医師等は、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場合、「母健連絡カード」に必要な事項を記載して女性労働者に渡します。
- ③女性労働者は、事業主に「母健連絡カード」を提出して、措置を申し出ます。
- ④事業主は、「母健連絡カード」の記載事項に従って、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じます。



事業主・人事労務担当者に聞く

母健連絡カードは「こんなふう役に立った」

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とればいいのか、
明確に記載があり、助かった。

女性労働者から提出された母健連絡カードを見せて
社長に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。

母性健康管理指導事項連絡カードの見方、留意点

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 **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られます。

記

① 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	② 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）
妊娠貧血	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	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
	高血圧に蛋白尿を伴う場合	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	静脈痛	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場によってはの休憩
	痔	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
	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
	肩 膵 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 多胎で特異な病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）	

③ 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。

④ 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。）


妊娠中の運動制限の措置	
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「妊娠中の運動制限の措置」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○○**
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。

事業主の注意事項

- ① 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
- ② 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。
- ③ 特記事項欄に記載がある場合は、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。
- ④ 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。

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。

母健連絡カードは下記サイトからもダウンロードできます

女性にやさしい職場づくりナビ 母性健康管理指導事項連絡カードについて
https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/renraku_card/

母性健康管理指導事項連絡カード

平成 年 月 日

事業主 殿

医療機関等名

医師等氏名 印

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

記

1. 氏名等

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

2. 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

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

症 状 等		指 導 項 目	標 準 措 置
妊娠中にかかりやすい病気	静脈瘤 ^{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たの休憩
	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
	ぼう 脛 炎 ^{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〕

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

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

平成 年 月 日

所 属

氏 名 印

事 業 主 殿

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

(5) 労働基準法における母性保護規定

※労働基準法における母性保護規定については、医師等の指導は不要です。

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）

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、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）。（P19-20参照）



妊婦の軽易業務転換（労働基準法第65条関係）

前屈み作業、長時間の立ち仕事など、妊娠した女性にとって身体的に負担の大きい作業の免除を妊娠中の女性労働者が請求した場合は、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。



産前・産後休業（労働基準法第65条関係）

産前休業：女性労働者から請求があれば、出産予定日の6週間前（双子以上の場合14週間前）から休業させなければなりません。出産日は産前休業に含まれます。

産後休業：出産の翌日から8週間は、女性労働者を就業させることはできません。

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。



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）

妊産婦から請求があれば、時間外労働、休日労働、深夜業※の免除をしなければなりません。変形労働時間制をとっている場合にも、1日および1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

※22時～5時までの間の就業のことをいいます。



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労働者が請求した場合は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。



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 △…女性が申し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、鋏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)※
2 アクリルアミド	11 スチレン
3 エチルベンゼン	12 テトラクロロエチレン(パークロロエチレン)
4 エチレンジイミン	13 トリクロロエチレン
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)※
6 カドミウム化合物※	15 ベータプロピオラクトン
7 クロム酸塩※	16 ペンタクロロフェノール(PCP)およびそのナトリウム塩
8 五酸化バナジウム※	17 マンガン※
9 水銀およびその無機化合物(硫化水銀を除く)	

※ 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。

[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-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。

4. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産したこと、産前・産後休業の取得、妊娠中の時差通勤などの母性健康管理措置や深夜業免除などの母性保護措置を受けたことなどを理由とする、解雇、その他不利益な取扱いは禁止されています。

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。

妊娠したなら次の契約更新はしない

もう来なくていいから退職届を書け

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

5. 妊娠・出産等を理由とするハラスメントの防止措置

近年、事業主による妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚による妊娠・出産に関するハラスメントが問題となっています。

このため、事業主は職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置を講じることが義務づけられています。

上司・同僚からのハラスメントの例




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。

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。

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。

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

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。

妊娠・出産等を理由とするハラスメントの防止措置について、詳しくは
厚生労働省ホームページ(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html>)
をご覧ください。都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ！

妊産婦が安心して
働き続けることのできる
職場環境の整備

1. 就業規則・社内制度を整える

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、医師等の指導事項に基づく措置を講ずる場合の具体的な取扱いや手続きを明らかにしておくことが有効です。

就業規則を作成(変更)する際には、以下の「就業規則の規定例」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。

【規定例】

1 A社

(母性健康管理)

第〇条 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・〇〇%有給・無給)とする。

第〇条 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、本人の請求により「母性健康管理指導事項連絡カード」等に基づき、その指導事項を守れるよう、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・〇〇%有給・無給)とする。

2 B社

(妊娠中の通院等)

第〇条 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。通院のため出勤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)

第〇条 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分繰上げすることを認める。

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)

第〇条 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)

第〇条 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」等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)

第〇条 第〇条から第〇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・〇〇%有給・無給)とする。

ただし、第〇条の妊娠中及び産後の症状に対応する措置として、〇日以上の特例休暇を取る場合は、〇日目以降の賃金は、疾病休暇と同じ扱いとする。

参考例は下記サイトにも掲載しています

女性にやさしい職場づくりナビ 職場における母性健康管理の推進 就業規則の参考事例

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/suishin/kisokurei.html>

2. 休憩できる環境を整える

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。急な体調の変化があり得るため、休憩場所を確保するなど、設備面での配慮も重要です。

横になって休める休憩場所の用意

妊娠した女性労働者がつわりなどで体調が悪い時に、体を横にして休める環境が重要です。

休憩室に広いスペースがない場合は、打合せスペース、応接室などを休憩スペースとして活用することも考えられます。

女性労働者調査の結果では、休憩室はなかったが、更衣室等で休憩をとることができたという声も寄せられました。休憩室がない場合は、更衣室に椅子を置いたり、人目を気にせず過ごせるよう、カーテンやパーテーションを設置するなど休憩場所として利用しやすくしましょう。

また、接客業の場合は、お客様の目につかないところに椅子を置くなどの配慮も考えられます。

<企業の取り組み事例>

- 体調不良の場合には応接室・会議室のソファを応急の休憩室として利用できるようにしている。
- 休憩室を、喫煙者用と非喫煙者用に分けている。
- 女性専用の休憩室があるので、男性の目を気にせず横になることができる。
- 畳敷きの休憩室があり、妊娠中の女性労働者にはつらい時はいつでもそこで休んでいいと伝えている。
- 更衣室に長椅子が置いてあり、横になって休んだり、足をのばして座ることができる。
- レジの中に椅子を用意しておき、お客様のいないときは座って休めるようにしている。

3. 上司・同僚の理解を深める

制度の周知

管理職・同僚の母性健康管理の理解を深めるため、研修等を実施しましょう。

<効果的な周知方法>

- 具体的な手続きの方法などについてガイドブックを作り、配布する。
- 妊娠の申し出時に妊婦個人に説明し、上司にも説明する。
- 社内研修やミーティングの場で説明する。
- 社内イントラネット、グループウェア、メール等で周知する。

管理職・同僚への研修等の実施

母性健康管理の措置を利用しやすくするために就業規則・社内制度を整備するとともに周知にも力を入れましょう。

<企業の取り組み事例>

- 月1回の全体会議で、母性健康管理についても説明している。
- 管理職が集まる会議では、妊娠した女性労働者の対応について社長から話をする機会を設けている。
- 全労働者が対象のeラーニングを実施している。

相談窓口の設置

相談窓口を設置し、妊娠に関することを相談できる体制をつくりましょう。妊娠・出産経験のある女性労働者を相談担当者とする体制をとるなど、気軽に相談できるよう配慮しましょう。女性労働者調査の結果においても、相談窓口の設置を要望する声が多く上がりました。

<女性労働者の声>

- 妊娠による体調の変化や働き方の希望など相談できる窓口があったら良いと感じた。
- 出産経験のある女性が窓口を担当していたので、体調のことなど相談しやすかった。
- 仕事を続けることに不安があったが、窓口で利用できる制度の説明を詳しくしてもらい、「安心して戻ってきてほしい」と言われたので、仕事を続けることを決めた。



企業の取組事例の紹介

IV

	企業名	業種	労働者数 (契約・パート、 派遣含む)	所在地	
事例 1	ダイエープロビス株式会社	建設業	116人	新潟県長岡市	妊娠中の女性労働者の負担となる業務は 上司と同僚がサポート
事例 2	株式会社LIXIL住宅研究所	住宅関連サービス業	200人	東京都江東区	妊娠・子育てに理解があり、 お互いにフォローしあう環境ができている
事例 3	株式会社升喜	卸売業・小売業	156人	東京都中央区	働き続けることを基本に 本人に合った対応を
事例 4	株式会社丸英でんき	卸売業・小売業	61人	青森県五所川原市	早めに職場で共有し、 体に負担のある業務は同僚が配慮
事例 5	ブリヂストンファイナンス株式会社	金融業・保険業	35人	東京都小平市	母性健康管理措置要領で運用し、 理解を深めるための教育も実施
事例 6	株式会社パップ	学術研究、 専門・技術サービス業	160人	東京都千代田区	女性労働者の意向を踏まえた業務変更で 長く働き続けられる体制に
事例 7	学校法人東放学園	教育・学習支援業	177人	東京都杉並区	特別視せず、教職員全員がともに豊かな 気持ちで働きたい
事例 8	社会福祉法人愛恵協会	医療・福祉	198人	愛知県岡崎市	「働きやすい職場づくり委員会」を設置 企業戦略として女性が働き続けられる環境を
事例 9	社会福祉法人讃良福祉会	医療・福祉	45人	大阪府寝屋川市	妊娠と一緒に喜ぶ、 アットホームな職場づくりを意識

※業種順(同一業種の場合は50音順)

事例1

ダイエープロビス株式会社(新潟県長岡市)

妊娠中の女性労働者の負担となる業務は
上司と同僚がサポート

就業規則は社内グループウェアにて、誰でも見られるようにしている。

法定通りの規定以外に、申し出により妊娠中・出産後の症状等に対応する措置をとっている。

また、体調にあわせ休憩をとれる職場環境である。

建設業



管理本部 総務・人事課

長部 麻美さん(右)

住宅事業部 田中 未来さん(左)



事業内容:

住宅/不動産/建築設計/
建材・エクステリア

正社員数:

女性12名、男性92名、
計104名

契約社員・パートタイム・

派遣社員数:

女性6名、男性6名、
計12名

(2018年12月時点)

過去5年間の妊娠・出産者数、

産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数2名、
産休・育休後復帰者数2名

設立年月:

1974年6月

URL:

[https://www.
daiei-probis.com/](https://www.daiei-probis.com/)

女性労働者の職務内容:

事務職



住宅の打ち合わせ室のソファーなど
で体を休めることができた。

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

就業規則はグループウェアに入れて周知している

法定通り、産前・産後休業の規定をしている。就業規則は、社内グループウェアにて周知している。管理担当者が窓口となり、産休・育休制度について話をしたり、産休開始日等の期間を計算し本人に連絡している。

職場で協力しながら業務をサポートしていた

現場で協力しながら穴を埋め、産休・育休からの復帰を待ったという信頼関係のある職場となっている。誰でも自由に休憩をとれるなど、自由で自律的に働けるような職場の雰囲気が出てきている。誰かが抜けたら他の社員が自分たちでその分を分担して対応し、フォローする。自分たちでどうするか決断する社風であり、各事業部単位でのミーティングも活用し、社員どうして声を掛け合いながら対応できた。

今後は、人手不足の中、女性だけでなく男性も育児休業を取得できる職場になれるよう、よりよい職場環境をめざして改善していきたい。営業、建設現場等、意識付けが大事だと感じている。

妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

妊娠を報告するまでが一番つらかった

妊娠初期に住宅の上棟式があり、足場が上がったり、荷物を持ったり、建物の写真を撮ったり、心の中では辛かったが、まだ周囲には報告できておらず葛藤があった。東京に行く仕事の際も妊娠を報告出来ておらず、車での移動や、たくさんの荷物を持つ必要があり、少しつらかった。妊娠を言うまでが一番つらいと思う。初期で妊娠が分からない時や安定していない時に具合が悪いと思うので、その時の難しさを克服するのが重要。この人になら言えるという人を1人でもいいので作り、「こういう状況なのだ」と、もし駄目になったとしても言っておいた方が自分の身を守るために必要。何かあったときに言いやすい体制とか、コミュニケーションとか、会社のアットホーム感は大変。女性社員には、「こういうときは気軽に言ってね」というのを、妊娠に関係なく若いときから伝えておけば、いざという時安心できる。

体調が辛い時に休憩できたのがありがたかった

うちの会社は、みんな仲良く、話しやすく、特別な規定というよりは臨機応変にサポートしてもらった。「言わなくても自分で判断して休憩していいよ」と言われており、打合せ室や更衣室のソファーで座らせてもらった。妊娠しているから特別、それが当たり前と思わないで、できることは「できます」と伝えて、普通に接してもらえるように努力した。感謝の気持ちも忘れないということをメインに考えていた。

わかりやすいパンフレットがあると嬉しい

実際よく分からず困ったのだが、妊娠・出産しながら働くためには、どうする方法があって、お金とか、休暇とか、サポート体制などがどうなっているというのが1冊にまとまっていればいいと思う。

今後に向けて

人手不足の中、妊娠・出産しても戻ってきてほしい。また、女性だけでなく男性も育児休業を取得できる職場になれるよう改善していきたい。営業、建設現場等も意識付けをしていきたい。

事例2

株式会社LIXIL住宅研究所 (東京都江東区)

妊娠・子育てに理解があり、 お互いにフォローしあう環境ができている

全員が総合職であり、男女の区別なく対等に働いている。子育て世代が多く、妊娠・出産後も働き続けることに理解のある職場なので、妊娠・出産した社員がみな復帰している。規程だけではなく、本人の体調に合わせた臨機応変な対応を取っている。

住宅関連 サービス業



人事総務部 課長代理

小森 彩子さん(右)

人事総務部 主任 畠山 美郷さん(左)



事業内容:

住宅FCカンパニーの運営
住宅FC事業の戦略立案・
シナジー効果の創出
住宅FCカンパニーの経営監査

正社員数:

女性36名、男性147名、
計183名

契約社員・パートタイム・

派遣社員数:

女性17名、男性0名、
計17名

(2018年10月31日時点)

過去5年間の妊娠・出産者数、

産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数10名、
産休・育休後復帰者数10名

設立年月:

2002年3月12日

URL:

<https://www.lixil-jk.co.jp/>

女性労働者の職務内容:

事務職
人員や人件費の管理業務

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

妊娠・子育てに理解のある環境で、お互いにフォローできている

男性が多い職場だが、全員が総合職であり、男女の区別なく対等に働いている。男性の平均年齢は40歳代で、共働きをしていて子育てには理解がある。

残業がある場合はお互いにフォローし、補い合うことができている。産休・育休等で人員が減るときは、必要に応じて派遣スタッフを補充する、等の対応を取っている。

働き方に関するアンケートを年に1回程度行っており、そこで不満等が出れば対応しなければと考えているが、今のところ妊産婦などに関する意見は出ていない。

妊娠・出産後も働き続けることが当たり前

10年ぐらい前までは、妊娠を機に辞める女性社員は結構いたが、女性が妊娠・出産で辞めずに産休・育休を取って復帰することはもう「当たり前」となっている。1人事例が出ると、働き続けてもいいのだというようになり、どんどんと次に続くようになった。

妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

きっちりと引継ぎを行った

切迫早産で2週間後にお休みに入るかもしれない状況になり、限られた時間内で引継書を作り、引継ぎをした。後任がなかなか決まらず、短期間での引継ぎとなったが、引継書をきっちり作れたと思う。後任や周囲の方のために、そのあたりは非常に意識した。

先輩たちのおかげで、妊娠・出産後も働き続けることが 当たり前の環境になっている

妊娠・出産後も働き続けている先輩や同僚がいたことはすごく大きかった。ちょっとしたことで質問や相談ができ、不安が解消できる環境があった。同じ仲間がいることで、自然と働き続けることができていると思う。

限られた時間内で仕事を終わらせるよう心掛けている

出産・復職後は、保育園などから急に呼ばれることもあり、明日出勤できるか分からないので、納期ギリギリでは仕事をしないようにしている。ちゃんと区切りをつけて、仕事をその日で終わらせるようにしている。そう心掛けるだけで、意外とできてしまう。

妊娠や育児をしていても働きやすい雰囲気があるので、とてもありがたい。「急に呼ばれたので帰ります」と言っても、「ああ、帰っていいよ」と送り出してくれるので、言い出しやすい職場である。

今後に向けて

妊娠・出産後も働き続けることに理解のある職場なので、今は妊娠・出産した社員が100%復帰している。働き方に関するアンケートの実施など、今後も社員のニーズに対応するよう制度を充実させていきたい。

事例3

株式会社升喜 (東京都中央区)

働き続けることを基本に本人に合った対応を

妊娠・出産が理由の退職で人材を失うよりは、制度を利用し復帰してもらう方がよいとの考えのもと、産休・育休を取得しやすくするため、最初の産休・育休取得者には、会社側から制度を説明し利用を促した。その結果が、今につながっている。

妊娠中・復帰後の働き方については、本人との相談の上、担当業務の見直しをするなど柔軟に対応している。

卸売業・小売業



人事総務部 担当部長 沼尾 晋さん(左)
首都圏営業第二部 猪瀬 愛さん(右)



事業内容:

酒類食品総合卸売業
日本酒、焼酎、ワイン、
ウイスキー、リキュール、
ビール、清涼飲料水、
その他食品

正社員数:

女性18名、男性84名、
計102名

契約社員・パートタイム・
派遣社員数:

女性30名、男性24名、
計54名

(2018年7月時点)

過去5年間の妊娠・出産者数、

産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数6名、
産休・育休後復帰者数5名

設立年月:

1941年12月12日

URL:

<http://www.masuki.jp/>

女性労働者の職務内容:

第一子出産前 営業
育休復帰後 営業事務

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

最初の産休・育休取得は会社側から説明した

第1号の産休・育休取得者には、産休などの制度について会社側から説明した。会社として制度の利用を促すことで、女性労働者も取得しやすくなり、次に続いていった結果、現在がある。人事担当者として、妊娠を理由に退職となると、人材的に1人、完全にいなくなってしまうのでどうなのかという思いがあった。産休・育休中は人員減となるが、妊娠のために退職せずに、制度を使って、復帰する方がいい。

最初は驚く人もいたが、今は理解されている

社内の反応は、最初は抵抗というか、驚いているというか、「そんなことをうちの会社はやるのか」みたいな人もいた。「法律で決められており、社会全体がそういう風潮になっていく中で、いつまでも寿退社だ、出産退社だ、みたいな状況ではない」という話をし、今では理解は頂いている。ただし、人員減となる部署では、周りの人の負担が増え過ぎないように、人を配置したり採用したりと、1年ないし2年、いない間をどうするかを配慮しながら、周りにも理解を求めている。

妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

負担の大きな営業から内勤の営業事務へ

担当業務を変更してもらった

営業職で、何かあるとお客さまに迷惑が掛かるので、早い段階で直属の上司に報告した。営業職は重い荷物を運ぶこともあり、そういった業務もできなくなるので、事務職(内勤)への変更を希望した。変更の調整は、早い段階に言って、おなかが大きくなる前ぐらいに配置換えをしてもらった。その間も引継ぎ等もあったが、自主的に早く帰るようにしていた。

完全に事務職になってからは定時で退社した。上司からも早く帰るよう促してもらい、帰りやすかった。事務職であるが、営業の経験を生かして仕事をしようと心掛けた。

先輩の一人として、これからの人たちのロールモデルになりたい

ずっと働くつもりで入社し、先輩の女性社員の方々も全員産休を取得し戻っているので、自分も働くのは当たり前、というつもりでいた。職場のみんなウェルカムというか、全員が受け入れてくれる空気感で、非常にあたたかい雰囲気だったのがありがたかった。自分の働き方を見せることで、今後の人たちのロールモデルのようになればいいと思っている。

今後に
向けて

働き続けてもらうことを基本に考えている。どうやったら働き続けられるかが一番のポイント。そのためには、どうすればよいか、会社として本人の希望に寄り添いながら柔軟に対応していきたい。

事例4

株式会社丸英でんき (青森県五所川原市)

早めに職場で共有し、 身体に負担のある業務は同僚が配慮

立ち仕事や商品の運搬等、身体に負担のある業務もあるが、重い商品は同僚が運ぶなど、職場全体でフォロー。通院休暇は規定があり、必要に応じて付与、通勤緩和や休憩時間・勤務時間短縮・休業については申し出があれば変更している。

卸売業・小売業



管理部 部長 吉崎 和行さん(右)
第一営業部 櫻井 美香子さん(左)



事業内容:

家電製品販売。
電気、上下水道、
消防設備等の工事。
電設資材卸。

正社員数:

女性11名、男性48名、
計59名

契約社員・パートタイム・

派遣社員数:

女性1名、男性1名、
計2名

(2018年12月時点)

過去5年間の妊娠・出産者数、

産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数2名、
産休・育休後復帰者数2名

設立年月:

1952年11月

URL:

<http://www.marueidenki.com/>

女性労働者の職務内容:

家電製品の販売・営業職



妊娠中、体調のすぐれない時はレジの中で座らせてもらったこともある。休憩時間は、休憩室のソファで横になって体を休ませることが多かった。

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

社内制度はセンターファイルに置き自由に確認できる

社内制度はセンターファイルに置き自由に見られるようにしているが、半期毎の決起集会でも周知している。社内体制は、管理部の部長(男性)と担当者(女性)がいて、担当者がいるような相談を受け対応していた。社長が女性であり女性社員への気遣いもあった。

通院休暇は規定があり、必要に応じて付与し、通勤緩和や休憩時間・勤務時間短縮・休業については申し出があれば変更している。

同じ職場で働く仲間がフォローしあえる信頼感をもっている

社員は担当商品が決まっており、お客様から詳しい説明を希望されると担当者が対応するようにしているが、同僚が、出産・育児に限らず急な休み等でもフォローし合えるようにしている。妊娠・出産での欠員は補充せず、現場で業務の見直しや分担替えを話し合い対応している。現場で助け合い、うまく回している。

妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

つらい時は同僚が助けてくれた

接客は基本的に立ち仕事で、お腹が張ることや出血もあった。安定するまで通院回数も多く、健診以外の通院は同僚に迷惑をかけると思い心苦しかった。休憩時間は休憩室のソファで横になり身体を休めた。工作中にマスクを付けさせてもらったり、どうしても接客で立ち続けられないといけないうき、以前からお付き合いしているお客様には正直に伝え、逆に気を使ってもらったこともあった。

早めに産休に入るときの温かい言葉があった

早めに上司に報告した。上司から朝礼で、皆に言ってくれ、同僚は重いものの運搬をしてくれたり、つらい時に代わってくれた。早めに産休に入る時も「仕事は大丈夫だから、元気な子を産んで」と言ってもらい、ありがたかった。体調が不安な時は同僚や先輩に相談して不安を解消できた。先輩は無事出産して育てているので、アドバイスは心強かった。

希望すれば柔軟に対応してくれたのがありがたかった

妊娠中は体調が安定しなかったのも、同僚に迷惑をかけることも多かったと思う。社長が女性ということもあって、女性社員には気遣いがあり、すごくありがたくて感謝している。

会社はあまり制度等決まっていなかったが、希望すれば柔軟に対応してくれた。母健連絡カードを知らなかったのも、診断書を書いてもらったが、次に必要な時はカードを使いたい。

今後に向けて

社員はみな個別に担当商品を持ち、お客様から詳しい説明を希望されると担当者が対応している。長く勤務するほど商品知識も深くなり、お客様からの信頼も厚くなるため、会社としても復職することを待っている。

事例5

ブリヂストンファイナンス株式会社(東京都小平市)

母性健康管理措置要領で運用し、 理解を深めるための教育も実施

母性健康管理については、『母性健康管理措置要領』で運用しており、どの雇用形態でもほとんど正社員水準にしている。変更等の周知は、イントラネットで行い、e-ラーニング形式での教育も行っている。

金融業・保険業



企画管理部 吉田 傑さん(左)
給与企画部 藤岡 李奈さん(右)



事業内容:

金銭の貸付、債権の買取及び
経理事務並びに給与計算の
受託

正社員数:

女性20名、男性8名、
計28名

契約社員・パートタイム・

派遣社員数:

女性7名、男性0名、
計7名

(2018年12月時点)

過去5年間の妊娠・出産者数、

産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数3名、
産休・育休後復帰者数3名

設立年月:

1989年1月

URL:

<https://www.bridgestone.co.jp/corporate/outline/group/index.html>

女性労働者の職務内容:

事務職



ロッカールームの奥にソファがあり、
そちらで体を休めることができた。

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

母性健康管理措置要領で運用し、周知はイントラネットで

『母性健康管理措置要領』で母性健康管理について運用。前回の就業規則の改定で、どの雇用形態でもほとんど正社員水準に引き上げた。変更等の周知は、イントラネットで行っている。運用方法は人事労務担当部門が対象社員を抱える管理職へ個別に説明する。社内の担当窓口は、育児・介護関連の窓口で、人事・労務担当者が担当(男性1名、女性1名)。男性からも相談はあり、男性の育休取得者もいる。

理解を深めるためe-ラーニング形式で教育を実施

e-ラーニング形式で、ダイバーシティ教育を行い、テストも実施。自分にも関連する話だと思えるように、日頃からの意識醸成に努めている。

人員減となる部署の人員体制は、基本的には、代替要員の採用には頼らない。業務を見直す良い機会ととらえ、残っているメンバーでバックアップする。マンパワーが不足し滞りが出ると判断される際には、人員補充をする。設備面などは単独では費用がかかるため難しいが、親会社の良い制度を積極的に取り入れて、働きやすくしていきたい。

妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

仕事はその日のうちに終わらせることをこころがけた

急に体調を崩すかもしれないので、その日のうちに終わらせることを心掛けた。締め日に向けて各社にお願いしているので、ちょっと早めに電話してさりげなく催促したりした。確実に期日までに仕事を終わらせるように努めている。

サポートしてくれる同僚への感謝をいつも持っていた

職場で一番下なので、常に「教えてもらってありがとうございます」という日々だった。さらにお腹も大きくなって「ありがとうございます×2」位の態度で、心からの感謝が大事と思う。

感謝を忘れずに日々過ごしたい

自分は元々キャリア志向だったが、長い視点に立って、キャリアを満たすのは今ではないと考えている。育児と仕事を両立する中で、今はセーブしながらでいいと自分の心の健康のために思う。キャリアの差は取り返せないと思うけれど、会社の中のステータスだけが人生の中での価値ではない。以前の会社で体調を崩した時に、割り切りを学んだのかもしれない。

今の会社は本当にいい会社で、残業が無い、それだけで和気あいあいとできる。働く内容よりも人間関係が大事。感謝を忘れずに日々を過ごしたい。

今後に向けて

母性健康管理措置要領で運用し、どの雇用形態でもほとんど正社員水準にしている。正社員・パートともに、妊娠・出産後も復職してくれたことを、ありがたいと思っている。今後も良い制度は取り入れ、働きやすくしていきたい。

事例6

株式会社バップ (東京都千代田区)

女性労働者の意向を踏まえた業務変更で 長く働き続けられる体制に

映像制作の現場には身体的に負担の大きい業務もあるため、女性労働者の希望により、デスクワーク中心で負担の少ない業務に変更。復帰後の配属は、女性労働者と相談の上、現場の経験を活かし社内でも働き続けられる、契約関連に特化した部署とした。妊娠・子育て中で時短勤務でも能力が発揮しやすい部署となっている。

学術研究、専門・
技術サービス業



人事総務部 専門部次長

船井 まどかさん(左)

編成部 契約・権利処理グループ

板坂 さゆりさん(右)



事業内容:

CD、レコード音盤などの
録音物の企画、制作、
製造販売、配信
DVD、ブルーレイディスクなど
の録音、録画物の企画、制作、
製造販売、配信
ノベルティー用品の企画、
制作、製造
販売

正社員数:

女性35名、男性83名、
計118名

契約社員・パートタイム・ 派遣社員数:

女性21名、男性22名、
計42名

(2019年1月時点)

過去5年間の妊娠・出産者数、

産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数4名

産休・育休後復帰者数4名

設立年月:

1981年1月

URL:

<http://www.vap.co.jp/>

女性労働者の職務内容:

第一子妊娠中 映像制作
育休復帰後・第二子妊娠中
事務職

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

さまざまな社員に対応できるフルフレックス制度を採用

勤務体系は、裁量労働制の制作部門を除いてコアタイムなしのフルフレックス制度を導入している。通勤緩和や時差出勤等の規定もあるが、ほとんどの場合フレックス勤務の中でやりくりできている。妊婦について業務量の配慮は必要だが、周囲のフレックス社員は日ごろから通院や家事都合で勤務時間を変動させることがあり、妊娠中だからといって特別扱いしなくても対応できる。ほか制度として期限切れの有給休暇を累積し、産前産後や育休の前後に使えるプール休暇制度が活用されている。

職場環境を整備することで、 妊娠・出産しても戻って活躍してほしい

現場で培った知識と経験を活かせる、契約関連業務に特化した部署を新設。時短勤務でも能力を発揮してもらえる働きやすい部署となっている。会社からの期待も大きいタイミングでの妊娠・出産は本人・会社双方にとっての課題だが、社員それぞれステージに合わせた働き方で、どんどん活躍してもらいたい。

妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

負担の大きい現場から、社内の業務に変えてもらった

満員電車など人が多いところがつらく、出勤時間を遅らせたりもしたが、フレックス制のため、連絡すれば勤務時間のやりくりは可能だった。制作の現場では身体的に大変な仕事もあったので、上長と話し合い、他社との連絡・調整、デザインチェックや試作品の内容確認といった、社内ですべてのデスクワーク中心の業務に移行させてもらった。産休・育休後に復職した際は、制作現場の経験を活かせる、契約等を担当する部署が新設されたことだったので異動の希望を伝え、そこで勤務。第二子も妊娠・出産、復職している。

同僚への仕事の引継ぎを丁寧に行った

産休前に同僚に自分の業務を引継ぐ時には、同僚も自分の仕事の手一杯なのに申し訳ない気持ちもあった。自分にできることは丁寧な引継ぎだと思ったので、引継書の準備や、他社の関係者への紹介等をしながらも、自分でできることはなるべく自分でやった。

迷っている気持ちを汲んでもらい、気軽に産休を取ることができた

妊娠で辞めたら正社員という立場ももたないと思った。この業界や仕事が好きだったので、辞めたい気持ちはなかったが、子育てをしながら仕事が続けられるか自信がなく、迷った。総務に相談したら、とりあえず復帰のつもりで産休を取り、その間に復職するかどうか考えてみたらどうかと提案してもらった。前の産休取得者から期間が空いていて、直近の経験者が社内におらず不安もあったが、「とりあえず」と考える余地を残していただいたことで気軽に産休をとることができた。

今後に向けて

新卒採用の生粋の社員が今、家庭を持つ世代になってきたが、一番会社のことをわかってくれている世代であり、妊娠・出産しても戻ってきて、どんどん活躍してもらいたい。

事例7

学校法人東放学園(東京都杉並区)

特別視せず、
教職員全員がともに豊かな気持ちで働きたい

就業規則閲覧や、労務関連書類の取得は、イントラネットを活用。妊娠した女性労働者に対しての配慮はもちろんするが、特別視するのではなく、様々な環境にある教職員それぞれに配慮する制度も構築している。教職員が互いに助け合い、豊かな気持ちで働ける職場となっている。

教
学
支
援
業
育・
学
習
支
援
業



法人本部 人事育成部 部長
深沢 美すずさん(右)
東放学園音響専門学校 学務管理部
勅使川原 美鈴さん(左)



学校法人
東放学園

感動をつくる、そのために。

事業内容:

私立専修学校(5校設置/
テレビ・ラジオ・映画・声優・
コンサート・音楽・芸能の
分野で活躍するプロを育成)

正社員数:

女性58名、男性117名、
計175名

契約社員・パートタイム・

派遣社員数:

女性1名、男性1名、
計2名

(2018年12月時点)

過去5年間の妊娠・出産者数、

産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数5名、
産休・育休後復帰者数5名

学校法人認可年月:

1979年4月

URL:

<https://www.tohogakuen.ac.jp/>

女性労働者の職務内容:

東放学園音響専門学校
(渋谷区)
/学校事務

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

教職員それぞれにあった働き方ができるように

妊娠の報告があった女性労働者へは、産休から育休、復職へ向けての手続きやスケジュールなどを説明し、復職後には産業医との面談も実施。ただし、妊娠のための制度だけが特別なのではなく、失効した年次有給休暇の積立制度など、それぞれのライフスタイルに寄り添える制度をほかにも整備している。時間単位の有給休暇取得なども盛んで、教職員それぞれが自身に必要な制度を活用し、柔軟な働き方ができている。妊娠・出産・育児をきっかけに退職した教職員はひとりもない。

互いに助け合い、ともに豊かな気持ちで働きたい

教職員の年齢・家族構成・考え方などは様々。全教職員が出席する「教職員全体研修会」を毎年実施し、いわゆるビジネス系の内容だけではなく、ダイバーシティやメンタルヘルスなどについて理解を深める内容も実施している。互いが認め合い、助け合い、豊かな気持ちで働ける職場づくりを進めている。

妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

長く働いてきた自信もあったので、不安はあまりなかった

上司、先輩後輩ともに同僚は親切で、職場からはとても良くしてもらった。人事からも定期的にメール等で連絡があり安心だった。妊娠後、学生と直接関わる業務から他の事務業務に役割変更してもらったことで、体調にあわせて仕事ができ、体調も安定していた。後輩たちに、先輩が子どもを産んで頑張っているお手本になりたいという気持ちと、長く働いてきたという自信もあり、仕事復帰に向けての不安はあまりなかった。

座りっぱなしにならないよう、こまめに立つようにした

お腹が大きくなってくると、トイレも近くなり、長時間座っているとすごく苦しくなったため、座りっぱなしにならないよう、気をつけるようにした。よく歩くよう心がけ、授業ごとにチャイムが鳴るので、先生たちが職員室に戻ってくるタイミングで立つようにしていた。

感謝をして、当たり前と思わないようにした

実際に妊娠・出産してわかった大変さがあった。職場で妊娠・出産する人をフォローする側の気持ちも知っているので、常に感謝をして、当たり前と思わないようにした。

今後
向け

妊娠した女性への配慮の必要性を言わなくても、上司や周囲のメンバーが自然に柔軟なサポートできる環境ができている。これからも教職員がともに豊かな気持ちで働いていきたい。

事例8

社会福祉法人愛恵協会 (愛知県岡崎市)

「働きやすい職場づくり委員会」を設置 企業戦略として女性が働き続けられる環境を

新たに募集するより、今いる人たちをいかに留めていかにパワーを使う方が、人材確保のために望ましいと考えている。「働きやすい職場づくり委員会」で「妊娠・出産に関するパンフレット」を作成し、制度について職員に周知している。また、委員会では職員向けのアンケートを何度も実施し、よりよい職場づくりを行っている。

医療・福祉



業務執行理事 事務局長

鈴木 久義さん(右)

事務局 次長

成瀬 昭仁さん(左)



事業内容:

生活保護・生活訓練部門、
セルフ・生活介護部門、
地域福祉推進・相談部門、
幸田町事業部門の4つの
部門と事務局に分かれ、
それぞれが協力体制を作り
事業運営をしている。

正社員数:

女性39名、男性64名、
計103名

契約社員・パートタイム・

派遣社員数:

女性71名、男性24名、
計95名

(2018年12月1日時点)

過去5年間の妊娠・出産者数、

産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数8名

産休・育休後復帰者数4名

設立年月:

1952年5月

URL:

[http://www.aikei-k.or.jp/
index.html](http://www.aikei-k.or.jp/index.html)

女性労働者の職務内容:

相談業務



生活支援センター山中
相談支援専門員 山本 絵理子さん

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

企業戦略として女性が働き続けられる環境整備を

人材確保のためには、新たに募集するより、今いる人たちをいかに留めていかにパワーを使う方が、望ましいと考えており、企業が生き残るための戦略として女性の活用を図っている。求人難の今、男性職員だけでは無理であり、女性が働きやすい職場をつくらなければならない。女性に活躍してほしい、ちょうど今その時期に入ってきたと思う。社内LANの共有スペースを利用しての情報共有や「働きやすい職場づくり委員会」での職員向けのアンケートを通して、職員から意見が出るようになり、「あったらいいね」という話が具現化する取組みを実施している。

優秀な人材の定着が一番大事

仕事はチームで行うので、チームで話し合う風土がある。管理者(課長や係長)と月に1回、1対1面接を行い、そこが風通しの良さにつながっている。また、常に職員の表情を見て、声掛けをするようにしている。周りの職員が体調の変化に気づくことができる。規定にないことでも、本人申し出により、毎日半日の4時間勤務等、必要に応じて迅速かつ柔軟に対応をした。優秀な人材の定着が一番大事であり、そこが目的である。

妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

感謝の気持ちを忘れずにできる仕事は率先して行う

いつも感謝の気持ちを忘れずに、ちょっとしたことでもお礼をした。当たり前と思わずに「働けるのは皆さんのおかげです」という気持ちを持つようにした。妊娠と関係なく、同じように別の人が困っていたら自分も助けられるというような、自分から「私はこれならできます」という感じで、他の人のお手伝いを自分からやるようにした。

妊娠中も復帰後も柔軟に対応してもらっている

妊娠前は、利用者の介助や、早番、遅番、泊まりという交代勤務もある中で、重労働もしていた。妊娠後、担当業務を変えていただき、基本的には日勤帯だけの勤務になった。その他にも希望を伝えて配慮してもらった。復帰後は、週3日の時短勤務で働き、第二子も妊娠・出産。「就学児になるまでどういうふうにも働いてもいいよ」と言われて、本当に働きやすくしてもらっている。

この職場が好きなので辞めずに続けられている

この職場は、社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、ヘルパー等、資格を持っている人が多い。せっかくの資格なので、後輩には長く自分の力を発揮してもらいたいと思う。時間的な制約は壁となるが、制度を使えばやっていける。自分の思うように仕事ができ、いつも見守ってくれ、温かい雰囲気この職場が好きなので続けられている。

今後に向けて

女性が働きやすい職場は、男性もお年寄りも、結局は誰もが働きやすい職場ということになる。仕事はチームで行っているため、皆が働きやすい、よりよい職場づくりをめざしている。

事例9

社会福祉法人讃良福祉会 (大阪府寝屋川市) 妊娠を一緒に喜ぶ、 アットホームな職場づくりを意識

妊娠の症状は人それぞれであり、臨機応変な対応や女性労働者が申し出しやすい雰囲気づくりを心がけている。安心して出産、復帰してもらうために、休みやすい規定は重要との考えのもと、休暇等を充実。健診等はすべて特別休として有給対応している。

医療・福祉



事務主任 松下 正美さん



事業内容:

知的障害の方の支援、
授産活動。

社会福祉事業団体。

正社員数:

女性21名、男性14名、
計35名

契約社員・パートタイム・

派遣社員数:

女性6名、男性4名、
計10名

(2018年12月時点)

過去5年間の妊娠・出産者数、

産休・育休後復帰者数:

妊娠・出産者数5名、
産休・育休後復帰者数5名

設立年月:

2001年4月1日

URL:

<http://sanra.info/>

女性労働者の職務内容:

事務主任



体調がつかない時は、医務室のベッドで横にならせてもらった

職場環境の整備と効果(人事・労務部門担当者から)

健診等はすべて有給で規定

妊娠中は出血や入院など予期できないトラブルが起こることもあり、妊産婦健診は賃金の心配なく休める有給として規定。もともと、福祉事業に関わる仕事柄なのか何かの時にはお互いに受け入れ、フォローをしてくれる職場の雰囲気があり、安心して元気な赤ちゃんを産んで再び復帰してもらうためにも休みやすい規定は重要と考えている。

働きやすいと感じてもらい、妊娠・出産しても復帰してほしい

今はどこも人材確保が厳しい状況と思うが、私たちの業界は特に厳しい。特別休暇やその人に合わせた臨機応変な対応をすることにより、「働きやすい」と感じてもらいたい。働きながら妊娠・出産し、復帰する方がほとんどであり、妊娠＝退職と考える人はいないと思っている。

妊娠中の仕事上の工夫・職場からのサポート(女性労働者から)

妊娠を共に喜んでくれる上司。理解のある職場。

上司に妊娠報告をした時にとっても喜んでくれた。もともと「子どもができることは良いことだ」という考えの方で、喜んでもらったのは嬉しかった。また、周りも、体調が悪い時は、「好きなように休んで」という感じだったので助かった。1人目の時は出血をして2週間休み、2人目の時は子宮口が開きやすいと2カ月入院、3人目の時は手術で2週間入院した。場合にもよるが、特別休暇にしてもらえたというところはとても大きく、ありがたかった。

自己管理で体調にあわせて勤務できた

妊娠中はつねに配慮してもらったと思う。自宅はすごく近いが、通勤時間をずらしてもらったり、事務なので、自己管理で体調に合わせて勤務できた。昼食の給食もちょっと減らしたり、食べやすいようにしてもらった。

ソファや医務室のベッドで横にならせてもらった

妊娠中、気分が悪くなった時等は適宜、休憩を取らせてもらったり、医務室のベッドで横にならせてもらった。作業場に参加されている障がい者の方が体調が悪くなった時に利用する医務室は、ベッドやカーテンで仕切られているので、職員も体調が悪くなった時はこちらで休むことができる。

今後に向けて

妊娠の症状は人それぞれ。働く女性の立場を考え、安心して妊娠・出産できる職場でありたいと思っている。

參考資料

1. 母性健康管理に関するQ&A

Q 就業規則に定めていませんが、妊娠がわかった女性労働者には、個人的に配慮しています。規定しなくてはいけないでしょうか？

A 母性健康管理に関する措置が円滑に講じられるためには、あらかじめその具体的な取扱いや手続きについて就業規則等に規定しておくことが重要です。また、労働者へ母性健康管理制度に関する周知・啓発を行う上でも就業規則等に規定しておくことは重要です。

Q パートタイム労働者または派遣労働者は、母性健康管理の措置を受けることができるのでしょうか？

A 母性健康管理に関する措置は、労働者の健康に直接かつ重大な関係があるものですので、就業形態を問わず、パートタイム労働者や派遣労働者等についても、母性健康管理の対象に含まれます。

Q 母健連絡カードの申請がないと勤務時間の短縮等の措置は講じる必要はないのでしょうか？

A 母健連絡カードはあくまでも、医師等の指導事項を事業主に的確に伝えるためのものです。したがって、カードの提出がない場合でも、女性労働者の申し出等から医師等の指導内容等が明確であれば、事業主は必要な措置を講じる必要があります。また、その内容が不明確な場合には、事業主は女性労働者を介して医師等と連絡をとり、判断を求める等適切な対応が必要です。

Q 勤務時間の短縮や休憩、休業の措置について、賃金の取扱いはどうすべきでしょうか？

A 勤務時間の短縮や休憩、休業によって実際に勤務しなかった時間分の賃金については、労使で話し合っ決めていくことが望まれます。

「女性にやさしい職場づくりナビ」では母性健康管理について、一般的に多く寄せられる質問、疑問へのお答えを紹介しています。ご参考にしてください。

2. 「女性にやさしい職場づくりナビ」を活用しましょう！

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

「女性にやさしい職場づくりナビ」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企業の措置を企業活動に関わるすべての方に広く周知し、母性健康管理の取り組みを推進するための支援サイトです。

事業主の方や、働く女性にとって、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。

また、専門家による相談窓口も設けております。



主なコンテンツの紹介

用語辞典

母性健康管理に関する措置や法律、妊娠時の病気・症状に関する用語の解説をしています。「シチュエーション別」と「50音順」で検索できるページがあります。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。

専門家がお答えします

企業担当者の方や女性労働者の方からのよくあるご質問と産業医・産科医・社会保険労務士などの専門家からの回答をご紹介します。

産前・産後休業、育児休業の自動計算

出産予定日、又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の計画を立てるのに役立ちます。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。

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、母性健康管理等の制度をご紹介します。

「女性にやさしい職場づくりナビ」 <https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>
Facebook LINE スマートフォンサイトもご覧ください

▼ 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. 経済的支援について

主な経済的支援については以下のとおりです。参考にしてください。

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(10円未満四捨五入)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、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	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、その後のものに限り)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。

お問合せ	ハローワークへ確認してください。
------	------------------

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し出ることにより、本人負担分、会社負担分共に免除されます。

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・予約不要・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

<https://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

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

●ハローワーク

厚生労働省が運営する、就職支援・雇用促進のためのサイト。求人の検索や雇用保険のお手続き、求人のお申込み手続きや雇用保険・助成金、ハローワークの情報などのサービスを提供しています。

育児休業給付金に関してもこちらにお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

「働く女性の身体と心を考える委員会」委員

上村 いずみ (前)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

高野 晶子 日本商工会議所・東京商工会議所 産業政策第二部 課長

中井 章人 日本医科大学多摩永山病院 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

百枝 幹雄 聖路加国際病院 副院長 女性総合診療部 部長

平成31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 中小企業における母性健康管理ガイドブック

平成30年度厚生労働省委託「母性健康管理推進支援事業」

平成31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

〒105-0014 東京都港区芝2-27-8 VORT芝公園8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

<https://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。

