

2 指導事項を守ることができるようにするための措置(法第13条関係)

妊娠中及び出産後の女性従業員が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性従業員が、受けた指導事項を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

● 指導事項を守ることができるようにするための措置

事業主が講じなければならない措置は、次のとおりです。

- ① 妊娠中の通勤緩和
- ② 妊娠中の休憩に関する措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

事業主はこれらの措置を決定した場合には、決定後速やかに女性従業員に対してその内容を明示してください。その際は、書面による明示が望ましいでしょう。

以下、それぞれの措置について詳しく説明していきます。

(1) 妊娠中の通勤緩和

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

電車、バス等の公共交通機関の他、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。

措置の具体的な内容としては、次のようなものが考えられます。

(イ) 時差通勤

- 始業時間及び終業時間に各々 30分～60分程度の時間差を設けること
- 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こと

(ロ) 勤務時間の短縮

- 1日30～60分程度の時間短縮

(ハ) 交通手段・通勤経路の変更

- 混雑の少ない経路への変更

通勤時の交通事情は、従業員の居住地、会社の始業時刻等により様々に異なるので、妊娠中の女性従業員の健康状態や通勤事情を勘案して、措置内容を決定することが望ましいでしょう。

(2) 妊娠中の休憩に関する措置

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

イ 措置の具体的な内容には、次のものが含まれます。

- (イ) 休憩時間の延長
- (ロ) 休憩回数の増加
- (ハ) 休憩時間帯の変更

● 妊娠中の女性従業員の状況に応じて、適宜、これらの措置を講じてください。

□ 産業保健スタッフや機会均等推進責任者（P36 参照）との連携

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

ハ その他

部屋の一部において休憩できるようにするため長椅子等を利用する場合は、つい立てを立てる等の工夫をすることが望されます。

また、立作業に従事している妊娠中の女性従業員のそばに椅子を置くなどにより、休憩が取りやすいように工夫することが望されます。



休憩場所を設ける場合には、妊娠中の女性従業員が臥床できる休養室を設けることが望ましいでしょう。

(3) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

妊娠中又は出産後の女性従業員が、健康診査等の結果、医師等からその症状等について指導を受け、それを事業主に申し出た場合には、事業主は医師等の指導に基づき、その女性従業員が指導事項を守ることができるようになりますため、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置を講じなければなりません。

イ 対象とする女性従業員の範囲

妊娠中及び出産後1年を経過していない女性従業員が対象となります。

□ 措置の具体的な内容としては、次のようなものが考えられます。

(イ) 作業の制限

〔例〕 ● 負担の大きい作業としては、

- 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 等

があり、これらの作業から、例えば、座作業、デスクワーク、負荷の軽減された作業への転換による負担の軽減

□ 勤務時間の短縮

〔例〕 ● つわり、妊娠貧血（軽症）、妊娠浮腫（軽症）等の症状に対応するため、医師等の指導に基づき、例えば、1日1時間程度の勤務時間の短縮

(ハ) 休業

〔例〕 ● 妊娠悪阻、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

(ニ) 作業環境の変更

〔例〕 ● 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

医師等の指導を的確に事業主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」が定められています。使い方は、P11～14で詳しく説明します。

(4) 医師等の具体的な指導がない場合又は措置が不明確な場合の対応

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とり、判断を求める等適切な対応が必要です。

イ 医師等の具体的な指導がない場合

(イ) 「通勤緩和」及び「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従業員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の状況を詳細に知り得ないことから、具体的な指導がないことがあります。その場合も、事業主はその女性従業員から通勤緩和や休憩に関する措置の申出があったときは、その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。

(ロ) 適切な対応の例示

- ① 女性従業員を介して、担当の医師等と連絡をとり、判断を求める。
- ② 企業内の産業医、保健師等の産業保健スタッフに相談し、判断を求める。
- ③ 機会均等推進責任者へ相談し、判断を求める。
- ④ 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

(イ) 「妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置」については、女性従業員の妊娠の経過に異常又はそのおそれがある場合であるので、担当の医師等の指導が不明確な場合には、事業主は、口で述べる具体的対応等を通して、必要な措置を講じなければなりません。

(ロ) 事業主がとるべき具体的対応

- ① 女性従業員を介して担当の医師等と連絡をとり、判断を求める。
- ② 企業内の産業保健スタッフに相談して、必要な措置を決める。

※担当医や、産業保健スタッフが措置の判断を行う場合には、別表（P9～10）を参考にしてください。

1 妊娠中の症状等に対応する措置

	症 状 等	措 置 内 容
つわり	妊娠初期に現れる食欲不振、吐き気、胃の不快感、胃痛、嘔吐などの症状。一般に妊娠12週（第4月）頃に自然に消失する場合が多い。	悪臭がする、換気が悪い、高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限 体重が1週間に2kg前後減少する場合、尿中ケトン体が陽性の場合、妊娠12週を過ぎても症状が軽快せずに残る場合 勤務時間の短縮
妊娠悪阻	つわりの強いもので食物摂取が不能になり、胃液血液等を混じた嘔吐が激しく全身の栄養状態が悪化する。脳症状（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。	1週間に3～4kgの体重減少のある場合、尿中ケトン体が（2+）以上を示す場合、脳症状や肝機能障害（GOT、GPTが100IU/l以上）を示す場合 休業（入院加療）
妊娠貧血	妊娠中の血液量の増加により、血液中の赤血球数又は血色素量が相対的に減少するもので、顔色が悪い（蒼白い）、動悸、息切れ、立ちくらみ、脱力感などの症状が現れる場合がある。	血色素量が9g/dl以上11g/dl未満の場合 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 血色素量が9g/dl未満の場合 休業（自宅療養）
子宮内胎児発育遅延	子宮内において胎児の発育が遅れている状態。	胎児の推定体重が正常の発育曲線の正常限界より小さい場合 負担の大きい作業の制限、勤務時間の短縮又は休業（自宅療養又は入院加療）
切迫流産（妊娠22週未満）	流産しかかっている状態。出血、褐色のおりもの、下腹部の痛み、下腹部の張りが徵候となる。	休業（自宅療養又は入院加療） ……注）1
切迫早産（妊娠22週以降）	早産しかかっている状態。出血、下腹部の痛み、下腹部の張り（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徵候となる。	休業（自宅療養又は入院加療） ……注）1
妊娠浮腫（むくみ）	起床時などに、下肢、上肢、顔面などに次のようなむくみが認められ、かつ1週間に500g以上の体重増加がある場合。妊娠後半期（妊娠20週以降）に生じやすい。 〔下肢：すねのあたりを指で押すと陥没する。 上肢：手指のこわばり。はれぼったい。指輪がきつくなる。 顔面：額を指で押すと陥没する。まぶたがはれぼったい。〕	軽症（浮腫が全身に及ばない）の場合 負担の大きい作業、長時間にわたる立作業、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（浮腫が全身に及ぶ）の場合 休業（入院加療）
蛋白尿 ……注）2	尿中に蛋白が現れるもので、ペーパーテストにより検査する場合は連続して2回以上陽性の場合を、24時間尿で定量した場合は、300mg/日以上を、蛋白尿陽性という。	軽症（300mg/日以上、2g/日未満）の場合 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 重症（2g/日以上）の場合 休業（入院加療）
高血圧 ……注）2	自覚症状として、頭痛、耳鳴り、ほてりなどが生ずることもあるが、自覚されないことが多いので、定期健診時、職場、家庭等で血圧を測定することが必要である。高血圧が認められたら数時間安静後再検して確認する。	軽症（最高血圧140mm Hg以上160mm Hg未満又は最低血圧90mm Hg以上110mm Hg未満）の場合 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 重症（最高血圧160mm Hg以上又は最低血圧110mm Hg以上）の場合 休業（入院加療）

症 状 等		措 置 内 容
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もの ……注) 3	負担の大きい作業の制限、勤務時間の短縮又は休業（自宅療養又は入院加療）
妊娠中にかかりやすい病気		
静脈瘤	下肢や陰部の静脈がふくれあがったもので、痛み、歩行困難などが生ずることがある。妊娠後半期に起こりやすい。	症状が著しい場合 長時間にわたる立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になっての休憩
痔	外痔核の腫れによる痛みや排便痛、排便時出血。	症状が著しい場合 長時間にわたる立作業、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
腰痛症	子宮の増大、重心の前方移動、ホルモンの影響等により生ずる腰部の痛み。	症状が著しい場合 長時間にわたる立作業、腰に負担のかかる作業又は同一姿勢を強制される作業の制限
膀胱炎	細菌感染等による膀胱の炎症。尿意が頻繁となり排尿痛や残尿感がある。	症状が著しい場合 負担の大きい作業、長時間拘束される作業又は寒い場所での作業の制限 高熱を伴った腎盂・膀胱炎の場合 休業（入院加療）
多胎妊娠	複数の胎児が同時に子宮内に存在する状態。切迫流早産や子宮内胎児発育遅延を起こしやすい。	双胎の場合 妊娠26週以降、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 三胎以上の場合 特に慎重な管理を必要とする ……注) 4

2 産後の症状等に対応する措置

症 状 等		措 置 内 容
回復不全	産後長期にわたって全身状態の回復が不良なもの。	負担の大きい作業の制限、勤務時間の短縮又は休業（自宅療養）

注) 1 前回流早産したことがある場合はより慎重な管理が必要である。

注) 2 妊娠20週以降、分娩後12週までに高血圧が見られる場合、または高血圧に蛋白尿を伴う場合のいずれかで、且つこれらの症候が偶発合併症によらないものを「妊娠高血圧症候群」といい、母体および胎児・新生児にいろいろな悪影響を及ぼすので、早期発見、早期治療が大切である。

注) 3 例えば心臓病、腎臓病、高血圧、糖尿病、ぜんそく、膠原病、甲状腺疾患などは、妊娠により症状が悪化する恐れがある。

注) 4 双胎の平均分娩週数は妊娠36週であり、三胎以上はより早い。その10週間前からの慎重な管理は、切迫流早産や子宮内胎児発育遅延の予防にとって重要である。

双胎の中には、種類によって胎児予後が悪くなるものがあるので、診断確定のため妊娠初期に数回通院検査の必要がある場合がある。

(5) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用

妊娠中及び出産後の女性従業員が医師等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主に的確に伝えられるようにするために、「母性健康管理指導事項連絡カード」（以下「母健連絡カード」といいます。）を利用してください。（母健連絡カードの様式はP13～14を参照。）

女性従業員からこのカードが提出された場合、事業主は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。

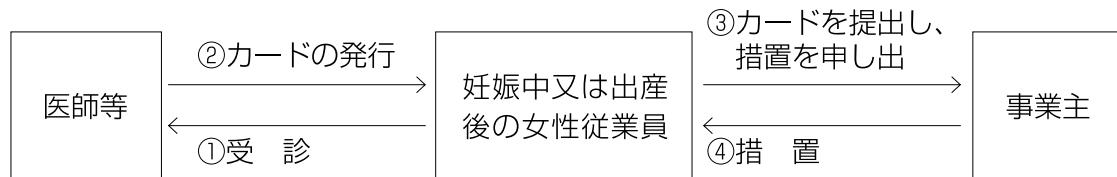
イ 「母健連絡カード」の趣旨

事業主が、妊娠中及び出産後の女性従業員に対して、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の内容が事業主に的確に伝達され、講すべき措置の内容が明確にされることが最も重要です。

このため、「妊娠中及び出産後の女性従業員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すべき措置に関する指針」に「母健連絡カード」の様式が定められています。

□ 「母健連絡カード」の使用方法

- (イ) 医師等は、妊娠中又は出産後の女性従業員に対して、健康診査等の結果、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置が必要であると認められる程度の指導事項がある場合、母健連絡カードに必要な事項を記入して渡します。（①、②）
- (ロ) 妊娠中又は出産後の女性従業員は、事業主にこの母健連絡カードを提出して、措置を申し出ます。（③）
- (ハ) 事業主は、母健連絡カードの記入事項に従って通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じます。（④）



「母健連絡カード」については、

- ①P13～14のカード様式をコピーして使うことができます。
- ②厚生労働省ホームページからダウンロードすることができます。
(政策について→分野別の政策→雇用・労働→雇用均等→雇用均等政策→女性労働者の母性健康管理のために)
- ③ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、それをコピーして使うことができます。

不明な点は都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください。

ハ 「母健連絡カード」の提出がない場合の対応

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、女性従業員本人の申出等からその内容等が明らか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、事業主は女性従業員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。（P8 参照）



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。