



教 県 8 4 - 2 号

令和 5 年 4 月 1 4 日

各市町村教育委員会教育長 }
各 教 育 事 務 所 長 } 様

埼玉県教育委員会教育長

「妊娠中の女性職員への配慮等について（通知）」の一部変更について

標記の件については、令和 4 年 4 月 2 6 日付け教県第 1 1 7 - 2 号「『妊娠中の女性職員への配慮等について（通知）』の一部変更について」に基づき、各市町村教育委員会において、適切な対応をお願いしているところです。

このたび、文部科学省から、令和 5 年 4 月 1 0 日付け事務連絡により、当該措置の期限が令和 5 年 3 月 3 1 日から令和 5 年 9 月 3 0 日に延長されたことについて別添写しのとおり、通知がありましたので、送付します。

各市町村教育委員会におかれましては、別紙のとおり、適切に対応するようお願いします。

担 当：県立学校人事課学事担当 天野

電 話：0 4 8 - 8 3 0 - 6 7 3 5

厚生労働省の指針が改正され、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の適用期限が令和5年3月31日から令和5年9月30日に延長されたことについて、総務省から事務連絡が発出されましたので送付いたします。



事務連絡
令和5年4月10日

各都道府県・指定都市教育委員会 御中

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の適用期限の延長について

「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」（以下「指針」という。）に基づく新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置については、「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」の一部改正について（通知）

（令和2年5月7日付け2初初企第6号文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長及び財務課長通知）において、指針の実施についてお願いしており、また、令和4年4月22日付事務連絡において、当該措置の期限が令和5年3月31日に延長された旨お知らせしていたところですが、令和5年3月31日に指針が改正され、当該措置の期限が令和5年3月31日から令和5年9月30日に延長されたことについて、総務省から別添のとおり事務連絡が発出されておりますので、送付いたします。

各都道府県教育委員会におかれては、本件について域内の市（指定都市を除く。）区町村教育委員会に対して周知を図っていただくようお願いいたします。

【連絡先】

（教育委員会事務局職員に関すること）

文部科学省 初等中等教育局

初等中等教育企画課地方教育行政係

（電話）03-5253-4111（内線4676）

（学校の教職員に関すること）

文部科学省 初等中等教育局

初等中等教育企画課教育公務員係

（電話）03-5253-4111（内線2588）

妊娠中の女性職員への配慮等について

職員	服務及び措置
(1) 本人から口頭又は文書による申出の場合。	・ 妊娠障害休暇 (妊娠期間を通じて14日の範囲内)
(2) 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。)の提出の場合。	
①母健連絡カードに「 <u>感染のおそれが低い作業への転換</u> 」「 <u>出勤の制限</u> 」等の文言の記載がある場合。 (例)「感染症のおそれの低い作業への転換又は出勤の制限(休業)などの措置を講じること。」	・ 職員との話し合いのもと、校務に支障がない範囲でいずれかの措置を講じる。 ・ 学校内での勤務内容の配慮 ・ 自宅勤務(※) ・ 時差出勤(※) ※「休業」「療養」等勤務ができない旨の文言の記載が、左記の例のように併記されている場合は①を適用すること。
②母健連絡カードに「 <u>休業</u> 」「 <u>療養</u> 」等勤務ができない旨の文言のみが記載されている場合。 (例)「コロナウイルス感染への強いストレスがあることから、休業の措置を講じること。」	・ 病気休暇

(注) (1)については、令和5年3月31日付け教県第963-2号「『学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例』及び『学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則』の運用について(通知)」の第11の4項 妊娠障害休暇(5)を参照のこと。

(2)については、医師の診断に基づいて提出された「母性健康管理指導事項連絡カード」により必要な措置を行うこと。

(※) 令和5年3月14日付事務連絡「感染症拡大防止等に資する場合における自宅勤務及び時差出勤の運用終了について」において、各市町村でこれまで行っていた自宅勤務及び時差出勤の運用の終了について適切に対応するよう通知したが、本通知(2)①の場合においては、承認することができる。

写

事務連絡
令和5年3月31日

各都道府県総務部
(人事担当課・安全衛生担当課扱い)
(市町村担当課・区政課扱い)
各指定都市総務局
(人事担当課・安全衛生担当課扱い)

御中

総務省自治行政局公務員部
公務員課
女性活躍・人材活用推進室
安全厚生推進室

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の適用期限の延長について

「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」(以下「指針」という。)に基づく新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置については、これまで令和4年4月5日付け事務連絡等により周知させていただいているところですが、令和5年3月31日に指針が改正され、当該措置の期限が令和5年3月31日から令和5年9月30日に延長されました。参考までに、厚生労働省より各都道府県労働局長宛てに発出された通知(別紙1)及び当該措置に関するリーフレット(別紙2)を、送付します。

各都道府県の市区町村担当課におかれましては、都道府県内市区町村(指定都市を除く。)及び一部事務組合等にも、この旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本事務連絡についての情報提供を行っていることを申し添えます。

【連絡先】総務省自治行政局公務員部

公務員課(勤務時間・休暇制度に関すること)

電話 03-5253-5544

女性活躍・人材活用推進室(在宅勤務・テレワークに関すること)

電話 03-5253-5546

安全厚生推進室(上記以外に関すること)

電話 03-5253-5560

雇均発0331第1号

令和5年3月31日

各 都道府県労働局長 殿

厚生労働省雇用環境・均等局長

(公 印 省 略)

「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」の一部改正について（通知）（一部改正）

令和5年3月31日に「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の一部を改正する件」（令和5年厚生労働省告示第155号。以下「改正告示」という。）が告示、適用された。

改正告示により、「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」が改正され、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の期限が令和5年3月31日から令和5年9月30日へ延長されたことに伴い、令和2年5月7日付け基発0507第5号・雇均発0507第14号「「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」の一部改正について（通知）」を別添のとおり改正することとしたので、その的確な施行に遺漏なきを期されたい。

○別添

令和2年5月7日付け基発0507第5号・雇均発0507第14号「「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」の一部改正について（通知）」新旧対照表

（参考資料）

令和2年5月7日付け基発0507第5号・雇均発0507第14号「「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」の一部改正について（通知）」改正後全文

新旧対照表

- 令和2年5月7日付け基発0507第5号・雇均発0507第14号「妊産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」の一部改正について（通知）」

（傍線部分は改正部分）

改 正 後	改 正 前
今般、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している状況等を踏まえ、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、「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の一部を改正する件」（令和2年厚生労働省告示第201号。以下「令和2年改正告示」という。）が令和2年5月7日付けで告示された。 また、「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の一部を改正する件」（令和5年厚生労働省告示第155号。以下「令和5年3月改正告示」という。）が令和5年3月31日付けで告示された。 令和2年改正告示及び令和5年3月改正告示により、「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年法律第113号。以下「法」という。）第13条第1項に基づく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	今般、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している状況等を踏まえ、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、「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の一部を改正する件」（令和2年厚生労働省告示第201号。以下「令和2年改正告示」という。）が令和2年5月7日付けで告示された。 また、「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の一部を改正する件」（令和4年厚生労働省告示第142号。以下「令和4年3月改正告示」という。）が令和4年3月31日付けで告示された。 令和2年改正告示及び令和4年3月改正告示により、「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年法律第113号。以下「法」という。）第13条第1項に基づく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、令和5年<u>9月30日</u>までの間、新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに規定され、告示日から適用される。 改正の趣旨、内容等は下記のとおりであるので、その円滑な実施に遺漏なきを期されたい。 記 第1～第3 (略) 第4 適用期日 この通達は、令和2年5月7日から令和5年<u>9月30日</u>までの間、適用すること。 以上	するために事業主が講ずべき措置に、令和5年<u>3月31日</u>までの間、新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに規定され、告示日から適用される。 改正の趣旨、内容等は下記のとおりであるので、その円滑な実施に遺漏なきを期されたい。 記 第1～第3 (略) 第4 適用期日 この通達は、令和2年5月7日から令和5年<u>3月31日</u>までの間、適用すること。 以上
---	---

写

基発0507第5号

雇均発0507第14号

令和2年5月7日

(最終改正) 令和5年3月31日雇均発0331第1号

各 都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

(公 印 省 略)

厚生労働省雇用環境・均等局長

(公 印 省 略)

「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」の一部改正について（通知）

今般、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している状況等を踏まえ、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、「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の一部を改正する件」（令和2年厚生労働省告示第201号。以下「令和2年改正告示」という。）が令和2年5月7日付けで告示された。

また、「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の一部を改正する件」（令和5年厚生労働省告示第155号。以下「令和5年3月改正告示」という。）が令和5年3月31日付けで告示された。令和2年改正告示及び令和5年3月改正告示により、「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年法律第113号。以下「法」という。）第13条第1項に基づく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、令和5年9月30日までの間、新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに規定され、告示日から適用される。

改正の趣旨、内容等は下記のとおりであるので、その円滑な実施に遺漏なきを期されたい。

記

第1 改正の趣旨

現在、我が国において新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している。新型コロナウイルスについては不明な点が多いが、現在、有効なワクチンが存在せず、妊婦については、使用できる医薬品についても制限がある。こうした中で、妊娠中の女性労働者は、職場における作業内容等によって、新型コロナウイルス感染症への感染に大きな不安を抱える場合があり、その心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響を与えるおそれがあるところである。

母と子という「2つの生命」を守るという観点、そして少子化対策としても、妊娠中の女性労働者が、安心して妊娠を継続し、子どもを産み育てられるような環境を整備することが重要である。このため、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、今般、妊娠中の女性労働者の母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を規定したものであること。

第2 新型コロナウイルス感染症に関する措置について

令和2年改正告示により新たに規定された「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年厚生労働省告示第105号。以下「指針」という。）の2(4)は、妊娠中の女性労働者が、保健指導又は健康診査を受けた結果、当該女性労働者の作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、母子保健法の保健指導又は健康診査を行う医師又は助産師（以下「医師等」という。）からこれに関する指導を受け、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、当該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、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう。）等の措置を講じなければならないことを明らかにしたものであること。

また、担当の医師等による当該指導に基づく措置の内容が不明確な場合にも、担当の医師等と連絡をとり判断を求める等により、必要な措置を講じなければならないことを明らかにしたものであること。

1 措置の具体的内容

「作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう。）等」は、措置の具体的内容として例示したものであり、「等」には、例えば、新型コロナウ

ウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスを軽減するための通勤緩和の措置（時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段や通勤経路の変更）が含まれること。

措置の具体的内容については、事業主が企業内の産業医等産業保健スタッフや機会均等推進責任者（令和2年6月1日以降は、法第13条の2に規定する男女雇用機会均等推進者。以下同じ。）の助言に基づき女性労働者と話し合って定めることが望ましいこと。その場合、具体的な措置内容の判断に当たっては、個々の女性労働者の作業内容等を勘案して、事業主において決定することが望ましいこと。

標準的な内容としては、次の措置が考えられること。

また、一般的に、健康診査等を行う医師等は、妊娠中の女性労働者の職場における作業等の状況を詳細に知ることが難しいことから、新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する妊娠中の女性労働者の心理的なストレスに関して、医師等が行う指導の標準的な内容としては、以下の①又は②の措置のいずれかを選択的に講じることを求めるものが考えられること。この場合、事業主は、①又は②のいずれかの措置を講じれば足りるものであること。

① 作業の制限

「作業の制限」は、新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスを軽減するために必要かつ十分なものを行うこと。例えば、顧客や利用者等と対面で接触する機会が多い作業から、こうした機会が少ない事務作業などに転換する等の措置が考えられること。

② 出勤の制限

「出勤の制限」は、在宅勤務又は休業の措置をいうものであること。

なお、「在宅勤務」は、テレワーク等により在宅での勤務をさせることをいうが、新たに在宅での勤務が可能な作業を創設して与えることまでを事業主に求めるものではないこと。

2 医師等の指示が不明確である場合における事業主がとるべき具体的措置

指針2(4)の「医師等と連絡をとりその判断を求める等」とは、事業主がとるべき対応の例示を示したものであるが、事業主は、女性労働者を介して担当の医師等に確認をとり、その判断を求めるほか、企業内の産業保健スタッフや機会均等推進責任者に相談する等により必要な措置を講ずること。

例えば、医師等の指導内容が1の①又は②のいずれか特定の措置を求める内容である場合等には、他の措置で代替することができるかについて、事業主は、女性労働者を介する等して担当の医師等に確認を行うことが考えられる

こと。

3 休業中等の待遇

休業中等の賃金等の取扱いについては、契約ないし労使で話し合って定めておくことが望ましいこと。

第3 母性健康管理指導事項連絡カードの利用

事業主が母性健康管理上必要な措置を講ずるためには、医師等の指導を受けた旨の女性労働者の申出が必要であり、指導事項の内容の的確な伝達及び講ずべき措置内容の明確化が重要であることから、指針3(1)において、事業主に「母性健康管理指導事項連絡カード」（以下「指導事項連絡カード」という。）の利用が促されており、その取扱いとは2(4)の措置の場合も同様であること。なお、女性労働者は、「指導事項連絡カード」を使用しない場合においても、事業主に対して医師等の指導事項の内容、妊娠週数、出産予定日等を書面により申し出ることが望ましいこと。

指針2(4)の措置に係る「指導事項連絡カード」の使用方法は、次のとおりであること。

- ① 「指導事項連絡カード」は、「1.氏名等」、「2.指導事項」（「標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項」欄を含む。）、「3.上記2の措置が必要な期間」及び「4.その他の指導事項」については、医師等が記入し、氏名を記載して女性労働者に渡すこと。

症状等に対して、必要な措置を記入する場合に、「指導事項連絡カード」の裏面の「(参考) 症状等に対して考えられる措置の例」を参考とすること。

2(4)の措置に係る指導事項は「2.指導事項」のうち「標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項」欄に記入すること。また、通勤緩和の措置が必要な場合には、「4.その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置（在宅勤務を含む。）」に○を記入すること。

- ② 女性労働者は、「指導事項連絡カード」の下部の「指導事項を守るための措置申請書」欄に、申請日、所属及び氏名を記入して事業主に措置を申し出るものとする。
- ③ 事業主は、「指導事項連絡カード」を受け取った場合には、「標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項」欄等に記入された指導事項に基づき必要な措置を講ずるものであること。女性労働

者から申出を受けた事業主は、措置内容を決定した後、速やかに、当該女性労働者に対して、措置内容を明示する必要があること。その場合において、措置の明示は、書面によることが望ましいこと。

第4 適用期日

この通達は、令和2年5月7日から令和5年9月30日までの間、適用すること。

新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置について



対象期間が令和5年9月30日まで延長されます。

妊娠中の女性が新型コロナウイルス感染症に感染すると、重症化するリスクが高いとされており、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって感染への大きな不安やストレスを抱える場合があります。こうした状況を踏まえ、母性健康管理が適切に行われるよう、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を定めています。

▶▶母性健康管理措置とは

- 男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

▶▶新型コロナウイルス感染症に関する措置について

- 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。
- 本措置の対象期間は、令和2年5月7日～令和5年9月30日です。

指導の例：感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）

主治医等から指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

事業主は母健連絡カードに記載された主治医等の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

母性健康管理措置には、他にも以下のような措置があります。

- 妊娠中の通勤緩和
- 妊娠中の休憩に関する措置
- 妊娠中又は出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

このほか、妊娠中の女性労働者は、主治医等からの指導がなくても、時間外、休日労働、深夜業の制限等を請求できます（労働基準法）。

女性の心とからだの健康をサポートするサイト

「働く女性の心とからだの応援サイト」内

「妊娠出産・母性健康管理サポート」ページ

https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/index_bosei.html



職場における妊娠中の女性労働者等への配慮について

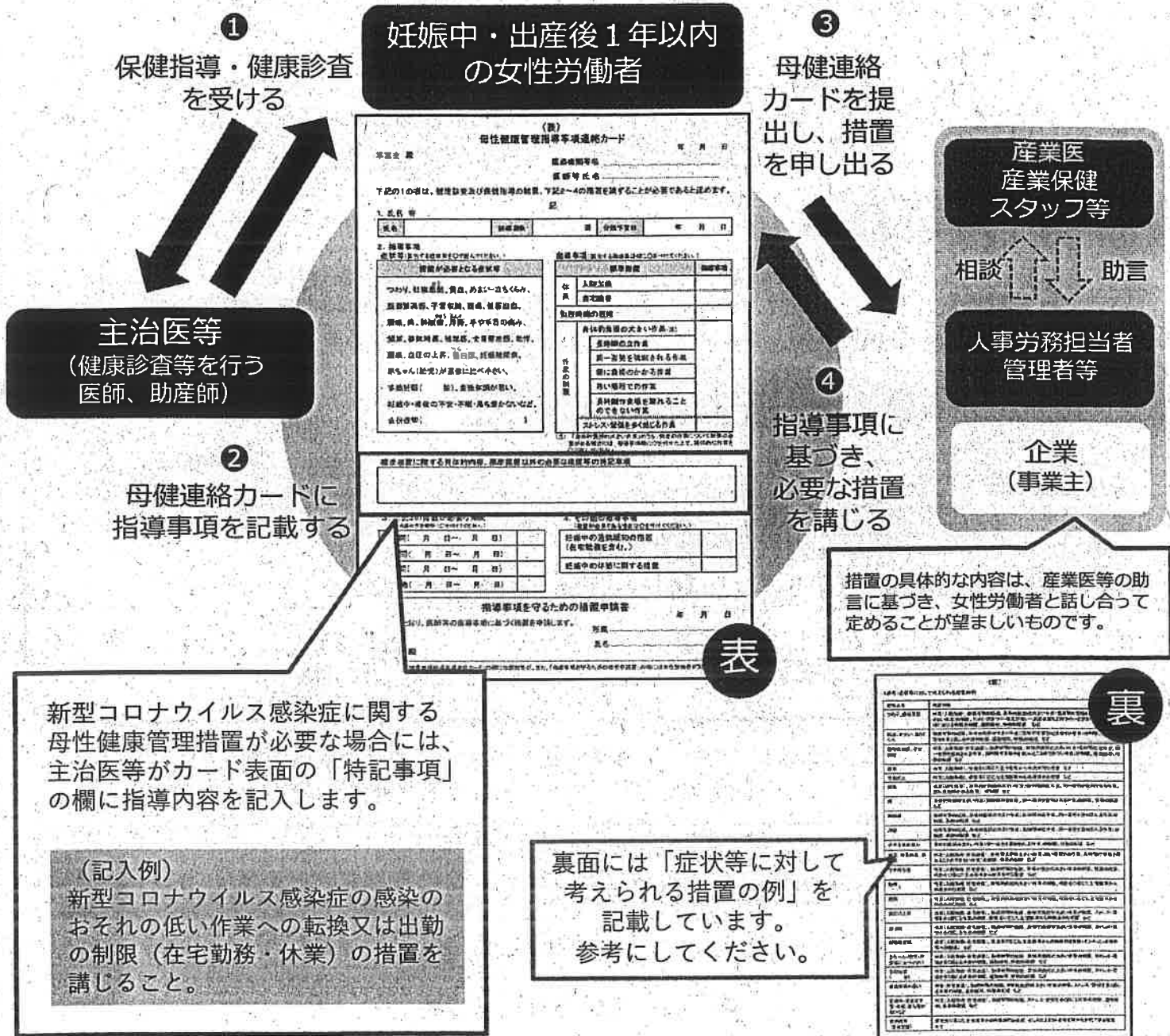
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html



母性健康管理指導事項連絡カードの活用方法

母健連絡カードは、厚生労働省ホームページや「働く女性の心とからだの応援サイト」からダウンロードできます。

また、ほとんどの母子健康手帳にも様式が記載されています。



■ 男女雇用機会均等法により、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたことを理由とする解雇等不利益取扱いが禁止されています。

■ また、職場におけるいわゆるマタニティハラスメントには、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたこと等を理由とするものも含まれ、事業主にはこれを防止するための措置を講じることが義務付けられています。

■ 母性健康管理措置を講じてもらえない等の場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へご相談ください。

雇用環境・均等部（室）所在地一覧 <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

(表)
母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿

年 月 日

医療機関等名 _____

医師等氏名 _____

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

症状等(該当する症状等を○で囲んでください。)

指導事項(該当する指導事項欄に○を付けてください。)

措置が必要となる症状等
つわり、妊娠 ^{おそ} 悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈瘤 ^{りゅう ふしゅ} 、浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇 ^{たん} 、蛋白尿、妊娠糖尿病、 赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、 多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、 合併症等()

標準措置		指導事項
休業	入院加療	
	自宅療養	
勤務時間の短縮		
作業の制限	身体的負担の大きい作業(注)	
	長時間の立作業	
	同一姿勢を強制される作業	
	腰に負担のかかる作業	
	寒い場所での作業	
	長時間作業場を離れることのできない作業	
ストレス・緊張を多く感じる作業		

(注) 「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

--

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(月 日～ 月 日)	

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 (在宅勤務を含む。)	
妊娠中の休憩に関する措置	

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。

年 月 日

所属 _____

氏名 _____

事業主 殿

(裏)

(参考)症状等に対して考えられる措置の例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、においがきつい・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、通勤緩和、休憩の配慮 など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場での作業)の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹痛	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
腰痛	休業(自宅療養)、身体的に負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業)の制限 など
痔	身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
動悸	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
血圧の上昇	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
蛋白尿	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など
妊娠糖尿病	休業(入院加療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中等への配慮) など
赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠(胎)	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等(自由記載)	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置 など