

# Do! ポジティブ・アクション

## —男女均等な職場をめざして—

女性に活躍してもらいたいと思っていても、職場での理解が得られない  
女性にもいつまでも働いてもらいたいのに、辞められてしまう  
能力的には優秀な女性が多いのに、うまく育たない  
女性に新しい仕事をさせようとしても、本人が嫌がるのでむずかしい  
・・・というような問題はありませんか？

雇用している人材の能力がフルに発揮されないのは、  
企業にとって大きな損失です

女性の能力発揮を図るために、

## ポジティブ・アクション

に取り組みましょう！

### ポジティブ・アクションとは？

個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じていることが多く、このような差は、男女雇用機会均等法上の女性労働者に対する差別を禁止した規定を遵守するだけでは解消できません。

「ポジティブ・アクション」とは、このような差の解消を目指して個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことであり、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保するために望ましいものです。

### 女性の活用は、重要な企業戦略の一つです

21世紀を迎え、少子・高齢化、経済社会のグローバル化、情報通信の高度化、長期雇用システムの変化、就業意識の多様化などさまざまな状況変化に的確に対応していくことが、すべての企業の経営にとって大きな課題となっています。

女性の能力を十分に引き出し、活躍の場を提供することは重要な企業戦略の一つです。

### 職場で活躍する上で、女性はハンデを負っています

「制度はすべて男女均等なのだから、女性が活躍していないのは女性本人の問題」と思いませんか？

男女雇用機会均等法、労働基準法及び育児・介護休業法などの法律が守られていても現実には女性の能力が十分に発揮できる職場環境になっていない状況がみられます。

例えば

- 女性は補助的業務を中心に配置されていて、他の業務経験が少ない。
- 女性に対して、つい身構えたり、逆に必要以上に甘やかしたりする上司、同僚がいる。
- 企業のトップが、女性はいずれ辞めていくから育てても無駄だと思っている。
- 女性を一段低く見る取引先がいて、女性を担当者とする「我が社を軽く見ている」などとクレームをつけてくる。

こうしたことは、「男性は幹部候補として基幹業務を担当、女性は補助業務を担当」といったような、男女の固定的な役割分担意識に根ざした企業の雇用管理、男性中心の企業文化などがもとになって起こっています。これでは、女性自身は頑張ろうと思っても、スタートラインでハンデを負っていると言えるでしょう。

### 女性が負っているハンデを取り除く取組 ーそれがポジティブ・アクションですー

女性が負っているハンデを取り除くために、企業として取り組んでいくことを考えてみましょう。

例えば

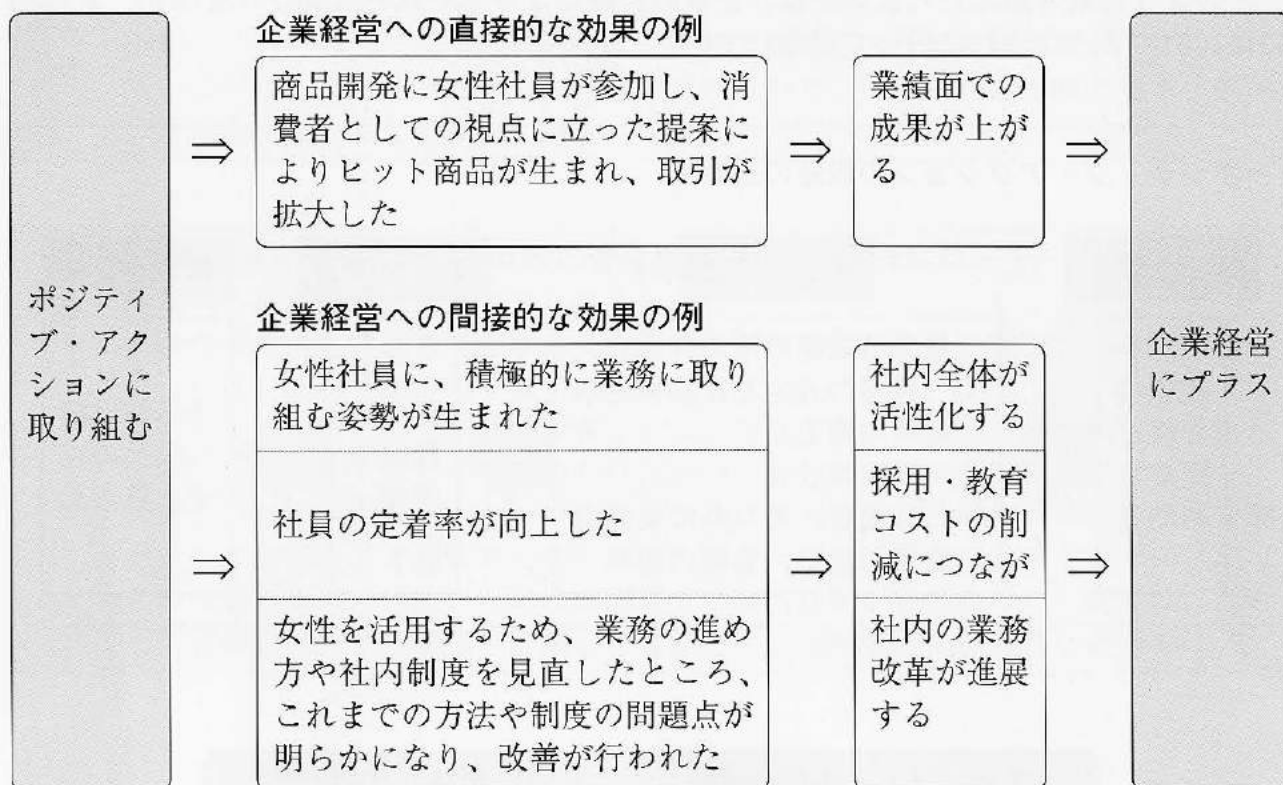
- 補助的な業務しか経験のない女性を責任ある仕事に抜擢しようとしたが、しりごみする。⇒ このような女性を対象に研修を行い、必要な知識・技術とともに自信をつけさせる。
- 担当させた取引先から「女性は困る」と難色を示された。⇒ 性別でみるのではなく、「意欲や能力が十分である」ということを相手方に説明する。
- 男性上司や同僚が男性中心の発想から抜けきれず、女性の能力発揮を考えていない。⇒ 男性上司や同僚に、女性も一人前の戦力として活用することが企業にとってのメリットであることを十分理解させる。

このように、女性が負っているハンデを一つ一つ取り除く努力を企業全体で行っていけば、女性は確実に戦力になり、企業にとっても大きなメリットです。

## II

## ポジティブ・アクションのメリット

ポジティブ・アクションは企業経営に大きく貢献します



企業の取組事例をみると、ポジティブ・アクションを実施し、女性を活用したことによる企業経営への直接的な効果に加えて、間接的な効果も大きく、女性の戦力化、男性社員の育成にも効果を発揮し、業績の向上につながっています。

## III

## ポジティブ・アクションを行うための体制の整備とコンセンサスづくり

ポジティブ・アクションは、企業全体で取り組むことに意味があります。

- ① 経営トップが取組の必要性を十分に理解し、その決断の下に実施していくことが大切です。
- ② 実施にあたっては、経営トップから必要な権限の委譲を受けた実行機関を設け、女性含め全社的な取組となるようなメンバー構成とすることが望めます。
- ③ 実行機関で検討された具体的な取組計画は、取締役会等の経営陣の意思決定機関で合意を得るとともに、社内に周知し、コンセンサスを得ることが効果的です。

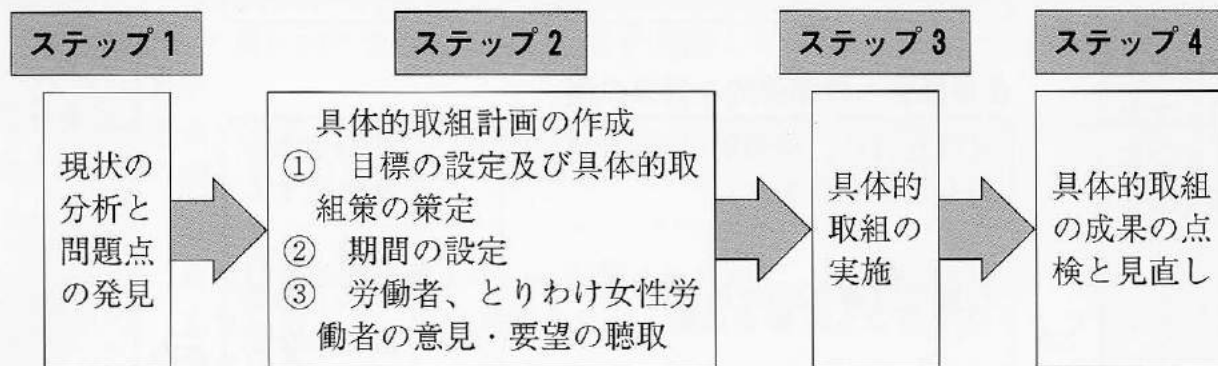
## Ⅳ

## ポジティブ・アクションの具体的な進め方

### 具体的にはどうすればよいのでしょうか

どのように取り組んだらよいかは、企業の実態によってそれぞれ異なりますが、具体的には、次のような流れに沿って実施していくことが効果的でしょう。

＝ポジティブ・アクションの取組の流れ＝



### ステップ1 現状を分析し、問題点を発見しましょう

女性労働者が現在どのように活用されているかを客観的に把握し、男女労働者の雇用状況にアンバランスがある場合には、その原因を分析し、問題点を発見することがポジティブ・アクションの第一歩です。

アンケート、自己申告、個別ヒアリング、グループディスカッション等により従業員の意識・意見を聴取し把握する、各部門の人事責任者から聴取する、労働組合を通じて意見を収集する等、さまざまな方法を組み合わせて、広く問題点の発見に努めましょう。「現状の分析と問題点の発見のためのワークシート」も参考にしてください。

◇ ワークシートは、(財)21世紀職業財団地方事務所で配付しているほか、厚生労働省ホームページでもご覧になれます。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-36.htm>

### ○ 問題点の発見

「採用内定を出した女性に入社を辞退され、なかなか女性の採用ができない」場合には・・・

なぜ、女性が採用できないのでしょうか。

- ・ 女性が仕事をしていく上でのビジョンが示されていないのでは？
- ・ 長く勤続しいきいき働いている女性社員が少ないので、女性が長く勤め続けられる社風でないと思われているのでは？
- ・ 採用面接で担当者が、女性の活躍を期待しないニュアンスの発言をしたのでは？



「女性がひとりもない部署がある」場合には・・・

なぜ、女性がいない部署があるのでしょうか。

- ・業務に必要な研修の受講や資格の取得をさせていないのでは？
- ・男性ばかりの部署にたった一人の女性を配置したので、相談相手もなく、孤立して辞めてしまったのでは？
- ・上司が、男性部下には努力や創意工夫が必要な厳しい仕事を与えるが、女性には気の毒だからと易しい仕事ばかり与えているので、女性は能力も向上せず仕事がつまらなくなってしまうのでは？

「昇進基準は男女均等なのに、女性の管理職がいない」場合には・・・

なぜ、女性の管理職がいないのでしょうか。

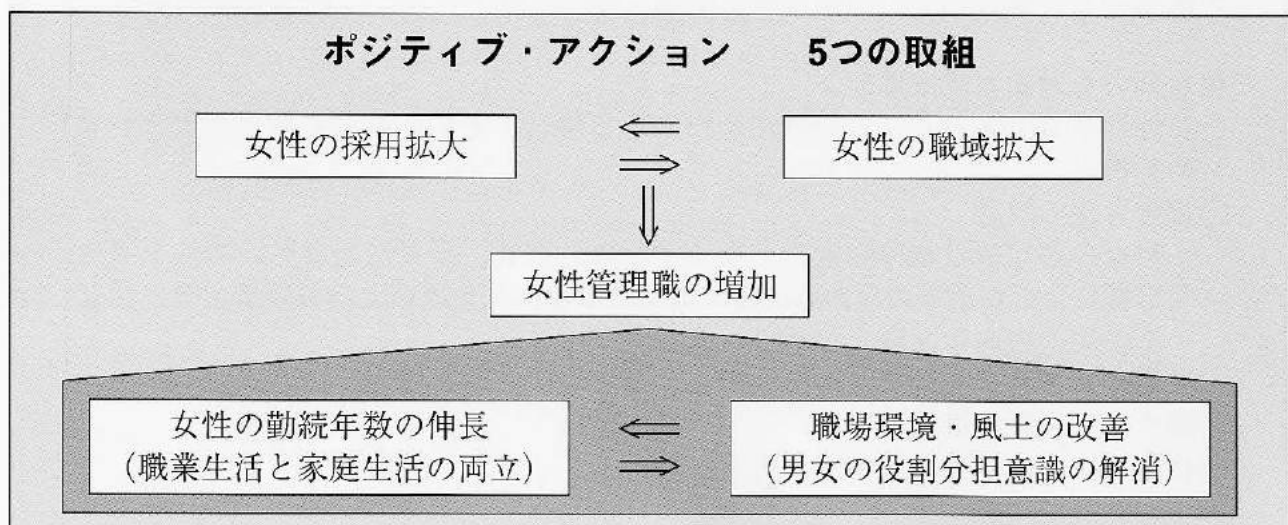
- ・上司が「女性を昇進させては、女性に責任が生じ激務になるので気の毒だ」と考えて女性を推薦しないのでは？
- ・上司が、男性には昇進試験の受験を盛んに奨励するが、女性が昇進試験を受験したいという「大変だからやめたほうがいい」と止めているのでは？
- ・昇進したら仕事が厳しいということばかりが強調され、仕事の具体的な内容や魅力、やりがいなどを理解させていないため、女性が辞退してしまうのでは？
- ・昇進試験の受験には、いろいろな部署での業務経験が必要なのに、女性はほとんど配置転換されず、業務の経験が少ないため、受験資格が得られないのでは？

## ステップ2 目標と取組計画を策定しましょう

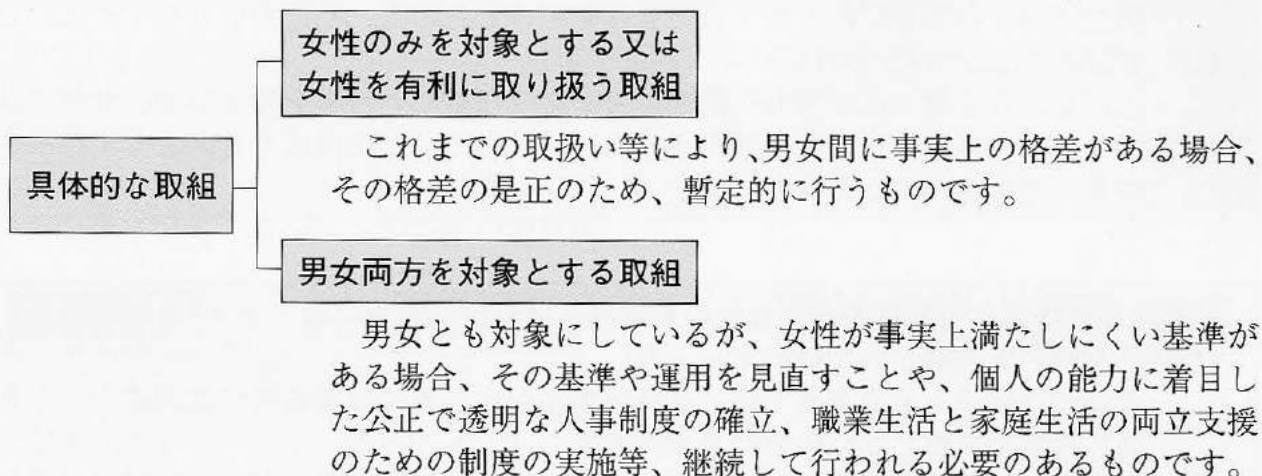
発見された問題点の解決のために、各企業の実態に応じた具体的な目標を設定し、その目標を達成するための効果的な取組策を検討し、具体的取組計画を策定します。

具体的な目標には、次のようなものが考えられます。

「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」とは密接に関係しており、これらの取組が進んでいると「女性管理職の増加」も効果的に進められます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。



計画の策定に当たっては、具体的取組を実施する目安となる期間を設定しましょう。また、女性労働者の意見や要望を聴取して、実質的かつ効果的な計画を策定しましょう。



## 目標 1

### —女性の採用拡大— 女性の採用を増やす

これまでの男性を念頭に置いた募集・選考方法を改善し、男女均等な選考ルールを確立していくことが求められます。

#### [具体的取組の例]

##### <女性のみを対象とする又は女性を有利に扱う取組>

- 女性が少ない職種において、女性の応募が少ない場合の求人方法の再検討
  - ・会社案内等の写真に女性を登場させたり、女性の活躍を期待していることを明記
  - ・女性の多い学校・学科等を含めるよう、求人先の見直し
- 女性の少ない職種について、女性向けの職場見学会を実施し、求職者の不安感を払拭
- 職場ごとに女性比率の数値目標を設定 等

##### <男女両方を対象とする取組>

- 女性が事実上満たしにくい採用条件がある場合、その条件の必要性や妥当性について検討
- 選考方法の改善
  - ・男女の固定的役割分担意識をなくすため、役員、面接担当者への研修を実施
  - ・男女に公正な選考のための面接マニュアルの作成や面接での質問事項等の見直し
  - ・不採用の理由の記録、分析
  - ・面接・選考担当者に女性を登用し、選考の中立性を確保
- 働きやすい職場環境の整備
- 仕事と家庭の両立支援制度の充実 等

## 目標 2

—女性の職域拡大— これまで女性が少なかった職種や職務に、積極的に女性を配置する

女性がいなかった（少なかった）職種・職域に新たに女性を配置する時は、本人への支援だけでなく、受け入れる職場のソフト、ハード両面での環境整備が求められます。

### 【具体的取組の例】

#### ＜女性のみを対象とする又は女性を有利に扱う取組＞

- 新たに配置する職種や職務に必要な教育訓練の実施
- 女性がいなかった部署へ新たに配置する場合、複数の女性を配置
- 異なる職場で働く女性同士が交流できる機会として女性向け特別研修を実施 等

#### ＜男女両方を対象とする取組＞

- 各業務に必要な知識、スキルの整理と標準化
- 作業における体力面での個人差を補う器具、設備等の導入、作業方法・作業工程の見直し
- 女性を初めて受け入れる、又は受け入れ経験の乏しい管理職に対する研修の実施
- 幅広い職業能力を取得できるような配置や配置転換の実施
- 部署や上司の違いによる育成のばらつきをなくすため、体系的な教育訓練の実施
- 自発的に知識・技術を習得しようとする従業員のための援助の実施
- 自分がやりたい仕事を自己申告する制度の導入、活用 等

## 目標 3

—女性管理職の増加— 若い女性社員の目標ともなるよう、女性管理職を増やす

女性管理職を増やすためには、昇進・昇格規定の見直し、運用面での改善、能力開発、動機づけ等さまざまな課題への対応が求められます。

### 【具体的取組の例】

#### ＜女性のみを対象とする又は女性を有利に扱う取組＞

- 女性の管理職候補者を対象とした研修の実施
- 昇進・昇格試験の受験の奨励
- メンター制度（直属上司以外の先輩が仕事上の悩みなどの相談にのり、アドバイスする）の導入
- 女性の管理職候補者をリストアップして、異動時に積極的に登用
- 職場ごとに女性管理職の育成のための数値目標を設定しての取組 等

#### ＜男女両方を対象とする取組＞

- 管理職に必要な幅広い職業能力を取得できるような配置や配置転換の実施
- コース別雇用管理制度における柔軟なコース転換制度の実施
- キャリア形成についての個別面接の実施
- 自発的にキャリア開発ができる環境の整備 等



#### 目標 4

—女性の勤続年数の伸長— 職業生活と家庭生活とを両立させ、長く勤められるようにする

少子・高齢化が進む中で、仕事と家庭の両立は、男女に共通の重要な問題です。制度を設けるだけでなく、使いやすい制度にするための工夫をし、働きやすい職場環境づくりをすることが必要です。

##### [具体的取組の例]

###### <男女両方を対象とする取組>

- 法を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度の導入
- 休業後の職場復帰をしやすくするための講習の実施
- 長期勤続のための生活設計についての相談
- 配置転換に際しての家庭責任を負う労働者への配慮
- 労働時間の短縮 等

#### 目標 5

—職場環境・風土の改善— 男女平等な職場環境・風土をつくる

諸規定や制度を整備しても、実際に運用、実行していく職場や社内風土が「男性は基幹的業務、女性は補助業務」といった性別役割分担意識を引きずったままでは、その効果は期待できません。社内の意識改革を進めていくことが非常に重要です。

##### [具体的取組の例]

###### <男女両方を対象とする取組>

- 女性の視点を加えたプロジェクトチームによる、男女の役割分担意識に基づく社内慣行の見直し
- 管理職や従業員の意識啓発研修の実施
- セクシュアルハラスメントをなくすための啓発 等

### ステップ 3 具体的取組を実施しましょう

計画に基づき、具体的取組を実施します。取組体制には次のような例があります。

- 人事担当部署が中心となり、各職場のリーダーとともに全社で組織的に実施
- 労使による取組推進委員会を設置し、労働組合とともに取組を推進
- 各職場の代表による横断的な女性活用プロジェクトチームを発足させ、取組を推進
- 人事担当部署に推進室を設置し、専任の担当者による継続的な取組を実施

### ステップ 4 具体的取組の成果を点検し、見直しましょう

具体的取組の成果については、一定期間ごとに点検し、評価を行いましょう。成果は社内に公表していくことが効果的です。

十分な成果が上がっていない場合は、その原因を究明し、必要な場合には、計画の見直しをすることも大切です。



## V ポジティブ・アクションに取り組む企業の事例

各企業での取組のヒントにさせていただけるよう、ポジティブ・アクションに積極的に取り組んでいる3企業の取組を紹介します。

### 一般貨物自動車運送事業

#### 管理職登用に向けた、女性ドライバーへの積極的支援

従業員数 199人（うち女性 54人）

#### ◆◆取組背景◆◆

昭和62年、海外視察先で電車やバスの運転手として働く現地女性の姿に刺激を受けた社長が自社での女性ドライバーの採用を決意し、昭和63年より採用を始めた。その後、コンテナ輸送用大型トレーラーにも女性のドライバーが誕生し、全ドライバーの約19%を女性が占めるようになった。

しかし、平成10年に再度現状分析を行った結果、「女性管理職が少ない」という問題点が挙げられたため、その原因となっている状況について改善することになった。

#### ◆◆取組体制◆◆

女性にも働きやすい環境を整備し、積極的に女性を活用しようという方針を掲げ、トップダウン方式で社内への浸透を図った。平成10年に総務部長として初めて部長職に女性が登用され、同部長を中心に方針策定、実施に取り組んだ。

#### ◆◆取組目標◆◆

女性管理職および主任級を5年間で現在の2倍にする。そのための具体策として、(1)女性の勤続年数伸長、(2)女性の能力の質的向上を図る。

#### ◆◆取組内容◆◆

##### (1) 女性の勤続年数の伸長

女性ドライバーが妊娠すると、振動などの問題により大型トレーラー等の運転が困難になるため、妊娠中の女性ドライバーが就業を継続できるよう、倉庫管理への一時的異動等の受け皿職場を用意した。

また、妊娠退職者の再雇用制度や、配車時間の変更、運行区間の変更による育児期間中の勤務時間短縮制度を取り入れ、出産後の継続就業を促した。

##### (2) 女性の能力の質的向上

迅速かつ確実に荷物を運ぶだけでなく、セールスドライバーとして営業面での活躍ができるように、

資質の向上に重点を置き、年2回のアンケート調査や個別面談の実施、スキルアップのための相談制度を整えている。

女性ドライバーには大型・特殊車の免許取得のために積極的に自動車学校へ通うことを勧奨しており、外部の講座・セミナーへの参加も奨励している。

自社独自の安全衛生小集団活動（品質管理手法、問題解決手法を用いてテーマに取り組む活動）を通して、女性リーダーの育成を図っている。平成11年には職制変更を行い、主任前の役職としてチームリーダー職を新設した。これは、主任昇格前の予備軍に早期から管理能力やリーダー意識を持たせることが狙いであり、将来的に管理監督者として働く者の養成を目指している。

#### ◆◆取組の結果◆◆

女性管理職の数は平成10年の2人から変化していないが、チームリーダー職を新設したことで、役付の女性は6人となった。

##### (1) 女性の勤続年数の伸長

妊娠中の女性を就業が可能な部署へ配置転換し、出産後ドライバーとして復帰している者が1人いる。また、出産退職後に再雇用されたドライバーは現在2人で、退職時と同じ条件で勤務している。

##### (2) 女性の能力の質的向上

大型・特殊車の免許取得のために積極的に自動車学校へ通うようになった。また、チームリーダーは、8人中4人が女性である。

#### ◆◆今後の課題◆◆

女性役職者の登用については、さらなるステップアップを目指し、女性のチームリーダーを主任級まで引き上げて行くための教育の充実を図る。また、ドライバーの意識改革を継続して行い、「仕事の取れる」セールスドライバーとして、営業面での活躍ができるように育成していく必要がある。

## 多様な制度の活用による女性行員の育成

従業員数 2,096人(うち女性 805人)

### ◆◆取組背景◆◆

業務のO A化、集中化が進み、定型的、補助的、標準的な事務処理が大幅に簡素化されるようになったため、これまで主にこれらの業務を行っていた女性行員を、より高度な業務分野で活かすために、女性の職業能力や意識を向上させる必要があった。

### ◆◆取組体制◆◆

社長自らがイニシアチブを取り、女性活用のための取組を積極的に推進している。1987年からコース別人事制度を導入し、男女ともに入社後にコースを選択できる「コース転換制度」を設けた。2000年4月には、新人事制度が導入され、勤務地限定コースの選択者にも役職者登用の機会が設けられた。

### ◆◆取組目標◆◆

特に数値目標は設定していないが、

#### (1) 女性の業務拡大

#### (2) 女性の育成

を目指して取組を進めている。

### ◆◆取組内容◆◆

#### (1) 女性の業務拡大

##### ① 職域の拡大

これまで女性の配属がなかった渉外の仕事は銀行員のキャリアとして大変重要なものであるため、まずは個人客を中心とした渉外の仕事に女性を配置した。

##### ② 専門職制度

金融業界の競争の激化に対応し、サービスの質を高めていくために、年金プランナー(年金推進担当者)やセールススタッフ(渉外活動を行う各支店所属の営業担当者)といった専門職を設け、女性行員が専門性を発揮できるようにした。

#### (2) 女性の育成

##### ① コース転換制度の活用

大卒以上の行員の場合、入行時にチャレンジ職コース(支店長、部長等幹部社員までの登用がある)かパーソナル職コース(勤務地限定、チーフマネージャーまでの登用がある)のいずれかのコースを選択することになっている。コースは、在職中一回に限り転換の申請ができ、毎年一回申請を受け付けている。ただし、チーフマネージャー登用時には、幹部

を目指すか否かの選択ができるようになっている。コース転換制度により、女性行員がキャリアプランに合わせてコースを選択することができ、継続して就業しやすい環境となった。

##### ② 能力開発のための取組

##### ○「1 to 1ユニバースラリー」

現場行員から商品アイデアを募集するもので、これまでに女性から「ATMくじ付き定期」といったアイデアが出され、実施に移されている。

##### ○業務リーダー制

営業店では、認定試験に合格した行員に、「業務リーダー」として内勤役職者の仕事の一部を任せており、現在131人の女性行員が従事している。新人事制度により、全社員に役職への登用チャンスが生まれたことから、業務リーダーを役職者候補として位置づけ、女性行員に早期から責任ある仕事を与え、役職を目指していくよう促している。

##### ○「コンシェルジュ・アカデミー」研修

1998年から、若手行員を中心に「コンシェルジュ・アカデミー」研修を実施しており、これまでの受講者のうち、約半数を女性行員が占めている。このセミナー参加者は、お客さまサービススペシャリストとしての社内認定資格「マネー・マスター」(現在73人、うち女性8人)を目指して自己研鑽しており、今後女性比率を向上させていくために、女性行員の積極的な研修参加を呼びかけている。

### ◆◆取組の成果◆◆

女性が継続就業しやすい環境が整い、勤続年数が20年未満の行員については、勤続年数別人数の男女比がほぼ同程度となり、女性の勤続年数が伸びている。

職域拡大の結果、現在渉外に配属されている女性行員は188人で、全体の32%まで伸びてきている。

現在、チャレンジ職の女性は91人で、女性行員全体の11.3%を占めている。

また、平成13年2月現在女性の役職者は、支店長等幹部社員276人中女性が8人、その他役職者450人中32人となっている。

### ◆◆今後の課題◆◆

新人事制度の導入により、今後多くの女性行員が役職者登用のチャンスに挑戦するよう促していく。

## 電気機械器具製造業

### イコールパートナーシップ・アクションプログラムによる女性幹部の計画的育成

従業員数 80,797人（うち女性 12,362人）

#### ◆◆取組背景◆◆

1986年の均等法制定以降、男女の均等推進に努めた結果、役付者の女性比率に成果は見られたものの、幹部への登用までには至っていない状態であったため、1999年の均等法改正を機に、男女が対等な立場で能力を発揮していく「イコールパートナーシップ」の実現を目指して、女性社員の積極的な活用に向けた取組を行うことになった。

#### ◆◆取組体制◆◆

本社人事部門、各本部・分社、事業場の人事が一体となって推進している。

#### ◆◆取組目標◆◆

1999年に「女性登用推進3カ年計画」を策定し、以下のような目標を立てた。

- (1) 女性役付者を約600人から、2002年4月までに1200人以上にする
- (2) 1200人の役付者のうち200人以上を課長職として登用・配置する

#### ◆◆取組内容◆◆

1999年から推進している取組は、「風土改革」と「均等推進」「両立支援」を切り口としており、女性の積極的な登用については、「イコールパートナーシップ・アクションプログラム」として「意欲ある女性社員の積極的な登用」「女性幹部社員の計画的な育成」「事業や経営に対する視野・識見を拡大する取組」「女性社員が能力を発揮しやすい環境整備」などの施策を行っている。

#### (1) イコールパートナーシップ・アクションプログラム

##### ① 女性社員登用推進3カ年計画

意欲ある女性を積極的に登用するために具体的な目標値を設定し、登用に向けた計画的育成を推進している。本社がガイドラインを示し、各本部・分社、事業部が独自に策定した。

##### ② 女性幹部開発システム推進計画

3年以内に部課長職への登用を検討している者の育成・配置等について、個別計画を作成し、それを

もとに推進していく。女性幹部社員の計画的な育成をねらいとして各本部・分社、事業部が策定した。

##### ③ イコールパートナーシップ・コミッティー

女性社員の事業や経営に対する視野の拡大をねらいとして、分社ごとに設置したコミッティーであり、分社長に対して経営提言やイコールパートナーシップの実現に向けた提言等を行う。参加メンバーは主に主事・主任（管理職前の資格）の女性を中心となっている。

##### ④ ワーク&ライフサポートプログラム

女性が能力を発揮しやすい環境整備をねらいとして「ホームページによる情報提供」「ベビーシッター会社との法人契約」「ワーク&ライフサポート勤務」等の取組を実施した。「ワーク&ライフサポート勤務」は、業務の専門性・裁量性等を勘案して会社が認めた社員については、育児・介護の負担が大きい一定期間、在宅勤務や隔日勤務などフレキシブルな勤務ができる制度である。

##### (2) イコールパートナーシップ研修

意識・風土改革をねらいとして、1999年度に幹部社員を対象に研修を実施した。今後は、新任の幹部社員を対象に実施していく。

##### (3) イコールパートナーシップ重点推進月間

6月を「イコールパートナーシップ重点推進月間」と定め、各種啓発活動を全社あけて重点的に実施した。具体的には、全社フォーラムの開催、ホームページの開設、啓発ポスターの掲示等を行った。各事業場でも懇親会やフォーラムを開催した。

#### ◆◆取組の結果◆◆

女性の勤続年数は、1986年当時6.3年だったものが、2000年には15.8年になった。また、役付の女性も37人から753人へと増加した。

#### ◆◆今後の課題◆◆

女性の挑戦意欲・専門能力を最大限活かすため、「責任ある」基幹ポストへの任命、上位職への登用を加速する。また、それらの女性を「ロールモデル」として機能させ、全体の意識・風土改革に結びつけていく。



## Ⅵ ポジティブ・アクションを始めましょう！

女性労働者の活用状況は、産業、企業規模、地域によって大きく異なっています。

例えば、下の表のように産業別の女性の活用状況はさまざまであることがわかります。

それぞれの実態に応じたポジティブ・アクションを実施するために、女性の活用状況を把握した上で、具体的な目標を定め、着実な取組を進めてください。

|      |                | 建設業 | 製造業   | 運輸・通信業 | 観光・小売業、飲食店 | 金融・保険業 | サービス業 |
|------|----------------|-----|-------|--------|------------|--------|-------|
| 概況   | 1) 女性雇用者比率     | ★   | ★★    | ★      | ★★★★★      | ★★★★★  | ★★★★★ |
|      | 2) 勤続10年以上女性割合 | ★★★ | ★★★★★ | ★★★★   | ★          | ★★★★★  | ★     |
|      | 3) 採用          | ★★  | ★     | ★★     | ★★★★       | ★★★★★  | ★★★★★ |
|      | 4) 配置※         | ★   | ★★★★  | ★★     | ★★★★★      | ★★★★★  | ★★★★  |
| 昇進   | 5) 女性管理職割合     | ★   | ★★    | ★★     | ★★★★★      | ★★★★   | ★★★★★ |
|      | 6) 昇進・昇格基準     | ★   | ★★★★  | ★★★★   | ★★         | ★★     | ★★★★★ |
|      | 7) 総合職女性割合     | ★   | ★★    | ★      | ★★★★★      | ★★     | ★★★★★ |
| 両立   | 8) 結婚・出産退職慣行   | ★   | ★★★★  | ★★★★★  | ★★         | ★★     | ★★★★★ |
|      | 9) 育児休業制度導入割合※ | ★   | ★     | ★★★★   | ★★★★       | ★★★★★  | ★★★★  |
|      | 10) 育児休業取得率    | ★   | ★★    | ★★★★★  | ★★★★★      | ★★★★   | ★★★★★ |
| 制度面※ |                | ★   | ★★    | ★★★★   | ★★★★★      | ★★★★★  | ★★★★  |
| 実態面  |                | ★   | ★★★★  | ★★★★   | ★★★★       | ★★★★   | ★★★★★ |
| 総合   |                | ★   | ★★    | ★★★★   | ★★★★★      | ★★★★★  | ★★★★★ |

注) 制度面は、4) と9) の★数の合計、実態面は、4) と9) 以外の★数の合計、総合は、1) ～10) の★数の合計である。

資料出所：平成12年度「働く女性の実情」（厚生労働省）

|             |       |             |      |       |     |
|-------------|-------|-------------|------|-------|-----|
| 平均より非常に良い場合 | ★★★★★ | 平均より良い      | ★★★★ | 平均の場合 | ★★★ |
| 平均より悪い場合    | ★★    | 平均より非常に悪い場合 | ★    |       |     |

問合せ先

(別表)

# 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<br>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<br>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<br>休業（入院加療）                                                            |
| 妊 婦 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<br>負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮<br>血色素量が9g/dl未満の場合<br>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<br>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<br>（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、下腹部の張りが徴候となる。                                                                                                                      | 休業（自宅療養又は入院加療）<br>……注）1                                                                                                                         |
| 切 迫 早 産<br>（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徴候となる。                                                                                   | 休業（自宅療養又は入院加療）<br>……注）1                                                                                                                         |
| 浮 腫<br>（むくみ）<br>……注）2 | 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。<br>下肢：すねのあたりを指で押すと陥没する。<br>上肢：手指のこばり。はればつたい。指輪がきつくなる。<br>顔面：額を指で押すと陥没する。まぶたがはればつたい。 | 軽症（浮腫が全身に及ばない）の場合<br>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<br>重症（浮腫が全身に及ぶ）の場合<br>休業（入院加療）                                                |
| 妊 婦 白 尿<br>……注）2      | 尿中に蛋白が現れるもので、ペーパー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、30mg/dl以上を、蛋白尿陽性という。                                                                                   | 軽症（30mg/dl以上200mg/dl未満）の場合<br>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<br>重症（200mg/dl以上）の場合<br>休業（入院加療）                                             |
| 高 血 圧<br>……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、自覚されないことも多いので、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140mmHg以上160mmHg未満又は最低血圧90mmHg以上110mmHg未満）の場合<br>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<br>重症（最高血圧160mmHg以上又は最低血圧110mmHg以上）の場合<br>休業（入院加療） |

|                     | 症 状 等                                                        | 措 置 内 容                                                                               |
|---------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 妊 娠 前 から<br>持っている病気 | 妊娠により症状の悪化が見られるもの<br>……注) 3                                  | 負担の大きい作業の制限、勤務時間の短縮<br>又は休業（自宅療養又は入院加療）                                               |
| 妊娠中にかかり<br>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、<br>痛み、歩行困難などが生ずることがある。妊<br>娠後半期に起こりやすい。 | 症状が著しい場合<br>長時間にわたる立作業、同一姿勢を強制さ<br>れる作業の制限又は横になつての休憩                                  |
| 痔                   | 外痔核の腫れによる痛みや排便痛、排便時出<br>血。                                   | 症状が著しい場合<br>長時間にわたる立作業、同一姿勢を強制さ<br>れる作業の制限又は横になつての休憩                                  |
| 腰痛症                 | 子宮の増大、重心の前方移動、ホルモンの影<br>響等により生ずる腰部の痛み。                       | 症状が著しい場合<br>長時間にわたる立作業、腰に負担のかかる<br>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<br>なり排尿痛や残尿感がある。                        | 症状が著しい場合<br>負担の大きい作業、長時間拘束される作業<br>又は寒い場所での作業の制限<br>高熱を伴った腎盂・膀胱炎の場合<br>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。<br>切迫流早産や子宮内胎児発育遅延を起こしや<br>すい。          | 双胎の場合<br>妊娠26週以降、必要に応じ、負担の大きい<br>作業の制限又は勤務時間の短縮<br>三胎以上の場合<br>特に慎重な管理を必要とする<br>……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<br>もの。 | 負担の大きい作業の制限、勤務時間の短縮<br>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週以降に浮腫、蛋白尿、高血圧の症状のうちいずれか1つ以上の症状が出たものを「妊娠中毒症」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

仕事を持つ妊産婦の方が主治医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の方に的確に伝えられるようにするため、「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。カード様式16・17頁）を利用してください。

女性労働者からこのカードが提出された場合、事業主の方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、主治医等による指導事項の内容が事業主に的確に伝達され、講ずべき措置の内容が明確にされることが最も重要です。

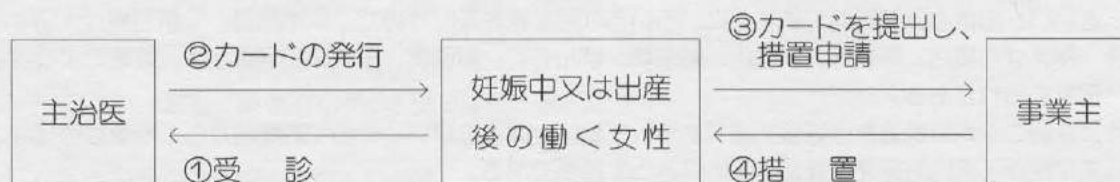
このため、「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようするために事業主が講ずべき措置に関する指針」に「母健連絡カード」の様式が定められています。

### ロ 「母健連絡カード」の使用方法

(イ) 主治医等は、妊娠中または出産後の働く女性に対して、健康診査等の結果、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置が必要であると認められる程度の指導事項がある場合、必要な事項を記入して渡します。(①、②)

(ロ) 妊娠中又は出産後の働く女性は、事業主にこの母健連絡カードを提出します。(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、

①16・17頁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 (<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/Josei/hourei/20000401-25-1.htm>) からダウンロードすることができます。

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。

不明な点は各都道府県労働局雇用均等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主治医等の指導事項を事業主の方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、女性労働者本人の申出等からその内容等が明らかであれば事業主の方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、事業主の方は女性労働者を介して主治医等と連絡をとり、判断を求める等適切な対応が必要です。

(11頁参照)



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。

# 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                            | Hb 9 g/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                      |
|                                 | Hb 9 g/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）                            |
| 妊娠中毒症                           | ふ 浮 し ゅ 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 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）                                  |
|                                 | 高 血 圧               | 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 <sup>りゅう</sup> 瘤 <sup>じ</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                        |
|              | 膀 <sup>ほう</sup> 胱 <sup>こう</sup> 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<br>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がんがみ、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がんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入ください。

### 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。

## ii 労働基準法における母性保護措置

|                                         |                     |
|-----------------------------------------|---------------------|
| 産前・産後休業                                 |                     |
| 産前 6 週間（多胎妊娠の場合は14週間）〈いずれも女性が請求した場合に限る〉 |                     |
| 産後は 8 週間                                |                     |
| 女性を就業させることはできません。                       | （第65条第 1 項、第 2 項関係） |

産前については、当該女性労働者が請求した場合に就業させてはならない期間です。

産後については、6 週間は強制的な休業ですが、6 週間を経過した後は労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就かせることはさしつかえありません。

なお、産後休業の「出産」とは、妊娠 4 か月以上の分娩をいい、「生産」だけでなく、「死産」や「流産」も含まれています。出産日は産前休業に含まれます。

|                                        |               |
|----------------------------------------|---------------|
| 妊婦の軽易業務転換                              |               |
| 妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。 |               |
|                                        | （第65条第 3 項関係） |

|                                    |              |
|------------------------------------|--------------|
| 妊産婦等の危険有害業務の就業制限                   |              |
| 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。 |              |
|                                    | （第64条の 3 関係） |

妊産婦を就かせてはならない具体的業務は、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所での業務をはじめ、女性労働基準規則第 2 条で定められています。

このうち、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ついても就業が禁止されています（表 1、表 2 参照）。

なお、妊娠と診断された女性の放射線業務従事者については、「電離放射線障害防止規則」において、被ばく量の限度が定められています。

妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。  
(第66条第1項関係)

妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限

妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません。  
(第66条第2項、第3項関係)

妊産婦が請求した場合、これらを行わせることはできません。

なお、深夜業とは、午後10時から午前5時までの間の就業のことをいいます。

育児時間

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。  
(第67条関係)

生児には実子のほか養子も含まれます。また、育児時間をいつ与えるかは当事者間にまかされています。

なお、変形労働時間制の下で労働し、1日の所定労働時間が8時間を超える場合には、具体的状況に応じ法定以上の育児時間を与えることが望ましいとされています。



(表1)

## 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 |    |        | 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 |                                                                            | 妊婦      | 産婦 | その他の女性 |
| 1号 重量物を取り扱う業務<br>(表2参照)                                      | ×       | ×  | ×      | 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                                              | ×       | △  | ○      |
| 2号 ボイラーの取扱いの業務                                               | ×       | △  | ○      | 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                                   | ×       | ○  | ○      |
| 3号 ボイラーの溶接の業務                                                | ×       | △  | ○      | 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                          | ×       | ○  | ○      |
| 4号 つり上荷重が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              | ×       | △  | ○      | 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。)                                | ×       | △  | ○      |
| 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        | ×       | △  | ○      | 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                                              | ×       | △  | ○      |
| 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。) | ×       | △  | ○      | 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                                             | ×       | △  | ○      |
| 7号 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                          | ×       | △  | ○      | 18号 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アク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 | ×       | ×  | ×      |
| 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。)          | ×       | △  | ○      | 19号 多量の高熱物体を取り扱う業務                                                         | ×       | △  | ○      |
| 又はこの車の直径が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。)                |         |    |        | 20号 著しく暑熱な場所における業務                                                         | ×       | △  | ○      |
| に木材を送給する業務                                                   |         |    |        | 21号 多量の低温物体を取り扱う業務                                                         | ×       | △  | ○      |
| 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                              | ×       | △  | ○      | 22号 著しく寒冷な場所における業務                                                         | ×       | △  | ○      |
| 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                 | ×       | △  | ○      | 23号 異常気圧下における業務                                                            | ×       | △  | ○      |
| 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が8ミリメートル以上の鋼板加工の業務           | ×       | △  | ○      | 24号 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                                      | ×       | ×  | ○      |

(表2)

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

| 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   |

## II 母性健康管理Q&A

問1 母性健康管理に関する措置について就業規則に定める必要はありますか。また、どのように定めるとよいのでしょうか。(事業主)

【答】

母性健康管理に関する措置が的確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について就業規則に規定しておくことが重要です。

このとき、健康診査受診のための通院休暇制度、妊娠中の症状等に対応するための休暇制度等特別の休暇制度を導入するような場合は、休暇に関する事項として労働基準法上当該制度の内容を就業規則に記載し、労働基準監督署へ届け出る必要があります。具体的には、「III 母性健康管理の措置に関する社内体制の整備」を参考にしてください。

問2 母性健康管理に関する措置の対象者は、妊娠中及び出産後の女性労働者としていますが、例外はないのでしょうか。(事業主)

【答】

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から、就業形態を問わず、パートタイム労働者や派遣労働者等有期契約の者についても、母性健康管理の措置の対象に含まれます。

なお、派遣労働者については、派遣元事業主及び派遣先事業主のいずれについても母性健康管理の措置義務があります。

また、育児・介護休業法では適用除外とされている①日々雇用される者及び期間雇用者、②入社1年未満の労働者、③1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者等を除外する旨を就業規則に規定することも法の趣旨に反することとなります。

問3 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。(事業主・女性労働者)

【答】

勤務時間の短縮や休憩時間、休業中の賃金については、労使で話し合って決めることが望まれます。

なお、平成12年の厚生労働省の調査によると、通院休暇制度がある企業のうち休暇中の賃金の有給である企業は44.3%、妊娠障害休暇については有給とする企業は38.9%となっています。

問4 事業主は、年次有給休暇をもって通院休暇に当てるよう指示してもよいでしょうか。

また、前年から繰り越された年次有給休暇の未消化分を通院休暇に当てるよう指示してもよいでしょうか。(事業主)

【答】

通院休暇は勤務時間内に健康審査等受診のための時間を確保するという趣旨で設けられるものです。事業主が一方的に年次有給休暇や前年から繰り越された年次有給休暇の未消化分をもって通院休暇に当てるよう女性労働者に対して指示することは認められません。

ただし、女性労働者が自ら希望して年次有給休暇を取得して通院することを妨げるものではありません。

問5 指針でいう「休憩時間」は、労働基準法第34条の「休憩」と同義に解釈しなくてはなりません。また、休憩を取ることで、休憩の時間分終業時刻を繰り下げることが可能です。休憩回数の増加とは、例えば、昼1時間であるものを30分づつ2回に分ける方法でもよいのでしょうか。(事業主)

【答】

指針でいう「休憩時間」の趣旨は、事実上休憩させる趣旨であり、労働基準法第34条の休憩と同義ではありません。

休憩の措置を講ずることにより、実質的に勤務時間が短縮されたとしても、そのことを理由として終業時刻を繰り下げることが、本措置の趣旨に反するものです。また、休憩は、母性健康管理の観点から労働基準法上の休憩と別に設けられたものですから、労働基準法上の休憩時間を確保した上で、更に必要に応じて休憩回数を増加する必要があります。従って、御質問のような分割は認められません。

問6 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置において、措置の中に休業もありますが、私傷病による休業とは別扱いとなるのでしょうか。(事業主)

【答】

妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置として休業が必要な場合、どのような休暇制度を適用するかについては個々の事業主に任されており、私傷病による休業（病気休暇）で対応することも一つの方法です。

ただし、妊娠障害休暇等特別の休暇制度を設けている場合には、休業中の賃金支払の有無等については、病気休暇等の休暇制度を利用する場合の条件を下回ることのないよう定めることが望まれます。

問7 母健連絡カード（又は医師の診断書等）を見せずに女性労働者が事業主に対して措置の申出をした場合、事業主は当該労働者の申出に応ずる義務があるのでしょうか。(事業主)

【答】

女性労働者が主治医等による指導事項があった旨申し出た場合には、母健連絡カード等の提示がなくても事業主は適切な措置をとることが必要です。指導の有無が不明確な場合には、女性労働者を介して主治医等に連絡をとり、判断を求める等適切な対応が必要です。

しかしながら、妊産婦の通勤緩和及び休憩の措置に関しては、医師等の具体的な指導が確認できない場合であっても、女性労働者からの申出があれば、通勤事情や作業状況を勘案し、適切な対応を図ることが事業主の望ましい対応といえましょう。

問8 母健連絡カードの様式はどのようにして入手するのでしょうか。(事業主・女性労働者・医師等)

【答】

14頁の囲みを参照して下さい。



### Ⅲ 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、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有 給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無 給} \end{array} \right\}$  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、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、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有 給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無 給} \end{array} \right\}$  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30分繰下げ、終業時間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」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、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有 給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無 給} \end{array} \right\}$ 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、〇日以上の特別休暇を取る場合は、〇日目以降の賃金は、疾病休暇と同じ扱いとする。

### ３ Ｃ 社

(時間内通院)

第〇条 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) 前項の通勤時間については  $\left\{ \begin{array}{l} \text{有 給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無 給} \end{array} \right\}$ とする。

(通勤緩和)

第〇条 妊娠中の女性に対し、会社は出社、退社時各々30分の遅出、早退を認める。

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

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、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有 給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無 給} \end{array} \right\}$ とする。

(勤務中の休憩)

第〇条 妊娠中の女性が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。

(症状等に対応する措置)

第〇条 妊娠中及び出産後１年以内の女性が、医師等から、勤務状態が健康状態に支障を及ぼすとの指導を受けた場合は、「母性健康管理指導事項連絡カード」の症状等に対応する次のことを認める。

- (1) 業務負担の軽減
- (2) 負担の少ない業務への転換
- (3) 勤務時間の短縮
- (4) 休業

2 前項の措置のうち、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、

|       |
|-------|
| 有給    |
| 〇〇%有給 |
| 無給    |

とする。

ただし、前項の妊娠中及び産後の症状に対応する措置として、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。

## 4 D 社

(目的)

第1条 この規定は、就業規則第〇条に基づき、妊娠中及び出産後1年以内の女性社員の母性健康管理に関する措置及びその手続等について定めることにより、女性社員の母性を尊重するとともに働く環境の整備に資することを目的とする。

(通院に関する措置)

第2条 妊娠中及び出産後1年以内の女性社員から申出があった場合は、原則として希望する日時に必要な時間を勤務時間内の通院時間として与える。

2 会社は業務の都合により、勤務時間内の通院時間の変更を行うことがある。この場合、変更後の日時は、原則として本人が希望する日時とする。

3 第2条第1項の「必要な時間」とは、健康診査の受診時間、保健指導を受けている時間、医療機関等における待ち時間及び医療機関等への往復時間を合わせた時間のことをいう。

(通院時間中の待遇)

第3条 前条の通院時間については

|       |
|-------|
| 有給    |
| 〇〇%有給 |
| 無給    |

とする。

(回数等)

第4条 正常な経過の妊娠において、女性社員が勤務時間内通院として申し出ることができる回数は次のとおりとする。

- (1) 妊娠23週まで 4週間に1回
- (2) 妊娠24週から35週まで 2週間に1回
- (3) 妊娠36週以後分娩まで 1週間に1回

2 第4条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。

(申出の手続き)

第5条 勤務時間内の通院時間を申請する際には、通院の月日、必要な時間、医療機関等の名称及び所在地、妊娠週数などを記入して、勤務時間内の通院時間申出書により〇〇に申し出ることとする。

2 会社は妊娠週数又は出産予定日を確認する必要がある場合には、診断書、出産予定日証明書の提出を求めることがある。



(申出の時期)

第6条 勤務時間内の通院の申出は、原則として事前に行わなければならない。

(申出の変更・撤回)

第7条 勤務時間内の通院時間申出書に記載された通院予定日時は、再度申し出ることにより変更することができる。

- 2 勤務時間内の通院時間の申出は、通勤予定日の { 当 日  
○○日前 } までに申し出ることにより撤回をすることができる。

(時差出勤、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、会社は本人の申出により、当該指導事項の内容に基づき、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事項がない場合でも、本人の申出があつた場合には、(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恐れのある場合で、医師等からその症状等について指導を受けた旨、妊娠中又は出産後の女性社員から申出があつた場合には、医師等の指導事項に基づき、当該女性社員がその指導事項を守ることができるよう、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置を行う。

(申出の手続)

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

- 2 会社は、医師等の指導事項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。

## IV 参考資料

### i 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）（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
  - 第1節 女性労働者に対する差別の禁止等（第5条―第13条）
  - 第2節 調停（第14条―第19条）
  - 第3節 事業主の講ずる措置に対する国の援助（第20条）
- 第3章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置（第21条―第23条）
- 第4章 雑則（第24条―第28条）
- 附則

#### 第3章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第22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することができるようにしなければならない。

第23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。

### ii 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）

（法第22条の措置）

第14条 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つては、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つては、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。

### iii 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23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。



## iv 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

### 第6章の2 女 性

#### （坑内労働の禁止）

第64条の2 使用者は、満18才以上の女性を坑内で労働させてはならない。ただし、臨時の必要のため坑内で行われる業務で厚生労働省令で定めるものに従事する者（次条第1項に規定する妊産婦で厚生労働省令で定めるものを除く。）については、この限りでない。

#### （妊産婦等に係る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。

## v 女性労働基準規則（昭和61年労働省令第3号）（抄）

#### （臨時の必要のため坑内で行われる業務等）

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

- 一 医師の業務
- 二 看護師の業務
- 三 新聞又は出版の事業における取材の業務
- 四 放送番組の制作のための取材の業務
- 五 高度の科学的な知識を必要とする自然科学に関する研究の業務

2 法第64条の2の厚生労働省令で定める妊産婦は、妊娠中の女性及び坑内で行われる前項各号に掲げる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性とする。

#### （妊産婦の就業制限の業務の範囲等）

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。

一 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            |

二 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

三 ボイラーの溶接の業務

四 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

五 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

六 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。）

七 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

八 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

九 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

十 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

十一 動力により駆動されるプレス機械、シヤ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

十二 岩石又は鉱物の破碎機又は粉砕機に材料を送給する業務

十三 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

十四 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

十五 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。）

十六 胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務

十七 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

十八 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

十九 多量の高熱物体を取り扱う業務

二十 著しく暑熱な場所における業務

二十一 多量の低温物体を取り扱う業務

二十二 著しく寒冷な場所における業務

二十三 異常気圧下における業務

二十四 さく岩機、鉋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、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し出た場合に限る。

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。

## vi 母性健康管理を進める体制

### 1 小規模事業所に対する母性健康管理相談事業

産業医や産業保健スタッフのいない小規模事業所での母性健康管理に関する相談体制を整備するため、厚生労働省が（財）日本産婦人科医会に委託し、小規模事業所の事業主及び女性労働者を対象として、電話による相談受付を実施しています。

〔相談受付電話番号一覧〕

| 都道府県名 | 電 話 番 号      | 都道府県名 | 電 話 番 号      |
|-------|--------------|-------|--------------|
| 北海道   | 011-231-7662 | 滋 賀   | 077-521-8161 |
| 青 森   | 017-726-8220 | 京 都   | 075-491-0203 |
| 岩 手   | 0195-23-3252 | 大 阪   | 06-6768-5774 |
| 宮 城   | 022-715-9050 | 兵 庫   | 078-366-0554 |
| 秋 田   | 018-829-5000 | 奈 良   | 0742-22-3051 |
| 山 形   | 023-631-4350 | 和歌山   | 0739-22-0019 |
| 福 島   | 024-534-6411 | 鳥 取   | 0859-22-3570 |
| 茨 城   | 029-241-6277 | 島 根   | 0852-25-2188 |
| 栃 木   | 028-622-9119 | 岡 山   | 086-272-3225 |
| 群 馬   | 027-231-5311 | 広 島   | 082-232-7211 |
| 埼 玉   | 048-824-2719 | 山 口   | 083-922-2510 |
| 千 葉   | 043-245-3551 | 徳 島   | 088-622-5221 |
| 東 京   | 03-3269-4695 | 香 川   | 087-863-0030 |
| 神奈川   | 045-753-0311 | 愛 媛   | 089-941-1597 |
| 新 潟   | 025-223-6381 | 高 知   | 088-824-8366 |
| 富 山   | 076-429-4466 | 福 岡   | 092-431-4564 |
| 石 川   | 076-263-6755 | 佐 賀   | 0955-73-3445 |
| 福 井   | 0776-24-0387 | 長 崎   | 0957-22-0678 |
| 山 梨   | 055-228-8385 | 熊 本   | 096-344-3322 |
| 長 野   | 0263-72-5557 | 大 分   | 097-537-2128 |
| 岐 阜   | 0572-57-6906 | 宮 崎   | 0985-22-5118 |
| 静 岡   | 054-245-0134 | 鹿児島   | 099-254-8121 |
| 愛 知   | 052-264-0301 | 沖 縄   | 098-863-4103 |
| 三 重   | 059-224-7321 |       |              |

相談受付日及び受付時間は都道府県により異なりますので、詳細はお問い合わせ下さい。

### 2 産業医等産業保健スタッフのための母性健康管理研修会

事業所内の母性健康管理に携わる者の資質を高め、事業主や女性労働者からの相談に対し、必要な措置の実施に当たって適切な助言を行うことができるようにするため、厚生労働省が（財）女性労働協会に委託し、産業医等産業保健スタッフ（産業医、医師、保健師、看護師、機会均等推進責任者等）に対する研修会を実施します。

申し込みは、（財）女性労働協会（電話 03-3456-4410）まで。



## 機会均等推進責任者選任のおすすめ

女性がその能力を十分に発揮できる職場環境をつくるためには、各事業所において男女雇用機会均等法、労働基準法等の労働関係法令が遵守されるとともに、女性労働者の能力発揮促進のための事業主の積極的取組（ポジティブ・アクション）が求められています。

このため厚生労働省では、人事労務管理の方針の決定に携わる方を機会均等推進責任者として選任していただき、各事業所においてその取組の中心的な役割を担う方として、活躍していただくよう呼びかけています。

貴事業所でも、機会均等推進責任者を選任し、機会均等推進責任者を中心に女性が生き生きと能力を発揮できる職場環境づくりを進めてください。

### ◇ 均等推進者の選任対象事業所

原則として、従業員30人以上の事業所を選任対象としています。ただし、これ以下の規模の事業所でも選任いただいて差し支えありません。

### ◇ 均等推進者の職務

- (1) 次のことに関し、関係法令の遵守のために必要な措置を検討し、実施するとともに、必要に応じ事業主等に対する提言を行うこと。
  - (イ) 男女雇用機会均等法に定める女性労働者に対する差別の禁止、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止及び母性健康管理に関すること。
  - (ロ) 労働基準法に基づく男女同一賃金の原則及び母性保護の規定に関すること。
- (2) 女性労働者の能力発揮促進のための事業主の積極的取組（ポジティブ・アクション）の推進方策について検討し、必要に応じ事業主等に対する提言を行うとともに、その具体的取組が着実に実施されるよう促すこと。
- (3) 事業所において、女性労働者が能力発揮しやすい職場環境の整備に関する関心と理解を喚起すること。
- (4) 均等推進者の職務について、都道府県労働局との連絡を行うこと。

機会均等推進責任者を新たに選任又は変更する場合は、下の選任・変更届を労働局雇用均等室あてに郵送又はFAXにより提出ください。

労働局雇用均等室では、選任いただいた「機会均等推進責任者」の方に、各種セミナーの開催案内をはじめ必要な情報や資料の提供を行っています。

### 「機会均等推進責任者」選任・変更届

平成    年    月    日

〇〇〇労働局長 殿  
(都道府県)

事業所名  
所在地  
代表者職氏名  
主な事業内容  
常用労働者数      人（うち女性      人）

この度、当事業所では下記の者を機会均等推進責任者として選任・変更いたしますので、報告します。

記

|             |                                          |
|-------------|------------------------------------------|
| 所属部課<br>役職名 |                                          |
| 氏名          | (TEL                      )<br><br>(男・女) |

# 都道府県労働局雇用均等室一覧

(平成15年4月1日現在)

| 都道府県 | 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  | 983-0861 | 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  | 990-0041 | 山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎                   | 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 | 水戸市北見町1番11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1番2号 明治生命さいたま新都心ビルラポ・アクセス・タワー | 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  | 112-8581 | 文京区後楽2丁目5番1号 住友不動産飯田橋ファーストビル             | 03-3818-8408 | 03-5689-5076 |
| 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 |
| 石 川  | 920-0031 | 金沢市広岡3丁目1番1号 金沢パークビル                     | 076-265-4429 | 076-221-3087 |
| 福 井  | 910-0019 | 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  | 400-0031 | 甲府市丸の内2丁目7番23号 鈴与甲府ビル                    | 055-231-8611 | 055-231-8625 |
| 長 野  | 380-0935 | 長野市大字中御所字岡田53番7号 ニッセイ同和損保長野ビル            | 026-227-0125 | 026-227-0126 |
| 岐 阜  | 500-8842 | 岐阜市金町4丁目30番地 明治生命岐阜金町ビル                  | 058-263-1220 | 058-263-1707 |
| 静 岡  | 420-0857 | 静岡市御幸町4番1号 アーバンネット静岡ビル                   | 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  | 600-8007 | 京都市下京区四条通東洞院東入ル立売西町60 日本生命四条ビル           | 075-241-0504 | 075-241-0493 |
| 大 阪  | 540-0008 | 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  | 640-8392 | 和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル                   | 073-421-6157 | 073-421-6158 |
| 鳥 取  | 680-0846 | 鳥取市扇町22番1号 山陰合同銀行鳥取駅南ビル                  | 0857-22-3249 | 0857-29-4142 |
| 島 根  | 690-8532 | 松江市東朝日町76番地 島根労働局東朝日庁舎                   | 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                    | 088-652-2718 | 088-652-2751 |
| 香 川  | 760-0018 | 高松市天神前5番12号 香川労働局第3庁舎                    | 087-831-3762 | 087-831-3759 |
| 愛 媛  | 790-0811 | 松山市本町2丁目1番7号 松山東京海上ビル                    | 089-935-5222 | 089-935-5223 |
| 高 知  | 780-8548 | 高知市南金田48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 | 佐賀市駅南本町3番15号 安田生命ビル                      | 0952-24-4240 | 0952-24-6559 |
| 長 崎  | 852-8117 | 長崎市平野町22番40号 ㈱九電工長崎支店ビル                  | 095-844-4384 | 095-844-4423 |
| 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  | 870-0016 | 大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎                    | 097-532-4025 | 097-537-1240 |
| 宮 崎  | 880-0805 | 宮崎市橋通東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  | 900-0029 | 那覇市旭町114番4号 おきでん那覇ビル                     | 098-868-4380 | 098-869-7914 |