

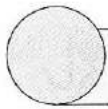
女性労働者の母性健康管理のために

目 次

はじめに.....	1
I 働く女性の母性健康管理、母性保護に関する法律のあらまし	
i 男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置.....	2
1 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保 (法第22条関係)	2
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23条関係)	9
▶ 母性健康管理指導事項連絡カード.....	18
ii 労働基準法における母性保護措置.....	20
II 母性健康管理Q&A	23
III 母性健康管理の措置に関する社内体制の整備.....	25
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（抄）	29
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（抄）	30
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.....	30
iv 労働基準法（抄）	32
v 女性労働基準規則（抄）	33
vi 母性健康管理を進める体制.....	35

平成13年8月

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局



はじめに

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加するとともに、少子化が一層進展する中で、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条件を整備することは、重要な課題です。

こうした課題に対処するため、男女雇用機会均等法では、事業主の義務として、妊娠中または出産後の女性労働者が健康診査等を受けるための時間を確保し、その女性労働者が医師等の指導事項を守ることができるように勤務時間の変更などの措置の実施を図らなければならないことを定めています。また、労働基準法では、産前産後休業に関する規定等女性労働者の妊娠、出産等に関する基準が定められています。

また、1人1人の女性労働者の状況に応じた的確な母性健康管理の推進のためには、事業主、女性労働者、医師の連携が欠かせないことから、厚生労働省では「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用をお勧めしています。

このパンフレットでは、職場における母性健康管理を推進するために役立つ情報を取りまとめているので、各事業所においては、これを御活用いただき、法に沿った取組をお願いいたします。

I 働く女性の母性健康管理、母性保護に関する法律のあらまし

i 男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置

1 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保（法第22条関係）

事業主は、女性労働者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ができるようにしなければなりません。

女性は、妊娠すると、母体や胎児の健康のため、妊産婦のための保健指導又は健康診査を受ける必要がありますが、女性労働者の場合には受診の時間を確保することが困難な場合があることから、必要な時間の確保を事業主に義務づけることとしたものです。

ここでいう妊産婦とは、妊娠中及び産後1年を経過しない女性をいいます。

イ 対象となる健康診査等

この法律でいう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人を対象とした保健指導のことです。（以下「健康診査等」といいます。）



□ 確保すべき必要な時間

事業主は、女性労働者からの申出があった場合に、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。

● 健康診査等に必要な時間については、

- ① 健康診査の受診時間
- ② 保健指導を直接受けている時間
- ③ 医療機関等での待ち時間
- ④ 医療機関等への往復時間

をあわせた時間を考慮にいれて、十分な時間を確保できるようにしてください。

- 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。

回数や方法について、以下で詳しく説明します。

なお、女性労働者が希望する場合には、母親学級や両親学級などの集団での保健指導や歯科健康診査などについてもできる限り受診できるように配慮することが望まれます。

(1) 健康診査等を受けるために必要な時間の確保の回数等

事業主は、女性労働者から健康診査等を受けるための時間の確保についての申出があった場合は、原則として次の回数のとおり、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

イ 受診のために確保しなければならない回数

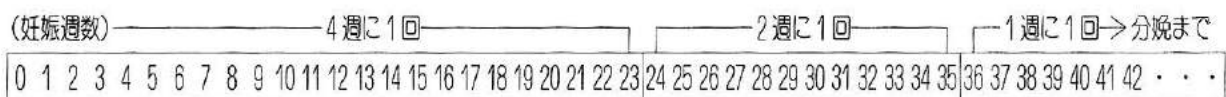
(イ) 妊 娠 中

妊娠23週までは4週間に1回

妊娠24週から35週までは2週間に1回

妊娠36週以後出産までは1週間に1回

- ただし、医師又は助産婦（以下「医師等」といいます。）がこれと異なる指示をしたときは、その指示に従って、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。
- 「妊娠週数」は、最終月経の第1日目を基準にして最初の1週を0週として数えます。通常、女性労働者の担当の医師等が示してくれます（下図参照）。



- 通院のために必要な時間の申請は、原則として主治医等により妊娠が確定された後となります。

(ロ) 産 後（出産後1年以内）

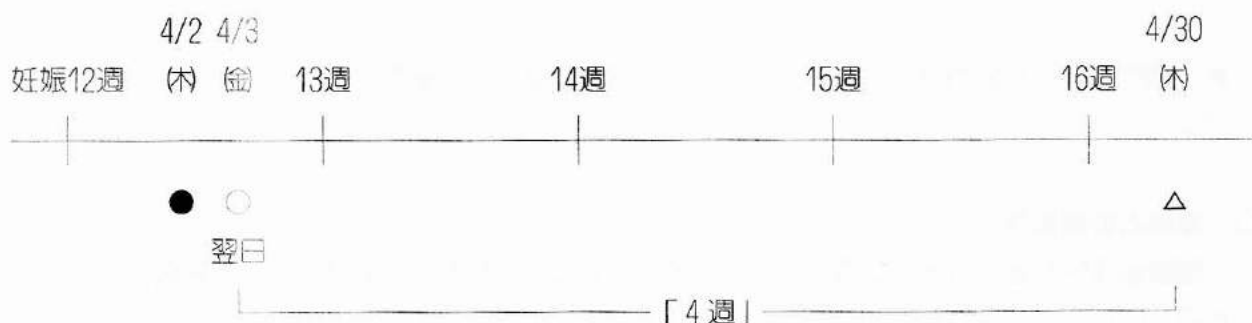
主治医等が健康診査等を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

- 産後の経過が正常な経過の場合は、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となっています。
- 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がある女性労働者もいるので、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

- 「1回」とは、健康診査とその健康診査に基づく保健指導をあわせたものです。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もあります。この場合には、両方で1回とみなしますので、事業主は、女性労働者が健康診査を受診した日とは別の日に受ける保健指導についても、時間を確保することが必要になります。
- 「期間」は、原則として、受診日の翌日から数えて、その週数目の受診日と同じ曜日までです。例えば、「4週」の場合は、ある受診日が木曜日である場合、その週から数えて4週目に当たる週の木曜日までの期間をいいます。

事業主は、その期間内に次の通院時間を確保できるようにしなければなりません（下図参照）。



(2) 必要な時間の確保方法

女性労働者が健康診査等を受けるために必要な時間の付与方法（申請方法は書面か口頭かなど）や付与単位（半日単位か時間単位かなど）については、事業主が決めることとなりますが、決定に当たっては、労使で話し合うことが望まれます。

イ 必要な時間の与え方及び付与の単位

通院休暇制度を設ける場合には、個々の労働者によって、通院する医療機関等と勤務地との距離が異なったり、主治医等に指定される診察時間も一定ではないので、個々の事情に配慮し、通院に要する時間の単位は、融通をもたせるようにすることが望まれます。

例えば、半日単位、時間単位等でも取れるようにしておくとい良いでしょう。

- 通院する医療機関等は、原則として、本人が希望する医療機関等としてください。

ロ 業務との調整等

健康診査等を受けるための通院日は、原則として女性労働者が希望する日（主治医等が指定した日）にしてください。

- 事業主が通院日を会社の休日又は女性労働者の非番日に変更させることや休日以外の申請を拒否することは原則としてできません。
- 事業主が業務の都合等により、やむを得ず通院日の変更を行わせる場合には、変更後の通院日は、原則として、女性労働者が主治医等に相談した上で本人が希望する日としてください。

ハ 通院休暇の申請手続

(イ) 申請に必要な事項

女性労働者が事業主に対して健康診査等に必要な時間を申請するに当たっては、通院の月日、必要な時間、医療機関等名、妊娠週数等を書面で申請することが望まれます。

申請様式としては、8頁の「健康診査・保健指導申請書」様式を参考にしてください。

(ロ) 申請に必要な書類

事業主は、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、女性労働者の了承を得て、出産予定日証明書等の証明書類の提出を求めることができます。

- ただし、証明する書類として母子健康手帳を女性労働者に開示させることは、プライバシー保護の観点から好ましくありません。

(ハ) 申請時期

健康診査等に必要な時間の申請は、原則として事前に行う必要があります。ただし、事業主が、事後の申請について、遡って承認することを妨げるものではありません。



出産予定日が判明したら、早期に事業主に届け出るように、日頃から女性労働者に対し周知しておくことが必要です。また、妊娠したことを職場で言い出しやすい環境を日頃から作っておくことも望ましいことです。

(様式)

健康診査・保健指導申請書

所 属							
氏 名					出産予定日	年 月 日	
※(1)	医療機関等名	所在地 (電話番号)				医療機関等初診日	
1						年 月 日	
2						年 月 日	
3						年 月 日	
※(2)	申請日	通院する日・時間				妊娠週数	承認印
1	月 日	月 日 時 分～ 時 分				週	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分				週	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分				週	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分				週	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分				週	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分				週	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分				週	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分				週	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分				週	
	月 日	月 日 時 分～ 時 分				週	

※(1) 2以降は医療機関等を変更した場合に、記入してください。

※(2) 医療機関等を※(1)欄の番号で記入してください。

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23条関係）

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、主治医等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、その指導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

事業主において、これらの措置を決定した場合には、決定後速やかに女性労働者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。主治医等から通勤緩和の指導があった場合には、女性労働者の申出に基づき、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。

イ 電車、バス等の公共交通機関を使つての通勤の他、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。

□ 措置の具体的内容としては、次のようなものが考えられます。

(イ) 時差出勤

- 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

(ロ) 勤務時間の短縮

- 勤務時間の短縮については、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、労働者の居住地、会社の始業時刻等により様々に異なるので、妊娠中の女性労働者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

主治医等から休憩に関する措置について指導があった場合には、妊娠中の女性労働者の申出により、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。

イ 措置の具体的内容には、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。

ロ 産業保健スタッフや機会均等推進責任者（36頁参照）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労働者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まれます。

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まれます。

また、立作業に従事している妊娠中の女性労働者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まれます。

休憩場所を設ける場合には、妊娠中の女性労働者が臥床できる休憩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労働者が、健康診査等の結果、主治医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、事業主は主治医等の指導に基づき、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、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 対象とする女性労働者の範囲

妊娠中及び出産後1年を経過していない女性労働者が対象となります。

ロ 措置の具体的内容としては、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 6～8 kg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

(ロ) 勤務時間の短縮

〔例〕● つわり、妊娠貧血（軽症）、浮腫（軽症）等の症状に対応するため、主治医等の指導に基づき、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、切迫流産等の症状に対応するため、主治医等の指導に基づき、症状が軽快するまで休業

主治医等の指導を的確に事業主に伝えることができるように、「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、16～19頁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、主治医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、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。

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、主治医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、事業主はその女性労働者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 女性労働者を介して、主治医等と連絡をとり、判断を求める。
- ② 企業内の産業医、保健婦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。

ロ 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、女性労働者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、(ロ)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 女性労働者を介して主治医等に連絡をとり、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、別表を参考にしてください。

(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 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 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 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、下腹部の張りが徴候となる。	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徴候となる。	休業（自宅療養又は入院加療） ……注）1
浮 腫 （む く み） ……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。 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、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 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（200mg/dl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 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160mmHg以上又は最低血圧110mmHg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。）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。

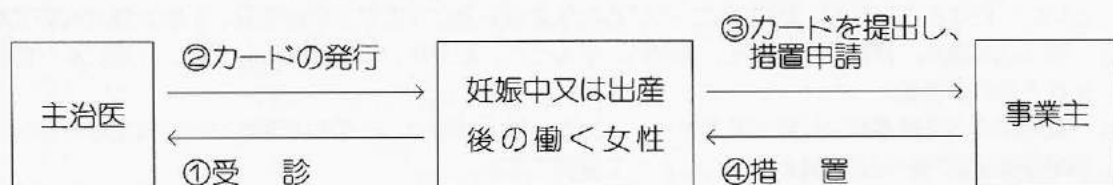
このため、「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」に「母健連絡カード」の様式が定められています。

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、各都道府県労働局雇用均等室へお問い合わせください。
19・20頁のカード様式をコピーして使ってもかまいません。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もできます。

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。
(13頁(4)参照)

〔参考〕

厚生労働省が財団法人女性労働協会に委託して平成11年に行った『母性健康管理指導事項連絡カード活用状況調査』では、次のような結果が出ています。

（女性労働者の評価）

カードを利用した場合、そのほとんどで適切な措置が実施されている

- 指示内容どおりの措置を実施してくれた 87.0%
- 無回答 13.0%

（事業所の評価）

女性労働者が措置の申出をしやすくなったとみる事業所が多い

- カードの使用により女性労働者が申出をしやすくなった 35.0%
- カードの措置内容が具体的で措置を実施しやすかった 33.3%

（医療機関の評価）

カードについての認識は高くなっている

- 知っているし、常備されている 61.0%
- 知っていたが常備されてはいない 20.0%
- 知らなかった 15.0%

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
おそ 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）

(裏)

症 状 等			指導項目	標 準 措 置
妊娠中にかかりやすい病気	静 脈 瘤 ^{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		長時間の立仕事、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
	ばう こう 炎 ^{ぼうこう}		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〕

（1）「4 その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入ください。

（2）「4 その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入ください。

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 (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生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	×	△	○	24号 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	×	×	○

(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】

母性健康管理の措置については就業規則の中に制度に関する規定を設けなくても、実際に講ずる業務が生じたときにはじめて対応するということも可能ですが、措置が的確に講じられるためには、あらかじめ、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業務があります。

また、育児・介護休業法で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るべきでしょうか。(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めます。

なお、平成9年の厚生労働省の調査によると、通院休暇制度がある事業所のうち休業中の賃金の有給である事業所は68.0%、妊娠障害休暇については有給とする事業所は57.9%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、休憩を取るにより、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 母健連絡カードはどこで入手できるのでしょうか。(事業主・女性労働者・医師等)

【答】

母健連絡カードについては、各都道府県労働局雇用均等室へお問い合わせ下さい。(巻末一覧参照)

19・20頁の母健連絡カード様式をコピーして使ってもかまいません。その他、市町村母子保健担当課の窓口や産婦人科医の所にある場合もあります。(使用方法については、本パンフレット16～19頁を参照してください。)

また、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もできます。

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○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、医師又は助産婦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○条 第○条から第○条までの措置のうち通院時間、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃

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

ただし、第○条の妊娠中及び産後の症状に対応する措置として、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○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○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が一方にまとめ計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○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○条 妊娠中及び出産後1年以内の女性が、医師等から、勤務状態が健康状態に支障を及ぼすとの指導を受けた場合は、「母性健康管理指導事項連絡カード」の症状等に対応する次のことを認める。

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

2 前項の措置のうち、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、

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

とする。

ただし、前項の妊娠中及び産後の症状に対応する措置として、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つた場合は、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 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有 給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無 給} \end{array} \right\}$ とする。

(回数等)

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

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

2 第4条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て承認を得なければならない。

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。

(申し出の変更・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 $\left\{ \begin{array}{c} \text{当 日} \\ \text{〇〇日前} \end{array} \right\}$ 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及び、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日を通じ〇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

本人を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、本人の申出があった場合には、(1)及び(2)の措置若しくはそれに準じた措置を行うものとする。

(妊娠中又は出産後の症状等に関する措置)

第9条 妊娠中及び出産後の経過に異常又はその恐れのある場合で、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った場合には、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「保健連絡カード」）により予め〇〇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（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 機会均等調停委員会（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、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 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（抄）

（法第22条の措置）

第16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ならなければならない。

- 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なること。ただし、医師又は助産婦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なること。

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、医師又は助産婦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なること。

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なるために事業主が講ずべき措置に関する指針

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女性労働者の福祉の増進に関する^{*}法律第27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、医師又は助産婦（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つた場合には、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取り、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取り、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取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。

※平成11年4月1日より、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第23条第2項

iv 労働基準法（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命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命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、命令で、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、命令で定める。

（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、又は休日労働をさせてはならない。

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（抄）

（臨時の必要のため坑内で行われる業務等）

第1条

- 2 法第64条の2の命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

- 十二 岩石又は鉱物の破砕機又は粉碎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、鋳打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務

2 法第64条の3第1項の規定により産後1年を経過しない女性を就かせてはならない業務は、前項第1号から第12号まで及び第15号から第24号までに掲げる業務とする。ただし、同項第2号から第12号まで、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(初)日本母性保護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	相談受付		電話番号	都道府県名	相談受付		電話番号
	曜日	受付時間			曜日	受付時間	
北海道	火、水	9:00～12:00	011-231-7662	滋賀	木	9:00～12:00	077-521-8161
青森	水	13:00～16:00	017-726-8261	京都	火	14:00～17:00	075-491-0203
岩手	火	9:00～12:00	0195-23-3252	大阪	木	10:00～14:00 (12～13時休み)	06-6768-5774
宮城	木	9:00～12:00	022-715-9050	兵庫	火、木	9:00～12:00	078-366-0554
秋田	月	14:00～17:00	018-829-5000	奈良	月	9:00～12:00	0742-33-3338
山形	水	9:00～12:00	023-631-4350	和歌山	火	9:00～12:00	0739-22-0019
福島	水	9:00～12:00	024-534-6411	鳥取	水	14:00～17:00	0859-22-3570
茨城	水	13:00～16:00	029-241-6277	島根	金	9:00～12:00	0852-25-2188
栃木	火	14:00～17:00	028-622-9119	岡山	水	9:00～12:00	086-272-3225
群馬	火	9:00～12:00	027-231-5311	広島	金	9:00～12:00	082-232-7211
埼玉	木	13:00～16:00	048-824-2719	山口	火	9:00～12:00	083-922-2510
千葉	木	13:00～16:00	043-245-3551	徳島	火	9:00～12:00	088-622-5221
東京	月～金	9:00～12:00	03-3269-4695	香川	火	9:00～12:00	087-863-7325
神奈川	火	13:00～16:00	045-753-0311	愛媛	火	9:00～12:00	089-941-1597
新潟	水	9:00～12:00	025-223-6381	高知	金	9:00～12:00	088-824-8366
富山	月	12:00～15:00	076-429-4466	福岡	火	9:00～12:00	092-431-4564
石川	水	9:00～12:00	076-263-6755	佐賀	木	14:00～17:00	0952-23-2638
福井	木、金	9:00～12:00	0776-24-0387	長崎	土	9:00～12:00	0957-22-0678
山梨	火	9:00～12:00	055-228-8385	熊本	水	9:00～12:00	096-344-3322
長野	火	9:00～12:00	0263-72-5557	大分	木	9:00～12:00	097-537-2128
岐阜	土	9:00～12:00	0572-57-6906	宮崎	金	9:00～12:00	0985-22-5118
静岡	火	9:00～12:00	054-245-0134	鹿児島	木	9:30～12:30	099-254-8121
愛知	水	13:00～16:00	052-264-0301	沖縄	水	9:00～12:00	098-863-4103
三重	木	9:00～12:00	059-224-7321				

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(初)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、保健婦・士、看護婦・士、機会均等推進責任者等）に対する研修会を実施します。

なお、この研修を受講すると、医師・産業医の方々は日本医師会「認定産業医」基礎研修又は生涯研修の3単位が取得できます。

申し込みは、財女性労働協会（電話 03-3456-4410）まで。

3 機会均等推進責任者

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、各事業所において母性健康管理を含め、女性労働者が能力発揮しやすい職場環境をつくるため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いきい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。

▶（お知らせ）機会均等推進責任者と母性健康管理推進者が統合されました。

従来、職場の衛生管理者の中から母性健康管理推進者を選任し、取組を進めていただくようお勧めしてきたところですが、平成12年度、取組を一層強力に進めていただけるよう両制度が統合されました。

現在、母性健康管理推進者を選任している企業におかれては、①機会均等推進責任者として引き続き活動する、②複数の機会均等推進責任者を置くこととし、職務を分担する、③新しく適任者を選任するなどの方法が考えられますので御検討ください。

なお、機会均等推進責任者の取組に当たっては、これからも引き続き、衛生管理者等産業保健スタッフとの密接な連携が必要であることには変わりありません。

☆ 機会均等推進責任者の職務はおおむね次のとおりです。

- 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。
 - (1) 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。
 - (2) 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。
 - (3) 育児・介護休業法に定める育児休業、介護休業、深夜業の制限及び事業主が講ずべき措置に関すること。
- 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 1 から 3 までの職務について、労働局雇用均等室との連絡を行うこと。

「機会均等推進責任者」「短時間雇用管理者」を選任しましょう

厚生労働省では、女性労働者の能力発揮促進のための環境整備を図るため、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」として選任いただくようお願いしています。

また、パートタイム労働法では、事業主は常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する業務を担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めなければならないと定めており、厚生労働省では、事業所の人事労務管理について責任を有する方の選任をお願いしています。

貴事業所におかれても、是非「機会均等推進責任者」及び「短時間雇用管理者」を選任ください。

「機会均等推進責任者」及び「短時間雇用管理者」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」及び「短時間雇用管理者」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」「短時間雇用管理者」の選任・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)
短時間労働者数 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・短時間雇用管理者として選任・変更いたしますので、報告します。

記

○ 機会均等推進責任者(選任・変更)

所属部課 役職名	(TEL)
氏名	(男・女)

○ 短時間雇用管理者(選任・変更)

所属部課 役職名	(TEL)
氏名	(男・女)

都道府県労働局雇用均等室一覧

(平成13年8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	336-0012	さいたま市岸町5丁目8番13号	048-822-4273	048-822-7867
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	930-8509	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎	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前ビル	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	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館	083-995-0390	083-995-0389
徳島	770-0831	徳島市寺島本町西1丁目7番1 日通朝日徳島ビル	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 樹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38番地8号 おきでん那覇支店ビル	098-868-4380	098-869-7914

平成13年
パンフレットNo.6