

(電子メール施行)  
教総第1078号  
教教第1363号  
令和2年6月10日

各 県 立 学 校 長 様

教 育 長

### 妊娠中の教職員のための休暇制度等について

5月7日付け「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診断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201号。)が告示され、妊娠中の女性労働者が、医師または助産師(以下「医師等」という。)から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指導を受けたと申し出があった場合、事業主は必要な措置を講じなければならないとされています。

については、各学校において上記のような申し出があった場合には、丁寧な説明により下記のような対応をお願いします。

#### 記

- 1 既存の休暇制度「ワーク・ライフ・バランス実現に向けて～教職員のための休暇制度等～」(別添抜粋)を利用させること。
- 2 特に医師等により別添「母性健康管理指導事項連絡カード」で休業指導を受けたと申し出があった場合は、当該教職員の申請により病気休暇を承認すること。
- 3 その他必要に応じて、授業の組み替え等により対応すること。

(電子メール施行)  
教教第1363号  
令和2年6月10日

各市町組合教育長 様

兵庫県教育長

### 妊娠中の教職員のための休暇制度等について

5月7日付け「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診断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201号。)が告示され、妊娠中の女性労働者が、医師または助産師(以下「医師等」という。)から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指導を受けたと申し出があった場合、事業主は必要な措置を講じなければならないとされたことを受け、県立学校における妊娠中の教職員について、別添のとおり通知しました。

については、各市町組合教育委員会におかれましても、適切に対応するようお願いいたします。



(電子メール施行)  
教総第1078号  
教教第1363号  
令和2年6月10日

各 県 立 学 校 長 様

教 育 長

### 妊娠中の教職員のための休暇制度等について

5月7日付け「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診断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201号。)が告示され、妊娠中の女性労働者が、医師または助産師(以下「医師等」という。)から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指導を受けたと申し出があった場合、事業主は必要な措置を講じなければならないとされています。

については、各学校において上記のような申し出があった場合には、丁寧な説明により下記のような対応をお願いします。

#### 記

- 1 既存の休暇制度「ワーク・ライフ・バランス実現に向けて～教職員のための休暇制度等～」(別添抜粋)を利用させること。
- 2 特に医師等により別添「母性健康管理指導事項連絡カード」で休業指導を受けたと申し出があった場合は、当該教職員の申請により病気休暇を承認すること。
- 3 その他必要に応じて、授業の組み替え等により対応すること。

(電子メール施行)  
教教第1363号  
令和2年6月10日

各教育事務所長 様

教 育 長

### 妊娠中の教職員のための休暇制度等について

5月7日付け「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診断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201号。)が告示され、妊娠中の女性労働者が、医師または助産師(以下「医師等」という。)から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指導を受けたと申し出があった場合、事業主は必要な措置を講じなければならないとされたことを受け、県立学校における妊娠中の教職員について、別添のとおり通知しましたので、お知らせします。

なお、市町組合教育委員会には、本課から直接送付していることを申し添えます。



(電子メール施行)  
教総第1078号  
教教第1363号  
令和2年6月10日

各 県 立 学 校 長 様

教 育 長

### 妊娠中の教職員のための休暇制度等について

5月7日付け「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診断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201号。)が告示され、妊娠中の女性労働者が、医師または助産師(以下「医師等」という。)から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指導を受けたと申し出があった場合、事業主は必要な措置を講じなければならないとされています。

については、各学校において上記のような申し出があった場合には、丁寧な説明により下記のような対応をお願いします。

#### 記

- 1 既存の休暇制度「ワーク・ライフ・バランス実現に向けて～教職員のための休暇制度等～」(別添抜粋)を利用させること。
- 2 特に医師等により別添「母性健康管理指導事項連絡カード」で休業指導を受けたと申し出があった場合は、当該教職員の申請により病気休暇を承認すること。
- 3 その他必要に応じて、授業の組み替え等により対応すること。

(電子メール施行)  
教教第1363号  
令和2年6月10日

各市町組合教育長 様

兵庫県教育長

### 妊娠中の教職員のための休暇制度等について

5月7日付け「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診断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201号。)が告示され、妊娠中の女性労働者が、医師または助産師(以下「医師等」という。)から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指導を受けたと申し出があった場合、事業主は必要な措置を講じなければならないとされたことを受け、県立学校における妊娠中の教職員について、別添のとおり通知しました。

については、各市町組合教育委員会におかれましても、適切に対応するようお願いいたします。

働く妊婦・事業主のみなさまへ

# 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



新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、働く妊婦の方は、職場の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ついて不安やストレスを抱える場合があります。

こうした方の母性健康管理を適切に図ることができるよう、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措置を新たに規定しました。

## ▶▶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3年1月31日**（※）です。

（※）新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限を踏まえて設定

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健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）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、時間外、休日労働、深夜業の制限等について、主治医等からの指導がなくても請求できます（労働基準法）。

働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト  
「女性にやさしい職場づくりナビ」

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



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](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html)



# 新型コロナウイルス感染症に関する 母健連絡カードの活用方法

① 保健指導・健康診査を受ける

妊娠中の  
女性労働者

③ 母健連絡カードを提出し、  
措置を申し出る

② 主治医等  
(健康診査等を行う  
医師、助産師)

② 母健連絡カードに  
指導事項を記載する

表

産業医  
産業保健スタッフ等

相談 助言

人事労務担当者  
管理者等

企業  
(事業主)

④ 指導事項に基づき、  
必要な措置を講じる

措置の具体的な内容は、  
産業医等の助言に基づき、  
女性労働者と話し合って  
定めることが望ましいもの  
です。

新型コロナウイルス感染症に関する  
母性健康管理措置が必要な場合には、  
主治医等がカード裏面の「特記事項」  
の欄に指導内容を記入します。

(記入例)

新型コロナウイルス感染症の感染の  
おそれの低い作業への転換又は出勤  
の制限(在宅勤務・休業)の措置を  
講じること。

▶▶ 母健連絡カードは、厚生労働省ホームページ  
や「女性にやさしい職場づくりナビ」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。

| 症状等                 | 指導項目        | 標準措置                                      |
|---------------------|-------------|---|
| 妊娠中<br>かかりやすい<br>病状 | 発熱 症状が重たい場合 | 長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は種ごとの休憩           |
|                     | 頭痛 症状が重たい場合 | 長時間の立作業、重たい負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限       |
| 多胎妊娠(胎)             | 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)                                  |
| 産後の回復不全             | 軽症          | 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                |
|                     | 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  
(当該の予定期間に○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。)

|              |  |
|--------------|--|
| 妊娠中の通勤経路の措置  |  |
| 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「妊娠中の通勤経路の措置」欄には、交通機関の運賃状況及び経路経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合は、○印も記入下さい。  
(2) 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び経路経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合は、○印も記入下さい。

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

令和 年 月 日 所 属 \_\_\_\_\_

氏 名 \_\_\_\_\_ 印 \_\_\_\_\_

事業主 殿

この様式の「母性健康管理措置事項連絡カード」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。

裏

- 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は禁止されています。
- 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御相談は、以下へお願いします。

厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部(室)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>





# 母性健康管理指導事項連絡カード

令和 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)                                  |
| 妊娠貧血                            | Hb9g/dl 以上 11g/dl 未満 |      | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮                      |
|                                 | Hb9g/dl 未満           |      | 休業(自宅療養)                                  |
| 子宮内胎児発育遅延                       | 軽症                   |      | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮                      |
|                                 | 重症                   |      | 休業(自宅療養又は入院加療)                            |
| 切迫流産(妊娠22週未満)                   |                      |      | 休業(自宅療養又は入院加療)                            |
| 切迫早産(妊娠22週以後)                   |                      |      | 休業(自宅療養又は入院加療)                            |
| 妊娠浮腫                            | 軽症                   |      | 負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮 |
|                                 | 重症                   |      | 休業(入院加療)                                  |
| 妊娠蛋白尿                           | 軽症                   |      | 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮      |
|                                 | 重症                   |      | 休業(入院加療)                                  |
| 妊娠高血圧症候群(妊娠中毒症)                 | 高血圧が見られる場合           | 軽症   | 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮      |
|                                 |                      | 重症   | 休業(入院加療)                                  |
|                                 | 高血圧に蛋白尿を伴う場合         | 軽症   | 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮      |
|                                 |                      | 重症   | 休業(入院加療)                                  |
| 妊娠前から持っている病気(妊娠により症状の悪化が見られる場合) | 軽症                   |      | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮                      |
|                                 | 重症                   |      | 休業(自宅療養又は入院加療)                            |

| 症 状 等                |                     | 指導項目     | 標 準 措 置   |
|----------------------|---------------------|----------|---|
| 妊娠中に<br>かかりやす<br>い病気 | 静脈瘤 <sup>けいみづ</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<br>業の制限又は横になったの休憩                             |
|                      | 痔 <sup>じ</sup>      | 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、<br>同一姿勢を強制される作業の制限                            |
|                      | ぼうこうえん<br>膀胱炎       | 軽 症      | 負担の大きい作業、長時間作業場所を離れ<br>ることのできない作業、寒い場所での作業<br>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<br>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<br>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<br>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、○印をご記入下さい。

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

## 指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

令和 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。

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、厚生労働省において指針が改正されたことについて、総務省から通知が発出されましたので送付いたします。



2 初初企第6号  
令和2年5月7日

都道府県教育委員会教育長 殿  
指定都市教育委員会教育長

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長  
浅野敦行

(印影印刷)

文部科学省初等中等教育局財務課長  
森友浩史

(印影印刷)

「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）

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止につきましては、「新型コロナウイルス感染症のまん延防止のための出勤者の削減について（通知）」（令和2年4月13日付け2初初企第4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）等において、妊娠中の教職員を含め、教職員の出勤等の勤務について、教職員自身の健康にも配慮しつつ、在宅勤務や時差出勤について可能な範囲で推進するようお願いしているとともに、「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について（通知）」（令和2年4月6日付け2初初企第1号文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長、財務課長及び健康教育・食育課長通知）において、妊娠中の女性職員への配慮等についてお願いさせていただいているところです。

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「改正告示」という。）が本日告示されました。改正告示につきまして、総

務省から別添のとおり通知が発出されておりますので、送付いたします。

改正告示により、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、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、出勤の制限等の措置を講じなければならないこと等が明らかにされました。事業主である各学校を設置する地方公共団体の教育委員会（県費負担教職員については市（指定都市を除く。以下同じ。）町村教育委員会）におかれましては、改正告示についても、その実施に遺漏のないようお願いします。

これに関連して、本総務省通知の別添2のとおり厚生労働省より通知されておりますので、公務員法制にも留意の上、参考としていただくようお願いします。また、国家公務員については、本総務省通知の別添3のとおり人事院より通知されておりますので、併せて参考送付いたします。

なお、各教育委員会におかれては、上述のとおり妊娠中の教職員への配慮を行うとともに、地域や学校の実情に応じ、必要な業務体制の確保を図っていただくようお願いします。

都道府県教育委員会におかれては域内の市町村教育委員会に対し、本通知について周知していただくよう、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）

総行公第76号  
総行女第20号  
総行安第22号  
令和2年5月7日

各都道府県総務部長  
(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)  
各指定都市総務局長  
(人事担当課・安全衛生担当課扱い)

殿

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

「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)第13条において、事業主は、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こととされており、また、厚生労働大臣は、これら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に必要な指針を定めるものとされています。

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「改正告示」という。)が別添1のとおり本日告示され、厚生労働省より各都道府県労働局長宛てに別添2のとおり通知が発出されました。

本改正告示につきましては、事業主たる地方公共団体の各任命権者にも適用されることとなりますので、ご留意ください。

また、国家公務員については、人事院より「新型コロナウイルス感染症に関する妊娠中

の女子職員の業務軽減等の取扱いについて（通知）」が別添3のとおり発出されましたので、併せて参考送付します。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止につきましては、2月27日付け「新型コロナウイルス感染症への対応に係る職員の柔軟な勤務体制の確保について」（総行公第30号・総行女第7号）、4月6日付け「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について」（総行公第64号・総行女第12号・総行安第16号）、4月13日付け「新型コロナウイルス感染症のまん延防止のための出勤者の削減について」（総行公第68号）で通知したとおり、職員の柔軟な勤務体制の確保や感染拡大防止に向けた職場における対応等、妊産婦を含めた職員に対する配慮をお願いしてきましたが、本改正告示についても、その実施に遺漏のないようお願いします。

また、各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨速やかに周知いただきますようお願いします。

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、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的助言）に基づくものです。

|   |
|---|
| <p><b>【連絡先】</b> 総務省自治行政局公務員部<br/>公務員課<br/>電 話 03-5253-5544<br/>女性活躍・人材活用推進室<br/>電 話 03-5253-5546<br/>安全厚生推進室<br/>電 話 03-5253-5560</p> |
|---|



(号 外)  
独立行政法人国立印刷局

目 次

(告 示)

○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  
(厚生労働二〇二一)

告 示

○厚生労働省告示第二百一号  
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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条第二項の規定に基づき、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（平成九年労働省告示第百五号）の一部を次の表のように改正することとしたので、同条第三項において準用する同法第四条第五項の規定に基づき、告示する。  
令和二年五月七日  
厚生労働大臣 加藤 勝信  
(傍線部分は改正部分)

| 改正後   | 改正前   |
|---|---|
| <p>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</p> <p>(1) (3) (略)</p> <p>(4) 新型コロナウイルス感染症に関する措置について<br/>事業主は、令和三年一月三十一日までの間、その雇用する妊娠中の女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき、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（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和二年一月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）であるものに限る。）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、医師等によりこれに関して指導を受けた旨の申出があつた場合には、当該指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう）等の必要な措置を講ずるものとする。</p> <p>また、事業主は、医師等による指導に基づき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、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう）等の必要な措置を講ずるものとする。</p> | <p>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</p> <p>(1) (3) (略)</p> <p>(新設)</p> |

基 発 0507 第 5 号  
雇 均 発 0507 第 14 号  
令 和 2 年 5 月 7 日

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「改正告示」という。）が本日告示された。

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3年1月31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、本日から適用される。

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

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ただけで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が求められ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け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と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「母健連絡カード」という。)の利用が促されており、その取扱いは2

(4)の措置の場合も同様であること。なお、女性労働者は、「母健連絡カード」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「母健連絡カード」の使用方法は、次のとおりであること。

① 「母健連絡カード」は、「1 氏名等」、「2 指導事項」、「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、署名又は記名押印をして女性労働者に渡すこと。

2(4)の措置に係る指導事項は「2 指導事項」のうち「標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項」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」に○を記入すること。

② 女性労働者は、カードの裏面下の「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、「母健連絡カード」を受け取った場合には、「標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項」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3年1月31日までの間、適用すること。

令和2年5月7日

各府省人事担当課長 殿

人事院事務総局

職員福祉局職員福祉課長

新型コロナウイルス感染症に関する妊娠中の女子職員の業務軽減  
等の取扱いについて（通知）

人事院規則10—7（女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉）第6条第1項に規定する妊産婦である女子職員の業務軽減等に関し、妊娠中の女子職員が、母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指導又は健康診査に基づき、当該女子職員の業務等における新型コロナウイルス感染症（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和2年1月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）であるものに限る。）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、医師等によりこれに関して指導を受けて請求した場合、同項の「業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせ」ることには、出勤による負担の軽減のため在宅勤務・テレワークを命じ、又は新型コロナウイルス感染症の感染のおそれの低い他の業務に就かせることが含まれると解されるので、念のため通知します。

妊娠中の女子職員から当該請求があった場合には、適切かつ速やかに対応するようお願いいたします。

以 上

## 子どもが生まれるとき……

### ① 産前・産後の特別休暇

| 区分 | 産前  | 産後                        |
|----|---|---------------------------|
| 要件 | 出産する予定である女性職員が申し出た場合                              | 女性職員が出産した場合               |
| 期間 | 出産予定日の前日から起算し 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）前から出産日までの申し出た期間 | 出産の日の翌日から 8 週間を経過する日までの期間 |
| 給与 | 支給（減額されない）  |                           |

\*出産…妊娠満 12 週以降の分娩をいう。

### □産前・産後の特別休暇中の掛金の取扱い〔共済組合〕

|    |  |
|----|--|
| 内容 | <p>産前産後休業※を開始した日の属する月から、その産前産後休業※が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間に係る掛金は免除になります。</p> <p>なお、掛金の免除期間は産前・産後の特別休暇を取得した期間に限ります。</p> <p>※ ここでいう「産前産後休業」とは『出産日（出産日が出産予定日後の場合は出産予定日）以前42日（6週）（多胎妊娠の場合は98日（14週））から出産日後56日（8週）までの期間』をいい、産前・産後の特別休暇の期間とは異なります。</p> |
|----|--|

### ② 妊産婦の保健指導・健康診査のための特別休暇

|      |   |  |
|------|---|--|
| 要件   | 母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合  |  |
| 期間   | 妊娠満 23 週まで 4 週間に 1 回<br>妊娠満 24 週から満 35 週まで 2 週間に 1 回<br>妊娠満 36 週から出産まで 1 週間に 1 回<br>産後 1 年まで 1 回<br>*医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数 |  |
| 取得単位 | 1 回につき 1 日、半日又は 1 時間  |  |
| 給与   | 支給（減額されない）  |  |

### ③ 妊娠中及び出産後の症状に係る病気休暇

|      |  |
|------|--|
| 要件   | 妊産婦が母子保健法に規定する保健指導又は健康診査に基づく指導事項として勤務時間の短縮又は休業についての指導があった場合  |
| 期間   | 最長 90 日の範囲内で指導事項により必要とされる期間  |
| 取得単位 | 1 日を単位として引き続く期間<br>なお、母子保健法に基づく指導事項として勤務時間の短縮指導がある妊産婦については 1 時間単位の取得可（引き続かない場合は、上記の取得期間には通算しない。）   |
| 手続き  | (1) 指導事項に係る期間についてはまとめて請求可<br>(2) 当初申請時には、母性健康管理指導事項連絡カード、母子健康手帳等医師等の指導事項を明らかにできる書類を提出<br>（当該病気休暇の期間が引き続き 6 日（時間単位の病気休暇を取得した場合は当該日を 1 日とする。）以下の場合は、連絡カード等の提出は要しない。） |
| 給与   | 休暇の期間が引き続かない場合は支給（減額されない）<br>※休暇の期間が引き続く場合は病気休暇の例による   |

④ 妊娠中の通勤緩和のための特別休暇

|     |   |
|-----|---|
| 要件  | 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関(妊娠中の女性職員が運転する自動車を含む。)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認められる場合      |
| 期間  | 母子健康手帳を受けた日から産前休暇の前日までの必要な期間で、正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認める時間 |
| 手続き | 母子健康手帳等妊娠中であることが判明できるものをそえて特別休暇願(様式有)を校長に提出                                     |
| 給与  | 支給(減額されない)  |

⑤ 妊娠教員の負担軽減のための措置

妊娠中の教育職員の負担軽減を図るため、必要な場合に補助教員を配置

|          |  |
|----------|--|
| 対象教員     | 次に定める妊娠中の教育職員<br>(1) 小学校：1学期の始業日の翌日から4月末までに産前休暇に入る予定の学級担任教諭、プール指導又は運動会指導を担当する学級担任教諭及び養護教諭(養護教諭は複数配置されている場合を除く。(2)及び(3)において同じ)<br>(2) 中学校：体育実技を担当している教諭、特別支援学級担任教諭及び養護教諭<br>(3) 高等学校：体育実技を担当している教諭及び養護教諭<br>(4) 特別支援学校：直接児童・生徒の教育に携わる教諭、実習助手、寄宿舎指導員及び養護教諭   |
| 負担軽減対象業務 | (1) 小学校：対象教員が担当する学級担任業務、各学校のプール指導、運動会指導及び児童の養護に係る業務<br>(2) 中学校：対象教員が担当する体育実技指導及び生徒の養護に係る業務<br>(3) 高等学校：対象教員が担当する体育実技指導及び生徒の養護に係る業務<br>(4) 特別支援学校：対象教育職員が担当する教育に係る業務及び児童生徒の養護に係る業務  |
| 対象期間     | 長期休業期間を除く次に定める期間<br>(1) 小学校((3)に該当する者を除く)<br>① 1学期の始業日から産前休暇までの期間<br>② 学校が決定したプール指導期間(夏季休業中の7月を含む)以内及び運動会の実施予定日を含む前1か月以内<br>(2) 中学校、高等学校及び特別支援学校((3)に該当する者を除く)<br>① 産前休暇前の1か月以内<br>② 妊娠判明時から産前休暇までの期間のうちの1か月以内<br>ただし、①又は②にプール指導が含まれる場合は当該プール指導期間以内(夏季休業中の7月を含む)とする。<br>(3) 小学校、中学校及び高等学校の養護教諭<br>妊娠判明時から産前休暇までの期間のうち30日の範囲内で分割可 |
| 手続き      | 負担軽減の対象となる教育職員が負担軽減措置を校長に申出  |

⑥ 妊産婦の就業制限（労働基準法）

|     |   |
|-----|---|
| 内 容 | 妊産婦が請求した場合<br>(1) 1日・1週間の法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超える勤務の禁止<br>→4週間の総勤務時間の範囲内で勤務を割振る場合にあっても1日8時間、週40時間を超える勤務は禁止<br>(2) 時間外勤務・休日勤務の禁止<br>(3) 深夜(午後10時から翌日の午前5時まで)勤務の禁止<br>*上記(1)～(3)の請求には部分的な請求も認められる。 |
|-----|---|

⑦ 特別欠勤（給与を減額しない欠勤）（再掲）

|       |   |
|-------|---|
| 要 件   | (1) 配偶者等の看護等にに従事する場合<br><div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>〔続柄の範囲〕</p> <p>1 配偶者</p> <p>2 二親等内の親族</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>〔要看護状態〕</p> <p>出産・病気・負傷等(以上は身体的故障に限る)により、看護・介助・付添を要する状態</p> </div> </div> </div> (2) 妊娠嘔吐等妊娠に起因する生理的な症状のため勤務が著しく困難な場合で疾病以外のもの |
| 期 間   | 1 暦年について10日   |
| 取得単位  | 1日、半日又は1時間<br>*1時間未満の時間は取得できない。<br>*1時間単位の特欠は7時間45分をもって、半日単位の特欠は2回をもって1日とする。  |
| 手 続 き | 欠勤願に理由を明記し請求  |
| 給 与   | 支給（減額されない）  |

⑧ 子育て支援休暇（配偶者の出産に係る休暇）

|      |  |
|------|--|
| 要 件  | 職員の妻の出産に係る入院・退院の付添い、出産時の付添い、出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のため勤務しないことが相当であると認められる場合   |
| 期 間  | <div style="text-align: center;"> <p style="text-align: center;">この期間内における3日の範囲内の期間（分割取得可）</p> </div>  |
| 取得単位 | 1日、半日又は1時間<br>*次の場合に限り、1時間未満の取得ができる。<br>・1回の勤務時間のすべてを勤務しない場合<br>(例) 週休日等の振替で3時間45分勤務となった日に終日特休を取得する場合<br>→ 特休3時間45分(教育職員の場合は半特休)<br>・最後に残った休暇に1時間未満の時間があり、それを全て取得する場合<br>(例) 残日数5時間15分 → 特休5時間15分<br>*1時間単位の休暇は7時間45分をもって、半日単位の休暇は2回をもって1日とする。 |
| 給 与  | 支給（減額されない）   |

♣⑨ 子育て支援休暇（男性職員の育児参加のための休暇）

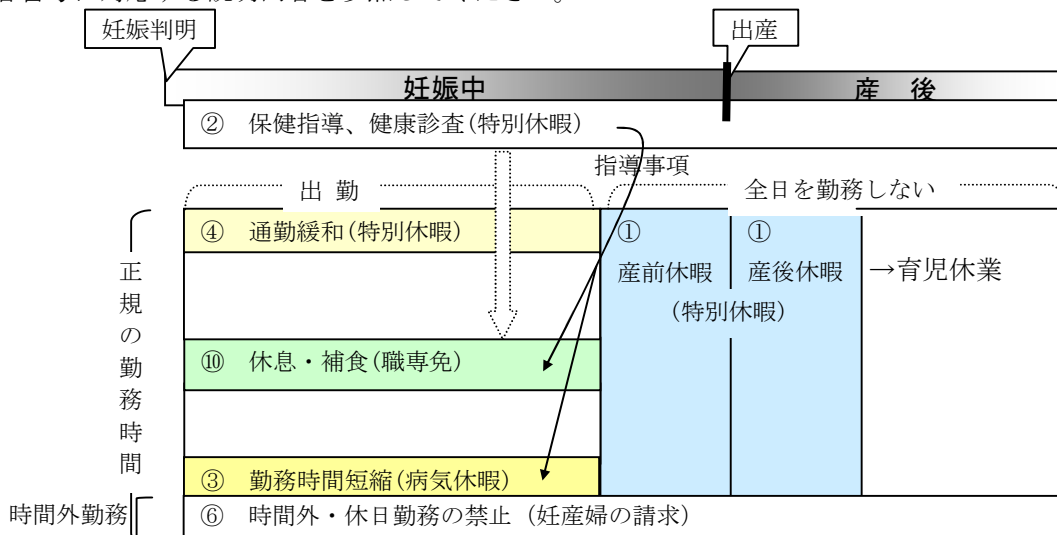
|      |  |
|------|--|
| 要件   | 職員の妻の産前産後の期間（出産予定日の8週間（多胎は14週間）前の日から出産後8週間を経過する日までの期間）に、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため勤務しないことが相当であると認められる場合   |
| 期間   | 産前産後の期間内における5日の範囲内の期間  |
| 取得単位 | 1日、半日又は1時間<br>＊次の場合に限り、1時間未満の取得ができる。<br>・1回の勤務時間のすべてを勤務しない場合<br>（例）週休日等の振替で3時間45分勤務となった日に終日特休を取得する場合<br>→ 特休3時間45分（教育職員の場合は半特休）<br>・最後に残った休暇に1時間未満の時間があり、それを全て取得する場合<br>（例）残日数5時間15分 → 特休5時間15分<br>＊1時間単位の休暇は7時間45分をもって、半日単位の休暇は2回をもって1日とする。 |
| 給与   | 支給（減額されない）   |

⑩ 母体・胎児の健康保持のための休息・補食（職専免）

|     |   |
|-----|---|
| 要件  | 妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があるため、適宜休息し、又は補食する場合  |
| 期間  | 母子保健法に基づく指導事項により必要とされる時間<br>＊勤務時間の始めから連続する時間又は終わりまで連続する時間（他の規定により勤務しないことを承認している時間に連続する時間を含む。）については対象としない。 |
| 手続き | (1) 専免承認はその都度行う。<br>(2) 最初に専免申請する際には、母性健康管理指導事項連絡カード等医師等の指導事項が分かるものを提出                                    |
| 給与  | 支給（減額されない）  |

□妊産婦の保護に係る措置

妊産婦の保護に係る休暇等をまとめると概ね次のとおりとなります。なお、詳しい取得要件は、各番号に対応する説明内容を参照してください。



※③、④は、勤務時間の初め又は終わりいずれも取得可能  
 ※産前休暇前においても、医師の診断に基づく全日の病気休暇の取得可能