



## 医師等から事業主へ指導事項を伝える

# 「母健連絡カード」の様式が改定

令和3年3月31日付けで「母健連絡カード」の様式を改定し、7月1日から適用することになりました。改定の概要とポイントおよび新様式カードの見方と実務上の留意点等について説明します。

小畑 泰子 合同会社ミィシャ代表社員 産業医

## 母健連絡カードとは何か

事業主は、妊娠中およ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必要があります。それには、主治医等から出された指導事項の内容が、事業主の確に伝達され、講ずべき措置の内容が明確にされることが重要です。

このため男女雇用機会均等法に基づく指針「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」（平成9年労働省告示第105号）に

において、「母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）」の様式が定められました。「事業主は、母性健康管理指導事項連絡カードの利用に務めるもの」と示され、平成10年より、母健連絡カードの利用が開始されました。

その後、様式が母子健康手帳に掲載されたり、インターネットの各種サイトからダウンロードできるようにになったりして、周知や利用促進が図られてきました。

## 母健連絡カードの内容と使い方

母健連絡カードの内容としては、これまでは、妊娠・出産に関する症状等と標準措置が対比され

ており、該当する症状等を選択することにより、標準措置が決まるというものでした。

利用の流れとしては、まず主治医等は、妊娠中または出産後（1年以内）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、業務の負担軽減等について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、必要な事項を母健連絡カードに記入して渡します。

次に、当該女性は、事業主（職場）にこれを提出します。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。

このような措置を受けるために、職場としては診断書の提出を

求めることもありますが、母健連絡カードは、一般の傷病での診断書と同等に取り扱うものとなっています。特に、休業するほどではないけれど通常の業務遂行が困難な場合や、職場の環境整備や配慮により就業継続が可能である場合等には、診断書より積極的に活用されることが期待されています。

利用開始から20年以上経過していますが、存在そのものが知られていない、その目的や使用方法が十分に理解されていない、利用しにくいなどの問題点が指摘され、改正されることになりました。

## 今回の改定ポイント

今回、主に次の3点に着目してその様式が改定されました。

### ポイント①

#### 必要な措置の記載内容の具体化

母健連絡カードを発行する側である日本産婦人科医学会から、厚生労働省に対して、昨今の産科医療の進歩や妊娠・出産・育児を取り巻く社会の変化により、症状等の記載内容がこれまでの様式では対応しがたい状況が出ているといっ

た指摘があり、現状に即した様式になるようにしてほしいという要望がありました。

これまでの様式では、

- ・症状等に対応する措置は1対1でしか示されていないこと

- ・標準措置のなかには、曖昧な表現のため、各々のケースについて実際に就業上の配慮を決定するには具体性が不足している場合があること

- ・症状等の用語が古くなっているものがあること

などがあつたため、ケースによって柔軟に記載できる様式が求められました。

受け取る側の職場としても、従来の標準措置の内容では具体性に欠けるため、新様式では、症状等に対して考えられる措置の例を可能な限り細かく記載することになりました。

## ポイント②

### 母健連絡カードの周知、利用普及

利用状況について、過去の調査等を見ると、母性健康管理措置を伝達するツールとしての母健連絡カードの認知度が低い、利用率が低いといった課題があることが指摘されています。

妊娠経過中に問題がない場合は不要なこともあり、女性労働者、職場側ともにその存在自体を知らなかったり、女性労働者から母健連絡カードの提出があつても職場から診断書の提出を求められたりするなど、適切に扱われていないケースがありました。

また、発行する側の主治医等に関しても、母健連絡カードの記入を断わるケースや、積極的に発行してくれない事例も多く聞かれています。

今回の改正を契機に、再度母健連絡カードの目的を周知し、活用していけるような取組みが期待されます。

## ポイント③

### 新型コロナウイルス感染症への対応

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、厚生労働省より、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理の措置として、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ています。

今回の改正においては、新型コロナウイルス感染症についても対応した内容であることが求められます。

なお、母健連絡カードの提出方法や、利用の流れ自体に変更はありません。

## 新様式カードの見方と運用上の留意点

新様式の母健連絡カードでは、「2. 指導事項」の欄において大幅な改正がされています。

旧様式は、症状等により標準措置が1対1対応で決まっていたが、今回の改正では、左側の「症状等」について該当するものに○が付けられ、その程度や状況に応じて右側の「指導事項」の該当するものに○が付けられるようになっていきます。

「指導事項」は、労務管理上も重要となってくる「休業」「勤務時間の短縮」「作業の制限」の3つに区分されています。

「休業」の場合は、入院の可否まで区別されています。

「作業の制限」では、「身体的負担の大きい作業」と「ストレス・緊張を多く感じる作業」に区分されており、「身体的負担の大きい作業」についてはさらに細かく作業名が書かれています。

「ストレス・緊張を多く感じる

作業」という措置については、身体的には大きな負担がなくても精神的な負担が大きいことで症状を悪化させる可能性があるため記載されています。

母健連絡カードの裏面には、（参考）として「症状等に対して考えられる措置の例」が記載されています。実際に職場で就業制限や配慮をしていくうえでの参考にしてください。

図に掲げたのは、新しい母健連絡カードの記載例です。

たとえば、つわりで何らかの対応が必要となった場合、仕事を休む必要があるのか、業務の負担を軽減することや休憩を増やすことで就労自体は継続できるのかなど、本人の体調（症状の程度）、業務内容、職場環境、就労条件などによって異なります。

新様式では、主治医等に症状等の記載と状況に応じての指導事項までを記載してもらうことになりました。

さらに、主治医がある程度職場の状況等をわかっている場合は、より具体的な内容を記載できるように特記事項欄を設けています。提出を受けた職場としては、これまでどおり主治医からの指導事項

## ●母性健康管理指導事項連絡カードの記入例

母性健康管理指導事項連絡カード 21年 7月 4日

事業主 殿 医療機関等名 嵐ウィメンズクリニック  
医師等氏名 櫻井 潤

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。

1. 氏名 等

氏名	大宮 雅子	妊娠週数	11週	分娩予定日	2022年 1月22日
----	-------	------	-----	-------	-------------

2. 指導事項

症状等(該当する症状等を○で囲んでください。)

措置が必要となる症状等

○つわり、妊娠悪阻、貧血(めまい・立ちくらみ、腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手首の痛み、頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、頭痛、血圧の上昇、たんぱく尿、妊娠糖尿病、赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、合併症等( )

指導事項(該当する指導事項欄に○を付けてください。)

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

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

標準措置に関する具体的な内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

●職場の換気をよくしておいがこもらないようにしてください。  
●補食等の目的で適宜休憩がとれるようにしてください。  
●体調によっては勤務時間の短縮をしてください。

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( 7月 4日～ 7月18日)	○
4週間( 月 日～ 月 日)	
その他( 月 日～ 月 日)	

4. その他の指導事項(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通動緩和の措置(在宅勤務を含む。)	○
妊娠中の休憩に関する措置	○

指導事項を守るための措置申請書 21年 7月 5日

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。

所属 総務部 総務課  
氏名 大宮 雅子

事業主 殿

項が遵守できるような制限や配慮をしていくこととなります。表面の特記事項の欄の記載事項や、裏面の「症状等」に対して考えられる措置の例の「つわり」のところを参考に、具体的な措置を検討しましょう。

措置の例としていろいろな内容が記載されていますが、これらは一般的なものであり、職場での対応の目安となりますので、極力その内容にあった制限や配慮をするようにしてください。

ただし、症状の程度や本人の業務内容、勤務体制、職場環境によつては、記載どおりに実施できないこともあると思います。詳細については職場で考え、臨機応変な対応が望まれます。

たとえば「勤務時間の短縮」にしても、どの程度短縮するのか、出社を遅らせるか早く帰るか、テレワークに切り替えるかなど、より具体的な内容や方法についても検討する必要があります。ですから、母健連絡カードが提出された

ら、女性労働者本人とよく話をしてもらいたいと思います。

併行して、ぜひ産業医や産業看護職等産業保健スタッフにも相談して、アドバイスを受けるようにしてください。

50人以上の労働者がいる場合、産業医が選任されており相談可能だと思しますので、提出された母健連絡カードを見せ、必要に応じて本人や職場(上司や人事等)との面談を実施し、適切なアドバイスを受けるようにしましょう。産業医であれば、主治医ではわからないような職場の状況が把握可能で、し、制限や配慮について、より具体的な内容、期間等を示すことができる。と考えられるからです。

安全機構が運営しており、おおむね監督署管轄区域に設置されています)に相談するのもよいでしょう。医師等からの助言・指導を無料で受けることができます。

また、母健連絡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、事業主は必要な措置を講じる必要があります。

その内容が不明確な場合には、事業主は女性労働者を介して主治医等と連絡を取り、判断を求める等適切な対応が必要です。その際に、母健連絡カードの提出を求めてもよいでしょう。

＊ ＊ ＊

妊娠・出産は、本来は病気ではありません。しかし、身体的にも精神的にも大きな負担があり、それが短期間のうちに起こり、通常の健康状態とは異なる特殊な状態になります。また、個人差も大きいため、同じような対応では必要かつ十分なものにならないこともあります。

女性労働者自身も職場も母健連絡カードを上手に活用して、安心して妊娠・出産ができるような体制や雰囲気構築していきたいものです。