

# 新型コロナウイルス感染に関する周産期 FAQ－抜粋版－

## 感染管理 FAQ(2020年5月26日版)・労働関連 FAQ(2020年5月26日版)より抜粋

これまでに本会へ寄せられたご相談への回答を中心に Q&A としてまとめました。  
新しい情報、変更等に基づき、その都度更新します。

### 1. 感染管理 FAQ(2020年5月26日版)より抜粋・・・・・・・・・・2

#### 1) 分娩取扱い施設の感染管理

- (1) 分娩取扱い施設における、感染予防対策を教えてください。
- (2) 分娩管理時間短縮のための帝王切開の妥当性をどのように考えたらよいですか。

### 2. 労働関連 FAQ(2020年5月26日版)より抜粋・・・・・・・・・・3

#### 1) 復職・兼業についての相談

- (1) 育児休業期間中ですが、新型コロナウイルス感染症対応のために自分の力を役立てたいと思い、一時的な職場復帰を希望しています。育児休業給付金の受給にどのような影響がありますか。

#### 2) 労働管理・労働安全衛生の確保について(妊娠中の職員への配慮ほか)

- (1) 新型コロナウイルス感染症に勤務先の病院が対応しており、業務が激務です。自分は妊婦なのですが、新型コロナウイルスに感染のリスクがある中で、妊婦が働いてもよいか心配です。
- (2) 現在妊娠しています。感染患者に対応する可能性のない部署への異動を希望していますが、受け入れてもらえません。
- (3) 職場として、妊婦や基礎疾患を持つ者などを感染リスクのある業務から外すなどの対応を検討するにはどのようにしたらよいでしょうか。

## 1. 感染管理

### 1) 分娩取扱い施設

#### (1) 分娩取扱い施設における、感染予防対策を教えてください。

A. 妊婦に対する感染制御と周産期管理については、日本産科婦人科学会、日本産婦人科医学会、日本産婦人科感染症学会による合同ガイドラインが策定されています。また妊産婦や乳幼児に向けた新型コロナウイルス対応関連情報について厚労省や学会が情報提供をしていますのでご参照ください。

■新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への対応（第三版）

（日本産科婦人科学会 他 令和2年4月7日）

<http://jsidog.kenkyuukai.jp/images/sys/information/20200414113425-00C09573DD8A6ED051C0E8DE7F5C73BA573029CE9C51E8D695C26F8E23ABE31A.pdf>

■妊産婦や乳幼児に向けた新型コロナウイルス対応関連情報（厚生労働省）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_10890.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10890.html)

■新型コロナウイルス感染症（COVID-19）について（7報）（公益社団法人 日本産婦人科医学会 令和2年4月8日）

<https://www.jaog.or.jp/wp/wp-content/uploads/2020/04/200408.pdf>

■一般社団法人日本産婦人科感染症学会の関連情報

<http://jsidog.kenkyuukai.jp/information/index.asp?>

#### (2) 分娩管理時間短縮のための帝王切開の妥当性をどのように考えたらよいでしょうか。

A. 上記で紹介した「新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への対応（第三版）」の中に、産科的管理についての記載があります。産婦の症状と医療資源を勘案して検討してください。

■対応新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への対応（第三版）

（日本産科婦人科学会 他令和2年4月7日）

<http://jsidog.kenkyuukai.jp/images/sys/information/20200414113425-00C09573DD8A6ED051C0E8DE7F5C73BA573029CE9C51E8D695C26F8E23ABE31A.pdf>

## 2. 労働関連

### 1) 復職・兼業についての相談

(1) 育児休業期間中ですが、新型コロナウイルス感染症対応のために自分の力を役立てたいと思い、一時的な職場復帰を希望しています。育児休業給付金の受給にどのような影響がありますか。

- A. 現勤務先については、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的に就労することは可能とされています。そもそも育児休業はその間は仕事をしない制度であるため、休業中の就労は恒常的・定期的なものであってはなりません。ご希望の一時的・臨時的な就労の程度が育児休業給付金の支給を妨げないものであるかについて、勤務先の人事部門担当者を通して事業所を管轄するハローワークに確認してください。就労が可能であることが確認できた場合であっても、支給単位期間(※)中に就業日が10日を超え、かつ就業時間が80時間を超えるときは、育児休業給付金の支給対象となりません。また、10日超かつ80時間超の就労に該当しない場合であっても、受け取った賃金の額によっては、当該支給単位期間における育児休業給付金が減額となったり、全額不支給となったりすることがありますので注意が必要です。

※「支給単位期間」とは、育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間をいいます(育児休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日までの期間です)。

詳細は、下記資料をご確認いただくか、勤務先の人事部門担当者を通して事業所を管轄するハローワークに確認してください。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000178877.pdf>

また、インターネット上から全国の求人情報を見ていただくこともできます。ぜひ、下記「eナースセンター」をご利用ください。

ご参考:eナースセンター—都道府県看護協会による無料職業紹介事業—

<https://www.nurse-center.net/nccs/>

### 2) 労働管理・労働安全衛生の確保について(妊娠中の職員への配慮ほか)

(1) 新型コロナウイルス感染症に勤務先の病院が対応しており、業務が激務です。自分は妊婦なのですが、新型コロナウイルスに感染のリスクがある中で、妊婦が働いてもよいか心配です。

- A. 妊娠中の方は、新型コロナウイルス感染症に関する情報が少ない中でご不安だと思います。一般的には、妊婦は新型コロナウイルス感染患者のハイリスクであり、妊婦が肺炎を発症すると重症化する可能性があると言われております。妊娠中の看護職員については、できるだけ感染リスクの低い業務を担当できるよう職場内で調整がなされることが望ましいので

すが、現時点でそのような体制が取れていない職場もあります。

法的には、妊娠中の女性労働者に対しては、ご本人の申請があれば深夜業、時間外労働を免除する（労働基準法）ほか、母性健康管理措置（男女雇用機会均等法）として、医師などからの指導事項を守るための勤務時間の変更や勤務軽減などの措置（通勤緩和、休憩に関する措置、妊娠中の症状などに対応する措置）をとることとされています。

国は、妊娠中に働いている方に対して、ご自身の体調なども踏まえ、休暇の取得、在宅勤務が可能な場合はテレワーク、時差通勤などについて、勤務先と相談することをすすめています。しかし、医療機関においては医療に従事する必要があることから在宅勤務が難しい状況にあります。妊娠中の医療従事者が感染リスクを伴わない働き方の配慮が必要ですので、現在不安を感じる環境の場合にはまずは、勤務されている病院と、働き方について相談することをお勧めします。

また、すでに、厚生労働省は、経済団体や労働団体に対して、妊娠中の女性労働者に配慮した取組への協力を要請しています。企業に対しても、①休みやすい環境の整備、②時差通勤の積極的な活用の推進、③従業員の感染の予防のための取り組みなどについて、協力を要請しており、これは病院等においても同様です。

なお、厚生労働省のパンフレットなどを活用して相談してみてもよいと思います。パンフレットは「妊婦」「コロナ」「厚生労働省」で検索しますと確認できますのでご参照ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_10653.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10653.html)

## **(2) 現在妊娠しています。感染患者に対応する可能性のない部署への異動を希望していますが、うけいれてもらえません。**

- A. 令和2年5月7日付男女雇用機会均等法の告示改正により、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または胎児の健康保持に影響があるとして、医師または助産師から指導があった場合には、事業主は妊娠中の女性労働者の作業の制限、出勤の制限等の必要な措置を講ずることが義務付けられました（令和3年1月31日まで適用）。「作業の制限、出勤の制限」とは、具体的には、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）を指します。これは、「母性健康管理指導事項連絡カード」（母健連絡カード）の仕組みを、このたびの新型コロナウイルス感染症対応にあたっての休業希望に適用するものです。

（厚生労働省リーフレット）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

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/000628246.pdf>

事業所（医療機関も含まれる）が母健連絡カードによる指導に対応しない場合、行政の監督機関である労働局雇用環境・均等部（室）が事情を調査のうえ是正指導を行い、対応が是正されない場合は事業所名の公表の制裁が科されることとなります。

※「母性健康管理指導事項連絡カード」（母健連絡カード）は、主治医等が行った指導事項の内容を、妊産婦である女性労働者から事業主へ的確に伝えるためのカードです。事業主は、母健連絡カードの記載内容に応じ、男女雇用機会均等法第13条に基づく適切な措置を講じる義務があります。「母健連絡カード」は、母子手帳にもフォーマットがあります。また、下記のHPからもダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>

現状で、通勤や担当している業務内容について具体的に不安に思っておられる点を主治医にご相談いただき、主治医に具体的な業務上の注意事項を「母健連絡カード」に記入してもらったうえで、お勤め先に提出し、業務の調整をご相談されてはいかがでしょうか。

### **3) 職場として、妊婦や基礎疾患を持つ者などを感染リスクのある業務から外すなどの対応を検討するにはどのようにしたらよいでしょうか。**

A. 厚生労働省は、職員に対する労働安全衛生の確保の観点から、

「感染防止対策の検討に当たって、職場に、労働安全衛生法により、安全衛生委員会、衛生委員会、産業医、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者等が設置・選任されている場合、こうした衛生管理の知見を持つ労使関係者により構成する組織の有効活用を図るとともに、労働衛生の担当者に対策の検討や実施への関与を求めていただきたいこと。その際、産業医等の助言を得つつ、妊娠中の女性労働者や、高齢者、基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患など）を有する方々に対して、十分な労務管理上の配慮をしていただきたいこと。」

としています。

ご参考：「緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業で働く方々等の感染予防、健康管理の強化について」 厚生労働省労働基準局長、令和2年4月17日

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000622716.pdf>

看護部門として、お勤め先の労働安全衛生組織に対して妊娠中の職員等の業務調整についての職場の方針を検討するよう申し入れをされることを勧めします。