

## 女性労働者の健康管理・職場環境整備について

次世代育成支援対策推進法が改正され、本年4月に行動計画の届出義務企業が拡大しました。この法は急速な少子化の進行等が我が国の経済社会に深刻な影響を与えることから、政府・地方公共団体・企業が一体となって対策を進めていけるよう平成15年7月に成立・公布されました。101人以上の労働者を雇用する事業主は一般事業主行動計画を策定し、速やかに届け出ること、雇用する労働者が100人以下の事業主には同様の努力義務があるとしています。

これをきっかけに、企業内においては、妊娠・出産を経験する女性労働者の働き方だけでなく、子育てを協力するなど男性労働者の働き方の見直し、環境整備が更に図られることになると考えられます。

女性は生物学的には男性に比べ筋力が弱い、妊娠・出産を経験するなどの違いがあり、月経困難症、更年期障害を伴うこともあります。また、社会的には、家庭を守るべきとの固定的性別役割分担意識がまだ根強いことも労働には配慮すべき事項でしょう。女性労働者の健康管理、職場環境整備を実施するための事業主の責務を述べた法規には以下のようなものがあります。

### 1. 労働基準法

労働基準法には、女性の坑内業務の就業制限、危険有害業務の就業制限、産前産後、育児時間、生理休暇の定めがあり、それをうけての省令である女性労働基準規則には、それらを実行するための詳細が述べられています。

### 2. 労働基準法

本法をうけての省令である労働衛生基準規則には睡眠又は仮眠の場所は男女区別して設けること、事務所衛生基準規則には便所、休養室（休養所）も男女区別して設けることが述べられています。電離放射線障害防止規則には、放射線業務従事者の被ばく限度が女性は別に基準が設けられています。

### 3. 男女雇用機会均等法

性別を理由とする差別の禁止、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止等が掲げられているほか、母性健康管理の措置が定められています。事業主は必要な事項を実施できるように母性健康管理指導事項連絡カードを活用するのもよいでしょう。

### 4. 育児・介護休業法

育児または家族介護を行なう労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援しています。日本経済の影響を考えると、少子化対策が重要であることもさることながら、女性の労働力も経済影響には、無視できないものとなっています。働く女性の実情（女性労働白書）によると、平成22年の女性の雇用者数2,329万人となり、前年に比べ18万人増加しているとのこと。女性にとって働きやすい職場環境整備が望まれます。



公式ホームページ利用ください。 <http://www.tamatoubusanpo.co.jp/>

65号2011年12月

## 多摩東部地域産業保健センターニュース

多摩東部地域産業保健センター 東京都三鷹市野崎1-7-23 三鷹市医師会内 TEL 0422-47-2155