

女性の健康課題への取組（女性のキャリア形成の観点から）

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課

母性健康管理等推進支援事業

令和6年度当初予算案 64百万円(55百万円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加している中、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置が事業所内で適切に実施されることが必要であり、母性健康管理措置について、事業主及び労働者に対して継続的な周知が必要である。

また、女性の活躍推進を図るためには、妊娠中又は出産後の女性労働者に限定することなく、女性全体が健康で働き続けられるよう支援が必要であり、生理等の女性労働者に特有の健康管理に係る諸問題についても、事業主や女性労働者等の理解を深めていくことが重要である。「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」においても、働く女性の妊娠・出産等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職を防ぐ支援を求められている。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

母性健康管理等に関する周知啓発及び専用サイトの運営(委託事業)

【事業実績】サイトへのアクセス件数: 5,767,756件(令和4年度)

民間団体等

検討委員会の開催

- 女性労働者の妊娠・出産・生理等女性特有の健康管理に関する事業所における必要な支援等の内容、情報提供や周知啓発の方法を検討する。
 - ・年3回開催

セミナー・研修会の開催

- 企業の人事労務担当者等を対象として、母性健康管理や生理など、働く女性の健康管理、ストレス対処等に必要な知識を付与するための研修会を開催する。
 - ・年3回開催

(参考) 母性健康管理措置に関する法制度について

労働基準法(母性保護)

産前産後休業(労働基準法第65条第1項、第2項)
妊娠中の軽易業務への転換(労働基準法第65条第3項)
妊産婦等の危険有害業務への就業制限(労働基準法第64条の3)
生理休暇(労働基準法第68条)

働く女性の健康応援サイト等による周知啓発【拡充】

- 企業や働く女性に対して、母性健康管理にとどまらず、検討委員会で検討した新たな課題、例えば生理などに関する情報を提供する専用サイトを運営する。
 - 〈サイトの内容〉
 - ・事業主や全国の女性関連施設等向けの研修用の教材・動画の配信
 - ・母性健康管理、生理等に関するメール相談の実施
 - ・事業所における具体的取組の好事例の掲載
 - ・母性健康管理指導事項連絡カードの内容等に関する情報提供等
- 企業向け、女性労働者向けの周知啓発資料を作成・配布する。
- 人事労務担当者等及び女性労働者を対象に周知啓発を行い、社会的機運を醸成する。
 - ※下線部が拡充内容

男女雇用機会均等法(母性健康管理)

妊娠中の健康診査等の受診に必要な時間の確保(12条)
妊娠中又は産後1年以内における健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするための勤務時間の変更など必要な措置(13条)



◎ 企業や働く女性に対して、母性健康管理や女性の健康課題に関する情報を提供する専用サイト。

< サイトの内容 >

- ・事業主や全国の女性関連施設等向けの研修用の教材、動画の配信
- ・母性健康管理、月経等に関するメール相談の実施
- ・事業所における具体的取組の好事例の掲載
- ・母性健康管理指導事項連絡カードの内容等に関する情報提供

等

妊娠出産・母性健康管理のページ

働く女性の心とからだの応援サイト 妊娠出産・母性健康管理サポート

厚生労働省委託 働く女性の心とからだの応援サイト

Google 提供

企業担当者の方

働く女性の方

Q&A

用語辞典

母健カード

応援サイト



企業担当者の方へ 母性健康管理に対する企業の義務

妊娠中又は出産後の女性労働者の母性を守るため、
企業に対して義務付けられている
母性健康管理制度をご紹介します。

詳しくはこちら



母性健康管理に対する企業の義務 企業担当者の方



働きながら安心して妊娠・出産を迎えるために
働く女性の方



会社や働く女性のみならず（専門家への相談）
安心して妊娠・出産するために



母健連絡カードについて



いつ、何に気をつけたい？
妊娠週数・月数の自動計算



産休・育休はいつから？
産休・育休自動計算



企業取組事例集のページ

特集 企業取組事例

～女性も男性も健康でいきいき働く企業の取り組み～

トップ > 特集 > 企業取組事例

性別によらず、一人一人のライフステージ・健康状態に適した働き方の選択肢を示し、その中で、女性の健康課題に対する支援や配慮を行うことは、職場における従業員の均等待遇や一体感の醸成につながります。女性、男性に関わらず、従業員の誰もが健康に働く職場では、生産性や定着率が向上し、長期的な人材確保の観点からも重要なメリットがあります。誰もが健康に働く職場づくりに取り組む企業の事例を集めました。



太陽生命保険株式会社



2022.12.22 up!

人生100歳時代を見据え、「従業員」「お客様」「社会」の元気に貢献する取組「太陽の元気プロジェクト」を推進。トップが中心となり継続的に健康増進の取組を進めたことで、従業員のワークスタイルも大きく変化し、誰もが元気で働きやすい職場に。

> 詳しくみる

NEVER SAY NEVER
ロート製薬

ロート製薬株式会社



2023.02.09 up!

創業当時より一貫して社員が心身ともに健康であるための取組を実施。様々な健康施策により、社員自らが健康について考えるための「きっかけ」の場をつくっている。健康を土台として、社内の環境や意識、関係性作りへとつなげていく「Connect for Well-being」のスローガンを掲げ、世の中の健康・Well-being(ウェルビーイング)を支えていく「健康人材」であられる会社を目指す。

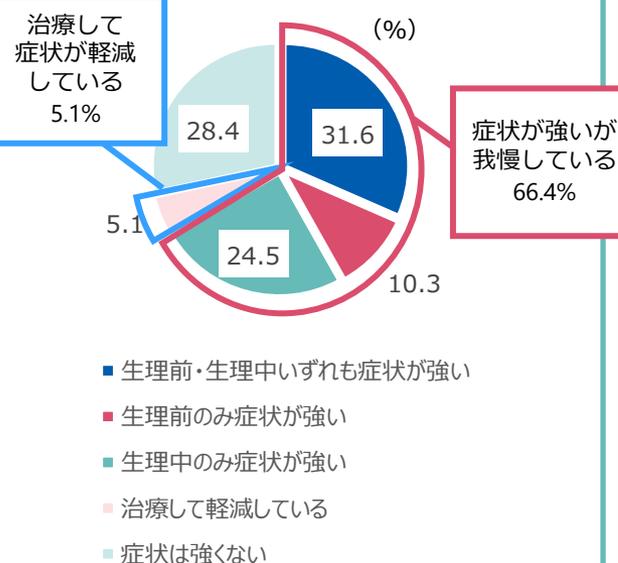
> 詳しくみる

生理に対する女性の認識と生理休暇の利用状況

生理による不快な症状について、「症状が強いが我慢している」と回答した女性の割合は66.4%。

→ 生理による不快な症状が強い場合であっても、休暇を取得して通院することなく、我慢する傾向にある。

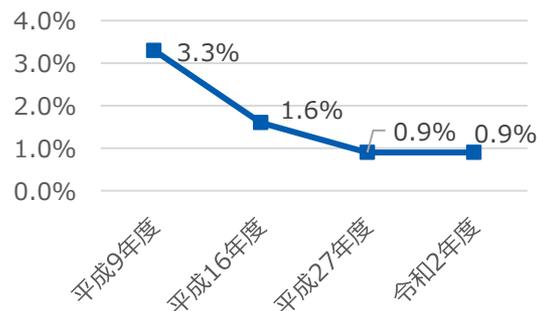
生活全般や仕事に与える不快な症状は？



女性労働者のうち、令和2年度中に生理休暇を請求した者の割合は0.9%。

→ 制度があるが、労働者は生理休暇をほとんど利用していない。

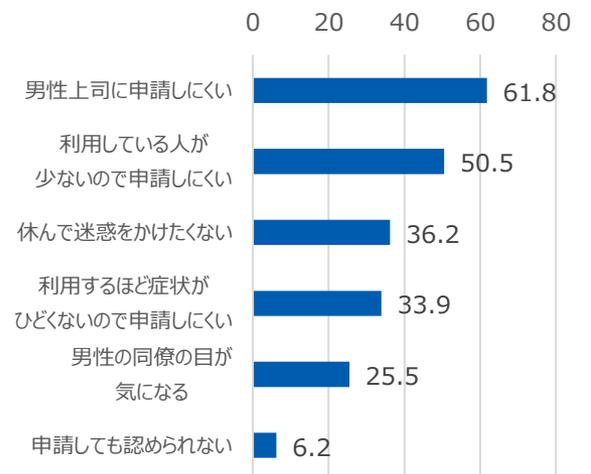
女性労働者のうち、生理休暇を請求した者の割合



生理休暇を利用しにくい要因として、「男性上司に申請しにくい」が61.8%、「利用している人が少ないので申請しにくい」が50.5%と高い割合になっている。

→ 申請先が男性上司であることや、利用している人が少ないこと、同僚の目が気になること等により、申請しづらい。

「生理休暇の利用しにくさ」で当てはまるのは？



生理や生理のための休暇取得促進について

- 令和5年9月28日に「働く女性と生理休暇に関するシンポジウム」を開催し、生理や生理休暇について周知。

「働く女性と生理休暇に関するシンポジウム」 について

<出席者>

- ・医療法人社団プラタナス 女性のための統合ヘルスクリニック イーク表参道副院長 高尾美穂氏
- ・日経BP総合研究所 メディカル・ヘルスラボ 主任研究員 米川瑞穂氏
- ・高木建設（株）常務取締役 高木亜矢子氏
- ・（株）ツムラ コーポレート・コミュニケーション室 広報グループ課長代理 宮城英子氏

視聴方法

厚生労働省YouTube
<https://youtube.com/live/KZArcvc2Jlg>

詳細

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34529.html

(配信)



(詳細)



リーフレット

「生理」に関して 理解ある職場環境を考えてみませんか？

生理による不快な症状が強い場合、女性労働者の皆さんは我慢していませんか？
労働基準法により、生理の症状が辛い場合は休暇を取得することができますが、上司に相談しづらかったり、同僚の目が気になり、休暇の申し出がしづらい方もいるかもしれません。
女性が生理の辛い症状がある場合、休暇取得など適切な対応がとれるよう職場環境について今一度考えてみませんか？

生理休暇とは？

労働基準法第68条において「使用者は、**生理日の就業が著しく困難**な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない」とされています。

「生理日の就業が著しく困難」とは？

生理休暇の前提となる「生理日の就業が著しく困難」とはどのような状態なのでしょう？

個人差はありますが、

- ・痛み止めを使っても痛み止めが十分に効かず、痛みが続く場合
- ・生理による不快な症状が強い場合に1～2日間安静にしても、その症状が継続する場合などが該当すると考えられます。

さらに、月経に伴う下腹部痛、腰痛、頭痛、吐き気、嘔吐といった症状で日常生活に支障をきたしている場合は、月経困難症と診断されます。月経困難症は、子宮内膜症や子宮筋腫などの病気が原因となる場合や、将来それらの病気につながる可能性があります。

症状がある場合は、まずは産婦人科医への相談を考えてみましょう。

(令和5年9月28日「働く女性と生理休暇に関するシンポジウム」産婦人科医 高尾美穂氏のご発言を参考に作成)

厚生労働省では、生理や生理休暇についての情報発信のため、「働く女性と生理休暇に関するシンポジウム」を開催しました。シンポジウムの詳細、アーカイブ配信についてご関心のある方は裏面をご覧ください！



厚生労働省 雇用環境・均等局 / 都道府県労働局 雇用環境・均等部 (空)

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会の概要

(第1回：令和6年2月29日、第2回：令和6年3月11日開催)

趣旨

- 令和元年に女性活躍推進法等改正法が成立し、一般事業主行動計画の策定義務拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設等を講じてきた。改正法施行後において、
 - ① 男女の賃金の差異の情報公表が開始されるという新しい動きがあったが、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低い、
 - ② ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就活セクハラなどが社会問題化している、という課題がみられる。
- これらの課題に加え、平成28年度より施行してきた女性活躍推進法は同法附則第2条第1項により令和7年度末で同法が失効するとされている。
- こうした状況を踏まえ、雇用の分野における女性活躍推進等に関する現状や論点を整理し、その方向性について検討を行う。

検討事項

- (1) 雇用の分野における女性活躍推進の方向性
- (2) ハラスメントの現状と対応の方向性
- (3) その他

構成員

※○は座長、敬称略

- | | |
|--------|---------------------------------|
| ○佐藤 博樹 | 東京大学 名誉教授 |
| 田上 皓大 | 独立行政法人労働政策研修・研究機構 研究員 |
| 日原 雪恵 | 山形大学人文社会科学部 講師 |
| 古澤 真美 | 合同会社FMS 産業医・労働衛生コンサルタント |
| 山川 隆一 | 明治大学法学部 教授 |
| 米川 瑞穂 | 日経BP 総合研究所 メディカル・ヘルスラボ
主任研究員 |