

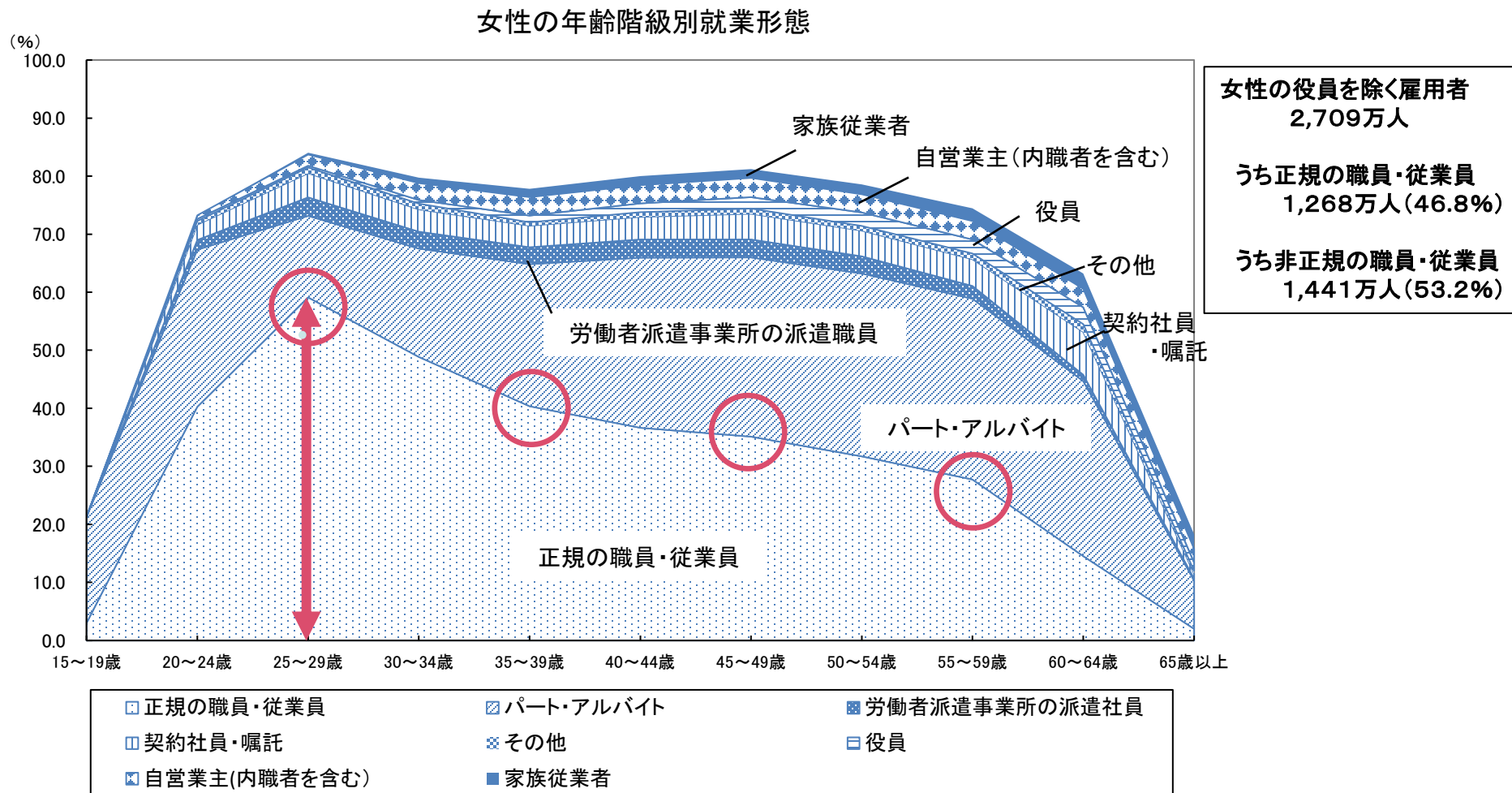
令和6年3月26日

女性活躍と月経、不妊治療、更年期等に関する施策及び現状について

厚生労働省 雇用環境・均等局
雇用機会均等課

女性の年齢階級別就業率

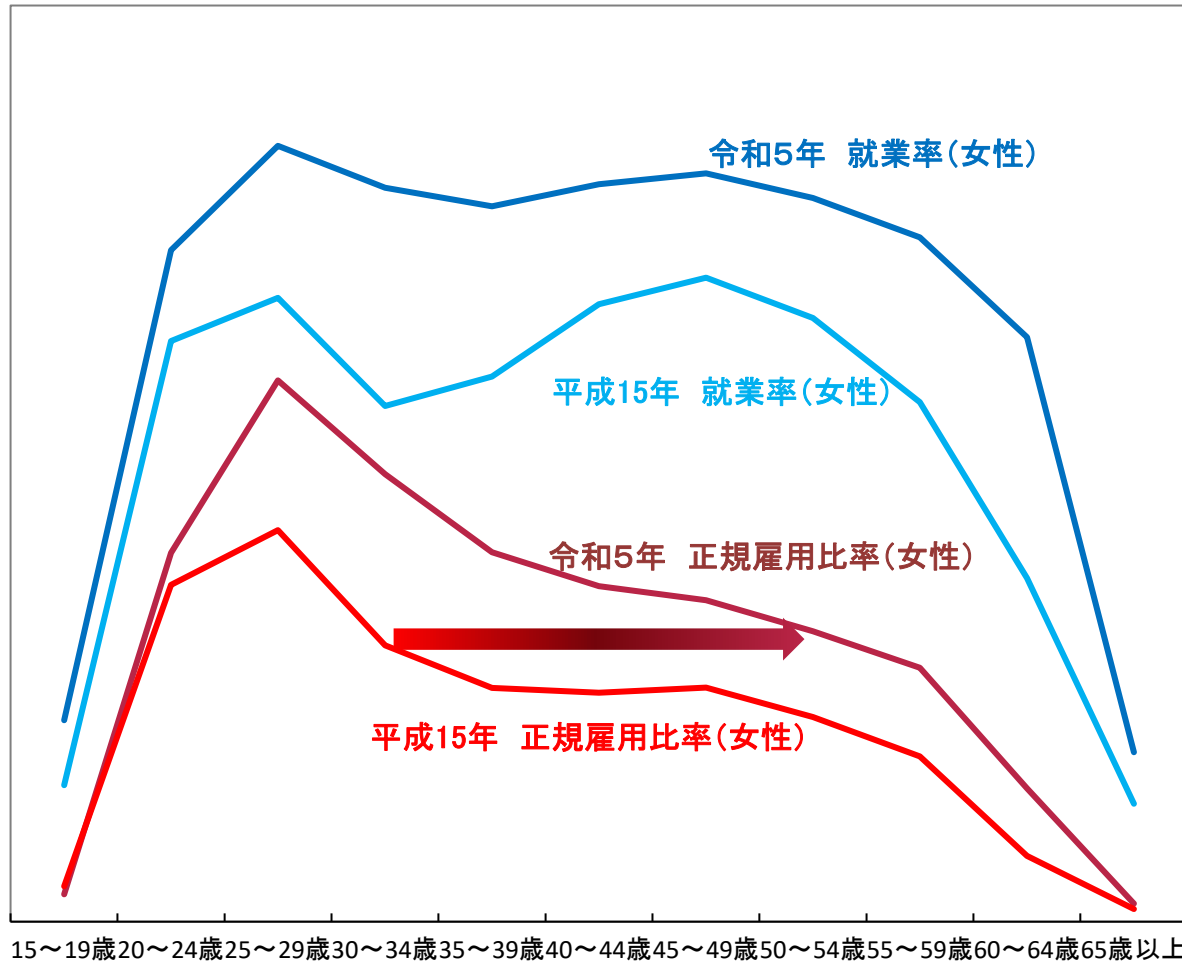
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、若い年代（25～34歳）と比べて非正規雇用割合が上昇する傾向がある。



(資料出所)総務省「労働力調査」(令和5年)より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

女性の年齢階級別就業率と年齢階級別正規雇用比率（平成15年と令和5年の比較）

- 女性の年齢階級別労働力率は、令和5年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている。女性の年齢階級別正規雇用比率は令和5年では子育て世代である30代以降に低下し、「L字」カーブを描いているが、平成15年と比較すると上昇している。



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成15年、令和5年）
「正規雇用比率(女性)」は厚生労働省雇用環境・均等局作成

両立・均等政策に関する法律の制定及び改正の主な状況

平成15年：次世代育成支援対策推進法成立

- 行動計画の策定・届出義務創設等

平成16年：育児・介護休業法改正

- 子の看護休暇制度の義務化等

平成18年：男女雇用機会均等法改正

- 間接差別の禁止、セクハラ防止措置義務の創設等

平成20年：次世代育成支援対策推進法改正

- 行動計画の策定義務対象の拡大等

平成21年：育児・介護休業法改正

- 3歳未満の子を養育する労働者について短時間勤務制度の単独措置義務化等

平成26年：次世代育成支援対策推進法改正

- 法律の期限延長、プラチナくるみん認定創設等

平成27年：女性活躍推進法成立

- 行動計画の策定・届出義務創設等

平成28年：育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法改正

- 介護休業・介護休暇取得の柔軟化、マタハラ・パタハラ防止措置義務の創設等

令和元年：女性活躍推進法等改正

- 行動計画策定義務対象の拡大、パワハラ防止措置義務の創設等

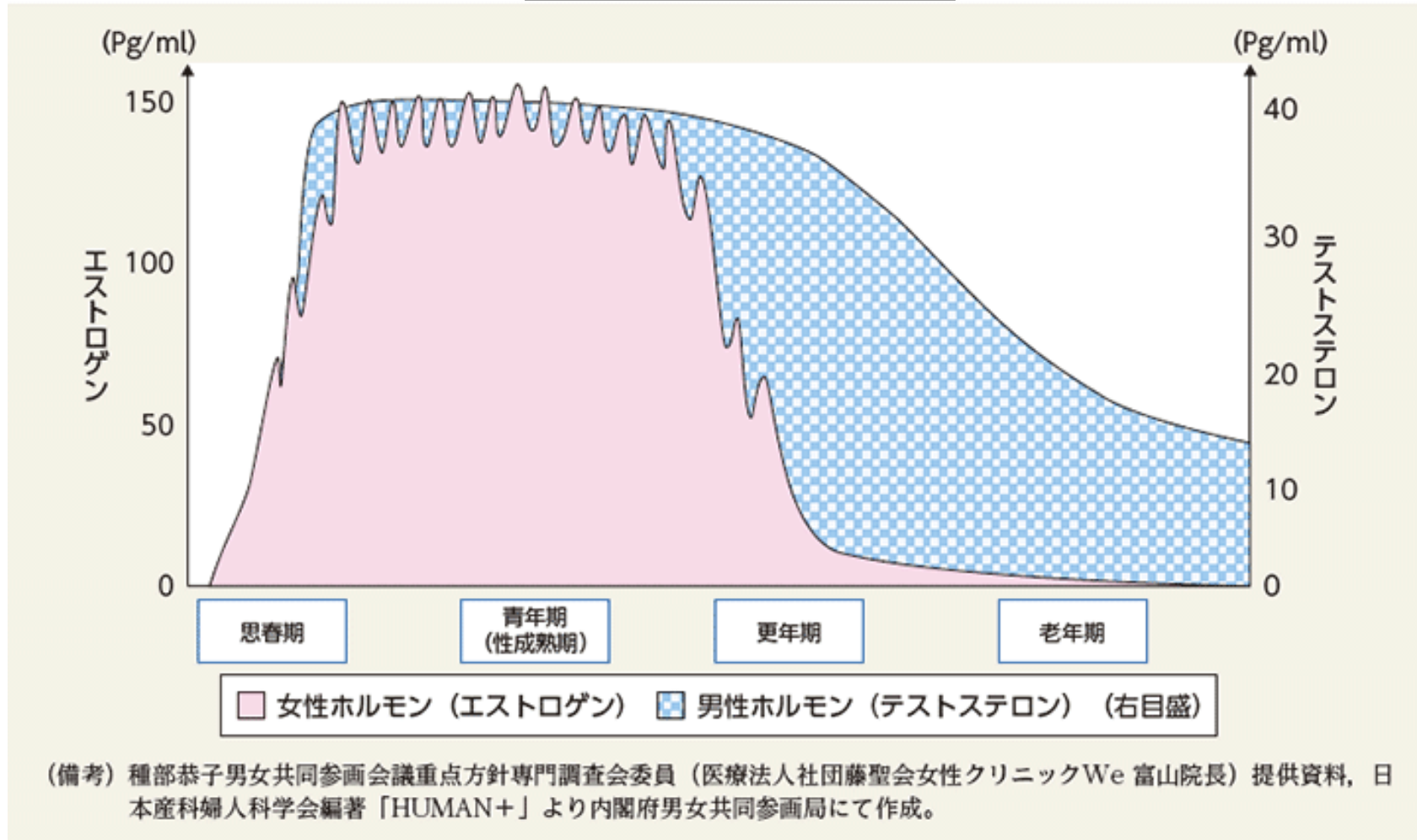
令和3年：育児・介護休業法改正

- 産後パパ育休の創設等

女性ホルモン・男性ホルモンの生涯の変化







- 女性の場合、女性ホルモンは更年期に急激に減少するが、男性の場合、男性ホルモンは加齢により緩やかに減少する。

女性・男性ホルモンの推移



女性特有の健康課題による社会全体の経済損失（試算結果）

○ 女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失は、社会全体で年間約3.4兆円と推計された。

	女性特有				男女双方 ^{※3}	(参考) 男性特有
	月経 随伴症 	更年期 症状 	婦人科 がん ^{※2} 	不妊治療 	前立腺 がん 	更年期 症状 ^{※4} 
経済損失計 (A+B) (年間)^{※1} 計3.4兆円	約0.6兆	1.9兆	0.6兆	0.3兆	0.06兆	1.2兆
A うち労働生産性 損失総額	約5,700億円	約17,200億円	約5,900億円	約2,600億円	約530億円	約10,900億円
欠勤	約1,200億円	約1,600億円	約1,100億円	約400億円	約110億円	約1,100億円
パフォーマンス低下	約4,500億円	約5,600億円	約150億円	約50億円	約10億円	約4,000億円
離職	—	約10,000億円	約1,600億円	約2,200億円	約100億円	約5,800億円
休職	—	—	約3,000億円	—	約300億円	—
B うち追加採用 活動にかかる費用	—	約1,500億円	約500億円	約340億円	約50億円	約1,100億円

※1. 各数値の四捨五入の関係で、必ずしも合計が総和と一致しない ※2. 乳がん・子宮がん・卵巣がん

※3. 妊娠(不妊)/出産は、“女性”のみの課題ではなく、“男女双方に関係する課題だが、女性に負担がかかりやすい課題”。特に不妊は男性側の身体にも原因があるケースが一定比率を占める。但し今回経済損失を算出する際には、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから、女性側の就労への影響を算出

※4. 「なお、男性の更年期障害については、概ね40歳以降に男性ホルモン(テストステロン)の減少により、女性更年期障害と類似した症状を呈するが、病態が複雑で、まだ十分に解明されていない。」(産婦人科診療ガイドライン-婦人科外来編2020、加齢男性性腺機能低下症候群(LOH症候群)診療の手引き)

(出所) 関連する論文や企業による調査等を踏まえて、ポストン コンサルティング グループ試算(令和5年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業(ヘルスケアサービス市場等に係る調査事業))

(参考) 女性特有の健康課題による社会全体の経済損失 (算出ロジック)

例) 月経随伴症

		女性就労者数 (※1)	有症状・ 無行動層の 割合 (※2)	「月経随伴症」 による 欠勤者の割合 (※3)	「月経随伴症」 による欠勤日数 (年間) (※4)	平均賃金 (日給) (※5)	労働生産性の損失
A-1 欠勤	正規	743万人	×	×	×	×	662億円
	非正規	557万人	×	×	×	×	490億円

		女性就労者数 (※1)	有症状・ 無行動層の 割合 (※2)	「月経随伴症」 があっても出勤 する割合 (※6)	出勤者のうち 「月経随伴症」 でパフォーマンス が低下する人の 割合 (※7)	「月経随伴症」 によるパフォー マンス低下度合 (※8)	「月経随伴症」 でパフォーマンスに 影響を受ける 日数 (年間) (※9)	平均賃金 (日給) (※5)	労働生産性の損失
A-2 業務効率・ パフォーマンスの低下	正規	743万人	×	×	×	×	×	2,791億円	
	非正規	557万人	×	×	×	×	×	1,735億円	

参考:

「有症状・無行動層」=月経随伴症による何らかの症状があるにも関わらず対策を取っていない層

※1: 総務省 労働力調査 (基本集計) 表 6 - 1 雇用形態、年齢階級別役員を除く雇用者の推移 より15~44歳を対象に2022年のデータから算出

※2: 大塚製薬株式会社「女性の健康と仕事への影響に関する調査」(2021年9月)および株式会社フルッタフルッタ「フェムケアに関する意識・実態調査」より算出

※3: 独立行政法人労働政策研究・研修機構 「生理休暇と更年期障害に関するアンケート」より、生理痛が「ある・あった」「時々ある・あった」と回答した女性のうち、生理休暇を取得したことがある人の割合を算出

※4: Tanaka E, et al. "Burden of menstrual symptoms in Japanese women: results from a survey-based study" Journal of Medical Economics (2013), 16 (11), 1255-66より、月経症状のために過去3か月以内に欠席した総日数から算出 (正規: 2.7日/3カ月、非正規: 3.4日/3カ月)

※5: 厚生労働省令和4年賃金構造基本統計調査の第6-1表より年間労働日数を260日として15~44歳女性の平均賃金を算出 (正規社員は11,443円、非正規社員は8,969円)

※6: 独立行政法人労働政策研究・研修機構 「生理休暇と更年期障害に関するアンケート」より、生理痛が「ある・あった」「時々ある・あった」と回答した女性のうち、生理休暇を取得したことがある人を除く割合を算出

※7: 株式会社カラダメдикаによる女性の健康課題に関する実態調査アンケート (調査時期: 2022/2、調査対象者: JALで働く全社員 (有効回答数: 女性社員2,854人、男性社員3,519人))より、「月経による不調が仕事に影響があると感じたことがあるか?」との問いに対し、「全くない」の回答をした人を除く割合を算出

※8: ※7同ソースより、月経に伴う症状があると回答した2,386人が「不調を感じている状況での自身の仕事のパフォーマンス」を評価した平均数値の61.7%から算出

※9: ※4同ソースより、月経症状のために過去3か月以内に効率が低下した総日数から算出 (正規: 5.2日/3カ月、非正規 5.5日/3カ月)

母性保護規定・母性健康管理措置等

母性保護規定について

母性保護に関して、労働基準法において以下のとおり規定している。

○産前産後休業（第65条第1項、第2項）

産前は女性が請求した場合に6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後は8週間、女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については就業させることが可能。

妊娠4か月以降の流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）の場合は、産後休業の対象となる。

○妊婦の軽易業務転換（第65条第3項）

妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に転換しなければならない。

○妊産婦等の危険有害業務の就業制限（第64条の3）

妊産婦等については、妊娠・出産・哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

○妊産婦への変形労働時間制度の適用制限（第66条第1項）

変形労働時間制度がとられる場合であっても、妊産婦が請求した場合は、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させてはならない。

○妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（第66条第2項、第3項）

妊産婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働、深夜業をさせてはならない。

○育児時間（第67条）

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる。

生理休暇（労働基準法第68条）

生理日の就業が著しく困難な女性が請求した場合は、その者を生理日に就業させてはならない。

母性健康管理措置について

男女雇用機会均等法に基づき、事業主は、妊産婦に対し以下の「母性健康管理措置」を講じなければならない。

○事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査等の受診のために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。（第12条）

○事業主は、女性労働者が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、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。（第13条）

○流産・死産（人工妊娠中絶を含む。以下同じ。）の場合であっても、流産・死産後1年以内であれば（妊娠の週数を問わず）母性健康管理措置の対象となり、事業主は、健康診断を受診するための時間の確保や、医師等からの指導事項を守ることができるようにしなければならない。

（指導事項に応じた措置の例）

- ① 妊娠中の通勤緩和
→ 時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
- ② 妊娠中の休憩
→ 休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等への対応
→ 作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置

母性健康管理指導事項連絡カード

- 「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事業主が講ずべき措置に関する指針」に規定。

(表)

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿 年 月 日

医療機関等名
 医師等氏名

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	性別	分娩予定日	年 月 日
----	----	-------	-------

2 指導事項

症状等 該当する症状等○で囲んでください。
 措置が必要となる症状等

指導事項 該当する指導事項○で囲んでください。
 指導指図書

措置	指導指図書	作業事項
休業	入院加療	身体的負担の大きい作業(注)
	自宅療養	
勤務時間の短縮	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
作業の制限	身体的負担の大きい作業(注)	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は別添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内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

3. 上記2の措置が必要な期間
 (注目の作業期間に付けてください。)

1週間(月 日～ 月 日)
2週間(月 日～ 月 日)
4週間(月 日～ 月 日)
その他(月 日～ 月 日)

4. その他の指導事項
 (注目の必要ある場合にも付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置 (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 年 月 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 _____

事業主 殿 氏名 _____

この式の「母性健康管理指導事項連絡カード」欄には記入が、したが、「指導事項を守るための措置申請書」欄には女性労働者が記入してください。

(裏)

(参考)症状等に対して考えられる措置の例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、(においがきつい換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場での作業)の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腰痛	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
腹痛	休業(自宅療養)、身体的に負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業)の制限 など
痔	身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(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)の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
動悸	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
血圧の上昇	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
蛋白尿	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など
妊娠糖尿病	休業(入院加療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中等への配慮) など
赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠(胎)	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等(自由記載)	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置 など

【使用方法】

- 1 医師等は、妊娠中又は出産後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等の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、母健連絡カードに必要な事項を記入して渡します。(①②)
- 2 妊娠中又は出産後の働く女性は、事業主にこの母健連絡カードを提出して、措置を申し出ます。(③)
- 3 事業主は、母健連絡カードの記入内容に従って通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じます。(④)

```

    graph LR
      A[① 医師等] -- ② --> B[女性労働者]
      B -- ③ --> C[事業主]
      C -- ④ --> A
  
```


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）



◎ 企業や働く女性等に対して、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。
アクセス件数: 5,767,756件(令和4年度)

<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、何に気をつければよい?
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イキイキ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機会を示し、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](#)



ロート製薬株式会社



2023.02.09 up!

創業当時から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がっていく「Connect for Well-being」のスローガンを掲げ、世の中の健康・Well-being(ワエルビーイング)を支えていく「健康人財」であられる会社を目指す。

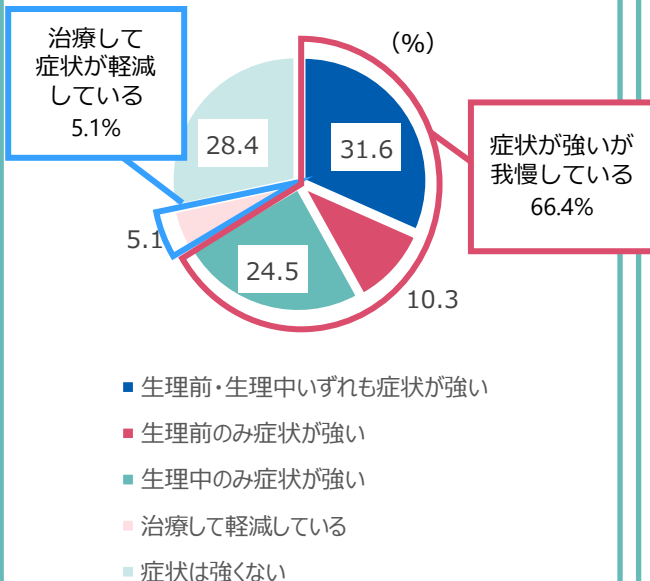
[> 詳しくみる](#)

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。

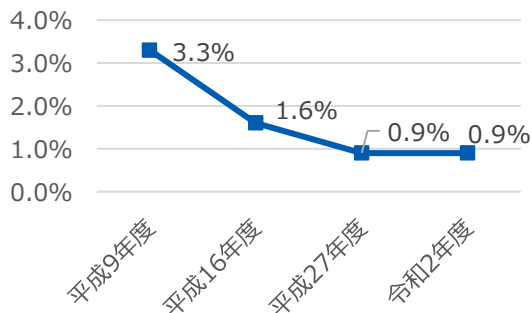
生活全般や仕事に与える不快な症状は？



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

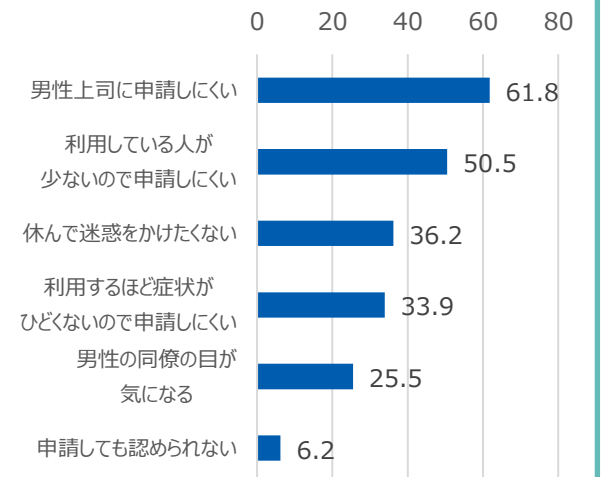


生理休暇を利用しにくい要因として、「男性上司に申請しにくい」が61.8%、「利用している人が少ないので申請しにくい」が50.5%と高い割合になっている。

→ 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、生理の症状が強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。女性が生理のつらい症状がある場合、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、

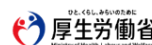
- ・痛み止めを使っても痛み止めが十分に効かず、痛みが続く場合
- ・生理による不快な症状が強い場合に1～2日間安静にしても、その症状が継続する場合などが該当すると考えられます。

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 (室)

次世代育成支援対策推進法における不妊治療の位置付け

一般事業主行動計画について

- 次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主には、雇用する労働者の職業生活と家庭生活の両立のための雇用環境を整備するため、一般事業主行動計画を策定する義務等が課されている。
(※常用労働者101人以上の事業主については義務、100人以下の事業主については努力義務)
- また、主務大臣は「行動計画策定指針」を策定し、事業主は、これに即して行動計画を策定することとされている。

内容

- 「行動計画策定指針」を改正し、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加。(令和3年2月告示、4月適用)

【行動計画策定指針(抄)】※一般事業主行動計画部分のみ抜粋

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

- ア 妊娠中及び出産後における配慮
- イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
- ウ より利用しやすい育児休業制度の実施
- エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- オ 子育てをしつつ活躍する女性労働者を増やすための環境の整備
- カ 短時間勤務制度等の実施
- キ 事業所内保育施設の設置及び運営
- ク 子育てサービスの費用の援助の措置の実施
- ケ 子どもの看護のための休暇の措置の実施
- コ 職務や勤務地等の限定制度の実施
- サ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施
- シ 諸制度の周知
- ス 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施

「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」との項目を追加

- 以下のような措置を講ずること。
 - ・ 不妊治療のために利用することができる休暇制度(多目的休暇を含む)
 - ・ 半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
 - ・ 所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等
- この場合、下記の取組を併せて行うことが望ましいこと。
 - ・ 両立の推進に関する取組体制の整備
 - ・ 社内の労働者に対するニーズ調査
 - ・ 企業の方針や休暇制度等の社内周知、社内の理解促進、相談対応
- 不妊治療に係る個人情報の取扱いに十分留意すること。

次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」（抄） （不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施について）

- 次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」に、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」の内容を規定している。（令和3年2月告示、4月適用）

【行動計画策定指針（平成26年11月28日号外内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）（抄）】

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

（略）

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

シ 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施

働きながら不妊治療を受ける労働者が不妊治療のための時間を確保できるようにするため、不妊治療のために利用することができる休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含む。）、年次有給休暇の半日単位の付与や時間単位付与制度、所定外労働の制限、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度、フレックスタイム制、短時間勤務制度、テレワーク（ICTを活用した場所にとらわれない働き方をいう。以下同じ。）の導入その他の措置を講ずる。

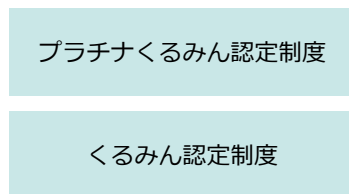
この場合、具体的なニーズは労働者によって様々であることが想定されることから、各企業において、不妊治療と仕事の両立の推進に関する取組体制を整備し、その雇用する労働者のニーズを把握するための調査を行い、その結果を踏まえた措置を講ずることが望ましい。また、不妊治療と仕事の両立の推進に関する企業の方針や具体的措置についての労働者に対する周知、社内における理解促進のための取組、担当者による相談対応等を併せて行うことが望ましい。

また、休暇制度等の運用に当たっては、プライバシー保護の観点から、労働者の不妊治療等の機微な個人情報の取扱いに十分留意することが必要である。

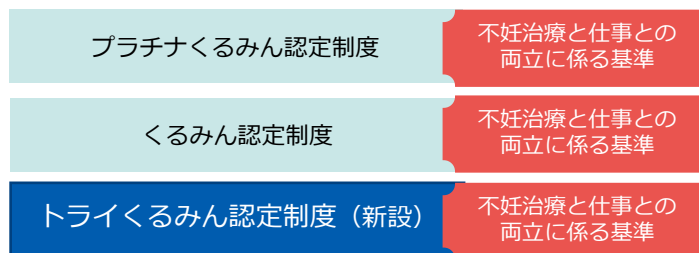
くるみん「プラス」認定（不妊治療と仕事との両立に係る基準）

改正内容

<改正前>



<改正後>（令和4年4月～）



次世代育成支援の取組を行う企業に、不妊治療と仕事との両立に関する取組も行っていただくインセンティブを設ける観点から、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみの一種として新たな類型「プラス」を設け、認定基準に「不妊治療と仕事との両立」に関する基準を追加する。

※「不妊治療と仕事との両立」に関する基準の認定については、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみの申請を行う際の必須基準ではなく、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみの認定基準のみの認定申請を行うことも可能。

認定基準

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準は、以下の基準とする。

※ くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんで基準は共通のもの。

<不妊治療と仕事との両立に関する認定基準>

- ・ 次の①及び②の制度を設けていること。
 - ① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
 - ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する企業トップの方針を示し、講じている制度の内容とともに社内に周知していること。
- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。
- ・ 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談等に応じる両立支援担当者を選任し、社内に周知していること。

認定状況（令和6年1月末日現在）

くるみんプラス：25社 プラチナくるみんプラス：44社 トライくるみんプラス：0社

不妊治療連絡カード

- 平成29年度に厚生労働省において作成した、不妊治療を受ける労働者が、職場において必要な配慮事項等を企業の人事労務担当者に伝えるためのカード（任意様式）。
- 令和3年度に様式見直しを行い、不妊治療を受ける労働者の方と企業との円滑なコミュニケーションを図るツールとして活用できるよう、記載例や不妊治療自体に関する説明等を充実させた。

不妊治療連絡カード

事業主 殿

年 月 日

医療機関名 _____

医師氏名 _____

医師の連絡事項

(該当する事項に○を付けてください。)

下記の者は、
 現在、不妊治療を実施しています。
 または、
 不妊治療の実施を予定しています。

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	
特に配慮が必要な事項	
その他	

不妊治療と仕事との両立に係る申請書

上記のとおり、主治医等の連絡事項に基づき申請します。

年 月 日

事業主 殿

所 属 _____

氏 名 _____

不妊治療連絡カードの記載例

(記載例①)

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日
特に配慮が必要な事項	当該治療日については、2時間の勤務時間の短縮が必要であり、配慮をお願いします。
その他	

(記載例②)

【連絡事項】

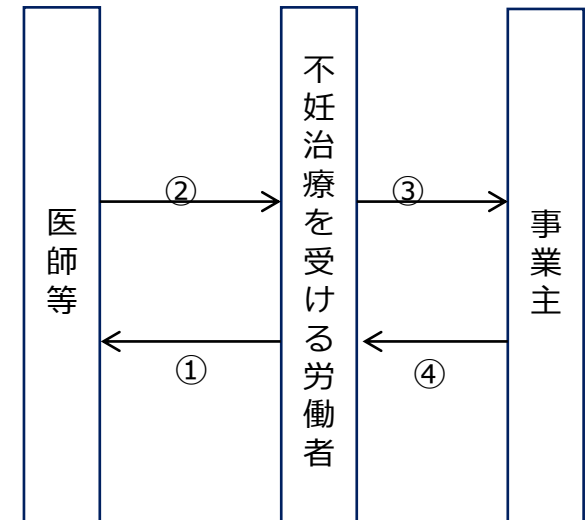
不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日
特に配慮が必要な事項	当該治療日については、午前中の休暇が必要。体調により午後も静養（休暇）が必要。 なお、治療日については、変更または日数増の可能性がある。
その他	

(記載例③)

【連絡事項】

不妊治療の実施（予定）時期	令和〇年〇月〇日～〇月〇日（2週間）
特に配慮が必要な事項	当該治療期間において、1回2時間程度の通院5～6日及び1回1日程度の通院1～2日が必要。 なお、治療日については、治療の前日に決まることもある。
その他	

【使用方法】



- ① 受診・治療
- ② カードの記入
- ③ カードの提出、社内制度の利用申請・配慮の申出
- ④ カードの記入内容に基づき社内制度の利用申請・配慮の申出への対応

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

令和6年度当初予算案 40百万円 (40百万円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約4.4組に1組、不妊治療(生殖補助医療等)によって誕生する子どもも13.9人に1人となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事との両立ができず、16%(男女計(女性は23%))の方が退職している。

また、国会も含め社会的に、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備への関心が非常に高まっている。

このため、事業主、上司や同僚に不妊治療についての理解を促すとともに、当該休暇制度等の導入・利用に取り組む事業主を支援することにより、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進することとする。

2 事業の概要・スキーム

I 専門家による検討委員会の開催

- ①不妊治療と仕事との両立支援担当者を対象とした研修の企画・運営の検討
- ②不妊治療と仕事との両立を支援する企業内制度の導入マニュアル、サポートハンドブックの見直しに向けた検討 等

II 不妊治療と仕事との両立支援担当者等を対象とした研修会の実施

不妊治療を受けやすい休暇制度や両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組む企業等の両立支援担当者等を対象に、労働者からの相談対応のノウハウや休暇制度等の利用を円滑にするためのプランの策定方法等、具体的実務に役に立つ情報提供を行う研修会(動画配信)を実施する。

III 不妊治療と仕事との両立に係る事業主、労働者等への周知啓発

不妊治療と仕事との両立に係る事業主、労働者等の理解を促進するため広報媒体を用いた周知啓発を行い、不妊治療と仕事との両立支援の取組の重要性について社会的気運の醸成を図る。

事業実績(令和4年度):セミナーに参加して「非常に参考になった」「参考になった」と回答した企業の割合 89.8%

3 実施主体

委託事業(民間団体)

参考

第4次少子化社会対策大綱【R2. 5. 29閣議決定】
(不妊治療への支援より抜粋)
○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

令和6年度当初予算案 93百万円（1.2億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約4.4組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも13.9人に1人（2020年）となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事との両立ができずに16%（女性の場合は23%）の方が退職しており、不妊治療と仕事との両立支援は重要な課題となっている。

このため、不妊治療についての職場における理解を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた事業主を支援することにより、不妊治療による離職防止を図る。

2 事業の概要・スキーム

1 支給対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）を労働者に利用させた中小企業事業主

2 支給要件

(1) 環境整備、休暇の取得等

- ① 不妊治療と仕事との両立を支援する企業トップの方針を雇用する労働者に周知していること
- ② 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥）について、労働協約又は就業規則に規定するとともに労働者に周知していること
- ③ 不妊治療と仕事との両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）を実施していること
- ④ 不妊治療と仕事との両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選任していること
- ⑤ 両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療両立支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に利用させたこと

(2) 長期休暇の加算

上記（1）の休暇取得者も含め、休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

3 支給額

(1) 環境整備、休暇の取得等

上記2（1）により環境整備を図り、最初の休暇制度又は両立支援制度の利用者が合計5日（回）以上利用した場合

1事業主当たり、30万円

(2) 長期休暇の加算

上記2（2）により休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

1事業主当たり、30万円（（1）の休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を対象とする。）

4 支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

支給機関

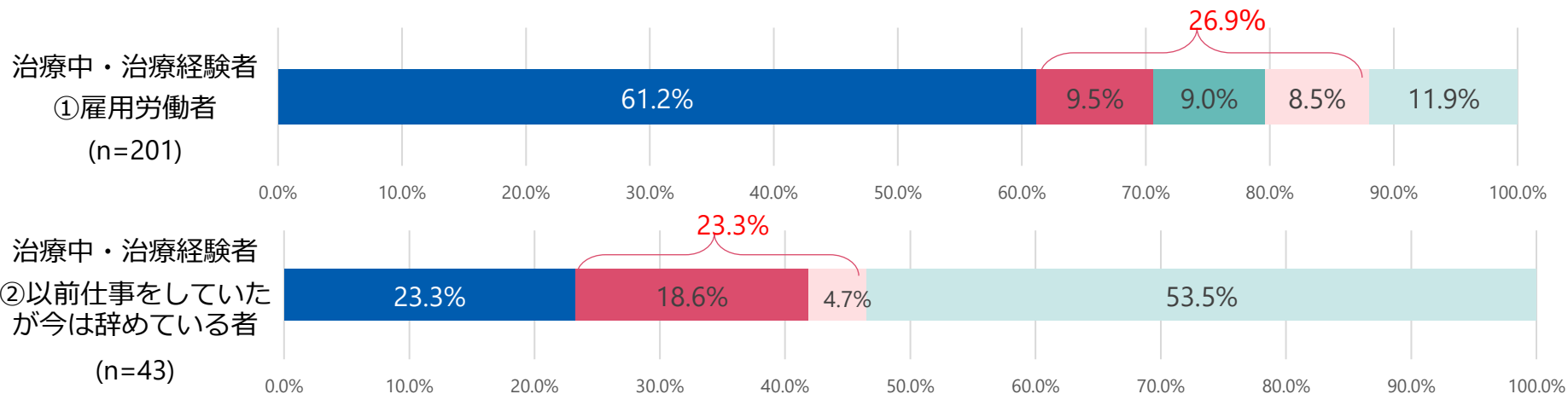
都道府県労働局

不妊治療と仕事の両立状況【治療中・治療経験者、治療予定者】

- 治療中・治療経験者の雇用労働者では、26.9%が仕事と両立できずに離職、不妊治療の中止、又は雇用形態の変更をしている。
- 治療中・治療経験者で、以前仕事をしていたが今は辞めている者のうち、仕事と両立できずに離職、又は雇用形態の変更をしたと答えている者は23.3%。
- 治療予定者の雇用労働者では、29.6%が仕事との両立が難しそうと感じ、雇用形態の変更又は離職を考えている（している）。

不妊治療と仕事の両立（治療中・治療経験者）（①雇用労働者、②以前仕事をしていたが今は辞めている者）

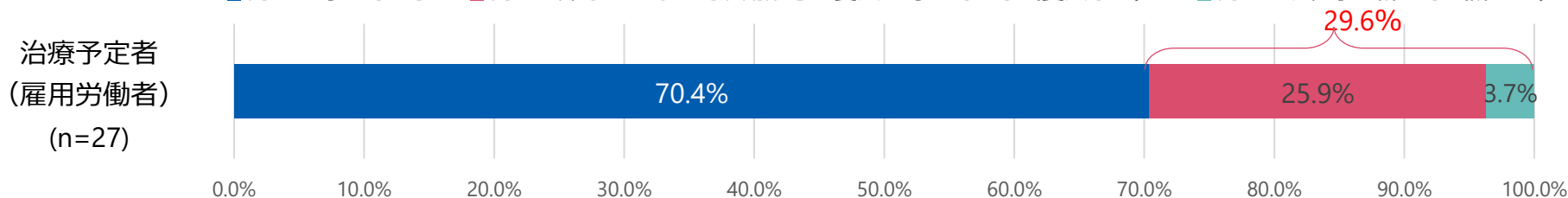
■ 両立している（していた） ■ 両立できず仕事を辞めた ■ 両立できず不妊治療をやめた ■ 両立できず雇用形態を変えた ■ 治療当時は働いていなかった



不妊治療と仕事の両立（治療予定者）（雇用労働者）

※「以前仕事をしていたが今は辞めている者」については、データ数が少ないため集計対象外としている。

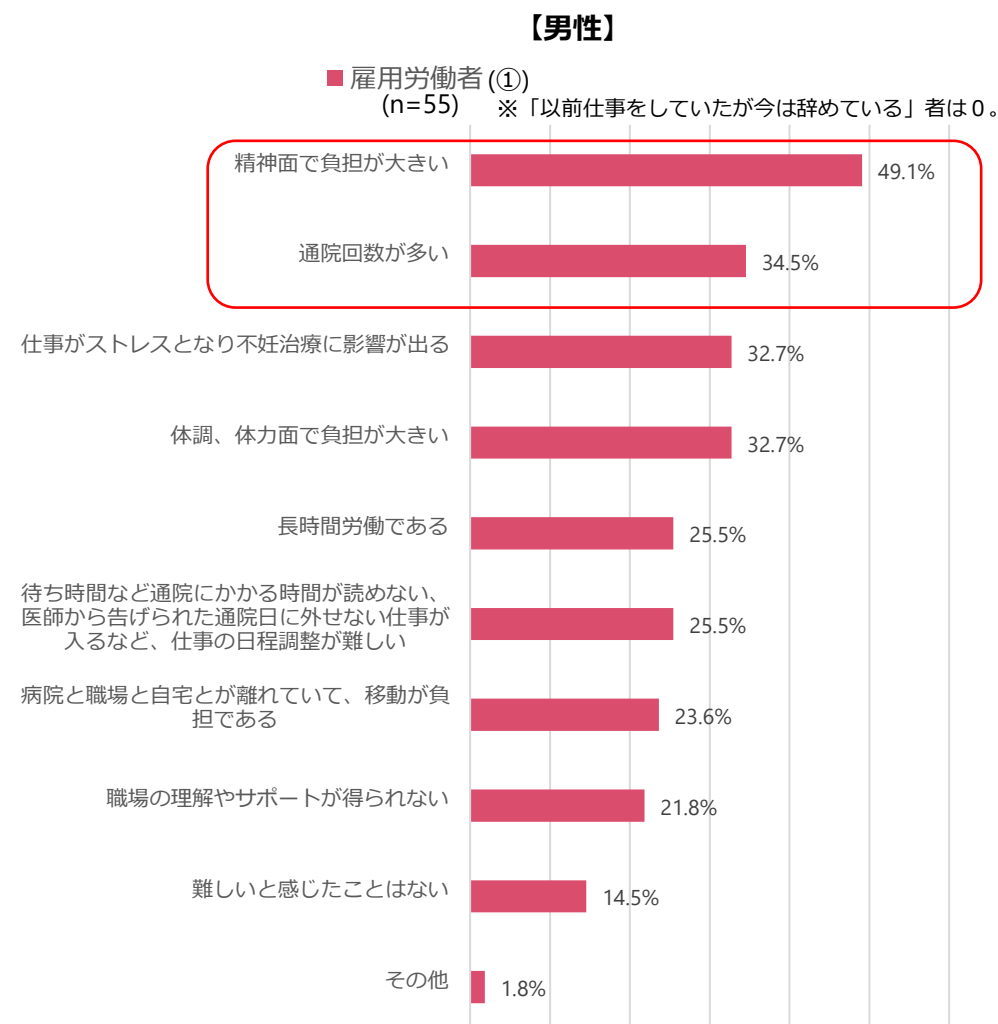
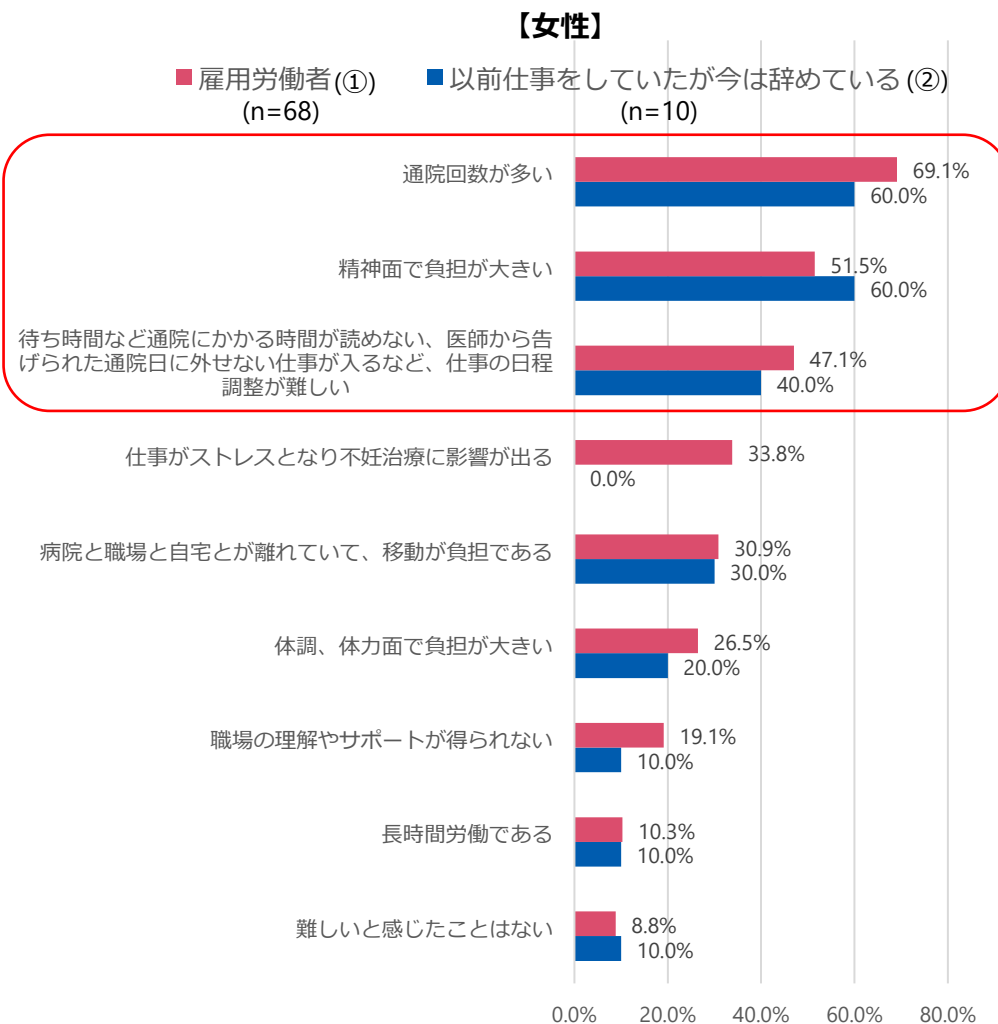
■ 両立を考えている ■ 両立が難しそうなので雇用形態の変更を考えている（変更した） ■ 両立せず仕事を辞める（辞めた）



不妊治療と仕事の両立が難しいと感じる内容【治療中・治療経験者】

○ 治療中・治療経験者においては、不妊治療と仕事の両立が難しいと感じる内容として、男女ともに多いのは「通院回数の多さ」「精神面での負担」であり、女性からは「通院と仕事の日程調整の難しさ」も多く挙げられている。

不妊治療と仕事の両立が難しいと感じる内容（治療中・治療経験者）（①雇用労働者、②以前仕事をしていたが今は辞めている者）（男女別）※複数回答



（資料出所）厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（労働者アンケート調査）（令和5年度）※速報値

※調査期間：2023年8月23・24日

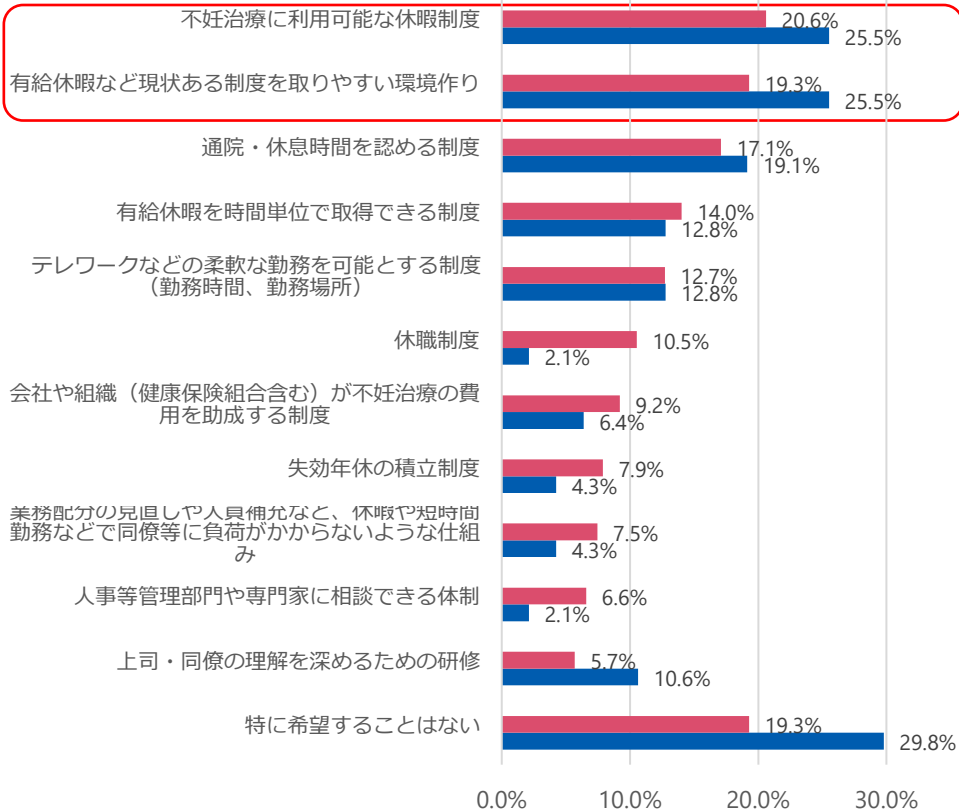
不妊治療と仕事との両立に係る会社への希望・行政に望む支援 【治療中・治療経験者・治療予定者】

- 不妊治療と仕事を両立する上での会社等への希望としては、「不妊治療のための休暇制度」、「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境作り」が多くなっている。
- 不妊治療と仕事との両立を図るために行政に望む支援は、「企業における不妊治療と仕事との両立を支援するための勤務時間、休暇等に関する制度の導入を促す」が多く、以前仕事をしていたが今は辞めている者では、「不妊治療と仕事との両立を支援する企業への支援・助成」「不妊治療への国民・企業の理解を深める」も多くなっている。

会社等への希望（治療中・治療経験者・治療予定者）

（①雇用労働者、②以前仕事をしていたが今は辞めている者）

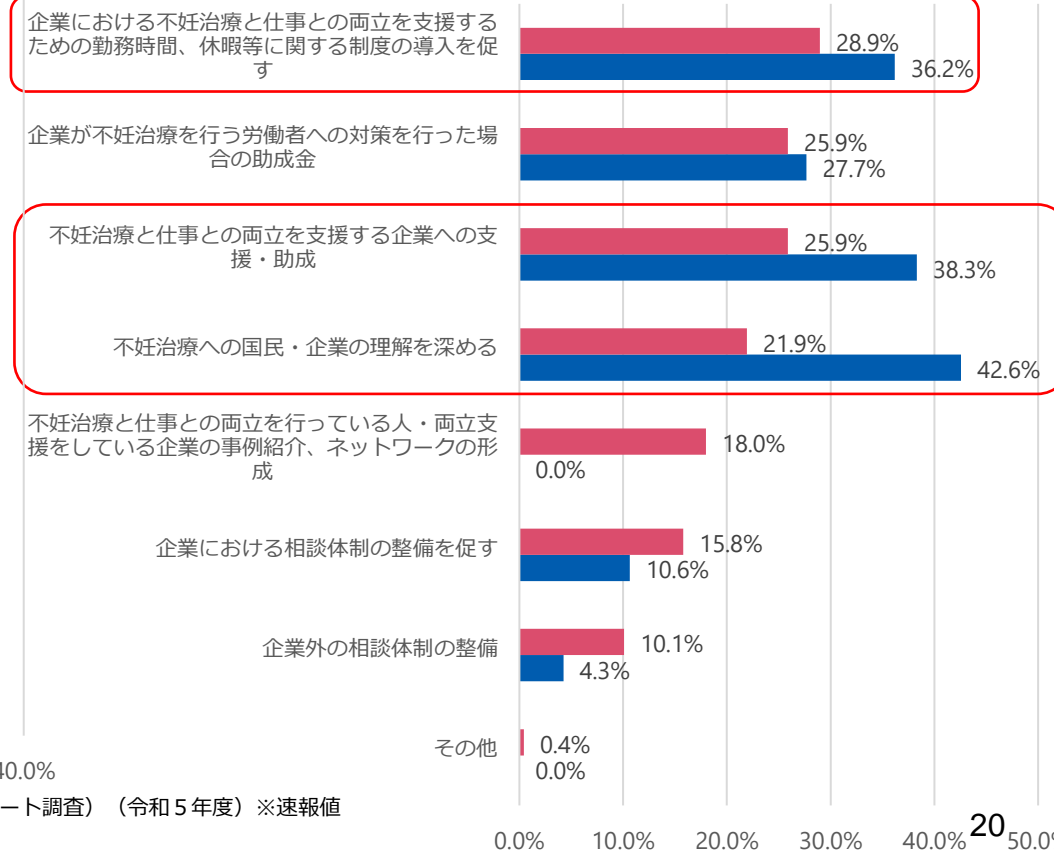
■ 雇用労働者(①) (n=228) ■ 以前仕事をしていたが今は辞めている(②) (n=47) (※複数回答(2つまで))



行政に望む支援（治療中・治療経験者・治療予定者）

（①雇用労働者、②以前仕事をしていたが今は辞めている者）

■ 雇用労働者(①) (n=228) ■ 以前仕事をしていたが今は辞めている(②) (n=47) (※複数回答(2つまで))



（資料出所）厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（労働者アンケート調査）（令和5年度）※速報値

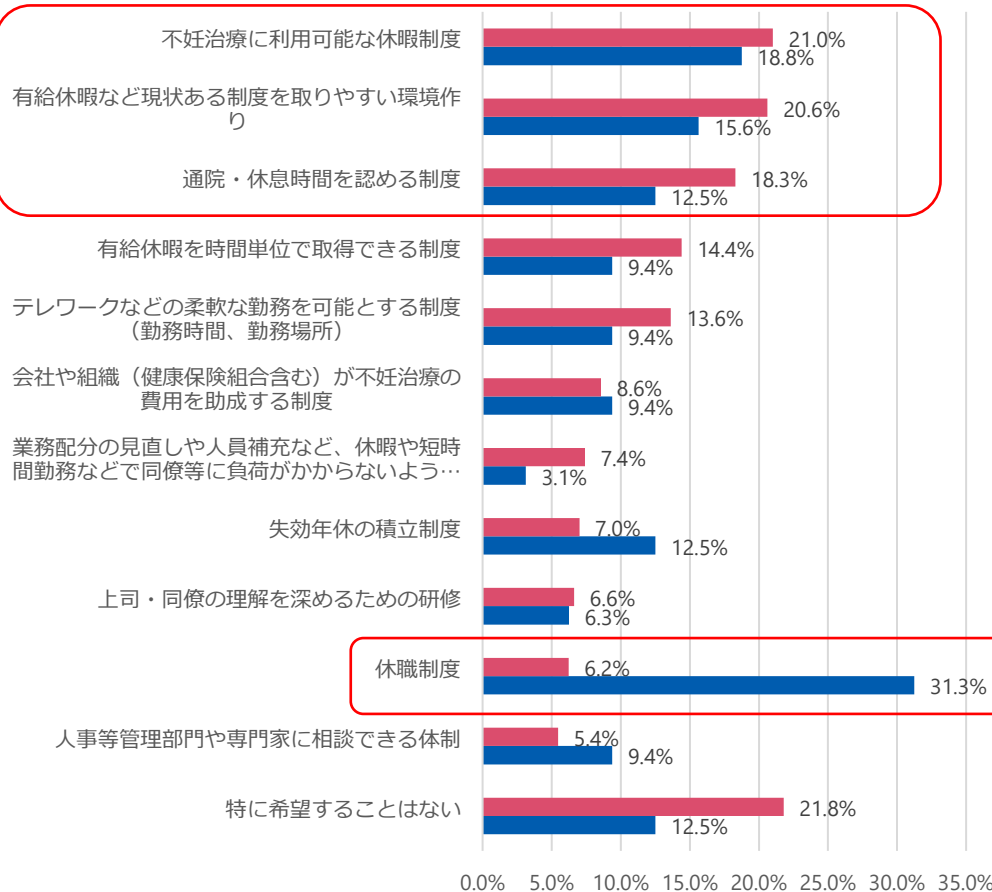
※調査期間：2023年8月23・24日

不妊治療と仕事との両立に係る会社への希望・行政に望む支援 (治療経験別)

- 不妊治療と仕事を両立する上での会社等への希望としては、「不妊治療のための休暇制度」、「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境作り」、「通院・休息時間を認める制度」が多くなっており、治療予定者では、「退職制度」が多くなっている。
- 不妊治療と仕事との両立を図るために行政に望む支援は、治療中・治療経験者では「企業における不妊治療と仕事との両立を支援するための勤務時間、休暇等に関する制度の導入を促す」が、治療予定者では「企業が不妊治療を行う労働者への対策を行った場合の助成金」が最も多くなっている。

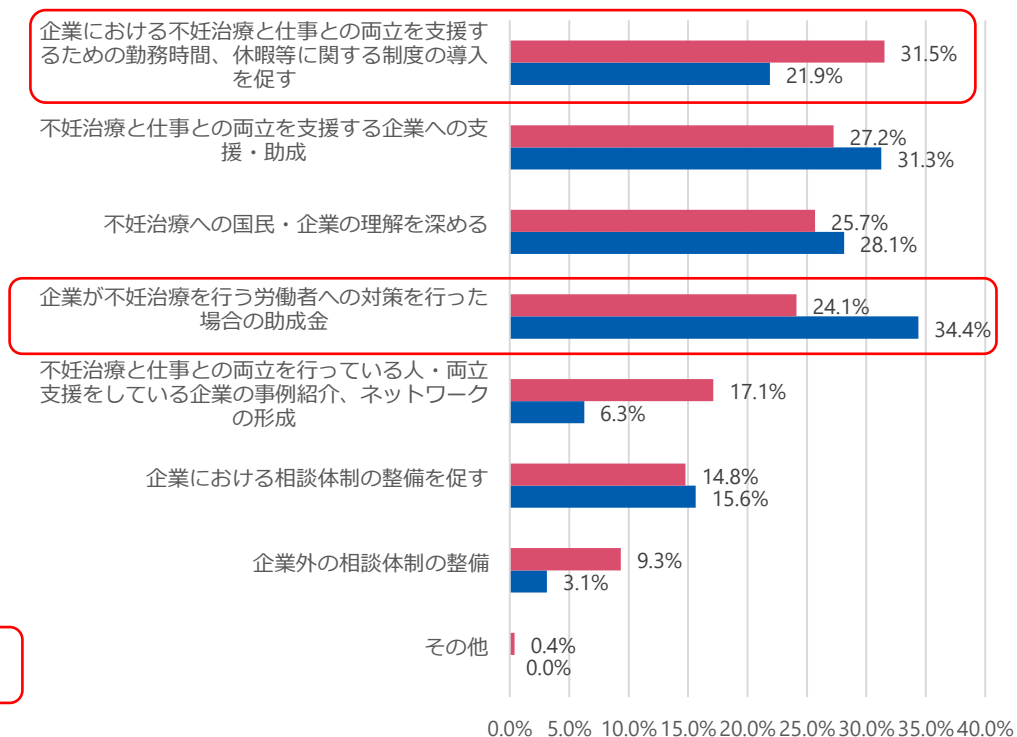
会社等への希望 (①治療中・治療経験者、②治療予定者)

■ 治療中・治療経験者 (n=257) ■ 治療予定者 (n=32) (※複数回答(2つまで))



行政に望む支援 (①治療中・治療経験者、②治療予定者)

■ 治療中・治療経験者 (n=257) ■ 治療予定者 (n=32) (※複数回答(2つまで))



(資料出所) 厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」
(労働者アンケート調査) (令和5年度) ※速報値

※調査期間: 2023年8月23・24日

※調査対象には、雇用労働者以外の者 (自営業、フリーランス、以前仕事をしていたが今は辞めている者等) を含む。 21

女性活躍推進法の行動計画と次世代法の行動計画の一体的策定

- 女性活躍推進法に基づく行動計画と、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は、法律に定める要件を満たしていれば、一体的策定・届出が可能とされている。

女性活躍推進法

事業主行動計画策定指針（平成27年11月20日号外内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）（抄）

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

三 行動計画の策定

(五) その他

- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画との一体的策定・届出

法に基づく行動計画は、計画期間、計画目標、取組内容及び実施時期を定める必要があり、状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して定める必要がある（法第八条第二項、第三項及び第八項）。

一方、次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）に基づく行動計画は、計画期間、目標（数値目標に限らない）、対策内容及び実施時期を定める必要がある。

これら二つの法律に定める要件を満たしていれば、それぞれの法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能である。なお、その場合は、共通の様式を活用することにより、届出も一体的に行うことができる。