

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会（第8回）	資料2－1
令和6年6月11日	

論点（案）

（女性活躍推進に関する施策の方向性、女性活躍と月経、不妊治療、更年期等に関する施策の方向性）

1	現行の女性活躍推進法の評価・・・・・・・・・・	2
（1）	女性活躍推進法による効果・・・・・・・・・・	2
（2）	男女間賃金差異などの情報公表内容の社会的活用の状況・・・・・	4
（3）	えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の状況・・・・・・・・・・	7
（4）	女性活躍推進法の施行に当たっての課題・・・・・・・・・・	8
（5）	今後の対応の方向性・・・・・・・・・・	9
2	女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題・・・・・・・・	15
（1）	女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の現状等・・・・・・・・	15
（2）	女性の働きやすさ・・・・・・・・・・	17
（3）	今後の対応の方向性・・・・・・・・・・	19
3	ハラスメントの現状と対応の方向性（次回議論予定）	

1 現行の女性活躍推進法の評価

(1) 女性活躍推進法による効果

- 20 年間の経年比較で女性の年齢階級別就業率をみると、M字型から台形型に移行しており、出産後の女性の継続就業率も高くなっている。
こうした変化は累次に渡る男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正、次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法の制定等の効果と考えられるところ。＜別添 1－1＞

- 一方で女性の正規雇用比率をみると、25～29 歳のピークは高くなっており、30 歳台における下降線もなだらかとなっているが、L字カーブの形状は維持されたままである。＜別添 1－1＞

- L字カーブの内容を見ると、25～29 歳のピーク以降については、
 - ① 35～39 歳で下降線がなだらかになる、
 - ② 45～49 歳で下降線の落ち込むスピードが速くなる、
 - ③ 55～59 歳で下降線の落ち込むスピードがさらに速くなる、という状況が見て取れる。＜別添 1－2＞

- 賃金構造基本統計調査（令和 5 年）によると、係長級の平均年齢は 45.4 歳、課長級の平均年齢は 49.4 歳、部長級の平均年齢は 52.4 歳となっていることから、
 - ① 35～39 歳は管理職一步手前で管理職プール層、
 - ② 45～49 歳は管理職適齢期、
 - ③ 55～59 歳は定年や退職を念頭に退職後準備期、と位置付けることができる。＜別添 1－2＞

- 女性活躍推進法は、女性活躍の状況や取組状況が企業によって様々であったため、各事業主に対して、企業の実情に応じた行動計画の策定等を求めることにより、企業等に対して女性活躍の自主的な取組を促した。＜別添 1－3＞

- 女性活躍推進法の施行時である平成28年度と直近の令和5年度における女性活躍の状況に係る各種指標を比較すると、全体的に上向いている。女性活躍推進法や他の取組と相俟って、企業の取組が促進されたことによる一定の効果があがっているとも考えられる。＜別添1－3～1－6＞
- 一方で、男女間賃金差異の縮小や女性管理職比率等に係る各種指標の上昇ペースは緩やかである。特に女性管理職については、**政府目標も達成に向けて遅れが見られており、一層の加速化が必要である。**＜別添1－7＞
- **厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和5年度）（以下、「女性活躍に関する調査」という。）において、情報公表項目の数と女性昇進者比率の変化や女性管理職比率をみると、情報公表を進めている企業では、企業規模により多少の違いはあるが女性活躍に向けた好影響が出ていると言える。また、情報公表項目数と女性社員への影響についても、情報公表を進めている企業において、女性の採用の増加等の傾向がみられる。＜別添1－8、1－9＞**
- **女性活躍に関する調査によると、両立支援の取組のみならず、女性が活躍するための様々な仕事を経験させる等の機会均等のための取組の両方を行うことが、特に女性管理職比率の向上につながっていることがうかがえる。＜別添1－10、1－11＞**
- **女性活躍に関する調査において、大企業と比べて、中小企業では両立支援の継続的取組と女性正社員の平均勤続年数との相関関係がみられないが、中小企業では、大企業と比べて、新卒の採用が少ないことや、中途採用、離転職のケースがあり、もともと勤続年数が短くなりやすいといったことが考えられる。
＜別添1－11＞**

- なお、女性活躍に関する調査における、女性活躍推進法のための施策に取り組んだことによる反応や手応えを尋ねる設問に対して、「採用で人材が集まるようになった」と回答した割合は、「そう思う」と「ややそう思う」の合計で 18.5%であった。300 人以上企業は「そう思う」と「ややそう思う」の割合が 21.5%と高くなっている。＜別添 1－12＞

（２）男女間賃金差異などの情報公表内容の社会的活用の状況

- 女性活躍推進法の公表は、法制定当初から、①同法第 8 条第 5 項による行動計画の公表と、②女性の職業選択に資する情報公表の 2 種類がある（常時雇用する労働者 100 人以下の事業主の場合は、努力義務）が、以下のような趣旨とされている。＜別添 1－13～1－16＞
 - ① 同法第 8 条第 5 項の行動計画の公表は、求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるようにするとともに、事業主間で効果的な取組等を情報共有できるよう、国が運営するホームページ（女性の活躍推進企業データベース。以下、「女性活躍データベース」と略する。）や自社のホームページへの掲載など適切な方法で公表することを求めている。
 - ② 女性の職業選択に資する情報公表は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じて社会全体の女性の活躍の推進を図ることが目的であることから、より求職者の企業選択に資するよう、行動計画と一体的に閲覧できるようにすることが望ましいとされている。
- 女性活躍データベースにおける情報公表の状況（令和 6 年 3 月 31 日時点）についてみると、女性の活躍に関する情報の公表に当たって、101 人以上企業のうち 50.8%の企業が、301 人以上企業に限ると 78.4%の企業が、女性活躍データベースを活用している。＜別添 1－17＞
- また、女性活躍データベースで情報公開をしている企業の平均情報公開項目数は 5.0 項目であり、労働者に占める女性労働者数の割合、

管理職に占める女性労働者の割合、採用した労働者に占める女性労働者の割合が高くなっている。＜別添 1－18＞

公表項目数ごとに企業数をみると、301 人以上企業は 3 項目が最も多く、101～300 人企業は 1 項目が最も多い。＜別添 1－19＞

なお、101 人以上の情報公表義務対象企業では、企業規模が大きくなるほど、情報公表項目数が多くなる傾向がある。＜別添 1－20＞

○ 女性活躍に関する調査によると、情報公表項目数が多いほど女性管理職比率が 3 年前と比較して高くなっている傾向がみられる。加えて、情報公表項目数の多さと企業全体への影響の関係を見ると、

- ・ 300 人以上規模の企業においては、「職場が活性化した」、「採用で人材が集まるようになった」、
- ・ 100～299 人規模の企業においては、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」、「職場が活性化した」、「残業削減が進んだ」「仕事の進め方が効率的になった」、
- ・ 30～99 人規模の企業においては、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」、「職場が活性化した」、「残業削減が進んだ」、「仕事の進め方が効率的になった」、「離職者が減った」、「採用で人材が集まるようになった」

といった項目で正の関連がみられる。＜別添 1－21～1－23＞

○ 令和 4 年 7 月に厚生労働省令（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令）改正により、301 人以上規模の事業主に男女の賃金の差異の情報公表が義務化された。＜別添 1－24＞

また、有価証券報告書においても、令和 5 年 3 月期決算より、多様性に関する指標が追加され、女性活躍推進法又は育児・介護休業法に基づき、女性管理職比率、男性の育児休業等取得率及び男女間賃金差異の公表を行う企業について、報告書における開示が義務化された。＜別添 1－25＞

- 男女間賃金差異の情報公表においては、企業間の男女間賃金差異の指標の単なる丈比べではなく、説明欄の活用を推奨している。これは、説明欄の記入を通じて、男女間賃金差異の原因分析を企業に間接的に促すことにより、自社における女性活躍の現状を確認し、今後の取組の課題や方向性を認識してもらうためである。＜別添 1－26＞
- 女性活躍に関する調査結果によると、「男女の賃金の差異に関する詳細分析を行った」ことと、「男女の賃金の差異の公表の手応え」には、相関関係が見られ、「賃金差異解消に向けた社内の意識向上」や「新たな取組の実施や制度の創設」につながっていることがうかがわれる。一方で、本調査は、令和 5 年 12 月から令和 6 年 1 月にかけて実施しているところ、賃金差異の公表の義務づけが開始されてから 1 年 5 ヶ月経過後の調査であることや、賃金差異の公表に向けた各企業の取組が様々であることにも注意を要する。＜別添 1－27＞
- なお、内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究」（令和 4 年度）によると、投資判断における女性活躍情報の活用状況を投資家等に尋ねたところ、「全てにおいて活用」が 8.1%、「一部で活用」が 57.3%と約 3 分の 2 の投資家が女性活躍情報を活用している。＜別添 1－28＞
- 内閣府調査によると、投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家が投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある」が 75.3%、「企業の優秀な人材確保につながる」が 46.9%、「社会全体として女性活躍推進に取り組む必要があると考える」が 44.4%となっている。＜別添 1－28＞
- また、内閣府調査によると、投資家等が投資や業務において活用する女性活躍情報としては、「女性役員比率」が 79.0%、「女性管理職比率」が 65.4%となっており、役員や女性管理職といった指標を女性活躍の指標として重要視していることがうかがわれる。＜別添 1－29＞

(3) えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の状況

- えるぼし認定、プラチナえるぼし認定数は、右肩上がりでは上昇しており、社会的認知度などが向上していることがうかがわれる一方で、15 年以上前に創設されたくるみん認定と比較すると、その数は半数程度に止まっている。＜別添 1－30＞
- えるぼし認定事業主の 4 分の 1 は行動計画策定が努力義務である 100 人以下事業主である。また、えるぼし認定の約半数は 300 人以下事業主である。＜別添 1－30＞
- えるぼし認定事業主のうち、約 7 割は 3 段階目を取得している。また、101 人以上 300 人以下のえるぼし認定事業主の約 8 割は 3 段階目を取得している。＜別添 1－30＞
- えるぼし認定数において、相対的に中小企業の割合が高いのは、企業規模が小さいことから採用、女性管理職比率等の目標値が達成しやすい、一人一人の従業員への目配りがきく、などの中小企業の実績により実績を上げることができたという側面があると考えられる。
- 一方、大企業は、採用、女性管理職比率等の目標値を達成するための採用数、登用数が大きくなり、人材育成についても人事部門ではなく事業部門が担うことが多く、経営ボードや人事部門が女性活躍に熱心であるとしても、その実績を上げるのに時間が必要という構造にあると考えられる。
- プラチナえるぼしの施行は令和 2 年 6 月 1 日であり、約 7 割の大企業における計画期間が 3 年以上となっていることも取得数が伸びていない背景にあるものと考えられる。＜別添 1－31＞
- また、現在、えるぼし、プラチナえるぼしを取得した場合は認定を受けた旨の表示に加え、公共調達、助成金の加算等のメリットがある。さ

らに令和6年度からは賃上げ税制の特例適用の対象とされている。＜別添1－32＞

（４）女性活躍推進法の施行に当たっての課題

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第1条により、以下の10項目を都道府県労働局長に提出することとされていることから、一般事業主行動計画の策定状況については都道府県労働局において把握が可能である。
 - ① 氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名
 - ② 常時雇用する労働者の人数
 - ③ 一般事業主行動計画（法第8条第1項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）を定め、又は変更した日
 - ④ 一般事業主行動計画の計画期間
 - ⑤ 一般事業主行動計画を定める際に把握したその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
 - ⑥ 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標及び当該取組の内容の概況
 - ⑦ 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 - ⑧ 一般事業主行動計画の公表の方法
 - ⑨ 一般事業主行動計画を変更した場合にあっては、その変更内容
 - ⑩ 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
- しかし、情報公表については、都道府県労働局への報告などは不要であることから、都道府県労働局においては女性の活躍推進企業データベースに登録した企業を中心に情報公表の状況を把握している状況である。
- 令和4年度における女性活躍推進法に基づく助言件数の実績にみると、助言件数の31.7%が情報公表に関するもの、27.6%が行動計画の届出に関するもの、19.1%が行動計画の公表に関するものとなっている。また、情報公表義務違反に係る勧告に従わなかったことにより公表

された企業はない。＜別添 1—33＞

- また、状況把握等の対象となる「管理職」の定義（注）については解釈を示しているところ、業種、職種による管理職の職務内容や呼称がかなり異なることから、曖昧な判断がされる等の誤解が生じないように、上記「管理職」の定義や解釈などについての周知を図っている。＜別添 1—34＞

（注）「管理職」とは「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計をいう。

※ 「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者をいう。

- ・ 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2 係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が 10 人以上（課長含む）の長
- ・ 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

※ なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなされない。

- 301 人以上事業主に対する男女間賃金差異の開示の義務化の状況をみると、令和 6 年 1 月 19 日時点において、公表義務対象企業 17,370 社のうち、女性活躍データベースに加え、厚生労働省が公表していることを確認した企業を含めると、その数は 14,577 社である。＜別添 1—35＞

（５）今後の対応の方向性

（今後の女性活躍推進法の在り方）

- ・ 女性活躍推進法におけるこれまでの 10 年間での取組には一定の成果がみられたが、女性管理職比率や男女間賃金差異は国際比較の観点などからまだ課題がある。指導的地位に占める女性割合等の政府目標も未だ達成されていない。

例えば、採用を始めてから管理職になるまでや、賃金差異の原因を分析して解消に向けた取組が定着するまでなど、女性活躍の施策の効果が現れるためには、一定程度の時間が必要であることから、女性活躍推

進法を延長し、引き続き企業における女性活躍の取組を継続すべきではないか。

- ・ 女性活躍推進法は、過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な性別役割分担意識により、企業において男女の間に事実上生じている格差に着目し、このような格差の解消を目指して、企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善を時限で実施することを促すポジティブ・アクションの性格を持つ法律であるが、時限法であることについてどう考えるか。

女性活躍推進法の期間は、女性活躍に集中的かつ計画的に取り組む必要があること、法律による取組効果を検証する観点から、10 年間でされていることについてどう考えるか。

（見直しの観点）

- ・ 延長に当たっては、我が国の女性活躍を巡る諸課題、例えば、男女間賃金差異の是正、女性管理職比率の向上、男性も含めた長時間労働等の働き方の見直し、働く労働者自身の雇用の安定・キャリア形成につながる取組を促すという点についてどう考えるか。

- ・ 延長に当たっては、企業の実情を踏まえつつも取組を加速する観点から、内容の見直しをすることについてどう考えるか。

行動計画の策定に当たっては、非正社員（非正規雇用労働者）も含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要であるとともに、法で定められている状況把握項目として把握した数字以外の定性的な事項も含めて職場の実情の的確な把握を行うことが重要とされている。

（中小企業における取組促進）

- ・ 現在、努力義務とされている企業規模 100 人以下の中小企業において、女性活躍を推進するための効果的な方策をどのように考えるか。その際、中小企業における事務負担等や、取組に手応えを感じられないと

いう中小企業に対してどのような方策を講じることがよいのか。

（えるぼし）

- ・ 女性活躍に熱心であっても、女性活躍の底上げの観点から、えるぼし認定を取得できない企業もある。現在のえるぼしの基準に該当しない、未だ女性活躍の実績が出ていない企業であっても女性活躍に取り組む姿勢を評価する等の視点についてどう考えるか。

（女性活躍と両立支援の一体的な取組）

- ・ 現在も女性活躍推進法と次世代育成支援対策の行動計画を一体的に策定しても差し支えないとされているが、行動計画を一体的に策定している企業における状況把握、課題分析、行動計画といった取組内容の好事例を収集し、積極的に周知してはどうか。特に中小企業における事例収集を行ってはどうか。

（男女間賃金差異等の情報公表）

- ・ 女性活躍推進法第 20 条の情報公表は、女性の職業選択に資するという観点からその重要性が増しているほか、投資家等にも企業価値を判断する手段としても活用されている。

こうしたことから、情報公表の目的は、労働市場の参加者、とりわけ求職者に資することを中心としつつも、間接的に、様々なステークホルダー全体にも及んでいるものとも考えられるのではないか。

- ・ 男女間賃金差異は、行動計画の策定等による取組の効果、特に女性の登用や就業継続の進捗を測る観点から有効な指標となり得るものである。現在、賃金差異の公表が努力義務とされている、行動計画の策定義務がある常時雇用する労働者 101 人以上の企業においても効果的に取組を促すために、どのような方策が考えられるか。

公表を義務付ける場合でも、男女間賃金差異の要因や取組は様々であることについてどう考えるか。

例えば、女性登用の観点から、新規採用を強化するという女性活躍推

進の取組により、相対的に男女間賃金差異が拡大することもありうる。また、技術系人材等に女性が少ない等の事情により、技術系人材等の男性の賃金が高いなどの要因により、相対的に男女間賃金差異が拡大することもありうる。したがって、男女間賃金差異の指標の大小それ自体ではなく、時系列でみていく必要があり、そうした観点から、その指標の要因分析を促す仕組みについてどう考えるか。

- ・ 男女間賃金差異の要因分析を行うことは、自社の女性活躍の状況を点検し、新たな取組強化などにつながるものであり、PDCA サイクル機能の強化に資する。企業による数値の分析を促すに当たっては、国等による情報提供や支援も重要と考えられるが、どのような支援等がありうるか。

- ・ 男女間賃金差異の要因分析を促す手法としては、説明欄の活用がある。説明欄において、企業特有の事情を対外的に見える形で説明することが重要である。そうしたことから、説明欄の活用を促すような方策を検討すべきではないか。

その際、中小企業においても要因分析に取り組めるようするためにどのようなことが考えられるか。

- ・ 男女間賃金差異の要因は男女間の勤続年数差と女性管理職比率で説明されることが多い。

このうち、男女間の勤続年数差は中小企業においては親会社から管理職として出向する例など企業特有の事情があり、その背景は多種多様である。

しかし、女性管理職比率は雇用管理の各ステージにおける様々な取組、特に「男女区別なく評価し、昇進させる」という性別にかかわりない公正な評価・登用等の結果とも言える指標である。我が国における女性の管理職比率が諸外国と比較して低い状況にあることや、大きな関心が寄せられていることを踏まえ、女性管理職登用をすすめるためにどのようなことが考えられるか。

- ・ 課長相当職の管理職の定義について解釈を示しているが、企業において女性管理職比率の恣意的なカウント(水増し)を防止するために、どのようなことが考えられるか。
- ・ 併せて、情報公表必須項目数についても、情報項目数が多いと女性管理職比率が高く、女性活躍が進んでいる相関関係を踏まえつつ、大企業、中小企業の実情に即して、検討すべきではないか。
- ・ 企業の情報公表は、市場の原理による企業間競争を促す「女性活躍の見える化」市場を構築することになる。この見える化市場の基盤強化の観点から、公表情報内容の真実性担保の強化や、女性の活躍推進企業データベースの機能強化を行うことについてどう考えるか。
- ・ 求職者等の利用者に対する利便性の向上、女性活躍推進法の円滑な施行等の効果が期待されることから、女性の活躍推進企業データベースに情報集約し、一覧性を高めることについてどう考えるか。また、情報が集約されれば、中小企業は同業他社の取組状況などを確認することができ、自社における取組内容の検討を効果的に進めることができるのではないか。

(アンコンシャスバイアス等)

- ・ 依然として、家事・育児の大半は女性が担っている現状がある。一方、育児等の家庭責任を果たすために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場風土がある。こうした職場における性別役割分担意識はアンコンシャスバイアスとなり、女性活躍の障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。そうしたことから、一層の職場における意識改革が必要ではないか。
- ・ 性差別的な雇用管理は、男女雇用機会均等法違反であり、厳正かつ的確な行政指導を引き続き実施すべきである。また、ポジティブ・アクション

ヨンを促す女性活躍推進法の枠組みにより、「女性だから管理職は無理」といったアンコンシャスバイアスを払拭するような取組を強化すべきではないか。その際、中小企業の取組を国が支援することが重要ではないか。

2 女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題

(1) 女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の現状等

- 経済産業省「働く女性の健康増進に関する実態調査」(平成 30 年)によると、女性従業員の約 5 割が女性特有の健康課題などにより「勤務先で困った経験」があると回答しており、女性の約 4 割が女性特有の健康課題などにより「職場であきらめなくてはならないと感じた経験」があると回答している。＜別添 2－1＞
- 女性の健康課題の背景としては女性ホルモンと男性ホルモンの違いが指摘できる。女性ホルモンと男性ホルモンの生涯の変化をみると、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。＜別添 2－2＞
- 女性は月経や妊娠・出産といった特有の事情が生じることとなるという性差がある。月経については、労働基準法第 68 条により「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、罰則をもって担保されている。また、妊娠・出産については、労働基準法第 65 条により産前産後休業、男女雇用機会均等法第 12 条及び第 13 条により母性健康管理措置が規定されている。＜別添 2－3＞
- 生理休暇を法定化しているのは国際的にはめずらしく、ILO 条約・勧告でも一般的でない制度であるが、2023 年 2 月にスペインで法制化^{注)}された(生理休暇を法定しているのは、日本、韓国、インドネシア、ザンビア、台湾及びスペイン)。
注) 報道等によると、医師による診断書があれば、月 3 日間の「生理休暇」の取得を認めるもの。具体的な症状は痙攣や吐き気、めまい、嘔吐などとのこと。3 日間で回復しない場合は、5 日間に延長も可能。なお、休暇中の所得は社会保障により給付される。
- 一方、生理休暇の取得率をみると、昭和 40 年の 26.2%をピークに下

降を続け、直近の調査（令和２年度雇用均等基本調査）によると、0.9%となっている。＜別添２－４＞

- 生理休暇が活用されていない背景としては、日経 BP 総合研究所「働く女性 1956 人の生理の悩みと仕事と生活 2021 調査」によれば、「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%、「休んで迷惑をかけたくない」が 36.2%となっている。＜別添２－４＞
- こうした状況を踏まえ、生理休暇の趣旨や就業困難であることについて原則として特別の証明は要しないこと等の周知を図るべく、令和５年 10 月に、厚生労働省から事務連絡が出されている。（「労働基準法に基づく生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置の周知について」（令和５年 10 月 18 日付け厚生労働省労働基準局監督課長・雇用環境・均等局雇用機会均等課長事務連絡））。
- 多くの職場においては、女性の上司は男性ということもあり、自身のプライバシー保護の観点から、職場で「生理休暇」ということを明示する形で休暇を取得することにためらいがあると考えられる。そのため、月経等の症状が重い場合については、年次有給休暇等の他の休暇制度で対応しているものと考えられる。
- また、プライバシー保護の観点是不妊治療についても同様と考えられる。不妊の原因は男女双方にあり、その治療は男女双方に行われることから、女性特有の問題ではないことに留意が必要であるが、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」（令和５年度）によれば、「不妊治療をしていることを職場で一切伝えていない（伝えない予定）」者は調査対象の 47.1%となっている。職場で伝えていない理由を回答が多い順にみると、「伝えなくも支障がないから」が 37.1%、「周囲に気遣いをしてほしくないから」が 33.0%、「不妊治療が上手くいかなかった時に職場に居づらいから」が 27.7%、「不妊治

療をしていることを知られたくないから」が 24.7%、「周囲から理解を得られないと思うから」が 19.5%となっており、そもそも知られたくないという気持ちや周囲への気兼ね等から、職場で伝えていない状況がうかがわれる。＜別添 2－5＞

○ また、同調査によれば、不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況について、「制度化して行っている」企業は 10.6%、「制度化されていないが個別に対応している」企業は 15.9%となっており、これらの企業のうち 47.8%が、不妊治療のための制度として、「不妊治療に利用可能な休暇制度」を挙げている。＜別添 2－6＞

○ 女性活躍に関する調査によると、更年期に関する企業の取組として、新たな休暇制度の創設に取り組んでいる企業は 1.9%、様々な休暇制度の柔軟な運用を行っている企業は 5.4%となっている。＜別添 2－7＞

○ 性差によるヘルスリテラシーが不足していることが指摘されている。性差による健康課題についての知識は、職場の研修等においても一般的には取り扱われないことから、特に男性は女性のヘルスリテラシーについて欠如しているのが現状と考えられる。

○ また、経済産業省が行った女性特有の健康課題による社会全体の経済損失の試算によると、女性特有、男女双方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 兆円と推計されており、大きなものとなっている。＜別添 2－8＞

（２）女性の働きやすさ

○ 心身の健康状況は女性の働きやすさや仕事のパフォーマンスを左右する大きな要因である。女性は月経という生理現象があり、その回数も昔と比較して増加していると指摘されている。

○ 日経 BP 総合研究所「働く女性 1956 人の生理の悩みと仕事と生活

2021 調査」によれば、生理に伴う不快な症状が仕事に与える影響として、「仕事や勉強の効率が落ちる」が 75.4%、「ミスが増える」が 27.8%、「仕事や学校に行くのがつらく、休む」が 24.2%となっている。また、不快な症状の影響を受けているときの仕事の出来については、平均 6.35 点（症状がないときと同じ状態を 10 点）となっており、女性労働者の視点から仕事の生産性は約 6 割に低下している。＜別添 2－9＞

○ また、別調査（日本医療政策機構「働く女性の健康増進に関する調査 2018（最終報告）」）においても、PMS（月経前症候群）や月経随伴症状によるパフォーマンスの変化として、元気な時に比べて、仕事のパフォーマンスが半分以下となる人は 45%となっており、約半数の女性は月経等に起因して生産性が半分になるという状況であることがうかがわれる。＜別添 2－10＞

○ その一方で、日経 BP 総合研究所「働く女性 1956 人の生理の悩みと仕事と生活 2021 調査」によると、「生理前・生理中いずれも症状が強い」＋「生理前のみ症状が強い」＋「生理中のみ症状が強い」＝「症状が強いが我慢している」は 66.4%であるのに対して、「治療して軽減している」は 5.1%となっている。＜別添 2－11＞

○ 日経 BP 総合研究所「働く女性 1956 人の生理の悩みと仕事と生活 2021 調査」によると、「治療して軽減している」人は、「症状が強いが我慢している」人と比較して、働き続けることを肯定的に捉えている傾向が見られる。また、「治療して軽減している人」は、「症状が強いが我慢している」人と比較して、「複数人のチームでのプロジェクトマネージャー／リーダー」の経験率が高い。＜別添 2－12＞

○ また、更年期についても、日経 BP 総合研究所「働く女性の生理や更年期に関する調査 2023」によれば、更年期の影響を受けているときの仕事の出来については、平均 6.32 点（症状がないときと同じ状態を 10 点）となっており、女性労働者の視点からは仕事の生産性は約 6 割に低

下している。＜別添 2－13＞

- 更年期は多くの女性にとって管理職適齢期であり、管理職として評価・業績を重ね、次のステージに昇進するための重要なタイミングであるが、そうしたタイミングにおいて、多くの女性が更年期症状により、仕事のパフォーマンスに影響を受けていることがうかがわれる。
- また、女性活躍に関する調査の結果によれば、特に大企業で、女性特有の健康課題に対する取組が進んでいる傾向にある。＜別添 2－14＞

（３）今後の対応の方向性

（男女の性差に応じた健康支援）

- ・ 女性活躍推進のためには「性差の特徴に応じて健康課題に取り組むことは社会的便益につながり、性別を問わず、労働者個人の生活や仕事のパフォーマンスにつながる」という視点も重要ではないか。女性特有の健康課題に対する取組を進めなければ、人材の確保、定着という意味でも、企業間格差はどんどん大きくなるのではないか。人手不足の現状があり、女性特有の健康課題への取組の必要性はますます高まるのではないか。
- ・ 健康課題に対応する施策の検討に当たって、労働者個人のプライバシー保護の観点からは、特に留意する必要があるのではないか。

（ヘルスリテラシー向上）

- ・ 女性のライフサイクルの中での、女性特有の健康課題（月経、妊娠・出産、更年期、婦人科がんの罹患等）については、男性・女性ともに知っておくべきものではないか。
その際、月経、不妊治療、更年期等の課題について職場での理解・支援を進めていくためには、症状の出方や期間等に個人差があることを理解することが重要ではないか。

- ・ 月経、不妊治療、更年期等の課題に関しては、個々のヘルスリテラシーを高めることで、医療機関における適切な受診につながり得ることや、生活改善（運動・睡眠等）により労働者自身が上手くコントロールすることでストレス軽減ができることを理解すべきではないか。

加えて、男女とも勤務先での働き方の改善や、男性の多い職場における理解や男性上司の理解等も大切であり、総合的に取組を進めていく必要があるのではないか。

- ・ 男女労働者や企業に対するヘルスリテラシー情報を中小企業にも使いやすくし、その取組を加速させることについてどう考えるか。

（仕事の観点の必要性）

- ・ 女性の健康への配慮やその結果としての仕事のパフォーマンス向上等の観点は、正規雇用、非正規雇用という雇用形態に関わらず、必要な視点ではないか。女性の健康への配慮がなされるようになれば、これまでは希望していなかった方を含め、正社員で働くことを希望する女性が増加することも期待されるのではないか。

（月経、不妊治療、更年期等の健康課題と生活・キャリアの在り方）

- ・ キャリアの中断の問題に対して、従来から男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等による取組を行ってきたが、生活やキャリアに対する考え方が多様化する中で、女性活躍を推進していくために、月経、不妊治療、更年期等の課題を取り上げることは、働く女性自身と企業の双方にとって重要ではないか。
- ・ 女性が女性特有の健康課題によって様々なことを諦めることなく、長く働くことができ、自分が望む立場（正社員、管理職等）に立って活躍できる社会を目指すために、働く女性の健康支援に取り組むことは非常に重要ではないか。
- ・ 月経、不妊治療、更年期等の健康課題に対する休暇制度や両立支援制

度に先駆的に取り組んでいる企業の好事例等の情報提供を積極的に行う必要があるのではないか。また、取り組む企業のインセンティブとなるような施策を講じるべきではないか。

（月経、不妊治療、更年期等の健康課題と女性活躍推進法）

- ・ 生理休暇や不妊治療休暇等を取得しやすくするための方策としてどのようなことが考えられるか。
- ・ 管理職登用、女性の勤続年数の伸張、再就職支援等女性の活躍を加速化するための環境整備、職場におけるヘルスリテラシー向上の必要性などの課題等に鑑みると、集中的に女性の健康支援に取り組むことが効果的ではないか。これらを踏まえどのような方策が適当か。
- ・ 女性活躍推進法の枠組みを活用し、女性特有の健康課題の要素を女性活躍推進法の行動計画に盛り込めるようにし、企業や職場の実態に即してPDCAサイクルを実施していくという手法を導入すべきではないか。
- ・ くるみんの不妊治療のプラス認定も参考にしつつ、「職場における女性特有の健康支援」を進めるインセンティブとなる施策についてどう考えるか。