

○事務局からの情報提供（5分） →資料P2～

- ・今後の主な予定について

○各府省からの情報提供（15分） →資料P3～

- ・女性活躍推進法について 等（厚生労働省）

○長井聡里氏（株式会社JUMOKU代表取締役、医師）による講義
（講義と質疑応答あわせて40分程度）

「女性の健康特性を踏まえた職場の取組み～性差を気遣い、性差に縛られない～」

■ 【随時】自治体勉強会の開催

- 10月以降 自治体の取組事例の紹介、自治体間での意見交換等を検討中（月1回程度）

■ 【10月頃（予定）】各自治体の取組状況のフォローアップ

- 97自治体を対象としたフォローアップ調査の実施

■ 【秋頃以降（予定）】令和9年度の取組に向けた支援

- 「地域の働き方・職場改革」の取組の進め方に関するガイドブックの改訂
- 次年度の取組検討等の参考として、フォローアップ調査結果を参加自治体にフィードバック 等

※上記のほか、「「地域働き方・職場改革」の今後の方向性について」（令和8年6月4日）を踏まえ、対面交流の機会確保、好事例収集、情報発信等の取組を検討・実施予定。

自治体向け勉強会

女性活躍推進法について

令和 8 年 9 月 7 日

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

民間の女性活躍を促進する法律（男女雇用機会均等法と女性活躍推進法）

男女雇用機会均等法

趣旨 労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者は母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすること。

昭和60年に制定後、4度の法改正（平成9年・平成18年・平成28年・令和元年・令和7年）により規定を整備。

法内容

雇用管理の各ステージ
（※）における性別を理由とする差別の禁止等
※募集・採用、配置、昇進等
（ポジティブ・アクション）

婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等

セクハラ、妊娠・出産等に関するハラスメント、求職者等セクハラについて事業主の雇用管理上の措置義務

妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

ポジティブ・アクション

女性と男性との間に生じている事実上の格差を積極的に改善する目的で実施するもの。

＜具体例＞

- ・女性を優先して採用すること。
- ・昇進・昇格の試験の対象を女性のみとすること。
- ・人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確に定めること。

女性活躍推進法

- ・平成28年より施行し、令和18年3月31日に失効。
- ・事業主に対して、女性活躍に関する①行動計画の策定・届出等、②情報公表を義務づけることで、ポジティブアクションの取組を後押ししている。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の概要

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

時限立法 ※1
(～R18 (2036) .3.31)

2. 概要

(一般事業主（民間企業等）に関する部分は**厚生労働省**が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は**内閣府**（内閣官房、総務省と共管）が所管）

○ 一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）は、

(1) 職場の女性の活躍に関する**状況の把握・課題の分析**を実施、

(2) 状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、

〔事業主行動計画の必須記載事項〕

・**目標**（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主（※2）は、

①「**男女間賃金差異**」

②「**女性管理職比率**」

③職業生活に関する機会の提供に関する実績から**1項目以上**

④職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績から**1項目以上**
を公表

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、

①「**男女間賃金差異**」

②「**女性管理職比率**」

③「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の**全ての項目から1項目以上**
を公表

(1)～(3)の対象は、

①**常用労働者101人以上の一般事業主** 及び
(常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務)

②**全ての特定事業主**

情報公表項目

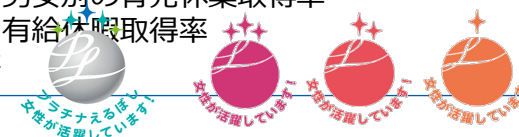
・男女間賃金差異
・女性管理職比率

・採用者に占める女性の割合
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
・男女別の再雇用又は中途採用の実績
等

・男女の平均継続勤務年数の差異
・残業時間の状況
・男女別の育児休業取得率
・有給休暇取得率
等

職業生活に
関する機会の
提供の実績

職業生活と家庭
生活との両立に
資する雇用環境
の整備の実績



○ 国等は、**優良な一般事業主に対する認定（えるばし認定・プラチナえるばし認定）**、**公共調達における受注機会の増大**等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

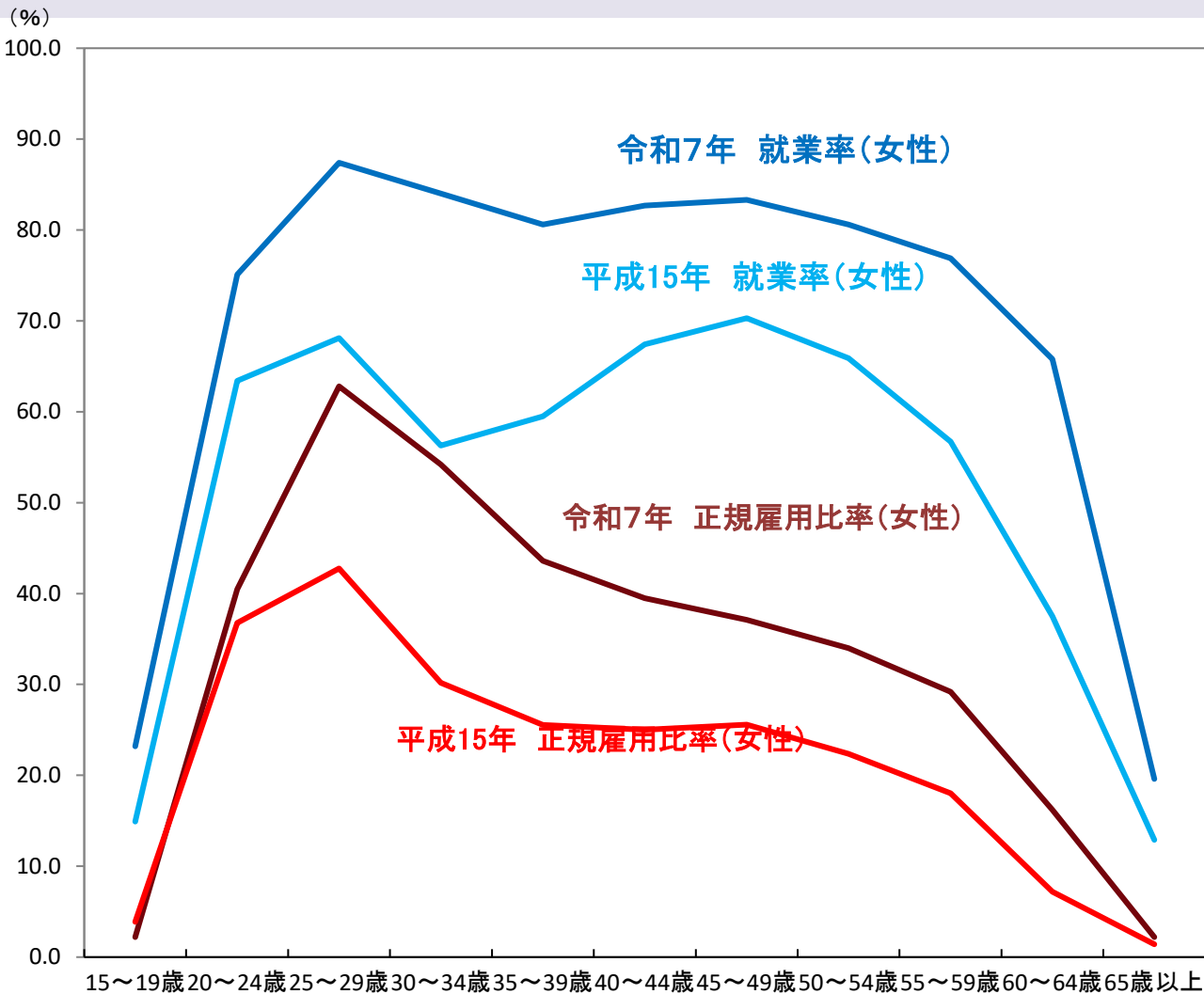
○ 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）

※1 令和7年の女性活躍推進法改正により、有効期限が令和8年3月31日までから、令和18年3月31日まで、10年間延長された。

※2 特定事業主は、内閣府令により、「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」、「男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況」、「職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間」を含む計7項目以上の公表が義務化された。

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7年の比較）

- 女性の年齢階級別就業率は、令和7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7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7年）を用いて
厚生労働省雇用環境・均等局作成

近年の女性の活躍に資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制定

→ 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：女性活躍推進法制定

→ 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
妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント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

令和6年：育児・介護休業法改正

→ 子の年齢に応じた柔軟な働き方を可能とする措置の拡充等

令和7年：女性活躍推進法改正

→ 男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務の拡大等

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内に政令で定める日（令和8年10月1日）
（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の**4項目以上の情報公表**が義務付けられています。

- **男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績
（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- **職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備**に関する実績
（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 男女別の採用における競争倍率
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・ 役員に占める女性の割合
- ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

「職業生活と家庭生活との両立に資する 雇用環境の整備」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・ 男女別の育児休業取得率
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

女性活躍推進法に基づく情報公表の強化（続き）

従業員数101～300人の企業は・・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の**3項目以上の情報公表**が義務付けられています。

- **男女間賃金差異**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績、または**職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績（前ページの2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A 初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。

例えば 令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表

令和8年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年3月末までに公表

令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年6月末までに公表

その後もおおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

※ なお、女性管理職比率について、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、古くとも公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度又はその前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

令和 7 年改正法による改正後の女性活躍推進法（抜粋）

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、**女性の健康上の特性に留意して**、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

職場における女性の健康支援の推進

- 事業主行動計画策定指針を改正し、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に当たっては、職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいことを示した。（令和 8 年 4 月 1 日施行）

【事業主行動計画策定指針 本文】（抜粋）

また、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましい**。一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることに留意が必要である。なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効である。

【事業主行動計画策定指針 別紙】（抜粋）

取組例
○職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組 ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催 ・婦人科検診等の受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等 ○休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現 ・生理休暇を取得しやすい環境の整備 ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等） ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（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） ○健康課題を相談しやすい体制づくり ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談） ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置 ○その他の取組 ・婦人科検診の受診に対する支援 ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

（注）これらの取組例については、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも考えられる。

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定。
- プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定。

➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」**又は**「プラチナえるぼし」**を企業のホームページなどに付すことができる。
また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

プラチナ えるぼし	● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※1） ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること。（※1） ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※1） ● 【令和8年10月1日～】求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の内容を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※1） （※1）実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要
えるぼし （3段階目）	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
えるぼし （2段階目）	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
えるぼし （1段階目）	① えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ② 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表すること ③ 満たさない基準については、以下の(i)又は(ii)に該当すること (i) 単年度の実績を評価している項目（※2）については、2年以上連続して実績が改善していること又は以下のいずれかに該当すること 「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、 「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び 「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること（A>B>C） （※2）「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること (ii) 上記（※2）以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること

えるぼしプラス認定の創設

- 令和8年4月1日から、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業が、**職場における女性の健康支援に関する認定基準も満たす場合に、えるぼし、プラチナえるぼしに「プラス」認定を追加。**
- えるぼし認定の全ての認定段階について、以下の認定基準①～④の全てを満たすことが要件。なお、必ずしも女性に特化した取組である必要はない。

【女性の健康支援に関する認定基準として、次の全てに該当すること】

※えるぼしプラス認定（1・2・3段階）・プラチナえるぼしプラス認定の全てで、女性の健康支援に関する認定基準は共通

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮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、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮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
- ④ 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

（参考1）えるぼし認定：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。
プラチナえるぼし認定：えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。

（参考2）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について（平成27年職発1028第2号・雇児発第5号）（抄）

女性の健康上の特性とは、例えば月経、妊娠・出産、更年期症状などが想定されるものであるが、各事業主において適切に設定すべきものであること。なお、妊娠・出産には不妊治療も含まれるものであること。不妊治療については、男女ともに不妊の原因がある場合があり、また、原因不明の場合もあるが、治療においては妊娠をする側の女性の負担が大きいのが実情であることに留意が必要であること。

【えるぼしプラス認定マーク】

えるぼしプラス(1段階目)



えるぼしプラス(2段階目)



えるぼしプラス(3段階目)



プラチナえるぼしプラス



令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
- ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

であり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。

（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を**必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスタマーハラスメントの内容及び**あらかじめ定めた対処の内容**（※）を、労働者に周知する
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人に対処させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要な カスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの**対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する**

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
 - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
 - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化**し、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者等**に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

内閣官房主催 地域働き方・職場改革自治体向け勉強会
2026年9月7日開催

女性の健康特性を踏まえた職場の取組み

～性差を気遣い、性差に縛られない～

(株)JUMOKU 代表取締役/医師
長井 聡里

自己紹介

- 産婦人科学をベースとし産業医学を専門とした初めての医師
 - 属性として数々のマイノリティー経験者
 - 医学部女子が1割前後の学生時代
 - 産業医科大学創成期の卒業生として、見えない社会への旅立ち
 - 医師/産婦人科医としてもまだまだ数少ない時代の臨床経験
 - 非婚の母/単身赴任生活の経験者
 - 「ワンオペ育児」「疑似父親」
 - 保育園のママ友:フルタイム勤務は希少
- 「すべての女性が輝ける社会づくり」にとって何が必要か、身をもって知り、職場にはさりげなく伝えてきた。

37年のキャリアから見た時代の変化



※企業をはじめ医師会、産業保健スタッフ、自治体等の研修会や母校の産業医科大学で産業医の実務講座、医学部学生に対して、働く女性の健康課題やプレコンセプションケアについても講義しています

産業医以外の業績

- ・ 労働省女性局女性労働課（現：厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課）
委託事業『働く女性の身体と心を考える委員会』委員及びを現在まで継続中
厚生労働省『働く女性の心とからだの応援サイト』
- ・ 厚生省児童家庭局母子保健課『生涯を通じた女性の健康施策に関する研究会』委員
- ・ 厚生省児童家庭局母子保健課『健やか親子21検討会』委員
- ・ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局母子保健課『母子健康手帳改正に関する検討会』委員
- ・ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課『女性の坑内労働に係る専門家会合』

母性健康指導事項連絡カード

事業主 氏 姓 _____ 国庫機関等名 _____
医師 等 氏 姓 _____

下記の1の書は、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 _____

2. 指導事項 (氏名等) _____

3. 上記2の措置が必要となる期間 (指導事項) _____

4. その他の指導事項 (健康指導事項) _____

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づき措置を講じます。

事業主 氏 姓 _____

このページは妊婦自身で記入してください。

妊婦の職業と環境

1. 職業 _____

2. 仕事の内容 _____

3. 仕事をする時間 _____

4. 通勤や仕事に利用する乗り物 _____

5. 通勤の時間 _____

6. 通勤の経路 _____

7. 通勤の手段 _____

8. 通勤の経路 _____

9. 通勤の手段 _____

10. 通勤の経路 _____

11. 通勤の手段 _____

12. 通勤の経路 _____

13. 通勤の手段 _____

14. 通勤の経路 _____

15. 通勤の手段 _____

16. 通勤の経路 _____

17. 通勤の手段 _____

18. 通勤の経路 _____

19. 通勤の手段 _____

20. 通勤の経路 _____

論文のように
名前は残せないけれど
母健カードや母子健康手帳の
作成担当へ

自治体とのご縁

- ◆2015年～ T県C町の自治体産業医として
人口約 5 千人の町役場職員約200名規模
ストレスチェック制度きっかけでC町内の 4 事業所を担当、
女性のことは**活動の中に「さりげなく」忍ばせる**
- ◆今年度は、H県下の地域職域連携による**やせを中心とした若年女性の健康課題**に対し、健康経営の推進を軸とした女性の健康支援プログラムを構築する。将来的な不妊や骨粗しょう症等の予防を図り、地域における少子化対策・地域活性化へ寄与する。
- ◆地方公務員安全衛生推進協会での事業協力
- ◆その他、A県、O市などでの研修会講師
- ◆T市男女共同参画推進センターの相談員

本日の勉強会の概要

1. 女性の健康上の特性とは何なのか
2. 労働衛生の歴史と女性の健康課題について
3. 職域連携に必要な知識と活用
4. 産業保健現場での対応とその限界について

本日の勉強会の概要

1. 女性の健康上の特性とは何なのか
2. 労働衛生の歴史と女性の健康課題について
3. 職域連携に必要な知識と活用
4. 産業保健現場での対応とその限界について

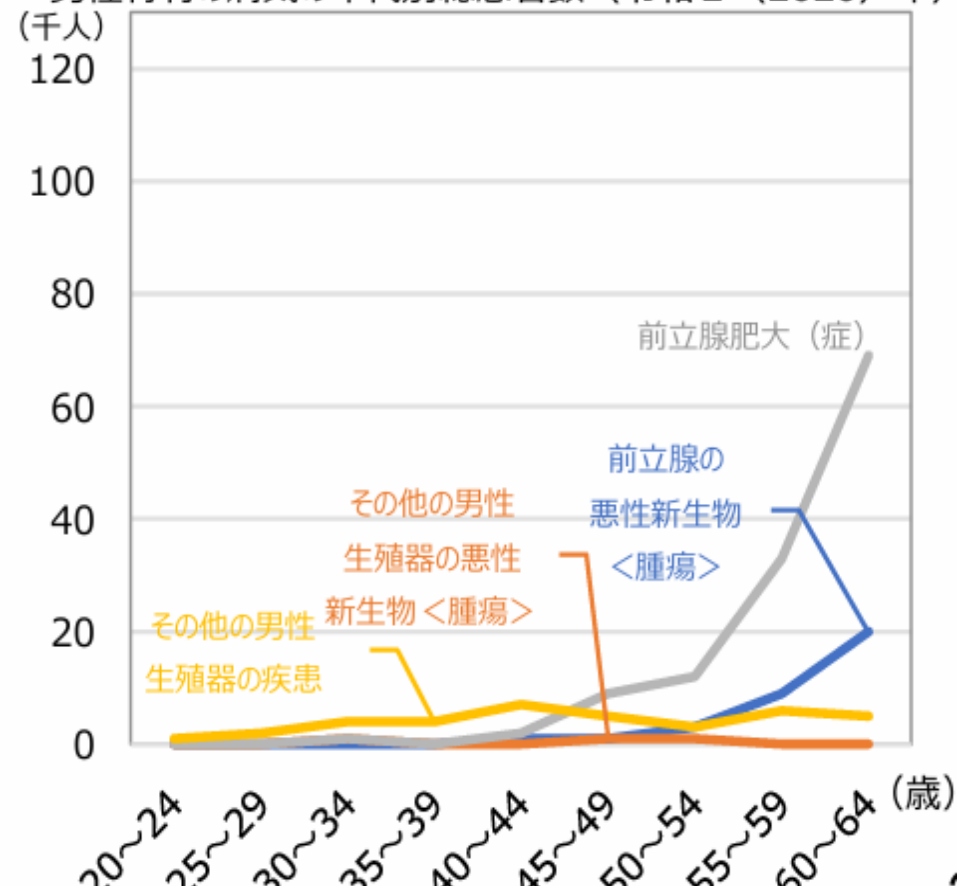
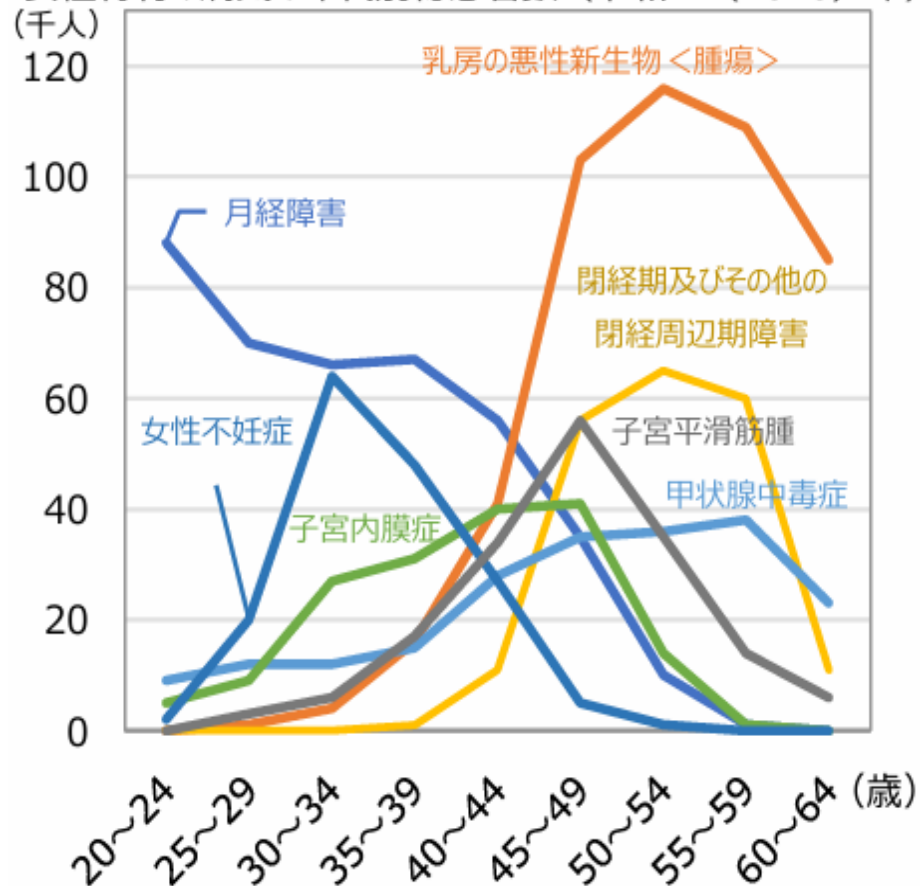
女性の健康上の特性とは

例えば月経、妊娠・出産、更年期症状などが想定されるものであるが、
各事業主において適切に設定すべきものであること。なお、妊娠・出産
には不妊治療も含まれるものであること。不妊治療については、男女と
もに不妊の原因がある場合があり、また、原因不明の場合もあるが、
治療においては妊娠をする側の女性の負担が大きいのが実情である
ことに留意が必要であること。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について（平成27年職発1028第2号・雇発第5号）（抄）

健康の性差

女性特有の病気の年代別総患者数（令和2（2020）年） 男性特有の病気の年代別総患者数（令和2（2020）年）



(備考) 1. 厚生労働省「令和2年患者調査」より作成 2. 「乳房の悪性新生物」及び「甲状腺中毒症」は男性も罹患するが、女性に多い病気である。

出典：女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）パワーポイント説明資料より

知っていますか？ 男と女の健康管理ポイントの違い

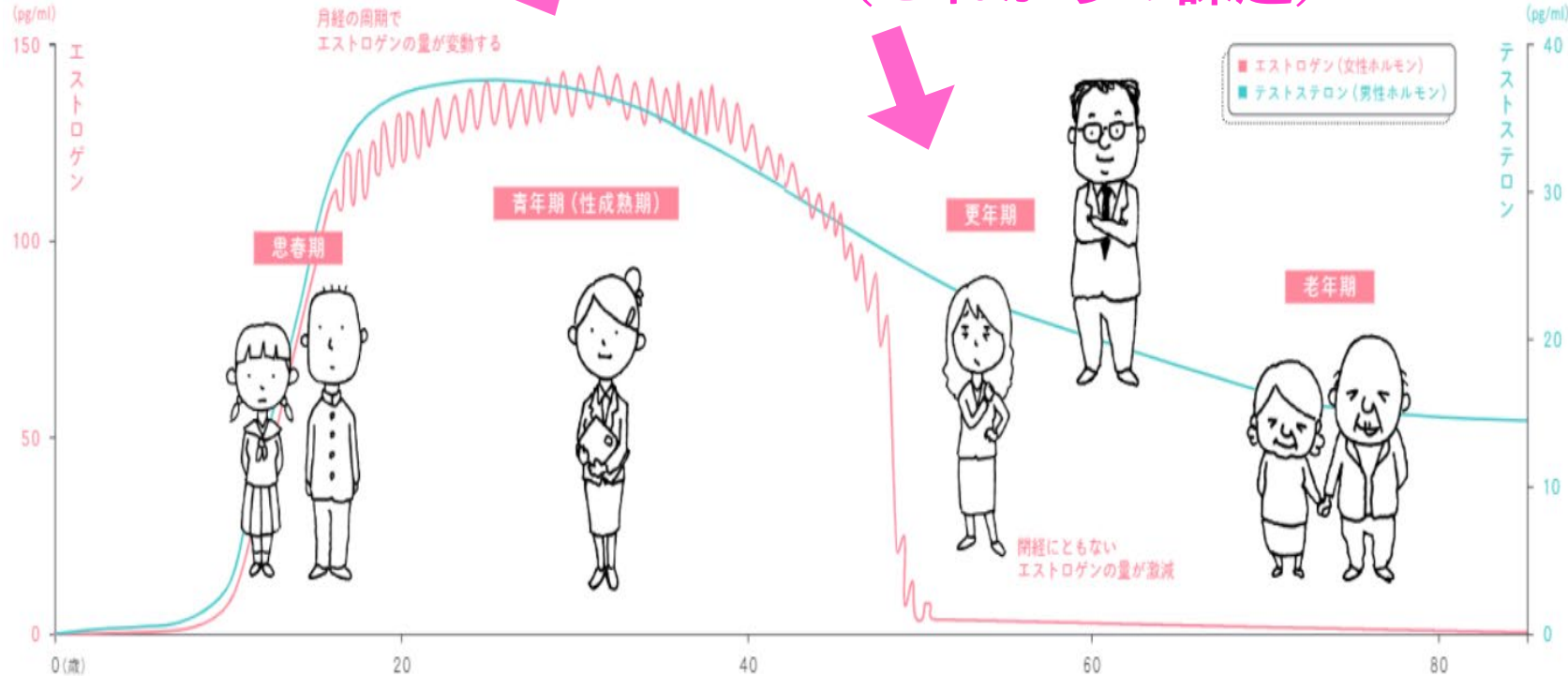
～性ホルモンの大小の波を理解する～

特に更年期の男女の
相違に着目することで
男性の理解を深める
きっかけになります

母性健康管理
(法令遵守)

更年期の峠越え

：閉経によってガラリと変わる
(これからの課題)



図：日本産科婦人科学会監修『HUMAN+女と男のディクショナリー』より

(研修会では・・・)

皆さんの職場の**まず優先すべき解決課題は？**

- 各職場における基本情報をまずは確認し
- 女性労働者の健康課題の抽出から始めてみよう。

①女性労働者の割合（正規・非正規／職種別など）

②年代別の割合

③どのような業務・作業／どのような職場環境で働いているか

④女性向けの健康診断や母性健康管理等の法定制度の実施状況

生涯を通じた女性の健康問題と労働

- (1) 生物学的性差(セックス)と社会文化的性差(ジェンダー)への配慮
- (2) 生涯を通じた女性の健康と各ライフサイクル、ライフステージの理解
- (3) 性差医療に基づく保健指導の見直し
- (4) 母性健康管理体制の確立
- (5) 女性の健康に取り組むことは、もはや経営課題(女性活躍指数)である。
 - ➡ 健康経営(女性の健康保持・増進に向けた取組みが評価項目へ)
 - ➡ 世界では短期利益より、ESG投資(環境(Environment)、社会(Social)、企業統治(Governance)の視点に配慮した投資活動)が加速しており、ダイバーシティを促進しなければ、投資家から見向きもされない。

女性労働者の健康上の課題

- ① 化学物質など職場の有害要因による生殖機能への影響
- ② 女性の身体的特性に対応した作業環境や作業への配慮
- ③ 妊娠中の女性労働者に対する母性保護
- ④ 女性特有な疾患を有する労働者に対する就業上の配慮
- ⑤ 女性特有な健康問題に対する健康管理上のサポート

（「働く女性の健康管理ハンドブック」働く女性の身体と心を考える委員会 （財）女性労働協会発行）

知っておきたい女性労働および 母性に関する法令等の整理

- ・労働基準法(1947年)
- ・母子保健法(1965年)
- ・労働安全衛生法・労働安全衛生規則など(1972年)
- ・男女雇用機会均等法(1985年)→母性保護規定の撤廃(97～99年)
- ・労働者派遣法(1985年)
- ・育児・介護休業法(1991年)
- ・パートタイム労働法(1993年)
- ・男女共同参画社会基本法(1999年)
- ・次世代育成支援対策推進法(2003年)
- ・女性活躍推進法(2015年)
- ・働き方改革関連法(2018年)

男女共通のものだが、
当初は働く女性の地位向上としての
取組みとされがちだった。

など、近年めまぐるしく法改正が生じている

長年、労働現場で対話・観察して気づくこと

＜VUCAの時代と女性の健康＞

- 働く女性の健康上の特性(単に疾患ではない)を支援するには、PDCAではしっくりせず、OODAで対処する。
- 制度を整備し、事業を評価するのはPDCAで回せる。
・・・が、 個人差が大きく変動の多い女性特有の健康支援には、観察・対話・試行・調整を繰り返すアジャイルな対応を迫られる。

※「アジャイル (agile) 」とは「俊敏な、機敏な」という意味

VUCAとは・・・女性の健康 「予定通りに動けるの?!」

Volatility: 変動性

Uncertainty: 不確実性

Complexity: 複雑性

Ambiguity: 曖昧性

先行き不透明で

将来の予測が困難な状態



「次の月経はいつ頃だろう? 30日周期?」

「月経はいつ始まるの? (初潮)
いつ終わるの? (閉経)」

「いつ妊娠して、いつ生まれてくるの?」

「この月経痛や更年期症状は病気なの?」
「このしんどさ、何科に行けばいいの?」
更年期障害なのかな?」

「今度の海外出張、月経が来たら最悪~!」

→女性達の多くはこんな風に生きています

VUCA時代の意思決定

：もしかすると変化に慣れているのは女性？！

PDCAサイクル

- ・ Plan（計画）
- ・ Do（実行）
- ・ Check（評価）
- ・ Act（改善）

VUCA時代は

OODAループ

- ・ Observe（観察）
- ・ Orient（状況判断）
- ・ Decide（意思決定）
- ・ Act（実行）



こんなタイミングで
妊娠するなんて…
プロジェクトリーダーを
任されたばかりなのに・・・

でも、この経験はきっと
次の商品開発に生かせる！
育休明けも楽しみに頑張ろう！

VUCA時代の女性の健康管理は・・・

- ・ 予測できる（PDCAに近い）疾病予防管理だけではなく
- ・ 予測不能な（OODA並みの）健康観察対処で乗り切ろう



VUCAの時代と女性の健康支援

VUCA	女性の健康支援で起こること	VUCA的職場対応
Volatility 変動性	月経、更年期、治療などにより 症状や就業上の支障が変化する	Vision : 「誰もが健康課題を抱えても働き続けられる」という 目的を共有する
Uncertainty 不確実性	妊娠・出産の希望など、本人しか知 らない、本人にもまだ決められない 将来がある	Understanding : 決めつけず、 対話と実態把握から理解する
Complexity 複雑性	身体症状、業務特性、家庭状況、 職場文化、制度が相互に関係する	Clarity : 相談先、役割分担、 情報の取扱い、対応原則を明 確にする
Ambiguity 曖昧性	同じ病名でも困り方に違い、個人差 あり、一律の「正解」がない	Agility : 小さく試し、本人と 確認しながら配慮を調整する

本日の勉強会の概要

1. 女性の健康上の特性とは何なのか
2. 労働衛生の歴史と女性の健康課題について
3. 職域連携に必要な知識と活用
4. 産業保健現場での対応とその限界について

既成概念を疑う

：生理休暇制度への思い込み

生理休暇が取りづらい・・・

- ✓ なぜ取得率の低さだけがいつも話題になるのか？
- ✓ 取りやすければそれでいいのか？
- ✓ 取りやすいだけでは、**真の女性の健康支援にはならない。**

生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置(昭和61年3月20日 基発151号、婦発69号)

(1) 法68条は、女性が現実に生理日の就業が著しく困難な状態にある場合に休暇の請求があったときはその者を就業させてはならないこととしたものであり、**生理であることのみをもって休暇を請求することを認めたものではないことはいうまでもないこと。**

(2) 休暇の請求は、**就業が著しく困難である事実に基づき行われるものであることから、必ずしも暦日単位で行われなければならないものではなく、半日又は時間単位で請求した場合には、使用者はその範囲で就業させなければ足りるものであること。**

休暇の日数制限(昭和23年5月5日 基発682号、昭和63年3月14日基発150号婦発47号)

問 生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求する場合における日数を一日あるいは三日と就業規則で限定することは如何。法文上は日数の限定はないが、社会通念上妥当と認められる日数に制限することは差支えないと思うが、客観的に妥当と認められる日数は何日程度であるか。

答 生理期間、その間の苦痛の程度あるいは就労の難易は各人によって異なるものであり客観的な一般基準は定められない。したがって就業規則その他により **その日数を限定することは許されない。ただし、有給の日数を定めておくことはそれ以上休暇を与えることが明らかにされていれば差支えない。**

生理日の就業困難の挙証(昭和23年5月5日 基発682号、昭和63年3月14日 基発150号、婦発47号)

問 「生理日の就業が著しく困難」という就業困難の挙証責任は女性労働者にあると思うが如何。

なお、この場合のその挙証について客観的な妥当性例えば医師の診断書等を欠く場合において使用者はこれを拒否し得るか。

答 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が、その手続を複雑にすると、この制度の趣旨が抹殺されることになるから、原則として特別の証明がなくても女性労働者の請求があった場合には、これを与えることにし、特に証明を求める必要が認められる場合であっても、右の趣旨に鑑み、**医師の診断書のような厳格な証明を求めることなく、一応事実を推断せしめるに足れば充分であるから、例えば同僚の証言程度の簡単な証明によらしめるよう指導されたい。**

シンポジウム7
働く女性の産業保健 -月経を知り対応する

生理休暇は必要か

～産業保健として捉え直す意義について～

2022年5月26日

株式会社JUMOKU
代表取締役 長井聡里

4年前
日本産業衛生学会で
こんなテーマに
チャレンジしました

なぜ今、生理休暇に注目するのか？

1. 制定当時と生理休暇の必要性の本質が変化している
 2. みんなは「生理日の体調不良のために、生理休暇がある」と思い込んでいる。
 3. 産婦人科医から産業医になった私の疑念
 - なぜ「生理日」の就業が著しく困難というのなら
 - 産業医が介入できないのか？ ⇒ 治療と仕事の両立支援へ
 - 病気を見逃していないか？ ⇒ 休むほどつらいならまず受診へ
- 生理休暇は休むのがベストでもない。休まなくていい方法があるならそれもベスト
 - ただし、そのベストな方法は人それぞれ、それをどのように解決するか
 - あるいは「生理日＝月経期間だけ」にこだわらないことが大切

生理休暇は真の母性保護になっているのか？

◆労働基準法第68条「生理日の就業が著しく困難な」について

⇒ 制定当時の劣悪な職場環境や社会状況が今とは異なるはず？

考えるヒント・・・「生理用ナプキンと労働の歴史」

◆「生理日」にこだわるのが妥当か？

⇒ ただ休むだけでは月経困難の背後に潜む病気（子宮内膜症・子宮筋腫等）の存在を見逃したり、放置している女性もいるのでは？

⇒ 母性保護をいうならば、女性ホルモンの変動に伴う諸症状、月経前症候群（PMS）や更年期障害、月経不順だって同じではないか？

考えるヒント・・・生理日の月経困難症だけでなく月経前症候群などの疾患

※ 本当に必要なのは「生理日」における配慮と「周期性」に対する配慮の検討

働く女性のおかれた状況の相違

女工さん達は
不衛生な
詰め物！

着物？
洋服？
下着って？

『生理用品の社会史』
著者：田中ひかる 2019年

※ 月経などに
まつわる疾病構造
が大きく変化した

	1947年	2026年
時代背景	富国強兵・殖産興業から 続いた戦後 工場法⇒労働基準法 (生理休暇)	少子高齢化
共通項	女性は「産む性」として「労働力」としての機運 ⇒ ただし戦後は兵役を終えた男性に仕事を！ 女性は専業主婦として家庭に入ろう！ (生理休暇は女性の地位向上に不利になった？)	
平均寿命	約54才	約87才
人生観	人生50年	人生100年
職業観	結婚まで：寿退社	定年まで（生涯現役）
女性の健康	母性保護 (妊娠できる母体)	生涯を通じた（性成熟期 ～閉経以降も）
生涯の月経回数	50～100回（多産）	450回（少産・未産）
合計特殊出生率	4.32	1.14（2025年）

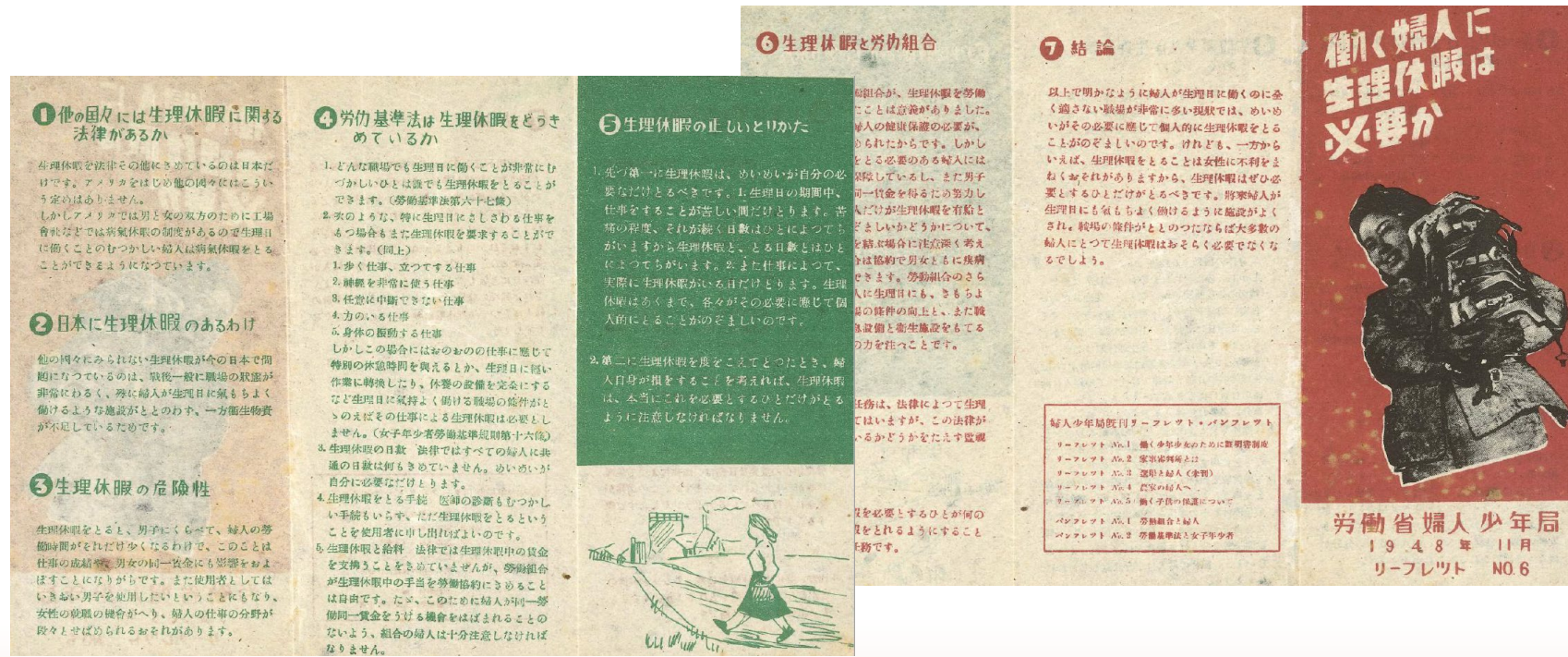
当時すでに・・・

生理休暇制定当時の労働省婦人少年局

1948年11月リーフレットNO.6より

『働く婦人に生理休暇は必要か』

出典：一般財団法人女性労働協会 女性労働アーカイブ



出典：第95回日本産業衛生学会シンポジウム『働く女性の産業保健-月経を知り対応する』長井聡里演題より一部改変

どのようなことが書かれていたか？

① 他の国々には生理休暇に関する法律があるか

- ・ 世界初、ただしアメリカには男女平等に病気休暇あり

② 日本に生理休暇のあるわけ

- ・ 戦後の職場状態が非常に悪く、婦人のための施設もなく、衛生物資が不足のため

③ 生理休暇の危険性

- ・ 労働時間が減る分、男子に比べ、就業の機会・分野が減る

④ 労働基準法は生理休暇をどうきめているか

- ・ どんな職場でも誰でも、生理日の就業が非常に困難であれば取得可
- ・ 特別休憩や軽作業への転換、休養設備で気持ちよく働ける条件あれば不要

⑤ 生理休暇の正しいとりかた

- ・ 苦痛なときだけ本当に必要な人だけ、度を超せば婦人自身が損をする

⑥ 生理休暇と労働組合

- ・ 男女同一労働同一賃金を目指すなか婦人のみに有給かは注意深く、真に 必要な人が
気兼ねなく取れるよう、また生理日に働きやすい条件や休息設備や衛生施設をもてるよう

⑦ 結論

最後の結論は？

⑦ 結論

以上で明かなように婦人が生理日に働くのに全く適さない職場が非常に多い現状では、めいめいがその必要に応じて個人的に生理休暇をとることがのぞましいのです。けれども、一方からいえば、生理休暇をとることは女性に不利をまねくおそれがありますから、生理休暇はぜひ必要とするひとだけがとるべきです。
将来婦人が生理日にも気持ちよく働けるように施設がよくされ、職場の条件がととのつたならば大多数の婦人にとって生理休暇はおそらく必要でなくなるでしょう。

もはや生理休暇は現代に合わず
むしろより広く活用できる休暇制度を
試行するタイミングとなってきた...

生理休暇（休むこと）を多面的に考える

①しんどくて休みたい人

⇒ 制度を使いやすいかどうか？

⇒ 病気の有無は？ 健康管理の必要性も検討

今日ごめん！月経でしんどい
手術代わって（って言える？）
というか、そもそも私が執刀したいから
休みたくないし…

②しんどいけど仕事したいから休まない人

⇒ どうしたら楽に働けるのか？

⇒ セルフケア（薬なども）と職場環境整備



③しんどいけど休めないので無理に働く人

⇒ 無理する結果はどうなるの？

⇒ もし病気だったら？ 悪化したら？

⇒ 会社は安全配慮義務を果たせるの？

僕もお腹痛いけど、運転手が他に誰もいないから
頑張ります（ってそれで電車は安全なの？）



以前、鉄道会社の女性運転手の月経問題を一緒に考えました！

「月経痛がひどくても休むわけにいかない、運転しなければ…」

⇒ えっ？ でもそれで、電車は安全に運行できるの？

⇒ あっそういえば、男性運転手も急に下痢で…変わりの運転手が到着するまで、すごくお客様に迷惑がかかりました

⇒ 花粉症は人数も多いので、眠気のない薬が開発され、助かってます

代替の運転手が控えている仕組みが
電車もバスも飛行機も…大事ですね。

皆さんの職場にも、体調を無理させて
会社が**社員の安全配慮義務**どころか
顧客の安全確保を果たせていない
ような状況はありませんか？



出典：株式会社JUMOKU女性の健康セミナー『共に元気に働くために～職場環境改善に生かすには～』より一部改変

産業保健として生理休暇への提言

- ＜1案＞ 制定当時の趣旨に従い廃止し、新たに創案
- ＜2案＞ 「生理日の就業が困難」について、母性保護の観点と
いうのであれば、母性健康管理指導事項連絡カードの
ように、診断書ではなく **予防的措置としての母性保護
カードを創設（医療支援も介入しやすく）**
- ＜3案＞ 「生理日」だけではなく“女性特有の生理現象”を
広く捉え直して解釈を拡大し、一部を改正
- ＜4案＞ 生理休暇を **働く女性の健康支援日** として、女性の健康
に関わる健診や受診にも活用できる日として改正
（月経不順や更年期など女性ホルモンの状況についての
相談に行ける日、乳がん・子宮がん検診など）

本日の勉強会の概要

1. 女性の健康上の特性とは何なのか
2. 労働衛生の歴史と女性の健康課題について
3. 職域連携に必要な知識と活用
4. 産業保健現場での対応とその限界について

産業医の職務：医学的アプローチの違い

	臨床医の主な関心	産業医の主な関心
見る対象	症状・診断・治療	業務遂行への影響
判断の軸	疾病性	疾病性＋事例性
主な問い	何の疾患か、どう治療するか	働けるか、どの条件なら働けるか
必要な情報	症状、検査、診断、治療反応	勤務形態、作業負荷、職場環境、 欠勤・ミス・安全面
出す文書	診断書、治療方針	就業上の意見、配慮事項、 復職・就業判定

臨床医と産業医の主な役割

臨床医		産業医
患う人々（基本は個人）	対象	様々な健康状態の労働者（個人）と雇用する企業（集団）や取り巻く環境／社会状況
臨床医学： 病気の診断と治療 予防接種など 患者に寄り添う	目的	産業医学： 労働による健康障害防止と就業適正配置 <u>健康問題における事業主と労働者の バランス（中立的立場）</u>
個人や家族等の 自主的・自発的行動に 委ねられる	アプローチ	その労働者が雇用されている限りは意思疎通のためにアプローチのチャンスや手段はいくつもある
処方や手術など	治療	応急処置以外、原則しない （してはいけない：就業判断の葛藤）

女性の健康を「疾病性」と「事例性」で考える（産業保健の視点）

女性の健康課題は、診断名だけでなく、「働く場面での支障や困りごと」まで見ていくことが大切です。

疾病性（医学的視点）＝何の病気か？

症状・診断・治療など、医学的な状態を評価します



月経に関する症状

- ・月経困難症（子宮内膜症・子宮筋腫など）
- ・PMS/PMDD
- ・貧血 など



更年期に関する症状

- ・更年期障害（ホットフラッシュ、動悸、睡眠障害、気分の落ち込みなど）
- ・甲状腺疾患などの鑑別 など



妊娠・産後に関する症状

- ・つわり、切迫流産・早産
- ・妊娠高血圧症候群、貧血
- ・産後うつ、産後の体調不良 など



不妊治療に関する症状・治療

- ・排卵誘発、ホルモン治療
- ・通院・処置による体調変化
- ・精神的ストレス など



臨床医の役割

診断・治療・医学的リスクの評価、治療方針の決定を行います。

疾病性を
土台にして、
働く場面への
影響を考える



連携が重要

治療と就業継続の
両立を目指します



事例性（職場での視点）＝どのような支障があるか？

職場で起きている困りごとや、業務への影響を評価します



欠勤・遅刻・早退

- ・月経痛で突発休が増える
- ・体調の波で遅刻・早退が増える



業務遂行への影響

- ・集中力の低下、ミスの増加
- ・疲れやすく、作業効率が落ちる
- ・判断力・記憶力の低下



対人関係・メンタル面の影響

- ・イライラしやすい、気分の落ち込み
- ・感情のコントロールが難しい
- ・周囲とのコミュニケーションが難しくなる



作業・勤務条件との関係

- ・立ち仕事、長時間労働で悪化する
- ・夜勤や交替勤務で症状が強くなる
- ・高温環境、防護具着用がづらい



治療・通院との両立

- ・通院のための時間確保が難しい
- ・不妊治療の通院とシフト勤務の調整
- ・治療による副作用で業務に支障



産業医の役割

業務への影響・安全面・配慮の必要性を評価し、就業上の意見や職場への支援を行います。

まとめ

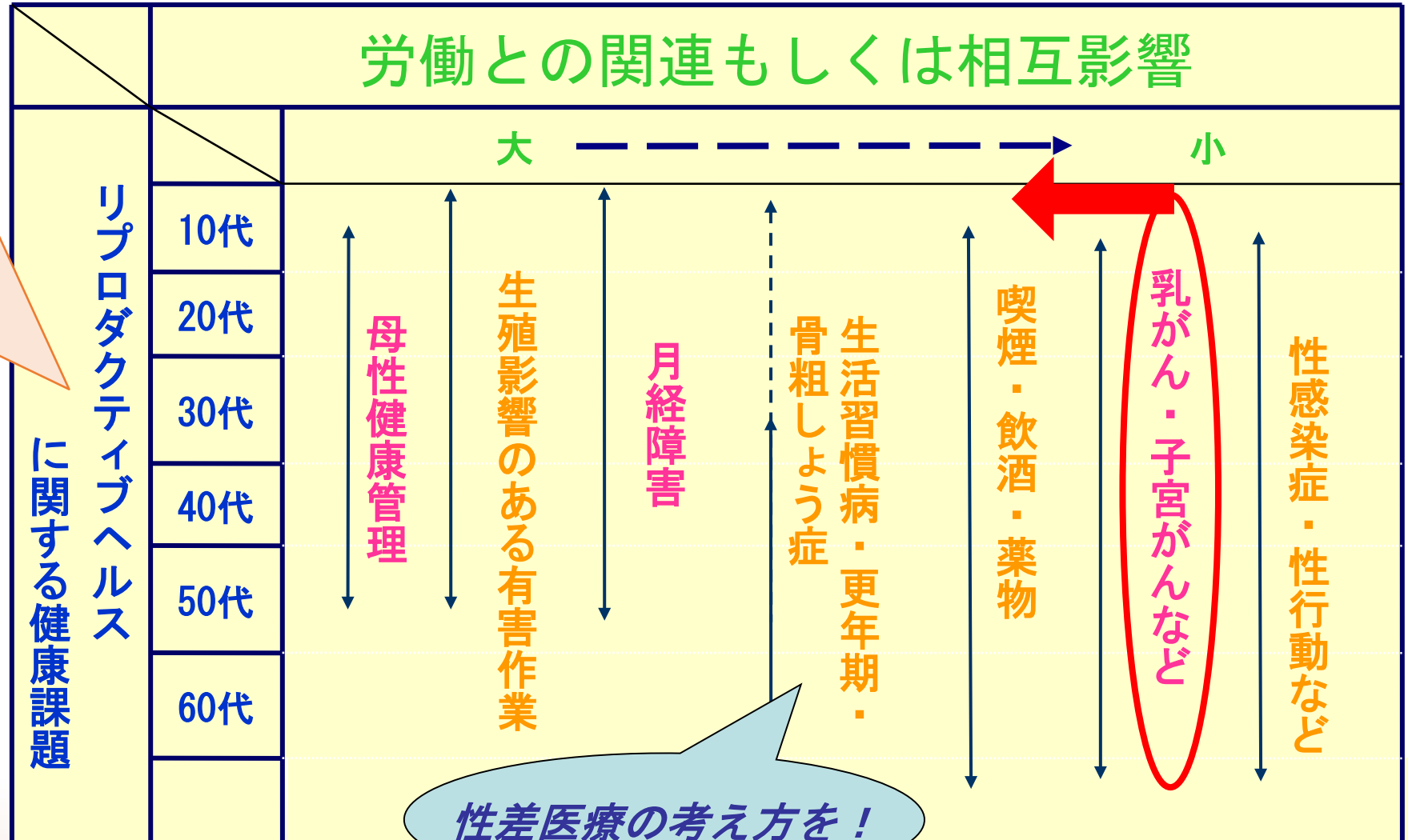
疾病性（医学的な状態）と事例性（職場での支障）を分けて考えることで、一人ひとりに合った配慮や働き方の調整が可能になり、治療と就業の両立につながります。



リプロダクティブヘルスの健康課題と労働

新たな概念 の登場

妊娠
↓
不妊
↓
次世代の健康障害
への懸念
↓
プレコン
セプションケア



本日の勉強会の概要

1. 女性の健康上の特性とは何なのか
2. 労働衛生の歴史と女性の健康課題について
3. 職域連携に必要な知識と活用
4. 産業保健現場での対応とその限界について

働く女性の健康課題は、生活背景と切り離せない



近年では、男性も同様の体験をするケースが増えてきている。

それでもまだ女性にケア労働の負荷が高い。

女性の健康課題解決に向けて 科学的根拠を求めるときの盲点



職場でありがちな

「女性本人が“困ってない”と言っている」

⇒ それは本当なのか？

沈黙が合理的に生じる条件

・ 職場（研修・委員会・面談・座談会）で

女性の沈黙が起きやすい場面の「よくある型」

- ・ エドモンドソン(1999)「心理的安全性」の欠如
- ・ モリソンら(2000)の「組織的沈黙(Organizational Silence)」
- ・ カンター(1997)「トークニズム(Tokenism)」理論
- ・ コレルら(2007)「マザーフッド・ペナルティ(母性ペナルティ)」
- ・ アッカー(1990)の「ジェンダー化された組織」
- ・ スティンズら(1974)の「クイーン・ビー症候群」
- ・ ラドマン(1998)ら「バックラッシュ効果」

- 1) 能力評価リスク型（評価・昇進に響きそうで黙る）
- 2) 例外扱い／代表化回避型（女性代表にされるのが怖い）
- 3) 私生活・身体情報の露呈コスト型（個人情報推測されるのが怖い）
- 4) 規範圧（私は中立／強いを演じる）型（弱音＝甘えに見える）
- 5) 対立・分断回避型（公平性で揉めそうで黙る）

※ 組織の構造やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）が生み出す
社会的リスクを回避するための、極めて合理的な自己防衛

就労女性の健康は「歴史依存型の課題」

- ・ 女性の健康問題は、生物学的要因以上に、
労働慣行／法制度／社会規範／医学研究の偏り
という時間をかけて形成された構造の上に成立している。

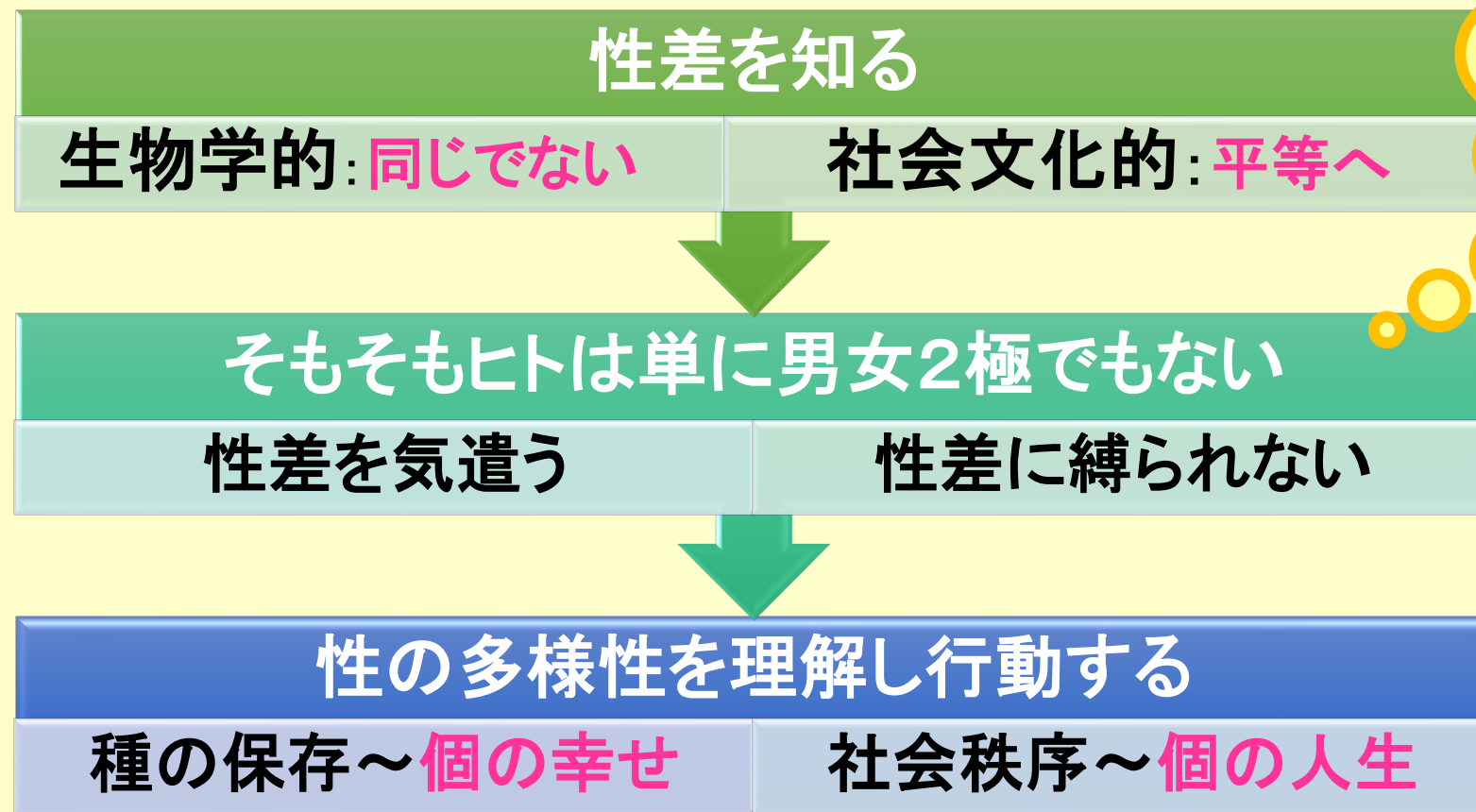
<例>

- ・ 月経・妊娠・更年期が「私事」とされ、職場から排除されてきた歴史
- ・ 長時間労働を前提とした“**男性モデル**”の就労設計
- ・ 医薬品・安全基準の**臨床試験から女性が長く除外されてきた事実**

企業の教育研修でお伝えしていること

健康に働くための性差を知って

女も男も元気に働ける職場づくり



生物学的性差はある
だからこそ
それを感じさせない
配慮をしよう！

社会文化的性差は
無意識の思い込み(アンコン
シャス・バイアス)からも
生まれる

女性自身も変わろう、男性も理解しよう、共に元気に働くために

今はまだ生物学的性差を埋めていく**過渡期**である

第1段階：女性達の生物学的性差の知識があいまい

- ⇒ 生涯にわたるホルモン変動の意味を知る（月経周期と更年期／閉経後）
配慮を受けるだけでなく、性差を埋めるための**正しい知識を持ち行動する**

第2段階：男性達も生物学的性差の知識があまりに乏しい

- ⇒ 「生涯を通じた女性の健康（生物学的性差は歴然とあり配慮も必要）」
が男性のそれとは異なることをまず知る
- ⇒ 性別による**無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）から脱し、**
社会文化的性差をなくす。

「配慮は**思い込みでなく思いやり**の言葉で」

=ハラスメントな言動を避ける努力を続ける。

第3段階：職場では女性同士も我慢でなく互いに話題にしてよい雰囲気を作る

- ⇒ 「**悩んでいるのは自分だけではない**」 = さらに言いやすい環境づくりへ

現場の声を拾ってわかること



最近、とある企業で管理職研修（50代中心の男性のみ20名ほど）で、「更年期障害について」を実施、事前アンケートからこんなご質問をいただきました。

- 更年期障害は病気なのですか？ 加齢に伴う甘えなのですか？
- 更年期障害を認定するには、医療機関の診断書等が必要なのでしょうか？
- 第3者機関による認定制度などがあるのですか？

⇒ 「障害」とつく用語の難しさ

更年期「障害」への誤解

- ・更年期：時期（ライフステージ）
- ・更年期症状：その時期に起こりうる症状
（程度は軽い～重いまで幅が広い）
- ・更年期障害：更年期症状のうち、**程度が強く、日常生活や仕事に支障が出て、医療的な評価・介入の対象となる状態（＝病態）**

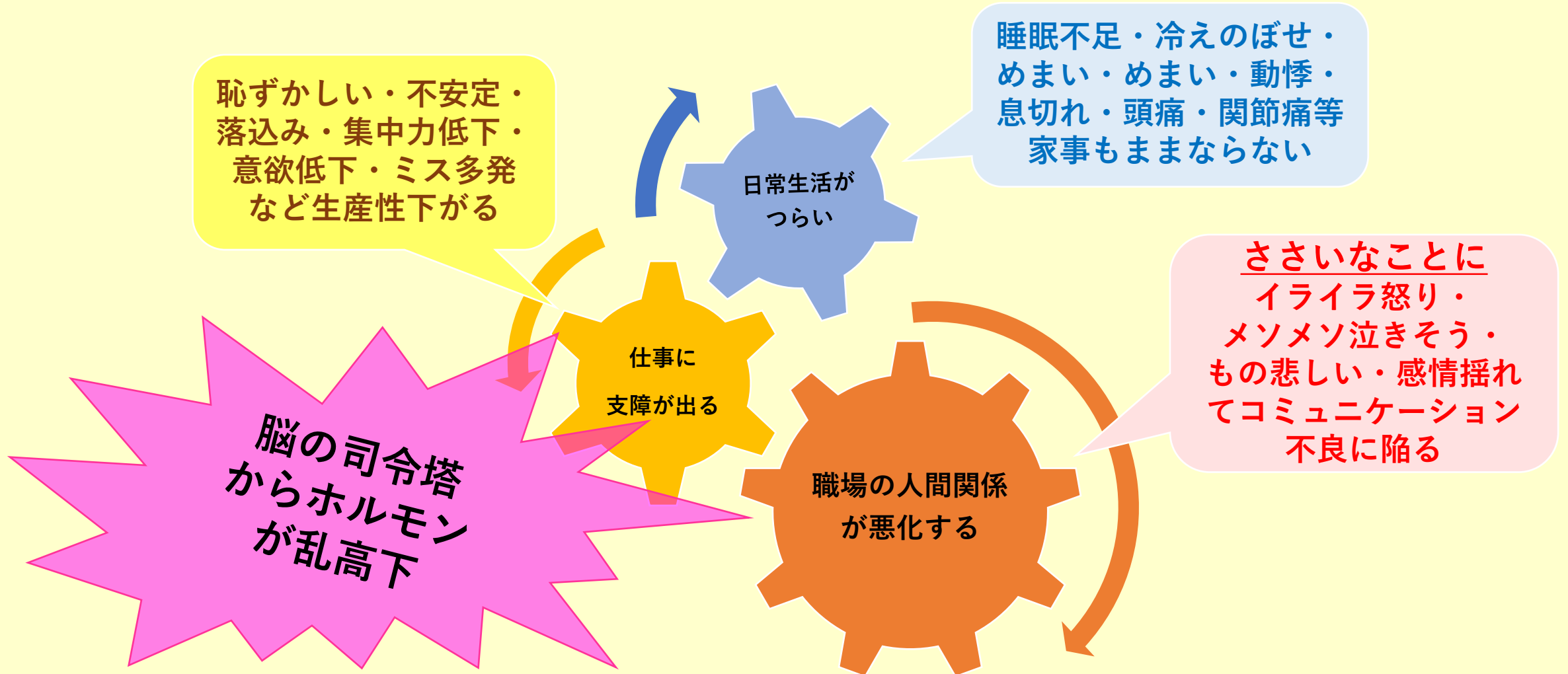
⇒社会制度や福祉の“障害者の障害（disability）”ではなく、
ある機能や調整機構がうまく働かない状態（例：睡眠障害、
摂食障害、認知機能障害など）／病態（disorder）を指す医学用語

質問：更年期に向けた支援体制は どのように構築すればよいのでしょうか？

- 症状がいつ出るかわからないし、ずっとつらいわけではないので、休むタイミングがわかりません。
(生理休暇みたいに休めないし…)
- 上司に言うほどではないけど誰かに相談したい、女同士でも言いづらい…
- 部下に声をかけたいけど、セクハラと言われそうで…

更年期症状の不安定さ不確定さを理解する

(→でも本人のセルフケア行動も大切)



体調管理への支援策

ちょっとした離席を許せますか？！

「ずっとではない不安定さ」に対して配慮できますか？

- 暑さ寒さの感覚（発汗・ほてり・手足の冷え）や音や匂い・まぶしさなどの感覚も気分の変動も激しく著しいこともある
 - 設備改善は無理でも理解して、ちょっと休憩の配慮（着替えたい・落ち着きたい）
 - フリーアドレスのように自由に座席が選べる・変えられるような配慮
- 月経不順や尿漏れの不安、筋骨格系の痛みでじっとしておれない
 - 適度なトイレ休憩や服薬時間の配慮
- 業務負担軽減への配慮
 - 柔軟な作業配慮へのありがたみ

更年期は必ずしもいつもいつもずっと不調というわけでもない一方、不調の波が激しく乱高下する予測のつかなさ困惑する

おススメの取り組み方

- ・自治体がまず健康経営に取組み、職場の働き方改革へ
⇒ そして地域の企業・事業所への働きかけ

自治体で実践

→ 地域企業に展開

→ 商工会議所等と連携

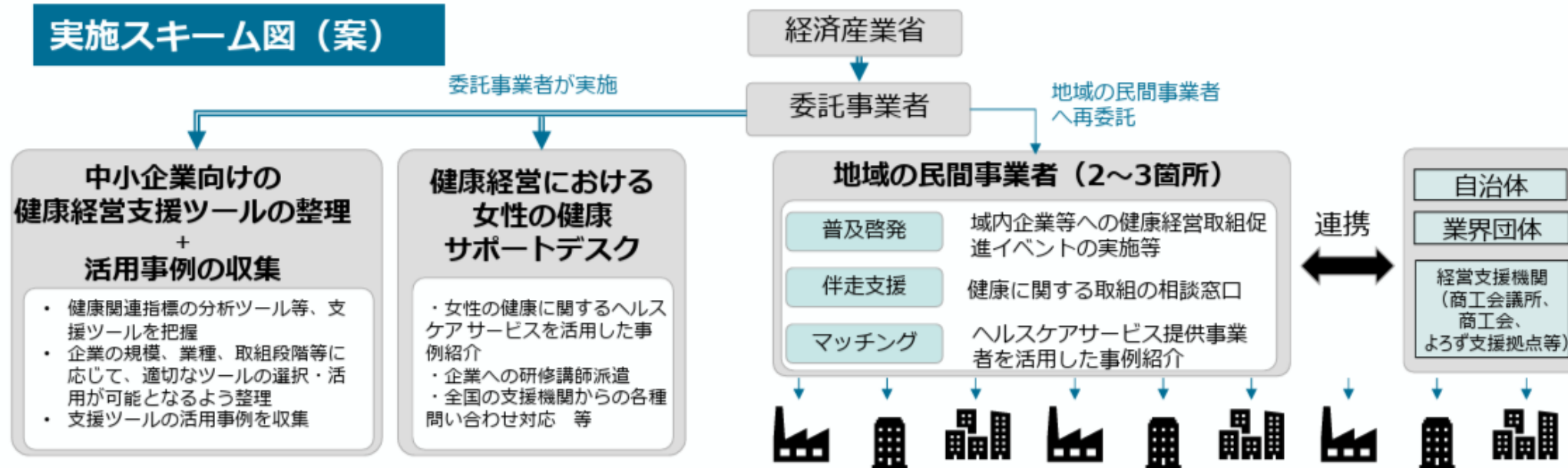
→ 地域企業の健康経営認定を支援

→ 「若者・女性に選ばれる地域」へ

女性の健康・地域の健康経営推進事業（2026FY）

- 健康経営の必要性を感じているものの自社の課題に合わせた取組がわからず躊躇している中小企業も多いことから、健康関連指標の分析などの中小企業向け健康経営支援ツールなどを網羅的に把握するとともに、企業規模や業種に応じて活用できるように整理する。また、それらの支援ツールの効果を含めた活用事例も収集・共有する。
- 加えて、企業及び支援機関向けの女性特有の健康課題に関する相談をオンラインで受け付けるとともに、ヘルスケアサービスを活用した事例の紹介や個別相談の他、女性の健康に関する専門家派遣等を行う。
- 地域の民間事業者が、自治体や業界団体等と連携し、健康経営に取り組んでいない企業等に対して地域の課題に応じた支援を行う実証事業を全国2～3カ所で行う。

実施スキーム図（案）



地方の課題と感じたこと

◆女性の健康課題に対して、都市部ほど気軽には医療機関（産婦人科医～女性ヘルスケア専門医）を受診できない。

◆解決案

- ✓ オンライン健康相談やオンライン診療の導入
- ✓ 地域での企業向け健康相談会
- ✓ 生理休暇などを応用して、**年1回は遠方であっても受診機会を作る**
（健康状態の確認かねて婦人科受診機会を提供する）
- ✓ がん検診（子宮頸がん・乳がん検診）に合わせて、女性特有の健康相談を広く対応できるよう、**女性健診**とする

色々迷ったら・・・
『働く女性の心とからだの応援サイト』へ
<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

働く女性の
心とからだの
応援サイト

サイト内を検索

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

働く女性の健康 働く女性の妊娠・出産 働く女性の方へ 企業の人事労務担当者の方へ

企業の方、働く妊産婦の方、産業保健スタッフのみなさまへ

職場における女性の健康支援、母性健康管理等に関するご相談をメールで受け付けています

働く女性の
心とからだの
応援サイト

妊娠出産・
管理サポー

働く女性が、安心して
ために企業の方やご本
こと。

どのような情報をお探しですか？
お探しのページへご案内します

研修会企画等に活用できる公的・学術サイト

- ◆ 働く女性の心とからだの応援サイト（厚生労働省）
 - オンライン研修会（まもなく公開）
 - 女性の健康課題等に関する研修用動画・資料（パワーポイント）
 - 相談窓口
- ◆ 女性の健康推進室：ヘルスケアラボ（厚生労働省）
 - eラーニング学習（動画）
 - 各疾患のセルフチェック
- ◆ 企業・自治体等向け 女性の健康課題の解決に向けた
フェムテック導入ガイダンス（経済産業省）
- ◆ 就労女性健康研究会（日本産業衛生学会）HP

まとめ

- 女性の健康上の特性への取組は、単なる疾患予防対策ではない
- 女性の働きやすさは、性差に縛られない職場において

性差を気遣われること

- 生理休暇への思い込みに気づいてみること
- 産業保健では疾病性より事例性に対応することが大切
- 自治体で健康経営に取り組んでみて、企業の支援へ

ご清聴ありがとうございました

- ※ 本資料に掲載している一部イラストは、イラストAC有料版ならびに OpenAIのChatGPTを用いて発表者が作成したAI生成画像です。使用にあたっては、OpenAIの利用規約上、出力物の利用権がユーザーに帰属する整理であることを確認しています。なお、既存の著作物・商標・実在人物の肖像を意図して再現したものではなく、発表者が内容を確認・編集のうえ、講演資料の説明補助として使用しています。