
ワーク・ライフ・バランス＆多様性推進・研究プロジェクト

2026年1月26日

月経関連症状や不妊治療に直面した女性社員が より健康的に働く職場とは？

—働き方や管理職のマネジメントに着目して—

なぜ今、女性の健康課題か？

- 女性活躍推進法は、2025年6月の改正により、企業が女性の活躍場の拡大に取り組むにあたって、女性の健康上の特性に配慮することが法律上、明確に位置づけられました。
- この改正を受けて、企業が女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際の指針である「事業主行動計画作成指針」も見直され、**職場における女性の健康支援につながる取り組みを計画に盛り込むことが求められるようになりました**。改定後の指針では、計画策定にあたって男女の性差を踏まえ、**特に女性の健康上の特性に配慮した取り組みを行うことが望ましい**とされています。具体的な取り組みの例は、次のスライド2に掲載されているとおりです。
- 企業による女性の健康上の特性に配慮した取り組みを適切に評価するため、既存の「えるぼし」認定や「プラチナえるぼし」に、女性の健康支援に関する基準を追加した新たな認定制度（「えるぼしプラス（仮称）」および「プラチナえるぼしプラス（仮称）」）が創設される予定です。詳しくはつぎのスライド3をご覧ください。
- なお、特別休暇制度の整備や職場全体の働き方改革については、**女性に限定した施策ではなく、労働者全体を対象として進めることが重要である**と指摘されている点にも留意する必要があります。
- スライド4以降では、**企業が上記の女性活躍推進法の改正に対応した取り組みに際して、参考となる研究を紹介します。**

女性の健康上の特性に係る取り組み例

○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

婦人科検診等の検診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

【女性の健康支援に関する認定基準】

- 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。(休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び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 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 労働者からの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

女性の健康課題に関する支援に関する研究の紹介

研究の紹介

紹介する研究内容は、中央大学大学院戦略経営研究科ビジネス科学専攻（博士後期課程）における**豫尾麻未氏の博士論文『月経関連症状や不妊治療に直面した女性社員がより健康的に働く職場とは？—働き方や管理職のマネジメントに着目して—』**（2024年度）の骨子です。

■ 研究課題

就業継続する女性が増加したことで、近年女性のライフやキャリアのあり方が変化し、月経随伴症状や更年期症状・障害によるキャリア選択や仕事上のパフォーマンスに対するマイナスの影響、さらには仕事と不妊治療の両立における課題など、従来あまり取り上げられなかった女性の就業継続や活躍に関して新たな課題が生じている。

本論文では、これらの課題に対して、企業がこれまで取り組んできた仕事と仕事以外の生活の両立を可能にするWLB(ワーク・ライフ・バランス)支援やそれを支える管理職の部下マネジメントがどのように影響するのかを個人アンケート調査の分析によって明らかにする。

■ 分析対象

企業で**正社員として働く26～55歳の大卒以上のホワイトカラー**(専門職・技術職、管理職、事務職、営業職)の**女性1,614名**で、分析テーマに応じてその中から**分析対象を限定**している。

■ 博士論文の全文と概要は下記から入手可能

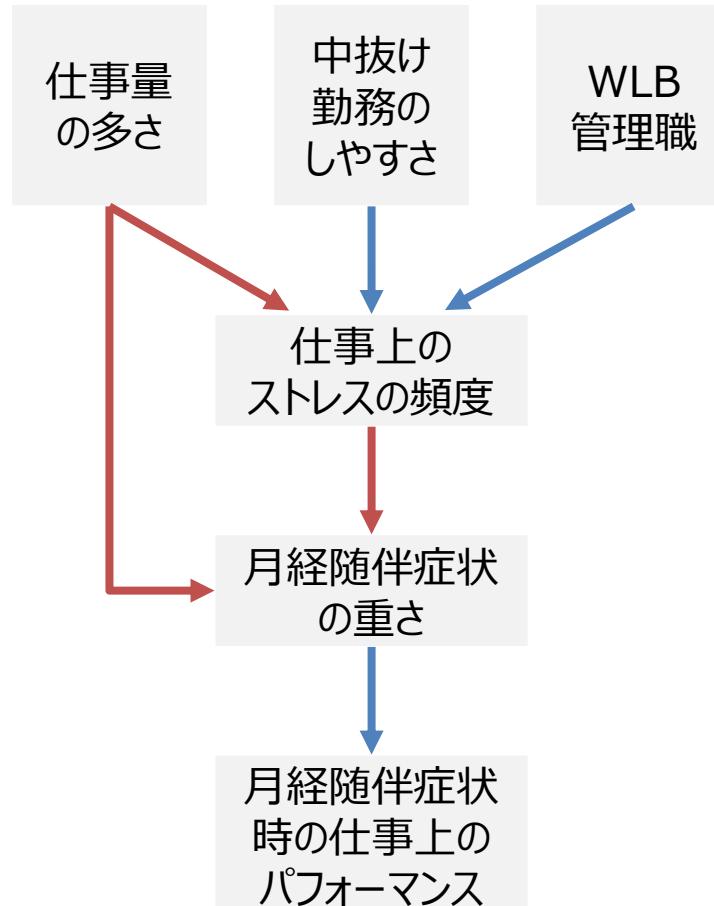
<https://chuo-u.repo.nii.ac.jp/records/2002314>

分析の概要（月経随伴症状、更年期症状・障害）

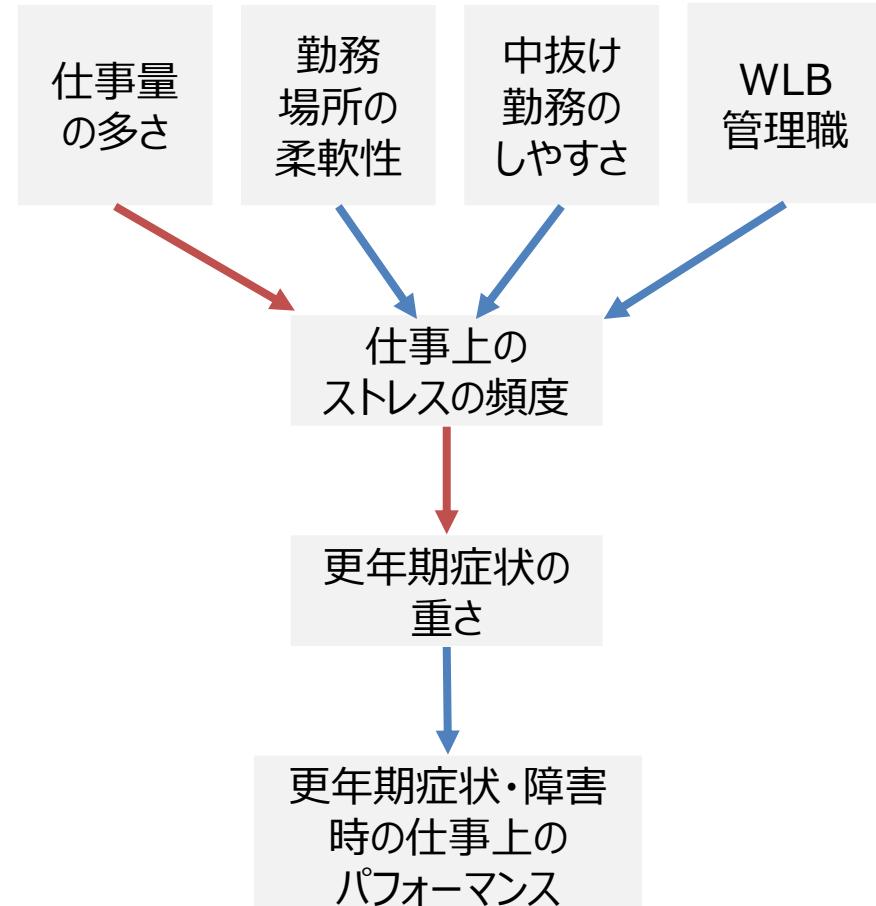
→：強める →：弱める

月経随伴症状や更年期症状・障害の重さは、仕事上のパフォーマンスを低下させるが、仕事量を適切にコントロールしたり、働き方の柔軟性を高めたりして、仕事上のストレスの頻度を低下させることで、その影響を軽減することが可能

月経随伴症状



更年期症状・障害

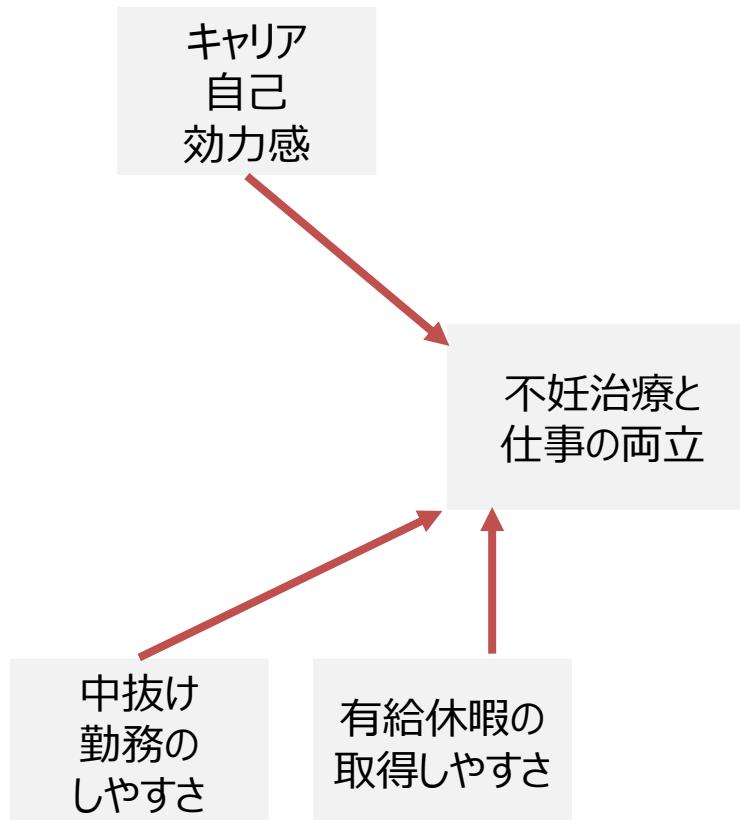


分析の概要（不妊治療）

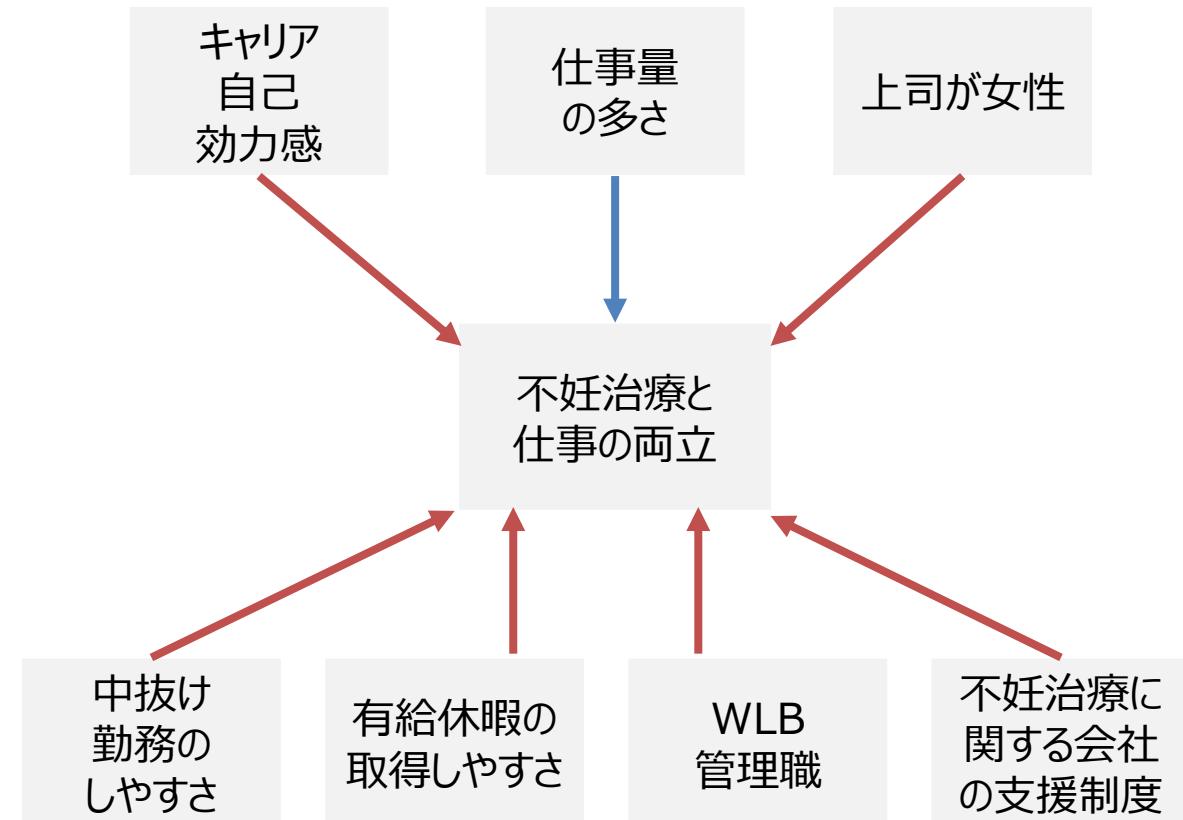
→：強める →：弱める

不妊治療と仕事の両立に対しては、女性社員のキャリア自己効力感を高めたり、中抜け勤務や有給休暇を取得しやすい柔軟な働き方を可能にすることが、不妊治療の経験の有無に関わらず有効

不妊治療経験「有」群



不妊治療経験「無」群



研究で明らかになったポイント

- 「仕事量の多さ」は、月経随伴症状の重さや、月経随伴症状、更年期症状・障害の症状の重さに影響を与える仕事上のストレスの頻度を高めたり、不妊治療経験のない人が想定する仕事と不妊治療の両立可能性についての認識を低下させたりすることが確認された。一方で、いずれの分析でも「勤務時間の長さ」は有意とならず、実際の勤務時間の長短よりも、本人が自覚する仕事の量がより影響が大きいと考えられる。
- 以上によると、**企業は社員の労働時間管理という定量的なデータと合わせて、本人が実際に感じる仕事量の負荷という定性的な指標についても観察し、過度な負荷とならないような配慮が必要である。**
- 本人の仕事量の負荷を測る指標としては、2015年から50人以上の事業場において実施が義務付けられたストレスチェックの活用が考えられる。
- 一方で、繁忙期や業務上のトラブルなど、企業が配慮していても仕事量の負荷やそれによるストレスの増加が避けられないこともある。しかしそのような場合でも**柔軟な働き方や部下のWLBを支援する管理職のマネジメント方法があればストレスを軽減したり、キャリア継続の可能性が高まったりするということ**がわかり、企業や管理職によるWLBのとりやすい職場環境整備が有効であることも確認できた。

-
- 分析によると、「**中抜け勤務のしやすさ**」は、月経随伴症状、更年期症状・障害の分析において仕事上のストレスの頻度にマイナス方向に有意、不妊治療経験の有無によらず仕事と不妊治療の両立の可能性に関してプラス方向に有意となり、**女性特有の健康関連課題による影響を軽減することができる働き方であることが確認できた。**
 - 他方で、在宅勤務を認めている場合でも中抜け勤務に関する制度は整備されていない企業もある。月経痛がある時に在宅勤務の途中で1～2時間仕事を離れて横になったり、不妊治療をしている人が予約時間に合わせて数時間仕事を離れ自宅近くに通院したりするなど、**柔軟な働き方に関する制度は複数の制度を組み合わせて利用することで、より個々人の事情にあった働き方が実現でき、女性特有の健康課題を抱えながらも仕事のパフォーマンスを維持したり、就業継続することに貢献すると考えられる。**
 - 今後さらに就業継続する女性社員が増加する中では、**中抜け勤務制度を整備することとともに、在宅勤務など他の柔軟な働き方を可能にする人事制度と組み合わせて利用できるように制度を整備することが有効であろう。**

- **柔軟な働き方を可能にする人事制度の活用にあたっては、職場管理職のマネジメント方法の影響も大きい。**月経随伴症状、更年期症状・障害の分析において、「WLB管理職」が仕事上のストレスの頻度にマイナス方向に有意な影響、さらに不妊治療経験のない人が想定する仕事と不妊治療の両立の可能性に関してプラス方向に有意な影響が確認できた。
- 「WLB管理職」は、仕事以外の事情に合わせて、自分も仕事をコントロールしつつ、それを部下にも推奨するような管理職像である。このような管理職が職場にいることは、社員が柔軟な働き方を可能にする制度を活用しやすくするため、**女性特有の健康課題を抱える女性社員が仕事を上手くコントロールしたり、制度を活用したりしながら、健康課題と向き合いキャリアを継続することに貢献すると考えられる。**したがって、企業は柔軟な働き方の制度面の整備だけでなく、このような管理職の育成・登用についても合わせて取り組んでいくことが望まれる。

※「WLB管理職」の詳細については、以下の「ワーク・ライフ・バランス管理職の重要性と育成のあり方に関する提言～WLB管理職の現状に関する調査～（2014）」を参照されたい。<https://wlb-di.org/journal/detail/247>

- **柔軟な働き方に関する制度の導入にあたっては、健康課題特有の事情も考慮する必要がある。**
- 例えば、仕事と不妊治療の両立に関する分析において、「有給休暇の取得しやすさ」が仕事と不妊治療の両立に対しプラス方向に有意であったが、不妊治療経験有群においては、「不妊治療のために半日単位・時間単位で取得可能な年次有給休暇」や「不妊治療のための特別休暇・休職制度」といった不妊治療に特化した会社の支援制度は有意とならなかった。
- 厚生労働省「令和5年度 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」によれば、不妊治療経験者および検討者の49.4%が不妊治療をしていることを職場に開示しないと回答しており、不妊治療中であることを開示しなければ使用できないような制度設計では、例え制度を拡充した場合でも実際には使用されず、制度導入により期待した効果が得られない可能性が高い。
- 月経随伴症状や更年期症状・障害についても、職場の上司や同僚に開示することへの抵抗感は個人差があると考えられるため、**利用目的を開示しなくても女性社員本人が自身の体調に合わせて柔軟な働き方に関する制度を活用できるよう、制度利用者を限定しない制度設計が重要である**と言える。

-
- 企業はこれまで、女性社員の就業継続とその活躍支援のために、様々なワーク・ライフ・バランス支援施策を取り入れてきた。かつてそれは、育児と仕事との両立支援という文脈で語られ、ライフスタイルが多様化する近年では、そのことが子どもを持たない女性社員との間の軋轢を生んできたという側面もある。
 - しかしながら、月経随伴症状や更年期症状・障害、仕事と不妊治療の両立という女性特有の健康関連課題は、子どもを持つ持たないに関わらず多くの女性社員が直面する課題であると言える。
 - 健康関連課題に直面した際も、**自分で働き方を選択できるような職場環境であることは、女性社員の仕事上のパフォーマンスを引き出し、キャリア継続を可能にするために有効であるとの本研究は、企業によるワーク・ライフ・バランス支援が、育児を行う社員だけではなく、すべての女性社員の活躍に貢献する可能性がある**ということであり、企業がワーク・ライフ・バランス支援策の充実に取り組む一助になると考えられる。