

健康課題等と仕事の両立に関する 事業所等実態調査

< 概要版 >



令和4年度

福岡市

ここは、とある福岡市の事業所…



はじめに

「生理痛のせいで仕事に影響が…。でも休みたいとは言いづらい」

「不妊治療で通院しているけれど、仕事との両立が厳しい…」

男性も女性も、ライフステージを通じた様々な心身の不調や症状を抱えながら、仕事を続ける人が増えています。月経や妊娠等、女性ならではの不調はもちろん、不妊治療や更年期障害、疾患等は男女関わらず、仕事との両立やキャリア形成にも大きな影響を及ぼしているといわれています。

福岡市では、女性・男性特有の健康課題や不妊治療と仕事の両立等に関して、市内の事業所や事業所内で働く従業員の現状を把握するため、初めての調査を実施しました。

人生 100 年時代、不調や病気を抱えても、誰もがキャリアを諦めず、より長く働き続けていくために、今後、行政や組織、働く私たちはどんな対策を進めていけばよいのか…? 健康課題等と仕事の両立について、まずは現状を知り、自社の課題を見つける一助としてお役立てください。

調査概要

1. 従業員調査

調査対象 | 福岡市内の事業所に勤務する
正社員 4,000 人 (男女別、管理職・非管理職別)、
非正規雇用労働者 2,000 人、合計 6,000 人

調査方法 | インターネット調査

調査期間 | 令和 4 年 12 月 9 日～令和 5 年 1 月 31 日

有効回収数 | 1,200 サンプル (回収率 20.0%)
※福岡市の性・年齢別人口構成比率に基づき
ウェイトバック集計

2. 事業所調査

調査対象 | 総務省「事業所母集団データベース
(令和 3 年次フレーム)」を基に、
従業員 10 名以上の福岡市内事業所を
対象に無作為抽出した 2,000 事業所

調査方法 | 郵送配付、郵送または WEB 回答

調査期間 | 令和 5 年 1 月 6 日～令和 5 年 1 月 31 日
(調査基準日: 令和 4 年 11 月 1 日)

有効回収数 | 708 サンプル (回収率 35.4%)



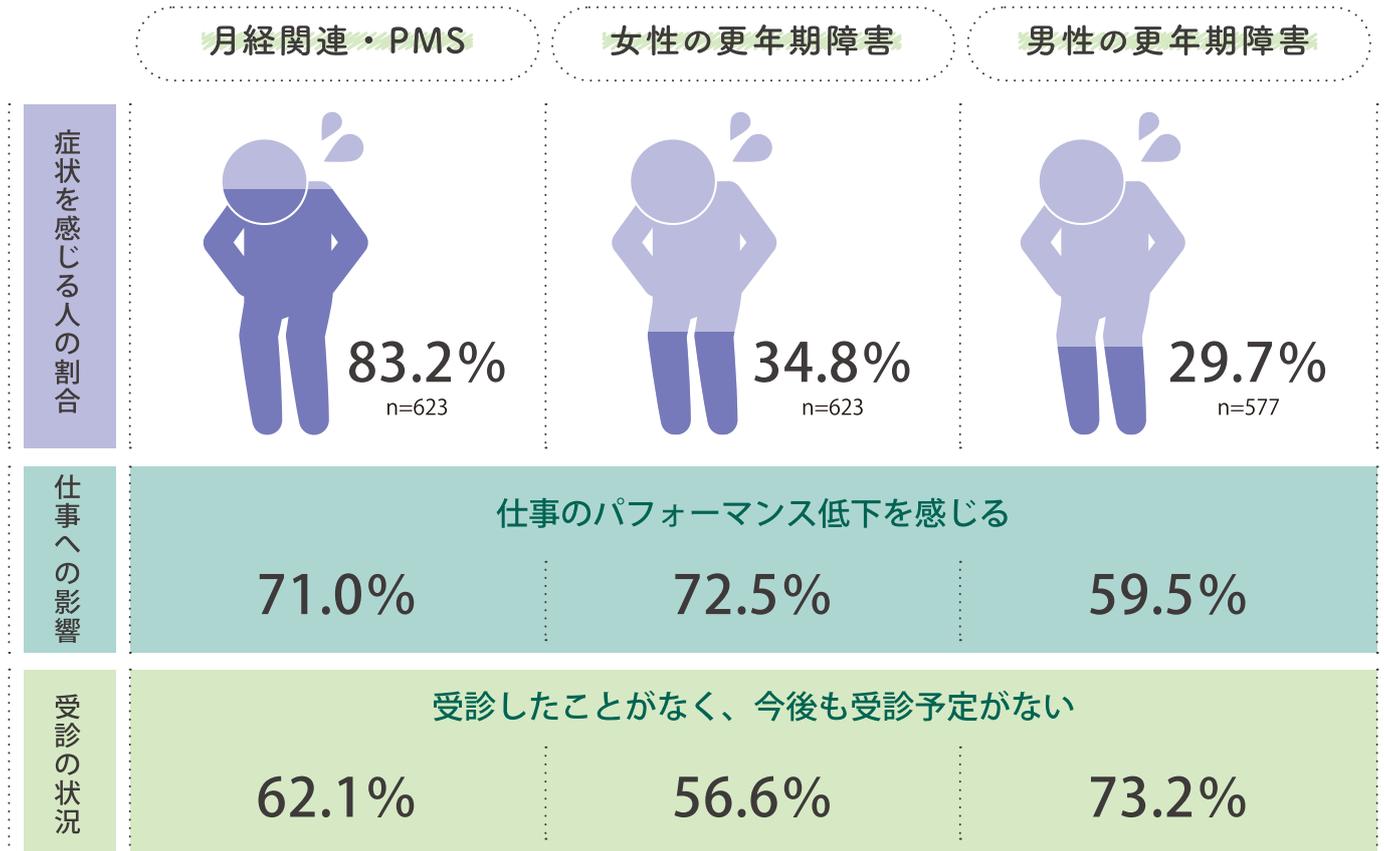
■調査結果の詳細は、
福岡市ホームページ「健康課題 実態調査」にてご覧いただけます。

URL : https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/woman_stp/life/josei-kennkoukadai-chousa.html

従業員調査

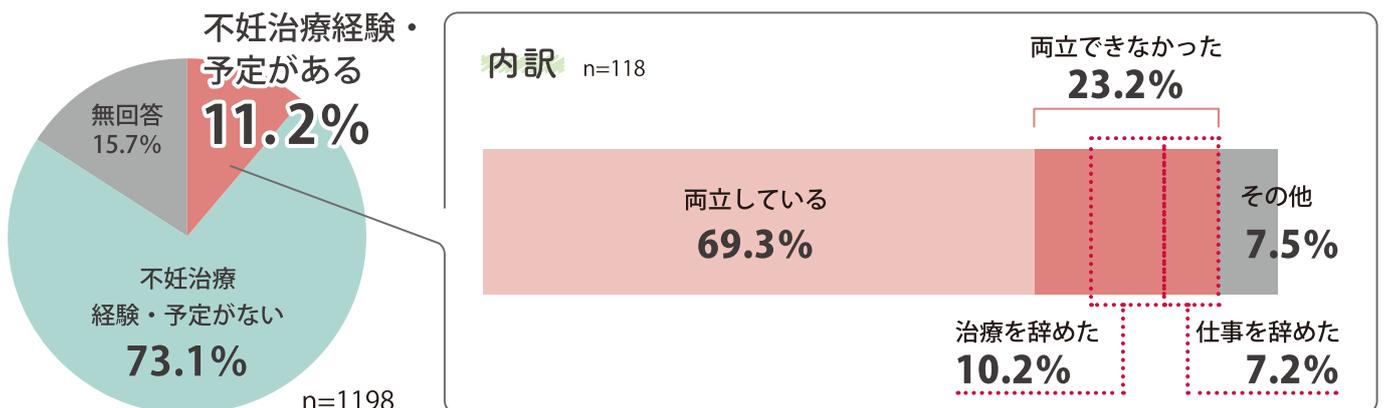
女性・男性特有の健康課題等に関する実態

症状を感じる人の割合は、月経関連・PMSで83.2%、更年期障害では、女性34.8%、男性29.7%となっている。症状を感じる人のうち「仕事のパフォーマンス低下を感じる」との回答は、女性が7割を超え、男性は約6割となっている。また、男女ともに半数以上が、症状があっても受診しないとの傾向がみられる。



不妊治療に関する実態

「不妊治療経験がある / 治療予定がある」は11.2%で、そのうち「治療と仕事を両立している」は69.3%、「両立できなかった」は23.2%、「両立できず仕事を辞めた（本人またはパートナー）」は7.2%という結果となっている。

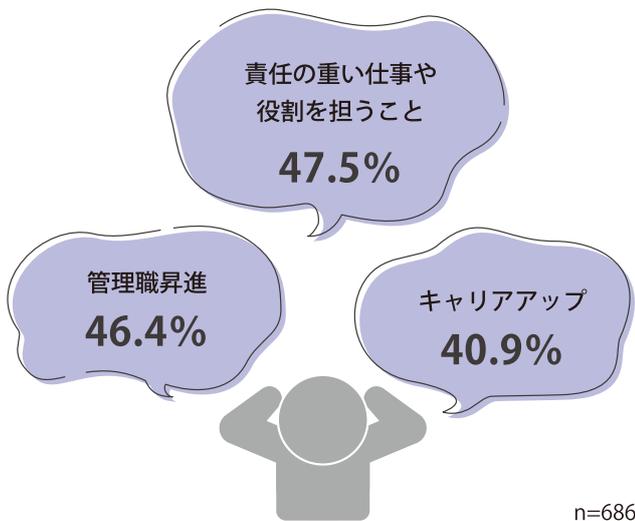


従業員調査

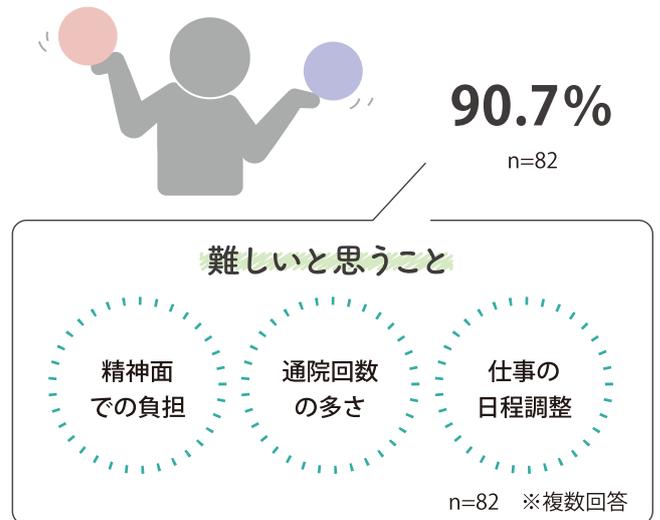
女性・男性特有の健康課題や不妊治療とキャリア

健康課題を抱えることで難しいと感じることについては、キャリアアップに関する項目が4割以上となっている。
不妊治療と仕事の両立に難しさを感じたことがある割合は90.7%で、主に精神負担や通院回数等の項目が挙がっている。

健康課題を抱えることで 難しいと感じること

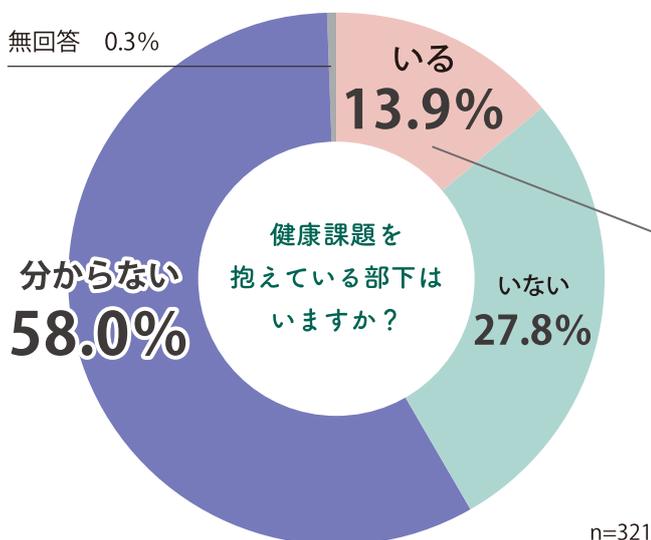


不妊治療と仕事の両立で 難しさを感じたことがある



部下の健康課題とマネジメントの課題

管理職層では、健康課題を抱えている部下がいるかどうかについて「分からない」との回答が58.0%で、部下の対応では本人の不調に気づくこと、昇進を勧めること等に難しさがあるとの結果となっている。



健康課題を抱える 部下の対応で難しいと感じること

- 1 本人の不調に気づくこと
- 2 責任ある役職や管理職昇進を勧めること
- 3 体調に配慮すること

n=142

従業員調査

職場に必要と感じる支援

健康課題や不妊治療を抱えながら仕事をするうえで職場に求める支援は、休暇制度等の制度面の見直しや、長時間労働の是正に関する事、上司や同僚・社内の理解やサポートに関する項目が挙がっている。

健康課題 n=686

不妊治療 n=134



休暇制度や
柔軟な勤務制度

1位



有給休暇など
現状の制度の取りやすさ

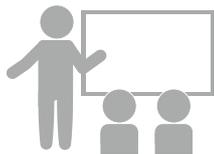


有給休暇など
現状の制度の取りやすさ

2位



長時間労働の是正



上司や同僚への
啓発、理解促進

3位



上司や社内の
サポート体制

※複数回答

健康経営・フェムテックに対する認識

特にフェムテックの認識に関しては、認知度は 14.0%だが、期待度は 60.8%という結果となっている。

言葉の認知度

フェムテックへの期待度

健康経営 25.7% n=1200

フェムテック 14.0% n=1200

無回答 0.1%

分からない 35.8%

役立たない 3.4%

「フェムテック」は
女性特有の
健康課題解消に
役立つと思う

役立つ 60.8%

※健康経営とは、従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること（出典 / 経済産業省）

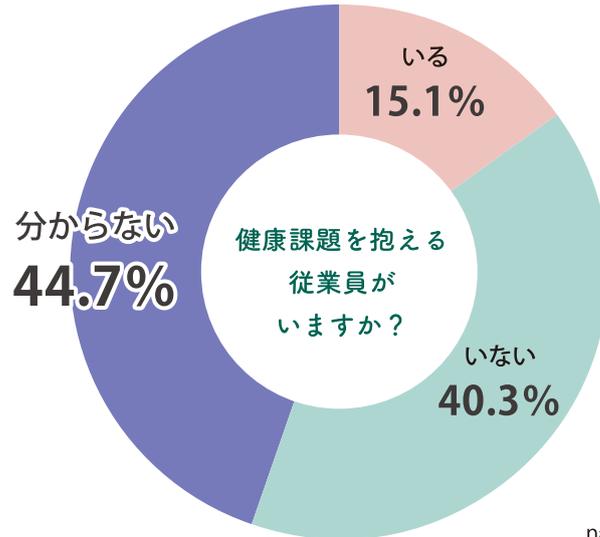
※フェムテック (Femtech) とは、Female (女性) と Technology (技術) を掛け合わせた造語で、女性の健康課題をテクノロジーで解決する製品やサービスの総称（出典 / 経済産業省）

n=1200

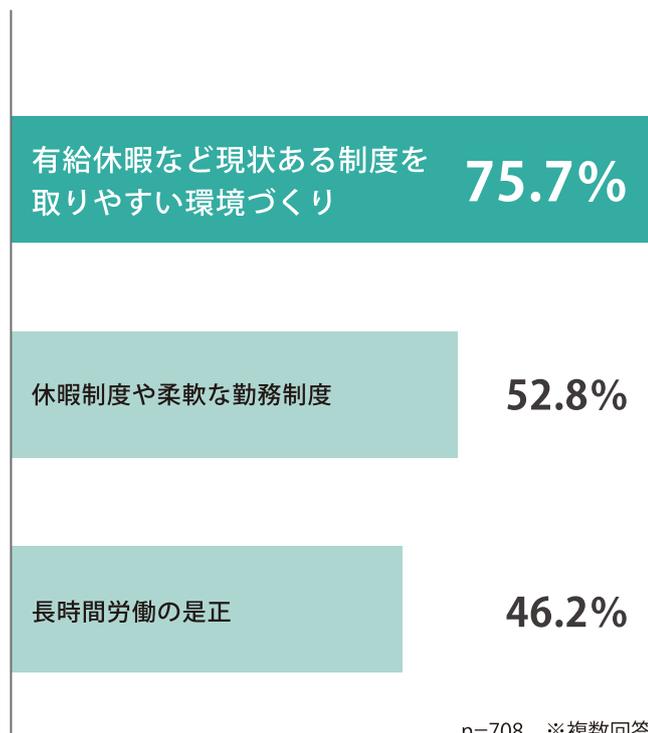
健康課題等に関する把握や取組み状況

女性・男性特有の健康課題を抱えている従業員がいるかどうかについて「分からない」が44.7%で、両立支援のための取組み内容は、制度整備や長時間労働の是正等の項目が挙がっている。

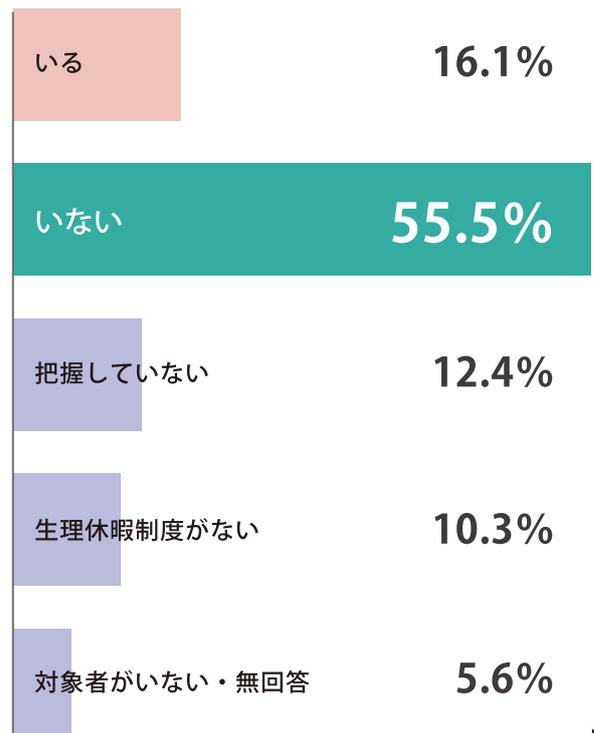
また、生理休暇の取得状況は、取得する従業員が「いない」が55.5%となっている。



健康課題と仕事の両立支援のための取組み内容



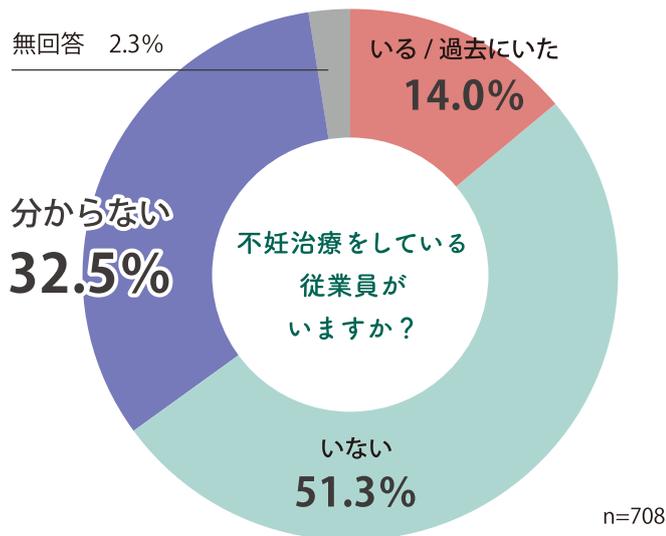
生理休暇を取得する従業員はいますか？



事業所調査

不妊治療に関する把握や取組み状況

不妊治療中の従業員の把握状況は、「いない」が51.3%、「分からない」が32.5%で、不妊治療のための両立支援制度が「ある」は7.1%、従業員からの相談を「受けたことがない」は78.7%となっている。



不妊治療のための両立支援制度

ある
7.1%

n=708

不妊治療に関する従業員からの相談

受けたことがない
78.7%

n=708

健康経営・フェムテックに対する認識

フェムテックに対する認知度は10.9%で、健康課題解消に役立つと思うかに関しては「役立つ」が48.6%、「分からない」が44.6%と同程度となっている。

言葉の認知度

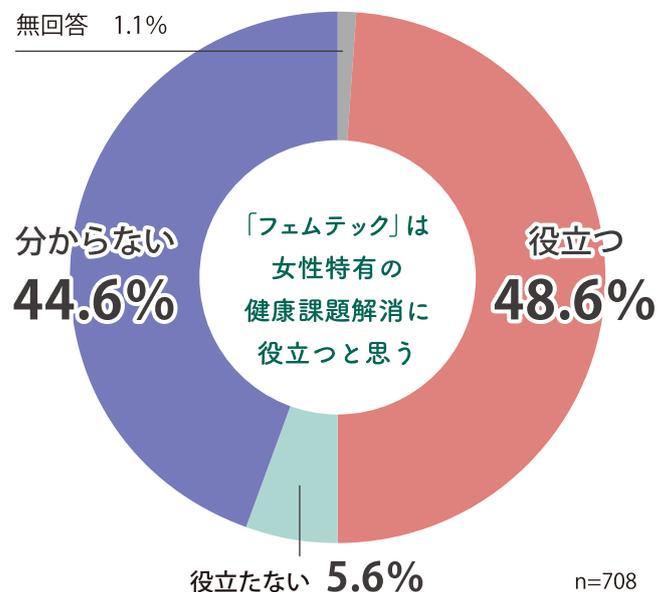
健康経営

29.1% n=708

フェムテック

10.9% n=708

フェムテックへの期待度



女性特有の健康課題解消をきっかけに 「誰もが持続可能に働きやすい」福岡市へ

これまで女性特有の健康課題の解消が日本でなかなか進まなかった背景には、意思決定層に多様性がないことが影響しています。例えば、定期健康診断には、特に男性に多いと言われるメタボリックシンドロームの検査項目が含まれていますが、乳がんや子宮頸がんなど婦人科検診の項目はオプション検査になっていることがほとんどです。これは意思決定層に女性が少ないために、女性の課題が見過ごされてきたことの表れの一つだと考えられます。都道府県版ジェンダー・ギャップ指数で、福岡県は経済・政治分野ともに20位前後です※。女性人口が多い福岡において、女性特有の健康課題の解消に取り組むことは、これまで見過ごされてきた女性の課題に目を向け、女性の声を地域や職場の課題解決に活かすための、新たな試みだと思えます。

女性特有の健康課題解消の取組みは、人材獲得・定着や女性活躍推進にもつながると考えられます。最近、大学生からは「生理休暇が利用できないなんてあり得ない」という声も聞かれますし、生理痛で大学の講義を欠席した場合は公休扱いにすべきだ、という議論が巻き起こるほどです。痛みや辛さを我慢せず働ける環境整備は、未来の優秀な人材を採用できるチャンスとなるでしょう。



白河桃子氏

相模女子大学大学院 特任教授

東京生まれ、私立雙葉学園、慶応義塾大学文学部社会学専攻卒。住友商事、リーマン・ブラザーズなどを経て執筆活動に入る。2008年中央大学教授山田昌弘氏と『「婚活」時代』を上梓、婚活ブームの火付け役に。2020年9月、中央大学ビジネススクール戦略経営研究科専門職学位課程修了(MBA取得)。働き方改革、ダイバーシティ、女性活躍、SDGsとダイバーシティ経営などをテーマとする。講演、テレビ出演多数。昭和女子大学客員教授、東京大学大学院情報学科客員研究員、内閣府男女共同参画局「男女共同参画会議専門調査会」専門委員等も務める。

また、女性をはじめ、誰もが、より長く働くことが当たり前となった現在、健康課題と仕事との両立ができる環境整備は不可欠となりました。これまで仕事との両立課題といえば「育児」ばかり注目されてきましたが、最近では病気や不妊治療を想定した環境づくりを進める組織が増えていきます。例えば、泌尿器疾患を抱える高齢男性向けに男性用トイレにも汚物入れを設置した、リモートワークや在宅の条件に不妊治療を加えた、というケースもみられます。さらに、女性活躍推進という観点では、生理痛や更年期障害等、これまで女性が我慢を強いられてきた悩みや困難を解消したい、という人事や組織からの働きかけは、自社の女性社員に対する強力なエンパワーメントになるはずです。

「あらゆる分野にジェンダーの視点を」という世界的な潮流の中で、女性特有の健康課題への取組みは、まさに社会課題解決につながる活動です。総務・人事等管理部門の担当者であれば、まずはぜひ、女性・男性特有の健康課題について正しく理解するところから始めてください。性別や年齢等に関わらず、働きたいと望む人がより長く健康的に働けるような組織づくりを、ぜひ積極的に進めていきましょう。

※地域からジェンダー平等研究会 2022年
「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」より

■調査結果利用上の留意事項

- ・文章や表、グラフの回答割合(%)は小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計が必ずしも100%にならないことがあります
- ・2つ以上の回答を求めた複数回答の場合、各選択肢の合計は原則として100%を超えます

■福岡市 健康課題等と仕事の両立に関する事業所等実態調査 概要版

発行 福岡市 市民局男女共同参画部 女性活躍推進課
〒815-0083
福岡市南区高宮3丁目3-1
TEL. 092-406-8111