

# 女性が 休暇・休業を 取得しやすくする 環境づくりとは

## キーワードは 「F(エフ)」

「フェムテック (Femtech)」という言葉が、最近、注目されています。Female (女性) と Technology (技術) を掛け合わせた造語で、テクノロジーの活用により、性や健康に関わる女性特有の問題の解決を図る商品・サービス

生理休暇や不妊治療休暇等を導入しても、申請のしづらさから、思ったほど利用されていないのが実情です。そこで、女性が取得しやすい休暇制度や環境づくりのポイントを解説します。



ついき社会保険労務士事務所  
社会保険労務士  
**築城 由佳**

ビスなどを指します。

こうした商品やサービスに限らず、いま、女性が社会でいきいきと活躍するために、女性特有の問題をオープンにし、社会全体で積極的に取り組もうという機運が高まっています。

そうしたなか、女性社員が生理などによる体調不良時に、それと知られずに休暇を取得できる制度を導入する企業が登場しています。

す。これは、取得理由をわからないようにすることで、休暇の取得しづらさを解消しようという取り組みです。

代表的な例が、株式会社サイバリーエージェントの「エフ休」でしょう。同社では年次有給休暇に加え、生理休暇や妊娠休暇など女性特有の体調不良やデリケートな事情で取得する休暇をすべてエフ休とし、周囲の目を気にせずに取得できるようにしています。

## なぜ「エフ休」が必要か

女性特有の体調不良は、生理時に限るものではありません。女性が企業で就労する期間が長くなるにつれ、不妊治療や更年期による体調不良を抱えながら働く女性も増えていきます。

とはいえ、女性特有の体調不良は個人差が大きく、男性はもちろんですが、女性同士でも理解を得るのが難しい部分もあります。

生理休暇や不妊治療休暇をすべて「エフ休」などとすることで、女性社員が体調不良を我慢して(生産性の低い状態で)働くことなく、必要な休養をとりながら、

生産性の高いコンディションを維持して働き続けることができるようになります。

それでは、女性特有の体調不良時に取得できる休暇として、どのようなものが求められているか、具体的にみていきましょう。

### (1) 生理およびPMS(月経前症候群)休暇

労働基準法68条では、「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休業を請求したときは、その者を就業させてはならない」と定めています。これは母体保護のための規定です。

しかし、じつは生理中だけでなく、生理前の体調不良や精神不安定等のPMS(月経前症候群)の症状は、人によっては仕事に支障が出るほど深刻です。

労働基準法では生理休暇の取得は生理日の就労に限定されていますが、PMSの症状にも対応できるような制度にすることが望まれます。

### (2) 不妊治療休暇

ことし2月25日に公表された人口動態統計速報(令和3年12月分)によれば、令和3年に生まれた子どもの人数(出生数)は84万2897人と、明治32年に統計を

取り始めて以降、最少となりました。少子化傾向に、一向に歯止めがかからない状況です。

少子化対策は国の重要課題であり、ことし4月からは不妊治療が保険適用となりました。

女性の晩婚化により高齢出産が増えるなか、2015年に国立社会保険・人口問題研究所が実施した「第15回出生動向基本調査」では、6組に1組の夫婦が不妊治療の経験があると答えています。

不妊治療のための休暇を「エフ休」等の対象とし、妊活していることを周囲に知られずに休暇が取得できる制度を導入する企業も増えています。

### (3) 更年期休暇

更年期による体調不良も、女性に多いものです。まだ職場の理解が進んでおらず、休暇制度を設けている企業は少ないですが、症状が重いと治療が必要になる人もいます。

公益社団法人日本産科婦人科学会によると、閉経前の5年間と閉経後の5年間とを併せた10年間を「更年期」といいます。更年期には様々な不調が現れますが、そのなかではかの病気に伴う症状でないものを「更年期症状」とい

い、特に症状が重く日常生活に支障をきたす状態を「更年期障害」といいます。

更年期症状には、具体的には、ほてり、のぼせ、ホットフラッシュ、発汗など血管の拡張と放熱に関係する症状や、めまい、動悸、胸が締めつけられるような圧迫感、頭痛、肩こり、腰や背中痛み、関節の痛み、冷え、しびれ、疲れやすさなどの身体症状、気分の落ち込み、意欲の低下、イライラ、情緒不安定、不眠などの精神

図表1 更年期症状が原因で雇用劣化が起きた人の割合 (%)

	女性				男性			
	全体	40代	50代	45～54歳	全体	40代	50代	45～54歳
降格・昇進辞退 *1	2.3	2.1	2.4	2.1	9.3	9.9	9.0	8.9
非正規化等 *2	1.2	1.0	1.4	1.0	0.9	1.6	0.5	1.0
仕事を辞めた	9.4	8.1	10.1	9.0	7.4	8.1	7.0	8.5
労働時間・業務量減	4.0	3.4	4.4	4.1	6.6	8.1	5.6	6.8
上記いずれかが起きた	15.3	13.4	16.5	14.8	20.5	22.5	19.4	21.0

\*1 人事評価が下がった・降格した・昇進を辞退

\*2 雇用形態が変わった(正社員から非正社員になった、契約社員からパート・アルバイトになったなど)

出典：NHK「更年期と仕事に関する調査2021」

症状等が含まれます。

こうした更年期症状は、働く人たちに深刻なマイナス影響(以下、「更年期ロス」といいます)をもたらしています。NHKが行なった「更年期と仕事に関する調査2021」では、更年期ロスで「仕事を辞めた」女性が1割近くにのぼりました(図表1)。

筆者が以前、ある会社で働いていたとき、たいへんな量の汗をかきながら辛そうに仕事をしている同僚がいました。本人は「更年期障害だから」と笑っていましたが、会社として配慮はできなかったものかと、いまさらながらに思い返されます。

## 中小企業に求められる女性活躍推進の取組み

女性を支援する取組みは、もはや「大企業だからできること」「中小企業には関係ない」で済ませられるものではありません。その理由の1つが、女性活躍推進法の改正です。

女性活躍推進法は、女性が出産や育児等で離職することなく、能力を発揮して働き続けることを支援する法律として、2015年に

成立しました。これにより、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、女性活躍推進のための行動計画を策定・公表するよう義務付けられました。2019年の法改正により、ことしの4月からは、常時雇用する労働者数が101～300人の事業主も対象となっています。

常時雇用する労働者が300人以下の中小企業も、一般事業主行動計画を策定し、女性が能力を発揮して働き続けられる雇用環境を整備することが求められます。

## 女性支援の取組みと制度

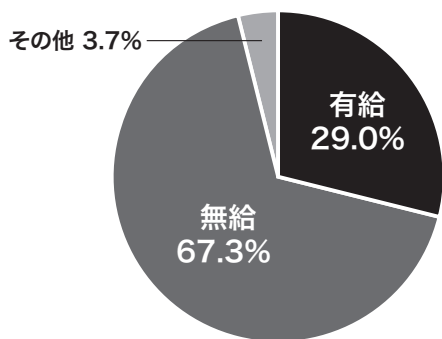
ここからは、中小企業が取り組みやすい女性支援や、休暇を取得しやすい環境づくりについてみていきましょう。

### (1) 取得しやすい公平感のある生理休暇

企業は、女性が請求した場合に生理休暇を取得させなければなりません。有給とすることまでは義務付けられていません(労働基準法68条)。

実際、厚生労働省の「令和2年度雇用均等基本調査」をみると、

図表2 生理休暇中の賃金の有無



出典：厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」

生理休暇を有給とする企業の割合は29%でした（図表2）。一方、同じ調査で、2019年度に生理休暇を請求した女性労働者の割合をみると、0・9%と1%にも満たない状況です。

生理休暇は取得しづらいうえに約7割の企業で無給であることから、生理休暇ではなく、年次有給休暇を取得する女性が多いと推測されます。

生理休暇を取得しやすくするには、有給休暇制度にすることが考えられますが、同時に、有給の休暇制度が濫用されることも防止しなければなりません。かといって、生理日であることを証明させ

図表3 取得しやすい生理休暇の考え方の例

- 生理休暇を有給休暇制度にするのではなく、消化しきれず消滅した年次有給休暇から〇日を上限に、翌年に生理休暇として取得できるようにする
- 生理日だけではなく、PMSでも取得できるようにする
- 生理休暇を年次有給休暇ですべて消化すると仮定したとき、全労働日における出勤率が、年次有給休暇付与の基準となる8割を下回る場合は、生理休暇を年次有給休暇の出勤率の算定対象とする労働日から除外する、または出勤したとみなす

ることもできませんし、深く追求してセクハラと捉えられたら、別の問題が生じてしまいます。

そこで、生理休暇を有給にするのではなく、たとえば、消化しきれずに消滅した年次有給休暇から5日分を翌年の生理休暇にあてるといった方法が考えられます。本人としても取得しやすくなりますし、周囲の人が感じる不公平感も和らぐでしょう。

図表3は、生理休暇を取得しやすく、公平な制度にする考え方の一例です。

(2) 不妊治療と仕事の両立支援

厚生労働省の「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」（平成29年度）によると、不妊治療を経験した人の16%（女性の23%）が、不妊治療と仕事を両立できずに離職しています。

両立に困難を感じる理由として挙げられているのが、通院回数の多さ、精神面での負担の大きさ、通院と仕事の日程調整の難しさです（図表4）。

一方、図表5は、不妊治療の経験者等が企業等に希望する支援制度です。不妊治療のための休暇制度をはじめ、有給休暇を時間単位で取得できる制度や休暇を取得しやすい環境づくりが上位に並んでいます。

こうした支援制度の導入を検討するときは、まず、自社に不妊治療を行なっている社員がいるか、一般社員は不妊治療についてどの程度理解しているかを把握することから始まります。そして、どのような制度であれば不妊治療をしながら仕事を続けられるかを社員へのアンケート調査などから探ります。

利用される支援制度にするには、社員の意見を参考にしたり取り入れることが効果的です。

また、不妊治療と仕事の両立支援制度の導入には、両立支援等助

成金（不妊治療両立支援コース）を活用することが可能です。詳しい要件等については、都道府県労働局にお尋ねください。

留意したいのは、不妊治療は夫の協力なしにはできないので、男性も利用できる制度にすることです。支援制度の利用を女性に限定してしまうと、男女雇用機会均等法に抵触する可能性もあります。

また、不妊治療の支援制度を利用する男性社員に対し、嫌がらせや降格、解雇など不当な扱いをすると、パタニティハラスメント（育児のために休暇や時短を申し出る男性に対する嫌がらせ）になるので注意が必要です。

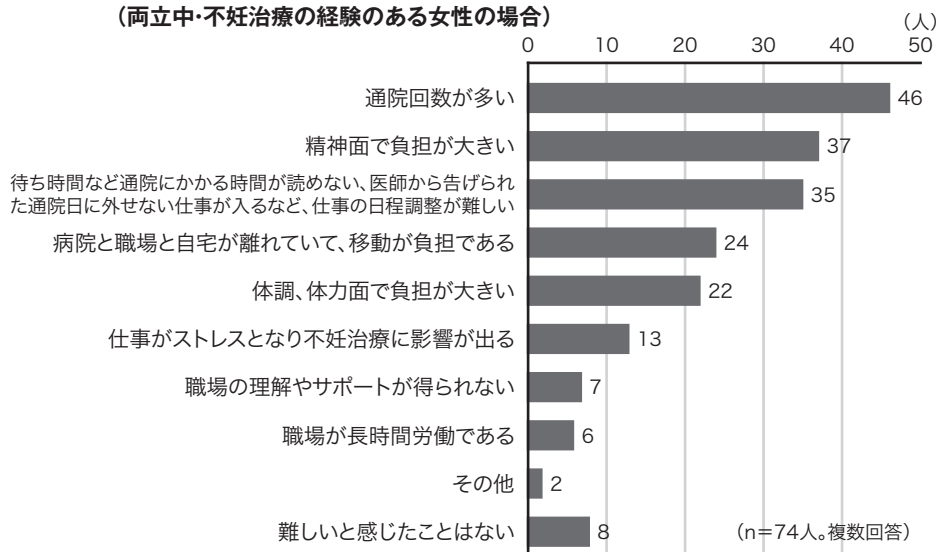
ところで、不妊治療の支援制度の利用に年齢制限を設けることは可能でしょうか。4月から不妊治療が保険適用となりましたが、治療開始時において女性の年齢が43歳未満であることが必要です。

労働局の見解では、制度の利用に年齢制限を設けることについて、法令等に抵触することはないようです。

ただし、社内のニーズをしっかり把握し、労使協定を締結するなどして、のちに問題とならないように留意しましょう。



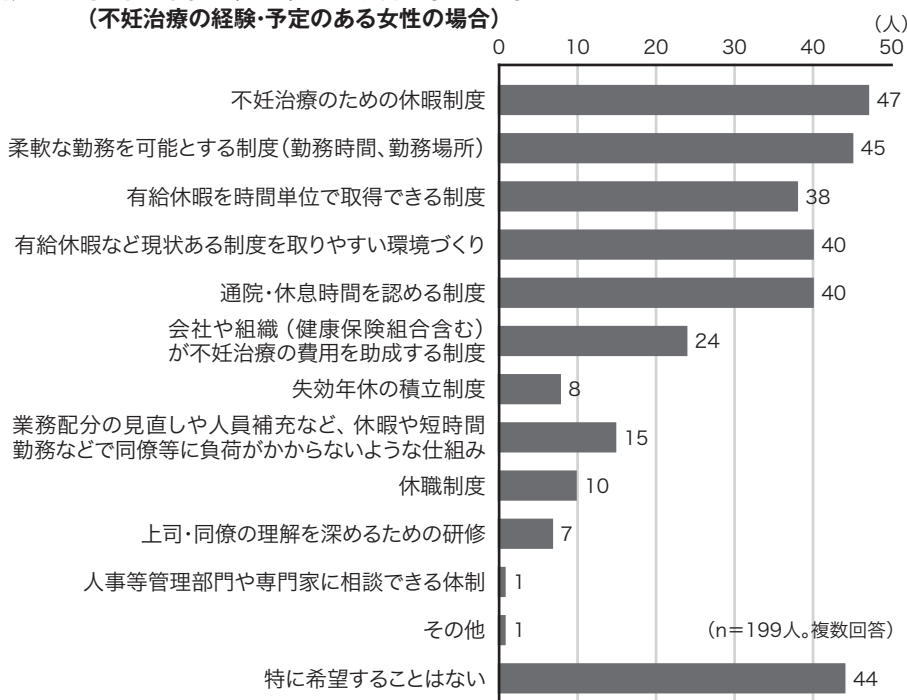
**図表4 仕事と治療の両立が難しいと感じる内容**  
(両立中・不妊治療の経験のある女性の場合)



(3) **更年期の体調不良時に使える休暇制度の導入**  
ことし2月7日の衆院予算委員会で、岸田首相は、女性の更年期障害が日常生活に与える影響についての調査研究を2022年度から実施することを明らかにしました。その研究結果を施策につなげ

たい考えです。女性の健康を生涯にわたり包括的に支援していくことは重要な課題だとも国会で答弁しています。  
いずれ更年期による体調不良等についても、症状に合わせて柔軟に働ける制度や休暇制度の導入が求められることになりそうです。

**図表5 仕事と両立するうえで会社等への希望**  
(不妊治療の経験・予定のある女性の場合)



新たに女性支援の休暇制度を導入するなら、更年期にも使える制度を検討するとよいでしょう。  
(4) **相談窓口の設置**  
女性特有の体調不良はデリケートな問題であり、周囲に相談しづらいのが大きな課題です。そこで、対面だけではなく、オンライン

出典：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」(平成29年度)

ンやメール、SNSツールなどで気軽に相談できる相談窓口の設置を検討してもよいでしょう。相談窓口の担当者は女性にします。  
また、悩みを抱える社員同士が集まって座談会形式で意見交換をするなど、女性特有の体調不良の悩みをオープンにできる、誰もが話しやすい場を提供することも大切です。  
(5) **フォロー体制づくり**  
最後に、忘れてならないのが、休暇を利用する女性社員の仕事をフォローする体制づくりです。フォローする社員に負担がかかりすぎないように、仕事の配分も考えなければなりません。  
そのために欠かせないのが管理職への研修です。  
数は少ないですが、男性にも更年期に体調不良を感じる人はいます。前出の「更年期と仕事に関する調査2021」では、55〜59歳の男性の11・7%が、現在または過去3年以内に更年期特有の症状を経験しています。  
60歳を超えて職場で働く人が増えていくいま、管理職が中心になって、体調不良による休暇は「お互いさま」という雰囲気づくりをしていくことが大切です。

ついき ゆか 小学生の娘を持つシングルマザー。社労士法人勤務時代、自身も子育てと仕事の両立に悩み、社労士として子育て世代を支援したいと2016年独立。中小企業でもできる両立支援のコンサルティングを行なう。NPOを立ち上げ、離婚・別居後の家族支援も行なっている。