

第 2 章 調査結果の概要と総括

調査結果の概要:従業員調査

従業員調査では、本市内の事業所に勤務する従業員（非正規雇用労働者を含む）を対象に、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する実態を把握するための調査を行った。結果の概要は以下のとおりである。

I. 回答者属性

1. 性別、年代、就業形態

調査対象となった従業員の性別・年代構成をみると、「女性」が51.9%と過半数、また年代では「40代」が最も多く24.0%を占めている。就業形態は「正社員・正職員」が最も多く72.6%と7割程度を占めている。

2. 勤務先の状況

調査対象の従業員の勤務先の業種をみると、「建設業」が最も多く14.9%、次いで「医療、福祉」が14.6%、「サービス業（他に分類されないもの）」、「卸売業、小売業」が13.5%となっている。勤務先での役職は、「一般社員」が最も多く47.7%、次いで「管理職（課長級以上）」が25.3%と、部下の立場、上司の立場、双方の従業員が含まれる構成となっている。勤務先の従業員数は、「11～50人」が最も多く34.4%、次いで「501人以上」が24.6%、「101～300人」が16.4%となっている。

3. その他

調査対象の従業員の家族構成に関しては、配偶者（パートナー）が「いる（既婚・事実婚）」と回答した人が60.2%、子どもが「いる」と回答した人が56.9%と、それぞれ過半数を占めている。また、働き方に関しては「共働き」が最も多く73.9%となっている。男女別にみると、女性では「共働き」が92.7%を占め、男性では「共働き」が58.7%、次いで「自分のみ働いている」が38.2%となっている。家事・育児等の主な役割分担に関して男女別にみると、女性では「主に自分」が72.6%、男性では「主に配偶者（パートナー）」が最も多く50.3%となっている。

今後の働き方に対する考え方では、「今の会社でずっと働きたい」と回答した人が最も多く51.8%で、この傾向は男女別でも同様である。一方、管理職志向については、機会があればいずれ管理職として働くことについて「あまりそう思わない」と回答した人が最も多く31.3%となっているが、男女別にみると、「そう思う」が男性では34.0%と最も多く、女性では11.7%となり、男女で差がみられる。

Ⅱ. 女性・男性特有の健康課題等の実態

ここからは、女性・男性特有の健康課題等に関する従業員の実態について、以下概要をまとめる。なお、本調査で取り扱う女性特有の健康課題とは、主に月経関連やPMS（月経前症候群 ※1）、更年期障害、婦人科系の疾患やがん、妊娠・出産に関する症状や疾患のことである。また、男性特有の健康課題としては、男性の更年期障害や、泌尿器系の疾患を取り上げている。なお、不妊治療に関しては男性・女性どちらにも起こり得る健康課題として取り扱っている。

1. 認知度

まずは、女性・男性特有の健康課題そのものについて、また、特に女性特有の健康課題がもたらす社会的影響に関する認知度について確認したところ、以下の傾向が明らかとなった。

■月経や女性の更年期障害、妊娠・出産に関する症状の認知度は7割、PMSや男性の更年期障害の認知度は5割前後

女性・男性特有の健康課題の症状名をそもそも知っているか、という認知度に関して確認したところ、月経関連の症状や疾病（月経不順・月経痛等）（75.7%）や、女性の更年期障害（のぼせ、ほてり、多汗等）（74.1%）、妊娠・出産に関する症状（つわり・流産・早産・死産・産後うつ等）（78.4%）に関しては、7割以上の方が「知っている」と回答している。一方、PMS（月経前症候群）（52.6%）や、男性の更年期障害（関節・筋肉痛、ほてりや発汗、疲労感等）（43.9%）など、近年注目されるようになった症状については、認知度が5割前後となっている。

■PMSの認知度は、女性7割・男性2割と大きな性差がみられる

男女別の傾向をみると、不妊治療を除く女性特有の症状において、男性の認知度が10ポイント以上低い傾向がみられる。特にPMSでは男性の「知っている」は24.4%と、全体平均の52.6%と比較して28.2ポイント、女性の「知っている」78.7%と比べると54.3ポイントもの差があり、男性がPMSという症状をよく知らない傾向が明らかとなっている。

※1 PMS (Premenstrual Syndrome)とは、日本語で「月経前症候群」と呼ばれ、月経が始まる3~10日前に起こる、心と体のさまざまな不調のこと。イライラする、怒りっぽくなる、うつ状態、腹痛、腰痛、頭痛、など様々な症状があらわれる。月経が始まると自然に消えたり、軽くなるのが特徴。

■月経症状が女性の就労に影響を与えることを知る人は4割。更年期症状による昇進・不妊治療による離職等が生じていることを知る人は2割未満

女性特有の健康課題が、女性の就労等に与える影響を知っているか、という社会的影響の認知度に関して確認したところ、月経回数が増加や月経症状が女性の就労に影響を与えていること（事項1）について「知っている」のが42.4%と、半数を下回っている。さらには、月経症状が仕事のパフォーマンス低下に影響していること（事項2）を「知っている」のは27.6%、月経不順やPMSが仕事の生産性等に影響していること（事項3・16.4%）や、女性の更年期症状による昇進辞退や離職（事項4・12.5%）、不妊治療・がんの罹患が離職や雇用形態変更につながっていること（事項5・15.7%、事項6・16.6%）、といった事項については、「知っている」のは2割を下回り、かなり低い傾向にある。

■月経症状が女性の就労に影響を与えていることを知る男性は2割、仕事のパフォーマンスへの影響を知る男性は1割

上記の社会的影響の認知度に関して男女別の傾向をみると、月経症状が女性の就労に影響を与えていること（事項1）で、「知っている」と回答した男性は、全体平均の42.4%より低く23.7%と18.7ポイント差となっている。さらには、月経症状が仕事のパフォーマンス低下に影響をしていること（事項2）で、「知っている」と回答した男性は、全体平均の27.6%よりも低く16.0%と、11.6ポイントの差がみられる。女性特有の健康課題が女性の就労等にも影響を与えていることを知っている男性は、ごく少数に限られていることが示されている。

2. 女性・男性特有の健康課題の現状

続いては、女性・男性特有の健康課題をどの程度の従業員が抱えているのか、という実態と、その影響などを、以下みていく。

■月経関連の症状は約9割、PMSは7割の女性が何らかの症状を経験

女性特有の健康課題の症状を感じるかについて確認したところ、月経関連の症状や疾病を『感じる』と回答した人が89.0%（「感じる（感じたことがある）」65.3%、「ときどき感じる（ときどき感じたことがある）」23.7%）、PMSを『感じる』と回答した人は77.4%（「感じる（感じたことがある）」50.4%、「ときどき感じる（ときどき感じたことがある）」27.0%）となり、7~9割近い女性が症状を経験している。

また、年代別の傾向をみると、症状を「感じる（感じたことがある）」女性は、20代ではPMSが全体平均の50.4%を上回り62.7%と、12.3ポイント高い傾向にある。また、女性の更年期障害に関しては、40代では13.6%のところ、50代では49.0%と、

50代の半数近くの人が症状を自覚している。さらに、子宮内膜症や良性腫瘍（卵巣のう腫、子宮筋腫等）に関しても、50代では全体平均の19.5%を上回る30.1%となり、50代の3割が症状を抱える傾向にある。

■男女ともに更年期の症状を抱える人は3割。更年期は男女共通の課題

男性特有の健康課題の症状を感じるかについて確認したところ、男性の更年期障害を『感じる』と回答した人は29.7%（「感じる（感じたことがある）」9.6%、「ときどき感じる（ときどき感じたことがある）」20.1%）となっている。女性の更年期障害を『感じる』女性は34.8%という結果が出ているが、実は男性も、女性と同じく3割程度の人が更年期障害を自覚していることが確認された。

■仕事のパフォーマンス低下を感じる人は、月経やPMS、更年期障害を抱える女性で7割、更年期障害を抱える男性で5割以上

女性・男性特有の健康課題の痛みや症状が著しい場合の仕事への影響について聞いたところ、「仕事を休んで受診する必要がある」と回答した人が、不妊治療（女性）で59.1%、婦人科系がん（子宮頸がん、子宮体がん、卵巣がん、乳がん等）で52.4%と、半数を超えている。また、「休むまではないが、症状により仕事のパフォーマンス低下を感じる」との回答はさらに高く、PMSで72.5%、女性の更年期障害で72.5%、月経関連の症状や疾病で69.6%と、実に7割もの女性が、女性特有の症状によるパフォーマンス低下を感じている。また、男性の更年期障害においても59.5%と、半数を超える男性が症状による仕事のパフォーマンス低下を自覚している。

また、仕事のパフォーマンス低下がどの程度起こっているのかを確認するため、通常の仕事の出来を100%としたとき、痛みや症状がある時の仕事の出来が何%に落ちるかを確認した。その結果、婦人科系がんや妊娠・出産に関する症状がある人は、仕事の出来が4割まで落ち、通常のパフォーマンスの半分も出せていないことが明らかになっている。また、月経関連の症状や疾病、PMS、女性・男性の更年期障害の症状のある人は、仕事の出来が5~6割まで落ちていることが分かった。

■PMS、男性の更年期障害の症状を抱える人の7割以上が受診していない

症状を抱える人の病院の受診状況を確認したところ、現在病院を受診しているとの回答が高いのは、婦人科系がんで25.6%、子宮内膜症や良性腫瘍で22.1%と、症状を抱える人のうち、およそ4分の1が受診中であることが分かった。一方で、症状はあるが「これまで受診したことがなく、今後も受診する予定はない」と回答した人が、男性の更年期障害で73.2%、PMSで72.6%と、実に7割を超える人が未受診である。また、女性の更年期障害で56.6%、月経関連の症状や疾病で53.0%と、これらの症状についても半数を超えて病院にアクセスしていない状況がみられる。また、現在受診

をしていない理由の最多は「受診の必要性を感じていないから」で、48.7%となっている。PMS や更年期障害、月経症状等は、症状があっても受診するほどではない、病院に行かなくてもよい、と判断される傾向にあることが分かる。

3. 女性・男性特有の健康課題とキャリア

ここからは、女性・男性特有の健康課題が、従業員本人のキャリアや就業にどのような影響を与えているのかを、以下みていく。

■症状によって責任の重い仕事や役割を担うこと、昇進、キャリアアップが難しいと感じる人が4割を超え、休職・退職を考えたことがある人が2割弱存在している

女性・男性特有の健康課題の痛みや症状があることで『難しいと感じる』こと（「難しいと感じる」と「やや難しいと感じる」の合算値）をみると、責任の重い仕事や役割を担うことで47.5%、管理職となることで46.4%、赴任や留学等のキャリアアップで40.9%と、責任の重い仕事や役割を担うこと、昇進、キャリアアップに難しさを感じる人が、それぞれ4割を超える状況がみられる。

また、症状があることが休職・退職につながった人も一部存在し（「休職したことがある」と「退職したことがある」を合わせて8.5%）、「休退職はしなかったが考えたことはある」と回答した人は17.6%と、女性・男性特有の健康課題が本人の就業継続にも影響を与えていることが明らかになっている。

4. 部下の健康課題とマネジメントにおける課題

ここからは、女性・男性特有の健康課題を、職場ではどのようにマネジメントしているのか、管理職層の従業員に聞いた結果概要を、以下みていく。

■健康課題を抱える部下を把握していない管理職層が約6割。健康課題を抱える部下に対しては体調配慮の難しさや昇進支援等に躊躇を感じている

女性・男性特有の健康課題を抱えている部下を把握しているかを確認したところ、全体的な傾向をみると「分からない」との回答が58.0%となっている。症状別にみると、PMSで68.7%、子宮内膜症や良性腫瘍で66.3%、月経関連の症状や疾病で60.8%となっている。月経症状やPMSを感じる女性従業員は8割前後存在していることから、症状を抱えている部下の実態を、管理職側は正しく把握できていない状況がみてとれる。

また、症状を抱えている部下をもつ管理職層に対して、部下対応にどのような難しさがあるか確認したところ、①「本人の不調に気づくこと」が69.7%（「難しいと感

じる」23.1%、「やや難しいと感じる」46.6%)、②「責任の大きい役職や管理職への昇進を勧めること」が58.3%（「難しいと感じる」14.4%、「やや難しいと感じる」43.8%）、③「本人の体調や症状に配慮すること」が53.6%（「難しいと感じる」13.0%、「やや難しいと感じる」40.6%）との結果となっている。

5. 職場に求める支援

ここからは、症状を抱える当事者社員や、そのような部下をもつ管理職層が職場にどのような支援を求めているのかを、以下みていく。

■本人も上司も、制度整備や制度を取りやすい環境づくり、職場の理解啓発を求める声が多い

女性・男性特有の健康課題の症状を抱える従業員、症状を抱える部下をもつ管理職が勤務先に求める支援は以下の表に示す通り、①「治療や通院、健診のための休暇制度や柔軟な勤務制度」、②「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境づくり」、③「上司や同僚の理解を深めるための啓発や研修」となり、当事者の従業員と、管理職どちらのニーズも同様の傾向が確認できる。

勤務先に必要と感じる支援	従業員	管理職層
治療や通院、健診のための休暇制度や柔軟な勤務制度	54.3%	60.4%
有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境づくり	41.3%	55.5%
上司や同僚の理解を深めるための啓発や研修	35.9%	45.4%

Ⅲ. 不妊治療と仕事の両立に関する実態

続いては、不妊治療と仕事の両立に関する従業員の実態について、以下概要をまとめる。実態把握にあたっては、不妊治療をしている当事者と、自身は治療経験がない非当事者の従業員にそれぞれ分けて調査を行った。また、本章の分析においては、先行調査として国のデータと一部比較を行うことにより、本市における傾向把握を行っている。

1. 当事者の実態

まずは、不妊治療の経験や予定がある人がどの程度いるのか、それら当事者が不妊治療と仕事の両立においてどのような状況に置かれているのか、その実態をみていく。

■不妊治療経験・予定のある人は1割程度

不妊治療経験または予定があると回答した人は11.2%となっている。国の調査結果である14.0%と比較すると、本市の方が2.8ポイント低い、ほぼ同様の結果となっている。

■不妊治療と仕事を両立している人は約7割、両立できず仕事を辞めた人は1割弱

不妊治療経験者に対して、治療と仕事の両立状況を確認したところ、「両立している」と回答した人は69.3%となっている。国の調査結果では53.0%となっていたことから、本市は全国と比較すると、不妊治療と仕事を両立している人が2割弱多く存在している。また、不妊治療と仕事を『両立できず仕事を辞めた』割合は7.2%（「両立できず仕事を辞めた」4.3%、「両立できず配偶者（パートナー）が仕事を辞めた」2.9%の合算値）と、1割弱の人は不妊治療により離職したことが確認された。

■不妊治療と仕事の両立に感じる困難は、精神面の負担や通院回数、仕事の日程調整。
職場に不妊治療のことを伝えていない人が4割を超える

不妊治療と仕事を両立している人が何に難しさを感じているのか確認したところ、「精神面で負担が大きい」（59.1%）、「通院回数が多い」（58.9%）、「仕事の日程調整が難しい」（47.8%）と、いずれも5～6割程度となっている。また、「難しさを感じたことはない」と回答した人は9.3%となっていることから、残る9割の人が治療と仕事の両立に関し、何らかの難しさを感じたことがあるといえる。

また、不妊治療経験あるいは予定がある人に、治療をしていることを職場に伝えているか確認したところ、「一切伝えていない（伝えない予定）」と回答した人は43.4%。国の調査結果では57.7%となっているため、全国値と比較すれば本市のほうが14.3ポイント低い状況にあるが、4割を超える人が職場に伝えず不妊治療をしている実態が確認できる。周囲に治療の状況を開示できないことが、治療と仕事の両立の難しさの一因となっている、と言えるだろう。

■両立のための職場制度を利用しなかった・できなかった人が6割。治療当事者が望む支援は制度の取りやすさや長時間労働の是正、職場のサポート

不妊治療と仕事の両立のための職場の休暇・勤務制度の利用状況を確認したところ、「利用しようと思わなかった」と回答した人が最も多く、34.3%となっている。次いで、「利用したかったが職場に制度がなかった」が26.8%となり、不妊治療中に制度を利用しなかった人、利用できなかった人が6割程度存在している。

また、不妊治療と仕事を両立する上で職場にどのような制度やサポートが必要かを確認したところ、①「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境づくり」（92.7%）、②「長時間労働の是正に向けた取組み」（89.3%）、③「上司や社内からのサポート体

制づくり（面談機会の提供等）」（86.7%）という結果となり、制度の取りやすい環境整備や長時間労働削減、職場のサポート体制を望む声が多いことが分かった。また、上記に挙げた3項目も含めた、すべての設問に対して「必要だと思う」と回答した人が7割を超えていることから、多くの当事者が治療と仕事を両立するための様々な制度・サポートの整備を望んでいることがうかがえる。

2. 非当事者（周囲の従業員）の実態

続いては、不妊治療の経験や予定がない、いわゆる非当事者の従業員に対して、職場に当事者がいるかどうかの把握状況や、当事者と働く上で求める情報に関する実態を、以下みていく。

■不妊治療をしている人が職場にいるか把握していない人が5割を超える

職場に不妊治療をしている人がいるかどうかについては、「分からない」と回答した人が54.2%と、半数を超える人が当事者の存在を把握していない状況にある。国の調査結果の35.5%と比較すると、本市のほうが18.7ポイント高く、全国と比べて本市のほうが、当事者を把握していない人が2割弱多いことが分かる。

■不妊治療者と一緒に働く上では、基礎知識と当事者の個別事情を求める声が多い

不妊治療をしている人と一緒に働く上で、どんな情報があると本人に配慮しやすいかについては、①「どの程度の休みが必要か（時期、頻度）」（60.7%）、②「不妊治療をしている人の体調について」（55.2%）、③「現在の業務に支障があるか」（49.3%）となっている。非当事者の多くが、不妊治療に関する基礎知識や、本人の個別の状況把握ができる情報を必要としている。

IV. 健康経営・フェムテック等に対する認識

ここからは、女性・男性特有の健康課題や不妊治療と仕事の両立の推進、そして女性特有の健康課題のソリューションとして近年注目されている、健康経営やフェムテックに対する認知や期待度の実態について、以下結果概要をまとめる。

1. 健康経営・フェムテックに関する認知度

まずは、各用語そのものの認知度について確認したところ、以下の傾向が明らかとなった。

■「健康経営」の認知度は3割未満にとどまる

「健康経営」(※2)に関する認知度(言葉や意味を知っているか)をみると、「知らない」と回答した人が51.9%、「言葉は聞いたことがあったが意味は知らない」と回答した人が22.4%となっている。「言葉も意味も知っている」と回答した人は25.7%にとどまり、健康経営の認知度は3割に満たないことが確認できる。

■「フェムテック」の認知度は1割程度

「フェムテック」(※3)に関する認知度(言葉や意味を知っているか)をみると、「知らない」と回答した人が71.7%、「言葉は聞いたことがあったが意味は知らない」と回答した人が14.2%となっている。「言葉も意味も知っている」と回答した人はわずか14.0%にとどまり、フェムテックの認知度は1割程度であることが分かった。

2. フェムテック等に対する利用状況と期待度

続いて、フェムテック各種サービスの利用経験や利用意向、フェムテックへの期待度について確認したところ、以下の傾向が明らかとなった。なお、本調査では、経済産業省の「フェムテック等サポートサービス実証事業」の取り組みでも取り上げられている、月経・PMS、更年期障害、妊娠・不妊、産後ケア、といった代表的な女性特有の健康課題に関するフェムテック各種サービスについて実態把握を行っている。

■月経周期管理アプリは3割が利用経験あり。更年期関連の検査やサービスを利用してみたい人は4割を超える

フェムテック各種サービスの利用経験について確認したところ、「利用したことがある」と回答した人が多かったのは、月経周期管理アプリで37.2%となっているが、その他のサービスの利用経験は1割以下となっている。また、各種サービスの利用意向については、女性ホルモンの検査で49.3%（「利用したことはないが機会があれば利用してみたい」19.1%、「利用したことはないが、費用補助等あれば利用してみたい」30.2%）、更年期関連の商品やサービスで45.8%（「利用したことはないが機会があれば

※2 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。経済産業省では2000年代から健康経営の推進に着手し、平成28年度に「健康経営優良法人認定制度」を創設している。

※3 フェムテックとは、Female（女性）とTechnology（技術）を掛け合わせた造語で、女性が抱える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。経済産業省は令和3年度より「フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金」を立ち上げ、フェムテックを通じて女性の就業継続を支援し人材の多様性を高めることで、中長期的な企業価値の向上を図る取り組みを進めている。

ば利用してみたい」20.8%、「利用したことはないが、費用補助等あれば利用してみたい」25.0%）、と更年期障害に関連するサービスを利用したい人が4割以上みられる。

■フェムテックが女性特有の健康課題の解消に役立つと思う人は6割

フェムテックが女性特有の健康課題の解消に役立つと思うか、という期待度については、『役立つと思う』と回答した人が60.8%（「とても役立つと思う」27.6%、「やや役立つと思う」33.2%）となり、約6割の人がフェムテックに期待をもっていることが示されている。一方で、「分からない」と回答した人は35.8%となり、フェムテックをよく知らないために期待度についても不明だと思う人が3割以上いることがうかがえる。

V. 職場の支援やサポートの整備状況

従業員調査では、自身の勤務先に、健康課題対応やキャリア・働き方支援に関する制度やサポートが整備されているか、という実態についても確認を行った。なお健康課題対応のための制度やサポートとは、女性特有の健康課題や不妊・がんの治療・通院・休養のための休暇・勤務制度をはじめ、復職サポートや健康に関する啓発、相談窓口の設置等を取り上げている。また、キャリアや働き方支援については、女性活躍推進に関する支援（女性管理職登用促進や女性社員のキャリア開発等）と、ワークライフバランス推進に関する支援（勤務時間や場所の柔軟化、両立支援等）を取り上げている。

■健康課題対応の整備状況は、生理休暇と外部相談窓口の設置があるとの回答が4割

健康課題対応のための制度やサポートの整備状況については、制度が「ある」と回答した人が最も多いのが、生理休暇で42.8%、次いで健康問題に関する外部専門家への相談窓口の設置（産業医やカウンセラー等）で40.5%と、生理休暇や外部相談窓口に関しては、制度があると認識している人が4割存在している。一方で、すべての設問に対して「分からない」と回答した人が2~3割程度存在し、健康課題対応のための制度の整備状況を把握していない人も一部みられる。

また、生理休暇の回答割合をみると、「ない」と回答した人が15.4%、「今はないが今後必要だと思う」と回答した人が15.0%、「分からない」と回答した人が26.8%に達している。生理休暇が労働基準法で定められた制度であることを認識していない人が6割近くも存在している。

- キャリアや働き方支援の整備状況は、ワークライフバランス推進の取り組みがあるとの回答が6割を超える

キャリアや働き方支援のための制度やサポートの整備状況をみると、制度が「ある」と回答した人が最も多いのは、ワークライフバランス推進のための取り組み（時間外労働の削減や有給休暇取得促進等）で62.1%。次いで短時間勤務制度やフレックスタイム、時差出勤制度等の勤務時間の柔軟化で56.1%、育児・介護と仕事との両立支援で53.7%となっている。

VI. 福岡市事業や市政に対する認識

ここからは、女性特有の健康課題に対応するために、本市が行っている公的サービスに対する認知度や、行政に対するニーズの実態について、以下みていく。

- 本市事業の認知度は、土日や夜間のがん検診は2割、プレコンセプションケア推進事業では1割に満たない

本市で行っている以下3つの事業に関する認知度（知っているかどうか）を確認した。まずは、①「子宮頸がん検診、乳がん検診（※職場等で受診機会のない人が対象）」については、「知っている」と回答した人が54.5%と、半数を超える認知度が確認できた。一方、②「健康づくりサポートセンター（あいれふ内）で実施している土日や夜間の各種がん検診（※職場等で受診機会のない人が対象、無料託児サービスあり）」については18.0%、③「プレコンセプションケア推進事業（30歳の女性を対象に、卵巣に残っている卵子の数の目安がわかるAMH検査の費用の助成）」に至っては4.2%と、1割に満たない状況が確認できる。

- 行政へのニーズは理解促進や取組み事例の紹介

健康課題と仕事の両立課題を解消するために行政に望むことについては、①「市民・市内企業の理解を深める」（42.7%）、②「健康経営を促進するための企業への啓発（セミナーや研修の実施）」（38.0%）、③「企業の取組事例紹介（経験談やサポート体制等）」（32.8%）という回答となっている。

調査結果の概要:事業所調査

事業所調査では、本市内の従業員 10 名以上の事業所を対象に、女性・男性特有の健康課題や不妊治療と、仕事の両立を行う従業員の把握状況や職場環境整備に関する実態を把握するための調査を行った。結果の概要は以下のとおりである。

I. 回答者属性

1. 事業所区分及び業種

今回の調査対象となった事業所は、「支所・支社・支店等」(38.1%) が最も多く 4 割弱を占め、「単独事業所」(31.9%)、「本所・本社・本店」(29.9%) が 3 割程度となっている。また、業種構成をみると、「卸売業、小売業」が最も多く、全体の 20.3% を占める。以下、構成比の高い順から「医療・福祉」17.5%、「サービス業（他に分類されないもの）」12.7%、「建設業」10.6%、「製造業」6.1%の順となっている。

2. 常時雇用する労働者数及び労働者の男女割合

調査対象の事業所の規模を常時雇用する労働者数からみると、「11～50 人」の事業所が 44.8%と、約半数を占める。次いで「10 人以下」が 14.1%、「501 人以上」が 13.8%となっている。また、常時雇用する労働者の性別構成は、正社員では男女ほぼ同じ割合（「女性」47.8%、「男性」52.2%）、非正規雇用労働者では女性が男性に比べて約 1.7 倍多い（「女性」63.3%、「男性」36.7%）傾向がみられる。

II. 女性・男性特有の健康課題等に関する実態

ここからは、女性・男性特有の健康課題等に関する事業所の実態について、以下概要をまとめる。

1. 認知度

まずは、女性・男性特有の健康課題そのものについて、また、特に女性特有の健康課題がもたらす社会的影響に関する認知度について確認したところ、以下の傾向が明らかとなった。

- 事業所の認知度は、妊娠・出産に関する症状や不妊治療は8割、PMS・男性の更年期障害は5割前後

女性・男性特有の健康課題の症状名をそもそも知っているか、という認知度に関して確認したところ、妊娠・出産に関する症状（86.4%）、不妊治療（80.1%）に関しては、8割以上の事業所が「知っている」と回答している。一方、PMS（49.6%）、男性の更年期障害（57.5%）の症状については認知度が5割前後となり、従業員調査と同様の傾向がみられる。

- 月経症状が女性の就労に影響を与えることを知る事業所は4割。更年期症状による昇進辞退や不妊治療による離職等が生じていることを知る事業所は2割以下

女性特有の健康課題が、女性の仕事や就労等に与える影響を知っているか、という社会的影響に関する認知度を確認したところ、月経回数の増加や月経に関する症状が女性の就労に影響を与えていること（事項1）については「知っている」が43.8%と、半数を下回っている。さらには、月経関連の症状が仕事のパフォーマンス低下に影響していること（事項2）を「知っている」のは29.7%、月経不順やPMSが仕事の生産性等に影響していること（事項3・19.9%）や、女性の更年期症状による昇進辞退や離職（事項4・15.7%）、不妊治療・がんの罹患が離職や雇用形態変更につながっていること（事項5・17.9%、事項6・20.9%）、といった社会的影響については、認知度が2割以下と、従業員調査同様かなり低い傾向にあり、事業所の担当者であっても一般従業員と同様に知らない状況が確認できる。

2. 女性・男性特有の健康課題を抱える社員の把握と取組み状況

続いては、女性・男性特有の健康課題を抱える従業員の把握状況や、健康課題と仕事の両立支援のための制度整備や取組み状況の実態を、以下みていく。

- 女性・男性特有の健康課題を抱える社員を把握していない事業所が4割を超える

全体的な傾向をみると、健康課題を抱える従業員がいるかどうか「分からない」と回答した事業所が44.7%と、半数近い事業所が従業員の把握をしていないことが明らかとなっている。症状別にみると、「分からない」と回答した事業所が特に多かったのは、PMS（56.9%）や、男性の更年期障害（52.0%）となり、5割以上の事業所がこれらの症状を把握していないことが分かる。

- 生理休暇を取得する従業員がいない事業所が半数以上を占める

生理休暇の取得状況については、取得する従業員が「いない」と回答した事業所が55.5%となり、5割以上の事業所で生理休暇取得が進んでいないことが確認できる。

また、取得をしているか「把握していない」(12.4%)、「生理休暇制度がない」(10.3%)と回答した事業所も一部みられ、労働基準法で定められている生理休暇制度に正しく対応できていない事業所が一部存在していることがうかがえる。

■健康課題との両立支援のために7割の事業所が有給休暇取得促進に取り組む

健康課題と仕事の両立支援のために、事業所でどのような取り組みを実施したことがあるかについては、①「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境づくり」(75.7%)、②「治療や通院、健診のための休暇制度や柔軟な勤務制度」(52.8%)、③「長時間労働の是正に向けた取組み」(46.2%)の順となっている。従業員調査でニーズの高かった「上司や同僚の理解を深めるための啓発や研修」については、実施したことのある事業所は18.5%にとどまっている。

■5割以上の事業所が健康課題に関する従業員からの相談を受けたことがない。健康課題の相談を受けたことがある事業所は3割にとどまり、相談内容は月経・PMS症状が目立つ

健康課題に関する従業員からの相談状況は、相談を受けたことが「ない」と回答した事業所が54.9%と、5割以上の事業所で相談を受けていない状況が確認できる。上述の、両立支援のための取組み状況において、「総務・人事等管理部門に相談しやすい仕組み（窓口設置等）」を実施したことがあると回答した事業所は3割に満たないため、そもそも相談窓口が設置されていない、どこに相談すればよいか明確化されていない、という状況も予想できる。また、相談を受けたことが「ある」事業所(33.1%)の相談内容を確認すると、月経関連・PMSの症状(34件)、制度や働き方に関すること(30件)に関する回答が多い。

■健康課題と仕事の両立支援に関する課題の最多は、人材不足や人員配置

女性・男性特有の健康課題と仕事の両立支援に関して、困難や課題が何かを確認したところ、人材不足や人員配置等に関する内容(66件)が最も多く、人手不足のために体調不良等で休む従業員の対応に苦慮する事業所の現状がみえてくる。次いで、社員のプライベートに関する内容の把握(28件)と、健康課題という従業員のプライベートな情報の把握や共有について悩む事業所の存在も確認できる。

Ⅲ. 不妊治療に関する実態

続いては、不妊治療と仕事の両立に関する従業員の把握状況や、不妊治療と仕事の両立支援のための制度整備や取組み状況の実態を、以下みていく。なお、本章の分析

においては、先行調査として国のデータと一部比較を行うことにより、本市における傾向把握を行っている。

1. 不妊治療をしている従業員の把握状況

■不妊治療をしている従業員が「いない」という事業所が5割

不妊治療をしている従業員の把握状況については、当事者が「いない」と回答した事業所が51.3%と半数を超えている。国の調査結果は18.0%と、本市のほうが33.3ポイント高いことから、本市は全国と比較すると、当事者がいないと認識している事業所が3割以上も多く存在している。また、当事者がいるかどうか「分からない」と回答した事業所が32.5%となり、「いない」と「分からない」を合わせると83.8%となる。

2. 不妊治療と仕事との両立支援の制度や環境整備の状況

ここからは、不妊治療を行っている従業員向けの制度整備や取組みの状況、相談状況等について、以下みていく。

■不妊治療者向けの休暇・勤務制度が未整備、具体的な取組みに着手していない事業所が各4割を超える

不妊治療中の従業員向けの休暇制度や勤務制度の整備状況については、制度が「ない」と回答した事業所が45.1%となり、4割を超える事業所で制度が未整備である状況が確認できる。また、具体的な取組み状況に関しては、取組み内容が「あてはまるものはない」と回答した事業所が45.2%となり、具体的な取組みに着手したことのない事業所も4割存在している。なお、取組みをしたことのある事業所が実施したこととして上位に挙げたのは、「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境づくり」で28.8%となっている。

■不妊治療について相談を受けたことがない事業所が8割弱

不妊治療と仕事の両立に関して、従業員からの相談状況をみると、相談を受けたことが「ない」と回答した事業所が78.7%。国の調査結果は57.0%と、本市のほうが21.7ポイント高く、全国と比較すると、不妊治療に関する相談を受けたことがない事業所が2割以上多いことが分かる。また、相談を受けたことが「ある」事業所(7.8%)の具体的な相談内容をみると、「休暇・勤務制度等働き方に関すること」(25件)が最も多い。

■不妊治療と仕事の両立支援に関する課題の最多も人材不足

不妊治療と仕事の両立支援に関する課題については、人材不足や人員配置等(24件)や、社員のプライベートに関する内容の把握(20件)に関する回答が多く、健康課題に関する内容と同様の傾向がみてとれる。

IV. 健康経営・フェムテック等に対する認識

ここからは、女性・男性特有の健康課題や不妊治療と仕事の両立の推進、そして女性特有の健康課題のソリューションとして近年注目されている、健康経営やフェムテックに対する事業所の認知度や期待度の実態について、以下みていく。

1. 健康経営・フェムテックに関する認知度

まずは、各用語そのものの認知度について確認したところ、事業所の以下の傾向が明らかとなった。

■「健康経営」の認知度は3割に満たない

「健康経営」に関する認知度(言葉や意味を知っているか)をみると、「知らない」と回答した事業所が41.1%、「言葉は聞いたことがあったが意味は知らない」と回答した事業所が29.8%となっている。「言葉も意味も知っている」と回答した事業所は29.1%にとどまり、健康経営の認知度は、従業員同様、3割に満たないことが確認できる。

■「フェムテック」の認知度はわずか1割程度

「フェムテック」に関する認知度(言葉や意味を知っているか)をみると、「知らない」と回答した事業所が68.2%、「言葉は聞いたことがあったが意味は知らない」と回答した事業所が20.9%となっている。「言葉も意味も知っている」と回答した事業所は10.9%にとどまり、フェムテックの認知度は、従業員同様、わずか1割程度となっている。

2. フェムテック等に対する導入状況と期待度

続いて、フェムテック各種サービスの導入経験や導入意向、フェムテックへの期待度について確認したところ、以下の傾向が明らかとなった。

■フェムテック各種サービスは、導入したいかどうか「分からない」事業所が6割
フェムテック各種サービスの導入状況については、全体的な傾向としては「分からない」と回答した事業所が61.5%となっている。従業員の労務管理等を担う事業所の担当者の6割が、フェムテック各種サービスのことをよく知らないことがうかがえる。
また、いずれのサービスに関しても「導入したことがある」と回答した事業所が3.0%以下と、ほとんど導入されていない状況にある。導入意向に関する全体的な傾向としては、「導入したことはないが、助成や費用補助があれば導入してみたい」が18.0%と、興味を示す事業所が2割に満たないことが確認できる。

■フェムテックへの期待度は「分からない」事業所が4割を占める
フェムテックが女性特有の健康課題の解消や健康経営の推進に役立つかどうか確認したところ、『役立つと思う』と回答した事業所が48.6%（「とても役立つと思う」13.4%、「やや役立つと思う」35.2%）、「分からない」と回答した事業所が44.6%と、拮抗する結果となっている。フェムテックという用語の認知度自体が低いいため、そもそも知らないことが期待度への結果にも影響している可能性は高い。

V. 福岡市事業や市政に対する認識

ここからは、女性特有の健康課題に対応するために、本市が行っている公的サービスに対する認知度や、行政に対するニーズの実態について、以下概要をみていく。

■本市事業の認知度は、土日や夜間のがん検診は2割、プレコンセプションケア推進事業では1割に満たない
本市で行っている以下3つの事業に関する認知度を確認したところ、①「子宮頸がん検診、乳がん検診（※職場等で受診機会のない人が対象）」については、「知っている」と回答した事業所が61.9%と、約6割の認知度となっている。一方、②「健康づくりサポートセンター（あいれふ内）で実施している土日や夜間の各種がん検診（※職場等で受診機会のない人が対象、無料託児サービスあり）」については23.9%、③「プレコンセプションケア推進事業（30歳の女性を対象に、卵巣に残っている卵子の数の目安がわかるAMH検査の費用の助成）」に至っては、わずか3.8%と1割にも満たない状況にあり、従業員調査と同様の傾向が確認できる。

■行政へのニーズは理解促進や取組み事例の紹介
健康課題と仕事の両立課題を解消するために行政に望むことについては、①「市民・

市内企業の理解を深める」(40.0%)、②「企業の取組事例紹介(経験談やサポート体制等)」(27.7%)、③「健康経営を促進するための企業への啓発(セミナーや研修の実施)」(26.1%)の順となり、従業員調査と同様の傾向がみられる。

調査結果:総括

1. 調査目的と、女性・男性特有の健康課題を取り巻く潮流

本調査は、市内事業所におけるワークライフバランス及び女性活躍を推進するため、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する現状を把握し、今後の施策に反映させることを目的とした、本市初の試みである。男女ともにライフステージを通じた様々な心身の不調を抱えながら、より長く働くようになった現在、健康課題等と仕事との両立は、個人・組織の双方にとって課題であると認識されるようになってきているが、女性特有の健康課題にまつわる諸問題においては、以下の人権的側面、経済的側面のいずれにおいても、近年さらに社会課題として重視される動きが加速している。

人権的側面において、女性の健康課題は、古くから取り扱われる社会課題の一つである。女性の生涯を通じた健康支援の動きは、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の観点から、国際的な課題として目標設定されてきた経緯があり、これらの流れを受けて、日本国内においても、男女共同参画の基本計画のなかで「生涯を通じた女性の健康支援」が施策として設定され、女性の健康問題への取組に関する気運の醸成が進められてきた。また近年では、「ジェンダー平等」の文脈においても、これまで見過ごされてきた女性の健康上の不平等・不公平を社会課題と捉え、解消しようとする動きがみられる。

経済的側面においては、特に、近年、組織や職場が女性の健康課題に対応することは、経済的にもインパクトの高い取組みであると認識されるようになってきている。経済産業省が企業の健康経営に「女性特有の健康課題」を追加したのが2019年である。併せて、女性特有の月経随伴症状による労働損失が4,911億円にのぼることが発表され、それ以降、女性特有の健康課題と仕事の両立支援に積極的に取り組む企業も増え始めている。

また、海外では投資分野の中でも、女性の健康課題が社会ビジネスとして注目されるようになってきている。インパクト投資の中ではジェンダー問題に起因した課題に投資することで社会をよくしていこうとする「ジェンダーレンズ投資」が行われ、「女性の生活を飛躍的に向上させるサービスを提供する企業への投資」も、投資の一分野として設定されるようになった。こういった潮流から、女性の抱える問題をテクノロジーで解決するというフェムテック市場も近年急拡大し、アメリカの調査会社CBインサイトの予想では、2025年までにフェムテックの市場規模は、500億ドルまで拡大

するとされている。

これらの潮流をふまえると、本市においても、女性特有の健康課題は非常に重要な課題であると位置づけられる。人権的側面に関しては、本市においても「福岡市男女共同参画基本計画（第4次）」で「性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会」を目指すことを掲げており、男女共同参画社会の実現の土台としても、女性特有の健康課題解消は大きな課題である。また、経済的側面に関しても、女性人口の多い本市において、女性特有の健康課題に取り組むことは社会的インパクトが大きく、本市の社会課題解消等にもつながるものと考えられる。本市の人口構成比は、男性人口（761,148人）よりも女性人口（851,244人）の占める割合が高く（※4）、本市人口の過半数を占める女性の健康課題等の実態を把握し、健康課題等と仕事の両立のしやすい施策検討を進めることは、本市の女性活躍推進や地域経済活性化、市民の生活満足度やウェルビーイング向上にも寄与するものと考えられる。

II. 女性・男性特有の健康課題と仕事の両立

1. 健康課題の認知とその実態

女性特有の健康課題の実態については、月経関連の症状では89.0%、PMSでは77.4%と、月経もしくはPMS関連の症状を抱える女性が83.2%にもものぼることが分かった。さらに興味深いのは、男性においても、女性と同様の傾向が一部みられた点である。更年期障害を抱える男性は女性と同じく3割となり、健康課題は女性だけの問題ではなく、男性にとっても同じく課題であることが可視化された。

しかし実際には、女性・男性特有の健康課題の症状の認知度をみると、PMSや男性の更年期障害を知る人は5割前後にとどまっている。特に女性特有の健康課題に関しては、症状そのものを知らない男性が多く、例えばPMSに関しては、女性と比べて男性の認知度が54.3ポイントも低い傾向にあった。また、女性特有の健康課題が女性の就労等に与える影響を知る人は42.4%と半数を下回る状況にあった。これら認知度が低い状況は、事業所側でも同様の傾向がみられ、一般社員のみならず、人事担当者や経営者層等、組織内の管理的立場であっても、女性特有の健康課題が女性のパフォーマンスや就労等に影響を及ぼす可能性があることを認知していない状況が垣間見える。

※4 出典：総務省「令和2年国勢調査」より。

2. 健康課題の仕事やキャリアへの影響

女性・男性特有の健康課題は、仕事の生産性にも影響を及ぼし、月経やPMS、更年期障害の症状を抱える女性の7割、更年期障害の症状を抱える男性では5割が、仕事のパフォーマンス低下を感じていることが分かった。これは、健康経営の推進によって注目されるようになった「プレゼンティーイズム（※5）」が、本市の事業所内でも発生していることを示唆する結果である。

一方、女性・男性特有の健康課題の症状を抱え、それらが仕事のパフォーマンス低下にもつながっている状況にありながら、病院を受診しないという状況も確認された。特に、PMSや男性の更年期障害の症状を抱える人のうち7割、月経関連や女性の更年期障害の症状を抱える人のうち5割（月経もしくはPMS関連の症状を抱える人のうち6割）が未受診で、「受診の必要性を感じていない」と判断している。月経関連やPMS、更年期障害の症状は、いわゆる「未病」に該当する不調であるため、症状があっても「生命に関わることでない」との判断に至り、未受診につながっている可能性が浮上する。

また、症状を抱えていることが、仕事の生産性のみならず、昇進や就業機会にも影響を及ぼしていることが明らかになった。具体的には、症状によって役割拡大や昇進、キャリアアップが難しいと感じる人は4割、休職・退職経験がある人は1割弱、休職・退職を考えたことがある人が2割弱となっている。女性・男性特有の健康課題が、プレゼンティーイズムのみならずアブセンティーイズム（※6）にもつながっていること、また女性活躍や就業継続の側面にも影響を及ぼし得ることが推察される。

3. 健康課題にまつわるマネジメントと職場の環境整備の実態

女性・男性特有の健康課題を抱える従業員が働く事業所内で、部下の健康課題はどのようにマネジメントされているのか、また事業所側はどのような支援体制をとっているのか、という組織側の実態を確認した。

マネジメントの側面においては、不調を抱えながらも仕事を休まず勤務している部下が多いにも関わらず、それを把握・認知していない管理職層が6割と、部下側の実態と、管理職側の認知とで乖離があることが明らかとなった。また、実際に女性・男性特有の健康課題を抱える部下をもつ管理職層は対応に困難を感じており、本人の体調といった部下のプライベートにどこまで踏み込んでよいのか介入の難しさを感じたり、本人の役割拡大やキャリアアップに躊躇したりする管理職層がいることも確認

※5 プレゼンティーイズムとは「従業員が職場に出勤はしているものの、何らかの健康問題によって、業務の能率が落ちている状況（つまり企業や組織の側から見れば間接的ではあるが、健康関連のコストが生じている状態）」を指す。

※6 アブセンティーイズムとは病欠や病気休職等を指す。

できた。具体的には、本人の不調に気づくことが難しいとの回答が約7割、健康課題を抱える部下の役割拡大や昇進支援が難しいとの回答が約6割との結果となっている。本調査により、症状を抱える従業員の4割が昇進に難しさを感じ、管理職側も部下への後押しができない状況が確認されたことは、症状を有すること自体が、組織内での役割拡大や昇進等への大きな障壁となり得る可能性を示している。

事業所の環境整備の側面においては、女性・男性特有の健康課題を抱える従業員の実態と、事業所側の課題認識に差異がみられ、特に対象者の把握や制度・支援の整備状況、相談窓口の設置及び活用に関してギャップが浮上している。健康課題を抱える従業員は、月経関連では約9割、PMSで7割、女性・男性の更年期障害では3割存在する一方で、女性・男性特有の健康課題を抱える従業員がいるかどうか把握していない事業所が4割、健康課題に関する従業員からの相談を受けたことがない事業所が5割以上となっている。また、健康課題と仕事の両立支援については、有給休暇等が取りやすい環境づくりに取り組んでいると回答した事業所が7割にのぼっていたが、従業員や管理職側からは、有給休暇等が取りやすい環境づくりについて必要だと求める声が多く挙がっていた。多くの事業所では、従業員側の実態やニーズに即した職場環境づくりに至っておらず、その背景には、従業員の正しい実態把握ができず、当事者の相談を聞ける仕組みが整備されていないために、実効的な施策をうていない、という可能性も推察できる。

4. 「ヘルスリテラシー（※7）」及び現状認識の不足がもたらす諸問題

本調査から、女性・男性特有の健康課題の症状を抱える従業員は多数存在しているにも関わらず、症状を有する従業員本人も、事業所側も、それら課題に対処するための予防的な行動には至っていない、という結果がみてとれる。これら予防的な措置が遅れている背景には、従業員本人や事業所の「ヘルスリテラシー不足」と「正しい現状認識の不足」の影響も大きいと推測できる。

従業員については、症状を抱える本人のヘルスリテラシーが低く、「大したことはない」と捉えてしまうために、症状があっても我慢して休まず勤務したり、病院の受診の必要性を認識できなかつたりする、という状況につながっているのではないだろうか。経済産業省によると女性特有の健康課題が引き起こす労働損失の背景には、男性だけでなく、女性自身の知識不足も課題であることが指摘されている。まずは自身の抱える症状が、短期的には目の前の仕事のパフォーマンスを大きく左右し、長期的には休職や退職リスクにもつながる問題である、とまずは知ることが、予防的な行動につなげるきっかけとなるはずだ。

また、事業所側が、従業員の健康課題を把握しづらく、環境整備も進めづらい背景

※7 ヘルスリテラシーとは、健康に関する様々な情報を入手し、理解し、活用する能力のこと。

にも、ヘルスリテラシー不足の影響があるだろう。特に、女性特有の健康課題の存在自体を男性がよく知らない、という点は注視すべき課題である。事業所の経営・意思決定層の多数を占める男性が、女性特有の健康課題を認知していないことにより、その問題がそもそも存在しないものとなり、従業員への対応や制度整備に遅れを生じさせる可能性がある。加えて、従業員の生産性低下や、休職・離職等の原因に、女性・男性特有の健康課題があることを知らなければ、根本的な課題解決ができず、さらなる労働損失を招く恐れも生じる。組織の男性や管理職層、管理部門層においても、女性・男性特有の健康課題が組織のリスクとなり得るという点もふまえてヘルスリテラシーを高めていくことが、行動変容につながる第一歩となるだろう。

また、従業員の労働安全衛生を管理する立場の管理職層や管理部門層において、従業員の実態の「正しい現状認識」が不足することは、組織のリスク管理という観点からも問題であるといえる。事業所側では、相談窓口・担当部署等、相談体制を明確化し、まずは従業員の実態を正しく把握する仕組みをつくることが早急に求められる。正しい現状認識を行うことができれば、打ち手となる施策検討もしやすくなるだろう。加えて、事業所が従業員の実態を正しく把握できる仕組みが整えば、従業員の健康状態やウェルビーイングの状態を数値化して定点観測することも可能となり、人的資本経営の対応強化にもつながるだろう。

III. 不妊治療と仕事の両立

1. 当事者の実態と課題

本市において、不妊治療経験者は1割、そのうち両立しているのが約7割となり、両立している人の割合は全国と比較すると2割ほど多い傾向がみられるが、事業所側の把握や環境整備が不十分であるために、治療と両立に何らかの難しさを感じている当事者が9割も存在していることが確認できた。

また、不妊治療と仕事の両立に関しては難しさを感じてはいるものの、治療のことを職場に一切伝えていない人が4割、職場制度を利用しなかった・できなかった人も6割みられたことから、職場に治療のことを隠しているがために、なおさら休みや仕事の調整に困難が生じている当事者の実態も垣間見える。さらには、当事者が職場に必要なと思う支援（例えば、有給休暇等を取りやすい環境整備、長時間労働の是正、社内のサポート体制整備等）については、すべての設問において「必要だと思う」と回答した人が7割以上みられ、当事者の望む職場環境整備が進んでいないことが示唆される。

2. 非当事者や職場の実態と課題

不妊治療経験者のうち、治療と仕事を両立している当事者は7割いるにも関わらず、職場の周囲の従業員の半数以上が職場に不妊治療者がいるかどうか分からないこと、また事業所側も、「不妊治療中の従業員はいない」が5割、「分からない」が3割となり、従業員の不妊治療の実態を正しく把握できていない事業所が8割にのぼることが明らかとなった。

また、不妊治療と仕事の両立に関する環境整備は、支援制度があると回答した事業所が1割未満にとどまり、不妊治療に関する相談を受けたことがない事業所も8割弱と、不妊治療と仕事の両立を想定した制度整備や当事者支援、相談体制を整えていない事業所が多いことが分かった。厚生労働省は、次世代育成支援対策推進法施行規則を改正し、新たに「不妊治療と仕事との両立」に取り組む企業を認定する「くるみんプラス」等制度を新設するなど、不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場環境づくりを後押しする支援を行っているが、本市においては、不妊治療の取り組みに着手できていない事業所が圧倒的多数であることが見受けられる。

3. 潜在的な当事者を想定する重要性

本テーマに関しては、特に、不妊治療を行っている従業員はいない、と断言する事業所が5割を超えているという結果について、注視が必要であると考えられる。職場に治療のことを一切伝えていない当事者も4割程度いるため、実は事業所側に開示されていないだけで不妊治療をしている従業員がすでに存在している可能性も高い。にもかかわらず、事業所側がその存在に気づかず、「いない」と思い込んでしまうことは、潜在的な当事者の存在や課題を見過ごすことにつながり、不妊治療に関する施策・環境整備がますますなされない、という構造を生むリスクとなるだろう。これら事業所側の実態に関しては、今後も継続的なモニタリングや、より詳細な実態把握が望まれる。

加えて、当事者が望む支援としては、上司や社内からのサポート体制づくり（面談機会の提供等）が86.7%と、非常に多くの当事者が不妊治療と仕事の両立のために勤務先のサポートがほしいと望んでいることが分かる。当事者の周囲の従業員も、不妊治療者と一緒に働く上では当事者の個別の状況把握に関する情報を求める声が多いことから、当事者が仕事と両立しやすい環境をつくるうえでは、面談などの機会を通じて当事者が開示しやすくする場を設定するなど、当事者本人と、上司・周囲のメンバーが双方でコミュニケーションをとりやすくする仕組みづくりも重要となるだろう。

IV. 健康課題等の諸施策に対する期待と実際

本章では、女性・男性特有の健康課題や不妊治療と仕事の両立において、ソリューションとして近年注目されている健康経営やフェムテックに対する認知や期待、さらには本市が女性の健康支援のために取り組んでいる施策の浸透状況等について、以下考察する。

1. 健康経営・フェムテック等への認知と期待

従業員調査、事業所調査のいずれにおいても、健康経営の認知度は3割程度、フェムテックの認知度は1割程度にとどまることが分かった。健康経営については、経済産業省において2000年代から推進がはじまり、2016年度に「健康経営優良法人認定制度」が創設されて以降は、認定される企業数も年々増加している（大規模法人部門においては、2016年度時点で235社、2019年度には1,473社、2021年度には2,299社、中小規模法人部門においては、2016年度時点で318社、2018年度には2,501社、2021年度には12,255社）が、本市における認知度にはまだ課題が大きいことがうかがえる。

また、フェムテックに対する期待度については、従業員と事業所の結果に差がみられる。具体的には、フェムテック各種サービス（更年期関連）を利用してみたいと回答した従業員が約5割、フェムテックが女性特有の健康課題解消に役立つと回答した従業員は6割に至る一方、事業所においては、フェムテック各種サービスの導入意向では、分からないと回答した事業所が6割、フェムテックが女性特有の健康課題解消に役立つかに関しても、分からないと回答した事業所が4割となっていた。

2. 本市事業の認知と行政への期待

本市の健康支援に関する各種施策・事業の認知度を確認したところ、従業員調査、事業所調査、どちらにおいても、「子宮頸がん検診・乳がん検診」に関しては過半数が認知されている一方、「健康づくりサポートセンターでの各種がん検診」や「プレコンセプションケア推進事業」では認知度がかなり低い傾向がみられる。また、行政へ望むことについては、従業員調査、事業所調査、どちらにおいても、「市民・市内企業の理解を深める」という回答が最も多い結果となっている。

3. 「知らせる」ことが、興味喚起と施策浸透へつながる可能性

フェムテック等のソリューションを本市内の健康課題解消の推進につなげていくためには、事業所、特に人事等管理部門担当者層の認知や理解を高めることが重要課題である。一般従業員の間では、フェムテックという言葉そのものは認知度が1割な

がらも、費用等助成が受けられるなどの何らかの機会提供があれば、フェムテック各種サービスの利用が増える可能性は高い。一方、事業所の人事担当者や経営者等においては、そもそも「知らない」ということが、フェムテックへの興味喚起や期待度向上を抑制している可能性がある。より多くの従業員が、ソリューションにアクセスできるようになるには、個人での活用だけでなく、組織内での活用を広め、従業員への機会提供を増やしていくことが必要である。また、事業所が従業員の健康課題を経営課題と捉え、より効果的な施策投入を進めることができれば、本市事業所の健康経営の推進にもつながっていくはずだ。

また、本市事業に関しては、特にプレコンセプションケア推進事業の認知度が1割にも満たないなど、事業が必要な人に届いていない可能性が高いため、確実に情報発信ができる工夫を行いたい。女性・男性特有の健康課題に悩む人は非常に多く、それら潜在的なニーズに対応できる取り組みであることは間違いのないため、周知発信を強化し、継続的な事業施策の展開が望まれる。なお、行政の制度設計のなかで、健康課題や不妊治療を抱える従業員を確実に事業所が把握できる仕組みを整える、という点も検討に値するかもしれない。というのも、妊娠・出産に関する症状に関してのみ、管理職層も事業所側も認知や把握の状況が、他の健康課題に比べて高い傾向にあり、この結果の背景には、育児休業制度等が整備されたことで、事業所が該当する従業員を容易に把握できる仕組みになっていると考えることができる。管理職層や事業所側は従業員個人の健康課題、というプライベートな領域に踏み込んで確認がしづらい傾向もみられるため、症状を抱える従業員本人が自己申告する形で、何らかの職場の支援が受けられるような仕組みが組み込まれれば、事業所にとっても負担なく従業員の把握が進むのではないだろうか。

V. 総合考察：ウェルビーイング先進都市の実現に向けて

1. ジェンダーレンズを通して見えてきた構造改革の必要性

今回、女性特有の健康課題に着眼し「ジェンダーレンズ」を通じて、健康課題と仕事の両立に関する実態を把握したところ、残念ながら、未だ女性が活躍しづらい、ウェルビーイングが得られづらいという構造上の問題が明らかとなった。今後、女性特有の健康課題と仕事の両立の課題解決に向けては、「公平性」の視点をもった構造改革が求められる。本来であれば、男女問わず誰もが、健康と成功を両立できるはずであるが、現状の組織構造や就業の仕組みそのものが、実は働き盛りで健康な生物学的男性のみを対象として整備・最適化されており、男性向けに整備された仕組みの中において、身体機能や体調変化が男性とはまったく異なる女性は、男性と同等に働き

成果を出すこと、キャリアを継続し昇進していくことがそもそも難しい、という構造的な不公平が生じている。「公平性」の視点から、関与者の意識変容や制度・施策検討を進め、不公平な構造そのものにメスを入れることが、本テーマの解決には必要不可欠だろう。

加えて、今回「ジェンダーレンズ」を通すことで、女性と同じく更年期障害に悩まされる男性の存在が可視化され、女性の課題と同時に、男性の課題も浮き彫りとなったことは、大きな注目点である。「健康で若い男性のみ」に最適化された構造の中では、男性の健康面の多様性の課題も見落とされやすく、例えば、高齢男性や疾患を抱える男性も、女性と同じく活躍にアクセスしづらい。現状の構造にメスを入れることは、女性のみならず、男性の課題解消にもつながるだろう。女性も、男性も、誰一人取り残さない、持続可能な働き方を叶えること、そして本市の「第9次福岡市基本計画」に示される「自律した市民が支え合い心豊かに生きる都市」の実現に向けても、女性・男性特有の健康課題を通して見えてきたシステムへの介入は、大変重要な課題である。

2. 「不妊治療と仕事の両立」という新たな両立課題対応に向けて

不妊治療を行う当事者が役割拡大やキャリアを断念することなく、両立しやすい職場環境を整えていくことは、少子化対策等、社会課題解決にもつながる重要課題である。本調査によって、本市において不妊治療と仕事を両立している人は、全国と比較すると2割程度多い傾向にあるものの、事業所側の把握や環境整備はほとんど進んでいない状況が確認された。本市の合計特殊出生率は政令指定都市の中で20都市中第16位（令和2年度で1.20 ※8）に位置し、出生数も平成20年以降、14,000人台で推移してきたが、平成30年からは13,000人台、令和3年には12,000人台へと減少傾向にある（※9）。本市の少子化対策の一環としても、働き続けながら望む人が子どもを持つことができる環境整備は喫緊の課題である。

また、育児や介護と同様に、今後「不妊治療」が、新たな両立課題として一般化する可能性は、本市の女性の出産年齢が年々上昇していることから、容易に想像ができる。本市における年齢別の出生数の状況は、平成13年度までは20代後半がピークだったが、それ以降は30代前半にシフトしている。また30代後半での出生数は、昭和50年時点で700人程度だったが、平成22年度には3,000人を超え、約4倍に増加している（※8）。出産年齢の上昇により、不妊治療者も増え、今後ますます男女ともに不妊治療と仕事の両立に迫られる人が増える可能性がある。加えて、30代後半は昇進と向き合うタイミングでもある。不妊治療中の女性であっても、昇進等の機会に

※8 厚生労働省「人口動態調査」より。

※9 厚生労働省「人口動態統計」より。

アクセスできるような環境整備は、公平性の観点からも非常に重要であり、かつ、そのような公平性を保った仕組みづくりは、本市の女性活躍推進の加速にも寄与するだろう。

3. ソーシャルインパクトの可視化から本市全体の興味喚起へ

本調査により、健康課題に関する潜在的な問題を抱える従業員の存在と、それらへの対応が未整備な職場体制の状況が明らかとなったが、これらの結果は、諸問題への対応を検討するための基礎となるデータである。これらの基礎データをもとに、本市で今後施策を展開するにあたっては、ソーシャルインパクトを測定する試みへとつなげたい。具体的には、今後投入する施策が、例えば、事業所のヘルスリテラシー向上や、不妊治療と仕事の両立のしやすさなど、改善につながっているのか、そのアウトカムをモニタリング・検証し、さらなる改善につなげていく、という PDCA サイクルを回すことで、より効果性の高い施策展開を図りたい。実際、近年は英国を中心に、社会的活動や社会課題解決のためのプロジェクト等において、ソーシャルインパクトの測定・算定を行い、投資対効果の可視化を行うことで、施策の説明責任を果たすとともに、改善活動の更なるブラッシュアップにつなげようとする動きが広がっている。

また、効果性をモニタリングしながら施策を投入することにより、より効果の高い施策実績を積み上げ、それら効果を可視化していくことは、女性・男性特有の健康課題への関心が低い事業所の経営者や人事担当者への興味喚起にもつながるだろう。

女性・男性特有の健康課題や不妊治療等と仕事の両立がしやすい環境整備が進めば、男女関わらず誰もが、自分らしい生き方を選択でき、かつ、望む人が持続可能に働き続けられる「ユニバーサル都市ふくおか」の実現にもつながるものと考えられる。本市が全国に先駆けて、地域の更なるウェルビーイングを推進していくための基礎資料として、本調査が活用されることを期待している。