

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構  
令和5年度 生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム

女性社員のウェルビーイング向上～  
エイジレスなキャリアと健康支援  
「組織における課題」

2023年10月19日（木）

株式会社健康企業 代表

医師・労働衛生コンサルタント

亀田高志

# 組織における第一の課題は、 「男性中心の社会的構造」

女性の登用に不満を漏らす男性幹部たち

# 女性版骨太の方針2023「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」より（2023年6月13日）

## 『すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定』

### I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進

#### ① プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等

- ▶ 令和5年中に、取引所の規則に・・・規定を設けるための取組を進める。
- 1. 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
- 2. 2030年までに、女性役員比率を30%以上とすることを目指す。

# 女性版骨太の方針2023「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」に関連して

## ▶ 女性取締役の実像：平均59歳

日経BP 日経xwoman 記事(2022年8月29日掲載) より

<https://woman.nikkei.com/atcl/column/21/072500094/082400008/>

## ▶ 東証プライム市場上場企業 時価総額上位500社における女性取締役の年齢構成：34歳から84歳までの間で

- ▶ 40代前半：19人（3.2%）
- ▶ 40代後半：57人（9.7%）
- ▶ 50代前半：81人（13.8%）
- ▶ 50代後半：129人（22.0%）

□ 約半数は更年期症状～更年期障害がある可能性

組織における第二の課題は、  
「ライフイベントとキャリア」

女性の担う介護負担を例に

# 女性版骨太の方針2023「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」に関連して

- ▶ ・ ・ 仕事と健康の両立による女性の就業継続を支援する。 ・ ・ 仕事と健康の両立を図り、女性の就業継続を支援することが重要である。
- ③ 仕事と介護の両立に関する課題への取組

- ▶ 妊娠、出産、育児と続くライフイベントに続く介護という問題

# 男女共同参画白書 平成25年版

## 第2節 高齢男女の健康と自立 (介護の状況)

- ▶ 介護の担い手としての女性を取り巻く状況を見ると、家族内の主な介護者の7割は女性である。
- ▶ 介護に当たっている者の立場を見ると、女性では「子の配偶者」が17.2%いるが、男性では「子の配偶者」は0.3%にとどまっており、仕事と介護の両立という意味でも、女性の方が難しい立場に置かれる傾向にある。
- ▶ こうした介護負担は特に女性の労働供給に影響を与えている可能性がある。総務省「労働力調査（詳細集計）」を見ると、完全失業者のうち、前職の離職理由を「介護・看護のため」とした割合は、男性で最近やや上昇しているものの、女性の方が一貫して高くなっている。

# 令和4年 雇用動向調査結果の概要

## 付属統計表3-1 性、年齢階級別にみた離職理由別離職者の割合（令和4年（2022）より改変）

1年間の離職者数を100%とした割合	男性				女性			
	個人的理由	結婚	出産・育児	介護・看護	個人的理由	結婚	出産・育児	介護・看護
全体	67.1%	0.1	0.0	0.7	79.4	1.0	1.7	1.2
20～24	84.7	0.3	0.0	0.2	86.7	1.3	0.3	0.1
25～29	78.1	0.5	0.0	0.4	86.9	3.4	3.9	0.3
30～34	81.4	0.2	0.0	0.2	84.0	2.5	6.8	1.3
35～39	77.8	0.1	0.0	0.5	83.3	0.6	5.8	0.8
40～44	75.3	-	0.0	0.3	84.6	0.3	1.1	0.6
45～49	69.6	-	0.0	0.4	81.7	0.2	0.1	1.2
50～54	68.3	-	-	1.8	75.2	0.2	-	1.8
55～59	57.8	-	-	2.6	71.6	-	-	5.4
60～64	33.3	-	-	0.7	55.5	0.0	-	3.4
65歳～	40.5	-	-	1.1	57.1	-	-	0.9



# 組織における第三の課題は、 「妊娠・出産に伴うこと」

妊産婦からの請求が前提となる配慮

# 法令順守の観点から

「働く女性の心とからだの応援サイト」→「企業担当者向けページ」より

## ▶ **労働基準法（請求を前提とする措置）**

### ▶ **産前・産後休業（法第65条第1項、第2項）**

- ▶ 産前6週間（多胎の場合は14週間）ないしそれ以上の産前休業取得を認めている。産後8週間ないしそれ以上の産後休業を取得できる

### ▶ **妊婦の軽易業務転換（法第65条第3項）**

### ▶ **妊産婦等の危険有害業務の就業制限（法第64条の3）**

### ▶ **妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限（法第66条第1項）**

### ▶ **妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（法第66条第2項、第3項）**

### ▶ **育児時間（法第67条）**

- ▶ 生後1年に達しない子を育てる女性に対する条項

# 組織における第四の課題は、 「生涯にわたる健康への支援」

女性版骨太の方針2023 Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現（5）生涯にわたる健康への支援

## ② 事業主健診の充実等による女性の就業継続等の支援

- ▶ 女性の就業率が上昇する中、仕事と女性の健康課題等（月経関連症状、医学的に妊娠・出産に適した年齢など妊娠・出産に関すること、更年期症状等）との両立が課題となっている。
- ▶ 働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職等を防ぎ、女性が活躍し、健やかで充実した毎日を送り、安心して安全に働けるよう、事業主健診（労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断）に係る問診に、月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関連する項目を追加するとともに、産業保健体制の充実を図る。

# 組織における第五の課題は、 「女性の労働災害の防止」

休業4日以上の転倒災害の千人率は60代  
以上は20代の約15倍に増加（厚生労働省  
“令和4年 高年齢労働者の労働災害発生状況”より）

# 第14次労働災害防止計画

## 令和5年4月～（厚生労働省）

- **労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進**
- **中高年齢の女性を始めとして高い発生率となっている転倒等につき、災害防止に資する装備や設備等の普及のための補助、開発促進を図る。**
- **介護職員の身体の負担軽減のための介護技術（ノーリフトケア）等の腰痛の予防対策の普及を図る。等**

# 令和5年度全国安全週間実施要綱

## ▶ スローガン

- ▶ 「**高める意識と安全行動 築こうみんなのゼロ災職場**」

## ▶ 10 実施者が継続的に実施する事項

- ▶ 全国安全週間における取組をより効果的にするためにも、事業者は、準備期間及び全国安全週間以外についても、以下の事項を継続的に実施する。

## ▶ (3) 業種横断的な労働災害防止対策

- ▶ ① 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策
- ▶ **才 中高年齢女性を対象とした骨粗しょう症健診の受診勧奨**

# 組織における第六の課題は、 「個人毎の悩み事」

日頃のコンサルティング、相談対応で  
経験する事例・ケースより



- **体調の変化もある中、成功・不成功の区別の上に継続的な成果主義の要求に20歳代から60歳代まで持続的に応える難しさ**
- ▶ **個人の生活における子育ての負担（思春期以降、受験から就活までをも含んで）**
- ▶ **夫との関係性に悩む方の多さ（社会的な成功を夫の側が必ずしも望んでいない状況もある可能性）**
- ▶ **多くの業種で転倒災害にあうシニア女性の多さ**
- ▶ **社内外のモデルとして活躍する女性の内面の孤独 など**

**組織における課題の解消には、  
男性の側の理解が、必須で  
ある。加えて、新しい対策、  
対応が必要になっている。**