

令和5年度 厚生労働省科学研究費補助金
職場における女性の健康保持増進のための効果的な産業保健活動の確立に向けた研究
(23JA0501)

総括研究報告書

研究代表者

立石 清一郎
(産業医科大学 産業生態科学研究所
災害産業保健センター 教授)

令和5年度 厚生労働省科学研究費補助金

職場における女性の健康保持増進のための効果的な産業保健活動の確立に向けた研究

総括報告書

研究代表者 立石 清一郎

(産業医科大学 産業生態科学研究所 災害産業保健センター 教授)

研究要旨:

【目的】

持続可能な開発目標では、ジェンダー平等の実現が謳われているが、世界経済フォーラムが発表した2022年のジェンダーギャップ指数では、教育や健康面での国際比較では高得点であるものの、経済参画のスコアは121位と就労上の不利益な状況が継続的に続いておりジェンダーギャップの解消が必要な状況である。また、我が国では急速な少子高齢化を受けて、生産年齢人口の減少の一途を続けており、女性を含めたより多くの国民が経済活動に参加する「一億総活躍」を体現する必要性がある。より多くの女性の社会参加を促すためには就労女性の活動基盤となる健康面において、女性特有の事情（ライフイベントである妊娠・出産および更年期症状・月経困難症、不妊など）と仕事との両立しやすい環境整備が求められる。

【方法】

5つの分担研究を実践した。

【結果】

分担研究1：英国では、月経や更年期の健康に関する規格が発行されている。英国では職場調整の進め方や実施の在り方が、日本の治療と仕事の両立支援の進め方と類似している。英国の職場調整は本人と管理者との話し合いが重要視されFitnoteを用いる記載がなされていなかった。擁護者の位置づけがあり、自助努力や職場でのオープンな議論が重視される点が異なった

分担研究2：産業保健看護職を対象に事前ヒアリングを行いセミナー開催やがん検診の利便性向上がうまくいっている一方、経営層の興味欠如や軋轢の可能性、男性優位の職場構造、女性の非正規雇用などの課題が指摘された。他の部署の関与不足や上司への説得材料の不足も課題である。事業場の産業保健職は他部門との協力が求められる。

分担研究3：女性労働者モニターを対象とした質問紙調査を実施し、6,160名の女性労働者から回答を得た。不正回答者534名を除外し、5,626名を解析対象とした。月経困難症や更年期障害などの女性の健康に関する支援を検討する際には、病名や問診票の総得点のみに基づくのではなく、個別の症状と支障のある作業状況との組み合わせを考慮することが望ましいとされた。女性の健康や不妊治療に関する相談先として、医療機関やかかりつけ医、同性の同僚・上司が多く、相談経験がある者の満足度も高かったが、普段から仕事上の関係がある者には相談しにくい状況が推察された。医療機関への受診の啓発や、相談しやすい相談先の確保、相談先となりうる者への教育・研修が重要

であると考えられた。本研究は女性の健康と就労に関する実態と課題に関する基礎的資料となる。

分担研究4：次年度の分担研究として労働者調査を行うための質問文2問について、先行的に収集している予備調査としてのコホートデータより POS; Perceived Organizational Support の重要性に着目し4問の質問項目として、Q1. 女性特有の健康関連課題に対する職場の施策についてお伺いします。Q1-1. 現在の職場で実際に取り組まれている施策を、選択肢から全て選んでください。Q1-2. 現在の職場で、今後も継続してまたは新規に取り組んでほしい施策を、希望する順位の高いものから3つ選んでください。Q2. 「あなたには現在、次のような症状や状況がありますか」。Q3. 「あなたがお仕事をする上で、次のようなことでどの程度困っていますか」。Q4. 「医療機関への受診・治療の状況についてお伺いします（オンライン受診/処方を含む）」を開発しコホートデータに追加した。次年度は収集されたデータをもとに分析を行う。

分担研究5：臨床現場で従事する産婦人科医9名を対象に、疾患の選択と当該疾患の患者から得られる主訴を抽出した。対象とする産婦人科疾患は、悪性腫瘍、子宮筋腫、子宮内膜症、月経前症候群・月経前不快気分障害、更年期障害とした。症状分類は、痛み、月経血量・不正出血、気分障害、体重や体の変化、家庭生活（食事、睡眠、性交渉）、職業生活（アブセンティーズム）とし、就労世代の女性がセルフチェックできる質問項目の原案を症状分類別に作成した。

【考察】

分担研究により、海外での女性健康管理の実践状況の整理、我が国の事業場担当者の実践状況の調査、労働者における健康影響の調査、セルフチェックツールの在り方について整理された。これらの情報を踏まえたうえで女性健康管理の職域でのガイド案として、セルフケア支援（病態理解・生活改善・受診推進・申出の推奨）と職場対応（ステイグマや羞恥心の払拭・申出のプロセス・法令順守・管理職教育・アドボケート・配慮例の作成・保健職の教育・オープンな議論・女性参画）について整理された。

研究分担者

- 藤野 義久（産業医科大学 産業生態科学研究所 環境疫学研究室 教授）
- 小田上 公法（産業医科大学 産業生態科学研究所 産業保健経営学 助教）
- 五十嵐 侑（産業医科大学 産業生態科学研究所 災害産業保健センター 講師）
- 金城 泰幸（産業医科大学 医学部 産科婦人科学 助教）
- 大河原 眞（産業医科大学 産業生態科学研究所 環境疫学研究室 助教）
- 原田 有理沙（産業医科大学 医学部 両立支援科学 助教）

研究協力者

- 川島 恵美（川島労働衛生コンサルタント事務所）
- 平良 素生（三菱ケミカル株式会社）
- 加藤 杏奈（花王株式会社）

簗原 里奈 (HOYA 株式会社)
古屋 佑子 (東海大学医学部 基盤診療学系 衛生学公衆衛生学)
絹川 千尋 (株式会社産業医システムズ)
澤島 智子 (東海旅客鉄道株式会社)
松岡 朱理 (HOYA 株式会社)
渡邊 萌美 (産業医科大学 医学部 両立支援科学)

A. 目的

持続可能な開発目標では、ジェンダー平等の実現が謳われているが、世界経済フォーラムが発表した2022年のジェンダーギャップ指数では、教育や健康面での国際比較では高得点であるものの、経済参画のスコアは121位と就労上の不利益な状況が継続的に続いておりジェンダーギャップの解消が必要な状況である。また、我が国では急速な少子高齢化を受けて、生産年齢人口の減少の一途を続けており、女性を含めたより多くの国民が経済活動に参加する「一億総活躍」を体現する必要がある。より多くの女性の社会参加を促すためには就労女性の活動基盤となる健康面において、女性特有の事情（ライフイベントである妊娠・出産および更年期症状・月経困難症、不妊など）と仕事との両立しやすい環境整備が求められる。また、女性が働きやすいと思える環境について労使両者の視点による要素の抽出が必要であるといえる。本研究においては、職場において女性の健康保持増進に効果的な対策・環境整備の在り方を産業保健的視座で質問紙および事例調査・収集を行い、産業保健職と事業場向けのイーラーニングと女性労働者の配慮の在り方や事業場にとって使いやすいアクションチェックリストとしてまとめるものとする。

B. 方法

目的を達成するために3年間の研究機関として5つの研究について企画している。

- 主研究1 研究統括及び女性特有の事情と就労の配慮の在り方について
- 主研究2 事業場調査
- 主研究3 女性労働者調査
- 主研究4 女性労働者における医学的問題点の整理及び学会・研究班らとの連携
- 主研究5 イーラーニングの作成および事業場アクションチェックリストおよび産業保健活動の確立に向けた提言の作成

令和5年度について、これらの研究を遂行するために1つの総括報告書（研究1）と5つの分担課題報告書を作成する。5つの分担課題はとの関係性は以下のとおりである。

- 分担研究1：職場における女性の健康管理について、英国と日本との比較（主研究2）
- 分担研究2：職場における女性の健康保持増進の課題に関する実態調査（主研究3）
- 分担研究3：職場における女性の健康保持増進に向けた基礎的疫学調査（主研究3）
- 分担研究4：職場における女性の健康保持増進に向けた大企業における労働者調査（主研究3）
- 分担研究5：産婦人科受診のためのセル

フチェックツールの開発（主研究4）

これらの研究とは別に、女性の健康管理について、マレーシアで実施された世界産業衛生学会産業医学部会の参加者を対象都市各国の女性の健康管理について簡易なヒアリングを実施したうえで各国政府らの対応について論文やウェブサイトにて確認し妥当性を担保した。

C. 結果

格分担研究ごとに以下のように報告された。本総括報告書においては用紙のみを掲示する。

分担研究1：職場における女性の健康管理について、英国と日本との比較（主たる分担者：原田有理沙）

要旨：職場における女性労働者の健康ニーズへの関心も高まっているが、職場の設備や制度が女性特有のニーズに適応していないことが課題となっている。英国では、職場における月経や更年期の健康に関する規格が発行され、これが日本の取り組みにも示唆を与える可能性がある。本研究では英国と日本の法案・ガイドラインを比較し、女性労働者の健康管理に関する今後の方策を検討する。「職場における月経、月経中の健康、更年期障害ガイド（BSI Standards Publication: Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace - Guide）」（以下、英国規格）と、日本の女性就労に関連する法案やガイドラインとを比較し、

女性特有の健康課題に関連した女性労働者の健康管理の現状の取り組みや課題を整理した。今回の調査では、職場における女性の健康管理について、英国と日本での取り組みを比較し、英国での職場調整の検討及び実施の進め方や在り方が、日本における治療と仕事の両立支援の進め方や配慮内容に類似していることが分かった。これまでの女性労働者の健康管理に係る活動に加えて、両立支援の国内展開を有効活用することで、企業内でもさらに理解が進み、推進しやすくなると考えられる。一方で、英国の職場調整の大部分は日本における Reasonable Accommodation によるため主治医意見書ではなく本人と管理者との話し合いが重要視される点、擁護者という位置づけがある点、自助努力や職場でのオープンな議論に向けた教育・風土情勢が重視される点、等の違いもあった。これらの点を啓発するような教育ツールの開発が望まれる。

分担研究2：職場における女性の健康保持増進の課題に関する実態調査（主たる分担者：五十嵐侑）

要旨：女性には、妊娠・出産や更年期症状、月経困難症、不妊などの様々な特有の事情があり、それらは就労にも影響を及ぼしうるため、仕事と両立しやすい職場環境整備が求められる。これまでに、働く女性への健康支援に関しては、疾病に関する情報提供サイトや、良好事例が集積さ

れているが、一方で職場における効果的な職場環境整備の在り方については十分な知見がない。そこで、産業保健的な視座で事業場の実態を調査するとともに、質問紙を開発し、より実践的な職場環境整備の在り方に関する知見を構築し、産業保健職と事業場向けのイーラーニングと女性労働者の配慮の在り方や事業場にとって使いやすいアクションチェックリストとしてまとめるものとする。令和5年度は、産業保健看護職を対象に事前のヒアリングを行い、令和6年度に向けたフォーカスグループインタビューのインタビューガイドを作成した。本研究班は、Mix method を用いて、次年度はフォーカスグループインタビューで質的情報を収集し、さらに量的情報を収集するために質問調査を行う。女性への健康支援に関するヒアリングの結果によると、うまくいっている点として、セミナーの開催やがん検診の利便性向上が挙げられる。しかし、経営層の興味の欠如や軋轢の可能性、男性優位の職場構造、女性の非正規雇用など、うまくいっていない点も多数指摘された。他の部署の関与や忙しさ、上司への説得材料の不足も課題として挙げられた。また、これらの結果を踏まえて、フォーカスグループインタビューのインタビューガイドを作成した。女性の健康支援は、企業の特성에応じた支援が必要であり、業種や業界、女性従業員比率などを考慮して柔軟に対応することが重要であ

る。次に、関連部署との連携が重要であり、人事部門やダイバーシティ推進部門、健康保険組合との連携を通じて、女性の健康支援を推進する必要がある。最後に、取り組みの優先順位や効果の明確化を行うことで、効率的な取り組みが可能になると考えられる。女性への健康支援には職場環境整備が不可欠であり、そのための実践的な方法を構築する必要がある。現状の課題を整理し、実践的なツールを作成することが重要である。

分担研究3：職場における女性の健康保持増進に向けた基礎的疫学調査（主たる分担者：大河原眞・藤野義久）

要旨：職場における女性の健康に関する取り組みの実施例や取り組みへのニーズ、普及を推進するための留意事項や、女性特有の事情が生産性（プレゼンティーズム）に与える影響、生産性低下を防止する企業施策等の要素、生産性を悪化させる要素等について議論するための基礎的な集計情報を収集し記述する。女性労働者モニターを対象とした質問紙調査を行い、多様な労働者からの回答を得て集計を行った。6,160名の女性労働者の回答を得た。不正回答者を特定するための質問に誤回答した534名を除外し、5,626名を解析対象とした。月経困難症、更年期障害といった女性の健康に関する体調への支援を検討する際には、病名のみを根拠とした画一的な対応や各種問診票の総得点から推察される症状の重症度のみに基づくので

はなく、個別の症状と支障のある作業状況との組み合わせを検討することが望ましいと考えられた。また、女性の健康や不妊治療に関する相談先として、医療機関・かかりつけ医や同性の同僚・上司が多く、相談経験がある者の満足度も高かった一方、普段から仕事上の関係がある者には相談しにくい状況が推察され、医療機関への受診の啓発や、相談しやすい相談先の確保ならびに相談先となりうる者への教育・研修などのアプローチが考えられた。本研究は女性の健康と就労に関する実態と課題に関する基礎的資料となった一方で、更なる議論と詳細な分析的研究を進める必要があると考えられた。

分担研究4：職場における女性の健康保持増進に向けた大企業における労働者調査（主たる分担者：小田上公法）

健康経営に注力する大企業に勤務する女性就労者を対象として、職場における女性の健康に関する取り組みの実施状況や取り組みへのニーズ、女性特有の事情が生産性（プレゼンティーズム）に与える影響、生産性低下を防止する企業施策、生産性を悪化させる要素等に関して、議論のために必要なデータセット項目を検討する。健康経営優良法人を中心とした大企業に所属する従業員に対して、質問票調査を実施した。また、令和5年度健康経営度調査の調査項目を参考に、女性特有の健康関連課題に関する取り組み状況とそのニーズを問う質問項目を作成した。

24,237名の労働者（このうち女性労働者は5,005人）の回答を得た。健康文化・健康風土の指標の一つであり、身体的・精神的健康や生産性とも関連しているPOS（Perceived Organizational Support）は性別・年代によって差を認めることが明らかとなった。また、女性特有の健康関連課題に関する取り組みを問う4問の質問項目を設定した。本研究では、健康経営への取り組みを積極的に行っている大企業の労働者を対象に実施した予備調査を通じて、男性と女性の従業員比、雇用形態のみならず、ワーク・エンゲイジメントやPOSにも全国的な労働者統計との違いが確認された。また、労働者の生産性に対する先行要因であるPOSは、40代以上の女性労働者で低下することが明らかになった。そのため、職場における女性の健康関連課題に関する取り組みや、女性労働者の健康関連指標とPOSとの関係性を分析し、健康風土・健康文化の醸成や生産性向上のために、どのような取り組みが効果的かを検証する必要がある。本研究では、大企業に勤務する女性労働者の生産性向上に向けた取り組みを検討する際に、POSを重要な健康関連指標として設定することとした。また、職場における女性の健康に関する取り組みの実施状況を問う4つの質問項目を設定した。今後、データの収集・分析を行い、職場における施策の取組状況や健康関連指標と、女性労働者の生産性に資する指標との関係性について、

更なる議論と分析的研究を進める必要がある。

分担研究5：産婦人科受診のためのセルフチェックツールの開発（主たる分担者：金城泰幸）

月経随伴症状や更年期障害を有する場合でも産婦人科への受診につながらないことが指摘されている。このような健康問題を抱えた女性労働者が職域でセルフチェックができ、受診のきっかけとなるような質問項目を作成することを目的とした。はじめに臨床現場で従事する産婦人科医9名を対象に、疾患の選択と当該疾患の患者から得られる主訴を抽出した。対象とする産婦人科疾患は、悪性腫瘍、子宮筋腫、子宮内膜症、月経前症候群・月経前不快気分障害、更年期障害とした。症状分類は、痛み、月経血量・不正出血、気分障害、体重や体の変化、家庭生活（食事、睡眠、性交渉）、職業生活（アブセンティーズム）とし、就労世代の女性がセルフチェックできる質問項目の原案を症状分類別に作成した。

海外ヒアリング調査：

①マレーシア

マレーシア政府は1995年に女性差別撤廃条約 Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)を批准し女性の前身のための行動計画を作成したが、すべての女性が健康の権利を持つことを保障する法

律はいまだ施行されていない[1]。

マレーシアでは政府が男女平等を推進する努力をしているが、職場のいじめ問題が深刻であり、特に女性はその影響を受けやすい[2]。深刻な職場差別があり、昇進、沈金の平等、研修の機会、職場での差別への対処などが影響を受けている可能性がある[3]。

仕事に関連した健康リスクの情報が通知されないこと[4]、家庭生活と仕事の両立の葛藤も蔓延している[5]。女性の働きにくさとして、女性の職業上の健康問題には、女性の長時間労働(2日間の勤務)、交代勤務、家族や友人の世話などがある。発展途上国で報告され、先進国では報告されていない問題には、訓練や保護具へのアクセスの悪さ、女性の権利を保護する法律の不十分さなどがある。先進国で報告され、発展途上国では報告されていない問題には、肥満、喫煙、健康研究への女性の参加がないなどがある[6]。

1955年雇用法が2023年に改正された。雇用法の改正によりより多くの女性が労働者として参加できるよう、柔軟な勤務体制によるワークライフバランスの推進が示されている[7]。

②ベトナム

ベトナム政府は国家ジェンダー平等戦略のもと2021年から2030年にかけて女性経営者やオーナーの割合を増やすことを目指し、家事負担に費やす時間を減らし

たうえで家庭内の負担の均等化を図っている[8]。

性と生殖に関連することは基本的な人権と位置付けられているが、企業としての取り組みについて法令整備はなされていない[9]。

③韓国

韓国では月経困難症を持つ労働者のためにつきに1日生理休暇を取得することが法令上(労働基準法第73条)認められているがスティグマや同僚への負担などを理由に利用されないことが多い。また、職場環境の安全確保として労働安全衛生法において重量物作業や有害物作業の禁止事項が定められている。また、セクシャルハラスメントについて予防するための措置を講じる義務が義務付けられている。韓国政府は女性の健康問題について適切な対応がされるように働きかけはしているものの実態として追いついていない可能性がある。

④月経困難症や更年期障害に対する各国の政策レビュー調査[10]

66編の論文を解析対象としている。職場での介入28論文は更年期障害女性の支援に焦点を当てた介入が12論文で最も多く(43%)次いで月経7論文(25%)、月経障害2論文(7%)であった。レビューされた論文全体を通して、勧告は物理的な職場環境の調整、情報と訓練の必要性、政策とプロセスに分類されている。介入を発展させる根拠として、先出生主義、経

済合理主義、ジェンダー化された産業保健への関心、ジェンダー平等目標への文化的転換、羞恥心やスティグマを減らす努力、に分類している。

D. 考察

女性の健康管理において、重要な要素が多く整理された。

分担研究1において整理された英国規格協会のガイドラインは重要な示唆に富んでいる。月経、月経困難症、更年期障害について我が国で実践されている両立支援の枠組みとほぼ同じ整理がなされていた。また、各国調査を見ても、疾病を見出すスクリーニングとしては住民を対象としたがん検診は推奨されているものの職域での作業関連疾患を対象疾患とした健康調査をしているケースは今回の検討では見当たらなかった。

分担研究2の企業実態調査においては、企業の実態把握として職場の施策は、情報提供やがん検診が主たる要素であり他部署間の連携の重要性が示唆されている。

分担研究3においては、負荷作業として聴取した内容では、重量物(10kg以上)取扱い作業は7割がほとんどしていないと回答した一方、15%は週2-3日または4日以上重量物取扱い作業があった。長時間の立位作業は、約半数が週2-3日または4日以上頻度で行っていた。自分のタイミングでトイレに行けない状況での作業は約4人に1人が週2-3日または

4 日以上の頻度で行っていた。車両の運転を伴う業務、夜勤業務、宿泊を伴う出張、在宅勤務は、8 割～9 割がほとんど行っていないとの回答であった。在宅勤務の希望については、希望ありが 3 割と、在宅勤務希望と実際の実施状況とにギャップがみられており、これらの作業は就業上の配慮が必要な可能性があることから、ある程度の割合が示されたことで作業配慮のヒントを作成するうえでの優先順位をつけることに資するものと考えられた。これらの作業負荷があるものについて健康影響がどの程度あるかというサブ解析は次年度以降に実施する予定であり興味深い内容が見出されることが期待される。

分担研究 4 についてワーク・エンゲージメントや POS が女性の健康問題のどの健康管理指標と関連があるのかについて、次年度以降の取り組みがなされること、分担研究 5 については職域でのセルフチェックシートの開発が現在進行形で進んでいる。

他国の現状についてはすでに日本で実践されている計画がほとんどであった。特に各国の政策レビュー調査においては、物理的・化学的ハザードから女性を保護することについては女性労働基準規則ですでに規制対象が決まっております目新しい情報がなかった。生理休暇については一部の国で実装（韓国、台湾、インドネシア、イタリア、ザンビア、スペインなど）されているが一般的とまでは言い難い状況で

あった。2023 年に欧州初の有給の生理休暇を導入したスペインにおいては、医師の証明が必要であることとされている。

これらの分担研究を踏まえ、現状での女性健康管理についての我が国での実装について職場でのガイドの目次は以下のようなものであると考えられる。

1. セルフケア支援について

- 症状をもとに健康影響を知ることができること
- 生活習慣を適切な状況に戻すことを知ることができること
- 適切に受診を促すこと
- 職場に申出をするときに必要な要件を理解できること

2. 職場の対応

- 月経等に関するスティグマや羞恥心の払拭
- 職場で労働者の申出を受けられるプロセスを明示すること
- 女性則の徹底
- 管理職教育を実践すること
- 職場でのアドボケート（擁護者）の育成及び権限の付与
- 職場から対応可能なサポート（配慮）内容の提示
- 産業保健職の教育
- 月経についてオープンな議論を酌み交わす仕組みの整備

- 健康管理制度への女性の参画の重要性

これらのガイドが文書として作成されるかイーラーニング教材として作成されるかは次年度以降の議論を踏まえて実装を検討する。

E. 結論

分担研究により、海外での女性健康管理の実践状況の整理、我が国の事業場担当者の実践状況の調査、労働者における健康影響の調査、セルフチェックツールの在り方について整理された。これらの情報を踏まえたうえで女性健康管理の職域でのガイド案として、セルフケア支援（病態理解・生活改善・受診推進・申出の推奨）と職場対応（スティグマや羞恥心の払拭・申出のプロセス・法令順守・管理職教育・アドボケート・配慮例の作成・保健職の教育・オープンな議論・女性参画）について整理された。

F. 引用・参考文献

- [1] “We must improve maternal, sexual, and reproductive health rights in Malaysia,” *Women’s Aid Organisation*, 25-Apr-2022. [Online]. Available: <https://wao.org.my/we-must-improve-maternal-sexual-and-reproductive-health-rights-in-malaysia/>. [Accessed: 27-May-2024].
- [2] C. M. H. Chan, J. E. Wong, L. L. L. Yeap, L. H. Wee, N. A. Jamil, and Y. Swarna Nantha, “Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: a cross-sectional study,” *BMC Public Health*, vol. 19, no. Suppl 4, p. 608, Jun. 2019.
- [3] Z. Othman and N. Othman, “A literatural review on work discrimination among women employees,” *Asian Soc. Sci.*, vol. 11, no. 4, Jan. 2015.
- [4] R. Root, “Hazarding health: experiences of body, work, and risk among factory women in Malaysia,” *Health Care Women Int.*, vol. 30, no. 10, pp. 903-918, Oct. 2009.
- [5] A. F. Arham, N. S. Norizan, A. R. Ridzuan, S. N. N. S. Alwi, and A. F. Arham, “Work - life conflicts among women in Malaysia: A preliminary study,” *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 9, no. 9, Sep. 2019.
- [6] B. C. K. Choi, “An international comparison of women’s occupational health issues in the Philippines, Thailand, Malaysia, Canada, Hong Kong and Singapore: the CIDA-SEAGEP study,” *Occup. Med. (Lond.)*, vol. 55, no. 7, pp. 515-522, Oct. 2005.
- [7] “Women’s Participation in the Malaysian Workforce: Key Challenges & Solutions,” *National Human Resource Centre*, 09-Dec-2022. [Online]. Available: <https://nhrc.com.my/resource-centre/womens-participation-in-the->

malaysian-workforce-key-challenges-solutions/. [Accessed: 27-May-2024].

- [8] V. Briefing, “Vietnam Implements Gender Equality Strategy but Challenges Remain,” *Vietnam Briefing News*, 06-Dec-2021. [Online]. Available: <https://www.vietnam-briefing.com/news/vietnam-implements-gender-equality-strategy-but-challenges-remain.html/>. [Accessed: 27-May-2024].

- [9] “Sexual & reproductive health,” *UNFPA Vietnam*, 22-Dec-2015. [Online]. Available: <https://vietnam.unfpa.org/en/node/152>. [Accessed: 27-May-2024].

- [10] D. Howe *et al.*, “Policies, Guidelines, and Practices Supporting Women’s Menstruation, Menstrual Disorders and Menopause at Work: A Critical Global Scoping Review,”

Healthcare (Basel), vol. 11, no. 22, Nov. 2023.

G. 学会発表

なし

H. 論文業績

なし

I. 知的財産権の出願・登録状況:(予定を含む。)

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし