

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)

分担研究報告書

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

研究分担者

原田 有理沙
(産業医科大学 両立支援科学 助教)

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

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

研究分担者 原田 有理沙（産業医科大学 両立支援科学 助教）

研究要旨：

【目的】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。

【方法】「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。

【考察】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。

研究協力者

渡邊 萌美（産業医科大学 医学部 両立支援科学）

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）

A. 目的

女性労働者が就労継続するにあたっては、女性特有の症状が課題となることがある。特に就労世代が抱えやすい女性特有の症状としては、月経、月経中の健康、更年期前後の健康が挙げられる。

1986 年の男女雇用機会均等法施行以来、企業は女性労働者を積極的に受け入れるようになり女性の社会進出が進んだ結果、2022 年度には女性労働力人口は 3,096 万人まで増加した。女性特有の健康課題と仕事の両立のニーズは高まっており、これに対応すべく、2015 年には女性活躍推進法が、2023 年 6 月には女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針 2023）が閣議決定され、生涯にわたる健康支援について述べられた。しかし、本邦の多くの企業・職場では、いまだ男性労働者を主体としていた時代に設計された設備や制度が続いている状態があり、必ずしも女性特有のニーズが満たされているとは言えず、今後さらなる社会的な取り組みの必要性がある。

英国でも、本邦と同様、女性特有の症状を取り巻く就労環境の課題や社会的な取り組みの必要性が指摘されていた。このような背景の中、英国規格協会（The British Standards Institution）の許可の下、BSI Standards Limited によって、2023 年 5 月 31 日に、「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）という英国規格が発行された。本規格では、女性特有のニーズが満たされていないこれまでの職場設計に対して、個人的な健康管理を促す取り組みと、女性特有の症状を踏まえた快適な職場環境の提供について提言している。これは、本邦で女性就労を推進するにあたって、参考資料となりうる。

そこで本研究では、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今後の方策を検討することを目的に、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、現状の取り組みや課題を整理した。

B. 方法

「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）について、研究者医師 3 名でレビューを行った。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。

C. 結果

女性就労に関連する取り組みについて、英国と日本とを比較し、整理した。

● ガイドの目的と内容

英国規格は、対象とする健康課題を月経、月経中の健康、更年期とし、その健康について、職場の従業員の福祉を守り、誰にとってもより適切な職場環境にするために組織がとることを推奨される行動について理解することを目的としている。

この目的達成のために取り組むべき課題として、

- 1) 自分の身体的・精神的な健康・症状を理解し管理すること
- 2) 職場や医療専門家が適切にサポートすること

を挙げている。

そこで、英国規格では、配慮がないと職場を去るしかない程度の症状を持つ労働者の平等と人権の観点から、また、組織の生産性向上や定着率向上・ダイバーシティ・インクルージブの達成といったメリットの観点から、すべての従業員に適した職務・職場設計を再評価するために、組織が手始めに考慮すべき推奨事項（Good practice）を挙げながら、具体的な職場からのサポート（後述）と、サポートを阻害する差別やタブー視を取り除くための企業風土の醸成のための取り組みについてまとめている。

日本において英国規格と近似した目的を掲げたものとして、2018年に厚生労働省から発出された、事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン（以下、両立支援ガイドライン）が挙げら

れる。両立支援ガイドラインは、

- 1) 治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病増悪させること等がないようにすること
- 2) 事業場において適切な就業上の措置を行いつつ、治療に対する配慮が行われるようにすること

という目的のために、関係者の役割、事業場における環境整備や、個別の労働者への支援の進め方を含めた、事業場における取り組みをまとめたものである。目的だけでなく、その内容も英国規格に類似していると言える。

● 背景法令

英国では、障害者差別禁止に関する法律にあたる2010年平等法（the Equality Act 2010）にて、1つ以上の保護特性を持つ人が持つ不利益な取り扱いから保護される権利について述べられている。組織が9つの保護特性（年齢、障害、人種、性的思考、性別再指定を含む）に基づいて差別することは違法である。英国規格の中では、「月経中の健康や更年期には明確に保護される特性はない」と述べられている一方で、「性・年齢・障害等からの差別の保護の結果、法的保護の可能性がある」と結論づけている。また、月経や更年期の状態が、同法の「障害」の定義（第6条1）を満たす場合は、「障害」に相当する可能性がある。（尚、がんは自動的に「障害」とみなされている。）

英国の労働安全衛生法(the Health and Safety at Work etc. 1974) は、すべての雇用主に対して合理的に実施可能な限り、すべての従業員の職場における健康、安全、福祉の確保が義務づけられている。雇用主が従業員に対して業務や労働条件によって症状を悪化させたいことを保証する法的義務が拡大される可能性が指摘されている。

また、英国の労働安全衛生管理規則(the Management of Health and Safety at Work Regulations 1999) では、従業員が労働によって健康・安全・福祉に影響を及ぼすような業務起因あるいは関連する要因についてリスクの評価をすることを義務付けている。そのため、雇用主は、労働者からリスク上昇が予見される症状や健康課題を通知された場合、何らかの形で個人ベースのリスクアセスメントを実施し、安全衛生のリスク管理をするための取り決めを行う必要がある可能性を指摘されている。

これに対し、日本では、労働安全衛生法(以下、安衛法)によって事業者による労働者の健康確保対策として、健康診断の実施及び医師の意見を勘案し、就業上の措置の実施を義務付けるとともに、日常生活面での指導、受診勧奨等を行うよう努めるものとされている。健康診断の法定項目で婦人科疾患を示唆するものとしては、貧血に関する項目がある。

日本の安衛法及び労働安全衛生規則で

は、事業者は、心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者について就業を禁止しなければならないとされており、生殖器・内分泌疾患に関して明記はされていないものの、含まれると考えられる。

日本の両立支援ガイドラインでは、反復・継続して治療を必要とする疾患を対象としており、女性特有の症状に関して特別には言及されていない。具体的な対象疾患である、がんの中に、女性に特有の症状を呈しやすい乳がん・婦人科がんの治療は含まれるものの、良性婦人科疾患や更年期障害は含まれていない。良性婦人科疾患や更年期障害は、両立支援を支持する診療報酬(療養・就労両立支援指導料)の対象疾患にも含まれていない。

さらに、日本の安衛法では、中高年齢者等の特に配慮を必要とする者に対し心身の条件に応じて適正な配置を行う努力義務が述べられており、労働者の性差については特別な言及はないものの、昨今の労働力確保の施策の対象を鑑みるに、性差も含まれる解釈ができる可能性がある。

この他にも日本では、リプロダクティブヘルスの観点から、労働基準法によって生理休暇の、労働基準法及び雇用機会均等法によって産前産後休暇・母性健診の、労働基準法及び育児介護休暇法によって育児休暇・休業の定めがある。更年期障害に係る就労関連法令はないが、労働安全衛生法のストレスチェックの実施に

よって一部症状を予防する可能性はある。

● 対処・サポートの進め方

英国規格では、月経に関連した健康について、以下の 3 つの段階での対処を提言している。

0) 自助介入（セルフケア）

まずは自分で対処することを基本としている。自分で対処しても症状改善が認められないケースについては、職場からのサポートが期待される。

1) 当事者の受療行動プロセスへのサポート

月経症状が重いケースの中には基礎疾患があるものがある。主な疾患としては、子宮内膜症による月経困難症・過多月経、月経前症候群（PMS）がある。また、更年期障害は通常健康的なプロセスであるが、何らかの変化の結果、困難や苦痛を経験する場合があるので基礎疾患による健康問題を除外する必要がある。

英国規格では、医学的介入で改善できる可能性に気付かない従業員に対して、職場は受療行動プロセスをサポートするために、従業員が治療の選択肢などの医学的な助言が受けられることへのサポートが推奨されている。尚、本規格では、職場外での医学的指導や臨床における選択肢を対象とし

ていない。

また、女性特有の症状の基礎疾患の病状が重篤な場合、他の長期的な疾患と同様にサポートを受けることが望ましい、との記載がある。

2) 当事者の申し出に基づいた職場の調整（Adjustments）

受療行動の支援と並行、あるいは、医学的介入でもなお改善できないケースでは、適切な調整を行うことが推奨されている。（この際、内服できない従業員がいることも認識することが望ましい。）具体的な進め方としては、従業員からの不快感の申し出に対し、管理者は人事・産業保健スタッフ・擁護者（詳細は後述）からの指導や助言をもとに、職場の調整（Adjustments）を行う。尚、この調整は、平等法による障害に対する合理的な調整（Reasonable adjustment）とは法定要件が異なることを認識するのは重要、としている。（p.10 NOTE 2. It is important to recognize that there is a difference between “adjustments” in the generic sense and the statutory requirement for an employer to make “reasonable adjustments” where an employee is deemed to have a disability pursuant to the Equality Act 2010）

このサポートを実現するために、従業員が健康や Well-being に関する懸念を申し出る正式な手順や、訓練を受けた管理者や人事部の配置を考慮することが推奨されている。具体的に実施が推奨される職場調整例については、後述する。また、柔軟な働き方に関する措置を決定する際は、職務上の要求 (job demands) と職務のパラメーター (the parameters of the role) の評価方法について、管理者のガイダンスを作成することを提案していた。(詳細は後述)

この英国規格における職場からのサポートの進め方は、日本の両立支援ガイドラインによる治療と仕事の両立支援の進め方に酷似している。両立支援においても、治療と仕事の両立を希望する労働者からの申し出を基に支援が開始され、本人の治療継続や自助努力 (自己保健義務履行の支援) を前提に、職場配慮 (Workplace accommodation) が実施される。

職場配慮実施後の業務上の評価ガイダンスに関しては、英国規格と違い、日本の両立支援ガイドラインでは言及しておらず、Good Practice の報告でもほばない。

月経随伴症状の予防や受療に関する教育について、日本で、明確に位置づけされたガイドラインはない。

● 職場からのサポート内容

英国規格では職場からのサポートを大きく 3 つに大別している。

1) 仕事のサポート

2) 仕事以外のサポート

- 2a. 診断を受ける支援、
- 2b. 必要な治療を受ける支援、
- 2c. 症状を自己コントロールするのに必要な支援

3) 医療専門家からの支援

尚、本規格は職場外での医学的指導や臨床における選択肢を対象としていない。

これに対して、日本の両立支援においては、当事者を中心とした医療機関・事業場・両立支援コーディネーターによるトライアングル型支援を基本としている。両立支援ガイドラインでは、主に、事業場の職場配慮の実施に係る支援 (仕事のサポート) に焦点が当てられている。ガイドライン中に明記はないが、両立支援コーディネーターは心理的サポートや、治療と仕事の両立するための選択についての意思決定支援といった仕事以外のサポートに関する役割も求められており、英国規格のサポートの種類とおおむね一致している。

● 「当事者の申し出を促す取り組み」について

英国規格では、不快感を申し出やすくするために、日頃からオープンに議論さ

れる職場文化が必要性的についても言及されている。また、職場へのサポートの申し出を阻害しているものとして、主に、性年齢差別・無意識の偏見・自らの羞恥心が挙げられ、正しい認知とタブー視の是正のために、本人や周囲への教育と安全な議論の必要性和、理解すべきことが述べられている。詳細は後述する。

また、健康に関してオープンで安全な議論ができる職場風土と同時に、当事者の健康上の問題を公表したくない気持ちへの心配りが必要であり、そのためには、サポートの選択肢の提示と、誰もがアクセスできるような情報の共有が重要としている。

日本の両立支援ガイドラインにおいても、労働者本人からの申し出が円滑に行われるよう、事業場内ルール作成と周知、労働者や管理職などに対する研修による意識啓発、相談窓口や情報の取り扱い方法の明確化等、申し出が行いやすい環境の整備について言及されている。英国規格との大きな違いとしては、職場風土の醸成に関して、事業者による基本方針の表明と労働者への周知によって必要性や意義を共有する取り組みを挙げている一方で、健康について話題に挙げやすい・オープンな議論をしやすい風土に関する取り組みについては言及していない。その代わりに、申し出の根拠としての、労働者の治療の状況などに関する情報の提供に係るシステムや、提供された個人情報

報の取り扱いについての内容がガイドラインの大部分を占めている。

● 「職場調整の検討方法」について

英国規格では、人事・ライン管理者ツールキット「秘密保持を重視した会話の方法」「職場調整の検討方法」(Annex B (informative))によって、実践的な面談手法が示されている。まずは、話し合う場面・環境の設定、共感の姿勢についての具体的な留意点が列挙されている。次に、症状増強に影響する仕事要因を確認し(「仕事で症状が強くなるような特別なことは何ですか?」)、症状緩和あるいは受療しやすくなるような調整を検討している(「症状緩和のために私たちは何ができるだろうか」「仕事のスケジュールは医学的助言を求める時間を確保できましたか、医学的助言は役に立ちましたか」「必要なサポートが受けられるかどうか、連絡を取ることはできますか」)。そして、特に、安全管理が必要な業種では、症状が一時的に安全な職務遂行能力に影響を及ぼすかどうか、他者に危害を及ぼすことがあるかどうかを一緒に検討する必要性にも言及している。人ベースでのリスクアセスメントが特定の期間内に実施されることを確認し、その際複数の利害関係者が関与する可能性も示唆されている。

日本の両立支援ガイドラインでは、主治医意見書を基に、医学的に必要な配慮を検討する仕組みを推奨している。参考

資料である企業・医療機関連携マニュアルは、施設間の支援に必要な医療・職場の情報共有について、詳細に解説している。

● 「職場での配慮/調整の考え方」

また、立石らの過去の研究によると、日本の両立支援における職場配慮は、Safety issue（安全配慮/医学的禁忌）とReasonable accommodation（働きにくさにつながっている障壁を減らす対応）の2つに大別されている。

英国規格で列挙された職場調整（Workplace adjustment）の例の、概ねがReasonable accommodationに該当する取り組みであった。Safety issueに該当する内容としては、症状が一時的に安全な職務遂行能力に影響を及ぼすかどうか、他者に危害を及ぼすことがあるかどうかを一緒に検討する必要がある可能性に言及している。具体的な職務としては、安全が重要な職務や、従事する職務の性質上疲労管理方針が適応されやすい職務として、運転・鉄道・石油・ガス・建設業における業務を挙げている。

● 「パフォーマンス・マネジメント」について

柔軟な働き方に関する調整を決定する際は、職務上の要求（job demands）と職務のパラメーター（the parameters of the role）の評価方法について、管理者のガイダンスを作成することを提案してい

た。

具体的なパフォーマンス・マネジメントに関する考慮事項として、以下を挙げている。

- ・ ライン管理者はチームメンバーとのパフォーマンスに関する会話を予定する（年1回、1対1、全体の評価レビューを推奨）
- ・ チームメンバー全員の Well-being をチェックし必要な追加のサポートを検討する
- ・ 根本的な理由によるパフォーマンスへの悪影響がないか考慮する
- ・ チーム全体の従来の仕事設計を変えることも有効である

職場配慮実施後の業務上の評価に関して、英国規格と違い、日本の両立支援ガイドラインでは言及しておらず、Good Practice の報告でもほぼない。

● 「月経中の健康や更年期についてオープンな議論」に向けた取り組みについて

英国規格では、かなりのボリュームをもって、月経中の健康や更年期についてオープンな議論ができるための取り組みや必要性への言及している。詳細を列挙する。

- ・ 月経中の健康や更年期は医学的な疾患ではないが、これらの変化は生活の質に影響すること（月経は常にある問題のため誤解されやすい、更

年期はネガティブで独立した時期のためスティグマを生じやすい、若年女性の更年期もある)

- ・ 月経中の健康や更年期の状況や経験は、個別性が高いこと（月経痛は痛み閾値が低いという誤解、基礎疾患があるケース、症状の影響は仕事で要求されるレベルや要件による）
- ・ すべての障害が目に見えるものではないという認識の重要性
- ・ 組織には永続的に植え付けられている暗黙の偏見が存在していること（女性は能力が低いという偏見、年配女性は組織にとって価値が低いという偏見）
- ・ 偏見は、従業員の健康体験の受け止め方に影響を与えること
- ・ 社会的にも話題にすることが避けられている現状があり、沈黙の中で苦痛に耐えているケースがある
- ・ 知識は、本人とその周囲の更年期の経験に影響を与える
- ・ 更年期をめぐる会話は、更年期にまつわるスティグマや羞恥心を乗り除くことに貢献する
- ・ 月経中の健康や経血に関する話題についての議論はまだ不足している
- ・ 月経中の健康や更年期について職場に話せるだけでよいのではなく、支援の有無を聞く必要があること
- ・ 周産期・更年期を経験する可能性が

ある年齢を決めつけることを避ける

- ・ あらゆる役割・職務の従業員に影響がある可能性があること
- ・ 人によっては健康上の問題を公表したくないかもしれない可能性があること
- ・ 社会経済的地位（有期契約等）によっては、収入を失うことを恐れて発信することをためらう可能性があること
- ・ 明確で一貫性のあるガイドラインを作成し、組織全体に周知する
- ・ 議論には様々な役割の従業員の代表を含めることが望ましい
- ・ 議論ではプライバシーと守秘義務を守ることが望ましい
- ・ 月経や更年期の症状が従業員の自信や能力に与える影響の認識を深めることは、同僚がお互いを思いやり、前向きな職場環境を作るのに役立つ

● 「利用できる制度の整備」について

英国規格では、女性特有の症状に対する個別支援の実際として、既存の制度やプロセスに組み込むことを原則としている。利用できる制度として、病気休暇や柔軟な勤務形態の整備について述べている。

日本の両立支援ガイドラインにおいても、事前の制度・体制の整備として、時間単位の年次有給休暇・傷病休暇・病気休暇、

時差出勤制度・短時間勤務制度・在宅勤務・試し出勤制度、を挙げ、各事業場の実情に応じた治療のための配慮を行うことを推奨している。

● 特に、「生理休暇」について

日本では、労働基準法第68条において、「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、そのものを生理日に就業させてはならない」とされている。生理休暇の日数については、生理期間・症状の程度、就労状況には、個人差があるため、就業規則やその他によって限定することはできない。生理休暇の賃金の取り扱い（有給・無給）は会社の定めによる。

実際の女性労働者の使用率は極めて低く、また、請求を受けた事業場も4%未満であった。女性活躍・男女共同参画の重点方針2023(女性版骨太の方針2023)では、生理休暇の普及促進が含まれている。

一方で、英国規格では、月経休暇について、性別に特化した方針はそのグループや個人を問題視することになりかねないため、むしろ、病欠機や欠勤の管理をする方針において、休暇でのカバーを検討することが望ましいとしている。

● 「サポートに寄与する人的資源」について：月経・更年期擁護者(Advocate)

英国規格では、擁護者(Advocate)の存在を推奨している。擁護者(Advocate)と

は、適切な研修の受講、監督する立場、資源、を備えた者である。擁護者は、既存の役割と兼任して擁護の役割を引き受ける適切な能力を持つことが望ましい。また、擁護者は、ダイバーシティ、インクルージョン、交差的不利が、月経や更年期の経験に与える影響を理解することが望ましい。また、人事担当者については、ライン管理者・従業員・擁護者をサポートするために存在する、と位置付けている。

日本の両立支援においては、多施設(医療機関・企業・支援機関)における多職種(医師・看護師・保健師・心理士・ソーシャルワーカー・人事労務担当者・その他医療職)を支援関係者とし、「両立支援コーディネーター」基礎研修を行い、その普及に努めているところである。

今後、日本の企業において取り組みを検討する上で、具体的な取り組みについて参考となり得る情報を整理した。

● 英国規格で推奨される実践的な行動 (Practice action)

英国規格では、具体的な実践的行動を9項に分けて示している。特に、日本での取り組みの参考となりうる例について、項目ごとに列挙する。

1) 全般 (General)

取り組みは従業員の健康と Well-being に関する既存の制度とプロセスに組み込まれることが望ましい。職場で月経中の健康や更年期を経験する従業員のサポートする機能を単独で担当するような特別な担当者を置く必要はない。

管理不十分な物理的要因の例：

- ・ 湿度管理ができない、
- ・ 空気の質が悪い、
- ・ 換気が不十分、
- ・ 湿度が高い、
- ・ 不十分な休憩・トイレ設備、
- ・ 化学物質への曝露、
- ・ 冷水が飲めない

前述したように、ここで言う職場の調整 (Adjustments) は、平等法による障害に対する合理的な調整 (Reasonable adjustment) とは法定要件が異なることを認識するのは重要である。(p. 10 NOTE 2.)

2) 仕事の身体的側面

(Physical aspects of work)

複雑でリスクの高い環境では、個人のニーズだけでなく、既存のリスク管理も考慮して調整することが望ましい。
症状管理を支援するオプション例：

- ・ 休息や症状管理できる静かな空間を提供する
- ・ トイレ・シャワー施設へのアクセスのしやすさ、利用しやすさ：個室内に洗面台があるトイレ、便座から手が届く洗面台・ソープ・ペーパータオルがあると月経カップ（再利用可能な生理用品）が使いやすい、移動の多い仕事や交代勤務では施設を探す手助けがないと利用が制限されやすい
- ・ 誰でも簡単にアクセスできる着替え・洗濯・乾燥できる目立たない場所を提供する
- ・ 男女等問わず、全てのトイレと更衣室に生理用品と衛生的な処理ができる環境を整え、簡単かつ自由に使用できるようにする
- ・ 熱的快適性は、人によって異なることを認識する、局所的な扇風機やヒーターの使用を可能にする
- ・ ユニフォームは通気性の良い天然素材、洗濯が簡単、快適なサイズのものを用意する
- ・ ダークカラーのユニフォームを

支給する

- ・ 快適な装着となる個人用保護具を選定する
- ・ 職場の備品に布製のカバーやクッションをつけたり、通気性の良い素材を選んだりする
- ・ 強い香りや臭いがないか確認する
- ・ ホットデスク（割り当てのない座席の使用）の際は、1日の日差しの変化・洗面所/静かな部屋への近さ・建屋内の暖かく/涼しくなりやすい場所の情報を記載したデスクプランを提供する
- ・ 遮光カーテンやブラインドを提供する
- ・ 除湿器を設置する
- ・ 適切な空調、適切な照明にする
- ・ 飲料水（冷たい・温かい）や軽食へのアクセスしやすさ
- ・ 立ち作業中に少し座れるような椅子の準備・ストレッチできる機会の設定する
- ・ 会議時間を管理し、快適な休憩時間を確保する
- ・ 集中して作業できる静かな空間の提供する
- ・ 必要時にリスクアセスメントを見直す（業務が従業員の健康に与える影響、従業員の職務遂行能力）

3) 方針のガイダンスと実践

(Policy guidance and policy)

明確で一貫性のあるガイドラインを作成し、組織全体に周知することで、オープンに議論しやすくなる（詳細は前述）。組織全体の健康戦略・方針・手順に適合していなければならない。

- ・ 欠勤や勤怠管理のプロセスにおいて、月経中の健康・更年期の健康状態を考慮しているか確認する
- ・ 月経中の健康・更年期の健康状態の障壁をへらす工夫をした採用・研修・昇進を実施する
- ・ インクルージョン・パスポート（inclusion passports：従業員と上司が合意した調整の簡単な記録文書）の使用を検討する。仕事の役割やラインマネジメントの変更があった場合も、継続できるように支援するツールである
- ・ 相談ルートの見直し・変更を検討する
- ・ 関連する方針・方法を変更する際には、影響を受ける可能性がある従業員と協議するのが良い

4) サポートティブな職場文化

(Supportive workplace culture)

健全な職場文化を醸成するためには、経験の多様性を称賛するだけでなく、文化的偏見やスティグマに率直に挑戦する必要がある。月経や更年期の

症状が従業員の自信や能力に与える影響の認識を深めることは、同僚がお互いを思いやり、前向きな職場環境を作るのに役立つ。

- ・ シニアのリーダーチームがどのような説明責任があるか明確に定義する(サポートを提唱する責任を持つシニアリーダーの指名もよいかもしれない)
- ・ 従業員に自助努力や実践的行動 (self-help and practical action) やに関する情報提供/教育する：
 - ✓ 投薬変更などの医学的介入で症状を管理できることについて
 - ✓ 食事・運動・ヒートパックなどの自助努力で症状をコントロールできることについて
 - ✓ 月経や更年期の症状が従業員の自信や能力に与える影響について
- ・ 月経・更年期擁護者 (Advocate) (詳細は前述) を導入する
- ・ 同僚がお互いを思いやる前向きな職場環境を目指す
- ・ 職場での症状管理に関する問題や心配を申し出ることができるように、定期的に秘密保持を重視した面談などを実施する
- ・ 人事・ライン管理者ツール「秘密

保持を重視した会話の方法」「職場調整の検討方法」(Annex B (informative))

- ・ 最初の相談を受けやすい人事部や管理者が、組織の方針や手順、社内の支援リソースに精通していることを確認する
- ・ 非公式なサポートグループを立ち上げる (詳細は前述)

5) 職務設計 (Work design)

職場の心理社会的ハザードを特定し、対処する。従業員のエンゲージメント・モチベーション・心身への健康等への影響を鑑みて、職場環境を考慮することが望ましい。従業員の希望を相談し、必要な対処を思い込まないことが重要である。

サポートとなる柔軟な働き方：

- ・ 役割・期間
(臨機応変な対応、短期、長期)
- ・ 場所：
 - ✓ 在宅
 - ✓ 同じワークスペース内での移動
- ・ スケジュール：
 - ✓ シフトの変更
 - ✓ 休憩時間の分割による複数回の休憩/延長した休憩 (ほてりは数分での回復、疼痛は30分～1時間で鎮痛、帰宅による着替え)

- ✓ 就労時間、フレックス休暇
- ✓ フレキシブルな始業・終業の時間、ラッシュ時を避けた移動
- ・ 力仕事などの特定の職務適性を確認し、負担軽減のための職務の再分配を評価する
- ・ 個人の突発的な短期的欠勤をカバーするための緊急時の対応計画をサポートし、チームのプレゼンティーズムを抑えるようにする
- ・ 柔軟な働き方に関する措置を実施する際は、職務上の要求（job demands）と職務のパラメーター（the parameters of the role）の評価方法について、管理者のガイダンスを作成する

6) 職場における月経中の健康と更年期障害に対する包摂性

(Inclusivity in menstrual health and peri/menopause at work)

- ・ 文化的な感受性と意識を高める
- ・ 自分で主張や擁護できない従業員を支援する
- ・ 障害や基礎疾患を持つ従業員は、よりサポートが必要かもしれない
- ・ 既存の健康課題の悪化（睡眠障害、感情調整、感覚過敏、実行機能）もある

- ・ 症状や状況の変化によって、以前に合意した調整の変更もある
- ・ ジェンダー的用語の使用は軽蔑的に解釈される可能性があることを認識する：
 - ✓ 生理用品 Sanitary or Feminine hygiene productsではなく、月経用品 Menstrual period productsを推奨している。日本語ではどちらも生理用品と訳する。

7) 役割調整の例 (Examples of role adjustments)

調整は、役割とリスクを鑑みて、ケースバイケースで実施する。

- ・ 施設へのアクセスが容易でない移動を伴う労働（警察官、郵便局員、電気技師など）や肉体労働：
 - ✓ 替えのユニフォームを支給する
 - ✓ 長時間のシフトでも十分な休憩とプライバシーを確保する
 - ✓ 施設を利用するスケジュール変更
 - ✓ 睡眠時間を確保できる始業・就労時間
 - ✓ 不快かもしれない反復作業のリスクアセスメントの見直し
- ・ 固定の業務（レジ、警備員、コー

スセンターなど) :

- ✓ ユニフォームの調整 (濃い色、フィットゆるめ、天然繊維)
- ✓ 定期的な小休憩
- ✓ 一次的なシフトパターン
- ✓ 照度の調整、ブラインドの活用
- ・ 身体を酷使する仕事 (介護士、倉庫スタッフなど)
 - ✓ 個人用保護具の素材やサイズの確認
 - ✓ 着替えをロッカーに準備
 - ✓ 追加の休憩
 - ✓ 一次的なジョブシェアリング
 - ✓ 快適な作業温度・湿度
- ・ 人前にでる仕事 (受付係など) :
 - ✓ 柔軟な勤務時間の選択
 - ✓ 休憩時間の選択肢
 - ✓ メモを取る記録装置の提供

8) 中小企業における考慮事項 (Considerations for small and medium-sized enterprises (SMEs))

最小限のリソースしかなくても快適な職場環境や前向きな職場文化を整えることは可能である。特に、月経中の健康や更年期のサポートを提供する能力は産業保健スタッフの役割に依存するものではない。

解決策 :

- ・ 全スタッフで話し合うために、意

識を向上させるワークショップ・サークルなどを開催する

- ・ 誰でも参加できるコミュニティやフォーラムを探すように、従業員に勧める
- ・ 中小企業向けの制度やサービスを血要する
- ・ 慈善団体や非営利支援組織と連携する

9) 評価とその指標 (Evaluation and metrics)

変更や調整の効果をモニタリングするための、データを集計するアプローチについて解説している。

D. 考察

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。

F. 引用・参考文献

1. BSI Standards Publication
Menstruation, menstrual health and
menopause in the workplace – Guide
2. 事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン
3. 企業医療機関連携マニュアル

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