

※2025年3月31日現在のドラフトです。内容は変更することがあります。
※番号に優劣はありません。識別記号であることをご留意ください。

表 1. 女性の健康管理アイテムチェックリスト（案）

1. 組織文化・啓発

【アイテム 1】

月経や更年期に関する職場における偏見やスティグマの払拭に努めます。

（解説）健康に関する問題を安心して提起できる信頼関係を構築することが重要である。

【アイテム 2】

月経や更年期に関する話題について、職場でのオープンな議論に向けた教育や風土醸成を重視します。

（解説）従業員が症状を上司に率直に申し出やすくなることが期待される。

【アイテム 3】

月経や更年期の経験は従業員一人一人によって異なることを認識し、経験の多様性を尊重する文化を醸成します。

（解説）年齢、性別、人種、障害、神経多様性など、様々な特性が経験に影響することを理解する必要がある。

【アイテム 4】

管理職を含む全従業員に対して、月経や更年期の健康課題に関する理解促進のための啓発活動を実施します。

（解説）eラーニングやセミナーが有効な手段である。

【アイテム 5】

月経や更年期に関する課題を、特定の啓発の日や月（例：月経衛生デー、世界更年期デー）のトピックに含めます。

※2025年3月31日現在のドラフトです。内容は変更することがあります。

※番号に優劣はありません。識別記号であることをご留意ください。

（解説）既存の多様性・インクルージョンに関するイベントの議題に組み込むことも効果的である。

【アイテム6】

月経や更年期の健康に関する正確な情報源（証拠に基づいた外部ウェブサイトなど）への案内を提供します。

（解説）情報源の正確性を確認し、適切な資格を持つ提供者による情報を用いることが望ましい。

【アイテム7】

従業員が自身の健康状態について、セルフアドボカシー（自己権利主張）が困難な場合に支援を提供します。

（解説）症状の自己認識と職場への伝達が困難な従業員への配慮が重要である。

【アイテム8】

月経や更年期に関連する話題にジェンダーに特化した言葉を用いることを避け、ジェンダーに中立的な表現を使用します。

（解説）トランス男性やノンバイナリーの従業員も影響を受けることを認識するために重要である。

※2025年3月31日現在のドラフトです。内容は変更することがあります。

※番号に優劣はありません。識別記号であることをご留意ください。

2. 方針・制度

【アイテム1】

月経や更年期に関する取り組みを、既存のウェルビーイングや健康戦略などの組織方針に統合することを検討します。

(解説) 包括的な健康方針の中に組み込むことが有効であることが示唆されている。

【アイテム2】

多様性・インクルージョン、業績管理、病気と欠勤、柔軟な働き方など、関連する既存の方針を見直し、整合性を図ります。

(解説) 月経や更年期に関連する健康課題に対応するために必要である。

【アイテム3】

方針や行動の実施をサポートするため、組織の手順を見直します。

(解説) 制度の具体的運用における障壁の除去を目的とする。

【アイテム4】

組織内の全ての従業員に対し、関連する方針を効果的に伝達します。

(解説) 特に管理職や人事が方針の内容と実施を理解することが重要である。

【アイテム5】

傷病や欠勤管理プロセスにおいて、月経や閉経前後の症状や経験が適切に考慮されることを確認します。

(解説) 症状による必要な休暇に対して不利益な取り扱いを科すべきではない。

【アイテム6】

月経困難症や更年期症状に特化した休暇制度を含む、休暇制度の環境整備を進めます。

(解説) 既存の休暇制度の運用を見直すことも有効である。

※2025年3月31日現在のドラフトです。内容は変更することがあります。
※番号に優劣はありません。識別記号であることをご留意ください。

【アイテム7】

インクルージョン・パスポートなどのツールの使用を検討します。

(解説) 担当者変更時の継続性を促進するツールとなりうる。

【アイテム8】

相談ルートを見直し、健康に関する懸念を安心して相談できる体制を整えます。

(解説) POS (認知された組織的サポート) と関連することが示されている。

【アイテム9】

婦人科健診や検診の受診に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与などの制度を導入または維持します。

(解説) 従業員の症状の有無に関わらず、POS と関連することが示唆されている。

【アイテム10】

職場における健康教育を通じて、女性従業員のヘルスリテラシー向上を図ります。

(解説) 月経症状がプレゼンティーズムに影響しうることを従業員自身が認識することが重要である。

【アイテム11】

月経症状のスクリーニングや医療機関への受診推奨を行います。

(解説) 適切に受診を促すための情報提供がセルフケア支援の一部として重要である。

【アイテム12】

全ての従業員に対し、月経や更年期の健康問題の兆候と症状、およびそれが個人や仕事に及ぼす影響について研修を実施します。

(解説) 多様性・インクルージョンへの取り組み方を含めることが推奨される。

※2025年3月31日現在のドラフトです。内容は変更することがあります。

※番号に優劣はありません。識別記号であることをご留意ください。

【アイテム 13】

月経や更年期の健康課題に関する従業員を支援する『擁護者』の育成および権限付与を検討します。

（解説）擁護者には明確な役割、責任、エスカレーションポイントを設定し、必要な資源と支援を提供することが望ましい。

【アイテム 14】

管理職に対し、健康課題を持つ部下へのサポート方法に関する研修を実施します。

（解説）部下の変化を認識し、適切かつ繊細な介入を促進するためのガイダンスを含めるべきである。

【アイテム 15】

人事スタッフに対し、従業員および管理職をサポートするための研修を実施します。

（解説）人事スタッフは文化変革の導入において重要な役割を担うため、ライン管理者が研修を受ける前に実施することが望ましい。

※2025年3月31日現在のドラフトです。内容は変更することがあります。

※番号に優劣はありません。識別記号であることをご留意ください。

3. 相談・支援体制

【アイテム1】

健康情報について、個人情報保護ガイドラインを参照し個別同意が必要であることを管理職や情報取扱者全員に周知します。

（解説）女性の健康問題は繊細な問題であること、健康情報でも特に機微な情報であるため情報の収集・活用には個別同意が必要であることに留意する。

【アイテム2】

女性の健康専門の相談窓口を設置します。

（解説）相談しやすい窓口の設置は、女性の健康管理の効果的な施策として確認されている。

【アイテム3】

女性特有の健康課題に対応可能な体制を構築します。

（解説）産業医や婦人科医の配置、外部相談窓口の紹介等が含まれる。

【アイテム4】

配慮の申出を受けた際、医療機関への受診・治療状況を把握し、情報提供を行う仕組みを検討します。

（解説）健康診断を担当する医師が使用するツールにもこの情報提供が含まれている。また、職場が勝手に更年期症状と決めつけ受診を強制しないように注意喚起が必要。

※2025年3月31日現在のドラフトです。内容は変更することがあります。
※番号に優劣はありません。識別記号であることをご留意ください。

4.職場環境整備・物理的調整

【アイテム1】

休憩環境の整備（女性専用休憩室の設置等）を進めます。

（解説）女性の健康管理の効果的な施策として確認されている。

【アイテム2】

換気、温度、湿度管理を適切に行い、従業員が涼しく過ごせるよう調整を可能とします。

（解説）職場の温度制御が更年期症状の報告率低下と関連していることが示されている。

【アイテム3】

トイレや更衣室、シャワー室のアクセス確保とプライバシー配慮を行います。

（解説）重度の月経やホットフラッシュへの対応として重要である。

【アイテム4】

冷たい飲料水に容易にアクセスできる環境を整備します。

（解説）更年期症状や脱水や不快感を防ぐための基本的な支援環境である。

【アイテム5】

立ち仕事や移動が多い職務では、短時間の着座を可能にする選択肢を検討します。

（解説）身体的な負担軽減が期待される。

【アイテム6】

座り仕事の場合、快適な座席と動作機会を提供します。

（解説）長時間同じ姿勢による身体的ストレスを軽減する。

【アイテム7】

集中作業のため静かな場所の提供や騒音対策を行います。

※2025年3月31日現在のドラフトです。内容は変更することがあります。
※番号に優劣はありません。識別記号であることをご留意ください。

(解説) 集中力の維持やストレス軽減に資する。

※2025年3月31日現在のドラフトです。内容は変更することがあります。

※番号に優劣はありません。識別記号であることをご留意ください。

5.働き方・柔軟性

【アイテム8】

職務に関連する危険やリスクが症状を悪化させる可能性もあるため積極的に産業保健職等を活用します。

(解説) 作業によって更年期症状が悪化するという強固なエビデンスは存在しないが、個別に悪化している人がいる可能性を認識し医療職の関与できる環境を構築する。

【アイテム1】

休憩時間を分割・延長するなど柔軟に時間を取れる方法を提供します。

(解説) 予定外の休憩は、特に月経量が多い従業員にとって重要である。

【アイテム2】

勤務時間数の調整や始業・終業時間の変更を可能とする柔軟な勤務時間制度を導入または活用します。

(解説) ラッシュ回避やテレワークなどが更年期症状のコントロールに寄与する。

【アイテム3】

フレックス休暇の選択肢を検討し、必要な時に休暇を取得できるようにします。

(解説) 従業員によっては、大幅な休暇や完全な休日が必要とされる場合がある。

【アイテム4】

スプリット・シフトやジョブシェアリングなど柔軟な仕事設計を可能とします。

(解説) チーム間での相互支援を促進する。

【アイテム5】

夜勤を含む交代制勤務が症状に与える影響を認識し産業保健職等による確認の機会を提供します。

※2025年3月31日現在のドラフトです。内容は変更することがあります。

※番号に優劣はありません。識別記号であることをご留意ください。

(解説) 週1~3回の夜勤がある人は症状が中等度以上であるという横断研究上のデータがあることを踏まえ、その影響について産業保健職等の積極的な活用を検討する。

【アイテム6】

健康状態や個別ニーズに応じて柔軟な対応を検討します。

(解説) 仕事の特性や人員配置上の制約への配慮も必要である。