

令和 6 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

事業場における女性の健康管理に関する質的調査および質問紙調査票の作成

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 教授)

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）分担研究報告書
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

事業場における女性の健康管理に関する質的調査および質問紙調査票の作成

＜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 教授

＜研究分担者＞

藤野 善久 産業医科大学産業生態科学研究所環境疫学研究室 教授

＜研究協力者＞

大久保 直紀 産業医科大学産業生態科学研究所環境疫学研究室 助教

研究要旨

目的：事業場における女性の健康管理の現状と課題を企業ヒアリングに基づき明らかにし、施策、阻害・促進要因、困難事項を分析、基礎情報を提供すると共に、重要項目に関する企業調査質問紙案を作成する。

方法：複数企業の人事・産業保健担当者へヒアリング調査を実施し、内容を分析。4側面（施策内容、阻害要因、促進要因、困難事項）で整理した。

結果：

1. 施策：生理休暇（運用に差、有休で代替も）、啓発（eラーニング、セミナー。C社では更年期等広範なテーマ）、相談窓口（G社で女性産業医窓口が支援姿勢示す効果も）、休憩スペース（横になれる場所等）、その他配慮（生理用品常備、時間単位年休等）。
2. 阻害要因：男性上司の理解不足・コミュニケーション困難（知識不足、セクハラ懸念）、制度認知度不足・利用への心理的抵抗、業務特性や人員不足による制約、生理休暇無給等の経済的負担、健康情報のプライバシーと収集困難、既存の私傷病扱いや評価との整合性。
3. 促進要因：DEI推進・女性活躍への意識向上、経営層・人事の理解と協力、個別状況への配慮（相談窓口、在宅、介護等柔軟対応）、外部情報・他社事例からの刺激、啓発活動による知識向上、有休制度のセーフティネット機能、プレゼンティーズム改善への着目。
4. 困難事項：女性特有不調に特化した休暇や手厚い配慮の制度化（公平性・人員懸念）、健康診断での詳細問診と事後措置の義務化（プライバシー、効果疑問）、製造現場等の作業工程・人員配置の抜本的見直し（コスト、効率）、男性向け詳細教育の義務化（デリケートさ、価値観介入の限界）、理由を問わないリフレッシュ休暇等の拡充。

考察：女性健康管理は制度と運用に乖離。特に男性上司の理解不足等コミュニケーション不全が課題。スティグマや遠慮も背景にある。経営層のコミットメントや啓発は促進要因。個別配慮と柔軟性が重要。困難事項はコストや公平性、プライバシー問題が背景にあり、企業メリットと結びつける視点が必要。これら情報から質問紙も開発した。

A. 目的

本報告書は、事業場における女性の健康管理の現状と課題を明らかにすることを目的とする。企業ヒアリング調査に基づき、女性従業員の健康支援に関する具体的な施策内容、その推進を妨げる阻害要因、逆に促進する要因、さらには理想的とされながらも実施が困難である事項を整理・分析し、今後の事業場における女性の健康管理推進に資する基礎情報を提供することを目指す。さらに、インタビュー結果から特に重要と思われた項目について企業調査質問紙案を作成した。

B. 方法

本調査は、複数の企業の人事担当者および産業保健スタッフ等を対象としたヒアリング調査（インタビュー）の結果を集約し、内容的に近いものをカテゴリーとして研究代表者によりまとめ分析した。ヒアリング対象者は表1のとおりである。ヒアリング内容については、企業情報であることから開示してほしくない、という企業が複数あったため、イニシャルを本研究報告書については記載を避けた。ヒアリング内容は、主に以下の4つの側面に着目して整理された。

健康管理施策の内容: 現在企業が実施している、または検討中の女性の健康管理に関する具体的な施策。

阻害要因: 女性の健康管理施策を推進する上で障害となっている要因。

促進要因: 女性の健康管理施策の導入や定着を後押ししている要因。

実施が困難な事項: 実施が望ましいと考えられつつも、様々な理由で導入や本格的な

運用が難しいと認識されている事項。

得られたヒアリング結果について、昨年度の更年期障害に特化した調査（以下、「昨年度調査」と記載する場合がある）から得られた知見も適宜参照し、テーマごとに内容を整理・統合した。

C. 結果

企業ヒアリング調査から明らかになった女性の健康管理に関する主な結果を以下に要約する。

1. 健康管理施策の主な内容

各企業で実施または検討されている施策は多岐にわたるが、主なものは以下の通りであった。

- 生理休暇制度: 多くの企業で制度としては整備されているものの、運用（有給・無給の別、取得日数制限等）や実際の取得状況には企業間で大きな差が見られた。有給休暇が十分に付与されているため、あえて生理休暇として取得する必要性を感じない従業員もいるとのことであった。
- e ラーニング・健康セミナー等の啓発活動: 女性の健康課題に関する知識啓発を目的とした教育機会が提供されている。ある大手企業では、メンタルヘルス、更年期、HPV ワクチン等、広範なテーマを扱っていた。管理職や男性従業員向けのコンテンツも作成されている。昨年度調査では、更年期に関する教育が女性従業員に好評だった事例も報告されたが、テーマ特化型の教育

は未実施の企業も多かった。

- 相談窓口の設置: 産業医や専門スタッフによる女性専用の健康相談窓口を設けている企業があった。男性が多い職場等で不調を抱え込みやすい女性従業員の受け皿として期待される一方、相談件数が多くない企業も見られた。女性産業医による相談窓口を開設し、相談件数は少ないながらも、企業の支援姿勢を示す効果があるとの意見があった。
- 休憩スペース等の環境整備: 体調不良時に一時的に休息できるスペース(例: 横になれる場所、ベッドのある管理センター等)の必要性が認識されており、一部企業では整備が進められていた。
- その他の物理的・制度的配慮: 生理用品の職場への常備、汚損時のための替え制服の用意、看護師の制服の色の選択肢増加(経血漏れ対策)、時間単位の年次有給休暇制度導入など、細やかな配慮や柔軟な制度運用が見られた。

2. 阻害要因

女性の健康管理施策の推進を妨げる要因として、以下の点が強く認識されていた。

- 周囲(特に男性上司)の理解不足とコミュニケーションの困難さ: 製造現場等、女性が少ない職場では、女性特有の健康課題や育児との両立に対するイメージ・知識が乏しい傾向があった。男性上司の知識不足や、女性側からの相談のしにくさ、男性側からの声かけの躊躇(セクハラ懸念)が指摘された。

昨年度調査でも、上司の知識不足やスティグマが更年期配慮の障壁となっていた。

- 制度の認知度不足と利用への心理的抵抗感: 制度があっても従業員に知られていない、あるいは知っていても利用しにくい雰囲気が、特に男性が多い職場で存在した。昨年度調査の更年期に関する「他者への遠慮」や「スティグマ」もこれに該当する。
- 仕事の性質や人員配置の制約: ライン作業、交代勤務、外勤営業など、業務特性上、柔軟な対応や離席が困難な場合があった。人員が逼迫している職場では、急な欠勤等による周囲への負担増から休みを取りにくい状況があった。
- 経済的要因: 生理休暇が無給の場合、取得の経済的負担が障壁となっていた。
- プライバシーへの配慮と情報収集・活用の難しさ: 健康情報は機微性が高く、企業側が詳細を把握しにくい。健康診断での詳細な問診導入には従業員の抵抗感や、企業側の情報取り扱いへの懸念があった。
- 既存制度・評価制度との整合性: 女性特有の不調も他の私傷病と同様に扱う方針の企業や、休暇取得が評価に影響しない現状が、特別制度導入の機運を下げている面があった。また、制度化による原因特定の困難さも懸念された。昨年度調査では、企業が特定疾患への介入に慎重であるとの意見が多かった。

3. 促進要因

施策推進を後押しする要因としては、以下の点が挙げられた。

- 多様な働き方、女性活躍推進への意識の高まり: DEI（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）の考え方の浸透や、女性活躍を推進する経営層・部署の存在が後押しとなっていた。女性労働力の必要性に対する社会的認識も背景にある。
- 経営層や人事部門の理解と協力: 人事部門に熱心な担当者（特に女性管理職）がいる場合や、経営層に近い担当者が提案しやすい環境が推進力となっていた。
- 個別の状況への配慮と柔軟な対応: 女性専用の健康相談窓口、体調不良時の周囲の協力や在宅勤務活用、ライフイベント（妊娠・育児・介護等）を考慮した配置や勤務調整、男性の育児参加支援などが効果的であった。育児経験のある女性の効率性の高さも認識されていた。
- 外部からの情報や刺激: メディア報道や他社の取り組み事例が、社内議論や施策検討のきっかけとなっていた。
- 啓発活動による知識の向上: eラーニングやセミナーによる従業員（特に管理職・男性）の理解深化が期待されていた。
- 有給休暇制度の充実: 取得しやすい有給休暇制度が、特定の休暇制度が使いにくい場合のセーフティネットとして機能していた。
- プレゼンティーズムへの着目: 昨年度

調査の考察として、健康問題によるパフォーマンス低下（プレゼンティーズム）対策と両立支援をセットで提案することの有効性が示唆されており、これは企業がメリットを感じやすいアプローチである。

4. 実施が困難な事項

理想的または推奨されているものの、企業が実施困難、あるいは行うべきではないと考えている事項が複数存在した。

- 女性特有の不調（月経困難症、更年期障害等）に特化した休暇制度や手厚い配慮の制度化: 現行の私傷病の扱いや人員配置の制約、公平性への懸念、「女性を甘やかす」との誤解などから慎重・否定的な意見があった。原因特定や公平性の担保の難しさも指摘された。
- 定期健康診断での女性特有の健康課題に関する詳細な問診と事後措置の義務化: プライバシー懸念、従業員の抵抗感、事後措置の枠組みの不明確さ、対象となる従業員が限定的との認識、把握しても企業としてできるケアがないとの指摘などから、現実的対応は困難とされた。
- 製造現場等での作業工程や人員配置の抜本的な見直し（生理周期等考慮）: 理想論としては理解されるものの、コスト、生産効率、人手不足などから現実的には困難と認識されていた。
- 男性向けの詳細な女性の健康課題（生理、更年期等）教育の義務化: 理解促進の重要性は認識しつつも、職場でのデ

リケートな内容の教育の難しさ、個人の価値観への介入の限界が指摘され、社会全体や家庭・学校教育の重要性が強調された。

- 理由を問わないリフレッシュ休暇や介護休暇制度の拡充: 人手不足、代替要員確保の困難さ、固定的な給与体系などが障壁となっていた。

D. 考察

今回のヒアリング調査結果から、事業場における女性の健康管理は、制度の整備状況と実際の運用・利用実態との間に依然としてギャップが存在することが示唆される。特に、生理休暇のような基本的な制度でさえ、その取得には職場の雰囲気や経済的条件が大きく影響しており、単に制度を設けるだけでは不十分であることが明らかになった。

阻害要因として繰り返し指摘されたのは、周囲、特に男性管理職の理解不足と、それに起因するコミュニケーション不全である。これは昨年度の更年期に関する調査でも同様の傾向が見られ、女性特有の健康課題に対する知識不足や、ハラスメントへの懸念が、適切なサポート提供の妨げとなっている。女性従業員側も、スティグマや遠慮から声を上げにくい状況にあり、この双方向のコミュニケーション障壁の解消が急務である。

一方で、促進要因としては、経営層や人事部門の強いコミットメント、DEI 推進の社会的な潮流、そして具体的な相談窓口の設置や啓発活動の実施が挙げられる。特に、eラーニングやセミナーを通じた知識の普及は、多くの従業員に公平に情報を提供する

手段として有効であり、管理職や男性従業員の意識改革を促す上で重要である。G 社のように、相談件数が少なくても専門窓口を設けること自体が、企業の支援姿勢を示すメッセージとなり、女性従業員の安心感につながるという点は注目に値する。

「実施が困難な事項」として挙げられた事項の多くは、プライバシーへの配慮、公平性の担保、コスト、人員配置といった、企業経営の根幹に関わる課題と直結している。特に、女性特有の健康課題に特化した手厚い休暇制度や、健康診断での詳細な問診の義務化については、企業側の慎重な姿勢が顕著であった。これは、問題が顕在化しにくい（あるいは企業側が顕在化していると認識しにくい）健康課題に対して、どこまで経営資源を投入すべきかという費用対効果の観点や、個人の問題と捉える傾向が影響していると考えられる。昨年度調査で示唆されたように、プレゼンティーズムの改善といった企業メリットと結びつけるアプローチが、こうした壁を乗り越える一助となるかもしれない。

総じて、女性の健康管理を実質的に推進するためには、制度整備に加え、組織文化の醸成、コミュニケーションの活性化、そして個々の状況に応じた柔軟な対応が不可欠である。また、企業がこれらの取り組みを「コスト」ではなく「投資」と捉え、中長期的な視点からその重要性を認識できるよう、具体的な成功事例の共有や、効果測定の手法の開発も求められるだろう。

これらの情報をもとに、研究班らで議論したうえで特に重要と考えられる項目について質問紙を開発した（添付1）。質問紙は企業向けと企業に所属する従業員向けの両

方の質問紙を作成し、その相同・相違を確認することで、企業におけるアクションを検討するための一助になると考えられる。

E. 結論

事業場における女性の健康管理は、依然として多くの課題を抱えているものの、企業側の意識や取り組みは徐々に進展しつつある。本ヒアリング調査の結果、効果的な施策として、生理休暇制度の運用の見直し、eラーニング等による啓発活動、相談しやすい窓口の設置、休憩環境の整備などが確認された。

しかし、これらの施策を形骸化させず、実効性のあるものとするためには、男性管理職を含む全従業員の理解促進、制度の周知徹底と利用しやすい雰囲気醸成、仕事の特性や人員配置上の制約への配慮、そしてプライバシー保護と情報活用のバランスといった阻害要因を克服する必要がある。

経営層のリーダーシップ、DEI 推進の追い風、個別のニーズに対応する柔軟な姿勢、そして外部情報や他社事例からの学びが、これらの取り組みを加速させる促進要因となり得る。

女性特有の健康課題に対応した手厚い休暇制度や健康診断における踏み込んだ対応については、企業の規模や業種、人員体制によって実施のハードルが高い現状も浮き彫りになった。

今後の事業場における女性の健康管理推進のためには、以下の点が重要であると結論付けられる。

- トップコミットメントに基づいた全社的な意識改革と文化醸成。
- 管理職を含む全従業員への継続的な教

育・啓発活動の実施。

- 個々の従業員の状況に配慮した、柔軟かつ実用的な支援制度の設計と運用。
- プライバシーを保護しつつ、必要な情報を収集・活用するための仕組みの構築。
- 女性の健康支援を、企業の持続的成長と従業員のウェルビーイング向上に資する重要な経営課題として位置づけること。

これらの取り組みを通じて、女性従業員が健康に関する不安を抱えることなく、その能力を最大限に発揮できる職場環境の実現が期待される。

また、インタビューをもとに作成された企業・従業員調査内容は、具体的な職場環境改善アクションが示されることによって、新たに女性健康支援を行おうと思う事業場にとって意思決定を行うことに資すると考えられる。

F. 引用・参考文献

なし

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

表1 ヒアリング対象者

企業	業種	規模（人）	役職	性別	年代
A	教育	2000	総務役員	女性	60代
B	医療	1500	人事課長代理	女性	50代
C	製造	10000	産業保健スタッフ	女性	30代
D	情報	1000	人事係員	女性	50代
E	情報	500	人事部長（非役員）	女性	50代
F	サービス	20000	人事部長（役員）	男性	50代
G	製造	20000	産業保健スタッフ	女性	40代
H	製造業	5000以上	産業保健スタッフ	男性	40代
I	製薬	10000以上	産業保健スタッフ	男性	40代