

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

職場における女性の健康に関する施策と 知覚された組織的支援との関係性

研究分担者

小田上 公法

産業医科大学 産業生態科学研究所 産業保健経営学研究室

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

職場における女性の健康に関する施策と知覚された組織的支援との関係性

研究分担者

小田上 公法 産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学研究室 助教

研究要旨：

【目的】職場における女性の健康に関する施策の実施状況と、女性従業員の知覚された組織的支援（Perceived Organizational Support：POS）との関係性を検討する。

【方法】企業及び健康保険組合（22 団体）が在籍する研究会のうち、従業員アンケートへの参加企業（9 社）に在籍する女性従業員 4,284 名を対象に、質問票調査を実施した。女性の健康関連施策の導入状況（従業員の認知状況）を説明変数、POS スコア（日本語版 SPOS のうち POS（SPA）にて測定）を目的変数とし、年齢、職種、就業形態、学歴、月経に関する症状の有無、更年期に関する症状の有無を調整変数として、企業コードでネストしたマルチレベル分析（線形混合効果モデル）を行った。さらに、月経・更年期症状の有無で「症状なし」「月経に関する症状のみあり」「更年期に関する症状のみあり」の 3 群に層別化し、同様の分析を行った。

【結果】参加企業間で POS スコアの平均値（3.65～4.19）や、女性の健康関連施策の認知率にはばらつきがみられた。全体分析では、女性の健康関連施策のうち、「婦人科健診・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」、「従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置」、「女性特有の健康関連課題に対応可能な体制の構築」、「妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底」、「生理休暇を取得しやすい環境の整備」の認知は、POS スコアと有意な正の関係を示した。一方、「月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリの提供」の認知は、POS スコアと有意な負の関係を示した。層別化分析では、症状の有無によって関連の強さや有意性が異なる施策がみられた。例えば、「女性特有の健康関連課題に対応可能な体制の構築」は月経症状あり群と更年期症状あり群で有意な正の関係を示したが、症状なし群では有意傾向に留まった。「生理休暇を取得しやすい環境整備」はいずれの群でも有意な正の関係を示した。

【考察】女性の健康に関する複数の施策が、女性従業員の POS 向上に関連することが示唆された。特に、相談体制の構築や生理休暇を取得しやすい環境の整備などの、働きやすい職場環境整備に関する施策の影響が大きい可能性が考えられる。症状の有無による層別化分析の結果から、対象者の健康状態に応じた施策の重要性が示唆された。

【結論】職場における女性の健康支援策の導入は、女性従業員の POS と関連することが確認された。今後、施策の具体的な内容や運用方法が POS に与える影響について、さらなる詳細な分析が必要である。

A. 目的

職場における女性の健康に関する施策の実施状況と、女性従業員の知覚された組織的支援 (Perceived Organizational Support : POS) との関係性を明らかにすることを目的とする。

POS は、「従業員の貢献を組織がどの程度評価しているのか、従業員の well-being に対して組織がどの程度配慮しているのかに関して、従業員が抱く全般的な信念」と定義され、組織に対するコミットメントや職務満足度、パフォーマンス等と関連することが知られている^{[1]~[3]}。本研究を通じて、女性従業員の POS 向上に資する効果的な職場施策を特定する。

B. 方法

1. 対象：企業及び健康保険組合 (22 団体) からなる研究会の参加企業に在籍する女性従業員のうち、従業員アンケートへ回答した者：4,284 名。参加企業は合計 9 社 (内訳：製造業 (医薬品) 3 社、製造業 (化学製品) 2 社、製造業 (機械) 1 社、製造業 (食料品) 1 社、製造業 (非鉄金属) 1 社、サービス業 1 社) であった。対象者の背景特性および企業別の POS スコア等を表 1 に示す。

2. 調査項目

・目的変数：POS スコア

日本語版 SPOS (Survey of Perceived Organizational Support)^[4]のうち、妥当性が確認された POS (SPA: Sufficiency of Positive Aspects) の 8 項目を使用。各項目 0 点~6 点の 7 件法で測定し、合計点を項目数で除した平均スコア (0~6 点) を連続変数として扱った。

・説明変数：女性の健康関連施策の導入状況 (従業員の認知状況)

下記の設問に対する回答を用いた。

【設問】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。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。

【選択肢】

1. 婦人科健診・検診への金銭補助 (がん検診を含む)
2. 婦人科健診・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
3. 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置 (メールや電話等による相談を含む)
4. 女性特有の健康関連課題に対応可能な体制の構築 (産業医や婦人科医の配置、外部の医師や相談窓口の紹介等)
5. 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームの設置
6. 妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底
7. 生理休暇を取得しやすい環境の整備 (有給化や管理職への周知徹底等)
8. 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援 (通院の際の有給の特別休暇付与等)
9. 骨密度低下 (骨粗鬆症) 予防に対する支援 (骨密度測定、サプリ提供等)
10. 女性専用休憩室の設置 (※法律上設置義務のある休養室は除く)
11. 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリの提供

各施策について、実施している場合を「1」、実施していない場合を「0」とするダミー変数として扱った。

・調整変数（共変量）：

年齢、職種、就業形態、学歴、月経に関する症状の有無、更年期に関する症状の有無。

3. 分析方法：

（1）女性の健康関連施策導入の認知率を企業別に確認した。

（2）施策の実施状況と POS との関係性を確認するため、企業コードでネストしたマルチレベル分析（線形混合効果モデル）を行った。

（3）層別化分析として、対象者を以下の3つのグループに分け（「月経・更年期両方の症状あり」群は対象者数が少なく分析から除外）、施策の実施状況と POS との関係性を確認するマルチレベル分析（線形混合効果モデル）を行った。調整変数は年齢、職種、就業形態、学歴とした。

* グループ1：症状なし（月経・更年期ともになし）

* グループ2：月経に関する症状のみあり

* グループ3：更年期に関する症状のみあり
統計学的有意水準は5%未満とした。

C. 結果

1. 対象者の背景特性と POS スコア（企業別）

表1に示す通り、参加企業9社における女性従業員4,284名の背景特性には企業間で差異が認められた。POS スコアの平均値も企業によって異なり、3.65（標準偏差 1.11）から4.19（標準偏差 1.15）の範囲であった。

2. 女性の健康関連施策導入の認知率（企業別）

表2に示す通り、企業によって各施策の認知率にはばらつきがみられた。例えば、「婦人科健診・検診への金銭補助」（施策1）の認知率は56.8%～90.3%、「生理休暇を取得しやすい環境の整備」（施策7）は11.9%～56.6%の範囲であった。

3. 施策の実施状況（認知）と POS との関係性（全体分析）

表3に示す通り、マルチレベル分析の結果、調整変数を投入した後でも、以下の施策の認知は POS スコアと有意な正の関係を示した。

・婦人科健診・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（係数:0.11, $p=0.01$ ）

・従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置（係数:0.15, $p<0.001$ ）

・女性特有の健康関連課題に対応可能な体制の構築（係数:0.22, $p<0.001$ ）

・妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底（係数:0.17, $p<0.001$ ）

・生理休暇を取得しやすい環境の整備（係数:0.23, $p<0.001$ ）

一方、「月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリの提供」の認知は、POS スコアと有意な負の関係を示した（係数:-0.40, $p=0.02$ ）。その他の施策（婦人科健診・検診補助、推進部署設置、更年期症状支援、女性専用休憩室）の認知と POS スコアとの間に有意な関係は認められなかった。

4. 層別化分析の結果

症状の有無で層別化して分析した結果（表4～6）、全体分析とは異なる傾向がみられた。

・症状なし群（表4）：「婦人科健診特別休暇付与」（係数:0.13, $p=0.04$ ）、「専門相談窓口設置」（係数:0.14, $p=0.02$ ）、「母性健管周知」（係数:0.23, $p<0.001$ ）、「生理休暇環境整備」（係数:0.18, $p<0.001$ ）がPOSと有意な正の関係を示した。「月経自己管理ツール」は有意な負の関係を示した（係数:-0.55, $p=0.02$ ）。

・月経に関する症状のみ群（表5）：「対応体制構築」（係数:0.39, $p<0.001$ ）、「生理休暇環境整備」（係数:0.22, $p<0.001$ ）がPOSと有意な正の関係を示した。

・更年期に関する症状のみ群（表6）：「専門相談窓口設置」（係数:0.37, $p<0.001$ ）、「対応体制構築」（係数:0.34, $p=0.04$ ）、「生理休暇環境整備」（係数:0.34, $p<0.001$ ）、「骨密度低下予防支援」（係数:0.47, $p=0.03$ ）がPOSと有意な正の関係を示した。

D. 考察

本研究の結果から、職場における女性の健康に関する複数の施策が、女性従業員のPOSと正の関係にあることが示された。POSは、従業員の組織への貢献意欲やウェルビーイングに対する組織の配慮に関する包括的な信念^[1]であり、組織コミットメントや職務満足感、パフォーマンス向上、離職率低下など、従業員と組織双方にとって好ましい結果と関連することが知られている^{[2], [3]}。本研究でPOS

との関連が認められた施策は、組織が従業員の健康に配慮し、支援する姿勢を示すものと解釈でき、POSの向上に寄与する可能性が考えられる。

特に、「女性特有の健康関連課題に対応可能な体制の構築」や「生理休暇を取得しやすい環境の整備」、「専門相談窓口の設置」といった、具体的なサポート体制や相談機会の提供を示す施策がPOSと比較的強い正の関係を示したことは注目に値する。これらは、組織が従業員の個別な状況やニーズに関心を持ち、対応しようとしている具体的な証左として従業員に認識されやすいのかもしれない。Rhoades & Eisenberger（2002）のレビュー^[3]では、公正な手続き、上司からの支援、組織からの報酬や良好な職務条件がPOSの先行要因として挙げられているが、本研究の結果は、女性の健康支援という特定の領域における組織的な取り組みもPOSに影響を与えうること示唆している。

一方で、「月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリの提供」がPOSと負の関係を示した点（全体分析 および症状なし群）は興味深い。この種のツールは比較的新しい取り組みであり、導入方法や従業員への情報提供の仕方によっては、かえって組織からの管理強化やプライバシーへの懸念と受け取られる可能性も否定できない。あるいは、ツールの提供のみでは十分なサポートとは認識されず、他の包括的な支援策が伴わない場合に、かえって組織の配慮不足と感じられる可能性も考えられる。この点については、ツールの

具体的な内容や導入プロセスと従業員の受け止め方について、さらなる質的・量的な調査が必要である。

層別化分析の結果は、月経や更年期に関する症状の有無によって、POS と関連する施策が異なることを示唆している。例えば、「対応体制構築」は月経症状あり群や更年期症状あり群で強い関連が見られたが、症状なし群では関連が弱まる傾向があった。これは、症状を抱える従業員にとって、具体的な対応体制の存在がより強く組織からのサポートとして認識されることを示唆している。また、「生理休暇を取得しやすい環境整備」は症状の有無に関わらず一貫して POS と正の関連を示しており、普遍的に重要な施策である可能性が示唆される。これらの結果は、画一的な施策展開だけでなく、従業員の健康状態に応じたアプローチの重要性を示している。

本研究の結果は、令和 5 年度の報告書で示された、健康経営に注力する大企業においても 40 代以上の女性で POS が低下する傾向があるという知見と合わせて考慮する必要がある。40 代以降は更年期症状を経験する女性が増える時期であり、この時期の女性に対する適切な健康支援策（例：専門相談窓口、対応体制構築、更年期症状支援、骨密度低下予防支援など）の導入が、POS の維持・向上に繋がる可能性がある。

また、企業によって POS スコアや施策の認知率にばらつきが見られたことから、各企業の組織風土や施策の運用状況が影響している可能性も考えられ、今後の検討課題である。

E. 結論

本研究により、職場における女性の健康に関する複数の施策の認知が、女性従業員の POS と関連していることが明らかになった。特に、組織的なサポート体制を示す施策（相談窓口、対応体制構築、休暇制度等）は POS との正の関連が強い傾向が見られた。一方で、症状管理ツールの提供は負の関連を示し、その解釈にはさらなる検討が必要である。また、月経や更年期症状の有無によって POS と関連する施策が異なることから、従業員の健康状態に合わせた施策展開の重要性が示唆された。これらの結果は、企業が女性従業員の健康支援を通じて組織全体の健全な風土を醸成し、ひいては生産性向上に繋げるための具体的な施策を検討する上で、重要な示唆を与えるものである。

F. 引用・参考文献

- [1] Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D 1986. Perceived organizational support. *J. Appl. Psychol.* 71:500–7
- [2] Kurtessis JN, Eisenberger R, Ford MT, Buffardi LC, Stewart KA, Adis CS 2017. Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *J. Manag.* 43:1854–84
- [3] Rhoades L, Eisenberger R. 2002. Perceived organizational support: a review of the literature. *J. Appl. Psychol.* 87:698–71
- [4] Odagami K, Nagata T, Eguchi H, Inoue A,

Mafune K, Mori K. Reliability and validity of the Japanese version of the Survey of Perceived Organizational Support. J Occup Health. 2024;66(1):uia034.

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. 対象者の背景特性 (企業別)

	項目	企業A	企業B	企業C	企業D	企業E	企業F	企業G	企業H	企業I
N		599	248	1201	523	177	417	488	331	300
年代	20代	75 (12.5%)	14 (5.6%)	274 (22.8%)	160 (30.6%)	46 (26.0%)	80 (19.2%)	94 (19.3%)	92 (27.8%)	51 (17.0%)
	30代	121 (20.2%)	57 (23.0%)	210 (17.5%)	86 (16.4%)	56 (31.6%)	84 (20.1%)	161 (33.0%)	55 (16.6%)	95 (31.7%)
	40代	163 (27.2%)	102 (41.1%)	287 (23.9%)	83 (15.9%)	49 (27.7%)	141 (33.8%)	119 (24.4%)	82 (24.8%)	57 (19.0%)
	50代	208 (34.7%)	71 (28.6%)	385 (32.1%)	165 (31.5%)	23 (13.0%)	93 (22.3%)	88 (18.0%)	78 (23.6%)	79 (26.3%)
	60代～	32 (5.3%)	4 (1.6%)	45 (3.7%)	29 (5.5%)	3 (1.7%)	19 (4.6%)	26 (5.3%)	24 (7.3%)	18 (6.0%)
職種	専門的・技術的職業	237 (39.6%)	108 (43.5%)	255 (21.2%)	113 (22.1%)	10 (5.6%)	80 (19.2%)	216 (44.3%)	108 (32.6%)	114 (38.0%)
	事務	193 (32.2%)	45 (18.1%)	842 (70.1%)	344 (67.3%)	105 (59.3%)	188 (45.1%)	131 (26.8%)	203 (61.3%)	151 (50.3%)
	営業・販売	119 (19.9%)	65 (26.2%)	49 (4.1%)	31 (6.1%)	40 (22.6%)	67 (16.1%)	91 (18.6%)	8 (2.4%)	9 (3.0%)
	生産工程	23 (3.8%)	11 (4.4%)	29 (2.4%)	9 (1.8%)	1 (0.6%)	54 (12.9%)	16 (3.3%)	7 (2.1%)	15 (5.0%)
	輸送・機械運転	5 (0.8%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (0.7%)	3 (0.6%)	2 (0.6%)	1 (0.3%)
	運搬・清掃・包装等	22 (3.7%)	19 (7.7%)	25 (2.1%)	14 (2.7%)	21 (11.9%)	25 (6.0%)	31 (6.4%)	3 (0.9%)	10 (3.3%)
就業形態	正社員	567 (94.7%)	230 (92.7%)	1188 (98.9%)	498 (97.5%)	175 (98.9%)	305 (73.1%)	463 (94.9%)	307 (92.7%)	287 (95.7%)
	契約社員・嘱託社員	31 (5.2%)	16 (6.5%)	9 (0.7%)	11 (2.2%)	2 (1.1%)	110 (26.4%)	25 (5.1%)	17 (5.1%)	11 (3.7%)
	パート・アルバイト	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (0.2%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	2 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	派遣社員	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	役員	0 (0.0%)	2 (0.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)	1 (0.3%)
	その他	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (1.8%)	1 (0.3%)
最終学歴	中学・高等学校卒	46 (7.7%)	13 (5.2%)	463 (38.6%)	160 (31.3%)	20 (11.4%)	70 (16.8%)	39 (8.0%)	100 (30.2%)	103 (34.3%)
	短期大学・専門学校・高等専門学校卒	146 (24.6%)	18 (7.3%)	198 (16.5%)	63 (12.3%)	37 (21.1%)	109 (26.1%)	49 (10.1%)	110 (33.2%)	48 (16.0%)
	大学卒	222 (37.4%)	148 (59.7%)	388 (32.3%)	189 (37.0%)	112 (64.0%)	177 (42.4%)	221 (45.5%)	69 (20.8%)	67 (22.3%)
	大学院卒以上	179 (30.1%)	69 (27.8%)	152 (12.7%)	99 (19.4%)	5 (2.9%)	56 (13.4%)	177 (36.4%)	52 (15.7%)	82 (27.3%)
	その他	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.6%)	5 (1.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
月経に関する症状	なし	410 (68.4%)	161 (64.9%)	709 (59.0%)	330 (64.6%)	93 (52.5%)	245 (59.3%)	290 (59.4%)	199 (60.1%)	189 (63.0%)
	あり	189 (31.6%)	87 (35.1%)	492 (41.0%)	181 (35.4%)	84 (47.5%)	168 (40.7%)	198 (40.6%)	132 (39.9%)	111 (37.0%)
更年期に関する症状	なし	470 (78.5%)	208 (83.9%)	852 (70.9%)	409 (80.0%)	159 (89.8%)	348 (84.7%)	417 (85.5%)	261 (78.9%)	252 (84.0%)
	あり	129 (21.5%)	40 (16.1%)	349 (29.1%)	102 (20.0%)	18 (10.2%)	63 (15.3%)	71 (14.5%)	70 (21.1%)	48 (16.0%)
POSスコア	mean (SD)	3.93 (1.19)	4.07 (1.24)	3.70 (1.27)	3.76 (1.24)	3.65 (1.11)	3.79 (1.05)	4.19 (1.15)	3.71 (1.31)	3.86 (1.11)

表1. 対象者の背景特性（企業別）（つづき）

	項目	企業A	企業B	企業C	企業D	企業E	企業F	企業G	企業H	企業I
施策1:婦人科検診補助	なし	73 (12.2%)	24 (9.7%)	519 (43.2%)	209 (40.9%)	55 (31.1%)	118 (28.3%)	80 (16.4%)	57 (17.2%)	30 (10.0%)
	あり	526 (87.8%)	224 (90.3%)	682 (56.8%)	302 (59.1%)	122 (68.9%)	299 (71.7%)	408 (83.6%)	274 (82.8%)	270 (90.0%)
施策2:検診特別休暇付与	なし	496 (82.8%)	156 (62.9%)	946 (78.8%)	463 (90.6%)	138 (78.0%)	352 (84.4%)	303 (62.1%)	272 (82.2%)	212 (70.7%)
	あり	103 (17.2%)	92 (37.1%)	255 (21.2%)	48 (9.4%)	39 (22.0%)	65 (15.6%)	185 (37.9%)	59 (17.8%)	88 (29.3%)
施策3:専門相談窓口	なし	406 (67.8%)	190 (76.6%)	857 (71.4%)	439 (85.9%)	94 (53.1%)	309 (74.1%)	291 (59.6%)	290 (87.6%)	220 (73.3%)
	あり	193 (32.2%)	58 (23.4%)	344 (28.6%)	72 (14.1%)	83 (46.9%)	108 (25.9%)	197 (40.4%)	41 (12.4%)	80 (26.7%)
施策4:対応体制構築	なし	490 (81.8%)	200 (80.6%)	1028 (85.6%)	476 (93.2%)	137 (77.4%)	372 (89.2%)	368 (75.4%)	309 (93.4%)	254 (84.7%)
	あり	109 (18.2%)	48 (19.4%)	173 (14.4%)	35 (6.8%)	40 (22.6%)	45 (10.8%)	120 (24.6%)	22 (6.6%)	46 (15.3%)
施策5:推進部署設置	なし	574 (95.8%)	205 (82.7%)	1064 (88.6%)	497 (97.3%)	168 (94.9%)	385 (92.3%)	450 (92.2%)	318 (96.1%)	284 (94.7%)
	あり	25 (4.2%)	43 (17.3%)	137 (11.4%)	14 (2.7%)	9 (5.1%)	32 (7.7%)	38 (7.8%)	13 (3.9%)	16 (5.3%)
施策6:母性健管周知	なし	521 (87.0%)	217 (87.5%)	991 (82.5%)	485 (94.9%)	163 (92.1%)	364 (87.3%)	333 (68.2%)	296 (89.4%)	266 (88.7%)
	あり	78 (13.0%)	31 (12.5%)	210 (17.5%)	26 (5.1%)	14 (7.9%)	53 (12.7%)	155 (31.8%)	35 (10.6%)	34 (11.3%)
施策7:生理休暇環境	なし	447 (74.6%)	194 (78.2%)	900 (74.9%)	420 (82.2%)	156 (88.1%)	181 (43.4%)	289 (59.2%)	199 (60.1%)	234 (78.0%)
	あり	152 (25.4%)	54 (21.8%)	301 (25.1%)	91 (17.8%)	21 (11.9%)	236 (56.6%)	199 (40.8%)	132 (39.9%)	66 (22.0%)
施策8:更年期症状支援	なし	591 (98.7%)	239 (96.4%)	1148 (95.6%)	509 (99.6%)	176 (99.4%)	412 (98.8%)	458 (93.9%)	327 (98.8%)	295 (98.3%)
	あり	8 (1.3%)	9 (3.6%)	53 (4.4%)	2 (0.4%)	1 (0.6%)	5 (1.2%)	30 (6.1%)	4 (1.2%)	5 (1.7%)
施策9:骨密度低下予防支援	なし	546 (91.2%)	242 (97.6%)	1182 (98.4%)	496 (97.1%)	176 (99.4%)	411 (98.6%)	377 (77.3%)	325 (98.2%)	295 (98.3%)
	あり	53 (8.8%)	6 (2.4%)	19 (1.6%)	15 (2.9%)	1 (0.6%)	6 (1.4%)	111 (22.7%)	6 (1.8%)	5 (1.7%)
施策10:女性専用休憩室	なし	591 (98.7%)	244 (98.4%)	1079 (89.8%)	496 (97.1%)	176 (99.4%)	287 (68.8%)	419 (85.9%)	243 (73.4%)	235 (78.3%)
	あり	8 (1.3%)	4 (1.6%)	122 (10.2%)	15 (2.9%)	1 (0.6%)	130 (31.2%)	69 (14.1%)	88 (26.6%)	65 (21.7%)
施策11:月経自己管理ツール	なし	596 (99.5%)	241 (97.2%)	1185 (98.7%)	507 (99.2%)	176 (99.4%)	407 (97.6%)	480 (98.4%)	329 (99.4%)	299 (99.7%)
	あり	3 (0.5%)	7 (2.8%)	16 (1.3%)	4 (0.8%)	1 (0.6%)	10 (2.4%)	8 (1.6%)	2 (0.6%)	1 (0.3%)

表 2. 企業別施策の実施率（従業員の認知率）

企業	施策 1	施策 2	施策 3	施策 4	施策 5	施策 6	施策 7	施策 8	施策 9	施策10	施策11
A	87.8%	17.2%	32.2%	18.2%	4.2%	13.0%	25.4%	1.3%	8.8%	1.3%	0.5%
B	90.3%	37.1%	23.4%	19.4%	17.3%	12.5%	21.8%	3.6%	2.4%	1.6%	2.8%
C	56.8%	21.2%	28.6%	14.4%	11.4%	17.5%	25.1%	4.4%	1.6%	10.2%	1.3%
D	59.1%	9.4%	14.1%	6.8%	2.7%	5.1%	17.8%	0.4%	2.9%	2.9%	0.8%
E	68.9%	22.0%	46.9%	22.6%	5.1%	7.9%	11.9%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%
F	71.7%	15.6%	25.9%	10.8%	7.7%	12.7%	56.6%	1.2%	1.4%	31.2%	2.4%
G	83.6%	37.9%	40.4%	24.6%	7.8%	31.8%	40.8%	6.1%	22.7%	14.1%	1.6%
H	82.8%	17.8%	12.4%	6.6%	3.9%	10.6%	39.9%	1.2%	1.8%	26.6%	0.6%
I	90.0%	29.3%	26.7%	15.3%	5.3%	11.3%	22.0%	1.7%	1.7%	21.7%	0.3%

施策 1. 婦人科健診・検診への金銭補助（がん検診を含む）
 施策 2. 婦人科健診・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
 施策 3. 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置
 （メールや電話等による相談を含む）
 施策 4. 女性特有の健康関連課題に対応可能な体制の構築
 （産業医や婦人科医の配置、外部の医師や相談窓口の紹介等）
 施策 5. 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームの設置
 施策 6. 妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底

施策 7. 生理休暇を取得しやすい環境の整備（有給化や管理職への周知徹底等）
 施策 8. 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援
 （通院の際の有給の特別休暇付与等）
 施策 9. 骨密度低下（骨粗鬆症）予防に対する支援（骨密度測定、サプリ提供等）
 施策 10. 女性専用休憩室の設置（※法律上設置義務のある休養室は除く）
 施策 11. 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリの提供

表3. POSスコアと各施策の相関関係

POSスコアと各変数の関係 (N=4,238) ※団体コードでネストしたマルチレベル分析 (線形混合効果モデル)

項目	Coef.	Std. Err.	p_value	95%信頼区間	
1. 婦人科健診・検診への金銭補助 (がん検診を含む)	0.05	0.04	0.30	-0.04	0.13
2. 婦人科健診・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	0.11	0.05	0.01	0.02	0.20
3. 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置 (メールや電話等による相談を含む)	0.15	0.04	<0.001	0.07	0.24
4. 女性特有の健康関連課題に対応可能な体制の構築 (産業医や婦人科医の配置、外部の医師や相談窓口の紹介等)	0.22	0.06	<0.001	0.11	0.33
5. 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームの設置	0.08	0.07	0.25	-0.06	0.22
6. 妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底	0.17	0.05	<0.001	0.06	0.27
7. 生理休暇を取得しやすい環境の整備 (有給化や管理職への周知徹底等)	0.23	0.04	<0.001	0.15	0.32
8. 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援 (通院の際の有給の特別休暇付与等)	0.05	0.12	0.70	-0.18	0.28
9. 骨密度低下 (骨粗鬆症) 予防に対する支援 (骨密度測定、サプリ提供等)	0.16	0.09	0.06	-0.01	0.33
10. 女性専用休憩室の設置 (※法律上設置義務のある休養室は除く)	0.00	0.06	0.94	-0.11	0.12
11. 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリの提供	-0.40	0.17	0.02	-0.73	-0.07

調整変数：年代、職種、就業形態、最終学歴、月経に関する症状、更年期に関する症状

表4. POSスコアと各施策の相関関係

POSスコアと各変数の関係：“**症状なし**”に限定（N=2,016）

項目	Coef.	Std. Err.	p_value	95%信頼区間	
1. 婦人科健診・検診への金銭補助（がん検診を含む）	0.01	0.06	0.84	-0.11	0.13
2. 婦人科健診・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	0.13	0.06	0.04	0.01	0.25
3. 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置 （メールや電話等による相談を含む）	0.14	0.06	0.02	0.02	0.26
4. 女性特有の健康関連課題に対応可能な体制の構築 （産業医や婦人科医の配置、外部の医師や相談窓口の紹介等）	0.15	0.08	0.06	0.00	0.30
5. 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームの設置	0.10	0.10	0.30	-0.09	0.30
6. 妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底	0.23	0.08	<0.001	0.08	0.38
7. 生理休暇を取得しやすい環境の整備（有給化や管理職への周知徹底等）	0.18	0.06	<0.001	0.06	0.29
8. 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援（通院の際の有給の特別休暇付与等）	0.05	0.16	0.74	-0.26	0.37
9. 骨密度低下（骨粗鬆症）予防に対する支援（骨密度測定、サプリ提供等）	0.05	0.11	0.65	-0.17	0.28
10. 女性専用休憩室の設置（※法律上設置義務のある休養室は除く）	-0.01	0.08	0.95	-0.17	0.16
11. 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリの提供	-0.55	0.23	0.02	-1.01	-0.09

調整変数：年代、職種、就業形態、最終学歴

表5. POSスコアと各施策の相関関係

POSスコアと各変数の関係：“**月経に関する症状あり**”に限定（N=1,340）

項目	Coef.	Std. Err.	p_value	95%信頼区間	
1. 婦人科健診・検診への金銭補助（がん検診を含む）	0.07	0.07	0.34	-0.07	0.21
2. 婦人科健診・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	0.12	0.08	0.14	-0.04	0.28
3. 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置 （メールや電話等による相談を含む）	0.13	0.08	0.10	-0.02	0.29
4. 女性特有の健康関連課題に対応可能な体制の構築 （産業医や婦人科医の配置、外部の医師や相談窓口の紹介等）	0.39	0.10	<0.001	0.18	0.59
5. 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームの設置	0.01	0.12	0.94	-0.23	0.25
6. 妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底	0.06	0.10	0.52	-0.13	0.25
7. 生理休暇を取得しやすい環境の整備（有給化や管理職への周知徹底等）	0.22	0.07	<0.001	0.08	0.37
8. 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援（通院の際の有給の特別休暇付与等）	-0.27	0.26	0.30	-0.79	0.24
9. 骨密度低下（骨粗鬆症）予防に対する支援（骨密度測定、サプリ提供等）	0.19	0.17	0.27	-0.14	0.52
10. 女性専用休憩室の設置（※法律上設置義務のある休養室は除く）	-0.02	0.10	0.83	-0.23	0.18
11. 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリの提供	-0.02	0.34	0.95	-0.68	0.64

調整変数：年代、職種、就業形態、最終学歴

表6. POSスコアと各施策の相関関係

POSスコアと各変数の関係：“更年期に関する症状あり”に限定（N=588）

項目	Coef.	Std. Err.	p_value	95%信頼区間	
1. 婦人科健診・検診への金銭補助（がん検診を含む）	0.15	0.12	0.21	-0.08	0.38
2. 婦人科健診・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	-0.09	0.14	0.52	-0.36	0.18
3. 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置 （メールや電話等による相談を含む）	0.37	0.12	<0.001	0.14	0.60
4. 女性特有の健康関連課題に対応可能な体制の構築 （産業医や婦人科医の配置、外部の医師や相談窓口の紹介等）	0.34	0.16	0.04	0.02	0.65
5. 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームの設置	-0.04	0.22	0.85	-0.47	0.39
6. 妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底	0.16	0.15	0.31	-0.14	0.46
7. 生理休暇を取得しやすい環境の整備（有給化や管理職への周知徹底等）	0.34	0.12	<0.001	0.11	0.57
8. 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援（通院の際の有給の特別休暇付与等）	0.20	0.27	0.45	-0.32	0.73
9. 骨密度低下（骨粗鬆症）予防に対する支援（骨密度測定、サプリ提供等）	0.47	0.22	0.03	0.04	0.89
10. 女性専用休憩室の設置（※法律上設置義務のある休養室は除く）	0.00	0.16	0.98	-0.30	0.31
11. 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリの提供	-0.47	0.43	0.28	-1.31	0.38

調整変数：年代、職種、就業形態、最終学歴