

厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)
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

分担研究報告書
事業場調査:女性の健康課題についての疫学調査の分析

<研究分担者>

大河原 眞 産業医科大学医学部公衆衛生学 准教授
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
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

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
女性の健康課題についての疫学調査の分析

<研究分担者>

大河原 眞 産業医科大学医学部公衆衛生学 准教授
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
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

<研究協力者>

田原 有希 産業医科大学
高 すみれ 産業医科大学
平島 慶輝 産業医科大学

研究要旨

【目的】近年、女性特有の健康課題への取組が注目されているが、現状の企業における女性労働者への取組の実施状況は明らかでない。本研究においては働く女性の健康に関する企業の取組の実態を明らかにする。

【方法】機縁法を用いて同意が得られた事業所に対しアンケートを実施した。具体的には、各事業所に対して紙面による個別記入形式のアンケートを実施し、女性の健康に関する意識および取組状況を各事業所の主観に基づいて収集した。

【結果】203 事業所からアンケート結果の回答を得られ、その内訳は半数が従業員数 100~999 人であり、1/3 が 10~99 人であった。女性の職種の半数はデスクワークであった。女性の健康に対する体制整備の面においては、相談窓口を設置している事業所は 7 割を超えていたものの、女性の健康に対する教育は 2~3 割にとどまり、特に管理者に対して女性の健康に関する教育を行っている事業所は 18%にとどまっていた。女性専用の更衣室に関しては 8 割が設置していたものの、女性専用の休憩室は半数の設置となっていた。制服に関しては採用している事業所の 8 割近くで通気性や寒暖差に配慮がされている一方で、緊急時に備えた予備の制服を確保している事業所は 6 割程度であった。生理用品の予備が準備されている事業所は 18%であった。

【考察】女性の健康に対する相談窓口や女性専用更衣室の設置は概ね行われていたが、教育面では行っていない事業所が多く、特に管理職への女性の健康への教育は不十分であった。制服を設けている会社において、汚れた際の予備の制服の準備に関しても十分に行えている事業所は少なかった。生理用品の予備に関しても確保している事業は少なく、これらの準備を事業所で行うことで、女性労働者の働きやすい環境が整えられる可能性が示唆された。

【結論】現状の企業における女性労働者への取組に関しては教育面や緊急時の支援の面では改善の余地があることが示唆された。

A. 目的

近年、本邦における女性の就業率は上昇を続けており、総労働者数における女性労働者の割合は45%に達している[1]。これに伴い、月経、妊娠・出産、更年期といった女性特有の健康課題が就業継続や労働生産性に与える影響が注目されている。特に月経に関する諸問題や更年期症状は、精神症状やプレゼンティーズムに関係する要因として報告されており、企業にとっても労働力確保および生産性維持の観点から対応が求められる領域である[2,3]。しかし、本邦の事業所における女性の健康支援の実態は十分に把握されておらず、特に中小規模事業所における取り組み状況に関する体系的なデータは限られている。

本邦では、厚生労働省が「働く女性の心とからだの応援サイト」を通じて、職場全体での理解促進や相談体制の整備を推奨している[4]。また、健康経営優良法人制度においても女性の健康保持・増進に関する取り組みが評価項目として位置づけられ、企業の人的資本経営の一環として女性の健康支援が重視されつつある。一方、国際的には英国を中心に、女性の健康支援を職場の健康・安全の一部として扱う動きが進展している。特に英国規格協会(British Standards Institution: BSI)が2023年に発行したBS 30416においては、月経・月経健康・更年期に関する職場支援のための規格として、相談体制、教育、制服、温度調整、休憩スペース、生理用品など、具体的かつ包括的な支援項目を提示している[5]。このように女性の健康支援は国内外で重要性が高まっているものの、日本の事業所における取り組み状況を評価した研究は少ない。特に、相談体制、教育体制、制服・服装、設備、生理用品の提供といった具体的な支援項目を網羅的に調査した研究は限られている。

本研究の目的は、日本の事業所における女性労働者の健康支援の取り組み状況を明らかにし、現状の課題を抽出すること

である。具体的には、相談体制、教育体制、制服・服装、体温調整に関する取り組み、休憩スペース、設備・備品、生理用品の提供といった多面的な項目について、事業所ごとの実施状況を把握し、今後の産業保健活動における改善点を検討することを目的とした。

B. 方法

本研究は2024年12月から2025年3月にかけて、事業所毎に対面で紙面に回答する方法でアンケートを実施した。調査対象となる事業所は、機縁法を用いて選定した。具体的には、企業向けに健康診断サービスを提供している機関・団体に担当事業所の担当者に回答を依頼した。その際には研究の趣旨を説明したうえで協力を依頼し、参加に同意が得られた場合に対象とした。調査は、図1に示す紙媒体による個別記入式アンケートを用いて実施した。具体的な項目は、労働者数及び女性労働者数、女性従業員の職務内容、女性労働者への取り組みとした。女性労働者への取り組みの内容はBSIにおいて2023年に報告されたBS 30416を参考に日本の職場で対応可能なものを中心にA4用紙1枚でまとめられるように作成した[5]。内容としては事業所毎の相談体制や教育体制に関する項目、服装や制服、その他体温管理に関する項目、更衣や休憩のための施設、設備に関する項目、生理用品に関する項目を質問した。

C. 結果

表1は、本研究に参加いただいた事業所の概要を示している。事業所の規模としては、中小規模の事業所が半数を超えており、各事業所における女性の労働者数は100人未満が半数であった。半数以上の女性労働者がデスクワークに従事している状況であった。制服を採用している事業所は68%であった。健康経営の指標の一つに健康経営の取り組みが含まれているため、健康経営の取り組みに関しても調査したが、取り組んでいる事業所は46%の企

業にとどまっていた。

表 2 は各事業における回答結果である。女性の健康に対する取り組みの中で個々の健康相談に関しては、多くの事業所において窓口が整備されていた。一方で、健康教育の面では、女性に対する女性の健康に関する教育は 4 割の事業所で行われていたものの、男性に対する教育は 25%にとどまり、管理職に対する教育は 2 割に満たない結果となった。女性の健康を話し合う会議や委員会に関しても設置している事業所は 2 割に満たない結果であった。制服に関しては、制服を採用している事業所の 75%でゆったりして、通気性がよく、伸縮性があり、着替えやすい制服を採用していた。季節に応じて制服を変更する事業所や寒暖差に調節できるようカーディガンやブランケットの使用も許可している事業所が 8~9 割であった。一方で速乾性や色調に関して配慮している事業所は 6 割程度であり、予備の制服を事業所として準備しているところも 6 割にとどまっていた。施設、設備に関しては、女性専用の更衣室を用意している事業所は 8 割を超えていた一方で、専用の休憩場所に関しては半数に満たなかった。生理用品に関しても社内で購入できる事業所や社内で準備している事業所は 2 割に満たない結果となった。

D. 考察

本研究によって女性労働者の健康に関する事業所毎の取り組み状況を把握することが可能となった。その結果、女性の健康に関する相談体制は比較的整備されている一方で、教育体制や組織的な取り組み、設備・備品の整備など、女性特有の健康課題に対する包括的な支援は十分とはいえない状況が明らかとなった。

女性の健康に関する相談体制が多くの事業所で整備されていた点は注目に値する。本邦では産業医や保健師による健康相談が制度的に位置づけられており、特に 50 人以上の事業所では産業医選任が義務化されていることから、産業医を相談窓

口として整備している状況が比較的進んでいると考えられる。ただし、相談体制があることと、実際に女性労働者が相談しやすい環境が整備されているかは必ずしも一致しないと考えられ、事業所毎における相談のしやすさは、その会社の相談環境や産業医の出務時間、日数、また産業医の性別にも関連する可能性がある。月経や更年期症状、妊娠・出産に伴う体調変化など、女性特有の健康課題は個人的・プライベートな性質を持つと考える女性労働者が多いと考えられ、相談のハードルが高い可能性がある。その為、女性の健康に関する教育体制を整えることが相談しやすい環境の構築に欠かせないと考えられるが、教育体制が整っている事業所は少ない状況であった。特に男性従業員や管理職への教育は 2 割未満にとどまっていた。これは、女性の健康課題が「女性だけの問題」として扱われ、組織全体の課題として認識されていない可能性を示唆する。厚生労働省が運営している働く女性の心とからだの応援サイトにおいては「女性のみでなく、職場全体での理解・支援が欠かせません。」とされ、研修会の開催などを提案しており、BS 30416 では、月経・更年期を含む女性の健康課題を「職場の健康・安全 (health and safety)」の問題として位置づけ、管理職教育を必須要素としている [4, 5]。国際的には、女性の健康課題を組織全体で共有し、管理職が適切に対応できるよう教育することが標準的なアプローチとなりつつある。本研究の結果は、日本の職場において管理職教育が十分に普及していない現状を示しており、今後の改善点として対応可能な部分であると考えられる。

制服や服装に関する取り組みでは、通気性や伸縮性など、身体的負担を軽減する工夫が多く事業所で取り入れられていた点は特筆すべきことであった。特に、季節に応じた制服の変更や、カーディガン・ブランケットの使用許可など、体温調節を支援する取り組みが 8~9 割の事業所で実施されていたことは、女性の健康課題へ

の一定の配慮が進んでいることを示す。ただし、男女に関わらず高温・低温環境は労働効率の低下と関連することが報告されており[6]、体温調節を支援する制服や服装の工夫は、女性の健康支援に限らず、職場全体の生産性向上として行われている可能性がある。そのため、速乾性や色調への配慮、予備の制服の準備など、月経や更年期症状による突発的な体調変化に対応する取り組みは6割程度にとどまっていた。今後の課題として、女性特有の突発的な体調変化にも対応可能な事業所の対応を行うことでよりよい取り組みになる可能性がある。

施設・設備に関しては、女性専用の更衣室が8割以上の事業所で整備されていた一方、専用の休憩場所を設けている事業所は半数未満であった。女性労働者数によってもこの設置割合は変わらず、10人未満の事業所は42%、10人以上100人未満の事業所も48%、100人以上は44%であり、いずれの女性労働者の規模であっても女性専用の休憩場所が設置されていない状況が明らかになった。月経痛や更年期症状により一時的に休息が必要となる場合、安心して休める場所の確保は重要であり、働く女性の心とからだの応援サイトにおいても横になれる休憩スペースの確保が取り組みのポイントとして紹介され、Advisory, Conciliation and Arbitration Service(ACAS: 英国政府系労働調停機関)における“Menopause at Work” ガイダンスにおいては、静かな休憩スペースの提供が推奨されており[7]、本邦の職場環境においても改善の余地が大きいといえる。

生理用品に関しても、事業所内で購入できる、あるいは事業所側で備蓄していると回答した事業所は2割未満にとどまっていた。女性の健康支援の中でも生理用品の提供が十分に普及していない現状を示している。生理用品は比較的低コストで導入可能であり、月経に伴う突発的な状況に対応できる点で、女性労働者の安心感や業務継続性に寄与することが指摘されて

いる。月経周期の不規則な女性労働者や経血量の多い女性労働者に対しては、職場に生理用品が備えられていることは、心理的負担の軽減やプレゼンティーズムの予防につながると考えられる[8]。欧州各国においては、女性の月経貧困への各国の取り組みによって、公共機関における生理用品の無料配布を行う取り組みを進められており[9]、本邦においても自治体を通じた支援が行われている地域もあるものの[10]、企業においては未だに改善の余地があることが示唆された。

本研究の限界として、機縁法によるサンプリングであり、結果に偏りがある可能性がある。特に地域に関しては依頼した健康診断機関の周辺地域に限定されるため、偏りがあると考えられる。ただし、今回は14府県でデータを収集できており、比較的広範囲でデータの收拾ができていると考えられる。また、一般的に自前の健康診断設備のある大企業の方が女性の健康に対する取り組みが進んでいる可能性が高く、本研究の結果は中小企業を中心とした日本の現状を多角的に反映していると考えられる。

E. 結論

本研究により、日本の事業所における女性労働者の健康支援は、相談体制は整備されつつある一方で、教育体制や設備・備品の整備など包括的支援には未だ課題が残ることが明らかとなった。特に管理職教育、休憩スペース、生理用品の提供など国際的基準と比較して不足がみられ、今後の産業保健活動において重点的に改善すべき領域であると考えられる。

F. 謝辞

研究協力機関である福岡労働衛生研究所および京都工場保健会に謝意を表する。

G. 引用・参考文献

1. 厚生労働省. 雇用の分野における女性活躍推進等に関する参考資料. <https://www.mhlw.go.jp/conte>

- nt/11909000/001254963.pdf
Accessed 2026 May 8.
2. Ohkubo N, et al. Relationship between the mental state of female workers and menstruation: from the HERLIFE study. *Discover Public Health*. 2025;22:625.
 3. Kuwazuru T, et al. A Cross-sectional Study of the Association of Menopausal Symptoms With Presenteeism Among Female Employees of a Japanese Company. *J Occup Environ Med*. 2025;67(8):595-600.
 4. 厚生労働省. 働く女性の心とからだの応援サイト. <https://www.mhlw.go.jp/stf/wo-menkokoro.html> Accessed 2026 May 8.
 5. British Standards Institution. BS 30416: 2023 Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace. London: BSI; 2023.
 6. Arsad FS, et al. Assessment of indoor thermal comfort temperature and related behavioural adaptations: a systematic review. *Environ Sci Pollut Res Int*. 2023 Jun;30(29):73137-73149.
 7. Advisory, Conciliation and Arbitration Service(ACAS). Menopause at Work: Guidance for Employers. <https://www.acas.org.uk/menopause-at-work> Accessed 2026 May 8.
 8. Tahara Y, et al. Association Between Heavy Menstrual Bleeding and Presenteeism Among Female Workers: A Cross-sectional Study in Japan. *J Occup Environ Med*. 2025;67(12):993-998.
 9. European Parliamentary Research Service (EPRS). Addressing menstrual poverty in the EU. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/772855/EPRS_BRI\(2025\)772855_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/772855/EPRS_BRI(2025)772855_EN.pdf) Accessed 2026 May 8.
 10. 男女共同参画局. 生理の貧困. <https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/kenko/periodpoverty/index.html> Accessed 2026 May 8.

H. 学会発表

第 35 回産業衛生学会 全国協議会

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

図 1 調査に用いたアンケート用紙

働く女性の健康に関する企業調査

下記内容につきまして、事業所担当者様にヒアリングの上、ご記入をお願いします。

本調査票の対象範囲は、担当者様が所属する 1つの事業所(支店、営業所単位)とします。

	調査項目	記入欄
Q1	事業所名	
Q2	事業所の所在地	
Q3	業種	
Q4	総労働者数	
Q5	女性労働者数	
Q6	女性の主な職種	女性従業員の多くが従事している職種を選んでください。 1. 主にデスクワーク(事務やパソコンでの仕事) 2. 主に人と話したりする仕事(接客、営業、販売など) 3. 主に作業(生産現場でのお仕事、体を使う仕事、介護など)
Q7	健康経営について	御社は健康経営に取り組んでいますか。(健康経営優良法人への申請の有無は問いません) 4. はい 5. いいえ 6. わからない
以下は、月経や更年期障害に対する職場の取り組みや配慮に関する質問です。 御社において、あてはまるものを選んでください。		
Q8	健康全般に関して相談できる窓口(担当者・健康管理室など)がある	1.はい 2.いいえ 3.わからない
Q9	女性労働者に対して、女性の健康に関する教育や情報提供がある	1.はい 2.いいえ 3.わからない
Q10	男性労働者に対して、女性の健康に関する教育や情報提供がある	1.はい 2.いいえ 3.わからない

オモテ面

Q11	女性の健康を話し合う委員会や会議がある	1.はい 2.いいえ 3.わからない
Q12	経営層や管理職に対して、女性の健康に関する教育・研修が行われている	1.はい 2.いいえ 3.わからない
Q13	制服が適切である(ゆったりしている、通気性がある、簡単に着替えられる、伸縮性がある)	1.はい 2.いいえ 3.わからない 4.制服がない
Q14	制服は、汗や経血が目立たない(色、速乾性)	1.はい 2.いいえ 3.わからない 4.制服がない
Q15	急な着替えが必要な時の予備の制服が職場に用意されている	1.はい 2.いいえ 3.わからない 4.制服がない
Q16	寒暖に応じて制服を調整できる(カーディガン・ブランケットを使用できる)	1.はい 2.いいえ 3.わからない 4.制服がない
Q17	気候に応じた制服の種類がある(夏服・冬服、半袖・長袖、厚手・薄手など)	1.はい 2.いいえ 3.わからない 4.制服がない
Q18	女性専用の更衣室がある	1.はい 2.いいえ 3.わからない
Q19	女性専用の休憩できる場所がある	1.はい 2.いいえ 3.わからない
Q20	生理用品が社内の売店等で購入できる	1.はい 2.いいえ 3.わからない
Q21	生理用品が社内に用意されている(トイレ、救急箱、健康管理室などで手に入れることができる)	1.はい 2.いいえ 3.わからない

以上

ウラ面

表 1 参加事業所の概要

事業所規模			
10人未満	4	(	2.0 %)
10～99人	73	(	36.0 %)
100～999人	106	(	52.2 %)
1000人以上	20	(	9.9 %)
女性従業員数			
10人未満	24	(	11.8 %)
10～99人	116	(	57.1 %)
100～999人	61	(	30.0 %)
1000人以上	2	(	1.0 %)
職務内容			
デスクワーク	106	(	52.2 %)
接客・営業職	23	(	11.3 %)
作業	37	(	18.2 %)
その他	37	(	18.2 %)
健康経営への取り組み			
している	94	(	46.3 %)
していない	27	(	13.3 %)
わからない	82	(	40.4 %)
制服			
ある	138	(	68.0 %)
ない	65	(	32.0 %)

表 2 各事業所の回答結果

体制・教育			
健康全般に関する相談窓口			
ある	144	(	70.9 %)
ない	51	(	25.1 %)
わからない	8	(	3.9 %)
女性労働者に対する女性の健康に関する教育			
ある	80	(	39.4 %)
ない	111	(	54.7 %)
わからない	12	(	5.9 %)
男性労働者に対する女性の健康に関する教育			
ある	50	(	24.6 %)
ない	137	(	67.5 %)
わからない	16	(	7.9 %)
管理職に対する女性の健康に関する教育			
ある	36	(	17.7 %)
ない	135	(	66.5 %)
わからない	32	(	15.8 %)
女性の健康を話し合う会議や委員会			
ある	40	(	19.7 %)
ない	152	(	74.9 %)
わからない	11	(	5.4 %)
服装・制服			
制服が適切である			
はい	104	(	75.4 %)
いいえ	13	(	9.4 %)
わからない	21	(	15.2 %)
制服は汗や経血が目立たない			
はい	80	(	58.0 %)
いいえ	37	(	26.8 %)
わからない	21	(	15.2 %)
予備の制服が用意されている			
はい	86	(	62.3 %)
いいえ	36	(	26.1 %)
わからない	16	(	11.6 %)
寒暖に応じて制服を調整できる			
はい	124	(	89.9 %)
いいえ	11	(	8.0 %)
わからない	3	(	2.2 %)
気候に応じた制服の種類がある			
はい	110	(	79.7 %)
いいえ	21	(	15.2 %)
わからない	7	(	5.1 %)
施設・設備			
女性専用の更衣室がある			
はい	171	(	84.2 %)
いいえ	32	(	15.8 %)
わからない	0	(	0.0 %)
女性専用の休憩できる場所がある			
はい	93	(	45.8 %)
いいえ	109	(	53.7 %)
わからない	1	(	0.5 %)
生理用品			
生理用品が社内の売店等で購入できる			
はい	26	(	12.8 %)
いいえ	176	(	86.7 %)
わからない	1	(	0.5 %)
生理用品が社内で用意されている			
はい	36	(	17.7 %)
いいえ	157	(	77.3 %)
わからない	10	(	4.9 %)