

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
(23JA0501)

分担総合研究報告書

分担研究 2 :

事業場における女性の健康管理に関する実態調査
— 質的調査・質問紙開発・事業場調査を通じた現状と課題の解明 —

研究分担者

立石 清一郎 (産業医科大学 産業生態科学研究所 災害産業保健センター 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)
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)

研究期間：令和 6 年度～令和 7 年度

令和5～7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

分担総合研究報告書

分担研究2：事業場における女性の健康管理に関する実態調査

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 災害産業保健センター 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）

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

【背景・目的】事業場における女性の健康管理は、女性活躍推進や健康経営の文脈で注目されているものの、効果的な職場環境整備の在り方に関する実証的知見は限られている。本分担研究は、産業保健現場の実態を質的・量的アプローチによって明らかにし、事業場が女性の健康管理を推進する際の意思決定を支援する基礎情報及び実用的ツールを提供することを目的とした。

【方法】令和6年度は、9社（教育・医療・製造・情報・サービス・製薬等の多様な業種、規模500～20,000名）の人事担当者及び産業保健スタッフを対象としたヒアリング調査を実施し、女性健康管理の施策内容、阻害要因、促進要因、実施困難事項の4側面で質的に整理するとともに、企業向け及び従業員向けの質問紙調査票を開発した。令和7年度は、令和6年度の質的調査結果及び開発した質問紙を踏まえ、英国規格BS 30416を参考に日本の職場で対応可能な事項を中心とした事業場向け質問紙を作成し、機縁法を用いて健康診断機関の協力のもと、14府県203事業所を対象とした紙面個別記入式の事業場調査（2024年12月～2025年3月）を実施した。調査項目は、相談・教育体制、服装・制服、体温管理、施設・設備、生理用品の準備状況等の多面的な実態把握を目的とした。

【結果】令和6年度の質的調査からは、生理休暇制度・eラーニング・相談窓口・休憩スペース等の施策の運用実態が明らかになるとともに、男性上司の理解不足とコミュニケ

ーションの困難さ、制度認知度不足、業務特性による制約が主要な阻害要因として、DEI推進・経営層の理解・個別配慮の柔軟性が主要な促進要因として整理された。質問紙は企業向けと従業員向けの 2 種類を作成し、相同・相違の確認により事業場アクションの検討に資する設計とした。令和 7 年度は、14 府県 203 事業所を対象とした事業場調査を実施し、半数以上が中小規模事業所、女性従業員の半数がデスクワーク従事者であった。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、女性の健康に関する教育を実施している事業所は 2～3 割にとどまり、特に管理職向けの教育は約 18%と低水準であった。女性専用更衣室は 8 割超で整備されていたが、女性専用休憩スペースは半数程度であった。制服の通気性や寒暖差調整は 8～9 割の事業所で配慮されていた一方、汚損時の予備の制服や生理用品の備蓄は約 2 割にとどまり、特に教育面と緊急時対応の面で改善の余地が大きいことが明らかとなった。

【結論】本研究を通じ、事業場における女性の健康管理は、制度整備の段階から「実効性のある運用」「組織文化の醸成」「個別配慮の柔軟性」を重視する段階へと移行する必要があることが示された。事業場調査により、相談窓口や女性専用更衣室等の基本的設備の整備は概ね進む一方で、管理職教育、女性専用休憩スペース、生理用品の備蓄等、国際的基準（BS 30416 等）と比較しても包括的支援に課題が残ることが明らかとなった。男性管理職を含む全従業員への教育、経営層のコミットメント、プレゼンティーズム改善との接続による経営的メリットの可視化が、施策推進の鍵である。本研究で開発した質問紙及び事業場調査の結果は、事業場が自社の現状を把握し、優先順位を設定したアクションを起こす際の意思決定支援ツールとして活用しうる。

研究協力者

石丸 知宏（産業医科大学 産業生態科学研究所 環境疫学研究室 講師）

澤本 直起（産業医科大学 大学院）

A. 研究目的

我が国では、女性活躍推進法（2015年）、女性版骨太の方針2023等の政策の下、女性の社会進出が進展する一方で、職場における女性の健康管理は依然として大きな課題である。妊娠・出産、月経困難症、更年期症状、不妊といった女性特有の健康課題は就労に影響を及ぼしているが、これまで働く女性への健康支援については、疾病に関する情報提供サイトや良好事例の集積はあるものの、職場における効果的な環境整備の在り方についての実証的知見は限られていた。

本分担研究は、研究計画のうち、主研究2「事業場調査」を担うものである。事業場における女性の健康管理の現状と課題を、質的調査と量的調査の組み合わせ（Mix Method）によって明らかにし、産業保健職及び事業場が活用可能な実態把握のためのツール（質問紙）と、エビデンスに基づく実装の手がかりを提供することを目的とした。具体的には、以下の3点を達成することを目指した。

- ・事業場における女性の健康管理に関する施策内容、阻害要因、促進要因、実施困難事項を、産業保健現場の実態に即して整理すること。

- ・企業及び従業員の双方の視点から実態を把握できる調査ツール（質問紙）を開発すること。
- ・開発した質問紙を踏まえた事業場調査により、事業場における女性労働者の健康支援の取り組み状況を把握し、改善すべき領域に関する基礎情報を提供すること。

B. 研究方法

本研究は、Mix Method（質的調査と量的調査の組み合わせ）の枠組みに沿って、年度ごとに段階的に実施した。

1. 令和6年度：企業ヒアリング調査と質問紙開発

複数の企業の人事担当者及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）を実施した。ヒアリング対象は9社（教育、医療、製造、情報、サービス、製薬等）であり、企業規模は500～20,000名超、対象者の役職は総務役員、人事部長、人事課長代理、産業保健スタッフ等多岐にわたった。企業情報の機微性に配慮し、企業の特定につながるイニシャル等は本研究報告書では記載を避けた。

ヒアリング内容は、以下の4側面に着

目して整理した。

- ・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

ヒアリング結果を踏まえ、研究班での議論を経て、特に重要と考えられる項目について企業向け及び従業員向けの 2 種類の質問紙調査票を開発した。

2. 令和 7 年度：事業場調査の実施

令和 6 年度のヒアリング調査結果及び開発した質問紙を踏まえ、令和 7 年度には、英国規格協会（British Standards Institution: BSI）が 2023 年に発行した BS 30416 「Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace」を参考に、日本の職場で対応可能な事項を中心とした事業場向け質問紙を作成し、調査を実施した。調査期間は 2024 年 12 月から 2025 年 3 月であり、機縁法を用いて、企業向けに健康診断サービスを提供

する機関・団体の協力のもと、事業所毎に対面で紙面に回答する個別記入式アンケート形式により実施した。調査項目は、労働者数及び女性労働者数、女性従業員の職務内容に加え、女性労働者への取り組みとして、相談体制・教育体制、服装・制服、体温管理、更衣・休憩のための施設・設備、生理用品に関する事項を含めた。集計は事業所単位で行い、各項目の実施状況を記述統計により整理した。

C. 研究結果

1. 令和 6 年度の成果：質的調査による事業場実態の体系化

9 社のヒアリング調査結果を、4 側面以下のように整理した。

（1）健康管理施策の内容

各企業で実施または検討されている主な施策は次のとおりであった。

- ・生理休暇制度：多くの企業で制度として整備されているが、運用（有給・無給、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みられた。
- ・e ラーニング・健康セミナー等の啓発活動：メンタルヘルス、更年期、HPV ワクチン等を含む広範なテーマを扱う大手企業も存在し、管理職や

男性従業員向けコンテンツも整備されつつある。

- ・相談窓口の設置：女性産業医による相談窓口は、相談件数自体は少なくとも、企業の支援姿勢を示すメッセージとして機能している事例が確認された。
- ・休憩スペース等の環境整備：横になれる場所、ベッドのある管理センター等の整備が一部企業で進められていた。
- ・その他の物理的・制度的配慮：生理用品の職場常備、汚損時の替え制服の用意、看護師制服の色の選択肢拡大、時間単位の年次有給休暇制度導入等の細やかな配慮が見られた。

（２）阻害要因

施策推進を妨げる主な要因として、以下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：知識不足、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。
- ・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、知っていても利用しにくい雰囲気、特に男性が多い職場で存在した。

- ・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。
- ・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状況であった。
- ・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た。

（３）促進要因

施策推進を後押しする主な要因として、以下が挙げられた。

- ・多様な働き方、女性活躍推進への意識の高まり：DEI 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。
- ・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：相談窓口、在宅勤務、ライフイベントを考慮した配置や勤務調整、男性の育児参加支援等が効果的であった。
- ・外部からの情報や刺激：メディア報道や他社事例が社内議論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：健康問題によるパフォーマンス低下対策と両立支援をセットで提案することは、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、企業が実施困難または行うべきではないと考えている事項として、以下が浮かび上がった。

- ・女性特有の不調に特化した手厚い休暇制度や配慮の制度化：公平性への懸念、人員配置の制約、「女性を甘

やかす」との誤解等から慎重・否定的な意見が多かった。

- ・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等から困難とされた。
- ・製造現場等での作業工程や人員配置の抜本的見直し（生理周期等考慮）：コスト、生産効率、人手不足等から困難と認識された。
- ・男性向けの詳細な女性健康課題教育の義務化：個人の価値観への介入の限界が指摘され、社会全体・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等の拡充：人手不足、代替要員確保の困難さ、固定的な給与体系等が障壁となっていた。

（５）質問紙の開発

ヒアリング結果を踏まえ、研究班での議論を経て、企業向け質問紙と従業員向け質問紙の２種類を開発した。質問紙は、施策の有無・運用状況、阻害要因の認識、促進要因の認識、利用経験、組織的支援の感覚（POS）等を網羅する設計とした。両者の回答を突合することで、企業側の認識と労働者側の実感の乖離を可視化し、事業場アクションを検討するための一助

となるよう設計した。

2. 令和7年度の成果：事業場調査による女性労働者の健康支援の実態把握

令和7年度の事業場調査では、14府県の203事業所から回答が得られた。事業所規模は100～999人が52.2%、10～99人が36.0%、1,000人以上が9.9%、10人未満が2.0%であり、中小規模事業所が中心であった。女性従業員の職務内容はデスクワークが52.2%と最多であり、健康経営に取り組んでいると回答した事業所は46.3%、制服を採用している事業所は68.0%であった。各項目の主要な知見は以下のとおりである。

- ・相談・教育体制：健康全般に関する相談窓口を設置している事業所は70.9%と整備が進んでいた一方で、女性労働者向けの女性の健康に関する教育を実施している事業所は39.4%、男性労働者向けは24.6%、管理職向けは17.7%にとどまり、教育面での課題が顕著であった。女性の健康を話し合う会議や委員会を設置している事業所も19.7%と低水準であった。
- ・服装・制服：制服を採用している事業所のうち、ゆったりとして通気

性・伸縮性のある制服の採用は75.4%、寒暖差に応じた調整（カーディガン・ブランケット使用許可等）は89.9%、季節に応じた制服の種類の準備は79.7%と、体温調整面での配慮は進んでいた。一方、汗や経血が目立たない素材・色調への配慮は58.0%、汚損時に備えた予備の制服の準備は62.3%にとどまり、突発的な体調変化への対応に課題が認められた。

- ・施設・設備：女性専用の更衣室を設置している事業所は84.2%と高水準であった一方、女性専用の休憩できる場所を設置している事業所は45.8%にとどまった。女性労働者数の規模にかかわらず（10人未満42%、10～100人未満48%、100人以上44%）、女性専用休憩スペースの整備が遅れている実態が明らかとなった。
- ・生理用品：生理用品を社内の売店等で購入できる事業所は12.8%、社内で備蓄している事業所は17.7%にとどまり、月経に伴う突発的な状況への支援は十分ではない実態が明らかとなった。

これらの結果は、事業場が自らの女性健康管理施策を点検し、優先順位を設定する際意思決定を支援する基礎情報と

して活用しうる。

D. 考察

1. 本研究で得られた中核的知見

質的調査と量的調査を通じ、事業場における女性の健康管理について以下の3点が中核的な知見として浮かび上がった。

第一に、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大きなギャップが存在する。生理休暇のような基本的制度ですら、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、制度を設けるだけでは不十分であることが、質的・量的調査の双方から明らかになった。令和7年度の事業場調査では、相談窓口の整備が7割超に達した一方、女性向け・男性向け・管理職向けの教育や、女性専用休憩スペース、予備の制服、生理用品の備蓄等が遅れている実態が明らかとなり、「制度・設備の整備」に加え「教育」「緊急時対応」の両面で大きな改善余地があることが示された。

第二に、阻害要因の中核は、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。令和6年度のヒアリングで指摘された男性上司の理解不

足とコミュニケーションの困難さは、令和7年度の事業場調査において、管理職向けの女性の健康に関する教育を実施している事業所が17.7%にとどまることが裏付けとなり、組織として管理職の理解促進に取り組む事業所が少数派であることが定量的に示された。女性従業員側のスティグマや遠慮と相まって、双方向のコミュニケーション障壁を生んでおり、これを解消する仕組みづくりが急務である。

第三に、施策推進の促進要因として、経営層のコミットメント、DEI推進の社会的潮流、個別配慮の柔軟性、外部情報の活用、啓発活動の充実が挙げられる。特に、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アプローチは、企業がメリットを感じやすく、施策推進の壁を乗り越える鍵となる。

2. 我が国の事業場における女性健康管理への示唆

本研究の知見から、我が国の事業場が女性の健康管理を実質的に推進するために、以下の方向性が示唆される。

第一に、制度整備に加え、組織文化の醸成と双方向のコミュニケーションの活性化が不可欠である。eラーニングやセ

ミナーによる従業員（特に管理職・男性）への継続的な教育は、デリケートな話題に関する共通言語を提供し、相談しやすい雰囲気を作成する。女性産業医による相談窓口の設置は、相談件数自体が少なくとも、企業の支援姿勢を示すメッセージとして機能する点が、本研究を通じて確認された。

第二に、個別の状況への配慮と柔軟な対応を可能にする運用設計が重要である。生理休暇の有給化、時間単位の年次有給休暇、在宅勤務、業務調整等の選択肢を整備し、本人が利用しやすい環境を整えることが、施策の実効性を高める。一方で、女性特有の不調に特化した手厚い制度の導入は、公平性や人員配置の観点から企業側の慎重な姿勢が顕著であり、現実的にはユニバーサルな制度（全従業員に開かれた柔軟な働き方）の中で対応する設計が受容されやすい。

第三に、企業がこれらの取り組みを「コスト」ではなく「投資」と捉え、中長期的視点でその重要性を認識できるよう、効果測定の手法と成功事例の共有が求められる。本研究で開発した質問紙及び調査結果は、事業場が自社の現状を客観的に把握し、優先順位を設定したアクションを起こす際の意思決定を支援するツールとして活用しうる。

3. 本研究の限界と今後の課題

本分担研究には以下の限界がある。第一に、令和 6 年度のヒアリング調査は、研究班の機縁による募集が中心であり、健康経営に積極的な企業が偏って含まれている可能性がある。第二に、ヒアリング対象企業の業種・規模に偏りがあり、中小企業や男性比率が極めて高い業種における実態の把握には限界がある。第三に、令和 7 年度の事業場調査においても、機縁法によるサンプリングを採用したため、地理的偏り（協力健康診断機関の周辺地域に限定）や、健康診断機関と協力関係にある事業所が中心であることに伴うセルフセレクションバイアスは避けられない。ただし、14 府県でデータを収集できており、比較的広範囲の中小事業所の実態を反映していると考えられる。

今後の課題としては、（１）本研究で開発した質問紙を多様な業種・規模の事業場に普及させ、業種特性を踏まえた女性健康管理の比較指標として確立すること、（２）特に中小企業及び男性比率の高い業種における実態把握と、これらの事業場に適した支援の在り方の検討、

（３）プレゼンティーズム改善等の経営的指標との接続による、企業向けエビデンスの強化、（４）ヒアリングで明らかになった「実施が困難な事項」（公平性、

プライバシー、コスト等が背景の事項)について、課題を乗り越える事例の収集と公表、が挙げられる。

E. 結論

本分担研究では、事業場における女性の健康管理について、9社の企業ヒアリングによる質的調査、及び14府県203事業所を対象とした事業場調査を通じて、現状と課題を体系的に明らかにした。

本研究の主要な結論は以下のとおりである。

- ・事業場における女性の健康管理は、相談窓口や女性専用更衣室等の基本的設備の整備は概ね進んでいる一方で、教育体制（特に管理職教育）、女性専用休憩スペース、予備の制服、生理用品の備蓄等、包括的支援に関しては大きな課題が残されている。
- ・阻害要因の中核は男性管理職の理解不足とコミュニケーション不全であり、女性側のスティグマや遠慮と相まって、双方向のコミュニケーション障壁を形成している。
- ・促進要因としては、経営層のコミットメント、DEI推進の追い風、個別配慮の柔軟性、外部事例の活用、啓発活動の充実が有効である。

- ・プレゼンティーズム改善との接続は、企業がメリットを感じやすく、施策推進の壁を乗り越える有効なアプローチである。
- ・女性特有の不調に特化した手厚い制度よりも、全従業員に開かれた柔軟な働き方の中で個別配慮を可能にする運用設計が、現実的に受容されやすい。
- ・本研究で開発した企業向け及び従業員向けの質問紙、並びにそれを用いた調査結果は、事業場が自社の現状を客観的に把握し、優先順位を設定したアクションを起こす際の意思決定支援ツールとして活用しうる。

今後は、本研究の質問紙及び知見が、より多様な業種・規模の事業場に普及し、女性労働者の健康保持増進と就業継続に資することを期待するとともに、特に中小企業や男性比率の高い業種における実態把握と支援の在り方の検討が、引き続き重要な課題である。

F. 健康危険情報

特になし。

G. 研究発表

1. 論文発表

(令和 7 年度の質問紙調査結果に基づく論文を学術誌に投稿準備中)

2. 学会発表

第 35 回産業衛生学会全国協議会において、令和 7 年度の事業場調査結果に基づく報告を実施した。

H. 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

I. 参考資料

【本研究で開発した調査ツール】

- ・事業場における女性の健康管理に関する企業向け質問紙調査票（令和 6 年度作成）
- ・事業場における女性の健康管理に関する従業員向け質問紙調査票（令和 6 年度作成）

【参考とした主要文献・資料】

- ・令和 6 年度分担研究報告書「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」（立石 清一郎、2025 年）
- ・厚生労働省. 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. 2018.
- ・厚生労働省. 職場における女性労働者の健康管理対策の促進について.
- ・経済産業省. 健康経営優良法人認定制度（女性の健康に関する評価項目を含む）

(参考) 令和 6 年度ヒアリング対象企業一覧

企業	業種	規模 (人)	役職	性別	年代
A	教育	2,000	総務役員	女性	60 代
B	医療	1,500	人事課長代理	女性	50 代
C	製造	10,000	産業保健スタッフ	女性	30 代
D	情報	1,000	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	20,000	人事部長 (役員)	男性	50 代
G	製造	20,000	産業保健スタッフ	女性	40 代
H	製造業	5,000 以上	産業保健スタッフ	男性	40 代
I	製薬	10,000 以上	産業保健スタッフ	男性	40 代