

女性の健康が企業成長を加速する

女性の健康が企業成長を加速する

1. なぜ今、女性の健康なのか？
2. 女性労働者の現状
3. 女性の健康課題が与える影響
4. 取り組みが生み出す効果

本日の目的

女性の健康課題に配慮することが、働く全員の生産性やチーム力の向上につながることを理解する

1

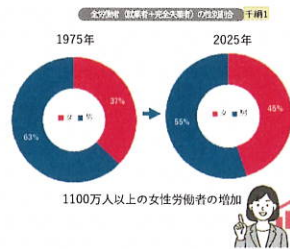
2

1. なぜ今、女性の健康なのか？

かつて日本では男性が6割、女性が4割という状況で、女性は非正規雇用が多く、結婚や出産により退職するのが一般的でした。しかし、近年は女性の社会進出が進んでいます。これから少子高齢化が進む日本において、女性の労働力は日本経済を支える大きな柱の一つとなることが期待されています。

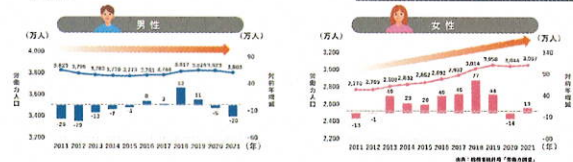
これまで企業の健康支援は男性を基準とした施策が中心でしたが、女性は男性とは異なる健康課題を抱える場合があります。そのため、多くの女性が体調の不調を感じながら、十分に力を発揮できていないケースも見受けられます。

女性の健康課題に配慮した取り組みを進めることで、業務効率や就業継続の改善が期待されます。このような観点から、女性の健康への支援は、企業にとって将来を見据えた重要な経営テーマの一つといえるでしょう。



2. 女性労働者の増加

日本の労働市場において、女性労働人口は年々増加しており、今後も増加が予想されています。また、かつては非正規雇用が多かった女性ですが、正規雇用が増え、要職に就くことが増えてきました。企業にとって女性労働者の活躍は、成長の重要な原動力となります。女性労働者の健康課題に取り組むことは企業の成長にとって必要不可欠になります。



3

4

3. 女性の健康課題が与える影響

女性特有の健康課題は、欠勤やパフォーマンス低下、離職や休職などにつながり、結果として大きな経済的損失を生み出しています。一方で、適切な支援や対策を行うことで、従業員の働きやすさが向上し、生産性や就業継続の改善につながる可能性があります。

女性の健康課題

- ・ 月経不調
- ・ 更年期症状
- ・ 婦人科がん

- ・ 欠勤
- ・ パフォーマンス低下
- ・ 離職
- ・ 休職

健康課題 (1人1年)	欠勤損失 (万円)	生産性低下損失 (万円)	離職損失 (万円)
欠勤	約1,200万円	約1,600万円	約1,100万円
パフォーマンス低下	約6,300万円	約5,600万円	約100万円
離職	-	約11,000万円	約1,600万円
休職	-	約3,000万円	約3,000万円
健康増進活動費用	約1,500万円	約500万円	-

女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失は社会全体で年間約3.4兆円と推計されています。

適切な対策を行うことで年間最大1.1兆円のポジティブインパクトを与える可能性がありますと報告されています。

3. 女性の健康課題が与える影響

健康先進企業は女性特有の健康課題や症状により「困った経験がある」と答えた人は全体の約8割にのぼります。その背景には、月経不調の症状やPMS、更年期症状、メンタルヘルスなど、日常生活や仕事に支障を及ぼしやすい健康課題が潜んでいます。さらに、女性従業員は約4割は、こうした健康課題によって「職場で何かをあらわさなくてはならない」と感じた経験があるというデータもあります。これらの結果は、多くの女性が健康の不調を感じながらも抱えている現状を浮き彫りにしています。したがって、企業が女性の健康課題に配慮した仕組みや施策を推進することは、従業員が安心して力を発揮し、長く働き続けられる環境づくりにつながります。

女性特有の健康課題や女性に多く見られる症状により勤務先で困った経験をしたことはありますか？



健康先進企業と健康先進企業でない企業との比較

健康先進企業	健康先進企業でない企業
「月経不調の症状やPMS」 70.7%	70.7%
「更年期症状」 18.2%	18.2%
「メンタルヘルス」 18.2%	18.2%
「その他」 3.9%	3.9%

女性特有の健康課題・症状（経閉・月経不調）が原因で職場で何かをあらわした経験はありますか？



健康先進企業と健康先進企業でない企業との比較

健康先進企業	健康先進企業でない企業
「あきらめず働き続けたい」と感じたこと 53.4%	53.4%
「あきらめず働き続けたい」と感じたこと 20.4%	20.4%
「あきらめず働き続けたい」と感じたこと 16.2%	16.2%
「あきらめず働き続けたい」と感じたこと 10.0%	10.0%

5

6

4. 取り組みが生み出す効果

女性の健康支援は企業の競争力を高めるための成長戦略です。従業員が安心して力を発揮できる環境を整えることは、生産性の向上・人材定着・企業価値の向上へと直結します。

✓ 従業員のエンパワメント

- 健康課題への不安が軽減されることで、一人ひとりが持つ力を最大限に発揮。業務効率や集中力が高まります。
- サポートを受けられる安心感が、従業員の会社への信頼とエンゲージメントを高めます。
- ライフステージの変化に柔軟に対応できる環境が、長期的なキャリア形成を後押しし、人材の定着を促します。

✓ 企業成長への貢献

- 働きやすい環境は、優秀な人材にとって大きな魅力となり、採用競争力を高め、離職率を低下させます。
- 多様な人材が活躍できる組織風土は、新しい視点やアイデアを生み出し、イノベーションを促進します。
- 健康経営への取り組みは、企業の社会的責任（CSR）活動として評価され、ブランドイメージを向上させます。

近年、特に若手人材の確保において、働きやすさや福利厚生の実施は、企業の採用力を左右する重要な要素となっています。優秀な人材を確保するには働きやすい環境を整えることが重要です。

7

4. 取り組みが生み出す効果

女性の健康課題に配慮した取り組みは、単なる福利厚生ではなく、組織の生産性や人材定着に直結する経営課題です。ここに示すような施策を導入することで、従業員の働きやすさを高めると同時に、企業の持続的成長を支える具体的な効果を生み出します。



8

まとめ

・女性の健康支援は企業の成長戦略

女性特有の健康課題に配慮することは、欠勤や離職などによる経済的損失を抑えるだけでなく、生産性や就業継続を高め、企業の競争力向上につながります。

・人材の確保・定着・活躍を後押し

働きやすい環境は優秀な人材の採用力を高め、多様な人材が活躍できる風土はイノベーションを促進します。

・未来への投資としての健康経営

女性の健康支援は一時的な施策ではなく、企業が持続的に成長するための不可欠な「投資」です。共に創りましょう。

9

出典

- 厚生労働省 令和5年版働く女性の実情 <https://www.who.go.jp/press/kanyoku/press-111010121.html>
- 経済産業省 労働力調査 <https://www.stat.go.jp/data/ryosoku/index.html>
- 経済産業省 働く女性の毛髪健康に関する実態調査2018 (chrome-extension://efaldbanoniipocajpcjicfndmjaq/https://www.meti.go.jp/policy/mon_info_service/healthcare/download/files/02%kankoumyou-report-houdokusho-joshi.pdf)
- 厚生労働省 働く女性の心とからだの健康サイト <https://www.health-care.go.jp/>
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「正社員男女の健康意識に関する調査」 (chrome-extension://efaldbanoniipocajpcjicfndmjaq/https://www.urc.jp/wp-content/uploads/2022/04/survey_220428.pdf)
- 経済産業省 健康経営における女性の健康課題に対する取組事例集 (chrome-extension://efaldbanoniipocajpcjicfndmjaq/https://www.meti.go.jp/shingikai/mon_info_service/health_management/pdf/002_03_00.pdf)
- E-statデータベース <https://www.e-stat.go.jp/dv1en?id=0003612175>

印刷

10

女性健康課題に関する 医学的な基礎知識

1

【目的】

女性特有の健康課題が女性ホルモンの影響を受けていること、女性ホルモンによる影響は年代（ライフステージ）によって変化することを理解する

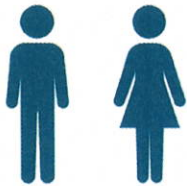
【ゴール】

働く世代の女性の健康課題を4つ挙げることができる

2

はじめに

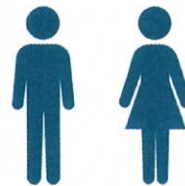
人間の体は「男性」「女性」に大別される。



医学的にも身体的性と精神的性の不一致など多様な性があることは知られているが、本資料では「男性」「女性」の2つの性の分類における女性の健康課題について、医学的な視点からご紹介する。

3

性別特有の健康課題に影響するホルモン



男性と女性、身体的特徴の違いは、性ホルモン（男性ホルモン、女性ホルモン）によってそれぞれの特徴が作られています。

4

女性ホルモンの作用

女性ホルモン（エストロゲン/プロゲステロン）は卵巣から分泌される

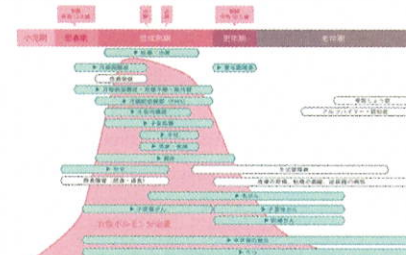


- | エストロゲン | プロゲステロン |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 子宮に作用し妊娠の準備をする 乳房を発達させて女性らしい体をつくる 自律神経を安定させる 骨を丈夫に保つ（骨量を保持する） コレステロールのバランスを整える 肌のつややハリを保つ | <ul style="list-style-type: none"> 妊娠の成立に向けて子宮の働きを調節する 乳房の発達を促す 体温を上げる 食欲を増進させる 体内に水分をとどめる 眠くなる イライラしやすいなど気分を不安定にする |

働く女性の心とからだの応援サイト: <https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/health/lifestage.html> より 一部改変

5

女性ホルモン分泌量と年代ごとの健康課題



働く女性の心とからだの応援サイト: <https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/health/lifestage.html> より

6

年代ごとの健康課題：月経関連

10～40代

- ・月経困難症：月経痛が非常に強く日常生活に支障がある状態
- ・月経過多：出血量が多い状態
- ・PMS（月経前症候群）：月経前3～7日に症状がある状態

参考：女性の健康推進室「ヘルスケア」
<https://w.health.jp/monthly/>

エストロゲン

- ・子宮に作用し妊娠の準備をする
- ・乳房を発達させて女性らしい体をつくる
- ・自律神経を安定させる
- ・骨を丈夫に保つ（骨量を保持する）
- ・コレステロールのバランスを整える
- ・肌のつややハリを保つ

プロゲステロン

- ・妊娠の成立に向けて子宮の動きを調節する
- ・乳腺の発達を促す
- ・体温を上上げる
- ・食欲を増進させる
- ・体内に水分をとどめる
- ・眠くなる
- ・イライラしやすくなるなど気分を不安定にする

年代ごとの健康課題：妊娠・出産

20～40代

妊娠

：妊娠初期から腰痛、貧血、つかれやすさなど、心身にさまざまな変化が生じる



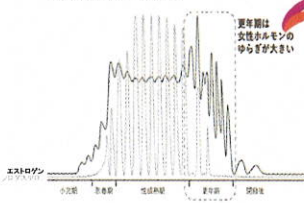
出産後

：出産に伴う心身の疲労
「全治2か月の交通事故」と同等の心身の状態だと考えられる
：帝王切開後
膈部と子宮に傷ができるため、手術の傷の後の回復が必要
：マタニティーブルー
産後3～10日に起こる心の変化で、女性ホルモンの急激な低下が要因のといわれる
：産後うつ
女性ホルモンの変化と育児の負担などが原因、興味や自身の喪失、不安感、不眠など

参考：女性の健康推進室「ヘルスケア」
<https://w.health.jp/feature/childbirth/>

年代ごとの健康課題：更年期障害

40代後半～50代



図：女性のライフサイクルとホルモン変動

女性ホルモン（エストロゲン/プロゲステロン）のゆらぎ（増減）が大きく、また急激に分泌量が減ることによって、ホルモンの作用によって安定していた心身の状態が不安定になる。その結果、様々な症状が起こる。

→「疲れやすい」
「肩こり・腰痛・手足の痛みがある」
「汗をかきやすい」
「腰や手足が冷えやすい」
「怒りやすく、すぐイライラする」
「寝付きが悪い、眠りが浅い」など
様々で、症状の程度も個人差が大きい

出典：小川真実子、女性ホルモンの更年期障害と女性心身健康、2025、Vol. 29, No. 3, pp. 294-297、一般社団法人

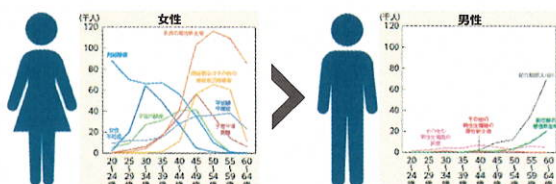
年齢別の症状やかかりやすい病気

その他に、年齢別における症状やかかりやすい病気は下表のとおり

年代	症状や病気
10代～20代	月経不調症、性感染症、月経前症候群・月経不調・無月経、月経前症候群（PMS）、子宮内腫瘍、子宮頸腫、妊娠・出産、貧血、食生活、摂食障害（拒食・過食）、子宮がん、甲状腺の病気、うつ
30代	月経不調症、性感染症、月経前症候群・月経不調・無月経、月経前症候群（PMS）、子宮内腫瘍、子宮頸腫、妊娠・出産、貧血、食生活、摂食障害（拒食・過食）、乳がん、子宮頸がん、甲状腺の病気、うつ
40代	月経不調症・月経不調・無月経、月経前症候群（PMS）、更年期障害、子宮内腫瘍、子宮頸腫、妊娠・出産、貧血、食生活、摂食障害、皮膚の乾燥、結核の発症、泌尿器の病気、乳がん、子宮頸がん、甲状腺の病気、うつ
50代	更年期障害、生活習慣病、皮膚の乾燥、結核の発症、泌尿器の病気、乳がん、子宮頸がん、甲状腺の病気、うつ
60代～	生活習慣病、皮膚の乾燥、結核の発症、泌尿器の病気、乳がん、子宮頸がん、甲状腺の病気、うつ、骨粗鬆症、アルツハイマー、認知症

病気の発症や予防の目安は、<https://www.boncinet.net/wa/guide/feature.html>、40

性別特有の病気の総患者数（年齢階層別・2020年）



性別特有の病気の総患者数は、女性の方が男性より多い
働く世代の女性に悪性新生物（がん）が多いことも特徴的

出典：令和6年国民生活動向調査（平成25～24）女性別、男性別がん罹患率（年齢階層別・令和2（2020）年）男5才未満は令和2年患者数は99名未満はグラフに示さず

まとめ

- ・女性健康課題は、女性ホルモンの影響によることが多い
- ・女性ホルモンは、生理の周期（約26～28日）や妊娠出産、年代（ライフステージ）によって大きく変動する
- ・女性ホルモンの大きな変動（ゆらぎ）は、女性の心身に大きな変化（安定⇔不安定）を及ぼし、その変化は1週間単位で変化し、思春期以降更年期までの約40年間続く
- ・更年期以降は女性ホルモンの分泌量が急激に低下し、健康障害のリスクは男性と同等となる

⇒女性ホルモンの変動や年代別の健康リスクを知り、必要な対処を行っていくことが望ましい。

参考

働く女性の心とからだの応援サイト

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/healthy/lifestage.html>

女性の健康推進室

<https://w-health.jp/>

妊娠中の検査に関する情報サイト（こども家庭庁 出生前検査認識せいる等啓発事業）

<https://prenatal.cfa.go.jp/>

小川真生子. 女性ホルモンと更年期障害 女性心身医学. 2025, Vol. 29, No. 3, pp. 294-297.

内閣府男女共同参画局. 令和6年版男女共同参画白書. 2024年

働く女性の健康課題と 仕事のパフォーマンスへの影響

1

【目的】

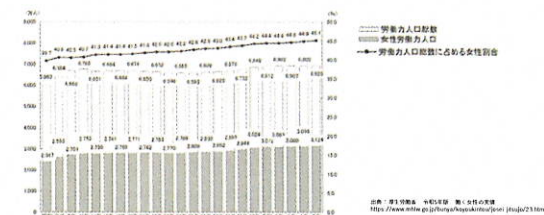
女性特有の健康課題と仕事のパフォーマンスとの関係を知り、
個人の問題ではなく、職場全体で検討すべき健康課題であることを知る

【ゴール】

パフォーマンスの向上のために職場できることを2つ挙げられる

2

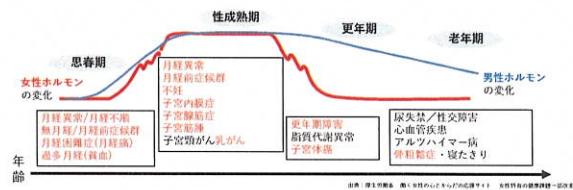
【労働力人口及び労働力人口に占める女性の割合の推移】



- ・日本では女性の就業率が上昇し続けている
- ・女性の労働力は社会経済における重要な基盤となっている

3

【女性のライフステージと健康課題】



- ・女性は初経から閉経、老年期まで女性ホルモンの変化に起因した疾患を発症
- ・どの世代でも何らかの健康課題がある

4

【仕事への影響 例）更年期】

- 50～64歳の就労女性において、血管運動性症状(91.7%)、睡眠障害(68.2%)、心理的症状(63.6%)を認めた。1/3が更年期障害の影響を認め、職場での困難に対処するリスク要因には、経済的貧困、自己評価の低い健康状態、うつ病、心理社会的職業上の不利な要因が挙げられた。
(Zhang et al. 2011 J Environ Res Public Health. 2011)
- 勤務時間の50%以上で従業員に影響を与える最も一般的な更年期症状は、疲労(54%)、睡眠困難(47%)、集中力の低下(44%)、記憶力の低下(40%)であった。職場で最も重要なサポートとして、更年期障害に関する管理職の認識(29%)と柔軟な勤務時間(29%)が挙げられた。
(Guthrie et al. 2011 J Occup Med. 2011)
- 重度の全体的な更年期症状のある女性は、症状のない女性と比較して、プレゼンティーズムのオッズが12.18倍(95%CI 9.09-16.33)、特に精神症状が影響する。
(Huhman et al. 2011 J Occup Med. 2011)
- 更年期障害は組織内で認識されず、対処されていないままである。多様な労働状況に適合させるためには、閉経、仕事、健康に関する研究に対する新しい理論的および方法的アプローチが必要。
(Vandenberg et al. 2011 J Occup Med. 2011)

5

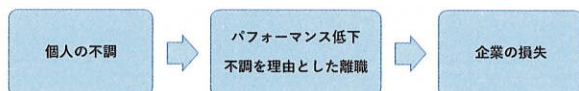
【仕事への影響 例）月経に関する疾患】

- 50%の就労女性がPMSまたは月経中に重度の症状あり、特に重度のPMSのみ、
重度のPMSと月経中の症状の両方が特にパフォーマンスが低下に関連。
(Zhang et al. 2011 J Environ Res Public Health. 2011)
- 45%の就労女性が月経随伴症状によってパフォーマンスが半分以上低下する。
(Zhang et al. 2011 J Environ Res Public Health. 2011)

特別なことではなく、多くの人が経験しているが
仕事に支障がでないように様々な工夫をしている

6

【職場・会社への影響】



影響は個人の不調だけでは止まらず
企業全体の損失にもつながる可能性がある

7

【職場にできること】

- ・健康診断結果を利用した社内の課題把握
- ・職場での課題の深掘り
- ・医療介入が必要な層への的確な受診勧奨
- ・体調が悪いときは無理をせず相談できる風土の醸成
- ・職場の制度（休暇・柔軟勤務など）の整備
- ・本人だけではなく、同僚・上司の理解を促す教育機会の提供
など

女性だからパフォーマンス低下につながるのではなく、
今より向上する可能性があることを知り、支え合う文化が大切

8

【まとめ】

- ・働く女性の健康課題は珍しいことではなく、誰にでも起こり得る
- ・女性の健康課題は仕事のパフォーマンスと関連し、個人の問題に止まらず、企業全体へも影響する
- ・女性の健康課題に対して職場で適切にアプローチをすることで、パフォーマンスが向上する可能性があり、職場環境の整備が重要

9

【参考文献】

- ・厚生労働省 令和5年版 働く女性の実情
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujou/23.html>
- ・厚生労働省 働く女性の心とからだの応援サイト 女性特有の健康課題
<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/health/health-issues.html>
- ・Okamoto et al. Int J Environ Res Public Health. 2024
- ・日本医療政策機構「働く女性の健康増進に関する調査」2018
- ・Yoshino O et al. Adv Ther. 2022

10

1

- ・女性の健康に関わる法律には、労働基準法をはじめ、複数の法令にまたがっています。
- ・ここでは、女性の健康管理・職場環境調整に関連する法令について、解説していきます。

2

3

その他、働き方に関連する法令として「育児介護休業法」もあります

4

- ・労働基準法のなかには、女性には「妊娠・出産の可能性があること」「男性に比べると体力に差があること」を前提とした、女性の健康に関連する項目があります。
- ・労働基準法での女性の健康に関連する項目は、以下のとおりです。
 - ① 妊産婦の輕易作業転換
 - ② 妊産婦の変形労働・時間外労働・休日勤務・深夜勤務の制限
 - ③ 産前・産後休暇の取得（産前6週（5胎の場合）14週）、産後8週（6週は強制）
 - ④ 1歳未満の子どもを育てる女性の育児時間（1日2回、それぞれ各30分）の取得
 - ⑤ 生理休暇の取得
 - ⑥ 女性の坑内労働・危険有害業務の就業制限

5

- △ 一食性を試みても消化されない菌類
○ 一食性を試みても消化されない菌類

6

- 男女雇用機会均等法は、雇用管理における性別を理由とする差別や婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、妊娠中、出産後の健康確保措置を定めた法律です。
- 妊娠、出産・入院によって女性と子供を必要があるため、母性健康管理に関する規定として、以下のように規定されています。
 - 妊婦保健法に基づく妊婦保健・保健指導が受けられるよう、必要な時間を確保する
 - 母子保健の健診や保健指導を受けたい結果、指導事項をされたようするた、勤務時間の変更や勤務軽減などの必要な措置を講ずる
 - 措置を求めることと必要な措置を受けたことを理由とする不利益取扱いの禁止

母子保健法に基づく妊婦健診の予定	
① 妊娠初期より妊娠23週(第6月末)まで	: 4週間に1回
② 妊娠24週(第7月)より妊娠35週(第9月末)まで	: 2週間に1回
③ 妊娠36週(第10月)以降分娩まで	: 1週間に1回

母性健康管理指導事項連絡カード (母健連絡カード)

- 母性健康管理に関する指導事項については、連絡カードが作られています。
- 妊産婦が医師等から受けた指示事項を、適切に職場に伝達できる仕組みです。



厚生労働省、令和3年産科医療における母性健康管理ガイドライン「妊娠・出産を営む女性社員が安心して働くことのできる職場づくりのために」より抜粋

7

3. 女性活躍推進法 (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

- 常時101人以上の労働者が働いている企業には、女性の活躍に関する事業主行動計画の策定が義務化されています。
- 女性の活躍に関する事業主行動計画は、企業ごとに以下の項目を公表する必要があります。
 - 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
 - 労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

企業規模	公表する行動計画の内容	
	必須公表項目	①の内容 ②の内容
301人以上	男女間賃金格差 女性管理職比率	1項目 1項目
101～300人	男女間賃金格差 女性管理職比率	全体から1項目
100人未満	公表は努力義務	

- 一定の基準を満たすと、えらばし認定・プラチナえらばし認定を申請することができます。
- 2025年の法改正により、基本原則として「女性の健康上の特性に留意すること」が明記されました。女性の特有の健康課題(月経、更年期等に伴う就業上の課題)に関して、理解増進・配慮等がなされるよう、事業主による積極的な取り組みが必要です。

8

4. 労働安全衛生法

- 労働安全衛生法には、作業や作業環境、健康に関する管理規定があります。
- 事業者(事業主)が行う定期健康診断・特殊健康診断などは、この法令で定められています。
- 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023(女性版骨太の方針2023)」では、「事業者健診(労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断)に係る問診に、月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関する項目を追加する」とされています。
- 女性の健康に関する問診として検討されているのは、以下の通りです。
 - 女性特有の健康課題で困っていることがあるか否か、健診機関が問診する
 - 女性の健康課題に対する問診項目の回答数を事業者と情報共有する

9

5. 労働契約法

- 労働契約に関する基本的な事項を判例の蓄積を踏まえて条文化し、明確にした法律です。
- 有期雇用契約については以下の2項目が規定されています。
 - 要件を満たした労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組み
 - 雇止め法理の条文化
- 期間の定めを理由とする不合理な労働条件の解消については、「パートタイム・有期雇用労働法」を参照する必要があります。
- この法律の中で女性の健康管理に関係し得る項目は、以下の通りです。
 - 仕事と生活の調和への配慮の原則(3条3項)
 - 労働者の安全への配慮(5条)

10

まとめ

- 女性の健康管理として直接関連する法律は、労働基準法と男女雇用機会均等法の母性健康管理項目、女性活躍推進法です。
- 労働安全衛生法では一般定期健康診断の健診機関の問診で、女性の健康課題に対する問診が追加される見込みです。
- 妊産婦に関する項目は、労働基準法および女性労働基準規則に記載があります。
- 女性の労働環境整備に関しては、女性活躍推進法だけではなく、次世代育成支援対策推進法、育児・介護休業法なども関連する可能性があります。
- ただし事業主は女性に限らず、労働者の生命・身体等の安全に配慮する義務を負うとともに(労働契約法5条)、仕事と生活の調和への配慮も求められます(同法3条3項)。
- 働く女性の健康に関連した職場環境等については、今後も法改正の可能性があり、継続的に確認していく必要があります。

11

参考文献

- 2025年度版 働く女性と労働法
- 労働基準法のあらまし
- 男女雇用機会均等法のあらまし
- 女性活躍推進法に基づく行動計画リーフレット
- 厚生労働省、2025年度「労働安全衛生法に基づく一般健診の検査項目等に関する検討会」中間とりまとめ
- 厚生労働省、労働政策審議会雇用環境・均等分科会資料
- 内閣府男女共同参画局、「女性活躍の更なる推進に向けて」
https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siryo/pdf/ka74-1.pdf

12

女性特有の健康課題で 利用可能な制度と環境づくり

1

はじめに

- ・ 会社には労働基準法で設置が義務付けられている勤務制度がありますが、運用次第では、女性の健康と仕事との両立を進める助けとなるものがあります。
- ・ ここでは、女性特有の健康課題を支援できる具体的な制度を紹介していきます。

本日の目的

女性特有の健康課題を支援できる具体的な勤務制度と運用を理解する

2

この項目で学ぶ内容

1. 体調不良や治療で利用可能な休暇制度（生理休暇、時間単位の年次有給休暇など）
2. ライフイベントのための休暇制度（産前産後休暇、育児・介護休業）
3. 柔軟な働き方を支える勤務制度（フレックスタイム制度、時差出勤など）
4. 制度を活かすための職場環境づくり（相談窓口の運用、周知・教育など）

3

1. 体調不良や治療で利用可能な休暇制度

4

1-1. 生理休暇【法定休暇+労使協定不要】

・ 制度の基本

【生理休暇の期間が短くして労働に支障を及ぼす場合は、その旨を労使協定で定めることができる。】
（労働基準法第65条第2項）
生理休暇は、女性労働者が生理による健康被害を防止するため、その旨を労使協定で定めることができる。

・ 運用方法

- 半日、時間単位で取得することもできます。
- 休暇全体が有給か無給か、何日を有給とするかについては会社が決められます。

・ 制度の設計

- 生理（月経）による痛み等がある日のみ請求できる休暇です。
- 月経の期間や支障がある程度は個人差があるため、就業規則で定める際に、休暇日数を限定することはできません。

■ 利用イメージ：月経痛がひどく、仕事をするのが辛いとき

5

1-2. 時間単位の年次有給休暇【法定休暇+労使協定有】

- ・ 原則1日単位で付与される年次有給休暇を、1時間単位で取得できる制度です。
※半日単位の年次有給休暇は、労働者が希望して会社が同意した場合、労使協定が結ばれていなくても取得できます。
- ・ 1年で5日分を上限とし、労使協定を結ぶことで利用が可能となります。
- ・ 労使協定には、労働者の過半数で組織する労働組合（労働組合が無い場合には労働者の過半数代表）との書面による協定の締結と、就業規則等への定めが必要です。

年次有給休暇の付与日数（労働基準法39条）

継続勤務年数	1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上4年未満	4年以上5年未満	5年以上
付与日数	10日	12日	14日	16日	18日	20日

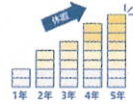
■ 利用イメージ：婦人科受診など短時間の通院で1〜2時間休みたいとき

6

1-3. 失効年次有給休暇の積立制度【法定外休暇】

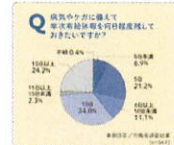
- 取得されないまま2年経過し、時効により失効する年次有給休暇を企業が独自に積み立て、別枠の特別休暇として再利用させる制度です。
- 病気治療などの長期療養、不妊治療、介護、自己啓発など、利用目的が定められているのが一般的です。
- 特別休暇の制度として、1年で積立できる日数や積立上限、取得可能期間や取得要件など、労使協議や就業規則等で決めるのが一般的です。
- 「積立休暇」、「積立有休」、「ストック休暇」などと呼ばれます。

■ 利用イメージ：治療のため、短期間だが連続して通院する必要があるとき



7

1-4. 傷病休暇・病気休暇【法定外休暇】



労働者は有給休暇を全て使い切らず、インフルエンザなど急な感染症等体調不良のために残している！

入院や通院で使える特別休暇があれば、年次有給休暇の取得を控える必要がなくなるのでは？

- 年に数日、病気の通院や治療、入院に理由を限定して利用できる休暇制度です。
- 特別休暇の制度として、取得期間や要件、待遇（給与の有無）は、労使協議や就業規則等で決めるのが一般的です。

■ 利用イメージ：インフルエンザの罹患で休みが必要なとき



8

2. ライフイベントのための休暇制度

9

2. ライフイベントのための休暇一覧

制度	概要	根拠法
産前・産後休暇	出産前後の女性が取得できる休暇。産前休暇：出産予定日の6週間（双子以上のときは14週間）。産後休暇：出産から8週間（医師の許可で6週も可能）	労働基準法
育児休業	原則1歳までの子の療育のための休業。1人の子の休業に対して、2回に分割して取得することができる。一定の要件があれば最大1歳6か月、最長2歳まで延長が可能。雇用保険の一定要件で育児休業給付金が支給される。	育児・介護休業法
産後/育児休業（出生時育児休業）	子の出生後の8週間のうち、4週間まで取得できる休業。2回に分割して取得することもできる。雇用保険の一定要件で出生時育児休業給付金が支給される。	
子の看護休暇	小学3年生修了までの子を療育する際、1年度に5日まで（対象者が2人以上の場合は10日まで）休暇が取得できる。時間単位の取得も可能。病気やけが等の看護目的だけでなく、学級閉鎖や入学式等での利用も可能。	
介護休暇	要介護状態の家族等の世話のための休暇。1年度に5日まで（対象者が2人以上の場合は10日まで）休暇が取得できる。時間単位の取得も可能。	
介護休業	要介護状態の家族等の介護のための休業。対象者1人につき3回まで、通算93日まで取得可能。雇用保険の一定要件から、介護休業給付金が支給される。	

10

3. 柔軟な働き方を支える勤務制度

～「時間」と「場所」を自分でコントロールする～

11

3-1. フレックスタイム制度

- あらかじめ定められた総労働時間の中で、始業・終業時刻を自分で決定する制度です。
- 事前に労使協定と就業規則等での規定が必要です。
- 1日のなかで必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、いつ出社又は退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けることも、コアタイムを作らないことも可能です。
- 感染症などの流行や、急な体調不良など身体の負担を軽減して働ける制度です。

通勤ラッシュの回避や従業員のワークライフバランスをサポートしやすい制度であるとされています。



■ 利用イメージ：残業した時間分を子供の送迎で早く帰らないといけない時間に充てる

12

3-2. 時差出勤制度

- ・1日の総労働時間は変えず、始業・終業の時刻を一定の範囲で変更する制度です。
- ・フレックスタイム制度が1日の勤務時間も変更できる(月の総労働時間は変わらない)のに対し、時差出勤制度は基本的に1日の勤務時間は変わらない制度です。
- ・事前に労使協定と就業規則等での規定が必要です。
- ・感染症の流行・対策としての通勤手段として、コロナ禍で特に注目されました。

■ 利用イメージ



13

3-3. 勤務間インターバル制度

- ・前日の終業時刻から次の始業時刻までの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を設ける制度です。
- ・生活時間や睡眠時間を確保し、睡眠負債を解消することで、仕事のパフォーマンスを維持できる制度です。
- ・労働基準法改正で、努力義務となりました。
- ・就業規則等での規定が必要となります。



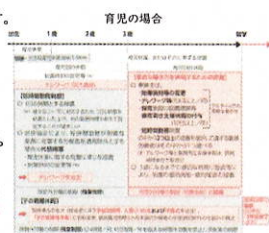
■ 利用イメージ：メット間近で遅くなった日の翌日を遅く出社させることで睡眠時間を6時間確保させる

14

3-4. 短時間勤務制度

- ・所定労働時間より短い時間で勤務する制度です。
- ・育児、介護、療養中・療養後など、何らかの事情がある従業員の心身の負担を軽減する目的で利用されます。
- ・育児や介護の場合、短時間勤務制度の設置は法律で義務化されています(育児・右図)。
- ・育児・介護以外の理由での短時間勤務制度は、会社が自主的に設ける勤務制度で、労使協定や就業規則等での規定が必要です。

■ 利用イメージ：通院と治療で定期的に病院に行く必要があるため、治療中は短時間勤務で仕事をすると



15

3-5. テレワーク・在宅勤務

- ・インターネットなどICTを使用して、勤務場所から離れた場所で勤務することを指します。
- ・事前の労使協定と就業規則等での規定が必要です。

- ・体調に合わせて、ワークライフバランスの取りやすい働き方として注目されています。
- ・通勤の負担がないため、障害者雇用でも多く採用されています。

- ・エッセンシャルワーカーなど難しい業務もありますが、安易に「テレワークはできない」と決めつけないことが大切です。

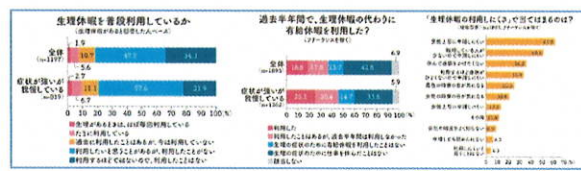


■ 利用イメージ：台風の前報があり自宅で仕事にしたいとき
疲労が溜まってきているので近くのオフィスで仕事にしたいとき

16

4. 制度を活かす職場環境づくり

生理休暇はなぜ使われないのか？



【注】2019年・2020年(女性)1956人の生理休暇の取組状況(厚生労働省調査)

- ・「男性上司への申請しにくい」「利用者が少ないことでの申請しにくい」がハードルになっています。

- ・「エフ休」「ライフサポート休暇」「ウェルネス休暇」などに名称変更したり、特別休暇として枠を広げたり、休暇を使いやすい環境の整備が利用促進につながります。(働き方改革推進プラットフォーム「特別休暇導入事例」)

17

18

制度を活かす職場環境づくりに必要なこと

1. アンコンシャス・バイアスを自覚しましょう
 - ・「体調不良は誰にでもある」という前提をもちます。
 - ・「元気づいて見えるのに」「生理くらいで?」「女性だから」「男性だから」という“思い込み”を捨てましょう。
2. 休みことへの罪悪感を解消しましょう
 - ・「この人しかできない」仕事を減らします。
 - ・急な休みでも仕事が回るように体制を作ることで、様々な出来事に対応できます。
3. 「休んだことへの謝罪」ではなく「カバーしてくれたことへの感謝」の文化を醸成しましょう

19

まとめ

- ・女性の健康管理での環境整備には、多くの法律が関わっています。
- ・自社の就業規則やハンドブックを確認しましょう。
- ・制度は「選択肢」です。どんなに良い制度も、申請しにくければ使われません。
- ・休暇制度の設置、柔軟な働き方を支える勤務制度作りと運用体制を整備しましょう。

～お互い様を「仕組み化」しましょう～

20

参考文献

- ・東京都産業労働局、2025年度版 働く女性と労働法
- ・厚生労働省、2023年「働く女性と生理休暇」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001150877.pdf>
- ・厚生労働省、働き方・休み方改善ポータルサイト、「特別休暇導入事例集」「特別な休暇制度」
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyoukaseido/>
- ・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」
<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/dl/download/guideline.pdf>
- ・厚生労働省、労働時間等短縮改善法・労働時間等見直しガイドライン
<https://www.mhlw.go.jp/content/000559709.pdf>
- ・厚生労働省、働き方・休み方改善ポータルサイト、テレワークとは、<https://work-holiday.mhlw.go.jp/telework/>
- ・厚生労働省、意見 介護休業法改正のポイント
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>
- ・日経BP、20～40代「働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活」調査

21

相談体制の整備

1

はじめに

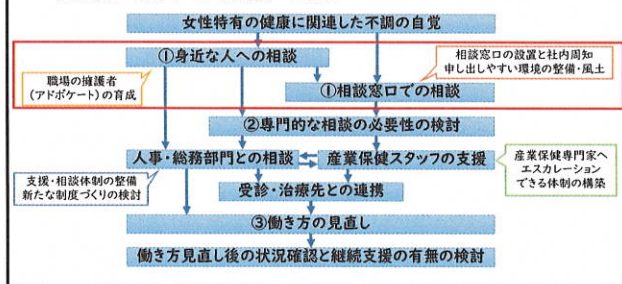
- 女性労働者が健康課題で相談しようと感じたとき、あなたの企業ではどのような相談体制になっているでしょうか。または、あなたの企業ではどのような相談体制を整備できるでしょうか。
- 職場の支援方法としては、職場環境調整や働き方も関わる問題になりますので、社内の相談体制を整備する意義を確認します。

本日の目的

女性の健康課題に対する相談体制の整備を確認する

2

健康に関する相談の流れ



3

①相談の申し出

- 女性特有の健康に関する相談を行う場所として、以下の2つの可能性が考えられます。
 - 相談窓口での相談
 - 同僚や上司など身近な人への相談

次のスライドからは、それぞれの対応において解説していきます。

- どちらの場合でも、相談内容はプライベートな話題を多く含む可能性があり、相談を受ける人は同意なく他者に口外しないなど、プライバシーの順守が求められます。
- 健康に関する相談はデリケートな話題ですので、相談内容が外部に漏れないような場所で話をするようにしましょう。

4

①-1. より身近な人への相談

- 相談窓口での相談に抵抗がある場合、より身近な人（同僚や上司）が相談を受けます。
- 相談を受ける人が行う対応
 - 共感的に寄り添い、傾聴するところから相談を受けましょう。
 - 受け手を信頼して相談していますので、体調面への気遣いや、心理的サポートにも触れるようにします。
 - 相談への対応は、できる範囲で行うようにします。
 - 体調と業務の遂行との関係では、社内制度の利用も勧めます。
 - 相談窓口や人事総務部門、産業保健スタッフ（産業医・産業保健看護職）など、より専門的な回答ができる場所への相談を、適宜本人と検討します。
 - 必要があれば、担当者に橋渡しします。

5

①-2. 相談窓口での相談

- 社内に相談窓口の設置がなければ、相談的口を設置しましょう。
- 既存の相談窓口に機能を追加するか、新規で相談窓口を作るか、どちらの方法でも問題ありません。
- なるべく複数の相談窓口を設け、従業員が自分で窓口を選択できるようにすると、よりよいものとなります。
- 相談窓口の運用
 - 人事・労務・総務部門、産業保健スタッフ、外部EAP（従業員支援プログラム）などを担当者にします。
 - 窓口の連絡先を明確にします。
 - 相談窓口の存在を全従業員に周知します。

6

①-3. 擁護者（アドボケート）の育成

- ・管理職や正式な相談窓口で直接相談することに抵抗を感じる従業員のため、より気軽に話せる最初の接点となる人のことです。
- ・アドボケートの役割
 - ～主な役割は、共感的に寄り添うことです。
 - ～本人からの相談を、適切な専門家や部署に繋ぐ「橋渡し役」の役割を持ちます。
 - ～女性特有の健康課題に関する会話のきっかけ作り、偏見のない職場風土の醸成を推進する役割もあります。
- ・担当する人物像
 - ～共感力が高く、他者支援ができる人が適任です。
 - ～任命時には、プライバシーの順守・多様性の理解に関する教育を行います。

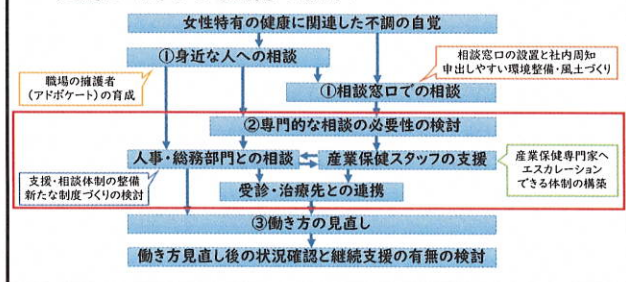
7

①-4. 申しやすい環境整備・風土づくり

- ・申出の土台となる環境整備を行い、必要な時に気兼ねなく相談できる風土をつくりましょう。
- ・そのためには…
 - ～経営陣が女性労働者の健康支援に積極的に取り組む姿勢や方針を明らかにします。
 - ～経営陣の姿勢や方針を全従業員に周知します。
 - ～相談時の個人情報の取扱い、情報管理、支援体制、対応方法などについて、事前に整備しておきます。
 - ～衛生委員会等を活用し、情報管理や支援体制の労使合意を図ります。
 - ～管理職への研修、全従業員への啓発・教育などを行います。

8

健康に関する相談の流れ



9

②専門的な支援の必要性の検討

- ・相談への対応のなかで、その立場でできる範囲を超えたと感じたら、まずは本人にその旨を説明します。
- ・次の対応をとるため、他の担当者・専門家にエスカレーション、橋渡しを行います。
 1. 業務内容：上司・管理職と具体的な相談を行います。
 2. 働き方、勤務制度の利用：人事・総務部門との相談を勧めます。
 3. 医療機関の受診・治療：産業保健スタッフ（産業医、産業保健看護職（看護師・保健師）など）への相談を勧めましょう。
- ・エスカレーション先の担当者以外（同じ部署内の別の人など）に相談内容が漏れないよう、社内の体制を見直しましょう。

10

②-1. 人事・総務部門との連携

- ・働き方や勤務制度の利用に関する相談を行います。
- ・人事・総務部門としての対応
 - ～相談内容が担当者以外に知られないよう、部門内の体制整備を行います。
 - ～いまある制度の運用を柔軟にすることで対応できないか検討します。
 - ～エスカレーション先としての人事・総務部門の担当者には、「同意なく他者に口外しない」など、プライバシーの順守、情報管理、守秘義務について教育が必要です。
 - ～「特例・例外」での制度の利用が増えてきたら、新たな制度を自社に合わせて設計しましょう。

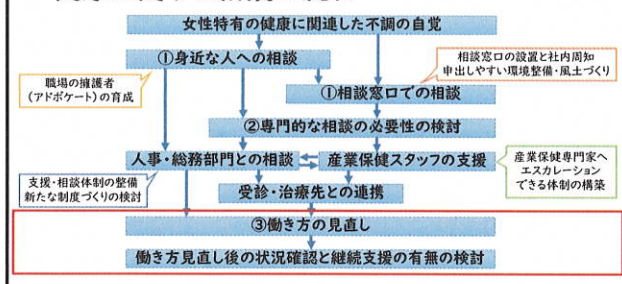
11

②-2. 産業保健スタッフからの支援

- ・産業保健スタッフ（産業医、産業保健看護職（看護師・保健師））には、医療機関の受診・治療についての相談、治療や症状と仕事との両立に関する相談を行います。
- ・産業保健スタッフは医療職なので、職務上、守秘義務があります。
- ・産業保健スタッフの対応
 - ～「治療と仕事の両立支援」に準じた対応を行います。
 - ～必要に応じて、社内の人事部門、管理職などと連携して対応します。
 - ～受診先の医療機関との連携や相談を行う場合、窓口となるようにしましょう。
 - ～申ししやすい環境づくり、支援の仕組みづくりには積極的に関わります。

12

健康に関する相談の流れ



13

③働き方の見直し

- 必要があれば、業務内容の変更や勤務制度を利用した働き方の見直しを行います。
- 働き方を変える場合もそうでない場合がありますが、相談や対応から一定の間隔をあけて状況を確認しましょう。
- 状況確認を行ったところで、継続支援が必要か対応が終了できるか検討します。
 - 対応を継続 → ②に戻って関係者と相談対応
 - 対応終了 → 必要ときに随時相談(①へ)
- 状況確認担当者は、本人の同意を得た上で、対応関係者への情報共有が望まれます。

14

まとめ

- 相談体制の要として相談窓口を設置し、設置を周知しましょう。
- プライバシーに配慮しながら、相談窓口で相談した後の社内運用体制を作りましょう。
- 相談窓口で相談しにくい人のために、身近な擁護者の育成も行いましょう。
- 健康への支援に、産業保健スタッフからの支援・活用を行いましょう。
- 「相談すること」が支援の第1歩です。申しやすい・相談しやすい環境を作りましょう。

15

参考文献

- 厚生労働省、働く女性の心とからだの応援サイト (<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>)
- 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、(<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/dl/download/guideline.pdf>)
- 厚生労働省、治療と仕事の両立支援ナビ、(<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>)
- 厚生労働省、不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル、(<https://www.mhlw.go.jp/bunyo/koyokuintou/pamphlet/dl/30k.pdf>)
- 厚生労働省、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」策定マニュアル、(<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/001553216.pdf>)

16

女性の健康管理と 事業場内連携

「まず職場で話せる」連携～日常のちょっとした気遣いを～

1

本資料の目的とゴール

目的

・女性特有の健康課題に退位、現場での「小さな配慮」を対応の土台として定着させつつ、必要な時には専門家へつなぐための運用を理解する

ゴール

- ・具体例をみて、職場でできる「気遣い」を考える。
- ・専門窓口を活用すべき状況と「つなぎ先」を理解する。
- ・プライバシーに配慮した「情報の取り扱いルール」を理解する。

2

解決のほとんどは「身近な相談」から

女性特有の健康課題（月経、不妊治療、更年期など）が仕事に影響を与えている場合、まずは現場に相談することが多いです。専門家を介さずとも、周囲の理解だけで解決する場合も多くあります。

主な相談相手

- ・職場の同僚
- ・直属の上司

3

日々の「気遣い」

周囲の 理解

最も求められる
無形の配慮

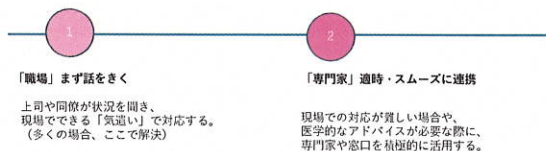
ハードルの高い「制度」の前に、短時間勤務や配置転換といった重い措置を検討する前に、まずは以下のような「気遣い」が現場にあるかが重要です。

疲れた時に、ちょっと椅子に座って休憩できる。
トイレに行きたい時に、気兼ねなく席を外せる。

制度利用よりも「職場の理解」が不調時の最大の支えになることも多いです。

4

2ステップで考える連携フロー



5

STEP1:

上司・同様にできる「最初の対応」

「否定せずに聞く」だけで救われる

- ・解決策を提示しようと気負う必要はありません。
- ・**心理的安全性の確保**：「いつでも休憩していいよ。」「無理しないで」という言葉が安心感を生みます。
- ・**変化に気付く**：「今日は顔色が悪いかな？」といった日常のさりげない監査が早期の配慮に繋がります。

6

STEP 2 :
具体的なリソースへの連携

対応が必要と感じたら相談を受けたら一人で解決しようとせず、適切な専門家に相談をしましょう



産業医・産業保健職

医学的なアドバイス
・健康維持のための助言
・就業上の配慮（就業制限等）
の検討



人事・労務部門

制度面のアドバイス
・休暇制度や勤務手続きの案内
・配慮制度や勤務形態の変更
の検討



医療機関（主治医）

専門的な診断・治療
・適切な受診勧奨
・外部の専門医による医学的
サポート

7

効果的な事業内連携のためのポイント

従業員同士の連携とセルフケア

ヘルスリテラシー向上

自分の体の仕組みや、女性特有の健康課題について正しく理解し、対処法を学ぶこと。

相互理解の醸成

男性従業員も含め、多様な健康課題があることを理解し、「お互い様」の風土を作ること。

SOSを出す勇氣

我慢せず、早めに上司や相談窓口相談する姿勢を持つこと。
セミナーやワークショップを通じた「学びの場」の共有が効果的です

8

効果的な事業内連携のためのポイント

連携の鍵：情報の取り扱いとプライバシー

原則クローズ

- 診断名、治療内容、妊娠の有無などの機微情報は、原則として本人の同意なしに上司や人事へ開示しません。

必要な情報のみ共有

- 共有するのは「病名」ではなく「配慮事項」です。
- 例：「〇〇病です。」ではなく「重いものは持てません」「残業はできません」と伝える

安全配慮義務

- ただし、命に関わる緊急時や感染症などの場合は安全配慮義務が優先されるケースもあります。

9

事業場内連携を支える「4つの役割」

1 事業主・人事労務

- 制度設計と資源の確保
- 相談しやすい環境・雰囲気づくり
- 窓口対応者の選定と育成

2 窓口担当者

- 最初の「受け皿」となえる
- 相談と情報収集（相談しようにない）
- 適切な専門医（産婦人科）への誘導

3 産業保健スタッフ

- 専門的知識と会社側への「翻訳」
- 就業上の配慮・制度の調整
- 相談の継続・支援

4 管理職

- 現場での「気づき」と「関心」
- 日常の所見からフィードバック
- 業務調整・就業環境の改善実行

10

事例①月経随伴症状での連携

状況
営業職のAさん。月経時に激しい腹痛と貧血があり、外回りが困難。

連携

- 本人→相談窓口：相上司には話にくいから相談窓口で相談
- 産業医面談：面談にて状態を確認。医療的介入が必要と考え医療機関を紹介。治療が安定するまではテレワークなら業務可能と判断。
- 産業医→上司：「月数回、体調に応じて在宅勤務を許可してほしい。治療が安定するまで数ヶ月はかかる見込み」と意見。
- 上司：チーム内で業務分担を調整し、在宅勤務を承認。

11

事例②：更年期と仕事の両立連携

状況
技術職のBさん。定期的な通院が必要だが、現場に迷惑をかけたくないため言い出せず。

連携
本人→上司：治療の両立について相談。
産業医：治療状況を確認。専門医にきちんと相談しており、内服薬の調整をしていることを確認し、合う治療薬が見つかれば安定して働けるようになる判断。
産業医→人事・上司「健康上の理由で、当面の間、突発休や遅刻が発生する可能性がある」と伝達（治療内容は本人の希望で伏せる）。
上司・同僚：業務の多能工化（誰でも代わられる化）を進め、不在に対応できる体制を構築。

12

まとめ

女性の健康管理は、個人の問題ではなく組織の課題です。

「人事・産業保健・現場」の連携により、
誰もが働きやすい職場を実現しましょう。

事業場内連携の本質は「専門家（産業保健職）を介した情報の翻訳」と「現場（管理職）による環境の調整」です。

一人で抱え込めないための「つなぐ意識」を持ちましょう。

女性の健康支援と 医療機関との連携

1

【目的】

本コースの目的は、産業保健職が女性特有の健康課題を理解し、従業員への適切な「**受診に関する情報提供**」や「**受診検討の支援**」を行えるようになること

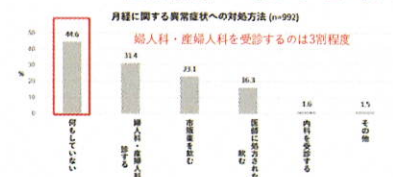
【ゴール】

女性の健康課題において、医療機関受診を検討するまでの考え方と整理の視点を共有できる

2

【背景①】

月経に関する異常な症状があっても
医療機関につながっていない女性が多い



同調査にて、PMSに関しては婦人科・産婦人科を受診するのは7.6%

出典：日本政策研究機構「働く女性の健康促進に関する調査2019」
https://policy-research.jp/wp-content/uploads/2019/06/20190624_20190624_20190624.pdf

3

【背景②】

更年期症状を自覚して3か月以内に医療機関を受診した女性は1割程度
病院を受診しない理由は、

「医療機関に行くほどのことではないと思うから」

「我慢できるから」

「医療機関を受診しても、治療や、症状の軽減ができるかどうか
分からないから」など



月経更年期症状は、「加齢や体質によるもの」「仕方がないもの」と受け止められやすく、受診の目安や治療選択肢が十分に知られていないことが背景にある

出典：厚生労働省「更年期症状・障害に関する意識調査」 結果発表資料
<https://www.mhlw.go.jp/content/000653366.pdf>

4

【医療機関に繋ぐまでのステップ】

ステップ1：本人との面談を行い、状況を確認する。

ステップ2：通常の面談に加え、スクリーニングツール等を参考にしながら、診断を目的とするのではなく、医療機関受診の必要性について産業保健の立場から整理・検討する

ステップ3：医療機関受診を検討することとなった場合には、本人の意向を確認しつつ、受診に向けた情報提供や動機づけを行い、

医療機関を検討する。必要に応じて、産業医が情報提供書を作成し、職場環境や業務上の配慮事項を主治医に共有する。

5

こちらも修正し、全体的に見直しました

【ステップ1】通常の面談の流れで状況を確認する

面談の質問例

①体調・健康状態に関する認識

現在の体調/通院状況・服薬の有無/医師から説明を受けている内容やその理解状況など

②生活習慣

睡眠、食事、運動習慣/家族や社内外のサポート体制など

③勤務状況や職場環境

現在の勤務形態/業務負荷やストレス要因/職場での困りごと/社内のサポート体制など

④今後の対応に向けた整理

就業上の配慮が必要か/再面談やフォローアップの必要性など

※これらに加え、ご本人の相談内容や意向に応じて、月経の状況や月経前後の体調変化、更年期症状の有無などについて、職場や日常生活での困りごとなどの確認を行う

6

【ステップ2】
医療機関受診を検討するための情報を整理する

本人が症状をうまく言語化できない場合や、受診について迷っている場合には、本人と一緒に状況を整理する目的で、診断を目的としないチェックリスト等を参考情報として補助的に用いる

※本ステップは診断や医療判断を行うものではなく、本人の困りごとを踏まえて、受診を検討する際の整理・共有を目的とする

7

その他の参考になるセルフチェックツール

出典：女性の健康推進室「ヘルスケアラボ」
https://w.health.jp/self_check/

8

【ステップ3】
医療機関受診を検討することとなった場合
受診に向けた支援を行う

本人の納得：強制ではなく、本人が状況を理解し、自発的に受診を検討できるよう「腹落ち」を促す対話を行う。

情報提供書の作成：必要に応じて、産産医が診療情報提供書を作成し、職場環境や業務上の配慮事項について、本人の同意のもと主治医と共有する

医療機関の検討：本人の希望を確認しつつ、近隣性や専門性等を考慮した医療機関の候補を検討する

経過フォロー：受診後の状況を本人と共有し、必要に応じて職場環境や就業上の配慮に反映することで、継続的な健康管理につなげる

9

補足資料：婦人科を受診したら？（月経関連の疾患）

【主な検査】
超音波検査（子宮内腔・筋層などの確認）、血液検査（貧血やホルモン検査）
内診（必要に応じて）、他の疾患の除外など

【主な治療】
月経困難症の場合
鎮痛薬、低用量ピル、レボノルゲストレル放出子宮内システムの利用など
薬方など
月経前症候群の場合
症状日記の作成、生活習慣指導、運動・食事療法、認知行動療法、低用量ピル、SSRIなど

【期待される効果】
痛み・出血量の軽減
PMS症状の改善
質的疾患の早期発見や早期に治療が可能
就業継続・生産性の改善につながる可能性

日本産婦人科学会/日本産婦人科医会 産婦人科診療ガイドライン2025
https://www.jog.or.jp/active/pdf/act_tulshok_2025.pdf
月経前症候群・月経不調・月経痛に対する公衆・産科医療
https://www.jog.or.jp/active/pdf/act_tulshok_2025.pdf

10

婦人科を受診したら？（更年期）

【診断】
症状問診、必要に応じて血液検査
甲状腺疾患や精神疾患などと鑑別するための検査

【主な治療】
生活指導（睡眠・運動など）
心理療法
ホルモン補充療法、漢方薬、向精神薬（SSRI/SNRIなど）

【期待される効果】
流汗・ほてり・睡眠障害の改善
QoLの向上
就業継続・生産性の改善につながる可能性

日本産婦人科学会/日本産婦人科医会 産婦人科診療ガイドライン2025
https://www.jog.or.jp/active/pdf/act_tulshok_2025.pdf

11

まとめ

- 従業員にとって、産業保健職は**医療へつなげるための**最初の相談窓口（アクセスポイント）になる
- 不調を「個人の問題」にせず、**医学的な視点を踏まえた課題として捉える**
- 日常生活や仕事で困りごとがある場合には、改善の選択肢の一つとして**医療機関受診を検討する**
- 受診に後ろ向きな場合、強制的に受診をさせず、まずは産業保健スタッフが**継続的に関わり、受診の意義や選択肢を共有する**
- 適切なタイミングで専門医へつなぎ、治療と仕事の両立支援を行う

12

自企業における 現状把握のススメ

1

本資料の目的とゴール

【目的】

企業における女性労働者の健康管理についてどのような取組みを行うことが推奨されるのかを確認し、自企業における取組状況を
確認する

【ゴール】

自企業における女性労働者の健康管理について必要な取組みを
実現可能なものから始める(具体的に何をするのか、準備する)

2

女性労働者の健康管理施策の現状把握

- ①女性特有の健康課題について知識を備えているのか
- ②女性特有の健康課題に対応できる社内制度があるかどうか
- ③相談窓口を設定しているかどうか
- ④管理者教育を行っているかどうか
- ⑤女性労働者への教育を行っているかどうか
- ⑥社内風土は女性労働者が健康問題を相談できる状況か

3

①女性特有の健康課題について知識を 備えているのか

女性特有の健康課題については、

各種調査において、月経・更年期以外の女性特有の健康課題や、
ホルモン変動が就労に与える影響については、男女ともに理解が
十分とは言えないことが示されている。

事業者が、女性特有の健康課題について知識を備えていることで
⇒企業における女性特有の健康課題への取り組みへの理解

につながり、種々の取り組みにより

⇒女性自身のヘルスリテラシーの向上

⇒対処行動による仕事のパフォーマンス向上 が期待される

4

②女性特有の健康課題に対応できる 社内制度があるかどうか

表：産後と法務・健康課題・ガイドラインなど

産後と法務	健康課題	ガイドライン	産後と法務	健康課題	ガイドライン
産後と法務 産後と法務 産後と法務	健康課題 健康課題 健康課題	ガイドライン ガイドライン ガイドライン	産後と法務 産後と法務 産後と法務	健康課題 健康課題 健康課題	ガイドライン ガイドライン ガイドライン

【産後と法務】2024.4第116号 特集3令和時代の職場の女性（女性）の健康支援より

女性特有の健康課題に関する社内制度は、主に労働基準法(生理休暇)と男女雇用機会均等法(母性健康保護措置)に基づいているが、そのほかに、フレックスタイム制やテレワークなどの柔軟な働き方の活用、不妊治療やかんなどの治療に活用できる休暇制度、更年期障害に対する支援など、健康問題を抱えながらも女性労働者が働き続けるために必要な制度の構築が求められる。

5

③相談窓口を設定しているかどうか

医療職による健康相談に関する窓口

(例)

- ・社内産業保健専門職(看護職、産業医など)が相談に対応する仕組み
- ・社内に医療職がない場合でも、婦人科への受診を勧める仕組みなど

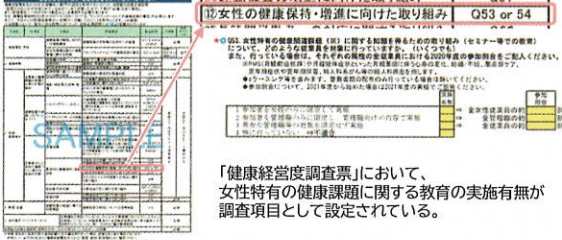
ハラスメントに対する相談窓口

⇒セクシャルハラスメントやマタニティハラスメントに加え、女性ということを理由にしたパワーハラスメントが起こる可能性もある。

6

④管理者教育を行っているかどうか
⑤女性労働者への教育を行っているかどうか

令和3年度健康経営意識調査より



7

④管理者教育を行っているかどうか
⑤女性労働者への教育を行っているかどうか

企業における労働安全衛生にて、労働衛生教育は重要な取り組みの1つである。

管理監督者は、女性労働者の健康課題に関する取り組みにおいて社内制度の利用促進や労働者への措置の実施、相談しやすい職場環境形成において役割を果たすが求められる。
女性労働者は、ヘルスリテラシーが向上することで、健康課題への対応を自ら選択して行動することができる。

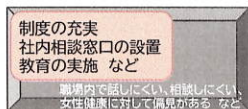
教育によって知識を得ることで、理由もわからず「やらされる」ことを避け、理由を理解して自ら行動できる、管理監督者や労働者自身が主体性をもつことが期待できる。

8

⑥社内風土は女性労働者が健康課題を相談できる状況か

女性特有の健康課題において重要なことは

- ★ 職場内にて上司や同僚などに相談しやすい雰囲気があることがあげられる。



女性特有の健康課題を企業内の一部の人が認識することや、管理監督者や労働者への教育を行うことだけでなく、『相談しやすい雰囲気』があることで取り組みが有効になるといえる。

9

⑥社内風土は女性労働者が健康課題を相談できる状況か

では、どのような状況であれば、女性労働者が健康課題を相談しやすい風土であるといえるのでしょうか。

例えば、下記のような状況を指標とするとよいかもしれません。

- ☐ 相談窓口の利用件数
 - ☐ 生理休暇などの制度利用者の偏りの有無
 - ☐ 管理監督者などが職場で女性特有の健康課題に関連した体調不良の相談を受けることがあるかどうか
- また、そのような相談や話題が所属の女性社員の7～8割に相当しているかどうか など

10

まとめ

自企業における、女性労働者の健康管理施策の現状把握として、

- ①女性特有の健康課題について知識を備えているのか
 - ②女性特有の健康課題に対応できる社内制度があるかどうか
 - ③相談窓口を設定しているかどうか
 - ④管理者教育を行っているかどうか
 - ⑤女性労働者への教育を行っているかどうか
 - ⑥社内風土は女性労働者が健康課題を相談できる状況か
- を確認し、他社事例を参考にするなど、1つ1つ取り組みを進める必要がある。いずれか1つをやればよいのではなく、実現可能な取り組みを進め、社内風土として相談しやすい状況となることが理想といえる。

11

参考文献

- ・ 経済産業省 令和3年度 健康経営意識調査 (従業員の健康に関する取り組みについての調査)
- ・ 働く女性の心からの応援サイト
- ・ 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 厚生労働省
- ・ 「男女共同参画白書 令和6年版」 内閣府 男女共同参画局
- ・ 産業保健 21 2024.4 第 116 号 特集 働く女性の産業保健

12