

ACTION CHECKLIST

for Women's Health at Workplace

CULTURE

POLICY

SUPPORT

ENVIRONMENT

FLEXIBILITY

女性の健康管理 アクションチェックリスト

5 領域 41 項目

産業医・産業保健職のための実践ツール

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」

研究代表者 立石 清一郎（産業医科大学）

本チェックリストの使い方

■ 目的

事業場における女性の健康管理を産業医がリーダーシップをもって推進するためのツールです。安全衛生委員会等の場で、事業者・労働者・産業保健スタッフが共通の枠組みで議論し、事業場の状況に応じた優先施策を選定するために活用してください。

■ 推奨される進め方

STEP 1 現状を共有	STEP 2 優先項目を選定	STEP 3 年間計画に反映
安全衛生委員会で女性の健康課題に関する現状を共有し、本チェックリストの全体像を提示します。	事業者・労働者代表・産業保健スタッフで議論し、自社で優先順位の高い項目に○をつけます。	選定した項目を年間衛生計画に組み込み、実施担当者・期限・評価方法を明確にします。

■ 5つの領域

領域	領域名	概要	項目数
1	1. 組織文化・啓発	職場の偏見やスティグマを払拭し、月経・更年期について語れる風土を醸成します。	8
2	2. 方針・制度	既存の人事制度・健康戦略との整合性を図り、組織として継続できる仕組みを整えます。	15
3	3. 相談・支援体制	個別同意とプライバシー保護を前提に、相談しやすい窓口と支援体制を構築します。	4
4	職場環境整備・物理的調整	休憩環境・温度管理・トイレなど、症状に配慮した物理的環境を整備します。	8
5	働き方・柔軟性	柔軟な休憩・勤務時間・休暇制度により、症状のある人が働き続けられる選択肢を提供します。	6

※ 番号は識別記号であり、優先順位を示すものではありません。

※ 全項目を一度に実施する必要はありません。事業場の状況に応じて段階的に取り組むことが推奨されます。

CATEGORY 01 8 ITEMS

1. 組織文化・啓発

ITEM
1-1

月経や更年期に関する職場における偏見やスティグマの払拭に努めます。

☐
優先

POINT 健康に関する問題を安心して提起できる信頼関係を構築することが重要である。

ITEM
1-2

月経や更年期に関する話題について、職場でのオープンな議論に向けた教育や風土醸成を重視します。

☐
優先

POINT 従業員が症状を上司に率直に申し出やすくなることが期待される。

ITEM
1-3

月経や更年期の経験は従業員一人一人によって異なることを認識し、経験の多様性を尊重する文化を醸成します。

☐
優先

POINT 年齢、性別、人種、障害、神経多様性など、様々な特性が経験に影響することを理解する必要がある。

ITEM
1-4

管理職を含む全従業員に対して、月経や更年期の健康課題に関する理解促進のための啓発活動を実施します。

☐
優先

POINT e ラーニングやセミナーが有効な手段である。

ITEM
1-5

月経や更年期に関する課題を、特定の啓発の日や月（例：月経衛生デー、世界更年期デー）のトピックに含めます。

☐
優先

POINT 既存の多様性・インクルージョンに関するイベントの議題に組み込むことも効果的である。

ITEM
1-6

月経や更年期の健康に関する正確な情報源（証拠に基づいた外部ウェブサイトなど）への案内を提供します。



優先

POINT 情報源の正確性を確認し、適切な資格を持つ提供者による情報を用いることが望ましい。

ITEM
1-7

従業員が自身の健康状態について、セルフアドボカシー（自己権利主張）が困難な場合に支援を提供します。



優先

POINT 症状の自己認識と職場への伝達が困難な従業員への配慮が重要である。

ITEM
1-8

月経や更年期に関連する話題にジェンダーに特化した言葉を用いることを避け、ジェンダーに中立的な表現を使用します。



優先

POINT トランス男性やノンバイナリーの従業員も影響を受けることを認識するために重要である。

CATEGORY 02 15 ITEMS

2. 方針・制度

ITEM
2-1

月経や更年期に関する取り組みを、既存のウェルビーイングや健康戦略などの組織方針に統合することを検討します。



POINT 包括的な健康方針の中に組み込むことが有効であることが示唆されている。

ITEM
2-2

多様性・インクルージョン、業績管理、病気と欠勤、柔軟な働き方など、関連する既存の方針を見直し、整合性を図ります。



POINT 月経や更年期に関連する健康課題に対応するために必要である。

ITEM
2-3

方針や行動の実施をサポートするため、組織の手順を見直します。



POINT 制度の具体的運用における障壁の除去を目的とする。

ITEM
2-4

組織内の全ての従業員に対し、関連する方針を効果的に伝達します。



POINT 特に管理職や人事が方針の内容と実施を理解することが重要である。

ITEM
2-5

傷病や欠勤管理プロセスにおいて、月経や閉経前後の症状や経験が適切に考慮されることを確認します。



POINT 症状による必要な休暇に対して不利益な取り扱いを科すべきではない。

ITEM
2-6

月経困難症や更年期症状に特化した休暇制度を含む、休暇制度の環境整備を進めます。



POINT 既存の休暇制度の運用を見直すことも有効である。

ITEM
2-7

インクルージョン・パスポートなどのツールの使用を検討します。



POINT 担当者変更時の継続性を促進するツールとなりうる。

ITEM
2-8

相談ルートを見直し、健康に関する懸念を安心して相談できる体制を整えます。



POINT POS（認知された組織的サポート）と関連することが示されている。

ITEM
2-9

婦人科健診や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などの制度を導入または維持します。



POINT 従業員の症状の有無に関わらず、POS と関連することが示唆されている。

ITEM
2-10

職場における健康教育を通じて、女性従業員のヘルスリテラシー向上を図ります。



POINT 月経症状がプレゼンティーズムに影響しうることを従業員自身が認識することが重要である。

ITEM
2-11

月経症状のスクリーニングや医療機関への受診推奨を行います。



POINT 適切に受診を促すための情報提供がセルフケア支援の一部として重要である。

ITEM
2-12

全ての従業員に対し、月経や更年期の健康問題の兆候と症状、およびそれが個人や仕事に及ぼす影響について研修を実施します。



POINT 多様性・インクルージョンへの取り組み方を含めることが推奨される。

ITEM
2-13

月経や更年期の健康課題に関する従業員を支援する『擁護者』の育成および権限付与を検討します。



POINT 擁護者には明確な役割、責任、エスカレーションポイントを設定し、必要な資源と支援を提供することが望ましい。

ITEM
2-14

管理職に対し、健康課題を持つ部下へのサポート方法に関する研修を実施します。



POINT 部下の変化を認識し、適切かつ繊細な介入を促進するためのガイダンスを含めるべきである。

ITEM
2-15

人事スタッフに対し、従業員および管理職をサポートするための研修を実施します。



POINT 人事スタッフは文化変革の導入において重要な役割を担うため、ライン管理者が研修を受ける前に実施することが望ましい。

CATEGORY 03 4 ITEMS

3. 相談・支援体制

ITEM
3-1

健康情報について、個人情報保護ガイドラインを参照し個別同意が必要であることを管理職や情報取扱者全員に周知します。



POINT 女性の健康問題は繊細な問題であること、健康情報でも特に機微な情報であるため情報の収集・活用には個別同意が必要であることを留意する。

ITEM
3-2

女性の健康専門の相談窓口を設置します。



POINT 相談しやすい窓口の設置は、女性の健康管理の効果的な施策として確認されている。

ITEM
3-3

女性特有の健康課題に対応可能な体制を構築します。



POINT 産業医や婦人科医の配置、外部相談窓口の紹介等が含まれる。

ITEM
3-4

配慮の申出を受けた際、医療機関への受診・治療状況を把握し、情報提供を行う仕組みを検討します。



POINT 健康診断を担当する医師が使用するツールにもこの情報提供が含まれている。また、職場が勝手に更年期症状と決めつけ受診を強制しないように注意喚起が必要。

CATEGORY 04 8 ITEMS

職場環境整備・物理的調整

ITEM
4-1**休憩環境の整備（女性専用休憩室の設置等）を進めます。**

優先

POINT 女性の健康管理の効果的な施策として確認されている。ITEM
4-2**換気、温度、湿度管理を適切に行い、従業員が涼しく過ごせるよう調整を可能とします。**

優先

POINT 職場の温度制御が更年期症状の報告率低下と関連していることが示されている。ITEM
4-3**トイレや更衣室、シャワー室のアクセス確保とプライバシー配慮を行います。**

優先

POINT 重度の月経やホットフラッシュへの対応として重要である。ITEM
4-4**冷たい飲料水に容易にアクセスできる環境を整備します。**

優先

POINT 更年期症状や脱水や不快感を防ぐための基本的な支援環境である。ITEM
4-5**立ち仕事や移動が多い職務では、短時間の着座を可能にする選択肢を検討します。**

優先

POINT 身体的な負担軽減が期待される。ITEM
4-6**座り仕事の場合、快適な座席と動作機会を提供します。**

優先

POINT 長時間同じ姿勢による身体的ストレスを軽減する。

ITEM
4-7

集中作業のため静かな場所の提供や騒音対策を行います。



優先

POINT 集中力の維持やストレス軽減に資する。

ITEM
4-8

職務に関連する危険やリスクが症状を悪化させる可能性もあるため積極的に産業保健職等を活用します。



優先

POINT 作業によって更年期症状が悪化するという強固なエビデンスは存在しないが、個別に悪化している人がいる可能性を認識し医療職の関与できる環境を構築する。

CATEGORY 05 6 ITEMS

働き方・柔軟性

ITEM
5-1

休憩時間を分割・延長するなど柔軟に時間を取れる方法を提供します。



POINT 予定外の休憩は、特に月経量が多い従業員にとって重要である。

ITEM
5-2

勤務時間数の調整や始業・終業時間の変更を可能とする柔軟な勤務時間制度を導入または活用します。



POINT ラッシュ回避やテレワークなどが更年期症状のコントロールに寄与する。

ITEM
5-3

フレックス休暇の選択肢を検討し、必要な時に休暇を取得できるようにします。



POINT 従業員によっては、大幅な休暇や完全な休日が必要とされる場合がある。

ITEM
5-4

スプリット・シフトやジョブシェアリングなど柔軟な仕事設計を可能とします。



POINT チーム間での相互支援を促進する。

ITEM
5-5

夜勤を含む交代制勤務が症状に与える影響を認識し産業保健職等による確認の機会を提供します。



POINT 週 1～3 回の夜勤がある人は症状が中等度以上であるという横断研究上のデータがあることを踏まえ、その影響について産業保健職等の積極的な活用を検討する。

ITEM
5-6

健康状態や個別ニーズに応じて柔軟な対応を検討します。



POINT 仕事の特性や人員配置上の制約への配慮も必要である。

選定した項目を年間計画に反映する

選定した優先項目について、実施担当者・実施時期・評価方法を以下の表に記入し、安全衛生委員会で共有してください。

項目 No.	実施内容	担当者	実施時期	評価方法