



職場における女性の健康支援 ― 企業ができること、始めるヒント

はじめに

「女性の健康」は職場の課題です

- ・「生理のことは個人的な問題だから、職場で話せない」
- ・「更年期の不調があっても、年齢のせいにして誰にも言えない」

こうした声は、今も多くの職場で聞かれます。

第3回目となるコラムのテーマは、「職場における女性の健康支援」。

令和8年4月1日に施行された改正女性活躍推進法によって、職場での健康配慮はいよいよ法律の枠組みに明記されました。

単なる「気遣い」の話ではなく、企業として取り組むべき経営上の課題として、一緒に考えてみましょう。



解説①

法改正で何が変わったのか

令和7年6月に改正された女性活躍推進法（令和8年4月1日施行）では、「女性の健康上の特性への配慮」が、女性活躍推進の基本原則として明文化されました。

これにより、月経、妊娠、出産、更年期といった、女性がライフステージを通じて経験する心身の変化について、職場が適切に対応することが求められます。これまでは「産休・育休制度の整備」が焦点になりがちでしたが、今回の改正法が示すのは、**出産前後だけでなく、女性の働く期間全体を通じた健康支援の必要性**です。



解説②

なぜ今、職場が取り組む必要があるのか

女性の健康課題は、放置すると企業にとって次のようなリスクとなります。

課題	職場への影響
月経に伴う体調不良	集中力・生産性の低下、欠勤の増加
婦人科系疾患（子宮頸がん・乳がん等）	治療・通院による休暇取得、長期離職リスク
更年期症状	経験豊富な中堅・管理職層のパフォーマンス低下
不妊治療との両立困難	優秀な人材の離職

働く女性の約7～8割が、月経周期に伴う何らかの不調を経験しているとされています。その多くが「仕事に影響がある」と感じながらも、声に出せずにいます。

これらの話は、男性にとって「無関係」ではありません。

- ・自分のパートナーが、自らの健康課題と仕事との両立に悩んでいるかもしれません。
- ・自分の部下やチームメンバーが、体調不良を隠しながら働いているかもしれません。
- ・自分自身が管理職であれば、その不調に気づき、適切に対応できるかどうか、職場全体の生産性を左右します。

「女性の健康支援」は、結果として「男性も含めた、誰もが安心して働ける職場づくり」につながるテーマです。



① 柔軟な働き方の整備

令和7年度に和歌山県が実施した県民意識調査では、「女性が継続的に就労するために必要だと思うこと」【図1】として、最も多い回答は「育児介護休業制度を利用しやすい職場環境づくりの推進」でした。これに次いで、**フレックスタイム制・短時間勤務・テレワーク等の柔軟な働き方の整備を求める声も**、男女ともに多く挙がっています。

健康上の不調は「いつ・どの程度」かが読めません。だからこそ、日ごろから柔軟に働ける仕組みがあることが、女性が安心して働き続けられる土台になります。

▶ まずできること：

- ・ 通院や体調不良時に使える時間単位の休暇制度の整備
- ・ 在宅勤務が可能な業務の見直し、対象拡大
- ・ 始業時間を前後1時間ほどずらせる時差出勤制度（通院や子どもの送迎などに対応）

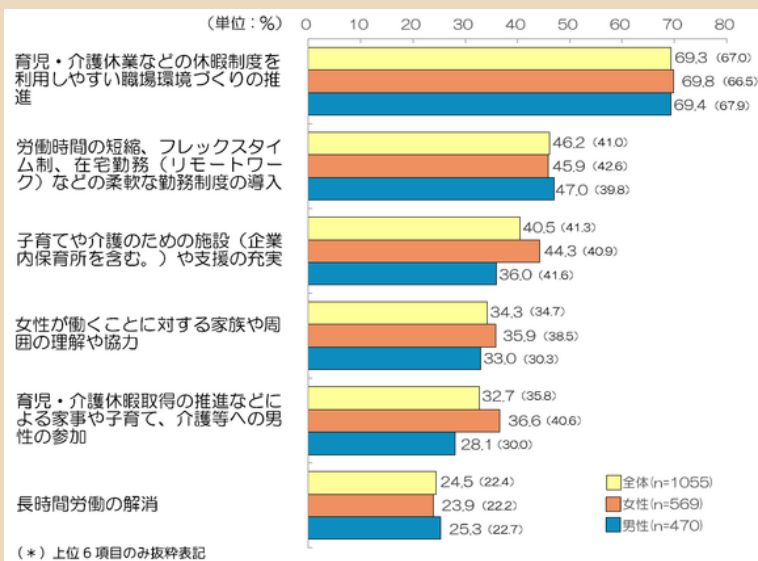


③ 婦人科系疾患への対応と受診支援

月経や更年期に加え、子宮頸がん・乳がん・子宮内膜症・子宮筋腫といった婦人科系疾患も、働く女性の健康に大きく影響します。これらは**早期発見が重要でありながら、忙しさから受診が後回しになりやすい領域**です。余力のある企業は婦人科検診の受診に対する費用補助を検討することも有効です。



令和7年度和歌山県男女共同参画県民意識調査【図1】



② 休暇・休憩制度の見直し

生理休暇はすでに法律上の制度ですが、「申請しにくい」という声も根強くあります。名称を「体調休暇」や「健康休暇」に変えるだけで、**取得のハードルが下がった事例も報告されています。**

また、横になれる休憩スペースの確保や、女性トイレへの生理用品設置といった**物理的な職場環境の整備も、従業員の安心感につながる取組**です。生理用品の設置にはコストや管理体制が必要になりますが、近年は設置・補充を代行する民間サービスも登場しており、自社の規模や状況に応じて段階的に取り入れることができます。

▶ 取り組みの例：

- ・ 定期健康診断の案内に婦人科検診の受診勧奨を添える
- ・ 受診を促す社内案内の実施（健康だよりや社内報の活用）
- ・ 検診受診のための時間単位有給休暇の活用案内や特別休暇制度の整備

④ 職場全体のヘルスリテラシーを高める

女性の健康支援は、女性だけの問題ではありません。全従業員が「女性のライフステージに伴う健康変化」を正しく知ることは、配慮ある職場づくりに直結します。なお、**健康に関する情報はセンシティブな個人情報**です。相談を受けた内容が本人の同意なく共有されることのないよう、相談窓口における守秘義務の明確化や、産業医・保健師への相談ルートの整備など、**プライバシー保護の仕組みを合わせて整えることが不可欠**です。



女性の健康支援を“特別扱い”と捉えると、どこか遠い話に感じるかもしれません。しかし実際には、こうした健康課題への理解とサポートは、女性だけではなく労働者全員が長く働き続けられるかどうかを左右する、職場全体の課題です。第1回はアンコンシャス・バイアス、第2回ではジェンダー平等の基礎を取り上げました。それらが根っこにあり、この「健康支援」のテーマがあります。性別を問わず、誰もがライフステージの変化に左右されず、働き続けられる環境こそが、ジェンダー平等の先にある世界です。