女性特有の健康課題に関する問診を活用した

女性の健康管理支援実施マニュアル

～事業者向け～

厚生労働省

内 容

１．マニュアルのねらい 2

2.基本情報 3
月経困難症 3
過多月経症（過多月経） 3
月経前症候群（PMS: Premenstrual Syndrome） 4
更年期障害 4

3. 基本的な考え方 5
3.1.基本的な手順（流れ） 5
3.2.取り組みにあたっての留意事項 6
3.2.1.健康課題への正しい理解 6
3.2.2.労働安全衛生上の位置づけ 6
3.2.3.自発的な健康管理の促進 6
3.2.4.個人情報の保護 7

4.方針決定から相談体制の整備まで（準備） 8
4.1.基本方針の表明 8
4.2.衛生委員会等による労使の十分な話し合い 8
4.3.管理職向け研修と全従業員向け研修 9
4.3.1.管理職向け研修の重要性: 9
4.3.2.管理職研修の具体的な内容: 10
4.4.相談体制の整備 11
4.4.1.相談窓口の明確化: 11
4.5.支援制度の整備 11
4.5.1.休暇制度の整備: 11
4.5.2.勤務制度の整備: 12

5.専門医を受診した労働者からの相談対応 13
ステップ１：労働者からの相談・申出 13
ステップ２：業務上の支障と配慮の検討 13
ステップ３：支援の実施 14

6.職場環境の改善 15
ステップ１：健診機関との連携・集計情報の活用 15
ステップ２：職場改善 15

7.Q&A 18
I.制度の目的と企業の役割について 18
II.従業員への対応と環境整備について 19
III.健診機関との連携とデータ活用について 19

参考資料： 20
資料　女性特有の健康課題に係る事業場の対応等に係る支援機機関等 20

１．マニュアルのねらい

令和６年 11 月１日に厚生労働省において公表した「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」の中間とりまとめにおいて、労働安全衛生法に基づく定期健康診断（以下「事業者健診」という。）における一般健康診断問診票に、女性特有の健康課題に関する質問を追加することが適当であるとともに、女性特有の健康課題で職場において困っている労働者に対して、専門医の早期受診を勧奨することとされました。

また、専門医の診断書を持って事業者に相談があった場合の事業者が行うべき望ましい対応等について事業者向けガイドラインで示すこととされました。加えて、女性特有の健康課題に配慮した職場環境を積極的に推進する企業においては、労働者に説明した上で、女性特有の健康課題に係る質問における労働者の回答を集計した情報を健診機関より入手し、取組みに活用することも示されました。

この中間とりまとめを受け、令和７年１月 17 日付け労働政策審議会「今後の労働安全衛生対策について（建議）」でも同様の内容が記載されました。

本マニュアルは、一般健康診断の機会を活用して、女性特有の健康課題に係る職場で困っている労働者に対し、事業者で対応していただきたい具体的な対応、対応に積極的な企業における望ましい職場環境改善の取り組みや参考情報をとりまとめたものです。

【女性の健康問診の位置づけ】女性の健康問診は、業務との直接的な関連性や作業関連疾患としての位置づけが限定的であるため、事業者に義務付けられているものではありません。その目的は、女性自身の健康状態への気づきを促し、必要に応じて労働者が医療機関へアクセスできるよう支援することにあります。 また、女性の健康問診の回答を健診機関から事業者に直接提供されることはありません。

本マニュアルは、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」（研究者代表者；産業医科大学　産業生態科学研究所　教授 立石 清一郎）の研究成果を元に作成されたものです。

2.基本情報

女性特有の健康課題は、主に女性ホルモン（エストロゲン・プロゲステロン等）の生体的な作用に起因します。これらは個人の資質や管理不足によるものではなく、ホルモン量の変動が主たる原因です。セルフケアは一定の効果を期待できますが、個人差が大きく、それだけでは改善しないケースも少なくありません。症状が続く場合は医療機関での治療が推奨されること、そしてこの仕組みを当事者のみならず社会全体が認識することが不可欠です。以下に代表的な女性特有の健康課題について紹介します。

月経困難症

月経困難症（げっけいこんなんしょう）とは、月経（生理）期間中に起こる、日常生活に支障をきたすほど強い症状のことを指します。月経は子宮内膜が脱落することにより発生することから痛みが出てきますが、月経困難症は症状が強く、日常生活や仕事（学業）に行けなくなったり、寝込んでしまったりするなど、治療の対象となる病態です。生体機能性だけでなく、器質性月経困難症（子宮内膜症、子宮筋腫など）のように病気が隠れている場合もあるため、安易に体質と決めつけないことが必要です。主な症状は、下腹部痛、腰痛、頭痛、吐き気、疲労感、イライラなど多岐にわたります。専門医受診の目安は「鎮痛剤が効かない」「年々痛みがひどくなる」「日常生活に影響が出ている」といった場合となります。

過多月経症（過多月経）

月経（生理）の際の経血量が異常に多い病態を指します。自分で多いと感じていても、他人と比較することが難しいために放置されやすいのですが、日常生活に支障をきたしたり、血液検査で貧血を認めたりする場合には、治療の対象となります。原因には、卵巣機能の異常などによる機能性のものと、子宮筋腫や子宮内膜ポリープといった病気による器質性のものがあります。専門医受診の目安は「昼でも夜用ナプキンを使う」「ナプキンが1～2 時間もたない」「（食材の）レバーのような血の塊が出る」といった場合となります。

月経前症候群（PMS: Premenstrual Syndrome）

月経（生理）の 3～10 日ほど前から始まり、月経が来ると症状が軽くなるか消失する、精神的あるいは身体的な不快な症状のことを指します。症状の種類や程度には個人差がありますが、日常生活や仕事、人間関係に影響を及ぼすほど症状が重い場合は治療の対象となります。特に精神的な症状が強い場合は「月経前不快気分障害（PMDD: Premenstrual Dysphoric Disorder）」と診断されることもあります。特に、PMDD は継続的な治療が必要であること、休職が必要になるほど症状が悪化することもありうることから確実な診断と治療を行うことが最優先となり、そのうえで治療と仕事の両立を目指すことが必要になります。専門医受診の目安は「症状によって仕事や人間関係に支障が出ている」「毎月繰り返す症状が辛い」といった場合となります。

更年期障害

閉経の前後 5 年ずつ計 10 年感程度（一般的に 45～55 歳頃）の「更年期」に現れる、多様な心身の不調の中で、日常生活に支障をきたすほど症状が強い病態を指します。主な原因は、女性ホルモン（エストロゲン）の急激な減少と、それによる自律神経の乱れです。症状は、ほてり、のぼせ、発汗といった身体的なものから、イライラ、不安、不眠、うつ気分といった精神的なものまで 200 種類以上とも言われ、個人差が非常に大きいです。受診の目安は「複数の症状が重なって辛い」「日常生活に影響が出ている」「気分が落ち込んで何もやる気が起きない」といった場合となります。更年期障害に甲状腺など様々な臓器の異常がともなうこともありますので、複数の診療科による対応が必要なこともあります。なお、更年期症状の程度の評価には複数のものがありますが、簡略更年期指数（SMI: Simplified Menopausal Index）、日本人女性の更年期症状評価表が参考となります。

3. 基本的な考え方

3.1.基本的な手順（流れ）

	事業者（本マニュアル）	健診機関（健診機関向けマニュアル）
実施前準備	**女性の健康課題にかかる対処方針決定から相談体制の整備まで** 基本方針の表明(4.1) ↓ 衛生委員会等による労使の十分な話し合い(4.2) ↓ （健診機関との連携） 管理職向け研修と全従業員向け研修(4.3) 相談体制の整備(4.4) 支援体制の整備(4.5)	**対応方法** <実施体制> 担当者(3.3.1)、研修(3.3.2)、実施環境(3.3.3) ↓ 事前準備(3.3.4) ・事業者（企業）との連携と情報共有 ・必要物品の準備と確認
対応手順	**専門医を受診した労働者からの相談対応**(5) **職場環境の改善**(6)	<当日の流れ>(3.4) 問診票の回答を確認 ↓ 「困っていることがある」に「①はい」と回答している場合 **受診者への情報提供・受診勧奨**(3.5) **受診者からの事業者への相談に係る助言**(3.6)

労働者

※数字は、各マニュアルの該当章の番号を記載

3.2.取り組みにあたっての留意事項

3.2.1.健康課題への正しい理解

月経や更年期は病気ではありませんが、それに伴う「困りごと」は個人の努力だけで解決できないこともあり、職場の理解と適切な配慮が必要です。症状の有無や程度には個人差が大きく、画一的な対応ではなく、個々の状況に応じた柔軟な支援が求められます。さらに、更年期世代の全員が配慮を必要としているわけではないことを理解し、配慮を受けやすい環境を整備することが重要です。

3.2.2.労働安全衛生上の位置づけ

事業者健診は、事業者に、その実施や健康診断結果の労働者への通知等が義務づけられています。一方、女性特有の健康課題に関する問診（以下「女性の健康問診」という。）は、女性特有の健康課題が業務によるものかどうか、その関係性が明らかにされていない中にあって、事業者健診の機会を活用し、受診者本人への気づきを促すことを目的とするものであり、任意に行われるものです。

3.2.3.自発的な健康管理の促進

女性の健康問診の主体（労働者に対する直接的な介入者）は健康診断実施機関（以下「健診機関」という。）であり事業者ではありません。別途作成された「女性特有の健康課題に関する問診に係る健診機関実施マニュアル」に基づき、健診機関が、女性の健康問診を実施し、健康課題により困っていることがあると回答した労働者に対し、女性特有の健康課題に関する情報提供や専門医への早期受診勧奨を行います。

【参考】

「女性特有の健康課題に関する問診に係る健診機関実施マニュアル」にて推奨されている女性特有の健康課題に関する質問は以下の通りです。

女性特有の健康課題（月経困難症、月経前症候群、更年期障害など）で職場において困っていることがありますか。 ① はい、② いいえ

健診機関で健康診断を担当する医師（産業医が健康診断を実施する場合も含みます。以下「健診担当医」。）は、この質問に「①はい」と回答した労働者に対して、必要に応じて、女性特有の健康課題に関する情報提供や専門医への早期受診を促すこととします。

したがって、女性の健康問診の結果は、健診機関から事業者に直接提供されません。労働者からの申し出がない限り、女性の健康問診の結果やその結果に基づく専門医の受診状況を事業者が把握することはありません。

一方、健診機関における女性の健康問診によらず、労働者は、事業者に対して健康課題に関する相談をすることは可能であり、事業者は労働者からの相談を通じて労働者の健康課題を把握した場合は、労働者の健康課題に応じた適切な配慮が望まれます。

また、望ましい職場環境の拡充等の観点から、女性特有の健康課題に配慮した職場環境を積極的に推進する企業においては、労働者に説明した上で、女性特有の健康課題に係る質問における労働者の回答を集計した情報を健診機関より入手し、取組みに活用することも考えられます。

3.2.4.個人情報の保護

全ての健康情報は個人情報として配慮すべき事項であり、個人情報保護法及び関連ガイドラインを遵守する必要があります。こうした中、女性の健康問診は前述の位置づけにより、受診者の回答を、健診機関から事業者に直接提供しないこととしています。労働者の女性特有の健康課題による情報は、本人が希望した場合に限り本人から提供されるものとなります。こうしたことから、巡回健診による場合の問診の場所や問診票の回収等についても、個人情報の保護に留意しつつ、健診機関と事前によく相談し、連携して進める必要があります。

また、6 の項で示すとおり、望ましい職場環境の拡充等の観点から、女性特有の健康課題に係る質問における労働者の回答を集計した情報を健診機関より入手し、取組みに活用することが考えられますが、この場合でも、労働者の個人情報に配慮するために、労働者数が例えば 10 人未満の場合など個人が特定されやすい場合は、健診機関から集計情報の提供を求めてはいけません。

4.方針決定から相談体制の整備まで（準備）

個別の支援を円滑に進めるためには、その土台となる環境整備が不可欠です。なお、これから述べる相談体制の整備や相談対応などについての基本的な考え方は、「治療と就業の両立支援指針」に示されています。すでに治療と就業の両立支援に向けた取り組みを事業場で実施している場合は、既存の仕組みも活用して取り組みを進めます。

4.1.基本方針の表明

- 経営トップが、女性の健康支援に積極的に取り組む姿勢を「基本方針」として明確に表明し、全従業員に周知します。

【参考】経営トップの基本方針の例

株式会社●●●●は、すべての従業員が心身ともに健康で、その能力を最大限に発揮できる職場環境こそが、持続的な企業成長の基盤であると考えます。

月経に伴う症状や更年期症状など、ライフステージによって経験する女性特有の健康課題は、個人の問題だけでなく、働く環境や周囲の理解に大きく影響されます。

私たちは、これらの健康課題に対する正しい理解を深め、誰もが安心して働き続けられるインクルーシブな職場文化を醸成することを、経営の重要課題と位置づけます。

従業員一人ひとりが互いを尊重し、必要なときには気兼ねなく相談でき、適切な支援を受けられる。そんな「働きがい」と「働きやすさ」を両立する職場を、全社一丸となって実現することをここに宣言します。

4.2.衛生委員会等による労使の十分な話し合い

労働者自らが事業者に女性特有の健康課題に関する相談を行うことは現時点でも可能ですが、相談があった場合の手順やその後の対応についてあらかじめ労使で話し合いを行うことで、労働者はより安心して相談でき、その後の対応等も円滑に行うことができます。

このため、衛生委員会等を活用し、労働者の理解と協力を得つつ、以下の点について労使で話し合います。同様に、衛生委員会等がない事業場についても労働者の意見をよく聞いて、労働者の十分な理解と協力のもと、取り組みを進める必要があります。

- 後述の相談しやすい職場風土の醸成に向けた体制整備
- 労働者が安心して相談ができるよう、相談があった場合の個人情報の取扱いや情報管理の在り方
- 労働者から女性特有の健康課題について相談があった場合の対応手順や支援制度の整備

なお、相談対応にあたり、専門医の診断があればより具体的な対応につながることから、労働者からの相談にあたって専門医の診断書を持参することが望ましく、相談にあたっての専門医の診断書の取扱いについても、あらかじめ話し合うことが望ましいです。

4.3.管理職向け研修と全従業員向け研修

4.3.1.管理職向け研修の重要性:

相談しやすい職場風土を醸成するためには、管理職の理解を深めることが重要です。

管理職は、部下の日常の業務遂行状況を最も把握しており、不調の最初の相談相手となることが多い存在です。また、業務内容の変更や働き方の調整といった具体的な配慮を決定・実行する権限と責任を持ち、支援プロセスの中心的な役割を担います。したがって、管理職が適切な知識とスキルを持つことが、支援の成否を大きく左右します。事業者は、管理職研修を最重要課題の一つとして位置づけ、継続的に実施する必要があります。

4.3.2.管理職研修の具体的な内容:

知識の習得:

- 女性特有の健康課題（月経随伴症状、更年期障害等）に関する医学的な基礎知識
- 健康課題が業務パフォーマンスに与える影響（プレゼンティーズム等）
- 関連する法令（労働契約法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法等）
- 利用可能な社内制度（休暇、勤務制度）や相談窓口（産業保健スタッフ、人事）に関する情報

スキルの向上:

- **傾聴とコミュニケーション**: 部下が安心して相談できるような信頼関係を築くための傾聴スキル、ハラスメントと受け取られないための適切な声かけの方法
- **問題解決と調整**: 相談内容に基づき、本人、人事、産業保健スタッフと連携し、業務への影響を最小限に抑えつつ、実効性のある配慮（実施プラン）を策定・調整するスキル
- **個人情報保護**: 知り得た情報の適切な取り扱いと、守秘義務の重要性の理解

例えば、具体的な仮想事例を用いたロールプレイングやグループディスカッションを通じて、相談受付からプラン策定、フォローアップまでの一連の流れを実践的に学ぶ。

4.3.3.全従業員向け研修:

ｅラーニングやセミナー等を通じて、女性特有の健康課題に関する正しい知識を普及させ、職場全体のヘルスリテラシーを向上させます。これにより、無理解や偏見に基づく言動を防ぎ、協力的な雰囲気（ピアサポート）を醸成します。

4.4.相談体制の整備

4.4.1.相談窓口の明確化:

人事労務部門、産業保健スタッフ、外部 EAP（従業員支援プログラム）など、複数の相談窓口を設け、従業員が選択できるようにします。相談窓口の存在と連絡先を全従業員に周知徹底します。

相談窓口については、相談が外部に漏れないよう、個室の相談室を確保する、オンラインでの相談を可能にするなどの配慮を行います。

4.5.支援制度の整備

4.5.1.休暇制度の整備:

- **生理休暇：**
  労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 68 条に基づく休暇制度で、「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときには、その者を生理日に就業させてはならない」とされています。
  生理による苦痛の程度、就労の難易やその期間は個人によって異なるものであり、客観的な一般基準は定められていません。そうしたことから、就業規則その他により生理休暇の日数を限定することは許されていません。
  休暇の請求は、必ずしも暦日単位で行われなければならないものではなく、半日又は時間単位での請求も可能です。
  「ウェルネス休暇」などと名称を変更することで、休暇の取得をしやすくする方法も有効です。
- **時間単位の年次有給休暇**：
  労働基準法に基づく年次有給休暇は、１日単位が原則ですが、労使協定の締結により、１時間単位で付与することが可能となります（年５日の範囲内）。

- **傷病休暇・病気休暇**：
  事業主が自主的に設ける法定外の休暇であり、入院や通院のために、年次有給休暇とは別に休暇を付与するもの。取得条件や取得中の処遇（賃金の支払いの有無等）等は事業場ごとに異なります。

4.5.2.勤務制度の整備:

- **時差出勤制度：**
  事業主が自主的に設ける勤務制度であり、始業及び終業の時刻を変更することにより、身体に負担のかかる通勤時間帯を避けて通勤するといった対応が可能となる。
- **短時間勤務制度：**
  事業主が自主的に設ける勤務制度であり、療養中又は療養後の負担を軽減すること等を目的として、所定労働時間を短縮する制度である。
- **在宅勤務制度**：
  事業主が自主的に設ける勤務制度であり、パソコン等の情報通信機器を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方（テレワーク）により、自宅で勤務することで、通勤による身体への負担を軽減することが可能となる。
- **フレックスタイム制：**
  労働基準法に基づくフレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度。

5.専門医を受診した労働者からの相談対応

ステップ 1：労働者からの相談・申出

（女性特有の健康課題に係る専門医受診前）

女性特有の健康課題で職場において困っている労働者が、事業者に女性特有の健康課題に関する相談を行うことは、健診担当医（健診機関で健康診断を担当する医師産業医が健康診断を実施する場合も含みます。）に相談する場面以外であっても、事業者に直接相談することが可能です。一方、職場への配慮の申出は、労働者が事前に医療機関を受診し、自身の健康状態を把握していることが望ましいため、女性特有の健康課題について、労働者から管理職や相談窓口に相談があった場合であって、本人がまだ専門医への受診を行っていない場合には、本人の希望にも配慮しつつ、専門医への受診勧奨を行います。

（女性特有の健康課題に係る専門医受診後）

労働者が専門医の診断書を持って管理職や相談窓口に相談します。管理職が対応した場合は、相談を受けた時点で一人で抱え込まず、本人の同意を得て、人事部門や産業保健スタッフと連携して対応します。

- **ポイント**：相談者は「どうしてほしいか」を具体的に伝えることが難しい場合もあります。管理職はまず傾聴し、安心感を与えることが重要です。

また、ステップ２への移行を円滑にするため、相談窓口を産業保健部門などに設置して、労働者が直接、産業医や産業保健スタッフに相談できるようにすることも可能です。

ステップ 2：業務上の支障と配慮の検討

産業保健スタッフや人事労務担当者が中心となり、本人と面談します。

- **本人から聴取する内容**：
    - どのような症状が、いつ、どの程度あるか。
    - それにより、どのような業務に支障が出ているか。
    - 希望する配慮は何か（本人が具体的に言えない場合は、後述の「配慮の例」を提示し、選択肢を示すことも有効）。

    - 配慮は本人と話し合いの上、労働者も事業者も納得感のある配慮を実施することが望ましい。
- **医療情報の取扱い**:
    - 原則として、労働者本人から主治医の診断や助言に基づいた就業上の配慮に関する情報を提出してもらいます。診断名や治療内容などの詳細な医療情報が必ずしも必要なのではなく、重要なのは「症状によって、どのような業務への配慮が必要か」という医学的な見地からの情報です。
    - 事業場として医学的判断が必要な場合や、本人から提供された情報だけでは判断が難しい場合は、本人の同意を得た上で、産業医を通じて主治医に「意見書（勤務情報提供書を添えることが望ましい）」を依頼し、より具体的な意見を求めます。

ステップ３：支援の実施

支援を開始します。必要に応じて、予め支援プランを作成しておくことが望まれます。

- **フォローアップ**：定期的に（例：1 ヶ月後、3 ヶ月後）本人及び管理職と面談し、プランの効果や新たな問題がないかを確認します。
- **プランの見直し**：症状や業務の状況は変化するため、状況に応じて柔軟にプランを見直します。

6.職場環境の改善

ステップ 1：健診機関との連携・集計情報の活用

（基本的な考え方）

健診機関が実施した女性の健康問診の結果は、健診機関から事業者に直接提供されません。

一方、望ましい職場環境の拡充等の観点から、女性特有の健康課題に配慮した職場環境を積極的に推進する企業においては、労働者に説明した上で、女性特有の健康課題に係る質問における労働者の回答を集計した情報（以下「集計情報」という。）を健診機関より入手し、取組みに活用することが考えられます。ただし、この場合でも、労働者の個人情報に配慮するために、受診できる健診機関が複数ある場合を含め、１つの健診機関あたりの受診者が例えば 10 人未満の場合など個人が特定されやすい場合は、健診機関から集計情報の提供を求めてはいけません。

また、労働者が自分の回答を集計情報に使用されたくない場合は、これらの集計情報から当該労働者の情報を外す必要があります。よって、健診機関に集計情報の提供を求める場合は、事前の本人の意思の確認等について、労働者の個人情報に配慮しつつ、その確認行為の実施分担や手段についてあらかじめ健診機関と相談して取り決めておく必要があります。

（具体的な実務）

・衛生委員会等を通じた労使の十分な話し合い
・健診機関との連携
・個人が集計を拒否する場合であって、当該個人情報を使用しない場合の手続き

ステップ 2：職場改善

厚生労働省の『働く女性の心とからだの応援サイト』では企業の取り組み事例が紹介されています。また、後述の「具体的な配慮の選択肢」には、個別の労働者に対する配慮の具体例を掲載しています。これらの情報は職場環境の改善を進める上で有用ですが、実際

の職場環境や労働者の状況は事業場ごとに異なるため、最適な対応も一様ではありません。したがって、これらの資料を参考にしつつ、衛生委員会等を通じて労使で十分に話し合い、柔軟に対応を検討していくことが重要です。

【参考】具体的な配慮の選択肢

1.物理的・環境的配慮

症状・困りごと	**配慮の例**
ホットフラッシュ、発汗、のぼせ、体温調節困難	● 空調の温度設定を柔軟に変更、または個人が調整できるエリアへの座席移動 ● 卓上扇風機や冷却シート、ひざ掛け等の使用許可 ● 通気性の良い素材や、重ね着で調整しやすい制服・服装規定の緩和 ● こまめな水分補給や一時離席の許可
腹痛、腰痛、頭痛などの痛み	● 休憩を柔軟に取得できる運用（時間や回数） ● 休憩室に横になれるスペース（ソファ、簡易ベッド）を確保※ ※労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）第 618 条では、事業者は、常時 50 人以上又は常時女性 30 人以上の労働者を使用するときは、労働者が床することのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならないとされています。 ● カイロやブランケットの使用許可 ● 身体的負荷の大きい業務（重量物の運搬、長時間の立ち仕事）の一時的な軽減・免除
頻尿、経血漏れの不安	● トイレに近い座席への配置 ● 業務中の離席を気兼ねなくできる雰囲気づくり ● トイレに生理用品を常備 ● 万が一に備え、更衣室やロッカーに予備の制服や衣服を置けるようにする
めまい、立ちくらみ、倦怠感	● 休憩の柔軟な取得 ● 危険作業（高所作業、機械操作等）の一時的な制限 ● 移動の多い業務の軽減 ● 在宅勤務の活用

集中力・記憶力の低下（ブレインフォグ）	● 業務マニュアルやチェックリストの整備 ● 一度に多くの指示を出さず、タスクを細分化して依頼する ● 複雑な判断を要する業務の一時的な軽減 ● 静かな環境で作業できるよう配慮（座席変更、イヤホンの使用許可など） ● 会議の議事録や指示内容を文書で共有する
気分の落ち込み、不安、イライラ	● コミュニケーションにおける配慮（高圧的な言い方を避ける、評価のフィードバックは 1 対 1 で行うなど） ● 対人ストレスの大きい業務（クレーム対応など）の一時的な軽減 ● 定期的な 1on1 ミーティング等で、業務の悩みを聞く機会を設ける ● 産業保健スタッフ等との面談を勧める

2.働き方・業務に関する配慮

業務量の調整: 一時的に業務量を 8 割程度に減らす、締切のある（または締め切りの短い）業務の担当を減らすなど。

業務内容の調整: 顧客対応から内勤へ、複数のプロジェクト兼務から単一の担当へ調整するなど。

働き方の調整: テレワーク導入、症状の重い日の午後出社や早退を認めるなど。

7.Q＆A

I.制度の目的と企業の役割について

Q1：なぜ、女性の健康問診の結果を会社に提供してもらえないのですか？

A1：この問診は、労働者本人の気づきを促し、セルフケアを支援することを目的としています。回答内容は非常にデリケートな個人情報であり、個人情報保護の観点から、本人の同意なく事業者に提供されることはありません。

Q2：会社として、この問診の実施にあたり、法的に何か義務がありますか？

A2：いいえ、この問診の実施は事業者に法的に義務付けられているものではありません。しかし、生産性向上を目指す「健康経営」の観点から、実施することが推奨されています。

Q3：女性の健康問診を実施することで、会社にどんなメリットがありますか？

A3：従業員が自身の健康課題に気づき早期に対処することで、プレゼンティーズム（出勤しているが生産性が低い状態）やアブセンティーズム（欠勤）の改善が期待できます。また、女性従業員が働きやすい職場環境であることを示し、人材の定着や採用力の向上にも繋がります。

Q4：男性従業員から「女性だけ優遇されているようで不公平だ」という声が出た場合、どう説明すればよいですか？

A4：「性別に関わらず、すべての従業員の健康を支援するのが会社の方針です。今回は、女性特有の健康課題について、専門家につながるきっかけを作るための国が推奨する取り組みを導入したものです」と説明してください。

II.従業員への対応と環境整備について

Q５：従業員から診断書が提出され、「月経困難症のため、在宅勤務を増やしたい」と相談されました。どのように対応すべきですか？

Ａ５：まずは本人の体調を気遣い、相談してくれたことに感謝を伝えてください。その上で、診断書の内容を基に、産業医や主治医の意見も参考にしながら、本人と具体的な業務内容や頻度について話し合い、可能な範囲での配慮（在宅勤務、時差出勤、業務量の調整など）を検討しましょう。

Q６：「更年期障害で集中力が続かない」という相談がありました。配置転換などを検討すべきですか？

Ａ６：本人の意向を踏まえない配置転換は不利益な取り扱いと見なされる可能性があります。まずは本人が現在の職場で働き続けられるよう、業務量の調整や休憩の取り方の工夫など、環境改善を検討するなど、順を追った対応をするのがよいでしょう。

III.健診機関との連携とデータ活用について

Q７：女性特有の健康課題に関する問診に「『はい』と答えた人の数や割合」を教えてもらうことはできますか？

Ａ７：個人が特定されない統計データであれば、健診機関に依頼して提供してもらうことは可能です。事前に健診機関との契約で、どのようなデータをどの範囲で提供してもらうかを取り決めておきましょう。

Q８：女性特有の健康課題に関する問診の集計結果を、今後どのように活用すればよいですか？

Ａ８：例えば、「40 代の『はい』の割合が高い」という結果が出れば、管理職向けに更年期症状に関する研修を行ったり、「労働者数に対して『はい』の回答の割合が多い」のであれば、研修や相談窓口の充実を検討したりするなど、客観的なデータに基づいた健康施策の立案に活用できます。

参考資料：

資料　女性特有の健康課題に係る事業場の対応等に係る支援機機関等

医療機関を受診しても解決しがたい課題があったりほかの意見を聞きたかったりという事情などがあるときには、外部支援機関を活用することが可能です。女性特有の健康課題の対応等に係る労働者や事業者が利用できる主な支援制度及び支援機関の一覧です。

１．労働者が利用できる支援制度・機関

類型	名称	概要
医療機関	労災病院の治療就労両立支援センター	労災病院併設の治療就労両立支援センターでは、治療と仕事の両立支援を実施するとともに、事例を集積し、両立支援マニュアルの作成・普及を行っています。
支援機関	健康増進法に基づき市町村が行う健康相談窓口	当該市町村の区域内に居住地を有する 40 歳～64 歳までの者を対象として、健康相談を行っています。
支援サイト	産業保健総合支援センター	都道府県の産業保健総合支援センター(さんぽセンター)において、治療と仕事の両立支援のための専門の相談員を配置し、以下のような支援を行っています。 ・関係者からの相談対応 ▶労働者健康安全機構ウェブサイト https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx
	女性の健康推進室ヘルスケアラボ	女性の健康に関する情報を提供しています。 ▶ウェブサイト https://w-health.jp/
	働く女性の心とからだの応援サイト	企業や労働者等が女性の健康課題の知識を得られ、働きやすい職場環境につなげるために必要な情報を提供しています。 ▶ウェブサイト https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/
	女性の健康保持増進のためのサイト	職域における女性の健康課題のとらえ方と対処法について記載しています。 ▶ウェブサイト https://www.ryoritsu.dohcuoeh.com/closing_the_gender_gap/

２．事業者が利用できる支援制度・支援機関

（１)利用可能な支援制度

制度	概要
団体経由産業保健活動推進助成金	事業主団体等が傘下の中小企業等に対して、医師等による研修や職場環境改善支援等の費用・事務の一部を委託する費用の一部を助成
両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）	不妊治療に加え、女性の健康課題である月経に起因する症状や更年期における心身の不調への対応と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、女性の健康課題対応等を図るために利用可能な休暇制度等を導入し、労働者に制度を利用させた中小企業事業主に対する助成
くるみん助成金（中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業（内閣府所管助成事業）	「くるみん認定」「くるみんプラス認定」「プラチナくるみん認定」「プラチナくるみんプラス認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が３００人以下）に対する助成

（２）利用可能な支援機関

機関	概要
産業保健総合支援センター	都道府県の産業保健総合支援センター(さんぽセンター)において、 以下のような支援を行っています。 ・事業者等に対する啓発セミナー ・産業医、産業保健スタッフ、人事労務担当者等に対する専門的研修 ・関係者からの相談対応 ・女性の健康課題に取り組む事業場への個別訪問指導 ▶労働者健康安全機構ウェブサイト https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx