職場で取り組む
働く女性の健康支援

- 長期的な人材確保
- 生産性向上
- キャリア支援







事業主、人事労務担当者、
産業医、産業保健スタッフ等の方へ

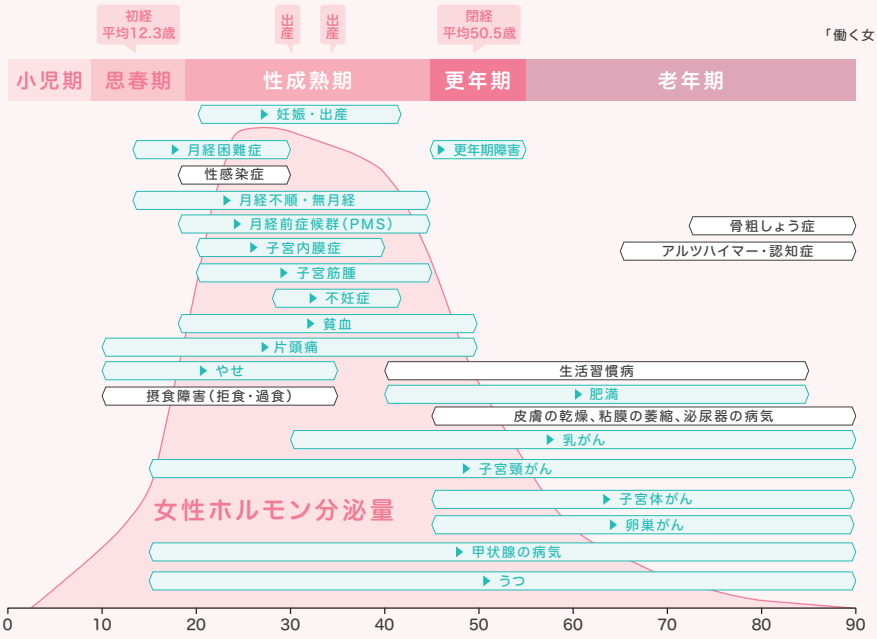
少子高齢化が進む中、職場での女性の健康支援は、長期的な人材確保・生産性向上・キャリア支援につながる重要な施策です。
女性が働きやすい職場は、男性を含めたすべての人にとっても、働きやすい職場につながります。
女性の健康支援を通じて、誰もが健康でいきいきと働くことのできる職場づくりに、取り組みましょう。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
雇用環境・均等局

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

女性の健康課題とは

女性の健康上の特性とは、例えば月経、妊娠・出産（不妊治療も含まれる）、更年期症状等が想定されますが、これらに限定されるものではありません。



女性ホルモンは一生を通じて大きく変動する

●思春期、妊娠・出産期、更年期等、ライフステージごとにホルモンバランスが大きく変化。
●特にエストロゲンとプロゲステロンの変動は、月経周期や更年期障害、PMS等の体調不良に直結。

男性とは異なる生理的特性がある

●男性ホルモン（テストステロン）は比較的安定して分泌されるのに対し、女性ホルモンは周期的かつ急激な変動がある。
●これにより、就業継続やパフォーマンスに影響を及ぼす場面が生じやすくなります。

女性の健康課題としては、次のようなものが考えられます。

女性ホルモンとライフステージ 女性は一生にわたって 女性ホルモンに影響を受ける？！	**月経について** 月経について正しく知り、 適切な対処をしよう	**妊娠・出産・産後の不調** 妊娠初期から産後まで 母体の変化と仕事への影響
不妊治療 不妊治療と仕事の 両立のために	**流産・死産** 働く女性が流産、 死産と言われたら	**更年期** 更年期症状で仕事をあきらめないために 早めに婦人科とつながろう
女性特有のがん がんの早期発見と がん治療との両立	**やせ** 「もっとやせたい！」と思うあなたへ やせすぎの影響を知りましょう	**貧血** 日本の女性は鉄分不足！ その不調、貧血かも？
甲状腺の病気 圧倒的に女性が多い！ 腫れやしこりを確認しよう	**女性のうつ** 女性は男性よりうつになりやすい？ 女性特有のうつ	**食事** 健康と美を食べるもので叶える！ ～肌や髪、爪も美しく～
睡眠 働く女性にとって 良い睡眠とは	**片頭痛** 症状を理解し、 上手に付き合おう	**肥満** 将来の健康リスクを 減らそう

なぜ職場で女性の健康課題に取り組む必要があるのか

女性の勤続年数が伸び、社会的活躍が期待される現在では、ライフステージごとの心身の変化を経験しながら働き続ける方が増えています。
その結果、月経、不妊治療、更年期等に伴う健康課題がキャリアの節目に影響する場面も少なくありません。
こうした課題を「個人の問題」とするのではなく、企業にとっての経営課題として捉えることが重要です。

健康課題の放置は労働生産性に直結する

月経、不妊治療、妊娠・出産、更年期等に伴う女性の健康課題は、体調や働き方の選択に影響を及ぼし、キャリア形成の節目において立ち止まる要因となることも少なくありません。

月経痛・PMS等の月経関連の不調	→	不妊治療	→	妊娠・出産に伴う体調変化等	→	更年期症状
毎月一定期間、業務に支障		通院回数多く、仕事との日程調整困難		健康診査等が1～4週間に1回		管理職登用の時期に重なることも

月経に関わる不調により生活へ支障がある女性

81.9%

内閣府
「令和５年度 男女の健康意識に関する調査報告書」

不妊治療経験者のうち離職や治療中止をした

26.1%

厚生労働省
「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」

40~50代の正社員女性のうち更年期症状を実感している

44.5%

パーソル総合研究所
「更年期の仕事と健康に関する定量調査」（2024年）

女性の健康課題を放置することによる職場の主なデメリット

労働生産性の低下	ハラスメントや不信感の助長	離職	女性管理職登用の機会損失	企業イメージの低下

女性の健康課題を一時的な個人の問題として捉えるのではなく、
職場の生産性や人材活用に関わる**「経営上の課題」**として
位置付けることが重要です。

事業者が女性の健康上の特性に配慮することが法律で明確化

令和７年６月に女性活躍推進法が改正され、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が、法の基本原則において明確化されました。
また、事業主行動計画策定指針が改正され、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいことが示されました。

企業が女性の健康課題に取り組むメリット

●えるぼしプラス認定を受けられる

令和８年４月１日から、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を認定する「えるぼし認定」「プラチナえるぼし認定」に、職場における女性の健康支援に関する認定基準も満たす場合に取得できる「プラス認定」が追加されました。認定に関する詳細は、厚生労働省のホームページをご覧ください。

月経周期に伴う不調や症状と職場での支援、生理休暇の取得しやすさに向けて

月経周期に伴う不調は、働く女性の約7～8割が経験しているとされており、これらを我慢しながら仕事をしている女性は少なくありません。職場での理解と支援が求められています。

月経周期に伴う主な不調・症状・疾患

月経中だけではなく、月経周期全体を通じて心身にさまざまな症状が現れることがあります。

- ●腹痛、腰痛、頭痛、倦怠感 等
- ●月経前症候群（PMS）
  （むくみ、気分の落ち込み、集中力の低下、眠気、異常な食欲 等）
- ●月経困難症（強い痛み等で日常生活に支障をきたす状態）等

月経に関する不調は、適切な治療によって大きく改善できます。代表的な治療方法としてホルモン製剤（LEP（低用量エストロゲン・プロゲスチン配合薬））による治療があります。職場においても、月経は治療できるものであるという認識を持ち、従業員が受診や相談をしやすい環境をつくることが大切です。

職場でよくある困りごとと対応例

症状と業務への影響		職場での対応例
生理中、経血の量が多い	長時間の会議等の際、生理用品を交換するタイミングがなく、服や椅子に染みるのではと心配になり集中できない	適宜休憩を入れる
月経痛が強く、痛み止めを飲んでも効かない	他の人は休んでいないため、生理休暇を申請しづらい	体調への理解促進 休憩スペースの設置 柔軟な働き方の導入等 生理休暇制度等の周知と運用の改善を図る
体がだるい、眠気が強い、集中できない	ミスが多くなってしまい、落ち込んだり、重要な仕事の日に重なったらどうしようと思う	

月経周期に伴う症状やつらさの程度は個人差が大きい

男性、女性に関わらず、月経に関連する正しい知識を持つことが重要

こんな発言はNG！

- 私はそんなにつらくない
- 甘えているのでは



生理休暇の取りやすさのための取組

生理休暇（労働基準法第68条）　半日や時間単位でも請求できます

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場合には、その者を生理日に就業させてはなりません。

生理による不快症状を我慢している人は**66.4%**、しかし生理休暇を請求した女性労働者の割合はわずか**0.9%**！

？ 生理休暇を取得しにくいのはなぜ？

- 男性上司に申請しづらい
- 申請しづらい雰囲気がある
- 生理休暇を利用している人がいない
- 無給扱いに抵抗がある

等

生理休暇を取りやすくするために職場が取り組めること

施　策	効　果
名称を変更	「F休（FemaleのF）」「ウェルネス休暇」等、生理休暇だと直接的には分からない名称にすることで、申請時の抵抗感を減らす。
対象を拡大して有給化する	体調不良や不妊治療等、男女問わず取得できる特別有給休暇制度を設けることにより、取得率の向上が期待できる。
全社員向けに研修実施 特に管理職・上司層への研修は不可欠	月経の基本知識や、自社の生理休暇制度の使い方、生理休暇申請を受けた場合の適切な対応方法を周知する。

不妊治療やがんへの取組

労働施策総合推進法が改正され、治療と仕事の両立支援は、事業主の努力義務となりました。

不妊治療と仕事の両立

不妊とは

不妊とは、避妊をせず性交しても、1年間妊娠に至らない状態を指します。原因は男女それぞれにあり、WHOによれば約半数が男性側にあるとされます。日本では2.6組に1組が不妊を心配し、4.4組に1組が実際に治療経験ありというデータがあります。

仕事との両立

不妊治療経験者のうち約4人に1人が、両立できず退職や雇用変更を経験。

- 通院日程が読めず、仕事との調整が困難
- 精神・体力負担が大きい
- 職場に理解がなく、相談しづらい



治療と通院

不妊治療は、一般治療（タイミング法・排卵誘発・人工授精）から生殖補助医療（体外受精・顕微授精）まで段階的に進みます。治療期間は不明瞭であり、通院頻度も多く、体調や精神面・経済面への負担が伴います。

職場が取り組めること

- **不妊治療休暇の創設**
  「不妊治療」だと周囲に分からないような制度設計も一案
- **失効年次有給休暇積立制度**
- **柔軟な勤務体制の整備**
  （短時間勤務、時差出勤、フレックスタイム制、テレワーク 等）
- **研修を通じた職場内の理解促進**
  ! プライバシー保護を徹底

2022年から不妊治療の保険適用も開始されました。

女性特有のがんと仕事の両立

女性とがん

日本では約2人に1人が一生のうちにがんに罹患すると推定されており、特に女性は、20代後半から「乳がん」や「子宮頸がん」等の罹患率が上昇します。男性が60代以降に急増するのに対し、女性は若い世代から注意が必要です。

働き盛りの年代からがんにかかりやすいため、治療と仕事の両立支援が重要

がん検診の受診率は低い

乳がんや子宮頸がんは、定期的ながん検診によって早期発見・早期治療につながるとされています。しかし、働く女性の多くは様々な理由から、検診受診に至っていない現状が明らかになっています。

- 仕事・家庭が忙しくて時間が取れない
- 費用を負担に感じる
- まだ必要ない
- どんな検査をするのか分からず怖い

職場が取り組めること	
婦人科検診の必要性を周知 ● 定期健診の受診票に冊子を同封 ● 社内報・社内ポータルサイトで継続発信	乳がん・子宮頸がん検診の受診料補助 経腟超音波検査・甲状腺機能検査の費用補助
検診受診の重要性を全社で共有 ➡「休みづらさ」を減らす	検診巡回バスの導入（業務の合間に受診できる）
男性社員の配偶者も検診対象とすると、男性にも「自分ごと」としての意識づけがしやすい	女性対象検診には女性医師派遣 （心理的ハードルを下げる効果）
定期健康診断と一体化	柔軟な働き方の整備 （短時間勤務、時差出勤、フレックスタイム制、テレワーク 等）
検診休暇制度創設 **休暇制度** （時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇 等）	実際に治療が必要になった社員向けに 失効年次有給休暇の積立制度を治療休暇へ活用 （長期療養への備えにもなる）

妊娠中・出産後の身体の変化と、働く女性を支援する法律や制度

女性労働者が働きながら安心して妊娠・出産を迎えるため、母性健康管理措置や母性保護をはじめとした法制度が整備されています。

妊娠中・出産後までの身体の変化

	妊娠初期4〜15週	妊娠中期16〜27週
母体の変化	見た目はあまり変わりませんが、身体の中では新しいいのちが成長し、体調も急激に変化を始めます。	赤ちゃんにとって安定期に入りますが、お母さんにとってはお腹がふくらみ、身体の負担も増えます。
多く見られる症状	● つわり ● お腹が張る ● 腰が重く感じる ● トイレが近くなる ● 便秘気味になる　等	● 貧血 ● 手足や顔がむくみやすい　等
会社が気を付けたいこと	職場には妊娠を公表しづらい時期ですが、女性労働者が相談しやすい環境を作ることが大切です。 通勤緩和措置や作業の一時的な制限、配置転換をする等、臨機応変に対応できるようにしましょう。 女性労働者が希望する場合には、母親学級や両親学級等の集団での保健指導や歯科健康診査等についてもできる限り受診できるように配慮することが望まれます。	作業の軽減や休憩時間を延長する、回数を増やす等、女性労働者への心身への負担を軽減できるよう上司の目配りが重要です。 女性労働者が主治医から受けた指摘事項は、母健連絡カードを利用して、早めに職場と連携するようにしてもらいましょう。 作業のしづらさを含めた職場環境（洋式トイレや長椅子等の休養設備等）を確認しておきましょう。

事業主が講じなければならない措置一覧

事業主は女性労働者から申し出があった場合は必要な措置を講じなければなりません。
パート等有期契約労働者にも適用されます。

妊 婦　妊娠中の女性

産 婦　産後1年を経過しない女性



健診時間の確保

妊 婦　産 婦

保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保する必要があります。
（男女雇用機会均等法第17条関係）

通勤緩和

妊 婦

時差通勤等の措置を講じる必要があります。
（男女雇用機会均等法第18条第1項関係）
※医師等から指示を受けた場合

休憩に関する措置

妊 婦

休憩時間の延長等の措置を講じる必要があります。
（男女雇用機会均等法第18条第１項関係）
※医師等から指示を受けた場合

妊娠又は出産後の症状等に対応する措置

妊 婦　産 婦

作業の制限や勤務時間の短縮、休業等の措置を講じる必要があります。
（男女雇用機会均等法第18条第1項関係）
※医師等から指示を受けた場合

母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）をご存知でしょうか

詳しくはこちら

「母健連絡カード」は、医師等による女性労働者への指導事項を的確に事業主へ伝達するためのカードです。女性労働者から「母健連絡カード」が提出された場合、事業主は記載された事項に従って、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じなければなりません。



妊娠後期28～41週	出産・産後
一目で妊婦とわかる体型となり、身体の負担はピークに達します。	出産後、産後の回復不全が起きることがあります。 産後は女性の生涯で、最も精神状態が不安定になる時期でマタニティブルーをはじめ、産後うつ等の症状がみられることがあります。
● 背中や腰が痛む ● お腹が張る ● 胸やけがする ● 動悸・息切れ ● トイレが近くなる　等	● 子宮が元の大きさに収縮しない ● 悪露が滞留し感染を起こしやすい状態が続く ● 妊娠高血圧症候群による症状が出産後も続く ● 気力がわかない、赤ちゃんの世話をしたくない ● 不眠、食欲不振　等
足元も見えづらいため、職場環境で階段や段差等、安全でない場所がないか確認してみましょう。 上司、同僚の方の理解や支援も必要です。 「先輩女性社員に聞く会」等を設定し、経験者の声を聴くことは安心感につながることも。	復帰に向けた情報提供を行いましょう。 授乳中であれば、乳腺炎に注意し、職場復帰の場合は授乳への配慮も検討しましょう。 復帰に不安はつきもの。「あなたの復帰を楽しみに待っている」というメッセージを伝えることで、不安を払拭できることも。

妊産婦等の危険有害業務の就業制限

妊婦 産婦　（請求がなくても女性を就業させることは禁止）

妊産婦等を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。
（労働基準法第64条の3関係）

妊婦の軽易業務転換

妊婦

他の軽易な業務に転換させなければなりません。
（労働基準法第65条第3項関係）

産前休業

妊婦

出産予定日の6週間前（双子以上は14週間前）から請求があった場合は就業させることができません。
（労働基準法第65条第1項関係）

時間外労働、休日労働、深夜業の制限

妊婦 産婦

時間外労働や深夜業、休日出勤をさせることはできません。
（労働基準法第66条関係）

育児時間

産婦

生後1年未満の子を育てる女性労働者が請求した場合は、1日2回少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。
（労働基準法第67条関係）

産後休業

産婦　（請求がなくても女性を就業させることは禁止）

出産の翌日から8週間は、就業させることができません。ただし、産後6週間を経過後、労働者が請求し、医師が支障がないと認めた業務には就業できます。
（労働基準法第65条第2項関係）

不利益取扱いの禁止

妊婦 産婦
（男女雇用機会均等法第9条第3項）

ハラスメント防止対策

妊婦 産婦
（男女雇用機会均等法第15条）

更年期症状と治療、職場でできる支援

更年期とは、一般的に45～55歳頃に訪れる閉経前後の約10年間を指します。この時期は、卵巣機能の低下により女性ホルモンが急激に減少し、身体的・精神的な不調が生じやすくなるとされています。更年期にみられるこうした不調は、働く世代の女性の日常生活や業務遂行に支障をきたすことがあり、結果として生産性やQOL（生活の質）の低下が職場にも影響を及ぼす可能性があります。

主な症状と影響

身体的症状　顔のほてり、発汗、手足の冷え、寝つきが悪い、頭痛、疲れやすい、肩こり・腰痛 等

精神的症状　怒りっぽさ、イライラ、憂鬱感等

こうした症状は、日常生活に支障をきたすレベルになると「更年期障害」と診断されることもあります。



月経と同様、更年期の症状も個人差が大きく、日によって調子に波があることも少なくありません。

- 生活の質（QOL）低下
- 仕事の能率の低下
- 昇進を諦める・離職

こんな発言はNG！

- もう年なんだから仕方ないよ
- 私は更年期障害とかなかったからわからない

更年期は、身体的・精神的な不調が生じやすいだけでなく、仕事や家庭の負担が重なりやすい時期でもあります。管理職やリーダー等責任ある役職に就いているケースも多く、職場でのプレッシャーが増す一方、育児や親の介護等を家庭で担っている場合もあり、ストレスが多くなりがちなライフステージです。なお、近年では男性にも加齢に伴うホルモン低下による更年期症状があることがわかってきており、性別を問わずライフステージに応じた理解と支援が求められています。

更年期症状の軽減を望める治療があります

症状がつらい場合は婦人科等での受診が有効ですが、治療で改善できることを知らず我慢する女性も少なくありません。職場には、適切な情報提供と安心して相談・受診できる環境づくりが求められます。

主な治療

- ホルモン補充療法（HRT）
- 漢方治療
- 精神的な症状が強い場合等は抗うつ剤等の薬を使うことも
- 症状が軽い場合等はカウンセリングも有効

治療を受けた人の声

こんなに楽になるなら、もっと早く受診すればよかった

更年期症状に悩む社員に職場が取り組めること

職場が取り組めること	対応例
研修の実施 更年期症状に関する基本的な知識の共有を目的とした研修を実施し、本人が適切な医療につながれるようにすることと、周囲の人の理解促進・対応力向上を図る	産業医等への相談窓口設置
更年期症状等の体調不良時に使える休暇制度創設	ホットフラッシュ、冷えやのぼせの対応として、空調調整、席配置（風の当たり方や温度差への配慮）、個別対応（ブランケット・冷却グッズ等）
フレックスタイム制、テレワーク等柔軟な働き方の整備	制服がある場合は、ジャケットの有無や長袖・半袖を選べるようにする
不調を申し出たり、相談できる雰囲気づくり	ホルモン検査費の補助

女性同士で話すことで「自分だけじゃない」と安心感が生まれ、不安の軽減につながることがあります。
また、男性更年期障害についても併せて周知することで、「個人の問題」ではなく「職場全体の健康課題」として捉えやすくなります。

女性の健康支援に取り組む際のQ&A

実際に女性の健康支援に取り組む際のよくある疑問をQ&A形式でまとめました。

Q 女性の健康に関することは プライベートな問題なのでは？

A 女性の健康は個人の話でもありますが、職場に影響する“仕事の課題”でもあります。

女性の健康課題は、体調や働き方に直接影響し、業務のパフォーマンスや就業の継続等にも関わり、職場にとっても見過ごせない課題です。
ヘルスリテラシーを高めることで、プライバシーに配慮しながら、働きやすい職場づくりにつなげることができます。

Q 男性社員や管理職、経営層の理解を進めるには？

A 階層別の研修や、現場の声の可視化を。

男性や管理職向けに女性の健康課題を学ぶ機会を設けることで、制度の背景や必要性への理解が深まります。
また、社内アンケートで現場の声を可視化し、経営層に共有、実態を数値で示すことで、トップの意思表明や制度改善につながった例もあります。

Q 「女性を“特別扱い”している」と反発を受けそうです

A 女性には、男性とは異なる特有の事情があることを全員が認識することが重要。

産業医等の専門家から、「医師の視点で必要な配慮」であるとして制度の意義を説明してもらい、男性社員の理解を得やすくする等の工夫をした例もあります。そのおかげか、その会社では「女性の特別扱いだ」といった声は一切上がらなかったそうです。

Q 予算や人員が限られているため取組には慎重にならざるを得ない

A 無料の外部研修を利用したり、社内メルマガでの情報提供等、低コストで小さく始めることで負担感を抑えながら取組を進めることができます。

無料講座の視聴や社内メルマガでの情報提供等、できることから始めましょう。

取組のポイント

女性の健康上の特性に係る取組の例としては次のようなものが挙げられます

POINT 1 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組

- 女性の健康上の特性に関する研修会の開催
- 婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等

POINT 2 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現

- 生理休暇を取得しやすい環境の整備
- 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
- 女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）

POINT 3 健康課題を相談しやすい体制づくり

- 女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
- 女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置

POINT 4 その他の取組

- 婦人科検診の受診に対する支援
- 妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

企業取組事例

本冊子で紹介した事例のほかにも、「働く女性の心とからだの応援サイト」では、女性の健康支援に取り組む企業の事例を多数掲載しています。ぜひご覧ください。

富士製薬工業株式会社

業　　種：製造業（医療用医薬品）
従業員数：997名（男性56%、女性44%）※2026年8月時点
所 在 地：東京都

女性医療分野でのさらなる社会貢献を実現するため、自社女性社員が自分らしく働き続けられる環境を目指し「富士well-beingプロジェクト」を発足

取組内容

全社的な女性の健康課題への理解促進

- 全社員向けの女性の健康啓発セミナーを実施し、女性のライフステージに関わる健康課題に関する知識の習得や不調への理解促進を図る。
- 新卒社員向けに、キャリア形成と健康・ライフイベントを切り離さない考え方を学ぶ「ライフ&キャリアプラン教育」を実施。
- 経営トップが学ぶ姿勢を示すことが重要と考え、役員と執行役員全員が「女性の健康検定®※」にチャレンジし合格。

※（公社）女性の健康とメノポーズ協会が主催する女性特有の健康課題や疾患、男性更年期等について学ぶ検定。

婦人科受診や治療を後押しする制度整備や風土改革

- ピル※や更年期治療薬の費用補助、婦人科検診の費用補助対象年齢拡大により、経済的ハードルを軽減し、早期受診や治療につなげる。※月経困難症治療薬、経口避妊薬等
- 社外取締役を交えたアンコンシャスバイアス研修を実施し、女性の健康課題を「女性だけの問題」とせず職場全体で理解するテーマとして発信。
- 男女の相談員を配置し、本人・上長双方の疑問や不安を解消できる相談体制を整備。

工夫点

- 全社アンケートで社員の声を聴き、「相談しづらさ」「婦人科受診への心理的ハードル」「管理職や職場における理解差」等の課題を可視化。
- 制度整備だけではなく、理解促進、風土改革を並行して推進することが重要。
- 話題にしづらいテーマだからこそ、「well-being」という広いテーマで発信し、話しやすい土壌づくりを意識している。



設立以来、医療用医薬品を通じて女性の健康とwell-beingに寄り添い続けています。

効果

- 男性の育児休業取得率が60%弱から100%に向上。そのうち7割が1か月以上取得している。
- エンゲージメントサーベイにおけるワークライフバランスに関する肯定的回答が、3年で40%強から50%強へ上昇。
- 上記の取組の積み重ねにより、「えるぼし3段階認定」「くるみんプラス認定」を取得。

社会福祉法人青谷学園

業　　種：医療・福祉業（社会福祉事業）
従業員数：96名（男性40%、女性60%）※2026年8月時点
所 在 地：京都府

公的リソースを活用することにより、コストをかけずに女性の健康支援を実現。不妊や乳がん治療の経験共有が「お互い様」の風土を育み、人材確保につながる。

取組内容

「女性特有の健康課題ランチ座談会」の開催

- 更年期症状やPMS等をテーマに、法人負担のランチを食べながらの座談会を開催。女性職員61名中32名が参加し、リラックスした中で話すことができた。
- 事前に「知りたい内容」を募り、「働く女性の心とからだの応援サイト」の研修動画で基礎知識を学んだ後、お互いの経験を語り合う構成とした。
- 2026年度からは男性限定グループでの座談会も新設し、14名が主体的に参加。

不妊治療・がん治療と仕事の両立を支える休暇制度の創設、研修の実施

- 不妊治療休暇制度（年5日、無給、時間単位の取得可能、休暇の取得は賞与の算定に影響しない）
  がん治療のための特別休暇制度（年15日、有給、時間単位の取得可能）
- 研修において職員の不妊治療やがん治療の経験を共有したことが、結果的に休暇制度の実効性を高めることとなった。若手職員からは「休暇制度というお守りがあるから、万一の時も安心して働ける」との声があがった。

生理休暇を「ウェルネス休暇」へ刷新

- 生理休暇の認知不足や取得しづらさを踏まえ、更年期症状やPMS等も対象とする制度へ刷新し、男女問わず取得しやすい仕組みに転換した。

工夫点

- 女性の健康支援の取組にあたっては、「婦人科健診の受診率100%を目指す」といった数値目標を追うことから、一人ひとりの事情に寄り添う取組へと発想を転換した。
- がん対策推進企業アクションの無料小冊子や京都府の無料講師研修、「働く女性の心とからだの応援サイト」の研修動画等、無料の公的リソースを最大限活用し、多額のコストをかけずに継続的な健康教育を実現。



女性特有の健康課題座談会の様子

効果

- 「お互い様」の風土が浸透し、離職が大幅に減少。口コミやSNSから当社の雰囲気や取組を知った方からの応募が集まり、採用コストが劇的に削減した。
- 「つらい経験をしたからこそ、次は誰かのために寄り添いたい」という温かな風土が醸成された。
- 全国で第1号となる「プラチナえるぼしプラス認定」を取得。

小柳建設株式会社

業　　種：建設業
従業員数：208名（男性80%、女性20%）※2026年8月時点
所 在 地：新潟県

女性の健康課題（生理）の理解をきっかけとして、育児・介護・疾病治療等、多様な事情を持つ社員に配慮できる職場を目指す。男性が多い職場での「従業員を大切にする」挑戦。

取組内容

継続的なヘルスリテラシー教育の実施

- 「生理の症状や感じ方はそれぞれ異なることを理解し、配慮しながら働く」ことを目的に、男性を含めた全社員を対象に生理に関する教育をスタート。
- 段階的に、睡眠、メンタルヘルス、生活習慣病等にテーマを広げ、2か月に一回のペースで継続的に実施している。

工夫点

- 全国各地の現場や拠点で従業員が働く建設業の特性を踏まえ、Web研修やeラーニングを活用。勤務場所を問わず、誰もが同じ内容を学べる環境を構築した。
- 総務部門が自ら研修内容を企画し、アンケートや受講結果を反映しながら改善を図った。「テストを受けることが目的」にならないよう、楽しみながら知識が定着する工夫を重ねている。

生理痛体験研修

- 「知る（セミナー）」「体験する（生理痛体験装置での疑似体験）」「考える（ワークショップ）」の3段階構成で1時間半の研修を企画。計60名が参加。
- 対象は職場風土の醸成を担うリーダー層を中心とし、女性目線の意見を交えたディスカッションができるよう女性従業員も多く参加。
- 生理痛の疑似体験を通じて「自分ならどう感じるか」「職場でどんな配慮ができるか」を話し合うワークショップを重視した。

参加者の声

- 参加者から「正しい知識を持つことができて良かった」「男性にも理解してもらえて嬉しかった」との声。
- 疑似体験の中で、女性従業員から「痛みはこんなものではない」という率直な意見交換が生まれ、相互理解が深化。
- 生理への理解に加え、職場全体のコミュニケーション改善につながる気づきが多く得られた。



生理痛体験研修の様子

効果

- 育休取得率100%、女性管理職比率20%（建設業平均4.4%を大幅に上回る）、月平均残業時間1時間台を実現。
- プラチナえるぼし認定、プラチナくるみんプラス認定、健康経営優良法人ブライト500等、4年連続で認定・表彰を取得。

「働く女性の心とからだの応援サイト」を活用しましょう

事業主、企業の人事労務担当者、産業保健スタッフ、女性労働者の皆さまに向けた情報を掲載しています。

●女性の健康課題についての概要や職場での対応方法　●母性健康管理措置や母性保護規定の詳細 等

こんなコンテンツがあります

ヘルスリテラシー向上のための社内研修に使える
研修用資料・動画

他の会社はどうしてる？
企業取組事例紹介

職場の女性が妊娠したら？
知っておくべき法律・制度の紹介

産休はいつから取れる？
妊娠出産、育児休業等自動計算

取組で困ったことがあるなら
専門家にメールで相談 等



働く女性の「健康と仕事」に関する情報を提供するサイト

「働く女性の心とからだの応援サイト」
https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/

▼サイト

取組のヒント

取組カテゴリ	施策例	こんな工夫も
ヘルスリテラシー向上理解促進	● ヘルスリテラシー向上研修会 ● 生理痛体験会 ● eラーニング ● 管理職向け研修会 ● 冊子作成・配布 ● 社内報、メルマガ、イントラネット等で定期的な情報提供	**全国47都道府県に設置されている産業保健総合支援センターの活用** 事業者や人事労務担当者、産業保健スタッフ向けに女性の健康課題に関する研修を実施している。 **「働く女性の心とからだの応援サイト」で公開されているセミナー動画の活用** 社内研修等に使える、女性の健康課題に関する動画が公開されている。
勤務形態の柔軟化	● 短時間勤務 ● 時差出勤 ● フレックスタイム制 ● テレワーク	**制度利用者の体験談の共有** 制度の「使われ方」が可視化され、活用イメージがわきやすくなる。制度利用への心理的ハードルが下がる。
休暇制度の柔軟化	● 生理休暇の名称変更・適用拡大 ● 不妊治療等に関する休暇の創設 ● 性差にかかわらず取得できる「健康休暇」	**両立支援等助成金制度の利用** ・柔軟な働き方選択制度等支援コース ・不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース
職場環境整備	● 横になって休める休憩スペース ● 温度調節 ● 体温調節が可能な制服選択 ● (レジ等)椅子の設置	**女性トイレへ生理用品の設置** 急な月経時の備え等として活用されるほか、衛生管理やセキュリティチェックの厳しい職場、私物の持ち込みが難しい職場等で、特に好評。
相談体制整備	● 社内相談窓口 ● 産業医、産業保健師等に相談できる窓口設置	**全国47都道府県に設置されている産業保健総合支援センターの活用** 産業保健総合支援センターの保健師が中心となり、職場における女性の健康に関する相談に対応している。労働者、事業者からの相談を受け付ける。 **「働く女性の心とからだの応援サイト」で受け付けているメール相談の活用** 職場における女性の健康支援に関するお悩みに、医師や社会保険労務士等の専門家がメールでお答えする。
健診・検診	● 婦人科検診の必要性・重要性の周知 ● 婦人科検診費用補助(乳がん・子宮頸がん・経腟超音波検査・甲状腺機能検査等) ● 定期健康診断と婦人科検診の一体化 ● 検診巡回バス ● 女性対象検診には女性医師を派遣 ● 検診休暇制度の創設	**検診の重要性を全社で共有** 「検診だからといってわざわざ休みづらい」といった気兼ねが減り、社員がためらわず安心して受診できる環境が整う。
ハラスメントのない職場環境づくり	● セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント防止に向けた方針の周知徹底 ● 法律に定められた措置に基づいた職場づくり	ハラスメント禁止の方針を就業規則や社内規定に明記し、全社員に周知。 職場で起こりうるハラスメントと対応のポイントを具体的な事例で学べる「ケースブック」の作成。

令和8年度厚生労働省委託　働く女性の健康支援事業 令和8年10月発行