

はたらく^{ことと}×生理
プロジェクト



「はたらく×生理」ハンドブック

生理に伴う不調を抱えながら
働いている女性は少なくありません。

経営者の
皆さん！

生理の困りごとを女性だけの
問題にしない職場づくりを。



働く女性も企業も、女性特有の健康課題対策に
取り組む必要があると思っています！

働く女性の声

企業が女性の健康に配慮した取組みを
行くと、**印象は良くなる**

86.8%

※選択肢「とても良くなると思う」
「良くなると思う」の計



経営者の声

女性の健康づくりに取り組むことで、
企業にもメリットがあると思う

86.0%

※選択肢「そう思う」
「ややそう思う」の計



はじめに

働きやすい職場とは？・・・その一步は、誰かのつらさに気づくことから始まります。生理に伴う腹痛や頭痛、強い眠気などの月経随伴症状。これは多くの女性が日常的に抱えるもので、仕事への影響も少なくありません。

国の調査では、女性従業員の約 5 割が女性特有の健康課題などにより職場で困った経験があると回答しており、そのうちの多くが月経痛や月経前症候群(PMS)によるものです。

北九州市では、女性の健康に配慮した職場環境づくりを進めるにあたり、市内事業所の経営者および女性社員の皆さまを対象にアンケート調査を実施しました。

本調査は、経営者の意識や、女性社員の健康に対する関心・ニーズを把握することを目的に、従業員 50 人未満の民間事業所から無作為に抽出した 500 事業所にご協力をお願いしたものです。本冊子は、ご回答いただいた声をもとに、企業の皆様の今後の取り組みの参考となるよう制作した啓発資料です。女性が働きやすい職場環境づくりの一助として、ぜひご活用ください。

働く人の声に耳を傾け、組織風土を醸成！

企業が社員の健康づくりに投資をすることで、従業員の健康と企業価値向上の両立を目指す「健康経営」が広がっています。健康経営に取り組んでいる企業では、社員がいきいきとやりがいをもって働いています。女性の健康に配慮した職場環境をつくることは、皆にとって働きやすい環境をつくることであり、良好な組織風土の醸成が、優秀な人材の獲得につながるでしょう。出来ることから小さく始めることで十分です。まずは女性社員がどのようなことに困っているのか、耳を傾けてみませんか。すぐに改善できることがみつかるとは必ずしも限りません。

産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学研究室
准教授 永田 智久氏



生理の影響

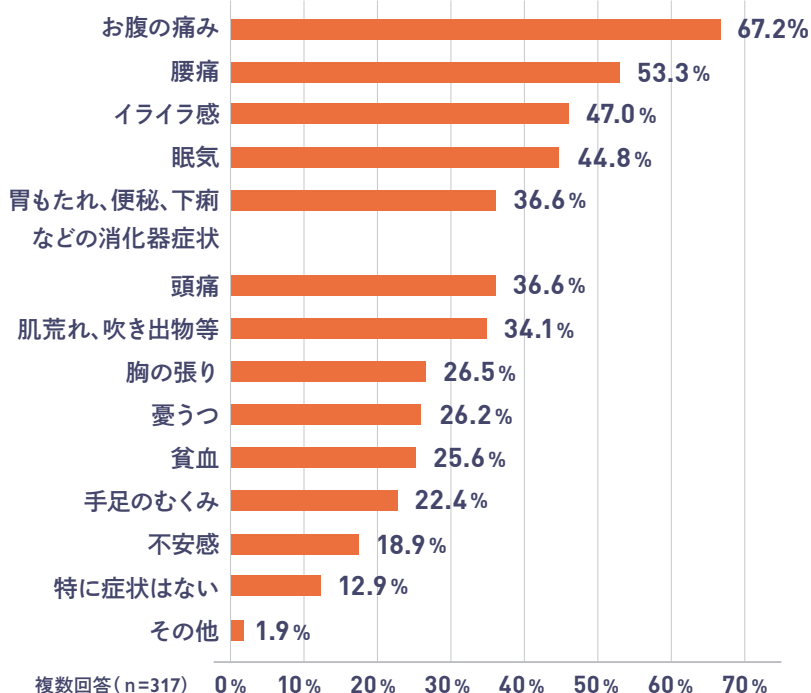
アンケート結果

生理前・生理中の症状

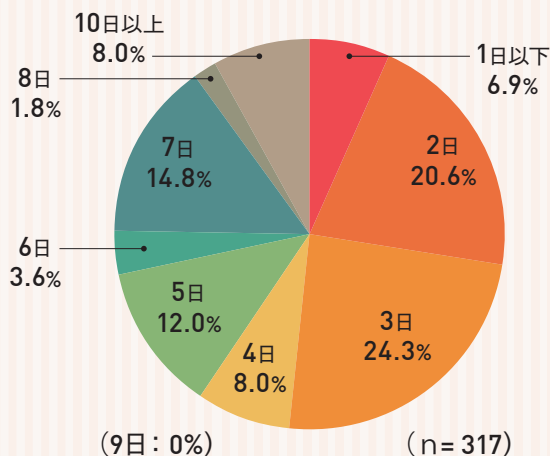
生理の周期はおよそ **25～38日**、期間は **3～7日間** が一般的とされており、個人差があります。

生理に伴って現れる症状はさまざまで、一人ひとり内容や程度が異なります。

北九州市の調査結果では、生理前や生理中に感じる症状として、一番多かったのが「お腹の痛み」、続いて「腰痛」「イライラ感」や「強い眠気」「頭痛」「消化器症状」などでした。



生理に影響を受ける日数



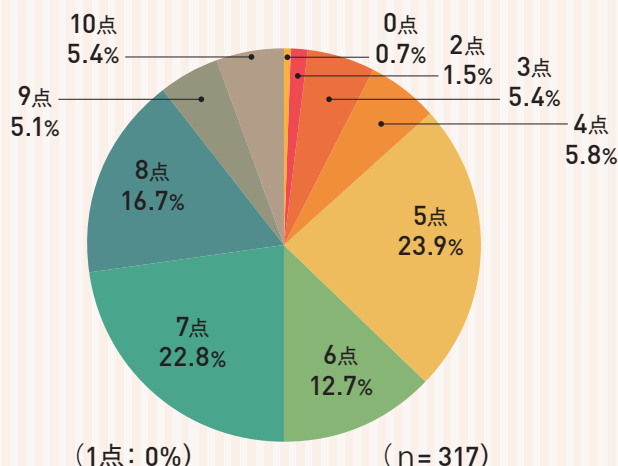
平均 **4.3日/月**

体調や気分に影響が出る日数は「3日」が最多で 24.3% です。

一方で 10日以上続く人もおり、不調の期間に大きな個人差があります。

1カ月に1回生理があるとして、1年間に52日影響を受ける日があるという計算になります。

生理前・生理中の“仕事の出来”（パフォーマンスの低下）



平均 **6.3点/10点**

生理の影響がない時を10点とし自己評価。

生理前や生理中は気分の落ち込みや痛みなどで、多くの女性が仕事への影響を感じています。

働く女性のリアルな声

生理による不調や負担は、職種や働く環境によって大きく変わります。

ここでは、アンケート調査結果(ヒアリングも含む)から、働く女性のリアルな声を通して、働きやすさのヒントを見つけていきます。

※個人の回答を業務別に分けたもので、業種等の特徴を表すものではありません。

働く女性の生理のお悩みあるあるリスト

工場などの製造現場

一日中立ち仕事が中心で、作業のペースやラインに沿って動くため、体調に合わせて休憩を取ることが難しいことがある。

工場では、季節の環境変化(夏の暑さ・冬の寒さ)で、生理中は身体的負担が増す。
特に冬は、寒さで下腹部の痛みが強くなるため、お腹にカイロを貼ってしのいでいる。

建設の現場

作業などで長時間立ち続けることが多く、体調が悪くても座って休むことが難しい。

作業中は安全や進行の関係で、体調に合わせてトイレに行きにくい。

トイレが男女共用の場合、サニタリーボックスに交換した生理用品を捨てにくい。

生理用品を取り換える時に、一時的に置く場所がないこともある。小さくてもいいので、トイレの個室内に棚を設置してほしい。

医療・介護の現場

立ち仕事や身体介護などでは、生理中は体への負担がさらに大きくなる。特に介護の現場では、抱える、しゃがむなどの動作が多く、下腹部への負担が大きくなりがちである。

制服の色が薄く、経血漏れが気になる。

トイレが、患者や利用者と共用の場合、頻繁にトイレに行きにくい。

教育、保育

一人担任で代わりの人がいない場合、自分の体調に合わせて休憩や休暇をとることが難しい。

立ったままで話し続けることが多いため、生理中は腰痛や腹痛が強くなりやすい。



金融・保険・情報通信

顧客対応やデスクワークで長時間座っていることが多いため、経血の量が多い日は、経血漏れが心配。拭き取れる素材の椅子だと安心できる。

顧客先で長時間作業する時は、頻繁にトイレに行きにくい。

スカートは足腰が冷えたり、お腹を締めつけることがあるため、制服は選択制にしてほしい。

生理の影響で心のバランスが崩れている時は、普段なら気にならないお客様からの何気ない言葉にダメージを受けやすい。

運輸などの長時間の運転や移動を伴う業務

配送スケジュールによっては、自分の体調に合わせてトイレや休憩を取りにくい場合がある。

運転業務などでは、強い眠気や腹痛等で、安全面に影響が及ぶ可能性があることをわかってほしい。

その他、サービス業

外回り業務では、移動先のトイレ環境に依存するため、不安や不便がある。生理中の長時間の外出時は、トイレの場所を常に確認している。

接客業務では、笑顔や気配りが求められるが、生理の影響で心身のバランスが崩れると、そこまでの対応は難しい。それを周囲の人に打ち明けにくい。

複数の業種から出た声

自分の体調に合わせて、トイレに行けない。

男女に関わらず、会社が2時間に1回はトイレに行くことを推奨するなど、ルールを作してほしい。

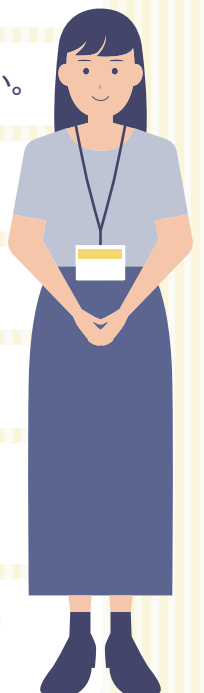
普段より頻繁にトイレに行くと、男性や周囲の目が気になる。

職場の同僚女性でも、生理の辛さをわかってもらえないこともある。

女性上司から「生理痛で休む人なんていない」と言われ、生理痛が辛い時も休みにくい。

生理休暇を取りやすくしてほしい(制度としてあることを知らない、申請しにくい雰囲気がある、休んだら代わり的人がいないなど)。

婦人科受診はハードルが高いため、病院以外で相談できるしくみ(電話やメール、面談など)を作してほしい。



職場の理解の現状

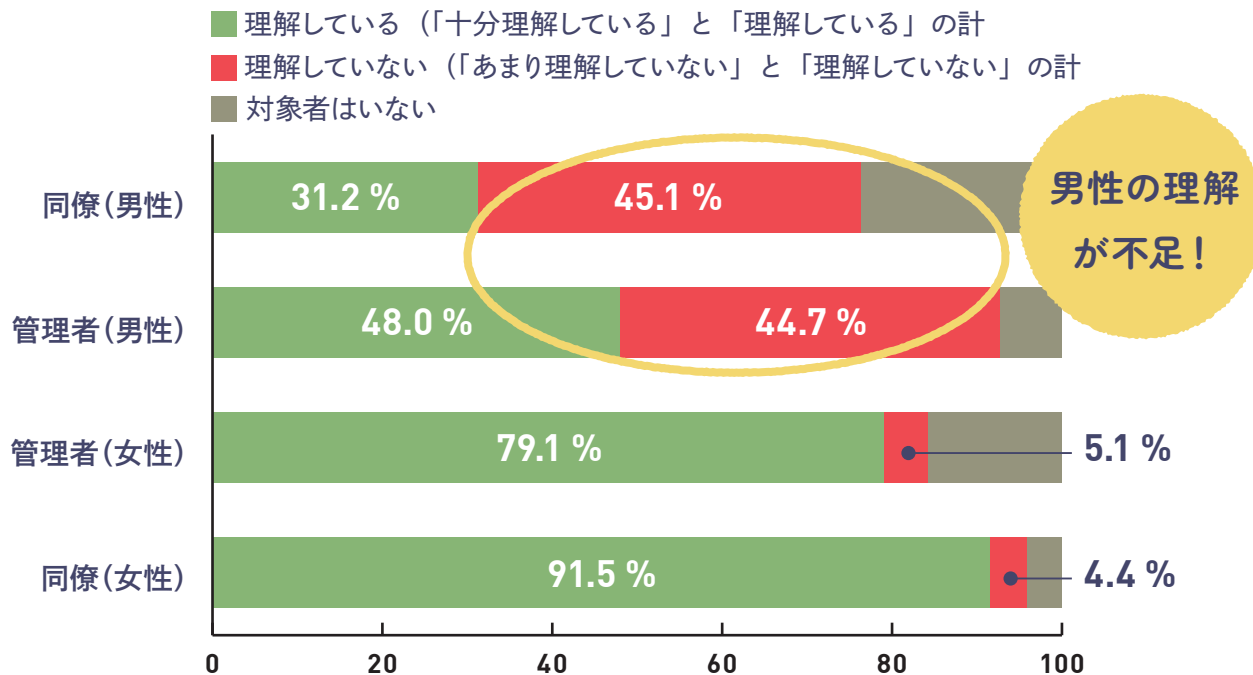
今回の調査結果から、働く女性は、性別や役職により、「生理の辛さや悩みの理解の度合い」に差があると感じていることがわかりました。そのため職場全体の理解を深めることが大切です。

特に経営者が関心を示し、配慮の姿勢を示すことは、従業員に安心感を与えるだけでなく、会社全体の信頼や働きやすさを高めることにつながります。まずは、生理の辛さや悩みを知ることから始めてみませんか。

♥ アンケート結果

働く女性に対する質問

職場の人は、生理の辛さや悩みをどの程度理解していると思いますか？



働く女性は、**男性の理解が不足している**と感じています。
職場研修などにより、職場全体で理解を深めていきましょう。

経営者に対する質問

働く女性の一番の健康課題が月経随伴症状であることを知っていますか？

いいえと答えた方

52.5%

アクションリスト

企業の経営者様向け

働く女性の生理に伴う健康課題は、性別や役職を問わず、職場全体で向き合う問題です。

「働く女性の生理のお悩みあるあるリスト」をもとに、「アクションリスト」を作りました。

一つでも出来るところから取り組んでみましょう。 ※番号は優先順を示すものではありません。

会社の制度の周知や見直し

1 生理休暇（生理休暇は法定の休暇制度です）

働く女性が求める制度・支援 No.1

Action 1 生理休暇の制度内容や取り方を従業員に周知する

生理休暇が取得できることを知らない女性もいます。

生理休暇制度の内容や取得方法などについて明確に周知しましょう。

Action 2 生理休暇を取りやすい職場づくり

女性が生理休暇を取りにくい理由には、①周囲に迷惑をかけたくない ②怠けていると思われたくない ③女性だけ特別扱いされていると思われたくない ④男性に生理中であることを知られたくないなどがあります。生理に関する正しい知識を共有し、取得を希望する女性が取りやすい職場づくりに取り組みましょう。

Action 3 生理休暇を有給にする

生理休暇が「無給」である場合、「それならば年休を取得する。でも、毎月ある女性特有の体調不良で、男性と同じ日数しかない年休を使わなければいけないの？」と考える人もいます。北九州市における女性の活躍推進実態調査 2023 では、企業の約4割が有給との調査結果もあります。

Action 4 「生理休暇」という名称を変えて、取得しやすくする

「生理休暇」という名称が直接的過ぎて取りにくいという女性もいます。「ライフサポート休暇」「ウェルネス休暇」、「Female 休暇」などに名称変更することで取得率が上がったという企業もあります。

就業環境などの見直し・配慮

2 制服

Action 5 濃い色の制服に変更する

経血漏れが気になる女性も多くいます。濃い色の制服への変更も検討しましょう。

Action 6 制服を選択できるようにする

生理期間中は体が冷えたり、むくんだりする傾向もあるため、足が冷えたり締め付けがきついスカートだけではなく、パンツなども選択できるようにしましょう。



3 椅子

Action 7 座面が拭き取れる素材（合皮など）の椅子に変更する

座ったままの業務では、椅子への経血漏れが気になる女性も多くいます。椅子の素材などにも配慮しましょう。



4 トイレ

Action 8

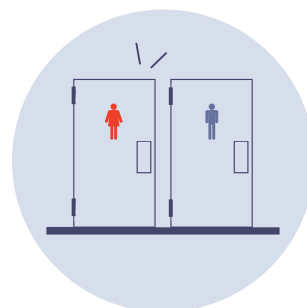
男女別のトイレを設置する

作業現場などでは、女性専用のトイレが設置されていない場合もあります。複数あるトイレの一つを女性専用トイレにするなど、女性専用トイレの設置が望まれています。

Action 9

女性専用トイレに生理用品を置ける棚を設置する

においや衛生面で気を遣うほか、交換した生理用品を捨てにくいのが現状です。また、生理用品を持って頻繁にトイレに行くと周囲の目が気になるため、女性専用トイレに個人の生理用品を置ける棚があると、生理中もトイレに行きやすくなるとの声がありました。



Action 10

トイレに行きやすい配慮

女性の困りごとで多かったのが「体調が悪い時や経血が漏れたかもしれない時にトイレに行けない」でした。接客や製造ライン、外勤中などでは、特にトイレに行きづらい（言い出しにくい）状況となるため、1～2時間に1回はトイレに行けるような業務上の配慮や声かけが望まれています。

5 休憩室

働く女性が求める制度・支援 No.2

Action 11

女性専用の休憩室を設ける

生理痛が激しい時は、座っているのさえ困難な場合があります。少し休めば、症状が軽減する場合もあるため、辛い時に横になって休めるスペース（ソファなどを設置）が望まれています。

Action 12

休憩しやすい配慮

トイレと同様、接客や製造ライン、外勤などでは、特に休憩しづらい状況となるため、「体調不良の時は休憩していいよ」と経営者や管理者が日頃から声かけをしておくことが重要です。接客や教育現場、製造ラインなど、離席しづらい業務であっても、休憩できる職場づくりに取り組んでください。長時間の会議では、1時間に1回程度の休憩が望まれています。



〈参考〉アンケート結果より

働く女性の **29.0%** が、女性専用の休憩室等、辛い時に休める場所の確保を求めています。

6 女性従業員の声

Action 13

女性の声に耳を傾ける

業種や職場環境、仕事内容などによって、配慮内容や取組みも変わってきます。意見交換やアンケートなどで、どのような配慮が必要か女性の声をきいてみましょう。



7 研修

Action
14

研修の実施

職場全体での理解促進が最も重要です。女性特有の体調不良にもかかわらず、「気合不足」、「イライラをすべて生理のせいにする」、「女性は生理休暇があつていい」などと、心無い言葉を浴びせられることがあります。職場全体で研修を行い、働きやすい職場づくりに取り組みましょう。

北九州市が独自に作成した企業の研修用動画を
北九州市ホームページで公開しています。

是非、研修等でご活用ください！



8 業務上の配慮

Action
15

勤務シフトや人員配置

予定より早く生理になり、会社を急遽休まざるを得ない場合もあります。また、出勤しても、痛みをこらえながらの業務は、集中力の低下なども招き、業務に支障が出る可能性があります。勤務シフトや人員配置など、会社全体で対応していく体制の構築が望まれます。

Action
16

ワークスタイルの選択肢を増やす

体調不良であっても、「迷惑をかけたくないので、できるだけ働きたい」という方もいます。リモートワークやフレックスタイム制なども選択できるような柔軟な勤務体系の導入が望まれます。

Action
17

作業の軽減

介護や医療、製造現場などは、しゃがんだり、持ち上げたりする業務もあり、下腹部への負担が大きい場合があります。プライバシーに配慮しつつ、作業の軽減など、柔軟な対応が望まれます。

9 その他

Action
18

婦人科受診の費用助成

会社が婦人科受診費用の助成をすることは、女性の症状の改善のみならず、従業員からの信頼を高めることにもつながります。

また、生産性の向上や企業の魅力向上、人材の獲得等も期待できます。



Action
19

産業医・保健師・産業カウンセラーなどの専門家による相談窓口の整備

従業員の体調不良に対し、専門家の相談窓口があることで、不調のサインの早期発見、医療機関への受診促進、職場環境の改善などにつなげることができます。会社の産業医や地域産業保健センターなど、専門家・専門機関等と連携した従業員支援を検討しましょう。

Action
20

時間単位の休暇の取得なども有効

時間単位の休暇は、従業員一人ひとりの個別の事情や多様なニーズに応える柔軟な働き方を促進し、ワーク・ライフバランスの向上、健康の維持・増進、生産性の向上などが期待されます。離職防止や人材の確保など、企業の持続的な成長においても重要な意味を持ちます。

働く女性が求める制度・支援 No.3

市内企業の取り組み事例

2人の女性現場監督が 「女性だから困ることはありません」 と言えるまでの道のり

建設業 川本建設工業株式会社

具体的な取り組み

- ✓ **トイレ環境の改善** 現場に男女別トイレを設置
- ✓ **制度の改善** 2人の入社にあたり現場の制服を濃い色に変更
- ✓ **コミュニケーションの機会** 所属を超えた建設業の女性従業員向けの勉強会やネットワークづくり

多岐に渡る現場監督の仕事において、一番困るのは現場のトイレ環境でしたが、男女別トイレを設置してもらい働きやすくなりました。現場では男女関係なくチームで助け合うため、コミュニケーションを重視し、自分も周りも体調や状況を伝えやすい雰囲気をつくっています。生理の症状が辛い日は病院に行き、自己管理しながら働いています。こうした環境整備と何でも相談しやすい雰囲気があり、働きやすさを感じています。



高倉佑菜さん



岡村菜々さん

◎環境を整える + 何でも相談しやすい雰囲気 ➡ 女性にも配慮した職場に

本当の意味での男女の待遇差をなくしたら 誰もが働きやすい職場へと、会社も人も変化中

製造業 三和金属株式会社

具体的な取り組み

- ✓ **検診の受診率の向上** 健診車による社内健康診断(受診率は100%、朝食抜き後の健診後にはおにぎりも支給)。2年に1回、乳がん(女性40歳以上)・子宮頸がん・前立腺がん検診(男性)の費用を会社が負担
- ✓ **制度の改善** 生理休暇を「無給」から「有給」(1ヶ月に1日まで)に変更
有給休暇を「半日単位」から「時間単位」で取得可能に変更

きっかけは10数年前、トイレを男女別に整備したことでした。かつては掃除は女性社員が行う習慣でしたが、「なぜ女性だけ？」という疑問から、性別関係なく行うように変えました。待遇や制度も「全員に向けたもの」へ。健康づくりは声かけで、働き方は制度で変えていきました。健康改善は事務員が背中を押し、有給は時間単位で取得可能に規則変更。熱中症対策も個人の体調に合わせて休憩できるようにするなど、意識と仕組みの両面から自律的で働きやすい環境を整えようとしています。



代表取締役会長 大和千春さん

◎性別に関係ない待遇や制度づくり ➡ 男女共に働きやすい職場へ

コミュニケーションを大切にし、社員一人ひとりの事情に応じた働き方とすることで、誰もが「働き続けられる」仕組みを構築

介護事業 株式会社プロデュース



代表取締役 中原亜希子さん



施設長 園川輝美さん

具体的な取り組み

- ✓ **コミュニケーションの機会** 採用時面接に加え、1on1 ミーティングを定期的を実施
- ✓ **人員配置の工夫** 個人の事情(体調、特性、家族状況等)に合わせた業務配置
- ✓ **人材育成** 月1回のOJT(コミュニケーション)研修、理念と経営勉強会の実施

2016年から人材育成と働きやすさに戦略的に取り組み、採用から配置、研修、定着まで一連の仕組みを整えてきました。根底にあるのはD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)の考え方と「人に合わせる姿勢」です。これからは「DE&I(多様性・公平性・包摂性)」の視点も重ねていきます。社員一人ひとりの事情に応じた働き方を大切にしています。この仕組みは女性のヘルスケアにも活かせるもので、今後とも働く女性を大切にする職場づくりに取り組んでいきます。

◎面接 → 個人の事情に配慮した配置 → 働きやすい職場 → 定着(人手が十分に)

「安心して相談できる人がいる」
保健師が一人ひとりの事情を丁寧に確認し、働きやすい環境づくりを支援する

食品加工業 株式会社北九州ニッスイ



保健師・産業カウンセラー 秋山真美さん

具体的な取り組み

- ✓ **検診の受診率の向上** 派遣従業員も含め、2年に1回、乳がん・子宮頸がん検診、インフルエンザ予防接種を会社が費用負担
- ✓ **休憩室の整備** 女性専用の横になれる量の休憩室
- ✓ **専門家の配置** 7年前より保健師/産業カウンセラーを雇用

保健師/産業カウンセラーとして、健康診断やストレスチェック、休職者対応や熱中症対策などを担っています。現場で顔を覚えていただくことから始め、産業医とも連携しながら不調や業務上の悩みに寄り添っています。相談は心身の健康や人間関係など幅広いため、面談で丁寧に確認しています。生理にまつわる困りごとも含め、働く女性の健康課題も様々であるため、丁寧な相談対応等を進め、誰もが働きやすい職場となるよう支援していきます。

社員に寄り添った相談対応 → 一人ひとりの異なる事情を確認 →
→ 働きやすい環境整備への橋渡し

関係機関からのメッセージ

北九州市では、様々な関係団体と連携・協働し、
女性の健康に配慮した職場づくりを推進しています。

\\ (公社) 北九州市医師会 //

女性はライフステージごとに女性ホルモンが劇的に変化することから、人生の各段階で女性の健康課題に取り組む必要があります。症状が辛い時は、気軽に婦人科に相談してみてください。初めて受診する時は、少し勇気がいるかもしれませんが、自分を守るために、定期的な健診や相談をお薦めします。

また、北九州市医師会では、市と連携して働く世代の健康づくりを推進しています。
経営者の皆さんも、この女性特有の症状を正しく理解し、できる限りの配慮をお願いします。

\\ 福岡労働局北九州東労働基準監督署 //

働く女性の健康づくりにおいて、生理休暇は重要な制度です。労働基準法第 68 条では、女性労働者が生理日の就業が困難な場合、申請により休暇を取得できると定められています。通達では、生理休暇を「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、半日単位又は時間単位で請求した場合には、使用者はその範囲で就業させなければ足りるものである。」(昭和 61 年 3 月 20 日基発第 151 号・婦発第 69 号) とあるように女性の体調を考慮して柔軟に取得できるようになっています。

アンケート調査の実施概要

- 実施時期：令和 7 年 6 月
- 対象事業所：市内の民間事業所のうち、
従業員数 50 人未満の事業所 500 カ所(無作為抽出)
- 対象者： 各事業所の経営者
女性社員 (1 事業所につき 3 名)
- 回答方法 (経営者)：郵送
- 回答方法 (女性社員)：インターネット

回答状況

事業所の回答数：179 件
(回収率：約 37.8%)

働く女性の回答数：317 件
(回収率：約 22.3%)

