

福島県内の企業に勤める女性労働者の労働環境評価のための調査研究

研究責任者：安村 誠司¹⁾

研究代表者：山田 秀彦¹⁾

研究分担者：岩佐 一¹⁾，石井 佳世子²⁾，井高 貴之³⁾

1) 福島県立医科大学医学部公衆衛生学講座

2) 福島県立医科大学看護学部母性看護学・助産学部門

3) 福島県立医科大学附属病院医療情報部

I. 目的

2000年に政府が男女共同参画基本計画を閣議決定し、雇用等の分野における男女の均等な機会や待遇の確保対策の推進など、性別にとらわれず、あらゆる分野で活躍できる社会に向けた整備が進んでいる。一方で、女性の労働環境における健康支援に関する取組の調査¹⁾では、生理休暇は約2割、検診や受診のための有給休暇制度は約1割しか企業においてサポート・配慮が行われておらず、女性の労働環境における健康支援への整備が不十分なところである。

また、2019年に労働者の主観的な受け止めを表す「働きやすさ」への満足感についての調査報告²⁾では、16.0%がめったに感じなかった、5.9%が感じなかったと回答しており、職務への満足感は十分といえない状況である。

労働環境における職務満足感のさらなる向上に向けては、職場のソーシャルキャピタルを高めることや女性労働者の体調に配慮した環境整備を進めていく必要がある。職場のソーシャルキャピタルとは、「人々の協調行動を活発にすることによって、社会の効率性を高めることのできる、『信頼』『規範』『ネットワーク』といった社会組織の特徴」とロバートパットナム³⁾により説明されており、職場における健康指標との関連に関心が高まっている⁴⁾。先行研究において、職場のソーシャルキャピタルと主観的健康感⁵⁾やメンタルヘルス⁶⁾、プレゼンティズム及び病欠⁷⁾との関連が明らかとなっているが、職場のソーシャルキャピタルと職務満足感との関連を明らかにした研究は多くない。また、女性労働者の職務満足感と月経に伴う体調不良への配慮に対する女性自身の認知との関連や女性の月経に関する男性労働者の知識とそれに対する配慮の自覚との関連について明らかにした研究は、調べうる限りない。

そこで、本研究では、福島県内の企業に勤める①全労働者の職場のソーシャルキャピタルと職務満足感との関連、②女性労働者の職務満足感と月経に伴う体調不良への配慮の認知との関連、③女性の月経に関する男性労働者の知識とそれに対する配慮の自覚との関連を明らかにすることを目的とした。

II. 方法

1. 対象者

福島県の製造業に従事する労働者とした。公益財団法人福島県労働保健センターの協力のもと、県内2企業に研究への協力を依頼した。その後、各企業の担当者に調査協力依頼文書及び調査票を郵送し、協力していただく従業員への配布・回収を依頼した。

2. 調査期間

2023年8月7日～8月28日

3. 調査方法

男女別の調査票を用いてデータを収集した（巻末参考資料参照）。調査項目は以下の通りである。

- ・基本属性（年代，職位，職種，配偶者・パートナーの有無，年収）（男女共通設問）
- ・職務満足感（男女共通設問）
田中⁸⁾によって開発された信頼性，妥当性が確認されている職務満足感尺度を用いて測定した。
- ・職場のソーシャルキャピタル（男女共通設問）
Eguchi⁶⁾らによって開発された信頼性，妥当性が確認されている6項目からなる職場のソーシャルキャピタル尺度を用いて測定した。
- ・月経や更年期障害に関する知識
 - ・月経前や月経中の症状に関すること（男性のみの設問）
太田⁹⁾の月経関連疾患の発現率とその種類を参考にした。
 - ・月経異常に関すること（男性のみの設問）
望月¹⁰⁾の月経異常の種類を参考にした。
 - ・更年期障害の症状に関すること（男女共通設問）
廣井¹¹⁾の更年期障害に関する一般女性へのアンケート調査の調査項目を参考にした。
 - ・月経に関する社会の動向に関すること（男女共通設問）
経済産業省の「働く女性の健康推進」に関する実態調査¹⁾を参考とした
- ・女性労働者の月経に伴う体調不良への対応（男性のみの設問）
共同研究者と協議し設定した。
- ・女性労働者の月経に伴う体調不良への男性労働者の対応について（女性のみの設問）
共同研究者と協議し設定した。
- ・女性労働者の月経に伴う体調不良への配慮の認知について（女性のみの設問）
共同研究者と協議し設定した。
- ・働く環境のさらなる改善・向上に関して考え（自由記載）

4. 統計解析

職務満足感及び職場のソーシャルキャピタルの男女間の平均値の差，及び女性労働者の職務満足感と月経に伴う体調不良への配慮の認知との関連は，t検定を用いて分析した。次に，職務満足感を従属変数，職場のソーシャルキャピタル，性別，年代，職位，職種，配偶者，年収を独立変数とした重回帰分析を実施した。なお，職位及び職種については，ダミー変数を作成し，職位の「スタッフ」と「パート・アルバイト」は多重共線性を認めたため，「パート・アルバイト」を変数から除外した。職種は，「その他」を変数から除外した。

最後に女性の月経に関する男性労働者の知識とそれに対する配慮の自覚との関連について，カイ二乗検定を用いて分析した。分析に際しては，IBM SPSS Statistics Ver.29を用い，有意水準は5%とした。

5. 倫理的配慮

本研究は，福島県立医科大学倫理委員会において，「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」の適用範囲に該当せず，審査の対象外と判定された（倫理委員会整理番号：REC2023-028）

Ⅲ. 結果

1. 基本属性

2 企業 569 人へ配布し、363 人(回収率 63.8%)から回答を得た。回答に不備があった 69 人を除いた 294 人(有効回答率 51.7%)を分析の対象とした。性別や年代、職位等は表 1 に示す。

表 1 基本属性 (人数)

		男性 (n=149)	女性 (n=145)
年代	10-20 代	28(18.8%)	45(31.0%)
	30 代	48(32.2%)	29(20.0%)
	40 代	40(26.8%)	34(23.4%)
	50 代以上	33(22.1%)	37(25.5%)
職位	部長以上	14(9.4%)	1(0.7%)
	課長	14(9.4%)	6(4.1%)
	スタッフ (係長,主任, 一般係員含む)	111(74.5%)	85(58.6%)
	パート・ アルバイト	10(6.7%)	53(36.6%)
配偶者・ パートナ ー	あり	97(65.1%)	77(53.1%)
	なし	52(34.9%)	68(46.9%)

職種	事務系	22(14.7%)	39(26.9%)
	専門的, 技術系	64(42.9%)	34(23.4%)
輸送, 機械運転系	28(18.8%)	0(0.0%)	
製造系	13(8.7%)	46(31.7%)	
清掃系	4(2.7%)	19(13.1%)	
その他	18(12.0%)	7(4.8%)	
年収	300 万円未満	29(19.5%)	84(57.9%)
	300 万円以上 500 万円未満	63(42.3%)	46(31.7%)
	500 万円以上 700 万円未満	40(26.8%)	13(9.0%)
	700 万円以上	17(11.4%)	2(1.4%)

2. 職務満足感について

1) 職務満足感 (合計点) の分布

合計点数が高いほど、職務満足感が高いことを意味する。(最小 14 点~最大 70 点)
平均点が 45.9 点、44-46 点が最多だった。
(図 1)

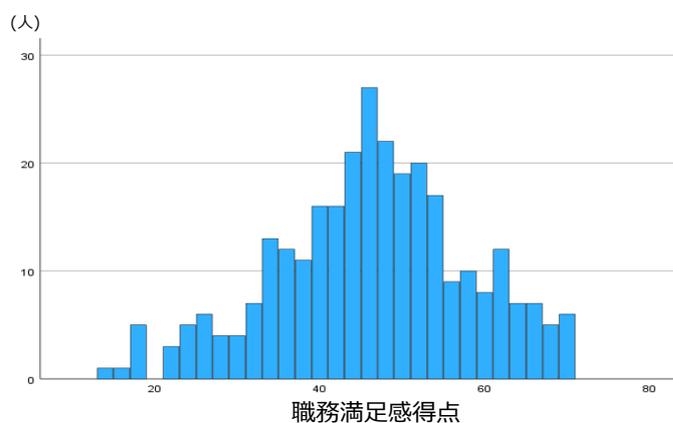


図 1 職務満足感 (合計点数)

2) 職務満足感得点の男性労働者と女性労働者の平均点の差について

男性労働者の平均点は 47.8 点、女性労働者は 43.9 点だった。それぞれの平均点の間には、統計学的に「意味のある差 (以下, 有意差)」を認めた。これは、男性労働者の方が女性労働者よりも職務満足感が高いことを意味する。(図 2)

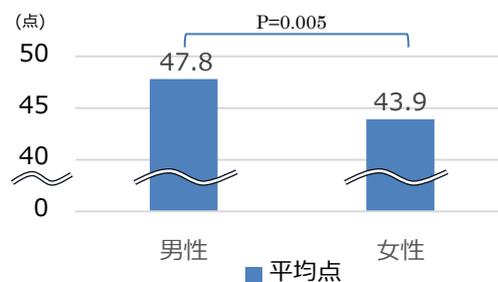


図 2 男女の職務満足感の平均点の比較 (t 検定)

3. 職場のソーシャルキャピタルについて

1) 職場のソーシャルキャピタル（合計点）の分布
合計点数が高いほど、職場の労働者間の結束や職場の風土が良いことを示す。

（最小 6 点～最大 24 点）

平均点は 16.4 点で、18 点が最多だった。（図 3）

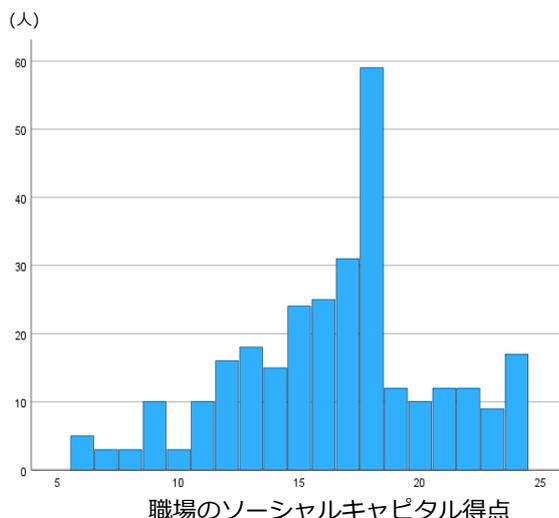


図 3 職場のソーシャルキャピタル（合計点数）

2) 職場のソーシャルキャピタル得点の男性労働者と女性労働者の平均点の差について

男性労働者の平均点は 17.4 点、女性労働者は 15.5 点だった。それぞれの平均点の間には、統計学的に有意差を認めた。これは、男性労働者の方が女性労働者よりも職場のソーシャルキャピタル（職場の風土や人間関係）が良いと感じていることを意味する。（図 4）

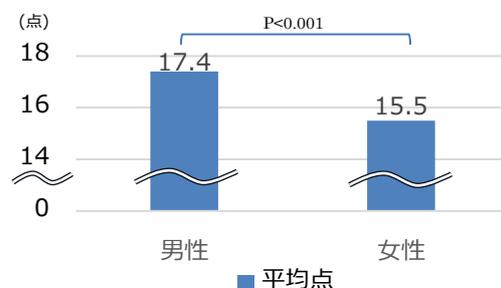


図 4 男女の職場のソーシャルキャピタル得点の平均点の比較 (t 検定)

4. 職場のソーシャルキャピタルと職務満足感との関連

職務満足感へ影響を与える可能性がある要因（職場のソーシャルキャピタルや性別、年代、配偶者・パートナーの有無、年収、職位、職種）を用いて統計解析をした結果、職場のソーシャルキャピタルが増すほど、職務満足感が有意に上昇した。また、職種が事務系だと職務満足感が上昇する結果となった。（図 5）

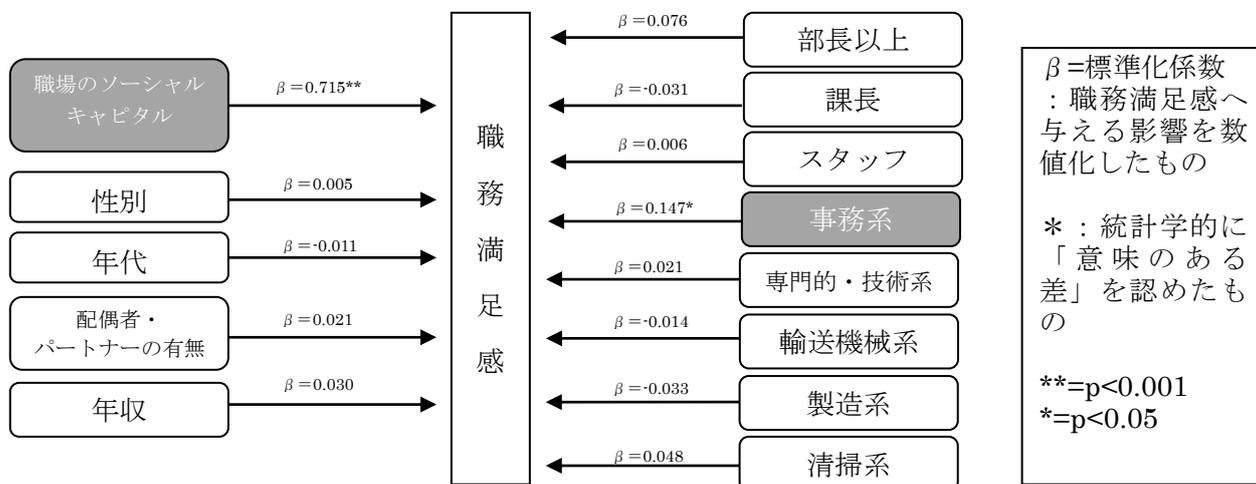


図 5 職場のソーシャルキャピタルと職務満足感との関連 (重回帰分析)

5. 女性の月経や更年期障害に関する知識について

1) 月経前や月経中の症状に関すること（男性のみへの設問）

怒りっぽくなる，気分の落ち込みといった精神症状及び大量の出血や倦怠感，下腹部痛といった身体症状に関する知識を有している人が多かった。一方で，肩こりや眠気，下痢や便秘，冷え，むくみ，食欲の増進，，ホットフラッシュまたはのぼせ，かゆみ，発汗の項目で知っている人が少なかった。「知っている」が「知らない」より多い項目は，19 項目中 10 項目であった。（図 6）

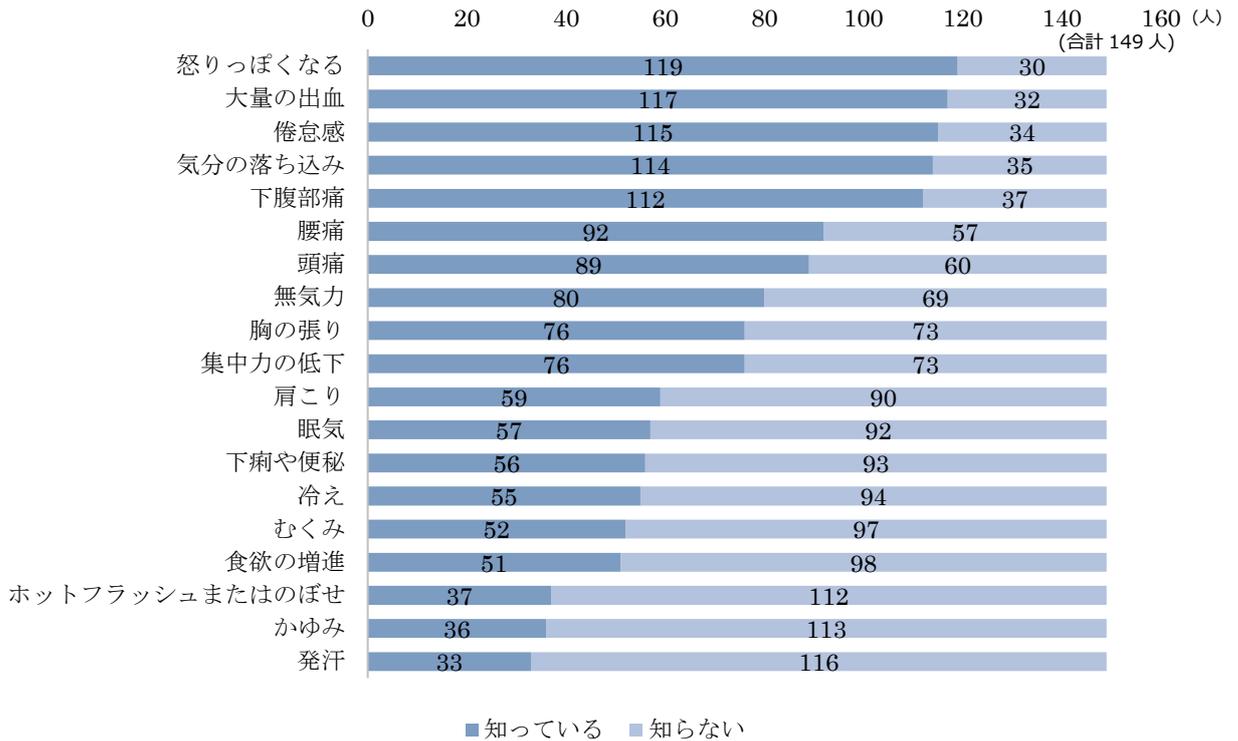


図 6 月経前や月経中の症状に関する知識

2) 月経異常に関すること（男性のみの設問）

人により月経周期の乱れ（月経不順）があることを知っている人の数は知らない人の数よりも多かった。経血量が非常に多く，日常生活に支障を来す過多月経に関しては，知っている人と知らない人はほぼ同数であった。月経持続日数が 8 日以上となる過長月経に関しては知らない人の数が知っている人の数よりも多かった。

（図 7）

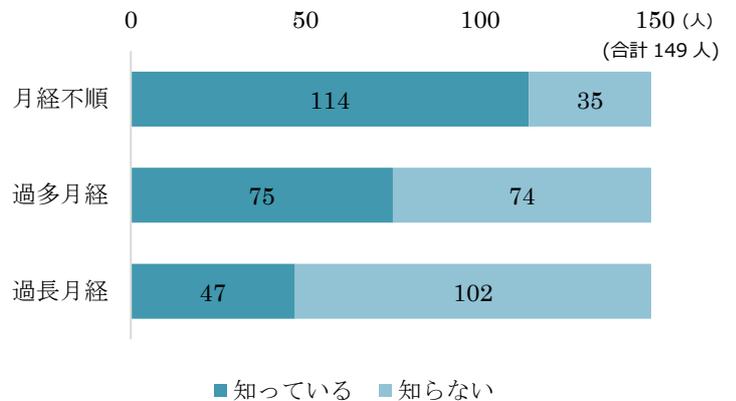


図 7 月経異常に関する知識

3) 更年期障害の症状に関すること（男女共通の設問）

イライラや気分が沈みがちといった精神症状及び疲れやすいや汗がよくでる、頭痛、めまいといった身体症状に関して知っている人の数が多かった。一方、胃もたれや膣が乾く、皮膚が痒いといった症状については知らない人の数が多かった。（図8）

男女別では、全ての項目において、女性労働者よりも男性労働者の方が知っている割合が低かった。のぼせ、汗がよくでる、めまいの順に男女で差が大きかった。（図9）

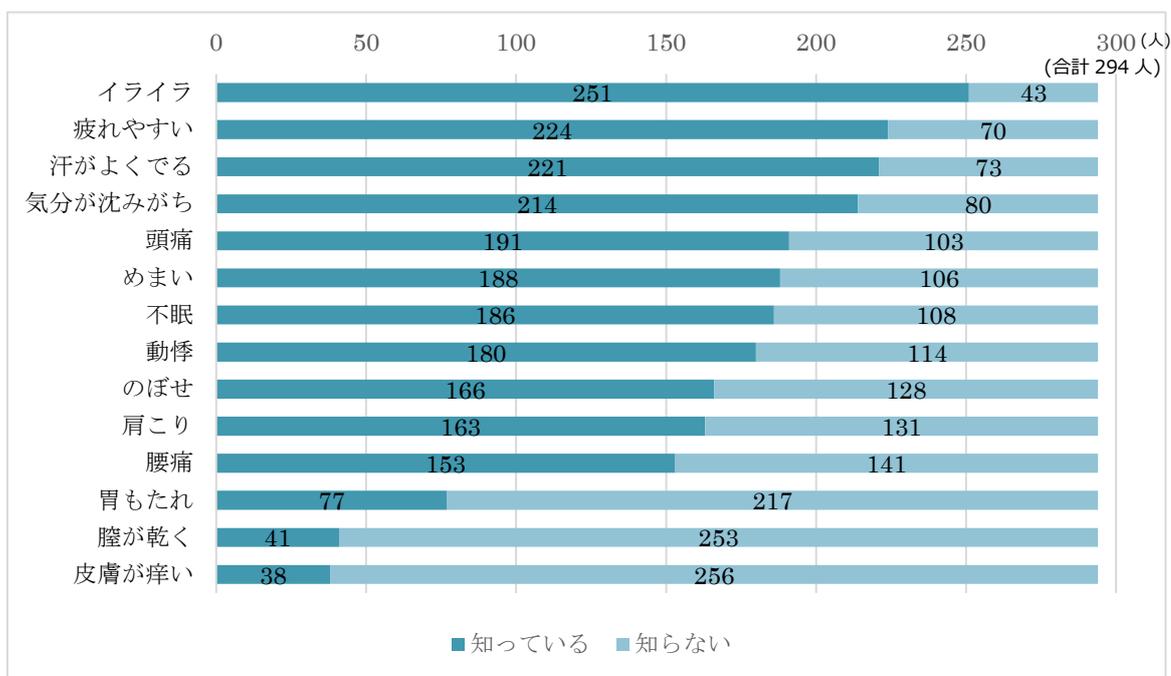


図8 更年期障害に関する知識（男女合計）

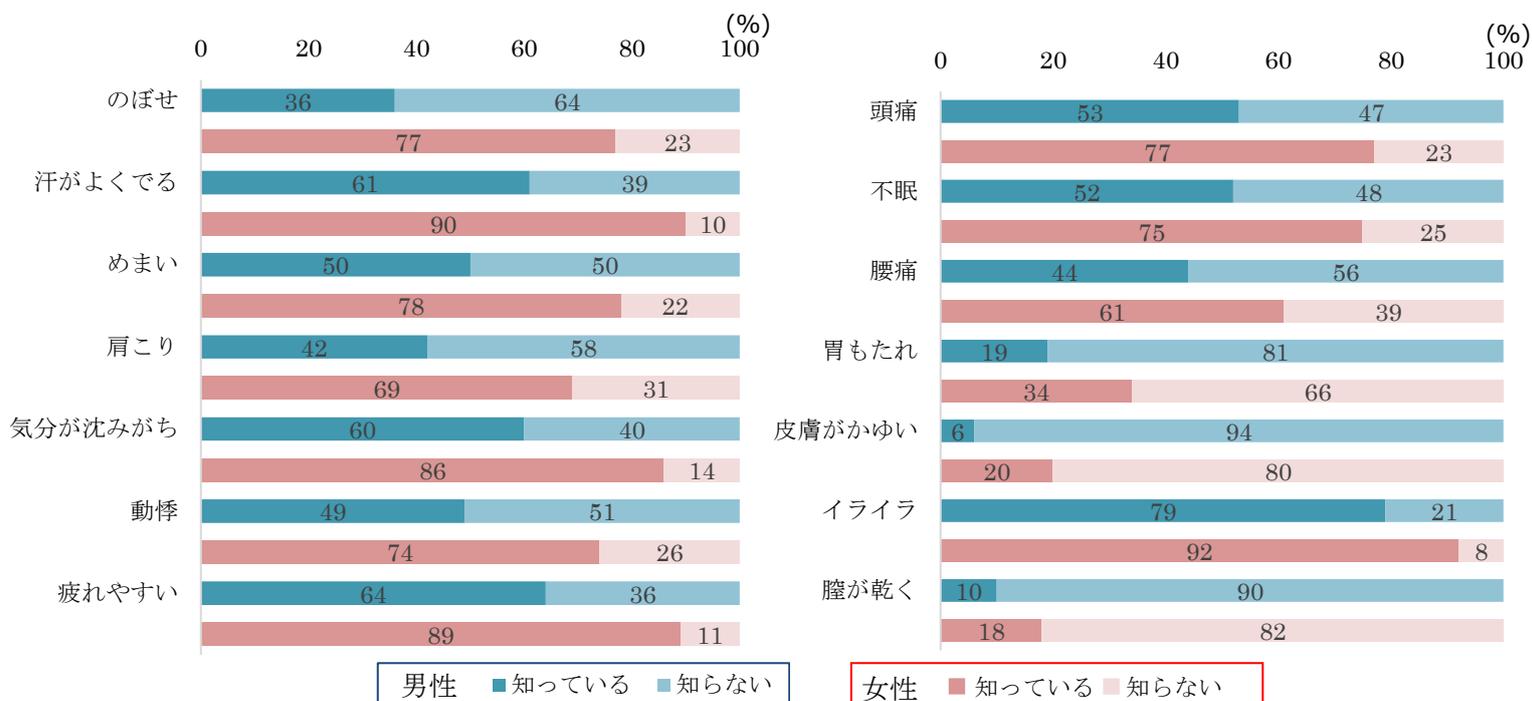


図9 更年期障害に関する知識（男女別）

4) 月経に関する社会の動向に関すること（男女共通の設問）

生涯で経験する月経回数が増えていることについては、他の2項目（月経不順・月経前症候群（PMS）が仕事の生産性に大きな影響を与えていること、月経随伴症状による経済負担）と比較して、知っている人の数は多かったが、全ての項目において、ほとんどの人が知らない結果であった。（図10）

男女別では、いずれの項目において、女性労働者よりも男性労働者の方が知っている割合は低かった。（図11）

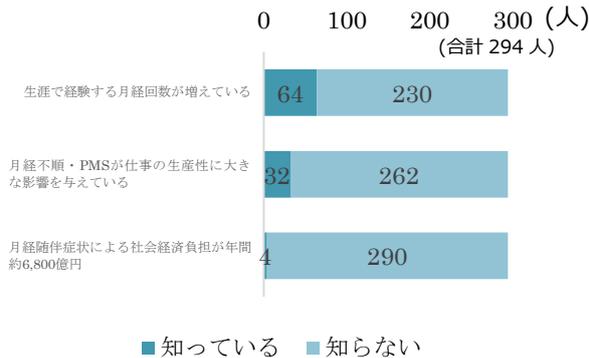


図10 月経に関する社会の動向に関する知識 (男女合計)

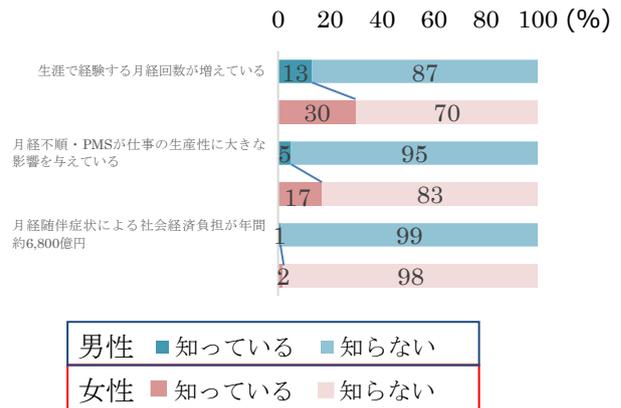


図11 月経に関する社会の動向に関する知識 (男女別)

6. 女性労働者の月経に伴う体調不良への対応について

月経に伴う体調不良に対して、男性労働者へは「あなたはどのような対応をしていますか」と問い、女性労働者へは「あなたの職場の男性の上司や同僚が対応していること」と問うた。

1) 体調を気遣う声かけをする

「いつもしている」について女性労働者よりも男性労働者の方が割合は多かったが、「ときどきしている」については、男性労働者よりも女性労働者の方が割合は多かった。一方、男性労働者及び女性労働者ともに「していない」と回答した割合が多かった。（図12）

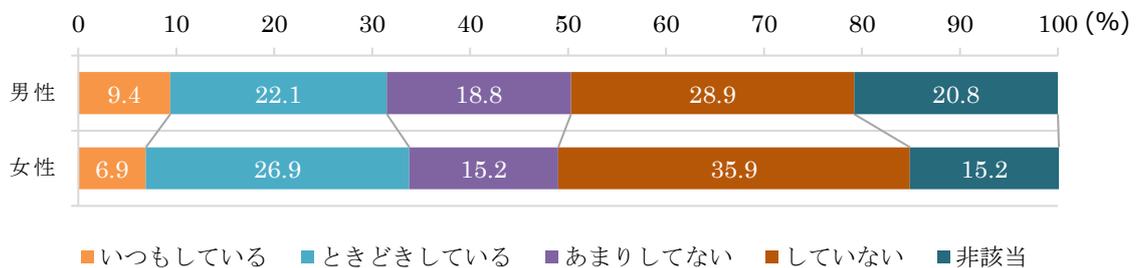


図12 月経に伴う体調不良時の対応：体調を気遣う声かけをする

2) 仕事の代行や振り分けをする

「いつもしている」について、男性労働者よりも女性労働者の方が割合は多く、「ときどきしている」、「あまりしてない」と回答した割合は、女性労働者よりも男性労働者の方が多かった。一方、男性労働者及び女性労働者ともに「していない」と回答した割合が多かった。（図13）

(%)

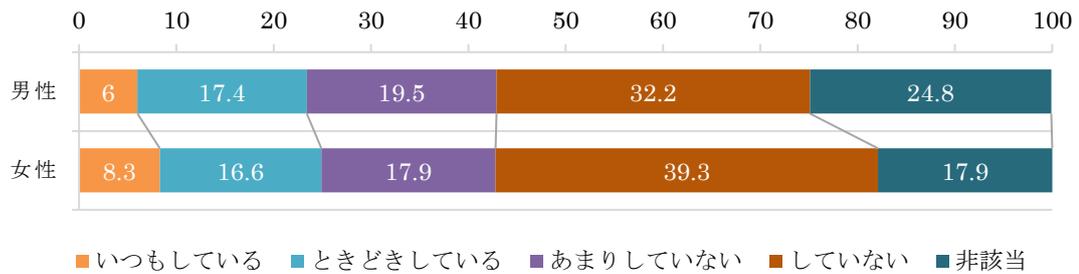


図 13 月経に伴う体調不良時の対応：仕事の代行や振り分けをする

3) 休みを促す

「いつもしている」、「ときどきしている」、「あまりしていない」は、男性労働者と女性労働者ともにほぼ同じ割合であった。一方、男性労働者及び女性労働者ともに「していない」と回答した割合が多かった。(図 14)

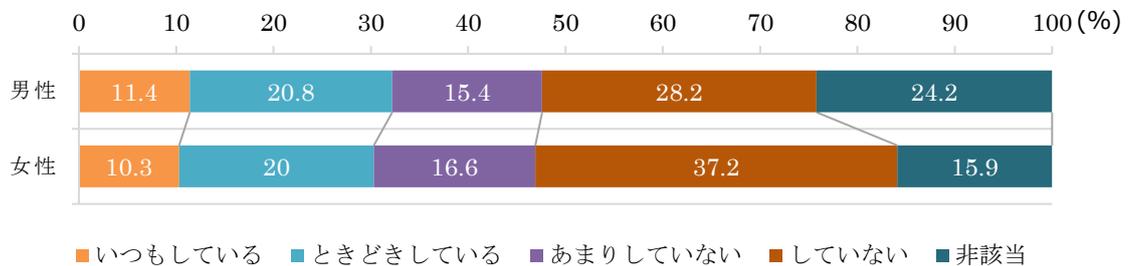


図 14 月経に伴う体調不良時の対応：休みを促す

4) 女性である上司へ対応を依頼する

男性労働者と女性労働者ともに「していない」「非該当」と回答した割合が多くを占めていた。(図 15)

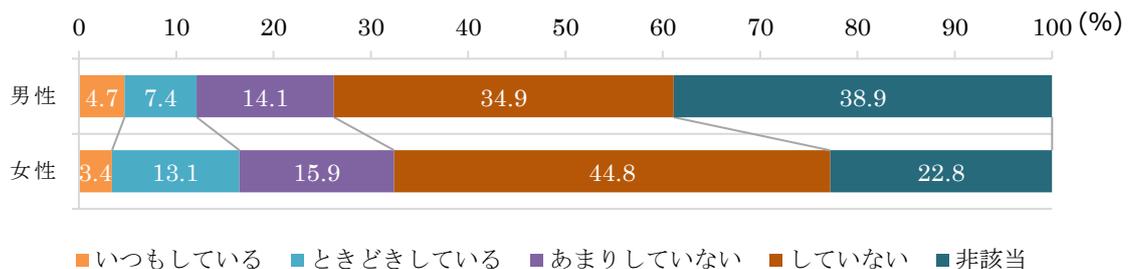


図 15 月経に伴う体調不良時の対応：女性である上司へ対応を依頼する

7. 月経に伴う体調不良時の上司や同僚からの配慮の認知について（女性のみの設問）

男性労働者（上司，同僚）からの配慮を感じていない人の数は，配慮されていると感じる人の数よりも多かった。特に，男性同僚からの配慮を感じている人の数が少ない結果であった。

一方で，女性労働者（上司，同僚）からの配慮を感じている人の数は，配慮されていないと感じる人の数よりも多く，特に同僚から配慮を受けていると感じる人が多い結果であった。

(図 16)

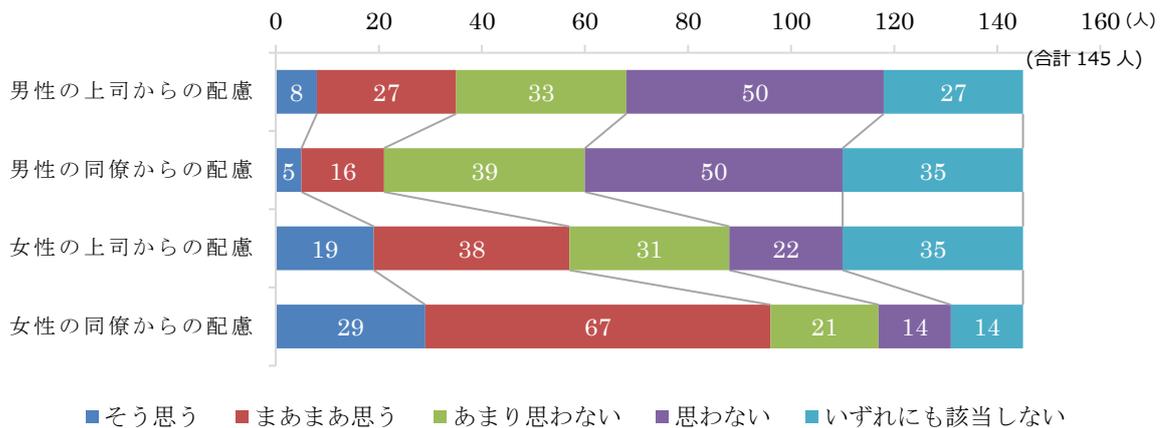


図 16 月経に伴う体調不良時に上司や同僚からの配慮の認知について

8. 女性労働者の職務満足感と月経に伴う体調不良への配慮の認知との関連

配慮を受けていると思う人と思わない人で 2 群に分け、それぞれの平均点の差を解析した。結果、「男性の上司」、「女性の上司」、「男性の同僚」から配慮があると思う人は、思わない人よりも職務満足感は有意に高い結果となった。一方、「女性の同僚」からの配慮については、思う人と思わない人で有意差は認めなかった。(図 17-20)

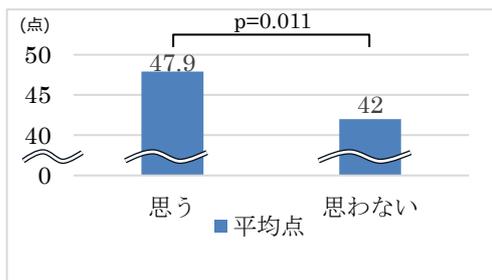


図 17 男性上司からの配慮 (t 検定)

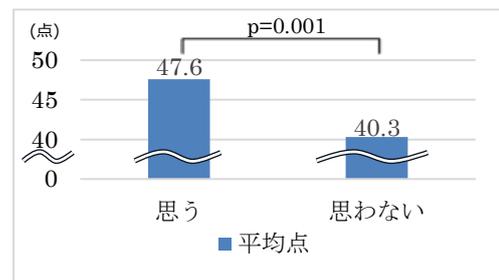


図 18 女性上司からの配慮 (t 検定)

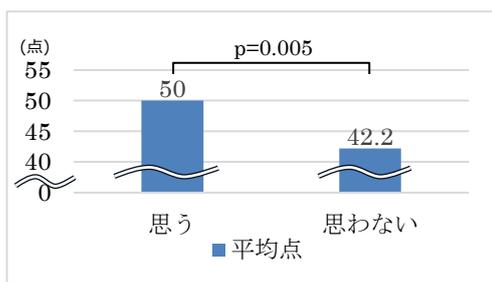


図 19 男性同僚からの配慮 (t 検定)

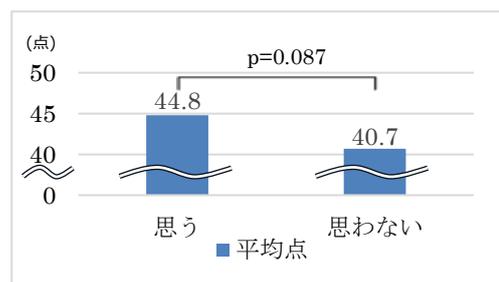


図 20 女性同僚からの配慮 (t 検定)

9. 女性の月経に関する男性労働者の知識とそれに対する配慮の自覚との関連 (男性のみの設問)

年代と知識との関連においては、10 代では、「食欲の増進」、20 代では「胸の張り」「食欲増進」「無気力」「眠気」、60 代では、「ホットフラッシュまたはのぼせ」について、知っている人は知らない人より有意に多かった。一方、50 代の「眠気」、50 代、60 代の「食欲増進」は、知っている人が有意に少ないという結果だった。(表 2)

(表中の黄色塗りは実測値が期待値よりも有意に高かった項目、青塗りは実測値が期待値よりも有意に低かった項目を示す)

表2 男性の年代と月経に関する知識との関連 (χ²検定)

	10代		20代		30代		40代		50代		60代	
	知っている	知らない	知っている	知らない	知っている	知らない	知っている	知らない	知っている	知らない	知っている	知らない
下腹部痛	4 80.0%	1 20.0%	19 82.6%	4 17.4%	35 72.9%	13 27.1%	28 70.0%	12 30.0%	19 79.2%	5 20.8%	7 77.8%	2 22.2%
下痢や便秘	3 60.0%	2 40.0%	12 52.2%	11 47.8%	18 37.5%	30 62.5%	12 30.0%	28 70.0%	8 33.3%	16 66.7%	3 33.3%	6 66.7%
腰痛	2 40.0%	3 60.0%	15 65.2%	8 34.8%	27 56.3%	21 43.7%	26 65.0%	14 35.0%	17 70.8%	7 29.2%	5 55.6%	4 44.4%
胸の張り	1 20.0%	4 80.0%	17 73.9%	6 26.1%	28 58.3%	20 41.7%	20 50.0%	20 50.0%	8 33.3%	16 66.7%	2 22.2%	7 77.8%
大量の出血	4 80.0%	1 20.0%	21 91.3%	2 8.7%	35 72.9%	13 27.1%	31 77.5%	9 22.5%	20 83.3%	4 16.7%	6 66.7%	3 33.3%
かゆみ	1 20.0%	4 80.0%	5 21.7%	18 78.3%	11 22.9%	37 77.1%	12 30.0%	28 70.0%	6 25.0%	18 75.0%	1 11.1%	8 88.9%
頭痛	3 60.0%	2 40.0%	18 78.3%	5 21.7%	28 58.3%	20 41.7%	24 60.0%	16 40.0%	11 45.8%	13 54.2%	5 55.6%	4 44.4%
食欲の増進	4 80.0%	1 20.0%	19 82.6%	4 17.4%	17 35.4%	31 64.6%	11 27.5%	29 72.5%	0 0.0%	24 100%	0 0.0%	9 100%
肩こり	3 60.0%	2 40.0%	12 52.2%	11 47.8%	18 37.5%	30 62.5%	15 37.5%	25 62.5%	9 37.5%	15 62.5%	2 22.2%	7 77.8%
集中力の低下	4 80.0%	1 20.0%	16 69.6%	7 30.4%	19 39.6%	29 60.4%	18 45.0%	22 55.0%	13 54.2%	11 45.8%	6 66.7%	3 33.3%
気分の落ち込み	5 100%	0 0.0%	22 95.7%	1 4.3%	35 72.9%	13 27.1%	28 70.0%	12 30.0%	18 75.0%	6 25.0%	6 66.7%	3 33.3%
怒りっぽくなる	5 100%	0 0.0%	22 95.7%	1 4.3%	35 72.9%	13 27.1%	32 80.0%	8 20.0%	19 79.2%	5 20.8%	6 66.7%	3 33.3%
倦怠感	5 100%	0 0.0%	22 95.7%	1 4.3%	37 77.1%	11 22.9%	27 67.5%	13 32.5%	18 75.0%	6 25.0%	6 66.7%	3 33.3%
無気力	3 60.0%	2 40.0%	19 82.6%	4 17.4%	21 43.8%	27 56.3%	23 57.5%	17 42.5%	9 37.5%	15 62.5%	5 55.6%	4 44.4%
ホットフラッシュ またはのぼせ	0 0.0%	5 100%	3 13.0%	20 87.0%	11 22.9%	37 77.1%	9 22.5%	31 77.5%	8 33.3%	16 66.7%	6 66.7%	3 33.3%
発汗	1 20.0%	4 80.0%	5 21.7%	18 78.3%	8 16.7%	40 83.3%	9 22.5%	31 77.5%	6 25.0%	18 75.0%	4 44.4%	5 55.6%
冷え	3 60.0%	2 40.0%	12 52.2%	11 47.8%	18 37.5%	30 62.5%	14 35.0%	26 65.0%	6 25.0%	18 75.0%	2 22.2%	7 77.8%
むくみ	0 0.0%	5 100%	13 56.5%	10 43.5%	15 31.3%	33 68.8%	14 35.0%	26 65.0%	8 33.3%	16 66.7%	2 22.2%	7 77.8%
眠気	3 60.0%	2 40.0%	16 69.6%	7 30.4%	19 39.6%	29 60.4%	12 30.0%	28 70.0%	4 16.7%	20 83.3%	3 33.3%	6 66.7%

※上段：度数（人） 下段：割合（％）

次に、月経に関する男性労働者の知識とそれに対する配慮の自覚との関連においては、体調を気遣う声掛けをするについて、“ときどきしている人”では、「腰痛」や「月経不順・PMS（月経前症候群）が仕事の生産性に与える影響」を知っているが有意に多い結果だった。一方で、“あまりしていない人”でも、「腰痛」を知っているが有意に多かった。また、“していない人”でも「ホットフラッシュまたはのぼせ」を知っているが有意に多い結果だった。

なお、“していない人”では、「腰痛」を知らないが有意に多く、また、“あまりしていない人”は、「ホットフラッシュまたはのぼせ」を知らないが有意に多い結果だった。

仕事の代行や振り分けをすることについて、“いつもしている人”において「腰痛」を知っているが有意に少なかった。一方で、“ときどきしている人”は「月経不順・PMS（月経前症候群）が仕事の生産性に与える影響」を知っているが有意に多かった。“あまりしていない人”でも、「腰痛」や「冷え」を知っているが有意に多かった。“していない人”では、「腰痛」や「冷え」を知らないが有意に多かった。

休みを促すことについて、“あまりしていない人”でも、「腰痛」や「月経不順・PMS（月経前症候群）が仕事の生産性に与える影響」を知っているが有意に多かった。“していない人”では、「腰痛」を知らないが有意に多い結果だった。

女性である上司に対応を依頼するについては、知識と配慮の自覚において有意差を認めるものはなかった。（表中の黄色塗りは実測値が期待値よりも有意に高かった項目、青塗りは実測値が期待値よりも有意に低かった項目を示す）

表3 男性の対応と月経に伴う体調不良の知識との関連 (χ²検定)

項目	知識の有無	体調を気遣う声掛けをする					仕事を代行や振り分けをする				
		いつもしている	ときどきしている	あまりしてない	していない	非該当	いつもしている	ときどきしている	あまりしてない	していない	非該当
下腹部痛	知っている	12 (10.7%)	27 (24.1%)	20 (17.9%)	27 (24.1%)	26 (23.2%)	6 (5.4%)	21 (18.8%)	23 (20.5%)	31 (27.7%)	31 (27.7%)
	知らない	2 (5.4%)	6 (16.2%)	8 (21.6%)	16 (43.2%)	5 (13.5%)	3 (8.1%)	5 (13.5%)	6 (16.2%)	17 (45.9%)	6 (16.2%)
下痢や便秘	知っている	6 (10.7%)	15 (26.8%)	10 (17.9%)	13 (23.2%)	12 (21.4%)	4 (7.1%)	12 (21.4%)	11 (19.6%)	15 (26.8%)	14 (25.0%)
	知らない	8 (8.6%)	18 (19.4%)	18 (19.4%)	30 (32.3%)	19 (20.4%)	5 (5.4%)	14 (15.1%)	18 (19.4%)	33 (35.5%)	23 (24.7%)
腰痛	知っている	7 (7.6%)	26 (28.3%)	22 (23.9%)	18 (19.6%)	19 (20.7%)	2 (2.2%)	17 (18.5%)	26 (28.3%)	24 (26.1%)	23 (25.0%)
	知らない	7 (12.3%)	7 (12.3%)	6 (10.5%)	25 (43.9%)	12 (21.1%)	7 (12.3%)	9 (15.8%)	3 (5.3%)	24 (42.1%)	14 (24.6%)
胸の張り	知っている	7 (9.2%)	17 (22.4%)	15 (19.7%)	20 (26.3%)	17 (22.4%)	4 (5.3%)	14 (18.4%)	15 (19.7%)	24 (31.6%)	19 (25.0%)
	知らない	7 (9.6%)	16 (21.9%)	13 (17.8%)	23 (31.5%)	14 (19.2%)	5 (6.8%)	12 (16.4%)	14 (19.2%)	24 (32.9%)	18 (24.7%)
大量の出血	知っている	12 (10.3%)	27 (23.1%)	20 (17.1%)	32 (27.4%)	26 (22.2%)	6 (5.1%)	21 (17.9%)	21 (17.9%)	38 (32.5%)	31 (26.5%)
	知らない	2 (6.3%)	6 (18.8%)	8 (25.0%)	11 (34.4%)	5 (15.6%)	3 (9.4%)	5 (15.6%)	8 (25.0%)	10 (31.3%)	6 (18.8%)
かゆみ	知っている	5 (13.9%)	8 (22.2%)	6 (16.7%)	10 (27.8%)	7 (19.4%)	2 (5.6%)	7 (19.4%)	6 (16.7%)	12 (33.3%)	9 (25.0%)
	知らない	9 (8.0%)	25 (22.1%)	22 (19.5%)	33 (29.2%)	24 (21.2%)	7 (6.2%)	19 (16.8%)	23 (20.4%)	36 (31.9%)	28 (24.8%)
頭痛	知っている	9 (10.1%)	20 (22.5%)	19 (21.3%)	22 (24.7%)	19 (21.3%)	4 (4.5%)	17 (19.1%)	19 (21.3%)	26 (29.2%)	23 (25.8%)
	知らない	5 (8.3%)	13 (21.7%)	9 (15.0%)	21 (35.0%)	12 (20.0%)	5 (8.3%)	9 (15.0%)	10 (16.7%)	22 (36.7%)	14 (23.3%)
食欲の増進	知っている	4 (7.8%)	10 (19.6%)	14 (27.5%)	10 (19.6%)	13 (25.5%)	2 (3.9%)	8 (15.7%)	14 (27.5%)	11 (21.6%)	16 (31.4%)
	知らない	10 (10.2%)	23 (23.5%)	14 (14.3%)	33 (33.7%)	18 (18.4%)	7 (7.1%)	18 (18.4%)	15 (15.3%)	37 (37.8%)	21 (21.4%)
肩こり	知っている	6 (10.2%)	17 (28.8%)	13 (22.0%)	12 (20.3%)	11 (18.6%)	2 (3.4%)	11 (18.6%)	15 (25.4%)	17 (28.8%)	14 (23.7%)
	知らない	8 (8.9%)	16 (17.8%)	15 (16.7%)	31 (34.4%)	20 (22.2%)	7 (7.8%)	15 (16.7%)	14 (15.6%)	31 (34.4%)	23 (25.6%)
集中力の低下	知っている	9 (11.8%)	22 (28.9%)	11 (14.5%)	22 (28.9%)	12 (15.8%)	6 (7.9%)	14 (18.4%)	18 (23.7%)	22 (28.9%)	16 (21.1%)
	知らない	5 (6.8%)	11 (15.1%)	17 (23.3%)	21 (28.8%)	19 (26.0%)	3 (4.1%)	12 (16.4%)	11 (15.1%)	26 (35.6%)	21 (28.8%)
気分の落ち込み	知っている	11 (9.6%)	25 (21.9%)	21 (18.4%)	32 (28.1%)	25 (21.9%)	6 (5.3%)	17 (14.9%)	25 (21.9%)	36 (31.6%)	30 (26.3%)
	知らない	3 (8.6%)	8 (22.9%)	7 (20.0%)	11 (31.4%)	6 (17.1%)	3 (8.6%)	9 (25.7%)	4 (11.4%)	12 (34.3%)	7 (20.0%)
怒りっぽくなる	知っている	12 (10.1%)	27 (22.7%)	23 (19.3%)	32 (26.9%)	25 (21.0%)	6 (5.0%)	21 (17.6%)	25 (21.0%)	37 (31.1%)	30 (25.2%)
	知らない	2 (6.7%)	6 (20.0%)	5 (16.7%)	11 (36.7%)	6 (20.0%)	3 (10.0%)	5 (16.7%)	4 (13.3%)	11 (36.7%)	7 (23.3%)
倦怠感	知っている	12 (10.4%)	25 (21.7%)	21 (18.3%)	33 (28.7%)	24 (20.9%)	6 (5.2%)	19 (16.5%)	24 (20.9%)	38 (33.0%)	28 (24.3%)
	知らない	2 (5.9%)	8 (23.5%)	7 (20.6%)	10 (29.4%)	7 (20.6%)	3 (8.8%)	7 (20.6%)	5 (14.7%)	10 (29.4%)	9 (26.5%)

※度数 (割合)

項目	知識の有無	体調を気遣う声掛けをする					仕事の代行や振り分けをする				
		いつもしている	ときどきしている	あまりしてない	していない	非該当	いつもしている	ときどきしている	あまりしてない	していない	非該当
無気力	知っている	9(11.3%)	17(21.3%)	14(17.5%)	24(30.0%)	16(20.0%)	6(7.5%)	12(15.0%)	16(20.0%)	26(32.5%)	20(25.0%)
	知らない	5(7.2%)	16(23.2%)	14(20.3%)	19(27.5%)	15(21.7%)	3(4.3%)	14(20.3%)	13(18.8%)	22(31.9%)	17(24.6%)
ホットフラッシュまたはのぼせ	知っている	3(8.1%)	7(18.9%)	2(5.4%)	17(45.9%)	8(21.6%)	1(2.7%)	5(13.5%)	4(10.8%)	17(45.9%)	10(27.0%)
	知らない	11(9.8%)	26(23.2%)	26(23.2%)	26(23.2%)	23(20.5%)	8(7.1%)	21(18.8%)	25(22.3%)	31(27.7%)	27(24.1%)
発汗	知っている	3(9.1%)	7(21.2%)	6(18.2%)	10(30.3%)	7(21.2%)	3(9.1%)	3(9.1%)	8(24.2%)	11(33.3%)	8(24.2%)
	知らない	11(9.5%)	26(22.4%)	22(19.0%)	33(28.4%)	24(20.7%)	6(5.2%)	23(19.8%)	21(18.1%)	37(31.9%)	29(25.0%)
冷え	知っている	5(9.1%)	12(21.8%)	12(21.8%)	13(23.6%)	13(23.6%)	3(5.5%)	7(12.7%)	17(30.9%)	12(21.8%)	16(29.1%)
	知らない	9(9.6%)	21(22.3%)	16(17.0%)	30(31.9%)	18(19.1%)	6(6.4%)	19(20.2%)	12(12.8%)	36(38.3%)	21(22.3%)
むくみ	知っている	3(5.8%)	15(28.8%)	10(19.2%)	11(21.2%)	13(25.0%)	2(3.8%)	11(21.2%)	10(19.2%)	14(26.9%)	15(28.8%)
	知らない	11(11.3%)	18(18.6%)	18(18.6%)	32(33.0%)	18(18.6%)	7(7.2%)	15(15.5%)	19(19.6%)	34(35.1%)	22(22.7%)
眠気	知っている	6(10.5%)	12(21.1%)	12(21.1%)	14(24.6%)	13(22.8%)	3(5.3%)	7(12.3%)	13(22.8%)	18(31.6%)	16(28.1%)
	知らない	8(8.7%)	21(22.8%)	16(17.4%)	29(31.5%)	18(19.6%)	6(6.5%)	19(20.7%)	16(17.4%)	30(32.6%)	21(22.8%)
月経回数 の増加	知っている	3(15.0%)	4(20.0%)	3(15.0%)	7(35.0%)	3(15.0%)	2(10.0%)	2(10.0%)	5(25.0%)	8(40.0%)	3(15.0%)
	知らない	11(8.5%)	29(22.5%)	25(19.4%)	36(27.9%)	28(21.7%)	7(5.4%)	24(18.6%)	24(18.6%)	40(31.0%)	34(26.4%)
月経不順の 仕事の生産 性への影響	知っている	0(0.0%)	5(62.5%)	2(25.0%)	1(12.5%)	0(0.0%)	0(0.0%)	4(50.0%)	3(37.5%)	1(12.5%)	0(0.0%)
	知らない	14(9.9%)	28(19.9%)	26(18.4%)	42(29.8%)	31(22.0%)	9(6.4%)	22(15.6%)	26(18.4%)	47(33.3%)	37(26.2%)
月経随伴症 状の社会経 済的負担	知っている	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(100%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(100%)	0(0.0%)
	知らない	14(9.5%)	33(22.3%)	28(18.9%)	42(28.4%)	31(20.9%)	9(6.1%)	26(17.6%)	29(19.6%)	47(31.8%)	37(25.0%)

※度数（割合）

項目	知識の有無	休みを促す					女性である上司へ対応を依頼する				
		いつもしている	ときどきしている	あまりしてない	していない	非該当	いつもしている	ときどきしている	あまりしてない	していない	非該当
下腹部痛	知っている	14(12.5%)	23(20.5%)	18(16.1%)	27(24.1%)	30(26.8%)	6(5.4%)	6(5.4%)	15(13.4%)	36(32.1%)	49(43.8%)
	知らない	3(8.1%)	8(21.6%)	5(13.5%)	15(40.5%)	6(16.2%)	1(2.7%)	5(13.5%)	6(16.2%)	16(43.2%)	9(24.3%)
下痢や便秘	知っている	7(12.5%)	13(23.2%)	9(16.1%)	14(25.0%)	13(23.2%)	4(7.1%)	5(8.9%)	7(12.5%)	17(30.4%)	23(41.1%)
	知らない	10(10.8%)	18(19.4%)	14(15.1%)	28(30.1%)	23(24.7%)	3(3.2%)	6(6.5%)	14(15.1%)	35(37.6%)	35(37.6%)
腰痛	知っている	10(10.9%)	23(25.0%)	19(20.7%)	18(19.6%)	22(23.9%)	4(4.3%)	7(7.6%)	16(17.4%)	27(29.3%)	38(41.3%)
	知らない	7(12.3%)	8(14.0%)	4(7.0%)	24(42.1%)	14(24.6%)	3(5.3%)	4(7.0%)	5(8.8%)	25(43.9%)	20(35.1%)
胸の張り	知っている	10(13.2%)	14(18.4%)	12(15.8%)	21(27.6%)	19(25.0%)	4(5.3%)	4(5.3%)	10(13.2%)	26(34.2%)	32(42.1%)
	知らない	7(9.6%)	17(23.3%)	11(15.1%)	21(28.8%)	17(23.3%)	3(4.1%)	7(9.6%)	11(15.1%)	26(35.6%)	26(35.6%)
大量の出血	知っている	13(11.1%)	22(18.8%)	19(16.2%)	33(28.2%)	30(25.6%)	5(4.3%)	7(6.0%)	15(12.8%)	41(35.0%)	49(41.9%)
	知らない	4(12.5%)	9(28.1%)	4(12.5%)	9(28.1%)	6(18.8%)	2(6.3%)	4(12.5%)	6(18.8%)	11(34.4%)	9(28.1%)
かゆみ	知っている	5(13.9%)	8(22.2%)	4(11.1%)	10(27.8%)	9(25.0%)	3(8.3%)	1(2.8%)	4(11.1%)	12(33.3%)	16(44.4%)
	知らない	12(10.6%)	23(20.4%)	19(16.8%)	32(28.3%)	27(23.9%)	4(3.5%)	10(8.8%)	17(15.0%)	40(35.4%)	42(37.2%)
頭痛	知っている	11(12.4%)	18(20.2%)	15(16.9%)	23(25.8%)	22(24.7%)	4(4.5%)	4(4.5%)	13(14.6%)	30(33.7%)	38(42.7%)
	知らない	6(10.0%)	13(21.7%)	8(13.3%)	19(31.7%)	14(23.3%)	3(5.0%)	7(11.7%)	8(13.3%)	22(36.7%)	20(33.3%)
食欲の増進	知っている	5(9.8%)	8(15.7%)	12(23.5%)	11(21.6%)	15(29.4%)	2(3.9%)	5(9.8%)	7(13.7%)	15(29.4%)	22(43.1%)
	知らない	12(12.2%)	23(23.5%)	11(11.2%)	31(31.6%)	21(21.4%)	5(5.1%)	6(6.1%)	14(14.3%)	37(37.8%)	36(36.7%)
肩こり	知っている	7(11.9%)	14(23.7%)	12(20.3%)	14(23.7%)	12(20.3%)	3(5.1%)	4(6.8%)	9(15.3%)	20(33.9%)	23(39.0%)
	知らない	10(11.1%)	17(18.9%)	11(12.2%)	28(31.1%)	24(26.7%)	4(4.4%)	7(7.8%)	12(13.3%)	32(35.6%)	35(38.9%)
集中力の低下	知っている	11(14.5%)	18(23.7%)	12(15.8%)	20(26.3%)	15(19.7%)	6(7.9%)	6(7.9%)	10(13.2%)	26(34.2%)	28(36.8%)
	知らない	6(8.2%)	13(17.8%)	11(15.1%)	22(30.1%)	21(28.8%)	1(1.4%)	5(6.8%)	11(15.1%)	26(35.6%)	30(41.1%)
気分の落ち込み	知っている	13(11.4%)	23(20.2%)	18(15.8%)	32(28.1%)	28(24.6%)	6(5.3%)	7(6.1%)	14(12.3%)	40(35.1%)	47(41.2%)
	知らない	4(11.4%)	8(22.9%)	5(14.3%)	10(28.6%)	8(22.9%)	1(2.9%)	4(11.4%)	7(20.0%)	12(34.3%)	11(31.4%)
怒りっぽくなる	知っている	14(11.8%)	25(21.0%)	19(16.0%)	32(26.9%)	29(24.4%)	6(5.0%)	8(6.7%)	15(12.6%)	43(36.1%)	47(39.5%)
	知らない	3(10.0%)	6(20.0%)	4(13.3%)	10(33.3%)	7(23.3%)	1(3.3%)	3(10.0%)	6(20.0%)	9(30.0%)	11(36.7%)
倦怠感	知っている	14(12.2%)	23(20.0%)	18(15.7%)	34(29.6%)	26(22.6%)	6(5.2%)	8(7.0%)	14(12.2%)	41(35.7%)	46(40.0%)
	知らない	3(8.8%)	8(23.5%)	5(14.7%)	8(23.5%)	10(29.4%)	1(2.9%)	3(8.8%)	7(20.6%)	11(32.4%)	12(35.3%)

※度数（割合）

項目	知識の有無	休みを促す					女性である上司へ対応を依頼する				
		いつもしている	ときどきしている	あまりしてない	していない	非該当	いつもしている	ときどきしている	あまりしてない	していない	非該当
無気力	知っている	10(12.5%)	16(20.0%)	11(13.8%)	24(30.0%)	19(23.8%)	6(7.5%)	6(7.5%)	8(10.0%)	26(32.5%)	34(42.5%)
	知らない	7(10.1%)	15(21.7%)	12(17.4%)	18(26.1%)	17(24.6%)	1(1.4%)	5(7.2%)	13(18.8%)	26(37.7%)	24(34.8%)
ホットフラッシュまたはのぼせ	知っている	4(10.8%)	6(16.2%)	2(5.4%)	16(43.2%)	9(24.3%)	1(2.7%)	1(2.7%)	2(5.4%)	19(51.4%)	14(37.8%)
	知らない	13(11.6%)	25(22.3%)	21(18.8%)	26(23.2%)	27(24.1%)	6(5.4%)	10(8.9%)	19(17.0%)	33(29.5%)	44(39.3%)
発汗	知っている	3(9.1%)	6(18.2%)	6(18.2%)	10(30.3%)	8(24.2%)	2(6.1%)	2(6.1%)	5(15.2%)	12(36.4%)	12(36.4%)
	知らない	14(12.1%)	25(21.6%)	17(14.7%)	32(27.6%)	28(24.1%)	5(4.3%)	9(7.8%)	16(13.8%)	40(34.5%)	46(39.7%)
冷え	知っている	5(9.1%)	10(18.2%)	12(21.8%)	12(21.8%)	16(29.1%)	4(7.3%)	2(3.6%)	8(14.5%)	17(30.9%)	24(43.6%)
	知らない	12(12.8%)	21(22.3%)	11(11.7%)	30(31.9%)	20(21.3%)	3(3.2%)	9(9.6%)	13(13.8%)	35(37.2%)	34(36.2%)
むくみ	知っている	4(7.7%)	11(21.2%)	9(17.3%)	12(23.1%)	16(30.8%)	2(3.8%)	4(7.7%)	5(9.6%)	13(25.0%)	28(53.8%)
	知らない	13(13.4%)	20(20.6%)	14(14.4%)	30(30.9%)	20(20.6%)	5(5.2%)	7(7.2%)	16(16.5%)	39(40.2%)	30(30.9%)
眠気	知っている	6(10.5%)	11(19.3%)	11(19.3%)	15(26.3%)	14(24.6%)	3(5.3%)	4(7.0%)	5(8.8%)	21(36.8%)	24(42.1%)
	知らない	11(12.0%)	20(21.7%)	12(13.0%)	27(29.3%)	22(23.9%)	4(4.3%)	7(7.6%)	16(17.4%)	31(33.7%)	34(37.0%)
月経回数の増加	知っている	4(20.0%)	3(15.0%)	3(15.0%)	7(35.0%)	3(15.0%)	1(5.0%)	0(0.0%)	2(10.0%)	8(40.0%)	9(45.0%)
	知らない	13(10.1%)	28(21.7%)	20(15.5%)	35(27.1%)	33(25.6%)	6(4.7%)	11(8.5%)	19(14.7%)	44(34.1%)	49(38.0%)
月経不順の仕事の生産性への影響	知っている	0(0.0%)	3(37.5%)	4(50.0%)	1(12.5%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(12.5%)	3(37.5%)	2(25.0%)	2(25.0%)
	知らない	17(12.1%)	28(19.9%)	19(13.5%)	41(29.1%)	36(25.5%)	7(5.0%)	10(7.1%)	18(12.8%)	50(35.5%)	56(39.7%)
月経随伴症状の社会的負担	知っている	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(100%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(100%)
	知らない	17(11.5%)	31(20.9%)	23(15.5%)	41(27.7%)	36(24.3%)	7(4.7%)	11(7.4%)	21(14.2%)	52(35.1%)	57(38.5%)

※度数（割合）

10. 働く環境のさらなる改善・向上に関する考え（自由記載〈一部抜粋〉）

【男性】

- ・社員教育を積極的に取り組んで欲しい。
- ・上司との定期的な個人面談や昇進等の明確化。
- ・職場が女性の体調にもっと気を使うべきだと思う。女性に限らず、休んだ人が出た時のフォロー体制や有休をとりやすい職場環境への改善が必要。
- ・社員、嘱託職員、派遣社員と皆の意見を聞き、皆が協力しあい、働きやすい職場にしたい。
- ・普段からなんでも言い合える雰囲気作りや本人の気持ちや悩みなど本音を打ち明けられる場所、機会を作ることが必要。
- ・月経について把握することがハラスメントにあたるのではないかという恐怖がある。

【女性】

- ・生理休暇はあるが有給内のためすぐに有給がなくなる。
- ・有給の他に生理で休めるようにしてほしい。
- ・休みが取りにくい。有給で休んでいるのに休みすぎだと言われ、休む理由を求められる。
- ・男性上司が女性の月経や更年期障害などの症状を理解してほしい。
- ・月経時の対応について、正社員とパートとで同じ対応をしてもらいたい。
- ・月経に関して、自分自身は症状がほとんどないため、生理前・中も普段通りに接して欲しく、過度な対応をされるのは嫌。自分が他の女性に対してどう接するのが正解かわからない。
- ・体調不良を訴える場合は、きちんと病院で診てもらい、自分自身でまず対応をすることは大事だと思う。
- ・入社直後は生理休暇も取りやすかったが、年数が増えるにつれて立場もあり、休みにくく感じる。特に上司が男性だと言わない方が気持ちも楽と考え、痛みがあっても我慢してしまう。伝えやすい窓口とかあればよい。
- ・月経に伴う体調不良の際は、「体調不良」とだけ伝える。月経ということを言いにくい雰囲気がある。
- ・男性の上司に月経の話は出来ない。特に独身の男性には言いにくい。話しにくいため結局我慢してしまう。伝えたところで嫌な顔をされるため、どうすればよいか分からない。上司たちの横の連携が必要。
- ・男性にも更年期症状はあると思う。女性に配慮いただくことはありがたいが、男性にも配慮すべきだと思う。
- ・生理用品等をトイレの近くに目立たず置いておけるカギ付きのロッカー等があればよい。
- ・有給を私用や家族都合等で使えるようにしてほしい。上司に相談していることがいつの間にか広まっているため、他者への公言を控えてほしい。
- ・上司が部下の意見を聞いて取り入れてほしい。妊婦への対応を丁寧にしてもらいたい。
- ・コンプライアンス研修を受けているが、上司たちもよく理解して正しく、勉強してから指導をお願いしたい。
- ・上司の意見が強く、風通しの良い環境とは言えない。離職者も減るためにも職長教育が必要。会話はもちろん挨拶もコミュニケーションの一環として意欲的に取り組んで欲しい。
- ・きちんと人を見て、平等に物事を考える上司がいれば困ったときに相談することができると思う。
- ・女性上司の場合体調の話が面談等でできるが男性では出にくい。面談の際に体調について確認すべきリストがあるとよいかもしれない。

- ・上司の部下への気遣いは大事だが、上司自身への配慮や休みやすさがないと部下も相談しにくいと思う。
- ・女性の昇進、昇給などは全く男性社員よりも劣っており、いくら成果をあげても認められない。
- ・不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場環境へ改善して欲しい。
- ・子どもがいる人への対応をしっかりしてほしい。
- ・育児が特化されがちだが、介護もあり、それが前提で働き方や給与形態の選択肢がより多くなればよい。
- ・子育て、介護している人にも楽しんで働けるような体制ができればよい。
- ・デジタル化や IT を取り入れて単純ミスや無駄な時間の削減が必要。

IV. 考察

本調査の結果、解析対象者の特徴として、性別は男女で割合がほぼ同じであった。職位の大半は、係長、主任、一般係員を含むスタッフであり、職種は、「専門的・技術系」、「事務系」「製造系」が多くを占めていた。約 60%が配偶者及びパートナーがおり、年収は、300 万円未満及び 300 万円以上 500 未満が 75%を占めていた。

1) 職場のソーシャルキャピタルと職務満足感との関連について

職務満足感において女性労働者は、男性労働者と比較して職務満足感得点が有意に低かったことについて、本調査の集団の特徴として、女性労働者は男性労働者よりも「10-20 代」、「パート・アルバイト」、「製造系」、「年収は 300 万円未満」が多かった。先行研究において、佐野ら¹²⁾は、女性パートの働く目的の約 75%が「金銭目的」と回答しているが、27.9%が会社に対し「仕事・能力に見合った給与を支払うこと」という処遇欲求をあげており、金銭的に正当に処遇されていないと述べている。また、厚生労働省¹³⁾によるとパートタイムの女性の約 60%は会社や仕事に不満・不安があり、不満・不安の内容の約 70%が賃金の少ないことを報告している。また、同調査¹³⁾において、業務内容及び責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準について「賃金水準が低く、納得していない」が 45%を占めていた。これらから、本調査において女性にパートタイマーが多く、年収が 300 万円未満の人が男性よりも多いことから、女性労働者の職務満足感が低い結果となったと考えられる。一方で、韓国での研究¹⁴⁾ではあるが、女性労働者の職務満足度に月給の増加や福利厚生の数が正の影響を与えることが明らかとなっている。このことから、給与面や休暇等を含めた福利厚生への改善が女性の職務満足度の向上に寄与する可能性がある。

職場のソーシャルキャピタルと職務満足感との関連について、職務満足感の合計点数を従属変数とした重回帰分析の結果、職場のソーシャルキャピタルと事務系が職務満足感に対して正の関連を示すことが明らかとなった。Jutengren ら¹⁵⁾は、職場のソーシャルキャピタルが仕事の満足度に正の予測効果をもたらすことを報告しており、本結果の知見と一致した。厨子ら¹⁶⁾の、看護師と介護士を対象に、ソーシャル・サポートと離職の関係に職務満足や組織コミットメントの媒介効果を明らかにした研究では、上司の部下への育成的なサポートが職務満足や組織コミットメントを高め、その結果として離職意思を低下させることを報告している。また、職場のソーシャルキャピタルが高いことは主観的健康感を高め⁵⁾、プレゼンティズム及び病欠を低下させる⁷⁾。このことから職場のソーシャルキャピタルを高めることは、職務満足感を高めるだけでなく、離職率の低下や主観的健康感の向上、体調不良に伴う作業能力の低下や病気による欠勤を防ぐことに寄与する可能性がある。

事務系と職務満足感において正の関連を示したことについて、厚生労働省の調査報告書¹⁷⁾によると、職種別の働きやすさに関する意識において、「働きやすい」と回答した事務系の割合が

16.2%と他の職種よりも一番多く、「どちらかといえば働きやすい」と含めると 67.2%であり、多くの事務系職員が働きやすいと感じている。この要因について、事務系は主にデスクワークでの仕事で、屋内環境のもと作業にあたるのが一般的である。他の技術系や製造系、清掃系、輸送系は屋外作業もあり、気候等が作業環境へ強く影響与えるが、事務系は屋内のため、そのストレスがかからない可能性がある。また、厚生労働省の調査報告書¹⁷⁾では、職場においてよくみかける従業員の行動の「同僚同士で仕事や仕事以外のことでおしゃべりをして笑うこと」が事務系では 33.5%と回答し、専門的な仕事の 33.8%と同等、技術的な仕事の 30.0%、生産工程に係る仕事の 30.6%より高い割合を示している。これらが職務満足感と正の関連を示した可能性がある。

2) 女性労働者の職務満足感と月経に伴う体調不良への配慮の認知との関連

女性労働者が男性及び女性の上司や男性の同僚から配慮があると思う人は、思わない人と比較して有意に職務満足感が高かった。本要因について、配慮を受けていると思う人は、相手からなんらかのサポートを感じていると推察される。鈴木ら¹⁸⁾は、理学療法士における職務満足度に関連する因子を明らかにした研究において、上司のサポートが職務満足度に正の影響を与えることを報告している。また、Norling ら¹⁹⁾は、同僚のサポートは、仕事の満足度を有意に向上させることを報告している。一方で、本研究では、同性である女性の同僚からの配慮と職務満足感の間に有意な差が見られなかった。これについて先行研究の知見により以下のように考えられる。Nor ら²⁰⁾は、女性ですら月経障害の原因について十分な知識を持っていないこと報告し、El-Gilany ら²¹⁾は、若い女性は PMS や月経困難症の問題について恥ずかしいと感じ、助けを求めるところをためらっていると述べている。このことから、女性同士だから月経について話すことができる反面、月経随伴症状は個人によって様々であるが故、多彩な症状やその強度については理解できないこともある可能性がある。それにより月経を経験する女性の間において、理解できる部分と理解できない部分が生じ、結果理解できない、配慮されていないと感じたことで職務満足感が低下した可能性がある。また、日頃から近い関係にある同性の同僚とは、体調不良時の配慮が日常的に行われており、他の上司・同僚と比較して、特別な印象がないため配慮の有無と職務満足感得点に有意差を認めなかった可能性がある。これらについては、今後更なる検討が必要である。

3) 女性の月経に関する男性労働者の知識とそれに対する配慮の自覚との関連

月経に関する知識について、男性労働者は、女性の月経に伴う症状において、怒りっぽくなる、気分の落ち込みといった精神症状及び大量の出血や倦怠感、下腹部痛といった身体症状に関する知識を有している人が多かった。一方で、肩こりや眠気、下痢や便秘、冷え、むくみ、食欲の増進、ホットフラッシュまたはのぼせ、かゆみ、発汗の項目で知っている人が少なかった。月経関連症状の発現率は、下腹部痛が約 50%と最も高く、腰痛や頭痛、気分の落ち込み、怒りっぽくなる、眠気が 20%前後と言われており²²⁾、発現しやすい症状については、知識があったものと思われる。月経異常に関する知識については、月経不順に関する知識は、知っている人が多く、過多月経は知っている人と知らない人はほぼ同数であった。過長月経は知らない人が多かった。これについて、月経不順¹⁰⁾は、思春期の約 36%に見られる月経異常であり、出現する割合が比較的が多いことから知っている人が多かった可能性がある。過多月経は、先行研究²³⁾において、56.8%が知らないと報告しており、本研究結果では、それよりも知らない人の割合は低かったものの、知識の有無に大きな差は認めなかった。一方、過長月経は、言葉として聞きなじみがないため、ほとんどの人が知らなかった可能性がある。月経に関する社会の動向については、いずれの項目においてもほとんどの人が知らない結果であった。「働く女性の健康推進」に関する調査¹⁾

によると、「生涯で経験する月経数が増えている」において、知らなかった割合が 56%、「仕事の生産性に与える影響は、第 3 位が月経不順・PMS」であることを知らなかった割合は 71.5%、「月経随伴症状による社会経済的負担は年間 6,828 億円」であることを知らなかった割合は 79.3%であり、本調査はそれよりも知らない人が多い結果となった。Tanaka ら²⁴⁾は、月経症状による年間の経済的負担の合計額は、6,828 億円と推定し、生産性の損失は、その 72%を占めていることを報告している。これを踏まえると月経随伴症状が企業の生産性に負の影響を及ぼすと考えられ、企業運営及び女性の体調不良について考える上では、これらについて知っておくことは重要であると思われる。

男性労働者の月経に関する知識とそれに伴う配慮の自覚との関連について、「腰痛」、「ホットフラッシュまたはほぼせ」、「冷え」、「PMS が仕事の生産性に与える影響」において有意差を認めた。各項目について、「腰痛」は知っているが、「体調を気遣う声掛け」、「仕事の代行や振り分けをする」、「休みを促す」ことを“あまりしていない”ことが明らかとなった。また、「ホットフラッシュまたはほぼせ」を知っているが、「体調を気遣う声掛け」を“していない”ことが明らかとなった。「冷え」について知っているが、「仕事の代行や振り分けをする」を“あまりしていない”ことが明らかとなった。「月経不順・PMS が仕事の生産性に与える影響」についても、知っているが、「休みを促す」ことを、“あまりしていない”ことが明らかとなった。この要因については、月経は、女性特有の生理現象であり、男性には隠されてきた経過^{25,26)}やセクシャルハラスメントに関わる男性側の不安から知識があっても行動に移せない可能性があるかと推察する。セクシャルハラスメントと受け取られないような言葉の選び方や態度、また、日頃からのソーシャル・サポートやソーシャルキャピタルの醸成が重要であると考えられる。

4) 女性労働者の職務満足感の向上に向けた取り組みについて

前述したとおり、職場のソーシャルキャピタルが職務満足感と関連していることや男性（上司・同僚）や女性の上司から配慮を受けていると感じている人は、職務満足感が高いということ、男性労働者の月経に関する知識において、“知っている”よりも“知らない”と回答した人が多い項目が 9 項目あり、知っていても配慮できていない現状が明らかとなった。

職場のソーシャルキャピタルを高める方法として、管理職研修やメンター制度の導入、福利厚生の実施が挙げられる。下町²⁷⁾らは、製造業における職場環境改善プランと職場のソーシャルキャピタルとの関連を明らかにした研究において、「上司の部下への態度」及び「メンバー間のコミュニケーション」が職場のソーシャルキャピタルと正の相関があり、“上司は相談事を最後まで聞いてくれる”を含めた「上司の部下への態度」、「私たちの職場は共通目標がある」を含めた「メンバー間の業務の可視化」、「私たちの職場は、仕事以外のたわいもない話をする機会がある」を含めた「メンバー間のコミュニケーション」等を盛り込んだ職場環境改善プランは職場のソーシャルキャピタルを高めることに繋がる可能性を報告している。また、榊原²⁸⁾らは、メンター（自らの知識や経験をもって、経験の少ないもの〈メンティ〉のキャリアの発達のために、積極的に支援を提供する人）からの支援が職務満足感の向上につながることを報告している。福利厚生の実施については、保養施設の利用補助など余暇活動の支援やフィットネスクラブの利用補助、法定外の健康診断など保健・医療面の補助、メンタルヘルス相談など心の健康に関する支援健康づくりのための支援が実施されている場合に、実施されていない場合と比較して働きやすいと回答する割合が多いという報告¹⁷⁾がされている。これらの改善できる部分から取組を進めていく事が大切である。

月経に関する知識について、月経を体験することができない男性は、経験的に苦痛を理解することができないが、知識として知っておくことで配慮につながる可能性がある。そのためには、月経に関する知識を得る機会を設けることと月経に伴う症状を体験を通して知ることの 2 点が考

えられる。月経に関する知識を得ることについては、月経教育は小学校²⁹⁾で行われる女子を対象とした初経教育が主である。しかし小中学校時の男性においては、月経に関する授業等は、男女別々とされ、知識や情報を得る機会が少なかったと考えられる。石川ら³⁰⁾は、男子大学生及び既婚男性を対象に、月経観と月経に関する知識の現状を明らかにした研究において、月経に関して男子大学生、既婚男子ともに約40%は知らないと回答している。一方で、久多良木ら³¹⁾は、男性が月経教育を受ける必要性について、約90%の男性が必要であると回答し、その理由としては、「女性への理解を深める上で大切」、「付き合う女性や配偶者への考慮、支援のため」等であった。また、Moonら³²⁾は、月経教育と月経用品についての教育を受けたことがある人は、ない人と比べ、月経及び月経用品の知識が高いことを示している。月経について知識を得ることについて久多良木ら³¹⁾は、月経時の女性に配慮した経験のある人は、配慮したことない人よりも「月経がなぜ起こるのか」等の月経教育の内容を有意に覚えていたと報告している。これらのことから、月経に関する知識を得ることは、月経に伴う体調不良時の女性に対して配慮できる可能性がある。また、多くの男性は月経についての知識を得たいと考えていることから、月経に関する研修や勉強会等の男性が知識を得ることができる場の提供が必要であると考えられる。

次に、女性の月経に伴う症状を体験を通して知ることについて、Moonら³²⁾は、月経のメカニズムのYouTube動画やミニクイズ、60個の月経用品を手に触れる体験等を盛り込んだ多体験型月経教育の効果により、月経と月経用品の知識が有意に高まったことから、月経に対する体験的な教育の必要性が高まっていることを報告している。また、Asadaら³³⁾は、電気的筋肉刺激装置を用いて月経に伴う鈍痛を再現できること、月経に伴う不快感の言語化や月経症状の理解に役立つことを報告している。一方で、Nor²⁰⁾らは、女性ですら月経障害の原因について十分な知識を持っていないため、男性だけでなく、女性に対しても月経障害に関する更なる教育の重要性を述べている。このことから、電気的筋肉刺激装置を活用した研修等が実施されることは、男性や月経に伴う症状があまりない女性に対する理解が深まる可能性がある。

男性労働者において、月経についての知識を知っていても配慮できていないことが明らかとなったことから、体調不良が見られた際に配慮できるようにしていくことが必要である。しかし、人の特性として現状からの変更を望まない傾向にある現状維持バイアスが働いている可能性があり、新しいことは労力を必要とするため、その負荷を避けようと現状維持のままにする³⁴⁾。本調査結果においては、今まで月経に伴う体調不良を知っていても行動を起こしてこなかったという現状を維持する傾向にあったことが要因の一つと考えられ、この現状維持バイアスから脱却が必要である。その方策として、現状維持をしていることを自覚すること、それへの感情を明確にすること、「～すべき」「～のはず」といった不合理的な思考を見つけ出し、それを知識に基づいた合理的思考に変えること、他の解釈を考え、問題解決を考えること³⁴⁾が挙げられる。これにより、配慮することで得られる人間関係や職場風土の変化を想像することができるようになり、配慮できるようになることへ繋がると思われる。

最後に、女性労働者が月経時でも働きやすい職場環境づくりに向けて、月経に関する環境を整備することは重要である。女性の多くは、自身が月経であることを他者に知られたくないと思っている²⁵⁾。自由記載にもあるように、トイレ内に小型のカギ付きロッカーを設置し、就業前にそこへ生理用品を入れておくことで、周りに気付かれることなくトイレに向かうことができるようになる。それにより周りの職員に自身が月経であると知られる可能性がほぼ無くなり、安心して業務にあたることができるようになると思われる。また、生理休暇について、当該名称に伴い申請しにくい現状も考えられる。自由記載にもあるように、女性の多くが男性上司に生理休暇の申

請はしにくいと述べている。これへの対応として、広島県では、「ライフサポート休暇」へ、企業³⁵⁾においては「エフ休暇」や「Life Style Support 休暇（略称L休）」等へ名称を変更している。また、企業においては、生理休暇を有給休暇扱いとするところもある。生理休暇を申請する窓口についても、男性の上司ではなく、女性の上司とすることや申請受付部門を設置する等の対応により、より申請しやすさに繋がる可能性がある。「Life Style Support 休暇（略称L休）」を導入した企業によると申請時は詳細な事由は問わないとし、管理職も承認時の取得事由や事情の確認を控えるよう伝えられている。このような取り組みが広まることで、女性だけでなく労働者全ての職務満足感の向上につながる可能性がある。

5) 研究の限界

第1に、本研究は2企業での調査のため、知見の一般化は慎重に行う必要がある。第2に、本研究は横断研究であるため、因果関係を証明することができない。第3に、月経時の対応に関する尺度について、既存の尺度ではなく、今回独自に作成したものであるため妥当性及び信頼性の担保はされていない。今後、質的研究等をとおして、尺度開発に必要な事項を調査し、その後予備調査等を実施して、因子の信頼性及び妥当性を確認した上で、あらためて調査を実施する必要がある。

V. 結語

職場のソーシャルキャピタルと職務満足感との関連について、職務満足感の合計点数を従属変数とした重回帰分析の結果、職場のソーシャルキャピタルと事務系が職務満足感に対して正の関連を示すことが明らかとなった。また、女性労働者の職務満足感と月経に伴う体調不良への配慮の認知との関連においては、女性労働者が男性及び女性の上司や男性の同僚から配慮があると思う人は、思わない人と比較して有意に職務満足感が高かった。女性の同僚からの配慮と職務満足感との間に有意差はなかった。男性労働者の月経に関する知識と月経に伴う体調不良への配慮の自覚との関連について、「腰痛」、「ホットフラッシュまたはほぼせ」、「冷え」、「月経不順・PMS が仕事の生産性に与える影響」において有意差を認めた。しかし、知識があってもそれへの対応は、あまりできていない結果であった。

本研究結果から、女性労働者の職務満足感の向上に向けては、管理者研修やメンター制度の導入、福利厚生充実に加え、月経に伴う症状への理解に向けた研修会や体験会を男女問わず実施すること、生理休暇の名称の変更を含めた職場環境の整備が必要である。

謝辞 本調査にご協力いただいた企業の皆様及び、福島県労働保健センター関係者の皆様に深く感謝する。なお、本研究は、2022年度公益財団法人福島県労働保健センター「産業医学・産業保健調査研究助成制度」交付金をもとに実施した。

参考文献

- 1) 経済産業省. 「働く女性の健康推進」に関する実態調査（平成29年度健康寿命延伸産業創出推進事業（健康経営普及推進・環境整備等事業）調査報告書抜粋）
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/H29kenkoujumyou-

report-houkokusho-josei.pdf (2024 年 1 月 25 日アクセス可能) .

- 2) 独立行政法人労働政策研究・研修機構. 人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査 (企業調査・労働者調査) . 2019. <https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/193.html> (2024 年 1 月 31 日アクセス可能).
- 3) Putnam RD, Leonardi R, Nanetti R. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. Princeton University Press 1993..
- 4) 江口尚. 職域におけるソーシャル・キャピタルと健康影響. 産業医学ジャーナル 2011; 34: 94-99.
- 5) Kouvonen A, Kivimäki M, Vahtera J, et al. Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. BMC Public Health 2006; 6: 251.
- 6) Eguchi H, Tsutsumi A, Inoue A, et al. Association of workplace social capital with psychological distress: results from a longitudinal multilevel analysis of the J-HOPE Study. BMJ Open 2018; 8(12): e022569.
- 7) Omori M, Nagata T, Nagata M, et al. Effect of Psychological Distress on the Association of Workplace Social Capital with Presenteeism and Sickness Absence. J UOEH. 2021; 43: 293-303.
- 8) 田中美由紀. 職務満足感に関する諸要因の検討. 早稲田心理学年報 1997; 30: 29-36.
- 9) 太田郁子. 月経困難症と QOL. 産科と婦人科 2021; 88: 285-290.
- 10) 望月善子. 月経不順、無月経. 最新女性医療 2017; 4: 68-74.
- 11) 廣井正彦. 生殖・内分泌委員会報告 更年期障害に関する一般女性へのアンケート調査報告. 日本産婦人科学会雑誌 1997; 49: 433-439.
- 12) 佐野幸子, 若林満. 女性パートの仕事満足と仕事意欲に関する研究. 経営行動科学 1995; 10: 45-54.
- 13) 厚生労働省. 令和 3 年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況. 2021. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/index.html> (2024 年 1 月 31 日アクセス可能).
- 14) Bae SH. The association between health status and job satisfaction among female workers: A nationwide cross-sectional study. Nurs Health Sci. 2021; 23: 908-915.
- 15) Jutengren G, Jaldestad E, Dellve L, et al. The Potential Importance of Social Capital and Job Crafting for Work Engagement and Job Satisfaction among Health-Care Employees. Int J Environ Res Public Health 2020; 17: 4272.
- 16) 厨子直之, 井川浩輔. ナレッジワーカーのパフォーマンス・マネジメント - ソーシャル・サポートと離職の関係における職務満足・組織コミットメントの媒介効果 -. 経営行動科学 2012; 25: 113-128.
- 17) 厚生労働省. 働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書. 2014. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000047324.html> (2024 年 1 月 31 日アクセス可能).
- 18) 鈴木哲, 木村愛子, 内田芙美佳, 他. 理学療法士における職務満足度に関連する因子の検討. 理学療法科学 2016; 31: 413-418.
- 19) Norling LR, Chopik WJ. The Association Between Coworker Support and Work-Family Interference: A Test of Work Environment and Burnout as Mediators. Front Psychol 2020; 11: 819.
- 20) Nor Asyikin Y, Nani D, Nor Azwany Y, et al. Knowledge of and attitudes towards of menstrual

- disorders adults in north-eastern state of Peninsular Malaysia. *Malays Fam Physician* 2015; 10: 2-10.
- 21) El-Gilany AH, Badawi K, El-Fedawy S. Epidemiology of dysmenorrhoea among adolescent students in Mansoura, Egypt. *East Mediterr Health J* 2005; 11: 155-163.
 - 22) 久具宏司, 大須賀穰, 生水真紀夫, 他. 生殖・内分泌委員会. 日本産婦人科学会雑誌 2017; 69: 1429-1440.
 - 23) 宮内文久, 大角尚子, 香川秀之, 他. 女性特有の疾患に対する男性中間管理職と女性中間管理職の認識の差. *日本職業・災害医学会会誌* 2017; 65: 350-357.
 - 24) Tanaka E, Momoeda M, Osuga Y, et al. Burden of menstrual symptoms in Japanese women: results from a survey-based study. *J Med Econ* 2013; 16: 1255-1266.
 - 25) Mason L, Nyothach E, Alexander K, 'We keep it secret so no one should know'-A qualitative study to explore young schoolgirls attitudes and experiences with menstruation in rural western Kenya. *PLOS ONE* 2013;8 : e79132.
 - 26) 松本清一. 月経に関する考え方の変遷. *日本性科学大系Ⅲ日本女性の月経*. 東京: (株) フリープレス. 1999; 14-33.
 - 27) 下町江梨子, 渡井いずみ. 製造業における職場環境改善プランと職場のソーシャルキャピタル, ワークエンゲイジメントとの関連. *産業ストレス研究* 2022; 29: 307-317.
 - 28) 榊原 (関) 圭子, 石川ひろの, 木内貴弘. 企業労働者におけるメンターからの支援と職務満足感および精神健康の関連性. *民族衛生* 2016; 82: 3-19.
 - 29) 文部科学省. 小学校学習指導要領解説 (体育編). 平成 29, 30 年改訂. https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/1387014.htm (2024 年 1 月 31 日アクセス可能).
 - 30) 石川康代, 杉浦絹子. 男性のもつ月経観と月経に関する知識の現状 - 男子大学生および既婚男性への調査 -. *母性衛生* 2011; 52: 237-248.
 - 31) 久多良木詩歩子, 千場直美. 男子大学生の月経に対する認識と月経教育のあり方についての検討. *兵庫県母性衛生学会雑誌* 2018; 27: 11-15.
 - 32) Moon G, Kim I, Kim H, et al. How can we improve knowledge and perceptions of menstruation? A mixed-methods research study. *BMC Women's Health* 2020; 20: 214.
 - 33) Asada C, Tsutsumi K, Tamura Y, et al. Electrical muscle stimulation to develop and implement menstrual simulator system. *Journal of Robotics and Mechatronics* 2021; 33: 1051-1062.
 - 34) 鈴木敏昭. 思い込みの脱却と活用. 「認知バイアス」を正しく活用する方法 私たちは思い込みから逃げられない. 東京: 総合法令出版株式会社. 2022; 268-262.
 - 35) 厚生労働省. 特別休暇制度導入事例集 2022. <https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/tokukyujireisyu2022.pdf> (2024 年 1 月 31 日アクセス可能)

	はい	はいに 近い	どちらと もいえな い	いいえ に近い	いいえ
9 すぐ上の上司の部下への対応とその手腕に満足している	5	4	3	2	1
10 すぐ上の上司の仕事の責任の取り方に満足している	5	4	3	2	1
11 職場の同僚は協力的で満足している	5	4	3	2	1
12 今の仕事は自分の能力(判断力や問題解決能力、専門知識)を發揮することができ満足している	5	4	3	2	1
13 今の仕事は自分の技能や能力を生かすことができ満足している	5	4	3	2	1
14 今の仕事での実労働時間は自分の能力に見合っていて満足している	5	4	3	2	1

問6 あなたが思う職場の人間関係について該当する数字に○をつけてください。(男女共通設問)

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
1 私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある	4	3	2	1
2 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている	4	3	2	1
3 私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができています	4	3	2	1
4 私たちの職場では、助け合おうという雰囲気がある	4	3	2	1
5 私たちの職場では、お互いに信頼し合っている	4	3	2	1
6 笑いや笑顔がある職場である	4	3	2	1

次項に続きます

問7 女性の月経に関することや更年期障害に関することについて、あなたが「知っている」ことは“1”へ、「知らない」ことは“2”へ○をつけてください。

I 月経前や月経中の症状に関すること(※男性のみの設問)					
	知っている	知らない		知っている	知らない
1 下腹部痛	1	2	2 下痢や便秘	1	2
3 腰痛	1	2	4 胸の張り	1	2
5 大量の出血	1	2	6 かゆみ	1	2
7 頭痛	1	2	8 食欲の増進	1	2
9 肩こり	1	2	10 集中力の低下	1	2
11 気分の落ち込み	1	2	12 怒りっぽくなる	1	2
13 倦怠感	1	2	14 無気力	1	2
15 ホットフラッシュまたはのぼせ	1	2	16 発汗	1	2
17 冷え	1	2	18 むくみ	1	2
19 眠気	1	2	20 視力が低下する	1	2
II 月経異常に関すること(※男性のみの設問)					
				知っている	知らない
1 頻回に月経が来たり、普段より遅く来たり、月経が来なくなってしまうこと				1	2
2 月経持続日数が8日以上となること				1	2
3 月経血量が異常に多いこと				1	2
III 更年期障害の症状に関すること(男女共通設問)					
	知っている	知らない		知っている	知らない
1 肩こり	1	2	2 頭痛	1	2
3 汗がよくでる	1	2	4 のぼせ	1	2
5 めまい	1	2	6 気分が沈みがち	1	2
7 イライラ	1	2	8 不眠	1	2
9 腰痛	1	2	10 皮膚がかゆい	1	2
11 膣が乾く	1	2	12 動悸	1	2
13 胃もたれ	1	2	14 疲れやすい	1	2
15 皮膚が若返る	1	2	16 黒髪が増える	1	2

IV 月経に関する社会の動向について(男女共通設問)		
	知っている	知らない
1 現代は出産の高齢化や回数減少により、生涯で経験する月経数が増えている	1	2
2 仕事の生産性等に与える影響の第3位が「月経不順・月経前症候群(PMS)」に関することである	1	2
3 月経随伴症状などによる社会経済的負担は、※年間 6,828 億円である	1	2

※Tanaka E,Burden of menstrual symptoms in Japanese women:results from a survey-based study.2013.

問8 あなたの職場の女性社員の月経に伴う体調不良に対して、あなたはどのような対応をしていますか。該当する数字に○をつけてください。(※男性のみの設問)

	いつもしている	ときどきしている	あまりしていない	していない	非該当
1 体調を気遣う声かけをする (例:「無理なくていいよ」と声をかける)	5	4	3	2	1
2 仕事の代行や振り分けをする (例:仕事を代わりにしてあげる)	5	4	3	2	1
3 休みを促す (例:仕事を休んだり、休憩をとるように促す)	5	4	3	2	1
4 女性である上司へ対応を依頼する	5	4	3	2	1

問9 月経に伴う体調不良に対して、あなたの職場の男性の上司や同僚が対応していることについて該当する数字に○をつけてください。(※女性のみの設問)

	いつもしている	ときどきしている	あまりしていない	していない	非該当
1 体調を気遣う声かけをする (例:「無理なくていいよ」と声をかける)	5	4	3	2	1
2 仕事の代行や振り分けをする (例:仕事を代わりにしてあげる)	5	4	3	2	1
3 休みを促す (例:仕事を休んだり、休憩をとるように促す)	5	4	3	2	1
4 女性である上司へ対応を依頼する	5	4	3	2	1

問10 あなたの職場において、月経に伴う体調不良時に上司や同僚から配慮されていると思いますか。

該当する番号に○をつけてください。(※女性のみ設問)

	そう思う	まあまあ 思う	あまり 思わない	思わない	いずれにも 該当しない
1 男性の上司からの配慮	5	4	3	2	1
2 女性の上司からの配慮	5	4	3	2	1
3 男性の同僚からの配慮	5	4	3	2	1
4 女性の同僚からの配慮	5	4	3	2	1

問11 あなたの年収について、該当する番号に○をつけてください。(男女共通設問)

1. 100万円未満
2. 100万円以上～300万円未満
3. 300万円以上～500万円未満
4. 500万円以上～700万円未満
5. 700万円以上～1,000万円未満
6. 1,000万円以上

問12 皆様の働く環境のさらなる改善、向上に関してのお考えを教えてください。(自由記載)

以上で質問は終了です。本調査用紙は、添付しました封筒に入れ、□□□に設置しております回収箱にご投函いただきますようお願いいたします。

ご協力ありがとうございました。