

月経随伴症状が女性労働者にもたらす心理社会的困難 に関する研究の現状と課題

— 「身体」「心」「職場」への影響と生理休暇制度に着目して —

最首 優希 お茶の水女子大学大学院 人間文化創成科学研究科

山田 美穂 お茶の水女子大学大学院基幹研究院／コンピテンシー育成開発研究所

要約

月経随伴症状である月経困難症や月経前症候群による仕事への影響に悩んでいる女性は多いにもかかわらず、月経随伴症状の身体症状・精神症状が就労にもたらす心理社会的困難はあまり明らかにされていない。そこで、本レビューでは、月経随伴症状が女性労働者にもたらす心理社会的困難を検討するために、月経随伴症状によって生じる「身体」「心」への影響と「職場」における課題を整理した。その結果、月経随伴症状による「身体」や「心」の変化が、生産性や職場 QOL の低下、インシデントの増加、女性のキャリア選択などに影響を与え、「職場」には生理休暇の取りにくさや月経のコミュニケーションの難しさ、社会的規範などが存在することが確認された。考察では、職場における月経が重い女性の心理社会的困難の諸側面を検討した結果、月経随伴症状によって生じる心理的葛藤に対し、「身体」「心」「職場」の3つの視点からの支援が必要であることが示唆された。

キー・ワード：月経随伴症状、月経困難症、生理休暇、女性労働者、心理的葛藤

I はじめに

1. 月経随伴症状とは

月経随伴症状とは、月経前や月経中に発生し、月経が終わるとともに消失する心身の症状のことであり、「月経困難症」と「月経前症候群（以下、PMS）」があるとされる。月経困難症は月経期間中に下腹痛、腰痛、腹部膨満感、吐気、頭痛、食欲不振、いらいらなどが発生し、機能的月経困難症と器質性月経困難症に分類される。

PMS は月経開始の3日～10日前から始まり、月経開始とともに消退ないし消失する症状であり、身体症状として下腹部膨満感、下腹部痛、腰痛、頭痛、乳房痛、浮腫み、倦怠感、眠気、食欲亢進な

どが、精神症状としてイライラ、抑うつ、情緒不安定、集中力低下、怒りっぽさなどの様々な症状が生じる。また、PMSのうち、抑うつ症状などの精神症状がより重篤なものは、月経前不快感分障害（以下、PMDD）と言われ、DSM-5では抑うつ障害群のひとつに分類される。

いずれにおいても、心身の症状が日常生活において影響をもたらす一方で、生命にかかわる重大疾患でないことや、月経期間を過ぎれば症状が消失することから、一般には病気でないといみなされ、治療対象として認識されず（野萱、2020）、適切な対処やケアをせずに放置される場合もある。さらに、根本的な治療法は確立されておらず、対処療

法的にホルモン治療や薬物療法を実施することになるが、受診ハードルの高さ等により、病院を受診せずに我慢している女性も多い。

2. 月経が女性のライフサイクルにもたらす影響

川瀬 (2014) による女性の生涯発達における月経周期発達区分によると、15～22歳の青年期は「月経周期成熟期」、23～42歳の成人前中期は「成熟月経周期期&出産期」とされ、月経にまつわる障害・疾患や心理社会的問題が多くあげられる。

「月経周期成熟期」における月経にまつわる障害・疾患としては月経困難症・続発性無月経などがあり、心理社会的問題として、学業・職業遂行困難、生理休暇取得の難しさなどが生じる。また、「成熟月経周期期&出産期」における月経にまつわる障害・疾患としては、月経困難症・不妊症・PMSなどがあり、心理社会的問題として、学業・職業遂行困難や生理休暇取得の難しさ、月経抑制、PMS離婚、子育ての虐待などが生じ、いずれも心理社会的問題によって、日常生活に大きな支障が出る事が推察される。

また、女性は一般的に初潮から閉経まで35年から40年間月経と付き合う必要がある。さらに未婚率の上昇、少産化・晩産化により妊娠回数が減った現代女性は、生涯に繰り返す月経回数が昔の約9倍になったと言われており、月経随伴症状の負担も増大している(江川, 2023)。そのため、月経随伴症状による心理社会的問題も増えていると考えられる。

3. 本研究の目的

現代は、女性の社会進出が進む中で、月経による負担も増加しているため、就労時の月経随伴症状による影響は大きいことが考えられる。月経随伴症状の中には「月経痛」があるが、荻野 (2023) は「痛みは苦悩的な感覚および感情体験である」としており、痛みのみに着目するのではなく、それに伴う感情体験や心理社会的な影響も検討する

必要性が示唆されている。また、症状には個人差があるため、女性同士でも分かりあうのが難しいことに加え、月経の話しにくさから周囲の理解を得るのが難しく、苦労している女性がいると考えられる。さらに、月経随伴症状の「身体的」症状については分かっているものの、それに付随して発生する職場における心理社会的困難については、あまり分かっていない。

そこで、本研究では女性労働者における月経随伴症状がもたらす心理社会的問題について、先行研究の概観と整理を試み、月経随伴症状を抱える女性の心理的葛藤や諸側面を検討した上で社会的課題・臨床的課題を抽出し、今後臨床心理学分野において、女性労働者を支える上で必要とされる研究や支援方法を考えることを目的とする。

4. 臨床心理学における月経の扱い

医学や社会学、発達心理学において、月経にまつわる研究はされているが、臨床心理学的な研究はあまりされていない(丸野, 2016)。その一方で、月経による心理社会的影響は大きく、女性に対する臨床心理的支援をする際には、月経周期に起因する問題などを考えていく必要がある。さらに、心理社会的困難の背景に、月経随伴症状が潜んでいる可能性もあるため、女性を支援する際には月経周期による心身の変化もアセスメントの中に取り入れていく必要がある。

また、臨床心理学において月経を扱う際に、女性自身が月経周期に伴って生じるさまざまな症状をどのように捉え対処を行っているかを詳細に明らかにする必要があると言われており(丸野, 2016)、ただ「心身の変化や症状」だけを理解するのではなく、その症状によって社会生活や日常生活にどのような影響が出ているのか、どのような対処・支援を行うべきか明らかにしていく必要があるだろう。

II 女性労働者を取り巻く心理社会的困難

1. 女性労働者を取り巻く社会背景

まずは、女性労働者を取り巻く心理社会的困難をみていく。現代の労働者を取り巻く課題として、少子高齢化による労働力不足、非正規雇用の多さ、低賃金、女性管理職の少なさ、男女間格差などがある。また、メンタルヘルスの課題として、うつ病や適応障害などの精神疾患による休職・退職、燃え尽き症候群、労働災害などがある。女性のキャリアに関連する課題としては、不妊治療や妊活、出産、子育てとの両立、産休育休、介護休暇、昇進・キャリアアップ、家族の転勤に伴う転居などがあり、女性労働者を取り巻く心理社会的課題は多岐にわたる。

健康経営を積極的に推進する企業においては、女性特有の健康問題対策に強い関心が寄せられている（経済産業省，2019）。健康経営とは“従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること”である（経済産業省，2022）。また、「プレゼンティーズム」とは、従業員が病気や体調不良で仕事に集中できない状態にも関わらず、出勤し、生産性が低下している状態である。「アブセンティーズム」は、従業員が心身の不調等により仕事を休業・欠勤している状態であり、遅刻や早退、欠勤・休職などが含まれる。健康経営を考える上では、プレゼンティーズムやアブセンティーズムの解消が重要な課題となる（経済産業省，2015）。

さらに、女性特有の月経随伴症状による1年間の社会経済的負担は6,828億円であり、その中の労働損失は4,911億円と試算されていることから（経済産業省，2019）、月経随伴症状が社会にもたらす負担が大きいことが分かる。以上のことから企業において女性の健康管理を経営的な視点で考え、実践・対策することが必要であり、健康経営の視点から徐々に認識されつつあると考えられる。

2. 働く女性のストレス

働く女性は、男性と同じように職務ストレスナーによるストレスを抱えているだけでなく、女性特有のストレスナーに直面しているとされる。女性特有のストレスナーには「女性差別の存在」と「仕事と家庭との両立からくる葛藤」があるとされており（金井，1993）、伝統的な性別役割観や妊娠・出産など、様々な要因があると考えられる。さらに、ストレスを受けたときの表出の性差として、女性は心理的苦痛を訴える割合が高く、男性は心臓疾患や自殺、飲酒などの身体的な症状での表出が多いと言われており（Jick et al., 1993）、女性のストレスを考える上では男性とのストレスナーやストレス反応の相違点も考慮する必要があるだろう。

3. 就労上課題となる生物心理社会的要因

女性労働者が抱える悩みは、「身体症状（疲れやすいなど）」が89%、「月経に関する悩み」が65%、「精神症状（仕事に支障が出るほど不安や緊張が強いと感じるなど）」が49%であり、男性労働者に共通する心身の課題を除くと、「月経に関する悩み」は最も頻度の高い女性労働者の就労上の課題である（佐々木ら，2021）。

2,400人を対象とした経済産業省（2019）の調査では「女性特有の健康課題や、女性に多くあらわれる症状により勤務先で困った経験をしたことがある」と答えた女性は全体の52%であり、困った内容の内訳は「月経関連の症状や疾病（月経不順・月経痛など）」72%、「PMS等」43%、「更年期障害」19%、「メンタルヘルス」19%、「不妊・妊活」7%であった。また、「管理者として対処に困った経験のある、女性従業員の健康課題や症状」の内訳は、「メンタルヘルス」56%、「月経関連の症状や疾病（月経不順・月経痛など）」41%、「更年期障害」24%、「PMS等」18%であった。このことから、女性労働者の多くが月経痛やPMSの症状で困った経験があり、管理者もその対処に困って

いる場面が日常的にあると考えられる。

以上から、女性労働者が就労上課題となる生物心理社会的要因の中で、月経随伴症状に関する悩みが多いことが示された。そこで、本研究では、月経随伴症状が女性労働者にもたらす「身体」と「心」への影響を概観し、それが「職場」においてもたらす心理社会的困難を詳しく検討していく。

Ⅲ 月経随伴症状が働く女性にもたらす心理社会的困難

1. 月経随伴症状がもたらす「身体」への影響

1) 月経痛

月経随伴症状の中で、軽症の月経痛を含めると、月経痛がある女性は8割存在する(野萱, 2020)。その一方で、月経に関する痛みの客観的評価は困難かつ個人差が大きいと、家族や友人、医療者にも苦しみを理解されず、その心理的ストレスが痛みを増強させるといった悪循環が生じるとされており(Yamamoto et al., 2009)、医療者も通常の検査で異常が見られない場合は、月経痛を重く見ない傾向がある(野萱, 2020)。そのため、周囲から理解を得ることの難しさや痛みを我慢しながら仕事を続ける身体的・心理的負担は大きく、医療者や職場における理解のなさやストレスが痛みをさらに増幅させていることが考えられる。

また、高温多湿な環境やストレスが月経痛を増大させる(Nohara et al., 2011)という調査結果もあり、屋外や工場現場等における高温多湿な職場環境や高ストレスが月経痛の増大に影響していることが推察される。

2) デリケートゾーンの不快症状

月経時に感じるデリケートゾーンへの不快症状としては「ムレ」が64.9%、「かゆみ」45.6%、「スレ」22.7%、「赤くなる」19.9%、「ブツブツ湿疹」10.2%と言われており(佐藤ら, 2006)、経血によりデリケートゾーンに不快症状が生じ、それにより心身へ二次的影響が生じることが推察される。また、恥ずかしさや月経の話しにくさから、デリ

ケートゾーンへの不快症状については、親しい関係の中でも語られることが少なく、不快感を周囲と共有する機会は非常に少ないと考えられる。

2. 月経随伴症状がもたらす「心」への影響

1) PMS

PMSによる精神症状として、イライラ、抑うつ、怒りっぽさなどが生じることで、仕事におけるストレスが増え、職場における意思決定への関与機会や生産性が減り、仕事における満足度が低くなると言われている。さらにPMSの重症度が上がるにつれ、欠勤も増加し、仕事のQOLが低下するとされており(Sut et al., 2016)、PMSにより心身症状の悪化、ストレスの増加、家庭や仕事におけるQOLの低下といった悪循環につながることが示唆される。20代のPMSは身体的症状が中心だが、30代以降では精神症状が中心となると言われている(川瀬, 2002)。30代以降は職場で重要なポジションに就く女性や、子育てと仕事を両立しながら働く女性が増えるため、PMSによる精神症状が発生することで、本人の負担やストレスが増加することが推測される。

2) PMDD・女性のうつ

相良(2009)は、女性には月経周期に同期した感情面の揺れが存在し、それが他の精神障害や性格傾向と重なった時に、抑うつ症状が強くなるといった月経周期と精神障害の関連を示唆している。

PMDDの日本における有病率は4.2%(大坪ら, 2017)であり、女性25人中1人がPMDDとなる可能性がある。休職や離職に繋がる可能性もあるため、職場における支援を考えるときに、PMDDは決して無視できる疾病ではない。PMDD発症の危険因子としてストレスの強さと夜勤回数の多さがあるため(大坪ら, 2017)、労働環境におけるストレスを低減させることが必要であると考えられる。また、PMDDの症状は個人差が大きいことに加え、症状のない時は一般的な日常生活を送り、正常な思考判断ができる

ため、発症時とのギャップが大きくなり、周囲から理解を得られず社会的孤立を招く場合もあるとされる(荻野, 2023)。さらに、月経随伴症状による不調のある人は「自分が役に立つ人間だと思えない」人が多く(T-PEC, 2013)、職場における無力感や自己肯定感の低下、メンタルヘルス不調に繋がるリスクがあると考えられる。

以上のことから、PMS・PMDDにより、イライラ・抑うつ・不安・落ち込みなどの症状が発生する一方で、症状の個人差は大きく、精神症状が発生する期間は月経前の黄体期に限定されていることから、周囲の理解を得ることが難しく孤立感・孤独感を感じる場合があることが示唆された。さらに、精神症状により、ストレス増加、仕事のパフォーマンス低下、対人関係の悪化、家庭・職場でのQOL低下、退職・休職などキャリアへの影響などの副次的影響が生じ、さらに精神症状やメンタルヘルスが悪化するという悪循環に陥る可能性もあるだろう。

ここまで、月経随伴症状がもたらす「身体」と「心」への影響を明らかにした。「身体」への影響としては、月経痛やデリケートゾーンへの不快感、「心」への影響としては、イライラ・抑うつ・不安等が生じ、それらによって仕事のパフォーマンスや対人関係の悪化、心理的葛藤などが生じることが示唆された。続いて、「身体」と「心」の症状が、「職場」にもたらす影響についてみていく。

3. 月経随伴症状がもたらす「職場」への影響

1) 実態と課題

まずは、月経随伴症状がもたらす「職場」への影響の実態をみていく。

2,400人の女性を対象とした調査において(経済産業省, 2017)、「月経関連(月経痛など)の症状や疾病において業務上配慮が必要か」という質問に対し、「会社を休んで医師にかかる必要がある」5.0%、「会社を休んで休養を取る必要がある」13.7%、「会社を休むほどではないが、仕事の能率

が落ちる」39.9%、「特に問題はない」31.3%、「わからない」10.1%という結果が出ている。会社を休む必要があると答えた女性は全体の18.7%存在し、約5人に1人の女性は、月経により仕事を休むほど体調が悪化している。また、仕事の能率が落ちると回答した女性も4割近く存在し、約6割弱の女性が就労においてなんらかの困難が生じていることが示された。

さらに、健康時の業務遂行能力を100点とした場合、月経随伴症状による不調時の業務遂行能力の自己採点は63.8点であり、特にモチベーションや集中力が低下すると言われている(T-PEC, 2013)。また、職場におけるプレゼンティーズムの増加の要因のひとつに月経随伴症状があげられており、特に月経前の労働率低下が課題であるとされている(恩幣ら, 2020)。このことから、月経随伴症状による月経痛や眠気、集中力の低下、イライラなどが仕事の効率や就労の難しさに影響を与えていることが示唆される。また、小西ら(2021)は、月経随伴症状が辛い状況では、夜勤の女性看護師のインシデント発生リスクが高く、看護の質を保つためには業務支援を得ることや、業務変更を求めることが重要であると述べている。さらに「月経関連の症状や疾病」を原因として、「昇進やキャリアの希望を諦めた経験のある女性」は17.4%、「休職・退職を考えた経験のある女性」は15.8%おり(経済産業省, 2017)、月経が女性のキャリアに影響を与えていることが示唆される。

以上のように、月経時には働くのが難しいほど体調が悪化する場合や、仕事ができても眠気やイライラによる集中力の低下、作業効率の悪化、インシデントの増加など、業務自体への悪影響が生じる場合がある。さらに、月経随伴症状によって休職・退職の検討や、昇進やキャリアの希望を諦めるといった、女性自身のキャリアやライフプランへ大きな影響を与えている可能性もあることが示唆された。

これらの月経随伴症状によって生じる課題への

対策にはどのようなものがあるだろうか。小西ら(2021)は、看護者は自己の状況を把握し、責任が取れる業務内容であるかも吟味する必要があるため、提供する看護の質を保つためには業務の支援を自ら得て、業務の変更を求めることが重要であると述べている。月経痛やPMSなどの症状により、仕事に影響が出るときは、上司へ相談し、仕事の種類や時間の調整が必要な場合もあるだろう。しかし、月経痛やPMSにより体調が悪化することは未だに十分に認識されておらず、職場に適切な相談相手がないケースや、上司が女性の場合は、自身の経験のみに照らし合わせて相談に乗るケースもあり、月経痛やPMSへ不寛容となる場合もあると言われている(武谷, 2020)。以上のような理由から、支援を求めるときのコミュニケーションの難しさを感じる人や、セクシャルハラスメントや対人関係の変化を恐れる人は多いと考えられる。

また、職場で月経随伴症状によって自身のキャリアに悩んだ際に、「上司や部署内のコミュニケーション」のサポートが必要と感じた女性は34.5%おり、特に20代・30代のニーズが高い(経済産業省, 2017)。月経随伴症状が女性のキャリア選択に与える影響は大きく(経済産業省, 2017)、上司や部署内で適切な対応ができないと、休職・離職・退職へと繋がるリスクもある。月経については、周りに話しにくい、相談しにくいと感じる女性が多いと考えられるが、「コミュニケーションのサポート」を求めている女性が多いことから、月経について相談せずに一人で解決するのではなく、コミュニケーションのサポートがあれば周囲と自身の月経に関する問題について共有し対策を考えたい、と考えている女性がいることも推察される。

以上のように、労働に月経随伴症状がもたらす影響への対策としては、女性自身が自分の体調や業務状況を把握し、難しいと感じた場合は、上司へ業務変更を求めるといった援助要請を出すことが必要だと言われている。

その一方で、経済産業省(2019)によると、管理職が会社に求める女性の健康についてのサポートとして、産業医・カウンセラーなどの相談窓口の設置希望が多く、管理職も女性の月経や健康問題に対して、どのような対応をすればいいかわからず困っていることが推察される。健康経営の効果を出すためには「リテラシーの向上」「相談窓口の設置」「働きやすい環境」の整備が必要と提言されており(経済産業省, 2019)、女性の健康問題や月経随伴症状と労働の関係性を学ぶ研修機会や、産業医や産婦人科医・臨床心理士等の専門家による相談窓口の設置が求められている。

さらに、働きやすい環境を作るためには、トイレ休憩や必要な支援を求めやすい環境や、体調が悪い時に休める環境も必要となるだろう。月経によって体調が悪い時に休める制度として、「生理休暇制度」があり、日本は世界で初めて「生理休暇」が取り入れられた国である。続いて、「生理休暇制度」の実態をみていく。

2) 生理休暇制度

諸外国の生理休暇制度の現状

世界的に見ると、日本のような「生理休暇制度」が法律で制定されている国は少なく、2003年時点では、類似の制度はインドネシアと韓国の二か国にしかみられないようである(田口, 2003)。さらに、2018年時点では、日本・中国・韓国・台湾・ザンビアで生理休暇が導入されているようである(Jessica et al., 2019)。

インドネシアでは1948年に制定され、2002年時点では生理期間中に生理痛がある女性労働者に対し、生理期間の1日目・2日目に有給で与えられる制度となっている(労働政策研究・研修機構, 2003)。韓国では、1953年から韓国の労働基準法で導入され、1997年以降は有給になり(田口, 2003)、2012年以降は全国20人以上の事業所すべてで保障されているが、「現実的には使えないシステム」と評価されている(諸, 2022)。韓国の労働社会では過度の業務と競争的なシステムの中で、

生理休暇を取る女性は一人前ではない、迷惑だ、弱い人と揶揄される上に、月経中の女性には非理性的・ヒステリック・仮病・悪用などの否定的な認識が伴い、実際に生理休暇を使用することは現実的ではないという（諸，2022）。スペインでは2023年にヨーロッパで初めて生理休暇制度が導入された（Agence France Press, 2023）。生理休暇の導入に伴い、今まで無視されてきた月経に関する課題の前進が歓迎される一方で、女性の労働市場へのアクセスを間接的に妨げる可能性などが議論されている（Agence France Press, 2023）。

2023年時点では、日本・中国・韓国・台湾・ザンビア・インドネシア・スペインなどで生理休暇制度が導入されているが、生理休暇の取得率や利用実態についてはあまり調査されていない。

日本の生理休暇

日本において、生理休暇は労働基準法第68条にて「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」と定められている。対象者は正社員・パート・アルバイトなど雇用形態を問わず取得できる。生理休暇日の給与については会社ごとに有給・無給が異なり、生理休暇中の賃金を有給とする事業所は29.0%である（厚生労働省，2021）。日本では、1947年に労働基準法の制定に伴い制度化され、日本は世界で初めて「生理休暇制度」を取り入れた国である。

経済産業省（2017）によると、生理休暇の活用について「非常に活用されている」11.6%、「まあ活用されている」24.8%、「どちらともいえない」27.9%、「あまり・ほとんど活用されていない」35.7%という結果が出ており、生理休暇があまり活用されていないと言える。月経随伴症状で会社を休む必要のある女性は18.7%いる一方で（経済産業省，2017）、生理休暇の取得経験がある女性は0.9%と（厚生労働省，2021）非常に限定的であることから、生理休暇制度が整備されていても、生理休暇取得のハードルが高いことが推察される。

生理休暇が活用されない理由についての調査では、「制度的に活用しづらい」43.8%、「上司や周囲の理解が浸透しておらず活用しづらい」27.4%、「前例がない」25.2%、「仕事の特性上活用しづらい」20.2%、「制度やサポートが知られていない」10.7%という結果が出ており（経済産業省，2017）、生理休暇の制度は知っていても、制度的に活用しづらいと考える女性が多いことが示唆される。

生理休暇を取得する時は「自ら上司や職場に月経による体調不良で出勤できないことを申請する」必要があり、おのずと「生理周期」を上司や同僚に知られることになる。日本では、月経や性について学校で学ぶ機会や自身の月経について共有する機会は少なく、月経について職場の上司や同僚に申告する心理的ハードルは非常に高いと考えられる。さらに、生理休暇を申請された上司（特に男性上司）がどのように対応し、声をかけるか苦慮するケースも多いだろう。近年はセクシャルハラスメント対策に力を入れている企業も多いため、生理休暇を申請してきた女性への言動がハラスメントに当たるのではないかという不安を抱え、どのように対応するか困る事例もあると考えられる。また、女性の上司や同僚の場合は、自身の月経に当てはめて考え「月経は大したことないから仕事くらいできるのでは」「サボりたくて申請しているのでは」などと思う場合もあるだろう。

さらに、働く女性が行う月経への対処構造として【女性自身の月経への捉え方】【個人でおさめる対処】【生理休暇取得への抵抗感】の3つがあり、【生理休暇取得への抵抗感】は「休むことへの引け目」「休暇の不公平への意識」「取得理由の不透明性への懸念」「異性への申請しづらさ」「周囲の取得に対する否定的風潮」から構成されている（樋口，2014）。このことから、生理休暇を取得するにあたり、業務量の多さ・忙しさなどから、そもそも仕事を休むことへの引け目が存在し、さらに、女性のみが取得できる不公平性や、月経を証明することの難しさや恥ずかしさ、周囲からの「サボ

っているのではないか」「ずる休みをしているのでは」という否定的な風潮などが重なり、生理休暇の取得の難しさに繋がっていると考えられる。

3) 職場における月経の話にくさ

Jessica (2019) によると、「自分の月経を隠すべき」という文化的期待があり、月経中の女性が生理休暇を公然と取得した場合には、「月経を隠すべき」という規則に違反することになる。日本では一昔前まで「月経小屋」に月経中の女性を隔離するなど(田口, 2003)、「血」や「月経」に関する穢れのイメージやそれに伴う隔離が行われていた。「月経」や「血」に対する穢れや不潔のイメージや、「性」や「月経」について語るタブー感、社会的規範などが複雑に絡み合い、月経に対するスティグマが形成されていると考えられる。日本の文献だけでなく、海外の文献でも、月経に対する「恥」「タブー感」「不潔」といったイメージに言及されていることから、月経に関するスティグマの複雑さは世界共通のものと、日本の文化独自のものがあると考えられる。

また、小西ら(2021)による看護職のインシデント報告に月経状態を記載する是非に関する意識調査では、「よいと思う」が32.6%、「よくないと思う」が11.3%、「わからない」が53.0%という結果だった。月経状態の記載に賛成する人は、「月経とインシデントの関連を知りたい」「月経随伴症状が強度の場合仕事に影響する」「職場環境が改善されたり、生理休暇が取りやすくなる」等の理由をあげていた。また、月経状態の記載に反対する人は「プライバシーにかかわることだから男性に知られたくない・恥ずかしい」「ミスの許されない職場で月経を理由にしたくない」「月経とインシデントは関係ない」等の理由をあげていた。さらに、インシデント報告書への月経状態の記載是非がわからない、とする人は「月経とインシデントが関連しているか分からない」「プライバシーが守れない」「月経をミスの理由にすべきではない」「月経随伴症状が軽い」「対策が難しい」等をあげていた。

以上のことから、月経状況を職場に報告すべきかについて、「賛成」と「反対」の立場があり、職場で月経について話す・扱うことが難しいといえる。そして、生理休暇の取得やインシデント報告を目的に自身の月経について職場で「申告」「共有」することは、女性にとって非常にストレスフルで心理的葛藤の大きな行為であると推察される。

IV 考察

1. 職場における月経随伴症状のある女性の心理社会的困難の諸側面

1) 月経随伴症状による「身体」「心」への影響と「職場」における心理社会的困難

今回の研究では、はじめに現代社会における女性労働者を取り巻く心理社会的困難を概観した。現代の労働者を取り巻く課題として、少子高齢化による労働力不足、女性管理職の少なさ、男女間格差などがあり、さらにメンタルヘルス、女性のキャリア、家庭の両立など多岐にわたる課題があることが示唆された。その中でも、月経随伴症状による身体症状・精神症状と仕事の両立について悩んでいる女性が多いことが示されたため(佐々木ら, 2021)、月経随伴症状による女性労働者への影響を「身体」「心」「職場」の3つの視点から整理した。

「身体」への影響としては月経痛や長時間トイレに行けない等によるデリケートゾーンの不快感(佐藤ら, 2006)などがあげられた。月経痛は、8割の女性が抱えているが(野萱, 2020)、主観的な経験であることに加え、個人差が大きいこと、異性間だけでなく女性同士でもなかなか理解し合えないなどの課題があると考えられる。「心」への影響としては、PMSやPMDDによってイライラ・抑うつ・不安などの精神症状が生じ、そこから職場や家庭におけるQOLやメンタルヘルスの低下、休職・離職などにつながるということが分かった。さらに、ストレスの多さや夜勤回数とPMDDの発症には関連があるとされており(大坪ら, 2017)、

職場環境やストレスなども考慮する必要がある。

月経随伴症状による「身体」と「心」への影響によって生じる「職場」における心理社会的困難としては、月経随伴症状による眠気・イライラ・集中力の低下などから、作業効率の悪化や、インシデントの増加などの悪影響が生じる。また、月経随伴症状が重くなると、仕事に行けないほど体調が悪くなることから仕事への影響を考え、自分のキャリアや昇進を諦め、退職・離職に繋がる可能性があることも示唆された。月経により就労が困難な人向けに生理休暇制度があるが、日本国内の取得経験者は0.9%と非常に少なく（厚生労働省，2021），その背景には月経を取り巻くタブー感や話しくさなど様々な要因があることが推察される。

2) 月経痛が重い女性の心理的葛藤

以上の内容から、月経痛が重い女性の心理的葛藤について検討する。月経痛が重い女性の場合、重い月経痛により体調不良が生じ、仕事を休むか、無理して仕事へ行くか迷いが生じるだろう。このとき、生理休暇取得の抵抗感から（樋口，2014），仕事を休む罪悪感や他人へ迷惑をかけたくない、生理であることを職場の人に伝えたくない、ずる休みをしていると思われたくない、などの心理的葛藤が生じると推察される。体調が悪い中、無理して出社を試みるも、通勤途中で倒れたり、動けなくなる場合もあるだろう。立ち仕事や身体を動かす仕事では、より一層身体への負担が大きくなり、月経痛の悪化や嘔吐などを引き起こす可能性も考えられる。職場では、痛みや眠気から作業効率が上がらず（T-PEC，2013），仕事上でもミス発生など（小西ら，2021）プレゼンティーズムが増加する。その一方で、「月経によって体調が悪い」「効率が落ちている」ことを説明する抵抗感や悔しさ、恥ずかしさから、上司・同僚など周りからの理解や援助を得ることが難しく、気分の落ち込みや不安などの悪循環が生じると考えられる。この際にも、「仕事ができない人だと思われたくない」

「生理を言い訳にする人だと思われたくない」「上司に生理の話をしたくない」（小西ら，2021）などの心理的葛藤が生じるだろう。

さらに、長時間の会議など、拘束時間の長い業務に携わることで、トイレに行く暇がない場合は、ナプキンが交換できない場合もある。ナプキンは通常2-3時間に1度交換するようにとされており、長時間ナプキンを交換できないと、経血のモレやムレ、においが発生して不快症状を感じ（佐藤ら，2006），仕事へ支障が出る可能性も考えられる。経血のモレの発生を気にしながら仕事をすることでパフォーマンスの低下や、実際に経血が洋服に漏れてしまい、恥ずかしい思いやつらい経験をする可能性もある。

また、月経痛の痛みの自覚症状は、ストレスによって増加する場合もあるため、周囲から理解を得られないと、ストレスが増え、さらに痛みが悪化する（Yamamoto et al., 2009）。痛みやつらさの客観的理解は難しい上に、月経痛には個人差があるため、上司や同僚、医師にもつらさが理解されず、さらに痛みが増幅し、仕事に影響が生じ、本人のメンタルヘルスにも影響がでる、といった悪循環が生じることも推察される。

さらに、月経は女性のキャリア選択にも影響を与えるとされる（経済産業省，2017）。月経により毎月体調が悪化し、仕事への影響が出ると、管理職登用を打診された際に「私に務まるのか」と不安を感じ、管理職への昇進を諦めることもあるだろう。また、毎月の症状により仕事へ影響が出ること職場に居づらくなり、休職・退職へつながる可能性もあるなど、キャリアへ影響が出ることも考えられる。

以上のことから、月経随伴症状による身体症状・精神症状がただ生じるだけではなく、それに伴う職場での影響や仕事をする上での心理的葛藤が様々な場面で生じていると考えられ、月経随伴症状による影響は「身体」「心」「職場」において円環的に作用していると考えられる。

2. 「身体」「心」「職場」の3つの視点を取り入れた支援の必要性

1) 社会的課題

続いて、月経随伴症状が重い女性労働者を支援するときの課題を検討する。社会的課題としては、女性の社会進出が進む中、少子高齢化に伴う人材不足・働き手不足が言われている。月経随伴症状が重い就労女性が身体症状・精神症状による不調があるにも関わらず、生理の話しにくさから業務調整や支援を得ることが難しく、仕事効率の低下や、仕事上のミスなどが発生することが考えられる。また、生理休暇を取得したいと考えても、取得が難しい雰囲気から、有給休暇を使い切ってしまう、毎月生理が来るたびに仕事をどうするかという葛藤やストレスを抱えながら働き、職場におけるQOLが低下することが考えられる。

これらのことが重なり合うと、プレゼンティズムが悪化し、女性にとって「働きにくい職場」と判断されてしまい、離職・退職や、女性のキャリアの限界に繋がる可能性もある。

プレゼンティズム悪化や離職・退職を防ぐためには、職場の上司・同僚の理解やコミュニケーションの支援が必要と言われているが、どのように対応したらいいか悩んでいる管理職も多い（経済産業省, 2017）。女性の健康問題に対する研修を実施し、職場全体のリテラシーを向上させることが女性の働きやすさ・離職防止に繋がると考えられるが、日々の業務で忙しい中で、研修を頻繁に行うのは費用・時間のコスト的に難しい企業が多いことも考えられる。また、女性労働者や管理職が「この先は専門家へ相談したい」と思った時に相談できる窓口整備も求められており（経済産業省, 2019）、専門家へ相談するまでのハードルを下げていくことも重要だろう。

さらに月経随伴症状の「身体」の症状だけでなく、「心」や「職場」の視点を複合的に考えて支援できる専門家を育成・配置し、様々な女性のニーズに合わせた相談体制を作っていく必要があると

考えられる。2015年12月から50名以上の労働者がいる事業所ではストレスチェックが義務化されているが、ストレスチェックをしているから問題ない、と考えるのではなく、ストレスチェックの結果の活用や研修、専門家による相談窓口の設置などを取り入れながら、「身体」と「心」の両方の変化に着目した支援を会社や社会全体として実施していく必要があるだろう。

2) 臨床的課題

臨床的課題としては、就労女性のメンタルヘルスやQOLの悪化に「月経による悩み」があることを支援者がまず認識していく必要がある。就労女性を支援する際には、月経周期を踏まえた上の支援が必要だが、生理周期と精神的不調の関連に気が付いていない女性や支援者も存在すると考えられる。さらに、女性自身が生理周期と精神的不調の関連に気が付いていても、生理についての話しにくさから、そのことを支援者や上司に言い出せないことも考えられる。また、月経随伴症状は個人差が大きいいため、周囲から理解されず、孤独や孤立感を感じ、誰にも気づかれずひとりで抱えている場合もあるだろう。以上のことから、月経に関する課題や話しにくさを支援者が理解し、個人差を認識したうえで支援を行うことが求められる。

また、職場において心理的支援をする際には「疾病性」ではなく「事例性」に着目する必要がある。月経随伴症状を持つ女性を支援する際にも同様の視点が必要となる。疾病としての「月経困難症」や「PMS・PMDD」への対応をするだけでなく、女性労働者が何に困っていて、どのような支援が必要なのか、上司・同僚との関係性や職場環境、職場として提供できるサポートに加えて、援助要請の出しやすさや、自身の月経を上司・同僚へ共有する際の心理的葛藤や社会的規範などを複合的に考える必要があるだろう。

現在、月経随伴症状への支援として、「身体」への影響は産婦人科等の医療領域で、「心」への影響

は精神科や臨床心理士による心理支援で、「職場」での影響は女性労働者個人や管理職が対応していることが推察される。しかし、月経痛の痛みの自覚症状は、社会背景によって増減するため、心身医療における職域を超えた連携が望まれていることから（森村，2015），今後は、月経随伴症状を持つ女性を支援する際には、「身体」「心」「職場」の3つの視点で、様々な専門家が協力し支援を提供する必要があるだろう。

3. 今後の研究課題

今回のレビューでは、月経痛が働く女性にもたらす心理社会的困難について、「身体」「心」「職場」の3側面から検討した。続いて、研究課題を検討する。月経時、仕事を休みたいと思うほどつらい症状が出る女性は5人に1人という高い割合である一方（経済産業省，2017），生理休暇の取得率は1%にも満たないと推定され（厚生労働省，2021），背景には生理休暇取得への抵抗感があることが示された（樋口，2014）。労働基準法では1948年から生理休暇は制定されているにも関わらず、生理休暇取得率の低さの背景には様々な抵抗感・社会的規範・心理的葛藤が存在すると考えられる。さらに生理休暇制度のある韓国でも、日本と同様「制度はあるけど使えない」状況があることから（諸，2022），世界共通の生理休暇の取りにくさと日本独自の生理休暇の取りにくさの背景や社会的規範を検討していく必要がある。痛みや体調不良を我慢して出勤することで、プレゼンティーズムが悪化する懸念もあるため（恩幣ら，2020），月経随伴症状による作業効率の低下の実態や、それを防ぐための方法を実証的に研究していく必要があるだろう。

さらに、月経随伴症状が重い人は、業務の支援を得るために、自身の月経について職場の人に話さなければならない状況も想定される。その際、自身の月経について職場の人に語る・知られる・共有することへの抵抗感が生じると推察されるた

め、月経自体の話しにくさやタブー感、スティグマの存在や、職場の人に自身の月経というプライバシーを開示する際の心理的葛藤について明らかにしていく必要があるだろう。

また、管理職の立場からは、「月経に対してどのように対応したらいいかわからない」という悩みも多い（経済産業省，2017），月経随伴症状で困っている女性から業務調整などの相談を受けた際に、どのように対応したらお互いの気まずさや恥ずかしさなどの心理的葛藤が最小限に抑えられ、コミュニケーションにおけるストレスを低下させられるのかといった、コミュニケーションプロセスを解明していく必要がある。さらに、月経について職場の人へ共有した際に生じる人間関係や仕事のやりやすさの変容についても明らかにすることが必要であると考えられる。

また、今回のレビューでは「生理休暇取得への抵抗感」の存在が分かったが、実際に生理休暇を取得した女性労働者の心理的葛藤やプロセス、職場における対人関係の変容などについて明らかにした研究はほとんどない。今後は、実際に生理休暇を取得する際の心理的葛藤や対人関係・コミュニケーションの変化について明らかにしていく必要がある。月経随伴症状を抱える女性の支援方法を検討するためにも、生理休暇取得の難しさや、月経随伴症状に関する職場におけるコミュニケーションプロセスとそれに伴う対人関係の変容や心理的葛藤の検討が必要であると考えられる。

文献

- Agence France Presse.(2023). Spain passes law for Europe's first 'menstrual leave'. FRANCE24. Retrieved August 22, 2023, from <https://www.france24.com/en/live-news/20230216-spain-passes-law-for-europe-s-first-menstrual-leave>
- 相良 洋子 (2009). 月経随伴症状に対する心身医学的対応, 心身医学, 49(11), 1163-1170. https://doi.org/10.15064/jjpm.49.11_1163
- 諸 昭喜 (2022). 韓国女性の月経権をめぐる動きとジェンダー問題, 日本文化人類学会第56回研究大会,

- 明治大学.
https://doi.org/10.14890/jasca.2022.0_A05
- 江川 美保 (2023). 働く女性と月経前症候群, 産業精神保健, 31(1), 3-6.
https://doi.org/10.57339/jjomh.31.1_3
- 樋口 紫音 (2014). 働く女性における月経への対処に関する検討, 日本心理学会第78回大会, 同志社大学今出川キャンパス.
https://doi.org/10.4992/pacjpa.78.0_2PM-1-058
- Jessica L.B.T., Kristina, H., Rachel, B.L., & Michelle R. (2019). Taking leave to bleed: Perceptions and attitudes toward menstrual leave policy, *Health Care For Women International*, 40(12), 1355-1373.
<https://doi.org/10.1080/07399332.2019.1639709>
- Jick, T.D., & Mitz, L.F. (1985). Sex Differences in Work Stress, *Academy of Management*, 10(3), 408-420. <https://doi.org/10.2307/258124>
- 金井 篤子 (1993). 働く女性のキャリア・ストレスに関する研究, 社会心理学研究, 8(1), 21-32.
<https://doi.org/10.14966/jssp.KJ00003725203>
- 川瀬 良美 (2002). 発達心理学からみた月経前症候群の問題, 淑徳大学社会学部研究紀要, 36, 143-156.
- 川瀬 良美 (2014). 女性の生涯発達における月経周期の発達過程—その心理・社会的問題と臨床発達心理的支援—, 淑徳大学研究紀要 (総合福祉学部・コミュニティ政策学部), 48, 61-79.
- 経済産業省 (2015). 平成27年度健康寿命延伸産業創出推進事業 健康経営に貢献するオフィス環境の調査事業 健康経営オフィスレポート.
- 経済産業省 (2019). 健康経営における女性の健康の取り組みについて.
- 経済産業省ヘルスケア産業課 (2022). 健康経営の推進について.
- 厚生労働省 (2021). 「令和2年度雇用均等基本調査」の結果概要.
- 小西 清美・名城 一枝・長嶺 絵里子・大浦 早智 (2021). 女性が働きやすい職場環境に向けての検討—月経状態とインシデントとの関連に関する看護職の認識—, 環太平洋地域文化研究, 2, 199-206.
- 丸野 佳乃子 (2016). 臨床心理学における月経研究の展望, 九州大学心理学研究, 17, 29-33.
<https://doi.org/10.15017/1685871>
- 森村 美奈 (2015). 月経困難症と月経随伴症状, 心身医学, 55(8), 978-983.
https://doi.org/10.15064/jjpm.55.8_978
- 日本総合研究所 (2018). 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.
- Nohara, M., Momoeda, M., Kubota, T., & Nakabayashi, M. (2011). Menstrual Cycle and Menstrual Pain Problems and Related Risk Factors among Japanese Female Workers, *Industrial Health*, 49, 228-234.
<https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1047>
- 野萱 純子 (2020). 女性の痛みを心身から考える, 女性心身医学, 25(2), 100-102.
https://doi.org/10.18977/jspog.25.2_100
- 恩幣 宏美・島田 美樹子・山崎 千穂 (2020). 勤労女性におけるプレゼンティズムとその影響要因: 文献レビュー, 桐生大学紀要, 31, 69-78.
https://doi.org/10.34506/bku.31.0_69
- 大坪 天平・尾鷲 登志美 (2007). 月経前不快気分障害 (PMDD) とうつ病—看護師861人を対象としたアンケート調査より—, 日本女性心身医学会雑誌, 12(1-2), 268-272.
https://doi.org/10.18977/jspog.12.1-2_268
- 荻野 祐一 (2023). 痛みの心理学—感情として痛みを理解する—, 誠信書房
- 労働政策研究・研修機構 (2003). 海外労働時報.
- 佐々木 那津・津野 香奈美・日高 結衣・安藤 絵美子・浅井 裕美・櫻谷 あすか・日野 亜弥子・井上 嶺子・今村 幸太郎・渡辺 和広・堤 明純・川上 憲人 (2021). 日本人女性労働者の就労上課題となる生物心理社会的な要因, 制度利用状況, 期待する職場での研究テーマのニーズ: 患者・市民参画 (PPI: Patient and Public Involvement) の枠組みを用いたインターネット調査による横断研究, 産業衛生学雑誌, 63(6), 275-290.
<https://doi.org/10.1539/sangyoisei.2020-002-B>
- 佐藤 真理子・小島 みさお・豊島 泰生・坂本 紀子・田村 照子 (2006). 月経期における生理用ナプキン内微気候と快適性, 日本家政学会誌, 57(7), 477-485. <https://doi.org/10.11428/jehe.57.477>
- Sut, H.K., & Mestogullari, E. (2016). Effect of Premenstrual Syndrome on Work-Related Quality of Life in Turkish Nurses, *Safety and Health at Work*, 7, 78-82.
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2015.09.001>
- 田口 亜沙 (2003). 生理休暇の誕生. 青弓社
- 武谷 雄二 (2020). PMS 月経前症候群 正しい知識を持つために. メジカルビュー社
- T-PEC (2013). 「疾患・症状が仕事の生産性等に与える影響に関する調査」を読み解く. ティーペック EAP ニュース TEN. Retrieved August 23, 2023, from <https://www.t-pec.co.jp/news/cept/2013-0715-26/>
- Yamamoto, K., Okazaki, A., Sakamoto, Y., & Funatsu, M. (2009). The Relationship between Premenstrual Symptoms, Menstrual Pain, Irregular Menstrual Cycles, and Psychosocial Stress among Japanese College Students, *Journal of Physiological Anthropology*, 28, 129-136. <https://doi.org/10.2114/jpa2.28.129>