

提言2

キーパーソンの役割と具体的対策

産業医から見た、公務職場だからこそ女性の健康支援活動の必要性

株式会社JUMOKU 代表取締役/医師 長井聡里

働きやすさの違いがもたらす女性の健康

長年、産業医として大企業・中小企業・公務職場を担当していると、さまざまな場面で産業保健における対応の違いを経験します。なかでも女性は、男性以上にその影響を受けやすいと感じます。

表1のように、公務職場では雇用の安定や福利厚生が充実し、競争原理に翻弄されず、長期的なキャリアを描きやすいとされる一方、民間企業では柔軟な働き方やキャリアの選択肢が広がっています。育児や介護と仕事の両立等は、制度的にどちらがよいとは一概に言えませんが、女性の健康については、良くも悪くも民間企業のほうがご本人の考え次第ではキャリア変更等で柔軟に対応

しやすく、思い切った転職に踏み切る場合もあり得ます。その点、公務職場では男女の平等性が保たれるばかりに、規定範囲内で男性と対等に頑張らなくちゃいけないと辛抱したり我慢したりしがちな傾向があります。あるいは、職場での男女平等はありがたい一方、地方によっては地域社会の固定的役割分担意識に私生活が翻弄され無理をしている姿もあります。だからこそ、男女の公平性に沿って女性の健康を犠牲にしない施策が、公務職場にこそ求められているとも言えます。

「男性と対等に働く」ためには、生物学的性差が歴然としてある以上(図1)、それへの配慮なく「男性並みに働く」ことをただ要求されるばかりでは、女性活躍に結びついていかないことでしょう。女性特有の健

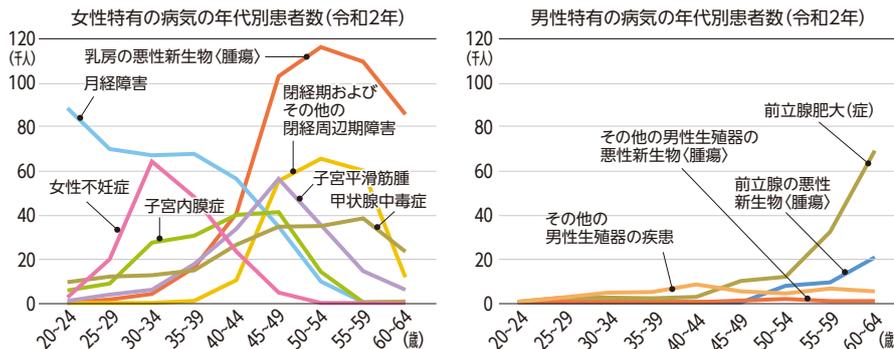
康を気遣い気遣われながら、より良い健康状態を保ち、男性と同等な就業機会を得て、個々人の能力を發揮できることが、真の女性活躍につながっていきます。

表1 公務職場と民間企業の働きやすさ

特徴	公務職場	民間企業
安定性	高い	市場に依存する
福利厚生	充実	企業による
労働時間	規定された時間内※	変動があり得る
社会的信用	高い	企業や業績による
柔軟性	低い	高い
キャリア	一定	多様
給与	固定的	変動的・成果主義
競争環境	低い	高い
男女の平等性	一般的にある	企業風土による

※ただし、他律的・特例業務の場合などは長時間労働となりがち

図1 健康の性差における年代別総患者数



(備考) 1. 厚生労働省「令和2年患者調査」より作成 2. 「乳房の悪性新生物」および「甲状腺中毒症」は男性も罹患するが、女性に多い病気である。出所: 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024(女性版骨太の方針2024)」パワーポイント説明資料より



Profile

ながい・さと里

平成元年産業医科大学医学部卒業。産業医学基本講座修了(産業医学ディプロマ取得)、大阪労災病院産婦人科医として臨床経験を積み、平成5年より松下産業衛生科学センター、平成6年より松下電工株式会社本社健康管理室専属産業医(平成9年より室長)、平成17年より産業医科大学産業医実務研修センター講師を経て、平成20年より嘱託産業医に専念しつづつ産業医事務所開業、平成25年より包括的産業保健サービスを提供する株式会社JUMOKUを設立、現在に至る。平成9年より厚生労働省委託の「働く女性の身体と心を考える委員会」委員等を務め、働く女性の健康管理をライフワークとしている。産業医科大学医学部衛生学非常勤講師。

生涯を見据えた 女性の健康課題の整理

女性にとって働きやすい職場とは、「生物学的な性別・性差（Sex、セックス）」と「社会文化的な性別・性差（Gender、ジェンダー）」のそれぞれに対して配慮の行き届いた職場環境が提供されていることと言えます。前者は就業によってもセクシャル・リプロダクティブ・ヘルス&ライツ（性と生殖に関する健康と権利）が守られる環境であり、後者はさまざまな法的要求などに従い

職場におけるジェンダー平等が実現されている環境を意味します。ただ、性別とて男女の2極で分けられるものでもなく、性の多様性について理解する必要もあります。とはいえ、一般的に「いわゆる女性の健康」でさえ、「職場における働く女性の健康管理」として取り上げられるまでは社会課題として捉えられずにきた現状では、まずは「女性の身体的健康」への理解を深めていく段階にあると言えるでしょう。

近年では、健康経営やSDGs（持続可能な開発目標）などの社会ニーズからも、女性労働者の健康支援に取り組むことは、企業価値を高める

うえでも必要不可欠となつています。具体的には、女性労働者自身のヘルスリテラシー向上や周囲の理解を促すために、女性のライフステージごとに異なる健康課題を知り、各職場で取り組むべき優先的事項を整理することから始めましょう。

その際、各職場風土に根付いている既存概念や固定観念を見通したうえで、知識や制度の押しつけでなく、あくまでも現場の実情を踏まえ、労使の困りごとを十分に相談し合う中で、「できることから一歩ずつ」の姿勢を大切にすることで問題解決へとつながっていきます。

今はまだ生物学的性差を 埋めていく過渡期

企業向けに女性の健康セミナーを実施していきつつあることがありますが、依頼があれば「男女一緒にいいですよ」とご提案しても、慎重な企業は「女性だけで開催したい」と言っ

その状況が一変したのがコロナ禍

でのオンラインセミナーでした。女性活躍推進の世相も後押ししましたが、オンライン形式になったことで、男性も格別に参加しやすくなったことは間違いありません。また、当初は女性だけで開催した企業も、実施後の感想に「男性にも聞いてもらいたい、管理職研修でもやってほしい」との声が多く、後に男性にも実施すると月経随伴症状や更年期症状等の精神症状に関連する状態などを

知って「あの女性も性格ではなく症状だったかもしれない」と誤解に気づき、部下や同僚への見方が変わった「妻にもつらい思いをさせた、一緒に勉強したい」など男性側の気づきの変化があります。

メンタルヘルス不調と 女性特有の疾患

経済産業省の「働く女性の健康推

表2 職場で女性の健康課題に向き合う3ステップ

	状態	キーワード	目的・目標
第1段階	女性たちの生物学的性差の知識があいまい	女性ホルモンの大小の波	生涯にわたるホルモン変動の意味を知る(月経周期と更年期/閉経後)⇒配慮を受けるだけでなく、性差を埋めるための正しい知識を持ち行動する
第2段階	男性たちも性差の知識があまりに乏しい	配慮は思い込みでなく思いやりの言葉で	ハラスメントな言動にならない努力を続ける⇒「生涯を通じた女性の健康(生物学的性差は歴然とあり配慮も必要)」が男性のそれとは異なることをまず知る⇒性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)から脱し、社会文化的性差をなくす
第3段階	職場では女性同士も我慢して話題にしばらく	悩んでいるのは自分だけではない	案外、女性同士でも自分の状態を伝えることは難しく、甘えているとか気恥ずかしいとか隠しがち⇒当事者の話を理解する

進に関する実態調査(平成30年)によれば、管理職が困ったり管理が困難と感じたりした女性従業員の疾患として、メンタルヘルスを筆頭に月経関連疾患、更年期症状などが挙げ

られています。さらにメンタルヘルス不調に関しては、月経随伴症状や月経前症候群、更年期症状に伴う精神症状が含まれている可能性もあり、女性特有の症状に気づいていなかったり、周囲の無理解や誤解から悪化させていたり、といったことも少なくありません。月経にしろ更年期にしろ、その症状を長きにわたり放置すると、あたかもご本人の性格のように捉えられてしまうことがあります。しかし、それは非常に残念なことです。

女性のヘルスケアに関する知識や情報源については、情報化社会の発展により急速に拡張充実し、誰もが身近に入手しやすくなりました。その反面、正しく理解され職場に展開するには、さらに「無意識の思い込み」などにも気づくことが必要となります。さまざまな角度から女性労働者の健康支援に取り組むことが、労使双方にとってあるいは男女共に風通しの良い職場づくりに貢献することになるでしょう。

無意識の思い込み(アンコンシヤス・バイアス)に気づく

産業医として個々の現実の困りごとについて聞いてみると、理解に努

めるよりも管理しようとする姿勢や、その背後に「性別による無意識の思い込み」が見え隠れしていることが少なくありません。「女性は感情的になりやすい(だから女性は扱にくい)」というのは男女双方にある思い込みの一例ですが、はたして女性全員にあてはまることでしょうか。特定の女性にいつも現れることでしょうか。女性だからではなく、男性にも感情的になりやすい人はいて、個人差もあります。月経周期や更年期から生じる不調の現れは治療で解決できる場合もあり、そこで産業保健スタッフや医療機関の関与が必要となつてきます。

また管理職側の不安においても、「性差は理解するし配慮はしたいが、女性特有の症状に対して声かけしたことがセクハラと受け取られないか、難しい」といった声も当然のようになりがちです。女性同士でもなかなか言い出しづらい現状もあり、職場において女性特有の健康について話しやすいよう、学ぶ機会を増やし慣れていきながら、男女双方に存在している「無意識の思い込み」を見つめ直すことから始めましょう。

かつてメンタルヘルス対策でも、無理解や偏見に悩むところからス

タートし、徐々に理解を深めていった経験がどこの職場もあるはずですが、いきなり「その不調はうつ病なのではないか?」とは聞かず、「どことなく具合悪そうでも心配しています。眠れていますか?」「何か手伝えることはないですか?」などとはつなぐのがよいと教わってきたはずです。女性の健康に関しても、特別なこととせずメンタルヘルスでの対応と同じように、素直な気遣いを表現してみましょう。

「無意識の思い込み(アンコンシヤス・バイアス)」は自分では気づいていないものの見方やとらえ方のゆがみや偏り」は誰にでもあつて、あること自体は問題ではありません。大切なのは、その正体が「自己防衛心」と気づく、つまり脳が無意識のうちに自分にとって都合のよい解釈をしていないかに気づくことだといわれています。女性の健康を理解する第一歩として、まずは自己認知からスタートしてみましょう。

既成概念や固定観念にとらわれないために 生理休暇に新たな発想を

いわゆる生理休暇(労働基準法第

68条)は、「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は、その者を生理日に就業させてはならない」というものです。原則無給でよいことや上司に言い出しにくいなどもあつて、その取得率はわずか0.9%という調査結果(令和2年度雇用均等基本調査)もあります。医師の診断書は不要で口頭の申し出でもよいのですが、その日数を就業規則等では限定できないことや、雇用形態等にかかわらず誰でも請求でき、取得にあたり暦日単位でなく半日または時間単位でもよいことなどはあまり周知されていません。急に始まった月経痛を鎮痛剤が効いてくるまでのたった1〜2時間であっても、職場を離脱させてもらい休養室で横になり生理休暇として申請できるわけです。

とはいえ、取得率を上げることだけが女性の健康に寄与するわけではなく、78年前に制定された生理休暇は、その当時と現在とで、月経にまつわる社会背景や疾病構造が著しく異なっていることにも注目しておかねばなりません。制定当時の女性たちの多くは結婚も早く多産のため、生涯経験する月経の回数は50〜100回程度と少なく(現代女性は

出産0〜2回のため月経は約450回と多い)、生理用ナプキン等の衛生物資も乏しく質も劣り不衛生な詰め物を使い、衣服等は和装が多く生理日には歩くにも苦勞し、女工たちの労働環境や労働条件等は劣悪な状態で、生理日には多くを休ませるべき社会状況にあったようです。

当初懸念された種々の問題に対しては、「生理日の働きやすさ」に向けて、生理用ナプキンの技術革新や職場環境改善が進みました。ただ、現代女性には新たな問題として、月経困難の背景に婦人科疾患(子宮筋腫や子宮内膜症とその後の不妊や卵巣がんなど)が潜んでいることや、月経当日だけではなく月経の周期に伴い生じる月経前症候群(PMS)や月経前不快気分障害(PMD)、あるいは閉経前後に生活や労働にも支障が及ぶ更年期障害などが生じています。女性の健康にとって生理日(月経当日)の就業配慮だけでは済まされない現実があります。生理休暇のあり方としてはいよいよ法改正を期待されますが、先進的な企業の取り組み事例からは、月経日以外の健康配慮も含めたり、不妊や妊娠出産・更年期障害など婦人科受診にも当てられる有給休暇にしたりなど、命名

戦略や新たな制度づくり等に取り組まれているようです。

取得しやすい制度利用の工夫が望まれる一方で、休暇の利用だけでは、月経時の不調に関するすべての問題を解決できるわけではないことにも十分注意しておかねばなりません。むしろ休みたくなるほどの不調の陰には、月経困難だけでなく前述の疾患が潜んでいる可能性もあり、現代女性の悩ましい現実があります。生理休暇取得には産業保健スタッフが介入することも難しく、それに気づかないまま放置させないように、適時、介入しやすい制度になってほしいものです。

キーパーソンの役割

(1) 人事労務担当者の役割

女性の健康施策を推進しようとする思いが強すぎて、知識や制度の押しつけにならないように気をつけましょう。まず現場には「女性の健康にまつわる」無意識の思い込みがあることを踏まえたうえで、その実態を把握し、労使や男女双方の現場の声から優先順位を見極めていく姿勢が望まれます。「せっかく相談窓口も設置し、女性の健康セミナーを随時開催してきたのに現場に変化がな

い。次に何を展開すればいいのか」と悩む担当者は多くいますが、結局はこの無意識の思い込みへの気づき現場に起こったか否かが大きな分かれ目になっているようです。

(2) 管理職の役割

女性職員に声をかける前に、慎重に考える必要があります。まずは人事労務担当者や産業保健スタッフに相談してみて、問題と感じたことに関し自分のもの見方や考え方に偏りがなく、確認してみましよう。また、女性職員を管理しようとせず、女性たちが自身ができること、職場が協力すべきこと、専門家に委ねるべきことの整理をしていきましょう。

(3) 産業保健スタッフの役割

女性の健康に関する知識のブラッシュアップが必要です。月経関連の症状や更年期症状の多彩さと類似症状の他科疾患との見極めのためにどのように医療機関を受診すればよいかの助言指導をする機会意外に多いものの、それを学ぶ機会はありません。提供されていません。積極的に情報収集に努めることも専門職としての役割ですし、相談者の背後にある問題に気づいてもらうためにも、カウンセリングマインドで接することが大切です。

まとめ

女性の健康課題はなかなか率直に表現しづらいものであることを踏まえ、以下のステップで現場の課題整理を試みることをお勧めします。

- ① 自分の方見方や考え方を考えることで今すぐできることは何でしょうか？
- ② 職場で話し合っつて決められることは何でしょうか？
- ③ 組織・会社全体で中長期にでも課題解決に取り組むべきことは何でしょうか？
- ④ 法律や技術革新など、世の中の動きから変えられることは何でしょうか？

これまでは家庭の主婦が多かったために女性の健康課題が社会課題にならなかった時代を経て、女性たちが社会進出を果たす中でようやく職場での課題としてフォーカスされる時代になりました。職場の女性の構成比率(雇用形態・年代・職種等)によっても取り組むべき優先課題が変わります。現場の納得感についても、情報提供だけでは進まない現実として注目し取り組んでいきたいものです。