

## 「女性のヘルスケア」施策スタート 局長級全員が「女性の健康検定」受検

北九州市が「女性のヘルスケア」に取り組むきっかけとなったのは、市長の宣言だ。以降、地方公共団体で初めて「女性の健康検定<sup>®</sup>」を団体受検するなど、女性の健康課題に関する施策がスタートした。その先進的事例を紹介する。

### 「女性のヘルスケア」開始

2023年10月19日、武内和久市長による定例記者会見で「女性のヘルスケア」に関する取り組みが発表された。「働く女性の約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」という経済産業省の調査などを受け、女性特有の心身症状に対する周囲の理解促進と支援強化が重要だとの認識による。女性のヘルスケアへの理解を市内全域に広げていくことで、女性が元気に活躍し、モチベーション高く働くことができる街づくりをめざすという。

「北九州市では従来から、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進を進めてきました。ただ、女性特有の健康課題という視点での取り組みは2023年からです。同年2月に就任した武内市長の強い意向で始ま

りました」（女性の輝く社会推進室次長・田端亮平さん）。

その第一歩として、まずは市役所内における3つの施策に取り組むことを宣言した。

- ①「女性の健康検定<sup>®</sup>」を市幹部職員全員が受検
- ②「女性のヘルスケア」官民合同研修会の開催
- ③市役所職員向け「女性の健康通信」の発行

「施策意図は、職員一人ひとりが女性の健康課題を知り、理解したうえで、『自分に何ができるか』を考えることです」と語るのは、同室女性活躍推進係長の江口亜希子さん。以下に順を追って紹介する。

### 「女性の健康検定<sup>®</sup>」の受検

「女性の健康検定<sup>®</sup>」は、女性の健康と特有の疾患に関する知識・情報、

健康でより良い働き方のための対策などを学ぶ検定である。実施機関は女性の健康とメノポーズ協会。北九州市は地方公共団体初の団体受検となった。対象者は市長、副市長、教育長、局長級職員全員の37名だ。幹部職員が率先して学びを実践した。

発起人である市長はともかく、各局長に戸惑いはなかったのだろうか。

「最初は驚いたと思います。『まさかこの歳になって受検勉強することになるとは』と話す局長もいました」と田端さん。ただ、推進室が女性の健康課題の状況や仕事への影響などについて情報発信し、女性のヘルスケアの必要性を説いてきた。受検対象の幹部職員はテキストを読むなど積極的に学んだようだ。翌11月の試験（オンライン）の結果、全員が合格した。

「受検者はほぼ男性でしたが、『女性はこの課題を抱えながら働いているんだなあ』『女性のヘルスケアは大切だ』という意識を得た方が多かったようです」（田端さん）。

### 官民合同研修会の開催

「女性のヘルスケア」官民合同研修



左から、総務市民局女性の輝く社会推進室の女性活躍推進係長・江口亜希子さん、同室次長・田端亮平さん、人事部給与課産業医の生嶋一成さん

会は年1回の実施。講師は、連携協定を結んでいる企業の「女性の健康推進担当」に依頼。「事前に研修資料を見せていただき、当市の希望する研修内容とほぼ合致した」（田端さん）からだという。研修内容は、女性を取り巻く就業状況、生理休暇導入の企業の状況、女性特有の健康課題の具体例、ライフステージごとの女性ホルモンによる影響、健康状態による仕事への影響など。1時間半のプログラムである。受講対象は、部長級職員全員と、市内企業の担当者、近隣自治体の職員だ。

「最大の目的は、女性の健康課題



2024年度官民合同研修会の様子

について理解促進を図ることです。局長級には検定で学んでもらったので、研修会は部長級としました。市役所全体が変わるためには、トップから階層順に意識啓発することが大事だからです」(田端さん)。

そのため開催後は、各部長級が部内職員に向けてレクチャーする仕組みとしていく。なお、市内企業を対象に含めたのは、女性のヘルスケアに対する意識を市内全域に広げたいためだ。2023年度の受講者数は、部長級93名、企業31名、近隣自治体6名。2024年度は新任の部長級23名、企業15名、近隣自治体3名だった。受講後のアンケート回答に

は「職場で語りやすい風土づくりが鍵だと感じた」「今後の職場運営に活かしたい」という前向きな記述も見られたという。

### 『女性の健康通信』の発行

『みんなに知ってほしい！女性の健康通信』は、人事部給与課に所属し、産業医でもある生嶋一成さんを中心に作成。2023年7月から隔月で発行している。

「以前から『産業医新聞』という健康情報を庁内の電子掲示板で発行していたのですが、別媒体として新たに発刊しました」(生嶋さん)。

号ごとにテーマを変え、症状、その原因、該当／非該当のセルフチェック、治療法、診察内容、受診先・相談先などについて、A4判1ページで端的に解説している。「女性職員に対しては、ご自身や疾患のことを知ってもらうとともに、受診・検査の啓発を心がけています」と生嶋さん。日頃は同課の保健師、臨床心理士とともに健康相談対応や面談などを行っており、2023年度途中からは相談窓口の案内告知に「女性の健康相談」も相談内容とすることを明記した。ただ、「相談するほどでもない」という思いがあるためか、

相談件数は少ないという。

『「産業医新聞」は男性にも読まれていたため、今後は両紙を合体して、男性にも女性特有の健康課題を意識してもらいやすい環境にすることも考えています」(生嶋さん)。

### 今後に向けて

これら一連の取り組みは、男性が女性特有の健康課題の理解を深めることだけが目的ではない。江口さんによると、「女性同士でも自分たちの症状について話し合う機会はほとんどありませんでした。だから、自分の症状が重いか軽いかもわかりません。病気が潜んでいる可能性もありますので、女性自身が理解を深めることも重要です」とのことだ。生嶋さんは「女性だから当たり前だと我慢する時代から、健康をマネジメントする時代が変わっています」という。

また、検定と研修会により、男性管理職の理解が広がってきた一方、『理解はできたけれども、どうすればいいかわからない』という声が多い(田端さん)とも。それは、施策の成果の表れであるとともに、今後



『女性の健康通信』の例

の課題でもある。各職場で管理職が女性職員にどんなタイミングでどう声をかけをすればいいのか、推進室としても具体的な支援方法を示していく状態だという。プライバシーや人間関係にも関わるため、画一的な対策は難しい面もあるようだ。

近年は若年女性が仕事を求めて市外に流出するという課題もある。

「性別・年齢のバランスがよい都市であり続けるためには、職業や文化の多様性に加え、働く職場の理解も大切です。市民の健康や産業を所管する部署とも連携して、さらに充実した取り組みとなるようアイデアを持ち寄っています」(田端さん)。

「女性のヘルスケア」を通じた街づくりのロールモデルとなることを期待したい。