

# 特集 ライフステージに応じた女性の健康支援

女性は、出産・妊娠・更年期などのライフステージで女性ホルモンの影響を受けやすいという生物学的な性差に加え、家事・育児による疲労・睡眠不足といった社会的性差（ジェンダー）の影響も受けやすいとされている。そのため、そうした性差を考慮した健康支援施策が必要だと指摘されている。職場における健康支援としては、女性の健康課題に関する正しい知識の習得、相談窓口の設置、婦人科受診の促進などが効果的だと言われる。しかし、地方公共団体においては民間企業に比べて取り組みが進んでいない状況である。そこで本特集では、女性特有の健康課題、健康支援のための職場環境整備などについて取り上げる。

## 総論

### 女性特有の健康課題と組織が支援する意義

## 健康的に働く女性を増やすことは 生産性向上や人材定着などにつながる

株式会社Keep Health 代表取締役／産業医 川島 恵美

### 女性特有の健康課題

#### (1) パフォーマンスや離職に影響

わが国において就労女性の割合は年々増加しており、2023年度の総務省の労働力調査(1)によれば、女性の労働力人口は3124万人に達し、労働力人口総数に占める女性の割合は45・1%となりました。しかし、性別的役割分業の固定観念はまだまだ強く、扶養控除による年収

の壁も存在することから、全女性労働者のうち53・2%が非正規労働者となっています。少子高齢化が進み労働力が不足する現代において、女性の労働力は社会経済における重要な基盤であり、女性が健康を維持しながら能力を發揮できる職場環境の整備は喫緊の課題です。

昨今、健康経営※1に取り組み企業が増え、女性の活躍を推進するとともに、女性特有の健康課題にも注

目されるようになりました(2)。その課題は、主に生涯を通じて女性ホルモンの量が大きく変動することによって引き起こされる疾患が関係し、月経関連の疾患や更年期障害、婦人科がんなど多岐にわたります。経済産業省による2018年の調査では、女性特有の疾患が原因で約5割の女性が、勤務先で困難を感じた経験がある」と回答しており(2)、具体的な要因には月経関連の疾患や更年期障害などが上位にあがっています。

また2024年の経済産業省調査では、女性特有の健康課題による社会全体の経済損失を公表しており、月経関連の疾患は約0・6兆円、更年期障害は約1・9兆円と試算されています(3)。特に、前者はパフォーマンスによる低下、後者は離職によ

#### (2) 労働力低下の危険

る影響が大きくなっています。月経関連の疾患に関しては、1週間程度出血を伴う月経期間中の症状だけでなく、月経前症候群(月経前3〜10日の間続く精神的あるいは身体的症状で、月経開始とともに軽快ないし消失するもの)の影響を強く受ける方もいます。忙しい毎日の中で、少しでも快適に過ごし、仕事のパフォーマンスを上げたいと考えている女性職員は多いでしょう。また、女性管理職を増やしたいと考える企業が増えている中で、管理職候補である女性が更年期障害を理由に離職をしてしまうことは、経営戦略の視点からも無視できない状況です。

※1 従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。

めよ』『働け』『活躍せよ』の三重苦を課せられて頑張ってきたけれど正直辛い」「更年期に親の介護も始まって仕事を辞めたい」「帰宅したら育児と家事もあり睡眠時間が十分に取れず疲弊している」「子どもが欲しいけれど、今の仕事の状態では無理」などの相談を受けることがあります。このままの女性職員が疲弊した状態が続くと、心身の不調を理由に退職者が増える、食事や運動などへ注意する余力がなく将来的に骨粗鬆症<sup>（しょうじょう）</sup>による転倒・骨折により労災が増えるなど、組織の労働力自体が低下していくのではないかと危惧しています。そのため、女性職員が健康な状態※2で働き続けられる環境を整備することは、本人の生活満足度を向上させるだけではなく、少子高齢化や労働力確保といった社会的意義からの視点でも重要な課題と考えられます。

本稿では、少しでも健康的な女性職員を増やすために組織は何ができるかという視点でお伝えします。

## 職場が健康支援を行う意義

### (1) 公平な機会の提供

働く女性の健康支援を行う際には、「なぜ女性だけなのか？」という声がよく上がります。私自身も産業医の

立場ですので、支援する対象は全従業員であり、老若男女や疾病の有無にかかわらず、誰もが働きやすい環境づくりが必要だという考えが基本的にあります。しかし、対象を広げると支援策が拡散してしまうことも多々あり、まずは一つの切り口として、対象となる数が多い女性に注目して考えてみてはどうでしょうか。

たとえば、より良い組織をつくるために重要な視点の一つに、公平であることがあります。平等(equality)は個人の違いは視野に入らず、すべての人に同じものを与えること、公平(impartial)は個人の違いを視野に入れて、目的を達成するために適切なものをそれぞれ与えることを意味しています。自分も含めたメンバー全員が公平に扱われているという信頼や安心感は、働きやすい職場をつくるために重要です。

「公平」という視点で、女性の健康課題の一つである更年期を例に考えてみると、症状の個人差はあるものの、すべての女性が更年期に関する症状を経験します。更年期の症状を認めた際に、症状が少しでも改善した状態でのパフォーマンスが評価されたいと願う人は多いでしょう。症状の改善方法がないのであれば対策

は難しいですが、更年期の辛い症状は産婦人科を受診して治療ができるようになります。そのため、治療が必要な方が早期に通院できるように啓発することや、周囲に気軽に相談できる環境づくりをすること、ホットフラッシュにより火照りや汗を認めるなら、制服を見直して通気性の良い物に選択できるようにすることなど、さまざまな対策を講じることができ、症状の改善を支援することができます。職場で可能な更年期に関する取り組みを行うことで、少しでも症状が改善しパフォーマンスを向上させることができれば、組織としては公平な機会を与えることができ、ワークエンゲージメントの向上やストレスの低減、離職率の低下などにつながる可能性があります。

方々産婦人科で治療をしているにもかかわらず、症状が改善せず、月に数日欠勤、遅刻・早退が増えるなど、業務に支障をきたしていました。そこで、本人が産業医に相談したところ、産業医から人事・上司に情報が伝わり、職場での配慮方法を検討することになりました。その結果、合理的配慮の観点からフレックスタイム制度や在宅勤務制度を見直すことになり、この見通しがその他の疾患に対する両立支援にもつながったのです。

たとえば次のような事例があります。ある職場で月経期間中の腹痛が辛く悩んでいる方がいました。この

女性健康支援による波及効果

ことも期待されます。その他にも健康経営や女性活躍推進の取り組みにより、次の効果が期



Profile

### かわしま・めぐみ

産業医科大学卒業。初期研修修了後、働く女性の健康支援に興味を持ち、滋賀医科大学産科学婦人科学講座にて後期研修。その後、産業医科大学産業医実務研修センターで産業医専門のトレーニングを行い、花王株式会社を中心に複数の企業で産業医として従事。現在は、働く女性の健康支援に関する研究を続けながら、複数の企業での産業医を継続し、企業に対して女性従業員の健康を支援するコンサルティングを行っている。

※2 健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態を指す。

待されています(2)。

### ①プレゼンティーズムの改善

【具体例】月経によって仕事を休むほどではないが、労働生産性が低下している状態を改善。

### ②アブセンティーズムの改善

【具体例】婦人科受診や婦人科がんによって欠勤する日数を軽減。

### ③エンゲージメントの向上

【具体例】育児や介護を理由にキャリアアップできず、会社への愛着低下となり離職する者を減少。

### ④長期的な人材活用

【具体例】更年期症状によって昇進を望まない者や離職者を減少。

## 職場における健康支援の先進事例

厚生労働省は母性健康管理など推進事業の二環として、「働く女性の心とからだの応援サイト」の運営を行っています。女性労働者向けと企業担当者向けのそれぞれに必要な情報が提供され、企業の取り組み事例、無料で利用できる研修用の資料や動画などが掲載されているサイトで、公務職場においても、働く女性の健康に関する学びにオススメです。同サイトで紹介されている事例や筆者自身が関与している企業における取り組み

を一部紹介します。

●生理休暇という名称だと取得しにくいいため、名称を変えて視覚的にトレスの軽減を図り、取得申請をしやすくする。

●健康相談窓口を設置する。

●女性の健康に関するセミナーを開催する。

●管理監督者研修を実施する。

●匿名で相談し合えるチャットルームを作成する。

また鳥取県では、県職員を対象にアンケート調査を行い、更年期症状を経験した職員の多くが「職場・社会の理解促進」を求めていることを明らかにしました。この結果に基づき、2023年10月からは性別を問わず、更年期障害(疑いを含む)によって勤務が著しく困難な場合、年間5日以内(日単位または時間単位)の特別休暇が設けられています(4)。更年期障害には「辛い日が毎日続く」という声が多く、5日間で十分かどうかは議論の余地がありますが、この休暇制度を利用することで保健師に相談したり、病院を受診したりする機会が増えることから、症状の緩和につながる可能性があります。

## 職場に求められる施策

### (1)未来の職員の人口構造を想定する

これから女性の健康支援に取り組みたいと考えている職場においては、まず職員の人口構造を参考に、現時点でのポリュームゾーンはどこで、5〜10年後にはどのような未来が待っているのかを想定することが大切です。20〜30代が多い職場では、今後、妊娠・出産や不妊治療、育児を経験する者が増え、40代が多い職場では更年期障害や閉経前の月経トラブルに遭遇する者が増え、50代以降が多い職場では骨粗鬆症や生活習慣病などが増えていきます。健康的に働ける女性を増やしていくためには、未来を想定し、それに向かって必要な取り組みを優先順位づけして取り組んでいくことが望ましいでしょう。

### (2)ポピュレーションアプローチと

#### ハイリスクアプローチ

職場での対策を大きく2つに分けると、職場全体にアプローチしていくポピュレーションアプローチ(集団全体を良い方向へとシフトさせる取り組み)と、女性特有の疾患によって仕事に影響をきたしている社員への適切な支援といったハイリスクアプローチ(健康リスクが高い人を対象とした取り組み)が必要です。

ポピュレーションアプローチの観点か

らは、職員のヘルスリテラシー※3を上げる取り組み、職場の風土づくり、柔軟な働き方につながる制度づくりなどが挙げられます。具体的には、職場内での女性特有の健康に関するセミナーの開催や、イントラネットを活用した情報発信などが挙げられます。女性の健康に関するヘルスリテラシーが高い従業員ほど仕事のパフォーマンスも高いことが報告されており(5)、いざという時だけはなく日頃からかかりつけの産婦人科医を持つことで、安心感につながるとともに、早期発見することで治療の選択肢が広がり、仕事への支障も最小限に留められるなどの利点があります。

後者のハイリスクアプローチとしては、介入を要する職員への受診勧奨の仕組みづくりや、治療をしても仕事に支障をきたす場合の女性職員への職場での配慮がポイントになります。昨今、治療と仕事の両立支援が注目されていますが、女性特有の疾患の両立支援はがんなどの疾患とは異なる点があります。たとえば、がんの治療と仕事の両立支援に関しては、病気がわかった時から治療が始まり、上司や人事に報告し、職場での支援が始まります。一方で、女

※3 健康や医療に関する正しい情報入手し、理解して活用する能力のこと。



性特有の疾患に関しては、すぐに上司や人事に報告されることは少ないと考えられます。まずは女性職員が自身の状態に気づき、セルフケアを行い、日常生活に支障をきたさずなら産婦人科を受診し治療を行うことでしよう。治療を行っても改善せず、仕事に影響が生じて初めて、配慮の申し出を上司や人事に行い、職場が配慮を行う流れになるのではないのでしょうか。そのため、管理職の立場で考えると、本人から相談があった場合に治療をしていない場合は病院受診を勧め、受診できるように業務の調整を行う、もしすでに受診しても改善しない場合はどのような症状で仕事に支障をきたしているのかなどをヒアリングし、職場にとっても無理のない範囲での解決手段と一緒に検討することなどが望ましいでしょう。

### (3) 4つのケアに置き換える

女性特有の疾患に関する職場内での取り組みは、メンタルヘルスの対策の4つのケアに置き換えるとかわりやすいかもしれません。4つのケアとは、セルフケア（職員自身で行うケア）、ラインケア（管理監督者が行うケア）、事業場内産業保健スタッフ等によるケア※4、事業場外資源によるケア※5

5を指しています。誰か1人が問題を抱えるのではなく、それぞれの立場で対策を行うことで、不調の早期発見や早期対応につなげられるという考え方であり、女性特有の疾患にも応用ができます。管理職としてもメンタルヘルス対策と同じようにラインケアが望まれますが、セクハラなども懸念されて詳細は聞きにくいという声や、女性職員自身も男性上司には相談しにくいといった声もあります。そうしたことを考慮すると、相談できる窓口を設置することは双方にとって良いと考えられます。

### (4) 家事・育児などの負担軽減

また、家庭と仕事を両立している女性職員への対策の一つとして、家事・育児などの負担の軽減があります。男性の育児取得に注目してみると、昨今少しずつ男性の育児休暇取得者は増えており、2023年度には30・1%となりました(6)。男性の育児取得が登場した当初は、「組織が推奨するので仕方なく」といった男性が多かったようですが、最近では自ら希望して育児を取得するケースも増えています。従業員の平均年齢が30代前半の会社の例を挙げると、人事担当者は当初「出産ラッシュが来て休む社員が増えたらどうしよう」と悩んでいましたが、今では、「同一部署で同月に複数の社員に子どもが生まれる予定であっても、3〜4か月前には上司に報告し、「いつ頃取得するのが良いか？」などを相談して、育児を望むすべての社員が取得できる環境になりました。

### おついに

夫が必要です。

医療や技術は加速度的に進化しており、現在の女性職員が抱えている悩みは、未来には新たな手段で解決できるかもしれません。ただ現状でも困っている人が多数存在することを考えると、現場の声を聞き、データを収集・分析し、対策案を検討しながら職場で実践していくことが大切です。

また月経に関する疾患や更年期障害、不妊治療の両立支援、職域がん検診の普及促進など、女性特有の健康課題への組織の対応は、労働生産性の向上や離職率の低下に寄与するだけでなく、公平な社会の実現にもつながる可能性があります。組織での健康施策を考える際に一度、健康的に働き続ける女性職員を増やすことに注力してみましよう。

(参考文献)

- 1) 総務省「労働力調査」  
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/youyaku.pdf>
- 2) 経済産業省ヘルスケア産業課、健康経営における女性の健康の取り組みについて、平成31年3月  
[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/downloadfiles/josei-kenkou.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/josei-kenkou.pdf)
- 3) 経済産業省、女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について、令和6年2月  
[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/downloadfiles/jyosei\\_keizaisanshitsu.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/jyosei_keizaisanshitsu.pdf)
- 4) 鳥取県、更年期特有の不調を抱えて働く県職員に対する支援について  
<https://www.pref.tottori.lg.jp/313307.htm>
- 5) Imamura Y, Kubota K, Morisaki N, Suzuki S, Oyamada M, Osuga Y. Association of Women's Health Literacy and Work Productivity among Japanese Workers: A Web-based, Nationwide Survey. JMA J. 2020 Jul 15;3(3):232-239.
- 6) 令和5年度雇用均等基本調査  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r05.html>
- 7) 松田茂樹, RIETI政策シンポジウム「女性が活躍できる社会の条件をさぐる」、男性の家事・育児参加と女性の就業促進  
[https://www.rieti.go.jp/jp/events/04110901/pdf/1-2\\_matsuda\\_p.pdf](https://www.rieti.go.jp/jp/events/04110901/pdf/1-2_matsuda_p.pdf)

※4 組織内の産業医、保健師、衛生管理者、人事労務管理スタッフなどによるケア。  
※5 医療機関や相談機関など、組織外の専門機関や専門家の支援を受けて行うケア。