

女性の社会進出が進み、労働力人口に占める女性の割合は4割を超えている。働く女性の増加にともない働き方の多様化も進んでおり、各企業にとって女性特有の健康課題に対する支援は、今後ますます重要となっている。働く女性の一層の活躍拡大が期待されるなか、本特集では、女性がライフイベントを通じて生き生きと働き続けるために、女性の健康支援のあり方について解説する。

特集1

働く女性の健康管理の現状と取組

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課

1. はじめに

職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することは、女性の能力発揮の促進に加え、生涯を通じた女性の健康確保の観点からも極めて重要な課題である。加えて、男性を含め労働者の健康を確保することは、労働者が就業を継続しその能力を伸長・発揮できるようにするため重要な課題である。

わが国における女性の労働力人口の動向を見ると、女性の労働力人口は増加傾向が続き、令和4年は3,096万人となっている。女性の労働力率や雇用者総数に占める女性の割合は長期的に見ると上昇傾向が続いており、女性の就業率が上昇するなか、仕事と女性の健康課題等との両立のニーズは高まっているといえる。女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（令和5年6月13日閣議決定）においても、働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職等を防ぎ、女性が活躍し、健やかで充実した毎日を送り安心して安全に働けるよう、事業主健診に係る問診に女性の健康に関連する項目を追加することや、生理休暇制度の普及促進のための方策について検討する等が盛り込まれている。本稿では、母性健康管理、生理休暇制度等関連する制度等について説明する。

2. 生理休暇について

労働基準法第68条において、「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は、その者を生理日に就業させてはならない」とされている。

「雇用均等基本調査」によると、女性労働者のうち、令和2年度中に生理休暇を請求した者の割合は0.9%、女性労働者がいる事業所のうち、令和2年度中に生理休暇の請求者がいた事業所の割合は3.3%となっており、生理休暇の制度はあるが労働者が生理休暇を利用していないといった状況が考えられる。また、日経BP総合研究所において実施した「働く女性の生理の悩みと仕事と生活調査」（令和3年）においては、生理による不快な症状について、「症状が強いが我慢している」と回答した割合が66.4%に上っている。さらに、同調査において生理休暇を利用しにくい要因として、「男性上司に申請しにくい」が61.8%、「利用している人が少ないので申請しにくい」が50.5%と高い割合になっており、当事者のみならず、男性上司や同僚等、職場の全ての人に生理や生理休暇に対する理解が必要といえる。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省では、生理による不快な症状があっても女性が能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、令和5年9月28日に「働く女性と生理休暇に関するシンポジウム」¹⁾²⁾を開催した。シンポジウムにおいては、生理休暇等女性労働者の健康課題に関して先進的な取組を行っている企業から自社の取組について紹介していただいた他、産婦人科医の高尾美穂氏から、生理のメカニズム、月経困難症、生理日の就業が著しく困難といえる具体的な状態について説明していただき、働く女性、企業担当者、同僚向けのメッ

母性健康管理指導事項連絡カード

(表面)

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿 年 月 日

医療機関等名 _____
医師等氏名 _____

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1. 氏名等

| | | | | |
|----|------|---|-------|-------|
| 氏名 | 妊娠週数 | 週 | 分娩予定日 | 年 月 日 |
|----|------|---|-------|-------|

2. 指導事項
症状等(該当する症状等を○で囲んでください。)

| 措置が必要となる症状等 | 標準措置 | 指導事項 |
|--|--------------------|--|
| つわり、妊娠悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病、 赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、 多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、 合併症等() | 休業 入院加療 自宅療養 | 身体的負担の大きい作業 長時間の立作業 同一姿勢を強制される作業 腰に負担のかかる作業 寒い場所での作業 長時間作業場を離れることのできない作業 ストレス・緊張を多く感じる作業 |
| | 勤務時間の短縮 | |

(注)「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的な内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

3. 上記2の措置が必要な期間
(胎児の予定期間に○を付けてください。)

| | |
|----------------|--|
| 1週間(月 日～ 月 日) | |
| 2週間(月 日～ 月 日) | |
| 4週間(月 日～ 月 日) | |
| その他(月 日～ 月 日) | |

4. その他の指導事項
(措置が必要である場合は○を付けてください。)

| | |
|---------------------------|--|
| 妊娠中の通勤緩和の措置 (在宅勤務を含む。) | |
| 妊娠中の休憩に関する措置 | |

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づき措置を申請します。 年 月 日

事業主 殿 所属 _____ 氏名 _____ 1

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

(裏面)

(参考)症状等に対して考えられる措置の例

| 症状名等 | 措置の例 |
|-----------------------|--|
| つわり、妊娠悪阻 | 休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など |
| 貧血、めまい・立ちくらみ | 勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場での作業)の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など |
| 腹部緊満感、子宮収縮 | 休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など |
| 腹痛 | 休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など |
| 性器出血 | 休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など |
| 腰痛 | 休業(自宅療養)、身体的に負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業)の制限 など |
| 痔 | 身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など |
| 静脈瘤 | 勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など |
| 浮腫 | 勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など |
| 手や手首の痛み | 身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など |
| 頻尿、排尿時痛、残尿感 | 休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、休憩の配慮 など |
| 全身倦怠感 | 休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など |
| 動悸 | 休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など |
| 頭痛 | 休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など |
| 血圧の上昇 | 休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など |
| 蛋白尿 | 休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など |
| 妊娠糖尿病 | 休業(入院加療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中等への配慮) など |
| 赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい | 休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など |
| 多胎妊娠(胎) | 休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など |
| 産後体調が悪い | 休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など |
| 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど | 休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など |
| 合併症等(自由記載) | 疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置 2 など |

セージを発信した。シンポジウム開催後には、シンポジウムで発信したメッセージや生理日の就業が著しく困難な状態についての具体例を記載したリーフレットを作成し、都道府県労働局等を通じて、労働者、企業担当者への周知啓発を図っている。

3. 働く女性の母性健康管理に関する取組について

妊娠中、出産後も働き続ける女性が増加するとともに、少子化が一層進行するなかで、職場で、女性が母性を尊重され、働きながら子どもを産むことができる環境を整備することは、事業主にとっても重要な課題である。

産業医、保健師、企業の衛生担当者等の産業保健スタッフ、人事労務担当者は以下の点に留意の上、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理の措置及び労働基準法に基づく母性保護に取り組む必要がある。詳細は以下のとおりである。

1) 男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置

(1) 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保 (法第12条)

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができる

ようにしなければならない。なお、集団指導や歯科検診についても配慮することが望ましいこと。

◆ 健康診査等を受診するために確保しなければならない回数

○ 妊娠中

妊娠23週までは4週間に1回

妊娠24週から35週までは2週間に1回

妊娠36週以後出産までは1週間に1回

ただし、医師又は助産師(以下「医師等」という)がこれと異なる指示をした場合は、その指示するところによる。

○ 産後(出産後1年以内)

医師等の指示に従って必要な時間を確保する

(2) 指導事項を守ることができるようにするための措置 (法第13条)

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から「母性健康管理指導事項連絡カード」³⁾等により指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導事項を守ることができるようにするために、事業主は勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

◆ 指導事項を守ることができるようにするための措置

○ 妊娠中の通勤緩和(時差通勤、勤務時間の短縮等の措置)

- 妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置）
- 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、休業等の措置）

2) 労働基準法における母性保護

(1) 産前産後休業（法第65条第1項及び第2項）

産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）〈女性が請求した場合〉、産後8週間、女性を就業させることはできない。ただし、産後6週間を経過後に、女性本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務については、就業させることはさしつかえない。

なお、出産は、妊娠4カ月以上（12週以上）の分娩をいい、流産や死産を含む。

(2) 妊婦の軽易業務転換（法第65条第3項）

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない。

(3) 妊産婦等の危険有害業務の就業制限（法第64条の3）

妊産婦を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできない。一部の業務は妊産婦以外の女性に対しても適用。

(4) 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

（法第66条第1項）

変形労働時間制がとられる場合であっても、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定時間を超えて労働させることはできない。

(5) 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限

（法第66条第2項及び第3項）

妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働、又は深夜業をさせることはできない。

(6) 育児時間（法第67条）

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる。

なお、男女雇用機会均等法は、妊娠、出産、産前産後休業の取得等を理由とする不利益取扱いを禁止するとともに、事業主に対して、職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置を講ずることを義務づけている。

4. 働く女性の心とからだの応援サイトについて

厚生労働省では、前項の3. で記載した内容に加え、すべての女性労働者が健康で働き続けることができるよう、生理、更年期など女性労働者特有の健康管理に係る諸問題について

人事労務担当者、働く女性、産業界、産婦人科医などのみなさま

働く女性の心とからだの応援サイト



私が健康で働き続けるために

自分のことばに異外と知らないカラダの事、ココロの事、いきいき働き続けるために知っておきたいこと

[詳しくみる](#)

妊娠出産・母性健康管理サポート

働きながら安心して妊娠・出産を迎えるために女性労働者や企業の方が知っておきたいこと

[詳しくみる](#)

女性が健康でいきいきと働き続けられるために必要な情報や、妊娠中・出産後も働き続けるための母性健康管理に関する情報を紹介しています。

企業ご担当者・産業界の方へ

妊娠中・産後が安心して妊娠・出産するために

- 会社として妊婦さんにどう配慮したい？
- 母性健康管理等に関する企業の義務等を詳しく解説、相談を実施
- 妊娠中・出産後の女性が安心して働き続けるために企業ができてことって？
- 企業取組事例を多数ご紹介
- 女性が働きやすい職場を作るために
- 上司や同僚の方が、女性の健康について理解していますか？
- 社内研修等でご利用いただける「研修用資料・動画」を公開中

働く女性の方へ

働く女性のための妊娠・出産等の制度を利用しましょう！

- いつから産前産後休業等ができるの？
- 産前・産後、育児休業の自動計算ツール「妊娠週数・月数自動計算ツール」をご利用ください。
- パートでも産休は取れる？ つわりで立ち仕事がつらい・・・
- 法解説、専門家コラム、Q&Aでお答えしています
- ライフステージごとの健康課題について知りましょう！
- 自分の年代で多い病気は何？
- 女性特有の健康課題を半表形式で解説しています。

「働く女性の心とからだの応援サイト」
妊娠出産・母性健康管理サポート

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp>
X (旧Twitter)、Facebookでも発信しています





厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和2年度厚生労働省政策推進事業（委託費）「働く女性の心とからだの応援サイト」
令和2年10月発行

企業において適切な措置が講じられるよう、「働く女性の心とからだの応援サイト」⁴⁾において母性健康管理措置、更年期、生理、がん、うつ、やせ、不妊治療等に関するコンテンツについて、以下の各種情報提供等を行っている。

- 関係法令・制度の解説
- 企業の取組事例
- 社内研修資料、動画
- 専門家からのアドバイス
- 産前産後休業、育児休業の自動計算
- メール相談
- 母性健康管理指導事項連絡カードの使い方 等

働く女性の健康に関する情報が知りたいという場合には、是非ご活用いただきたい。

- 「働く女性と生理休暇に関するシンポジウム」について
- 1) アーカイブ配信（厚生労働省YouTube）
<https://youtube.com/live/KZArcvc2Jlg>
 - 2) シンポジウムの詳細、資料等（厚生労働省HP）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34529.html
 - 3) 「母性健康管理指導事項連絡カード」
事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることができるように、女性労働者に対して出された医師等の指導事項を的確に事業主に伝えるためのツール
https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/renraku_card/
 - 4) 「働く女性の心とからだの応援サイト」
<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



特集2

働く女性の生涯を通じた
健康支援とそのポイント

関東労災病院 働く女性専門外来担当 星野 寛美

ほしの ひろみ ●早稲田大学理工学部機械工学科3年次修了退学。横浜市立大学医学部医学科卒業。日本産科婦人科学会専門医。関東労災病院において、平成13年より、「女性医師による働く女性専門外来」担当。令和5年度 内閣府 男女の健康意識に関する調査 調査検討委員。

1. はじめに

生産年齢人口の減少、そして高齢化にともない、女性労働力への期待が大きくなっている。しかし、グローバルレベルでは、国内の男女共同参画の遅れが指摘され、また女性特有の健康課題により、働き方を変えたり、正社員になることや昇進を諦めている女性も多いと指摘されている。職場においては、女性社員に対して、生涯を通じて健康支援を行うことが求められている。

ここでは、女性特有の健康課題のうち、就労に影響することに着目しながら、その対応について、簡単に述べる(図)。

2. 性成熟期に対応が望まれる
健康課題

月経周期が安定している時期(思春期～閉経 10歳頃～50歳頃)を性成熟期と呼んでいる。

1) 月経に関連したトラブル

この時期には、月経に関するトラブルが多く、その点を踏まえて、職場でも健康支援ができるとよいだろう。就労に関連して起こりがちな主なトラブルについて述べる。

<月経困難症>

女性の読者のほとんどが、強かれ弱かれ、生理痛を経験したことがあると思う。月経時期に痛みや倦怠感などがひどくて、日常生活に支障を来す状態を月経困難症と呼んでいる。ひどい場合には、痛みや倦怠感等により、出勤不能になったり、痛み止めを飲み損ねてしまい通勤途上で、救急搬送されたりすることもある。

<過多月経>

月経量が多い場合には、月経血が生理用品から溢れて、服や椅子を汚さないか心配で、仕事に集中できない、ということもある。

<月経前症候群 (Premenstrual syndrome : PMS)>

月経の3～10日前の時期に現れ、月経発来後に弱まる(あ

るいはなくなる)さまざまな症状で悩まされる状態を、月経前症候群と呼んでいる。症状としては、身体的には、下腹部違和感、疲労感、腰痛、頭痛、浮腫(体重増加)、乳房緊満感など、精神的には、気分の変動、易怒性、抑うつ気分などがある。ひどい状態に陥るような場合には、PMSの時期だけ出勤できなくなることもある。イライラが激しく、怒りやすく、職場で不適切なふるまいをして、人間関係に大きなダメージを起こすこともある。眠気がひどく、ミスが多発することもある。

普段は、極めて素晴らしい社員なのに、一時期だけヒステリックになり、ミスも多発する、居眠りをしている、といったことを繰り返す、というような社員は、PMSで悩んでいる方かもしれない。

<月経トラブルに対する治療について>

人によっては、月経痛、排卵痛、月経前症候群があるために、1カ月のうち、体調がよいのは1週間程度だけ、ということもある。

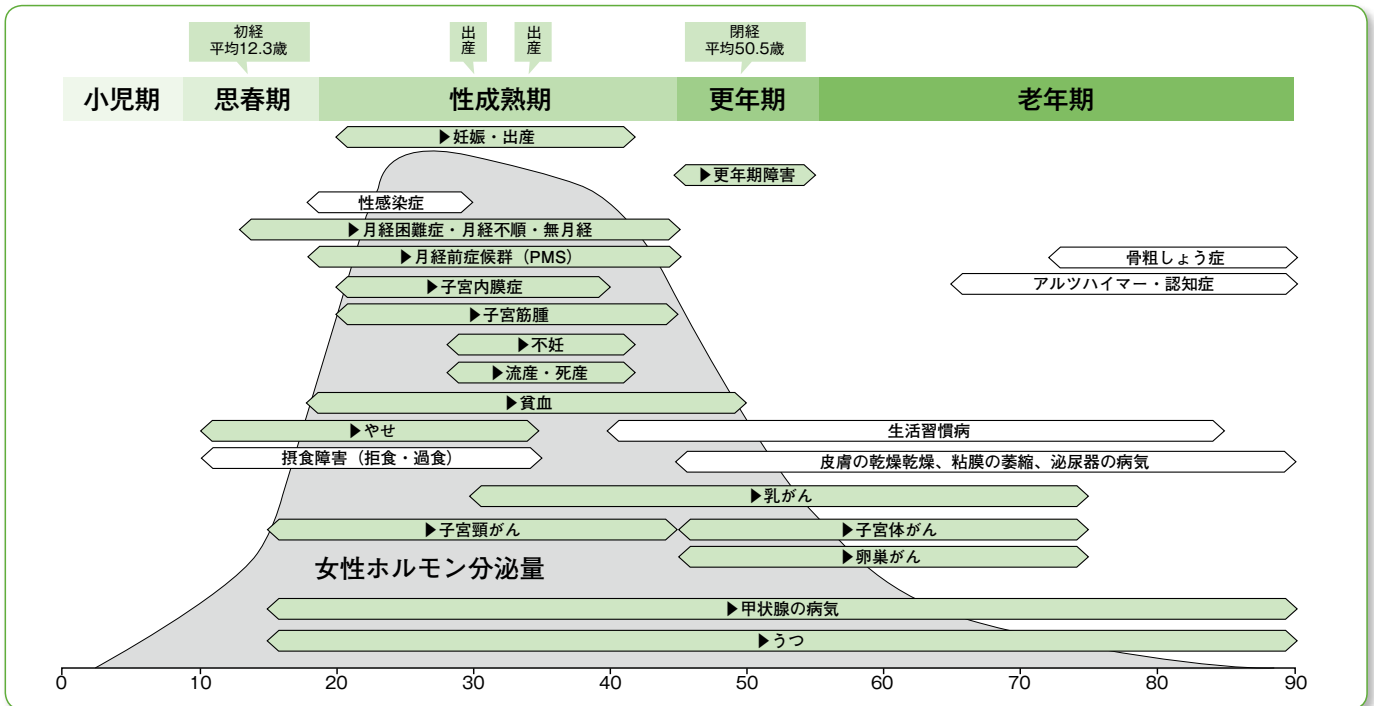
治療方法としては、月経困難症や過多月経では、手術が必要な器質性疾患がない場合には、各種ホルモン剤による治療で対処できることも多い。月経前症候群に対しても、各種ホルモン剤で、症状をコントロールできる場合も多い。低用量ホルモン剤(ピル)により、月経時期を調整したり、4カ月程度無月経にする治療もあるので、月経痛等で、遅刻、欠勤が頻回に見られる場合には、婦人科を受診することを勧めていただきたい。

2) 妊娠と不妊について

妊娠により、職場にて、不利益を受けることがないように、母性健康管理に関する情報を確認していただきたいが、そもそも、女性の多い職場では、どのタイミングで妊娠したら、職場に迷惑がかからないか、と案じている女性もいるので、そのような思いを持ちながら働いている女性がいることも、多くの方に知っておいていただけるとよいだろう。

妊娠した場合にも、妊娠12週頃までは流産のリスクがあるため、職場には申告したくない、と判断する女性もいる。ただ、

図. 女性のライフステージごとの女性ホルモン分泌量と健康課題



出典：働く女性の心とからだの応援サイトより引用 一部改変 <https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/health/health-issues.html>

その時期には、つわりのために、急に出勤できなくなることもある。そのような状況を見越して、業務の配慮が必要な職場もあるかと思う。

妊娠中は、つわりのみならず、切迫流産、切迫早産で、急に出勤できなくなることがある。

通常に経過する場合には、産休に入る時期を想定して、その後の予定を立てることが可能だが、産休前に、出勤できなくなることもあることを踏まえて、女性自身も、職場も対応を講じて置くことが望まれる。

妊娠を希望しても妊娠に至らず、不妊治療を受ける夫婦の数は、年々増えている。不妊症は、女性が原因であるとのイメージがありがちだが、原因の約3分の1は、女性側であるものの、3分の1は男性側、残る3分の1は、男女とも明らかな原因が見当たらない。そのような状況であることも理解した上で、不妊治療と就労が両立できるよう、配慮することも望まれる。

また、不妊治療は、治療により妊娠を期待する時期と、月経が始まり、失望する時期を繰り返すことになり、メンタルの不調も起こしやすい治療であることについても、周囲の理解が必要であろう。

3) 乳がん、子宮頸がんについて

就労年代のがん罹患は男性よりも女性のほうが多く、そのトップは乳がんである。近年では女性の9人に1人が乳がんになり患するなど乳がんは急増している。また、子宮頸がんは、20～30代で、増加傾向にある。

子宮頸がんは、女性ならではの病気だが、HPVワクチン接

種を受けられる現在、ワクチン接種により、予防可能な病気のひとつになっている。ワクチン接種を受けても、定期的な子宮頸がん検査は受けなければならないが、定期健診と併せて受診することにより、発がん前に治療を受けることが可能である。

女性が、健康的に働き続けることができるように、乳がん、子宮頸がんについて、早期発見ができるよう、定期健診と併せて受診することが望まれる。また、それぞれの疾患が見つかったとしても退職することなく、治療しながら職務に当たることができるよう両立の支援が期待される。

3. 更年期と閉経後

閉経前後の約5年間を更年期と呼んでいる。この時期には、卵巣の機能が低下し、女性ホルモンの分泌が急激に減少するために、さまざまな症状が現れる。ただ、症状の現れ方は個人差が大きく、体質や生活習慣、社会環境、家庭環境等により影響されると考えられている。

なお、閉経は、月経がない状態が1年以上続く状態であるが、閉経の年齢も個人差が大きく、早いと45歳、遅いと60歳で、更年期の年齢も、それにとまない、幅が広い。

更年期の症状としては、血管運動神経症状（顔のほてり、のぼせ、発汗など）、身体症状（易疲労感、めまい、動悸、頭痛、肩こり、腰痛、関節痛、足腰の冷えなど）、精神症状（不眠、イライラ、不安感、抑うつ気分など）があるが、職場に影響しがちな症状としては、発汗、めまい、抑うつ気分がある。

発汗がひどい場合には、椅子を濡らしてしまわないかと心

配になったり、涼しい場所で、独り汗を拭う状態を恥ずかしいと感じたりして、仕事に集中できなくなってしまう。めまいは、回転性のものではないが、急に後ろに引っ張られる、地震ではないかと感じるなどの訴えで、やはり仕事に集中できなくなることがある。抑うつ気分については、ひどい場合には、出社が難しくなる。

軽い症状の場合には、職場でも同じ症状の女性がいると、「自分だけではない」と思えて、気持ちが楽になり、うまく対処できる、ということもある。女性社員を集めて健康関連の研修を行い、同じ症状のある仲間の存在を知ることができるとよいかもしれない。

更年期障害の診断には、除外診断として、甲状腺疾患、貧血、膠原病などがある。特に、甲状腺疾患については、女性の発症率が高いため、定期健診と併せて受診するとよいだろう。

更年期障害に対しても、ホルモン補充療法、漢方治療、抗うつ剤投与で、症状のコントロールが可能となる場合も多いので、医療機関を利用するよう、提案していただくとよいだろう。

閉経後は、女性ホルモンが減ったために、急激に骨密度が減り、動脈硬化が進む。女性が生涯現役を貫くには、骨粗しょう症予防のために、適切な運動、食事を心がけ、日光浴をし、定期的に骨密度検査を受け、骨量が減少した時には、専門機関での治療開始を検討することや若いころからの健康教育が大切である。

また、動脈硬化により血栓症を発症することがないように、食事内容に気をつけることが望まれる。職場でも、運動、食事の情報発信や、楽しく働き続けるための工夫がなされることを期待したい。

さらには、ロコモティブシンドローム予防のため、同年齢の男性とともに、運動と食事に対するアプローチが期待される。

4. ジェンダーの視点から

性差による「ガラスの天井」として、家事、育児、介護について、男性よりも女性への負担が多い状態は、現在も見られる。

女性だからと、家事も育児も完璧にやっけて、仕事もしなければ、という思いから、睡眠時間を削って過ごすうちに、徐々に眠れなくなって、うつ状態に陥る女性もいる。

また、独身女性や、子育てをしたことのない女性が、「結婚できない」「子育てをしたことがないから、(能力に欠ける)」といった評価や視線を向けられると感じていると訴えることがある。そのような意識から、メンタルの不調に至ることもある。

それぞれの職場でも、ジェンダーの見地から、不適切な状態がないか、適宜、聞き取りやアンケートなどで確認し、何か課題

があれば、社員全体の研修等で改善を促したいものである。

5. 女性特有の健康課題についての職場での対処方法

女性特有の健康課題は、月経や閉経にまつわるものが多いのだが、そのようなことは本人のプライバシーであり、特に男性の上司や同僚、部下には伝えにくいものである。男性側からすると、女性特有の健康課題のために体調を崩している女性に対して、どのように声をかけたらよいか、わからない、ということも聞く。そのような場合には、産業医や産業保健師を活用するのも一案であろう。あるいは、女性特有の健康課題について、男性を含む周囲の人から相談できる窓口を設けるようにしてもよいかもしれない。なお、男性を含む周囲の人からも声をかけられるかどうかは、日頃のコミュニケーション次第である、ともいわれている。日頃から、職場内で、よい人間関係を築けているかどうかで、女性特有の健康課題への対処も変わってくるようである。

6. おわりに

痛みも倦怠感も、他覚的に評価することができないため、「我慢が足りないのではないか?」「月経も更年期も、自然現象なので、病気ではない」という目で見られ、つらい思いをしている女性も多い。

治療方法のある疾患ではあるものの、症状を我慢して就労している女性もいることを、多くの人に知っていただき、男性も女性も、気持ちよく働くことのできる職場づくりに取り組んでいただきたいと考える。

また、妊娠、子育て、介護については、職場対応の整備が進んでいるが、それらのために仕事を休む(あるいは勤務時間を減らす)社員に代わる負担は女性社員にも多い。男性社員も然りではあるが、妊娠、子育て、介護のない女性社員に対しても配慮ある職場が増えることを期待している。

職場で、女性特有の健康課題について、情報発信する際に、インターネット上でも、有効な情報があるので、活用していただくとよいだろう。

参考 「働く女性の健康支援」についての情報

● 「働く女性の健康支援に関する研修用教材」
労働者健康安全機構
<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/johoteikyoo/tabid/2246/Default.aspx>

● 「女性の健康検定 女性の健康経営®」
女性の健康とメノポーズ協会
<https://www.meno-sg.net/>



令和時代の職場の女性(+男性)の健康支援

荒木労働衛生コンサルタント事務所 所長 荒木 葉子

あらかし ようこ ●慶應義塾大学医学部を卒業し、内科医・血液内科を専攻。UCSFに留学。荒木労働衛生コンサルタント事務所開設。東京医科歯科大学女性研究者支援室特任教授（～2011年）。日本産業衛生学会就労女性健康研究会世話人代表。主な著書に『働く女性のヘルスケアガイド』、『性差医学入門』（翻訳）

1. 令和時代の職場の女性(+男性)の健康支援とは

1986年に「男女雇用機会均等法」が施行され、男女の平等な待遇・能力開発・昇進を確保し、女性の社会進出を促すための法整備が進んだ。一方、1989年の合計特殊出生率が1.57となり、少子化が重要な課題であることが認識され、1991年に育児休業等に関する法律が成立、1999年には「男女共同参画社会基本法」が成立し、1980年から90年にかけて、女性の働き方が大きく変化した。

2015年の女性活躍推進法により、女性は活躍を期待されるも、ジェンダーギャップはなかなか改善されず、少子化にも歯止めがかからなかった。2020年からのコロナ禍は非正規雇用が多い女性労働者を直撃し、多くが仕事を失った。しかしながら、コロナ禍は遅々として進まなかったオンライン化の推進力となり、男女の働き方に大きなインパクトを与えた。

2023年6月に閣議決定した「女性版骨太の方針2023」はこうした令和時代の変化を捉え、I. 女性活躍と経済成長、II. 女性の所得向上・経済的自立、III. 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現を掲げ、III-⑤として「生涯にわたる健康支援」について述べている。それによれば、事業主健診に係る問診に月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関する項目を追加、産業保健体制の充実、生理の貧困への対応、フェムテック¹⁾の利活用、生理休暇制度の普及促進などが含まれている。

また、2024年から開始される「健康日本21（第三次）」は「誰一人取り残さない健康づくり」「より実効性をもつ取り組みの推進」に重点が置かれ、「女性の健康」が新規に項目立てされ、性差に着目した施策として、メタボリックシンドローム対策のみならず、女性の痩せ対策や骨粗しょう症検診などが加わった。健康日本21は、国および自治体の活動方針であるが、健康経営、産業保健など他組織との連携を図ること、PHRの活用など個人情報の見える化・利活用がさらに強調された。

男女とも生き方・働き方が多様化しており、今後の産業保健の在り方にも令和時代に沿った変化が求められている。

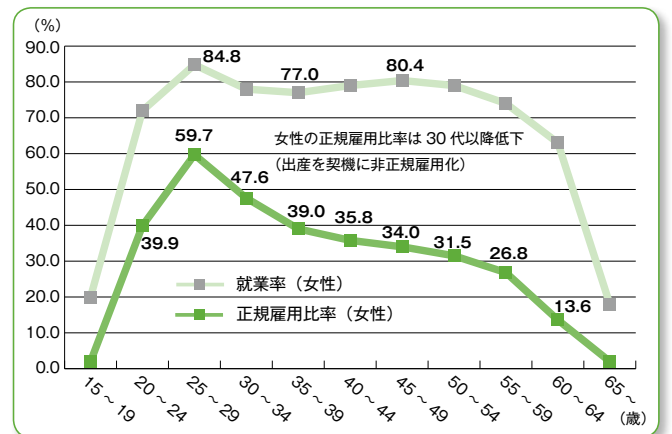
2. 女性のライフコースの希望と現実

「第16回出生動向基本調査」では、未婚女性（18～34歳）のライフコースの希望は、1987年と2021年を比べると仕事と家庭を両立（18.5%→34.0%）、子育て後に再就職（31.1%→26.1%）、専業主婦（33.6%→13.8%）、非婚就業（3.7%→12.2%）、DINKs²⁾（2.5%→7.7%）となる。一方、未婚男性（18～34歳）が将来のパートナーに期待するライフコースは、仕事と家庭を両立（10.5%→39.4%）、子育て後に再就職（38.3%→29.0%）、専業主婦（37.9%→6.8%）、非婚就業（0.8%→6.5%）、DINKs（0.7%→5.5%）と、男女ともに仕事と家庭の両立希望が増加し、非婚就業やDINKsなど子どもを持たない選択も増加した。理想の数の子どもを持たない理由として、半数以上が「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」と回答していた。

「2022年 国民生活基礎調査の概況」では、子育て世帯の2021年の平均所得金額は785万円であり、全世帯の平均所得よりも約1.4倍高く、子育て世帯は「高所得世帯が多い」ことがうかがえる。男性の所得にはほとんど変化がみられないことから、世帯年収の増加は、女性の所得の上昇が寄与していると考えられる。

女性の労働力率は増加傾向にあるが、正規雇用比率は年齢層が高くなるにつれて減少傾向にある（図1）。女性の学歴と就業パターンには変化が見られ、高学歴な女性は、正規雇用のまま、産休・育休を取得し、短時間正社員として復帰するパターンが増加している。非正規雇用の場合、産休は取

図1. 女性の年齢階級別労働力人口比率と正規雇用比率



出典：総務省「労働力調査（基本集計）2022年（令和4年）」より筆者作成

得できるものの育児休業は条件があるため、一旦退職することが多い。男女の雇用状態、所得は少子化と相互に関係している。

仕事と家庭の両立を阻む要因として、motherhood penalty (出産や育児によって女性が被る不利益) がある。女性の8割以上、男性の7~8割が女性に家事・育児等が集中していることが、職業生活において女性の活躍が進まない理由と考えている。

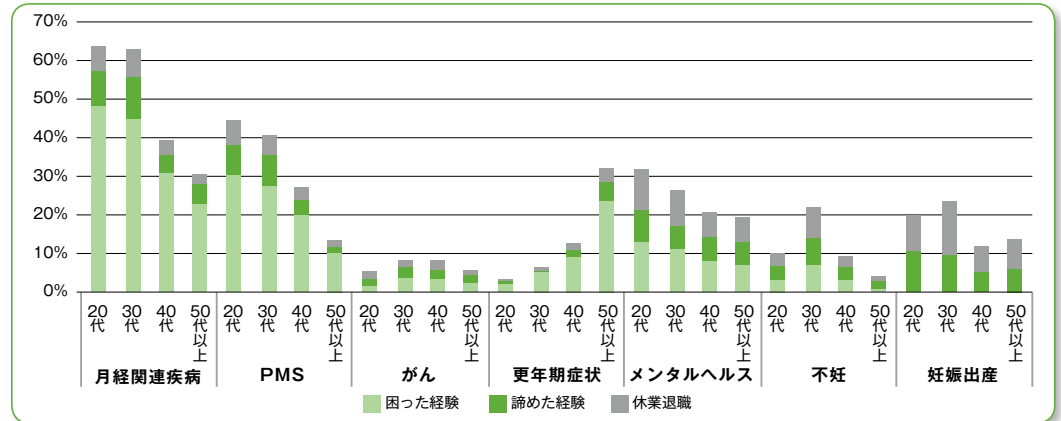
3. 女性のキャリアに影響する症状・疾患

2018年に経済産業省は、「働く女性の健康推進に関する実態調査」を行った(図2)。この調査は、女性特有な症状や疾患に焦点を当てているため、月経や閉経に関する設問が中心となっている。女性のキャリアに影響する症状や疾患としては、若年期は月経関連疾患とPMS(月経前症候群)、30代から40代にかけては妊娠・出産・不妊とがん、50代は更年期障害、メンタルヘルスはすべての年齢でキャリアに影響していた。メンタルヘルスのなかには、PMSや更年期症状も含まれていると考えられる。女性の4割が女性特有の健康課題でキャリアを諦めたと回答しており、その内容は正社員で働くこと、昇進や昇給、希望職種の継続、留学や研修などキャリアアップにつながる経験などであった。

4. 女性の健康課題の職場における対策

持続可能な社会にとって、リプロダクティブヘルス(性と生殖に関する健康)は重要であるが、女性の活躍推進、生産性の向上とトレードオフの関係になりがちであった。仕事と家庭の両立、健康の維持増進、幸福度・満足度などの両立は、男女両者にとって

図2. 女性のキャリアに影響する症状・疾患



出典: 経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」より筆者作成

今後の大きな課題である。女性(男性)の健康課題の解決法としては、以下が考えられる。

- 1) 性差に着目したリプロダクティブヘルスを含むヘルスリテラシーの向上(女性、男性、管理職、経営者)
 - 2) 相談窓口の整備(人事、産業保健職など)
 - 3) 医療機関との連携
 - 4) 職場環境の整備
 - ①労働時間の配慮、②有給休暇、特別休暇、③金銭的補助、④職場の風土、⑤ハラスメント対策、⑥健診・検診制度:より女性に特化した内容、⑦疾病と仕事の両立、⑧休職などの保障制度
 - 5) 健康保険組合との連携
 - 6) EAP(従業員支援プログラム)、フェムテックなどの活用
- 現行では、職域における健康管理に関する法律・健康保険・ガイドラインは(表)のようになっている。破線囲みは職域、緑実線囲みは自治体(健保)が主体のものであるが、月経に伴う症状、不妊、がん、更年期障害など予防、教育、休暇などはまだ明確に位置づけられていない。事業主や保険者の役目や、産業保健職の役割も大きく変化する可能性があり、令和時代に即した役割を果たしたいと願っている。

- 1) フェムテック: 女性特有の健康課題をサポートするツール
- 2) DINKs: 結婚するが子どもは持たず仕事をする夫婦

表. 疾患と法律・健康保険・ガイドラインなど

| | 月経随伴症状 | 妊娠出産 | 育児 | 不妊 | がん | 生活習慣病 | 更年期障害 | メンタルヘルス |
|---------------|---------------|------------------------------|---------------------------------|----------|---------------|-------------------------|-------|---------------|
| 法律で規定された休み・配慮 | 労働基準法: 生理休暇 | 労働基準法および雇用機会均等法: 産前産後休暇・母性健診 | 労働基準法および育児介護休業法: 育児時間、育児休暇、育児休業 | | | | | |
| 法律で規定された予防 | | | | | 健康増進法: がん検診 | 安衛法: 定期健診 健康増進法: メタボ | | 安衛法: ストレスチェック |
| 健康保険、手当など | ※OCは自費、LEPは保険 | 原則自費、合併症は保険、手当 | 雇用保険から手当 | 一部保険 | 保険、高額治療、傷病手当金 | 保険 | 保険と自費 | 保険、傷病手当金 |
| ガイドラインなど | | | | 不妊と仕事の両立 | がんと仕事の両立 | | | 職場の心の健康づくり |

※OC:経口避妊薬、LEP:月経困難症の治療薬

特集4

企業事例

会社はあくまでサポート役 健康への取組は各自の責任で 「健康の押し売り」はしない

北都システム株式会社

北海道札幌市に本社のある北都システム株式会社は、1994年に通信端末の組込みシステム開発事業からスタートして以来、顧客のニーズや時代の潮流の変化に対応しながら事業領域を拡大し、自動車、医療、公共など幅広い分野で総合的なソリューションを提供してきた。

最近では多店舗企業向けの業務支援システムといった自社プロダクト事業にも注力しているという同社では、2021年に女性の産業保健師を採用したことを機に、女性社員を対象とした1対1の健康相談会を実施。ここから女性の健康座談会や社内報ラジオによる情報発信などの活動が広がり、女性の健康対策だけでなく健康経営全般の施策が次々と実を結んでいる。

そこで同社の健康経営の中核を担う総務部長の城内克典さんと保健師の丸田絵夢さんに女性従業員に向けた産業保健活動と社員の健康増進対策などについてお話を伺った。

1. 社内で馴染みのない保健師という存在が健康相談や自社ラジオの情報発信などで身近に

同社ではもともと社員の健康についての意識は高く、健康経営が注目される以前から人間ドックや婦人科検診の費用補助（法定項目以上の定期健診）を行うなど、「社員の健康に関する制度は手厚かった」と城内さんは語る。

「その後、認定制度があることを知り、当たり前だと思っていた当社の制度が意外と認定に合致しているのでは?と気づいたのです」と城内さん。また、取得すれば社員のモチベーション向上や、PR効果にもつながるのではないかとの思いもあり認定取得に取り組み、2020年に「健康経営優良法人（大規模法人部門）」を取得。これは道内に本社のある独立系IT企業としては初めてのこと

であり、その後も4年連続で同認定を取得している。

「会社から声高に健康を押し売りしなくても社員が自主的に取り組む土壌があったのが早期取得につながったのだと思います。当時から健康の取組については社員が主役で会社はあくまでサポート役という姿勢は変わっていません」。

そして女性の保健師を採用するきっかけも健康経営の一環だった。

2020年に勤続20年超のベテラン労務スタッフが離職した際、一人で担っていた労務管理と産業保健の業務を再整理し、産業保健分野を補強するために常勤の保健師を募集し、丸田さんが採用されたのだ。

丸田さんは保健師というこれまでにない立場であったこともあり、社員の間に抵抗感が出ないよう「まずは知ってもらうことから始めよう」と、女性向けの健康相談会を実施する。

当初は手探りで開催された相談会だが、前年度の健康診断フォローなども同時に実施しながら、オンラインや対面を通じて1対1で行ったところ、遠方や在宅ワークが多い従業員も含めて、ほぼすべての女性従業員に対して相談窓口の周知ができ、「保健師の顔を知ること、相談しやすくなった」と好評をもって迎えられた。

2. 女性の健康対策は企業メリットも大きい。改正女性活躍推進法の義務拡大を機に訴える

「保健師としての活動を始めるにあたり城内さんからは、いきなり『再検査のお知らせ』といった専門分野からではなく、健康情報の発信や気軽な相談といったところから入ってもらった方が浸透しやすい、とアドバイスがありました」と丸田さんは振り返る。

そこで丸田さんはすでに開設されていた社内報ラジオ放送での健康情報発信やブログへの書き込みの他、保健師への社内相談チャットなどを駆使した情報発信と相談活動などを開始した。

こうした活動を通じて、「今まで男性上司にはできなかったが、相談しやすい人ができてよかった」などの手応えを得る一方、単なる情報発信だけでなく、働く女性自身の健康に関する知識も必要だと感じていた。

「健康相談のなかで『月経で体調不良』といった声が多く、受診を促しましたが、受診しても『スッキリ解決』となる症状ではないので、その体調管理をどうするかということを知って欲しいと思ったのです」と丸田さん。

しかし、システム開発は時間との勝負でもあり、貴重な就業時間を使っての研修を経営層に提案するには厳しい雰囲気でもあったという。

そんなとき、2022年4月から改正女性活躍推進法が拡大し、同社も計画の策定等が義務となることがひとつの追い風となる。この機会を逃さず「女性の健康にフォーカスすることは企業としてのメリットも大きい、女性の健康課題に関する施策を行わせて欲しい」と、管理本部長を通じて社長に提案したところ、実施を了承されたのだ。

3. 重要なのは従業員自身のヘルスリテラシー向上。保健師がいなくても元気でいられる組織にしたい

こうして開催されたのが2022年5月の「女性社員はどのように健康課題と向き合い働いていけばいいのか」をテーマとした健康座談会（女性のみが参加対象）だった。開催後は、「健康課題との向き合い方を意見交換できた」や「普段なかなか接することのない女性社員同士の交流にもなった」などの意見が寄せられた。

「全社で40人程度と女性の絶対数が少ないこともあり、女性が一人という部署では家庭や育児と両立している女性モデルがないため、今後に不安を感じていた方が、他部署には育児しながらバランスよく働いている方がいたことを知って不安が解消され安心できた。という喜びの声もありました。北都システムは意外と働きやすい環境なのか



健康座談会の風景

も?と気づくことで愛社精神や帰属意識醸成などにも役立っていると思います」と丸田さん。まさに「企業としてのメリットも大きい」という結果を引き出している。

その後、このとき使用したスライドについて男性社員から「自分たちも知識として持っていたい」という声が上がリ、男性社員も興味があったということを知った丸田さんたちは2023年3月、全従業員を対象として「女性たちは、どんなときに困っているのか」「会社や周りの人ができるサポートとは」をテーマに2回目の健康座談会を開催した。

この健康座談会も「普段どう対応したらいいのか悩んでいた」という男性社員や管理職へのヒントになったことはもちろん、「男性社員自身に対しても、体調不良になったときは、無理に働く必要はない、しっかり休んで、元気になったらしっかり働いてねというメッセージになっていると思います」との手応えがあった。

今後の活動について丸田さんは「健康に関する不安や困りごとの解消をサポートするのが仕事ですが、あくまで保健師が解決するのではなく、従業員のヘルスリテラシーが向上して自分自身で健康課題や人生を切り開いていく力を持てるように支援していくのが理想です。保健師がいなくても、元気でいられる組織にしたいですね」と力強く語っている。

会社概要

北都システム株式会社
事業内容：ソフトウェア開発およびクラウドサービスの提供
設立：1994年5月
従業員：210名(2024年3月末現在)
本社所在地：北海道札幌市
会社URL：<https://www.hscnet.co.jp/>