

女性の健康課題とその対応

産業医科大学 産業生態科学研究所 作業関連疾患予防学研究室 非常勤助教 岩崎 明夫

いわさき あきお ● 産業医科大学産業生態科学研究所作業関連疾患予防学研究室非常勤助教、ストレス関連疾患予防センター特命講師。専門は作業病態学、作業関連疾患予防学。主に、過重労働対策、メンタルヘルス対策、海外勤務対策、ストレスチェック、特定健診、両立支援の分野で活躍。

近年、女性の就業者数は年々増加しています。令和6年度は女性就業者数が前年より約30万人増加しており、女性就業者数は全国ですでに3,000万人を超え、その就業率は55%に届こうとしています。一方で、わが国の男女全体の労働人口は令和6年度の平均で6,957万人となり、前年度から約32万人増加していますが、当面は少子高齢化もあり長期的な減少も想定されています。全国の労働人口が減少していくと想定されるなかで、女性の就業者数、就業率とも上昇していることから、事業者として、女性労働者の働きやすい職場や制度づくりとその運用は注目されています。また、労働安全衛生法の一般健康診断の間診票を活用した、女性特有の健康課題に関する間診制度の導入が始まりますので、その適切な運用は重要です。本編では、昨今の女性労働者の健康とその周辺状況を振り返り、事業者としての対応をまとめます。

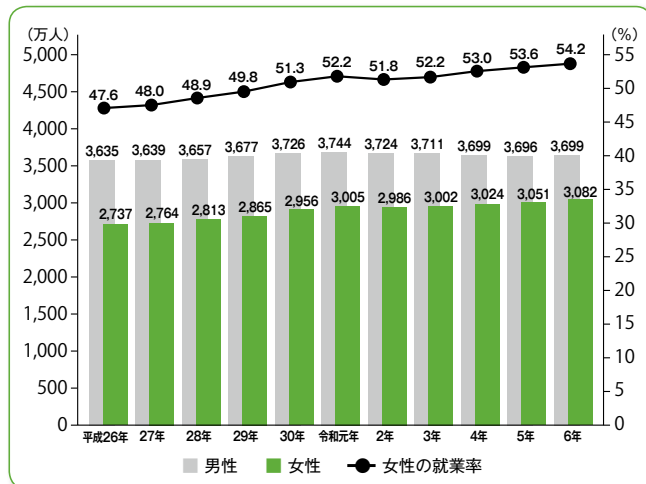
1. 女性労働者を取り巻く現状

総務省の労働力調査によれば、令和6年度の男女別の就業者数及び女性の就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は図1のようになっています。男性就業者数は近年横ばいであり、令和6年度は3,699万人です。女性就業者数は近年微増傾向にあり、令和6年度は前年度より約30万人増加し、3,082万人となっています。女性の就業率も54.2%と過去最高を記録しました。つまり、女性の就業者数、就業率とも増加傾向にあります。一方で、15歳から64歳の人口自体は長期的に減少傾向にあります。しかし、近年の就業者数の増加傾向は、女性労働者の増加、及び高齢労働者の増加によるものといえるでしょう。このことは、今後の女性労働者や高齢労働者の働きやすさに注目する背景ともなっています。

次に女性労働者における近年の傾向を見てみます。図2は女性労働者の5歳ごとの年齢階級別の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）をみたものです。かつては「M字カーブ」と呼ばれる、20-30代女性の労働力の低下が顕著であり、女性活躍の視点から

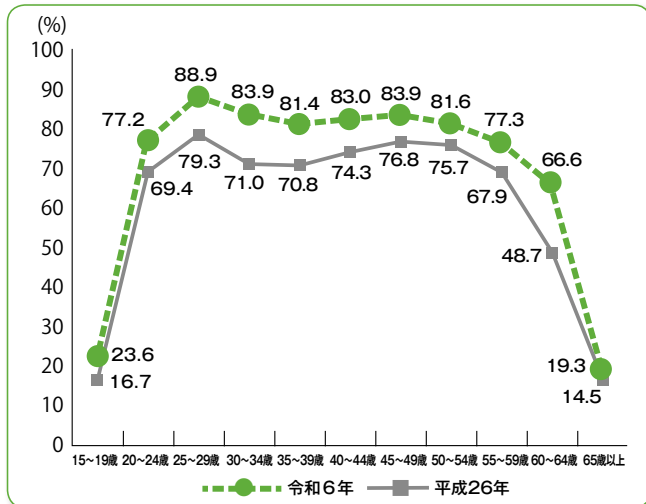
はわが国の課題であると指摘されてきました。近年の社会状況の変化で、20-30代の有配偶者女性における労働力率の低下が軽減されたことなどから、このグラフ全体の形はM字型から台形に近づき、課題は解消されつつあると指摘されています。一方、図3は、女性の5歳ごとの年齢階級別の正規雇用比率（女性の15歳以上人口に占める「正規の職員・従業員」の割合）をみたものです。特徴的なことは、20代後半をピークに急速に減少していることです。これを「L字カーブ」といい、現在のわが国

図1. 男女別就業者数及び女性の就業率の推移



出典：総務省「労働力調査」

図2. 女性の年齢階級別労働力率



出典：総務省「労働力調査」

の女性労働者における課題の一つとされています。

女性労働者を支える関連法規には、労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、男女共同参画社会基本法、女性活躍推進法などがあります。女性労働者の健康と安全の観点からは、母性健康管理、妊産婦の就業制限業務、さらに生殖毒性等が重要であり、女性労働基準規則等の関連法令があります。また、最近では新たに女性特有の健康課題への対応が重視されるようになってきています。ではどのような健康課題が指摘されているかをみてみましょう。

2. 女性の健康課題のポイント

従来、妊婦における「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用、女性労働基準規則による妊産婦における就業制限の業務、生殖毒性、放射線業務従事者における被ばく限度などの諸規定があります（『産業保健21』第109号「労働衛生対策の基本32」参照）。ここでは、厚生労働省から新たに示された「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル（事業者向け）」（以下「本マニュアル」という）からそのポイントを紹介します。厚生労働省の検討会にて女性活躍の支援に向けて「一般健康診断問診票に、女性特有の健康課題に関する質問を追加すること」とした報告書内容をもとに

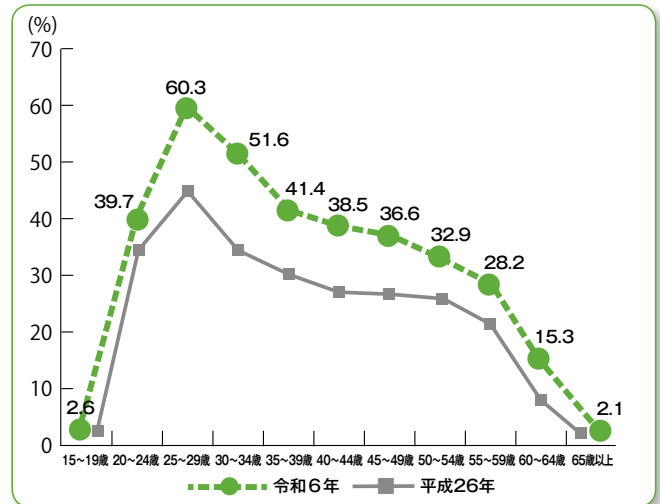
表1. 女性特有の健康課題の代表例

<ul style="list-style-type: none"> ・月経困難症 ・過多月経症（過多月経） ・月経前症候群（PMS） ・更年期障害
--

出典：「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル」

本マニュアルは作成され、その点で困っている女性労働者に専門医等の早期受診を勧奨する

図3. 女性の年齢階級別正規雇用比率

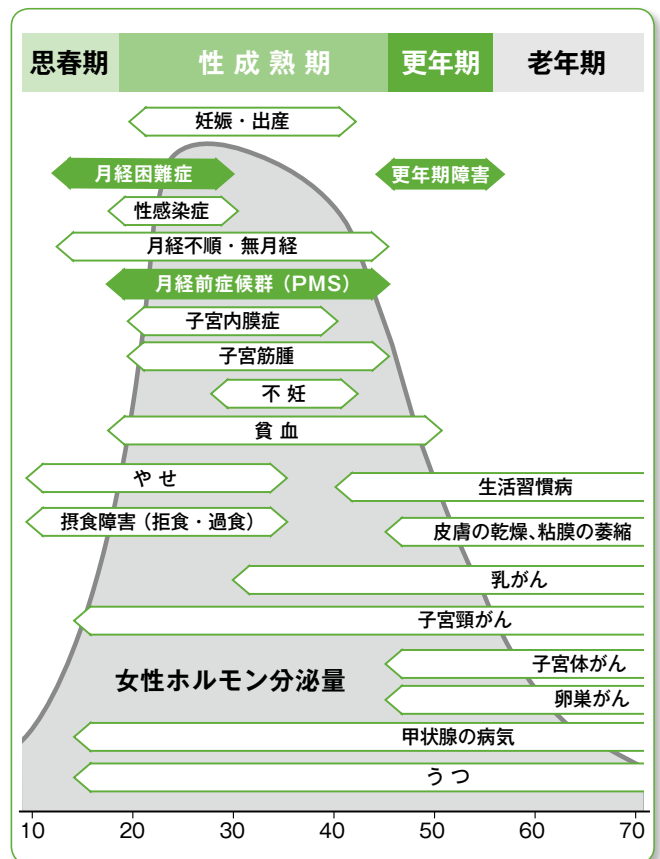


出典：総務省「労働力調査」

ことが内容のひとつとなっています。

女性特有の健康課題（表1）の代表例は、主に女性ホルモンの影響に起因したものです。女性の生涯におけるホルモン量の変化は図4のようになり、生体として避けられないものといえます。そのため、個人の資質や管理不足によるものということではありません。一方、症状の有無や程度には個人差があり、症状が続く場合は医療機関の受診・治療が望ましい場合があること、このことが女性の働

図4. 女性の健康課題とホルモン量の変化



出典：厚生労働省「働く女性の心とからだの応援サイト」より一部改変

きやすさと関連することから事業場でも職場づくりや制度に反映させることが期待されています。国としては、女性の活躍推進を支援する視点からも、事業場において、女性特有の健康課題への取組みを推進することとしています。また、女性特有の健康課題は表1にあるように代表的な4つの例のみではなくさまざまな疾患や症状がある点にも留意が必要です。

これらの取組みにあたり、留意点があります。ひとつは健康課題への正しい理解です。症状の有無や程度には個人差があり、全員一律ではなく個々の状況に応じた柔軟な対応が求められることから、配慮を受けやすい環境を整備することが健康課題への正しい理解につながります。また、労働安全衛生上の位置づけとして、一般健診は事業者に実施義務があり、労働者への結果通知とともに事業者が結果を保管する義務があります。一方で、今回の女性特有の健康課題に関する問診票の取扱いについては、事業者の義務ではありませんが、健診機関から本人へ直接通知、助言することで事業者にセンシティブな情報を知られることなく、労働者自身が自発的に対応することへの一助となることを目指しています。これは、今回の女性特有の健康課題が業務起因の要因ではないことが多く、症状の有無や程度によって配慮の対象になる場合がある、という背景によります。一般健診結果とは異なり、原則として健診機関から事業者へ個々の問診結果の提供がないことから、女性労働者の自発的な健康管理の推進がポイントとなります。また、専任の産業保健スタッフが常駐するところでは、健康管理の情報を健康管理部門で事業者から独立して一括保管管理するところが多く、そのような場合個人情報の保護の観点から事業場のルールを策定または確認して、その趣旨に沿う形で、健康管理部門で適切に管理することが求められます。

3. 女性の健康への新たな対応

女性特有の健康課題への事業場での対応について基本的な流れを解説します。表2は事業場における基本的な対処手順を示しています。まず、女性特有の健康課題に事業場として取組みを進めることについて「1. 基本方針の表明」をします。これは健康経営®と同様に、経営トップが全従業員に向けて発信すると理想的です。

表2. 女性特有の健康課題に対する事業場での基本的な対処手順

	女性の健康課題に対する基本的な対処手順
実施前準備	1. 基本方針の表明 2. 衛生委員会等による労使の十分な話し合い －健診機関との連携 3. 管理職向け研修と全従業員向け研修 4. 相談体制の整備 5. 支援体制の整備
対応手順	－健診機関における対応 1. 専門医を受診した労働者からの相談対応： 個別対応 2. 職場環境の改善：制度

出典：「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル」

表3. 管理職研修の内容例

	内 容
知識の習得	・女性特有の健康課題の基礎知識 ・健康課題が業務パフォーマンスに与える影響 ・関連法令の知識 ・利用可能な社内制度や相談窓口
スキルの向上	・傾聴とコミュニケーション ・問題解決と調整 ・個人情報保護

出典：「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル」

次に「2. 衛生委員会等による労使の十分な話し合い」が重要とされています。これにより、女性労働者が安心して相談できる体制の構築につながることが期待されます。個人情報の取扱い等のルール化も同様です。「健診機関との連携」では、実際の一般健診における女性特有の健康課題についての問診の具体的な実施の方法、実施時の女性労働者に提供する資料の内容（コラム参照）、その後の集計資料の共有内容や方法等を確認します。健診機関用のマニュアルも厚生労働省から提供されていますので確認しましょう。

女性が働きやすい職場環境を構築するには、管理監督者向けの研修、全従業員向けの研修の実施が重要です。これが「3. 管理職向け研修と全従業員向け研修」となります。管理職向け研修（表3）では、基礎知識の習得と対応スキルの獲得を目標とします。具体的な研修の資料はコラムの参照ウェブサイトを確認してください。相談しやすい職場風土づくりには管理職の理解は欠かせません。また管理職は日常業務の管理を通じて、部下の状態の把握や業務調整の実務について権限と責任を持っています。実際に相談があった場合にはキーとなる

存在です。また全従業員向け研修を実施することで、制度の定着、相談しやすい職場づくりの一助となり、ひいては、職場の働きやすさは生産性向上、プレゼンティーズムやアブセンティーズムの改善に寄与することが期待されています。

「4. 相談体制の整備」では、女性健康相談窓口、一般健康相談窓口などを事業場に設置し、女性労働者が相談しやすい体制の整備を行います。これはすでに労働安全衛生規則第14条に産業医の職務として健康相談が規定されていますので、この仕組みを女性健康相談に活用することが可能です。また、人事部の相談窓口や外部EAP機関での相談対応なども活用が可能です。業種にもよりますが、相談のための個室確保、オンライン相談

などは相談のしやすさに関わるため重要といえます。

「5. 支援体制の整備」には、休暇制度の整備や勤務制度の整備があります。労働基準法第68条に基づく「生理休暇」のほか、労使協定の締結により時間単位の年次有給休暇の制度を整備することができます。また「生理休暇」の取得率は事業場によりさまざまであり、名称を変更して取りやすくする工夫をする事業場もあります。また、事業主が自主的に設ける休暇・勤務制度としては、傷病休暇（病気休暇）、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度等があり、事業主は業種や事業の特徴も考慮しながら、制度の整備に努めましょう。これらの制度は働きやすさに直結する場合もあり、今後の人材不足時代においては重要な制度とされています。

コラム 健診時の問診の活用と健康相談

今回の一般健診における女性特有の健康課題に関する問診を追加することは、女性特有の健康課題があると回答した女性労働者に健診の場で図のようなパンフレットを渡して自律的な健康管理に活用してもらうことを想定しています。今回の問診は、一般健診の結果とは異なり、事業者が直接問診結果を健診機関等から提供を受けるものではなく、事業者は法定の結果通知や保管の義務を負うものではありません。しかし、これらの問診の活用は女性の自身の健康課題への気づきを促すこと、女性にとっても働きやすい職場環境につながることから、女性活躍だけでなく、健康経営の視点からも推奨されるものです。男性から不公平という声が出る場合には、健康相談はすべての労働者が自発的に活用できることや今回の女性の健康課題への問診は専門家につながるきっかけを作ることが国が推奨している取組みであることを共有することが大切です。

女性が一般健診の問診や健康相談を通じて、配慮などの相談をすることが考えられます。その場合は、事業場の

制度はどうなっているか、その範囲でどこに対応することが適切かという点が対応の基本となります。また、配慮の一環として、配置換えを行う場合は不利益取扱いとならない、あるいは誤解につながらないように注意し、業務量などの配慮の可能性などを検討する点も重要でしょう。また、問診の回答集計結果などは事業者としても健診機関等から取得し、女性活躍推進の計画等に活用することは可能です。

図. 一般健診時の女性特有の問診時に配布される資料

女性特有の健康問題でお困りの方へ

以下の症状でお困りではありませんか？

- ① 毎月の月経時に痛み止めが必要である、または痛み止めを使用する回数が増えた。
- ② 月経時の吐き気や下痢、頭痛で仕事や家庭生活に影響がある。
- ③ 月経のたびに1日以上仕事を休むことがある。
- ④ 経血量が多い日が続いて続くことがある。
- ⑤ 短い期間で生理用品を交換しても経血が溢れ出ることもある。
- ⑥ 使用する生理用品を使用しても1-2時間ごとの交換が必要である。
- ⑦ 月経前にいらぬ不安、気分落ち込みがあり、仕事や家庭生活に十分に取れない。
- ⑧ 月経の状態が悪い頃と変わったことに伴い、実際の体のほてり、ほてり(ホットフラッシュ)、あるいは寝つきが悪いことや頻りに寝ることで仕事や家庭生活に影響がある。

当てはまる症状があれば、以下をチェック！

<p><input checked="" type="checkbox"/> ①②③</p> <p>月経困難症</p> <p>を患った方は、可能性が高いです。</p> <p>月経時の痛みがひどく、日常生活に影響がある場合があります。子供内服薬や子宮薬などとの併用が原因で起こる場合と、卵巣の病気による場合とがあります。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ④⑤⑥</p> <p>過多月経</p> <p>の可能性が高いです。</p> <p>月経時の出血量が多くなり、日常生活に影響がある場合があります。卵巣の病気や子宮の病気による場合と、薬の影響による場合があります。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ⑦⑧</p> <p>月経前症候群</p> <p>の可能性が高いです。</p> <p>月経の3-10日前から始まる身体的な変化(膨らみ、不安、いらぬいらぬ、眠りづらさ、からだのほてり、頭痛など)が、月経前症候群の症状と一致する場合があります。</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ⑧</p> <p>更年期障害</p> <p>の可能性が高いです。</p> <p>女性ホルモンの減少による症状があらわれる場合があります。ほてり、いらぬいらぬ、頭痛、眠りづらさ、集中力低下、不安感、うつ病などがあります。</p>
--	---	--	---

お困りの症状がある場合、産婦人科など専門医療機関受診をお勧めします。

【参考資料】

・「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル」事業者向け、及び健診機関向け URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_68776.html

【参考となる公的ウェブサイト】

- ・働く女性の心とからだの応援サイト URL: <https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>
 - ・女性の健康保持増進のためのサイト URL: https://www.ryoritsu.dohcuoeh.com/closing_the_gender_gap/
 - ・女性の健康推進室 ヘルスケアラボ URL: <https://w-health.jp/>
- その他に、産業保健総合支援センターでも事業者や専門職からの相談や研修等の対応を行っています。