

令和4年度厚生労働科学研究費補助金（女性の健康の包括的支援政策研究事業）
分担研究報告書

更年期障害に対する両立支援上の課題

研究分担者 立石清一郎 産業医科大学 産業生態科学研究所 災害産業保健センター 教授

（研究要旨）

本研究においては、更年期障害患者が両立支援を希望する場合の、阻害要因と促進要因について国内の制度を概観することにより考究し、次年度以降の事業場調査の基礎資料とすることとする。ホームページ上で公開されている資料より、更年期障害の両立支援上の課題について検討を行った。公開されているホームページ3件について参照を行った。両立支援ガイドラインでは事業場における両立支援の在り方について意義、留意点、進め方について記載している。勤務情報提供書や医療機関から発行される医師の意見書などの書式についても収載されていた。療養・就労両立支援指導料では患者が企業と共同して作成した勤務情報提供書を主治医に提供し、その情報を踏まえたうえで産業医等に対し主治医の意見書を作成した場合に診療報酬を算定する仕組みが構築された。働く女性の心と体の応援サイトでは生理休暇や妊娠・出産・育児中の健康管理等について、労働基準法、男女雇用機会均等法（雇均法）について記載され、良好事例などについても報告されていた。阻害要因としては、現行の両立支援上の仕組み、雇均法上の保健指導の仕組み、権利義務関係の複雑さなどが存在していた。促進要因としては健康経営上のDEI施策の広がりや産業医の独立性・中立性の明確化などが挙げられた。更年期障害を両立支援という視点で見ると、権利義務関係がわかりにくいことから制度と仕組みを明確にしセルフケア及び配慮に資する検討ができるためのポータルサイトおよび配慮集の作成をすることで効果があると考えられた。

A. 研究目的

更年期障害は、海外においては一定程度の生産性低下をきたすことが知られており、経済産業省等のデータではヘルスリテラシーが高いものについては生産性低下が減弱することが知られている。

近年、治療と仕事の両立支援という概念が浸透しつつある。2017年の働き方改革実行計画が閣議決定され、2018年には厚生労働省から「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」が発出された。ガイドラインが出されたことを契機としてガイドラインの流れに沿った両立支援が定着し、医療機関においても一定の手続きを踏めば、療養・就労両立支援指導料という診療報酬が得られる仕組みが構築されたが、現状では年間1000件未満と利用が低調な状況となっている。

働省から「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」が発出された。ガイドラインが出されたことを契機としてガイドラインの流れに沿った両立支援が定着し、医療機関においても一定の手続きを踏めば、療養・就労両立支援指導料という診療報酬が得られる仕組みが構築されたが、現状では年間1000件未満と利用が低調な状況となっている。

本研究においては、更年期障害患者が両立支援を希望する場合の、阻害要因と促進要因について国内の制度を概観することにより考究し、次年度以降の事業場調査の基礎資料とすることとする。

B. 研究方法

ホームページ上で公開されている資料より、更年期障害の両立支援上の課題について検討を行った。

C. 研究結果

公開されているホームページ3件について参照を行った。

資料の概要

両立支援ガイドライン

事業場における両立支援の在り方について意義、留意点、進め方について記載している。勤務情報提供書や医療機関から発行される医師の意見書などの書式についても収載

掲載 HP :

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/dl/download/guideline.pdf> (

2023年4月21日アクセス)

療養・就労両立支援指導料

患者が企業と共同して作成した勤務情報提供書を主治医に提供し、その情報を踏まえたうえで産業医等に対し主治医の意見書を作成した場合に診療報酬を算定する仕組み。

掲載 HP:

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/foomedical/>

(2023年4月21日アクセス)

働く女性の心とからだの応援サイト

生理休暇や妊娠・出産・育児中に係る母性保護等について、労働基準法、男女雇用機会均等法(雇均法)について記載されている。また、良好事例などについても報告されている。

掲載 HP :

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/health/law.html>

(2023年4月21日アクセス)

D. 考察

更年期障害の両立支援上の阻害要因と促進要因について検討を行った。

阻害要因

① 現行の両立支援の仕組み

両立支援はいくつかの文脈で構成されているので整理が必要である。

【診療報酬に関連する両立支援】診療報酬上の対象疾患ががん・肝疾患・循環器疾患などに限られており、更年期障害は対象疾患でないため医療機関側からのアプローチがあることはほとんどみられていない。

【ガイドラインの対象範囲】「継続的に反復継続して治療が必要な疾患が対象である」と解釈されている。更年期障害はであって継続的に医療機関を受診し治療を受けているものが少なく治療と仕事の両立支援という制度にそのまま制度に乗ることができず、そのような更年期障害者が両立支援を受けられるようにするためには、今後工夫が必要である。

【配慮という視点から】職域では配慮を受けるときに本人からの申出および医師の意見書提出が必要であるというルール上が存在している。更年期障害は多くの場合、未診

断・未治療であることが多い。とくに男性の場合は診断・治療可能な医療機関が少ないことから本制度の準用は容易ではないと考えられる。両立支援の仕組みを用いて企業での配慮はほとんどされていないと考えられるが現状の仕組みである勤務情報提供書を企業と本人とで共同して作成し、主治医から意見書を確保するということが容易ではない。また、主治医も意見書に記載すべき内容について、理解が進んでいないため、対応が困難であると考えられる。一方、我が国では合理的配慮について、難病・障害者等に限定して用いる傾向にあるが、国際標準では疾病によらず対応することが基本である。更年期障害のように治療を受けない疾病群もあることから、現行の両立支援のように診断書・意見書をベースにした配慮の方法についても今後検討が必要であると考えられる。

②保健指導の仕組み

雇均法上の保健指導の仕組みは、妊産婦に限定され更年期障害は該当せず、現時点では宙に浮いている状況となっている。

③健康管理の権利義務関係

これが複雑であり多くの労働者および事業者にとってわかりづらい状況になっていると思われる。法令上の権利・義務についての疾患・状態に対し発生しているのか、について明確に記載し、法令上の要求事項と社会通念上の要求事項とについて理解しやすいような形でまとめが必要であると考えられた。

促進要因

①健康経営上の DEI 施策の広がり

昨今の SDGs の広がりを受けて、企業・団体等で DEI; diversity, equity, inclusion

を推進する取り組みが広がってきている。

Diversity は多様性を大事にする文化であり性差を乗り越えようとする枠組みである。**Equity** とは公正な立場に立ち、その人が活躍出来る枠組みを提示し社会参加を促す活動であり、**Inclusion** は仲間外れにしない取組を行うことであり、とくに **Equity** は最近のトレンドとしてよく取り上げられている。例えば、生理休暇などは上司に伝えにくいということから、ある企業では「自分休暇」と名前を変えて休暇を取りやすい環境整備が進んでいる。また、昨今の新型コロナウイルス感染症の流行を受けて急速に在宅勤務が増えてきており更年期障害者であっても働きやすい現状がある可能性がある。

②産業医の独立性・中立性

働き方改革実行計画を受けて、労働安全衛生法第 13 条の 3 が改正され、労働者自らが産業医に相談できる仕組みの構築について企業に努力義務が課されることになっており、産業医がいる企業については積極的に活用されることが期待される。

解決策に向けての検討

上記のような状況を踏まえ、解決策について以下のように提案する。

①更年期障害を取り巻くポータルサイト

現時点での制度・仕組みなどをまとめ、更年期障害のある労働者自身がセルフケアに活用することができること、企業が対応する必要があることおよび対応すれば労働者にとって利益があること、可能なら企業にとってのメリットについても把握できるポータルサイトを作成することがきたされる。また、更年期障害という疾患に特化した問題点のみならず、女性の健康問題を包括し解決提案するための研究班が労働安全衛生

総合研究事業（課題番号 23JA1005）で公募されたことから、当該研究班と共同し更年期障害部分について本分担研究班で対応することで、価値が高まると考えられる。

②更年期障害に対する配慮集

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「医療機関における治療と仕事の両立支援の推進に資する研究（20JA0601）」では、両立支援を実践する際の配慮として、安全配慮と Reasonable Accommodation に分けて検討することが推奨されている。更年期障害の配慮の大部分は Reasonable Accommodation であることから、本人が申し出をしやすい、または、事業者が配慮内容として検討しやすいためのシートを作成することが推奨される。当該研究班で提示された Reasonable Accommodation はボリュームが多く必要な配慮を探すのが大変なので（表1）、研究班メンバーらと協働し、必要な内容のみ提示することで配慮が得られやすくなる可能性があると考えられる。

E. 結論

更年期障害を両立支援という視点で見た場合、権利義務関係がわかりにくいことから制度と仕組みを明確に示しセルフケア及び配慮に資する検討ができるためのポータルサイトおよび配慮集の作成をすることで効果があると考えられた。

F. 研究発表

1. 論文発表

1. Arisa Harada, Seiichiro Tateishi, Tomohiro Ishimaru, Masako Nagata, Hisashi Eguchi, Mayumi

Tsuji, Kazunori Ikegami, Ryutaro Matsugaki, Yoshihisa Fujino : Association Between Types of Chronic Disease and Receiving Workplace Accommodations: A Cross-Sectional Study of Japanese Workers. *Journal of occupational and environmental medicine* 65(2) 93-97 2023年2月1日

2. 吉野 潔, 金城 泰幸, 原田 有理沙, 細田 悦子, 永田 昌子, 立石 清一郎: 当院における婦人科がん患者への治療と仕事の両立支援. *日本女性医学学会雑誌* 30(2) 278-282 2023年1月
3. Shunsuke Inoue, Seiichiro Tateishi, Arisa Harada, Yasushi Oginosawa, Haruhiko Abe, Satoru Saeki, Junichi Tsukada, Koji Mori. Qualitative study of barriers and facilitators encountered by individuals with physical diseases in returning and continuing to work. *BMC health services research* 22(1) 1229-1229 2022年10月4日
4. Toshihide Sakuragi, Rie Tanaka, Mayumi Tsuji, Seiichiro Tateishi, Ayako Hino, Akira Ogami, Masako Nagata, Shinya Matsuda, Yoshihisa Fujino : Gender differences in housework and childcare among Japanese workers during the COVID-19 pandemic. *Journal of occupational health* 64(1) e12339 2022年1月
2. 学会発表等 なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）

1. 特許取得 該当なし
2. 実用新案登録 該当なし
3. その他 該当なし

表 1

Reasonable Accommodation の例

【作業場の調整に関すること】

- 休憩室の整備を行う
- 椅子の配置をおこなう
- 暑すぎない、寒すぎない環境を整備する
- 広い作業スペースを準備する

【作業内容の変更】過大・過少な仕事量を避ける

- 休憩を取りやすい環境整備
- 段階的な業務量の増加を認める
- テレワーク（在宅勤務）を推進
- 時差出勤・フレックス勤務を認める
- 残業を免除する・短時間勤務を許可する
- 交代制勤務・夜勤を免除する
- 出張を免除する
- 身体的負担・精神的負担が大きい作業を免除しほかの作業を任せる
- 業務量・業務内容について労働者の希望を聴取したうえで裁定する
- 仕事の役割・責任を明確にする
- 裁量度の高い仕事をアサインする
- ひとり作業の免除

【スケジュールに関連すること】

- 治療のスケジュールに合わせて勤務形態を検討
- 納期の長い仕事を任せる
- 受診や体調不良時に休みを取りやすくする

【事業場内ルールの変更】

- 制服以外の衣服の着用許可
- 近い位置の駐車場を整備
- 有給休暇取得しやすい環境整備、休暇可能日数を伝える
- 職場の相談先を明確化する。
- トイレに行きやすい環境整備
- オストメイト対応トイレを準備する

【本人が安心できる環境整備】

- しっかり休んだ後、帰ってきてほしいと伝える
- 勤務情報提供書を医療機関に提出する
- 上司などを通じて体調について定期的に確認
- 上司などを通じて必要な配慮について定期的に確認する

【移動に関連する調整】

- 安全な移動手段を提供する・確保する
- 広い通路を準備する
- 車いすで移動できる環境整備をする
- 移動が少なくなるよう配置する
- 段差を少なくする
- 駐車場を近くする
- エレベーターを設置する
- 通路に視覚障害者誘導用ブロックを設置する

【視覚障害・色覚障害・聴覚障害に対する対応】

- 拡大ソフト・拡大鏡を準備する
- 音声入力・読み上げソフトを準備する
- ハイコントラストな素材を準備する
- まぶしさを軽減するための眼鏡などの

使用許可

- 夜間の業務を制限し日中の業務を準備する
- 色覚特性に応じた色を利用する
- 補聴器を準備する
- 手話ができる人を配属する
- 筆談を許可する

【内服・食事・血糖管理等に関すること】

- 間食・捕食の許可
- 内服・血糖測定・インスリン接種・成分栄養剤（エレンタール®など）を摂取するなどの場所を提供

【アピアランスケア】

- 対人業務が少なくなるよう工夫する
- メイクできる部屋を準備する
- 更衣室を一人で利用できるよう工夫する

【補助具・マスクの使用】

- 電動ファン付き呼吸用保護具を準備する
- 重量物に治具を用いる
- 補助員を配属する

【その他】

- 困ったときに申し出をしやすい環境整備
- 申し出を受ける人は定期的に確認する