

令和5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

題目 更年期障害と仕事の両立支援に資するHP作成のための企業インタビュー

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 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。企業人事担当者6件について半構造化インタビューを実施した。

インタビューを実施した企業において更年期障害について就業上の配慮を実施している企業は存在していなかった。一方で、すべての企業担当者が企業内で更年期障害の可能性のあるものがあると回答した。更年期障害について企業で配慮が進まない理由として挙げられた要因は、当事者が声を上げにくいこと、他者への遠慮、更年期であることの自他ともに存在するスティグマなどが挙げられた。下位要素として、上司に更年期障害の知識がない、声を上げてても配慮される保証がない、言い出しにくい上司の存在、が存在していた。更年期障害を改善することで生産性向上のプログラムの開発については特定疾患に対する介入による改善は企業として慎重な立場であるという意見が多数を占めた。

企業インタビューをもとに、更年期障害に関する両立支援上の方策について項目出しを行った。これらの項目をもとに令和6年度は更年期障害の両立支援ホームページを作成する。

A. 研究目的

近年、職場におけるダイバーシティとインクルージョンの重要性が増す中、更年期障害を抱える従業員への支援が注目されている。更年期障害は、特に女性に多く見られる健康問題であり、ホルモンバランスの変化により発生する様々な身体的・精神的症状を指す。これらの症状は仕事のパフォーマンスに影響を及ぼし、従業員の生活の質にも大きな影響を与える。

従業員の健康と働きやすい環境を整えることは、企業の生産性や競争力の向上に直結する。更年期障害に対する理解と支援の取り組みを強化することは、従業員のエンゲージメントを高め、離職率の低減にもつながる可能性がある。しかし、日本の企業における更年期障害に対する具体的な支援策やその効果についての研究はまだ限られており、詳細な実態把握と評価が求められている。

本研究においては、企業の人事担当者にインタビューを実施し、更年期障害の啓発HPの作成に資する情報収集を行う。

## B. 研究方法

産業保健が機能している企業について機縁法にて人事担当者 (Table1) に対し半構造化インタビューを実施した。7社がインタビューを受諾し質問に回答を行った。インタビューは1名に対し、インタビュワーは研究分担者1名が実施した。

インタビューガイドを用いた質問内容は以下の通り。

- 更年期障害に対する事例の存在
- 更年期障害の教育・啓発
- 従業員の申出の仕組み
- 就業上の配慮の仕組み
- 更年期障害の両立支援を進めるために考えられること
- (追加) 更年期障害の配慮が進まない理由

## C. 研究結果

それぞれの回答についてまとめる。

### 更年期障害に対する事例の存在

すべての企業において更年期障害について明確な診断書の提示をもとに休職や就業上の配慮を得ているケースは見られなかった。一方で更年期障害が想定される労働者についてはすべての企業について存在していると考えられると語られた。

### 更年期障害の教育・啓発

5社の企業について更年期障害に特化した教育・啓発活動は実施していないと回答された。1社は女性産業医による専門相談窓口を開設していた(G)。1社は教育を1度

実践したところ女性従業員から歓迎の意向が数多く寄せられたと回答が得られた(C)。また、教育・啓発について予定はないという回答で、現時点で顕在化したニーズが存在しない、という回答が得られた。

### 従業員の申出の仕組み

すべての企業において更年期障害に限らず労働者が配慮の申出をする場合には2段階であると回答された。まず、上司に申出てもらい上司の裁量の範囲で配慮が実践され、上司の裁量を超えた段階で人事部が対応するという仕組みであった。上司の裁量を超えるとは、本来的な業務が実践できないとき、配慮が過重すぎてほかの人との不均衡が起こる恐れがあるとき、上司が判断に迷うとき、などの意見が挙げられた。

### 就業上の配慮の仕組み

上司が行う配慮については特段の仕組みがなくそれぞれの上司の権限において実践されていた。時に権限を越えた対応をしているケースがみられた時には人事部の介入があるとのことであったが更年期障害に特化してそのような事例は存在しないという意見であった。人事部が配慮を行うときには産業医の意見を聴取することが一般的ではあったが産業医の意見を受けなくても本人の希望に基づいて定期の人事異動ラインに載せることはあるが更年期障害と確定診断がついた事例において対応したケースは見られなかった。

更年期障害の両立支援を進めるために考えられること

現時点で顕在化したニーズがないので企業として準備することは現時点ではないという企業が6社であった。1社(G社)が女性の産業医と契約し女性専門相談窓口を開

設しているという回答があった。1か月に数件の相談件数ではあるものの、女性の健康管理を実践しているということの周知につながることで女性の働きやすさに寄与している可能性があると考えられるという意見が得られた。管理職教育については重要であると認識しているものの系統立てて実践していない、という意見が多数であった。

#### 更年期障害の配慮が進まない理由

更年期障害に限らず配慮が進まない要素としては、当事者が声を上げにくいこと、他者への遠慮、更年期であることの自他ともに存在するスティグマが挙げられた。労働者及び上司について更年期の知識が不十分、声を上げて配慮される保証がない、言い出しにくい上司の存在などが存在した (Table2)。

#### D. 考察

更年期障害については、企業において相談がほとんどないこと、問題が顕在化していないことからメリットを感じられないという企業が多く存在した。両立支援の取り組みだけを前面に出してもあまり効果がない可能性が高い。そこで、本研究班での分担研究で実践されているプレゼンティーズムなどの取り組みとセットで提案することが必要であると考えられた。

両立支援とプレゼンティーズムについてホームページを作成し企業向けの啓発資料の作成について検討が進むことが期待される。

#### E. 結論

企業インタビューをもとに、更年期障害に関する両立支援上の方策について項目出

しを行った。これらの項目をもとに令和6年度は更年期障害の両立支援ホームページを作成する。

#### F. 研究発表

##### 1. 論文発表

Ishimaru T, Okawara M, Tateishi S, Yasui T, Horie S, Fujino Y. Impact of menopausal symptoms on presenteeism in Japanese women. *Occup Med (Lond)*. 2023 Oct 20;73(7):404-409. doi: 10.1093/occmed/kqad087. PMID: 37494697.

##### 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

なし

##### 2. 実用新案登録

なし

##### 3. その他

なし

Table 1 参加者属性

企業	業種	規模 (人)	役職	性別	年代
A	教育	2000	総務役員	女性	60代
B	医療	1500	人事課長代理	女性	50代
C	製造	10000	産業保健スタッフ	女性	30代
D	情報	1000	人事係員	女性	50代
E	情報	500	人事部長 (非役員)	女性	50代
F	サービス	20000	人事部長 (役員)	男性	50代
G	製造	20000	産業保健スタッフ	女性	40代

Table 2 更年期障害への対応が進まない理由

上位要素	下位要素
当事者が声を上げにくい	声を上げてでも配慮される保証がない
	言い出しにくい上司の存在
	上司に更年期障害の知識がない
他者への遠慮	上司への遠慮
	同僚への遠慮
更年期であることの自他ともに存在するスティグマ	私傷病であるため言い出しにくい
	病気であるという自覚のなさ
企業のインセンティブ	自分の責任だと思いつむ
	更年期障害で困ったことがない
	メリットが感じられない