

令和5年度 厚生労働省科学研究費補助金

職場における女性の健康保持増進のための効果的な産業保健活動の確立に向けた研究
(23JA0501)

分担研究報告書

職場における女性の健康保持増進に向けた 大企業における労働者調査

研究分担者

小田上 公法

(産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学研究室)

令和5年度 厚生労働省科学研究費補助金

職場における女性の健康保持増進のための効果的な産業保健活動の確立に向けた研究

職場における女性の健康保持増進に向けた大企業における労働者調査

研究分担者

小田上 公法（産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学研究室 助教）

研究要旨：

【目的】健康経営に注力する大企業に勤務する女性就労者を対象として、職場における女性の健康に関する取り組みの実施状況や取り組みへのニーズ、女性特有の事情が生産性（プレゼンティーズム）に与える影響、生産性低下を防止する企業施策、生産性を悪化させる要素等に関して、議論のために必要なデータセット項目を検討する。

【方法】健康経営優良法人を中心とした大企業に所属する従業員に対して、質問票調査を実施した。また、令和5年度健康経営度調査の調査項目を参考に、女性特有の健康関連課題に関する取り組み状況とそのニーズを問う質問項目を作成した。

【結果】24,237名の労働者（このうち女性労働者は5,005人）の回答を得た。健康文化・健康風土の指標の一つであり、身体的・精神的健康や生産性とも関連しているPOS（Perceived Organizational Support）は性別・年代によって差を認めることが明らかとなった。また、女性特有の健康関連課題に関する取り組みを問う4問の質問項目を設定した。

【考察】本研究では、健康経営への取り組みを積極的に行っている大企業の労働者を対象に実施した予備調査を通じて、男性と女性の従業員比、雇用形態のみならず、ワーク・エンゲイジメントやPOSにも全国的な労働者統計との違いが確認された。また、労働者の生産性に対する先行要因であるPOSは、40代以上の女性労働者で低下することが明らかになった。そのため、職場における女性の健康関連課題に関する取り組みや、女性労働者の健康関連指標とPOSとの関係性を分析し、健康風土・健康文化の醸成や生産性向上のために、どのような取り組みが効果的かを検証する必要がある。

【結論】本研究では、大企業に勤務する女性労働者の生産性向上に向けた取り組みを検討する際に、POSを重要な健康関連指標として設定することとした。また、職場における女性の健康に関する取り組みの実施状況を問う4つの質問項目を設定した。今後、データの収集・分析を行い、職場における施策の取組状況や健康関連指標と、女性労働者の生産性に資する指標との関係性について、更なる議論と分析的研究を進める必要がある。

A. 目的

健康経営優良法人を含む大企業に勤務する女性就労者を対象としたアンケート調査の実施・分析により、以下を明らかにする。なお本年度は予備調査と調査項目の検討のみを実施し、本調査の実施と結果の分析は次年度以降に行う。

1. 職場における女性の健康に関する取り組みの実施状況や取り組みへのニーズ
2. 女性特有の事情が生産性（プレゼンティーズム）に与える影響、生産性低下を防止する企業施策、生産性を悪化させる要素等

B. 方法

1) 予備調査

2023年7月から2023年12月にかけて、企業及び健康保険組合が共同して参加する研究会（コラボヘルス研究会）の参加企業に所属する従業員に対して、質問票調査を実施した。研究会参加企業24社のうち、20社は健康経営優良法人2023大規模法人部門に認定された企業であった。

調査項目は以下に分類できた。

- ① 年齢、性別、職種、雇用形態などの基本的な社会人口統計学的特性

職種は、7種類に分類した。分類の内訳は、専門的・技術的職業（研究者、研究・開発職、製造技術者、建築・土木・測量技術者、情報処理・通信技術者、法務従事者、公認会計士・税理士など）、事務（一般事務従事者、会計

事務従事者、生産関連事務従事者、営業・販売事務従事者など）、営業・販売（販売員、営業職（医薬品営業職を含む））、生産工程（機械組立従事者、製品検査従事、生産設備制御・監視従事者など）、輸送・機械運転（鉄道運転、自動車運転従事者など）、運搬・清掃・包装等（運搬、清掃、包装従事者）、その他、とした。

雇用形態は、正社員、契約社員、嘱託社員、パート・アルバイト、派遣社員役員、その他の6種類に分類した。

- ② 心理的苦痛(K6)およびワークエンゲイジメント（Utrecht Work Engagement Scale 3項目版）

- ③ 健康文化・健康風土の指標
POS（Perceived Organizational Support）

- ④ 生産性（プレゼンティーズム）に関する指標
WFun（Work Functioning Impairment Scale）

無効回答を除いた24,237名について、年齢、性別、職種、雇用形態、K6、ワーク・エンゲイジメント、POS、WFunを対象とした分析を行った。

2) 調査項目の検討

コラボヘルス研究会で収集するデータには、質問票調査、健康診断データ、医療レセプトデータ等が含まれる。次年度（2024年7月から12月）に、職場における女性の健康に関する

る取り組みの実施状況を問う項目として、質問票調査へ追加する項目内容を検討した。

職場における女性の健康に関する取り組みの実施状況については、令和5年度健康経営度調査（経済産業省）のうち、女性特有の健康関連課題に関する行動を促すための取り組みを問う質問項目を参考に質問票を作成した。また、取り組みに対するニーズは、同質問国目に対するニーズを問う内容とした。

労働生産性に影響を与えうる女性特有の事情としては、①月経に関すること（月経困難症、月経前症候群など）、②更年期に関すること（更年期障害、閉経後症候群など）を確認することとし、それぞれに対して、症状の有無、困っている程度、医療機関への受診状況を尋ねる項目を調査票に追加した。

C. 結果

1) 予備調査

調査参加者として、最終的に24,237名を解析対象とした。表1に参加者の男女別の特徴をまとめた。

男性の回答者数と平均年齢は19,232人（79%）、45.2歳であった。また、女性は5,005人（21%）、41.7歳であった。職種では、男性は専門的・技術的職業が47.4%と最も多く、女性は事務が46.9%と最も多かった。雇用形態については、男性の95.9%が正社員であり、女性の94.0%が正社員であった。精神的な健康状態については、男性の35.6%、女性の40.9%でK6スコアが5以上であり、軽度の心理的苦痛があることを示していた。ワーク・

エンゲイジメント、POS、WFunについては、平均値に大きな男女差は認めなかった。

また、図1に年代別のPOSを男女で比較したものを示した。男性のPOSは年代によって大きく変化しないが、女性のPOSは年代が増す毎に低下する傾向を認めた。また、20代～30代は女性のPOSが男性と比較して高かったが、40代以降は一貫して、女性のPOSは男性と比較して低かった。

2) 調査項目の検討

次年度に実施する、職場における女性の健康に関する取り組みの実施状況とニーズに関しては、以下の質問項目とした。

Q1. 女性特有の健康関連課題に対する職場の施策についてお伺いします。

Q1-1. 現在の職場で実際に取り組みされている施策を、選択肢から全て選んでください。

Q1-2. 現在の職場で、今後も継続してまたは新規に取り組みでほしい施策を、希望する順位の高いものから3つ選んでください。

【選択肢】

1. 婦人科健診・検診への金銭補助（がん検診を含む）
2. 婦人科健診・検診の受診に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与
3. 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置（メールや電話等による相談を含む）
4. 女性特有の健康関連課題に対応可能な体制の構築（産業医や婦人科医の配置、外

部の医師や相談窓口の紹介等)

5. 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームの設置

6. 妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底

8. 生理休暇を取得しやすい環境の整備(有給化や管理職への周知徹底等)

9. 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援(通院の際の有給の特別休暇付与等)

10. 骨密度低下(骨粗鬆症)予防に対する支援(骨密度測定、サプリ提供等)

11. 女性専用休憩室の設置(※法律上設置義務のある休養室は除く)

12. 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリの提供

また、労働生産性に影響を与えうる女性特有の事情を確認する質問票としては、Q2.「あなたには現在、次のような症状や状況がありますか」(【選択肢】1. はい、2. いいえ)、Q3.「あなたがお仕事をする上で、次のようなことでどの程度困っていますか」(【選択肢】1. 困ることはない～4. とても困っている)、Q4.「医療機関への受診・治療の状況についてお伺いします(オンライン受診/処方を含む)」(【選択肢】1. 受診したことはない、2. 受診/治療したことはあるが現在はない、3. 定期的に受診/治療している)という3つの質問に対して、それぞれ、①月経に関すること(月経困難症、月経前症候群など)、②更年期に関すること(更年期障害、閉経後症候群など)の2つの健康状態について、それぞれの質問に応じた選択肢の中から回答を求

める内容とした。

D. 考察

1) 予備調査

日本の健康経営に注力している大企業に従事する労働者を対象に調査を実施した。

2023年労働力調査(総務省統計局)では、従業者は男性3,571万人(55.4%)、女性2,879万人(44.6%)であったが、予備調査では男性79%、女性21%と男性の割合が多かった。また、雇用形態についても、日本全国規模の統計調査で確認されたものとは異なる結果となった。2022年労働力調査では、自営業者と会社役員を除く労働者のうち、正社員の割合は、同調査では男性77.8%、女性46.6%であったが、予備調査ではそれぞれ95.93%、94.0%となった。労働者の男女比と雇用形態が日本の全国規模の統計調査と異なった理由として、予備調査の対象者が、従業員規模の大きい企業に勤務する労働者のみを対象としたためと考えられる。精神的な健康状態の評価には、K6スコアとユトレヒト・ワーク・エンゲイジメントスケールを用いた。K6スコアが10点以上であれば、気分障害や不安障害に相当する心理的苦痛が存在することを示す。10点以上のスコアを持つ今回の参加者の割合(男性13.0%、女性15.1%)は、2019年の国民生活基礎調査で観察されたもの(男性13.3%、女性15.6%)と同様であった。一方で、スコア5以上(うつ病や不安症のリスクが中程度)の参加者の割合は、2019年の調査では男性29.6%、女性34.8%であったが、予備調査ではそれぞ

れ 35.6%、40.9%と予備調査のほうが高い結果となった。国民生活基礎調査は、COVID-19以前のデータに基づいており、パンデミック開始から2年後に行った予備調査では、より多くの人が軽度の心理的苦痛症状を有していた可能性がある。ワーク・エンゲイジメントスケールの平均値は、パンデミック開始後に行われた日本の大規模調査では、男性で2.4、女性で2.4であったが、予備調査ではそれぞれ3.1、3.0であった。予備調査の対象となった企業の殆どは健康経営優良法人の認定を受けており、従業員の健康増進に注力している企業であると考えられる。そのため、ワーク・エンゲイジメントを高めるための仕事の資源（同僚・上司による支援、働きやすい職場環境など）も相応に高いことが影響した結果と考えられる。

POSは、1986年にEisenberger [1]らによって提唱された概念であり、「従業員の貢献を組織がどの程度評価しているのか、従業員のwell-beingに対して組織がどの程度配慮しているのかに関して、従業員が抱く全般的な信念」と定義される。POSは個人と組織との関係性を表す指標（健康風土・健康文化の一つ）であり、POSは労働者のパフォーマンスやワーク・エンゲイジメントと正の関係があり、精神的な苦痛を和らげる効果があることが明らかになっている。職場において女性の健康保持増進に効果的な対策・環境整備の在り方を考えるうえで、POSの向上に資する施策・環境整備を検討することは極めて重要だと考えられる。POSについて、2022年に我々が実施

した、3万人規模のインターネット調査（労働力調査の結果から年齢、性別、居住地を層別化してサンプリングしたデータ）での平均値は、男性・女性とも3.0であった。予備調査では、男性・女性とも3.7と高い結果になった。POSの先行要因としては、組織公正性 [2] [3]、上司による支援 [2] [3]、能力開発の機会 [2] [3] などの人事慣行があり、健康経営優良法人を主な対象とした予備調査では、これらの先行要因も相応に充実しており、結果としてPOSが高くなったと考えられる。また、予備調査の結果から、特に40代以降の女性労働者でPOSが低下することが明らかになった。POSの経年変化に男女差が見られる原因として、女性特有の健康問題に加え、就業環境や雇用環境が影響している可能性がある。次年度の調査では、健康診断結果や医療機関への受診状況、睡眠・食事等の生活習慣とPOSとの関係性に加え、職場における女性の健康に関する取り組み状況と女性労働者のPOSとの関係性を分析していく予定である。

2) 調査項目の検討

本研究では、令和5年度健康経営度調査の項目を参考に質問票を作成した。現状において、健康経営度調査票に列挙された女性特有の健康関連課題の関する取り組みが、女性労働者のPOSやWFunとどのような関係があるのか明らかではない。次年度の分析により、これらの取り組みの実施状況と、POSやWFunとの関係性を明らかにすることで、健康風土・健康文化や生産性をアウトカムとした健康経

営に資する取り組みの検証が可能になると考えられる。

E. 結論

本研究では、研究初年度として大企業に勤務する女性労働者の生産性向上に向けた取り組みを検討する際に、POS を健康関連指標として設定することの重要性を見出した。また、職場における女性の健康に関する取り組みの実施状況を問う 4 つの質問項目を設定した。今後、研究 2 年目としてデータの収集を行い、職場における女性の健康に関する取り組みと女性労働者の POS との関係性に加え、健康診断結果や医療機関への受診状況、睡眠・食事等の生活習慣と POS との関係性を分析していく。

F. 引用・参考文献

- [1] Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D 1986. Perceived organizational support. *J. Appl. Psychol.* 71:500–7
- [2] Kurtessis JN, Eisenberger R, Ford MT, Buffardi LC, Stewart KA, Adis CS 2017. Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *J. Manag.* 43:1854–84
- [3] Rhoades L, Eisenberger R. 2002. Perceived organizational support: a review of the literature. *J. Appl. Psychol.* 87:698–71

G. 学会発表

なし

H. 論文業績

なし

I. 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

表1 回答者の属性

		性別	
		男性	女性
		(n=19,232)	(n=5,005)
年齢(平均)		45.2 (11.4)	41.7 (11.4)
職種	専門的・技術的職業	9114 (47.4%)	1531 (30.6%)
	事務	2803 (14.6%)	2348 (46.9%)
	営業・販売	3616 (18.8%)	574 (11.5%)
	生産工程	2389 (12.4%)	313 (6.3%)
	輸送・機械運転	21 (0.1%)	0 (0.0%)
	運搬・清掃・包装等	78 (0.4%)	27 (0.5%)
	その他	1211 (6.3%)	212 (4.2%)
雇用形態	正社員	18445 (95.9%)	4704 (94.0%)
	契約社員、嘱託社員	638 (3.3%)	262 (5.2%)
	パート・アルバイト	13 (0.1%)	8 (0.2%)
	派遣社員	7 (<1%)	5 (0.1%)
	役員	69 (0.4%)	5 (0.1%)
	その他	60 (0.3%)	21 (0.4%)
K6 (平均)		4.1 (4.5)	4.6 (4.6)
K6 (5以上)		6837 (35.6%)	2046 (40.9%)
K6 (10以上)		2499 (13.0%)	754 (15.1%)
ワーク・エンゲイジメント (平均)		3.1 (1.1)	3.0 (1.0)
POS (平均)		3.7 (1.2)	3.7 (1.1)
WFun (平均)		13.7 (6.1)	14.0 (5.8)

図1. 年代別POS（知覚できる組織的支援）得点（平均）

