

令和 6 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)

総括研究報告書

研究代表者

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)

令和6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

総括報告書

研究代表者 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:

目的:

本研究は、就労期の女性が経験する更年期症状や月経随伴症状といった健康課題に対し、産業保健の視点から、職場における具体的な支援の在り方を明らかにし、事業場での実践的な対応策を体系化することを目的とした。特に、職場における配慮の実際と支援体制のあり方、産業保健職の役割、制度活用の促進要因と阻害要因に着目し、アクションにつながるツール開発を図った。

方法:

本研究では、以下の 5 つの主研究課題に基づき、複数の分担研究を通じて多角的なアプローチを実施した。

文献レビュー（分担研究 1）：更年期症状に対する職場の支援・配慮に関する国際的知見を収集するため、PubMed によりスクーピングレビューを実施。更年期と職場に関連する 1128 件の文献から 49 件を精査し、支援策を分類・整理した。

事業場調査（分担研究 2）：全国の事業場を対象に、質的調査および質問紙調査を行い、女性の健康課題に対する制度の有無、導入背景、実際の運用状況、利用しにくさに関する阻害要因の把握を行った。

疫学調査（分担研究 3）：一般労働者を対象に、月経随伴症状（PMS や月経困難症）とプレゼンティーズムとの関連を数量的に分析し、就業パフォーマンスとの関連を統計的に評価した。

大企業調査（分担研究 4）：健康経営に取り組む大企業を対象に、職場で実施されている施策と、労働者が知覚する組織的支援（POS: Perceived Organizational Support）の関係を調査した。

臨床・教育ツール開発（分担研究 5・6）：健診医や産業保健職を対象とした女性の健康課題に関する対応ツールや e ラーニング教材を作成し、事業場での普及可能性を評価した。

結果:

上記の調査・研究により、以下のような知見と成果が得られた。文献レビューでは、支援施策として「更年期ポリシーの策定」「柔軟な勤務体制」「上司・同僚の理解促進」などが効果的とされ、これらの支援の有無が離職や生産性に関連する可能性が示された。事業場調査では、「制度はあるが利用されにくい」「上司が男性で相談しづらい」「健康課題を職場で話すこと自体へのためらい」といった阻害要因が多く確認された。一方、

柔軟な個別対応や経営層の理解が促進要因として明らかとなった。疫学調査からは、PMS や月経困難症の重症度と業務パフォーマンスの有意な関連が確認され、一定数の女性労働者が症状により集中力や生産性の低下を経験していることが統計的に示された。大企業調査では、施策の「認知度」と「利用経験」が、職場に対する信頼や働きやすさの感覚（POS）と強く相関しており、制度の存在だけでなく周知と活用が重要であることが示唆された。臨床的知見としては、産業医や健診医が女性特有の健康課題に対応するための情報や研修が不足しており、対応ツールの整備が求められているというニーズが示された。

考察：

上記の成果を統合し、研究班では以下の 3 つの実践ツールを開発した。現時点では研究班が作成した原案であり今後のブラッシュアップが必要であることに留意が必要である。

アクションチェックリスト：人事、管理職、産業保健スタッフ、同僚など多様な立場からの対応ヒント集（全 41 項目）を整理。組織文化・制度整備・環境調整・教育・相談体制など、多面的な取組が必要であることが明示された。

症状別職場配慮集：更年期症状や PMS、月経困難症など 10 症状程度を対象に、それぞれの困りごとに対応した具体的な職場配慮例（5 項目前後）を提示した。例えば、ホットフラッシュへの対応として服装自由化や空調の柔軟運用、集中困難への対応として業務の分割・在宅勤務の許容などが挙げられる。

仮想事例：実際の更年期症状を抱えた女性が、産業保健職や上司と連携して就業継続を実現した支援プロセスを再構成。相談のきっかけや周囲の理解、段階的支援などが記載され、実践的理解に資する内容となっている。

これらの資料は、研究成果を実際の現場に落とし込むための実用的なヒントであり、事業場の支援体制強化と、職場全体での配慮的な文化形成を促進する可能性がある。

研究分担者

藤野 善久 (産業医科大学 産業生態科学研究所 環境疫学研究室 教授)
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 助教)
金城 泰幸 (産業医科大学 医学部 産科婦人科学 助教)
大河原 眞 (産業医科大学 産業生態科学研究所 環境疫学研究室 講師)
原田 有理沙 (産業医科大学 医学部 両立支援科学 助教)
古屋 佑子 (東海大学医学部 基盤診療学系 衛生学公衆衛生学 講師)

研究協力者

大久保 直紀(産業医科大学 産業生態科学研究所 環境疫学研究室 助教)
松浦 祐介(産業医科大学 産業保健学部 広域・発達看護学 教授)
高 すみれ(産業医科大学産業生態科学研究所環境疫学研究室 大学院生)
中澤 祥子(東海大学医学部基盤診療学系衛生学公衆衛生学・助教)
立道 昌幸(東海大学医学部基盤診療学系衛生学公衆衛生学・教授)
川島 恵美 (川島労働衛生コンサルタント事務所)
平良 素生 (三菱ケミカル株式会社)
加藤 杏奈 (花王株式会社)
簗原 里奈 (HOYA 株式会社)
絹川 千尋 (株式会社産業医システムズ)
澤島 智子 (東海旅客鉄道株式会社)
松岡 朱理 (HOYA 株式会社)
渡邊 萌美 (産業医科大学 医学部 両立支援科学)
新里 なつみ(西日本新聞プロダクツ)

A. 目的

持続可能な開発目標では、ジェンダー平等の実現が謳われているが、世界経済フォーラムが発表した2022年のジェンダーギャップ指数では、教育や健康面での国際比較では高得点であるものの、経済参画のスコアは121位と就労上の不利益な状況が継続的に続いておりジェンダーギャップの解消が必要な状況である。また、我が国では急速な少子高齢化を受けて、生産年齢人口の減少の一途を続けており、女性を含めたより多くの国民が経済活動に参加する「一億総活躍」を体现する必要がある。より多くの女性の社会参加を促すためには就労女性の活動基盤となる健康面において、女性特有の事情（ライフイベントである妊娠・出産および更年期症状・月経困難症、不妊など）と仕事との両立しやすい環境整備が求められる。また、女性が働きやすいと思える環境について労使両者の視点による要素の抽出が必要であるといえる。本研究においては、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産業保健的視座で質問紙および事例調査・収集を行い、産業保健職と事業場向けのイーラーニングと女性労働者の配慮の在り方や事業場にとって使いやすいアクションチェックリストとしてまとめるものとする。

B. 方法

目的を達成するために3年間の研究機関として5つの研究について企画している。

主研究1 研究統括及び女性特有の事情と就労の配慮の在り方について

主研究2 事業場調査

主研究3 女性労働者調査

主研究4 女性労働者における医学的問題点の整理及び学会・研究班らとの連携

主研究5 イーラーニングの作成および事業場アクションチェックリストおよび産業保健活動の確立に向けた提言の作成

令和6年度について、これらの研究を遂行するために1つの総括報告書（研究1）と5つの分担課題報告書を作成する。5つの分担課題はとの関係性は以下のとおりである。

分担研究1：更年期症状に対して職場が取り組むべき支援や配慮に関する文献調査（主研究1・2）

分担研究2：事業場における女性の健康管理に関する質的調査および質問紙調査票の作成（主研究3）

分担研究3：日本の女性労働者における月経随伴症状とプレゼンティーズムとの関連（主研究3）

分担研究4：職場における女性の健康に関する施策と知覚された組織的支援との関係性（主研究3）

分担研究5：健康診断の担当医に向けた

女性の健康課題に対する対応ツールの開発（主研究4）

分担研究6：女性の健康管理に関する職場のEラーニングコンテンツ作成に関する研究（主研究5）

C. 結果

格分担研究ごとに以下のように報告された。本総括報告書においては要旨のみを掲示する。

分担研究1：更年期症状に対して職場が取り組むべき支援や配慮に関する文献調査（主たる分担者：原田有理沙）

要旨：【背景】更年期症状は身体的および精神的な負担を引き起こし、女性労働者に働きにくさをもたらす。しかし職場による具体的な介入や配慮に関する実証的な知見は限られている。そこで、女性労働者が就労の質を一定程度保ちながら働きやすい環境整備を目指す両立支援の観点から、更年期症状に対する職場の取り組みに関するスコーピングレビューを実施した。

【方法】1）PubMedを用いて検索した。検索用語には更年期症状と職場環境に関連する文献を包括的に収集できるMeshを採用した。

2）研究者4名が独立して事前に決めた基準に従って文献を選抜した。

【結果】検索の結果1128件の文献が得られ、選抜によってタイトルで219件、要

約及び全文で英語論文49件を特定した。研究の種類は、横断研究20件、質的研究10件、RCT3件、RCT以外の介入研究3件、コホート3件、混合研究3件、その他7件であった。更年期症状に対して職場が取り組むべき支援や配慮に関する知見として3つのテーマに分類し、整理された。

1）職場が取るべき支援策として、職場の更年期ポリシーの策定または健康ポリシーへの包含、既存の産業保健体制・メンタルヘルス対策支援の強化、Presenteeismの評価、休みを取りやすい勤務形態や制度、騒音・換気等の作業環境の改善、トイレや更衣室などのリフレッシュ空間の拡充、健康増進プログラム、管理職への教育（更年期の知識、意識・理解の向上、適切な対応、コミュニケーション、同僚からの支援の促進等）、当事者への教育（更年期の知識、セルフケア、受療行動等）、経験を共有できるツールや研修、更年期を含む健康をオープンに議論できる雰囲気や組織風土、が挙げた。

2）特に支援が必要な症状として挙げられたものは、重度な症状、症状が多い、ホットフラッシュ、疲労、激しい頭痛、メンタルヘルス不調、神経多様性等であった。

3）特に支援が必要な対象としては、女性管理職、燃え尽き症候群のリスクがある、ワークライフバランスが悪い、健康に関して自己評価が低い、仕事への不安、仕事への不満、経済的な困窮や問題、作業内容・職種、交代制勤務、通勤時間、支援が

必要なのは一時期等が挙げた。

【考察】本研究により更年期症状を経験している女性労働者に対する具体的な職場支援のニーズが明らかになったものの、エビデンスレベルにはばらつきがみられた。更年期による働きにくさの経験は個人差が大きいため、職場は申し出をしやすい環境を整備するとともに、特に支援や配慮が必要な状況を理解することが重要である。今後は、我が国における職場における支援策の実践とその評価を通じて、さらなる女性労働者の健康保持増進を目指すべきである。

分担研究2：事業場における女性の健康管理に関する質的調査および質問紙調査票の作成（主たる分担者：立石清一郎）

要旨：【目的】事業場における女性の健康管理の現状と課題を企業ヒアリングに基づき明らかにし、施策、阻害・促進要因、困難事項を分析、基礎情報を提供すると共に、重要項目に関する企業調査質問紙案を作成する。

【方法】複数企業の人事・産業保健担当者へヒアリング調査を実施し、内容を分析。4側面（施策内容、阻害要因、促進要因、困難事項）で整理した。

【結果】

1. 施策：生理休暇（運用に差、有休で代替も）、啓発（eラーニング、セミナー。C社では更年期等広範なテーマ）、相談窓口（G社で女性産業医窓口が支援姿勢示す効果

も）、休憩スペース（横になれる場所等）、その他配慮（生理用品常備、時間単位年休等）。

2. 阻害要因：男性上司の理解不足・コミュニケーション困難（知識不足、セクハラ懸念）、制度認知度不足・利用への心理的抵抗、業務特性や人員不足による制約、生理休暇無給等の経済的負担、健康情報のプライバシーと収集困難、既存の私傷病扱いや評価との整合性。

3. 促進要因：DEI推進・女性活躍への意識向上、経営層・人事の理解と協力、個別状況への配慮（相談窓口、在宅、介護等柔軟対応）、外部情報・他社事例からの刺激、啓発活動による知識向上、有休制度のセーフティネット機能、プレゼンティーズム改善への着目。

4. 困難事項：女性特有不調に特化した休暇や手厚い配慮の制度化（公平性・人員懸念）、健康診断での詳細問診と事後措置の義務化（プライバシー、効果疑問）、製造現場等の作業工程・人員配置の抜本的見直し（コスト、効率）、男性向け詳細教育の義務化（デリケートさ、価値観介入の限界）、理由を問わないリフレッシュ休暇等の拡充。

【考察】女性健康管理は制度と運用に乖離。特に男性上司の理解不足等コミュニケーション不全が課題。スティグマや遠慮も背景にある。経営層のコミットメントや啓発は促進要因。個別配慮と柔軟性が重要。困難事項はコストや公平性、プラ

イバシー問題が背景にあり、企業メリットと結びつける視点が必要。これら情報から質問紙も開発した。

分担研究3：日本の女性労働者における月経随伴症状とプレゼンティーズムとの関連（主たる分担者：大河原眞・藤野善久）

要旨：令和5年度研究で実施した女性労働者に対する疫学調査のデータをもとに、分析的研究を実施した。月経のある3,332名の女性労働者において、代表的な月経随伴症状（痛み、憂うつ、めまい等）の有無とその程度を聴取し、それぞれの症状の程度を独立変数、中等度以上のプレゼンティーズムの有無を従属変数として、プレゼンティーズムの有所見割合比（Prevalence ratio; PR）をポアソン回帰分析を用いて推定した。症状がない者と比較して、各症状の程度が強い者ほどプレゼンティーズムを経験していた（ p for trend < 0.001 ）。本研究では、月経症状が重いほどプレゼンティーズムが高いことを明らかにした。月経症状は必ずしも周囲に理解されるわけではなく、女性自身もその影響を十分に自覚・関心を持っていない場合がある。月経症状やその現れ方を理解し、職場環境の整備やサポートを充実させることが重要である。

分担研究4：職場における女性の健康に関する施策と知覚された組織的支援との関係性（主たる分担者：小田上公法）

要旨：【目的】職場における女性の健康に関する施策の実施状況と、女性従業員の知覚された組織的支援（Perceived Organizational Support: POS）との関係性を検討する。

【方法】企業及び健康保険組合（22団体）が在籍する研究会のうち、従業員アンケートへの参加企業（9社）に在籍する女性従業員4,284名を対象に、質問票調査を実施した。女性の健康関連施策の導入状況（従業員の認知状況）を説明変数、POSスコア（日本語版SPOSのうちPOS（SPA）にて測定）を目的変数とし、年齢、職種、就業形態、学歴、月経に関する症状の有無、更年期に関する症状の有無を調整変数として、企業コードでネストしたマルチレベル分析（線形混合効果モデル）を行った。さらに、月経・更年期症状の有無で「症状なし」「月経に関する症状のみあり」「更年期に関する症状のみあり」の3群に層別化し、同様の分析を行った。

【結果】参加企業間でPOSスコアの平均値（3.65～4.19）や、女性の健康関連施策の認知率にはばらつきがみられた。全体分析では、女性の健康関連施策のうち、「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」、「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」、「女性特有の健康関連課題に対応可能な体制の構築」、「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」、「生理休暇を取得しやすい環境

の整備」の認知は、POS スコアと有意な正の関係を示した。一方、「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」の認知は、POS スコアと有意な負の関係を示した。層別化分析では、症状の有無によって関連の強さや有意性が異なる施策がみられた。例えば、「女性特有の健康関連課題に対応可能な体制の構築」は月経症状あり群と更年期症状あり群で有意な正の関係を示したが、症状なし群では有意傾向に留まった。「生理休暇を取得しやすい環境整備」はいずれの群でも有意な正の関係を示した。

【考察】女性の健康に関する複数の施策が、女性従業員の POS 向上に関連することが示唆された。特に、相談体制の構築や生理休暇を取得しやすい環境の整備などの、働きやすい職場環境整備に関する施策の影響が大きい可能性が考えられる。症状の有無による層別化分析の結果から、対象者の健康状態に応じた施策の重要性が示唆された。

【結論】職場における女性の健康支援策の導入は、女性従業員の POS と関連することが確認された。今後、施策の具体的な内容や運用方法が POS に与える影響について、さらなる詳細な分析が必要である。

分担研究 5：健康診断の担当医に向けた女性の健康課題に対する対応ツールの開発（主たる分担者：金城泰幸）

女性の健康の保持増進のため、定期健康

診断の問診票に月経困難症や更年期障害で就労における困難があるかを問う質問項目が追加される。健康診断を担当する医師は産婦人科を専門としない医師が多いため、症状による困難を伴う女性に対応する際に使用できるツールの作成を目的とした。対象とする疾患群は、月経困難症、過多月経症、月経前症候群、更年期障害の 4 つとした。健康診断を担当する医師へのインタビューを通して、ツールの構成を「症状確認の問診」、「想定される疾患群の提示」、「疾患群に対する対処方法や治療方法の概略」、「受診や相談が可能な窓口・Web サイトの提供」と設定した。就労や日常生活の困難をトリアージするため、痛み、月経異常、気分の障害、体の変化、家庭生活（食事、睡眠）、職業生活（アブセンティーズム）などの項目が含まれるように問診項目を選択した。また産婦人科を専門としない医師が、想定される疾患群を説明し、簡易な対処方法や治療方法を情報提供し、困難で悩んでいる女性へ受診行動を促すことができるツールを作成した。

分担研究 6：女性の健康管理に関する職場の E ラーニングコンテンツ作成に関する研究（主たる分担者：古屋佑子）

要旨：自分と家族のライフイベントに左右されやすい女性は、20～60 代の就労世代に月経・閉経に関連するトラブル、女性がんの発症など、健康問題を抱えやすい。

月経に関連する健康問題は近年、労働損失が高いと推計され、職場における理解促進、知識の普及が必要である。本研究は、企業で研修を行う際の資料や E ラーニングの内容や方法について、社会の現状と不足、作成にあたっての課題を明らかにすることを目的とした。現在公開されている健康管理に関する研修資料やサイトの項目・内容を収集し、コンテンツ作成に関するディスカッションを行った。その結果、現在公開されている女性の健康に関する多種多様な情報サイトには、多くの資料やコンテンツが提供されていることが判明した。公開されている情報サイトでは女性自身のセルフケアに対するコンテンツが中心で、職場のラインケアや企業の取り組みに関するものは少数であった。情報を踏まえたディスカッションでは、①すでに出ているものとの差別化をし、職場の健康管理として価値あるものをどのように作るか、②企業の中でも一定数いる“興味のない人”にも見てもらえる E ラーニングコンテンツとはどのようなものか、③動画を作成した場合、どのような形式で作成するのがよいのか、④動画以外の E ラーニングコンテンツはどのように作るか、⑤コンテンツは難しすぎると研修企画側がついていけなくなるが必要十分な情報を届ける方法、⑥実際にパイロットスタディを行ってコンテンツ修正を行う必要性、などが課題として挙げられた。なお動画作成については、専

門家から E ラーニングコンテンツとしての動画に関する意見聴取を行い、コンテンツ作成時の注意点についてアドバイスを得た。以上により、本研究班の趣旨に照らし、より研修の対象者を明確にした E ラーニングコンテンツを作成する必要があると考えられた。女性の健康課題には心理社会的な影響が関わることも知られており、働き方改革やメンタルヘルス対策と絡めた包括的な支援も検討の余地がある。産業保健の現場で近年話題のひとつとなっている健康経営については、その取得を希望する企業が増え、健康日本 21 の中にも明記されている。企業の中で実際に使用できる E ラーニングとして、誰にどのコンテンツをどのように使って研修してもらうか、その細部まで検討して E ラーニングコンテンツの作成、産業保健スタッフに向けたコンテンツの作成などを行う必要があると考えられた。

D. 考察

本研究は、就労女性の健康保持増進を支える産業保健活動の枠組みを整理し、制度的・実践的支援のあり方を多角的に検討することを目的としたものであり、文献レビュー、企業ヒアリング、労働者調査、大企業対象調査、臨床的視点からのツール開発、E ラーニングコンテンツ整備など、複数の分担研究によって構成された。これらの成果を統合し、今後の職域における女性健康支援の実装に資するアクシ

ョンチェックリスト原案を提示したことは、実務的にも政策的にも価値があるものと期待する。

まず、文献レビューにより明らかとなったのは、女性特有の健康課題に関して、特に更年期症状への対応が、国際的にも職場環境に大きく影響を及ぼす要因として認識されている点である。英国、オランダ、オーストラリア等においては、更年期を含む健康ポリシーの策定、職場での柔軟な勤務体系、換気・温度管理などの作業環境整備、そして管理職や同僚への教育・啓発が実践されている。とくに、職場文化として「更年期は話題にしてよいもの」とするスタンスの醸成が、支援の実効性に直結していた点は、我が国においても重要な示唆である。

一方、我が国の現状を把握するために実施した事業場へのヒアリング調査では、制度と実運用の乖離が大きな課題として浮かび上がった。たとえば、生理休暇や更年期対応制度は整備されていても、男性上司の知識不足やセクシュアリティへの配慮に対する過敏さから、実際には利用が困難であるという声が多数寄せられた。さらに、職場の人員体制や業務特性によっても柔軟な対応が難しいとされ、制度の存在が必ずしも実効的な支援につながっていない実態が明らかとなった。このような阻害要因を克服するためには、経営層の関与、保健スタッフの役割強化、他部署との連携強化など、組織横断的な取

り組みが不可欠であることが示唆された。

さらに、疫学調査によって得られたデータからは、月経随伴症状の程度とプレゼンティーズムとの関連性が統計的に明確に示された。特に症状が強い者ほど出勤してもパフォーマンスが著しく低下する傾向にあり、単なる欠勤（アブセンティーズム）では把握しきれない「見えない労働損失」の実態が明らかとなった。この結果は、健康課題の重症度だけでなく、業務特性や職場環境との相互作用を考慮した個別支援の必要性を示唆しており、画一的な対応では十分とは言えない。

また、大企業を対象とした POS (Perceived Organizational Support) に関する調査では、婦人科健診や相談窓口の整備、生理休暇の取得促進などの施策が、従業員の組織への信頼感や安心感と正の相関を持つことが示された。このことは、女性の健康支援策が単なる福利厚生の一環ではなく、組織のエンゲージメントや生産性の向上にも寄与する重要な戦略的要素であることを意味する。

加えて、健康診断を担当する非専門医向けに作成された問診支援ツールや、Eラーニング教材の開発は、現場のリソース不足を補完し、全社的なヘルスリテラシー向上に貢献する実践的成果である。特に、女性自身の病態理解とセルフケアの促進、産業保健職・管理職に対する教育の充実、匿名性のある相談窓口の整備など、複合的な仕組みの整備が有効とされる。

これらの要素は、研究成果に基づいて構成されたアクションチェックリストの中核項目としても反映することが必要である。

本研究の成果から得られた重要な視点は以下のとおりである。第一に、健康課題は職場全体の生産性や離職リスクと密接に関連しており、企業の「経営課題」としての位置づけが必要である。第二に、制度整備のみならず、その制度を実効的に機能させるための“文化的・心理的土壌”の醸成が鍵であり、スティグマの払拭、オープンな議論の場の創出、ピアサポート体制の導入等が求められる。第三に、職場対応は「女性のみを対象とした特別扱い」ではなく、誰もが健康に働き続けられるユニバーサルな制度設計として再構築されるべきである。

アクションチェックリスト原案の作成

本研究の主体はアクションチェックリストの開発と事業者向けアクションチェックリストの開発である。令和5年度の研究としてアクションチェックリストとして提案された内容は以下のとおりである。

(令和5年度分)

1. セルフケア支援について

- 症状をもとに健康影響を知ることができること
- 生活習慣を適切な状況に戻すことを知ることができる

こと

- 適切に受診を促すこと
- 職場に申出をするときに必要な要件を理解できること

2. 職場の対応

- 月経等に関するスティグマや羞恥心の払拭
- 職場で労働者の申出を受けられるプロセスを明示すること
- 女性則の徹底
- 管理職教育を実践すること
- 職場でのアドボケート（擁護者）の育成及び権限の付与
- 職場から対応可能なサポート（配慮）内容の提示
- 産業保健職の教育
- 月経についてオープンな議論を酌み交わす仕組みの整備
- 健康管理制度への女性の参画の重要性

令和6年度の研究成果内容と令和5年度のアクションチェックリストを踏まえた現時点での41項目のアクションチェックリスト案について表1にまとめた。

作成されたアクションチェックリスト原案は、以上の知見を反映し、セルフケア支援・職場支援・制度整備・教育研修といった観点から、具体的な実施項目を網羅したものである。このチェックリストは、今後企業が女性の健康管理を進める際の実践的指針となることが期待され、働く

女性の健康と就労の両立、ひいては職場全体の持続可能な発展に資するものである。一方で、原案のアクションチェックリストは開発中であること、法令上の要求事項や医学的にエビデンスが強固であると言える情報はほとんどなく企業にとって適切な対応をするためのヒント集に過ぎないこと、などを留意する必要がある。

この項目の中でもより重要であるものとそうでないものが存在していることから、最終年度である令和 7 年度に重みづけをするための調査等が必要であると考えられる。

女性健康管理症状別配慮集原案の作成

また、昨年から実装された治療と仕事の両立支援を行う際に医療機関発信で利用される両立支援カードを参考に、女性の健康問題に関する職場での具体的配慮内容についても研究班で議論し校正した（表 2 症状別配慮集）。なお、本配慮事項のベースは厚生労働科学研究「意見書研修(20JA0601)研究代表者立石清一郎」で作成されたものである。

これらの配慮は、個々の症状や職場環境に応じて柔軟に対応することが重要であることを留意する必要がある。つまり、対象者によって申出たい配慮に差異があることから配慮を引き出すための方策が必要であると考えられる。また、従業員が安心して相談できる環境を整えることも、職場全体の生産性向上につながることも

からケーススタディなどの作成が必要であると考えられた。パイロットとして作成した仮想シナリオ案を表 3 に示す。こういったシナリオをいくつか提示することにより、企業にとって女性の健康管理を進める方策につなげるための資材づくりについて次年度以降、イーラーニング事業などと整合性を持たせ実施していく。

E. 結論

女性の健康課題は、労働者個人の問題にとどまらず、組織としての対応が必要な社会的・労働政策的課題である。特に更年期症状や月経随伴症状は、プレゼンティーズム、離職、キャリア形成上の困難などと関連し、支援の欠如は労働市場における大きな損失につながりうる。

本研究により、症状に応じた具体的支援策とその実施方法が提案され、事業場にとっての対応ヒントが整理された。今後は、これらの成果を踏まえた制度の整備、産業保健職の研修、組織全体への啓発活動の強化が求められる。女性が健康を保持しつつ安心して働き続けられる社会の実現が期待される。

F. 引用・参考文献

なし

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