

表3. 仮想シナリオ：更年期症状を抱える事務職女性への支援

1. 背景と状況

氏名：A さん（仮名）

年齢：52 歳

職種：総務部門での一般事務職（正社員、勤続 24 年）

勤務形態：フルタイム（9:00～17:30、週 5 日）

家族構成：夫と二人暮らし、子どもは独立済み

A さんは、ここ半年ほど「突然のほてり」「発汗」「倦怠感」「集中力の低下」「不眠」に悩まされるようになった。以前はミスのない正確な業務を行っていたが、最近は資料の誤字や入力ミスが増え、上司から注意を受けることもあり、自信を失っていた。

本人は「更年期かもしれない」と思いながらも、職場に相談することには抵抗があり、症状を我慢していた。ある日、定期健康診断後の産業医面談で体調不良を打ち明けたことを契機に、支援につながった。

※2025 年3 月31 日現在のドラフトです。内容は変更することがあります。

2. 介入と職場の配慮内容

産業医面談を受けた後、以下のような対応が段階的に実施された。

- 医療面での対応

A さんは婦人科を受診し、更年期障害と診断された。ホルモン補充療法（HRT）を開始。主治医からは職場にて症状にあった配慮をすることで就業継続しやすくなる旨の意見書が作成され職場に提出された。

- 産業保健スタッフによる支援

職場の上司は主治医の意見書を産業保健職につなぐことが必要であると考慮し、産業医・産業看護職（保健師）が中心となり、上司への説明と連携を行った（本人の同意を得て症状の概要を共有された）。

- 産業保健職と考慮し本人が申出た具体的配慮

- 空調が調整しやすい窓際の席への配置変更
- フレックスタイム制度を利用して、始業時間を 30 分遅らせる
- 午前中の重要な打合せを午後に変更
- 自席で休憩を取りやすくする
- 作業量を一時的に減らし、集中を要する業務を他メンバーと分担

- 配慮の申出を受けた職場の対応

配慮について個別具体的に対応の可能性について検討した。下記の項目について、職場での都合上、対応可能なものについて実践することを実施した。

- 空調が調整しやすい窓際の席への配置変更
実施された内容）席替えを行うことで本人が体調管理しやすいような配慮を実践した。
- フレックスタイム制度を利用して、始業時間を 30 分遅らせる
実施された内容）9 時からの始業時に重要な全体ミーティングがあるので本内容については実施できないことを本人に伝えた了承が得られた。
- 午前中の重要な打合せを午後に変更
実施された内容）全体ミーティングの時間を変更するとその後の業務に影響があるので変更しないことを本人に伝えた。一方でどうしても体調が悪く出勤できないときには、午後から出勤しても確実に情報が伝わるための情報伝達シートを作成することで業務への影響が最小化されるように工夫した。
- 自席で休憩を取りやすくする
実施された内容）本人の同意を取り、上司と同僚に症状と医療の状況および今後の見通しについて説明をすることで事績での休憩をとることの理解を得た。
- 作業量を一時的に減らし、集中を要する業務を他メンバーと分担
実施された内容）影響のあるメンバーへの症状・治療内容・今後の見通しにつ

※2025 年3 月31 日現在のドラフトです。内容は変更することがあります。

いて共有された。作業量については治療が安定するまでの3 か月間は減らすことで合意された。また、減らした業務について一時的にほかのメンバーが代替することになったがほかのメンバーの作業量が増えたことについて、上司は人事考課として勘案することがほかのメンバーにも周知された。

※2025 年3 月31 日現在のドラフトです。内容は変更することがあります。

3. 結果と学び

介入後、A さんの体調は徐々に安定し、仕事のミスも減少した。本人も「安心して働けるようになった」と述べており、職場への信頼感も増した様子だった。上司からも「対応の結果、チーム全体の雰囲気も良くなった」とフィードバックがあった。

このケースでは、症状の自覚→相談→診断→職場調整という一連の流れがスムーズに機能したことで、早期の職場適応が実現された。更年期に関する正しい知識と、職場内での支援制度が整っていたことが成功の要因と考えられる。

また、このことを踏まえ、同じように負担を感じている女性が申出をしやすい制度の必要性を勘案した当該事業場では産業保健職の勧めもあり「女性の健康管理アクションチェックリスト」を踏まえ、以下の4 つのアクションを実践することとし、安全衛生委員会で審議のうえ、経営会議への報告・決議について総務部長が準備を始めた。。

1. 1. 月経や更年期に関する職場における偏見やスティグマの払拭に努めます。
1. 2. 月経や更年期に関する話題について、職場でのオープンな議論に向けた教育や風土醸成を重視します。
3. 1. 健康情報について、個人情報保護ガイドラインを参照し個別同意が必要であることを管理職や情報取扱者全員に周知します。
3. 3. 女性特有の健康課題に対応可能な体制を構築します。

4. ポイント（制度・政策提案に活かせる視点）

- 「更年期は健康課題として職場が支援する対象である」との認識を普及することが重要
- 産業保健職の早期関与がキーパーソンとなる
- 支援制度（時差出勤・作業調整・相談環境）を整備しておくことで柔軟な対応が可能
- 事例が発生したなどを契機に企業のアクションにつなげることも有効