

令和7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

分担研究報告書

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

研究分担者 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)

研究要旨: 本研究は、職場における女性の健康管理のため、Eラーニングを研修として行うようなツール作成を目的とした。昨年度に検討した女性の健康課題に関するEラーニングコンテンツの内容から、既に発信されているものとの重複を避け、管理職、同僚や人事、産業保健スタッフを対象者とした。職場における女性の健康課題についての知識を有する産業医3名と分担者が、先行する企業の中で実際に実施しているもの、してほしいもの、したいもの等の観点で洗い出して項目を作成し、5分程度のコンテンツになるよう内容を調整した。コンテンツ内容はパワーポイントを使用して作成し、作成したパワーポイントは全員で共有し、読みやすさ・見やすさ・わかりやすさを確認したうえで過不足や表現についてディスカッションしながらブラッシュアップを行った。また、産業保健スタッフが企業内で行う研修のもととしてのEラーニング動画となることも意識して作成した。最終的な動画は統一性を確認し、様々な修正を経て、付属する10本のコンテンツ(タイトル「なぜ、事業場で女性の健康管理を行うのか?」「女性健康課題に関する医学的な基礎知識」「健康課題が業務パフォーマンスに与える影響」「関連する法令と企業の安全配慮義務」「利用可能な会社制度や相談窓口に関する情報」「相談体制の整備」「事業場内の連携」「医療機関との連携」「自企業の現状の把握のススメ」)として作成した。研修としてのEラーニングを流しているだけではなく、見てもらえるようにすることを重視し、ひとつの動画を短く設計して作成したが、短時間となる分どの内容を入れ、どの内容を削減するか、特に男性労働者、女性労働者ともに知識を普及させ、理解促進を進めることが必要であると考えられ、全員でディスカッションを重ねて作成した。今後は、この動画をもとに職場における女性の健康課題に関する研修をどのように実施してもらうか、どう研修を組み立てていくのかを検討する必要があると考えられた。

研究協力者 川島恵美(株式会社 Keep Health・代表、産業医)

研究協力者 絹川千尋(株式会社産業医システムズ・代表、産業医)

研究協力者 澤島智子(JR 東海健康管理センター東京健康管理室・産業医)

研究協力者 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)

研究協力者 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)

研究協力者 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)

A. 目的

2024 年度から開始した健康日本 21 (第 3 次) では¹⁾、ライフコースアプローチが提唱され、新たに「女性の健康」に関する項目が建てられた。女性活躍推進法においても、企業が女性特有の健康課題に取り組むよう改正されており²⁾、女性の健康課題が職場の健康課題のひとつとしての社会認識が醸成されつつある。就労世代である 20～60 代の女性労働者は現在の日本においては、出産・育児・介護など自分と家族のライフイベントに左右されやすいうえ、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。月経直接関連する疾患以外にも、貧血、腫瘍、不妊治療、骨粗しょう症、うつ病なども月経に関連して発症することもある。女性労働者における健康課題は幅広く、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。

以上を踏まえ、本研究は、職場における女性の健康管理のため、研修として使用できる E ラーニングツールの作成を目的とした。昨年度に検討した女性の健康課題に関する E ラーニングコンテンツの内容から、既に様々なウェブサイト等から発信されているものとの重複を避け、管理職、同僚や人事からのラインケア、産業保健スタッフによるケアを対象とした E ラーニングコンテンツとした。特に、昨年度に意見聴取した動画作成の専門家から「興味のない動画は短くないと研修

として成り立たない」との助言を受けたことから、1 本の動画はなるべく時間を短く設定することとした。動画には E ラーニングコンテンツとしての特徴だけではなく、産業保健スタッフ等が企業で実際に研修会として使用するコンテンツの素案としての動画となることも意識した。

B. 方法

職場の健康管理に精通し、女性の健康課題についての知識を有する産業医 3 名と分担者が、E ラーニングコンテンツの項目リストを作成した。それぞれの立場や担当企業等の背景を踏まえてリストに意見を出し、必要な内容を更新した。4 名で E ラーニング動画のもととなるものをパワーポイントで作成して全員に共有し、過不足や表現についてディスカッションしながらブラッシュアップを行った。産業保健の研究者である 3 名は、作成したリスト及び E ラーニングのパワーポイントを確認し、表現方法や記載、内容について意見を出した。最終的に、リストとパワーポイントは全員で共有して合意した。作成したパワーポイントを外部業者に依頼し、動画作成を行った。

C. 結果

1) E ラーニングコンテンツ項目リストの作成

企業の中で実際に実施しているもの、してほしいもの、したいもの等の観点で 4 名が洗い出し、添付 1 の通り項目を作成した。おおむね 5 分程度のコンテンツになるように調整

し、それぞれのパワーポイントで作成する主なポイントの内容を作成した。

リスト化された項目について、全員でディスカッションを行い、①22 項目は多く、全てを見ることは困難、②6～8 の項目の管理職に求められるスキルについて、支援者のスキルとしては大事であるが研修動画としての優先順位は低い、③9～13 の項目のシナリオについて、シナリオや疾患をどう抽出してストーリーを作成するかを検討する必要がある、④シナリオや管理職のスキルは動画ではない方法での研修の方が効果的、⑤17～20 の全ての労働者を対象とした項目は、支援者は知る必要があるが、今回のターゲットからは外れる、といった意見があった。全員で内容まで確認した結果、以下の通り E ラーニングコンテンツを作成することとした。

- 1)なぜ、事業場で女性の健康管理を行うのか？
- 2)女性健康課題に関する医学的な基礎知識
- 3)健康課題が業務パフォーマンスに与える影響
- 4)関連する法令と企業の安全配慮義務
- 5)利用可能な会社制度や相談窓口に関する情報
- 6)相談体制の整備
- 7)事業場内の連携
- 8)医療機関との連携
- 9)自企業の現状の把握のススメ

対象者は事業者、人事労務担当者、管理職を主軸とし、項目 1～3 は対象者に産業保

健スタッフを追加、項目 6, 8, 9 は管理職を外し、産業保健スタッフを対象に追加とすることとした。

2) E ラーニングコンテンツの内容の作成と動画の作成

E ラーニングコンテンツ内容としてのパワーポイントを添付 2 に示す。作成したパワーポイントは全員で共有し、読みやすさ・見やすさ・わかりやすさを確認した。E ラーニングコンテンツの動画作成に当たり、作成したパワーポイントをどのような動画とするか検討を行った。いかに見てもらえるかを第 1 の主眼を置くこととしてディスカッションし、動画は 5 分程度にすること、見てもらうために文字を目で追ってもらう形で作成することとした。企業内で誰か講師を立てて研修する場合には、講師がスピーカーとなるため、もと資料としての役割を果たせるようにした。法令については法学の専門家に指導を仰ぎ確認した。

動画の作成にあたっては、まず動画制作会社とイメージ、色彩や方向性を共有し、10 本が統一した作成形式となるよう依頼した。文章の変更については、できる限り、意図した内容との齟齬がないようにした。また、イラストを適宜追加した。それぞれの動画が作成できた時点で内容を全員で確認し、修正を依頼したうえで完成させた(添付する 10 本の動画コンテンツ)。

D. 考察

本研究により、管理職や人事・同僚からのラインケア、産業保健スタッフによるケアを対象とした女性の健康課題に関する一覧のリストとその E ラーニングコンテンツ動画を作成した。研究班メンバーの経験上、E ラーニングは流して聞いているだけになってしまうことが多々あり、見てもらえなくなることを避けるという点を重視したため、ひとつの動画を短く設計したが、その分時間が限られることになるため、どの内容を入れ、どの内容を削減するか検討は容易ではなかった。近年、女性特有の健康課題による労働損失の高さが指摘され³⁾、女性労働者が比較的多い企業や健康経営を推進する大企業を中心として職場の健康課題のひとつとしての認識が進んできたが、男性が多い企業、性別役割分担が強い風土の企業、中小零細企業など、日本全体で検討すると、女性の健康課題を職場の健康問題として認識する企業はまだ多いとは言えない。また男性労働者、女性労働者それぞれの意識、考え方にも多くの違いがある。特にライフスタイルの違いがこの知識の違いに影響している点も見られる。そのため、男女双方に知識を普及させ、理解促進を進めることが必要であると考えられ、この点については全員でディスカッションを重ねた。

また、産業保健スタッフの本テーマに対する意識もあまり浸透していないと全員の意見が一致し、企業内で研修会の講師とになりえる産業保健スタッフへの教

育資材としても使えるよう、より意識して作成を行った。しかし医学知識のある産業保健スタッフにはより深い知識が求められる。本動画は一般管理職にも使えるように資材を作成しているため、出典を明記することで出典もとに当たってもらい、必要な知識の自己学習へ進むことが必要であろうと考えられた。この点については動画を置くホームページ等に記載するなどの対応を行う必要がある。

また、今回作成しなかった管理者に求められるスキルや実践シナリオについては、産業保健スタッフが職場内で対面研修を進めていくには効果的なツールとなる可能性がある。これらについては動画ではない手段での提供がより使いやすいくと考えられ、今後どのように研修会を組み立てていくかの見本を提示するとともに、作成を検討していく必要があるだろうと考えられた。

E. 結語

女性の健康課題に関する E ラーニングコンテンツとして、管理職、同僚や人事、産業保健スタッフを対象とした 10 本の動画を作成した。1 本の時間を抑えることで、より見てもらえる動画を意識した。今後は、この動画をもとに職場における女性の健康課題に関する研修をどのように実施してもらうか、どう研修を組み立てていくのかを検討する必要がある。また、法改正情報の更新やパイロット研修を実施するなどして、

より研修として適切な動画に改訂していく必要があると考えられた。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

3. その他

・古屋佑子. 女性労働者の健康課題と支援. 日本疫学会ニュースレター65号. 特集「女性の健康管理に関する動向」. 2025年4月.

・川島恵美. 分担執筆「実務に生かす 働く女性の健康支援 Q&A.」第1章 働く女性の健康課題と対応法をライフステージ別に押さえよう！⑥障害を通じた考慮すべき事項ープレコンセプションケア. Q21-25., Column12. なぜ今、女性の健康に“相談できる場”が必要なのか. 産業医学振興財団. 2026年3月.

・古屋佑子. 分担執筆「実務に生かす 働く女性の健康支援 Q&A.」第1章 働く女性の健康課題と対応法をライフステージ別に押さえよう！⑦両立支援. Q26-31.

産業医学振興財団. 2026年3月.

・澤島智子. 分担執筆「実務に生かす 働く女性の健康支援 Q&A.」第3章 職場巡視・衛生委員会から見えること、できること. ①巡視で見いだす配慮の視点. Q42-44. 産業医学振興財団. 2026年3月.

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 文献

1) 厚生労働省. 健康日本 21(第三次)の推進のための説明資料(その1). <https://www.mhlw.go.jp/content/001426890.pdf>

2) 厚生労働省. 雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書(概要). <https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001314148.pdf>

3) 経済産業省. 女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について. https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/jyoseinokenko/jyosei_keizaisonsuitsu_r2.pdf

(添付1) 企業における E ラーニングコンテンツとして作成が検討された項目一覧

1	なぜ、事業場で女性の健康管理を行うのか？	事業者・人事労務担当者・管理職・産業保健スタッフ・全ての労働者
2	女性健康課題に関する医学的な基礎知識	事業者・人事労務担当者・管理職・産業保健スタッフ・全ての労働者
3	健康課題が業務パフォーマンスに与える影響	事業者・人事労務担当者・管理職、（産業保健スタッフ・全ての労働者）
4	関連する法令と企業の安全配慮義務	事業者・人事労務担当者・管理職
5	利用可能な会社制度や相談窓口に関する情報	事業者・人事労務担当者・管理職
6	【管理者に求められるスキル】傾聴とコミュニケーション	管理職
7	【管理者に求められるスキル】問題解決と調整	管理職
8	【管理者に求められるスキル】プライバシーの保護	事業者・人事労務担当者・管理職
9	【実践】シナリオ1：月経関連	人事労務担当者・管理職
10	【実践】シナリオ2：妊娠	人事労務担当者・管理職
11	【実践】シナリオ3：不妊治療	人事労務担当者・管理職
12	【実践】シナリオ4：更年期障害	人事労務担当者・管理職
13	【実践】シナリオ5：がん	人事労務担当者・管理職
14	相談体制の整備	事業者・人事労務担当者
15	事業場内の連携	事業者・人事労務担当者・管理職
16	医療機関との連携	産業保健スタッフ
17	女性健康課題に関する正しい知識	全ての労働者
18	相談により得られる支援	全ての労働者
19	治療・セルフケアにより得られる体と業務パフォーマンスの変化	全ての労働者
20	周囲の労働者によるアプローチ	全ての労働者
21	自企業の現状の把握のススメ	事業者・人事労務担当者
22	妊娠出産育児のための経済的支援	事業者・人事労務担当者・管理職

（添付２）E ラーニングコンテンツ内容として作成したパワーポイント
別紙