

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

同僚女性を支援する女性健康アドボケイト養成プログラムの開発

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災害産業保健センター・教授

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

同僚女性を支援する女性健康アドボケイト養成プログラムの開発

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

職場における女性の健康課題に関して、同僚女性に対しては相談しやすく、悩みが解決しやすいという現状が、これまでの調査で明らかとなった。これらの効果は、専門医・産業医・産業保健師による支援よりも高い効果が見込まれるものであった。本研究では、この知見を踏まえ、同僚女性を支援する立場である「女性健康アドボケイト」を養成するためのプログラムを開発することを目的とした。プログラムは、①基礎知識・対応スキルを学ぶ E ラーニング教材(全 11 章のコンテンツおよび YouTube 動画プレイリスト)と、②E ラーニングを修了した受講者が疑似的なロールプレイを通じて対応スキルを定着させるための Web シミュレーター、の 2 つの柱から構成される。E ラーニング教材は、Chapter 0「なぜ、今必要なのか」から Chapter 10「繋ぎ先と最初の一步」までの構成とし、女性ホルモンとライフステージ、アドボケイトの役割、無意識の偏見、月経・妊娠不妊・更年期・女性特有の疾患などの医学的基礎、傾聴技術、守秘義務とハラスメント対応、専門職への連携など、アドボケイトに必要な知識・態度・スキルを網羅的に扱った。シミュレーターは、相談場面を模した会話を通じて、傾聴・情報提供・専門職へのつながりといった行動を体験的に学習できるよう設計した(公開 URL:<https://manopause-adobocate-sim-v2.netlify.app/>)。さらに、これらの教材を統合的に活用できるよう、女性健康管理ホームページ内にアドボケイトトレーニングのページを設置した。本プログラムは、アドボケイトの基本的役割を「傾聴」と「情報提供」に置き、診断や抱え込みを避け、産業保健スタッフや人事部門等の公式な連携先へ確実につなぐことを徹底するよう設計されている。これにより、職場における心理的安全性の確保、女性の健康課題に関する情報の浸透、既存制度の実行性向上が期待される。今後は、本プログラムを実際の事業場で実装し、その効果検証を行うとともに、教材内容の改訂・充実を継続的に進めていく必要がある。

研究分担者

原田 有理沙(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 非常勤講師)

研究協力者

新里なつみ(西日本新聞プロダクツ 保健師)

A. 目的

近年、女性特有の健康課題による経済損失が年間約 3.4 兆円と試算されるなど

1)、女性労働者の健康課題は職場の重要な課題のひとつとして認識されつつある。月経随伴症状、妊娠・出産、不妊治療、更年期症状、女性特有の疾患など、ライフステージごとに異なる多様な健康課題が、女性労働者のキャリアやパフォーマンスに大きな影響を与えている。

「女性特有の健康課題に対して、職場にどのような配慮があると働きやすいと思うか」との設問に対し、最も多く挙げられたのは「上司や同僚の従業員の理解(68.9%)」であり、産業医や婦人科医など専門家への相談窓口(37.1%)よりも高い割合を示した²⁾。すなわち、女性労働者が求めているのは、必ずしも専門職への直接的なアクセスではなく、身近な同僚・上司の理解と支援を含む、職場環境そのものの整備である。

これまでの研究班による調査においても、女性の健康課題に関しては、同僚女性に対する方が相談しやすく、悩みが解決しやすいという現状が観察された。これらは、専門医・産業医・産業保健師よりも高い効果が見込まれるものであった。すなわち、職場の同僚女性を「アドボケート(権利擁護者・代弁者)」として位置づけ、適切な知識とスキルを身につけてもらうことができれば、女性の健康課題に対する職場のサポート体制を大きく強化できる可能性がある。

一方、同僚女性が支援者として有効に機能するためには、(1)女性の健康に関する正確な医学的知識、(2)アドボケートとしての役割(やってよいこと／やってはいけないこと)の明確な理解、(3)無意識の偏見への気づき、(4)傾聴・情報提供のスキル、(5)守秘義務やハラスメントに関する理解、(6)産業保健スタッフ等専門職への適切なつながり方、といった多面的な内容を体系的に学ぶ機会が必要である。しかし、こうした知識・スキルを統合的に提供する養成プログラムは現状ほとんど存在しない。

以上を踏まえ、本研究は、同僚女性を支援する立場である「女性健康アドボケート」を養成するためのプログラムを開発することを目的とした。具体的には、①E ラーニング教材、②疑似的ロールプレイを行うためのシミュレーター、③これらを統合的に活用できるホームページ、の 3 点をパッケージとして開発することとした。

B. 方法

1) アドボケート養成プログラムの全体設計

産業医、産業保健スタッフ、女性の健康課題の専門家による検討会において、アドボケートに必要な知識・態度・スキルを整理した。その上で、(1)短時間で繰り返し視聴可能な E ラーニング教材、(2)学んだ内容を体験的に定着させるためのロールプレイ・シミュレーター、(3)両者へのアクセスを統合する情報発信ポータル、の 3 層構造でプログラムを設計した。

2)E ラーニング教材の内容構成と作成

E ラーニング教材は、章立て・主要メッセージ・図表・出典の検討を経て、Chapter 0 から Chapter 10 までの全 11 章として構成した。各章はおおむね 5 分程度で視聴できる分量とし、文字を目で追って学習する形式を基本としつつ、必要に応じて図表・チェックリスト・実例を盛り込んだ。各章の作成にあたっては、ファクトチェックを研究代表者(立石)が担当し、資料作成の専門業者(西日本新聞プロダクツ)に依頼してデザイン性・可読性の高いスライドおよび動画として完成させた。完成した E ラーニング動画は YouTube のプレイリスト形式で公開している(https://youtube.com/playlist?list=PL9kRdyPoJLJmv5-7H_ai-OWUcpvQbW97n&si=jpe13lNmJJhQqRA-)。

3)ロールプレイ・シミュレーターの開発

E ラーニングで学んだ知識・スキルを実践的に体験するため、Web ブラウザ上で動作するロールプレイ・シミュレーターを開発した。受講者は、相談場面を模した対話シナリオの中で、傾聴・情報提供・専門職へのつながりといったアドボケイトの行動を選択することで、自身の対応の適切性をフィードバックとともに確認できる仕組みとした。シミュレーターは Firebase 等のクラウド基盤上に構築し、Web ブラウザから無償でアクセスできる形で公開した([https://manopause-adobocate-](https://manopause-adobocate-sim-v2.netlify.app/)

[sim-v2.netlify.app/](https://manopause-adobocate-sim-v2.netlify.app/))。

4)統合ホームページへのアドボケイトトレーニングページの設置

E ラーニングとシミュレーターへの導線を一元化するため、研究班が運営する女性健康管理ホームページ内にアドボケイトトレーニング専用ページを設置した。当該ページからは、各章の動画・PDF 教材へのアクセス、シミュレーターへのリンク、関連リソースへの誘導が可能である。

C. 結果

1)E ラーニング教材の構成

本研究で作成したアドボケイト養成講座の E ラーニング教材は、表 1 に示す通り、Chapter 0 から Chapter 10 までの全 11 章から構成される。各章は約 5 分程度で視聴可能な動画として作成され、講座全体としても 1 時間程度で完結する分量とした。

表 1. アドボケイト養成講座 E ラーニング教材の章構成

2)動画コンテンツの公開

全 11 章の E ラーニング動画は YouTube のプレイリスト形式で公開した。受講者は事業場の PC・スマートフォン等からアクセスし、章ごとに必要な部分を選択して視聴することができる。

プレイリスト URL:

https://youtube.com/playlist?list=PL9kRdyPoJLJmv5-7H_ai-OWUcpvQbW97n&si=jpe13lNmJJhQqRA-

3) ロールプレイ・シミュレーターの開発と公開

E ラーニング教材で学んだ内容を実践的に体験するための Web シミュレーターを開発した。受講者は、相談者役の発言に対して、自身がアドボケイトとして取りうる対応を選択し、その対応の適切性についてフィードバックを得ることができる。傾聴の 3 原則の実践、NG ワードの回避、症状や期間・対処状況の確認、専門職への適切なつなぎ方など、本講座の各章の学習内容を統合的に活用するシナリオを実装している。

シミュレーター公開 URL:

<https://manopause-adobocate-sim-v2.netlify.app/>

4) 女性健康管理ホームページへのアドボケイトトレーニングページの設置

E ラーニング動画とシミュレーターへの導線を一元化するため、研究班が運営する女性健康管理ホームページ内に「アドボケイトトレーニング」のページを設置した。当該ページから、各章の動画・PDF 教材、シミュレーター、関連リソースに統合的にアクセスできる構成とした。

D. 考察

本研究では、職場における同僚女性の支

援を担う「女性健康アドボケイト」を養成するため、E ラーニング教材・ロールプレイシミュレーター・統合ポータルからなるパッケージ型の養成プログラムを開発した。これは、これまでの調査で明らかとなった「同僚女性に対する相談のしやすさ・解決のしやすさは、専門医・産業医・産業保健師による支援よりも高い効果が見込まれる」という知見を踏まえた、新たなアプローチである。

本プログラムの特徴は、第一に、アドボケイトの役割を「傾聴」と「情報提供」に明確に限定し、「診断」や「抱え込み」を厳に避けるよう設計した点である。アドボケイトは医療職ではなく、医学的判断を行うべき立場ではない。同時に、相談者の課題を個人として抱え込むことは、相談者にとっても、アドボケイト自身のメンタルヘルスにとってもリスクとなる。本講座では Chapter 2 において、アドボケイトの行動範囲を明示的に規定し、産業保健スタッフ・人事部門・婦人科等の公式な連携先への確実なつなぎを徹底するよう構成した。

第二に、無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)への気づきを Chapter 3 として独立させ、「誰もが通る道」「我慢すれば治る」「生理は病気じゃない」等の固定観念が、結果として相談者の苦しみを増幅させる危険性を明示した。アドボケイトは女性同士であっても自身の経験を一般化しないこと、客観的データと多様な視点に基づいて判断することが繰り返し強調されている。

第三に、E ラーニングだけでは知識の獲

得にとどまりやすい点を踏まえ、ロールプレイ・シミュレーターを併設したことが本プログラムの大きな特徴である。実際の相談場面では、知識を持っていたとしても適切な言葉を選ぶことは難しい。シミュレーターを通じて、安心感をつくる最初の一言(歓迎の言葉・安全の宣言・秘密保持の約束)や、症状・期間・対処状況の確認、NGワードの回避、沈黙への耐性、専門職へのつなぎといった行動を、安全な環境で繰り返し練習できる仕組みは、知識を実践へと橋渡しする役割を担う。

第四に、アドボケイトの存在そのものが組織にもたらす価値を、Chapter 0 および Chapter 2 で明示した点である。アドボケイトは、(1)情報の浸透(男女問わず啓発活動を行うことで、健康上のハンディキャップがキャリアに影響しない公平な職場環境の実現を加速する)、(2)制度の実行性向上(現場で実際に困っている声や、既存制度の改善点を吸い上げ、実態に合った制度設計を行うための橋渡しになる)、(3)心理的安全性の確保(身近で安心して相談できる環境を作ること、不調の早期発見・重症化や離職の予防につなげる)の3つの価値を組織にもたらす。たとえ実際の相談件数が少なくとも、「相談できる環境がある」という事実そのものが、無意識の偏見への抑止力として機能し、職場の心理的安全性を支える。

他方、本プログラムには課題も残されている。第一に、アドボケイトとして手挙げし

た従業員に対し、どのように受講を促し、その学習効果を担保するかという運用面の課題がある。Eラーニングは「流して聞いているだけ」になりやすく、ロールプレイ・シミュレーターも自発的に取り組まなければ意味を持たない。事業場ごとに、人事部門あるいは産業保健スタッフが受講のフォローを行う仕組みを併走させることが望ましい。

第二に、アドボケイトと産業保健スタッフ・人事部門との連携ルートを、各事業場でどう構築するかという課題がある。本講座では「公式な連携先を明示する」ことの重要性を強調しているが、その具体的な連携ルートは事業場ごとに異なる。今後は、本プログラムを実装する事業場における連携モデルの事例集の作成を検討する必要がある。

第三に、本プログラムの効果検証は今後の課題である。アドボケイト養成によって、相談件数、専門職への受診率、女性労働者の健康関連 QOL、欠勤・離職率等にどのような変化がもたらされるかについて、事業場での実装研究を通じた検証が必要である。

E. 結語

職場における同僚女性の支援を担う「女性健康アドボケイト」を養成するため、Eラーニング教材(全11章)・ロールプレイシミュレーター・統合ポータルからなるパッケージ型の養成プログラムを開発した。本プログラムは、アドボケイトの役割を「傾聴」と「情報提供」に明確に限定し、診断や抱え込

みを避けて専門職へ確実につなぐことを徹底するとともに、無意識の偏見への気づきを促す内容を含む包括的な教材として設計されている。今後は、事業場での実装と効果検証を通じて、本プログラムの改訂・充実を継続していく必要がある。

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

・アドボケート養成講座 E ラーニング動画 (全 11 章). YouTube プレイリスト.
https://youtube.com/playlist?list=PL9kRdyPoJLJmv5-7H_ai-OWUcpvQbW97n&si=jpe13lNmJJhQqRA-

・女性健康アドボケート養成シミュレーター. <https://manopause-adobocate-sim-v2.netlify.app/>

・女性健康管理ホームページ「アドボケイトトレーニング」.

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

I. 文献

1)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(2024.2).

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/jyosei_keizaisonsuitsu.pdf

2)三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング. 正社員男女の健康意識に関する実態調査. 2022.

3)厚生労働省. 働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定について.

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kyoukintou/seisaku05/01.html>

4)厚生労働省. 不妊治療を働きながら続けるためのマニュアル.

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001373137.pdf>

5)内閣府男女共同参画局. 令和 5 年度男女の健康意識に関する調査報告書.
https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/kenkou_r05s.html

(添付資料)

添付 1. アドボケート養成講座 Chapter 0～Chapter 10 PDF 教材一式

添付 2. 女性健康アドボケート養成シミュレーター(マニュアル)

表1

章	タイトル	主な内容
Chapter 0	なぜ、今必要なのか	女性の健康課題による経済的損失、健康経営と DE&I の観点、アドボケイトがいる組織のメリットを解説し、本講座の必要性と全体構成を提示する。
Chapter 1	女性ホルモンとライフステージ	エストロゲン・プロゲステロンの基本的な働き、ライフステージ（小児期・思春期・性成熟期・更年期・老年期）ごとに変化する健康課題を解説する。
Chapter 2	アドボケイトの役割	アドボケイトが「やってよいこと（傾聴・情報提供）」と「やってはいけないこと（診断・抱え込み）」を明確化し、組織的な連携と報告の仕組みを示す。
Chapter 3	無意識の偏見	「女性は体調不良を訴えやすい」「更年期は個人の問題」等のステレオタイプに気づくためのチェックリストを示し、客観的データに基づく判断の重要性を説く。
Chapter 4	月経と月経随伴症状	ホルモンサイクルの基礎、月経困難症・過多月経症・PMS／PMDD の症状とサイン、低用量ピル（LEP）等の治療選択肢、婦人科受診の判断目安を示す。
Chapter 5	働く女性と妊娠不妊	妊娠期から産褥期にかけての不調、男女雇用機会均等法・労働基準法等の母性健康管理関連法規、不妊治療の現状（夫婦の約 4.4 組に 1 組が経験）、母性健康管理指導事項連絡カード・不妊治療連絡カードの活用方法を解説する。
Chapter 6	更年期とキャリア	更年期症状とキャリア継続に関する課題、職場での配慮の在り方を解説する。
Chapter 7	女性特有の疾患	子宮頸がん・子宮体がん・子宮筋腫・子宮内膜症などの婦人科疾患、貧血・甲状腺疾患（バセドウ病・橋本病）など「だるさ」の背景にある疾患について、不調の背景に隠れる病気を理解する視点を提供する。
Chapter 8	傾聴	アクティブリスニングの 3 原則（共感・受容・自己一致）、安心感をつくる最初の一言（歓迎の言葉・安全の宣言・秘密保持の約束）、症状と影響・期間・対処状況の確認方法、NG ワード集、沈黙への対処を解説する。
Chapter 9	守秘義務とハラスメント	アドボケイト活動における守秘義務の徹底、緊急時の例外的な情報共有、関連するハラスメントへの対応について解説する。
Chapter 10	繋ぎ先と最初の一步	産業医・産業保健師・人事部門・婦人科等、状況に応じた具体的な繋ぎ先と、本人の同意を得たうえで連携する手順を示す。