



- 1 女性の健康課題による経済的損失
- 2 健康経営とDE&Iの観点
- 3 アドボケートがいる組織のメリット

女性の健康課題による経済損失は3.4兆円

年間の経済損失 3.4兆円 (A+B)	女性特有		男女双方	
	月経 随伴症	更年期 症状	婦人科 がん※2	不妊治療
	約0.6兆	1.9兆	0.6兆	0.3兆
A うち労働生産性 損失総額	約5,700億円	約17,200億円	約5,900億円	約2,600億円
欠勤	約1,200億円	約1,600億円	約1,100億円	約400億円
パフォーマンス低下	約4,500億円	約5,600億円	約150億円	約50億円
離職	—	約10,000億円	約1,600億円	約2,200億円
休職	—	—	約3,000億円	—
B うち追加採用 活動にかかる費用	—	約1,500億円	約500億円	約340億円

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/jyousei_keizaisonsuitsu.pdf

対策をとると最大年間約1.1兆円の経済効果

年間の経済効果 1.1兆円	女性特有		男女双方	
	月経随伴症	更年期症状	婦人科がん	不妊治療
ポジティブ インパクト計(年間) ¹ (経済損失減少幅)	約3400億 (▲59%)	約7,000億 (▲40%)	約400億 (▲6%)	約560億 (▲19%)
A うち労働生産性損失の改善額	約3,400億円	約6,700億円	約350億円	約480億円
欠勤	約1,200億円	約230億円	—	—
パフォーマンス低下	約2,200億円	約4,300億円	—	—
離職	—	約2,200億円	約350億円	480億円
休職	—	—	—	—
B うち追加採用活動費用の改善額	—	約300億円	約40億円	約80億円

経済産業省 経済産業省における女性の健康支援について(2024.3)
https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryō/pdf/ka34-3.pdf

女性の健康支援はDE & Iの重要な要素

Diversity 多様性 Equity 公平性 Inclusion 包括



エクイティ公平性の確保

- ♥ 月経や妊娠、更年期といったライフイベントに伴う健康上の課題は、女性のキャリア形成やパフォーマンスに影響を与える
- ♥ これらの課題に対して適切なサポートを提供することは、すべての従業員が同じ土俵で公平に能力を発揮できる環境を整備することにつながる

インクルージョン包括の推進

- ♥ 女性の健康に関する課題についてオープンに話せる、心理的安全性の高い職場環境を作ることは、インクルージョンを深める
- ♥ 多様な経験や視点を持つ女性従業員が能力を最大限に発揮し、イノベーション創出や組織全体の活性化に貢献する



働く女性で悩んでいる方は多い

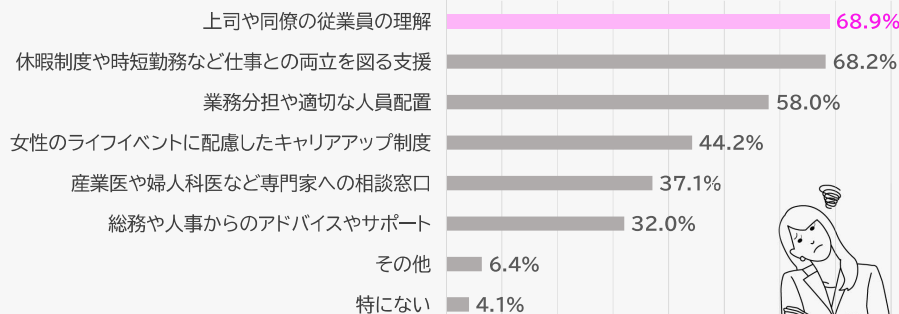
過去1か月間で気になる症状	女性	男性
肩こり、関節痛(腰、膝、手足)	40.1%	26.4%
だるい、疲れやすい、動悸、息切れ	29.8%	21.3%
頭痛、めまい、耳鳴り	28.0%	14.7%
手足の冷え、むくみ、だるさ	26.2%	8.3%
不眠、いろいろ	23.1%	15.1%
胃腸の不調(胸やけ、下痢、便秘)	21.3%	14.3%
記憶力の低下	14.7%	11.2%
興味や意欲の低下	11.0%	8.6%
発疹・かゆみ	10.4%	7.5%
のぼせ・顔のほてり、異常な発汗	9.7%	5.7%
特にない	29.1%	43.2%

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>



周囲の理解や環境整備など配慮が必要

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いますか？



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(2024.02)
 三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2022-04、「正社員男女の健康意識に関する実態調査」

アドボケイトがいる組織のメリット

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

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

心理的安全性の確保



- ♥ 身近で安心して相談できる環境(心理的安全性)を作ること、不調の早期発見に繋げる
- ♥ 結果として重症化や離職を防ぐ



本講座の構成



Chapter1 女性ホルモンとライフステージ

Chapter2 アドボケイトの役割

Chapter3 無意識の偏見

Chapter4 月経と月経随伴症状

Chapter5 働く女性と妊娠不妊

Chapter6 更年期とキャリア

Chapter7 女性特有の疾患

Chapter8 傾聴

Chapter9 守秘義務とハラスメント

Chapter10 繋ぎ先と最初の一步



この資料は以下の研究の一環で作成されました。

厚生労働科学研究労働安全衛生総合研究事業
「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(23JA1005)」
研究代表者:立石 清一郎(産業医大)

企画・ファクトチェック : 立石 清一郎
資料作成 : 新里 なつみ(西日本新聞プロダクツ)

Next: Chapter 1 女性ホルモンとライフステージ

女性特有の健康管理

アドボケイト 養成講座

Chapter1
女性ホルモンとライフステージ

1 女性ホルモンと健康との関係

2 ライフステージごとの健康課題

3 知っておくべきポイント

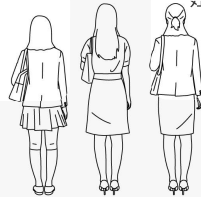
女性の健康は女性ホルモンが影響している

エストロゲン

- ✓ 女性らしい丸みのあるからだをつくり、生殖器官を発達させる働きがある
- ✓ 自律神経、骨、血管、関節、肌にも作用するため、分泌量の変化が健康状態に影響しやすいのが特徴

プロゲステロン

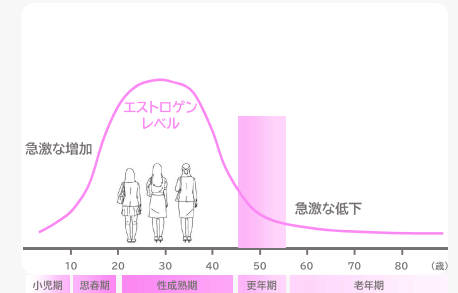
- ✓ 受精卵の着床のために子宮内膜を整える
- ✓ 基礎体温の上昇、体内の水分維持、乳腺の発達など、妊娠しやすい状態をつくり、妊娠後は状態を維持する働きがある



とくにエストロゲンの分泌量と深く関わってくる

エストロゲン

- ✓ 思春期(初経の直前)から増加
- ✓ 性成熟期は高いレベルで維持
- ✓ 更年期は急激に低下
- ✓ 閉経後は成熟期の1割ほどまで低下



初経を経験し、性成熟期に向かって女性ホルモンの分泌量が増える

女性ホルモンの分泌量が安定する

月経異常(月経不順)

不妊症

子宮内膜症、子宮筋腫

月経前症候群(PMS)

月経困難症

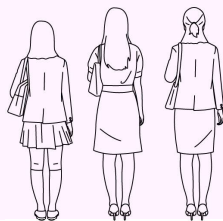
子宮頸がん、卵巣がん、乳がん

摂食障害(拒食・過食)

月経前症候群(PMS)

甲状腺の病気、膠原病

起立性調整障害



18・19歳
▼
44・45歳

小児期

思春期

性成熟期



更年期に向かうにつれ、女性ホルモンの分泌量が低下、月経周期が変化し、閉経へ

生活習慣病

うつ

子宮頸がん、子宮体がん、卵巣がん、乳がん

更年期障害

甲状腺の病気、膠原病

44歳
▼
55歳

更年期

女性ホルモンの分泌量がわずかになり、生活習慣病にかかりやすくなる

生活習慣病

骨粗しょう症

乳がん、子宮体がん、大腸がん、胃がん、肺がん

アルツハイマー

泌尿器の病気

甲状腺の病気、膠原病

皮膚の病気

50歳代後半以降

老年期



知っておくべきポイント



- 女性の健康は特に女性ホルモンであるエストロゲンが影響している
- ライフステージごとに健康課題は異なる
- 症状の有無や程度には個人差が大きい



この資料は以下の研究の一環で作成されました。

厚生労働科学研究労働安全衛生総合研究事業
「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(23JA1005)」
研究代表者:立石 清一郎(産業医大)

企画・ファクトチェック : 立石 清一郎
資料作成 : 新里 なつみ(西日本新聞プロダクツ)

Next: Chapter 2 アドボケイトの役割

女性特有の健康管理

アドボケイト 養成講座

Chapter2
アドボケイトの役割

- 1 やっていいこと
- 2 やってはいけないこと
- 3 組織的な連携と報告の仕組み

やってよいことは傾聴と情報提供

傾聴

信頼を築く土台



- ♡ アドボケイトの最も重要な役割は、判断や否定をせず、共感的に耳を傾けること
- ♡ これにより、従業員は安心して悩みを打ち明けられ、心理的安全性が高まる
- ♡ 真のニーズ(制度への不満、上司への伝え方など)を把握し、組織の施策改善に活かすことができる



情報提供

適切な行動への道筋を示す地図



- ♡ 特定の診断を下すのではなく、会社が用意している公式なリソース(産業医、保健師、利用可能な休暇制度など)に関する正確な情報を提供する
- ♡ これにより、従業員は『どの専門家や制度に頼るべきか』を自分で選び、主体的に健康管理に取り組むことができる



やってはいけないことは診断や抱え込み

診断や医療的断言

専門家そのものではない



- ♡ 従業員の話を聞き、適切な専門家(医師・保健師等)へ繋ぐ役割に徹する
- ♡ 医学的な診断や治療方針の断言は、無資格医療行為にあたる可能性があり、健康被害や症状の悪化を招く重大なリスクがある



抱え込み

専門家への扉を開ける



- ♡ 従業員の深刻な心身の課題を個人的に抱え込まず、必ず専門の産業保健スタッフ(産業医・保健師)や人事部門と連携し、組織的な対応を取る
- ♡ 従業員を組織として守る・自身のメンタルヘルスを守るためでもある



安全かつ効果的な活動を組織的に進める

守秘義務と情報共有

- ♡ アドボケイト活動における守秘義務は信頼の基盤
- ♡ 命や心身の安全に関わる緊急性の高い情報については、必ず産業保健スタッフや人事責任者に報告する義務がある
- ♡ このルールを事前に相談者に明確に伝え、透明性を確保する

公式な連携先の明示

- ♡ 個人で問題を解決するのではなく、以下の公式な支援リソースへ確実に繋ぐ
- ♡ 連携先を明確にし、エスカレーション・ルートを組織で確立する

例

健康問題の専門相談:
産業医、保健師
制度の適用・調整:
人事部門、上司(本人の許可)
職場環境の改善:
部門責任者

データフィードバック

- ♡ 個別の相談内容(個人情報)は厳守しつつ、傾向などを匿名化して人事部門へフィードバックする
- ♡ 制度を実効性のあるものに改善し、経済損失を減らすための重要なデータとなる



アドボケイトがいるだけでも価値がある

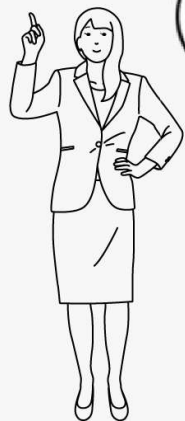


無意識の偏見に影響を及ぼしたり
相談できる環境そのものがあることも
従業員に提示できる

たとえ相談が来なくても
存在自体に意味があります



最後に



制度の利用者(女性従業員)と経営・制度設計者の
両方にメリットをもたらす役割を担います

- ♥ アドボケーターの活動は信頼構築と適切な支援への誘導
- ♥ 非専門家としての一線を守る
- ♥ 活動を個人で終わらせず、組織全体の改善につなげていく
- ♥ 社内にアドボケイトいるだけでも価値がある



この資料は以下の研究の一環で作成されました。

厚生労働科学研究労働安全衛生総合研究事業
「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(23JA1005)」
研究代表者:立石 清一郎(産業医大)

企画・ファクトチェック : 立石 清一郎
資料作成 : 新里 なつみ(西日本新聞プロダクツ)

Next: Chapter 3 無意識の偏見

女性特有の健康管理

アドボケイト 養成講座

Chapter3
無意識の偏見

- 1 無意識の偏見とは
- 2 無意識の偏見に気づく
- 3 偏見を克服するための第一歩

見えない障壁：無意識の偏見に気づく

悪意なく、「女性は体調不良を訴えやすい」
「更年期は個人の問題」といった固定観念で判断しているかも

適切な配慮を欠き、不公平な環境を作り出し、
離職や生産性の低下を招く最大の要因となる

自身の判断を常に客観的データや多様な視点と照らし合わせ、
立ち止まって考える習慣が必要



偏見チェックリストで確認

傾聴・共感

月経困難症や更年期症状の相談を受けた際、「誰もが通る道」「我慢すれば治る」と、自分の経験や一般的な認識で症状の深刻さを軽視してしまわないか？

不妊治療の話題が出た際、相談者のキャリア意向を無視し、「仕事より治療を優先すべき」と、強く決めつけてしまわないか？

相談者が「婦人科へ行く時間がない」と話した際、職場の環境要因（業務量など）を考慮せず、原因を個人の努力不足だと決めつけてしまわないか？

情報提供・助言

相談者に、会社が定めた公式な連携先へ繋ぐよりも、自分が試した特定の医療的な情報やサプリを教える方が有効だと考えてしまわないか？

相談者が更年期に伴う休職をためらっている際、自分の上司や親しい同僚に、組織連携のルールを無視して個人的に相談を持ちかけてしまわないか？

特別な制度があるにもかかわらず、「有給休暇を調整すべき」などと、自己解決を促してしまう方が、相談者にとって親切ではないかと考えてしまわないか？

職場環境と啓発

健康課題への対応は女性同士で解決すべきだと考え、男性管理職や男性同僚への啓発活動は無意味だと軽視してしまわないか？

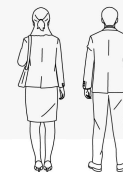
健康課題への対応は個人の秘密であり、人事部門へ相談の傾向（匿名データ）をフィードバックする必要はないと考えてしまわないか？

相談者に対し、治療中のキャリアや昇進を「あきらめるべきだ」と、本人の意向を無視して助言してしまう危険性を感じないか？



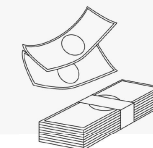
なぜ気づくことが重要か

公平性の確保



▲ バイアスに気づき、意識的に判断を修正しなければ、能力や成果ではなく属性に基づいて不公平な評価や機会の提供が行われてしまう

経済損失の回避



▲ 偏見に基づいた不適切な対応は、従業員のエンゲージメントを低下させ、離職やパフォーマンスの損失につながる



偏見チェックリストで確認

傾聴・共感

月経困難症や更年期症状の相談を受けた際、「誰もが通る道」「我慢すれば治る」と、自分の経験や一般的な認識で症状の深刻さを軽視してしまわないか？

不妊治療の話題が出た際、相談者のキャリア意向を無視し、「仕事より治療を優先すべき」と、強く決めつけてしまわないか？

相談者が「婦人科へ行く時間がない」と話した際、職場の環境要因（業務量など）を考慮せず、原因を個人の努力不足だと決めつけてしまわないか？



偏見チェックリストで確認

情報提供・助言

相談者に、会社が定めた公式な連携先へ繋ぐよりも、自分が試した特定の医療的な情報やサプリを教える方が有効だと考えてしまわないか？

相談者が更年期に伴う休職をためらっている際、自分の上司や親しい同僚に、組織連携のルールを無視して個人的に相談を持ちかけてしまわないか？

特別な制度があるにもかかわらず、「有給休暇を調整すべき」などと、自己解決を促してしまう方が、相談者にとって親切ではないかと考えてしまわないか？



偏見チェックリストで確認

職場環境と啓発

健康課題への対応は女性同士で解決すべきだと考え、男性管理職や男性同僚への啓発活動は無意味だと軽視してしまわないか？

健康課題への対応は個人の秘密であり、人事部門へ相談の傾向(匿名データ)をフィードバックする必要はないと考えてしまわないか？

相談者に対し、治療中のキャリアや昇進を「あきらめるべきだ」と、本人の意向を無視して助言してしまう危険性を感じないか？



偏見を克服するための第一歩

自己認識する



♥ 自分の判断や対応が、特定の性別や年代に基づくステレオタイプに基づいていないか、立ち止まって自問する習慣をつける

客観的データと対話で検証する



♥ 自身の経験や感覚ではなく、公的な健康データと多様な意見に基づき、判断の客観性を高める

チェックリストを活用する



♥ 「はい」と答えた項目について、「では、次に似たような状況に直面したらどう対応を変えるか」という具体的な行動計画を立てるきっかけにする



大前提として辛さはひとそれぞれ

更年期はイライラするもの

生理は病気じゃない



思い込みは捨てる



この資料は以下の研究の一環で作成されました。

厚生労働科学研究労働安全衛生総合研究事業
「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(23JA1005)」
研究代表者:立石 清一郎(産業医大)

企画・ファクトチェック : 立石 清一郎
資料作成 : 新里 なつみ(西日本新聞プロダクツ)

Next: Chapter 4 月経と月経随伴症状

女性特有の健康管理

アドボケイト 養成講座

Chapter4
月経と月経随伴症状

1 女性ホルモンサイクルの基礎

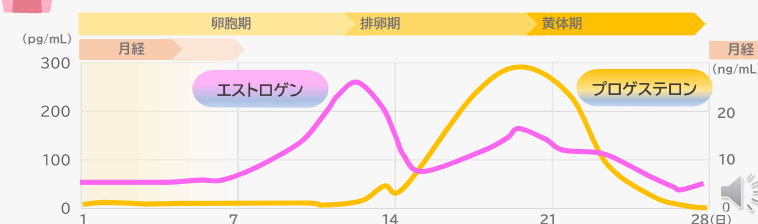
2 月経随伴症状

3 アドボケイトにできること

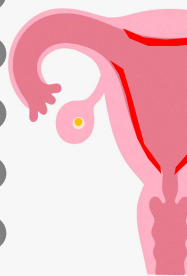
ホルモンサイクルの基礎



- 1 月経
エストロゲンとプロゲステロンの量が減少し、子宮内膜は出血を伴って剥がれ落ち体外へ排出
- 2 卵胞期
卵胞が育つ
エストロゲンにより子宮内膜が厚く
- 3 排卵期
成熟した卵胞から卵子が飛び出す
- 4 黄体期
排卵後、卵巣内の卵胞が黄体に形成される
黄体からプロゲステロンが分泌し、妊娠しやすい環境を整える



ホルモンサイクルの基礎



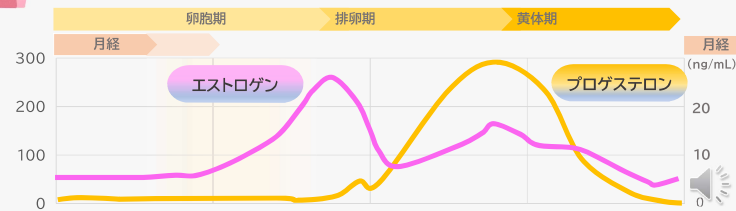
1 月経 2 卵胞期 3 排卵期 4 黄体期

エストロゲンとプロゲステロンの量が減少し、子宮内膜は出血を伴って剥がれ落ち体外へ排出

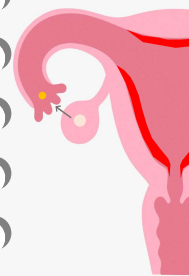
卵胞が育つ
エストロゲンにより子宮内膜が厚く

成熟した卵胞から卵子が飛び出す

排卵後、卵巣内の卵胞が黄体に形成される
黄体からプロゲステロンが分泌し、妊娠しやすい環境を整える



ホルモンサイクルの基礎



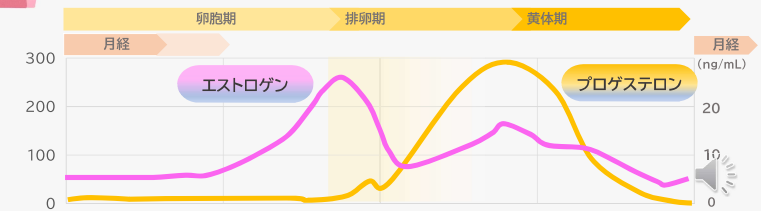
1 月経 2 卵胞期 3 排卵期 4 黄体期

エストロゲンとプロゲステロンの量が減少し、子宮内膜は出血を伴って剥がれ落ち体外へ排出

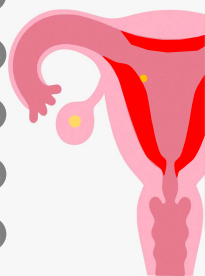
卵胞が育つ
エストロゲンにより子宮内膜が厚く

成熟した卵胞から卵子が飛び出す

排卵後、卵巣内の卵胞が黄体に形成される
黄体からプロゲステロンが分泌し、妊娠しやすい環境を整える



ホルモンサイクルの基礎



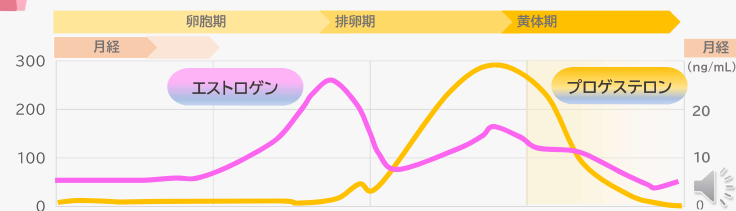
1 月経 2 卵胞期 3 排卵期 4 黄体期

エストロゲンとプロゲステロンの量が減少し、子宮内膜は出血を伴って剥がれ落ち体外へ排出

卵胞が育つ
エストロゲンにより子宮内膜が厚く

成熟した卵胞から卵子が飛び出す

排卵後、卵巣内の卵胞が黄体に形成される
黄体からプロゲステロンが分泌し、妊娠しやすい環境を整える



月経困難症

月経の期間に起こる不快な症状
月経血を子宮から体外に排出する過程で痛みが起こる

身体症状

- ✓ 下腹部痛
- ✓ 腰痛
- ✓ お腹が張った感じ
- ✓ 吐き気
- ✓ 食欲の低下
- ✓ 下痢
- ✓ 頭痛
- ✓ 疲労感
- ✓ 脱力感
- ✓ めまい
- ✓ 動悸

精神症状

- ✓ いろいろ
- ✓ 憂うつ感
- ✓ 不安感

子宮内膜から出る
PG(プロスタグランジン)が
子宮を収縮させる



過多月経症

月経の際の経血量が異常に多い状態
日常生活に支障をきたしたり、貧血の原因になったりする状態

昼でも夜用ナプキンを使う

ナプキンが
1～2時間も持たない

レバーのような塊がでる

ホルモンバランスの乱れや子宮筋腫などの病気が隠れている可能性



PMSとPMDD

PMS

月経前症候群
Premenstrual Syndrome

月経3日前-10日前の心身の不調
エストロゲンが減り、プロゲステロンが増える

身体症状

- ✓ 乳房の張り、痛み
- ✓ 腹部膨満感
- ✓ 頭痛
- ✓ 関節痛・筋肉痛
- ✓ 体重増加
- ✓ 手足のむくみ

精神症状

- ✓ 抑うつ(気分の落ち込み)
- ✓ 怒りの爆発
- ✓ いらいだち
- ✓ 不安
- ✓ 混乱
- ✓ 社会からのひきこもり

症状が重い場合

PMDD

月経前不快気分障害
Premenstrual Dysphoric Disorder

精神疾患のひとつで
いらいらや気分の落ち込み、
不安、怒りっぽくなるといった
精神症状がひどく、日常生活や
対人関係にまで影響を及ぼす



症状が重いときは産業医や病院に繋ぐ

月経困難症

過多月経症

PMS・PMDD

診断や励ましではなく、
つなぐ役割に徹する



チェックリストを参考にする

- 1 毎回の月経時に痛み止めが必要である、または痛み止めを使用する回数が増えた
- 2 月経時の吐き気や下痢、頭痛で仕事や家庭生活に影響がある
- 3 月経のたびに一日以上仕事を休むことがある
- 4 月経量が多い日が2日以上続くことがある
- 5 生理用品を交換する短い時間でも月経血が流れ出ることがある
- 6 夜用の生理用品を使用しても1～2時間の交換が必要である
- 7 月経前にいらいらや不安、気分の落ち込みがあり、仕事や家庭生活に十分に取組めない

①②③は月経困難症
の可能性

④⑤⑥は過多月経症
の可能性

⑦はPMS(月経前症候群)
の可能性

該当する場合は
婦人科で相談を



月経関連症状の治療に用いられる低用量ピル(LEP)

ピルは、月経関連症状による
職場での集中力低下や欠勤の
主な原因を、軽減・緩和するための
有効な治療手段の一つ

※ただし効果は個人差が出ることもあります



まずは婦人科で相談を

この資料は以下の研究の一環で作成されました。

厚生労働科学研究労働安全衛生総合研究事業
「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(23JA1005)」
研究代表者:立石 清一郎(産業医大)

企画・ファクトチェック : 立石 清一郎
資料作成 : 新里 なつみ(西日本新聞プロダクツ)

Next: Chapter 5 働く女性と妊娠不妊

女性特有の健康管理

アドボケイト 養成講座

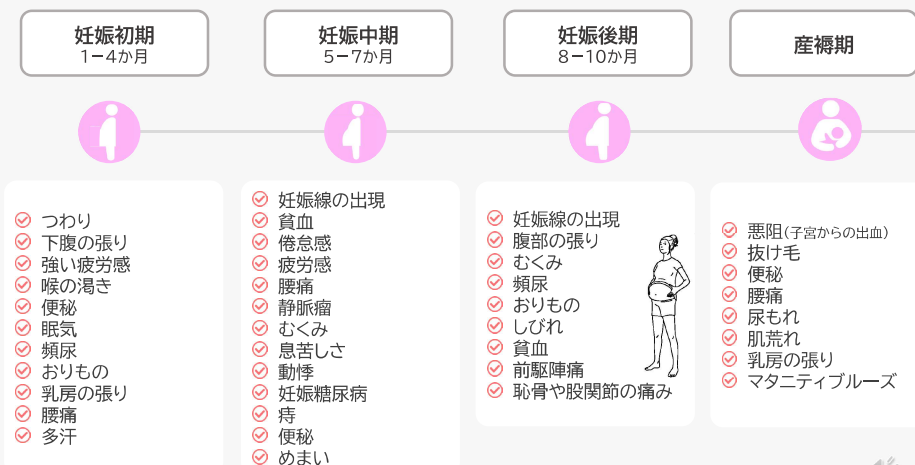
Chapter5
働く女性と妊娠不妊

1 妊娠・出産の法的な配慮と制度

2 不妊治療の現状と課題

3 会社への連絡カードの活用

妊娠から出産後も不調が続くことも



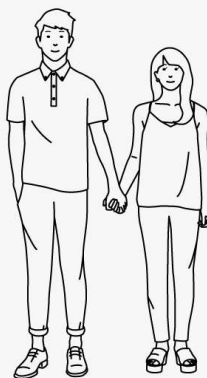
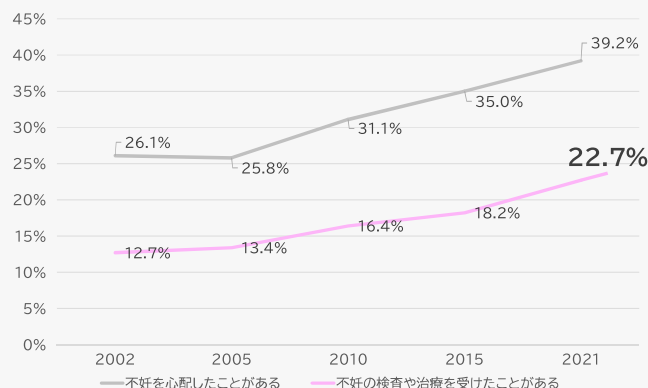
母性健康管理に関連する法律を知っておく

法律	主な義務と措置(抜粋)
男女雇用機会均等法	- 妊娠・出産を理由とする差別や不利益を防ぎ、健康管理を支援する - 保健指導・健診時間の確保(法12条): 妊婦健診のための時間を確保する義務 - 指導事項の措置義務(法13条): 医師の指導(カード利用)に基づき、通勤緩和、休憩時間の延長、勤務軽減、休業等の措置を講じる義務 - 不利益取扱いの禁止(法9条): 妊娠・出産、措置の利用などを理由とした解雇、降格、減給、契約更新の拒否などを厳しく禁止
労働基準法	- 妊娠・出産期の身体を保護し、労働時間に関する制限を設ける - 産前・産後休業(法65条): 産前6週(多胎14週)、産後8週の就業禁止(請求があれば産後6週以降は就業可能) - 軽易業務への転換(法65条3項): 妊娠中の女性の請求による軽易な業務への転換義務 - 危険有害業務の就業制限(法64条の3): 妊産婦を危険な業務に就かせることの禁止 - 時間外・休日・深夜業の制限(法66条): 妊産婦からの請求があれば、残業・休日出勤・深夜業をさせてはならない - 育児時間(法67条): 満1歳未満の子を育てる女性は、1日2回各30分の育児時間を請求できる



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/koyoukintou/seisaku09.html>

夫婦の約4.4組に1組が不妊治療の経験あり



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>

不妊治療は予測・遅刻できず、集中的な負荷も

月経周期(目安28日前後)ごとの通院日数目安

	女性	男性
一般不妊治療 タイミング法・人工授精	1～2時間程度/回の通院×2日～6日	0～半日 ※手術を伴う場合は1日必要
生殖補助治療 体外受精・顕微授精・男性不妊の手術	1～3時間程度/回の通院×4日～10日 + 半日～1日程度/回の通院×1日～2日	0～半日 ※手術を伴う場合は1日必要

+ 待ち時間
※日数も医師の判断や体調等により増減



治療により腹痛、頭痛、めまい、吐き気等の体調不良が生じることも

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>

会社に配慮を求めるツールも参考に

母性健康管理 指導事項連絡カード



母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 姓 氏名 性別 年齢 所属 部署 職 位

医師 姓 氏名 性別 年齢 所属 部署 職 位

下記の1の事項は、健康診断及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認められます。

1. 氏名 等

2. 指導事項

3. 措置事項

4. 指導事項を遵守するための措置申請書

不妊治療連絡カード



不妊治療連絡カード

事業主 姓 氏名 性別 年齢 所属 部署 職 位

医師 姓 氏名 性別 年齢 所属 部署 職 位

1. 氏名 等

2. 指導事項

3. 措置事項

4. 指導事項を遵守するための措置申請書



母性健康管理連絡事項カード
https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/common/pdf/bosei-kenkoukanri_r030701.pdf

不妊治療連絡カード
<https://www.mhlw.go.jp/bunkai/ko-youkintou/pamphlet/dl/30L.pdf>

この資料は以下の研究の一環で作成されました。

厚生労働科学研究労働安全衛生総合研究事業
 「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(23JA1005)」
 研究代表者:立石 清一郎(産業医大)

企画・ファクトチェック : 立石 清一郎
 資料作成 : 新里 なつみ(西日本新聞プロダクツ)

Next: Chapter 6 更年期とキャリア

女性特有の健康管理

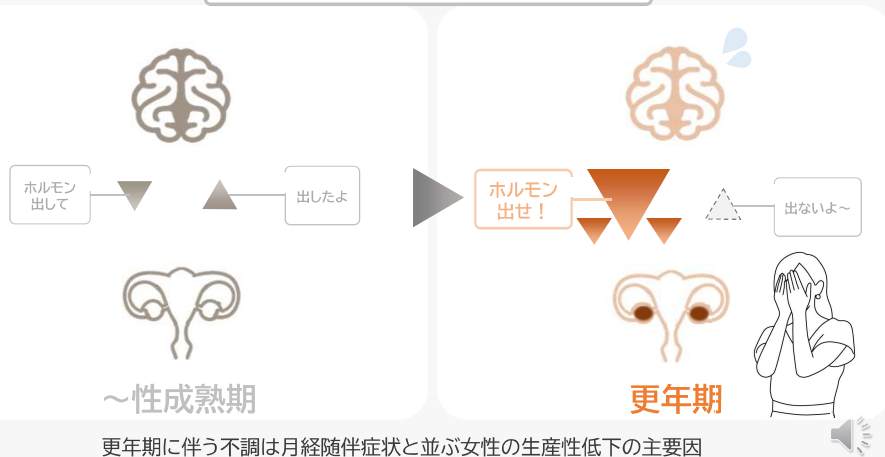
アドボケート 養成講座

Chapter6
更年期とキャリア

- 1 更年期とは
- 2 ホットフラッシュ以外の症状
- 3 離職を減らすために職場でできる配慮

更年期とは閉経前後5年ずつ

更年期症状 女性ホルモンの減少から起こる心身の不調
更年期障害 更年期症状が仕事や生活に支障をきたす場合



更年期症状はホットフラッシュだけではない

血管の拡張と放熱 に関する症状

- ✓ ほてり
- ✓ のぼせ
- ✓ ホットフラッシュ
- ✓ 発汗

身体症状

- ✓ めまい
- ✓ 動悸
- ✓ 胸が締め付けられる感
- ✓ 頭痛
- ✓ 肩こり
- ✓ 腰や背中中の痛み
- ✓ 関節の痛み
- ✓ 冷え
- ✓ しびれ
- ✓ 疲れやすさ

精神症状

- ✓ 気分の落ち込み
- ✓ 意欲の低下
- ✓ イライラ
- ✓ 情緒不安定
- ✓ 不眠

！ 突然の体熱感、発汗、動悸、あるいは寝つきが悪いことや眠りが浅いことで仕事や家庭生活に影響がある場合、更年期障害の可能性あり



職場でできる配慮例

血管の拡張と放熱 に関する症状

- ✓ 空調の温度設定を柔軟に変更、または個人が調整できるエリアへの座席移動
- ✓ 卓上扇風機や冷却シートなどの使用許可
- ✓ 服装規定の緩和
- ✓ こまめな水分補給や一時離席の許可

身体症状

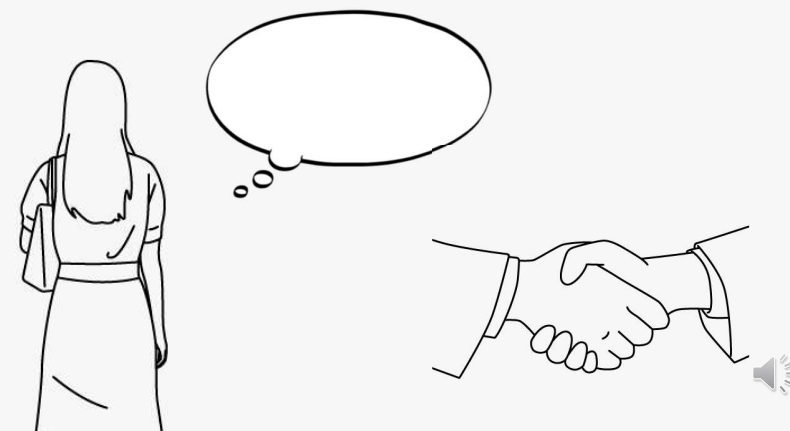
- ✓ 休憩の柔軟な取得
- ✓ 在宅勤務の活用
- ✓ カイロやブランケットの使用許可
- ✓ 危険作業の一次的な制限
- ✓ 立ち仕事などの一次的な軽減・免除

精神症状

- ✓ コミュニケーションにおける配慮(1対1など)
- ✓ 対人ストレスの大きい業務の一次的な軽減
- ✓ 産業保健スタッフ等との面談をすすめる



最も重要なのは本人の申し出(意向)と橋渡し



この資料は以下の研究の一環で作成されました。

厚生労働科学研究労働安全衛生総合研究事業
「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(23JA1005)」
研究代表者:立石 清一郎(産業医大)

企画・ファクトチェック : 立石 清一郎
資料作成 : 新里 なつみ(西日本新聞プロダクツ)

Next: Chapter 7 女性特有の疾患

女性特有の健康管理

アドボケイト 養成講座

Chapter7
女性特有の疾患

- 1 子宮に関連するがん
- 2 子宮に関連する良性の腫瘍
- 3 貧血や甲状腺疾患によるだるさへの理解

子宮に関連するがんは不正出血があることも

子宮頸がん



- 20代から40代前後まで急激に患者数が増える
- 不正出血やおりものが増えることがある
- 発見が遅れると治療が難しい

子宮体がん



- 子宮体部にある内膜から発生する
- 50～60代に多い
- 最も多い自覚症状は出血
- 月経や閉経後出血がある場合は可能性を疑う

自己判断で放置せず、病院へ相談を



子宮に関連する良性の腫瘍:働く世代に多い

子宮内膜症



- ✓ 子宮の内側にある子宮内膜に似た組織が、子宮以外の場所にできてしまい、強い痛みを引き起こす病気
- ✓ 卵巣に発生するとチョコレート嚢胞と呼ばれる
- ✓ 不妊の原因にもなる

子宮筋腫



- ✓ 子宮にできる良性の腫瘍で30歳以上の2~3割に発症すると言われている
- ✓ 月経時の出血量が多くなり、めまい、貧血などの症状が見られる場合がある



これらの病気による月経痛などはパフォーマンスを大きく低下させる

だるさの背景には貧血や甲状腺疾患もある

バセドウ病



甲状腺ホルモンが大量に分泌し、新陳代謝が過剰になる病気

症状

疲れやすい、暑がり、だるい、微熱、体重減少、イライラ、集中力低下、息切れ、動悸、希発月経・無月経、軟便、甲状腺の腫れ、眼球突出

橋本病



甲状腺ホルモンの分泌量が低下し、新陳代謝が低下する病気

症状

疲れやすい、寒がり、動作が鈍い、低体温、体重増加、眠気、記憶力低下、息切れ、動悸、無排卵、無月経、便秘、甲状腺の腫れ、瞼の腫れ



不調の背景に隠れる病気を理解する



- ♥ 不調の背景には、女性特有の病気が隠れている可能性があるという知識を持ち、つらさを受容する
- ♥ 病気の診断、治療による業務への影響など、医学的な判断や専門的な調整が必要な場合は、本人の同意を得て産業保健スタッフにつなぐ
- ♥ 受診するために会社の公式な制度の利用に関する情報提供と申請手続きが必要な場合には本人の同意を得て人事などにつなぐ



この資料は以下の研究の一環で作成されました。

厚生労働科学研究労働安全衛生総合研究事業
「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(23JA1005)」
研究代表者:立石 清一郎(産業医大)

企画・ファクトチェック
資料作成

: 立石 清一郎
: 新里 なつみ(西日本新聞プロダクツ)

Next: Chapter 8 傾聴

Chapter8
傾聴

女性特有の健康管理

アドボケイト
養成講座

- 1 アクティブリスニングの3原則
- 2 安心感づくりと確認すること
- 3 NGワード集

アクティブリスニングの3原則

共感
Empathy

相手の感情を想像し寄り添う

受容
Acceptance相手が一見わがままに聞こえる
要求や、客観的に見て極端な
考えを口にしたとしても、
まずは否定せずに受け止める自己一致
Congruenceアドボケイト自身が
自分の感情に嘘をつかず、
偽りのない誠実な態度で
相手に向き合う

安心感をつくる最初の一言と宣言

よく相談していただきましたね

歓迎の言葉

一歩踏み出した勇気を肯定する

ここでの相談によって、
職場での評価や処遇に
不利益が生じることは
決してありません

安全の宣言

相談したことによって不利益が
生じることはないことを伝えるお話しいただいた内容は、
あなたの同意がない限り、
誰にも話しません

秘密保持の約束

本人の同意がない限り
相談内容が外部に漏れることは
ないことを明言する

気持ちに寄り添いつつ確認すること



どのような症状があるのですか

その症状はいつから
どのくらい続いて
いるのでしょうか

お困りの症状に対して
何か対処はされていますか

困っている 症状と影響

どの症状が出現しているか
仕事にどのような影響が
でているか

症状の期間

どのくらいその症状が
続いているのか

対処状況

受診やそれ以外に
どのように対処しているか



NGワード集

それは大げさじゃない？

もっと頑張って休んだ方がいい

私の場合はこうだったよ

みんな経験することだから



沈黙を怖がらない



この資料は以下の研究の一環で作成されました。

厚生労働科学研究労働安全衛生総合研究事業
「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(23JA1005)」
研究代表者:立石 清一郎(産業医大)

企画・ファクトチェック : 立石 清一郎
資料作成 : 新里 なつみ(西日本新聞プロダクツ)

Next: Chapter 9 守秘義務とハラスメント

Chapter9 守秘義務とハラスメント

女性特有の健康管理 アドボケイト 養成講座

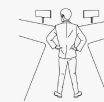
- 1 相談内容の取扱いルール
- 2 セクハラ・マタハラと配慮の境界線
- 3 自分の心を守る境界線

アドボケイトには守秘義務がある

- ♡ 相談者の同意がない限り、相談内容を誰にも話さない
- ♡ 例外として「命に関わる状況」「法令違反が疑われる状況」の場合は相談者の同意なしに産業保健スタッフや人事責任者と連携する
- ♡ 上記のルールを相談を受ける前に明確に使えておくことがリスク回避の鉄則

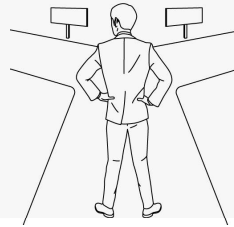


セクハラ・マタハラと配慮の境界線



要素	ハラスメントのリスク	配慮の原則
定義の核	意図に関わらず、相手の意に反する不利益や就業環境を害する言動（特に妊娠・出産・治療関連）	本人の能力発揮と健康維持のため、法的な根拠に基づき、個別の状況に応じた支援を行う
判断の焦点	善意の「決めつけ」や「介入」	本人の「申し出（意向）」と「医師の指導」
具体的な会社の行為	△ 断定的な助言・介入: 「体が心配だから、重要な仕事は諦めたらどうか」「治療に専念すべきだ」と本人の意向確認なしに断言する △ 権利行使の妨害: 産休や時短勤務の申請を拒否したり、取得を理由に不利益な評価を下したりする	♡ 情報提供: 「〇〇のための特別休暇制度があります」「母健連絡カードを使って正式に配慮を求められます」と制度を提示する ♡ 傾聴と橋渡し: 本人の希望する働き方（業務軽減、時短など）を正確に把握し、人事・上司・産業保健スタッフと連携する
アドボケーターの役割	絶対にやらないこと: 勝手に判断したり、個人的な経験を基に治療の選択肢を助言したり、相談内容を安易に同僚に話すこと	組織的な対応を促す: 自身の守秘義務を守りながら、相談者をハラスメント相談窓口や産業保健スタッフなど組織の公式ルートに安全に繋ぐ

自分の心を守る境界線



全部ひとりで解決しない

「問題をすべて自分が解決しなければならない」という責任感を持ちすぎない



自己防衛のルールを設定する

相談時間や頻度を一定に保つ、相談内容を職場の外に持ち出さない



自分の相談先を見つける

上司、人事、産業保健スタッフなど自身の相談先を確保する



この資料は以下の研究の一環で作成されました。

厚生労働科学研究労働安全衛生総合研究事業
「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(23JA1005)」
研究代表者:立石 清一郎(産業医大)

企画・ファクトチェック : 立石 清一郎
資料作成 : 新里 なつみ(西日本新聞プロダクツ)

Next: Chapter 10 繋ぎ先と最初の一步

女性特有の健康管理

アドボケート 養成講座

Chapter10
繋ぎ先と最初の一步

1 社内の相談窓口と社外の頼れる専門機関

2 支援制度

3 相談を受けた時の流れと声かけ

会社が提供する公式の相談窓口を把握する

相談内容に応じて本人の同意のもと、連携する手順を必ず把握する

人事・労務部門

制度利用・配置転換など

産業保健スタッフ

社内の産業医・保健師
医療的な助言・判断など

外部EAP

従業員支援プログラム

外部の専門機関と契約している
場合の社外の窓口

幅広い相談に専門家が対応



ハラスメント・コンプライアンス 相談窓口

倫理・法令遵守に関わる深刻な
問題への対処など



社外の頼れる専門機関・HPリスト



名称	概要	対象
産業保健総合支援センター	 都道府県の産業保健支援センターにおいて、 関係者からの相談対応を行っている。 https://www.fukuokas.johas.go.jp/	事業者・労働者
女性の健康推進室 ヘルスケアラボ	 女性の病気と悩みのQ&Aなどが掲載されて いる。 https://w-health.jp/	事業者・労働者
働く女性の心とからだの 応援サイト	 女性の病気と悩みのQ&Aなどが掲載されて いる。 https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/	事業者・労働者
労災病院の 治療就労両立支援センター	 労災病院併設の治療就労両立支援センターで は、治療と仕事の両立支援を実施している。 https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/575/Default.aspx	労働者



使える支援制度(法的・任意)を確認する

制度	根拠法	特徴
生理休暇	労働基準法	生理日の就業が著しく困難な女性が請求した場合に、就業を 免除する(無給/有給は会社の規定による)
年次有給休暇	労働基準法	時間単位の年次有給休暇を導入している場合、不妊治療の 通院に特に有効
母性健康管理の措置	男女雇用機会均等法	妊産婦健診のための時間の確保(法12条)や、医師の指導に基 づく勤務軽減・通勤緩和(法13条)など
時差出勤制度	-	つわりのピークや、不妊治療の早朝通院に対応するために有効
フレックスタイム	-	通院や不調の波に合わせて、日々の労働時間を柔軟に調整し たい場合に最適
短時間勤務	-	妊娠後期の身体的負担軽減、または治療後の回復期に有効
在宅勤務	-	つわりや術後の回復期など、体調に不安がある時期の通勤負 担を軽減
傷病休暇・病欠休暇	-	不妊治療の採卵・移植などの集中的な通院や、子宮内膜症など の慢性的な不調による休養に活用できるか確認



相談を受けたときは誠実に繋いでいく

STEP1

信頼構築

- 秘密保持を保障
- 不利益がないことを明言
- 傾聴・受容で安心感

STEP2

状況の整理

- 症状・期間・対処・業務影
響・相談環境を聞き取る
- 原因ではなく困りごとに
焦点
- 辛さに共感しながら整理

STEP3

接続・同意取得

- 連携先への相談を提案
- 連携先でも守秘義務が
守られることを説明し、
不安を取り除く
- 本人の納得の上で情報
連携の同意を得る



今日からできる声かけの例文

まずは、会社の産業保健スタッフや人事と連携して制度的にサポートできるか確認しませんか？

詳しく話してくれてありがとうございます。
今のあなたの状況を、一緒に整理していく
お手伝いをさせてください。



会社には利用できる制度がいくつかあります。
私と人事部門で、あなたの希望に一番合う方法を
一緒に探してみませんか？



総括



学んだ知識とスキルを活かし
すべての働く女性がキャリアを
諦めずに活躍できる職場を
皆さんと一緒に築いていきましょう



この資料は以下の研究の一環で作成されました。

厚生労働科学研究労働安全衛生総合研究事業
「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(23JA1005)」
研究代表者:立石 清一郎(産業医大)

企画・ファクトチェック : 立石 清一郎
資料作成 : 新里 なつみ(西日本新聞プロダクツ)