



〒630-8115 奈良市大宮町1-1-32
奈良交通第3ビル3F
TEL: 0742-25-3100
FAX: 0742-25-3101
HP <https://www.naras.johas.go.jp>
E-Mail info@naras.johas.go.jp
Vol. 55 2023年 秋号

かわら版



「女性労働者の健康支援」

産業保健相談員 井谷美幸

(大阪労災病院治療就労両立支援センター 保健師)

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が「経済」、「教育」、「保健」、「政治」の分野ごとに各使用データをウェイト付けして算出している「ジェンダーギャップ指数(GGI) 2023年」が発表されました(男性に対する女性の割合を示し、0が完全不平等、1が完全平等)。先進国である日本は0.647で146か国中125位でした。「教育」、「健康」の数値は世界トップクラスなのですが、「政治」、「経済」の数値が低く後れをとっています。

そのうち「経済」分野は、「労働参加率の男女比」、「同一労働における賃金の男女格差」、「推定勤労所得の男女比」、「管理的職業従事者の男女比」、「専門・技術者の男女比」の項目があり、0.561で123位という結果でした。

一方、社会貢献の取り組み(CSR)としてSDGs 17の目標を実践されている企業も多いと思います。そしてSDGs 17の目標の一つである右図5の「ジェンダー平等を実現しよう」、「すべての人が性別にとらわれず、自分らしい活躍の場を選択できる格差のない社会をつくる」を企業理念のひとつとして掲げられているところもあるのではないかと思います。



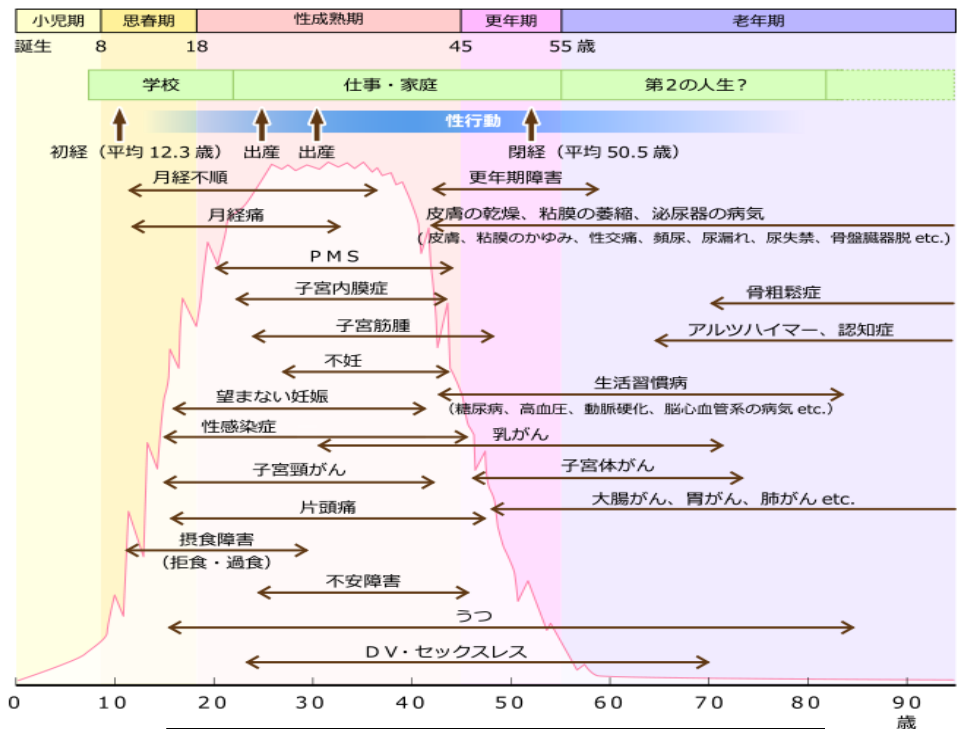
日本では、女性活躍推進法が2015年に施行され、女性の社会進出が進み、労働力人口に占める女性の割合は4割を超えています。女性の勤続年数の伸長、初婚・初産年齢の上昇、生涯出生数の減少など女性を取り巻く状況は変化し、女性の働き方は多様になっています。

経済産業省が2014年から選定している健康経営優良法人認定制度では、2018年から女性の健康を重点化しています。企業に対して行う「健康経営度調査」の質問票の中には、女性特有の

健康課題について具体的な質問項目が盛り込まれています。

職場において働く女性が増加し、その活躍が一層期待される今、企業にとって女性従業員の健康支援は重要な課題となっています。女性が働き続け、キャリアアップするためにも女性の健康課題は一層重要視されねばなりません。

女性が働く世代は、女性ホルモン（エストロゲン）の影響が大きく関連します。(右図) 思春期時代に受けた性教育だけでは、働く女性のヘルスリテラシーを高めることは難しいと思います。経済産業省の調査によると、職場で月経関連など女性特有の健康課題により困った経験がある女性は半数にも達すると報告されています。



女性の健康推進室ヘルスケアラボより
<https://w-health.jp/introduction/contemporary/>

女性の健康教育を職場の中で行うことは、女性の人生ロードマップを描く手立てになります。正しい健康情報をもってライフステージごとの女性ホルモンの影響を理解し、セルフケアできる女性が健康的に働き続け、パフォーマンスを高めることができます。また、生物学的に妊娠に適した時期は、キャリア形成・維持の期間と一致しています。このことを性別を問わずしっかりと理解し、ライフプランを考えておくことが幸せな生涯を送ることにとても大切です。

産む・産まないにかかわらず、現代の女性が気をつけるべきことは、生涯月経回数の変化です。昭和初期の女性は初経が遅く、出産回数も多かったため生涯の月経回数が50~100回でした。現代の女性は、初経が早くなり、初産までの期間は長くなり、月経回数が生涯で450回に増えています。そのため、子宮内膜症、乳がん、卵巣癌、子宮体癌のリスクが高くなっています。

年代別に健康課題を考えてみます。

Around20 は生涯にわたる健康の基礎をつくる時期でもあります。10代前半で始まった月経は、数年立つと排卵や月経の周期が安定し、女性ホルモンの分泌は順調になります。この世代は、女性ホルモンエストロゲン分泌がピークを迎え、体力、気力ともに、充実している時期です。しかし、この時期の女性は、SNSなどを通してリズム、朝食を食べない、偏った食事、運動しない・できないなど、正しい健康行動をとっているとは言えない現状があります。この時期にカルシウムなどミネラルバランスに気をつけた食事を摂ることは、将来の骨量



維持につながります。閉経を迎えた後に起きやすい骨粗鬆症を予防することは、この年代からの積み重ねになります。さらに月経前症候群（PMS）、月経困難症、月経不順、無月経、性感染症、子宮頸がんなど産婦人科受診につなげる正しい情報提供が必要な時期でもあります。

Around30 は、Around20 から引き続き仕事、結婚、出産とライフスタイルの多様化が一気に進む時期でもあります。30 代後半から妊娠する力（妊孕性）は徐々に低下するとされており、妊娠しやすい期間は限られています。出産を望む人は、妊娠・出産・子育てを組み込んだライフプランをパートナーと一緒に具体的に考えなければなりません。女性ホルモンの分泌はこの時期



は安定していますが、忙しさや人間関係などによってホルモンバランスが崩れることがあります。この時期、子宮内膜症や子宮筋腫などの性成熟期に起きやすい病気があります。また、妊娠・出産後は急激な女性ホルモンの減少からマタニティブルーや産後うつなどの症状が起こる女性もいます。

Around40 は、キャリア形成で地位を確立する女性や結婚・出産で仕事を中断して再び働き始める女性が仕事も家庭も公私ともに忙しく、心と体のバランスを崩しやすい時期です。卵巣機能が低下し、女性ホルモンが減少し始めるなどで月経周期の不順、のぼせやほてりなど心身の変化を感じる女性もいます。また卵巣嚢腫、子宮頸がん、乳がんなどのリスクが高まる年代でもあります。

Around50 は、ライフワークを見つける女性や親の介護が始まる女性など人生の折り返し時期です。更年期に入る身体は、卵巣機能の低下による急激な女性ホルモンの減少からさまざまな症状を起こしやすい状況になります。更年期症状、更年期障害、高血圧、高脂血症、子宮体癌、卵巣癌、関節リウマチなどがあります。



Around60 は、今後の人生設計立て、セカンドライフキャリアを考える時期です。閉経後のからだの変化は、動脈硬化や骨粗鬆症、変形性膝関節症、泌尿生殖器の萎縮による病気がありますが、脳と身体の可能性はまだまだ引き出せます。

女性の健康支援 職場の主な取組

① リテラシー向上のための取組

女性特有の健康課題や女性に多い症状に関する研修会の開催（働く女性、管理職など）
健康課題に関する啓発冊子の配布 など

② 健康に配慮した職場環境の整備

不調時に横になれる休憩スペースや、冷えに対処した環境整備、受動喫煙対策 など

③ 婦人科健診受診率向上のための取組

乳がん検診、子宮頸がん検診受診料の補助、勤務時間に検診ができる仕組み など

④ 女性の健康課題を相談しやすい体制づくり

女性特有の不調について相談できる女性の産業医・カウンセラーの配置や社内プロジェクトチームメンバーによる女性相談員の育成 など

⑤ 柔軟な働き方の実現

不調時の休養、治療・通院、検診と仕事を両立するために、休暇制度の整備や柔軟な働き方（フレックス、時差出勤、テレワークなど）の導入 など
⇒女性だけでなく、管理職や男性も含めた職場全体の働き方改革

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

どの年代も、女性ホルモンが影響しており、症状の緩和や病気を引き起こさないためにも、職場の健康教育で正しい情報を提供し、セルフケアできるように健康支援していくことが大切であると考えます。また職域健康診断、がん検診のサポートも必要になってくると思います。女性だけでなく、男性も女性ホルモンによる身体の変化や健康影響について理解し、サポート体制を整えることは大切です。女性の健康について職場の理解促進をつなげることで、女性だけでなく、誰でも働きやすい職場となり、長期的な人材の確保や生産性の向上といったメリットと、人材定着に基づくキャリアアップや管理職登用につながることも期待されます。女性の健康支援を通じて、誰もが健康で生き生きと働くことのできる職場づくりになりますように期待いたします。

「働く女性の心とからだの応援サイト」より
母性健康管理等推進支援事業 事務局
女性労働協会内（厚生労働省委託事業）

（参考資料：女性の健康と働き方マニュアル：NPO 法人女性の健康とメノポーズ協会）

安全衛生優良企業公表制度 について



～働く人の安全と健康こそ
企業の業績～

厚生労働省では、平成 27 年 6 月より「安全衛生優良企業公表制度」の受付を行っています。

「安全衛生優良企業公表制度」とは、労働安全衛生に関して積極的な取組を行っている企業を認定・企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組を促進するための制度です。企業も求職者や取引先などへのアピールに活用することができ、求職者も安全・健康な職場で働くことを選択することができます。

優良企業として認定を受けると、認定マークを利用することができます。健康・安全・働きやすい優良企業であることを求職者に対して PR できたり、優良マークを広報、商品に使用し、取引先や消費者に対して PR でき、企業イメージの向上にもつながります。また、間接的なメリットとして、本制度の認定によって労働安全衛生水準の取組レベルを示すことにより、社員の働く意欲や生産性を向上させることにもつながります。また、厚生労働省のホームページでも認定を受けた企業名を公表します。



出典：厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000075611.html>



〒630-8115 奈良市大宮町1丁目1番32号 奈良交通第3ビル3階
独立行政法人労働者健康安全機構 奈良産業保健総合支援センター
電話：0742-25-3100 F A X：0742-25-3101
URL：<https://www.naras.johas.go.jp> Eメール：info@naras.johas.go.jp