

2022.03.01

健康経営インフォメーション <2021 No.4>

働く女性の健康を考える
～今後、企業はどのように向き合っていくべきか～

【要旨】

- 女性の健康対策は、単に女性活躍推進の為だけではなく、生産性向上の観点からも必要な取り組みと言える。
- 健康経営優良法人認定制度においては、優良法人 2019 の申請より、「女性の健康保持・増進に向けた取り組み」が評価項目として追加され、取り組む企業も増えている。
- 認定企業の取り組みは、研修実施や環境整備が中心ではあるが、一部の企業では、不妊治療や更年期などに対する取り組みやアプリの活用も見られる。
- 女性の健康対策は、今後、より重要性を増すと考えられるが、取り組みのポイントは
①すべての従業員への教育 と ②多様な働き方の選択肢の提供 である。

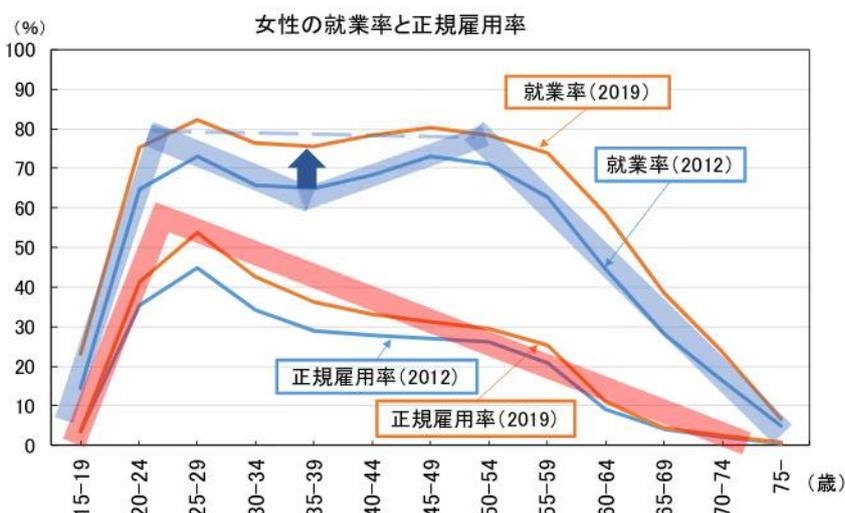
1. 女性の社会進出と健康課題

(1) 女性の就業状況と社会環境の変化

男女雇用機会均等法施行以降、各種の法整備やルール化および人々の意識変革が進み、女性労働者の活躍するフィールドは着実に拡大している。男女共同参画白書（令和3年版）によると、2020年の就業者数は、男性3,709万人に対し、女性は2,968万人となっている。また、生産年齢人口（15～64歳）における女性の就業率は、直近の調査では下がったものの、近年は上昇傾向にあり70.6%となっている。

女性の社会進出においては、長らく年齢階級別労働力率（いわゆるM字カーブ）がその代表的なターゲット指標とされているが、改善が図られ、諸外国にみられる台形型に近づいてきている。その一方で、30代以上での非正規雇用率の高さ（正規雇用率の低さ）がいわゆるL字カーブとして新たに課題認識され、新型コロナウイルスの流行下において、雇用調整など大きく影響を受ける形となっている。（図1）

（図1）女性の就業率と正規雇用率



（出典）
内閣府 選択する未来 2.0
中間報告（2020）

(2) 職場の変化と女性の健康

このような状況の中、職場に女性従業員が増えたことで、これまでフルタイムの男性従業員を前提としていた就業環境や各種社内制度は、見直しを求められる状況となった。最近では、単に女性活躍推進としてだけではなく、ESGやダイバーシティ&インクルージョン、SDGsの文脈からもその傾向は強まっている。

この流れは、従業員の健康管理についても、同じと言える。男性と女性では、出産・妊娠・生理の有無やかかりやすい病気、加齢に伴う心身の変化など、異なる点が多い。元来、健康に関する事項は個人事とされてきたが、近年では、それらについて企業の立場から向き合い、従業員に適切な対策を打っていくことが求められており、企業が将来にわたり持続的に成長していく為には、女性従業員の健康対策に取り組む必要がある。

2. 女性の健康課題が企業に及ぼす影響

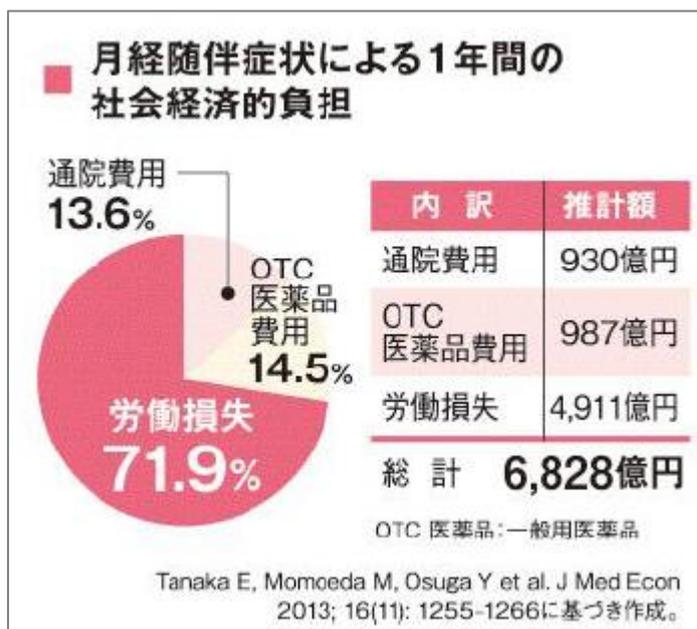
(1) プレゼンティズムと女性の健康

プレゼンティズムという言葉をご存じだろうか。これは、「出勤しているものの、健康上の影響から、自覚の有無にかかわらず本来の能力を発揮できていない状態」とされる。花粉症の方であれば、春先に発症し、効率的に仕事が進まない状態をイメージいただきたい。また、似たような言葉にアブセンティズムというものがあり、こちらは「健康上の影響から、休職している状態」とされる。

プレゼンティズムはアブセンティズムと比較し数値化しにくいところでもあるが、一般的には、会社全体で見るとプレゼンティズムによる損失の方が大きいとされる。前述の花粉症などのように、従業員の多くは自覚・無自覚にかかわらず、能力の発揮を阻害する何らかの症状を抱えているケースが多く、会社全体ではこれらによるパフォーマンスの阻害が大きくなると考えられるためだ。

なお、これらの有無自体は、女性固有のものではない。しかし、プレゼンティズムによる損失は男性よりも女性の方が大きいという調査結果もある。さらに、経済産業省の資料によると、月経随伴症状による労働損失は4,911億円と試算されていることから、女性の健康対策に取り組むことは単に女性活躍推進の為だけではなく、生産性向上の観点からも必要といえる（図2）。

（図2）月経随伴症状による1年間の社会経済的負担



（出典）

経済産業省 健康経営における女性の健康の取り組みについて（2019年3月）

(2) 女性の健康課題とは？

では、一般的にどのようなものが女性の健康課題として挙げられるのかだろうか。女性の健康課題は、単に疾病だけではなく加齢やホルモンバランスの変化などによる心身の不調も含まれる。また、女性固有の疾病や症状に限らず、男性でもなり得るものも含まれる点に留意する必要がある。

(表1) 代表的な女性の健康課題

区分	疾病・症状例
① 月経	月経、月経不順、月経困難症、月経前症候群（PMS）、無月経
② 妊娠・出産	妊娠、出産、産後の不調、産後うつ、不妊・不妊治療
③ 子宮・卵巣	子宮内膜症、子宮筋腫、卵巣のう腫
④ がん	乳がん、子宮頸がん、子宮体がん、卵巣がん
⑤ 更年期	更年期障害、更年期症状
⑥ その他	片頭痛、貧血、やせ、メンタルヘルス不調、パセドウ病

(出典) 働く女性の健康応援サイト (<https://joseishugyo.mhlw.go.jp/health/>) より作成

3. 健康経営優良法人認定制度と女性の健康

(1) 健康経営優良法人認定制度における位置づけ

健康経営優良法人認定制度（以下、認定制度）では、優良法人2019の申請において、評価項目「女性の健康保持・増進に向けた取り組み」が新設された。直近の優良法人2022（大規模法人部門）では、健康経営度調査のQ53とQ54の設問が該当する（表2）。

では、企業としてどのような取り組みが想定されているのかのヒントとして、各設問の内容について見ていきたい。なお、設問は2つあるが、Q53またはQ54いずれかを満たせば、適合判定となる。

(表2) 健康経営度調査における設問

設問	内容
Q53	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）について、どのような従業員を対象に行っていますか。また、行っている場合は、それぞれの属性の全従業員における2020年度の参加割合をご記入ください。 ※参加者の属性とは、管理職または全従業員・性別（男女）
Q54	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性特有の健康関連課題に関する行動を促すために、どのような取り組みを行っていますか。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 婦人科健診・検診への金銭補助を行っている（がん検診を含む） 2. 婦人科健診・検診の受診に対する就業時間認定や特別休暇付与を行っている 3. 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口を設置している（メールや電話等による相談を含む） 4. 女性特有の健康関連課題に対応可能な体制を構築している（産業医や婦人科医の配置、外部の医師や相談窓口の紹介等） 5. 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームを設置している 6. 妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底を行っている 7. 不妊治療に対する支援を行っている（通院の際の特別休暇付与等） 8. 生理休暇を取得しやすい環境を整備している（有給化や管理職への周知徹底等） ⇒ある場合、2020年度の生理休暇取得総日数を記載 9. 更年期症状や更年期障害に向けた支援を行っている（通院の際の特別休暇付与等） 10. 女性専用の休憩室を設置している（※法律上設置義務のある休憩室を除く） 11. 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリを提供している 12. その他（自由記述）

(出典) 経済産業省 令和3年度 健康経営度調査より作成

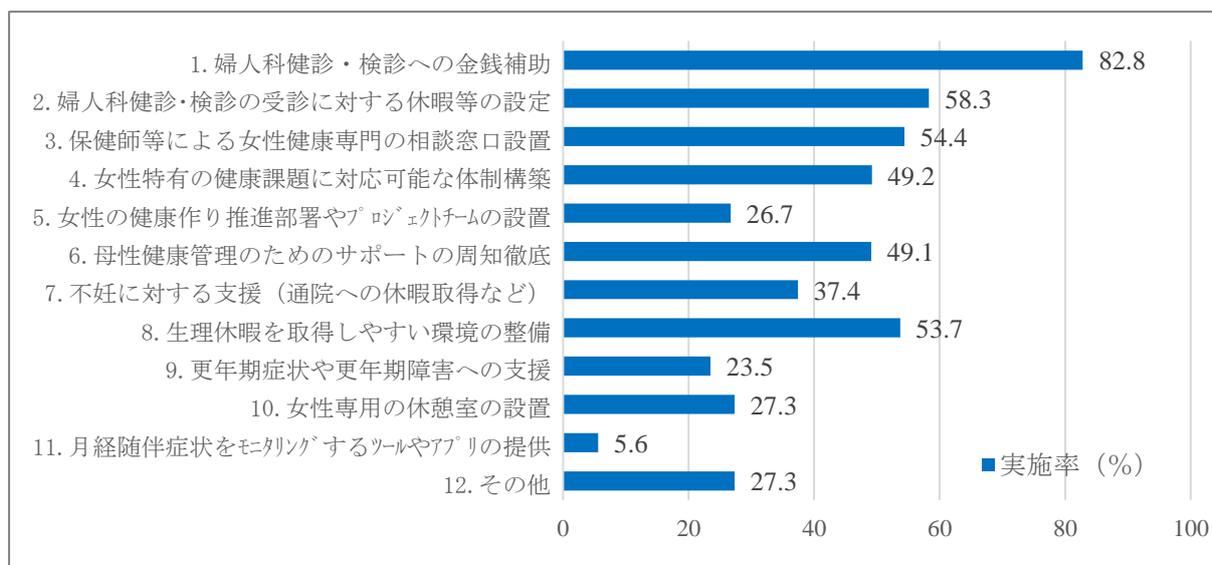
Q53では教育実施について問われている。Q54では、婦人科健診・検診の推進や相談体制の整備、法定項目（生理休暇、母性健康管理）への支援強化など環境面の施策が多くみられる。一部、不妊治療支援やアプリの提供など先進的なものもあるが、運動や食事などの他の評価項目より比較的取り組みやすく、基本的なものが多い。

なお、2019年の経済産業省資料によると「ヘルスリテラシーの向上」「相談窓口の設置」「働きやすい環境」が女性の健康対策の柱とされているが、過去より健康経営度調査の設問内容に大きな変化はない。

(2) 申請企業（大規模法人）の取り組み

優良法人2020申請の集計結果によると、62.3%の企業が何らかの形で教育を実施している。また、その他の取り組みについては、実施率順に①婦人科健診・検診の金銭補助（82.8%）、②婦人科健診・検診の受診に対する休暇等の設定（58.3%）、③保健師等による女性健康専門の相談窓口設置（54.4%）、④生理休暇を取得しやすい環境の整備（53.7%）となっている。ただし、生理休暇を取得しやすい環境整備を行っている回答企業の年平均取得日数が0.2日となっていることから、環境整備と利用状況にはギャップが生じているものと考えられる。

(図3) 教育以外の取り組みの実施状況



(出典) 経済産業省 健康経営度調査結果集計データより作成

(3) 先進的な取り組み項目

あわせて、先進的な取り組み項目についても確認したい。「不妊に対する支援（37.4%）」「更年期症状や更年期障害への支援（23.5%）」「月経随伴症状をモニタリングするツールやアプリの提供（5.6%）」となっている。上位の項目に比べ、この分野に取り組んでいる企業は一部にとどまっている。また、不妊や更年期症状等に対する支援には特別休暇等の付与が含まれることから、生理休暇同様、現時点では環境整備と利用状況にギャップがあることが考えられる。

しかし、不妊に対する支援については、不妊治療が2022年4月より公的医療保険制度の対象となる予定である。社会的な認知度の高まりとともに、企業内での支援が拡充され、社内制度利用も増えるものと考えられる。また、更年期症状等についても、昨今メディアでとりあげられる機会も増え、社会的認知の高まりとともに、支援制度が拡充していくことだろう。

最近では、不妊や更年期症状等の支援策として、フェムテック※企業が提供するツールやサービスを自社の制度に導入する事例がメディアを通じ紹介されるようになってきた。今後、フェムテック市場の拡大とともに、社内でも利用ニーズが顕在化し、導入を検討する企業が増えていくと考えられる。

※フェムテック：Female（女性）とTechnology（テクノロジー）をかけた造語

4. 今後の取り組み方

(1) 全ての従業員を対象とした教育

これまで見てきた通り、女性の健康課題を解決することが企業に求められており、認定制度においても取組項目の1つに挙げられている。しかしながら、企業が制度やツールを整備するにしても、大切なのはそれらを利用するための知識であり、知識をもとにした判断である。

調査研究によると、20～30代女性の7～8割は月経に関する不安を抱えている。その一方、不調を感じた際に、婦人科へ行く女性は半数以下であり、多くが医師に相談するという行動に至らないという。「女性の健康についてリテラシーの高い女性従業員は、仕事におけるパフォーマンスも高い」といったことも示されており、企業としてリテラシー向上に取り組む必要がある。

また、女性の健康を研修テーマとする場合、「女性従業員のみ」や「任意」とするケースが多いが、全従業員を対象に必修とすることをお勧めしたい。女性の健康は性と関連が強いことから敬遠されがちなテーマであるが、多くの男性は不十分な学校教育での知識レベルにとどまっている。適切な職場運営や理解促進の観点からも、改めて教育の機会を設けることが望ましい。

加えて、男性が最新の正しい知識を得ることで、昨年、法改正により対策強化が求められているセクハラ・マタハラ防止にもつながるだろう。

(2) 多様な働き方の選択肢を提供

そして、もう一つ重要なポイントに、多様な働き方の選択肢の提供が挙げられる。具体的には、時間単位での年次有給休暇制度やフレックス勤務、リモートワークなど、性別を問わず利用できる制度を整備・拡充することである。

女性の健康課題は多種多様であり、個人毎に程度も異なるため、課題を特定し取り組むことは難しい。健診結果の集計やアンケートなどで自社の健康課題を洗い出し、絞り込むことは可能であるが、従業員によっては会社制度の恩恵を十分に享受できない可能性もある。教育を着実に実施した上で、“広く浅く”環境を整備し、多様な働き方の選択肢を提供するのが良いのではないかと。

環境整備については、生理休暇のように利用状況に課題が出ることも考えられ、利用しやすい仕組みや風土醸成だけではなく、他の選択肢を提供することも有効だろう。生理休暇は、「職場に生理周期が知られるのではないかと」「性的な話を上司としたくない」などの不安から取得の申出が躊躇われることもあり、年次有給休暇の方が利用しやすいと考える人もいる。また、従業員や職場の状況によっては、時間単位での年次有給休暇制度やフレックス勤務制度、リモートワークが良いケースもあるのではないかと。

社内制度は、それを必要とする従業員が必要とするタイミングで使ってこそ初めてその価値を発揮する。そのため、過度に制度の利用を押し付けることがないよう留意しつつ、企業は多様な働き方の選択肢を用意するとともに、従業員に周知し、本質的な課題解決に努めるべきだろう。

以上

MS & ADインターリスク総研株式会社
リスクマネジメント第四部 健康経営サービスグループ
アシスタントマネージャー 原 佑輔

<参考文献・HP>

- ① 男女共同参画白書 令和3年版（内閣府、2021）
- ② 選択する未来 2.0 中間報告（内閣府、2020）
- ③ 健康経営における女性の健康の取り組みについて（厚生労働省、2019）
- ④ 男女の健康意識に関する調査報告書（内閣府、2018）
- ⑤ 働く女性の健康増進調査（日本医療政策機構、2018）
- ⑥ 働く女性の応援サイト <https://joseishugyo.mhlw.go.jp/health/index.html>
- ⑦ 女性の健康推進室 ヘルスケアラボ <https://w-health.jp/>

MS&ADインターリスク総研株式会社は、MS&ADインシュアランスグループのリスク関連サービス事業会社として、リスクマネジメントに関するコンサルティングおよび広範な分野での調査研究を行っています。

健康経営、メンタルヘルス、両立支援に関するコンサルティング・セミナー・アンケート調査等を実施しております。

お問い合わせ・お申込等は、下記の弊社お問い合わせ先、またはあいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

MS&ADインターリスク総研㈱
リスクマネジメント第四部 健康経営サービスグループ
千代田区神田淡路町2-105 TEL:03-5296-8950/FAX:03-5296-8941
<http://www.irric.co.jp/>



本誌は、マスメディア報道など公開されている情報に基づいて作成しております。
また、本誌は、読者の方々に対して企業のRM活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製/Copyright MS&ADインターリスク総研 2022