

健康経営における女性の健康の取り組みについて

平成31年3月

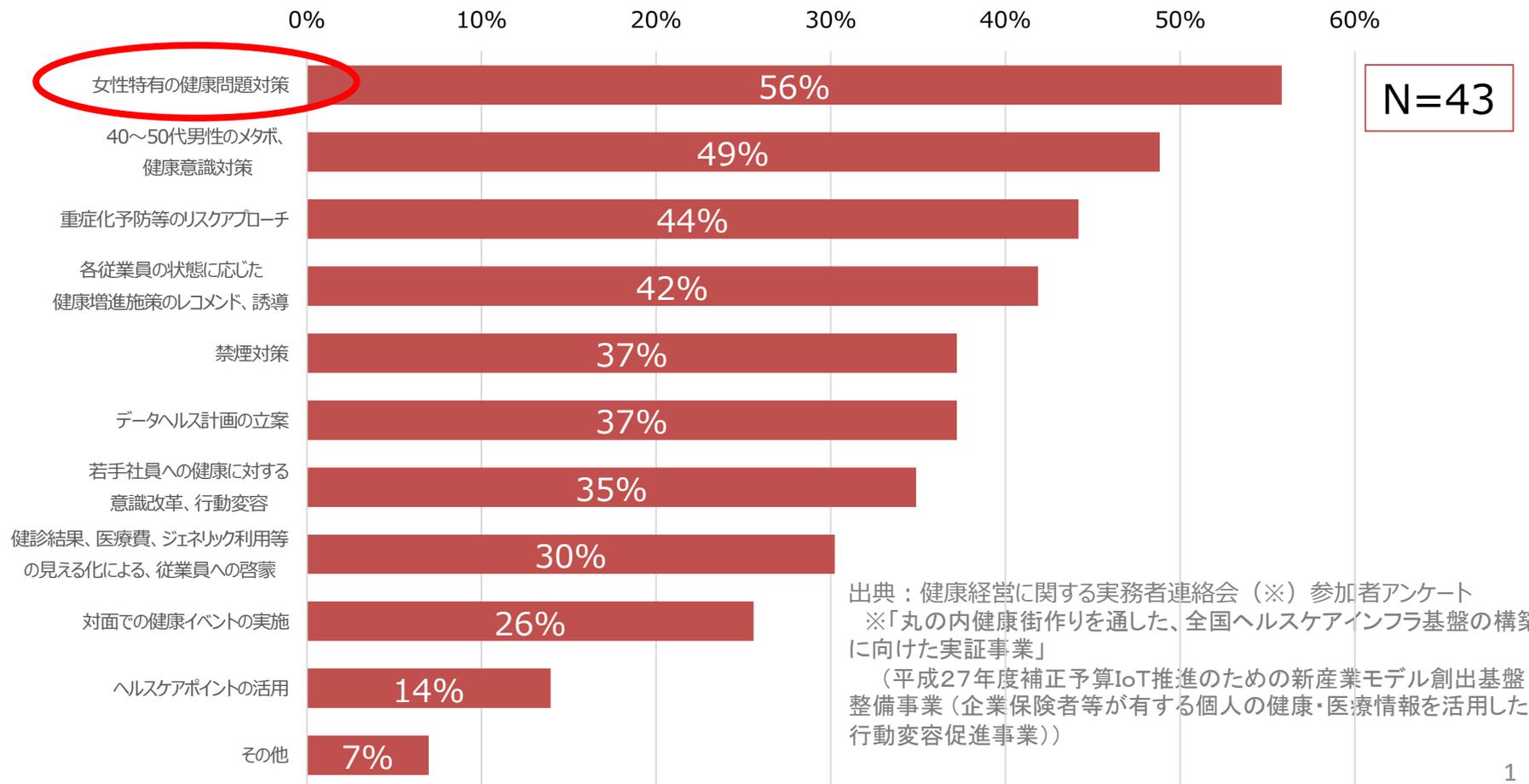
経済産業省

ヘルスケア産業課

健康経営を推進する企業の今後の関心：女性の健康

- 健康経営を積極的に推進する企業においては、特に女性特有の健康問題対策に高い関心が寄せられている。
- 女性の社会進出等の観点から、女性特有の健康課題に対する取組を健康経営銘柄や健康経営優良法人の基準等において明確化し、優良な取組事例を発信していく。

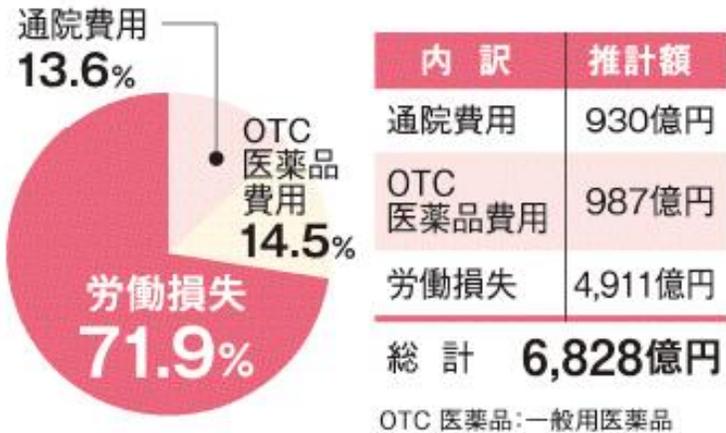
「健康経営」の取り組みで関心が高いものをお聞かせください。（複数選択可）



健康経営による女性の健康課題への対応

- 健康経営の質をさらに高めるためには、今後は女性の健康についても重要視。
- 健康に対する取り組みは過去メタボ対策が中心であったが、日本の全従業員数のうち約44%（2016年）をしめる女性の健康に対する取り組みを増やすことで、企業の更なる活性化につながるのではないかと考えられる。
- 例えば、女性特有の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。健康経営を通じて女性の健康課題に対応し、女性が働きやすい社会環境の整備を進めることが、生産性向上や企業業績向上に結びつくと考えられる。

月経随伴症状による1年間の社会経済的負担



Tanaka E, Momoeda M, Osuga Y et al. J Med Econ 2013; 16(11): 1255-1266に基づき作成。

職場における女性の健康に関する現在の課題

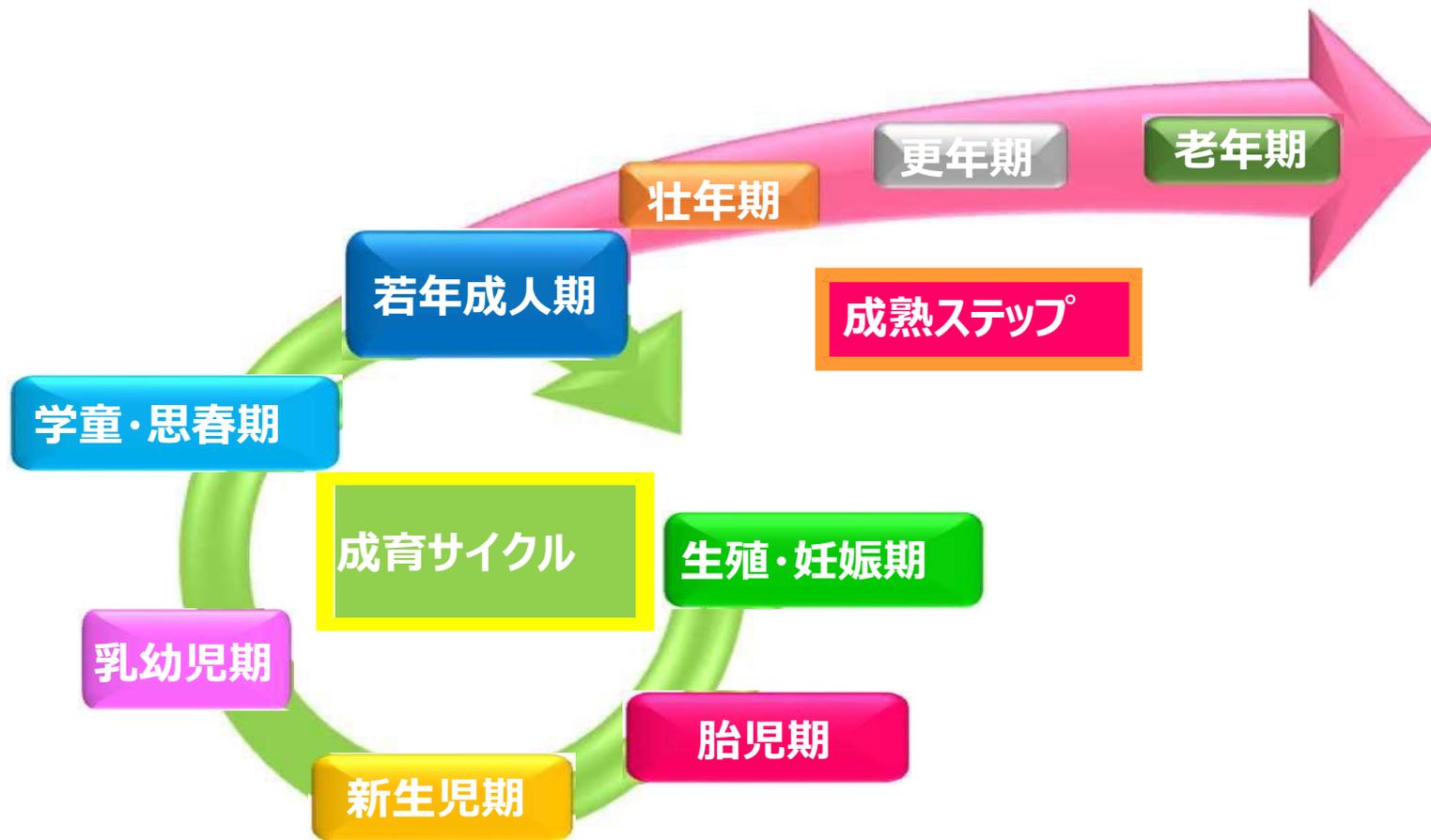
- 女性が比較的多い職種における課題**
例)接客業・立ち仕事・コールセンターなどの職種におけるメンタルヘルスや喫煙率の増加など
- 月経における課題**
例)プレゼンティーズムの損失やリテラシー不足など
- 女性特有の疾病における課題**
例)仕事との両立や婦人科検診の有無など
- 妊娠・出産における課題**
例)キャリアチャンスの喪失など
- 更年期障害における課題**
例)仕事や介護との両立や職場におけるチャンスの喪失など

可能性のある改善・効果

- アブセンティーズムの改善
- プレゼンティーズムの改善
- 長期的な人材活用
- エンゲージメントの向上

女性の健康による社会への貢献

- 健康経営への取り組みは主に働く世代である成人期からを対象とする一方、本来健康な体作りは周産期・小児期から始まる。
- 女性の健康課題に対応するということは、次世代への健康に対する投資ともいえる。



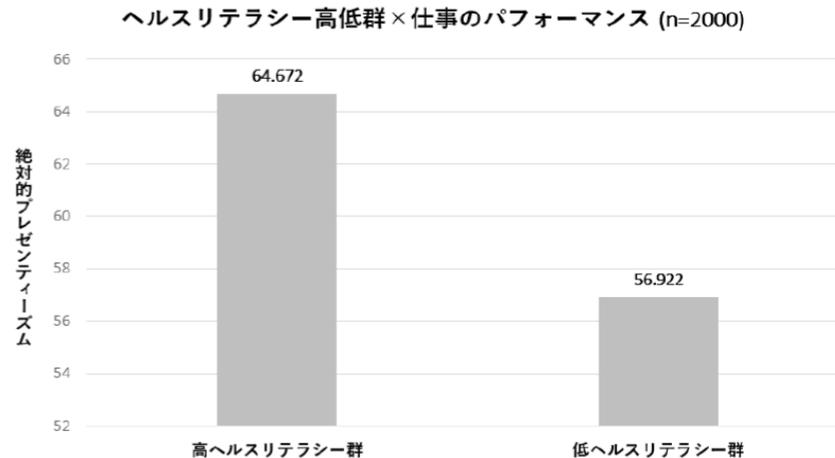
※出典：日本医療研究開発機構「平成30年度第1回医療分野の研究開発関連の調整費の配分について」(平成30年5月)

女性の健康課題に対するリテラシー

- 女性の健康課題が労働損失や生産性等へ影響していること等の情報について、男性や管理職だけでなく女性自身の知識不足も課題。
- 日本医療政策機構（HGPI）においても、ヘルスリテラシーの高い女性の方が仕事のパフォーマンスが高いという調査結果を発表しており、企業の生産性において女性の健康リテラシーが重要であることが示唆される。

ヘルスリテラシーの高い人の方が、仕事のパフォーマンスが高い

図6



1. 高ヘルスリテラシー群の方が、低ヘルスリテラシー群と比べてプレゼンティーズムが有意に低かった。（ $p < 0.01$ 、共分散分析による結果）
2. ヘルスリテラシーの測定は「性成熟期女性のヘルスリテラシー尺度」(河田ら、2014)を使用。尺度合計得点の中央値をカットオフ値とし、高群/低群と分類した。また、年齢、学歴、子供の数、基礎疾患の有無を調整変数として投入した。
3. 絶対的プレゼンティーズムは「WHO-HPQ日本語版」(Kessler et al., 2003)を使用した。得点が高いほど、仕事のパフォーマンスが高い（プレゼンティーズムの傾向が低い）ことを表す。

出典：日本医療政策機構「働く女性の健康増進に関する調査」(2018)

働く女性の健康推進に関する実態調査

- 女性の健康課題に対応した健康経営の推進に向け、全雇用者の40%を占める女性が抱える健康課題や、勤務先での実態を把握する目的で「働く女性の健康推進に関する実態調査」を実施。
- 下記のような、女性特有の健康課題による経済損失等を示しながら、働く男女5,422名からの回答を得た。

実施期間 2018年1月

目的

女性にとって健康で働きやすい環境を整備するため、働く女性が勤務先で置かれている現状や、意識・要望などを把握し、職場での健康課題の認知・理解を普及させるための基礎データを得ること

【監修】

- ウィメンズ・ヘルス・アクション副代表、女性医療ネットワーク 理事長 対馬ルリ子氏
- 荒木労働衛生コンサルタント 事務所所長・医学博士 荒木葉子氏
- 一般社団法人保険者機能を推進する会 女性の健康研究会リーダー 高橋恵子氏 (ローソン健康保険組合)
- 株式会社ミナケア代表取締役、プラチナ構想 ネットワーク健康経営ワーキンググループリーダー 山本雄士氏

対象者 働く男女5,422名（男性：41.5%、女性58.5%）

※主に対象者は一般モニターと保険者機能推進する会会員企業の従業員等

※データは一般モニターを中心に抽出

①正社員・非正規雇用者

		20代	30代	40代	50代以上	合計
正社員	女性	398	466	449	395	1708
	男性	346	459	396	336	1537
非正規	女性	314	329	350	328	1321
	男性	0	5	6	23	34
合計		1058	1259	1201	1082	4600

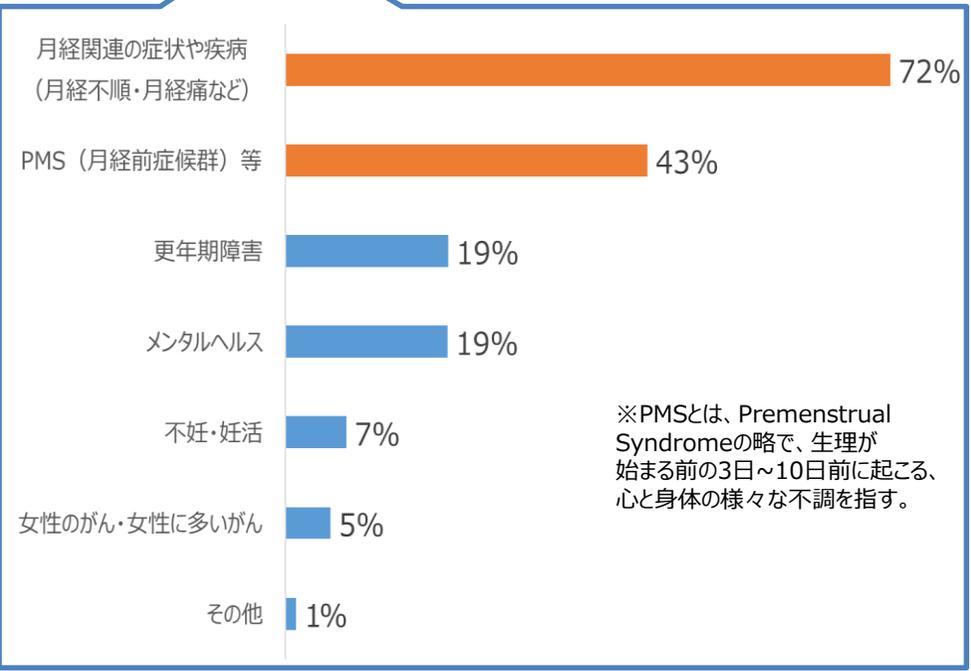
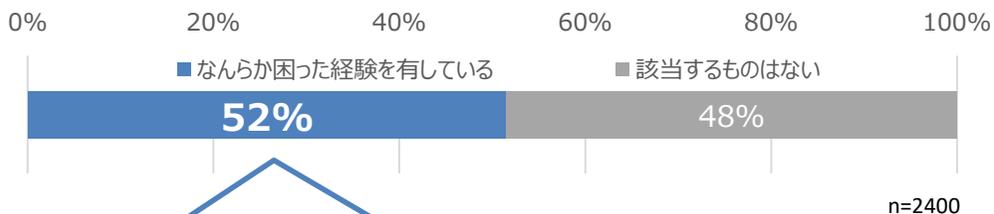
②役員・管理職

		300人未満	300～999人	1,000人以上	合計
製造業		103	102	132	337
非製造業		141	103	241	485
合計		244	205	373	822

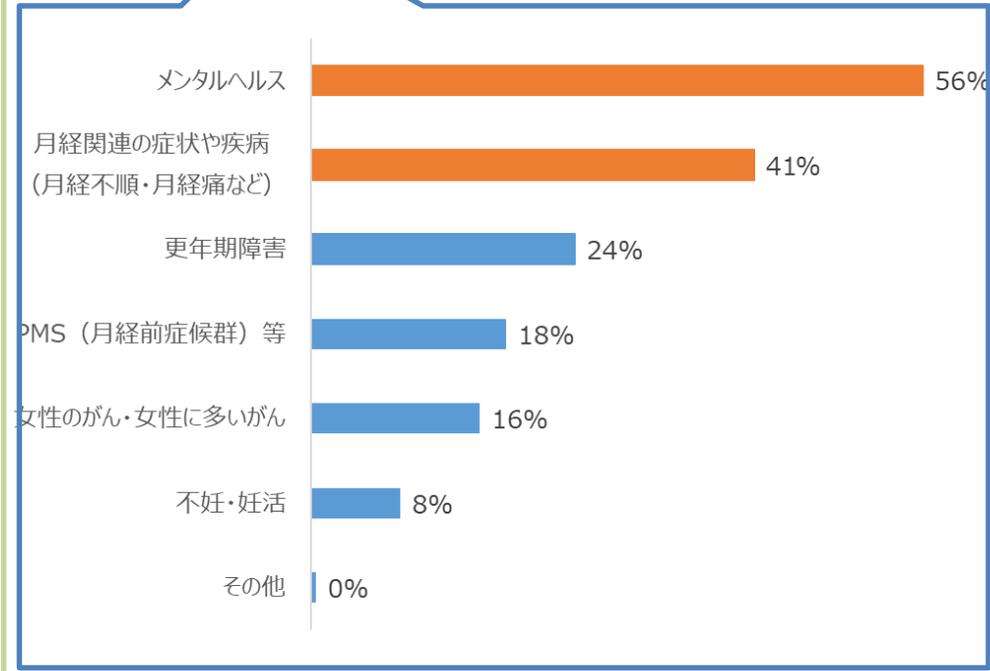
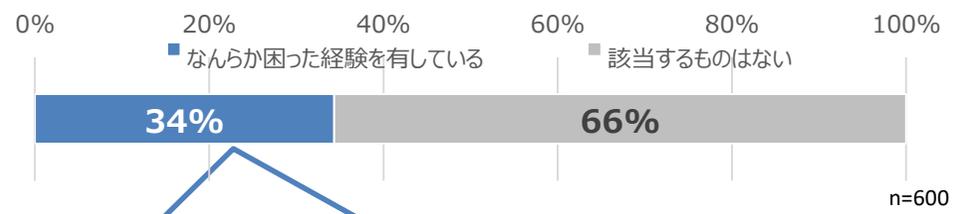
女性従業員が抱える健康課題と仕事への影響

- **女性従業員の約5割が女性特有の健康課題などにより職場で困った経験がある**と回答。そのうちの多くが月経痛や月経前症候群によるもの。他方、管理者では約4割が女性特有の健康課題への対処に困っていると回答するが、**最も多いのはメンタルヘルス**。

【女性従業員】女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状により、勤務先で困った経験をしたことはありますか。（該当する方は複数選択回答）



【管理者】管理者として対処に困った経験のある、女性従業員の健康課題や症状を教えてください。（該当する方は複数選択回答）



女性の健康課題に対するリテラシー

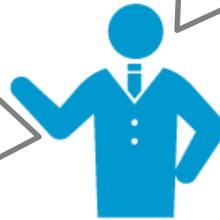
- 女性の健康課題が労働損失や生産性等へ影響していることについて、70%以上の回答者が知らなかった・わからないと回答。
- 男性や管理職だけでなく女性自身の知識不足も課題。

【管理職・男性・女性共通設問】次のような女性の健康に関する社会的な問題があることをご存知でしたか。
(単数回答、n=4200)

月経随伴症状などによる社会経済的負担は年間6828億円に上っており、そのうち労働損失（会社を休む、労働量・質の低下）が72%を占めている※1

知っていた、
聞いたことがある
21%

知っていた、
聞いたことがある
30%



「疾患・症状が仕事の生産性等に与える影響に関する調査」では、1位メンタル不調、2位心臓の不調、3位月経不順・PMS（月経前症候群）等による不調となっており、男女調査であるにもかかわらず、月経やPMS（月経前症候群）という女性だけの症状が3位に入っている※2

知っていた、
聞いたことがある
29%

特定検診では、心筋梗塞や脳梗塞などのリスクが高まるメタボリックシンドロームへの対策があるが、就労期の女性にはメタボリックシンドロームに該当する割合は少なく、20代には殆ど存在しない。30代の女性のメタボ率は男性の17分の1、40代は4分の1以下、50代は3分の1以下、60代は2分の1以下である。※3

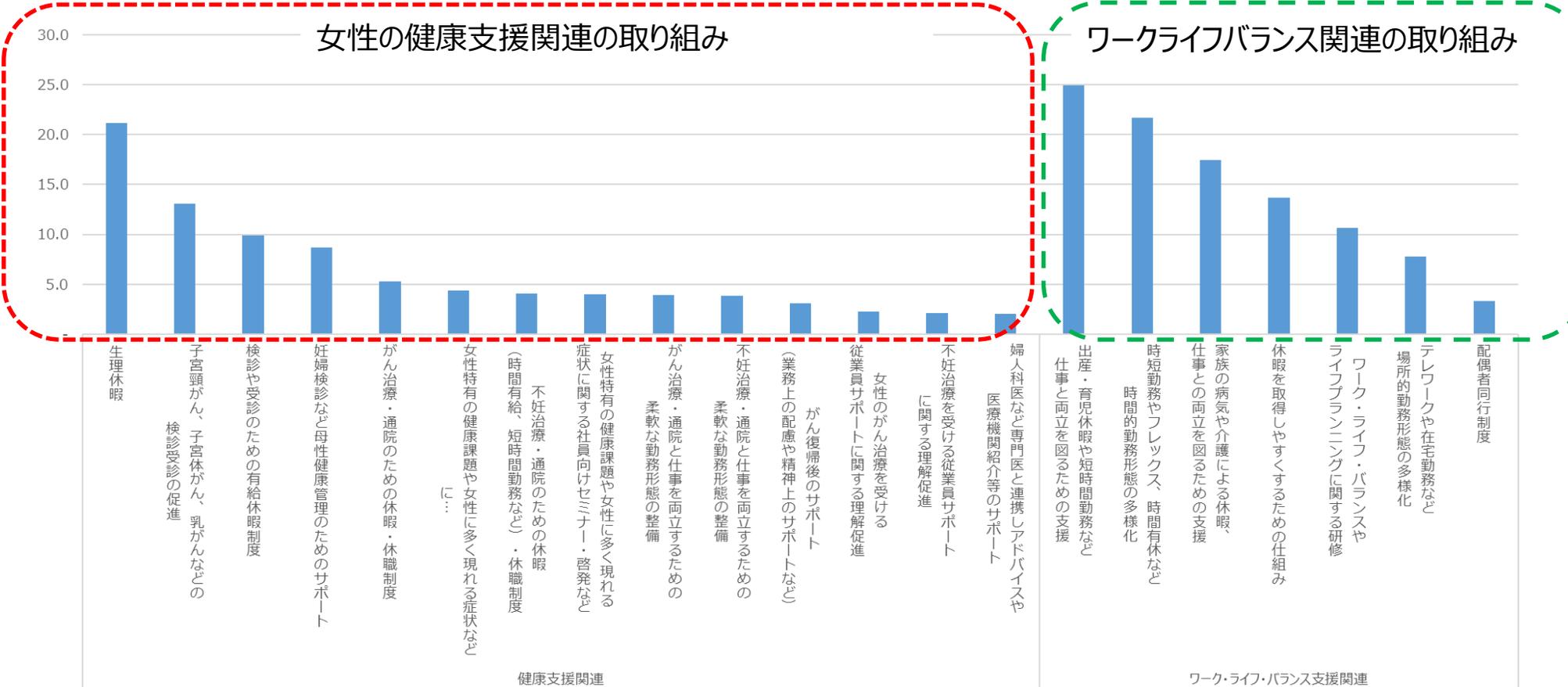
※1：出典 2011年 バイエル薬品株式会社「日本人女性における月経随伴症状に起因する日常生活への負担と社会経済的負担に関する研究結果」
※2：出典 2013年 健康日本21推進フォーラム「疾患・症状が仕事の生産性等に与える影響に対する調査」
※3：出典 2007年 厚生労働省「国民健康・栄養調査」

企業における女性の健康課題に対する対応

- 女性向けのサポート整備状況について、女性活躍の流れによりワークライフバランス関連の取り組みは比較的進んでいるが、**女性特有の健康課題に対する取り組み（リテラシー向上施策や相談窓口等）は制度整備状況や認知度が低いことがわかった。**
- 女性の健康支援関連の取り組みにおいて比較的整備されている生理休暇についても活用状況は2割程度であり、あまり活用されていない。

【管理職・男性・女性共通設問】勤務先では、「働く女性」に対して、どのようなサポート・配慮が行われていますか。

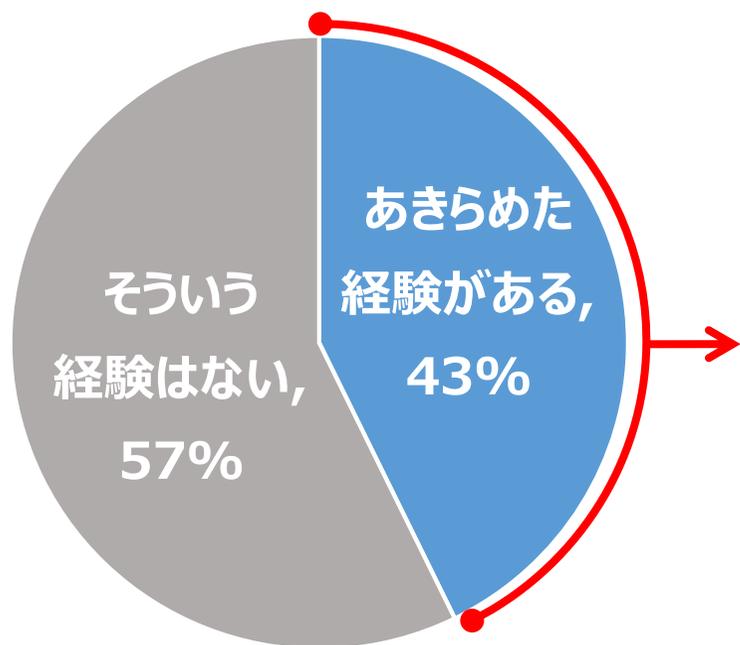
(単数回答、n=4200、単位：%)



女性従業員が会社に求めるサポート

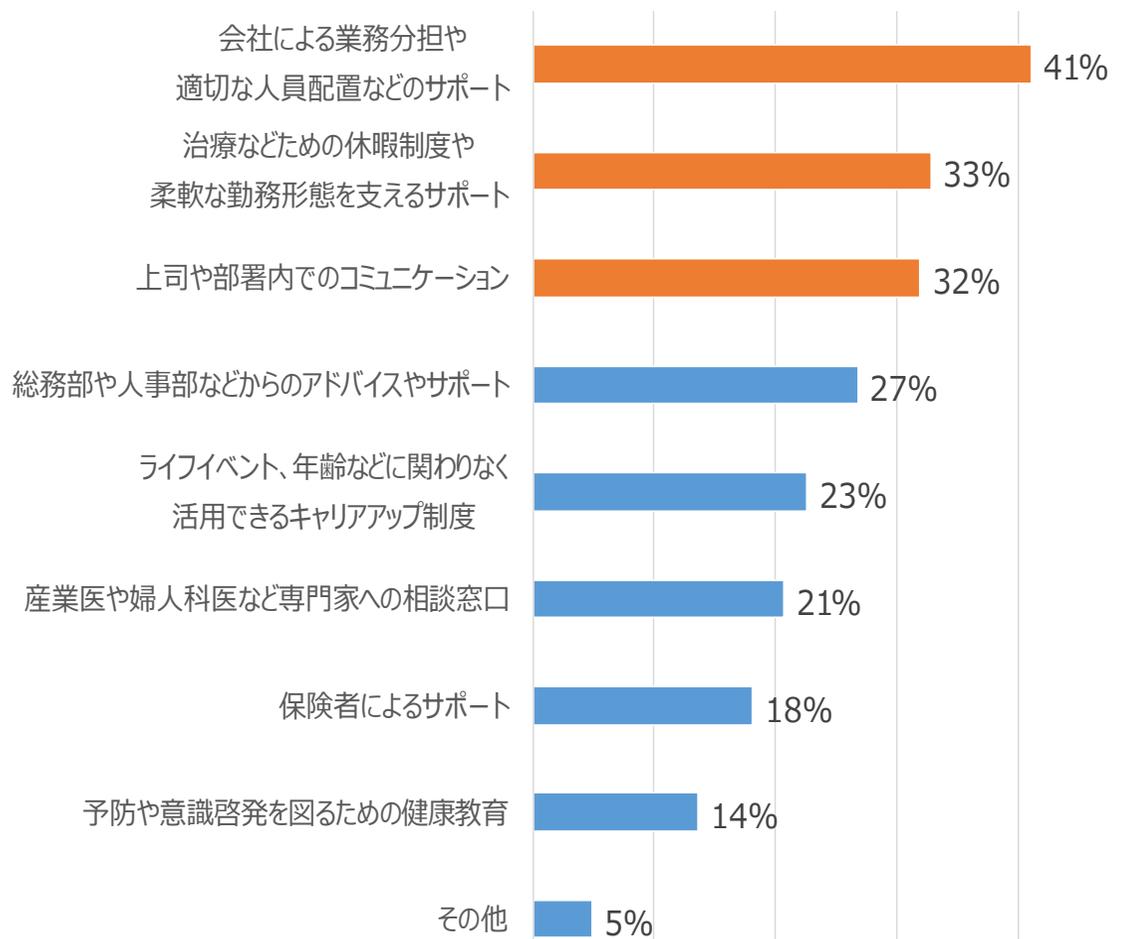
- 女性従業員が会社に求める女性特有の健康課題や症状、妊娠・出産・妊活等におけるサポートとして、「会社による業務分担・適切な人員配置」や、「両立のための休暇制度や柔軟な勤務形態等のサポート」、「上司等部署内コミュニケーション」が多く挙げられた。

【女性従業員】女性特有の健康課題などにより職場であきらめなくてはならないと感じた事がありますか。(n=2400)



【女性従業員】その際に職場で必要と感じたもの、あれば助かったと思われるものはどんなものがありますか。

(複数選択、n=1020)

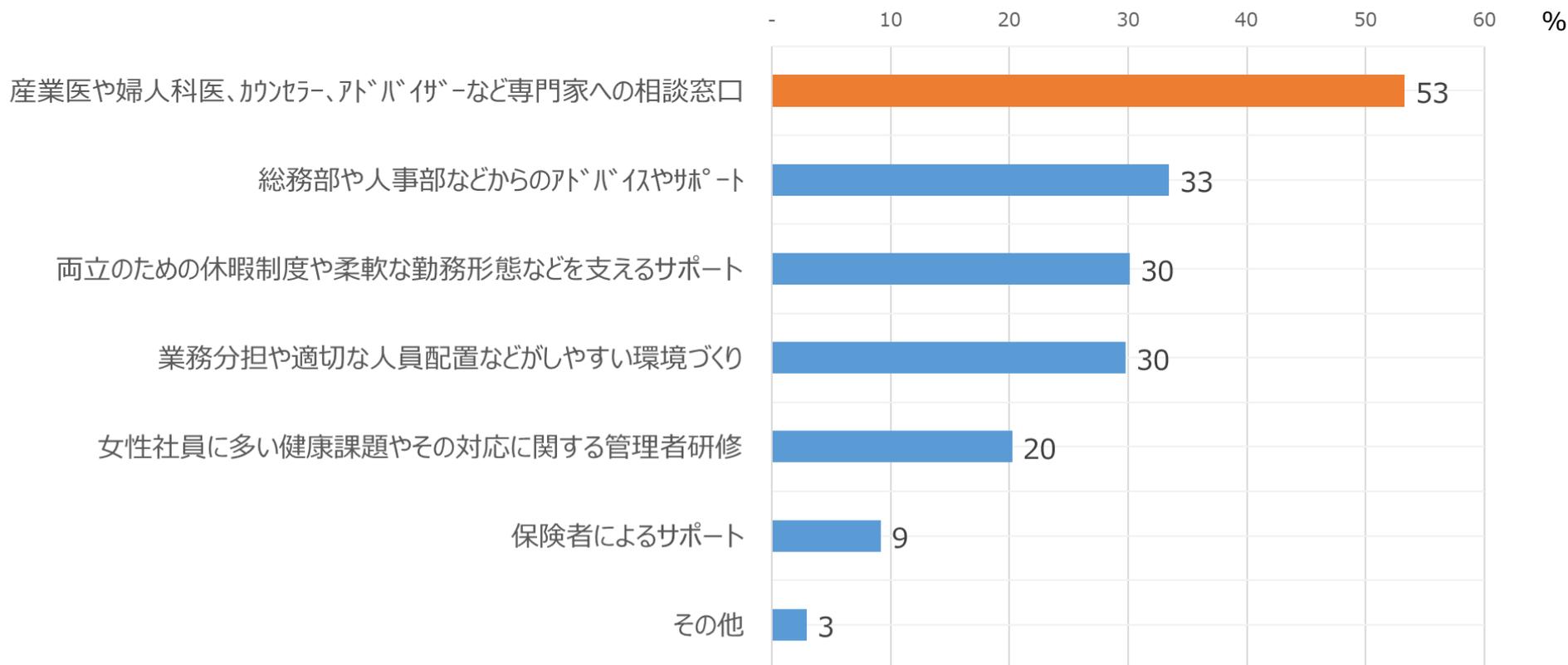


管理職が会社に求める女性の健康についてのサポート

- 管理職においては、産業医・カウンセラー等の相談窓口の設置希望が多く、管理職もどのような対応をすればいいのかわからず困っており、外部専門家のサポートを求めているのではないかと推察される。

【管理職】女性特有の健康課題などの事情を持つ女性部下への対応が必要となった際に、職場で必要と感じたもの、あれば助かったと思われるものはどんなものがありますか。

(複数選択、n=272)



管理職の実際の声

- **男性には分からない女性特有の症状**に的確にアドバイス出来ない。
- **妊娠をすると周囲が『無理させられない』と感じ**、重要な仕事は渡せないという気持ちになってしまう。

今後女性の健康について以下の施策を実施することで、病気等による休職や離職の防止や生産性の向上、帰属意識の向上等、健康経営の効果が現れるのではないかと。

- ① **リテラシーの向上** . . . 研修の中で女性の健康について取り上げることで、女性従業員も自分たちの健康に対する対処方法を知り、男性従業員や管理職も同僚や部下への接し方を知ることができる。
- ② **相談窓口の設置** . . . 女性従業員がちょっとした不調を相談したり、管理職が部下の健康状態を見ながら対処方法を相談することができる。
- ③ **働きやすい環境** . . . テレワークや休暇の整備、シフト改善等の制度を整備し、管理職や男性従業員も含めて実践することで、女性従業員がそれぞれの健康状態に合わせた柔軟な働き方ができる。

先進的な企業の優良事例

- いくつかの先進的な企業では、すでに女性の健康に注目して施策を実行している。
- 女性の多い企業だけでなく、少ない企業においても会社負担の婦人科健診を実施するなど女性の健康に特化した取り組みを行う企業もいる。

事例：NTTドコモ

2016年度、女性の健康におけるリテラシー向上のため、5年目の女性若手職員とその上司（主に男性）を対象に、自身のココロとカラダに向き合いキャリアプランを考える「女性のライフステージと健康セミナー」を開催（ドコモ・ヘルスケアが企画）。女性職員だけでなくその上司からも、「参考になる情報がたくさんあった」というコメントが多数寄せられた。

事例：花王



「女性の健康に関する相談窓口」を開設し、女性社員が産業医にメールで気軽に相談できるシステムを構築。月経関連や更年期障害の症状についての相談など、健康診断やストレスチェックなどでは発見することの出来ない、女性特有の「不調」にも向き合うことで女性社員が働きやすい環境を整えている。

事例：小松製作所

女性比率12.0%と少ない職場で、検診の受診率を上げるために検診バスを呼んで職場で就業中に婦人科検診を受けられるようにしたり、「健康増進センタ」や各事業所の「健康管理室」が相談窓口として、体調面の不調を訴えて相談にくる女性社員や、生理痛がひどく休憩に訪れる社員に対応するなど女性が活躍しやすい環境を整えている。

事例：日本航空 **JAPAN AIRLINES**

女性社員が多数を占める職場において、社員が仕事と家庭の両立を図り、安心して長く働き続けられる環境づくりの一環として、不妊治療に取り組む社員の支援を実施。高度な不妊治療（体外受精・顕微授精）を受診の際は、一定期間休職をすることが出来る。

生産性向上のための取り組み

- パソナでは、2018年に痩せ型女性にターゲットを絞った「すこやか美人塾」を実施。
- 学びと体験をセットで実施するなど、継続しやすい工夫を行った結果、完走率100%を達成したほか、不定愁訴や生産性の改善などの効果が見られた。

すこやか美人塾 クラス一覧

Week1 (4/25)	開始時説明会	Week5 (5/23)	[食事編] 正しい食事の選び方セミナー
Week2 (4/26~5/8)	個人カウンセリング	Week6 (5/30)	[休息編] マインドフルネスヨガ
Week3 (5/9)	ランチョンセミナー (運動・食事・睡眠の知識について)	Week7 (5/31~6/12)	個別で頑張る期間
Week4 (5/16)	[運動編] 気軽にできる！ながら運動	Week8 (6/13)	振り返りイベント

取り組み結果

完走率
100%

満足率
100%

健康状態の改善 不定愁訴改善率 労働生産性の向上

体重増加者

61%

[プログラム前後体組成測定結果]

不定愁訴が
改善した人の割合

89%

[プログラム前後のアンケート]
肩こり・偏頭痛など16項目

生産性が向上
した人の割合

perform 55%

[プログラム前後アンケート]
プレゼンティーズム*1



女性の健康に関するヘルスケアサービス事例

- こうしたさまざまな女性の健康に関する課題に対応するため、既に多くの企業が女性の健康関連サービスを提供し始めている。

エムティーアイ

ライフステージや悩みにあわせて女性の一生をサポートするモバイル向け健康情報サービス「ルナルナ」を提供。月経周期の予測や周期による体調変化、妊活サポートとして妊娠しやすいタイミング等を知ることができる。2017年より「ルナルナ」で記録した月経や基礎体温などのデータを利用者の同意のうえで医師に開示できる「ルナルナ メディコ」を開始。200を超える※産婦人科に導入されている。また、妊娠中～育児中をサポート

する母手帳アプリ「母子モ」は100以上※の地方自治体に採用されている。

※2018年6月現在



ドコモ・ヘルスケア

企業向けに女性従業員のヘルスリテラシーと業務パフォーマンス向上を目的とした「女性の健康向上パッケージ」を提供。専門家によるセミナー等により基礎知識の定着を図るとともに、スマホアプリ「カラダのキモチ」を通じて月経周期や排卵日、基礎体温を記録することで、月経痛・PMS対策、妊活などの対処法をアドバイス。日々の記録から体調の変化を発見し受診勧奨する機能もあり、働く女性が体調をセルフコントロールできるようサポートしている。



オムロン

婦人体温計等の健康機器を提供する他、女性の健康啓発活動として、中高生向け指導教材の制作や企業向けにライフステージによる心と体の変化との付き合い方についてセミナーを実施。女性限定の啓発活動ではなく、男性も共に学ぶことを重要視している。

また、現代女性の痩せの問題に着目し、痩せが原因で不妊や老年期の要介護リスクが高まること、また、その子供が生活習慣病のリスクを抱えることを防ぐため、「オムロン式美人」というブランドで啓発活動を行

omron 式美人

はじまります



ワコール

女性用のランジェリーを製造・販売するワコールでは、乳がん対策等の社会貢献に取り組んでおり、乳がん手術を受けた方の術後のQOL向上のため、昭和49年から、体への負担を軽減し、ボディラインをきれいに見せるインナーウェアや水着などを開発・提供する「リマンマ事業」を手掛けている。

特に「仕事と治療の両立」が社会で進んでいくうえで、働く女性が外見の変化を気にせず、早期の職場復帰を目指すことが可能になる。



※各社HPより