HGPI Health and Global Policy Institute

日本医療政策機構（HGPI）女性の健康推進プロジェクト
論点整理

「社会課題としての職場における更年期女性の健康推進」
―ラウンドテーブル・ディスカッション―

2025年4月

特定非営利活動法人　日本医療政策機構

目次

Ⅰ　背景…… 1
Ⅱ　エグゼクティブサマリ…… 2
Ⅲ　論点整理詳細…… 4
　視点 1 調査 …… 4
　視点 2 教育・啓発 …… 4
　視点 3 環境 …… 5
　視点 4 産業保健 …… 8
　視点 5 地域・社会 …… 9
Ⅳ　謝辞…… 10

Ⅰ　背景

我が国の女性の健康政策は、「女性は妊娠や出産をする可能性があり、ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題に直面する」という前提に立ち、男女共同参画社会の実現に向けて推進されてきた。2018 年は就労女性と女性の健康に関する機運が特に高まった年であり、それ以降、月経管理や妊娠・出産に関する支援を中心に急速に政策が進展している。一方で、更年期の健康課題に関する社会の認知や理解、対策は未だ十分とは言えず、45 歳～ 55 歳前後の女性にとって深刻な課題となっている。

2022 年に厚生労働省が実施した更年期に関する初の実態調査（更年期症状・障害に関する意識調査）では、市民の 8 ～ 9 割程度が更年期の知識を持たず、更年期治療を目的とした医療機関への受診経験が無いことなどが明らかになった。更年期特有の症状は生活の質（QOL: Quality of Life）を著しく低下させるだけでなく、3 年間で女性の約 46 万人が就労を諦めざるを得ない状況に追い込まれているとされる。離職に至らなくとも、年齢や性に対する偏見や理解不足により、職場で更年期を話題にしづらい実態がある。また、体調不良を言い出せないままパフォーマンスを発揮できず、評価の低下といった悪影響を受けているという報告もある。2024 年に公表された経済産業省の試算によれば、女性特有の健康課題における社会全体の経済損失のうち、更年期症状による損失はその半分以上を占める約 1.9 兆円とされており[1]、影響の重大性がうかがえる。社会における女性の活躍への期待は高まる一方であり、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023」では、東証プライム上場企業における女性役員比率目標を 30%以上とすることが盛り込まれるなど、社会や職場において重要な役割を担う役員世代でもある更年期の女性の健康課題は看過できない問題となっている。

前述の状況を踏まえ、日本医療政策機構では 2023 年度、更年期対策の強化に向けた当事者の声の収集、産官学民専門家会合の開催、国内外の先進事例調査を実施した。これらを通じて課題を同定し、今後必要とされる対策について「産官学民で考える社会課題としての更年期女性の健康推進政策提言書」に取りまとめた。

2024 年度は、職場における更年期対策推進およびさらなる国や地方自治体での政策推進を目指し、「就労女性の更年期対策」に論点を絞ったラウンドテーブル･ディスカッション（以下、本会合）を 2024 年 11 月に開催した。本会合では、更年期対策および女性の健康推進に課題意識を持っている、もしくは既に施策を推進している企業・行政機関、医療機関の経営層や管理職および、アカデミア・医療の専門家を参集した。本議論は、日本医療政策機構が 2023 年の活動を通じて分析した、更年期対策を職場で推進する際に必要な 5 つの視点「1. 調査」、「2. 教育・啓発」、「3. 環境」、「4. 産業保健」、「5. 地域・社会」に基づいて進めた。また、可能な限り実装可能かつ事業者の実践に繋がりやすい施策の提案を目指した検討をおこなった。各視点における課題と方策を以下Ⅱエグゼクティブサマリ、Ⅲ論点整理詳細に取りまとめる。

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」https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/jyosei_keizaisonshitsu.pdf（アクセス日：2025 年 4 月 14 日）

Ⅱ　エグゼクティブサマリ

職場での更年期対策には、課題を捉えるための現状の実態把握を目的とした「視点 1 調査」、当事者、経営層、管理職、全従業員を対象とした「視点 2 教育・啓発」、対策推進を可能とする雰囲気作りや制度構築を目指す「視点 3 環境」、労働安全衛生法の枠組みからの健康増進へのアプローチを行う「視点 4 産業保健」、そして事業所内で完結するのではなく地域、社会が一体となった対策や理解の必要性を指す「視点 5 地域・社会」それぞれの視点からの推進や実行が不可欠である。一方で、更年期対策に含めるべき内容が明らかになりつつあるものの、組織規模や業態、投資可能な資金、人員等、組織ごとに事情は異なるため、対策実装へのハードルは依然として高く、対策の均てん化に向けては様々な課題が山積している。本会合では、多様な業種や規模の事業者と共に、互いの組織の特徴や差異を踏まえながら議論を行った。以下、議論から抽出された論点を中心に、更年期対策に向けた課題とその解決策を整理する。「表 1: 事業者の更年期対策に必要な 5 つの視点および推進の上での課題と解決策（サマリ）」は、「Ⅲ 論点整理詳細」で述べる詳細の概要である。

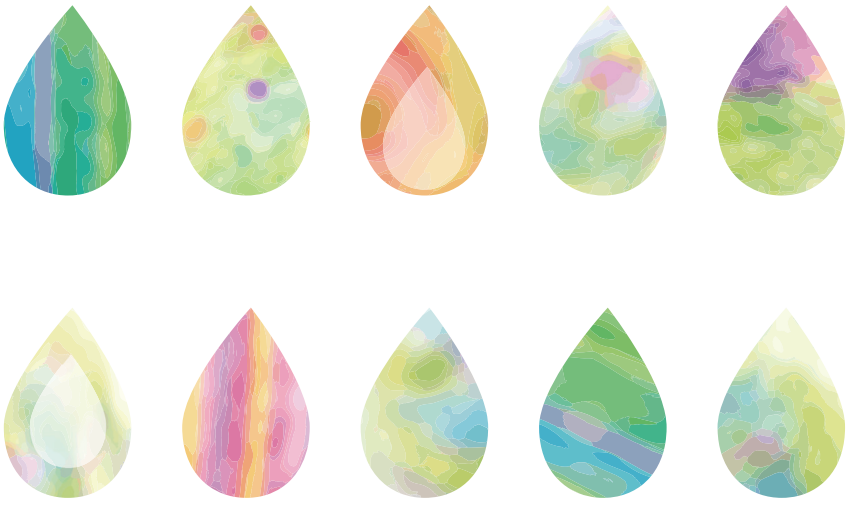

表 1: 事業者の更年期対策に必要な 5 つの視点および推進の上での課題と解決策（サマリ）

日本医療政策機構作成

事業者の更年期対策推進に必要な 5 つの視点	1. 調査	2. 教育・啓発	3. 環境	4. 産業保健	5. 地域・社会
5 つの視点の詳細 ToDo 実施すべきこと 背景 この視点を取り上げた理由	ToDo 当事者ニーズ、実態把握 背景 更年期対策を検討する際の最初のステップとして、業種や働き方の特徴を踏まえた、各職場における女性従業員のニーズや声に基づいた実態把握が必要	ToDo 全従業員を対象とした質の高い教育機会の提供や啓発 背景 更年期対策の推進には全従業員の理解を得ることが必要	ToDo 当事者の持続的な勤務を可能とする制度構築、リーダーを含む全従業員の教育機会 背景 更年期対策を浸透させ、当事者が安心して制度を活用したり他従業員に不調を相談できるようにするためには、周囲が理解し、許容する組織文化を醸成する雰囲気・環境作りが必要	ToDo 産業保健の更年期へのコミットメント、制度構築（健診や相談窓口設置を通じた医療機関受診勧奨や生活・就労への助言等） 背景 当事者がその人らしく働き続けられるよう、産業医・産業看護職による専門的な見地から当事者支援や事業者との連携・調整が必要	ToDo 社会全体での理解促進、地域連携 背景 更年期課題を抱える女性は就労女性としての立場のみならず、家族や地域の一員であることを踏まえ、事業所内に留まらず世代を超えて地域・社会の認識向上、政策推進を含めた対策が必要
推進する上での課題	**資源不足、負担大** ・新規に調査票を作成し、当事者の声を収集し、結果を分析するのは事業者の負担が大きい ・特に中小規模組織では独自に調査を実施するハードルが高い	**資源不足、負担大** ・事業者が独自に、質が十分に担保された教育・啓発の資料やプログラムを開発することは容易ではない	**当事者・周囲の抵抗感** ・更年期を話題にすることへの当事者の抵抗感や、周囲も当事者に対してどのように配慮すべきかわからない **経営層の無関心** ・環境作りには経営層のリーダーシップ、コミットメントが重要であるが、理解を得づらい	**優先度の低さ** ・産業保健はその成立経緯から、過重労働対策や労働災害防止対策といった「安全確保」を中心としており、女性の健康を含む健康促進への優先度は相対的に低く、好事例や対策が均てん化していない **中小規模組織への対策の限界** ・労働安全衛生法に規定のとおり事業者規模によっては産業医、産業看護職が常駐していない	**地域連携の不足** ・地域において健康対策を推進する上で常時、事業者、自治体、地域医療機関間の連携体制が構築できているケースは対象の疾患にもよるが一般的でなく、更年期対策においてはほとんど見られない
課題解決策のための方策	**資源不足、負担大への対策** ・厚生労働省やアカデミア等の公的な組織が作成した調査結果参照 ・他組織が開発した既存の調査、ツールを活用した実態把握 ・健診制度を活用した実態把握	**資源不足、負担大への対策** ・公的機関等が発信する既存の資材の活用 ・内部の既存情報共有ツールを用いた情報発信・共有	**当事者・周囲の抵抗感の緩和** ・女性経営層・管理職の教育・啓発と職場の相談役としての役割の発揮 ・経営層のリーダーシップによる D&I 推進 ・当事者の思いや周囲の抵抗感に配慮した職場対話ツールの導入 ・更年期のみならず全ての人が働きやすい勤務環境整備、利用しやすい制度の構築 **経営層の啓発** ・国による認証制度等の活用 ・女性の健康推進を含む健康経営、働きやすい環境整備が、企業のブランド価値向上、人材確保、企業成長と関連していることの理解促進	**優先度の向上・対策強化・横展開** ・女性の社会進出を背景に就労女性の健康対策の必要性を後押しするエビデンスの創出と浸透 ・国による健康経営促進 ・産業保健の専門家と事業者（人事・総務部門）の連携強化による支援体制の充実や、事業所周辺婦人科医リストの作成・周知等、好事例を学会内、事業者間、業界団体等で展開・共有	**地域連携の構築・強化** ・国や自治体による事業者、医療機関、保険者、職能団体等、地域一体となった女性の健康・更年期対策、政策推進 ・従業員・住民の健康増進、ヘルシーシティ実現を目的に中小規模事業者が地域医療と常時連携

Ⅲ　論点整理詳細

視点 1　調査

更年期対策を効果的に進めるためには、各職場の業種や働き方（事務職、立ち仕事、離席しづらい環境、夜勤）等の特徴を踏まえた女性の声に基づく実態把握が不可欠だが、特に中小規模組織では独自に調査を実施するハードルが高い。そのため、既に開発されている調査票や解析テンプレートの汎用化と普及が行われるべきである。それらを用いても職場での独自調査が困難な場合、公的機関等による大規模調査を通じた一般的な傾向の把握を行うことが推奨される。また、一般健康診断の機会を活用した課題把握も一つの手段として検討できる。

▶ 既存の調査ツールを活用した実態把握

更年期対策の検討には、職務内容や環境に基づいた当事者を取り巻く更年期課題の実態把握が重要である。一方で、新たに調査票を作成し、当事者の声を収集し、結果を分析するのは事業者の負担が大きい。そのため、既に他社や行政機関、アカデミア等が開発した調査票やツールを参照、活用した実態把握が望まれる。例えば、東京大学が開発した SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大 1 項目版）を活用しプレゼンティーイズムを簡便に測定している事例や、ビジネスチャットの掲示板機能を活用した社員の声の収集事例もある。組織規模を問わず、誰もがアクセスしやすい汎用性の高い調査票の開発や分析ツールの頒布がさらに行われるべきである。

▶ 公的な調査結果の活用

日本医療政策機構による「働く女性の健康増進に関する調査 2018」や厚生労働省による「更年期症状・障害に関する意識調査」等、既存の公的な調査結果を活用して職場での更年期対策を検討することは、現実的な選択肢の一つである。そのため、今後このような調査の実施および結果の社会発信が継続的に望まれる。

▶ 労働安全衛生法に基づく制度の活用

更年期症状には精神的な症状も含まれる。そのため、事業者による項目追加を可能とする労働安全衛生法の第 66 条の 10 項に基づくストレスチェックの自由項目へ、更年期症状を問う設問を追加し、従業員の更年期に関する実態把握を行うことも選択肢の一つである。

- 現在（2025 年 4 月）、厚生労働省「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」において、更年期症状に関する問診の追加が議論されている。仮に本設問が健康診断の問診票へ追加された場合、職域被保険者から更年期リスクの高い女性をより広く拾い上げ、より多くの女性に適切な介入方法を提案できる。さらに、検討会では事業者への開示について本人承諾の有無を条件にするかどうかが一つの論点になっているが、仮に事業者[2]が本設問への回答を把握可能となった場合にはより包括的な実態把握が可能となり、施策にも繋がりやすいと考えられる。

視点 2　教育・啓発

更年期教育・啓発には、エビデンスに基づいた質の高いコンテンツとそれを広める効果的な取り組みが不可欠である。一方で、事業者が更年期対策に投入できる財的、時間的、人的資源には制約があるため、独自に教育・啓発の資料やプログラムを開発することは容易ではない。そこで、既存の公的機関等信頼のおける組織が発信している教育資材、一部自治体ではじまっている事業者向け更年期対策制度の活用が推奨される。さらに、教育・啓発活動を進める過程で、事業場内の従業員が参画することで、各事業場に適した教育・啓発活動の推進が期待される。そして、外部の既存の資材や取り組みを参考し、活用できるよう、職場内の体制の整備と、取り組みを推進するためのリーダーシップが求められる。

2　法人であれば当該法人、個人企業であれば事業経営者を指す
参考）厚生労働省・中央労働災害防止協会「ビルメンテナンス業におけるリスクアセスメントマニュアル」,7p https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/081001-1.html（アクセス日：2025 年 3 月 27 日）

- **公的機関や事業者等が発信する既存の外部リソースの活用と教育資材の質の確保**

  効果的な更年期教育・啓発には、エビデンスに基づいた質の高い資材の利用が望まれる。しかし、各事業者が資材を独自で作成するにはリソースに限界があるため、公的機関等が発信している信頼のおける資材へアクセスし、活用できるように整備をしていくことが必要である。例えば、厚生労働省が提供する「働く女性の心とからだの応援サイト」は、質の高い教育・啓発資料としてある企業で実際に活用されている。各事業者は、これらの情報を社内の情報共有システム等を通じて発信するのみならず、研修・セミナーを実施できる体制を構築することが望まれる。

- **職場の状況に適した効果的な教育・啓発活動の推進を目的とする従業員による情報発信**

  従業員が自身の健康課題に関する経験を職場で積極的に発信し、教育・啓発活動を行うことで、同僚が健康課題に対してより親近感を持って考えることができ、正しい理解の促進やスティグマの解消に寄与すると考えられる。さらに、公的機関等が発信している資材や取り組みだけではカバーすることのできない、職場に特有のテーマや課題について、教育・啓発活動を推進できることが期待される。一部の企業では、産業保健師が社内動画クリエイターとなり健康関連のセミナーや動画コンテンツを作成・発信する事例が生まれつつある。ただし、更年期の健康課題は個人差が大きいばかりでなくセンシティブでもあることから、受け取る側に十分に配慮し、外部の教育コンテンツ発信と適切に組み合わせ、教育・啓発を行う必要がある。

- **自治体と事業者の協働による更年期対策支援の最適化と、好事例の横展開**

  自治体が、事業者の更年期対策を支援する事例も生まれており、事業者の更年期対策推進のきっかけとなっている。例えば、鳥取県の更年期障がい相談支援センターでは、職場向けに更年期支援の啓発や具体的な事例紹介を行っている。今後、他の自治体においても、行政や公的医療機関等の公的機関を中心に各地域の更年期支援の拠点を形成し、その支援の一環として、セミナーの開催等を通じた更年期教育・啓発活動の展開が期待される。事業者が、自治体の更年期支援を円滑に活用できるように、自治体の更年期支援の拠点と事業者の連携体制を整備することが求められる。

視点３　環境

更年期を含む女性の健康課題については、自ら話題にすることへの抵抗感や、周囲が当事者の不調に対して適切に声をかけることの難しさ等の課題も存在する。そのため、健康課題について正しく理解した上で、更年期症状・障害を抱える当事者が心身の不調を安心して相談できる組織文化の醸成と、それを支える組織内ルールや制度の変革が求められる。これらの実現には、教育・啓発と同様に経営層や管理職のリーダーシップ強化が重要であり、さらにそのようなリーダーシップを後押しする政策や社会全体の更年期への理解･機運を高めていくことが必要である。

- **更年期症状・障害に関する教育・啓発を推進する環境作りにおける男性の経営層や管理職のリーダーシップ**

  組織内での更年期教育・啓発の推進には、経営層や管理職のリーダーシップが不可欠である。現状、係長相当職以上の管理職の約８割が男性を占めており[3]、これまでタブー視されてきた女性の更年期における健康課題のようなテーマへ男性が関わることは、当事者である女性従業員にとって心理的な抵抗感や不安を生む可能性がある。こうした背景を踏まえ、男性の経営層や管理職は、配慮と理解を示しながら更年期支援に関与し、包摂的で支持的な社内環境の整備と雰囲気づくりを牽引することが重要である。また、こうした男性リーダーの活動を支える政策等の社会的支援も併せて進める必要がある。さらに、男性経営層や管理職は男性更年期に関しても理解を示していくことが求められており、男性従業員への男性更年期に関する教育・啓発にて重要な役割を果たすことが期待される。

3　厚生労働省「令和５年度雇用均等基本調査」，企業調査結果概要 https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r05/02.pdf（アクセス日：2025 年３月 21 日）

更年期の健康課題を抱える当事者が社内制度を活用できる風土づくり

- **女性経営層・管理職の教育・啓発と職場の相談役としての役割**

  社内に当事者が利用できる制度が既に作られていたとしても、女性の健康課題に対する認識や当事者が安心して話せる環境が整っていないことで、制度の活用を妨げている可能性がある。特に、40 代から 50 代の女性従業員は、性差に基づくスティグマのみならず年齢も加わり、男性に対して女性特有の健康問題を相談しづらい傾向がある。

  このような課題の解決には、女性経営層や管理職が、更年期を含む女性特有の健康課題に関して日常的に相談役を担うことが期待される。また、女性経営層、管理職の自身の体験の発信は、更年期の症状に関する理解促進のみならず、更年期に関して安心して話してもよいと感じさせる雰囲気を醸成する職場のセーフスペースづくり、環境整備にも貢献する。

  一方で、女性の経営層や管理職の間でも、本テーマに関する知見が十分とは限らず、自身の経験を客観的かつ体系的に話すことへの精神的なハードルの存在や、女性の間でも症状にばらつきがあることから理解が十分でない場合も少なくない。そのため、女性の経営層や管理職に対しては、本人の意向に寄り添いつつ、優先的かつ重点的にリテラシー向上のための教育・啓発を、外部有識者とも連携しながら実施していくことが必要である。そして合わせて、現状、相対的にリーダーシップを担う数が多い男性経営層や管理職に対しても理解を促していくことが必要である。実際に、一部の企業[4]では、管理職を対象に、更年期や女性の健康に関する取り組みを行う外部団体が提供するテストの受験・合格の義務化や、社内ワーキンググループを設置して学習する取り組みを進めている。

- **当事者の思いに配慮した職場での対話アプローチ**

  更年期症状・障害は、体調不良の原因が更年期であると自覚することが難しく、自覚していても更年期症状を抱えているという事実を受け入れられない場合もある。そのため、更年期症状・障害が疑われる従業員に対しては、周囲から積極的な声がけをすることが必ずしも正しいとは限らない。相手の気持ちに配慮した慎重な言葉選びが求められ、組織内相談窓口の利用や医療機関受診を促す際は十分に配慮する必要がある。本人から相談を受けた際に、相談窓口や産業医との面談、または婦人科への受診へ導くことができるよう、正しい対処方法を知る管理職や従業員を育成していくことが必要である。

- **女性の健康に関して周囲が触れることへの抵抗感を乗り越えられる職場におけるコミュニケーション方法の工夫**

  制度あって活用なしの状況は、「生理休暇制度」に代表される。生理休暇制度が活用に至らない要因は主に、男性管理職が話題にすることへの抵抗と女性従業員が申請することへの抵抗の 2 点が挙げられる。この課題への対応策として、一部の企業は生理休暇を F 休暇、ウェルネス休暇といった名称変更と男性の不妊治療や介護等を含む等制度の適用対象を広げる取り組みも広がりつつあるが、職場でのコミュニケーション方法の工夫も対策として考えられる。

  多様性と包摂のテーマに関連したコミュニケーション方法で、女性の健康、更年期対策にも参考になりうる事例として、ある企業では、障がいをもつ従業員とのコミュニケーションにおいて、自身の障がい特性を他者へ共有するためのワークシートを作成し、内容を知ってほしい相手に限定して情報を開示する取り組みを実施している。このようにワークシートを用いて健康課題を抱える当事者と上司・同僚が間接的にコミュニケーションし、当事者のニーズや希望に沿って情報開示希望範囲を定める仕組みは、更年期対策への応用が検討できる可能性がある。

- **すべての人が働きやすい環境の整備と利用しやすい制度の構築**

  女性に限らず、男性や障がいを持つ人を含めたすべての従業員を対象に、健康課題のみならず育児・介護等の負担に対して理解し、働きやすさを推進する制度とその活用を包括的に推進していくことが重要

4　本稿では、民間企業のことを指す

であり、職場環境や組織文化・風土の醸成に寄与する。「女性の健康対策」「女性の更年期対策」のみに力をいれるのではなく、公平性を持って広く制度構築し、積極的な利用を組織全体で進めることが相互理解を促し、個別施策の整備・浸透しやすさに繋がる。

実際に、一部の企業では新型コロナウイルスのパンデミックを契機として、男性従業員が育児や介護に関わる時間が増加し、企業内で育児や家事を支援し合う風土が醸成され、異なる立場や境遇にある人への理解も深まった事例が報告されている。また鳥取県では、男女ともに更年期障害やその疑いがある職員が取得できる特別休暇制度を創設し、2023 年は、男性 9 人、女性 16 人が利用したという報告もある。職場全体の理解を高めるためには、このような男女が共に活用できる制度を充実させることも今後の取り組みとして期待できる。

経営層の更年期を含む女性の健康対策等の健康経営を推進する政策・考え方

- **国や自治体の政策による健康経営の推進**

  経済産業省が推進する「健康経営優良法人認定制度」や「健康経営銘柄」は、経営層に対して健康経営の重要性を訴求する有効な手段である。特に、2015 年に健康経営銘柄の制度が開始されて以降、経営層の健康経営への関心が高まっている。また、次世代育成支援対策推進法に基づいた厚生労働省による「子育てサポート企業」としての認定「くるみん認定」の取得や、東京都による女性活躍・女性登用の推進に向けたネットワークである「東京女性リーダーズ応援ネットワーク」の共同宣言への賛同は、組織内外に対して経営層や会社全体が積極的にかかわる姿勢を示し、かつ組織全体の風土改革および社会の意識を高める上でも効果的である。

- **企業のブランド価値向上における女性の健康対策推進の意義**

  女性の健康支援体制強化は、企業の対外的な信頼構築と評価に繋がることから、こうした企業のブランド価値向上の視点からも対策を検討していくべきことを経営層や管理職は理解する必要がある。競合他社の動向を待つのではなく、自社が率先して取り組むことが期待される。

  近年、ダイバーシティへの取り組みに対する投資家の関心が高く、人的資本の観点から女性の健康への取り組みは必須となっている。そのため、内閣官房非財務情報可視化研究会で発表されている人的資本可視化指針に基づく情報開示の推奨項目に、更年期支援に関する取り組みに関する情報を含めることも一案である。健康経営と Well-Being 推進の中で、企業が更年期へどのように取り組んでいるかを可視化し発信することは投資家への企業価値のアピールになる。

- **人材確保や組織成長の実現に向けて健康経営や働きやすい環境の整備に取り組む必要性**

  近年、就職活動において学生は、働きやすさを重視する傾向にあり、就職を希望する組織の健康経営に対する取り組みに着目している。特に、健康経営優良法人認定の取得状況や健康経営銘柄への選定、えるぼし認定の取得やその他女性活躍支援施策の充実度を注目している学生は少なくない。実際にある企業では、長時間労働の企業文化から採用・人材確保が困難になり、その結果事業継続の危機にまで直面したことから、職場環境整備に着手し企業文化の変革から人材の安定確保、業績向上に繋がった事例もある。優秀な人材の獲得を目指す企業や人手不足に直面する企業にとって、健康経営推進、働きやすい職場整備は人材確保にとってより一層重要性を増している。

  これは都市部の事業場[5]だけでなく、地域の中小規模事業場にとっても同様のことがいえる。さらに、地域の中小規模事業場は、都市部の大規模事業場に比べて地域により一層根付いている場合が多く、その地域に住む人が安心して働ける環境が整備されることで、事業場と地域の双方が活性化される。実際に、休暇制度や雇用形態の多様化、従業員への健康支援強化等女性が働きやすい環境整備を行った地方の小規模事業場において、女性の離職率が低下し地域からの人材応募が増加したという事例もある。このように、組織の経済的成長のみならず、地方創生や地域活性化にもつながる可能性がある。

5　一定の場所において相関連する組織のもとに継続的に行なわれる作業の一体　厚生労働省「労働安全衛生法の施行について」https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2042&dataType=1&pageNo=1（アクセス日：2025 年 3 月 27 日）

視点 4　産業保健

更年期を含む女性の健康対策は、従来の産業保健が安全確保や労働起因の健康障害予防を主目的としていることから、これまで優先的に対策が検討されることはなかった。しかし、近年の産業保健活動の多様化や健康経営の推進、女性活躍推進等に伴い、女性の健康支援の取り組みが推進されつつある。今後はさらに、相談窓口の整備、産業保健の専門家と事業者の連携を通じた労働環境改善、産業保健から医療機関への照会、職場の近隣にある婦人科医リストやマップの作成等、女性の健康支援に対する産業保健の役割が今後さらに期待される。

▶ 産業保健で更年期を含む女性の健康対策を強化する意義

産業保健活動の主な目的は、労働条件と労働環境に関連する健康障害の予防と、労働者の健康の保持増進、ならびに福祉の向上に寄与することである[6]。産業保健活動が開始されて以降、重視されてきた過重労働対策や労働災害防止対策のみならず、近年では多様化する課題やニーズの変化に伴い、職業起因のメンタルヘルス対策および健康診断結果に基づく生活習慣改善のための保健指導や事後措置等、産業保健の役割が拡大してきている[7]。更年期を含む女性の健康課題への対策については、これまで産業保健における優先度は低く、乳がん検診等女性特有のがん検診項目に対する補助を付与するといったあくまで各組織における福利厚生の一環として限定的に制度が検討なされてきた。しかし近年、女性活躍推進に伴い、女性の健康対策が従業員の活力の向上、そしてプレゼンティーズムの改善や生産性向上の基盤になるという認識が広まり、健康経営においても女性の健康促進への機運が高まっている。更年期は症状が多岐に渡り、自身が更年期と自覚し医療機関にアクセスすることが難しい特性があるため、労働環境の改善やメンタルヘルス対策等と合わせて産業保健活動の中で早期発見し医療機関へ確実につなげていくことが求められる。更年期の健康課題に関する議論を、健診を含めた産業保健の文脈でも取り上げ、一体的な支援の在り方が今後検討されるべきである。

▶ 当事者への支援体制の強化

- **職場内の相談環境整備の工夫**

  産業医や産業看護職[8]による相談窓口は、従業員が気軽に相談できるよう物理的かつ心理的に安心できる環境に整えることが重要である。従業員の相談を真摯に受け止め、専門医への受診勧奨やその後のフォローアップを提供する等、健康改善への具体的な道筋を示すことが求められる。

- **産業医や産業看護職等の産業保健チームと人事・総務部門の連携の強化による支援体制の充実**

  産業保健領域では、一般的に産業医、産業看護職、心理職、衛生管理者等多様な専門家が産業保健チームとして連携することが望ましいとされており、更年期対策も例外ではない。更年期による不調を抱えている従業員をいち早く適切に支援へつなげるために、人事・総務部門も産業保健チームの一員として、更年期に関する情報や専門知識の共有、連携方法の整備を共に行うことが重要である。例えば、上述した従業員への相談窓口の設置等を通じた個別支援の積み重ねを、事業者と連携して対策に生かしていく必要がある。相談窓口に寄せられた意見を産業保健内に留めるのではなく、個人情報取り扱いルールを順守・配慮の上、人事・総務部門と連携し、業務調整や環境整備の在り方を検討する材料として情報を活用し、支援体制を構築する等対応が望まれる。とりわけ、産業医が常駐していない組織においては、日常の相談事項が産業看護職、人事部や総務部に寄せられることも多い。そのため、従業員の健康課題に早期に対処できるよう、相談を受ける人が誰であったとしても、適切に専門性を持つ人へつなげ、適時的な介入ができるような仕組みづくりが必要である。また、集約された意見や課題を適切に経営層へ連携し、課題認識を促し、効果的なトップダウンアプローチへつなげることも必要である。

6　日本産業衛生学会「産業保健専門職の倫理指針」https://www.sanei.or.jp/oh/guideline/index.html（アクセス日：2025 年 3 月 21 日）

7　厚生労働省「産業保健の現状と課題に関する参考資料」，第 1 回 産業保健のあり方に関する検討会 https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001001488.pdf（アクセス日：2025 年 3 月 21 日）

8　本稿では、日本産業看護学会の「産業看護」の定義に基づき、産業保健における看護専門職（産業保健師、産業看護師）を総称して「産業看護職」と記す。日本産業看護学会「産業看護の定義」https://www.jaohn.com/definition（アクセス日：2025 年 3 月 21 日）

- **更年期診療を行っている婦人科医リストやマップの作成および周知**
  当事者が産業医・産業看護職等に相談しても、医療機関受診に繋がりにくい課題もある。産婦人科医の中でも更年期に関する診療を専門としている医師が少ないことから、産業保健が紹介先に困るという状況も少なくない。
  そのため、産業医や産業看護職が更年期診療を行っているクリニックを適切に紹介できるよう、婦人科医リストや周辺地域のクリニックを表記したマップの作成および周知が必要である。現在、日本女性医学学会が、都道府県別女性ヘルスケア専門医リストを、また公益社団法人メノポーズ協会が都道府県別更年期外来リストを作成していることからこれらの情報も、活用されるべきである。ある企業では、近隣のクリニック情報を口コミ付きで掲載した「病院相談マップ」を独自に作成し、より従業員が医療機関へアクセスしやすい仕組みを作っている。

視点５　地域・社会

更年期女性の健康課題は、産業保健や事業者だけでなく世代を超えて、地域、社会全体の課題として取り組むべきである。学校教育で更年期に関する学習の機会を提供し、地域でのセミナーで発信する等、子どもから大人までリテラシー向上へ寄与する取り組みも望まれる。また、地域保健と職域保健で保健事業を共同実施する「地域・職域連携」の枠組みを更年期対策でも最大限活用することで、被保険者と被扶養者双方を包括した効果的な支援体制の構築が期待できる。また、中小規模組織で限られた社内リソースを補うためには、地域医療機関との連携体制を構築し、社内啓発や従業員の医療受診接続等、円滑かつ効率的な対応が実現できる。これは更年期対策のみならず、女性の生涯を通じた健康支援の基盤となることが期待される。

▶ 地域・社会全体の取り組みとして全世代へ更年期に関する知識や理解を広げる意義

日本では約 230 万人が更年期障害を抱えている[9]と考えられており、職場の上司や部下だけでなく、身近な家族や友人等に更年期世代の女性がいることを踏まえると、更年期の課題は多くの人にとって身近にある。英国では、中学校（ミドルスクール）で更年期に関する学習の機会が提供されている。労働世代への教育・啓発のみならず、若い世代へも学習機会を提供することで、更年期への理解や認識がより社会全体に広がることが見込まれる。

▶ 事業者、医療機関、保険者等、地域一体となった女性の健康・更年期への取り組み

女性の健康への取り組みは、地域医療機関と中小規模組織が連携して実施する価値がある。例えば、ある中小企業では、地域の大病院が月に 1 回無料で開催する健康セミナーに従業員を業務時間内で派遣し、参加者が社内でセミナー内容を共有することで情報収集と地域連携を同時に進めている。従業員がこのようなセミナーや市民公開講座に業務の一環として参加することで、従業員のヘルスリテラシーが向上し、企業の生産性向上に繋がる好循環が期待できる。さらに、地域の医師が講師を務めることで、将来的に従業員の健康相談や診療の紹介先として、医療機関と組織との顔が見える関係構築が見込まれる。

地域・職域連携推進協議会を中心に、地域保健と職域保健がこれまでそれぞれで蓄積してきた知見を相互に参照し合い、地域の実情を踏まえた対策を推進するための枠組みである「地域・職域連携」を活用する[10]ことで、被保険者のみならず被扶養者も含めて労働世代の女性全体の健康支援を効果的に推進できることが期待できる。これを通じて、地域と職場が一体となって、医療から保健サービスまでの切れ目のない支援体制を構築することが可能となる。特に、中小規模事業場等、その事業場単体での対策が困難な場合や、従業員に支援対象者が少ない場合でも、地域の行政と連携して女性の健康に関する健康教育や、更年期の健康相談、更年期症状・障害に関する情報を共有することで、対策コストを抑制しながら、地域のリソースを活用して効率的に保健事業が展開できる。

9　日本医療政策機構 https://hgpi.org/events/dmb-wh-20241210.html（アクセス日：2025 年 3 月 21 日）
10　厚生労働省「地域・職域連携推進ガイドライン」https://www.mhlw.go.jp/chiikishokuikiportal/common/pdf/pdf_chiikishokuikiguideline.pdf（アクセス日：2025 年 4 月 8 日）

Ⅳ　謝辞

本レポートは、当機構が「社会課題としての更年期女性の健康推進」と題し開催した、ラウンドテーブル・ディスカッションでの議論から主要な論点を抽出して日本医療政策機構が独自に取りまとめました。ご協力いただきました皆様に深く御礼申し上げます。なお、本レポートは独立した医療政策シンクタンクとして日本医療政策機構が取りまとめたものであり、専門家や登壇者等の関係者、および関係者が所属する団体の見解や合意を示すものでは一切ありません。本レポートの著作権は、日本医療政策機構が保有します。

ラウンドテーブル・ディスカッションにご参画いただいた皆様 ※五十音順・敬称略・ご所属、肩書はご参画当時

安藤　宣弘	(大和証券グループ本社 人事部 健康経営推進課長・給与・厚生課長 ／大和証券ビジネスセンター グループ 人事業務部長)
小川 真里子	(福島県立医科大学ふくしま子ども・女性医療支援センター 特任教授)
奥田　幸江	(AKKODiS コンサルティング株式会社 取締役 兼 人財企画本部長)
栗原　菜央	(ユアサ商事株式会社 人事部 健康管理担当)
新佐　絵吏	(株式会社浅野製版所 事業開発部長)
谷村　江美	(株式会社サニーサイドアップグループ 執行役員 ブランドコミュニケーション部長 ／株式会社グッドアンドカンパニー 代表取締役社長)
沼田　周一	(一般社団法人 安田博愛会 安田病院 事務長)
平竹　雅人	(三菱商事株式会社 デジタルイノベーションセンター長)
福田　　洋	(順天堂大学大学院 医学研究科 先端予防医学・健康情報学講座 特任教授)
松坂 亜紀子	(ユアサ商事株式会社 人事部（Wellness Promotion Center）保健師)
馬渕 伊津美	(鳥取県庁 総務部行政体制整備局 職員支援課長補佐)

プロジェクトメンバー

吉村　英里	(日本医療政策機構 シニアマネージャー)
森口　奈菜	(日本医療政策機構 アソシエイト)
佐藤 ひかる	(日本医療政策機構 アソシエイト)
松本 こずえ	(日本医療政策機構 プログラムスペシャリスト)
Clara Isabella Ann Lim	(日本医療政策機構 インターン)
髙井　由香	(日本医療政策機構 プロジェクトアシスタント)

日本医療政策機構について

日本医療政策機構（HGPI: Health and Global Policy Institute）は、2004 年に設立された非営利、独立、超党派の民間の医療政策シンクタンクです。市民主体の医療政策を実現すべく、中立的なシンクタンクとして、幅広いステークホルダーを結集し、社会に政策の選択肢を提供してまいります。特定の政党、団体の立場にとらわれず、独立性を堅持し、フェアで健やかな社会を実現するために、将来を見据えた幅広い観点から、新しいアイデアや価値観を提供します。日本国内はもとより、世界に向けても有効な医療政策の選択肢を提示し、地球規模の健康・医療課題を解決すべく、これからも皆様とともに活動してまいります。当機構の活動は国際的にも評価されており、米国ペンシルベニア大学のローダー・インスティテュート発表の「世界のシンクタンクランキング報告書」における「国内医療政策」部門で世界 2 位、「国際保健政策」部門で世界 3 位に選出されています（2021 年 1 月時点（最新データ））。

著作権・引用について

本提言書は、クリエイティブ・コモンズ・ライセンスの「表示 – 非営利 – 継承 4.0 国際」に規定される著作権利用許諾に則る場合、申請や許諾なしで利用することができます。

・表示：出典（著者／発行年／タイトル／ URL）を明確にしてください
・非営利：営利目的での使用はできません
・継承：資料や図表を編集・加工した場合、同一の「表示 – 非営利 – 継承 4.0 国際」ライセンスでの公開が必要です
詳細は日本医療政策機構のウェブサイトよりご確認ください。https://hgpi.org/copyright.html

日本医療政策機構 寄附・助成の受領に関する指針

日本医療政策機構は、非営利・独立・超党派の民間シンクタンクとして、寄附・助成の受領に関する下記の指針に則り活動しています。

1. ミッションへの賛同

日本医療政策機構は「市民主体の医療政策を実現すべく、独立したシンクタンクとして、幅広いステークホルダーを結集し、社会に政策の選択肢を提供すること」をミッションとしています。当機構の活動は、このミッションに賛同していただける団体・個人からのご支援で支えられています。

2. 政治的独立性

当機構は、政府から独立した民間の非営利活動法人です。また当機構は、政党その他、政治活動を主目的とする団体からはご支援をいただきません。

3. 事業の計画・実施の独立性

当機構は、多様な関係者から幅広い意見を収集した上で、事業の方向性や内容を独自に決定します。ご支援者の意見を求めることがありますが、それらのご意見を活動に反映するか否かは、当機構が主体的に判断します。

4. 資金源の多様性

当機構は、独立性を担保すべく、事業運営に必要な資金を、多様な財団、企業、個人等から幅広く調達します。また、各部門ないし個別事業の活動のための資金を、複数の提供元から調達することを原則とします。

5. 販売促進活動等の排除

当機構は、ご支援者の製品・サービス等の販売促進、または認知度やイメージの向上を主目的とする活動は行いません。

6. 書面による同意

以上を遵守するため、当機構は、ご支援いただく団体には、上記の趣旨に書面をもってご同意いただきます。

協賛企業（五十音順）

アステラス製薬株式会社
富士製薬工業株式会社

特定非営利活動法人 日本医療政策機構
〒 100-0004 東京都千代田区大手町 1-9-2
大手町フィナンシャルシティ グランキューブ 3 階 Global Business Hub Tokyo
Tel: 03-4243-7156 Fax: 03-4243-7378　E-mail: info@hgpi.org

HGPI Health and Global Policy Institute