

健康経営

ホワイト企業にしか良い人財は 集まらない時代に健康経営を 経営戦略として考える -第3回-

キャリア & ライフサポーターズ株式会社 代表取締役社長 笹尾 佳子
(中小企業診断士、健康経営エキスパートアドバイザー、介護福祉士)



健康経営と女性の活躍推進を 経営戦略として考える

新型コロナウイルスを経た健康意識の高まりなどを背景に従業員等の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実践する「健康経営」に取り組む中小企業が増加しています。健康経営とは、従業員等の健康保持・増進の取り組みが、将来的に企業の収益性等を高める投資であるとの考えのもと、従業員等の健康管理を経営的な視点から、戦略的に実践し、従業員の活力や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績の向上や企業価値の向上に繋がることが期待されています。

日本の女性活躍推進は世界的に遅れているといわれていますが、ライフイベントで離職する女性は減少し、令和4年の雇用者総数に占める女性の割合は45.8%になっています*1。特に恒常的に人手不足に悩む中小企業の経営者の方にとって、優秀な女性を採用し、活躍し続けてもらうことは経営にとって重要なテーマです。

経済産業省が実施した調査*2では、女性特有の健康課題・症状が原因となり職場で何かをあきらめた経験がある女性従業員は42.5%と回答されており、あきらめた事項としては、「正社員として働くこと」が一番多く、次に「昇進や責任の重い仕事につくこと」でした。しかし、従業員の健康管理を戦略的に位置づける健康経営に取り組む企業の中でも、従業員の健康保持・増進における課題

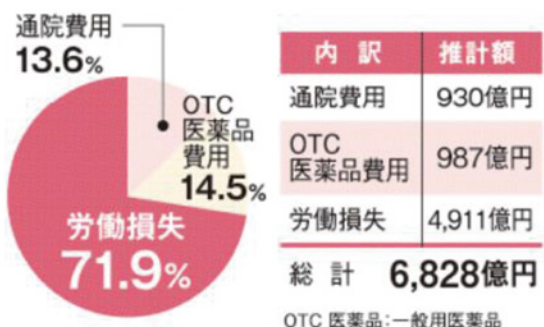
として、「女性特有の健康課題等、健康保持・増進」を課題として挙げた企業は9.1%*3であり、取組状況もほとんどが大手企業で、中小企業は手が回っていないのが実情です。女性特有の健康課題を経営課題の一つと捉え、女性が安心して意欲的に働き続けられる職場環境の整備に取り組むことは、中小企業にとって優秀な人材確保、定着戦略としての差別化戦略といえるのではないのでしょうか。

月経随伴症状等の仕事への影響

職場で何かをあきらめた健康課題としては、「妊娠・出産に関する症状・疾病」「月経関連の症状や疾病」「メンタルヘルス」「PMS(月経前症候群)」「不妊・妊活」です*2。生理痛や月経前症候群など月経前後の症状で仕事に影響があると感じる女性は9割弱あり、うち半数近くの女性従業員が「仕事に集中できない」「仕事へのモチベーションが上がらない」「業務効率が普段より低下する」といった業務のパフォーマンスに影響があると回答しています*4。日本女性約2万人を対象にした研究*5では、月経随伴症状にかかる外来通院費用やOTC医薬品費用等も合わせた年間経済的負担額が6,830億円と試算されており、特に労働損失は4,911億円と試算されています。

しかし、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、男性だけではなく、女性も含め70%以上が知らなかった、わからない

■ 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。

資料：経済産業省（2019年）
「健康経営における女性の健康の取り組みについて」

と回答しており^{※6}、男性や管理職だけでなく女性自身の知識不足も課題です。管理職も含めた男女労働者に働く女性の健康支援として整備すべき職場の支援や制度については、「生理休暇」「女性特有のがんの健診受診の促進」「女性特有のがんの受診のための有給休暇制度」等^{※2}があげられていますが、年代によっても必要とされる内容は違いますし、特に「生理休暇」は制度はあっても活用されていない企業も多いのが実情です。

女性の健康課題解決に意欲的な経営者の方は、女性当事者にヒアリングを実施し制度設計をされることが多いかと思いますが、いくらよい制度であっても職場の同僚や上司に理解を得られなければ使いにくく、活用されません。つまり、女性の健康を経営課題の一つとして捉え、女性という属性だけではなく、従業員全員を当事者として巻き込み、推進していくことが大事なポイントだと思います。

参考資料・出典等

- ※1 厚生労働省（2023年）「令和4年版働く女性の実情」
- ※2 経済産業省（2017年）「働く女性の健康増進に関する実施調査報告書」
- ※3 経済産業省（2019年）「令和元年度 健康経営度調査結果概要資料」
- ※4 株式会社エムティーアイニュースリリース（2020年）「ルナルナ」による生理痛やPMSの仕事への影響とピル服用に関するアンケート
- ※5 Tanaka E et al.(2013)[Burden of menstrual symptoms in Japanese women: results from a survey-based study] Journal of Medical Economics, 16:11, 1255-1266
- ※6 経済産業省（2019年）「健康経営における女性の健康の取り組みについて」
- ※7 日本医療政策機構（2018年）「働く女性の健康増進に関する調査 2018」

また、ヘルスリテラシーの高い女性は「PMSや月経随伴症状」「更年期障害」によって生ずるパフォーマンスの低下（プレゼンティズム）が小さいことが示されています^{※7}。このことは、制度等によって会社が支援することばかりではなく、従業員自身のヘルスリテラシーを強化することの重要性を示唆していますので、女性特有の健康に関連した様々な学習機会を提供することが大事です。

筆者の所属していた中堅ゼネコンでは女性は約1割程度しかいない男性主体の会社でしたので、従業員は女性特有の健康問題の知識は全くなく、かつ、関心があっても自ら情報収集することにも抵抗感を感じるような風土でした。

そのため、女性の健康問題に関する情報提供を、管理職にはメンタルヘルスのラインケア研修の中に女性部下をマネジメントするための基本的知識として、また従業員全員にはヘルステラシー研修の中の一部に、そして女性社員には保健師との小規模な健康セミナーを複数回実施することで従業員全員に多面的に実施しました。特に管理職はパートナーからも聞いたこともない、始めて知る内容でありとても参考になったという声が多かったです。女性も今後のキャリアを考える上で、自分の健康を意識して働きつづけることの重要性を改めて理解したようでした。

とかく、女性のための制度整備のみに目がいきがちですが、まずは、女性の特有の健康問題を従業員全員に理解させることが、結果、女性が制度を活用しやすくなりますし、コストやパワーをあまりかけずに女性の働きやすい職場環境を推進する第一歩となりますのでぜひ、トライしてみてください。