

企業における女性の健幸への取組の 捉え方や施策の実態、解決する方向性

米澤 麻子 NTTデータ経営研究所

■ はじめに

女性の社会進出が進み、勤労世代の女性の就業率は既に7割を超えています（総務省 2023）。人材不足が経営課題となっている昨今、女性が健康で働き続けられる環境を整えることは、企業経営の観点からも重要な課題といえます。

しかし、女性特有の健康課題には十分に対応されていないのが現状です。企業では従業員の健康増進を目的とした「健康経営」が推進されてきましたが、これまでの健康経営では主に高血圧や糖尿病といった生活習慣病対策が中心でした。

女性特有の健康課題には、女性のライフステージに応じて様々なものがあります。年齢に応じてホルモンバランスの変化に伴い、月経困難症やPMS（月経前症候群）、更年期障害、骨粗しょう症等、多様な症状が存在します。これらの症状は、女性特有の健康課題として表立って語られず、多くの女性が我慢しながら自分なりに対処して乗り越えてきたものです。

一方、女性特有の健康課題が社会に大きな影響を与えることも分かってきました。経済産業省の試算によると、月経困難症やPMS、更年期障害に伴う欠勤や生産性の低下、離職などが発生し、経済損失が年間約3.4兆円に上っています。このことから、女性特有の健康課題は、社会全体で取り組むべき課題となっています。

そこで、内閣府戦略的イノベーション創造プログラムでは、女性が生涯を通じて「健幸」で働き続けられることを目指した取り組みを進めています。

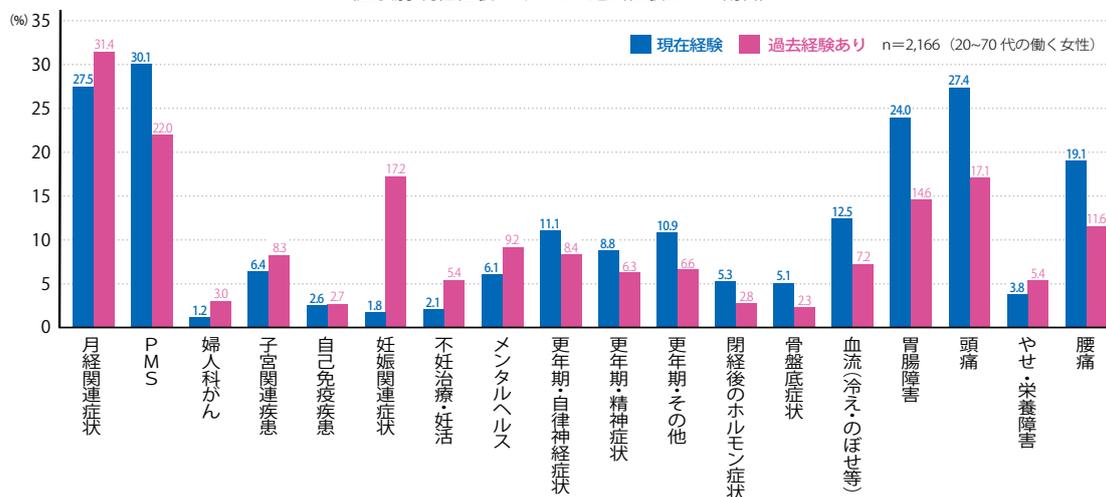
■ 働く女性の健康を巡る課題

● 女性特有の健康課題の生産性への影響

女性特有の健康課題は、どのくらい仕事の生産性に影響するのでしょうか。内閣府戦略的イノベーション創造プログラムで実施した調査（以下「本調査」）によると、働く女性のうち月経関連症状やPMSの健康課題を抱えている割合は約3割ありました（図1）。さらに、これらの健康課題があるときは、無いとき（通

図1：女性特有の健康課題を抱えている割合

（症状別 現在経験している・過去経験ありの割合）





プロフィール

東京大学経済学部卒業後、大手保険会社においてヘルスケア領域に長年、携わる。NTTデータ経営研究所に入社後は、医療・保健・福祉分野のコンサルティング・調査に取り組む。専門は、ヘルスケアビジネス、社会保障。「持続可能な社会づくり」に向けて政策と現場をつなぐことを目指している。健康医療・介護分野の政策全般に精通し、健康医療分野では、健康経営、ヘルスケア事業創出、PHRや遠隔医療等のICT・AI×医療に関する調査・実証事業といったプロジェクトに携わる。産業カウンセラー、健康経営エキスパートアドバイザー。

常時)に比べ、5割程度の生産性低下を女性が感じていることが分かりました。実は男性にも風邪等の健康課題があったときにどのくらい生産性低下があるかと尋ねたところ、同様に5割程度の低下との回答でした。つまり、女性特有の健康課題は風邪をひいた時と同程度の生産性への影響があるといえます。

● 女性間でも症状の感じ方に違い

女性同士でも症状の感じ方に違いがあることが、この課題の理解を難しくする要因のひとつです。約50%の女性はそれほど困難を感じていないと回答している一方、13%は生理がとても重く頭痛等多様な症状で困難を抱えていることが明らかになりました。このため、それほど困難を抱えていない女性は、症状の重い人の困難を必ずしも実感できていないことも少なくありません。

■ 女性特有の健康課題による生産性低下を防ぐ方法

このような女性特有の健康課題は避けられないものですが、本調査から健康課題があっても生産性を低下させない要素がいくつか明らかになりました。それは、①女性本人の人的・心理的資本（適度なキャリア志向や高いヘルスリテラシー等）と、②職場環境（思いやりのある職場風土や業務の明確さ、休暇制度や研修施策等の整備等）、さらに③経済的資本、④社会関係資本（職場や家族のコミュニティ）です。女性本人が健康で働くための環境づくりは、これらへのアプローチを包括的に進めていくことが必要です。

■ 中小企業の取り組み状況

現在、国においても女性が健康で働き続けるための施策が推進されています。経済産業省が実施する「健康経営優良法人」の評価基準にも女性の健康に関する取り組みが評価項目として入っています。

しかし、中小企業では健康経営に関する取り組みは大企業と比べて遅れているのが実情です。健康経営優良法人の大企業部門の従業員1万人以上企業のうち、9割以上の企業が女性の健康に関する研修を何らか実施しています。一方健康経営優良法人の中小企業部門では、研修を実施する企業は1割強にとどまっています（経済産業省 健康経営優良法人申請書集計データ）。このままでは、中小企業と大企業における女性従業員の健康に関する格差が広がることが危惧されます。

■ 今後の取り組み

そこで、内閣府戦略的イノベーション創造プログラムの一環で、現在武蔵野銀行を中心に、埼玉県内中小企業とともに女性従業員の健康を支援する取り組みを進めています。9月には経営層向けに人的資本経営セミナーを実施しました（ぶぎんレポート12月号参照）。セミナー参加者からは、女性の健康課題に対する理解が高まったといった声が挙がっています。

女性の健康課題に対する企業の取り組みは単なる福利厚生の一環としてではなく、戦略的な人材活用の観点からますます重要になってくると考えられます。女性が「健幸」でいられる職場づくりは、従業員のエンゲージメントを高め、離職率低下にも効果が期待されます。今後、これらの取り組みを埼玉モデルとして構築し、展開をすることを目指しています。

