

就労女性の健康支援

～企業における健康相談の機会づくりを考える～

相馬 才乃

本論文は、日本の就労女性の健康支援に着目し、既存の制度の活用や工夫をすることで、健康相談の機会を増やすことができるのかを検討した。日本では就労女性の増加に伴い、女性が働きやすい環境づくりの一環で、女性の健康支援が取り組まれてきた。しかし、女性の健康支援に関する課題は多く、特に女性の健康相談の機会や体制構築が求められている。

就労女性の健康問題として、月経関連の症状や更年期障害など、女性特有の健康問題が示された。特に課題となっているのは、プレゼンティーイムズの状態にある女性が多く、健康相談の利用や医療機関の受診をしていないことである。婦人科疾患による不調を放置することは、就労場面において生産性の低下や巨額な負担労働損失につながると指摘されている。

この現状について先行研究では、プレゼンティーイムズ関連の支援の不足や職域における女性の健康相談の機会や体制構築の必要性が指摘されている。さらに、女性特有の健康問題に伴う不調に対処していないことから、就労女性のヘルスリテラシーの低さが指摘されている。しかし、女性の健康相談の機会に関する先行研究は少なく、女性の健康相談体制の不十分さの指摘にとどまり、健康相談の機会をつくりに関する議論は見当たらない。

女性の健康支援に注力している一部の企業では、産業保健サービスなど既存の制度を活用し、女性の健康相談の機会を設けている。一方、就労女性が健康相談窓口の設置を希望しても健康相談の機会を得られないという現状もある。

そこで、本論文では、女性の健康に関する先行研究や政府機関の資料やウェブサイト、資料統計、報告書などを用いた文献調査によって既存の制度を活用した就労女性の健康相談機会の増加について検討した。

第 1 章では、日本における女性の就労状況の変化を示し、就労女性の健康問題や健康支援について記述した。第 1 節では、女性の就労状況の変化を整理し、就労女性が増加傾向にあることを示した。第 2 節では、女性の健康問題を考察し、多くの就労女性が女性特有の健康問題で困った

経験をしていることを示した。直面する健康課題として、月経関連の症状や更年期障害など女性特有の健康課題が挙げられた。第3節では、就労女性の健康課題に対して、どのような健康支援がなされているのかを検討した。生理休暇や女性特有の健康課題に関する健康相談窓口の設置、健康教育等のサポート等が導入されているが、活用されているとは言えない状況が示された。

第2章では、「働く女性の健康」「健康相談」「就労女性の健康相談」の3点に着目して先行研究の整理を行った。第1節では、就労女性の健康支援の導入は、どのような効果をもたらしたのか整理した。第2節では、健康相談における議論を整理し、本論文における健康相談を「人々の健康の保持・増進を目的としながら、病気の重症化予防や医療機関へのアクセスを促す活動である」と定義した。そして、第3節では、女性の健康相談に関する議論を整理し、女性の健康相談の機会や体制の構築の必要性が指摘されていることを示した。一方、具体的な健康相談の機会づくりについては指摘されていない。

そして第3章では、企業における健康相談の実施状況について記述した。第1節では、健康相談の担い手と相談内容に着目し、企業における実施体制について整理した。産業保健における健康相談の担い手には、産業医や衛生管理者、産業保健師などの専門家の配置により、女性特有の健康相談に対応できることが明らかになった。第2節では、就労女性の健康相談の機会について、健康相談の利用状況をもとに考察した。その結果、健康相談は十分に利用されていないことが示された。この状況を踏まえ、第3節では、就労女性の健康相談における課題を利用者側の課題、企業側の課題、制度的な課題の3つの観点から検討した。利用者側の課題としては就労女性のヘルスリテラシーの低さ、企業側の課題として、男性従業員や管理職の女性の健康課題に対する理解の促進、制度的な課題として、産業保健スタッフの雇用形態の課題が明らかになった。

第4章では、第3章の課題を踏まえて、就労女性の健康相談の機会をより充実させるために、どのような既存の制度を活用できるのかを、先進事例をもとに考察した。第1節では、大企業と中小企業における取り組み事例を紹介した。大企業と中小企業には共通して、積極的に女性専用の健康相談窓口の設置や婦人科検診の費用補助、健康教育、社員のヘルスリテラシーの向上や相談しやすい体制づくりに取り組んでいることを示した。それらの取り組み事例を踏まえ、第2節では、既存の制度の活用により、健康相談の機会を設けることができるのかを産業衛生の観点と福利厚生への活用との2つの観点から検討した。産業衛生からは、女性の産業スタッフの導入や産業医として婦人科医の導入を検討することで、より健康相談の機会を増やすことができると考察し、提案した。また、福利厚生からの観点からは、EAPの活用や婦人科検診の費用負担に取り組むことを示した。そして、第3節では、今後より多くの企業が女性の健康支援に取り組めるようにするために、他にどのような制度の活用が可能であるかを考察した。

本論では、就労女性の健康支援を実現させるために、企業における健康相談の機会づくりを検

討した。そのためには、既存の産業保健サービスにおいて、専門家の人員を工夫することを挙げた。また、福利厚生という制度において、企業が婦人科検診の費用負担をすることや社外の相談機関の利用を挙げた。よって、就労女性の健康相談の機会づくりには、前述したような既存の制度の工夫によって充実させることが重要であることを示した。