

図表 性差・ライフステージに応じた包括的健康支援



健康経営の深化に向けて

女性の健康課題への理解と支援は、企業の持続的成長を支える戦略的課題である。近年はフェムテックを導入す

を挙げ、制度と風土の両面支援が不可欠である。なお、不妊の約半数は男性側にも要因があり、女性のみの課題としてではなく、男女双方の健康課題として職場で理解し支援していく視点が求められる。

企業に求められる包括的支援の枠組み

女性の健康を支えるには、医療的支援だけでなく、制度・職場環境の両面からのアプローチが不可欠である。政府は、女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の改正を通じ、

賃金差異や女性管理職比率の情報公表を拡充している。こうした可視化は、構造的格差を明らかにし、企業の自律的な改善を促す仕組みといえる。

また、2025年10月2日に開催された労働政策審議会では、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針に「職場における女性の健康支援」を明記する改正案が示され、性差に応じた取り組み例の新設、性別を問わず利用しやすい休暇制度、認定制度（えるほし等）の見直しが検討されている。2026年度以降、女性の健康上の特性に応じた取り組みの強化が企業に求められる方向である。

こうした政策的潮流を踏まえ、企業では、フレックスタイム制、テレワーク、相談窓口、治療休暇等の整備に加え、男女問わず利用しやすい運用が鍵となる。一方で、月経関連疾患や更年期障害は症状が多様で客観的指標に乏しく、運用面に課題も残る。企業が真に「包括的健康支援」を実現するには、医療機関・産業保健スタッフ・人事部門が連携し、社員が安心して相談や治療を行える環境を整えるとともに、個別事例に柔軟かつ公正に対応できる仕組みが求められる。

健康経営の視点としての女性の健康

健康経営が企業戦略として定着して10年を超え、いま求められるのは、生活習慣病予防を中心とした従来型施策から性差やライフステージを踏まえた包括的支援への深化である。女性の労働参加は進む一方、2024年の統計では賃金差異、短時間雇用の女性偏在、管理職比率の低さが残る。こうした構造的差異の背景には、育児・介護等の両立負担に加え、後述の女性特有の健康課題の影響があり得る。結果としてキャリアを阻害し、格差を再生産する循環が生じ得る。

わが国の産業保健は、生理休暇や産前産後休業など「必要時に休ませる」仕組みで女性労働者への安全配慮義務を果たしてきた。妊娠中に胎児への有害曝露を避けるなど保護的対応は不可欠である一方、医学の進歩により、適切な介入を通じて就労を継続できる場合も増えている。その結果、欠勤（アブセンティ

ライフステージに応じた健康課題の理解

女性は月経、妊娠、出産、産後、更年期という大きな性ホルモン変動を経験し、健康課題の様相はライフステージごとに異なる。一方で、女性自身がこれらに関する教育や情報に十分触れずに成人を迎える現状もある。ライフステージに応じた正しい知識とセルフケアの力を養うことは、個人の健康保持のみならず、職場風土に波及し得る。

まず、職場における支援を効果的に機能させる前提である。

月経周期に関連する諸症状は就労世代の約8割にみられ、集中力や判断力に影響を及ぼし得る。月経痛の放置は子宮内膜症のリスクを高め、さらに子宮内膜炎はのちの不妊や生活習慣病へ連鎖する可能性もある。月経前症候群や月経前不快気分障害は感情変動や抑うつ傾向を伴い、産後うつ・更年期障害との関連も指摘され、ライフコース横断のメンタルヘルス支援が重要である。更年期世代の女性の約6割が多様な心身の不調を経験し、ほてり・発汗・睡眠障害・抑うつ傾向が生じやすい。家庭責任や昇進期と重なり負担が増すほか、生活習慣病リスクが急増する時期でもある。

妊娠・出産・不妊治療も働き方とキャリアに影響する。高齢妊娠の増加で管理は複雑化し、柔軟な配慮が必要だ。不妊治療は保険適用で受療者が拡大したが、通院と勤務調整が依然課題である。経験者の多くが両立の困難

慶應義塾大学医学部
衛生学公衆衛生学教室専任講師

飯田美穂
いいた みほ



働く女性の健康を支えるライフステージ支援

健康経営の深化に向けて