1. はじめに

近年、働く人の健康への関心が高まっている。健康は人的資本の1つの要素であり、健康の維持・向上は働く人のウェルビーイングの充実だけでなく、生産性の向上につながりうる。そのため、経営戦略として従業員の健康の維持・向上を図って企業価値の向上を目指す「健康経営」に取り組む企業は年々増加している。また、最近では、人材を資本と捉え、エンゲイジメントや健康の向上なども含めた人材の価値の最大化を図る「人的資本経営」を実践する企業も増えている。

しかし、こうした企業の取り組みは、必ずしも従業員の多様性を考慮したものにはなっていない。健康の状態や健康を左右する要因、健康に対する意識などは多様で、人によって大きく異なる。よって、健康や人材への取り組みは、「ダイバーシティ経営」の視点を盛り込むことが望まれる。中でも健康の状態などには男女差での違いが大きく、月経や更年期障害など、女性に特有な健康課題が存在する。女性に特有な健康課題は、女性のキャリア形成に悪影響をもたらし、男女共同参画社会の実現の障壁にもなりうる。

これまで健康経営や人的資本経営などで女性の健康問題が注目されるのが少なかったのは、実際に、働く女性と男性の健康にどの程度の違いがあり、どのような支障が生じているのか、また、どのような対処が必要とされているのか、といったことが明らかになっていないことに原因がある。このため、本調査は、男女の健康課題と影響の大きさを明らかにするとともに、求められる取り組みを示した貴重なものといえる。

報告書では詳細な調査結果・集計結果も掲載しているが、調査項目が膨大なため、得られた知見のエッセンスを理解するには、第2章「調査結果まとめ」(p.19-25)と第3章「調査結果のまとめ」(p.76-81)が参考になる。以下では、第2章・第3章の「調査結果まとめ」を中心に、興味深い点や男女での違いが顕著な点をピックアップしてみたい。

2. 健康課題の現状

健康課題の男女の違いとして、体調の悪い日の頻度が20代を中心に女性ほど多いことや、気になる症状として「頭痛・めまい・耳鳴り」や「手足の冷え・むくみ・だるさ」などは女性で顕著であること、気になる症状への対処は20-30代の女性ほどできていない割合が高いことなどが明らかになった(p.20)。さらに、女性ほど、困った健康課題として、「メンタルに関わる悩み」が言い出しにくいことを挙げているほか、20-30代の女性は「月経の不調など女性ならではの悩み」も言い出しにくいと回答する人が多かった。月経に関わる不調については、月経痛、月経中の体調不良、月経前の不調(PMS)などで「支障がある」と回答した女性の割合が6割を超えた(p.25)。また、女性ほど更年期障害の症状を多く持っており、生活への支障があると回答した女性は約9割に達した(p.25)。

つまり、20-30代のキャリアを形成する初期段階、また、40代以降の管理職への登用が生じる段階において、女性は男性よりも健康課題を認識し、対処できていない症状を抱えている一方で、そのことを周囲に言い出しにくい、といった状況が浮き彫りになったといえる。

3. 健康課題の影響

健康課題がもたらす影響は、気になる症状や体調不良による生産性の低下(「プレゼンティーイズム損失割合」)の大きさを把握できる。気になる症状によるプレゼンティーイズム損失割合は、有償労働(仕事)については女性で高く、逆に、無償労働(家事・育児・介護)については男性で高かった(p.20)。この結果は、男性は、仕事では症状があっても我慢して働き、ある程度生産性を維持できているが、家事・育児・介護ではより力を抜いてしまっているとも解釈できる。一方、体調が悪い時のプレゼンティーイズム損失割合を比較すると、男女とも5割前後で大きな差はなかった(p.76)。しかし、女性のほうが体調の悪い日数は多かったため、損失の大きさを年間の労働日数に換算した「プレゼンティーイズム損失日数」を比較すると、女性のほうが大きくなり、特に20-30代で男女差が顕著となった(p.76)。

女性については、月経症状によるプレゼンティーイズム損失割合も5割程度となった。ただし、男性が予想する月経症状によるプレゼンティーイズム損失割合は、「わからない」と回答した人が多く、また、回答の平均値は7割と過大であった。この結果は、女性特有の健康課題に男性が正しい知識・認識を持っていない実情を反映しているといえよう。

更年期障害は上述したように40代以上で女性ほど健康課題が認識されていたものの、プレゼンティーイズム損失割合を比較すると、女性よりも男性のほうが高かった(p.81)。40代以上の女性は、更年期障害の生活への支障があっても、男性よりも仕事での生産性低下を防ごうと努めているとも解釈できる。

プレゼンティーイズム損失割合以外でみた健康課題の影響としては、健康課題に対処できていない人ほど、上の役職に就きたいというキャリア志向が弱く、それが20代女性で顕著であることもわかった(p.77)。また、女性では、健康課題によって「就いていた仕事を自ら辞めた(転職含む)」という人が多いこともわかった(p.22)。

以上のことから、健康課題によって、女性ほど勤務中の生産性が低下しやすいほか、キャリア志向を持てなくなったり、仕事を辞めてしまったりする負の影響があることが把握できた。

4. 求められる取り組み

健康課題の影響を小さくするために、求められる取り組みとして、健康経営の実施が挙げられる。実際、健康経営の取り組み度合いが高い企業で働く人ほど、健康状態がよい傾向になっていることが確認された(p.78)。ただし、女性特有の健康課題に関する取り組みを企業が行っていると回答した人の割合は、女性ほど少なかった(p.78)。つまり、健康経営は従業員の健康状態と正の相関があるものの、男女の健康課題の違いを踏まえた健康経営を実施している企業は必ずしも多くはなく、より一層の取り組みが望まれる。

企業での制度については、女性ほど、出産・子育てと仕事の両立支援制度や、子どもなど家族の看護休暇、介護休暇といった両立支援関係の制度を要望する傾向がみられた(p.78)。また、健康課題の改善に向けた要望としては、女性管理職ほど、仕事の量・仕事時間の改善や仕事の責任・プレッシャーの緩和を挙げている(p.79)。同様に、女性管理職ほど、フレックスタイムや在宅勤務等の時間・場所を問わない柔軟な働き方に対する要望が大きかった(p.79)。つまり、働く女性の健康課題に対処し、女性のキャリア志向を高めていくような環境整備として、両立支援策の一層の充実や柔軟な働き方の普及が重要といえる。

一方、月経の支障度が高い女性の4割が「生理休暇を取得しやすい環境の整備」を要望しているが、実際に生理休暇を取得すると回答した人は約1割と低かった(p.80)。体調不良による休暇の実際の取得状況をみると、女性ほど健康面での課題を抱えていながら、男女での差はあまりなく、また、女性の生理休暇の取得日数は平均で年0.2日と非常に少なかった(p.55)。このように、ニーズがあるものの、実際には生理休暇を取得しにくい状況があることを踏まえると、生理休暇の名称を変えたり、性別にかかわらず、年次有給休暇とは別に、病気を理由に休暇をとれる病気休暇制度の整備を進めたりすることも重要といえよう。

5. DE&Iの重要性

以上のように、健康課題やその影響、求められる取り組みには男女差がみられたが、中には男女に共通した傾向も多く確認された。また、平均的には女性ほど健康課題が大きいとしても、男性の中にも同じように大きな健康課題を抱える人がいたり、逆に、健康課題を抱えていない女性もいたりするなど、性別によらない違いも無視し得ないことも確認された。例えば、体調が悪いときの仕事のプレゼンティーイズム損失割合が80%を超えている人は、女性(22%)よりも男性(27%)のほうが多い(p.48)。また、女性の中でもプレゼンティーイズム損失割合のばらつきは大きく、損失割合が40%未満と回答した女性も4割程度存在する(p.48)。プレゼンティーイズム損失割合のばらつきは、月経や更年期障害による不調でもみられる(p.62, p.73)。このように、女性の中で健康課題やその影響のばらつきがあるからか、女性特有の健康課題に対する解決策として、多くの女性が「女性の上司や社員全員の理解」が必要と回答していることも特筆に値する(p.79)。

こうした状況を踏まえると、健康課題への取り組みは、性別や年齢といった属性による違いに注目するだけでなく、属性を超えた個々の状況の違いに注目することも重要といえる。ダイバーシティ(多様性)には、性別や年齢、人種などの属性の違いに焦点を当てる人口統計的多様性(Demographic diversity)と、個々の人の考え方や価値観、置かれた状況などの違いに焦点を当てる認知的多様性(Cognitive diversity)がある。同じ属性内での健康課題のばらつきに対処するには、後者の認知的多様性を高めることが重要である。性別や年齢によらず、健康に課題を抱えた人を認知したうえで、必要な制度を整備し、上司・同僚によるサポートがなされるようになれば、女性特有の健康課題も含め、働く人の多くの健康課題が解決に近づくはずである。

さらに、近年注目されているDE&I(Diversity, Equity, and Inclusion、多様性・公正性・包括性)の公正性(Equity)の考え方も重要である。健康課題を抱えている人は全員ではないため、そうした人のみが利用できる制度・サポートを充実させることは、平等性(Equality)の観点で問題であるという意見もあるだろう。

しかし、個々の健康課題に応じた公正なサポートを行うことで、働く人の能力・スキルを最大限に活用できるようになる。この姿勢は、人材を資本として捉えて価値を最大化する人的資本経営にも通じるものである。認知的多様性を備えたDE&Iを浸透させることを見据え、健康経営として、また、人的資本経営として、多様な健康課題に取り組むことが望まれる。