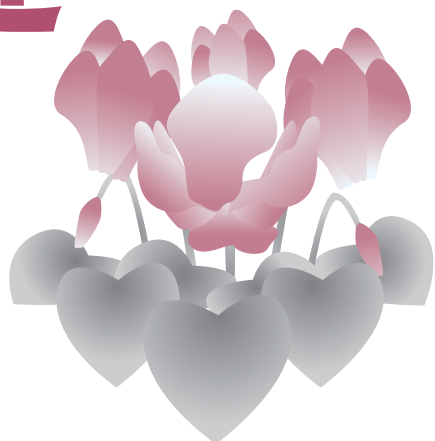


就業女性の 医療と産業保健



少子高齢化が著しいわが国においては、今後、労働人口の減少という大きな課題がある。このような中、女性労働力の活用はこれまで以上に求められている。

その一方で、働く女性に関しては、ストレスにさらされることにより月経不順などを来し、女性ならではの健康管理が求められているところである。

そこで、女性医療の現状、健康管理のあり方、実際の実践事例等を紹介し、今後の女性医療のあり方と産業保健における取り組み方を探る。

特集

1

わが国の女性医療のいま

愛媛労災病院 副院長 宮内文久

特集

2

女性労働者に必要な健康管理のあり方

東京女子医科大学 医学部 公衆衛生学(一)教室

野原理子、近藤美緒

特集

3

女性の健康管理に配慮した
取り組み事例について

株式会社 資生堂 の取り組み

特集

4

総合診療とネットワークで
多様な心身の不調をフォロー

中部労災病院女性総合外来 の取り組み

わが国の女性医療のいま

愛媛労災病院 副院長 宮内文久

少子高齢化が進行する現在、労働力の減少は避けて通ることのできない大きな問題となっており、持続的な経済成長を続けていくためにも、女性が社会に進出することは必要不可欠となっている。近年、女性の労働力は緩やかに増加し、平成22年には全体の41.2%を占めており、このように女性の社会進出が必須な状況下での女性医療の課題は、(1) 医学・医療分野での性差に関する理解の乏しさと (2) 労働が女性に及ぼす影響の理解の乏しさにある。

1. 医学・医療分野での性差に関する理解

染色体の構造が男性では46XY、女性では46XXであることからしても、男女の生体の違いは明瞭であるにもかかわらず、性差の体系的理解がなかなか進んでいない。下記に、これまでに明らかになった性差のいくつかを示す。

a) 性染色体に関連する性差

女性にだけ皮膚色素失調症が見られる。

b) 免疫機能の性差

女性は男性に比較して感染に対するより強い免疫応答反応を示し、それとともに橋本病やシェーグレン症候群、SLEなど多くの自己免疫疾患も女性に好発する。

c) 循環器疾患の性差

心筋梗塞は男性の方が女性よりも若くして発生する。心筋梗塞の危険因子として、男性では高血圧、喫煙、糖尿病の順であるが、女性では喫煙、糖尿病、高血圧の順である。心筋梗塞に際して男性は典型的な胸痛を訴えるが、女性は息切れや疲

労感、肩こりなど非特異的な症状で発現することがある。男性では総コレステロール231mg/dl以上で冠動脈疾患死が増加するが、女性では総コレステロール271mg/dl以上で冠動脈疾患死が増加する。

d) 消化器疾患の性差

食道がん、膵臓がんは男性に、胆嚢がんは女性に多く発生する。また、女性では潰瘍性大腸炎で治療抵抗性が認められ、クローン病では消化管外症状が多く出現する。

e) 脳の性差

脳梗塞や脳出血は男性に圧倒的に多い。言語機能は男性では左脳を、女性では左右の脳を使うことから、女性は左脳に脳卒中を起こしても言語機能が低下せずすむ可能性がある。

f) 精神疾患と性差

薬物関連障害や発達障害は男性に多く、気分障害や神経症関連疾患、PTSDなどは女性に多い。

g) 代謝の性差

2型糖尿病（インシュリン非依存性）において、男性の発症率は女性より約1.5倍高い。腎機能の低下や腎不全への進展は男性が高い。新規に糖尿病と診断された女性は、男性より心血管疾患による死亡の相対リスクが高い。

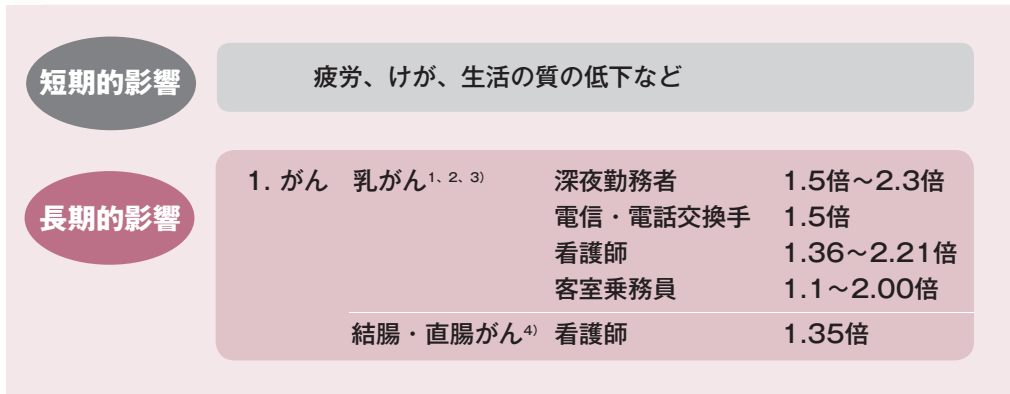
h) 痛みの性差

女性は男性に比べて痛み刺激に敏感であり、疼痛をとまなう疾患の罹患率も高い。

i) 睡眠の性差

睡眠障害は女性に発生しやすい。更年期障害期間中、睡眠障害は好発しやすい。

図. 働く女性の夜間勤務の影響



▲各労災病院の女性医療の取組みが紹介されている「働く女性のためのヘルスサポートガイド」

http://www.research12.jp/22_jyosei/index.html

このような知識は診療領域単位では集積されているものの、職場での健康管理や保健指導に反映されているとは言い難いのが現状だ。女性医療の普及を目指して、平成13年4月に日本で初めての女性専門外来が鹿児島大学に、また平成13年10月には関東労災病院に設置された。平成16年末にはすべての都道府県に女性専門外来が設置されるに至っているが、現在までにすべての大学病院に設置されているには至っていない。ただ、平成15年には性差医療・医学研究会(平成20年に日本性差医療・医学学会と名称変更)が発足し、平成23年4月には日本女性医学学会(旧日本更年期医学会)が発足するなど、女性医療に特化した学会が最近活動を活発化してきている。

2. 労働が女性に及ぼす影響

労働者健康福祉機構が行っている「働く女性のためのメディカル・ケア」研究分野において、「女性の深夜・長時間労働が精神的および内分泌環境に及ぼす影響に関する調査研究」で、ストレスに対して反応するホルモンの代表格である副腎皮質ホルモンのコルチゾールを指標として、夜間労働を評価することが試みられた。その結果、女性では深夜勤務時にコルチゾール濃度が変化し日内リズムが影響を受けることが明らかになり、コルチゾール濃度の変化が労働の質の評価指標になり得る可能性が示唆された。さらに、このようなコルチゾールの上昇は、女性看護師をメタボリック症候群に導く可能性があると推測されている。

これまでに検討された夜間勤務の影響は上図の通

りだが、性差医療と労働の質・夜間勤務との関係や改善については提言を行うまでには至っていない。

このように産業保健分野における女性医療の展開はまだまだというのが現状だが、「女性のライフスタイルやライフスパンに適合した女性のための医療が求められている」との立場から、労災病院グループでは働く女性の健康管理、Quality of Working Lifeの向上を目的とし、平成17年7月から女性医療フォーラムを開催している。平成23年9月には愛媛労災病院において、「新居浜の地から働く女性へのヘルスサポート」をテーマに「労災疾病等13分野における性差」が討論された。その中で「夜間労働時の日内リズムの乱れと性差」(愛媛労災病院宮内医師)、「頭痛診療における性差」(中部労災病院上條医師)、「慢性の痛みは女性に多い!？」(関東労災病院松平医師)、「女性はストレスに強い!男女で異なるストレス性血圧反応」(東北労災病院宗像医師)、「働く女性のメンタルヘルス ココロ・ブルーと脳ブルー」(香川労災病院小山医師)と題した研究発表があった。このように労災病院グループ内での女性医療への取組みが進行中であり、今後の発展が期待される。

参考文献

- 1) Hansen J: Increased breast cancer risk among women who work predominantly at night. *Epidemiology* 12:75-77.2001.
- 2) Davis S, Mirick DK, Stevens RG: Night shift work, light at night, and the risk of breast cancer. *J Natl Cancer Inst* 93:1557-1562. 2001.
- 3) Schernhammer ES, Laden F, Speizer FE, et al: Rotating Night Shifts and Risk of Breast Cancer in Women Participating in the Nurses' Health Study. *J Natl Cancer Inst* 93:1563-1568. 2001.
- 4) Schernhammer ES, Laden F, Speizer FE, et al: Night-Shift Work and Risk of Colorectal Cancer in the Nurses' Health Study. *J Natl Cancer Inst* 95:825-828. 2003.

女性労働者に必要な 健康管理のあり方

東京女子医科大学 医学部 衛生学公衆衛生学(一)教室 野原理子、近藤美緒

1. 女性労働者の現状

「働く女性の実情(いわゆる女性労働白書)」によると平成22年の女性労働力人口は2,768万人となり、生産年齢(15～64歳)の労働力率は63.1%と過去最高を更新した。しかし、役員を除く雇用者のうち女性に関しては、非正規職員・従業員の割合が53.8%、女性一般労働者の給与水準は69.3¹⁾であり、産業構造の変化等を背景に女性の雇用機会自体は増えているものの、女性労働者は相対的に雇用が不安定で低賃金になりがちである。加えて、固定的性別役割分担意識も根強いと考えられる。内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成21年10月)によれば、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、男女を合わせた全体で、賛成(=「賛成」+「どちらかといえば賛成」)の割合が41.3%であった²⁾。

このような現状だが、今後の経済成長のためには、女性の社会参画が必要不可欠である。「男女共同参画白書(平成22年度版)」でも取り上げられているように、国際機関の推計によれば、女性の参画が現状よりも進んだ場合の経済成長への影響については、現状において女性の労働力率が低い国ほどプラスの影響が大きいことが示されている。わが国における女性の社会参画の拡大による成長余力は、先進国の中で大きいものと考えられる³⁾。

女性労働者の増加、女性の社会への参画の期待により、女性の労働環境整備は無視できないものになっている。加えて男性とは違った労働条件、家庭生活等における役割など、女性の労働問題はさまざまあるが、その中でも今後ますます重要となるであろう女性の健康管理のあり方について本稿では解説する。

2. 女性労働者の健康管理

女性労働者の健康管理について、なぜ女性(性差)に配慮した健康管理が必要か、何を考えなければならぬか、そしてどのようにすべきかを図⁴⁾に示した。女性(性差)に配慮した健康管理を考えるときには、図のように生物学的性差、心理社会的性差および労働環境の3項目を念頭に置くと整理しやすい。

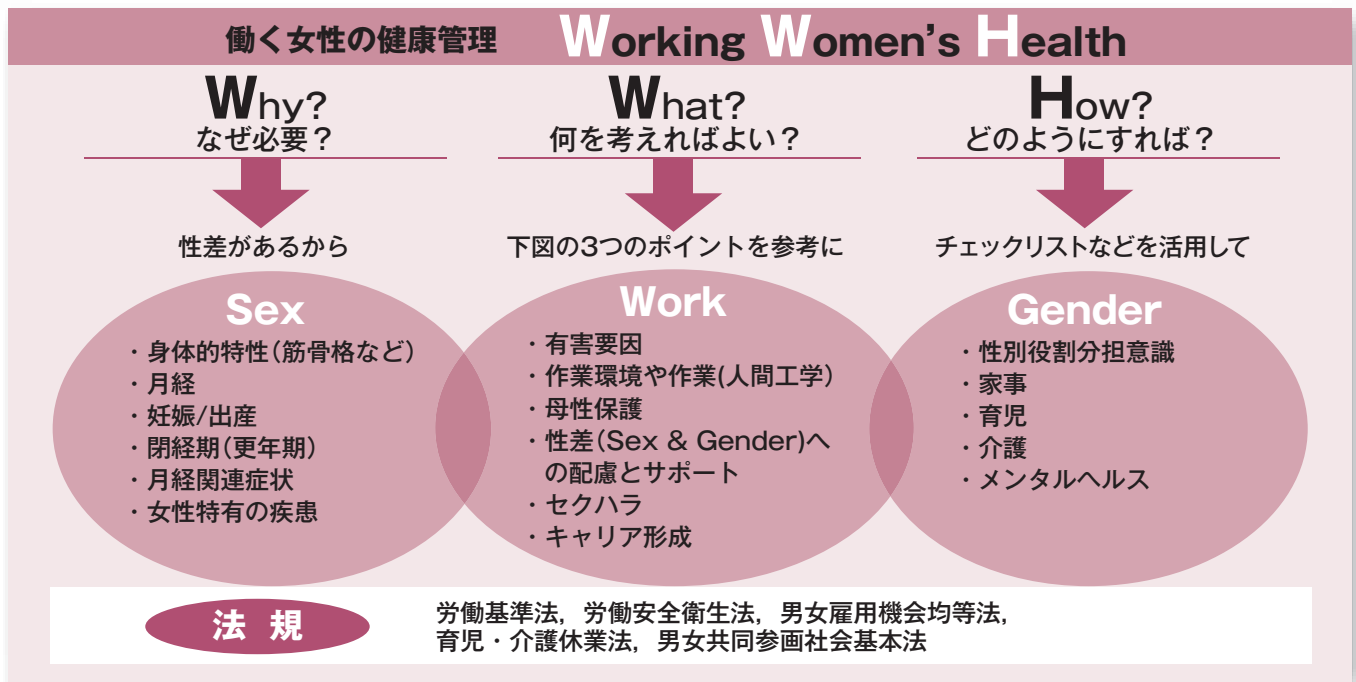
(1) なぜ女性(性差)を考慮した健康管理が必要か

女性と男性では生物学的にも、心理社会的にも、職場環境においてもさまざまな違いがある。生物学的には、女性と男性とは体格や筋力も異なり、女性は月経、妊娠、出産などを経験するほか、月経困難症や更年期障害といった女性特有の健康問題をともなうことがある。また、社会心理学的には、「男性は外で働き、女性は家庭を守る」という根強い固定的性別役割分担意識のもと、家事、育児、介護などの家庭役割を担っていることが多い。さらに、これまで男性中心であった社会である職場においては前例(ロールモデル)がないため、キャリア形成をすることに男性よりも多くの負荷がかかることが予想される。したがって、性差に配慮した健康管理が必要である。

(2) 女性の健康管理のために何を考えればよいか

図⁴⁾に示したように、生物学的性差(Sex)・心理社会的性差(Gender)・労働環境(Work environment)の3つを念頭に置くとわかりやすい。これらの要素は女性特有の健康問題に密接に関連し影響する要因であるため、配慮し整備することが有効な健康管理につながる。なお、管理の基となる女性労働者の労働安全衛生に関する法規には、A.労働基準法、B.労働安全衛生法、C.男女雇用機会均等法、D.育児・介護休業法、E.男女共同参

図. 働く女性の健康管理概要図



画社会基本法、それらを受けての政令、省令などがある。

A.労働基準法では、第6章の2妊産婦等において坑内業務の就業制限(第64条の2)、危険有害業務の就業制限(第64条の3)、産前産後(第65条)、育児時間(第67条)を規定している。同法の規定に基づき定められた省令の女性労働基準規則では、実施するための詳細が定められている。

B.労働安全衛生法の規定に基づき定められた省令の労働安全衛生規則では、睡眠及び仮眠の設備は男性用と女性用を設けること、事務所衛生基準規則では便所、休養室等について男性用と女性用を設けることの規定がある。電離放射線障害防止規則では、女性放射線業務従事者の被ばく限度を別に規定している。

C.雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)では、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置として、第12条及び第13条に保健指導または健康診査を受けることや、それらに基づく指導事項を守ることができるようにするための事業主の義務が規定されている。さらに、それらに関する法律施行規則や指針において、妊娠週数に応じた保健指導または健康診査の回数や症状に対応した具体的な措置が示されている。なお、適切な措置が講じられるよう母性健康管理指導事項連絡カード(以下、母健カード)資料1)の利用が勧められている。

母健カードは、ほとんどの母子健康手帳に掲載されている。女性職員からの妊娠の報告の際には、母子手帳を確認してもらい、必要に応じて利用するよう説明する。その際、母健カードは自分で記入するのではなく、診察を担当した医師に記入してもらうこと、医療機関等の名称や医師の氏名、捺印ももらうことを説明する。医療機関等の名称と医師等の氏名の記入および捺印のある母健カードは、診断書に代わる正式な証明書類である。職場側では、母健カードが診断書と同等に取り扱われるようにするなど、母健カードの提出先や提出から措置を講じるまでの手順をあらかじめ決めておく必要がある。母健カードの利用方法については、「女性にやさしい職場づくりナビ」(財団法人女性労働協会)資料2)に詳しく解説されている。

D.育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)は、育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせてわが国の経済および社会の発展に資することを目的としている。

E.男女共同参画社会基本法では、1. 男女の人権の尊重、2. 社会における制度又は慣行についての配慮、3. 政策等の立案及び決定への共同参画、4. 家庭生活における活動と他の活動の両立、5. 国際的協

調を掲げている。

(3) 女性の健康管理はどのように進めたらよいか

図の3分類を意識して必要度の高いものから優先順位を決めて取り組むことが重要である。職場の産業保健スタッフが利用できる資料としては「働く女性の健康管理ハンドブック」⁹⁾ (働く女性の身体と心を考える委員会；財団法人女性労働協会)、や「男女労働者のための健康職場づくりチェックリスト」⁹⁾ **資料3)** (就労女性健康研究会、労働衛生国際協力研究会；社団法人日本産業衛生学会)などがあり、これらを活用すると、優先度が明確になり具体的な対策が進めやすくなる。

「働く女性の健康管理ハンドブック」は、働く女性の現状、働く女性の健康管理のための産業保健スタッフの役割、女性特有の疾病等と健康管理対策、性感染症および関連法規について記載している。また、「男女労働者のための健康職場づくりチェックリスト」は、職場環境の良否ではなく、具体的な改善策を選択できるアクションチェックリストの形式になっており、労働衛生の担当者だけでなく、現場の労働者も十分活用できるようになっている。

3. 災害対策等での配慮

昨年3月11日の地震や8月の台風では、首都圏で帰宅困難者があふれ、各事業所における災害発生時等の対策の必要性が浮き彫りとなった。被災地の女性や子ども、高齢者など災害弱者に対する配慮については、過去に起きた阪神・淡路大震災や新潟県中越地震等の後、さまざまな検討がなされ資料や提言が出された。そして昨年東日本大震災でも、内閣府男女共同参画局の「女性や子育てのニーズを踏まえた災害対応について」⁷⁾や全国知事会の「女性・地域住民からみた防災施策のあり方に関する調査結果について」⁸⁾、NPO法人女性と子ども支援センターウィメンズネット・こうべの「女性の視点からの緊急時・復興への提言」⁹⁾などが早い段階で公表され、活用された。

しかし、事業所における同様な配慮についての資料は非常に少ない。業務継続計画の非常参集要員等で家庭に対する配慮が見られる程度である。したがって今後の防災マニュアル等の整備に当たっては、家事や育児・介護など多くの家庭役割を担う男女労働者の事情

を考慮し、より実情に即したものを作成する必要がある。職場に必要な家庭への配慮を明記した災害時に利用できるツールとしては、「防災イツモカード」¹⁰⁾ **資料4)**などがある。このカードの記入・携帯により、有事の際、職場で合理的に労働者の家庭に配慮した対応ができる。

なお、本カードおよび上述のアクションチェックリスト **資料3)**は就労女性健康研究会のwebサイトよりダウンロードできる。

4. おわりに

女性にとって働きやすい労働環境とは、男性にとっても働きやすい労働環境につながる。またこれまで述べてきた女性労働者の健康管理を進めること、性差に配慮することは、男女すべての労働者の働き方を見直すことになり、男女すべての労働者のワークライフバランスの実現につながる。よい職場環境にはよい人材が集まり、ひいては会社の発展が見込まれることから、女性労働者の健康管理やそのための職場環境整備は、福利厚生ではなく、会社の成長戦略の一つと位置づけを進めるべきものである。

参考文献

- 1) 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課：平成22年度版働く女性の実情,2011.
- 2) 内閣府：男女共同参画社会に関する世論調査 平成21年10月調査 <http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/index.html>
- 3) 内閣府：平成22年版男女共同参画白書。2010. <http://www.gender.go.jp/whitepaper/h22/zentai/top.html>
- 4) 野原理子：働く女性の健康管理,季刊「ろうさい」2011年冬号,vol8pp30-33.
- 5) 相澤好治,麻生武,内山寛子,他:産業医等産業保健スタッフのための働く女性の健康管理ハンドブック.働く女性の身体と心を考える委員会,女性労働協会,2005. http://www.jaaww.or.jp/service/womans/pdf/health_handbook.pdf
- 6) 日本産業衛生学会就労女性健康研究会,労働衛生国際協力研究会：男女労働者のための健康職場づくりチェックリスト.2008,<http://plaza.umin.ac.jp/~wh/docs/checklist.pdf>
- 7) 内閣府男女共同参画局：女性や子育てのニーズを踏まえた災害対応について,http://www.gender.go.jp/pdf/saigai_01.pdf
- 8) 全国知事会男女共同参画特別委員会災害特別委員会：女性・地域住民からみた防災施策のあり方に関する調査結果について (概要)－防災分野における男女共同参画の取組について－, http://www.nga.gr.jp/research/081219_1081219.pdf
- 9) NPO法人女性と子ども支援センターウィメンズネット・こうべ：女性の視点からの緊急時・復興への提言. <http://homepage2.nifty.com/bousai/teigen2011.pdf>
- 10) 野原理子：医学のあゆみ.239.2.186-187.2011.

資料1) 母性健康管理指導事項連絡カード

(http://www.bosei-navi.go.jp/common/pdf/bosei_kenkoukanri.pdf)

資料2) 女性にやさしい職場づくりナビ

(<http://www.bosei-navi.go.jp/>)

資料3) 男女労働者のための健康職場づくりチェックリスト

資料4) 防災イツモカード

(<http://plaza.umin.ac.jp/~wh/index.html>)

女性の健康管理に配慮した 取組み事例について

株式会社 資生堂 の取組み

1872年に洋風調剤薬局として東京銀座に創業して以来、100年以上にわたり日本の化粧品技術と文化をリードしてきた化粧品業界のトップメーカー、株式会社 資生堂。

同社では、平成19年から①生活習慣病対策、②喫煙対策、③メンタルヘルス対策、④女性のための健康管理—の4つのテーマを中心とした全社的な社員の健康管理の取組みを開始。特に、全社員の80%超を女性が占めることから、女性に特化した健康管理は欠かせないため、④女性のための健康管理活動については、「健康啓発セミナー」、「チャイルドケアサポート」、「性差の理解」を3本柱として取り組み、働く女性たちのケアに注力している。

今回は、同活動を担う産業医の疋田美穂先生に、「健康啓発セミナー」（以下、セミナー）のお話を中心に伺った。

セミナーの立ち上げ

内科医である疋田先生は、平成19年の取組み開始当初、女性のためのセミナーを開始するに当たり、「婦人科の専門医でない自分がセミナーの講師でもいいのだろうか?」と自問自答することもあったという。しかし、約2万1,000名もいる女性従業員全員がセミナー受講対象者となると、外部から講師を呼ぶことは、スケジュール調整やコストなど困難な面が多い。

そこで、まずは疋田先生自身がさまざまな場所へ足を運び、婦人科関係のセミナーを聴講。参考となるデータを集め、知識を深めた。婦人科の先生たちが必ず話すポイントや、疋田先生自身が産業医として、女性社員に伝えたいこと、そして、自社の健診結果データ等と照らし合わせて、自社の女性たちに合ったセミナー内容になるように練りこんだ。さらに、本社の女性社員向けに、婦人科の専門医から一度セミナーをしてもらい、その時の社員の反応なども参考にしたそうだ(セミナーの内容については次頁参照)。

セミナーの内容が固まりはじめた頃、どこで、どのようにセミナーを開催するかが、次の課題となった。本社やその近辺で仕事をしている社員や、工場や支社で働く女性たちには、それまでの経験上、通常勤務中に時間を決めて集まってもらえるであろうと想像でき

た。しかし、地方の専門店やドラッグストアで活躍している美容部員(美容職)に直接会う機会はほとんどなかったため、ここが大きな壁になったそうだ。美容部員は、全国各地に配置されている上、1店舗当たりの人数は少なく、一堂に会する機会はなかなかない。そこで、各都道府県に設置されている「オフィス」と呼ばれる事務所で月に1回、部会や業務にまつわる勉強会が開催されていることから、美容部員に対しては、その場に集まった人を対象に女性のための健康啓発セミナーを開催することにした。

最初は、人事部からセミナーの主旨を説明してもらい、了承の得られたオフィスへ行くという形でスタート。先方の受け入れ体制・協力が非常に重要で、積極的に協力してもらえる地方では、最初にその地方の管理監督者に集まってもらい、セミナーを実施。内容や主旨を理解してもらってから、各地域に展開していく形をとった。

しかし平成21年頃からは、社内での認知度や評価も上がってきたことから、全国各地に出向けるようになってきた。さらに、本社および販売会社だけにとどまらず、関係会社や工場でもセミナーを開始。グループ内全体へと広がりを見せている。

資生堂の健康啓発セミナーの主な流れ

① **現代女性のライフサイクル** 女性の在職期間には、結婚、妊娠、出産、日々の家事や介護などのライフイベントが多い。また女性特有の疾患も多いことを受講者に認識してもらう。

② **男女のホルモン濃度の経年変化** エストロゲンの働きや、分泌量の経年変化、更年期障害など、年齢・性別によるホルモンの分泌量の違いについて説明する。

③ **月経に関係する事項** 月経周期や、月経前緊張症(PMS)について説明する。月経に関するテーマは身近なこともあり、若年層では熱心に聴く人が多い。性感感染症(STD)やHIV感染症についても触れているが、アンケートを見ると思いのほか反響が大きい。

④ **子宮・卵巣におきる疾患** 子宮筋腫や子宮内膜症、卵巣のう腫について概要を説明。妊娠・出産回数の減少が、現在の月経回数や子宮内膜症の増加につながっていることなどをグラフ等を交えてわかりやすく紹介する。

⑤ **女性特有のがん** 乳がん、子宮体がん、子宮頸がんなどについて説明。乳がん触診モデルを使って、どこにしこりができやすいか(胸の外側上部にできやすい)など、ポイントを示す。マンモグラフィーで撮影した写真の紹介や、会場の後方に、リーフレットとともに乳がん触診モデルを置き、実際に触って体感できるようにしておく。また、子宮頸部細胞診の結果に出てくるclass分けの意味なども説明する。最近では、子宮頸がんについて関心の高い人が多い。

資生堂ではもともと、健康診断において、35歳以上の社員を対象に乳がん検診と子宮がん検診を取り入れていたが、最近の子宮頸がん発症の若年化傾向を加味し、今年度から子宮がん検診は年齢制限を設けず、入社直後の健診から受診できるようにした。受診率も上々とのこと。

⑥ **更年期障害** 更年期は全員に訪れるものだが、症状は人さまざまであることを認識してもらい、最初に話したエストロゲン濃度の変化についてももう少し詳細に説明。自己チェック表や、対応法、ホルモン補充療

法などについても紹介する。最近では、ホルモン補充療法について関心の高い人が多い。

⑦ **骨粗鬆症** 女性は、閉経前後から骨量が急激に減少するため、食事をする上で気をつけるポイントなど日々の予防対策について説明し、老後に骨折しない身体づくりを推進する。

⑧ **喫煙** 体に悪影響が出ることはもちろんだが、化粧品メーカーということもあり、美容にも悪いことも積極的に伝える。

⑨ **メンタルヘルス** 4つのケアを中心に概要を説明し、社内の産業保健スタッフへの相談方法などを伝えておく。販売店で活躍する美容部員は、上司と毎日会うわけではないので、ラインケアが難しい。また、販売店側の指示と会社側の指示の板挟みになり、辛いことも多いそうだ。管理監督者向けの研修では、上司の声掛けや細かな気遣いが非常に大きな意味を持つことを訴えておく。

⑩ **社内外の産業保健に関する窓口の案内** 産業保健スタッフによる相談対応についてはもちろん、資生堂は、24時間年中無休の健康サポートダイヤルとも契約しており、介護や育児に関する相談も可能である。

また、正田先生が担当する「チャイルドケアサポートセンター」についても紹介。妊娠から職場復帰までの相談をメールや電話で受け付けている。

最後に、社外の窓口として、関連機関のwebサイトなどを紹介している。

1. セミナーの実際

講師は、正田先生が中心となり、統括産業医(男性)と2名で担当している。

セミナーの内容は、各地域からの要望や、30歳代以下が多い場合は月経に関するテーマ、40歳代以上が多い場合は悪性腫瘍や更年期障害をテーマを中心に話を進めるなど、対象者の平均年齢などに合わせて少しずつ変えている。

基本的に各地の支社、オフィス、工場などを会場にしており、参加者は十数人～200人と、地域や就業場

所によってさまざま。雇用形態にかかわらず、その場にいる女性全員を対象に行っているため、各地のオフィスで開催の場合は、内勤スタッフや営業職なども対象となる。

セミナーではアンケート調査を行い、内容の理解度や充実度、セミナー時間等についての意見を活かし、次につなげている。全体的に満足度は高く、美容部員などは口コミでセミナーについての感想を広げてくれそうだ。また、お客様との会話に役立つという意見や、自分の人生設計について改めて前向きに考えるきっかけとなった、というような意見もある。

その一方で、時間が足りないという意見もあり、講師側としても、セミナー時間は、最低でも60~70分間欲しいところだが、各地のオフィスで開催する場合、月1回の勉強会の時間を割いてもらっていることから、調整をしても45分間程度となってしまいう時もある。疋田先生は、「知識を深めるというよりも『きっかけづくり』として機能すれば、それだけでも違ってくると思う」という。会場には健康啓発関係のパンフレットやリーフレット等を置き、セミナーの最後にも、女性健康管理に関する関連機関や社内の施設、サービス等の紹介・案内をしている。

2. セミナーの課題と展望

現在までのセミナー受講者は約2,100名とのこと。約30事業所で延べ50回以上開催してきたが、資生堂の女性従業員の1割程度だ。ゴールはなかなか見えないが、セミナーの開催方法にも工夫を凝らしており、先日は、初めてテレビ会議を利用したセミナーも試みた。また、年齢層別、管理監督者などの役職別、希望者を募り男性向けの「女性の健康啓発セミナー」も開催。

男性向けのセミナーでは、性差について、妻の更年期について勉強になるという意見や、管理監督者からは、ぜひ女性社員に聞かせたいという声も上がった。対象を細かく分けてセミナーを行うことは、現実的に調整などが難しく、チャンスは少ないそうだが、今後も試行錯誤して続けていくとのこと。

また、セミナーの開催は、全国のオフィスを産業保健スタッフや健康管理の担当者が訪問する足がかりの

一つとしても役立ってきた。立ち上げ当初は、事業所の希望ベースで日程調整を行いながらの開催であったが、平成22年10月以降、健康管理体制の全国への展開が本格化し、現在では各支社の担当となった保健師・看護師が各オフィスを定期的に訪問し、オフィスの現状やニーズを把握しやすい体制が整いつつある。

女性の健康管理に注力したいという要望を持つ地域は多く、セミナーを開催する機会も増えていく見込みだ。多様な要望にスピーディーに応えられるよう、講師を増やすことやセミナーの内容・方法などにバラエティを持たせようと準備を進めている。

また、美容部員などは職場で自分専用のパソコンがない人が多く、社内イントラネットで公開されている情報が届きにくいことがあり、セミナーで直接社内の産業保健に関する取組みを周知することも有用であると考えられる。

「対象者が2万人以上となると、こちらのマンパワーも十分ではないので、他の方法ももちろん考えますが、できるだけ直接会って話すという形態で進めていきたいです」と疋田先生は意気込む。いろいろな方法を試していくうちに、直接会って話すことが一番相手に伝わると強く実感したそう。

また、婦人科の専門医でなく、産業医が女性のための健康啓発セミナーの講師を務めるメリットとして、

- ・健全に働くことの大切さを訴えられる
- ・健康診断の問診時に得た情報（飲酒状況や喫煙状況等）を持っているため、自社に合ったセミナー内容にできる

——などが挙げられる。職場に女性が多ければ、女性特有の疾患で休務する人もおのずと多くなるため、産業医による女性のためのセミナーは効果的だ。

疋田先生は「今、働いている自分の健康状態だけでなく、老後のセカンドライフを意識して、更年期等の身体の変化をポジティブに捉えられるよう、あらかじめ知識を持っておくことが大切です。病気になったらおしまいだという考え方ではなく、今まで頑張ってきた自分の身体に『お疲れ様』という気持ちを持って、その年齢の自分の身体に合った健康な働き方を探せるような考えを持ってほしいのです」と、女性社員に伝えているそう。

総合診療とネットワークで 多様な心身の不調をフォロー

中部労災病院 女性総合外来の取り組み

全国の労災病院のうち8病院に開設されている“女性外来”。働く女性の健康サポートに積極的に取り組んでいる。その一つである中部労災病院の女性外来（女性総合外来）は、平成14年の開設以来、心身の不調を総合的に診察する“総合診療”を採用、大きな実績を上げてきた。本稿では、同外来の取り組みをレポートする。

女性外来とは、わが国に「性差医療」の概念を紹介した天野恵子医師が、その実践のために千葉県立東金病院内に開設したのがスタート。以来、全国の病院やクリニックに広がった。

産業保健分野においては、勤労者の約4割を女性が占めるようになった近年、働く女性の健康サポートという観点から、労働者健康福祉機構が政策的医療の一環として全国の労災病院に“女性外来”の開設をスタート。平成13年の関東労災病院での開設を皮切りに、翌14年には中部労災病院にも女性外来が開設され、現在は全国の8カ所の労災病院に女性外来が開設されている。

1. 総合診療でさまざまな不調に対応

労災病院の中では関東労災病院に続き、2番目に女性外来が開設された中部労災病院。開設以来、担当を続けるのは神経内科を専門とする上條美樹子医師だ。

女性外来が開設され、担当となった当初は、「何をしたいのか戸惑いました」という上條医師だが、女性の健康管理の取組みの一環として、以来、外来の対応に当たってきた。

同院の女性外来の特徴は、受診者のさまざまなニーズに対応する“総合診療”を採用していること。他の労災病院に開設された女性外来でも同様のシステムとなっているが、同外来では、婦人科系の不調の訴えに限らず、受診者のさまざまな心身の不調——「原因はわからないが、痛みがある」、「なんとなく体調が悪い」といったさまざまな訴えに対応している。

事実、「自分がどこの科に行ったらよいのかわからない」と訴える受診者も多く、中には自分の病気をなかなか受け入れず、医療機関を次々と受診する、いわゆる“ドクターショッピング”と見受けられる受診者もいるという。

そのため同外来では、受診者の訴えに十分に耳を傾けるなど受診者の健康不安に丁寧に対応。「問診と称したカウンセリングを行っています」と上條医師。その上で検査を実施し、適切な専門科へと橋渡ししている。また、他科との密な連携も同院の女性外来の“売り”のひとつ。中には「男性の医師は嫌」と来院する受診者もいるだけに、他の専門科の女性医師らとネットワークを構築し、女性の専門医につなげている。

そんな評判が広がったのか、女性外来の開設当初、多い時には1日60人を超える受診者が訪れ、その影響の大きさに上條医師らは驚かされたという。

しかし、これでは受診者を捌ききれはるはずもなく、十分な対応もできない。そのため、外来開設から3カ月後に予約制に移行。現在は外来の診察日を、週1回・1日10人に限定している。

2. 敷居の低さが病気の早期発見に

総合診療を実施している同院の女性外来。「受診者の訴えは多岐にわたります」と上條医師は指摘する。

具体的には、頭痛、めまい、しびれといった身体的な不調に加え、原因がわからないが気分的に優れない不定愁訴、また、最近では育児や介護の悩みがきっかけとなった“外因性うつ”と診断される者も散見

されるという。

これまで上條医師が診察した受診者の中には、「妊娠・出産もしていないのに母乳が出る」と訴える受診者が、検査の結果、実は下垂体腫瘍だった。また、「動作がのろい、気分が落ち込む」といった症状が、実はパーキンソン病だった。「体が痛い」との訴えが、よく調べてみると慢性のリウマチだった——など、病気の早期発見につながったことも枚挙にいとまがない。

上條医師は、「女性医師ということで、女性の受診者には敷居が低く、それが病気の早期発見につながっているのでは」と分析。また、自身の不調を更年期障害と思ひ込みがち中高年の女性に対し、「更年期障害と思っけていても、実は他の病気の場合もあります」と、注意を喚起している。

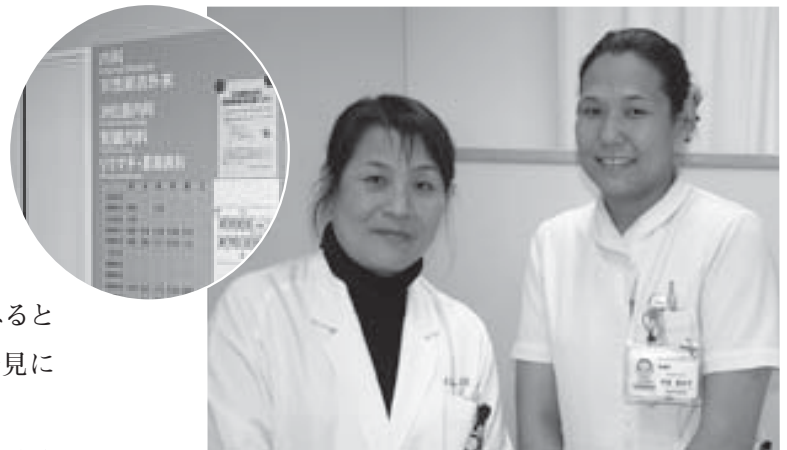
一方、最近多くなった育児や介護の悩みがきっかけとなった“外因性うつ”と診断された受診者については、「病気の治療は可能ですが、家庭内の問題など根本的な解決ができない時には、もどかしさを感じます」とも。しかし、育児や介護の不安を訴える受診者には、病院を通じて介護施設の紹介や公共の支援制度の紹介等を行うなど、できる限りのサポートを行っている。

また、最近の働く女性の受診者の傾向として、「男性の部下や同僚との人間関係によるストレスを訴える方が多いです」と指摘する上條医師。「家庭的にも社会的にもストレスが多いのでは。女性は仕事と家事でオーバーワークになりがちです」と断言する。

3. フォーラムを通して“女性学”を普及

さまざまな心身の不調を受け入れてくれる総合診療は、多くの受診者にとって、いわば最後の“駆け込み寺”。特に女性医師が対応してくれる同院は、地域の働く多くの女性にとって、実に頼もしい存在だ。

それを支えてきたのは、経験豊富で受診者にさまざまな配慮ができる女性医師と看護師などの医療スタッフ。上條医師は、いまだ女性外来が開設されていない他の労災病院にも女性外来が増えることを期待し、その必須条件として、「若い女性医師に総合診



上條美樹子医師(左)と片岡亜衣子看護師。働く女性の強い味方だ

療の力をつけてほしいですね」と指摘する。

そんな願いも込めて、上條医師が積極的に取り組んでいるのが「女性医療フォーラム」だ。

同フォーラムは、上條医師ら女性外来の担当医師らが中心となり、女性外来や女性医療のあり方などについて話し合う機会として企画したのが始まり。これまで、医療関係者や一般の方を対象に、働く女性の健康の保持・増進をテーマに、全国各地で開催されてきた。

上條医師は、フォーラムでの女性外来や女性医療の現状や課題についての情報発信を通し、医療関係者だけでなく一般に向けても、女性医療が“女性学”として広がることを期待している。



最近では、地域の開業医からの紹介で訪れる受診者も増えてきたという同女性外来。なかには、高校生が学校の紹介を受けて訪れるケースも。このことから、同女性外来は、働く女性はもとより、地域の多くの女性の健康を守る上で、今や欠かせない存在となったようだ。

産業保健スタッフに対し、「職場では、まず産業保健師や産業医に相談し、それでもどこにつなげていいのかわからない場合には女性外来を」と、女性外来の活用を呼びかける上條医師。一層の女性が働きやすい環境整備の必要性を訴える。

「女性が男性以上にハッピーに働けること」をモットーとする上條医師。その今後の取組みが注目されるどころだ。