

2023年12月 記者懇談会テーマ

働く女性の健康支援-キャリアアップと更年期障害-

女性の活躍支援へむけて -更年期女性のキャリア支援を考える-

日本産婦人科医会常務理事

安達知子

女性のライフにおけるキャリア継続に対する問題点

結婚・夫の転勤・留学

妊活・不妊治療

- 妊娠出産・乳幼児の子育て:最大の関門
- 就学後の子どもの教育/思春期の親子関係性の構築
- 自身と家族の健康・介護や家族関係の変化

月経随伴症状
(月経困難症、PMS)

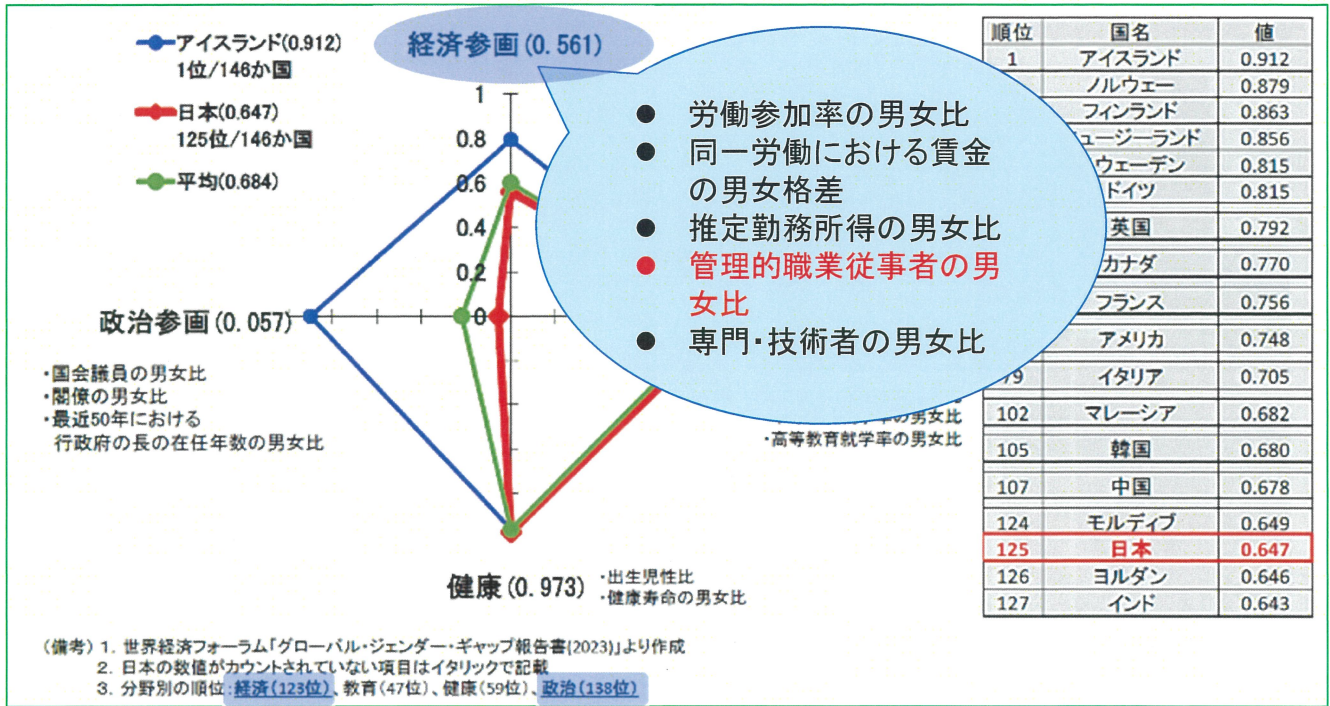
更年期症状・障害

管理職・役員となる時期に重なりやすい

ジェンダー・ギャップ指数 2023年

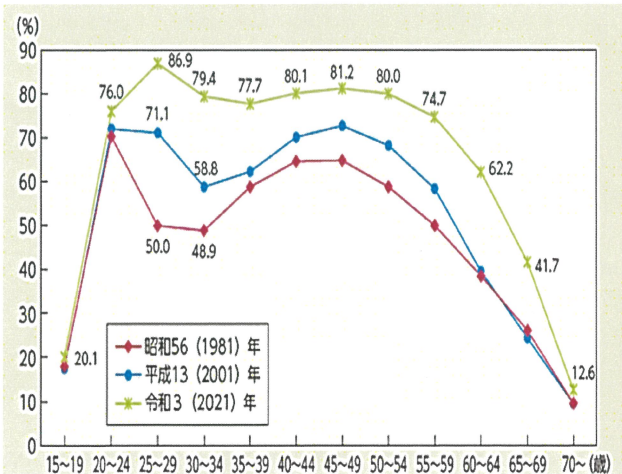
世界経済フォーラムによる

男性に対する女性の割合を示し、0が完全不平等、1が完全平等で、4つの部門で評価する。
男女格差の大きさを国別に比較し、**日本は世界146か国中125位(2022年116位)**。
「政治」と「経済」の値が低い



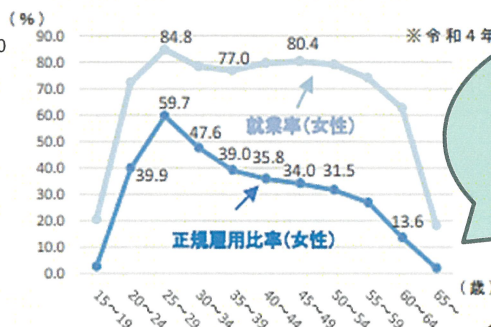
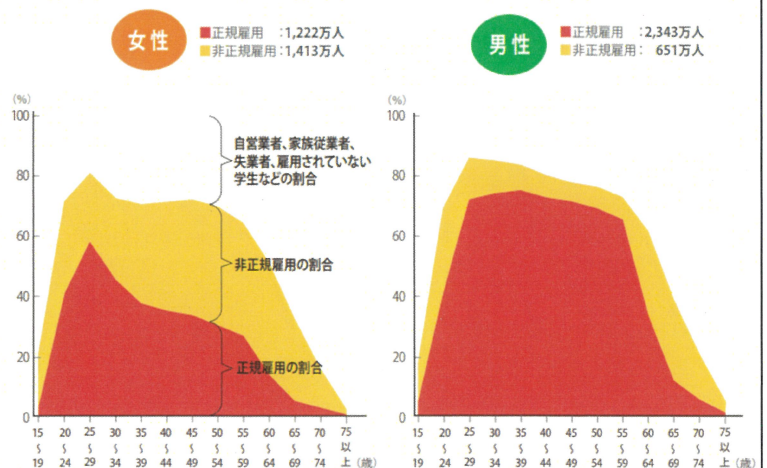
女性の年齢別仕事継続と正規雇用等の男女格差

女性の年齢階級別労働力率



総務省「労働力調査(基本集計)」より作成
労働力率は「労働人口(就業者+完全失業者)」「15歳以上人口」×100

年齢別人口のうち正規雇用・非正規雇用で働いている人の割合(男女別)(2021(令和3)年)



L字カーブ:
出産を契機に30代以降の非正規雇用の増加。正規雇用に戻りづらい、或いはあきらめて非正規雇用に甘んじてしまうなど、働く環境が整備されていない

女性の管理職登用の推進

- 2023.6.5の発表によると、政府は男女共同参画会議で、女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）の原案を示した。
- **東証プライム市場に上場する企業の女性役員比率を2030年までに30%以上にする目標を設ける。** その目標達成の行動計画策定を推奨する
- 2022.4.14から女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が常勤301人以上の企業のみならず、101人以上300人以下の中小企業にも義務化
- 多様な価値観や考え方を企業活動に取り入れて成長につなげる。

女性版骨太の方針案のポイント

女性起業家の育成目標	「Jスタートアップ」に占める女性起業家を10年で20%に 女性起業家向け海外派遣事業を創設	8.8% (23年5月時点)
東証プライム上場企業向け施策	2025年めどに最低1人女性役員を選任	81.3% (22年7月末時点)
	30年までに女性役員30%以上をめざす 東証の上場規則に目標を規定	2.2% (22年7月末時点)
働き方改革・所得向上策	こどもが2歳未満で時短勤務した場合の給付を創設 男女賃金差の公表義務付け企業の対象拡大を検討	

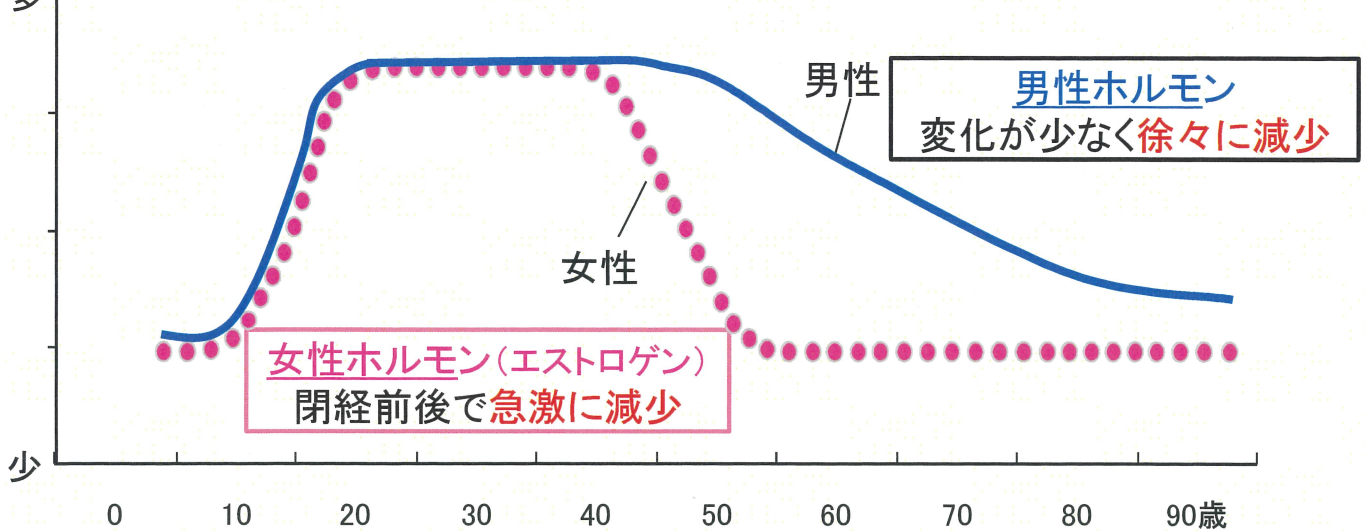
- 役員とは取締役、監査役、執行役
- 役員に女性がいない大企業が **約20%**
- 女性役員割合の平均値は **11.7%**

東京証券取引所（東証）

各市場の上場基準			
	プライム	スタンダード	グロース
流通株式時価総額	100億円	10億円	5億円
流通株式比率	35%	25%	25%

男女のホルモン分泌量の減少時期の差

性ホルモンの加齢による変化

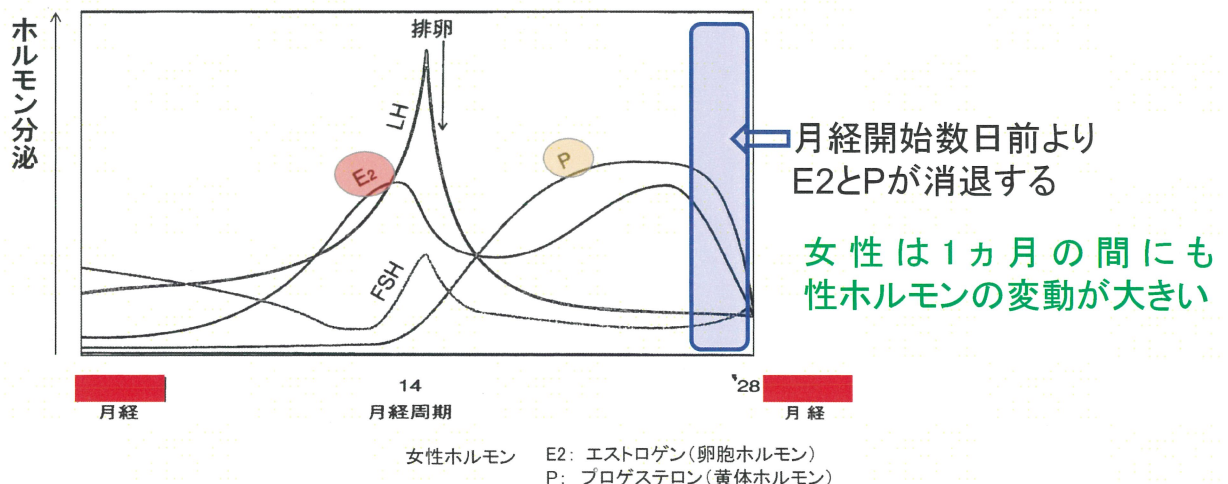


- 女性ホルモンは男性ホルモンに比べて50歳前後で急激に減少
- その結果、女性ホルモンの分泌を促すために、中枢[間脳(視床下部)]から調節ホルモンがたくさん分泌され、隣にある自律神経中枢も刺激されて自律神経システムのバランスが崩れやすくなる

女性のメンタルの不調

3大時期

- ・ 月経前
- ・ 産後
- ・ 更年期



女性活躍支援のまとめ

- 2023年9月現在の女性人口は約6,391万人で全体の51.4%を占め、更年期世代ともいえる40歳～59歳の女性人口は全女性の27.0%を占める。
- 女性の健康状態は性ホルモンの影響を受けやすく、月経前・中、産後や更年期に多くの女性が心身の変化、体調不良を経験する。
- 更年期は管理職から役員となっていく時期と重なりやすく、この時期に出現する更年期症状は女性の働き方に大きな影響を及ぼす。
- 強い更年期障害の出現も多くは1～数年の短期間である。
- 更年期障害で悩む女性たちに、産業医、健康相談室へ相談し、医療機関の更年期外来等への受診と治療を促す。また、職場内の上司・トップの更年期に対する認識と行動変容を促すことで、企業で行う更年期世代の豊かなキャリア形成支援が可能である。

2030年女性役員30%への道

—キャリア初期・中期の支援—

- 職員採用の男女比を1:1に近づける(女性採用40%以上を目標)。
- 妊娠・出産・子育て時には、本人の望む形態で働けるような選択肢の多い勤務形態を提供⇒ただし、一度決めた勤務形態も柔軟に変更できる体制とする。相談窓口やメンターによる指導体制を強化する—選択肢例:フルタイム勤務、残業のみ削除、時短勤務、在宅勤務、非正規雇用など。
- 女性自身の働く意欲が低下しないようにする。産後復帰時に責任ある仕事は無理と決めつけることは不可、経験に応じた仕事や昇進のための研修機会の提供—女性も現場を完全に離れる期間は可能な限り縮小し、復帰に向けて準備することは必要。
- 育児・子育て・こどもの教育等への男性参加/経済的支援を促進。

2030年女性役員30%への道

—キャリア中期・後期の支援—

- 更年期症状を自覚する女性は多く、自覚している者の70%が中等度以上の症状を経験することを本人も周囲も認識する。
- 相談できる窓口を設置。この時期に出産後復帰と同様の柔軟な勤務形態を選択できる環境を整備することも考慮する。
- 特に、不妊治療・月経随伴症状・更年期障害等に対し、医療機関へ受診しやすい環境づくりを整え、推進する。

産婦人科医は更年期世代の女性たちの強い味方であり、女性リーダーの積極的な育成、女性管理職登用が推進されるのを後押ししてまいります。

ご清聴ありがとうございました

m()m