

【レポート】

女性は、様々な健康課題を抱えながら日常生活や仕事をしている。100年前と比べて一人当たりの生理の回数が9倍になっており、加えて、医療の発達により健康寿命が延びたことから更年期症状に悩む女性が増えた。しかし、女性の健康課題の解決に取り組む職場は少ない。こうした要因から女性特有の健康課題による労働損失が発生しているため、女性職員が置かれている現状と課題の解決につながる取り組みについて提言する。

女性職員の働きやすい職場環境づくり

山口県本部／山口市職員労働組合・政治政策・自治研部

1. はじめに

山口市では、2023年4月に2027年度末までの5年間を計画期間とする山口市特定事業主行動計画「職員のための次世代育成及び女性活躍推進に関するプラン」を策定し、ワーク・ライフ・バランスの確保及び女性活躍推進に向けた取り組みが進められてきた。

特に、妊娠や出産、月経や更年期といった特有の健康課題を抱える女性が、社会の中で活躍し、健康でいきいきと働き続けるためには、職場からの理解や支援が欠かせない。

しかし、女性の健康課題について、職場の中で理解や支援が進んでいるとは必ずしも言えず、「制度があっても活用できない」「周囲に相談しづらい」と一人で悩んでいる職員がいるのが現状である。

こうした中、本組合では、労働組合活動の一環である自治研活動として、組合員、準組合員を対象とした、女性特有の健康課題に対する意識調査（ルナルナオフィスチェック）や、ルナルナオフィスプログラムのオンライン診療モニターの募集、オンライン診療の実施など、女性の健康課題と働き方について、現状と課題、解決策を探ってきた中で、この度、自治研活動の成果として取りまとめた。

2. 女性を取り巻く社会的背景

（1）女性活躍推進法の改正

女性活躍推進法は、2016年4月に施行された法律で、男女共同参画の視点から女性の社会参加や活躍を推進することを目的としている。2019年6月の法改正では、国や地方公共団体における女性の登用を促進するため、登用の数値目標を設定することが義務付けられた。また、超法規的な措置として、大企業では2023年4月から役員に少なくとも1人以上の女性を含めるよう求められることとなった。法改正では、女性の働き方改革を進めるため、育児や介護に配慮した柔軟な働き方やキャリアアップ支援、パートタイム労働者の待遇改善なども盛り込まれている。

（2）女性の働きやすさ先進29カ国中27位

イギリス誌エコノミストが経済開発協力機構に加盟している38カ国のうち29カ国を対象に2013年から実施している調査で、教育や給与水準の男女格差等10の指標を基に順位付けがされる。2023年の女性の働きやすさのランキングで、日本は下から三番目の27位という結果となっており、賃金水準の男女格差や企業の役員に占める女性の割合は近年徐々に改善されているものの、企業の管理職に占める女性の割合は14.6%で、29カ国中最下位である。また、最上位市場「プライム」に上場する中国地方の企業20社に中国新聞が実施した調査においても、女性管理職の比率が10%に満たない企業が13社（65%）を占め

ている。

(3) 女性の社会進出に伴うライフステージの変化

① 月経トラブルの増加

100年前と比べて一人の平均月経回数が9倍に上昇している(100年前50回→現代450回)。これは、女性の社会進出や摂取する栄養の向上により初潮の時期が早まったこと、妊娠・出産回数の減少等が考えられている(粉ミルクもなく完全母乳育児が主だったことも関係する)。その結果、生理に伴う体調不良や、疾患の割合が増えており、少子化や寿命の延伸などの社会変化やライフスタイルの変化に伴って浮上してきた現代病であると言える。

② 管理職層への健康対策の必要性

日本のジェンダーギャップ指数は146カ国中125位と極めて低い。また、行政運営の中核を担う40～50代は、更年期症状が始まることや癌への罹患などによる不調から離職する職員が増加する。

3. 提言の理由

(1) 山口市の現状

本市においては、管理職の女性率14.1%と未だに女性の社会進出が進んでいない状況である。女性職員の働きやすさの向上は喫緊に取り組むべき課題と言える。また、本市がワーク・ライフ・バランスの確保及び女性活躍推進をめざし策定した山口市特定事業主行動計画「職員のための次世代育成及び女性活躍推進に関するプラン」の中にも、女性特有の健康課題に関する記述がない。

(2) 女性の健康課題解消における3つの課題(リテラシー不足、通院時間、費用)を起因とするeNPSと生産性の低下

本組合が取り組んだアンケート結果から、本市においては女性職員も男性職員も女性の健康課題へのリテラシーが不足していることが分かった。また、身体の不調が発生している際に、我慢したり(42%)市販薬を飲んだり(51.9%)して対処する職員が多く、婦人科を受診する割合は14.8%と極めて低いことから、適切な処置を受けずに仕事をする職員が大半を占めていることが分かった。こうした現状が、後に示す自治体のeNPSの平均値を大きく下回る-58.2や、年間労働損失額8,677万円の要因となっていると推測される。

婦人科を受診しない理由の多くは、自身の体調不良を重大なものと受け止めていないことが多い。そこで何が変われば婦人科を受診するようになるかを尋ねたアンケートでは、「インターネットから医療機関の予約ができる」「女性医師の診察」「医師の親身な対応」といった、医療機関に対する希望が上位に挙げられた。また「治療費の補助」や「薬代が安くなる」といった、費用に関する希望も多く挙げられた。このアンケート結果から、婦人科を受診しない理由として通院時間や費用負担も大きな割合を占めていることが分かる。

4. 取り組み概要

(1) 山口市役所で働く職員の職場環境アンケート(山口市職労独自調査)

山口市職労では、山口市役所で働く職員の職場・労働環境の向上を図るため、職員全員を対象に2023年8月から10月までの期間で4分野25項目のアンケートを実施した。



(2) 婦人科オンライン受診プログラム

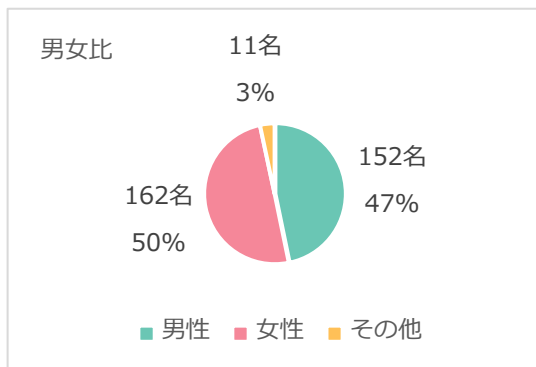
月経や更年期症状に悩む女性職員を対象に、オンラインで婦人科病院を受診し、診療や薬等の処方を受けることができる月経プログラムと更年期プログラムを実施した。本プログラムは株式会社LIFE Mが提供するサービスであり、働く女性が様々なライフステージにおいて向き合う健康課題を総合的にカバーし、社内啓発から効果検証までをワンストップで行える法人向けサービス「ルナルナオフィス」を山口市用にカスタマイズし実施したものである。



5. 取り組み結果

(1) 職場環境アンケート

回答者属性は以下のとおりである。

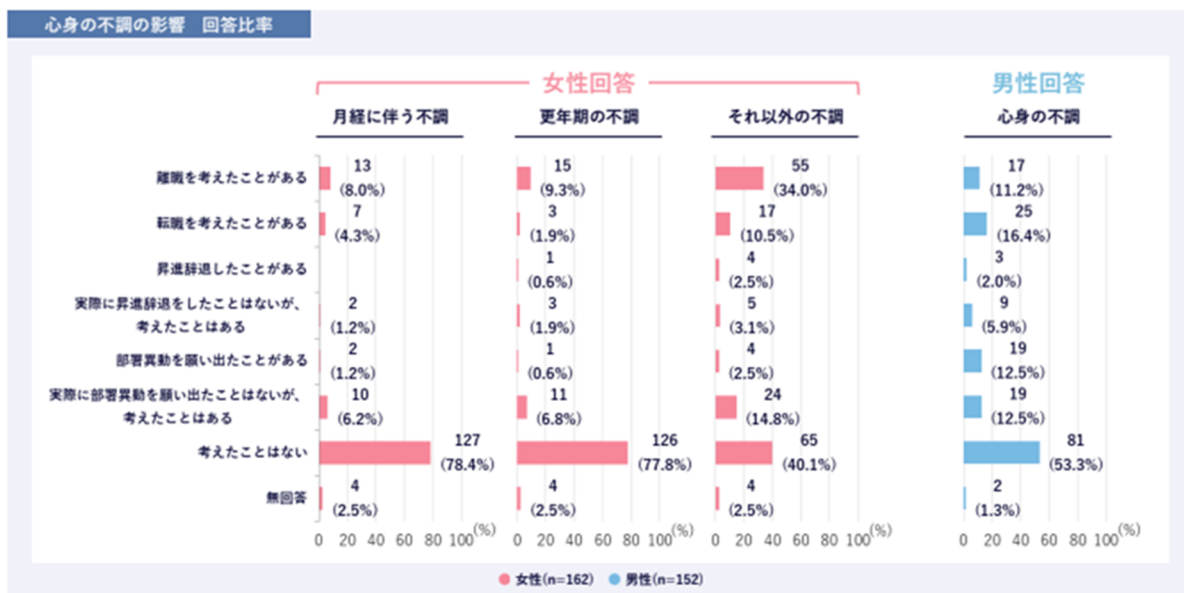


	職 員 数			女性回答数		男性回答数	
	女性	男性	合計	人数	割合	人数	割合
10代	2	8	10	1	50%	3	30%
20代	185	116	301	37	20%	22	7%
30代	139	112	251	27	19%	27	11%
40代	141	310	451	41	29%	53	12%
50代	161	291	452	48	30%	36	8%
60代	50	101	151	8	16%	11	7%
70代	0	3	3				
合計	678	941	1,619	162	24%	152	16%

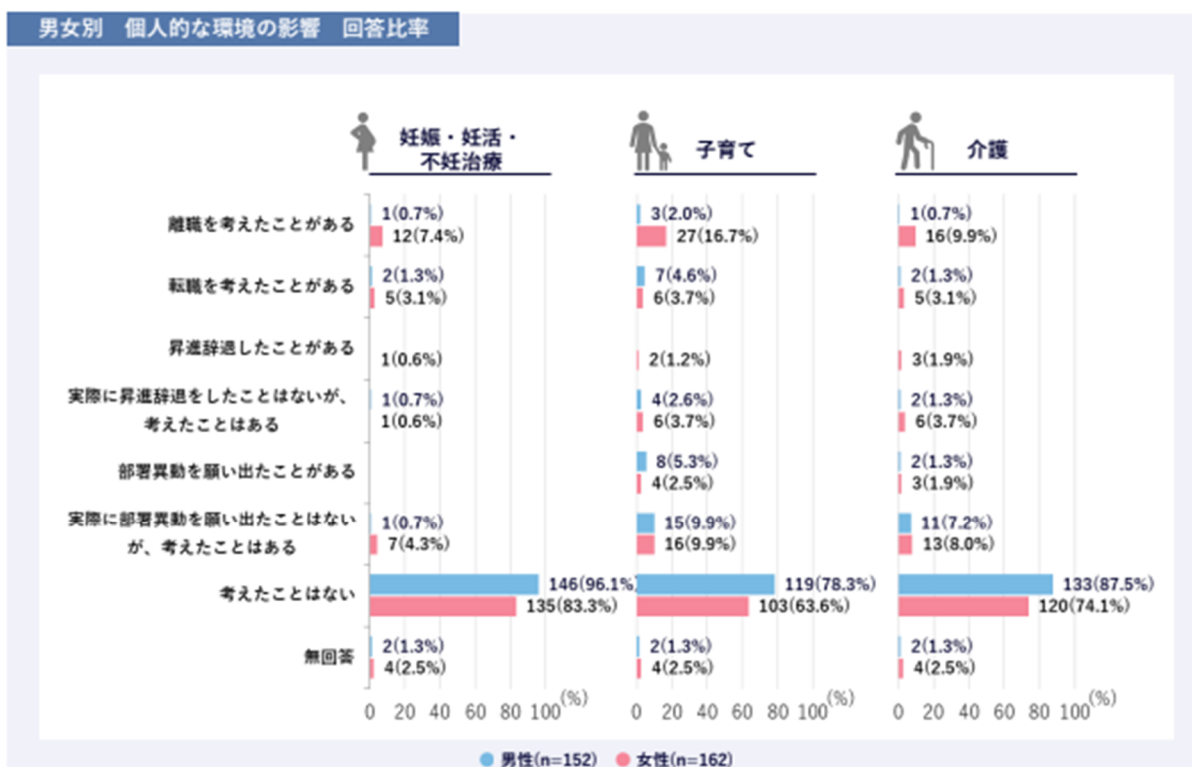
以下は、質問と回答の抜粋である。

まず、職員全員を対象とした職場環境についての項目である。

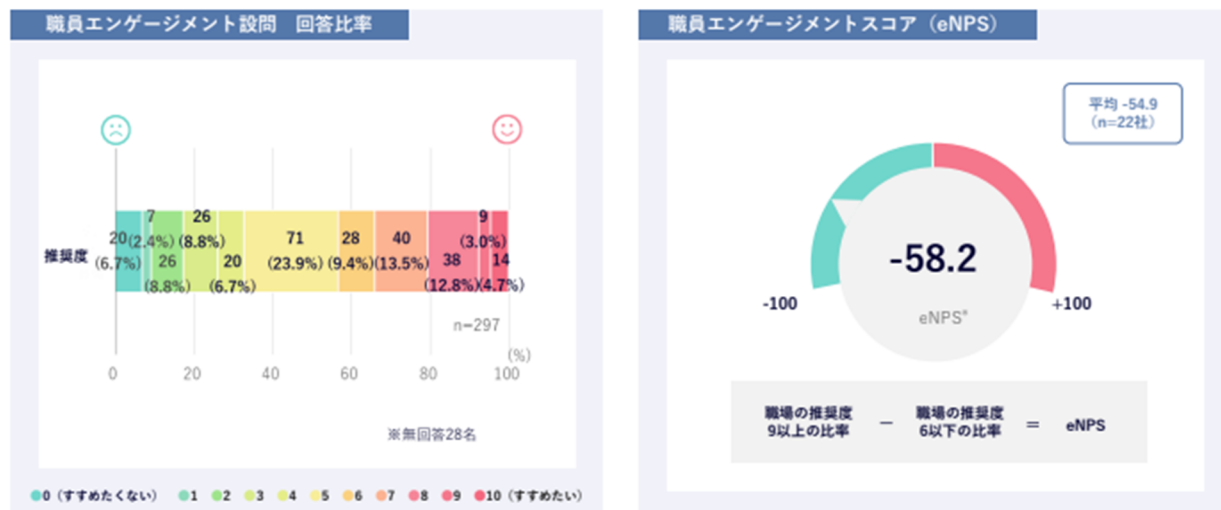
Q. この1年で心身の不調（通院していない場合も含む）や個人的な環境（介護・子育て・妊活など）を原因として離職や昇進辞退などを考えたことはあるか？（複数選択可）



最初に、「心身の不調の影響」について回答を見てみると、心身の不調により離職や転職を考えたことがある男性職員は27.6%、女性職員の中では、月経に伴う不調を原因とする職員が12.3%、更年期の不調を原因とする職員が11.2%、それ以外の不調を原因とする職員が44.5%となっており、男女ともにこの1年間で離職や転職を考える職員が一定数いることから分かります。アンケート回答数からみると決して少なくない数字であり、危機感を持つべきと考える。



次に、「個人的な環境の影響」について回答を見てみると、離職や転職を考えたことがある男性職員の中で妊娠・妊活・不妊治療を原因とする職員は2%、子育てを原因とする職員は6.6%、介護を原因とする職員は2%となっている。また、離職や転職を考えたことがある女性職員の中で妊娠・妊活・不妊治療を原因とする職員は10.5%、子育てを原因とする職員は20.4%、介護を原因とする職員は13.0%となっており、特に女性職員の多くが、妊娠や子育て、介護など、どの環境においても10人に1人以上の職員が仕事との両立に悩み、離職を考えている。

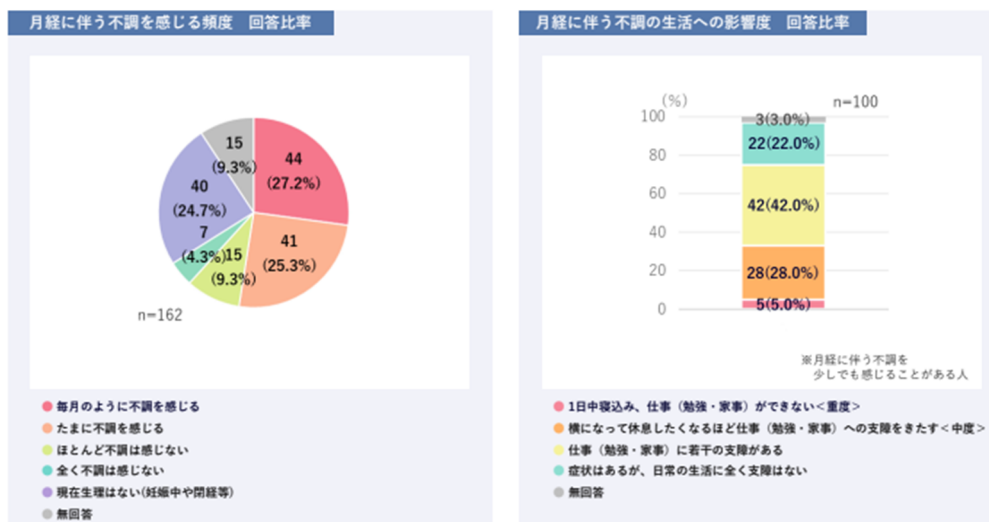


最後に、こうした環境から山口市のeNPS^(※1)を計測したところ上図のとおりであった。山口市役所のeNPS値は他の一般企業(-54.9)と比べても低く、職員の仕事へのモチベーションが低いことがわかる。eNPSは職員の職場への愛着度と結びついており、eNPSが高い企業は離職率の低下や生産性、企業のイメージ向上を図ることができ、優秀な人材の獲得につながるとされている。山口市役所がeNPS値を低いままにしておくと、今後、離職率の上昇や生産性の低下が発生し、結果的に優秀な人材の獲得が困難になる。

(※1) eNPS：eNPSは“Employee Net Promoter Score”の略で、従業員のロイヤルティ（愛着心）を数値化する指標。従業員への「現在の職場で働くことをどの程度親しい友人や家族にすすめたいと思うか？」を数値化したもの。

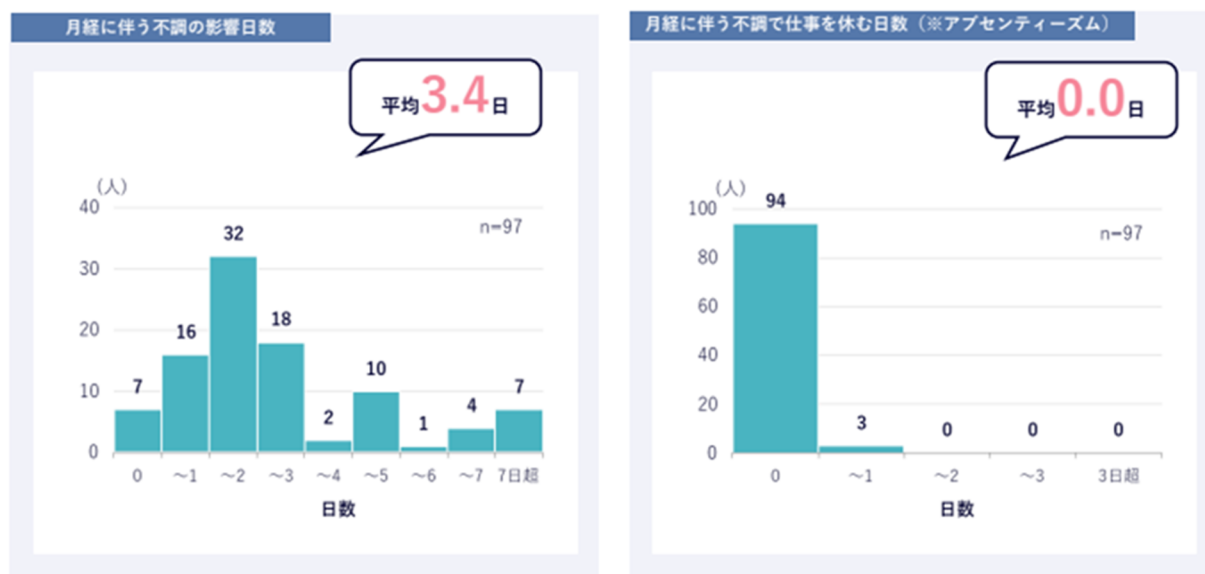
続いて、山口市役所の女性職員の健康課題の現状についての項目である。
 まずは、女性職員を対象にした月経についての項目である。

Q. 生理に伴う症状（生理痛、生理前のイライラや頭痛など精神的・身体的な症状）で不調を感じる頻度はどの程度か。また、生理による不調に対して、何も対処しなかった場合（鎮痛剤を飲まないなど含む）の日常生活への影響はどの程度か。

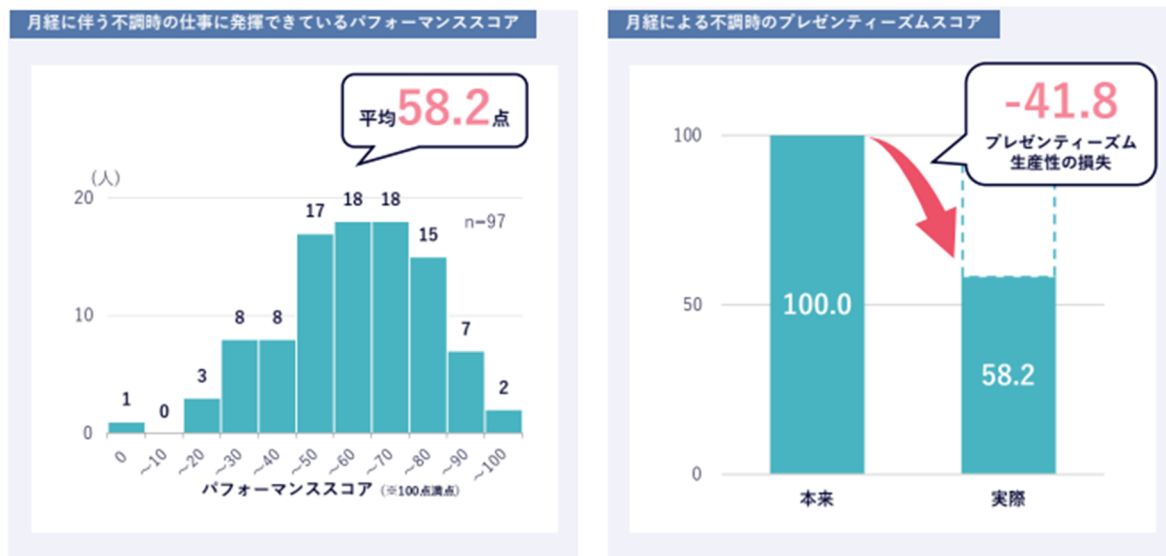


「月経に伴う不調を感じる頻度」について、「毎月のように感じる」「たまに不調を感じる」のように、不調を感じると回答した職員は52.5%と半数以上を占めている。また、「月経に伴う不調の生活への影響度」について、程度の差はあるが「支障がある」を回答した職員は75%にもものぼり、月経に伴う不調の生活への影響度は大きいと考えられる。

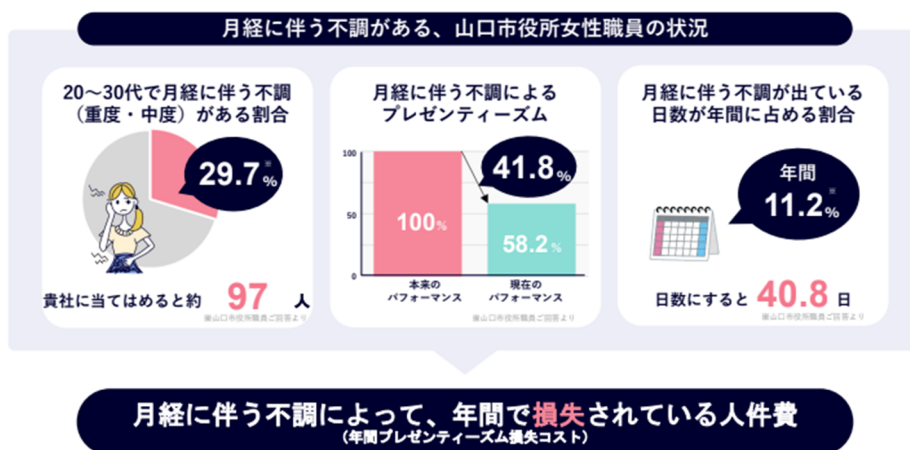
Q. 生理に伴う心身の不調が仕事や日常生活に影響を及ぼす日数は、平均すると1回の生理につきどの程度あるか。また、普段の生理の際、生理に伴う体調不良が理由で休暇を取得するのは月間で何日程度あるか。



Q. 先に挙げたような「生理に伴う精神的・身体的な不調が無い場合」に発揮できる仕事の出来を100%として、直近3ヶ月程度の月経において不調を感じていた状況での自身の仕事のパフォーマンスはどの程度か。



これらの項目から、月経に伴う不調による年間損失額をシミュレーションすると以下のとおりである。



2,896万円

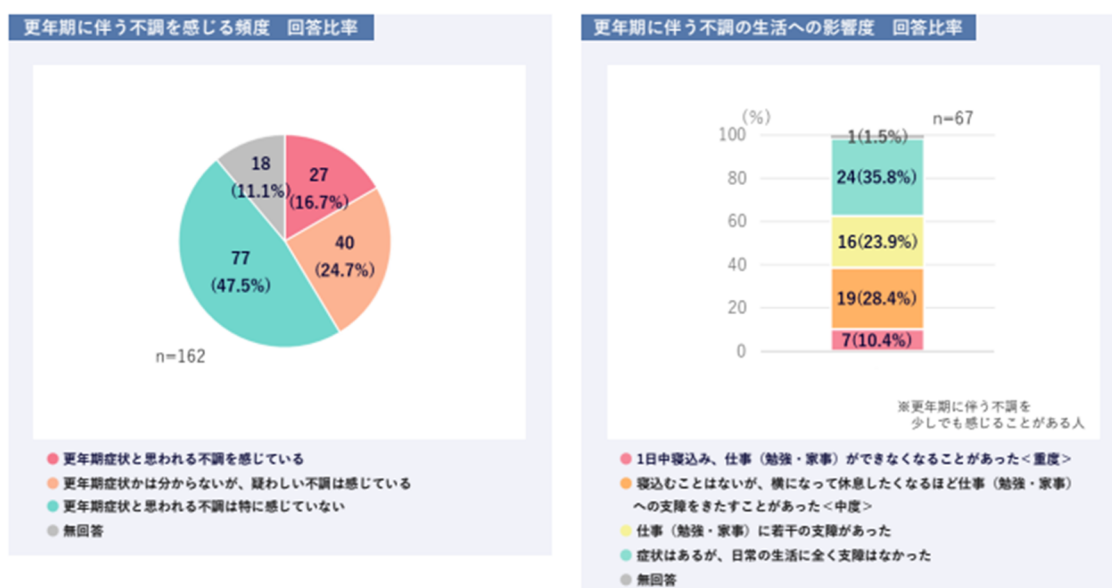
※1万円未満は四捨五入して表記

月経に伴う不調がある山口市役所女性職員の状況として、20~30代の女性職員326人の内、月経に伴う不調がある割合は29.7% (約97人) であり、月経に伴う不調による生産性の損失は41.8%、月経に伴う不調が出ている日数が年間に占める割合は11.2% (40.8日) となる。このような結果から、月経に伴う不調において年間で損失されている人件費は2,896万円にもものぼる。

$$(20億8,314万円 (326人 \times 639万円) \times 29.7\% \times 41.8\% \times 11.2\% = 2,896万円)$$

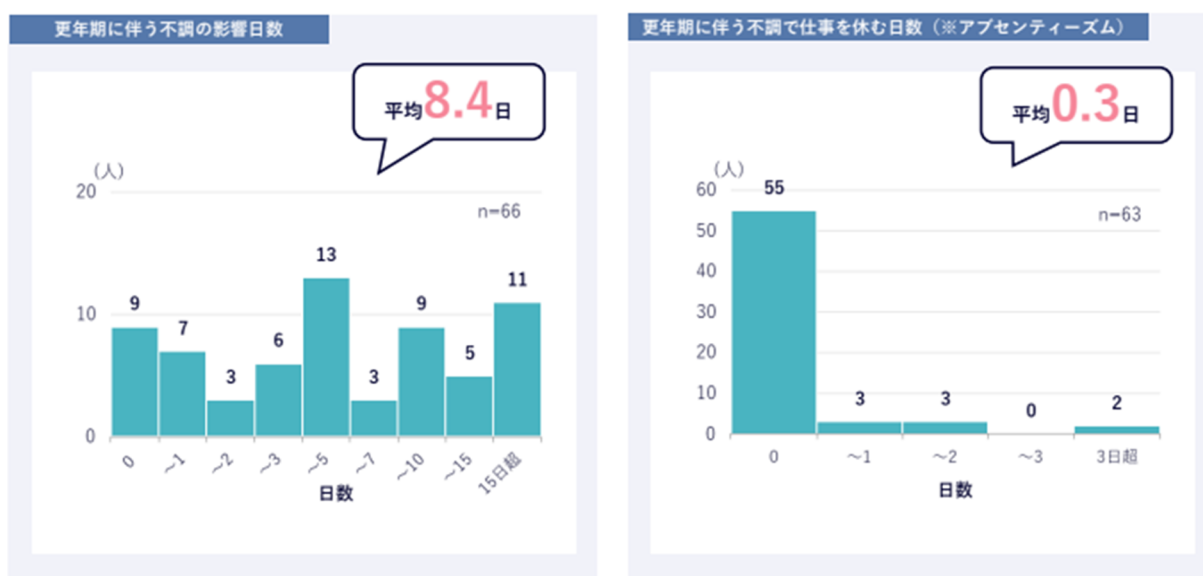
次に、女性職員を対象にした更年期症状についての項目である。

Q. 更年期に起こるとされている症状（のぼせ、異常な汗、イライラ、不安など）を感じているか。また、直近3ヶ月において、更年期に伴う症状があった日の日常生活への影響はどの程度か。



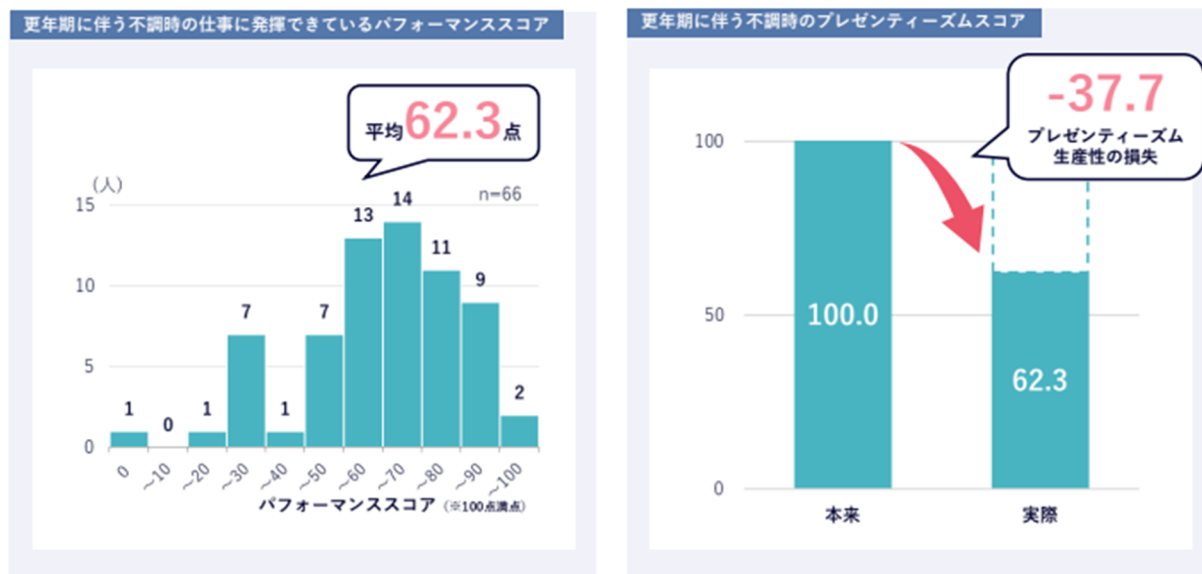
左図について、更年期症状（疑われるものも含む）で不調を感じると回答した方が41.4%を占めており、多くの方が不調を感じていることが分かる。また、右図について支障があると回答した方が62.7%にもものぼり、影響度はかなり大きいと分かる。

Q. 直近3ヶ月のうち更年期に伴う不調が、仕事や日常生活に影響を及ぼす日数は平均するとひと月あたり何日程度あるか。また、更年期に伴う体調不良が理由で休暇を取得するのは月間で何日程度あるか。



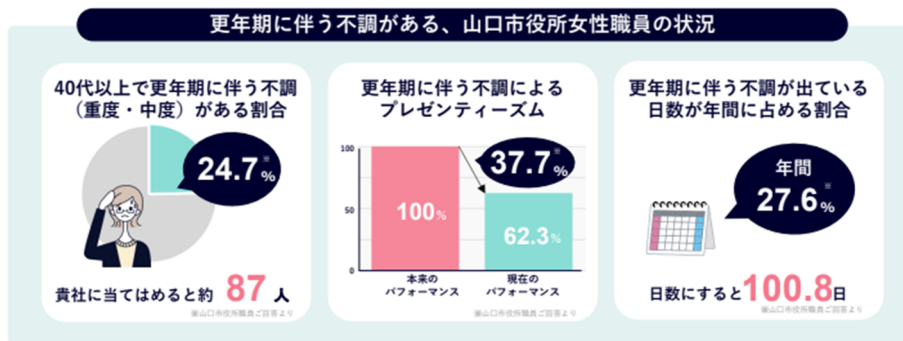
上の図を見てみると、更年期に伴う不調の影響日数が平均8.4日あるにもかかわらず、仕事を休む日数は平均0.3日となっており、生理の際と同様に不調を感じても休めていない現状がある。

Q. 先に挙げたような「更年期に伴う精神的・身体的な不調が無い場合」に発揮できる仕事の出来を100%として、直近3ヶ月の更年期に伴う不調を感じている状況での自身の仕事のパフォーマンスはどの程度か。



上の図を見てみると、更年期に伴う不調時のパフォーマンススコアは平均62.3点（100点満点中）となっており、この結果から更年期に伴う不調時の生産性の損失は37.7%であることが分かる。

これらの項目から、更年期に伴う不調による年間損失額をシミュレーションすると以下のとおりである。



更年期に伴う不調によって、年間で損失されている人件費
(年間プレゼンティーズム損失コスト)

5,781 万円

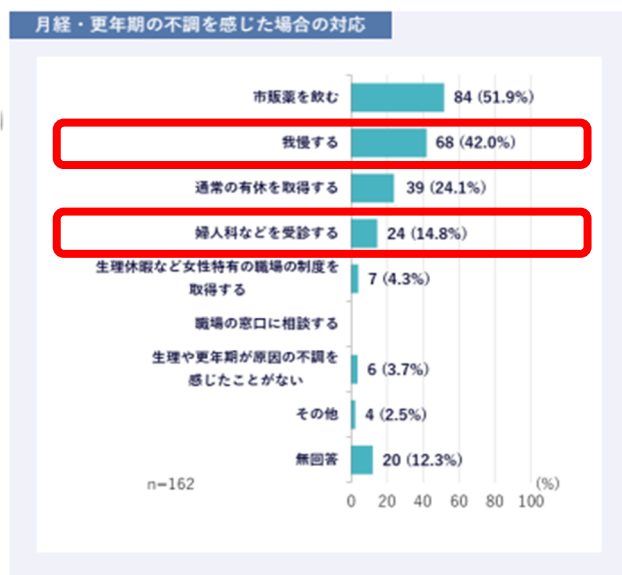
※1万円未満は四捨五入して表記

更年期に伴う不調がある、山口市役所女性職員の状況として、40代以上の女性職員352人の内、更年期に伴う不調（重度・中度）がある職員の割合が24.7%（約87人）であり、更年期に伴う不調による生産性の損失は37.7%、更年期に伴う不調が出ている日数が年間に占める割合は27.6%（100.8日）となる。この結果から、更年期に伴う不調によって年間で損失されている人件費は5,781万円にもものぼる。

$$(22億4,928万円 (352人 \times 639万円) \times 24.7\% \times 37.7\% \times 27.6\% = 5,781万円)$$

次に、不調を感じた際の対応についての項目である。

Q. 生理や更年期が原因の不調を感じた場合どのような対応をとるか。

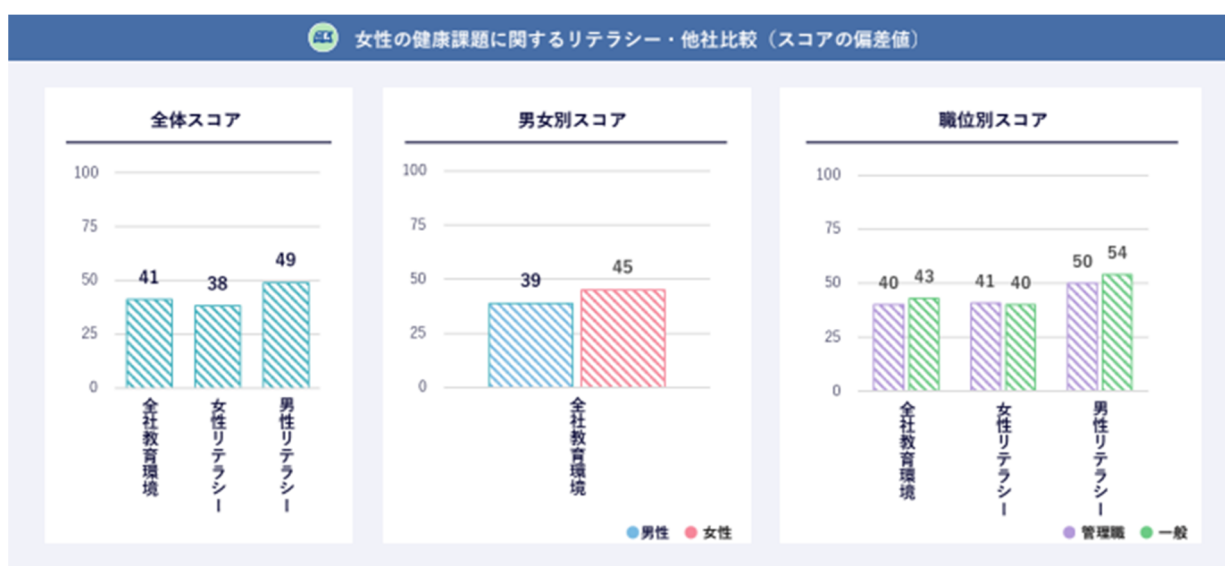


婦人科の受診率が14.8%と平均の22.8%を大きく下回っている。また、不調を我慢している職員が42%もいる。

この不調を我慢している職員のうち、病院にかかる職員の割合を増やすことができれば、適切な治療を受ける機会の提供につながる。

女性職員の多くが抱えるこれらの健康課題の解消は、山口市役所への愛着心の向上による離職者の低下だけでなく、業務の生産性を高め、残業時間の解消等にもつながると考える。

続いて、女性の健康課題に関するリテラシーについてのアンケート項目である。



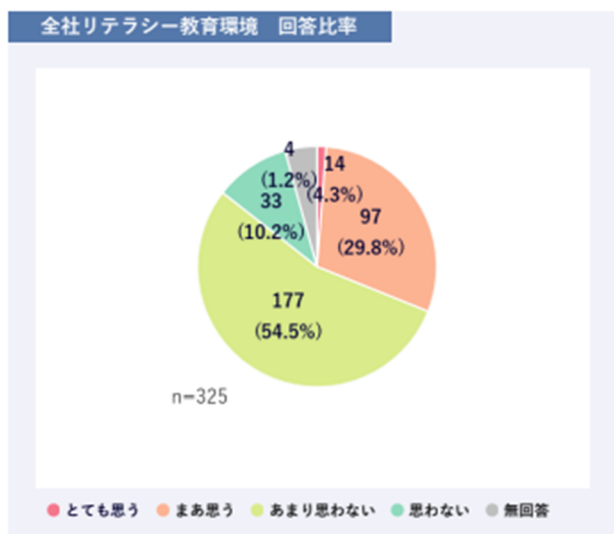
全社教育環境：女性の健康課題の知識向上に関する山口市役所の取り組み状況 全員が積極的に取り組んでいると感じている場合に100点となる

女性リテラシー：女性の健康課題に対する女性職員自身の関心の高さや情報の活用度合い

男性リテラシー：女性の健康課題に対する男性職員の理解を深める行動や情報の活用度合い

全体スコアを見ると、女性のリテラシーが38点と低いことから、女性職員自身も女性の健康課題に対しての理解ができていない、ということが分かる。

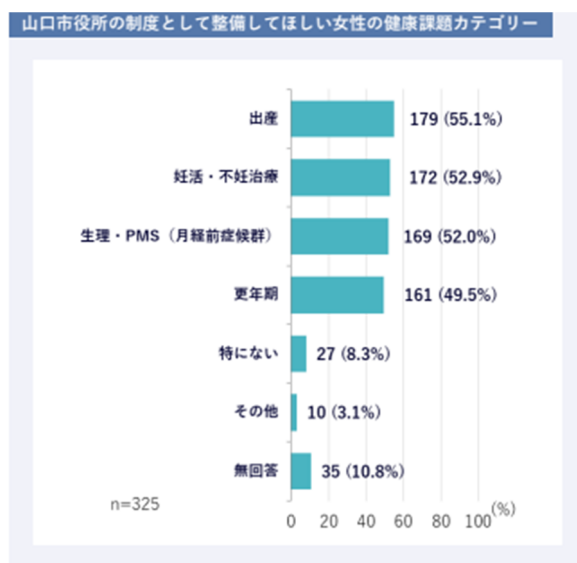
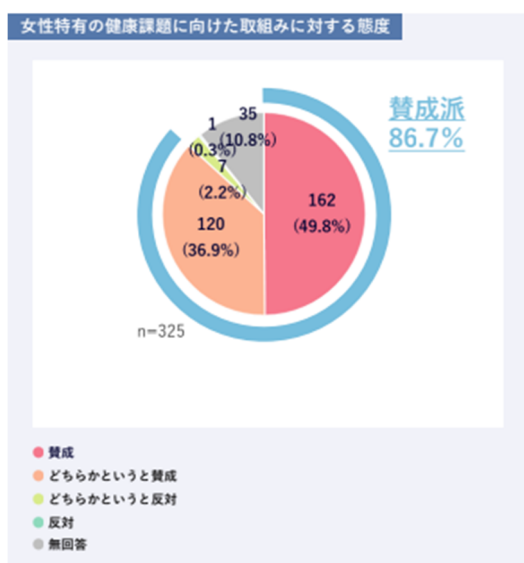
Q. 山口市役所は、女性職員の月経や更年期症状・不妊治療といった女性特有の健康や環境に関して職員の知識向上に積極的に取り組んでいると思うか。



男女含む6割以上の職員が、「女性職員が抱える問題に対しての知識向上に取り組めていない」と回答した。

この結果から、もっと職場として知識向上に努めるべきであるという問題意識がうかがえる。

Q. 山口市役所として、女性特有の健康課題について積極的に制度を整えたり施策を実施したりすることに対して、どう感じるか。また、女性特有の健康課題について山口市役所が制度を整える場合、どのようなカテゴリーが山口市役所の制度として用意されていると良いと思うか？



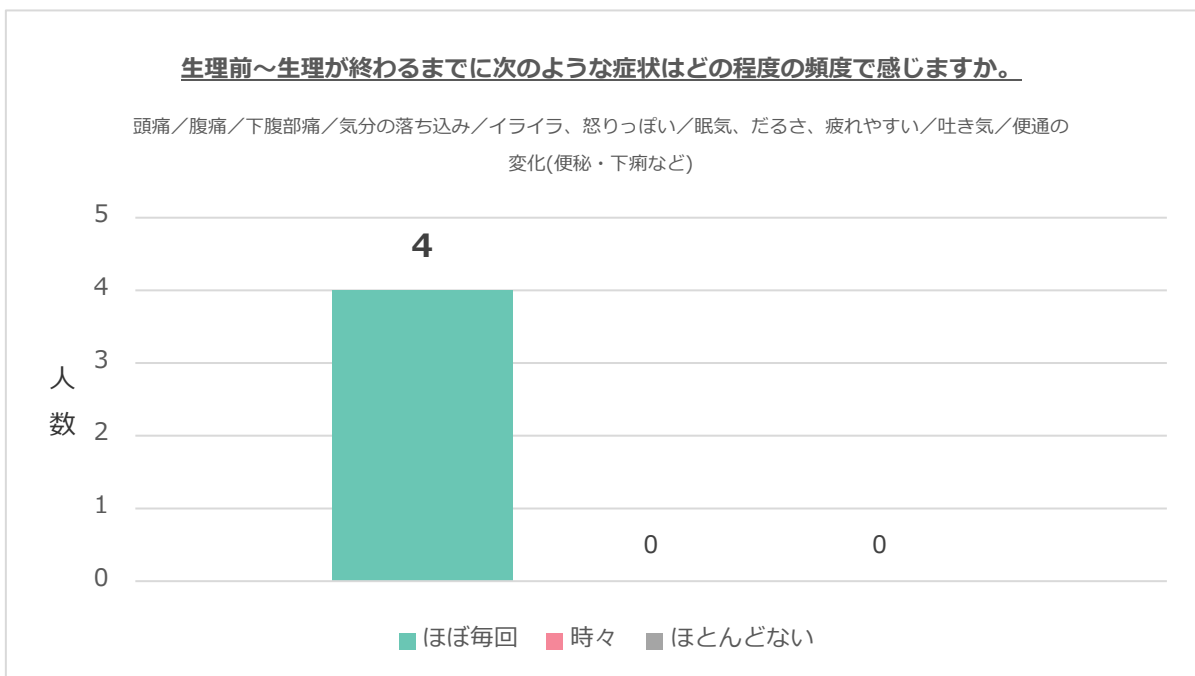
左図を見てみると、女性職員への健康課題に向けた取り組みについては、アンケートを回答した職員のうち86.7%が賛成している。右図を見てみると、整備してほしい制度の内容は、生理・PMSや更年期症状への対策だけでなく、出産や妊活・不妊治療についての制度も求められている。

(2) 婦人科オンライン受診プログラム

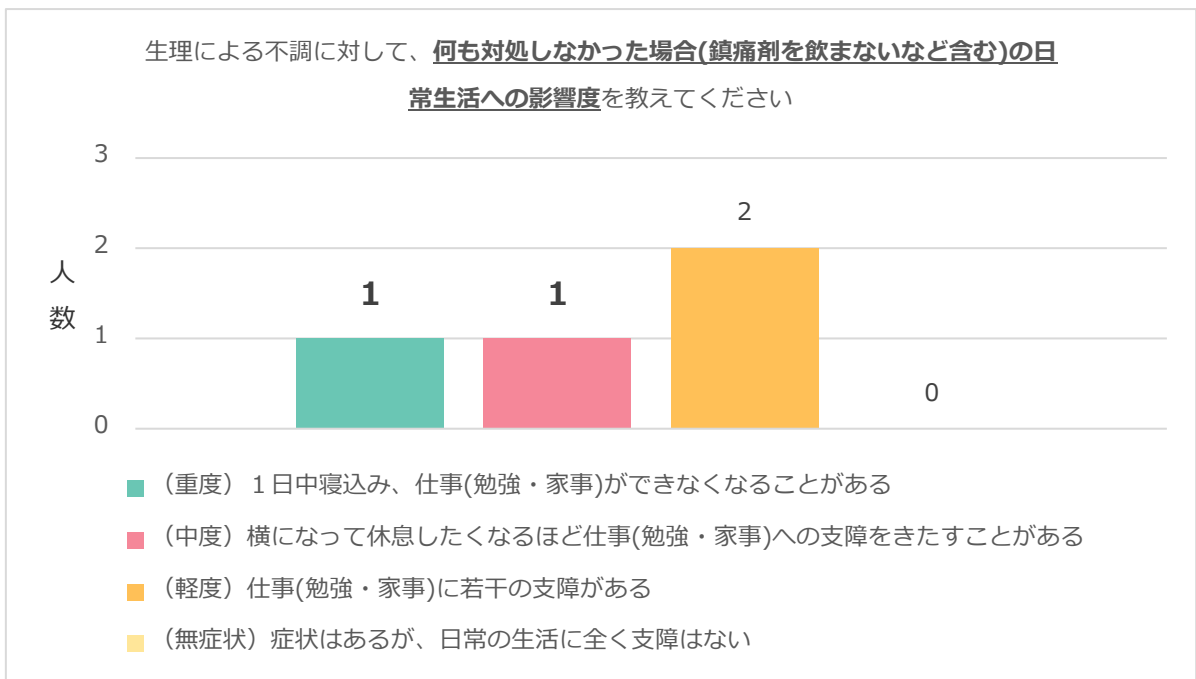
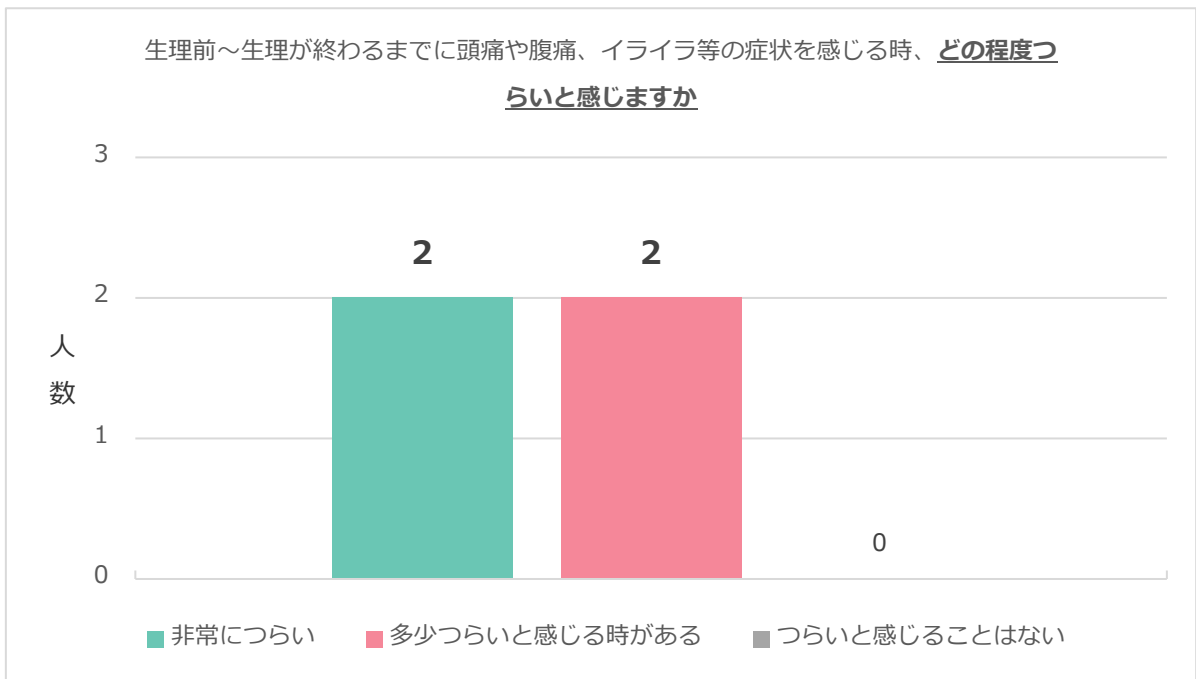
意識調査で実施したアンケートに加え、実際に月経や更年期症状に悩む女性職員から希望者を募り、オンラインによる婦人科受診と薬等の処方を受けられる6カ月間の月経プログラム、更年期プログラムを受けてもらった。



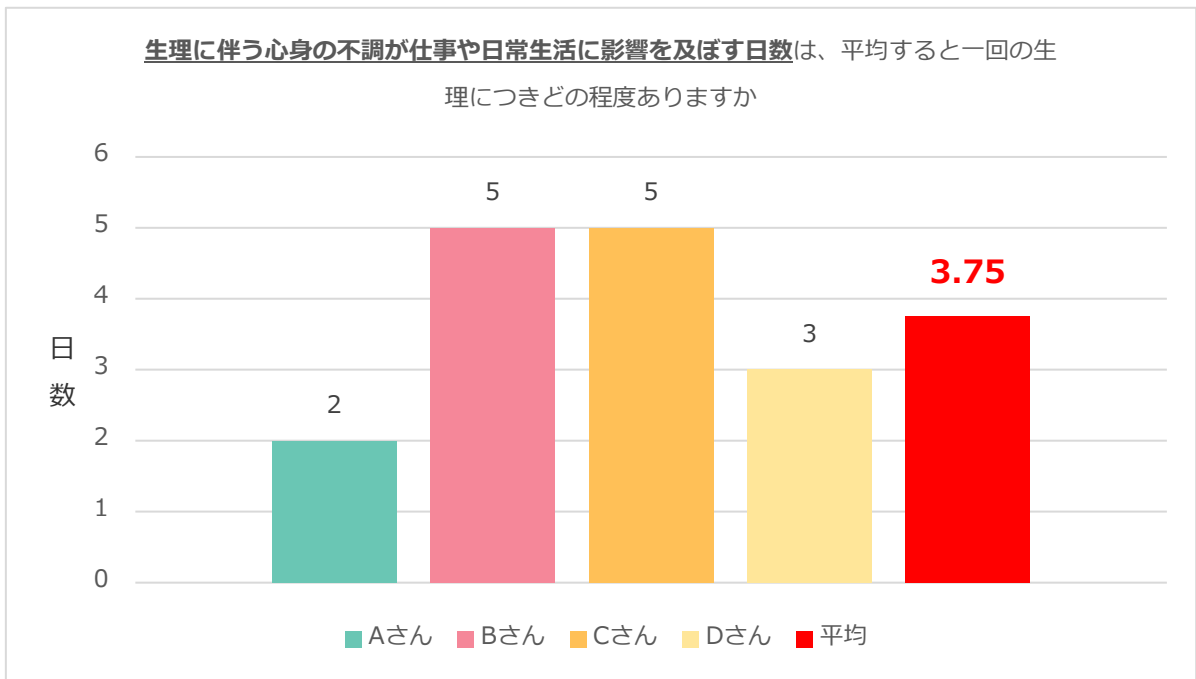
以下は月経プログラム及び更年期プログラム申込者の申込前のアンケートをまとめたものである。まず、月経プログラム申込者について申込前のアンケートをまとめる。



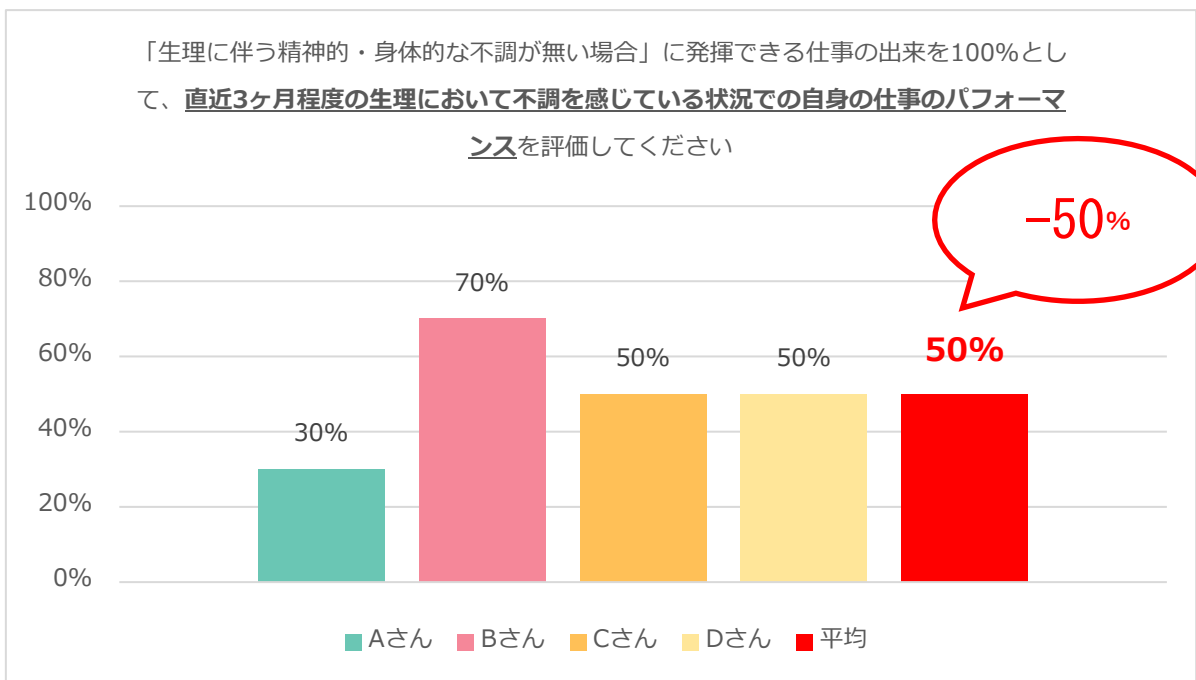
プログラム申込者全員がほぼ毎回、月経に伴う症状を有すると回答している。



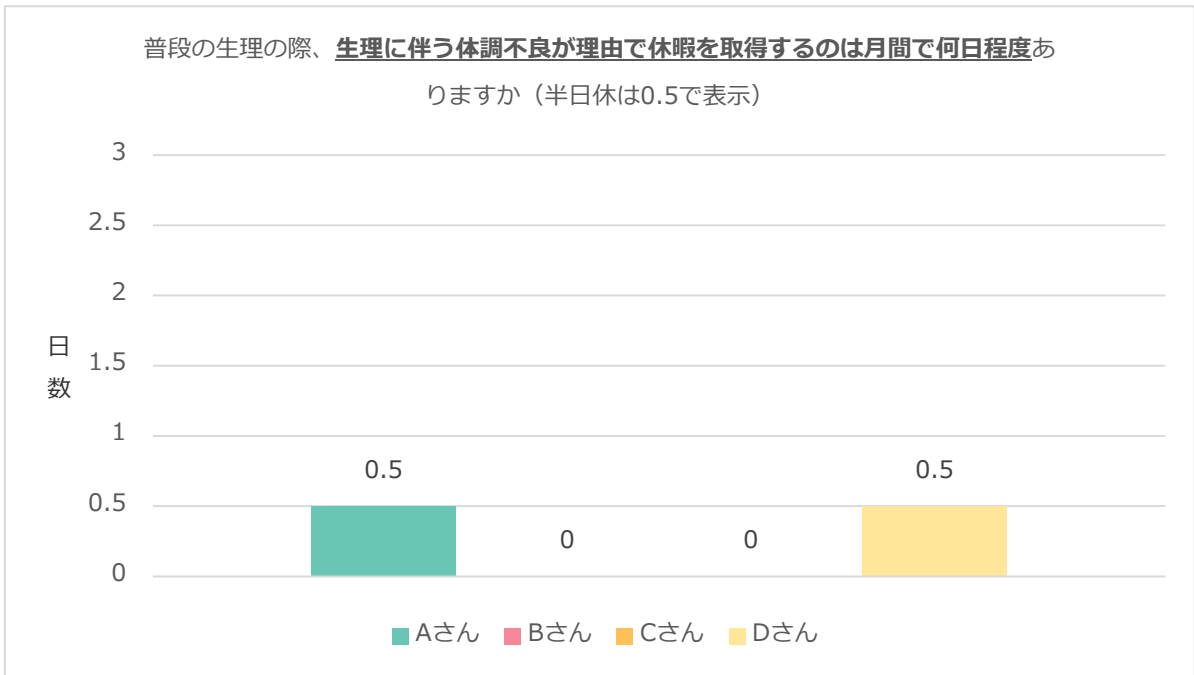
この2つの回答からも鎮痛剤は必須であり、度合の大小はあるものの、仕事が手につかないなどの支障をきたしていることが分かる。



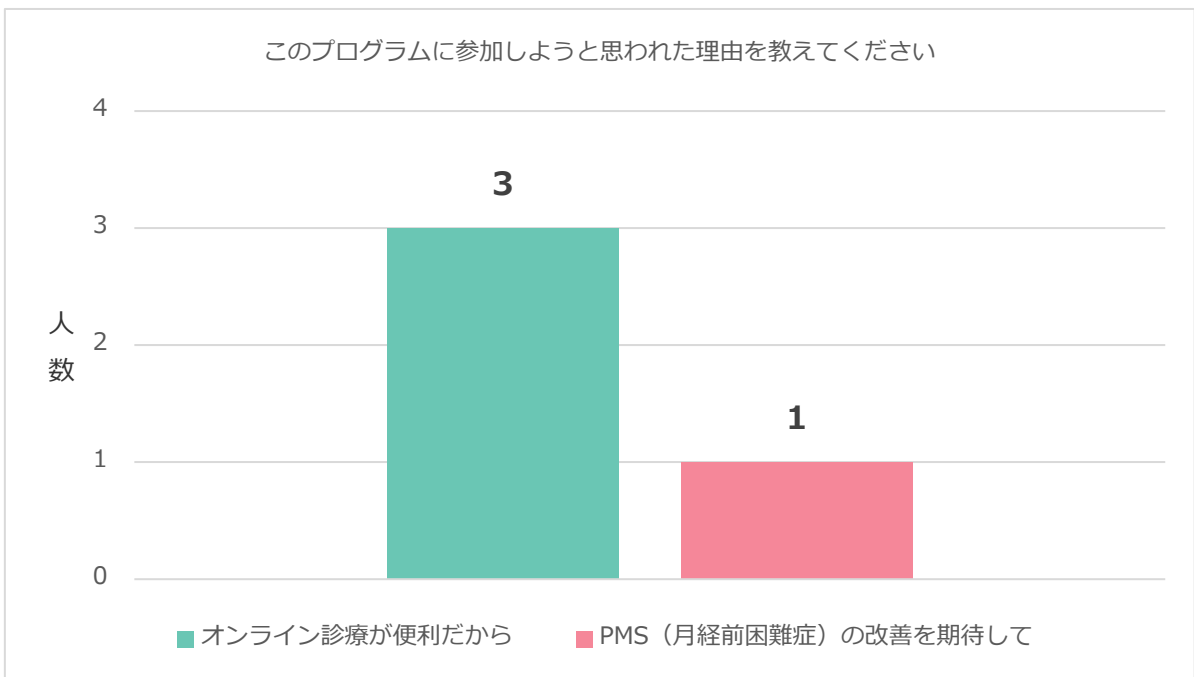
長い人だと5日間も（月曜日から金曜日までの期間）影響を受けていることが分かる。また、平均しても1週間のほとんどの時間で影響を受けており、この期間は仕事のパフォーマンスが下がっている。



仕事のパフォーマンスは重度の症状の人で30%まで下がっており、平均しても症状がある期間は半分のパフォーマンスとなってしまっている。前の質問で3.75日もの期間50%の仕事しかできていないことになる。

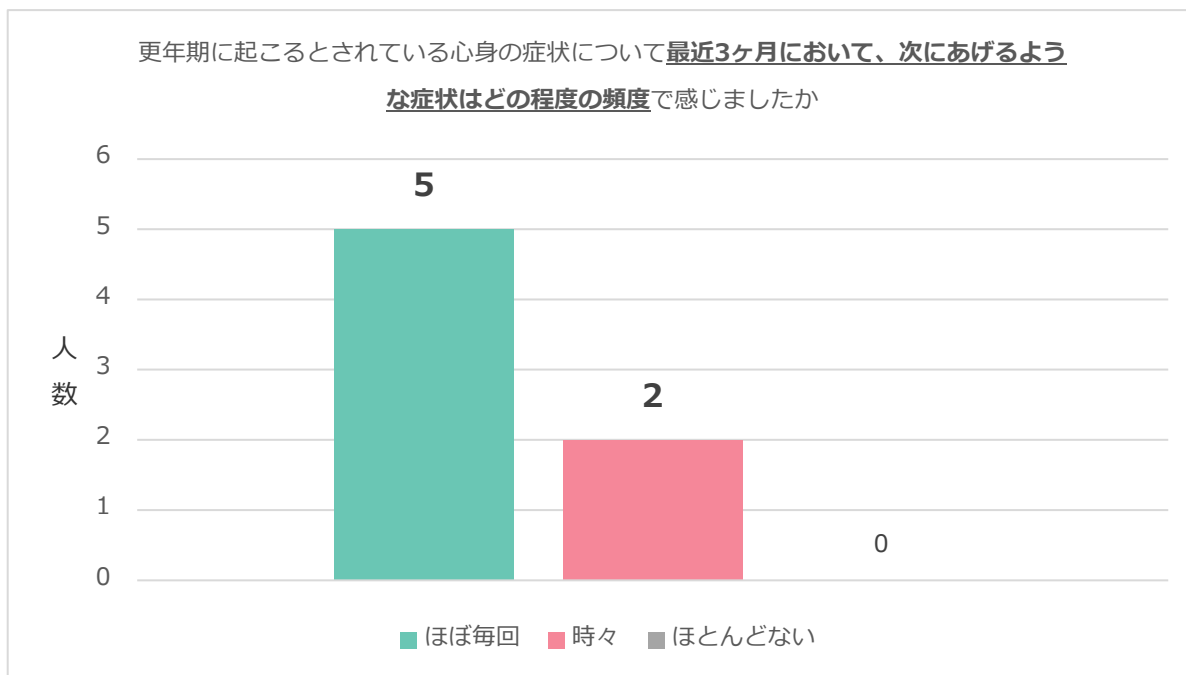


女性健康休暇は設けられているものの、利用者は利用に対する心理的なハードルを抱えている。

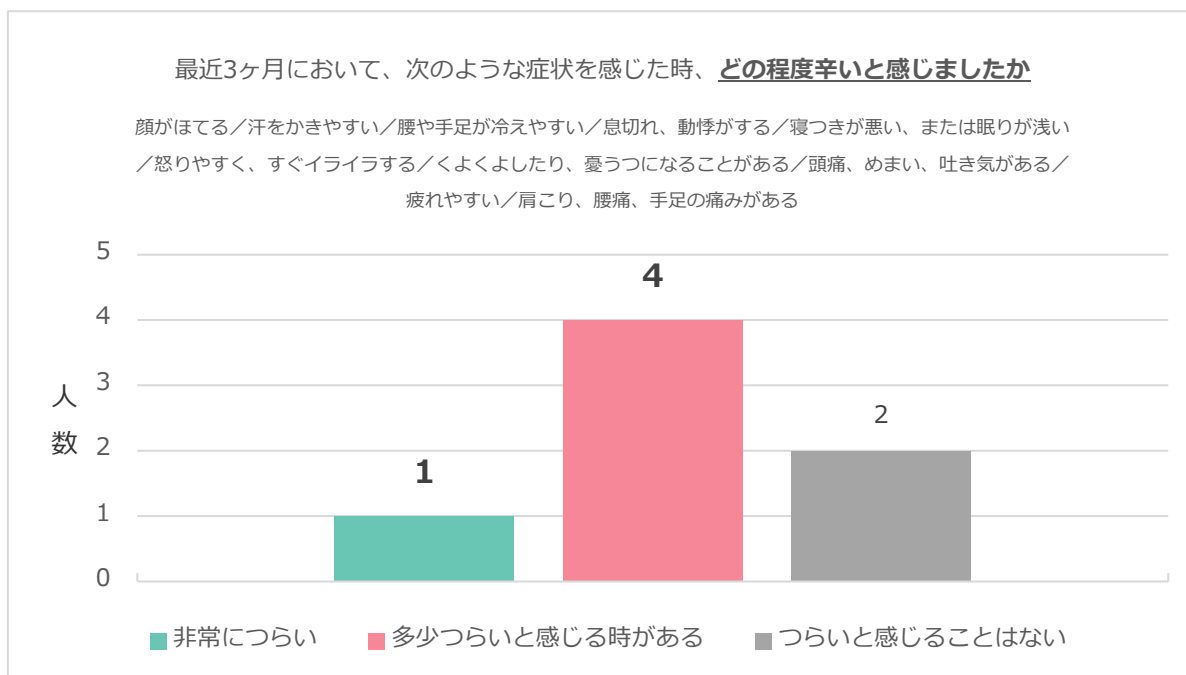


申込前のアンケートでは、オンラインによる診療を魅力に感じていることが分かる。病院の受診には費用の問題だけでなく、通院時間の負担もある。この点を解消することでこうした費用や時間の負担から婦人科を受診せず、適切な処置を受けられるのに受けていない職員を減らすことができると考える。

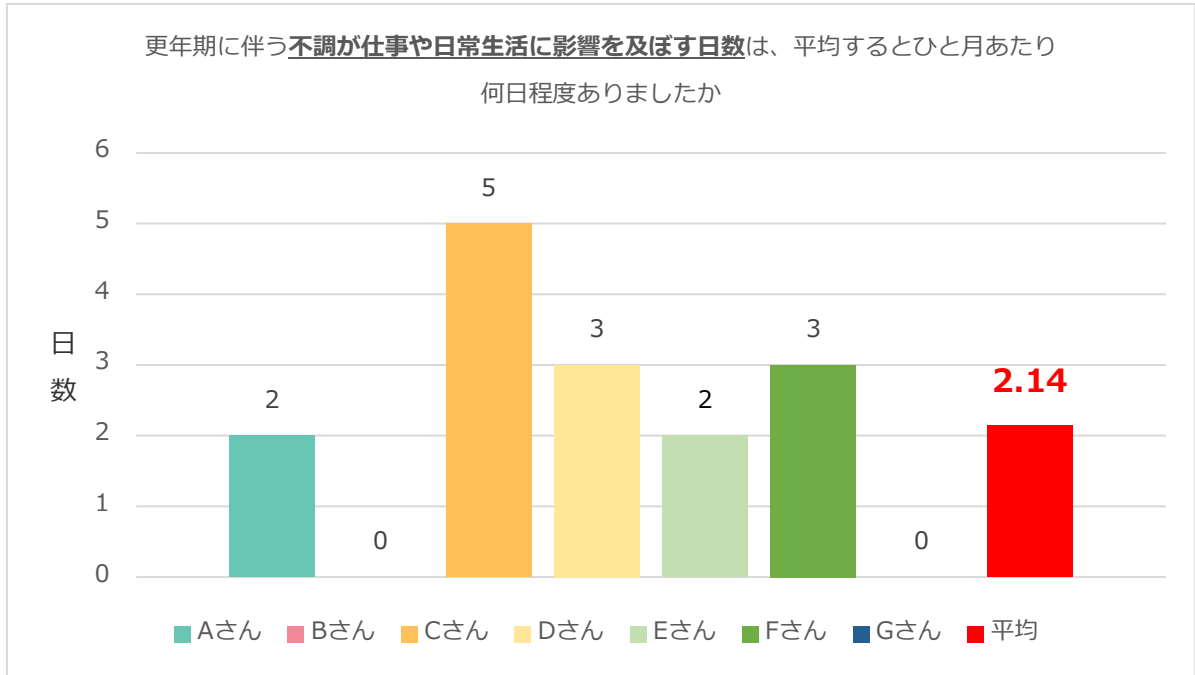
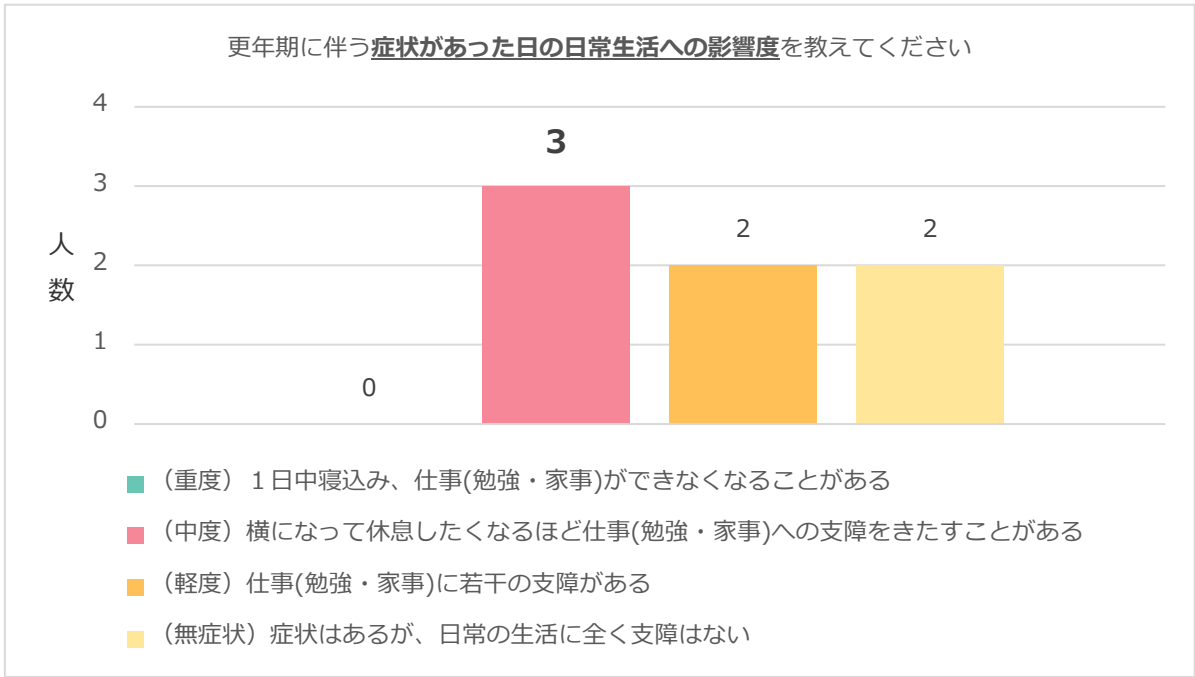
次に、更年期プログラムの受診前の参加者のアンケートをまとめたものである。



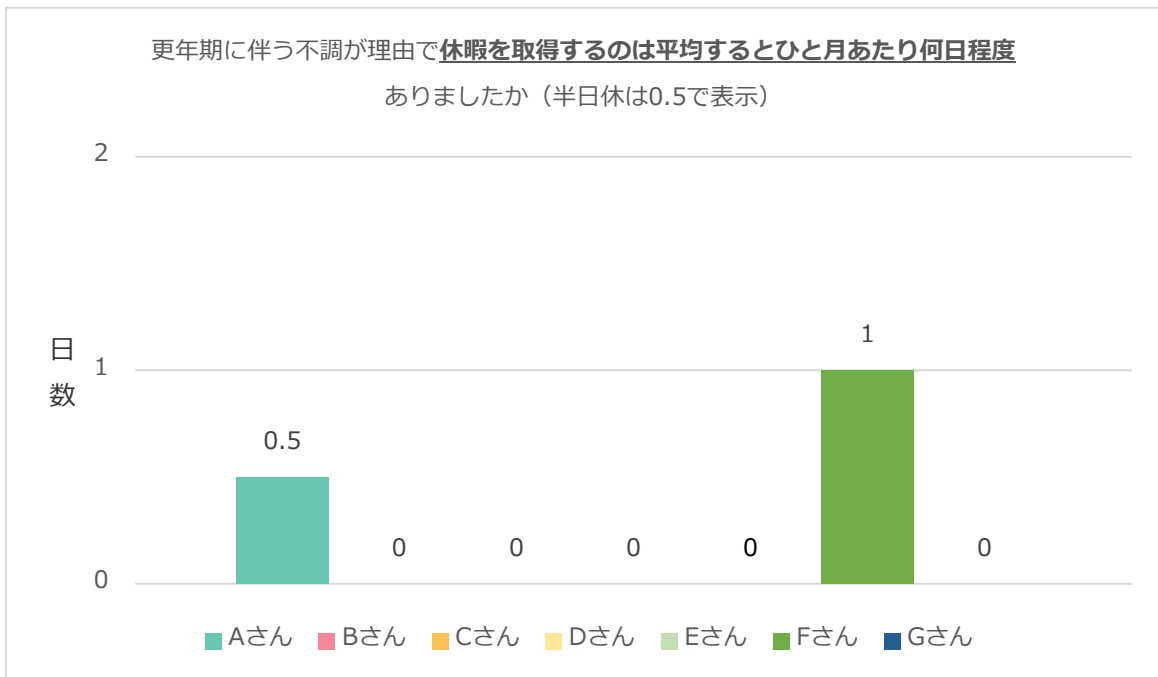
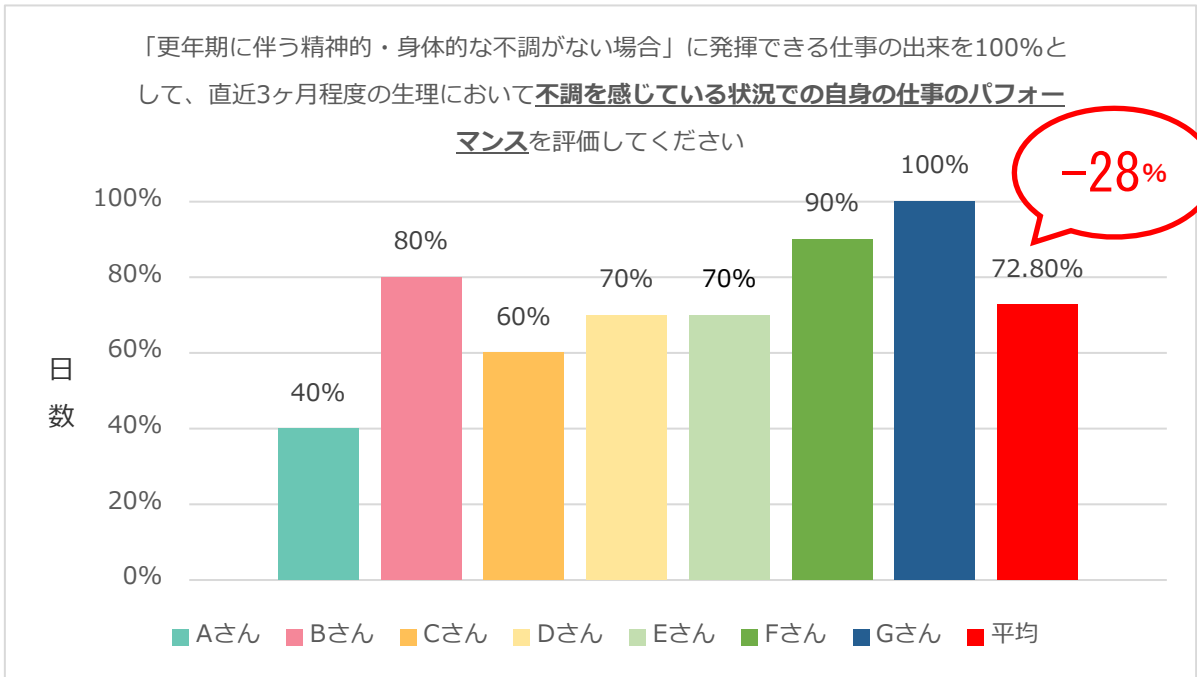
月経プログラムの申込者と同様に全員症状が出ている。



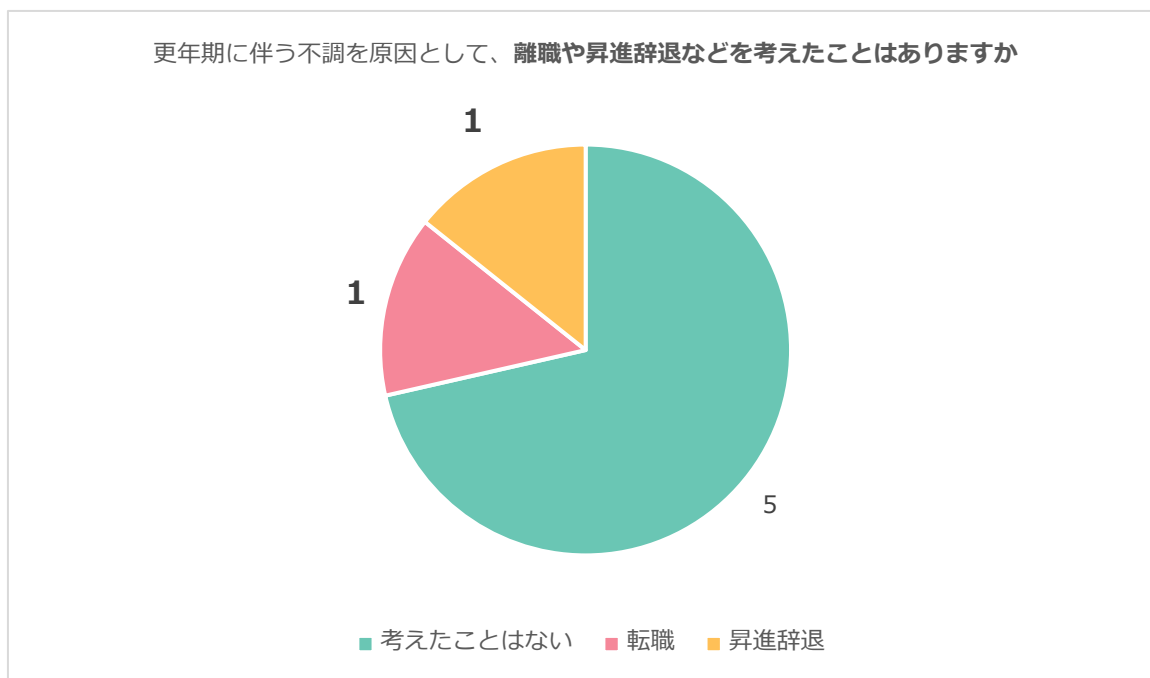
プログラム申込者のほとんどが辛い状態で仕事をしていることが分かる。



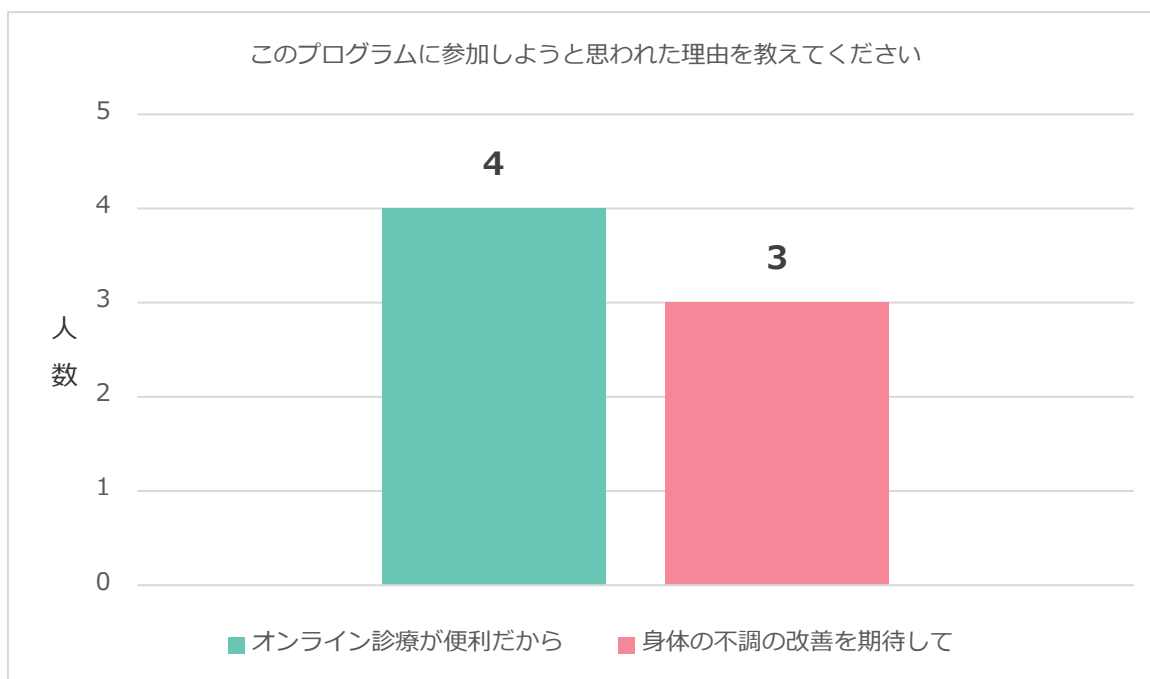
日常生活に影響のない職員を除いて、20～30代の月経における体調不良が終わったと思っても、40～50代において中度または軽度の更年期症状を抱えながら仕事や日常生活を送っている。



休暇を取得するのは少数に留まっていることが分かる。利用したいけど利用されない休暇制度は早急に見直しを図るべきと考える。見直しに取り組む姿勢こそが職員の市のために頑張りたいと思う心のモチベーションにつながる。

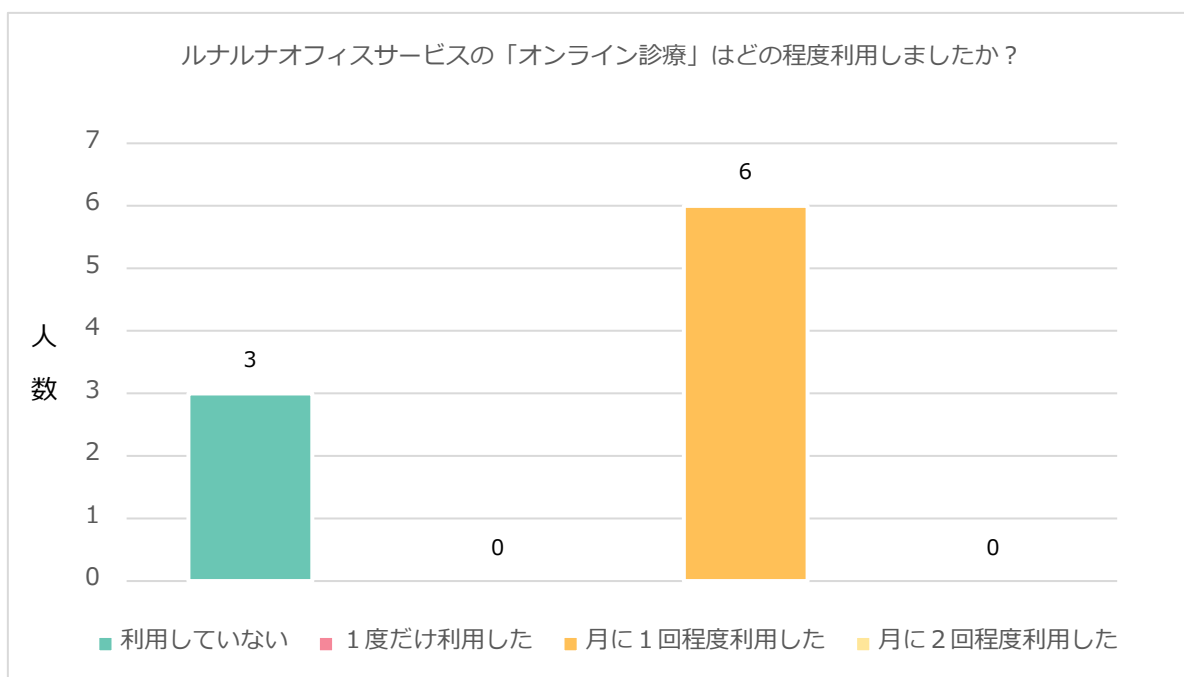
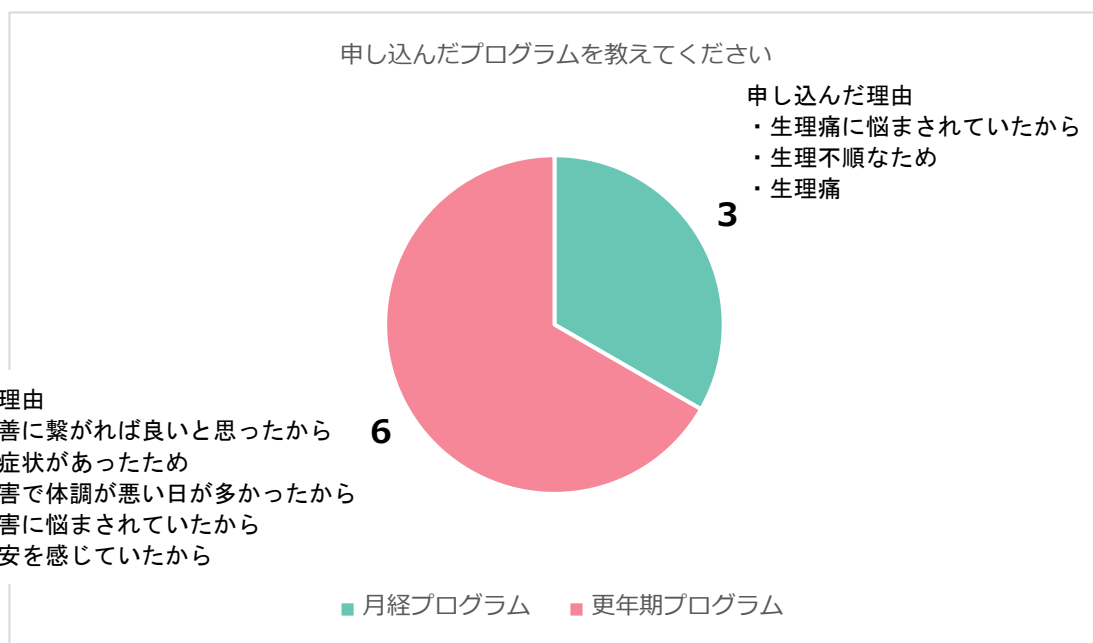


40～50代の女性は管理職への昇格時には更年期に伴う症状の発症が重なることが多いため、今後、幹部・管理職となる職員が転職や昇進を辞退することは人材育成の観点からも大きな問題であると考えられる。

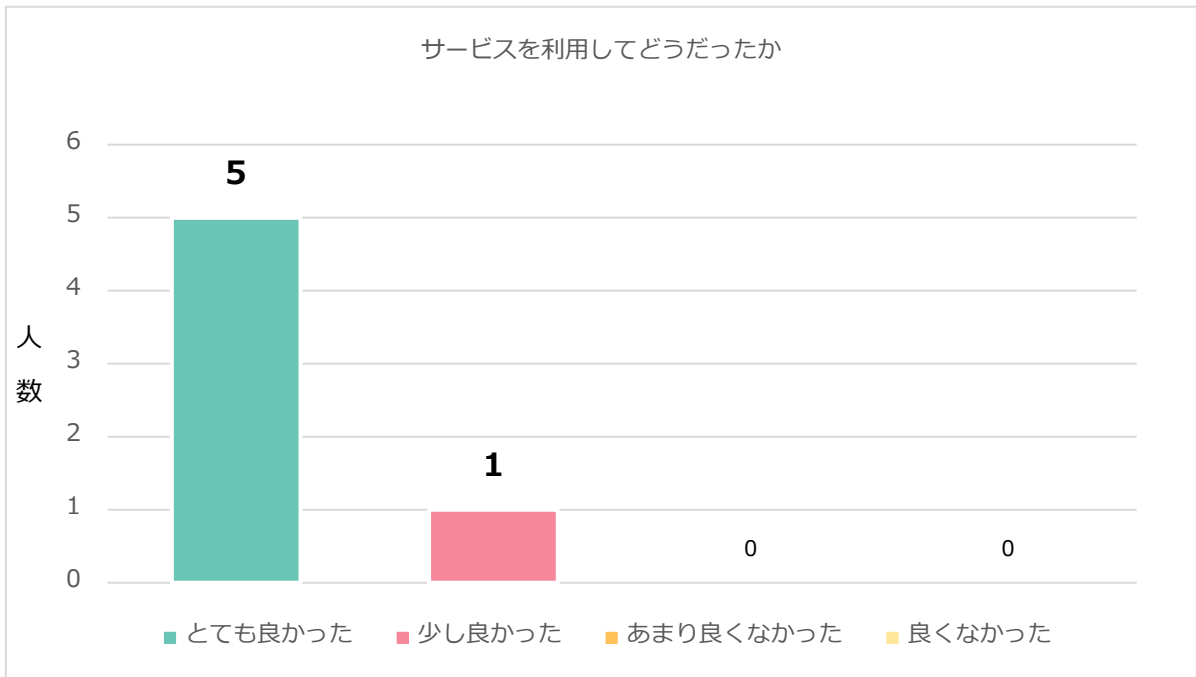


月経プログラムの申込者同様、受診前からオンライン診療の便利さに期待をしている職員は多い。更年期に伴う症状は、様々な症状が複合的に発生する。こうした症状を抱えながらの仕事は、自身の100%のパフォーマンスを発揮できず、モチベーションの低下やキャリア形成を阻害する要因となることから、更年期症状に苦しむ職員へのサポートは早急に検討すべきである。

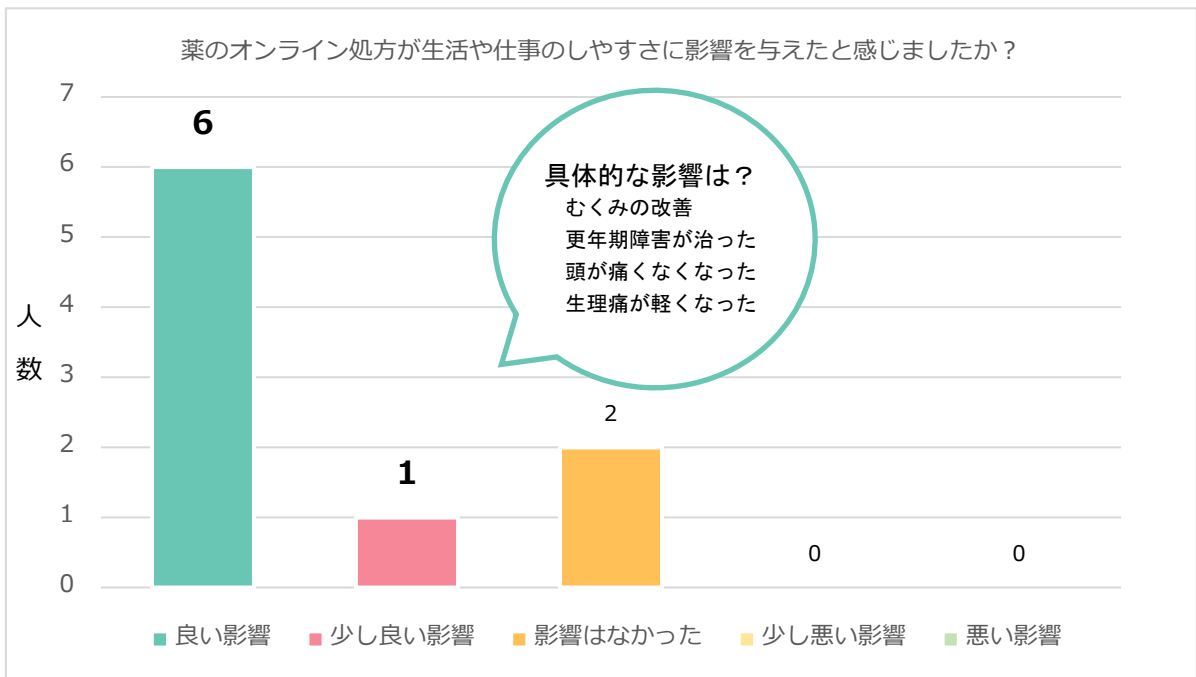
次に、半年間の月経プログラム及び更年期プログラムの受診後に取ったアンケート結果をまとめたものである。



申し込んだものの、診療のタイミングが合わなかった等の理由からオンライン診療を利用しなかった申込者もいる。

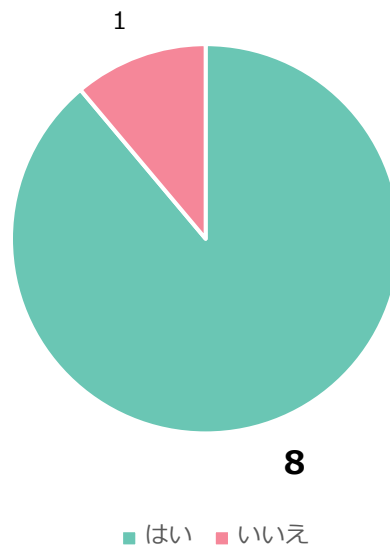


実際に診療を受け、薬等の処方を受けた参加者全員が良いサービスだったと感じている。

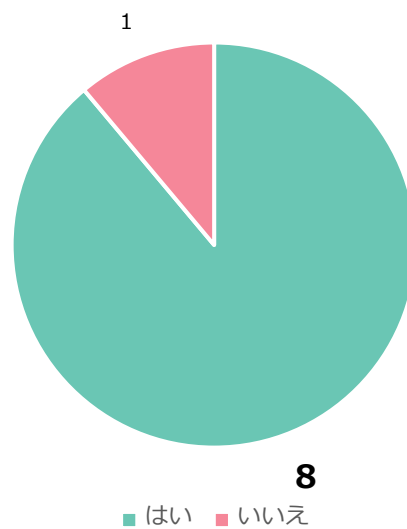


プログラム参加者の大半は、良い影響があったと回答しており、具体的な影響として「むくみの改善」「更年期障害が治った」「生理痛が軽くなった」など、月経や更年期で悩む女性が求めている効果が得られた。そのほか、月経血の減少やイライラや憂うつな気分が解消されるなどの効果がある漢方を処方しているため、身体に現れる症状だけでなく精神的な症状に悩む人も改善を図ることができる。

月経困難症や更年期症状改善への取組を継続して欲しいと思いますか？

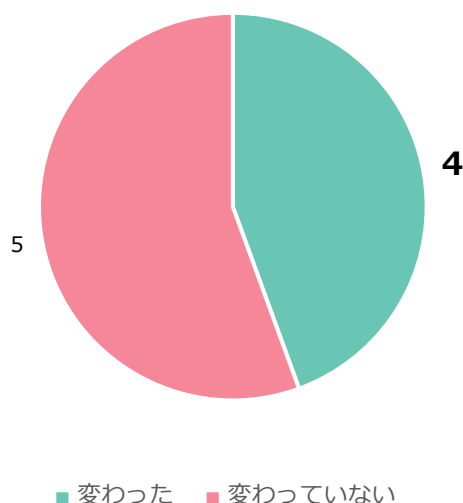


月経困難症や更年期症状改善への取組に賛同し、あなたの周りの人にも薦めたいと思いますか？



申込前の質問では、副作用等の不安を抱えていた申込者がほとんどであったが、プログラム参加後は周囲の人にも勧められるほど良かったと感じており、退職や転職による人材の流出の防止やこうした取り組みを知った優秀な人材の確保につながると思う。

オンライン診療やオンライン処方を受けることで、自身の健康状態に対する意識は
変わりましたか？



2018年3月に日本医療政策機構が実施した「働く女性の健康増進調査2018」によると、女性従業員の自身の身体に関するヘルスリテラシーの高さは、女性従業員の仕事のパフォーマンスの高さに関連するという結果が出ており、関心を持たない従業員よりも仕事のパフォーマンスの減少が小さいことが分かっている。こうした従業員の健康状態に対する意識を良い方向に変える取り組みを続けることで、自身の健康状態に対する意識を持つ職員が増え、仕事のパフォーマンスが減少しにくいチームや組織を作ることが出来る。

プログラム参加者の声（フリーコメントより）

病院に足を運ばずオンラインで気軽に相談できた
オンラインで気軽に利用できたし福利厚生を利用する機会がない中で今後も利用したいと思った
毎月婦人科に通う負担がオンラインで軽減できた
自分に合う医師を選べないところ

受診前からオンライン診療の手軽さに魅力を感じる参加者が多かった。受診後のアンケートでも、オンライン診療は気軽に婦人科を受診できる点や通院に係る時間負担の軽減を実感することができ、プログラム参加者の満足度も高かった。

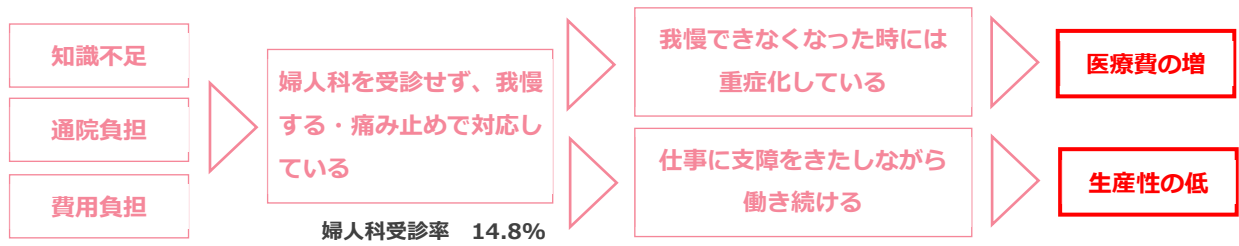
6. 見込まれる効果

女性職員の働く環境として、めざすべき状態と見込まれる効果について考える。

(1) 現状

職場環境アンケートの結果から、男性職員はもちろん女性職員も女性の健康状態への知識が不足していることが分かった。また、身体の不調が発生している際に、我慢したり（42%）や市販薬を飲んだり（51.9%）して対処する職員が多く、婦人科を受診する割合は14.8%と極めて低い。

こうした結果、職員の医療費の増加や生産性の低下を招き、平均を下回るeNPS値（-58.2）や、年間労働損失額8,677万円の要因となっているものとする。

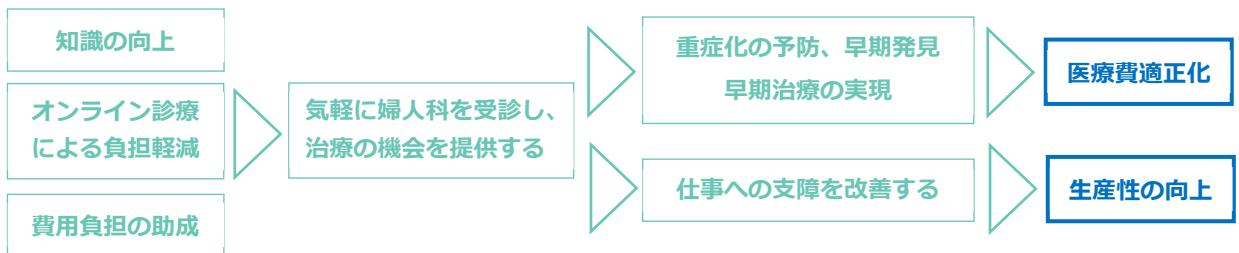


(2) めざすべき状態

そこで、根底にある3つの課題の解決に取り組むことで以下の状態をめざすことが可能である。

義務教育以降、知る機会がなかった女性の心身の状態についての研修を実施することで、男女職員共に女性職員の健康状態への知識の向上が図られる。また、オンラインによる通院負担の軽減と費用負担への助成を行うことで、適切な治療の機会を得ることができ、重症化の予防や支障をきたすほどの不調を改善することができる。

結果として、医療費の増加を抑制すると同時に、生産性の向上が図られ、現状発生している女性職員の健康課題に起因する年間労働損失額を減少させることができる。



(3) 見込まれる効果

これまで取り組まれてこなかった女性職員の健康課題の解決のための3つの取り組みを進めることで、女性職員のキャリア形成を阻害する要因が排除でき、女性管理職の増加や、転職や退職の防止、優秀な職員の獲得、eNPS値の向上などが見込めることから、労働損失の減少だけでなく、様々な効果が見込まれると考える。

7. おわりに

本取り組みは、誰もがやりがいを持って平等に働き続けられる職場の実現のため、女性の健康課題に着目し、アンケート調査や、実際の診察モニターを実施したものである。

しかしながら、この取り組みは、女性のみが支援されるべきだと主張するものではなく、あくまで男性、女性が相互に理解し合い、尊重しあえる職場をめざしたものである。

社会の在り方は目まぐるしく変化している。山口市でも2024年4月1日に「山口市パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」が施行されており、社会全体が、性別に関係なく様々なことを選択できる社会の実現に向けて動いている。ただ、女性であるために、産前・産後の身体の不調や、休暇を取らざるを得なくなった際の職場に対する影響への悩み、女性特有の健康課題のために、苦しい思いをしたり、我慢をしていたりする人がいるのは事実である。

女性の社会進出を促すために、労働環境の整備（産休・育休制度による職場復帰）は進んでいるが、健康をケアする取り組みを進める企業や自治体はまだまだ少なく、女性への健康課題についての理解や取り組みが足りていない現状がある今、まずは女性の健康課題の解決への積極的な対応として、「女性職員が働きやすい環境整備」に加え「女性職員のヘルスケア対策」の2つの基盤を固めることが必要で

ある。

「女性職員のヘルスケア対策」においては「女性職員自身による自己管理」と「周囲の理解」が必要で現状どちらも不足しているが、両方とも対策をすることができる。特に「自己管理」については、何も対処しない職員の割合が高いため、婦人科受診を促すなどのすぐに取り組める施策（セミナーや研修等による意識啓発）が考えられる。一方で、「周囲の理解」を醸成することは時間がかかると考える。女性特有の健康課題は有病率が高く、偏見や公表しづらい等の問題から個人化しているため、職場がこうした女性職員の健康課題の解決のために取り組んでいる、と職員にアピールすることで、相談しやすい雰囲気を作っていくことができる。セミナー等で職員全体が基礎的な知識を同じレベルで身に付けられれば、どこまでだったら相談できそうか、という判断を女性職員がしやすくなる。

女性の健康課題についての理解や支援は、人手不足が叫ばれる現在の職場で、女性が気持ちよく働き続けるために、やはり必要不可欠であると言える。そして、「違いを理解する」ことへの前向きな姿勢は、どの時代にあっても必要である。「理解を示す」「事情を察する」で終わる職場ではなく、職員の行動を変えるアクションをとっていくことが重要である。