



PERSOL

パーソル 総合研究所

更年期の仕事と健康に関する定量調査

※更年期の症状であることを自覚しているかどうかにかかわらず、具体的な症状をどの程度実感しているかの回答に基づく更年期症状スコア(SMI/AMS)において軽度以上のレベルに分類された40-50代の人を「症状保有者」として分析した

調査結果

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

背景

はじめに

正社員として長く働く女性が増えてきた。正規雇用で働く40-50代の女性は約560万人(総務省「令和4年(2022年)就業構造基本調査」)であり、働く女性の約5分の1を占める。そうした40-50代の女性が抱える健康課題の1つに更年期症状、更年期障害がある。更年期の女性におけるパフォーマンス低下や離職などに伴う経済的損失は1.9兆円に上ると試算されており※注1、職域での対応が期待される。そのような中、厚生労働省は、2026年から更年期を含む女性特有の健康課題への取り組みを、女性活躍推進のために企業が作成する行動計画の公表項目に追加することを視野に入れている※注2。これに伴い、企業には更年期支援施策の検討が求められている。

しかし、現状では、**更年期における健康課題に対して企業が何をすべきかのデータが乏しい**。企業が更年期の女性に向けた施策を検討する上では、本人のセルフケア促進だけでなく、上司によるラインケア(日常的なサポートや職場改善)や同僚によるピアサポートといった職場内支援の視点が不可欠である。その際、女性だけでなく男性にも更年期があることへの留意も必要であろう。

そこで、企業が**更年期の健康課題、特に女性の更年期問題への対応策を検討する際の示唆を得るべく、男女の違いも踏まえながら、更年期症状が仕事に与える影響を把握するとともに、セルフケアと職場内支援の観点から主に女性に対して有効な施策を明らかにするための調査を行った。**

※注1 経済産業省(2024)「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/jyosei_keizaisonshitsu.pdf

※注2 厚生労働省「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」報告書
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/001285696.pdf>

目次

本報告書の目次

P.4	調査概要・サマリ・提言	調査概要・サマリ・提言
P.18	[実態編] 1. 更年期の症状と仕事との両立実態	①更年期症状、および、対処の実態 ②仕事への影響
P.35	[活躍編] 2. どうすればパフォーマンス低下を防げるのか (更年期女性のジョブ・パフォーマンスと関係する要素)	セルフケア／職場内支援とパフォーマンスとの関係性
P.38	[離職防止編] 3. 離職防止のために何が必要か (更年期女性の継続就業意向と関係する要素)	①セルフケア／職場内支援と継続就業意向との関係性 ②職場における理解不足の実態
P.52	[施策編] 4. セルフケアや職場内支援を促す施策の方向性	①本人の自覚や相談促進に向けて ②同僚のピアサポート促進に向けて
P.71	[補論] 更年期男性のジョブ・パフォーマンスや継続就業意向と関係する要素	セルフケア／職場内支援とジョブ・パフォーマンスや継続就業意向との関係性など
P.78	[補論] Well-beingの向上に向けて	はたらく幸せ／不幸せ実感との関係性
P.83	Appendix	更年期に対する認識、知識の保有状況、アドバイス(自由回答)、変数の構成など

調査概要

調査概要

調査名称	パーソル総合研究所「更年期の仕事と健康に関する定量調査」																																										
調査目的	企業が更年期の健康問題、特に女性の更年期問題への対応策を検討する際の示唆を得るべく、更年期症状の実態と職場における有効な対応策を定量的に把握するための調査を行った。																																										
調査対象	<p>【スクリーニング調査】 25-64歳の男女(就業形態不問)2万人を国勢調査の性別・年齢(5歳刻み)構成に合わせて回収・集計 ※別途、更年期症状保有者の補填のために3万sを回収</p> <p>【本調査】 ※①・②・③のサンプル間に重複あり。農業・林業、漁業、鉱業・採石業・砂利採取業従事者は除く</p> <p>①軽度レベル以上の更年期症状がある40-50代正社員:女性1000人、男性500人 ・更年期症状スコアで軽度以上(女性はSMIスコア26点以上/男性はAMSスコア27点以上)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>40~44歳</th> <th>45~49歳</th> <th>50~54歳</th> <th>55~59歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男</td> <td>110</td> <td>135</td> <td>134</td> <td>121</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>285</td> <td>329</td> <td>242</td> <td>144</td> </tr> </tbody> </table> <p>※男女それぞれ、スクリーニング調査結果(国勢調査の性別・年齢構成に準拠)の出現率に基づいて年齢を割付</p> <p>②正社員全体:25-64歳の正社員男女 計2000人</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>25~29歳</th> <th>30~34歳</th> <th>35~39歳</th> <th>40~44歳</th> <th>45~49歳</th> <th>50~54歳</th> <th>55~59歳</th> <th>60~64歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男</td> <td>148</td> <td>172</td> <td>186</td> <td>206</td> <td>260</td> <td>226</td> <td>210</td> <td>96</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>92</td> <td>76</td> <td>80</td> <td>70</td> <td>74</td> <td>54</td> <td>34</td> <td>16</td> </tr> </tbody> </table> <p>※スクリーニング調査結果(国勢調査の性別・年齢構成に準拠)における対象者の出現率に基づいて性別・年齢を割付</p> <p>③女性上司:50人</p>		40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	男	110	135	134	121	女	285	329	242	144		25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	男	148	172	186	206	260	226	210	96	女	92	76	80	70	74	54	34	16
	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳																																							
男	110	135	134	121																																							
女	285	329	242	144																																							
	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳																																			
男	148	172	186	206	260	226	210	96																																			
女	92	76	80	70	74	54	34	16																																			
調査方法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査																																										
調査時期	2024年 7月24日 - 8月8日																																										
実施主体	株式会社パーソル総合研究所																																										

引用について:本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例:パーソル総合研究所「更年期の仕事と健康に関する定量調査」

※報告書内の構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある

※倫理的配慮:調査実施にあたっては、調査の目的と内容を説明した上で、同意が得られた者のみを対象とした Copyright © PERSOL RESEARCH AND CONSULTING CO., LTD. All Rights Reserved.

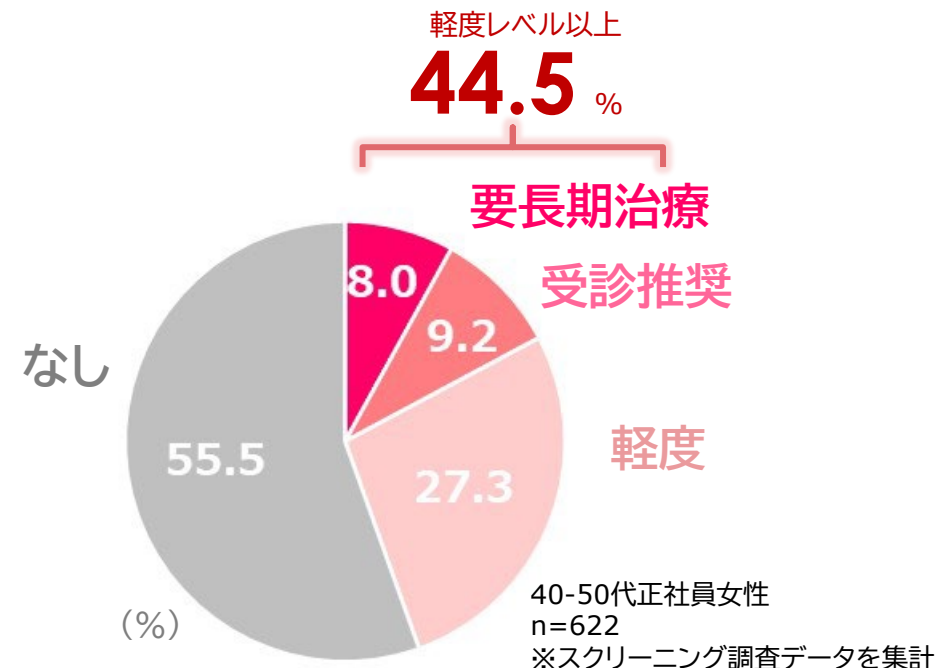
調査概要

女性の更年期症状保有者の定義(症状レベル)

女性の更年期症状について以下のチェック項目の合計得点(SMIスコア)をもとに、「要長期治療」「受診推奨」「軽度」「なし」の4区分に分類した。40-50代の正社員女性において、軽度レベル以上の症状保有者は44.5%を占める。

SMI	強 (毎日 のように ある)	中 (毎週見 られる)	弱 (症状とし て強くない がある)	なし
顔がほてる	10	6	3	0
汗をかきやすい	10	6	3	0
腰や手足が冷えやすい	14	9	5	0
息切れ、動悸がする	12	8	4	0
寝つきが悪い、または眠りが浅い	14	9	5	0
怒りやすく、すぐイライラする	12	8	4	0
くよくよしたり、憂うつになることがある	7	5	3	0
頭痛、めまい、吐き気がよくある	7	5	3	0
疲れやすい	7	4	2	0
肩こり、腰痛、手足の痛みがある	7	5	3	0

4区分化: 0~25点→「なし」/ 26~50点→「軽度」/
51~65点→「受診推奨」/ 66点以上→「要長期治療」



【注意】

更年期障害に明確な基準はなく、閉経状況の確認や他の疾患の可能性を除外することによって診断が行われる。よって、このチェック項目によるスコアはあくまでも本人が実感している症状のレベルであり、**このスコアのみで更年期症状・障害であるとは言いきれない。**

出所: 小山嵩夫. (1992). 更年期治療における漢方治療: 簡略化した更年期指数による評価. 産婦人科漢方研究のあゆみ, 9, 30-34.
※カッコ内は東京大学医学部附属病院の問診票を参考
https://www.h.u-tokyo.ac.jp/patient/depts/jyoseisanka/pdf/pa_a_joseika02_naibunpitsu_monshin.pdf

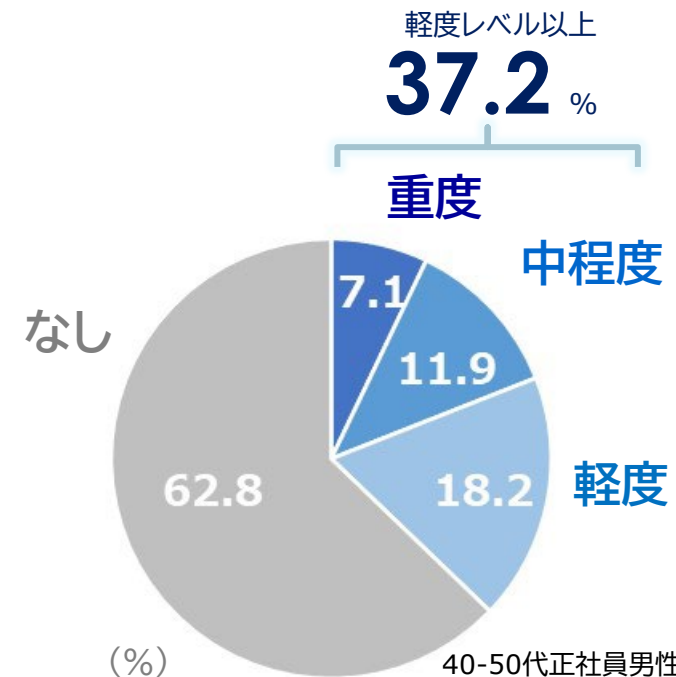
調査概要

男性の更年期症状保有者の定義(症状レベル)

男性の更年期症状について以下のチェック項目の合計得点(AMSスコア)をもとに、「重度」「中程度」「軽度」「なし」の4区分に分類した。40-50代の正社員男性において、軽度レベル以上の症状保有者は37.2%を占める。

AMS	なし	軽度	中程度	重度	極めて重度
肉体的にも精神的にも調子が悪い	1	2	3	4	5
関節や筋肉に痛みがある(腰痛・関節痛など)	1	2	3	4	5
発汗・のぼせ	1	2	3	4	5
眠れない、眠りが浅い	1	2	3	4	5
よく眠くなるし、しばしば疲れを感じる	1	2	3	4	5
いらいらする、不機嫌になる	1	2	3	4	5
神経質になった	1	2	3	4	5
不安になりやすい	1	2	3	4	5
やる気がない、無気力、疲労感が取れない	1	2	3	4	5
筋力の低下	1	2	3	4	5
憂うつな気分、無力感	1	2	3	4	5
自分のピークは過ぎたと感じる	1	2	3	4	5
燃え尽きたと感じる、どん底の状態だと感じる	1	2	3	4	5
ひげの伸びが遅くなった	1	2	3	4	5
性的能力の衰え	1	2	3	4	5
朝立ちの回数が減少した	1	2	3	4	5
性欲の低下	1	2	3	4	5

4区分化: 0~26点(なし) / 27~36点(軽度) / 37~49点(中程度) / 50点以上(重度)



40-50代正社員男性
n=2404
※スクリーニング調査データを集計

出所: Heinemann, L. A. J., Zimmermann, T., Vermeulen, A., Thiel, C., & Hummel, W. (1999). A new 'aging males' symptoms' rating scale. *The Aging Male*, 2(2), 105-114.

日本語表記は厚生労働省による下記調査を参考
<https://www.mhlw.go.jp/content/000969136.pdf>

サマリ

[実態編]更年期症状、および、対処の実態

詳しくは
p.19-
22

1 | 更年期症状、および、対処の実態

■ 症状保有者の割合

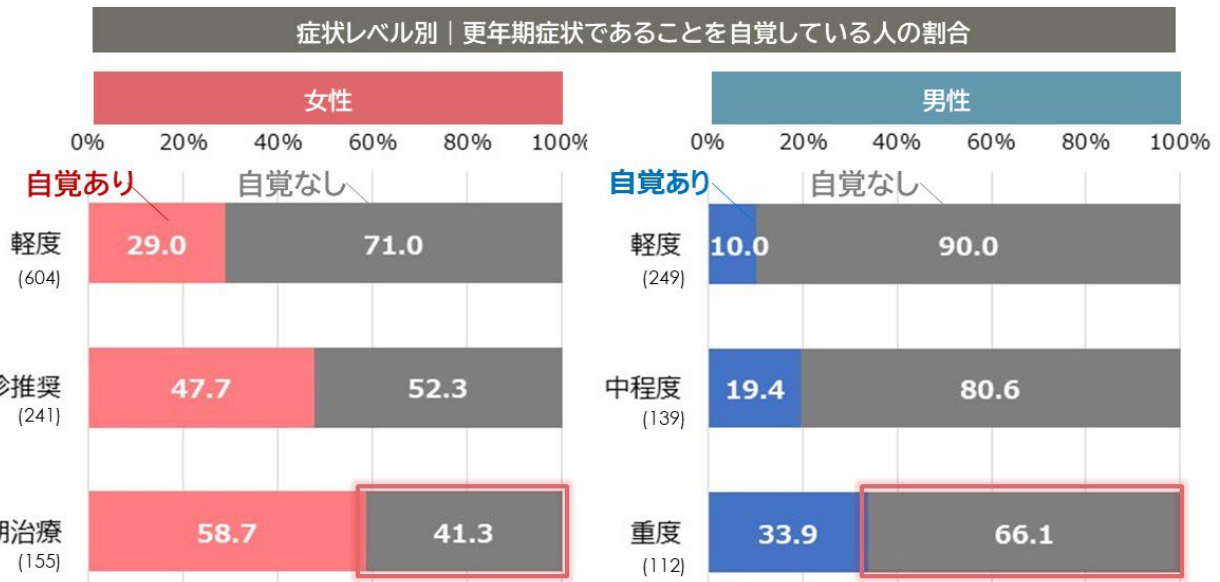
✓ 男女ともに40-50代の正社員の4割前後が軽度レベル以上の更年期症状を保有している。ただし、症状には個人差が大きい

■ 更年期症状であることの自覚状況

✓ 症状レベルが高いほど更年期症状があることを自覚している割合が高い。しかし、要長期治療レベルの女性でも4割強、重度レベルの男性では7割弱が更年期症状があることを自覚していない(図)

■ 対処の実態

✓ 症状レベルにかかわらず、女性の2割前後、男性の2~3割は何も対処を行っていない



ベース:軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員※カッコ内はn

サマリ

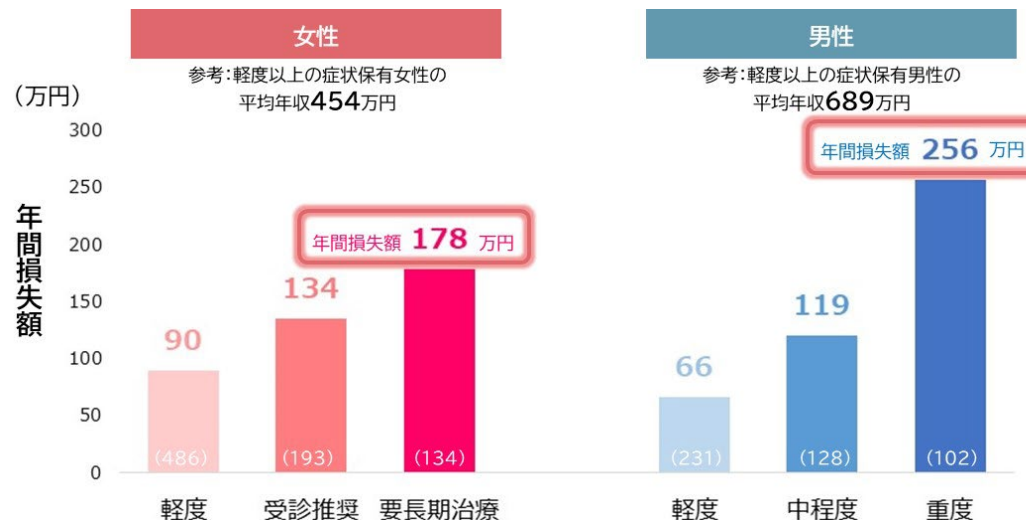
[実態編]更年期症状はどの程度仕事に影響するのか

詳しくは
p.28-31

1 | 仕事への影響

■ 仕事の支障になる程度

- ✓ 症状レベルが上がるほど仕事の支障になる程度が増える傾向が見られる。しかし、同じ症状レベル内でも個人差が大きい
- ✓ 1か月あたりで仕事の支障になる日数を平均すると、女性の要長期治療レベルで約11日、男性の重度レベルで約9日
- ✓ 症状がある日の1日あたりで仕事の支障になる時間を平均すると、女性の要長期治療レベルで5時間強、男性の重度レベルで5時間弱
- ✓ 症状がある時の生産性は平均すると50%前後に低下する
- ✓ 症状によって生産性が低下する時間を金額に換算して年間損失額とすると、要長期治療レベルの女性1人あたりで平均178万円、重度レベルの男性1人あたりで平均256万円となる(図) ※症状により生産性が低下している時間を本人の年収に掛け合わせて計算



ベース: 軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員。個人年収回答者
※カッコ内はn

サマリ

[実態編]更年期症状はどの程度仕事に影響するのか

詳しくは
p.32-34

1 | 仕事への影響

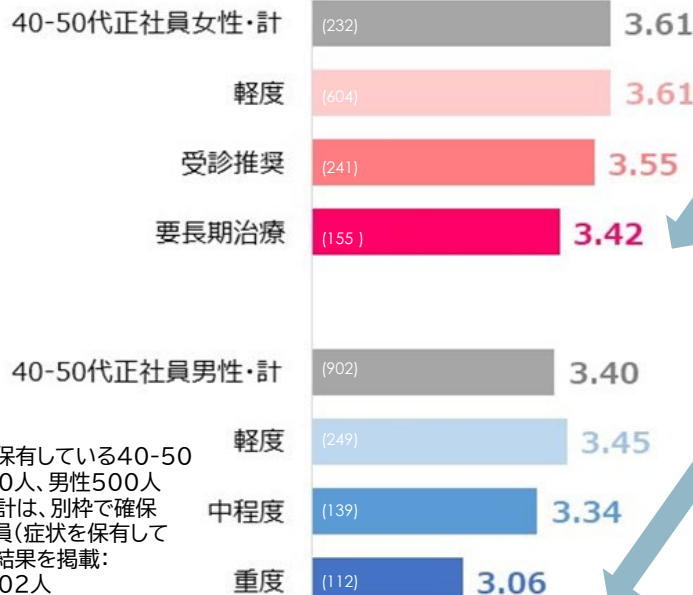
■ 仕事への前向きな態度

- ✓ 症状レベルが高いほど、会社のために自ら進んで行動しようとする自発的貢献意欲や仕事内容に対するポジティブな心理状態であるワーク・エンゲイジメントが低く、昇進辞退意向が高い
- ✓ 症状レベルが高いほどジョブ・パフォーマンス(役割遂行度)が低く、継続就業意向も低い(図)

※ジョブ・パフォーマンス(役割遂行度):
任された役割を果たしている、会社から求められる成果を出しているなど5項目の平均値

症状レベル別 | ジョブ・パフォーマンス (役割遂行度)

5件法 5項目平均値 (pt)

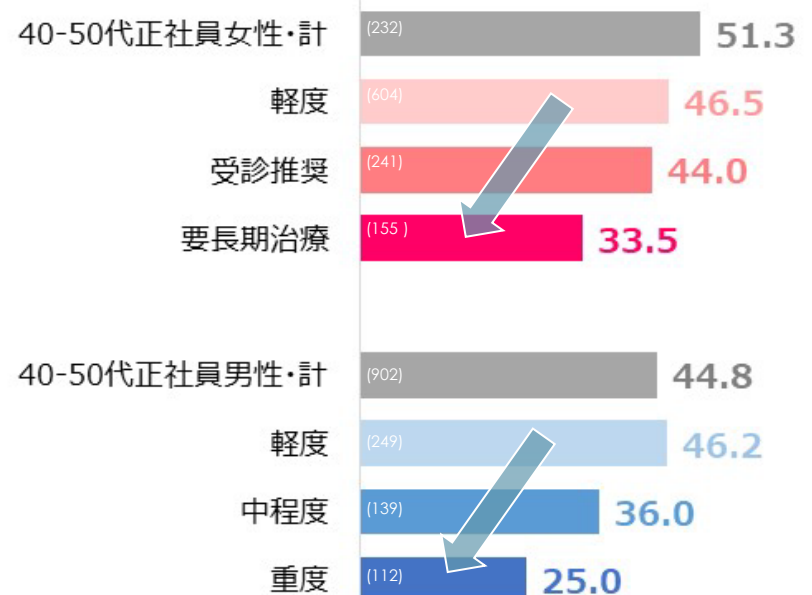


ベース:
・軽度以上の症状を保有している40-50代正社員:女性1000人、男性500人
・40-50代正社員・計は、別枠で確保した40-50代正社員(症状を保有していない人を含む)の結果を掲載:
女性232人、男性902人
※カッコ内はn

症状レベル別 | 継続就業意向

そう思う・計(%)

0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0



サマリ

更年期女性のパフォーマンスや離職と関係する要因

詳しくは
p.36-
51

更年期女性のパフォーマンスや離職と関係する要因をまとめると以下のとおり


プラスの関係性が強いもの


プラスの関係性があるもの


マイナスの関係性が強いもの

パフォーマンス
低下防止
(役割遂行)

離職防止

セルフケア 

ラインケア 

ピアサポート 

食事改善

医師や専門家への相談、
カウンセリング

定期的な運動

温度調整

温度調整

仕事中的リフレッシュ

柔軟な働き方の許容

評価の透明性

健康の重要性伝達

柔軟な働き方の許容

症状への理解不足(症状の軽視など)

情報提供

情緒的支援

情緒的支援

サマリ

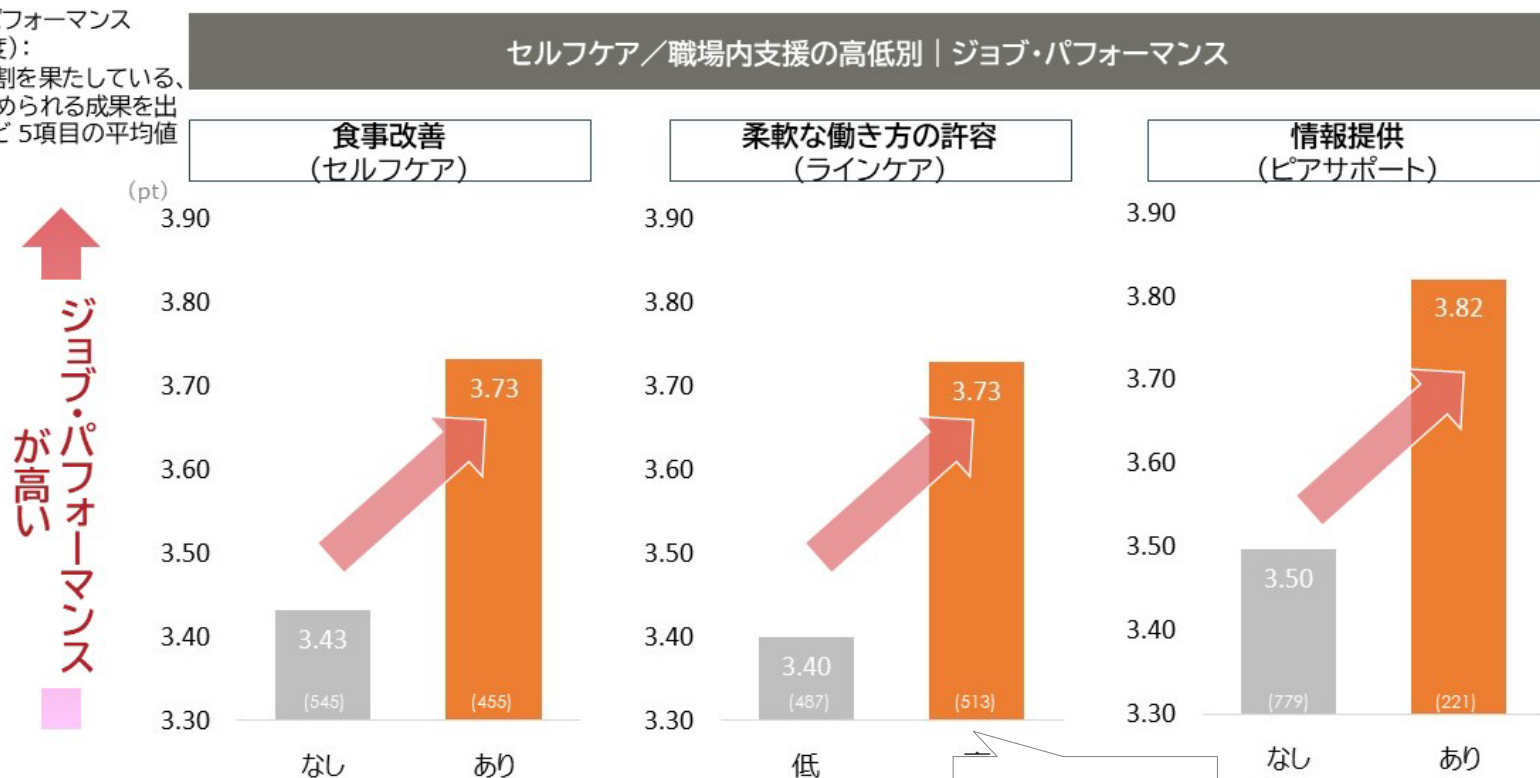
[活躍編] どうすればパフォーマンス低下を防げるのか
(更年期女性のパフォーマンスと関係する要素)

詳しくは
p.37

2 | セルフケア／職場内支援とパフォーマンスとの関係性

- ✓ 本人のセルフケアとしては「食事改善」、上司のラインケア(日常的なサポートや職場改善)としては「柔軟な働き方の許容」、同僚のピアサポートとしては「情報提供」が行われていると、更年期女性のジョブ・パフォーマンス(役割遂行度)が高い
(図)

※ジョブ・パフォーマンス(役割遂行度):
任された役割を果たしている、会社から求められる成果を出しているなど5項目の平均値



ベース: 軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員女性
※カッコ内はn

上司が柔軟な働き方を許容している度合いが高い

サマリ

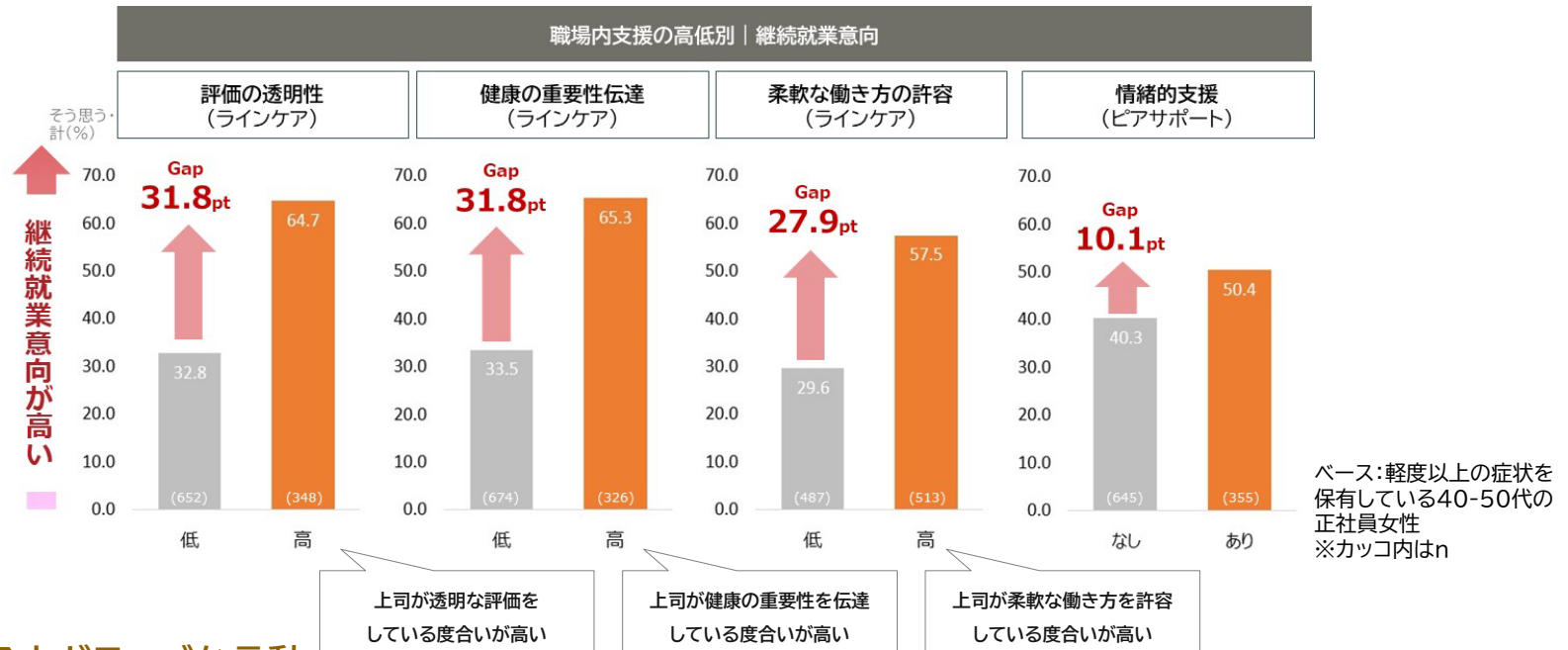
[離職防止編] どうすれば働きたいと思えるのか
(更年期女性の継続就業意向と関係する要素)

詳しくは
p.40-
47

3 | セルフケア／職場内支援と継続就業意向との関係性

■ 職場におけるポジティブな言動

✓ 上司のラインケアとして「評価の透明性(評価基準の明確な説明など)」「健康の重要性伝達」「柔軟な働き方の許容」、同僚のピアサポートとして「情緒的支援(相談にのってくれたなど)」が行われていると、更年期女性の継続就業意向が高い(図)



■ 職場におけるネガティブな言動

✓ 「上司や同僚にわかってもらえないと思うので相談しづらい」「症状について話しても上司や同僚にわかってもらえなかった」という職場の理解不足への認識・経験があると継続就業意向が低い

サマリ

[施策編] セルフケアや職場内支援を促す施策の方向性

詳しくは
p.20,
53-58

4 | 自覚や相談の実態

■ 自覚実態とセルフケアとの関係性

- ✓ 更年期の症状であることを自覚している場合、セルフケアを行っている割合が高い
- ✓ しかし、要長期治療レベルの女性でも約4割は更年期の症状であることを自覚していない
- ✓ 自覚につながったきっかけとしては、「家族や友人・知人の話／指摘」が多い。一方で、「事業場外の医師や専門家の話／指摘(受診時の診断、健康診断時の説明、漢方相談、カウンセリング時など)」「更年期診断チェックシートへの回答」「セルフチェックキット(ホルモン検査キットなど)」「チラシ」は自覚につながりやすいが、それらを見聞きしたことがある人は少ない
※専門家への紹介やツール提供による自覚促進の余地があるといえる

■ 上司や同僚への相談と上司や同僚からの支援との関係性

- ✓ 症状について(症状の状態やケア、治療方法、症状による働き方の調整について)、同僚への相談を行っている場合、同僚から「情報提供」や「情緒的支援」といったピアサポートを受けている割合が高い
- ✓ 症状について上司への相談を行っていることと上司のマネジメント行動(健康の重要性伝達や柔軟な働き方の許容など)を受けていることにはプラスの関係性が見られる
- ✓ しかし、上司に相談をしている女性は1割程度、同僚に相談している女性は2割未満に留まる
- ✓ 更年期の症状であることを自覚していることが、上司や同僚への相談につながっているわけではない

サマリ

[施策編] セルフケアや職場内支援を促す施策の方向性

詳しくは
p.45,
49,57,
59,60,
62-63

4 | 相談を促すには・・・

1.

更年期ハラスメント(症状の軽視など更年期に関するネガティブな言動)を予防する

- ✓ 「症状について話しても上司や同僚にわかってもらえなかった」人は3割弱
- ✓ 「症状を軽視された」「精神的な症状(気分の変動や集中力の低下)に対して理解が得られなかった」といった職場の理解不足経験がある人のうち、約8割が上司や同僚にわかってもらえないと思うので相談しづらいと思っている

2.

上司への信頼感を醸成する

- ✓ 上司への信頼感が高いと、症状について上司に相談している割合が高い
- ✓ 上司のマネジメントとして「評価の透明性」「健康の重要性伝達」「柔軟な働き方の許容」が行われていると、部下から上司への信頼感が高い

3.

ヘルプシーキング力(頼る力)を高める

- ✓ 更年期の予防や対処のためにサポートを求めることができる「ヘルプシーキング力」(頼る力)が高いと、症状について上司や同僚に相談をしている割合が高い
- ✓ 今の生活を変えたくない「変化不安バイアス」や健康に関する情報は難しいという「難解バイアス」といった認知バイアスがヘルプシーキング力を阻害している。しかし、「女性だけでなく、男性にも更年期症状があること」や「更年期の典型的な症状」などについての知識があると、これらのバイアスが低い

提言

職場の理解(=職場の支援)に関わる要素

更年期に対する理解を深め、更年期に対するネガティブな言動をなくし、
健康と仕事の両立に対するポジティブな言動を増やす

職場の理解 (=職場の支援)

※吹き出し内は症状保有者の声(自由回答)より抜粋

同僚



上司



「同僚は親身になって話を聞いてくれた。仕事面は変わらなかったが、精神面で支えられた」

○情緒的支援

- ✓ 相談にのってくれた、体調を気遣ってくれた

「他部署所属の同期に体調不良の件を話したら共感してもらえたので多少精神的に落ち着かせることが出来た」

○情報提供

- ✓ 症状や対処、相談先、職場の制度などについての情報提供

「同僚から、自分もこんな症状があると共有してもらい気持ちが楽になった」

×嘲笑、症状の軽視など

「他のスタッフがいるままで、「更年期ですか?」とからかいまじりで言われた」

「体調が悪い私を見かねた先輩が上司に相談してくれた際に「大したことない」と取り合ってもらえず絶望的な気持ちになりました」

「リモートワーク、フレックスのおかげで、症状が現れてもコントロールしやすい」

○柔軟な働き方の許容

- ✓ 希望に応じて休暇をとらせてくれる、勤務時間中の中抜けなどで時間を柔軟に使うことを認めてくれるなど

「在宅勤務を活用して通勤の負担を軽減している」

○評価の透明性

- ✓ 評価基準を明確に説明してくれる、公正かつ透明な方法で評価をしてくれるなど

「急な早退や休みに対応してもらえるので助かる。薬をもらいに行くだけでの中休みも取りやすい」

○健康の重要性伝達

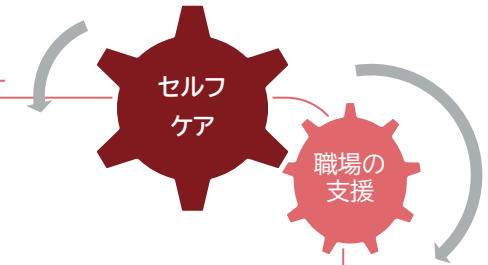
- ✓ 部下全員に対して健康の重要性を日頃から話している、仕事よりも健康が優先である旨を伝えているなど

「症状について理解してくれず笑って軽視されたことが辛かったのでもう相談はしない」

提言

施策の方向性

施策例



セルフケア促進 (自覚・対処・相談)

自覚促進

- ✓更年期診断チェックシートの共有
- ✓医師や専門家への紹介

対処促進

- ✓柔軟な働き方の整備:柔軟な休憩・休暇の取得、体調不良時や通院時のための特別休暇、テレワーク、健康を理由とした短時間・短日勤務
- ✓温度調整支援(クールダウンのためのアイテム提供など)
- ✓食事改善や運動といった生活習慣の改善支援(栄養指導による伴走など)

相談促進

- ✓更年期に関する知識の伝達(女性だけでなく男性にも更年期があることなど)



職場の支援促進

理解促進・支援できる場の提供

- ✓症状の軽視や嘲笑などのハラスメントの予防
- ✓従業員の健康を大切にしている旨のメッセージ発信
- ✓更年期の健康課題に関するガイドラインの策定
- ✓職場の発信(健康だより、安全衛生委員会議事録など)
- ✓更年期の健康課題に関する従業員の体験談の共有
- ✓同年代や同じ健康課題を抱えた従業員同士が語り合う場の設定

上司のマネジメント支援

- ✓部下の健康問題についての人事部や総務部からのアドバイス・サポート

提言

セルフケアへの伴走と職場内支援で更年期のパフォーマンス低下や離職を防ぐ
症状や柔軟な働き方への理解で相談しやすい職場づくりを

更年期症状は、企業の中核となる年齢層で出現しやすく、パフォーマンス低下や離職等に伴う企業への影響も大きい。今回の調査では、更年期におけるパフォーマンス低下や離職を防止する上で、本人のセルフケアに加えて職場の支援が重要であることが明らかになった。

更年期の女性本人がセルフケアを行う上では、企業の支援も欠かせない。例えば、柔軟な休暇・休憩の取得やテレワークができれば、症状が出た際に対処するだけでなく、通院もしやすい。また、ホットフラッシュなどの症状が出やすいなかで仕事での温度調整が未充足ニーズとして大きいことから、室温調整が難しい場合に保冷剤など体温調整できるアイテムを提供することも考えられる。さらに、生活習慣改善に向けて、企業が栄養指導などを通じて伴走することも一考に値する。こうしたセルフケアにつなげるために、まずは、p.5やp.6の症状が更年期症状であることの自覚を促すことから始めたい。

また、職場の支援としては、上司や同僚が更年期に対する理解を深め、更年期に対するネガティブな言動をなくし、健康と仕事の両立に対するポジティブな言動を増やすことが重要である。ネガティブな言動として、侮蔑・嘲笑や症状を軽視するような言動、体調不良による休みや休憩を認めないといった「更年期ハラスメント」は離職につながりかねない。一方で、ポジティブな言動として、上司は、健康と仕事との両立に対して理解があることを示すことが不可欠である。具体的には、柔軟な働き方を認めること、健康の重要性を伝えること、評価基準を明確に示すなどで透明な評価を行うことを心掛けたい。こうした上司のマネジメントは、女性だけでなく男性のパフォーマンス低下や離職の防止にも有効である。また、同僚が相談にのる、体調を気遣うといった情緒的な支援や情報提供を行うことも更年期女性のパフォーマンスや離職防止に大きな意味をもつ。

こうした職場内の支援は、本人が職場で上司や同僚に相談すると得られやすい。逆に、上司がこうした健康に理解のあるマネジメントを行っていることや職場で更年期に対するネガティブな言動がないことが相談のしやすさにつながる。つまり、セルフケア(自覚・対処・相談)と職場内支援は、互いに歯車としてかみ合って回ることで、更年期の症状と仕事との両立がしやすくなる。企業としては、症状に応じた柔軟な働き方ができるようにするとともに、更年期の従業員に対するネガティブな言動を防止することや、更年期に対する負の信念を低減させる知識の提供で本人のヘルプシーキング力(頼る力)を高めることなどによって、支援の歯車を機能させるための働きかけを行うことが望ましい。



PERSOL

パーソル 総合研究所

<実態編>

1.更年期の症状と仕事との両立実態

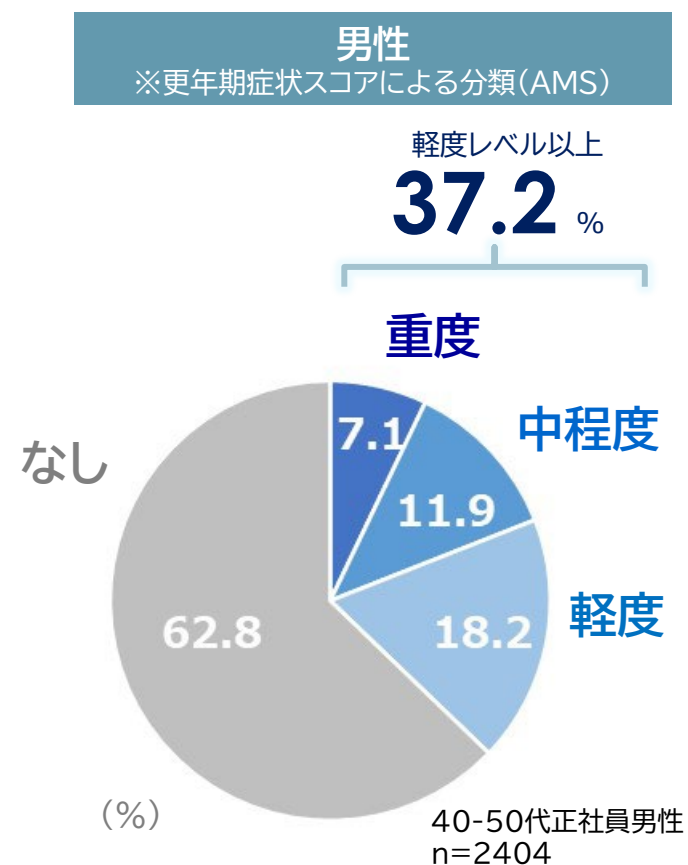
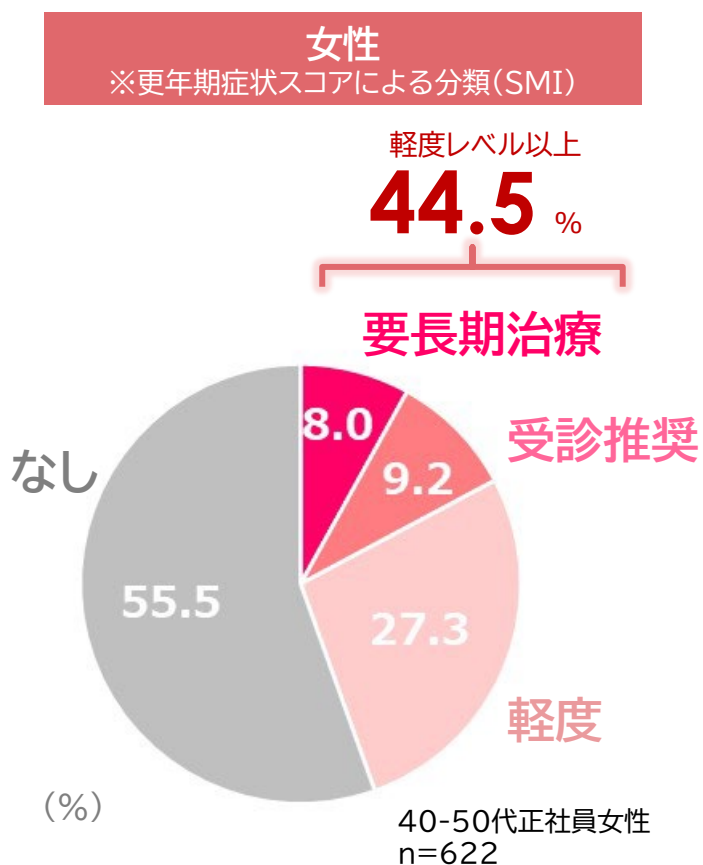
①更年期症状、および、対処の実態

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

40-50代
正社員

更年期症状の保有状況

40・50代正社員の4割前後が軽度レベル以上の更年期症状を保有している。ただし、症状には個人差が大きい。女性の1割弱が要長期治療レベル、男性の1割弱が重度レベルに分類される。

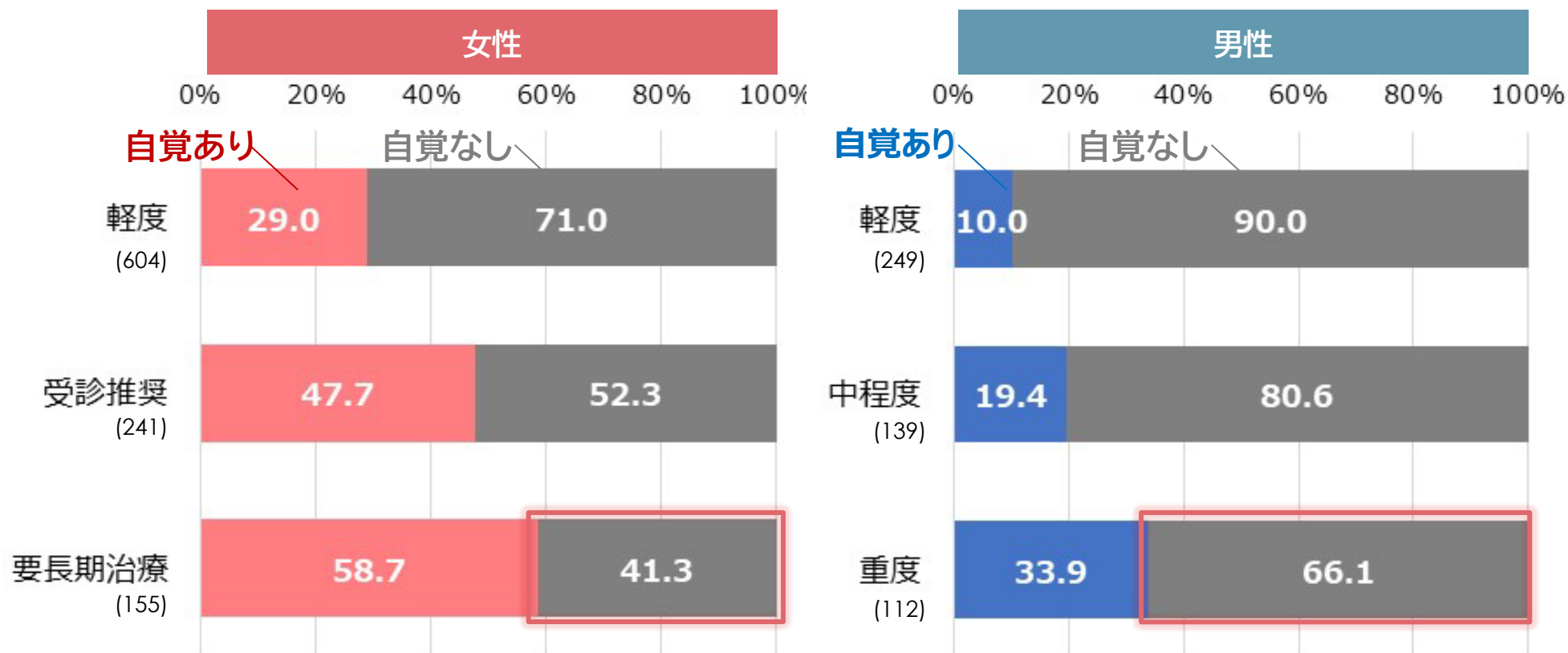


軽度以上の
症状保有者

更年期症状であることの自覚有無

女性においては、要長期治療レベルでも4割強が更年期症状であることを自覚していない。
男性においては、重度レベルでも7割弱が更年期症状であることを自覚していない。

症状レベル別 | 更年期症状であることを自覚している人の割合



軽度以上の
症状保有者

症状への対処法(女性)

更年期症状への対処法を見ると、女性においては、食事や運動、睡眠といった生活習慣やサプリメントでの対処が多い。一方で、症状レベルにかかわらず、2割前後の女性は何も対処を行っていない。

対処法 TOP5

複数回答(%)

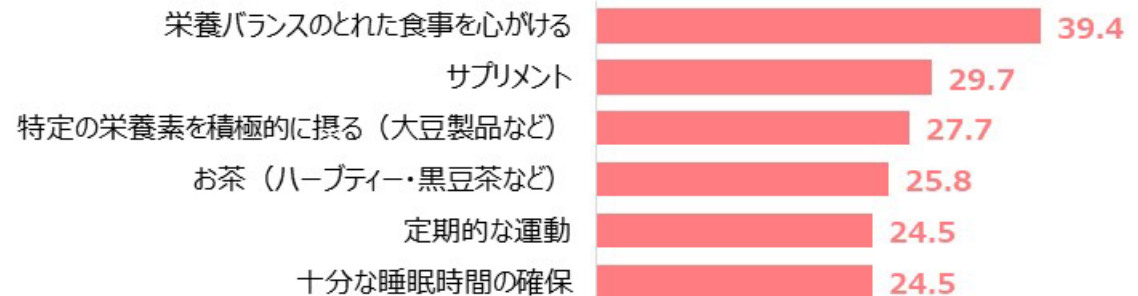
0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0



0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0



0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0



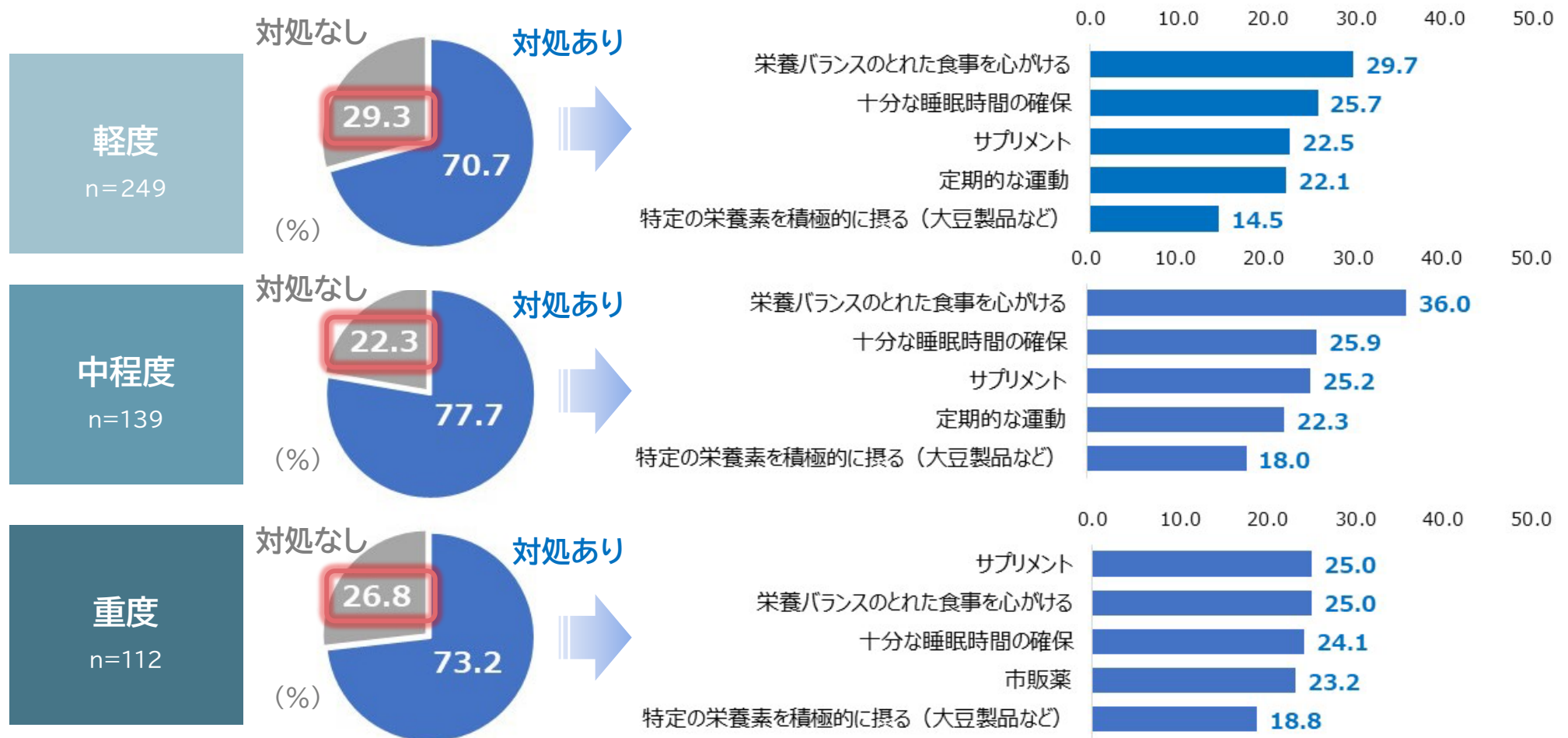
軽度以上の
症状保有者

症状への対処法(男性)

男性においても、食事や運動、睡眠といった生活習慣やサプリメントでの対処が多い。
一方で、症状レベルにかかわらず、2~3割の男性は何も対処を行っていない。

対処法 TOP5

複数回答(%)



軽度以上の
症状保有者

症状が辛いタイミング

男女ともに症状が辛いタイミングとして多いのは、「多忙な業務に追われているとき」「季節の変わり目」「休憩がとれないとき」「座って仕事をしているとき」。女性は「空調の温度が合わないとき」、男性は「朝」に辛いと感じている。

症状が辛いタイミング ※男女それぞれ上位5項目

複数回答

	女性 n=1000	%
1	多忙な業務に追われているとき	45.0
2	空調の温度が合わないとき	35.3
3	季節の変わり目	34.3
4	休憩がとれないとき	29.9
5	座って仕事をしているとき	22.8

複数回答

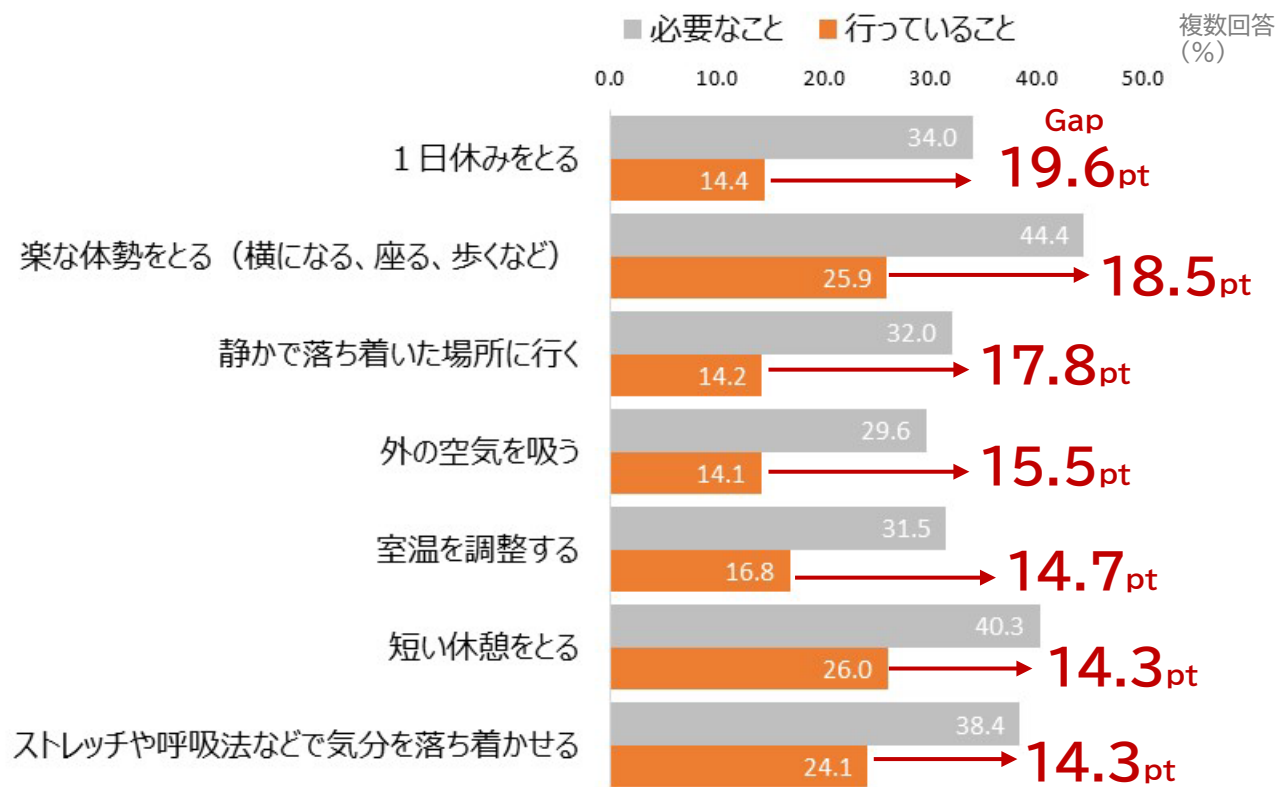
	男性 n=500	%
1	多忙な業務に追われているとき	35.6
2	休憩がとれないとき	27.2
3	季節の変わり目	25.2
4	朝	21.6
5	座って仕事をしているとき	18.0

軽度以上の
症状保有者

仕事中の対応についてのニーズと行動のギャップ(女性)

仕事の日症状が出た場合、休みの取得(「1日休み」や「短い休憩」)や仕事のリフレッシュ(「楽な体勢をとる」「静かで落ち着いた場所に行く」など)、室温調整が必要だと思っている人が多いにもかかわらず、実際に行っている人は少ない。

必要だと思うこと／実際に行っていること
※Gapが大きい上位7項目(6位まで)

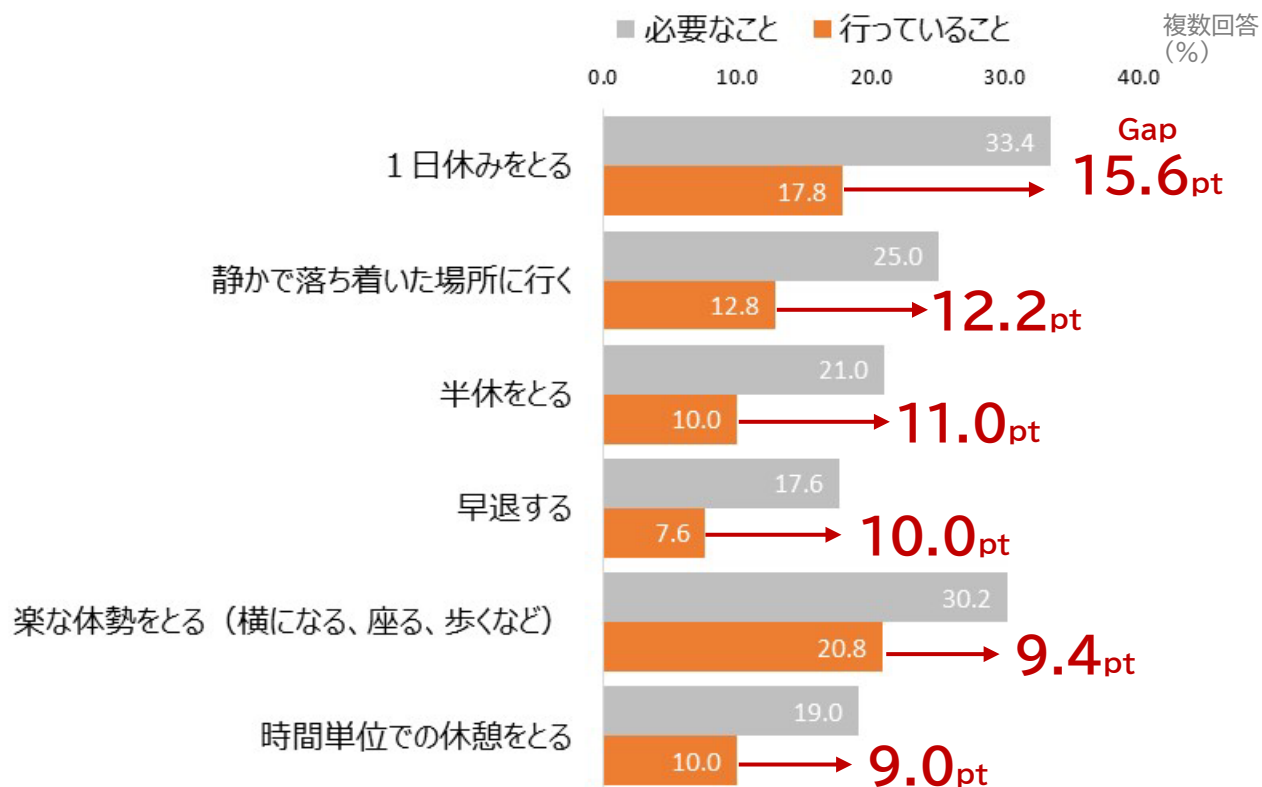


軽度以上の
症状保有者

仕事中の対応についてのニーズと行動のギャップ(男性)

仕事の日症状が出た場合、休みの取得(「1日休み」や「早退」など)や仕事のリフレッシュ(「静かで落ち着いた場所に行く」「楽な体勢をとる」)が必要だと思っている人が多いにもかかわらず、実際に行っている人は少ない。

必要だと思うこと／実際に行っていること
※Gapが大きい上位6項目



軽度以上の
症状保有者

勤務先へのニーズ

男女ともに、柔軟な休憩・休暇取得やテレワーク、短時間・短日勤務といった柔軟な働き方へのニーズが高い。

男女別 | 症状と仕事を両立させるために勤務先に望む働き方や支援

※男女それぞれ上位7項目

女性

男性





PERSOL

パーソル 総合研究所

<実態編>

1.更年期の症状と仕事との両立実態

②仕事への影響

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

軽度以上の
症状保有者

症状が仕事の支障になる程度／1か月あたり日数

症状が仕事の支障になる日数は、症状レベルが上がるほど多い傾向が見られる。

平均すると、女性では、軽度レベルで月に約6日、要長期治療レベルで約11日。男性では、軽度レベルで月に約4日、重度レベルで約9日。ただし、同じ症状レベルであっても個人差が大きい。

女性

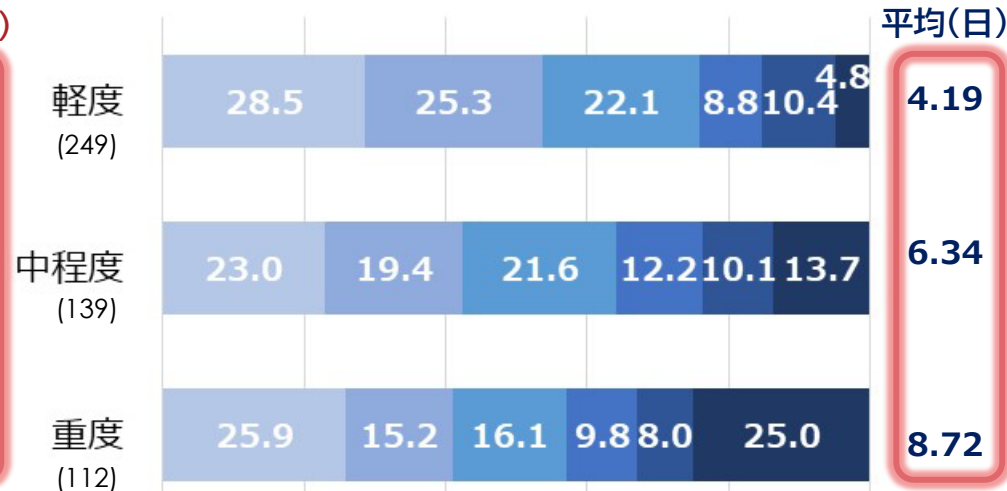
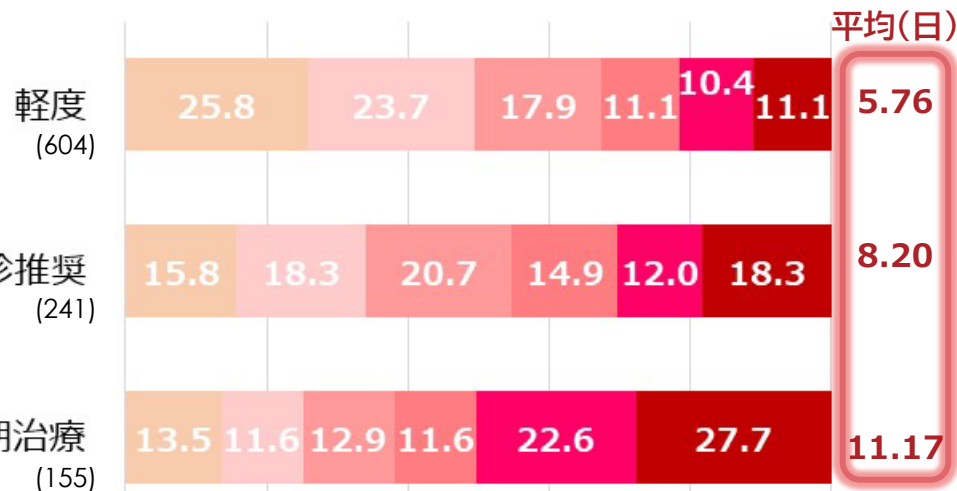
男性

■ 1日未満 ■ 1日以上3日未満 ■ 3日以上5日未満
■ 5日以上10日未満 ■ 10日以上20日未満 ■ 20日以上

■ 1日未満 ■ 1日以上3日未満 ■ 3日以上5日未満
■ 5日以上10日未満 ■ 10日以上20日未満 ■ 20日以上

0% 20% 40% 60% 80% 100%

0% 20% 40% 60% 80% 100%



ベース：軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員
※カッコ内はn

軽度以上の
症状保有者

症状が仕事の支障になる程度／1日あたり時間

男女ともに、症状がある日の1日あたりで仕事の支障になる時間は、症状レベルが上がるほど長い傾向が見られる。平均すると、女性では、軽度レベルで4時間弱、要長期治療レベルで5時間強。男性では、軽度レベルで3時間弱、重度レベルで5時間弱。ただし、同じ症状レベルであっても個人差が大きい。

女性

男性

■ 1時間未満 ■ 1時間以上2時間未満 ■ 2時間以上3時間未満
■ 3時間以上4時間未満 ■ 4時間以上8時間未満 ■ 8時間以上

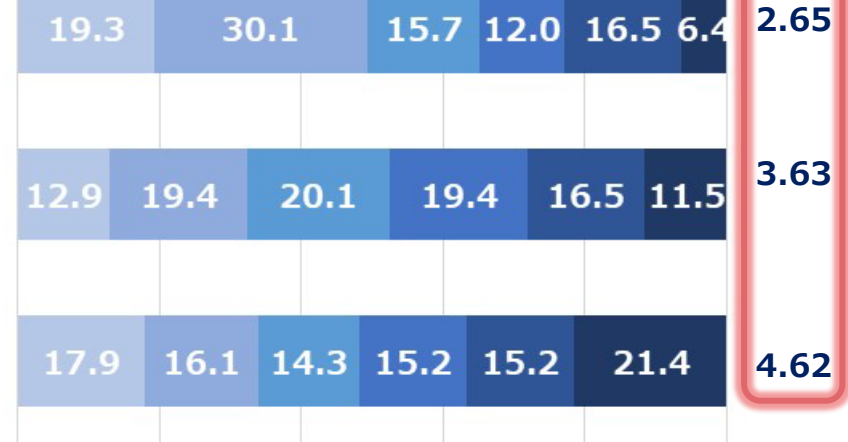
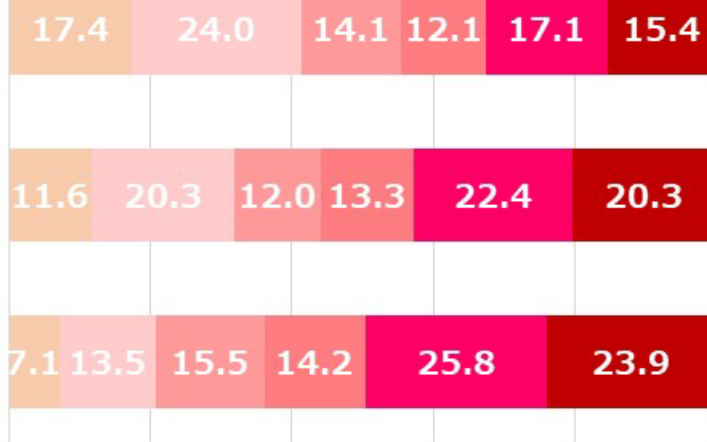
■ 1時間未満 ■ 1時間以上2時間未満 ■ 2時間以上3時間未満
■ 3時間以上4時間未満 ■ 4時間以上8時間未満 ■ 8時間以上

0% 20% 40% 60% 80% 100%

0% 20% 40% 60% 80% 100%

平均(時間)

平均(時間)

軽度
(604)軽度
(249)受診推奨
(241)中程度
(139)要長期治療
(155)重度
(112)

ベース:軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員
※カッコ内はn

軽度以上の
症状保有者

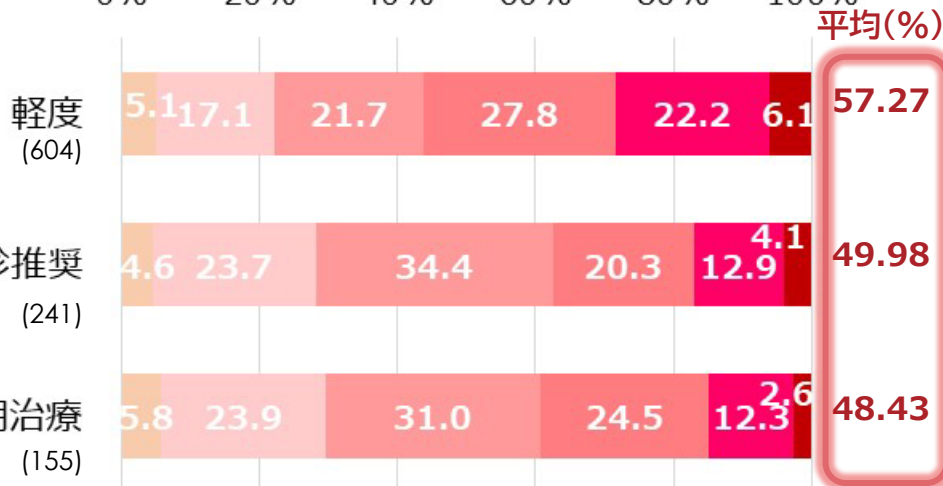
症状があるときの生産性

男女ともに、症状があるときの生産性は、症状レベルにかかわらず平均で50%前後に低下する。
ただし、同じ症状レベルであっても個人差が大きい。

女性

- 0%（仕事ができない）
- 1%以上40%未満
- 40%以上60%未満
- 60%以上80%未満
- 80%以上100%未満
- 100%（生産性低下なし）

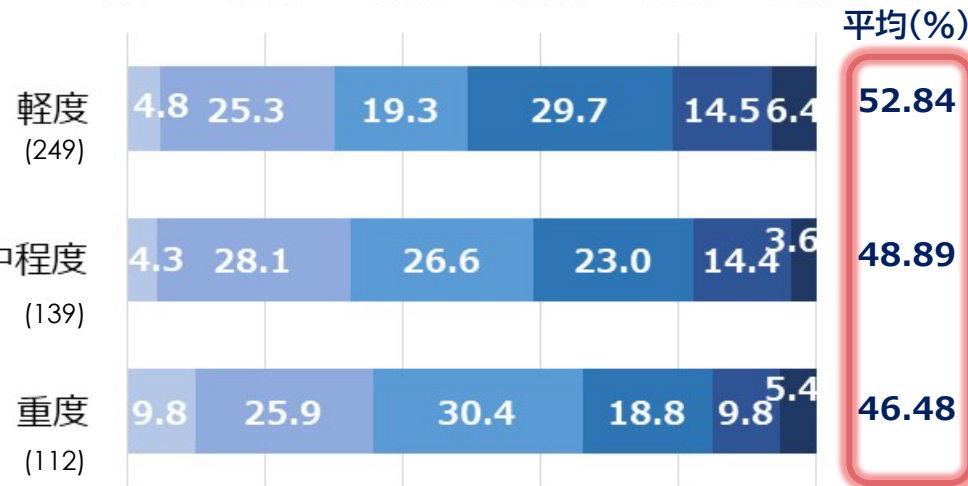
0% 20% 40% 60% 80% 100%



男性

- 0%（仕事ができない）
- 1%以上40%未満
- 40%以上60%未満
- 60%以上80%未満
- 80%以上100%未満
- 100%（生産性低下なし）

0% 20% 40% 60% 80% 100%

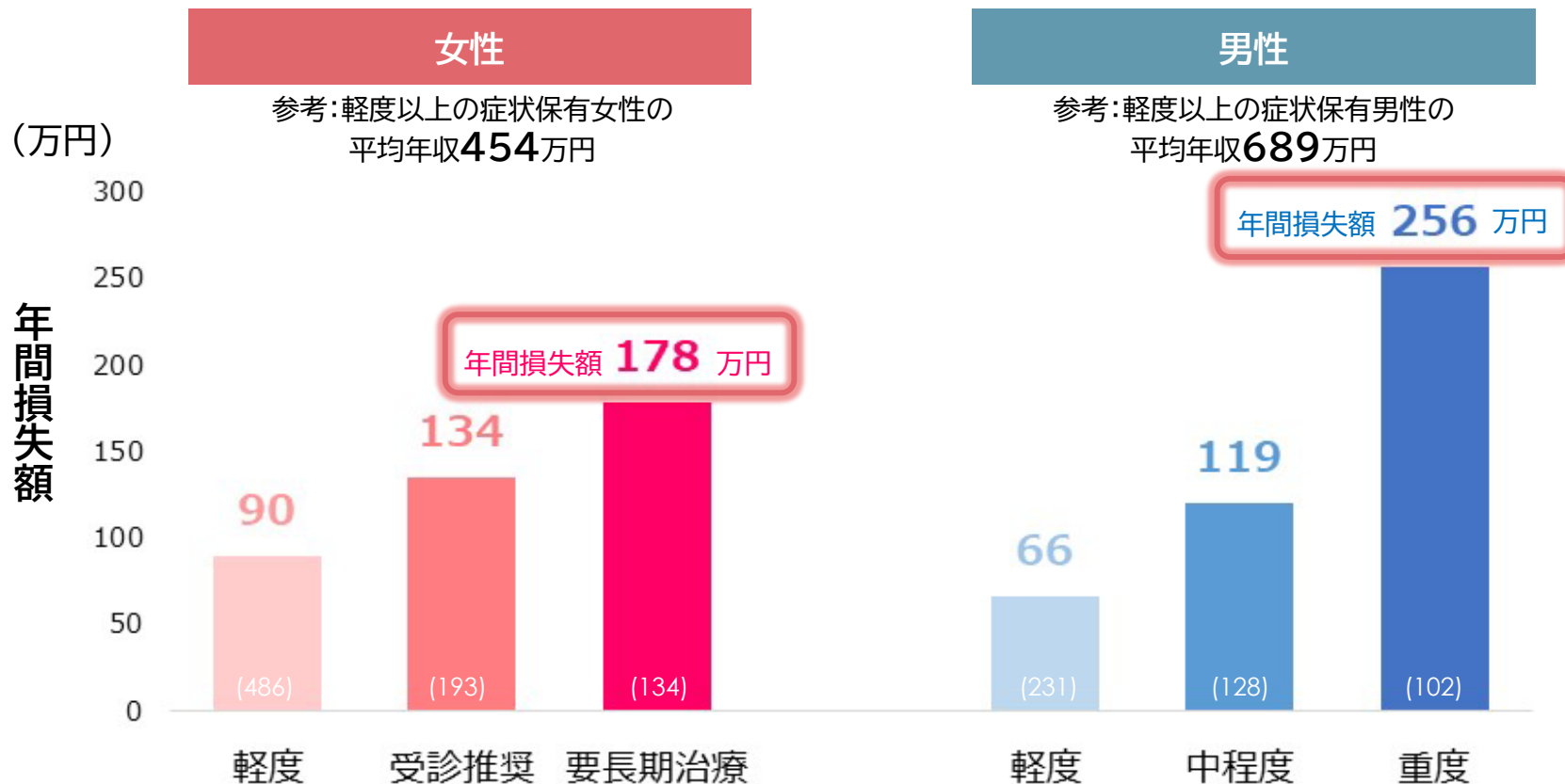


ベース：軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員
※カッコ内はn

軽度以上の
症状保有者

症状による1人あたり年間損失額(概算)

症状によって生産性が低下している時間を本人の年収に掛け合わせて、年間損失額として金額に換算した。
1人あたりの年間損失額は、要長期治療レベルの女性で約178万円、重度レベルの男性で約256万円となる。



計算方法:

症状による年間損失額 = 1か月あたりの仕事に支障が出る時間(分単位) × 生産性低下度合い(%) × 時給(月間160時間労働として、年収 ÷ 12か月 ÷ 160時間で計算した額) × 12か月として算出

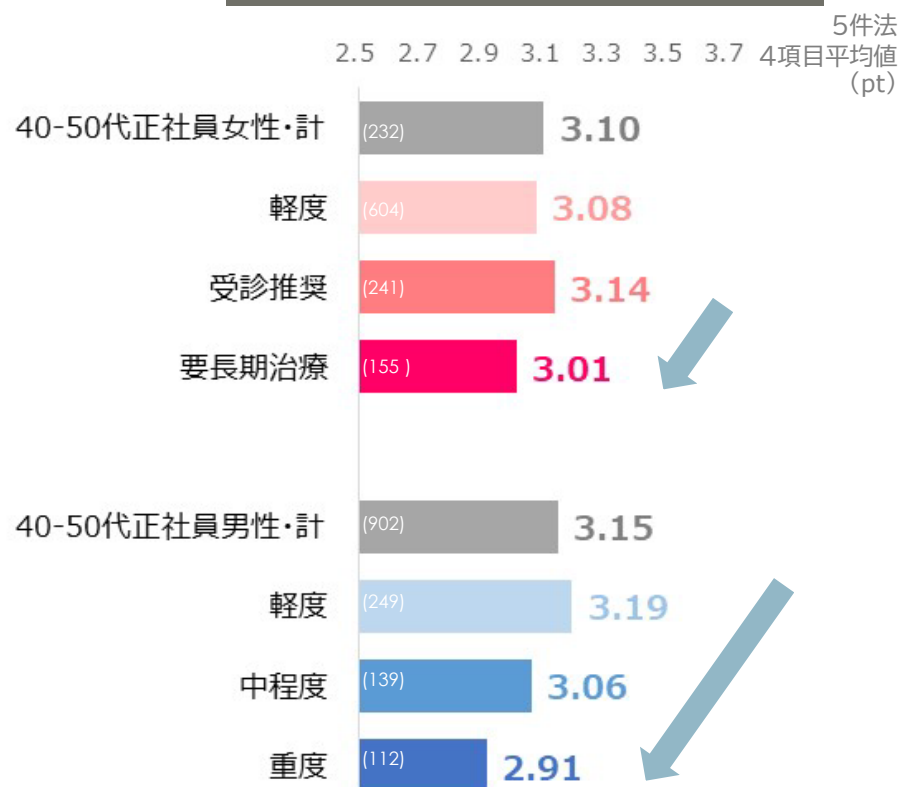
ベース:軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員。個人年収回答者
※カッコ内はn

軽度以上の
症状保有者

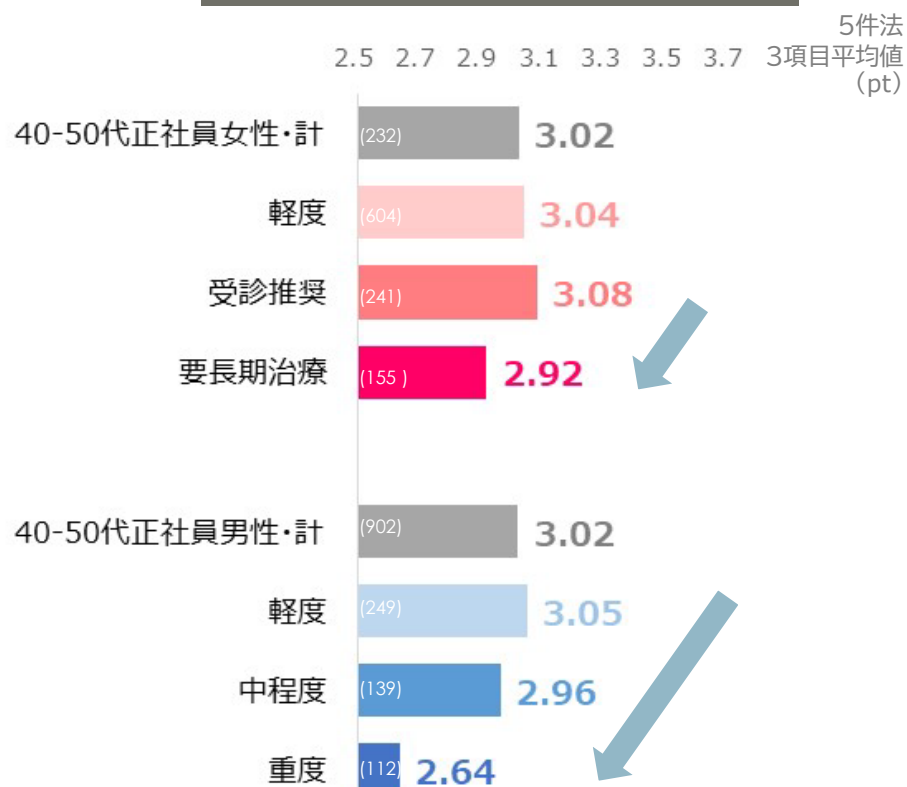
仕事への態度: 自発的貢献意欲 / ワーク・エンゲイジメント

症状レベルが高い場合(女性の要長期治療レベル/男性の重度レベル)、会社のために自ら進んで行動しようとする自発的貢献意欲や仕事内容に対するポジティブな心理状態であるワーク・エンゲイジメントが低い傾向が見られる。

症状レベル別 | 自発的貢献意欲



症状レベル別 | ワーク・エンゲイジメント



ベース:

- ・軽度以上の症状を保有している40-50代正社員: 女性1000人、男性500人
- ・40-50代正社員・計は、別枠で確保した40-50代正社員(症状を保有していない人を含む)の結果を掲載: 女性232人、男性902人
- ※カッコ内はn

出所: ワーク・エンゲイジメント

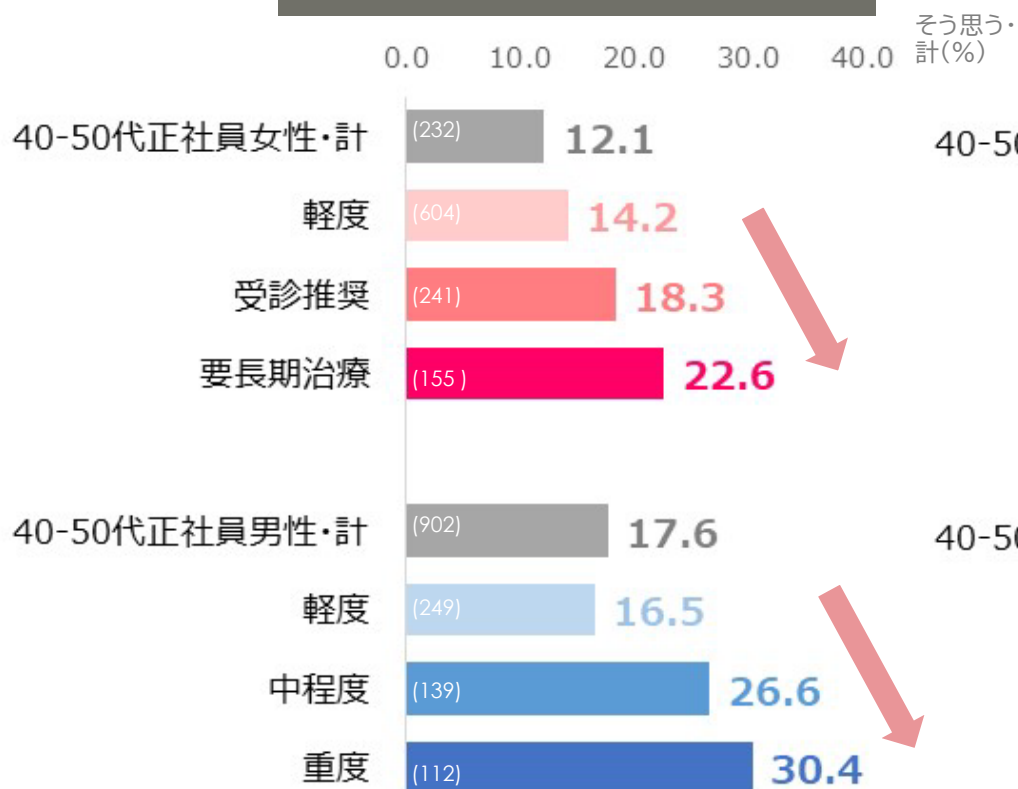
ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度より「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「仕事に熱心である」「仕事をしていると、つい夢中になってしまう」「(5. あてはまる)から」「(1. あてはまらない)」を合成した変数の平均値を使用($\alpha=.873$)
Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S. et al. (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510-523.

軽度以上の
症状保有者

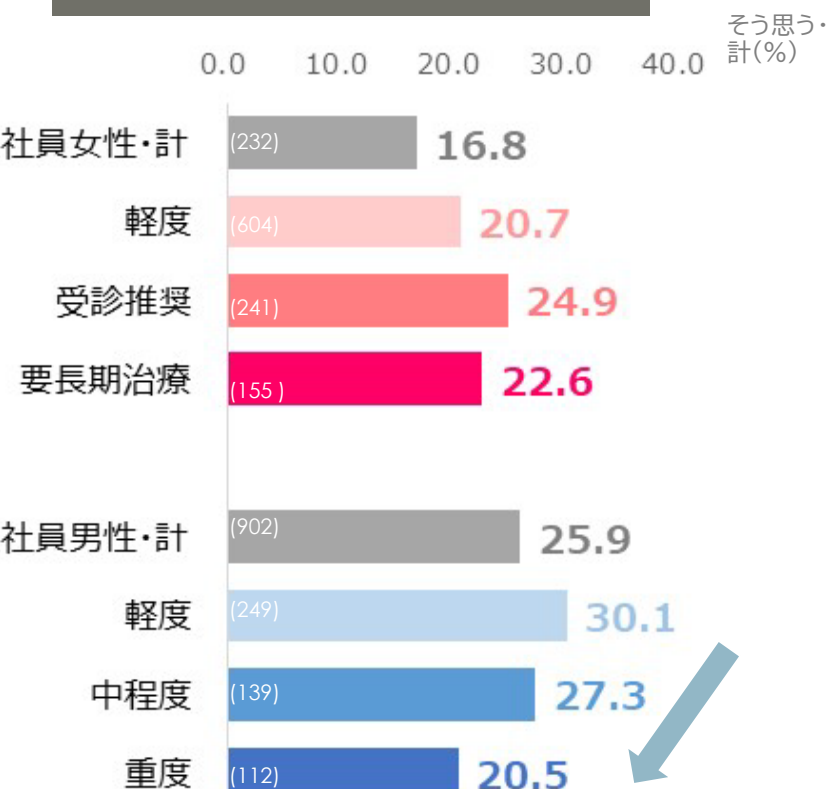
仕事への態度：昇進辞退意向／昇進意向

症状レベルが上がるほど、昇進辞退意向が高い傾向が見られる。
男性では、症状レベルが上がるほど昇進意向も低い。

症状レベル別 | 昇進辞退意向



症状レベル別 | 昇進意向



ベース：

・軽度以上の症状を保有している40-50代正社員：女性1000人、男性500人

・40-50代正社員・計は、別枠で確保した40-50代正社員(症状を保有していない人を含む)の結果を掲載：女性232人、男性902人

※カッコ内はn

軽度以上の
症状保有者

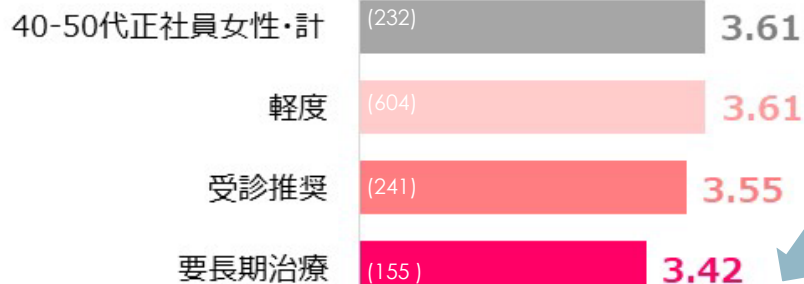
パフォーマンスや継続就業意向との関係性

症状レベルが高い場合(女性の要長期治療レベル/男性の重度レベル)、ジョブ・パフォーマンス(役割遂行度)や継続就業意向が低い傾向が見られる。

症状レベル別 | ジョブ・パフォーマンス
(役割遂行度)

※ジョブ・パフォーマンス(役割遂行度):
任された役割を果たしている、会社から求められる成果を出しているなど5項目の平均値

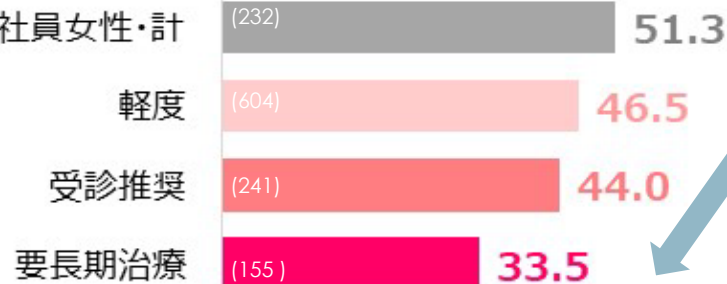
2.5 2.7 2.9 3.1 3.3 3.5 3.7
5件法
5項目平均値
(pt)



症状レベル別 | 継続就業意向

そう思う・
計(%)

0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0



ベース:

・軽度以上の症状を保有している40-50代正社員: 女性1000人、男性500人
 ・40-50代正社員・計は、別枠で確保した40-50代正社員(症状を保有していない人を含む)の結果を掲載: 女性232人、男性902人

※カッコ内はn



PERSOL

パーソル 総合研究所

<活躍編>

2. どうすればパフォーマンス低下を防げるのか (更年期女性のジョブ・パフォーマンスと関係する要素)

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

軽度以上の
症状保有者

セルフケア／職場内支援とパフォーマンスとの関係性

本人のセルフケアとしては「食事改善(バランスのとれた食事を心がけるなど)」、上司のラインケア(日常的なサポートや職場改善)としては「柔軟な働き方の許容」、同僚のピアサポートとしては「情報提供」が更年期女性のジョブ・パフォーマンス(役割遂行度)と特にプラスに
関係している。

セルフケア



ラインケア



ピアサポート



重回帰分析(変数増加法)

軽度以上の症状を保有する40-50代の正社員女性:
n=1000、5%水準で有意な項目を掲載

食事改善

バランスのとれた食事を心がける、ハーブ
ティー等のお茶、特定の栄養素を積極的
にとるなど

.120

医師や専門家への相談、
カウンセリング

.089

定期的な運動

.069

温度調整

.069

調整済R2乗:.082

【その他】+: 残業時間(0.086)、年齢(0.077)、主任・係長
相当(0.069)、家事ケアあり(0.066)
-: SMIスコア(-0.109)、営業・販売職(-0.083)

柔軟な働き方の許容

調整済R2乗:.078

【その他】+: 残業時間(0.104)、年齢(0.080)、家事ケア
あり(0.079)、主任・係長相当(0.067)
-: 営業・販売職(-0.100)、SMIスコア(-0.071)

情報提供

症状や対処、相談先、職場の制度など
についての情報提供

.126

情緒的支援

相談にのってくれた、体調を気遣ってくれた

.083

調整済R2乗:.075

【その他】+: 残業時間(0.100)、年齢(0.079)、家事ケアあり
(0.070)、主任・係長相当(0.070)、年収400~500万未満
(0.067) -: 営業・販売職(-0.103)、SMIスコア(-0.094)

ジョブ・
パフォーマンス
(役割遂行度)

※「任された役割を果たして
いる」、「会社から求められる
成果を出している」など
5項目の平均値

数値は標準化偏回帰係数。
数値の絶対値が大きいほど影響度合いが
強い。

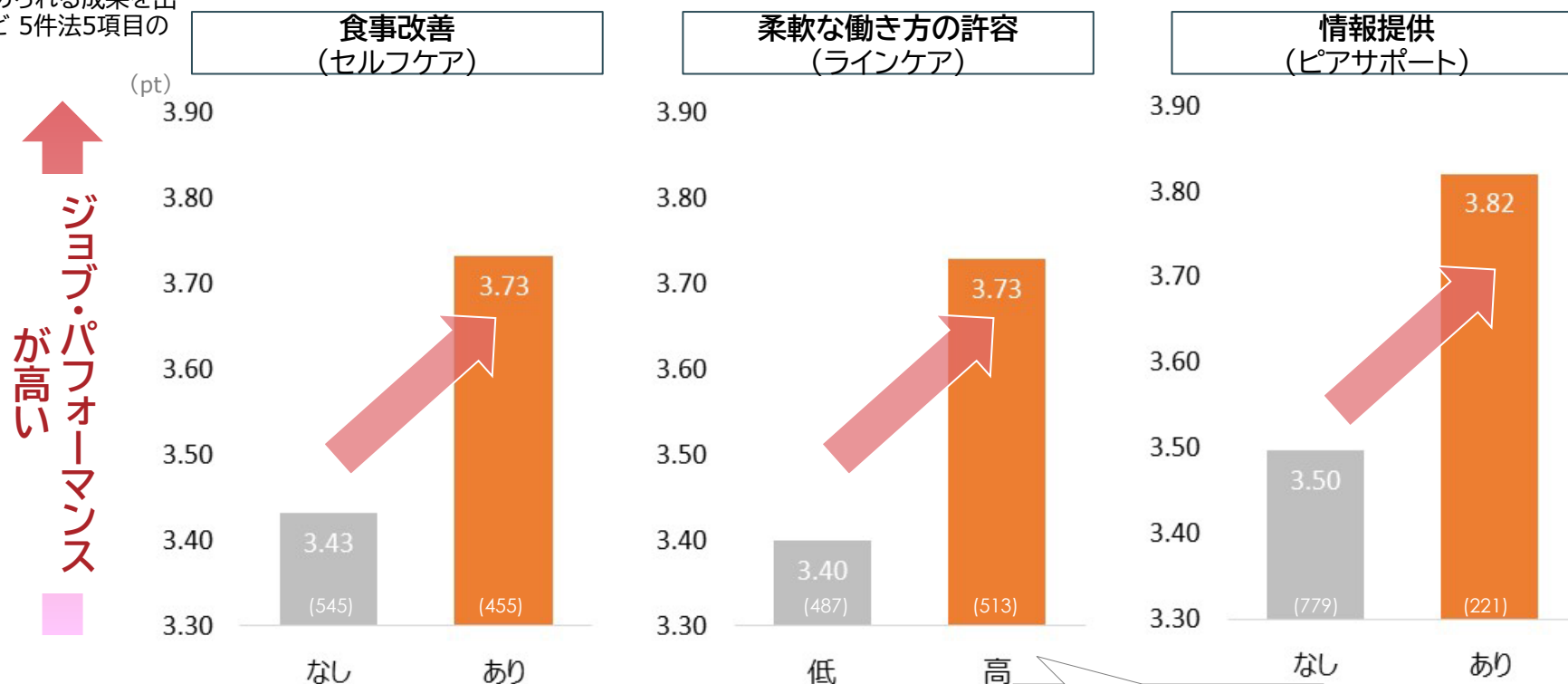
軽度以上の
症状保有者

セルフケア／職場内支援とパフォーマンスとの関係性

本人のセルフケアとしての「食事改善」、上司のラインケアとしての「柔軟な働き方の許容」、同僚のピアサポートとしての「情報提供」が行われていると、更年期女性のジョブ・パフォーマンス(役割遂行度)が高い。

※ジョブ・パフォーマンス
(役割遂行度):
任された役割を果たしている、
会社から求められる成果を出
しているなど 5件法5項目の
平均値

セルフケア／職場内支援の高低別 | ジョブ・パフォーマンス



ベース:軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員女性
※カッコ内はn

上司が柔軟な働き方を許容
している度合いが高い

※正社員全体における許容の度合いで2分



PERSOL

パーソル 総合研究所

< 離職防止編 >

3. 離職防止のために何が必要か

(更年期女性の継続就業意向と関係する要素)




① セルフケア／職場内支援と継続就業意向との関係性

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

軽度以上の
症状保有者

セルフケア／職場内支援と継続就業意向との関係性

上司のラインケアとしては「評価の透明性(評価基準の明確な説明など)」「健康の重要性伝達」「柔軟な働き方の許容」、同僚のピアサポートとしては「情緒的支援(相談にのってくれたなど)」が特に、更年期女性の継続就業意向とプラスに関係している。

セルフケア ラインケア ピアサポート 

重回帰分析(変数増加法)

軽度以上の症状を保有する40-50代の正社員女性:
n=1000、5%水準で有意な項目を掲載

仕事のリフレッシュ

+

.083

温度調整

+

.076

調整済R2乗: .100

評価の透明性

++

評価基準を明確に説明してくれる、公正かつ
透明な方法で評価をしてくれるなど

.191

健康の重要性伝達

++

.165

柔軟な働き方の許容

++

.103

調整済R2乗: .235

情緒的支援

++

相談にのってくれた、体調を気遣ってくれた

.142

調整済R2乗: .107

継続就業意向

※「現在の会社で継続して働きたい」について「そう思う」～「そう思わない」の5件法で回答

数値は標準化偏回帰係数。
数値の絶対値が大きいほど影響度合いが強い。

【その他】+: 年収800万以上(0.123)、年齢(0.098)、
年収400～500万未満(0.078)、製造・建設・インフラ系
(0.076) -: シングル女性(-0.149)、SMIスコア(-0.096)、
1か月あたりの生産性低下分数(-0.091)、残業時間
(-0.071)、専門・技術職(-0.064)

【その他】+: 年齢(0.103)、製造・建設・インフラ系
(0.090)、年収800万以上(0.087)、年収400～500万
未満(0.069) -: シングル女性(-0.105)、SMIスコア
(-0.082)、専門・技術職(-0.062)、その他職位(-0.055)

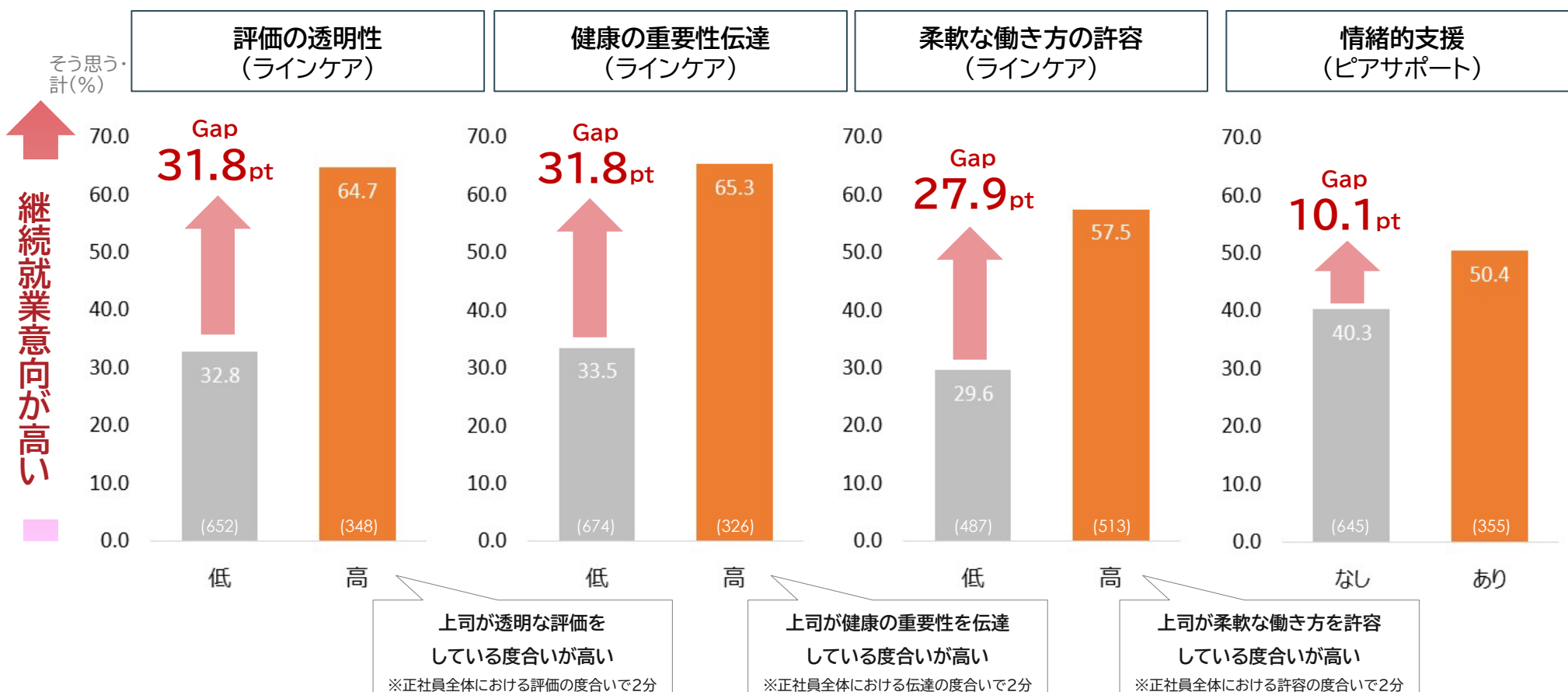
【その他】+: 年収800万以上(0.121)、年齢(0.101)、年収
400～500万未満(0.079) -: シングル女性(-0.133)、
専門・技術職(-0.106)、SMIスコア(-0.083)、サービス業
(-0.081)、1か月あたりの生産性低下分数(-0.080)、
残業時間(-0.075)

軽度以上の
症状保有者

セルフケア／職場内支援と継続就業意向との関係性

上司のラインケアとして「評価の透明性」「健康の重要性伝達」「柔軟な働き方の許容」、同僚のピアサポートとして「情緒的支援」が行われていると、更年期女性の継続就業意向が高い。

職場内支援の高低別 | 継続就業意向



ベース:軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員女性
※カッコ内はn

軽度以上の
症状保有者

症状と仕事を両立するにあたって、 役に立った人事制度や上司・同僚からの働きかけ:自由回答(女性)

Q.上記の症状と仕事を両立するにあたって、役に立った人事制度や上司・同僚からの働きかけがあれば具体的に教えてください。

柔軟な働き方

「リモートワーク、フレックスのおかげで、症状が現れてもコントロールしやすい」
(製造業,企画・マーケティング)

「在宅勤務でしんどい時は短時間の私用休憩をとっている」(製造業,経営・経営企画)

「コアタイムなしのフレックス制度、在宅勤務制度により、体調が悪い時は在宅勤務にして横になれる環境を作る」(製造業,商品開発・研究)

「在宅推奨になり自宅近くの病院にいやすくなった」(情報通信業,企画・マーケティング)

「在宅勤務を活用して通勤の負担を軽減している」(その他サービス業,事務・アシスタント)

「有給が比較的取りやすい環境なので、どうしても無理だと思うときは、休ませてもらっています」
(情報通信業,事務・アシスタント)

「他のメンバーと休みが重ならなければ時間給ならもらいやすいため、通院が可能」
(生活関連サービス業・娯楽業,個人向け営業職)

「急な早退や休みに対応してもらえるので助かる。薬をもらいに行くだけの中休みも取りやすい」
(医療・福祉業,経営・経営企画)

「ヘルスサポート休暇という特別休暇があり、更年期治療の時に利用できる」(金融業・保険業,医療系専門職)

軽度以上の
症状保有者

症状と仕事を両立するにあたって、 役に立った人事制度や上司・同僚からの働きかけ:自由回答(女性)

Q.上記の症状と仕事を両立するにあたって、役に立った人事制度や上司・同僚からの働きかけがあれば具体的に教えてください。

情報提供

「同年代の同僚との意見交換で、同じような症状をきくだけで安心した」(情報通信業,総務・人事)

「同僚から、自分もこんな症状があると共有してもらい気持ちが楽になった」(製造業,営業推進・営業企画)

「汗がひどい時に、涼しい場所へ行くように勧めてくれた」(製造業,製造(組立・加工))

情緒的支援

「他部署所属の同期に体調不良の件を話したら共感してもらえたのでその点で多少精神的に落ち着かせることが出来た」(製造業,法人向け営業職)

「同僚は親身になって話を聞いてくれた。仕事面は変わらなかったが、精神面で支えられた」
(生活関連サービス業・娯楽業,接客・サービス系職種)



PERSOL

パーソル 総合研究所

< 離職防止編 >

3. 離職防止のために何が必要か

(更年期女性の継続就業意向と関係する要素)

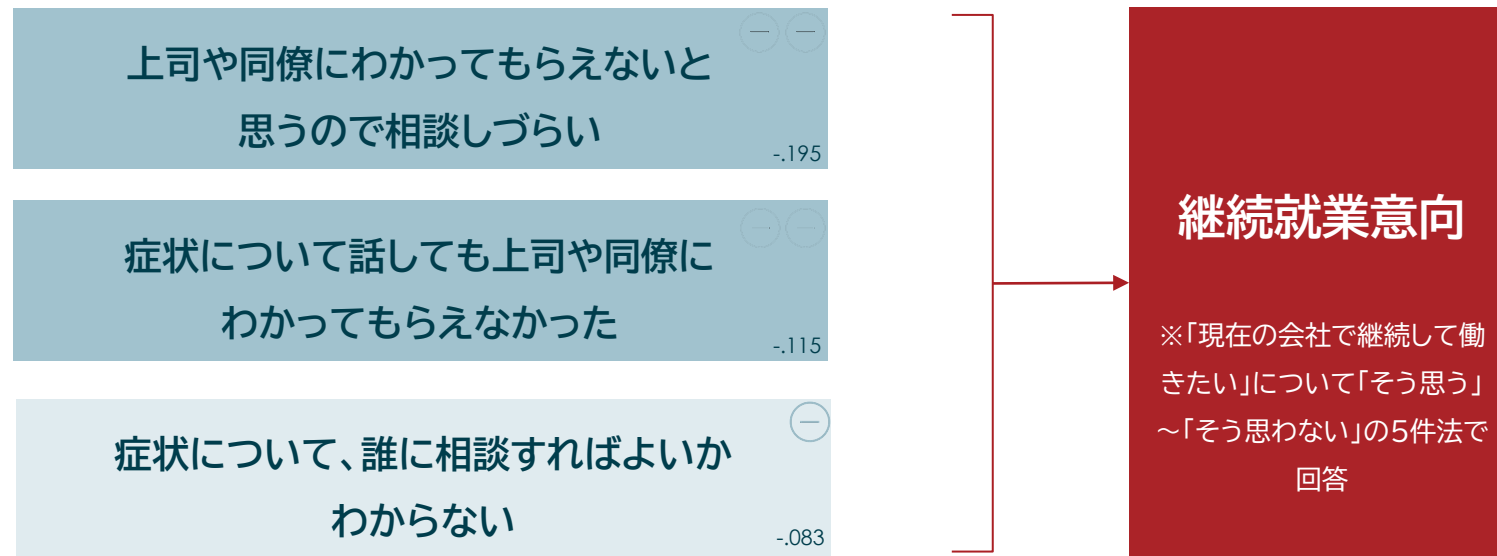
② 職場における理解不足の実態

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

軽度以上の
症状保有者

症状への認識と継続就業意向との関係性

「上司や同僚にわかってもらえないと思うので相談しづらい」「症状について話しても上司や同僚にわかってもらえなかった」という職場における理解不足が更年期女性の継続就業意向と特にマイナスに関係している。



数値は標準化偏回帰係数。
数値の絶対値が大きいほど影響度合いが強い。

重回帰分析(変数増加法)

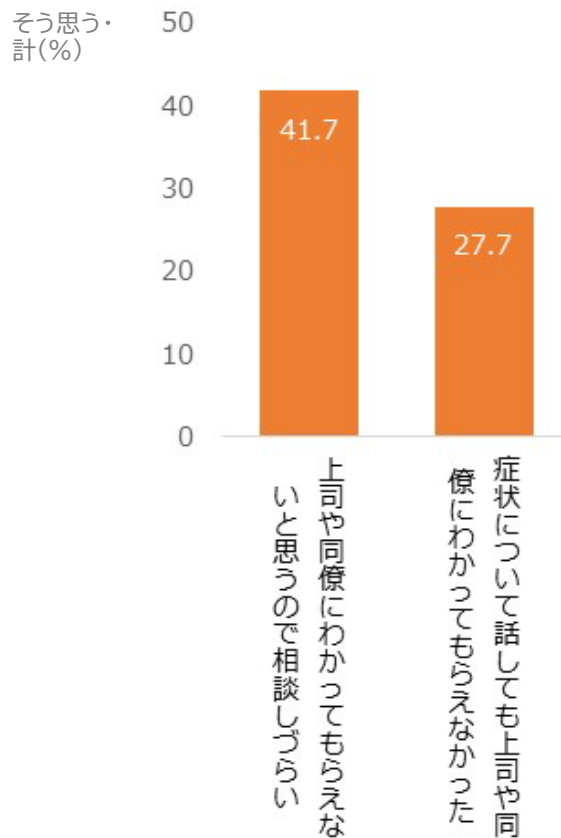
軽度以上の症状を保有する40-50代の正社員女性:n=1000、調整済決定係数:.188、5%水準で有意な項目を掲載
【その他の属性の影響】+:年収800万円以上(0.093)、年齢(0.091)、製造・建設・インフラ系(0.073)、年収400-500万円未満(0.064) -:シングル女性(-0.137)、専門・技術職(-0.088)、サービス職(-0.069)、1か月あたりの生産性低下分数(-0.062)

軽度以上の
症状保有者

症状への認識と継続就業意向との関係性

軽度以上の症状を保有している40-50代の女性の約4割が「上司や同僚にわかってもらえないと思うので相談しづらい」と思っている。実際に「症状について話しても上司や同僚にわかってもらえなかった」人は3割弱。

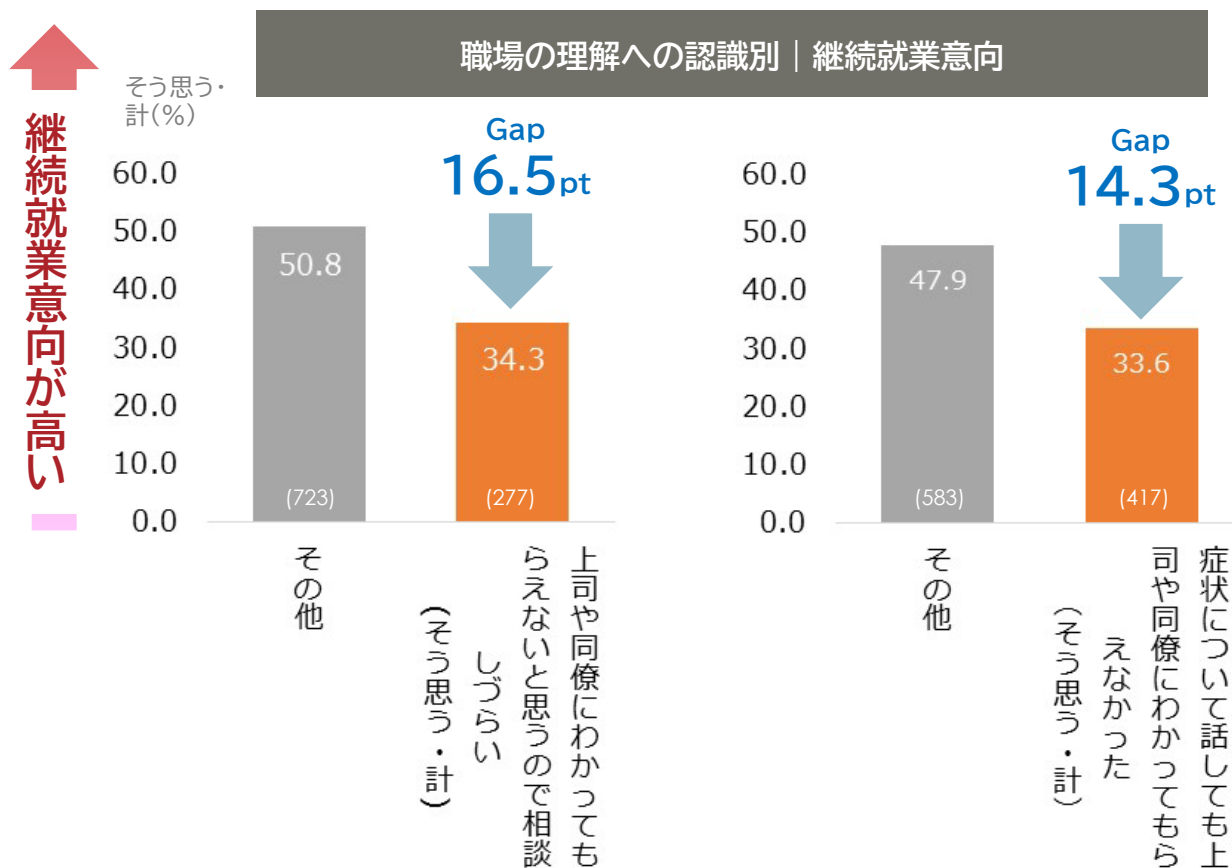
職場の理解不足への認識



軽度以上の
症状保有者

症状への認識と継続就業意向との関係性

「上司や同僚にわかってもらえないと思うので相談しづらい」「症状について話しても上司や同僚にわかってもらえなかった」という職場の理解不足への認識があると継続就業意向が低い。



軽度以上の
症状保有者

職場における理解不足経験と継続就業意向との関係性

「症状に関して侮辱や嘲笑をされた」「症状を軽視された」といった症状への理解不足経験が更年期女性の継続就業意向とマイナスに関係している。

- ✓ 症状を軽視された
- ✓ 精神的な症状(気分の変動や集中力の低下)に対して理解が得られなかった
- ✓ 受診、治療に対して否定的な発言をされた
- ✓ 症状を理由に差別や不公平な扱いをされた
- ✓ 症状に関して侮辱や嘲笑をされた

症状への理解不足経験

-0.221

継続就業意向

※「現在の会社で継続して働きたい」について「そう思う」～「そう思わない」の5件法で
回答

数値は標準化偏回帰係数。
数値の絶対値が大きいほど影響度合いが強い。

重回帰分析(変数増加法)

軽度以上の症状を保有する40-50代の正社員女性:n=1000、調整済決定係数:.130、5%水準で有意な項目を掲載

【その他の属性の影響】+:年収800万円以上(0.107)、年齢(0.094)、年収400-500万円未満(0.044)

-:シングル女性(-0.154)、サービス業(-0.113)、医療・福祉業(-0.081)、1か月あたりの生産性低下分数(-0.079)、

専門・技術職(-0.072)、国家公務・地方公務(-0.066)

軽度以上の
症状保有者

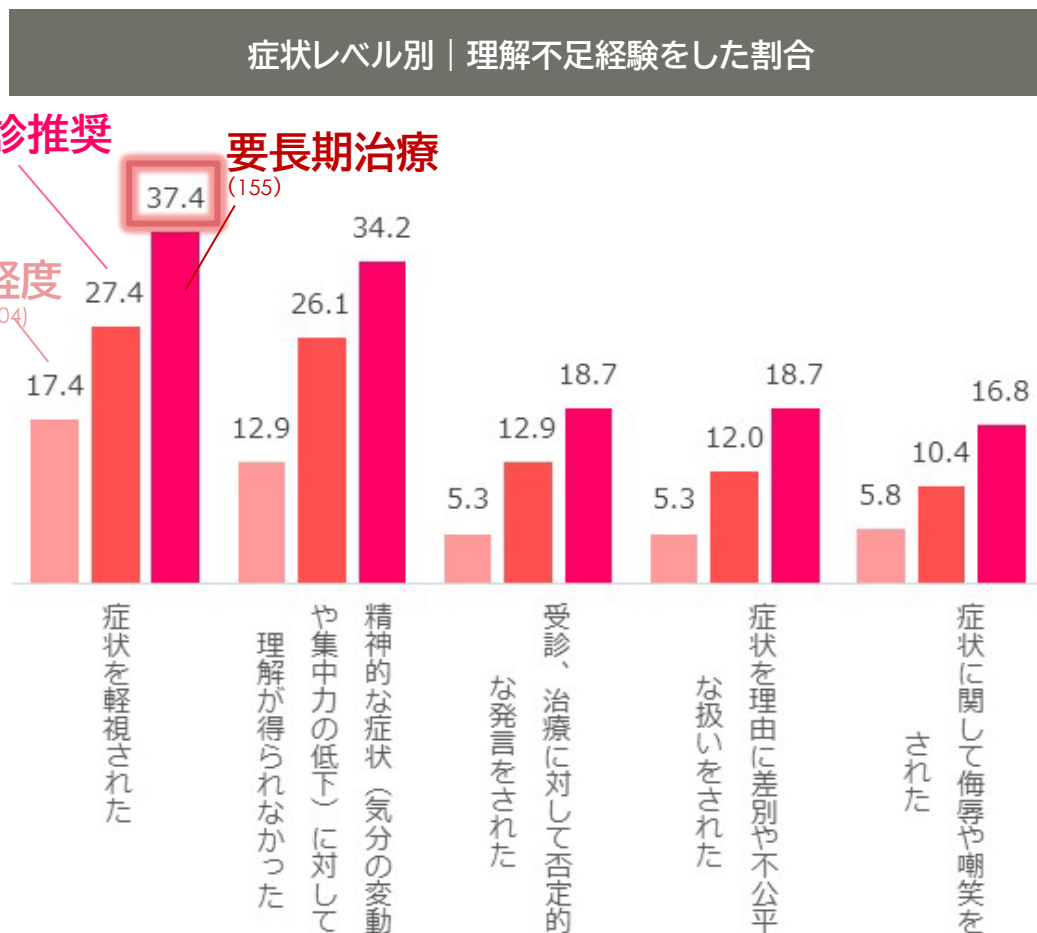
理解不足経験の実態

症状レベルが高いほど、職場の理解不足を経験した割合が高い。要長期治療レベルの女性の4割弱に「症状を軽視された」経験がある。



理解不足経験を
した
人が多い

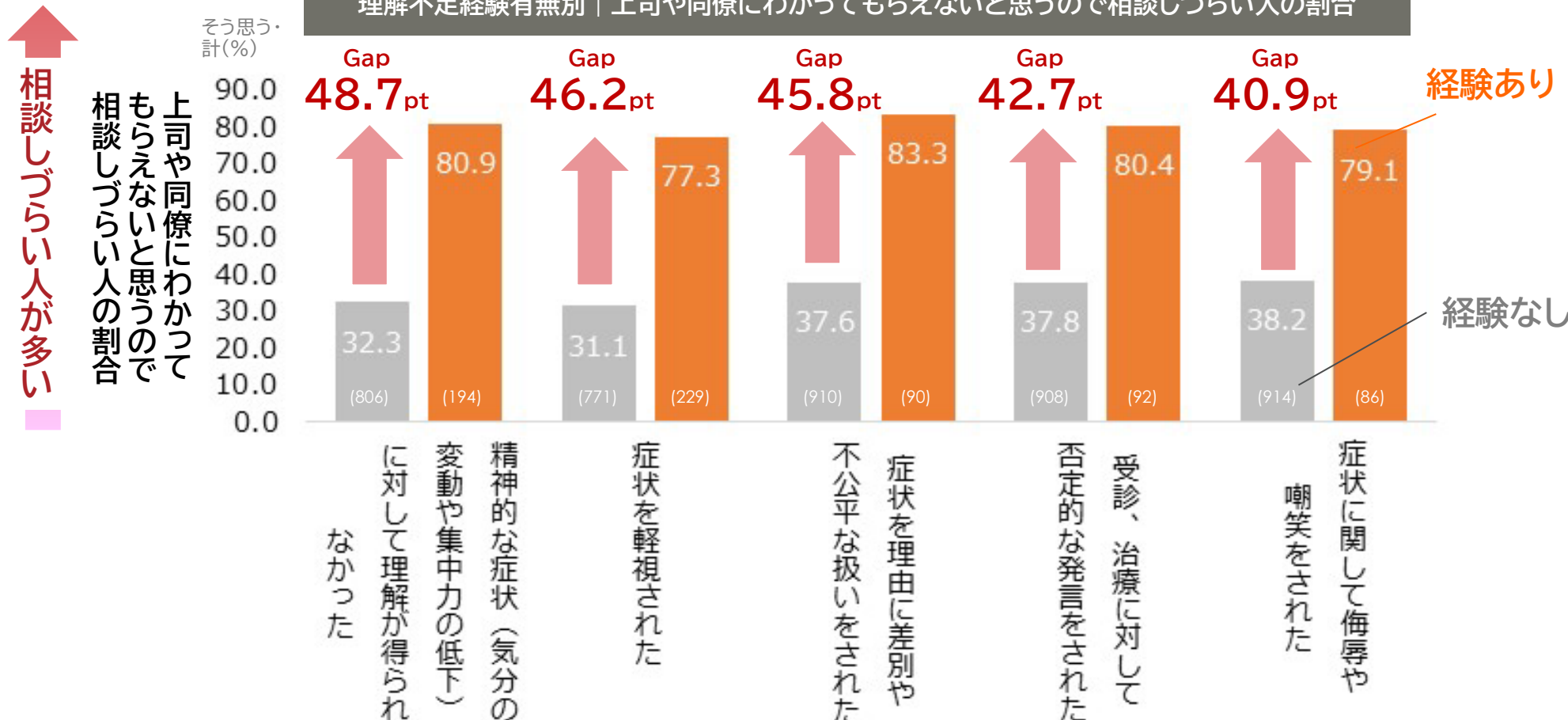
そう思う・
計(%)



軽度以上の
症状保有者

理解不足経験と相談のしづらさとの関係性

「精神的な症状(気分の変動や集中力の低下)に対して理解が得られなかった」「症状を軽視された」といった職場の理解不足を経験した人のうち約8割が、上司や同僚にわかってもらえないと思うので相談しづらいと思っている。



ベース:軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員女性
※カッコ内はn

軽度以上の
症状保有者

職場における理解不足経験：自由回答(女性)

Q.上記の症状について、職場で不利益が生じたり、ハラスメントであると感じたエピソードがあれば具体的に教えてください。

症状の軽視

「症状ほぼ全て更年期のおばさんだから、と一括りにされ、それくらいで大げさな、と言われている。ハラスメントだと思うが、感じたり考えることに疲れたので何も思わないようにしている」
(金融業・保険業,事務・アシスタント)

「私が女性の中で1番年長者なのでめまいなどの症状を伝えても何が原因かという事が分かってもらえないので一日休めば回復するでしょみたいな軽い言葉があります」(建設業,事務・アシスタント)

「男性が多い職場で、高齢者も多いため、私の問題は軽視されやすい」(不動産業・物品賃貸業,経営・経営企画)

「配慮してくれる上司ではなかったので言えずにいましたが、体調が悪い私を見かねた先輩が上司に相談してくれた際に「大したことない」と取り合ってもらえず絶望的な気持ちになりました」
(医療・福祉業,医療系専門職)

「症状について理解してくれず笑って軽視されたことが辛かったのでもう相談はしない」
(医療・福祉業,顧客サービス・サポート)

「会社の冷えによる体調不良を訴えたらそんなことを言うなんておかしいと言われた」
(その他業界,IT系技術職)

「症状のひどい時に遅刻することに対して理解してもらえずプライベートなことなどの指摘や嫌味を言われた」(金融業・保険業,個人向け営業職)

「体調が悪いなら、病院で診断書をもらってきて、提出するように言われた。いかにも、仮病を疑うような言いぐさで、ハラスメントだと感じた」(電気・ガス・熱供給・水道業,総務・人事)

精神的な症状への
理解不足

「精神的な不安定さから、同僚や顧客に対して、対応がおざなりに見えたらしく、一方的に叱責された」
(医療・福祉業,事務・アシスタント)

「ガンなどの病気で経過観察5年とかの人たちは在宅など気持ちよくさせてもらってるが、精神的に不眠などの私は健康体として扱われてあまりテレワークとかさせてもらえない」(製造業,資材・購買)

軽度以上の
症状保有者

職場における理解不足経験：自由回答(女性)

Q.上記の症状について、職場で不利益が生じたり、ハラスメントであると感じたエピソードがあれば具体的に教えてください。

侮辱・嘲笑

「昼前になると、顔がほてるのですが、それをからかう人がいて不快に思った」(情報通信業,受付・秘書)

「お客様がいない職場にマフラーをお願いし許容してもらったが毎日のように理由を聞かれ笑われた」
(金融業・保険業,事務・アシスタント)

「おばさんといわれた」(卸売業・小売業,総務・人事)

「他のスタッフがいるまえで、「更年期ですか?」とからかいまじりで言われた」
(卸売業・小売業,接客・サービス系職種)

サボりという誤解

「体調不良の時に、やる気がないように見えたり、サボっているように思われたりして、誤解された」
(生活関連サービス業・娯楽業,接客・サービス系職種)

「体調が悪く休憩しているのをサボっていると言われた」(生活関連サービス業・娯楽業,接客・サービス系職種)

「年下の上司なので、更年期症状や腰の痛みに理解ができず、サボりたい気持ちがあると誤解される。
他の自分より年上の人のことを面談でそのように言っていたので自分も言われていると感じた」
(金融業・保険業,商品開発・研究)

休みがとれない

「以前の上司が高齢男性で女性特有の体調不良に無頓着で、休みを取ると嫌味を言われた」
(製造業,商品開発・研究)「休暇については、人員確保のためなかなか自身の希望通り取得できない」
(金融業・保険業,個人向け営業職)

「体調不良でも早退申請をしづらされた」(卸売業・小売業,事務・アシスタント)

その他

「具合悪いのに業務処理をするからミスするが、晒し上げられ注意される」(金融業・保険業,事務・アシスタント)

「体調をくずしたせいで、勤務が難しくなり、休んだりしたことがあることによって、人事評価を悪くされたり、降格されたり、人事異動で、遠方への職種変更を言い渡され、退職せざるを得なくなった」
(その他業界,財務・会計・経理・法務)



PERSOL

パーソル 総合研究所

4.セルフケアや職場内支援を促す施策の方向性

①本人の自覚や相談促進に向けて

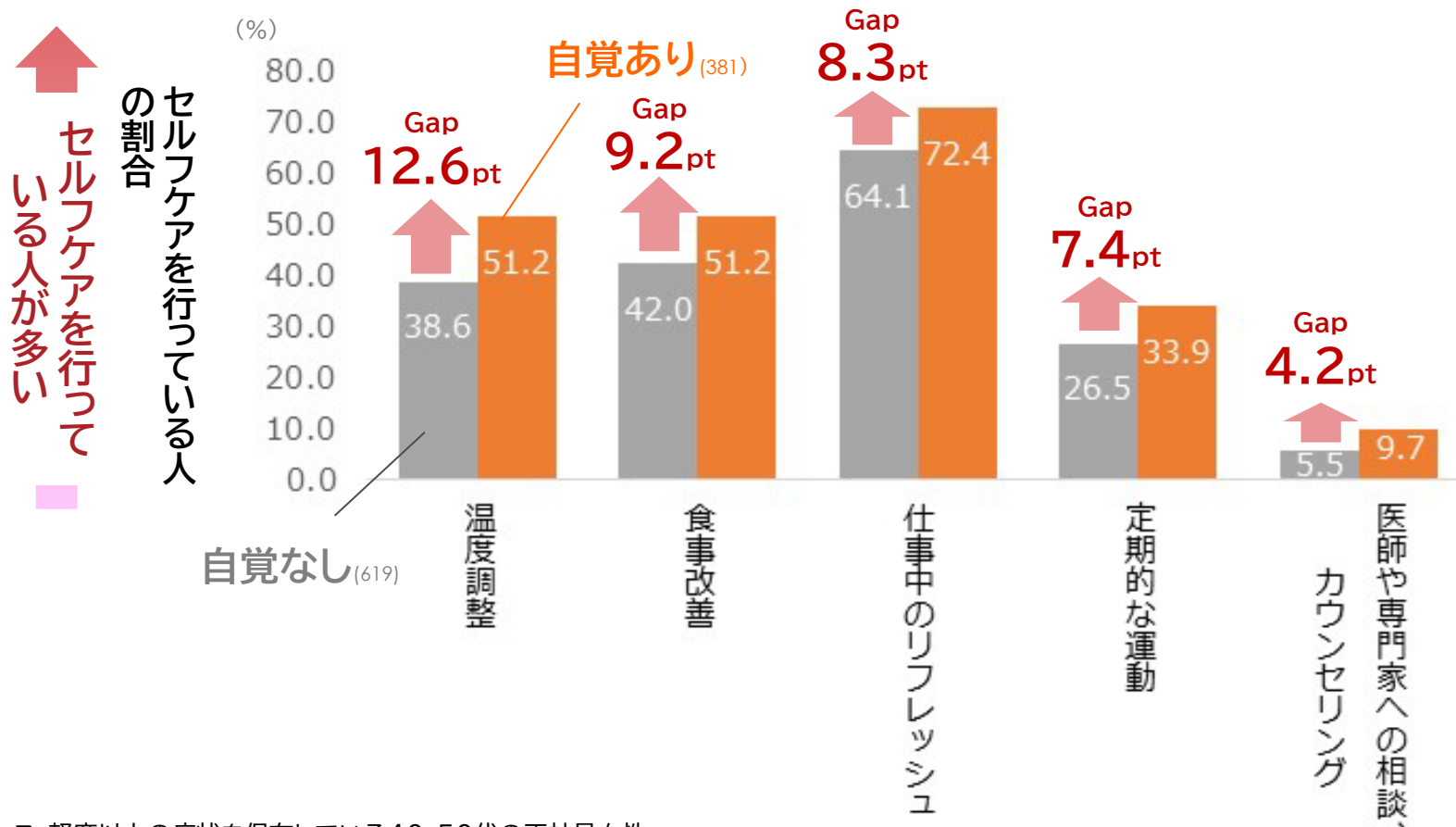
株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

軽度以上の
症状保有者

自覚有無とセルフケアとの関係性

更年期症状であることを自覚をしていると、「温度調整」や「食事改善」、「仕事中のリフレッシュ」といったセルフケアを行っている割合が高い。

自覚有無別 | セルフケアを行っている人の割合

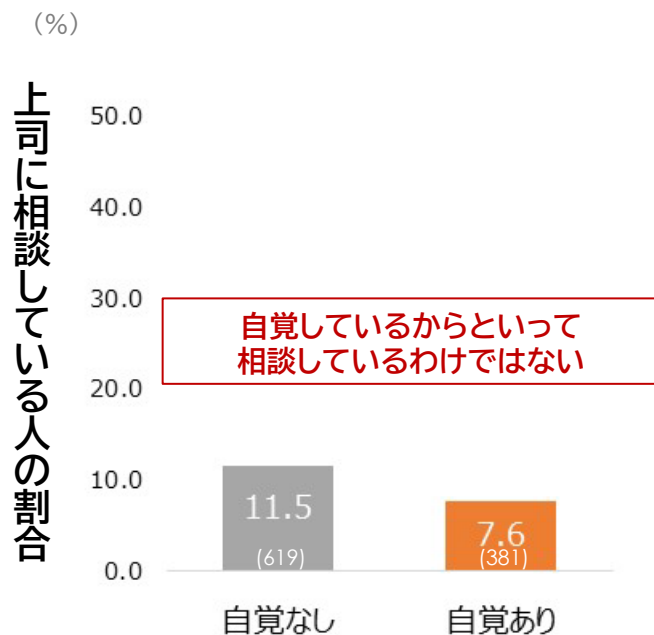


軽度以上の
症状保有者

自覚有無と相談との関係性

症状について(症状の状態やケア、治療方法、症状による働き方の調整について)職場で相談している人の割合を、更年期症状であることの自覚有無別にみた。自覚の有無と上司や先輩・同僚への相談との間に明確な関係性は見られない。

上司への相談率



職場の先輩・同僚への相談率



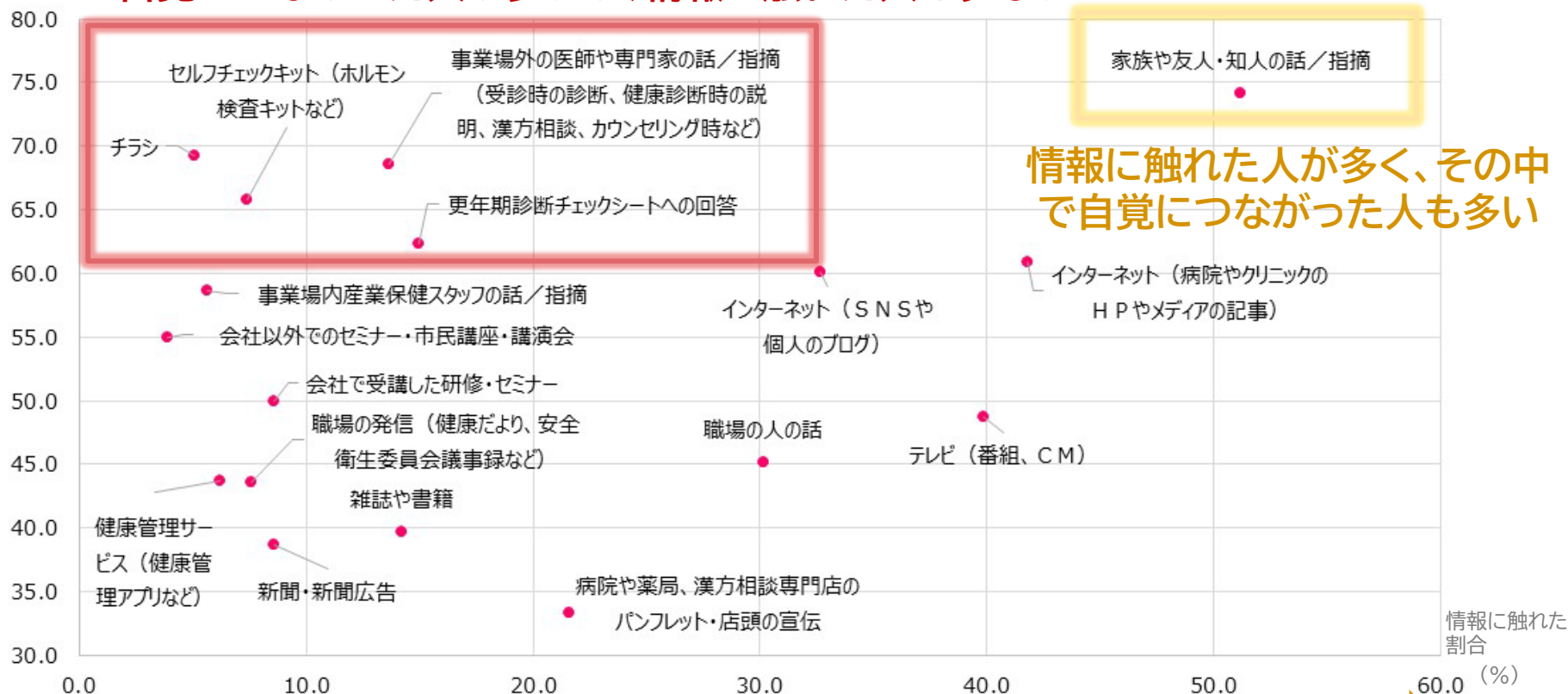
軽度以上の
症状保有者

自覚のきっかけ(女性)

「家族や友人・知人の話／指摘」で自覚につながった人が多い。一方で、「事業場外の医師や専門家の話／指摘(受診時の診断、健康診断時の説明、漢方相談、カウンセリング時など)」「更年期診断チェックシートへの回答」「セルフチェックキット(ホルモン検査キットなど)」「チラシ」も自覚につながりやすいが、それらの情報に触れた人は少ない。

有効度:情報に触れた人の
うち、自覚につながった人の
割合 (%)

自覚につながった人が多いが、情報に触れた人は少ない



情報に触れた人が多く、その中で自覚につながった人も多い

情報に触れた人が多い

自覚につながった人が多い(有効度)

ベース:軽度以上の症状を保有しており、更年期症状であることを自覚している40-50代の正社員女性n=514

※「事業場内産業保健スタッフの話／指摘」「チラシ」「会社以外でのセミナー・市民講座・講演会」はn<30

であるため参考値

軽度以上の
症状保有者

同僚への相談有無と同僚からのサポートとの関係性

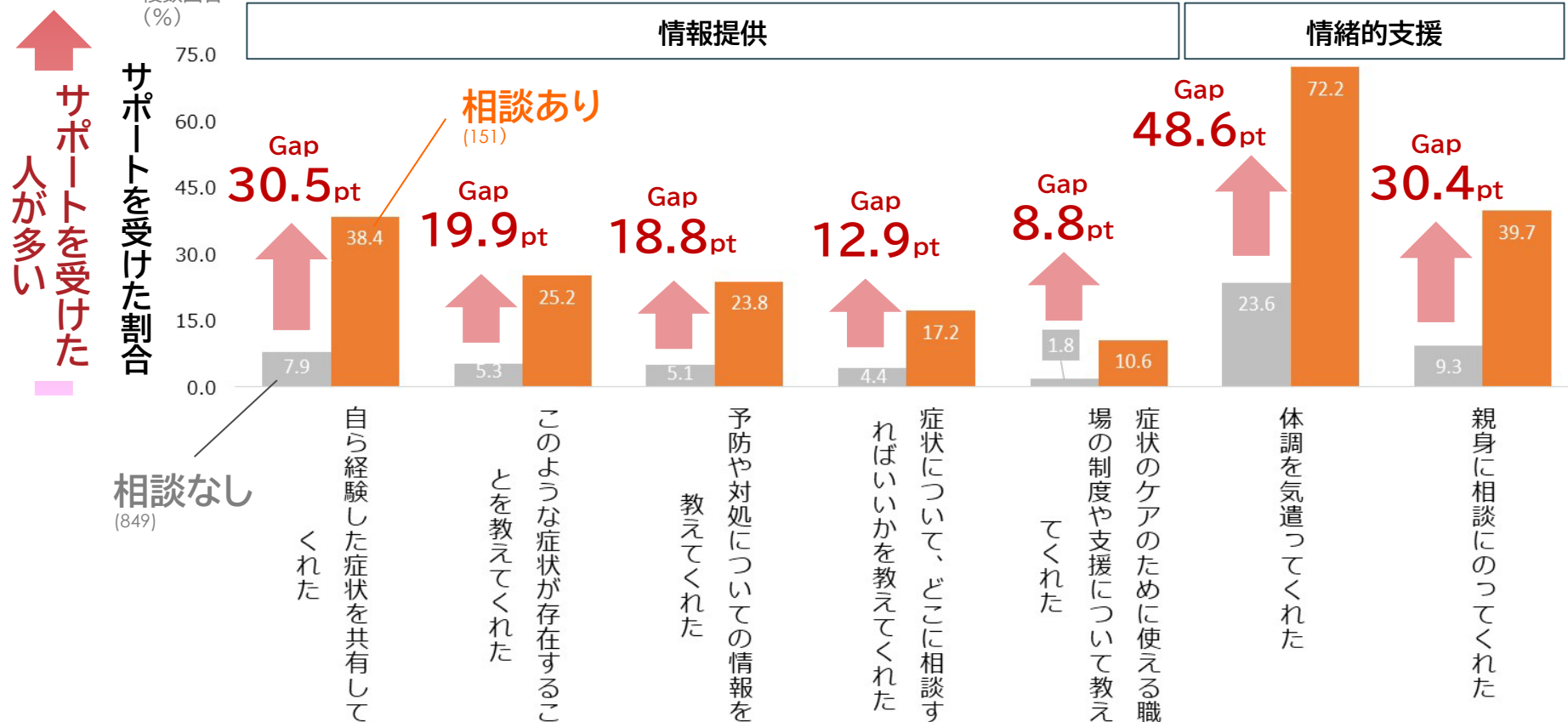
同僚への相談を行っている場合、同僚から「情報提供」や「情緒的支援」のサポートを受けた割合が高い。

同僚への相談有無別 | 同僚からサポートを受けた割合

複数回答
(%)

情報提供

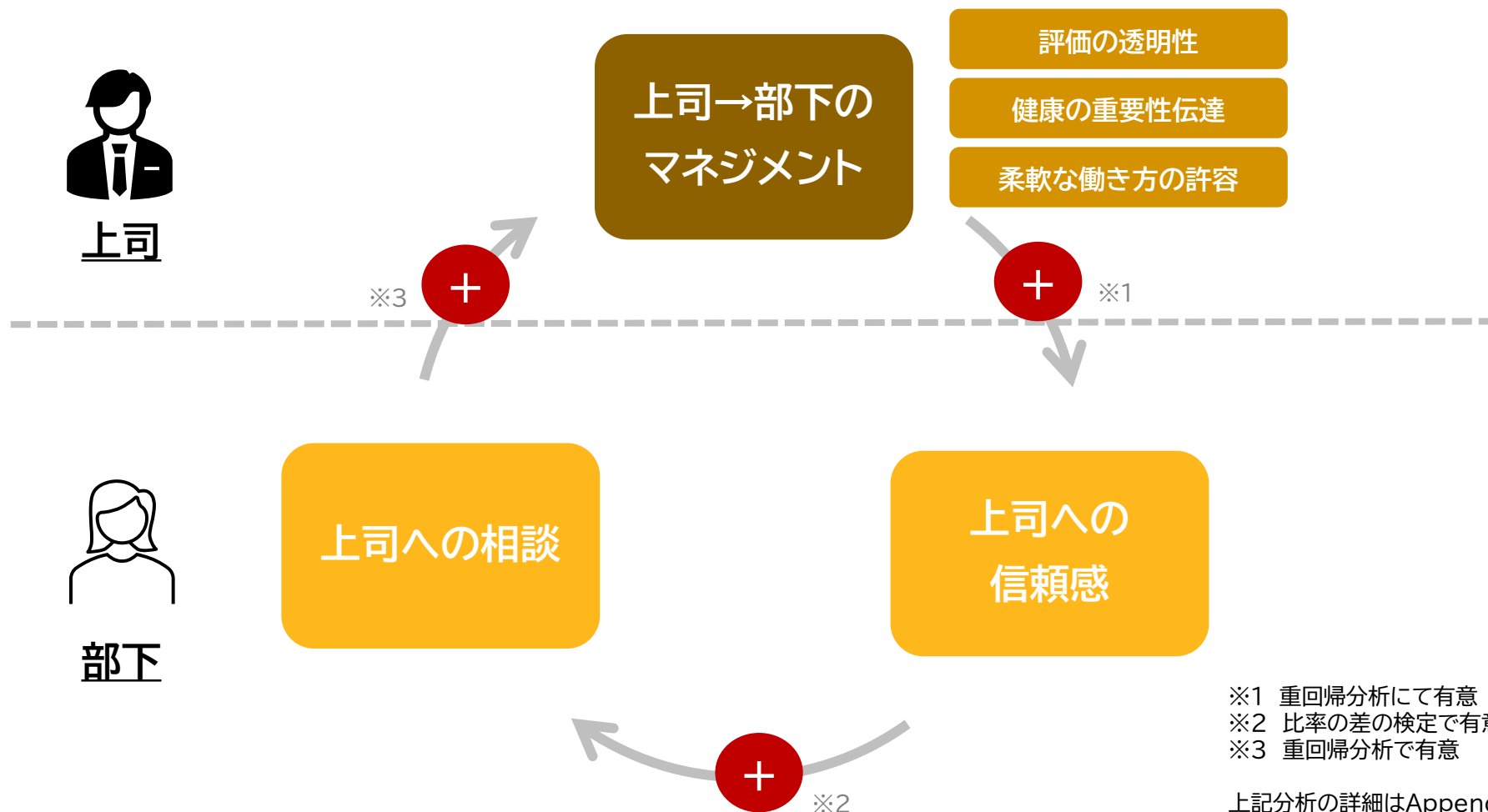
情緒的支援



軽度以上の
症状保有者

上司への相談有無と上司のマネジメントとの関係性

上司のマネジメント行動、部下から上司への信頼感、上司への相談にはプラスの関係性が見られる。



※1 重回帰分析にて有意
 ※2 比率の差の検定で有意
 ※3 重回帰分析で有意

上記分析の詳細はAppendix参照

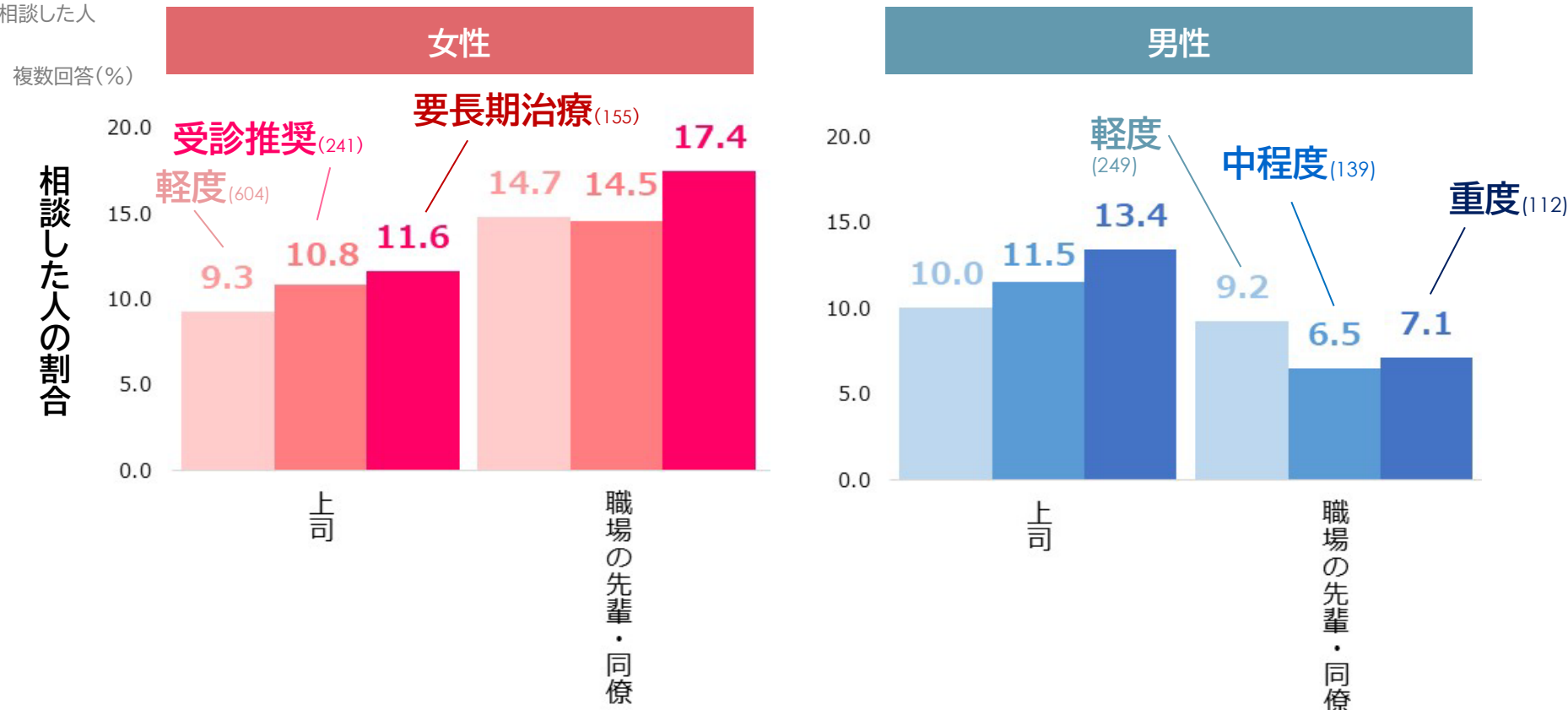
軽度以上の
症状保有者

上司や同僚への相談実態

症状レベルにかかわらず、症状について（症状の状態やケア、治療方法、症状による働き方の調整について）職場で上司や先輩・同僚に相談をしている女性は1～2割程度、男性は1割前後に留まる。男性と比べると、女性は、職場の先輩・同僚に相談している割合が高い。

※「症状の状態やケア、治療方法」「症状による働き方の調整」のいずれかについて相談した人

症状レベル別 | 相談した人の割合



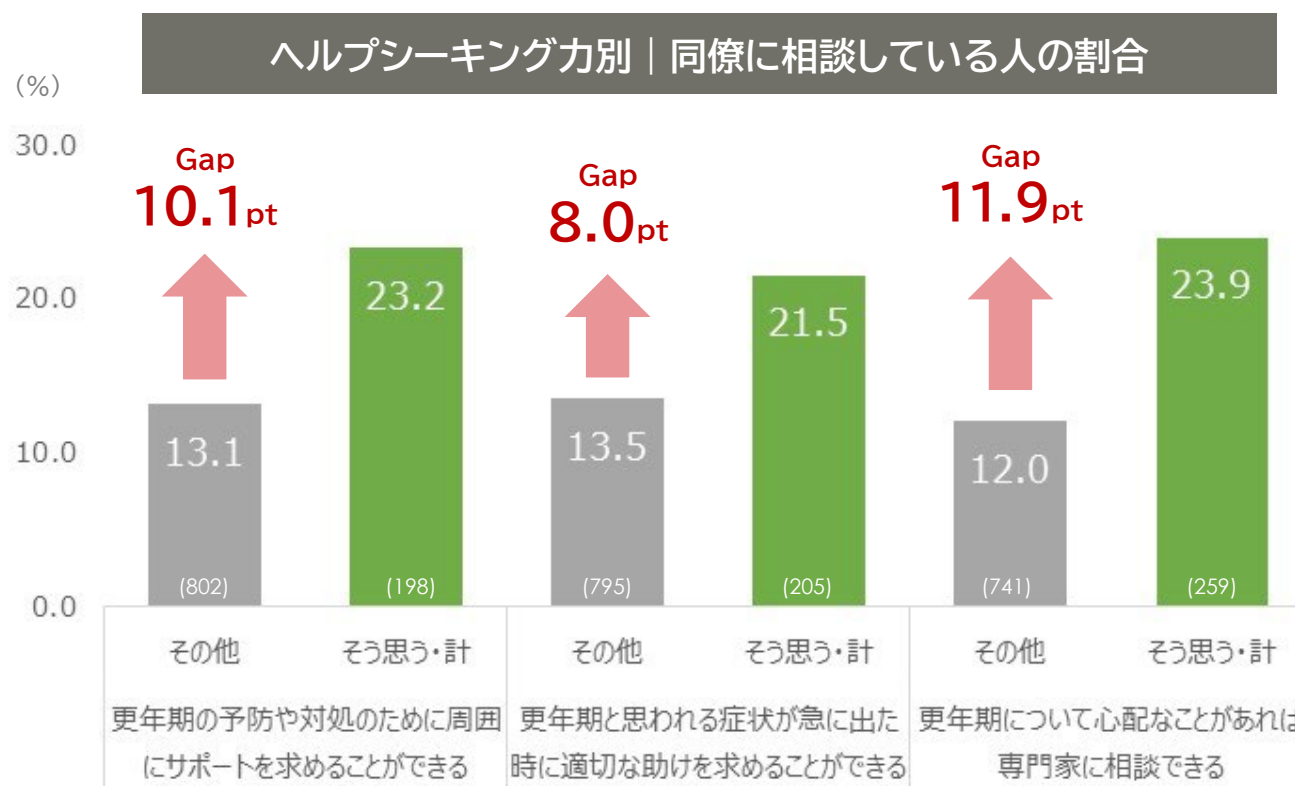
ベース:軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員
※カッコ内はn

軽度以上の
症状保有者

ヘルプシーキング力と同僚への相談有無との関係性

「更年期の予防や対処のために周囲にサポートを求めることができる」「更年期と思われる症状が急に出た時に適切な助けを求めることができる」「更年期について心配なことがあれば専門家に相談できる」といった「ヘルプシーキング力(頼る力)」が高いと、症状の状態や対処法、症状による働き方の調整について同僚に相談をしている割合が高い。

症状や対処法、働き方の調整について
同僚に相談している人の割合

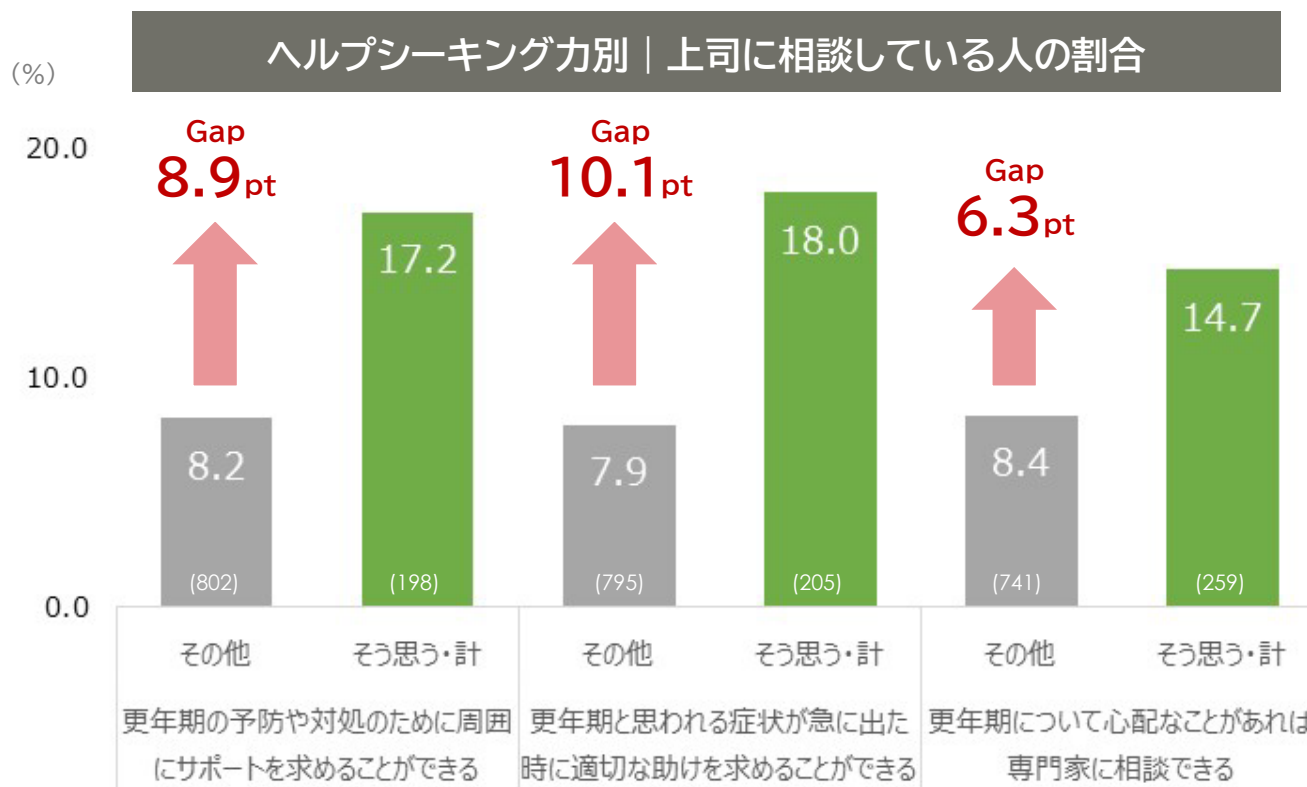


軽度以上の
症状保有者

ヘルプシーキング力と上司への相談有無との関係性

「更年期の予防や対処のために周囲にサポートを求めることができる」「更年期と思われる症状が急に出た時に適切な助けを求めることができる」「更年期について心配なことがあれば専門家に相談できる」といった「ヘルプシーキング力(頼る力)」が高いと、上司に症状の状態や対処法、症状による働き方の調整の相談をしている割合が高い。

症状や対処法、働き方の調整について
上司に相談している人の割合



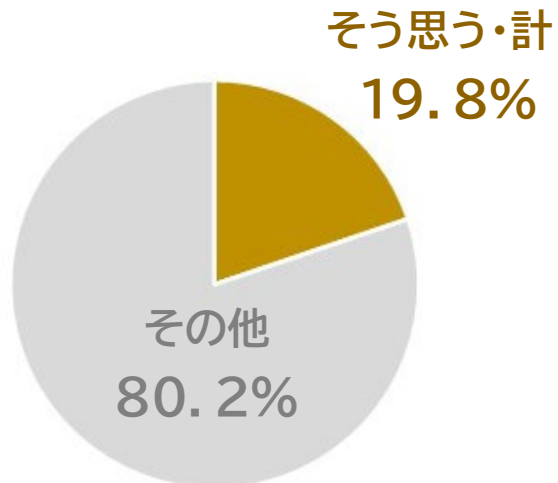
ベース:軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員女性
※カッコ内はn

軽度以上の
症状保有者

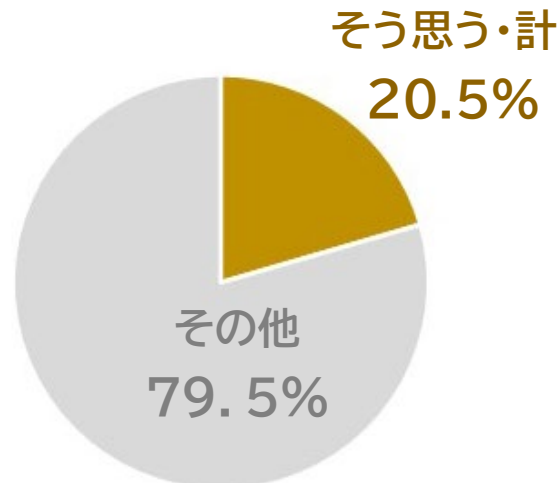
ヘルプシーキング力の実態

「更年期の予防や対処のために周囲にサポートを求めることができる」「更年期と思われる症状が急に出た時に適切な助けを求めることができる」「更年期について心配なことがあれば専門家に相談できる」人は2割前後に留まる。

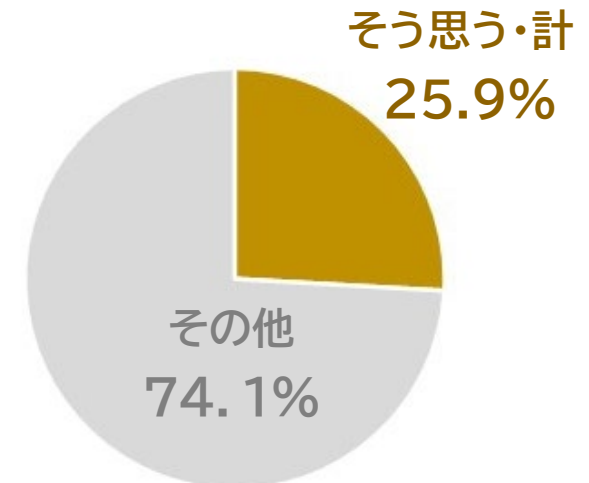
更年期の予防や対処のために
周囲にサポートを求めることができる



更年期と思われる症状が
急に出た時に適切な助けを
求めることができる



更年期について心配なことが
あれば専門家に相談できる



軽度以上の
症状保有者

認知バイアスや知識とヘルプシーキング力との関係性

健康に関する情報は難しいという「難解バイアス」や今の生活を変えたくないという「変化不安バイアス」が特に、「ヘルプシーキング力(頼る力)」を阻害している。

ヘルプシーキング力への影響要素



難解バイアス

(健康情報は難しい)

「健康情報をインターネットで調べても難しく
てよくわからない」など

-0.142



変化不安バイアス

(変化が不安)

「健康のために働き方を変えることで職場の
評価が変わるのが心配だ」など

-0.109



羞恥バイアス

(恥ずかしい)

「性に関する変化を話すのは恥ずかしい」など

-0.095

ヘルプシーキング力
(頼る力)

- ・更年期について心配なことがあれば
専門家に相談できる
- ・更年期と思われる症状が急に出了時
に適切な助けを求めることができる
- ・更年期の予防や対処のために周囲に
サポートを求めることができる

数値は標準化偏回帰係数。
数値の絶対値が大きいほど影響度合いが強い。

重回帰分析(変数増加法)

軽度以上の症状を保有する40-50代の正社員女性:n=1000、調整済決定係数:.107、5%水準で有意な項目を掲載

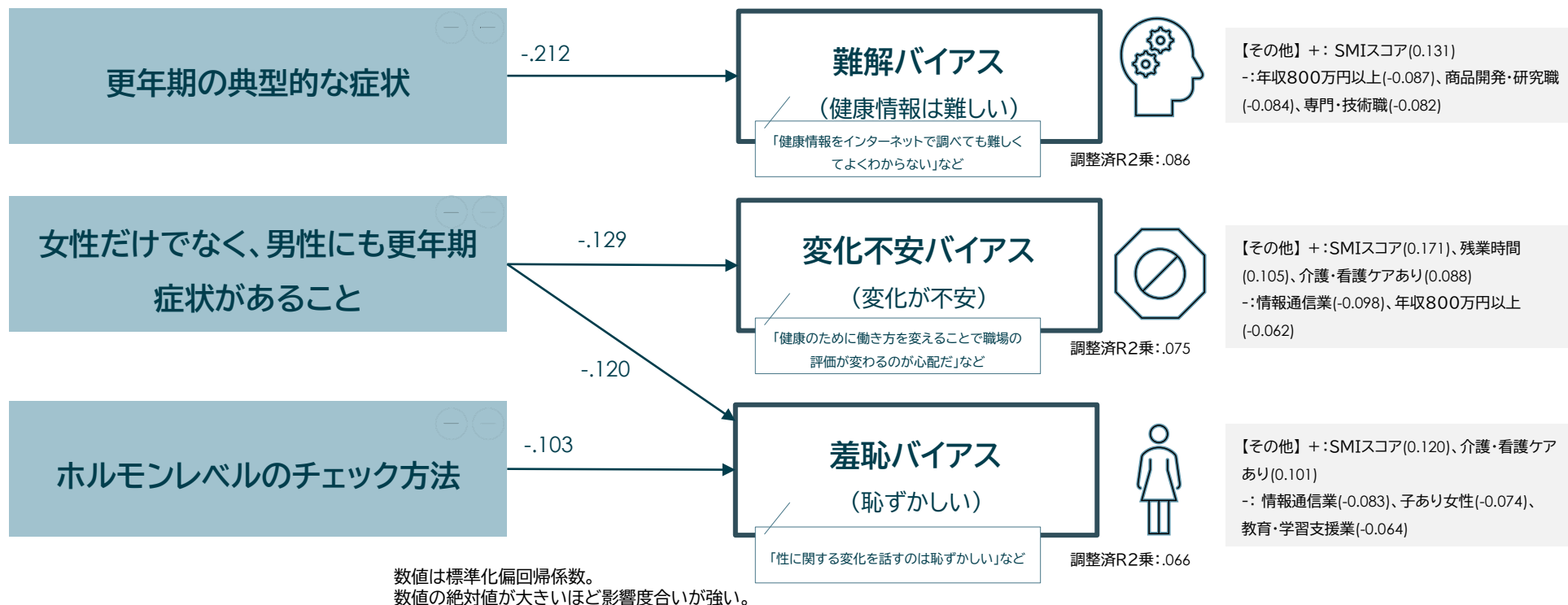
【その他の属性の影響】+:家事ケアあり(0.111)、商品開発・研究職(0.073)、年齢(0.072)、専門・技術職(0.071)

軽度以上の
症状保有者

知識と認知バイアスとの関係性

「女性だけでなく、男性にも更年期症状があること」の知識があると、職場内の評価などへの「変化不安バイアス」や性に関する恥ずかしさなどの「羞恥バイアス」が低い。また、「更年期の典型的な症状」についての知識があると、健康情報は難しいという「難解バイアス」が低い。

認知バイアスと関係する知識



重回帰分析(変数増加法)

軽度以上の症状を保有する40-50代の正社員女性:n=1000、5%水準で有意な項目を掲載



PERSOL

パーソル 総合研究所

4.セルフケアや職場内支援を促す施策の方向性

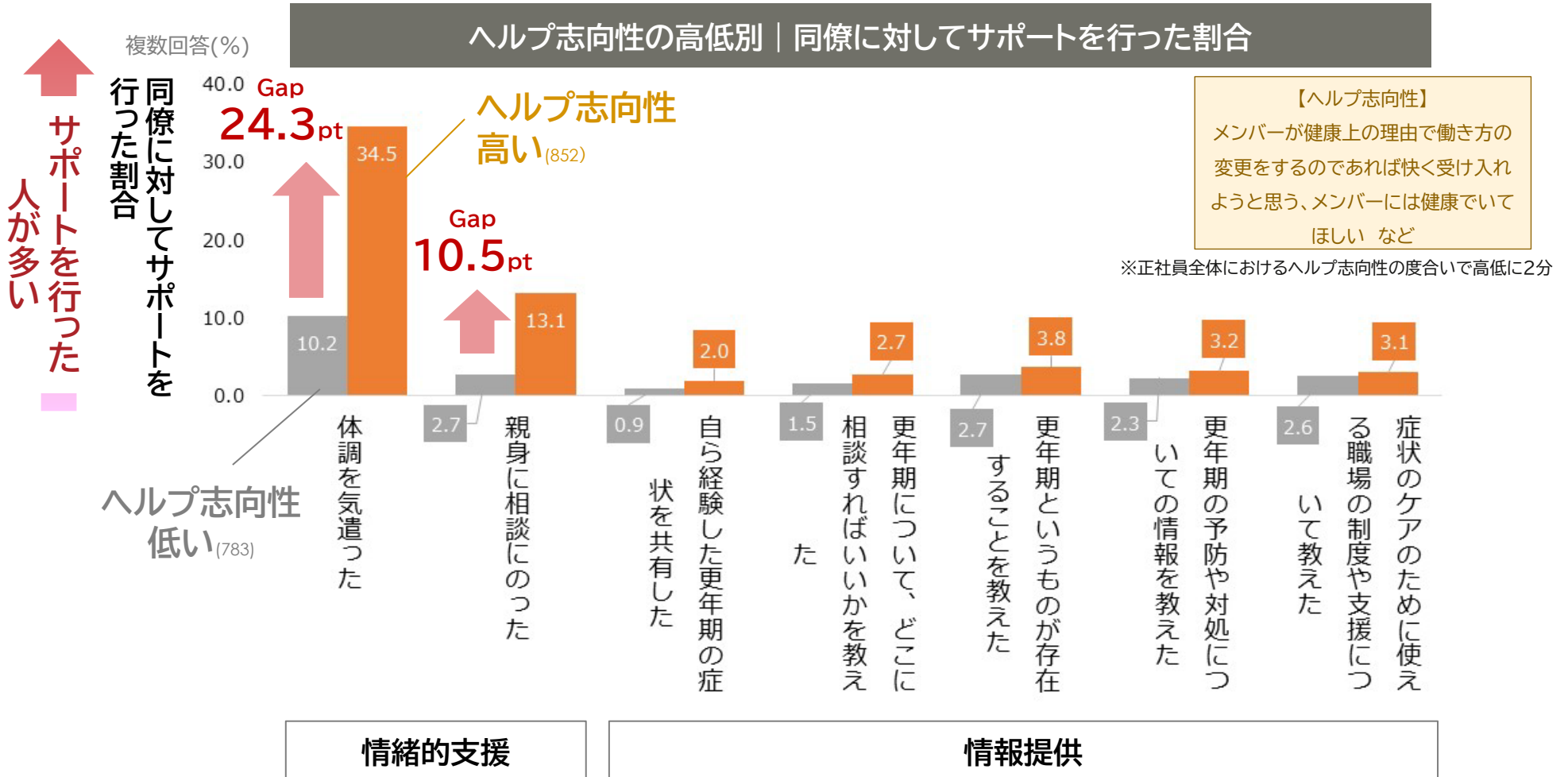
②同僚のピアサポート促進に向けて

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

同僚
(非管理職)

同僚のヘルプ志向性とサポート行動との関係性

健康問題を抱えていたり、明らかに体調が悪そうな45～54歳のメンバーに対する同僚のサポート行動とサポートへの肯定的態度であるヘルプ志向性の関係を見た。ヘルプ志向性が高いと、メンバーに対して「体調を気遣った」「親身に相談にのった」という情緒的支援を行った割合が高い。

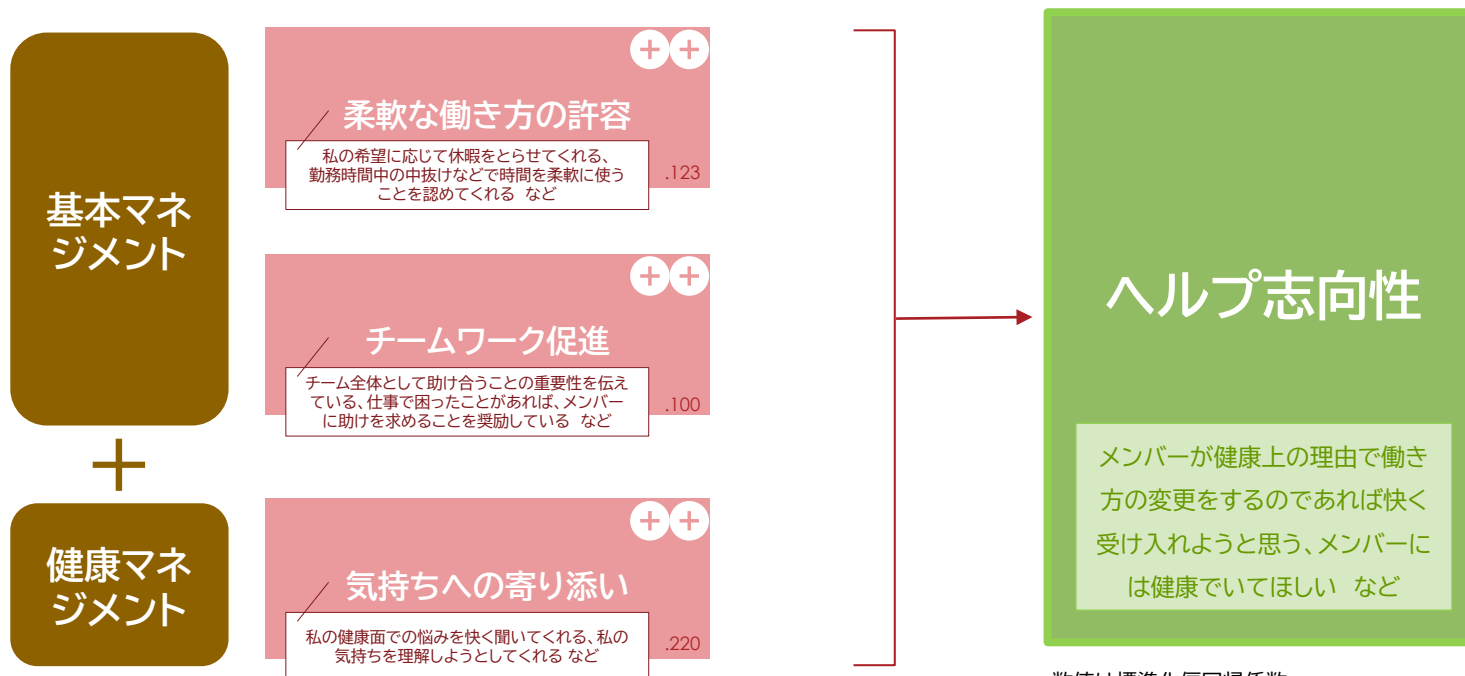


同僚
(非管理職)

上司のマネジメントとメンバーのヘルプ志向性との関係性

上司が「柔軟な働き方の許容」や「チームワーク促進」、「気持ちへの寄り添い」を行っていることが、メンバーのヘルプ志向性とプラスに関係している。

部下のヘルプ志向性に影響する上司のマネジメント行動



数値は標準化偏回帰係数。
数値の絶対値が大きいほど影響度合いが強い。

重回帰分析(変数増加法)

非管理職:n=1252、調整済決定係数:.173、5%水準で有意な項目を掲載

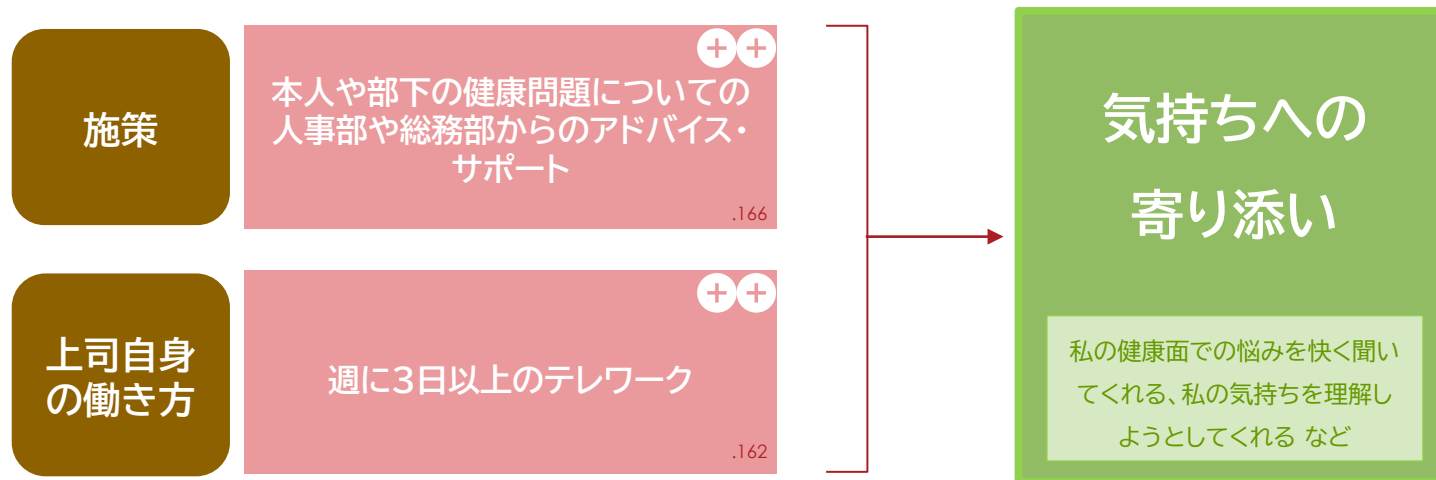
【その他の属性の影響】+:年齢(0.126)、女性(0.097)、残業時間(0.053)、サービス職(0.052) -:高卒以下(-0.075)

上司

施策と上司のマネジメント行動との関係性

管理職向けの施策や上司自身の働き方と上司のマネジメント行動との関係性を見た。「本人や部下の健康問題についての人事部や総務部からのアドバイス・サポート」や上司自身のテレワーク頻度の高さが部下の気持ちへの寄り添いとプラスに関係している。

上司の健康マネジメント行動に影響する施策・働き方



数値は標準化偏回帰係数。
数値の絶対値が大きいほど影響度合いが強い。

重回帰分析(変数増加法)

45-54歳の部下がいる上司:n=247、調整済決定係数:.136、5%水準で有意な項目を掲載

【その他の属性の影響】+:医療・福祉業(0.234)、既婚(0.145)、情報処理・通信技術職(0.135) -:年収200万未満(-0.141)

同僚
(非管理職)

施策とメンバーのヘルプ志向性との関係性

「治療や通院、健診・検診のための有給休暇制度」や「従業員の健康を大切にしている旨のメッセージ発信(トップメッセージ、人事方針)」、「事前承認や事前調整なしでの有給休暇の取得」が行われていることが、メンバーのヘルプ志向性とプラスに関係している。

ヘルプ志向性に影響する施策

治療や通院、健診・検診のための有給休暇制度
.098

従業員の健康を大切にしている旨のメッセージ
発信(トップメッセージ、人事方針)
.097

事前承認や事前調整なしでの有給休暇の取得
.085

ヘルプ志向性

メンバーが健康上の理由で働き方の変更をするのであれば快く受け入れようと思う、メンバーには健康でいてほしい など

数値は標準化偏回帰係数。
数値の絶対値が大きいほど影響度合いが強い。

重回帰分析(変数増加法)

非管理職:n=1252、調整済決定係数:.061、5%水準で有意な項目を掲載

【その他の属性の影響】+:女性(0.100)、年齢(0.060)、サービス職(0.056) -:高卒以下(-0.080)

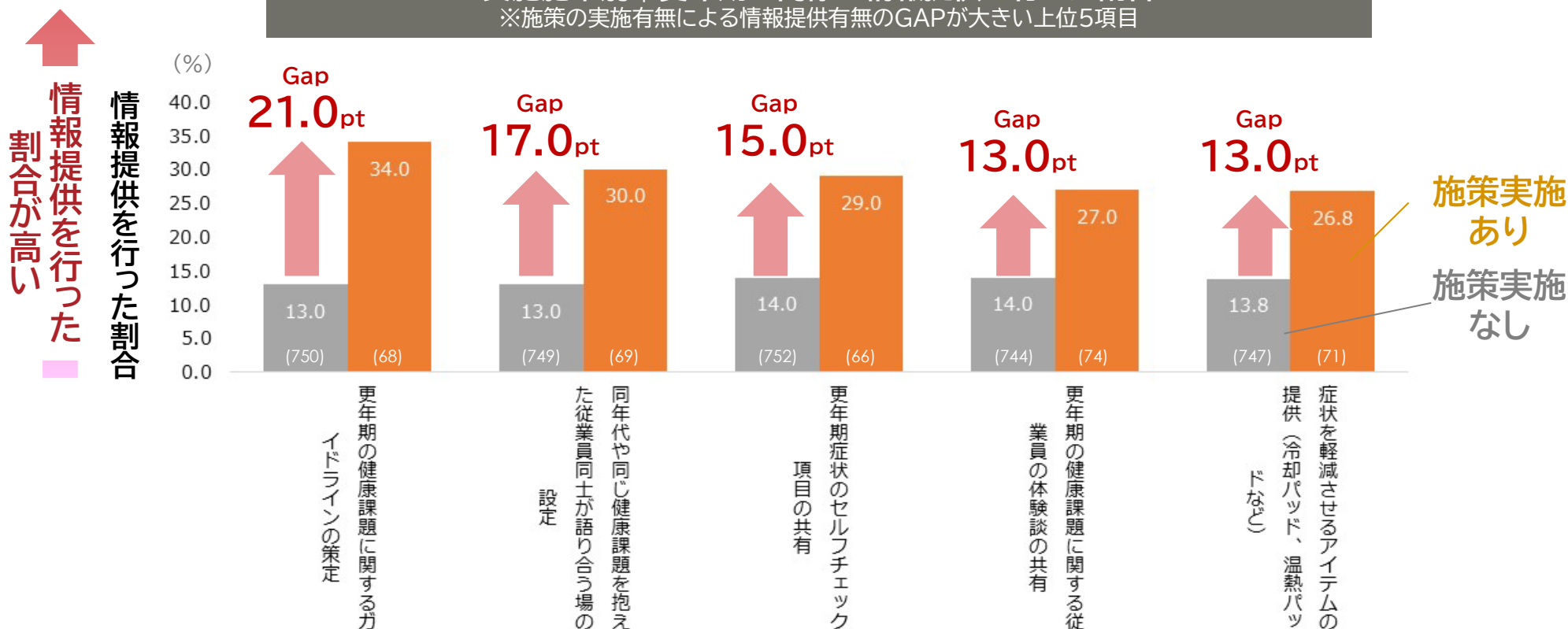
同僚
(症状保有女性)

施策とメンバーの情報提供行動との関係性

自身も更年期の症状があるメンバーが同僚に対して情報提供を行ったかどうかと施策との関係性をみた。施策として「更年期の健康課題に関するガイドラインの策定」や「同年代や同じ健康課題を抱えた従業員同士が語り合う場の設定」、「更年期症状のセルフチェック項目の共有」などが行われていると、更年期の同僚への情報提供を行った割合が高い。

実施施策別 | 更年期の同僚に情報提供を行った割合

※施策の実施有無による情報提供有無のGAPが大きい上位5項目



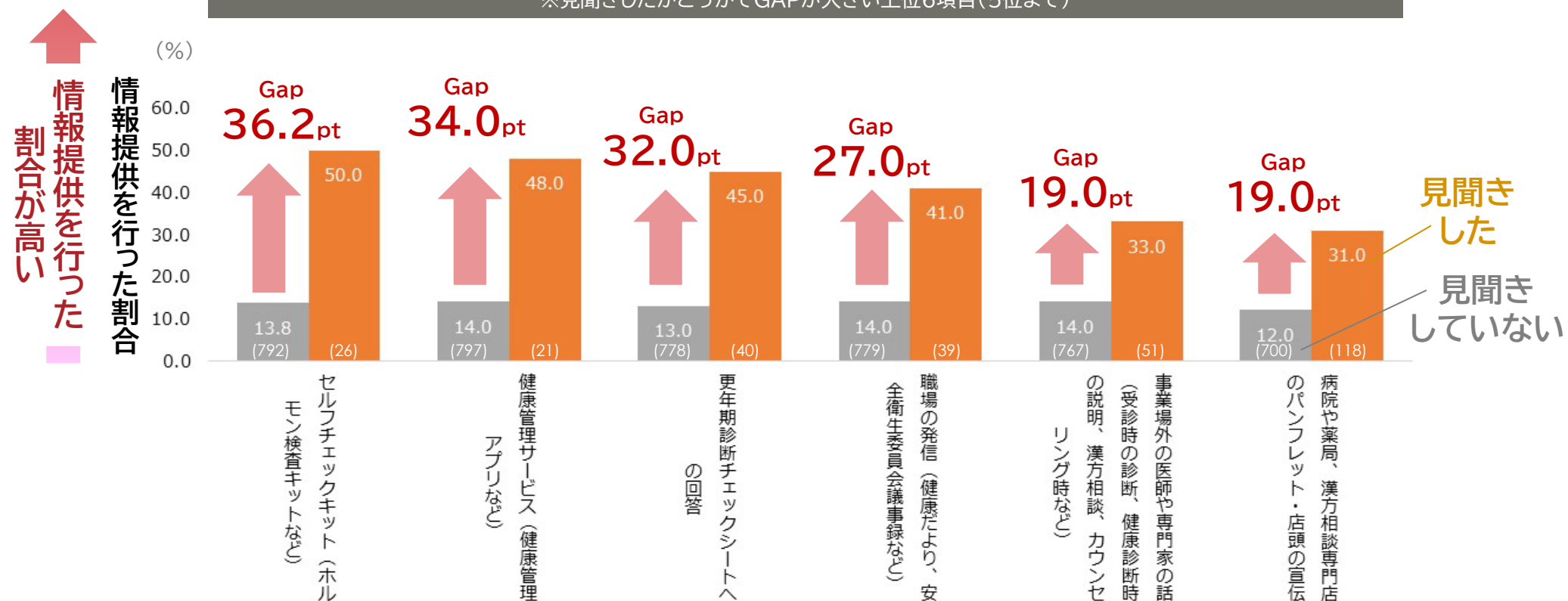
同僚
(症状保有女性)

更年期についての情報接触と情報提供行動との関係性

自身にも症状があるメンバーが同僚に対して情報提供を行ったかどうかと見聞きしたことがある情報との関係性をみた。「セルフチェックキット」や「健康管理サービス」「更年期診断チェックシート」、「職場の発信(健康だより、安全衛生委員会議事録など)」で更年期について見聞きしたことがある場合、同僚に対して情報提供を行った割合が高い。

更年期について見聞きした情報別 | 更年期の同僚に情報提供を行った割合

※見聞きしたかどうかでGAPが大きい上位6項目(5位まで)





PERSOL

パーソル 総合研究所

【補論】

更年期男性のジョブ・パフォーマンスや 継続就業意向と関係する要素

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

軽度以上の
症状保有者

セルフケア／職場内支援とパフォーマンスとの関係性

本人のセルフケアとしては「仕事のリフレッシュ」や「メディカルケア(薬やホルモン療法、理学療法など)」、「リラクゼーション」、上司のラインケアとしては「柔軟な働き方の許容」や「評価の透明性(評価基準の明確な説明など)」、同僚のピアサポートとしては「情報提供」や「業務支援(積極的に仕事を引き受けてくれたなど)」が特に、更年期男性のジョブ・パフォーマンス(役割遂行度)とプラスに関係している。

重回帰分析(変数増加法)
軽度以上の症状を保有する40-50代の正社員男性:
n=500、5%水準で有意な項目を掲載

セルフケア

ラインケア

ピアサポート

仕事のリフレッシュ ++
調整済R2乗: .123

メディカルケア ++
薬やホルモン療法、理学療法など
調整済R2乗: .106

リラクゼーション ++
調整済R2乗: .104

柔軟な働き方の許容 ++
調整済R2乗: .252

評価の透明性 ++
評価基準を明確に説明してくれる、公正かつ
透明な方法で評価をしてくれるなど
調整済R2乗: .123

情報提供 ++
症状や対処、相談先、職場の制度など
についての情報提供
調整済R2乗: .134

業務支援 ++
積極的に仕事を引き受けてくれた、
仕事の調整に応じてくれた
調整済R2乗: .110

ジョブ・パフォーマンス
(役割遂行度)

※「任された役割を果たしている」、「会社から求められる成果を出している」など
5項目の平均値

【その他】+: 育児&介護・看護ダブルケアあり(0.131)、課長相当(0.096)
-: AMSスコア(-0.221)

【その他】+: 正社員数100人以下(0.106)、育児&介護・看護ダブルケアあり(0.103)、家事ケアあり(0.090)、残業時間(0.089)、課長相当(0.081)
-: AMSスコア(-0.138)

【その他】+: 介護・看護ケアあり(0.104)、課長相当(0.089)、正社員数100人以下(0.085)
-: AMSスコア(-0.207)、年収400~500万未満(-0.090)

数値は標準化偏回帰係数。
数値の絶対値が大きいほど影響度合いが強い。

軽度以上の
症状保有者

セルフケア／職場内支援と継続就業意向との関係性

本人のセルフケアとしては「食事改善」、上司のラインケアとしては「健康の重要性伝達」や「チームワーク促進」、同僚のピアサポートとしては「業務支援(積極的に仕事を引き受けてくれたなど)」が特に、更年期男性の継続就業意向とプラスに関係している。

セルフケア



ラインケア



ピアサポート



重回帰分析(変数増加法)

軽度以上の症状を保有する40-50代の正社員男性:
n=500、5%水準で有意な項目を掲載

食事改善

バランスのとれた食事を心がける、ハーブ
ティー等のお茶、特定の栄養素を積極的
にとるなど

.129

調整済R2乗: .142

健康の重要性伝達

チームワーク促進

チーム全体として助け合うことの重要性を伝
えているなど

.205

調整済R2乗: .252

業務支援

積極的に仕事を引き受けてくれた、
仕事の調整に応じてくれた

.201

調整済R2乗: .159

継続就業意向

※「現在の会社で継続して働
きたい」について「そう思う」
～「そう思わない」の5件法で
回答

数値は標準化偏回帰係数。
数値の絶対値が大きいほど影響度合いが
強い。

【その他】+: 育児ケアあり(0.139)、本部長以上(0.118)、
年収600～800万未満(0.110)、年齢(0.094)
-: AMSスコア(-0.210)、営業・販売職(-0.140)、
残業時間(-0.105)、情報処理・通信技術職(-0.092)

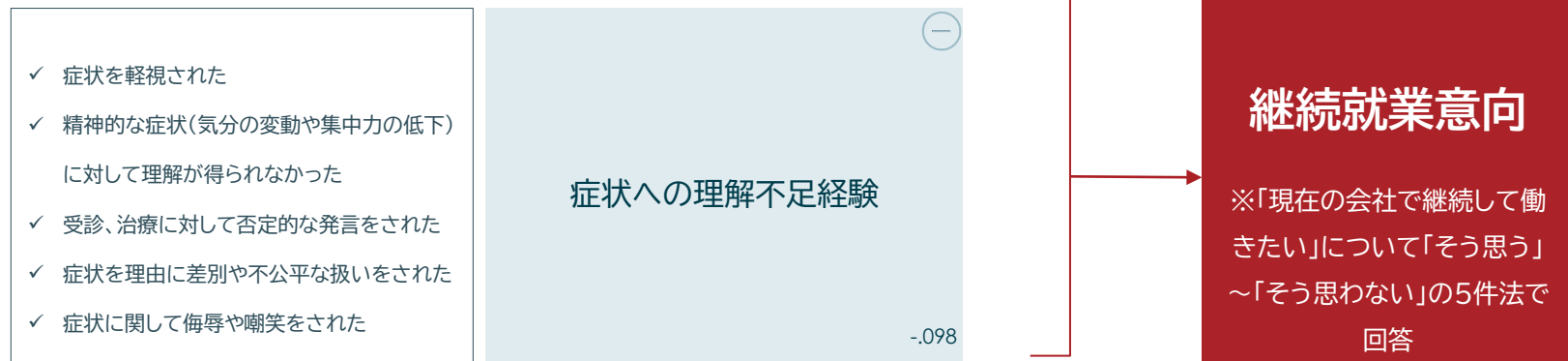
【その他】+: 間接部門(0.089)、正社員数2001人～
10000人(0.085)、本部長以上(0.081)
-: AMSスコア(-0.138)、残業時間(-0.087)

【その他】+: 本部長以上(0.114)、育児ケアあり(0.105)、年収
600～800万未満(0.094) -: AMSスコア(-0.227)、営業・販売
職(-0.144)、残業時間(-0.110)、情報処理・通信技術職(-0.087)

軽度以上の
症状保有者

職場における理解不足経験と継続就業意向との関係性

「症状に関して侮辱や嘲笑をされた」「症状を軽視された」といった症状への理解不足経験が更年期男性の継続就業意向とややマイナスに関係している。



数値は標準化偏回帰係数。
数値の絶対値が大きいほど影響度合いが強い。

重回帰分析(変数増加法)

軽度以上の症状を保有する40-50代の正社員男性:n=500、調整済決定係数:.136、5%水準で有意な項目を掲載
【その他の属性の影響】+:育児ケアあり(0.160)、本部長以上(0.115)、間接部門(0.105)、年収600-800万円未満(0.092)、年齢(0.091) -:AMSスコア(-0.186)、残業時間(-0.109)、営業・販売職(-0.102)

軽度以上の
症状保有者

更年期男性のパフォーマンスや離職と関係する要因

更年期男性のパフォーマンスや離職と関係する要因をまとめると以下のとおり

プラスの関係性が強いもの

プラスの関係性があるもの


マイナスの関係性があるもの

パフォーマンス

低下防止

(役割遂行)

離職防止

セルフケア 

仕事中のリフレッシュ

メディカルケア

リラクゼーション

食事改善

ラインケア 


柔軟な働き方の許容

評価の透明性

健康の重要性伝達

チームワーク促進

症状への理解不足(症状の軽視など)

ピアサポート 

情報提供

業務支援

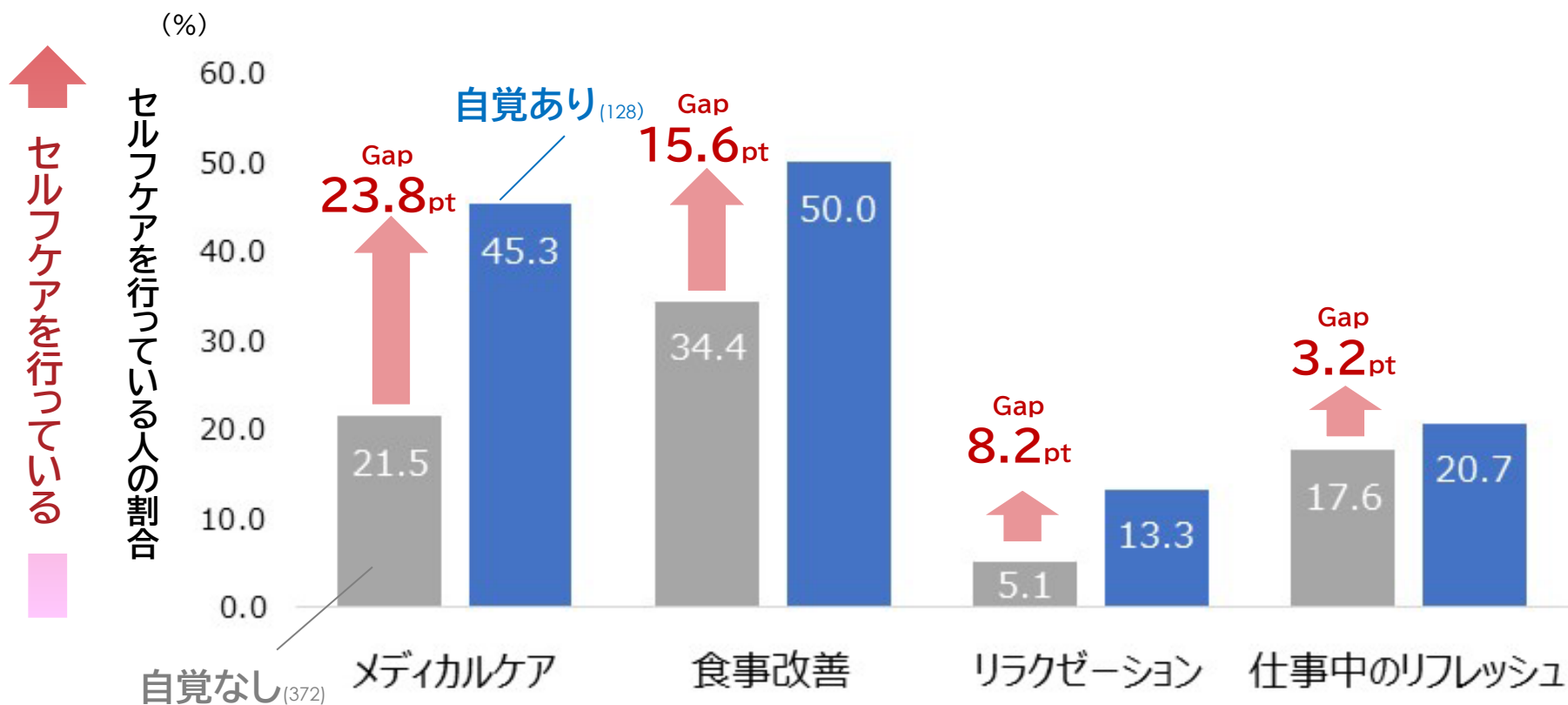
業務支援

軽度以上の
症状保有者

自覚有無とセルフケアとの関係性

更年期の症状であることを自覚をしている場合、「メディカルケア」や「食事改善」といったセルフケアを行っている割合が高い。

自覚有無別 | セルフケアを行っている人の割合



軽度以上の
症状保有者

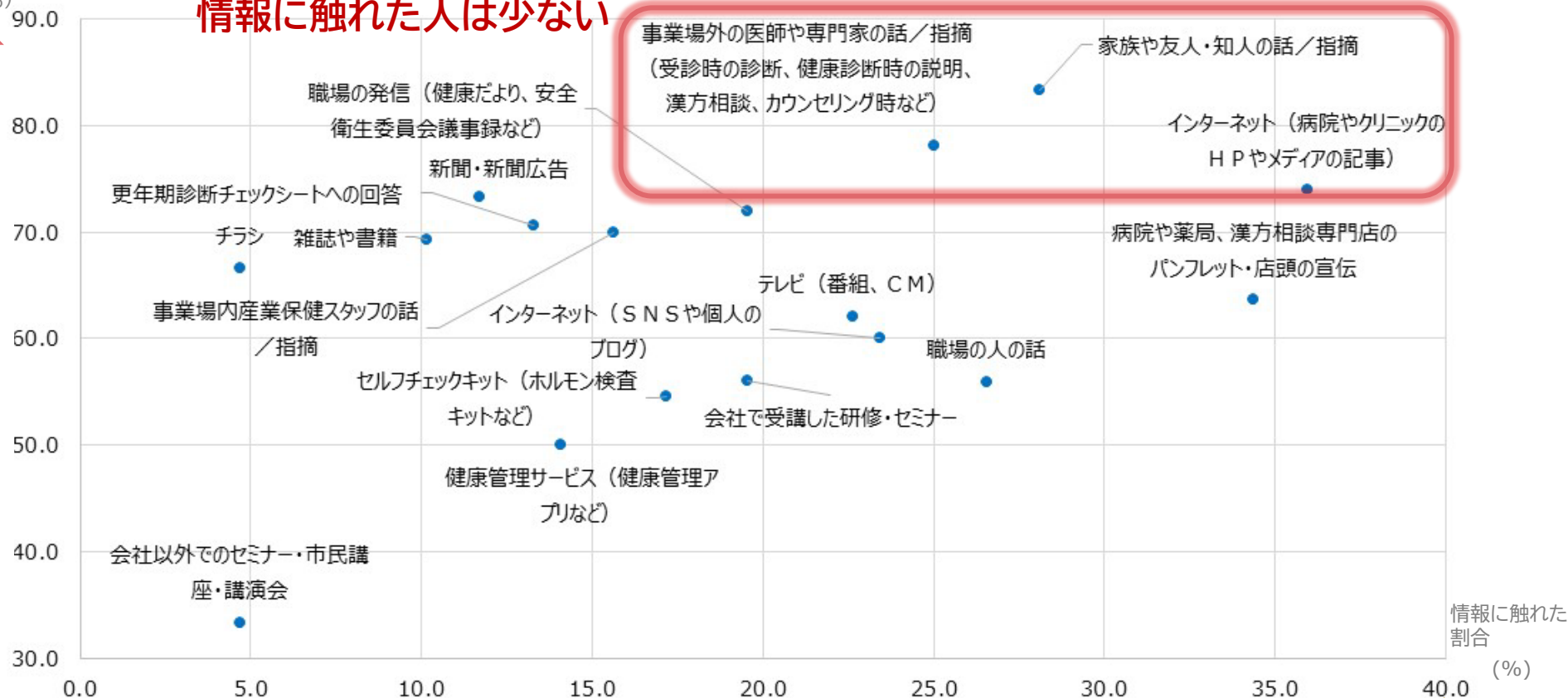
自覚のきっかけ(男性)

男性では、「家族や友人・知人の話／指摘」に加えて「インターネット(病院やクリニックのHPやメディアの記事)」、「事業場外の医師や専門家の話／指摘」が自覚につながった割合が高いが、それらの情報に触れた人の割合は3割前後と少ない。

有効度:情報に触れた人のうち、自覚につながった人の割合(%)

自覚につながった人が多いが、
情報に触れた人は少ない

自覚につながった人が
多い(有効度)



情報に触れた人が多い



PERSOL

パーソル 総合研究所

【補論】 Well-beingの向上に向けて

株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

軽度以上の
症状保有者

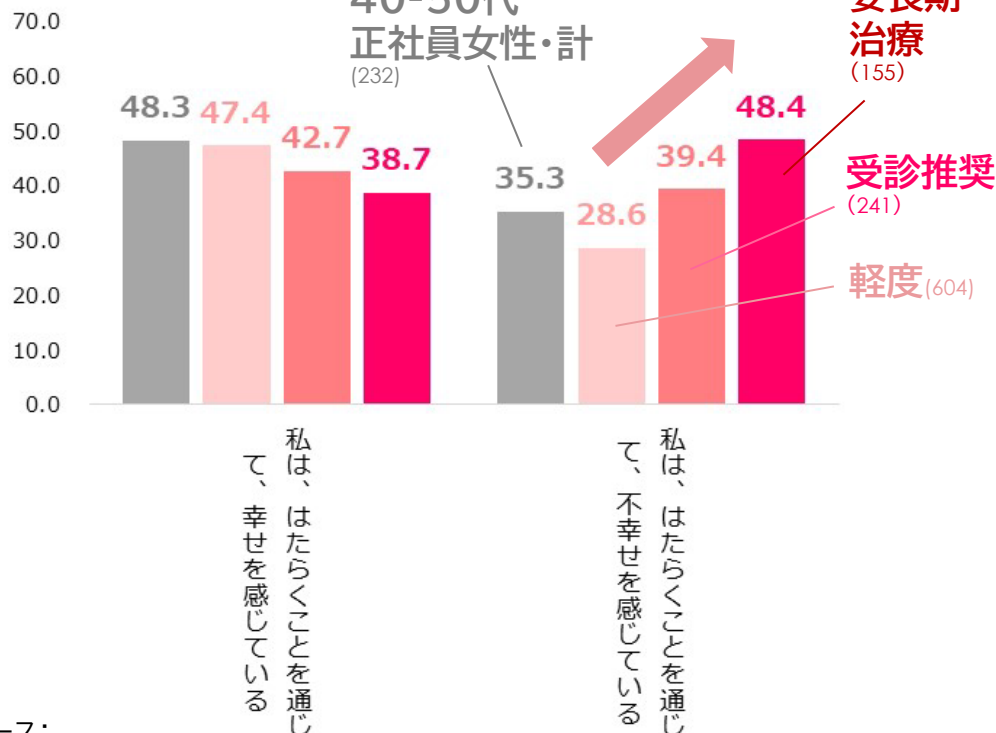
症状レベルとはたらく幸せ実感／不幸せ実感

症状レベルが上がるほど、はたらく幸せ実感が低く、不幸せ実感が高い。特に、症状レベルによって不幸せ実感に大きな差が見られる。

性別×症状レベル別 | はたらく幸せ実感／不幸せ実感

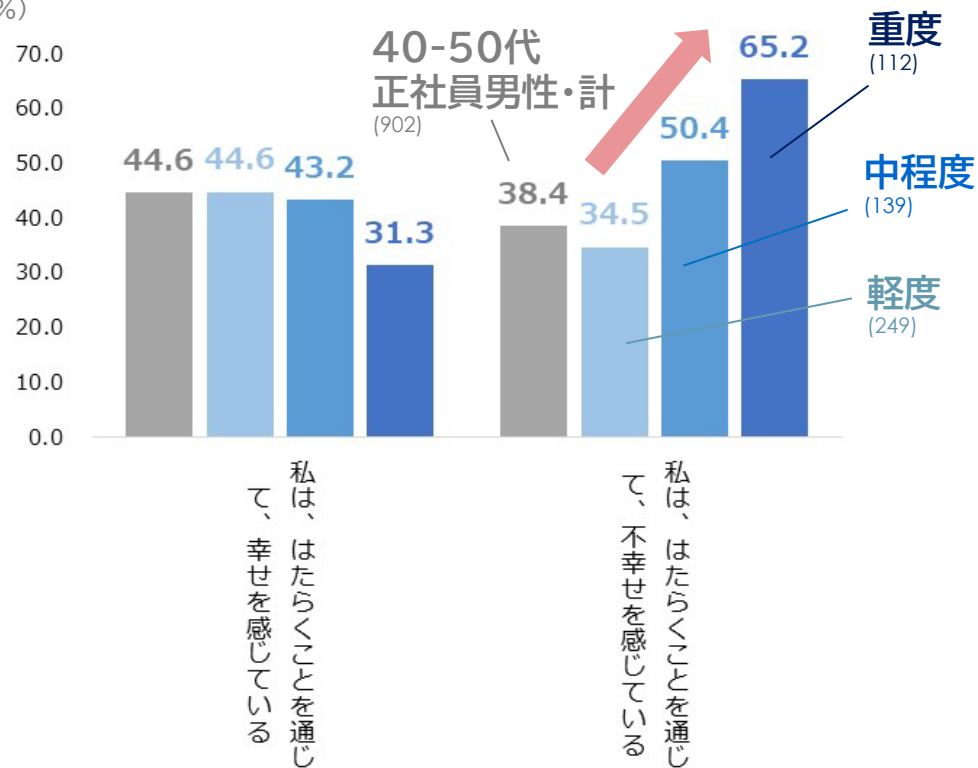
そう思う計 (%)

女性



そう思う計 (%)

男性



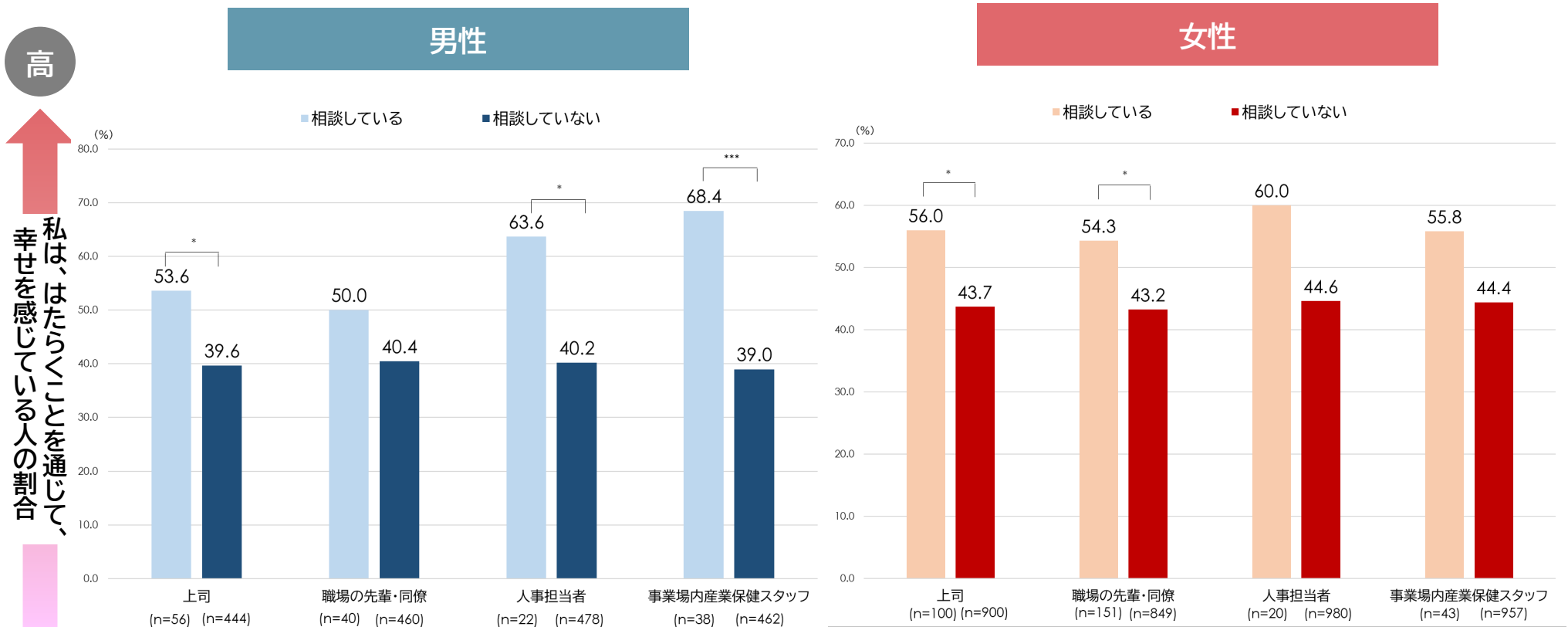
ベース：
 ・軽度以上の症状を保有している40-50代正社員：女性1000人、男性500人
 ・40-50代正社員・計は、別枠で確保した40-50代正社員(症状を保有していない人を含む)の結果を掲載：女性232人、男性902人
 ※カッコ内はn

はたらく幸せ実感／不幸せ実感 出所：パーソル総合研究所・慶応義塾大学前野隆司研究室「はたらく人の幸せに関する調査」
 (https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/well-being/img/Well-Being_AtWork_ver1.pdf)

軽度以上の
症状保有者

相談する相手とはたらく幸せ実感

相談する相手によって、はたらく幸せ実感が異なるのかを調べた。男性では、上司、人事担当者、事業内産業保健スタッフに相談している人ではたらく幸せ実感が高かった。女性では、上司、職場の先輩・同僚に相談している人ではたらく幸せ実感が高かった。



*** :P<.001, ** :P<.01, * :P<.05
カイ二乗検定による有意差ありの結果

出所:パーソル総合研究所・慶応義塾大学前野隆司研究室「はたらく人の幸せに関する調査」
(https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/well-being/img/Well-Being_AtWork_ver1.pdf)

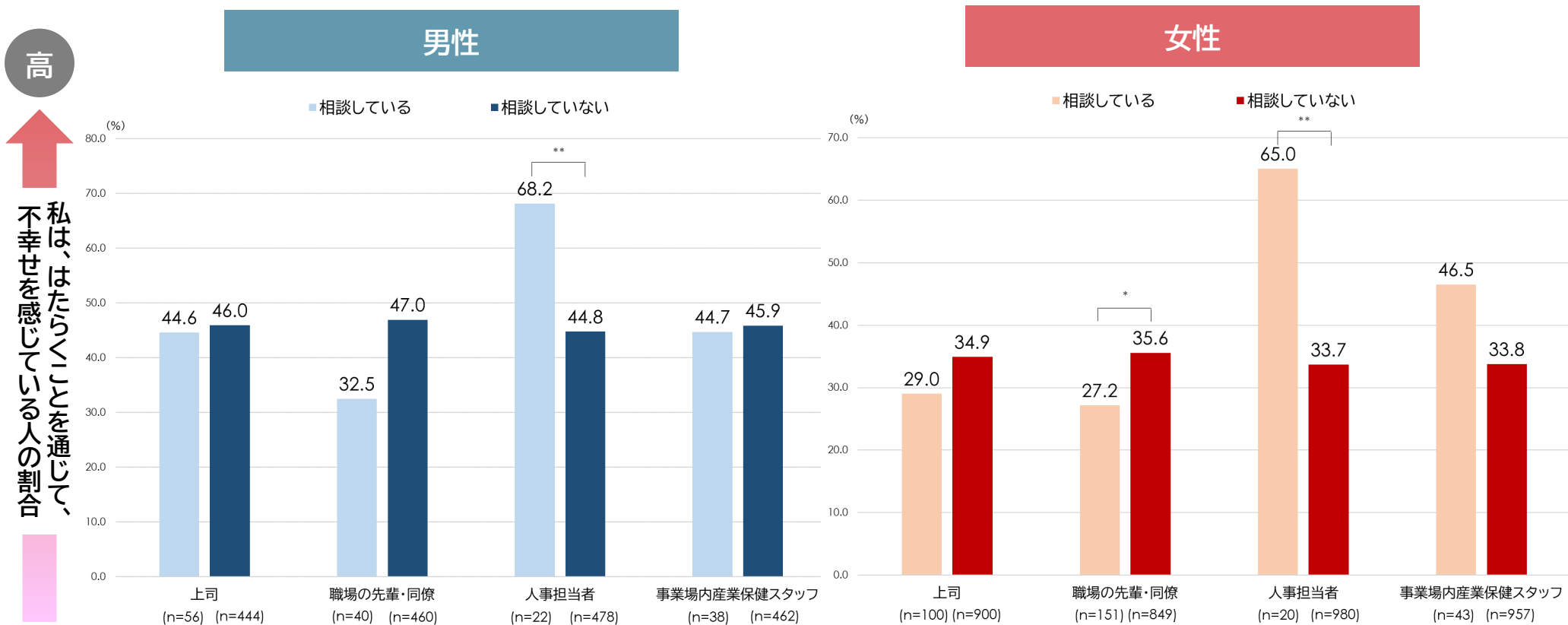
ベース:軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員(男性はn=500, 女性はn=1,000)

※カッコ内はn

軽度以上の
症状保有者

相談する相手とはたらく不幸せ実感

相談する相手によって、はたらく不幸せ実感が異なるのかを調べた。男性では、人事担当者に相談している人ではたらく不幸せ実感が高かった。女性では、職場の先輩・同僚に相談している人ではたらく不幸せ実感が低く、人事担当者に相談している人で高かった。



*** :P<.001, ** :P<.01, * :P<.05
カイ二乗検定による有意差ありの結果

出所:パーソル総合研究所・慶応義塾大学前野隆司研究室「はたらく人の幸せに関する調査」
(https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/well-being/img/Well-Being_AtWork_ver1.pdf)

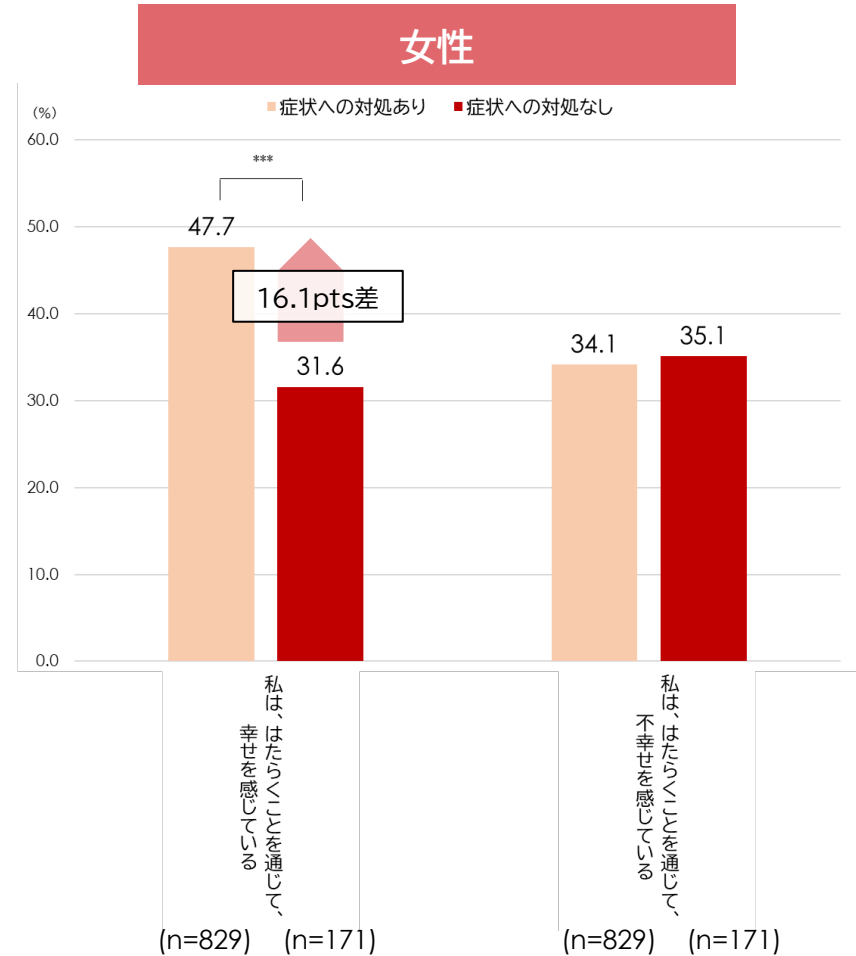
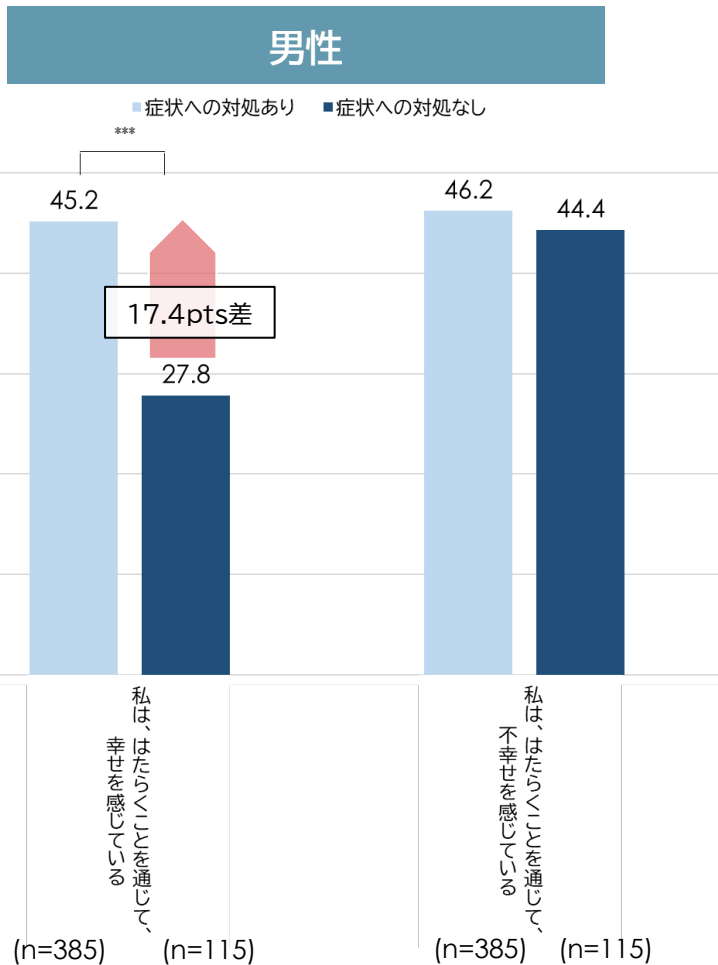
ベース:軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員(男性はn=500, 女性はn=1,000)
※カッコ内はn

軽度以上の
症状保有者

症状への対処の有無とはたらく幸せ／不幸せ実感

症状への対処の有無によって、はたらく幸せ／不幸せ実感がそれぞれ異なるのかを調べた。男女ともに、症状への対処がある人はいない人に比べて、はたらく幸せ実感が高かった。一方で、男女ともに症状への対処の有無とはたらく不幸せ実感の差はみられなかった。

※メディカルケアやサプリメント・お茶、食事、その他ケアのいずれかを行っているものを「症状への対処あり」と定義した。



*** :P<.001, ** :P<.01, * :P<.05 カイ二乗検定による有意差ありの結果



PERSOL

パーソル 総合研究所

Appendix

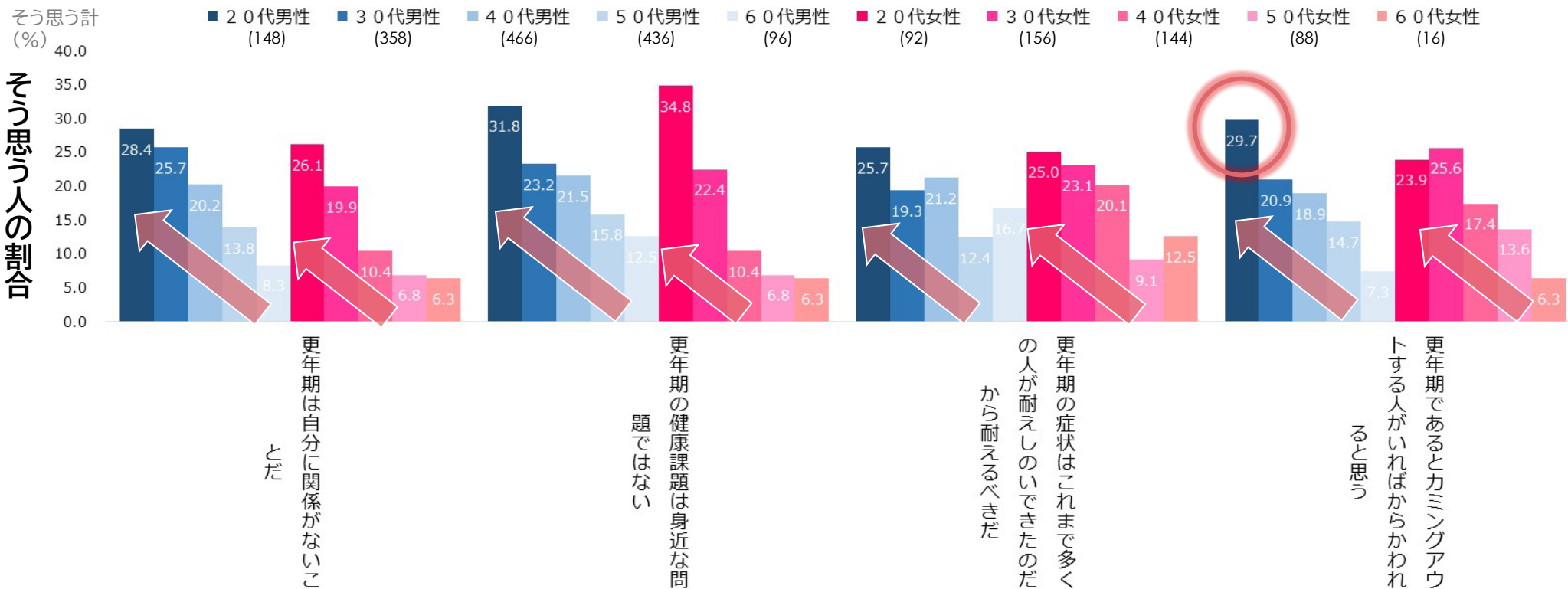
株式会社パーソル総合研究所 シンクタンク本部

正社員全体

更年期に関する認識

男女ともに年代が若いほど、「更年期は自分に関係がないことだ」「更年期の健康課題は身近な問題ではない」と感じている。また、20代男性の約3割が「更年期であるとカミングアウトする人がいればからかわれると思う」と思っている。

性年代別 | 更年期に関する認識



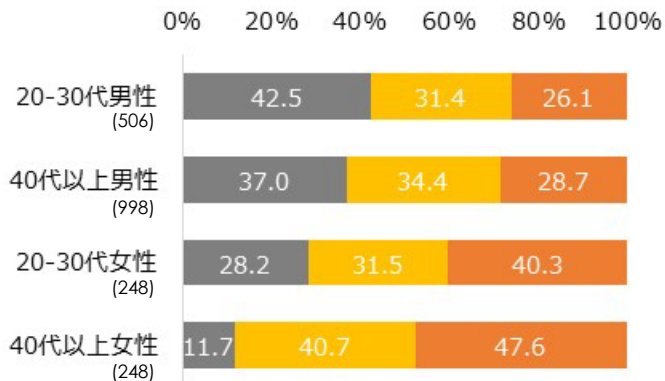
ベース:正社員
※カッコ内はn。n<30は参考値

正社員全体

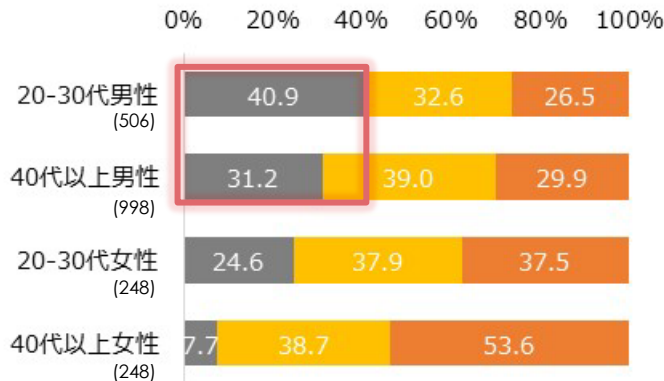
更年期に関する知識の保有状況

男性や若年層で更年期の知識が乏しい。20-30代男性の4割、40代以上男性の3割が更年期の典型的な症状についてまったく知らない。「ホルモンレベルのチェック方法」の知識については、40代以上の女性であっても4割以上がまったく知らない。

更年期の一般的な年齢範囲

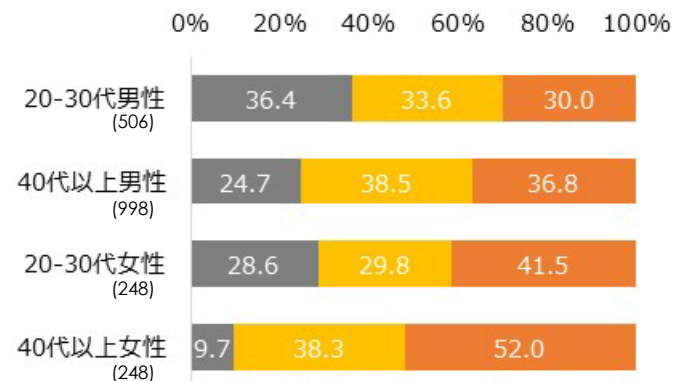


更年期の典型的な症状

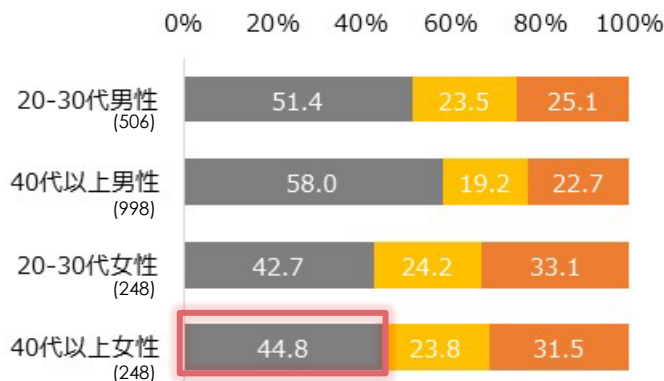


- まったく知らない
- 少しだけ知っている
- 非常によく知っている・よく知っている・ある程度知っている:計

女性だけでなく、男性にも更年期症状があること



ホルモンレベルのチェック方法

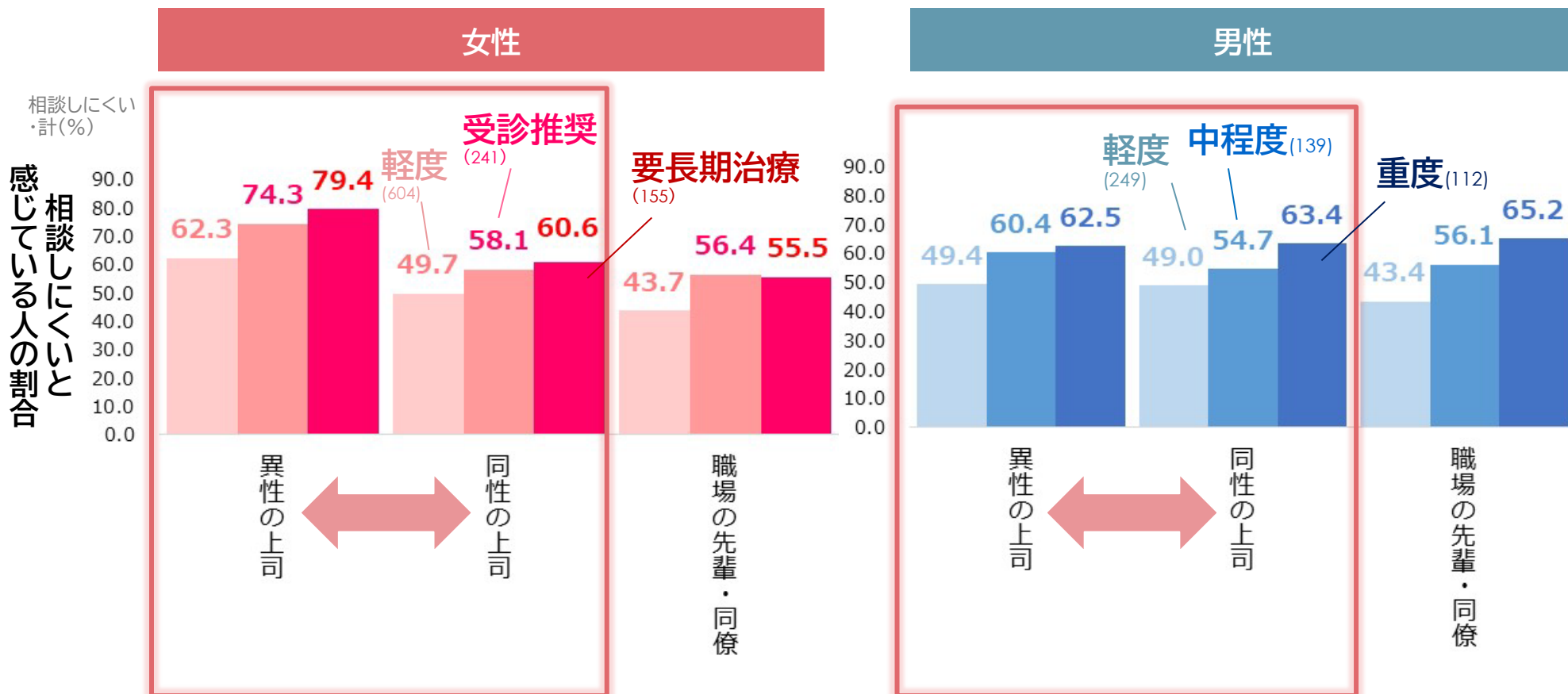


軽度以上の
症状保有者

職場内での相談のしにくさ

男性の場合は、同性の上司であっても異性の上司であっても相談のしにくさに大きな差はない。一方で、女性の場合は、異性の上司（男性上司）の方が同性の上司（女性上司）よりも相談しにくいと感じている。要長期治療レベルの女性の場合、同性の上司（女性上司）であっても約6割は相談しにくいと感じているが、異性の上司（男性上司）に相談しにくい人は約8割にのぼる。

症状レベル別 | 相談のしにくさ



ベース: 軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員
※カッコ内はn

軽度以上の
症状保有者

上司のマネジメントと上司への信頼感との関係性

上司による「評価の透明性(評価基準の明確な説明など)」「健康の重要性伝達」「柔軟な働き方の許容」のマネジメント行動はそれぞれ、部下から上司への信頼感とプラスに関係している。

上司のマネジメントと上司への信頼感との関係性

【その他】 -:小・中・高卒(-0.078)、シングル女性(-0.075)、年収500~600万未満(-0.053)、専門・技術職(-0.049)

評価の透明性

++

.660

評価基準を明確に説明してくれる、公正かつ透明な方法で評価してくれるなど

調整済R2乗: .457

【その他】 +: 年収400~500万未満(0.065)、教育、学習支援業(0.053)、商品開発・研究職(0.049)、年収300~400万未満(0.049)
 -: シングル女性(-0.082)、専門・技術職(-0.075)、小・中・高卒(-0.059)

健康の重要性伝達

++

.646

調整済R2乗: .447

【その他】 +: 教育、学習支援業(0.061)
 -: シングル女性(-0.126)、正社員数100人以下(-0.071)、小・中・高卒(-0.057)

柔軟な働き方の許容

++

.480

調整済R2乗: .264

上司への信頼感

- ・上司のことを信頼している
- ・上司には何でも話せる
- ・何かあったら上司に相談しようと思う
- ・上司との信頼関係が築けている

数値は標準化偏回帰係数。
数値の絶対値が大きいほど影響度合いが強い。

重回帰分析(変数増加法)

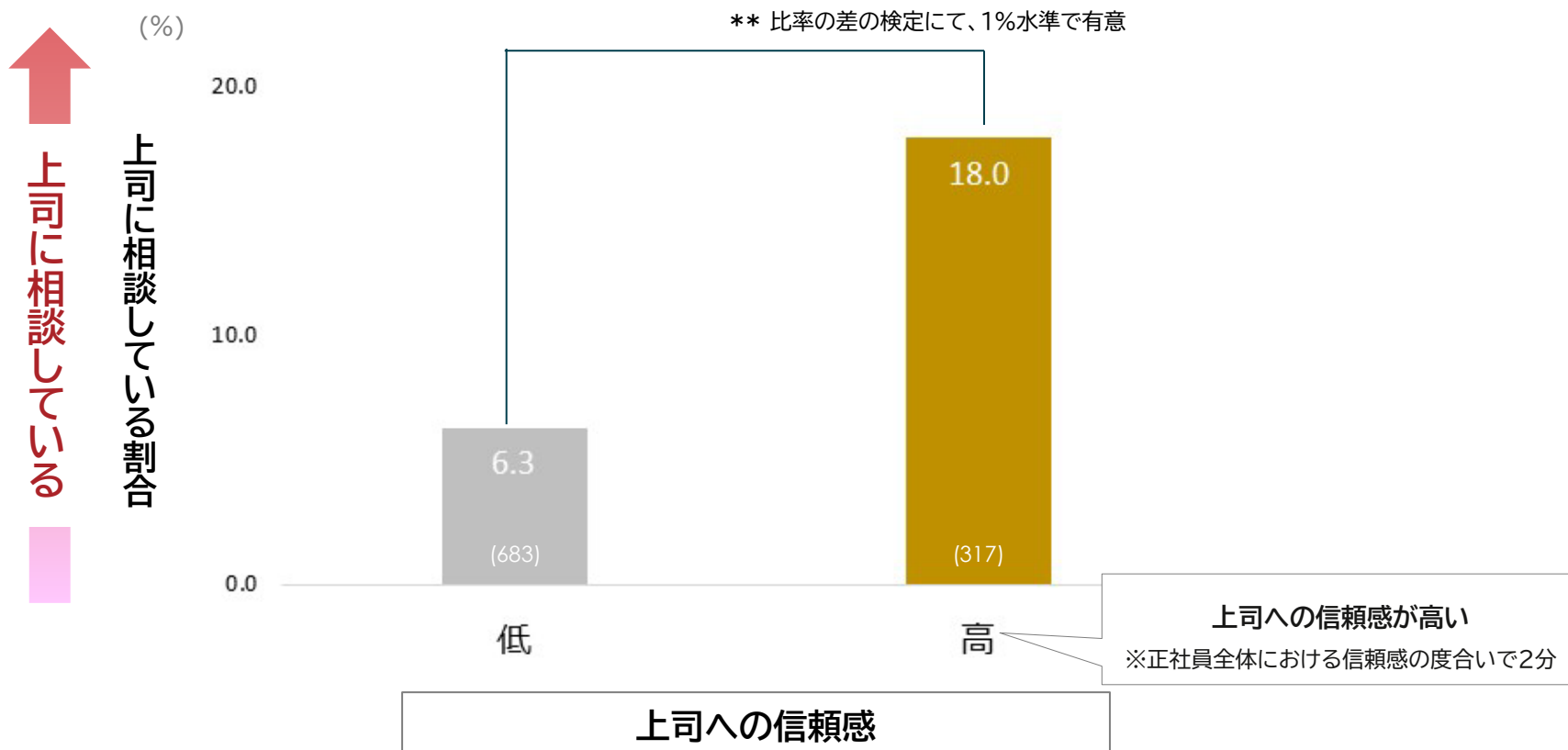
軽度以上の症状を保有する40-50代の正社員女性:n=1000、5%水準で有意な項目を掲載

軽度以上の
症状保有者

上司への信頼感と上司への相談との関係性

上司への信頼感が高い方が、症状について(症状の状態やケア、治療方法、症状による働き方の調整について)上司に相談している割合が高い。

上司への信頼感と上司への相談との関係性

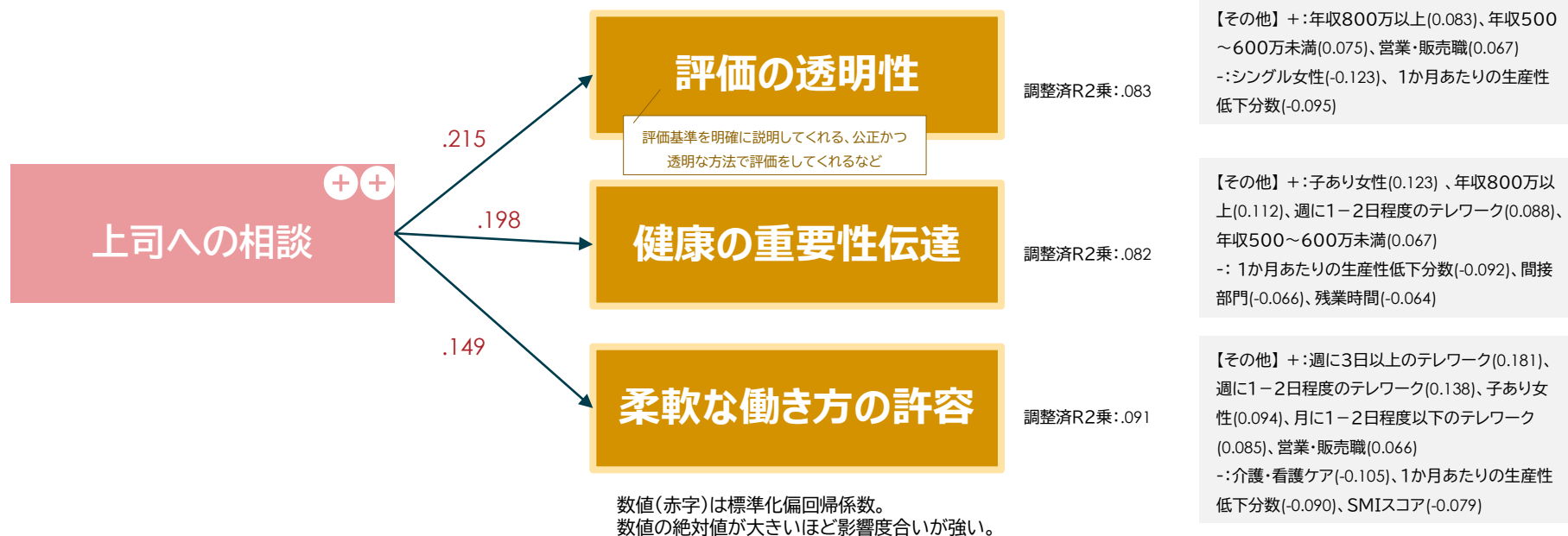


軽度以上の
症状保有者

上司への相談と上司のマネジメントとの関係性

症状について部下が上司への相談を行っていることが、上司から「評価の透明性(評価基準の明確な説明など)」「健康の重要性伝達」「柔軟な働き方の許容」といったマネジメントを受けていることとプラスにしている。

上司への相談と上司のマネジメントとの関係性



重回帰分析(変数増加法)

軽度以上の症状を保有する40-50代の正社員女性:n=1000、5%水準で有意な項目を掲載

軽度以上の
症状保有者

これから更年期を迎える方へのアドバイス：自由回答(女性)

Q.これから更年期を迎える方にアドバイスするならば、どのようなことを伝えますか。できるだけ具体的に教えてください。

受診

「兆候を少しでも感じたら早く病院に行くことをお勧めします。あとは、同年代、もしくは先輩に相談することで少し気持ちも楽になります」(金融業・保険業,商品開発・研究)

「症状は人それぞれなので、先ずは専門医へ相談することを推奨。自身の症状と対応が、相手にもフィットするとは限らないから」(情報通信業,IT系技術職)

「何か悪い病気にかかったのではないかと心配になった時もあったけど、落ち着いて医療機関にかかって医師の指示をあおぎ、できるだけ安静にしていればそのうち収まってくるので安心してください。ただし、無理は絶対禁物です」(医療・福祉業,財務・会計・経理・法務)

「更年期による体調不良は我慢をせずに婦人科へ行って症状を和らげて、仕事も余力を残す気持ちで無理をせず長期的に働きつづけることを伝えたいです」(その他サービス業,財務・会計・経理・法務)

「急に症状が出ずに、徐々に体調や気分などに影響が出て自覚が出来ず、状況が悪化したり、周りに迷惑をかけてから気がつくパターンは多いように思う。ある程度の年齢になったら、ちょっと変だなと思ったら、積極的にクリニックで検査を受けるのがいいと思う」(卸売業・小売業,IT系技術職)

「自分の身体が一番大切。絶対無理しないで。更年期の裏に違う病気が隠れているかもしれません。自分で解決しようとしなくて一度は受診してください」(医療・福祉業,医療系専門職)

「無理せず、早めに通院し、医師のアドバイスに従って生活していく、治療する」
(医療・福祉業,福祉系専門職(介護士・ヘルパーなど))

周囲への相談

「恥ずかしい事ではないので誰かに相談したり助けてもらった方が良いです」(医療・福祉業,総務・人事)

「悩まない。周りに相談できる状況なら遠慮なくする」(製造業,生産技術・生産管理・品質管理)

「まわりに話して、自分だけで抱えないで」(製造業,財務・会計・経理・法務)

「自分の症状を言える範囲でいいから周りの人に伝えて、助けを求める。我慢しすぎない」
(運輸業・郵便業,営業事務・営業アシスタント)

軽度以上の
症状保有者

これから更年期を迎える方へのアドバイス：自由回答(女性)

Q.これから更年期を迎える方にアドバイスするならば、どのようなことを伝えますか。できるだけ具体的に教えてください。

個人差が大きい

「人それぞれなので自分に合った方法を見つけてほしい」(その他サービス業,財務・会計・経理・法務)

「症状は人それぞれなのでダメな時はいろいろな療法を試してみるといい」

(卸売業・小売業,営業事務・営業アシスタント)

「更年期が具体的にいつかはヒトによるし、更年期障害の有無や程度、解決方法もヒトによる。他人の話は参考程度に聞き、自身に必ずしも合致するかわからないことを認識してほしい」

(金融業・保険業,広報・宣伝・編集)

「こればかりは個人差によるから、いくら健康に気を使っても、ひどい状態になる人もいれば、何もしていないのに症状が出なくて平然としている人がいる。本当に差が大きいということを理解してもらわないといけない」(不動産業・物品賃貸業,経営・経営企画)

その他：
自分を大切にする
など

「自己犠牲で仕事はしないように。なにより自分の体を大切に、他人に気を使うように自分にも気を使って下さい。男性や若い女性からの更年期の冷やかしは気にしないで」(医療・福祉業,医療系専門職)

「更年期を否定しても治らないので、受け入れる。つらかったときに相談できる人や病院を見つけておく。無理しないで休めるときは休む」(宿泊業・飲食サービス業,接客・サービス系職種)

「更年期を迎えても若い同僚と同じく仕事をしなければならない。その為、機会があれば昇進しておけばルーチンではなく管理職の仕事になるので体が楽になると思う」(医療・福祉業,医療系専門職)

「自分の人生は会社の為にあるのではない。自分の体調を第一に考えてくれる職場など存在しない。自分で守るしかないので、無理せず人生を謳歌してほしい」(その他サービス業,顧客サービス・サポート)

「症状がその通りに出るとは限らない。自覚は無いが周りからは明らかに症状が出ていると思われることもある。男性でもある。更年期であろうと無かろうと、必死で頑張らないといけない働き方はいずれ破綻するのでゆったりゆとりのある働き方をすべき」(医療・福祉業,福祉系専門職(介護士・ヘルパーなど))

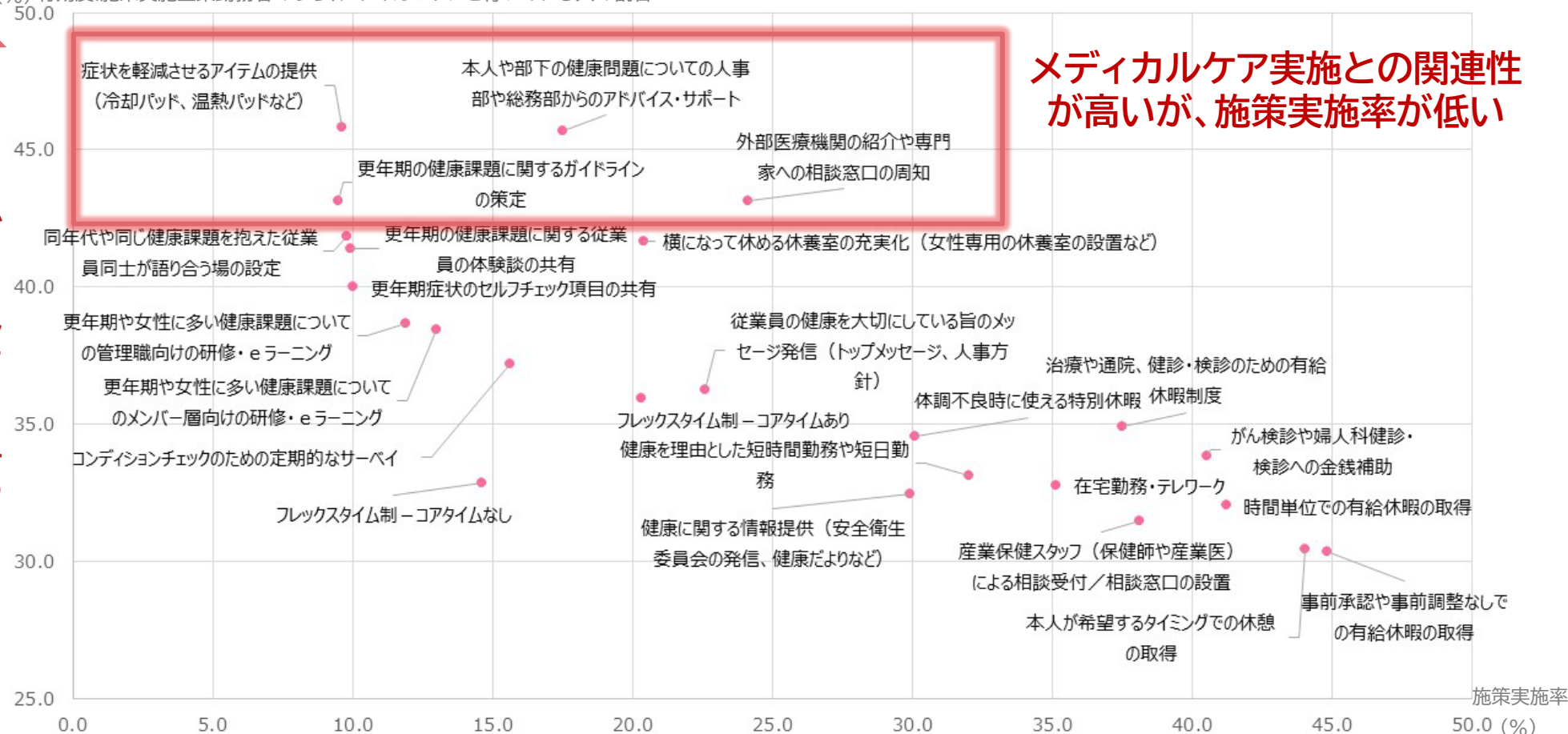
「仕事は所詮仕事。自分の健康、生活を大切にして下さい」(製造業,総務・人事)

軽度以上の
症状保有者

健康施策とメディカルケアの実施率との関係性(女性)

「外部医療機関の紹介や専門家への窓口の周知」「本人や部下の健康問題についての人事部や総務部からのアドバイス・サポート」「症状を軽減させるアイテムの提供」「更年期の健康課題に関するガイドラインの策定」を実施している企業でメディカルケア(薬やホルモン療法、理学療法など)を行っている女性の割合が高い。

(%) 有効度: 施策実施企業勤務者のうち、メディカルケアを行っている人の割合



↑
メディカルケアを行っている人が多い(有効度)

→ 施策実施率が高い

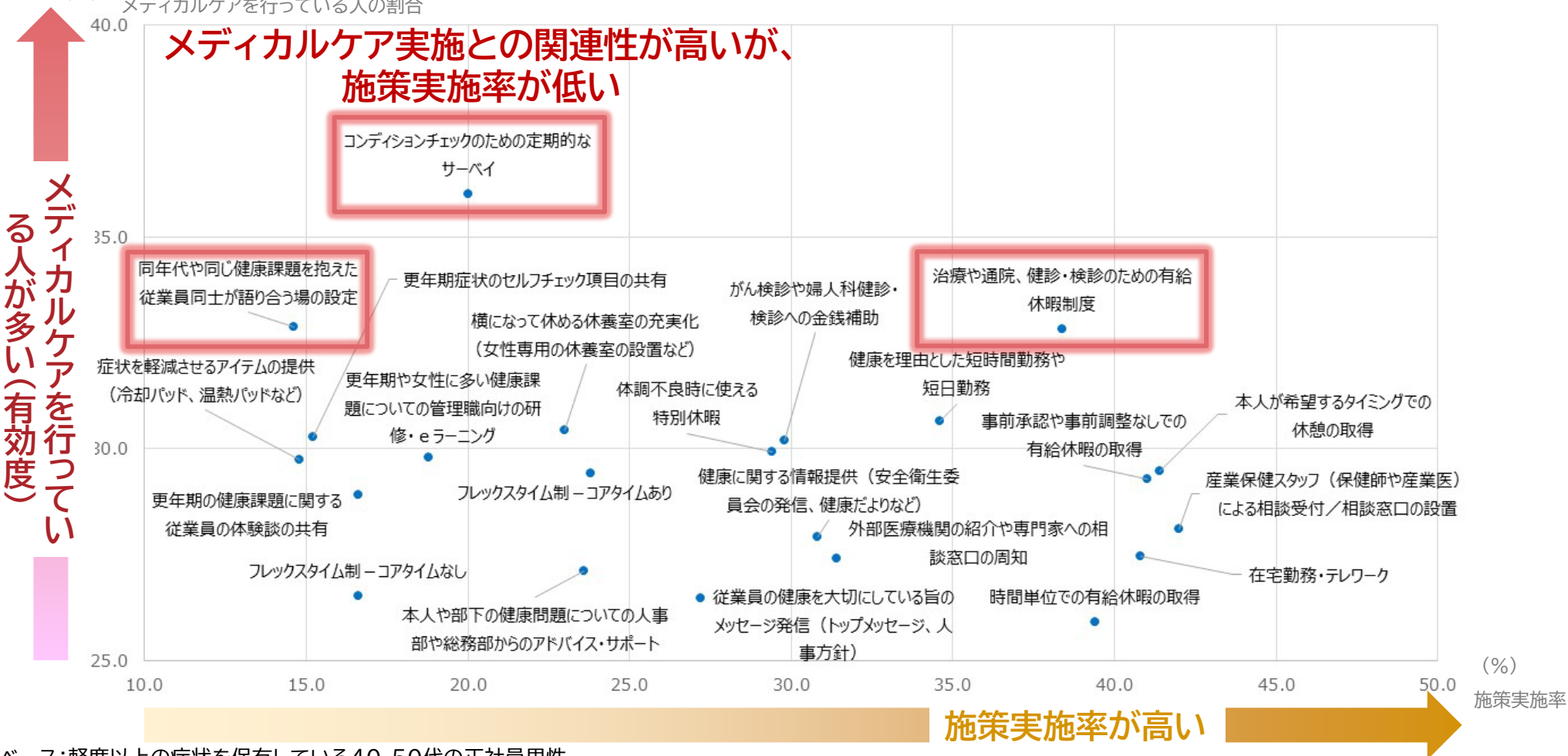
ベース: 軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員女性
n=1000

軽度以上の
症状保有者

健康施策とメディカルケアの実施率との関係性(男性)

「コンディションチェックのための定期的なサーベイ」「治療や通院、検診のための有給休暇制度」「同年代や同じ健康課題を抱えた従業員同士が語り合う場の設定」を実施している企業でメディカルケア(薬やホルモン療法、理学療法など)を行っている男性の割合が高い。

(%) 有効度:施策実施企業勤務者のうち、
メディカルケアを行っている人の割合



ベース:軽度以上の症状を保有している40-50代の正社員男性
n=500

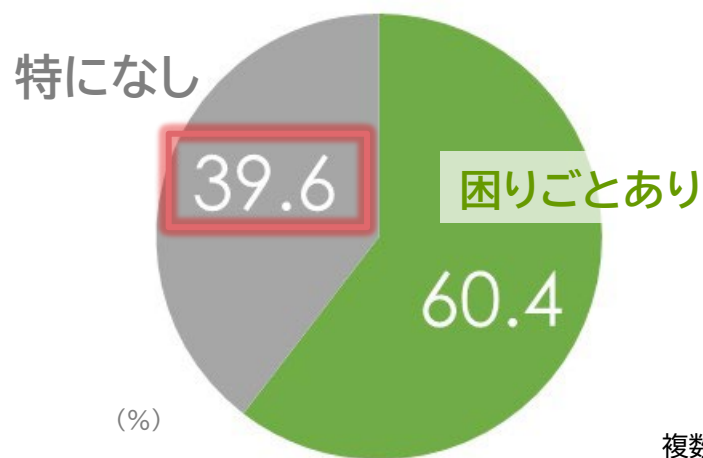
上司

更年期の女性部下の健康問題に関する上司の困りごと

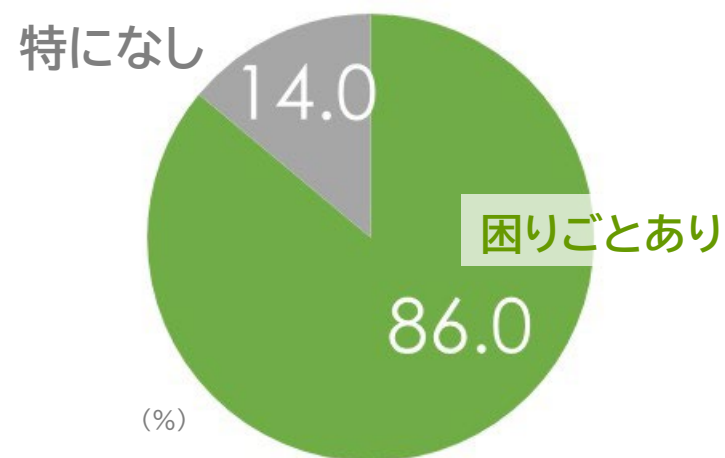
更年期の女性部下がいる上司の困りごとは、男性上司においても女性上司においても「本人が言わない限り、健康上の問題はわからない」ことがトップに挙がる。男性上司では次いで、「異性の部下の健康について触れるとセクハラだと思われそうだ」ということが多い。一方で、約4割の男性上司は特に困りごとを感じていない。

上司の性別 | 更年期の女性部下の健康問題に関する上司の困りごと

男性上司 n=187



女性上司 n=43



困りごとTOP3		複数回答
		%
1	本人が言わない限り、健康上の問題はわからない	25.7
2	異性の部下の健康について触れるとセクハラだと思われそうだ	19.8
3	本人が負荷を下げしてほしいのか頑張りたいのかわからない	15.0

困りごとTOP3		複数回答
		%
1	本人が言わない限り、健康上の問題はわからない	34.9
1	調子が悪そうなときに部下に声掛けをしたり受診を勧めたらパワハラにならないのか心配だ	34.9
3	更年期で仕方がない問題なのか単にやる気がないだけなのか判別できない	32.6

軽度以上の
症状保有者

職場における理解不足経験：自由回答(男性)

Q.上記の症状について、職場で不利益が生じたり、ハラスメントであると感じたエピソードがあれば具体的に教えてください。

症状の軽視

- 「昔ながらのおじいさん世代は良く分かってない人も居るので、気合が足りないとか根性がないとか影で言われていた」(その他業界,IT系技術職)
- 「体調が悪い時に、やる気があるのか?と、怒鳴られた」(製造業,配送・倉庫管理・物流職)
- 「以前の会社で上司から、体調不良を言い訳にするなどと言われた」(卸売業・小売業,販売職(販売店員、レジなど))
- 「見た目、元気そうやんと、軽視された」(建設業,財務・会計・経理・法務)
- 「軽い鬱症状が出た時、上司に相談したが頑張れの一言で終わった」(卸売業・小売業,販売職(販売店員、レジなど))
- 「相談してもアドバイスはなく叱責された」(製造業,生産技術・生産管理・品質管理)

休みがとれない

- 「休むことに関して、指導という名の嫌がらせがたびたびあった」(電気・ガス・熱供給・水道業,個人向け営業職)
- 「通院させてもらえない」(製造業,事務・アシスタント)
- 「不調を訴えても代替人員がいない事を理由に仕事を続けた」(情報通信業,その他職種)

その他

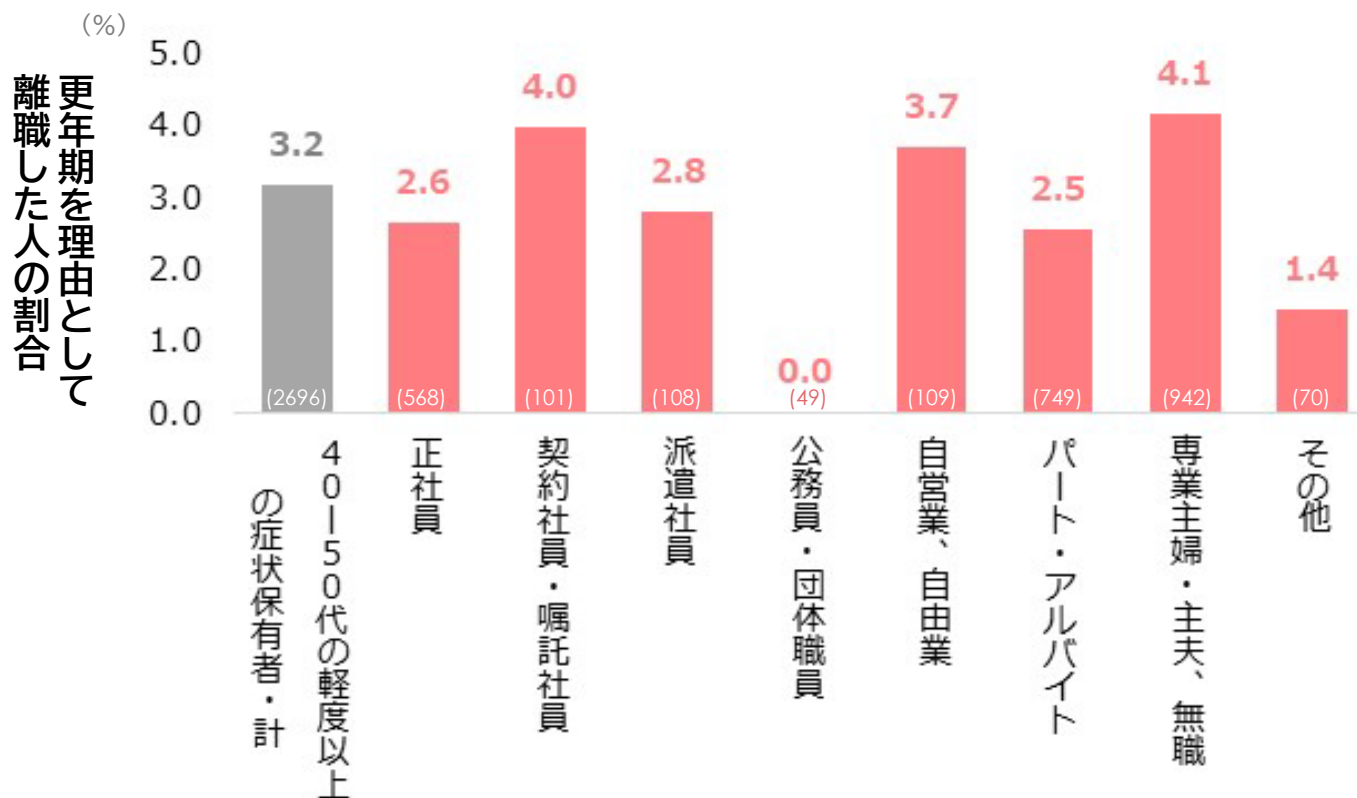
- 「オムツをつけて働けばと馬鹿にされた」(製造業,法人向け営業職)
- 「辛くて暫く目を瞑っていたら、上司にサボっていると疑われた」(その他業界,経営・経営企画)
- 「薬を服用している事が上司にばれて、降格された」(金融業・保険業,総務・人事)
- 「治療を担当した主治医から通常業務を行えるとお墨付きをもらったが、会社からはこの場でそれを科学的に立証してみせろ、という実現不可能な要求を突きつけられた」(製造業,IT系技術職)
- 「体調不良を理由に罵声を浴びせられた」(その他サービス業,経営・経営企画)
- 「売上至上主義であり、個人の健康は認識しない」(製造業,IT系技術職)
- 「特に無し。不利益が出るのは目に見えているので、誰にも言っていないから」(製造業,IT系技術職)
- 「男性と女性の扱いに差が有り過ぎる」(宿泊業・飲食サービス業,財務・会計・経理・法務)

40-50代
全体

更年期を理由とした離職経験者の割合(女性)

40-50代で軽度以上の症状がある女性の3.2%に更年期症状や更年期障害を理由として離職した経験がある。

現在の就労形態別 | 更年期を理由として離職した人の割合



軽度以上の症状を保有している40-50代の女性

※カッコ内はn

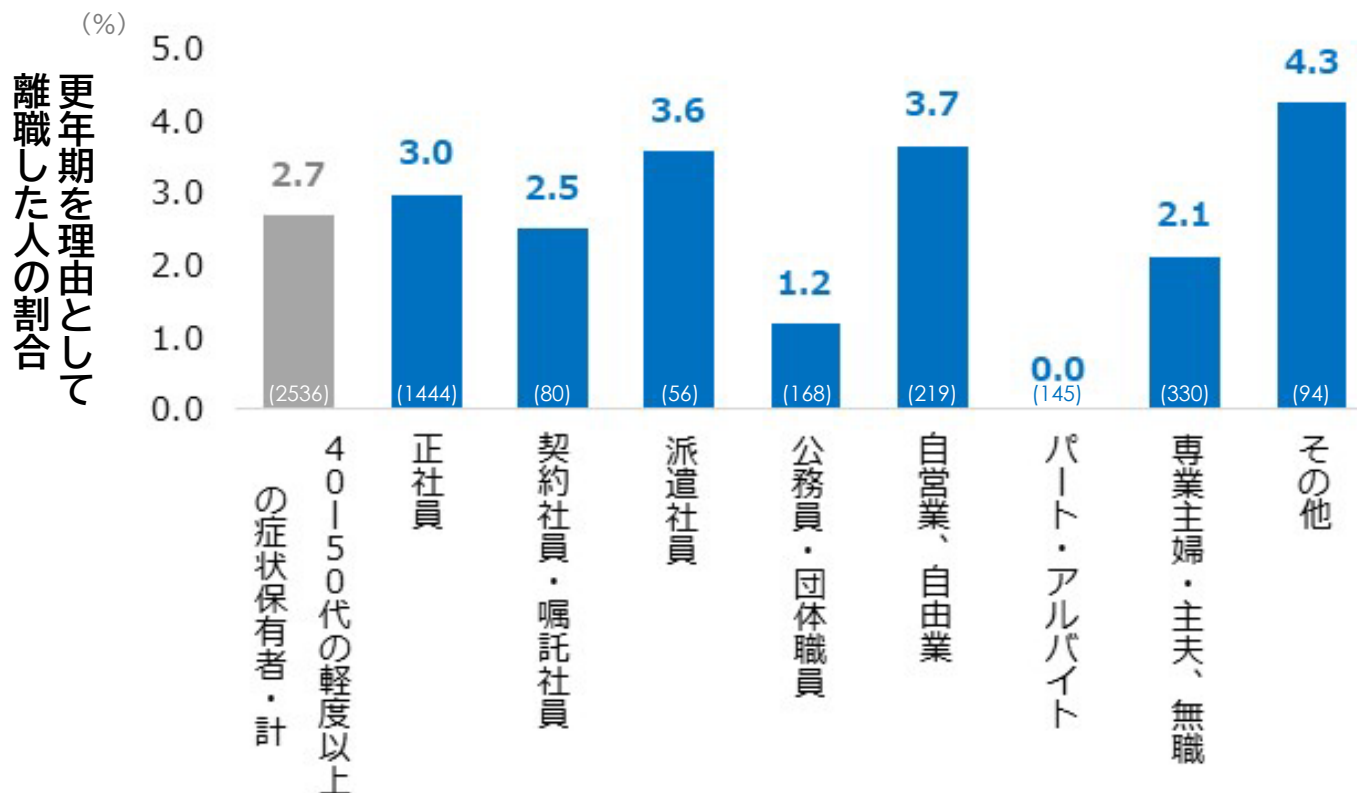
※スクリーニング調査データを集計

40-50代
全体

更年期を理由とした離職経験者の割合(男性)

40-50代で軽度以上の症状がある男性の2.7%に更年期症状や更年期障害を理由として離職した経験がある。

現在の就労形態別 | 更年期を理由として離職した人の割合



軽度以上の症状を保有している40-50代の男性

※カッコ内はn

※スクリーニング調査データを集計

正社員

変数の構成

5件法で聴取し、以下のように得点化した上で、各特性に紐づく項目の平均値を算出した
 1 あてはまらない 2 あまりあてはまらない 3 どちらともいえない 4 ややあてはまる 5 あてはまる

ジョブ・パフォーマンス (役割遂行度)

α 係数:.914

任された役割を果たしている

最後まで責任をもって仕事をしている

周囲からの期待にこたえている

自分の給与に見合うだけの成果を出している

会社から求められる成果を出している

参考: Williams et al.(1991)の役割内行動(IRB:In-Role Behavior)の概念を参考に作成
 Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.

ワーク・エンゲイジメント

α 係数:.873

仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる

仕事に熱心である

仕事をしていると、つい夢中になってしまう

出所: ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度より3項目版を使用
 Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., ... & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510-523.
<https://hp3.jp/tool/uwes>

自発的 貢献意欲

α 係数:.895

会社の目標を達成するために、自発的に努力している

期待されている以上に仕事に力を注いでいる

会社のために主体的に仕事をしている

もっと会社に貢献したいと思う

参考: 以下従業員エンゲージメント尺度の「行動的エンゲージメント」次元の概念を参考
 Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio Jr, T. G. (2017). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953-977.

正社員

変数の構成

5件法で聴取し、以下のように得点化した上で、各特性に紐づく項目の平均値を算出した
 1 そう思わない 2 あまりそう思わない 3 どちらともいえない 4 ややそう思う 5 そう思う

羞恥バイアス

α 係数:.870

性に関する変化を話すのは恥ずかしい

年齢的な不調を人に話すのは
恥ずかしい

健康問題を他人に知られるのは
恥ずかしい

たとえ医師からであっても、性に関する
話や検査をされるのは恥ずかしい

変化不安 バイアス

α 係数:.842

健康のために新しい習慣を取り入れる
より、今のままが楽だ

健康管理のために今の生活を
変えるのはリスクが高い

健康のために仕事内容を調整するのは
抵抗がある

健康のために働き方を変えることで
職場の評価が変わるのが心配だ

難解バイアス

α 係数:.838

健康に関する記事は難解だと思う

医師の説明を理解するのは難しい

健康情報をインターネットで調べても
難しくてよくわからない

ヘルプ シーキング力

α 係数:.876

更年期について心配なことがあれば
専門家に相談できる

更年期と思われる症状が急に
出た時に適切な助けを
求めることができる

更年期の予防や対処のために
周囲にサポートを
求めることができる

ヘルプ志向性

α 係数:.939

メンバーが体調を壊すと心配になる

メンバーが健康でいることは自分
にとって重要なことだ

メンバーには健康でいてほしい

メンバーの健康状態について
理解しようとしている

メンバーが体調不良の際は、積極的に
仕事を引き受けようと思う

メンバーの健康を理由とした仕事の
調整には積極的に応じようと思う

メンバーが健康上の理由で働き方の
変更をするのであれば早く受け入れ
ようと思う

メンバーの健康上の問題について相談
をされたら親身に
応じようと思う

正社員

変数の構成

5件法で聴取し、以下のように得点化した上で、各特性に紐づく項目の平均値を算出した
 1 あてはまらない 2 あまりあてはまらない 3 どちらともいえない 4 ややあてはまる 5 あてはまる

柔軟な働き方の許容

α 係数:.886

働く時間についてうるさく言わない

私の希望に応じて休暇をとらせてくれる

勤務時間中の中抜けなどで時間を柔軟に使うことを認めてくれる

働く場所についてうるさく言わない

健康の重要性伝達

α 係数:.911

部下全員に対して、健康の重要性を日頃から話している

従業員の健康は企業にとって重要な問題であることを伝えている

仕事よりも健康が優先である旨を伝えている

チームワーク促進

α 係数:.911

チーム全体として助け合うことの重要性を伝えている

1人の力で出した成果よりもチームとして力をあわせて出した成果を評価している

メンバー同士が親睦を深め、お互いを知り合うことができるような機会を設けている

仕事で困ったことがあれば、メンバーに助けを求めることを奨励している

評価の透明性

α 係数:.945

公正かつ透明な方法で評価をしてくれる

評価基準を明確に説明してくれる

評価について丁寧にフィードバックをしてくれる

評価に対する質問や疑問に誠実に対応してくれる

成果と努力を正当に評価してくれる

気持ちへの寄り添い

α 係数:.927

私の健康面での悩みを快く聞いてくれる

私の思いや意見を受け入れようとしてくれる

私の気持ちを理解しようとしてくれる