



第112回 更年期障害について

▼更年期障害について

男女雇用機会均等法に伴い働く女性が増加傾向にあり、特に近年では結婚・出産後も女性が働くことは当然の如く浸透しています。働く女性が増えたことで、女性の健康がより重要視されていき、健康経営の取り組みとして女性の健康を重視する項目も増加傾向にあります。

月経痛や妊娠・出産、更年期障害や女性の疾病など、女性特有の健康課題は様々ですが、女性の健康課題による労働損失も懸念されています。休職・退職に伴う従業員の欠員や、プレゼンティーズム(出勤しているが労働生産性が低い状態)やアブセンティーズム(欠勤や休業による労働損失)の発生は、企業にとっても大きな影響を発生しかねません。女性特有の健康課題を重視し、対策を実施することで労働損失を軽減することが可能となると考えられています。

結婚や妊娠・出産は女性のライフイベントといわれていますが、特に妊娠・出産は離職に繋がりがやすいのです。妊娠・出産に伴い働きにくくなることや、スムーズに復帰することが困難となることがあり、その配慮をすることが重要です。高齢になっても働く人が増えるにつれ、このライフイベントに更年期が入るようになりました。

▼更年期の症状とは

閉経の前後約5年ずつの10年くらいを更年期といいます。日本人の平均閉経年齢は50.5歳のため、一般的には45～55歳頃となります。なお、最後の月経から1年以上月経がない状態を閉経といいます。症状は人さまざまです。卵巣機能の低下による女性ホルモンの減少が主な原因ですが、性格や体質、環境的な要因などが更年期症状の現れ方に関係していると言われていています。更年期症状も「疲れやすい」「肩こり・腰痛・手足の痛みがある」「汗をかきやすい」「腰や手足が冷えやすい」「怒りやすく、すぐイライラする」「寝付きが悪い、眠りが浅い」など様々で、症状の程度も個人差が大きいのが特徴です。40～50代の更年期世代の女性は、キャリアも長く知識も経験も豊富な貴重な人材です。以前は女性の早期退職が多かったため、あまりこの問題に直面することがありませんでしたが、70歳まで働く時代になりつつあるので、更年期症状の健康課題は職場にとっても重要なテーマとなってきました。

最近では、男性にも更年期障害があると言われるようになりました。「疲れがとれない」「意欲がわかない」などの症状があらわれる男性の更年期障害は、男性ホルモンのテストステロンの低下が原因です。更年期障害が起こる時期は個人差が大き

いように、更年期障害による体と心の不調が起こっても、「年のせい」「ただの疲れ」と見逃されがちです。うつ病と間違われることもあります。しかし、更年期障害は、男性ホルモンの分泌の低下が始まる40歳代以降では、どの年代でも起こる可能性があります。

▼どのように対応するのか

更年期症状のうち、生活に支障が出る場合を「更年期障害」といいます。更年期障害になると、QOL(生活の質)が低下して、働く女性の場合は仕事の能率が落ちたり、体調が悪いため仕事を継続できなくなって離職する場合があります。治療によって症状が改善されることがほとんどなので、辛い場合はがまんせず女性診療科や婦人科を受診して治療を受けるとよいです。更年期障害の治療は、ホルモン補充療法(HRT)と漢方治療が中心ですが、精神的な症状が強い場合などは抗うつ剤や、睡眠剤などの薬を使うこともあります。また環境の要因が強い場合などはカウンセリングも有効です。すぐには良くならないので、主治医を転々と変えるドクターショッピングをしないことも大切です。主治医を転々とすると治療が長引きます。

職場としてはまずは、更年期について基本的な情報を共有することが重要です。男性職員の理解も必要なので、全職員を対象とした講習会、講演会の開催も良いでしょう。女性従業員には、自身のヘルスリテラシー(健康や医療に関する正しい情報を入力し、理解して活用する能力)を高めることで、症状が重い場合は治療を受けるという行動につながります。また周囲はこの世代に体調不良があること、しかも症状には個人差が大きいことを理解することが大切です。更年期症状による離職を防ぐために、体調の悪いときに活用できる職場の制度を検討することも大切です。



鳥取大学医学部
環境予防医学分野
教授

尾崎 米厚
(おさき よねあつ)