



卒論最終発表

山本勲研究会17期
高橋世菜 & 吉崎遼希



テーマ概要

若年期就業女性の保健行動の規定要因とその後のキャリア・健康に与える影響に関する実証分析

- ・ 若年期（20～30代）の就業女性の保健行動の規定要因、その後のキャリアに与える長期的な影響を定量的に分析する。
- ・ より適切な保健行動を促すことで、女性が継続して健康に働ける社会を目指す。

アウトライン

1. 背景・問題意識
2. 先行研究
3. 分析アプローチ
4. 分析結果
5. 質疑応答

1. 背景・問題意識

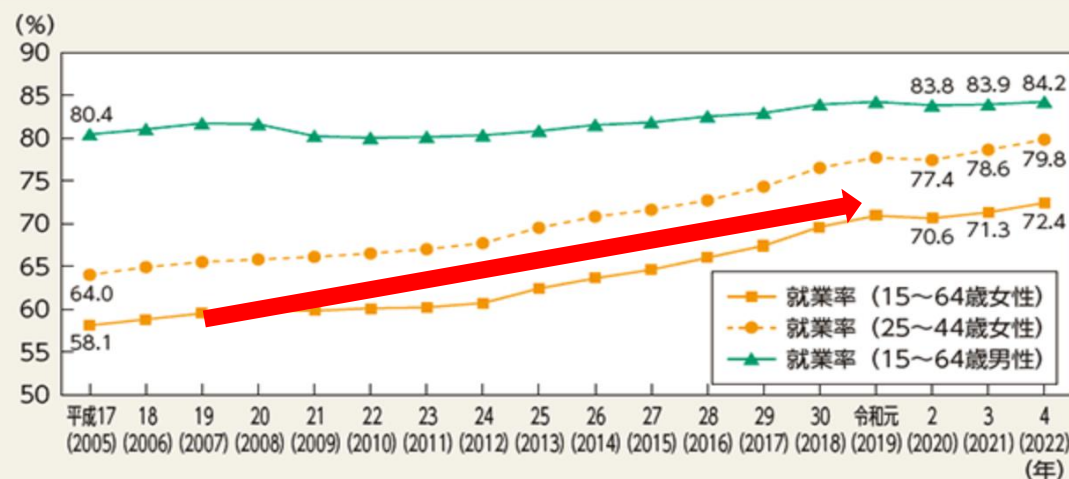


女性の就業率の推移

図1：女性就業率の推移

2-1図 女性就業率の推移

○就業率は、近年男女ともに上昇傾向。令和4（2022）年は、15～64歳の女性は72.4%、25～44歳の女性は79.8%、15～64歳の男性は84.2%。



（備考）1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。なお、労働力調査では令和4（2022）年1月分結果から算出の基礎となるベンチマーク人口を令和2（2020）年国勢調査結果を基準とする推計人口に切り替えた。当グラフでは、過去数値について新基準切り替え以前の既公表値を使用している。
2. 平成23（2011）年の就業率は、総務省が補完的に推計した値。

少子高齢化が進む現在の日本において、
女性の就業率は、

15～64歳：**72.4%**

25～44歳：**79.8%**

近年、**上昇傾向**が見られる

出典：令和5年度男女共同参画白書（男女共同参画局）

女性の健康課題による問題

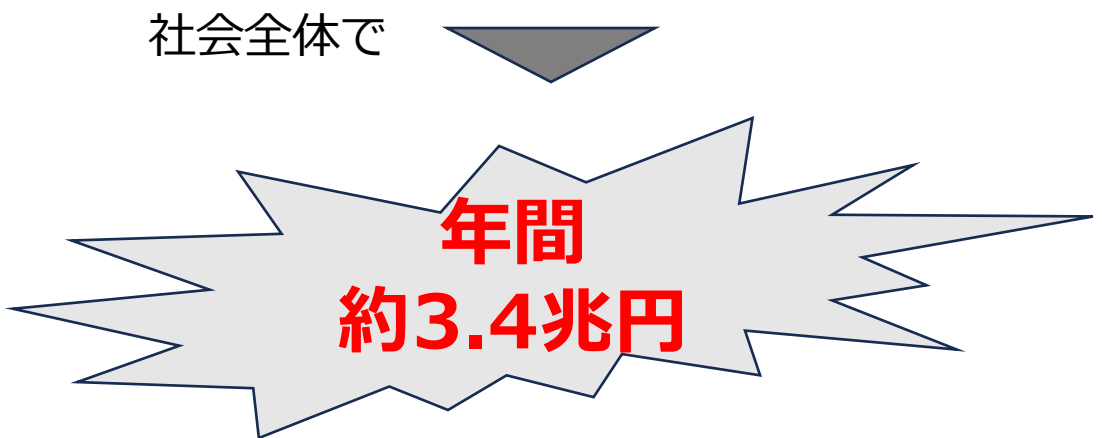
図2：女性特有の健康課題による社会全体の経済損失（試算結果）

	女性特有				男女双方※3	(参考) 男性特有
	月経 随伴症	更年期 症状	婦人科 がん※2	不妊治療	前立腺 がん	更年期 症状※4
経済損失計 (A+B) (年間)※1 計3.4兆円	約0.6兆	1.9兆	0.6兆	0.3兆	0.06兆	1.2兆
A うち労働生産性 損失総額	約5,700億円	約17,200億円	約5,900億円	約2,600億円	約530億円	約10,900億円
欠勤	約1,200億円	約1,600億円	約1,100億円	約400億円	約110億円	約1,100億円
パフォーマンス低下	約4,500億円	約5,600億円	約150億円	約50億円	約10億円	約4,000億円
離職	—	約10,000億円	約1,600億円	約2,200億円	約100億円	約5,800億円
休職	—	—	約3,000億円	—	約300億円	—
B うち追加採用 活動にかかる費用	—	約1,500億円	約500億円	約340億円	約50億円	約1,100億円

※1. 各数値の四捨五入の関係で、必ずしも合計が総和と一致しない ※2. 乳がん・子宮がん・卵巣がん
※3. 妊娠（不妊）/出産は、“女性”のみの課題ではなく、“男女双方”に関係する課題だが、女性に負担がかかりやすい課題”。特に不妊は男性側の身体にも原因がある
ケースが一定比率を占める。但し今回経済損失を算出する際には、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから、女性側の就労への影響を算出
※4. 「なお、男性の更年期障害については、概ね40歳以降に男性ホルモン（テストステロン）の減少により、女性更年期障害と類似した症状を呈するが、病態が複雑
で、まだ十分に解明されていない。」（産婦人科診療診療ガイドライン—婦人科外来編2020、加齢男性性腺機能低下症候群（LOH症候群）診療の手引き）
（出所）関連する論文や企業による調査等を踏まえて、ポスطن コンサルティング グループ試算（令和5年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業（ヘルスケアサービス市場等に係る調査事業））

〈女性特有の健康課題に伴う労働損失等の経済損失〉

- ・ 欠勤
- ・ パフォーマンス低下
- ・ 離職
- ・ 休職
- ・ 追加採用活動にかかる費用



出典：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
（経済産業省 ヘルスケア産業課）

女性の健康課題の現状①

出典：令和6年度経済白書概要版

図3：女性特有・男性特有の病気の総患者数

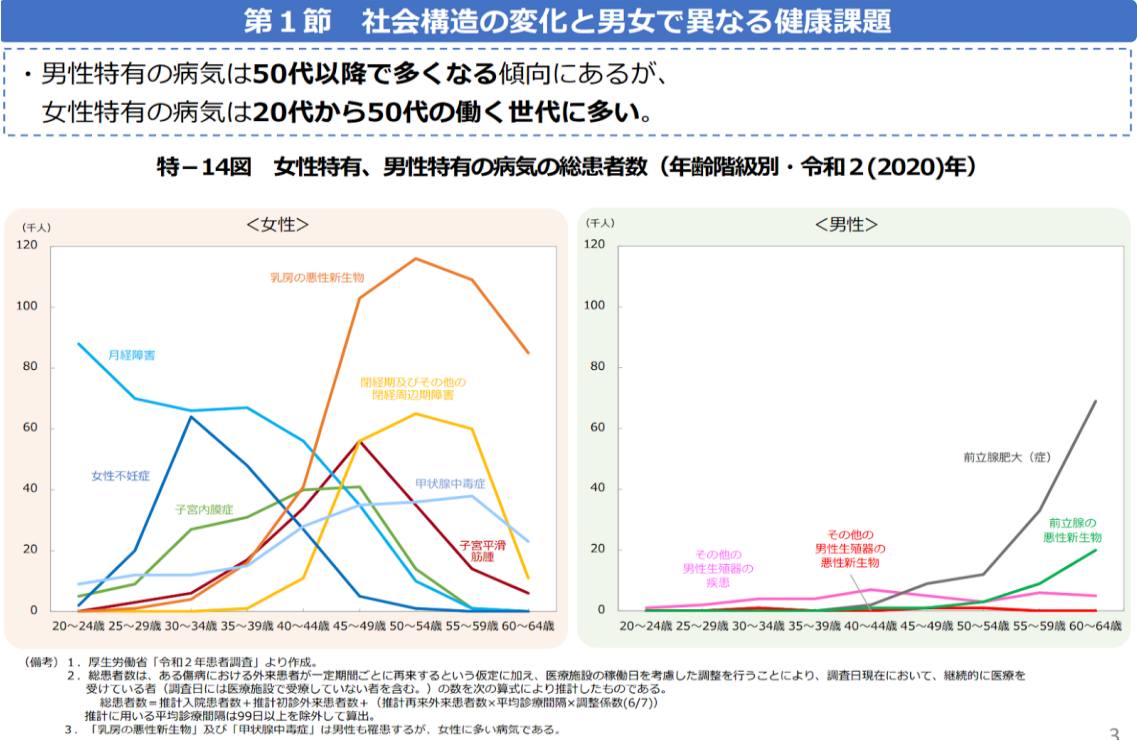
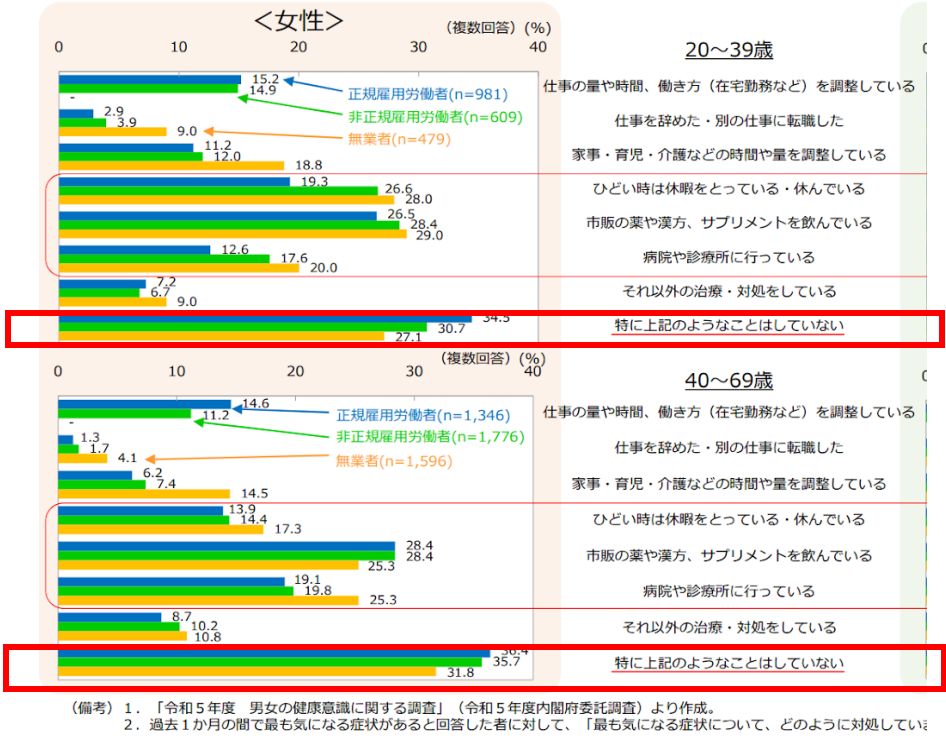


図4：最も気になる症状への対処法



・女性特有の健康課題は**20～50代**と幅広く、男性と比較し**働く世代に多い**ことがわかっている。
・最も気になる症状に対して「**特になにもしていない**」と答えた女性就業者は**3割以上**。

女性の健康課題の現状①

出典：令和6年度経済白書概要版

図3：女性特有・男性特有の病気の総患者数

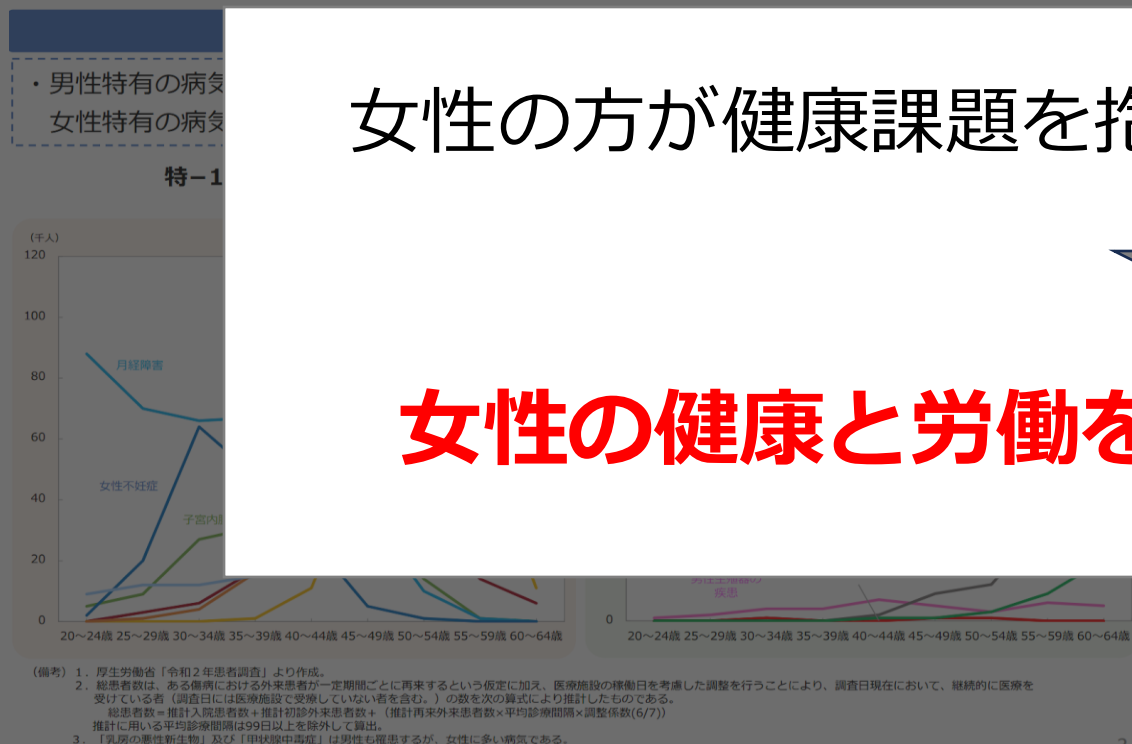
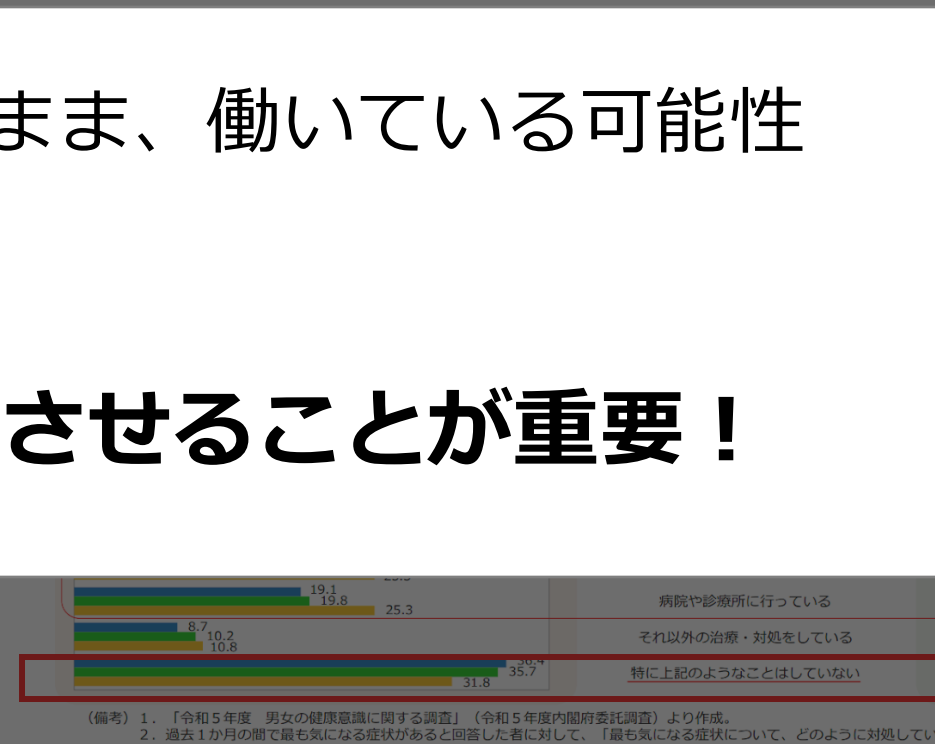


図4：最も気になる症状への対処法



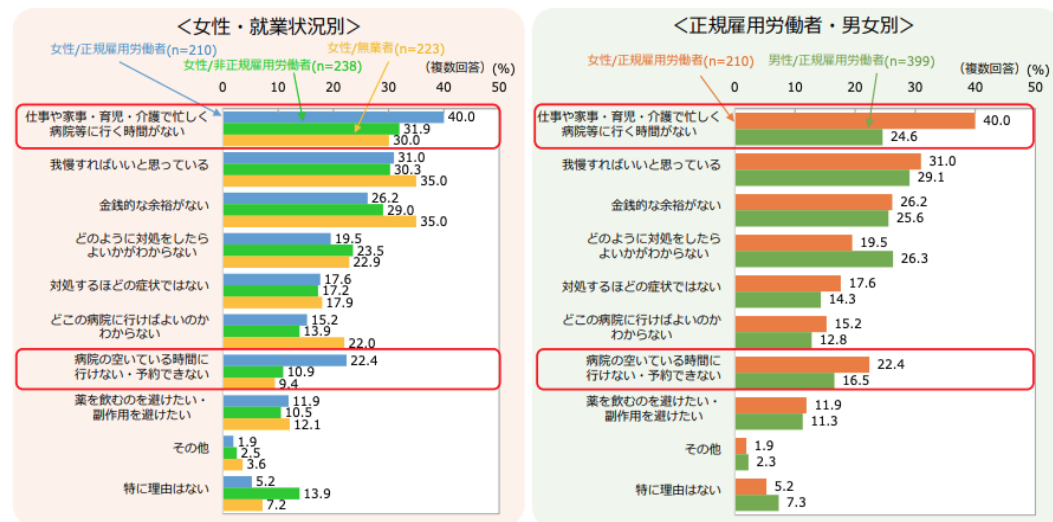
- ・女性特有の健康課題は**20～50代**と幅広く、男性と比較し**働く世代に多い**ことがわかっている。
- ・最も気になる症状に対して「**特になにもしていない**」と答えた女性就業者は**3割以上**。

女性の健康課題の現状②

図5：最も気になる症状に十分対処できていない理由

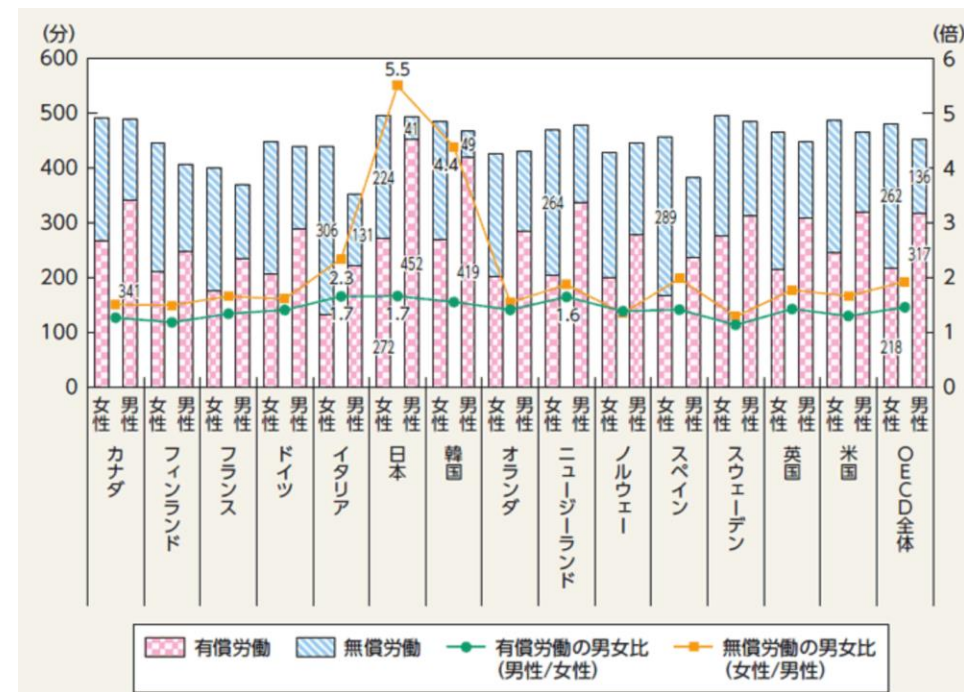
・子育て中の正規雇用労働者の女性は「仕事や家事・育児等で忙しく病院等に行く時間がない」「病院が空いている時間に行けない」ため、気になる症状に十分に対処できていないことが多い。

特-40図 最も気になる症状に十分に対処できていない理由（小学生以下の子供と同居している者）



出典：令和6年版男女共同参画白書概要版（男女共同参画局）

図6：男女別に見た生活時間（週平均）



出典：令和2年度男女共同参画白書（男女共同参画局）

- ・対処できない理由として、**仕事と家事育児などで忙しいという時間的余裕のなさ**が挙げられる。
- ・OECD（経済協力開発機構）が2020年にまとめたデータによると、**日本人女性は無償労働に対して男性の5.5倍費やしている。**

女性就業者の働き方と健康

出典：令和5年度男女の健康意識に関する調査（内閣府委託調査）

図7：働く上での健康課題や困りごとに対する改善策

【働く上での健康課題や困りごとに対する改善策】
※選択肢抜粋、上位3つに黄色色掛け
※男女で5%ポイント以上差があるものに赤字

	女性	男性
待遇・給与の改善	21.5%	21.8%
仕事の量・仕事時間の改善	21.0%	21.0%
職場・働く場所の環境・快適さ向上	20.1%	17.6%
人手不足解消・従業員の離職防止	20.2%	15.3%
仕事の責任・プレッシャーの緩和	15.8%	16.8%
職場内コミュニケーション全般の改善	17.2%	14.4%
上司・同僚・部下との人間関係全般の改善	15.8%	14.4%
経営陣・トップの考え方の改善・理解	11.5%	11.8%
女性の健康問題への理解	16.2%	4.0%
男性の健康問題への理解	4.0%	6.6%
育児・介護との両立支援	12.0%	5.1%

図8：健康や休暇に関する制度などの使用意向と使用経験

【健康や休暇に関する制度などの使用意向と使用経験】※使用意向有（計）
「使ってみたい・使ったことがある」＋「使いたいが使えないと思う」の計を掲載
※選択肢抜粋、上位3つに黄色色掛け
※男女で10%ポイント以上差があるものに赤字

	女性	男性
治療目的の休暇・休業制度	76.4%	68.2%
時間単位の有給休暇の取得	76.0%	66.9%
失効年次有給休暇の積立制度	76.1%	69.0%
状況(体調不良等)により在宅勤務・テレワーク・リモートワーク等が可能な制度	70.3%	64.4%
フレックスタイム制度	70.7%	66.1%
出産・子育てと仕事の両立支援制度（育児休暇取得、休職時サポート、復職支援等）	68.1%	58.3%
子供など家族の看護休暇	70.8%	60.7%
介護休暇	71.1%	61.0%
生理休暇	68.2%	40.1%
休憩室設置（体調により休息や仮眠、リフレッシュが可能）	71.5%	60.4%
産業医のカウンセリングなど相談窓口の設置	64.3%	57.2%

- ・働く上での健康課題に対する改善策として、「仕事の量・仕事時間の改善」が上位として挙げられてる。
- ・健康や休暇に関する制度に関しては、全項目が女性のほうが使用意向が高い。

女性就業者の働き方と健康

出典：令和5年度男女の健康意識に関する調査（内閣府委託調査）

図7：働く上での健康課題や困りごとに対する改善策

図8：健康や休暇に関する制度などの使用意向と使用経験

女性就業者は症状を自覚しているものの
時間的な制約が主な理由として、
適切な保健行動ができていないまま労働をしており、
働き方が女性の健康を改善するために関連している可能性がある。

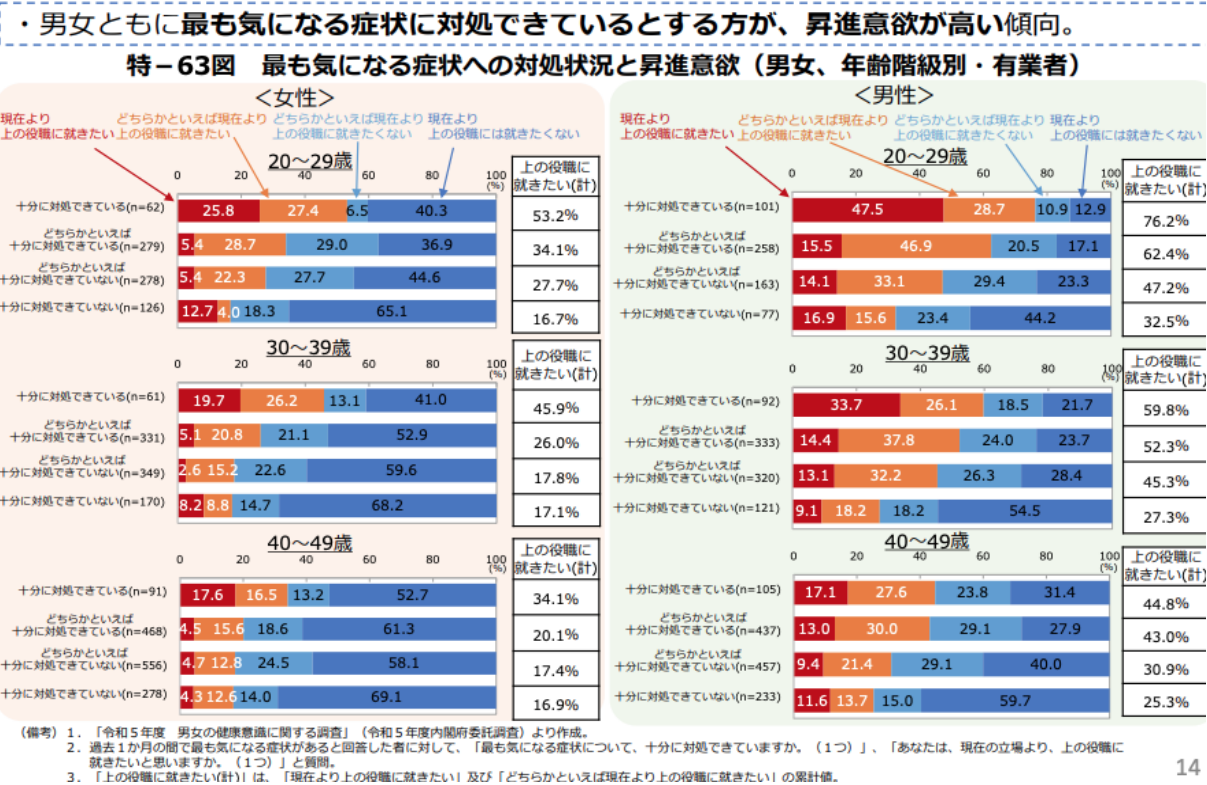
女性の健康問題への理解	16.2%	4.0%
男性の健康問題への理解	4.0%	6.6%
育児・介護との両立支援	12.0%	5.1%

生理休暇	68.2%	40.1%
休憩室設置 (体調により休息や仮眠、リフレッシュが可能)	71.5%	60.4%
産業医のカウンセリングなど相談窓口の設置	64.3%	57.2%

- ・働く上での健康課題に対する改善策として、「仕事の量・仕事時間の改善」が上位として挙げられてる。
- ・健康や休暇に関する制度に関しては、全項目が女性のほうが使用意向が高い。

女性就業者の健康が与える影響

図9：最も気になる症状への対処状況と昇進意欲



14

気になる症状に対処できている人ほど
昇進意欲が高い傾向にあることが
明らかになっている。

適切な保健行動を取れている

健康状態が良い

その後のキャリアに正の影響を与える
という可能性が考えられる。

出典：令和6年版男女共同参画白書概要版（男女共同参画局）

保健行動の定義

図10：保健行動の分類

表2 宗像（1991）による保健行動の分類

保健行動の種類	健康増進行動	予防的保健行動	病気回避行動	病気対処行動	ターミナル対処行動
健康問題の主観的状态	病気への脆弱性をつくるさまざまな偏った習慣への気づき	病気への脆弱性への気づき	半健康への気づき	病気への気づき	死への気づき
健康状态の客観的状态	健康状态		半健康状态	疾患	死

出典：大学生の病気対処行動とソーシャルサポートの関連（飯塚ら, 2005）

宗像（1991）は、健康状態への主観的・客観的気づきの観点から、

- ①健康増進行動
- ②予防的保健行動
- ③病気回避行動
- ④病気対処行動
- ⑤ターミナル対処行動

の5つに保健行動を分類している。

本論文では、自覚がありながらも適切な行動を取らないことを問題視しているため、**病気対処行動**を**保健行動**と定義する。

問題意識まとめ

1

女性の就業率が上昇しているとともに、女性特有の健康課題も問題視されている。

2

女性の方が健康課題を抱えたまま就業している可能性があるため、
女性の労働と健康の両立が重要である。

3

時間的制約が理由となり適切な保健行動ができていない可能性があるため、
働き方が女性の健康に影響を与えている可能性がある。

4

適切な保健行動がその後のキャリアや健康に正の影響を与えている可能性がある。

本論文の目的

女性就業者が健康課題を自覚しながらも働いている現状を問題視し、それを防ぐための保健行動（病気対処行動）に着目する。

- ・保健行動（病気対処行動）の一つである病院受診は若年期（20～30代）で控える傾向にあることがわかっている。（中川ら, 2022）
- ・キャリア形成の重要な時期であると考えられる。
- ・女性特有の健康課題は、男性と比べて、若年期から存在する。



上記の理由により、**若年期の女性就業者**に焦点を当てて分析を行うとともに、
そのような**保健行動の規定要因**と
その後のキャリア・健康に及ぼす影響について分析を行う。

本論文で明らかにすること

1 若年期就業女性の働き方による保健行動の違い

➡ 働き方がメンタルヘルスや健康に与える影響はわかっているが、健康への対処（保健行動）が働き方の違いによりどう変化するかはわかっていない。

2 若年期女性就業者の保健行動が、その後のキャリアや賃金、健康に与える影響

➡ 不調な就業者が対処せずに出勤することで健康が悪化するなどの因果関係はわかっているが、そういった不調に対処するという保健行動が長期的なキャリアや就業の継続、健康などに与える影響はわかっていない。

各分析の独自性①

若年期女性就業者の保健行動の規定要因

独自性

- ・保健行動の指標として、**受診行動だけでなく、薬購入行動も含めた順序変数を用いること。**

- ・**若年期女性の保健行動と働き方の関係**に着目している点。

分析意義

- ・若年期の保健行動が低い傾向にあること
- ・女性の健康課題が労働生損失に大きな影響を与えていること
- ・女性が時間的制約を理由に男性より気になる症状に対処できていないこと

以上の現状により、**短時間勤務や時間短縮などといった働き方が若年期の女性の保健行動にどう影響を与えているかを明らかにし、今後の日本企業での健康と労働の両立を可能にする制度作りの一助とする。**

各分析の独自性②

若年期の保健行動がその後のキャリア・賃金、健康に与える影響

独自性

・ **パネルデータ**を用いることで、
**保健行動がその後の賃金やキャリア、
健康に与える長期的な影響**を分析する
点。

分析意義

気になる症状に対処せず出勤を続けた不調就業者はその後、健康悪化・失業などを起こすことが先行研究で明らかになっている

よって、**若年期に保健行動をしているか否かが、その後のキャリアや賃金、健康に影響を与えていることを明らかにし、若年期女性就業者が継続的に働いていくために政府や企業が保健行動を促すエビデンスとし、労働力確保の一助とする。**

2. 先行研究



先行研究の分類

1

女性特有の健康課題に関する研究

2

保健行動に関する研究

3

働き方が健康に与える影響

4

就業者の不調が与える影響

①女性特有の健康課題に関する研究

西岡ほか（2024）

【概要】

・女性特有の症状とその対処およびがん検診受診状況について、正規雇用と非正規雇用での比較 2018年時点の働く女性2000名のweb調査

【結果】

・月経痛・月経前の症状を有する女性は約8割（77.6%）だが、産婦人科を受診する人は19.0%

・月経の特有症状について**非正規の方が症状を自覚してから受診するまで時間がかかる。**

甲斐村ほか（2023）

【概要】

・看護師の月経随伴症状が労働生産性およびQOLに及ぼす影響について、ある市の6つの医療機関看護師に対し郵送調査

【結果】

・月経症状による欠勤者は2.3%であったが、月経周辺期に労働パフォーマンスおよびQOLが低下する人はそれぞれ90.2%、94.8%であり、症状が重症になる程低下する傾向。

甲斐村ほか（2014）

【概要】

・若年女性における月経随伴症状と関連要因がQOLへ及ぼす影響について、看護系の大学在学女子学生対象に無記名式自記式質問紙調査

【結果】

・月経随伴症状を軽減させる要因は肯定的月経観と健康的生活習慣である、**増強させる要因は効果的ではない症状対処行動。**

・月経随伴症状はQOLを低下させる要因。

①女性特有の健康課題に関する研究

渡部真澄（2019）

【概要】

- ・女性疾病・疾病罹患者のプレゼンティズムとその要因分析

【結果】

- ・職業的・個人的要因によって適切な時期に適切な治療を受けていないことが女性疾病・疾患がプレゼンティズム（生産性低下）を引き起こしている。
- ・不調を抱えたまま出勤したものの生産性の低下が起きたことにより、結果として体調を優先して離職した、解雇を言い渡された。

佐々木ほか（2021）

【概要】

- ・日本人女性労働者の就労上課題となる生物心理社会的な要因、制度利用状況についてのインターネット調査

【結果】

- ・就労上課題となる生物心理社会的な要因として、心身症状（8.9%）、月経に関する悩み（65%）、精神症状（49%）、ワークライフバランス（39%）、妊娠出産に伴うキャリアの悩み（38%）の順が多かった。
- ・制度利用の状況としてはフレックスタイムやテレワークに関しては1~3%、短時間勤務制度は8%、生理休暇4%に留まっている。

①女性特有の健康課題に関する研究

- ・ 症状に対して受診という病気対処行動をとっている女性性は少ない
- ・ 適切ではない保健行動は症状を悪化させる
- ・ 女性特有の健康課題は短期的な**QOLや生産性を低下**させる。

【概要】

・ 女性疾病・

【結果】

・ 職業的・個
ことが女性疾
る。

・ 不調を抱え
として体調を

制度利用状

%)、月
ンス
た。
ては1~3%、

②保健行動に関する研究

中川・樋口（2022）

【概要】

・女性就労者を対象として、どのような労働要因・社会経済的要因が受診抑制と関連しているかをロジスティック分析で検証。

【結果】

- ・若年層（20～30）のほうが受診を控える傾向。
- ・正規雇用者に限定すると、**受診抑制に影響を当てる要因は就労年数**であり、逆V字型で、中堅レベル（2年～5年）が一番受診抑制の傾向がある。
- ・非正規雇用者に限定すると、若年層ほど受診を控える傾向。若年層はライフイベントが多く、時間に余裕がないことが関連している可能性。

阿部（2013）

【概要】

・受診抑制の理由別の発生状況、受診を抑制する人々の属性を「まちと家族の健康調査」を利用して明らかにする。

【結果】

- ・時間的制約による受診行動に要因となっているのは、就業形態よりも子供の有無であった。
- ・経済的制約による受診行動の要因となっているのは、世帯所得や、所得の低い非正規、失業中、無職の男性であった。

田村ほか（2023）

【概要】

・看護師を対象にアンケート調査を行い、職場のソーシャルキャピタルと予防的保健行動と病気対処行動に及ぼす影響をロジスティック回帰分析を用いて分析。

【結果】

- ・看護師の職場のソーシャル・キャピタルは、ヘルスリテラシーを備えた人的環境が相談や受診等の病気対処行動に影響を与える可能性がある。
- ・職場の排他的職場風土は、未受診の傾向がみられ、健康維持を妨げる可能性がある

飯塚ほか（2005）

【概要】

・大学生を対象にアンケート調査を行い、ソーシャルサポート（家族や先生友人からの）と病気対処行動（積極的対処・回避的対処・サポート希求）の関連を分析。

【結果】

- ・ソーシャルサポートと積極的対処行動、サポート希求行動には正の相関がある。
- ・ソーシャルサポートと回避的対処行動に負の相関があるという仮説は立証されなかった。

②保健行動に関する研究

山崎ほか（1993）

【概要】

・大学生のライフスタイルを構成する生活行動を因子分析的手法により分類し、いくつかに分類されたそれぞれの保健行動が、心身の健康状態、自己管理度、健康に対する淫的資源、行動特性、その他の健康に関する意識などの中のどの要因によって強く影響を受けているかを検討

【結果】

- ・医療機関の受診有無が保健行動を起こす要因である
- ・男女で保健行動に差が見られる。
- ・病気罹患の有無は保健行動に影響を及ぼさない。

Sato et al.（2011）

【概要】

・日本人男性フルタイム労働者の労働時間、経験した症状、および医療資源の利用状況との関係を調査

【結果】

- ・労働時間が短い就労者ほど、医師の診療を受ける頻度が高かった。
- ・月に250時間以上働く参加者は、補完代替医療（CAM）提供者への訪問頻度が低く、症状に対してサプリメントを使用する傾向が見られた。

中添ほか（2000）

【概要】

予防的保健行動に着目し、保健行動を促進する目的で行われるM町の健康チェックデータに、自主的に参加した住民の年齢の違いによる健康意識と生活習慣の特徴を明らかにする。

【結果】

- ・45歳未満よりも65歳以上の方が、健康意識が高く、予防的保健行動をとる傾向であった。
- ・45歳未満の方は、健康には関心を持っているが、予防的保健行動には繋がりにくい。なぜなら、健康が日常生活上の最優先課題ではないからである。
- ・生活習慣病の予防には、45歳未満の方が、自らの健康をコントロールし、改善できるような支援をすることが重要である。

松本ほか（2010）

【概要】

・労働者の保健行動と喫煙状況、特にTDS（ニコチン依存評価）によるニコチン依存度との関連性を調査

【結果】

- ・保健行動への取り組み状況は、喫煙者は非喫煙者及び過去喫煙者に比べ有意に低かった。
- ・ニコチン依存度は、男女により差があり、女性の方が高い。

② 保健行動に関する研究

- ・ **職場環境（周りの行動）** が受診率に影響を与えている
- ・ 若年層（20～30代）の方が保健行動をとる確率が**低い**
- ・ 正規雇用、非正規雇用といった**雇用形態**が受診率の違いに影響を与えている
- ・ **子供の有無**が、時間的余裕を低減させ、受診行動の低下に繋がっている
- ・ 低所得者、非正規雇用、失業といった**経済的余裕のなさ**が受診行動の低下に繋がっている
- ・ **男女や年齢差**が、保健行動の差（度合い）に影響を与える。

・ 男女により、保健行動段階の進展に影響する要因の効果に違いがある

【結果】
・ 管理職は、他の職種よりも内的統制傾向が強かった

・ 労働者において、内的統制傾向が強いものが、外的統制傾向が強いものより多くの保健行動を実施した。

・ 労働者において、HLCが他の要因より保健行動の実施に最も関連性があった。

③働き方が健康に与える影響

高橋（2022）

【概要】

・5か年分（2014～2018）のJHPSを用いて労働者の心身症状指標がそのような要因で決まるのか実証分析
・働き方や労働時間、詳細な業種職種の違い、経済状況、その他の属性がどのような影響を与えているのか検証

【結果】

・女性において労働時間とフレックスタイム制で働いていることが心身の健康を悪化させている。業種別にも違いが見られる。
→女性労働者の健康には、働き方や業種によって違いがあり、格差の存在が伺える。

高橋（2023）

【概要】

・パネルデータを用いて、労働者の心身の不調がどのような要因で決まるのか、実証分析を行う。
・労働者の雇用形態や雇用の安定性、働き方や労働時間、職場環境などがどのような影響を与えているかについて着目する。

【結果】

・労働時間の長さは、男性の心理的不調に影響を与えており、不本意型の非正規雇用については、男性において身体的不調が小さくなっている。
・女性では、フレックスタイム制で働いている場合、心身共に不調がみられる
・女性では、配偶者がいる場合、生活、仕事満足度が高くなっており、同居人数が多い場合、生活満足度が低くなっている。女性の生活満足度を除けば、年収の多さは、生活、仕事満足度を高めている。

山岡（2015）

【概要】

・労働者の「心の病」が急激にすすむIT化や産業構造の変化、新しい経済環境・労働環境により増えている。そこで、労働者のメンタルヘルス悪化の要因について、職場環境がどのように関わっているかについて明らかにする。

【結果】

・労働時間や通勤時間の長さが労働者のメンタルヘルスの悪化の要因となっている。

③働き方が健康に与える影響

- ・ **働き方や業種などの違い**が、女性の健康格差を生んでいる。
- ・ **勤務時間や通勤時間といった働き方**が、仕事満足度低下やメンタルヘルス悪化の要因となっている。

働き方の「多様化」が急激に進んでいる。産業構造の変化、新しい経済環境・労働環境により増えている。そこで、労働者のメンタルヘルス悪化の要因について、職場環境がどのように関わっているかについて明らかにする。

【結果】

・ 労働時間や通勤時間の長さが労働者のメンタルヘルスの悪化の要因となっている。

④就業者の不調が与える影響

Fujino et al. (2024)

【概要】

プレゼンティズムとして作業機能障害尺度を使用し、コロナ禍の日本人労働者におけるプレゼンティズムと退職および失業のリスクとの関連性を調査。

【結果】

労働機能障害のある労働者は、1年後の退職または失業のリスクが高くなる。

Suzuki et al. (2015)

【概要】

日本人労働者を対象に二年間のパネル調査を用いてプレゼンティズムとうつ病の関連を分析。

【結果】プレゼンティズムが高い（三分位）労働者の**その後のメンタルヘルスの悪化が見られ、うつ病による欠勤率が高まる可能性**が示された。

岡庭, 2017

【概要】

・平成19年度「国民基礎調査」を用いてメンタルヘルス不全の影響として、実際に得た所得が健康な人と比較してどの程度低くなっているのか分析

【結果】

・メンタルヘルス状態が悪いが受診せずに就業している人が多い。
・推計の結果、**メンタル不全や精神疾患は所得に対して負の影響**を及ぼしている。

Tsuchiya (2012)

【概要】

・世界メンタルヘルス調査のうち日本人データを使用して、一般的な精神疾患が病欠と職場での仕事のパフォーマンスに与える影響について分析した。

【結果】

・**大うつ病性障害とアルコール乱用/依存症が職場のパフォーマンスの低下（プレゼンティズム）と正の相関関係**にあることが示されているが、精神疾患は欠勤日数（アブセンティズム）と関連していなかった。

④就業者の不調が与える影響

Taloyan et al. (2012)

【概要】

・スウェーデンの労働者を対象に不調をもちながら働く場合と、休む場合のその後の影響を分析。

【結果】

・7日以上の不調を抱えながら働いた人は、その後の**主観的健康感が低下する**リスクが高かった。

Conway et al. (2014)

【概要】

・デンマークの労働者を対象にプレゼンティイズムと将来的なうつ病の発生率の関連性を分析

【結果】

・8日以上の不調を抱えながら働いた人は、**2年後のうつ病のリスクが高まる。**

Kivimaki et al. (2005)

【概要】 イギリス男性公務員のプレゼンティイズムと重篤な冠動脈の発生率との関連性

【結果】 病気でも出勤している人で欠勤しなかった人は欠勤したことのある人に比べ3年後の重篤な冠動脈の発生率が約2倍高まっていた。

Hansen et al. (2009)

【概要】 デンマークの労働者を対象に、プレゼンティイズムと将来の病気による長期欠勤の関連を分析。

【結果】

・**1年間に6回以上病気で出勤した参加者**は、ベースラインの健康状態や過去の長期病気欠勤だけでなく、さまざまな潜在的交絡因子をコントロールした後でも、**2か月以上病気リストに載るリスクが74%高かった**

④就業者の不調が与える影響

- ・ 就業者が不調を抱えている場合、退職や失業といった**就業継続へ短期的に負の影響を及ぼす。**
- ・ 病気がわかっていても欠勤しない（気になる症状に対処しない）人は、欠勤する（対処する）人と比較し、**その後の健康に短期的に負の影響を及ぼす**

【概要】イギリス男性公務員のプレゼンティイズムと重篤な冠動脈の発生率との関連性

【結果】病気でも出勤している人で欠勤しなかった人は欠勤したことのある人に比べ3年後の重篤な冠動脈の発生率が約2倍高まっていた。

【概要】デンマークの労働者を対象に、プレゼンティイズムと将来の病気による長期欠勤の関連を分析。

【結果】

・ 1年間に6回以上病気で出勤した参加者は、ベースラインの健康状態や過去の長期病気欠勤だけでなく、さまざまな潜在的交絡因子をコントロールした後も、2か月以上病気リストに載るリスクが74%高かった

先行研究まとめ

〈明らかにになっていること〉

- 女性特有の健康課題と保健行動の関係
- 雇用形態による保健行動（受診行動）の規定要因の違い
- 保健行動の規定要因
 - 労働要因：職場環境、就労年数
 - 社会経済的要因：所得、年齢、子供の有無
- 健康に影響を与える働き方の雇用形態間、男女間による違い
- 就業者の不調がその後の就業継続・主観的健康に与える短期的な負の影響

〈明らかにになっていないこと〉

- 若年期就労女性の保健行動に着目した定量的な分析
- 受診行動以外の保健行動を含めた分析
- 保健行動の規定要因として就業者の働き方に焦点をあてた分析
- 女性就業者の保健行動が、長期的にその後の就業や昇進といったキャリアに与える影響
- 女性就業者の保健行動が、長期的にその後の健康（主観的健康度）に与える影響

3. 分析アプローチ



分析の流れ

1

若年期女性就業者の保健行動の規定要因

2

若年期における保健行動がその後に与える影響

2-1 キャリアに与える影響

2-2 賃金に与える影響

2-3 健康に与える影響

推計1 若年期女性就業者の保健行動の規定要因

順序ロジットモデル

⇒若年期（20～30代）の就業者に限定して分析を行い、男女と女性内での雇用形態で比較する。

$$H_{it} = a_0 + a_1 Worktime_{it} + a_2 Worktime_{it}^2 + a_3 Workstyle_{it} + X_{it} + F_{it} + \varepsilon_{it}$$

被説明変数

保健行動スコア

説明変数

- 勤務時間制度
- ・フレックスタイムダミー
 - ・短時間勤務制度ダミー
 - ・在宅勤務制度ダミー
 - ・半日・時間単位の休暇制度ダミー
 - ・通常勤務時間制度ダミー
 - ・変形労働時間制交代制ダミー
 - ・裁量労働みなし労働制ダミー
- 週労働時間
週労働時間の二乗

コントロール変数

収入、管理職ダミー、勤続年数、婚姻ダミー、子供ありダミー、未就学児ダミー、学歴、年ダミー、年齢ダミー、職種ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー

【仮説】

1

企業制度を利用して、柔軟な働き方をしている人の方が、保健行動を起こしやすい。

Ex) 時間的余裕から、健康状態が悪化した時に病院に行きやすい

2

労働時間が短い人の方が、保健行動を起こしやすい。

Ex) 時間的余裕から、健康状態が悪化した時に病院に行きやすい

被説明変数

保健行動スコア

説明変数

勤務時間制度

- ・フレックスタイムダミー
- ・短時間勤務制度ダミー
- ・在宅勤務制度ダミー
- ・半日・時間単位の休暇制度ダミー
- ・通常勤務時間制度ダミー
- ・変形労働時間制交代制ダミー
- ・裁量労働みなし労働制ダミー

正

週労働時間

週労働時間の二乗

負

コントロール変数

収入、管理職ダミー、
勤続年数、婚姻ダ
ミー子供ありダミー
未就学児ダミー学歴
年ダミー年齢ダミー、
職種ダミー、産業ダ
ミー、企業規模ダ
ミー

推計2-1 若年期における保健行動がその後のキャリアに与える影響

変量効果プロビットモデル

⇒全体、男女で比較する。

$$P_r(\text{Manager}_{it} = 1) = F(a_0 + a_1 H_i^{youth} + X_{it} + F_i)$$

被説明変数

40代以降の管理職ダミー

説明変数

若年期保健行動スコアの平均値

若年期保健行動ダミーの平均値

- ・ 売薬を購入したダミー
- ・ 病院や診療所に通院したダミー
- ・ 保健行動非実施ダミー

コントロール変数

勤続年数、勤続年数の二乗、週労働時間、週残業時間、年齢、年齢の二乗、婚姻ダミー、子供ありダミー、未就学児ダミー、学歴、収入

推計2-2 若年期における保健行動がその後の賃金に与える影響

変量効果モデル

⇒全体、男女、女性間の雇用形態で比較する

$$Income_{it} = a_0 + a_1 H_i^{youth} + a_2 Income_{i,t=35} + a_3 X_{it} + F_{it} + \varepsilon_{it}$$

被説明変数

40歳以降の収入

説明変数

- 若年期保健行動スコアの平均値
- 若年期保健行動ダミーの平均値
 - ・ 売薬を購入したダミー
 - ・ 病院や診療所に通院したダミー
 - ・ 保健行動非実施ダミー
- 35歳時点の収入

コントロール変数

勤続年数、勤続年数の二乗、週労働時間、週残業時間、年齢、年齢の二乗、婚姻ダミー、子供ありダミー、未就学児ダミー、学歴、年ダミー

推計2-3 若年期における保健行動がその後の健康に与える影響

順序ロジットモデル

⇒全体、男女、女性間の雇用形態で比較する。

$$Health_{it} = a_0 + a_1 H_i^{youth} + a_2 X_{it} + F_i + \varepsilon_{it}$$

被説明変数

40代以降の主観的健康指標
(値が高いほど、健康状態が良いことを示す)

説明変数

- 若年期保健行動スコアの平均値
- 若年期保健行動ダミーの平均値
- ・ 売薬を購入したダミー
 - ・ 病院や診療所に通院したダミー
 - ・ 保健行動非実施ダミー

コントロール変数

勤続年数、勤続年数の二乗、
年齢、年齢の二乗、婚姻ダ
ミー、子供ありダミー、未就
学児ダミー、学歴、職種ダ
ミー、産業ダミー、企業規模
ダミー、年ダミー

推計2 仮説

2-1

若年期の保健行動スコアが高い人ほど、管理職率は向上する。

Ex) 健康状態が良くなるため、労働生産性が上がる。

2-2

若年期の保健行動スコアが高い人ほど、昇進確率が上がるため、収入も上がる。

Ex) 健康状態が良くなるため、労働生産性が上がる。

2-3

若年期の保健行動スコアが高い人ほど、その後の健康状態が良くなる

Ex) 若い時に適切に病気に対処している人ほど、その後の健康も良い

推計② 仮説

被説明変数	説明変数	コントロール変数
40代以降の管理職ダミー 40代以降の収入 40代以降の主観的健康指標	若年期保健行動スコアの平均値 若年期保健行動ダミーの平均値 - 売薬を購入したダミー - 病院や診療所に通院したダミー - 保健行動非実施ダミー 35歳時点の収入 正 負	勤続年数、勤続年数の二乗、年齢、年齢の二乗、婚姻ダミー、子供ありダミー、未就学児ダミー、学歴、職種ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、年ダミー

2-3 くなる

Ex)若い時に適切に病気に対処している人ほど、その後の健康も良い

使用データ

日本家計パネル調査（JHPS/KHPS）



〈調査対象〉

KHPS : 20歳～69歳の男女

JHPS : 20歳以上の男女

〈対象時期〉

KHPS : 2004年～2022年

JHPS : 2009年～2022年



調査対象者とその配偶者のデータを使用し
かつ就業者に標本を限定している。

変数説明（保健行動スコア）

問 13. あなたは、昨年 1 年間に通院や入院などの治療を経験しましたか。（○はいくつでも）

1

健康体でとくになにもしていない

2

症状があったがなにもしていない

3

病院や診療所に通院した

4

入院した

5

売薬を購入した

6

その他（具体的に

）

⑤7



保健行動スコア	保健行動
2	3「病院や診療所に通院した」
1	5「売薬を購入した」
0	2「症状があったがなにもしていない」

上記のように点数化した保健行動スコアの年度ごとの合計値を
その年の保健行動指標と定義し、**値が大きい方が保健行動をとっていることを示す
順序変数**として扱う。

推計 2 においては、若年期の合計スコアを回答年度で割った平均を用いる。

変数説明（保健行動ダミー）

問 13. あなたは、昨年 1 年間に通院や入院などの治療を経験しましたか。（○はいくつでも）

1 健康体でとくになにもしていない

2 症状があったがなにもしていない

3 病院や診療所に通院した

4 入院した

5 売薬を購入した

6 その他（具体的に) ⑤7



同様の質問項目において、2, 3, 5 のいずれかを回答した就業者を対象に
それぞれの保健行動を選択していれば 1、していなければ 0 をとるダミー変数を作成。

推計 2 においては、若年期の保健行動ダミー合計スコアを回答年度で割って算出した平均値を用いる。

回答番号	変数名
2	保健行動非実施ダミー
3	病院や診療所に通院したダミー
5	売薬を購入したダミー

変数説明（保健行動指標）

問 13. あなたは、昨年 1 年間に通院や入院などの治療を経験しましたか。（○はいくつでも）

☐ 1 健康体でとくになにもしていない

☐ 2 症状があったがなにもしていない

☐ 3 病院や診療所に通院した

☐ 4 入院した

☐ 5 売薬を購入した

☐ 6 その他（具体的に ） ⑤⑦



対象者の健康状態を等しくするという観点から
「1 健康体でとくになにもしていない」「4 入院した」を回答した標本は除外している。

変数説明（勤務時間制度ダミー）

(1) あなたの働き方（勤務時間制度）で一番近いものはどれですか。

- 1 通常の勤務時間制度
- 2 フレックスタイム制（一定の時間内で始業・終業時刻を自分で調整できるもの）
- 3 変形労働時間制（一定の期間だけ勤務時間が異なるもの）・交代制（昼・夜シフト等） ⑥①
- 4 裁量労働・みなし労働時間制（法律の適用を受ける専門・営業・企画職、在宅勤務等）
- 5 時間管理なし（裁量労働・みなし労働時間以外で残業手当の出ない管理職等）



それぞれの項目を選択していれば 1、それ以外を 0 とする
ダミー変数を作成

(2) あなたの会社では次のような制度はありますか。 ⑧⑨⑩=104

- | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|----|---|----|---|--------|---|-------|---|
| ・短時間勤務制度----- | 1 | ない | 2 | ある | 3 | 利用経験あり | 4 | わからない | ⑪ |
| ・在宅勤務制度----- | 1 | ない | 2 | ある | 3 | 利用経験あり | 4 | わからない | ⑫ |
| ・半日・時間単位の休暇制度-- | 1 | ない | 2 | ある | 3 | 利用経験あり | 4 | わからない | ⑬ |
| ・長期リフレッシュ休暇制度-- | 1 | ない | 2 | ある | 3 | 利用経験あり | 4 | わからない | ⑭ |
| ・異動の社内公募制度----- | 1 | ない | 2 | ある | 3 | 利用経験あり | 4 | わからない | ⑮ |
| ・育児や介護等で退職した者の再雇用制度 | 1 | ない | 2 | ある | 3 | 利用経験あり | 4 | わからない | ⑯ |
| ・非正社員から正社員への転換制度 | 1 | ない | 2 | ある | 3 | 利用経験あり | 4 | わからない | ⑰ |



「3 利用経験あり」を選択している
場合を 1、それ以外を 0 とするダミー
変数を作成

変数説明（管理職ダミー・主観的健康）

管理職ダミー

(7) あなたの会社での職位は、次のどれにあてはまりますか。

1 常勤の職員・従業員（正規社員）—役職なし

2 常勤の職員・従業員（正規社員）—役職あり

3 常勤の職員・従業員（正規社員）—経営者

4 契約社員

5 アルバイト・パートタイマー

6 派遣社員

7 嘱託

→ ((9) へお進みください)

2 常勤の職員・従業員（正規社員）—役職あり
3 常勤の職員・従業員（正規社員）—経営者
を回答していれば1、
それ以外を0とするダミー変数

主観的健康指標

問 1. ふだんのあなたの健康状態はどうですか。

1

2

3

4

5

よ い

まあよい

ふつう

あまりよくない

よくない

▶ 反転させ、値が大きいほど健康状態が良いことを示す5段階の指標

基本統計量（被説明変数・説明変数）

表1 主な変数の基本統計量					
被説明変数	全サンプル	性別		雇用形態	
		男性	女性	正規	非正規
保健行動スコア	1.88042 (0.7622721)	1.867385 (0.7627003)	1.892835 (0.76167)	1.863593 (0.7792989)	1.913142 (0.7417412)
40代以降の管理職ダミー	0.2796653 (0.4488397)	0.2964311 (0.4566934)	0.2627505 (0.4401377)	0.4893281 (0.4998957)	- -
40代以降の収入	370.5156 (318.3749)	387.0791 (315.8623)	353.6834 (320.0362)	571.2762 (304.1041)	161.7912 (135.3395)
40代以降の主観的健康度	3.37179 (0.9221854)	3.385926 (0.9342363)	3.357467 (0.9096036)	3.395202 (0.9269125)	3.353249 (0.9054042)
説明変数					
若年期保健行動スコア	1.810467 (0.6231973)	1.80848 (0.5989302)	1.81195 (0.6407532)	1.834507 (0.6092434)	1.820653 (0.6103586)
週労働時間	37.29045 (18.06801)	38.48879 (17.94452)	36.11934 (18.11168)	45.20283 (14.30993)	26.60699 (13.96224)
週労働時間の二乗	1717.026 (1400.573)	1803.384 (1411.631)	1632.631 (1384.505)	2203.978 (1272.907)	889.0215 (912.2323)
若年期保健行動ダミー平均値					
病院や診療所に通院したダミー	0.7641991 (0.30998)	0.7614691 (0.3078485)	0.7663714 (0.3116747)	0.7765481 (0.302436)	0.7710193 (0.3133336)
売薬を購入したダミー	0.3037076 (0.324891)	0.2843795 (0.3203897)	0.319087 (0.3276423)	0.3199642 (0.3246406)	0.303811 (0.3245205)
保健行動非実施ダミー	0.1059955 (0.2204417)	0.1119457 (0.2263719)	0.1012609 (0.2155085)	0.0999013 (0.2159049)	0.0987517 (0.2119827)
勤務時間制度					
短時間勤務制度ダミー	0.0188648 (0.1360486)	0.0165178 (0.1274578)	0.0211396 (0.1438521)	0.0232174 (0.150596)	0.0215827 (0.1453204)
在宅勤務制度ダミー	0.0108025 (0.1033732)	0.0113491 (0.1059275)	0.0102732 (0.1008364)	0.0169057 (0.1289203)	0.0058983 (0.0765757)
半日・時間単位の休暇制度ダミー	0.0881347 (0.2834931)	0.0878406 (0.2830677)	0.0884198 (0.2839091)	0.1510731 (0.3581264)	0.0479195 (0.2136015)
通常の勤務時間制度ダミー	0.6361799 (0.4811016)	0.6349821 (0.481443)	0.6373442 (0.4807742)	0.7446269 (0.4360781)	0.668771 (0.4706674)
フレックス制ダミー	0.1016136 (0.302142)	0.0962903 (0.2949937)	0.1067881 (0.3088486)	0.0626521 (0.2423402)	0.1017853 (0.3023735)
変形労働時間制・交代制ダミー	0.1188085 (0.3235657)	0.1152945 (0.3193822)	0.1222243 (0.3275499)	0.0957353 (0.2942329)	0.1977749 (0.3983318)
裁量労働・みなし労働時間制ダミー	0.0283909 (0.1660881)	0.0278555 (0.1645614)	0.0289112 (0.1675598)	0.0237902 (0.1523976)	0.014282 (0.118654)
時間管理なしダミー	0.1150071 (0.319033)	0.1255776 (0.3313781)	0.1047321 (0.3062127)	0.0731955 (0.2604615)	0.0173868 (0.1307111)
35歳時点の収入	362.5101 (241.9114)	375.4648 (232.9934)	350.7179 (249.3331)	476.9281 (222.6059)	122.3874 (92.77356)
標本数	80,663	39,781	40,882	37,152	23,791

(注) 括弧内は標準偏差

若年期保健行動スコアに関して
平均値が男性より女性が高く、特に女性の正
規雇用で高いため、若年期になんらかの症状
があった場合、
正規雇用者を中心に女性の方が保健行動を起
こしやすいと考えられる。

令和5年度内閣府委託調査における
女性の方が保健行動を起こしやすいという結果と整合的



時間的制約の大きい正規雇用者のほうが病院に行く時間
がないという結果とは異なる傾向

基本統計量（コントロール変数）

		全サンプル	性別		雇用形態	
			男性	女性	正規	非正規
コントロール変数	20代ダミー	0.0535809	0.0469068	0.0600753	0.0829228	0.0572502
		(0.2251903)	(0.2114419)	(0.2376293)	(0.2757731)	(0.2323289)
	30代ダミー	0.1687639	0.1596239	0.1776576	0.2432881	0.1430104
		(0.3745455)	(0.3662615)	(0.382229)	(0.4290795)	(0.3500969)
	婚姻ダミー	0.8424185	0.8581232	0.8271366	0.838609	0.8318201
		(0.3643504)	(0.3489281)	(0.3781337)	(0.3678962)	(0.3740338)
	子供ありダミー	0.7432708	0.7407293	0.7457222	0.7508669	0.7497858
		(0.4368315)	(0.4382401)	(0.4354599)	(0.432517)	(0.4331456)
	未就学児ありダミー	0.1857497	0.1839173	0.1874912	0.2158851	0.1505203
		(0.3889074)	(0.3874225)	(0.3903108)	(0.4114412)	(0.3575894)
	管理職ダミー	0.2586065	0.271045	0.2466815	0.4242033	-
		(0.4378725)	(0.4445067)	(0.4310866)	(0.4942281)	-
	所得	366.1299	382.6881	349.8347	546.2878	144.5455
		(330.0733)	(329.471)	(329.8587)	(301.2475)	(119.9585)
	勤続年数	13.74606	13.87943	13.61457	15.64031	7.043063
		(12.95137)	(12.82317)	(13.07535)	(11.67248)	(9.245529)
	大卒ダミー	0.286603	0.3096307	0.2638276	0.3767006	0.1664348
		(0.4521773)	(0.4623472)	(0.4407124)	(0.4845727)	(0.3724848)
	高卒ダミー	0.4338937	0.4369079	0.4309527	0.3753613	0.4804493
		(0.4956138)	(0.4960097)	(0.4952156)	(0.4842226)	(0.4996282)
専門・短大ダミー	0.1439344	0.1314503	0.1561156	0.1219235	0.2037412	
	(0.3510254)	(0.3378964)	(0.3629693)	(0.3272019)	(0.4027873)	
職種ダミー	農林漁業作業者	0.0281642	0.0320485	0.0235832	0.0032587	0.0070774
		(0.1654436)	(0.1761324)	(0.15175)	(0.0569932)	(0.0838322)
	採掘作業者	0.0005929	0.0009392	0.0001846	0.0001862	0.000092
		(0.0243432)	(0.0306318)	(0.013586)	(0.013645)	(0.0300212)
	販売従事者	0.1480423	0.1313246	0.1677589	0.1092128	0.1697197
		(0.3551456)	(0.3377616)	(0.3736607)	(0.3119133)	(0.3753994)
	サービス職従事者	0.167122	0.1030718	0.242662	0.0658256	0.2629753
		(0.3730887)	(0.3040586)	(0.4287023)	(0.2479828)	(0.4402644)
	管理的職種	0.0528768	0.0910194	0.0078918	0.1025092	0.0071468
		(0.2237898)	(0.2876423)	(0.0884867)	(0.3033238)	(0.0842392)
	事務従事者	0.1744277	0.1060849	0.2550305	0.1985476	0.2111435
		(0.3794809)	(0.3079523)	(0.4358884)	(0.3989158)	(0.4081341)
	運輸・通信従事者	0.0419287	0.0714146	0.0071534	0.0601927	0.0287261
		(0.2004284)	(0.2575212)	(0.0842767)	(0.2378491)	(0.1670413)
	製造・建築・保守・運搬などの作業者	0.1721619	0.2389748	0.0933635	0.1835576	0.1495282
		(0.3775251)	(0.4264656)	(0.2909479)	(0.387132)	(0.3566207)
	情報処理技術者	0.0282701	0.0406965	0.0136145	0.0488804	0.0099223
		(0.1657453)	(0.1975901)	(0.1158871)	(0.215623)	(0.0991187)
	専門的・技術的職業従事者	0.1597738	0.1470554	0.1747739	0.2031097	0.1269081
		(0.3664001)	(0.354168)	(0.3797823)	(0.4023229)	(0.3328816)
保安職業従事者	0.0161786	0.0263745	0.0041536	0.0199711	0.0163059	
	(0.1261632)	(0.1602494)	(0.0643159)	(0.1399043)	(0.1266534)	

		全サンプル	性別		雇用形態		
			男性	女性	正規	非正規	
企業規模ダミー	従業員1～4人	0.2062486 (0.4046137)	0.2180681 (0.4129393)	0.1947437 (0.3960083)	0.0400752 (0.1961384)	0.0538364 (0.2256996)	
	従業員5～29人	0.1994993 (0.3996266)	0.1991262 (0.3993483)	0.1998625 (0.3999019)	0.1900766 (0.3923669)	0.2300126 (0.4208498)	
	従業員30～99人	0.140949 (0.3479712)	0.1358118 (0.3425931)	0.1459495 (0.3530601)	0.1652962 (0.3714529)	0.1854898 (0.3887029)	
	従業員100～499人	0.1728374 (0.3781091)	0.1668411 (0.3728388)	0.1786742 (0.3830842)	0.2163444 (0.4117575)	0.2203943 (0.4145216)	
	従業員500人以上	0.2208313 (0.4148097)	0.2164199 (0.4118091)	0.2251254 (0.4176702)	0.2984032 (0.4575638)	0.2601732 (0.4387385)	
	官公庁	0.0596343 (0.2368095)	0.0637329 (0.2442798)	0.0556447 (0.2292372)	0.0898044 (0.2859053)	0.0500936 (0.2181428)	
	産業ダミー	農業	0.0279384 (0.1647975)	0.0286026 (0.166689)	0.0272931 (0.1629383)	0.0037332 (0.0609863)	0.0070568 (0.0837098)
		漁業・林業・水産業	0.0035299 (0.059308)	0.0033531 (0.0578092)	0.0037016 (0.0607288)	0.0024617 (0.0495553)	0.0024931 (0.0498701)
		鉱業	0.0006384 (0.0252582)	0.000508 (0.0225343)	0.000765 (0.0276484)	0.0009198 (0.0303141)	0.0003803 (0.0194982)
		建設業	0.0800851 (0.2714266)	0.0885513 (0.2840986)	0.0718604 (0.2582599)	0.090732 (0.2872315)	0.0285231 (0.1664654)
製造業		0.1594442 (0.3660921)	0.1562222 (0.3630705)	0.1625743 (0.3689814)	0.2225018 (0.415932)	0.122079 (0.327384)	
卸売・小売業		0.1579797 (0.3647243)	0.1541393 (0.3610868)	0.1617106 (0.3681897)	0.1039604 (0.3052133)	0.2219311 (0.4155538)	
飲食業・宿泊業		0.0520591 (0.2221476)	0.0478319 (0.2134132)	0.0561656 (0.2302441)	0.0187199 (0.1355359)	0.0848088 (0.2786028)	
金融・保険業		0.0338841 (0.1809319)	0.0280184 (0.1650274)	0.0395825 (0.1949785)	0.0480983 (0.2139767)	0.0312698 (0.1740497)	
不動産業		0.0162098 (0.1262823)	0.018264 (0.1339063)	0.0142141 (0.1183742)	0.0107396 (0.1030754)	0.0083668 (0.0910886)	
運輸		0.0513957 (0.2208048)	0.0555541 (0.2290616)	0.0473558 (0.2124014)	0.0714711 (0.2576136)	0.0386224 (0.1926975)	
情報サービス・調査業	0.0207285 (0.1424749)	0.0261132 (0.1594741)	0.0154974 (0.1235216)	0.0327328 (0.1779388)	0.0100993 (0.0999886)		
通信業	0.0154087 (0.1231724)	0.0173242 (0.1304778)	0.0135479 (0.1156056)	0.0207758 (0.1426351)	0.0137756 (0.1165608)		
電気・ガス・水道・熱供給業	0.0135186 (0.1154816)	0.0132852 (0.1144949)	0.0137453 (0.1164332)	0.0192609 (0.1374426)	0.0098035 (0.0985282)		
医療・福祉	0.1144574 (0.318368)	0.1060279 (0.3078772)	0.1226464 (0.3280349)	0.1185684 (0.3232844)	0.1655187 (0.3716559)		
教育・学習支援業	0.0632495 (0.2434126)	0.0613458 (0.2399666)	0.0650988 (0.2467032)	0.0629768 (0.2429245)	0.0703993 (0.2558242)		
その他の他サービス業	0.1395919 (0.3465653)	0.1416161 (0.3486604)	0.1376255 (0.3445108)	0.1005789 (0.3007744)	0.1476442 (0.3547544)		
公務	0.0434097 (0.2037788)	0.0472985 (0.2122793)	0.0396318 (0.195095)	0.0664935 (0.2491462)	0.0328333 (0.1782039)		
標本数		80,663	39,781	40,882	37,152	23,791	

(注) 括弧内は標準偏差

4. 分析結果



分析の流れ

1

若年期女性就業者の保健行動の規定要因

2

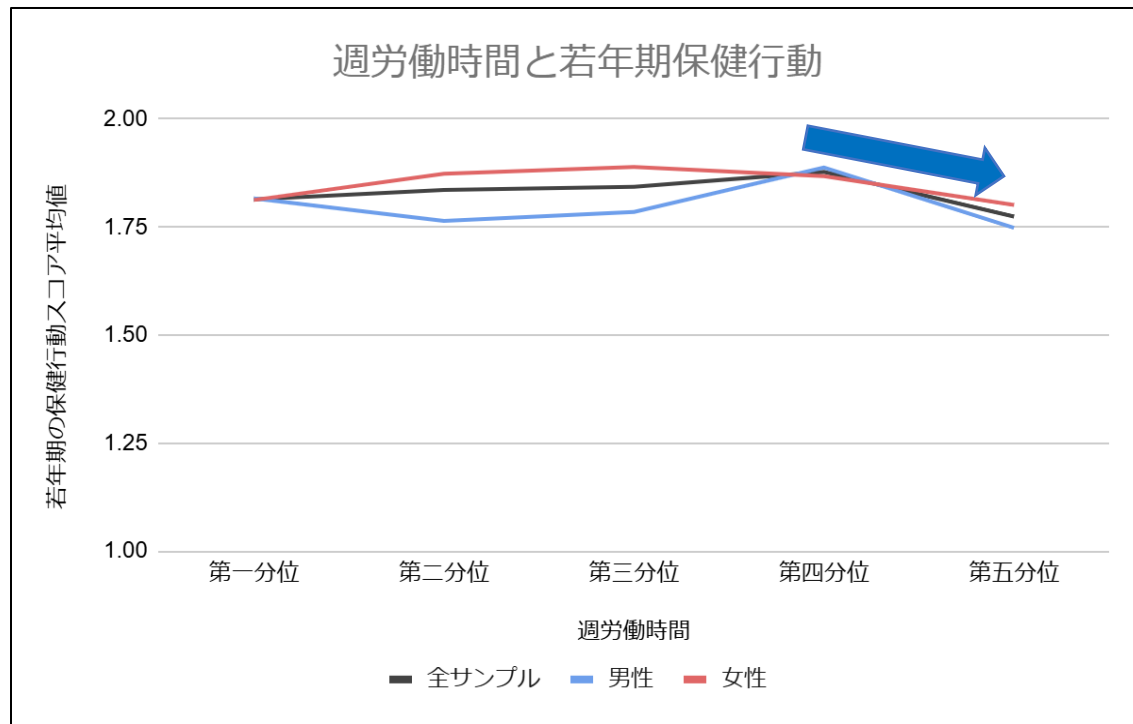
若年期における保健行動がその後に与える影響

2-1 キャリアに与える影響

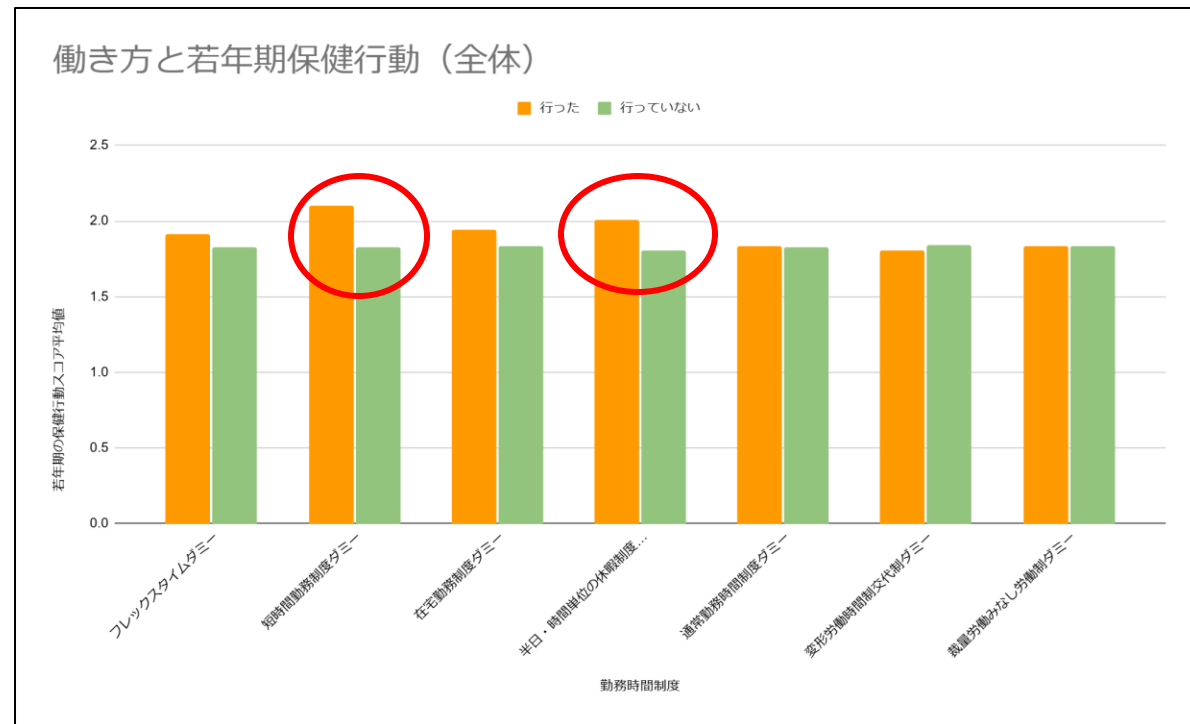
2-2 賃金に与える影響

2-3 健康に与える影響

推計1 予備的分析

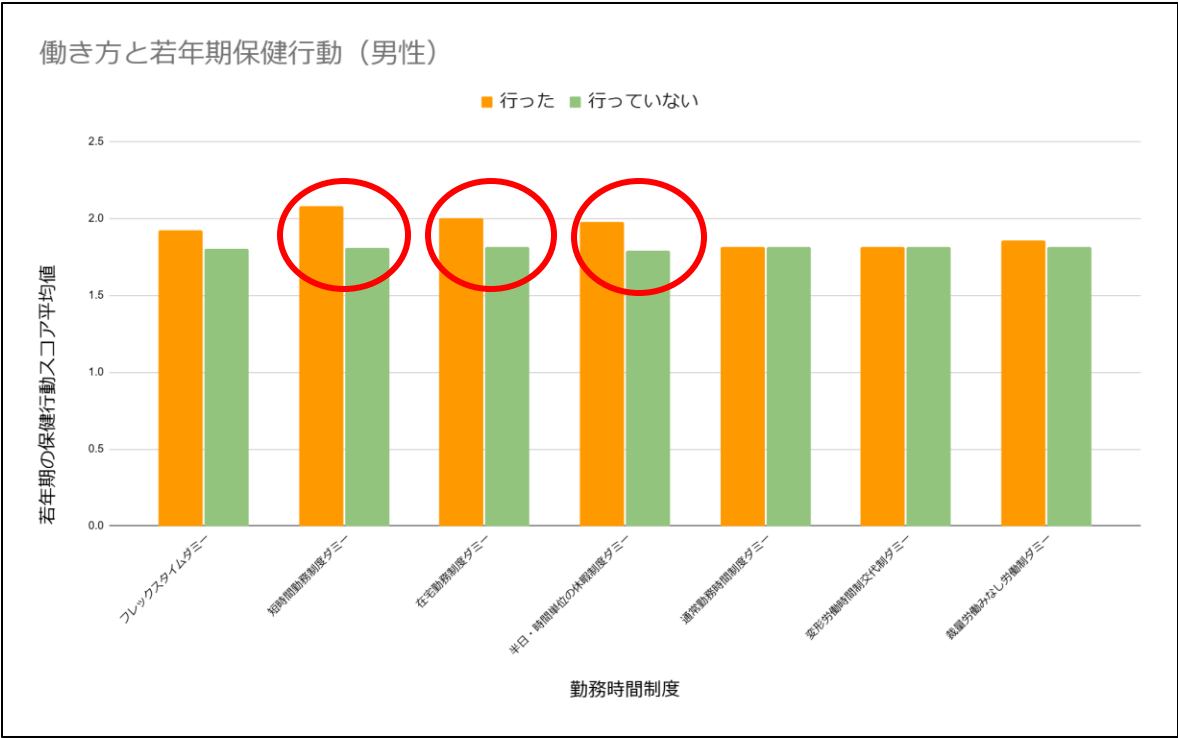


女性において、一定時間を超えると、若年期の保健行動スコアが**低下する**傾向が見られる。

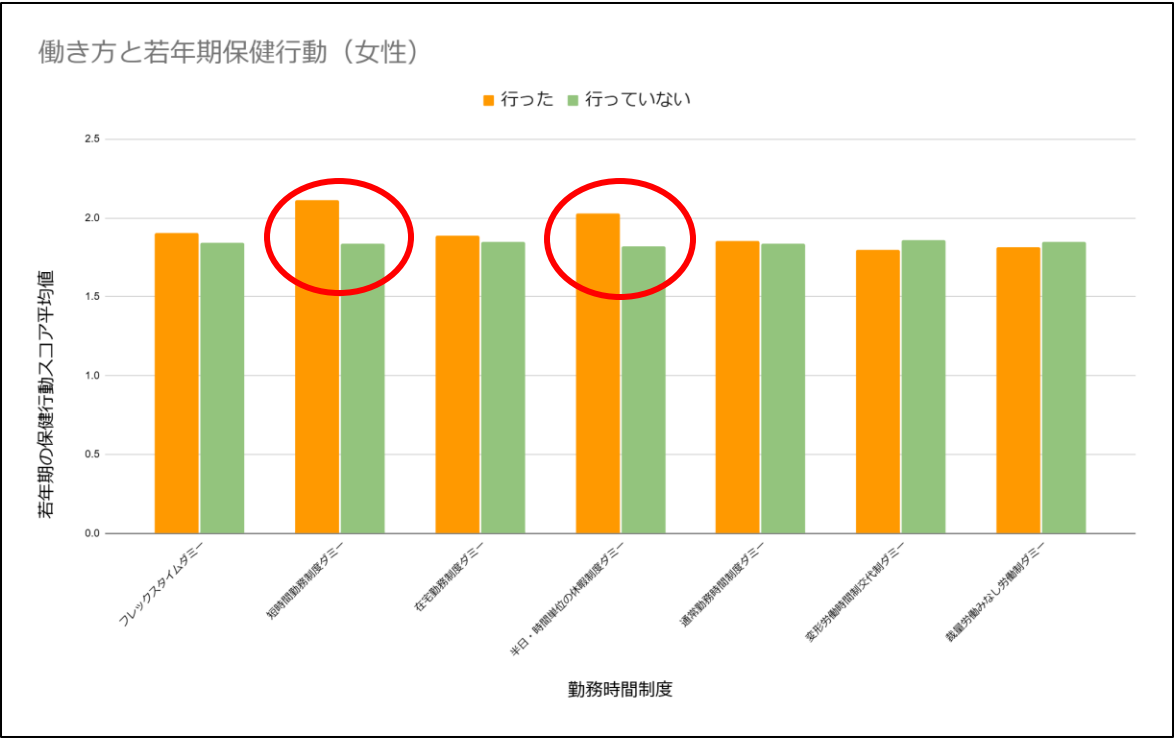


全体において、**短時間勤務、半日・時間単位の休暇制度**を取り入れている方が、若年期の保健行動スコア平均値は高まる。

推計1 予備的分析



男性において、**短時間勤務、在宅勤務、半日・時間単位の休暇**を取り入れている方が、若年期の保健行動スコア平均値が高まる。

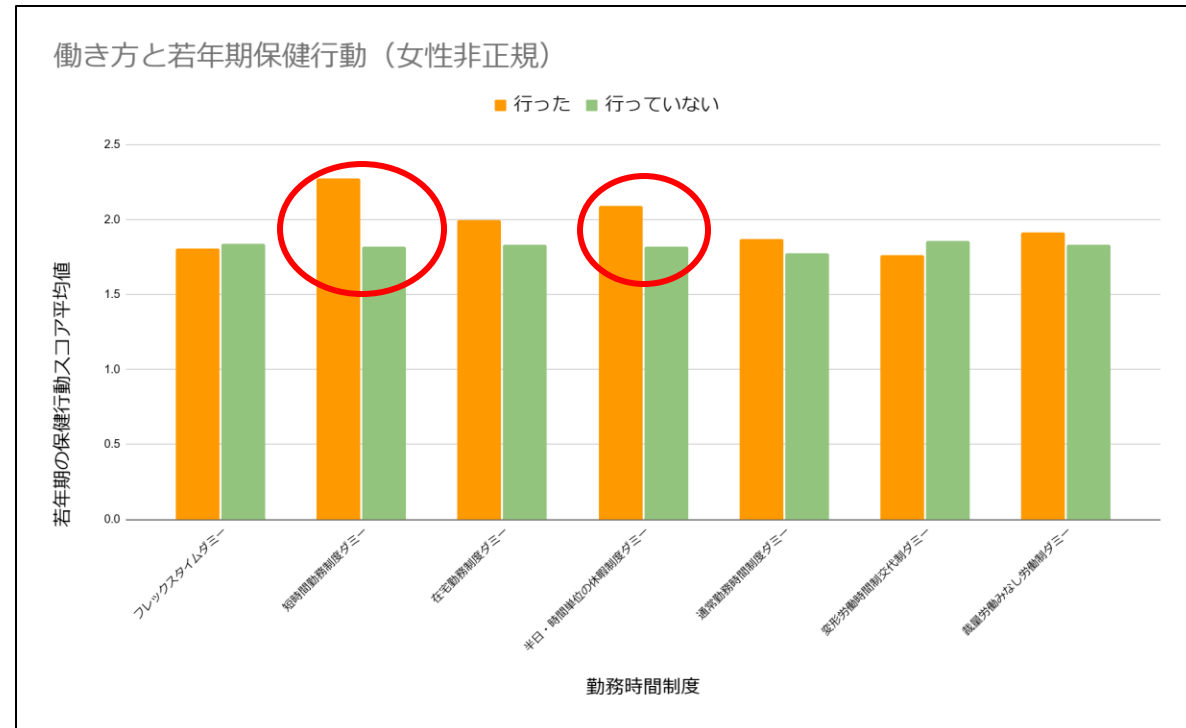


女性全体において、**短時間勤務、半日・時間単位の休暇制度**を取り入れている方が、若年期の保健行動スコア平均値が高まる。

推計1 予備的分析



女性正規雇用者において、**フレックスタイム**、**短時間勤務**を取り入れている方が、若年期の保健行動スコア平均値が高まる。



女性非正規雇用者において、特に**短時間勤務**、**半日・時間単位の休暇制度**を取り入れている方が、若年期の保健行動スコア平均値が高まる。

推計1 結果（全体）

	被説明変数：保健行動スコア				
	全サンプル	男性	女性		
	(1)	(2)	全体	正規雇用	非正規雇用
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
週労働時間	-0.000107 (0.00696)	-0.000935 (0.00520)	-0.0113 (0.0104)	-0.0297* (0.0153)	-0.00670 (0.0163)
週労働時間の二乗	0.0000142 (0.0000908)	-0.0000668 (0.0000619)	0.000267* (0.000152)	0.000422** (0.000214)	0.000194 (0.000253)
勤務時間制度					
フレックスタイムダミー	0.627** (0.258)	0.0347 (0.124)	0.164 (0.517)	0.0239 (0.707)	1.009 (0.784)
短時間勤務制度ダミー	0.709*** (0.163)	0.125 (0.223)	0.646*** (0.195)	0.351 (0.252)	1.340*** (0.349)
在宅勤務制度ダミー	-0.0271 (0.240)	0.00935 (0.172)	-0.156 (0.344)	-0.307 (0.438)	-0.175 (0.633)
半日・時間単位の休暇制度ダミー	0.175* (0.0982)	0.261*** (0.0723)	0.269* (0.143)	0.200 (0.174)	0.698** (0.280)
通常の勤務時間制度ダミー	0.600** (0.235)	-0.0405 (0.0931)	0.379 (0.498)	-0.109 (0.649)	1.213 (0.763)
変形労働時間制・交代制ダミー	0.557** (0.248)	0.0284 (0.120)	0.352 (0.507)	0.0910 (0.672)	1.106 (0.773)
裁量労働・みなし労働制ダミー	0.757** (0.307)	-0.0215 (0.162)	0.497 (0.599)	-0.278 (0.772)	1.686* (0.983)
収入	-0.000348 (0.000224)	7.43e-05 (9.68e-05)	-0.000260 (0.000423)	-0.000661 (0.000533)	-0.000460 (0.00111)
管理職ダミー	0.116 (0.0990)	-0.0756 (0.0565)	0.280 (0.185)	0.162 (0.195)	- (0.195)
勤続年数	-0.00453 (0.00779)	0.00372* (0.00224)	0.000445 (0.0118)	-0.0103 (0.0160)	0.00976 (0.0212)
婚姻ダミー	0.137 (0.126)	0.239** (0.0954)	0.0277 (0.163)	0.277 (0.242)	-0.0541 (0.238)
子供ありダミー	-0.258* (0.135)	-0.265*** (0.0901)	-0.181 (0.176)	0.0655 (0.282)	-0.105 (0.243)
未就学児ダミー	0.115 (0.0916)	0.159** (0.0651)	0.0612 (0.127)	-0.453** (0.230)	0.287* (0.164)
学歴（ベース：高卒ダミー）					
大学・大学院ダミー	0.202** (0.0794)	0.259*** (0.0546)	0.219* (0.115)	0.304* (0.175)	0.228 (0.171)
短大・専門ダミー	0.182* (0.0978)	0.169* (0.0936)	0.151 (0.117)	0.212 (0.185)	0.0875 (0.159)
年齢（ベース：20代ダミー）					
30代ダミー	0.315*** (0.0878)	-0.171** (0.0671)	0.457*** (0.119)	0.472*** (0.166)	0.572*** (0.194)
年ダミー	yes	yes	yes	yes	yes
職種ダミー	yes	yes	yes	yes	yes
産業・企業規模ダミー	yes	yes	yes	yes	yes
標本数	4,071	1,965	2,106	1,083	1,023

(注1) 括弧内は標準誤差を示す。
(注2) ***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%で有意であることを示す。

推計1 結果（抜粋）

	被説明変数：保健行動スコア				
	全サンプル	男性	女性		
	(1)	(2)	全体	正規雇用	非正規雇用
週労働時間	-0.000107 (0.00696)	-0.000935 (0.00520)	-0.0113 (0.0104)	-0.0297* (0.0153)	-0.00670 (0.0163)
週労働時間の二乗	0.0000142 (0.0000908)	-0.0000668 (0.0000619)	0.000267* (0.000152)	0.000422** (0.000214)	0.000194 (0.000253)
勤務時間制度					
フレックスタイムダミー	0.627** (0.258)	0.0347 (0.124)	0.164 (0.517)	0.0239 (0.707)	1.009 (0.784)
短時間勤務制度ダミー	0.709*** (0.163)	0.125 (0.223)	0.646*** (0.195)	0.351 (0.252)	1.340*** (0.349)
在宅勤務制度ダミー	-0.0271 (0.240)	0.00935 (0.172)	-0.156 (0.344)	-0.307 (0.438)	-0.175 (0.633)
半日・時間単位の休暇制度ダミー	0.175* (0.0982)	0.261*** (0.0723)	0.269* (0.143)	0.200 (0.174)	0.698** (0.280)
通常の勤務時間制度ダミー	0.600** (0.235)	-0.0405 (0.0931)	0.379 (0.498)	-0.109 (0.649)	1.213 (0.763)
変形労働時間制・交代制ダミー	0.557** (0.248)	0.0284 (0.120)	0.352 (0.507)	0.0910 (0.672)	1.106 (0.773)
裁量労働・みなし労働制ダミー	0.757** (0.307)	-0.0215 (0.162)	0.497 (0.599)	-0.278 (0.772)	1.686* (0.983)

全サンプル

在宅勤務制度を除いた全ての勤務時間制度が**正に有意**である。週労働時間は有意ではないが、係数は負の値である。

男性

半日・時間単位の休暇制度ダミーが**正に有意**である。週労働時間は有意ではないが係数は負の値である。

女性全体

短時間勤務制度ダミーと半日・時間単位の休暇制度ダミーで**正に有意**である。また、週労働時間は有意ではないが係数は負の値である。

女性正規

勤務時間制度で有意は出なかった。週労働時間は**負に有意**である。

女性非正規

短時間勤務ダミー、半日・時間単位の休暇制度ダミー、裁量労働・みなし労働制ダミーが**正に有意**である。

女性非正規雇用者について、勤務時間制度ダミーから

**短時間勤務制度や半日・時間単位の休暇制度ダミーといった柔軟な働き方が
保健行動に正の影響**を与えていると考えられる。

また、女性正規雇用者について、週労働時間が負に有意であることから、**長時間労働は、保健行動を阻害する要因となっている可能性**がある。
週労働時間の二乗については女性就業者で正に有意であることから、労働時間が短いと保健行動を取り、増加すると保健行動を取らなくなる傾向があるが、一定時間を超えて増加すると、心身への負荷がかかり、症状が悪化するため保健行動をとるという解釈ができる。



**就業者にとって、柔軟な勤務時間制度や時間的余裕が、
保健行動を促す要因となる可能性が高い。**

間は有意ではないが、係数は負の値である。

いが、係数は負の値である。

分析の流れ

1

若年期女性就業者の保健行動の規定要因

2

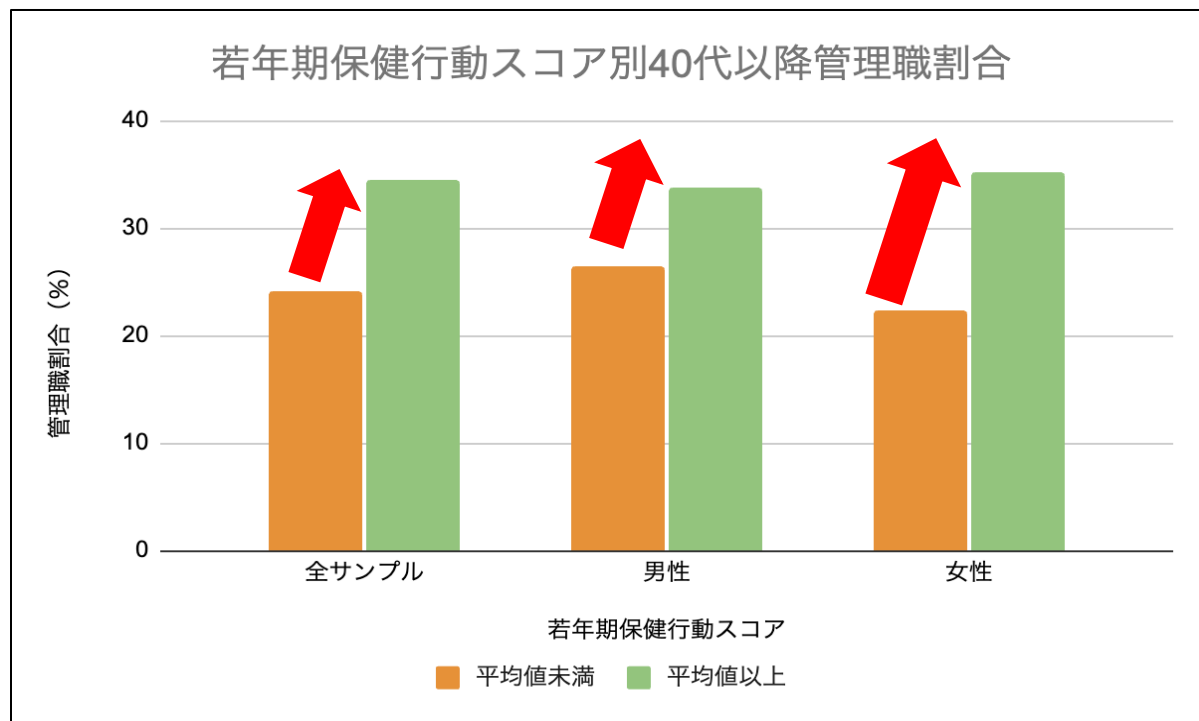
若年期における保健行動がその後に与える影響

2-1 キャリアに与える影響

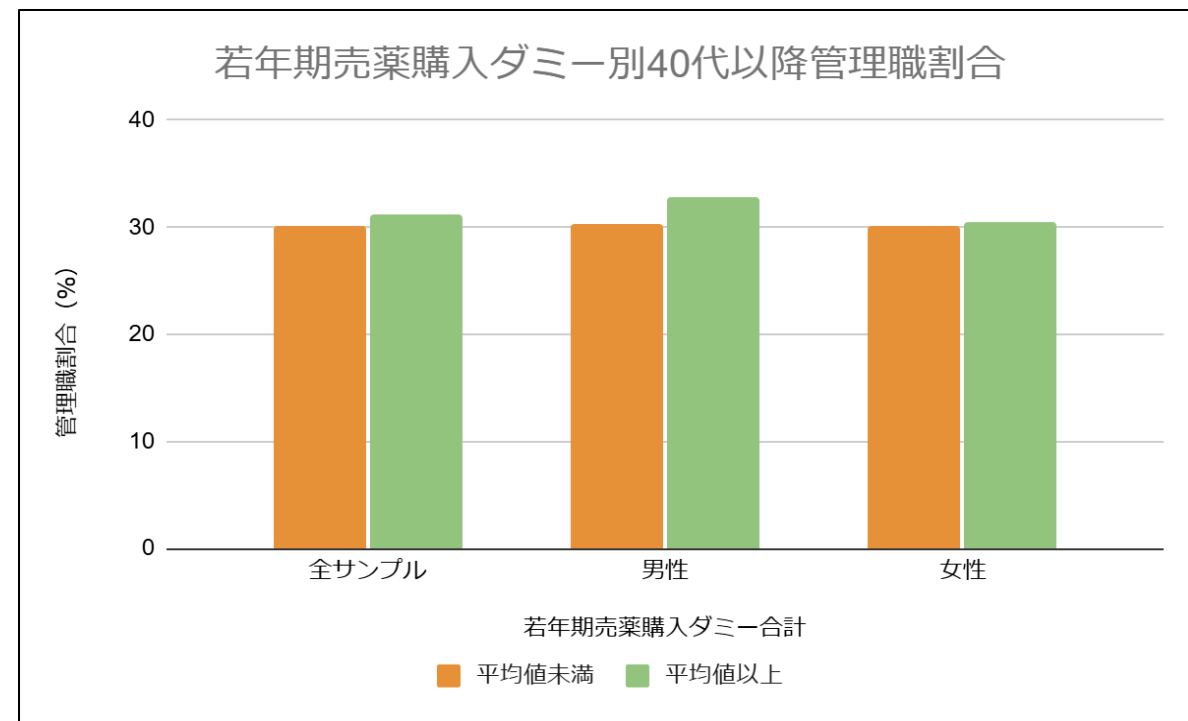
2-2 賃金に与える影響

2-3 健康に与える影響

推計2-1 予備的分析



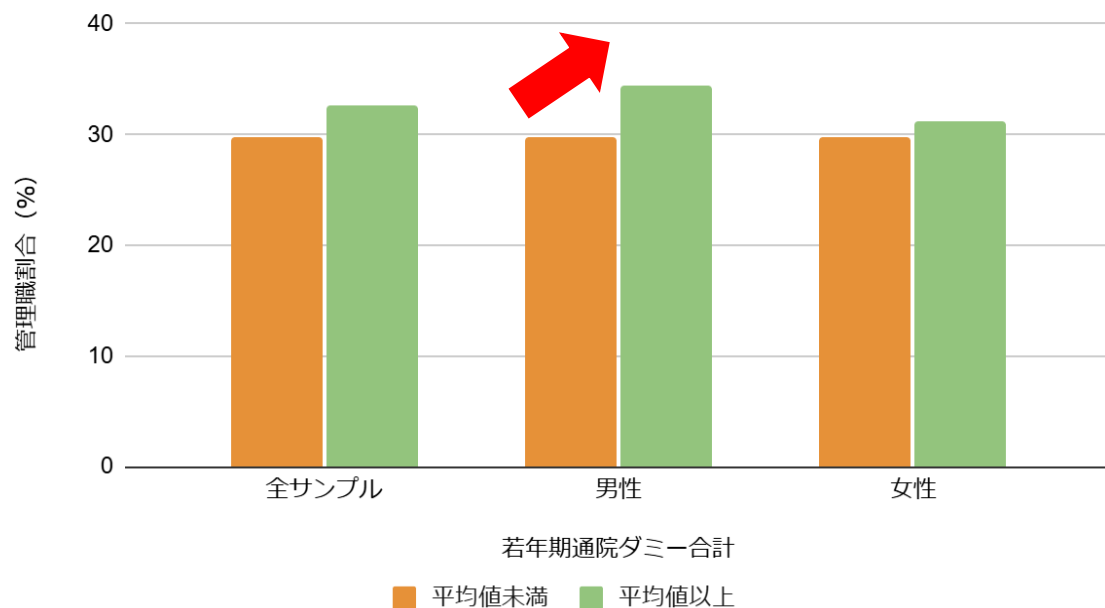
全体を通して、**若年期の保健行動スコアが高いほど管理職になる割合が高い。**
女性が平均値未満との差が一番大きい。



わずかに薬購入した人の方が、管理職割合が高い。

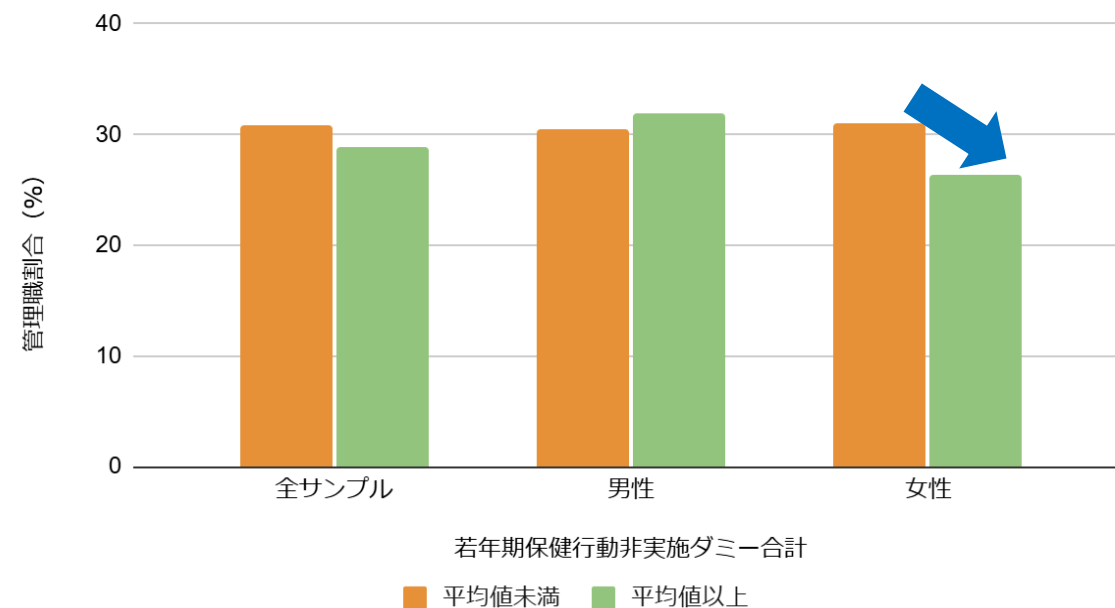
推計2-1 予備的分析

若年期通院ダミー別40代以降管理職割合



男性を中心に通院した人の方が管理職割合が高い。

若年期保健行動非実施ダミー別40代以降管理職割合



女性を中心に保健行動を行っていなかった人の方が管理職である割合が低く、男性ではわずかに逆の傾向が見られた。

推計2-1 結果（全体）

被説明変数：40代以降の管理職ダミー												
	全サンプル				男性				女性			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
若年期の保健行動スコア平均値	0.183 (0.148)				0.0458 (0.169)				0.828** (0.390)			
若年期保健行動実施ダミー 売薬を購入したダミー		0.544** (0.261)				0.583** (0.293)				0.968 (0.677)		
病院や診療所に通院したダミー			0.0177 (0.298)				-0.263 (0.321)				1.379 (0.897)	
若年期保健行動非実施ダミー				-0.0989 (0.412)				0.207 (0.451)				-1.494 (1.181)
勤続年数	0.0722** (0.0307)	0.0727** (0.0306)	0.0726** (0.0307)	0.0724** (0.0307)	0.0579 (0.0357)	0.0569 (0.0355)	0.0594* (0.0357)	0.0591* (0.0357)	0.128 (0.0786)	0.120 (0.0799)	0.118 (0.0787)	0.115 (0.0795)
勤続年数の二乗	-0.00158 (0.00104)	-0.00162 (0.00104)	-0.00161 (0.00104)	-0.00160 (0.00104)	-0.00125 (0.00120)	-0.00126 (0.00119)	-0.00130 (0.00120)	-0.00127 (0.00120)	-0.00270 (0.00276)	-0.00256 (0.00283)	-0.00254 (0.00279)	-0.00251 (0.00281)
週労働時間	-0.00316 (0.00395)	-0.00313 (0.00396)	-0.00322 (0.00396)	-0.00320 (0.00396)	-0.00531 (0.00423)	-0.00526 (0.00422)	-0.00533 (0.00423)	-0.00536 (0.00423)	-0.00284 (0.0130)	-0.00275 (0.0132)	-0.00287 (0.0131)	-0.00277 (0.0132)
年齢	0.342 (0.318)	0.314 (0.319)	0.340 (0.319)	0.341 (0.319)	0.208 (0.370)	0.180 (0.370)	0.201 (0.370)	0.208 (0.370)	0.758 (0.793)	0.662 (0.799)	0.741 (0.796)	0.713 (0.799)
年齢の二乗	-0.00321 (0.00348)	-0.00293 (0.00348)	-0.00320 (0.00348)	-0.00320 (0.00348)	-0.00182 (0.00406)	-0.00155 (0.00406)	-0.00176 (0.00406)	-0.00184 (0.00406)	-0.00718 (0.00861)	-0.00613 (0.00869)	-0.00701 (0.00865)	-0.00675 (0.00869)
婚姻ダミー	0.241 (0.308)	0.227 (0.307)	0.254 (0.309)	0.254 (0.309)	0.624 (0.461)	0.604 (0.453)	0.671 (0.460)	0.651 (0.460)	-0.925 (0.611)	-1.022 (0.633)	-0.889 (0.617)	-0.937 (0.626)
子供ありダミー	0.00717 (0.286)	0.00522 (0.285)	0.00207 (0.287)	0.000883 (0.287)	0.388 (0.440)	0.370 (0.432)	0.342 (0.440)	0.367 (0.439)	-0.490 (0.540)	-0.431 (0.554)	-0.499 (0.546)	-0.501 (0.551)
未就学児ダミー	0.205 (0.189)	0.216 (0.188)	0.221 (0.189)	0.220 (0.189)	0.194 (0.204)	0.198 (0.202)	0.215 (0.204)	0.204 (0.203)	-0.126 (0.678)	-0.0667 (0.686)	-0.0968 (0.685)	-0.114 (0.689)
学歴（ベース：高卒ダミー） 大学・大学院ダミー	0.307 (0.243)	0.348 (0.241)	0.334 (0.245)	0.329 (0.244)	0.700*** (0.271)	0.717*** (0.267)	0.729*** (0.272)	0.722*** (0.272)	-1.130* (0.663)	-0.978 (0.678)	-1.165* (0.677)	-1.111 (0.680)
短大・専門ダミー	0.178 (0.313)	0.167 (0.312)	0.198 (0.314)	0.197 (0.314)	0.844* (0.451)	0.883** (0.445)	0.877* (0.451)	0.859* (0.451)	-0.603 (0.606)	-0.602 (0.622)	-0.491 (0.611)	-0.485 (0.617)
収入	0.00289*** (0.000443)	0.00285*** (0.000441)	0.00289*** (0.000443)	0.00289*** (0.000443)	0.00236*** (0.000480)	0.00238*** (0.000478)	0.00239*** (0.000480)	0.00237*** (0.000480)	0.00489*** (0.00177)	0.00475*** (0.00181)	0.00527*** (0.00180)	0.00509*** (0.00180)
定数項	-12.64* (7.228)	-11.84 (7.229)	-12.32* (7.240)	-12.30* (7.228)	-9.539 (8.376)	-8.949 (8.367)	-9.190 (8.376)	-9.550 (8.373)	-22.99 (18.48)	-19.21 (18.61)	-22.14 (18.56)	-20.03 (18.56)
年ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
職種ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
産業・企業規模ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
標本数	1,968	1,968	1,968	1,968	1,402	1,402	1,402	1,402	552	552	552	552
ID数	516	516	516	516	345	345	345	345	169	169	169	169

(注1) 括弧内は標準誤差を示す。
(注2) ***,**,*はそれぞれ1%,5%,10%で有意であることを示す。

推計2-1 結果（抜粋）

被説明変数：40代以降の管理職ダミー												
	全サンプル				男性				女性			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
若年期の保健行動スコア平均値	0.183 (0.148)				0.0458 (0.169)				0.828** (0.390)			
若年期保健行動実施ダミー 売薬を購入したダミー		0.544** (0.261)				0.583** (0.293)				0.968 (0.677)		
病院や診療所に通院したダミー			0.0177 (0.298)				-0.263 (0.321)				1.379 (0.897)	
若年期保健行動非実施ダミー				-0.0989 (0.412)				0.207 (0.451)				-1.494 (1.181)

	全体	男性	女性
若年期保健行動スコア平均値	+	+	正に有意
売薬を購入したダミー	正に有意	正に有意	+
病院や診療所に通院したダミー	+	－	+
若年期保健行動非実施ダミー	－	+	－

推計2-1 結果（抜粋）

女性就業者について、若年期保健行動スコア平均値の係数が有意になっていることから

**若年期に保健行動を行なっていると、
40代以降に管理職になる確率が高まる**ことが考えられる。
若年期保健行動実施ダミーからは、有意ではないものの係数が正の値であり、保健行動は40代以降の管理職のなりやすさに正の影響を与えると言える。



適切な保健行動は、将来のキャリアに正の影響を与える可能性が高い

分析の流れ

1

若年期女性就業者の保健行動の規定要因

2

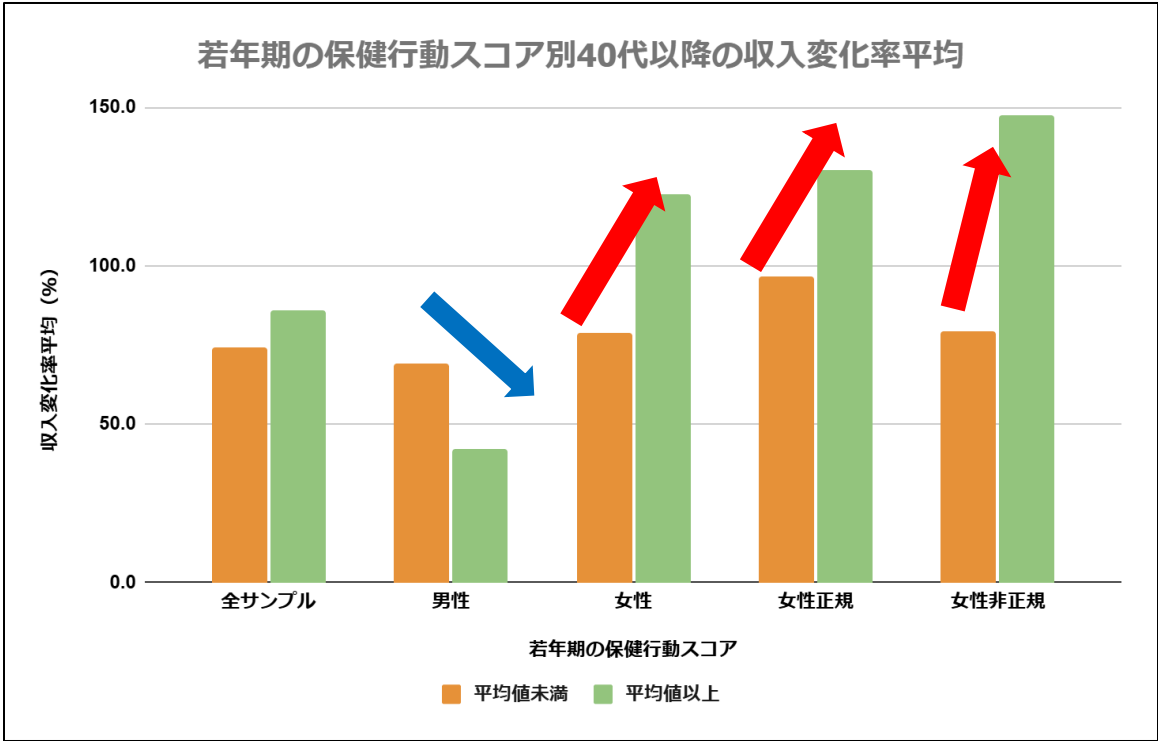
若年期における保健行動がその後に与える影響

2-1 キャリアに与える影響

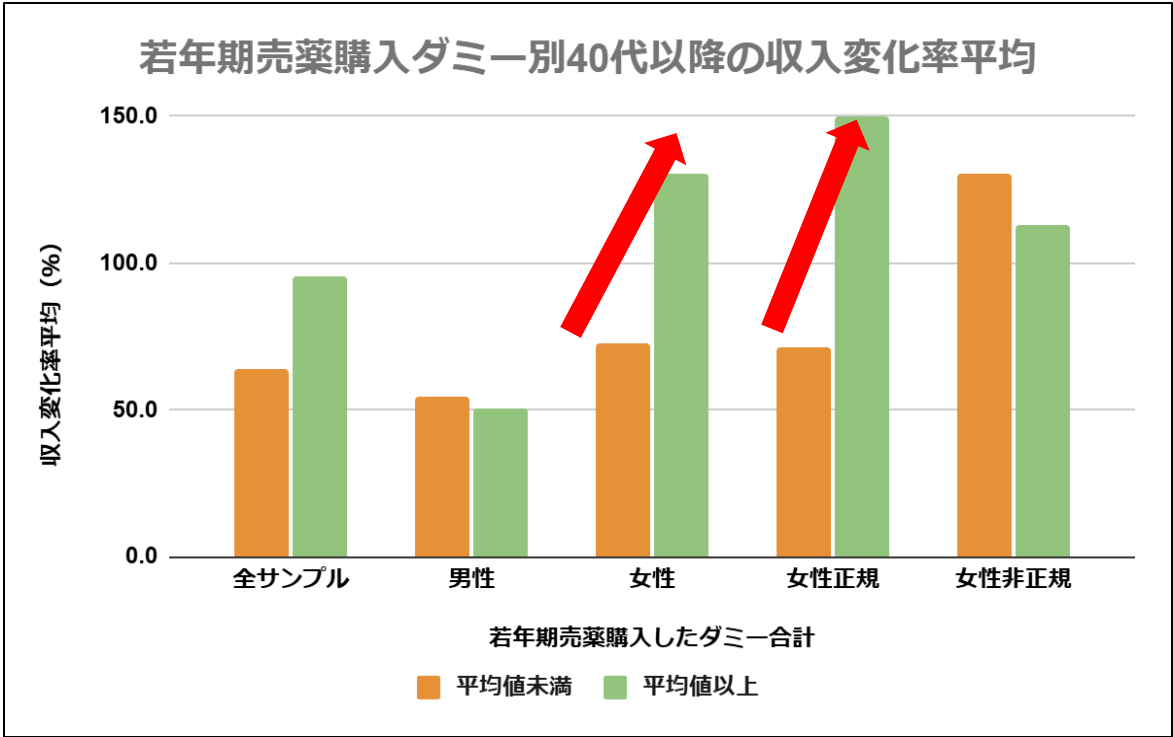
2-2 賃金に与える影響

2-3 健康に与える影響

推計2-2 予備的分析

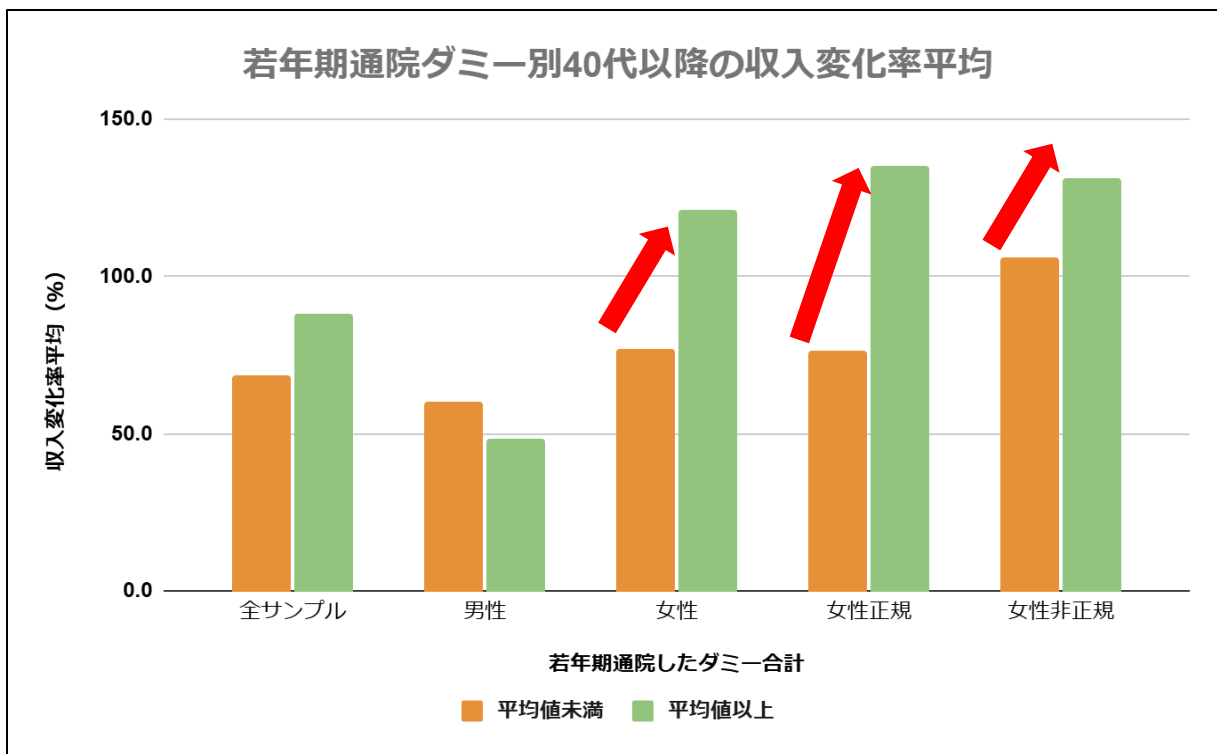


全サンプルと女性においては、
若年期の保健行動スコアが高い人ほど、
その後の収入変化率が高いことがわかる。
一方で男性サンプルにおいては女性と逆の傾向が見られた。

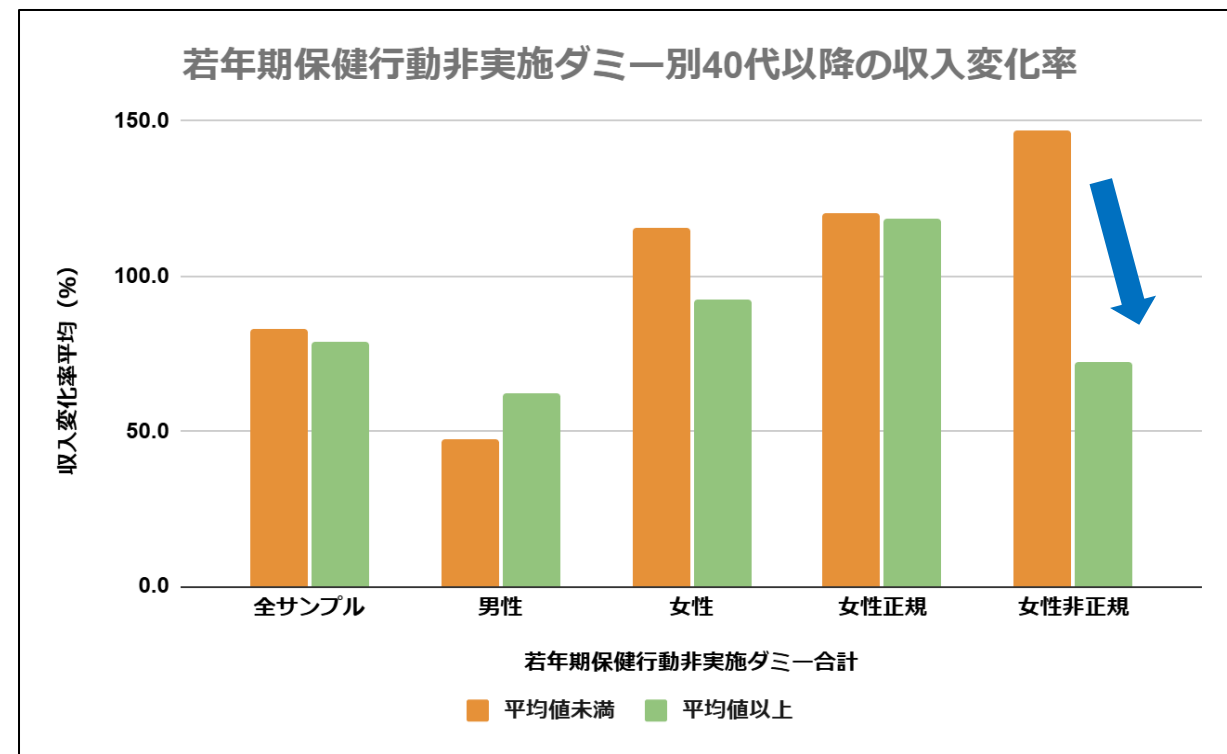


若年期に売薬を購入している人ほど
女性正規雇用者を中心に、
その後の収入変化率は高まる。

推計2-2 予備的分析



女性を中心に、通院した人の方がその後の収入変化率が高い。



女性非正規就業者が特に、保健行動を取っていない人の方が収入が低下する傾向が見られる。

推計2-2 結果（全体）

表3 推計結果：若年期の保健行動が40代以降の収入に与える影響（変量効果モデル）

	全サンプル				男性				被説明変数：40代以降のln(収入)											
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
若年期の保健行動スコア平均値	0.025*				-0.0873				0.168				-0.0949				0.314***			
	(0.0668)				(0.0763)				(0.103)				(0.110)				(0.106)			
若年期保健行動実施ダミー																				
失業を購入したダミー		-0.0679				-0.0415				-0.0961				0.174				-0.294		
		(0.113)				(0.152)				(0.163)				(0.114)				(0.227)		
病院や診療所に通院したダミー			0.100				-0.158				0.349*				-0.533**				0.582***	
			(0.139)				(0.185)				(0.196)				(0.220)				(0.181)	
若年期保健行動非実施ダミー				0.186				0.254				-0.289				0.572				-0.997***
				(0.196)				(0.217)				(0.389)				(0.377)				(0.290)
30歳時点の収入	0.00230***	0.00231***	0.00230***	0.00230***	0.00137***	0.00137***	0.00130***	0.00141***	0.00195***	0.00203***	0.00194***	0.00204***	0.00142***	0.00148***	0.00144***	0.00142***	0.000748	0.00257**	0.00149	0.00138
	(0.000307)	(0.000310)	(0.000309)	(0.000305)	(0.000377)	(0.000388)	(0.000375)	(0.000383)	(0.000466)	(0.000481)	(0.000480)	(0.000474)	(0.000225)	(0.000212)	(0.000222)	(0.000215)	(0.00107)	(0.00114)	(0.00110)	(0.00102)
勤続年数	0.0535***	0.0534***	0.0535***	0.0536***	0.0509***	0.0492***	0.0507***	0.0510***	0.0468**	0.0460**	0.0466**	0.0466**	0.00108	0.00121	-0.00124	0.00124	0.0109	0.00466	0.0192	0.00369
	(0.0140)	(0.0140)	(0.0140)	(0.0141)	(0.0192)	(0.0188)	(0.0187)	(0.0194)	(0.0198)	(0.0201)	(0.0197)	(0.0199)	(0.0154)	(0.0147)	(0.0149)	(0.0149)	(0.0318)	(0.0381)	(0.0332)	(0.0318)
勤続年数の二乗	-0.00173***	-0.00173***	-0.00173***	-0.00171***	-0.00178**	-0.00177**	-0.00178**	-0.00177**	-0.00134	-0.00143	-0.00135	-0.00139	0.000252	0.000283	0.000271	0.000229	-0.000215	0.000522	-0.000680	0.000729
	(0.000608)	(0.000608)	(0.000608)	(0.000609)	(0.000699)	(0.000692)	(0.000694)	(0.000696)	(0.000981)	(0.000987)	(0.000975)	(0.000987)	(0.000603)	(0.000610)	(0.000599)	(0.000610)	(0.00187)	(0.00232)	(0.00207)	(0.00189)
週労働時間	0.00486	0.00481	0.00485	0.00478	-0.00105	-0.00106	-0.00104	-0.00107	0.0200*	0.0201*	0.0200*	0.0200*	0.00305	0.00267	0.00319	0.00301	0.0218***	0.0178***	0.0202***	0.0209***
	(0.00317)	(0.00317)	(0.00317)	(0.00319)	(0.00122)	(0.00123)	(0.00123)	(0.00124)	(0.0102)	(0.0104)	(0.0103)	(0.0102)	(0.00229)	(0.00226)	(0.00228)	(0.00225)	(0.00467)	(0.00489)	(0.00430)	(0.00459)
年齢	-0.217	-0.212	-0.211	-0.224	0.00790	0.0136	0.00707	0.0101	-0.611	-0.619	-0.670	-0.608	-0.948***	-0.959***	-0.966***	-0.982***	-0.679	-0.804	-0.517	-0.860
	(0.178)	(0.176)	(0.176)	(0.179)	(0.194)	(0.194)	(0.196)	(0.194)	(0.583)	(0.582)	(0.578)	(0.582)	(0.266)	(0.266)	(0.265)	(0.262)	(0.862)	(0.677)	(0.757)	(0.877)
年齢の二乗	0.00267	0.00263	0.00261	0.00276	0.000120	4.56e-05	0.000103	8.12e-05	0.00699	0.00707	0.00649	0.00695	0.0112***	0.0113***	0.0114***	0.0117***	0.00798	0.00962	0.00616	0.0100
	(0.00206)	(0.00205)	(0.00204)	(0.00205)	(0.00228)	(0.00227)	(0.00230)	(0.00227)	(0.00696)	(0.00694)	(0.00689)	(0.00694)	(0.00310)	(0.00309)	(0.00307)	(0.00303)	(0.00999)	(0.00783)	(0.00875)	(0.0102)
婚姻ダミー	-0.106	-0.110	-0.103	-0.118	0.0579	0.0478	0.0565	0.0419	-0.0723	-0.113	-0.0656	-0.0943	0.249**	0.275**	0.206	0.231*	-0.214	-0.253	-0.219	-0.246
	(0.0787)	(0.0774)	(0.0788)	(0.0776)	(0.0883)	(0.0902)	(0.0886)	(0.0893)	(0.119)	(0.113)	(0.124)	(0.119)	(0.125)	(0.118)	(0.126)	(0.126)	(0.196)	(0.219)	(0.209)	(0.188)
子供ありダミー	0.0543	0.0533	0.0495	0.0641	0.264**	0.272**	0.269**	0.260**	0.0550	0.0688	0.0402	0.0576	-0.107	-0.126	-0.0536	-0.0791	0.0282	-0.0921	-0.0178	0.102
	(0.0972)	(0.0972)	(0.0983)	(0.0962)	(0.126)	(0.132)	(0.127)	(0.127)	(0.142)	(0.141)	(0.145)	(0.141)	(0.0952)	(0.0906)	(0.0947)	(0.102)	(0.211)	(0.226)	(0.213)	(0.202)
未就学児ダミー	-0.0850	-0.0818	-0.0862	-0.0805	-0.0354	-0.0400	-0.0365	-0.0394	-0.195*	-0.169	-0.188*	-0.186*	-0.111	-0.117	-0.104	-0.103	0.0885	0.0120	0.0671	-0.0416
	(0.0724)	(0.0714)	(0.0782)	(0.0710)	(0.0584)	(0.0581)	(0.0725)	(0.0579)	(0.110)	(0.111)	(0.111)	(0.111)	(0.0777)	(0.0752)	(0.0728)	(0.0756)	(0.170)	(0.187)	(0.192)	(0.193)
学歴（ベース：高卒ダミー）																				
大卒ダミー	0.168*	0.170*	0.162*	0.175**	0.178*	0.160	0.189*	0.176*	0.0930	0.128	0.123	0.129	0.377***	0.287**	0.359***	0.320***	-0.732*	-1.331***	-0.953**	-0.660
	(0.0887)	(0.0892)	(0.0913)	(0.0877)	(0.104)	(0.108)	(0.113)	(0.103)	(0.169)	(0.166)	(0.169)	(0.172)	(0.112)	(0.114)	(0.0960)	(0.105)	(0.430)	(0.489)	(0.464)	(0.424)
短大・専門ダミー	-0.0319	-0.0318	-0.0420	-0.0165	0.261*	0.223*	0.263*	0.256*	0.0157	0.0460	0.0105	0.0399	0.155	0.101	0.200**	0.118	-0.0314	-0.121	-0.117	-0.0567
	(0.122)	(0.124)	(0.123)	(0.124)	(0.140)	(0.131)	(0.144)	(0.138)	(0.126)	(0.126)	(0.123)	(0.122)	(0.0971)	(0.0885)	(0.0948)	(0.0908)	(0.151)	(0.171)	(0.154)	(0.136)
定数項	8.820**	8.766**	8.668**	8.991**	4.718	4.491	4.715	4.502	16.94	17.36	16.11	17.18	25.23***	25.31***	25.98***	25.66***	17.55	14.13	14.13	14.13
	(3.804)	(3.784)	(3.751)	(3.840)	(4.109)	(4.081)	(4.143)	(4.087)	(12.13)	(12.12)	(12.01)	(12.13)	(5.767)	(5.737)	(5.690)	(5.653)	(18.43)	(18.43)	(18.43)	(18.43)
年ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
職種ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
産業・企業規模ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
標本数	545	545	545	545	304	304	304	304	241	241	241	241	131	131	131	131	90	90	90	90
ID数	188	188	188	188	100	100	100	100	88	88	88	88	47	47	47	47	37	37	37	37

(注1) 括弧内は標準誤差を示す。
(注2) ***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%で有意であることを示す。

推計2-2 結果（抜粋）

	全サンプル				男性				女性											
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	全体				正規雇用				非正規雇用			
若年期の保健行動スコア平均値	0.0257 (0.0668)				-0.0873 (0.0763)				0.168 (0.103)				-0.0949 (0.110)				0.314*** (0.106)			
若年期保健行動実施ダミー		-0.0679 (0.113)				-0.0415 (0.152)				-0.0961 (0.163)			0.174 (0.114)				-0.294 (0.227)			
売薬を購入したダミー			0.100 (0.139)				-0.158 (0.185)				0.349* (0.196)			-0.533** (0.220)				0.582*** (0.181)		
病院や診療所に通院したダミー				0.186 (0.196)				0.254 (0.217)				-0.289 (0.389)			0.572 (0.377)				-0.997*** (0.290)	
若年期保健行動非実施ダミー																				

	全体	男性	女性	女性正規	女性非正規
若年期保健行動スコア 平均値	+	－	+	－	正に有意
売薬を購入したダミー	－	－	－	+	－
病院や診療所に通院し たダミー	+	－	正に有意	負に有意	正に有意
保健行動非実施ダミー	+	+	－	+	負に有意

女性非正規雇用者では、若年期保健行動スコア平均値の係数から
若年期に保健行動を行なっていると、40代以降の収入変化率が高いことがわかる。

特に症状があった際に、病院や診療所に通院していると

その後の収入変化率を高めていると考えられる。

また、**症状があったがなにもしていない就業者は**
、他の保健行動を行っている就業者に比べて、収入変化率が低下している。

さらに、全体として売薬を購入することは収入変化率に負の影響を与えていることから
、薬を購入することは長期的にはキャリアに何らかの障壁をもたらし、
賃金が低下している可能性を指摘できる



**雇用形態や保健行動の形態によって異なるが、女性非正規雇用者に着目すると、
適切な保健行動が将来の賃金変化率に正の影響を与えている可能性が高い。**

分析の流れ

1

若年期女性就業者の保健行動の規定要因

2

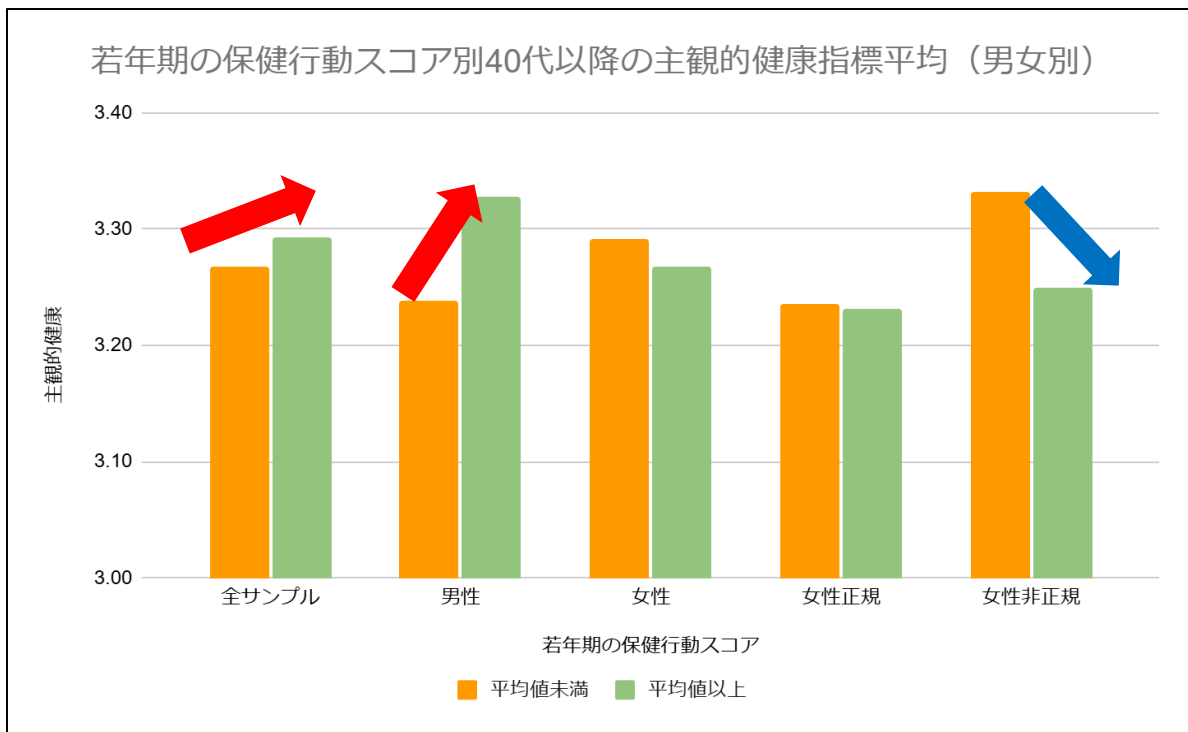
若年期における保健行動がその後に与える影響

2-1 キャリアに与える影響

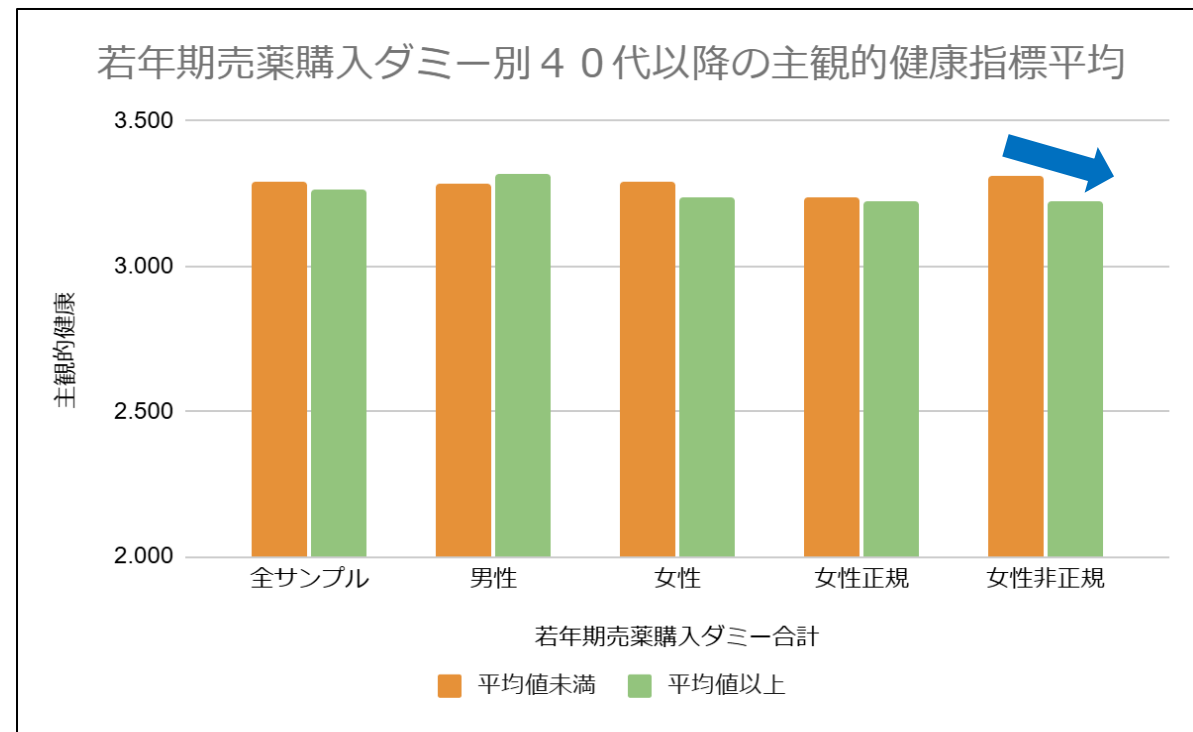
2-2 賃金に与える影響

2-3 健康に与える影響

推計2-3 予備的分析

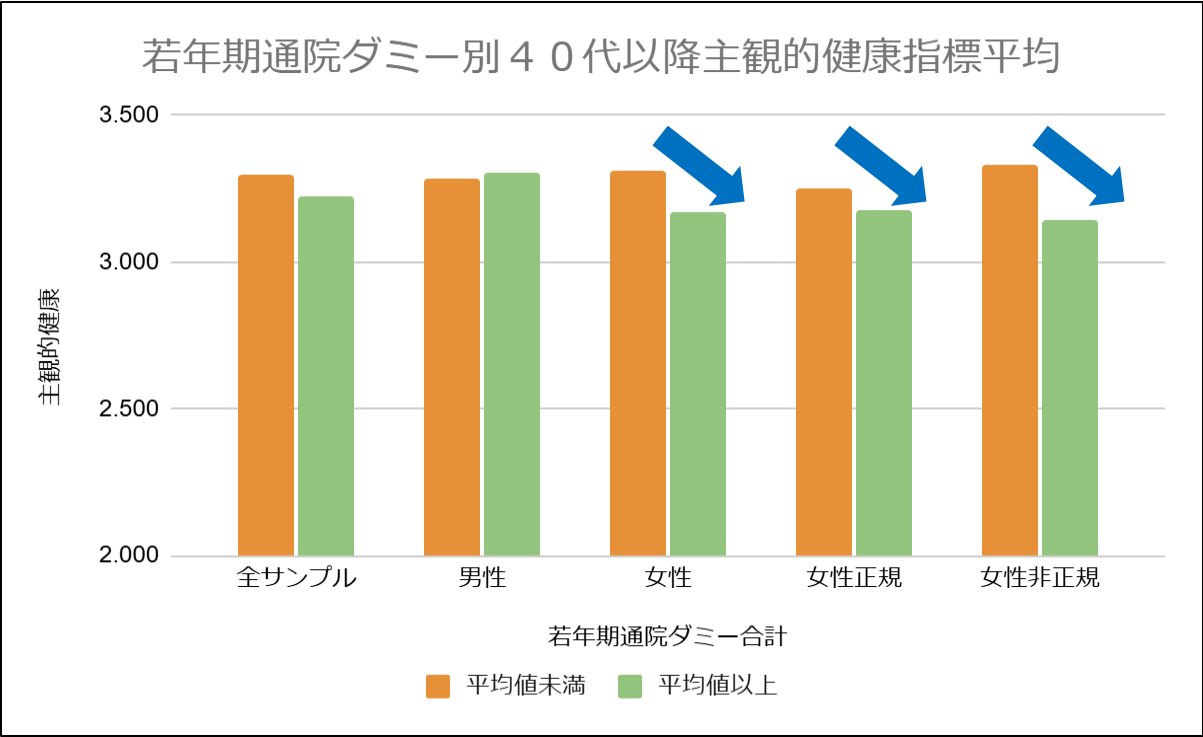


全サンプルと男性において、
**若年期の保健行動スコアが平均値以上のほうが
 その後の主観的健康指標の平均値が高い**ことがわか
 る。**女性非正規雇用者では逆の傾向が見られた。**

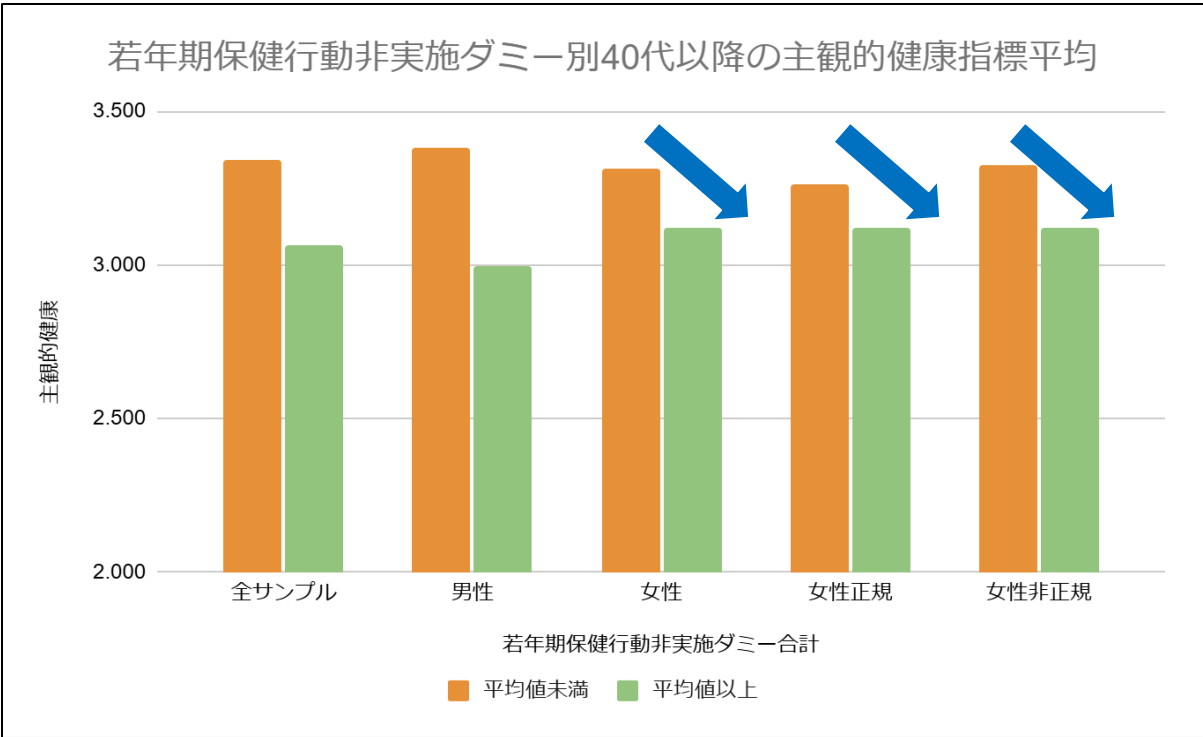


女性雇用形態別に見ると、
 非正規雇用者において、わずかに若年期に売薬を購入した
 ダミー平均値が高い人ほど、主観的健康指標が低下する傾
 向が見られた。

推計2-3 予備的分析



女性を中心に、若年期に病院や診療所に通院したダミー平均値が高い人ほど、主観的健康指標が低下している。



女性を中心に、若年期保健行動非実施ダミー平均値が高い人ほど、主観的健康指標が低い傾向にある。

推計2-3 結果（全体）

被説明変数：40代以降の主観的健康																				
	全サンプル								女性											
									全体				正規雇用				非正規雇用			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
若年期の保健行動スコア平均値	0.211*** -0.0446				0.364*** (0.0661)				0.0439 (0.0652)				0.244* (0.132)				-0.00474 (0.0846)			
若年期保健行動実施ダミー																				
売薬を購入したダミー		0.217*** (0.0807)				0.118 (0.122)				0.288** (0.113)				0.482** (0.237)				0.534*** (0.145)		
病院や診療所に通院したダミー			0.279*** (0.0878)				0.641*** (0.131)				-0.102 (0.128)				0.261 (0.307)				-0.333** (0.159)	
若年期保健行動非実施ダミー				-1.093*** (0.126)				-1.253*** (0.173)				-0.758*** (0.196)				-0.871** (0.396)				-0.730*** (0.243)
勤続年数	0.00477 (0.00629)	0.00290 (0.00630)	0.00513 (0.00630)	0.00728 (0.00631)	0.0173 (0.0194)	0.0205 (0.0195)	0.0231 (0.0194)	0.0224 (0.0194)	0.00865 (0.00934)	0.00742 (0.00936)	0.00840 (0.00935)	0.00840 (0.00936)	0.00858 (0.0354)	-0.00253 (0.0352)	0.00620 (0.0356)	0.00753 (0.0353)	0.0196 (0.0160)	0.0202 (0.0160)	0.0189 (0.0160)	0.0207 (0.0160)
勤続年数の二乗	-0.000305** (0.000136)	-0.000265* (0.000136)	-0.000314** (0.000136)	-0.000352*** (0.000136)	-0.000575 (0.000675)	-0.000731 (0.000675)	-0.000735 (0.000674)	-0.000835 (0.000674)	-0.000317** (0.000160)	-0.000284* (0.000160)	-0.000304* (0.000160)	-0.000363*** (0.000160)	-0.000128 (0.00128)	0.000176 (0.00128)	-9.78e-05 (0.00129)	-0.000129 (0.00128)	-0.000391* (0.000223)	-0.000365 (0.000223)	-0.000364 (0.000223)	-0.000420* (0.000223)
年齢	0.406** (0.189)	0.398** (0.189)	0.405** (0.189)	0.422** (0.190)	0.387 (0.283)	0.351 (0.282)	0.373 (0.283)	0.376 (0.283)	0.574** (0.264)	0.567** (0.264)	0.573** (0.264)	0.580** (0.264)	1.183** (0.494)	1.126** (0.493)	1.190** (0.495)	1.218** (0.495)	0.293 (0.349)	0.302 (0.350)	0.300 (0.349)	0.293 (0.349)
年齢の二乗	-0.00455** (0.00206)	-0.00447** (0.00206)	-0.00454** (0.00206)	-0.00472** (0.00206)	-0.00440 (0.00309)	-0.00396 (0.00309)	-0.00422 (0.00309)	-0.00418 (0.00309)	-0.00640** (0.00287)	-0.00633** (0.00286)	-0.00640** (0.00287)	-0.00648** (0.00287)	-0.0128** (0.00535)	-0.0122** (0.00534)	-0.0129** (0.00537)	-0.0132** (0.00537)	-0.00331 (0.00379)	-0.00340 (0.00380)	-0.00341 (0.00380)	-0.00331 (0.00380)
婚姻ダミー	0.0660 (0.115)	0.0390 (0.116)	0.0846 (0.115)	0.0823 (0.116)	-0.105 (0.211)	0.0301 (0.209)	-0.0585 (0.209)	-0.0903 (0.210)	0.193 (0.145)	0.143 (0.146)	0.173 (0.146)	0.227 (0.145)	-0.292 (0.233)	-0.363 (0.236)	-0.265 (0.234)	-0.255 (0.234)	0.475** (0.225)	0.386* (0.227)	0.415* (0.227)	0.516** (0.225)
子供ありダミー	0.193* (0.112)	0.208* (0.113)	0.181 (0.112)	0.186* (0.113)	0.225 (0.197)	0.0777 (0.195)	0.184 (0.195)	0.224 (0.196)	0.183 (0.153)	0.231 (0.153)	0.208 (0.154)	0.136 (0.153)	0.304 (0.246)	0.335 (0.246)	0.291 (0.246)	0.257 (0.247)	0.303 (0.240)	0.414* (0.241)	0.379 (0.243)	0.255 (0.239)
未就学児ダミー	0.0495 (0.100)	0.0691 (0.100)	0.0694 (0.100)	0.0397 (0.100)	0.0280 (0.132)	0.0851 (0.131)	0.0498 (0.132)	0.0262 (0.132)	0.241 (0.165)	0.226 (0.165)	0.253 (0.165)	0.220 (0.164)	0.502* (0.287)	0.510* (0.286)	0.522* (0.286)	0.476* (0.287)	0.174 (0.250)	0.165 (0.250)	0.179 (0.250)	0.166 (0.250)
学歴（ベース：高卒ダミー）																				
大卒ダミー	0.553*** (0.0802)	0.576*** (0.0804)	0.549*** (0.0803)	0.540*** (0.0803)	0.607*** (0.116)	0.651*** (0.116)	0.606*** (0.116)	0.582*** (0.116)	0.682*** (0.125)	0.701*** (0.125)	0.689*** (0.125)	0.667*** (0.125)	0.540** (0.241)	0.615** (0.242)	0.538** (0.242)	0.528** (0.241)	0.622*** (0.168)	0.664*** (0.169)	0.643*** (0.169)	0.615*** (0.168)
短大・専門ダミー	0.298*** (0.0833)	0.299*** (0.0833)	0.308*** (0.0833)	0.290*** (0.0835)	0.512*** (0.176)	0.645*** (0.174)	0.548*** (0.175)	0.540*** (0.175)	0.170* (0.0991)	0.156 (0.0991)	0.161 (0.0992)	0.179* (0.0991)	0.324 (0.205)	0.311 (0.206)	0.349* (0.204)	0.359* (0.205)	-0.0362 (0.131)	-0.0707 (0.131)	-0.0662 (0.132)	-0.0187 (0.131)
年ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
職種ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
産業・企業規模ダミー	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
標本数	3,848	3,848	3,848	3,848	1,841	1,841	1,841	1,841	2,007	2,007	2,007	2,007	597	597	597	597	1,208	1,208	1,208	1,208

(注1) 括弧内は標準誤差を示す。
(注2) ***,**,*,はそれぞれ1%,5%,10%で有意であることを示す。

推計2-3 結果（抜粋）

	被説明変数：40代以降の主観的健康																			
	全サンプル								女性											
									全体				正規雇用				非正規雇用			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
若年期の保健行動スコア平均値	0.211*** -0.0446				0.364*** (0.0661)				0.0439 (0.0652)				0.244* (0.132)				-0.00474 (0.0846)			
若年期保健行動実施ダミー																				
売薬を購入したダミー		0.217*** (0.0807)				0.118 (0.122)				0.288** (0.113)				0.482** (0.237)				0.534*** (0.145)		
病院や診療所に通院したダミー			0.279*** (0.0878)				0.641*** (0.131)				-0.102 (0.128)				0.261 (0.307)				-0.333** (0.159)	
若年期保健行動非実施ダミー				-1.093*** (0.126)				-1.253*** (0.173)				-0.758*** (0.196)				-0.871** (0.396)				-0.730*** (0.243)

	全体	男性	女性	女性正規	女性非正規
若年期保健行動スコア 平均値	正に有意	正に有意	+	正に有意	-
売薬を購入したダミー	正に有意	+	正に有意	正に有意	正に有意
病院や診療所に通院し たダミー	正に有意	正に有意	-	+	負に有意
保健行動非実施ダミー	負に有意	負に有意	負に有意	負に有意	負に有意

全体として、**若年期保健行動スコア平均値や保健行動実施ダミー平均値の係数が、正に有意となっている割合が高く、反対に症状があったが何もしていない就業者は他の保健行動を行なっている就業者に比べて、その後の主観的健康度が低下している。**
しかし、女性非正規雇用者に着目すると、通院することがその後の主観的健康を低下させる傾向が見られた。



雇用形態や保健行動形態により若干の違いは見られるが、全体を通し、**若年期の保健行動はその後の主観的健康に正の影響を与える可能性が高い。**

5. おわりに



まとめ①（若年期保健行動の規定要因）



女性正規雇用者では、週労働時間が少ないほど、また女性非正規雇用者では、短時間勤務制度、半日・時間単位の休暇制度などの柔軟な働き方が、若年期の保健行動を起こしやすくしていると考えられる

まとめ②（若年期保健行動がその後に与える影響）

キャリア



**女性において全体的に若年期の保健行動をしている就業者ほど、
40代以降の管理職割合が高く、
適切な保健行動がその後のキャリアに正の影響を与えていることが分かった。**

男性においては、若年期に薬を購入して症状に対処していることが40代以降の管理職割合を高めていた。



収入



**女性非正規雇用者において、若年期に保健行動をしている人ほど、
その後の収入が高まっていた。また、収入に与える影響は雇用形態や保健行動の
種類により異なっており、具体的には女性正規雇用者では病院や診療所への通院
がその後の収入を高めるが、女性非正規雇用者では逆の傾向が見られた。**



健康



健康に与える影響も雇用形態や保健行動の種類により違いが見られ、
**女性正規雇用者では保健行動全般がその後の主観的健康指標を向上させるこ
とが示されたが、女性非正規雇用者では、通院することがその後の主観的健康
を低下させる傾向が見られた。**



まとめ③

女性就業者において、柔軟な働き方とそれらを選択できる企業制度が
若年期における適切な保健行動を促している。
また、若年期に症状があった場合、適切な保健行動をとっている就業者ほど
その後のキャリア・収入・健康が高まっている。



政府や企業は若年層に向けて保健行動を取ることの重要性を訴えることに加え、
保健行動を促す支援実施などを積極的に行い、
若年層の健康サポートを強化していく必要があると言える。



懸念点

- 女性の標本数が、男性と比較して少ない点

- サンプルの健康状態を等しくするという観点から除外しているサンプルがあるため、サンプルセレクションバイアスが生じている可能性がある点

参考文献

- Taloyan et al.(2012) "Sickness Presenteeism Predicts Suboptimal Self-Rated Health and Sickness Absence: A Nationally Representative Study of the Swedish Working Population". pp1-8
- Tsuchiya et al. (2012) "Impact of mental disorders on work performance in a community sample of workers in Japan: The World Mental Health Japan Survey 2002–2005",Psychiatry Res, 198(1), pp140-145
- Kivimaki et al. (2005) "Working while ill as a risk factor for serious coronary events: the Whitehall II study". 95(1) pp 98-102
- Conway et al. (2014) "Is Sickness Presenteeism a Risk Factor for Depression? A Danish 2-Year Follow-Up Study". 56(6) pp 595-603
- Hansen et al.(2009) "Sick at Work — A Risk Factor for Long-Term Sickness Absence at Later Date". 63(5) pp 397-402
- Fujino et al, (2024) "A prospective cohort study 1 of presenteeism and increased risk of unemployment among Japanese workers during COVID-19 pandemic", Journal of Occupational Health, 66(1),
- Suzuki et al., (2015) "Relationship between sickness presenteeism (WHO-HPQ) with depression and sickness absence due to mental disease in a cohort of Japanese workers",Journal of Affective Disorders, 180(15), pp14-20.
- 中添和代・斉藤静代・松村千鶴・森口靖子（2000）「予防的保健行動をとる人の健康意識と生活習慣」香川県立医療短期大学紀要, pp123-128
- 松本泉美・富永紀子・遠藤將光・東山明子・王宝禮（2010）「職域における喫煙者のニコチン依存と保健行動」喫煙科学, pp1-41

参考文献

- ・阿部彩（2013）「誰が受診を控えているのか：J-SHINEを使った初期的分析」CIS Discussion Paper Series No.603
- ・飯塚暁子・箕口 雅博・兒玉 憲一（2005）「大学生の病気対処行動とソーシャルサポートの関連」広島大学大学院心理臨床教育センター紀要, 4, pp90-99
- ・岡庭英重（2017）「メンタルヘルス不全が所得に及ぼす影響に関する実証分析」厚生指標, 64(5), pp14-21
- ・田村香奈・宮崎有紀子（2023）「職場のソーシャル・キャピタルが看護職の予防的保健行動と 病気対処行動に及ぼす影響」日本健康学会誌, 89(1), pp4-14
- ・高橋勇介（2022）「パネルデータによる労働者の心身の健康についての実証分析ー労働経済学の観点からみた労働者のストレス反応の問題」経済政策ジャーナル, 19(2), pp1-16
- ・高橋勇介（2023）「労働者の健康問題と生活と仕事の満足度についての考察 –労働市場政策との関係から–」社会関係研究, 2(4), pp41-53
- ・中川栄利子・樋口倫代（2022）「就労女性における就労形態別の労働要因および社会経済的要因と受診抑制の関連」日本公衛誌, 69(6), pp447-458
- ・山岡順太郎・小林美樹（2015）「労働者のメンタルヘルスと職場環境に関する実証分析」Discussion Paper No.1505. February 2015, 神戸大学大学院経済学研究科

参考文献

- ・西岡笑子・飯島佐知子・三上由美子・横山和仁（2024）「働く女性の健康に関するweb調査ー女性特有症状とその対処およびがん検診受験状況正規雇用と非正規雇用の比較ー」順天堂保健看護研究, 第12巻, pp12-23
- ・甲斐村美智子・上田公代（2014）「若年女性における月経随伴症状と関連要因がQOLへ及ぼす影響」女性心身医学, 18(3), pp412-421
- ・甲斐村美智子・羽田野花美・末永芳子（2023）「看護師の月経随伴症状が労働生産性および QOL に及ぼす影響」女性心身医学, 27(3), pp305-312
- ・佐々木那津・津野香奈美・日高結衣・安藤絵美子・浅井裕美・櫻谷あすか・日野 亜弥子・井上嶺子・今村幸太郎・渡辺和広・堤明純・川上憲人（2021）「日本人女性労働者の就労上課題となる生物心理社会的な要因、制度利用状況、期待する職場での研究テーマの二ーズ：患者・市民参画（PPI:Patient and Public Involvement）を用いたインターネット調査による横断研究」産業衛生学雑誌
- ・渡部真澄（2019）「女性疾病・疾患罹患者の プレゼンティズムとその要因 」社会デザイン学会学芸誌, pp98-108
- ・ Sato et al., (2011)“Associations between Hours Worked, Symptoms and Health Resource Utilization among Full time Male Japanese”, Journal of Occupational Health, 53(3), pp197-204.
- ・山崎久美子・森田眞子・大芦治（1993）「大学生の心身の保健行動とその影響要因」心身医, pp502-507

参考文献

- ・男女共同参画局（2022）『令和5年度男女共同参画白書』
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/pdfban.html
- ・厚生労働省（2023）『令和6年度経済白書』
<https://www5.cao.go.jp/keizai3/whitepaper.html>
- ・経済産業省 ヘルスケア産業課（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
- ・男女共同参画局（2021）『令和4年度男女共同参画白書』
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/b1_s02_01.html
- ・内閣府委託調査（2024）『男女の健康意識に関する調査』
https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/kenkou_r05s/00.pdf
- ・男女共同参画局（2020）『コラム1 生活時間の国際比較』
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/column/clm_01.html

ご清聴ありがとうございました

6. 質疑応答

