

分科会活動報告書

環境問題が及ぼす  
女性の健康への影響から  
考える明るい未来

G2 分科会

2026年3月9日

J-Win 第15期 High Potential ネットワーク

# 目次

1. 本レポートの目的・検討プロセス
2. 目指したいところ
3. なぜこのテーマか:女性の健康課題と活躍の阻害
4. 女性の健康課題を左右する背景要因:環境因子の位置づけ
5. 健康問題に影響を与える環境因子:マイクロプラスチック
6. 私たちの提言(社会向け・企業向け)
7. 期待される効果(企業にとっての意味)
8. 社会と企業へのメッセージ
9. 付録
  - A) MPs 対策リーフレット(配布物)
  - B) 語彙・指標の定義
10. 参考文献・出典
11. 分科会メンバーの感想

# 1. 本レポートの目的・検討プロセス

## <目的>

本レポートは、「すべての女性が健康かつ笑顔で過ごせる社会をつくりたい」という目的を起点に、働く女性の健康課題が個人の努力だけでは解決しづらい構造を持つこと、そして**企業・社会の側に介入可能なレバーが存在すること**を明らかにすることを目的としている。

女性の健康課題は、乳腺疾患、更年期障害、貧血、月経・PMS など多岐にわたり、ライフステージや年齢によっても変化する。また、女性の不調を引き起こす一つの要因として地球環境問題が影響していることが明らかになっている。これらはしばしば「個人の体調の問題」として扱われがちだが、実際には欠勤だけでなく、**体調不良のまま働くことで生産性が低下する“プレゼンティーズム”**として可視化されにくい損失を生む。このプレゼンティーズムによる年間損失日数は全世界で男性に比べ女性で大きく8~16日程度にのぼり、企業にとっては人材確保、離職防止、生産性・創造性向上、といった経営課題に直結するテーマである。また、プレゼンティーズム低下は女性の社会進出やキャリア形成の妨げにもなり、ひいては労働力の減少など、社会全体で大きな経済的損失につながっていることも明らかになっている。

こうした背景を踏まえ、私たちは女性の健康課題を「働く個人の問題」から「**企業が向き合うべき人的資本経営の課題**」へと再定義し、企業を取り得る具体的なアクションを「**企業を動かす**」提言として整理した。また、環境問題を起点とした提言として、「**社会を変える**」提言を整理し、この2本の柱から、テーマである「**環境問題が及ぼす女性の健康への影響から考える明るい未来**」の実現を図るものとする。

## <検討プロセス>

本レポートの検討は、以下の3段階で進めた。

### ① 女性の不調・疾患の裾野の把握と、働く女性の活躍を妨げる実態整理

女性に多い不調・疾患や、妊娠・出産・月経などの生殖関連の課題を整理し、それらが業務パフォーマンスやキャリア形成にどのような影響を与えているかを確認した。特に、体調不良が「出勤しているのに力を発揮できない状態」として現れるプレゼンティーズムに着目し、組織における“見えにくい損失”の大きさを明らかにした。

### ② プレゼンティーズムによる生産性低下の“見える化”

年間損失日数や経済損失額(例:女性一人当たり年間約33万円の損失)を概算し、企業にとってのインパクトを定量的に把握した。これにより、女性の健康課題が企業の人的資本活用において無視できないテーマであることを示した。

### ③ 背景要因としての環境因子の位置づけと、マイクロプラスチック(MPs)への着目

女性の不調には、生活習慣や心理的ストレスだけでなく、**化学物質・大気汚染・地球環境などの外部要因**も影響し得る。中でも、一般認知度が低く、規制も未整備で、内分泌かく乱物質を運ぶ可能性が指摘される“**マイクロプラスチック(MPs)**”を重点論点として取り上げた。

この視点から、

- 社会全体の行動変容を促す「MPs 対策リーフレット」

- 企業のガバナンス・従業員支援につなげる「CGC コード改訂に向けたパブリックコメント提出」と「戦略的福利厚生」という二つのレバーを組み合わせた提言へと結実した。

### <科学的知見の扱いと本レポートの立場>

環境因子の健康影響、とりわけ MPs に関する科学的知見は更新途上であり、因果関係が確定していない領域も多い。本レポートでは断定的な記述を避けつつ、企業が果たすべき「理解する・低減する・説明する」というリスク管理・説明責任の観点から論じる。

なお、本レポートは医療行為・診断を目的とするものではなく、企業と社会が取り得る行動の方向性を示すための論点整理である。

## 2. 目指したいところ

私たちが目指したいところは、すべての女性が、年齢・ライフステージ・職種・雇用形態の違いにかかわらず、健康で前向きに日々を過ごし、仕事でも本来の力を発揮できる、「すべての女性が健康かつ笑顔で過ごせる社会」である。

ここでいう“健康”は、単に病気がない状態に限定しない。月経・PMS、更年期、妊娠出産に伴う変化、慢性的な不調など、女性が経験しやすい心身の変化を前提として、無理なく生活・就労を継続できる状態を指す。

また“笑顔で過ごせる”とは、本人が我慢を前提に適応し続けるのではなく、必要な支援にアクセスでき、周囲も含めて理解と配慮が自然に働く状態である。健康課題がキャリア形成や評価に不利に働かないこと、相談や制度利用の心理的障壁が低いこと、そして本人が自分の状態を言語化できる環境が、社会と企業の双方に求められる。

本分科会が描くゴール像を、図 1 に整理する。



図 1. 本分科会が描くゴール像

【図の示唆】“健康で笑顔”をゴールに置き、個人の努力ではなく仕組みとして支える発想を採る。

本レポートでは、このゴールを実現するために、まず現状の課題(女性の健康課題と活躍の阻害)を整理し、次に背景要因として環境因子を位置づけ、最後に企業と社会が取り得る行動を提言としてまとめる。

### 3. なぜこのテーマか:女性の健康課題と活躍の阻害

女性は気候変動や社会構造の影響を受けやすく、健康被害や生活リスクが増幅しやすい。近年は生理痛・PMS・更年期など女性特有の健康課題が可視化され、労働生産性や経済損失との関連が明らかになりつつある。これらの課題に対応し、女性が安心して働ける環境を整備することは、離職防止や生産性向上を通じて企業価値を高め、持続可能な社会の実現にも寄与する。

そのような状況を踏まえ、女性の健康課題が個人の問題にとどまらず、企業の生産性や人的資本活用に直結する構造的課題であることを整理するとともに、特に「プレゼンティーズム」に着目した背景を述べる。

#### 3.1 見えにくい健康課題が「活躍の阻害」につながる構造

女性の健康課題は、軽微に見える日常的な不調から、長期的な治療や生活上の制約を伴う疾患まで、非常に幅広い。その多くは症状の出方に個人差があり、外見からは把握しにくいという特徴を持つ。この「見えにくさ」は、本人による我慢や自己責任化、職場における理解不足を招きやすく、結果として女性の活躍を阻害する要因となり得る。

ここで言う「活躍の阻害」とは、欠勤や休職といった分かりやすい状態に限られない。例えば、体調不良により会議や意思決定の場で集中力が低下する、対人コミュニケーションが心理的に負担になる、通勤や長時間就労が困難になる、通院や体調管理との両立のため就業上の選択肢が狭まる、といった形で現れる。これらは本人のキャリア形成に影響するだけでなく、チームや組織全体の成果にも波及する。

以下表1に示す女性の不調・疾患の例の通り、女性の健康課題は単一ではなく、身体的・精神的・ホルモン変動に関連するものが複層的に存在する。特に現代は、妊娠・出産回数の減少により月経周期の回数が昭和初期に比べ9~10倍に増え、月経痛・PMSや子宮内膜症/子宮筋腫などの顕在化が指摘される。また更年期にはホットフラッシュや睡眠障害、気分の落ち込みなど多様な症状が出現し、日常生活や就労に影響し得る。

そのため、特定の施策を一つ導入するだけでは十分に支えることは難しく、複数の入口を持つ支援設計が求められる。

表1:女性の不調・疾患の例

女性特有の不調・疾患	月経関連:生理痛、PMS(月経前症候群)、月経不順、過多月経・過少月経、月経衛生の悪化、貧血 など 妊娠・産前産後/不妊治療:悪阻(つわり)、切迫流産・早産、妊娠高血圧症候群、産後うつ、産後の身体トラブル、不妊治療に伴う通院・ホル
------------	--

	<p>モン治療、治療と就業の両立の困難 など</p> <p><b>更年期・ホルモンバランス:</b> ホットフラッシュ、発汗、動悸、睡眠障害、気分の浮き沈み、抑うつ、不安感、集中力低下 など</p> <p><b>婦人科疾患・がん:</b> 子宮内膜症、子宮筋腫、卵巣嚢腫、卵巣がん、乳がん、子宮頸がん・子宮体がん、治療に伴う体力低下・副作用 など</p>
女性に多い不調・疾患	<p><b>慢性症状:</b> 睡眠障害、慢性疲労、冷え性、こむら返り、肩こり・腰痛、骨粗しょう症、長期的な体調不良によるパフォーマンス低下 など</p> <p><b>皮膚・アレルギー／外的要因:</b> 敏感肌、アレルギー症状、皮膚トラブル(湿疹・かゆみ等)、日焼け、季節・環境要因による体調・皮膚状態の悪化 など</p>

(注)不調・疾患の裾野は広く、ライフステージ・個人差で現れ方が変化する。企業施策は単一施策ではなく複数の入口(制度・相談・教育・データ)で支える設計が必要。

## 3.2 “欠勤”だけでは捉えきれない:プレゼンティーズムという見えない損失

健康課題の企業影響を欠勤日数や休職者数のみで評価すると、実態を過小評価しやすい。実際には、欠勤とまではいなくても体調不良を抱えたまま出勤し、本来の能力を十分に発揮できない状態が一定の頻度で発生しており、これが「プレゼンティーズム」である。

プレゼンティーズムは、本人の努力不足を問う概念ではなく、「我慢して働く」行動様式が、結果的に本人の健康悪化と組織の生産性低下の双方につながる点に本質がある。特に女性の健康課題は月単位の周期性や慢性性を持つものが多く、偶発的な不調ではなく、構造的な損失として蓄積しやすい。

内閣府男女共同参画局が実施した「令和 5 年度 男女の健康意識に関する調査」によれば、女性は自身を「健康だと認識している」割合が男性より高い一方で、「月に 3～4 日以上、体調が悪い日がある」と回答した割合は女性の方が高く、全体で 34.2%に上る。特に 20～40 代女性ではこの割合がさらに高い水準にある。

この結果は、女性の健康課題が欠勤や休職といった形ではなく、「出勤しているが体調不良を抱えている状態」として日常的に発生していることを示唆している。実際、同調査では、肩こり・関節痛、だるさ・疲れやすさ、頭痛・めまいなどの症状について、女性の方が「仕事の出来が低下する」と回答する割合が高く、プレゼンティーズム損失が性差として確認されている。

同調査では、最も気になる症状に対して「十分に対処できていない」と回答した人が、男女とも約半数に達している。その理由として、「忙しく医療機関に行く時間がない」「金銭的余裕がない」といった要因が挙げられており、個人の努力やセルフケアのみでは限界がある実態が浮き彫りになっている。

また、女性に関しては「月経など女性特有の不調が職場で言い出しにくい」という困りごとも多く報告されており、制度が存在しても心理的ハードルにより活用されない可能性が示唆される。こうした

状況は、プレゼンティーズムが表面化しにくく、組織として把握・対応しづらい構造を生んでいる。

### 3.3 数値で捉える：年間損失日数と概算の考え方

本節では、プレゼンティーズムによる損失を『年間損失日数』として捉える概算の枠組みを示す。この損失日数は、欠勤日数そのものではなく、健康状態によって失われた生産性を“欠勤換算”で表現する指標である。

具体的には、年間勤務日数に対して体調不良の日の割合と生産性低下率を掛け合わせることで、『本来得られたはずの成果がどれだけ失われたか』を日数の形で直感的に示す。同じ“体調不良”でも、頻度と低下率の組み合わせで影響度が大きく変わる点がポイントである。

#### 年間損失日数(例:16日)の考え方

- 年間損失日数 = 年間勤務日数 × 体調不良日の割合 × 生産性低下率(欠勤換算)
- 例えば:  
年間勤務日数 225 日、体調不良の日が月 3 日程度(約 10%)、その日の生産性低下率を 70%と仮定すると、 $225 \text{ 日} \times 10\% \times 70\% = \text{約 } 16 \text{ 日}$ となる。

上記の通り、日々の小さな不調でも、頻度と影響が重なることで、年換算では無視できない規模になることが分かる。この見える化は、個人評価を目的とするものではなく、組織として必要な支援量を理解するための補助線となる。

### 3.4 経済損失への換算と経営課題としての位置づけ

損失日数を賃金水準で換算することで、経営層や管理職が影響規模を把握しやすくなる。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査(令和6年)」を用いた概算では、女性一人当たり年間約 33 万円の損失に相当し得るとの試算が示された(図2 参照)。

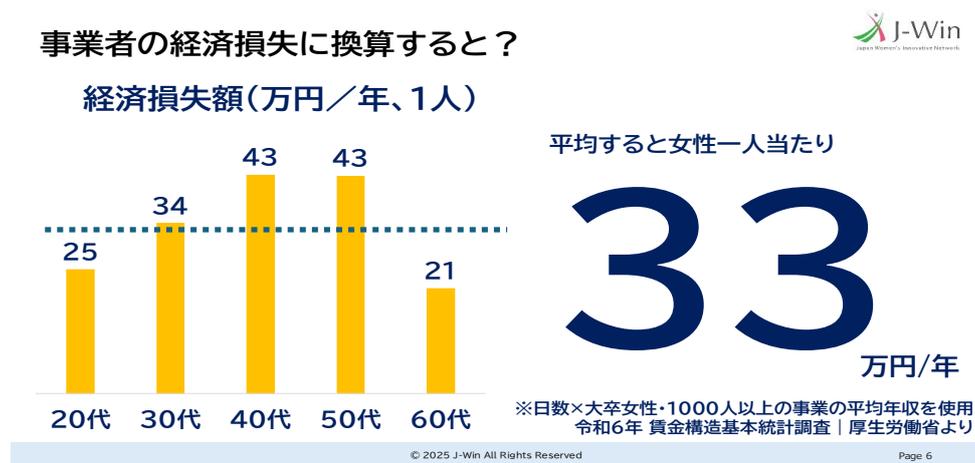


図2. 経済損失への換算(概算の枠組み)

(注)前提(対象者定義・年収の置き方等)で結果が変わるため、確定値ではなく目安として扱う。  
また、企業規模への展開として、女性社員 500 人の企業を例に換算した場合、1 年あたり 1.7 億円

規模の損失に相当し得るという試算が提示されている。この提示は、企業ごとの状況に依存するが、プレゼンティズムが“経営の無視できない論点”になり得ることを直観的に示す。

以上の公的調査を含めた結果は、女性の健康課題を「プレゼンティズム」という視点で捉え、個人の問題ではなく組織の生産性・人的資本の課題として位置づけた背景と整合しており、日常的に発生する“小さな不調”が、見えないまま蓄積し、年換算では無視できない損失となる可能性があることは、定性的な印象ではなく、統計的にも裏付けられている。

### 3.5 労働供給制約下における健康投資の意味

日本では労働人口の減少が進み、既存人材の生産性最大化が企業の持続性を左右する状況にある。パーソル総合研究所『労働市場の未来推計 2030』では、労働需要 7073 万人に対して労働供給 6429 万人といった需給ギャップが示されている。この 2030 年に向けた労働需給ギャップの見通しは、採用難が構造化する可能性を示唆し、健康課題によるパフォーマンスロスを放置しにくい状況を意味する。

このような環境下では、女性の健康課題への対応は「配慮」や「コスト」ではなく、人的資本を最大限に活用するための経営投資として位置づける必要がある。健康で働き続けられる環境は、離職防止にとどまらず、個人の成長機会や組織の学習能力、企業のレピュテーションにも波及する。

労働需給ギャップと、健康投資の意義については図 3 に示す通りであり、供給制約が強まるほど、健康課題による生産性ロスを放置できないことが示唆される。

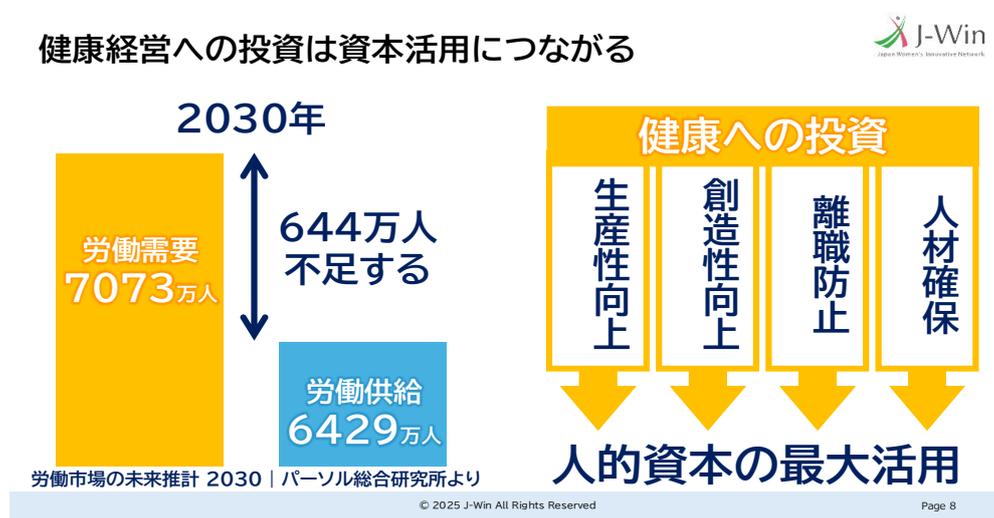


図 3. 労働需給ギャップと健康投資の意義

上記で述べた通り、女性の健康課題は裾野が広く、ライフステージによって変化し、見えにくい形で日常生活だけではなく、働きの質にも影響する。その結果として生じるプレゼンティズムは、個人の問題ではなく、企業の生産性や持続性に直結することから着目すべき構造的課題であると考えた。

## 4. 女性の健康課題を左右する背景要因:環境因子の位置づけ

女性の健康課題は、生活習慣や職場・家庭内環境からの心理的ストレス、アレルギー、遺伝的要因、加齢に伴う身体的変化、さらに化学物質や地球環境など、複数の要因が絡み合って生じる。そのため、単純に『気をつければよい』『自己管理の問題』といった個人責任にしてしまうと、支援が届かず、我慢が常態化し、結果として前述した損失が固定化され、企業への影響も大きい。

本レポートでは、数ある健康課題の要因の中から、環境因子について取り上げる。その理由は、環境因子が①曝露回避が難しい、②影響が蓄積的になり得る、③本人が原因を特定しにくい、という性質を持ち、個人の努力だけで解決し難いからである。たとえ因果関係が完全に確定していない部分がある場合でも、“不確実性を前提にしたリスク管理”として扱う余地があると考えた。

環境因子の影響は、日常生活(製品・サプライチェーン等)だけではなく、企業における社内(オフィス環境、備品、社食、飲料等)にも関係する。つまり、環境因子は、従業員の健康支援だけではなく、企業での人的資本の活用にも大きく関係するものである。

本章の位置づけとして重要なのは、環境因子を“恐怖訴求”として捉えるのではなく、個人では避けがたい要因が存在する現実を踏まえ、企業としてどこまで把握し、問題意識を持って、軽減、改善対策を検討できる部分があるのかを整理する点にある。

調査で整理した『環境因子と女性の健康課題』について表 2 に示す。因果関係を断定するものではなく、企業が“把握・低減・改善”を検討するための観点整理である。

本分科会内では、環境因子を化学的因子(大気汚染、室内 VOC、水質・食品汚染、廃棄物・プラスチック問題 等)に加え、物理的因子(天気・気圧・季節変化、騒音・光害、暑熱等)、社会・職場環境(働き方、心理的安全性)や災害時の女性特有課題なども含めて整理した。

表 2:環境因子と女性の健康課題、企業対策アクション例

環境因子	女性の健康課題との関係	企業対策アクション例
大気汚染 (オゾン・花粉・黄砂・PM2.5 等)	・妊娠高血圧症候群、新生児仮死、呼吸窮迫症候群のリスク増加 ・アレルギー症状や呼吸器症状が、集中力低下や欠勤／プレゼンティーズムにつながり得る	・職場環境の換気/空気清浄、清掃 ・在宅／柔軟勤務の設計と申告しやすい運用 ・大気環境の見える化、職場備品の見直し
水質・食品汚染(重金属)	・妊娠時の胎児への影響 ・神経発達リスク(水銀)	・社食での啓発活動 ・福利厚生での栄養指導
気候変動	・更年期症状悪化 ・メンタル不調 ・ケア負担増	・清掃計画、空調設備メンテナンス ・備品・清掃用品の見直し ・室内環境の測定、改善
廃棄物・プラスチック (マイクロプラスチック・PFAS)	・不妊、妊娠合併症 ・ホルモンバランスへの影響の可能性が議論されているが、本人が原	・調達基準の整備 ・成分／SDS 情報の把握 ・代替素材の検討

	因を特定しにくい領域	・リスクコミュニケーション(説明／開示／研修) ・備品の見直し(摩耗による微小粒子発生防止)
天気・気圧・季節変化	・頭痛 ・慢性痛 ・気象病	・体調申告配慮 ・勤務調整 ・セルフケア情報提供
労働環境 (夜勤、長時間労働、ハラスメント)	・月経随伴症状悪化 ・BMI 増加 ・妊娠合併症	・勤務シフト配慮 ・管理職研修 ・産業保健連携
社会的要因 (健康情報アクセス格差)	女性の自身の健康より優先してしまうものが多く、受診遅れ、重症化になりやすい	・相談窓口整備 ・情報発信 ・管理職意識改革
騒音・光害	乳がんリスク示唆	・夜勤配慮 ・照明設計見直し
室内環境 (埃・微粒子・VOC 等)	肌・粘膜刺激、体調不良感など、原因が見えにくい不調の一因になり得る	・清掃計画の見直し ・備品・清掃用品の見直し ・空調設備メンテナンス ・室内環境の測定、改善
災害時環境 (避難所環境)	月経・妊娠期健康悪化、精神的負担	・災害対応ガイド ・女性視点の備品整備

## 5. 健康問題に影響を与える環境因子:マイクロプラスチック

前章で挙げた通り、女性の健康問題に影響を与える環境因子は種々存在するが、本分科会が目にしたのは、マイクロプラスチックである。これは、環境因子の中でも一般認知度が低く、また、国内外で統一的な規制が未整備であることから、我々の提言が社会の変化の足掛かりになることを期待するためである。

マイクロプラスチックとは、5mm 以下のプラスチックの総称であり、もともとそのサイズで製品として使われているプラスチック(一次マイクロプラスチック;歯磨きのスクラブや化粧品のラメ、柔軟剤のマイクロカプセル等)および、大きなプラスチック製品やプラスチックごみが微細化したプラスチック(二次マイクロプラスチック;レジ袋の破片が細かく砕けたもの、タイヤの摩耗粉や合成繊維の抜け毛等)を指す。

マイクロプラスチックがもたらす我々の身体への影響は、生物の取込・摂食や粒子毒性を含む物理的な影響のみではなく、化学的な影響があることも近年の調査で徐々に明らかになっている。プラスチックに配合されている添加剤や環境中で表面に吸着した疎水性有機汚染物質による影響や、粒子毒性との複合影響も報告されている。

例えば、一部のプラスチック製品には添加剤や分解産物の中には内分泌かく乱作用が懸念される紫外線吸収剤、ノニルフェノールやビスフェノール A、生殖毒性が懸念されるフタル酸エステル類（DEHP 等）、甲状腺への影響が指摘されている臭素化ジフェニルエーテル類などが含まれている。それらの添加剤がプラスチックの微細化と生物への取込・移行、添加剤の食物連鎖を通じた移行によりヒトに間接的に暴露される可能性が報告されている。内分泌系は、成長、代謝、生殖など、さまざまな身体機能を制御するホルモンを調節する役割を担っており、これらが乱されることでホルモンバランスの乱れから種々の健康問題を引き起こす恐れがある。このようなマイクロプラスチックにより輸送された内分泌かく乱物質は、飲料水、食品包装、化粧品、医療器具から人体への微量移行が確認されており、妊娠中の曝露が特に懸念される。また、ラットやマウスでの高濃度曝露試験では、卵巣・子宮組織への蓄積、ホルモン異常、胎児発育障害が観察されており、ホルモンバランスへの悪影響のみならず、生殖毒性・胎児毒性に関与するとの報告がある。

一般生活におけるマイクロプラスチックの経口摂取量については諸説あって、推計方法にばらつきがあることから数値には幅がある。例えば、2019 年には世界中の人々が毎週クレジットカード 1 枚分に相当する 5 グラムのマイクロプラスチック粒子を摂取している可能性を指摘する研究結果が示されている。このように経口摂取したマイクロプラスチックはそのほとんどが消化器官を通過して体外へ排出されるが、生体内における消化器官以外の組織への移行も報告されており、サイズが小さいほどそのリスクは高いとされている。現在の一般的な医学的処置や薬剤では体内に取り込んだマイクロプラスチックそのものや、輸送された内分泌かく乱物質を適切に取り除くことは難しく、いかに日常生活で摂取しないかが重要である。

マイクロプラスチックは環境中に放出されると回収が非常に困難である。こうした背景からマイクロプラスチックに関する規制の流れが世界中で進みつつある。例えば、アメリカでは 2015 年にリンソフ化粧品（使用後に水で洗い流すタイプの化粧品）へのマイクロビーズ添加が全面禁止となった。また、EU は 2023 年に REACH 規制の一部として、意図的に添加されたマイクロプラスチックに関する段階的な制限を制定した。一方日本においては、化粧品業界団体によるマイクロビーズの自主的な使用中止といった業界を限定した緩い制限や、海岸漂着物処理推進法・プラスチック資源循環促進法といったマイクロプラスチックに特化してはいない環境に関する法が存在する。いずれにしても、全世界・広範な業界に共通した制度や仕組みづくりには至っておらず、今後の制度整備が求められる。

さらに、マイクロプラスチック問題の複雑さを増長している要因として、社会一般における認知度の低さが挙げられる。マイクロプラスチックが日常生活からも生産されうることや、摂取・曝露の危険性が十分に共有されていないため、消費者が自らリスク低減の行動を選択することが難しい状況にある。認知度が低いままでは、事業活動における自主的な改善や代替素材の開発も進みにくく、政策的な取り組みも社会的な支持を得にくい。こうした状況は、曝露低減と発生抑制の双方において対策が十分に進まない一因となっている。

したがって、マイクロプラスチックに関する一般認知度の向上は、消費者・企業・行政がそれぞれの役割を果たし、持続的な対策を実行していくための基盤を形成するものである。本分科会は、社会全体でマイクロプラスチックに対する理解を深める取り組みが、女性の健康問題への課題の解決に向けた重要な一歩となると考える。

## 6. 私たちの提言(社会向け・企業向け)

これまでに述べた背景を踏まえ、課題解決に向けた提言を「社会を変える」「企業を動かす」の2つの視点から紹介する。

### *提言の全体像(社会を変える／企業を動かす)*

- 社会側:生活者への情報提供(リーフレット等)により、理解と行動の入口を作る。
- 企業側:開示・ガバナンスで説明責任を果たし、社内では制度・支援で実装する。

【ポイント】社会の行動変容と企業の仕組みづくりを同時に回すことで、単発啓発ではなく継続改善の循環を作る。つまり、社会への情報提供と、企業内部の仕組みづくりは相互に補完関係にある。

本提言は、(1)社会を変えるためのガバナンス・開示(外向きの透明性)と、(2)企業を動かすことによる従業員支援(内向きの仕組み)を一体として捉える点に特徴がある。環境因子を含むテーマは、社外への説明責任(サステナビリティ情報)と、社内の人的資本投資(健康支援)が分断されやすい。しかし、分断したままでは“語っているが変わらない”状態に陥りやすい。

そこで本レポートでは、企業が社会から信頼されるための透明性(開示・対話)と、従業員が安心して支援を使える仕組み(制度・データ・支援)を同時に設計することを提案する。この二つを接続することで、環境因子を入口にした議論が、単発の啓発で終わらず継続的な改善へつながる。

### 6-1. ガバナンス・開示(透明性・説明責任)

ガバナンス・開示は、企業が環境因子(マイクロプラスチック:MPs)への向き合い方を“説明可能な形”にするための基盤である。MPsのように不確実性が残る領域でも、企業はリスク管理として、把握できる範囲の棚卸し、低減方針、進捗の見える化、ステークホルダーとの対話を通じて、透明性を高めることができる。本レポートでは、MPs対策を『任意の配慮』ではなく、企業として向き合うべきリスク管理・説明責任のテーマとして捉えることを提案する。

ここで重要なのは、“すべてを完璧に把握してから開示する”という発想ではなく、把握できる範囲を明確にしたうえで、継続的に改善していくプロセスを示すことである。不確実性が残るテーマほど、隠すよりも、前提・限界・改善方針を含めて説明する姿勢が信頼につながる。

本レポートでは上述の通り企業がリスク管理としてMPsに向き合うために、企業への情報開示を求めるだけでなく、消費者の行動変容を促すことが企業を動かすことに繋がるサイクルになると結論付けた。この考えに基づき制作した消費者向けの情報提供(リーフレット)の狙いを図4に整理する。なお、MPs対策リーフレットに関する補足整理は付録A参照。

# 社会を変える | マイクロプラスチック対策リーフレット



- マイクロプラスチックを食べない・日常生活で生み出さないための知識をつける
- 誰もが手に取れるように行政機関/企業/民間施設等に設置・配布する



図 4. 社会を変える:リーフレットの狙い

【図の示唆】個人が『食べない・生み出さない』ためには、まず知識と具体行動の提示が必要である。リーフレットは消費者向けの情報提供・認知度向上である一方、企業にとっても重要な示唆を含む。すなわち、消費者が行動を変えるためには、企業側の情報整備(どこにどのようなプラスチックが使われているか、発生原因は何か、体内へ取り込む摂取経路はどのような流れか、代替の可能性・予防アクションは何か)が前提となる。この点が、外部コミュニケーション(社会を変える)とガバナンス・開示(企業を動かす)を接続する鍵になる。

上記を、社会全体の行動変容の連鎖として整理すると以下の通りである。

- 情報提供 → 消費者の行動変容 → 企業への質問/要求 → 企業の開示・改善 → さらなる行動変容、という連鎖。
- 企業は「求められてから」ではなく、先回りの開示と改善で信頼を獲得できる。
- 行動変容を継続させるには、“わかる”だけでなく“できる”具体策(製品選択・行動)が必要。

【ポイント】消費者への情報提供による認知度向上・行動変容→情報要求→企業の開示・経営課題化、という循環が生まれる。

この循環を現実にするために、企業は“消費者に求められるまで待つ”のではなく、先回りして情報開示と改善を進めることが望ましい。対外的な情報開示は投資家向けだけでなく、従業員・採用候補者・取引先に対するメッセージにもなる。

本レポートでは、MPsの文脈で企業が整えるべき「開示・説明」の論点を、以下表3のように整理する。

表3:MPsの文脈で企業が整えるべき「開示・説明」の論点

論点	開示・説明の例	社内での実装(例)	期待される効果
使用実態の把握	原材料・包装・備品等の使用状況(可能な範囲)	調達データ整備/主要产品目の棚卸	議論の前提を揃え、改善余地を特定

リスク管理体制	評価・管理の責任部署、外部知見の取り込み	部門横断の責任設計／外部専門家連携	不確実性下でも“説明可能”になる
低減方針・取組	代替材検討、発生抑制、再使用・回収	仕様書改定／サプライヤー要件化	no-regret な低減を積み上げ
対話と透明性	Q&A 整備、消費者の問い合わせ導線	Web 公開／顧客対応の標準化	信頼・ブランド・採用力の向上

(補足)粒度は企業の事業特性やデータ可用性に合わせて段階的に設定する。重要なのは“継続的に改善する仕組み”を示すこと。

## 6-2. コーポレートガバナンスコード・補充原則 3-1③への提言

企業向けの1つ目の提言としては、コーポレートガバナンスコードの補充原則 3-1③に関するパブリックコメントの提出を通じて、企業の情報開示にマイクロプラスチックに関する項目を盛り込む改訂を提案する。

コーポレートガバナンスコード(Corporate Governance Code)とは、金融庁と東京証券取引所が策定する、上場企業が適切な企業統治を実現するための指針をまとめたコード(原則集)である。「企業が持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するための望ましいあり方」を示した原則の集合であり、法令ではなく“遵守か、理由説明か(comply or explain)”の方式で運用される。改訂は数年ごとに行われ、通常パブリックコメント(意見募集)の期間が設けられる。

企業は、その事業活動がマイクロプラスチック汚染に与える影響を把握し、情報開示を通じて社会に説明責任を果たす必要がある。情報開示は、企業の透明性を高め、投資家や消費者からの信頼を得る上で不可欠である。そこで本分科会は、企業の情報開示にマイクロプラスチックに関する項目を盛り込むことを意見として提出することで、「企業の自主努力」から「制度に基づく義務」として多くの企業にはたらきかけたいと考える。現在、国際的には意図的添加に対する規制が進展している一方で、企業活動に起因する非意図的排出については情報の整備が途上であり、企業による自主的な開示と改善の促進が求められる状況にある。上場企業がマイクロプラスチックに関する自社の管理状況、排出抑制に向けた取組み、製品設計上の配慮、関連する研究開発や代替素材への投資等を開示することは、ステークホルダーに対する透明性を高めるとともに、企業価値の中長期的な向上に資するものと考えられる。

具体的には補充原則 3-1③へ、マイクロプラスチックに関する項目を追加することを提言とする。なお、現在の補充原則 3-1③は以下のとおりである。

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

マイクロプラスチックに関する情報開示を求めることは、補充原則 3-1③が掲げる「自社のサステナ

ビリティに関する取組みの適切な開示」という趣旨にも合致する。特に、女性の健康を含む社会的な健康課題との関連が指摘される点を踏まえると、企業が潜在的リスクの把握と対策の実施状況を説明することは、社会的責任の観点からも重要である。

企業に開示を要求する情報の一案を下記に示す。

## 1 ガバナンス(Governance)

### 1.1 取締役会の役割・監督

- 取締役会の所掌: マイクロプラスチック課題の重要性認識、基本方針の承認、KPI の設定、予算配分・進捗監督
- 委員会体制: 指名・報酬・サステナビリティ(任意)委員会の設置状況と独立社外取締役の関与比率
- スキル・マトリックス: 環境化学、品質保証、サプライチェーン、開示・法務などの必要スキルと各取締役の対応関係の開示(一覧)

### 1.2 経営陣の責務と評価

- 経営陣のKPI連動(例: マイクロプラスチック削減KPIの達成度を報酬の一部に連動)
- 年次評価プロセス: 進捗レビューの頻度と是正措置

## 2 戦略(Strategy)

### 2-1. マテリアリティの特定

- 事業影響評価: 健康影響(ホルモンバランス等)に関する科学的知見の把握状況、消費者信頼・規制動向への影響評価
- バリューチェーン分析: 原料受入～製造～洗浄～出荷～消費～廃棄までの各ステージでのマイクロプラスチック生成・混入の主要ドライバー

### 2-2. 取り組み方針(短・中・長期)

- 短期(1～2年): 計測体制整備、工程改善のパイロット、教育冊子の配布・社内外啓発
- 中期(3～5年): 原料選定基準の改訂、用水処理設備強化、代替素材・工程の導入
- 長期(5年以上): 製品設計の抜本見直し、サプライヤー認証制度の構築、業界標準化への参画

### 2-3. 投資・リソース配分

- 年次投資額と内訳(設備・R&D・人材育成)
- 期待効果(品質・安全面、レピュテーション、コスト削減等)

## 3 リスク管理(Risk Management)

### 3-1. リスク識別・評価・管理

- リスク登録簿: 健康影響、規制リスク、供給網リスク、訴訟リスク等のリスク一覧と評価(高/中/低)
- 管理策: 工程フィルタリング強化、仕様変更、監査頻度、是正フロー
- 危機管理計画: 異常値検出時の製品隔離・回収・告知プロトコル

### 3-2. 第三者保証・検証

- 測定手法の妥当性検証(外部機関評価・ラウンドロビン試験)
- 開示情報の限定的保証/合理的保証の有無(監査範囲・結論)

## 4 指標と目標(Metrics & Targets)

### 4-1. 定義・測定方法

- 定義:

「マイクロプラスチック量」=試料 1L あたりの粒子数(個/L)または質量( $\mu\text{g/L}$ )

粒径区分:<50  $\mu\text{m}$ 、50~300 $\mu\text{m}$ 、>300  $\mu\text{m}$

種類:PE、PP、PS、PET 等(ポリマー識別)

- 測定法:

前処理(濾過・酸化・密度分離)、分析(FTIR/Raman 等)、QA/QC(ブランク、回収率、検量線、LOD/LOQ)

### 4-2. 開示 KPI(例)

- KPI-1 原料用水中マイクロプラスチック量(個/L)[四半期平均・製造拠点別]
- KPI-2 製品洗浄用水中マイクロプラスチック量(個/L)[月次最大・中央値]
- KPI-3 製造廃水中のマイクロプラスチック量(個/L)[四半期平均・製造拠点別]
- KPI-4 製品由来のマイクロプラスチック推定生成率(個/製品単位、試験条件明記)
- KPI-5 サプライヤー適合率(社内基準を満たす原料供給者の割合、%)
- KPI-6 教育・啓発の到達度(冊子配布部数、受講率、理解度テスト平均点)

### 4-3. 目標設定(測定可能な自主目標)

- 例:2026 年度末までに「KPI-2」を対前年▲40%削減、2027 年度末までに主要拠点で「KPI-1」を  $p95 \leq X$  個/L に維持
- トラッキング:年次実績、乖離理由、是正計画

## 5 開示の方法・範囲・頻度

- 文書媒体:統合報告書/有価証券報告書のサステナビリティ章/ガバナンス報告書(CGコード対応状況)/ウェブ
- 頻度:年次(詳細)、四半期(主要 KPI 速報)
- 英文開示・電子行使プラットフォームへの対応(投資家コミュニケーション強化)

## 6 エクスプレイン(適用困難時の説明)

- 原則/補充原則ごとに、未対応の理由(技術的制約、コスト、データ成熟度)
- 移行計画と期限(いつまでに対応するか、段階的ロードマップ)

本提言は、マイクロプラスチック問題が環境面のみならず健康面にも影響を及ぼす可能性が指摘される現状を踏まえ、企業が自社の事業活動に起因する潜在的リスクを適切に把握し、透明性をもって開示するための基盤整備を促すものである。補充原則 3-1③へのマイクロプラスチック関連項目の明示的な位置付けは、企業に対して体系的な管理と情報開示を求める契機となり、サステナビリティ経営の実質化に資する。今後、企業が自律的な取り組みを進めるとともに、社会全体が本課題に対する理解を深めることで、健康影響を含む幅広いリスクの低減が期待される。

### 6-3. 従業員支援(制度・データ・支援)

企業向けの2つ目の提言である従業員支援では、女性の健康課題を“個人の問題”として放置せず、プレゼンティーズムという形で現れる損失を、組織の責任として扱うことを提案する。ここでいう支援は、単なる福利厚生への追加ではない。健康課題がキャリアの継続や挑戦を阻害しないよう、制度の設計と運用、支援へのアクセス、心理的安全性の担保を含む“仕組みづくり”である。

具体的には、制度(入口)・データ活用(改善)・支援/研修(定着)を組み合わせることで、単発施策ではなく、効果が見える状態へ移行する設計を提案する。本分科会にて検討した結果としては、この三点セットが最も再現性の高い設計であると考えられる。

#### 企業を動かす:戦略的福利厚生

- 福利厚生を単なるコストではなく、人的資本への戦略投資として位置づける。
- 制度整備 + 管理職教育 + 利用しやすい運用(心理的安全性)により、離職・生産性低下のリスクを下げる。
- 女性固有課題に限らず、誰もが使える設計にすることで利用率と納得感を高める。

【ポイント】プレゼンティーズム対策を“戦略的福利厚生”として設計し、人的資本に投資する発想が必要である。

制度・データ・支援を組み合わせた支援設計の全体像を図5に示す。

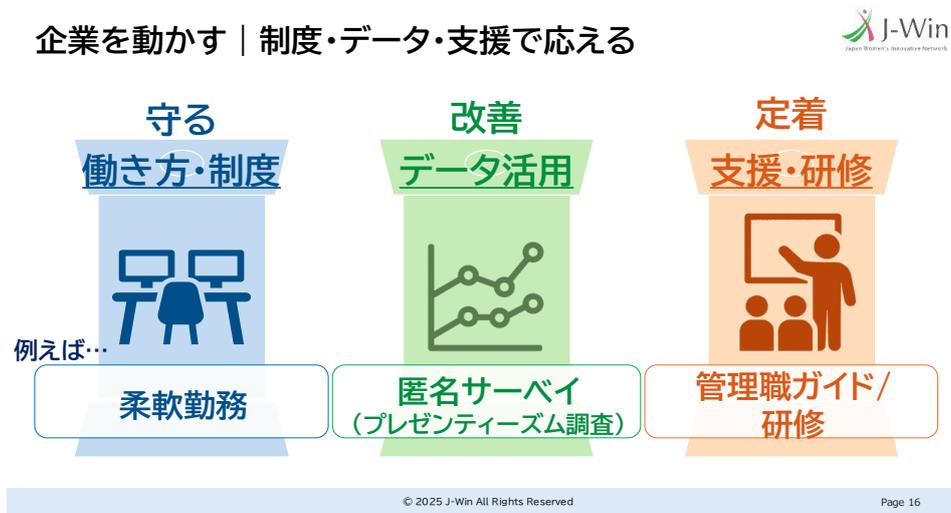


図5. 制度・データ・支援を組み合わせた支援設計の全体像

【図の示唆】支援・研修(定着)／データ活用(改善)／制度(入口)を組み合わせると、実効性が高まる。

制度の例としては、柔軟な働き方(時間・場所)、体調に応じた休暇・休憩の取りやすさ、受診のための時間確保などが挙げられる。ただし制度が存在しても利用されなければ意味がない。利用を阻む要因(評価不安、相談のしにくさ、管理職の理解不足)を取り除くことが不可欠である。

データ活用は、個人を監視するためではなく、組織の課題を把握し改善するために用いる。匿名サーベイ(プレゼンティーズム調査)などを通じて、部署・職種・働き方の特徴と関連づけて現状を把握し、

施策の効果を検証して改善する、という PDCA を回すことが重要である。

支援・研修は、本人への支援だけでなく、管理職や周囲の理解を高める意味が大きい。管理職ガイドや研修により、声掛け、配慮の範囲、相談導線、制度利用の促し方を標準化することで、現場のばらつきを減らせる。

なお、プレゼンティーズムへの対応に関して国内外での状況を調査する中で海外と日本の違いが明らかになってきたため、その概要を図 6 に示す。

## プレゼンティーズムへの対応の違い：海外 vs 日本



日本では・・・  
仕組みはあっても使われていない

なぜ？

- ✓ 心理的ハードル
- ✓ 活用方法の不透明性
- ✓ 効果の見えづらさ

© 2025 J-Win All Rights Reserved

Page 17

図 6. プレゼンティーズム対応に関する海外と日本の違い

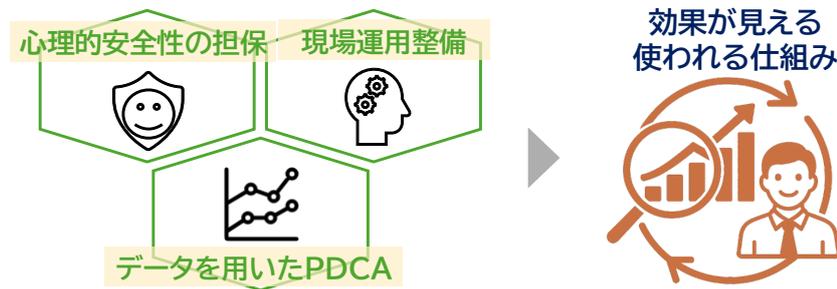
【図の示唆】仕組みの有無だけでなく、運用・文化・相談導線の差が成果を左右する。

日本で制度が使われにくい背景には、心理的ハードル、活用方法の不透明性、効果が見えづらいことが挙げられる。制度利用が『特別扱い』や『弱さの表明』として受け止められる文化があると、本人は申告を控え、結果として我慢が続く。この構造を変えるためには、制度設計だけでなく、現場運用とコミュニケーションの設計が必要である。

また、効果が見えないと、制度の維持が“コスト”として扱われやすい。したがって、匿名データで効果を可視化し、経営に説明できる形にすることが、制度の持続性にもつながる。

そこで、「使われない仕組み」から「効果が見える仕組み」へ移行するために必要なポイントを図 7 に示す。

使われない仕組みから効果が見える仕組みにするために  J-Win  
Japan Women's Inclusive Network



プレゼンティーズム対策を戦略的福利厚生として設計し  
組織の責任で働く女性の健康と企業の生産性を向上させる

© 2025 J-Win All Rights Reserved

Page 18

図 7. 使われない仕組み→効果が見える仕組みへ

【図の示唆】心理的安全性、現場運用、データに基づく PDCA が、制度を“使える”形に変える。

この図は、制度を“置く”段階から、“使われる・効く”段階へ移行するための条件を示している。第一に心理的安全性の担保。制度利用が評価に影響しないというメッセージと、実際の運用が一致していること。第二に現場運用整備。申請・相談の手続きが煩雑でないこと、代替要員や業務調整ができること。第三にデータを用いた PDCA。施策の効果を検証し、改善し続けること。これらは女性の健康課題に限らず、メンタルヘルスや介護両立など他の人的資本課題にも横展開可能である。女性の健康を入口に“組織として人を支える仕組み”を磨くことは、将来にわたる企業の競争力にもつながる。

#### 提言のまとめ

- 提言の要点：①社会への情報提供(リーフレット等)②企業の開示・ガバナンス③従業員支援(制度・データ・支援)を三位一体で進める。
- 不確実性が残る領域だからこそ、把握可能な範囲を明確化し、no-regret で改善を積み上げる。
- 成果は“健康だけ”でなく、生産性・人材確保・企業信頼の観点で整理し、継続的に見える化をする。

【ポイント】個人の行動(自分を守る)と、企業への情報要求(透明性)と、企業内投資(人的資本)を連動させる構造を示す。

提言のまとめとして、(1)個人が自分を守る行動を取れるようにする(情報提供)、(2)企業に情報を求める(透明性の要請)、(3)企業が女性の健康問題に投資して対応する(人的資本の最大活用)、という三つの要素が示されている。本分科会の狙いは、この三つを分断せず、循環として回すことである。

## 7. 期待される効果(企業にとっての意味)

本分科会の提言は、女性が健康かつ笑顔で過ごせる未来を実現することを主目的としつつ、企業にとっても人的資本の最大活用を実現するための経営施策として位置づけられる。とりわけ、(1)従業員支援(制度・データ・支援)と(2)ガバナンス・開示(把握・低減・説明)を両輪で回すことで、健康課題を“個人の我慢”に依存させず、組織として再現性ある改善につなげられる。効果は単一ではなく、主に以下の4つのレイヤーで現れ得る。

1. 生産性ロス(プレゼンティーズム損失)の低減  
欠勤としては現れにくいですが、組織全体の成果に影響し得る。制度・支援・データの三点セットで改善を図ることで、働く質の向上として回収される可能性がある。
2. 人材の定着・採用競争力の向上  
健康課題が“働き続けられるか”に直結する場合、支援の有無は離職・転職の意思決定に影響し得る。企業の姿勢は、従業員に伝わるだけでなく、将来の採用候補者からの評価にも繋がる。
3. 心理的安全性の向上  
相談導線や制度利用が“特別扱い”と受け止められない運用は、申告のしやすさと早期対処を促し、重症化・長期離脱のリスクを下げ得る。結果として、チームの協働や学習にも波及する。
4. 対外的な信頼・説明可能性の強化  
環境因子(MPs)を含むテーマは、サステナビリティ文脈での透明性が問われやすい。把握・低減・説明の枠組みを持つ企業は、投資家・消費者・取引先に対して信頼を形成しやすい。

以下表4に、効果のカテゴリと、企業が把握しやすい指標の例を整理する(目的外利用や個人評価への転用を避け、目的限定・匿名化・十分な集計単位を前提とする)。

表4:効果のカテゴリと、企業が把握しやすい指標

効果のカテゴリ	具体的に起こり得る変化	参考指標(例)
生産性	集中力・判断力の回復、手戻りの減少	プレゼンティーズム指標(WHO-HPQ/WLQ 等匿名サーベイ)付録 B 参照
定着・採用	離職意向の低下、応募者への訴求	離職率、Employee Net Promoter Score (eNPS)、採用 KPI
心理的安全性	相談・制度利用の増加、我慢の減少	制度利用率、相談導線の利用件数(集計)
対外信頼	透明性向上、説明責任の強化	開示項目の整備度、対話の実績

## 8. 社会と企業へのメッセージ

女性の健康課題を個人の責任や自己抑制任せにすることは、その人自身の幸福を脅かすだけでなく、組織や社会の持続可能性をも損なう結果となる。本レポートは、環境因子(特にマイクロプラスチック)を一つの入口として、見えにくい損失であるプレゼンティーズムに着目し、生活者・企業・社会それぞれが取るべき行動を整理した。不確実性が残る領域であっても、「完璧な答えが出てから動く」のではなく、把握可能な範囲を明確にし、リスク低減策を積み上げながら対話と説明を継続する姿勢が重要である。生活者への情報提供(リーフレット)による行動変容の入り口づくりと企業の透明性向上・制度整備は互いに補完し、先送りを避けて先行的に取り組むことで、信頼や人材確保、企業競争力の向上につながる。また、女性が健康で笑顔で過ごせる社会は、特定の層のみならず、すべての人が自分の状況に合わせて働き・学び・生活できる社会の実現を意味する。個人の自己責任に偏らず、企業の仕組みづくりと社会全体の理解・選択の変化を同時に推進することが必要である。

本レポートが、多様な関係者による議論と具体的な行動の促進に寄与し、持続可能で健康な未来の実現に貢献することを願っている。



**働く女性のいまを救い、社会のこれからを守る**  
**る**  
**環境にやさしい選択を通して**  
**誰もが笑顔で健やかに生きられる未来を当たり前**

© 2025 J-Win All Rights Reserved

図8. 目指すメッセージ

## 9. 付録

### A)MPs 対策リーフレット

本分科会で作成したリーフレットを掲載する。本編の提言(社会を変える／企業を動かす)の背景として、生活者が取り得る具体行動を示すことを目的としている。企業においては、従業員向けの啓発・社内コミュニケーションの素材としても活用可能である。

**人への影響は?**

**ホルモンバランスへの影響**  
プラスチックにはホルモンの働きを乱す成分が含まれ、細かくなると溶けやすくなります。これが体内に取り込まれると、男女共に不妊の原因や疲労、体重変動などの症状が現れることがあります。



**妊娠・次世代への影響**  
最新の研究では、妊婦の血液や胎盤、母乳からもマイクロプラスチックが検出されています。これらは胎児の発育に影響を与えたり、出生後のアレルギーや代謝異常への影響の懸念もあり、次世代への健康リスクとして世界中で調査が進められています。



**摂取したマイクロプラスチックのゆくえ**  
大きなマイクロプラスチックは便中に排出されますが、ナノ粒子は全身の臓器や胎盤へ到達し得ることが分かっています。現状では除去方法がなく、摂取回避が最も有効です。

環境にやさしい「選択」を通して  
誰もが健やかに生きられる未来が  
当たり前に実現しますように



**J-Win**  
Japan Women's Innovative Network  
J-Win × 2025  
HPN G2 メンバー

・本情報は細心の注意を払って確認しておりますが、情報の正確性や完全性を保証するものではなく、見解が異なる可能性があります。  
・作品の無断転載、二次配布等はご遠慮ください。

**知っていますか？  
わたしたちの体に届くマイクロプラスチック  
私たちの暮らしと、未来の話**

**マイクロプラスチックってなに？**

**5mm以下の小さな粒子です**  
マイクロプラスチックとは、大きさが5mm以下の微細なプラスチックの総称です。中には目に見えないほど小さな「ナノプラスチック」も含まれます。

**発生源は身近な製品の劣化**  
ペットボトルやレジ袋などが紫外線や波の衝撃で細かく砕けることで発生します。プラスチック容器の加熱や、合成繊維衣類の洗濯など、日々の暮らしの至る所が発生源となります。

**環境への影響**  
自然環境中で分解がされにくく、海洋・淡水・土壌・大気へ広く拡散します。有害化学物質が付着したマイクロプラスチックを魚・貝等が誤って食べてしまい、食物連鎖を通じて高次の生物にも悪影響が広がります。



知ることから  
始めてみませんか

今日からできる「私の選択」

衣

洗濯と素材の見直し

1. 洗濯ネット(極細メッシュ)を活用する  
合成繊維の服を洗うと微細な繊維が抜け落ちますが、目の細かい洗濯ネットやフィルターを活用すると海への流出を大幅に抑えられます。



2. 洗濯の回数とモードと柔軟剤の工夫  
弱水流で洗う、冷水を使う、洗濯頻度を減らすと、プラスチック粒子の発生を軽減できます。繊維を傷める柔軟剤は適量を守るか、クエン酸などで代替することも有効です。

3. 天然素材の衣類や生理用品を選ぶ

自然界で分解しやすい綿、麻、シルク、ウールなどの天然素材 100% のものがおすすめです。特に直接肌に触れる下着や寝具、生理用品を天然素材に変えることは、経皮吸収を減らすためにも有効です。

住

心地よさを作る生活の選択

1. 天然素材のインテリアを選ぶ  
プラスチック(ポリウレタン)製のラグ、ソファのカバー、カーテンなどは、摩擦によって常に微細な粒子を放出しています。ラグをウールや綿に変えたり、木製家具を選んだりすることで、室内環境のプラスチック濃度を下げることができます。



2. そうじ用品の素材をアップデート  
スポンジやたわしは、使うたびに摩擦して下水にプラスチックを流しています。これを「植物性スポンジ」や「ヘチマたわし」、「シュロのたわし」に替えるだけで、家庭からの排出をゼロにできます。

3. メイク用品天然素材にアップデート  
ファンデーションやアイシャドウなどにマイクロプラスチックが含まれていることが多く、大気中へ放出したり、洗顔時に排水へ流出されます。天然由来のメイク用品に変えることがおすすめです。



食

口にするもの、触れるものへの思いやり

1. 調理器具を「天然素材」に替える

プラスチック製のまな板や調理器具は、使ううちに細かな破片が出て、食べ物に混ざることがあります。木・竹・ステンレス・シリコンなどの素材を選ぶことで、調理中のマイクロプラスチックの混入を減らすことができます。



2. 飲み物と保存の「容器」を選ぶ

ペットボトル飲料やプラスチック容器は、劣化や摩擦によってマイクロプラスチックが発生することがあります。ステンレスボトルやガラス容器を使うことで、日常的な摂取を減らすことにつながります。

3. 魚介類の摂取の工夫

魚の内臓やエラには、マイクロプラスチックが溜まりやすいとされています。取り除いて食べたり、貝類は下処理を丁寧にするなど、食べ方を意識することで摂取リスクを抑えられます。



4. 手軽な食事をより安全に楽しむ工夫  
冷凍食品やお惣菜を加熱するとき、プラスチック容器のままだと、食品にマイクロプラスチックが移る可能性があります。耐熱ガラスや陶器のお皿に移し替えたり、自然解凍を選ぶことで、摂取を減らすことができます。

5. 紅茶やはちみつを選び方

ティーバッグの中には、熱でプラスチックが溶け出すものがあります。「プラスチックフリー」の表示やティーポットを選ぶことで安心です。はちみつは、大気中にあるマイクロプラスチックを蜂が運んでいることがあります。摂りすぎない工夫が大切です。



最後に

最近よく耳にするマイクロプラスチックですが、実は体への影響については、まだ世界中で「調査中」なのが現状です。ただ、プラスチックの成分が体のリズムを乱してしまう心配もゼロではありません。

「体に悪いって決まったわけじゃないなら大丈夫」と考えるのではなく、「将来のために、今のうちから少しずつ控えておこう」という優しい予防の気持ちで、数年後の私たちの健康を作ります。

リーフレット作成にあたって整理した下調べ情報(要約)

リーフレット(付録 A)は、生活者が「自分を守るためにできること」を短く具体的に提示することを重視した。作成にあたり、公開情報をもとに、日常生活における摂取経路と“no-regret”な予防行動を整理した。以下はその要約であり、科学的知見が更新途上であることから、因果やリスク順位を断定するものではない。

【食品・飲料:見直しやすいポイント】

項目(例)	発生原因	整理上の観点 (なぜ見直しポイントか)	予防アクション例 (no-regret)
ボトル入り飲料 (ペットボトル)	・ボトル素材(PET)の摩耗 や劣化 ・製造、充填、輸送時の微粒子混入 ・開封、圧力変化、紫外線、 高温で溶出が増加	・摂取頻度が高くなりやすい ・高温放置、再利用等で 接触条件が変わる可能性	・直射日光・車内放置 を避ける ・浄水+マイボトル等 を活用 ・再利用を避ける
冷凍食品・加工 食品・弁当	・包装、製造工程で混入 ・加熱時に容器やラップから 微粒子が溶出 ・長期保存中の摩耗	・包装材との接触や“加熱時の 接触”が論点になりやすい	・袋や容器から直接加熱しない ・紙素材等を選ぶ ・自炊比率を上げる

ティーバッグ・インスタント飲料	・ナイロン、PET製ティーバッグが高温で劣化	・素材、抽出条件により接触が変わり得る	・リーフティー等へ置換 ・バッグ素材の確認 ・常用を避ける
魚介類(特に内臓ごと食べる小魚等)	・海に流出したペットボトル、レジ袋、化学繊維が紫外線や摩擦により微細化され、プランクトンサイズになり、生物が摂取	・環境中の汚染が生態系に取り込まれる可能性が論点	・頻度の調整 ・産地や管理情報が明確なものを選ぶ ・タンパク源を分散
穀類(米・小麦・シリアル等)	・製粉時の機械摩耗 ・空気中の化学繊維(衣類由来)が混入 ・プラスチック包装からの微粒子付着	・摂取量、頻度が多くなりやすい(生活者の工夫余地がある)	・調理前に洗米 ・量り売り、紙包装等の利用 ・保管容器の見直し

【日用品・生活行動:代表例と予防アクション】

生活シーン	代表例	発生原因	予防アクション例 (no-regret)
移動	タイヤ	・摩耗によるマイクロプラスチックの発生	・公共交通の利用 ・急発進や急ブレーキを避ける ・タイヤ空気圧の適正管理
育児	哺乳瓶・離乳食容器等	・ポリプロピレン製品の高温劣化 ・振とう(ミルクを振る)による摩耗	・ガラス等への素材置換を検討 ・加熱時のプラスチック接触を減らす
衛生・携帯品	ウェットシート、使い捨て衛生用品	・不織布繊維の脱落 ・体温や水分による繊維分解の促進	・紙100%等への置換 ・布おしぼり、ハンカチ併用で使用量を減らす
口腔ケア	歯ブラシ／フロス／歯磨き粉	・ナイロン毛の摩耗や折損 ・歯間摩擦による微細断片化	・素材選択(竹・木等) ・スクラブ剤等の成分表示を確認
食器・携帯カトラリー	使い捨て容器・カトラリー	・熱、油脂、酸性食品による表面劣化 ・電子レンジ加熱	・陶器、ガラス、木などへの置換 ・使い捨ての削減
キッチン	プラ調理器具、表面加工	・高温、摩擦による劣化	・鉄、珪瑯、ステンレス等への

	エフライパン等		置換を検討 ・加熱時のプラ接触回避
室内環境	室内埃・粉じん	・カーテン、カーペットの繊維断片 ・家具や家電のプラスチック劣化	・定期清掃、空気清浄等で粉じん低減(食品への付着も意識)
洗濯	化繊衣類の洗濯	・洗濯中の機械的摩擦 ・洗剤による繊維構造の弱化	・洗濯ネット、フィルター活用 ・可能なら天然繊維を選択
香り製品	柔軟剤(香りマイクロカプセル等)	・香料を封入したメラミン樹脂やポリマー製マイクロカプセル	・マイクロカプセル不使用、無香料等を選択 ・使用量の見直し

(注)本整理は、リーフレット作成にあたり「生活者が今日から取り得る行動」を検討するための補足である。健康影響やリスク順位を断定するものではなく、研究の更新に応じて見直す前提で扱う。

## B) 語彙・指標の定義

本レポートでは、生産性低下の説明にあたり「プレゼンティーズム」という概念を用いた。企業で定量的に把握し、施策改善につなげる、代表的に WHO-HPQ や WLQ といった質問票が用いられる。本付録では、理解を助けるために概念的な定義と運用上の留意点を整理する。

### B-1. プレゼンティーズム(概念)

プレゼンティーズムとは、出勤しているが体調不良等で十分なパフォーマンスを発揮できない状態を指す。欠勤と異なり表に出にくいいため、本人の我慢や申告のしにくさ、周囲の理解不足が重なると、組織として把握しにくい。したがって、個人評価を目的とせず、目的限定・匿名化・集計を前提としたサーベイ等で現状を可視化し、制度設計・支援の改善に継続的につなげることが望ましい。

### B-2. WHO-HPQ(Health and Work Performance Questionnaire)

WHO-HPQ は、過去一定期間における自己評価の業務パフォーマンスを測定する枠組みである。一般に、(a)自分自身の実際のパフォーマンス、(b)同職務の平均的パフォーマンス、(c)最高のパフォーマンス等を尺度で問う。

概念例:生産性(%) = 実際のパフォーマンス ÷ 期待されるパフォーマンス。生産性損失(%) = 1 - 生産性(%)。(注)実際の設問・尺度・換算方法は、運用目的・提供条件に従って設計する。

### B-3. WLQ(Work Limitations Questionnaire)

WLQ は、健康問題が仕事上の“制約(limitations)”としてどの程度現れているかを複数領域で測定し、総合的な生産性損失を推定する枠組みである。領域例は時間管理、身体的要求、精神-対人、出力要求などである。

概念的には、各領域スコアを総合スコアへ変換し、生産性損失の推定に用いる。(注)WLQ は変換係数等を含むため、算出手順の詳細は提供元の利用条件・ライセンスに従う。

(運用上の留意点)WHO-HPQ /WLQ 等を用いる場合は、目的限定・匿名集計を徹底し、個人評価への転用を避ける。少人数集計を避け、結果は原因断定ではなく改善の手がかりとして扱う(心理的安全性の担保)。

## 10.参考文献・出典

- 内閣府男女共同参画局『令和 5 年度 男女の健康意識に関する調査報告書』/『調査結果のポイント』  
[https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/kenkou\\_r05s.html](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/kenkou_r05s.html)  
[https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/kenkou\\_r05s/00.pdf](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/kenkou_r05s/00.pdf)  
(閲覧日:2026年3月3日)  
厚生労働省『賃金構造基本統計調査(令和6年)』  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2024/index.html>  
(参考:結果の概況 PDF)<https://jsite.mhlw.go.jp/hiroshima-roudoukyoku/content/contents/002193444.pdf>(閲覧日:2026年3月3日)
- 国税庁『令和6年 民間給与実態統計調査』
- パーソル総合研究所『労働市場の未来推計 2030』
- J-Win G2 分科会 発表資料『環境問題が及ぼす女性の健康への影響から考える明るい未来』
- 金融庁/東京証券取引所『Japan's Corporate Governance Code(2021改訂)』  
<https://www.fsa.go.jp/en/news/2021/20210406/02.pdf>
- World Health Organization『Microplastics in drinking-water』(2019)  
<https://www.who.int/publications/i/item/9789241516198>

(注)環境因子(MPs)の健康影響に関する科学的知見は更新途上である。本レポートは特定の医学的結論を断定せず、企業の行動設計に資する論点整理として作成した。

## 11. 分科会メンバーの感想

- 環境問題が女性の健康に与える影響という新たな着目点であり、まだ社会・企業の双方で対策を強化できると感じる事象に対してアプローチすることができた。かつ J-Winらしい提言に仕上がったと感じている。
- 科学的に未確定な部分も多い中での挑戦だったが、こうした一步が健やかな社会の礎になると思っている。
- 環境問題と女性の健康を人的資本経営の視点で繋ぐ挑戦を通じ、個人の我慢ではなく「仕組み」で支える重要性を再認識しました。本提言が、誰もが本来の力を発揮し、笑顔で過ごせる社会を創る一助となれば幸いです。
- 環境問題と女性の健康を重ねて考えることで、これまで目を向けられていなかった課題に気づき、視野を広げる良い機会になりました。本内容が、誰もが健康で笑顔で過ごせる“明るい未来”につながる一步となることを願っています。
- 環境問題というとても大きな枠組みの中で女性の健康とのつながりを考えるのが非常にむずかしかったが、具体的な案まで提示できわかりやすい提言になったと考える。
- 環境問題×女性の健康という新たな着眼点に取り組む難しさはあったが、この提言を通じて少しでも社会や企業が女性の健康課題に目を向け、すべての女性が健康かつ笑顔で過ごせる社会を実現するきっかけとなることを願っている。
- 制度を“用意する”だけでなく、“使われる状態”にするために何が必要か(心理的安全性・現場運用・データ PDCA)まで踏み込めた点が良かったです。提言を現場の運用に接続できる形にできたと思います。
- 環境問題を自分の身近な問題に落とし込み、活動が終わった後も自身で取り組み続けられる提言ができたので、良かった。
- 環境問題と女性の健康に係る漠然とした問題意識に対し、根拠に基づく提言へと落とし込む難しさを実感しました。本提言により企業や個人の行動変容に繋がる契機となれば幸甚です。
- 「環境問題」という非常に大きなテーマではあったが、「女性の健康」という点に着目することで具体化して検討することができた。女性メンバーでの取り組みであることから、各人が自分事化しながら議論を進められた点が非常に良かったと思う。
- このメンバーで提言検討に取り組めた経験は自分の人生の大きな糧になると確信している。異なる背景や専門知識を有するメンバーと、通常業務とは異なる視点で活発な議論が1年を通じてできたことは非常に勉強になった。まとめあげた提言についても、一見すると自分たちの生活にほど遠そうな環境因子が、自身の抱える課題に繋がっており、それを身近な生活アクションで改善するという有意義なものになったと考える。

企画・制作:NPO 法人 J-Win High Potential ネットワーク 第 15 期 G2 分科会

発行者: NPO 法人 J-Win

〒102-0073 東京都千代田区九段北 1-5-10 九段クレストビル 5 階

TEL:03-6380-8420 FAX:03-6380-8427

発行日: 2026 年 3 月 9 日

著作権: © 2026 J-Win. All Rights Reserved.

記載されている内容の無断転用を禁じます。