

4.2 「働く女性の健康推進」に関する実態調査

4.2.1 事業の背景・目的

経済産業省では、東京証券取引所と共同で、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む企業を「健康経営銘柄」として選定し、公表することで、企業の健康経営が株式市場等において、適切に評価される仕組みづくりに取り組んでいる。

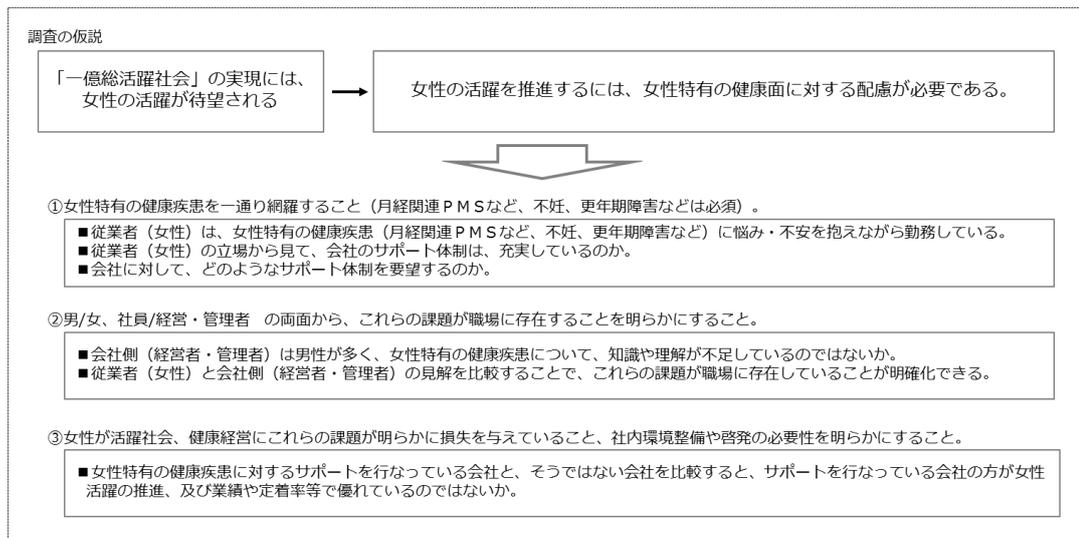
男女雇用機会均等法が施行されて32年を数え、昨年からは「女性活躍推進法」が施行されるなど、女性の社会進出が進んでいる。いまや全雇用者の40%以上が女性で占められ、産業の活性化や国の発展につながる大きな労働力となっている。現在、国は2020年までに様々な分野の管理職の少なくとも30%を女性が占めることを国家的目標として掲げている。

こうした背景の下、子育てサポート企業を認定する「くるみん」認定マーク制度（厚生労働省）や、女性活躍推進事業主を認定する「えるぼし」認定マーク制度（厚生労働省）、女性活躍推進に優れた上場企業を選定する「なでしこ銘柄」など、様々な女性の活躍支援を評価する取り組みが生まれている。一方、女性社員の「健康」という視点からは、未だサポートや社会の認知理解が十分ではなく、実際に働きやすい環境になっているとは言い難い現状がある。

女性や男性にはそれぞれ異なる健康課題があり、心や身体の変化を抱えながら仕事のパフォーマンスを最大限引き出すには、働く職場においても様々な工夫が必要である。企業が適切なサポートや投資を行い、従業員や管理者が互いの身体の変化を認識し理解し合うことが、個人のQOLを向上させるだけでは無く、ひいては企業の生産性向上や業績向上にもつながることであり、今後社会全体として推進していく必要がある課題だと考える。実際に、大企業を中心に、今後、健康経営のテーマの一つとして「働く女性の健康」に焦点を当てるべきという意見も広まる動きがあると認識している。

そこで、本調査では、働く女性「自身」がどのような健康課題や働く上での課題を認識しているのか、企業経営者・管理者がどのような認識を有しているのかを定量的に把握する。また、働く女性の健康推進に対して先進的に取り組む企業が、どのような課題感の下、具体的に何を実施しているかを定性的に把握することで、今後多くの企業が直面するであろう働く女性の健康課題の認知・理解を普及するための基礎情報を収集することを目的とする。

図表 4-51 調査の仮説



4.2.2 事業内容

本事業では、今後多くの企業が直面するであろう働く女性の健康課題の認知・理解を普及するための基礎情報の収集を目的に、調査を実施した。

（1）実施体制

本調査は、株式会社読売エージェンシーが企画、株式会社工業市場研究所が調査全体、株式会社マーシュがインターネットリサーチを担当した。

なお、本調査実施に当たっては、4名の有識者に全体の監修を依頼し推進した。

- ・ 女性医療に関する有識者：ウィメンズ・ヘルス・アクション 副代表、女性医療ネットワーク理事長 対馬ルリ子氏
- ・ 労働安全衛生に関する有識者：荒木労働衛生コンサルタント事務所所長・医学博士 荒木葉子氏
- ・ 企業健保に関する有識者：一般社団法人保険者機能を推進する会 女性の健康研究会リーダー 高橋恵子氏（ローソン健康保険組合）
- ・ ヘルスケア及び健康経営に関する有識者：株式会社ミナケア代表取締役 山本雄士氏

また、アンケート調査・企業ヒアリング・座談会開催にあたっては、大手企業97社（平成29年11月1日現在）の健康保険組合が参加している「一般社団法人 保険者機能を推進する会」の中に設置されている研究会の一つである「女性の健康研究会」の協力を得て推進した。女性の健康研究会では、定期的に勉強会を開催し、働く女性の健康課題に関する知識の習得や情報交換を行なっている。平成29年度では、下記の企業26社が参加メンバーとなっている。

図表 4-52 「女性の健康研究会」の参加企業

花王	トピー	野村證券
近畿日本ツーリスト	日本アイ・ビー・エム	プレス工業
グラクソ・スミスクライン	日本航空	ボッシュ
健保連 京都連合会	日本中央競馬会	丸井
小松製作所	日本ヒューレット・パカード	三越伊勢丹
太陽生命	日本マクドナルド	村田製作所
大和証券グループ	日本郵船	ヤマトグループ
テレビ朝日	パルティス	ローソン
トランスコスモス	トッパングループ	

18 健保、21 名が前年度から継続活動中

アドバイザー：女性ライフクリニック銀座・新宿 対馬先生
オブザーバー：法研 星野さま

出所：保険者機能を推進する会 女性の健康研究会「平成29年度活動方針」より

(2) 実施概要及び実施方法

大きく以下3つの内容を実施した。

1) 働く女性・男性/管理者を対象とした「女性の健康課題」等に関する認識の把握

働く女性自身と女性とともに働く男性に対して、アンケート調査を実施した。働く女性に対しては、政府が推進する健康経営や女性の活躍推進等に関する取組みの認知度や、勤務先の働く女性に対するサポート実態、女性特有の健康課題に対する認知・実感などを把握した。一方、男性や管理職に対しては、周囲の働く女性に対するサポート実態や女性特有の健康課題に対する認知等を把握するためのアンケート調査を実施した。

インターネットアンケート調査は、2つの方法で回答を得た。

- ① 株式会社マーシュに登録された一般モニターからの回答（4,200名）
- ② モニター外からの回答を収集するシステムを通じた回答（1,222名）

②は、「女性の健康研究会」の参加企業や経済産業省等から回答を得た。

調査対象者の内、一般モニターは、属性間の偏りをなくすため、下記に示すようなサンプル割付を行なった。

図表 4-53 調査対象者 一般モニター割付

①正社員・非正規雇用者

		20代	30代	40代	50代以上	合計
正社員	男性	300	300	300	300	1,200
	女性	300	300	300	300	1,200
非正規	女性	300	300	300	300	1,200
合計		900	900	900	900	3,600

②役員・管理職

	300人未満	300~999人	1,000人以上	合計
製造業	100	100	100	300
非製造業	100	100	100	300
合計	200	200	200	600

「女性の健康研究会」の参加企業等の勤務者は、特に割付は行なわず、自然回収とし、本調査では参考値として掲載した。

図表 4-54 「女性の健康研究会」の参加企業等から得られた回答者属性

①正社員・非正規雇用者

		20代	30代	40代	50代以上	合計
正社員	男性	98	166	149	95	508
	女性	46	159	96	36	337
非正規	女性	14	29	50	28	121
	男性	0	5	6	23	34
合計		158	359	301	182	1,000

②役員・管理職

	300人未満	300～999人	1,000人以上	合計
製造業	3	2	32	37
非製造業	41	3	141	185
合計	44	5	173	222

なお、アンケート調査結果の留意点は下記のとおり。

- ・ 四捨五入の関係から、合計が100%とならない場合がある。
- ・ 「n数」「n」は、サンプル数のことを表す。
- ・ クロス集計は、下記図表の通り、性別、年齢、正社員・管理職、製造業・非製造業、従業員数、働く女性に対するサポートの有無、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員数等を基本として実施。

図表 4-55 クロス集計軸

		n数
全体(一般モニター)		4,200
性別	女性	2,452
	男性	1,748
年齢	20代	904
	30代	921
	40代	1,086
	50代以上	1,289
正社員・管理職	正社員女性(一般従業員)	1,200
	正社員男性(一般従業員)	1,200
	非正規女性(一般従業員)	1,200
	管理職・役員	600
製造業・非製造業	製造業	916
	非製造業	3,284
従業員数	～300人未満	2,488
	300～1000人未満	652
	1000人以上	1,060
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	2,563
	実施なし	1,637
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		1,222
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		5,422

「働く女性に対するサポートの有無」は、「Q14 勤務先では、『働く女性』に対して、どのようなサポート・配慮が行なわれていますか」の回答結果から有無を判別した。

図表 4-56 回答者の居住地

都道府県...(SA) ※モニターのみ

No.	都道府県	n	%	No.	都道府県	n	%
1	北海道	163	3.9	25	滋賀県	36	0.9
2	青森県	23	0.5	26	京都府	92	2.2
3	岩手県	24	0.6	27	大阪府	352	8.4
4	宮城県	73	1.7	28	兵庫県	197	4.7
5	秋田県	22	0.5	29	奈良県	54	1.3
6	山形県	23	0.5	30	和歌山県	25	0.6
7	福島県	25	0.6	31	鳥取県	14	0.3
8	茨城県	67	1.6	32	島根県	10	0.2
9	栃木県	52	1.2	33	岡山県	61	1.5
10	群馬県	46	1.1	34	広島県	69	1.6
11	埼玉県	272	6.5	35	山口県	28	0.7
12	千葉県	232	5.5	36	徳島県	15	0.4
13	東京都	796	19	37	香川県	23	0.5
14	神奈川県	402	9.6	38	愛媛県	31	0.7
15	新潟県	60	1.4	39	高知県	19	0.5
16	富山県	24	0.6	40	福岡県	148	3.5
17	石川県	29	0.7	41	佐賀県	12	0.3
18	福井県	15	0.4	42	長崎県	24	0.6
19	山梨県	17	0.4	43	熊本県	34	0.8
20	長野県	56	1.3	44	大分県	24	0.6
21	岐阜県	48	1.1	45	宮崎県	15	0.4
22	静岡県	86	2	46	鹿児島県	25	0.6
23	愛知県	277	6.6	47	沖縄県	15	0.4
24	三重県	45	1.1		全体	4200	100

2) 先進的に働く女性の健康推進に取り組む企業事例の把握

女性の健康研究会に参加している7企業に対して、具体的にどのような取組みを推進しているか等をヒアリング調査を通じて把握した。また、女性の健康研究会の参加企業の健康保険組合担当者に対してもヒアリングを行い、女性の健康推進についての課題を確認した。

3) 企業が取り組むべき今後の方向性

上記1)～2)を通じて把握した結果を基に、今後企業として女性の健康推進に取り組む際にポイントとなることを検討し整理した。具体的には、4つの課題が指摘された。第一に、一般的な従業員や管理者の女性の健康に起因する社会的な問題は十分に認知されていないリテラシーの低さが指摘された。第二に、女性の健康課題はデリケートな話題を含むこともあり、コミュニケーション窓口等の環境づくりの必要性が指摘された。第三に、女性の健康課題に対するエビデンスデータの収集や共有ができていない等、企業と健康保険組合の効力体制の構築の難しさが挙げられた。最後に、女性の健康推進をどのような目標を設定し、推進すべきかに対応できていない点が指摘された。今後、女性の健康推進を進める上で、健康経営度調査を介した気づきの機会提供および基準の提示を通し、企業における認知度をいかに上げるかが重要な課題であると考えられる。

4.2.3 事業の成果

(1) 働く女性・男性/管理者を対象とした「女性の健康課題」等に関する認識の把握
本調査で把握した項目の全体像は下記のとおり。

図表 4-57 調査項目

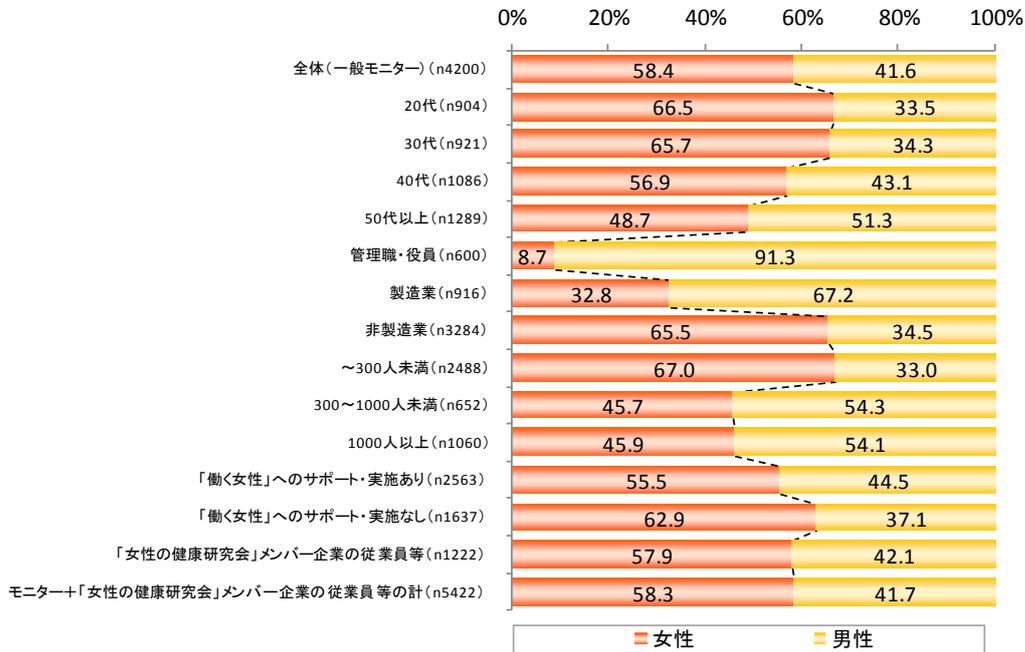
問番号	質問内容
Q1	あなたの性別をお知らせください。(1つ選択)
Q2	あなたの年齢をお知らせください。(1つ選択)
Q3	あなたの就業形態をお知らせください。(1つ選択)
Q4	あなたのお仕事での役職をお知らせください。(1つ選択)
Q5	あなたのお仕事の職種をお知らせください。(1つ選択)
Q6	あなたの勤務先の業種をお知らせください。(1つ選択)
Q7	あなたの勤務先の従業員数をお知らせください。(1つ選択)
Q8	あなたの婚姻状況をお知らせください。(1つ選択)
Q9-1	お子さんはいらっしゃいますか。(1つ選択)
Q9-2	末子の年齢をお知らせください。(数値記入)
Q10	お仕事のキャリアについて、どのように考えていますか。(1つ選択)
Q11	次のような女性の健康に関する社会的な問題があることをご存知でしたか。(それぞれ1つずつ選択)
Q12	あなたは政府が推進する健康経営や女性の活躍に関する下記の取り組みについて、ご存知ですか。(複数選択可)
Q13	勤務先では、下記の認定制度を取得するような動き(既に取得している場合も含む)は見られますか。(複数選択可)
Q14	勤務先では、働く女性に対して、どのようなサポート・配慮が行なわれていますか。(複数選択可)※次の質問で活用状況をお聞きますので、ここでは制度の有無のみをお答えください。
Q15-1	そのサポート・配慮は、実際に社内での活用されていますか。(それぞれ1つずつ選択)
Q15-2	そのサポート・配慮が活用されない主な理由と思われるものをお選びください。(それぞれ複数選択可)
Q15-3	Q15-2で「その他」とお答えになったものについて、内容は何でしょうか。具体的にお知らせください。
Q16	あなたがご存知の女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状をお答えください。(複数選択可)
Q17	あなたご自身の立場で考えた場合、勤務先全体で女性従業員に対し、業務上配慮が必要な女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状にはどんなものがありますか。また、その症状が著しい場合、仕事にどのような影響が生まれると考えますか。(それぞれ1つずつ選択)
Q18	職場が、女性従業員に対し、業務上配慮が必要な女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状にはどんなものがあると思いますか。また、その症状が著しい場合、仕事にどのような影響が生まれると考えますか。(それぞれ1つずつ選択)
Q19-1-1	あなたは、下記の女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状により、勤務先で困った経験をしたことはありますか。(複数選択可)
Q19-1-2	前問の女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状により困った経験を具体的にお知らせください。
Q19-1-3	その際に、必要と感じたサポートにはどんなものがありますか。
Q19-2-1	職場の人で下記の女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状が原因と思われる、困った事例や周囲とのトラブルなどを見聞きしたことはありますか。(複数選択可)
Q19-2-2	前問の困った事例や周囲とのトラブルなど、見聞きしたことを具体的にお知らせください。
Q19-3-1	あなた自身が管理者として対処に困った経験のある、女性従業員の健康課題や症状を下記の中からお知らせください。(複数選択可)
Q19-3-2	前問の対処に困った経験のある、女性従業員の健康課題や症状による職場での内容を具体的にお知らせください。
Q20-SQ1	女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状(メンタル面の不調を含む)、妊娠や出産・妊活などにより、職場で諦めなくてはならないと感じたことはありますか。(複数選択可)
Q20-SQ2	職場で諦める原因となったのは、具体的には、どのような健康課題や症状でしたか。(複数選択可)
Q20-SQ3	前問にて選択した健康課題や症状の具体的な内容を記載下さい。
Q20-SQ4	その際に職場で必要と感じたもの、あれば助かったと思われるものはどんなものがありますか。(複数選択可)
Q21-SQ1	女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状(メンタル面の不調を含む)、妊娠や出産・妊活などにより、退職や退職を考えたことはありますか。(1つ選択)
Q21-SQ2	退職や退職を考える原因となったのは、具体的には、どのような健康課題や症状でしたか。(複数選択可)
Q21-SQ3	前問にて選択した健康課題や症状の具体的な内容を記載下さい。
Q21-SQ4	その際に職場で必要と感じたもの、あれば助かったと思われるものはどんなものがありますか。(複数選択可)
Q22-SQ1	女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状(メンタル面の不調を含む)、妊娠や出産・妊活などの事情を持つ女性部下への対応として、管理者として以下の様に感じたことはありますか。(1つ選択)
Q22-SQ2	前問の様に感じた背景や理由、具体的な内容についてお聞かせ下さい。
Q22-SQ3	前問で女性部下が抱えていた(と思われる)健康課題や症状はどの様なものでしたか。(複数選択可)
Q22-SQ4	前問にて選択した健康課題や症状の具体的な内容を記載下さい。
Q22-SQ5	その際に職場で必要と感じたもの、あれば助かったと思われるものはどんなものがありますか。(複数選択可)
Q23	女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状、妊娠や出産・妊活などへの対応のために整えるべき職場のサポートや制度は、どのようなものだと思いますか。(複数選択可) <健康支援関連>
Q24	前問のご経験の有無に関わらず、女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状(メンタル面の不調を含む)、妊娠や出産・妊活などにまつわる問題として職場で働いていく上で、今後不安だと思う健康課題や、周りの女性社員が困っている健康課題などお気づきの問題点があれば教えてください。また、この様な課題の解決策や上手くいった事例などもあれば教えてください。
Q25	前問のご経験の有無に関わらず、女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状(メンタル面の不調を含む)、妊娠や出産・妊活などにまつわる問題について職場で今後改善すべきだと思う点、疑問に思う点、対策に困る点などお気づきの問題点があれば教えてください。また、この様な課題の解決策や上手くいった事例などもあれば教えてください。
Q26	女性が健康で働きやすい職場づくりについて、感想や疑問など一言お知らせください。

1) 回答者のプロフィール

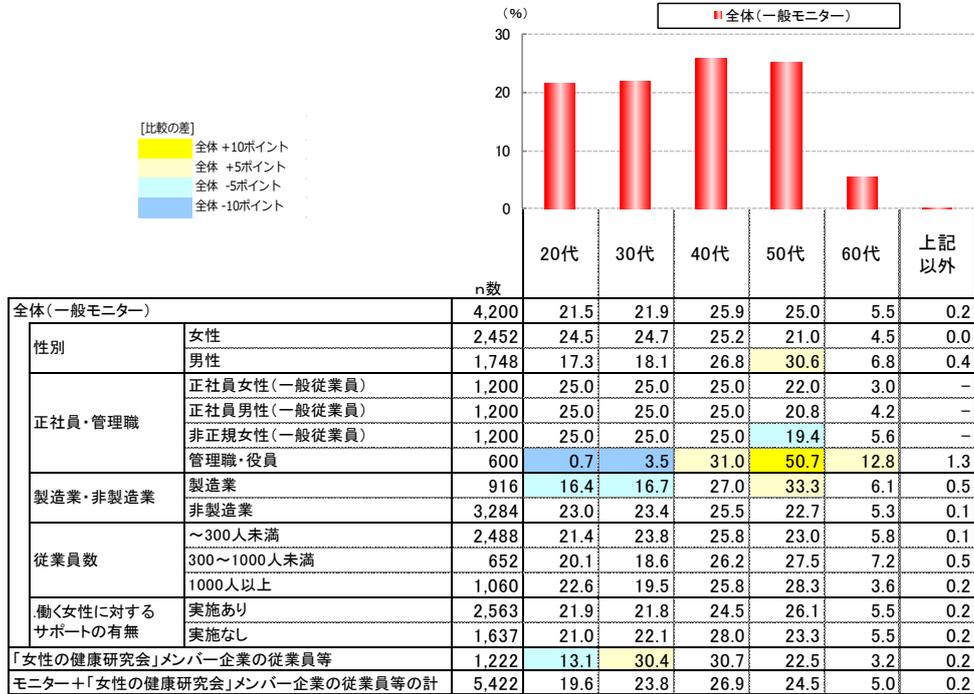
全体(一般モニター)は、サンプル割付を実施したため、年齢層が分散している。一方、自然回収の方法を取った「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の回答年代は、30

代・40代が30%以上を占める結果となった。

図表 4-58 回答者プロフィール 性別（全体）

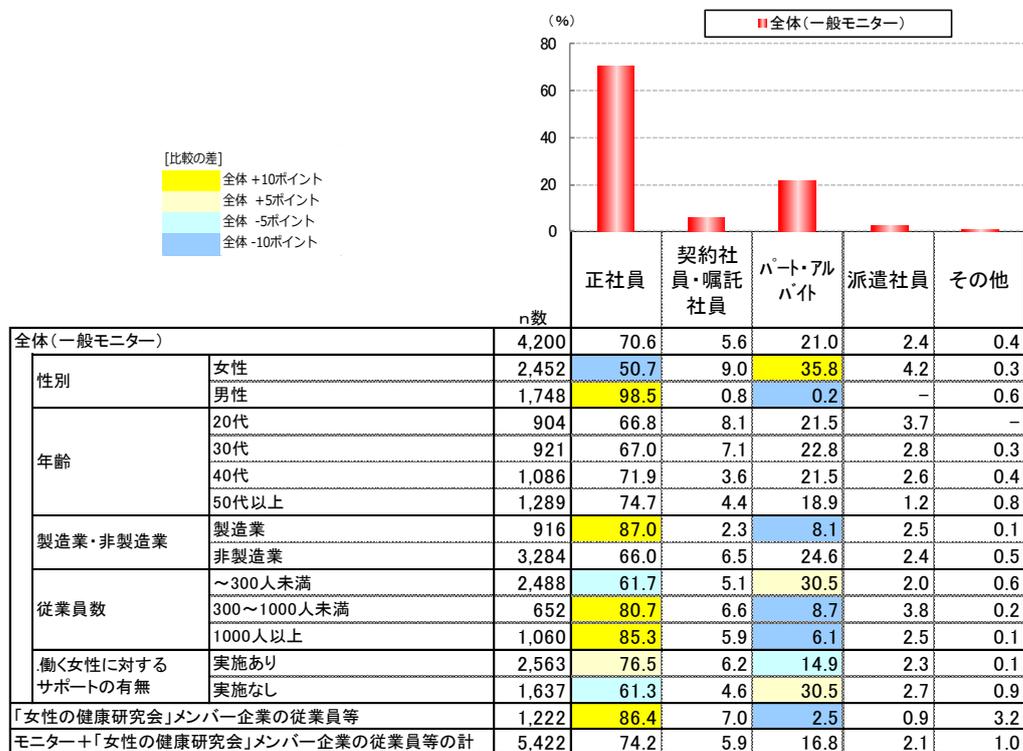


図表 4-59 回答者プロフィール 年代（全体）



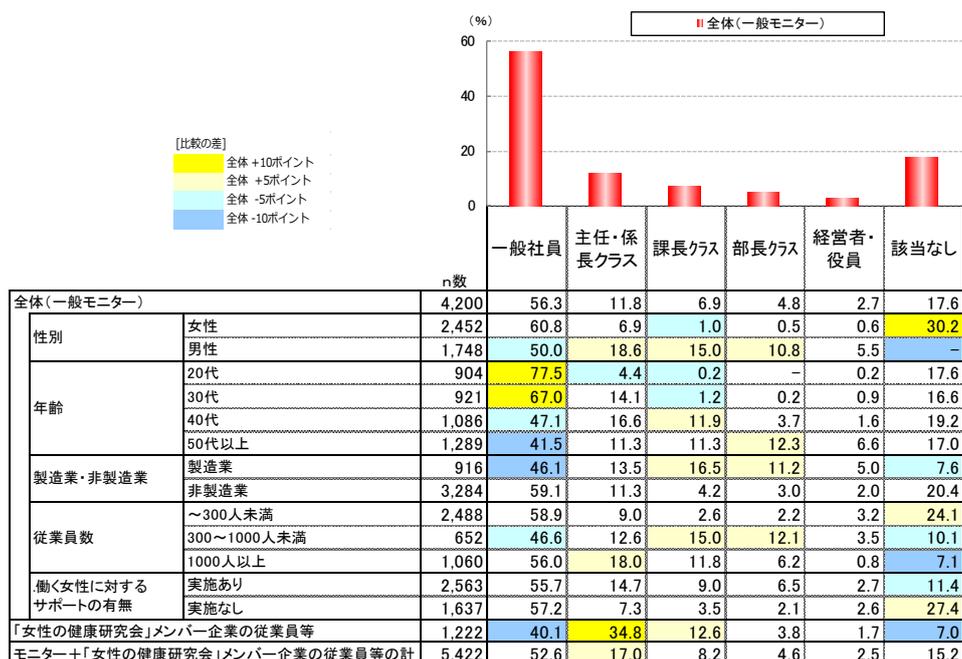
雇用形態としては、全体（一般モニター）と比較すると、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は「正社員」が86.4%と多く、パート・アルバイト等の非正規の従業員が少ない結果となった。

図表 4-60 回答者プロフィール 職業（全体）

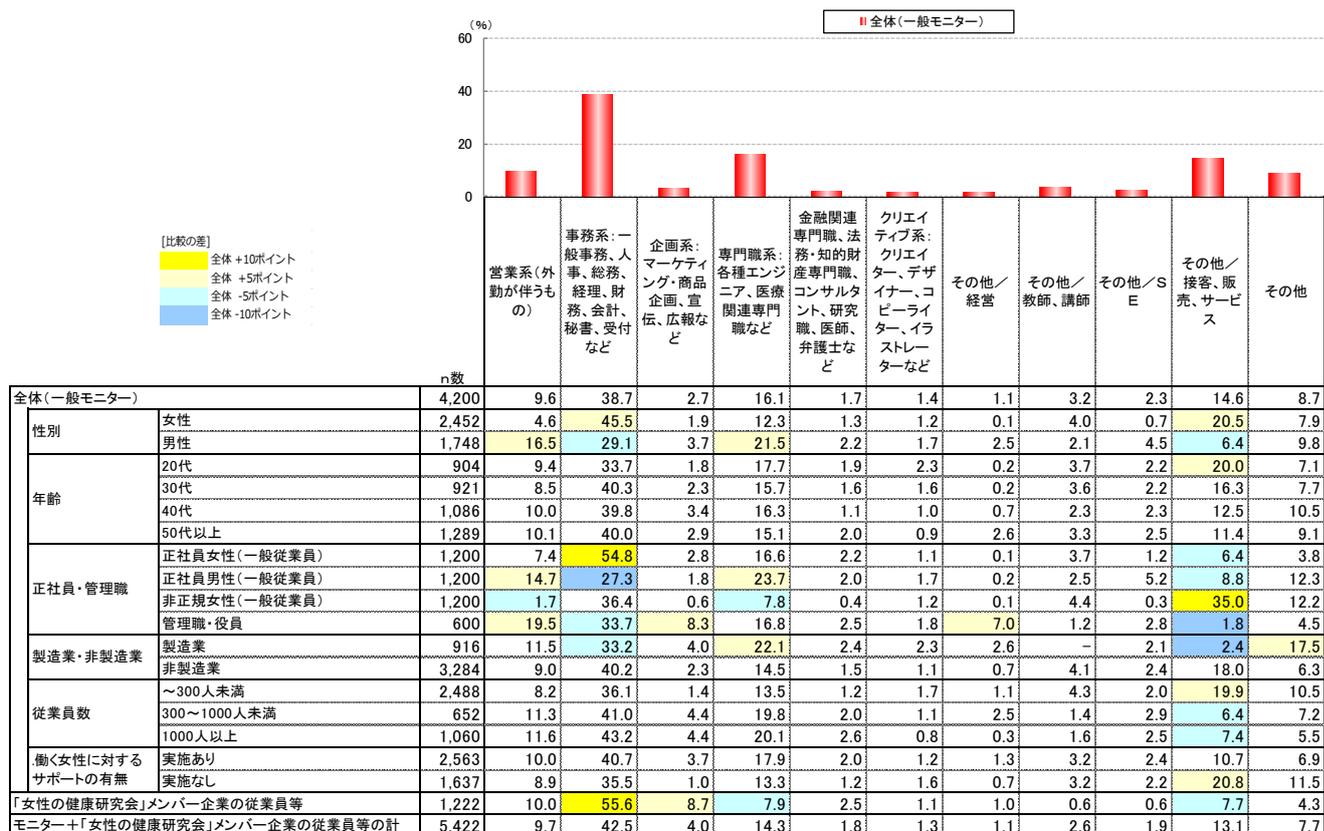


役職としては、全体（一般モニター）と比較すると、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は「一般社員」が40%と少なく、主任・課長クラスの役職者が35%を占める結果となった。

図表 4-61 回答者プロフィール 役職（全体）



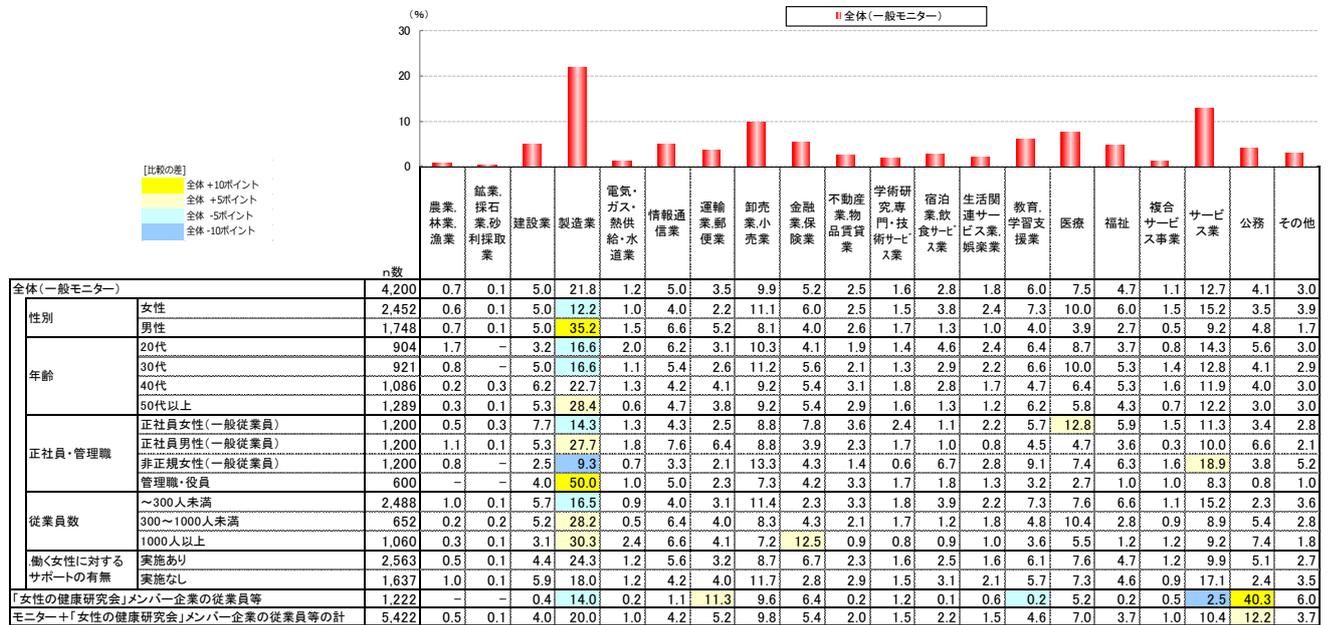
図表 4-62 回答者プロフィール 職種（全体）



全体（一般モニター）の回答者の業種は、「製造業」が21.8%、サービス業が12.7%となった。「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、公務が40.3%を占める点に留

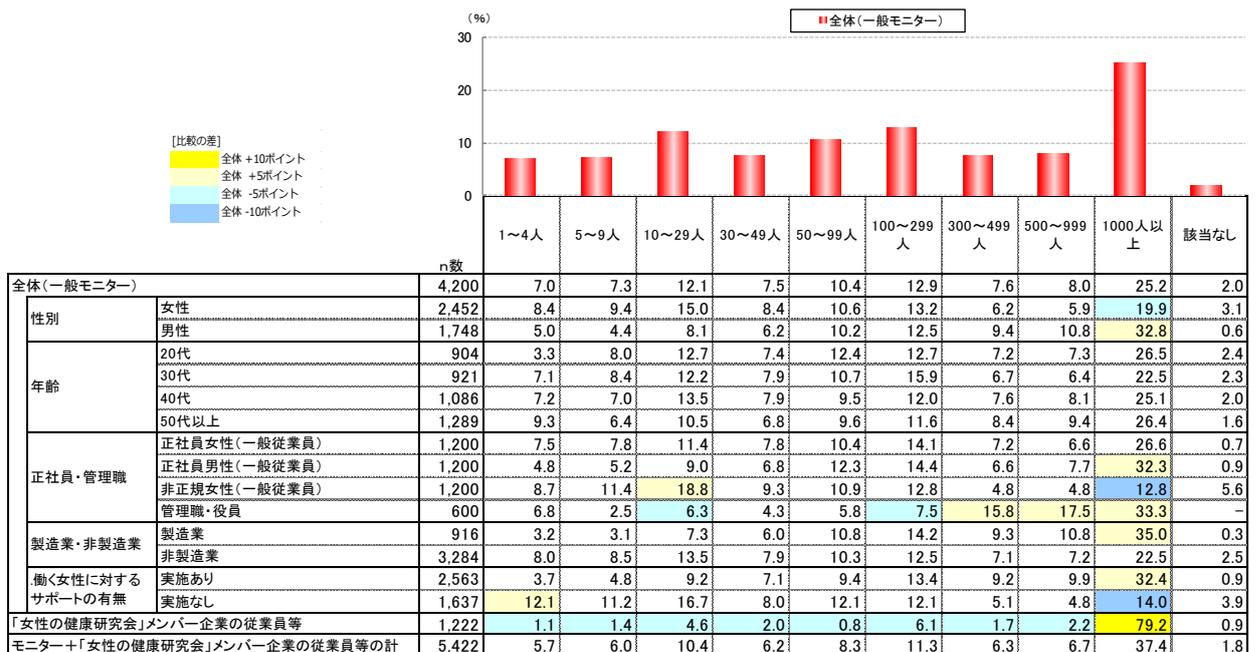
意が必要である。

図表 4-63 回答者プロフィール 勤務先の業種（全体）



勤務先の従業員数としては、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、勤務先の従業員数「1000人以上」が79.2%と突出して多いことに留意が必要である。

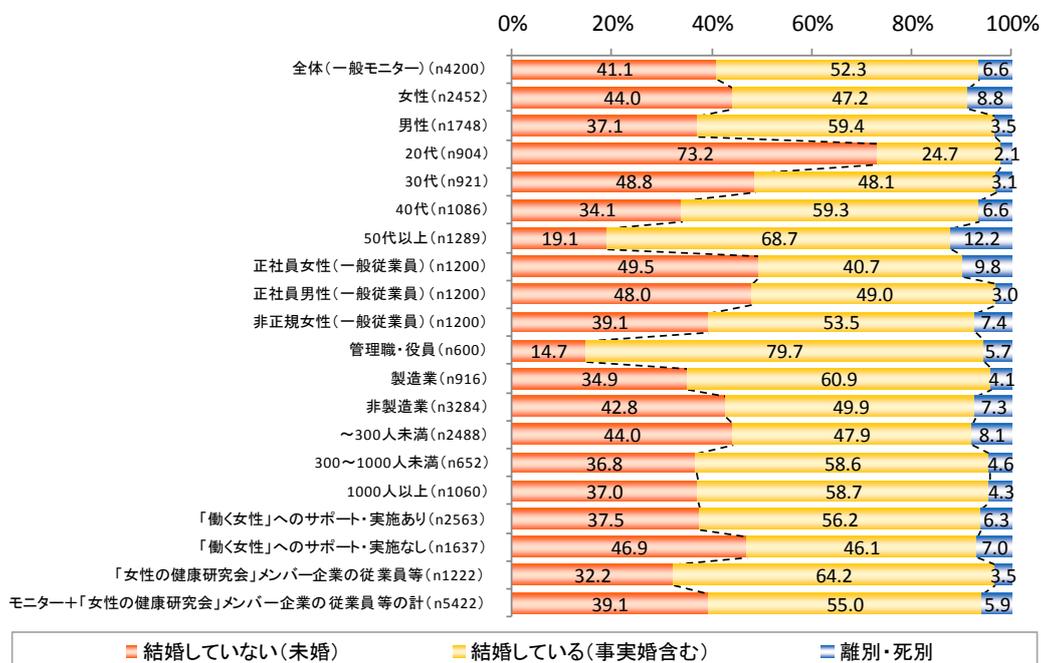
図表 4-64 回答者プロフィール 勤務先の従業員数（全体）



働く女性に対するサポートの有無で見ると、「実施あり」は既婚率が高く、「実施なし」は未婚率が高い。

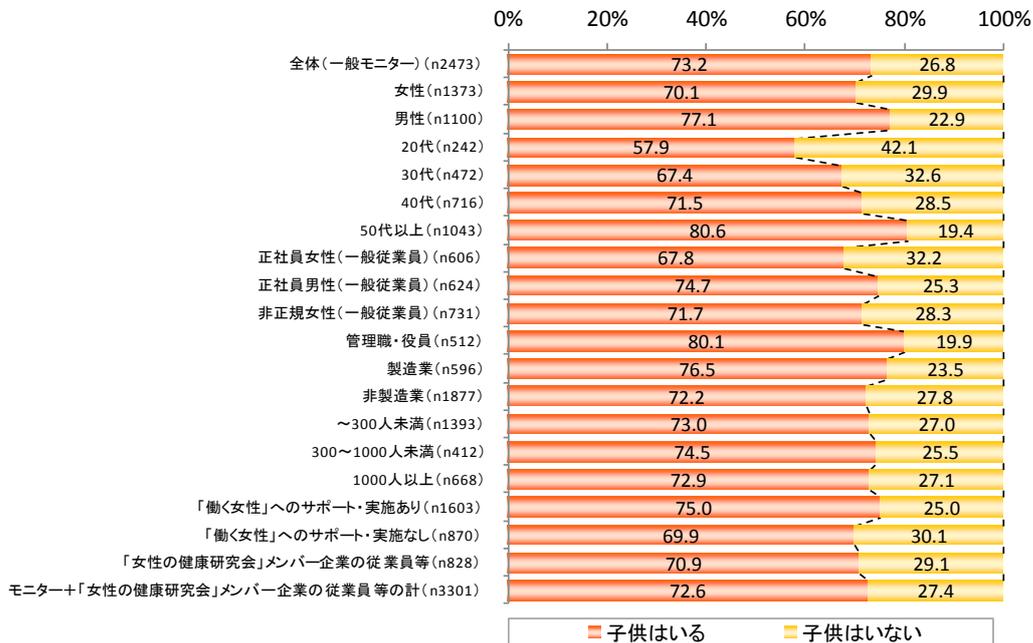
図表 4-65 未既婚（全体）

		n数	結婚していない(未婚)	結婚している(事実婚含む)	離別・死別
全体(一般モニター)		4,200	41.1	52.3	6.6
性別	女性	2,452	44.0	47.2	8.8
	男性	1,748	37.1	59.4	3.5
年齢	20代	904	73.2	24.7	2.1
	30代	921	48.8	48.1	3.1
	40代	1,086	34.1	59.3	6.6
	50代以上	1,289	19.1	68.7	12.2
正社員・管理職	正社員女性	1,200	49.5	40.7	9.8
	正社員男性	1,200	48.0	49.0	3.0
	非正規女性	1,200	39.1	53.5	7.4
	管理職・役員	600	14.7	79.7	5.7
製造業・非製造業	製造業	916	34.9	60.9	4.1
	非製造業	3,284	42.8	49.9	7.3
従業員数	～300人未満	2,488	44.0	47.9	8.1
	300～1000人未満	652	36.8	58.6	4.6
	1000人以上	1,060	37.0	58.7	4.3
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	2,563	37.5	56.2	6.3
	実施なし	1,637	46.9	46.1	7.0
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		1,222	32.2	64.2	3.5
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		5,422	39.1	55.0	5.9

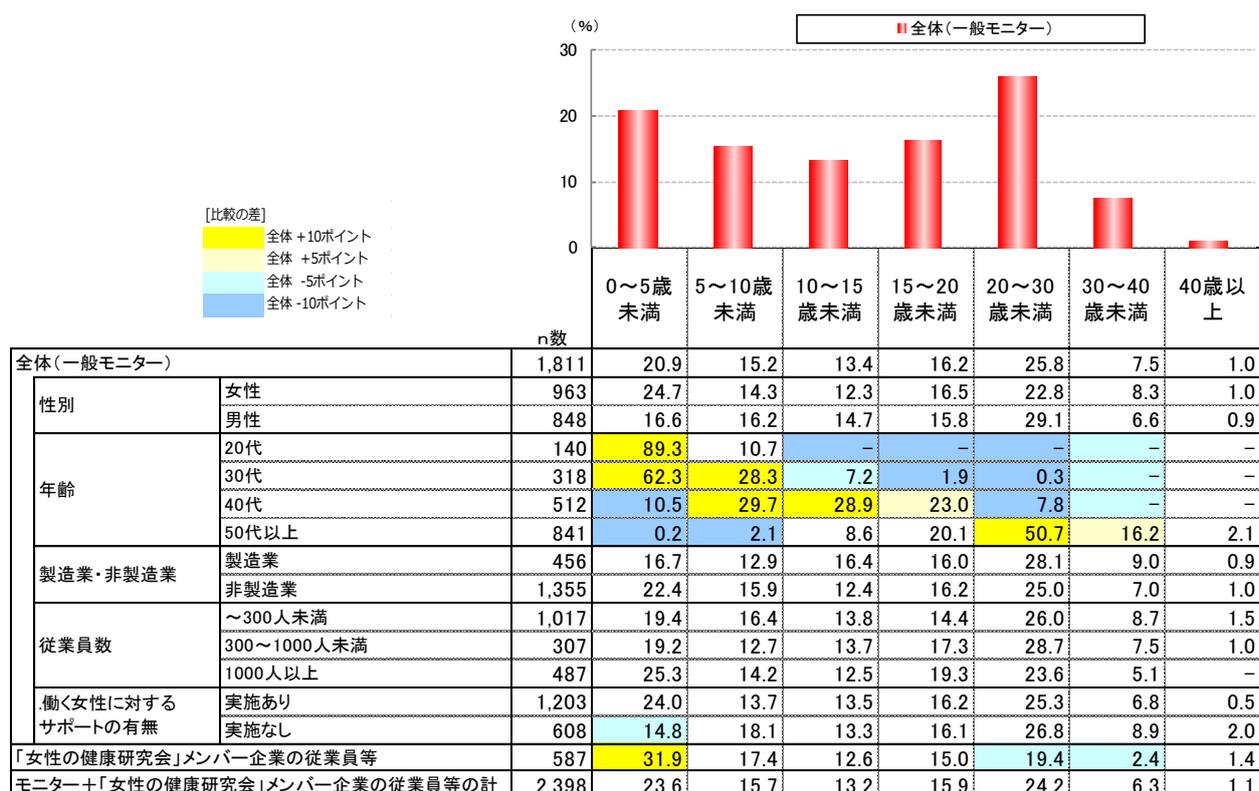


図表 4-66 子供の有無（既婚者のみ）

		n数	子供は いる	子供は いない
全体（一般モニター）		2,473	73.2	26.8
性別	女性	1,373	70.1	29.9
	男性	1,100	77.1	22.9
年齢	20代	242	57.9	42.1
	30代	472	67.4	32.6
	40代	716	71.5	28.5
	50代以上	1,043	80.6	19.4
正社員・管理職	正社員女性	606	67.8	32.2
	正社員男性	624	74.7	25.3
	非正規女性	731	71.7	28.3
	管理職・役員	512	80.1	19.9
製造業・非製造業	製造業	596	76.5	23.5
	非製造業	1,877	72.2	27.8
従業員数	～300人未満	1,393	73.0	27.0
	300～1000人未満	412	74.5	25.5
	1000人以上	668	72.9	27.1
働く女性に対する サポートの有無	実施あり	1,603	75.0	25.0
	実施なし	870	69.9	30.1
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		828	70.9	29.1
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		3,301	72.6	27.4



図表 4-67 末子の年齢（子供のいる人のみ）



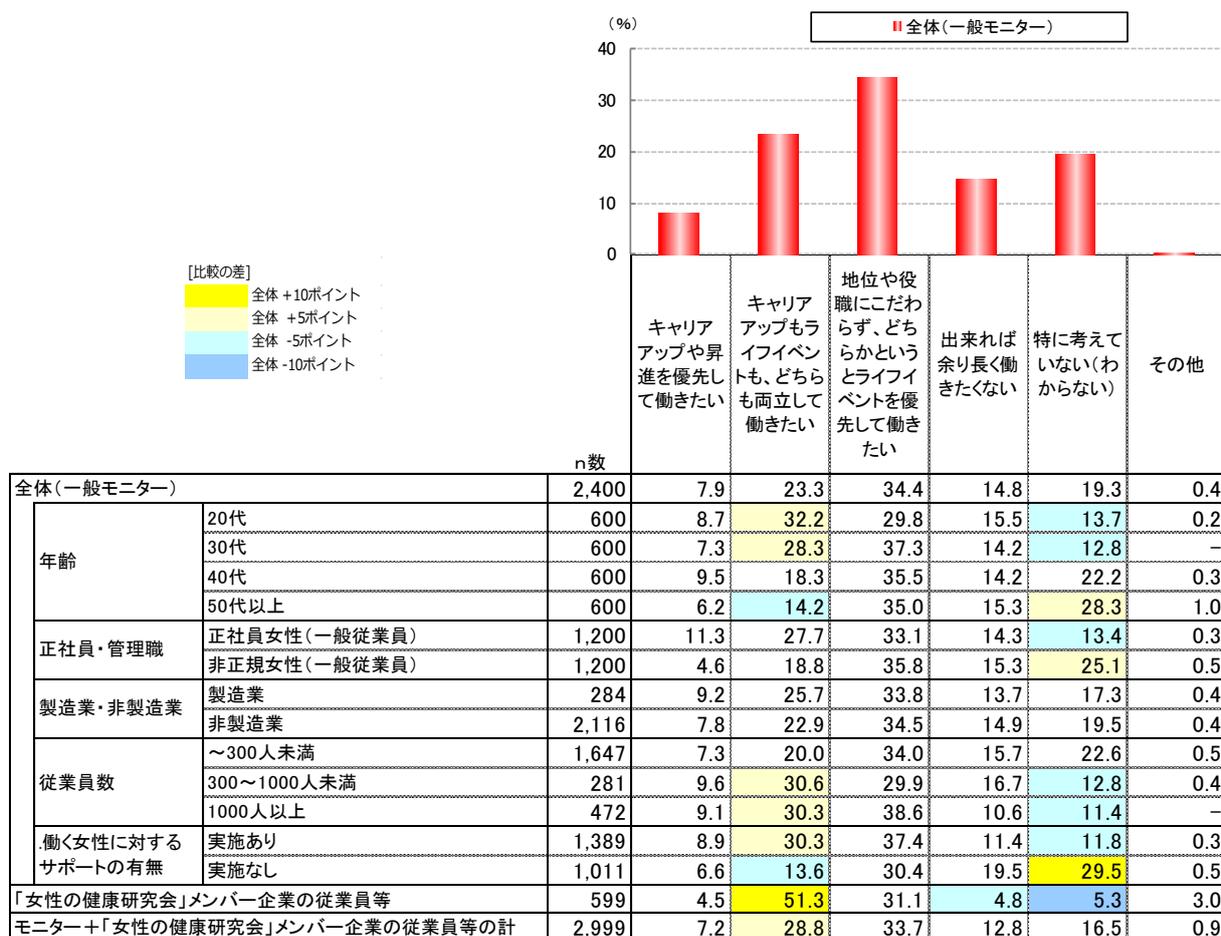
仕事のキャリアについての考え方としては、全体（一般モニター）では「地位や役職にこだわらず、どちらかというライフイベントを優先して働きたい」がもっとも多く34.4%を占めている。「出来れば余り長く働きたくない」も14.8%となっている。一方、「キャリアアップや昇進を優先して働きたい」が7.9%、「キャリアアップもライフイベントも、どちらも両立して働きたい」が23.3%となっている。

「キャリアアップもライフイベントも、どちらも両立して働きたい」は、年代によって考え方が異なり、若年層ほど“キャリアアップとライフイベントを両立したい”という志向が強い。また、働く女性に対するサポートがある企業の従業員等や従業員数が1,000人以上の企業においても、この志向が強く見られる。

なお、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、「キャリアアップもライフイベントも、どちらも両立して働きたい」が51.3%と約半数を占めている。

仕事もプライベートも充実させたいという志向性が強い。一方で「出来れば余り長く働きたくない」「特に考えていない（わからない）」は5%前後と極端に低い。

図表 4-68 仕事のキャリアについての考え方（従業員女性）

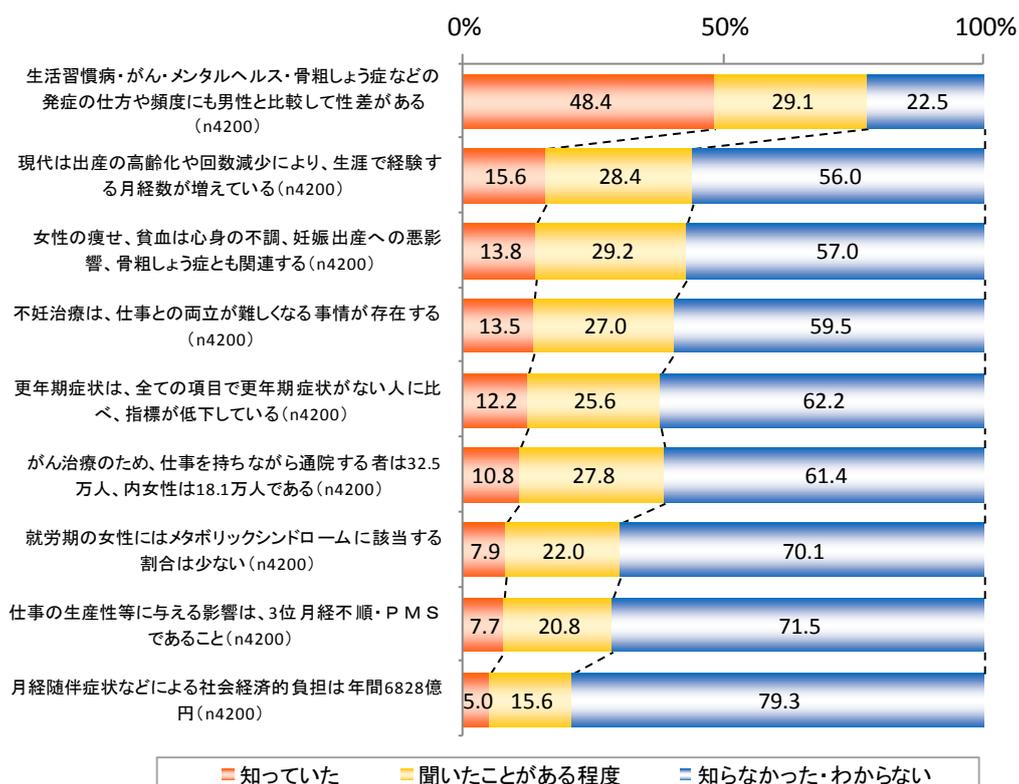


2) 女性特有の健康課題による社会的影響と政府が推進する取組みに対する認知

「女性特有の健康課題による社会的影響」に対する認知の全体傾向としては、「生活習慣病・がん・メンタルヘルス・骨粗しょう症などの発症の仕方や頻度にも男性と比較して性差がある」の認知度がもっとも高く、「知っていた」が48.4%となった。

一方、今回の調査項目として提示したその他の女性の健康に関する社会的な問題の多くは、「知っていた」が10%前後とあまり認知がなされていないことが明らかとなった。単なる女性の健康課題としてだけでなく、結果として仕事の生産性や社会経済的負担にも影響を及ぼす社会的な課題であることを今後広く普及していくことが必要と示唆される。

図表 4-69 女性の健康に関する社会的な問題の認知度（全体）



なお、「女性の健康に関する社会的な問題」の各詳細（全体内容）は下記の通りである。

- 女性は毎月の月経周期に加え、妊娠・出産期、更年期、老年期と生涯を通じホルモンバランスが大きく変動し、女性ホルモンの影響により、月経不順や月経痛、PMS（月経前症候群）（※1）などの婦人科疾患のみならず、生活習慣病・がん・メンタルヘルス・骨粗しょう症などの発症の仕方や頻度にも男性と比較して性差が認められる。

出所：厚生労働省「女性の健康推進室 ヘルスケアラボ」及び監修者アドバイス

- 現代は出産の高齢化や回数減少により、女性が生涯で経験する月経数が増えている。子宮内膜症や子宮筋腫、卵巣のう腫なども増加しており、月経痛や月経困難症、PMS（月経前症候群）¹など女性の就労に大きな影響を与えている。

出所：厚生労働省「女性の健康推進室 ヘルスケアラボ」及び監修者アドバイス

- やせの者（BMI<18.5以下）の割合は男性で4.4%、女性で11.6%であり、この10年間でみると女性では有意に増加している。20歳代の女性のやせの者の割合は20.7%である。（20歳代の女性は朝食欠食率は23.1%、30代の女性は19.5%であるなど、エネルギー・栄養素不足になっている。）女性の痩せすぎ、貧血は心身の不調、妊娠出産への悪影響、骨粗しょう症とも関連する。

¹ 「PMSとは（Premenstrual Syndrome）の略で、日本語では「月経前症候群」と呼ばれている。生理が始まる前の3日～10日前に起こる、心と身体のさまざまな不調のこと。症状は、イライラする、怒りっぽくなる、うつ状態、腹痛、腰痛、頭痛、など様々な症状があらわれる。生理が始まると自然に消えたり、軽くなるのが特徴。

出所：2017年 厚生労働省「国民健康・栄養調査」より

- 仕事をしながら不妊治療をした人のうち、仕事との両立が困難で働き方を変えなくてはならなかったと答えた人が、全体の40.8%、そのうち退職した人の割合は50.1%だった。不妊治療においては、検査や治療で頻繁に通院したり、急に診察日が決まる等、仕事との両立が難しくなる事情が存在する。

出所：2017年 NPO 法人 Fine「仕事と不妊治療の両立に関するアンケート」より

- 更年期症状は、全ての項目で更年期症状がない人に比べ、指標が低下している（指標：身体機能、日常役割機能 身体及び精神、体の痛み、全体的健康感、活力、社会生活機能、心の健康）ことが、QOL の調査で判明している。

出所：2006年 矢本 希夫ら「働く女性のためのメディカル・ケア」より

- 悪性新生物（がん）の治療のため、仕事を持ちながら通院している者は32.5万人おり、そのうち、女性は18.1万人である。40歳未満2万人、40代5万人、50代7万人と男性に比べ、若い。乳がん、子宮頸がんが多く、最近両者とも増加傾向が認められる。

出所：厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」より

- 特定検診では、心筋梗塞や脳梗塞などのリスクが高まるメタボリックシンドロームへの対策があるが就労期の女性にはメタボリックシンドロームに該当する割合は少なく、20代には殆ど存在しない。30代の女性のメタボ率は0.5%で男性の17分の1、40代は3.5%で4分の1以下、50代は6.7%で3分の1以下、60代でも16.3%で2分の1以下などである。

出所：2007年 厚生労働省「国民健康・栄養調査」より

- 「疾患・症状が仕事の生産性等に与える影響に関する調査」では、1位 メンタル不調、2位 心臓の不調、3位 月経不順・PMS（月経前症候群）（※1）等による不調となっており、男女調査であるにも関わらず、月経やPMS（月経前症候群）（※1）という女性だけの症状が3位に入っている。

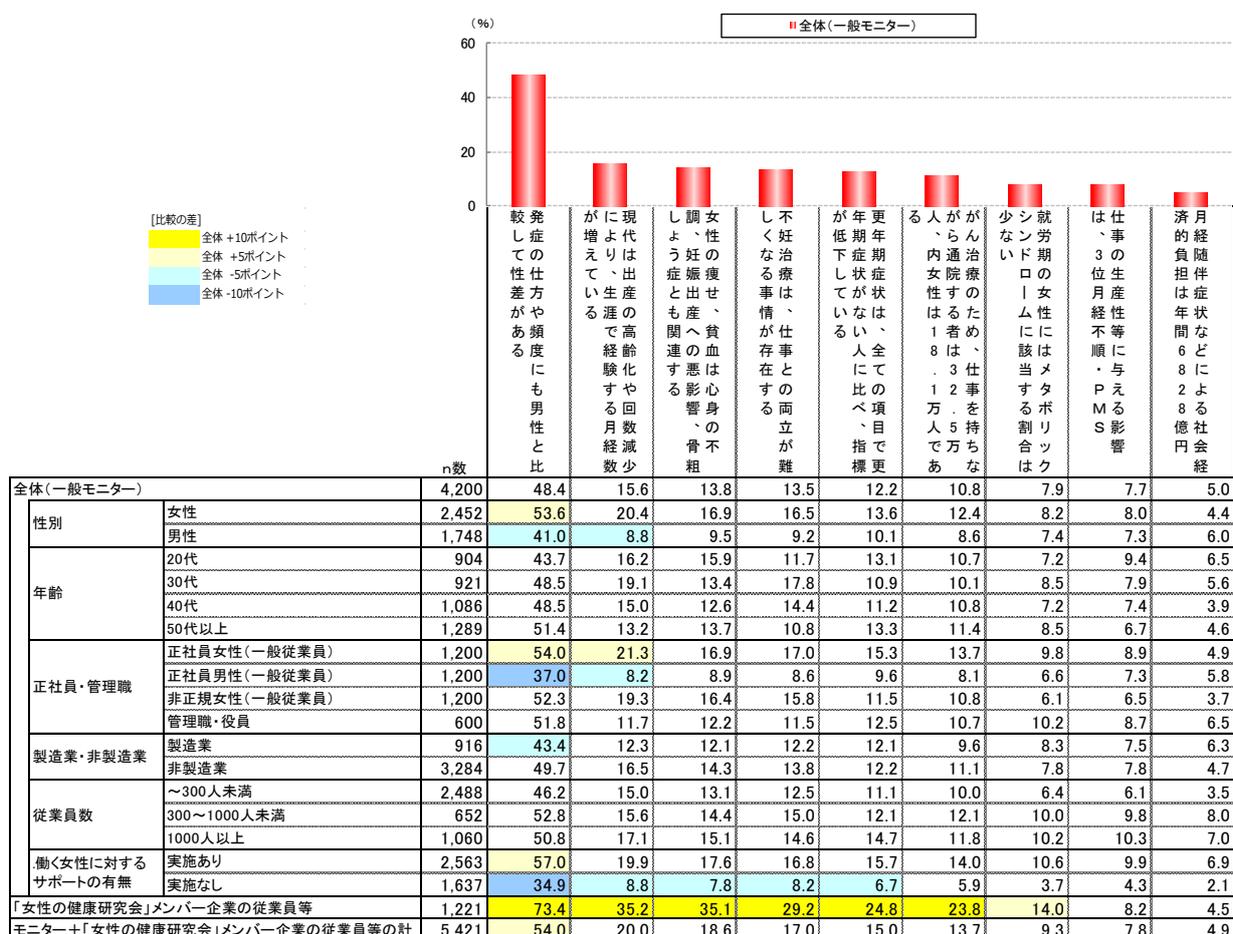
出所：2013年 健康日本21推進フォーラム「疾患・症状が仕事の生産性等に与える影響に対する調査」より

- 月経随伴症状などによる社会経済的負担は、通院費用930億円、OTC医薬品費用987億円、労働損失4911億円と年間6828億円にのぼり、労働損失（会社を休む、労働量・質の低下）が72%を占めている。

出所：2011年 バイエル薬品株式会社「日本人女性における月経随伴症状に起因する日常生活への負担と社会経済的負担に関する研究結果」より

下図では、クロス集計軸別に「女性の健康に関する社会的な問題」の認知者の数値を示した。

図表 4-70 女性の健康に関する社会的な問題の認知度（%は認知者/全体）



「女性の健康に関する社会的な問題の認知度」に対しては、男性の方が認知していない項目が多い。管理職・役員の認知は、男性全体の数値よりはやや高いものの、女性の認知度と比較すると低い割合となっている。

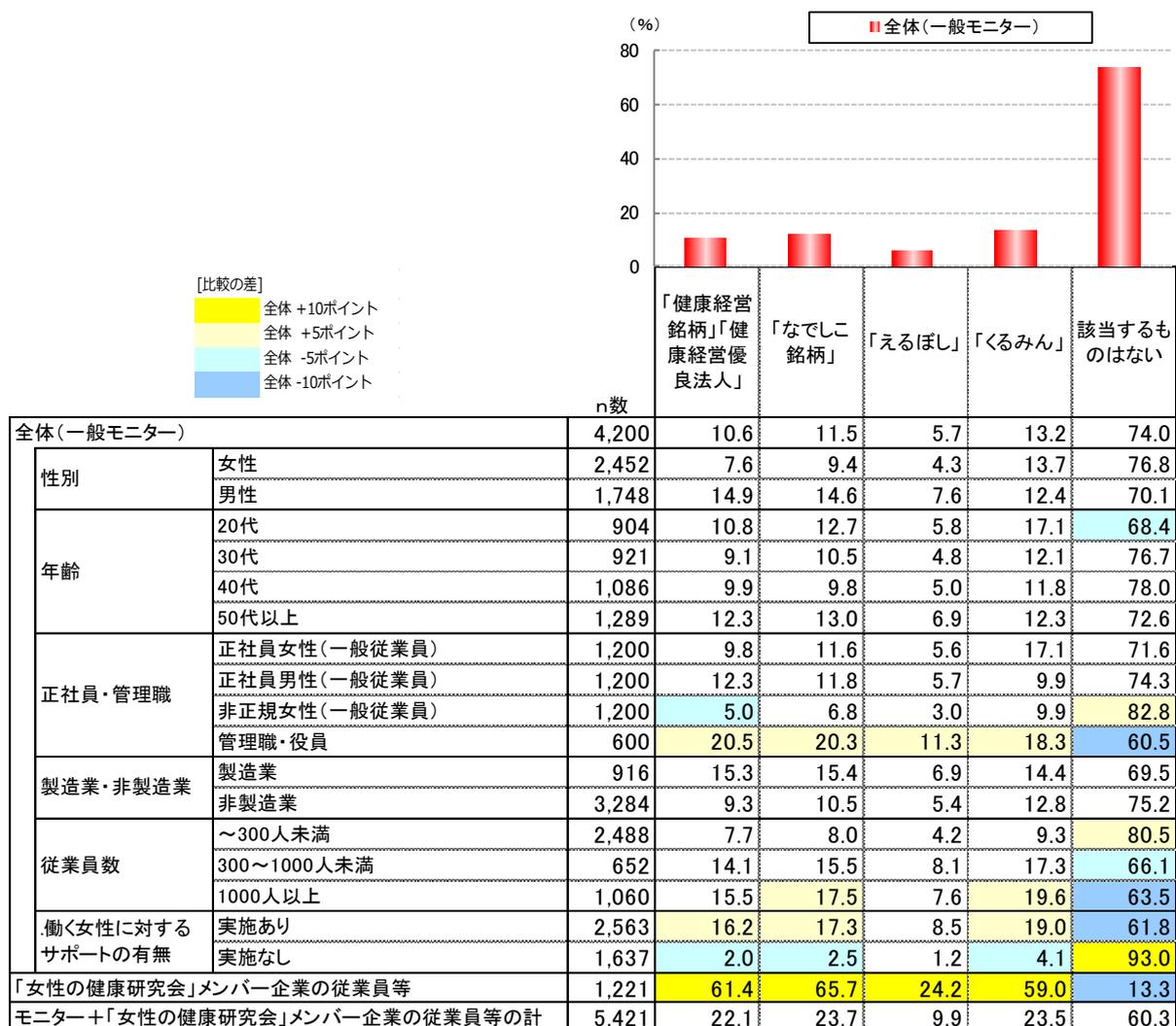
働く女性に対するサポートの有無で認知度を比較すると、実施していない企業では女性の健康に関する社会的な問題に関して認知していない項目が多い。具体的には、5つの設問項目で、全体の認知者と比較し、5%~10%低い回答結果となった。

なお、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、「生活習慣病・がん・メンタルヘルス・骨粗しょう症などの発症の仕方や頻度にも男性と比較して性差がある」に対する認知度が73.4%と突出して高い結果となった。その他、「現代は出産の高齢化や回数減少により、生涯で経験する月経数が増えている」「女性の痩せ、貧血は心身の不調、妊娠出産への悪影響、骨粗しょう症とも関連する」「不妊治療は、仕事との両立が難しくなる事情が

存在する更年期症状は、全ての項目で更年期症状がない人に比べ、指標が低下している」
 「がん治療のため、仕事をもちながら通院する者は32.5万人、内女性は18.1万人である」
 といった項目の認知度も、20%以上となっており、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、働く女性の健康課題に対する知識レベルが高いと言える。

政府が推進する健康経営や女性の活躍に関する取組みについて、一般モニターの認知度は総じて低く、取組みを認知していない(該当するものはない)を選択した回答者が74.0%という結果であった。認知度は26.0%(=100%-該当するものはない74.0%)にとどまる。

図表 4-71 政府が推進する健康経営や女性の活躍に関する取組みの認知度 (全体)



特に、勤務先で「働く女性に対するサポートがない」回答者は、93.0%が「該当するものはない」を選択した。一方、管理職・役員では、「健康経営銘柄」「健康経営優良法人」「なでしこ銘柄」の認知度が20%を超える結果となった。

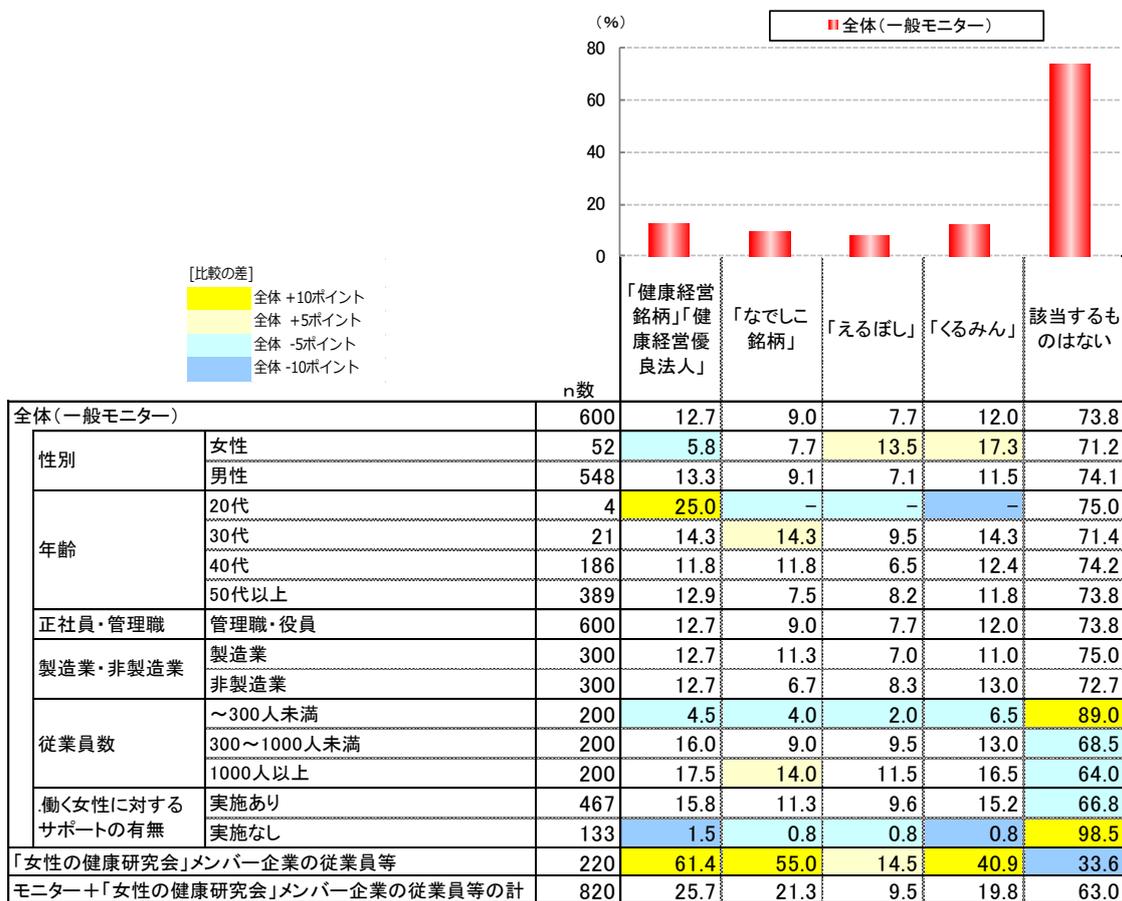
なお、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、政府が推進する健康経営や女性

の活躍に関する取組みについての認知度も非常に高い。「健康経営銘柄」「健康経営優良法人」「なでしこ銘柄」「くるみん」の認知度は、60%前後となっている。

勤務先における認定制度の取得動向については、管理職・役員の73.8%が「該当するものはない」となっている。特に従業員規模別での回答傾向が異なり、300人未満の従業員数企業の管理職・役員は、89.0%が取得動向として「該当するものはない」を選択している。「働く女性に対するサポートが実施されていない」企業では「該当するものはない」の回答が98.5%を占める。

現在、政府が推進するケンコウケイエイや女性の活躍に関する取組みは、大企業を中心とした認知獲得にとどまっていることが示唆される。

図表 4-72 勤務先における認定制度の取得動向（管理職・役員）



3) 勤務先における「働く女性」に対するサポート・配慮の有無

勤務先における「働く女性」に対するサポート・配慮がある割合は、全体で61.0%（=100%－該当するものはない39.0%）であった。約40%はサポート・配慮がなされていないという結果となった。

キャリア支援では、「セクシャルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメント防止」が27.2%、健康支援では「生理休暇」が21.1%、ワーク・ライフ・バランス支援では「出産・育児休暇や短時間勤務など仕事と両立を図るための支援」が24.9%、「時短勤務やフレックス、時間有休など時間的勤務形態の多様化」が21.7%と高くなっている。

特に「従業員数」が1,000人以上の大手企業では、各種のサポート策が実施されている傾向が強く、「セクシャルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメント防止」「出産・育児休暇や短時間勤務など仕事と両立を図るための支援」「時短勤務やフレックス、時間有休など時間的勤務形態の多様化」といった項目では70%以上となっている。一方、～300人未満といった中小企業では、サポート策が全体としてあまり実施されていない。

なお、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、「セクシャルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメント防止」「生理休暇」「子宮頸がん、子宮体がん、乳がんなどの検診受診の促進」「出産・育児休暇や短時間勤務など仕事と両立を図るための支援」「時短勤務やフレックス、時間有休など時間的勤務形態の多様化」「家族の病気や介護による休暇、仕事との両立を図るための支援」「テレワークや在宅勤務など場所的勤務形態の多様化」といった項目では、全体（一般モニター）と比較すると、40%以上もポイントが高くなっている。

勤務先における「働く女性」に対するサポート・配慮としてあげた選択肢は下記の通り。

<キャリア支援関連>

- セクシャルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメント防止
- 管理職への女性の積極登用
- 育児休業取得者に対するキャリアサポートや育児休暇後早期フルタイム帰任教育、サポート
- やりたい仕事の自己申告制度、社内公募制度
- 女性の活躍推進・登用サポートなどに取組む部署やプロジェクト
- 非正規雇用者の正社員化
- 性別や年齢などを問わないキャリアパスの多様化
- 年次や年齢に関係なく、職務能力向上を図ることができる海外留学・キャリア開発研修など
- モデルとなる女性従業員の提示・周知
- 女性社員に対するメンター制度²
- スポンサーシップ制度³

²豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対する個別支援活動である。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たす。

<健康支援関連>

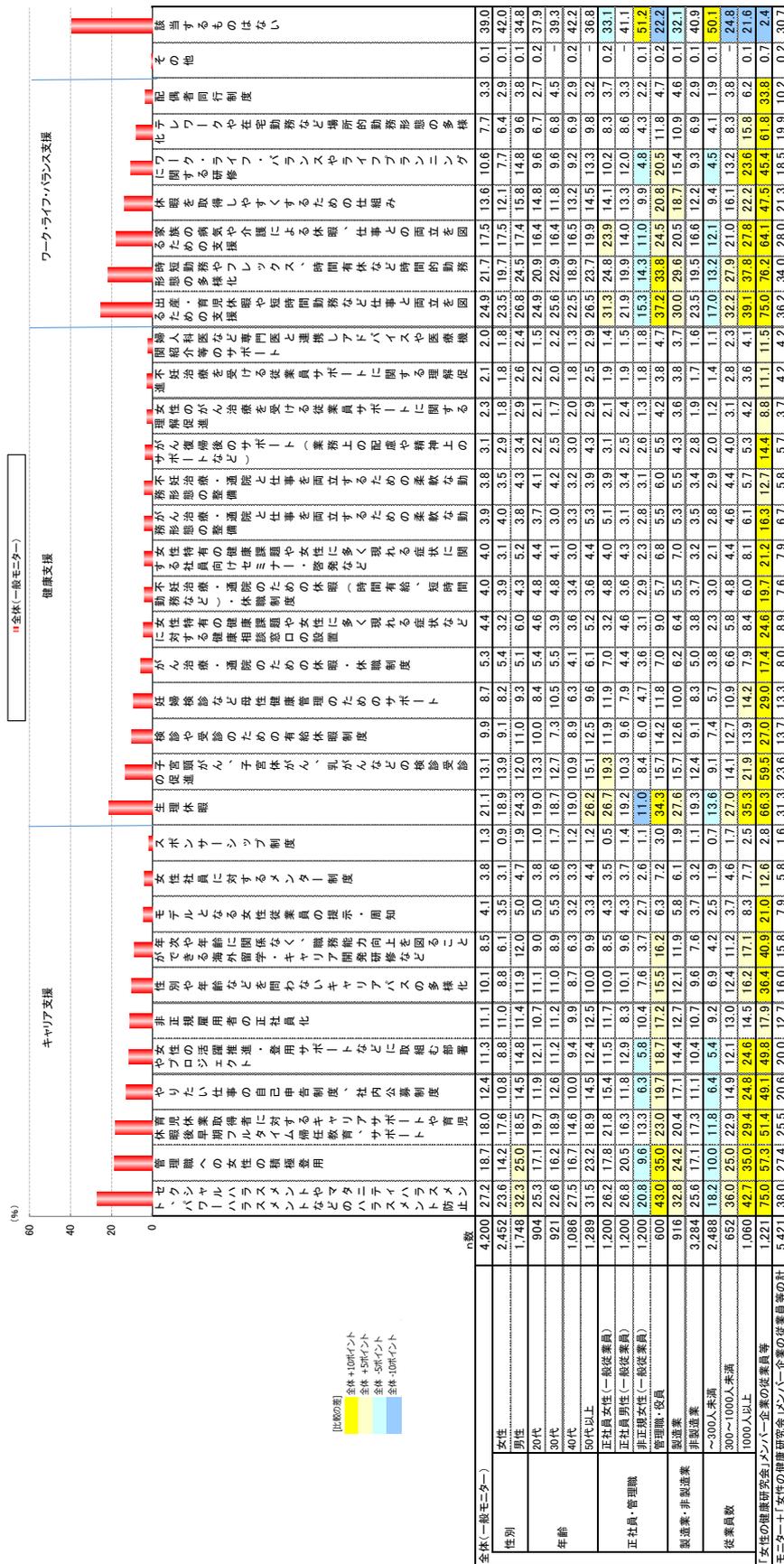
- 生理休暇
- 子宮頸がん、子宮体がん、乳がんなどの検診受診の促進
- 検診や受診のための有給休暇制度
- 妊婦検診など母性健康管理のためのサポート
- がん治療・通院のための休暇・休職制度
- 女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状などに対する健康相談窓口の設置（産業医やカウンセラーなどの医療職スタッフ）
- 不妊治療・通院のための休暇（時間有給、短時間勤務など）・休職制度
- 女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状に関する社員向けセミナー・啓発など
- がん治療・通院と仕事を両立するための柔軟な勤務形態の整備（時間有給、短時間勤務など）
- 不妊治療・通院と仕事を両立するための柔軟な勤務形態の整備（時間有給、短時間勤務など）
- がん復帰後のサポート（業務上の配慮や精神上的サポートなど）
- 女性のがん治療を受ける従業員サポートに関する理解促進（人事部・管理職など）
- 不妊治療を受ける従業員サポートに関する理解促進（人事部・管理職など）
- 婦人科医など専門医と連携したアドバイスや医療機関紹介等のサポート

<ワーク・ライフ・バランス支援関連>

- 出産・育児休暇や短時間勤務など仕事と両立を図るための支援
- 時短勤務やフレックス、時間有休など時間的勤務形態の多様化
- 家族の病気や介護による休暇、仕事との両立を図るための支援
- 休暇を取得しやすくするための仕組み（休暇を取得した際の業務分担や人員配置、管理職からの利用推奨など）
- ワーク・ライフ・バランスやライフプランニングに関する研修
- テレワークや在宅勤務など場所的勤務形態の多様化
- 配偶者同行制度（配偶者が転勤になった場合に、その随伴のための転勤を認める制度）
- その他
- 該当するものはない

³女性の管理職や経営幹部を増やすために、役員クラスが選ばれた女性社員のスポンサーに就き、マンツーマンで指導して昇進を後押しする制度のことである。

図表 4-73 勤務先における「働く女性」に対するサポート・配慮の有無（全体）



4) 勤務先における「働く女性」に対するサポート・配慮の活用度合

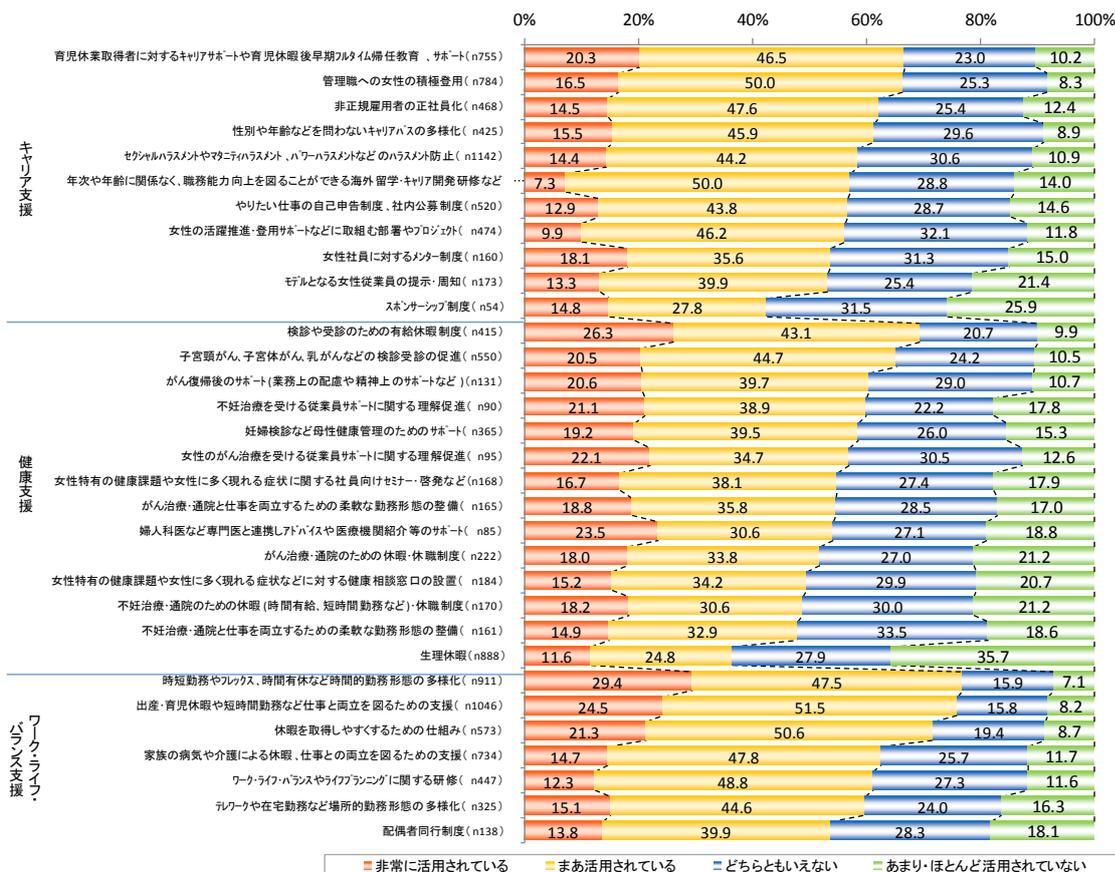
次に、「働く女性」に対するサポート・配慮があると回答した項目について、活用度合を確認した。「非常に活用されている・まあ活用されている」の回答を合算した結果を活用度が高い項目として、傾向を下記に示す。

キャリア支援では、「育児休業取得者に対するキャリアサポートや育児休業後早期フルタイム帰任教育、サポート」「管理職への女性の積極登用」「非正規雇用者の正社員化」「性別や年齢などを問わないキャリアパスの多様化」といった項目で60%を超えている。

健康支援では、「検診や受診のための有給休暇制度」「子宮頸がん、子宮体がん、乳がんなどの検診受診の促進」「がん復帰後のサポート(業務上の配慮や精神上的サポートなど)」「不妊治療を受ける従業員サポートに関する理解促進」といった項目で60%を超えている。

ワーク・ライフ・バランス支援では、「時短勤務やフレックス、時間有休など時間的勤務形態の多様化」「出産・育児休暇や短時間勤務など仕事と両立を図るための支援」「休暇を取得しやすくするための仕組み」といった項目で70%以上を超えている。

図表 4-74 勤務先における「働く女性」に対するサポート・配慮の活用度（全体）属性別



属性別に活用度合を確認した結果として下記図表に示す。

性別で回答結果を比較すると、女性は男性と比較し全体として「活用されている・まあ

活用されている」を選択する率が低く、サポート制度等が活用されているという実感が薄いことが示唆される。また、勤務先における「働く女性」に対するサポート・配慮の制度として多くの企業が定める「生理休暇」は、一般的な有給休暇で対処しているのか、活用度合が低かった。

年代別で見ると、健康支援について30代でポイントが低い傾向が見られる。30代はこれからキャリアアップを目指す年代として期待されるものの、企業ヒアリングでは、乳がん検診・子宮がん検診といった検診の受診率の低さが指摘されている。自分自身がサポート策を活用していないことも、健康支援でポイントが低い背景となっている可能性もある。

非正規女性（一般従業員）は、キャリア支援・健康支援でポイントが低い傾向がみられた。また、従業員数が～300人未満の回答者でも、健康支援でポイントが低い傾向が見られる。

なお、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、「がん治療・通院のための休暇・休職制度」「スポンサーシップ制度」「がん治療・通院と仕事を両立するための柔軟な勤務形態の整備」「子宮頸がん、子宮体がん、乳がんなどの検診受診の促進」では2割近く、全体（一般モニター）よりも高くなっている。

こうした勤務先での「働く女性」に対するサポート・配慮は、「前例がない」「制度的に活用しづらい」「上司や周囲の理解が浸透しておらず活用しづらい」「仕事の特性上、活用しづらい」といった理由によって、各種のサポート策が活用されていないことが明らかになった。サポート・配慮で活用度が低い（ワースト5）を見ると、「生理休暇」は「制度的に活用しづらい」という理由が多い。次いで活用度が低い「スポンサーシップ制度」は「制度的に活用しづらい」、「不妊治療・通院と仕事を両立するための柔軟な勤務形態の整備」は「前例がない」、「不妊治療・通院のための休暇（時間有給、短時間勤務など）・休職制度」は「前例がない」、「女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状などに対する健康相談窓口の設置」は「制度やサポートが知られていない」がそれぞれ多かった。項目による差異は見られるものの、今後、制度活用者の声や今後制度を利用する可能性がある社員の実情を踏まえた制度設計の見直しや、理解の浸透を実現するための職場内でのコミュニケーションや情報交流などが必要であると考えられる。

流通業の丸井へのヒアリング結果では、「不妊治療については、従業員同士で隠し立てするようなことはなく、社内で話題することは、特に違和感のない雰囲気」「店舗では10分単位で最大50通りの就業パターンを作り」「男性の育児休暇も取得率は高く、2016年度は94%、2017年度上半期は100%となっており、健康やライフイベントに関する休暇制度を積極的に利用する社風ができている」といった結果が確認された。こうした状態になるまでのプロセスやきっかけを好事例として発信していくことが重要と示唆される。

図表 4-76 勤務先で「働く女性」に対するサポート・配慮が活用されない理由（全体）

	全体	■ランキング書式設定					わからない	制度やサポートが知られていない	その他
		前例がない	制度的に活用しづらい	上司や周囲の理解が浸透しておらず活用しづらい	仕事上の特性上、活用しづらい	1位 100.0			
女性の活躍推進・登用サポートなどに取組む部署やプロジェクト（共通）	56	33.9	21.4	16.1	14.3	19.6	8.9	1.8	
年次や年齢に関係なく、職務能力向上を図ることができる海外留学・キャリア開発研修など（共通）	50	32.0	12.0	16.0	36.0	14.0	6.0	0.0	
やりたい仕事の自己申告制度、社内公募制度（共通）	76	18.4	21.1	27.6	26.3	10.5	11.8	3.9	
管理職への女性の積極登用（共通）	65	30.8	20.0	32.3	15.4	16.9	7.7	7.7	
モデルとなる女性従業員の提示・周知（共通）	37	37.8	8.1	24.3	10.8	21.6	8.1	5.4	
性別や年齢などを問わないキャリアパスの多様化（共通）	38	15.8	31.6	15.8	18.4	13.2	15.8	2.6	
スポンサーシップ制度（共通）	14	14.3	50.0	14.3	21.4	21.4	28.6	0.0	
女性社員に対するメンター制度（共通）	24	29.2	20.8	25.0	12.5	29.2	12.5	4.2	
育児休業取得者に対するキャリアサポートや育児休業後早期フルタイム帰任教育、サポート（共通）	77	19.5	24.7	20.8	19.5	20.8	10.4	0.0	
非正規雇用者の正社員化（共通）	58	24.1	15.5	19.0	22.4	25.9	8.6	6.9	
セクシャルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメント防止（共通）	124	24.2	24.2	23.4	17.7	16.9	12.9	1.6	
生理休暇（共通）	317	25.2	43.8	27.4	20.2	9.1	10.7	2.5	
妊婦検診など母性健康管理のためのサポート（共通）	56	23.2	23.2	12.5	17.9	26.8	10.7	0.0	
女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状に関する社員向けセミナー・啓発など（共通）	30	16.7	20.0	16.7	16.7	20.0	20.0	3.3	
女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状などに対する健康相談窓口の設置（共通）	38	21.1	26.3	21.1	15.8	13.2	31.6	2.6	
子宮頸がん、子宮体がん、乳がんなどの検診受診の促進（共通）	58	27.6	13.8	22.4	10.3	19.0	19.0	5.2	
不妊治療・通院のための休暇（時間有給、短時間勤務など）・休職制度（共通）	36	33.3	8.3	22.2	16.7	16.7	8.3	0.0	
不妊治療・通院と仕事を両立するための柔軟な勤務形態の整備（共通）	30	43.3	13.3	16.7	33.3	13.3	10.0	0.0	
不妊治療を受ける従業員サポートに関する理解促進（共通）	16	43.8	12.5	31.3	18.8	6.3	6.3	0.0	
がん治療・通院のための休暇・休職制度（共通）	47	36.2	14.9	23.4	12.8	12.8	4.3	0.0	
がん治療・通院と仕事を両立するための柔軟な勤務形態の整備（共通）	28	28.6	17.9	25.0	14.3	14.3	10.7	0.0	
がん復帰後のサポート（業務上の配慮や精神上的サポートなど）（共通）	14	14.3	14.3	21.4	14.3	28.6	7.1	0.0	
女性のがん治療を受ける従業員サポートに関する理解促進（共通）	12	25.0	41.7	8.3	25.0	8.3	8.3	0.0	
婦人科医など専門医と連携したアドバイスや医療機関紹介等のサポート（共通）	16	25.0	25.0	0.0	18.8	18.8	25.0	0.0	
検診や受診のための有給休暇制度（共通）	41	22.0	24.4	14.6	34.1	9.8	7.3	2.4	
ワークライフバランスやライフプランに関する研修（共通）	52	11.5	15.4	26.9	19.2	26.9	15.4	5.8	
時短勤務やフレックス、時間有休など時間的勤務形態の多様化（共通）	65	30.8	18.5	27.7	32.3	12.3	9.2	0.0	
テレワークや在宅勤務など場所的勤務形態の多様化（共通）	53	43.4	11.3	22.6	28.3	13.2	9.4	0.0	
休暇を取得しやすくなるための仕組み（共通）	50	14.0	22.0	36.0	32.0	12.0	10.0	2.0	
出産・育児休暇や短時間勤務など仕事と両立を図るための支援（共通）	86	24.4	24.4	24.4	26.7	17.4	8.1	3.5	
家族の病気や介護による休暇、仕事との両立を図るための支援（共通）	86	23.3	25.6	26.7	24.4	12.8	9.3	2.3	
配偶者同行制度（共通）	25	56.0	4.0	12.0	16.0	8.0	16.0	0.0	
総サンプル数（n数）	2,200	465	431	413	375	274	200	42	
総サンプル数（構成比％）	100.0	21.1	19.6	18.8	17.0	12.5	9.1	1.9	

5) 女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状に対する認知 《女性従業者》

女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状の認知については、「月経関連の症状や疾病」「女性のがん・女性に多いがん」「妊娠・出産に関する症状・疾病」「更年期障害」が50%以上となっている。

性別で見ると、男性の方が女性特有の健康課題や症状についての認知度が低い傾向が見られ、製造業と働く女性に対するサポートが無い企業の従業者でも同様の傾向が確認された。

また、管理職・役員という役職者においても、女性特有の健康課題や症状の多くを認知している訳ではなく、「PMS（月経前症候群）」「やせ・肥満・むくみ・ダイエットや栄養障害」「甲状腺疾患や膠原病などの自己免疫疾患」といった項目は、20%程度の認知度にとどまっている。

一方、非正規雇用の女性従業者においては、女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状についての認知度が高い傾向がみられ、関心の高さが示唆される。

女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状の中でも、「やせ・ダイエット・栄養障害」

は、重大な健康リスク（骨粗しょう症、冷え性、不妊症など）をもたらす可能性がある。
客室乗務員などの身体的に負荷の高い業務に従事する従業者が多い

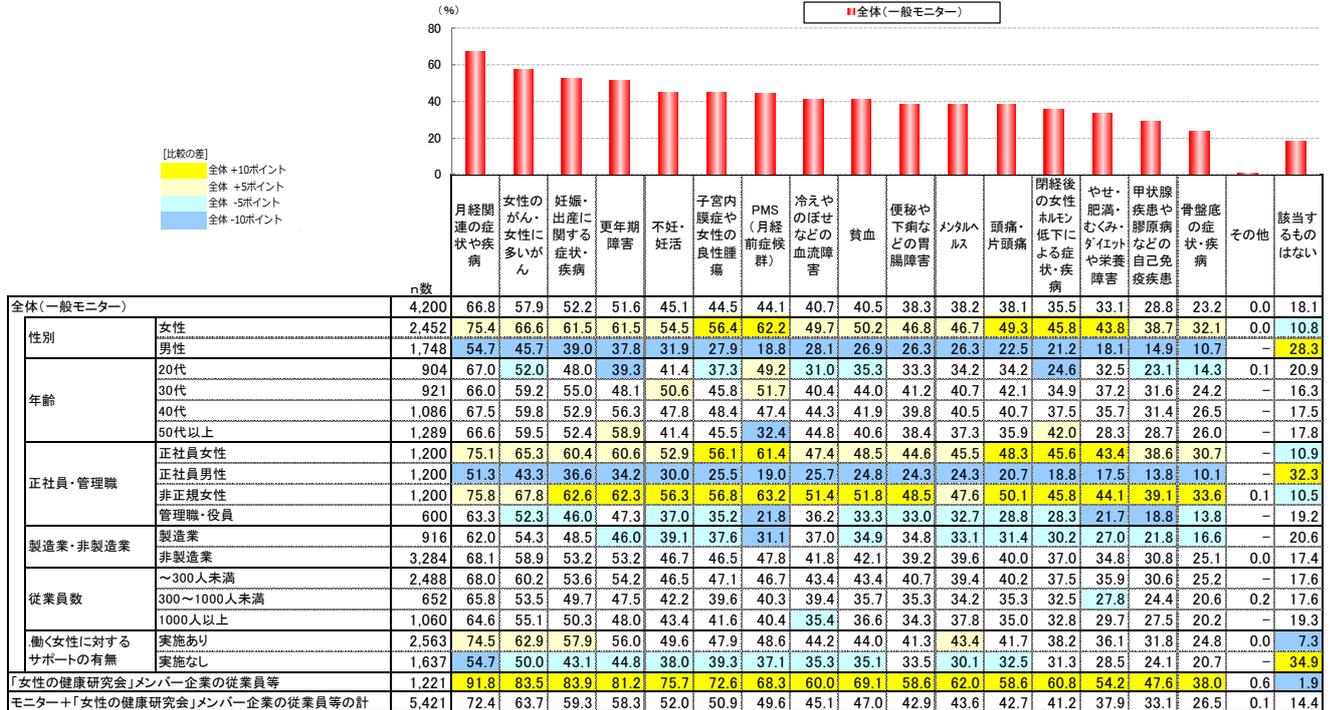
日本航空では、「34歳以下の女性社員を対象として痩せ（BMI 18.4以下）の割合を20%以下にすることも目標」としており、対策を推進している（企業ヒアリングより）。

なお、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、ほとんどの項目で全体（一般モニター）よりも高く、「妊娠・出産に関する症状・疾病」「不妊・妊活」では30%の差異が生じている。

認知している女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状としてあげた選択肢は下記の通り。

- 月経関連の症状や疾病（月経不順・月経痛など）
- 女性のがん・女性に多いがん（子宮頸がん・子宮体がん・卵巣がん・乳がん）
- 妊娠・出産に関する症状・疾病（つわり・流産・早産・死産・産後うつなど）
- 更年期障害（のぼせ・ほてり・多汗・月経異常・めまい・手足のしびれなど）
- 不妊・妊活（男性・女性の双方による可能性がある）
- 子宮内膜症や女性の良性腫瘍（卵巣のう腫、子宮筋腫など）
- PMS（月経前症候群）
- 冷えやのぼせなどの血流障害
- 貧血
- 便秘や下痢などの胃腸障害
- メンタルヘルス（うつ病・パニック障害・摂食障害など）
- 頭痛・片頭痛
- 閉経後の女性ホルモン低下による症状・疾病（骨粗しょう症・関節痛・動脈硬化や糖尿病、メタボ、認知症の増加など）
- やせ・肥満・むくみ・ダイエットや栄養障害
- 甲状腺疾患（バセドウ病・橋本病など）や膠原病などの自己免疫疾患
- 骨盤底の症状・疾病（頻尿・尿漏れ・骨盤臓器脱など）
- その他
- 該当するものはない

図表 4-77 認知している女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状（全体）

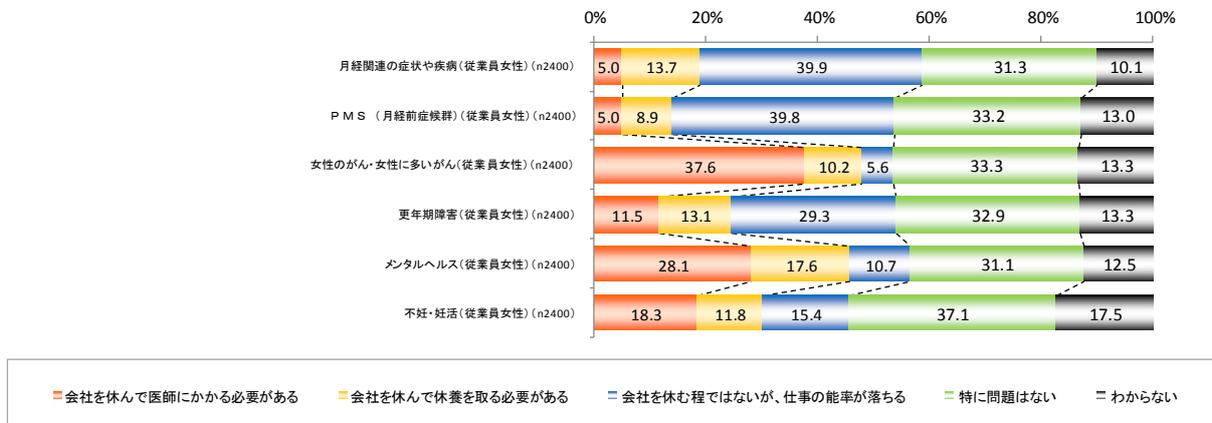


女性従業員に対してのみ、業務上配慮が必要な女性特有の健康課題・症状を質問したところ、「女性のがん・女性に多いがん」「メンタルヘルス」は、会社を休んで医師にかかる必要がある・会社を休んで休養を取る必要があるという回答が50%程度となった。

なお、現在、日本対がん協会がメディアで「ながらワーカー」とPRしているように、実際のがんは早期であれば治る時代である。女性のがんについても女性に多いがんを多くの人に認知してもらい、企業の中で制度としてサポート策を確立させることが必要と考える。

その他の健康課題・症状については、「月経関連の症状や疾病」「PMS（月経前症候群）」は、「会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる」と考える人が30%程度となっている。「更年期障害」は、「特に問題はない」が32.9%、「会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる」が29.3%などとなっており、意見がわかれている。同様に、「不妊・妊活」も、「特に問題はない」が37.1%と高いが、「会社を休んで医師にかかる必要がある」が18.3%、「わからない」が17.5%などとなっており、意見がわかれる。

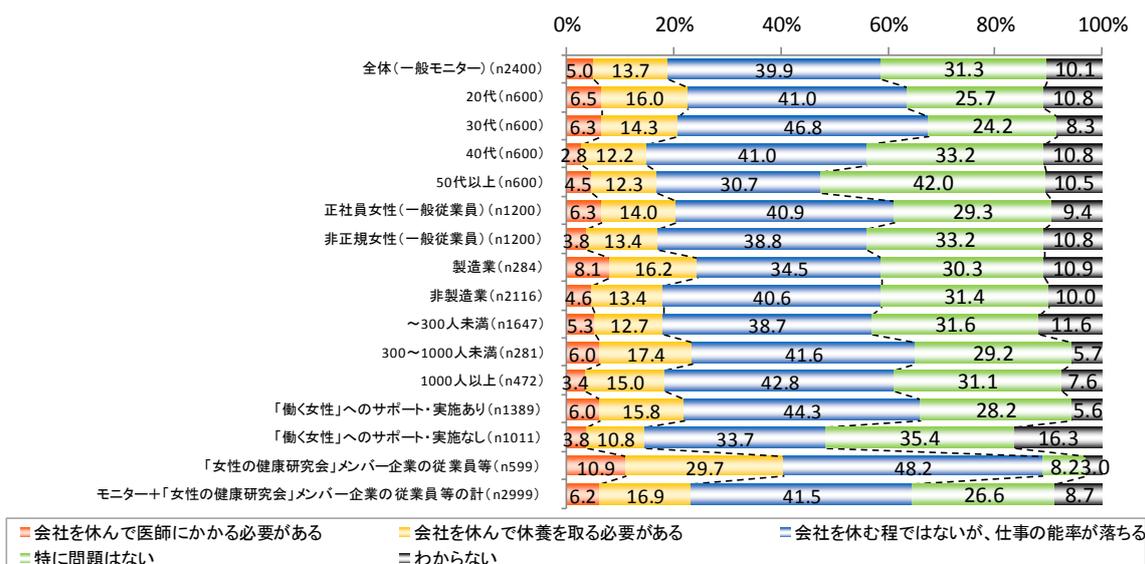
図表 4-78 業務上配慮が必要な女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状
(従業員女性)



課題別に見ると、「月経関連の症状や疾病」は、20～40代で業務上の配慮が必要なようだ。50代以上は「特に問題はない」が多く、働く女性に対するサポートの実施なしは「わからない」が多い。参考値である「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、「特に問題はない」「わからない」が少なく、「会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる」が多い。

図表 4-79 月経関連の症状や疾病（従業員女性）

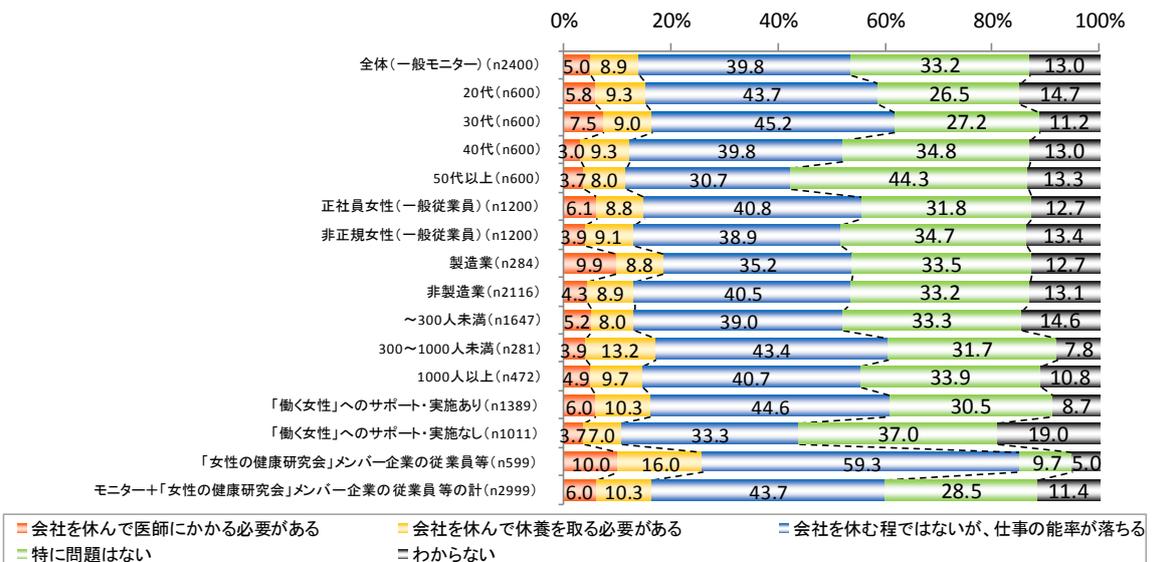
		n数	会社を休んで医師にかかる必要がある	会社を休んで休養を取る必要がある	会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる	特に問題はない	わからない
全体（一般モニター）		2,400	5.0	13.7	39.9	31.3	10.1
年齢	20代	600	6.5	16.0	41.0	25.7	10.8
	30代	600	6.3	14.3	46.8	24.2	8.3
	40代	600	2.8	12.2	41.0	33.2	10.8
	50代以上	600	4.5	12.3	30.7	42.0	10.5
正社員・管理職	正社員女性	1,200	6.3	14.0	40.9	29.3	9.4
	非正規女性	1,200	3.8	13.4	38.8	33.2	10.8
製造業・非製造業	製造業	284	8.1	16.2	34.5	30.3	10.9
	非製造業	2,116	4.6	13.4	40.6	31.4	10.0
従業員数	～300人未満	1,647	5.3	12.7	38.7	31.6	11.6
	300～1000人未満	281	6.0	17.4	41.6	29.2	5.7
	1000人以上	472	3.4	15.0	42.8	31.1	7.6
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	1,389	6.0	15.8	44.3	28.2	5.6
	実施なし	1,011	3.8	10.8	33.7	35.4	16.3
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		599	10.9	29.7	48.2	8.2	3.0
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		2,999	6.2	16.9	41.5	26.6	8.7



「PMS（月経前症候群）」は、20～30代で業務上の配慮が必要という意識が高いようだ。50代以上は「特に問題はない」が多く、働く女性に対するサポートの実施なしは「わからない」が多い。参考値である「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、「特に問題はない」「わからない」が少なく、「会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる」が多い。

図表 4-80 PMS（月経前症候群）（従業員女性）

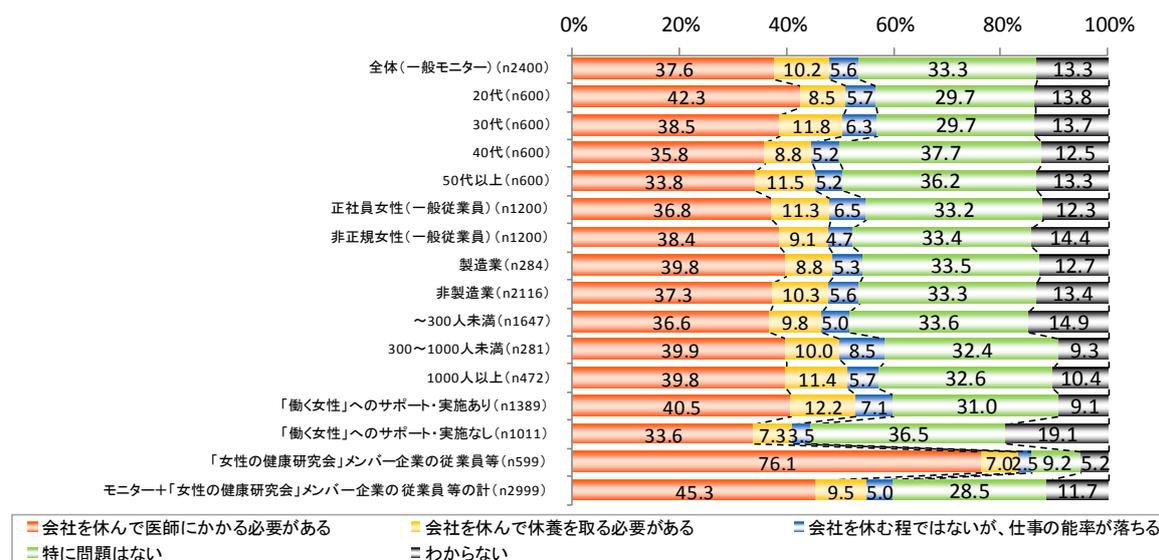
		n数	会社を休んで医師にかかる必要がある	会社を休んで休養を取る必要がある	会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる	特に問題はない	わからない
全体（一般モニター）		2,400	5.0	8.9	39.8	33.2	13.0
年齢	20代	600	5.8	9.3	43.7	26.5	14.7
	30代	600	7.5	9.0	45.2	27.2	11.2
	40代	600	3.0	9.3	39.8	34.8	13.0
	50代以上	600	3.7	8.0	30.7	44.3	13.3
正社員・管理職	正社員女性	1,200	6.1	8.8	40.8	31.8	12.7
	非正規女性	1,200	3.9	9.1	38.9	34.7	13.4
製造業・非製造業	製造業	284	9.9	8.8	35.2	33.5	12.7
	非製造業	2,116	4.3	8.9	40.5	33.2	13.1
従業員数	～300人未満	1,647	5.2	8.0	39.0	33.3	14.6
	300～1000人未満	281	3.9	13.2	43.4	31.7	7.8
	1000人以上	472	4.9	9.7	40.7	33.9	10.8
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	1,389	6.0	10.3	44.6	30.5	8.7
	実施なし	1,011	3.7	7.0	33.3	37.0	19.0
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		599	10.0	16.0	59.3	9.7	5.0
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		2,999	6.0	10.3	43.7	28.5	11.4



「女性のがん・女性に多いがん」は、若干ではあるが、年齢が若いほど「会社を休んで医師にかかる必要がある」との回答が多い。働く女性に対するサポートの実施なしでは、「わからない」という回答が多い。参考値である「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、「特に問題はない」「わからない」が少なく、「会社を休んで医師にかかる必要がある」という回答を多く選んだ傾向がある。

図表 4-81 女性のがん・女性に多いがん（従業員女性）

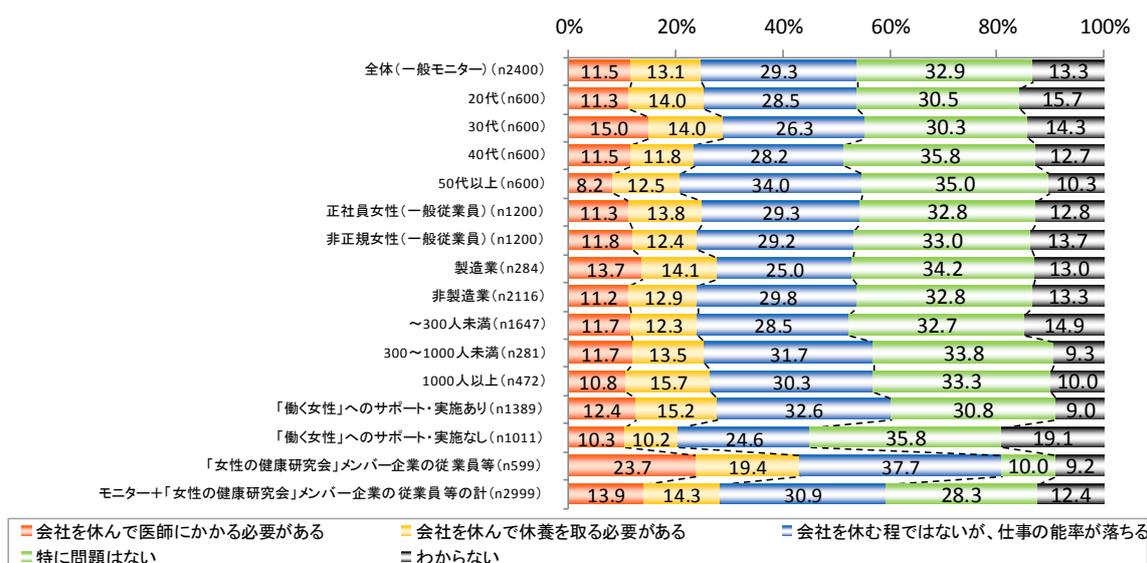
		n数	会社を休んで医師にかかる必要がある	会社を休んで休養を取る必要がある	会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる	特に問題はない	わからない
全体（一般モニター）		2,400	37.6	10.2	5.6	33.3	13.3
年齢	20代	600	42.3	8.5	5.7	29.7	13.8
	30代	600	38.5	11.8	6.3	29.7	13.7
	40代	600	35.8	8.8	5.2	37.7	12.5
	50代以上	600	33.8	11.5	5.2	36.2	13.3
正社員・管理職	正社員女性	1,200	36.8	11.3	6.5	33.2	12.3
	非正規女性	1,200	38.4	9.1	4.7	33.4	14.4
製造業・非製造業	製造業	284	39.8	8.8	5.3	33.5	12.7
	非製造業	2,116	37.3	10.3	5.6	33.3	13.4
従業員数	～300人未満	1,647	36.6	9.8	5.0	33.6	14.9
	300～1000人未満	281	39.9	10.0	8.5	32.4	9.3
	1000人以上	472	39.8	11.4	5.7	32.6	10.4
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	1,389	40.5	12.2	7.1	31.0	9.1
	実施なし	1,011	33.6	7.3	3.5	36.5	19.1
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		599	76.1	7.0	2.5	9.2	5.2
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		2,999	45.3	9.5	5.0	28.5	11.7



「更年期障害」は、該当年齢と想定される50代以上の「会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる」が高くなっている(34.0%)。働く女性に対するサポートの実施なしは「わからない」が多い。参考値である「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、「特に問題はない」が少なく、「会社を休んで医師にかかる必要がある」「会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる」が多い。

図表 4-82 更年期障害（従業員女性）

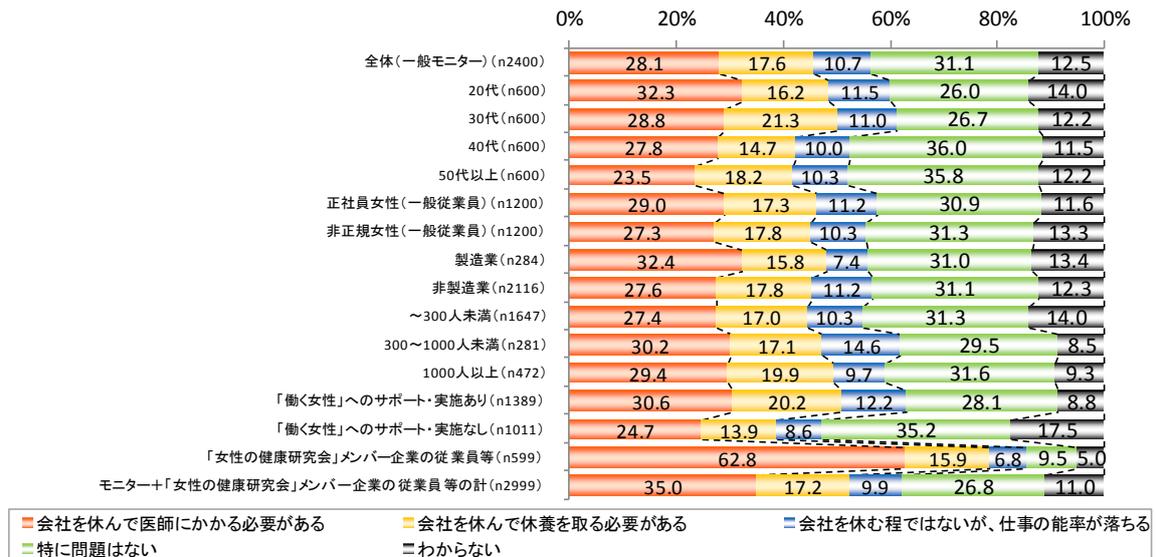
		n数	会社を休んで医師にかかる必要がある	会社を休んで休養を取る必要がある	会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる	特に問題はない	わからない
全体（一般モニター）		2,400	11.5	13.1	29.3	32.9	13.3
年齢	20代	600	11.3	14.0	28.5	30.5	15.7
	30代	600	15.0	14.0	26.3	30.3	14.3
	40代	600	11.5	11.8	28.2	35.8	12.7
	50代以上	600	8.2	12.5	34.0	35.0	10.3
正社員・管理職	正社員女性	1,200	11.3	13.8	29.3	32.8	12.8
	非正規女性	1,200	11.8	12.4	29.2	33.0	13.7
製造業・非製造業	製造業	284	13.7	14.1	25.0	34.2	13.0
	非製造業	2,116	11.2	12.9	29.8	32.8	13.3
従業員数	～300人未満	1,647	11.7	12.3	28.5	32.7	14.9
	300～1000人未満	281	11.7	13.5	31.7	33.8	9.3
	1000人以上	472	10.8	15.7	30.3	33.3	10.0
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	1,389	12.4	15.2	32.6	30.8	9.0
	実施なし	1,011	10.3	10.2	24.6	35.8	19.1
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		599	23.7	19.4	37.7	10.0	9.2
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		2,999	13.9	14.3	30.9	28.3	12.4



「メンタルヘルス」は、若干ではあるが、年齢が若いほど「会社を休んで医師にかかる必要がある」との回答が多い。働く女性に対するサポートの実施なしは「わからない」が多い。参考値である「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、「特に問題はない」「わからない」が少なく、「会社を休んで医師にかかる必要がある」が多い。

図表 4-83 メンタルヘルス（従業員女性）

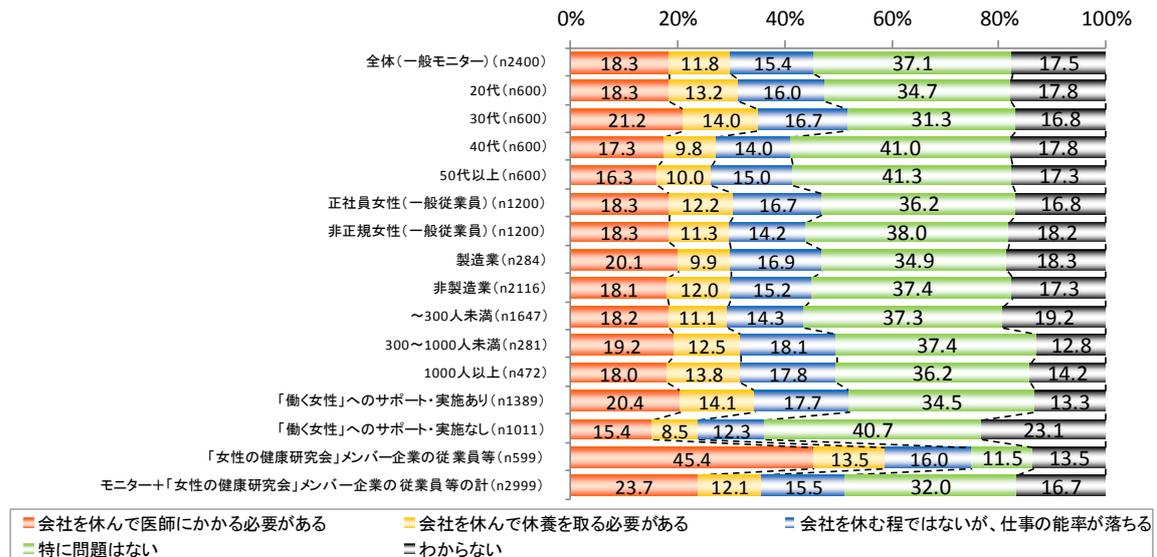
		n数	会社を休んで医師にかかる必要がある	会社を休んで休養を取る必要がある	会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる	特に問題はない	わからない
全体（一般モニター）		2,400	28.1	17.6	10.7	31.1	12.5
年齢	20代	600	32.3	16.2	11.5	26.0	14.0
	30代	600	28.8	21.3	11.0	26.7	12.2
	40代	600	27.8	14.7	10.0	36.0	11.5
	50代以上	600	23.5	18.2	10.3	35.8	12.2
正社員・管理職	正社員女性	1,200	29.0	17.3	11.2	30.9	11.6
	非正規女性	1,200	27.3	17.8	10.3	31.3	13.3
製造業・非製造業	製造業	284	32.4	15.8	7.4	31.0	13.4
	非製造業	2,116	27.6	17.8	11.2	31.1	12.3
従業員数	～300人未満	1,647	27.4	17.0	10.3	31.3	14.0
	300～1000人未満	281	30.2	17.1	14.6	29.5	8.5
	1000人以上	472	29.4	19.9	9.7	31.6	9.3
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	1,389	30.6	20.2	12.2	28.1	8.8
	実施なし	1,011	24.7	13.9	8.6	35.2	17.5
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		599	62.8	15.9	6.8	9.5	5.0
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		2,999	35.0	17.2	9.9	26.8	11.0



「不妊・妊活」は、20～30代は「会社を休んで医師にかかる必要がある」など、何らかの業務上配慮が必要だと感じている。働く女性に対するサポートの実施なしは「わからない」が多い。参考値である「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、「特に問題はない」が少なく、「会社を休んで医師にかかる必要がある」が多い。

図表 4-84 不妊・妊活（従業員女性）

		n数	会社を休んで医師にかかる必要がある	会社を休んで休養を取る必要がある	会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる	特に問題はない	わからない
全体（一般モニター）		2,400	18.3	11.8	15.4	37.1	17.5
年齢	20代	600	18.3	13.2	16.0	34.7	17.8
	30代	600	21.2	14.0	16.7	31.3	16.8
	40代	600	17.3	9.8	14.0	41.0	17.8
	50代以上	600	16.3	10.0	15.0	41.3	17.3
正社員・管理職	正社員女性	1,200	18.3	12.2	16.7	36.2	16.8
	非正規女性	1,200	18.3	11.3	14.2	38.0	18.2
製造業・非製造業	製造業	284	20.1	9.9	16.9	34.9	18.3
	非製造業	2,116	18.1	12.0	15.2	37.4	17.3
従業員数	～300人未満	1,647	18.2	11.1	14.3	37.3	19.2
	300～1000人未満	281	19.2	12.5	18.1	37.4	12.8
	1000人以上	472	18.0	13.8	17.8	36.2	14.2
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	1,389	20.4	14.1	17.7	34.5	13.3
	実施なし	1,011	15.4	8.5	12.3	40.7	23.1
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		599	45.4	13.5	16.0	11.5	13.5
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		2,999	23.7	12.1	15.5	32.0	16.7



業務上配慮が必要な女性特有の健康課題・症状を一般モニターと「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等で比較したところ、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の回答結果は、多くの項目で「会社を休んで医師にかかる必要がある」「会社を休んで休養を取る必要がある」が選択される結果となった。

図表 4-85 業務上配慮が必要な女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状を一般モニターと「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等で比較

(%)

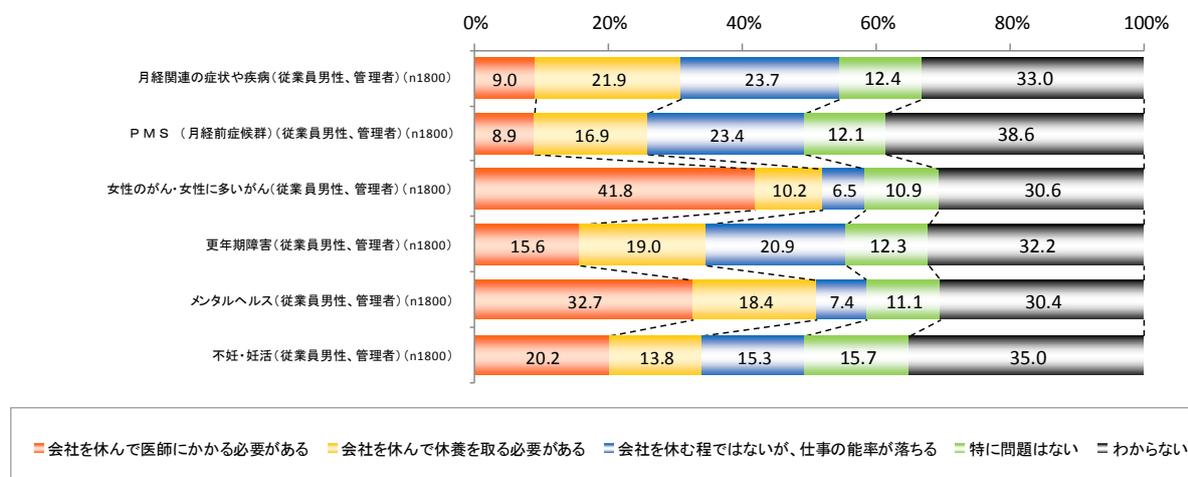
	全体(一般モニター)		「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等	
	会社を休んで医師にかかる必要がある	会社を休んで休養を取る必要がある	会社を休んで医師にかかる必要がある	会社を休んで休養を取る必要がある
月経関連の症状や疾病(従業員女性)	5.0	13.7	10.9	29.7
PMS(月経前症候群)(従業員女性)	5.0	8.9	10.0	16.0
女性のがん・女性に多いがん(従業員女性)	37.6	10.2	76.1	7.0
更年期障害(従業員女性)	11.5	13.1	23.7	19.4
メンタルヘルス(従業員女性)	28.1	17.6	62.8	15.9
不妊・妊活(従業員女性)	18.3	11.8	45.4	13.5

6) 女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状に対する認知《男性従業者/管理職・役員》

女性従業者と同様に、男性従業者と管理職・役員に対しても、業務上配慮が必要な女性特有の健康課題・症状についての認識を確認したところ、全体として、「わからない」が30%を超える結果となった。

「女性のがん・女性に多いがん」「メンタルヘルス」は、「会社を休んで医師にかかる必要がある」が41.8%、32.7%と高くなっており、治療の必要性に対する認識が高いと言える。「月経関連の症状や疾病」「PMS(月経前症候群)」「更年期障害」「不妊・妊活」は、回答傾向が分散する結果となった。

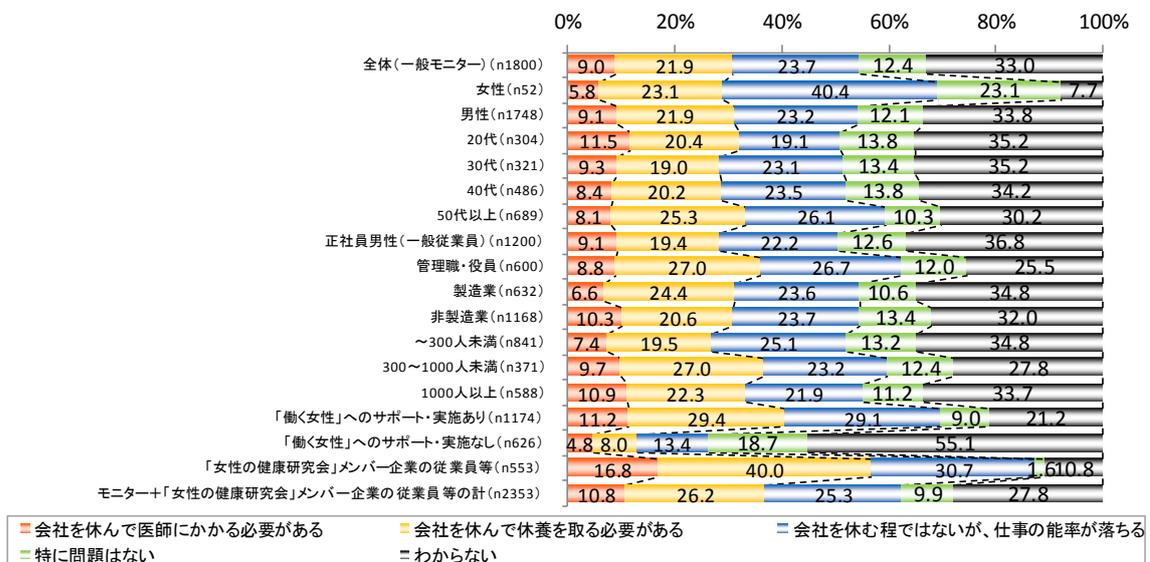
図表 4-86 業務上配慮が必要な女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状の認知(従業員男性、管理職・役員)



「月経関連の症状や疾病」は、年齢が若いほど「わからない」との回答が多い。女性管理職・役員の「会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる」「特に問題はない」が多い。また、管理職・役員や働く女性に対するサポートの実施ありでは、「わからない」との回答は少ない。参考値である「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、「特に問題はない」「わからない」が少なく、「会社を休んで休養を取る必要がある」が多い。

図表 4-87 月経関連の症状や疾病（従業員男性、管理職・役員）

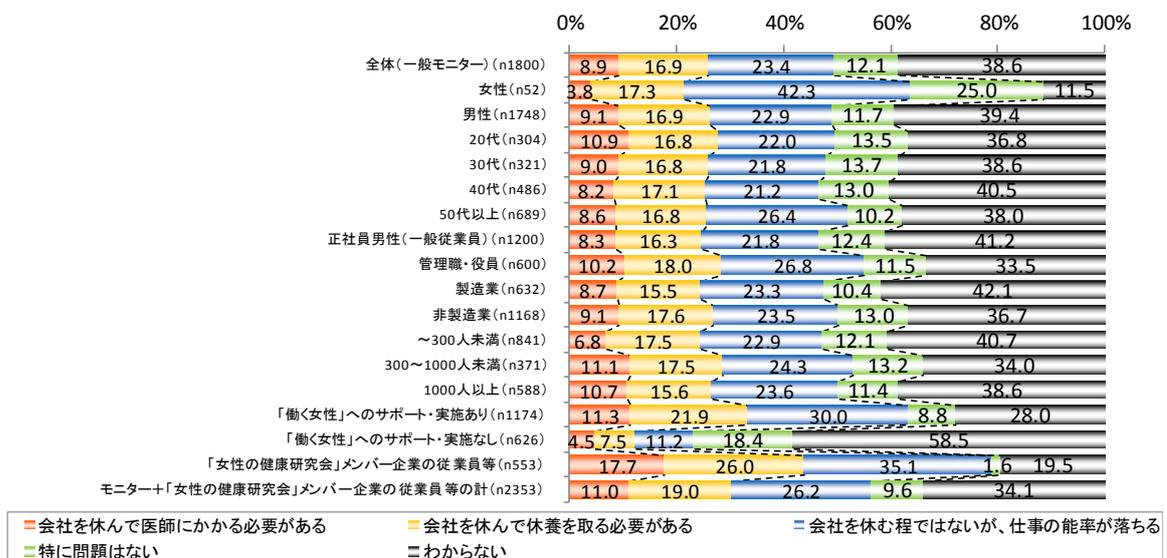
		n数	会社を休んで医師にかかる必要がある	会社を休んで休養を取る必要がある	会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる	特に問題はない	わからない
全体(一般モニター)		1,800	9.0	21.9	23.7	12.4	33.0
性別	女性	52	5.8	23.1	40.4	23.1	7.7
	男性	1,748	9.1	21.9	23.2	12.1	33.8
年齢	20代	304	11.5	20.4	19.1	13.8	35.2
	30代	321	9.3	19.0	23.1	13.4	35.2
	40代	486	8.4	20.2	23.5	13.8	34.2
	50代以上	689	8.1	25.3	26.1	10.3	30.2
正社員・管理職	正社員男性	1,200	9.1	19.4	22.2	12.6	36.8
	管理職・役員	600	8.8	27.0	26.7	12.0	25.5
製造業・非製造業	製造業	632	6.6	24.4	23.6	10.6	34.8
	非製造業	1,168	10.3	20.6	23.7	13.4	32.0
従業員数	～300人未満	841	7.4	19.5	25.1	13.2	34.8
	300～1000人未満	371	9.7	27.0	23.2	12.4	27.8
	1000人以上	588	10.9	22.3	21.9	11.2	33.7
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	1,174	11.2	29.4	29.1	9.0	21.2
	実施なし	626	4.8	8.0	13.4	18.7	55.1
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		553	16.8	40.0	30.7	1.6	10.8
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		2,353	10.8	26.2	25.3	9.9	27.8



「PMS（月経前症候群）」は、働く女性に対するサポートの実施ありは「会社を休んで医師にかかる必要がある」「会社を休んで休養を取る必要がある」「会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる」が多くなっている。働く女性に対するサポートの実施なしは「わからない」が多くなっている。女性管理職・役員の「会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる」「特に問題はない」が多い。

図表 4-88 PMS（月経前症候群）（従業員男性、管理職・役員）

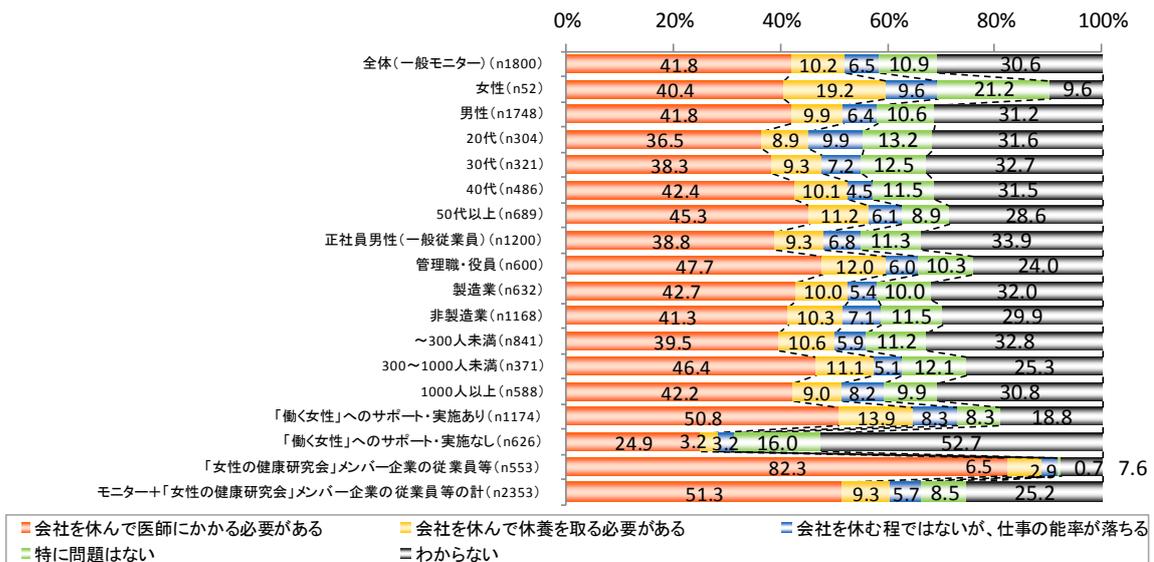
		n数	会社を休んで医師にかかる必要がある	会社を休んで休養を取る必要がある	会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる	特に問題はない	わからない
全体(一般モニター)		1,800	8.9	16.9	23.4	12.1	38.6
性別	女性	52	3.8	17.3	42.3	25.0	11.5
	男性	1,748	9.1	16.9	22.9	11.7	39.4
年齢	20代	304	10.9	16.8	22.0	13.5	36.8
	30代	321	9.0	16.8	21.8	13.7	38.6
	40代	486	8.2	17.1	21.2	13.0	40.5
	50代以上	689	8.6	16.8	26.4	10.2	38.0
正社員・管理職	正社員男性	1,200	8.3	16.3	21.8	12.4	41.2
	管理職・役員	600	10.2	18.0	26.8	11.5	33.5
製造業・非製造業	製造業	632	8.7	15.5	23.3	10.4	42.1
	非製造業	1,168	9.1	17.6	23.5	13.0	36.7
従業員数	～300人未満	841	6.8	17.5	22.9	12.1	40.7
	300～1000人未満	371	11.1	17.5	24.3	13.2	34.0
	1000人以上	588	10.7	15.6	23.6	11.4	38.6
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	1,174	11.3	21.9	30.0	8.8	28.0
	実施なし	626	4.5	7.5	11.2	18.4	58.5
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		553	17.7	26.0	35.1	1.6	19.5
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		2,353	11.0	19.0	26.2	9.6	34.1



「女性のがん・女性に多いがん」は、「わからない」が30%前後となっているが、「会社を休んで医師にかかる必要がある」が40%前後であり、年齢や立場、業種、従業員数を問わず高くなっている。働く女性に対するサポートの実施なしは、「会社を休んで医師にかかる必要がある」が少なく、一方で「わからない」が多い。女性管理職・役員の「特に問題はない」が多い。

図表 4-89 女性のがん・女性に多いがん（従業員男性、管理職・役員）

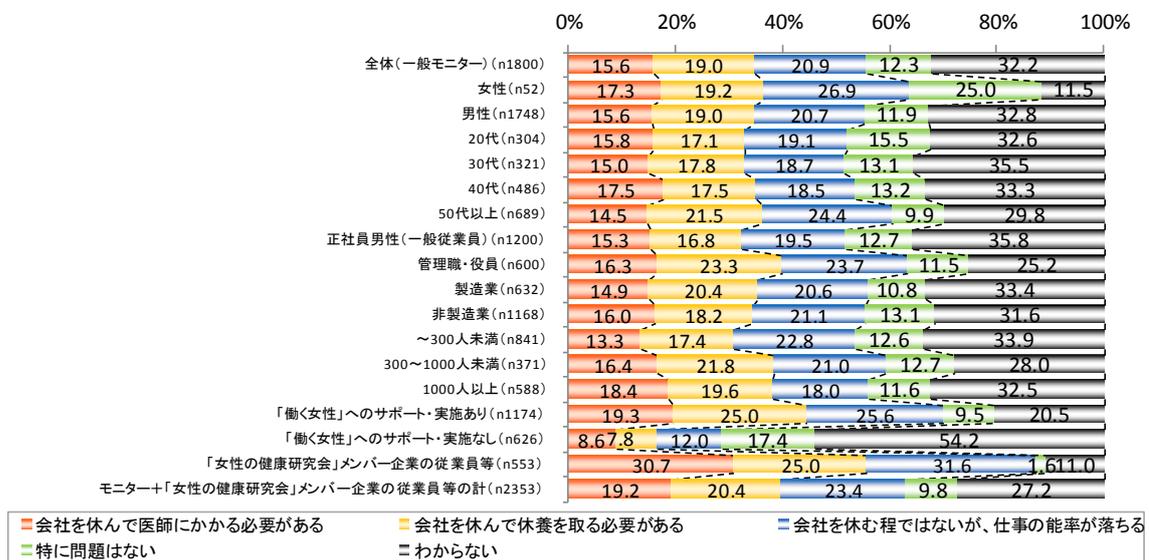
		n数	会社を休んで医師にかかる必要がある	会社を休んで休養を取る必要がある	会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる	特に問題はない	わからない
全体(一般モニター)		1,800	41.8	10.2	6.5	10.9	30.6
性別	女性	52	40.4	19.2	9.6	21.2	9.6
	男性	1,748	41.8	9.9	6.4	10.6	31.2
年齢	20代	304	36.5	8.9	9.9	13.2	31.6
	30代	321	38.3	9.3	7.2	12.5	32.7
	40代	486	42.4	10.1	4.5	11.5	31.5
	50代以上	689	45.3	11.2	6.1	8.9	28.6
正社員・管理職	正社員男性	1,200	38.8	9.3	6.8	11.3	33.9
	管理職・役員	600	47.7	12.0	6.0	10.3	24.0
製造業・非製造業	製造業	632	42.7	10.0	5.4	10.0	32.0
	非製造業	1,168	41.3	10.3	7.1	11.5	29.9
従業員数	～300人未満	841	39.5	10.6	5.9	11.2	32.8
	300～1000人未満	371	46.4	11.1	5.1	12.1	25.3
	1000人以上	588	42.2	9.0	8.2	9.9	30.8
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	1,174	50.8	13.9	8.3	8.3	18.8
	実施なし	626	24.9	3.2	3.2	16.0	52.7
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		553	82.3	6.5	2.9	0.7	7.6
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		2,353	51.3	9.3	5.7	8.5	25.2



「更年期障害」は、管理職・役員や働く女性に対するサポートの実施なしは、「会社を休んで医師にかかる必要がある」が少なく、一方で「わからない」が多い。女性管理職・役員の「会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる」「特に問題はない」が多い。

図表 4-90 更年期障害（従業員男性、管理職・役員）

		n数	会社を休んで医師にかかる必要がある	会社を休んで休養を取る必要がある	会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる	特に問題はない	わからない
全体(一般モニター)		1,800	15.6	19.0	20.9	12.3	32.2
性別	女性	52	17.3	19.2	26.9	25.0	11.5
	男性	1,748	15.6	19.0	20.7	11.9	32.8
年齢	20代	304	15.8	17.1	19.1	15.5	32.6
	30代	321	15.0	17.8	18.7	13.1	35.5
	40代	486	17.5	17.5	18.5	13.2	33.3
	50代以上	689	14.5	21.5	24.4	9.9	29.8
正社員・管理職	正社員男性	1,200	15.3	16.8	19.5	12.7	35.8
	管理職・役員	600	16.3	23.3	23.7	11.5	25.2
製造業・非製造業	製造業	632	14.9	20.4	20.6	10.8	33.4
	非製造業	1,168	16.0	18.2	21.1	13.1	31.6
従業員数	～300人未満	841	13.3	17.4	22.8	12.6	33.9
	300～1000人未満	371	16.4	21.8	21.0	12.7	28.0
	1000人以上	588	18.4	19.6	18.0	11.6	32.5
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	1,174	19.3	25.0	25.6	9.5	20.5
	実施なし	626	8.6	7.8	12.0	17.4	54.2
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		553	30.7	25.0	31.6	1.6	11.0
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		2,353	19.2	20.4	23.4	9.8	27.2

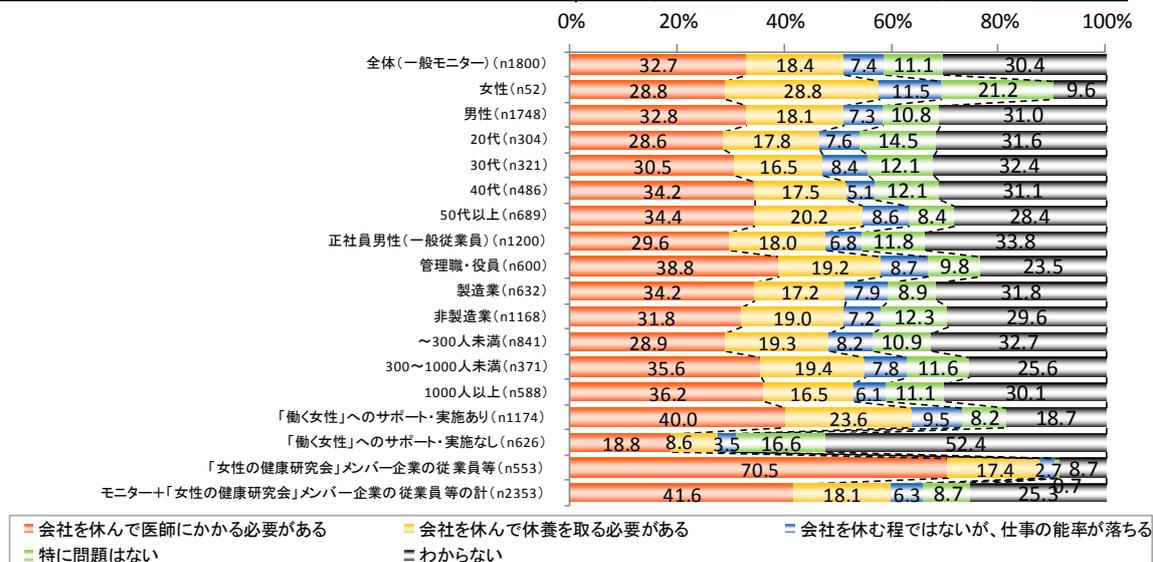


「メンタルヘルス」は、働く女性に対するサポートの実施ありは、「会社を休んで医師にかかる必要がある」「会社を休んで休養を取る必要がある」が多い。働く女性に対するサポートの実施なしは、「会社を休んで医師にかかる必要がある」「会社を休んで休養を取る必要がある」が少ない。女性管理職・役員の「会社を休んで休養を取る必要がある」「特に問題はない」が多い。

題はない」が多い。

図表 4-91 メンタルヘルス（従業員男性、管理職・役員）

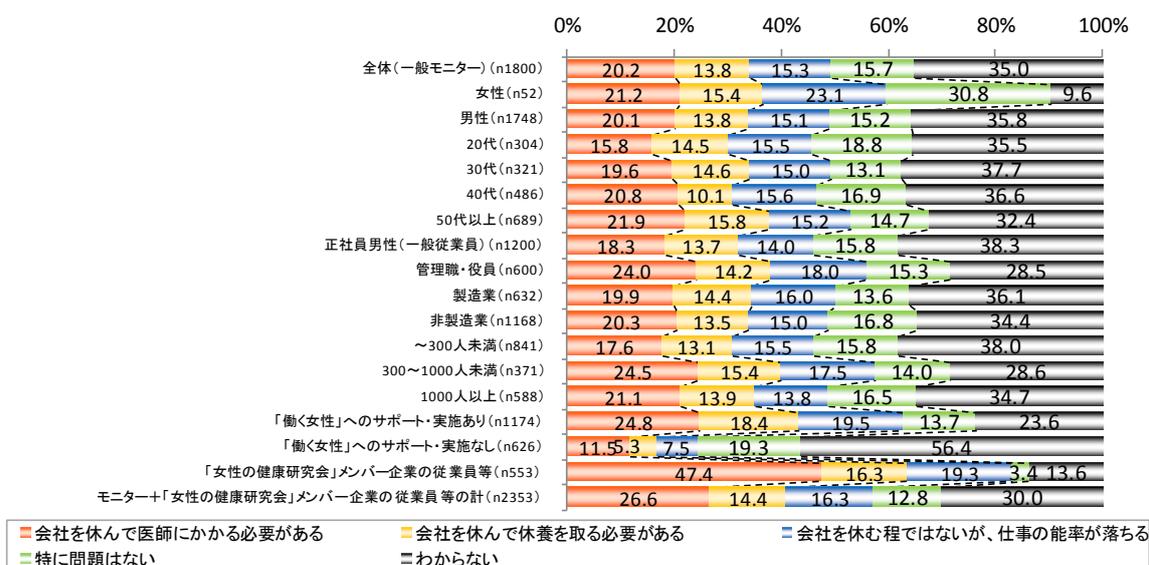
		n数	会社を休んで医師にかかる必要がある	会社を休んで休養を取る必要がある	会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる	特に問題はない	わからない
全体(一般モニター)		1,800	32.7	18.4	7.4	11.1	30.4
性別	女性	52	28.8	28.8	11.5	21.2	9.6
	男性	1,748	32.8	18.1	7.3	10.8	31.0
年齢	20代	304	28.6	17.8	7.6	14.5	31.6
	30代	321	30.5	16.5	8.4	12.1	32.4
	40代	486	34.2	17.5	5.1	12.1	31.1
	50代以上	689	34.4	20.2	8.6	8.4	28.4
正社員・管理職	正社員男性	1,200	29.6	18.0	6.8	11.8	33.8
	管理職・役員	600	38.8	19.2	8.7	9.8	23.5
製造業・非製造業	製造業	632	34.2	17.2	7.9	8.9	31.8
	非製造業	1,168	31.8	19.0	7.2	12.3	29.6
従業員数	～300人未満	841	28.9	19.3	8.2	10.9	32.7
	300～1000人未満	371	35.6	19.4	7.8	11.6	25.6
	1000人以上	588	36.2	16.5	6.1	11.1	30.1
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	1,174	40.0	23.6	9.5	8.2	18.7
	実施なし	626	18.8	8.6	3.5	16.6	52.4
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		553	70.5	17.4	2.7	0.7	8.7
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		2,353	41.6	18.1	6.3	8.7	25.3



「不妊・妊活」は、働く女性に対するサポートの実施ありは、「わからない」が少ない。働く女性に対するサポートの実施なしは、「会社を休んで医師にかかる必要がある」「会社を休んで休養を取る必要がある」「会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる」が少なく、一方で「わからない」が多い。女性管理職・役員の「特に問題はない」が多い。

図表 4-92 不妊・妊活（従業員男性、管理職・役員）

		n数	会社を休んで医師にかかる必要がある	会社を休んで休養を取る必要がある	会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる	特に問題はない	わからない
全体（一般モニター）		1,800	20.2	13.8	15.3	15.7	35.0
性別	女性	52	21.2	15.4	23.1	30.8	9.6
	男性	1,748	20.1	13.8	15.1	15.2	35.8
年齢	20代	304	15.8	14.5	15.5	18.8	35.5
	30代	321	19.6	14.6	15.0	13.1	37.7
	40代	486	20.8	10.1	15.6	16.9	36.6
	50代以上	689	21.9	15.8	15.2	14.7	32.4
正社員・管理職	正社員男性	1,200	18.3	13.7	14.0	15.8	38.3
	管理職・役員	600	24.0	14.2	18.0	15.3	28.5
製造業・非製造業	製造業	632	19.9	14.4	16.0	13.6	36.1
	非製造業	1,168	20.3	13.5	15.0	16.8	34.4
従業員数	～300人未満	841	17.6	13.1	15.5	15.8	38.0
	300～1000人未満	371	24.5	15.4	17.5	14.0	28.6
	1000人以上	588	21.1	13.9	13.8	16.5	34.7
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	1,174	24.8	18.4	19.5	13.7	23.6
	実施なし	626	11.5	5.3	7.5	19.3	56.4
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		553	47.4	16.3	19.3	3.4	13.6
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		2,353	26.6	14.4	16.3	12.8	30.0



業務上配慮が必要な女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状の理解度合いを、全体（一般モニター）、サポートの有無、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等で比較した。『「働く女性」へのサポート・実施なし』の従業員男性、管理者では、「わからない」という回答がどの項目も50%以上となった。

しかし、「働く女性」へのサポートや配慮を実施する企業（「働く女性」へのサポート有）や、女性従業員の健康について積極的に推進している企業（女性の健康研究会メンバー企業）では、従業員男性や管理者の女性特有の健康課題や症状に関する理解度は高い傾向が

みられた。

企業の経営方針や社内環境や制度の整備体制により、女性本人だけでなく男性従業員や管理職のリテラシー向上に効果的に結び付けられることが推測される。

図表 4-93 業務上配慮が必要な女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状の理解度合いを、全体（一般モニター）、「働く女性」へのサポートの有無、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等で比較

(%)

	全体(一般モニター)	「働く女性」へのサポート・実施あり	「働く女性」へのサポート・実施なし	「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等
	わからない	わからない	わからない	わからない
月経関連の症状や疾病(従業員男性、管理者)	33.0	21.2	55.1	10.8
PMS(月経前症候群)(従業員男性、管理者)	38.6	28.0	58.5	19.5
女性のがん・女性に多いがん(従業員男性、管理者)	30.6	18.8	52.7	7.6
更年期障害(従業員男性、管理者)	32.2	20.5	54.2	11.0
メンタルヘルス(従業員男性、管理者)	30.4	18.7	52.4	8.7
不妊・妊活(従業員男性、管理者)	35.0	23.6	56.4	13.6

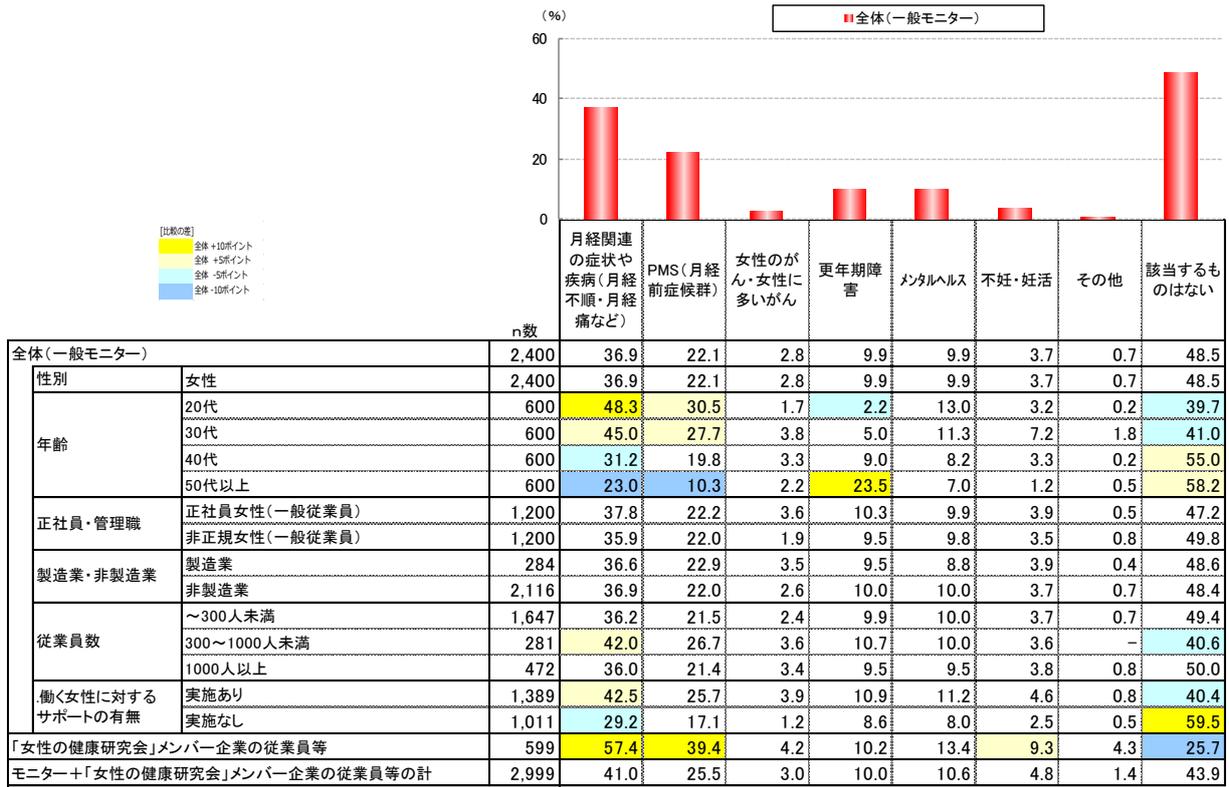
7) 勤務先における女性特有の健康課題や症状で困った経験有無

女性従業員に対して、勤務先で女性特有の健康課題や症状で困った経験の有無を質問した。困った経験があるという回答比率は51.5%（=100%－該当するものはない48.5%）であり、半数以上の女性が何らかの困った経験を有している。特に若年層ほど、困った経験を有した率が高い。具体的な健康課題・症状としては、「月経関連の症状や疾病（月経不順・月経痛など）」が36.9%、「PMS（月経前症候群）」が22.1%となった。

年代別では、20代の「月経関連の症状や疾病（月経不順・月経痛など）」が48.3%、50代以上の「更年期障害」の23.5%が目立っている。

なお、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、「月経関連の症状や疾病（月経不順・月経痛など）」「PMS（月経前症候群）」といった項目では、全体（一般モニター）と比較すると、20%程度上回っている。

図表 4-94 勤務先で困った経験（従業員女性）

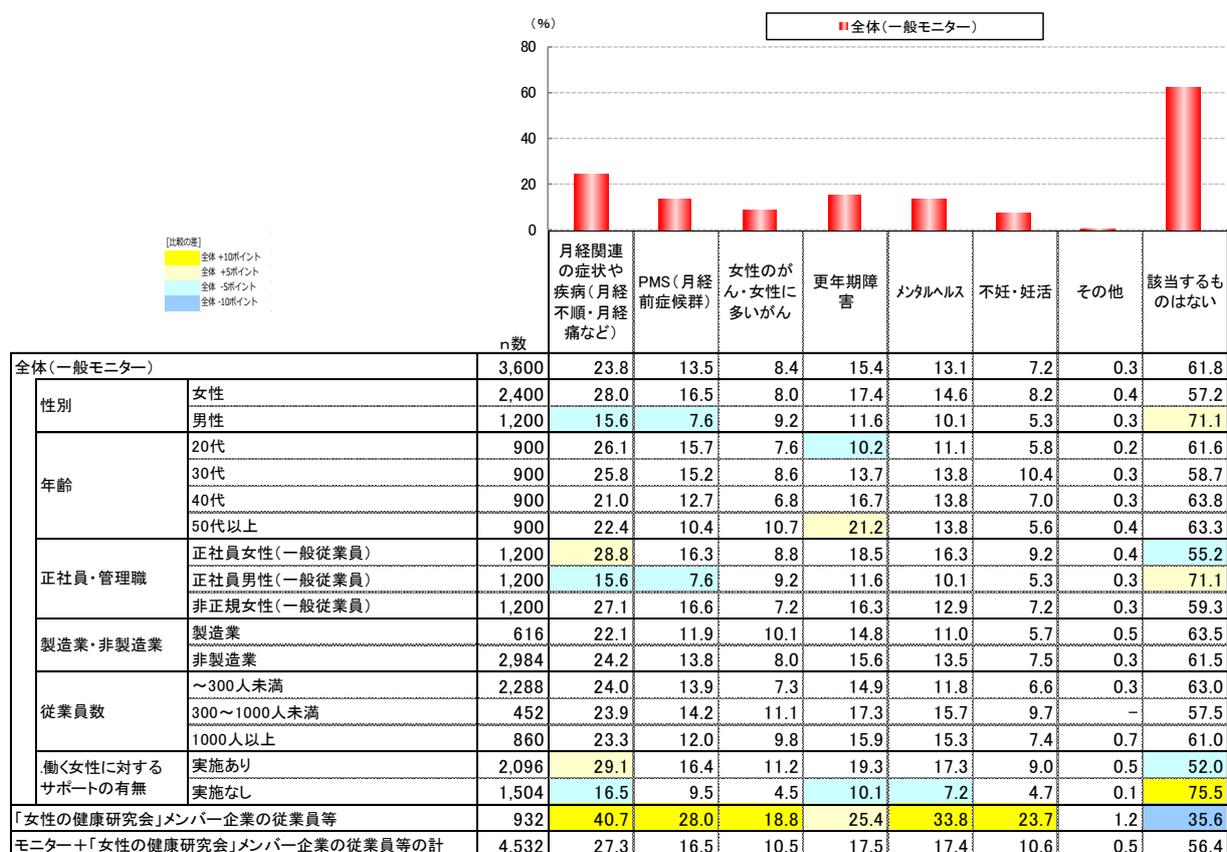


次に、自分自身ではなく、職場の人で困った事例や周囲とのトラブルなどを見聞した経験について質問した。38.2%が何らかのトラブルを見聞きした経験があるという回答であった。

特に男性や、働く女性に対するサポートが無い企業では、職場で困った事例やトラブルを把握していない傾向が強いと言える。働く女性に対するサポートなしの企業では、職場で困った事例や見分を把握していない傾向が特に強い様である。

ここでも、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、ほとんどの項目で全体（一般モニター）を上回っている。

図表 4-95 女性の健康課題・症状によって職場の人が困った事例や
周囲とのトラブルなどを見聞した経験の有無（従業員女性、従業員男性）



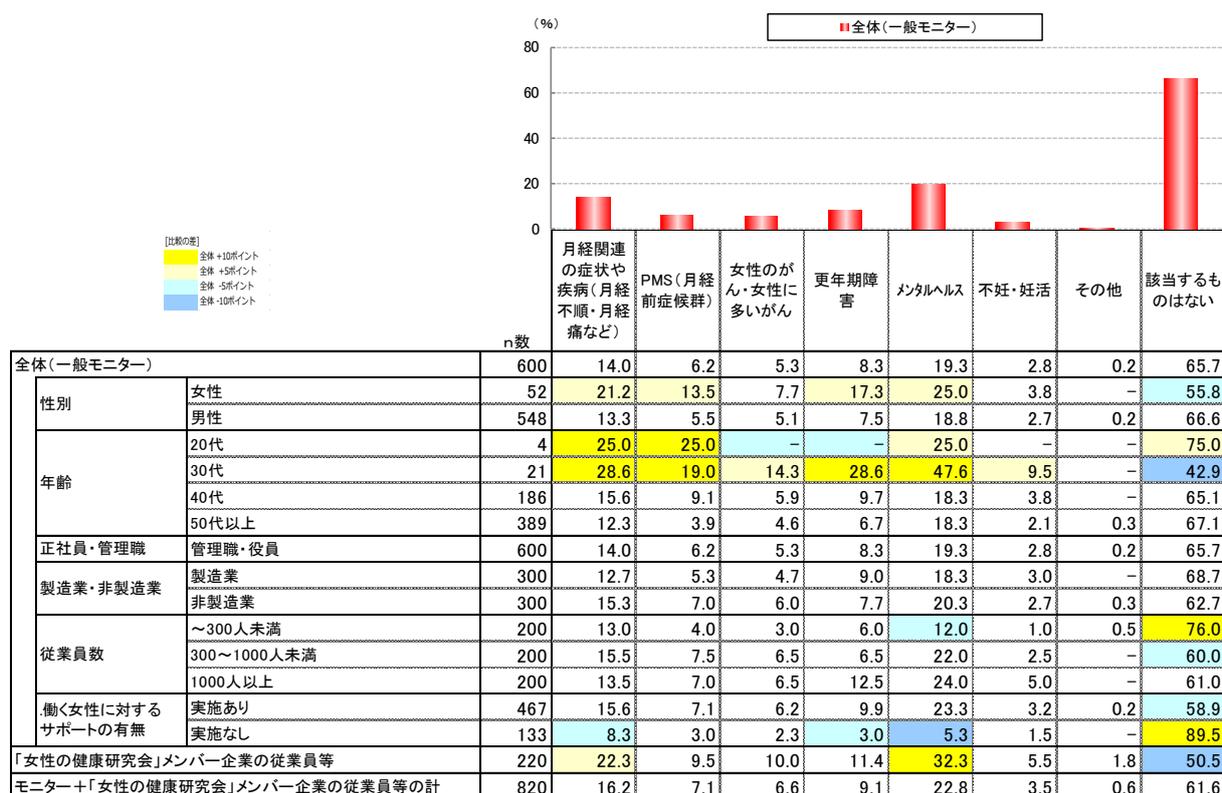
管理職・役員に対しては、管理者として管理に困った経験の有無について質問した。管理に困った経験を持つ割合は34.3%（=100%－該当するものはない65.7%）にとどまっている。前述の女性自身の困った経験は51.5%（=100%－該当するものはない48.5%）であるのと比較すると、管理者と従業員の間で女性の健康課題に対する認識にギャップが生じていることが示唆される。

具体的な健康課題・症状についても「メンタルヘルス」の19.3%が一番多く選択されており、女性従業員の回答傾向とは異なる傾向が確認された。

特に従業員数300人未満の会社や働く女性に対するサポート無の企業は、「該当するものはない」のスコアが全体より10%以上高い。

ここでも、女性の健康研究会メンバーでは、管理に困った経験では、ほとんどの項目で全体を上回っており、特にメンタルヘルスや月経関連で多い傾向にある。

図表 4-96 管理者として管理に困った経験の有無（管理職・役員）



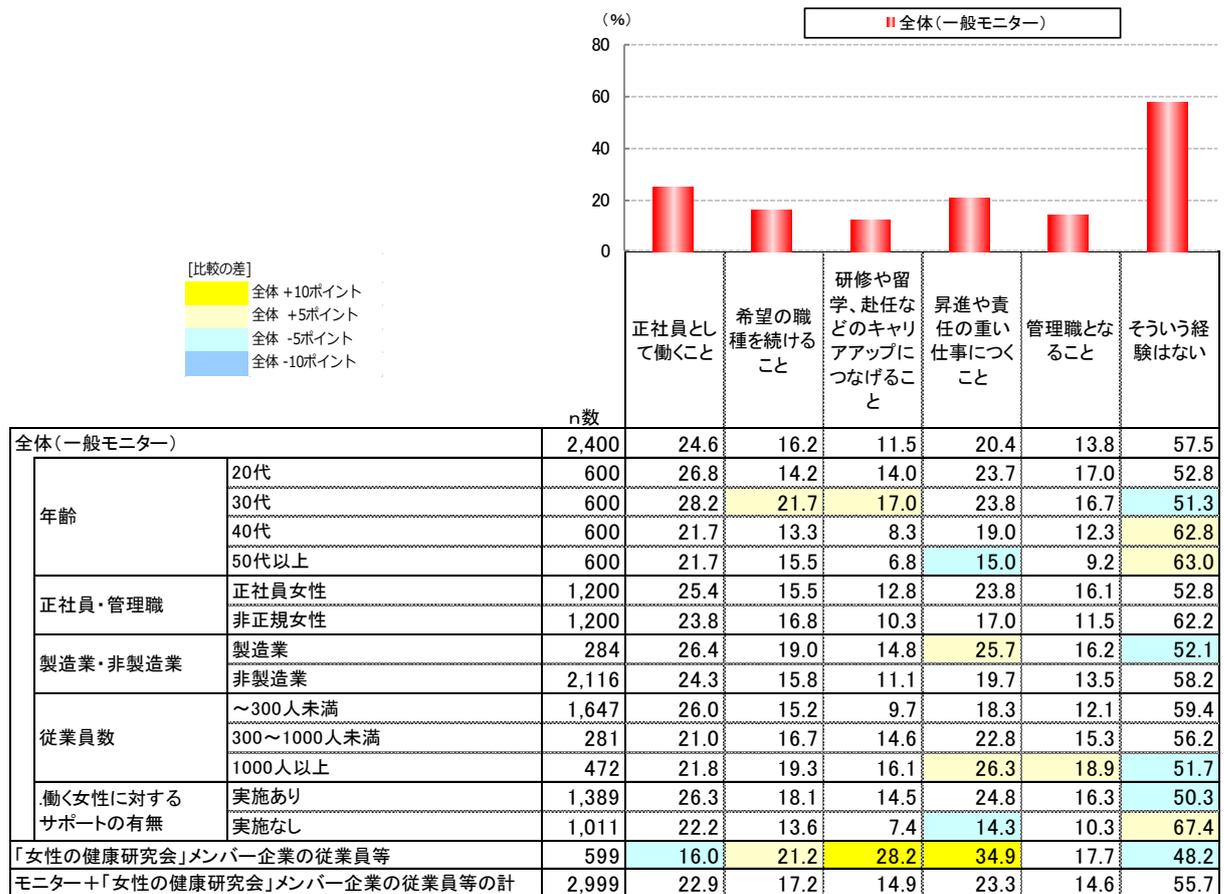
8) 女性特有の健康課題が原因で職場で何かをあきらめた経験の有無

女性従業員に対して、女性特有の健康課題が原因で職場で何らかのことを諦めた経験の有無を質問した。全体では「そういう経験はない」が57.5%を占めているが、42.5%が諦めた経験があり、「正社員として働くこと」が24.6%でトップ、次いで「昇進や責任の重い仕事につくこと」が20.4%となっている。正社員の地位やキャリアアップを断念する人は、20%～25%程度も存在する結果となった。

年代別では、「昇進や責任の重い仕事につくこと」は、若い人ほど諦めた経験があるようだ。

なお、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、キャリアアップ志向が強いこともあってか、「研修や留学、赴任などのキャリアアップにつなげること」「昇進や責任の重い仕事につくこと」を諦めた割合が30%程度と高い。

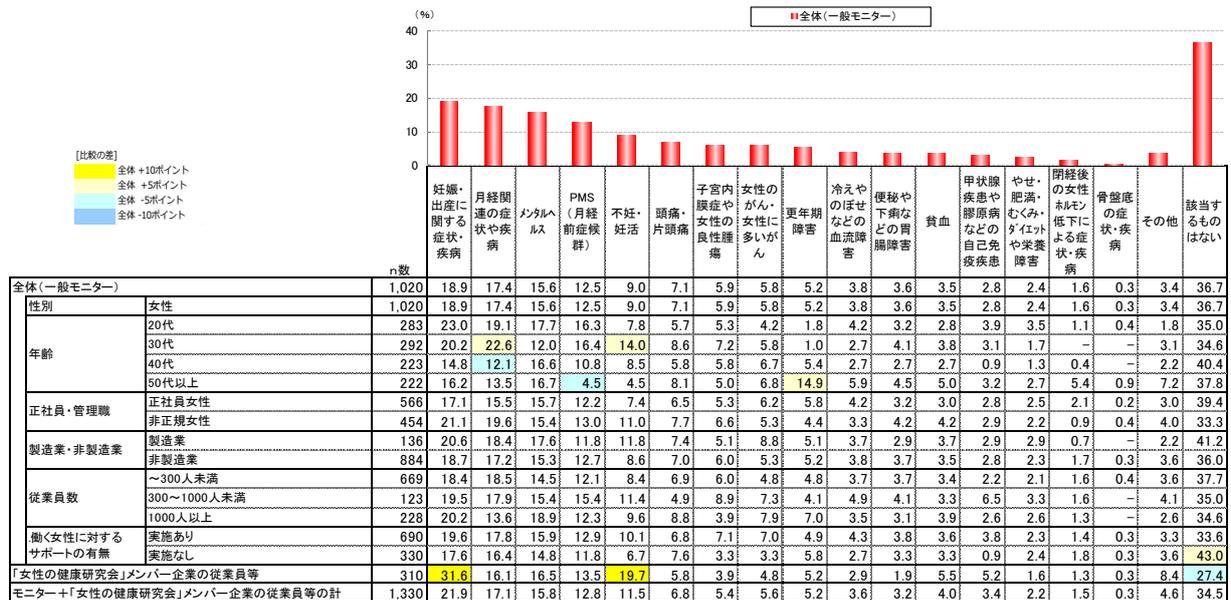
図表 4-97 女性特有の健康課題・症状が原因で職場で何かをあきらめた経験有無（従業員女性）



職場において何らかのことをあきらめた経験があると回答した女性従業員に対して、具体的にどのような健康課題が原因となったかを質問した。

全体では「妊娠・出産に関する症状・疾病」の18.9%がもっとも多く、次いで「月経関連の症状や疾病」の17.4%、「メンタルヘルス」の15.6%、「PMS（月経前症候群）」の12.5%となっている。年代別に見ると、30代では、特に「月経関連の症状や疾病」「不妊・妊活」で諦める割合が一般モニターに比べ高く、50代以上では「更年期障害」で諦める割合が一般モニターに比べ高い。

図表 4-98 職場で何かをあきらめた際の健康課題内容（従業員女性）



その際に必要と感じたサポートは、全体では「会社による業務分担や適切な人員配置などのサポート」「受診や検診、治療のための休暇制度や柔軟な勤務形態など両立を支えるサポート」「上司や部署内でのコミュニケーション」「総務部や人事部などからのアドバイスやサポート」が25%以上で上位となっている。「会社による業務分担や適切な人員配置などのサポート」は40.7%であり、業務分担や人員配置などの基本的なサポート策が企業に求められている。

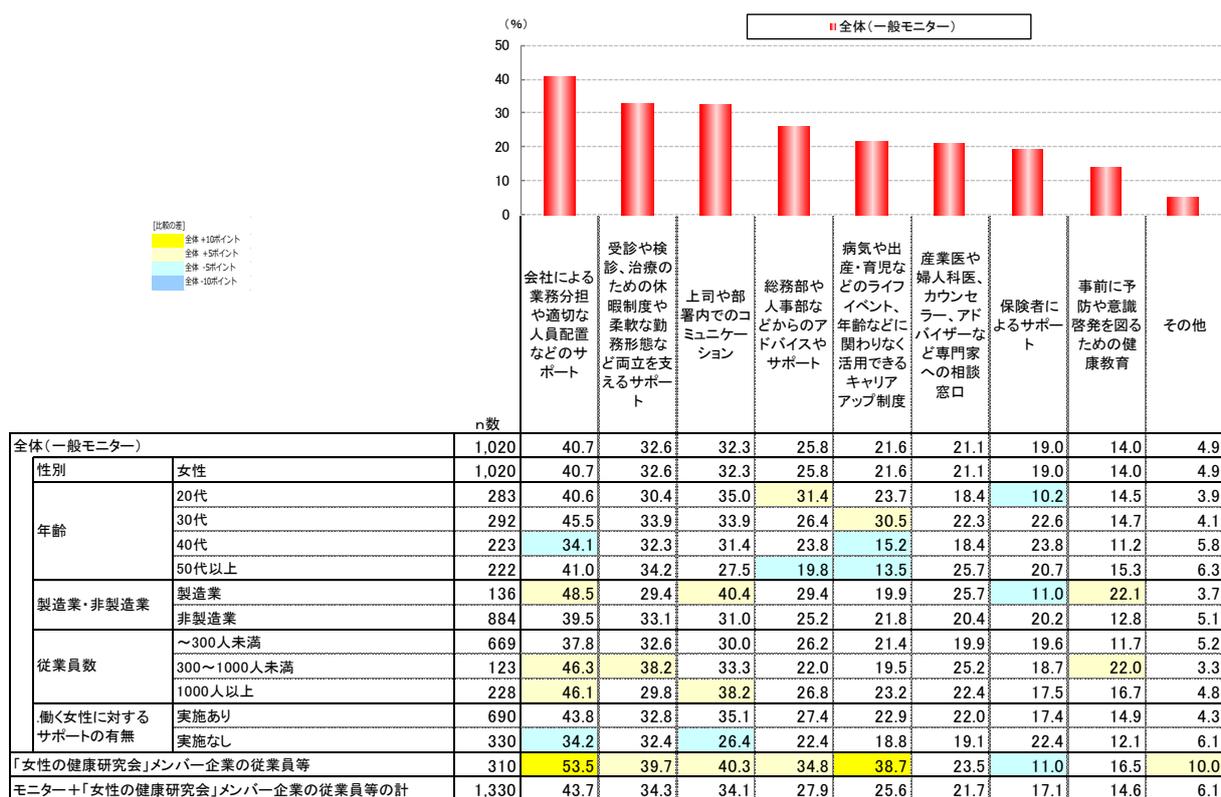
製造業では特に「会社による業務分担や適切な人員配置などのサポート」と「上司や部署内でのコミュニケーション」が一般モニターの回答結果に比ベスコアが5%以上高く、「事前に予防や意識啓発を図るための健康教育」も22.1%と高い結果となった。

300~1000人未満の企業では、特に「会社による業務分担や適切な人員配置などのサポート」「受診や検診、治療のための休暇制度や柔軟な勤務形態など両立を支えるサポート」が一般モニターに比ベスコアが5%以上高く、「事前に予防や意識啓発を図るための健康教育」も22.0%と2割以上にのぼる。

1000人以上の企業では「会社による業務分担や適切な人員配置などのサポート」「上司や部署内でのコミュニケーション」が一般モニターに比ベスコアが5%以上高い。

「女性の健康研究会」メンバー企業では、特に「会社による業務分担や適切な人員配置などのサポート」「病気や出産・育児などのライフイベント、年齢などにに関わりなく活用できるキャリアアップ制度」が一般モニターに比ベスコアが10%以上と特に高くなっている。

図表 4-99 その際に必要と感じたサポート（従業員女性）



9) 女性特有の健康課題や症状によって休職や退職を考えた経験有無

従業員女性に対して、女性特有の健康課題や症状、妊娠や出産・妊活などにより、休職や退職を考えたことはあるかを質問した。全体では「考えたことがある」が30.3%となった。また、非正規社員は、正規社員よりも5%近く高い33.3%が退職・休職を「考えたことがある」と回答した。

年代別では、30代女性が36.3%が「考えたことがある」と回答し、全体より5%以上高いスコアを示した。

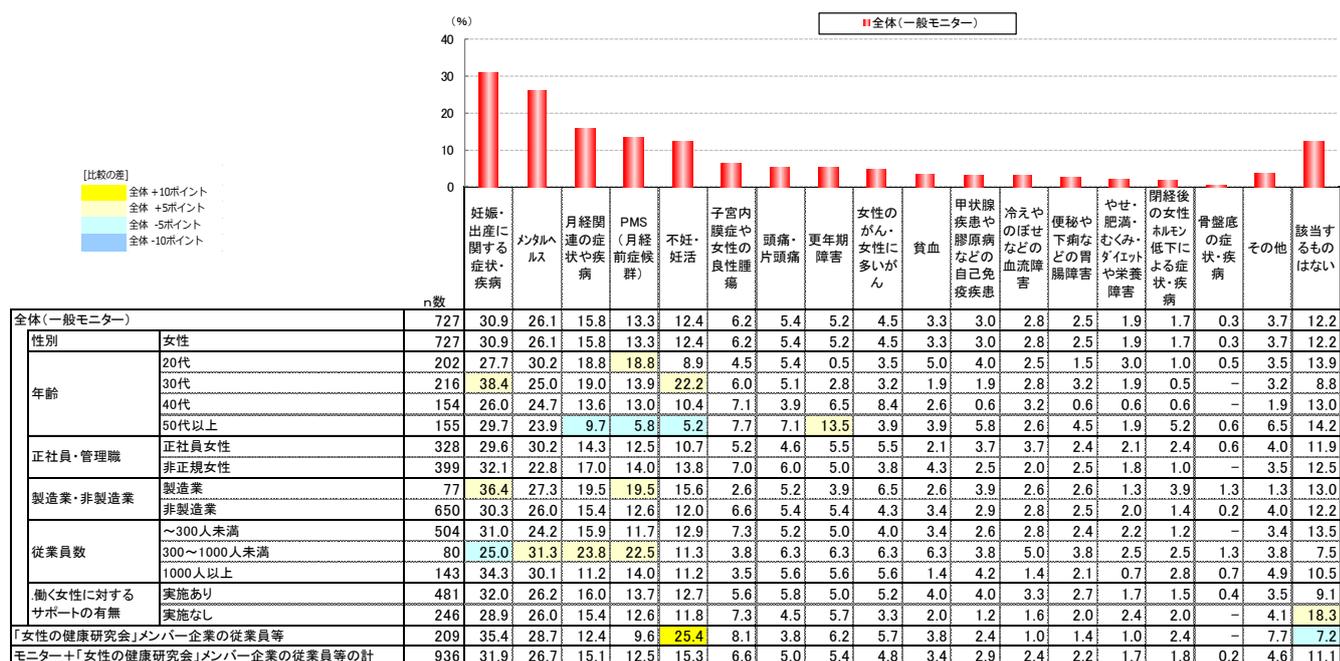
図表 4-100 女性特有の健康課題・症状が原因で休職や退職を考えた経験の有無
(従業員女性)

		n数	考えたことがある	考えたことはない
全体(一般モニター)		2,400	30.3	69.7
性別	女性	2,400	30.3	69.7
年齢	20代	600	33.7	66.3
	30代	600	36.0	64.0
	40代	600	25.7	74.3
	50代以上	600	25.8	74.2
	正社員・管理職	正社員女性	1,200	27.3
	非正規女性	1,200	33.3	66.8
製造業・非製造業	製造業	284	27.1	72.9
	非製造業	2,116	30.7	69.3
従業員数	～300人未満	1,647	30.6	69.4
	300～1000人未満	281	28.5	71.5
	1000人以上	472	30.3	69.7
働く女性に対するサポートの有無	実施あり	1,389	34.6	65.4
	実施なし	1,011	24.3	75.7
「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等		599	34.9	65.1
モニター+「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等の計		2,999	31.2	68.8

休職や退職を考えた際の健康課題や症状は、「妊娠・出産に関する症状・疾病」の30.9%、「メンタルヘルス」26.1%という結果であった。次に、「月経関連の症状や疾病」の15.8%、「PMS（月経前症候群）」の13.3%が続く結果となった。年代別で見ると、「メンタルヘルス」「月経関連の症状や疾病」「PMS（月経前症候群）」は、20代、30代などの年代が若い人ほど多い傾向がある。「妊娠・出産に関する症状・疾病」や「不妊・妊活」は30代に多い。

「更年期障害」は50代に多い。女性の健康研究会では「不妊・妊活」のスコアが全体モニターより10%以上高くなっている。

図表 4-101 休職や退職を考えた際の健康課題の内容（従業員女性）

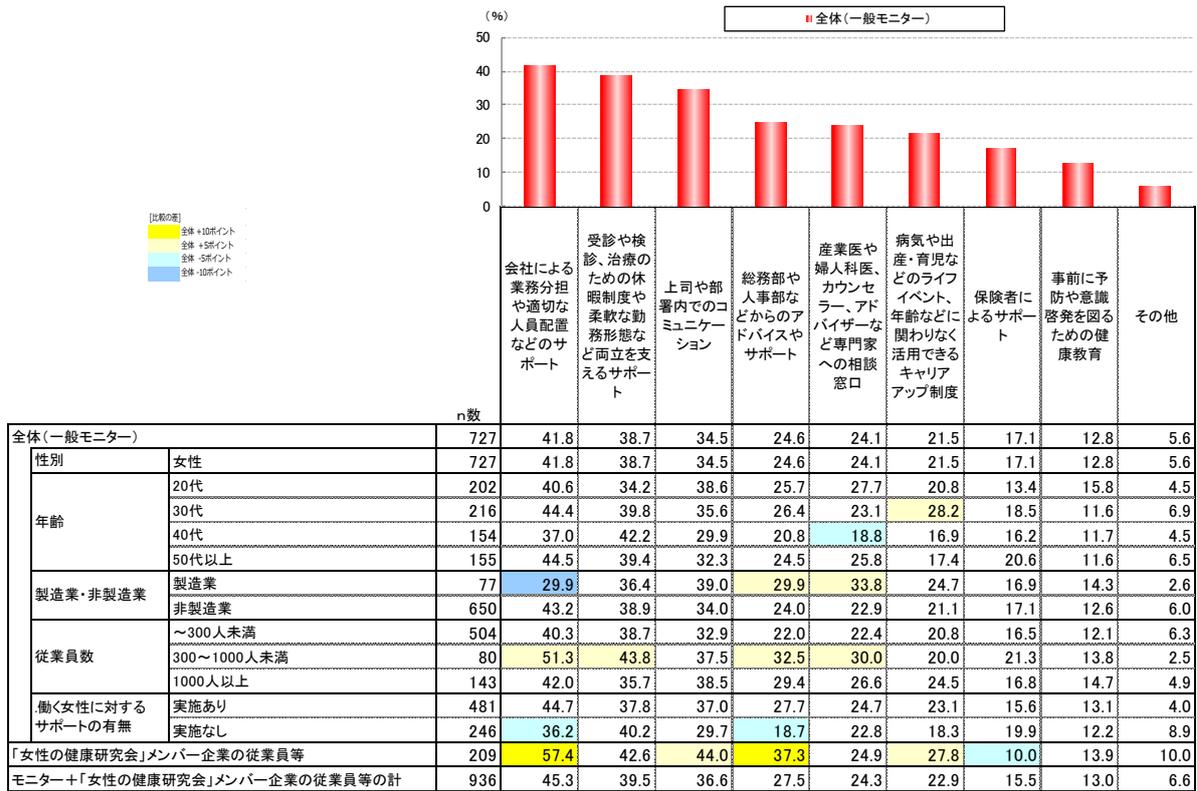


休職や退職を考えた際に必要と感じたサポートとしては、「会社による業務分担や適切な人員配置などのサポート」「受診や検診、治療のための休暇制度や柔軟な勤務形態など両立を支えるサポート」「上司や部署内でのコミュニケーション」が30%以上で上位となっており、次いで「総務部や人事部などからのアドバイスやサポート」が24.6%、「産業医や婦人科医、カウンセラー、アドバイザーなど専門家への相談窓口」が24.1%と続いている。

前述の通り、20代などの若い人は「メンタルヘルス」「月経関連の症状や疾病」「PMS(月経前症候群)」といった健康課題によって休職や退職を考えた。上図を見ると、20代は全体よりも「上司や部署内でのコミュニケーション」で4.1%、「産業医や婦人科医、カウンセラー、アドバイザーなど専門家への相談窓口」で3.7%上回っている。職場内のコミュニケーションの活発化や専門家への相談のしやすさが、20代の悩み・不安解消には有効かと思われる。

女性の健康研究会ではスコアが高い項目が多く、「会社による業務分担や適切な人員配置などのサポート」「総務部や人事部などからのアドバイスやサポート」のスコアが全体モニターより10%以上も高くなっており、「上司や部署内でのコミュニケーション」「病気や出産・育児などのライフイベント、年齢などに関わりなく活用できる活用できるキャリアアップ制度」のスコアも5%以上高くなっている。

図表 4-102 その際に必要と感じたサポート（従業員女性）

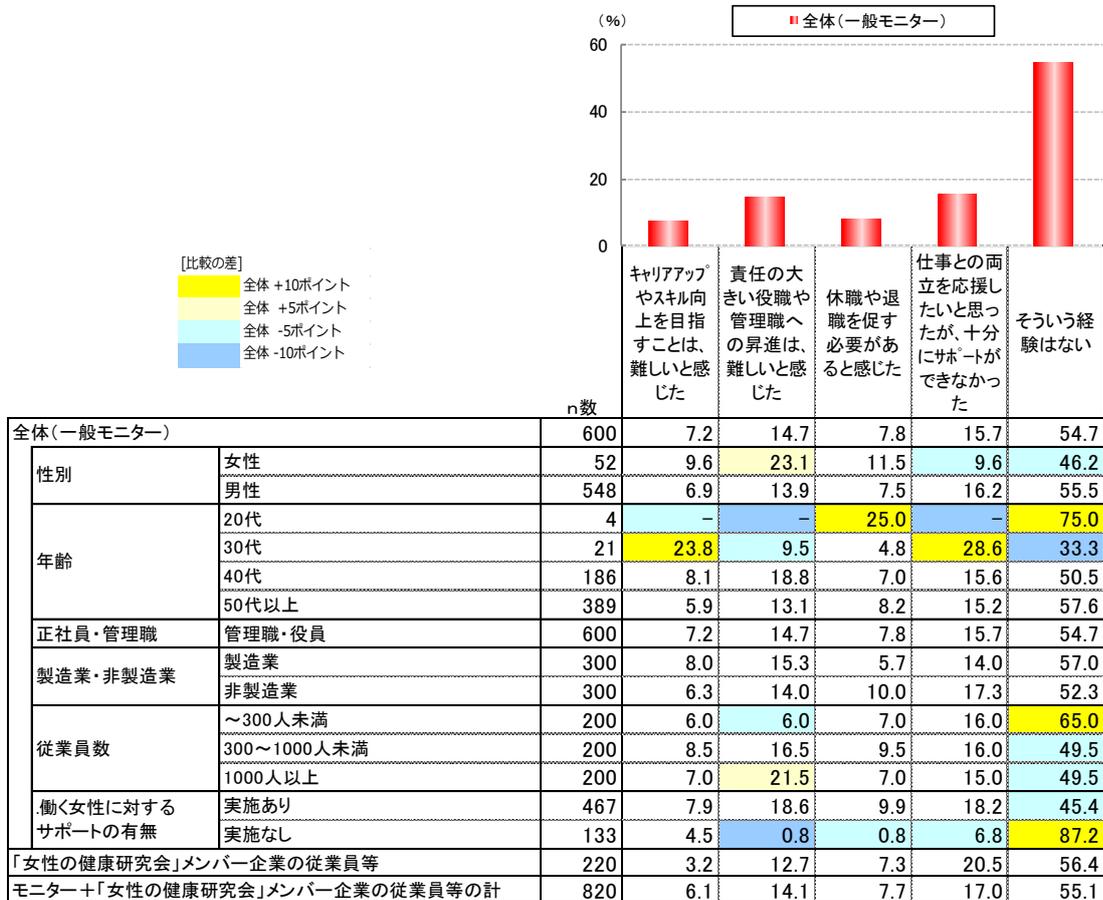


10) 女性特有の健康課題や症状を抱える女性部下への対応

管理職・役員に対して、健康課題を持つ女性部下への対応で感じたことを質問した。全体では「そういう経験はない」が54.7%、「経験あり」は45.3%となった。

最もスコアが高かったのが「仕事との両立を応援したいと思ったが、十分にサポートができなかった」が15.7%、「責任の大きい役職や管理職への昇進は、難しいと感じた」が14.7%と続いた。

図表 4-103 健康課題を持つ女性部下への対応の有無と対応を通じて感じたこと
(管理職・役員)

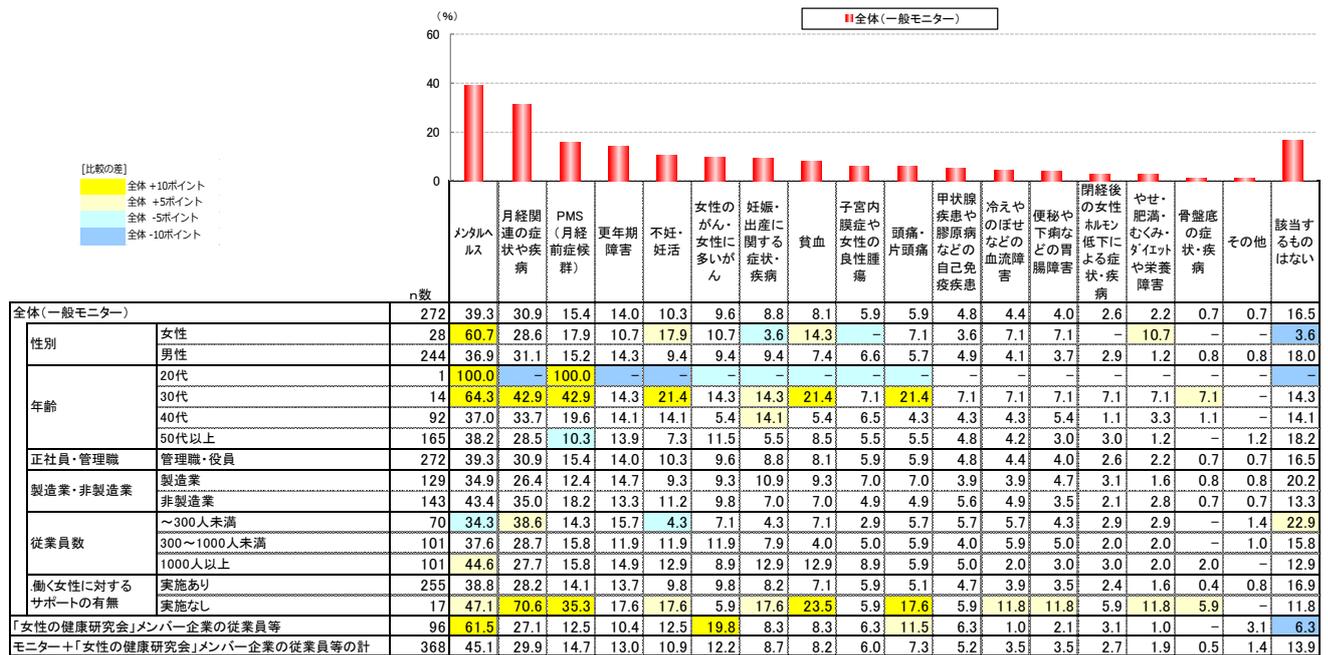


その際に、どのような健康課題が背景としてあったのかを質問したところ、全体では、「メンタルヘルス」の39.3%、「月経関連の症状や疾病」の30.9%が目立っており、次いで「PMS（月経前症候群）」の15.4%、「更年期障害」の14.0%が続いている。

300人未満の会社では、「月経関連の症状や疾病」のスコアが38.6%、1000人以上の会社では「メンタルヘルス」のスコアが44.6%と、全体のスコアより5%以上高くなっている。

女性の健康研究会では「メンタルヘルス」のスコアが61.5%と20%以上高くなっている他、「女性のがん・女性に多いがん」についても19.8%と10%以上高くなっている。

図表 4-104 対応が難しいと感じた女性部下が抱えていた健康課題の内容
(管理職・役員)

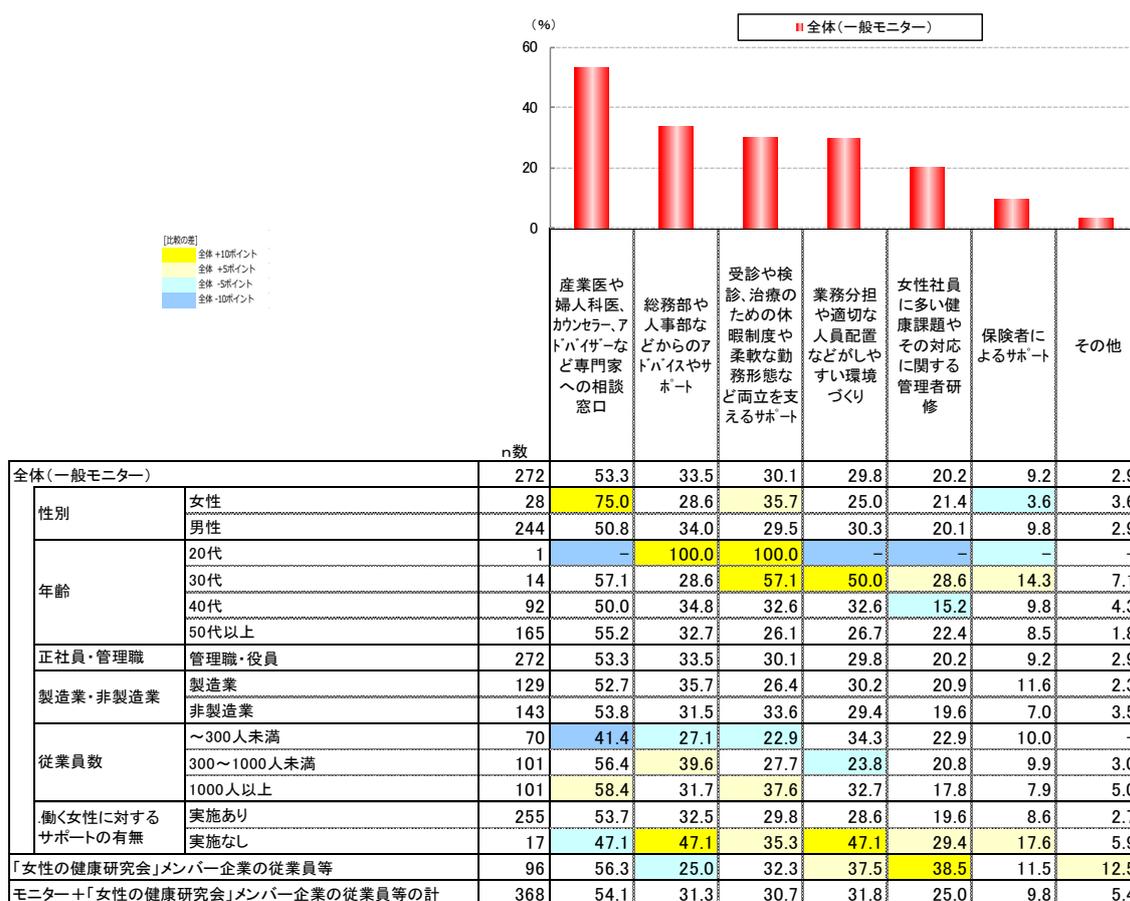


管理職・役員に対して、その際に必要と感じたサポートを質問した。全体では「産業医や婦人科医、カウンセラー、アドバイザーなど専門家への相談窓口」が圧倒的に多く、53.3%を占めた。専門家の意見を強く要望している管理者が多いようである。次いで「総務部や人事部などからのアドバイスやサポート」が33.5%、「受診や検診、治療のための休暇制度や柔軟な勤務形態など両立を支えるサポート」が30.1%、「業務分担や適切な人員配置などがしやすい環境づくり」が29.8%と続いた。

1000人以上の企業では、「産業医や婦人科医、カウンセラー、アドバイザーなど専門家への相談窓口」が58.4%、「受診や検診、治療のための休暇制度や柔軟な勤務形態など両立を支えるサポート」が37.6%と全体より5%以上スコアが高かった。

女性の健康研究会では、「女性社員に多い健康課題やその対応に関する管理者研修」が38.5%と全体より10%以上スコアが高く、「業務分担や適切な人員配置などがしやすい環境づくり」が37.5%と全体より5%以上スコアが高かった。

図表 4-105 その際に必要と感じたサポート（管理職・役員）



1 1) 「働く女性」の健康支援として整備すべき職場のサポートや制度

今後、働く女性の健康支援として、整備すべき職場のサポートや制度についての回答結果を以下に示す。

全体では、「生理休暇」「子宮頸がん、子宮体がん、乳がんなどの検診受診の促進」「検診や受診のための有給休暇制度」「がん治療・通院のための休暇・休職制度」「がん治療・通院と仕事を両立するための柔軟な勤務形態の整備」といった項目が上位という結果だった。

ただし、前提として、女性の健康課題の社会的問題が認知されていないこと、勤務先でのサポート・配慮がなされていない割合が一定数存在すること、女性従業員と管理者の間に意識のギャップが存在することなどを考慮する必要がある。

性別で見ると、男性よりも当事者である女性の方が全般的にポイントは高く、整備すべき職場のサポート・精度への関心・意識が高い傾向がある。特に「検診や受診のための有給休暇制度」「がん治療・通院のための休暇・休職制度」「がん治療・通院と仕事を両立するための柔軟な勤務形態の整備」「がん復帰後のサポート」「不妊治療・通院と仕事を両立するための柔軟な勤務形態の整備」では、男性と比較し、女威勢の回答選択率が10%以上上回る結果となった。

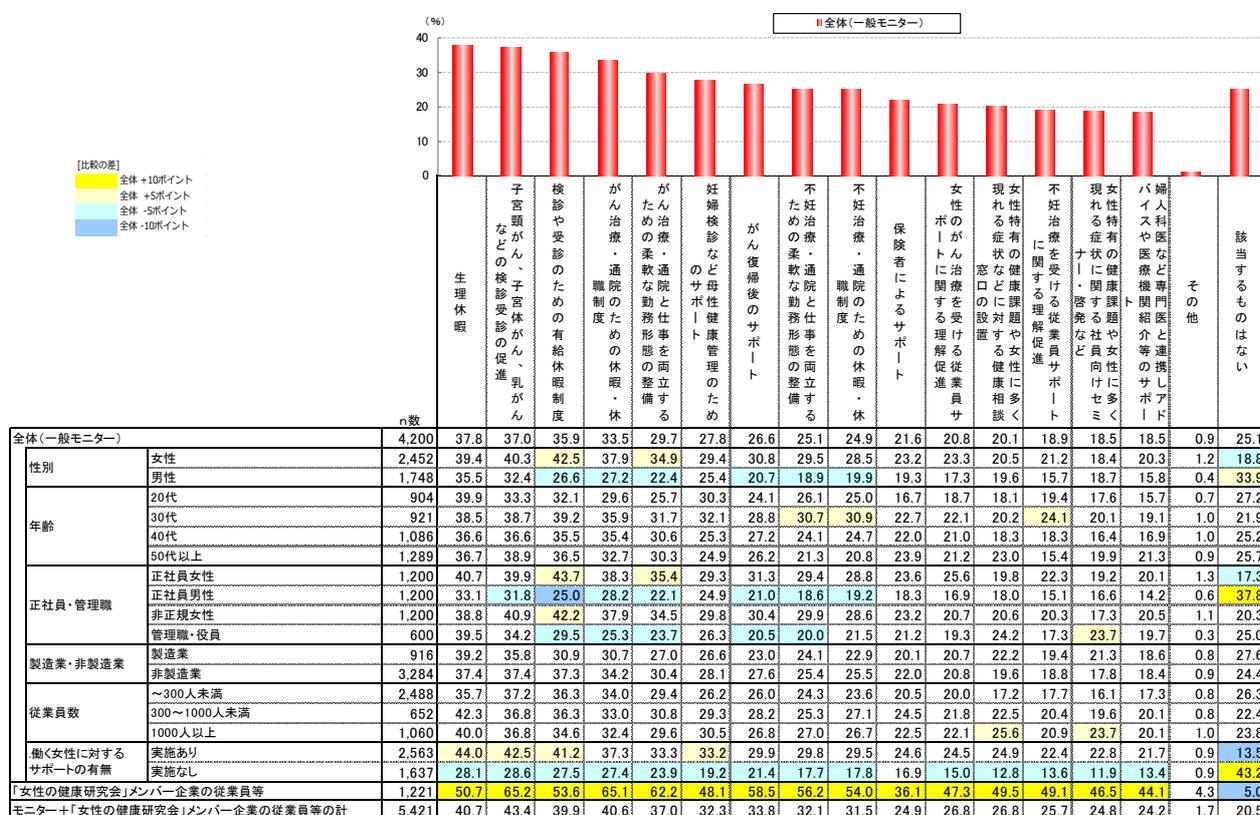
なお、「女性の健康研究会」メンバー企業の従業員等は、すべての項目で全体（一般モニ

ター) を上回っている。特に、「がん治療・通院のための休暇・休職制度」「がん治療・通院と仕事を両立するための柔軟な勤務形態の整備」「がん復帰後のサポート」「不妊治療・通院と仕事を両立するための柔軟な勤務形態の整備」「不妊治療を受ける従業員サポートに関する理解促進」では、30%以上の差異が生じている。

30代では「不妊治療・通院のための休暇・休職制度」が30.9%、「不妊治療・通院と仕事を両立するための柔軟な勤務形態の整備」が30.7%、「不妊治療を受ける従業員サポートに関する理解促進」が24.1%と全体より5%以上スコアが高い。30代は、不妊や妊活に対するサポートを強く求めていることが見て取れる。

女性に対するサポート無の企業は、全体的に5%以上スコアが低い。

図表 4-106 整備すべき職場のサポートや制度 (全体)



(2) 先進的に働く女性の健康推進に取り組む事業事例の把握

「女性の健康研究会」の参加企業は、働く女性の健康課題に対して積極的に取り組んでおり、今後の参考事例になると考え、ヒアリング調査の対象とした。

ヒアリング調査の協力依頼を打診し、7社に対してヒアリング調査を実施した。調査項目は下図に示す。

図表 4-107 調査項目

(1)ご対応者様の情報	
①企業名	
②所属部署・役職	
③ご担当者のお名前	
④お電話番号	
⑤所在地	
⑥業種	
⑦従業員数	
⑧女性従業員の雇用状況	
⑨「くるみん」(厚生労働省)、「えるぼし」(厚生労働省)、「なでしこ銘柄」の取得の有無及び取得予定	
(2)働く女性に対するサポート	
⑩御社で女性社員が働きやすい様に、力を入れて取組んでいる制度や施策について教えてください。	
<1 キャリア支援関連>	御社で女性社員の活躍を推進するために、取組んでいることを教えてください。
<2 健康支援関連>	御社で女性社員の健康を推進するために、取組んでいることを教えてください。
<3 ワークライフバランス支援関連>	御社で女性社員のワークライフバランスを支援するために取組んでいることを教えてください。
⑪女性社員の健康支援と評価制度について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	
(3)女性特有の健康問題や症状についての対策	
⑫女性社員活用と健康支援について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	
⑬女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対応	
1 社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っていますか。	
2 月経痛やPMS(月経前症候群)、女性のがん、不妊、更年期障害などの女性特有の健康課題について、どのような認識・理解となっていますか。	
3 女性社員に対する健康管理をすすめるために、会社からはそれぞれの様なサポートを行っていますか。	
4 今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対策や女性従業員へのサポートを行う方針はありますか。また、行う場合はどんな内容が考えられますか。	
5女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対策や女性社員へのサポートを行う上での課題はありますか。(社内での賛同が得られにくい、社員への関心喚起や理解を得ることが難しい、目標や方針作りが難しい、費用や業務の負担など)	
6 その他、働く女性の健康推進を進める上で、お気づきの点やご意見などありましたらお聞かせ下さい。	

1) 株式会社丸井グループ

(a) 企業情報

図表 4-108 企業情報

企業名	株式会社丸井グループ	
電話番号	03-3384-0101 (代表)	
本社所在地	東京都中野区中野 4-3-2	
業種	小売業	
従業員数	5,732名 (2017年3月期、グループ全体)	
女性従業員の雇用状況	女性比率(従業員全体)	45.1% (2017年3月期、グループ全体)
	女性比率(2016年度採用者)	55.2% (2017年4月入社、グループ全体) ※従来から小売業は、女性従業員が中心であり、女性の応募が非常に多い。
	男女の平均継続勤務年数	男性 22.8年、女性 15.5年

<p>その他、女性従業員の雇用に関する方針や傾向など</p>	<p>同属企業・ファミリー企業として創業しており、以前から社員を家族同様の存在として捉えており、社員の健康に細心の注意を払ってきた、という社風がある。現在、「健康経営」を経営戦略の一つに据えるほど重要視している（下記はこれまでの健康経営の取組み）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1962年、丸井健康保険組合を設置 ・1970年、丸井健保会館を開設。ここでは健康診断や人間ドックなどを行なっている ・2008年、プロジェクトを立ち上げ、残業時間の削減に着手 ・2013年、「こころとからだのサポートダイヤル」を導入 ・2014年、健康推進部が全従業員の健康診断データと、生活習慣・仕事への取組み姿勢の関係性を分析 ・2014年、全国に分散する事業所の全従業員を対象に、「セルフケア教育」を開始 ・2014年、女性特有の健康面の不安解消をサポートする相談窓口「ウェルネスリーダー」を全国に設置 ・2016年、身体・情動・精神性・頭脳の状態を高める習慣形成を目指す「レジリエンスプログラム」をトップ層に導入 ・2016年、労働協約に新たに「健康推進」の項目を設ける ・2016年、社外アドバイザーボードを導入し、専門家視点を健康経営・データ分析に活用 ・2016年、グループ横断の「健康経営推進プロジェクト」を発足 ・2017年、働き方改革の一環として、「健康経営」を推進
<p>認定の取得有無</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■くるみんマーク : 取得している ■えるぼし : 取得していない ■なでしこ銘柄 : 取得していない ■健康経営銘柄 : 取得している ■健康経営優良法人 : 取得している

(b) 働く女性に対するサポート

① 女性が働きやすいように注力して取組んでいる制度や施策

(i) キャリア支援関連

- ・ 従業員の評価方法に透明性を持たせるようにしており、「評価される項目は何か」「こういう評価を受けると、昇進試験の受験のチャンスがある」「試験はこのような形式で行なう」といった情報を全従業員に開示している。女性が多い職場環境だが、従業員の能力開発に関しては、特に女性に特化しているということではなく、男女関係なく行なうということを基本としている。あまり女性に特化した制度ということアピールすると、性差別につながる恐れがあるので、同社では男女関係なく、制度整備することに配慮している。
- ・ ただし、女性は、ライフイベントの度に、仕事と家庭の両立に悩む傾向が強いので、マインドセットの変革に向けて、女性の階層別（職能別のグレード制）に、フォーラムなどの共有会を開催して外部講師の話を聞いたり、同じ階層内で従業員同士のネットワークを作ることで、仕事へのモチベーションを高めてもらうようなサポートを行

なっている。実際に女性従業員約 3,000 人の内、短時間勤務が 400 人おり、育児休暇も 300 人が取得しており、仕事と家庭の両立を行ないやすい環境が整備されている。

- ・ 育児を行なう従業員は、実際問題として、時間的な制限が発生するので、短時間勤務や育児休業などは法制度よりも手厚くしており、従業員にも認知させる努力を行なっている。従業員が認知することで、長く働けるといったモチベーションのアップにもつなげたいと考えている。また、育児休暇取得者が復職する前に、マルイグループユニオン・福祉会と共同で開催するフォーラムを受けてもらい、復職の不安を取り除いてもらおう、という取組みも行なっている。丸井グループは、各事業会社で労働条件が統一ということもあり、これらの対象は店舗の勤務者だけでなく、丸井グループの全従業員が対象である。
- ・ なお、人材採用は丸井グループが行ない、採用後は各事業会社へ異動という形で赴任している。グループの内の異動も頻繁にあることから、どの事業会社に行っても業務を行なえるように、従業員の能力開発に注力している。

(ii) 健康支援関連

- ・ 女性の健康課題の不安解消をサポートするために全国の各事業所に「ウェルネスリーダー」を設置している。「ウェルネスリーダー」は、健康保険組合と連携しながら、従業員からの相談を受けたり、各事業所で行なう健康に関する取組みに率先して参加するといった活動を行なっている。「ウェルネスリーダー」は、事業所の女性従業員の中から所属長の推薦によって決められる。年齢なども分散しているが、比較的 30~40 代のベテラン従業員が多い。また、従来から、管理職から選ばれる「健康管理委員」も各事業所に設置されているが、上位職や男性が選ばれることが多いので、女性が相談しにくいという側面があった。「ウェルネスリーダー」と「健康管理委員」は、別々に活動するのではなく、お互いに協力しながら、二人三脚で各施策を進めている。「ウェルネスリーダー」は、年 4 回開催される全体会議に出席したり、乳がん検診を行なう診療所を見学するなど、女性の健康課題に関する知識を身につけてもらい、各事業所において乳がん検診などの受診率向上を図るための取組みを行なっている。
- ・ 産前産後の休暇も制度として整備しており、産前は従業員の希望によって取得でき、産後は 10 週まで休暇取得が可能となっている。
- ・ 不妊治療については、従業員同士で隠し立てするようなことはなく、社内で話題することは、特に違和感のない雰囲気となっており、不妊治療のための休暇も普通に取得している。なお、男性の育児休暇も取得率は高く、2016 年度は 94%、2017 年度上半期は 100% となっており、健康やライフイベントに関する休暇制度を積極的に利用する社風ができている。小売業ということでシフト勤務が浸透しており、従業員全員が揃って働くことがない状況（誰かが休んでいる）に慣れていることも、様々な休暇制度の積極的な利用の背景となっている。人事部の多様性推進課では、ライフイベントに合わせた休暇制度や体験した社員の紹介などを掲載した「ダイバーシティブック」という資料を作成し、全従業員に配布し、各事業所での勉強会や会議などで活用され

ている。こういった活動により、各種制度の周知が図られ、利用しやすい雰囲気づくりにも寄与している。

(iii) ワーク・ライフ・バランス支援関連

- ・ 様々な点から女性の労働環境を整備しているが、現状、女性の管理職が少ないことが課題となっており、ダイバーシティを推進するためにも女性の管理職がもっと増えることが重要だと考えている。長く勤務し、管理職を目指してもらうためにも、短時間勤務の中に月に4回はフルタイムで勤務する時間を入れるなどして、徐々にフルタイム勤務に慣れるような体制を採っている。店舗の場合、営業時間が長いことから、フルタイムでの勤務は無理だと考えて、短時間勤務期間中に辞めてしまう人が多かったことから、徐々にフルタイム勤務に慣れるような体制を導入した。その結果、女性の管理職の候補となる次期リーダー層の人数も増えてきている状況になった。
- ・ 女性従業員に特化している訳ではないが、2008年から残業時間の削減にも取り組んでいる。所属する部署ごとに時間外労働の方針や目標設定を行ったり、店舗では10分単位で最大50通りの就業パターンを作り、計画的なシフト勤務を行ったり、納返品などのバックヤード業務はグループ会社が担当することで、店舗の従業員は接客中心に人員配置が可能となっている。これらの成果として、2017年3月時点で1人あたり年間平均残業時間は44時間、月間で平均3.7時間となっている。
- ・ 残業時間の削減は、育児などの時間的な制約がある人もない人も、働きやすくなるというメリットがあるので、男女関係なく推進している。また、有給休暇の取得は、それほど良いとはいえないが、ワーク・ライフ・バランスデーを半期に数日間とるようにしているなどの制度整備を行なっている。

図表 4-109 残業時間、残業代、離職率

	2008年3月	2017年3月	効果
1人あたり年間平均残業時間	130時間	44時間	-86時間
総残業代	33.6億円	8.2億円	-25.4億円
離職率（定年退職を除く）	6.8%	2.6%	-4.2%

- ・ なお、流通業界では、人材難の影響から百貨店・スーパーでの元日休業やコンビニエンスストアの24時間営業を見直すような動きがある。同社でも、効率的な営業時間などの時間帯なのかといった分析を行なっているが、現状、極端に営業時間を短くしたり、営業日数を減らすといったことは行なっていない。シフト勤務が浸透していることから、繁閑の状況に合わせて、従業員が休みをとっているの、営業日を1~2日減らしても、労働環境の改善にはつながらないと考えている。

② 女性社員の健康支援と評価制度についての見解

質問項目	内容
女性社員の健康支援と評価制度について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	女性特有の健康課題にかかわらず、男女が公平に活躍・評価できる職場となるように、労働時間を削減、時短勤務やテレワーク、時間有給など柔軟な勤務体制を認め、実績や成果を重んじる評価制度にすべきである。

③ 女性社員活用と健康支援についての見解

質問項目	内容
女性社員活用と健康支援について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	女性特有の健康課題をサポートすることは企業側にとってもメリットがあり、積極的に支援を整えるべきである。

- 同社では、女性従業員が半分を占めるほど多く、女性は重要な戦力であり、女性の活躍は経営戦略を進める上で必要不可欠なものとして、経営トップをはじめとして、上層部も認識している。女性の活躍と、売上や利益の拡大はリンクするものと捉えており、経営戦略を推進するためにも、女性が働きやすい環境を整備することは重要だと考えている。

(c) 女性特有の健康問題や症状についての対策

① 女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対応

社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っているかについては以下のとおり。

質問項目	内容
社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っていますか	行なっている

- データ分析については、健康保険組合で行なっているものを企業として共有する形をとっている。また、月1回の頻度で、企業と健康保険組合に産業医も加わって、コラボヘルスマーケティングを開催し、情報共有を行なっている。他社のように、企業と健康保険組合の隔たりが大きく、疾病傾向を把握するためのデータが使えないといった状況にはなっていない。

- ・ なお、流通業は、接客のストレスから女性の喫煙率が高いと言われているが、同社がデータ分析した結果では、喫煙とストレスの相関関係は見られなかった。喫煙者がタバコを吸うのは、個人の嗜好性によるものであると考えている。

また、その中で月経痛や PMS（月経前症候群）などの月経障害、乳房及び他の女性生殖器疾患（乳がんなど）、更年期障害など閉経期周辺期障害など女性特有の健康課題や症状についての分析を行っているかについては以下のとおり。

質問項目	内容
また、その中で月経痛や PMS（月経前症候群）などの月経障害、乳房及び他の女性生殖器疾患（乳がんなど）、更年期障害など閉経期周辺期障害など女性特有の健康課題や症状についての分析はされていますか。	行なっている

- ・ 全国的に乳がんの患者が増加しているという認識があるため、年齢別の乳がんに関する症状の傾向分析などは行なっており、データ分析に基づいた対策をとるようになっている。また、若年層は、「乳がんは自分とは無関係」「痛そう」という意識が強く受診率も低いので、受診率向上に向けて「ウェルネスリーダー」が周知活動をしたり、丸井健保会館のHPで案内するなどを行なっている。
 - ・ なお、丸井健保会館では、医師が常駐し、人間ドックや健康診断を行なえることから、受診率が非常に高い。しかしながら、乳がん検診は外部提携という形をとっているので、一部の人が受けにくい状況（外部委託の場合、一旦、受診者本人が立て替える）にあるので、受診率は低い。店舗の近くの外部提携先を増やしたり、受診者本人の立て替えをしなくてもよいようにする、本社や店舗に巡回車が来て検診できる、といった受診しやすいような環境整備を徐々に行なっている。
- ② 月経痛や PMS、女性のがん、不妊、更年期障害など女性特有の健康課題についての認識・理解
- ・ 外部講師を招いた講演会に「ウェルネスリーダー」が参加しているが、そこで聞いた話がとても良かったので、全従業員が視聴できるように、イントラネットで配信したことがあった。このような活動をつづけているためか、経営トップをはじめとして、社内では、女性の健康課題に対する理解はかなり深いものと認識している。
 - ・ ただし、乳がんについては、若年層の受診率が低いことから、受診率向上に向けて「ウェルネスリーダー」が周知活動を行なったり、店舗近くの外部提携先を増やすなどで対応していく方針である。
 - ・ また、月経関連や更年期障害について、女性が多い職場ということもあってか、例えば、生理休暇の制度はあるものの利用している人はほとんどおらず、課題として表面化していない。おそらく各事業所の現場において、女性同士では相談するようなこと

はあるだろうが、会社まで情報はあがって来ない。更年期障害も、月経関連と同様に表面化していない。

- ③ 女性社員に対する健康管理をすすめるために行っているサポート
 - ・ 月1回の頻度での企業と健康保険組合と産業医によるコラボヘルスマーケティングを開催し、情報共有を行なっている。また、「ウェルネスリーダー」が健康保険組合と連携しながら、従業員からの相談を受けたりする、といった活動を行なっている。
- ④ 今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状について対策や女性社員へのサポートを行う方針はあるか。行う場合はどんな内容が考えられるか

質問項目	内容
今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対策や女性従業員へのサポートを行う方針はありますか。また、行う場合はどんな内容が考えられますか。	ある

- ・ 健康経営を経営戦略の一つとして位置づけており、女性の活躍をサポートする体制を引き続き、充実させていく方針である。例えば、乳がん検診の受診率促進に寄与するため、従業員の誰もが見ることができる健康保険組合が発行する広報誌「サラダ(2017年は8回発行)」において、2017年10月号でピンクリボン活動の特集している。このような周知活動を地道に続けていくことで、理解・認識が深まるものと考えている。
- ⑤ 女性特有の健康課題や女性に多い症状について対策や女性社員へのサポートを行う上での課題
 - ・ 本社がある首都圏（東京、神奈川、埼玉、千葉）と、遠隔地（静岡・水戸、京都、大阪、兵庫、静岡・茨城、福岡）では、サポートの手厚さという点では、差が生じてしまう。丸井健保会館が東京都中野区にあるということで、首都圏の従業員は健康診断や人間ドックなどが受けやすいが、遠隔地は外部提携先で行なうので、支払を一時的に受診者が立て替えたり、店舗の近隣に提携先がなかったりするなどの不便が生じてしまう。全国展開を図る上で、遠隔地の従業員の健康を守るためにも受診しやすい制度・環境をつくり、従業員の健康意識を高めることも、課題の一つであると考えている。
 - ・ 前述の通り、乳がん検診の受診率を高めることも課題である。「ウェルネスリーダー」をはじめとして、会社全体で理解・意識を深めるための周知活動を行なっていく。
 - ・ まだ決まっているものではないが、健康経営に関するKPIを定めた方が良い、という意見がでている。現在、全事業所から選ばれたプロジェクトメンバー（50数名）が参加して、「健康経営推進プロジェクト」に取り組んでいる。このプロジェクトは、同社が

目標とする健康経営の姿、それを達成するための KPI はどういったものがあるかなどを検討している。健康保険組合の方でも、KPI を定めることの必要性を感じており、「健康経営推進プロジェクト」と共同で検討している。

- ・ なお、2016 年から開始された、この「健康経営推進プロジェクト」は、会社の公認プロジェクトの一つであり、プロジェクトメンバーは性別・職位などは問わず、誰でもやりたい人が自主的に手を挙げている参加している。2016 年は、260 名の立候補者の中から 50 数名のメンバーを選び、2017 年も 170 名から 50 数名を選んだ。同社は、従業員の健康意識が高く、「健康経営推進プロジェクト」「ウェルネスリーダー」のようなものでなくても、店舗単位で健康に配慮する自主的な動きがある。例えば、健康のために階段の昇降を率先して行なう「階段部」を店舗で作ったり、店舗内でストレッチ運動やラジオ体操を行なうといった、身近なところで健康になろうという動きが随所で見られる。

⑥ その他

- ・ 丸井健保会館は、旧本社の跡地にあり、所在地は東京都中野区中野 3-7-18 となっている。現在は、定期健診や人間ドッグのみであるが、数年前までは、診療所があり、中には歯科医も設置されていた。
- ・ 店舗に来店するお客さまも、健康やウェルビーイング⁴に対する意識や関心が高まっているが、従業員の健康に関する知見を活用して、健康関連のテナントを導入するなど、実際のビジネスでも健康経営の取組みが活かされている。具体的には、リラクゼーション系のテナントを導入したり、北千住店では、健康のために野菜を沢山食べてもらえるように売場づくりを工夫している。北千住店がある足立区は、健康寿命が短いと言われているが、野菜売場の充実は、地域からも好評を得ている取組みである。

⁴身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを表す概念

2) 株式会社ローソン

(a) 企業情報

図表 4-110 企業情報

企業名	株式会社ローソン	
電話番号	03-5435-1570 (代表)	
本社所在地	東京都品川区大崎1-11-2 ゲートシティ大崎イーストタワー	
業種	小売業	
従業員数	4,261名 (2017年2月期、単体)	
女性従業員の雇用状況	女性比率 (従業員全体)	16.1% (2017年2月期、単体)
	女性比率 (2016年度採用者)	約50% (2017年4月の新卒入社、単体)
	男女の平均継続勤務年数	男性13.3年、女性7.3年
	その他、女性従業員の雇用に関する方針や傾向など	・近年、新卒者の採用は、男女比率を50:50にすることを目標としている。
認定の取得有無	<ul style="list-style-type: none"> ■くるみんマーク : 取得している ■えるぼし : 取得する予定 ■なでしこ銘柄 : 取得している ■健康経営銘柄 : 取得している ■健康経営優良法人 : 取得している 	

(b) 働く女性に対するサポート

① 女性が働きやすいように注力して取組んでいる制度や施策

(i) キャリア支援関連

同社で行なっているキャリア支援は、「新入社員女性ミーティング」「ダイバーシティフォーラム」「女性社員キャリア開発研修」「管理職登用候補者選抜研修」「外部での『学び』の機会を積極的に」の主に5つの取組みが挙げられる。

図表 4-111 キャリア支援の取組み

取組み	内容
新入社員女性ミーティング	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員の早期退職を防ぐことを目的に、年6回開催される集合研修の時に実施する。 ・女性を半数の割合で採用しても、男性に比べて離職率が高かったという課題を克服するために行なっている。 ・内容は、会社の制度説明、女性の従業員比率、

	最高役職者の紹介、ロールモデルとなる先輩女性と会話するなどを行なっている。
ダイバーシティフォーラム	・社外のプロフェッショナルを招いて、レーシングドライバーの井原慶子氏の講演会を実施した。女性特有の健康課題を克服しながら、仕事を続けたかなどが話題となった。
女性社員キャリア開発研修	・30歳手前の女性社員を対象とした集合研修であり、仕事とライフイベントをの両立を考える場として行なっている。先輩のワーキングマザーとの対話形式を採っている。
管理職登用候補者選抜研修	・キャリアアップに必要なビジネススキルを学んでもらう研修である。この中では、経営層との対話も行なっている。
外部での『学び』の機会を積極的に提供	・従業員の見識や経験を広げることを目的に、外部研修、異業種研修、外部出向などを積極的に女性に経験してもらう。

- ・ 同社では、入社したならば、まずは店舗勤務から始まり、店長⇒ASV（アシスタントスーパーバイザー）・SST（ストア・サポート・チーム）・SOT（ストア・オープン・チーム）⇒SV（スーパーバイザー）といったキャリアパスを歩んでいく。ASV・SST・SOT以上では、男女間での離職率に差はないが、入社3年以内の店舗勤務では、女性の離職率が非常に高く、男性の2倍の離職率となっている。女性を男性と同数採用しているが、女性で会社に残っている人数が非常に少ないことに危機感を覚え、新入社員女性ミーティングを実施し、継続して勤務してもらうことを目指している。
- ・ 入社してから勤務するのは、24時間営業の店舗となる。したがって、「シフト制のため夜勤もあり、勤務時間が非常に不規則であり、生活のリズムが作りにくい」「勤務時間が不規則であり、育児と仕事の両立ができないと思い込んでしまう」といった理由で離職してしまうケースが多い。そこで、このような環境からキャリアアップし、育児と仕事の両立を実現した先輩社員を新入社員女性ミーティングなどで紹介している。

図表 4-112 ローソンのキャリアパス



(株)ローソンより提供資料

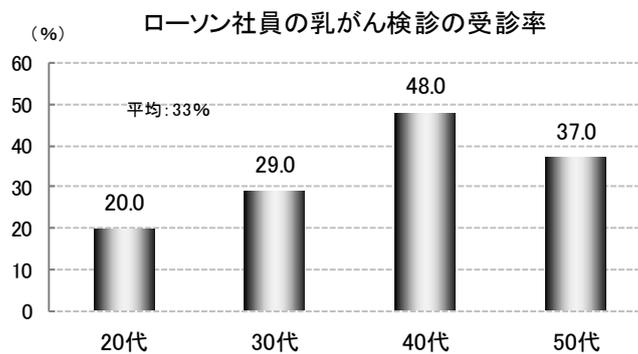
(ii) 健康支援関連

- 健康保険組合と連携しながら、婦人科検診の受診の促進を行なっていることが主な取り組みとなっている。具体的には、若手の女性社員を対象に、ローソンに所属する保健師が講師となって、「女性と健康」セミナーを開催している。
- 「女性と健康」セミナーは、「女性のライフステージ」「月経について」「栄養について」「乳がん、子宮がん検診について」がテーマとなっている。20代から身体のメンテナ

ンスを行なうこと、体調が悪いと思ったらすぐに婦人科を受診すること、普段の食生活に気を遣うこと、積極的に乳がん・子宮がん検診を受診することなどが話された。

- ・ この「女性と健康」セミナーは、集合研修の時に若手の女性社員だけを対象としているので、希望者全員が参加できるというものではない。ただし、社内報で「このような研修を行なっている」という案内を出しており、従業員全体に取組みが実施されていることを周知させている。
- ・ 20～30代の受診率の低さは、特に課題となっており、「女性と健康」セミナーを通じて、乳がん・子宮がん検診の受診率アップにつなげたいと考えている。

図表 4-113 ローソンの乳がん検診の受診率



(株)ローソンより提供資料

(iii) ワーク・ライフ・バランス支援関連

同社では、女性のワーク・ライフ・バランスを支援するために、下記のような取組みを行なっている。

図表 4-114 ワーク・ライフ・バランス支援の取組み

取組み	内容
「女性と健康」セミナー	・健康支援と重複するが、健康な身体があつての仕事という観点から、20代から自身の身体をケアすることの大切さを学んでもらう。
ハッピーローソン保育園	・本社があるゲートシティ大崎に、コンビニエンスストア業界初の事業所内保育園を開設している(2014年開設)。家の近くの保育園に入ることができなくても、事業所内保育園に預けて仕事を続けることができる。 ・対象は、(株)ローソン、(株)ローソンHMVエンタテイメント、(株)ローソンマートの社員の乳幼児である。園児定数は20名、保育料は月額5万円程度である。
育児休職社員研修	・3歳まで育児休職が可能であり、復職前に会社の状況を共有するための研修を年1回開催している。

帯同転勤制度	・配偶者が転勤した場合、ローソンに勤務する従業員も同地区への異動を配慮して行なう制度である。
ワークスタイルハンドブック	・キャリアパス、両立支援制度、女性のロールモデルなどを一冊にまとめて紹介している。この冊子は、全員に配布している。
子育て世代への手当の支給	・20～40代の子育て世代を中心に、年2回の賞与で「特別手当」という形で支給している。 ・金額は一定ではなく、役割と成果に連動している。
勤務日数減少	・通常は、正社員は週5日勤務が基本だが、小学校3年生までの子供がいる場合、週3～4日勤務が可能となる。
時短勤務	・小学校3年生までの子供がいる場合、1日最長3時間までの時短が可能となる。時間管理ではない管理職なども利用可能。
祝日休日	・業務の特性上、祝日が出勤日となっている。認可保育園では、祝日に子供を預けられない所が多いが、そのような場合を想定して、祝日を休日として選択できる制度を作っている。
在宅勤務	・小学校3年生までの子供がいる場合、週4回まで行なうことが可能となる。
ベビーシッター費用補助	・(社)全国ベビーシッター協会の事業を利用することができる。

② 女性社員の健康支援と評価制度についての見解

質問項目	内容
女性社員の健康支援と評価制度について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	女性特有の健康課題にかかわらず、男女が公平に活躍・評価できる職場となるように、労働時間を削減、時短勤務やテレワーク、時間有給など柔軟な勤務体制を認め、実績や成果を重んじる評価制度にすべきである。

- ・女性用に特別な仕事を用意しているということではなく、男女ともに同じ条件で採用している。男女同一の条件で採用するので、入社してくる社員も「性差に関係なく活躍したい、評価して欲しい」と考える社員が多いものと考えている。同社としては、男女の性差に関係なく評価し、何か困った場合は継続して勤務してもらうためにも、サポートするというスタンスをとっている。仮に、時短勤務を利用したからといって、管理職に昇進できない、ということを行っていない。

③ 女性社員活用と健康支援についての見解

質問項目	内容
女性社員活用と健康支援について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	女性特有の健康課題をサポートすることは、企業側にとって負担ではあるが、致し方ないことなので実施している。

- ・ 事業所内に保育園を設置したり、各種制度を整備するなど、企業側の金銭的な負担は少なくないとも感じている。しかしながら、女性に対する投資だと理解しており、今後、女性が活躍してくれることで、投資した分を回収できるものと期待している。
- ・ 2005年から、「違いを価値にする」というダイバーシティ戦略を遂行している。男性だけで意識決定するのではなく、女性社員も含めて、多様性の中で意識決定するという考えが定着している。ダイバーシティ戦略を進めるため、人材採用についても、日本人だけでなく、外国籍の社員も積極的に採用している。このような状況にあることから、女性特有の健康課題だけをフォーカスして、皆でサポートするというのは、少し賛同しかねる部分がある、と感じている。

(c) 女性特有の健康問題や症状についての対策

① 女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対応

社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っているかについては、以下のとおり。

質問項目	内容
社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っていますか	行なっていない

- ・ 会社として疾病傾向などを直接的に把握するという事は行なっていない。ただし、健康保険組合と情報を共有して、乳がん検診の受診率向上などの施策を行なうようにしている。

また、その中で月経痛や PMS（月経前症候群）などの月経障害、乳房及び他の女性生殖器疾患（乳がんなど）、更年期障害など閉経期周辺期障害など女性特有の健康課題や症状についての分析を行っているかについては、以下のとおり。

質問項目	内容
また、その中で月経痛や PMS（月経前症候群）などの月経障害、乳房及び他の女性生殖器疾患（乳がんなど）、更年期障害など閉経期周辺期障害など女性特有の健康課題や症状についての分	行なっていない

析はされていますか。	
------------	--

- ・ 会社として女性特有の健康課題を分析するという事は行なっていない。
- ② 月経痛や PMS、女性のがん、不妊、更年期障害など女性特有の健康課題についての認識・理解
- ・ 現在、若年層の女性に向けた「女性と健康」セミナーを行ない、実施していることを全従業員に周知してもらうように、社内報に掲載している。社内報に掲載した後、若年層だけでなく、更年期障害などが気になる 40 代以上の女性に向けたセミナーの開催を要望する声が寄せられた。女性の平均年齢 33 才と若いですが、今後、女性社員の平均年齢が上昇すると思われるので、40 代以上を対象としたセミナーの開催を行なっていきたいと考えている。
 - ・ また、男女共通のことであるが、がん治療を行なっている社員の働き方を整備しており、現在、社内で調整を行なっている。同社では、「フレキシブル正社員制度」と呼んでおり、主治医の治療を受けやすいように、勤務地と勤務時間を制限しており、治療を受けながらも働きやすくなる制度を目指している。
 - ・ 男性管理職に向けて、PMS などの女性特有の健康課題について、フォーカスして教授するようなことは、あえて行なっていない。女性特有の健康課題をフォーカスして男性管理職に説明すると、男性管理職は腫れ物を触るような態度となり、男性の部下だけに仕事を与えるようなことにつながるからである。男女関係なく仕事をしない、評価するという同社のスタンスから逸脱する恐れがあるので、あえて女性の健康課題を男性管理職にフォーカスして説明することはない。ただし、「ウーマンズワークスタイルハンドブック」を全従業員に配布しているので、女性の健康課題の細かい部分はわからなくても、妊娠⇒出産⇒育児とステップを踏んでも、会社には継続して勤務できる制度があるということを男性管理職は理解しているので、特に問題になっているということはない。
- ③ 女性社員に対する健康管理をすすめるために行っているサポート
- ・ 健康保険組合との連携では、乳がん検診の受診促進を図る活動を行なっている。同社では、乳がん検診を会社の定期健康診断と同時に受診すれば、健康保険組合の補助金を利用することで自己負担金は 1,000 円で済んでしまう。自己負担金が軽いので、会社側も「女性と健康」セミナーなどで、積極的に受診するように呼び掛けている。
- ④ 今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状について対策や女性社員へのサポートを行う方針はあるか。行う場合はどんな内容が考えられるか

質問項目	内容
今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対策や女性従業員へのサポートを行う方針はありますか。また、行う場合はどんな内容が考えられますか。	ある

- ・ ダイバーシティ戦略を遂行するためにも、女性の採用比率を男性と同様にしたり、各種セミナーの開催、保育園の継続などを行なうことで、女性が長く働ける環境づくりに注力する意向である。
- ・ また、前述の通り、20代の若年層だけでなく、更年期障害や不妊治療などが懸念される40代以上の女性に向けたセミナーの開催などを検討していきたい。

⑤ 女性特有の健康課題や女性に多い症状について対策や女性社員へのサポートを行う上での課題

- ・ 20代の若年層を対象とした「女性と健康」セミナーでは、若いうちから食事などの栄養面に気をつけ、規則正しい健康的な生活を心がけましょう、と言いながら、20代は女性社員でも夜勤があるなど、不規則な勤務体系となってしまうことが苦慮するところである。今後のキャリアの影響を考えると、女性でも夜勤を含む不規則な勤務体系は避けられない。店舗では、立ち仕事ということもあり、不規則な勤務体系と相まって生理痛が重い女性には負担となるが、会社としては、身体が不調な時はきちんと婦人科へ行きましょう、というメッセージを出している。
- ・ なお、人材不足の状況から、流通業界では、営業時間を短縮しようという動きがある。しかしながら、FCオーナーを多く抱えていることもあり、営業時間短縮は売上減少に直結し、FCオーナーの生活に悪影響を与えてしまう恐れがある（特に夜間の売上が大きいので、夜間の営業時間短縮は行ないにくい）。人材不足の課題解決には、AIやコンピュータシステムの導入で対応⁵しようと考えている。
- ・ また、「肥満」「脂質」「血圧」「血糖値」「喫煙率」「疾病休職者数」「メンタル疾患休職者数」「男性育児休暇取得率」に関しては、2018年度までの数値目標を掲げている。

⁵ 2016年12月から、大阪守口市にある「パナソニック前店」において、パナソニックと共同で、完全自動セルフレジ「レジロボ」を導入している。「レジロボ」は、精算と袋詰めまでを自動的に行ない、無人化レジを実現している。

図表 4-115 2018 年度までの健康関連の数値目標

2018年度までの目標

「肥満」、「脂質」、「血圧」、「血糖値」、「喫煙率」、「疾病休職者数」、「メンタル疾患休職者数」、「男性育児休暇取得率」について2018年度時点の目標を設定し、各施策を推進していきます。

		2011年実績	2012年実績	2013年実績	2014年実績	2015年実績	2016年実績	2018年目標
肥満	男性	37.4%	37.3%	37.8%	37.2%	37.4%	36.8%	27.7%
	女性	17.5%	18.0%	18.2%	18.6%	17.8%	18.6%	17.0%
脂質		32.5%	32.8%	30.1%	30.0%	33.4%	32.2%	27.2%
血圧		9.5%	8.8%	7.1%	7.4%	7.1%	7.5%	6.2%
血糖値		7.0%	11.4%	12.0%	11.5%	7.2%	7.2%	6.3%
喫煙率		37.5%	37.9%	37.4%	35.3%	35.1%	33.1%	23.3%
アブセンティズム	休職者数(疾病)	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%
	休職者数(メンタル疾患)	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.2%	0.4%
男性育児休暇取得率					16.1%	70%	80.3%	80.0%

(株)ローソンより提供資料

⑥ その他

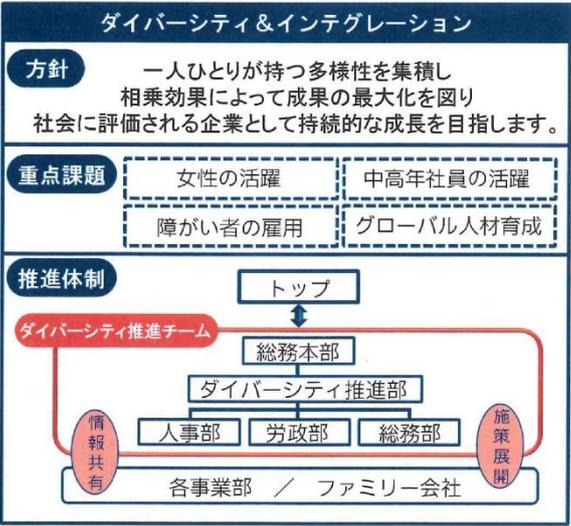
- ・ 流通業界は、全般的に喫煙率が高いといわれているが、喫煙率は2016年度で33.1%となっている。急な禁煙は難しいので、喫煙者には電子タバコの利用を薦め、少なくとも受動喫煙がないようにしている。
- ・ 全社的にスポーツ大会を開催し、社員の健康意識の喚起を図っている。2017年は、「ローソン大運動会2017」を全国8エリアで開催し、社長が各会場を巡回して参加した。
- ・ また、「歩いて元気」「朝食で元気」「生活リズムで元気」「ロカボで元気」という4つの領域で数値目標を決めて、健康促進を競い合う施策を行なった。期間は、2017年10月～2018年1月の3ヶ月間であり、記録を付けるためのアプリは会社から支給。参加者は1,724名(従業員の40%)が参加した。個人参加というより、チームでの参加を奨励しており、毎週ランキングが発表されたり、数値改善を達成したチームは表彰されるなど、楽しんで目標達成に挑戦していた。
- ・ 妊娠・出産というのは、ゴールが見えているので、企業側もサポートしやすい面がある。しかしながら、不妊治療や介護はゴールが見えないので、サポートしにくいというのが正直な感想である。

- ・ 社内報は、インターネットで配信しており、本社勤務者などはPCや会社支給のスマートフォンで見ている。しかしながら、若年層に該当する店舗勤務者には、スマートフォンを支給しておらず、店舗のバックヤードにあるPCで見ることになる。しかし、業務に忙殺されて、PCで社内報を見ることができないので、「ワークスタイルハンドブック」を印刷し、店舗社員に配布して必要な情報を届けるようにしている。

3) トップラン・フォームズ株式会社

(a) 企業情報

図表 4-116 企業情報

企業名	トップラン・フォームズ株式会社	
電話番号	03-6253-5710 (代表)	
本社所在地	東京都港区東新橋 1-7-3	
業種	印刷業・印刷関連業	
従業員数	1,897名 (2017年3月期、単体)	
女性従業員 の雇用状況	女性比率 (従業員全体)	20.5% (2017年3月期、単体)
	女性比率 (2016年度採用者)	47.4% (2017年4月の新卒入社、単体) ・ダイバーシティの推進を図るため、採用は男女比率 50:50 とすることを目標としている (内定辞退などもあり、50%をやや下回った)。
	男女の平均継続勤務年数	男性 20.9年、女性 12.2年、男女平均 19.1年
	その他、女性従業員の雇用に関する方針や傾向など	<p>・事業領域の拡大とグローバル市場の開拓のため、組織力と人材づくりに注力している。この取組みを推進するため、「ダイバーシティ&インテグレーション」を経営戦略の一つに位置づけ、その中の重点課題の一つに女性の活躍をあげており、女性の積極的な採用とキャリア開発に取組んでいる。</p>  <p>ダイバーシティ&インテグレーション</p> <p>方針 一人ひとりが持つ多様性を集積し 相乗効果によって成果の最大化を図り 社会に評価される企業として持続的な成長を目指します。</p> <p>重点課題 女性の活躍、中高年社員の活躍、障がい者の雇用、グローバル人材育成</p> <p>推進体制 トップ、総務本部、ダイバーシティ推進部、人事部、労政部、総務部、各事業部 / ファミリー会社</p>
認定の取得有無	<p>■くるみんマーク : 取得している</p> <p>■えるぼし : 取得していない</p> <p>■なでしこ銘柄 : 取得している</p> <p>※なでしこ銘柄は、4年連続で取得している。</p>	

トップラン・フォームズ (株)より提供資料

	■健康経営銘柄 : 取得している ■健康経営優良法人 : 取得している
--	--

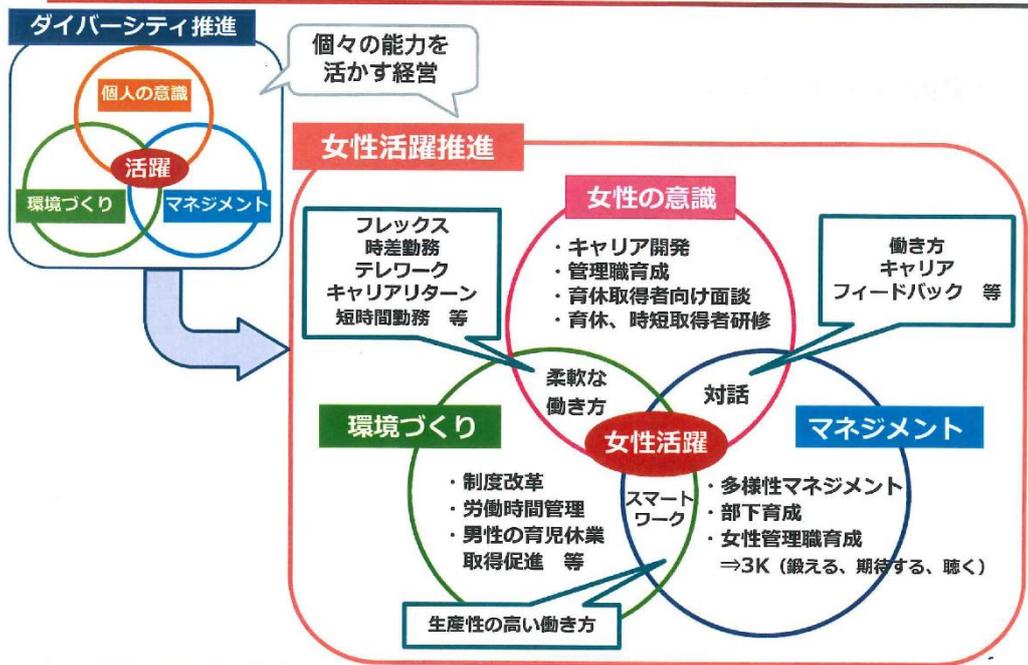
(b) 働く女性に対するサポート

① 女性が働きやすいように注力して取り組んでいる制度や施策

(i) キャリア支援関連

図表 4-117 ダイバーシティ推進（女性活躍推進）の概念

ダイバーシティ推進（女性活躍推進）の3つの輪 TOPPAN FORMS



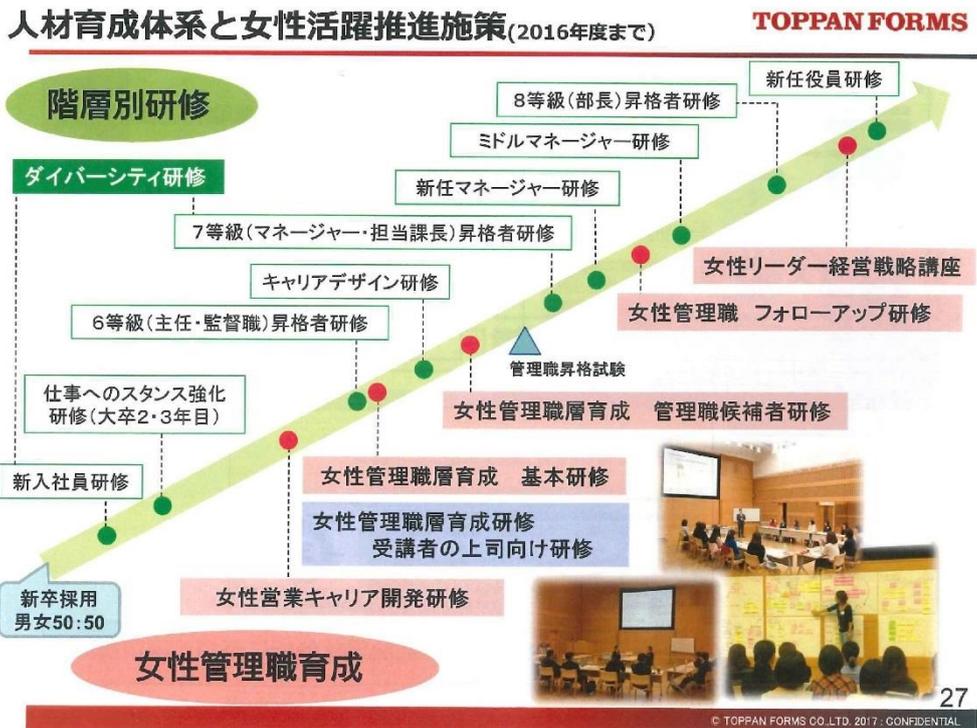
トッパン・フォームズ（株）より提供資料

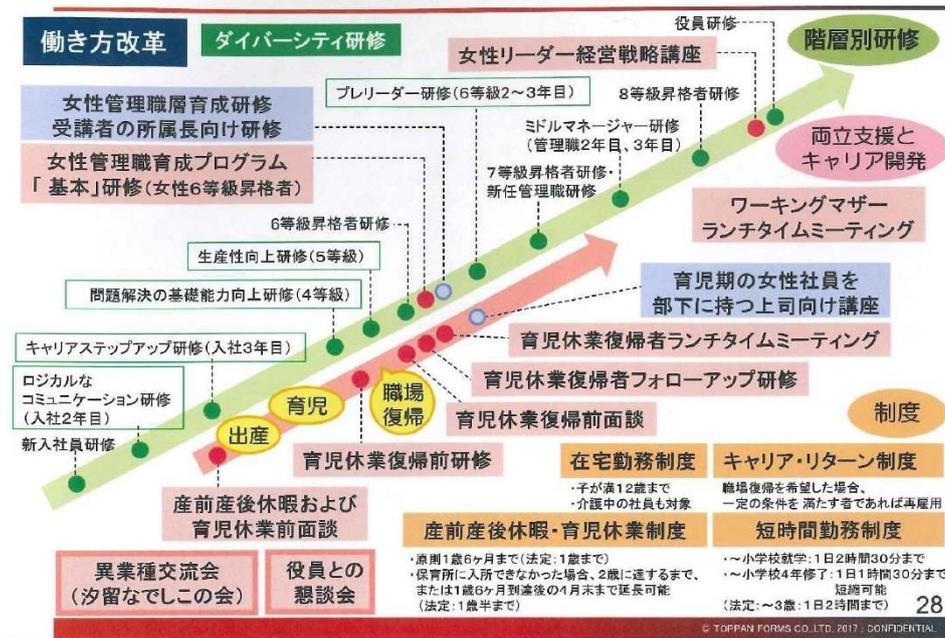
- ダイバーシティの取組みに「女性の活躍推進」を取り上げており、女性が活躍することは経営戦略の一つとして捉えており、「女性の意識」「マネジメント」「環境づくり」といった3つの視点から、各種のサポート策を講じている。
- このような考えのもと、2011～2016年度までは女性の管理職育成にフォーカスした「人材育成体系と女性活躍推進施策」を実施した。2011～2016年度までの5年間実施したことで、女性管理職が増加する（女性管理職は約40名、従業員の2%の割合）など、女性の活躍推進がある程度定着したと考えている。2017年度から「ダイバーシティ2.0推進施策」を進めており、男女を含めた形でキャリア支援している。
- 2017年度から「ダイバーシティ2.0推進施策」では、育児世代のキャリア支援に注力しており、「産前産後休暇および育児休業前面談」「育児休業復帰前研修」「育児休業復帰前面談」「育児休業復帰者フォローアップ研修」「育児休業復帰者ランチタイムミーティング」といった施策を実施している。この他、汐留地区の他社との意見交換を行

ない、ダイバーシティ推進に取り入れるための異業種交流会「汐留なでしこの会」や、トップ以外の役員との理解・交流を深めるための「役員との懇談会」を開催している。

- ・ なお、女性でも転勤は普通に行なわれているが、子供の就学状況や親・配偶者の介護などを考慮して、転勤しないケースもある。配偶者が転勤する場合でも、事業所があれば、それに合わせて転勤することは可能である。

図表 4-118 キャリア支援の取組み





出所：トッパン・フォームズ（株）より提供資料

(ii) 健康支援関連

- 健康支援関連ということで、健康保険組合と連携した形で行なっており、「婦人科検診」の全額費用を2016年度から健保が負担している。検診の内容は、乳がん、子宮頸がんであり、マンモグラフィー検査、エコー検査、触診検査を行なっている。婦人科検診は、健康診断の時にセットして行なっており、受診率は比較的高かった。その中では、今までは、マンモグラフィー検査か、エコー検査検査といったように受診者が選択していたが、2016年度から費用を健保側で負担することになったため、マンモグラフィー検査とエコー検査検査の両方を受診するなど、検査項目が増えている。婦人科検診は、受診者の予定を考慮して行なうので、高い受診率を維持している。
- また、手洗いや禁煙、メタボなどをテーマに健康に関する理解・関心を深めてもらおうと「健康フェア」というイベント開催している。男性にも女性の健康課題に対する理解を深めてもらうということで、イベントの中では「乳がん啓発コーナー」を設置した。男性も「乳がん啓発コーナー」で、模型を触ったりして、しこりがどのようなのか体験してもらったが、イベントということもあり、特に違和感なく進められ、女性の健康課題に関する知識を得られたと考えている。この他、女性には専門的な知識を身につけてもらおうということで、「女性のための乳がんセミナー」を開催した。これらの取組みは、同社と健康保険組合との共催で実施した。
- PMSなどで業務生産性が低下するなどの指摘はあるが、女性にそのような健康課題があるからといって、人員配置を変えるとといった施策は、採用していない。社員の能力を発揮するためには、どのような制度を作っていくか考えた方が人材が活けると認識

している。女性の健康課題により通常時間の出社が難しいようであれば、フレックス勤務を利用してもらうような対応も考えられる。

- がんの治療中の社員の場合、社員本人から相談があれば、がん治療を考慮した働き方（短時間勤務や残業削減など）を考えていく。この場合、社員の能力を発揮してもらうためにも、各個人の事情に応じて対策を考えていき、一律で対応するという事はしない。

(iii) ワーク・ライフ・バランス支援関連

- ・ 女性のワーク・ライフ・バランス支援で取組んでいるのは、「在宅勤務制度」「キャリア・リターン制度」「産前産後休暇・育児休業制度」「短時間勤務制度」などである。
- ・ 「在宅勤務制度」は、子供が満12歳までを対象とし、介護中の社員も利用できる。「キャリア・リターン制度」は、職場復帰を希望した場合、一定の条件（円満退社など）を満たせば再雇用する。子供が大きくなったので戻ってくる人や、転職したけど、転職先が合わないので戻ってくる人などが実際にいる（前例が多くあるため、復帰しやすい雰囲気ができている）。「産前産後休暇・育児休業制度」は、原則として1歳6ヶ月までを対象に、保育所に入れなかった場合は2歳に達するまで、または1歳6ヶ月到達後の4月末まで延長可能となっている。「産前産後休暇・育児休業制度」は、法定では1歳まで、保育所に入所できなかった場合も法定では1歳半までの延長となっているが、上記の通り、期間を長く設定している。「短時間勤務制度」は、～小学校就学までは1日2時間30分まで、～小学校4年修了までは1日1時間30分まで短縮可能となっている。これも法定では、～3歳までは1日2時間までが短縮可能であり、上記の通り、法定よりも長い時間の短縮が可能である。

② 女性社員の健康支援と評価制度についての見解

質問項目	内容
女性社員の健康支援と評価制度について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	女性特有の健康課題にかかわらず、男女が公平に活躍・評価できる職場となるように、労働時間を削減、時短勤務やテレワーク、時間有給など柔軟な勤務体制を認め、実績や成果を重んじる評価制度にすべきである。

- ・ 業務を遂行する上で、男女で能力的に差異があるとは考えていないので、評価は平等である。ただし、女性と男性では、健康面や肉体面で差があるので、その点では、継続的に就業できるようなサポートは行なっていきたいと考えている。

③ 女性社員活用と健康支援についての見解

質問項目	内容
女性社員活用と健康支援について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	女性特有の健康課題をサポートすることは企業側にとってもメリットがあり、積極的に支援を整えるべきである。

- ・ 多様な人材の活躍が会社を発展させると考えており、その中の一つに女性の活躍が含まれている。女性が活躍してもらうためには、健康でなければならないので、健康をサポートすることは、企業としてもメリットを享受することができると考えている。
- ・ なお、女性が多い職種は、①事務職、②営業職、③販売促進職、④技術職の順となっている。②営業職は外勤も多く、特に身体的に負担がある。働く女性が妊娠すると、厚生労働省が定める「母性健康管理指導事項連絡カード」が発行され、会社側は、働く女性の負担にならないように配慮する必要がある。多くの会社で「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用がしにくいと聞いているが、男性社員の女性の健康課題に対する理解が進み、女性管理職も増えているということもあり、「母性健康管理指導事項連絡カード」を使いやすい雰囲気となっている。

(c) 女性特有の健康問題や症状についての対策

① 女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対応

社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っているかについては、以下のとおり。

質問項目	内容
社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っていますか	行なっている

- ・ 会社としては、健康保険組合からのデータ提供に基づいて、データ分析を行ない、対応策を立案するなどを行なっている。

また、その中で月経痛や PMS（月経前症候群）などの月経障害、乳房及び他の女性生殖器疾患（乳がんなど）、更年期障害など閉経期周辺期障害など女性特有の健康課題や症状についての分析を行っているかについては、以下のとおり。

質問項目	内容
また、その中で月経痛や PMS（月経前症候群）などの月経障害、乳房及び他の女性生殖器疾患（乳がんなど）、更年期障害など閉経期周辺期障害など女性特有の健康課題や症状についての分析はされていますか。	行なっている

- ・ 女性の健康課題についても、健康保険組合からのデータ提供に基づいて、データ分析を行ない、対応策を立案するなどを行なっている。

- ② 月経痛や PMS、女性のがん、不妊、更年期障害など女性特有の健康課題についての認識・理解
- ・ 「ダイバーシティ&インテグレーション」を会社の経営戦略として全面的に打ち出したり、具体的なところでは、「健康フェア」というイベントにて男女を対象にした乳がんコーナーを設けるなどの取組みを行なっている。そのようなことから、女性の健康課題に対する理解はあると思うが、一部には、女性の健康課題に対して、どのように接したらよいか（セクシャルハラスメントと間違えられてしまうのではないかと）迷う人もいるようである。
 - ・ 育児休業を取得する女性社員は、100%の割合で復職しており、徐々に子供のいる女性社員が増えている。女性 388 名（2016 年度末）のうち、104 名が子供のいる社員である。子供のいる社員が増加する中、女性の健康課題に対する理解をますます進めていかなければならないと考えている。
 - ・ 不妊治療に対して、政府が少子高齢化対策として、あるいは、不妊治療のために女性が会社を辞めずに働き続けるため、といったことを理由に不妊治療を促進するようにもっと PR しないと、企業としてはサポートしにくい部分がある。不妊は男性にも原因があり、共働き世帯が多い現代においては、男性も不妊治療のための休暇をとれるような環境になることが望ましいと考える。
- ③ 女性社員に対する健康管理をすすめるために行っているサポート
- ・ 健康保険組合との連携では、先述の「婦人科検診の全額負担」「健康フェア」「女性のための乳がんセミナー」といったことを行なっている。
 - ・ 健康保険組合は、従業員の医療費などのデータを持っているが、2015～2017 年度「データヘルス計画」を推進し、健康保険組合で疾病傾向などを示すデータを共有しながら、対策を講じるといった連携を進めている。
 - ・ また、健康保険組合は、全国に 55 ヶ所の直営診療所を設置している。直営診療所には、女性社員が気軽に相談しやすいように、看護師・保健師が常駐している。女性社員が多いトッパン・フォームズ本社の診療所には、女性の医師が勤務しており、この女性医師は産業医も兼務してもらっている。女性は男性と異なり、ライフイベントの時期によって健康課題が異なるので、全体で研修やセミナーを行ないにくい一面があるが、女性医師や看護師・保健師がいることで、個別に気軽に相談できる。
 - ・ 同社から、健康保険組合にデータ提供を依頼すれば、個人情報を含まないものならば、迅速に対応してもらえる関係が構築ができている。限られた予算を効果的に使うためにも、疾病傾向を把握しておく必要があるので、データ分析は重要だと考えている。
 - ・ 人的な健康支援としては、各事業所に「ヘルスケア委員」という担当者を置いている。各事業所の実情にあった健康推進策を行っており、取組内容に対して、健康保険組合が表彰する制度がある。これらの健康推進策に対してやその他メンタルヘルス対策などについても健康保険組合から費用補助がある。
- ④ 今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状について対策や女性社員へのサポートを

行う方針はあるか。行う場合はどんな内容が考えられるか

質問項目	内容
<p>今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対策や女性従業員へのサポートを行う方針はありますか。また、行う場合はどんな内容が考えられますか。</p>	<p>ある</p>

- ・ 今後、積立休暇を個人の健康課題（不妊治療など）の解決のために広く利用できるようにしていきたいと考えている。そうなれば、仕事と治療の両立にもつなげることができる。
- ・ 女性特有の体調の変化について、理解を深めるため、社内報や管理職の研修のテーマとして取り上げるなどの啓蒙活動を行なっていきたいと考えている。
- ・ 現在、育児休業、介護休業、テレワーク、モバイルワーク（営業職向け）などの施策を行なっているが、もっと社員が柔軟に働ける施策を拡大する必要があると感じている。
- ・ 男女含めた喫煙率は35歳以上で26.4%、35歳未満で17.1%であり、女性社員の場合、事務職が多いので、喫煙率はさらに低いと思われる。言葉で「禁煙しなさい」と言うだけでは効果がないので、肺年齢のデータを示すなどして禁煙を促進するようにしている。また、次頁のような健康関連数値が、ある意味ではKPIと同じような指標となっている。

図表 4-119 健康関連数値

健康関連数値（トッパンフォームズ単体）

生活習慣病対策	2014年度	2015年度	2016年度
定期健康診断受診率	98.0%	99.1%	98.7%
運動習慣	16.3%	17.1%	19.9%
メタボ該当者	14.0%	13.0%	10.1%
メタボ予備軍	15.2%	14.0%	12.3%
長期欠勤・求職者数(その他疾病)	0.05%	0.3%	0.3%
メンタルヘルス対策			
長期欠勤・求職者数(メンタル不調)	0.5%	0.5%	0.4%
ストレスチェック高ストレス率	—	—	11.5%
残業時間(月平均/月)	34.1h	32.8h	27.7h
禁煙対策			
35歳以上喫煙率	28.9%	28.8%	26.4%
35歳未満喫煙率	—	18.4%	17.1%
家族の健康対策			
被扶養者特定健診申込率	69.7%	70.2%	75.3%
費用			
一人当たり医療費	299千円	293千円	277千円
一人当たり保険事業	20千円	21千円	21千円

トッパン・フォームズ（株）より提供資料

- ⑤ 女性特有の健康課題や女性に多い症状について対策や女性社員へのサポートを行う上での課題
- 女性の健康課題を取扱う場合、病気の未然防止や自己管理といった健康課題を軽減するような、予防に重きを置いた表現の仕方が良いと感じている。
- ⑥ その他
- 自己管理や加齢による体調変化の具体例、定期健診で取扱わないがんについての知識（子宮体がんなど）などを身につけてもらう方向性で啓蒙活動を行なって欲しい。近年、婦人科の病気が若年齢化しているので、病気を未然に防ぐため、なるべく若いうちから知識を身につけて欲しいと考える。
 - ダイバーシティを推進する際によく言われることだが、女性ばかりをフォーカスすると、「アンコンシャス・バイアス」（無意識の偏見、無意識の思い込み）を誘発してしまうので、今回のように女性の健康課題だけを大きく取り上げるのはあまり良いとは言えない。しかし、管理職として、男性も知識として女性の健康課題について身につけておくべきであり、そうでないと、女性部下が体調不調の時に多く仕事を与えてしまうというリスクを回避できない。
 - 更年期障害は、女性ほど顕著ではないが、男性でも症状として出てくる。男性従業員の比率が8割と多いことから、男性の更年期障害についても、政府は啓蒙活動を行なって欲しい。

- ・ スポーツに対して支援する社風があり、2015～2016年度は「東京都スポーツ推進企業」に認定されている。生活習慣病対策の一環として、全事業所で毎朝、始業前にラジオ体操を実施しているが、音楽がなると自然に身体を動かす社員を何人も出てくるほどを定着している。野球大会やフットサル大会などに社員の家族を呼んで交流を深めたり、ウォーキングイベントを行ない、家族も含めて健康推進を図るなどの活動を行っている。
- ・ 従業員だけでなく、従業員を支えている家族の健康も大切であることから被扶養者(女性が多い)の健康診断を積極的に受けてもらおうと考えており、トッパングループ全体ではあるが、2016年度実績で74%の受診率となっている(トッパン・フォームズ単体では75.3%)。2017年度は80%を目標としている。

4) 花王株式会社

(a) 企業情報

図表 4-120 企業情報

企業名	花王株式会社	
電話番号	03-3660-7111 (代表)	
本社所在地	東京都中央区茅場町 1-14-10	
業種	化学工業	
従業員数	7,138名 (2017年3月期、単体)、26,731名 (2017年3月期、連結)	
女性従業員の雇用状況	女性比率 (従業員全体)	22.7%、1,622名 (2017年3月期、単体)、57.3%、15,321名 (2017年3月期、連結) ・グループで見た場合、女性の6割が美容部員である (9,000名程度)。
	女性比率 (2016年度採用者)	59.7%、535名 (2017年4~12月入社、連結)
	男女の平均継続勤務年数	男性 18.5年、女性 13.6年、男女平均 17.4年 (単体)
	その他、女性従業員の雇用に関する方針や傾向など	・採用活動において男女で優劣をつけることは無い (性別を理由に採用しないということを行っていない)。
認定の取得有無	<ul style="list-style-type: none"> ■くるみんマーク : 取得している ■えるぼし : 取得していない ■なでしこ銘柄 : 取得している ■健康経営銘柄 : 取得している ■健康経営優良法人 : 取得している 	

(b) 働く女性に対するサポート

① 女性が働きやすいように注力して取組んでいる制度や施策

(i) キャリア支援関連

- ・ 属性に依らない育成・評価・登用が原則であり、継続的に徹底を促している。
- ・ 仕事と出産・育児の両立支援には 1990 年代に注力し、現在、その理由での女性の退職者はほとんどいない。
- ・ 女性を含めた多様な社員促進のための計画を部門毎に作成し、進捗を確認している。

(ii) 健康支援関連

- ・ 健康支援（花王グループ健康宣言）の 5 本の柱のひとつに「女性の健康」を掲げている。グループ全体で見ると、従業員の 6 割が女性ということもあり、女性の健康についてフォーカスした取組みを掲げている。
- ・ 婦人科検診受診にも注力している。30 歳、35 歳以上は毎年、30 歳未満、31 歳から 34 歳は遇数年に受診機会を設けている。婦人科検診の受診率は、乳がん検診 88.6%、子宮がん検診 78.7%と高い。定期の健康診断と一緒にこなうので、受診率が概ね高くなっている。
- ・ 共済会では、不妊治療補助を実施している。1 家族あたり最大 100 万円までの補助制度がある。1 度の治療ではなく、数回にわたった治療として利用されている。
- ・ 女性に特化した専門の健康相談窓口があり、メールを送ると、花王雇用の全社産業医よりアドバイスがもらえる仕組みもある。
- ・ 治療、通院のサポートに関しては、産業保健の仕組みの中で実施している（当社が雇用する産業医・保健スタッフと気軽に面談できる環境を整備している）。
- ・ その他に、不定愁訴（月経痛や腰痛など）のある社員に関しては、花王製品のお試し利用などの仕組みも準備している。利用できる花王製品は、月経痛の場合は「ロリエ」、腰痛の場合は「めぐりズム」である。

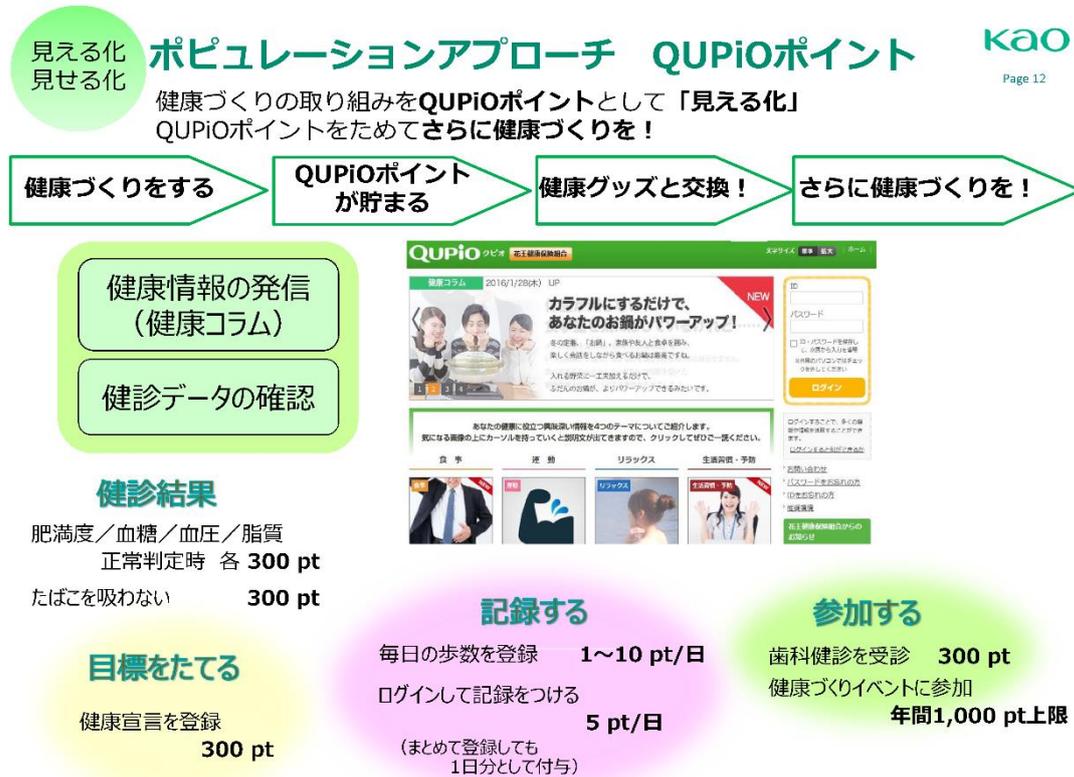
図表 4-121 お試し利用品（めぐりズム）



- ・ 女性に特定していないが、健康促進のためにヘルスケア・コミッティー株式会社が提供する「QUPIO ポイント (クピオ)」を利用している。「QUPIO ポイント (クピオ)」は、毎日の歩数を記録したり、健康づくりイベントに参加して、ポイントを貯めて、健康

グッズと交換し、さらに健康づくりに励んでもらうというプログラムである。年1回の健診結果の数値において、年代別のランキングがわかるのもモチベーションを高めるのに役立っている。

図表 4-122 「QUPiO ポイント (クピオ)」



花王 (株)より提供資料

(iii) ワーク・ライフ・バランス支援関連

- ワーク・ライフ・バランスに留まらず、メリハリある勤務を推奨し、全員を対象に7:00-20:00の間で勤務時間を設定するフレキシブル勤務制度を導入している。上長を巻き込み、時間外勤務削減に取り組んでいる。具体的には、同社が導入している勤務時間管理システムに記録されている時間を上長が日々チェック・承認することである。また、残業時間の削減に向けて、各部門でアクションプランの立案を行ない、実行している。これらの取り組みによって、深夜や早朝も働く長時間労働が減少傾向にある。
- 有給休暇取得率は70%を超えているが、今後一層の取得促進を目指す予定である。
- 育児・介護支援として、法定以上の休職、休暇、短時間勤務、時差勤務制度、在宅・短日数・短時間を選べる制度等がある。特に男性の育児参加促進に努めており、制度紹介などに注力している。育児休職復職セミナーには夫婦参加を推奨し、キャリア観の共有、家事分担の確認などを促している。

- ・ 時間制約に限らず活躍していくために、当事者同士の語り合いの場、先輩の経験談を聞く会などを継続的に実施。首都圏での深刻な待機児童問題を鑑み、本社に企業内託児所を設置している。企業内託児所は、20名程度が定員であり、自宅近くの保育所が入所できない場合の一時的な活用として利用されている社員もいる。
- ・ 多様性マネジメントの研修を、全マネジャーを対象に行っており、その中で育児・介護支援に関する内容を含めている。啓発月間を設け、全社員向けにニュースレターや、外部識者による講演会や各種イベントを行っている。その他、家族の海外転勤に同行するための休職制度があり、期間として1～2年程度となっている。

② 女性社員の健康支援と評価制度についての見解

質問項目	内容
女性社員の健康支援と評価制度について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	女性特有の健康課題にかかわらず、男女が公平に活躍・評価できる職場となるように、労働時間を削減、時短勤務やテレワーク、時間有給など柔軟な勤務体制を認め、実績や成果を重んじる評価制度にすべきである。

- ・ 基本的に、男女平等に実績や成果をあげることで評価するようにしたいと考えている。

③ 女性社員活用と健康支援についての見解

質問項目	内容
女性社員活用と健康支援について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	女性特有の健康課題をサポートすることは企業側にとってもメリットがあり、積極的に支援を整えるべきである。

- ・ 男女の区別なく、社員の健康支援を行うことは会社の責務と考えている。その上で、女性特有の健康課題に関する配慮を行ったり、制度を整えることは、女性本人のためでもあり、本人のエンゲイジメントがあがり、パフォーマンスをいかに発揮いただくことは会社にとっても有益である。また、そのような社員がつくる商品は消費者にとっても有益であると考えており、実際のビジネス面でも活きるというメリットがあると判断している。

(c) 女性特有の健康問題や症状についての対策

① 女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対応

社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っているかについては、以下のとおり。

質問項目	内容
社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っていますか	行なっている

- 健康保険組合がデータ分析を行っており、それを企業側と共有している。

また、その中で月経痛や PMS（月経前症候群）などの月経障害、乳房及び他の女性生殖器疾患（乳がんなど）、更年期障害など閉経期周辺期障害など女性特有の健康課題や症状についての分析を行っているか

質問項目	内容
また、その中で月経痛や PMS（月経前症候群）などの月経障害、乳房及び他の女性生殖器疾患（乳がんなど）、更年期障害など閉経期周辺期障害など女性特有の健康課題や症状についての分析はされていますか。	行なっている

- 健康支援（花王グループ健康宣言）の5本の柱のひとつに「女性の健康」を掲げているが、これを根拠に女性の健康課題に関連する医療費のデータ分析を行なっている。
- 更年期障害は、問診でないと判明しにくいので、産業医と相談しながら、40歳以上の女性を対象にアンケート調査を実施し、悩んでいる症状などのデータを収集した。

② 月経痛や PMS、女性のがん、不妊、更年期障害など女性特有の健康課題についての認識・理解

- 女性の健康サポートは、妊産期・成熟期、更年期、それ以降と分けて捉えていくこと（ホルモンバランスの山を考慮して対応する）が大切であり、月経痛・PMSは妊産期・成熟期（若い女性が対象）、更年期対策は更年期の女性に向けて実施をしている。現段階では、女性自身が自分の健康状態に気づくことが大切であるため、情報提供に注力。3か月に1度の女性の健康情報発信とともに、各事業場では女性の健康セミナー等実施している。ニーズも異なることから、対象者を年代によって分けている。更年期対策に関しては、一昨年から着手しており、対策を行なってから日が浅いのが実情である。

③ 女性社員に対する健康管理をすすめるために行っているサポート

- 情報提供・セミナーによる啓発、健康相談窓口の設置、具合が悪い時に休暇を取得できるなどの面からサポートしている。
- また、乳がん・子宮がん検査の受診機会をつくり、二次検査となった場合は、勤務免除や会社から交通費補助を行なっている。

- 健康保険組合とは、日ごろからコミュニケーションをとっており、気軽に健康課題に関して話し合っている。企業側と健康保険組合の良好な関係構築が、各種健康づくりの施策を進めるためのコツだと感じている。

- ④ 今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状について対策や女性社員へのサポートを行う方針はあるか。行う場合はどんな内容が考えられるか

質問項目	内容
今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対策や女性従業員へのサポートを行う方針はありますか。また、行う場合はどんな内容が考えられますか。	ある、検討中の両方に回答

- 女性の健康支援に関しては、可能な限り取り組んできているが、現在、急務であるのは、治療と就業の両立支援の部分である。これは女性に限ったことではないが、女性社員は乳がん・子宮がんの罹患者が多いことから、就業支援制度をつくり、周知していくことが今後の課題となると考えている。

- ⑤ 女性特有の健康課題や女性に多い症状について対策や女性社員へのサポートを行う上での課題

- 女性だけではないが、医療費のデータ分析から疾病の傾向を把握し、検診の結果をすり合わせて何か問題があれば、対象者個人に治療を促すなどのアプローチを行なっていく。企業と健康保険組合側でお互いの強みを活かしながら、どうやって協力体制を構築していくかが課題となっている。
- 美容部員が女性の6割を占めるほど多いが、美容部員の喫煙率がやや高いことが課題の一つである。2017年に厚生労働省がICTを活用し、外来することなく治療が受けられる「完全遠隔診療」を認可しており、この遠隔治療を禁煙に向けてのサポートのひとつとしてトライアルで活用している。病院に行かなくてもよいので、女性からの申し込みが多く、良い傾向であると認識している。
- 女性の健康課題を推進する上で、同社が今まで指標としていたのは、婦人科検診の受診率の向上、二次検査の受診である。しかしながら、更年期障害などを考慮するのであれば、婦人科のかかりつけ医や、かかりつけ薬局を持つことが女性のサポートとして有効であると考え。特に、かかりつけ薬局を持ち、懇意にできる薬剤師を持つ方がハードルが低く、気軽に相談できる。地域の薬局（ドラッグストアではなく、パパママストア的な薬局や調剤薬局など）と提携して、シニアを対象とした生活指導を行なうというサポートを実施した。目的には、かかりつけの薬剤師を持つということである。知識レベルは個人差があるものの、薬剤師は処方箋がなくても相談されれば、

何らかのアドバイスをしてくれる。自宅近くに気軽に相談できる機関があることは何かとメリットを享受できる。

⑥ その他

- ・ 全国に事業所があるので、都市部と地方では健康意識について差異があると感じている。都市部では公共交通機関を使うので日ごろからよく歩くが、地方は車通勤が多いので歩かない。「塩分が強い」「お米を沢山食べる」などの地域独特の食習慣もあって、北と南ではなかなか健康改善が進まないといった地域差を感じる。
- ・ 現在、婦人科検診を受診できる機関が地域によっては少なく、特に地方では、提携先を見つけるのに苦労している。また、婦人科検診は医師しかできないので、看護師や医療関係の技師などでも検診ができるような規制緩和を行なって欲しい。
- ・ 健康保険組合と自治体が健康診断などでも連携することができれば、女性の健康課題に関するデータ収集(特に被扶養者等)ももっと進めることができると思う。
- ・ 常勤の産業医を雇用している。常勤の産業医は、職場巡視や産業医判定といった通常業務以外に、事業所の健康状態に寄り添った施策の提案をしてくれるので、常勤の産業医をもっと増やしたいと考えている。

5) 製薬会社A社

(a) 企業情報

図表 4-123 企業情報

企業名	製薬会社A社	
電話番号	—	
本社所在地	—	
業種	製薬業	
従業員数	2,735名 (2017年末頃時点)	
女性従業員の雇用状況	女性比率 (従業員全体)	25.9% (2017年末頃時点)
	女性比率 (採用者)	直近2~3年の新卒採用者の男女比率は女性6:男性4
	男女の平均継続勤務年数	男性13.3年、女性8.3年
	その他、女性従業員の雇用に関する方針や傾向など	<p>MR (営業職) において特に男性比率が高く、女性の積極採用を促進している。近年の新卒採用者における女性比率は約60%である。</p> <p>また、2025年までに全社の管理職に占める女性比率を30%に引き上げることを目標に掲げており、新卒採用で女性を多く採用することは、その目標を達成するための取組みの一つとなっている。</p>
認定の取得有無	<p>■くるみんマーク : 取得している</p> <p>■えるぼし : 取得する予定 (現在申請中)</p> <p>■なでしこ銘柄 : 非上場のため対象外</p> <p>■健康経営銘柄 : 非上場のため対象外</p> <p>■健康経営優良法人 : 不明</p>	

(b) 働く女性に対するサポート

① 女性が働きやすいように注力して取り組んでいる制度や施策

(i) キャリア支援関連

- ・ 営業の現場における女性MRのキャリアディベロップメントを目的に、全国各営業拠点における女性MRのための「なでしこ会」という研修会を実施し、管理職女性MRによるキャリア体験談、ダイバーシティ研修、女性MR同士の情報交換等を行っている。
- ・ 女性管理職比率を30%に引き上げるという全社目標を達成するためにも、短時間勤務制度やフレキシブルワーキング制度などを活用しながら女性社員が働き続けられ、それを周囲がどうサポートするのかといった課題に取り組んでいるところである。

(ii) 健康支援関連

- ・ 一年前に弊社がグローバル規模で始めた疾病予防プログラム「Partnership for Prevention (通称:P4P)」がある。これは世界のどの国においても同社で働く社員とその扶養家族はP4Pで定められた40項目の疾病予防に関するサービスを会社負担で受けられるプログラムである。
- ・ P4Pで定められた40項目のサービスには、「小児ワクチン接種」、成人ワクチン接種、「健康診断」、「心血管疾患・糖尿病の予防」、「禁煙」、「がん検診」など複数のカテゴリに分けられている。女性特有の(もしくは女性に多い)疾患を予防するサービスとしては、乳がん及び子宮頸がん検査や妊婦健診、ヒトパピローマウイルスのワクチン接種等が対象となっている。
- ・ 日本法人においては、P4Pに新たに追加した項目の中で女性特有なサービスとしては、通常の間ドッグや健康診断では行われない経膈エコー検査が含まれており、希望する女性社員は今年度の健康診断から会社負担で受診できる予定となっている。
- ・ このほか、現在、長期継続的な療養が必要とされる様々な疾患や怪我を抱えながらも働き続けたいという社員に対し、病気と仕事の両立を支援するための仕組みづくりにも取り組んでいる。具体的には、病気を理由とした在宅勤務、短時間勤務、積立有給の利用などである。

(iii) ワーク・ライフ・バランス支援関連

- ・ 当社では、法定で出産前6週間までとされている産前休暇を8週間まで有給で取得できる制度を策定し、1月から運用を始めたところである。
- ・ この他、短時間勤務制度やフレキシブルワーキング制度の拡充、在宅勤務制度の導入
- ・ 昨年10月に本社オフィスを移転したのを機に、更なる働き方の改革を進めていこう
- ・ 特に女性社員の利用が多い制度としてあげられるのは短時間勤務制度やフレキシブル
- ・ など、柔軟で新しい働き方を推進するための制度を整備してきた。効率的な働き方を追求することが、仕事とプライベートの両立にもつながると考えている。
- ・ と取り組んでいる。例として、固定席を無くして自由に場所を選んで働けるフリーアドレスの環境を整えた。

- ・ ワーキング制度である。短時間勤務制度では、育児や介護を理由に所定の労働時間を短縮することができる。フレキシブルワーキング制度では、より柔軟に日々の就労時間を調整することができるようになっている。

② 女性社員の健康支援と評価制度についての見解

質問項目	内容
女性社員の健康支援と評価制度について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	女性特有の健康課題にかかわらず、男女が公平に活躍・評価できる職場となるように、労働時間を削減、時短勤務やテレワーク、時間有給など柔軟な勤務体制を認め、実績や成果を重んじる評価制度にすべきである。

- ・ 基本的な考え方として、“ペイ・フォー・パフォーマンス＝成果を発揮した分の報酬を支払う”が根底にある。性別に関係なく、きちんと成果を出したかどうかの評価の軸であり、男女間に差別はない。

③ 女性社員活用と健康支援についての見解

質問項目	内容
女性社員活用と健康支援について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	女性特有の健康課題をサポートすることは企業側にとってもメリットがあり、積極的に支援を整えるべきである。

- ・ 社員が健康な状態で仕事をすることが高いパフォーマンスを生み、それが会社の業績に直結すると考えているため、女性社員に限らず全ての社員の健康をサポートすることは企業にとってメリットになると考えている。P4Pはそのための疾病予防のプログラムである。

(c) 女性特有の健康問題や症状についての対策

① 女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対応

社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っているかについては以下のとおり。

質問項目	内容
社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っていますか	行なっている

- ・ 同社と同社の健保は、大学・企業・健保の3者で健康課題について分析や検討を行うコラボヘルス研究会に加入している。加入企業は毎年の匿名化された健康診断結果や

人事データを持ち寄り、大学に分析してもらい、自社の特徴や課題を抽出して社内
の取組みに活用している。

また、その中で月経痛や PMS（月経前症候群）などの月経障害、乳房及び他の女性生殖
器疾患（乳がんなど）、更年期障害など閉経期周辺期障害など女性特有の健康課題や症状に
ついての分析を行っているかについては、以下のとおり。

質問項目	内容
また、その中で月経痛や PMS（月経前症候群）などの月経障害、乳房及び他の女性生殖器疾患（乳がんなど）、更年期障害など閉経期周辺期障害など女性特有の健康課題や症状についての分析はされていますか。	行っていない

- ・ コラボヘルス研究会の分析項目の一つには「がん」があり、その中には乳がん等の女性に多いがんの種類も含まれているが、月経痛や PMS、更年期障害等は含まれていない。
- ② 月経痛や PMS、女性のがん、不妊、更年期障害など女性特有の健康課題についての認識・理解
- ・ 先述の通り、同社の加入しているコラボヘルス研究会では「がん」の中の項目として乳がん等に関する分析は行っているものの、その他の月経痛や PMS 等といった細かな女性特有の健康問題にまでは着目できていない。前述したように、今年度から経膈エコーを導入するが、月経関連の問診と併せ、検診を担当する婦人科医に、受診者自身が気づいていない健康課題について指導を仰ぐ。
- ③ 女性社員に対する健康管理をすすめるために行っているサポート
- ・ 常に会社と健保とが情報交換をしながら社員の健康促進に取り組んでいる。例えば、本社の衛生委員会では毎月健保の担当者もオブザーバーとして参加してもらい、情報提供や意見提示をしてもらっている。また、去年は一年かけて健保の担当者が各事業所の衛生委員会をまわり、事業所別の喫煙率の状況など社員の健康に関する情報を全国に展開した。
 - ・ この他、健保の担当者には P4P のプロジェクトチームにも加わってもらうなど、会社と健保との連携が同社の強みだと考えている。
- ④ 今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状について対策や女性社員へのサポートを行う方針はあるか。行う場合はどんな内容が考えられるか

質問項目	内容
------	----

<p>今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対策や女性従業員へのサポートを行う方針はありますか。また、行う場合はどんな内容が考えられますか。</p>	<p>ある</p>
--	-----------

- ・ 先述の通り、今年健康診断から経膈エコー検査を会社負担で実施する予定となっている。また、病気と仕事の両立支援制度の導入も検討している最中であり、この制度では女性特有の疾患も適用対象となるだろうと考えている。
- ⑤ 女性特有の健康課題や女性に多い症状について対策や女性社員へのサポートを行う上での課題
- ・ 現場におけるコミュニケーションが今後の課題と考えている。女性特有の健康課題の場合、女性社員がどのように男性上司に伝えるか、そしてそれを受け取った男性上司はプライバシーの保護という観点も含めてどのように対処すべきか、などである。
 - ・ また、男性社員が育休を取ってより育児に関わることは、女性の健康に対する理解を深めることにもつながると考えており、男性社員の育休取得率を上げるための取組みも行う予定である。
- ⑥ その他
- ・ 昨年「健康経営優良法人（ホワイト500）」に認定されたが、社内外に対して良いアピールになったと考えている。今後も、女性社員に限らず全社員に対して健康経営を積極的に推進していく意向である。
 - ・ 女性社員に関するところでは、まずはダイバーシティという観点から管理職の男女比率を適正なレベルに引き上げることを目標としているが、そこから良い循環が生まれ、女性特有の健康課題についてもっと取り組んでいけるようになると考えている。
 - ・ グローバルにおいては、昨年就任した女性のグローバルCEOがリーダーシップを発揮している。女性の活躍がますます推進されることを期待している。

6) 株式会社 小松製作所

(a) 企業情報

図表 4-124 企業情報

企業名	株式会社 小松製作所	
電話番号	03-5561-4711 (代表)	
本社所在地	東京都港区赤坂二丁目3番6号	
業種	機械製造業	
従業員数	10,665名 (2018年1月時点、単独)	
女性従業員の雇用状況	女性比率 (従業員全体)	12.0% (2017年4月時点、単独)
	女性比率 (2017年度新卒採用者)	24.4%
	男女の平均継続勤務年数	男性 14.8年、女性 12.4年
	その他、女性従業員の雇用に関する方針や傾向など	<p>女性の積極的な採用や育成、キャリア支援を強化しており、女性社員比率の目標値を2018年度は12%、2021年度は12.5%に設定している。</p> <p>また、2016年4月からの6カ年の中期経営計画では、女性管理職の比率を2018年4月までに7%、2021年までに10%とする目標を掲げている。</p>
認定の取得有無	<ul style="list-style-type: none"> ■くるみんマーク : 取得している ■えるぼし : 取得していない ■なでしこ銘柄 : 取得している ■健康経営銘柄 : 取得していない ■健康経営優良法人 : 取得していない 	

(b) 働く女性に対するサポート

① 女性が働きやすいように注力して取組んでいる制度や施策

(i) キャリア支援関連

- ・ 女性のキャリア支援の一環として、キャリアプラン研修や「Career Development Program (CDP)」の実施、経営層との懇談会などを行っている。
- ・ キャリアプラン研修は、副主事候補となる一步手前の中堅女性社員を対象として、将来のキャリアや働き方を考えてもらうため2014年に開始した2日研修で、石川県にある「コマツウェイ総合研修センター」に全対象者を集めて年に3回実施している。なお、2017年度は8月に1回目を実施しており、年度中にさらに2回実施する予定である。
- ・ CDPは、副主事となった女性社員が中長期のキャリアを上司と計画していくためのプログラムで、2015年から実施している。毎回の評価面談の際に、5年後のキャリア目標を本人が事前に書面にした上で、今後さらに上の管理職を目指すのか、もしくは別のキャリアを選びたいのか等といったことを上司と話し合い、計画を立てていくものである。評価面談の度に継続的に話し合うことで、様々な事情から途中で目指すキャリアを変えたいという場合にも本人の意向に沿って柔軟に対応できるようにしている。
- ・ 経営層との懇談会は、管理職・副主事クラスの女性社員を対象として、社長やCFOを含む各部門の役員との交流によってキャリア形成への意識を高めてもらい、対する役員側にも女性社員の活躍に対する意識を高めてもらおうという取組みである。
- ・ このほかにも、他社との異業種交流会等に参加させるなどして、女性社員のキャリア支援に注力している。

(ii) 健康支援関連

- ・ 健保と共同の取組みとして、各事業所に検診バスを呼んで就業時間中に健康診断を実施しており、その際には健保負担で婦人科検診も受けられるようになっている。通常は有給を取るなりしてクリニックまで足を運ばなければならず、費用も社員の立て替え払いとなるため、そうした面倒を嫌って受診しない人も多いと認識している。そのため、検診バスを呼んで職場で気軽に検診を受けられるようにすることで、受診率の向上を図っている。
- ・ また、本社と主要な事業所(工場)には産業医と看護職が常駐しており、本社では「健康増進センター」、各事業所では「健康管理室」において社員の健康に関する相談窓口となっている。看護職は本社に6名のほか、栗津、金沢、大阪、湘南、小山、茨城、郡山など主要な事業所(工場)に1~4名ずつ常勤しており、産業医は本社と各事業所に1~4名ずつ常勤している。なお、本社には助産師の資格を持つスタッフも勤務している。
- ・ 「健康増進センター」や「健康管理室」は女性社員のみに向けた相談窓口ではないが、たまに月経痛がひどく休憩しに来る人がいたり、女性特有の症状で悩む人が相談に来たりなどしている。

- ・ この他、例外的な事例であるが、助産師の資格を持つスタッフが産後の女性社員の搾乳をサポートしたということがあった。その際は子育てに関する不安や悩みを相談する機会ともなったため、その女性社員にとって大きな支援になったと考えている。
- ・ なお、建設機械や鉱山機械のメーカーという事業柄、工場では危険を伴う作業が発生するということもあり、もともと産業医や看護師が1名程度ずつ各事業所に常勤、もしくは非常勤で勤務していたが、2010年あたりからより健康・安全管理を推進しているという会社方針のもとで現在の体制となった経緯がある。
- ・ これ以外にも、女性特有の症状について女性社員向けに看護職が指導したり、質問に答えたりする社内セミナーを実施している他、本社を含め各事業所には、女性社員が体調不良の場合に休憩したり、搾乳したりできる部屋を設けるように通達している。

(iii) ワーク・ライフ・バランス支援関連

- ・ 女性に特化した取組みではないが、社員の総実労働時間を年間2,100時間未満、有給休暇の平均取得日数を年間18日以上にするという目標を掲げている。有給休暇の取得日数については既に目標を達成しているため、現在は付与日数の20日取得を目指して取り組んでいる。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを支援する制度としては、フレックスタイム勤務制度や育児・介護を目的とした休職制度及び短時間勤務、在宅勤務制度、半日単位の有給休暇制度、保育手当や設備の整備など、各種制度を整えている。
- ・ そうした制度や有給を実際に社員が利用しやすい職場環境を作るため、2013年あたりから「いきいき職場ミーティング」を年1回、年度初めの時期に各部署やグループ単位で行っている。このミーティングでは、仕事のやり方やコミュニケーションの取り方、そして休み方をテーマに挙げて話し合い、最終的に先述した総実労働時間と有給取得日数の目標達成に向けたアクションプランを設定して社内イントラなどで全社共有している。
- ・ また、「いきいき職場ミーティング」は社員が意見を言いやすいようにするため実施方法も様々で、たとえば、毎年実施しているストレスチェックの結果、ハイリスクと診断された職場では外部のコンサルタントやユニオンの委員メンバーに入ってもらえることがある。他方では、第三者を入れずに上司も部下も全員一緒に話し合ったり、最初は一般社員だけで話し合った後、上司が参加したりするケースもあるなど、部署やグループによって各事情に合わせたミーティングの方法を取っている。
- ・ なお、この「いきいき職場ミーティング」は、2007年に社員のストレスチェックを始めたことに端を発しており、当時はハイリスクと診断された職場に限って外部コンサルタントの指導のもとグループワークを実施し、職場改善を図るという取組みを行っていた。その後、2013年に現社長が就任した際、社員に向けた「安全衛生に関する社長メッセージ」という行動指針の中に『心も身体も健康で明るくいきいきと働ける職場づくりを目指す』とのメッセージが追加されたのを機に、良い職場はもっと良く、

さらに風通し良くしようということでストレスチェックの結果に関わらず全職場で「いきいき職場ミーティング」として話し合う場を持つようにしたのが経緯である。

- ・ この他、2年前に設置したダーバーシティ推進室が、毎月19日を「育児の日」と定めて子育て中や育休取得中の社員を集めてランチ会などを開催している。これは、育児中でも働き続けてもらいやすいようにするための取組みで、育児と仕事の両立についてお互いに相談し合ったり、育休中で職場を離れている社員と会社の現状について情報を共有したりしている。

② 女性社員の健康支援と評価制度についての見解

質問項目	内容
女性社員の健康支援と評価制度について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	女性特有の健康課題にかかわらず、男女が公平に活躍・評価できる職場となるように、労働時間を削減、時短勤務やテレワーク、時間有給など柔軟な勤務体制を認め、実績や成果を重んじる評価制度にすべきである。

③ 女性社員活用と健康支援についての見解

質問項目	内容
女性社員活用と健康支援について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	女性特有の健康課題をサポートすることは企業側にとってもメリットがあり、積極的に支援を整えるべきである。

- ・ ひとりの社員が健康を害すれば、その分の戦力ダウンに留まらず一緒に働く他の社員の負担が増えることになるため、女性社員に限らず全社員が健康で働くことは仕事の生産性を向上させる上でメリットのあることだと考えている。
- ・ なお、先述の通り、グループ全社の社員に向けた「安全衛生に関する社長メッセージ」という行動指針があり、その中で社員が優先すべきものの順位を「SLQDC」＝①Safety（安全：自分、家族、友人へのコミットメント）→②Law（コンプライアンス：社会に対するコミットメント）→③Quality（品質：お客様に対するコミットメント）→④Delivery（納期：代理店・DBに対するコミットメント）→⑤Cost（コスト：会社存続のための経営層に対するコミットメント）と定めている。同社にとって社員の健康は最優先事項であり、このことは経営陣も常日頃から繰り返し言っている。

（c）女性特有の健康問題や症状についての対策

① 女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対応

社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っているかについては、以下のとおり。

質問項目	内容
社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っていますか	行なっている

- ・ 毎年11月に「健康づくり推進委員会」を実施しており、健保が分析した前年度の医療費に関するデータや事業所別の検診受診率、社員の健康状態の経年推移、またそれらを他健保と比較したデータなどを共有し、次年度の検診の受診率向上に役立てるなどしている。
- ・ なお、「健康づくり推進委員会」のメンバーは各事業所の総務部長とユニオンの委員長、統括産業医、そして健保所属の保健師で、全社で計40名程度である。

また、その中で月経痛やPMS（月経前症候群）などの月経障害、乳房及び他の女性生殖器疾患（乳がんなど）、更年期障害など閉経期周辺期障害など女性特有の健康課題や症状についての分析を行っているかについては、以下のとおり。

質問項目	内容
また、その中で月経痛やPMS（月経前症候群）などの月経障害、乳房及び他の女性生殖器疾患（乳がんなど）、更年期障害など閉経期周辺期障害など女性特有の健康課題や症状についての分析はされていますか。	行っている

- ・ 乳がんと子宮頸がんについては、上述した健保の分析データの中に対象項目として含まれているが、その他の月経痛やPMS、更年期障害などに関するデータや社内の状況は把握していない。
- ② 月経痛やPMS、女性のがん、不妊、更年期障害など女性特有の健康課題についての認識・理解
- ・ 先述の通り、乳がんや子宮頸がんについては社員のデータを把握しているが、その他の月経痛やPMS、不妊、更年期障害といった状況については把握しておらず、これから取り組まなければならない点だと考えている。
 - ・ 職場においても、女性特有の症状について女性社員から上司に相談がある等のケースはあまりないものと認識しており、そもそも女性社員自身が女性特有の問題を職場の上司などにすべき話ではないと考えている人が多いのではないかと考えている。
- ③ 女性社員に対する健康管理をすすめるために行っているサポート
- ・ 先述の通り、検診の受診率を上げるために検診バスを呼んで職場で就業中に婦人科検診を受けられるようにしたり、「健康増進センター」や「健康管理室」として相談窓口

を設置し、体調面の不調を訴えて相談にくる女性社員や、生理痛がひどく休憩に訪れる社員に対応したりしている。

- ・ また、本社では過去に一度、対馬ルリ子先生を招いて、更年期障害などを含む女性特有の健康課題について、男性社員も対象に含めた集合研修を行ったことがある。

- ④ 今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状について対策や女性社員へのサポートを行う方針はあるか。行う場合はどんな内容が考えられるか

質問項目	内容
今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対策や女性従業員へのサポートを行う方針はありますか。また、行う場合はどんな内容が考えられますか。	ある

- ・ 今後一層、育児と出産へのサポートを強化する方針であり、助産師による育児と出産に関するセミナーを試験的に複数の事業所で実施し始めたところである。今後、そのセミナーを本格的に導入して他事業所へも広げていこうと考えている。

- ⑤ 女性特有の健康課題や女性に多い症状について対策や女性社員へのサポートを行う上での課題

- ・ まだ女性社員の比率が少なく、そのこともあって月経痛やPMS、不妊治療など女性特有の健康課題には、まだ目が向けられにくいのかも知れないと考えている。女性社員の比率については、採用人数や管理職に具体的な数値目標を掲げて取り組んでいる最中であるが、女性特有の健康課題への対策はこれから取り組んでいかなければならない点だと考えている。

- ⑥ その他

- ・ 2年前にダイバーシティ推進室が設置されたが、ダイバーシティのテーマは女性だけではなく、障がいを持つ人やLGBTの人たちなど多岐にわたるため、今後さらに会社が解決しなければならない課題が出てくるのではないかと考えている。例えば、世間ではトランスジェンダーの人たちが検診を受けやすい環境づくりを求められるようになってきているが、男女混合で集団検診を行うわけにもいかないため、そういった点も課題のひとつになってくるのではないかと考えている。

7) 日本航空株式会社

(a) 企業情報

図表 4-125 企業情報

企業名	日本航空株式会社	
電話番号	03-5460-3121	
本社所在地	東京都品川区東品川二丁目4番11号	
業種	航空業	
従業員数	12,215名(2017年3月末、単体)	
女性従業員の雇用状況	女性比率(従業員全体)	49.7%(2018年1月時点、単体)
	女性比率(2016年度採用者)	78.1% ※客室乗務職の採用人数が多かったため。
	男女の平均継続勤務年数	男性23年、女性13年
	その他、女性従業員の雇用に関する方針や傾向など	<p>2023年度末までにJALグループの女性管理職比率を20%にすることを目標としている。</p> <p>採用については男女別の目標を設けておらず、性別にかかわらず、求める人材像に近い人材を採用することを方針としている。</p>
認定の取得有無	<p>■くるみんマーク : 取得している</p> <p>■えるぼし : 取得する予定</p> <p>■なでしこ銘柄 : 取得している</p> <p>■健康経営銘柄 : 取得している</p> <p>■健康経営優良法人 : 無</p>	

(b) 働く女性に対するサポート

① 女性が働きやすいように注力して取り組んでいる制度や施策

(i) キャリア支援関連

- ・ 同社では 2023 年度末までに JAL グループ全体の女性管理職比率を 20%にすることを目標に掲げており、人財本部が中心となって 2014 年度から取り組みを開始し、2016 年度までの 3 年間で女性社員の安定的採用と定着率の向上を目指す「就労継続推進期」、続く 2017 年度から 2023 年度までの 7 年間で女性社員の配置先拡大と女性登用を促進する「登用推進期」に分けて、各種施策を段階的に実施している。なお、2016 年 3 月末時点で、全社員に占める女性の比率は 47%、女性管理職比率は 15.6%となっている。(数値はいずれも JAL グループ全体)
- ・ 以前は育児休職期間の延長など、女性が働きやすいように“休みを応援”する施策を進めきたが、女性がより活躍できるように“働くを支援”する施策に転換して取り組みを進めている。「就労継続推進期」では、在宅勤務やテレワークの導入、ワークスタイル変革等の長時間労働の是正に向けた取り組みといった環境整備や、全組織管理職を対象とした研修において、ダイバーシティ推進に関するマネジメントの意識改革などを実施してきている。
- ・ また、不妊治療休職制度や配偶者転勤同行休職制度等を新設し、女性社員の定着率を向上させるための環境整備を引き続き行いながら、現在は定着した女性社員の更なる活躍を推進する「登用推進期」に移行しつつあり、例示したようなキャリアサポートや育成強化の取り組みにも力を入れている。
- ・ なお、不妊治療休職制度は、高度な治療を要する体外受精と顕微授精を対象としている。治療中は当日になって急な休みが必要となることもあり、仕事との両立が困難になることが想定されたため、治療に専念できるよう在籍中 1 回に限り最長 1 年間の休職を認めることとしたものである。また、配偶者転勤同行休職制度は、配偶者が JAL グループの社員でなくとも利用できるようにしている。

図表 4-126 キャリア支援の取り組み

キャリアサポート	育児休職中座談会（業務企画職…年 2 回、客室乗務職…年 5 回）
	休職前、復職前、復職後の面談
	グループメンタリング
	ネットワーキング活動（ランチ会もしくはセミナー等。毎月開催）
育成強化	キャリア研修（管理職一歩手前の 30 代前の女性社員対象）
	育児休職復職後研修
	職域拡大（海外を含む、鍛えられる仕事へのアサイン）
	社外派遣（J-Win ⁶ 、21 世紀職業財団など）

⁶特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク

- ・ 同社のメンター制度は、グループでのセッション形式で行うグループメンタリングを採用し2016年から行っている。30代の女性社員が、自分のキャリアを前向きにとらえ、リーダーとしてさらなる活躍を目指すマインドを醸成することを目的に、5人程度の女性社員に対して役員1人がメンターとなり半年間に亘ってメンタリングを行っている。
- ・ 2015年より、女性をはじめとした多様な人財の活躍を推進する「JAL なでしこラボ」を立ち上げた。これは社長直轄のクロスファンクショナルチームで、人財本部を事務局とし、「なでしこラボプロジェクト」や「グループプロジェクト」の二つの活動を行っている。
- ・ 「なでしこラボプロジェクト」では、JALグループ各社から選抜、もしくは公募で選ばれたメンバーが、“社内の女性活躍やダイバーシティ推進に何が必要か”をテーマに研究し、提言としてまとめている。また、JALグループにおいてはJALと全ての国内連結子会社が女性活躍推進法に関する自主行動計画を策定しており、「グループプロジェクト」では、各社が抱える課題、数値目標達成のための取組みや事例の共有等を行いながら、女性活躍推進に取り組んでいる。メンバーの任期は約1年で、現在3期目の活動を行っている。

(ii) 健康支援関連

- ・ 同社は航空会社という事業柄、安全の観点からもパイロットや客室乗務員をはじめとした社員の健康管理には、以前から力を入れて取り組んでおり、100名規模の医療スタッフを社内に配置してきた。しかし、2010年の経営破たん後、社員が不安を抱える中での再建となり、「社員が心身ともに健康で元気な状態でないと会社の再生は果たせない」という認識のもと、それまでよりもさらに強力的に健康経営を推進する方針となった。
- ・ そこで、2012-2016年度中期経営計画と連動する形で立ち上げたのが、健康推進プロジェクトの「JALWellness2016（以下 JW2016）」であり、現在は2017-2020年度中期経営計画に基づいて既に「JALWellness2020（以下 JW2020）」に移行している。「JW2016」では、「生活習慣病対策」と「がん対策」、「メンタルヘルス対策」を重点3項目に位置付けていたが、「JW2020」では、さらに「女性の健康」と「たばこ対策」を追加し、5本柱の健康課題に人財本部の健康管理部が中心となって取り組んでいる。
- ・ 「JW2020」に「女性の健康」を追加したのは、女性の活躍推進の観点からも健康支援が欠かせないと考えたためである。同社では健保と協力して社員の健康状態に関するデータ分析を行っており（データ分析に関する詳細は後述）、女性は40代から乳がんや子宮がんになる社員の割合が増えることがわかっている。40代はちょうど管理職となる頃の年代であり、せっかく優秀な女性社員を登用してもがんになって休職してしまうなどということは、本人にとっても会社にとっても望ましくないため、20代や30

代の若いうちから、健診を受けて万が一の場合の早期発見に努めてもらいたいと考えている。

- そのため、受診費用を全額健保負担で受けられるようにしている他、オフィスの会議室や空港に健診会場を設置し、勤務時間中に職場で受診できるようにしている。社員向けに配布している冊子「JW2020 My Book」では婦人科健診の平均受診率を JAL グループと諸外国で比較して見せ、JAL グループの現状を理解してもらうようにしている。具体的な目標として、2020 年度までに乳がん検診の受診率を全年齢で 40%以上、うち 35 歳以上で 50%以上に、子宮がん検診の受診率を全年齢で 40%以上、うち 34 歳以下で 30%以上にすることを掲げている。徐々に改善されてきてはいるものの、婦人科健診全体の受診率は 2016 年時点で 28.7%と、目標値にはまだ及んでいない。
- また、「JW2020」の「女性の健康」では、34 歳以下の女性社員を対象として痩せ（BMI 18.4 以下）の割合を 20%以下にすることも目標としている。この背景には、経営破たん後に凍結していた採用を 2013 年度に再開したことで、痩せの傾向がある若い女性が多く入社してきたため、社員全体の痩せの割合が上昇してしまったという経緯がある。それまでも、「JW2016」の「生活習慣病対策」で適正体重維持者の割合を 2011 年の 74%から 2020 年に 80%まで引き上げることを目標として取り組んでいたが、これは主にメタボの男性社員を意識したものだ。肥満気味の社員に向けたダイエット支援策などが功を奏して男性社員のメタボ率が緩やかに低下する一方、若い女性社員の人数が増えたことで痩せの割合が上昇し、結果的に適正体重維持者の割合は 2016 年時点で 69%まで下がってしまった。
- そこで「JW2020 MyBook」では、極度のダイエットにより引き起こされるリスクなどを説明し、痩せ傾向にある女性社員の意識改革に取り組んでいる。
- この他、女性に特化した取組みではないが、上司が部下の健康状態を把握しながら日頃のラインケアを一層推進するため、人事面談の際に部下が提出する人事調査シートの内容を見直し、2017 年度より健康に関する質問事項を増やすこととした。これまでは、健康に関する質問事項は直近の健診を受けた時期と既往症の有無、現在の健康状態の 3 点のみで、健康状態の欄にはおおよそ 9 割の社員が「良好」や「概ね良好」などと書くだけであった。そのため、新たな人事調査シートには健診の判定結果や、それに対してどのような指導をされたか、どのように治療していく予定か、そして今年の健康目標は何かなどの項目を追加し、上司が部下の健康状態を具体的に把握できるような仕組みにした。
- このような内容は個人情報のため、あくまでも任意の回答となるが、社員自身が自分の健康について考える機会となるだけでなく、上司と部下が健康についてしっかりと話し合うきっかけになると期待している。特に女性特有の健康に関する悩みは、上司が男性の場合なかなか伝えにくいものであるが、健康について話し合うことが当たり前の職場風土を醸成することができれば、月経痛など女性特有の体調不良も言い出しやすい環境になるのではないかと考えている。

(iii) ワーク・ライフ・バランス支援関連

- 同社では、男女の違いのみならず、出身会社や国籍、年齢、性的志向等に関係なく、それぞれの「能力」・「経験」・「感性」・「価値観」を活かし活躍できるダイバーシティを実現することが会社の成長につながると考えており、「制度」と「風土醸成・意識改革」、「人財育成」、そして「ワークスタイル変革」をダイバーシティ実現のための4本柱に据えて取り組んでいる。
- 「ワークスタイル変革」の具体的な取り組みとしては、ノート型PCへの変更、スマートフォンの貸与、社内システムへの社外からのアクセスを可能とする仕組みなどのITインフラ整備と合わせ、オフィスのフリーアドレス、ペーパーレスと資料の電子化・共有を進めてきたことにより、在宅勤務やテレワークでも通常と変わらない業務遂行が可能となった。また、「ワークスタイル変革」を推進・浸透するため、意識改革や具体的な手法を学ぶためのワークショップを継続的に実施している。最近では、RPA (Robotic Process Automation) を用いた業務プロセス改革やITツールの活用による業務効率化をテーマとして取り上げて実施している。
- ワークスタイル変革をより推進するための取り組みとして、「会議は17時半まで、電話やメールは18時半まで、遅くとも20時までに退社」という全社ルールの設定や、部門毎の勤務状況が見える化し、部門長自らが適正な労働時間管理のための打ち手を報告する勤務実績報告会の開催などに取り組んでいる。
- このほか「JW2020」で重点項目の一つに位置付けている「たばこ対策」では、今年から「ワークスタイル変革」の一環として、就業時間内禁煙の実現に向けて取り組む予定である。「JW 2016」では、2011年に23%だったグループ全体の喫煙率を2020年までに20%に下げるという目標を掲げ、本社オフィス内に4ヶ所あった喫煙室をすべて廃止し、会議室に改装した。これまでは健康促進の観点から禁煙を促してきたが、就業時間中に職場を離れることは生産性の低下につながりかねないため、今後はワークスタイル変革の観点から就業時間内禁煙を実施していく予定である。なお、余談であるが、オフィス内の喫煙室を廃止して会議室に改装したことで、それまで社員を悩ませてきた会議室不足が緩和されるというメリットもあった。

② 女性社員の健康支援と評価制度についての見解

質問項目	内容
女性社員の健康支援と評価制度について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	女性特有の健康課題にかかわらず、男女が公平に活躍・評価できる職場となるように、労働時間を削減、時短勤務やテレワーク、時間有給など柔軟な勤務体制を認め、実績や成果を重んじる評価制度にすべきである。

- 同社では女性社員が適正に評価されるよう、管理職の意識改革にも取り組んでいる。管理職向けの評価者研修や階層別研修を実施し、女性を含めたダイバーシティ推進の必要性を、継続して伝えている。

- また、35歳以下の女性社員を部下に持つ上司は、人事部による個別面談を受けることになっている。上司によっては、育児中の部下に対して本人の意向に沿わない過度な配慮をしてしまうなど、誤った先入観を持って部下に接するケースもあるため、人事部が関与して上司と部下の意志疎通が問題なく行われるようサポートしている。

③ 女性社員活用と健康支援についての見解

質問項目	内容
女性社員活用と健康支援について、御社のお考えに近いものをお答え下さい。	女性特有の健康課題をサポートすることは企業側にとってもメリットがあり、積極的に支援を整えるべきである。

- 同社では性別や出身会社、国籍、年齢、性的志向等に関係なく、社員一人一人が能力や経験を活かして活躍できるダイバーシティを実現することが新たな価値を生み出し、会社の成長につながると考えている。そのため、女性をはじめとしたあらゆる人財が健康的な状態で仕事に従事してもらえるように、健康を支援することは大事だと考えている。

(c) 女性特有の健康問題や症状についての対策

① 女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対応

社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っているかについては、以下のとおり。

質問項目	内容
社員の性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析を行っていますか	行なっている

- 「JW2016」の枠組みを設計するにあたり、同社が持っている健診のデータと健保が持っている医療費のデータを分析し、JALグループ社員の健康について現状把握を行った。
- その結果、医療費全体のうち46%を生活習慣に起因する疾病が占めており、これを疾病別に見ると、そのうちの15～16%が高血圧や肥満に起因する心不全や不整脈といった循環器系、そして14～15%が悪性新生物（がん）とわかった。また、男女別・年齢別で分析すると、男性の10～30代、及び女性の10～20代は風邪や喘息などの呼吸器系が最も多く、女性は30代になると妊娠に伴う疾病が増える。40代以降になるとさらに男女の違いが明確になり、最も多い疾病として男性は循環器系、そして女性は乳がんや子宮がんをはじめとした悪性新生物と、はっきり傾向が分かれる結果となっている。

- ・ このような分析結果をもとに、「生活習慣病対策」と「がん対策」、「メンタルヘルス対策」の3つを「JW2016」の重点項目に据えたという経緯があり、現在も主要な健康指標について経過を追って分析を続けている。

また、その中で月経痛や PMS（月経前症候群）などの月経障害、乳房及び他の女性生殖器疾患（乳がんなど）、更年期障害など閉経期周辺期障害など女性特有の健康課題や症状についての分析を行っているかについては、以下のとおり。

質問項目	内容
また、その中で月経痛や PMS（月経前症候群）などの月経障害、乳房及び他の女性生殖器疾患（乳がんなど）、更年期障害など閉経期周辺期障害など女性特有の健康課題や症状についての分析はされていますか。	行っている

- ・ 乳がんや子宮がんに関するデータは、現在も経過を追って分析している。ただし、その他の月経痛や月経障害、更年期障害などについては、それぞれに特化したデータの分析は行っていない。
- ② 月経痛や PMS、女性のがん、不妊、更年期障害など女性特有の健康課題についての認識・理解
- ・ 先述の通り、乳がんや子宮がん以外の女性特有の健康課題についてはデータの分析などを行っていないが、「JW2020 MyBook」には月経や更年期障害など女性のライフステージを踏まえた女性特有の健康課題について情報を盛り込み、男女にかかわらず知識を持ってもらえるよう取り組んでいる。
- ③ 女性社員に対する健康管理をすすめるために行っているサポート
- ・ 女性特有の健康課題について、啓発活動の一環として対馬ルリ子先生を何度か招いて各地で婦人科セミナーを開催した。婦人科セミナーは男性社員や役員も受講して男性の理解を促した。このように、女性の周囲にいる男性社員の理解も促進し、女性社員をサポートする意識を高めてもらえるよう取り組んでいる。
 - ・ また、3月1日から8日までの女性の健康週間中は、全社員向けにイントラネットで女性の健康についてクイズ形式で教材を出題し、楽しみながら学んでもらえるよう工夫した啓発活動を続けている。
- ④ 今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状について対策や女性社員へのサポートを行う方針はあるか。行う場合はどんな内容が考えられるか

質問項目	内容
今後、女性特有の健康課題や女性に多い症状についての対策や女性従業員へのサポートを行う方針はありますか。また、行う場合はどんな内容が考えられますか。	ある

- ・ 2018年度は「女性の健康」をもう少し掘り下げて対策を行なおうと考えており、健保のホームページで提供している「女性の健康」内でeラーニングコンテンツを充実させる。更年期障害なども含め女性の健康課題をさらに多く盛り込もうと考えている。
- ・ また、新入社員向けの教育教材の中に、今年の4月からは健康に関する内容をより具体的に四つのコンテンツ（食事・運動・休養・ストレスケア）に分け、女性に最も響くよう健康と美の関係性を盛り込んだ。
- ・ 2018年度より、JALグループの全女性社員に女性特有の健康課題について、各自で理解を深めてもらうため、「Women's Health guide」を作成し、配布する。女性配偶者と男性社員の希望者にも提供する。

⑤ 女性特有の健康課題や女性に多い症状について対策や女性社員へのサポートを行う上での課題

- ・ 特に若い世代の女性社員は、がんのリスクを他人事と捉えている人が多く、婦人科健診の受診率がなかなか上がらない。社員の健康に対するリテラシーをいかに上げるかが課題と考えている。40～50代の受診率は比較的高いが、もっと若いうちから婦人科健診を受け、早期発見・早期治療をすることが大事である。そのため、先述した通り、女性社員向けのハンドブックで婦人科健診の重要性をより強くアピールするなど、若いうちから健康に対して高い意識を持ってもらうよう取り組んでいきたいと考えている。

⑥ ウェルネス活動について

- ・ JALグループの特徴的な取組みの一つとして、2012年より開始した「ウェルネス活動」が挙げられる。全国各職場に配置された「ウェルネスリーダー」を中心に、職場ごとの健康課題を解決するための活動を行っている。（例えばウォーキング大会や禁煙セミナーなど）。ウェルネス活動開始当時は134名であったリーダーの数も、現在は227名まで拡大している。ウェルネスリーダーとなるには、自薦他薦や性別、あるいは役職も問わず、“渦の中心になって周囲を巻き込みながら、その職場に応じた健康づくりに取り組んでくれる人”という条件のみである。
- ・ 2015年からは、全国のウェルネスリーダーが一堂に会し、一日研修会を実施している。その中で「ウェルネスリーダーの位置づけがわからない」などといった声が上がったため、「JW2020 MyBook」にはウェルネスリーダーの位置づけや、その役割を明記した。

- ・ また、2017年4月には副社長が健康経営責任者（CWO）に就任し、直接全国の事業所をまわって各所のウェルネスリーダーの在、不在の確認や取組み状況を視察した。2018年度からは、ウェルネスリーダー認定書の発行も始める。さらに、2017年の11月には「どの職場も一人ずつウェルネスリーダーを選出するように」との業務連絡を全事業所に出し、副社長の先導の下で、ウェルネスリーダーが中心となって各職場の健康づくりに取り組む体制を一層強化している。
- ・ このほか、2014年からはウェルネス活動の表彰制度も導入している。優れたウェルネス活動が認められた上位3チームを毎年5月の全国ウェルネスリーダー会議で役員が表彰し、社内報で発表し良い意味で職場同士の競争を促している。
- ・ 自ら進んでユニークな取組みをしている職場もある。仙台空港では「子豚プロジェクト」などと銘打って、あえてメタボな男性社員をウェルネスリーダーに選出し、リーダーが率先して自分の健康づくりに取り組む一方、社員全員の身長体重を各自で貼り出すなど、皆で楽しみながら健康推進に取り組んでいる。身長体重を貼り出すなどは社員同士の信頼関係無しにはなかなかできないが、仙台空港のメンバーは東日本大震災による被害を共に乗り越えた経験から、強い団結力で結ばれているのではないかと感じている。
- ・ 健康推進は、個人が一人でやろうと思っても気がくじけてなかなか進まないが、組織全体の意識が高ければ社員個人の意識も高まり、一人一人が当事者意識を持つようになることでグループ全体の健康推進は急速に進んでいく。そのためには、上司と部下のコミュニケーションから始まり、それが職場全体のコミュニケーションとなり、やがて会社の風土や文化になっていくという流れをつくりたいと考えている。まずは上司と部下の信頼関係を築くことが大事である。

8) 女性の健康研究会 健康保険組合担当者ヒアリング

既に女性の健康推進に先進的に取り組む企業において、取組を拡大していく際の課題等の把握を目的に、座談会形式のヒアリングを実施し議論を行った。

(a) 座談会（調査結果）の要点

座談会の中では、女性の健康推進を阻害する要因として、①男女ともに女性の健康に対するリテラシーが低いこと、②サポート制度の整備が不足している可能性・制度が存在しても実際にどの程度運用されているかをモニタリングできていないことの指摘があった。

また、今後の対応策としては、まずはリテラシーを高めるための研修や女性自身が健康状態を確認できるような検診の強化をすべきという指摘があった。

「女性自身の理解・認識での課題」

- ・ 女性自身も、健康課題に対する自覚がない（特に月経などのトラブルを病気だとは思わない）。だから、検診の受診率も低い、病院にも行かないのでデータも収集できない。
- ・ 女性同士でも、親密でないと月経などの健康課題についての情報交換はしない。

- ・ 更年期障害は、なかなか本人が認めないので罹患した時点での指導が難しい。
- ・ 女性は「貧血」を軽視しているが、心臓への負担などの深刻な病気につながる恐れがある。検査項目の設定を検討すべき。

「男性社員の理解・認識での課題」

- ・ 男性社員は、女性の健康課題に対して関わろうとしておらず、知識も不足している。男女間で意識のギャップが存在している。
- ・ 未婚男性上司が女性の健康課題に対する知識・理解が浅い。
- ・ 不妊の原因の半分は、男性側にあるという認識が不足している。

「サポートの実施や運用での課題」

- ・ サポート制度はあるものの、実際に活用されているかどうか会社・健保側では把握できていない。
- ・ サポート策の悪用・乱用（生理休暇の不正取得）。
- ・ 女性社員が少ない企業は、どうしてもサポートは十分とは言えない状況にある。
- ・ 月経関連のトラブルや更年期障害など女性の健康課題に関するデータ収集は十分ではなく、データ分析は一部の企業にとどまっている。
- ・ 産業医は、内科医・精神科医が多い。
- ・ セミナーを開催しても、本当に来て欲しい人が来ない。

「対応策」

- ・ 全社員向けのEラーニングや講演会を行ない、男女関係なく、女性の健康課題に関する知識・理解を深める。
- ・ 女性の健康課題の知識は、学生時代などの若いうちから習得すべきである。
- ・ 35歳以上は人間ドッグ、35歳未満はレディース検診（子宮頸がんと乳がんの検査）などの女性向けの検診を強化する。
- ・ 正社員・非正規社員など、多様な働き方に応じてサポート方法の多様化も検討する必要がある。
- ・ 入社時の研修など全社的に周知しやすいタイミングを活用して効率的に女性の健康課題に関する知識・理解を深める。

(b) 座談会の発言内容

座談会の発言内容を以下に示す。

視点：女性特有の健康疾患に関する社内での理解・認識の状況

コメント
<p><生理・月経関連、更年期障害></p> <ul style="list-style-type: none">・生理休暇や時短とかそういったものは、ほとんど整備されています。ただし実際に皆さんが生理休暇を使っているかどうかといったところまでは確認しきれていないんですけども。更年期障害ですとか、そういう女性の月経に関しての、ちょっと辛い症状に対するサポートみたいなところにはまだ残念ながら、我社は至っていないのが現状です。（会員健保A）・男性社員が女性の健康状態を確認する時に、やっぱり月経関連は触りにくいみたいですね。過度に気にして、男が聴くべきでないと思っている方がまず居ます。反対に理解が無く、例えば生理休暇が毎月必要な方については、さぼりじゃないか、というのがやはり観念としてあるので、まあどちらにしるマネジメントは難しいのかな、ということがあります。（会員健保B）・個人差がすごくあるんですね。たぶん全く気にせず過ぎてしまう人もいれば…たぶん自分が普通なのか一般的なのか、わからないこともあるので訴えにくいということがあるかもしれません。例えば姉妹とかがいたらわかるかもしれないけれど、なかなか職場ではそういう話はしないですね。女性同士でも、よほどでない限りは。（会員健保B）
<p><不妊治療></p> <ul style="list-style-type: none">・やはり男性中心の製造業の職場では、女性は相談しにくいということがあります。一人だけ派遣で不妊治療していて、健保内で「出張をしない」と宣言され、内容をお聞きして仕方ないということで、その人に関しては出張はしないということに。（会員健保D）
<p><子宮内膜症></p> <ul style="list-style-type: none">・男性はほとんど知らないですよ、内膜症とか。正直言ってここ始めた時はついていけなかったですよ。（会員健保D）
<p><子宮頸がん、乳がん></p> <ul style="list-style-type: none">・健保で35歳以上は人間ドッグ、35歳未満はレディース検診ということで子宮頸がん乳がんの検査をやっているんですが、受診率が少なく、7パーセントとか、そもそもやっていることを知らなかったという方も多い。（会員健保F）
<p><女性ホルモンなどのメカニズム></p> <ul style="list-style-type: none">・女性の健康についてセミナーをやったところなんですが、周りの感想は、もっと早く知れば良かった、とか女性自身も自分の健康とかホルモンバランスとかあまり知識がないと。（会員健保C）・おそらく大半の方が、女性自身も知らない。もしかしたら、特有の病気、ホルモンバランスの不調などに気付いてなく、他のお医者さんに行ったりとかもあるでしょうし、男性はもっと知らない。（会員健保C）
<p><その他></p> <ul style="list-style-type: none">・例えば病院からの診療報酬で分析したりするんですが、本人が病気を自覚していない、通院していない。（会員健保E）

コメント

<産業医によるサポート>

- ・産業医とかのアドバイスできちんとした治療を受けると、勤怠不良も改善していくということがあるので、私共は積極的に女性向けの施策をやっているわけではないんだけど、やはり適切な医学的なアドバイスによって働くのがだいぶ楽になる方がいるかな、と思っています。（会員健保B）

<研修・セミナー等によるサポート>

- ・来年からはEラーニングで全員受講という形で、もちろん女性だけじゃなく全社員向けなんですけれども、女性特有のところもちょっと入れ込んでいければ、男性の理解も高まって良いかなと。ただ、あくまでも計画段階で、現状はそんな感じです。（会員健保B）
- ・実は先週、対馬先生をお招きして本社で男女200名程度集まりまして、女性の健康についてセミナーをやったところなんです。（会員健保C）

<婦人科検診に関するサポート>

- ・健保としては、まず乳がんをきっかけにしてそこから拡げていきたいと。乳がんバスを全国に走らせて、乳がん検診と、そこに付随した子宮頸がんの対策を始めています。（会員健保G）
- ・健保で35歳以上は人間ドッグ、35歳未満はレディース検診ということで子宮頸がんと乳がんの検査をやっている。（会員健保F）
- ・女性は2割ぐらいなんですけど、拠点がばらけていてなかなか女性がまとまっていないということもあって、あまり目をつけられていなかったということがあります。健保としては、まず乳がんをきっかけにしてそこから拡げていきたいと。乳がんバスを全国に走らせて、乳がん検診と、そこに付随した子宮頸がんの対策を始めています。（会員健保G）

<女性特有の健康サポートの難しさ>

- ・女性の活躍…課長さん・管理職を何パーセントにしようとか、ダイバーシティだとか子育て中の人に時短の取組みだとか、そういう仕事におけることが、たぶん就業規則にも決めたり入れたりしてやっているんだろうけれども、実際の健康ということからの目線だと、うちなんかまだまだ取り組めていない。（会員健保H）

視点：性差年代別の疾病傾向などのデータ把握や分析の有無

コメント
<p><女性特有の疾病傾向などのデータ把握の難しさ></p> <ul style="list-style-type: none">・データ分析でいうと、会社としてのリスクになる、例えば仕事をしながら死んでしまったとか、突然倒れたとか、糖尿病とか高血圧とかそういったところが第一なわけですよ、生死に関わるようなものが重要。分析面でいうと、糖尿病とか男性の病気に目が行っているというのが実情です、女性の健康の方まで行っていない。（会員健保H）・医療費自体はすごく少なく、例えば妊娠中毒症であるとか、出産周りの病名、それから子宮筋腫とかになっているとそこそこ出てくるんですけど、PMSとかの病名でひっかけようと思っても、ほとんど出てこない、そもそもは受診されていないため、データ分析の結果が出せない。（会員健保E） <p><男性と女性の疾病傾向の違い></p> <ul style="list-style-type: none">・メタボの基準が男性は厳しく女性は甘い。結局、特定健診とかに行く時にメタボで外れちゃっているから、女性は他の病気がもしあっても、なかなか上がってこない。そもそもその基準を変えるべきではないか、と先生がおっしゃっていました。（会員健保A）・うちでは、BMIの割合はドライバーさんが多いので低いのですが、女性だけをみると平均より高かったりするんですよね。今までその情報が生かされていなかった。（会員健保G）

視点：企業と健康保険組合との連携（健康相談、コラボヘルスなど）

コメント
<p><企業×健保 セミナー研修企画></p> <ul style="list-style-type: none">・会社側と健保と共同で、対馬先生の講演会を設定しました。先程、会員健保Cさんがおっしゃったのと同じようなことを去年から実施して、参加者は、知識として知らなかったのが勉強になったと。参加者は社内募集で自主的に。（会員健保A）・私達は最近になって、もしかしたらコラボヘルスができていないかと思ったんですけど。というのは、元々うちの会社は健康に関しては健保という発想が強かったんです。健康に関するセミナーだったり、費用は基本、健保持ちなんですよ。どちらかというと会社の方が従業員の情報を分析してこういうのをやりたいというのを健保にお願いして、費用面などをサポートしてもらっているという感じなので、会社が企画、それを健保が支えるという形はずいぶん昔からなんですよ。それが今考えるとコラボヘルスなのかも、と分かりだしたのが最近なんです。（会員健保B）・健保の加入事業者はフランチャイズの小さい会社が多いんですね、実際、企業主様でたくさん女性の従業員に、ちゃんと目が届いているかどうか、その方たちが声を出しているのかわからないので、女性の疾病やPMSとかそういったこと健康教室をやってほしいと現場からリクエストがあって実施したことはございます。（会員健保I）・うちの会社で1回やったのは、SVさんと言われる各店舗を周る職種で女性が進出していっているんで、女性SVさんの講習として、女性の元F1レーサーを呼んで講演をやって、レースや仕事をやり抜くのも、要は自分の体調管理です、というところと、ある意味それは生理のコントロールでもあるといったお話の中身ではあったんですが、受け手としては女性がワーク・ライフ・バランスの、たぶん会社側もそこがメインですし、聴いている人もそれがメインで。ただ、聴こえる中身はホルモン、生理をコントロールしないとやはりレーサーとかはやっていけないといったお話で、健保はそこにコラボで女性ホルモンバランスのリーフレット配って、興味あってもなくても聞けるといった形はやったことがあります。（会員健保E）

<企業×健保 検診サポート企画>

- ・今年度やろうと思っているのはがん検診です。私どもの会社は平均年齢が37~38歳なんです。だから乳がんなどの適齢期に入ってくる。検診率は結構高いです。うちの場合は30才から乳がん検診が受けられ、健保として検診メニューは提供している。(会員健保B)
- ・健保の方はやはり特定保健指導にかなり手を取られますので、今年度は会社の方で保健師が入りましたので、がんに関しては会社側から受診願書が書けると。うちの会社は法廷検診以外の部分の情報も会社が取得できます。ですから積極的にそこに干渉はしていいかなと思っています。やはり再検査になって、毎年引っかかると行かなくなるんですよ、去年再検査だったけどなんでもなかったと。だから、それをまめに行った人が早期にがんが見つかるので、会社として適齢期になった人たちに関してしっかりやっていきたいと。健保としては検診のメニューを厚く、後の処置をとるところを、今連携してやっています。(会員健保B)

<企業×健保 社内イベント企画>

- ・私どもは男性従業員が非常に多く、5年ほど前に社長が、健康宣言ということで、心と体の健康づくりプロジェクトというものを立ち上げてくれはりまして、総務とか税制とか健保とか福利厚生会社とか全部一体になって、10人弱のメンバーでいろんなことを考えていこうと。その一つが毎年秋にヘルスアップチャレンジということで、女性だけではないんですが、歩いて健康になろう、という最近よくある、歩(ある)キングっていう、歩いて競争しようであるとか、チーム戦でやろうとか。例えば体重を落として健康になっていく、禁煙もやっっていこうとか、そういうプロジェクトを組んで毎年、そういう意味でのコラボヘルスというのはあります。やっているだけではちょっと寂しいと思って、毎年表彰がありまして、年末に福利厚生会社の株主総会の懇談会で表彰があるんです。ある意味楽しみながら健康になれば良いという施策で、会社と健保も参加して実施をしていることがあります。(会員健保J)

視点：男性管理職の困り事（生理休暇など）

コメント

- ・（生理休暇について）有給を全部使い切って計算しているのがいたんです、実際に。(会員健保C)
- ・例えば、女性は（生理休暇について）月に1回、3日とか一定期間休みなら理解されるが、体調が悪くて偶然月に2回そういうことがあって休んだら、男性から勤務管理表をみるとおかしいと言われるんですよね。そうすると、もしかして不正な利用じゃないかと判断される。(会員健保B)
- ・居ましたよ、現場にいるときに、男性の上長が「こいつ2回目だ、生理休暇、だまされないぞ」って言っている奴がいたんだよね。(会員健保H)
- ・実際周期の早い人は（生理休暇が）月に2回ってありますよ、人により違う。男性上司で、自分の奥さんや子供のことを見ていると理解している人と、未婚の若い方っていうのはちょっとアプローチが違うかもしれませんね。(会員健保A)

視点：どの年代から指導が必要なのか

コメント
<ul style="list-style-type: none">・小学校から（健康教育が必要）でしょう。（会員健保H）・学校でまずやってもらう、それが一番良いですね。会社に入ってきているときにはベースができていう。（会員健保B）・女性の健康の話をする時に、出産してもらいたいから、男性だと少子高齢化だから少子化対策でもやろうか、みたいな。女性が産む産まないは、本人が体調を整えた上で自分が選ぶべきものだと思うんですけど、何か施策を作るうちに、なぜか少子化対策みたいな言葉が出てきてしまうと、それはあまりよろしくない傾向なのかなと思います。産みやすい、働きやすい、女性の体がベースができた時に、本人がキャリアアップを目指して仕事を頑張る、それから妊活、出産する。いろんなことを選択する上では、この体のベースができていないとだめよ、というためのサポートだという風に皆さんがきちんと認識して土台を作っていないと、どこかで少子高齢化の対策になってしまうのは良くない。なので若い子たちに妊娠適齢期の人にやりましょうみたいな表現になってしまったりしないようにしてもらいたいと思います。（会員健保E）・逆に言えば更年期対策ってほとんどどこもやっていないんですよ。（会員健保A）・一定の年齢層の人を呼ぶというのも、どうですかね。私共の会社は中途が多いんですよ。ほぼ中途がいなのであれば、同期の10年目研修みたいに組み込めると思うんですけど、年齢分けすると来ないのでは、と。思っています。（会員健保B）・更年期になりたての方って、自分は認めてない。自分は認めたくないのにちょうど適齢期だからと言われて講習と言われても、全否定に入ってしまうと思うんですね。そこはもう少し前倒して、更年期に入る前に、ゆくゆくは波がやってくるよ、という位の研修じゃないと。たぶん白髪と一緒に、出始めた頃は気にして抜くんですけど、もうダメだな、染めようって自分の中で理解できるまでの葛藤がたぶん更年期も同じようなものだと思います。（会員健保E）

視点：今後に向けた課題

コメント
<p><課題></p> <p><u>女性特有の健康課題に対する従業員の意識</u></p> <ul style="list-style-type: none">・月経などの症状については女性自身が、自分が適正な基準なのかそうでないのかわからないので、病院で薬をもらえば治るという認識が無いことが一番かなと思います。（会員健保A）・どうしてもポピュレーションアプローチになってしまうんですよ。せっかくセミナーをやっても手を挙げた人だけで、本当に会社が来てほしい人はなかなか（来ない）…特定保健指導みたいに、この枠の人はやらなきゃいけないというのが（女性特有の健康課題についても）あると呼びやすいんですけど。（会員健保B） <p><u>女性特有の健康課題に対する情報把握の難しさ</u></p> <ul style="list-style-type: none">・不妊治療は自費ですね、自費の不妊治療は健保ではわからない。更年期障害はかろうじてつかめるかどうか。症状がそこまでひどくなければ通院されませんから、健保でつかむことは、ほぼ無理。（会員健保D）・会社の制度として生理休暇とかはあるのですが、それがどれくらいとれているかは把握できていません。（会員健保F）・うちもまだできてはいないのですが、一つ、貧血で引っ掛けると、女性も相当数引っかかるのではないかなと思っていて、貧血に対してどんなアプローチが良いかという、

それはまだ明確なプログラムが無いので、保健師さんと面談して、病院に行きなさいとか温めましょうみたいなところで、もう少しこれが貧血にはこんなプログラムが必要ですよ、みたいなものが出てくれば、そういうものがあるならうちも抽出してみようということに回り始めるのかなと思います。今は見つけても施策が思いつかない。(会員健保E)

産業医の役割と重要性

・産業医というのは大体が内科か精神科医で、本当は婦人科の相談ができるまで会社でやれば良いんだけど、それがまず無い。(会員健保H)

特に注目している女性特有の健康課題

- ・貧血はうちでは重要課題が多いんですよ。ただし、みんな女性は一般的にあまり大したことは無いとっていて、ちょっと貧血くらいな私が素敵だなんて。低血圧な自分や貧血な、きゃしゃな自分みたいなイメージに酔っている方もいらっしゃる。でも、将来的には心臓に負担かけるし、よくないということなので、積極的に、うちは課題なのでやろうかな、とっています。(会員健保B)
- ・50歳以降の女性で筋骨格系の非常に医療費が増えまして、そこは全体と全然違う、おそらくホルモンバランスとかの影響も(あるのではないか)。年齢分析していないんですが、女性の「柔道整復師」の利用が全然減らなくて、やはりその辺のところがあるのかと思います。女性はどうしても50歳過ぎになると足腰が弱まってきて、将来的には歳をとって転倒して骨折等は女性が多いじゃないですか。(会員健保C)

不妊治療や妊活に関する課題

- ・月経もなかなか病院に行かないし、更年期障害も行きませんし、不妊治療は、不妊休暇はありますが、不妊休暇をくださいと、果たしてそれを言えるかどうか。有給で休みますという方が気が楽じゃないですか、不妊休暇を取っても一年間子供ができなかったとしたら、やはり疑念を持たれるから言いにくいというのはあると思う。(会員健保A)
- ・不妊治療の補助しているようなところも結構あるんだけど、対象がみんな女性だよ、男性の責任は半分でしょう。そういうことが分かっていないんだよ。子宮内膜症とか放置していれば不妊に至るケースもあるけれど、半分は男性が問題でもあるので、そこが認知されていないね、女性の問題になっている。(会員健保H)
- ・不妊治療でうつ病になったと言って、うつ病で出てきたんだけど、不妊治療しているから薬は飲めません、治療はしませんと。何のための傷病手当なのかわからないという事例がありました。(会員健保K)

多様化する勤務形態に応じたサポートについて

- ・うちは契約社員さんがすごく多くて、正社員が2万で契約社員が1万ですから。それで今は原則同じサポートをしようとしています。しかしちょっと限界が出てきていまして、やはり健康課題も違うんですよ。平均年齢や構成が違うというのがあるんですけど。だから、やはりそれぞれに適したサポートがあるのかなと。契約社員の方は女性が多く、パートの方も多いですね、割と年齢も高いということで、正社員とは健康課題が分析していくと違うので。だから不平等ということではなく、違うサポートがあるのかな、と今考えているところです。(会員健保B)
- ・うちも非正規の方は多いです。いわゆるフランチャイズはうちに入っていないので、直営店のアルバイトは健保に入っているのですが、そういう意味では割とコラボの進んでいる企業だと思っているのですが、会社はやはり社員を中心にオーナーさん、オーナー店舗で働いているアルバイトの方まで含めた企業理念で健康にしていこうという中で、健保が関わるのは真ん中の社員さん、外側にいるごく一部の直営店のアルバイトさんというところで。そこに関しては、直営店にいるアルバイトさんだけが手厚くて、オーナ

一店にいるアルバイトさんはまた違う、そこは協会健保さんだったりするので、そういう意味では、アルバイトさんと社員さんを施策的に分けざるを得ない。（会員健保E）

4.2.4 企業が取り組むべき今後の方向性

(1) 働く女性・男性/管理者を対象とした「女性の健康課題」等に関する認識の把握

- ・ **女性の健康に関する社会的な問題の認知度向上の必要性**

一般的な従業員や管理者の女性の健康に起因する社会的な問題の認知度は十分であるとは言えない。女性自身は元より、男性及び管理者の認知度をいかに上げるかが今後の課題と考える。

具体的には、「生活習慣病・がん・メンタルヘルス・骨粗しょう症などの発症の仕方や頻度にも男性と比較して性差がある」の認知度は48.4%であったが、その他の社会的問題については、認知度が5~15%程度と女性特有の健康課題・症状に起因する社会的な問題の認知度は高いとは言えない。特に、男性の認知度は低く、ほとんどの項目で女性を下回っている。

また、「くるみん」や「なでしこ銘柄」などの政府が推進する取組みに関する認知度も低く、一般モニターの認知度は26.0%にとどまっている。

- ・ **勤務先の働く女性に対するサポートや配慮推進の必要性**

「働く女性」に対するサポート・配慮がある割合は、全体で61.0%、300人未満の中小企業では49.9%にとどまる。

サポート・配慮の内容として、ワーク・ライフ・バランス支援は比較的多くの企業で取り組まれているが、健康支援はあまり行なわれていない。また、制度があっても、女性の健康支援に関するサポートは「前例がない」「制度的に活用しづらい」「上司や周囲の理解が浸透しておらず活用しづらい」「仕事の特性上、活用しづらい」といった理由から活用されていない割合が高い。

今後、実情を踏まえた制度の見直しや職場内でのコミュニケーションの活発化、セミナーや資料配布などを通じた社内制度やロールモデルを紹介するといったリテラシー向上を目指した取組みなどが必要と考えられる。

- ・ **女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状に対する理解推進の必要性**

女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状について認知度が高いのは、「月経関連の症状や疾病」「女性のがん・女性に多いがん」「妊娠・出産に関する症状」「更年期症状」。業務上会社を休むなどの特別な配慮が必要な健康課題や症状として、「女性のがん・女性に多いがん」「メンタルヘルス」「不妊・妊活」などの健康課題・症状であるという認識が明らかになった。また、業務上仕事の能率に支障が生じるのは、「月経関連の症状や疾病」「PMS（月経前症候群）」などの健康課題・症状であると認識されている。従業員女性の中でも、50代以上は月経まわりの課題について「問題ない」とする割

合が高い、また、管理職・役員の中でも、女性管理職・役員は、女性特有の課題について「問題ない」とする割合が高いなど、認識に違いが見られた。

女性従業員自身が、女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状についての理解を深めることとともに、男性従業員や管理職・役員に対しても女性特有の健康課題が業務に与える影響や、女性特有の健康課題に対する理解を深める必要性が示唆される。

・ **健康課題によるキャリアアップや正社員として働きつづけることの機会ロスへの対応**

女性特有の健康課題によって職場で何かを諦めた経験があると答えた女性従業員は全体の42.5%にもものぼった。具体的には、正社員の地位やキャリアアップを断念した経験を有する割合が高い。また、休職や退職まで考えたと答えた女性従業員は全体の30.3%にのぼり、働く女性の健康推進の必要性が示唆される。

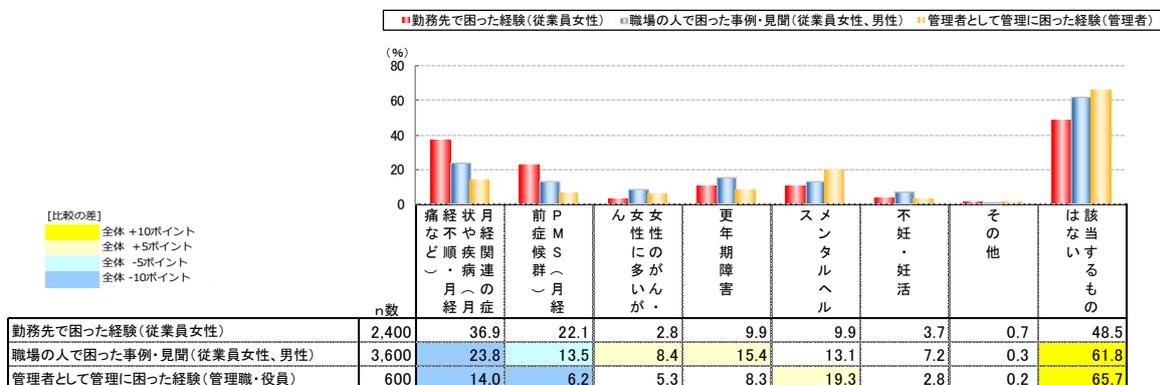
何かを諦めた背景となった健康課題としては、「妊娠・出産に関する症状・疾病」「月経関連の症状や疾病」「メンタルヘルス」が挙げられた。妊娠・出産といったライフイベントに関わるだけでなく、月経関連など日常的な症状も少なくない。

また、何かを諦めた経験の際に必要なと感じたサポートとしては、「会社による業務分担や適切な人員配置などのサポート」、「受診や検診、治療のための休暇制度や柔軟な勤務形態など両立を支えるサポート」があがった。

休職や退職まで考えたと回答した女性は、特に「業務分担や人員配置などのサポート」「両立を支えるサポート」「社内のコミュニケーション」を必要なサポートとしてあげている。産業医等の専門家への相談窓口設置だけではなく、いずれも全社的な対応が求められる支援が必要とされている。

既に全雇用者の内女性が40%以上を占めており、今後もこの比率は高まることが予想される。子育てサポート等とともに、女性特有の健康課題に対する企業側のサポートの重要性が今後もさらに増していくと考えられる。

図表 4-127 女性特有の健康課題・症状に対する従業員と管理者の経験・意識の違い



(2) 先進的に働く女性の健康推進に取り組む企業事例が示すポイント

- ・ **女性の健康課題に対する取組み事例まとめ**

「女性の健康研究会」参加企業は、働く女性のサポートにも積極的に取り組んでいる。こうした取組みは、これから職場での女性の健康推進に取り組む上での参考になると考えた。具体的な取組み支援策は下記のとおり。

- ・ **健康支援**

肥満や血圧、喫煙率など、女性に限定していないが、従業員の健康に関する数値目標を設定している企業が見受けられる。数値目標を決めて、進捗状況を把握することは、PDCA のサイクルで健康経営の計画の振り返りや修正を行なう上でも有効な取組みと考える。

様々な企業から課題の一つとして指摘される婦人科検診の低い受診率について、ヒアリング企業では「セミナーなどを開催し、女性の健康課題に関する理解・知識を深めよう」「費用は会社が負担」「定期的な健康診断と同時に、婦人科検診を実施する」「検診バスなど婦人科検診を受けやすい体制をつくる」などの取組みにより、婦人科検診の受診率を向上させ、早期の病気発見や関連データの収集に努めている。

企業と健保の連携を推進する「コラボヘルス」、人的なサポートである「ウェルネスリーダーの設置」「産業医など専門家対応の相談窓口」も行われている。

「研修・セミナー・勉強会・資料配布」では女性はもちろんのこと、男性従業員や管理職も参加できる研修などを開催して知識を習得し、意識を変えてもらい、社内で円滑にコミュニケーションできる職場づくり・雰囲気づくりを目指している。

男性の多い製造業などでは、女性に配慮した専用ルームを用意するといったハード面の整備が行われている。

図表 4-128 「健康支援」の取組み事例

分類	視点	取組みの内容	企業
健康支援	健康面での目標設定	「肥満」「脂質」「血圧」「血糖値」「喫煙率」「疾病休職者数」「メンタル疾患休職者数」「男性育児休暇取得率」に関しては、2018年度までの数値目標を掲げている。	ローソン
		生活習慣病やメンタルヘルスなどの健康関連数値を目標として掲げている。	トッパン・フォームズ
		「Wellness 2020」では、「女性の健康」と「たばこ対策」を追加し「生活習慣病対策」と「がん対策」、「メンタルヘルス対策」を重点項目としている。	日本航空
	休暇制度や勤務制度	産前産後の休暇も充実しており、産前は社員の希望により取得でき、産後は10週まで取得可能である。	丸井
		がんの治療中の社員の場合、各個人の事情に応じて対策を考えていき、一律で対応するというはしない。 長期継続的な療養が必要とされる様々な疾患や怪我を抱えながらも働き続けたいという社員に対し、病気と仕事の両立を支援するための仕組みづくりに取り組んでいる。	トッパン・フォームズ 製薬会社A社
	婦人科検診の受診促進	婦人科検診の受診促進を図っている。若手女性社員を対象に保健師が講師となり、「女性と健康」セミナーを開催している。	ローソン
		「婦人科検診」の全額費用を2016年度から会社側で負担している。検診の内容は、乳がん、子宮頸がんであり、マンモグラフィ検査、エコー検査、触診検査を行なっている。	トッパン・フォームズ
		婦人科検診受診にも注力している。30歳、35歳以上は毎年、30歳未満、31歳から34歳は過半数に受診機会を設けている。婦人科検診の受診率は、乳がん検診88.6%、子宮がん検診78.7%と高い。定期的健康診断と一緒に進められているので、受診率が概ね高くなっている。	花王
		共済会では、不妊治療補助を実施している。1家族あたり最大100万円までの補助制度がある。1度の治療ではなく、数回にわたる治療として利用されている。	花王
		全世界の製薬会社A社で働く社員やその家族は、P4Pで定められた40項目の病気予防に関するサービスを会社負担で受けられる。	製薬会社A社
		P4P日本版を作成し、女性特有のサービスとして、通常の間ドッグや健康診断では行われていない経膈エコーを追加した(費用は会社負担)。	製薬会社A社
	コラボヘルス	健保と共同の取組みとして、各事業所に検診バスを呼んで就業時間中に健康診断を実施し、会社負担で婦人科検診も受けられる。	小松製作所
		20代や30代の若い頃から、がん検診を受けて万が一の場合の早期発見に努めてもらう(費用は全額健保負担)。	日本航空
		がん検診は、オフィスの会議室や空室に検診サービスを呼んで、勤務時間中に職場で受診できる。	日本航空
	人的なサポート	治療、通院のサポートに関しては、産業保健の仕組みの中で実施している(当社が雇用する産業医・保健スタッフと気軽に面談できる環境を整備している)。	花王
産業医科大学・企業・健保の3者でコラボヘルス研究会に加入している。加入企業は毎年の健康診断のデータや人事データを持ち寄って産業医科大学の教授に分析してもらい、自社の特徴や課題を抽出して社内での取組みに活用することができる。		製薬会社A社	
研修・セミナー・勉強会・資料配布	「ウェルネスリーダー」を各事業所に設置し、健保組合と連携し、健康相談に乗ったり、健康推進の取組みを率先して行なっている。	丸井	
	女性に特化した専門の健康相談窓口があり、メールを送ると、花王雇用の全社産業医よりアドバイスがもらえる仕組みもある。	花王	
	本社と主要な事業所(工場)には産業医と保健師が常駐しており、本社では「健康増進センター」、各事業所では「健康管理室」において社員の健康に関する相談窓口となっている。	小松製作所	
	人事部では各種制度や体験した人を紹介する「ダイバーシティブック」という資料を全従業員に配布し、会議などで利用してもらい、知見を深めてもらう。	丸井	
社内のコミュニケーション	男性も参加できるイベント「健康フェア」を開催し、「乳がん予防啓発コーナー」を設置した。	トッパン・フォームズ	
	女性特有の症状について女性社員向けに保健師が指導したり、質問に答えたりする社内セミナーを実施している。	小松製作所	
	過去に一度、対馬ルリ子先生を招いて、更年期障害などを含む女性特有の健康課題について、男性社員も対象に含めた集合研修を行った。	小松製作所	
	社員向けに配布している冊子の「Wellness 2020 My Book」で婦人科検診の平均受診率をJALグループと諸外国の受診率のデータと比較して見せて、JALグループの低さを理解してもらおう。	日本航空	
	不妊治療を躊躇し立てする雰囲気は社内になく、不妊治療のための休暇も普通に取得している。	丸井	
面談による従業員のサポート	女性ばかりをフォーカスすると、「アンコンジャス・バイアス」(無意識の偏見、無意識の思い込み)を誘発する恐れがある。予防に重きを置くなど、表現には配慮している。	トッパン・フォームズ	
	ネットワーキング(子供を持つ従業員同士のつながり)	日本航空	
	特に女性特有の健康に関する悩みは、上司が男性の場合なかなか伝えにくいものであるが、健康について話し合うことが当たり前の職場風土を醸成することができれば、月経痛などの体調不良も言い出しやすい環境になるのではないかと考えている。	日本航空	
施設・設備の改善	部下と上司の面談で健康に関する質問項目を増やす予定である。	日本航空	
	本社を含め各事業所には、女性社員が体調不良の場合に休憩したり、搾乳したりできる部屋を設けるように通達している。	小松製作所	

図表 4-129 「健康支援」のポイント

視点	ポイント
健康面での目標設定	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康関連の数値目標を具体的に掲げる。
休暇制度や勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 産前産後の休暇、がん治療中の勤務方法や高度な不妊治療のための休暇など、女性特有の健康課題に対応したフレキシブルな勤務体制が可能な環境に整える。
婦人科検診の受診促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 婦人科検診の費用を会社が負担する。 ● 定期的な健康診断と同時に、婦人科検診を実施する。 ● 検診バスを事業所に呼ぶなど、婦人科検診を受けやすい体制をつくる。
コラボヘルス	<ul style="list-style-type: none"> ● 共同で健康支援策を行なえるよう、企業と健保で普段からの情報交換などを推進する。
人的なサポート	<ul style="list-style-type: none"> ● 「ウェルネスリーダー」の設置 ● 女性向けに専門家が対応する相談窓口を設置したり、産業医による婦人科に関わる相談や指導を行える環境を整える。
研修・セミナー・勉強会・資料配布	<ul style="list-style-type: none"> ● セミナーや勉強会などを開催し、女性の健康課題に関する理解・知識を男女や役職問わず深めてもらう。 ● 男性も参加できる健康イベントを開催する。 ● 社内のサポート制度紹介や自社の状況などを説明する資料を配布し、より身近に考え、アクションにつなげていく。
社内のコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性の健康課題についての知識・理解を会社全体で深め、上司や周囲と相談しやすい、互いに話題にしやすい職場の雰囲気をつくる。 ● 社内で同じ悩みを持つ女性の仲間を増やしてもらう。
面談による従業員のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ● 上司は面談において、業務成果だけでなく部下の健康についても留意する。
施設・設備の改善	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性の体調に配慮した部屋（休憩室等）や専用ルーム、相談窓口等を整備する。

・ キャリア支援

ヒアリング企業の取組みを見ると、経営戦略の一つとして「女性の採用・活躍」が盛り込まれており、これを基準として各種の施策が立案され、実行されている。

女性ばかりにフォーカスすると、「アンコンシャス・バイアス」（無意識の偏見、無意識の思い込み）を招くリスクがある点には、注意が必要である。

当然のことながら、人材採用は男女の性差に関係なく行なわれる。従業員への評価も、男女関係なく成果によるという企業が多かった。ただし、成果主義の偏重は、「目標を達成しなければならない」という過度なストレスを従業員に与えかねず、心のケアなどのサポートが必要である。

離職率が高い業種では女性の新入社員を対象とした研修、ライフイベントに対処するための研修、育児休業復帰前研修、女性社員キャリア開発研修、管理職登用候補者選抜研修、産前産後休暇・育児休業前面談などが行なわれており、必要な知識を習得さ

せたり、心理的な不安を払拭するようなサポートが行なわれている。

図表 4-130 「キャリア支援」の取組み事例

分類	視点	取組みの内容	企業		
キャリア支援	経営戦略の設定	「ダイバーシティ&インテグレーション」を経営戦略の一つに位置づけ、その中の重点課題の一つに女性の活躍をあげており、女性の積極的な採用とキャリア開発に取り組んでいる。	トッパン・フォームズ		
		2011～2016年度までは女性の管理職育成にフォーカスした「人材育成体系と女性活躍推進施策」を実施した。その成果として、女性管理職が増加(女性管理職は約40名、従業員の2%の割合)した。	トッパン・フォームズ		
		ダイバーシティの観点から男女関係なく採用しており、入社後は24時間営業の実店舗に3年程勤務する。しかし、不規則な環境で、女性の離職率が男性の2倍となる等の課題があった。	ローソン		
		健康支援(花王グループ健康宣言)の5本の柱のひとつに「女性の健康」を掲げている。	花王		
		仕事と出産・育児の両立支援には1990年代に注力し、現在、その理由での女性の退職者はほとんどいない。	花王		
		女性を含めた多様な社員促進のための計画を部門毎に作成し、進捗を確認している。	花王		
		2023年度末までに女性管理職比率を20%にすることを目標に掲げており、2014年からの10カ年計画に基づき取り組んでいる。	日本航空		
		2014年から2016年までの3年間で女性社員の安定的採用と定着率の向上を目指す「就労継続推進期」、続く2017年から2023年までの7年間で女性社員の配置先拡大と女性登用の推進を目指す「登用推進期」に分けて、各種施策を段階的に実施している(2016年3月末時点、全社員に占める女性の比率は47%、女性管理職比率は15.6%)。	日本航空		
		女性の積極的な採用や育成、キャリア支援を強化しており、新卒採用者に占める女性比率の目標値を2018年度は12%、2021年度は12.5%に設定している。	小松製作所		
		同属企業・ファミリー企業として創業し、以前から社員を家族同様の存在とし、社員の健康に細心の注意を払ってきた、という社風がある。「健康経営」を経営戦略の一つに据えるほど重要視している。	丸井		
		休暇制度や勤務制度	短時間勤務や育児休業は、法律よりも手厚くしている。	丸井	
		従業員の評価・採用	「就労継続推進期」では、育休や産休の期間を長くしたり、より取得しやすいようにしたりして“休みを応援”する制度の整備を進めた。そこから“働くを支援”する取組みに変え、長時間労働を是正するための在宅勤務及びテレワークの導入	日本航空	
不妊治療休暇制度は、高度な治療を要する体外受精と顕微授精を対象としている。治療中は、当日になって急な休みが必要となることもあり、仕事との両立が難しいため、治療に専念できるように在籍中に1回限り1年間の休暇を認めている。	日本航空				
職域拡大、社外派遣などを行なっている。	日本航空				
短時間勤務制度などを利用しながら女性MRが働き続けられるように周囲がどうサポートするのか、そしてサポートした人をどう評価するのかといった課題に取り組んでいる。	製薬会社A社				
性差別を防ぐためにも、評価は透明性を持たせ、男女関係なく行なう。グループ内で頻繁に異動もあり、どこでも通用するように、能力開発には注力している。	丸井				
属性に依らない育成・評価・登用が原則としている。	花王				
研修・セミナー・勉強会	採用活動において男女で優劣をつけることは無い(性別を理由に採用しないということを行っていない)	採用活動において男女で優劣をつけることは無い(性別を理由に採用しないということを行っていない)	花王		
		ライフイベントごとの課題解決のため、女性の階層別に勉強会などを開催する。	丸井		
		新入社員女性ミーティング、ダイバーシティフォーラム、女性社員キャリア開発研修、管理職登用候補者選抜研修、外部での『学び』の機会を積極的に提供している。	ローソン		
		「育児休業復帰前研修」「育児休業復帰者フォローアップ研修」「育児休業復帰者ランチタイムミーティング」、異業種交流会「汐留なでしこ会」	トッパン・フォームズ		
		朝が早くても夜も遅いのが、製薬会社のMRの働き方である。そのため女性MRはすぐに辞めてしまい、管理職から見ても女性MRは扱いにくいという。そのため、先輩女性MRの体験談を聞いたり、仲間同士で情報交換を行なう「なでしこ会」という勉強会を実施している。	製薬会社A社		
		キャリアプラン研修や「Career Development Program(CDP)」の実施、経営層との懇談会などを行っている。	小松製作所		
		男性側の意識改革の一環として管理職向けの評価者研修などを開始した。	日本航空		
		キャリア研修、育児休業復帰後研修	日本航空		
		面談による従業員のサポート	「産前産後休暇および育児休業前面談」「育児休業復帰前面談」	「産前産後休暇および育児休業前面談」「育児休業復帰前面談」	トッパン・フォームズ
				育児休業中座談会、休職前・復職前・復職後の面談、グループメンタリング	日本航空

図表 4-131 「キャリア支援」のポイント

視点	ポイント
経営戦略の設定	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性の採用・活躍を経営戦略の一つと位置づける。 ● 女性管理職の増加を目標とする。 ● 女性比率の具体的な目標を設定する。 ● ダイバーシティ・マネジメントを標榜することから、性差による採用・評価は行なわない。
休暇制度や勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 休暇制度や短時間勤務など、法律よりも手厚くする等の高い整備基準 ● 在宅勤務、テレワーク、社外派遣などの多様な勤務方法を制度化している。 ● 短時間勤務などでは、男女含めた同僚達も女性をサポートする様配慮。
従業員の評価・採用	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女関係なく、成果による評価を行なっている ● 性差関係なく、採用活動を行なう。
研修・セミナー・勉強会	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修やセミナー、講演会などによって、知識・能力の向上を行なう。
面談による従業員のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ● 面談や座談会を行ない、不安・不満を払拭する。

・ ワーク・ライフ・バランス

休暇制度や勤務制度の視点からは、「シフト勤務や時短勤務などの多様な勤務が可能となるような体制づくり」「手厚い休暇制度や勤務制度など」「労働時間の見える化や業務ルールの徹底」などの取組みが行われている。中でも休暇制度や勤務制度などは、「法律よりも手厚くしている」という話が度々聞かれた。

社内のコミュニケーションを図るため、「職場単位のミーティング」「ママ社員同士のミーティング」などが行われている。

ハード面では、「社内保育園の設置」「フリーアドレス」「紙資料のデータ化」なども行われている。これらハード面の施策はコストもかかり、どんな企業でも取組めることではないが、ワーク・ライフ・バランス視点からの女性の健康課題を支援を検討する方法の一つとして参考になるのではないかな。

図表 4-132 「ワーク・ライフ・バランス」の取組み事例

分類	視点	取組みの内容	企業
ワークライフバランス	休暇制度や勤務制度	店舗では、10分単位で最大50通りの就業パターンを作り、計画的なシフト勤務体制を構築している。	丸井
		育児休職社員研修、帯同転勤制度、勤務日数減少、時短勤務、祝日休日、在宅勤務	ローソン
		「在宅勤務制度」「キャリア・リターン制度」「産前産後休暇・育児休業制度」「短時間勤務制度」などである。	トッパン・フォームズ
		期間延長などが可能であり、法律よりも手厚い制度である。	花王
		全員を対象に7:00-20:00の間で勤務時間を設定するフレキシブル勤務制度を導入している。	花王
		育児・介護支援として、法定以上の休暇、休暇、短時間勤務、時差勤務制度、在宅・短日数・短時間を選べる制度等がある。特に男性の育児参加促進に努めている。	花王
		家族の海外転勤に同行するための休職制度があり、期間として2～3年程度である	花王
		製薬会社A社グループがグローバル規模で始めた「ファミリー・フレンドリー・プロジェクト」がある。出産や育児によって女性社員が不利益を被ることのないよう、産前産後の女性社員を支援する制度である。日本では産前休暇を8週間まで拡大できる。	製薬会社A社
		男女が対象だが、短時間勤務制度やフレキシブルワーキング制度の拡充、在宅勤務制度の導入など、柔軟で新しい働き方を推進するための制度を整備している。	製薬会社A社
		フレックスタイム勤務制度や育児・介護を目的とした休職制度及び短時間勤務、在宅勤務制度、半日単位の有給休暇制度、保育手当や設備の整備など、各種制度を整えている。	小松製作所
「会議は17時半まで、電話やメールは18時半まで、遅くとも20時までに退社」という業務ルールの徹底に加えて、社員が自分でどのくらい残業をしたのか見える化を推進している。	日本航空		
女性に特化した取組みではないが、当社では社員の総実労働時間を年間2,100時間未満、有休休暇の平均取得日数を年間18日以上にするという目標を掲げている。	小松製作所		
業務の見直し		バックヤード業務はグループ会社が担当し、店舗の従業員は接客中心の人員配置を可能とした。	丸井
費用補助		子育て世代への手当の支給、ベビーシッター費用補助	ローソン
研修・セミナー・勉強会・資料配布		「女性と健康」セミナー、ワークスタイルハンドブック、	ローソン
		多様なマネジメントの研修を、全マネジャーを対象に行っており、その中で育児・介護支援に関する内容を含めている。	花王
社内のコミュニケーション		ワークスタイルを変革するため、具体的にどのような手順を踏めばよいのかを社員にレクチャーするワークショップを継続的に実施している。	日本航空
		制度を運用しやすい環境づくりのため、2013年頃から「いきいき職場ミーティング」を年1回、年度初めの時期に各部署やグループ単位で行っている。	小松製作所
施設・設備の改善		2年前に設置したダーバースティ推進室が、毎月19日を「育児の日」と定めて子育て中や育休取得中の社員を集めてランチ会などを開催している。	小松製作所
		ハッピーローソン保育園の設置	ローソン
		定員20名程度の企業内託児所がある。自宅近くの保育所が入所できない場合の一時的な活用として利用されている。	花王
		2017年の本社移転で、オフィスでは固定席を一切無くして自由な場所で自由に働ける環境をハード面でも整えた。	製薬会社A社
		オイス改革によって各社員の固定席を廃止してオフィス内を机と椅子だけにし、職場以外からも資料にアクセスできるよう紙資料をすべてデータ化した。	日本航空
		禁煙対策として、本社オフィス内に4～5ヶ所あった喫煙室をすべて廃止して会議室に改装した。	日本航空

図表 4-133 「ワーク・ライフ・バランス」のポイント

視点	ポイント
休暇制度や勤務制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性特有の健康課題やライフイベントに応じて必要とされる、多様な勤務（シフト勤務、時短勤務、在宅勤務など）が社員全体で可能となるような体制づくり。 ● 男性の育児参加を促進する。 ● 休暇制度や短時間勤務など法律よりも手厚くする等の高い整備基準 ● 「会議は17時半まで」など、労働時間の短縮や業務ルールの徹底 ● 残業時間の削減を図るため、労働時間の見える化を推進する。
業務の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ● アウトソーシングを進め、本来業務に集中する。
費用補助	<ul style="list-style-type: none"> ● 子育て関連の費用補助などで、育児と仕事を両立しやすい環境を整備。
研修・セミナー・勉強会・資料配布	<ul style="list-style-type: none"> ● セミナーや勉強会などを開催し、女性の健康課題とワーク・ライフ・バランスの重要性に関する理解・知識を深めてもらう（女性だけでなく、管理職や男性も）。
社内のコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場単位でのミーティングを実施。 ● ママ社員などの同じ立場の仲間や子育て経験のある先輩社員との交流など、社内コミュニケーションの活発化を図る。

施設・設備の改善	<ul style="list-style-type: none"> ● 社内保育園の設置。 ● フリーアドレスオフィスの導入。 ● オフィス以外からも閲覧できるように、紙資料をデータ化。
----------	---

(3) 働く女性の健康推進を進める上での課題

ヒアリングした「女性の健康研究会」の参加企業7社から、働く女性のサポートを行う上で以下のような課題が指摘された。

図表 4-134 ヒアリング企業が抱える課題

課題
<ul style="list-style-type: none"> ● 男性従業員や管理職、女性従業員自身も女性の健康課題についての知識が不足しており、婦人科検診率も中々上がらない。 ● 乳がん検診などの受診率が低い（特に若い人）。 ● 職場内のコミュニケーションを活発化させることが容易ではない。 （女性の健康課題はデリケートな話題が多い） ● 男性が多い職場では、女性の健康課題に対する意識が低い。 （課題を共有したり、全社的に取組みを強化するコンセンサスを得ることが難しい） ● 女性ばかりをフォーカスすると、「アンコンシャス・バイアス」（無意識の偏見、無意識の思い込み）を誘発する。 ● 企業と健康保険組合の協力体制の構築。 （女性の健康課題に対するエビデンスとしてデータの共有など） ● 健康経営に関する KPI が無い。 （女性従業員の健康推進をどの様に進めるか、目標設定などが難しい。） ● 本社と地方では、サポート策の注力度合いに差異があったり、 （本社のある首都圏のサポートが手厚い）24時間営業の CVS でどうしても女性でも不規則な勤務となってしまうなど、エリアや業務の特性から平準化が難しい職場もある。 ● 病院以外にも気軽に相談できる機関（パパママストア的な薬局や調剤薬局など）を自宅近く持たせる環境づくりが必要。 ● 部署や職種によっては、喫煙率がやや高いこと。

女性従業員の健康課題に取り組むためには、企業側だけでなく、社員の健康を支える健康保険組合との連携も不可欠となる。そこで、健保担当者が注目する課題点をまとめた。

健康保険組合の担当者の現場から指摘されている点は、「働く女性の健康推進」をサポートする上でも留意事項といえよう。

婦人科検診の受診の向上は、企業7社へのヒアリングにおいても重要性が指摘されている。婦人科検診の未受診は、「女性の自覚がない⇒検診を受けない⇒データの蓄積がなされない、病気の発見が遅れる」といった負のスパイラルに陥ることが懸念されることから、受診率向上に向けた取組みが必要である。

婦人科検診の受診率向上と合わせて、「貧血」「50歳以上の筋骨系の疾病」といった特定の疾病に対する検査の強化も、病気の早期発見や予防につながることを期待される。

平成 27 年 12 月にストレスチェック制度が導入されたこともあってか、「産業医は内科・精神科医が多く、婦人科の相談ができない」といった指摘がされた。生活習慣病やメンタルヘルスを専門とする産業医だけでなく、これからは婦人科にも対応・連携できる産業医の検討も必要である。

図表 4-135 健康保険組合担当者の座談会からのまとめ

<p>婦人科検診について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性自身が「病気である」という自覚がなく、なかなか通院されない。したがって、健康保険組合は実情を把握することができない。 ⇒レセプトデータからは女性の自覚が不足しているため、基本的な女性の健康に関する知識を習得させる必要性 ⇒女性の健康関連のデータが蓄積されにくいいため、企業側と連携した情報共有や健康教育・啓発の必要性 ・女性の健康課題をサポートする施策として、乳がん検診などの診断を強化し、それをきっかけに拡大する。 ⇒婦人科検診（乳がん検診など）の受診率を向上させることが、サポート拡大のきっかけとなる。 （女性の健康課題に関するチェックを一般の健康診断との同時実施、費用面での支援、職場の近所で受診可能な提携先の拡大など）
<p>特定の疾病について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・月経やPMSでは受診されないもので、データ分析ができない。 ⇒女性自身の意識やリテラシーを向上させ、積極的に婦人科を受診したり適切な対処を出来る様にするための教育・啓発支援が必要である。 ・「貧血」は、心臓への負担など、深刻な病気につながる恐れがあるが、女性は軽視している。「貧血」を検査項目に設定すれば、相当数の女性が通院などが必要と診断される。 ⇒深刻な病気につながる「貧血」が軽視されるなど、男性をベースにするのではなく、女性の特性に応じた検査項目の見直しなども本来は求められるべきである。 ・50歳以上の筋骨格系の医療費負担も大きく、今後の対策が必要である。 ⇒50歳以上では、ホルモンバランスを踏まえ年齢に沿った分析を始めるなど、筋骨格系の対策が必要である。
<p>不妊治療のサポート</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・不妊治療の場合、不妊治療を理由として休暇取得を申請するよりも、本人は不妊治療が理由であることを伏せた方が気が楽であるため、有給休暇で申請したりしている。（有給休暇だと問題が顕在化しにくい）。 ・不妊治療は個人負担（自費）なので、健康保険組合は把握できない。 ⇒職場でも状況を把握し、サポートできる環境となる様に、職場内で相談や検討がしやすい雰囲気作りが必要となる。 ・不妊の原因の半分は男性にもあるが、一般的に認知されていない（女性だけの問題になっている）。 ⇒不妊は男性の問題でもある。男女や役職の区別なく不妊治療に関する知識や必要なサポートへの理解をすすめるべきである。
<p>産業医について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産業医は、内科医・精神科医が多い。 ⇒婦人科に関する相談や指導も実施できる様な体制づくりが必要である。

セミナー について	<ul style="list-style-type: none"> ・セミナーを開催しても、本当に来て欲しい人が来ない。 <p>⇒新人研修や管理者研修など全体的に参加させやすい手段を検討する必要がある（参加しやすいスケジュールやシフト体制を組む、職場の近くで開催するなど）。</p>
多様化する働き方への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・正規社員と非正規社員で原則として同じサポートを行なっている企業（IT関連企業）がある。しかし、正規社員と非正規社員では、年齢や健康課題が異なることからニーズが異なる会社もある。 ・例えば、FCビジネスを手掛ける流通業では、同じ非正規社員でも、直営店へのサポートは手厚く、FCは手薄といった差異が生じている。 <p>⇒働き方の多様化に応じたサポートの検討が必要である。</p>

（４）今後の検討課題

アンケート調査、企業・健康保険組合担当者へのヒアリングから、具体的には、4つの課題が指摘された。第一に、一般的な従業員や管理者の女性の健康に起因する社会的な問題は十分に認知されていないリテラシーの低さが指摘された。第二に、女性の健康課題はデリケートな話題を含むこともあり、コミュニケーション窓口等の環境づくりの必要性が指摘された。第三に、女性の健康課題に対するエビデンスデータの収集や共有ができていない等、企業と健康保険組合の効力体制の構築の難しさが挙げられた。最後に、女性の健康推進をどのような目標を設定し、推進すべきかに対応できていない点が指摘された。

現状労働力の40%程度を占め、健康課題が生産性損失などの社会的な課題として指摘される女性特有の健康課題への対応が求められるが、今後、更に従業員の働き方自体が多様化することで、正規/非正規、兼業・副業といった雇用形態や、国籍等の女性という切り口以外でも特有の健康課題を抱える従業員が出てくる可能性がある。こうした従業員の抱える健康課題を把握し、画一的ではない取組みが企業に求められていこう。

まずは、女性の健康推進を進める上で、企業における認知度をいかに上げるかが重要な課題であると考えられる。例えば、健康経営度調査の項目として女性の健康推進に関する調査項目を追加することで、健康経営度調査を介した気づきの機会提供および基準の提示につながる可能性が示唆される。どのように健康経営度調査に組み込むことが女性の健康推進の重要性の認知度向上に寄与するかは今後の検討課題である。