

職場で取り組む 働く女性の健康支援

長期的人材確保

生産性向上

キャリア支援



事業主、人事労務担当者、産業医、産業保健スタッフなどの方へ

少子高齢化が進む中、職場での女性の健康支援は、長期的な人材確保・生産性向上・キャリア支援につながる重要な施策です。

女性が働きやすい職場は、男性を含めたすべての人にとっても、働きやすい職場につながります。

女性の健康支援を通じて、誰もが健康でいきいきと働くことのできる職場づくりに、是非取り組みましょう。

厚生労働省

働く女性の心とからだの応援サイト

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

▼ サイト



▼ X



▼ Facebook



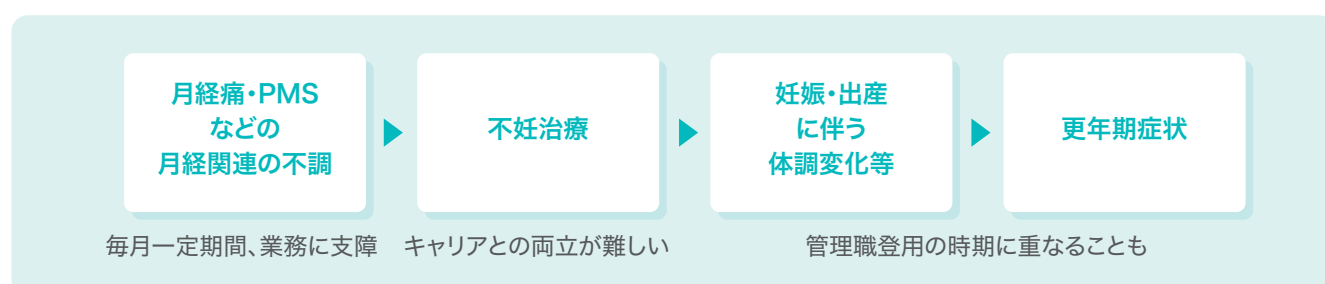
なぜ職場で女性の健康課題に取り組む必要があるのか

女性の雇用勤続年数が伸び、社会的活躍が期待される現在では、ライフステージごとの心身の変化を経験しながら働き続ける方が増えています。

その結果、月経、不妊治療、更年期などに伴う健康課題がキャリアの節目に影響する場面も少なくありません。こうした課題を「個人の問題」とするのではなく、企業にとっての経営課題として捉えることが重要です。

健康課題の放置は労働生産性に直結する

月経、不妊治療、妊娠・出産、更年期などに伴う女性の健康課題は、体調や働き方の選択に影響を及ぼし、キャリア形成の節目において立ち止まる要因となることも少なくありません。



生理による不快症状を
我慢している

66.4%

厚生労働省(2023年)『働く女性と生理休暇について』(日経BP「働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活調査」(2021年)より引用)

不妊治療経験者のうち
離職や治療中止をした

26.1%

厚生労働省「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」

40~50代の正社員女性のうち
更年期症状を実感している

44.5%

パーソル総合研究所「更年期の仕事と健康に関する定量調査」(2024年)

女性の健康課題を放置することによる職場の主なデメリット

労働生産性の
低下

ハラスメントや
不信感の助長

離職

女性管理職登用の
機会損失

企業イメージ
の低下

女性の健康課題を一時的な個人の問題として捉えるのではなく、
職場の生産性や人材活用に関わる「**経営上の課題**」として
位置付けることが重要です。

女性活躍推進法が改正されました

令和7年6月に女性活躍推進法が改正され、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が、法の基本原則において明確化されました。

令和7年6月公布「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律」(令和7年法律第63号)

女性のホルモンの変動が職場に及ぼす影響

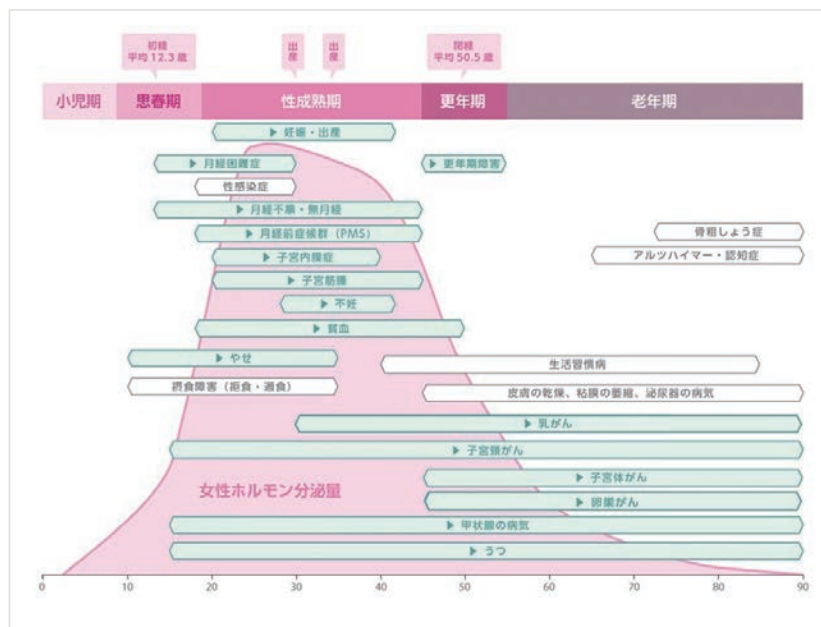
☑ 女性のホルモンは

一生を通じて大きく変動する

- 思春期、妊娠・出産期、更年期など、ライフステージごとにホルモンバランスが大きく変化。
- 特にエストロゲンとプロゲステロンの変動は、月経周期や更年期障害、PMSなどの体調不良に直結。

☑ 男性とは異なる生理的特性がある

- 男性ホルモン(テストステロン)は比較的安定して分泌されるのに対し、女性ホルモンは周期的かつ急激な変動がある。
- これにより、就業継続やパフォーマンスに影響を及ぼす場面が生じやすくなります。



出典：厚生労働省「働く女性の心とからだの応援サイト」

どう取り組みばいい？

まずはヘルスリテラシーを高めましょう

女性の健康＝女性だけの話、ではなく、全員にとって「じぶんごと」という認識をもつことが重要です。



ヘルスリテラシーとは

身体のしくみや症状・疾患の理解だけでなく、正確な情報を選び取る力、医療相談・受診、症状への対処なども含みます。

職場では特に、月経や更年期等に関する症状や感じ方は個人差が大きい、という認識も重要です。



ヘルスリテラシーが低い職場で起こること

- 生理休暇を申請したら「女はいいよな」「私はそんなににつらくない」などと言われ、制度を利用しにくくなってしまふ
- 「どう声をかければいいのかわからない」と対応に困る(特に男性に多い)

ヘルスリテラシーを職場全体で高めることで得られるメリット

労働生産性向上

- 自分の体調を的確に理解できる
- 適切なタイミングで受診できる
- 不調の長期化や業務への支障・離職リスクを予防できる

適切な対応

- 部下から制度利用の申請があった場合に適切に対応できる
- プライバシーに配慮した対応ができる

ハラスメント防止

- どのような発言がハラスメントになるのかが認識できる

働きやすさ向上

- 定着率向上
- モチベーション向上
- 企業イメージ・採用力向上
- 心理的安全性向上
- キャリア形成支援と女性管理職登用促進

月経周期に伴う不調や症状と職場での支援、生理休暇の取得しやすさに向けて

月経周期に伴う不調は、働く女性の約7～8割が経験しているとされており、これらを我慢しながら仕事をしている女性は少なくありません。職場での理解と支援が求められています。

月経周期に伴う主な不調・症状・疾患

月経中だけではなく、月経周期全体を通じて心身にさまざまな症状が現れることがあります。

- 腹痛、腰痛、頭痛、倦怠感 等
- 月経前症候群(PMS) (むくみ、気分の落ち込み、集中力の低下、眠気、異常な食欲 等)
- 月経困難症 (強い痛み等で日常生活に支障をきたす状態) 等

症状の背景には疾患が潜んでいることも
月経困難症は、その背景に子宮筋腫や子宮内膜症といった病気が隠れている場合もあります。これらの病気は不妊の原因となることがあり、早めの受診が大切です。

職場でよくある困りごとと対応例

症状と業務への影響		職場での対応例
生理中、経血の量が多い	長時間の会議等の際、生理用品を交換するタイミングがなく、服や椅子に染みるのではと心配になり集中できない	適宜休憩を入れる
月経痛が強く、痛み止めを飲んでも効かない	他の人は休んでいないため、生理休暇を申請しづらい	体調への理解促進 休憩スペースの設置 柔軟な働き方の導入等 生理休暇制度等の周知と運用の改善を図る
体がだるい。眠気が強い。集中できない	ミスが多くなってしまい、落ち込んだり、重要な仕事の日に重なったらどうしようと思う	

月経周期に伴う症状やつらさの程度は個人差が大きい

こんな発言はNG!

私はそんなにつらくない

甘えているのでは

男性、女性に関わらず、月経に関連する正しい知識を持つことが重要

生理休暇の取りやすさのための取組み

生理休暇(労働基準法第68条)

半日や時間単位でも請求できます

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、その者を生理日に就業させてはなりません。

生理による不快症状を我慢している人は **66.4%**、しかし生理休暇を請求した女性労働者の割合はわずか **0.9%** !

生理休暇を取得しにくいのはなぜ?

男性上司に申請しづらい

生理休暇を利用している人がいない

申請しづらい雰囲気がある

無給扱いに抵抗がある

等

生理休暇を取りやすくするために職場が取り組めること

施策	効果
名称を変更	「F休(FemaleのF)」「ウェルネス休暇」など、生理休暇だと直接的には分らない名称にすることで、申請時の抵抗感を減らす。
対象を拡大して有給化する	体調不良や不妊治療等、男女問わず取得できる特別有給休暇制度を設けることにより、取得率の向上が期待できる。
全社員向けに研修実施 特に管理職・上司層への研修は不可欠	月経の基本知識や、自社の生理休暇制度の使い方、生理休暇申請を受けた場合の適切な対応方法を周知する。

不妊治療やがんへの取り組み

不妊治療と仕事の両立

✓ 不妊とは

不妊とは、避妊をせず性交しても、1年間妊娠に至らない状態を指します。原因は男女それぞれにあり、WHOによれば約半数が男性側にあるとされます。日本では2.6組に1組が不妊を心配し、4.4組に1組が実際に治療経験ありというデータがあります。

🗂️ 仕事との両立

不妊治療経験者のうち約4人に1人が、両立できず退職や雇用変更を経験。



通院日程が読めず、
仕事との調整が困難

精神・体力負担が
大きい

職場に理解がなく、
相談しづらい

+ 治療と通院

不妊治療は、一般治療（タイミング法・排卵誘発・人工授精）から生殖補助医療（体外受精・顕微授精）まで段階的に進みます。治療期間は不明瞭であり、通院頻度も多く、体調や精神面・経済面への負担が伴います。

職場が取り組めること

不妊治療休暇の創設

「不妊治療」と周囲に分からないような制度設計も一案

柔軟な勤務体制の整備

（短時間勤務、時差出勤、フレックスタイム制、テレワーク等）

失効年次有給休暇積立制度

研修を通じた職場内の理解促進

❗ プライバシー保護を徹底

2022年から不妊治療の保険適用も開始されました。

女性特有のがんと仕事の両立

✓ 女性とがん

日本では約2人に1人が一生のうちにがん罹患すると推定されており、特に女性は、20代後半から「乳がん」や「子宮頸がん」などの罹患率が上昇します。男性が60代以降に急増するのに対し、女性は若い世代から注意が必要です。



働き盛りの年代からがんにかかりやすいため、
治療と仕事の両立支援が重要

+ がん検診の受診率は低い

乳がんや子宮頸がんは、定期的ながん検診によって早期発見・早期治療につながるとされています。しかし、働く女性の多くは様々な理由から、検診受診に至っていない現状が明らかになっています。

仕事・家庭が忙しくて時間が取れない

費用を負担に感じる

まだ必要ない

どんな検査をするのか分からず怖い

職場が取り組めること

婦人科検診の必要性を周知

- 定期健診の受診票に冊子を同封
- 社内報・社内ポータルサイトで継続発信

検診受診の重要性を全社で共有
→「休みづらさ」を減らす

男性社員の配偶者も検診対象とすると、男性にも「自分ごと」としての意識づけがしやすい

定期健康診断と一体化

検診休暇制度創設

休暇制度
（時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病欠休暇等）

乳がん・子宮頸がん検診の受診料補助

経膈超音波検査・甲状腺機能検査の費用補助

検診巡回バスの導入（業務の合間に受診できる）

女性対象検診には女性医師派遣
（心理的ハードルを下げる効果）

柔軟な働き方の整備

（短時間勤務、時差出勤、フレックスタイム制、テレワーク等）

実際に治療が必要になった社員向けに
失効年次有給休暇の積立制度を治療休暇へ活用
（長期療養への備えにもなる）

妊娠中・出産後の身体の変化と、働く女性を支援する法律や制度

女性労働者が働きながら安心して妊娠・出産を迎えるため、母性健康管理措置や母性保護をはじめとした法制度が整備されています。

妊娠中・出産後までの身体の変化

	妊娠初期4～15週	妊娠中期16～27週
母体の変化	見た目はあまり変わりませんが、身体の中では新しいいのちが成長し、体調も急激に変化を始めます。	赤ちゃんにとって安定期に入りますが、お母さんにとってはお腹がふくらみ、身体の負担も増えます。
多く見られる症状	● つわり ● お腹が張る ● 腰が重く感じる ● トイレが近くなる ● 便秘気味になる など	● 貧血 ● 手足や顔がむくみやすい など
会社が気を付けたいこと	職場には妊娠を公表しづらい時期ですが、女性労働者が相談しやすい環境を作ることが大切です。 通勤緩和措置や作業の一時的な制限、配置転換をするなど臨機応変に対応できるようにしましょう。 女性労働者が希望する場合には、母親学級や両親学級などの集団での保健指導や歯科健康診査などについてもできる限り受診できるように配慮することが望めます。	作業の軽減や休憩時間を延長する、回数を増やすなど、女性労働者への心身への負担を軽減できるように上司の目配りが重要です。 女性労働者が主治医から受けた指摘事項は、母健連絡カードを利用して、早めに職場と連携するようにしてもらいましょう。 作業のしづらさを含めた職場環境（洋式トイレや長椅子等の休養設備など）を確認しておきましょう。

事業主が講じなければならない措置一覧

事業主は女性労働者から申し出があった場合は必要な措置を講じなければなりません。
パートなど定期契約労働者にも適用されます。

妊婦 妊娠中の女性

産婦 産後1年を経過しない女性

妊婦 産婦

健診時間の確保
保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保する必要があります。
(男女雇用機会均等法第12条関係)

妊婦

**通勤緩和
時差通勤等の措置を講じる必要があります。**
(男女雇用機会均等法第13条第1項関係)
※医師等から指示を受けた場合

妊婦

休憩に関する措置
休憩時間の延長等の措置を講じる必要があります。
(男女雇用機会均等法第13条第1項関係)
※医師等から指示を受けた場合

妊婦 産婦

**妊娠又は出産後の
症状等に対応する措置**
作業の制限や勤務時間の短縮、休業等の措置を講じる必要があります。
(男女雇用機会均等法第13条第1項関係)
※医師等から指示を受けた場合



母健連絡カード(母性健康管理指導事項連絡カード)をご存知でしょうか

「母健連絡カード」は、医師等の女性労働者への指導事項を的確に事業主へ伝達するためのカードです。女性労働者から「母健連絡カード」が提出された場合、事業主は記載された事項に従って、通勤緩和や勤務時間短縮などの措置を講じなければなりません。

詳しくはこちら



妊娠後期28～41週	出産・産後
一目で妊婦とわかる体型となり、身体の負担はピークに達します。	出産後、産後の回復不全が起きることがあります。産後は女性の生涯で、最も精神状態が不安定になる時期でマタニティブルーをはじめ、産後うつなどの症状がみられることがあります。
● 背中や腰が痛む ● お腹が張る ● 胸やけがする ● 動悸・息切れ ● トイレが近くなる など	● 子宮が元の大きさに収縮しない ● 悪露が滞留し感染を起こしやすい状態が続く ● 妊娠高血圧症候群による症状が出産後も続く ● 気力がわかない、赤ちゃんの世話をしたくない ● 不眠、食欲不振 など
足元も見えづらいため、職場環境で階段や段差など、安全でない場所がないか確認してみましょう。 上司、同僚の方の理解や支援も必要です。「先輩女性社員に聞く会」などを設定し、経験者の声を聴くことは安心感につながることも。	復帰に向けた情報提供を行いましょう。 復帰に不安はつきもの。「あなたの復帰を楽しみに待っている」というメッセージを伝えることで、不安を払拭できることも。 授乳中であれば、乳腺炎に注意し、職場復帰の場合は授乳への配慮も検討しましょう。

請求がなくても女性を就業させることは禁止

妊婦

産婦

妊産婦等の危険有害業務の就業制限
妊産婦等を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。
(労働基準法第64条の3関係)

妊婦

妊婦の軽易業務転換
他の軽易な業務に転換させなければなりません。
(労働基準法第65条第3項関係)

妊婦

産前休業
出産予定日の6週間前(双子以上は14週間前)から請求があった場合は就業させることができません。
(労働基準法第65条第1項関係)

産婦

請求がなくても女性を就業させることは禁止

産後休業
出産の翌日から8週間は、就業させることができません。ただし、産後6週間を経過後、労働者が請求し、医師が支障がないと認めた業務には就業できます。
(労働基準法第65条第2項関係)

妊婦

産婦

時間外労働、休日労働、深夜業の制限
時間外労働や深夜業、休日出勤をさせることはできません。
(労働基準法第66条関係)

産婦

育児時間
生後1年未満の子を育てる女性労働者が請求した場合は、1日2回少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。
(労働基準法第67条関係)

妊婦

産婦

不利益取扱いの禁止(男女雇用機会均等法第9条第3項)

妊婦

産婦

ハラスメント防止対策(男女雇用機会均等法第11条の3)

更年期症状と治療、職場でできる支援

更年期とは、一般的に45～55歳頃に訪れる閉経前後の約10年間を指します。この時期は、卵巣機能の低下により女性ホルモンが急激に減少し、身体的・精神的な不調が生じやすくなるとされています。更年期にみられるこうした不調は、働く世代の女性の日常生活や業務遂行に支障をきたすことがあり、結果として生産性やQOL(生活の質)の低下が職場にも影響を及ぼす可能性があります。

主な症状と影響

身体的症状	精神的症状
顔のほてり、発汗、手足の冷え、寝つきが悪い、頭痛、疲れやすい、肩こり・腰痛 など	怒りっぽさ、イライラ、憂鬱感など

こうした症状は、日常生活に支障をきたすレベルになると「更年期障害」と診断されることもあります。

月経と同様、更年期の症状も個人差が大きく、日によって調子に波があることも少なくありません。

生活の質(QOL)低下

仕事の能率の低下

昇進を諦める・離職

こんな発言はNG!

もう年なんだから仕方がないよ

私は更年期障害とかなかったから、わからない

更年期は、身体的・精神的な不調が生じやすいだけでなく、仕事や家庭の負担が重なりやすい時期でもあります。管理職やリーダーなど責任ある役職に就いているケースも多く、職場でのプレッシャーが増す一方、育児や親の介護などを家庭で担っている場合もあり、ストレスが多くなりがちでライフステージです。なお、近年では男性にも加齢に伴うホルモン低下による更年期症状があることがわかってきており、性別を問わずライフステージに応じた理解と支援が求められています。

更年期症状の軽減を望める治療があります

症状が辛い場合は婦人科などでの受診が有効ですが、治療で改善できることを知らず我慢する女性も少なくありません。職場には、適切な情報提供と安心して相談・受診できる環境づくりが求められます。

主な治療

- ホルモン補充療法(HRT)
- 漢方治療
- 精神的な症状が強い場合などは抗うつ剤などの薬を使うことも。
- 症状が軽い場合などはカウンセリングも有効。

治療を受けた人の声

こんなに楽になるなら、もっと早く受診すればよかった

更年期症状に悩む社員に職場が取り組めること

職場が取り組めること	対応例
研修の実施 更年期症状に関する基本的な知識の共有を目的とした研修を実施し、本人が適切な医療につながるようにすること、周囲の人の理解促進・対応力向上を図る	産業医等への相談窓口設置
更年期症状などの体調不良時に使える休暇制度創設	ホットフラッシュ、冷えやのぼせの対応として、空調調整、席配置(風の当たり方や温度差への配慮)、個別対応(ブランケット・冷却グッズなど)
フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な働き方の整備	制服がある場合は、ジャケットの有無や長袖・半袖を選べるようにする
不調を申し出たり、言い合える雰囲気づくり	ホルモン検査費の補助

女性同士で話すことで「自分だけじゃない」と安心感が生まれ、不安の軽減につながることがあります。また、男性更年期障害についても併せて周知することで、「個人の問題」ではなく「職場全体の健康課題」として捉えやすくなります。

女性の健康支援に取り組む際のQ&A

実際に女性の健康支援に取り組む際のよくある疑問をQ&A形式でまとめました。

Q 女性の健康に関することは
プライベートな問題なのでは？

A 女性の健康は個人の話でもありますか、
職場に影響する“仕事の課題”でもあります。

女性の健康課題は、体調や働き方に直接影響し、業務のパフォーマンスや就業の継続等にも関わり、職場にとっても見過ごせない課題です。

ヘルスリテラシーを高めることで、プライバシーに配慮しながら、働きやすい職場づくりにつなげることができます。

Q 男性社員や管理職、
経営層の理解を進めるには？

A 階層別の研修や、現場の声の可視化を。

男性や管理職向けに女性の健康課題を学ぶ機会を設けることで、制度の背景や必要性への理解が深まります。

また、社内アンケートで現場の声を可視化し、経営層に共有、実態を数値で示すことで、トップの意思表明や制度改善につながった例もあります。

Q 「女性を“特別扱い”している」と
反発を受けそうです

A 女性には、男性とは異なる特有の
事情があることを全員が認識することが重要。

産業医等の専門家から、「医師の視点で必要な配慮」であるとして制度の意義を説明してもらい、男性社員の理解を得やすくする等の工夫をした例もあります。そのおかげか、その会社では「女性の特別扱いだ」といった声は一切上がらなかったそうです。

Q 予算や人員が限られているため
取組みには慎重にならざるを得ない

A 無料講座の視聴や社内メルマガでの
情報提供など、できることから。

無料の外部研修を利用したり、社内メルマガでの情報提供など、低コストで小さく始めることで負担感を抑えながら取組みを進めることができます。

「働く女性の心とからだの応援サイト」を活用しましょう

事業主、企業の人事労務担当者、産業保健スタッフ、女性労働者の皆さまに向けた情報を掲載しています。

- 女性特有の健康課題についての概要や職場での対応方法
- 母性健康管理措置や母性保護規定の詳細 等



こんなコンテンツがあります

ヘルスリテラシー向上のための社内研修に使える

➤ 研修用資料・動画

他の会社はどうしてる？

➤ 企業取組事例紹介

職場の女性が妊娠したら？

➤ 知っておくべき法律・制度の紹介

産休はいつから取れる？

➤ 妊娠出産、育児休業等自動計算

取組みで困ったことがあるなら

➤ 専門家にメールで相談

等

働く女性の「健康と仕事」に関する情報を提供するサイト

「働く女性の心とからだの応援サイト」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

▼ サイト



▼ X



▼ Facebook



企業取組事例

女性の健康支援に取り組んでいる企業の事例をご紹介します。

ASA10 株式会社浅野製版所

業 種：製造業、新聞・雑誌の広告、印刷関連事業
規 模：36名(男性60% 女性40%)
所在地：東京都

誰もが働きやすい組織の土台作りから始め、性別を問わず支え合う文化が根付いたことで、女性の健康課題への取組みもスムーズに

取組内容

●まずは全社員が働き続けられる組織の土台づくりから

- 多様な面談で個人的な事情も相談しやすく(個人面談・キャリア面談・フィードバック面談等)
- 業務の見直し、社内システムの完全オンライン化により長時間労働削減
- 在宅勤務・時差通勤・勤務時間の短縮などは個人的な理由を問わず利用可能に

その結果、育児・介護にかかわる男性が6割近くに増加するなど、企業風土が変化。

●企業風土が変化したのち、女性の健康課題への取組みを実施

他社と協同することで人的資源活用、1社では難しい取組みも可能に

- 女性の健康課題を共有する機会を設け、全社員対象の研修を実施
- 全額会社負担での女性検診項目の追加(乳がんエコー、子宮頸がん、甲状腺ホルモンなど)
- 健康づくりスタッフや社内推進チームメンバーが健康施策立案や社内研修講師を担う
- 中小企業の健康経営を積極的にサポートする機関の制度を多数利用
- 健康経営関連企業との連携と情報交換(年間約20社) 等

効果

- ・ワークエンゲージメントスコアが全国平均を上回る
- ・心理的安全性スコアも他社平均より高い
- ・女性管理職割合は62%に到達(2025年9月時点)
- ・女性の産休・育休後の職場復帰100%



女性の健康プロジェクトチーム
ミーティングの様子

こんな工夫も有効

検査+研修を組み合わせる
ヘルスリテラシーと受診率を同時に向上させる仕組み

積極的に産業医面談を実施
特に新入社員は必ず顔合わせを行い、健康に関することは何でも話せる関係を構築

東京海上日動火災保険株式会社

業 種：損害保険業
規 模：16,304名(男性45% 女性55%)
所在地：東京都

女性の健康支援を「ミモザ健康委員会」とネーミングし、女性が年間を通じて計画的に健康づくりに取り組み、社員が女性の健康を理解し、支え合える企業風土の醸成を目指す。

取組内容

- | | |
|------------------|---|
| e-learning&アンケート | 更年期障害や月経痛、プレコンセプションケア等に関する健康リテラシーの向上策として実施。アンケート結果は施策に活用している。 |
| 女性の健康講演会 | 「女性の健康週間」(3月1日～8日)に健康講演会を開催。 |
| メール等による情報提供 | 女性のみならず、社員全体へ女性の健康課題に関する情報を配信し、よりよい職場づくりに活用。 |

工夫点

●産業保健スタッフと社員との様々な接点を活用した多面的なアプローチ

- ▶個々の社員への個別面談(例：新入社員、異動者、産育休からの復帰者との面談)時の情報提供
- ▶社員全体への情報提供(ミモザ健康委員会メール、e-learning等)

●女性個人の問題ではなく、職場の課題として取り組む

- ▶ミモザ健康委員会メールは「組織でできること」も盛り込み、社員全体に配信。
- ▶女性の健康講演会(ウェビナー)を毎年開催。2024年度は「職場の絆を強くする!女性の健康を支えるリーダーシップ」をテーマにマネージャーに特に推奨して開催。より良い職場づくりを後押し。

●社員の声に基づく施策

- アンケートや面談等で収集した社員の声を活かし、社員と産業保健スタッフが協働して施策を検討。
- ▶生理休暇の名称変更
 - ▶衛生委員会でのフィードバック
 - ▶社内副業制度(プロジェクトリクエスト制度)による施策への社員の参画 等



さらに 取り組みやすくするために

各職場に「ウェルビーイングキーパーソン」を設置し、産業保健スタッフと社員をつなぐ体制を整備。スムーズな施策の実行が可能に。

効果

- ・女性のプレゼンティーズムが5年連続改善、男性との差も徐々に縮小
- ・女性の健康支援策参加・活用者が2022年57.5%
→2023年度62.6%へ上昇

社員の約9割を占める女性のうち、全国各地の店舗で働く約7割の外勤者にも届くよう、それぞれの現場に即した健康支援の取り組みを実施

取組内容

●「パーソナル休暇」でライフステージに応じた柔軟な働き方を支援

従業員本人及び家族の傷病、育児、介護、治療等を理由に取得可能。生理や更年期による体調不良のほか、不妊治療、家族の通院付き添い、学級閉鎖等様々な事情に柔軟に対応できる。有休が残り6日を下回ってから使え、年に6日付与。「生理休暇は申請しにくい」という人にも使いやすいよう、ネーミングにもこだわった。

●乳がん・子宮がん検診の受診率100%を目指し、一部費用を補助 ハイリスク者の二次検査も100%受診を目標にフォローを実施

女性向け商材を主に扱い、女性社員が多数活躍する企業特性を踏まえ、乳がん・子宮がんの罹患予防と早期発見を長年重視してきた。定期健診時に同時受診できる体制を整え、実際に早期発見につながった事例も。二次検査が必要な人の受診率も100%を目標とし、受診勧奨、リマインドの徹底、従業員への周知など、会社と健康保険組合が連携して実施している。

工夫点

●内勤・外勤の情報格差解消と健康リテラシー向上のため、端末を配布する等の環境整備を進める

健康コンテンツの配信や、健康経営委員会による「生理痛体験」の共有などで、健康リテラシーの向上を促進。外勤者へも会社端末を付与するなどして、社内で情報格差を生まない施策を進めている。



「Well-being(心も身体も社会的に満たされた状態)の実現」を目指し、『ワコールGENKI計画2025』を推進している

外勤者への具体事例

メンタル不調の予防・対応も重視
エリアマネージャーによる自己申告面談や、キャリアコーディネーターとの面談を通じて「話せる場」が生まれ、キャリア自律やメンタル面の支援につながっている。

効果

- ・健康診断受診率の安定的推移を維持
- ・婦人科検診に対する意識変化の醸成
- ・健康リテラシーの向上と継続就業意識の醸成

取組みのポイント

社風に合わせた継続的な取組みが重要です。
まずはできることから始めてみましょう。

①ヘルスリテラシー向上のための取組み

- 経営層、管理職を含めた全社員対象に「女性の健康セミナー」実施
- 女性の健康に関する冊子の作成・配布やイントラネット、社内報、メルマガ等での情報発信

②女性の健康課題に配慮した職場環境の整備

③性差を考慮した検診項目及び女性対象のがん検診受診率向上のための取組み

④女性特有の健康課題を相談しやすい体制づくり

⑤柔軟な働き方や休暇制度の整備

セミナー・研修会実施で

期待できる効果

- 経営層・管理職が受講することで、制度の背景や支援の意義が組織全体に浸透します
- 男女問わず全社員を対象とし、健康課題には個人差があることへの理解を深め、思い込みや偏見を防止します
- 上司層に向けて、制度利用の申請があった際の対応方法や配慮のポイントを伝え、現場での納得感ある対応につなげます
- 新入社員研修や既存社員向け研修などの機会に、年代別にテーマを設定するのも有効です

様々な企業が女性の健康支援に取り組んでいます。
「働く女性の心とからだの応援サイト」にて企業事例等を掲載していますので、ご参照ください。
<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/health/company.html>

二次元コード
からアクセス！



取組みのヒント

取組みカテゴリ	施策例	こんな工夫も
ヘルスリテラシー向上 理解促進	●ヘルスリテラシー向上研修会 ●生理痛体験会 ●eラーニング ●管理職向け研修会 ●冊子作成・配布 ●社内報、メルマガ、イントラネット等で定期的な情報提供	全国47都道府県に設置されている 産業保健総合支援センターの活用 事業者や人事労務担当者、産業保健スタッフ向けに女性特有の健康課題に関する研修を実施している。 「働く女性の心とからだの応援サイト」で公開されているセミナー動画の活用 社内研修等に使える、女性特有の健康課題に関する動画が公開されている。
勤務形態の柔軟化	●短時間勤務 ●時差出勤 ●フレックスタイム制 ●テレワーク	制度利用者の体験談の共有 制度の「使われ方」が可視化され、活用イメージがわかりやすくなる。制度利用への心理的ハードルが下がる。
休暇制度の柔軟化	●生理休暇の名称変更・適用拡大 ●不妊治療等に関する休暇の創設 ●性差にかかわらず取得できる「健康休暇」	両立支援等助成金制度の利用 ・柔軟な働き方選択制度等支援コース ・不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース 
職場環境整備	●横になって休める休憩スペース ●温度調節 ●体温調節が可能な制服選択 ●(レジなど)椅子の設置	女性トイレへ生理用品の設置 急な月経時の備え等として活用されるほか、衛生管理やセキュリティチェックの厳しい職場、私物の持ち込みが難しい職場などで、特に好評。
相談体制整備	●社内相談窓口 ●産業医、産業保健師等に相談できる窓口設置	全国47都道府県に設置されている 産業保健総合支援センターの活用 産業保健総合支援センターの保健師が中心となり、職場における女性の健康に関する相談に対応している。労働者、事業者からの相談を受け付ける。
健診・検診	●婦人科検診の必要性・重要性の周知 ●婦人科検診費用補助 (乳がん・子宮頸がん・経膈超音波検査・甲状腺機能検査等) ●定期健康診断と婦人科検診の一体化 ●検診巡回バス ●女性対象検診には女性医師を派遣 ●検診休暇制度の創設	検診の重要性を全社で共有 「検診だからといってわざわざ休みづらい」といった気兼ねが減り、社員がためらわず安心して受診できる環境が整う。
ハラスメントのない職場 環境づくり	●セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント防止に向けた方針の周知徹底 ●法律に定められた措置に基づいた職場づくり	ハラスメント禁止の方針を就業規則や社内規定に明記し、全社員に周知。 職場で起こりうるハラスメントと対応のポイントを具体的な事例で学べる「ケースブック」の作成。