

ダウンロードして使おう!
健康課題と仕事の両立推進ツール

健康課題と 仕事の両立推進

スタートアップガイド

現状を知る



令和4年度
福岡市健康課題等と
仕事の両立に関する
事業所等実態調査



課題を知る



- ・取組みチェックリスト
- ・健康課題チェックシート



福岡市 健康課題と仕事の両立推進スタートアップガイド 令和6年2月発行

発行／福岡市市民局男女共同参画部女性活躍推進課

監修／慶應義塾大学 医学部

編集制作／株式会社サイズラーニング

衛生学公衆衛生学教室 飯田美穂氏

※本冊子のグラフの回答割合(%)は小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計が必ずしも100%にはならないことがあります

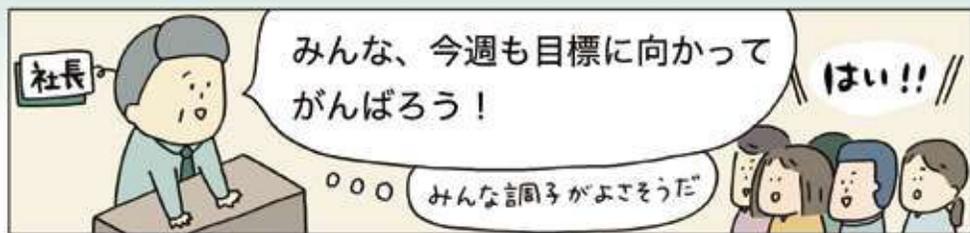
※本冊子に掲載している情報は令和6年2月現在のものです

※本冊子の記事・写真・イラスト・レイアウト等の無断転写・転載を禁じます

©2024 福岡市

福岡市

ここは、とある福岡市の事業所…



この「健康課題と仕事の両立推進スタートアップガイド」は、



女性・男性特有の
健康課題に関する3つを

「知る」ことのできる
ミニブックです。

生理痛や更年期障害、不妊治療など、
様々な不調や症状を抱えながら働く人が増えていることに、
近年、大きな注目が集まっています。

健康課題とは何か、なぜ組織での対応が必要なのか等の基礎知識から、職場の課題整理に役立つツールや、取組みの具体策までを1冊にまとめています。不調や病気を抱えても、誰もがキャリアを諦めず、より長く働き続けていける組織にするための「スタートアップ」にご活用ください。

もくじ

1 現状を知る

- | 04 | 女性・男性特有の健康課題って何？
- | 06 | なぜ、取り組むべきなの？
- | 08 | 従業員の本音をのぞいてみよう
- | 10 | 企業担当者の悩みや困難

2 課題を知る

- | 12 | 取組みチェックリスト
- | 14 | 健康課題チェックシート
- | 15 | 福岡市の検診・事業

3 対応策を知る

- | 16 | 健康課題対応の具体策
- | 18 | 市内企業の取組み事例
- | 20 | 健康課題と仕事の両立推進ツール



女性・男性特有の健康課題って何？

女性・男性特有の健康課題とは、具体的にどのようなものなのか、なぜ注目が集まっているのか、その社会的背景や問題点について、まずは確認してみましょう。

▶ 月経

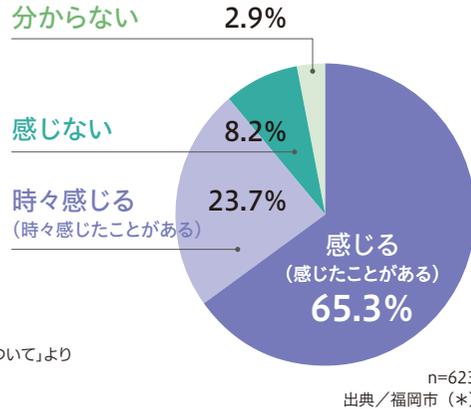
月経不調による労働損失は年間4,911億円

働く女性の大きな課題の一つが月経です。福岡市調査では、89%もの働く女性(※1)が、月経痛や月経不順などの不調を感じたことがあると回答しています(図1)。また、月経関連の症状による労働損失(欠勤や労働量・質の低下等)は年間4,911億円にものぼると試算され(※2)、経営的な視点からも無視できない状況です。

※1 調査対象者:福岡市内で働く20~60代女性

※2 平成31年経済産業省「健康経営における女性の健康の取り組みについて」より

図1 | 月経関連の症状を抱える割合



▶ PMS 月経前症候群

悩む女性は多いのに…認知度の低さが課題

福岡市調査ではPMSの不調を抱える女性が多いことが分かっています(図2)。一方、症状の認知度の低さが大きな課題です。男性の8割近くが「詳しくは知らない」という状況で、女性とのギャップがみられます(図3)。まずは「正しく知る」ことが必要です。

図2 | PMSの症状を抱える割合(年代別)

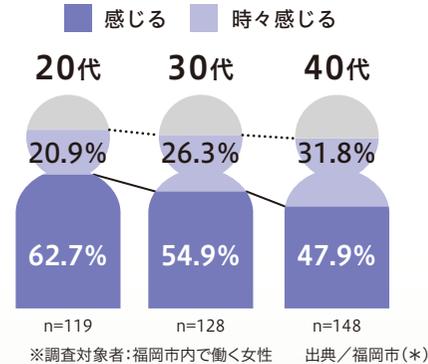
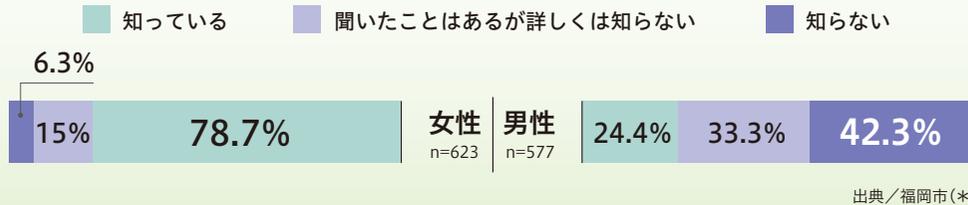


図3 | PMSの認知度



※調査対象者:福岡市内で働く20~60代男女

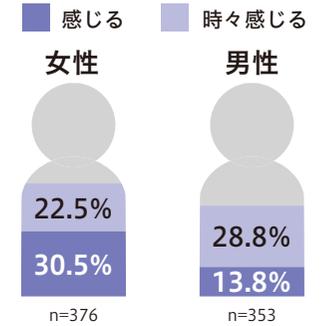
※PMS(月経前症候群)とは、月経の約3~10日前に現れる不調で、頭痛・腹痛などの体の症状や、イライラ・憂うつなどの心の症状など様々な不調が起こります。PMSの中でも精神症状が特に強く出てしまう状態をPMDD(月経前不快気分障害)といいます。

▶ 更年期障害

男女ともに様々な不調に悩んでいる

更年期障害は、主に45~55歳頃の女性に多く、ほてりや多汗、イライラなど、様々な心身の不調が現れます。また、性ホルモンの分泌低下が始まる40歳代以降の男性にも症状が出るとされ(図4)、男女ともにキャリアの後期に影響する不調の一つです。

図4 | 更年期障害の症状を抱える割合



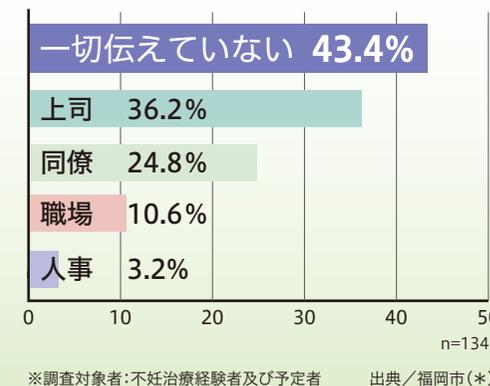
※調査対象者:福岡市内で働く40~60代男女 出典/福岡市(※)

▶ 不妊治療

職場に言わずに両立している人も

不妊治療と仕事を両立している人のうち、仕事との両立の難しさを感じる人は9割(出典/福岡市*)。困難を感じる当事者が多いにも関わらず、治療のことを職場に伝えられない人も多いのが現状です(図5)。まずは当事者が一人で抱え込まず、職場に相談できる仕組みづくりが求められます。

図5 | 職場の誰に伝えているか



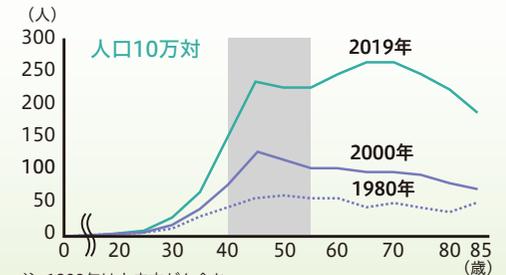
※調査対象者:不妊治療経験者及び予定者 出典/福岡市(※)

▶ 女性特有のがん

働き盛りの女性の罹患率が高い

女性特有のがん(※3)の中でも罹患率第1位が乳がん、罹患率も年々増加しています(図6)。また、女性特有のがんを経験した女性の3~4割が、管理職昇進やキャリアアップに難しさを感じる(出典/福岡市*)など、キャリア形成への影響がうかがえます。

図6 | 年齢階級別がん罹患率推移:乳がん



注:1980年は上皮内がん含む。

出典/公益財団法人がん研究振興財団「がんの統計2023」より

※3 乳がんや子宮頸がん、子宮体がん、卵巣がんのこと

*の出典はすべて令和4年度福岡市

「健康課題等と仕事の両立に関する事業所等実態調査」より

女性・男性特有の健康課題に なぜ、取り組むべきなの？

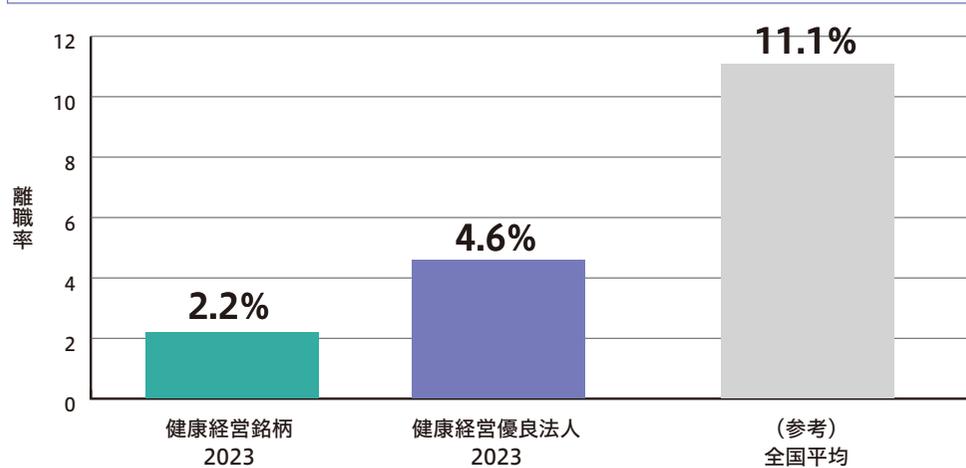
健康課題と仕事の両立推進の取組みには、従業員の健康維持や働きやすさ向上のみならず、組織にとっても様々なメリットがあります。4つの視点でみていきましょう。

▶ 1, 優秀な人材の確保・定着につながるから

健康経営度が高い企業ほど、離職率が低い傾向にあります(図1)。また、学生の9割以上が学校への「生理休暇」の導入に賛成する(※1)など、これから社会に出る若者達の多くが、痛みや辛さを我慢せず過ごせる環境を就職先にも求めるでしょう。

※1 2021年一般社団法人日本若者協議会#みんなの生理「学校での「生理休暇」についてのアンケート」より

図1 | 健康経営と離職率

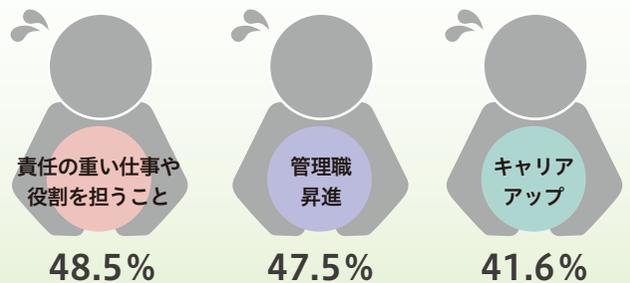


出典/経済産業省「健康経営の推進について」資料内の「健康経営銘柄、健康経営優良法人における離職率」より

▶ 2, 女性活躍推進につながるから

女性特有の健康課題(月経関連の症状やPMS、更年期障害等)を抱えることが、仕事の生産性だけでなく、女性のキャリアアップや昇進意欲にも影響を及ぼしています(図2)。健康課題への対応強化は女性の働きやすさや意欲向上につながり、女性活躍推進にも好循環が生まれます。

図2 | 健康課題を抱えることで難しいと感じること



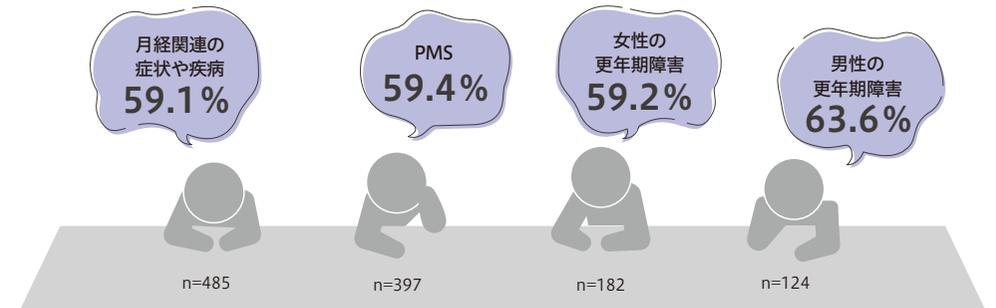
n=554

※調査対象者:福岡市内で働く20~60代女性 出典/福岡市(※)

▶ 3, 仕事の生産性が高まるから

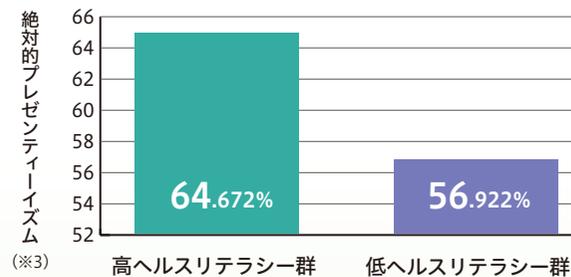
健康課題を抱えることで仕事のパフォーマンスが通常時の半分程度まで低下することが明らかです(図3)。また、ヘルスリテラシー(※2)が高いほど、仕事のパフォーマンスが高いというデータもあり(図4)、職場全体で健康課題そのものを「知る」ことも生産性向上につながるでしょう。

図3 | 痛みや症状がある時の仕事の出来 (通常時の仕事の出来を100%としたとき)



※調査対象者:福岡市内で働く20~60代の男女 出典/福岡市(※)

図4 | ヘルスリテラシーと仕事のパフォーマンス



(※3)

出典/日本医療政策機構「働く女性の健康増進に関する調査2018」

※2 ヘルスリテラシーとは、健康を促進し維持するため、必要な情報にアクセスし、理解し、活用していくための能力。

※3 プレゼンティーズムとは、欠勤することなく出勤はしているものの、身体的・精神的な不調時によるパフォーマンスの損失のこと。本グラフにおける絶対的プレゼンティーズムは「WHO-HPQ日本語版」を使用し、得点が高いほど、仕事のパフォーマンスが高い(プレゼンティーズムの傾向が低い)ことを示す。

▶ 4, 誰もが働き続けやすくなるから

今までの職場環境や制度設計が、実は「健康で若い男性」に最適化されてきたために、男性と身体的特徴が異なる女性はもちろん、シニア男性や疾患を抱える人も、働きづらさを感じている可能性があります。健康課題対応は誰もが働きやすい職場環境整備につながります。

※出典はすべて令和4年度福岡市「健康課題等と仕事の両立に関する事業所等実態調査」より



▶ 従業員の悩み

痛みがひどく机に座ってられなくなり、給湯室でうずくまっていたら、女性従業員から「ここで辛そうにされると、私達の仕事にも支障が出るので困る」と言われた。女性からも理解してもらえず辛かった。

(20代女性・正社員)



不妊治療と仕事を両立していたが、結局、職場に迷惑をかけているというストレスや流産経験もあり、会社を退職した。

(40代女性・経営者/役員)

お客様対応時に痛みが強くなり、話ができなくなった。周囲の人に言えず、お客様から「対応が悪い」とお叱りを受け、職場にも迷惑をかけてしまった。早めに相談できればよかった…。

(40代女性・正社員)



40代前半で更年期症状が出たが、周囲には恥ずかしくて相談できなかった。会議中にハンカチでおさえていないと流れ落ちるほどの汗が出て、会議に集中できなかった。

(40代女性・正社員)

妊娠中の出張や車の運転に配慮してほしいけれど、自分からは言いづらい…。

(20代女性・正社員)

不眠に悩んでいたが、「男性の更年期障害」の可能性があると知り、ショックを受けた。

(40代男性・正社員)



▶ 管理職の悩み

女性の部下が体調不良になったときに、詳しく聞いてよいのか悩む。ハラスメントにならないか…。

(30代男性・正社員・中間管理職)



部下が辛さを我慢していると分かるが、その症状を率直に共有してもらえない。

(30代男性・正社員・中間管理職)

部下の相談にのった場合、上司への報告義務があるが、個人のプライバシーや本人の意向も考えると、健康面の悩みをどこまで報告してよいか迷う。

(50代女性・契約社員・中間管理職)

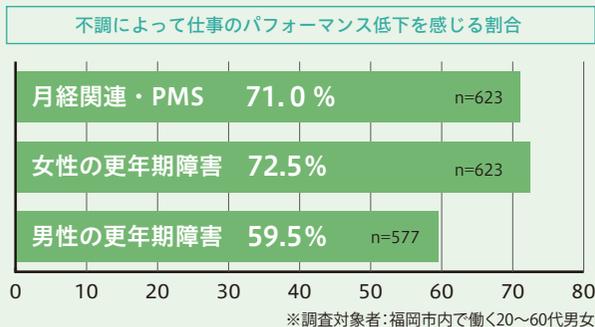


※2023年11月福岡市「女性・男性特有の健康課題等と仕事の両立に関するアンケート」より

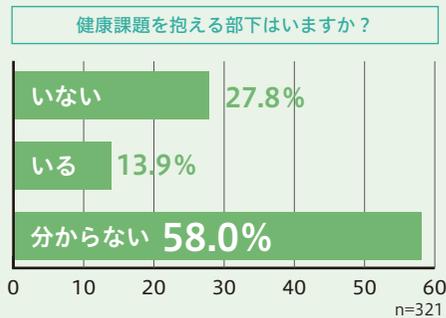
データで見る「従業員の本音」

令和4年度の実態調査でも、従業員や管理職層の「本音」がうかがえる結果が出ています。

▶ 不調によって仕事に支障が出ている



▶ 健康課題を抱える部下対応に悩む管理職層



- 健康課題を抱える部下の対応で難しいと感じること
- No.1 本人の不調に気づくこと
 - No.2 責任ある役職や管理職昇進を勧めること
 - No.3 体調に配慮すること

n=142

令和4年度福岡市「健康課題等と仕事の両立に関する事業所等実態調査」より

市内企業の対応状況は？ 企業担当者の悩みや困難

健康課題に悩む従業員は多い一方、職場の対応には遅れがみられる様子…。市内企業の担当者の悩みの声を集めました。

健康課題 = 組織課題
にしたいのに…

発信の難しさ

「健康課題は個人の問題」という認識が従業員の間でも根強い。

健康課題対応を、組織の問題として取り扱うことがそもそも難しい…。

従業員のプライベートに踏み込む問題なので職場で対応しづらい。

健康課題について知ってほしいし、従業員の健康意識も高めたい。けれど、どうやって伝えれば多くの従業員に伝わるのかが悩ましい。

関心をもってくれない層に、なかなか届かない。そんな従業員にこそ、健康の大切さを伝えたいのに…。

制度設計と
労務管理の
ハードル

多岐にわたる健康課題それぞれに対応する休暇制度を整えるとなると、制度の設計自体も大変だし、その管理も難しいと感じてしまう…。

治療のための休暇制度の利用実態の把握がしづらい。本当に治療で休んでいるのか、個人的な事情までどうやって確認すればよいのだろう。

「対応策」の基準とは？

健康課題と言っても人それぞれまったく異なる。何を基準として、どこから対策を打つべきか迷う。

千差万別の健康課題に、すべて対応できる取組みは、なかなか難しいと思う。

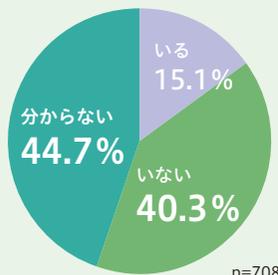
※2023年度「健康課題等と仕事の両立支援事業」ミニブック作成検討会議で得られた意見及び、令和4年度福岡市「健康課題等と仕事の両立に関する事業所等実態調査」結果をもとに編集・再構成

データで見る「市内企業の現状」

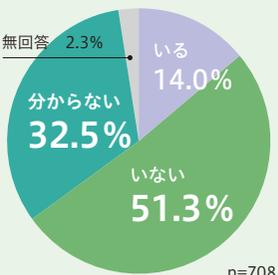
令和4年度の実態調査でも、市内企業の取組みが進んでいないなどの結果が明らかです。

従業員の状態を正しく把握できていない可能性

健康課題を抱える従業員はいますか？



不妊治療をしている従業員はいますか？



従業員から相談がない企業が過半数

従業員から相談を受けたことがありますか？

健康課題に関する相談

健康課題に関する相談
ない (または把握していない)
66.2%

不妊治療に関する相談

不妊治療に関する相談
ない (または把握していない)
91.7%

令和4年度福岡市「健康課題等と仕事の両立に関する事業所等実態調査」より



CHECK

1

▶ 職場の理解を深める

まずは従業員本人のヘルスリテラシー向上と、周囲のメンバーの理解促進の両輪が欠かせません。

- 社内ポータルサイトや社内報等での健康課題に関する情報の発信
- 健康課題に関する研修会の実施
例) 当事者向け、担当者向け(総務人事・労務、女性活躍・多様性推進、健康経営推進者等)、管理職向け、経営層向け、全従業員向け等
- 健康課題に関する啓発用冊子の作成・配布
- 啓発用動画の制作・配信



CHECK

3

▶ 働きやすい職場づくり

不調時に休みやすい、治療等と両立しやすい職場環境の整備と、上司や同僚に相談できる風通しのよい職場づくりを進めましょう。

- 従業員が活用できる制度やサポートの周知
(生理休暇や、病気療養との両立・復職支援制度等)
- 柔軟な働き方の推進 (在宅勤務やフレックスタイム制度の推進等)
- 女性専用休憩室や不調時に使用できる休憩スペースの設置
- 上司と個別に話せる機会づくり (1オン1ミーティング等)

CHECK

2

▶ 相談体制を整える

従業員の相談先を整備し、気軽に相談できる場を作りましょう。

- 社内の相談体制の構築
(対応担当部署や担当者の明確化、対応マニュアルの整備等)
- 女性・男性特有の不調を相談できる産業医やカウンセラーの配置
- 不調に悩む当事者限定のコミュニティづくり
(チャットルームや交流の場の設置等)



取組みがスムーズになる！ ワンポイントアドバイス

今すでにある施策を
応用展開してみよう

すでに取り組んでいる施策や既存の制度に「女性・男性特有の健康課題」の視点を取り入れてみましょう。例えば、時短・在宅勤務制度は「女性・男性特有の健康課題」を抱える従業員も対象とするなど、対象者を広げるだけでも対応力強化につながります。

CHECK ①～③まで進めたら
レベルアップしよう

ボトムアップで社内の理解が進んだら、以下の取組みにもチャレンジしましょう。

■ 制度整備

女性・男性特有の健康課題に対応できる両立・復職・休職制度等の検討 等

■ フレーム設計

トップメッセージ発信、目標・計画策定、専任の担当者や部署の設置 等

課題を
知る

自社の従業員の状況は？ 健康課題チェックシート

取組み策を検討するには
現状把握も有効です。社内で活用してください。

Q1

以下の症状や不調で悩んだり、
仕事に支障を感じたりすることはありますか？

● 月経関連の症状（月経痛・月経不順等）	ある	ない	分からない
● PMS（月経前症候群）	ある	ない	分からない
● 女性の更年期障害（のぼせ、ほてり、多汗等）	ある	ない	分からない
● 男性の更年期障害（関節・筋肉痛、ほてりや発汗、疲労感等）	ある	ない	分からない
● 不妊治療	ある	ない	分からない
● 婦人科系がん（子宮頸がん、子宮体がん、卵巣がん、乳がん等）	ある	ない	分からない

次の質問は、Q1で1つでも「ある」に○をつけた方のみお答えください。

Q2

症状や不調がないときの仕事の出来を100%としたとして、
症状や不調がある時のご自身の仕事の出来を評価してください。

不調時の仕事の出来 平均（ ）%

Q3

症状や不調で悩んでいることを、職場で相談したことがありますか？

1 はい 2 いいえ

「1. はい」に○をつけた方のみ Q4へ

「2. いいえ」に○をつけた方のみ Q5へ

Q4

誰に相談しましたか？

該当する番号に
すべて○をつけてください。

- 1 上司
- 2 同僚
- 3 人事総務等担当部署
- 4 専門の相談窓口
- 5 産業医やカウンセラー等の専門家
- 6 その他（ ）

Q5

相談しなかった理由は何ですか？

該当する番号に
すべて○をつけてください。

- 1 相談先が分からなかったから
- 2 相談しづらかったから
- 3 職場で相談できることなどは
思っていなかったから
- 4 その他（ ）

Q6

健康課題に関して
困っていることや悩みが
あれば教えてください。

自由記述

課題を
知る

活用しよう！ 福岡市の検診・事業

福岡市や国が行っている
検診や事業情報です。従業員
へ周知しましょう。

▶ **子宮頸がん検診** 子宮頸部粘膜の細胞診：子宮の入り口の組織をブラシや綿棒で採取し、がん細胞の有無やその種類を調べます。（受診間隔は、2年度に1回）

受診場所	20歳～69歳	満70歳以上
実施医療機関	1,200円	無料
健康づくりサポートセンター	400円	無料
市の施設等	400円	無料



▶ **乳がん検診** マンモグラフィ：乳房専用のエックス線撮影です。（受診間隔は、2年度に1回）

受診場所	40歳代 (2方向)	50歳～69歳 (1方向)	満70歳以上 (1方向)
実施医療機関	1,500円	1,200円	無料
健康づくりサポートセンター	1,300円	1,000円	無料
市の施設等	1,300円	1,000円	無料

▶ **土日や夜間の各種がん検診**

健康づくりサポートセンターでは、土・日や平日夜間にも検診を実施しています。無料託児もあります（要予約）。

※検診日程や予約方法は、「けんしんナビ」WEBサイトにて検索してください。

※検診の料金は2023年12月現在のものです。

▶ **福岡市プレコンセプションケア推進事業**

30歳を迎える女性に対し、健康や将来の生活を考えるきっかけとしてもらうため、産科・婦人科医療機関でのAMH検査（※）及び医師による説明を500円で受けられるよう助成しています。（対象者にはクーポン券を送付）

※AMH（抗ミュラー管ホルモン）という卵巣内の卵子の数の目安（卵巣予備能）を調べる血液検査

けんしんナビ



詳細は
福岡市 HP へ



国の両立支援情報を活用しよう

厚生労働省では不妊治療と
仕事との両立支援のための
情報を公開しています。

厚生労働省WEBサイト
「雇用・労働 不妊治療と仕事との両立のために」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html



「女性の健康」に関する啓発活動を社内外で展開 「知って、気づいて、対処する」重要性を発信

取組みストーリー

大塚製薬は国内で「ダイバーシティ」という概念が浸透していなかった1980年代から誰もが働きやすい環境をめざすとともに、健康課題解決に向け先進的な取組みを行う。性別を問わず参加できる「女性の健康セミナー」を約10年にわたり定期開催する他、様々な世代の従業員が年間で複数回、必ずこのテーマに触れられるような学習機会を設け、誰もがより働きやすい職場づくりを考えるきっかけを提供。自身の健康を考え行動変容に繋がるよう、ヘルスリテラシー向上のための「知って、気づいて、対処する」ことの重要性を伝えている。また昨今、産業医に婦人科医を招き、従業員が専用フォームから個別相談できる仕組みを備えた。女性従業員のみならず、家族のことを相談する男性従業員の利用もあるそうだ。こうした支援提供の背景には、女性自身だけではなく、女性を取り巻く周囲の人や企業全体も巻き込んで「女性の健康を考える日常」を醸成し、「知って、気づいて、対処する」ことを日常にしてもらいたい、という考えがある。

さらに特筆すべきは、このような活動は社内にとどまらないという点だ。女性の健康サポート製品の研究・開発で培った知見を活かし、2015年から啓発活動を開始。翌年「女性の健康推進プロジェクト」を立上げ、企業（経営層、従業員）、自治体、個人向け等、対象者に合わせた女性の健康課題に関する情報発信を行う。活動を通じて「女性の健康は、自分ゴトであり、企業ゴトである」という意識醸成に挑む。

大塚製薬株式会社

<https://www.otsuka.co.jp/>
東京都千代田区神田司町2-9
業種／医薬品・食品製造販売業
従業員数／5,827名

(うち女性1,462名)
※2023年12月31日現在



女性の健康に関し性別・世代を問わず学習し、健康課題への配慮が生まれる職場につながっている。



「女性の健康推進プロジェクト」のWEBサイト。

取組みのポイント

誰もが自分ゴト化できる 制度・施策設計

大塚製薬では不妊治療、更年期症状の治療の他、新たに「性適合性手術・ホルモン治療」も対象に加えた『セルフケア休暇制度』が新設され、男女問わず自身の健康に配慮できる環境にある。

“正しく”理解できる 情報発信を重視

WEBサイトやYouTube 動画は専門医等の監修を行い「正確な」情報発信に尽力。



企業や業種の垣根を超えた共創活動で 「女性の健康課題」の障壁を乗り越える！

取組みストーリー

創業以来、女性の能力発揮の機会提供を続けてきたポーラ。従業員誰もが自身の可能性を信じ、自分らしい人生を過ごすための源泉は「健康」である、というDE&I推進理念のもと、特に見過ごされやすい女性の健康課題対応に注力している。従業員の7割以上を女性が占めるため健康課題ニーズも多岐にわたるが、月経・更年期症状等の課題サポートのためのフェムテックサービスの導入や、女性の婦人科産業医の配置、不妊治療・卵子凍結の費用補助、社内での生理用ナプキンの無料提供など、当事者のリアルな困りごとに寄り添ったきめ細やかな支援を提供している。

さらに2023年には、女性の健康課題を社会課題として見つめ直し、特有の悩みや健康をサポートするための組織横断の「フェムケアプロジェクト」が始動。働く女性の健康課題を考える異業種合同参加型プロジェクト「タブーを自由にラボ」を開催し、16社の企業とともに課題解決に向けてディスカッションを重ねた。参加メンバーからは、これまで職場や家庭では話せなかったパーソナルな悩みが多数聞かれ、個々人が抱いていた悩みは共通の組織課題であることが可視化された。1社だけ、1人だけでは乗り越えることが難しい「女性の健康課題」も、他社とつながることで取組みに向けた一歩を踏み出すことができる、という好事例だ。

株式会社ポーラ

<https://www.pola.co.jp/>
東京都品川区西五反田2-2-3
業種／化粧品製造業
従業員数／1,313名

(うち女性1,003名)
※2022年12月31日現在



「タブーを自由にラボ」では業界や職種は違っても共通する課題が多いことが明らかに。

取組みのポイント

従業員に寄り添う 施策の導入

全国の従業員が相談できるオンライン面談の導入や、メールでの婦人科専用相談窓口の開設など、誰一人取り残さず、アクセスしやすい施策を展開。

他社との共創で 取組みの輪を拡大

課題感を同じくする働く女性たちが共創できる場づくりが、企業各社のアクション喚起につながっている。



女性のヘルスリテラシー向上から 誰もが働きやすい職場づくりへ

▶ 取り組みストーリー

2016年からグループ全社で健康経営に取り組むANA福岡空港。特に女性従業員が多いことから、女性特有の疾病対策を課題の一つとして、婦人科検診の受診率アップに向けた施策展開の他、eラーニング配信等、当事者である女性従業員のヘルスリテラシー向上を図っている。将来的には性別を問わずライフステージに応じた働きやすい職場環境整備をめざす。

▶ 取り組み詳細

- 乳がん検診や婦人科ドックの費用助成
- 女性従業員向け啓発：
乳がんセミナーや女性の健康課題を学べるeラーニング実施
- 女性更衣室に乳房サンプル設置：乳がん予防のセルフチェックを周知

ANA福岡空港 株式会社

<http://www.fukap.ana-g.com/>

福岡市博多区大字下白井778-1
福岡空港内

業種／運輸業

従業員数／900名（うち女性562名）

※2024年1月1日現在



女性特有の健康課題をテーマとしたeラーニングを配信。

男性従業員も生理痛を体験！ 性別を越え相互理解を図る

▶ 取り組みストーリー

九州エリアの通信事業を支えるドコモCS九州は、女性活躍やダイバーシティ推進活動の一つとして「女性の健康課題」の理解促進に取り組む。2023年度には、女性活躍推進活動のメンバーが「女性の健康課題」に着目し生理痛体験会を実施。「部下やパートナーの痛みが分かった」「配慮が必要だと理解できた」との声も多数あがった。健康課題をリアルに知ることが職場内の相互理解につながっている。

▶ 取り組み詳細

- 生理痛体験会とワークショップの開催
- フェムテックセミナーの開催：
月経や男女の更年期障害等を公開学習
- 女性の健康問題に関するショートドラマを制作しイントラネットで配信

株式会社 ドコモCS九州

<http://www.docomo-cs-kyushu.co.jp/>

福岡市中央区渡辺通2-6-1

西鉄薬院駅ビル

業種／情報通信業

従業員数／1,313人（うち女性441人）

※派遣社員除く、2023年12月31日現在



生理痛体験の様子。想像以上の痛みに驚く男性従業員も多かったという。

健康課題の学習を続けて 健康に向き合う風土をつくる

▶ 取り組みストーリー

創業者の「健康第一」の想いを継承し、個から組織、家族や社会へと波及する健康経営を推進。2020年以降、女性特有の健康課題に関するeラーニング配信を実施している。リテラシー向上に伴い健康面の不調を相談しやすい職場風土が醸成されつつあり、窓口へ相談しにくる従業員も増えている。今後は、男性特有の疾患等にも広げ、性差を考慮した情報提供・サポート展開を検討中だ。

▶ 取り組み詳細

- eラーニング配信：
更年期障害や女性特有の病気等を必須受講で展開
- 女性の健康専門相談窓口の設置
- 新入社員研修での婦人科受診の啓発



Gcomホールディングス 株式会社

<https://www.gyoseiq.co.jp/>

福岡市博多区東平尾1-3-3

業種／情報通信業

従業員数／594名

（うち女性134名）

※グループ総従業員数、2024年1月1日現在



健康経営室内の相談室。従業員が気軽に相談できる場になっている。

フェムテック※を活用し、 隠れた不調を未然に防ぐ

▶ 取り組みストーリー

保育事業等を展開し、ライフステージを通じて「女性が働き続けること」を支援するスタイルクリエイト。従業員の8割を占める保育士の負担軽減や心身の健康管理のため、2022年からフェムテックサービス「チャットサポート」を導入。従業員が大きな不調を抱える前に未然に対応できるようになり、誰もが健康を意識して働く意識づくりや、「お互い様」との思いで助け合える職場風土が醸成されている。

▶ 取り組み詳細

- 24時間健康相談ができるLINEチャットの導入
- 全従業員対象のウェルネスチェック：
心身の健康状態を毎月把握できるアンケートを実施
- フリーランス保育士制度：
スポット勤務が可能な社員をシフト配置し急な休みにも対応

スタイルクリエイト 株式会社

<https://stylecreate.jp/>

福岡市中央区大手門2-2-8-201

業種／医療・福祉・人材事業

従業員数／82名（うち女性82名）

※2024年2月1日現在



「チャットサポート」から毎月ウェルネスチェックや健康情報が配信される。

※フェムテック(Femtech)とは、Female(女性)とTechnology(技術)を掛け合わせた造語で、女性の健康課題をテクノロジーで解決する製品やサービスの総称。