

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…

「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。

発信の難しさ

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。

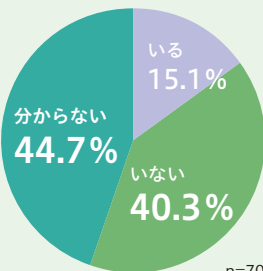
※2023年度「健康課題等と仕事の両立支援事業」ミニブック作成検討会議で得られた意見及び、令和4年度福岡市「健康課題等と仕事の両立に関する事業所等実態調査」結果をもとに編集・再構成

データで見る「市内企業の現状」

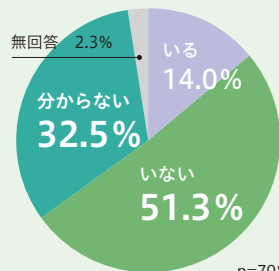
令和4年度の実態調査でも、市内企業の取組みが進んでいないなどの結果が明らかです。

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

ない
(または把握していない)
66.2%

不妊治療に関する相談

ない
(または把握していない)
91.7%

n=708

n=708

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

