

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