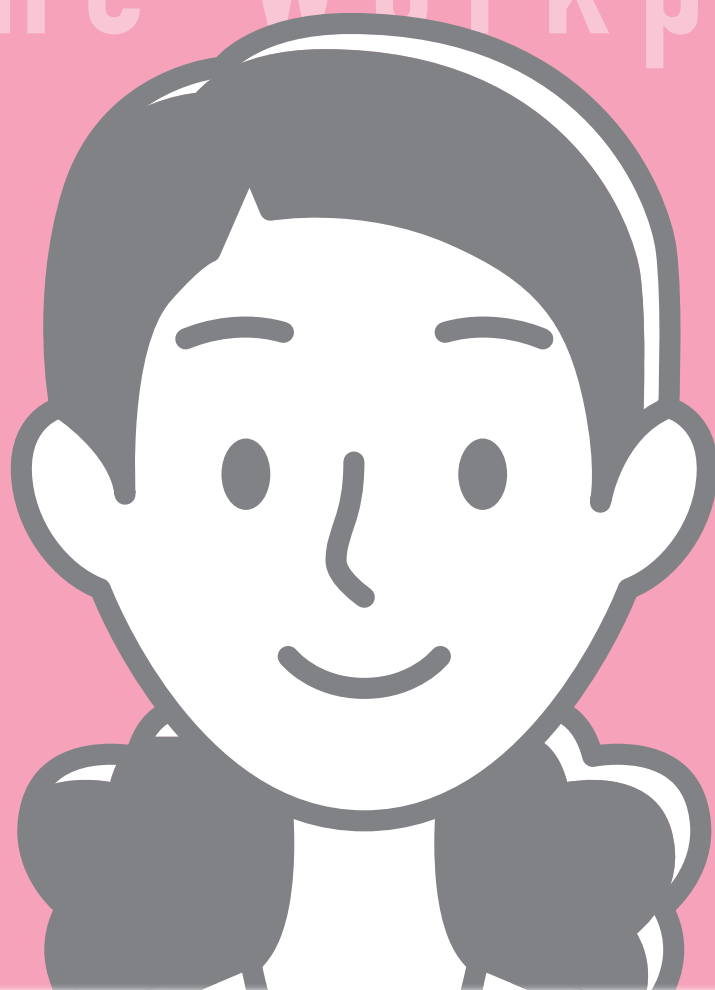


Women's health programs at the workplace



職場における 女性の健康支援 の事例集

平成 29(2017) 年度～平成 30(2018) 年度

厚生労働科学研究費補助金（H29- 女性 - 一般 -002）女性の健康の包括的支援政策研究事業
女性の健康の社会経済学的影響に関する研究

謝辞

本研究は、厚生労働科学研究費補助金「女性の健康の包括的支援政策研究事業」女性の健康の社会経済学的影響に関する研究（代表研究者 飯島佐知子）の助成を受けて行いました。調査にご協力いただきました担当職員の皆様に心より感謝申し上げます。

平成 29(2017) 年度～平成 30(2018) 年度

厚生労働科学研究費補助金（H29- 女性 - 一般 -002）

女性の健康の包括的支援政策研究事業

女性の健康の社会経済学的影響に関する研究

代表研究者

飯島 佐知子 順天堂大学大学院医療看護学研究科

分担研究者

西岡笑子 防衛医科大学校医学教育部看護学科

大西麻未 順天堂大学大学院医療看護学研究科

三上由美子 防衛医科大学校医学教育部看護学科

遠藤 源樹 順天堂大学大学院医学研究科

横山 和仁 順天堂大学大学院医学研究科

齊藤 光江 順天堂大学大学院医学研究科

古谷健一 防衛医科大学校医学教育部医学科

福田 敬 国立保健医療科学院医療・福祉サービス研究部

五十嵐 中 東京大学大学院薬学系研究科



目次

はじめに	P 3- 6
イー・バレイ株式会社	P 7-10
NPO 法人 ICDS	P11-14
花王株式会社	P15-18
株式会社 資生堂	P19-22
さがみ信用金庫	P23-26
社会福祉法人 聖隷福祉事業団	P27-30
富士通株式会社	P31-33
まとめ	P35-36

(社名 五十音順)



はじめに

1. 女性の健康

本冊子では「女性の健康（women's health）」を女性の生涯にわたる健康および健康課題を生物的・社会的・政策的・経済的側面から包括的に捉える概念としています¹⁾。職場で働く女性の健康は、就業状況、職場環境、出産、介護家庭での役割などの影響も含めて理解する必要があります。健康課題の例は、生活習慣病・婦人科疾患・内分泌疾患・乳がん・子宮がん、妊娠、出産、メンタルに関わることなどがあります^{1, 2)}。支援の提供者は、産婦人科医師などの医療機関の医療職による女性特有疾患の治療のみならず、職場や自治体も、健康増進から予防、治療、職場への復帰まで連携して提供することが求められています。

	思春期	成熟期		更年期	老年期
ライフ・イベント	成長・発達・就学	就業、結婚・妊娠・出産・育児		子どもの巣立ち・親の介護	退職・配偶者の死
主な健康課題	月経異常	生活習慣病(糖尿病、高血圧など)・婦人科疾患・内分泌疾患・乳がん・子宮がん			
	若年妊娠・出産	周産期異常	不妊・高齢出産	更年期障害	認知症
	性感染症	月経困難症	産後うつ	尿失禁	骨粗鬆症
	やせ	うつ　喫煙			骨関節疾患
社会的要因	貧困	家族形態の変化	性役割分業	貧困	貧困・独居
	性的搾取	長時間勤務	育児負担	介護負担	老老介護
保健医療施策	児童の健全育成	母子保健サービス	リプロプラン相談	骨粗鬆症検診	高齢者医療
	性の健康教育	子育て支援	乳がん・子宮頸がん検診・生活習慣病予防事業		転倒予防教室
	平成20年より女性の健康支援対策事業				認知症予防教室
支援サービス提供主体	医療施設				
	学校	職場・企業			介護サービス事業者
	保健所	保健センター	女性健康支援センター		地域包括支援センター
	国・都道府県・市町村				

図1 各年代の女性の健康課題と支援サービス提供主体

2. 就業を希望する女性が健康問題等で働けないことによる生産性損失

ところで、就業を希望しているけれども健康上の理由や出産・介護等で就業できていない女性は何人いるのでしょうか。2017年仕事を辞めたため求職中の完全失業者の女性の数は53万人であり、このうち「結婚・出産・育児のため」に離職した者は2万人、「介護・看護のため」に離職した者は2万人、「家事・通学・健康上の理

由のため」に離職した者は9万人でした。また、非労働力人口（15歳以上の就業者と完全失業者以外の人数）うちの就業希望者の女性は262万人であり、このうち就業を希望していても求職できない理由が「出産・育児のため」であった女性の人数は89万人、「介護・看護のため」が15万人、「健康上の理由のため」が35万人であり、前者と合わせると152万人でした³⁾。生産性損失とは、疾患等によって働けなくなったり家事ができなくなったりすることによって生じる生産性の減少分であり、その人が元気で働けていたら得られたであろう賃金を用いて計算されます⁴⁾。一方で、2017年の女性の雇用者のうち正規職員は44.5%、非正規職員は55.5%であり⁵⁾、女性の雇用者の月平均賃金は正規職員が263.6千円、非正規職員は189.7千円でした⁶⁾。これらの値をもとに大まかに推計すると、就職を希望しているけれども健康上の理由や出産・介護等で就業できていない女性の1年間の生産性損失は約4.0兆円でした。このため、健康上の問題や出産・介護などがあっても就業を希望している女性が働けるように職場や地域の環境を整備することが求められています。

3. 女性の病気の治療に要する医療費と生産性損失

2014年（平成26年）の女性の病気の治療のための医療費は18兆円でした⁷⁾。これは医療費の総額約34兆円（自己負担を含まない）の53%に当たります。女性の罹病による医療費の総計は、18.2兆円、女性の罹病による生産性費用の総計は10.5兆円であり、合わせて28.7兆円でした。女性について医療費と生産性費用をあわせた損失の大きい疾患は、循環器系の疾患（4.6兆円）、新生物（2.6兆円）、筋骨格系及び結合組織の疾患（2.4兆円）でした。また、女性の生活習慣病の医療費と生産性費用の合計は9.5兆円であり、女性の罹患による費用の合計の32%を占めていました⁷⁾。また、乳がん、子宮がん、子宮内膜症など月経関連や更年期障害、妊娠・出産に関連する障害などの医療費と生産性費用の推計は2.3兆円で女性の罹病に要する費用の8%を占めていました。⁷⁾ これらのことから、各事業所は加入している健康保険の保険者と共同して、男女別に医療費や生産性の損失を確認して保健事業の計画を立案する必要性が示唆されました。

4. 女性特有の疾患は受診率が低い

これに対して、我が国は乳がん・子宮がんの検診受診率はOECD（経済協力開発機構）加盟国34か国の中で最も低いことが知られています。乳がん・子宮がん健診を受けに行かない理由として、機会がない、時間がない、費用が高いなどを回答し

.....

ています⁸⁾。また、月経前の不快な症状や月経痛などの症状を有する女性は4割であり、更年期症状の症状を有する女性は3割でしたが、このうち、苦痛を我慢していると回答した女性は4割を越えており、医療機関を受診した者は2割程度と少なかったです⁵⁾。また、これらの症状について、産業医や保健師に相談したと回答した女性は2%のみでした。月経関連の症状のある子宮内膜症などの疾患は、治療が遅れると症状が重くなったり、治療費よりも労働生産性の損失が大きくなる病気があるため医療機関で早期に適切な治療を受けることが必要です。そのためには、症状や対処方法について相談しやすい窓口の設置や、自ら医療機関を受診できるように女性特有の疾患で受診が必要な症状の見極めなどについて健康教育を行うことが必要です。しかしながら、職場においてどのような対策を実施したら企業の費用便益が高いのかを示す報告は少ない傾向にあります⁹⁾。

5. 事例集の目的と調査方法

以上のことから、本事例集は、企業が実施している女性の健康に関わる支援について、包括的に取り組んでいる事業所の事例を紹介する目的で作成されました。

対象は、全国の「くるみん」「えるぼし」「なでしこ銘柄」の認定企業から無作為抽出した125社に調査依頼をし、調査協力の同意の得られた7企業の人事労務、保健担当者に女性の健康に関わる支援の下記項目について1時間のインタビュー調査を行いました。

- (1) 業種、男女職員数、平均年齢、平均勤続年数
- (2) 女性の健康に対する企業の方針
- (3) 女性特有の疾患の健康増進や健診、健康教育の実施状況、相談窓口の設置
- (4) 復職支援や就業支援、医療機関との連携
- (5) 出産、育児、介護との両立支援
- (6) 各種休暇制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務、試し出勤制度
- (7) 支援の成果の評価や費用、その他について

そして、担当者に文書や写真の掲載内容について確認を得た上で、その取り組みを紹介させていただくことになりました。これらの事例が、企業が妊娠・出産・介護等への対応策を立案や、女性の健康増進や病気の予防教育や検診の充実、治療との両立支援を検討するなど、女性が健康でその人らしく生きるための環境の整備の参考になれば幸いです。

.....

引用文献

- 1) エレン・F・オルシャンスキー 高橋橋眞理：ウィメンズヘルスとウェルネス - ライフスパンの視点からのアプローチ, ゆう書房, 2017.
- 2) A. Langer.et.al : Women and Health: the key for sustainable development, The Lancet, Vol. 386, No. 9999, 1165-1210, 2015.
- 3) 総務庁統計局：平成 29 年 労働力調査年報 II - B - 第 1 表 就業状態・新規就業者・転職者・現職の雇用形態についている理由・求職理由・前職の離職理由・失業期間・探している仕事の形態・就業希望の有無・非求職理由, 年齢階級別 15 歳以上人口 (人) <https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2017/index.html> (2019 年 3 月 20 日閲覧)
- 4) 白岩健、福田敬、他：生産性費用と QALY：二重計上 (double counting) 問題の実証的検討 Jpn J Pharmacoepidemiol, 17 (1).27-32, 2012.
- 5) 総務庁統計局：労働力調査 (基本集計) 平成 29 年 (2017 年) 平均 (速報) 結果の要約, 概要, 統計表等「表 7 雇用形態, 年齢階級別役員を除く雇用者の推移」<https://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/nen/ft/pdf/2017.pdf> (2019 年 3 月 20 日閲覧)
- 6) 厚生労働省：平成 29 年賃金構造基本統計調査 結果の概況 (6) 雇用形態別の賃金 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2017/dl/06.pdf> (2019 年 3 月 20 日閲覧)
- 7) 飯島佐知子, 福田敬 2, 横山和仁, 五十嵐中, 大西麻未：平成 29 年度厚生労働科学研究費補助金 (女性の健康の包括的支援政策研究事業) 分担研究報告書女性の疾患による医療費および生産性損失の推計
- 8) 西岡笑子, 飯島佐知子, 坂本めぐみ, 三上由美子, 横山和仁. 働く女性の健康に関する web 調査 - 女性特有症状とその対処およびがん検診受検状況 - . 日本健康学会誌, 第 84 巻, 144-145, 2018. (前橋市)
- 9) Birgitte Kofod Olsen,et.al:Companies' Return on Investment (ROI) on investments in women' s health in the workplace - an overview of evidence and cases [https://csr.dk/sites/default/files/IFU_DFPA_ROIReport%20\(1\).pdf](https://csr.dk/sites/default/files/IFU_DFPA_ROIReport%20(1).pdf) (2019 年 3 月 20 日閲覧)

イー・バレイ株式会社

- 業種 機械設計、電気電子回路設計、ソフトウェア開発等の技術支援事業
ロボット開発及び組込ソフトウェア学習キットの販売
- 所在地 愛知県名古屋市昭和区福江二丁目 9 番 33 号
名古屋ビジネスインキュベータ白金

従業員数	正社員（人）	非常勤（人）	計（人）	
男性	72	10	82	80.4%
女性	18	2	20	19.6%
	平均年齢（歳）		平均勤続年数（年）	
男性	37.8		6.9	
女性	34.4		5.9	

保健担当者	産業医	非常勤	1
	人事職員	常勤	3

1. 女性の健康に対する企業の方針

女性活躍推進の取組を行っている。女性従業員数の増加に伴い、女性に長く働き続けてもらえるような体制を整えようと平成 28 年 2 月頃から取組を始めた。取組の結果、平成 29 年 6 月 30 日にえるぼし認定（認定段階 3）を取得した。また、健康経営にも力を入れている。一人ひとりの従業員を大切にし、健康面からもサポートを行いたいと考えている。経済産業省の健康経営優良法人認定制度、中小規模部門への申請を予定している。（2018 年 11 月現在）

2. 子宮頸部細胞診、マンモグラフィーなどを受けやすくする仕組み

会社は、協会けんぽに加入しており、子宮頸がん検診は 20 歳以上の偶数歳の年に、乳がんマンモグラフィーは 40 歳以上の偶数歳の年に受検できる仕組みとなっている。会社の健康診断に組み込まれているので、女性従業員は全員受診している。会社で予約を行い、費用は会社が負担している。

3. 女性の健康問題についての相談窓口

窓口はないが、管理部に子育て中の女性が 1 名おり、健康問題をはじめ、妊娠・子育てに関することについては、この者に相談している。また、女性の健康問題等の女性に対する配慮や

制度については、該当者にその都度説明している。さらに、就職説明会等では、女性従業員が働きやすい職場であるということを説明している。

4. 病気の治療を受けながら安心して働きつつけることができる支援

病気での休職は連続 3 か月まで認められている。休暇が取得しやすい会社であり、1 時間単位で時間有休の取得ができる。看護休暇や有給取得率も高い。(平成 29 年度の平均有給休暇取得日数 12 日)。さらに、医師の診断に基づいて、短時間勤務や時間外労働の制限などが可能となっている。必要に応じて上司が病院に同行する場合がある。

5. 出産、育児との両立

妊娠中や子育て中の女性従業員への配慮を心掛けている。妊娠の報告があった際に、利用できる制度や育児休業について説明するとともに、スムーズに産休に入れるよう引継ぎ等も含めた育休復帰支援プランを作成する。子どもが保育所に入所できない場合は、最長 2 歳まで育児休業が取得できる。また、入所後の慣らし保育期間も育児休業を延長することができる。妊娠中の女性には、妊娠・出産・育児経験者の女性社員が相談にのり、入院となった際にはお見舞いに行く等の細やかなサポートを行っている。平成 29 年度の女性の育児休業取得率は、100%であった。一方、男性の育児休業取得実績がまだないことから、現時点でくるみんの認定はされていない。男性にも育児休業を促すため、該当者には制度について説明をしている。将来的には、くるみんの認定も目指している。

女性のためだけではないが、フレックスタイム制を採用しており、半数程度の従業員が利用している。勤務時間は、9 時～18 時で、10 時～15 時がコアタイムとなっている。小学校 3 年生修了までのお子様を育児中の従業員は 6 時間以上、30 分単位での短時間勤務制度を利用できるようになっている。

妊娠、出産、育児等の相談については、担当部署がその都度相談にのる体制をとっている。妊娠中の職員に対する業務上の配慮については、母性健康管理指導事項連絡カードの活用・母性健康管理措置規程の通勤緩和、勤務中の休憩、症状等に対する措置について明文化されている。また、入社前の就職説明会等では妊娠、出産、育児等の制度について説明がある。

6. 介護との両立支援

介護休業は法定通り 93 日までを上限として 3 回まで取得可能となっているが、従業員が若い
ため、介護休業取得例はない。

7. 健康に関わる支援について要する企業の投資について

婦人科検診も含めた健康診断費用を負担している。産業医や協会けんぽから保険指導対象者
として指摘を受けた従業員は、産業医や協会けんぽの保健師と面談をすることができるように
なっている。毎年 10 名程度が該当し 2 ～ 3 名が面談しており、面談費用は会社が負担してい
る。他に、インフルエンザの予防接種の費用を 4000 円まで費用負担したり、マスクやアルコー
ル消毒を設置している。

8. 取り組みの成果

妊娠中の女性の健康支援や子育てとの両立支援を行うことで、女性の育児休業取得率は
100%を維持している。

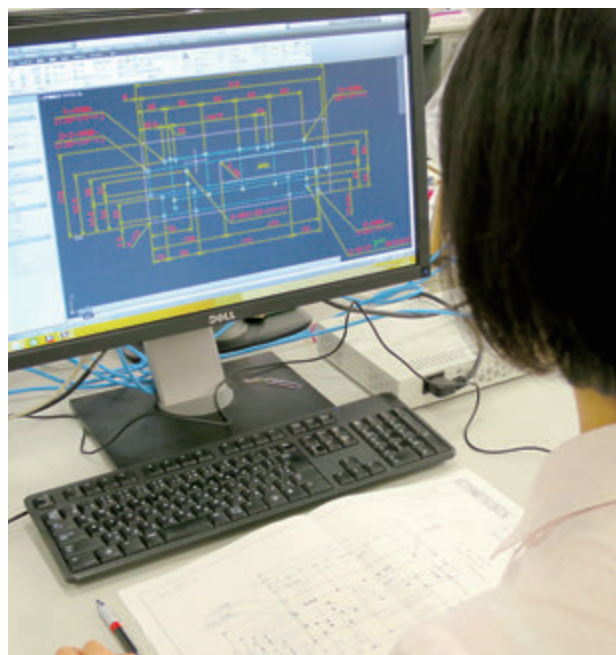
9. 女性が健康で活躍するために

女性が気軽に健康について相談できる体制や、育児や介護をしながら働きやすい環境を整え
ることが必要である。その為には「長時間労働の是正」が必要であり、人事評価制度の見直し
を図り、短い時間でも仕事の量と質を評価していきたいと考えている。

「人時生産性」という評価項目を取り入れることで、女性を含めた社員全員のモチベーショ
ンアップにつなげていきたいと考えている。



仕事中の女性管理職



女性社員の仕事の様子



認定証と社員

自社製品の教育キット「e-NeIRO」



利用可能な制度概要

	がん	婦人科疾患		その他疾患	育児		介護
休暇制度	傷病休暇	傷病休暇	生理休暇	傷病休暇	育児休暇	子の看護休暇	介護休暇
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
休暇日数					1歳まで（最大2歳まで）	1年につき5日まで	93日
失効年休積立制度							
時間単位の年次有給休暇	◎	◎	◎	◎	◎		◎
時差勤務制度							
短時間勤務制度	◎	◎		◎	◎		◎
在宅勤務制度							
復職者に対する試し出勤制度							
フレックスタイム制	◎	◎		◎	◎		◎
病気等で休業が続いた場合の職員としての身分保障期間	在職年数に関係なく3ヶ月			3ヶ月			

女性の健康に関わる検診の実施状況

	子宮頸部細胞診	マンモグラフィ	乳房超音波検査	便潜血検査	胃X線検査	月経随伴症状の聴取	骨密度測定
健康保険組合の費用負担で実施している	全額負担			全額負担	全額負担		

NPO 法人 ICDS

■ 業種 就労支援

■ 所在地 本部 愛知県名古屋市天白区焼山 1-704-2

活動拠点 名古屋市北区柳原 3-6-8 名古屋市青少年交流プラザ（ユースクエア）等 7 か所

従業員数	正社員（人）	非常勤（人）	計（人）	
男性	6	10	16	45.7%
女性	5	14	19	54.3%
	平均年齢（歳）		平均勤続年数（年）	
男性	42.8		8.5	
女性	42.4		4.0	

保健担当者	産業医	非常勤	0
	人事職員	常勤	0

1. 女性の健康に対する企業の方針

法人名の ICDS は Intelligence Career Design Supporters の略で、ニート状態にある若者がソーシャルスキルを身に付けて就労に踏み出すためのキャリア形成支援を行っている。また、キャリア教育を小中高の学校教育に組み込むための名古屋市のモデル事業も展開している。従業員の過半数は国家資格であるキャリアコンサルタントの資格を保有し、拠点は 7 か所ある。

従業員数は男女比で女性の方が多いということもあり、女性に特定した健康支援の方針は明文化していないが、女性の健康に関わる認定資格の取得に向けた活動に取り組んでいる。活動内容は、各拠点にメールで配信して社員に周知を図っている。その結果、えるぼしは 2 年前に認定され、今年度更新を行った。平成 31 年 2 月には、健康経営優良法人の認定を受け、従業員一人一人が健康で働く意識を高めるきっかけとなった。健康経営についての社員の理解を深めることができていると考えている。

2. 女性の健康に関する取り組み

子宮頸部細胞診、マンモグラフィーは、希望者については全員受診できる。健保組合の健診が受けられる病院リストから従業員が個別に予約し受検する流れとなっている。子宮頸部細胞診、マンモグラフィーは、若い頃から受けた方が良いと推奨している。職場には、女性の健康問題についての相談窓口はないが、年間 1 ～ 2 名のみの新規採用となっているため、面接時に女性の健康問題等の女性に対する配慮や制度について話している。



名古屋市青少年交流プラザ
(ユースクエア)



働く拠点がバラバラであることから、横のつながりを大切にしている。例えば、ストレス対策として、毎月お誕生日会を開いており、参加率はほぼ 100%である。また、新しい情報や勉強会などの情報を啓発活動の一環としてメールで情報発信している。

3. 職場での妊娠、出産、育児支援について

入社時に、妊娠、出産、育児等の女性に対する配慮や制度について説明している。事業所内託児所はないが、企業主導型保育所と提携している。現時点で、くるみんの認定はされていない。その理由は、男性の育児休業該当者があまりいないこと（現在対象者は 1 名のみ）で、出産日に合わせて数日と、有給休暇 2 ～ 3 日取得のみで対応した。

4. 病気や介護との両立支援

勤務している施設により勤務時間が異なる（8：00 ～ 21：30 の間の 8 時間勤務で、早番、遅番を設けている部署もあれば、9：30 開始の部署もある）。病気の治療を受けながら安心して働きつづけることができる支援として、短時間勤務（6 時間）やフレックス制度等、本人の希望により柔軟に対応している。

介護休業は 93 日取得できることとなっている。以前、63 歳で両親の介護のため退職した従業員が 1 名いたが、年齢的にも退職を希望した方であった。他の従業員は年齢が若いので、

介護休業取得例はない。

5. 健康に関わる企業の投資について

法定の健康診断の付加診断まで負担している。

6. 取り組みの成果

健康に関わる取り組みは男女の差なく実施している。介護を理由とした離職は過去3年間に1名いる。がんや生活習慣病、女性特有の疾病や介護による休職者はいない。

7. 女性が健康で働き続けるために

病気の治療・出産・育児・介護との両立にはテレワークの促進が必要だと思っている。テレワークの事例としては、本NPOは名古屋を拠点としているが、ある女性は、自己都合により退職後に奈良県に転居し、出産した。出産後よりテレワークで勤務し始めて現在2年目になる。主に経理処理、給与計算を行っている。名古屋に出勤するのは年に1回位である。彼女は仕事ができるので、働いてもらいたいと思い、この勤務形態で働いてもらっている。

また、今後、女性が健康で働き続けるためには、本NPOは行政機関の委託事業が多いため、出産・育児支援などの福利厚生費を行政の予算の中で積極的に許容することも必要であると思っている。

5.6年前に、子育て中、子育てが終了した女性は戦力になる、ストレスにもとても強く、とてもしっかりしていることに気づいた。NPOの規模が大きくなり、女性を採用し始めてこの事実気づいた。本NPO法人は、国家資格であるキャリアコンサルタント保持者が多いが、以前の仕事の時給より2倍以上の時給で働いていたり、確実にキャリアアップしている女性もいる。



キャリアナビゲーター



名古屋市子どもライフキャリアサポート
モデル事業を展開している小学校



キャリア支援室入り口に掲示予定の看板（作成中）

利用可能な制度概要

	がん	婦人科疾患		その他疾患	育児		介護
休暇制度	傷病休暇	傷病休暇	生理休暇	傷病休暇	育児休暇	子の看護休暇	介護休暇
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
休暇日数					1歳6か月まで		93日
失効年休積立制度							
時間単位の年次有給休暇	◎	◎		◎	◎		◎
時差勤務制度							
短時間勤務制度	◎	◎		◎	◎		◎
在宅勤務制度	◎	◎		◎	◎		◎
復職者に対する試し出勤制度							
フレックスタイム制							
病気等で休業が続いた場合の 職員としての身分保障期間	在職1年未満		2ヶ月まで				
	在職2年未満		3ヶ月まで				
	在職5年未満		6ヶ月まで				

女性の健康に関わる検診の実施状況

	子宮頸部 細胞診	マンモ グラフィ	乳房超音波 検査	便潜血 検査	胃X線検査	月経随伴症状 の聴取	骨密度測定
健康保険組合の費用負担で実施している	全額負担			全額負担	全額負担		全額負担

花王 株式会社

■ 業種 製造業

■ 所在地 東京都中央区日本橋茅場町1丁目14-10

従業員数（国内）	正社員（人）	非常勤（人）	計（人）	
男性	5,831	—	5,831	76.2%
女性	1,824	—	1,824	23.8%
	平均年齢（歳）		平均勤続年数（年）	
男性	42.6		19.2	
女性	39.4		13.5	

産業医	常勤 7 人	非常勤 36 人
保健師等	常勤 51 人	非常勤 0 人

※産業医、保健師等は、関係会社を含む約 27,000 人を対象とする。

1. 花王グループ健康宣言

2008 年に「花王グループ健康宣言」を発行し、「ヘルスリテラシーの高い社員を増やす」ことを目標に、年間を通じた PDCA サイクルで本人の健康度を上げていく「健康経営」に取り組んでいる。ヘルスリテラシーの高い社員とは、健康診断の結果を見て自分の生活習慣を見直し、改善を図る社員である。また自分の心身の状況を確認し、必要に応じて相談できる人を持つ社員である。健康を維持増進するために、主に5本の柱として生活習慣病、がん、禁煙、メンタルヘルス、女性の健康に取り組んでいる。具体的には事業主、健康保険組合、産業保健スタッフ、外部専門家による協力体制を構築し、組織的に活動している。継続した取り組みによって、2008 と 2014 年度の比較では、長期休業者数が 32% 減となり、また、一人あたりの休業日数が 20 日減少するなど、実績とノウハウを積み上げている。2017 年度から始めた中期経営計画「K20」では、新たな健康経営の目標を掲げ、ポピュレーションアプローチと個別アプローチを組み合わせ、社員と家族の健康維持を推進する GENKI プロジェクトを推進している。

2. 女性の健康セミナーの開催

女性の健康に焦点を当てたセミナーとしては、「女性セミナー」、「更年期セミナー」、「30 歳節目研修」、「食改改善セミナー」などを開催している。本社が主導で行うセミナーと全国の各

事業所が特性に合わせて実施するセミナーの両輪で実施し、多くの従業員がセミナーに参加できるように工夫を凝らしている。また SUKOYAKA Women's news を年に 4 回全社員に向けて配信している。「花王ヘルスケアナビ」のホームページでは、更年期、生理痛などの女性特有の悩みについて、体の仕組みや簡単に実行できるセルフケアを紹介しており、社員のみならず一般の方も利用できる。

3. 高い乳がん、子宮がん検診受診率

花王健康保険組合はがん対策推進企業アクションパートナーとなっており、35 歳以上の女性従業員は婦人科がん検診（乳がん、子宮頸がん）を毎年受診が可能であり、34 歳以下の場合も 2 年に 1 度は受診できる機会を提供している。乳房 X 線検査の女性従業員（35 歳以上）の受診率は 89.8%、子宮頸部細胞診（医師採取）の受診率は 80.7%となっている（2017 年度）。開始時の受診率は全国平均と同等レベルであったが、社内で積極的に受診勧奨を行った結果、高い受診率を維持できるようになった。

4. 相談窓口の設置

女性特有の疾患の悩みを相談できる「女性の健康相談窓口」を開設している。また各健康相談室で症状に応じたヘルスケア関連商品（めぐリズムや生理用品など）を提供し、馴染みのある商品を通じて、社員が健康情報に興味をもてるように工夫を行っている。

5. 病気の治療を受けながら働き続けるための支援

2008 年から運用している長期休業者の職場復帰支援プログラムを参考に、がんやその他の疾患についても、就業と治療を両立できるように就労支援プログラムの制度化を検討している。

6. 特定不妊治療費の補助

共済会の補助として、特定不妊治療・男性不妊治療を受けている方には、1 回の治療につき自治体からの補助（20 ～ 30 万）を除いた自己負担額の 60%（上限 12 万円）、一夫婦あたり 100 万円までを補助している。

7. 育児休職復職前研修と社内託児施設

両立支援制度を当たり前利用できる風土の醸成を目指し、休職前・復帰前面談、パートナーとともに参加できる育児休職復職前研修（タツノオシゴトセミナー）、育児中の男女社員による情報交換のためのランチミーティング、男性社員向け育児講座等を実施している。希望時期の復帰を支援するために社内託児施設（メリーズガーデン）を設置し、社員が希望する時期に復

職できるように対応している。このため、女性の育児休業取得率は100%で、男性は46.6%であり、育児休業後の復職率はほぼ100%である。

子の小学校3年生修了まで利用可能な制度として、短時間勤務／時差勤務があり、その他、所定外労働をさせない制度（小学校1年生の4月末まで）／子の看護のための特別休暇（年間最大40日）／育児サービス費用を補助する制度がある。また、フレックスタイム制度は、理由を問わず一部交替・シフト勤務者を除き全員が利用できる。

8. 介護との両立支援

最大40日の家族の看護・介護に利用可能な休暇がある。将来の介護予測と詳細な実態の把握を行い、支援計画を立案・実行している。支援方針を定め、制度の認知と相談窓口の周知を徹底し、介護を隠さず支え合う風土の醸成を目指す。外部識者による「介護セミナー」の開催、社員向け「介護ハンドブック」の作成、「社外介護相談窓口」の設置人事担当者向け相談マニュアルの作成・公開、新任マネジャー研修でのケーススタディによる理解促進等を実施している。

9. プレゼンティーズム要因調査

社員のパフォーマンス発揮度とプレゼンティーズム要因調査を実施している。生産性の発揮を阻害するプレゼンティーズム要因を追求し、対応策を検討している。女性特有の疾患に関しては、月経が就業に影響を及ぼしているといった結果も認めており、今後の対策を検討している。

10. 今後、女性が健康で働き続けるために

今までケアできていなかった女性特有の疾患に対して、社内でセミナーの開催や情報発信、相談できる場所を作ることなどによってサポートを行う。また一方で今後求められるのは女性だけではなく“誰でもが働きやすい職場作り”であり、社内の他部門とも協力しながら健康に働き続けられる仕組みづくりにも注力していく。



女性の健康セミナー風景

利用可能な制度概要

	がん	婦人科疾患		その他疾患	育児		介護
休暇制度	傷病休暇	傷病休暇	生理休暇	傷病休暇	育児休暇	子の看護休暇	介護休暇
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
休暇日数	○勤続10年以上 または30歳以上 40勤務日 ○勤続10年未満 または30歳未満 20勤務日	○勤続10年以上 または30歳以上 40勤務日 ○勤続10年未満 または30歳未満 20勤務日	請求可能 ただし不就業控 除あり	○勤続10年以上 または30歳以上 40勤務日 ○勤続10年未満 または30歳未満 20勤務日	子どもの満1才の 4月末日まで	ひとつの事由に つき最高1年	ひとつの事由に つき最高1年
失効年休積立制度							
時間単位の年次有給休暇	◎ 1時間単位年間5日まで（理由を問わないため傷病に限らず取得可能）						
時差勤務制度	月間フレックスタイム制度に移行				◎ 看護・介護を理由とする時差出勤制度		
短時間勤務制度					◎ 看護・介護を理由とする時差出勤制度		
在宅勤務制度	◎	◎	◎	◎	◎		◎
復職者に対する試し出勤制度	◎	◎		◎			
フレックスタイム制	◎	◎		◎	◎		◎
病気等で休業が続いた場合の 職員としての身分保障期間	勤続5年未満：1年6か月						
	勤続5年以上10年未満：2年						
	勤続10年以上20年未満：2年6か月						
	勤続20年以上：3年						

女性の健康に関わる検診の実施状況

	子宮頸部 細胞診	マンモ グラフィ	乳房超音波 検査	便潜血 検査	胃X線検査	月経随伴症状 の聴取	骨密度測定
健康保険組合の費用負担で実 施している	全額負担		全額負担	全額負担	全額負担		

株式会社 資生堂

■ 業種 科学工業・同類事業

■ 所在地 東京都港区東新橋 1-6-2

2018年1月現在

社員数（国内）	正社員（人）	非常勤（人）	計（人）	
男性	3,271	628	3,899	16.6%
女性	12,513	7,093	19,606	83.4%
	正社員平均年齢（歳）		平均勤続年数（年）	
男性	42.5		17.7	
女性	40.2		17.4	

産業医	常勤 4人	非常勤 57人
保健師等	常勤 10人	非常勤 0人

1. 資生堂の健康管理基本方針

資生堂では、社員一人ひとりが「心身ともに健康」で「一瞬も一生も美しく」生きていくことを支援することで健康で健全な経営を目指し、以下の3点を基本方針に掲げている。1、社員は自ら進んで生活習慣の改善などの健康づくりに取り組むこととし、会社は健康事業を通して、一人ひとりの健康づくりを支援します。2、安全かつ快適な職場環境の形成を通して、一人ひとりが十分に能力を発揮し、充実した職場生活を送れるように支援します。3、健康情報等の個人情報の適正な利用と管理の徹底を図るとともに法令遵守を基本とした健康管理を推進します。この方針の下、2007年より健康宣言を行い、生活習慣病対策を中心として、喫煙対策、メンタルヘルスケア、女性のための健康管理の4つのテーマの情報提供、健康相談、健康づくりセミナーなどのプログラムを実施した。

2. 女性の健康セミナーの開催

各事業所の女性社員のヘルスリテラシー向上のため、年齢構成やニーズに応じて、2009年より以下のようなセミナーを延べ180回開催し、累計7191名が受講した。健康啓発セミナーでは、自己管理意識を高めるために、女性特有の病気や心と体の悩み、乳がんの自己検診法などについて情報提供をした。貧血対策セミナーでは、女性に多い鉄欠乏性貧血の原因や症状、および予防や改善のための食事や日常生活の過ごし方について健康教育を実施した。ま

た、健診データを用いて貧血ハイリスク者に個別面談指導も実施した。更年期対策セミナーでは、更年期障害についての理解を深め、検査、治療の情報提供や、対処法のアドバイスをした。チャイルドケア相談では、妊娠・子育て中の社員へ心と体の健康相談や育児相談を行なった。2018年度は女性特有の疾患の理解促進、乳がん、子宮がんの検診受診率の向上、更年期障害対策やホルモン補充療法の啓発を実施した。さらに、女性のみならず、男性社員を対象に、性差の理解促進として、女性特有の心と体のありよう、病気などについて理解を深めていただくための情報や機会を提供した

このほか、気軽に楽しく「健康」意識を高める機会として任意参加型イベント「健康フェア」を開催している。健康フェア各種測定による健康度チェックをはじめ、健康グッズやパンフレットの配布及びフードモデルや乳がん模型の展示を行った。各会場とも来場者は多く盛況であった。今年度からはさらに来場者とのコミュニケーションを深められるよう「健康相談コーナー」などを設置し健康度チェック結果の見方などについてもアドバイスできる体制で実施している。また、国内グループ企業統一の健康啓発情報を毎月定期的に配信し、臨時で感染症の注意喚起情報をメール配信している。

3. 高い乳がん、子宮がん検診受診率

乳がん検診はマンモグラフィまたは乳房エコーをどちらか選択して健保組合の負担で自己負担なしで受診できる。乳がん検診の受診率は平成28年で93.4%となった。子宮がん検診受診率は34歳以下65.6%、35歳以上83.3%となっている。

4. 相談窓口の設置

汐留ウェルネスステーション、大阪ウェルネスステーションにてメンタルヘルスやウェルネス全般に関する相談窓口機能を設け、産業医、産業保健師、産業看護師など12人が対応している。

5. 病気の治療を受けながら働きつづけるための支援

メンタルケア対象者を中心に、復職支援プログラムを整備しており、今後がんの罹患者にも対応を広げる検討をしている、傷病による欠勤時の所得補償は給与の100%と手厚くなっている。また、資生堂はがん患者の就労支援として、がん治療の副作用による肌色変化や、眉、まつ毛の脱毛など外見変化をメイキャップでカバーする方法を教えるセミナーを開催している。

6. 不妊治療でも利用できる積立休暇制度

不妊治療を受ける社員は、失効する年次有給休暇を「積立休暇」として60日まで積み立て、

本人の病気、不妊治療、介護および子の看護で2週間以上の休暇を取る場合、年次有給休暇に先行して「積立休暇」を利用できる

7. 事業所内保育所「カンガルーム」

「育児休業」は満3歳になるまでの通算5年まで取得でき、「育児時間」は子どもが小学校3年まで1日2時間までで勤務時間を短縮することができる。また「チャイルドケアプラン」として妊娠から職場復帰の流れを上司と確認し合えるコミュニケーション体制を整備した。「カンガールスタッフ体制」として育児時間を取得する美容職社員の短縮勤務分を代替要員で対応する制度がある。2003年に事業所内保育所「カンガルーム汐留」を開設した。対象は0歳児から小学校入学前の乳幼児で定員数は34人である。定員のうち15人は近隣の企業（5社）へ定員枠として開放している。2017年には企業主導型保育所「カンガルーム掛川」を開設した。これは、政府による費用の助成を受けて、企業が主として社員向けに設立・運営する認可外保育所であり、延長・夜間・休日保育や短時間の利用など、多様な働き方に応じた保育を提供するものである。カフェテリア制度として、子供の保育料、子供の塾、通信教育、習い事など教育の費用を補助している。また、男性を対象として「出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進」として配偶者の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には、育児休業を再度取得できる。また、主に男性の取得促進をねらって、従来の育児休業制度を改訂し、子が満3歳になるまで、連続2週間の「短期育児休業」（有給）の運用を開始した。

8. 介護との両立支援

「介護時間制度」として、1日2時間以内を介護時間に当てることができる。1人の家族につき、1回につき1年以内、通算3年以内で取得できる。「介護休業制度」では、1人の家族につき、1回につき1年以内で通算3年以内の休暇が取得できる。

9. 取り組みにおける企業の投資について

資生堂健康保険組合の総加入者数は約3万人で、被保険者の8割、被扶養者の6割が女性であり、極めて女性比率が高い。被保険者一人当たりの保健事業費は32,495円で、全国単一健保平均25,515円（平成29年度予算ベース）よりも高額であるが、資生堂では社員一人ひとりのかけがえのない健康を守るため、健康管理基本方針を定め、社員の心身の健康のサポートを実施している。

10. 今後、女性が健康で働き続けるために

現在は生活習慣病対策に重点を置いたデータ・ヘルスを実施している。生活習慣に関する調査を実施したところ、食事、睡眠が不規則な社員が多いことが課題となったので、今後は携帯

アプリケーションなどを活用した生活指導や面談の実施など、生活習慣の改善に向けた施策を企画・推進したいと考えている。



利用可能な制度概要

	がん	婦人科疾患		その他疾患	育児		介護
休暇制度	傷病休暇	傷病休暇	生理休暇	傷病休暇	育児休暇	子の看護休暇	介護休暇
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
休暇日数					3歳まで	1年につき5日まで	94日
失効年休積立制度	60日	60日		60日			
時間単位の年次有給休暇							
時差勤務制度							
短時間勤務制度							
在宅勤務制度							
復職者に対する試し出勤制度	◎	◎		◎			
フレックスタイム制							
病気等で休業が続いた場合の 職員としての身分保障期間	在職1年未満						
	在職5年未満						
	在職10年未満						

女性の健康に関わる検診の実施状況

	子宮頸部細胞診	マンモグラフィ	乳房超音波検査	便潜血検査	胃X線検査	月経随伴症状の聴取	骨密度測定
健康保険組合の費用負担で実施している	全額負担		全額負担	全額負担	全額負担		

さがみ信用金庫

従業員数	正社員（人）	非常勤（人）	計（人）	
男性	333	20	353	55%
女性	239	54	293	45%
	平均年齢（歳）		平均勤続年数（年）	
男性	43		19	
女性	38		15	

2018年3月31日現在

保健担当者	産業医	非常勤	1
	人事職員	常勤	3
健診担当			1
相談窓口担当			2

1. 女性の健康に対する企業の方針：女性活躍推進と次世代が行動目標

さがみ信金では、採用時の人数や条件に男女の差はなく、職員数の男女比は1：1に近づきつつある。このような経緯から、2014年10月に「ポジティブ・アクション宣言」として、全職員が個々の能力を最大限に発揮し、生き生きと働き続けるために、新たな業務へ積極的にチャレンジできる環境を整え、個々の能力向上と適性に合った人材の育成に努めることが発表された。そして、全職員がそれぞれの特性を活かして活躍できる“新たな企業文化”を創造することにより、お客様のニーズに的確に対応し、質の高い金融サービスの提供と地域社会の発展への貢献を目指している。現在は、入庫後の職務内容にも男女の差はなく、女性も窓口だけでなく、バイクに乗って営業も担当しており、女性の管理職も増えてきている。

2018年4月から2020年3月の期間には、女性活躍推進法・次世代法に基づく行動計画目標として、以下の5つの目標を掲げている。1) 女性職員の育児休業取得率100%を維持する。2) 子の出生時の男性職員の有給休暇取得率を80%以上とする。3) 管理職を含む職員の有給休暇取得率を50%以上とする。4) ワーク・ライフ・バランスの充実および働き方の見直しの為、管理職を含む職員の長時間労働を是正する。5) 全職員の職域拡大に向けた支援を行う。以上のことから、職員の健康に関する取り組みも男女の差はなく、生活習慣病予防やメンタルヘルスに取り組んでいる。



2. 子宮頸部細胞診と骨密度の測定の実施

女性に特定した健康に関する取り組みの1つは、女性職員からの希望で子宮頸部細胞診を社内で行っていることである。健康保険組合の費用負担で実施できる検診項目から選択できるようになっており、30歳以上の生活習慣病検査受診者のうち希望者は会社が依頼した検診車の中で子宮頸部細胞診を受けている。20歳代から30歳代で急増している子宮頸がんは、全国的に20代検診受診率が低いことが問題となっているが、社内では30代女性が積極的に受診している。2017年度には女性職員215名中87名（40.5%）が受診した。また、超音波法による骨密度の測定も生活習慣病検査における受診項目に含まれているため、従来から全員が受診している。

3. 男女の人事職員が相談窓口

健康に関する相談窓口は男女2名の人事部職員が対応している。「ハラスメント110番相談窓口」という名称ではあるが、人間関係から出産・育児、メンタルや健康相談などに対応している。女性の人事部職員が窓口となっていることから、女性特有の心や身体の悩みも相談しやすい体制となっている。妊娠・出産・育児、介護、傷病に関する休業制度などは、入庫時の就業規則の説明時に一緒に実施している。

4. 治療と仕事の両立

治療と仕事の両立については傷病休暇があり、病気休業の身分保証期間16—36ヶ月、短時間勤務制度、復職者に対する試し出勤制度がある。職場復帰プランは1ヶ月を限度に試し出勤ができる。過去にがんで入院後、外勤から内勤に配置転換して新しい仕事に慣れるために少しずつ出勤してもらって復職した職員がいた。このような傷病休暇はあるが、現在は傷病休暇を利用している職員は少ない。通院は有給などを利用して対処している職員が多い。

5. 職場と医療施設との連携

メンタルで休業した職員について復職できるという診断がされた場合などに、産業医と人事部職員が連携を取り対応している。復職可となっていてもどの程度までの仕事が可能なのかなどについて産業医が面談を実施し判断している。

6. 子育てミーティング

「女性職員の育児休業取得率 100%を維持する」という目標値を掲げた結果、2016 年度は、22 名の女性が育児休業を取得した。出産・育児を理由とした退職者はおらず、育児と仕事を両立させている。その一助となっているのが、「子育てミーティング」である。これは妊娠中や育児休業中の職員、および育児休業から職場復帰した職員を対象にした集まりであり、これを年 2 回開催し、子連れで参加することができる。参加した職員は、妊娠中の健康管理や、保育園の探し方や手続き方法、子どもが病気になった時の対処方法など、様々な心配や不安を解決する方法について情報交換できる場所となっている。

育児休業から復帰した場合には、短時間勤務を選択することができる。また、子どもが病気の場合には、子どもの看護休暇制度も利用できる。また、必ずしも全員の希望通りにならない場合もあるが、出産後に、自宅または保育園から近い支店への復職を望む場合には相談を受けている。

さらに、さがみ信用金庫と小田原短期大学は、共同企画として地域住民を対象として子育てセミナーを同短大で開催した。「暮らす・食べる・遊ぶ」をテーマに、親子の関わり方を学ぶために、同短大の教員が「早寝早起き朝ごはん」を習慣づけるコツや 20 分でできる料理などについて解説した後で、参加者は調理実習をした。また、さがみ信用金庫開成町支店は、開成町内に 9 つある「赤ちゃんの駅」の 1 施設となっている。これは、安心して子育てができる地域環境整備を目的とした、乳幼児を抱える保護者が外出先で授乳やおむつ替えのために気軽に立ち寄れる施設である。

7. 介護との両立支援

介護休業は原則 93 日まで取得できるが、実際に介護休業を取得した職員はこれまでに 1 名。多くの職員は特別休暇である介護休暇（5 日～ 10 日）を利用して対応している。しかし、今後は介護休業の利用者も増加すると予測される。

8. 健康に関わる企業の投資について

健診などは健康保険組合が推奨するプログラムの中で法定以上の検査項目を実施していきたい。

9. 取り組みの成果

健康に関わる取り組みは男女の差なく実施しており、2016 年時点において男女ともメンタルによる休職者が若干名いるが、その他、がんや生活習慣病、女性特有の疾病などによる休職者はいない。

10. 女性が健康で働き続けるために

女性が健康で働き続けるためには男女ともにワークライフバランスが実現できる状態にあることが重要である。



利用可能な制度概要

	がん	婦人科疾患		その他疾患	育児		介護
休暇制度	傷病休暇	傷病休暇	生理休暇	傷病休暇	育児休暇	子の看護休暇	介護休暇
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
休暇日数					2歳まで		93日
失効年休積立制度							
時間単位の年次有給休暇							
時差勤務制度							
短時間勤務制度	◎	◎		◎	◎		◎
在宅勤務制度							
復職者に対する試し出勤制度							
フレックスタイム制							
病気等で休業が続いた場合の 職員としての身分保障期間	在職1年未満		16ヶ月まで				
	在職5年未満		21ヶ月まで				
	在職10年未満		36ヶ月まで				

女性の健康に関わる検診の実施状況

	子宮頸部 細胞診	マンモ グラフィ	乳房超音波 検査	便潜血 検査	胃X線検査	月経随伴症状 の聴取	骨密度測定
健康保険組合の費用負担で実 施している	全額負担			全額負担	全額負担		全額負担

社会福祉法人 聖隷福祉事業団

■ 業種 医療・福祉業

■ 所在地 静岡県浜松市中区元城町 218-26

従業員数	正社員（人）	非常勤（人）	計（人）	
男性	2733	2156	4889	33%
女性	6678	3473	10151	67%
	平均年齢（歳）		平均勤続年数（年）	
男性	37.8		9.45	
女性	37.0		8.82	

保健担当者	産業医	兼務	45
	保健師	兼務	9
	看護師	兼務	101
	人事職員等	常勤	291

2018年10月現在

1. 聖隷健康経営宣言

聖隷福祉事業団（以下、聖隷）では2018年度事業目標の一つに、多様な人材の活躍を挙げている。性別・年齢・国籍・障がいの有無に関わらず多様な人材が活躍することで新たな価値を生み出し、組織力の向上をめざしている。女性職員は7割を占めており、女性の管理者、経営者の育成や、勤続年数の延伸のために男女を問わず、育児休業や介護休業を取得して安心して職場復帰できるよう女性のキャリア支援の充実を図っている。また、職員とその家族の健康を第一に考え健康経営の取り組みを推進するため、2017年に「聖隷健康経営宣言」を策定した。そして、静岡県の「ふじのくに健康づくり推進事業所宣言」、「ホワイト500(健康経営優良法人)」の認定を受けた。長時間労働の是正や労働環境を整備し、生産性や効率化などにより仕事の内容を評価した処遇のあり方や、職員がより長く働き続けられる制度を検討している。

2. 運動の推奨と社内報による健康教育

聖隷では職員が運動することを積極的に推奨しており、スポーツ庁の「スポーツエールカンパニー」の認定を受けている。聖隷の人間ドック施設内にはフィットネス・クラブがあり、職員も1回500円で利用できる。福利厚生サービスとして、えらべる倶楽部という外部の福利厚生専門事業者と契約している。また、聖隷職員の相互扶助と福利厚生を目的とした聖隷互助会があり、17のスポーツクラブの利用を助成している。また、社内報（年4回）、健保だより（年4回）を発行し、各事業所の運動に関する取り組みを紹介している。事業所の運動クラブの紹

介では、フットサル、バスケ、登山に女性職員も多く参加しており、運動を継続する秘訣や活動時間を作る工夫なども紹介している。生活習慣病に関わる食事や睡眠、メンタルヘルスについても社内報と健保だよりにより記事として毎回掲載し、職員全員に配布して周知をしている。

3. 充実した婦人科検診項目

聖隷では、定期健康診断の代用として人間ドックを受けられる。1 日人間ドックでは、がんや生活習慣病、甲状腺の検査に加えて、女性には婦人科疾患に関わる項目がある。具体的には、子宮頸がん検査、マンモグラフィー 1 方向、乳がん触診検査、乳房エコー、その他の婦人科系疾患の検診と充実している。35 歳以上の職員は、婦人科や胃カメラのオプションを含め全額補助し、35 歳未満でも自己負担 3000 円で受けられる。40 歳、50 歳では脳の MRI、CT 検査費用を一部補助している。

メンタルヘルスや婦人科疾患を含めたその他の健康相談の窓口は、ピースマインド・イーブ（株）のこころの相談室に外部委託し、プライバシーを保護している。また、健保組合の保健師も相談窓口となっている。

4. 職場と医療施設との連携

聖隷では、自施設に医療施設があるため、職場と医療施設の連携がとれている。メンタル疾患に関しては、産業医と病院の医師との連携は所定の情報フォーマットに記載して適宜情報交換をおこなっている。聖隷以外の医療施設を受診した場合にも同様のフォーマットで情報提供をしている。指定医療機関において治療に要する自己負担額を聖隷互助会が全額補助している。指定医療機関で不妊治療を受けた場合に、健康保険の対象となる不妊治療についても自己負担分について負担している。休業補償は、互助会からの給付が上乗せ補助されて、基礎日額の約 80% を支給している。

復職プログラムについては、メンタルヘルスに対して制度化されており、半日程度の試し出勤制度から、健康状態に応じて勤務時間を増やせる。他の疾患については、メンタルヘルスの復職プログラムに準じて対応している。2019 年 4 月より、がんと就労に関する両立支援制度を導入する。



5. 妊娠、出産、育児支援

聖隷互助会の指定病院で女性職員（または男性職員の扶養配偶者）が出産した場合、出産育児一時金 42 万円を超えた費用を補助している。妊娠、出産、育児に関わる制度や業務上の配慮については社内規定にて明文化されており、新入職員には入職時に説明している。

聖隷内のほとんどの病院には事業所内保育所があり、0歳児より預けることができる。夜間保育や病児保育を行っている保育所もある。

6. 介護との両立支援

介護休暇は 93 日まで利用可能である。

7. 取り組みにおける企業の投資について

聖隷では、健康経営を事業目標に掲げており、2018 年と 2019 年のホワイト 500 の認定を受けている。この事業目標の達成のために必要な取り組みに対しては、職員の健康投資として行っている。

8. 取り組みの成果の評価

健康経営についての取り組みは、複数の指標を設定して評価している。2013 年より、傷病手当の受給者の職員数に対する割合で評価している。おおよそ 2.9%程度で多少の増減をしながら推移している。職員のストレスチェックは外部業者に委託して実施しており、この中の働きやすさ項目では、他企業と比較したベンチマークでは偏差値 52.7% 前後で推移している。これらの指標について、どのような取り組みをすれば減らす事ができるのかを特定することが今後の課題といえる。労働生産性の評価は、職員 1 人あたりの当期純利益などで、職員 1 人あたりが生産した付加価値も評価している。

新規採用者を対象とした質問紙調査では、聖隷に就職を決定した理由として、約 20% の職員が健康経営に取り組み福利厚生が充実していることを挙げた。それゆえ、職場の健康支援の充実は、労働人口が減少する中で、新規採用者の確保に役立っていると評価している。

9. 女性が健康で働き続けるために

現在問題になっていることは、「小1の壁」がある。各職員が工夫しているが、勤務先と学童保育所が離れていることなどを理由に退職する職員が一定数存在する。院内保育所を設置し、育児休業を 3 年までに延長可能にしたり、短時間勤務等のワークシェア制度も導入しているが、学童保育について聖隷内部のみで対応することは困難である。今後、自治体とも協力して対応していくことが課題となっている。

将来的な課題としては、遠距離介護がある。職員 1000 人を対象に調査したところ 5 年以内に家族の介護が必要となる可能性があるとは回答した者が約 80%存在した。聖隷では多くの介護施設も運営しているので、今後それらの施設との連携のあり方も検討したい。



利用可能な制度概要

	がん	婦人科疾患		その他疾患	育児		介護
休暇制度	傷病休暇	傷病休暇	生理休暇	傷病休暇	育児休暇	子の看護休暇	介護休暇
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
休暇日数	4 日	4 日	請求に応じて	4 日	3 歳まで	5 日	93 日
失効年休積立制度	◎						
時間単位の年次有給休暇							
時差勤務制度					◎		◎
短時間勤務制度	◎				◎		◎
在宅勤務制度							
復職者に対する試し出勤制度	◎			◎			
フレックスタイム制							
病気等で休業が続いた場合の 職員としての身分保障期間	在職 1 年未満		40 日まで	在職 18 年以上	700 日まで		
	在職 5 年未満		200 日まで				
	在職 10 年未満		400 日まで				

女性の健康に関わる検診の実施状況

	子宮頸部 細胞診	マンモ グラフィ	乳房超音波 検査	便潜血 検査	胃 X 線検査	月経随伴症状 の聴取	骨密度測定
会社の費用負担							
健康保険組合の費用負担で実 施している	全額負担		全額負担	全額負担※	全額負担※	全額負担	

※ 35 歳以上の職員：人間ドック受診費用を全額補助

富士通株式会社

■ 業種 製造業

■ 所在地 東京都港区東新橋 1-5-2 汐留シティセンター

従業員数	正社員（人）	非常勤（人）	計（人）	
男性			27,398	83.3%
女性			5,504	16.7%
	平均年齢（歳）		平均勤続年数（年）	
男性	44.0		20.0	
女性	39.8		16.4	



産業医	常勤	人	非常勤	人
保健師・看護師	常勤	人	非常勤	人
人事担当者	常勤	人	非常勤	人

健康推進本部健康支援室 室長 岡田睦美
ダイバーシティーマネージャー 上村健太



1. 富士通グループ健康宣言

富士通グループは、常に変革に挑戦し続け、快適で安心できるネットワーク社会づくりに貢献し、豊かで夢のある未来を世界中の人々に提供し続けるために、男女ともに社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境づくりを目指している。2017年に「富士通グループ健康宣言」を掲げ、以下の3点を取り組み方針としている。

1. これまで取り組んできた健康の保持・増進活動をさらに強化するとともに、社員一人ひとりの自律した健康管理を積極的に支援します。
2. 「働き方改革」「ダイバーシティ推進」の取り組みと連携させて、社員と家族の健康の保持・増進、ワーク・ライフ・バランスの実現、生産性の向上、多様な社員が活躍できる職場づくりなどを総合的に推進します。
3. 健康経営に資するICTの提供を通じて、社員、お客様、および社会全体の健康づくりや生産性の向上に貢献します。

2. 女性の健康教育

女性を対象とした多様な健康教育を実施している。2000年から健康診断受診日に約20分を利用して、健診項目の説明、生活習慣病の予防、女性ホルモン、婦人科健診の受診のすすめなどの健康教育を実施している。また、毎年10月の労働衛生週間や3月の女性の健康週間に

も健康セミナー等を実施している。これまでの内容は「女性ホルモンの効果を知って輝こう」、「女性の一生 ちょっと気になる病気の話」、「女性のライフステージと頭痛」、「性差医療と女性の健康」、「骨密度測定」などであった。最近では、ICT を活用して遠隔ライブ配信されて、各事業所の希望者が受講できるようになっている。また配信された画像を女性が周囲を気にせず受講できるように自席以外に視聴できる会場を設置することもある。加えて、イントラネットを利用し大塚製薬の協力を得て、「女性の健康メールマガジン」を配信している。その他、富士通および国内グループ会社全体では、男女共通にウォークラリーや体力測定、ランチセミナー、禁煙イベントなど、「運動」、「食育」、「禁煙」の健康増進活動を推進している。

3. 高い乳がん、子宮がん検診受診率

富士通健康保険組合との連携により、がんの早期発見に向けて、乳がん、子宮がん検診などの婦人科検診の無料化や脳・肺のドック受診料を補助する制度を設けている。乳がん、子宮がん検診の受診率は60%以上と全国平均よりも高い。受診率を高める工夫としては、毎年の検診日当日に、婦人科検診（乳がん検診、子宮がん検診）を検診車で実施できるようにしている。また、健康保険組合と提携している全国の多数病院のうちから、自宅近くや、会社帰りに立ち寄れる病院で乳がん、子宮がん検診を受診できる。





4. 保健師による相談窓口の設置

富士通の各事業所には健康全般に関する相談窓口として常勤の保健師を配置している。婦人科の相談窓口に特化したものではないが、女性が担当することで婦人科関連についても相談しやすい体制となっている。

妊娠中の体調不良や育児等についての相談は、健康相談室で受けている。体調不良時は健康相談室にある、休養ベッドで休むことができる。搾乳のために利用できる個室や母乳を保存できる冷蔵庫が用意されている。

5. 乳がん治療との両立支援

がん罹患した従業員が治療と仕事を両立するための支援にも積極的に取り組んでいる。女性のがんにおいても、治療後の復職においては個別の事情に配慮しながら、本人とともに産業医、保健師、人事、職場の上司など関係者で話し合いを行い、主治医とも連携をとりながら、働き方について検討して支援を行っている。化学療法の副作用によるウィッグの使用、乳房再建術、ホルモン療法の影響など女性ならではの悩みにも丁寧に相談に乗っている。

6. 積み立て休暇制度とテレワーク勤務制度

子育てや介護の支援制度も充実している。短時間勤務は子供が小学校6年生のときまで、介護の場合には最長3年間取得可能である。積み立て休暇も半日単位での取得が可能であり、子供の病気や不妊治療の際には利用しやすい。もともとあった保育園（0歳～就学前）に加え、

武蔵中原駅と蒲田駅に保育園が新設され、0－2歳児まで預けることができる。

また、自律的・計画的に働ける社員を対象に自宅やサテライトオフィス、出張先など、場所にとらわれないフレキシブルな働き方を可能とするテレワーク勤務制度を導入している。

7. 取り組みの成果

現健康に関する取り組みは、健康に関する受診率、有所見率、疾患別死亡率、がん罹患率、ストレスチェック、傷病手当の支給額などを毎年度集計して評価し、新たな事業計画につなげている。がん罹患者の6割は検診で発見されており、がん検診受診率のさらなる向上が望まれる。

8. 女性が健康で働き続けるために

会社側の配慮が必要な時に、社員が気軽に相談できる職場風土をつくることを大切にしている。それぞれの健康施策や制度の整備に加え、女性従業員向けのネットワーキング講座の開催など、ネットワークづくりや働く女性のロールモデルにふれる機会も積極的に提供している。

利用可能な制度概要

	がん	婦人科疾患		その他疾患	育児		介護
休暇制度	傷病休暇	傷病休暇	生理休暇	傷病休暇	育児休暇	子の看護休暇	介護休暇
	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
休暇日数	※	※	2日	※	最長で子の2歳の誕生日以降最初の4月20日まで	※	1年間
失効年休積立制度							
時間単位の年次有給休暇							
時差勤務制度							
短時間勤務制度					◎		◎
在宅勤務制度	◎	◎		◎	◎		◎
復職者に対する試し出勤制度							
フレックスタイム制	◎	◎		◎	◎		◎
病気等で休業が続いた場合の職員としての身分保障期間	在職1年未満		18ヶ月まで				
	在職5年未満		22ヶ月まで				
	在職10年未満		30ヶ月まで				
	在職10年以上		33ヶ月まで				

女性の健康に関わる検診の実施状況

	子宮頸部細胞診	マンモグラフィ	乳房超音波検査	便潜血検査	胃X線検査	月経随伴症状の聴取	骨密度測定
会社の費用負担				全額負担	全額負担	全額負担	
健康保険組合の費用負担で実施している	全額負担		全額負担				

まとめ

1. 職場での取り組み

1) 婦人科健診を受けやすい環境の整備

乳がん・子宮がん健診については、健康保険の定期健診の項目に含まれており、費用は保険者または会社が負担していました。また、健診の受診機会を増やすためには健診車が社内に来たり、通勤途中や自宅近くの医療機関でも受診できるようにしていました。骨粗鬆症の検査も全員受診できる事業所もありました。血液検査の結果から、貧血について面接や健康教育につなげていた事業所もありました。

2) 従業員や保健師等による女性が相談しやすい窓口の設置

3) 女性特有の健康問題に対する健康教育の実施

定期検診の待ち時間や、定期的にセミナーを開催したり、健康教育用パンフレットを作成配や連携して社内メールで更年期障害などの健康教育を実施していました。

4) 病気の治療を受けながら就業継続をするため支援

産業医、保健師と医療施設が情報共有して、休職前から復職に向けて勤務時間や復職する部署の決定などの調整をしていました。また、試し勤務制度や短時間勤務制度、病気休暇などが設定されていました。

5) 特定不妊治療の補助

不妊治療に対する医療費の補助を行っていたり、積み立て休暇を使って受診できるようにしていました。

6) 出産・育児との両立支援

社内託児施設の設置や育児休暇復職前研修や育児中の社員の交流の場所などを設置していました。また、在宅勤務を導入している事業所もありました。

7) 介護時間や介護休暇の設定

8) 地域との連携

「赤ちゃんの駅」や子育てセミナー、抗がん剤による脱毛のケアのセミナーなど一般の方にも解放して活用できるようにしていました。

2. 今後の課題

1) 取り組みの成果指標の設定と評価

女性の健康に関する取り組みの評価指標は、保健組合の生活習慣病の医療費の削減、傷病手当受給者数の減少、健診受診率、セミナー受講者数の増加、ストレスチェックの値、プレゼンティーズム、職員1人あたり当期純利益、休職者数、休職日数、入職時の就職理由のアンケートで福利厚生の充実と回答した者の数などが使用されていました。どのような支援がより少ない費用で効果が高いのかを明らかにするためには、複数の事業所で休職者数や休職日数やQOLなど多様な疾患でも共通して使用可能な指標を用いて介入前後で費用効果などの評価が必要と思われます。

2) 中小企業や非正規、パート職員への対応

中小企業は、コミュニケーションが取りやすことなど生かして様々な支援をしていました。健康教育については、中小企業では保健師を雇用する予算の確保が困難な企業も多いため、ビデオやemail、携帯アプリケーション、ホームページ、自治体の作成したパンフレット等などを活用できる仕組みが必要です。また、正職員のみならず非正規職員、パート職員でも、同じように利用できる支援が必要と思われます。

3) 自治体、地域住民、教育機関、医療施設、保険者との連携

自治体が実施する健康教育やパンフレットの存在など自治体の女性の健康に関する取り組みを事業所に知らせたり、事業所の取り組みに住民も参加できる仕組みが必要です。また、教育機関、医療施設、保険者との連携の構築が必要と考えられます。

平成 29(2017) 年度～平成 30(2018) 年度 厚生労働科学研究費補助金
女性の健康の包括的支援政策研究事業（女性の健康の社会経済学的影響に関する研究）

代表研究者

飯島 佐知子（順天堂大学大学院医療看護学研究科）

分担研究者

西岡笑子 防衛医科大学校医学教育部看護学科

大西麻未 順天堂大学大学院医療看護学研究科

三上由美子 防衛医科大学校医学教育部看護学科

遠藤 源樹 順天堂大学大学院医学研究科

横山 和仁 順天堂大学大学院医学研究科

齊藤 光江 順天堂大学大学院医学研究科

古谷健一 防衛医科大学校医学教育部医学科

福田 敬 国立保健医療科学院医療・福祉サービス研究部

五十嵐 中 東京大学大学院薬学系研究科

連絡先

飯島 佐知子

順天堂大学大学院 医療看護学研究科

〒 279-0023 千葉県浦安市高洲 2-5-1

TEL：047-350-4026 FAX: 047-350-0654

E-mail:sijima@juntendo.ac.jp

職場における
女性の健康支援
の事例集