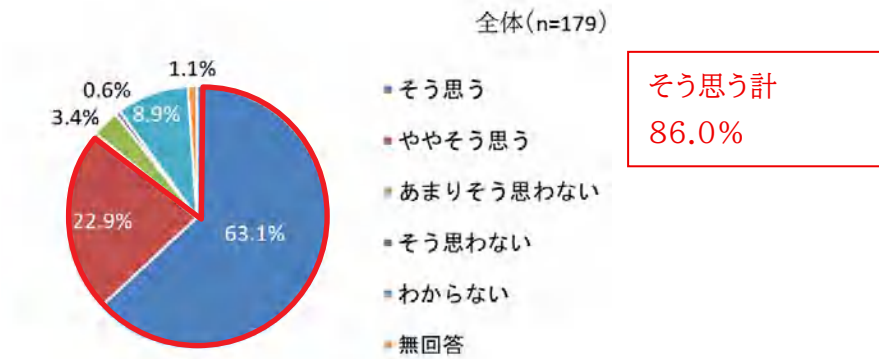


4. その他

(1) 女性の健康づくりに取り組むことによるメリットについて

問 15.
女性の健康づくりに取り組むことによって、企業(事業所)にもメリットがあると思いますか。
(回答は1つ)

「そう思う」は 63.1%、「ややそう思う」は 22.9%で、合わせて 86.0%(そう思う計)、「あまりそう
思わない」は 3.4%、「そう思わない」は 0.6%、「わからない」は 8.9%である。



(2) 「そう思う」「ややそう思う」とお答えの方へ

《問 15 で①②選択》

問 15-1.
女性の健康づくりに取り組むことによって、企業(事業所)にどのようなメリットがあると思
いますか。(回答はいくつでも)

「従業員のモチベーション・エンゲージメント(愛社精神)の向上」が 63.6%で最多、次に「従業員の
生産性の向上」が 55.2%、その次に「離職の防止」が 51.3%である。



「その他」の主な回答

- ・女性が多く活躍している職場であるため、社員間の生理痛への理解や声掛け、その際の配慮、休憩や早退など日常の中でサポートし合っている。また事業者のメリットを考えるのではなく、完ぺきでは無いにしても社員の立場になって健康を考えることが最優先だと考えている。
- ・職場の人間関係。

(3) 月経随伴症状について

問 16.
働く女性の職場における一番の健康課題が月経随伴症状であることを知っていますか。

働く女性の職場における一番の健康課題が月経随伴症状であることを知っている経営者は 44.7%、知らない経営者は 52.5%である。

	回答者数(人)	構成比(%)
全体	179	100.0%
はい	80	44.7%
いいえ	94	52.5%
無回答	5	2.8%

(4) 月経前症候群 (PMS) について

問 17.
月経前症候群(PMS)を知っていますか。
※月経前症候群(PMS)とは、月経の前に現れることからだの不調です。

月経前症候群(PMS)を知っている経営者は 73.2%、知らない経営者は 24.6%である。

	回答者数(人)	構成比(%)
全体	179	100.0%
はい	131	73.2%
いいえ	44	24.6%
無回答	4	2.2%

(5) 困っていることや気になること、意見等

問18.
他、生理等女性従業員の健康に関して困っていることや気になること、ご意見等があればご記入ください。(自由記載)

業種	回答内容
建設業	・知ってはいたが正直意識の外にあった。無理させてしまわないよう、制度を整え意識を向上させていきたい。
	・人それぞれ症状が違うので、現実には女性同士で分かりあえるのも難しい問題。生理休暇を有給にするとしても、公平性がとれるのか心配(女性同士や、男女での公平性)。
	・女性管理職がいますので、話しやすい環境であると思います。
卸売業、小売業	・従業員の平均年齢が高くなってきているので生理よりも更年期(男性の更年期も含む)や加齢による体調不良のほうが取り組みとして重要です。
	・生理痛なのか偏頭痛なのか、少なからず今の若い人は病気を持っている人が多い。
宿泊業、飲食サービス業	・特にはありませんが、困っていることがある場合は、女性管理職を中心に話し合いを設け、対応案を出し実施しています。
教育、学習支援	・生理休暇はあるが、有給休暇もあるため、周囲に生理であることがわかる生理休暇をあえて取ることはしにくいと考えます。
	・女性が多い職場なので、理解をもって取り組み、今のところ大丈夫ではある。もし同じ日に重なって休暇を取る人が多く出ると、たちまち困ることも課題の一つだと思います。
	・入職4年目の職員2名(20代)。心身の不調で欠勤、早退が続く中、職場全体でサポートしながら全体の職務を果たしている。社会に出る前の子どもたちへ体調(心身)管理の重要性を社会全体で認識する必要性を感じている。
	・パートなので身体がきついときには自由に休むようにしている。
	・生理等の対応も大事とは感じるが、メンタル関係の不調による休職が多く困っている(女性に限らず多発)。
その他サービス業	・体調不良時には一時的に休むスペースの確保・早退・在宅ワークなど臨機応変に対応できる態勢にしている。生理・更年期による体調については本人も気づかれたくない、(同性でも)触れられたくないなど個々により様々で、デリケートな部分であるので管理職は注意深く見守っている。明らかな不調や相談時は女性管理職(総務)が対応している。
	・回答者自身も女性だが、なぜ女性の生理についてのみを取り上げるのかがわからない。男性でも言いにくい体調不良を抱えている場合もあり、体調不良時に休める職場環境、仕事の段取り、周りのフォローは生理だけでなく育児介護全ての個人的事情による働きにくさの対応としてあるべきだと思う。
	・男性経営者や男性店長の場合、実際は体調不良の本人にゆだねています。何かお互いにいやな気持ちにならないようなかたちがあればよいと思いながら…。

医療、福祉	・このアンケートを元にして、マスコミのカメラが来たときに「映える」男性がお腹に重りを背負ってみたり、月経痛を疑似体験する電気ショックみたいなものをして、「女性への理解が深まった」みたいな予算の使い方はやめてほしい。
	・生理痛がひどいという職員が今までいなかったため、特に気にかけることはありませんでしたが、体調不良の時は無理せず、休んでもらっています。
金融業、保険業	・上席に男性が多いため症状を具体的に話づらい。生理だけでなく更年期症状も女性が重いと言われているので、周りの理解がほしい。
運輸業、郵便業	・女性固有の生理時の体調不良については、男性に直接の経験がないため、全体として理解を深める取り組みが必要と思う。
	・状況(体調)に差があり、配慮を妥当かつ平等に行うことが難しいと感じています。
	・生理休暇の有給化を積極的に取り組みたい反面、助成金等も充実してほしい。
	・女性専用の健康診断メニューの提示。
情報通信業	・女性が1人しかいない営業所は専用の休憩室を作りづらい。休んでいいよと声かけしても生理で休むとは申し出にくそう。男性が全員出はらっている時間も割とあるのでその間はゆっくりできていると思う。
	・生理の辛さ、苦しさ、症状、不安定な期間などは人によって全く違うので、どこまでオーダーメイドでケア、管理すればよいのか、悩みはある。手厚くした結果、職場に不公平感を生んではいけないと思う。まずは意識改革が必要。
製造業	・特に困っていることはないが、体調不良の時は遠慮せず申し出て休憩するよう声かけは心がけている。
	・女性社員が男性の上司に対して生理休暇の申請を出しにくいと感じてしまい、生理休暇の取得が進まない。
その他	・女性の健康づくりとともに、子育て支援にも関心がある。
	・有休や遅刻早退(有休扱い)など気軽にしやすい企業風土を目指している(女性だからというわけではなく男性も含む)。

(6) 女性従業員の健康づくりで、取組んでいることや工夫していること

問 19.
女性従業員の健康づくりで、取組んでいることや工夫していることあればご記入ください。
(自由記載)

業種	回答内容
建設業	・女性に関わらず、産業医と契約しています。体の不調だけではなく、心の病も相談できる体制を整えています。
	・体調の変化、顔色、元気の有無を気かけ、声かけにつとめている。
	・じゅうぶん気を使っています。パワハラ、セクハラ、モラハラにならないように話し合える環境にしていると思います。
宿泊業、飲食サービス業	<p>・従来は休暇が少なかったが、週休 2 日及び有給消化促進を働き方改善のため行っている(過度な女性偏重は逆に気を遣わせるという考え)。</p> <p>・女性従業員に限らず、勤務シフトの柔軟性、公休日前の残業はさせず早番で帰宅させることや、休暇明けは昼からの出勤としたり、年間 2 回ほど長期連休を取得できる仕組みを取り入れています。その他、社員間で日々の気配りをする事で、もしもの体調不良時でもフォローし合う、支え合う関係づくりを促しています。業種メリットとして、休憩室、仮眠室、客室と揃っており、会社の理解、優秀な女性社員のお陰で職場環境は整っています。</p>
不動産業、物品賃貸業	・女性職員の健康づくりについての聞き取りは不要です→検診等で対応いただいております。
教育、学習支援	・体操等をしている。
	・教育関係(幼稚園)の職場は、とても多忙。限りなく仕事があるが、働き方改革を推進している。質を担保しつつ、職務の合理化に取り組んでいる。
その他サービス業	<p>・男女ともに従業員の健康には気を配り職場環境を整えることに努めている。個々の健康は自己管理のもと、何かあった時に相談できる窓口、人材を準備し対応していくことが重要と認識し実施している。PMS・更年期症状などは女性同士でも理解が得られない場面もあるため管理職の立場から場を取り持つこともしている。</p> <p>・子宮頸がん検診や乳がん検診等、女性特有のがん検診も就業時間内で受けられるようにして、上限つきですが費用負担をすることでがん検診を受けやすい環境を整えています。</p>

医療、福祉	<p>・女性従業員の健康づくりだから・・・ということで特別に取り組んでいるわけではありませんが、当社では普通に、</p> <p>*週休 3 日制、9:00-17:00勤務で残業は基本NGです。</p> <p>*夏休み 2 週間、冬休み 1 週間は有給です。</p> <p>*有給休暇の一定割合で、時間ごとの休暇取得が可能です。</p> <p>*フルタイム・パートタイムの勤務で賃金格差はありません(同一労働・同一賃金制です)。</p> <p>なので、こどもの成長や、親の介護の関係で就業時間・日数を増やしたり、減らしたり柔軟にできます。女性の専門職が多い職場ですが、比較的家庭の時間を確保しやすく、健康づくりにも多少は貢献できているかもしれません。</p>
	<p>・周産期の体調支援や産休、育児休暇なども大切にに取り組んでいる。子どもの体調不良の時の休業支援も大切にに取り組んでいる。</p>
	<p>・認定こども園になり、プラスアルファの職員雇用が可能になったため病気や体調不良また子どもさんの急病などの時にも気持ちよく帰れるような体制になっています。たまに子どもさんの熱や病気、職員の体調不良が重なったりして人手が足りなくなった時も四苦八苦しながらもお互い様の気持ちで職員全員の力で切り抜けています。</p>
金融業、保険業	<p>・同僚同士の声かけ。気軽に通院、早退などができるように、業務の偏りをなくし、誰でも代わりに処理ができるよう、通常時から OJT 等に取り組んでいます。</p>
運輸業、郵便業	<p>・健康づくりに関しては、女性だけではなく、男性も含め全員に対しての健康の維持向上についてリテラシーを高める必要性を感じている。</p>
	<p>・福利厚生制度を検討中。</p>
	<p>・代表者が女性なので以前よりずっと女性に優しく働きやすく相談などしやすい環境になっているはず。トイレも可能な限り改修工事などして衛生面も向上させている。</p>
情報通信業	<p>・健康診断で婦人科検診を受診するように勧めている</p>
製造業	<p>・婦人科健診のために病院を訪れるのは敷居が高いと感じる女性社員が多いため、会社の定期健康診断に婦人科検診を取り入れた(一昨年より、2 年に一度、内診とマンモグラフィー)。</p>
その他	<p>・洋式トイレの増設、女性専用の休憩室の開放。</p>