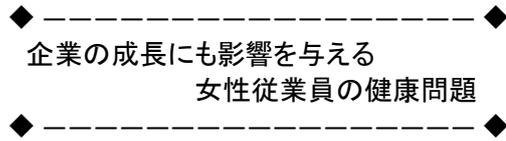


## ◆戦力を失う！女性の健康問題放置のリスク◆

さて、あなたの会社には女性従業員の健康をサポートする仕組みはありますか？



企業の成長にも影響を与える  
女性従業員の健康問題

令和5年1月に総務省が発表した労働力調査によると、現代の労働力人口の約45%は、女性が占めています。

働く女性が増えていくなか、社内の健康支援の内容は、生活習慣病やメタボリックシンドロームのチェックなど、比較的男性を主軸に置いたままという企業が多いようです。

もちろん、会社の健康診断をはじめ、そのようなチェックは女性にも必要です。

しかし、女性特有の健康問題は、日常生活に大きな支障が出るほど深刻な場合があります。

例えば、

- ・PMS(月経前症候群)
- ・不妊治療に伴う心身の不調
- ・更年期障害 などは症状が重くても上司が男性の場合、特に相談しづらいものです。

仕事は好きなのに、このような心身の不調が原因でやむを得ず退職するケースは決して少なくありません。

一方で、上司の立場からすれば、女性従業員の不調に気づいたとしてもなかなか声をかけづらく、一歩間違えるとセクハラと騒がれてしまう恐れもあります。男性側の対応も、非常に難しいところです。

しかし、女性の健康問題を放置したままでは組織の貴重な戦力を失いかねません。

今後ますます女性の活躍が期待されるなか、企業は女性の健康問題にどう対応したらよいのでしょうか。

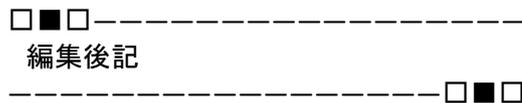
実際に、女性の健康問題について対応している企業は、以下のような取り組みを行なっているようです。

- テレワークやフレックス制度を導入する
- 社外に相談カウンセラーなど女性専門の窓口を設ける
- セミナーを開催し、全社員が女性の健康問題への理解を深める など。

女性の健康問題はデリケートな側面が強いため、なかなか表面化しないものです。

自社にはそのような問題がないと思っていても、実は悩みを抱えている女性従業員はいるかもしれません。

誰もが安心して長く働ける職場をつくる一歩として、是非女性従業員の健康サポートを意識してみたいはいかがでしょうか。今回の情報を貴社の経営にお役立ていただけますと幸いです。



編集後記



今回は「女性の健康問題を放置するリスク」についてお伝えしました。女性の健康問題は、気づきにくいケースが多いため対策が遅れがちです。

当社も、離職や休職など事態が深刻化する前に、女性が働きやすい環境について改めて考えてみようと思いました。

最後までお読みいただきましてありがとうございます。  
ご不明な点がございましたら、ご遠慮なくお問い合わせください。  
それでは、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

