

職場と一緒に！ 働く女性の 健康づくり

企業における健康支援の取組事例

厚生労働省 令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業
「妊産婦及び妊娠・出産に当たっての適正な栄養・食生活に関する、効果的な情報発信に関する調査研究」

はじめに

近年、日本における女性の労働力人口は増加傾向であり、今後も女性の活躍が進むことが期待されています。企業においては、女性が働き続けやすい環境づくりを行っていくとともに、妊娠期・授乳期はもちろんのこと、妊娠前から女性の健康に配慮することが重要です。

本調査研究*では、妊産婦等を対象として作成された普及啓発媒体の認知の状況等に関する実態調査及び、女性の健康支援（栄養・食生活の向上）に向けた企業の取組についてアンケート調査を実施しました。本事例集では、それらの調査結果及び女性の健康支援に取り組む企業の事例、女性の健康づくりと妊産婦の栄養・食生活支援のための普及啓発資料をご紹介します。

今後、人事や健康管理のご担当の皆様が、女性従業員に対する健康支援を行う際などに、本事例集をご活用いただければ幸いです。

*厚生労働省令和2年度 子ども・子育て支援推進調査研究事業
「妊産婦及び妊娠・出産に当たっての適正な栄養・食生活に関する、効果的な情報発信に関する調査研究」

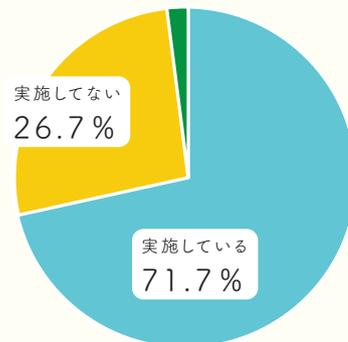
目次

| | |
|------------------------------------|---|
| 企業の女性に対する健康支援等に関する取組状況 | 2 |
| 妊産婦向けの栄養・食生活に関する情報収集に関する実状 | 3 |
| 事例① 株式会社島津製作所 | |
| 事例② 株式会社南都銀行 | 4 |
| 事例③ 日本国土開発株式会社 | |
| 事例④ 野村不動産株式会社 | 5 |
| 事例⑤ 株式会社富士通ゼネラル | |
| 事例⑥ 森永乳業株式会社 | 6 |
| 事例⑦ 株式会社ローソン | |
| コラム 「すべての子どもが健やかに育つ社会」の実現に向けて | 7 |
| 女性の健康づくりと妊産婦の栄養・食生活支援のための普及啓発資料の紹介 | 8 |

企業の女性に対する健康支援等に関する取組状況

・女性の活躍推進に向けた施策の実施

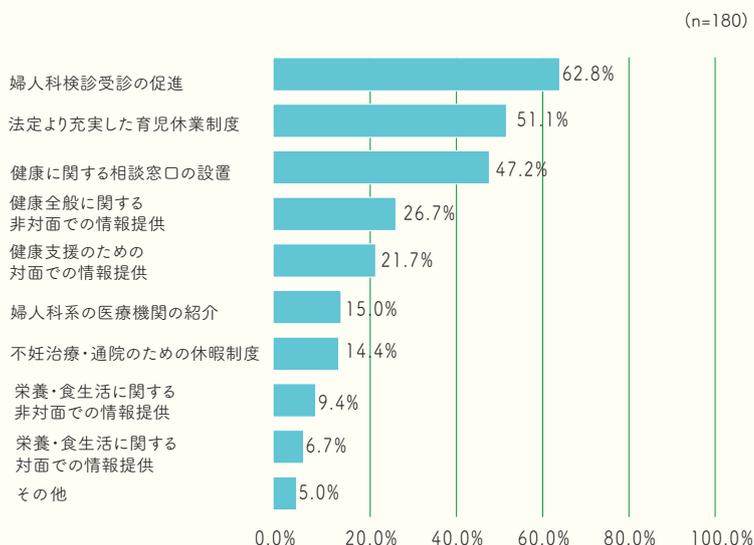
| | 割合(%) | 回答数(n) |
|---------|--------|--------|
| 実施している | 71.7% | 129 |
| 実施していない | 26.7% | 48 |
| 無回答 | 1.7% | 3 |
| 合計 | 100.0% | 180 |



女性の活躍推進に向けた施策を実施している企業は約7割に上ります。

* 調査対象企業は東証一部上場企業(以下同様)

・女性の健康支援に関する取組内容の実施

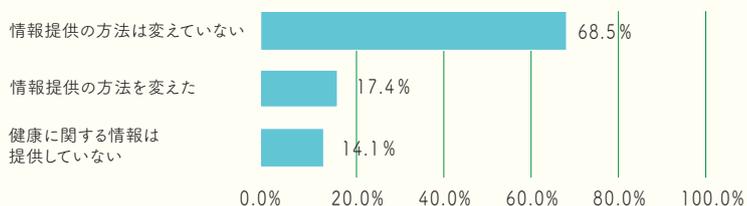


女性の健康支援に向けた取組としては、「婦人科検診受診の促進」(62.8%)が最も多く、「法定より充実した育児休業制度」(51.1%)、「健康に関する相談窓口の設置」(47.2%)と続きます。対面、非対面ともに、栄養・食生活に関する情報提供を行っている企業は約1割未満であり、今後取組む余地が残されています。

・コロナ禍における情報提供の変化

コロナ禍において、「情報提供の方法は変えていない」と回答した企業は約7割に上ります。一方、「変えた」と回答した約2割の企業のなかには、健康支援セミナーをオンラインで実施する企業や、動画の提供を行っているところが多くなっています。新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、従来とは異なる方法で、情報提供を行う企業が出てきています。これを契機として、今後も、健康に関する情報提供の在り方が多様化していくことが予想されます。

| | 割合(%) | 回答数(n) |
|------------------|--------|--------|
| 情報提供の方法は変えていない | 68.5% | 126 |
| 情報提供の方法を変えた | 17.4% | 32 |
| 健康に関する情報は提供していない | 14.1% | 26 |
| 合計 | 100.0% | 180 |

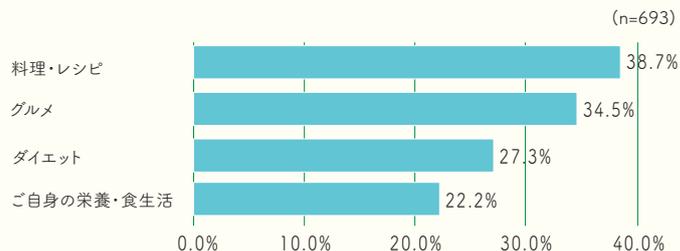


妊産婦向けの栄養・食生活に関する情報収集に関する現状

・妊娠経験のない女性の情報収集

就業している20～30代の妊娠経験のない女性^{*1}のうち、「ご自身の栄養・食生活」について、週1回以上情報収集している方の割合は、「料理・レシピ」、「グルメ」、「ダイエット」に比べて低くなっています。

*1 正社員・正社員、パート、アルバイト(学生アルバイトを除く)、契約社員、嘱託社員(以下同様)



・将来の妊娠を考えた健康づくり

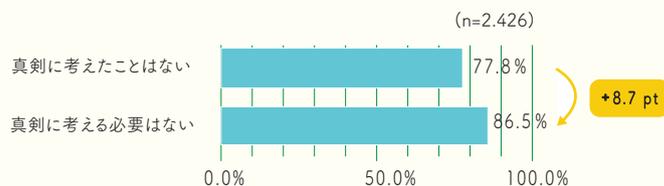
・真剣に考えた経験と真剣に考える必要性

就業している20～30代の妊産婦^{*2}のうち、「将来の妊娠を考えた健康づくり」について、「真剣に考えた経験がある」割合^{*3}は約8割ですが、「真剣に考える必要がある」と考える割合^{*4}は9割近くまで増えています(+8.7pt)。

*2 産前産後休業・育児休業中など、休業・休職を含む、妊娠中または産後1年未満の女性(以下同様)

*3 「「将来の妊娠を考えた健康づくり」について、真剣に考えたことはない」の選択率を全体から引いた割合

*4 「「将来の妊娠を考えた健康づくり」について、真剣に考える必要はない」の選択率を全体から引いた割合

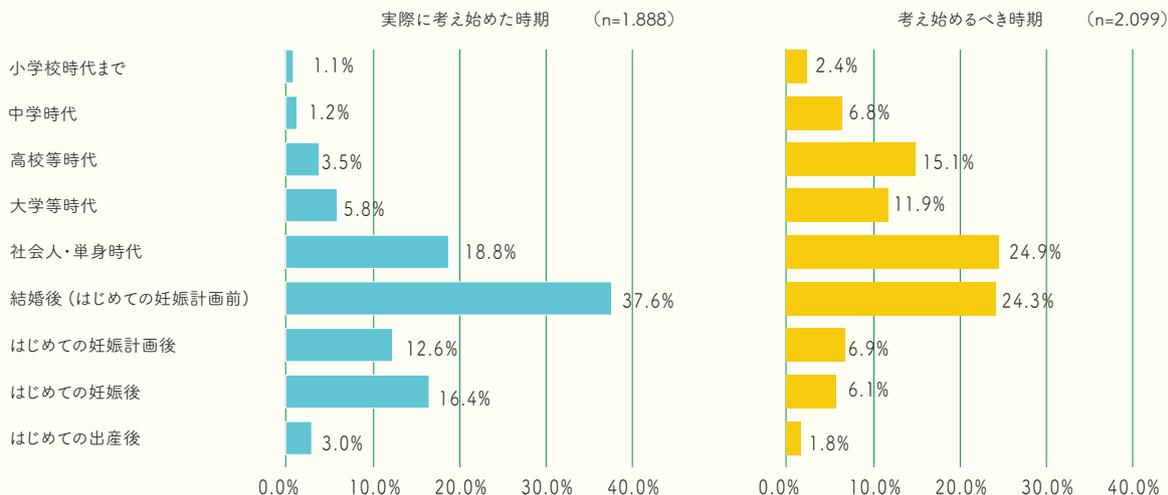


・真剣に考え始めるべき時期

就業している20～30代の妊産婦のうち、「将来の妊娠を考えた健康づくり」について真剣に考えた経験のある妊産婦では、考え始めた時期として、「結婚後(初めての妊娠計画前)」(37.6%)が最も多くなっています。一方で、「将来の妊娠を考えた健康づくり」について真剣に考える必要があると考える妊産婦では、考え始めるべき時期として、「社会人・単身時代」が「結婚後(初めての妊娠計画前)」と並んであげられています。

妊産婦は、自身の妊娠・出産経験を経て、「将来の妊娠を考えた健康づくり」について考えることの重要性だけでなく、より早い時期から考えることの重要性を認識したものと推察されます。

学生から社会人になった女性が就業する企業には、これを支援する役割を担うことが期待されます。



事例① 株式会社島津製作所



島津製作所の経営理念である『人と地球の健康』への願いを実現するには、従業員一人ひとりが健康で安全に、そして生き活きと働くことが基盤となります。創業からの140年以上の歴史のなかで、常に女性も長く働き続けられる企業を目指してきました。今後はさらに様々な働き方を実現し、誰もが主体的に自分らしく活躍できる職場風土づくりに取り組んでいきます。



女性の健康支援は、2010年から会社の産業保健スタッフと健康保険組合による女性のための健康教室や面談などを行ってきました。2017年からは健康経営やピンクリボン活動へと全社的な活動を開始していますが、女性の健康は、女性だけの問題ではないことから、全従業員を対象にしています。特に2017年の健康宣言より、運動・食事・睡眠・こころ・禁煙という健康経営の5つのテーマにおいても専門サイトを設け、健康づくりの見える化を進めています。

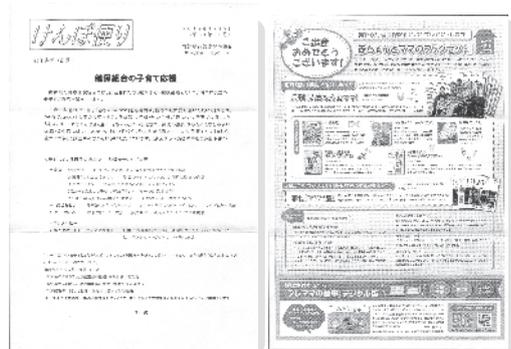


2018年からは、健康に関するアプリを提供し、従業員は、携帯かパソコンで自分の健康診断の結果を見ることができ、また自分の結果や閲覧履歴により個人にあった情報を受け取ることができるようになっています。母子保健では約30年前から、初めて子どもが産まれた従業員に対して冊子を毎月配布し、授乳や産後に気を付けることや、食事面トータルについて女性だけでなく、男性に向けた情報提供も行っています。

事例② 株式会社南都銀行



2014年に、中期経営計画のなかで、女性活躍推進に取組むことを明確に位置付け、2016年4月からは、女性活躍推進法律に基づく5年間にわたる行動計画を策定しました。女性の視点から女性の活躍に向けた具体的方策等の検討が不可欠と判断し、輝く女性の活性化プロジェクトチームを立ち上げ、すべての女性が働きやすい環境づくりを推進しています。



女性の健康支援については、輝く女性の活性化プロジェクトチームの立ち上げの前から、健康保険組合、同行として女性従業員の方からの相談を受けやすい環境づくりを整備してきました。原則、全従業員を対象に、保健師が店舗まで往訪して、メンタル含めた健康面の相談を受け付け、妊産婦や、育休明けの従業員には、栄養、食生活に関する相談にも対応しています。

健康保険組合からは、子どもを出産（あるいは配偶者が出産）した従業員に対して、子育てに関する冊子を毎月配布しているほか、健康に関する冊子を年に4回送付し、がん検診など健康に関する情報を提供しています。2020年6月よりマイヘルスウェブを導入し、従業員がウェブを通じて、自身の健康管理に役立てています。

事例③ 日本国土開発株式会社



2014年7月にダイバーシティ推進プロジェクトを発足し、短時間勤務の延長や育児フレックスタイム制度、女性キャリアアップのためのコース転換制度を導入しました。2016年には、女性の新卒・中途採用比率を20%程度まで増やすことを目標とし、取組を推進しています。2018年5月には、トップ直轄の働き方改革推進室を新設しました。ダイバーシティ&インクルージョンの実現のために女性活躍推進、働き方改革、健康経営を主要な柱として進めています。

2019年3月の東証一部への再上場後は、上場前と比較して女性従業員が担う仕事の量・幅が広がり、ストレスチェック結果においても、ストレスの多い女性従業員が徐々に増えたことから女性の健康支援に取り組みました。2019年9月には、女性および直属の上司を対象に女性の健康管理をテーマとしたEラーニングを実施しました。人間ドックでは、全従業員が4万円までの費用補助を受けられ、受診者には商品と交換できるMYポイントも付与しています。今後は、乳がんや子宮頸がんなど婦人科検診の受診促進にも取り組みます。

栄養や食生活の向上に向けて、塩分控えめかつ栄養バランスの良い食事を10分程度で作れる簡単レシピを従業員に配布しています。昼食に健康的な食事ができるように、スマートミール認定のお弁当を社内ですぐに“安価”で購入できる環境も整えています。今後は、栄養や食生活の向上と従業員のより質の高い睡眠に向けた取組をさらに拡充する予定です。

事例④ 野村不動産株式会社



2018年4月26日付のプレスリリースで、「ウェルネス経営」を目指すことを対外的に発信し、同年、7月にウェルネス推進課を発足しました。「野村不動産健康経営宣言」を掲げ、社員の幸せと企業成長の実現に向けて、ウェルネス、働き方改革、ダイバーシティの3つを主要な柱として取り組んでいます。

女性の健康支援に関しては、婦人科検診の費用補助を実施しているほか、女性の健康課題に関する全女性従業員向けと、管理職向けの2つのセミナーを実施しました。全女性従業員向けのセミナーでは、女性のライフスタイルと健康に関する基本的な情報について、管理職向けのセミナーでは、女性の健康に配慮した職場環境の整備や適切なマネジメントに関する情報について提供を行い、いずれも参加者からの満足度は約96%に上ります。

2018年からは、毎年12月をウェルネス推進強化月間としており、オフィス内で行える食事のバランス診断を実施しました。食品サンプルを実際を選び、普段の食事バランスをシステム判定し、結果をもとに栄養士からのアドバイスを受ける機会を提供しました。野菜に関するオンラインセミナーでは、学んだ知識を活用して自宅に届いた野菜を調理して楽しむことができます。従業員が楽しんで参加ができるよう工夫を行いながら、栄養・食生活の向上に取り組んでいます。

事例⑤ 株式会社富士通ゼネラル

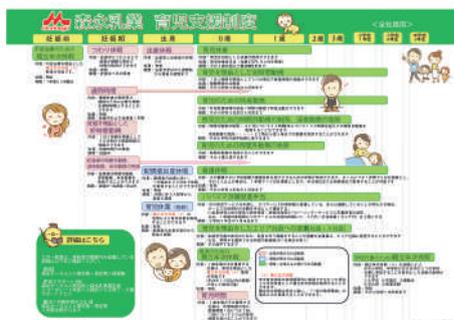


富士通ゼネラルは「持続可能な社会実現への貢献」を事業展開の中心に据えるサステナビリティ経営を推進しており、その柱の1つとして「社員との共感」を掲げ、健康経営を推進しています。2018年に制定された健康宣言には「社員そして家族の健康を会社の財産ととらえ、世界中のお客様に“快適で安心な空間”を提供する企業として、“いきいきした職場”で、社員一人ひとりが、健康で“しあわせ”と“よろこび”を実感できる持続的企業へ」と明示し、対外的にも公表しています。健康経営推進部を中心に、全従業員の健康支援に関する取組を行っています。

女性の健康支援に関して、2019年、同社が独自に作成した資料を用い、Eラーニングを活用して妊娠・出産とキャリア形成についてセミナーを開催しました。また、女性特有の健康問題を学ぶ場として、外部講師を招き「女性の健康と100年人生の働き方」（2時間）と題するセミナーを実施しました。男性従業員の参加も促し、社長や役員を含む約100名が参加しました。相互理解を深め、女性の働き方について全従業員で広く考えるきっかけとなりました。

栄養や食生活の向上に向けた取組としては、女性に限らず、全従業員を対象とした野菜の効能や調理法を学ぶ「食育マルシェ」を2019年から隔月で実施しています。（現在は新型コロナウイルス感染予防対策のためオンライン開催）セミナー受講後1袋100円程度で野菜を購入できるため、より実践的に食生活に野菜を取り入れられる仕組みとしています。今後は、若年層に朝食習慣がない人が多いという課題解消に向けて、朝食習慣の定着を目的とした企画を実施する予定です。

事例⑥ 森永乳業株式会社



森永乳業グループの経営理念である「乳で培った技術を活かし、私たちならではの商品をお届けすることで、健康で幸せな生活に貢献し豊かな社会をつくる」を実現するために、まずは社員自らが健康であることを目指す必要があると考え、「森永乳業健康宣言」を発信しています。この宣言の下、「森永乳業健康経営プログラム」を進めています。

国籍・性別・年齢・文化等の違いを超えてひとりひとりが認めあい、個性と能力を最大限に発揮していくダイバーシティ経営が必要と考え、その1つとして女性の健康支援を実施しています。

女性の健康支援としては、仕事と育児の両立支援制度の拡充に加え、不妊治療を理由とした休暇、つわり休暇、出産休暇などはすべて年次有給休暇以外の有給休暇として取得できる環境を整備しています。婦人科系のがんに対する啓発活動として、がん専門医による「女性のがんを考える」講演会を実施し、講演会後は講演内容を全従業員向けに配信しています。

自社商品を活かしたヘルシーメニュー（塩分糖分脂質を考えたメニュー、自社が発見した乳酸菌を活用したメニューなど）を食堂に導入し、栄養改善や食生活向上にも取り組んでいます。

事例⑦ 株式会社ローソン



アプリのデザイン

2013年に、「マチの健康ステーション」というコーポレートスローガンを掲げ(2019年には「マチのほっとステーション」に変更)、社長をプロジェクトオーナーとした健康宣言プロジェクトが発足されたのを機に、健康経営の活動を開始しました。

女性活躍推進に関しては、2005年から「新卒採用における女性比率を50%にすること」を目標に女性の積極採用を行い、「女性が子育てをしながら活躍し続けられる会社であること」を定性目標、「2020年度には管理職における女性比率を30%にすること」を数値目標として掲げています。女性の活躍が働きやすい職場環境づくりを行う上で必要なキャリアの支援や健康の支援に取り組んでいます。

従業員向けの健康支援として、歩数、運動、食事、睡眠等のデータを入れて、AIを活用し管理栄養士が評価、食事指導をするアプリを導入しています。コースを最初を選ぶことができ、現在では、ロカボ、ヘルシーダイエットのほか、妊産婦のコースも提供され、妊産婦の栄養・食生活の向上にも寄与しています。社内のイントラネットやアプリ上での配信を通じて、簡単にできる運動方法を紹介しているほか、イントラネットでコラムを通じて、健康に関する情報を提供しています。

階層別の研修のなかには健康に関する情報を取り入れ、女性の健康については、入社時1年目の女性向けのセミナーのなかで、PMS(月経前症候群)など女性特有の体調に関する情報を提供(2020年度は未実施)しています。更年期等については、健康保険組合でワークショップを提供しており、任意で参加が可能となっています。

【コラム】 「すべての子どもが健やかに育つ社会」の実現に向けて

「成育過程にある者及びその保護者並びに妊産婦に対し必要な成育医療等を切れ目なく提供するための施策の総合的な推進に関する法律」(平成30年法律第104号。以下「成育基本法」という。)が令和元(2019)年12月1日に施行され、令和3年2月に「成育医療等の提供に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針」が閣議決定されました。成育基本法は、子供たちの健やかな成長を切れ目なく支援することを目的としており、妊産婦や乳幼児等に対する取組等について、普及啓発等の施策を講ずるものとして位置付けられています。

厚生労働省では、関係者、関係機関・団体が一体となって母子保健に関する取組を推進する国民運動計画として「健やか親子21(第2次)」を実施しています。今後は成育基本方針を踏まえ、母子保健分野に加えて医療や教育も含めた幅広い観点から「すべての子どもが健やかに育つ社会」の実現に向けて、次世代を担う健やかな子供たちを育む取組を推進していきます。

企業の皆様に参加いただける取組として、「健康寿命をのばそう!アワード」や「健やか親子21(第2次)」取組データベースがあります。「健康寿命をのばそう!アワード」は、平成27年度(2015年度)に「母子保健分野」が創設されました。このアワードでは、母子の健康増進を目的とする優れた取組を行っている企業、団体、地方公共団体が毎年表彰されています。また、「健やか親子21(第2次)」取組データベースには、各企業での母子保健の取組や、子育て支援の取組などを登録することができます。取組データベースを通じて、企業の取組を広く周知し、企業や関係団体等の連携を深めることも目指しています。

これらの取組等を通じて、ともに「すべての子どもが健やかに育つ社会」をつくっていきましょう!



女性の健康づくりと妊産婦の栄養・食生活支援のための普及啓発資料の紹介

将来の妊娠を考慮しておられる女性の健康づくりや、妊産婦の方の栄養・食生活の支援などのお取組の一環として、以下のパンフレット*をご活用ください。

*厚生労働省子ども子育て支援推進調査研究事業で作成



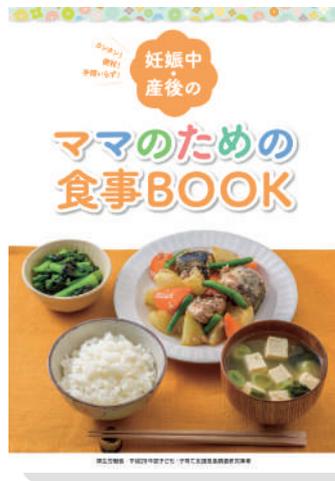
働く女性のためのヘルスケアブック

生涯にわたる健康な身体づくりを目的として、働く女性が健康的な生活を送るための基礎知識を提供。



健やかなからだづくりと食生活Book

「妊産婦のための食生活指針」に基づき、妊娠前の時期から、正しい食生活を理解し、実践するためのアドバイスを提供。



妊娠中・産後のママのための食事BOOK

妊娠期及び授乳期に、ご自身の健康に配慮した食生活を実現するためのアドバイスを提供。



授乳準備ガイド

授乳から離乳までのガイドを掲載。この他、「授乳スタートガイド」「授乳のゴモン解消ガイド」「離乳スタートガイド」(スケジュール含む)で構成。

【上記パンフレットの主なご活用方法】

- ①印刷して研修やセミナー等で配布
- ②PDFをインターネット上のホームページ等へ掲載・紹介
- ③頁の追加など、一部編集を加えて、オリジナルな冊子を制作・配布

【パンフレット掲載先URL】

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/boshi-hoken/ninpu-02.html

