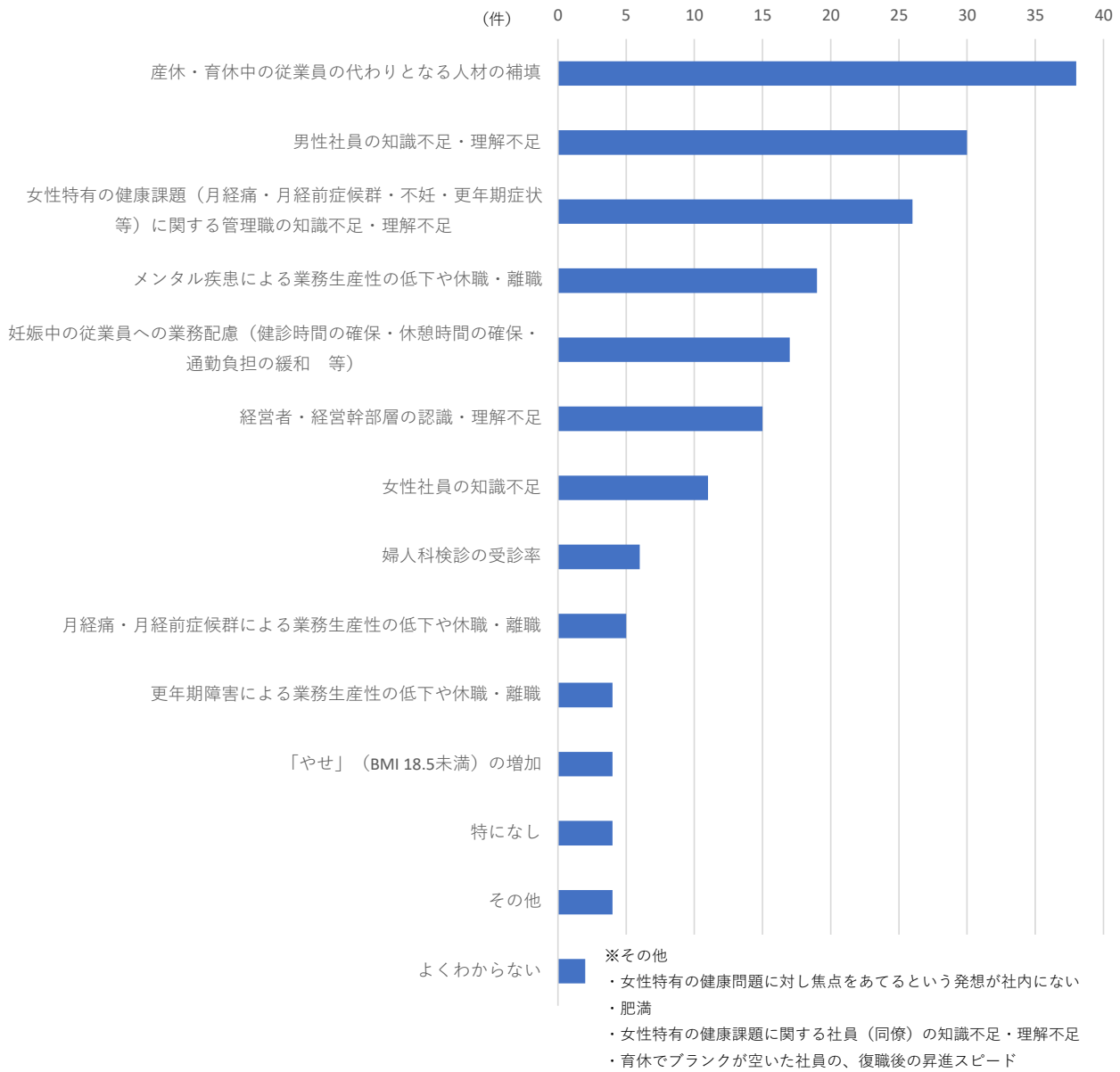
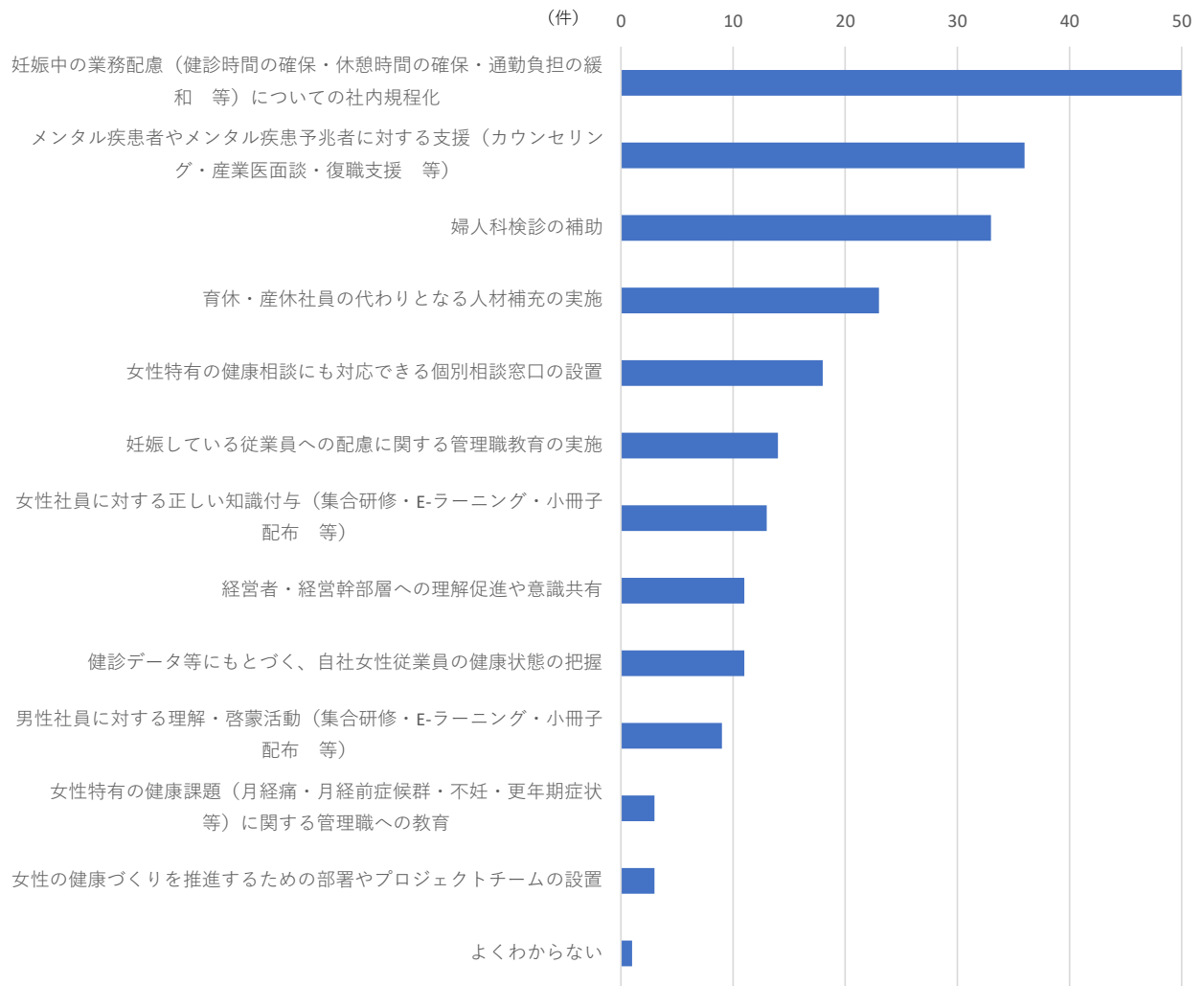


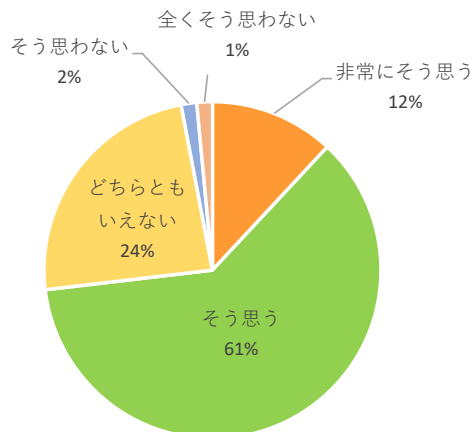
Q 1. 「女性特有の健康課題」に関し、課題と考えられていること（複数回答）



Q 2. 「女性特有の健康課題」に関し、既に取り組まれていること



Q 3. 「女性特有の健康課題」に関して、今後取り組みを強化すべきと思うか



Q 4. 「女性特有の健康課題への企業の取り組み」に関する意見（自由記述回答）

- ・生理休暇等、当たり前を取得できる環境ではないので、周りの理解を促進できるようにする必要がある。
- ・そもそも女性特有の健康課題というのは人間であれば当たり前で直面することで、それに対する規程を作ったり研修をしたりしなくてはいけない会社があるのであれば、随分レベルの低い話だと感じる。当たりの配慮として行うべきでないか。そういう意味で、今回のアンケートのQ1・Q2は非常に答えにくいものであった。
- ・基本的に企業として余力がないと、対応が厳しくなる。小さい組織の中で成功している事例があれば、知りたい。
- ・女性が男性並みの働き方をするようになって今、女性社員からは男女に能力の差はないとは思うものの、同じ働き方をするのは体力的にしんどいという意見が多く寄せられている。女性活躍推進が言われ、今職場では男女にかかわらず、育成も同じ、ビジネスの機会も同じように与えられている。だが多様な人材を生かすといった観点で考えたときに、果たしてそれは本当の意味での機会の平等につながるのか？何をもって公平なのか難しい対応を迫られるケースが増えている。健康は個人差も大きく、一律でのルール決めも困難であるため、まずは男女双方が健康上の課題を知るというのが大事だと感じている。
- ・まだまだ業界全体が男性主導（考え方も、仕事の仕方、習慣も）。世の中全体が女性の社会進出をサポートするような法体制をもっと充実すべき（男性の長期育児休暇制度の義務化も含めて）。
- ・妊活について取り組みの他社事例を知りたい。
- ・女性の活躍を推進する上で、女性だけ特別扱い、または優遇されているように見えないよう、公正・公平にするにはどうすればよいか悩んで、パイオニア企業のご意見や施策を参考にしたい。
- ・女性社員プロジェクトチーム主催による「女性の健康セミナー：講師 対馬ルリ子先生」を2018年2月に実施。
- ・今後、女性をどのように活用していくのかについて、もっと本質的な議論が必要だと思う。個人的な意見を言えば、もっと「競争」を顕在化させていくことが必要だと思う。男性も女性も関係なく、公平・公正な競争環境の下で、力の限りの競争をする、そして、その結果をお互いに受け入れる（勝っても、負けても。女性が勝っても、男性が勝っても、それは実力の結果）という土壌を形成していくことが大事だと思う。
- ・女性社員個々の機微な問題に対し、マネジャー層が適切にアプローチしなければならないと感じる。
- ・マネジャー層への教育は取り組んでいる。
- ・上司、部下の当事者間でのフォローには限界もあると思う。保健師等の健康管理面からのサポートも欠かせないと感じる。
- ・今は、一歩間違えるとハラスメントと捉えられる風潮もあり、マネジャーがアプローチをためらうケースもあるのではないかと感じる。
- ・健康課題は女性特有のものだけとは限らないし、また女性の割合も少ない職場のため、特化した取り組みには二の足を踏んでしまう。
- ・当社は98%を女性従業員が占めているため、育児・介護関連の制度が充実している。女性管理職比率も高いため、育児・介護に関する理解も深い。制度の利用率も高く、昔と比較して出産を理由とした退職が少なく、育児と仕事の両立を図っている従業員も多い。その半面、利用率の高さが職場に与える影響（人員問題、業務負担感など）も大きくなっており、制度利用者・非利用者の相互の気持ちの問題等にどう対応するかが課題となっている。

