
東京都「女性従業員の健康支援」に係るモデル事業 説明会

女性従業員の健康支援に 取り組む意義と留意点について

NPO法人フォレシア 代表理事 佐藤 高輝

秋田・愛媛・山梨の3県で、女性従業員約3,800人へプレコン健診を実施。

これまでの実績と検査を受診された方の声

団体概要

NPO法人フォレシア／2017年設立。不妊治療と仕事の両立支援を通じて、誰もが納得した選択ができる社会をつくることを目的に活動しています。

私について

代表理事 佐藤 高輝／厚生労働省や全国の自治体で、不妊治療と仕事の両立支援セミナーの講師を務めています。

主な活動

自治体事業の運営と企業支援／県民向けプレコン健診の運営、企業向けの研修や休暇制度など体制づくりの支援、働く方からの相談窓口の運営を行っています。

検査を受診された方から伺った声（山梨県・令和7年度／受診者アンケート）

85.8% ※1

受けた理由は
「今後のために知っておきたいから」

月経の悩み15.2%・不妊の悩み7.1%

N=2,232・複数選択

82.8% ※1

周りの人にも紹介したいと思う

満足度も高く、毎年受けたい方も多い。

N=725

71.8% ※1

月経の不調を自覚しても産婦人科に
「行かない」

仕事との両立の難しさから産婦人科受診を後回しにしている方もいます。会社からの案内が、健康に向き合うきっかけになります

N=2,049

60.8% ※1

受診後、「生活習慣を改善したい」

「産婦人科を受診したい」 20.4%、

N=725

女性の健康課題はライフステージごとに形を変えて、働く時期と重なっている。

どの年代にも、その時期特有の課題があることが分かります。

12歳頃 - 51歳頃 ※1

月経随伴症状

月経痛・PMSなど。就職から働き盛りまでの時期にも重なります。

20歳 - 49歳 ※2

不妊治療

通院日が直前に決まることが多く、仕事との調整が難しい場合があります。

45歳頃 - 55歳頃 ※1

更年期症状

管理職・中核人材として活躍される時期と重なります。損失が最も大きい領域です。

15歳 - 64歳 ※2

婦人科がん

年代を問わず起こり得ます。早期に見つかるかどうかで、その後が大きく変わります。
※子宮頸がんは20～40代、乳がんは40代以降、子宮体がんや卵巣がんは50代以降に患者数が増加

職場環境を整えることは、次の3つにつながっていきます。

人材の定着

健康上の理由で離れた方の多くは、本当の理由を伝えな
いまま退職されています。※3

気づける関係があれば、辞める前に打てる手があります。

就業継続

国の試算で損失が大きいのは、欠勤よりも離職に関わる部分です。一人辞めると、採用と育成に長い時間がかかります。

中途採用1名あたりの採用コストは
平均103.3万円。※4

職場の生産性

症状があるまま働く期間は、本人にも周囲にも見えにくいものです。出勤はしているため、休んだ日には表れず、勤怠データにも残りません。

月経で困っている方の、月経期の生産性は64%。※5

出典：※1 年齢区分について 東京都「働く女性のウェルネス向上委員会」

※2 年齢区分について（経済産業省「女性特有の健康課題による経済損失の試算」令和6年2月）

※3 NPO法人フォレシア「不妊治療による離職について実態調査結果報告書」2022年（N=242）

※4 リクルート「就職白書2020」日経BP総研「生理快適プロジェクト」2021年8月 N=1,996

※5 日経BP総合研究所「生理快適プロジェクト」2021年8月 N=1,996

「働きやすい環境をつくっていく」という会社の姿勢を、従業員へ届ける。

働きながら、自分の健康にも目を向ける。それが難しい方が多いのが現状です。だからこそ、企業が取り組む価値があります。

約60日

月経の症状で困っている方が、本来の力を出しにくいまま過ごしている日数（1年あたり・毎月平均4.85日）※1

45.0%

不妊治療が理由で離職された方のうち、本当の理由を会社に伝えていなかった割合 ※2

不調に気づく機会がないまま働き続け、会社にもその状況が伝わらないまま、離職につながってしまう。こうした残念な現実があります。

だからこそ、今回の事業をお役立ていただきたい。

企業視点：従業員をサポートできる環境づくりにより、採用や定着向上にもつながります。

従業員視点：従業員の方々が自身の健康について考え、不調の早期発見により無理なく仕事を続けられることにつながります。

単発の検査としてではなく、「環境を整えていく」という会社の姿勢として伝わると、受け取られ方が変わってきます。
貴社の社内風土に合わせた言葉でトップダウンで伝えていただくのが効果的です。

進めるにあたって、押さえておきたい3つのポイント

01 従業員への配慮

検査を受ける・受けないは、ご本人が決められることです。検査受診の有無で評価や配置に影響がないことを、口頭ではなく文書でお伝えいただけたらと思います。働く方がご自身の健康を確かめる機会として、対象となる方全員にご案内ください。

02 個人情報の適切な取扱い

検査結果は医療機関からご本人へ直接通知され、会社が保有することはありません。アンケートも事務局が直接回収します。あわせて、受診されたかどうかもご本人の情報です。社内で話題にせず、個人が特定されない形にしてください。

03 女性従業員のための検査であることについて

定期健康診断の基本項目は、業務に起因する疾病や生活習慣病を早期に見つけることを目的に定められており、月経や更年期など女性特有の健康課題について直接確認するための項目は含まれていません。これまで職場の健診では確かめる機会がなかった部分を、今回補うものです。

大がかりな制度は必要ありません。「本人が選択できる環境があるか」が大切です。

この取り組みを、次の一步に繋げていただきたい。

今回の事業は入口です。本事業を通じて従業員の皆さまの健康増進や、健康課題を抱えても働ける環境づくりに繋げていただければ幸いです。

01

通院しやすい環境は従業員全体に影響

産婦人科に限らず、医療機関は平日の日中にしか受診できない場合も少なくありません。半日休暇や時間単位の休暇を取得しやすい職場環境を整えることは、通院だけでなく、育児や介護など、さまざまな事情を抱える方に影響し、働き続けやすい職場づくりにもつながります。

今回の取り組みを、男性も含め、誰もが働き続けやすい職場環境を考えるきっかけとしていただければと思います。

02

相談できる先とのつながりを作る

産業医・保健師・外部相談窓口など、専門家につながる相談チャネルを整えていただければと思います。

人事の方が医学的な判断をする必要はありません。「困ったときには、ここに相談できます」と従業員の方に案内できる環境があること。それだけでも、精神的な負担や不安の軽減につながります。

03

健康課題について、認識の標準化を

健康課題について社内の風土がつくられにくい背景には、従業員や管理職によって知識や認識に差があることも一つの要因です。

本事業を、男性も含めて女性の健康課題を学ぶ機会として、社内研修などにもつなげていただければと思います。社内の認識をそろえることで、さまざまな健康課題に対して、会社としてどのように向き合っていくのか、その方向性も見出しやすくなります。

今回の取り組みを、従業員の健康とこれからの働き方を考える第一歩にしていいただければと思います。