

---

ワーク・ライフ・バランス メールマガジン

カエル！ジャパン通信 Vol.250 令和8年3月31日

発行：内閣府 仕事と生活の調和推進室

---

<<<今号の目次>>>

1. 健康を“知識”で終わらせない — 現場に寄り添い、行動につなげる職場づくり —

2. 最新情報

《お知らせ》 2件

《地方公共団体等の動き》 4件

※内閣府男女共同参画局 HP「カエル！ジャパン」通信では、本文の内容を画像付きでご紹介しております。ぜひご覧ください。

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

---

## ■□■ 1. 取組紹介 ■□■

健康を“知識”で終わらせない

— 現場に寄り添い、行動につなげる職場づくり —

---

会社名 本田技研工業株式会社

事業内容 輸送機器製造

本社所在地 東京都港区

社員数 連結 194,173人 単独 32,088人 (2025年3月時点)

---

働く人のパフォーマンスを高めるうえで、「健康」は欠かせない基盤です。とはいえ、健康施策が福利厚生の一つにとどまり、現場に浸透しきれていない企業も少なくありません。

本田技研工業では、健康を「働く力を引き出す手段」と捉え、保健職が現場に寄り添う取組を進めてきました。人事部の岡山力さんに伺った実践の背景には、男性9割の職場だからこそ生まれた工夫と、現場主体で支える仕組がありました。

### ■まずは知ること。「どう声をかえたらいいかわからない」を解消する

私たちが女性の健康支援に本格的に向き合い始めたのは、2022年頃でした。女性従業員が増え、これまで見えにくかった生理や更年期の悩みが、職場の中で少しずつ顕在化してきたのです。一方で、男性管理職の多くは「どう声をかければいいのか分からない」という戸惑いを抱えていました。善意の言葉がハラスメントと受け取られてしまうのではない

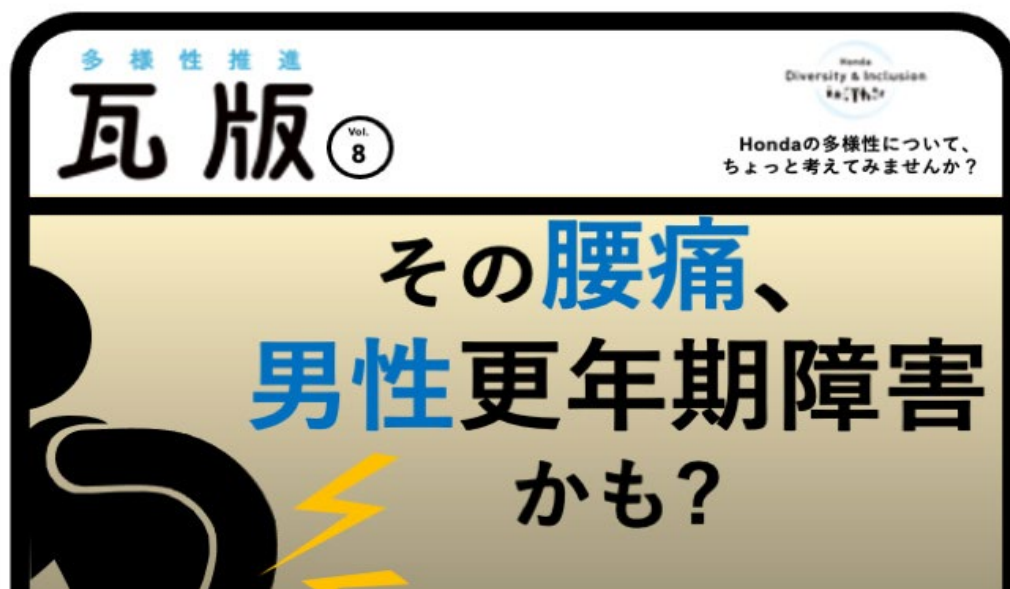
か、という不安もあったと思います。

ホンダは男性従業員が9割を占める会社です。だからこそ、女性の健康支援を「女性だけの話」にしてはいけないと感じていました。それを理解することは、男女を問わず、一人ひとりの働き方や体の変化を知ることにつながります。まずは正解を示すのではなく、「知ること」から始めよう。そう考えたことが、私たちの取組の出発点でした。

女性の健康支援を進めようとした当初、正直に言うと、社内の反応は決して大きくありませんでした。「女性の話だよね」と受け止められてしまい、なかなか自分ごとにならなかったのです。そこで私たちは発想を変え、2022年秋に「男性更年期」をテーマにした啓発を行いました。

すると状況は一変しました。男性社員が自分自身の体調や変化に関心を持ち始め、「実は最近、疲れやすくて……」「これも更年期かもしれないのか」といった声上がるようになったのです。男性が自分の体を知ることが、結果的に女性の健康への理解にもつながっていきました。

この経験から、健康は誰か特定の人の問題ではなく、「一人ひとりのもの」だと実感しました。女性の健康支援は、男性を巻き込むことで初めて職場全体のテーマになる。空気が変わったのは、まさにこのタイミングだったと思います。ここから、取組は次の段階へと進んでいきました。



男性の健康支援のための広報物一例

#### ■現場の保健職が信頼関係を生み出す

男性更年期を入口に健康支援への関心が高まったことで、次に私たちが重視したのは「現場にどう浸透させるか」でした。制度や情報を整えるだけでは、職場は変わりませ

ん。鍵を握ったのは、各事業所にいる保健職の存在でした。

ホンダには、工場、研究所、オフィスなど全国の事業所に70~80名の保健職がいます。私たちは、中央から一律に指示するのではなく、この保健職が現場に入り込み、それぞれの職場の特性に合わせて取り組む体制へと舵を切りました。工場であれば休憩時間に声をかけ、食堂で顔を合わせたときには何気ない会話から体調の変化に気づく。そうした日常の接点が、相談のハードルを大きく下げてくださいました。

あわせて広報面では、全社に向けてメルマガや食堂のモニター、デジタルサイネージなど、マスに届く手段を活用し、まず「知ってもらおう」ことを重視してきました。一方で、実際に行動につながりやすかったのは、対象者を想定したパーソナライズメールです。保健職が「あなたのことを気にかけています」というメッセージを個別に届けることで、健康支援はより身近なものとなり、相談へとつながっていったようです。

「誰かが心配してくれている」と感じてもらえることが、信頼につながります。現場に寄り添うことで、健康の話題は特別なものではなく、自然な会話へと変わっていきました。この積み重ねが、取組を一過性に終わらせず、職場に根づかせる力になったと感じています。

みんな悩んでいる

月経トラブル

要注意！早めに気づいて

子宮・卵巣の病気や癌

## 女性の保健室



生理の悩み、生理に伴う症状（腹痛・頭痛等）、更年期障害でお悩みの方の相談対応

健康推進室スタッフ（助産師・保健師・看護師）が対応いたします

お気軽に健康推進室受付・お電話  までお問い合わせください

早めの準備が大切

妊娠・出産のこと

更年期を取り巻く状況と治療

すっきり不安解消

女性向け保健室ポスター。食堂のモニターなど広く告知を行っている

### ■ロールプレイングで「声がけ」を疑似体験

私たちがこれから特に力を入れたいのは、「知識を学んで終わり」にしないことです。健康支援は、結局のところ職場でのコミュニケーションに行き着きます。新たに始めた取組として、Eラーニングで生理や更年期などの知識を身につけた後、「実際に困ったとき、

どう声をかけるか」を体験的に学ぶ場を用意しました。現在3事業所で試行。次年度は全事業所への拡大を目指しています。

具体的には、男性管理職を中心にロールプレイ研修を行っています。3人1組で、男性上司役が1人、女性従業員役が1人、そしてもう1人がオブザーバーとしてやり取りを観察します。たとえば「生理で体調が悪く、仕事がつらい」というケースを設定し、男性上司としてどう切り出すか、どんな言葉なら相手が安心して話せるかを実際に試していきます。ハラスメントへの不安があるからこそ、一度やってみることが重要になります。

この研修で私たちが大切にしているのは、自由に話してもらっただけで終わらせないことです。最初はある程度“使える言葉”をこちらで用意し、たとえば「無理していない?」「業務の調整が必要なら一緒に考えよう」「話しやすい場で相談していいよ」といった、相手を尊重しつつ踏み込みすぎない表現を、評価しながら身につけてもらいます。そのうえで、自分らしさを加えていく。段階を踏むことで、男性管理職も「避ける」から「適切に向き合う」へと変わっていきています。

健康は、保持増進そのものが目的ではありません。健康を手段として、働く力を引き出し、「一人ひとりが生き生きとパフォーマンスを発揮できる環境をつくること。メンタルヘルス、生活習慣病、禁煙、女性の痩せなど、扱うテーマは広がっていきますが、根っこにあるのは同じです。「ホンダという会社にいてよかった」と思ってもらえる職場を、現場に寄り添いながら、これからも育てていきたいと考えています。

#### 【データでみる本田技研工業（2025年3月末時点）】

- ・平均年齢 44.5歳
- ・女性比率 約1割
- ・Hondaグループ会社 357社(連結子会社284社+持分法適用会社73社)

---

### ■□■ 3. 最新情報 ■□■

---

《お知らせ》

#### 【厚生労働省】

■「働きがいのある職場づくりのための支援マニュアル」を作成しました

厚生労働省では、企業が働きがいのある職場をつくれるよう、参考となるマニュアルを作成しました。

本マニュアルでは、組織の現状把握から改善施策の実行まで、ステップごとに解説しています。さらに、働きがいの向上に取り組む企業10社の事例を掲載し、取り組みの工夫や体制づくり、効果等の紹介もしています。

採用力強化や定着率、エンゲージメント向上等に悩む人事・経営層の方はぜひ、自社の課題と照らし合わせながらご活用ください。

<詳細はこちら>

働き方・休み方改善ポータルサイト ワークエンゲージメント

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/work-engagement/>

#### 【内閣府】

■「令和7年度 ダイバーシティ・マネジメントセミナー」アーカイブ動画を公開しました  
当メルマガ発行元の内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室です。

2月19日開催しました「令和7年度 ダイバーシティ・マネジメントセミナー」には、当メルマガを通じて多くのお申込をいただき、ありがとうございました。

このたび、当日のアーカイブ動画を公開しました。当日ご参加いただけなかった方も、ぜひこの機会にご覧ください。

※2026年12月18日までの期間限定公開です。

<セミナー概要・配布資料>

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/event/meeting.html>

<動画はこちら>

<https://www.youtube.com/watch?v=PYIT1uwRx7c>

#### 《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体等にお問い合わせください。

なお、以下の内容は、地方公共団体等のHPの内容を引用したものです。

#### 【滋賀県】

名称：女性のためのビズ・チャレンジ相談

日時：令和8年4月14日（火）10:00～16:00／4月19日（日）10:00～16:00 ほか

場所：滋賀県立男女共同参画センター G-NET しが 女性の起業応援センター（近江八幡市）

URL：<https://www.pref.shiga.lg.jp/g-net/seminar/challenge/302742.html>

#### 【大阪府】 大阪市

名称：都道府県版ジェンダー・ギャップ指数から考える わたしと社会のこれから

日時：令和8年4月29日（水）14:30～16:45

場所：クレオ大阪中央（大阪市）

URL：<https://www.shisetsu-osaka.jp/shisetsu-nw/koza/detail.html?kozaId=53173>

### 【福岡県】北九州市

名称：輝く人はここが違う！ 働く女性の 印象アップマナー術

日時：令和8年4月25日（土） 14:00～16:00

場所：ムーブ5階 小セミナールーム（北九州市）

URL：<https://www.kitakyu-move.jp/jigyocat/lecture-workwomen-nadeshiko>

### 【高知県】

名称：令和8年度女性防災プロジェクト 第1回オープン講座

日時：令和8年4月19日（日） 10:00～12:00

場所：こうち男女共同参画センター「ソーレ」／サテライト会場：四万十市役所防災対策室  
（高知市／四万十市）

URL：<https://www.sole-kochi.or.jp/info/dtl.php?ID=2130>

---

### 【編集後記】

女性は、年齢やライフステージに応じたホルモンバランスの変化によって、心身の状態が劇的に変化します。そのため働く女性は、生理に伴う症状、妊娠による体調変化、更年期障害など、多岐にわたる健康課題に直面します。経済産業省のレポート「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について（令和6年2月）」によると、こうした女性特有の健康課題による社会全体の経済損失は年間で約3.4兆円に上ると試算されています。

女性の健康課題に関する取り組みは、近年ますます重要性が高まっています。一方で、経営陣や管理職に男性が多い企業では、「何から取り組めばよいかわからない」という問題が起りがちです。今号のコラムの事例のように、まずは経営陣や管理職が率先して女性の健康課題について理解を深めることが、組織としての取り組みを前に進める上で有効な第一歩となりそうです。

実際に、女性特有の健康課題に取り組む企業の割合は増加傾向にあります。具体的には、認知向上のためのセミナー実施のほか、婦人科がん検診への補助、婦人科受診に対する就業時間認定や有給の付与、女性の健康専門の相談窓口設置、生理休暇を取得しやすい環境の整備といった取り組みが行われています。もちろん、女性と同様に男性の健康の改善や増進を考えることも求められます。

なお、厚生労働省研究班が作成し、2024年度より厚生労働省補助金事業として運営されている「ヘルスケアラボ」では、女性の健康に関する幅広い情報が紹介されています。理解を深めるための参考として、ぜひご活用ください。

■厚生労働省研究班による女性の健康支援のための情報サイト「ヘルスケアラボ」

<https://w-health.jp>

---

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。  
御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>