

職場における女性の健康支援に取り組み 新たな認定を目指しませんか？

えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラス



えるぼしプラス(2段階目)



えるぼしプラス(1段階目)



えるぼしプラス(3段階目)の認定マーク



プラチナえるぼしプラス

- えるぼしプラス認定とプラチナえるぼしプラス認定は、女性活躍推進法に基づき、職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する新しい制度です
- 認定を取得することで、企業アピールにつなげましょう

〈女性の健康支援に関する認定基準として、次の全てに該当すること〉

えるぼしプラス認定（1・2・3段階）・プラチナえるぼしプラス認定の全てで、女性の健康支援に関する認定基準は共通

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる制度（半日単位又は時間単位の有給休暇取得、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅勤務のうちいずれか）」を設けていること
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針（*裏面上段参照）を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④ 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること

- この制度は、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を認定する **えるぼし認定・プラチナえるぼし認定に、女性の健康支援に関する基準を追加する制度であり、女性の健康支援に関する認定基準（上記）だけでなく、女性活躍推進に関する取組についても基準を満たす必要があります。**

- 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



えるぼしプラス認定及びプラチナえるぼしプラス認定の申請のため、女性の健康上の特性への配慮に関する方針を定めるに当たっては、例えば次の内容の記述が有効です。（これに限るものではありません。）

- ・女性の健康支援の取組を行う背景（例：自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析に基づき、男女の平均勤続年数や配置、昇進・昇格、研修受講等において生じている男女の活躍の差の状況の要因の一部解消に向けた対策として女性の健康支援の必要性が見込まれる等、数値を含む実情）
- ・職場における女性の健康支援の取組が経営上の重要な課題である旨について全労働者の理解を促す経営トップ層等による決意表明
- ・女性の健康支援の目的は個々の労働者の最大限の能力発揮を図るものであることについて職場の管理者層に理解を促すメッセージ
- ・制度利用や健康課題の相談における労働者のプライバシーの保護やハラスメントの防止の重要性に関する呼びかけ

職場における女性の健康支援を 一般事業主行動計画にも位置づけて取組を推進しましょう！

- ・ **女性活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が女性活躍推進法で明確化されました。一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいです。**
- ・ なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**です。
- ・ 健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。
- ・ **取組を進めるとともに、えるぼしプラス認定及びプラチナえるぼしプラス認定（表面参照）の取得にも積極的にチャレンジしてください。**

女性の健康上の特性に係る取組の例

- **職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組**
 - ・ 女性の健康上の特性に関する研修会の開催
 - ・ 婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等
- **休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現**
 - ・ 生理休暇を取得しやすい環境の整備
 - ・ 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
 - ・ 女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）
- **健康課題を相談しやすい体制づくり**
 - ・ 女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
 - ・ 女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置
- **その他の取組**
 - ・ 婦人科検診の受診に対する支援
 - ・ 妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

女性の健康上の特性に係る取組について

「働く女性の心とからだの応援サイト」を参考にしてください

* 企業の取組事例なども掲載されています

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/health/business-efforts.html>

