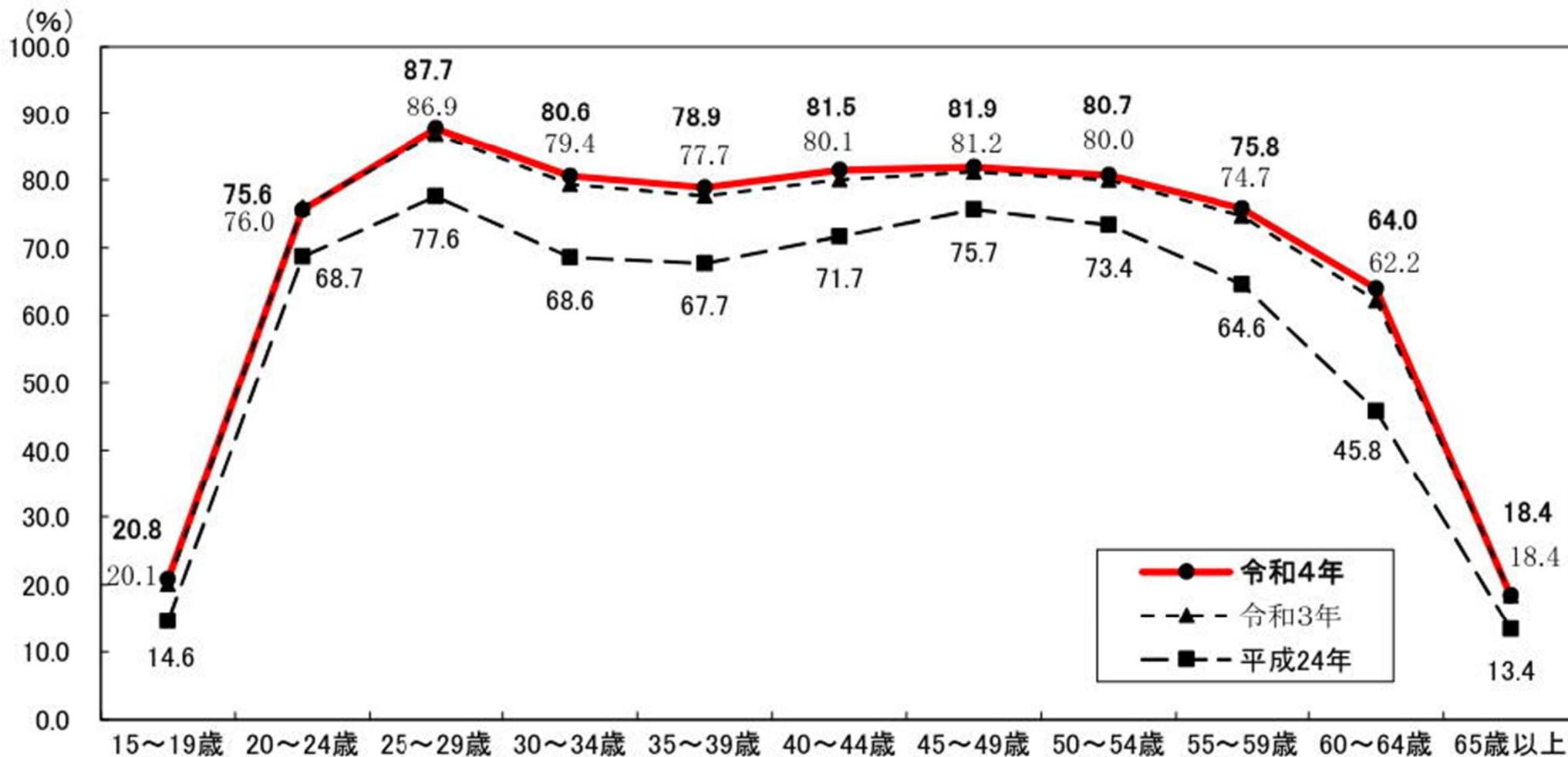


A dirt path leads from the foreground into a lush green field. The path is made of reddish-brown soil and is flanked by vibrant green grass. In the background, there are several trees and a wooden fence. The sky is bright blue with large, fluffy white clouds. The overall scene is peaceful and open.

“働く女性”を応援するためにできること
～ソフト面に焦点を当てて～

はじめに

図表 1 - 2 - 2 女性の年齢階級別労働力率



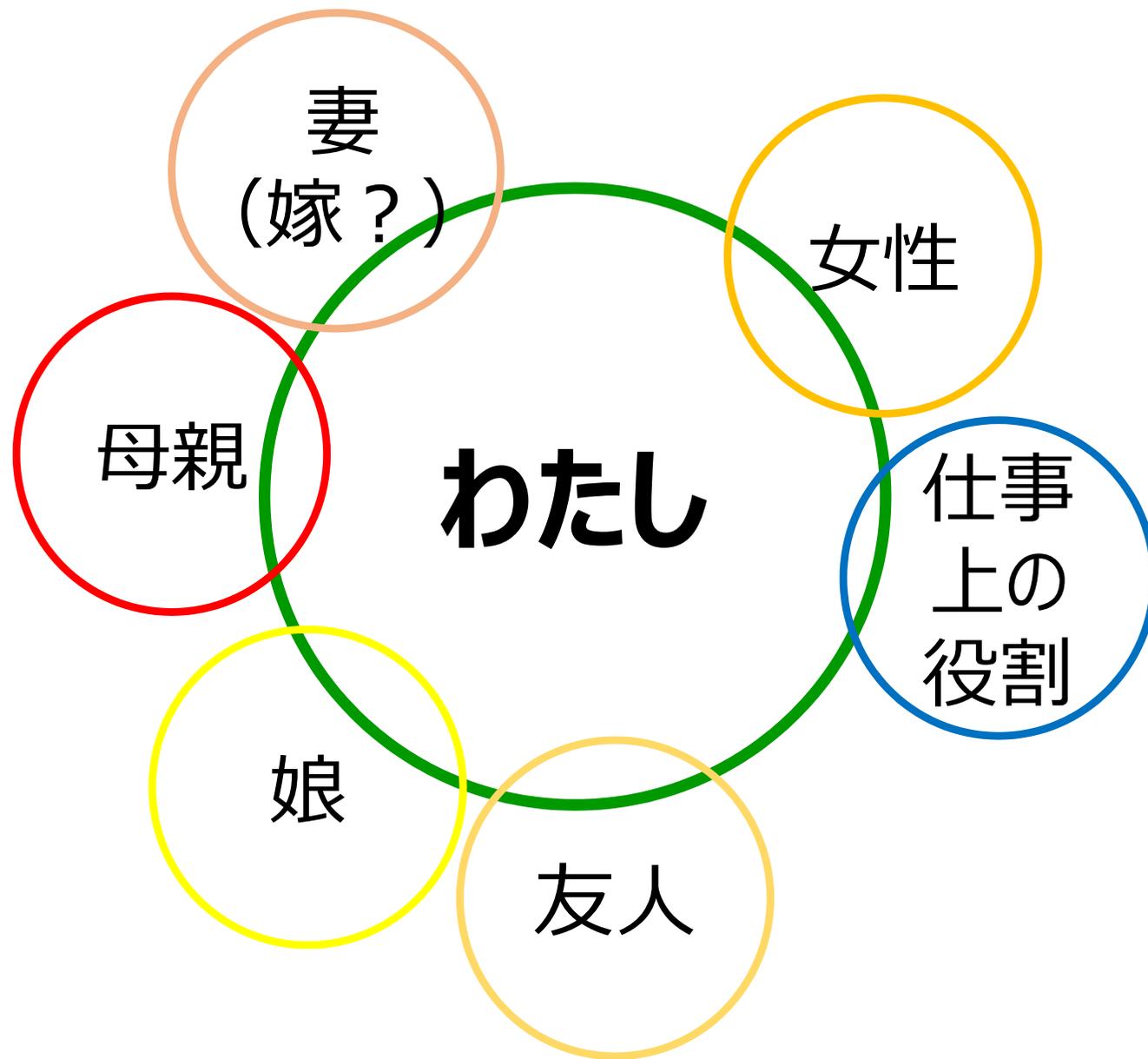
資料出所：総務省「労働力調査」

女性活躍推進法とワーク・ライフ・バランス

(基本原則)

第二条 2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

ワークとライフをまたぐと、役割が増える



役割が増えると、葛藤が起きやすい

役割間葛藤

それぞれの役割で求められる期待や行動が矛盾し、両立できないと感じる

(例)

仕事に時間をかけたいのに、家事育児もしなければならない
高齢の親の世話があり、思うように仕事で成果を上げられない
家庭に時間をかけたいのに、経済的には仕事に時間を割かざるを得ない

役割内葛藤

自分が持つ役割について、周囲にいる1人以上から矛盾した期待をかけられるためにストレスが生じる

(例)

仕事について、リーダー的期待をされながら母親なんだから仕事はほどほどにと
言われる
「子どもに過干渉は×」と「子どもに丁寧に
関わろう」の情報が同時に入る

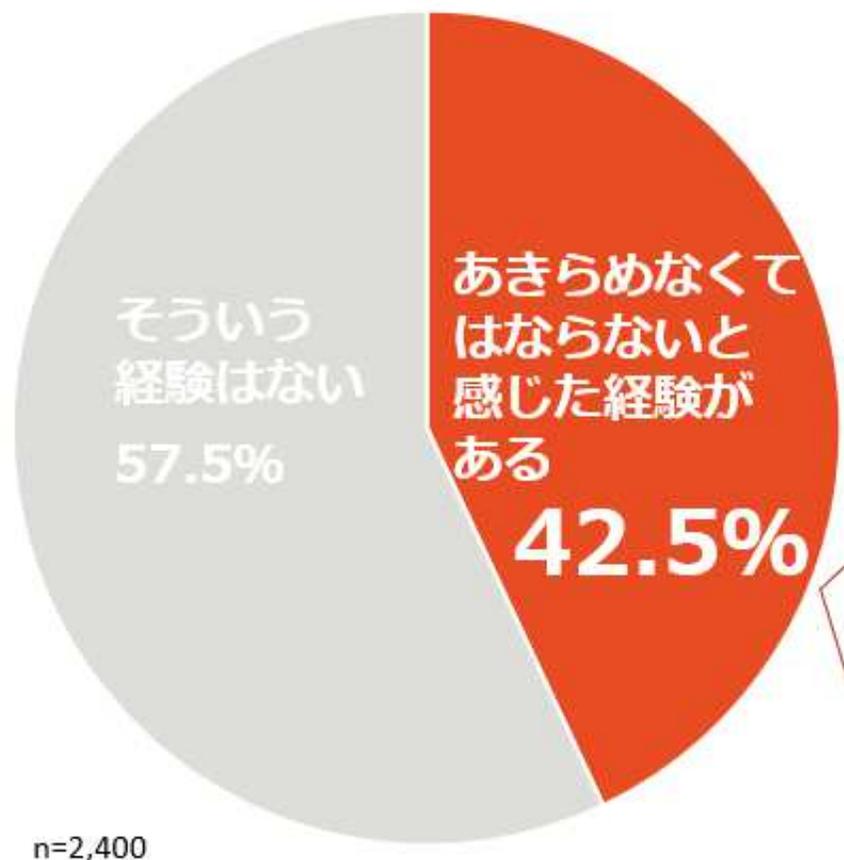
葛藤とは、コンフリクト (conflict)

複数の役割が矛盾する状況下で、
役割が対立をしている状態

働く女性が“あきらめる”背景に、葛藤あり？

- 女性従業員の約4割が女性特有の健康課題などにより「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験」がある

女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状（メンタル面の不調を含む）、妊娠や出産・妊活などにより、職場であきらめなくてはならないと感じたことはありますか



あきらめなくてはならないと感じたことの内容

- 「正社員として働くこと」 57.9%
- 「昇進や責任の重い仕事につくこと」 48.0%
- 「希望の職種を続けること」 38.1%
- 「管理職となること」 32.5%
- 「研修や留学、赴任などのキャリアアップにつなげること」 27.1%

(複数回答)

ワーク・ライフ・バランスの狭間で生まれる ストレスが、仕事のパフォーマンスに影響する



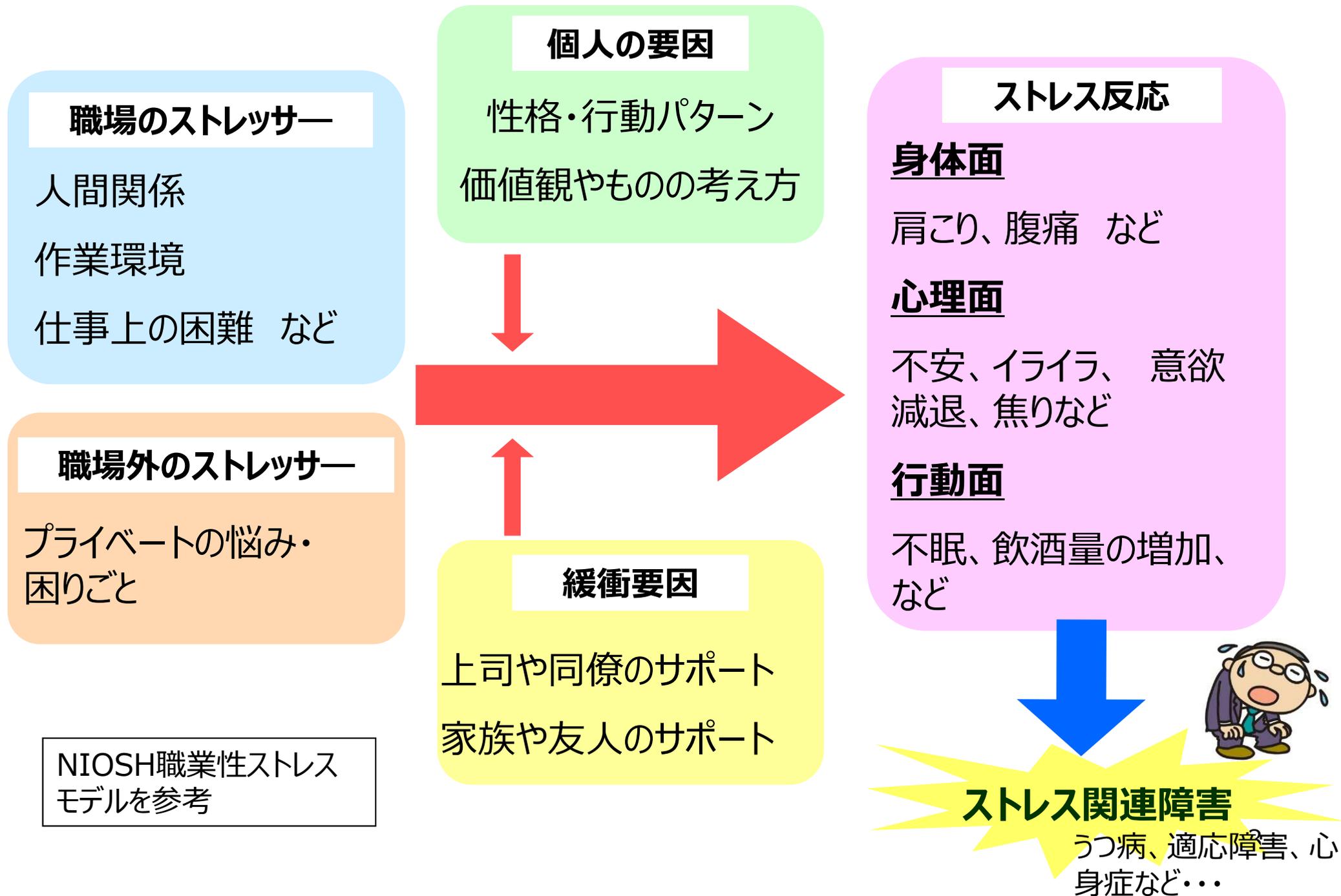
仕事から家庭へ、家庭から仕事へのネガティブ・
スピルオーバー

(佐々木那津 (2023) 「子育てをしながら働く女性のストレスとメンタルヘルス」)

部長クラスや役員クラスの女性で、介護発生前と
後を比較したとき、約3割ほどのパフォーマンス低下
(経済産業省 (2024) 「経済産業省における介護分野の取組について」)



とはいえ、個人の問題ではあるが…

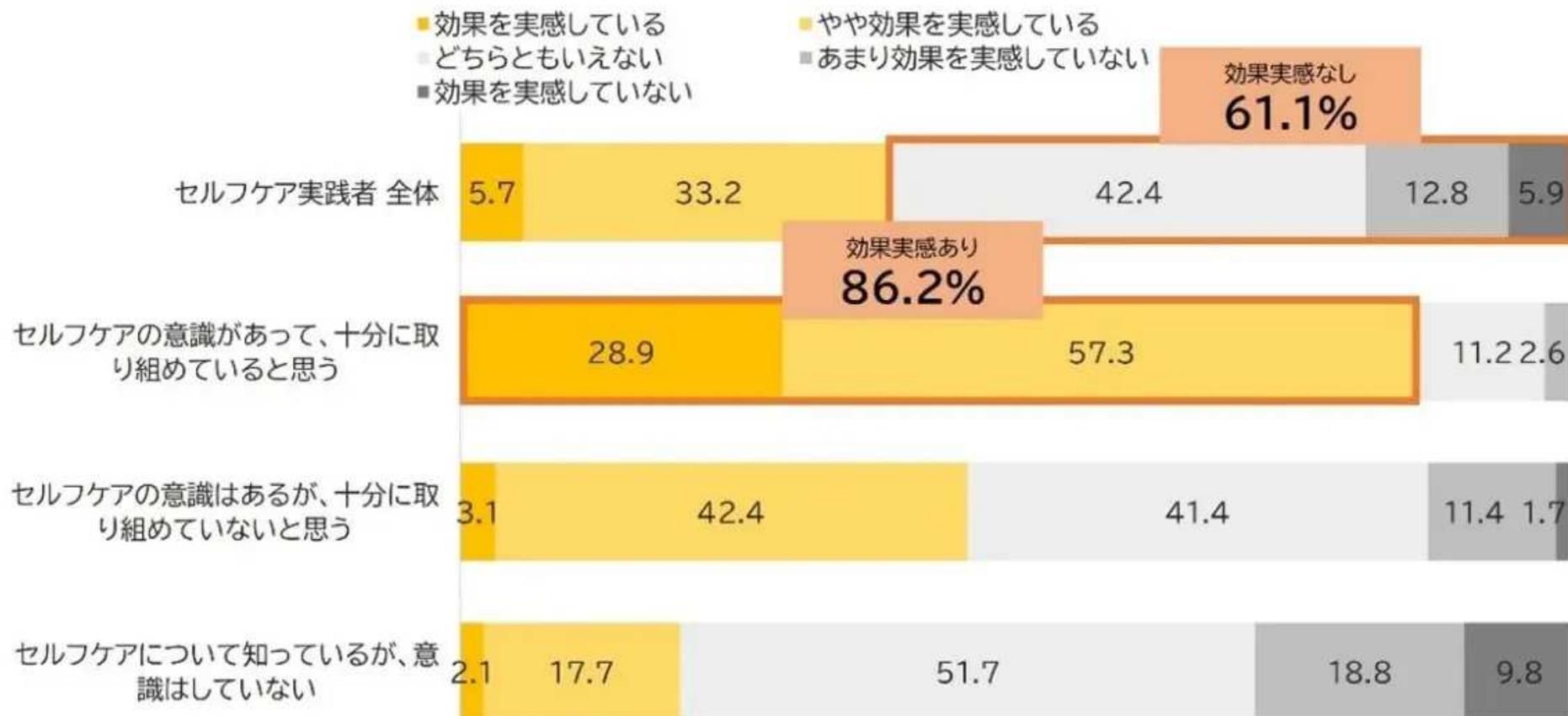


個人の問題、で終わっていい？

セルフケア	<ul style="list-style-type: none">◇ストレスやメンタルヘルスの基礎知識の獲得◇ストレスマネジメントの実施
ラインによるケア	<ul style="list-style-type: none">◇管理監督者による相談対応◇職場環境の把握と改善◇職場復帰・適応における支援
事業場内資源によるケア	<ul style="list-style-type: none">◇メンタルヘルスケア計画の立案・実施◇事業場外資源との連携◇職場復帰の支援
事業場外資源によるケア	<ul style="list-style-type: none">◇事業場への医療情報や治療環境等といったサービスの提供◇事業場内スタッフとの連携◇専門的な職場復帰の支援

セルフケアの、効果のほどは？

セルフケア実践の効果実感(%)



クラシエ薬品株式会社 (2024) 「セルフケアの“もやもや”に関する調査を実施」から引用

でも、セルフケアができている率は年々低下傾向…

(第一三共ヘルスケア (2024) 健康とセルフケアの実態調査 2024)」

セルフケアに関する取り組み、やっていますか？

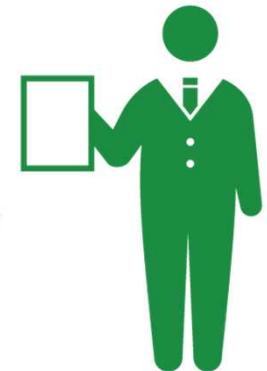


「セルフケア研修」や「情報提供・啓発」の
実施率は34.7%と低い

(株) パーソル総合研究所 (2024)
「若手従業員のメンタルヘルス不調についての定量調査」

スクリーニングだけでは、労働者のメンタル
ヘルスは改善しない

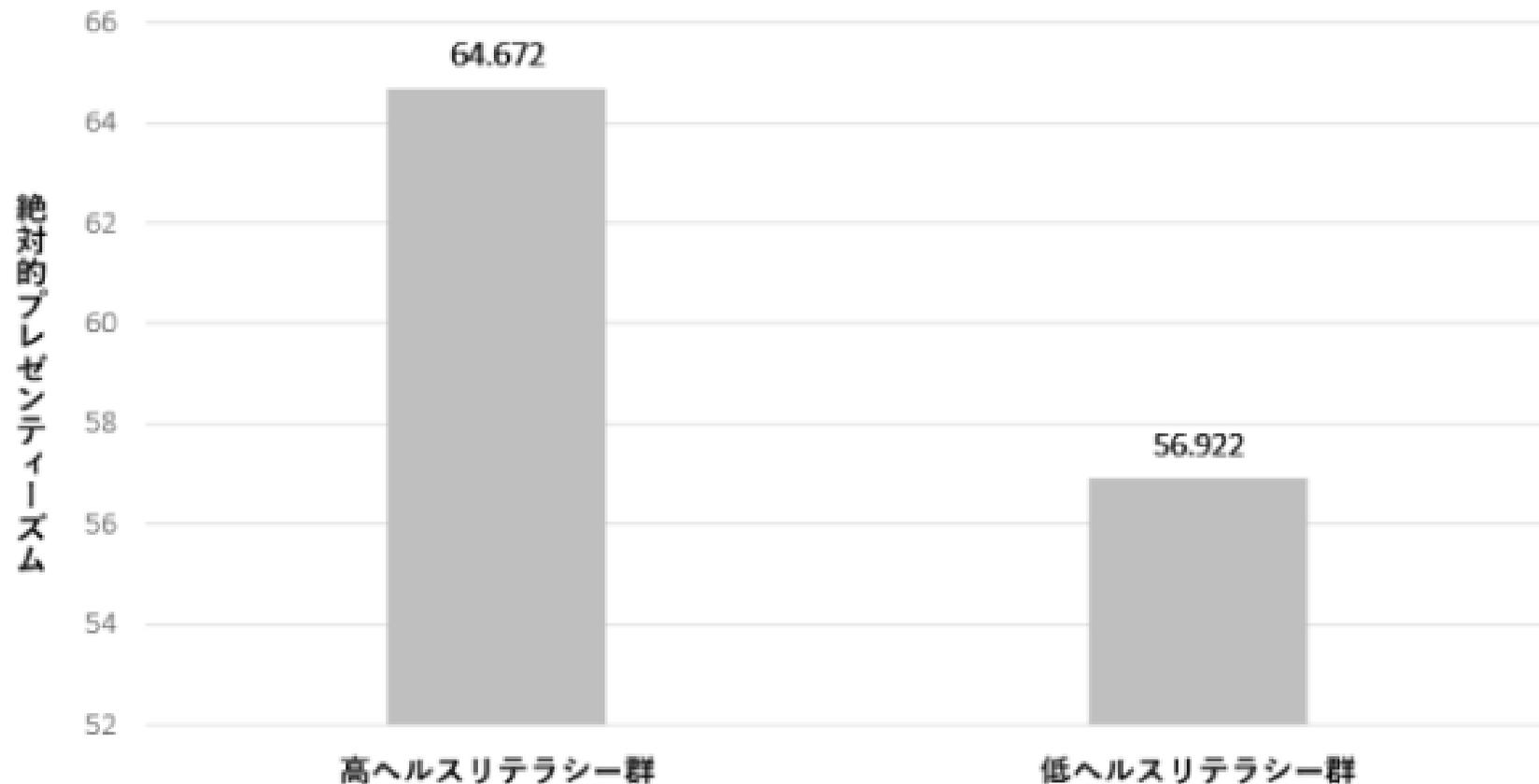
Strudwick J, et al. (2023)
「Workplace mental health screening:
a systematic review and meta-analysis」



ヘルスリテラシー、という視点からの示唆

働く女性について、
自分から健康情報の取得に動き、
対処ができていと仕事のパフォーマンスも高い

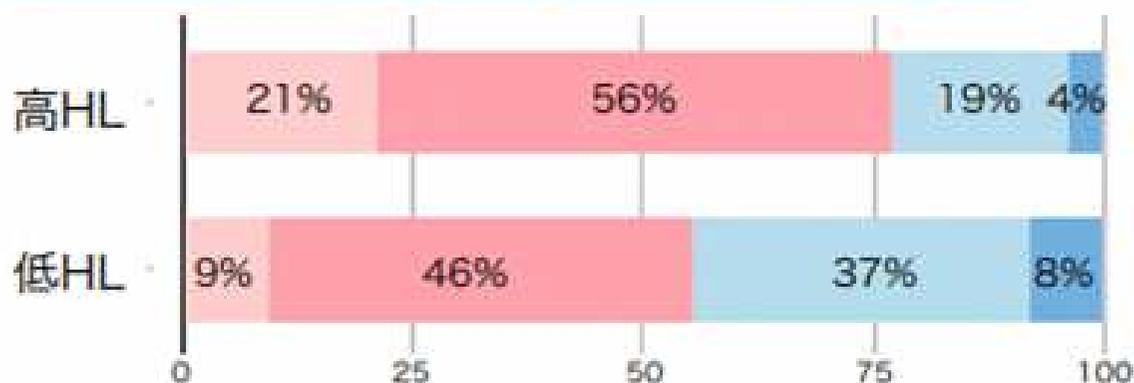
ヘルスリテラシー高低群×仕事のパフォーマンス (n=2000)



長く働き続ける自信 × ヘルスリテラシー (HL)

働き続ける自信がある / あまりない
/ ままもある / / ない

HLが高い女性ほど、健康で働き続けられる自信が高い n=1,027



※ヘルスリテラシーに関する質問内容

「あなたはもし必要になったら、病気や健康に関連した情報を自分自身で探したり、利用したりすることができますか？」

厚生労働省「働く女性の心とからだの応援サイト」から引用



自分の体や心の状態を理解し、
対処していくことができているという自信が、
“働き続けられる”自信にもつながる可能性



“働く女性”を応援するために、できること



ワーク・ライフ・バランスを進めるうえで、“働きやすい”職場環境は必要不可欠。

同時に、“どう働くか”といった役割のバランスに悩む個人もいます。そして、そのストレスが心身の健康悪化を経て仕事に影響することも…。

職場として、“自分の健康に対処する”セルフケアの実践を促すことが重要です。

- ☑ “どうなればいいのか”という視点を知る
- ☑ “相談する”にも、準備が要る
- ☑ まとめ 一なぜ、『応援する』なのか

“どうなればいいのか”という視点を知る

元気、調子がよいという状態を10点、
全然だめ、調子が悪いという状態を0点としたとき、

今日の皆さんの健康度は、

10点満点中何点がつけられそうでしょうか？

それでは、明日は今日よりも1点高い点数を
つけられる自分を想像したとき、自分の心や体、

状況がどんなふうになれば、

1点上がるね、と思えそうでしょうか？

そして、そのために今日の自分にはどんなケアが必要か、どんな行動ができれば、どんな時間を過ごせれば、健康度を1点上げることに役立ちそうでしょうか？

スケーリング・クエスチョンがもたらすもの

目指す姿を
イメージできる

なんでしんどいのか、
なにがいけないのか
ではなく、“どうなれば
よいか”に目を向ける

どうしたらできそうか？
という可能性に注目する

スモールステップを
設定できる

“何もかも解決”でなく
とも、少し良くなるため
にできることを探す

抱えるものと
付き合う術を見つける

役立っている
ことを発見できる

今、できていることを見つかる
役立つことは、続けて
いく

個人が持つ
リソースに気付く

問題（過去）志向と解決（未来）志向

「どうなればよいのか？」
（未来を見つめる）

望む姿

目指す姿に近づくための、
可能性を探求する視点を持つ

現在

「なにがいけなかったのか？」
（過去を見つめる）

問題

問題への注目は、
視点を問題探しに留めてしまう…

セルフケアができるという感覚は、 首尾一貫感覚 (Sense Of Coherence) へ

わかる感
(把握可能感)

置かれている状況の
理解

今後の状況の予測
見通しをつける

ストレスを「俯瞰」できる

できる感
(処理可能感)

ストレスや問題に
対する資源の活用

自分のみで解決では
なく人間関係を活用

あの手この手で
柔軟に対処できる

やるぞ感
(有意味感)

現状に対する前向き
な意味づけ

小さなことでも成功
体験として力にする

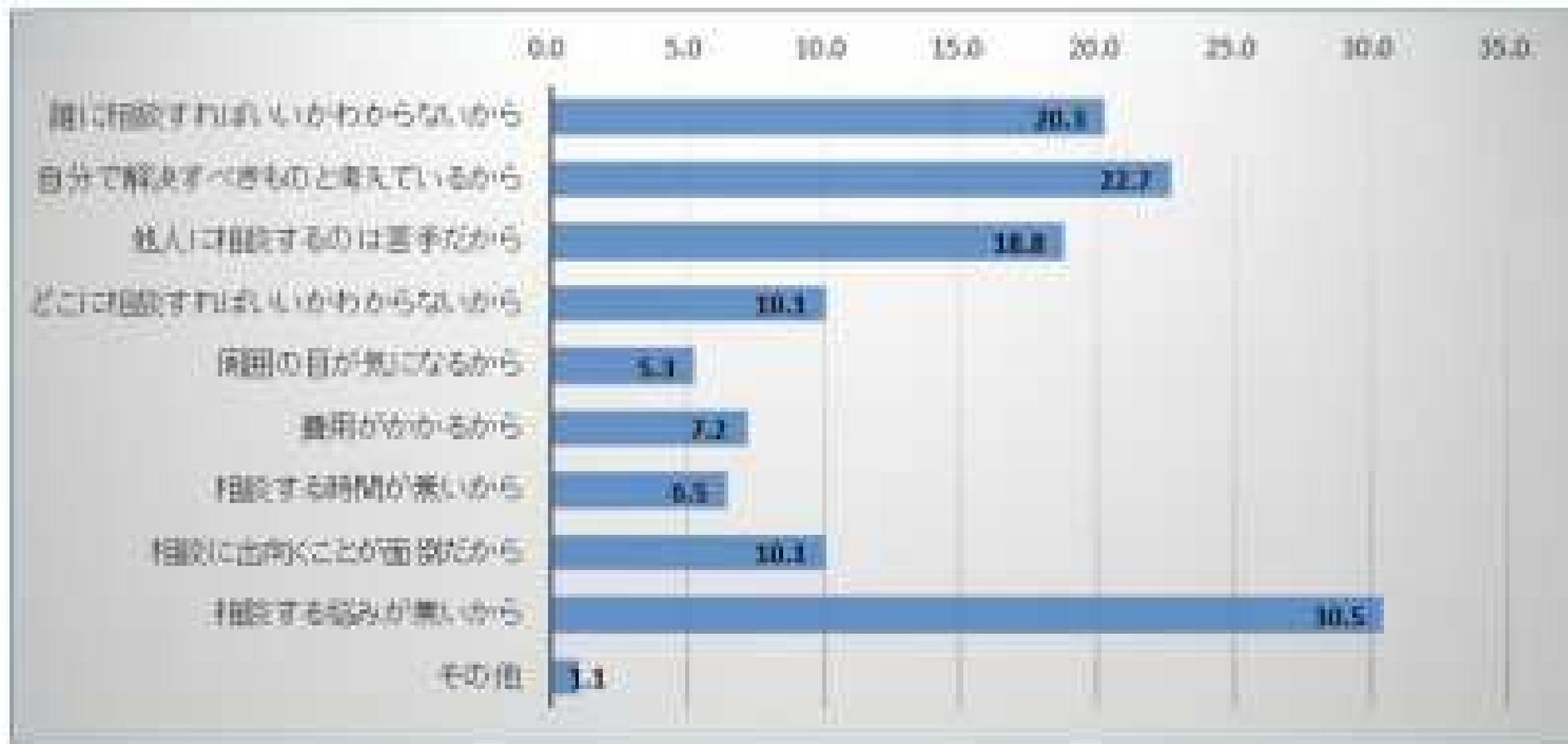
うまく対処できた
経験を積み重ねていく

“相談する”にも、準備が要る

何かあったら相談してね、とは言えど…

・仕事や働くことにまつわる悩みを他人に相談したことがあるか？

⇒「ない」の理由は？



“何があれば”、相談行動を起こしやすいか？

サポートの種類	内容	具体的な行動
情緒的サポート	気分を安定させる	愚痴を聴く、励まし、慰め、労い など
情動的サポート	問題解決に役立つ情報を与える	助言、アドバイス、知識の提供、専門家紹介 など
道具的サポート	問題解決のために手助けをする	作業を手伝う、必要な物資を手配する など
評価的サポート	ポジティブな評価をフィードバックする	努力をほめる、仕事の良い点を伝える など

自分が求めるサポートは、何かを認識する

それぞれのサポートに応じた“話せる先”を想定する

“話せる先”は、まんべんなくリストアップ

求めるサポートの種類	話せる先
情緒的サポート	兄弟、配偶者、親友、恋人、親しい同期や同僚、仕事関係の知り合い（同じ職場ではない） など
情動的サポート	上司（課長）、質問しやすい先輩、ぶっきらぼうだが仕事のことは教えてくれる先輩、専門職、人脈が広い知人 など
道具的サポート	同僚、隣席の先輩、後輩、取引先の人、趣味仲間、PTAや地域コミュニティ など
評価的サポート	上司（係長）、親、力が良い先輩、ポジティブな友人 など

求めるサポート（役割）に応じたリストアップの効果

- **役割の切り分けと整理（1人に多くを求めない）**
 - ・信頼できる人にとりあえず相談する、ではなく、役割に応じた話せる先を多く作る
 - ・特定の人間に期待しすぎると、事態が変わらないときにがっかりする⇒依存しすぎない
- **他人から相談されたら、自分ができる役割を線引きし、求めているサポートに当てはまる人へつなげる**
 - ・自分のところで解決しようと思わない（抱え込まない）

職場としては、各人が整理する材料を提供する

サポートの種類	内容	具体的な行動
情緒的サポート	気分を安定させる	愚痴を聴く、励まし、慰め、労い など
情動的サポート	問題解決に役立つ情報を与える	助言、アドバイス、知識の提供、専門家紹介 など
道具的サポート	問題解決のために手助けをする	作業を手伝う、必要な物資を手配する など
評価的サポート	ポジティブな評価をフィードバックする	努力をほめる、仕事の良い点を伝える など

“どの人がどんなサポートができるか” “各役職や立場にできてほしいサポートは何か” は職場として明確化

いろいろな人との交流は、
“この人にはこれを話せるな”
を発見する機会とする

まとめ—なぜ、『応援する』なのか

従業員一人ひとりが長く働き続けるためには、
その時々自分の心と体を見つめ、
主体的にワークとライフをマネジメントすることが必要

個人の事情がストレスとなれば、仕事に影響することは否定できません。
でも、同時に、個人の事情も含めて従業員がセルフケアできるなら、仕事により良い影響をもたらすのではないのでしょうか。
ぜひ、改めて、セルフケアの促進に取り組まれてみてください。

