

性差 × 年代別

で変わる相談しづらい悩み

— 企業に求められる新しい相談体制とは？ —



はじめに

— 性差・年代を配慮した職場づくりが求められる背景 —

令和7年度の健康経営度調査票に「性差・年齢に配慮した職場づくり」という項目が新設されました。

調査票では、女性の健康や高年齢従業員への配慮のみに触れていますが、実際の現場ではそれ以上に、性差・年代ごとに異なる多様な悩み・健康課題への対応が求められています。

性差といったデリケートな悩みや、年代ごとに異なるプライベートに近い悩みほど職場では言いづらいもので、従業員が休職や退職を申し出た後など、深刻な事態になってから企業が気づくというケースも増えています。

こうしたリスクを防ぐための従業員の支援方法として、この資料では、性差・年代によって異なる悩みの特徴を整理し「相談体制のあり方」を軸に解説します。

目次

- 01 年代で大きく変わる健康課題・悩み
- 02 性差による健康課題・悩み
- 03 従業員の悩みの変化・多様化
- 04 プライベートが絡む相談の比率
- 05 従業員が“相談の一步”を踏み出せない理由
- 06 相談できない、聞けない、対応できない…
職場の実態
- 07 企業側における“相談を拾いづらい”構造
- 08 外部相談窓口を利用する3つのメリット
- 09 まとめ

01

年代で大きく変わる健康課題・悩み

20代

メンタルヘルス
不調

生活リズムの乱れ

職場の人間関係

友人関係

恋愛関係

SNS疲れ

発達特性への
理解不足

30~40代



キャリア不安

仕事量の増加

恋愛・結婚

出産・育児

仕事と育児の両立

経済的負担

昇進・プレッシャー

50代



部下のマネジメント

ハラスメント対応

子どもの進路問題

親の介護問題

体力低下

更年期障害

睡眠不足

60代



職場での孤独感

ライフプラン

介護負担

慢性的な持病

老後への不安

定年後の働き方

ITへのストレス

世代ごとに抱える悩みはそれぞれ異なり
その悩みは年々多様化している

02 性差による健康課題・悩み

同じ年代でも、男女では抱える健康課題や悩みの傾向が大きく異なり、性差特有の“相談のしづらさ”が深刻化を招く可能性があります。

男 性

- ✓ **メンタルヘルス不調の「相談控え」**
 - ・役割や立場による「弱みを見せたくない」心理が強く、深刻化しやすい
- ✓ **生活習慣の乱れ（血圧・睡眠・飲酒）**
 - ・こころより“からだのサイン”から相談につながる
- ✓ **家族の介護＋仕事の両立**
 - ・男性は介護負担を相談しないまま限界に来る
- ✓ **男性の更年期**
 - ・知識不足のため“体調不良”として認識される

女 性

- ✓ **生理痛・PMS・更年期症状**
 - ・身体の症状とメンタルヘルスの不調で業務への影響が出やすい
 - ・デリケートな悩みで相談しづらく、悪化してから相談が多い
- ✓ **妊娠・出産／産後の復職への不安**
 - ・職場に言いづらく、悩み・不安が深刻化しやすい
- ✓ **育児負担・子どもの悩み**
 - ・メンタル負荷が高く、職場で相談しにくい
- ✓ **家族のメンタル問題（夫・子ども）**
 - ・「家庭のことは相談しづらい」という心理が強い

**性差・年代による悩みの多様化への対応には
こころとからだ双方に対応できる幅広い受け皿が必要**

03 従業員の悩みの変化・多様化

職場内のストレス中心



相談しづらいプライベートが
絡む悩みの増加

これまでは職場内のストレスが悩みの中心だったが、**家族のメンタル不調・発達特性・キャリア喪失感・孤独感**など非常にパーソナルで人に相談しづらい内容が増加。

疾病



不定愁訴・睡眠課題などの
心身の不調の増加

明確な疾病ではなく、「だるい」「眠れない」「集中できない」「不安が強い」など、心身が絡み合う相談が増えている。

仕事量などのストレス



仕事と家庭との両立・
将来への不安

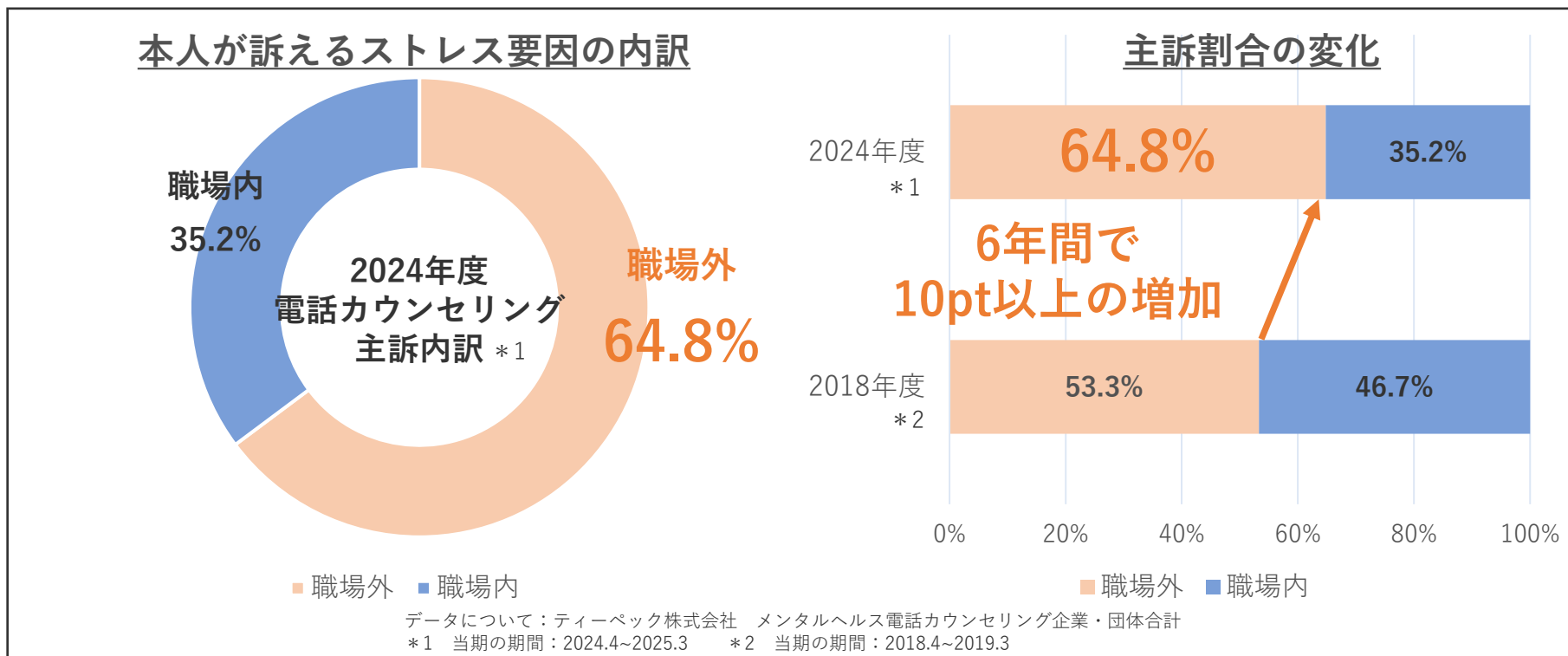
仕事の量・業務内容・人間関係などの悩みに加え「仕事と育児/介護の両立」「収入不安」「キャリア迷子」など、ライフステージに起因する悩みも顕著に増えている。

従業員の悩みは
生活環境やプライベートに起因する悩みへと多様化している

04 プライベートが絡む相談の比率

ティーペックが、従業員の方から受けている電話によるメンタルヘルスカウンセリングの内容についても、仕事上の悩み（職場内）よりもプライベートが絡む悩み（職場外）を相談されるケースが多く、増加傾向にあります。

プライベートな悩みを引きずり職場に来ることで、集中力や判断力が低下し、仕事のパフォーマンスにも影響する可能性があります。



**プライベートが絡む悩みの増加に対応できる
相談受付体制が必要**

05 従業員が“相談の一步”を踏み出せない理由

プライベートが絡む悩みほど職場では言いづらく、相談できる場がないまま抱え込む従業員が増えています。企業側が把握できるのは、休職や退職の申し出など“深刻化した段階”になりがちです。



プライベートが絡む悩みを話せる場がない



誰（どこ）に相談すればいいか分からない



人事担当者や上司は忙しそうで言いづらい



同僚ともそこまで仲良くない

悩みを抱える期間が長期化・深刻化しやすい

相談できない、聞けない、対応できない… 職場の実態



それぞれの立場や役割における制約により、
悩みの早期発見・対応が妨げられている

07 企業側における“相談を拾いづらい”構造

従業員だけでなく、企業側もプライベート領域には踏み込みづらく“気づけないまま深刻化する”ケースが増えています。



- ✓ ハラスメントの懸念があり、踏み込めない
- ✓ 業務多忙で個別の状況への配慮・対応への時間が確保しづらい
- ✓ 産業保健スタッフは“職場起因”の課題の対応になりがち

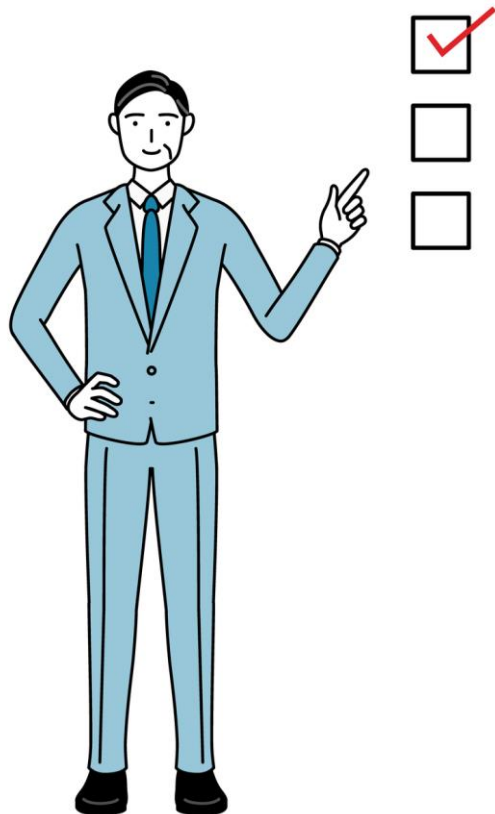
悩みが放置されると休職・離職などの企業のリスクに繋がっていきます。



プライベートが絡む内容は、社内だけで抱え込まず
社外リソース（外部相談窓口）も有効活用して対応する
という選択を

08 外部相談窓口を利用する3つのメリット

悩みの深刻化を防ぐために、悩みを初期に相談してもらうための相談しやすい体制が必要です。外部相談窓口は、企業内だけでは支えきれない領域を補完する役割を果たします。



Point1

初期相談を受け止める（深刻化の予防）

- ー社外であるため心理的ハードルが低く、軽い不安の段階で相談がしやすい
- ー相談により状況や気持ちを整理することにつながり、深刻化や長期化を防ぐ

Point2

多様化する悩みの相談もカバー

- ーメンタルヘルス・健康・家庭・育児・介護...など
- ー性差・年代で変わる健康課題や、多様化する悩みにも対応

Point3

人事担当者・管理職の負担軽減

- ープライベート領域に踏み込むことなく、支援が可能
- ーハラスメントの懸念の低減

まとめ

性差・年代で多様化する悩みに企業がどう向き合うか

- ✓ 従業員の悩みは、性別や年代で異なる上、生活環境やプライベートに起因する悩みにまで広がり多様化しており、**職場内だけでは対応しきれない領域が増えている。**
- ✓ プライベート領域は、従業員にとって“相談しづらい”。一方で、**企業側も“踏み込みづらい”**ため深刻化してから表面化しやすい。
- ✓ いま必要なのは、**早期に悩みを“話せる・相談できる場所”**を企業が用意すること。
- ✓ 外部相談窓口は、**幅広い悩みに対応し、人事担当者・管理職の負担も軽減する“企業の新しいインフラ”**となる。

ティーペックが考える外部相談窓口の効果的な活用法

ティーペックでは、外部相談窓口の設置に加え、教育・啓発、利用促進施策、情報提供を組み合わせ、実効性の高い外部相談窓口の構築・運用を支援します。

多様化する、年代・性差による健康課題や悩みへ効果的に対応するための 外部相談窓口の活用ステップ

教育・啓発

■ ストレス対処法や、疾病予防・生活習慣改善などのこころとからだの健康に関する教育・啓発を実施。

■ 相談することの大切さを伝え、相談窓口の活用方法を伝える。



外部相談窓口 利用の周知

■ 外部相談窓口の利用方法や利用シーンなどを各種媒体を用いて周知し、周知と活用に繋げる。



相談窓口運用

■ プライバシーを保護したうえで、こころとからだの健康に幅広く対応。

■ ストレス要因によるからだの症状がみられる場合でも、スムーズに心理の専門家が対応。



情報発信 利用状況・傾向把握

■ 各年代や課題特性に応じた、外部相談窓口利用を促すメッセージを発信する

■ 利用や相談内容の傾向・特徴を掴み、利用周知の方法や課題の把握、各種対策に繋がるヒントを探る



ステップに対応した、ティーペックの提供ソリューション

職場のヘルスリテラシー 向上研修



豊富な従業員向け 利用告知ツール



24時間電話健康相談・ メンタルヘルスカウンセリング

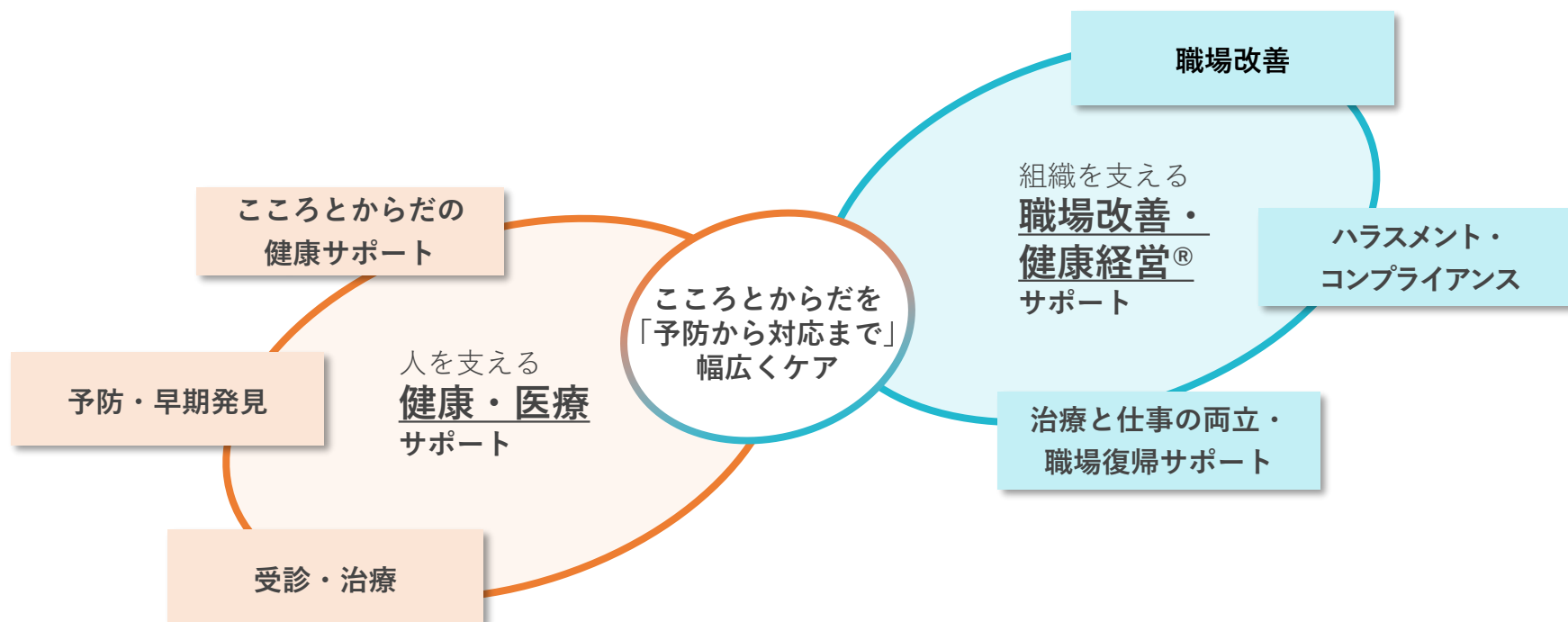


各年代や課題特性に応じた 利用促進ツール・利用状況報告書



ティーペックのサポート領域

日常的な**こころとからだのケア**から、**病気の予防・治療サポート**まで
経験豊富な相談スタッフと医師やカウンセラーをはじめとする専門家が、
日常の健康不安から、病気になったときの治療のサポートまで幅広く支援します



13ページでお伝えした『ティーペックが考える外部相談窓口の効果的な活用法』
のサービス概要・利用事例などをまとめた資料をご用意しております！

お問い合わせは次のページから >>

会社概要

ティーペック株式会社

所在地：東京本社 東京都台東区上野5丁目6番10号

HF上野ビルディング

東京支店 東京都台東区上野5丁目6番10号

HF上野ビルディング

名古屋支店 愛知県名古屋市中村区名駅3丁目

24番14号 LCビルディング

大阪支店 大阪府大阪市中央区瓦町2丁目

6番6号 ミラータワービル

設立年月日：1989年6月15日

資本金：2億5千万円

従業員数：490名

※内、218名はコンタクトセンターの契約社員等
(2025年4月現在)

事業内容：健康・医療相談サービス事業、医療機関情報の提供
事業、医療関連の手配事業、従業員支援事業

契約団体：1,500団体以上



健康経営のトップランナーとしておかげ様で10年連続取得
2021年には健康経営を進める上で手本となっている企業全31社にも選定頂きました

『喫煙率0%』 『治療と仕事の両立支援』 『ウォークラリー』 など様々な取り組みを実施中！



本データ・サービス概要に関するお問い合わせはこちらから

<https://www.t-pec.co.jp/contact/service/>

※勧誘やセールス行為などをご遠慮願います。

※お問い合わせ内容により、お応えできない場合がございますので予めご了承ください。

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。