

LIFEM が健康課題への取り組みに関する職場環境アセスメント『ルナルナオフィス チェック』を国際女性デーに合わせて提供開始！
 ～企業における、女性の健康課題の理解度や、DE&I 取り組みなど、3 万人以上に調査を実施
 女性の更年期症状による不調は 8.2 日/月、月経に伴う不調は 3.5 日/月と判明～

株式会社 LIFEM(ライフテム、以下「当社」)は、企業が行う女性特有の健康課題への取り組みに関する職場環境アセスメント『ルナルナオフィス チェック』の本格提供を国際女性デーの 3 月 8 日(金)より開始します。

本サービスは、企業が実施する社内制度の利用率や考え方、女性の健康課題への理解度、DE&I^{*1}の取り組みに関する浸透度などを、男女問わず全従業員を対象としたアンケートを実施し、分析して提供するものです。これにより、自社の現状を可視化し把握することで、より良いサポート制度の立案や職場環境の改善に取り組むきっかけづくり、従業員が女性特有の健康課題とうまく付き合いながら生き生きと働ける職場づくりを支援します。

＜『ルナルナオフィス チェック』サービス概要＞

近年は、多くの企業が多様な人材の活躍を目指し、DE&I の推進など様々な取り組みを実施しています。当社は、働く女性の健康課題改善をサポートする法人向けフェムテック^{*2} サービス『ルナルナ オフィス』を 2021 年より提供し、多くの企業を支援しています。そのような中で、自社の女性の健康課題支援に対するニーズや、職場環境における課題の把握など、現状を調査・分析したいという企業からの要望がありました。

このような背景を受け当社では、3 月 8 日(金)より『ルナルナオフィス チェック』の本格提供を開始します。本サービスは「多様性などに対してどのような価値観を持っているのか」「女性の健康課題に対するリテラシーはどの程度か」「イキイキと働くための制度や環境に対してどう活用しているか」「心理的安全性やハラスメントに対しどう感じているのか」の 4 つの観点から、男女問わず全従業員を対象としたアンケートを実施し分析することで、自社の課題や現状を可視化します。

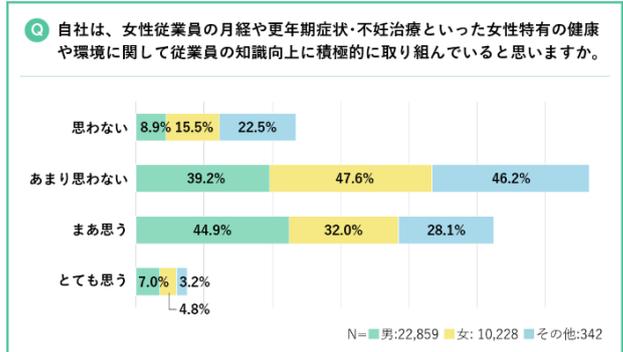
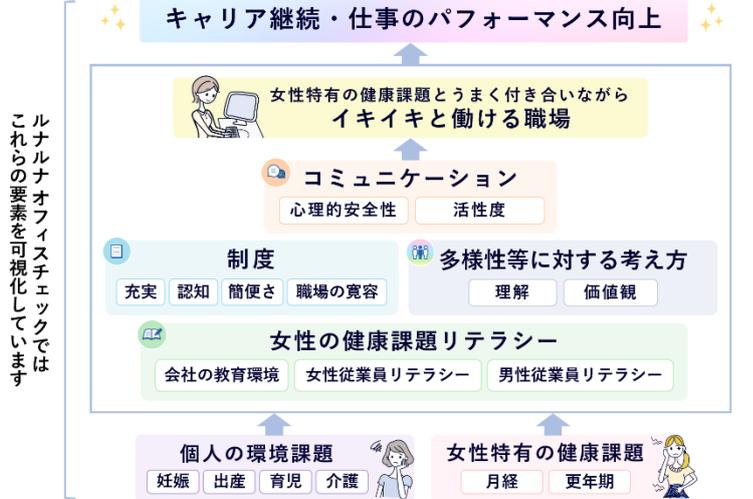
- ・実施方法:全従業員を対象とした WEB アンケート(回答時間 15 分程度)
- ・実施頻度:半年～1 年に 1 回
- ・実施条件:個人情報取得なし/個人の特定や部門の特定なし
- ・結果のフィードバック:
 詳細レポートの提供/エグゼクティブサマリーの提供/従業員向け「集計結果」ポスターの提供

当社は、『ルナルナオフィス チェック』により、企業が自社の現状を把握し、より良いサポート制度の立案や職場環境の改善に取り組むきっかけを提供します。また、多くの企業に導入されている『ルナルナ オフィス』を通じて、月経随伴症状や更年期症状の改善、不妊治療と仕事の両立などに関する不安軽減、女性の健康課題への全社的な理解促進まで支援します。

◆自社の女性特有の健康課題に関する知識向上の取り組みを十分と感じている女性は 3 割程度。体調などに関する上司や同僚とのコミュニケーションへの不安も。

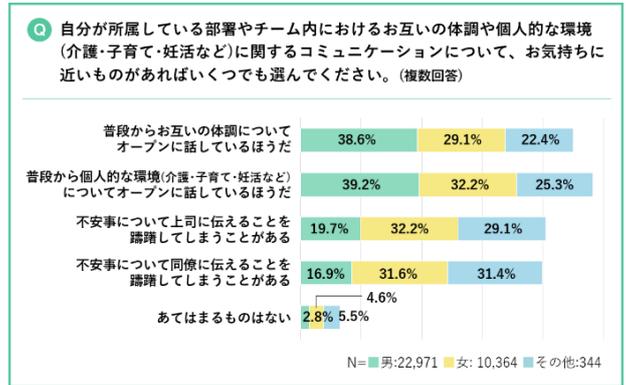
『ルナルナオフィス チェック』の本格提供開始に先駆けて、女性特有の健康課題への取り組みに関するアンケートを 23 企業の従業員へ試験的に実施しました^{*3}。

自社は月経や更年期症状、不妊治療などの女性特有の健康や環境に関して、従業員の知識向上に積極的に取り組んでいると思うかという質問には、「とても思う」男性 7.0%、女性 4.8%、「まあ思う」男性 44.9%、女性 32.0%となりました。「とても思う」「まあ思う」合わせた割合は、男性が 51.9%と半数以上に対し、女性は 36.8%となり、男性と比べて女性の方が女性特



有の健康課題への取り組みが十分でないと感じているようです。

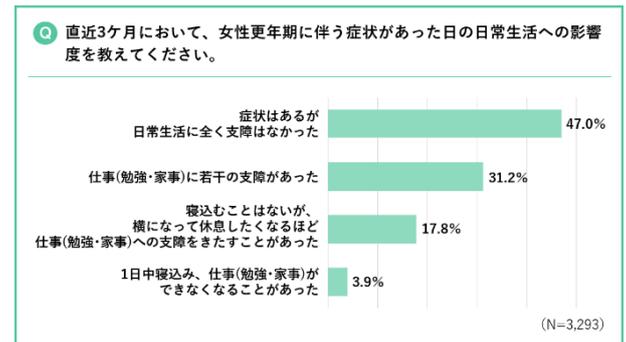
部署内における体調や個人的な環境(介護・子育て・妊活など)に関するコミュニケーションのしやすさについての気持ちの回答は、「不安事について上司に伝えることを躊躇してしまうことがある」男性 19.7%、女性 32.2%、「不安事について同僚やメンバーに伝えることを躊躇してしまうことがある」男性 16.9%、女性 31.6%となりました。いずれも女性の方が体調などに対するコミュニケーションが取りづらいつ感じている人が多い結果となり、周囲への相談がしやすくなるなど、環境づくりの必要性がうかがえます。



◆女性の健康課題に関する月の不調日数は、更年期 8.2 日、月経 3.5 日。仕事など日常生活への影響も・・・。

続いて、女性従業員が感じている月経や更年期による不調が仕事や日常生活に影響を及ぼす日数を聞きました。月経は、症状に対して何も対処しない場合に1回の月経につき平均 3.5 日、更年期は直近 3 ヶ月で影響を及ぼした日数がひと月あたり平均 8.2 日でした。

また、直近 3 ヶ月における更年期による不調があった日の生活への影響度について、「症状はあるが、日常生活に全く支障はない」が 47.0%と最も多く、次いで「仕事に若干の支障があった」が 31.2%となりました。更年期は、症状はあるが日常生活に支障はないと感じている人が半数近くとなりますが、仕事などに影響がある人も 2 割以上いることが分かりました。月経による不調に対して、何も対処しなかった場合の日常生活への影響度は、「仕事(勉強・家事)に若干の支障がある」が 35.6%と最も多く、次いで「横になって休息したくなるほど仕事(勉強・家事)への支障をきたす」が 29.2%でした。月経による日常生活への支障は 6 割以上が感じており、年代問わず女性の健康課題へのサポートの必要性がうかがえます。(アンケートの詳細は、別紙「参考資料」にてご確認いただけます。)



◆『ルナルナオフィス チェック』監修 東京大学未来ビジョン研究センター 井出 博生氏からのコメント

『ルナルナオフィス チェック』の企画に参加させていただきました。検討の過程で、女性社員の健康課題の解決を目指している企業の声から分かったことは、男性を含めた上司や同僚の理解を向上させ、職場の環境をつくる必要があるということでした。もちろん月経随伴症状や更年期症状を緩和するための受診は必要ですが、そのためには適当なタイミングでサービスが使えることや、働きやすさも一緒に考えなければなりません。

そこで環境づくりの一步として、客観的に社員の理解の水準を知り、他社と比較するとよいと思います。『ルナルナオフィス チェック』では、これまでの学術的知見も加えつつ、適当な比較ができ、負担感が小さくなくて繰り返し測定できるといった点に配慮しました。さらに多くのデータが集まることで、属性別の比較、同業態の中での比較、自社の改善度合の評価も可能になります。女性特有の健康に関する研修も広がるとは思います。理解がある職場が増え、誰もが働き、活躍できる社会になることを期待しています。

※1 DE&I:「Diversity(多様性)」「Equity(公平性)」「Inclusion(包括性)」の頭文字からなる略称。公平な機会のもと、多様な人材が互いに尊重しあい、力を発揮できる環境を実現するという概念。

※2 フェムテック:女性(Female)と技術(Technology)を組合わせた造語。女性が抱える健康課題をテクノロジーの力で解決するもの。

※3 『ルナルナオフィス チェック』試験導入 導入企業数:23 企業 有効回答数:33,679 名

アンケート実施期間:2023 年 2 月 13 日(月)~2023 年 11 月 27 日(月) 期間内で企業により実施時期が異なります。

【LIFEM の会社概要】

商号:株式会社 LIFEM 代表取締役:菅原 誠太郎

設立日:2022 年 7 月 1 日 所在地:東京都新宿区西新宿三丁目 20 番 2 号 HP:<https://lifem.co.jp/>



報道関係の方からのお問合せ先
株式会社エムティーアイ 広報部内
株式会社LIFEM 広報担当
TEL:03-5333-6755 FAX:03-3320-0189
E-mail: mtipr@mti.co.jp
URL: <https://www.mti.co.jp/>

サービスに関するお問合せ先
株式会社LIFEM
E-mail: inquiry@lifem.co.jp
URL: <https://lifem.co.jp/>

《参考資料》

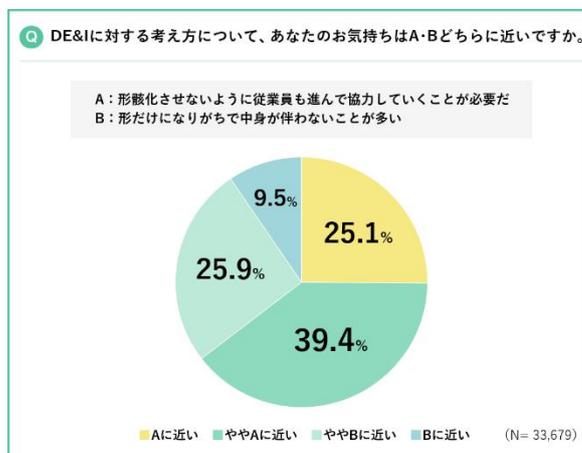
『ルナルナオフィス チェック』試験導入アンケート結果(一部抜粋)

アンケート実施期間:2023年2月13日(月)~2023年11月27日(月) ※期間内で企業により実施時期が異なります。

導入企業数:23企業 有効回答数:33,679名

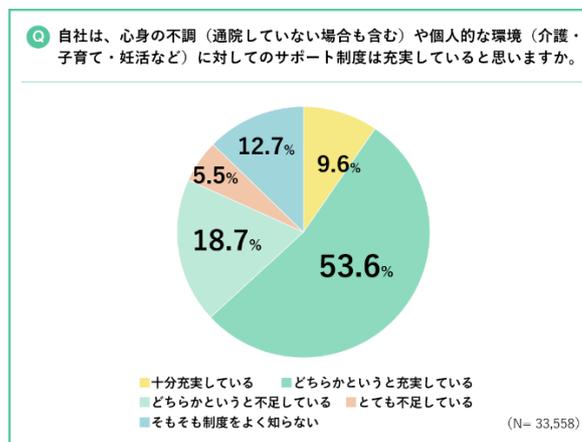
Q. 「性別や人種、心身の不調や病気、妊娠、子育て、介護など様々な個人的な理由や環境に対して、企業として多様性や公平性を考えて働き方を整えたり、全従業員がそれらに対して理解し受容していくこと」(DE&I)に対する考え方について、あなたのお気持ちは A・B どちらに近いですか。「A:形骸化させないように従業員も進んで協力していくことが必要だ」「B:形だけになりがちで中身が伴わないことが多い」

DE&I に対する考え方について聞いたところ、「A に近い」25.1%、「やや A に近い」39.4%、「B に近い」9.5%、「やや B に近い」25.9%となり、「A に近い」「やや A に近い」を合わせると6割以上が DE&I に対して、形骸化させないように従業員も進んで協力していくことが必要だと考えているという結果になりました。



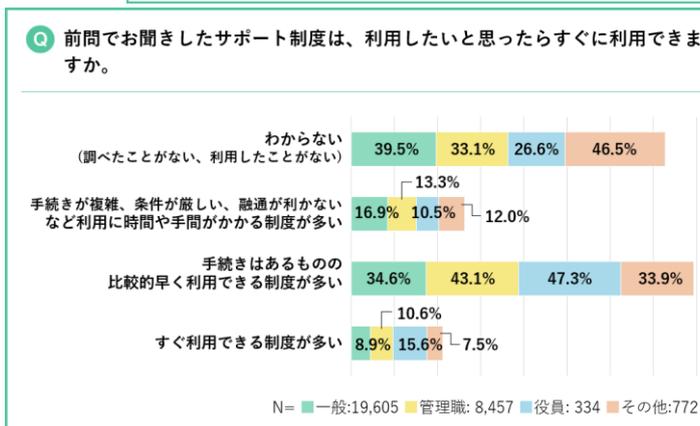
Q. 自社は、心身の不調(通院していない場合も含む)や個人的な環境(介護・子育て・妊活など)に対してのサポート制度は充実していると思いますか。

心身の不調や個人的な環境に対する自社のサポート制度は充実していると思うかを聞いたところ、「十分充実している」9.6%、「どちらかという充実している」53.6%を合わせて6割以上が充実していると感じています。一方で、「そもそも制度をよく知らない」12.7%となり、1割ほどですが制度自体を知らない人もいることが分かりました。必要な時に誰もが利用できるよう、社内制度の浸透を図る必要があるかもしれません。

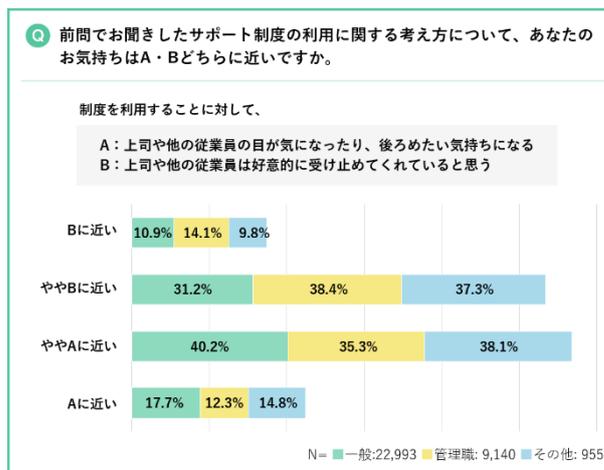


Q. 前問でお聞きしたサポート制度は利用したいと思ったらすぐに利用できますか。

自社の制度は利用したいと思ったらすぐに利用できるかについての回答を役職別に見てみると、「すぐに利用できる制度が多い」「手続きはあるものの比較的早く利用できる制度が多い」の回答を合わせた割合が、役員は62.9%、管理職は53.7%と半数以上に対し、一般職は43.5%でした。また、一般職は「わからない(調べたことがない、利用したことがない)」が39.5%で最も多い回答となり、一般職へのサポート制度の周知の強化や、制度を利用しやすい環境を整備する必要性がうかがえます。



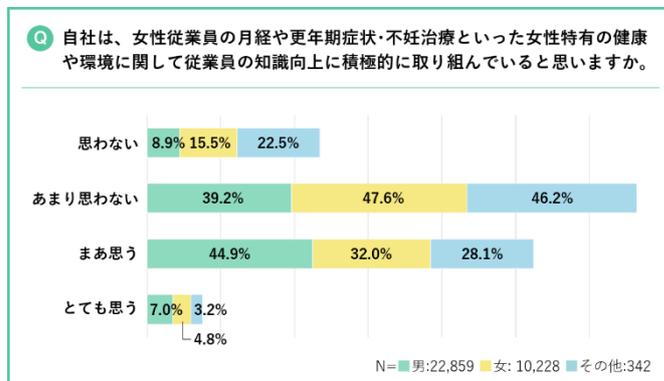
Q. 前問でお聞きしたサポート制度の利用に関する考え方について、あなたのお気持ちは A・B どちらに近いですか。制度のことをよく知らない方も、自分や他の従業員が制度を利用するシーンにおいてどのような気持ちになるか想像でお答えください。制度を利用することに対して、「A:上司や他の従業員の目が気になったり、後ろめたい気持ちになる」「B:上司や他の従業員は好意的に受け止めてくれていると思う」



サポート制度の利用に関する考え方について聞いたところ、「Aに近い」と回答したのは管理職 12.3%、一般職 17.7%、「ややAに近い」については、管理職 35.3%、一般職 40.2%となり、「Aに近い」「ややAに近い」を合わせた割合は、管理職 47.6%に対し、一般職 57.9%でした。管理職と比較して一般職の方が制度の利用に対して上司や他の従業員の目が気になっているようです。

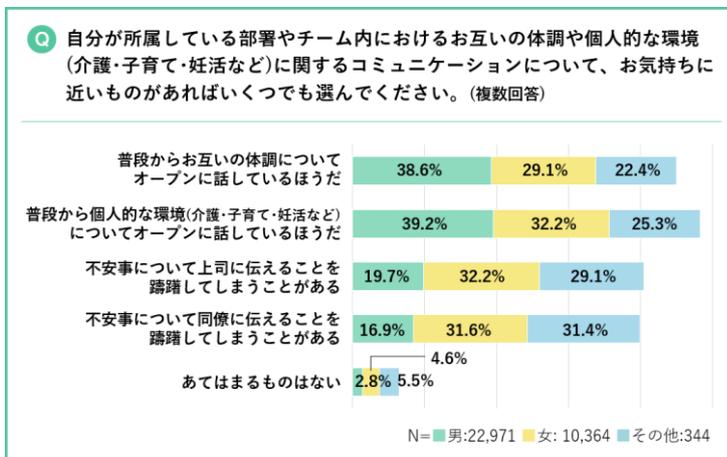
Q. 自社は、女性従業員の月経や更年期症状、不妊治療といった女性特有の健康や環境に関して従業員の知識向上に積極的に取り組んでいると思いますか。

自社は女性特有の健康課題などに関して、従業員の知識向上に積極的に取り組んでいると思うかについて男女別に見ると、「とても思う」男性 7.0%、女性 4.8%、「まあ思う」男性 44.9%、女性 32.0%となりました。「とても思う」「まあ思う」合わせた割合は、男性が 51.9%と半数以上に対し、女性は 36.8%となり、男性と比べて女性の方が女性特有の健康課題への取り組みが十分でないと感じているようです。



Q. 自分が所属している部署やチーム内におけるお互いの体調や個人的な環境(介護・子育て・妊活など)に関するコミュニケーションについて、お気持ちに近いものがあればいくつでも選んでください。(複数回答)

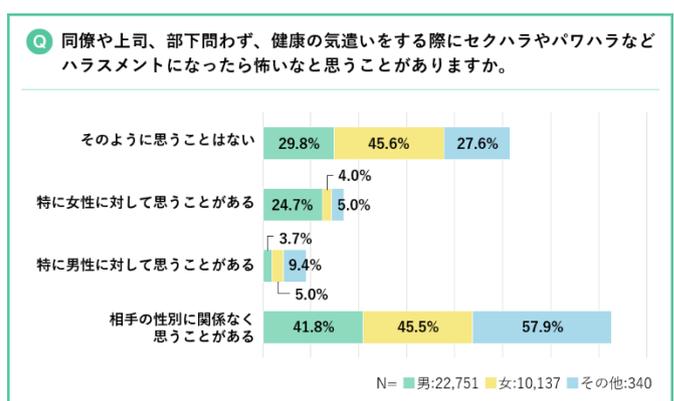
部署内における体調や個人的な環境に関するコミュニケーションについてどう感じているのかの回答は、「不安事について上司に伝えることを躊躇してしまうことがある」男性 19.7%、女性 32.2%、「不安事について同僚やメンバーに伝えることを躊躇してしまうことがある」男性 16.9%、女性 31.6%となりました。いずれも女性の方が体調などに対するコミュニケーションが取りづらいと感じている人が多い結果となり、周囲への相談がしやすくなるなど、環境づくりの必要性がうかがえます。



Q. 同僚や上司、部下問わず、健康の気遣いをする際にセクハラやパワハラなど、ハラスメントになったら怖いと思うことがありますか。

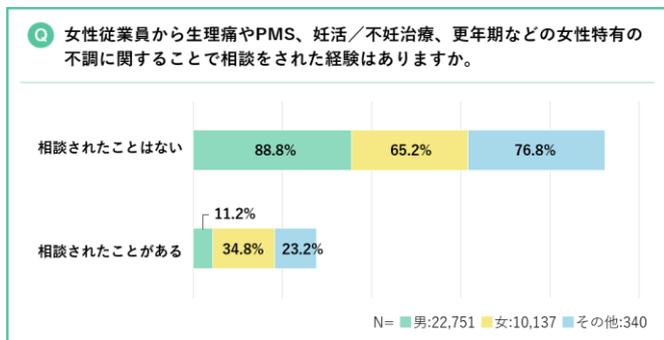
健康の気遣いをする際にハラスメントになったら怖いと思うことがあるかについて男女別に回答を見ると、「相手の性別に関係なく思うことがある」は、男性 41.8%、女性 45.5%、となり、男女ともに 4 割以上が相手の性別関係なくハラスメントを気にしていることが分かります。

一方、「特に女性に対して思うことがある」の回答は男性 24.7%、女性 4.0%、「特に男性に対して思うことがある」は、男性 3.7%、女性 5.0%となり、特に男性が女性に対して健康の気遣いをすることでハラスメントになる可能性を気にしていることがわかります。



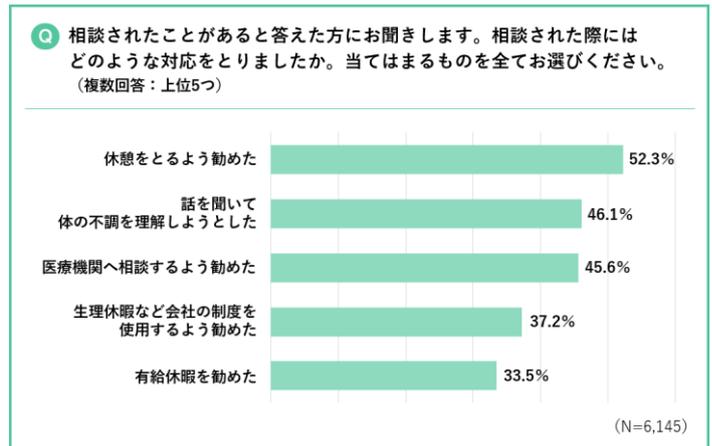
Q. 女性従業員から生理痛やPMS(月経前症候群)、妊活/不妊治療、更年期などの女性特有の不調に関する事で相談をされた経験はありますか。

女性従業員から女性特有の不調に関する事で相談をされた経験があるかについては、「相談されたことがある」男性 11.2%、女性 34.8%でした。「相談されたことがない」男性 88.8%、女性 65.2%となりました。男性に限らず、女性同士でも体調に関する相談はあまりしていないようです。



Q. 相談されたことがあると答えた方にお聞きします。相談された際にはどのような対応をとりましたか。当てはまるものを全てお選びください。(複数回答)

相談されたことがある人はどのような対応をとっているのかを聞いたところ、回答が多い順に「休憩をとるように勧めた」が 52.3%、次いで「話を聞いてカラダの不調を理解しようとした」46.1%、「医療機関へ相談するよう勧めた」45.6%、「生理休暇など会社の制度を使用するよう勧めた」37.2%、「有給休暇を勧めた」33.5%となりました。休憩を勧めたり、話を聞いたりして女性特有の不調を理解を示している人が多いことがうかがえます。

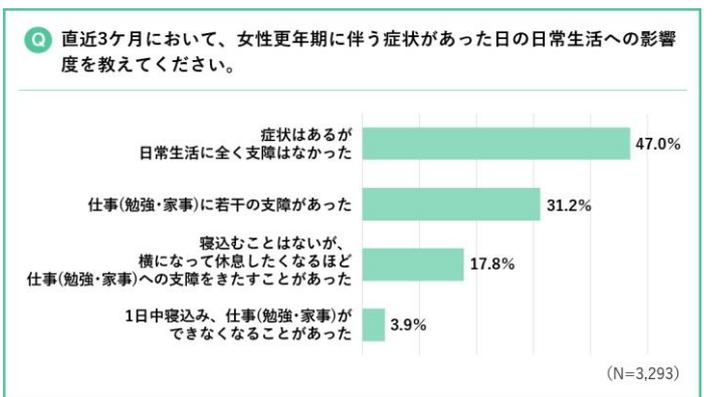


Q. 月経に伴う心身の不調が仕事や日常生活に影響を及ぼす日数は、平均すると1回の生理につきどの程度ありますか。(数値のみご記入ください)

Q. 直近3ヶ月の女性更年期に伴う不調の状況を思い出してください。女性更年期に伴う不調が仕事や日常生活に影響を及ぼす日数は、平均するとひと月あたり何日程度ありましたか。(数値のみご記入ください)

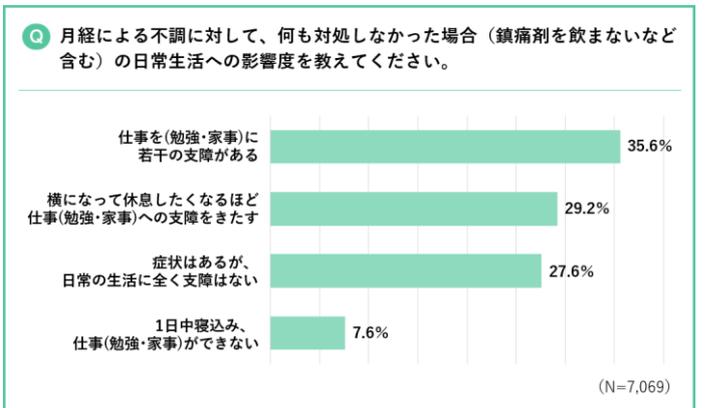
Q. 直近3ヶ月において、女性更年期に伴う症状があった日の日常生活への影響度を教えてください。

Q. 月経による不調に対して、何も対処しなかった場合(鎮痛剤を飲まないなど含む)の日常生活への影響度を教えてください。



女性に対して、月経や更年期による不調が仕事や日常生活に影響を及ぼす日数を聞きました。月経は、症状に対して何も対処しない場合に1回の月経につき平均3.5日、更年期は、直近3ヶ月で影響を及ぼした日数がひと月あたり平均8.2日でした。

また、直近3ヶ月における更年期による不調があった日の生活への影響度について、「症状はあるが、日常生活に全く支障はない」が47.0%と最も多く、次いで「仕事に若干の支障があった」が31.2%となりました。更年期は、症状はあるが日常生活に支障はないと感じている人が半数近くとなりますが、仕事などに影響がある人も2割以上いることが分かりました。月経による不調に対して、何も対処しなかった場合の日常生活への影響度は、「仕事(勉強・家事)に若干の支障がある」が35.6%と最も多く、次いで「横になって休息したくなるほど仕事(勉強・家事)への支障をきたす」が29.2%でした。月経による日常生活への支障は6割以上が感じており、年代問わず女性の健康課題へのサポートの必要がうかがえます。



Q. 月経や更年期症状が理由の不調を感じた場合どのような対応をとりますか。(複数回答)

さらに、月経や更年期症状による不調を感じた場合の対応について聞いたところ、1位「市販薬を飲む」58.6%、2位「我慢する」40.1%で、3位「婦人科などを受診する」22.7%でした。6割近くが自身で対処している結果となりましたが、不調を感じたら婦人科など医療機関への受診も大切です。また、「生理休暇など女性特有の会社の制度を取得する」は3.5%となり、女性特有の健康課題に対するサポート制度の周知や、利用しやすい環境づくりを進めていく必要性が感じられます。

