

— 「女性と健康」に関する調査 —

働く女性への健康支援、多くの企業が導入も発展余地あり？

**95.8%の企業が女性の健康支援を実施も、
「進歩的」と評価したのは“25%”に留まる**

～新年度を迎えた今、企業の健康支援体制を可視化「女性と健康」に関する調査を発表～

女性の心身の課題（W=woman）と社会的課題（society）の両面から女性活躍をデザインするプロジェクト「W society（ダブルユー ソサイエティ）」は、一般社団法人 日本経済団体連合会 ダイバーシティ推進委員会が実施した「女性の健康」に関する調査に協力いたしました。新年度の始まりにあたり、企業における女性の健康支援の現状と課題を明らかにすることを目的とし、ダイバーシティ推進委員会所属企業および関連企業を対象に調査を実施。企業における、女性の健康支援制度の導入率や活用実態、経営層と現場の認識のギャップ、さらに女性の健康支援が企業の成長や組織風土に与える影響について調査しています。なお、本調査の設計にはW societyの参画企業であるオルガノン株式会社のご協力を得ました。

調査サマリー

- 企業がサポート可能だと考える女性の健康問題の第1位は「月経にまつわる不調」（83.3%）。次いで「子宮筋腫、子宮がん、乳がんなど女性特有のがん」（59.4%）、「更年期に関連して生じる不調」（53.1%）。
- 95.8%の企業が女性の健康支援を実施。しかし、女性へのサポート状況を「進歩的である」と評価したのはわずか25.0%に留まる。
- 健康支援制度の実施率（95.8%）は高いが、多くの企業が「利用率10%未満」または「利用実態を確認したことがない・分からない」と回答。
- 経営層の32.3%が「健康支援は総じて浸透している」と回答する一方で、一般従業員層では「一部に浸透しているが、大半は浸透していない」（41.7%）が最多となり、経営層と現場でギャップが存在していることが判明。
- 社内アンケート結果の共有範囲について尋ねたところ、36.5%の企業が「従業員へのアンケート／ヒアリングを実施していない、または状況を把握できていない」と回答。
- 女性の健康支援制度が進まない最大の理由は「制度設計が困難なため」（20.8%）。次いで「社員からの要望がないため」（14.6%）、「リソース不足のため」（12.5%）。
- 女性の健康支援制度がもたらす影響として、企業が認識している主な効果として「社員の生産性向上につながる」（52.1%）が最多。次いで「女性社員定着率の向上につながる」（22.9%）、「会社の社会的評価向上につながる」（6.3%）「多様性に寛容な社風への刷新」（6.3%）。
- 76.0%の企業が、女性の健康課題に関する取り組みを「DEI/女性活躍の取組みとして位置付けており、経営全体としてのゴールは設定していない」と回答。一方で、「経営戦略の上位に位置付けており、具体的な経営目標を設定している」と回答したのはわずか11.5%と、経営戦略として具体的な目標は設定していない企業が多いことが判明。

<本件に関するお問い合わせ先>

W society 実行委員会(株式会社グッドアンドカンパニー内)
広報担当:中野 (090-9953-9796) Email: ws@goodandco.jp

調査の目的

多くの企業が新年度を迎えるこの時期。職場のあり方や人事施策を見直すタイミングにあわせて、W society（ダブリュー ソサイエティ）は、一般社団法人 日本経済団体連合会 ダイバーシティ推進委員会が実施した「女性と健康」に関する調査に協力しました。

近年、「DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）」や「健康経営」「人的資本経営」の重要性が高まり、企業はこれまで以上に従業員の健康と働きやすさに向き合うことが求められています。特に、労働人口の約4割を占める女性が、月経や更年期に伴う不調、出産・不妊治療といったライフイベントと向き合いながらキャリアを継続するためには、個人の努力に委ねるのではなく、企業による環境整備が不可欠です。

しかし、経済産業省が2024年に発表した試算によれば、女性特有の健康課題による労働損失・経済損失は年間約3.4兆円にのぼります。企業の生産性や人材定着にも深刻な影響を及ぼしているにもかかわらず、多くの企業では女性の健康支援策が十分に活用されておらず、経営層と現場の間で認識のギャップが生じているのが現状です。

こうした現状を踏まえ、W society（ダブリュー ソサイエティ）は、一般社団法人 日本経済団体連合会 ダイバーシティ推進委員会が実施する「女性と健康」に関する調査に協力いたしました。なお、本調査の設計にあたり、昨年「女性の健康とキャリアに関する調査白書」を共著した、女性の健康に注力するヘルスケア企業 オルガン株式会社にもご協力をいただきました。

本調査では、企業における女性の健康支援の導入状況、実際の活用度、経営層と現場の意識のギャップ、健康支援が企業の競争力や組織風土に与える影響を分析し、今後の方向性を探ります。

企業が女性の活躍を支援するには、単に機会を提供するだけでは不十分です。健康という基盤を整えることが、キャリアの継続、企業の人材確保、エンゲージメント向上、さらには生産性の最大化に繋がるからです。しかし、多くの企業では、制度が整っていても十分に活用されておらず、実効性のある支援にはまだ課題が残っています。女性の健康支援は、単なる福利厚生ではなく、企業の競争力を高め、社会の持続的成長を支える経営戦略の一環です。本調査の結果が、企業の健康支援のあり方を見直し、より実効性のある施策へと進化させる契機となることを期待しています。

「女性の健康」に関する調査 調査概要

- 調査実施主体：一般社団法人 日本経済団体連合会 ダイバーシティ推進委員会
- 調査手法：インターネット調査
- 調査対象：経団連ダイバーシティ推進委員会、同企画部会所属企業
- 実施時期：2024年12月13日～2024年12月26日
- 回答件数：96件
- 調査結果URL：<https://www.keidanren.or.jp/policy/2025/023.pdf>

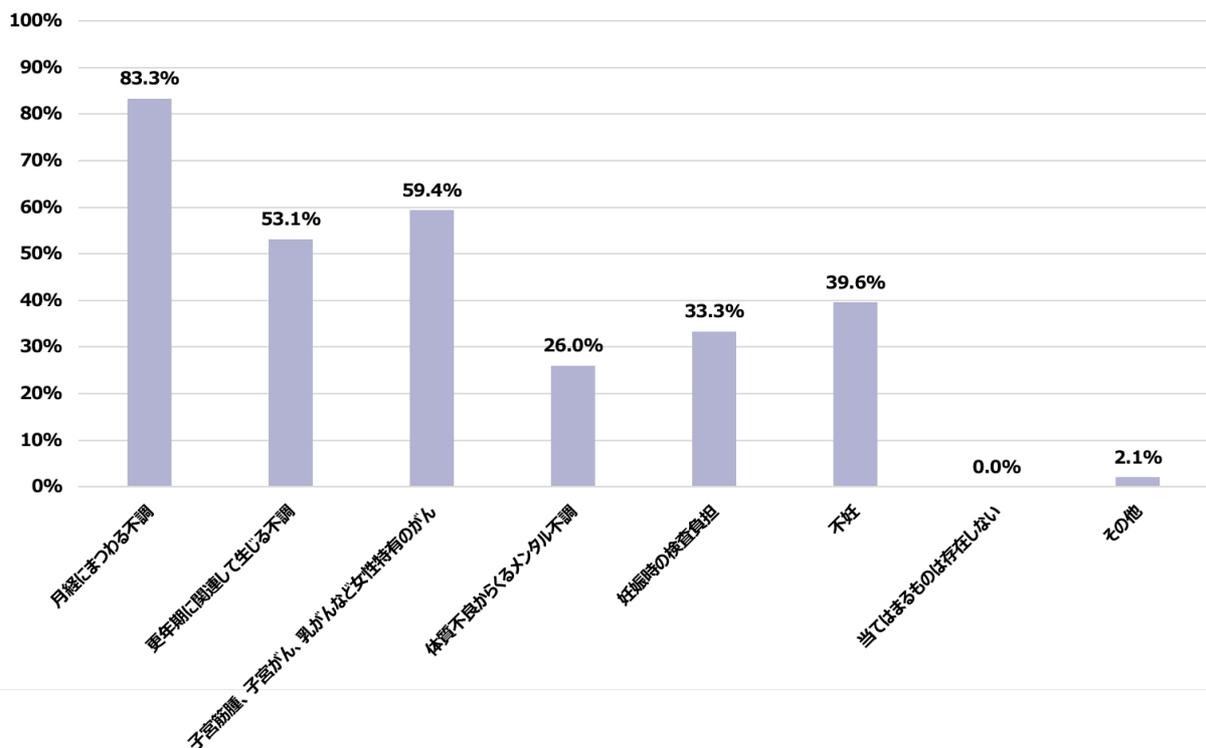
■ 企業がサポートすべき女性の健康課題は、“月経・更年期”が上位にランクイン

企業に対し、サポート可能だと考える女性の健康課題について尋ねたところ、「月経にまつわる不調」（83.3%）が最も多く、次いで「子宮筋腫、子宮がん、乳がんなど女性特有のがん」（59.4%）、「更年期に関連して生じる不調」（53.1%）という結果となりました〔図1〕。月経や更年期に関連する不調は、日常業務への影響が調査等で明らかになっており、加えて、企業側も検診の費用補助などの対策を講じやすいことから、比較的認識が進んでいると考えられます。また、がんに関しては、治療に対するサポート（通院休暇の取得促進など）や、予防のための検診費用補助など、一定の対応が進んでいることが伺えます。一方で、不妊治療などの女性特有の健康課題については40%未満に留まり、企業側の対応が進んでいない可能性があります。特に不妊治療は、長期的な治療や通院が必要になるケースが多いにもかかわらず、秘匿性もあることから企業の理解が十分でないことが課題として浮かび上がっています。

〔図1〕 女性の健康問題へのサポートについて（複数回答）

Q:企業がサポート可能な女性の健康問題にどのようなものがあるとお考えですか？
当てはまるものの中で重要だと思われる上位3つのものを選択してください。

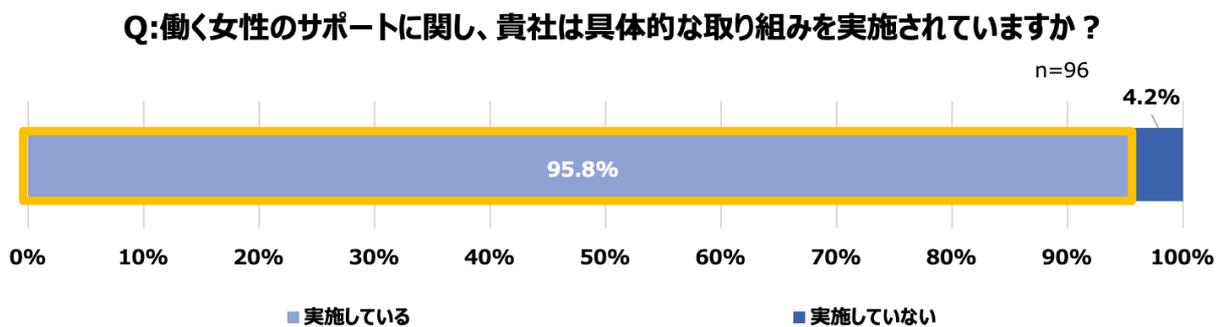
n=96



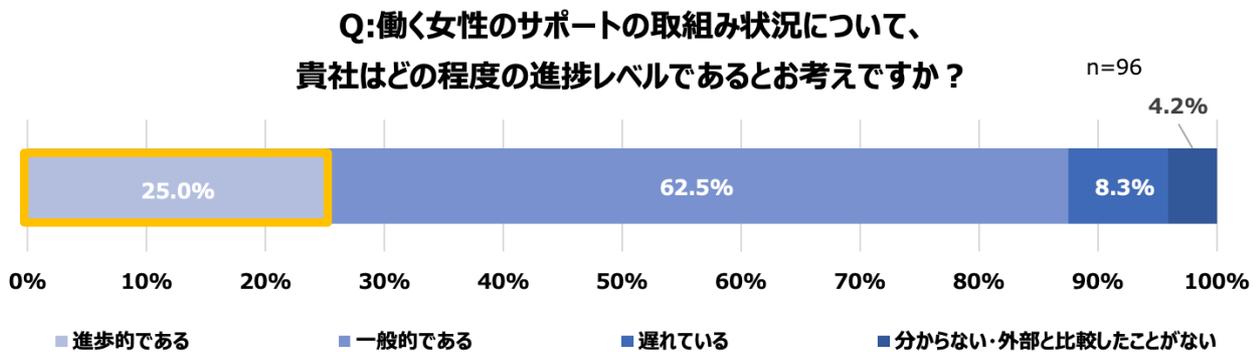
■ **95.8%の企業が女性の健康支援を実施も、「進歩的」と評価したのはわずか25%**

企業に対し、女性の健康支援の実施状況について尋ねたところ、「実施している」と回答した企業は95.8%に達しました [図2]。一方で、女性へのサポート状況についての進捗状況を尋ねたところ、「進歩的である」と回答した企業はわずか25.0%に留まり、62.5%が「一般的である」と回答 [図3]。女性の健康支援は広がりを見せているものの、本調査の対象企業は経団連ダイバーシティ推進委員会に所属する企業であるため、比較的高いゴール設定のもと、「進歩的である」と回答する企業が少ないことがうかがえます。

[図2] 女性への健康支援の実施状況について (単一回答)



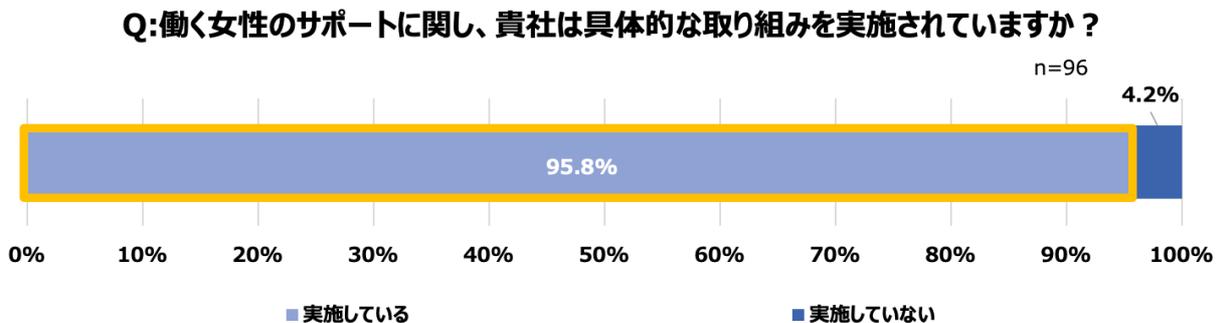
[図3] 女性への健康支援の進捗レベルについて (単一回答)



■ **健康支援制度の導入率95%以上も「使われていない」実態が明らかに**

企業に対し、女性の健康支援の実施状況について尋ねたところ、「実施している」（95.8%）と95%以上の企業が何らかの制度を導入していることが分かりました [図4]。一方で、女性の健康支援の実際の利用状況について尋ねたところ、「利用率10%未満」または「利用実態を確認したことがない・分からない」と回答した企業が多数を占めました [図5]。この結果から、制度が整備されているにも関わらず、十分に活用されていない現状が浮き彫りになりました。この背景には、制度の認知不足や制度自体の魅力不足、利用しづらい職場環境があると考えられます。例えば、利用のハードルが高かったり、職場の風土として健康課題について相談しにくい雰囲気がある場合、従業員は制度を活用しにくくなります。今後、企業は制度の存在を積極的に周知し、利用しやすい環境を整備することが求められます。具体的には、匿名相談窓口の設置や、管理職向けの研修を通じて、健康支援を受けやすい文化を醸成することが鍵となると考えられます。

【図4】 女性への健康支援の実施状況について（単一回答）



【図5】 女性の健康支援の利用状況について（単一回答）

Q：導入している女性社員への健康支援について、女性社員全体の何割程度が実際に利用したことがありますか？最も近いものをお選びください。

n=96

回答項目	10%未満	10-25%	25-50%	50%-75%	75%-90%	90%以上	導入していない、利用実態を確認したことがない・分からない
生理休暇	50.6%	18.5%	8.6%	3.7%	0%	0%	18.5%
女性の健康課題に関する検診・受診のための有給休暇	9.9%	7%	0%	5.6%	2.8%	4.2%	70.4%
不妊治療・通院のための休暇・休職（時間有給、短時間勤務など）	29.7%	5.4%	2.7%	2.7%	0%	1.4%	58.1%
更年期障害のための休暇・休職（時間有給、短時間勤務など）	14.5%	1.4%	1.4%	1.4%	0%	1.4%	79.7%
生理についての医療処置のための費用補助（経口ピル費用補助など）	14.7%	0%	0%	1.5%	0%	1.5%	82.4%
子宮頸がん、子宮体がん、乳がんなどの検診の費用補助	8.9%	5.1%	2.5%	19%	11.4%	11.4%	41.8%
不妊治療のための費用補助	17.6%	0%	1.5%	0%	0%	0%	80.9%
妊婦検診など母性健康管理のための費用補助	10.6%	0%	0%	0%	0%	1.5%	87.9%
更年期障害治療のための費用補助	10.4%	0%	0%	0%	0%	1.5%	88.1%
総務部・人事などからの女性職員に対するアドバイス・サポート	21.8%	7.7%	3.8%	5.1%	1.3%	3.8%	56.4%
産業界・婦人科医など専門医と連携したアドバイスや医療機関紹介などのサポート	33.8%	8.1%	4.1%	4.1%	0%	5.4%	44.6%
出産・育児休暇や短時間勤務など仕事と両立を図るための支援	6.3%	10%	21.3%	5%	11.3%	22.5%	23.8%
治療・通院と仕事を両立するための柔軟な勤務形態の整備	17.1%	7.9%	9.2%	3.9%	6.6%	11.8%	43.4%
時短勤務やフレックス、時間有給など時間的勤務形態の多様化	4.9%	8.6%	12.3%	7.4%	13.6%	33.3%	19.8%
家族の病気や介護による休暇、仕事との両立を図るための支援	28.4%	11.1%	11.1%	4.9%	3.7%	12.3%	28.4%
ワークライフバランスやライフプランニングに関する研修	12.2%	8.1%	12.2%	5.4%	4.1%	16.2%	41.9%
配偶者同行制度	33.8%	0%	1.4%	0%	0%	1.4%	63.4%
女性特有の健康課題や女性に多くあらわれる症状、女性の働き方サポートに関する理解促進	17.3%	14.7%	8%	6.7%	5.3%	14.7%	33.3%
産休やがんからの復帰サポートについての理解促進	12.5%	6.9%	9.7%	5.6%	2.8%	12.5%	50%
管理職層をはじめとする、女性の制度利用に対するコミュニケーションの指導	11.1%	8.3%	5.6%	1.4%	5.6%	12.5%	55.6%

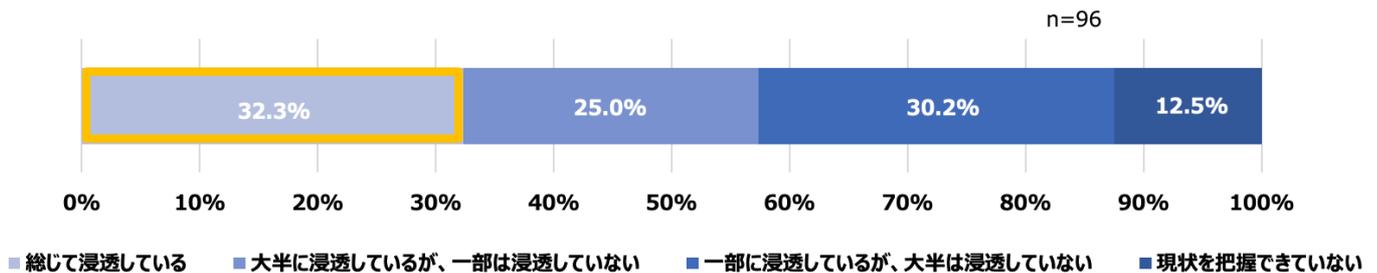
■ **経営層は32.3%「支援が浸透している」と評価するも、現場の実感は乏しい**

企業に対し、女性の健康支援に対する経営層および一般従業員層の理解度について尋ねたところ、経営層の32.3%が「総じて浸透している」と回答しました [図6]。しかし、一般従業員層では「一部に浸透しているが、大半は浸透していない」(41.7%) が最多となりました [図7]。この結果から、企業側は「支援が十分に行き届いている」と認識している一方で、現場で実際に支援を受ける従業員の実感は乏しいことが明らかになりました。トップ層の「実施できている」という感覚と、現場の「実感が無い」というギャップを埋めるためには、双方向のコミュニケーションが不可欠です。

そのための一つの手段として、企業の取り組み状況を把握するための社内アンケートの活用が挙げられます。しかし、本調査内で社内アンケート結果の共有範囲について尋ねたところ、現状では「従業員へのアンケート/ヒアリングを実施していない、または状況を把握できていない」とする企業が36.5%にのぼり、実態把握の不足が課題となっています [図8]。

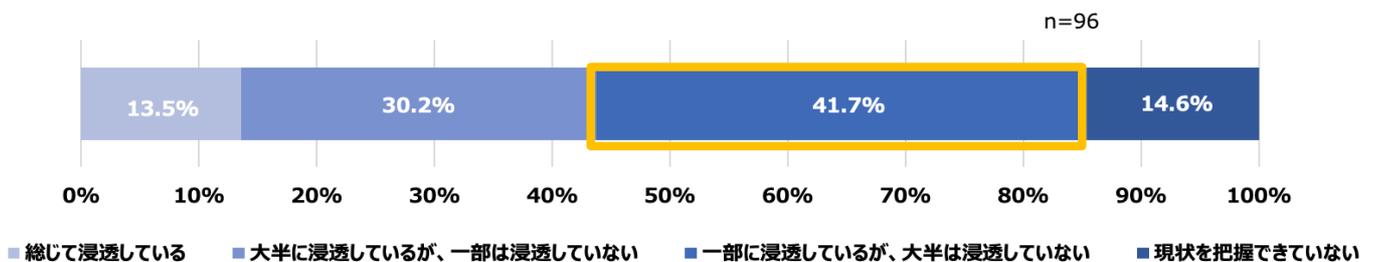
[図6] 女性の健康支援に対する経営層の浸透度合いについて (単一回答)

Q:女性の健康課題が労働生産性を低下させる一因であるため、女性活躍促進において企業のサポートが必要不可欠です。こうしたことに対する経営トップを含む役員層の理解の状況について、最も当てはまるものを選択してください。

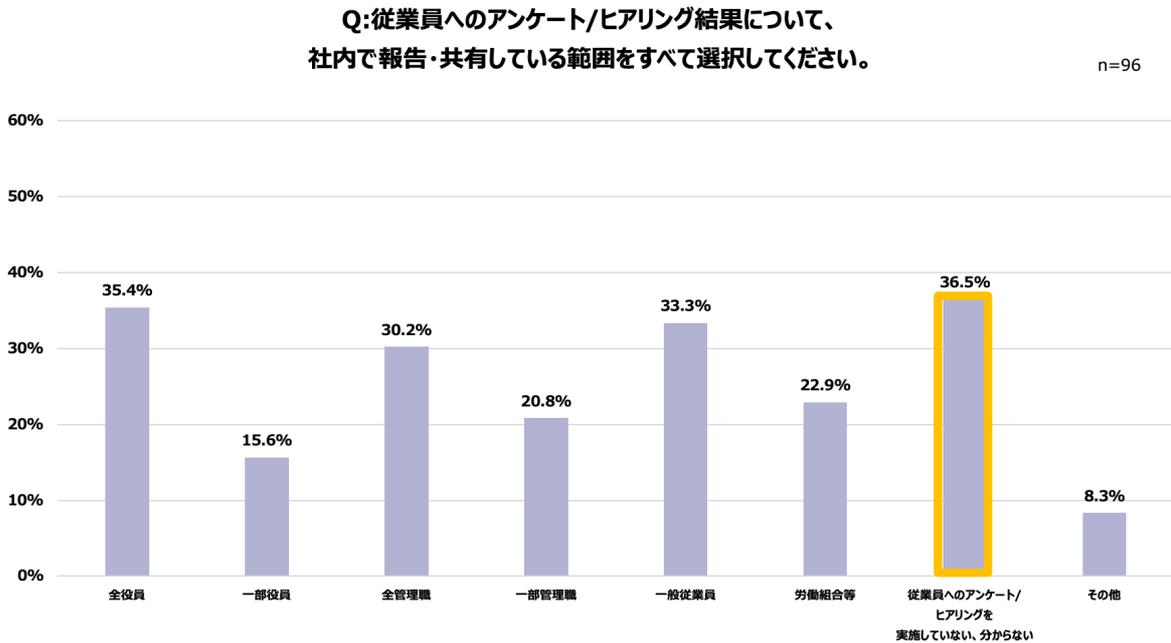


[図7] 女性の健康支援に対する一般従業員層の浸透度合いについて (単一回答)

Q:女性の健康課題が労働生産性を低下させる一因であるため、女性活躍促進において企業のサポートが必要不可欠です。こうしたことに対する一般従業員層(非管理職層)の理解の状況について、最も当てはまるものを選択してください。



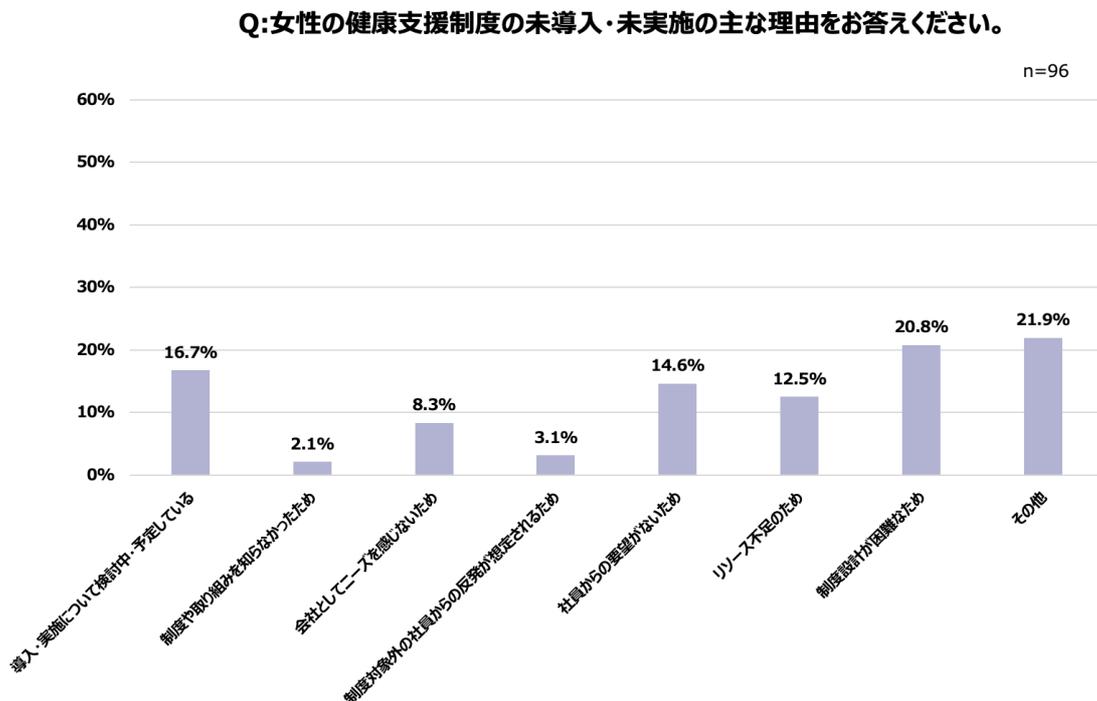
【図8】 従業員へのアンケート/ヒアリング結果の共有範囲について（複数回答）



■ 女性の健康制度導入が進まない最大の理由は「設計の難しさ」

企業に対し、女性の健康支援に関する制度の未導入・未実施の理由を尋ねたところ、最も多かった回答は「制度設計が困難なため」（20.8%）でした。次いで「社員からの要望がないため」（14.6%）、「リソース不足のため」（12.5%）が挙げられました【図9】。この結果、企業が制度を導入しない背景には「具体的な設計が難しい」ことが大きく影響していることが分かりました。

【図9】 女性の健康支援制度の未導入・未実施の理由について（単一回答）



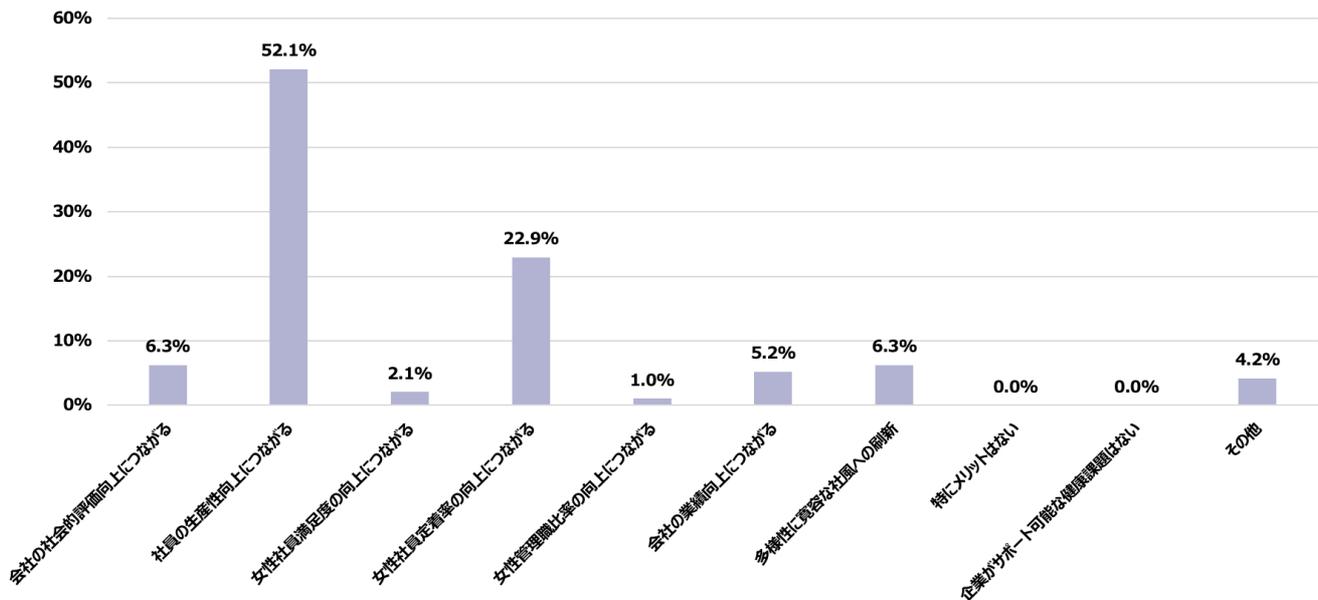
■ 女性社員の満足度向上が企業の成長を促進

企業に対し、女性の健康支援がもたらす影響について尋ねたところ、「社員の生産性向上につながる」と回答した企業が52.1%で最多となりました。次いで、「女性社員定着率の向上につながる」（22.9%）、「会社の社会的評価向上につながる」（6.3%）、「多様性に寛容な社風への刷新」（6.3%）が挙げられました [図10]。この結果から、女性の健康支援は生産性や定着率の向上といった経営への直接的なメリットがあることが認識されていることが分かります。一方で、具体的にどのような施策が効果的なのかについては、企業ごとの取り組み事例が参考になると考えられます。調査の記述式回答では、「生理痛体験会」「将来の妊娠・出産を見据えたプレコンセプションケアセミナーの開催」「受診のきっかけづくりとして一定年齢上の社員に向けたホルモン検査費用の負担」など、独自の施策を実施する企業も見られました。

【図10】女性の健康支援がもたらす影響について（単一回答）

Q:女性のQOLや満足度があがることで、企業にはどのようなメリットがあるとお考えですか？
最も当てはまるものを1つ選択してください。

n=96

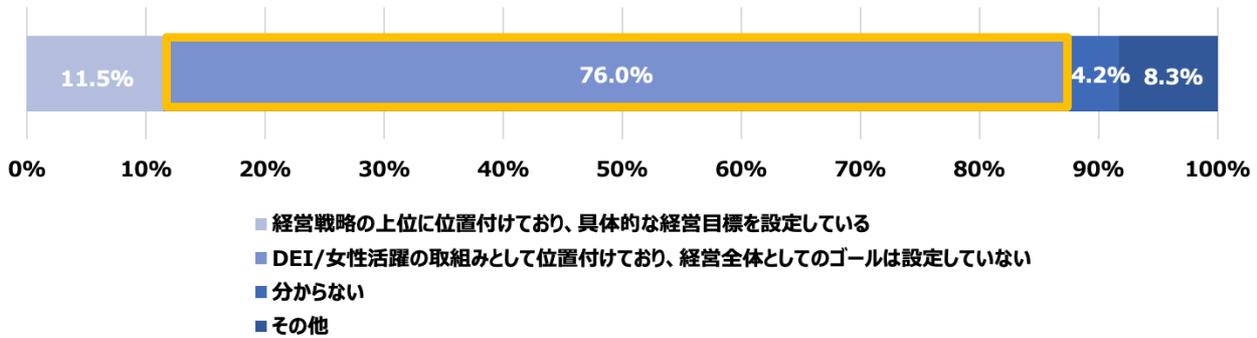


■ **女性の健康課題への取り組み、76.0%の企業が「具体的な経営目標を設定せず」**

企業に対し、女性の健康問題に関する取り組みの位置づけについて尋ねたところ、「DEI/女性活躍の取組みとして位置付けており、経営全体としてのゴールは設定していない」と回答した企業が76.0%にのびました。一方で、「経営戦略の上位に位置付けており、具体的な経営目標を設定している」と回答したのはわずか11.5%に留まりました [図11]。この結果、企業の健康支援施策は一見進んでいるように見えるものの、経営戦略として明確な目標が十分に設定されていないケースが多いことが明らかになりました。

[図11] 女性の健康問題に関する取り組みの位置づけについて（単一回答）

Q:女性の健康問題に関する取り組みについて、貴社ではどのような位置付けをされていますでしょうか？最も近いものをお答えください。 n=96



総括

本調査は、女性の健康課題に対して比較的先進的な企業が女性特有の健康課題にどのように向き合い、どのようなサポートを実施しているか、またどのような課題を抱えているかを明らかにしました。その結果、95%以上の企業が健康支援を実施しているものの、進捗を「進歩的」と評価した企業は25%に留まるなど、KPIの設定や制度の実効性向上が課題として浮き彫りになりました。また、経営層の理解が進む一方で、従業員層への浸透が不十分であることや、制度の利用率が低い企業が多く見受けられました。

女性の健康課題に対し、企業が本質的に向き合うためには、制度の整備にとどまらず、その重要性や活用方法を社内で周知し、共有することが不可欠です。そのためには、社内コミュニケーションの強化と、多様な従業員が制度を利用しやすいと感じられる企業文化の醸成という二つの側面からの取り組みを推進することが重要です。

今回の調査を通じて、多くの企業が、女性の健康課題に対する支援が企業の生産性向上や社員満足度の向上に直結すると認識しており、その重要性を理解した上で、さらなる推進に前向きな姿勢を示していることが確認されました。

今後は、包括的なライフステージに対応した柔軟な働き方の整備や、経営戦略におけるKPIの明確化などに加え、制度が形骸化せずに本質的に活用されるための組織づくりが求められます。本調査の結果が、企業における女性社員の健康支援と働きやすさ向上の一助となることを期待しています。



女性活躍デザインプロジェクト「W society」概要

W societyは「すべての女性が納得して充実したライフスタイルを築ける社会」を目指して生まれた、女性の心身的課題（W=woman）×社会的課題（society）の両面から女性ひとり一人の“Well-living（よりよく生きることができる状態）”をデザインするプロジェクトです。「知る」「学ぶ」「変える」の3つを軸に各施策を展開し、企業横断・産官学連携の社会参画型プロジェクトとして、課題解決に寄与する施策の社会実装および社会変革を推進しています。

- ・参画企業：オルガノン株式会社
ベル ジャパン株式会社「キリ」
ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス合同会社、株式会社サニーサイドアップグループ
- ・特別協力：一般社団法人 日本ウェルリビング推進機構、Femtech Tokyo
- ・後援：一般社団法人 日本経済団体連合会
- ・公式ホームページ：W society(<https://wsociety.jp>)
- ・公式SNS：Instagram (@wsociety_official)、YouTube (@Wsociety_japan)
X (旧Twitter) (@wsociety_japan)、Facebook (@wsociety.official)