

「女性と健康」に関する調査結果

概要

2025年4月

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

調査概要

- 昨今、持続的な企業価値向上の観点から、DEI の重要性や「健康経営」、「人的資本経営」などへの注目が高まっている。とりわけ、労働人口の4割を占め、女性特有の健康上の課題やライフイベントなどを迎えながら、キャリアを進めていく必要のある女性にとって健康課題は重要。
- 経産省の試算によると、女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失は、社会全体で約 3.4 兆円にのぼるとされているなかで、一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮していくためには、性別に関わらず、マネジメント層も含めた女性の健康に関する正しい理解と、企業による健康支援は欠かせない取組み。
- そこで、女性と健康に関する各企業の取組みや課題等を把握し、今後の参考に供すべく、調査を実施。

調査期間

2024年12月13日(金)～2024年12月26日(木)

回答状況

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

回答件数

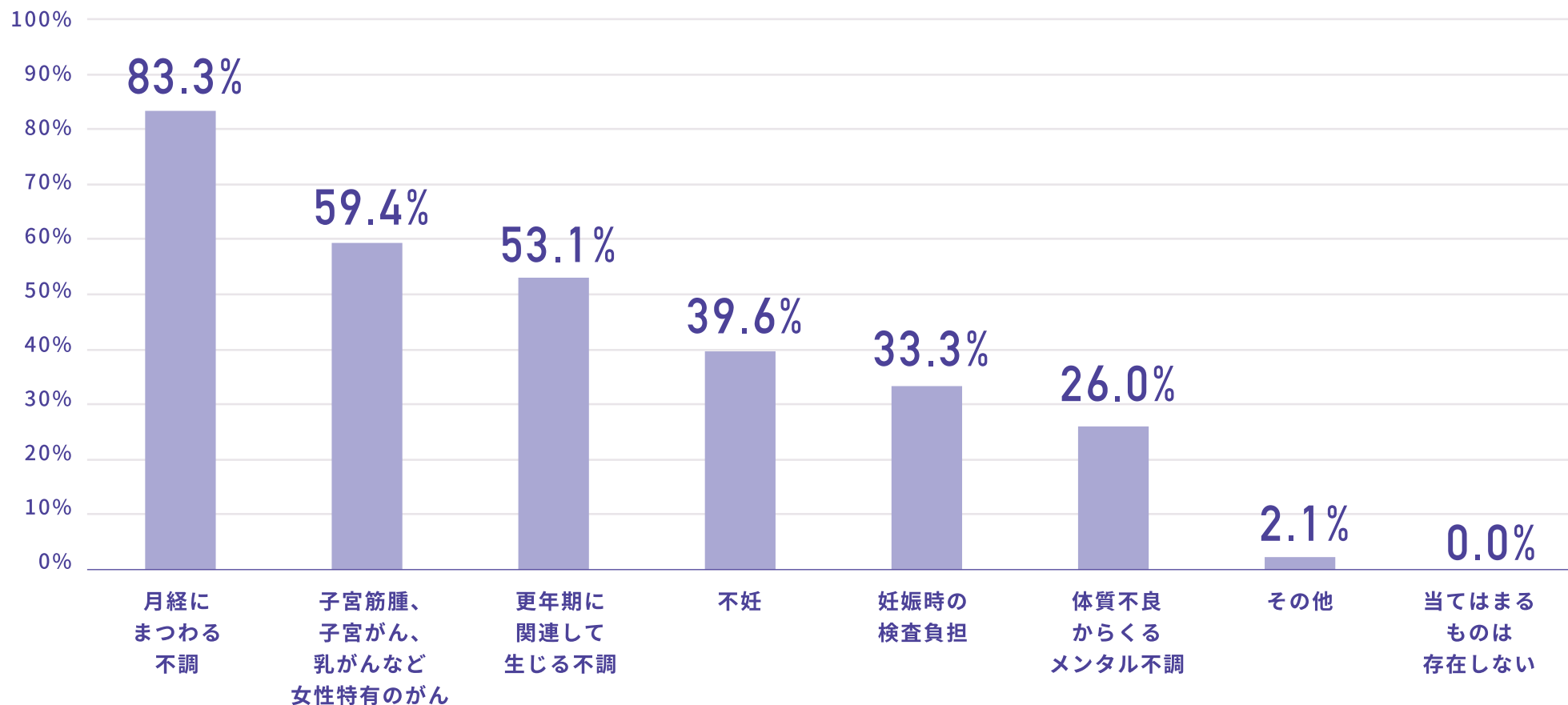
96件

Q1

企業がサポート可能な女性の健康課題には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つを選択してください。

企業がサポート可能な女性の健康問題に関する調査結果

企業が支援できる女性の健康課題についての調査では、「月経にまつわる不調」(83.3%)が最も多く挙げられ、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%)が上位にランクインした。

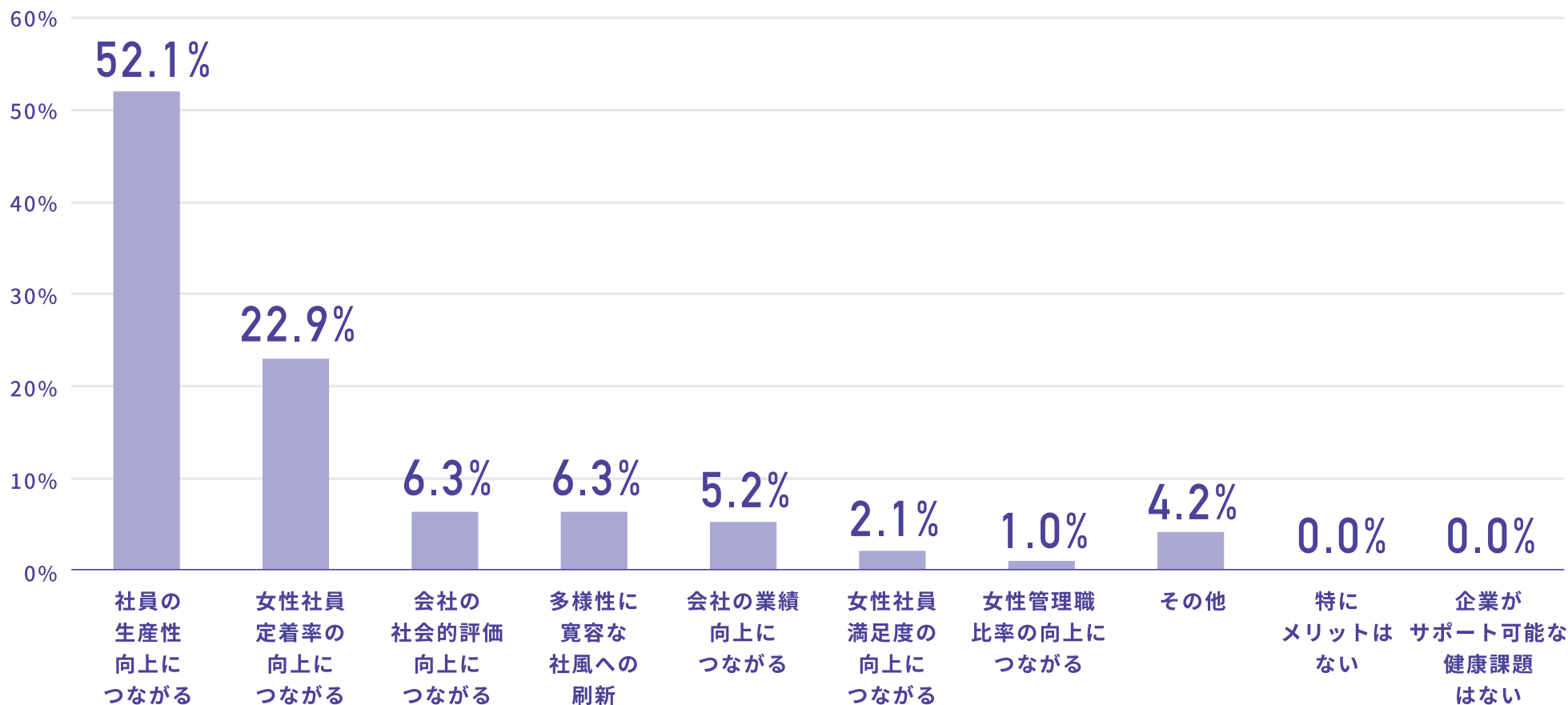


Q2

Q1で回答いただいたサポートを実施し、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。

女性のQOL向上が企業にもたらすメリットに関する調査結果

女性のQOLや満足度が向上することで企業にもたらされるメリットについての調査では、「女性社員の生産性向上につながる」(52.1%)が最も多く挙げられ、次いで「女性社員定着率の向上につながる」(22.9%)が続いた。

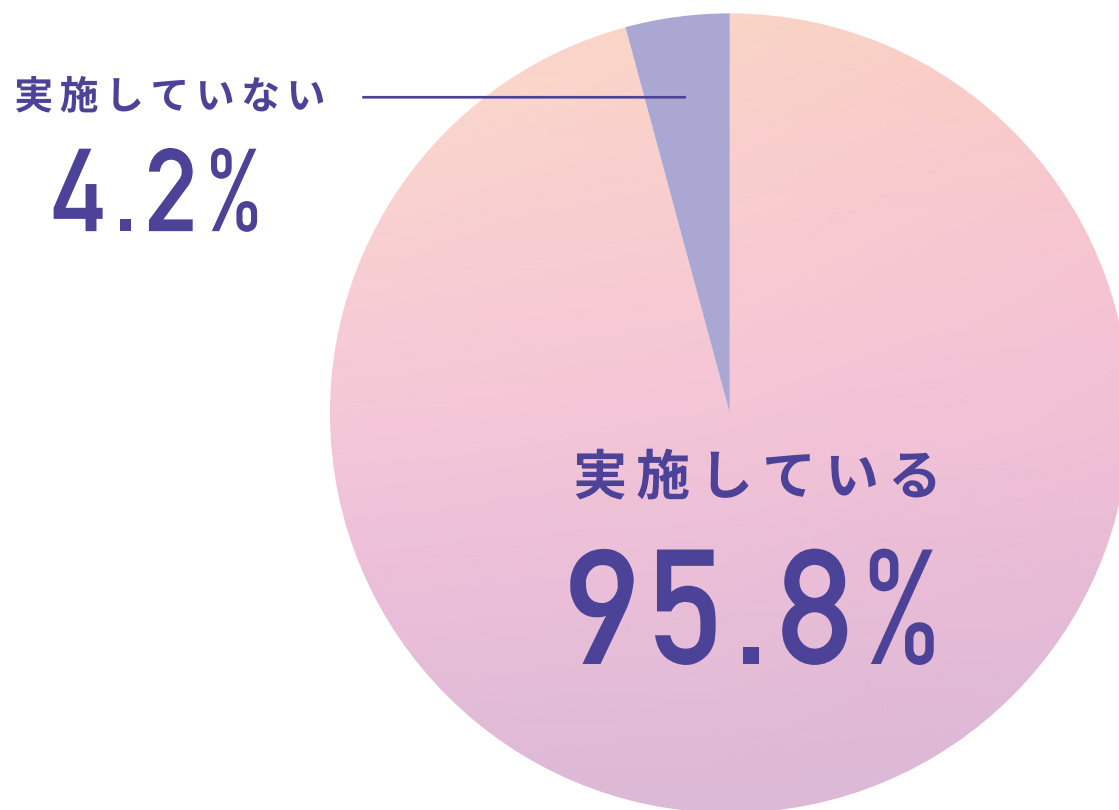


Q3

働く女性のサポートに関し、貴社は具体的な取組み（例：検診費用補助、フレキシブルな働き方支援、健康に関するセミナーなど）を実施されていますか？

女性への健康支援に関する企業の取組み状況

女性への健康支援に関する具体的な取組みについての調査では、95.8%の企業が「実施している」と回答。一方、「実施していない」と回答した企業は4.2%にとどまり、ほとんどの企業が何らかの形で女性の支援に取り組んでいることが明らかになった。

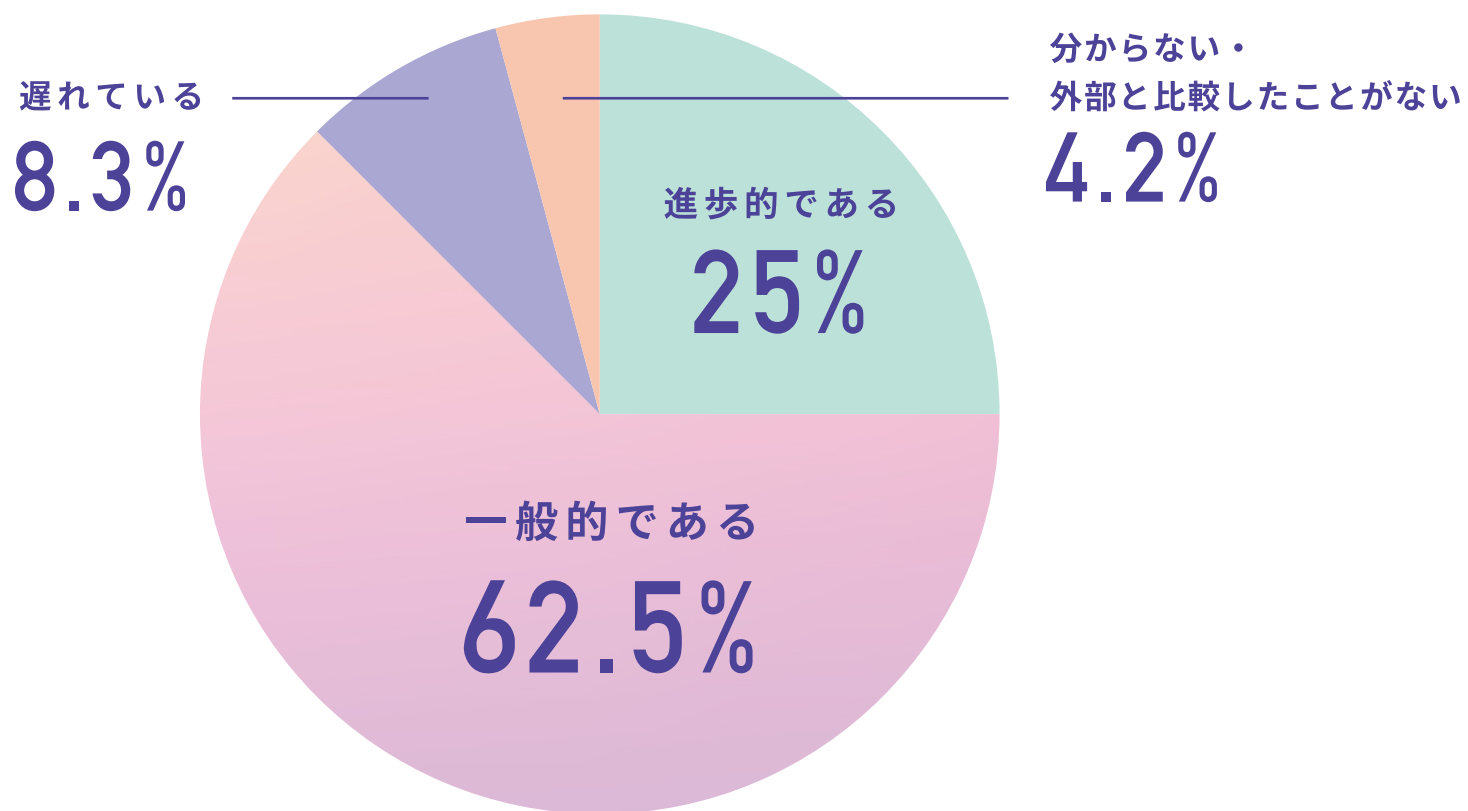


Q4

働く女性のサポートの取組み状況について、貴社はどの程度の進捗レベルであるとお考えですか。※ご回答者様の主観に基づきお答えください。

女性への健康支援に関する企業の取組み進捗状況

女性への健康支援に関する取組みの進捗レベルを問う調査では、62.5%の企業が「一般的である」と認識しており、「進歩的である」と回答したのは25.0%に留まった。

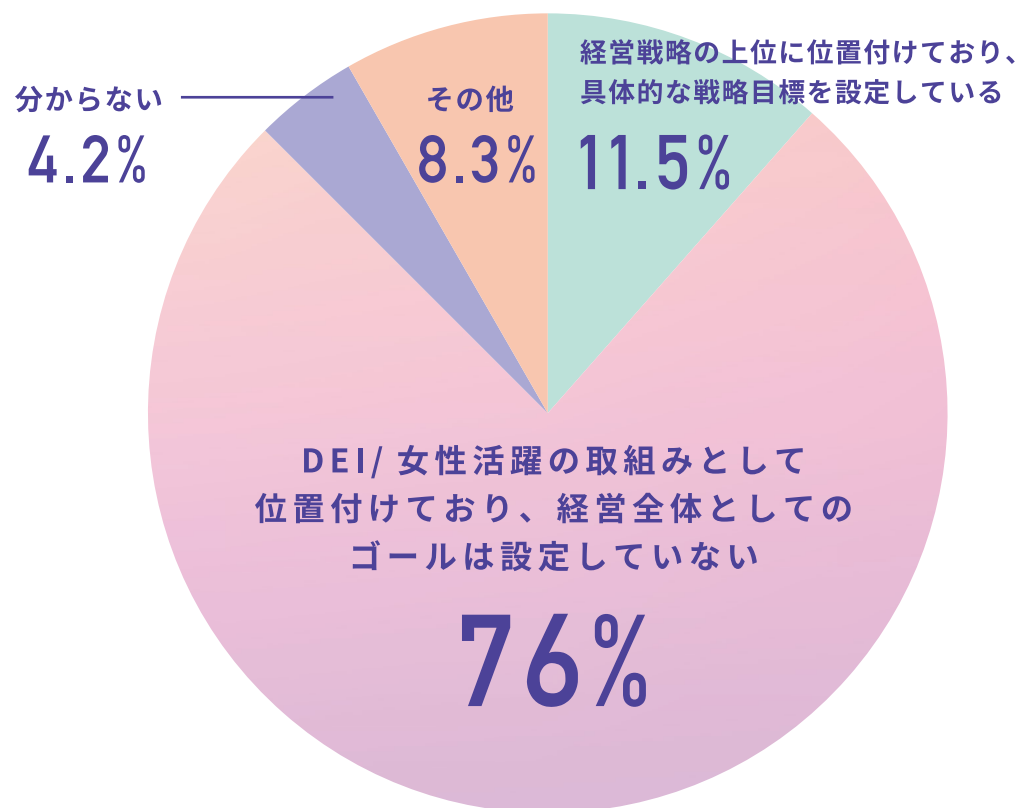


Q5

女性の健康課題に関する取り組みについて、貴社ではどのような位置づけをされていますか。最も近いものをお答えください。

女性の健康課題に関する企業の取り組みの位置付け

女性の健康課題に関する取り組みの位置付けについての調査では、76.0%の企業が「DEI / 女性活躍の取り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、11.5%の企業は「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」としている。

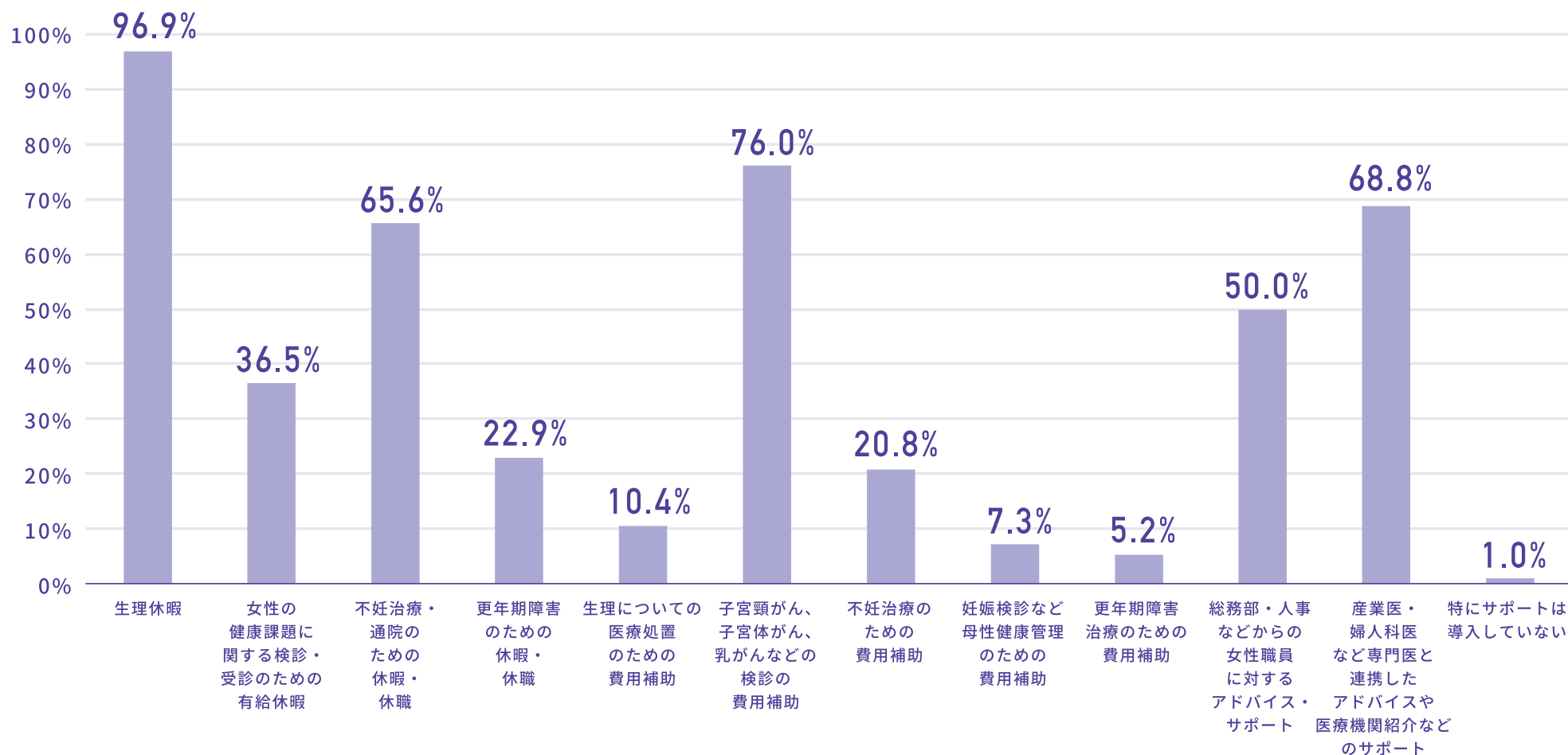


Q6

女性の健康に関する休暇取得・費用負担補助や窓口関連においてどのようなサポートを導入されていますか。

女性の健康に関する休暇取得・費用負担補助の導入状況

女性の健康に関する休暇取得や費用負担補助の導入状況を調査した結果、「生理休暇」(96.9%)が最も多く導入されていることが分かった。次いで、「子宮頸がん、子宮体がん、乳がんなどの検診の費用補助」(76.0%)、「産業医・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」(68.8%)となった。

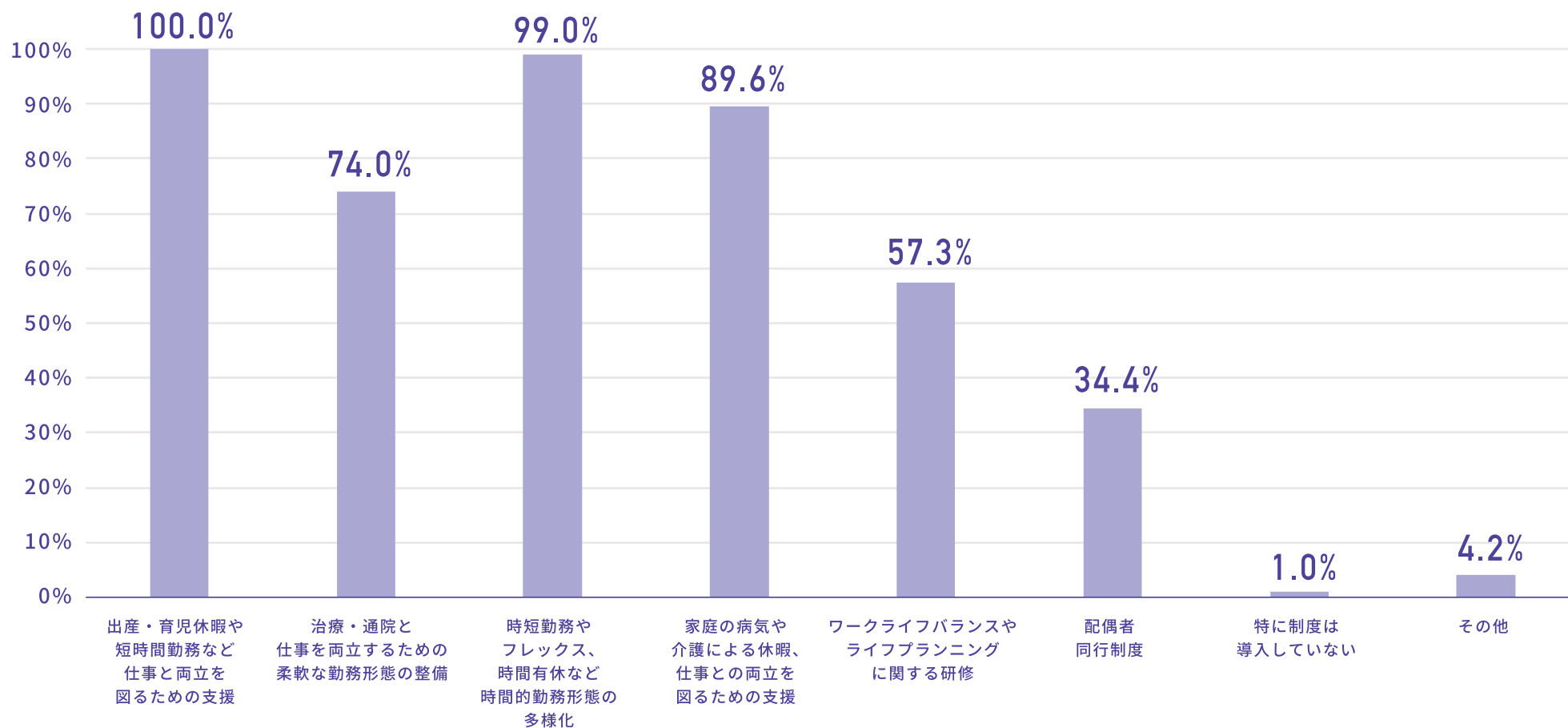


Q7

女性の健康状況に応じるために、
どのような柔軟な働き方に関連する制度を導入されていますか。

女性の健康状況に応じた柔軟な働き方に関する制度導入状況

女性の健康状況に応じた柔軟な働き方を支援する制度の導入状況を調査した結果、「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」が100%と、回答者が所属する全ての企業で導入されていることが分かった。次いで、「時短勤務やフレックス、時間有休など時間的勤務形態の多様化」(99.0%)、「家庭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」(89.6%)が多くの企業で導入されているといえる。

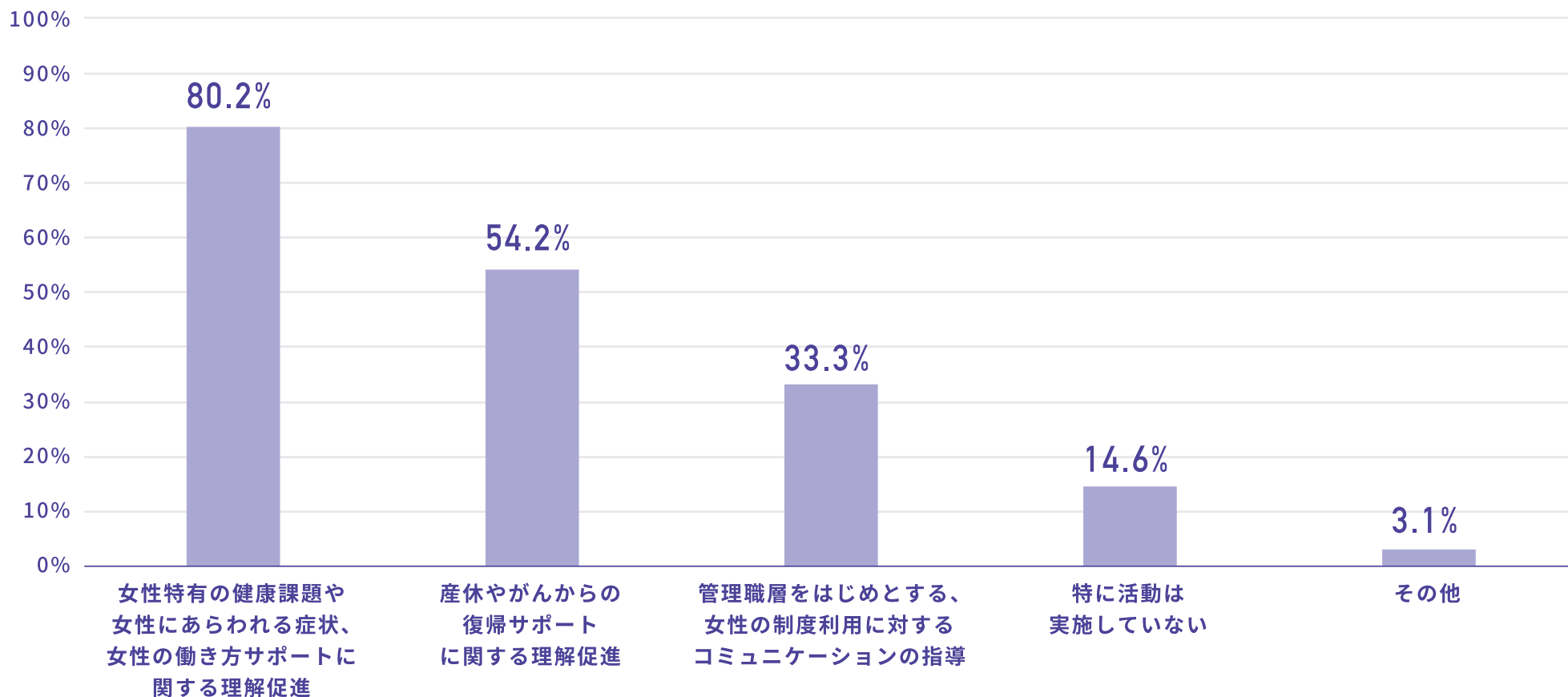


Q8

女性の健康に関する理解促進の活動（啓発・セミナー、専門家のアドバイスなど）を実施されていますか。実施されている場合、どのような活動ですか。

女性の健康に関する理解促進活動の実施状況

女性の健康に関する理解促進活動（啓発・セミナー・専門家のアドバイスなど）の実施状況を調査した結果、「女性特有の健康課題や女性にあらわれる症状、女性の働き方サポートに関する理解促進」（80.2%）が最も多く実施されていることが分かった。次いで、「産休やがんからの復帰サポートに関する理解促進」（54.2%）、「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」（33.3%）が挙げられる。



Q9

Q6～8の制度や取組みについて、導入・実施ができていない場合、その検討状況についてお答えください。

女性の健康支援に関する未導入の制度に関する検討状況

女性の健康支援に関する導入・実施ができていない制度について、その検討状況を調査した結果、「特に導入・実施について検討したことはない」と回答した企業が一定数存在する一方で、「現在導入・実施について検討している」とする企業も一定割合見られた。具体的には、「更年期障害のための休暇・休職」や「更年期障害治療のための費用補助」については、それぞれ50%以上の企業が「特に導入・実施について検討したことはない」と回答しており、制度化の進捗が遅れていることが分かる。一方で、「不妊治療・通院のための休暇・休職」については、「現在導入・実施を検討している」企業が5.2%、さらに「近日中に導入・実施する予定である」企業も5.2%と、他の制度に比べて前向きな動きが見られる。このように、女性の健康支援制度の導入状況には大きなばらつきがある。

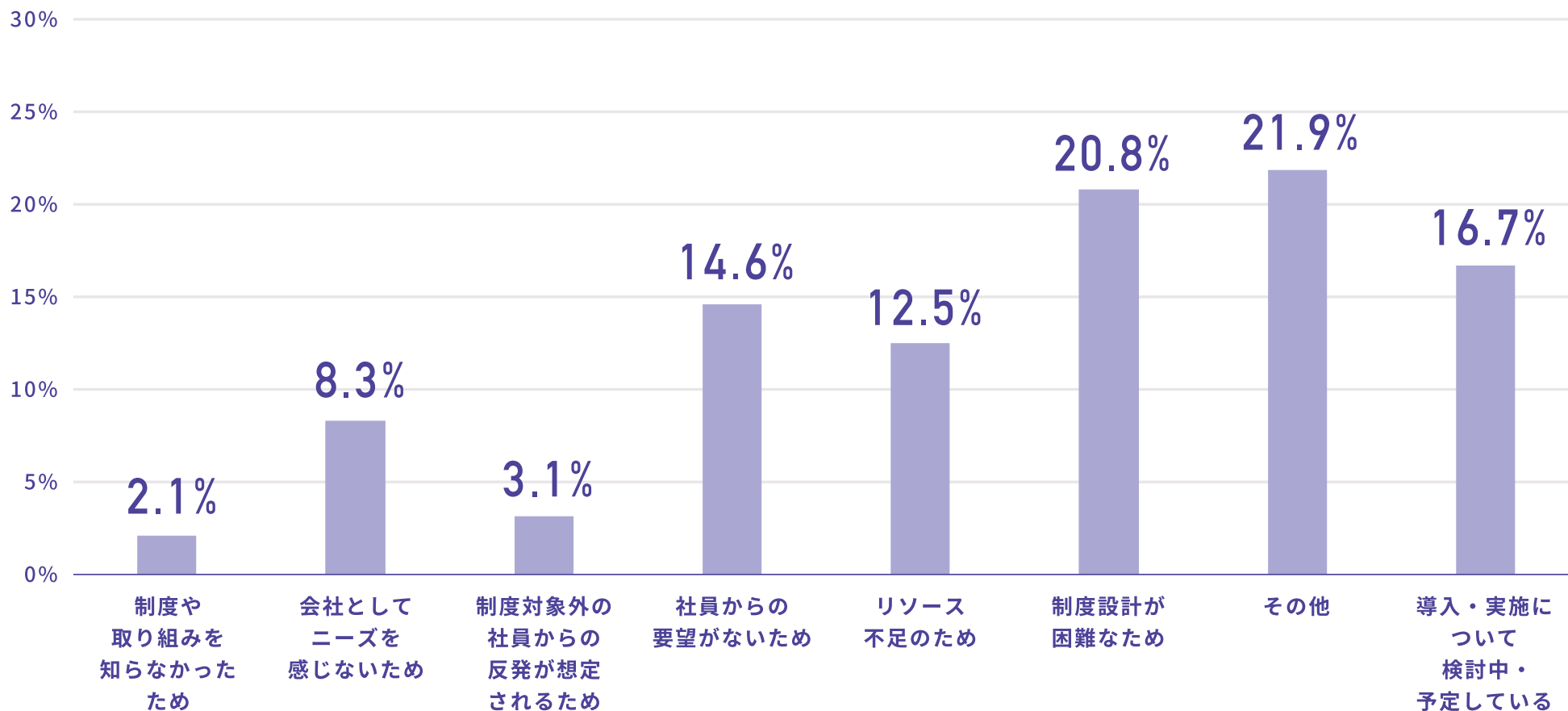
| 回答項目 | 特に導入・実施について検討したことはない | 過去に導入・実施について検討したことはあるが、導入しなかった | 現在導入・実施について検討している | 近日中に導入・実施する予定である | 導入・実施ができていない |
|---|----------------------|--------------------------------|-------------------|------------------|--------------|
| 生理休暇 | 2.1% | 2.1% | 0.0% | 0.0% | 95.8% |
| 女性の健康課題に関する検診・受診のための有給休暇 | 46.9% | 8.3% | 7.3% | 1.0% | 36.5% |
| 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） | 18.8% | 7.3% | 5.2% | 5.2% | 63.5% |
| 更年期障害のための休暇・休職（時間有給、短時間勤務など） | 51.0% | 13.5% | 10.4% | 2.1% | 22.9% |
| 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） | 68.8% | 12.5% | 8.3% | 0.0% | 10.4% |
| 子宮頸がん、子宮体がん、乳がんなどの検診の費用補助 | 14.6% | 3.1% | 3.1% | 0.0% | 79.2% |
| 不妊治療のための費用補助 | 65.6% | 10.4% | 5.2% | 0.0% | 18.8% |
| 妊婦検診など母性健康管理のための費用補助 | 85.4% | 5.2% | 3.1% | 0.0% | 6.3% |
| 更年期障害治療のための費用補助 | 81.3% | 9.4% | 5.2% | 1.0% | 3.1% |
| 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 | 28.1% | 9.4% | 7.3% | 1.0% | 54.2% |
| 産業医・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 | 17.7% | 4.2% | 3.1% | 2.1% | 72.9% |
| 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 | 2.1% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 97.9% |
| 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 | 9.4% | 3.1% | 4.2% | 3.1% | 80.2% |
| 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 | 0.0% | 0.0% | 1.0% | 0.0% | 99.0% |
| 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 | 4.2% | 3.1% | 4.2% | 0.0% | 88.5% |
| 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 | 16.7% | 9.4% | 10.4% | 0.0% | 63.5% |
| 配偶者同行制度 | 51.0% | 7.3% | 3.1% | 1.0% | 37.5% |
| 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 | 13.5% | 2.1% | 10.4% | 2.1% | 71.9% |
| 産休やがんからの復帰サポートについての理解促進 | 25.0% | 5.2% | 11.5% | 4.2% | 54.2% |
| 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 | 31.3% | 7.3% | 16.7% | 2.1% | 42.7% |

Q10

Q9で“特に導入・実施について検討したことはない”、または“過去に導入・実施について検討したことはあるが、導入しなかった”とご回答の制度や取組みについて、その主な理由をお答えください。

女性の健康支援制度の未導入・未実施の主な理由

女性の健康支援制度を未導入・未実施の理由についての調査では、「制度導入が困難なため」(20.8%)が最も多く挙げられた。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%)が続いている。※「その他」「導入・実施について検討中・予定している」は除く。



Q11

Q6～8で導入していると選択されたサポートについて、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。

女性の健康支援制度の利用状況に関する調査結果

女性の健康支援に関する各種制度の利用状況を調査した結果、多くの企業が「利用率10%未満」または「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」と回答。例えば、「更年期障害治療のための費用補助」は、「利用率10%未満」が10.4%、「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」が88.1%となっており、導入が進んでいないことが明らかになった。

| 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 | 9.90% | 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% |
| 産業医・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% |

Q12

Q6～8で導入・実施されていると選択されたサポートについて、女性社員の満足度はどの程度と感じられていますか？最も近いものをお選びください。

女性社員のサポート制度に対する満足度の現状

導入・実施されている女性の健康支援に関する各種制度の満足度を調査した結果、「満足度を確認したことがない・わからない」と回答した企業が多く、実際の評価が十分に把握されていない状況が明らかになった。一方で、満足度を確認している企業の中では、「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」について「非常に満足度が高い」が20.8%、「やや満足度が高い」が24%と、満足度が比較的高い傾向が見られた。また、「時短勤務やフレックス、時間有給など時間勤務形態の多様化」についても、「非常に満足度が高い」が24%、「やや満足度が高い」が28.1%と、一定の評価を受けている。このように、仕事と両立を支援する制度においては、比較的高い満足度が高い結果となった。

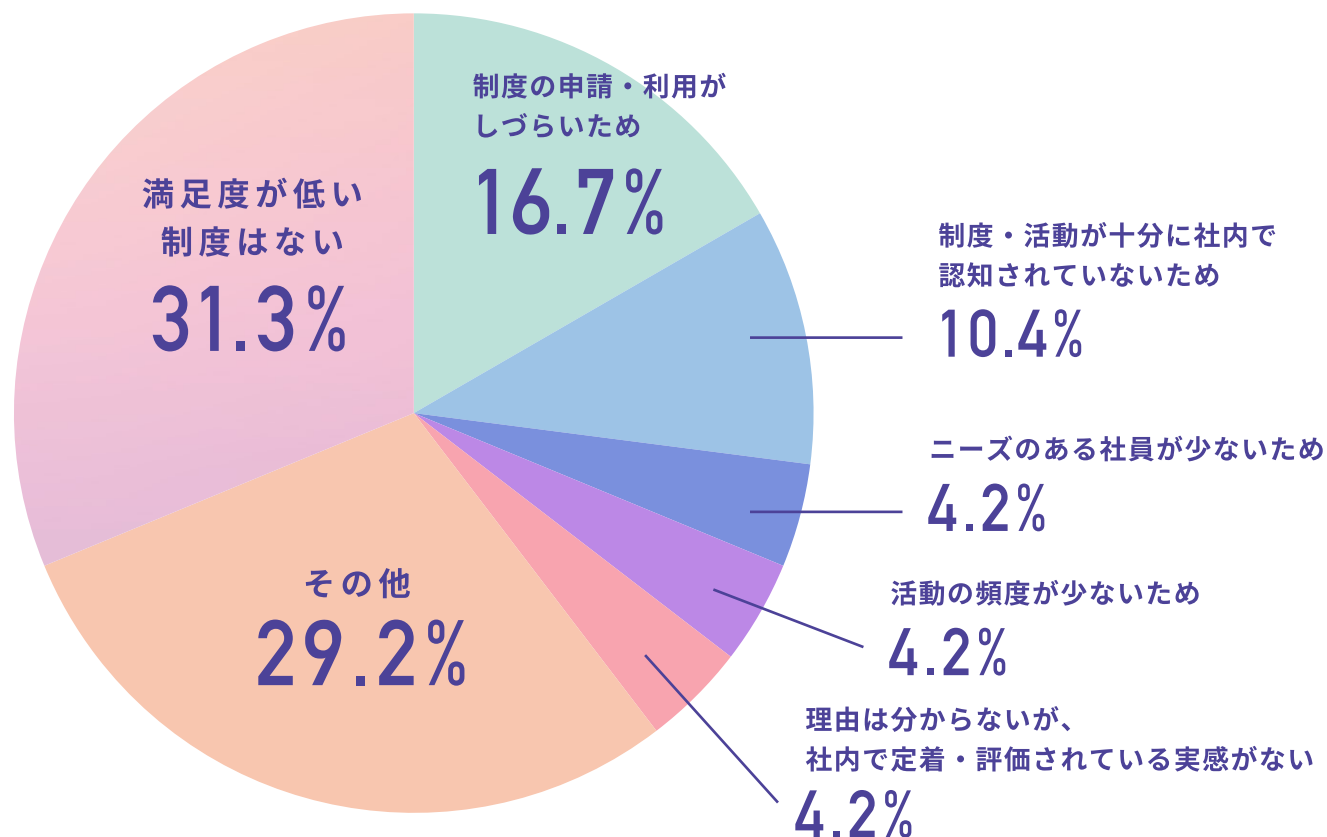
| 回答項目 | 非常に満足度が高い | やや満足度が高い | やや満足度が低い | 非常に満足度が低い | 満足度を確認したことがない・わからない | 導入・実施をしていない |
|---|-----------|----------|----------|-----------|---------------------|-------------|
| 生理休暇 | 4.2% | 15.6% | 14.6% | 2.1% | 59.4% | 4.2% |
| 女性の健康課題に関する検診・受診のための有給休暇 | 3.1% | 13.5% | 1% | 0% | 35.4% | 46.9% |
| 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） | 3.1% | 13.5% | 3.1% | 0% | 46.9% | 33.3% |
| 更年期障害のための休暇・休職（時間有給、短時間勤務など） | 2.1% | 5.2% | 0% | 0% | 28.1% | 64.6% |
| 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） | 3.1% | 2.1% | 0% | 0% | 19.8% | 75% |
| 子宮頸がん、子宮体がん、乳がんなどの検診の費用補助 | 12.5% | 17.7% | 1% | 0% | 43.8% | 25% |
| 不妊治療のための費用補助 | 3.1% | 3.1% | 0% | 0% | 24% | 69.8% |
| 妊婦検診など母性健康管理のための費用補助 | 1% | 3.1% | 0% | 0% | 16.7% | 79.2% |
| 更年期障害治療のための費用補助 | 0% | 1% | 0% | 0% | 14.6% | 84.4% |
| 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 | 3.1% | 18.8% | 1% | 0% | 39.6% | 37.5% |
| 産業医・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 | 4.2% | 18.8% | 3.1% | 0% | 47.9% | 26% |
| 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 | 20.8% | 24% | 2.1% | 0% | 49% | 4.2% |
| 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 | 13.5% | 13.5% | 4.2% | 0% | 43.8% | 25% |
| 時短勤務やフレックス、時間有給など時間勤務形態の多様化 | 24% | 28.1% | 2.1% | 0% | 43.8% | 2.1% |
| 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 | 16.7% | 19.8% | 4.2% | 0% | 51% | 8.3% |
| 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 | 6.3% | 22.9% | 4.2% | 2.1% | 33.3% | 31.3% |
| 配偶者同行制度 | 3.1% | 13.5% | 0% | 0% | 28.1% | 55.2% |
| 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 | 4.2% | 22.9% | 5.2% | 2.1% | 40.6% | 25% |
| 産休やがんからの復帰サポートについての理解促進 | 4.2% | 18.8% | 5.2% | 1% | 35.4% | 35.4% |
| 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 | 3.1% | 13.5% | 3.1% | 1% | 34.4% | 44.8% |

Q13

Q12で“やや満足度が低い”、“非常に満足度が低い”と回答された制度全般について、その理由として最も当てはまるものをお答えください。

満足度が低い制度に関する主な理由

満足度が低いと評価された制度について、その理由を調査した結果、「制度・活動が十分に社内で認知されていないため」(10.4%)や「制度の申請・利用がしづらいため」(16.7%)といった回答が多く見られ、情報の周知や手続きの簡便化が課題となっていることが伺える。

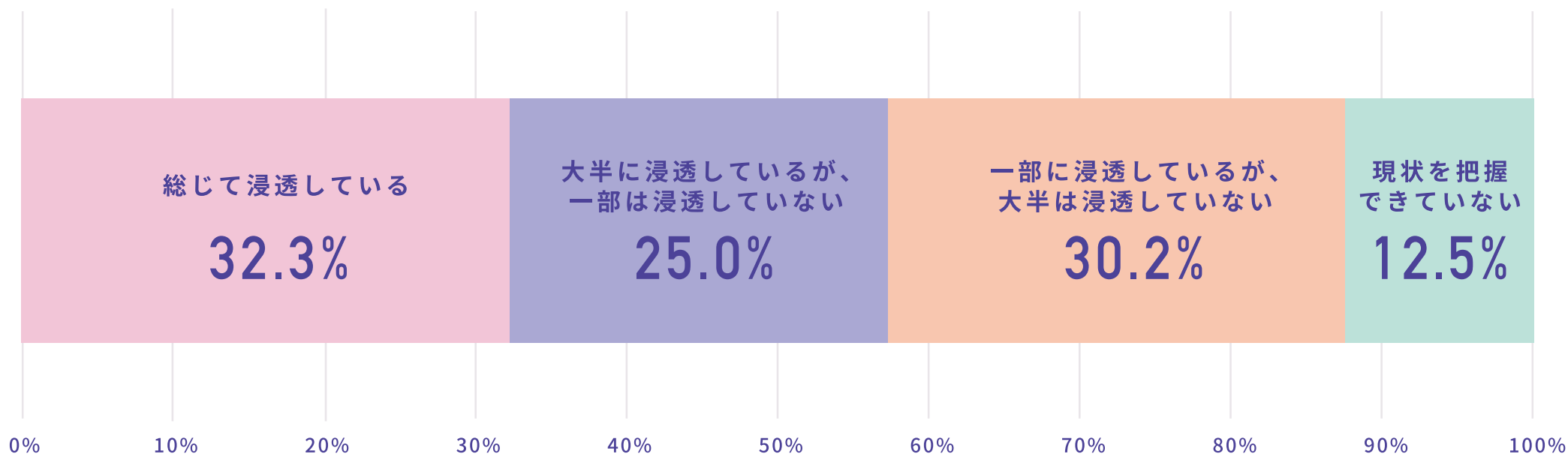


Q14

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。

経営層における女性の健康課題に対する理解の浸透状況

女性の健康課題が労働生産性の低下につながることを踏まえ、企業の女性に対する健康支援の必要性に対する経営層の理解状況を調査した結果、「総じて浸透している」と回答した企業は32.3%となった。一方で、「一部に浸透しているが、大半は浸透していない」（30.2%）や「現状を把握できていない」（12.5%）といった回答も一定数見られた。

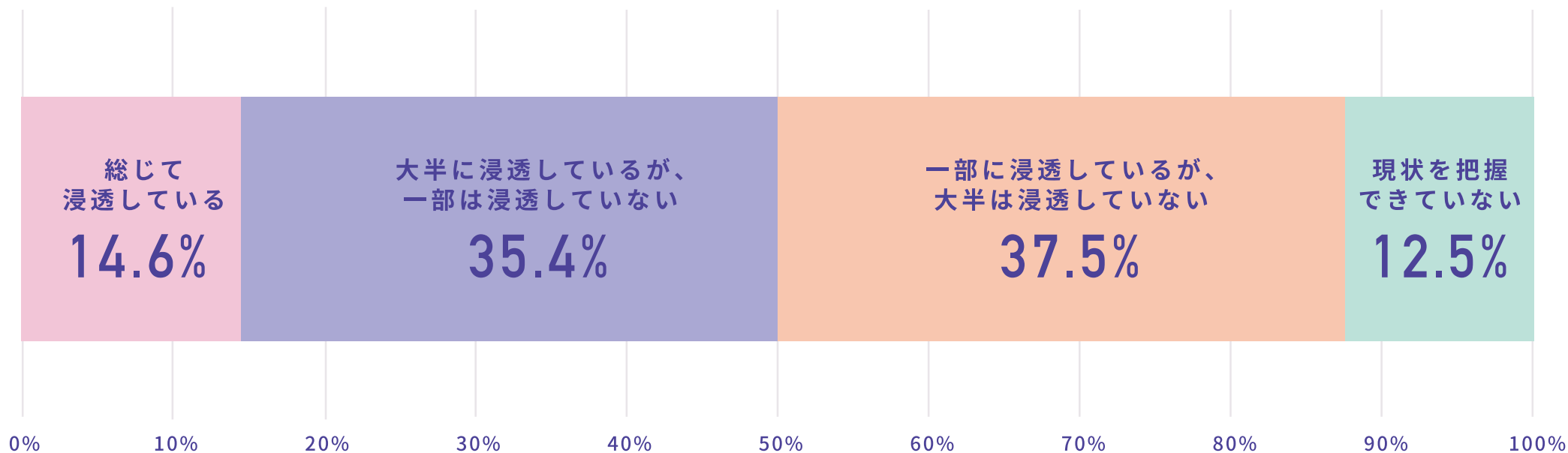


Q15

女性の健康課題に対する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。

管理職層における女性の健康課題に対する理解の浸透状況

女性の健康課題が労働生産性の低下に影響を与えることを踏まえ、企業の女性に対する健康支援に対する管理職層の理解状況を調査した結果、「総じて浸透している」と回答した企業は14.6%に留まった。一方で、「一部に浸透しているが、大半は浸透していない」(37.5%)や「現状を把握できていない」(12.5%)といった回答も一定数見られた。

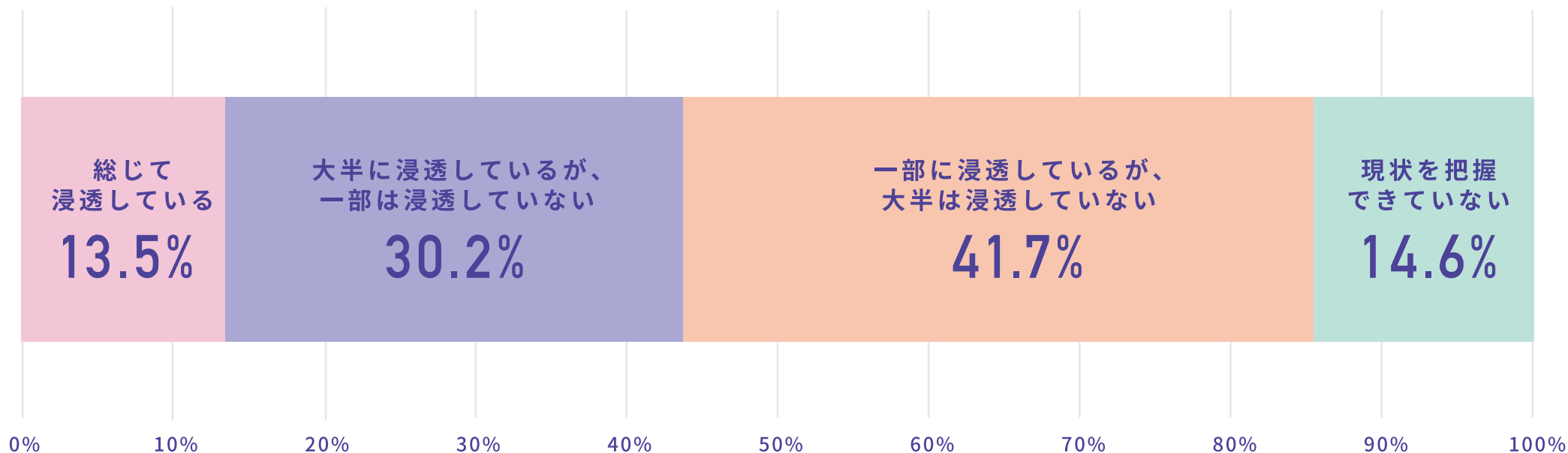


Q16

女性の健康課題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。

一般従業員層における女性の健康課題に対する理解の浸透状況

女性の健康課題が労働生産性の低下に影響を与えることを踏まえ、企業の女性に対する健康支援のサポートに関する一般従業員層（非管理職層）の理解状況を調査した結果、「総じて浸透している」と回答した企業は13.5%に留まった。一方で、「一部に浸透しているが、大半は浸透していない」（41.7%）や「現状を把握できていない」（14.6%）といった回答も一定数見られた。また、経営層・管理職層の結果と比較すると、経営層では「総じて浸透している」と回答した企業が32.3%に対し、一般従業員層では41.7%が「一部に浸透しているが、大半は浸透していない」と回答しており、現場の実感としては経営層よりも健康課題への理解が進んでいないことが伺える。

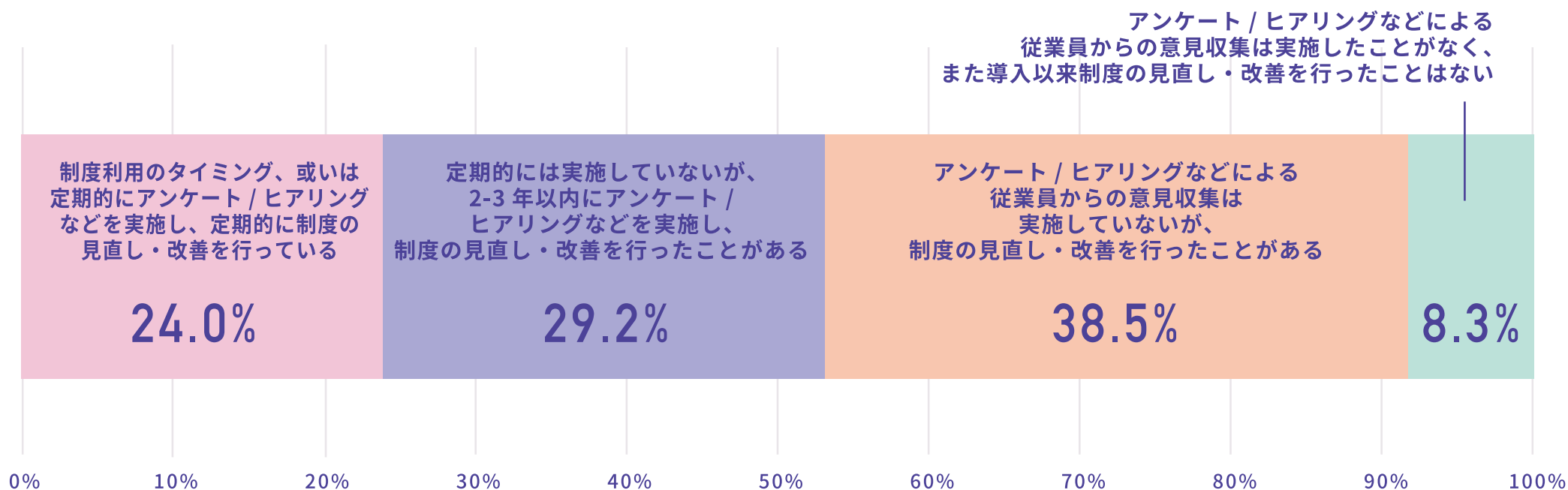


Q17

女性の健康についてのサポート制度について、実態調査や見直しを実施されていますか。最も近いものをお答えください。

女性の健康に関するサポート制度の実態調査や見直しの実施状況

女性の健康に関するサポート制度の実態調査や見直しの実施状況を調査した結果、38.5%の企業が「アンケート/ヒアリングなどによる従業員からの意見収集は実施していないが、制度の見直し・改善を行ったことがある」と回答し最も多い。一方で、定期的または不定期でアンケート/ヒアリングを何かしら実施している企業は合わせて53.2%に上る。



Q18

従業員へのアンケート / ヒアリング結果について、
社内で報告・共有している範囲をすべて選択してください。

従業員アンケート・ヒアリング結果の社内共有状況

従業員へのアンケートやヒアリング結果の社内共有について調査した結果、「従業員へのアンケート / ヒアリングを実施していない、分からない」と回答した企業が 36.5%に上り、一定数の企業ではそもそも実施・共有が行われていないことが明らかになった。一方で、結果を共有している企業の中では、「全役員」(35.4%) や「全管理職」(30.2%) といった経営層・管理層への共有が多い傾向が見られた。これに対し、「一般従業員」(33.3%) や「労働組合」(22.9%) とする企業もあるものの、経営・管理層と比較すると共有の割合はやや低く、情報の伝達範囲に差があることが伺える。この結果から、従業員の声を組織内でどのように活用し、どの範囲まで情報共有を行うかは、企業ごとにばらつきがあり、特に現場レベルでのフィードバックの浸透に課題がある可能性が示唆される。

