

健康経営における 女性の健康課題に対する取組事例集

令和7年3月（初版）

女性の健康を支え、誰もが長く活躍できる職場へ！

働く女性が増える中で、性差に基づく健康課題に配慮することが、**多様な人材の活躍や持続的な成長**に重要な役割を果たす時代になっています。

今、その点に注目する多くの企業が、より**質の高い健康経営の実践**にむけて、女性の健康課題への対応を進めています。

この事例集では、女性の健康課題に対する先進的な取組や、すぐに実践できる事例を紹介します。



×

大企業と中小企業の取組を掲載

中小企業の 掲載ポイント

- すぐに実践できる取組
- 企業状況（業種・従業員数・男女比）からみる取組状況

大企業の 掲載ポイント

- 先進的な取組
- 取組の工夫
- 各施策で得られた効果

目次

✓ 女性の健康推進施策の考え方・取組例	p.03
✓ 中小企業の実取組事例紹介	p.04
✓ 取組詳細（一部企業のみ）	p.06
• 浅野製版所	p.06
• メディプライム	p.06
• 日本エーエムシー	p.07
• クロスフィールズ	p.07
✓ 大企業の実取組事例紹介	p.08
✓ 取組詳細（一部企業のみ）	p.10
• パナソニック コネクト	p.10
• ジョンソン・エンド・ジョンソン	p.12
• 明治安田生命	p.13
• A社（匿名希望）	p.15
• 大和証券	p.16
• JAL	p.18
• サイバーエージェント	p.19
• 伊藤忠商事	p.20
✓ 明日から始められる取組一覧	p.22
✓ 参考資料	p.23

女性の健康施策推進の考え方・取組例

女性特有の健康課題はデリケートで制度利用へのためらいもある点に配慮し、**まず経営層からのメッセージ発信や管理職向け研修**など、制度やサポートを利用しやすい体制・雰囲気の醸成が必要。併せて具体的なリソースを付与支援を行うことで、各施策が有機的に連携して社内への浸透が進み、女性従業員のパフォーマンス向上等が期待できる。

具体的なリソース付与支援

C 積極投資



a サービス・ツール支援制度

1. ヘルスモニタリングサービス
2. メンタルヘルスサービス
3. 育児介護サポート・復帰支援サービス 等

b 費用補助制度

1. 不妊治療・卵子凍結補助
2. 育児・介護補助
3. 健康促進のためのフィットネス補助
4. 更年期症状に対する補助
5. がん検診補助 等

c 物品補助制度

1. 温度管理スペースの設置
2. プライベートルームの設置
3. 鎮痛薬やサプリメントの提供 等



連携

D 働き方の調整



a 休暇制度

1. 生理休暇
2. 不妊治療休暇
3. 妊娠・出産休暇の延長
4. 更年期休暇 等

b フレックスタイム制度

1. 短時間勤務制度
2. 在宅勤務の推進 等

制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気の醸成

A 理解促進



a 経営層からのメッセージ発信

1. 対外向けインタビュー
2. 社内向け講話・発信 等

b ヘルスリテラシー向上プログラム

1. 女性の健康研修
2. ジェンダーバランス研修
3. セルフケア研修 等

c 管理者向け研修

1. ジェンダー意識向上研修
2. マネージャー向けサポートプログラム 等

d 全社員向け意識改革プログラム

1. D&I研修
2. ワークライフバランスの啓発 等



連携

B 企業組織体制



a 女性登用

1. 女性リーダーシップ枠の設定
2. 採用時のジェンダー平等 等

b ダイバーシティチーム

1. ジェンダーバランス委員会の組成
2. 女性サポート（メンター）チームの設計 等

中小企業の取組事例紹介 (1/2)

	取組	業種	従業員数	男女比	企業例	事例詳細
A 理解促進	社長自らフレキシブルなワークスタイルの実践 社長自らの言葉と行いにより、社内に辛いときは休む文化を醸成	a 経営層からのメッセージ発信	コンサルティング業	25人	2:3	C社 (匿名希望)
	女性の健康推進ミーティングの実施 四半期ごとに実施し、男性従業員もオブザーブで参加を義務付け	b ヘルスリテラシー向上プログラム	保険業	14人	9:16	リーズ
	全社員向けにプレコンセプションケアの研修を実施 妊娠出産の備え・家族協力の必要性を学び、実施満足度は4.5/5点	b ヘルスリテラシー向上プログラム	ソフトウェア事業	86人	3:1	アイデアル
	無料の市民講座への参加・全社への知見共有 地域の無料イベントを活用し、コストをかけずに社内知見を獲得	d 全社員向け意識改革プログラム	広告制作・印刷業	38人	3:2	浅野製版所
B 企業組織体制	新米ママの相談LINEグループの整備 情報共有会の実施他、気軽に相談できるようLINEグループを設定	b ダイバーシティチーム	製造業	27人	4:5	山仁産業
	経営者と社員による社内チームの立ち上げ 経営者も含めたチームにより、課題調査と制度整備を迅速に実施	b ダイバーシティチーム	情報通信業	6人	1:1	メディプライム
C 積極投資	女性の健康相談室を開設 婦人科医師によるオンライン相談を可能に	a サービス・ツール支援制度	製造業	475人	7:3	兵神装備
	外部キャリアコンサルタントによる相談会の実施 育休・産休からの復帰に際して外部キャリアコンサルタントと面談	a サービス・ツール支援制度	製造業	182人	10:3	日本エー・エム・シー

中小企業の取組事例紹介 (2/2)

取組

業種

従業員数

男女比

企業例

事例詳細

C 積極投資

乳がん検診の費用補助

マンモグラフィ検査と超音波検査を全額会社負担

b 費用補助制度

保険業

188人

18:29

東京海上日動
パートナーズ
かんさい

社員全員に温度管理ツールの貸与

夏はミニ扇風機・冬は足元ヒーターを貸与

c 物品補助制度

卸売業

4人

1:3

パッケージ
松浦

D

働き方の調整

子供の同伴出勤制度の整備

キッズスペース付き事務室を設置、子供同伴でも快適に働ける環境に

b フレックスタイム制度

保険業

15人

9:11

オンフェイス

フルリモート勤務制度・リモート勤務費用の補助

育児・介護との両立を狙う優秀な人材の獲得に貢献

b フレックスタイム制度

医療
サービス業

350人

3:2

カケハシ

フレックス・リモート制度の活用

組織内コアバリュー設定やチーム、
1on1での対話により助け合い文化を醸成

b フレックスタイム制度

NPO

21人

6:19

クロス
フィールズ → P7

フレックス・時短勤務制度の推進

全員が活用可能な制度にすることで男女公平に理解を得る

b フレックスタイム制度

サービス業

152人

3:2

ランザーズ

浅野製版所： 無料の市民講座への参加・全社への知見共有

取組の目的・背景にあった課題

- 女性社員の割合が2割から4割に増加、かつ長期的に働くようになり、女性の健康課題に対して積極的に取り組むことが重要に。
- 一方で、女性自身であっても女性の健康についての知識がない上に事例も少なく、何から始めたらいいのか分からない状況。
- お金も時間もなく、女性の健康課題に取り組むことはかなりハードルが高い。



取組の内容（一例）

- オフィス付近で開催される**無料の市民講座**に社員が参加。業務時間内に受講可能。
- オフィス付近にある聖路加国際大学・聖路加健康ナビスポット「るかなび」で開催される講座
- 参加した社員が講座の内容をレポートにまとめ、**全社員向けに社内SNSで共有**。



取組のポイント

- 地域で開催される無料の市民講座を活用することで、**コストをかけずに**理解度を向上。
- 内容を**全社員に簡単に確認できる形で共有**することで、社員全体の理解度も向上。

メディプライム： 経営者と社員による社内チームの立ち上げ

取組の目的・背景にあった課題

- 女性特有の健康課題に対する社内の理解不足や相談しにくい職場風土があり、安心して長く働き続けるには、現場の実態に即した継続的な対応が必要だった。



取組の内容（一例）

- **現場社員の声から自発的に「女性の健康推進チーム」を立ち上げ**、健康課題の共有やアンケートによる実態把握を実施。
- 外部専門家を招いたセミナー、制度運用への提案など、社員主体で制度と風土を変える活動を展開。



取組のポイント

- **社員自らが声を上げ、改善策を提案・実行する自律型の仕組み**により、現場に根差した取組が実現。
- 一過性ではなく継続的な改善体制としている。

日本エー・エム・シー： 外部キャリアコンサルタントによる相談会の実施

取組の目的・背景にあった課題

- 中堅女性社員がキャリアパスに悩んでおり、**キャリア形成支援**が必要な状況に。



取組の内容（一例）

- 外部からキャリアコンサルタントが月に1度来社、中堅女性社員に「**エンカレッジプログラム**」を実施。
 - 中堅女性社員による、**誰でもキャリアに関する相談ができる窓口「キャリコンルーム」**を導入。
 - 特に育児休業から復帰する社員を優先し、仕事と育児の両立を支援。
 - 現在は男女問わず、毎月10人程度が利用。



取組のポイント

- 当初は女性社員向けだったが、**全従業員がキャリアを考えることも重要であるため、全従業員を対象にした取組へ。**
- 結果として、社員のモチベーションが向上した他、厚生労働省が主催する「グッドキャリア企業アワード2024」を受賞した。

クロスフィールズ： フレックス・リモート制度の活用

取組の目的・背景にあった課題

- コロナ禍を契機に、柔軟な働き方へのニーズが拡大。
 - 女性のための施策として実施した訳ではないが、女性も含めた全ての人が働きやすい職場づくりが求められていた。



取組の内容（一例）

- フレックス制度やリモートワーク制度を整備。
 - フレックス制度では**必要月稼働時間を設定**し、自由な働き方を推進。
 - 体調不良時やライフイベントによってメンバーが休暇を取った際には**チームメンバー同士でカバー**する。



取組のポイント

- 組織内コアバリューの制定や会話機会の促進により、助け合いの風土や言い出しやすい雰囲気**を創出できるように。
 - 組織内のコアバリューの1つに「一人一人の幸せを思いあう」という文言があり、互いをサポートすることを当然のこととして捉えている。
 - チームの中で対話を増やす、1on1を増やすことで組織内の中で自分の状態を開示しやすい雰囲気を醸成している。

大企業の取組事例（1/2）

	取組	効果等	企業例	事例詳細
A 理解促進	CEOが生理痛体験参加 経営層が積極的に体験会に参加し理解促進をリード	a 経営層からのメッセージ発信 男性従業員への理解が浸透 会社全体での健康課題意識向上	パナソニック コネクト	—●P10
	上司と部下の会話トレーニングの実施 不妊治療を始めた部下の相談等のシミュレーションを実施	d 全社員向け意識改革プログラム 理解度の向上（健康文化の醸成）	ジョンソン・ エンド・ ジョンソン	—●P12
B 企業組織体制	女性管理職登用拡大に向けた取組の実施 女性管理職（課長職相当）比率を設定のうえ育成・働きやすい環境整備を実施	a 女性登用 課長相当職以上の女性管理職比率 35.4%達成（2024年4月）	明治安田生命	—●P13
	有志のダイバーシティチームの立ち上げ 全社員が集まる場で必要性や目的をプレゼンし理解を促進	b ダイバーシティチーム 現在ダイバーシティチームとして 15人のコアメンバーが有志で活動	A社 （匿名希望）	—●P15
C 積極投資	婦人科診療の新設 産業界から施策の必要性を全社員に対して発信し理解を促進	a サービス・ツール支援制度 プレゼンティーズム損失割合が2020年度以降 3.1ポイント減少 （他施策も併せて実施）	大和証券 グループ本社	—●P16
	外部サービス活用（月経・更年期の健康課題支援） 労働損失などエビデンスの提示により理解促進を実現	a サービス・ツール支援制度 業務パフォーマンスの数値向上	JAL、丸紅等	—●P18
	女性だけでなく男性含めた更年期支援プログラムの実施 更年期の基礎知識講座や専門医のオンライン診察を実施	a サービス・ツール支援制度 （24年より男性更年期プログラムを 実証導入したため効果測定中）	ポーラ・オルビス ホールディングス	
	卵子凍結の費用補助 人材の早期流出による育成コストの損失も考えにいれ導入	b 費用補助制度 社内説明会には約100名の申込	サイバー エージェント・ 伊藤忠商事等	—●P19

大企業の取組事例（2/2）

C
積極投資

取組

フェムテック自販機での商品販売

生理・健康・フェムケア、妊活、更年期等の関連商法を販売

c 物品補助制度

効果等

社内外へのフェムテックの普及、フェムテックの活用に関する意識改革促進

企業例

伊藤忠商事

事例詳細

—●P19

D
働き方の調整

ファミリーフレンドリー休業制度の導入

ファミリーケア休暇年10日や有給の看護介護年20日等を付与

a 休暇制度

社員の満足度や会社の健全な運営に貢献

日本マイクロソフト

「時間帯限定フルタイム勤務制度」の導入

育児のために一定期間、就業時間を限定した勤務が可能

b フレックスタイム制度

短時間勤務（小学校3年まで）を終えた後、フルタイム勤務に復帰せずに退職する社員が減少

丸井グループ

パナソニック コネクト: CEOの生理痛体験参加で加速する女性の健康理解と推進 (1/2)

取組の目的・背景にあった課題

- 男性従業員比率が高く、女性の健康に対する社内理解が浸透せず
- 女性間でも自身の健康状態を社内で共有することは少なく、女性同士だからこそ「生理痛」の捉え方には個人差あり



取組の内容

- 施策内容: 筋電気刺激 (EMS) を利用し、生理痛の擬似体験会を2023年度・2024年度と大阪・東京でそれぞれ開催
- 対象者: 男女・世代を問わず、全従業員に対し参加者を公募で募集



取組のポイント

- **CEO・役員も体験会に参加し、経営層を含め会社全体で女性の健康を理解しようとする姿勢を社内外に発信**
- 男性のみでなく、同じ女性でも個人差があるため理解しづらい生理痛 (月経痛) の苦しみを理解しあうキッカケに
- 生理痛体験に加え、「生理」や「痛み」に関し、職場でできることを参加者全員でディスカッション



効果

- 講師に能動的に質問する等、女性の健康課題を積極的に理解する姿勢を持つ男性従業員が増加
- 各種メディアにも取り上げられ、社内外で女性健康推進に向けた取組が認知
- ディスカッションをきっかけに、**女性用トイレへの生理用ナプキン設置を開始**



今後の展望

- 更年期障害への理解とサポート (男性更年期障害を含む)
 - これまでに責任者向け研修での説明、任意参加でのセミナー等を実施

パナソニック コネクト: CEOの生理痛体験参加で加速する女性の健康理解と推進 (2/2)

取組の全体像



女性の健康に向き合うことによる企業へのメリットや、生理に関する基礎知識の説明から体験会がスタート



筋電気刺激 (EMS) を用いて、月経時に生じる腹部の痛みを段階的に体験できる疑似体験会を実施



体験後には、Q&Aセッション、グループディスカッションの時間を用意

ジョンソン・エンド・ジョンソン：上司と部下の会話トレーニングの実施

取組の目的・背景にあった課題

- 健康経営に関する制度は多数あったものの、**実際には制度を利用しづらいカルチャー**が存在
 - 社内アンケートによると、通院や体調不良のために休暇を取る際に約3人に1人が上司らの理解を得るのが難しいと感じている



取組の内容

- 施策内容： シミュレーションを用いた従業員と上司間の会話トレーニングを実施
 - 不妊治療を始めた部下が、上司に仕事との両立について相談する場面、等
- 対象者： 全従業員



取組のポイント

- 会話トレーニングを通じて双方に**効果的な対話のしかたを学び**、従業員の抱える課題や休暇利用への理解が進む
- 上司も部下も1人の人間であり、上司は評価者としてでなく、まず**人間としてチームメンバーと向き合う環境づくり**を推進



効果

- 従業員と上司間の会話シミュレーション研修は評判の声が多く上がった
 - 研修後の意識調査※において、参加した**管理職の97.5%が、上司と部下の対話姿勢について理解が深まった**と回答
- ※2023年7月から2024年1月まで管理職研修として研修を実施した3社（従業員2,000名以上2社、従業員100名以上1社）において、参加した管理職122名を対象に行ったアンケート調査結果



今後の展望

- 社内でのワークショップの開催や社外への研修提供等の機会を検討

明治安田生命: 女性管理職登用拡大にむけた取組 (1/2)

取組の目的・背景にあった課題

- ・ 内勤職員の半分以上が女性である一方で、一般職 (事務職) 入社が大宗を占め、2012年当時の女性管理職比率は3.8%と低位
- ・ 女性管理職の輩出に向けて、人事制度の改正とともに、女性自身のマインド醸成やマネジメントスキルの習得等が必要な状況



取組の内容

- ・ 2012年に**ダイバーシティ推進室を新設**し、「2020年に女性管理職比率30%」を掲げ、「制度改正」「能力開発」「風土醸成」の観点で包括的に取組を推進
- ・ **【制度改正】** 職務が限定的だった一般職 (事務職) を総合職に統合し、キャリアルートの制限を撤廃することでキャリアの幅を拡大
- ・ **【能力開発】** 所属長推薦と本人意欲のある女性を管理職候補としてプーリングし、階層別に研修やメンタリング等の機会を提供する女性管理職育成プログラムを展開
- ・ **【風土醸成】** 全所属の所属長とダイバーシティ推進リーダー等が参加する「ダイバーシティ・フォーラム」を毎年開催し、社長からのメッセージを発信するとともに、女性活躍等に向けた職員同士のブレストを実施



取組のポイント

- ・ 女性管理職育成プログラムにおいて、社外講師による研修、役員や本社部長との1on1メンタリング、ロールモデルとの交流等、集中的な教育を実施するとともに、所属長の関与を重視することにより、女性活躍に向けた風土醸成が加速



効果

- ・ 女性管理職育成プログラムの登録数は年々増加し、2023年には1,000名を超過
- ・ **女性管理職比率は2020年に目標の30%を達成し、2024年は35.4%に伸展**



今後の展望

- ・ 女性管理職比率35%を堅持しつつ、「2027年に女性経営管理職 (部長相当職) 比率10%」を目指し、さらなる上位職登用に向けて取組み



明治安田生命: 女性管理職登用拡大にむけた取組 (2/2)

取組を支える体制整備

- 管理職の育成に加えて、女性のライフステージに応じた健康施策も実施することで、中長期的なキャリアを描けるよう環境を整備

出産・不妊

治療サポート休暇

プレコンセプションケア
セミナーの開催

管理職向け「イクボス講座」の開催

月経・PMS・更年期

女性専用
休憩室の設置



「ワーク・ライフ・マネジメント・ハンドブック」の刊行

女性ヘルスケア外来、婦人科・小児科相談窓口の運営

女性特有のがん

けんしん休暇

治療経験者ネットワーク
「Peer Support Bond」

女性がん検診・HPV
ワクチン接種費用補助

A社（匿名希望）：有志のダイバーシティチームの立ち上げ

取組の目的・背景にあった課題

- ・ グローバルで推進していたDE&Iの取組を日本でも新たに開始
- ・ 日本では全くの新しい取組のため、社内でのDE&Iの説明およびボランティアとして活動する従業員を集める必要



取組の内容

- ・ 施策内容： **全社員が集まるミーティングでDE&I取組みの目的をプレゼン**。ヘルスケア、キャリアディベロップメント、ワークライフバランス、をテーマにしたセッション実施により**社員間の学びとネットワーキングを促進**
- ・ 対象者： 全従業員



取組のポイント

- ・ **日本法人の社長がDE&Iに協力的**であり、全社員ミーティングでのプレゼン枠を優先的に配分
- ・ ゴールは女性のパフォーマンスが良くなることではなく、**性別や国籍にとらわれず一人一人がクリエイティブを発揮**することであると説明し、**逆差別にならないよう配慮**



効果

- ・ プレゼンの後、女性からも「女性女性していなくてよい」との好評の声もあり
- ・ 活動に参加したいという声が多数あり、現在ダイバーシティチームとして15人のコアメンバーが活動



今後の展望

- ・ 声を上げづらい女性の悩みへの理解を深められる講習等を行い、**管理職も含めて社内理解の底上げ**を行う

大和証券グループ本社：婦人科診療の新設（1/2）

取組の目的・背景にあった課題

- 会社全体の人員構成を踏まえると、今後女性社員の比率は高まり、幹部クラスの女性も増加していく見込み
- その中で、月経中・更年期の社員が安心してかつ長きにわたって働ける環境の整備が必要に



取組の内容

- 施策内容： 医務室の婦人科医が月経や更年期症状などの婦人科診療をオンライン・対面・電話で提供
- 対象者： 全女性従業員及び役員



取組のポイント

- 男性社員からの理解を得るために、「女性を特別扱いしているのではなく、医師の視点で必要な配慮を会社として取り組むのだ」とのメッセージを産業医から発信
- 診療以外の相談はオンライン相談の外部サービス「first call」も活用（24時間、家族も利用可）



効果

- 他全体施策とも併せて、プレゼンティーズム損失割合が2020年度以降3.1ポイント減少（2020年度17.0%→2023年度13.9%）



今後の展望

- 生産性向上に向けた睡眠やメンタルヘルスサポート等、男女問わず施策の拡充を検討

大和証券グループ本社：婦人科診療の新設（2/2）

取組の全体像

- 女性のライフステージに応じた健康施策を実施
- 健康経営による施策全体で、プレゼンティーズム¹ と アブセンティーズム² の 2030年目標値を設定

指標	目標値
プレゼンティーズム損失割合	10.0%未満
アブセンティーズム 平均値	3.0日以下

1) 何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態。病気やケガがないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間分の自身の仕事を評価するアンケートを実施して算出。数値が小さいほど生産性が高い

2) 病欠、病気休業の状態。過去1年間に自分の病気で何日仕事を休んだかを問うアンケートを実施して算出。日数が少ないほど生産性が高い

New

Daiwa ELLE Plan+（プラス）					
	20代	30代	40代	50代	60代
検診	・乳がん・子宮頸がん検診 （35歳未満） ・経腔エコー対象年齢拡大		・人間ドック（がん検診） 35歳以上 ※ 50歳・55歳・60歳 節目年齢オプション（経腔エコー・骨密度検査）		
婦人科症状	・月経による不調を軽減する施策「わたし新発見プログラム」 ・専門医講座「月経随伴症状」 ・「更年期症状」 ・「婦人科がん」（eラーニング）				
妊娠・出産	・母子健康管理 ・育児休職 ・専門医講座「プレコンセプションケアと不妊治療」（eラーニング）				
休暇	・エル休暇（生理による体調不良、不妊治療、更年期による体調不調） ・年次有給休暇 ・時間単位年休 ・ライフサポート有給休暇（半日単位で取得可能へ） ・休職				
健康リテラシー・ 風土醸成	・医師・保健師による健康管理研修（新入社員研修等） ・全管理職向け「なぜ女性の健康課題を知っておくべきか」（eラーニング）				
診療・相談体制	・総合健康開発センターによる 「婦人科診療・相談」（ダイワオンラインケアでの漢方薬、サプリメント取扱拡大） ・first call				
仕事と治療の両 立支援	・仕事と不妊治療の両立支援 ・エル休暇 ・テレワーク ・ライフサポート有給休暇 ・互助会による療養費貸付 ・仕事とがん治療の両立支援「ガンばるサポート」				

JAL：外部サービス活用(月経・更年期の健康課題支援)

取組の目的・背景にあった課題

- ・ JALグループの半数が女性であり、月経・更年期症状に苦しむ女性社員が多く存在
- ・ 一方でスケジュールが不規則な社員が多く、気軽に利用できる打ち手が必要



取組の内容

- ・ 施策内容： ルナルナオフィスを活用した月経・更年期の健康課題サポートを実施し、費用の7割負担
- ・ 対象者： JALグループ女性従業員



取組のポイント

- ・ 労働損失や経済的損失などのエビデンスを示すことで社内での理解が浸透
- ・ ルナルナオフィスはオンラインで完結できるサービスのため、スケジュールが不規則な社員でも利用が可能



効果

- ・ 月経によるプレゼンティーズムは20.3pt改善
- ・ 更年期症状によるプレゼンティーズムは4.1pt改善



今後の展望

- ・ 現在実証実験中のため対象を一部の社員に絞って実施しているが、次期「JAL Wellness」の取組として対象者を拡大して実施する方向で検討中

サイバーエージェント：卵子凍結の費用補助

取組の目的・背景にあった課題

- 全従業員平均年齢が34歳と比較的若い中で、今後も**女性が中長期的にキャリアを描ける職場環境の整備が必要**
- その中の1つの施策として、**キャリア形成で重要な時期と妊娠適齢期が重なる女性特有の悩み**に向き合う

取組の内容

- 施策内容： 採卵、凍結保存などの卵子凍結に関する費用の一部を会社が負担
- 対象者： 全女性従業員

取組のポイント

- 費用補助に係るコストは、**人材の早期流出による育成コストの損失も考えにいれ導入を決断**
- 卵子凍結は出産を保証するものではなく身体的な負担もあるため、社員がメリットもデメリットもふまえて判断できるよう、専門医の勉強会を開催

効果

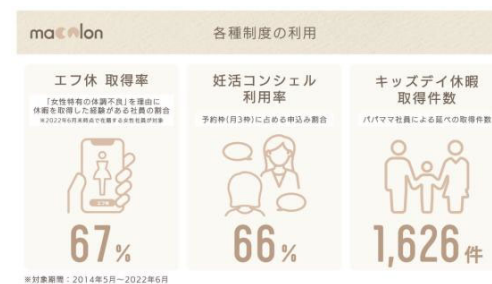
- 卵子凍結の流れや費用の説明等を行ったセミナーには約100名からの事前申し込みあり

今後の展望

- 中高年層の健康課題に対しての理解が進んでおらず、今後さらなる施策を検討

取組の全体像

- “自分らしい働き方”の選択肢として、社員の挑戦を応援する女性活躍促進制度「macalonパッケージ」を導入
- 当初母親支援として提示された際に社内で反発が生じたが、男女問わない利用枠拡大や、社内の研修を組み込むことで、理解が浸透



macalon 制度一覧

エフ休 女性特有の体調不良時の特別休暇(月1回) 女性社員の休暇名称は「エフ休」に統一	妊活休暇 不妊治療のための特別休暇(月1回) (卵子凍結における通院等でも取得可能)	妊活コンサル 専門家の個別カウンセリング 月1回、30分
New 卵子凍結補助 卵子凍結に関する費用の一部を 会社が負担する制度(上限：一人40万円)	キッズ在宅 子どもの看護/通院時に在宅勤務できる制度 当日取得も可能	キッズデイ休暇 学校行事や記念日に取得できる特別休暇 年2回(半休×2回)
認可外保育園補助 認可保育園と認可外保育園の 差額分の保育料を会社が負担する制度	おちか区ランチ 同じ市区町村に住むママ社員同士の ランチ代補助(一人当たり3,000円) (妊婦中のプレママ社員・産休中ママ社員含む)	パパママ報 パパママ社員の多様な働き方を伝える 社内報

伊藤忠商事：フェムテック自販機での商品販売（1/2）

取組の目的・背景にあった課題

- 生活消費分野に強みを持つ総合商社として、多様化する消費者ニーズを「マーケットイン」の発想で捉え、「組織の多様性を受容し活かす」観点から、女性活躍は収益拡大・企業価値向上に不可欠という考えのもと、採用数拡大や制度整備を推進
- 「フェムテック」に対する理解・活用を進めることで、多様化する女性の健康課題に対し、タブー視せず正面から向き合い、誰もが能力を最大限発揮できる環境整備・職場の風土醸成を実施



取組の内容

- フェムテック商品（生理用品、健康・フェムケア、妊活、更年期等）の自販機を設置。人目を気にせず、商品説明を読みながら購入が可能。「性別に関係なく、必要な人に届く・関心を持っていただく」というメッセージを込め、「ふえむてつくん」と命名

取組のポイント

- 性別問わず利用できる商品（妊活グッズ、更年期検査キット等）を販売**し、性差を越え興味関心を持っていただけるよう、取組み
- フェムテック関連セミナーやワークショップ、組織長向け研修実施等による**意識改革施策も同時並行で展開**
- 廃棄予定の自販機を再利用。商品の在庫管理等は、障がい者雇用特例子会社の伊藤忠ユニダス㈱が対応

効果

- 社内外への**フェムテックの普及**、フェムテックの活用に関する意識改革促進
- 社員のみならず、お客様や地域の方も利用いただけるよう、伊藤忠商事東京本社内に加え、本社横のITOCHU SGD Studioにも1台設置。年間10万人の来客者・親子・地域でニーズがある人へ提供が可能となり、**社会的課題の解決に寄与**

⑤ 今後の展望

- 女性の健康課題や、男女共に悩む妊活・更年期に対する理解が深まり、更なる働き方改革、性別問わず多様な人材が活躍できる職場環境整備作りに寄与

伊藤忠商事：フェムテック自販機での商品販売（2/2）

取組の全体像

- フェムテックの新規事業化と社内の「働き方改革」を同時に推進
- 社員有志によるバーチャルオフィスと人事・総務部が共催した展示会、フェムテックセミナー、組織長ワークショップ等、**意識改革に向けた取組み**を着実に実施
- 2024年2月より、卵子凍結・海外駐在中の不妊治療費用補助等、**個別支援策を拡充**。2024年4月から男性育休取得を「必須化」

Femtech Team

(バーチャルオフィス→第8カンパニーに移管)
女性特有の健康課題をテクノロジーの力で
解決するための製品・サービスの**新規事業化**



働き方改革

仕事と健康・家庭の「両立支援策」を通じ、
仕事を頑張りたい時の支えを強化

意識改革

- ITOCHU Femtech Fes?! (2023/8)
- フェムテック社内意識調査 (2023/11)
- フェムテックセミナー (2024/9)
- フェムテック自動販売機設置 (2024/8~)**



制度拡充・個別支援

- 妊活特別休暇 (2022/10~)
- 外部相談窓口 (2023/1~)
- 卵子凍結補助 (2024/2~)
- 不妊治療補助 (2024/4~)

新規事業化

- 妊活サポートデバイス「kegg」実証実験 (2024年度下期) ※経済産業省実証事業に採択

明日から始められる取組一覧

A

理解促進

- 1 従業員一人ひとりによる**自身の健康づくりの目標や取組の発表**
- 2 女性に多い病気や悩みをテーマにした**社内配信**による情報周知
- 3 **他社の女性社員を招いたパネルディスカッション**の実施
- 4 定期的におしゃべりタイムを設け**社内でのオープンな対話**を促進

B

企業組織
体制

- 5 **無料の市民講座**を業務時間内に受講可能に
- 6 ビジネスチャット等を活用し**休暇を報告しやすい環境づくり**
- 7 女性の交流の場となる**チャットルームの開設**

C

積極投資

- 8 ポスター掲示等で**階段利用**の推進
- 9 **Youtube動画**を活用したストレッチ・ヨガなどの開催
- 10 朝の**ラジオ体操**の実施

C

積極投資

- 11 従業員が**運動できるイベント**(ソフトボールやゴルフ)の企画
- 12 社内への簡易的な**運動器具の設置**
- 13 体調不良時に**社員が休むことができるスペースの確保**
- 14 **自治体の主催するウォーキングチャレンジ**への参加
- 15 無料の**歩数計アプリ**を使用した**1日3000歩ウォーキング**の推進
- 16 会社経費での女性トイレへの**生理用品**の設置
- 17 **カイロ、母乳パッド**等の提供
- 18 乳がん対策として**乳房自己触診パンフレット**の説明・配布

D

働き方
の調整

- 19 体調に応じて立ち作業から**座り作業**等への変更
- 20 TPOに合った範囲で自由な服装や靴の着用を認め、**パンプス等の着用による健康被害の防止**

參考資料

女性特有の健康課題による経済損失の試算について

- より質の高い健康経営を実践していくためには、従業員一人一人の状況を丁寧に把握し、必要な対応をとっていく必要がある。その重要な要素の1つである**女性特有の健康課題は、業務効率や就業継続にも大きな影響を与えており、経営者が十分に理解し、職場環境などを適切に整備することで改善が期待される重点的テーマ**といえる。
- 女性が長く健康に働ける環境整備を広く促す趣旨から、女性特有の健康課題による経済損失額を可視化することを目的として試算を行った。対象は、性差に基づく多数の健康課題のうち、**規模が大きく、経済損失が短期で発生するため、職域での対応が期待される4項目（月経随伴症、更年期症状、婦人科がん、不妊治療）※1**を抽出。
※1 妊娠出産は男女双方に関係し、特に不妊は男性側の身体にも原因があるケースが一定比率を占めるが、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから今回の試算では女性側の就労への影響を算出。また今回試算対象外とした中にも、支援が必要な健康課題や看過すべきでないインパクトが含まれる点（平均出産年齢の高齢化や女性の労働参加機会逸失、有症状有行動層の損失、卵子凍結等）にも留意が必要。
- 算出方法としては、何らかの症状があるにも関わらず対策を取っていない層の人数に、欠勤/パフォーマンス低下割合/離職率等の要素と平均賃金を掛け合わせた。結果、これら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3.4兆円と推計※2**される。

※2 関連する論文や企業による調査等を踏まえて、ボストン コンサルティング グループが試算（令和5年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業（ヘルスケアサービス市場等に係る調査事業））。なお、男性特有の健康課題による経済損失は約1.3兆円と試算されるが、男性の更年期障害については病態が複雑でまだ十分に解明されていない。

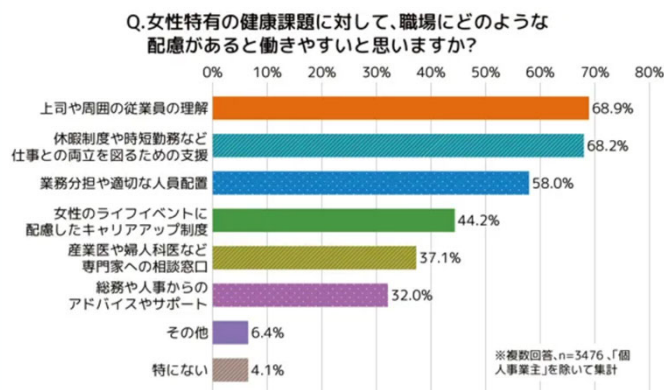
従業員と企業との認識の不一致

- 課題の解消に向けては、女性従業員側の支援ニーズが大きい一方、企業側が“ニーズを把握しづらく、何をすべきか分からない”というミスマッチが生じている。

従業員（女性）の視点



約 7 割の女性が健康や体に関する十分な支援がないと感じている。※1
また、約7割の女性が望むサポートは、上司・周囲の理解。 ※2

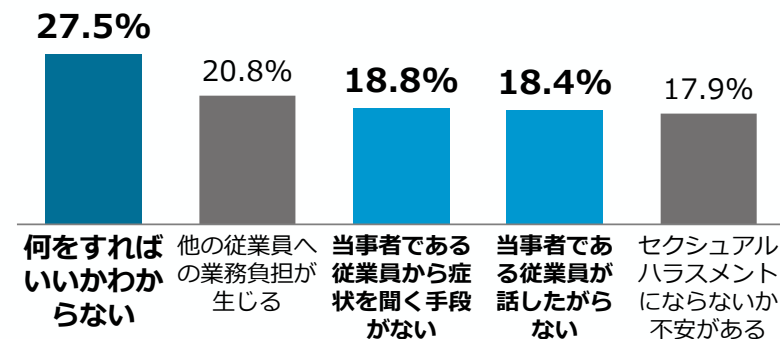


企業側の視点

何をすればいいか分からない（約3割）、当事者である従業員と話ができない（約2割）。※2



Q. 対策や従業員へのサポートを行う上で、困っていること・課題となることは？（N=207；複数回答）

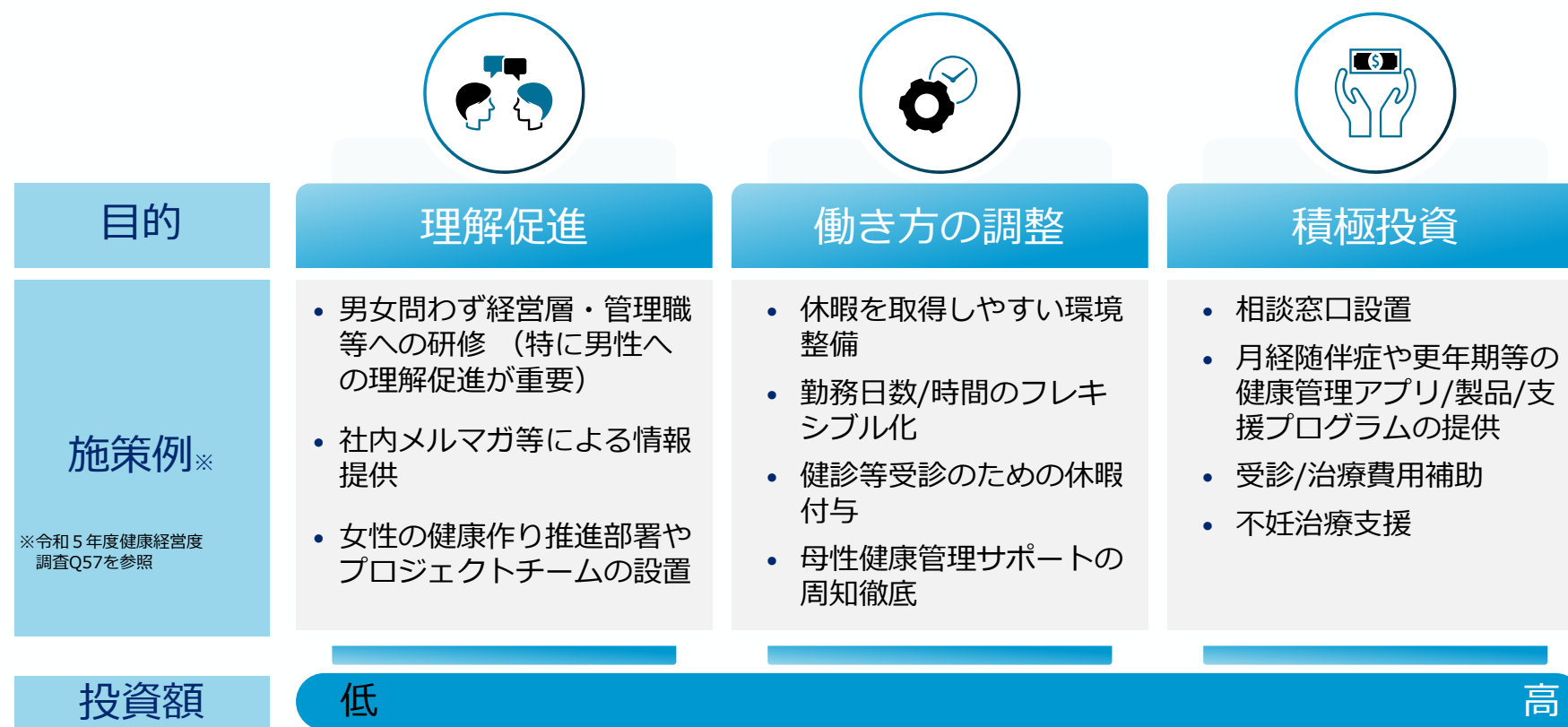


※1（出所）三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング、2022-04、「正社員男女の健康意識に関する実態調査」

※2（出所）東京都実施、2023-5、都内で働く女性3500人＋企業担当者200人へのアンケート調査結果（働く女性のウェルネス向上委員会HPより）

女性特有の健康課題を抱える従業員支援策の必要性

女性特有の健康課題は、その具体を把握しづらく支援を躊躇する企業も多い。しかし
個々人の状況についてより精緻に実態を把握し、健康課題を抱える従業員に対し**より直接的な支援を提供するとともに、その効果や意義を、経営としてモニタリングし続けることで、より質の高い健康経営の実践が可能に。**



女性特有の健康課題による社会全体の経済損失(年間約3.4兆円)

性差に基づく多数の健康課題のうち、規模が大きく、経済損失が短期で発生するため、職域での対応が期待される4項目（月経随伴症、更年期症状、婦人科がん、不妊治療）※3を抽出し、労働損失等の経済損失は、社会全体で年間約3.4兆円と推計※4される。

女性特有					男女双方※3	(参考) 男性特有
月経随伴症	更年期症状	婦人科がん※2	不妊治療		前立腺がん	更年期症状※4
経済損失計 (A+B) (年間)※1						
計3.4兆円						
約0.6兆					0.06兆	1.2兆
1.9兆						
0.6兆						
0.3兆						
A うち労働生産性損失総額						
約5,700億円					約530億円	約10,900億円
約17,200億円						
約5,900億円						
約2,600億円						
欠勤					約110億円	約1,100億円
約1,200億円						
パフォーマンス低下					約10億円	約4,000億円
約4,500億円						
約5,600億円						
離職					約100億円	約5,800億円
—						
約10,000億円						
約1,600億円						
約2,200億円						
休職					約300億円	—
—						
約3,000億円						
—						
B うち追加採用活動にかかる費用						
—					約50億円	約1,100億円
約1,500億円						
約500億円						
約340億円						

※1. 各数値の四捨五入の関係で、必ずしも合計が総和と一致しない ※2. 乳がん・子宮がん・卵巣がん
※3. 妊娠（不妊）/出産は、“女性”のみの課題ではなく、“男女双方”に関係する課題だが、女性に負担がかりやすい課題”。特に不妊は男性側の身体にも原因があるケースが一定比率を占める。但し今回経済損失を算出する際には、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから、女性側の就労への影響を算出
※4. 「なお、男性の更年期障害については、概ね40歳以降に男性ホルモン（テストステロン）の減少により、女性更年期障害と類似した症状を呈するが、病態が複雑で、まだ十分に解明されていない。」（産婦人科診療ガイドライン-婦人科外来編2020、加齢男性性腺機能低下症候群（LOH症候群）診療の手引き）（出所）関連する論文や企業による調査等を踏まえて、ポスチン コンサルティング グループ試算（令和5年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業（ヘルスケアサービス市場等に係る調査事業））

【参考】経済損失の算出口ジック

(例) 月経随伴症

		女性就労者数 (※1)	有症状・ 無行動層の 割合 (※2)	「月経随伴症」 による 欠勤者の割合 (※3)	「月経随伴症」 による欠勤日数 (年間) (※4)	平均賃金 (日給) (※5)	労働生産性 の損失
A-1 欠勤	正規	743万人	×	×	×	×	662億円
	非正規	557万人	×	×	×	×	490億円
			53%	13.6%	10.8日	1.14万円	
					13.6日	0.90万円	

		女性就労者数 (※1)	有症状・ 無行動層の 割合 (※2)	「月経随伴症」 があっても出勤 する割合 (※6)	出勤者のうち 「月経随伴症」 でパフォーマンス が低下する人 の割合 (※7)	「月経随伴症」 によるパフォー マンス低下度合 (※8)	「月経随伴症」 でパフォーマンス に影響を受け る日数 (年間) (※9)	平均賃金 (日給) (※5)	労働生産性 の損失
A-2 業務効率・ パフォーマンスの低下	正規	743万人	×	×	×	×	×	1.14万円	2,791億円
	非正規	557万人	×	×	×	×	×	0.90万円	1,735億円
			53%	86.4%	90%	38.3%	20.8日		
							22.0日		

参考：
「有症状・無行動層」＝月経随伴症による何らかの症状があるにも関わらず対策を取っていない層

※1: 総務省 労働力調査（基本集計）表6-1 雇用形態、年齢階級別役員を除く雇用者の推移 より15～44歳を対象に2022年のデータから算出
※2: 大塚製薬株式会社「女性の健康と仕事への影響に関する調査」（2021年9月）および株式会社フルタフルタ「フェムケアに関する意識・実態調査」より算出
※3: 独立行政法人労働政策研究・研修機構 「生理休暇と更年期障害に関するアンケート」より、生理痛が「ある・あった」「時々ある・あった」と回答した女性のうち、生理休暇を取得したことがある人の割合を算出
※4: Tanaka E, et al. "Burden of menstrual symptoms in Japanese women: results from a survey-based study" Journal of Medical Economics (2013), 16 (11), 1255-66より、
月経症状のために過去3か月以内に欠席した総日数から算出（正規: 2.7日/3カ月、非正規: 3.4日/3カ月）
※5: 厚生労働省令和4年賃金構造基本統計調査の第6-1表より年間労働日数を260日として15～44歳女性の平均賃金を算出（正規社員は11,443円、非正規社員は8,969円）
※6: 独立行政法人労働政策研究・研修機構 「生理休暇と更年期障害に関するアンケート」より、生理痛が「ある・あった」「時々ある・あった」と回答した女性のうち、生理休暇を取得したことがある人を除く割合を算出
※7: 株式会社カラダメディカによる女性の健康課題に関する実態調査アンケート（調査時期: 2022/2、調査対象者: JALで働く全社員（有効回答数: 女性社員2,854人、男性社員3,519人））より、
「月経による不調が仕事に影響があると感じたことがあるか？」との問いに対し、「全くない」の回答をした人を除く割合を算出
※8: ※7同ソースより、月経に伴う症状があると回答した2,386人が「不調を感じている状況での自身の仕事のパフォーマンス」を評価した平均数値の61.7%から算出
※9: ※4同ソースより、月経症状のために過去3か月以内に効率が低下した総日数から算出（正規: 5.2日/3カ月、非正規: 5.5日/3カ月）

参考サイト

【1. 総合的な女性の健康・職場支援】

- 健康経営（経済産業省）
 - https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html
- 女性の健康の取組について（経済産業省）
 - https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/jyoseinokenko.html
- ACTION!健康経営（健康経営優良法人認定事務局）
 - <https://kenko-keiei.jp/>
- 女性の健康推進室「ヘルスケアラボ」（厚生労働省）
 - <https://w-health.jp/>
- 働く女性の心とからだの応援サイト（厚生労働省）
 - <https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>
- Working Women's Health（公益社団法人日本産業衛生学会）
 - <https://wwh.sanei.or.jp/>

【2. がん検診・女性特有の疾患】

- がん情報サービス（国立がん研究センター）
 - <https://ganjoho.jp/>
- がん対策推進 企業アクション（厚生労働省）
 - <https://www.gankenshin50.mhlw.go.jp/>

【3. 不妊治療と仕事の両立】

- 不妊治療と仕事の両立支援ハンドブック（厚生労働省）
 - https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10246.html

【4. 女性のメンタルヘルス】

- 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」（厚生労働省）
 - <https://kokoro.mhlw.go.jp/>

【5. 産業人材政策関連】

- 人的資本経営・ダイバーシティ・フェムテック等（経済産業省）
 - <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/index.html>
- 働き方・女性活躍推進（厚生労働省）
 - <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

