

【健康経営とフェムテック】

「正社員男女の健康意識に関する実態調査」

本調査は、従業員の健康管理を経営的視点から戦略的に取り組む「健康経営」に関連し、経済産業省が2019年に月経随伴症状による1年間の社会経済的負担が総額6,828億円との試算を発表した他、企業における健康経営や、女性(female)とテクノロジー(technology)を掛け合わせた「フェムテック(FemTech)」市場の拡大など、「女性と健康」に関する注目が高まっていることを受けて実施しました。

■調査結果のポイント

- 健康的な生活のために企業に求める支援として、男性での回答順位が高い「長時間労働の是正」と「柔軟な働き方の導入」を進めることが、男女ともに健康的な生活に繋がる可能性がある。
- 「女性特有の健康課題(月経や更年期等)に関する悩み」について、女性からは「職場における理解や気遣い」「生理休暇等を取得しやすい環境」等の支援を求める声が多いが、男性の半数がその存在自体に気付いていない。

1. 健康的な生活状況と企業に求める支援

○40代に多い、「仕事や家庭が忙しく、健康的な生活を送れていない」

健康的な生活を送ることができるかを年代別でみると、「仕事や家庭で忙しく、健康的な生活を送れていない(全く、あまり)」との回答割合が、40代で男女ともに33.0%と最も高い(図表5)。

○40代男性の長時間労働が、健康的な家庭生活を困難にしている可能性

年代ごとの労働時間を見ると、男性では週50時間以上働いている割合が最も高いのは40代で、他の年代と比べて長時間労働の傾向にあるが、女性については年代差がほとんどみられない(図表6)。40代は男女ともに家庭での役割負担が大きい年代と考えられ、男性は仕事と家庭生活における役割が重なり、女性は長時間労働の夫不在の家庭生活上で、健康的な生活を送れていない可能性がある。

○会社に求める支援策として、女性は「福利厚生制度の充実」(34.8%)が最も多く、男性は「長時間労働の是正に向けた取組」(27.9%)が最も多い。

健康不安に対して会社に求める支援策として、男性は「長時間労働の是正に向けた取組」が最多(27.9%)。続く「柔軟な働き方の導入」(24.8%)の回答割合は女性と同じだが、男性の回答順位が高く、男性は健康のために労働時間や働き方に関する制度や支援を求める傾向が強いことがわかる(図表 10)。女性は男性に比べ、「健康診断のメニューの追加に対する費用助成(婦人科健診、脳ドックなど)」(29.9%)の回答割合が高く、婦人科健診を若い世代から自費で追加受診している人が多いためとみられる。

2. 女性・男性に特有の健康課題について

○痛み等の症状や勤務先で困った経験を有していても、通院等の対応をしている割合は低い

女性の約 3 割が「月経関連の症状や疾患(月経痛・月経不順・経血の量等)による痛み」等を経験し、約 4 分の 1 は「勤務先で困った経験がある」と回答している(図表 12)。女性特有の健康課題について、痛み等の症状や困った経験を有していても、通院・相談している人が限定的であることがわかる。

○30 代に多い「女性特有の健康課題によって勤務先で困った経験」

女性特有の健康課題について年代別にみると、特に 30 代女性で、「勤務先で困った経験がある」との回答割合が高い(図表 14)。

○50 代・60 代男性の 2 割強が「更年期で痛み等の症状を感じている」

女性ほどには注目されることの少ない男性の更年期だが、全体でも 2 割弱が何らかの症状を感じており、50 代・60 代ではその割合はさらに高い(図表 13)。今回の調査では、主に女性の健康支援を中心に把握しているが、男性特有の健康課題についても、さらに調査・検討が必要であろう。

○生理痛の頻度や痛みの強さ

生理痛の頻度と痛みの程度について、痛みの頻度が高く、痛みが強いと答えたのは、女性全体(20~69 歳)では 20.6%であった。30 代では 27.5%で、年代による分布の差が大きい(図表 18)。

○痛みが辛い時でも、生理休暇または有給休暇を取得できている女性は少ない

痛みが辛い時の休暇取得状況をみると、女性全体で 82.3%が、生理痛が辛い時でも生理休暇も有給休暇も取得していない。最も女性特有の健康課題を感じている 30 代でも 73.0%が休暇を取得できていない(図表 19、20)。

○女性の多い職場が女性に優しいわけではない

職場の男女比でみると、必ずしも「女性が多い・女性のみ」の職場が、休暇を取りやすいわけではなく、「男女同じくらい」の比率の職場で休暇取得している割合が比較的高い(図表 22)。

○20代・30代の女性の約4割が、女性特有の健康課題によって、働く上でのパフォーマンスが大きく落ちていると認識している

生理痛等女性特有の健康課題によってどの程度パフォーマンスが低下しているか実感をたずねると、若い年代ほど低下している割合が大きく、20・30代女性では約4割が「40%低下している」と認識している(図表 23)。

○職場の同僚女性の生理痛を認識していない男性

女性の生理痛の頻度及び痛みの状況について男性の認知状況を聞いたところ、全年代平均で生理痛の有無について「わからない」、あるいは職場の女性には「生理痛はない」と回答している割合が75.7%に上り、女性の生理痛の悩みに対して関心が低いことがわかる(図表 26)。)、女性の生理痛の悩みに関して関心が低いことがわかる。特に、50代・60代の経営幹部層で、「わからない」の割合が高く、企業における取り組みの遅れの要因となっている可能性がある。また、20代で「生理痛はない」との回答割合が高く、学校教育のあり方の課題もうかがえる。

○勤務先の女性の健康やからだに対する支援は約7割が「行われていない」と認識

勤務先の女性の健康やからだに対する支援については、約7割が行われていないと認識している(図表 28①)。どのようなことが支援となるかについては「職場において、理解や気遣いがある」「生理休暇や看護休暇を取りやすい状況にある(取りたいときに取れる)」が多く挙げられた。一方で、近年、注目を集める「フェムテック」サービスに関する支援は7.4%にとどまった。企業へのサービス導入がまだ進んでおらず、職場における女性の健康課題の支援策としては、女性たちにもまだ認知されていないことがうかがわれる。

○支援のある職場では、生理休暇等の取得割合が高い

女性に対する健康支援が行われている認識がある職場では、生理がづらい時の生理休暇や有休等の取得割合も高い(図表 31)。通常の職場の休暇の取りやすさと生理休暇の取得状況には関連がみられない(図表 32)ことから、生理休暇の取りやすさを高めるためには、通常の休暇取得推進策に限らず、女性の健康の視点に立った支援が必要とみられる。

○職場の課題や休みの取りにくさと上司の無理解

女性の健康やからだに関する悩みをめぐる職場の課題としては、「休みやすい職場環境がなく、必要なときに休めない」「そもそも、そのような健康課題(痛みや症状)があることや、その解決策について職場の上司や同僚が知らない」の回答割合が高い(図表 34)。

3. 健康支援ツールの活用

○あまり活用されていない健康支援アプリ

近年、企業の健康経営のツールのひとつとして用いられている健康支援関連のアプリについて、利用経験をたずねたところ、最も利用経験が多かったのは、男女ともに「歩数や睡眠時間の計測」関連のアプリであった。女性では「月経周期の把握」関連アプリが2番目に多い。ただし、まだいずれも利用したことのない人が、男女とも約6割にのぼった(図表 37)。

○フェムテックは認知度も利用経験も低い

フェムテックについては、全体の 87.0%が「全く知らない」「聞いたこともあまりない」と回答しており、女性も男性も「全く知らない」が大多数を占めた(図表 39)。

○女性の利用で多いのは「月経周期管理アプリ」

利用したことがあるフェムテックサービスとしては、「月経周期管理アプリ」(14.4%)が最も多かった。若年層のみで見ると利用率は 3 割弱に上がるが、全体的にフェムテックサービスの利用経験は少ない(図表 40)。

○職場の女性支援とのセット活用が期待されるフェムテック

現状、企業の支援としてはまだ認知されていないが、フェムテックについて、働く女性の健康やからだの不安に対してどの程度解決策になると思うかを聞いたところ、女性では、45.1%と 5 割弱が「期待できる(非常に・やや)」と回答している(図表 44)。職場の支援策としてはまだ認知されていないフェムテックであるが、女性の期待は高く、今後職場における支援ツールとしての開発も期待される。

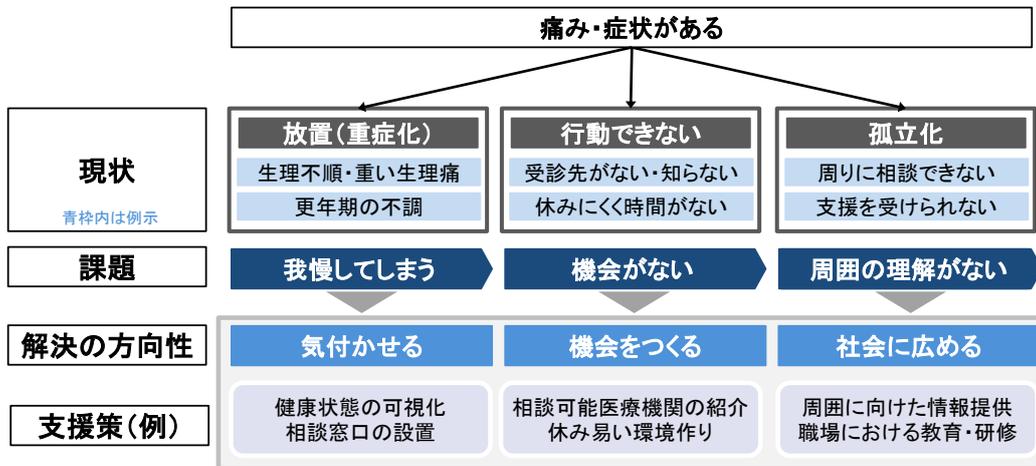
■調査担当者からの提言～フェムテック企業のサービス開発における方向性

今回の調査では、女性の健康課題の解決のためには、まず本人が、生理周期の把握やホルモン検査など、自身の健康課題を「可視化」して把握することのほか、企業が本人及び上司や同僚等の周囲に対して、女性の健康に関する正しい情報提供を通じて職場の理解や気遣いを醸成する基盤作りを行うことの必要性が明らかになった。

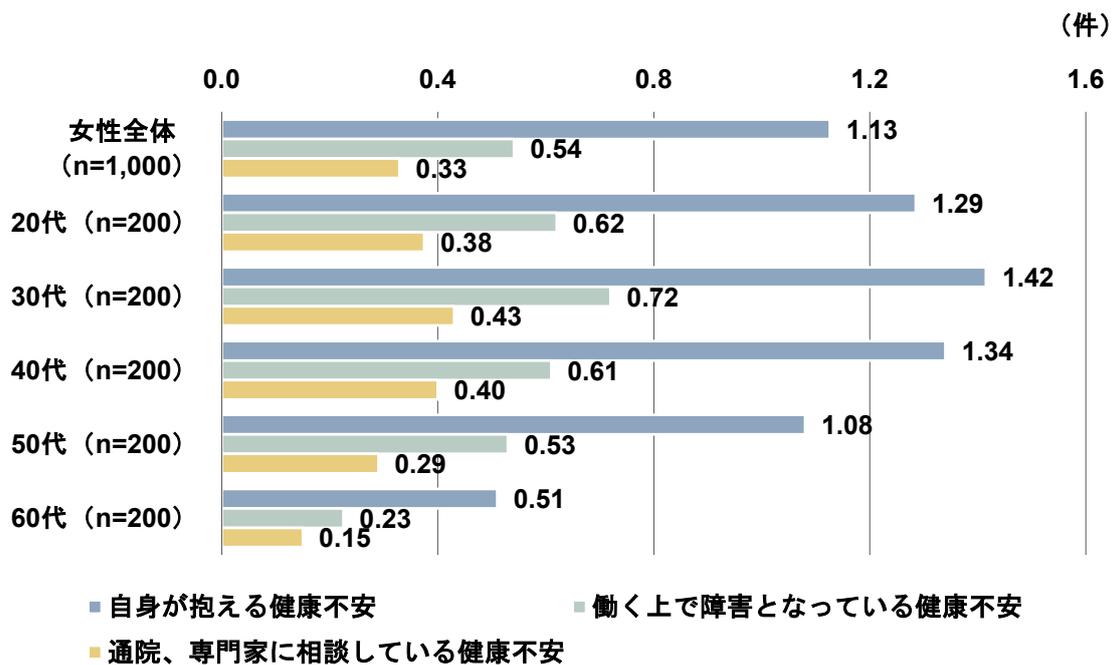
フェムテックサービスの開発にあたっては、職場における女性の健康課題を解決する観点から、健康上の悩みについて気づきを与え、周囲に対し、相談する機会を作ったり、支援を得られるように、社会において、女性の健康課題に関する知識や理解を広めることにつながるソリューション提供を検討することが重要だと言える。

さらに、生理痛や更年期症状等の課題に対しては、休みたい時に休めたり、配慮を受けられたりするようなコミュニケーションが求められており、ここにフェムテックサービスが介在できる可能性がある。たとえば、女性の健康状態に関するデータの取得により、心身の異常の把握を可能にするサービスや、痛みや症状のレベルについて時系列や周囲との比較により、自分が休むべきであることに気づき、それを周囲に理解してもらえるようにするサービスなどが想定される。

図表ア: 女性特有の健康課題に対する課題と考えられる支援策の例



図表イ: 【女性】年代別 対応状況別 女性特有の健康不安の数



注: 複数回答の回答数の1人当たり平均を示している。

注: 女性特有の健康課題として、月経に関するトラブル、女性に多い不快な症状、妊娠・出産に関すること、女性特有の疾患、更年期症状について尋ねた。

■調査概要

(1)調査対象

- 全国の20歳～69歳の正社員男女2,000人
 - ◇ 男女各1,000人、20代・30代・40代・50代・60代に均等に割り付け

(2)調査時期

- 2021年11月19日(金)～2021年11月22日(月)

(3)調査手法

- Web アンケート

(4)調査項目

- 回答者属性
 - ◇ 業種、職種、役職、会社規模、女性従業員比率、世帯構成、勤務時間や休暇の取得しやすさ、リモートワークの状況
- 自身の健康状態
- 健康維持に向け会社に求める支援
- 女性の健康状態における課題と会社に求める支援

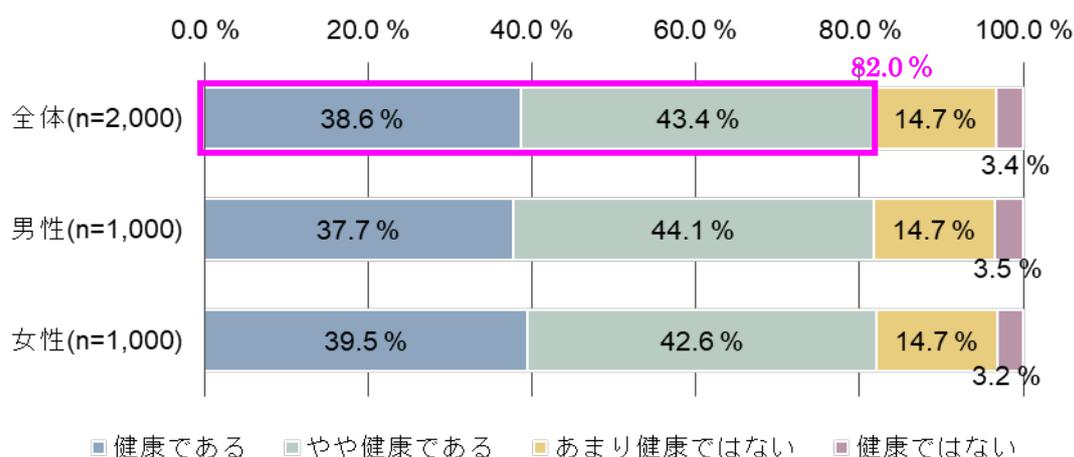
■調査結果

1. 男女の健康意識と会社に求める支援

(1) 健康に関する意識

健康状態について、全体の 82.0%が「健康である・やや健康である」と回答した。男女別でも、その回答割合に差はみられない(図表 1)。

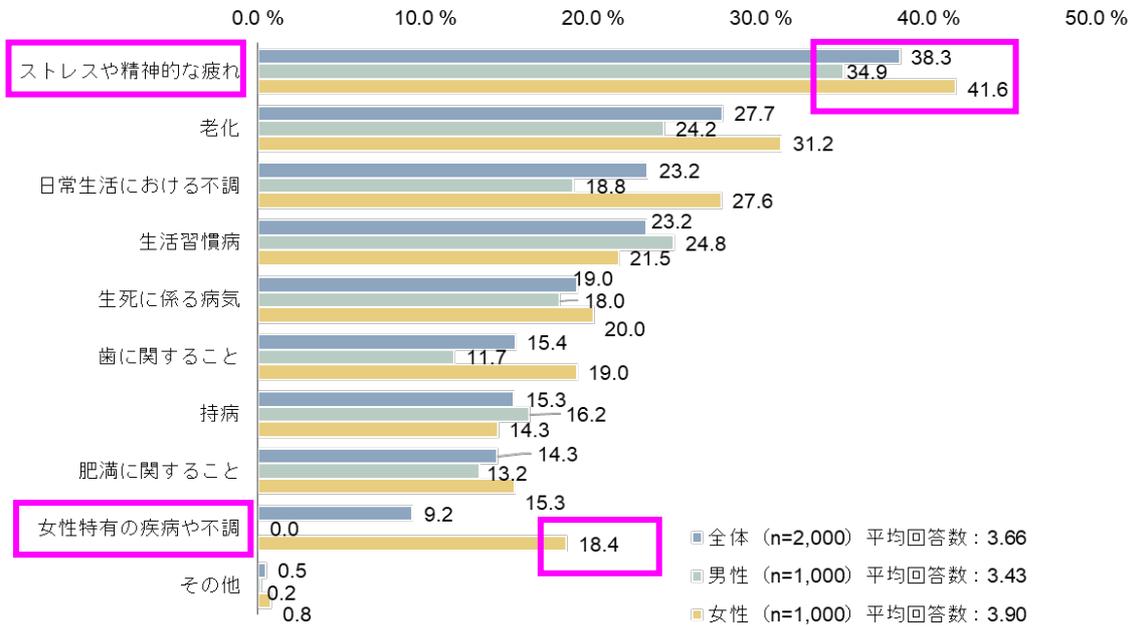
図表 1: 男女別 健康状態(複数回答)



健康上の不安として、女性全体の 18.4%が「女性特有の疾病や不調(月経や更年期等)に関する悩み」を挙げた(図表 2)。男女ともに最も多いのは、「ストレスや精神的な疲れ」(全体では 38.3%)である。「ストレスや精神的な疲れ」を抱えているのは男女ともに 30・40 代が主であり、特に 30 代女性の回答割合が高く 57.0%にのぼった。

男女別にみると、「ストレスや精神的な疲れ」「老化」「日常生活の不調」「歯に関すること」の各項目で、女性の方が男性よりも回答割合が 5 ポイント以上高い。選択した回答数の平均も、女性は 3.90 と、男性の 3.43 に比べて多く、女性の方が健康についての様々な悩みや不安を抱えていることがうかがわれる。

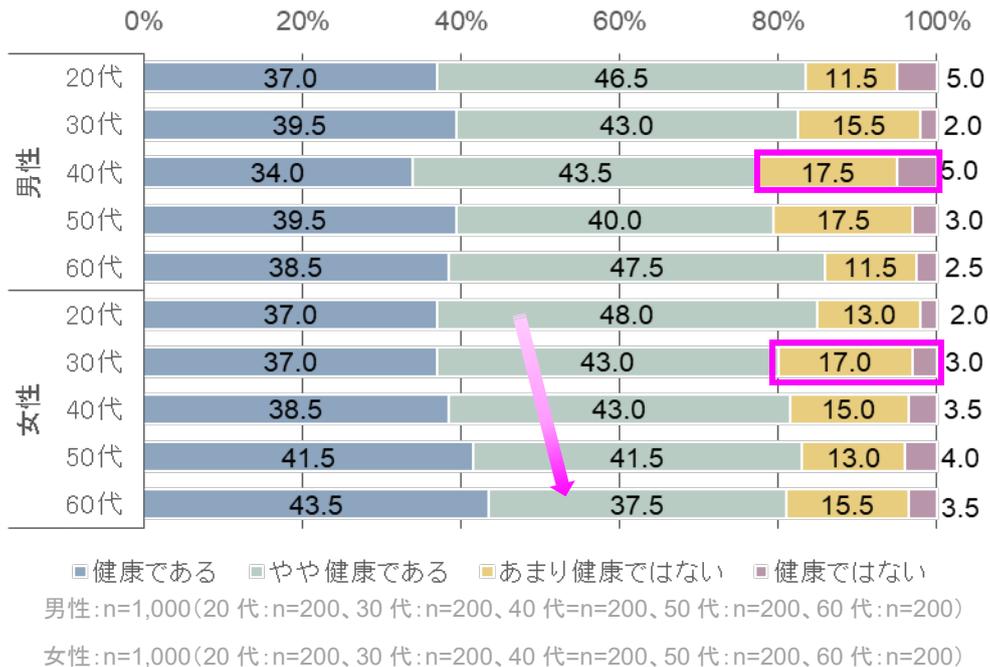
図表 2: 男女別 健康についての悩みや不安(複数回答)



男女それぞれについて年代別に健康状態をみると、男性は、40代で「健康である」の回答割合が最も低く、「あまり健康ではない」「健康ではない」を合わせた回答割合が高い。

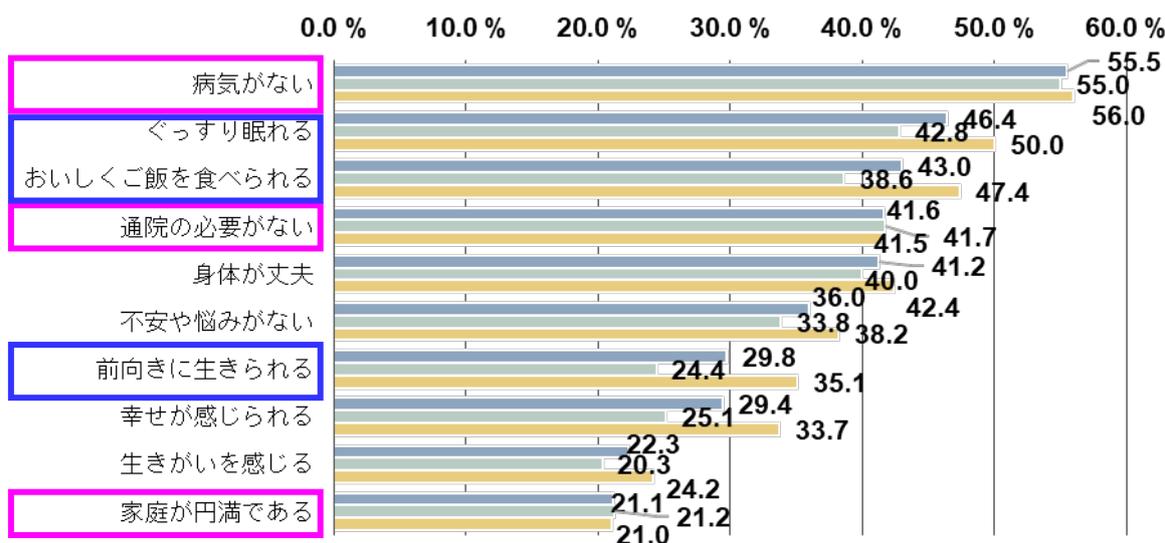
女性は、年代が上がるほど「健康である」との回答割合が高まる傾向がある。一方で、「あまり健康ではない」「健康ではない」を合わせた回答割合は、30代で最も高くなっている(20.0%)。(図表 3)。

図表 3: 男女年代別 健康状態



「健康だと感じられる状態」がどのような状態かたずねると、「病気がない」「通院の必要がない」「家庭が円満である」など、身体や生活に支障がない状態であることに関しては、男女で回答割合にほとんど差はない(図表 4)。

図表 4: 男女別 健康だと感じられる状態 (複数回答)



■ 全体 (n=2,000) 平均回答数 : 1.85 ■ 男性 (n=1,000) 平均回答数 : 1.62 ■ 女性 (n=1,000) 平均回答数 : 2.09

一方、「ぐっすり眠れる」「おいしくご飯が食べられる」「前向きに生きられる」など、「生活の質 (QOL: Quality of Life)」が良い状態にあることに関しては、女性の回答割合が男性よりも高い(図表 4)。女性は、単に健康や生活面の問題がないだけでなく、より QOL を高い状態にすることを意識している可能性がある。一般的に加齢とともに傷病に罹患する確率が高まり、体力的にも弱っていく。それにも関わらず、年代の高い女性ほど自身が健康であると感じているのは、女性が生活の質の向上を通じて健康を保つ知見を積み重ねていることが一因と考えられる。

実際に健康的な生活を送れているかを年代別で見ると、「仕事や家庭で忙しく、健康的な生活を送っていない(全く、あまり)」との回答割合が、男女ともに 40 代が 33.0%と最も高い(図表 5)。

図表 5: 男女年代別 健康的な生活を送っているか

<①男性>

<②女性>



- 常に健康を意識した生活を送っている
- できる限り健康維持を心がけるようにしている
- 仕事や家庭で忙しく、あまり健康的な生活を送ることができていない
- 仕事や家庭で忙しく、全く健康的な生活を送ることができていない

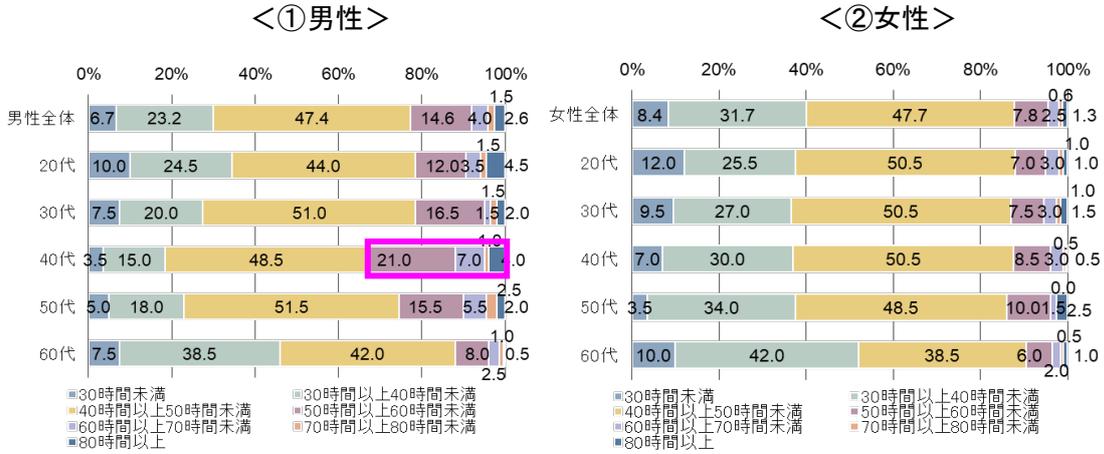
男性:n=1,000(20代:n=200、30代:n=200、40代:n=200、50代:n=200、60代:n=200)

女性:n=1,000(20代:n=200、30代:n=200、40代:n=200、50代:n=200、60代:n=200)

(2) 職場の働き方・休み方と健康的な生活

男女年代別の週当たり労働時間をみると、男性では、40代で週50時間以上働いている割合が最も高く、他の年代と比べて長時間労働の傾向にある(図表6①)。女性については、60代で短時間の割合が増える以外、労働時間の年代差はほとんどみられない(図表6②)。ただし、本調査における家庭の状況をみると、未就学児を有する割合は30代が最も高いが、小中学生の子を有する割合は40代が最も高い。また、今回の調査では把握していないが、40代からは親の介護を担う割合が増えてくることから、男女ともに、40代は家庭における役割負担の大きな年代と考えられる。そのような状況下で男性(夫)が長時間働くことにより、女性(妻)が家事・育児・介護等を、いわゆる「ワンオペ」状態で担っていることが、女性の健康的な生活を困難にしている可能性もある。

図表 6: 男女年代別 週当たり労働時間

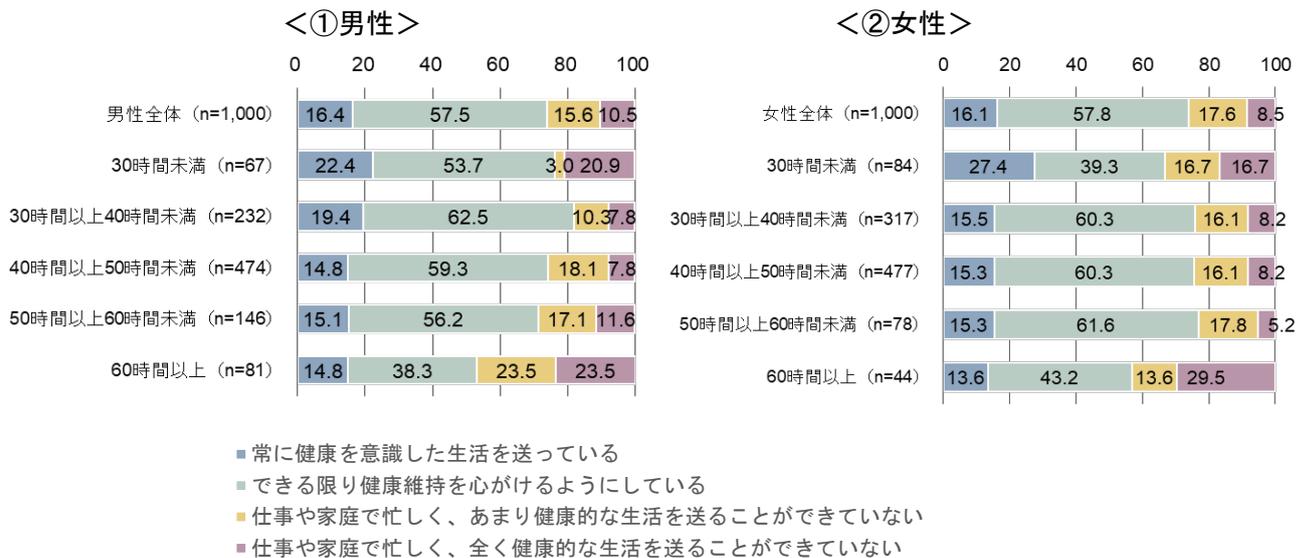


男性:n=1,000(20代:n=200、30代:n=200、40代:n=200、50代:n=200、60代:n=200)

女性:n=1,000(20代:n=200、30代:n=200、40代:n=200、50代:n=200、60代:n=200)

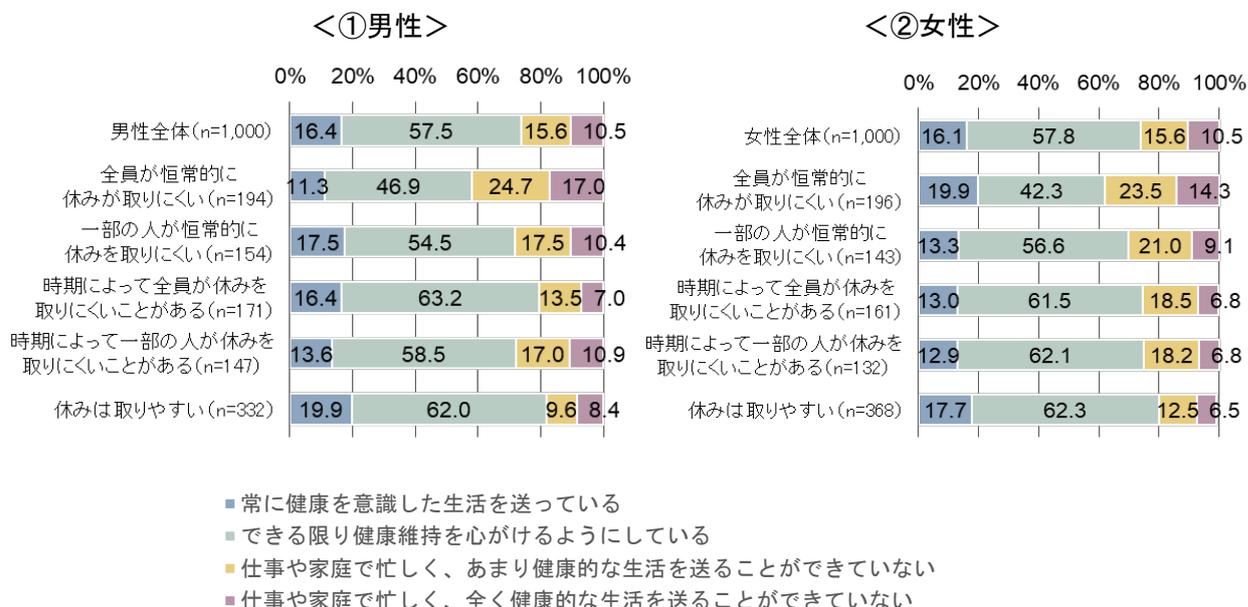
参考までに、「健康な生活を送れているか」という回答を男女の週当たり労働時間別にみると、男女ともに、週60時間以上働く長時間労働者では、「仕事や家庭で忙しく、健康的な生活を送っていない(全く、あまり)」の回答割合が高く4割を超える(図表7)。30時間未満では、「常に健康を意識した生活を送っている」の割合が高い一方で、「全く健康的な生活を送っていない」の割合も高く、両極化の傾向がみられる。ここから、育児や介護などの事由で労働時間を短く設定している人の中に、労働時間を短くしても、育児・家事などの負担が大きいがために健康的に生活できていない人がいる可能性が見て取れる。

図表 7: 男女週当たり労働時間別 健康的な生活を送れているか



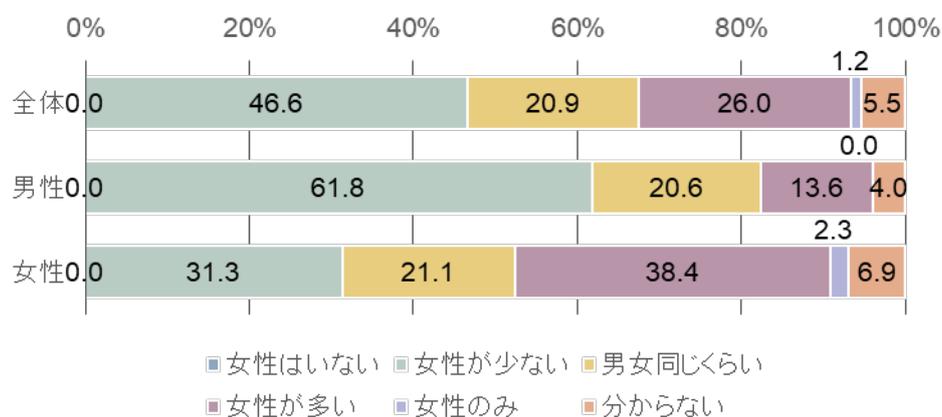
「有給休暇の取得しやすさ」と合わせてみると、「全員が恒常的に休みを取りにくい」職場では、「仕事や家庭で忙しく、健康的な生活を送れていない(全く、あまり)」の割合が高い(図表 8)。

図表 8: 男女休暇の取得しやすさ別 健康的な生活を送れているか



付け加えると、正社員の中でも、男女の職域には分離がみられ、男性の多くは、男性の多い職場で働き、女性の多くは「女性のみ」または「女性が多い」職場で働いている。全体的に、いわゆるジェンダー・ダイバーシティが進んでいない職場が多い状況にある(図表 9)。

図表 9: 男女別 職場のジェンダー・ダイバーシティ(男女比)



全体: n=2,000、男性: n=1,000、女性: n=1,000

(3) 会社に求める支援

健康不安に対して会社に求める支援策として最も多いのは、女性は「福利厚生制度の充実」(34.8%)、男性は「長時間労働の是正に向けた取組」(27.9%)だった。

「柔軟な働き方の導入」(24.8%)の回答割合は男女同じだが、項目ごとの順位で見ると男性では3位、女性では4位と、男性の方が若干高い。男性の1位が「長時間労働の是正に向けた取組」である点と併せて、男性は健康のために労働時間や働き方に関する制度や支援を求める傾向が強いことがわかる。一方、女性は男性に比べ、「健康診断のメニューの追加に対する費用助成(婦人科健診、脳ドックなど)」(29.9%)の回答割合が高い。背景として考えられるのは婦人科健診で、若い世代から自費で追加受診している人が多いためとみられる(図表 10)。

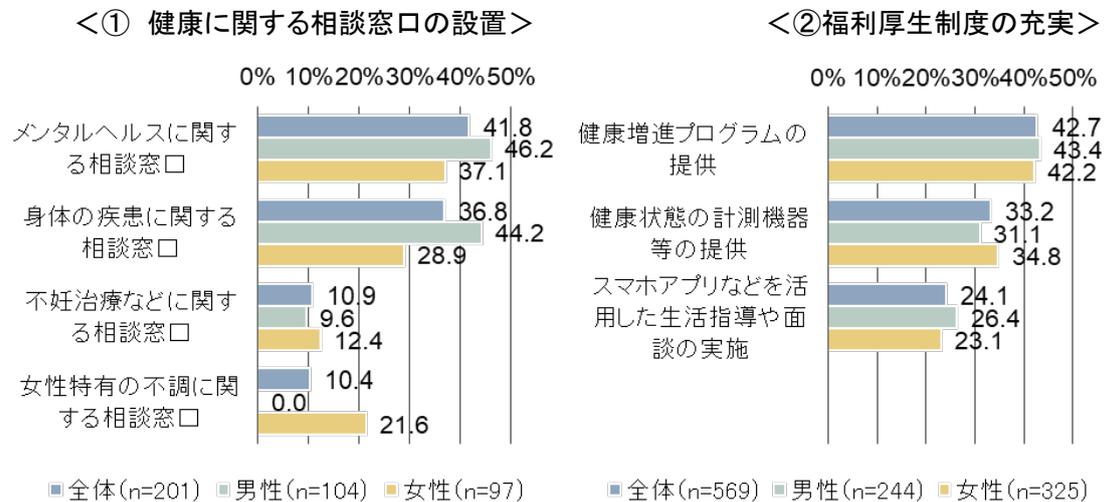
図表 10: 男女別 健康不安に対して会社に求める支援策(複数回答)

順位	男性	(n)	(%)	女性	(n)	(%)
1	長時間労働の是正に向けた取組	189	27.9	福利厚生制度の充実	249	34.8
2	福利厚生制度の充実	183	27.0	健康診断における費用補助	214	29.9
3	柔軟な働き方の導入	168	24.8	医療費の助成	193	27.0
4	医療費の助成	156	23.0	柔軟な働き方の導入	177	24.8
5	健康診断における費用補助	151	22.3	長時間労働の是正に向けた取組	147	20.6
6	育児/生理休暇等を取りやすくする	88	13.0	育児/生理休暇等を取りやすくする	140	19.6
7	産業医の配置	77	11.4	産業医の配置	64	9.0
8	健康に関する相談窓口の設置	72	10.6	健康に関する研修	56	7.8
9	健康に関する研修	46	6.8	健康に関する相談窓口の設置	53	7.4

男性:n=678、女性:n=715

会社に求める健康に関する窓口相談については、「メンタルヘルスに関する相談窓口」(41.8%)、「身体の疾患に関する窓口相談」(36.8%)への要望が高く、男女別にみると、特に男性の回答割合が高い(図表 11①)。会社に求める福利厚生制度をたずねると、「健康増進プログラム(運動や食生活について改善するとポイントなどがもらえるプログラムなど)」(42.7%)が最も高く、男女の回答割合にほとんど差がみられない(図表 11②)。

図表 11: 男女別「健康に関する相談窓口」「福利厚生制度の充実」において、
会社に求める具体的な支援（複数回答）



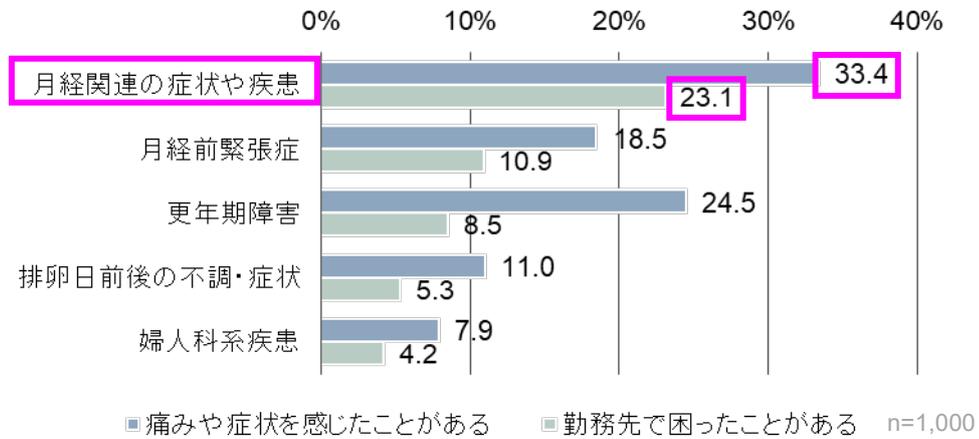
2. 女性・男性に特有の健康課題について

(1) 症状や疾患並びに相談や通院の経験

女性の約3割(33.4%)が「月経関連の症状や疾患(月経痛・月経不順・経血の量等)による痛み」等を経験しており、また、女性の約4分の1(23.1%)は「勤務先で困った経験がある」と回答した(図表 12)。

一方、男性では「更年期の症状」で痛み等を感じていると答えたのは19.1%、勤務先で困った経験があったのは13.7%だった(図表 13)。女性ほど注目されることの少ない男性の更年期だが、全体でも2割弱が何らかの症状を感じており、高年齢層ではその割合はさらに高い。今回の調査では、主に女性の健康支援を中心にたずねたが、男性特有の健康課題についてもさらに調査・検討が必要であろう。

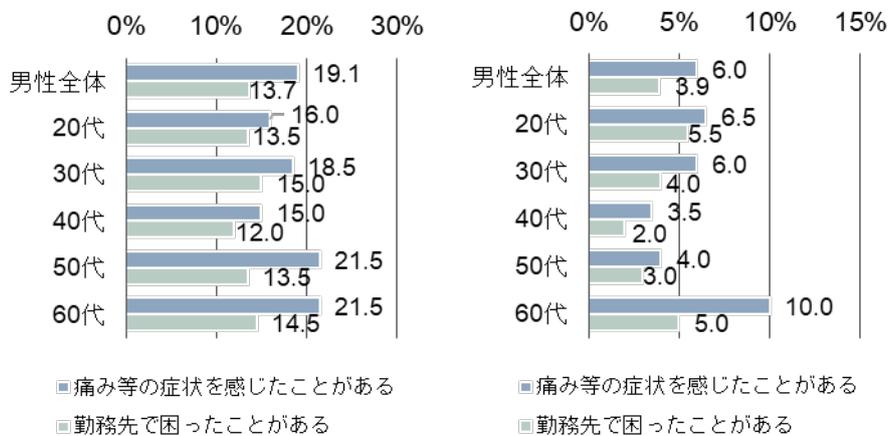
図表 12:【女性】女性特有の健康課題で痛み等ある/勤務先で困った経験がある症状（複数回答）



図表 13:【男性】男性特有の健康課題で痛み等ある/勤務先で困った経験がある症状（複数回答）

<①更年期症状>

<②男性特有の疾患>



n=1,000, 20代:n=200、30代:n=200、40代:n=200、50代:n=200、60代:n=200

女性特有の健康課題について年代別にみると、特に30代女性で、勤務先で困った経験について「当てはまるものはない」との回答割合が最も低く、勤務先で何らかの困った経験を有する人が多いとみられる(図表 14)が、通院したり専門家に相談したりしていると回答した者は非常に少なかった(図表 15)。痛み等の症状や勤務先で困った経験のある症状があったり、通院等の対応をしている健康不安について、回答数の平均で示したものが図表 16 である。ここから、症状や困った経験を有していても、通院・相談している人が限定的であることが推察される。

図表 14:【女性】年代別 女性特有の健康課題について勤務先で困った経験がある症状
(複数回答) (%)

	月経関連の症状や疾患 (月経痛・月経不順・経 血の量等)	月経前緊張症 (PMS)	排卵日前後の不調・症状 (排卵痛等)	更年期症状(肩こり・疲 れやすさ、頭痛、のぼ せ・発汗、精神的な落ち 込み等)	婦人科系疾患(子宮が ん、子宮内膜症等)	当てはまるものはない
女性全体	23.1	10.9	5.3	8.5	4.2	67.2
20代	27.5	15.5	5	3	1.5	65.5
30代	34.5	20	8	5	3	55.5
40代	28.5	11.5	7	7.5	5.5	63.5
50代	19	6	6	17	8.5	68
60代	6	1.5	0.5	10	2.5	83.5

n=1,000,20代:n=200、30代:n=200、40代=n=200、50代:n=200、60代:n=200

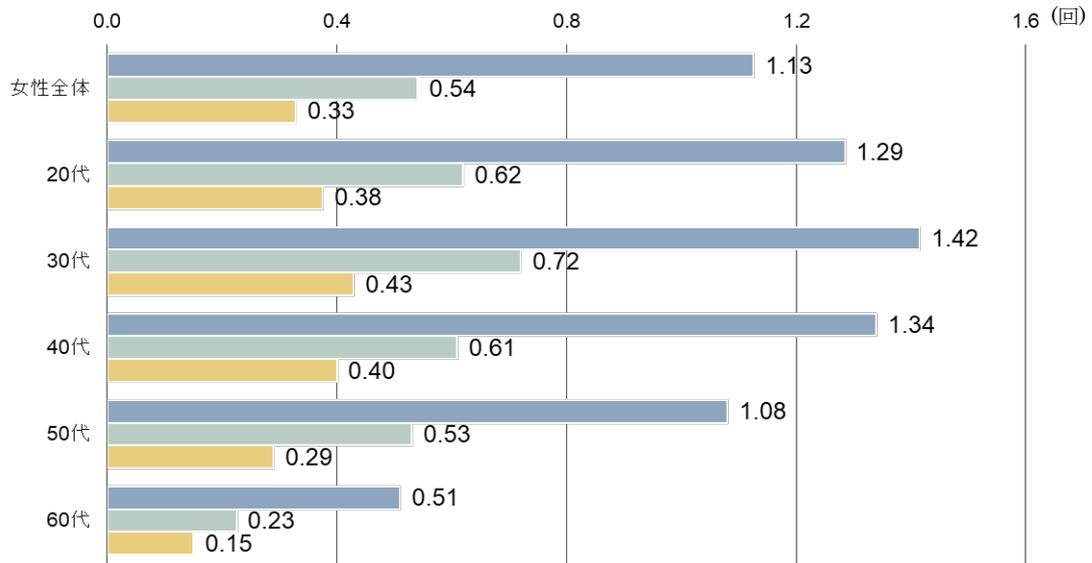
図表 15:【女性】年代別 通院や専門家に相談を実施している健康不安 (複数回答) (%)

	身体的な月経の悩み	精神的な月経の悩み	貧血	月経不順・無月経	甲状腺の症状	乳腺症・乳房痛	冷えやむくみ、便秘・下痢等	不妊・不妊治療	妊娠に関する悩み	出産・産後・母乳にまつわる悩み	子宮や卵巣の疾患	女性特有の疾患	女性特有の疾患に関する治療	身体的な更年期や女性ホルモンの揺らぎ	精神的な更年期や女性ホルモンの揺らぎ
全体	6.1	3.3	3.7	2.2	1.6	0.9	1.9	1.3	0.7	0.8	3.3	1.5	1.2	2.1	2.3
20代	8.5	5.0	3.5	3.5	1.0	1.0	2.5	1.5	2.0	2.0	2.0	1.5	1.0	1.0	1.5
30代	11.0	6.5	4.0	4.5	2.0	1.0	2.0	3.5	0.5	1.0	3.5	1.0	0.5	1.0	1.0
40代	6.5	3.5	7.0	2.5	3.0	1.5	1.5	1.0	0.5	0.5	6.5	1.0	1.5	1.5	2.0
50代	4.5	1.5	2.5	0.5	0.5	0.5	1.0	0.5	0.5	0.5	3.5	2.5	1.5	4.0	5.0
60代	0.0	0.0	1.5	0.0	1.5	0.5	2.5	0.0	0.0	0.0	1.0	1.5	1.5	3.0	2.0

(注) : 10%以上15%未満 : 15%以上20%未満 : 20%以上25%未満 : 25%以上

n=1,000,20代:n=200、30代:n=200、40代=n=200、50代:n=200、60代:n=200

図表 16:【女性】年代別 対応状況別 女性特有の健康不安の数



■自身が抱える健康不安 ■働く上で障害となっている健康不安 ■通院、専門家に相談している健康不安
 n=1,000,20代:n=200、30代:n=200、40代:n=200、50代:n=200、60代:n=200

注 1.複数回答数の回答数平均を示している。

注 2.「自身が抱える健康不安」:痛み等の症状の回答数平均

「働く上で障害となっている健康不安」:勤務先で困った症状の回答数平均

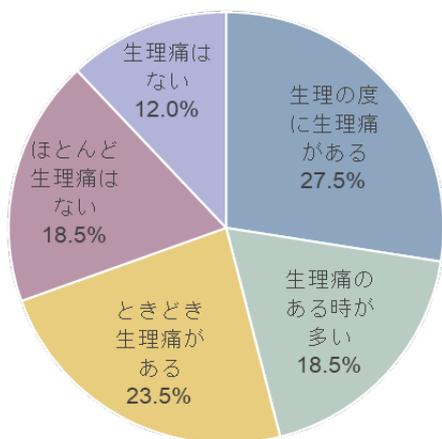
「通院、専門家に相談している健康不安」:通院または専門家に相談しているの回答数平均

(2) 生理痛の頻度や痛みの強さ

特に月経関連の課題を抱えている割合の高い30代について、生理痛の頻度をみると、「生理の度に生理痛を感じる」「生理痛のある時が多い」と回答したのが46.0%で、30代女性の半数近くが高い頻度で生理痛を感じている。痛みの程度については、「痛い」「かなり痛い」「耐えられないくらい痛い」が合わせて39.7%であり、30代女性の約4割が比較的強い痛みを感じている。ただ、同じ30代でも回答にばらつきがあり、個人差が大きい点にも留意が必要である。

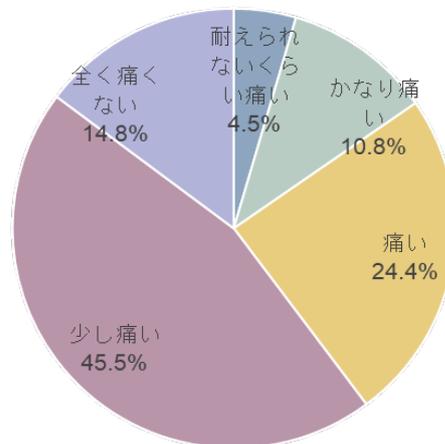
図表 17:【女性・30代】生理痛の頻度及び痛みの程度

<①生理痛の頻度>



n= 200

<②痛みの程度>



n= 176

<参考>【女性】年代別 生理痛の頻度及び痛みの程度

① 生理痛の頻度

② 痛みの程度

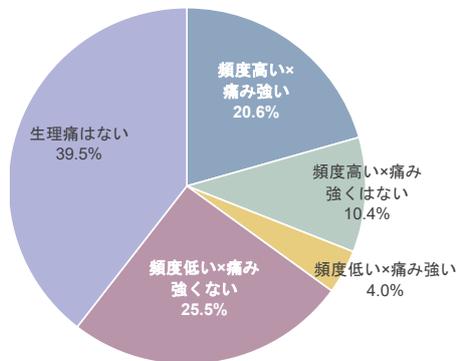
	全体	20代	30代	40代	50代	60代		全体	20代	30代	40代	50代	60代
月経の度に月経痛がある	18.7	32.0	27.5	23.0	7.5	3.5	耐えられないくらい痛い	2.6	1.3	4.5	2.4	1.3	3.1
月経痛のある時が多い	12.3	15.5	18.5	15.0	8.5	4.0	かなり痛い	16.0	19.5	10.8	18.2	17.9	12.5
ときどき月経痛がある	16.1	20.0	23.5	25.5	8.5	3.0	痛い	22.0	30.2	24.4	14.1	17.9	21.9
ほとんど月経痛はない	13.4	7.0	18.5	21.5	14.5	5.5	少し痛い	48.1	45.0	45.5	52.4	46.2	59.4
月経痛はない	39.5	25.5	12.0	15.0	61.0	84.0	全く痛くない	11.2	4.0	14.8	12.9	16.7	3.1

n=1,000,20代:n=200,30代:n=200,40代:n=200,50代:n=200,60代:n=200 n=605,20代:n=149,30代:n=176,40代:n=170,50代:n=78,60代:n=32

生理痛の頻度と痛みの程度については、独立の設問で回答を得ているが、この2設問を統合して、「生理痛の程度」についての総合指標を作成した(図表 18)。「頻度が高い」とは、「生理のたびに生理痛がある」「生理痛のある時が多い」の合計であり、「痛みが強い」とは「耐えられないくらい痛い」「かなり痛い」「痛い」の合計である。「頻度高い×痛み強い」に該当するのは、女性全体では 20.6%であり、30代では、27.5%である。年代による分布の差も大きい。

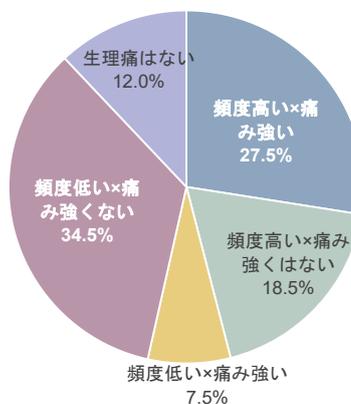
図表 18:【女性】生理痛の程度総合(頻度×痛みの程度)

<①女性全体>



n=1,000

<②女性・30代>



n=200

<参考> 【女性】年代別 生理痛の程度総合(頻度×痛みの程度)

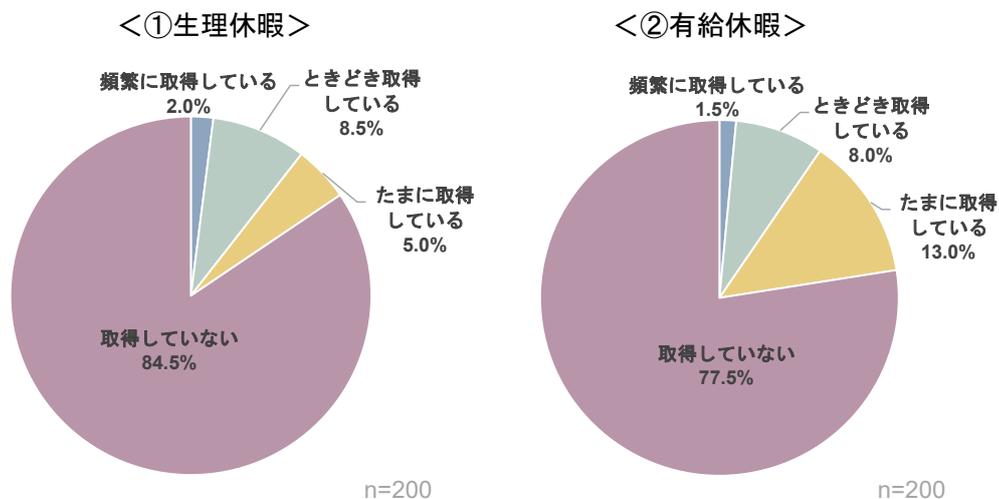
	全体	20代	30代	40代	50代	60代
頻度高い×痛み強い	20.6	33.0	27.5	26.0	12.0	4.5
頻度高い×痛み強くはない	10.4	14.5	18.5	12.0	4.0	3.0
頻度低い×痛み強い	4.0	5.0	7.5	3.5	2.5	1.5
頻度低い×痛み強くない	25.5	22.0	34.5	43.5	20.5	7.0
生理痛はない	39.5	25.5	12.0	15.0	61.0	84.0

注: 生理痛の頻度と痛みの程度(いずれも単一回答)の2設問への回答から作成。

(3) 生理痛が辛い時の休暇取得

生理痛が辛い時の休暇の取得経験をたずねたところ、生理痛の頻度や痛みの程度が比較的高い30代女性でも、生理休暇の取得経験がある(頻繁に・ときどき・たまに)人は、15.5%にとどまる(全年代平均は10.9%)。生理痛が辛い時に有給休暇を取得した女性は22.5%で、生理休暇よりは多い(全年代平均は14.6%)ものの、いずれの休暇においても「取得していない」と回答した人が大半であることがわかる(図表 19)。

図表 19【女性・30代】生理痛が辛い時の休暇取得経験



＜参考＞：【女性】年代別生理痛が辛い時の休暇取得経験

① 生理休暇

	全体	20代	30代	40代	50代	60代
頻繁に取得している	1.4	0.0	2.0	1.5	1.0	2.5
ときどき取得している	5.0	9.0	8.5	5.0	1.5	1.0
たまに取得している	4.5	5.0	5.0	2.5	6.5	3.5
取得していない	89.1	86.0	84.5	91.0	91.0	93.0

② 有給休暇

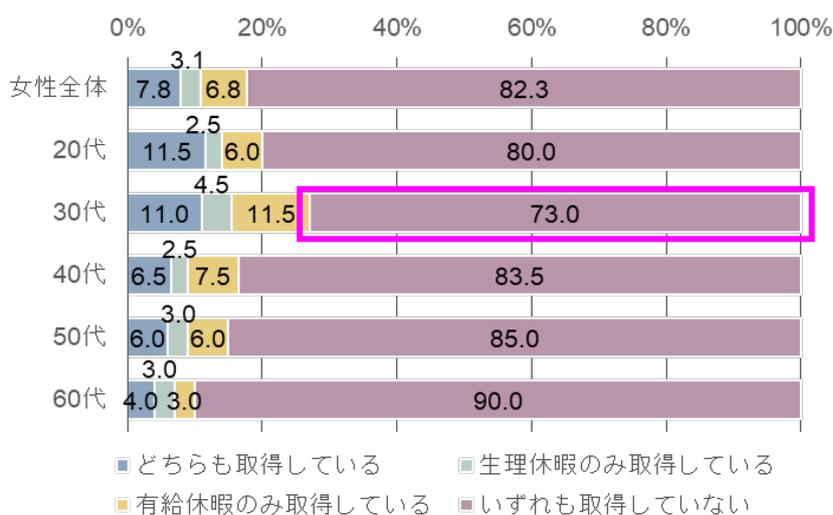
	全体	20代	30代	40代	50代	60代
頻繁に取得している	0.7	0.0	1.5	0.5	0.5	1.0
ときどき取得している	6.0	10.0	8.0	6.5	2.0	3.5
たまに取得している	7.9	7.5	13.0	7.0	9.5	2.5
取得していない	85.4	82.5	77.5	86.0	88.0	93.0

n=1,000,20代:n=200,30代:n=200,40代:n=200,50代:n=200,60代:n=200

n=1,000,20代:n=200,30代:n=200,40代:n=200,50代:n=200,60代:n=200

生理休暇の取得と有給休暇の取得についても、ひとつの指標に統合し、年代別にみたものが図表 20 である。女性全体で 82.3%が、生理痛が辛い時でも生理休暇も有給休暇も取得していない。最も課題を感じている 30代でも 73.0%が休暇を取得できていない。

図表 20:【女性】年代別 生理痛が辛い時の生理休暇×有給休暇取得

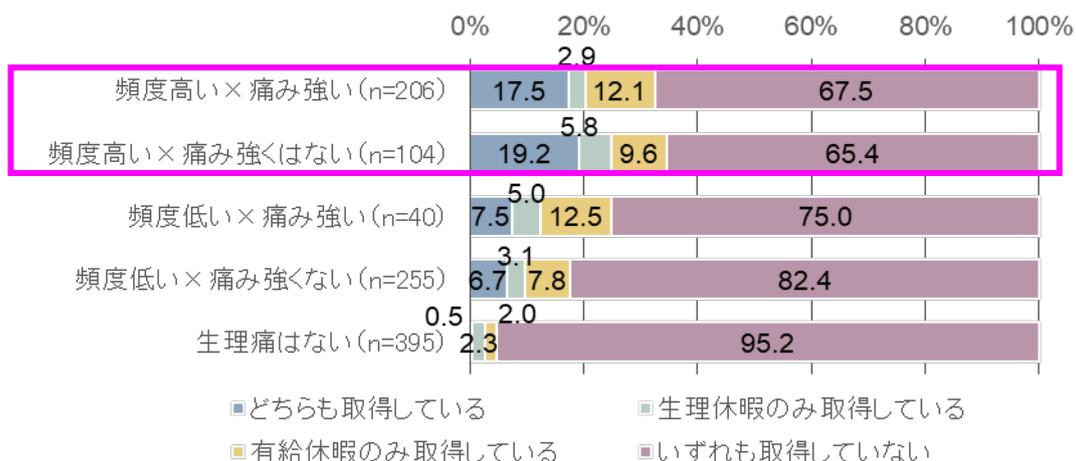


n=1,000,20代:n=200,30代:n=200,40代:n=200,50代:n=200,60代:n=200

注:生理休暇の取得と有給休暇の取得(いずれも単一回答)の2設問への回答から作成。

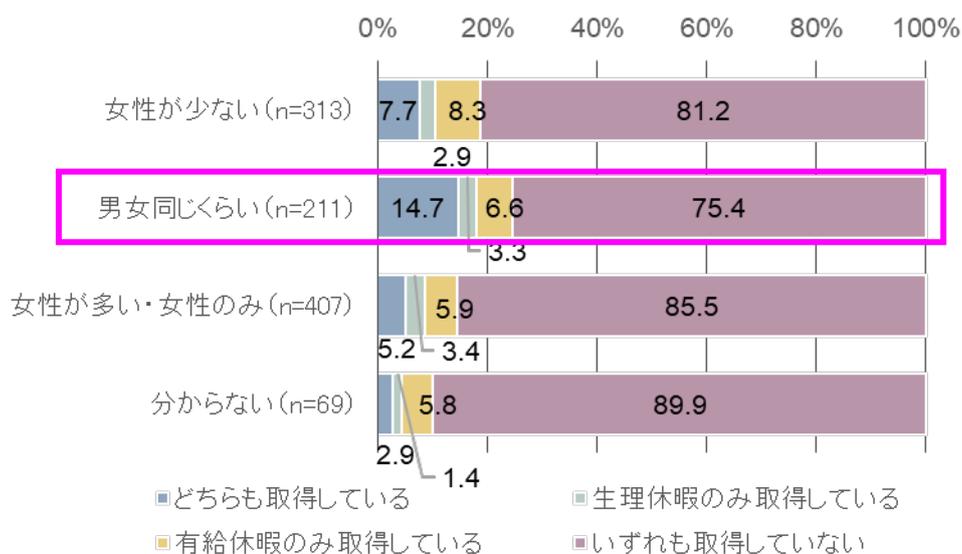
生理痛の程度別に休暇の取得状況をみると、痛みの強さよりも、痛みの頻度によって、休暇の取得状況が異なることがわかる(図表 21)。痛みの頻度が高い人では、比較的、生理休暇と有給休暇のどちらも取得している割合が高い。しかしながら、それも 2 割に満たないことから、多くの人が痛みを抱えながら休暇を取得することができていない問題が明らかになった。

図表 21:【女性】生理痛の頻度×痛みの程度別 生理痛がつらい時の生理×有休休暇取得



また、職場の男女比でみると、必ずしも「女性が多い・女性のみ」の職場が休暇を取りやすいわけではなく、「男女同じくらい」の比率の職場の方が休暇を取得している割合が高い。

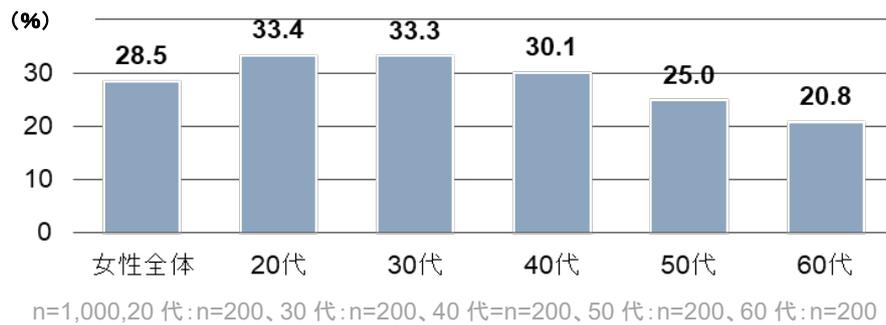
図表 22:【女性】職場の男女比別 生理痛がつらい時の生理×有休休暇取得



(4) 女性特有の健康課題による働く上でのパフォーマンス低下

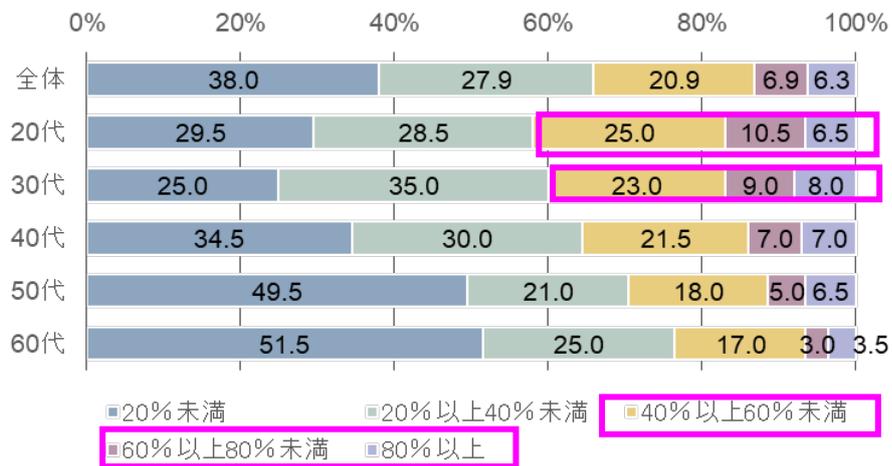
女性特有の健康課題が原因でどの程度パフォーマンスが下がったと思うかたずねたところ、女性全体の平均は28.5%だった。20代女性では平均33.4%、30代女性では平均33.3%であり、若年層の方がパフォーマンスの低下が大きいと感じている(図表23)。

図表23:【女性】年代別 女性特有の健康課題による働く上でのパフォーマンス低下の割合
(数量回答・平均値)



年代別のパフォーマンスの低下の割合を分布でみたものが図表24である。若い年代ほど、40%以上低下していると認識している人が多い。

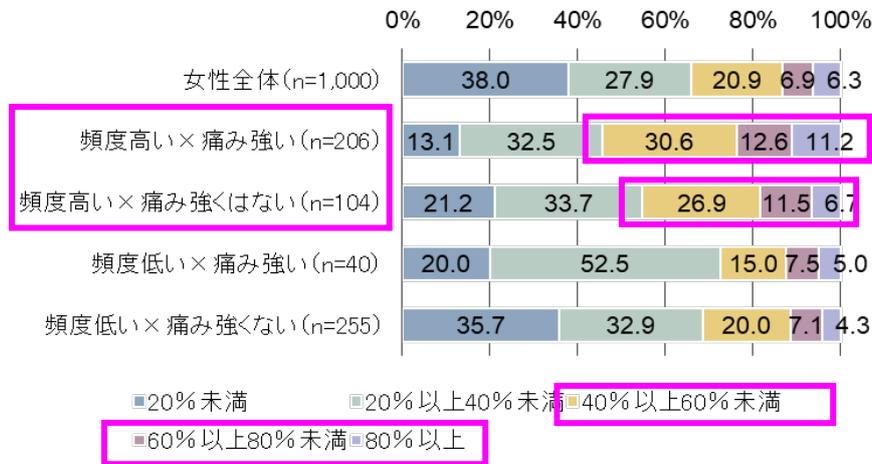
図表24:【女性】年代別 女性特有の健康課題による働く上でのパフォーマンス低下
(数量回答・分布)



n=1,000,20代:n=200、30代:n=200、40代:n=200、50代:n=200、60代:n=200

生理痛の程度別にみると、生理痛の「頻度が高い(「頻度高い×痛み強い」「頻度高い×痛み強くない)」層の約半数が、40%以上のパフォーマンスの低下を認識している。(図表25)

図表 25:【女性】生理痛の程度別 女性特有の健康課題による働く上でのパフォーマンス低下

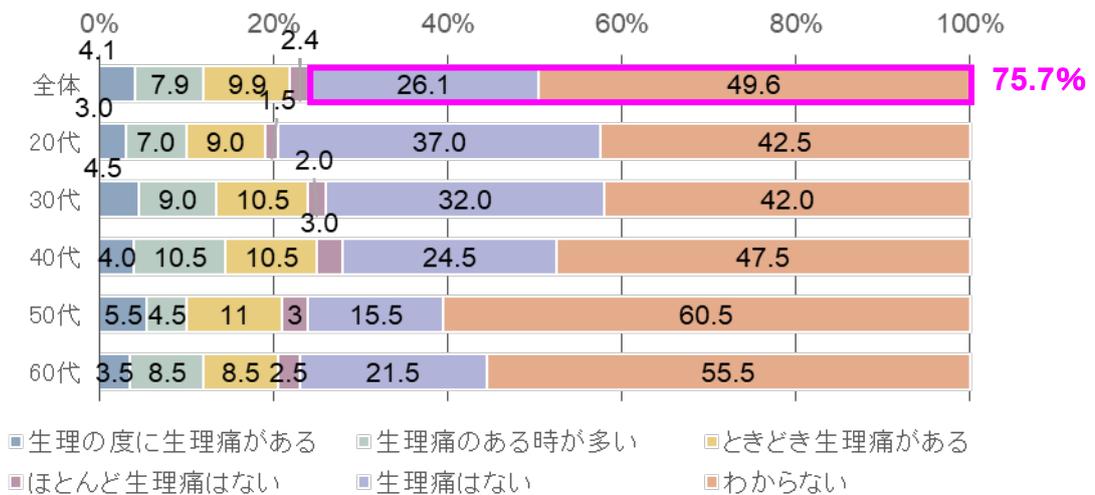


n=1,000,20代:n=200、30代:n=200、40代:n=200、50代:n=200、60代:n=200

(5) 職場の同僚女性の生理痛に対する男性の認識

女性の生理痛の頻度及び痛み状況について男性の認知状況を聞いたところ、全年代平均で生理痛の有無について「わからない」、あるいは職場の女性には「生理痛はない」と回答している割合が75.7%に上り、女性の生理痛の悩みに対して関心が低いことがわかる(図表26)。特に、50代・60代の経営幹部層で、「わからない」の割合が高く、企業における取り組みの遅れの要因となっている可能性がある。また、20代で「生理痛はない」との回答割合が高く、学校教育のあり方の課題もうかがえる。

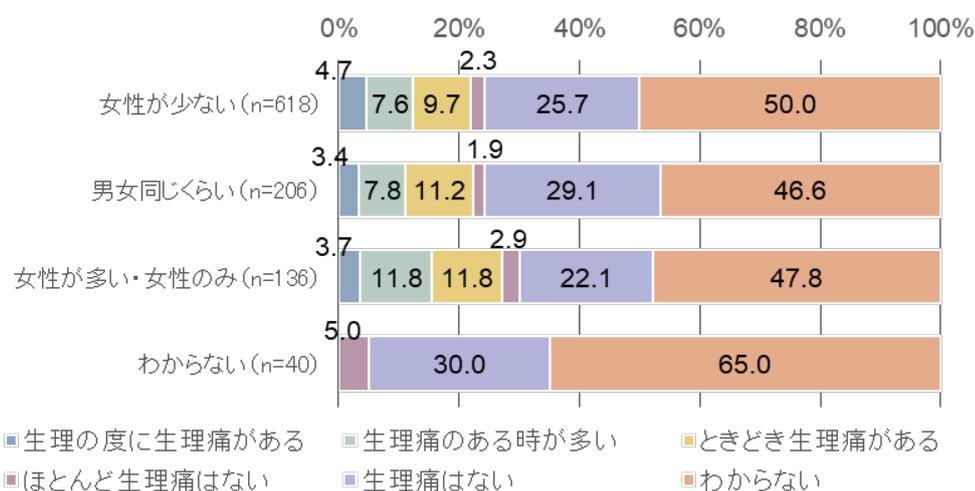
図表 26:【男性】職場における女性社員の月経痛の頻度に対する認識



n=1,000,20代:n=200、30代:n=200、40代:n=200、50代:n=200、60代:n=200

図表 27 からは、男女の職域が分離されているために男性の理解が進まない訳ではなく、職場の男女比に関わらず、同僚の男性の関心・認識の低さがうかがえる。

図表 27: 【男性】職場の男女比別 女性社員の月経痛の頻度に対する認識



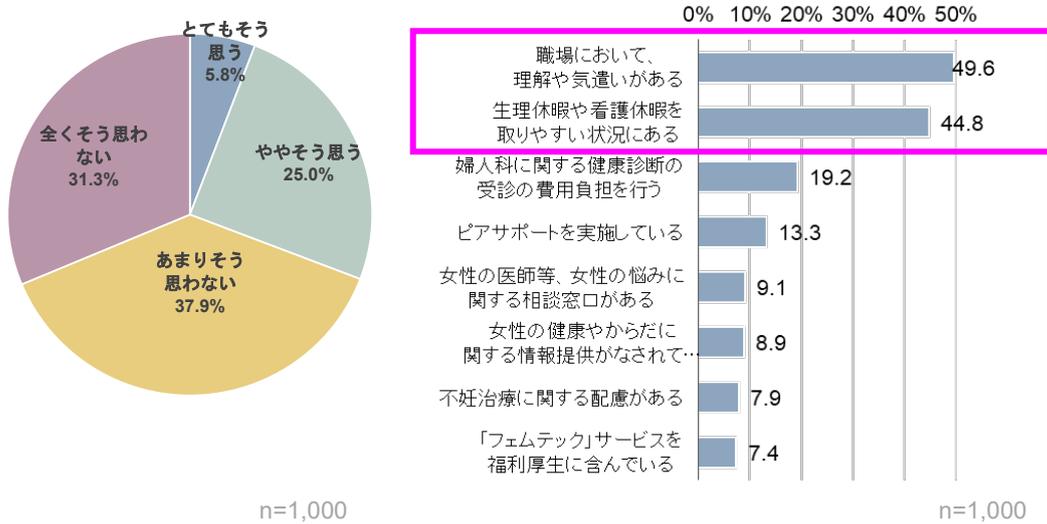
(6) 勤務先の女性の健康やからだに対する支援

勤務先の女性の健康やからだに対する支援については、支援していると「思わない」「あまり思わない」を含めて約 7 割が行われていないと認識している(図表 28①)。どのようなことが支援となるかについては、「職場において、理解や気遣いがある」(49.6%)、「生理休暇や看護休暇を取りやすい状況にある(取りたいときに取れる)」(44.8%)が多く挙げられた。一方で、近年注目を集める「フェムテック」サービスを挙げたのは 7.4%にとどまった(図表 28②)。「フェムテック」サービスを導入している企業は多くなく、職場における女性の健康課題の支援策としては、女性たちにもまだ認知されていないことがうかがえる。

図表 28: 【女性】勤務先の女性の健康やからだに対する支援¹⁾

<①支援をしていると思うか>

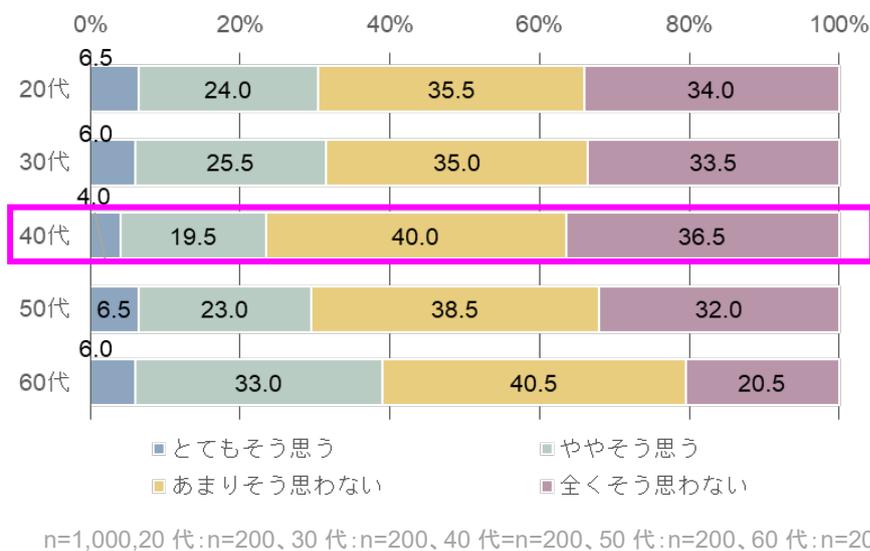
<②どのようなことが支援となるか>



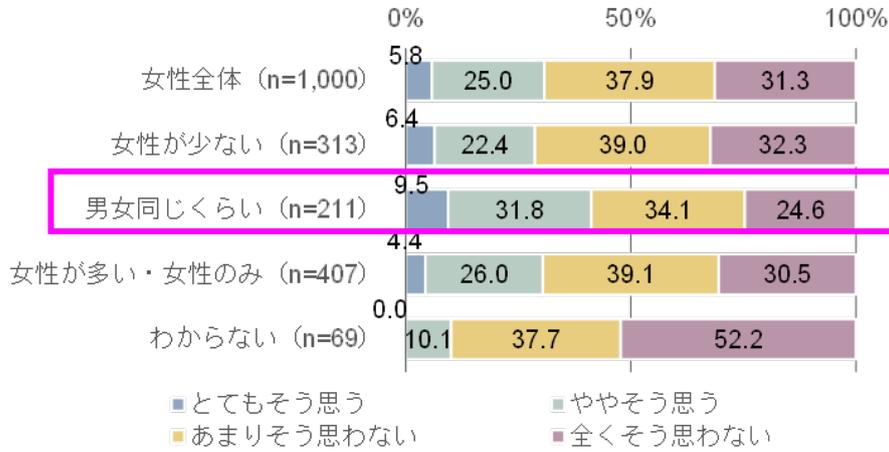
年代別で見ると特に 40 代で、「あまりそう思わない」「全くそう思わない」との回答割合が高い (図表 29)。

職場の男女比別で見ると、「女性が多い・女性のみ」の職場で、女性の健康やからだへの支援が充実していると認識されているわけではなく、むしろ「男女同じくらい」の職場の方が、支援が行われていると認識されている (図表 30)。

図表 29: 年代別 勤務先は支援をしていると思うか

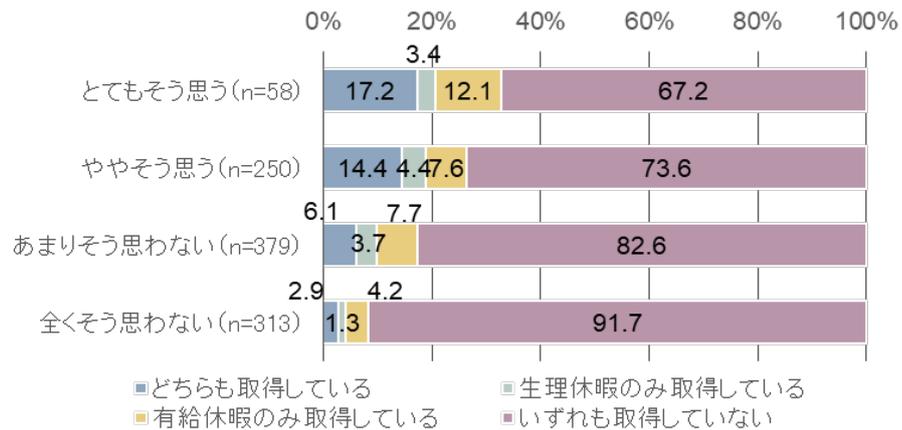


図表 30: 【女性】職場の男女比別 勤務先の支援状況

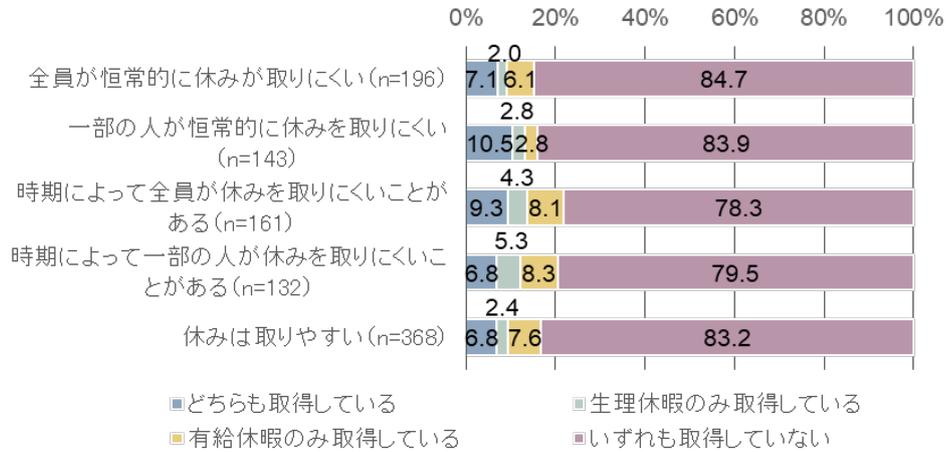


また、職場の女性の健康支援が行われていると考える層では、生理がつらい時の生理休暇や有休等の取得割合も高い(図表 31)。一方で、通常の職場の休暇の取りやすさと生理休暇の取得状況には、関連がみられない(図表 32)ことから、生理休暇を取りやすくするためには、通常の休暇取得推進策に限らず、女性の健康の視点に立った支援が必要とみられる。

図表 31: 【女性】勤務先の支援別 生理休暇等の取得状況



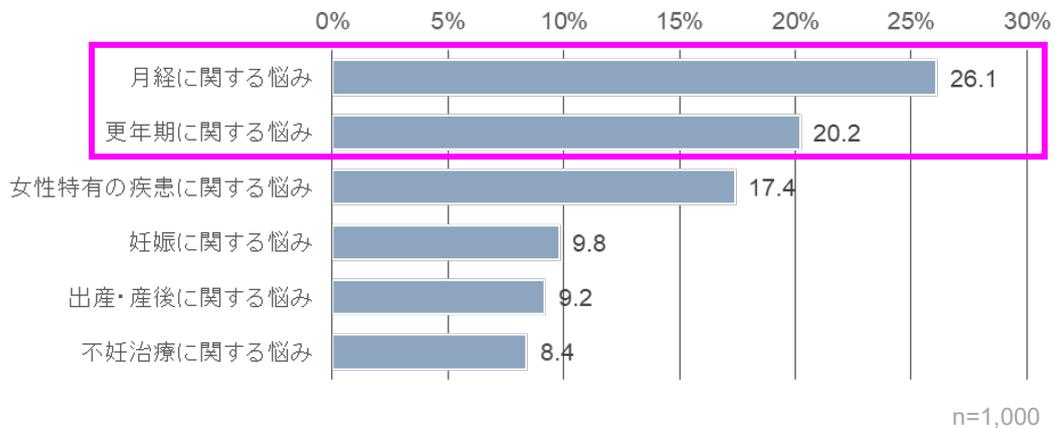
図表 32: 【女性】有給休暇の取得しやすさ別 生理休暇等の取得状況



(7) 職場における課題認識と期待される支援

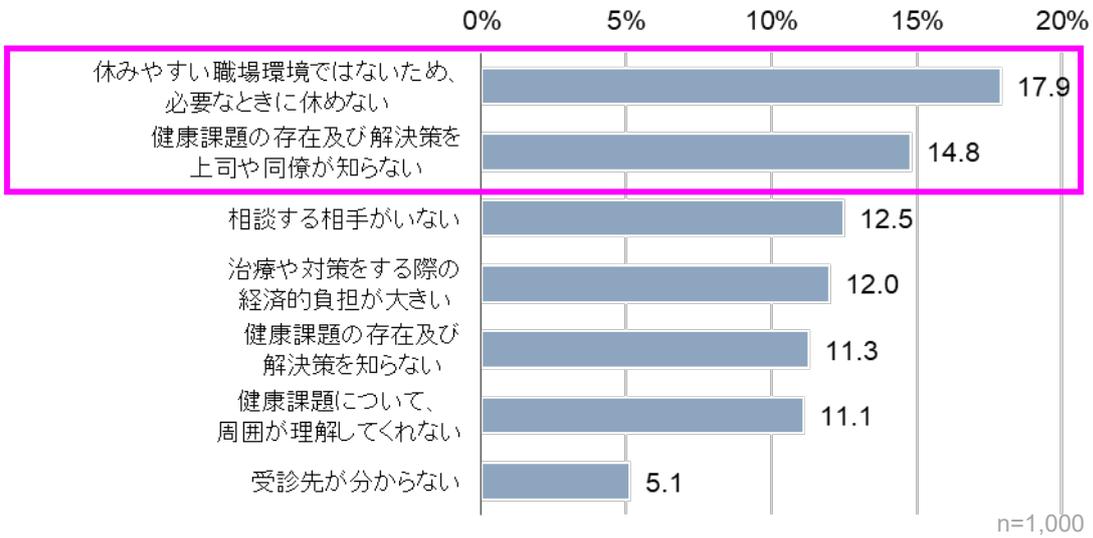
女性が会社に対策を講じてもらえると思う健康やからだに関する悩みとしては「月経に関する悩み」(26.1%)、「更年期に関する悩み」(20.2%)が多かった(図表 33)。

図表 33: 【女性】会社に対策を講じてもらいたい、女性の健康やからだに関する悩み(複数回答)



職種別にみると、特に「医療、保健、福祉(保育・介護)、教育分野の専門職・技術職」(27.2%)、「営業・販売職(店員、不動産販売、保険外交、外勤など)」(25.6%)や「サービス職(理・美容師、料理人、ホールスタッフ、ホームヘルパーなど)」(23.1%)において、休みが取りづらい悩みを抱えているとの回答が多かった。また、「運輸・保安職」(40.0%)「生産現場職(製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産加工など)」(31.3%)「弁護士、会計士、税理士、エンジニア、情報処理など、その他の分野の専門職・技術職」(29.3%)では、職場の上司や同僚の理解がないことを課題として挙げた(図表 35)。

図表 34: 女性の健康やからだに関する悩みについて、課題に感じている点（複数回答）



図表 35: 【女性】職種別 女性の健康やからだに関する悩みについて、課題に感じている点（複数回答）

属性	平均回答数(回)	健康課題の存在及び解決策を知らない	健康課題の存在及び解決策を上司や同僚が知らない	健康課題について、周囲が理解してくれない	相談する相手がいない	受診先が分からない	休みやすい職場環境ではないため、必要な時に休めない	治療や対策をする際の経済的負担が大きい
医療、保健、福祉(保育・介護)、教育分野の専門職・技術職 (n=228)	0.89	8.3	10.5	13.6	11.8	3.1	27.2	14.0
弁護士、会計士、税理士、エンジニア、情報処理など、その他の分野の専門職・技術職 (n=41)	1.34	19.5	29.3	17.1	24.4	14.6	4.9	24.4
管理職 (n=39)	0.92	23.1	23.1	7.7	10.3	7.7	10.3	10.3
事務職 (n=514)	0.75	11.3	13.4	8.6	13.2	5.3	13.6	9.5
営業・販売職 (n=82)	0.87	7.3	15.9	14.6	11.0	3.7	25.6	8.5
サービス職 (n=39)	0.67	7.7	7.7	7.7	2.6	5.1	23.1	12.8
生産現場職 (n=32)	1.13	18.8	31.3	9.4	9.4	6.3	18.8	18.8
運輸・保安職 (n=10)	1.40	10.0	40.0	30.0	10.0	0.0	20.0	30.0

(注) : 20%以上25%未満 : 25%以上30%未満 : 30%以上35%未満 : 35%以上

女性の健康やからだに関する支援として、「特にない」と回答した 42.0%を除く、58.0%の女性が会社に何らかの対策を求めているものとみられ、具体的には「育児休暇、生理休暇等の休暇を取りやすくするための取組の実施」(20.4%)や「テレワークやフレックスタイム・時短勤務など、柔軟な働き方を可能にする取組の実施」(19.3%)などの柔軟な働き方の導入の他、「婦人科における健診費用補助」(18.7%)、「福利厚生制度の充実」(17.5%)などの取り組みに対する期待が聞かれた(図表 36)。

図表 36:【女性】年代別 女性の健康やからだに関して、会社に求める支援策（複数回答）

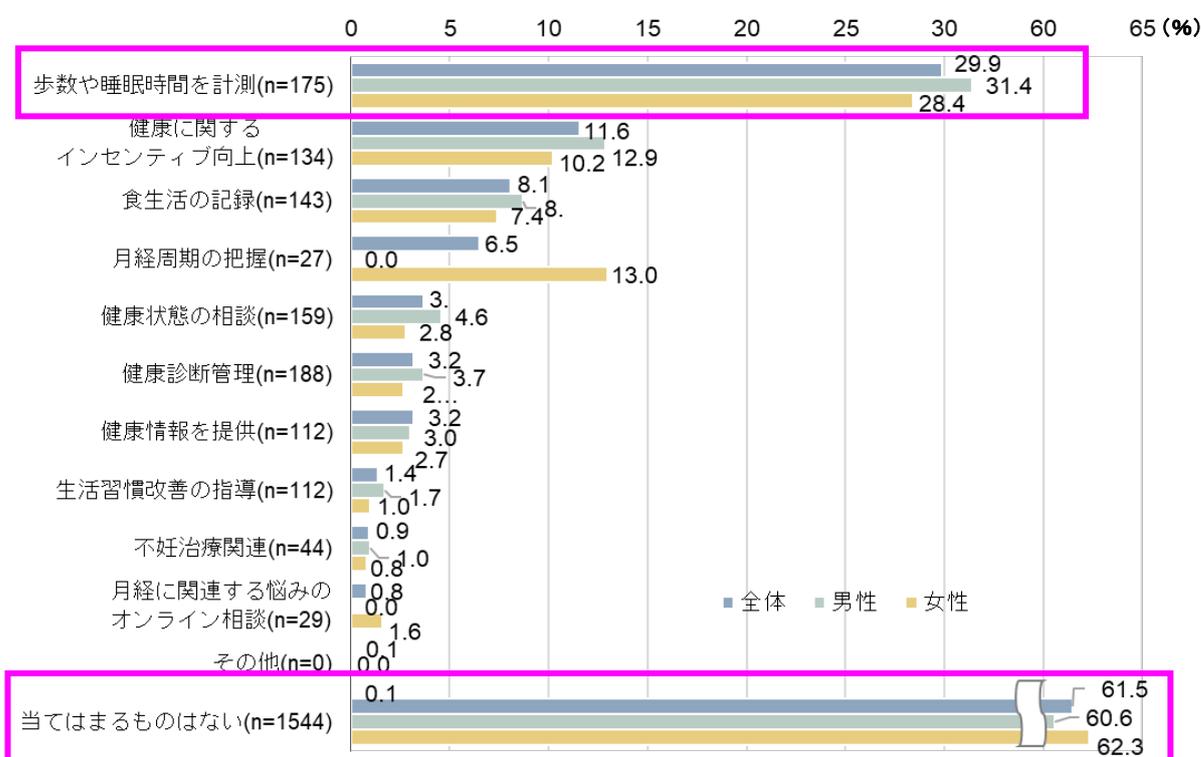
	平均 回答 数	長 時 間 労 働 の 是 正	育 児 休 暇 、 生 理 休 暇 等 を 取 り よ く す る	柔 軟 な 働 き 方 の 導 入	健 康 診 断 の 受 診 に お け る 費 用 補 助	検 査 サ ー ビ ス の 費 用 補 助	相 談 口 準 備	女 性 業 医 等 の 配 置	女 性 向 け の 研 修 の 実 施	管 理 向 け の 研 修	受 診 費 の 補 助	メン タル ヘ ルス 相 談 口 の 提 供	ウ ェ ア ラ ブ レ ッ ス の 提 供	健 康 プ ロ グ ラ ム の 提 供	女 性 の 健 康 に 関 する 情 報 提 供	生 活 慣 習 改 善 に 向 け た 取 組	福 利 厚 生 制 度 の 充 実	そ の 他	特 に な い
全体 (n=1,000)	1.65	14.1	20.4	19.3	18.7	11.3	8.8	8.1	5.6	6.6	6.3	10.3	3.7	4.7	4.4	4.7	17.5	0.2	42.0
20代 (n=200)	1.62	14.5	27.0	19.5	17.5	9.5	5.5	10.5	6.5	6.0	7.0	7.0	2.5	5.0	4.5	5.5	13.5	0.0	45.5
30代 (n=200)	1.85	18.5	28.0	28.5	18.0	12.5	11.0	7.5	5.0	7.0	8.0	11.0	2.0	5.5	3.5	3.0	15.5	0.0	36.0
40代 (n=200)	1.80	13.5	19.5	21.0	23.5	15.0	10.0	9.5	7.5	7.0	7.0	12.0	5.0	3.5	4.0	5.5	16.0	0.5	35.5
50代 (n=200)	1.48	13.0	12.0	14.5	17.5	8.5	9.5	8.5	4.0	6.0	6.0	11.5	4.5	4.5	3.5	4.5	20.0	0.5	45.0
60代 (n=200)	1.49	11.0	15.5	13.0	17.0	11.0	8.0	4.5	5.0	7.0	3.5	10.0	4.5	5.0	6.5	5.0	22.5	0.0	48.0

3. 健康支援ツールの活用

(1) 健康支援アプリの利用状況

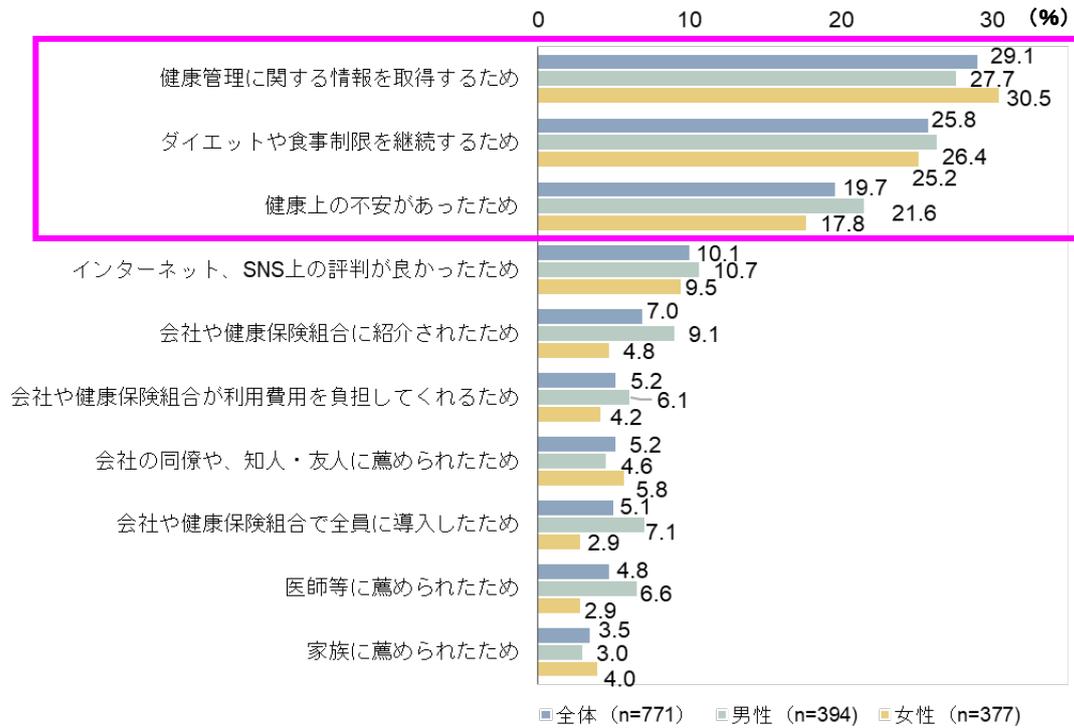
近年、企業の健康経営のツールひとつとして用いられている健康支援関連のアプリについて、利用経験をたずねたところ、最も利用経験が多かったのは、男女ともに「歩数や睡眠時間の計測」関連のアプリであった。2番目は、男性で「ウォーキング等のポイント付与などのインセンティブ向上」関連アプリ、女性では「月経周期の把握」関連アプリであった。ただし、男女とも半数を超える約6割が、図表37に記載されているようなアプリの利用経験がない。

図表 37: 男女別 健康支援関連アプリの利用経験(複数回答)



健康支援関連アプリの利用目的としては、「健康管理に関する情報を取得するため」「ダイエットや食事制限を継続するため」「健康上の不安があったため」が、男女ともに上位に挙げられた(図表38)。健康維持・管理や不安解消のための情報収集、健康を維持するための測定・管理等の目的で活用されているとみられる。

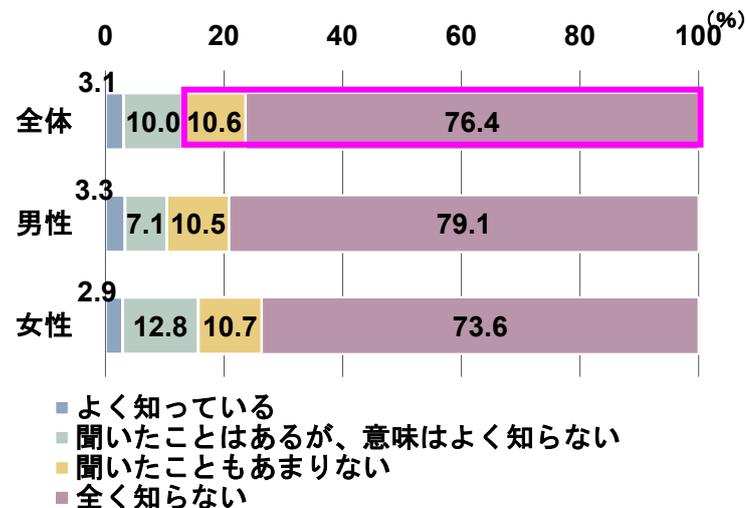
図表 38: 男女別 健康支援関連アプリの利用目的(複数回答)



(2) フェムテックの認知度・利用経験

「フェムテック」という言葉については、全体の 87.0%が「全く知らない」「聞いたこともあまりない」と回答しており、女性も男性も「全く知らない」が大多数を占めた(図表 39)。

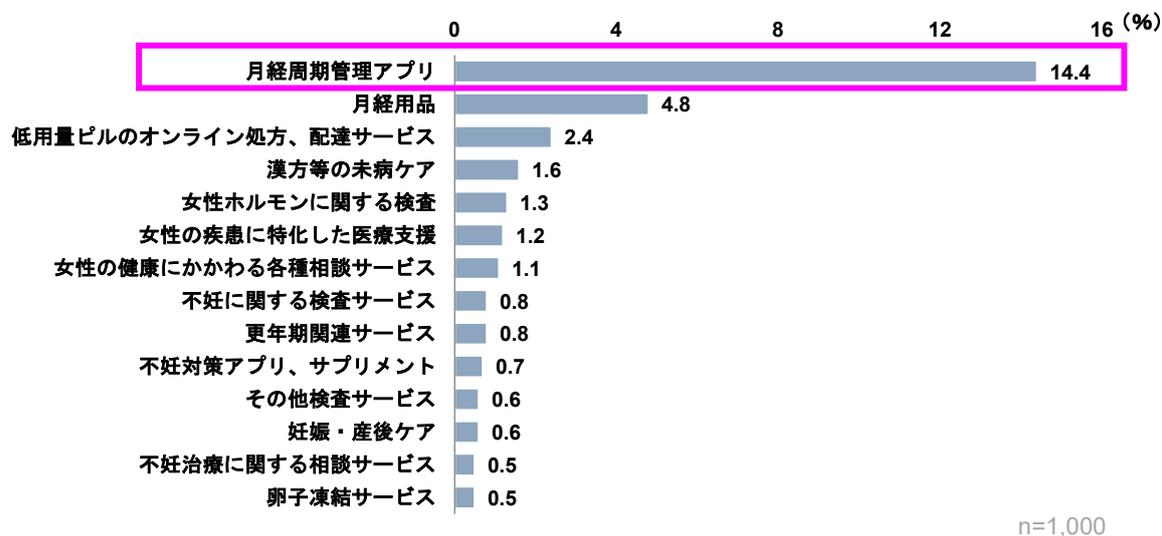
図表 39: 男女別 フェムテックという言葉の認知度



n=2,000(男性:n=1,000、女性:n=1,000)

利用したことがあるフェムテックサービスは、「月経周期管理アプリ」(14.4%)「月経用品(吸水ショーツ、月経カップなど)」(4.8%)の順で多い(図表 40)。

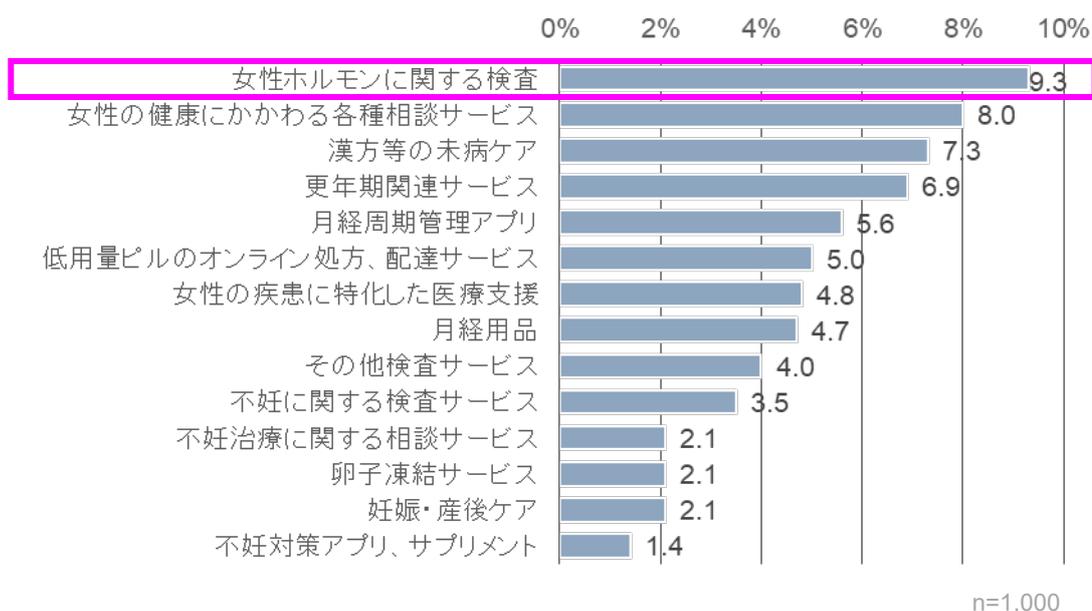
図表 40:【女性】フェムテックサービスの利用経験(複数回答)



会社負担があった場合、最も利用意向が高いフェムテックサービスは「女性ホルモンに関する検査」(9.3%)だった(図表 41)が、会社負担の有無に関わらずフェムテックサービスの利用意向は現時点では低い状況にある(図表 42)。

年代別に見ると、40代女性で更年期症状に対するサービスへの希望が高かった(図表 42)。

図表 41:【女性】フェムテックサービスの会社負担による利用意向(複数回答)



図表 42:【女性】年代別 フェムテックサービスの会社負担による利用意向 (%)

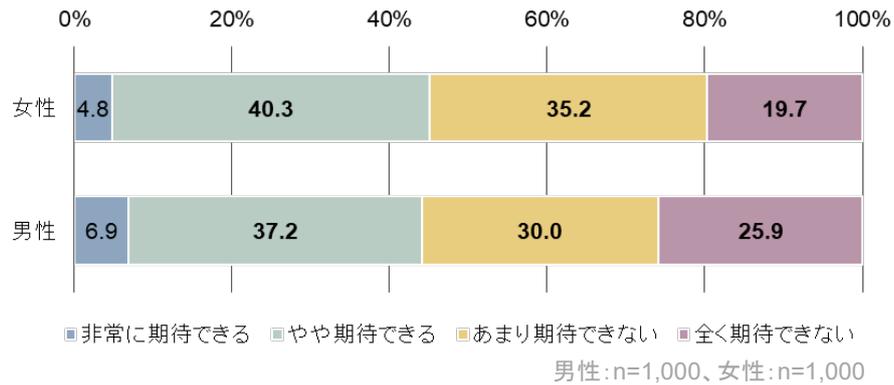
	月経周期管理アプリ	低用量ピルのオンライン処方、配達サービス	月経用品	女性の疾患に特化した医療支援	漢方等の未病ケア	女性ホルモンに関する検査	不妊に関する検査サービス	その他検査サービス	不妊対策アプリ、サプリメント	不妊治療に関する相談サービス	卵子凍結サービス	妊娠・産後ケア	更年期関連サービス	女性の健康にかかわる各種相談サービス
20代	11.0	9.0	9.0	5.5	7.5	11.5	5.0	5.0	2.0	3.5	2.5	3.5	2.0	4.5
30代	10.0	10.0	7.0	8.0	12.0	12.0	9.0	4.0	3.5	4.0	5.5	5.0	5.0	7.5
40代	4.5	4.5	6.5	7.0	10.0	11.0	3.5	5.0	1.5	2.0	2.0	2.0	12.5	10.5
50代	2.0	0.5	1.0	1.5	3.5	7.0	0.0	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0	8.0
60代	0.5	1.0	0.0	2.0	3.5	5.0	0.0	3.0	0.0	1.0	0.5	0.0	7.0	9.5

(注) ■: 10%以上15%未満 ■: 15%以上20%未満 ■: 20%以上25%未満 ■: 25%以上

(3) フェムテックに関する期待

フェムテックについて、働く女性の健康やからだの不安に対してどの程度解決策になると思うかを聞いたところ、女性では、45.1%と5割弱が「期待できる(非常に・やや)」と回答している(図表 43)。

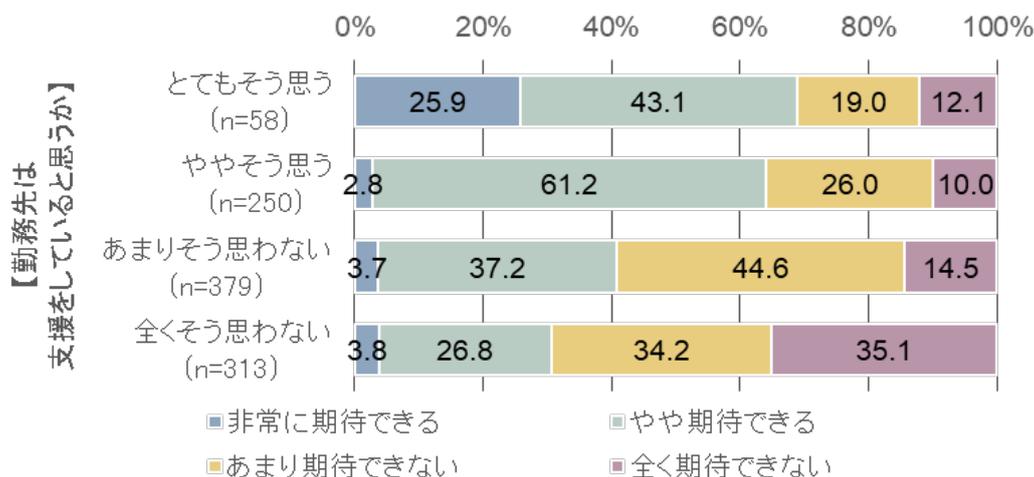
図表 43: 男女別 フェムテックが働く女性の健康不安に対する解決策になると思うか



職場の支援策としては、まだ認知されていないフェムテックであるが、女性の期待は高く、今後職場における支援ツールとしての開発も期待される。また、「職場が女性の健康関連の支援をしている」と認識している女性(とてもそう思う)では、さらに「フェムテックが解決策になると思うか」の問いに、「非常に期待できる」との回答割合が 25.9%と高く、「やや期待できる」とあわせる

と69.0%と約7割にのぼる(図表44)。職場の理解醸成や生理休暇等を取りやすい環境整備などの職場支援と、フェムテックといったツール活用を併せて進めることが重要であろう。

図表 44: 【女性】職場の女性支援別 フェムテックが解決策になると思うか



— ご利用に際して —

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所:三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡ください。

ⁱ フェムテックとピアサポートについては、選択肢に説明を追加している。「フェムテック」: 月経トラッキングや、排卵日予測、不妊治療、更年期障害支援等の女性の健康やからだに関する悩みをテクノロジーで解決する「フェムテック」サービス。「ピアサポート」: 同じような悩みを持つ人たち同士で支えあう活動。