

女性の健康とキャリアに 関する調査白書

White Paper: Women's Health and Career



はじめに

1986年に男女雇用機会均等法が施行されてから、40年近くが経過した。男女の雇用“機会”は均等化されたが、いまだ各所で「女性活躍」と言われている現状を踏まえると、キャリアの“結果”が均等になったとは言えない状況である。内閣府男女共同参画局の発表資料によれば、2023年7月時点の東証プライム上場企業の女性役員比率は13.4%に留まり、1割の企業に至っては女性役員が存在しない状況となっている(1)。女性活躍の実現には、まだまだ道半ばである。

元号が令和となった2019年頃より、日本国内でも「フェムテック」や「フェムケア」といった言葉を耳にする機会が増えてきた。フェムテックとは女性の健康管理に寄与するテクノロジーを、フェムケアとは女性の健康管理そのものを指す言葉で、もともとは、生物学的に健康管理の負担がより大きな女性向けの商品やサービスを包含する市場カテゴリーとして生まれた。このカテゴリーが注目されたのは、丁寧な体調管理による女性個人のQOLや生産性向上にとどまらず、ジェンダー平等に取り組む企業がその手段の一つとしての意義を見出したこと、さらに、女性活躍の実現による日本社会の競争力強化への期待によるものである。そしてこの注目は、女性が社会生活を行う中で、支障となりうる性別特有の不調やリスク、ペインポイントがさまざまに存在すること、そしてこの前提理解に基づいた企業側の対策が不可欠であることが認識され始めていることを示している。

女性ひとり一人の“Well-living”を目指すプロジェクト「W society」と、女性の生涯を通じた健康の向上に注力するグローバルヘルスケア企業の日本法人「オルガノン株式会社」は、女性活躍実現の障壁の1つが、女性の健康面への社会的対応にあるとの仮説のもと、共同で「女性の健康とキャリアに関する調査」を実施した。

調査は2024年2月にインターネット調査形式で実施され、従業員数200名以上、売上高100億以上の企業/団体に所属している30代~50代の係長以上の女性ビジネスパーソン515人から有効回答を得た。調査結果は3月8日の国際女性デーに合わせて公表された。

調査を通じて明らかになったのは、健康上の不安や不調を抱えながらも、キャリアを歩む女性たちの姿である。

健康経営や女性活躍、DEIなど、様々な文脈の中で「女性の健康」は企業が取り組むべき主要課題のひとつとなってきているが、「女性同士でも個人差が大きい」「当人が明らかにしたくない」「他人からは見えにくい」など、企業が対策を立案・実行することが難しい側面もある。

一方で、古い体質やアンコンシャスバイアスがまだまだ残る組織の中においても、さらなるステップアップに前向きな女性たちにとって、プライベートへの理解や健康に対するポジティブな企業風土や施策は、職場への信頼につながっているということも明らかになった。

本調査の結果を通じて、企業が女性のキャリア構築における健康面への取り組みの重要性への理解を深め、対策を検討する際の一助となれば幸いである。

1.内閣府 男女共同参画会議『『女性活躍・男女共同参画の重点方針2024(女性版骨太の方針2024)』の策定に向けて』2023年12月25日
https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryo/pdf/ka32-s1.pdf
(最終アクセス日:2024年5月1日)



調査概要と対象者属性

「女性の健康とキャリアに関する調査」調査概要

実施時期：2024年2月20日(火)～2月22日(木)

調査手法：インターネット調査

調査対象：日本国内の従業員数200名以上、売上高100億円以上の企業/団体に所属している
30代～50代の係長以上の女性ビジネスパーソン515人

調査機関：マクロミルケアネット

★構成比(%)は小数第2位以下を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。

本調査に先んじてスクリーニング調査を行い、15,648名の母集団から、以下の条件に基づいて本調査に進む515名を抽出した。

【本調査対象者】

以下のすべての条件に該当：

- ・調査対象地域：日本国内
- ・性別が女性である
- ・年齢が30～59歳である
- ・勤務先の企業または団体が、従業員数200名以上である
- ・勤務先の企業または団体の売上高が、年間100億円以上である
- ・勤務先の企業または団体における役職が、係長相当以上である
- ・今後も働きたいという就労意向がある

本調査対象者の基本的な分布については次項に示す。

役職による分布について、本調査対象515名のうち5名は「経営者・役員」に該当するため、役職別での比較の際はサンプル数が充分でないことから除外している。

なお、日本国内の企業では年功序列制が色濃く残るため、年齢が上がるにつれて役職が上昇することが仮説されうるが、今回の調査対象者については部長クラスの割合が最も高いのが30代、最も低いのが50代という結果となった。

	サンプル数	部長クラス	課長クラス	係長クラス
全 体	(510)	16.1%	26.1%	57.8%
30代	(165)	23.6%	18.2%	58.2%
40代	(217)	14.3%	28.1%	57.6%
50代	(128)	9.4%	32.8%	57.8%

	サンプル数	従業員数 200- 500人	従業員数 500- 1,000人	従業員数 1,000- 5,000人	従業員数 5,000- 10,000人	従業員数 10,000人 以上
全 体	(515)	8.3%	14.2%	36.7%	13.6%	27.2%
30代	(167)	6.0%	17.4%	43.1%	11.4%	22.2%
40代	(219)	8.7%	11.9%	37.0%	14.6%	27.9%
50代	(129)	10.9%	14.0%	27.9%	14.7%	32.6%

	サンプル数	従業員数 200- 500人	従業員数 500- 1,000人	従業員数 1,000- 5,000人	従業員数 5,000- 10,000人	従業員数 10,000人 以上
全 体	(510)	8.2%	14.1%	36.7%	13.5%	27.5%
部長クラス	(82)	3.7%	6.1%	72.0%	4.9%	13.4%
課長クラス	(133)	9.0%	16.5%	31.6%	12.0%	30.8%
係長クラス	(295)	9.2%	15.3%	29.2%	16.6%	29.8%

INDEX

はじめに	01
調査概要と対象者属性	03
INDEX	05
調査結果サマリー	06
Q1.キャリアへの志向性	07
Q2.現在の仕事の障害	08
Q3.将来の仕事の障害	08
Q4.健康状態の自覚	12
Q5.健康状態の仕事への影響	14
Q6.仕事を休んだ日数	16
Q7.仕事を休んだ健康上の理由	18
Q8.健康問題の生産性への影響	20
Q9.職場での健康問題の話しやすさ	22
Q10.会社の健康支援への満足度	24
Q11.健康問題が引き起こす影響	26
Q12.会社への満足度	28
Q13.会社に取り組むべき課題	31
おわりに	34
調査実施団体・企業の紹介	36

調査結果サマリー

調査対象者の**81%**に**キャリアの志向性**あり。部長クラスで強く、年代が若いほど強い。

仕事を続けていくにあたっての**健康不安は、現状には楽観的でも、将来については高まる**。ライフ・キャリアステージの変化に伴い、懸念内容も変化する傾向。

自身の健康状態に問題はないと感じていても、自覚と実態には乖離が見られる。また、**健康状態が仕事に影響を与えるという認識は強い**。健康が仕事において非常に重要な要素であることが明らかに。

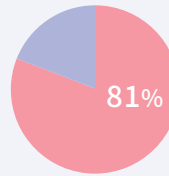
40%程度が過去2ヶ月間に健康問題で仕事を休んでいる。

仕事を休んだ理由で最も多かったのは「**頭痛**」。「**疲労/睡眠不足**」などと併せて「**未病領域**」が原因で、**仕事を休むことが多い**結果に。

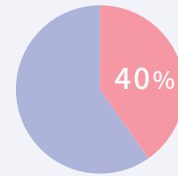
仕事を休んだ人の**81%**が、**生産性に影響があった**と回答。その影響度は、部長クラスで顕著。

約**70%**が職場で自身の健康問題について**気軽に話せる**と回答。部長クラスとそれ以外では、認識に違いが見られる。

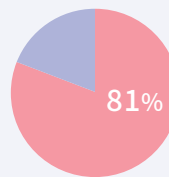
キャリアの志向性



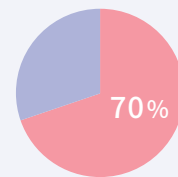
健康問題で仕事を休む



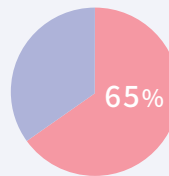
仕事を休んだ際の生産性への影響



健康問題を気軽に話せる



健康問題へのサポートは十分



65%が**会社の健康問題へのサポートは十分である**と回答。部長クラスとそれ以外では、認識に違いが見られる。

健康問題のメンタルへの影響を懸念する人が多い。健康問題が引き起こす不安は部長クラスと課長・係長クラスで差がある。

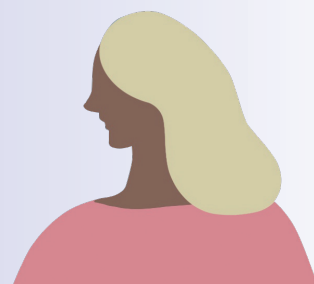
自身の健康問題について**気軽に話せる環境や、健康問題の支援への満足度は、会社への満足度に相関している**。

会社への満足度が低い人は、**組織風土に加えて「健康問題への理解」を課題ととらえている**。

Q1. キャリアへの志向性

81%

調査対象者の81%にキャリアへの志向性があり、部長クラスで強く、年代が若いほど強い。



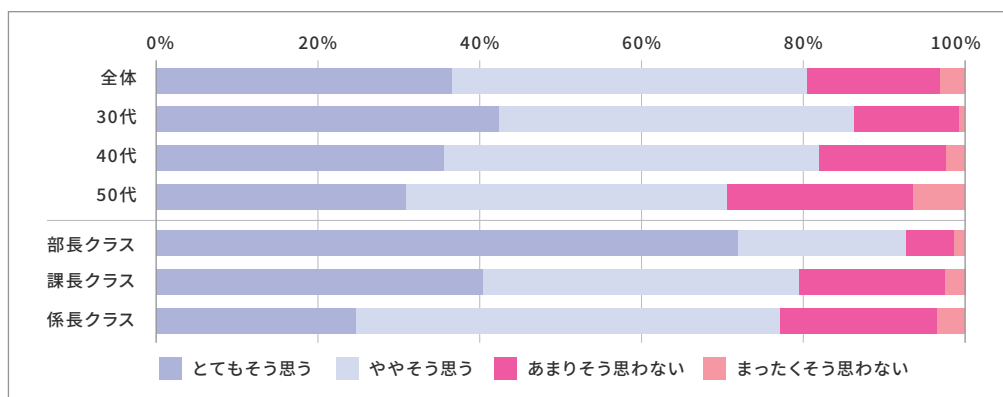
Q1. 仕事を続けていく中で、あなたはキャリアを積んで（昇進を目指す、専門性を高めるなど）いきたいと思いませんか。

本調査対象者のうち、昇進や専門性を高めるといった今後のキャリアの志向性については80.6%がポジティブな反応を示した。係長以上という既に一定のキャリアを築いていること、また今後の就労意向についてもポジティブな層を抽出していることから順当な結果と言える。

年代別に見てみると、「とてもそう思う」「ややそう思う」といったポジティブな回答項目の合計が、30代で86.2%、40代で82.2%、50代では70.5%と、年代が

上がるにつれて低下する傾向が見られた。

また、役職別に見てみると、係長クラスではポジティブな反応が77.2%であるのに対し、課長クラスでは79.7%、部長クラスでは92.7%と、役職が上がるにつれて意向が強くなっている。「とてもそう思う」に限っても、係長クラスが24.7%に留まるのに対し、課長クラスは40.6%、部長クラスでは72.0%にまで達するなど、より傾向が顕著となる。



	サンプル数	とても そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない
全 体	(515)	36.7%	43.9%	16.7%	2.7%
30代	(167)	42.5%	43.7%	13.2%	0.6%
40代	(219)	35.6%	46.6%	15.5%	2.3%
50代	(129)	31.0%	39.5%	23.3%	6.2%
全 体	(510)	36.5%	43.9%	16.9%	2.7%
部長クラス	(82)	72.0%	20.7%	6.1%	1.2%
課長クラス	(133)	40.6%	39.1%	18.0%	2.3%
係長クラス	(295)	24.7%	52.5%	19.3%	3.4%

Q2. 現在の仕事の障害

Q3. 将来の仕事の障害

仕事を続けていくにあたっての健康不安は、現状には楽観的でも、将来については高まる。ライフ・キャリアステージの変化に伴い、懸念内容も変化する傾向。

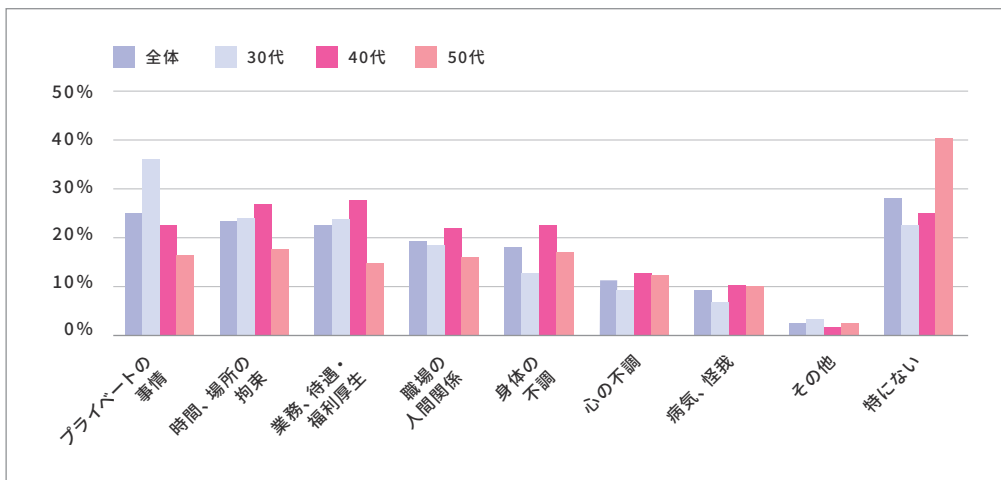


Q2. 仕事を続けていくために、現在、障害になっていることはありますか。(複数選択可)

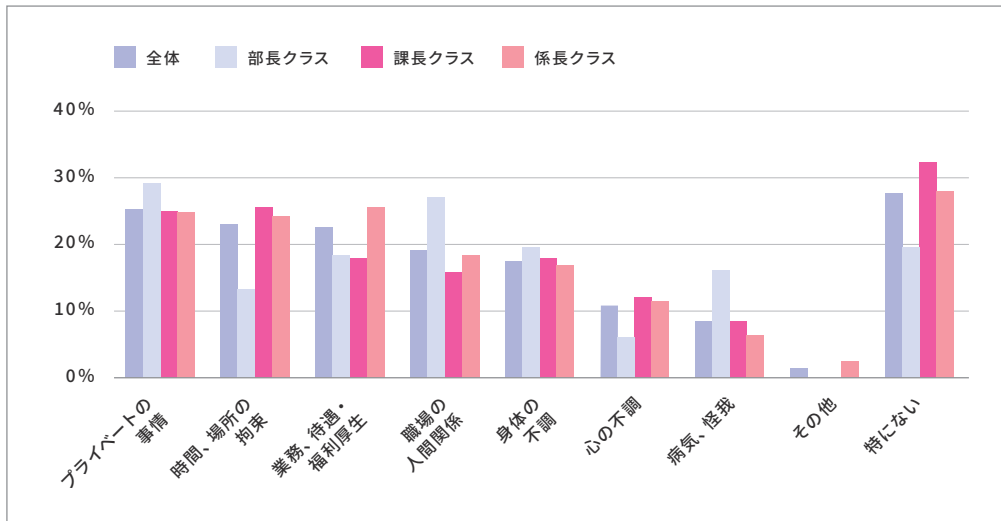
仕事を続けていくための現在の障害を尋ねたところ、第1位は「プライベートの事情(24.9%)」、第2位は「時間、場所の拘束(23.1%)」、第3位は「業務、待遇・福利厚生(22.7%)」であった。

一方で、「身体の不調(慢性的な痛みや不快感、

重い生理、更年期症状など)(17.3%)」「心の不調(10.7%)」「病気や怪我(8.3%)」など、健康面に関する障害の回答割合は相対的に少なく、現時点での仕事への影響は比較的強く評価されていた。



	サンプル数	プライベートの事情	時間、場所の拘束	業務、待遇・福利厚生	職場の人間関係	身体の不調	心の不調	病気、怪我	その他	特になし
全体	(515)	24.9%	23.1%	22.7%	18.8%	17.3%	10.7%	8.3%	1.4%	27.8%
30代	(167)	35.9%	23.4%	23.4%	18.0%	12.0%	8.4%	6.0%	2.4%	22.2%
40代	(219)	21.9%	26.5%	27.4%	21.5%	21.9%	11.9%	9.6%	0.5%	24.7%
50代	(129)	15.5%	17.1%	14.0%	15.5%	16.3%	11.6%	9.3%	1.6%	40.3%



	サンプル数	プライベートの事情	時間、場所の拘束	業務、待遇・福利厚生	職場の人間関係	身体の不調	心の不調	病気、怪我	その他	特になし
全体	(510)	24.9%	23.1%	22.7%	18.8%	17.3%	10.7%	8.3%	1.4%	27.8%
部長クラス	(82)	29.3%	13.4%	18.3%	26.8%	19.5%	6.1%	15.9%	0.0%	19.5%
課長クラス	(133)	22.6%	25.6%	18.0%	15.8%	18.0%	12.0%	8.3%	0.0%	32.3%
係長クラス	(295)	25.1%	24.4%	25.8%	18.3%	16.6%	11.2%	6.4%	2.4%	27.8%

Q3. 将来的に、仕事を続けていくための障害になると思われることはありますか。(複数回答可)

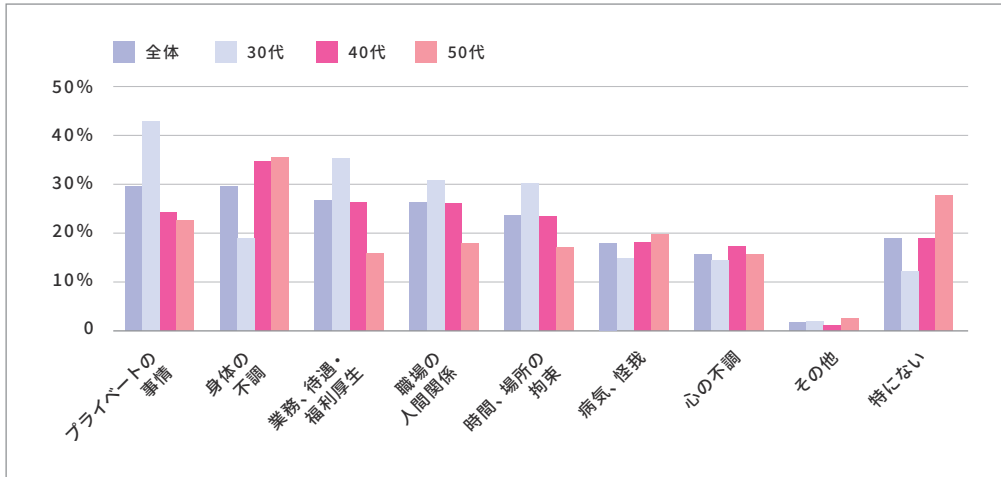
将来の仕事における障害を聴取した質問では、「特になし」と答えた人の割合が18.6%と、現在の障害の27.8%に比べて10ポイント近く減少した。「特になし」が最多回答割合だった現在についての認識とは対照的に、8項目中5項目が「特になし」を上回る結果となった。現在の仕事の障害については楽観的に捉えている人でも、将来に対しては多岐にわたる不安を感じていることが伺える。

項目別に見て、現在から将来に向けて障害の認識が特に高まったのは「身体的な不調(+12.0ポイント)」が最大、次いで「病気や怪我(+8.7ポイント)」となった。現時点では健康上の問題を必ずしも障害と感じていない人でも、将来的な健康状態の変化には

懸念を抱いている姿が推測される。

年代別に回答の合計値を見てみると、30代では198%、40代では188%、50代では172%と、年代が上がるほど将来の仕事の障害に対するスコアは低くなっている。

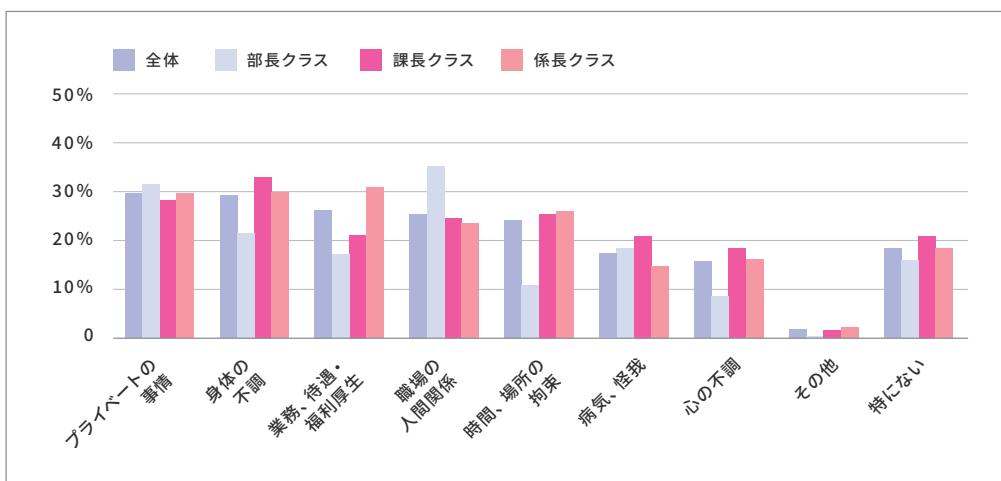
それぞれの項目は年代別に差が大きく、年代が低いほど「プライベートの事情」「業務、待遇・福利厚生」「時間、場所の拘束」といったワークライフバランス項目が高いのに対し、年代が高まるにつれて「身体の不調」「病気、怪我」のようなヘルスケア項目の回答が多くなった。ライフステージごとの仕事への障害を想像して回答したものとみられる。



	サンプル数	プライベートの事情	身体の不調	業務、待遇・福利厚生	職場の人間関係	時間、場所の拘束	病気、怪我	心の不調	その他	特になし
全体	(515)	29.5%	29.3%	26.2%	25.6%	23.7%	17.1%	15.5%	1.7%	18.6%
30代	(167)	42.5%	18.6%	34.7%	30.5%	29.9%	14.4%	13.8%	1.8%	12.0%
40代	(219)	23.7%	34.2%	26.0%	26.5%	22.8%	17.8%	16.9%	1.4%	18.7%
50代	(129)	22.5%	34.9%	15.5%	17.8%	17.1%	19.4%	15.5%	2.3%	27.1%

役職別では、部長クラスで特徴的なスコアが見られた。特徴的に高いのは「職場の人間関係(全体との差分+9.5ポイント)」、低いのは「場所、時間の拘束(同-12.7ポイント)」「業務、待遇・福利厚生(同-9.0ポイント)」「身体の不調(同-7.6ポイント)」「心の不調

(同-7.0ポイント)」となった。一般的には、役職が高くなるほど職場の人間関係が広がり、多様で複雑なマネジメントを求められることから、部長クラスでは「職場の人間関係」への懸念が相対的に高く評価されている可能性が考えられる。



	サンプル数	プライベートの事情	身体の不調	業務、待遇・福利厚生	職場の人間関係	時間、場所の拘束	病気、怪我	心の不調	その他	特にない
全体	(510)	29.8%	29.6%	26.1%	25.9%	23.5%	17.1%	15.5%	1.8%	18.6%
部長クラス	(82)	31.7%	22.0%	17.1%	35.4%	11.0%	18.3%	8.5%	0.0%	15.9%
課長クラス	(133)	28.6%	33.1%	21.1%	24.8%	25.6%	21.1%	18.0%	1.5%	21.1%
係長クラス	(295)	29.8%	30.2%	30.8%	23.7%	26.1%	14.9%	16.3%	2.4%	18.3%

次に、現在と将来への認識の比較において「特にない」の変化が顕著であったことから、Q2で「特にない」と回答した141人のQ3での回答を抽出した。現在障害を感じていない人の半数近くが将来も「特にない」と答えている一方で、将来についての不安として

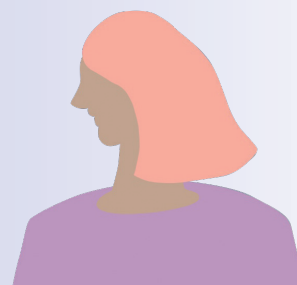
最も回答が多かったのが「プライベートの事情」と「身体の不調」、次いで「病気、怪我」であった。40代、50代では「身体の不調」と「病気、怪我」が相対的に高く、将来の健康面には懸念を抱いていることがうかがえる。

役職	年代	サンプル数	業務、待遇・福利厚生	職場の人間関係	プライベートの事情	病気、怪我	身体の不調	心の不調	時間、場所の拘束	その他	特にない
部長クラス	30代	(4)					0.6%				1.7%
	40代	(5)									2.8%
	50代	(7)			1.1%	0.6%	0.6%				2.8%
課長クラス	30代	(10)	0.6%	1.1%	1.7%	0.6%	0.6%	1.1%	1.1%		2.8%
	40代	(16)		1.7%	1.7%	1.7%	1.1%	1.1%	0.0%		4.4%
	50代	(17)	0.6%	0.6%	1.1%	1.7%	2.2%	0.6%	1.1%	1.1%	5.0%
係長クラス	30代	(22)	2.2%	0.6%	2.2%	0.6%	0.6%	0.6%	1.7%		6.1%
	40代	(33)	2.8%	0.6%	1.7%	2.2%	3.3%	0.6%	0.0%		9.4%
	50代	(27)	1.7%	1.1%	2.8%	2.2%	3.3%	0.6%	1.1%		7.2%
総計			7.8%	5.6%	12.2%	9.4%	12.2%	4.4%	5.0%	1.1%	42.2%

N=141

Q4. 健康状態の自覚

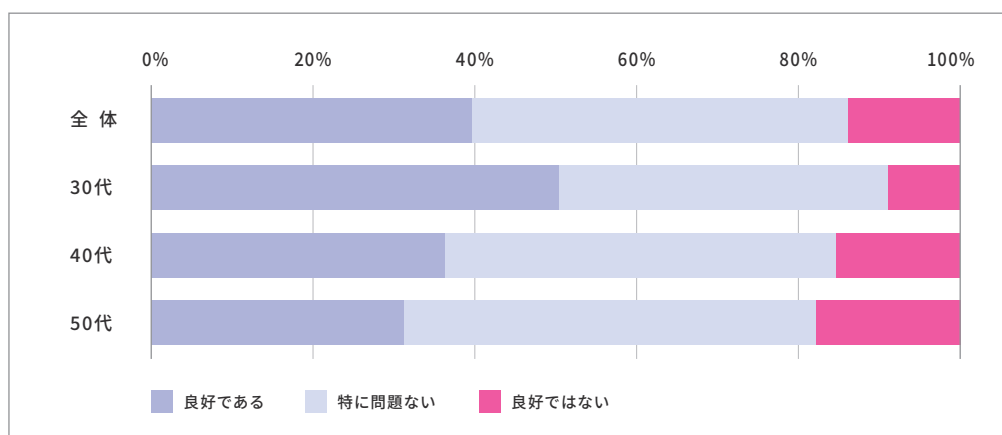
健康状態は概ね問題はないと認識している。
とはいえ、自覚と実態には乖離が見られる(Q5,6,7,8)



Q4. あなたは自分の健康状態をどのようにとらえていますか。

本調査対象者では自分の健康状態について、「良好である(39.4%)」「特に問題はない(46.6%)」のポジティブ項目2つを合計すると86.0%に達するなど、30代～50代の女性管理職は自身の健康状態につ

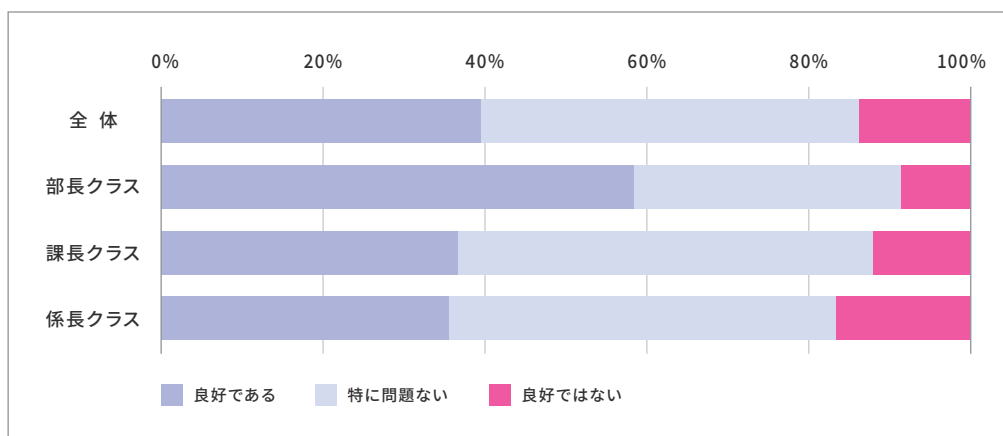
いて概ね問題がないと自覚していることが明らかとなった。年代別では、年代が高くなるほど「良好である」の割合が低下するものの、50代でもポジティブ項目の合計は82.2%と高くなっている。



	サンプル数	良好である	特に問題ない	良好ではない
全体	(515)	39.4%	46.6%	14.0%
30代	(167)	50.3%	40.7%	9.0%
40代	(219)	36.1%	48.4%	15.5%
50代	(129)	31.0%	51.2%	17.8%

役職別に見てみると、部長クラスの「良好である(58.8%)」のスコアが他の2つの役職に比べて20ポイント以上高い。ポジティブ項目の合計値でも、係長

クラス83.4%、課長クラス87.9%、部長クラス91.4%と、役職が上がるにつれて健康状態の自覚も良くなっている。



	サンプル数	良好である	特に問題ない	良好ではない
全体	(510)	39.6%	46.3%	14.1%
部長クラス	(82)	58.5%	32.9%	8.5%
課長クラス	(133)	36.8%	51.1%	12.0%
係長クラス	(295)	35.6%	47.8%	16.6%

Q4において8割を超える調査対象者が、自身の健康状態について概ね問題がないと回答したにもかかわらず、後述するQ6では健康問題を理由に仕事を休む人が少なくない結果となった。Q4で部長クラスにおいて特徴的に健康状態の自覚が高い理由は不明

だが、Q6を見ると部長クラスでも決して休みが少ないわけではない。女性管理職全体を通じて、自身の健康状態に対する自覚と実態の間に乖離が存在する可能性が示唆される結果となった。

Q5. 健康状態の仕事への影響

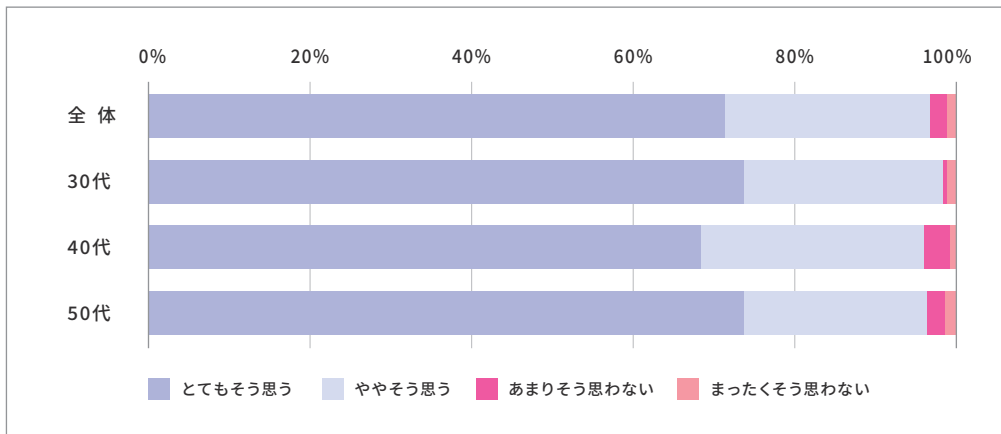
自身の健康状態に問題はないと感じていても、健康状態が仕事に影響を与えるという認識は強い。
健康が仕事において重要な要素であることが明らかに。



Q5. 健康状態は（※一般論として）仕事に影響を与えますか。

Q4で見たように、本調査回答者では自身の健康状態を特段の問題とは認識していない割合が高かったが、Q5の結果からは健康状態が仕事に影響を与えると認識していることがわかる。「とてもそう思う」

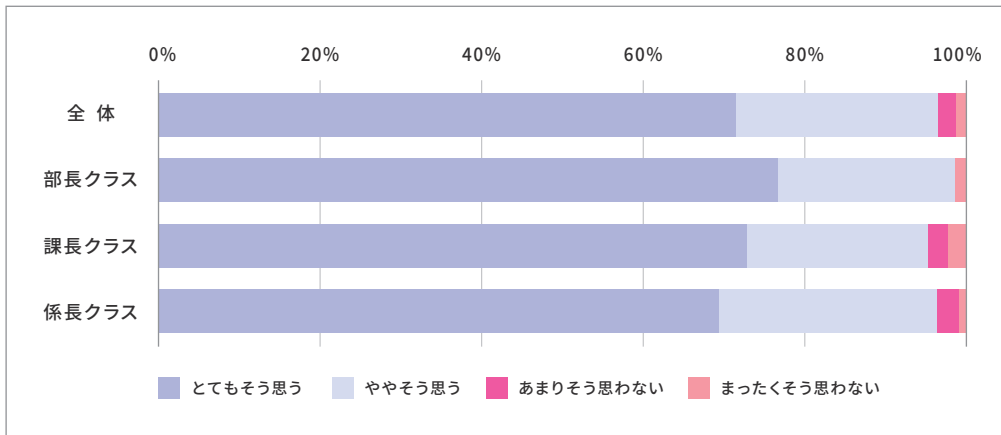
は全体で71.5%に達し、「ややそう思う(25.2%)」を加えると96.7%を占める。年代別では回答傾向に大きな差異は見られなかった。



	サンプル数	とても そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない
全体	(515)	71.5%	25.2%	2.1%	1.2%
30代	(167)	73.7%	24.6%	0.6%	1.2%
40代	(219)	68.5%	27.4%	3.2%	0.9%
50代	(129)	73.6%	22.5%	2.3%	1.6%

この傾向は、役職別でも同様に、いずれの役職においても健康状態の仕事への影響が認識されている。回答者の多くは、仕事のパフォーマンスが健康

状態に左右されることを強く認識しており、健康維持が仕事をしていく上で重要な要素であることをよく理解していることが伺える。



	サンプル数	とても そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない
全体	(510)	71.6%	25.1%	2.1%	1.2%
部長クラス	(82)	76.8%	22.0%	0.0%	1.2%
課長クラス	(133)	72.9%	22.6%	2.3%	2.3%
係長クラス	(295)	69.5%	27.1%	2.7%	0.7%

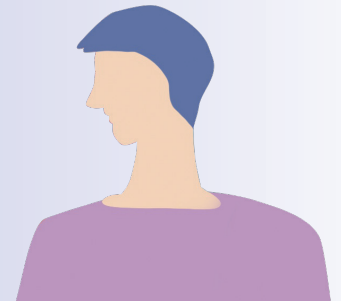
一方で、Q4では大多数が自身の健康状態に問題を感じていないようでありながら、後述するQ6で健康問題を理由に仕事を休む人が少なくなかった結果と併せて考えると、一般論として理解している健康と

仕事の関係性と、実際上の自身の健康と仕事の関係性の認識には差異が生じているものの、その差異の存在に女性たち自身が気づいていない可能性が示唆される。

Q6. 仕事を休んだ日数

40%

40%程度が過去2ヶ月間に健康問題で仕事を休んでいる。

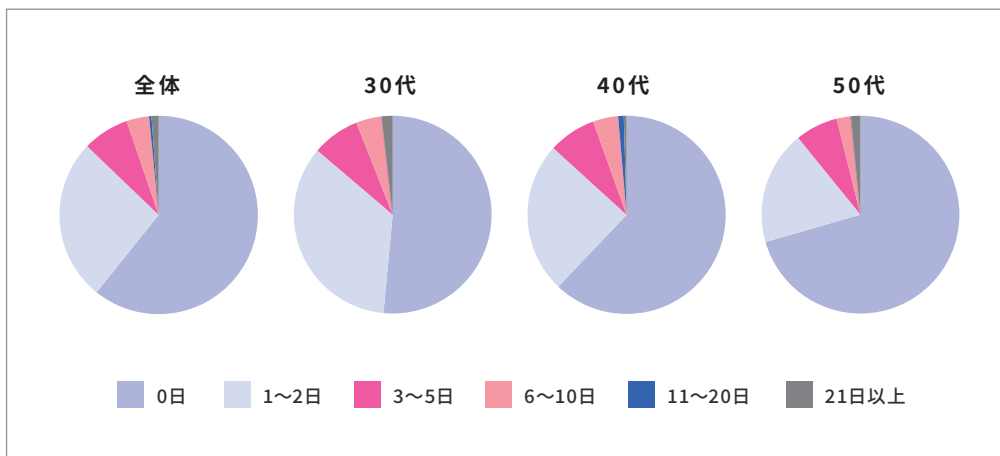


Q6. 過去2ヶ月間で、健康問題によって仕事を休んだ日数(半休を含む)を教えてください。

本調査対象者のうち40%程度は、過去2ヶ月間で健康問題を事由として仕事を休んでいた。

29.5%と、年代が高くなるにつれて健康問題を事由として仕事を休まなくなる傾向が見られた。

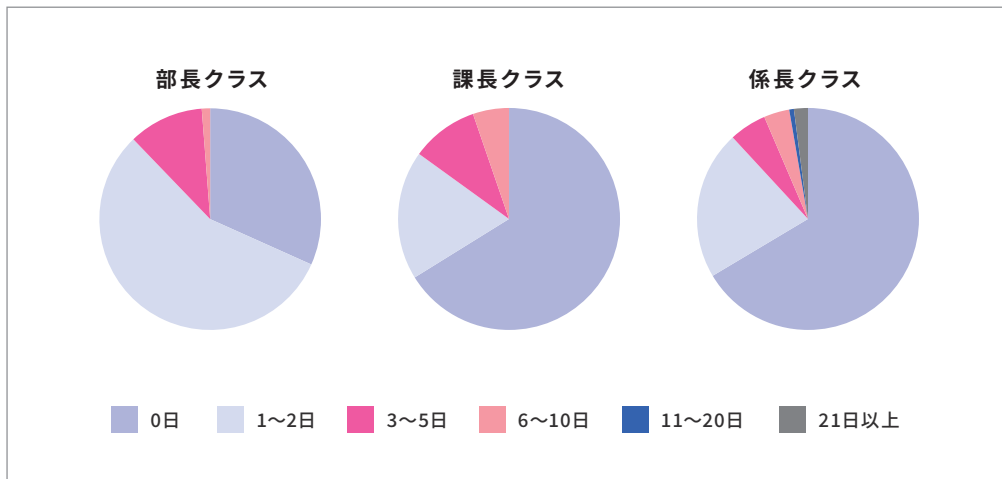
年代別に見ると、過去2ヶ月間に1日以上休んだ人の割合は30代で48.5%、40代で37.9%、50代で



	サンプル数	0日	1~2日	3~5日	6~10日	11~20日	21日以上
全体	(515)	60.8%	26.4%	7.6%	3.7%	0.4%	1.2%
30代	(167)	51.5%	34.7%	7.8%	4.2%	0.0%	1.8%
40代	(219)	62.1%	24.7%	7.8%	4.1%	0.9%	0.5%
50代	(129)	70.5%	18.6%	7.0%	2.3%	0.0%	1.6%

役職別では、過去2ヶ月間に1日以上休んだ人の割合は、部長クラスでは68.3%であるのに対し、課長クラスは33.8%、係長クラスは33.6%と、部長クラスで課長・係長クラスの2倍以上の割合となった。本調査における「部長クラス」の91.2%が従業員数

1,000人以上の企業に所属しており、役職によらず休みを取得しやすい職場環境が比較的整っていることが結果に寄与している可能性もある。



	サンプル数	0日	1~2日	3~5日	6~10日	11~20日	21日以上
全体	(510)	60.8%	26.5%	7.5%	3.7%	0.4%	1.2%
部長クラス	(82)	31.7%	56.1%	11.0%	1.2%	0.0%	0.0%
課長クラス	(133)	66.2%	18.8%	9.8%	5.3%	0.0%	0.0%
係長クラス	(295)	66.4%	21.7%	5.4%	3.7%	0.7%	2.0%

Q7. 仕事を休んだ健康上の理由

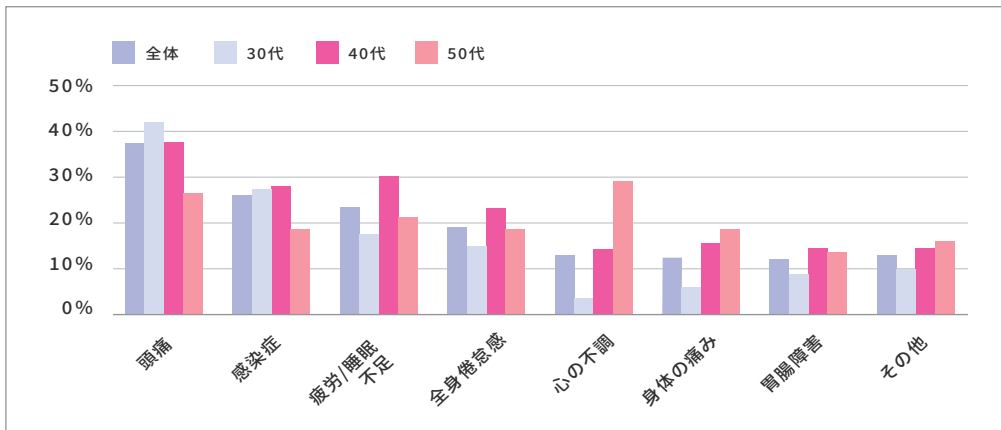
仕事を休んだ理由で最も多かったのは「頭痛」。
「疲労/睡眠不足」などと併せて"未病領域"が原因で、
仕事を休むことが多い結果に。



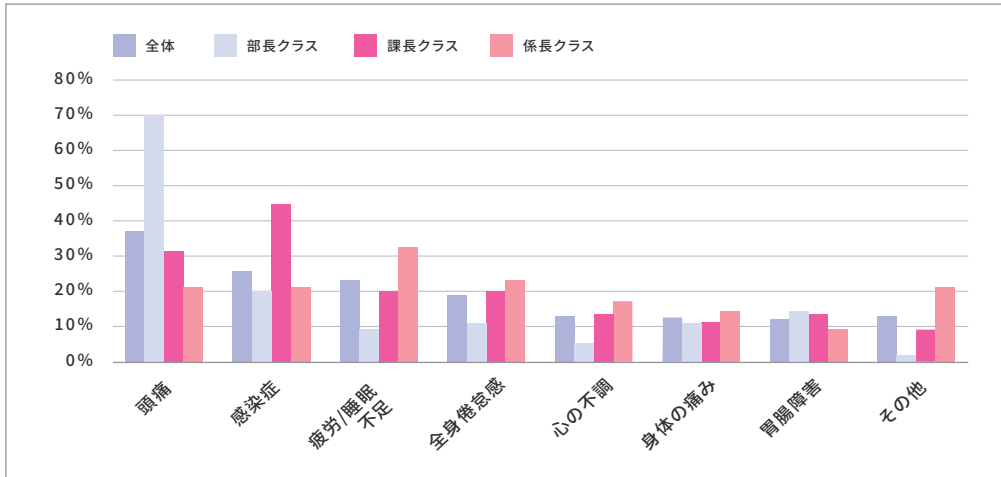
Q7. 過去2ヶ月間で、仕事を休む理由となった健康問題について教えてください。(複数回答可)

過去2ヶ月間で仕事を休む理由となった健康問題として本調査対象者が最も多く挙げたのは「頭痛(37.1%)」、次いで「感染症(25.7%)」「疲労/睡眠不足(23.3%)」「全身倦怠感(18.8%)」となった。第2位の「感染症」を除いて、仕事を休む理由となっているのは未病と見られる領域の症状だった。

部長クラスでは「頭痛(69.6%)」が全体平均(37.1%)の2倍近い結果となった。また、頭痛以外の項目では、50代で「心の不調」が全体平均の2倍以上となり、原因は不明だが見過ごせない結果となっている。



	サンプル数	頭痛	感染症	疲労/睡眠不足	全身倦怠感	心の不調	身体の痛み	胃腸障害	その他
全体	(202)	37.1%	25.7%	23.3%	18.8%	12.9%	12.4%	11.9%	12.9%
30代	(81)	42.0%	27.2%	17.3%	14.8%	3.7%	6.2%	8.6%	9.9%
40代	(83)	37.3%	27.7%	30.1%	22.9%	14.5%	15.7%	14.5%	14.5%
50代	(38)	26.3%	18.4%	21.1%	18.4%	28.9%	18.4%	13.2%	15.8%



	サンプル数	頭痛	感染症	疲労/睡眠不足	全身倦怠感	心の不調	身体の痛み	胃腸障害	その他
全体	(200)	37.0%	26.0%	23.0%	19.0%	13.0%	12.5%	11.5%	13.0%
部長クラス	(56)	69.6%	19.6%	8.9%	10.7%	5.4%	10.7%	14.3%	1.8%
課長クラス	(45)	31.1%	44.4%	20.0%	20.0%	13.3%	11.1%	13.3%	8.9%
係長クラス	(99)	21.2%	21.2%	32.3%	23.2%	17.2%	14.1%	9.1%	21.2%

Q8. 健康問題の生産性への影響

81%

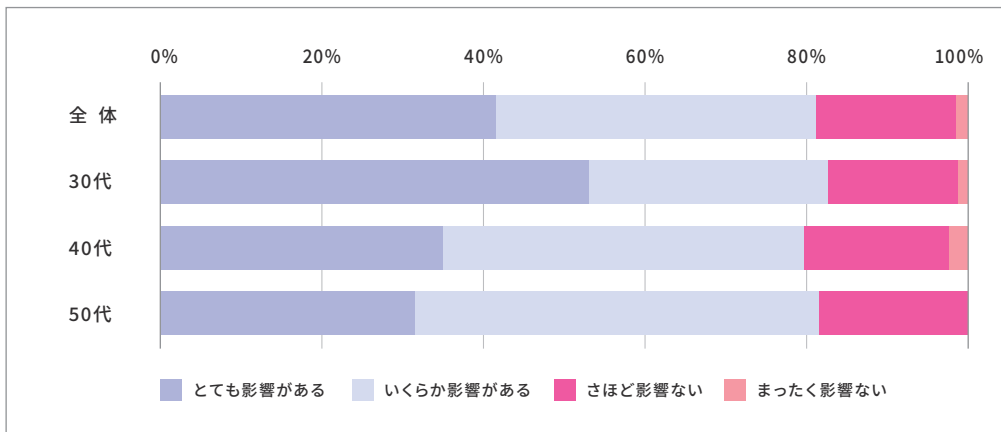
仕事を休んだ人の81%が、生産性に影響があったと回答。
その影響度は部長クラスで顕著。



Q8. 過去2ヶ月間で、健康問題があなたの仕事の生産性にどの程度影響を及ぼしていると思いますか。

Q6で過去2ヶ月間に仕事を1日以上休んだと回答した202人に対し、健康問題が仕事の生産性に与える影響を聞いたところ、多くの人はその影響を認識していることがわかった。「とても影響がある(41.6%)」と「いくらか影響がある(39.6%)」の合計値は81.2%に達している。

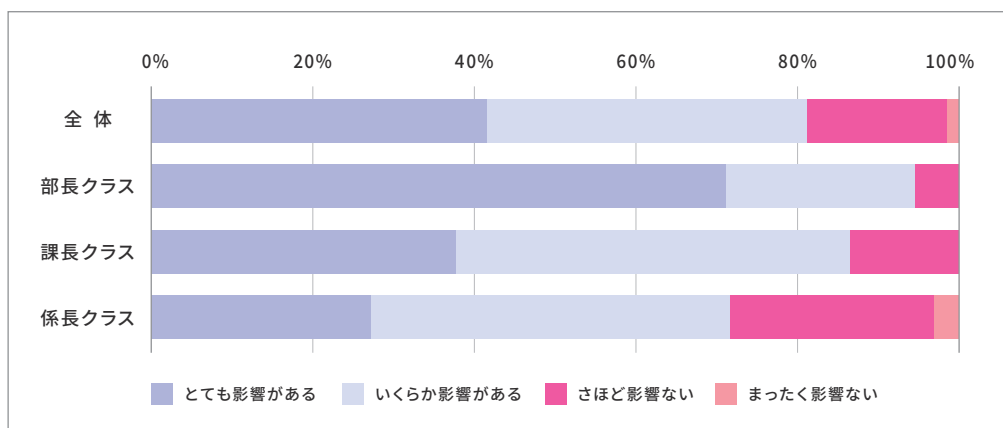
「とても影響がある」「いくらか影響がある」の2項目の合計値は年代別に見ても大きな差異はなく、30代で82.7%、40代で79.5%、50代で81.6%といずれも80%前後の高いスコアとなった。30代で「とても影響がある」と回答した人は、他の年代と比べ20ポイント程度高かった。



	サンプル数	とても影響がある	いくらか影響がある	さほど影響ない	まったく影響ない
全体	(202)	41.6%	39.6%	17.3%	1.5%
30代	(81)	53.1%	29.6%	16.0%	1.2%
40代	(83)	34.9%	44.6%	18.1%	2.4%
50代	(38)	31.6%	50.0%	18.4%	0.0%

役職別に見ると、「とても影響がある」は係長クラスで27.3%であるのに対し、課長クラスで37.8%、部長クラスでは71.4%と、役職が上がるにつれて割合が大きくなっていく傾向が見られた。上位2項目の合計

値でも係長クラス71.7%、課長クラス86.7%、部長クラスでは94.6%と同様の傾向が見られる。特に部長クラスで健康問題の仕事への影響をより強く認識していると思われる。



	サンプル数	とても影響がある	いくらか影響がある	さほど影響ない	まったく影響ない
全体	(200)	42.0%	39.5%	17.0%	1.5%
部長クラス	(56)	71.4%	23.2%	5.4%	0.0%
課長クラス	(45)	37.8%	48.9%	13.3%	0.0%
係長クラス	(99)	27.3%	44.4%	25.3%	3.0%

Q9. 職場での健康問題の話しやすさ

70%

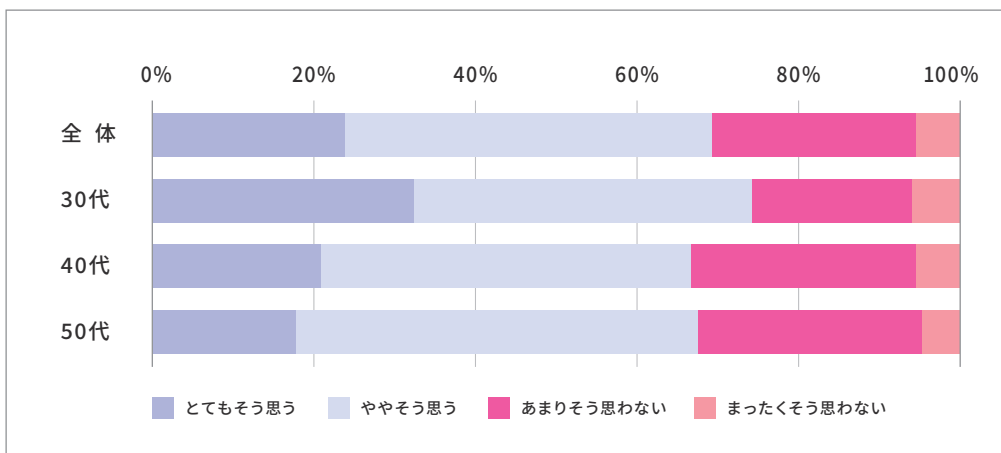
約70%が職場で自身の健康問題について気軽に話せると回答。
部長クラスとそれ以外では、認識に違いが見られる。



Q9. あなたの健康問題について、職場で気軽に話せますか？

本調査対象者の多くは、自身の健康問題について職場でも気軽に話すことができると回答した。「とてもそう思う(23.9%)」「ややそう思う(45.4%)」の合計値は69.3%となっている。

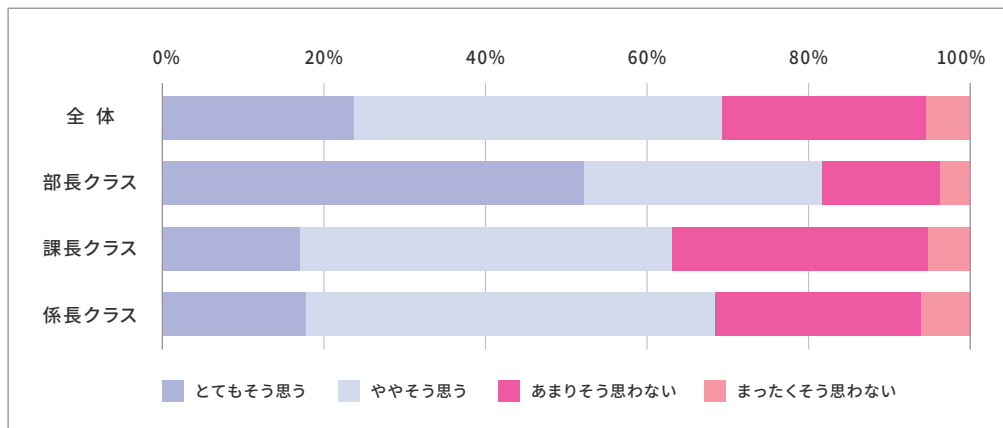
年代別に見ると、「とてもそう思う」の割合は30代で32.3%、40代で21.0%、50代で17.8%と、若い年代ほどポジティブな反応だった。



	サンプル数	とても そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない
全体	(515)	23.9%	45.4%	25.2%	5.4%
30代	(167)	32.3%	41.9%	19.8%	6.0%
40代	(219)	21.0%	45.7%	27.9%	5.5%
50代	(129)	17.8%	49.6%	27.9%	4.7%

役職別では、「とてもそう思う」の割合に、部長クラスと課長・係長クラスで大きな差異が見られた。課長・係長クラスがそれぞれ 17.3%、18.0% である

のに対し、部長クラスは 52.4% となり、職場での健康問題の話しやすさの認識に違いが見られた。



	サンプル数	とても そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない
全体	(510)	23.3%	45.9%	25.3%	5.5%
部長クラス	(82)	52.4%	29.3%	14.6%	3.7%
課長クラス	(133)	17.3%	45.9%	31.6%	5.3%
係長クラス	(295)	18.0%	50.5%	25.4%	6.1%

Q10. 会社の健康支援への満足度

65%

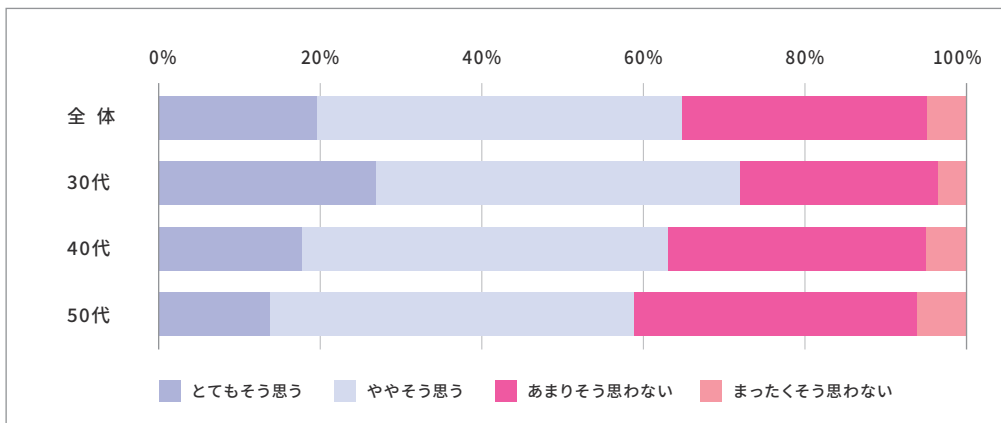
65%が会社の健康問題へのサポートは十分であると回答。部長クラスとそれ以外では、認識に違いが見られる。



Q10. あなたの会社は、健康問題に対して十分なサポートを提供していると思いますか。

本調査対象者の多くは、会社の健康問題に対するサポートが十分であると回答した。「とてもそう思う(19.8%)」「ややそう思う(45.0%)」の合計値は64.8%となった。

年代別に見てみると、「とてもそう思う」の割合は30代で26.9%、40代で17.8%、50代で14.0%と、若い世代ほどポジティブな反応となっている。

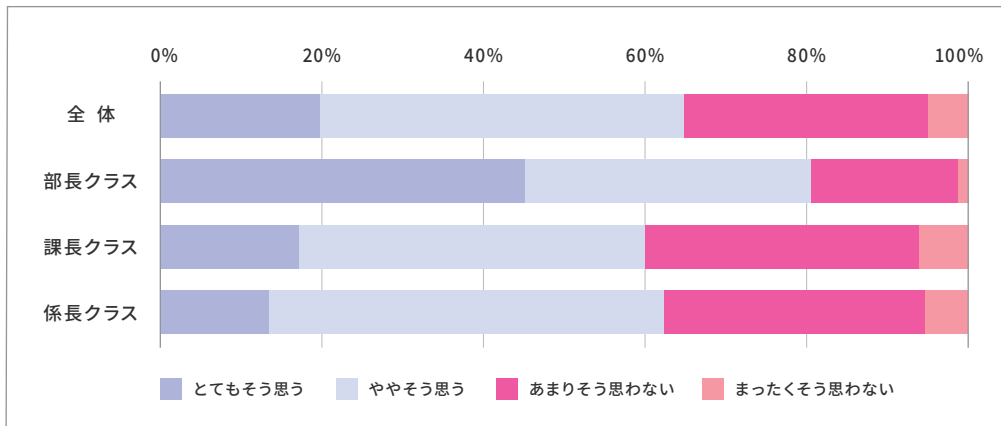


	サンプル数	とても そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない
全体	(515)	19.8%	45.0%	30.3%	4.9%
30代	(167)	26.9%	44.9%	24.6%	3.6%
40代	(219)	17.8%	45.2%	32.0%	5.0%
50代	(129)	14.0%	45.0%	34.9%	6.2%

役職別に見ると、「とてもそう思う」の割合は、部長クラスと課長・係長クラスの間で大きな差異が見られた。課長・係長クラスがそれぞれ17.3%、13.6%に留まっているのに対し、部長クラスは45.1%と2倍以上高くなっている。

Q9と同様に、会社の健康支援に対する満足度にお

いても、部長クラスは課長・係長クラスに比べて会社の取組みを高く評価する傾向があり、役職による認識の違いが見られた。多くの企業において部長クラスは会社の取組みを推進する立場にある場合が多く、企業風土や企業施策に対しポジティブな評価をすることにつながった可能性がある。



	サンプル数	とても そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない
全体	(510)	19.6%	45.1%	30.4%	4.9%
部長クラス	(82)	45.1%	35.4%	18.3%	1.2%
課長クラス	(133)	17.3%	42.9%	33.8%	6.0%
係長クラス	(295)	13.6%	48.8%	32.2%	5.4%

Q11.健康問題が引き起こす影響

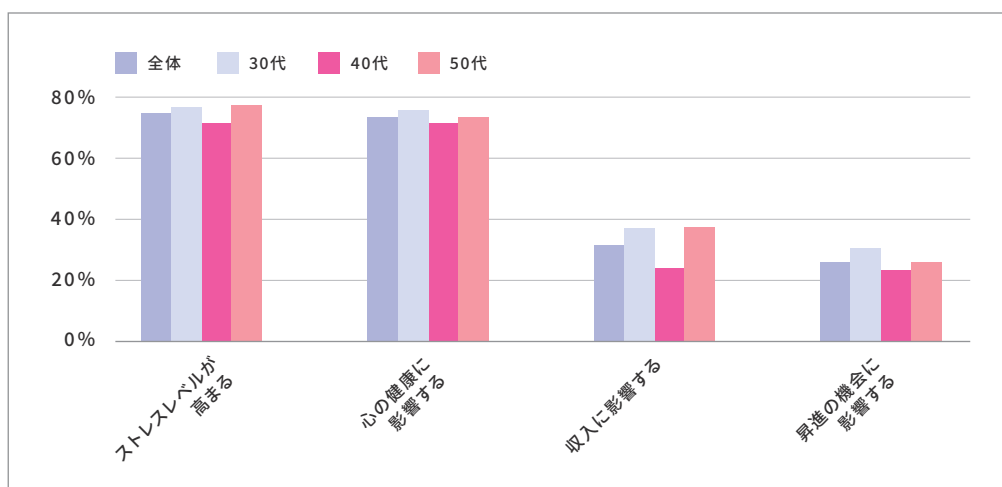
健康問題のメンタルへの影響を懸念する人が多い。
健康問題が引き起こす不安は、部長クラスと課長・係長クラスで差がある。



Q11. 健康問題を抱えながら仕事をする中で何が起きると思いますか。(複数回答可)

本調査対象者の多くは、健康問題を抱えながら仕事をする中で、収入や昇進機会といった“キャリア面”よりも、ストレスレベルや心の健康など“メンタル面”への影響が大きいと捉えている。「ストレスレベルが高まる(75.1%)」「心の健康に影響する(73.8%)」などメンタル面への影響については7割

超の回答があったのに対し、「収入に影響する(31.7%)」「昇進の機会に影響する(26.2%)」などキャリア面への影響を懸念した人は全回答者の3割程度にとどまる。年代別では大きな差異は見られなかった。

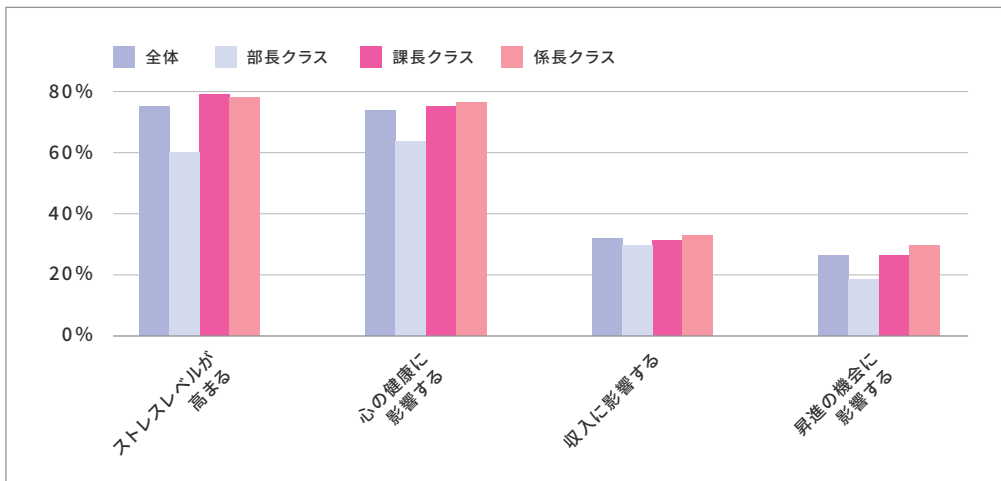


	サンプル数	ストレスレベルが高まる	心の健康に影響する	収入に影響する	昇進の機会に影響する	その他	あてはまるものはない
全体	(515)	75.1%	73.8%	31.7%	26.2%	0.8%	3.3%
30代	(167)	77.2%	76.0%	37.1%	30.5%	0.0%	3.0%
40代	(219)	72.1%	72.1%	24.2%	23.3%	1.4%	5.0%
50代	(129)	77.5%	73.6%	37.2%	25.6%	0.8%	0.8%

役職別に見ると、本設問でも部長クラスと課長・係長クラス間で差異が見られた。課長・係長クラスの合計値がそれぞれ215.0%、220.7%であるのに対し、部長クラスの合計値は174.4%であった。

個別の要素を見ても、「収入に影響する」はすべての役職で30%前後のスコアであるが、「心の健康に影響する」「昇進の機会に影響する」では、課長・係長クラスで部長クラスより10ポイント前後高くなる傾向となった。「ストレスレベルが高まる」については20ポイント近い差となっている。

例えば、Q7で仕事を休む原因として最も多く挙げられた頭痛は、それだけを取って見れば一時的な健康問題と捉えられうるが、これを抱えながら仕事を続けることがメンタル面への影響という別の健康問題へと派生する可能性があることを本設問は示唆している。未病領域であってもしっかりと向き合っていくことが大切である。



	サンプル数	ストレスレベルが高まる	心の健康に影響する	収入に影響する	昇進の機会に影響する	その他	あてはまるものはない
全体	(510)	75.5%	74.1%	31.6%	26.5%	0.8%	3.3%
部長クラス	(82)	59.8%	63.4%	29.3%	18.3%	0.0%	3.7%
課長クラス	(133)	78.9%	75.2%	30.8%	26.3%	1.5%	2.3%
係長クラス	(295)	78.3%	76.6%	32.5%	28.8%	0.7%	3.7%

Q12. 会社への満足度

自身の健康問題について気軽に話せる環境や、健康問題の支援への満足度は、会社への満足度に相関している。

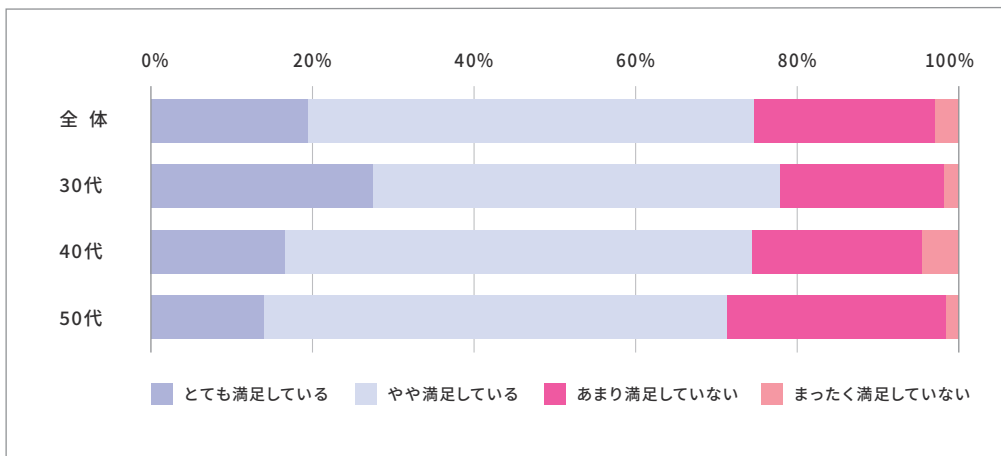


Q12. あなたは今の会社にどの程度満足していますか。

本調査対象者の多くは、現在の会社に満足している。「とても満足している(19.4%)」「やや満足している(55.3%)」を合計すると74.7%に達する。

年代別に見ると、「とても満足している」は30代で27.5%、40代で16.4%、50代で14.0%と、若い

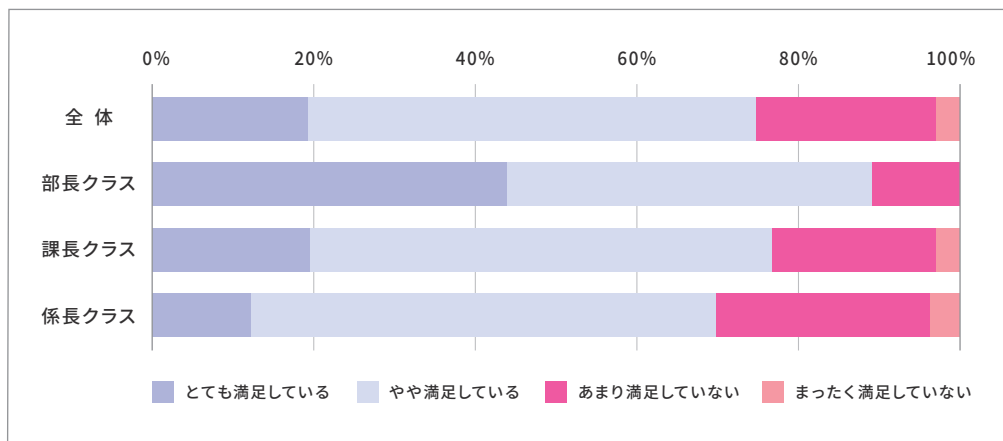
世代ほどスコアが高くなっている。これは「とても満足している」「やや満足している」の合計値でも同様で、30代で77.8%、40代で74.4%、50代で71.4%となっている。



	サンプル数	とても満足している	やや満足している	あまり満足していない	まったく満足していない
全体	(515)	19.4%	55.3%	22.3%	2.9%
30代	(167)	27.5%	50.3%	20.4%	1.8%
40代	(219)	16.4%	58.0%	21.0%	4.6%
50代	(129)	14.0%	57.4%	27.1%	1.6%

役職別に見ると、年代よりも顕著な違いが見られた。ポジティブ評価である「とても満足している」「やや満足している」の合計値は、係長クラスで69.8%、課長クラスで76.6%であるのに対し、部長クラスで

は89.0%と、役職レベルが上がるにつれてスコアが高くなる結果となった。中でも「とても満足している」は係長クラスで12.2%、課長クラスで19.5%であるのに対し、部長クラスでは43.9%と顕著な結果となった。

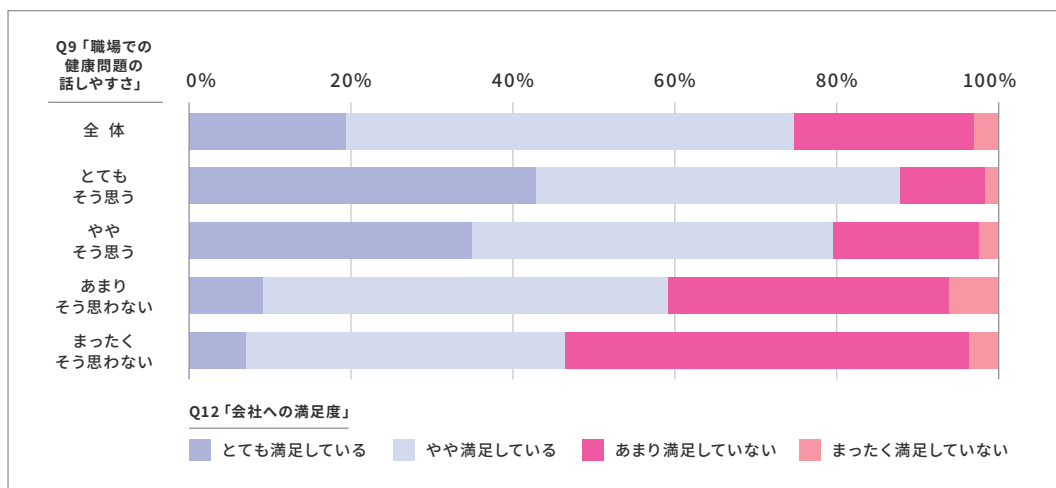


	サンプル数	とても満足している	やや満足している	あまり満足していない	まったく満足していない
全体	(510)	19.2%	55.5%	22.4%	2.9%
部長クラス	(82)	43.9%	45.1%	11.0%	0.0%
課長クラス	(133)	19.5%	57.1%	20.3%	3.0%
係長クラス	(295)	12.2%	57.6%	26.4%	3.7%

Q9「あなたの健康問題について、職場で気軽に話せますか」の回答別にクロス集計を行ってみると、自身の健康問題について職場で気軽に話せることと、会社への満足度には正の相関が見られた ($r=0.345$)。

調査対象者の19.4%だが、会社にとっても満足していると同時に、職場で健康問題を気軽に話せることを「とてもそう思う」とした回答者は43.1%に達した。自身の健康問題を気軽に話せる職場では、従業員満足度も高いことがわかる。

今の会社「とても満足している」と答えたのは全

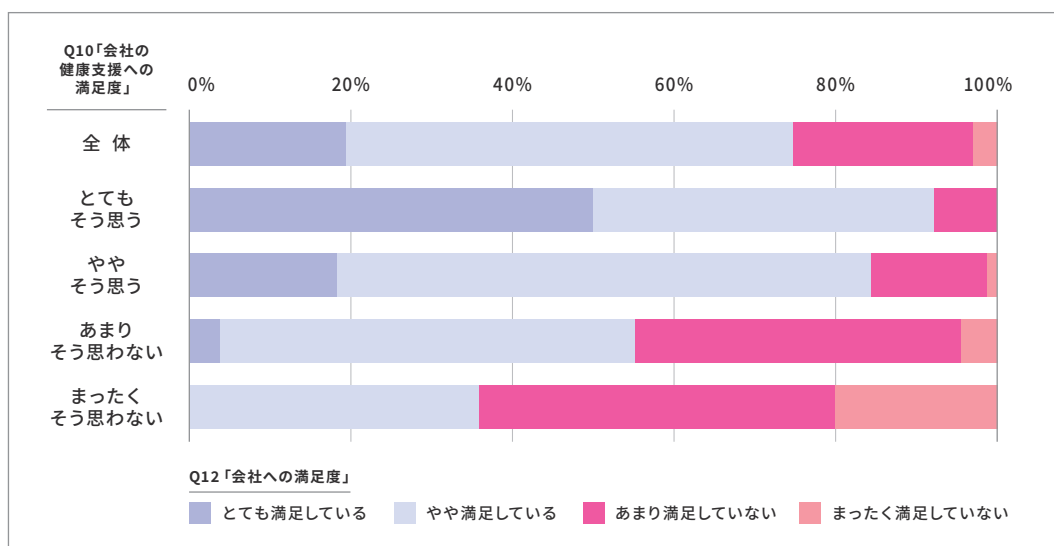


	Q12「会社への満足度」	サンプル数	とても満足している	やや満足している	あまり満足していない	まったく満足していない
	全体	(515)	19.4%	55.3%	22.3%	2.9%
Q9「職場での健康問題の話しやすさ」	とてもそう思う	(123)	43.1%	44.7%	10.6%	1.6%
	ややそう思う	(234)	14.1%	65.8%	18.4%	1.7%
	あまりそう思わない	(130)	9.2%	50.0%	34.6%	6.2%
	まったくそう思わない	(28)	7.1%	39.3%	50.0%	3.6%

同様に、Q10「あなたの会社は、健康問題に対して十分なサポートを提供していると思いますか」でも、会社に対する満足度との間に正の相関が見られた($r=0.486$)。

特に、会社の健康問題への支援の程度について

「とてもそう思う」と回答した人では、会社に「まったく満足していない」という回答はゼロだった。管理職女性にとっては、健康問題に対する会社のサポート体制が整っていることが、会社への満足度の高める一因となりうるということがわかる。



	Q12「会社への満足度」	サンプル数	とても満足している	やや満足している	あまり満足していない	まったく満足していない
	全体	(515)	19.4%	55.3%	22.3%	2.9%
Q10「会社の健康支援への満足度」	とてもそう思う	(102)	50.0%	42.2%	7.8%	0.0%
	ややそう思う	(232)	18.5%	65.9%	14.2%	1.3%
	あまりそう思わない	(156)	3.8%	51.3%	40.4%	4.5%
	まったくそう思わない	(25)	0.0%	36.0%	44.0%	20.0%

Q13.会社が取り組むべき課題

会社への満足度が低い人は、組織風土に加えて「健康問題への理解不足」を課題ととらえている。

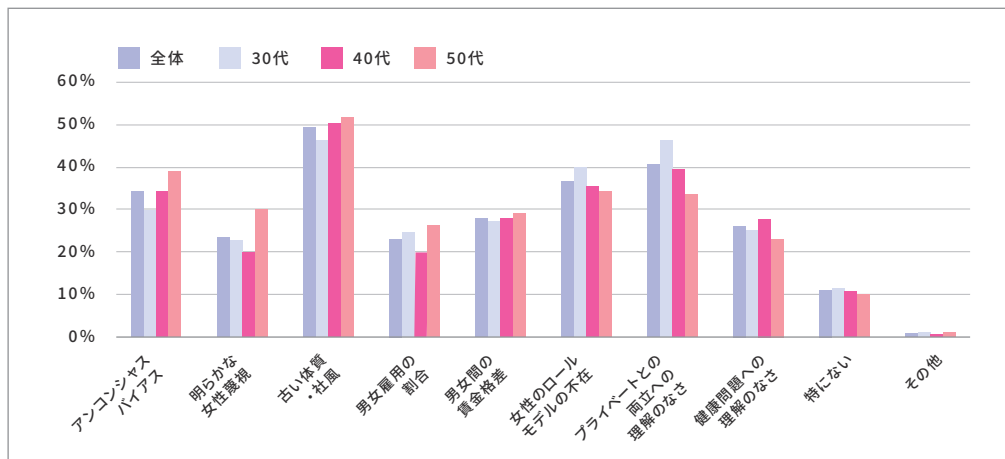


Q13. 女性活躍を推進する上で、経営層や会社全体として取り組むべき課題は何だと思いますか。(複数回答可)

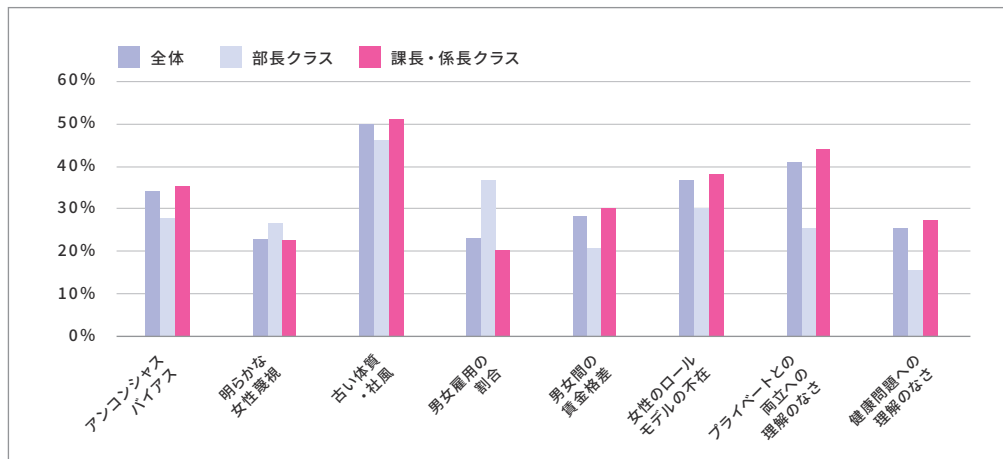
女性活躍のために会社全体として取り組むべき課題について、回答者全体では「古い体質・社風」が最も多く49.7%を占めた。次いで「プライベートとの両立への理解のなさ(40.8%)」「女性のロールモデルの不在(36.9%)」「アンコンシャスバイアス(34.2%)」と続く。「健康問題への理解のなさ」は26.0%と全体の6位ではあるが、回答者の4人に1人以上が組織として取り組むべき課題であると感じ

ており、決して過小評価できない課題であることがわかる。

役職別について、部長クラスと課長・係長クラスの対比において15%近い差が見られたのは、「男女雇用の割合」と「プライベートとの両立への理解のなさ」の2つで、前者は部長クラスが、後者は課長・係長クラスが課題ととらえている。



	サンプル数	アンコンシャスバイアス	明らかな女性蔑視	古い体質・社風	男女雇用の割合	男女間の賃金格差	女性のロールモデルの不在	プライベートとの両立への理解のなさ	健康問題への理解のなさ	特になし	その他
全体	(515)	34.2%	23.3%	49.7%	23.1%	28.2%	36.9%	40.8%	26.0%	10.7%	0.6%
30代	(167)	29.9%	22.8%	46.7%	24.6%	27.5%	40.1%	46.7%	25.7%	11.4%	0.6%
40代	(219)	34.2%	19.6%	50.7%	20.1%	27.9%	35.6%	40.2%	27.9%	10.5%	0.5%
50代	(129)	39.5%	30.2%	51.9%	26.4%	29.5%	34.9%	34.1%	23.3%	10.1%	0.8%



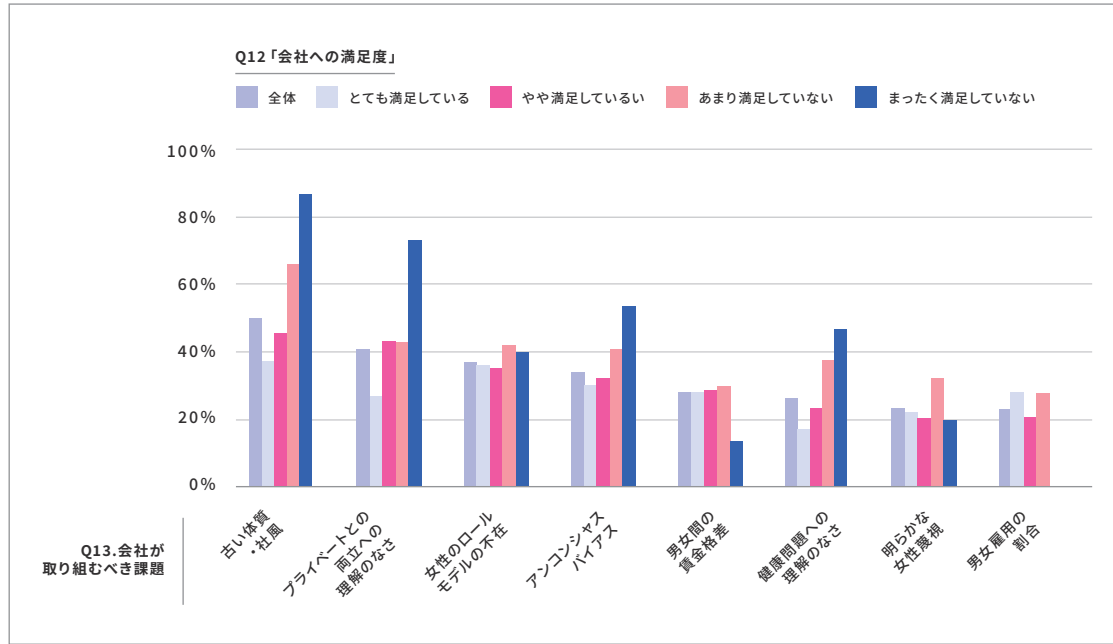
	サンプル数	アンコンシャスバイアス	明らかな女性蔑視	古い体質・社風	男女雇用の割合	男女間の賃金格差	女性のロールモデルの不在	プライベートとの両立への理解のなさ	健康問題への理解のなさ	特になし	その他
全体	(510)	34.3%	23.3%	50.2%	23.1%	28.2%	37.1%	41.2%	25.9%	10.6%	0.6%
部長クラス	(82)	28.0%	26.8%	46.3%	36.6%	20.7%	30.5%	25.6%	15.9%	6.1%	0.0%
課長・係長クラス	(428)	35.5%	22.7%	50.9%	20.6%	29.7%	38.3%	44.2%	27.8%	11.4%	0.7%

さらに、Q12「あなたは今の会社にどの程度満足していますか」の回答別にクロス集計を実施した。Q13のスコアの合計値を比較すると、Q12で会社に「とても満足している」と答えた人では242.0%、「やや満足している」では260.7%、「あまり満足していない」では324.3%、「まったく満足していない」では333.3%となるなど、会社への満足度が低いほど、会社の制度や風土に対する課題意識が高い傾向にあることが分かる。なお、「まったく満足していない」は回答数が少ないことから、留意が必要である。

これを踏まえてクロス集計を見てみると、「男女雇用の割合」や「男女間の賃金格差」といった組織内で顕在化しやすいジェンダー格差はいずれの役職でも違いはなく、「アンコンシャスバイアス」「古い体質・

社風」「健康問題への理解のなさ」など顕在化しにくい組織風土においては、会社への満足度が低い人ほど課題意識が強い傾向が見られた。

“Glass ceiling (ガラスの天井)”という言葉がある。組織内で昇進に値する資質や成果を持ちながらも、性別、人種、国籍などの当人には変えられないマイノリティとしての要素、すなわち、見えない障壁に昇進を阻まれている状況を指して使われる。今回の調査において、会社への満足度の低さと顕在化しにくい組織風土に結び付きが見られたことに、日本企業が組織内のGlass ceilingの存在を率直に認識した上で、その解消に取り組むべき必要性が改めて示唆されていると言えそうだ。



	Q13「会社が取り組むべき課題」	サンプル数	古い体質・社風	プライベートとの両立への理解のなさ	女性のロールモデルの不在	アンコンシャスバイアス	男女間の賃金格差	健康問題への理解のなさ	明らかな女性蔑視	男女雇用の割合	特にない	その他
	全体	(515)	49.7%	40.8%	36.9%	34.2%	28.2%	26.0%	23.3%	23.1%	10.7%	0.6%
Q12「会社への満足度」	とても満足している	(100)	37.0%	27.0%	36.0%	30.0%	28.0%	17.0%	22.0%	28.0%	16.0%	1.0%
	やや満足している	(285)	45.6%	43.2%	35.1%	31.9%	28.4%	23.5%	20.4%	20.7%	11.6%	0.4%
	あまり満足していない	(115)	66.1%	42.6%	41.7%	40.9%	29.6%	37.4%	32.2%	27.8%	5.2%	0.9%
	まったく満足していない	(15)	86.7%	73.3%	40.0%	53.3%	13.3%	46.7%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%

おわりに

世界経済フォーラムは、女性に特有の疾患や症状の研究に対して、全世界の医薬品開発費のわずか4%しか投資されていないことを指摘している(1)。世界の半分を占めながらも女性が社会的マイノリティであり続けてきたことが医学研究にも反映されており、女性の健康を改善するための医療手段はいまだ相対的に不足している。こうした状況の中で、女性自身も、自身が感じている不調が医学的に対処されうるものであることを正しく認識できていない可能性がある。今回の調査でも、90%近くの回答者が自身の健康状態に問題がないと答えているにも関わらず、過去2ヶ月間に40%が健康問題を理由に仕事を休んでおり、その8割が健康状態が生産性に影響すると回答するという、一見すると矛盾した状況が観察された。休むほどの不調がありながらも、それが問題であると自身が認識しないがために正しく対処ができていない働く女性たち。その結果、仕事のパフォーマンスやメンタル不調の懸念を抱えながらも、古い企業体質やアンコンシャスバイアスが残る職場環境でプライベートや健康問題への周囲の理解不足に悩まされながら、キャリアを目指して頑張っている。過度な一般化は適切ではないものの、本調査から見えてきたのはそんな女性たちの悩める姿である。

女性の健康の研究拠点となるナショナルセンター構想や、米国ホワイトハウスによるイニシアチブの発表などを含め、2023年には国内外の産官学すべてのセクターから女性の健康を推進するための研究投資が進んでいる状況が見られた(2,3)。今後女性たちが健康問題の改善のために求めうるソリューションが十分に拡大していくことを期待したい。

一方で、女性が生涯を通じて働き続けることがあたり前になりつつある現代において、キャリアの構築や仕事を通じて得られる充実感を女性もあたり前に目指せる職場づくりがさらに重要になっていく。社会的マジョリティだった男性を想定して作られてきた仕組みが残る企業において、そのスタート地点に立つことすら難しい状況にいる女性も少なくない。今回の調査でも女性たちが、古い社風やアンコンシャスバイアスなど企業風土の改善を切実に求めていることが示唆された。Pew Research Centerが2023年に実施した調査に参加した米国女性の58%が企業でシニアポジションを目指すための障壁として、同等の評価を得るために男性以上のパフォーマンスを示す必要性を挙げていることから、これが日本にとどまらない問題であることがうかがえる(4)。しかしながら、国際女性デーに合わせて英エコノミスト誌が発表する女性の働きやすさランキングにおいて、12年間連続で2024年もワースト3位となった日本の深刻さは際立っている(5)。ジェンダーに関わらず同じ土俵で評価されキャリア構築を目指すことができる仕組みを早急に再設計していくことが日本企業に求められている。

2022年の日経BP総合研究所による調査同様(6)、本調査においても、所属企業による従業員の健康支援への姿勢や、職場での健康問題の話しやすさへの評価が高い人ほど、会社への満足度が高いという結果が見られたことは、社員の健康問題に会社として取り組むことが人材の確保や維持において有効であり、従業員のウェルビーイングのためだけでなく、企業の持続的成長の観点からも重要な取組みとなりうることが示唆される。

2024年2月に経済産業省は、女性特有の健康問題に起因する労働損失が社会全体で約3.4兆円の経済的損失を生んでいるという推計を発表した(7)。企業が、女性の健康を積極的に支援すると同時に、ジェンダーエクイティを前提とする労働環境や企業風土の再構築を進めることを通じて安定的に成長していくことが、社会全体の経済成長を押し進めることにつながっていく。こうした三方よしの社会が日本に実現されていくように、産官学のすべてのセクターが協力して女性の健康と活躍の推進を社会に根付かせていくことが重要である。

1. World Economic Forum “Women’s health: rethinking the cost as an investment for societal gain” 2023年1月20日
<https://www.weforum.org/agenda/2023/01/davos2023-womens-health-rethinking-the-cost-as-an-investment-for-societal-gain/> (最終アクセス日: 2024年5月1日)

2. 厚生労働省「女性の健康」ナショナルセンターの機能の構築について」2023年11月7日
https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryo/pdf/ka28-2.pdf (最終アクセス日: 2024年5月1日)

3. The White House “Launch of White House Initiative on Women’s Health Research” 2023年11月17日
<https://www.whitehouse.gov/gpc/briefing-room/2023/11/17/launch-of-white-house-initiative-on-womens-health-research/> (最終アクセス日: 2024年5月1日)

4. Pew Research Center “How Americans see the state of gender and leadership in business” 2023年9月27日
<https://www.pewresearch.org/short-reads/2023/09/27/how-americans-see-the-state-of-gender-and-leadership-in-business/> (最終アクセス日: 2024年5月1日)

5. The Economist Group “Iceland is the best place to be a working woman for the second year according to The Economist’s 2024 glass-ceiling index” 2024年3月7日
<https://www.economistgroup.com/group-news/the-economist/iceland-is-the-best-place-to-be-a-working-woman-for-the-second-year> (最終アクセス日: 2024年5月1日)

6. 日経BP総合研究所「働く女性のウェルビーイング 生理休暇の利用率は1割未満 女性社員が企業に求めているのは「治療支援」と「生理について理解する研修」20～40代「働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活」調査より ②」2022年2月25日
<https://project.nikkeibp.co.jp/bpi/atcl/column/19/021700278/> (最終アクセス日: 2024年5月1日)

7. 経済産業省「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」2024年2月
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/jyosei_keizaisionshitsu.pdf
(最終アクセス日: 2024年5月1日)

調査実施団体・企業の紹介

女性活躍デザインプロジェクト「W society」概要

「働くこと」「出産すること」「両立すること」...ライフプランの選択肢が広がり多様化している今、“ウーマン・エンパワーメント”が指し示す答えとは、決して一つでは無いはず。「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、女性の心身の課題(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、ロシュ・ダイアグノスティクス株式会社
 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] 株式会社VVV、一般社団法人 日本ウェルリビング推進機構
- [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)
 Twitter (@wsociety_japan)、Facebook (@wsociety.official)

「オルガノン株式会社」概要

Organon & Co. (以下、Organon)は、女性の生涯を通じた健康の向上に注力するグローバルヘルスケア企業です。Organonは、60以上の医薬品や製品を世界中にお届けしています。リプロダクティブ・ヘルスをはじめ、拡大するバイオシミラー事業と安定的な長期ブランド製品群での事業展開により、事業開発を含めたウィメンズヘルスにおける成長機会への投資を進めていきます。それに加えて、急成長しているグローバル市場で、Organonはそのスケールと存在感を挺に、バイオ医薬品のイノベーターと商業化における協働機会も追求していきます。

Organonは、米国ニュージャージー州ジャージーシティに本社を置き、世界中に事業拠点を構え、約1万名の従業員を有します。詳細については、<https://www.organon.com/>をご参照ください。

また、日本法人であるオルガノン株式会社の詳細については、<https://www.organon.com/japan/>および、当社のLinkedIn(<https://www.linkedin.com/company/organon-japan/>)、Instagram(https://www.instagram.com/organon_japan/)の公式アカウントもご参照ください。

社会と変える、女性の未来。

 society

 ORGANON