

ルナルナ オフィス

**2023年度 第7回 雇用政策研究会
「職場における女性特有の健康課題」**

2024/2/5

株式会社LIFEM(ライフエム)

会社概要

株式会社LIFEM 概要

社名

株式会社LIFEM (ライフェム)

代表

菅原 誠太郎 (医師)

設立

2022年7月1日

株主

CARADA medica  エムティーアイ **Marubeni**

株式会社カラダメディカ
丸紅株式会社
株式会社エムティーアイ

事業内容

法人の従業員向け健康経営増進・職場環境改善
事業の企画及び運営

所在地

〒163-1435 東京都新宿区西新宿3-20-2
東京オペラシティタワー35階

[ホームページ](#)

運営サービス

LunaLuna

オフィス

社名に込めた想い

LIFE × FEMALE

 **LIFEM**

Life(人生)+Female(女性)を組み合わせた造語で、あらゆるライフステージにいる女性がいきいきと働ける社会になることを目指すという想いを込めています。

ロゴにあるミモザには”思いやり”という意味があります。会社と社員同士が思いやれる企業が増えると、きっと社会も優しく変われるはずです。

そのような社会を実現することで、働く女性のみならず、一緒に働く従業員などにも働きやすい環境を提供することができます。

その結果として、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンも推進し、日本企業の競争力強化に寄与したいという想いも含んでいます。

ミッション

働く女性の健康課題を改善し、誰もが働きやすい社会を実現する

想い

**働く女性の健康課題は、働く職場の課題です。
そう考える企業が増えると、きっと社会も優しく変われる。
そのための第一歩を、あなたの会社から。私たちと一緒に。**

TEAM



菅原誠太郎（代表取締役・医師）

現役の救命救急医師として従事する傍ら、2018年に株式会社カラダメдикаの代表取締役に、2022年には株式会社LIFEMの代表取締役へ就任。健康に関するイニシアチブは自身で持つべきという問題意識を持ち、世代や性別を問わず、健康・予防に対する意識啓発を推進している。

株式会社カラダメдика 代表取締役
聖マリアンナ医科大学 助教



野村優美（取締役）

丸紅入社後、金融事業に従事。国内外ノンバンク事業や中堅中小企業の経営支援を行うバイアウトファンド事業等を担当。2018年に子会社の通信キャリア・アルテリア社の東証1部上場実務を主導後、丸紅経営企画部に配属。国内事業推進を図るミッションのもと、日本の社会課題を解決する事業としてフェムテック市場へ参画を主導。
丸紅株式会社 フェムテック事業チーム長



平野祐（取締役）

コンサルティング会社で地域医療連携NW構築のコンサルティング、Webメディア企業でデジタルヘルス関連の新規事業開発・ベンチャー出資/グロス支援・認知症予防/共生に関するサービス開発等を経験。2020年に株式会社エムティーアイ入社し、オンライン健康相談・診療事業を行うグループ会社の株式会社カラダメδικαに出向。取締役としてルナルナ オフィスを企画・創業し、立ち上げに従事。

宮本大樹（非常勤取締役）

株式会社エムティーアイ 執行役員ヘルスケア事業本部長

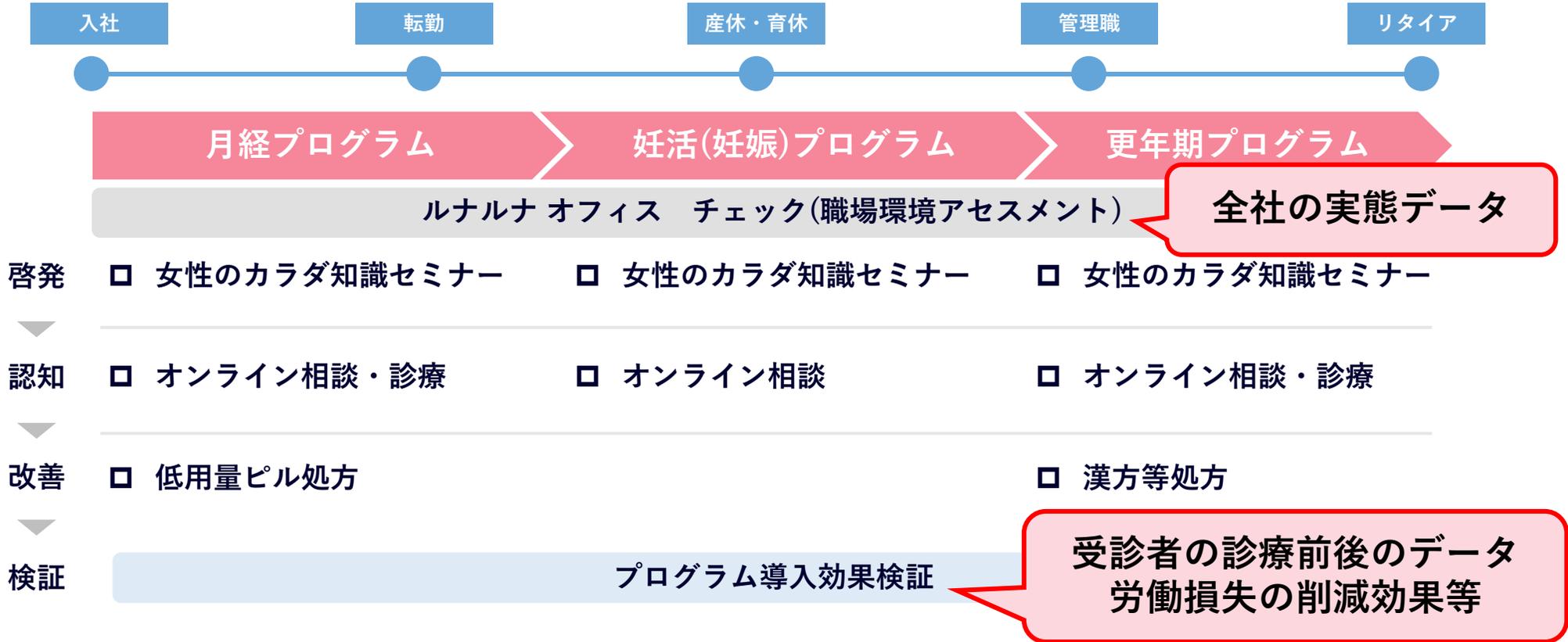
森谷俊彦（非常勤取締役）

丸紅株式会社 金融・リース・不動産本部 金融・リース事業部長

働く女性と企業向け総合サービス —ルナルナ オフィス—

入社からリタイアまでいきいきと働ける環境を実現する、女性の健康課題改善総合サービス

働く女性が様々なライフステージにおいて向き合う健康課題を総合的にカバーし社内啓発～効果検証までを一気通貫で行える法人様向けサービスをご提供しています。



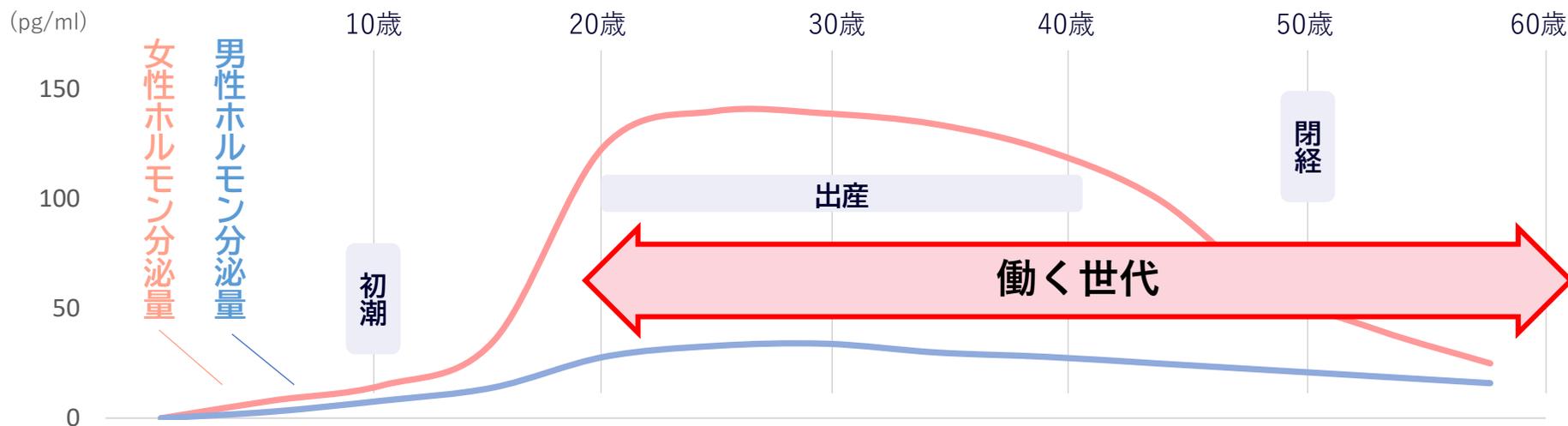
Agenda

- 「働く女性の健康課題」に関する問題意識
- 企業による支援の拡がりの背景と効果
- ルナルナオフィスで見えてきたこと
- 今後に向けて
- APPENDIX

「働く女性の健康課題」 に関する問題意識

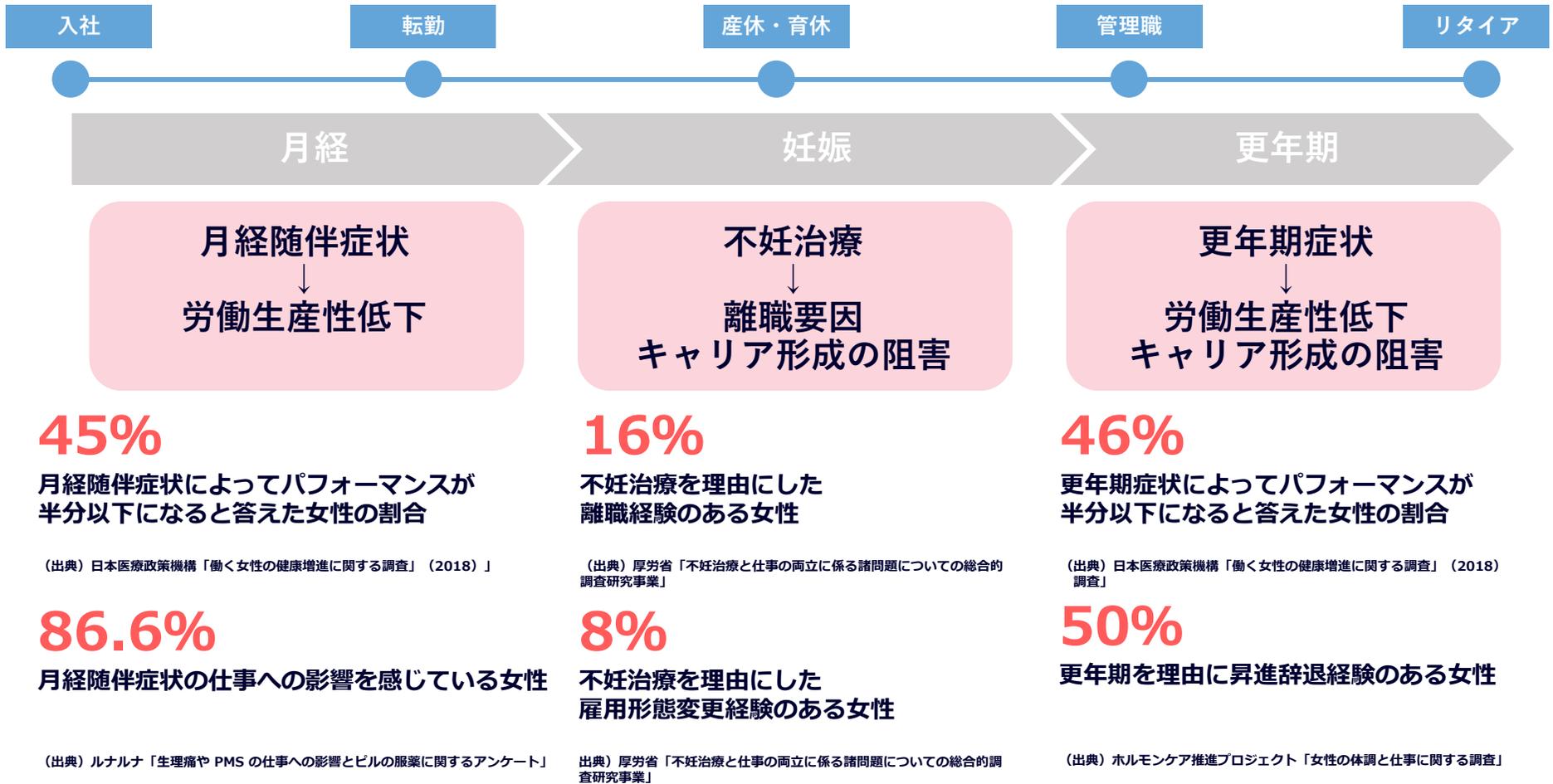
女性のライフステージと健康課題

働く女性は、ライフステージ毎に様々な「女性の健康課題」に直面
 本人がどう向き合い、周りがどう支えていくかが、重要



	幼少期	思春期	成熟期	更年期	老年期
女性の健康課題		<ul style="list-style-type: none"> □ 避妊 □ 月経不順・無月経 □ 月経前症候群 □ 月経困難症 □ 性感染症 	<ul style="list-style-type: none"> □ 妊娠・出産 □ 不妊症 □ 不正性器出血 □ 子宮内膜症 □ 子宮頸がん □ 乳がん □ 子宮筋腫 □ 子宮体がん □ 卵巣がん □ 早期閉経 	<ul style="list-style-type: none"> □ 更年期障害 □ 泌尿生殖器の異常 (頻尿・尿失禁・萎縮性胃炎) □ 骨量低下・骨粗しょう症 □ 脂質代謝異常・脳血管疾患 □ 生活習慣病・歯周病 	
男性の健康課題		<ul style="list-style-type: none"> □ 肥満 □ 適応障害 	<ul style="list-style-type: none"> □ 肥満 □ 生活習慣病 □ 不妊症 	<ul style="list-style-type: none"> □ 肥満 □ 生活習慣病 □ アルコール性肝障害 □ 尿路結石 	<ul style="list-style-type: none"> □ 肥満 □ 生活習慣病 □ 前立腺肥大症

女性特有の健康課題が従業員・法人双方を悩ませている



女性特有の健康課題が労働生産性低下・離職・キャリア形成の阻害要因となり
企業の損失を生んでいると推察される

女性の健康課題の社会損失・何がこの問題を引き起こしているか？

< 経済産業省調査 >

健康課題に何の対処も行っていなかった女性が、
 情報を得て適切な治療などの対処を行うことで、社会全体での経済効果



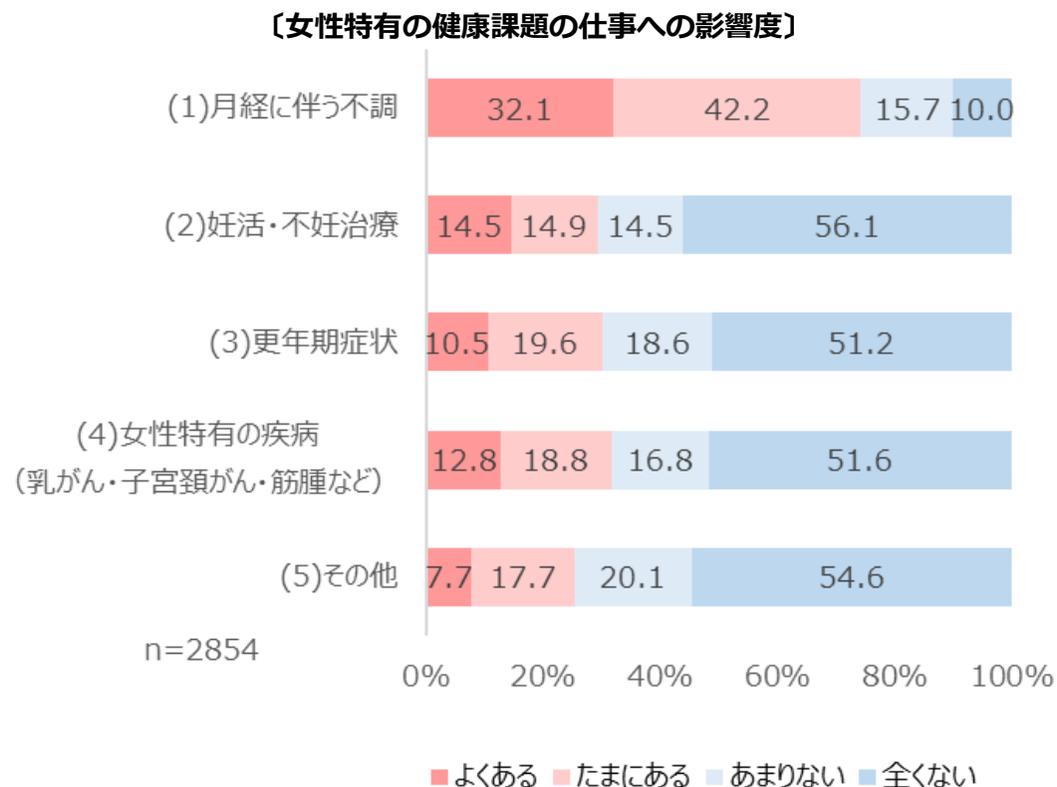
2025年時点で約年間 **2兆円** の経済効果 < **社会損失**

- 多くの女性に **「適切な治療」** が届いていない
- その結果、企業：経済損失・従業員：QoL低下が発生

仕事への影響を感じる女性の割合（当社調査・某社）

- 7割以上の女性が何らかの健康課題が仕事へ影響があると感じている
 - 妊活・不妊治療、更年期症状、女性特有の疾病は影響がある人が3割程度で横並び。
- ※企業の年代構成により、影響のある課題の割合は変動します

Q. 女性特有の健康課題による不調が仕事に影響があると感じたことはありますか。

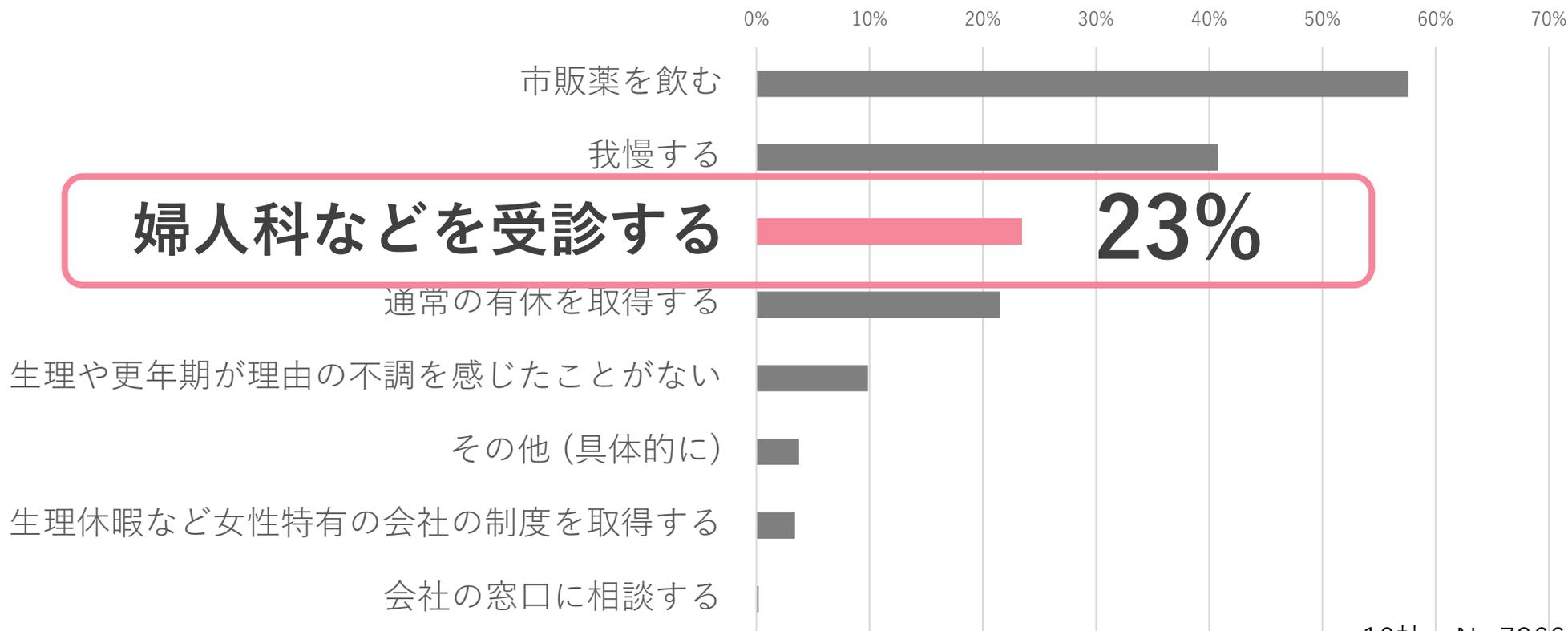


月経や更年期に伴う不調時の対応（当社調査・複数社横断）

非常に多くの女性が仕事に影響が出る程度の健康課題を抱えているにもかかわらず、「婦人科を受診する」女性は20%程度しかおらず、ほとんどが、我慢したり痛み止めで凌いでいるのが実態。

→働く女性の「適切な治療のアクセス」が喫緊の課題

Q.生理や更年期が理由の不調を感じた場合どのような対応をとりますか？（複数選択可）



10社、N=7366

弊社が考える目指すべき働く女性の環境変化

現状

多くの女性は、婦人科受診において以下のハードルを抱えている

リテラシー不足

通院負担
(3~4時間/回)

費用負担

婦人科受診せず、「我慢・痛み止め」で対応

目指す変化

どうしてもなくなり婦人科受診した際には重症化してしまっている

医療費増加

我慢して働いた結果仕事への支障をきたしている

生産性低下

目指す姿

知識提供・オンライン診療・費用負担によって、ハードルを解消する

リテラシー向上

オンライン診療による負担軽減

受診費用の法人支援

気軽に婦人科を受診し適切な治療の機会を得る

重症化予防および早期発見・早期治療を実現する

医療費適正化

低用量ピルの服用等によってQoL改善し、仕事への支障を改善する

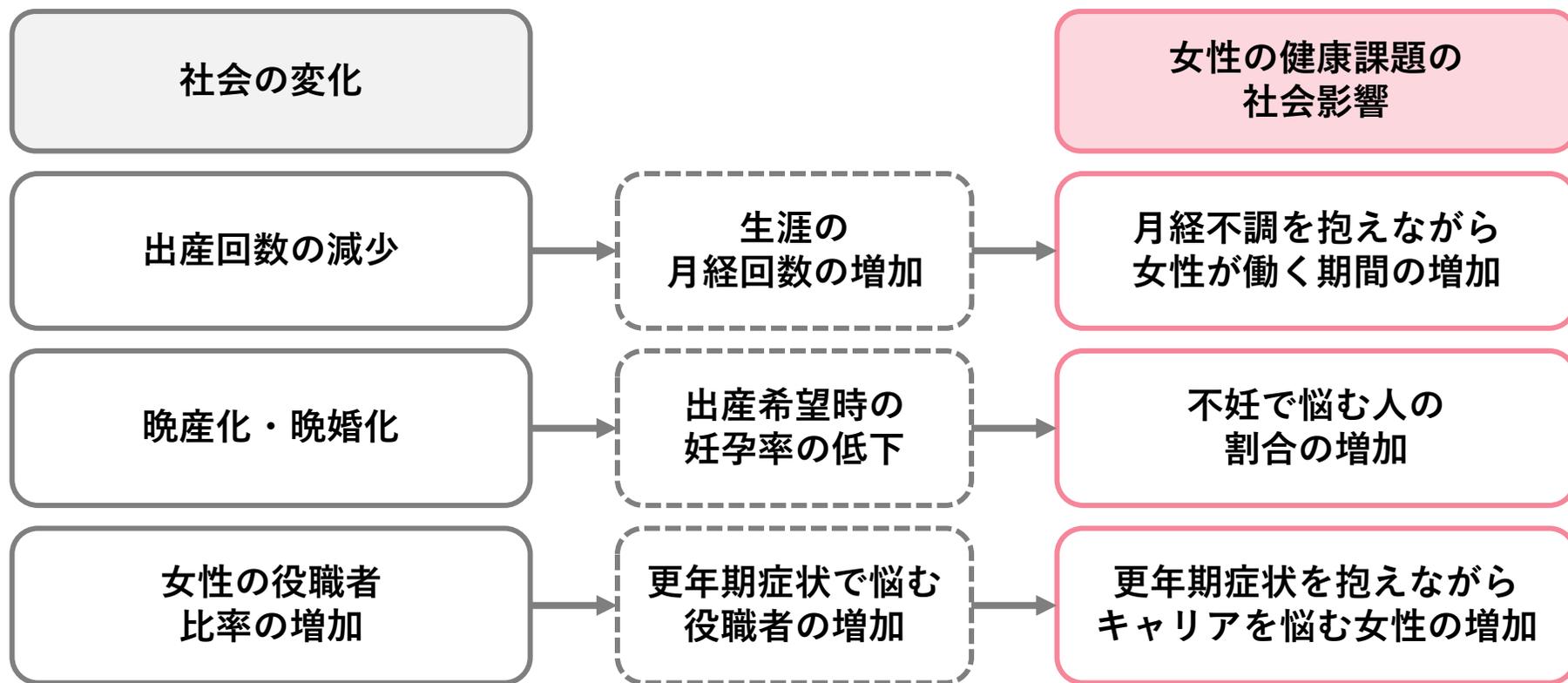
生産性向上

社会の変化と女性の健康課題の関係性、この課題を放置すべきでない理由

女性の社会進出に伴い、女性の健康課題の悩み・社会影響が強まっている可能性

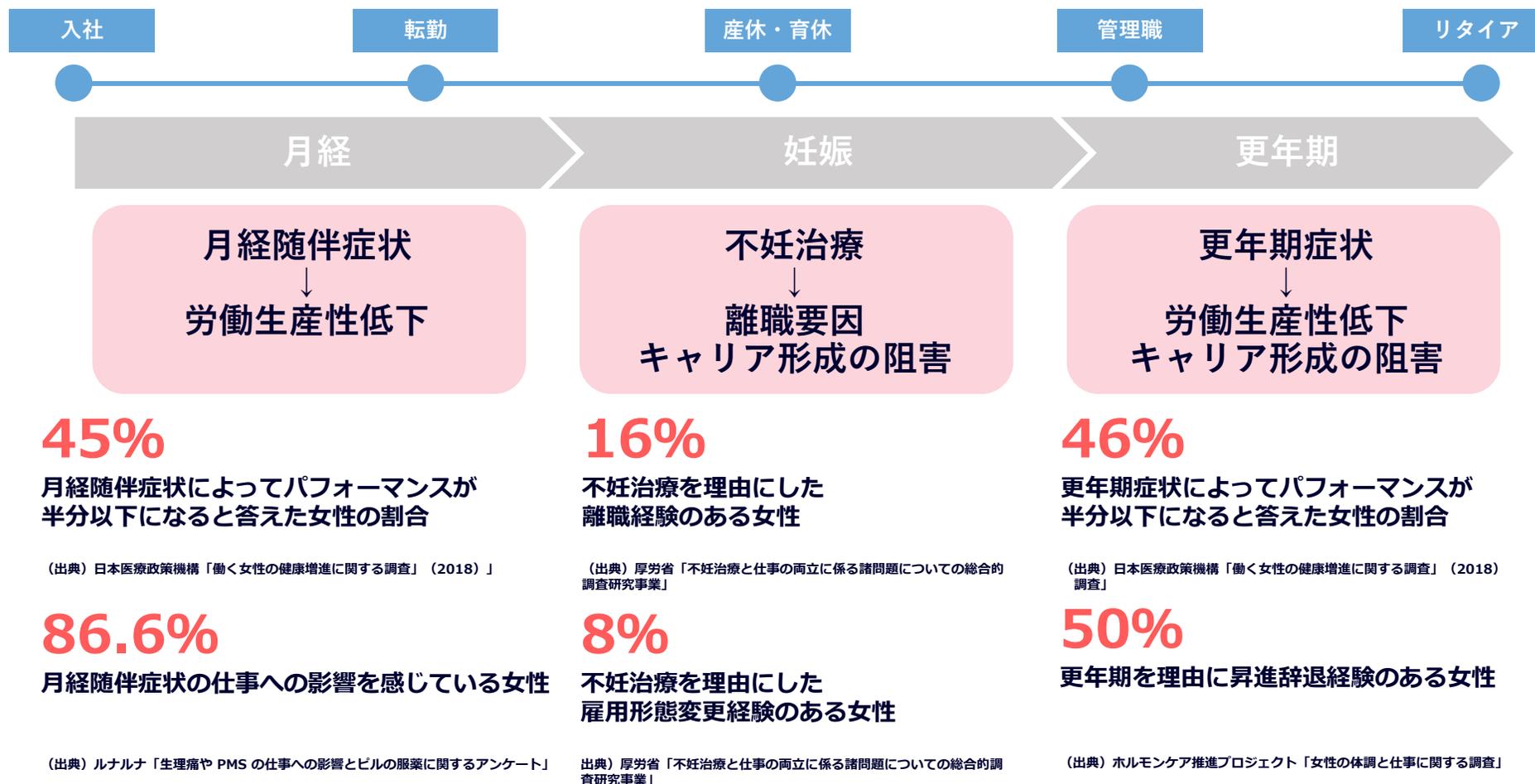


女性の社会進出と女性の健康課題の支援を、両輪で進めることが必要ではないか？



企業による支援の拡がりの 背景と効果

【背景・再啓】女性特有の健康課題が従業員・法人双方を悩ませている



女性特有の健康課題が労働生産性低下・離職・キャリア形成の阻害要因となり
企業の損失を生んでいると推察される

月経に伴う不調がある、貴社女性従業員の状況

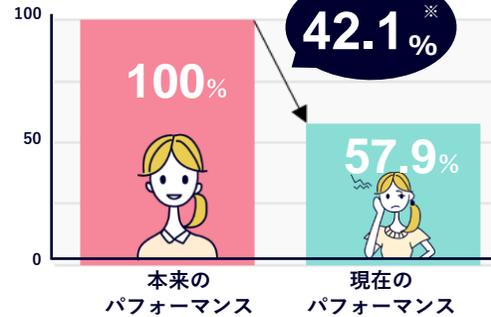
女性従業員のうち
月経に伴う不調がある割合

25%*



貴社に当てはめると約**2,000**人
※※日本産婦人科医学会

月経に伴う不調による
プレゼンティーズム



※弊社アンケート調べ

月経に伴う不調が出ている
日数が年間に占める割合

年間
11.5%*



日数にすると**42.0**日

※弊社アンケート調べ

月経に伴う不調によって、年間で**損失**されている人件費
(年間プレゼンティーズム損失コスト)

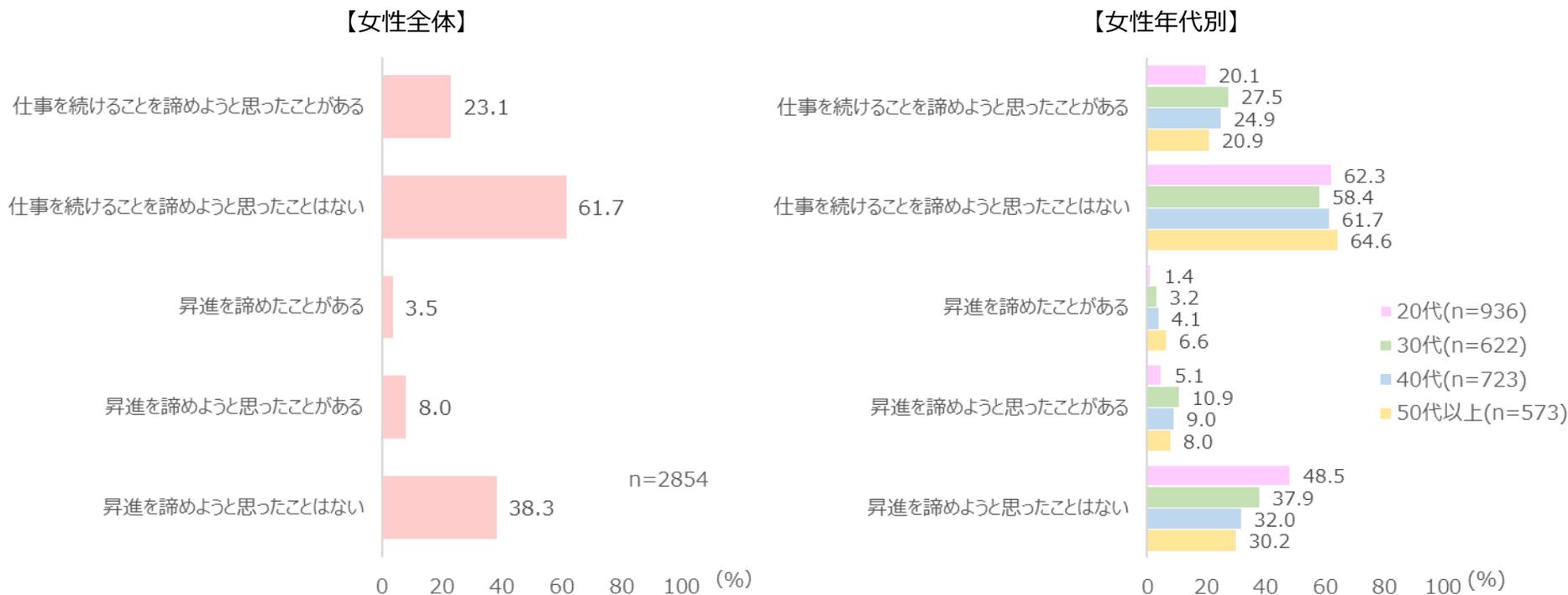
4億1,153万円

【背景】 導入企業事例：キャリアへの影響

女性特有の健康課題が原因で「仕事を続けることを諦めようと思ったことがある」人は**23.1%**、「昇進を諦めたことがある」人は**3.5%**。
 「仕事を続けることを諦めようと思ったことがある」経験は30代で最も高い。

Q. 女性特有の健康課題による不調が原因で、仕事を続けることや昇進を諦めようと思ったことがありますか？（複数回答）

【女性特有の健康課題によるキャリアへの影響】



【背景】 経営課題として女性活躍に取り組む必要性が高まっている

1. 女性の活躍が社会・ステークホルダーから一層求められている⇒ 企業価値に直結

- ・ ダイバーシティ & インクルージョン、ジェンダーギャップ
- ・ ESG、SDGs
- ・ 機関投資家等による評価対象としての『女性の活躍情報』

+ 人的資本開示

2. 女性の採用競争が始まっている ⇒ 人材の維持・確保に労働環境の整備が必要に

- ・ 女性活躍推進(経営幹部・管理職への登用、女性採用比率の増加の流れ)
- ・ 健康経営優良法人、働き方改革
- ・ エンゲージメント

女性特有の健康課題を個人の課題として終わらせず
企業における経営課題として取り組む必要性が増している

【効果】 導入効果事例：生活影響度改善事例

企業による適切な医療アクセス機会の提供で、女性従業員の症状は改善する

月経/更年期症状による生活影響度

横になって休息したい、1日中寝込むほど生活に支障があると回答した方の割合

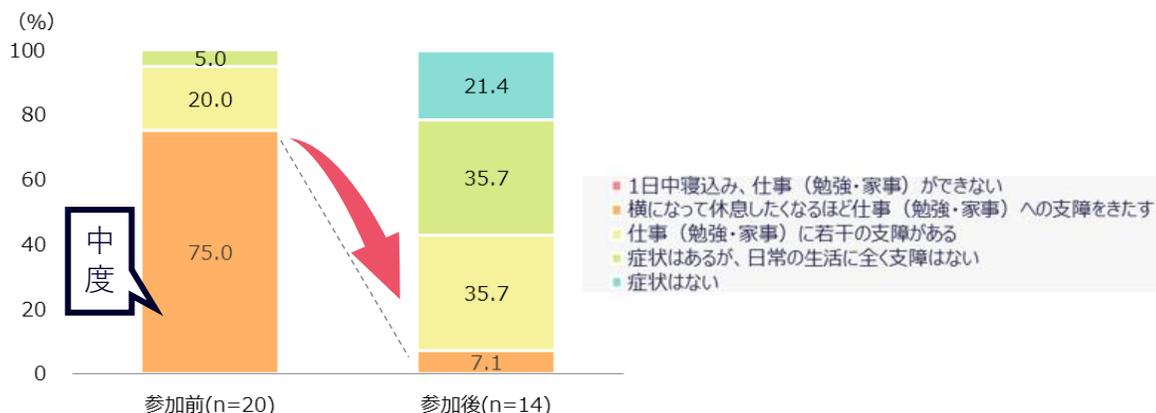
月経

参加前 75.0% ▶ 3ヵ月後 7.1%

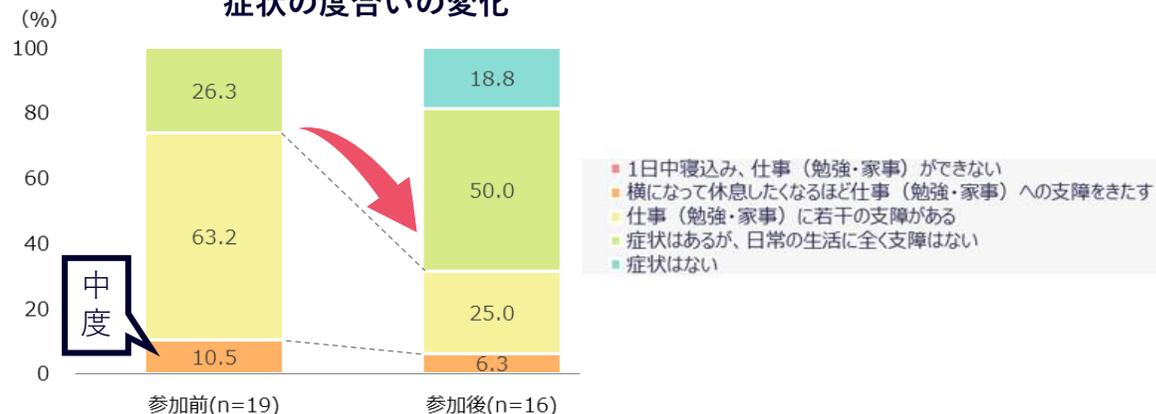
更年期

参加前 10.5% ▶ 3ヵ月後 6.3%

症状の度合いの変化



症状の度合いの変化



【効果】 導入効果事例：パフォーマンス改善事例

症状の改善はパフォーマンスの改善に寄与し、労働損失を縮小に繋がる

月経/更年期症状による プレゼンティーズム改善

生理や更年期症状に伴う不調がない時に発揮できる仕事の出来を100%としたときのパフォーマンススコア

月経

23.3 ptの改善

プログラム参加前(n=20)

平均 **53.5** %

プログラム参加 3ヵ月後(n=14)

平均 **76.8** %

更年期

23.2 ptの改善

プログラム参加前(n=19)

平均 **67.1** %

プログラム参加 3ヵ月後(n=16)

平均 **90.3** %

月経/更年期症状による 生活影響日数減

月経

2.0 日の改善

プログラム参加前(n=20)

平均 **4.1** 日

プログラム参加 3ヵ月後(n=14)

平均 **2.1** 日

更年期

3.9 日の改善

プログラム参加前(n=19)

平均 **7.8** 日

プログラム参加 3ヵ月後(n=16)

平均 **3.9** 日

【効果】導入効果事例：労働損失削減の期待値事例

労働損失削減効果など、投資効果の可視化は企業の意思決定に有効

PG導入前

月経に伴う不調がある、貴社女性従業員の状況

女性従業員のうち
月経に伴う不調がある割合



月経に伴う不調による
プレゼンティーズム



月経に伴う不調が出ている
日数が年間に占める割合



月経に伴う不調によって、年間で損失されている人件費
(年間プレゼンティーズム損失コスト)

12,981,870円

PG導入後

月経に伴う不調がある、貴社女性従業員の状況

女性従業員のうち
月経に伴う不調がある割合



月経に伴う不調による
プレゼンティーズム



月経に伴う不調が出ている
日数が年間に占める割合



月経に伴う不調によって、年間で損失されている人件費
(年間プレゼンティーズム損失コスト)

3,310,454円

月経

更年期に伴う不調がある、貴社女性従業員の状況

女性従業員のうち
更年期に伴う不調がある割合



更年期に伴う不調による
プレゼンティーズム



更年期に伴う不調が出ている
日数が年間に占める割合



更年期に伴う不調によって、年間で損失されている人件費
(年間プレゼンティーズム損失コスト)

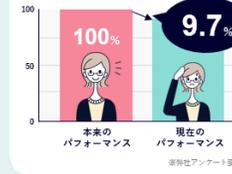
31,129,190円

更年期に伴う不調がある、貴社女性従業員の状況

女性従業員のうち
更年期に伴う不調がある割合



更年期に伴う不調による
プレゼンティーズム



更年期に伴う不調が出ている
日数が年間に占める割合



更年期に伴う不調によって、年間で損失されている人件費
(年間プレゼンティーズム損失コスト)

4,588,954円

更年期

【効果】波及効果：エンゲージメントの改善（丸紅）

プログラム利用後で、プログラム利用者のエンゲージメントが改善する効果も
「寄り添ってくれていると感じる」「会社のことが以前より好きになった」

友人・知人に丸紅で働く事を勧めたいか (エンゲージメント/eNPS)

とても勧めたい
10pt
↓
全く勧めたくない
1pt



※日本企業平均：マイナス20～マイナス40

(参考) 当社調査を通じて見えてきた男性従業員の状況

9割以上の男性は、女性の健康課題に関して理解を深めたいと感じ、制度充実についてもポジティブに捉えている。

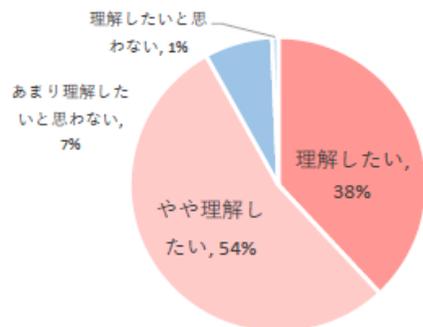
(女性の健康課題で聞かれる「不平等」の声はマジョリティの意見ではない?)

一方で、「解決すべきと思う課題」は女性の感覚と異なる。

(実際の女性の仕事の影響は月経・更年期であるのに対し、男性が1番に上げているのは妊娠・出産関連)

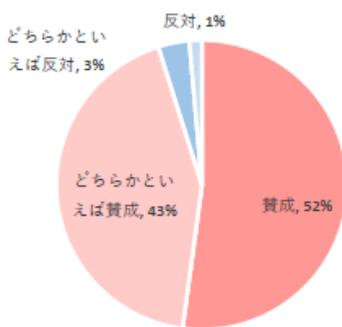
女性特有の不調を理解したいか

<女性が抱える女性ホルモンによるカラダの不調について理解したいと思いますか？>



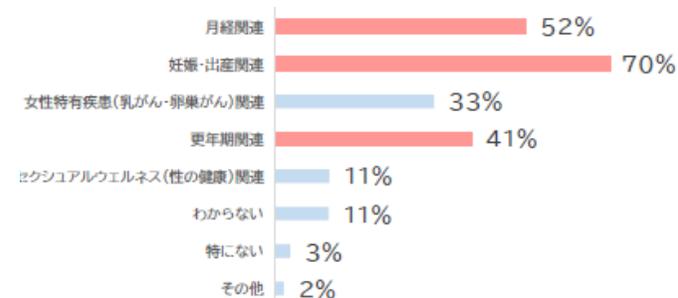
本PG導入に対する賛否

<オンライン診療を利用した婦人科受診と服薬を支援する社内制度についてのご意見をお聞かせください>



解決すべきと思う女性の健康課題

<あなたが解決すべきと思っている「女性の健康課題」がなにかあれば、教えてください>



n=867

今後に向けて

職域を起点とした医療アクセスの改善の意義

- 1. 受動的な人に対するリテラシー向上の機会・動機づくりが可能**
 - ✓ 大多数である受動的な人に情報を届け、行動変容を促すことが重要
 - ✓ 「義務教育以来、学ぶ機会がなかった」
 - ✓ 研修として届ける等で、積極的動機がなくても参加を促せる
- 2. 行動変容・習慣化に必要な手段をパッケージ化して提供可能**
 - ✓ リテラシーが高い人であっても、自身の生活スタイルに合った手段を組み合わせることが難しく、継続的に産婦人科にかかれていない
 - ✓ 【かかりたい健康課題の治療ができ、オンライン診療にも対応したクリニック】を、知識と合わせて届けることで、行動のきっかけに
- 3. 経済効果の可視化&企業負担により、費用負担のハードルを低下**
 - ✓ 一歩目のハードルになっている費用負担を、経済効果の可視化によって企業負担いただくことで、効果実感して自己負担に納得するところまでの継続が可能に
- 4. 企業からの働きかけが安心にも繋がり、一歩目の後押しに**
 - ✓ 「会社の紹介だから安心でき、やってみようと思った」

取り組み拡大に向けた課題と雇用政策に期待すること

1. 多くの企業が、自社の女性の社員の健康課題の実態を把握できていない

- ✓ 健康診断などにおける女性の健康課題の項目の不足
- ✓ その結果、能動的な調査をしない限り、課題として認知されない

→健康診断等、受動的な企業であっても女性の健康課題を認知できる仕組み

2. 意思決定者の理解

- ✓ 意思決定者（人事担当の管理職）が男性が多く、女性の健康課題について十分理解されていない
- ✓ 男性社員比率が高い企業が多く、結果として男性に多い健康課題（喫煙、メタボなど）の優先度が上がり、女性の健康課題は後回しに

→男性社員比率が高い企業を後押しする仕組み（企業評価、補助金など）

3. 経営層の本気度

- ✓ 経営層が積極的に推進する段階に至っていない企業が多い
- ✓ その結果、様々なハードルを越えたボトムアップ or 一部の先進的な経営層のトップダウンで進んでおり、二極化している状況と認識

→経営層のインセンティブづくり（経済インパクトなどの発信、何らかの義務化）

当社として今後取り組んでいきたいこと

1. 実態・改善効果データ蓄積、アカデミアなどとも連携した分析

- ✓ 更なるアセスメント結果の蓄積により、業界や働き方タイプ別などを分析し企業の取組みを支援
- ✓ アカデミアなどとの連携による新たな知識創出や、女性特有疾患領域への研究開発投資の拡大
- ✓ 医学的介入の治療効果以外のアウトカムや社会インパクトの可視化

2. 職域内において最終エンドユーザーへの情報伝達の工夫

- ✓ 職場内において従業員にしっかり情報伝達がなされなければ、行動変容にも繋がらないため、従業員に伝わるための工夫を検討したい
- ✓ 製薬業界などとも連携し、信頼できる情報発信の拡充・リテラシーの更なる向上

3. 企業が働く女性の健康課題に取り組む意義・価値の発信

- ✓ 蓄積してきたデータや導入企業による先進的な取組みの発信
- ✓ 企業ブランディングや採用・定着といった企業に価値がある効果の測定
- ✓ 同業他社とも連携の上、企業として女性健康課題への取組をしていることが必須な状態を、行政の力もおかりしつつ目指したい

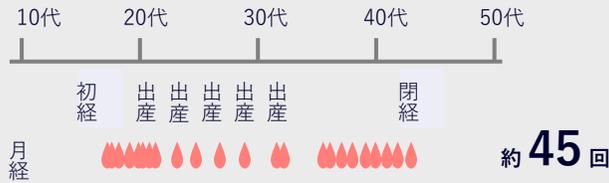
APPENDIX

ライフスタイルの変化に伴う女性の健康課題の顕在化

女性の社会進出によりライフスタイルが変化し、
女性健康の課題がより顕在化、日本全体の課題として対策が求められている

月経トラブルの増加

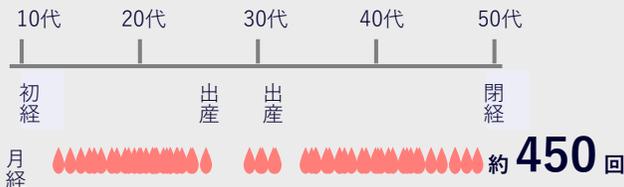
< 従来 >



女性の社会進出 摂取する栄養向上

生涯を通じた平均月経回数が約**10倍**に

< 現代 >



日本は世界一の不妊治療大国

年間**46万件**体外受精が実施されてる



出所：2019年日本産婦人科学会

5.5組に1組が不妊治療を受けている



14人に1人が体外受精^{※1}で生まれている



出所：2021年厚生労働省不妊治療と仕事の両立ハンドブック ※1：生殖補助医療

管理職層への健康対策の必要性

女性管理職の低さより
経済ジェンダーギャップ指数は**123位**

< ジェンダーギャップ指数2023 >

125位

146か国

政治
138位

経済
123位

教育
47位

健康
59位

出展：2023グローバルジェンダーギャップ指数レポート

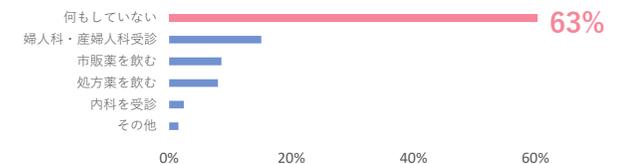
40-50代を**健康ハイリスク層**と自民提言



働き盛りの40-50代は
更年期やがん等に伴う離職が多い

63%が更年期の不調に対し“何もしていない”

Q.更年期症状への対応



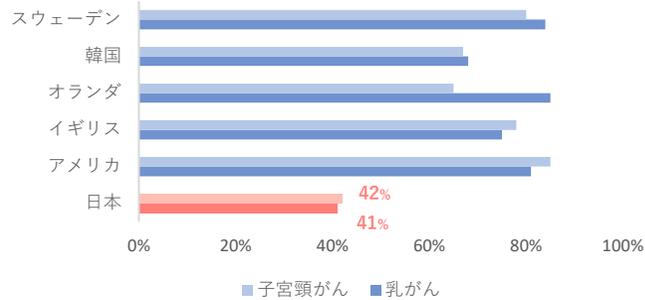
出所：日本医療政策機構（働く女性の健康課題増進調査2018）

健康保険組合が女性社員の健康課題に取り組む意義

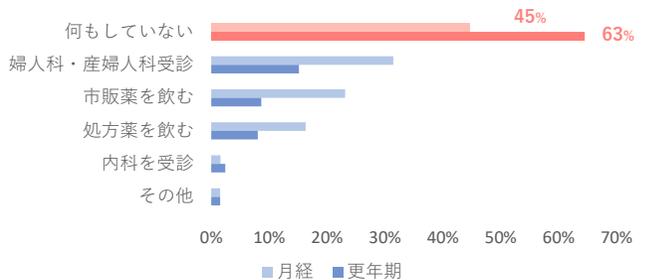
女性の婦人科検診率が低い

- ✓ 定期的に婦人科を受診している女性は30%
- ✓ 世界的に日本の婦人科検診の受診率は低い
- ✓ 月経痛が重い人で婦人科を受診する人は36%
- ✓ 受診が低い要因はリテラシー不足/通院・金銭負担等

○婦人科がん検診の受診率



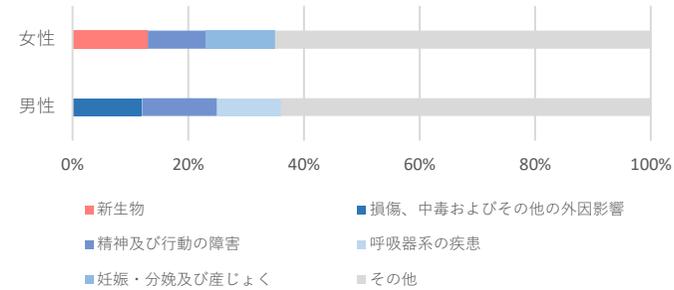
○月経に関する異常症状と更年期症状への対応



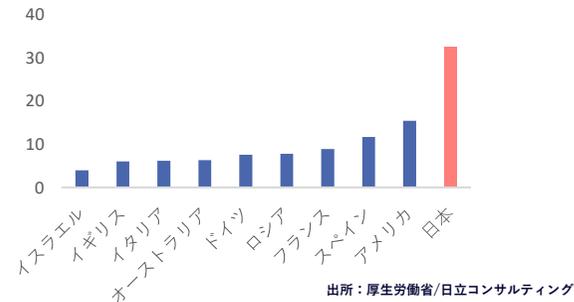
医療費には性差があり、婦人科系は上昇する可能性が高い

- ✓ 医療費には性差があり、新生物(癌)について、男性は45歳以上で高くなるが、女性は子宮頸癌や乳癌患者が若いことから15歳以上の生産年齢にて高い
- ✓ 不妊治療に係る保険適用医療費の上昇が想定される

○15-44歳の診療費内訳の比較(性別上位3大疾病)



○各国の体外受精の実施数



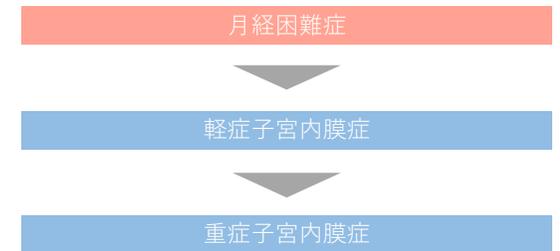
低用量ピルは疾患の発症・重症化を予防

- ✓ 低用量ピルは月経に関する様々なトラブルを予防する薬として注目されている
- ✓ 月経困難症の早期治療は、子宮内膜症の有病率を削減でき、医療経済的にも効率的

○ピルの主な効用

月経困難症の軽減	更年期症状の予防
過多月経の血量減少	卵巣がんの予防
子宮内膜症の予防と改善	子宮体がんの予防
PMSの軽減	大腸がん発生リスク低下
月経不順の低下	骨粗鬆症の予防

○子宮内膜症が発症する流れ



産婦人科への早期受診やリテラシー向上は医療費の最適化に効果的
事業主・健保双方にとって取り組む必要性が増す“女性特有の健康課題”への施策はコラボヘルス推進に繋がる

SDGsへの取組みの必然性

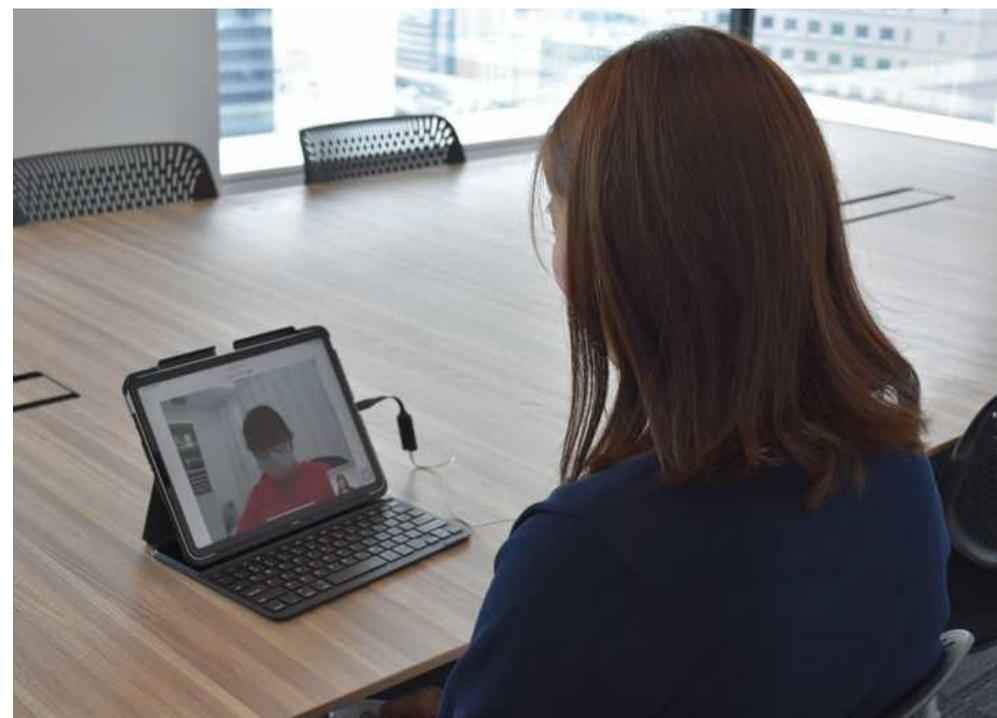
SDGs 17の目標への取組み



利用イメージ：オンライン診療の利用方法

『ルナルナ オンライン診療』を通じて
休み時間・終業後・休日などに提携医療機関を受診いただきます。

ルナルナ オンライン診療



プログラム利用者からの声

■月経プログラム利用者

このようなプログラムをご提案いただきありがとうございました。自分からはなかなか踏み出しにくい一歩だったので会社からのフォローがありとても安心して試すことができました。引き続きよろしくお願いいたします。



気になっていたピルを会社のプログラムで試すことができて、とても良かったです。PMS症状も軽くなり、家族と穏やかに過ごす時間が増えたと実感しています。ありがとうございました。



今回のプログラムを通じて、体調や生理について調べることが増えた。見て見ぬふりをするのではなく、自分自身と向き合ったり知識を深めるきっかけになりました。



今回このような素晴らしいプログラムを企画・実施いただきありがとうございます。会社主体で実施いただいたことをとても嬉しく思います。今後も継続して利用したくよろしくお願いいたします。



■更年期プログラム利用者

自分は更年期障害??なんとなく認めたくない気持ちがありました。でも心も身体もガタガタになりつつありこのプログラムのおかげで前向きに更年期に向き合うことができるようになりました。私と同じように悩んでいる方々がいて、会社が取り組んでくれているって安心感ありますから！



自分ではそんなに更年期とっていなかったのですが、先生にホルモン治療を勧められ自分の症状が実は重かった事にも気が付くことが出来ました。このプログラムの機会が無かったらわからないまま、年齢や自分の性格、生活環境のせいにしていたと思います。



手のこわばりの不調が改善され、QOL向上に繋がりました。これからも前向きに更年期と付き合っていきたいです。このようなありがたい機会をいただき、感謝いたします。



エクエルという存在を知ることができ、これからの骨粗しょう症などの予防にもなるかと大変期待しております。友人にも伝えたいです。オンライン診療にての診療も大変有難く、また薬の郵送など遠隔で行えることもこのコロナ禍、また時間の節約の面でも大変素晴らしいです。ありがとうございます。



セミナーの男性受講者からの声

男性社員も「どのように職場内で相互サポートすべきかヒントになった」。職場の心理的安全性の向上効果も期待できる。



<セミナーにご参加いただいた男性従業員の声>

○月経の基礎知識セミナー

- ・女性の体の仕組みを理解しました。夫婦で育児をするのと同じ考え方で、生理も夫婦の事として考えて行きたい。女性を知ること、働きやすい職場。女性が活躍する職場環境を作り上げたい。
- ・直近3ヶ月で職場は女性比率が過半数を超えました。マネージャーとして月経の特徴を理解して対応出来ると感じました。

○妊活の基礎知識セミナー

- ・今まで無知すぎたなど反省しています。特に年齢によるリスクの増加は見過ごせないと思いました。
- ・そもそも女性の生理や妊娠の仕組みを全然分かっていなかったと痛感した。今、私（男性）の家庭ではこれから妊娠というイベントはないが、部下の為にも、将来の息子の為にも妊活の為にも、理解できた大変有意義でした。

○更年期の基礎知識セミナー

- ・パートナーがこれから更年期にさしかかるにあたって、自分ができることを知れたので良かった。
- ・家庭内でのコミュニケーションに役立つ知識であった

【コメント】 セミナーにご参加いただいた男性従業員の声（原文ママ）