

経済産業省における女性活躍推進

2025年1月31日

経済産業省



1. 女性役員登用の促進

2. 女性起業家支援

3. 健康経営の推進

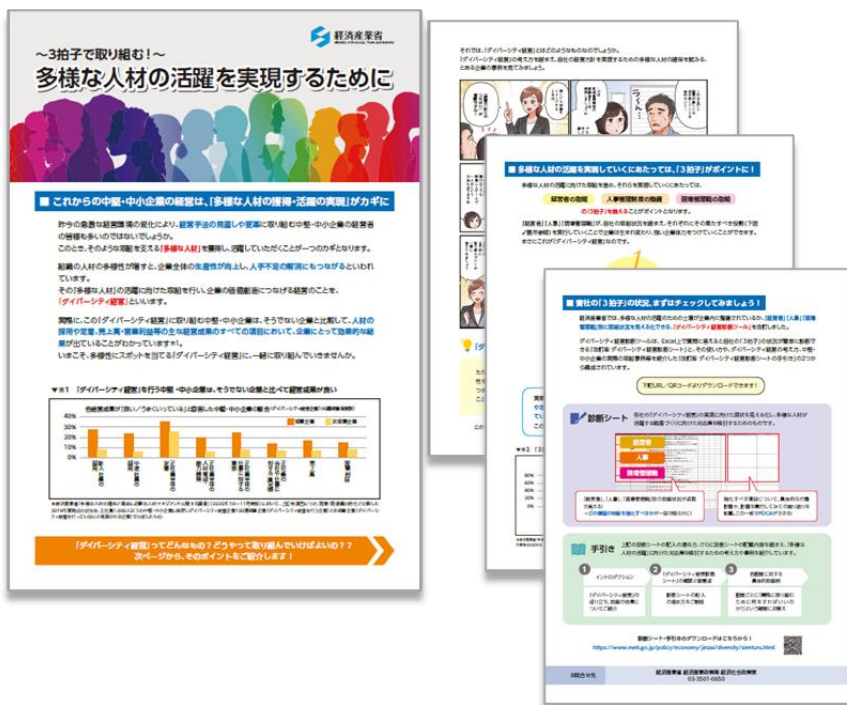
第5次男女共同参画基本計画における成果目標（女性役員登用）

項目	5次計画における施策	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値
東証プライム市場 上場企業役員に占 める女性の割合	女性をはじめ多様な人材の 能力を最大限発揮させるダ イバーシティ経営について 「ダイバーシティ2.0行動 ガイドライン」や企業事例 の普及等を通じ、企業にお ける取組を促進する。	19% (2025年)	—	—

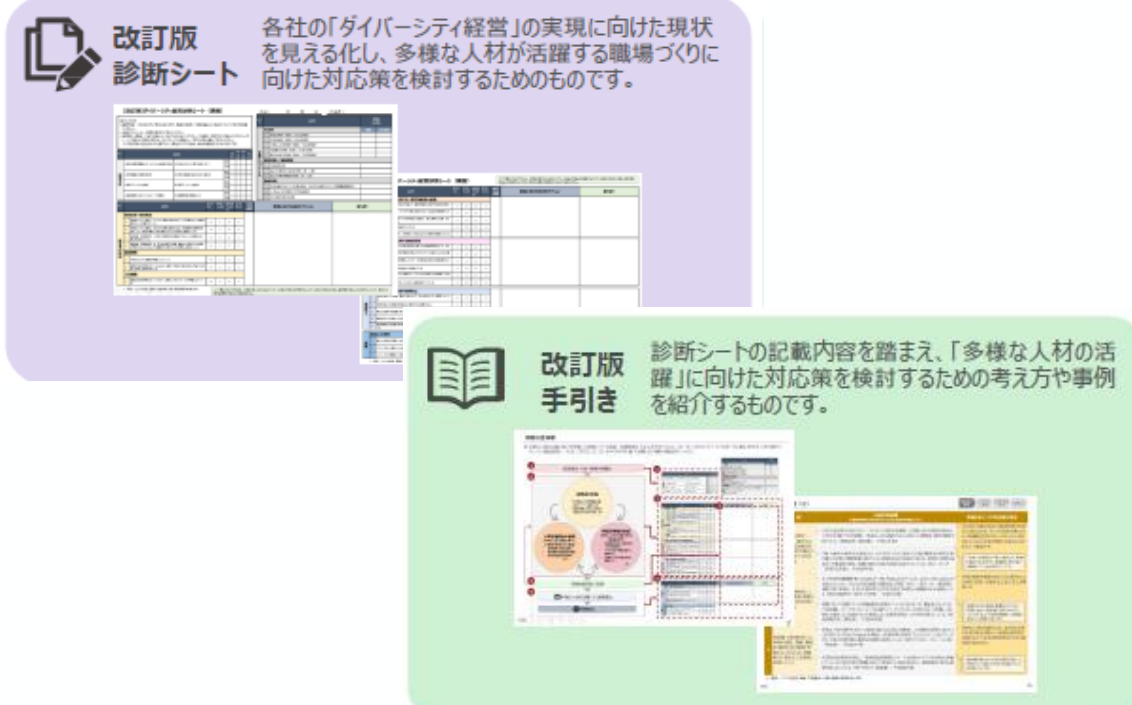
ダイバーシティ経営診断ツール（令和3年3月改訂版公表）

- ダイバーシティ経営に取り組む企業をさらに増やすべく、普及リーフレットや経営診断シートを活用し、啓発を実施。
- 「ダイバーシティ経営診断ツール」は、「経営者」、「制度」、「現場」別の取組状況を可視化し、多様な人材の活躍のための職場環境整備に向け、今後の対応策を検討するためのもの。

ダイバーシティ経営普及用リーフレット



ダイバーシティ経営診断ツール



中小企業のためのダイバーシティ経営（令和6年6月公表）

- ダイバーシティ経営をこれから始める、あるいは、実際にどのように取り組みを定着させたら良いかわからない、という中小企業の皆様に寄り添うリーフレットを作成。
- 経産省・有識者・中小企業経営者の鼎談、ダイバーシティ経営の考え方、実践企業の事例、ダイバーシティ経営の推進を補助する対話ツールなどをコンテンツとして盛り込んでいる。



目次

はじめに

鼎談 - ダイバーシティの始め方

ダイバーシティ経営の効果

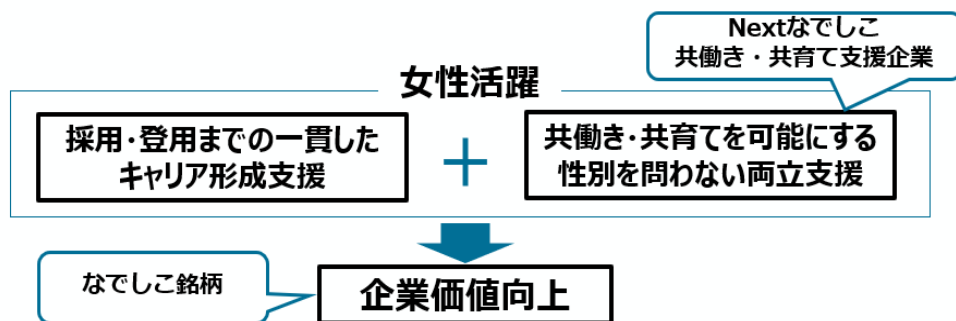
中小企業の実践事例

対話ワークシート

「なでしこ銘柄」による企業の取組の後押し

- なでしこ銘柄は、平成24年度より、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施。
- 「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として選定。企業の女性活躍への取組に対する投資家の注目を高めることで、各社の取組の加速化を図る。
- 12回目の令和5年度は、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進める企業を「なでしこ銘柄」として27社選定した。
- 加えて、「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」に優れた企業を、新たに「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として16社選定した。
- 令和6年度も令和5年度と同様の方針で実施。

■ 令和6年度の「なでしこ銘柄」 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」のポイント



※いずれかのみ応募、あるいは両方に応募、どちらのパターンでも応募が可能

■ 調査票の構成

a. 共通調査票項目 (Excel調査票)	
1	キャリア形成支援の推進状況に関する項目 (定量情報)
2	共働き・共育て (両立支援) の推進状況に関する項目 (定量情報)
3	経営戦略と紐づいた共働き・共育て (両立支援) に向けた取組 (定性情報・選択式)

※今年度は女性版骨太の方針2024等の政府方針を踏まえ、「有価証券報告書における男女の賃金の差異についての分析・対策」に関する設問や「女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援」の設問を評価項目に追加。

■ 募集期間：令和6年8月26日 (月) ~ 令和6年10月18日 (金) 16時

【参考】令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧

	業種	「なでしこ銘柄」選定企業
1	食品	アサヒグループ ホールディングス株式会社
2	食品	味の素株式会社
3	エネルギー資源	出光興産株式会社
4	建設・資材	株式会社LIXIL（注2）
5	素材・化学	株式会社資生堂
6	素材・化学	株式会社コーセー
7	医薬品	中外製薬株式会社
8	医薬品	エーザイ株式会社
9	自動車・輸送機	株式会社アイシン
10	鉄鋼・非鉄	住友電気工業株式会社
11	機械	株式会社技研製作所
12	機械	株式会社小松製作所
13	電機・精密	オムロン株式会社
14	情報通信	SCSK株式会社
15	サービスその他	パーソルホールディングス 株式会社

	業種	「なでしこ銘柄」選定企業
16	電気・ガス	東京ガス株式会社
17	電気・ガス	大阪ガス株式会社
18	運輸・物流	日本郵船株式会社
19	運輸・物流	株式会社商船三井
20	商社・卸売	伊藤忠商事株式会社
21	小売	日本マクドナルド ホールディングス株式会社
22	小売	株式会社丸井グループ
23	銀行	株式会社ゆうちょ銀行
24	銀行	株式会社山陰合同銀行
25	金融（除く銀行）	株式会社大和証券グループ 本社
26	金融（除く銀行）	第一生命ホールディングス 株式会社
27	不動産	三井不動産株式会社

【参考】 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 選定企業一覧

	「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」 選定企業	業種
1	明治ホールディングス株式会社	食品
2	サッポロホールディングス株式会社	食品
3	日本ガイシ株式会社	建設・資材
4	D I C 株式会社	素材・化学
5	株式会社きもと	素材・化学
6	テルモ株式会社	電機・精密
7	シスメックス株式会社	電機・精密
8	TOPPANホールディングス株式会社	情報通信
9	富士ソフト株式会社	情報通信
10	大日本印刷株式会社	サービスその他
11	住友商事株式会社	商社・卸売
12	株式会社しずおかフィナンシャルグループ	銀行
13	株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ	銀行
14	株式会社かんぽ生命保険	金融（除く銀行）
15	野村ホールディングス株式会社	金融（除く銀行）
16	大東建託株式会社	不動産

女性リーダー育成研修（WIL（Women's Initiative for Leadership））による企業の取組の後押し

- 将来のリーダー候補の女性向けに、経営者に必要な高い視座の獲得・人的ネットワーク構築の機会を提供することを目的として、平成27年6月に創設した研修。
- 第1期から第8期にて、将来の経営陣候補として企業から推薦された部長等計265名が参加。うち約50名が執行役員以上として活躍。令和5年度よりアルムナイを設立。

1. 参加企業

- 令和4年度から公募枠を設け、製造業、金融業など、幅広い業種・規模の企業が参加。
- 令和6年度（第9期）は、中小企業6社を含む30社を採択。主に、部長職クラス等の女性が対象。

2. 研修内容

➤ 政府関係者・企業経営者等による勉強会

経営層に求められる幅広い知見を深め、視座をより高めていただくため、リーダーシップを持った各界の有識者等を講師に招き、講義と意見交換を実施。

➤ グループ別政策研究

半年間にわたり、グループごとに各テーマに沿った政策議論を行い、提言をとりまとめ。出身企業の経営層やメンターを前にプレゼンを実施し、「最優秀提言」を選定。



第1回（6月21日）集合写真

「企業横断メンタリングプログラム」の実践事例

- 経済産業省では、女性の昇進意欲やリーダーシップの向上を目指し、令和4年度に企業を超えた業種横断のメンタリングプログラムを実施。合計29社、メンター・メンティーを合わせて54名が参加した。
- 令和5年6月に、企業の自主的な取組を促すことを目的に**クロスカンパニーメンタリング実施に関するマニュアル（PLAYBOOK）**を公表。
- 令和6年度は、**出光興産×東京海上日動×帝人×リコーが4社合同**で、また**アデコ×イオン×シチズン時計×パナソニック コネクト×ルネサンスが5社合同**でメンタリングプログラムを実施。**両者とも昨年度より参加企業を増やし、女性のキャリア形成支援に関する業種を超えたネットワークが広がっている。**
- 今後は、**PLAYBOOKや、ベストプラクティスの紹介**を通じて、企業や民間団体での実施のための普及を図る。

クロスカンパニーメンタリング実施に関するマニュアル（PLAYBOOK）（令和5年6月公表）



経産省HP ([R4playbook.pdf \(meti.go.jp\)](https://www.meti.go.jp/r4playbook.pdf)) より入手可能

■ 令和6年度実践事例

① 出光興産×東京海上日動×帝人×リコー（56名参加）

＜メンティの声＞

- メンタリングで、経営者の視点や心構え等を知ることが出来たこと、修羅場やコンフリクトの捉え方を整理できたことで、上位職に挑戦したい気持ちになった。

＜メンターの声＞

- 業界や会社が異なっても、ジェンダーギャップ解消に向けた課題には共通点が多く、クロスメンタリングの重要性を認識した。

② アデコ×イオン×シチズン時計×パナソニック コネクト×ルネサンス（20名参加）

＜メンティの声＞

- 他社の経営者の方にアドバイスをいただき、上位職の方も自分と同じ悩みや経験を積んできているんだと安心し、未来が明るく感じられた。

＜メンターの声＞

- クロスカンパニーとなっていることで自社だけでは気づけないことや解決できない人材育成が可能になっていると感じた。

女性特有の健康課題と仕事の両立に向けたフェムテック活用の推進

- フェムテック企業、導入企業、医療機関、自治体等が、連携して実施する、妊娠・出産等のライフイベントと仕事の両立の実現に向けた実証事業に係る費用の一部を補助。（フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金）令和3年度以降の4年間で、計70件を採択。
- 本事業により、女性の健康課題解決に取り組む企業数を増やすとともに、フェムテックの普及を図る。

補助対象事業

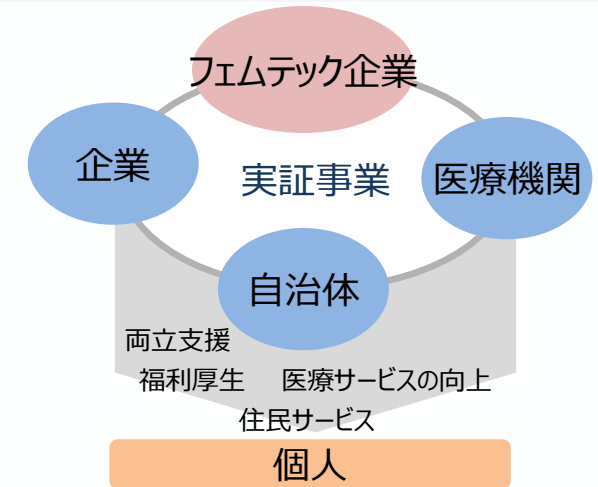
- フェムテック等の製品・サービスを活用した、ウェルビーイング実現に向けた事業

補助対象者

- フェムテック企業、導入企業、医療機関、自治体等による連携体
又は連携体を構成する事業者（単体又は複数を問わない）

補助内容（令和6年度）

- 大企業：事業費の1/2以内[上限400万円]、中小企業等：事業費の2/3以内[上限500万円]



令和5年度事業例（代表団体：株式会社Ystory）

「AI・メディカルサイエンスを活用した35歳以上女性向けの更年期パーソナルケア」

○デジタルヘルスケアアプリ『Joy Her』を通じて更年期症状がある働く女性に、医学的エビデンスに基づく症状管理アドバイスやセルフケア提案、医師とのデータ共有を通じた効果的な診療支援等を提供。

○こうしたサービスの普及により、医療負担の軽減に繋げるとともに、企業においては女性従業員の健康促進を通じ労働生産性の向上の実現に貢献していく。



普及啓発の取組：R6企業向けセミナー

- 企業や自治体における女性の健康の重要性の理解を促進し、またフェムテックの利活用を推進するため、企業の人事・ダイバーシティ推進・福利厚生等の担当者を対象としたセミナーを2024年11月1日に開催。
- フェムテック先行導入企業や健康経営優良法人2024ホワイト500取得企業からの事例紹介、意見交換会のほか、フェムテック製品等体験・ネットワーキングを実施し、約100名が参加した。

働く女性の健康支援セミナー ～健康経営とフェムテックから考える、新しい働き方と支援策～

日時：2024年11月1日（金）14:00-17:30

場所：経済産業省本館

プログラム：

1. 開会挨拶、経済産業省の取組について
2. 健康経営優良法人2024ホワイト500取得企業の事例紹介
(積水化学工業、ポーラ・オルビスホールディングス等 計5者)
3. フェムテック先行導入企業・自治体からの事例紹介
(株式会社ディー・エヌ・エー、日本航空株式会社、広島県三原市、富山県等 計6者)
4. 意見交換会①
5. 意見交換会②
6. 各チームからの発表
7. 閉会挨拶
8. フェムテック製品等体験・ネットワーキング会

※経済産業省の実証事業参加企業の製品やサービスを体験可能





1. 女性役員登用の促進

2. 女性起業家支援

3. 健康経営の推進

第5次男女共同参画基本計画における成果目標（女性起業家）

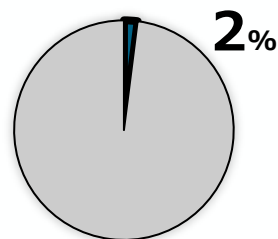
項目	5次計画における施策	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値
起業家に占める女性の割合	女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進するため、多様なロールモデルの可視化や女性に寄り添った支援事例等のノウハウについて、支援者や支援機関、男女共同参画センター等に普及を図る。	30%以上 (2025年)	27.7% (2017年)	32.3% (2022年)

女性起業家支援パッケージ（令和5年5月公表）

令和7年1月時点

- スタートアップの起業家に占める女性の割合は少なく、また女性起業家特有の課題も存在することから、**女性起業家支援を総合的に推進**する。

新規上場企業に占める
女性社長の比率



女性起業家が抱える課題

女性起業家は起業家ネットワークへのアクセスが限定的

・起業について相談相手が不在、情報入手先も分からない

資金調達、顧客・販路開拓、財務・税務・法務の各方面で苦勞

・出資判断で妊娠・出産を後ろ向きに評価という声も

女性ベンチャーキャピタリストが少ない

・投資担当平均16.3%

・マネジメント層や投資意思決定層平均9.3%

支援パッケージ

①ロールモデルの創出

- J-Startupにおける女性起業家の割合を2033年までに20%以上を目指す（現在9.2%）
- 令和5年度より女性起業家育成のための海外派遣プログラムを展開。令和7年度も実施予定
- 未踏事業への女性応募拡大のため、女性修了生等による情報発信の機会強化
- 大臣ミッションへの女性起業家参加拡大の継続

②女性起業家支援ネットワーク構築

- スタートアップ支援機関と連携しつつ、地域ブロック別に女性起業家支援ネットワークを構築し、女性起業家支援プログラムを実施
- スタートアップ支援政府機関プラットフォーム（Plus）において、女性起業家の育成を支援する人材を育成するプログラムの継続

③マッチングの場の提供（JOIC、各種イベント）

- JOIC（Japan Open Innovation Council）による女性起業家ピッチの継続
- J-Startup定例イベント（J-Startup Hour）での女性イベントを継続開催

④金融支援

- 日本政策金融公庫の女性、若者/シニア起業家支援
- JICによる女性キャピタリスト育成支援、女性起業家に積極的に投資する方針の民間ファンドへのJIC等の官民ファンドによる出資

ロールモデルの創出： J-Startupにおける女性起業家の増加

- 現状、J-Startup選定企業 239社中22社（9.2%）が女性経営者。
- 今後、J-Startupにおける女性経営者比率20%以上を目指す（推薦委員、加点、公募枠等）。

<現在のJ-Startupにおける女性経営者>

DAIZ株式会社	河野 淳子
fermata株式会社	杉本 亜美奈
READYFOR株式会社	米良 はるか
SHE株式会社	福田 恵里
WAmazing株式会社	加藤 史子
メロディ・インターナショナル株式会社	尾形 優子
株式会社aba	宇井 吉美
株式会社ALE	岡島 礼奈
株式会社Cradle	尾崎 優美
株式会社Lily MedTech	東 志保
株式会社Spider Labs	大月 聡子

株式会社Stroly	高橋 真知
株式会社インフォステラ	倉原 直美
株式会社サイフューズ	秋枝 静香
株式会社シナモン	平野 未来
株式会社ナノエッグ	山口 葉子
株式会社バオバブ	相良 美織
株式会社ビースポーク	綱川 明美
株式会社ビザスク	端羽 英子
株式会社ファーマンステーション	渡辺（酒井） 里奈
株式会社マテリアル・コンセプト	小池 美穂
株式会社リクシス	佐々木 裕子

【参考】J-Startupとは



日本のスタートアップに次の成長を。世界に次の革新を。

- 世界で戦い、勝てる企業を作り、世界に新しい価値を提供する。
- J-Startupは、民間の目利き力で選ばれた企業を官民で集中支援し、スタートアップの成功モデルを創出。

J-Startupのこれまでの選定企業数

第1次選定	92社 (2018年 6月)
第2次選定	49社 (2019年 6月)
第3次選定	50社 (2021年10月)
第4次選定	50社 (2023年 4月)
Impact選定	5社 (2023年10月)
J-Startup は <u>合計239社</u> に	

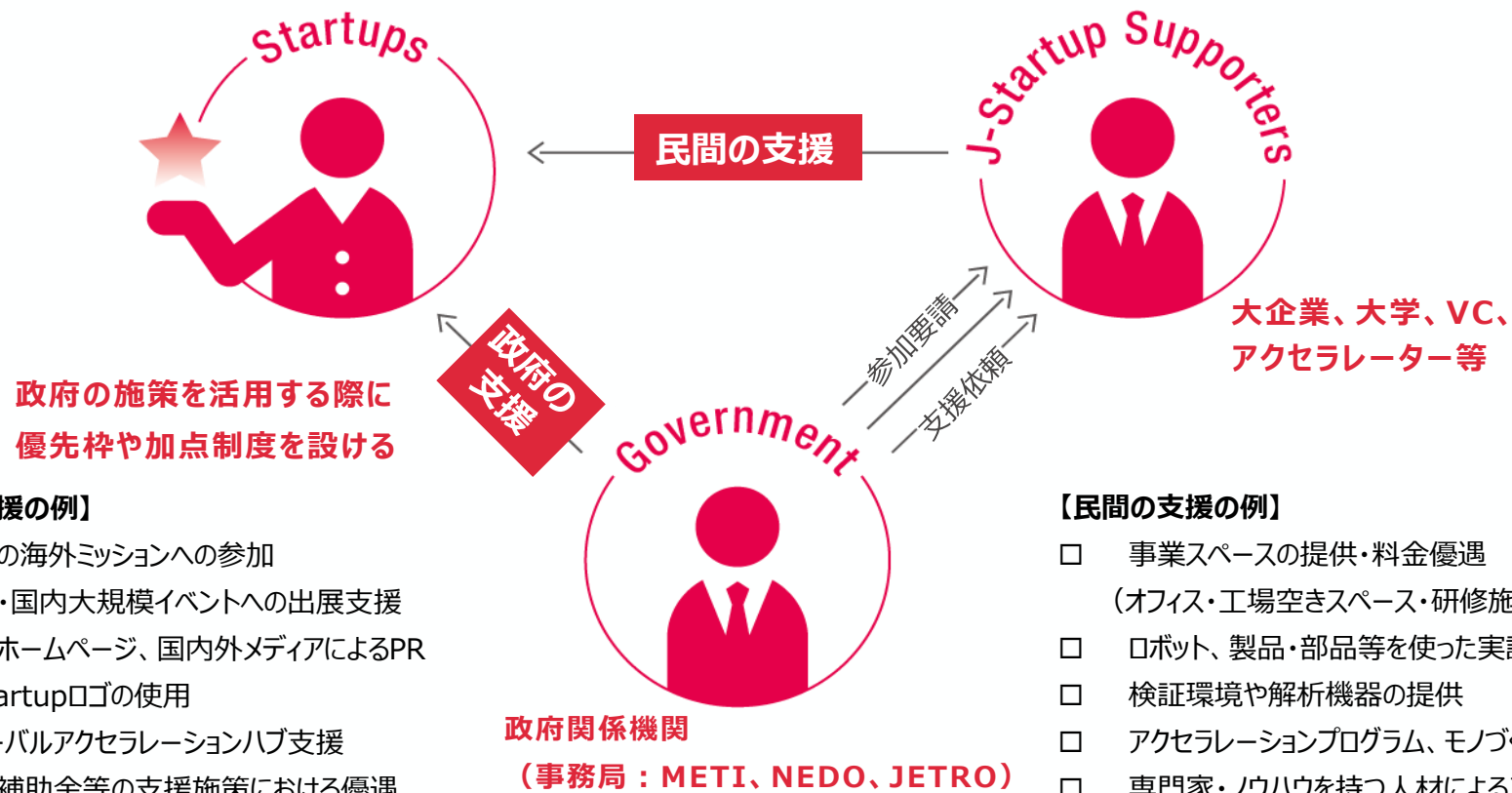
※ 選定企業のうち7社については、M&A、解散

主な選定企業例



【参考】J-Startupへの支援

- METI・NEDO・JETROによる事務局が中心となり、選定企業とサポーター、政府機関を結びつけ、官民一体となった支援を実現します。



【政府の支援の例】

- 政府の海外ミッションへの参加
- 海外・国内大規模イベントへの出展支援
- 特設ホームページ、国内外メディアによるPR
- J-Startupロゴの使用
- グローバルアクセラレーションハブ支援
- 各種補助金等の支援施策における優遇
- ビジネスマッチング
- 入札特例等公共調達への支援
- 規制等に関する要望への対応 等

【民間の支援の例】

- 事業スペースの提供・料金優遇
(オフィス・工場空きスペース・研修施設等)
- ロボット、製品・部品等を使った実証実験への協力
- 検証環境や解析機器の提供
- アクセラレーションプログラム、モノづくり支援
- 専門家・ノウハウを持つ人材によるアドバイス
- 自社顧客・関係会社等の紹介 等

ロールモデルの創出：女性起業家海外派遣プログラムの実施

- 2024年度は、①起業家マインド、リーダーシップマインドの醸成、②米国のビジネス環境やエコシステムの理解、③米国での資金調達を目指した事業戦略の構築を目的に、女性起業家20名程度をシリコンバレーに派遣するプログラムを以下のとおり実施予定。
- **2025年度も女性起業家の海外派遣プログラムを実施**予定。

	事前オンラインプログラム	事前ブートキャンプ	海外渡航プログラム
時期 (期間)	2024年11月～12月 (2か月間、週2回程度)	2024年12月 (4日間程度)	2025年1月～2月にかけて (2週間程度)
内容	<ul style="list-style-type: none">• 米国市場への参入、特に資金調達方法や規制環境などに関する講義• 投資家向け英語ピッチのブラッシュアップ• 個別メンタリング	<ul style="list-style-type: none">• 起業家としてのマインドセットの習得や、リーダーシップの強化に関する講義• 個別メンタリング	<ul style="list-style-type: none">• 投資家向けピッチ• 投資家や連続起業家をはじめとするエコシステム関係者とのネットワーキング• 個別メンタリング

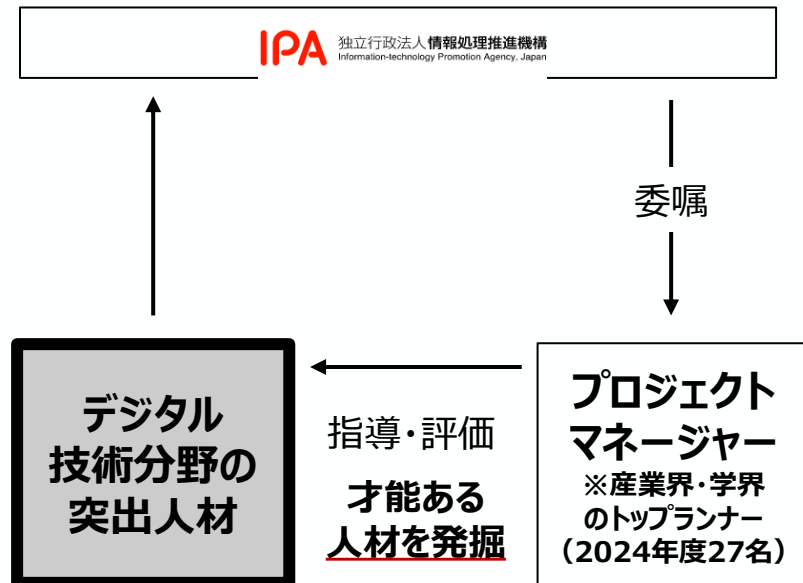
未踏事業について

- デジタル分野で優れたアイデア・技術を持つ人材を発掘・育成する「未踏事業」は、多くの起業家を輩出。
- これまで400人以上が起業・事業化を行っており、その中には、我が国を代表するユニコーンであるPreferred Networksなどが含まれている。

未踏事業の概要*1

*1:2000年より事業開始

- 延べ約2,000人の人材を発掘・育成し、約400人(約20%)が起業・事業化



未踏事業の主な修了生



【西川 徹 : Preferred Networks 代表取締役社長】

- 深層学習などのAI技術の研究開発。プラント自動化、創薬、材料探索、ヘルスケア、ロボティクスなど、様々な領域に技術を展開



【平野 未来 : シナモン代表取締役社長 CEO】

- 人工知能スタートアップを創業し、様々な情報を人間のように読み取り成長戦略に活用するAIを独自開発



【落合 陽一 : メディアアーティスト、筑波大学准教授 等】

- 研究や芸術活動の枠を自由に越境し、探求と表現を継続。アート分野・テクノロジー分野で受賞多数



【松尾 豊 : 東京大学大学院工学系研究科教授 等】

- 世界最先端のディープラーニングを研究

令和6年度女性起業家支援ネットワーク構築事業

- 「GIRAFFES JAPAN」※1を事業コンセプトとし女性起業家支援事業を実施
- 全国9地域※2で女性起業家に対して一貫した支援を提供するネットワークを構築
- 事業計画に対する助言や支援者とのマッチングに向けたプログラム等を実施

※1 Giraffe (キリン) の複数形。

高い視座で未来を見ながら、多くの仲間と助け合い共にビジネスを展開する女性起業家を日本中で応援するという事業コンセプト

※2 北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州、沖縄

活動内容

- 女性起業家支援のネットワーク構築 (参画機関の募集、情報共有)
- 9地域におけるネットワーキングイベント (起業家、支援機関)
これまで計30回程度、女性起業家・支援機関あわせて1200名程度が参加。
- 4地域 (北海道、関東、中部、九州) でビジネスプラン発表会の実施
全国で210名の応募があり、4地域で計40名のファイナリストを選定。
- 女性起業家へのメンタリング 等

ホームページ

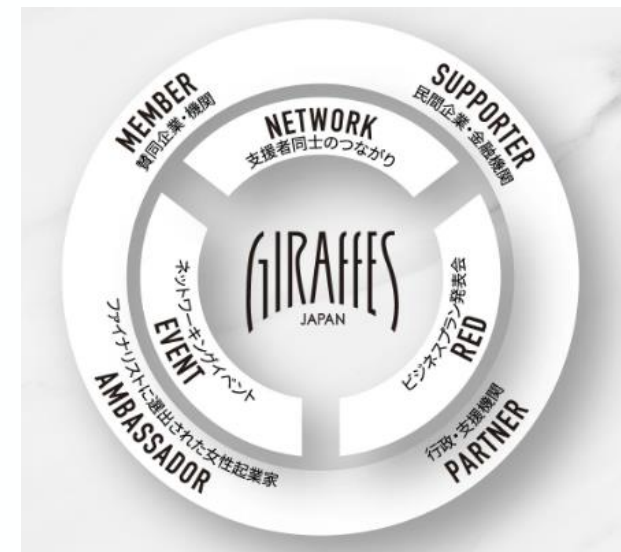
- 「GIRAFFES JAPAN」のホームページを公開中。
- 事業の目的や各地方のネットワークイベントの情報を掲載。

HPはこちらから



事業イメージ

- 民間企業、金融機関、行政機関など様々なステークホルダーを巻き込み事業を実施
- 支援機関は女性起業家と対等な関係で支援を提供。



スタートアップ支援政府機関プラットフォーム「Plus」について

- 政府系スタートアップ支援機関の連携によるワンストップサービス機能強化のため、2020年7月に**スタートアップ支援を行う9機関によるスタートアップ支援機関プラットフォームを創設**（通称 **Plus** (プラス) “Platform for unified support for startups”）。
- 令和6年10月、**新たに6機関がPlusの枠組みに参加**。これにより合計22機関に規模拡大。

従来のスタートアップ支援の課題

- 各機関がバラバラに支援メニューを出している
⇒ **スタートアップにおける情報収集コストが高い**
- 支援機関間で情報共有・政策連携が不十分
⇒ **質の高いスタートアップに対して集中支援が行われない**



具体的な取組内容

【取組1】支援情報の共有・整理・発信

定例会の実施、支援施策の一元的な情報発信、**ワンストップ窓口**を設置

【取組2】個別事業の相互連携の促進

参加機関間の**支援メニューを連携**させて、支援の幅を拡大

支援機関の特性に応じて一気通貫の支援を実施



シード期
技術シーズ創出・研究開発・人材育成支援

アーリー期
支援・ファンディング

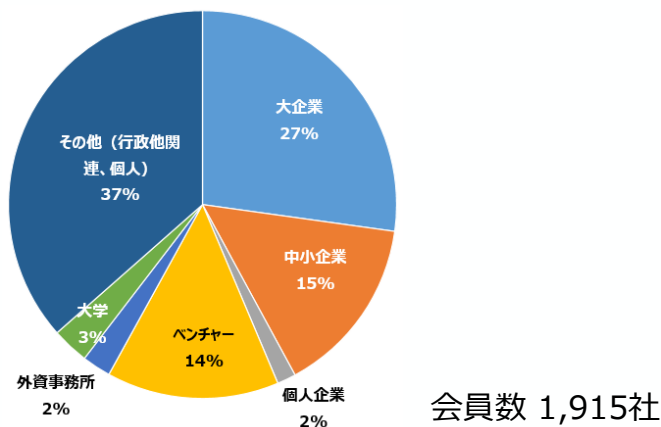
エクспанション期
海外展開支援

新規参加機関（6機関）

- 国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構
- 株式会社商工組合中央金庫
- 沖縄振興開発金融公庫
- 株式会社海外需要開拓支援機構
- 株式会社海外通信・放送・郵便事業支援機構
- 株式会社脱炭素化支援機構

マッチングの場の提供：JOIC（Japan Open Innovation Council）による女性起業家ピッチ

- JOIC（オープンイノベーション・ベンチャー創造協議会）は、オープンイノベーションに関心があるスタートアップと大企業、中小企業を中核会員とする協議会。NEDOが事務局を務める。
- スタートアップと事業会社等との具体的な事業提携やそれによるイノベーションの創出を目的として、特定のテーマを設け、当該テーマに合致するスタートアップが、自社の研究開発の成果や事業提携のニーズを、大企業やベンチャーキャピタル等に対してプレゼンテーションを行う「NEDOピッチ」を開催。
- これまで、SDGs、カーボンニュートラル、先端マテリアル、医療・ヘルステック、アグリテック等のテーマで実施。各回の参加者は、数十名～100名程度。
- 2023年9月、2024年2月に女性起業家を特集したディープテックスタートアップピッチを実施。2025年以降も女性起業家を特集したNEDOピッチを継続して開催予定。



※ 2017年3月設立時 851社
 ※ 企業会員1,169社、賛助会員746機関・個人（2024年10月1日現在）

● 2023年度のNEDOピッチ（女性起業家特集）開催実績例

開催時期	
2023/9	第1回 「ディープテックスタートアップ」をテーマに、女性起業家が率いるシードステージのスタートアップ5社が登壇。
2024/2	第2回 J-Startup地域版企業や、NEDOスタートアップ支援事業に採択された、女性起業家が率いるスタートアップ6社が登壇。

金融支援：日本政策金融公庫による融資

- **女性**、若年者及び高齢者の視点を活かした事業を促進するために、起業意欲のある**女性・若者（35歳未満）**・高齢者（55歳以上）を対象に、**日本政策金融公庫の低利融資**により創業支援。
- 女性起業家支援プログラム等での**PR強化**。
- 日本政策金融公庫による、令和5年度における**女性起業家**に対する融資実績としては、**支援先企業数が6,631先**であり、**融資金額は283.6億円**であった。

事業概要【新規開業資金（女性、若者/シニア起業家支援関連）】

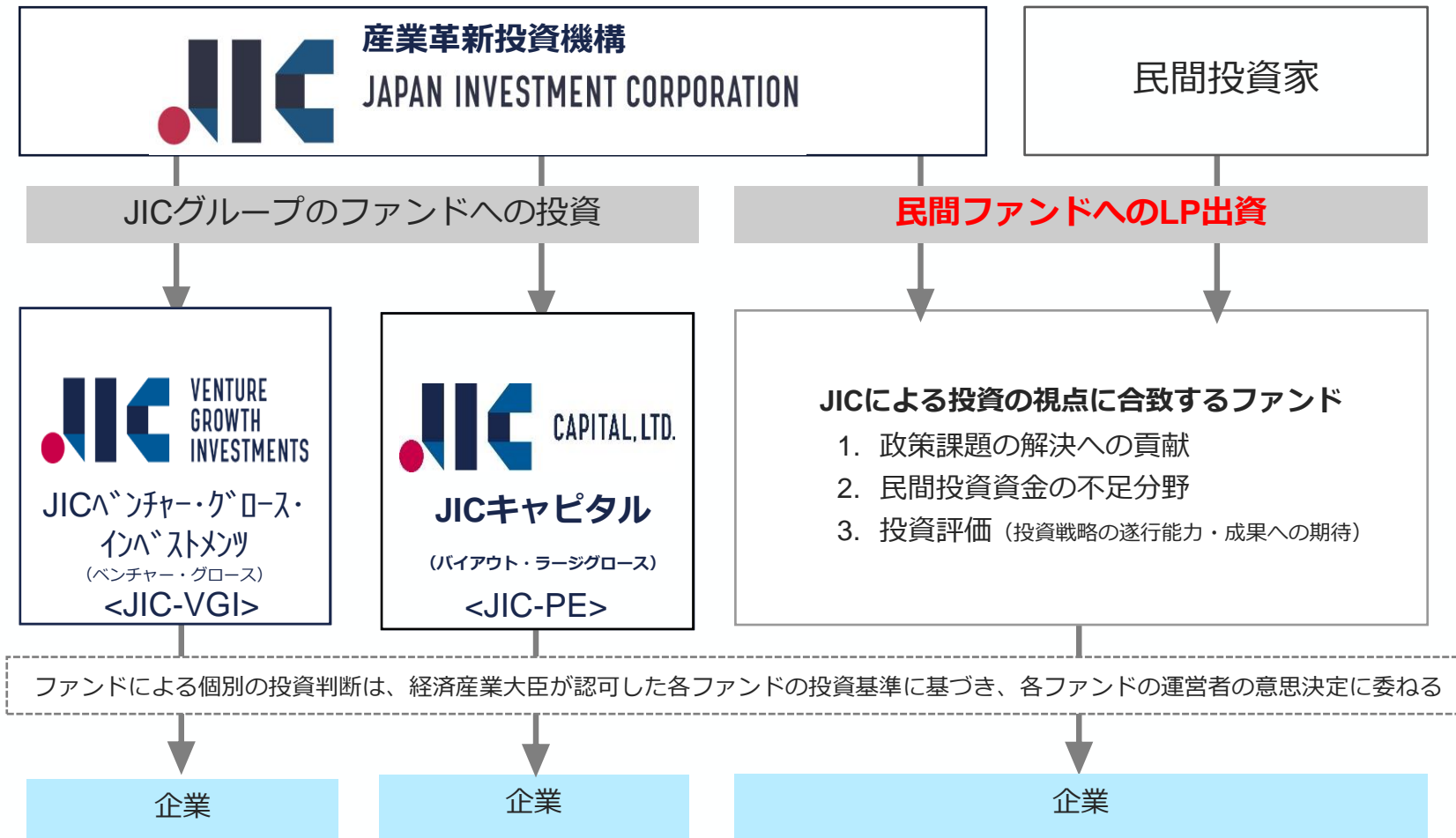
1. 対象	新たに事業を始める方または事業開始後おおむね7年以内の方のうち、女性または35歳未満か55歳以上の方。
2. 資金使途	新たに事業を始めるため、または事業開始後に必要とする設備資金および運転資金
3. 融資限度額	7,200万円（うち運転資金4,800万円）
4. 返済期間	設備資金：20年以内＜うち据置期間5年以内＞ 運転資金：10年以内＜うち据置期間5年以内＞

女性起業家に対する創業融資の令和5年度における実績（創業前及び創業後1年以内）

支援先企業数	6,631先
融資金額	283.6億円

産業革新投資機構（JIC）の投資について

- JICは、オープンイノベーションによる企業の成長と競争力強化を実現するため、資金供給を通じた民間投資の促進や投資人材の育成等を実施。
- 女性キャピタリストを採用・育成する民間ファンドや女性起業家に積極的に投資する方針の民間ファンドへのLP出資に取り組んでいく。



1. 女性役員登用の促進

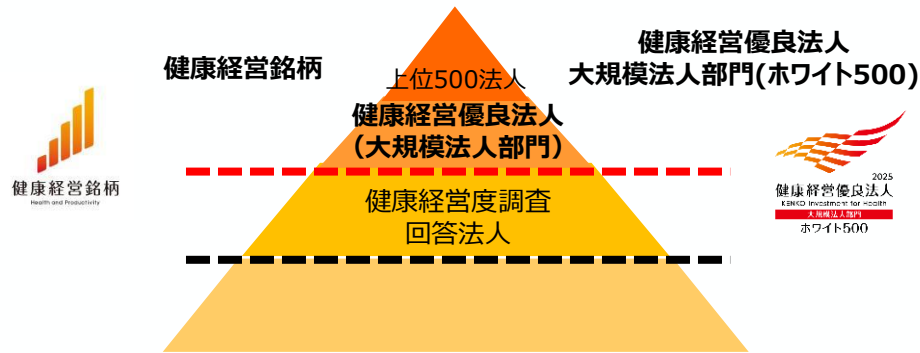
2. 女性起業家支援

3. 健康経営の推進

健康経営とは

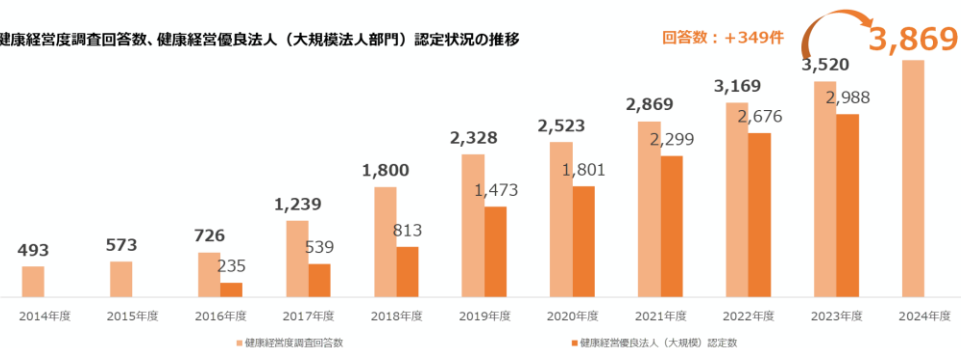
- 健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。
- 「健康経営銘柄」及び「健康経営優良法人」で顕彰。特に優れた法人については、「ホワイト500」（大規模法人部門）、「ブライト500」・「ネクストブライト1000（新設）」（中小規模法人部門）の冠を付加。
- 今後、①健康経営の可視化と質向上、②新たなマーケットの創出、③健康経営の社会への浸透・定着を推進。

大企業等



(令和6年12月時点)

健康経営度調査回答数、健康経営優良法人（大規模法人部門）認定状況の推移

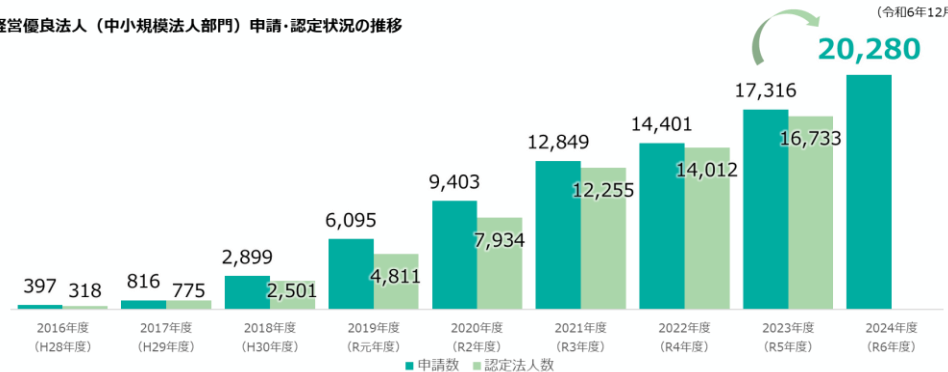


中小企業等









(令和6年12月時点)

健康経営優良法人（中小規模法人部門）申請・認定状況の推移



女性特有の健康課題による社会全体の経済損失（試算結果）

- 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）※3を抽出。
- 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	約0.6兆	1.9兆	0.6兆	0.3兆	0.06兆	1.2兆	
計3.4兆円							
A うち労働生産性損失総額	約5,700億円	約17,200億円	約5,900億円	約2,600億円	約530億円	約10,900億円	
欠勤	約1,200億円	約1,600億円	約1,100億円	約400億円	約110億円	約1,100億円	
パフォーマンス低下	約4,500億円	約5,600億円	約150億円	約50億円	約10億円	約4,000億円	
離職	—	約10,000億円	約1,600億円	約2,200億円	約100億円	約5,800億円	
休職	—	—	約3,000億円	—	約300億円	—	
B うち追加採用活動にかかる費用	—	約1,500億円	約500億円	約340億円	約50億円	約1,100億円	

※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、ポストン 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】 経済損失の算出ロジック

(例) 月経随伴症

A-1		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		
欠勤	正規	743万人	×	×	×	×	662億円		
	非正規	557万人	×	×	×	×	490億円		
A-2		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
業務効率・ パフォーマンスの低下	正規	743万人	×	×	×	×	×	2,791億円	
	非正規	557万人	×	×	×	×	×	1,735億円	

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「女性の健康と仕事に関する調査」(2021年9月)および株式会社フルッタフルッタ「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)

女性の健康に関する設問の認定要件の厳格化（令和5年度）

【令和5年度の変更点】

- 女性の健康課題に取り組む企業をより一層促進するため、関連施策への参加状況を開示しているかどうかを評価の対象とする。
- さらに、選択必須項目としていた、女性の健康課題に関する認知向上のための取組状況を問う設問（Q57）及び行動変容促進の取組を問う設問（Q58）について、両設問への回答をもって認定要件とする。
- また、不妊治療に対する支援については、かつては女性の健康の設問で問うていたが、女性に限定されないことから、「仕事と治療の両立支援」の選択肢に移動。

令和5年度健康経営度調査 修正事項

★◎ Q57. 女性特有の健康関連課題（※）に関する知識を得るための取組み（セミナー等での教育）について、どのような従業員を対象に行っていますか。（いくつでも）
また、行っている場合は、それぞれの属性の全従業員における2022年度の参加率をご記入ください。

※PMS(月経前症候群)や月経随伴症状といった月経周期に伴う心身の変化、妊娠/不妊、周産期ケア、

更年期症状や更年期障害、婦人科系がん等の婦人科疾患を指します。

◆eラーニング等を含みます。啓発書類の配布のみ行っている場合は除いてください。

◆参加割合について、2023年度から始めた場合は2023年度の実績でご回答ください。

◆参加率は小点数第2位を四捨五入でご記入ください。

◆Q6で選択肢1~3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当該設問へのご回答を公開する予定です。

◆今回調査から、認定要件がQ57 or Q58からQ57 and Q58に変更しています。

	実施有無	参加率
1 参加者を女性のみ限定して実施	<input type="checkbox"/>	全女性従業員の <input type="text"/> %
2 参加者を管理職のみ限定し、管理職向けの内容で実施	<input type="checkbox"/>	全管理職の <input type="text"/> %
3 男女や管理職等の対象を限定せず実施	<input type="checkbox"/>	全従業員の <input type="text"/> %
4 特に行っていない ⇒ 評価項目不適合	<input type="checkbox"/>	

★◎ Q58. 女性特有の健康関連課題に関する行動を促すために、どのような取組みを行っていますか。（いくつでも）

◆法令に基づく妊娠中の従業員に対する業務上の配慮に留まる取組みは除きます。

◆今回調査から、認定要件がQ57 or Q58からQ57 and Q58に変更しています。

- 1 婦人科健診・検診への金銭補助を行っている（がん検診を含む）
 - 2 婦人科健診・検診の受診に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与を行っている
 - 3 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口を設置している（メールや電話等による相談を含む）
 - 4 女性特有の健康関連課題に対応可能な体制を構築している（産業医や婦人科医の配置、外部の医師や相談窓口の紹介等）
 - 5 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームを設置している
 - 6 妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底を行っている
 - 7 生理休暇を取得しやすい環境を整備している（有給化や管理職への周知徹底等）
- ⇒ある場合、2022年度の生理休暇取得総日数 日（一人当たり平均ではなく法人全体）
- ※単に生理休暇の制度があるだけでなく、利用を促進する環境の整備が求められます。
- 8 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援を行っている（通院の際の有給の特別休暇付与等）
 - 9 骨密度低下（骨粗鬆症）予防の支援を行っている（骨密度測定、サプリ提供等）
 - 10 女性専用の休憩室を設置している（※法律上設置義務のある休養室は除く）
 - 11 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリを提供している
 - 12 その他
 - 13 特に行っていない ⇒ 評価項目不適合

プレコンセプションケアに関するアンケート項目を新設（令和6年度）

令和6年度より、プレコンセプションケア（プレコンセプションヘルス）を専門とする有識者からのアドバイスを踏まえて、企業側の認識を確認するためにアンケートとして新設する。

令和6年度健康経営度調査票

プレコンセプションケアは、こども未来戦略（令和5年12月閣議決定）において、「男女ともに性や妊娠に関する正しい知識を身に付け、健康管理を行うよう促すこと」として定義されています。

Q81. プレコンセプションケアについて知っていますか。（1つだけ）

- 1 内容を知っている
- 2 内容は知らないが、聞いたことはある
- 3 聞いたことがない

Q82. プレコンセプションケアについて、健康経営の一環として取り組みを実施していますか。（1つだけ）

- 1 実施している
- 2 実施していない

SQ1.（Qで「1.実施している」とお答えの場合）プレコンセプションケアとして具体的な取組内容や、取組の意図、従業員の反応等について教えてください。

女性の健康施策の効果検証プロジェクト（来年度実施）

現状を把握し、効果を測ることで環境整備を

- 女性の健康課題に関する取組について、各社それぞれのステップに応じて進めていただけるよう、プロジェクトに参加いただける法人を12月20日から募集中。
- 実施内容と効果測定指標を明示することで、自社だけでなく、同じ取組を実施する他の参加法人も含めた現状把握が可能に。
- 応募はこちらから。 [経済産業省 女性の健康 効果検証プロジェクト](#) [検索](#)

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

性別関係なく長く健康に働ける職場環境の整備を!

健康経営における 女性の健康施策の 効果検証プロジェクト

実施日時 2025年度 4月～10月頃まで

女性の健康課題に関する取組を一步進めてみませんか

プロジェクトのメリット

- 第三者の視点を踏まえ、女性の健康に関する自社の**現状把握**ができます。
- 自社における女性の健康に関する取組の**効果の見える化**ができます。
- 自社の課題に合わせたメニュー選択により、**健康経営の質向上**を期待できます。
- 参加企業全体の中での自社の立ち位置を知ることができます。

対象者

健康経営、従業員の女性の健康促進に興味がある事業者

概要

- 参加企業様に女性の健康経営に関する新たな施策を実施していただきます。
- 健康経営度調査・申請のアンケート項目に回答いただくことで、女性の健康施策の効果がわかる客観的なフィードバックをお伝えします。

女性の健康施策の全体像（現時点案）

- 制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気醸成から、具体的なリソース付与支援まで、幅広い施策を実施可能。

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
- ヘルスマニタリングサービス
 - メンタルヘルスサービス
 - 育児介護サポート・復帰支援サービス

b 費用補助制度

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

c 物品補助制度

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

D 働き方の調整



a 休暇制度

- 生理休暇
- 不妊治療休暇
- 妊娠・出産休暇の延長
- 介護休暇
- 更年期休暇 等

b フレックスタイム制度

- 短時間勤務制度
- 在宅勤務の推進



連携

制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気醸成

A 理解促進



- a 経営層からのメッセージ発信
- 対外向けインタビュー
 - 社内向け講話・発信

- b ヘルスリテラシー向上プログラム
- 女性の健康研修
 - ジェンダーバランス研修
 - セルフケア研修

c 管理者向け研修

- ジェンダー意識向上研修
- マネージャー向けサポートプログラム

d 全社員向け意識改革プログラム

- D&I研修
- ワークライフバランスの啓発

B 企業組織体制



a 女性登用

- 女性リーダーシップ枠の設定
- 採用時のジェンダー平等

b ダイバーシティチーム

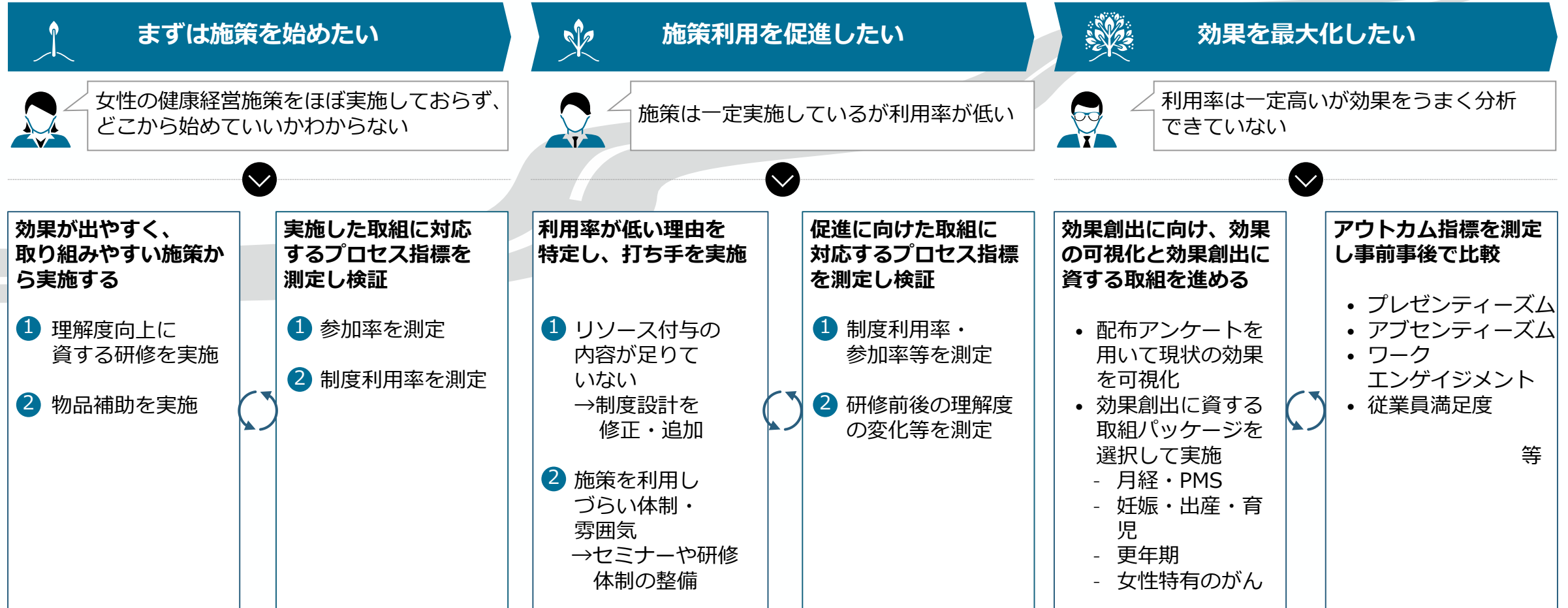
- ジェンダーバランス委員会の組成
- 女性サポート（メンター）チームの設計



連携

参加動機に応じた検証内容（現時点案）

- 各法人のお悩みに合わせたプログラムを提示し、効果を測定。



プロセス指標を中心に測定

アウトカム指標を中心に測定

【参考】女性の健康課題に対する先進的な取組事例集の公開

- より質の高い健康経営の実践に向けて、女性特有の健康課題に対応する企業の取組事例集を令和6年度中に公表予定。
- 大規模法人・中小規模法人の取組を公表することで、法人規模や業種に応じた取組が見える化するとともに、明日から始められる取組事例も紹介。

女性の健康課題に取り組んで、長く・健康に働ける職場に！

健康経営を積極的に推進する企業では、より質の高い健康経営の実践に向けて、特に女性特有の健康問題対策に高い関心が寄せられている。

本事例集では、女性特有の健康課題に対する先進的な取組事例を発信する。



中小企業の事例掲載の例

中小企業の取組事例一覧 (1/2)

	取組	企業名	業種	従業員数	男女比	事例詳細
A 理解促進	1 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					
	2 社長自らフレキシブルなワークスタイル ・ 社長自らの言葉と行いにより、社内					
	3 全社員向けにプレコンセプションケアの ・ 妊娠/出産の備え・家族協力の必要性					
	4 無料の市民講座への参加・全社への知見 ・ 地域の無料イベントを活用し、コス					
B 企業組織体制	5 経営者と社員による社内チームの立ち上 ・ 経営者も含めたチームにより課題調					
	6 乳がん検診の費用補助 ・ 乳がん検診項目はマンモグラフィ検					
C 積極投資	7 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					
	8 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が					

その他、明日から始められる取組一覧 (1/2)

1 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2ヶ月に1度の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 女性・ママの交流の場となるチャットルームの開設
	5 女性の健康に関する社内ページの作成
3 積極投資	6 階段利用（特に上り）の推進
	7 Youtube動画を活用したストレッチ・ヨガなどの開催
	8 朝のラジオ体操の実施
	9 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
	10 社内への運動器具の設置