

企業における女性の採用・育成強化に 関する経済産業省の施策

令和6年1月

経済産業省

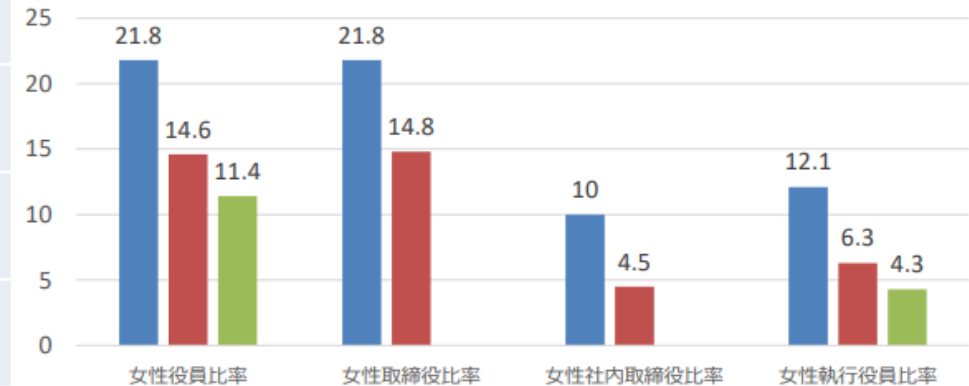
1. 「なでしこ銘柄」による企業の取り組みの後押し

- 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回目の今年度は、「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」として最大30社程度選定する。
- 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20社程度選定する。

調査票の構成

- 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）
- 4 経営戦略と紐づいた女性活躍に向けた取組（定性情報・記述式）

意思決定層の女性割合項目における、選定企業・全回答企業及び、内閣府調査におけるプライム企業の比較



- 令和4年度「なでしこ銘柄」選定企業 (n=17)
- 全回答企業 (n=312)
- 内閣府調査におけるプライム市場企業 (n=1,837)

調査票項目（抜粋）

- 正社員採用に占める女性の割合
- 管理職に占める女性の割合
- 係長相当職のうち、課長相当職に昇進した比率の男女差異
- 管理職のうち、執行役員に昇進した比率の男女差異

2. 女性リーダー育成研修(WIL(Women's Initiative for Leadership) による企業の取り組みの後押し

- 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。現在8期目を実施中。
- 第1期から第7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245名が参加。うち59名が執行役員以上として活躍。各期における自主的なネットワーク活動も実施。

1. 参加企業

- なでしこ銘柄等に選定された企業を中心に幅広い業種・規模の企業（大企業／中小企業）の部長級が参加。リピーター企業が増えたため、昨年度からは公募枠を設け、これまで参加歴のない企業を採択。
- 今年度は、中小企業5社を含む30社を採択。

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。親元経営層やメンターを前にプレゼンを実施し、評価。

【令和4年度の講師】

- ・野田 内閣府特命担当大臣（男女共同参画）
- ・村上 MPower Partners ゼネラル・パートナー
- ・湯崎 広島県知事 等

【令和5年度研究テーマ】

- (Aグループ) 炭素中立型社会の実現
- (Bグループ) デジタル社会の実現
- (Cグループ) 新しい健康社会の実現
- (Dグループ) 人口減少克服に向けた地方の包摂的成長
- (Eグループ) 徹底した日本社会のグローバル化

3. 賃上げ促進税制の強化

- ① **大企業**向けは、**より高い賃上げへのインセンティブ強化**に向け、更に高い賃上げ率の要件（**5%、7%**）を創設。
- ② **中小企業**向けは、赤字企業等の賃上げ後押しに向け、**前例のない長期となる5年間の繰越控除措置**を創設。
- ③ 地域において賃上げと経済の好循環の担い手として期待される**中堅企業向けの新たな枠**を創設。
- ④ **雇用の「質」**も上げる形での賃上げの促進に向け、
 - ・**教育訓練費を増やす**企業への上乗せ措置の要件を緩和。
 - ・**子育てとの両立支援、女性活躍**支援に積極的な企業への上乗せ措置を創設。
- ⑤ 「**変革期間**」に合わせ、**3年間**の措置期間とする。

改正後【措置期間：3年間】⑤

改正前【措置期間：2年間】

大	継続雇用者 給与等 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	④ 両立支援 ・ 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
	+ 3%	1.0%	+ 1.0%	5% 上乗せ	プラチナくるみ or プラチナえるぼし	5% 上乗せ	3.5%
+ 4%	1.5%						
① + 5%	2.0%						
+ 7%	2.5%						
中堅	+ 3%	1.0%	+ 1.0%	5% 上乗せ	プラチナくるみ or えるぼし三段階目以上	5% 上乗せ	3.5%
	+ 4%	2.5%					
中小	全雇用者 給与等 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	両立支援 ・ 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
	+ 1.5%	1.5%	+ 5%	1.0% 上乗せ	くるみ or えるぼし二段階目以上	5% 上乗せ	4.5%
+ 2.5%	3.0%						

継続雇用者 給与等 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	最大 控除率
+ 3%	1.5%	+ 2.0%	5% 上乗せ	3.0%
+ 4%	2.5%			
-	-			
-	-			
全雇用者 給与等 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	最大 控除率
+ 1.5%	1.5%	+ 1.0%	1.0% 上乗せ	4.0%
+ 2.5%	3.0%			

② 中小企業は、賃上げ実施年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越しが可能**。

4. 経済産業省の補助金における子育て支援・女性活躍企業の優遇措置

- 主要な中小企業向け補助金において、子育て支援・女性活躍推進企業に対して、加点措置を実施。
- また、2023度より補助目的も鑑みつつ、同様の措置を経済産業省の補助金においても拡大していく。

【中小企業向け補助金加点の例】

■ 対象の補助金

事業再構築補助金、ものづくり補助金、IT導入補助金、小規模事業者持続化補助金、事業承継・引継ぎ補助金 等

■ 加点措置 (※1)

①	全ての申請者	くるみん認定又はえるぼし認定 (※2) を取得している場合
②	従業員100名以下	次世代法又は女活法の一般事業主行動計画 (※3) を策定し、専用サイト (※4) で公表している場合

※1 加点幅は①>②とし、両方に該当する場合は①の分のみとする。

※2 法律（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法）に基づき、厚生労働大臣が「子育てサポート企業」（くるみん及びトライくるみん）、「女性活躍推進企業」（えるぼし）を認定する制度。

※3 法律（次世代法・女活法）に基づき、従業員101人以上の事業主に策定等が義務づけられている計画。従業員100人以下の事業主については努力義務とされている。

※4 両立支援のひろば又は女性の活躍推進企業データベース。



くるみんマーク

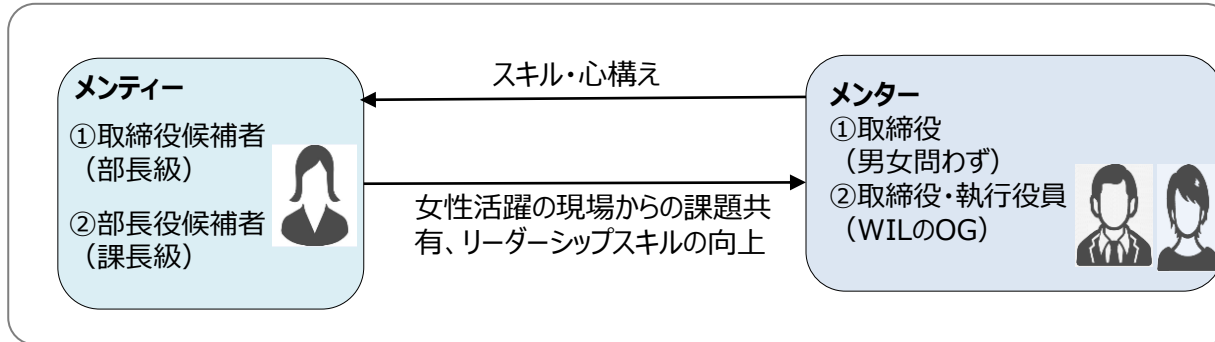


えるぼしマーク

5. 女性リーダー育成のための「企業横断メンタリングプログラム」

- 女性の昇進意欲やリーダーシップの向上を目指し、**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。
- 令和4年度は半年で4回のメンタリングに加え、スキルアップセミナーや、人事担当者向けのセミナーも実施。
- 参加者アンケートより効果検証を行った結果、昇進を望む女性は、**実施前は3割弱であったが、実施後は7割超と大きく増加**。他社幹部とのメンタリングを通して、**昇進に対する意欲の向上が見られた**。
- 今後は、PLAYBOOKの公表や、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。

①取締役/②部長役昇進を目指すコースに分かれメンタリングを実施



令和4年度参加企業

AGC、INPEX、SCSK、シミックソリューションズ、パナソニックコネク、リコー、ルネサンス三井化学、三菱UFJリサーチ&コンサルティング、三菱重工業、住友電気工業、損害保険ジャパン、東急、日立製作所、出光興産、EQパートナーズ、千葉銀行 など

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)

クロスカンパニーメンタリング
実施に関する
PLAYBOOK



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

【参考】企業における実践事例（出光興産×東京海上日動）

- ジェンダーギャップ解消の取組みの一つとして、以下2点を目的に2023年6月から実施。
 - ① メンター（経営幹部）・メンティ（女性管理職）の成長
 - メンティ：視野拡大・視座向上と共に、昇進意欲向上や自律的なキャリア形成に繋げる
 - メンター：ジェンダーギャップ解消へ寄与すると共に、多様な人材育成のヒントを得る
 - ② 業界を超えた女性管理職同士のネットワーク及び人材育成の継承を担うプラットフォームの構築
- 両社からメンティ（部長・課長クラス）メンター（取締役・執行役員などの経営幹部）各8名を選出。多角的視点によるマッチング、メンター・メンティ教育・フォローアップの徹底、ネットワーキング等を重視したプログラムの構築・展開により、メンター・メンティ双方の意識・行動変革に資する取組みとなった。
- 2024年度からは、当該取組みの目的に賛同する参画企業を増やし、企業の枠を超えたジェンダーギャップ解消の取組みを、企業発信で広げていく。



最終報告会の様子（2023年12月）

<メンティの声>

- 社外だからこそ安心して自己開示・言語化が進み、課題整理・自身の内省につながった。
- 目の前の壁にばかり気がいていたが、メンターから“壁を超えた先の姿は？”との問いで、自分が何をしたいのか、どんな世界を見たいのか、具体的に考えることが出来た。
- 自分がこの会社を作っていくために、今この部署で何ができるのかをしっかりと考えていくというメンタリティが変わった。

<メンターの声>

- 「ジェンダーの鎧」を着ているメンティの心持ちを感じ、この鎧を取り除く環境づくりや姿勢が大事だと感じた。
- メンタリングを通じて、自身の持つアンコンシャスバイアスやジェンダーギャップへの気づきにつながった。
- メンタリングから得た多くのヒントを、部下育成等に活かしている。

【参考】企業における実践事例 (アデコ × パナソニック コネクト × ルネサンス)



■ 目的

- ・女性のキャリア開発支援
 - 上司ではない他者とのアドバイス、対話から自分を見つける
 - 自律と長期的なキャリア開発
- ・メンター、メンティーの視野の拡大
- ・各社における次世代リーダーの育成および女性管理職比率の向上

■ 参加者

メンター・メンティー 各社2名（3社計12名）

■ 実施期間

2023年7月～2024年1月 *詳細は以下のとおり



■ 取り組みの成果（経過報告）

1/16がクロージングにつき中間アンケートの一部を記載します。

*メンティーの視野の広がりが感じられる、満足度の高いコメントが寄せられています。

- ・非常に良い時間でした。具体的なエピソードからの心情や乗り越え方を学びました。
- ・社内のメンバーに背中を押されることとは違う押され方で、自分に自信が持てたり考えや行動の軌道修正になる機会になっています。
- ・メンターの方が、話しやすい雰囲気をつくってくださり、これまでの豊富なキャリアよりの確かなアドバイスを頂けたので大変感謝しています。



【参考】企業における実践事例（人的資本経営コンソーシアム）

- 人的資本経営コンソーシアム（2022年8月設立、会員数550）では、人的資本経営の実践と開示を推進するため、先進企業の人材戦略や悩みを共有し、課題解決に向けて議論。
- 会員の企業間連携による取組の一つとして、キリンホールディングス株式会社及び三菱商事株式会社が主導し、2023年10月より「クロスカンパニー・メンタリング」の取組を試行的に実施。

クロスカンパニーメンタリング概要

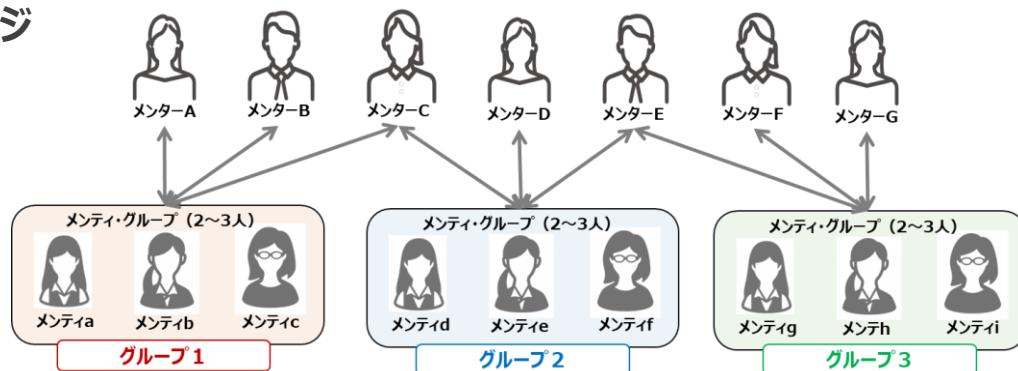
- 目的 企業を超え、多様なロールモデル（役員）からの学びや刺激が得られる場を提供する
- 対象 メンティ：意識付けをしていきたい、女性リーダー層
メンター：各社役員（男性も含む）

※ 今回は、コンソーシアム企画委員企業から選出

メンティへの期待効果

- ① 業務や自分キャリア形成に向きあう、非連続のマインドセットの機会となる
- ② 多様なロールモデルとの出会いによる、多様な気づきを得る
- ③ 自社を越えた、ヨコのネットワーキング

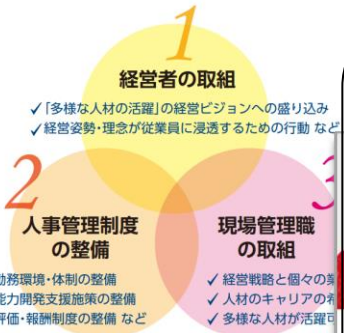
開催イメージ



（出典）人的資本経営コンソーシアム第2回総会における
キリンホールディングス株式会社・三菱商事株式会社
発表資料より抜粋

6. 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

～3拍子で取り組む～
多様な人材の活躍を実現するために

これからの中堅・中小企業の経営は、「多様な人材の獲得・活躍の実現」がカギに

貴社の「3拍子」の状況、まずはチェックしてみましょう!

診断シート
貴社のダイバーシティ経営の現状を把握し、今後の対応策を検討するためのツールです。

手引き
診断シートを適切に活用するための手順を解説し、具体的な取組方法を紹介しています。

ダイバーシティ経営診断ツール

改訂版 診断シート

各社の「ダイバーシティ経営」の実現に向けた現状を見える化し、多様な人材が活躍する職場づくりに向けた対応策を検討するためのものです。

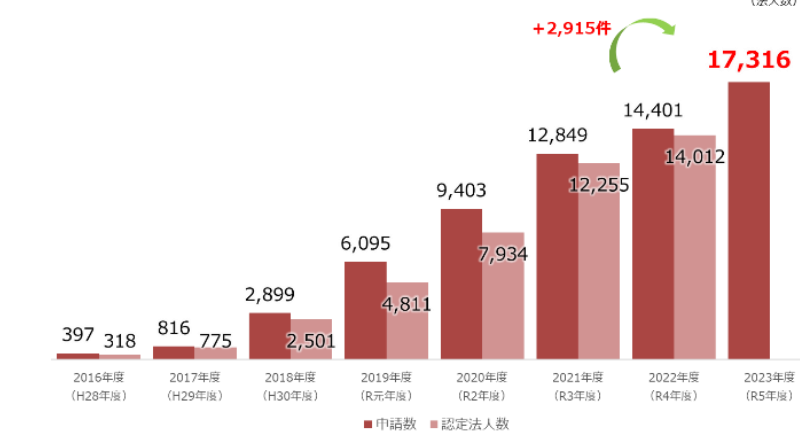
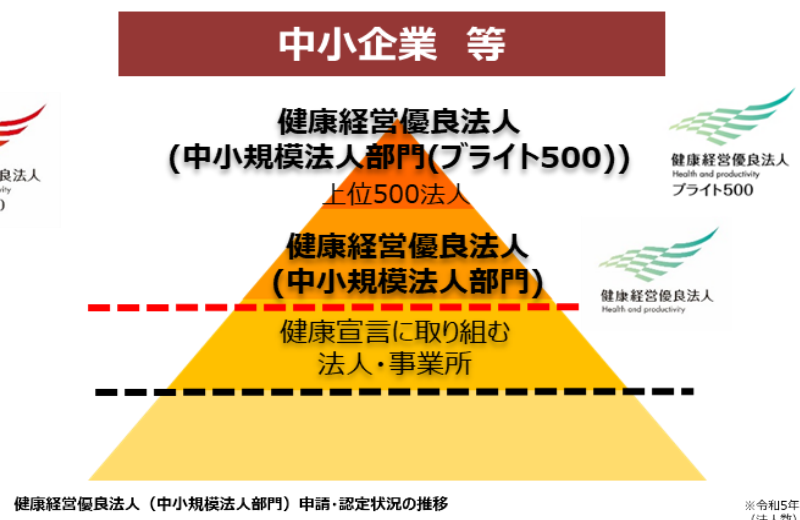
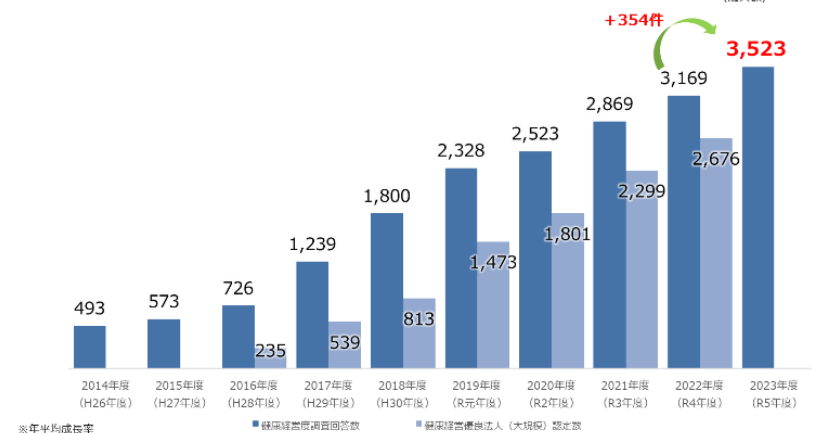
改訂版 手引き

診断シートの記載内容を踏まえ、「多様な人材の活躍」に向けた対応策を検討するための考え方や事例を紹介するものです。

7-1. 顕彰制度を通じた健康経営に取り組む法人の見える化

- 日本健康会議（※）が「健康経営優良法人」を認定。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」（中小規模法人部門）の冠を付加。
- 経済産業省と東京証券取引所が共同で「健康経営銘柄」を選定。
- 制度開始以降、健康経営に取り組む企業の裾野は急速に拡大。

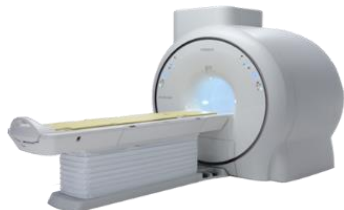
（※）平成27年7月に発足。経済界・医療関係団体・自治体・保険者団体のリーダーが手を携え、健康寿命の延伸とともに医療費の適正化を図るための民間主導の活動体。2021年に新たな実行委員体制のもと第二期として「日本健康会議2025」を開始し、新たな活動目標となる「健康づくりに取り組む5つの実行宣言2025」を採択。



7-2. 健康経営のフレームワーク

【健康経営度調査の評価項目】 ※約180問	
1. 経営理念	・ <u>経営トップのコミットメント</u> 、統合報告書への記載等を通じた <u>社内外への発信</u>
2. 組織体制	・社長や役員が健康づくり責任者になる等、 <u>経営層が参加する組織体制</u> の構築 ・ <u>専門職の関与</u> 、健康保険組合との連携体制の構築
3. 制度・施策実行	・ <u>計画の策定</u> （例：従業員の健康課題を把握、健康課題解決のために有効な取組を設定、健康経営で実現する目標値と目標年限を明確化）
	・ <u>土台作り</u> （例：ヘルスリテラシー向上のための研修を実施、ワークライフバランスや病気と仕事の両立に必要な就業規則等の社内ルールの整備）
	・ <u>施策の実施</u> （例：食生活の改善、運動機会の増進、感染症予防、メンタルヘルス不調者への対応、受動喫煙対策、 女性の健康課題 への対応）
4. 評価・改善	・実施した <u>取組の効果検証</u> 、検証結果を踏まえた <u>施策の改善</u>
法令遵守・リスクマネジメント	・定期健診やストレスチェックの実施、労働基準法、労働安全衛生法の遵守

検診等に関する費用補助



ウェアラブルデバイス支給



健康づくりセミナー



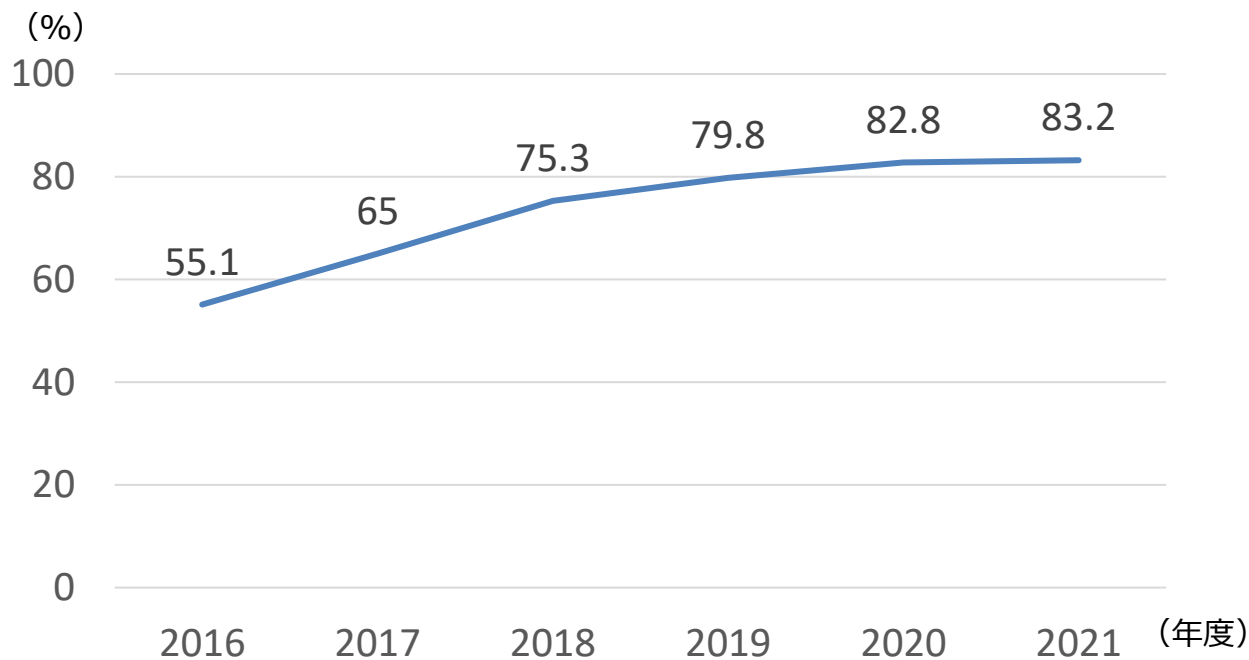
ジム利用の費用補助



【参考】 婦人科検診等への支援が増加

- 企業による支援策としては、婦人科健診・検診に関する補助が最も回答数が多く、その支援割合も年々増えている。

平成28年度～令和3年度の婦人科検診に関する補助や環境整備の取組を行っているとは回答した企業の割合の推移



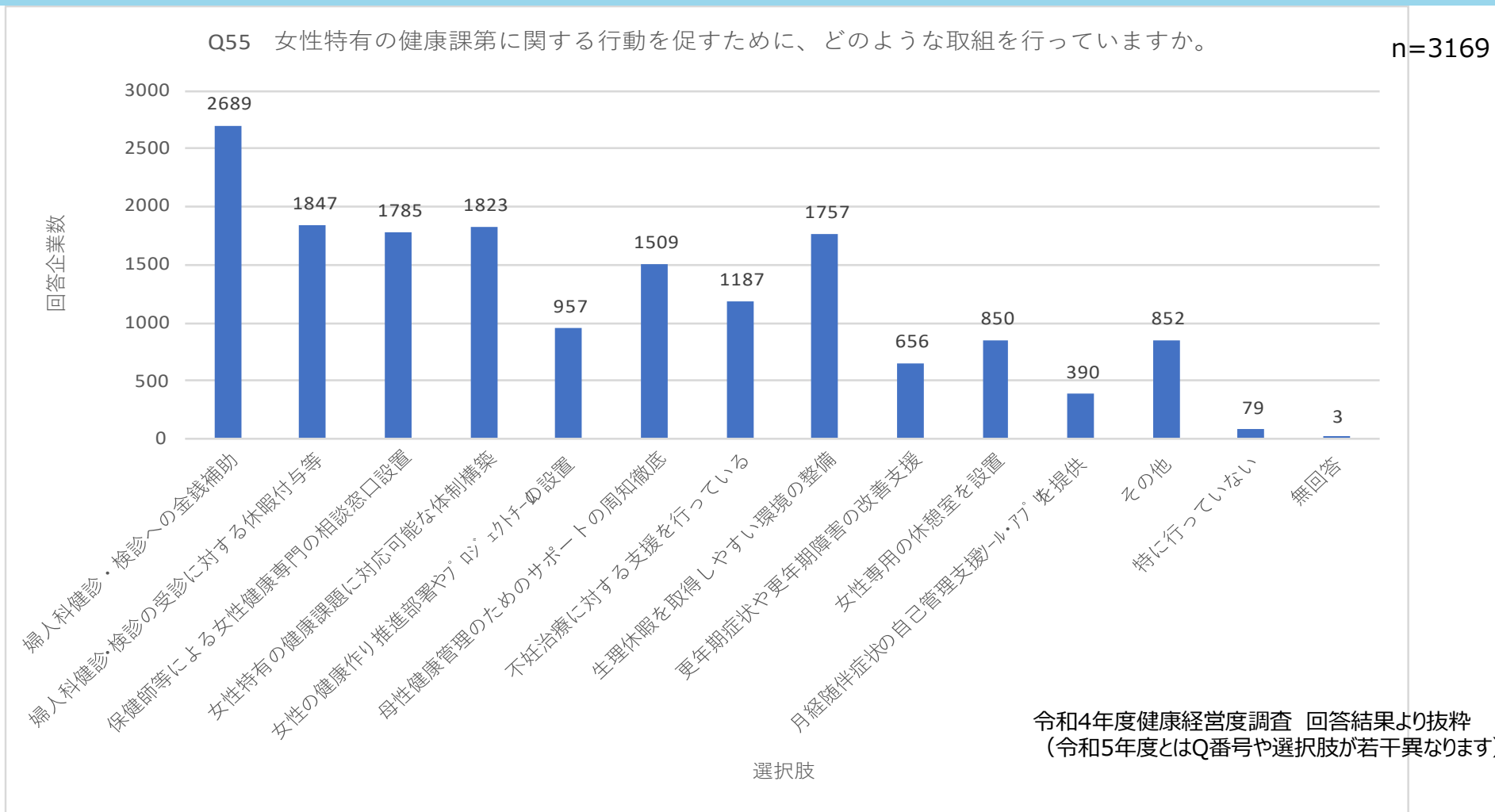
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
全体回答数	726	1239	1800	2328	2523	2869

※平成28年度～令和3年度までの健康経営度調査回答結果より抜粋。毎年選択肢の内容は若干異なります。

(選択肢の内容は、平成28年度、平成29年度においては「婦人科検診に対する補助」、平成30年婦人科健診・検診を受けやすい環境の整備」、平成31年～令和3年度は「婦人科健診・検診への金銭補助」)

7-3. 女性の健康に関する設問に係る選択肢の拡充（令和4年度）

- 特別休暇（婦人科健診・検診、不妊治療や更年期症状等の通院）に係る選択肢について、令和4年度調査からは「有給」での付与を明記（無給では評価せず）し、更なる取組を促進。
- なお、令和4年度調査回答結果によると、**女性の健康課題についてセミナー等により教育・啓発を行っている法人は7割以上、婦人科健診等の補助を行っている法人は8割以上**となっている。



7-4. 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）

【今年度の変更点】

- 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（Q56）及び行動変容促進の取組を問う設問（Q57）**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、昨年度まで、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 修正案（赤字箇所）

- ★◎ Q56. 女性特有の健康関連課題（※）に関する知識を得るための取り組み（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。
 - ◆参加率は小数点第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Q56 or Q57からQ56 and Q57に変更しています。

実施の有無	⇒	対象	参加率	
1 参加者を女性のみ限定して実施	⇒	全女性従業員の		0%
2 参加者を管理職のみ限定し、管理職向けの内容で実施	⇒	全管理職の		0%
3 男女や管理職等の対象を限定せず実施	⇒	全従業員の		0%
4 特に行っていない	⇒	評価項目不適合		

- ★◎ Q57. 女性特有の健康関連課題に関する行動を促すために、どのような取り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り組みは除きます。
- ◆今回調査から、認定要件がQ56 or Q57からQ56 and Q57に変更しています。

<input type="checkbox"/>	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）
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	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）
<input type="checkbox"/>	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）
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	8 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）
<input type="checkbox"/>	⇒ある場合、2022年度の生理休暇取得総日数 <input type="text"/> 日（一人当たり平均ではなく法人全体）
<input type="checkbox"/>	※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。
<input type="checkbox"/>	9 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）
<input type="checkbox"/>	10 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）
<input type="checkbox"/>	11 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憩室は除く）
<input type="checkbox"/>	12 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
<input type="checkbox"/>	13 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	14 特に行っていない ⇒評価項目不適合

※昨年度まで「病気の治療と仕事の両立支援」としていた認定要件名について、不妊治療など病気の治療にとどまらない項目を含むことから、「**仕事と治療の両立支援**」に変更する。

【参考】中小企業向けの認定申請書

- 中小企業を対象とする認定申請書では、女性の健康部分も、大企業対象の健康経営度調査より簡易な設問になっている。

「3-3-4. 女性の健康保持・増進に向けた取り組み」

★Q23. 女性特有の健康関連課題に対応する環境の整備や、従業員が女性特有の健康関連課題に関する知識を得るためにどのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

◆女性従業員がいない場合も、何らかの取り組みを行っていることをもって適合とします。

<input type="checkbox"/>	1 婦人科がん検診への金銭補助を行っている
<input type="checkbox"/>	2 女性に多く見られる疾患・症状に対する検診項目(例:骨密度測定、甲状腺機能検査など)への金銭補助を行っている
<input type="checkbox"/>	3 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
<input type="checkbox"/>	4 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)
<input type="checkbox"/>	5 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(例: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)
<input type="checkbox"/>	6 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
<input type="checkbox"/>	7 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
<input type="checkbox"/>	8 生理休暇を取得しやすい環境を整備している(例:有給化や管理職への周知徹底等) ※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。
<input type="checkbox"/>	9 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(例:通院の際の有給の特別休暇付与等)
<input type="checkbox"/>	10 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)
<input type="checkbox"/>	11 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)
<input type="checkbox"/>	12 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
<input type="checkbox"/>	13 女性に多く見られる疾患・症状(例:やせ、冷え・のぼせ、片頭痛など)に対し働く環境への配慮や、支援ツール・アプリを提供している
<input type="checkbox"/>	14 妊娠中の従業員に対する業務上の配慮(健診時間の確保、休憩時間の確保、通勤負担の緩和等)の社内規定への明文化と周知を行っている ※「妊娠中の従業員に対する業務上の配慮の社内規定への明文化」のみでは基準を満たしません。
<input type="checkbox"/>	15 女性の健康関連課題等に関する理解促進のための研修・セミナーを実施している
<input type="checkbox"/>	16 特に行っていない ⇒評価項目不適合

SQ1. (Q23で「15」とお答えの場合)

どのようなテーマの研修・セミナーを実施しているかお答えください。(いくつでも)

<input type="checkbox"/>	1 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
<input type="checkbox"/>	2 更年期症状・更年期障害(のぼせ、息切れ・動悸がする、疲れやすいなど)
<input type="checkbox"/>	3 閉経後の女性ホルモン低下による症状・疾病(骨粗しょう症・関節痛など)
<input type="checkbox"/>	4 女性のがん・女性に多いがん(子宮頸がん・子宮体がん・卵巣がん・乳がん)
<input type="checkbox"/>	5 子宮内膜症や女性の良性腫瘍(卵巣のう腫、子宮筋腫など)
<input type="checkbox"/>	6 やせ
<input type="checkbox"/>	7 貧血
<input type="checkbox"/>	8 妊娠/不妊、周産期ケア
<input type="checkbox"/>	9 頭痛、片頭痛
<input type="checkbox"/>	10 その他