

経済産業省における女性の健康支援について

2024年3月
経済産業省

- 1. フェムテック活用に係る実証事業支援**
- 2. なでしこ銘柄による機運醸成・
企業事例横展開**
- 3. 健康経営による女性の健康課題への対応
・社会全体の経済損失（試算）**

1. ①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6年度）

- 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、ヘルスリテラシー向上等の個人のウェルビーイング実現に向けた実証事業に係る費用の一部を補助。
- サポートサービスの普及に係る課題等の解決を促進し、地域に根ざした連携の全国へのヨコ展開を図る。

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
【事業例】・月経、不妊、妊娠・出産、更年期等と仕事の両立支援のためのフェムテック等製品・サービスの PoC 事業
- ・希望するライフプランの実現に向けた女性の健康に関する理解促進事業
- ・女性の健康やライフイベント（妊娠・出産）に伴う悩みや不安に関する相談事業等

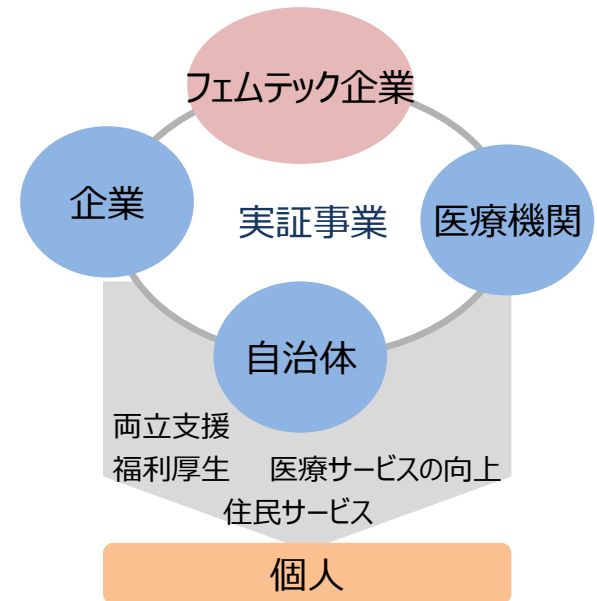
補助対象者

- 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（単体又は複数をお問わない）

補助内容

- 令和3-5年度：事業費の2/3以内[上限500万円] ※R6年度は大企業：事業費の1/2以内[上限400万円]
- 令和3年度は20件、令和4年度は19件、令和5年度は18件の事業を採択

事業スキーム（対象者、対象行為、補助率等）



※本事業における「フェムテック等の製品・サービス」とは、女性がライフステージに応じて抱える健康の課題解決に資する事業全般を指しており、技術を利用した事業に限らない。

1.②令和5年度実証事業例（更年期）

「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」 （株式会社 YStory）

- ◆ 更年期症状の場合、診断や適切な治療法を見つけるためのプロセス、また、通院に大きな時間的・心理的負担がかかる。また、症状が多岐にわたることから、自身の症状の管理、変化の把握や情報収集が困難。
- ◆ このため、デジタルヘルスケアアプリ『HerLife』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、医療負担の軽減につなげるとともに、企業にとっ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。



事業体制

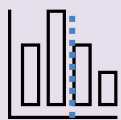
- 代表団体：株式会社YStory
- 参加団体：
京都大学医学部附属病院産科婦人科
特定非営利活動法人健康づくり0次クラブ
- 協力団体：
一般財団法人滋賀保険研究センター

1. ③実証事業の成果（実証事業の仕事のパフォーマンスへの影響）

- 令和4年度は全事業共通の成果指標を測定。
- まず、WHO[※]の指標を活用して、最高のパフォーマンスを100%とした場合、フェムテック活用前の4週間と活用後で、参加女性のパフォーマンスがどう変化するかを測定。
- 結果、フェムテックの活用によりパフォーマンスが上がることを確認。

- 実証事業に参加した女性の回答によれば、フェムテックの利活用により、仕事のパフォーマンスの平均値は上昇。
- 実証事業に参加した女性の回答の最頻値は50%から80%に向上。
- 【参考】月経に関連した症状による仕事のパフォーマンスは、元気な状態を10点とした時に半数以下になると答えた女性が45%。

平均値

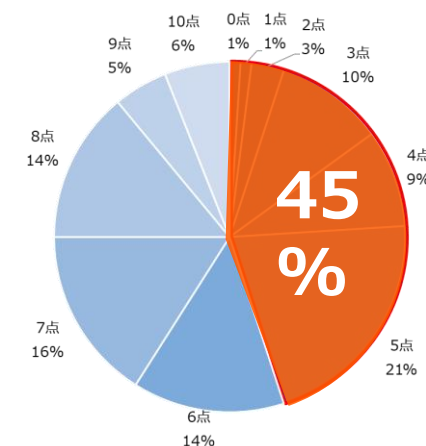


59.0 → 62.2

最頻値



50 → 80



※世界保健機関 健康と労働パフォーマンスに関する質問紙(短縮版)日本語版 riomh.umin.jp/lib/WHO-HPQ(Japanese).pdf

「あなたの仕事において、0が誰でも達成できるような仕事ぶり、10が最も優れた勤務者の仕事ぶりとしたとき、過去4週間(28日間)の間の勤務日におけるあなたの総合的な仕事ぶりを、あなたはどのように評価しますか」という設問に対する回答に10を乗じて算出。

1.④普及啓発の取組：企業向けセミナー

- 企業における女性の健康の重要性の理解を促進し、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2023年11月30日に開催。61名が参加した。
- 有識者やフェムテック導入企業等からの講演を行ったほか、セミナー終了後にはR3～R5実証事業者のうち19事業者によるフェムテック製品等体験・ネットワーキング会を実施した。

■ 当日のプログラム

1. 開会挨拶、経済産業省の取組について
2. 講演：「緊急提言！2030年までに「女性の健康」対策が企業の未来を変える」
難波 美智代氏（一般社団法人シンクパール 代表理事）
3. 講演：「フェムテック市場概観 -現在地とこれから-」
杉本 亜美奈氏（fermata株式会社 CEO）
4. 事例紹介：「妊活と不妊治療の両立支援を軸とした、フェムテックの活用による従業員支援の実態とコツ」
石川 勇介氏（株式会社ファミワン CEO）
5. 事例紹介：「コニカミノルタにおけるフェムテックの取り組み」
鈴田 朗氏（コニカミノルタ健康保険組合 常務理事）
6. 閉会挨拶
7. フェムテック製品等体験・ネットワーキング会



1.⑤普及啓発の取組：「女性のヘルスケア・フェムテック展示」

- 女性の健康課題に対する経産省職員の理解を深め、誰もがより働きやすい職場の雰囲気醸成するため、2023年11月30日から12月4日まで、経済産業省本館ロビーにて「女性のヘルスケア・フェムテック展示」を実施。
- 健康経営、フェムテック実証事業、職員に対する研修等の当省の取組に加え、フェムテック・フェムケア製品等を展示した。
- こうした取組を行うことで、「女性の健康」の重要性を広く発信している。

■ ロビー展示の様子



■ フェムテック実証事業及び省内職員向けの取組に係るパネル



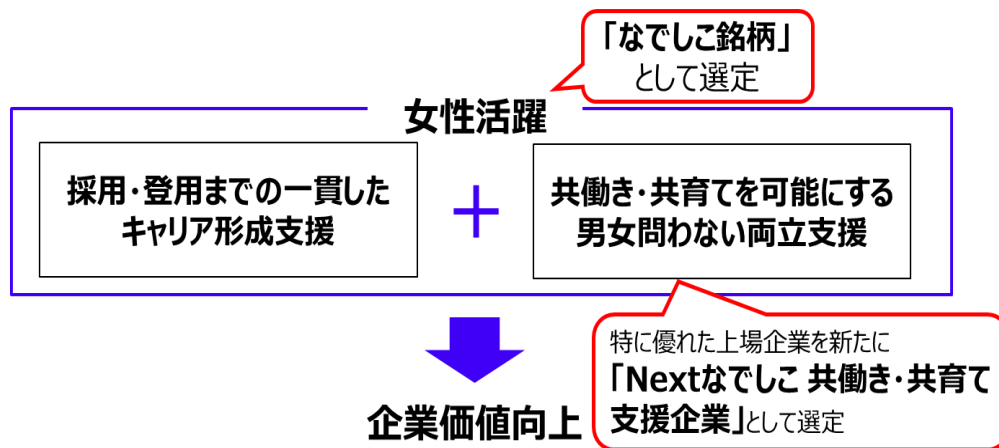
■ 月経対策製品（展示協力：fermata（株））



2.①「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。
- 「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、令和5年度から新たに「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。
※令和5年度よりキャリア形成支援の設問に女性の健康を選択肢として追加

新しいなでしこ銘柄の概要



キャリア形成支援に関する設問

8.2 全ての従業員の自律的なキャリア形成支援 ○

- (a) 全従業員を対象とした、自律的にキャリアプランを考える・キャリアデザインを促す等を目的とした研修
 - (b) ポストや職種要件を公開して応募者を募る社内公募制度
 - (c) ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる従業員についても、年齢や勤続年数のみならず本人の能力に基づいて昇進・登用・異動を行う制度
 - (d) リスキルやアップスキル（中長期的な学びの機会含む）、他の経験取得を支援する自己研鑽支援制度（休暇取得や費用補助等）
 - (e) 転動を伴う異動の可能性のある従業員も自身のキャリアプランに合わせて、転動を伴う異動や異動時期を選択できる制度（採用や雇用の段階から転動に制限をかけている場合は8.1.2（d）に該当することとする）
 - (f) 退職した従業員が再度出戻りを希望する際に採用試験の簡略化など優遇的な措置を行う制度（「カムバック制度」、「アルムナイ制度」等）
 - (g) 非正規社員から正社員への転換制度
 - (h) 女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援（女性の健康に関する全従業員を対象とした研修、福利厚生としてのフェムテック等サービスの提供、不妊治療のための特別休暇の有無等）
 - (i) その他（記述必須）
- その他に「1」を記入した場合はその内容を必ず記述してください。→

調査票項目（抜粋）

- 正社員の1ヶ月の平均法定外労働時間
- 平均年次有給休暇取得率
- 女性正社員の育児休業等からの復帰率
- 男性正社員の育児休業取得率・平均取得日数
- 男女の平均勤続年数の差異（男性を1としたときの女性の割合）

2.②令和5年度「なでしこ銘柄」注目企業 女性が活躍しやすい環境づくりやフェムテックに関する取り組み

- なでしこ銘柄において、フェムテックに取り組む企業を調査するとともに報告書を作成。

株式会社熊谷組

- 建設現場の環境を確認するチェックリストを作成し、**ダイバーシティパトロールを実施**。女性専用トイレや更衣室等の設備面に加え、相談しやすい雰囲気づくり等ソフト面もヒアリング
- **女性専用トイレに生理用品ボックスもしくは救急箱に予備を常備**
- **全社員を対象に性ホルモンに関する健康講演会を実施**
- 男女ともに初期の不妊治療から使用可能な「**妊活支援休暇制度（特別有給休暇）**」や、**最大1年間治療に専念できる「不妊治療休業制度」を導入**



ダイバーシティパトロール



女性専用トイレに生理用品ボックスを常備

オムロン株式会社

- 多様な人財が持てる力を最大限に発揮できるようにという観点から、女性の健康施策を推進
- **健康保険組合と協力し、女性の健康をテーマにしたセミナーを実施**
- 女性ホルモンと体の変化や子宮の病気に関する**e-learningを配信**（約800人が受講）
- **オムロンヘルスケアの婦人体温計を活用し、女性特有のバイタルリズムである基礎体温データの変化と女性のライフステージ変化に合わせた健康情報やオンラインによる健康相談サービスを提供する実証実験を開始**



3 ②. 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 変更箇所（赤字）

- ★◎ 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。

	実施有無		参加率
	実施	無	
1 参加者を女性のみ限定して実施	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	







- ★◎ 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） ※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

3 ③.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）

- 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

		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
A-1 欠勤	正規	743万人	×	×	×	×	662億円
	非正規	557万人	×	×	×	×	490億円
			53%	13.6%	10.8日	1.14万円	
					13.6日	0.90万円	




		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
A-2 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	
			53%	86.4%	90%	38.3%	20.8日	1.14万円	
							22.0日	0.90万円	

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「女性の健康と仕事への影響に関する調査」（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）

3.④特有の健康課題を抱える従業員支援策の必要性

- 女性特有の健康課題は、その具体を把握しづらく支援を躊躇する企業も多い。しかし個々人の状況についてより精緻に実態を把握し、健康課題を抱える従業員に対しより直接的な支援を提供するとともに、その効果や意義を、経営としてモニタリングし続けることで、より質の高い健康経営の実践が可能に。

	 理解促進	 働き方の調整	 積極投資
目的			
施策例※	<ul style="list-style-type: none">● 男女問わず経営層・管理職等への研修（特に男性への理解促進が重要）● 社内メルマガ等による情報提供● 女性の健康作り推進部署やプロジェクトチームの設置	<ul style="list-style-type: none">● 休暇を取得しやすい環境整備● 勤務日数/時間のフレキシブル化● 健診等受診のための休暇付与● 母性健康管理サポートの周知徹底	<ul style="list-style-type: none">● 相談窓口設置● 月経随伴症や更年期等の健康管理アプリ/製品/支援プログラムの提供● 受診/治療費用補助● 不妊治療支援
投資額	低		高

※令和5年度健康経営度調査Q57を参照

3.⑤健康経営により見込めるポジティブインパクト試算

- ポストコンサルティンググループによると、仮に前述のような理解促進研修や受診支援、アプリ等を活用した健康管理支援プログラム等を日本のあらゆる企業・法人が導入すると、**ポジティブインパクトは、最大約1.1兆円**と試算され、また一定の仮定を置いて健康経営優良法人の認定を受けている全ての企業/法人が同様の取組を行った場合、約0.2兆円と試算される。

計1.1兆円 (最大予想値)	女性特有		男女双方	
	月経随伴症 	更年期症状 	婦人科がん ² 	不妊治療 
ポジティブインパクト計 (年間)¹ (経済損失減少幅)	約3400億 (▲59%)	約7,000億 (▲40%)	約400億 (▲6%)	約560億 (▲19%)
A うち労働生産性損失の改善額	約3,400億円	約6,700億円	約350億円	約480億円
欠勤	約1,200億円	約230億円	— (治療に伴う影響である為、施策導入に伴う短期的な改善は難しいと想定)	
パフォーマンス低下	約2,200億円	約4,300億円		
離職	—	約2,200億円	約350億円	480億円
休職	—	—	—	—
B うち追加採用活動費用の改善額	—	約300億円	約40億円	約80億円

1. 年間の数値。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

この試算に加え、職場の環境整備等によっては、有症状且つ有行動層に対してもポジティブインパクトが生じうる点に留意。

2. 乳がん・子宮がん・卵巣がん

(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 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))