

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

2025年3月7日

経済産業省 商務・サービスグループ

ヘルスケア産業課



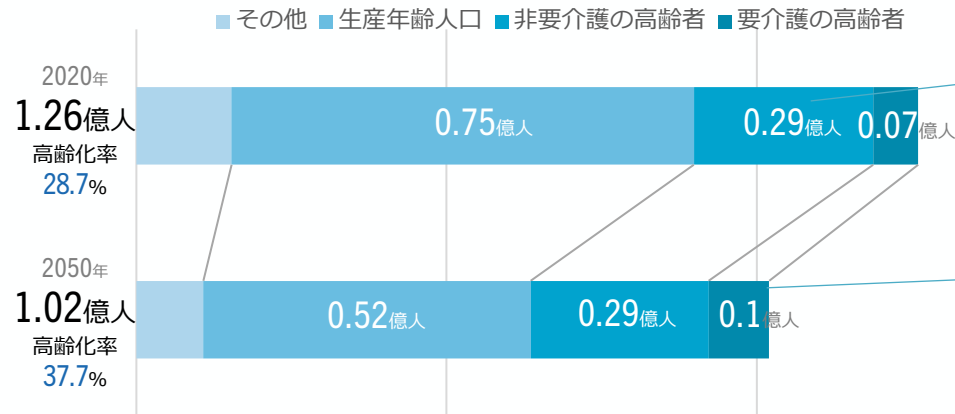
1. 我が国の現状

2. 健康経営の推進

3. 働く女性の健康について

我が国が直面する課題と目指すべき方向性

人口・生産年齢人口・高齢者数・要介護者数の推移



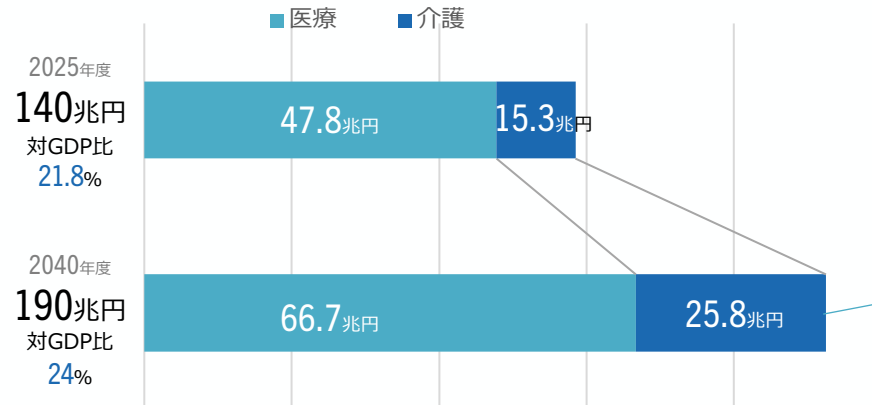
- ・ 総人口は20%減少し、中でも特に**生産年齢人口は30%以上減少**。また高齢化が進展し、**約40%が高齢者、約10%が要介護者**となり、対処をしなければ経済維持が困難に。

- ・ 他方、**平均寿命は延伸**するため、健康な状態で長期間経済活動を行うことができる「**健康寿命の延伸**」が重要。

平均寿命の推移	
	2020年
男性	81.6歳
女性	87.7歳
	2050年
男性	83.5歳 (+1.9歳)
女性	90.3歳 (+2.6歳)

目標① 健康寿命の延伸

社会保障給付費の推移



- ・ 要介護者の増加に伴い、**公的保険で賄われる社会保障の負担額も約35%増加**する見込み。

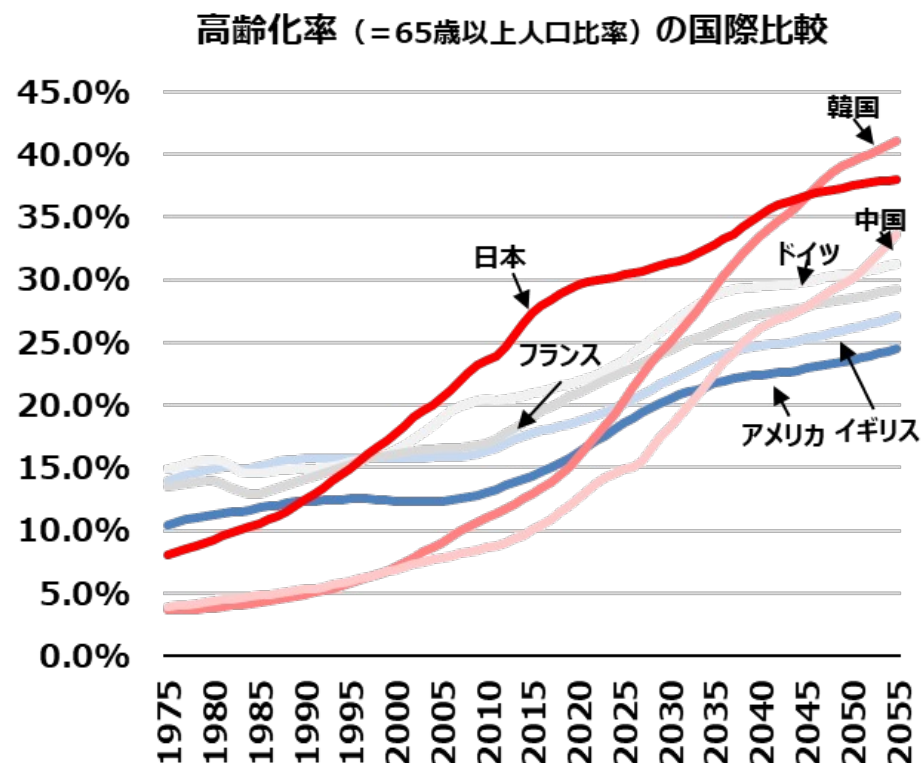
- ・ **人々の健康への投資、医療の質の高度化や、公的保険の範囲にとらわれない産業発展**が重要。

目標②③ 産業市場の拡大

(出所) 人口・高齢化率については、国土交通省「2050年の国土に係わる状況変化」(令和2年9月)による。平均寿命については、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果による。要介護者については、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成29年推計)」、総務省「人口推計(平成28年)」、厚生労働省「平成27年度介護給付実態調査」統計表第3表 平成27年11月審査分より経済産業省作成による。社会保障給付費については、内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局「基礎資料集」(令和4年3月)による。

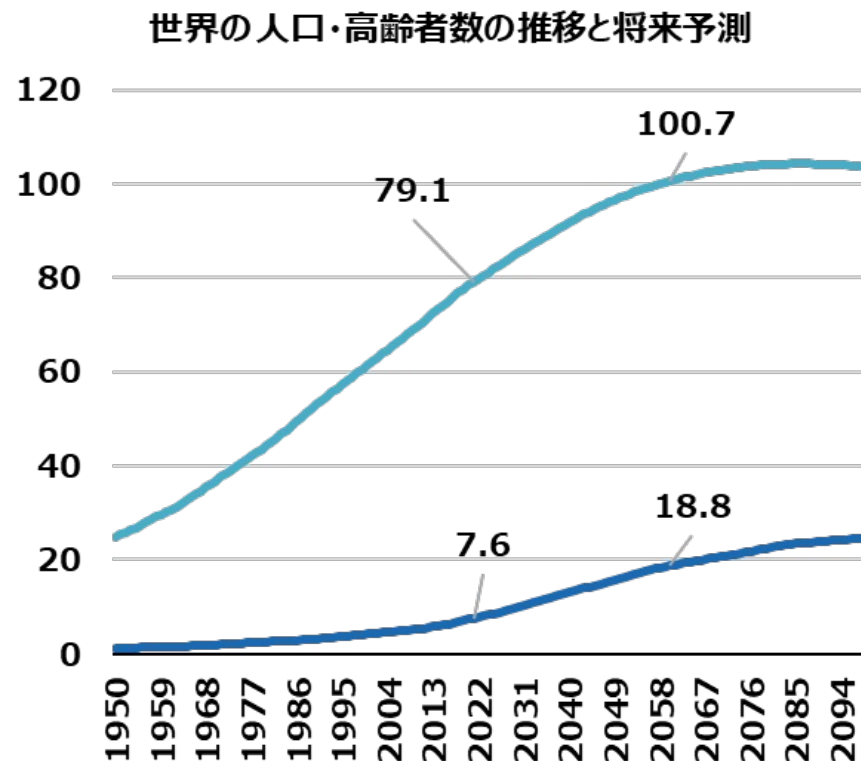
(参考) 今後は世界的にも高齢化が進行

- 日本では、2045年頃まで世界に先駆けて高齢化するが、その裏では世界的にも高齢化が進行。
世界の高齢者数は**2021年：7.6億人**（高齢化率9.6%）から、**2060年：18.8億人**（18.7%）に。
- 高齢化にかかる課題先進国として、ヘルスケア分野で新たな需要の拡大・対応策の確立を実現できれば、今後、**高齢化の後を追ってくる諸外国への展開も視野**に入れることが可能に。

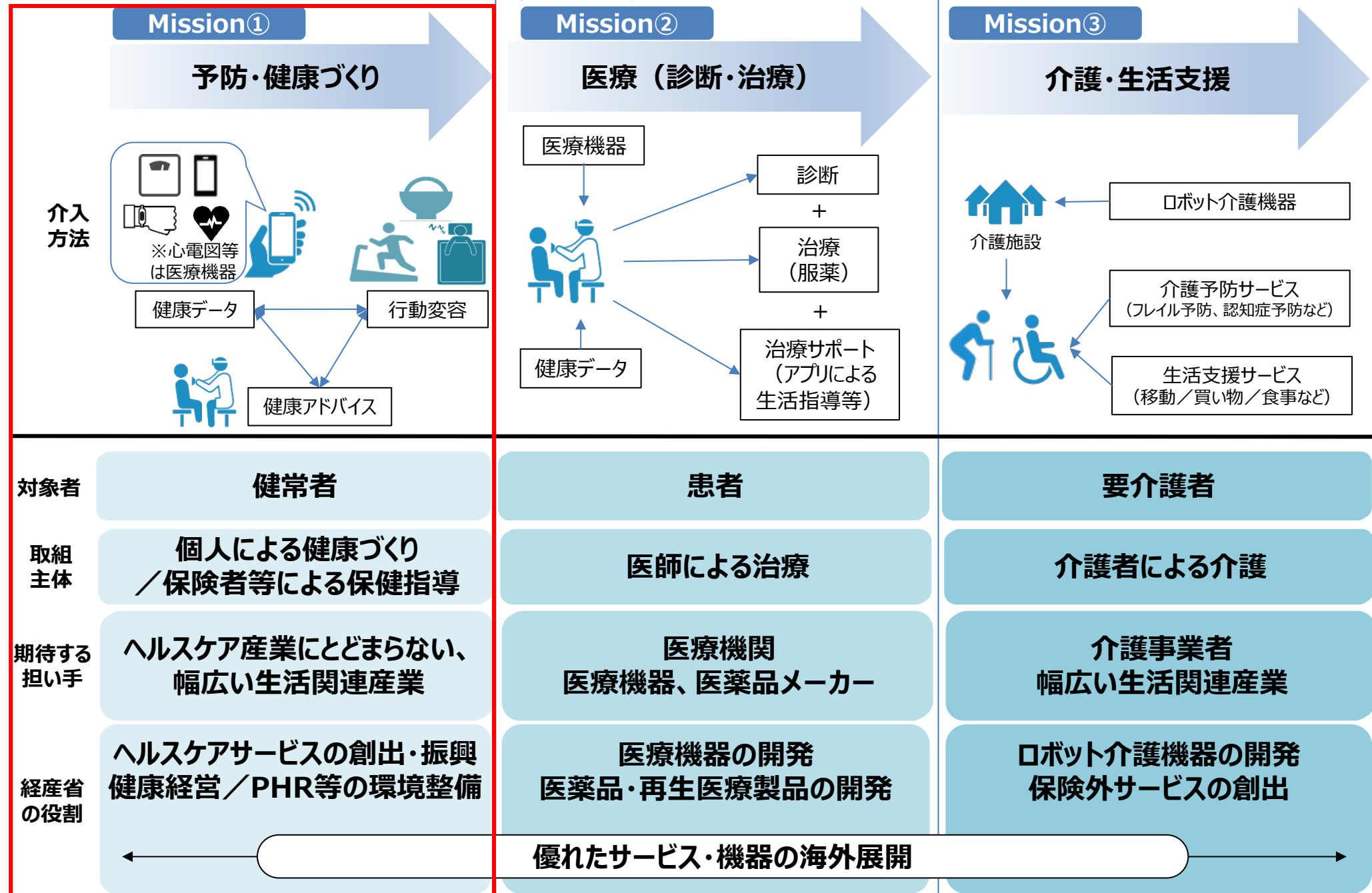


（注）2022年以降は、中位推計の予測値。

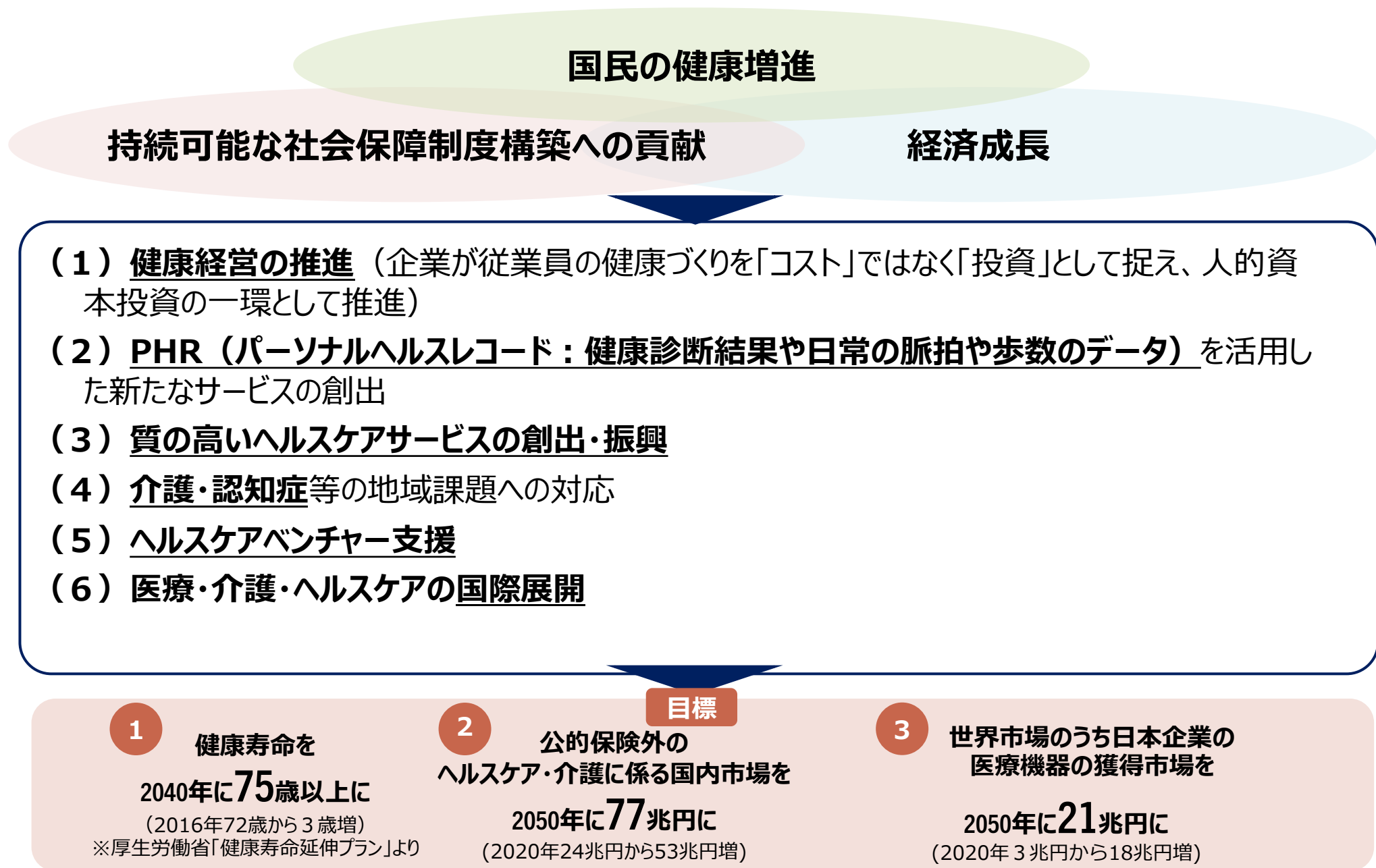
（出所）United Nations 「World Population Prospects 2022」



健康・医療・介護分野における経済産業省の役割



ヘルスケア政策の目指す姿と施策





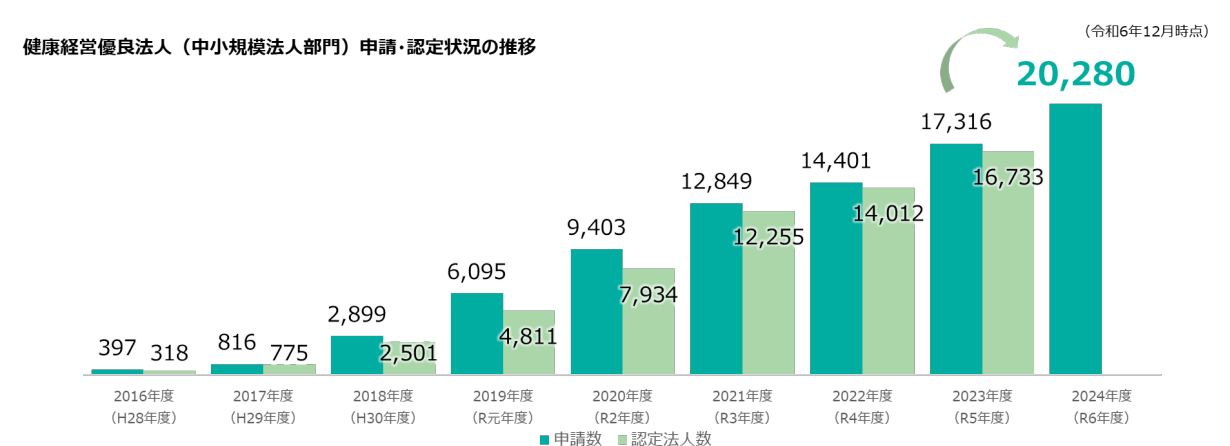
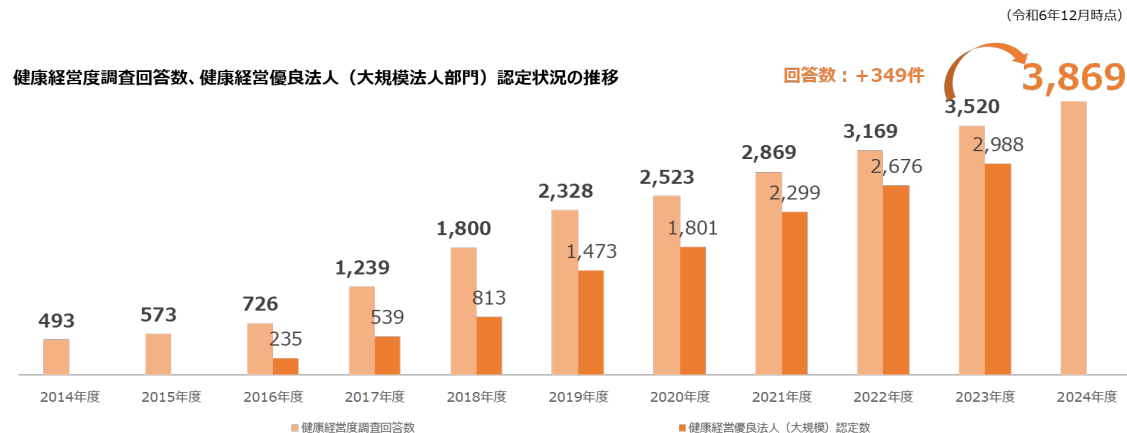
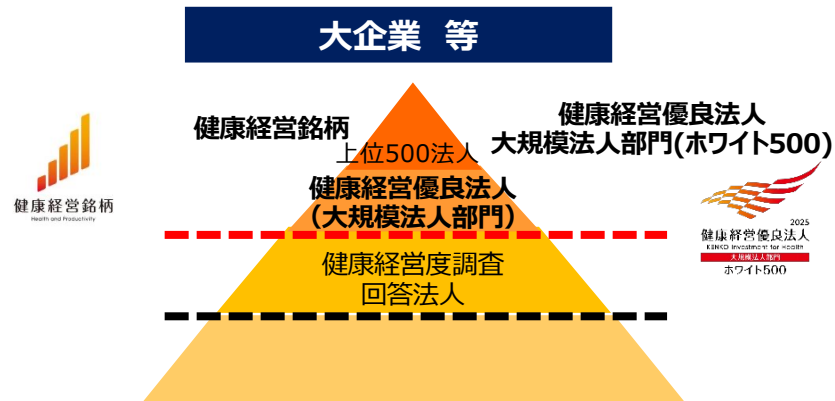
1. 我が国の現状

2. 健康経営の推進

3. 働く女性の健康について

健康経営の推進

- 制度開始以降、健康経営に取り組む企業の裾野が急速に拡大し、健康経営優良法人認定制度に申請する法人数は**2万社以上**にのぼる。
- 2024年度は**日経平均株価を構成する225社のうち約8割が健康経営度調査に回答**。
- 2023年度認定法人で働く**従業員数は876万人**。（日本の被雇用者の約15%）
- 今年度より、**ブライト500の下位に「ネクストブライト1000」を新設**。



(参考) 人材版伊藤レポート2.0への記載

2022/5/13 経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会」報告書（人材版伊藤レポート2.0）より

(5) 健康経営への投資と Well-being の視点の取り込み

① 本取組の概要

- CEO・CHROは、社員の健康状況を把握し、継続的に改善する取組を、個人と組織のパフォーマンスの向上に向けた重要な投資と捉え、健康経営への投資に戦略的かつ計画的に取り組む。その際、社員の Well-being を高めるという視点も取り込んでいく。

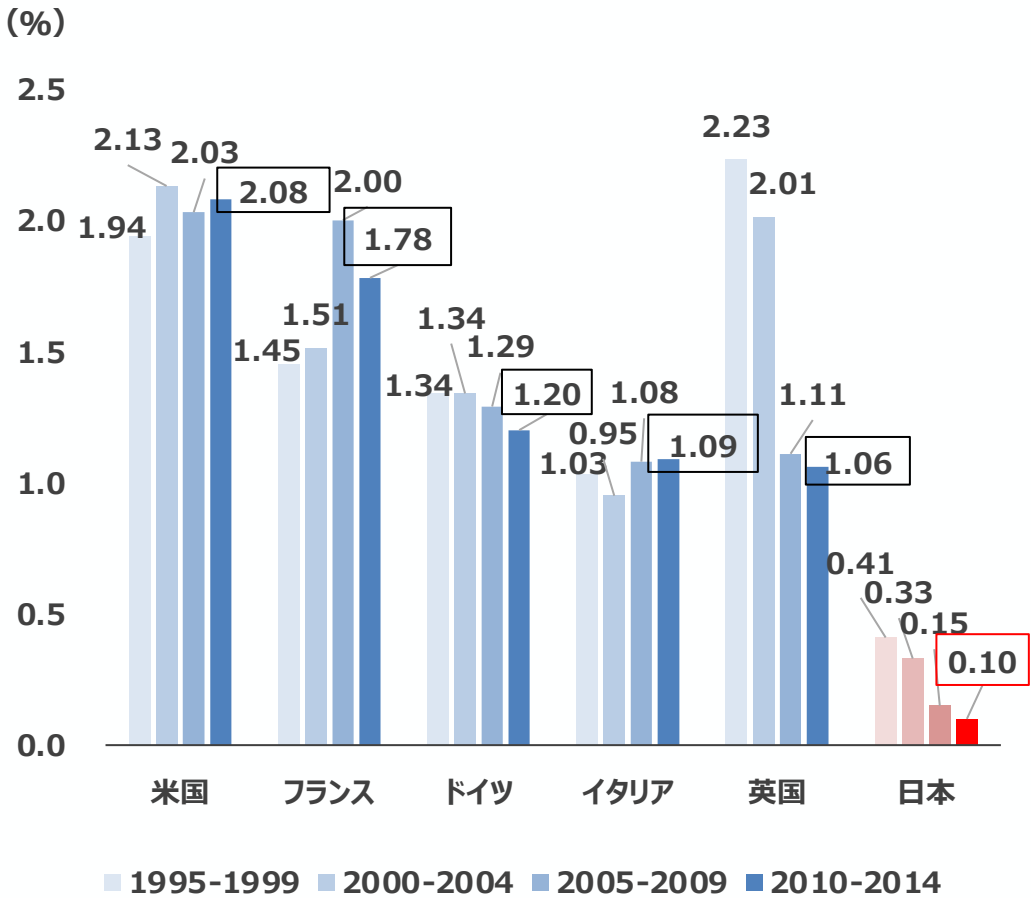
② 本取組の重要性

- 法的に義務付けられている社員の安全確保や健康に対する配慮を超えて健康経営を実践することは、社員の健康保持・増進によって生産性や企業イメージ等を高めるだけでなく、組織の活性化や企業業績等の向上も期待されることから、経営陣に求められる重要な取組の一つとなっている。
- また、社員のエンゲージメントの向上につながることから、心身を健康にするだけでなく、熱意や活力をもって働くことを実現する社員の Well-being も、視点として重要である。



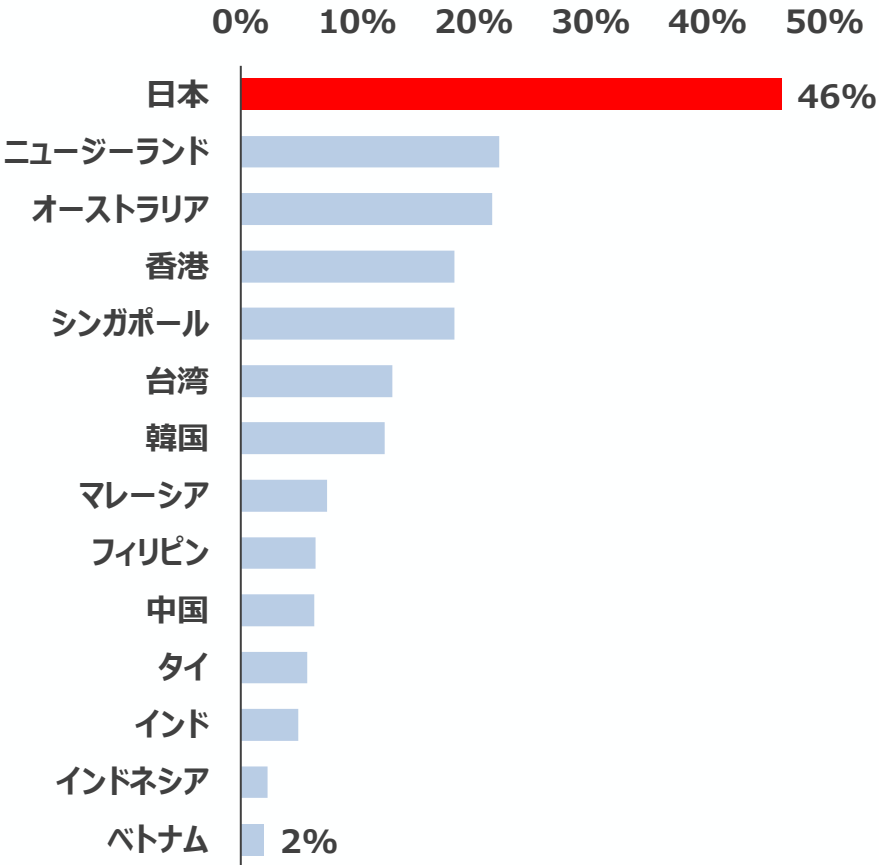
企業は人に投資せず、個人も学ばない。

人材投資（OJT以外）の国際比較（GDP比）



（出所）学習院大学宮川努教授による推計（厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」に掲載）を基に経済産業省が作成。

社外学習・自己啓発を行っていない人の割合

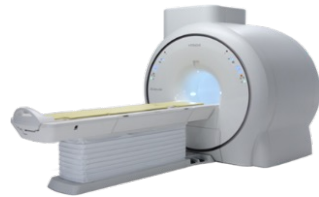


（出所）パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に経済産業省が作成。

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、睡眠改善、感染症予防、 <u>メンタルヘルス不調者への対応</u> 、 <u>受動喫煙対策</u> 、 <u>女性の健康課題への対応</u> ）
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



健康経営の波及効果と目指すべき姿（2.0）

国際社会

- ・世界との健康価値の共有
- ・健康を軸とした日本ブランドの向上

人的資本の価値を高める健康経営

自ら価値を高められる資本である「人」のパフォーマンスを引き上げる健康経営の浸透は、様々な側面で価値向上をもたらす。

組織

- ・組織の活性化
- ・コミュニケーションの増加
- ・生産性や企業価値の向上
- ・無形資産（人的資本）の増加
- ・ブランド価値向上
- ・人材を引きつける組織の魅力向上、採用力向上
- ・持続性担保
- ・ステークホルダーからの信頼確保
- ・レジリエンス向上

個人（従業員等）

- ・ヘルスリテラシー向上
- ・生活習慣の改善
- ・性差を踏まえた健康課題への対処
- ・業務パフォーマンス、エンゲージメントの向上

地域・社会

- ・健康に対する価値観の向上
- ・リタイア後も持続する行動変容
- ・家族のヘルスリテラシー向上
- ・地域のインフラや活力の維持
- ・幅広い国民のQOL向上、Wellbeing実現への貢献
- ・健康寿命延伸

経済

- ・公的保険外サービスの充実や質の向上
- ・ヘルスケア産業の創出・拡大・国際進出
- ・労働力人口の増加
- ・日本経済の成長への貢献

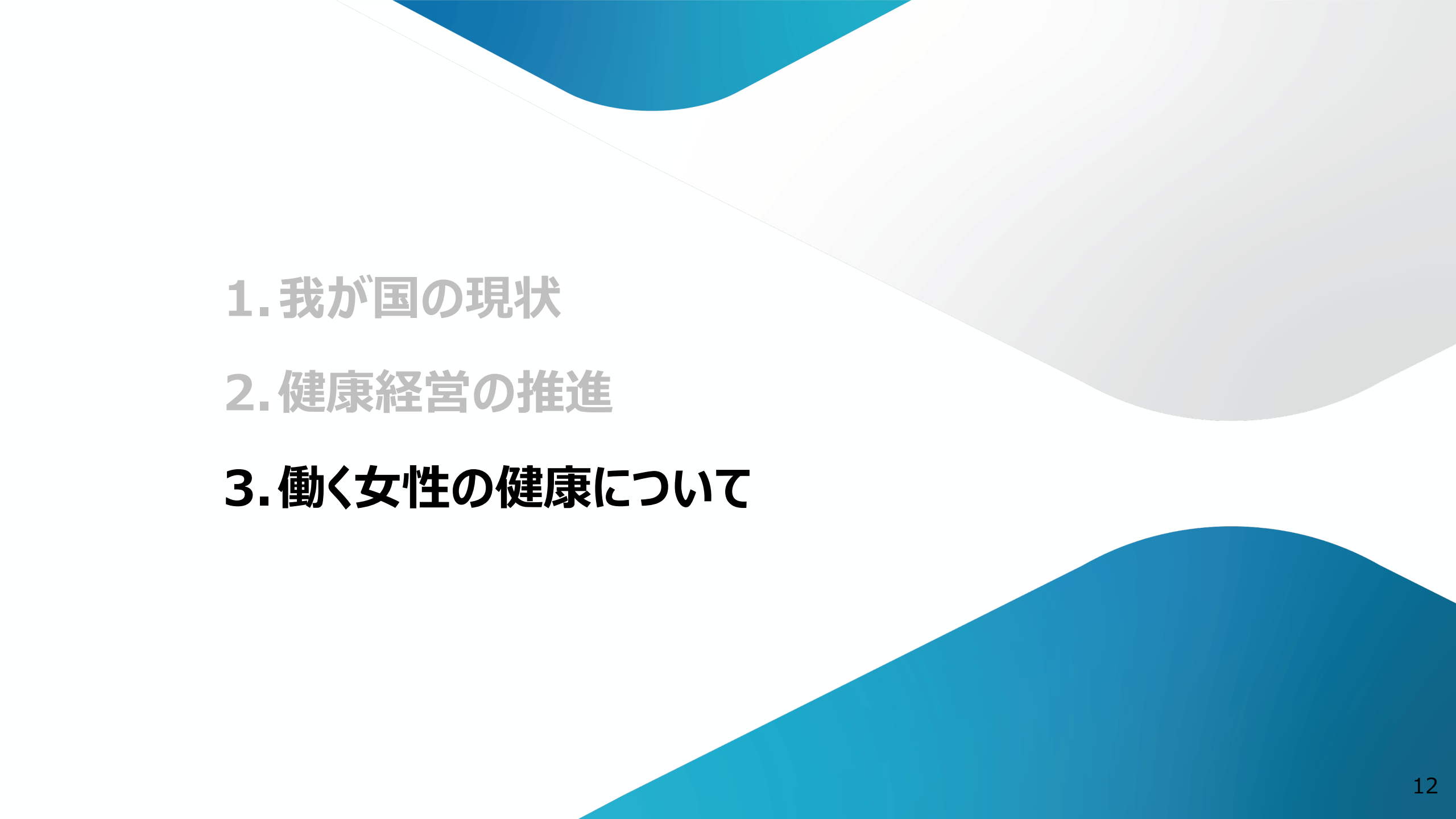
（人的資本経営の土台）
健康経営

日本経済社会を支える基盤へ

政策推進
（政府）

- 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

認定事務局
（民間）



1. 我が国の現状

2. 健康経営の推進

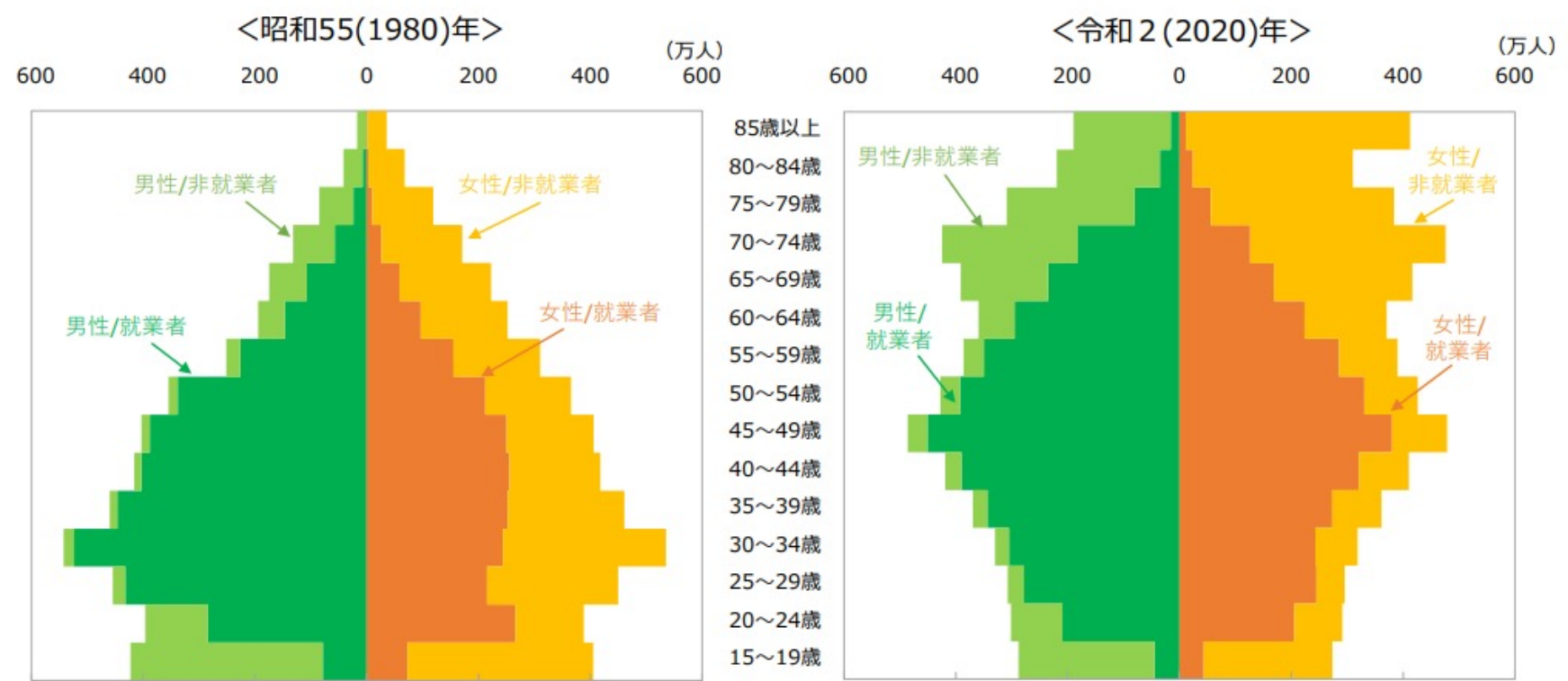
3. 働く女性の健康について

働く女性の増加と女性特有の健康課題への対応

- 令和6年度男女共同参画白書によれば、昭和と現代で就業者の構成が変化している。

- ・ 日本型雇用慣行が形成された昭和時代と現代では、人口構造・就業者の構成が変化。
- ・ 女性就業者が増加する一方、就業者全体が高齢化。また、非就業の高齢者も増加。
- ・ 一人一人が希望に応じて、自らの個性と能力を発揮するために、健康維持・増進が重要な課題。

特－1図 人口構造の変化（男女、年齢階級、就業状況別・15歳以上）



(備考) 1. 総務省「国勢調査」より作成。
2. 令和2(2020)年は、「令和2年国勢調査に関する不詳補完結果」を用いている。
3. 非就業者＝当該年齢階級別人口－就業者。なお、昭和55(1980)年の「非就業者」には、労働力状態「不詳」が含まれている。

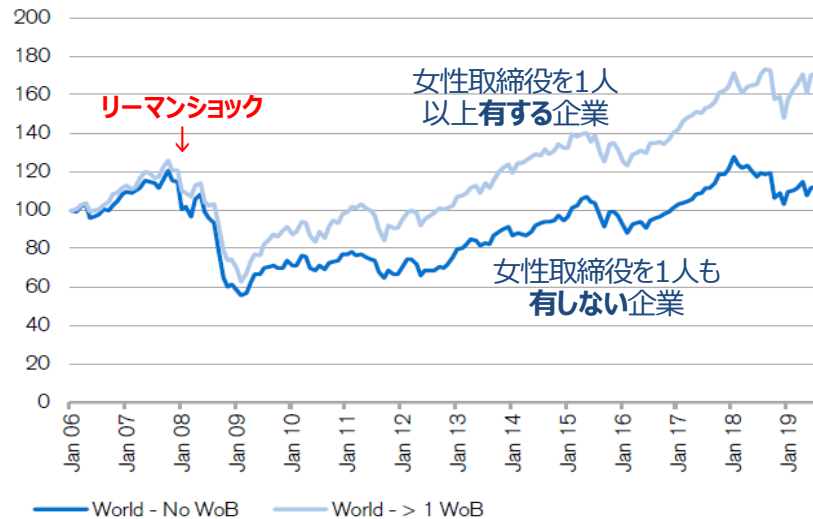
なぜダイバーシティ（女性活躍）は重要か？

- 多様な人材が活躍すれば、企業価値にもプラスの可能性。
- 研究開発分野でも男女含むチームの方が、特許の経済価値が高い傾向。

株式時価総額が100億ドルを超える企業の 株式パフォーマンス（全世界）

女性取締役を1人以上有する企業は、1人もいない企業
と比べ、特に、金融危機後の回復力が強い傾向

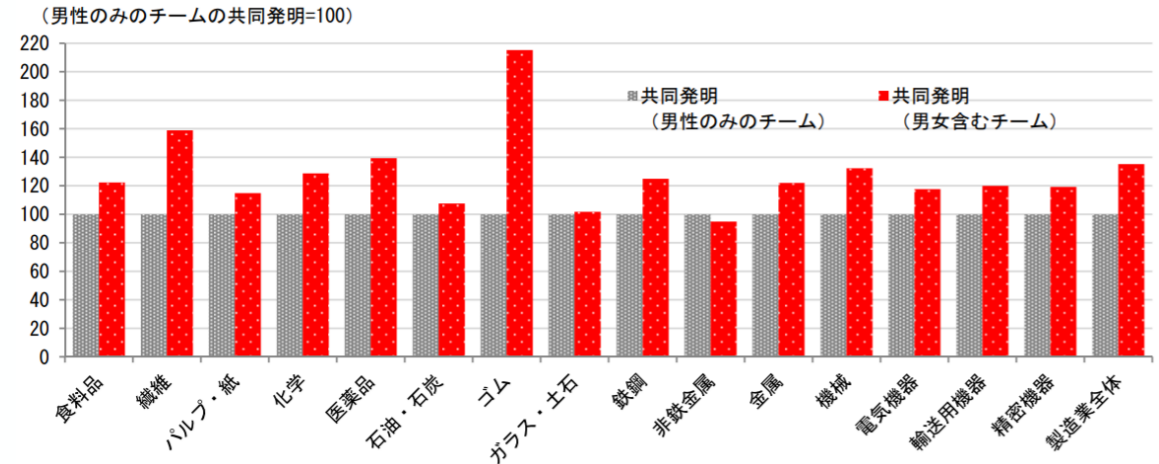
Figure 1: Share-price performance of women on boards
– no women vs. more than 1



【出所】Credit Suisse “performance update: The CS Gender 3000 in 2019:
The changing face of companies

男性のみのチームと男女含むチームの共同発明の 特許の経済価値比較

男性のみのチームよりも、男女を含むチームの方が、ほとんどの分
野において、特許の経済価値が高い

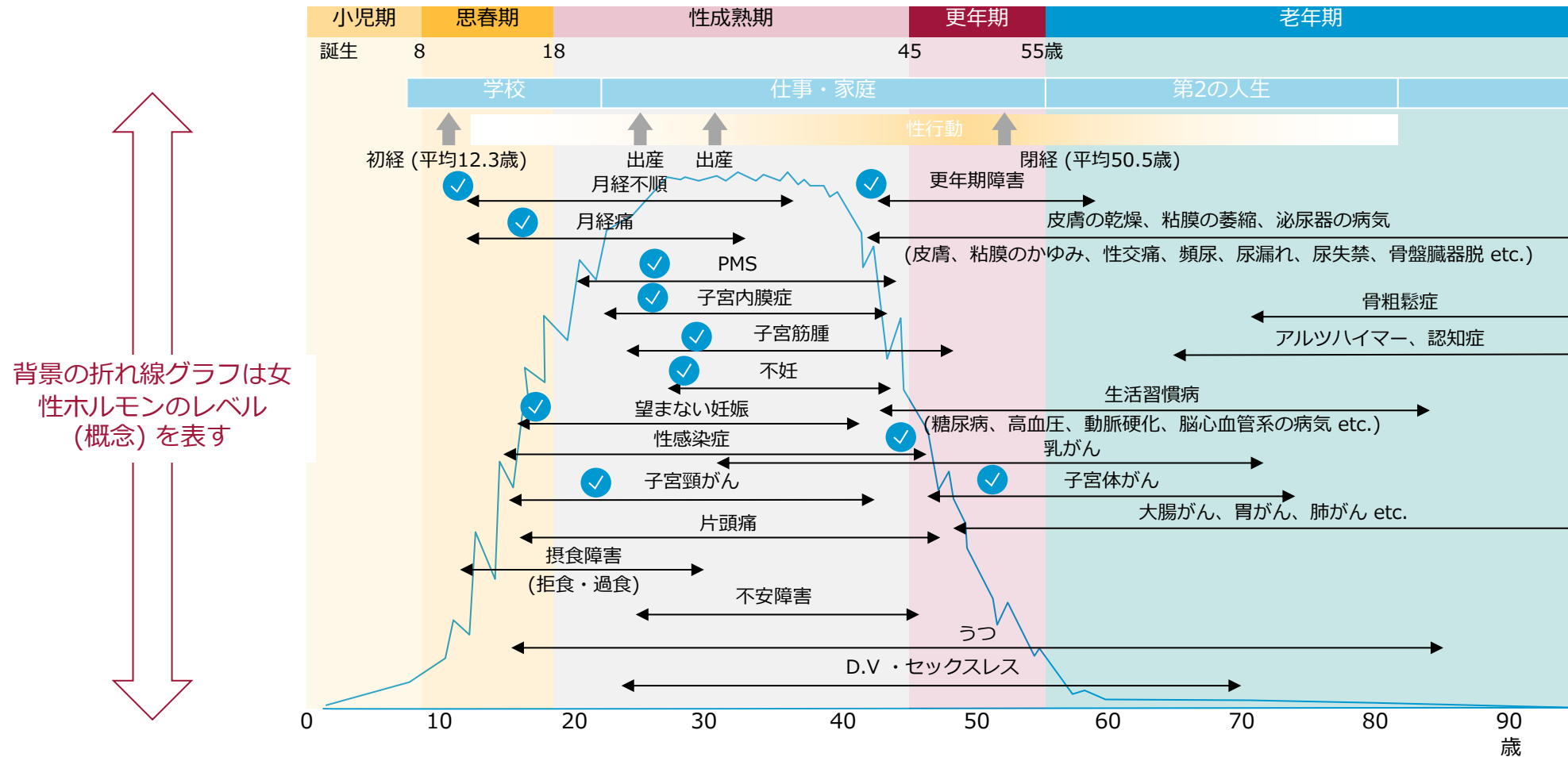


【出所】三菱総合研究所「知財分析支援サービス（MRIP）」により日本政策投資銀行作成

現代女性の生涯と健康

- 働く女性は、月経随伴症から妊娠に伴う影響、更年期症状と、就労可能期間を通じて影響を受ける健康課題が多岐にわたる。

✓ : 女性特有

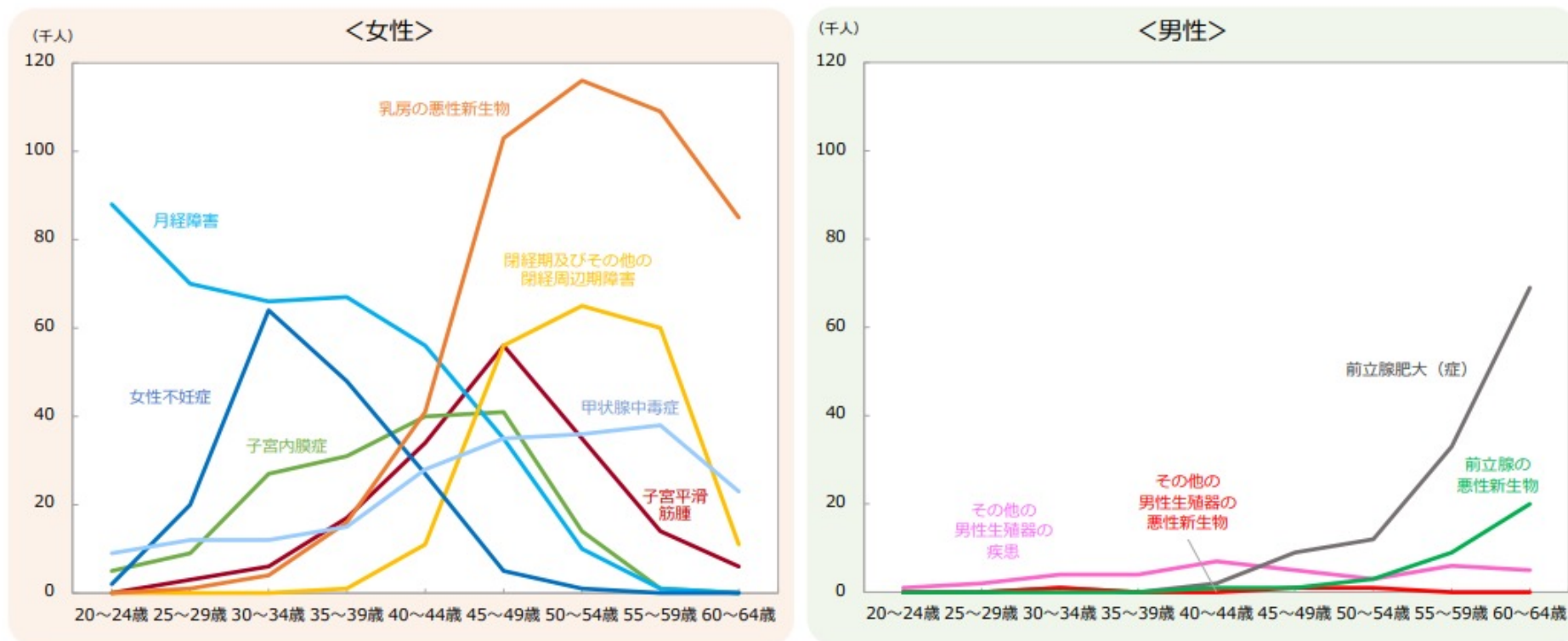


性差で異なる健康課題

第1節 社会構造の変化と男女で異なる健康課題

- ・ 男性特有の病気は**50代以降で多くなる**傾向にあるが、
女性特有の病気は**20代から50代の働く世代に多い**。

特-14図 女性特有、男性特有の病気の総患者数（年齢階級別・令和2(2020)年）



- (備考) 1. 厚生労働省「令和2年患者調査」より作成。
2. 総患者数は、ある傷病における外来患者が一定期間ごとに再来するという仮定に加え、医療施設の稼働日を考慮した調整を行うことにより、調査日現在において、継続的に医療を受けている者（調査日には医療施設で受療していない者を含む。）の数を次の算式により推計したものである。
総患者数 = 推計入院患者数 + 推計初診外来患者数 + (推計再来外来患者数 × 平均診療間隔 × 調整係数(6/7))
推計に用いる平均診療間隔は99日以上を除外して算出。
3. 「乳房の悪性新生物」及び「甲状腺中毒症」は男性も罹患するが、女性に多い病気である。

女性の健康に関する取組推進（経済損失額は年間3.4兆円）

- 対象として、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※3を抽出。
- これら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）

【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	×	×	×	×	20.8日	×	2,791億円
	非正規	557万人	×	×	×	×	22.0日	×	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「女性の健康と仕事への影響に関する調査」（2021年9月）および株式会社フルタフルタ「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か月以内に欠勤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）

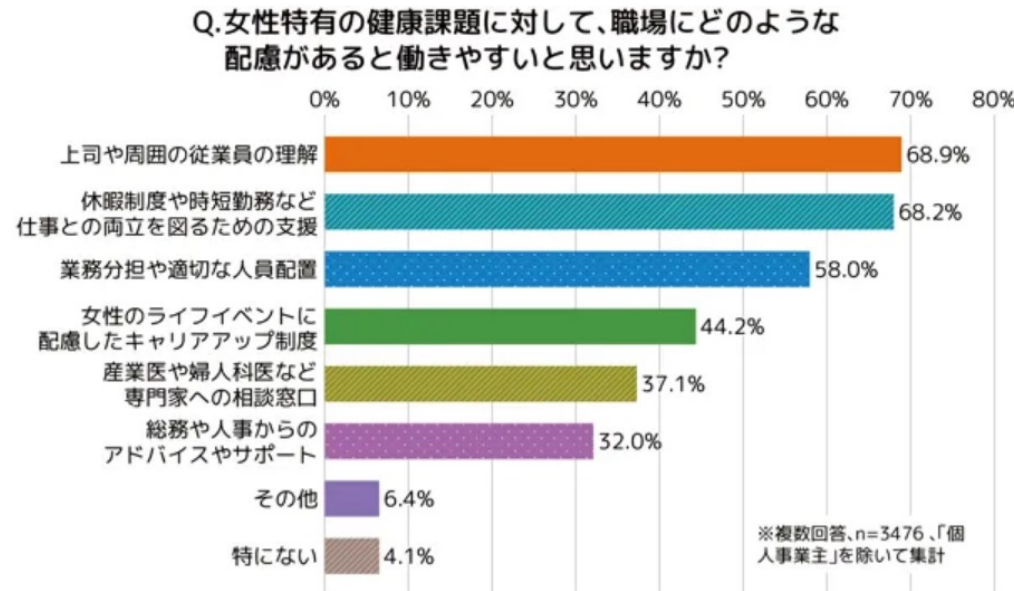
従業員と企業との認識の不一致

- 課題の解消に向けては、女性従業員側の支援ニーズが大きい一方、企業側が“ニーズを把握しづらく、何をすべきか分からない”というミスマッチが生じている。

従業員（女性）の視点



約7割の女性が健康や体に関する十分な支援がないと感じている。※1
また、約7割の女性が望むサポートは、上司・周囲の理解。 ※2

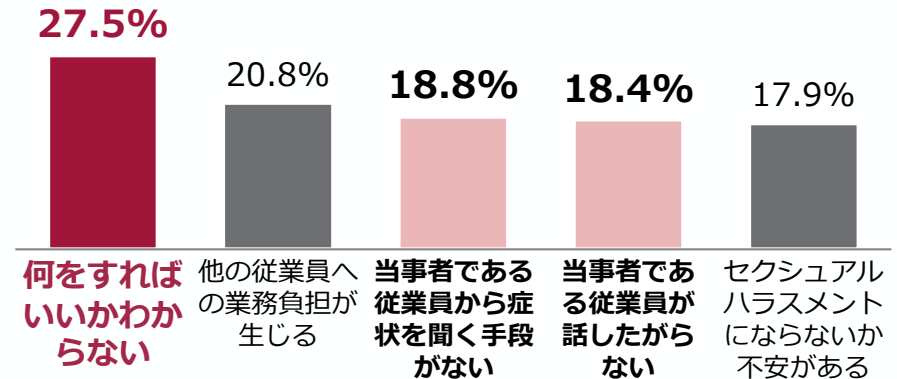


企業側の視点

何をすればいいか分からない（約3割）、当事者である従業員と話ができない（約2割）。※2



Q. 対策や従業員へのサポートを行う上で、困っていること・課題となることは？（N=207；複数回答）



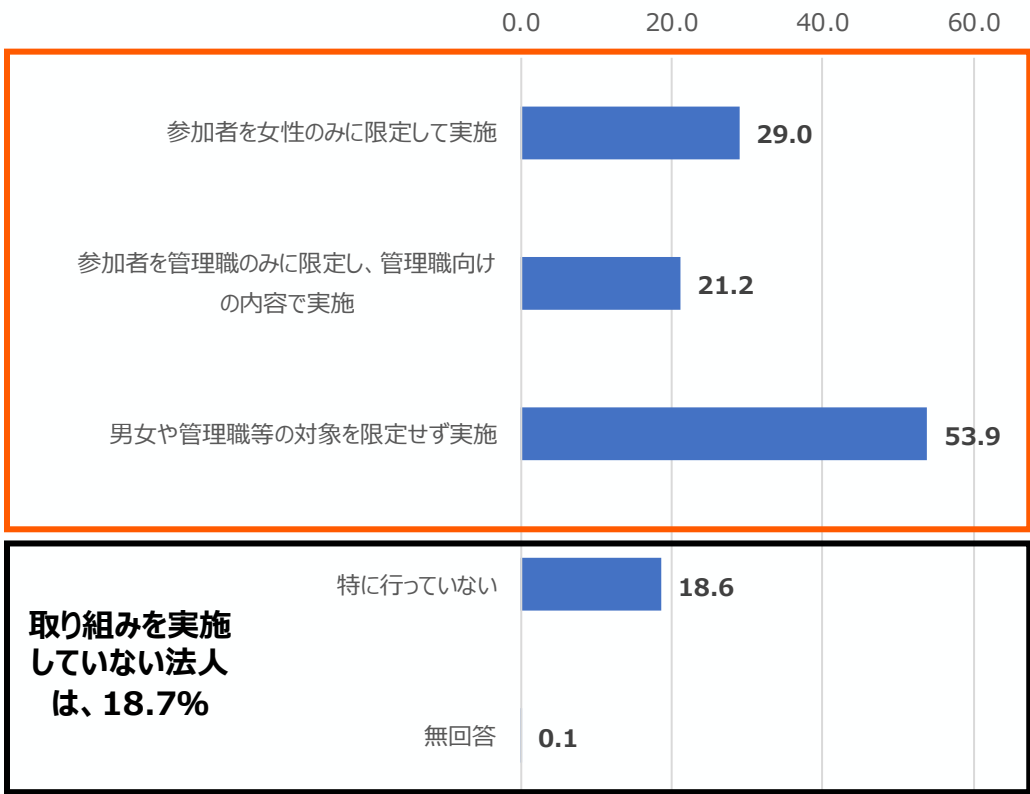
※1（出所）三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング、2022-04、「正社員男女の健康意識に関する実態調査」

※2（出所）東京都実施、2023-5、都内で働く女性3500人＋企業担当者200人へのアンケート調査結果|（働く女性のウェルネス向上委員会HPより）

認知向上に取り組む大規模法人は8割以上

大規模

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。



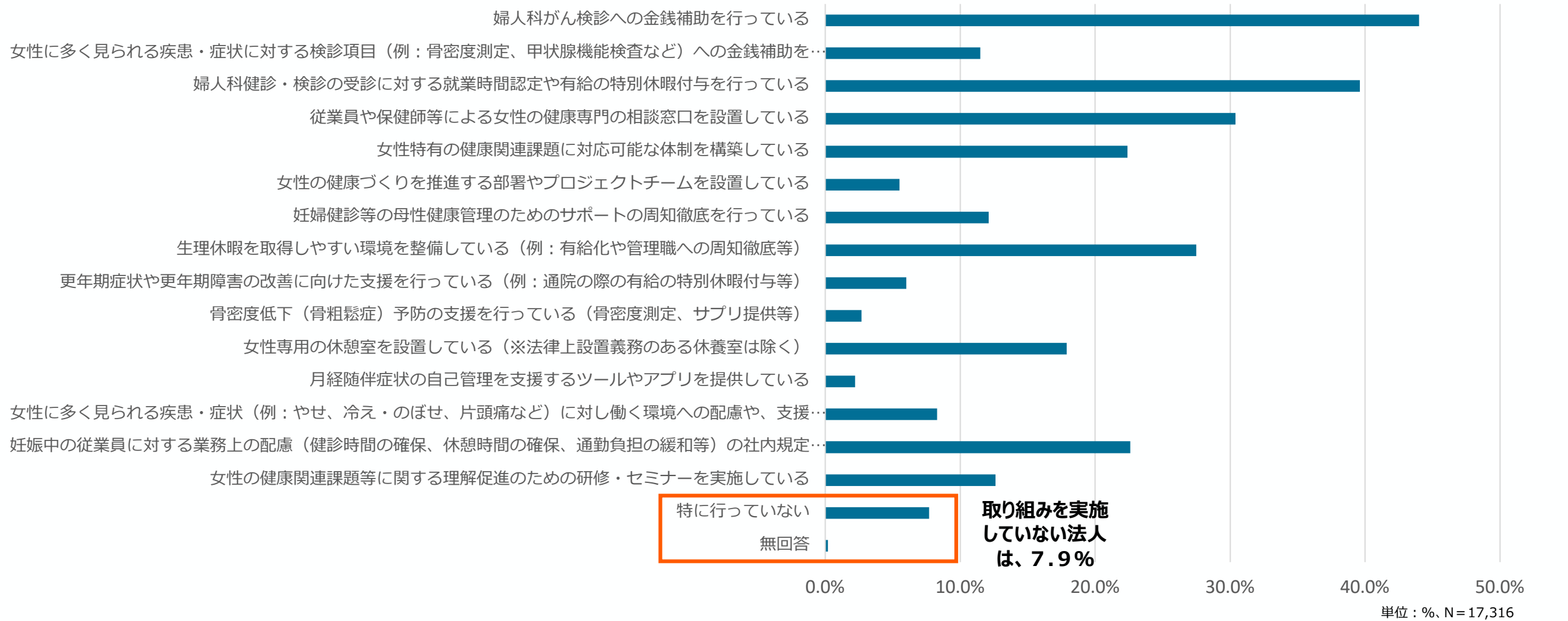
	参加率 %	
	平均値	中央値
全女性従業員の	44.7	34.2
全管理職の	67.9	85.4
全従業員の	34.6	15

単位：％、N = 3,520

女性の健康に取り組む中小規模法人は9割以上

中小規模

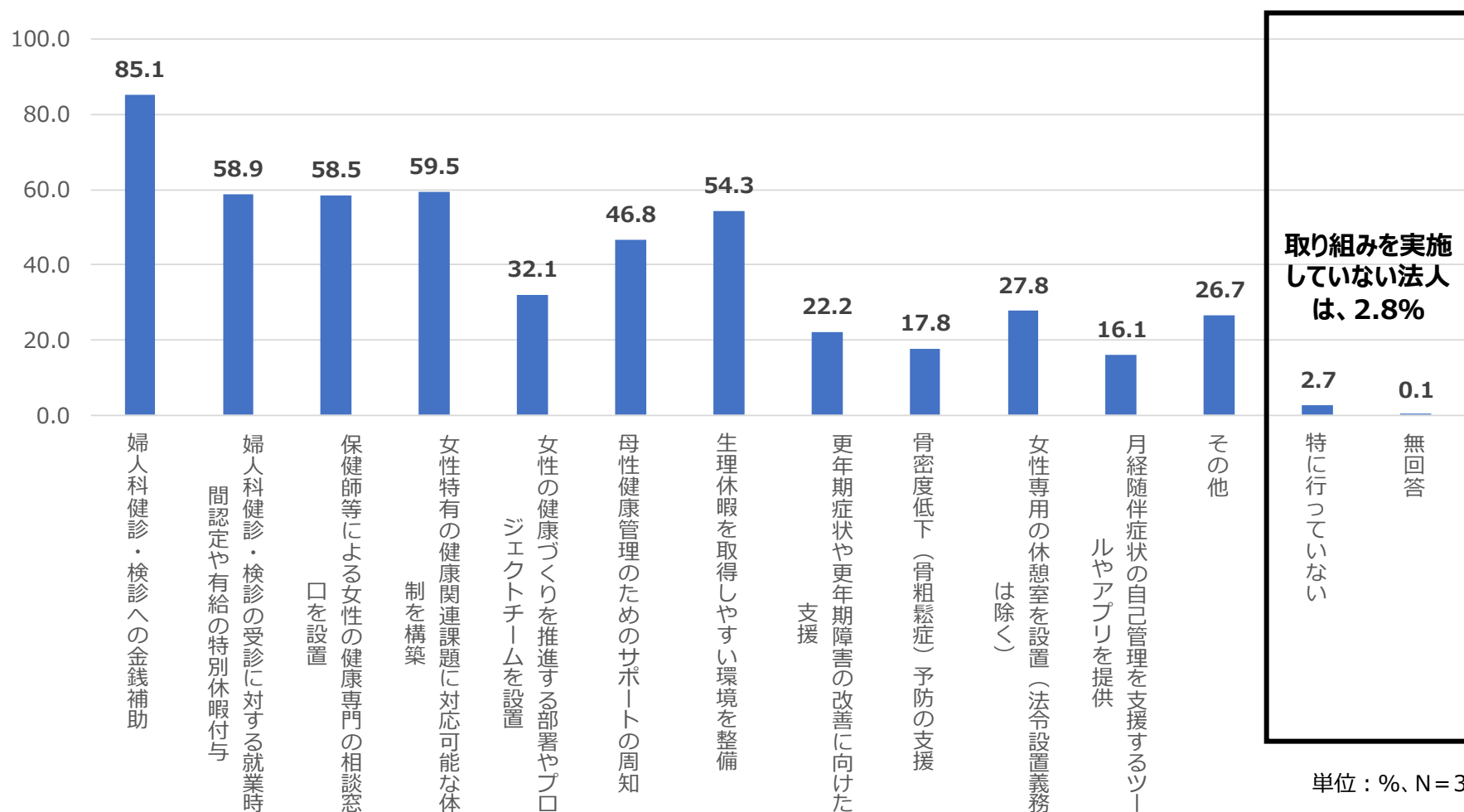
Q23.女性特有の健康関連課題に対応する環境の整備や、従業員が女性特有の健康関連課題に関する知識を得るためにどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）



行動を促すための取り組みを実施する法人は、9割以上

大規模

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

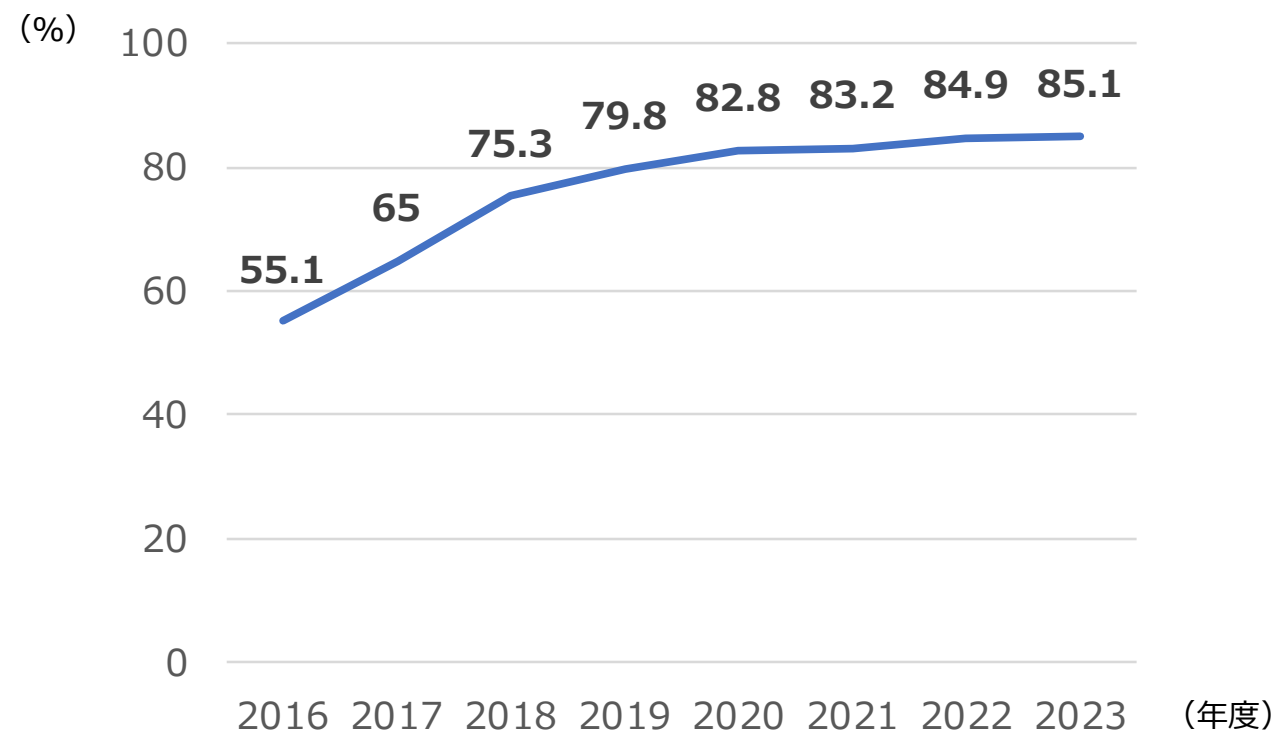


出所：令和5年度健康経営度調査 回答結果

婦人科検診等への支援が増加

大規模

平成28年度～令和5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	2022	2023
全体回答数	726	1239	1800	2328	2523	2869	3169	3520

※平成28年度～令和5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5年度は「婦人科健診・検診への金銭補助」)

若年層からの健康意識の啓発に着目

「プレコンセプションケア」は、男女双方に、若い世代から健康意識を高めてもらうための身近なテーマとして、企業が取り組む意義を有する分野。

こども未来戦略～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～（令和5年12月22日閣議決定）

Ⅲ．「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

Ⅲ－２．全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

（１）妊娠期からの切れ目ない支援の拡充 ～伴走型支援と産前・産後ケアの拡充～

女性が、妊娠前から妊娠・出産後まで、健康で活躍できるよう、国立成育医療研究センターに、「女性の健康」に関するナショナルセンター機能を持たせ、女性の健康や疾患に特化した研究や、**プレコンセプションケア※**や産後ケア事業を含む成育医療等の提供に関する研究等を進めるとともに、基礎疾患のある妊産婦や妊娠を希望する女性等に対する妊娠と薬に関する相談支援を進める。

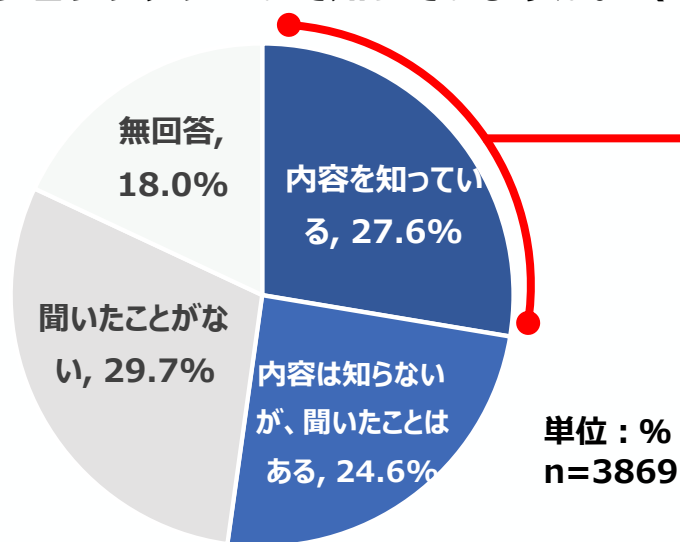
※男女ともに性や妊娠に関する正しい知識を身に付け、健康管理を行うよう促すこと。

若年層から健康意識を高めるための取組～プレコンセプションケア～

男女双方、若い世代から健康意識を高めるための取組を、各法人で進めることが重要

- 「内容を知っている」法人は全体の3割程度、そのうち「取組を実施している」法人は3割程度。しかし、女性だけを対象にした取組を実施している法人が多数。
- プレコンセプションケアとは「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」※と正しく認知したうえで、若年層からの健康意識を高める取組を各法人で進めることが重要。

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)



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組を実施していますか。(1つだけ)

☒ 実施している	30.3%
☐ 実施していない	69.2%
☐ 無回答	0.5%

(Q81.「プレコンセプションケアの内容を知っている」を選択した n=1069)

SQ1.プレコンセプションケアの具体的な取組内容等を問う設問の回答事例（プレコンセプションケアに該当する取組を抜粋）

- ・年齢性別問わず全職員を対象にプレコンセプションケアの研修や動画配信
- ・新規採用職員研修で男女双方にプレコンセプションケアについて講義
- ・プレコンノート配布
- ・子宮頸がんワクチン推奨
- ・風しん梅毒などの感染症講話

■ 内容を知っている ■ 内容は知らないが、聞いたことはある ■ 聞いたことがない ■ 無回答

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・雰囲気の醸成から、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

1. ヘルスモニタリングサービス
2. メンタルヘルスサービス
3. 育児介護サポート・復帰支援サービス

b 費用補助制度

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

c 物品補助制度

1. 温度管理スペースの設置
2. プライベートルームの設置
3. 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

1. 生理休暇
2. 不妊治療休暇
3. 妊娠・出産休暇の延長
4. 介護休暇
5. 更年期休暇 等

b フレックスタイム制度

1. 短時間勤務制度
2. 在宅勤務の推進



制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気の醸成

A 理解促進



a 経営層からのメッセージ発信

1. 対外向けインタビュー
2. 社内向け講話・発信

b ヘルスリテラシー向上プログラム

1. 女性の健康研修
2. ジェンダーバランス研修
3. セルフケア研修

c 管理者向け研修

1. ジェンダー意識向上研修
2. 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

1. D&I研修
2. 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

1. 女性リーダーシップ枠の設定
2. 採用時のジェンダー平等

b ダイバーシティチーム

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



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。



まずは施策を始めたい



女性の健康経営施策をほぼ実施しておらず、どこから始めていいかわからない



施策利用を促進したい



施策は一定実施しているが利用率が低い



効果を最大化したい



利用率は一定高いが効果をうまく分析できていない

効果が出やすく、取り組みやすい施策から実施する

- 1 理解度向上に資する研修を実施
- 2 物品補助を実施

実施した取組に対応するプロセス指標を測定し検証

- 1 参加率を測定
- 2 制度利用率を測定

利用率が低い理由を特定し、打ち手を実施

- 1 リソース付与の内容が足りていない
→制度設計を修正・追加
- 2 施策を利用しづらい体制・雰囲気
→セミナーや研修体制の整備

促進に向けた取組に対応するプロセス指標を測定し検証

- 1 制度利用率・参加率等を測定
- 2 研修前後の理解度の変化等を測定

効果創出に向け、効果の可視化と効果創出に資する取組を進める

- ・配布アンケートを用いて現状の効果を可視化
- ・効果創出に資する取組パッケージを選択して実施
 - 月経・PMS
 - 妊娠・出産・育児
 - 更年期
 - 女性特有のがん

アウトカム指標を測定し事前事後で比較

- ・プレゼンティーズム
 - ・アブセンティーズム
 - ・ワークエンゲイジメント
 - ・従業員満足度
- 等

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)2024年10月1日「女性の健康総合センター」創設



国立研究開発法人
国立成育医療研究センター
National Center for Child Health and Development

小児・周産期・産科・母性医療

+

「女性の健康総合センター」

女性特有の疾患や性差医療



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田舎比事例詳細

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

C積極投資

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

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

7Youtube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

8

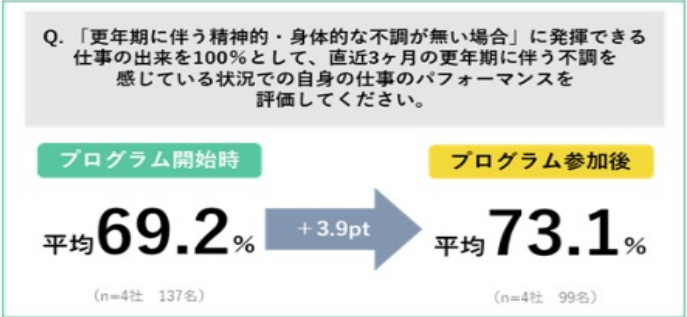
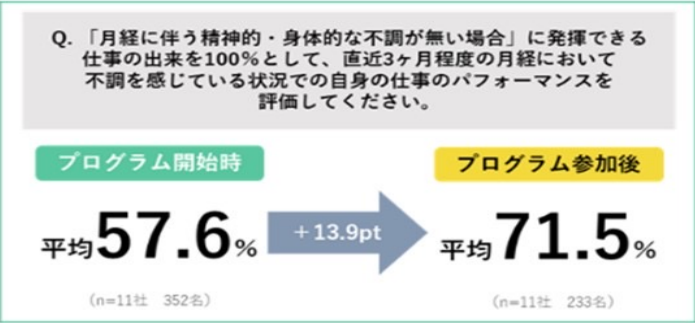
30

先進企業の事例紹介①

支援サービス：ルナルナオフィス

入社からリタイアまでの女性の健康課題に対応し、オンラインで受診・処方箋が完結する支援プログラム実施や、投資対効果等の効果検証レポートの提供により、働きやすい職場環境整備に貢献。

月経随伴症や更年期の支援プログラムの実施前後で比較検証を行ったところ、それぞれ業務パフォーマンスの向上効果が得られている。（本試算でもインパクト算出に活用）



先進企業の事例紹介②

支援サービス：「Wellflow（旧：Flora for Biz）」

サービス内容

02

AIと医師が、あなたの悩みに合った最適な対策を提供。

チャット・電話相談をベースにした豊富なコンテンツで、従業員様の多様な悩みに対応します。オンライン診療、医療機関や検査キット、商品のクーポンに加え、企業様ごとのコラムまで。



03

健康経営指標やD&I指標への影響を可視化。
施策実施後の徹底検証と改善。

各健康課題による損失やエンゲージメント等への影響を相対的に可視化。それらのデータと関連する制度や文化、ラインケアのレベルとの関係性を示唆。貴社に必要な施策を多面的に支援、検証し、アセットやオペレーションの最適化に貢献します。

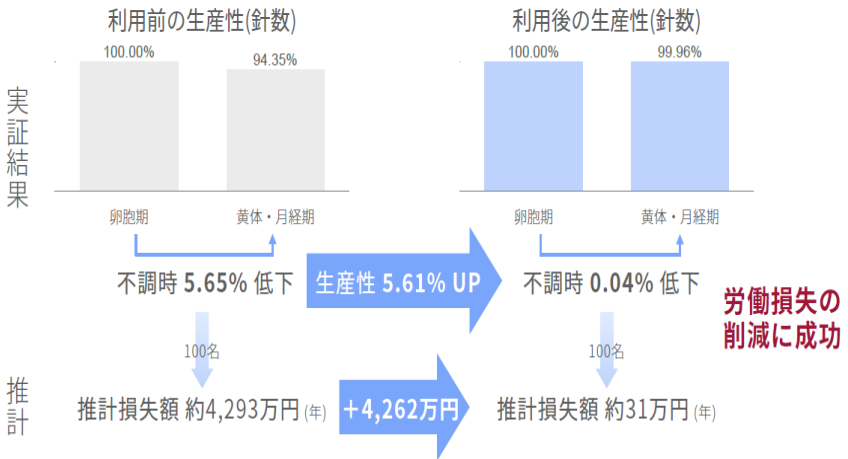
効果検証

導入効果例

#アプリ #ケア商品 #研修 #IoT



※針数を測定するIoT機器が高額だった都合で、N数が限定されています(N=13)。



推計

- 主観的な指標(プレゼンティーズム)ではなく、正確な試算をするために客観的な指標(針数)を使用
- 従業員の給与ではなく、全体的な会社へのインパクトを試算するために付加価値額を使用
- 経産省の好事例集(2社限定)に選定

先進企業の事例紹介③

健康経営実践企業：株式会社大和証券グループ本社（Daiwa ELLE Plan+（プラス））

Daiwa ELLE Plan+（プラス）					
	20代	30代	40代	50代	60代
検診	・乳がん・子宮頸がん検診（35歳未満） ・経腔エコー対象年齢拡大		・人間ドック（がん検診） 35歳以上 ※ 50歳・55歳・60歳 節目年齢オプション（経腔エコー・骨密度検査）		
婦人科症状	・月経による不調を軽減する施策「わたし新発見プログラム」 ・専門医講座「月経随伴症状」・「更年期症状」・「婦人科がん」（eラーニング）				
妊娠・出産	・母子健康管理 ・育児休職 ・専門医講座「プレコンセプションケアと不妊治療」（eラーニング）				
休暇	・エル休暇（生理による体調不良、不妊治療、更年期による体調不調） ・年次有給休暇 ・時間単位年休 ・ライフサポート有給休暇（半日単位で取得可能へ） ・休職				
健康リテラシー・風土醸成	・医師・保健師による健康管理研修（新入社員研修等） ・全管理職向け「なぜ女性の健康課題を知っておくべきか」（eラーニング）				
診療・相談体制	・総合健康開発センターによる「婦人科診療・相談」（ダイワオンラインケアでの漢方薬、サプリメント取扱拡大） ・first call				
仕事と治療の両立支援	・仕事と不妊治療の両立支援 ・エル休暇 ・テレワーク ・ライフサポート有給休暇 ・互助会による療養費貸付 ・仕事とがん治療の両立支援「ガンばるサポート」				

※ 拡充した新たな施策は赤字

従来の「Daiwa ELLE Plan」を「Daiwa ELLE Plan+（プラス）」として拡大。検診から妊娠・出産、休暇、健康リテラシーの向上、相談体制、仕事と治療の両立等の包括した施策に加え、特に月経、更年期等による不調やストレスの軽減を強化した取組を行っている。

中小企業同士での連携事例

- 複数の中小企業が力を合わせて取り組む様子を社外に公開することで、他社からの問い合わせや相談が増え、**中小企業の健康推進のすそ野を広げることにも貢献。**

発足のきっかけ	● 新型コロナウイルスの影響により、健康経営の推進方針の転換が求められるものの、社員間の交流が制限され、また他社の取り組み事例を知る機会も減少。 ● 1社単独での取り組みに限界を感じ、共通課題を感じていた中小企業における健康経営のリーディング企業同士で発足。
---------	--

➤ **他社との交流を深めながら、継続して社員の健康課題に取り組み、組織を活性化していくことを実践。**

参加企業	● 株式会社浅野製版所(東京都中央区) ● サイショウ・エクスプレス株式会社(東京都江東区) ● 高木建設株式会社(長野県長野市) ● ルピナ中部工業株式会社(長野県松本市)	活動例	● 「4社共通の健康課題」と「少人数であるがゆえの課題解決の難しさ」を解決するため、「4社合同健康プロジェクト」実施。 ◆ 女性の健康かるた ◆ 禁煙プロジェクト
------	--	-----	---



(出所) 第11回 健康寿命をのばそう！アワードHP、4社合同健康研究会提供資料



ヘルスケア産業課の取り組み一覧

健康経営ポータルサイト
「ACTION！健康経営」
(健康経営)



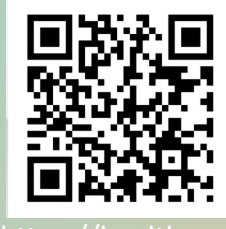
<https://kenko-keiei.jp/>

入会はこちら
「PHRサービス事業協会」
(PHR)



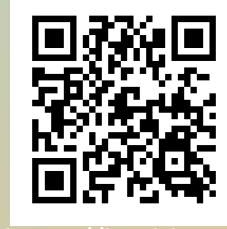
<https://phr-s.org>

海外市場の情報を集約
「ヘルスケア国際展開
ウェブサイト」
(国際展開)



<https://healthcare-international.meti.go.jp/>

ベンチャー相談窓口
「Innohub」
(ベンチャー支援)



<https://healthcare-innohub.go.jp/>

介護を「個人の課題」から
「みんなの話題」へ
「OPEN CARE PROJECT」
(介護)



https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/opencareproject/index.html

認知症予防に関する民間
サービスの開発・展開にあ
たっての提言
(認知症)



https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/ninchisho_wg/pdf/2022_002_05_00.pdf

認知症当事者との共生
「オレンジノベーション
プロジェクト」
(認知症)



<https://www.dementia-pr.com/>

予防・健康づくりに関する
医学会による指針
(エビデンス)



<https://healthcare-service.amed.go.jp/>

PFS/SIB関連情報を集約
「ヘルスケア分野における成果連動型
民間委託契約方式 (PFS/SIB)」
(地域産業)



https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/seikarenndougataminnkannitakukeyakuhoushiki.html

ご清聴ありがとうございました