

フェムテックに関する現況調査と行政サービスのあり方

報 告 書

令和7年3月

エス・ティー・アート

目 次

1. フェムテックを取り巻く環境.....	1
1-1 フェムテックとは.....	1
1-2 女性活躍推進の現状.....	5
1-3 女性の健康課題.....	7
1-4 女性の健康課題による経済損失.....	13
1-5 フェムテックの市場予測.....	20
2. フェムテックの推進事例の分析.....	21
2-1 国内事例の分析.....	21
1 国の施策.....	21
(1) 女性活躍と健康に係るこれまでの政策.....	21
(2) フェムテック等サポートサービス実証事業の概要.....	31
(3) フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金に係る補助事業者公募要領.....	34
2 フェムテック等サポートサービス実証事業の事例.....	39
(1) 企業.....	40
(2) 医療機関等.....	66
(3) 団体等.....	74
3 フェムテック等サポートサービスの導入効果.....	102
(1) アンケート調査結果.....	102
(2) インタビュー調査結果.....	106
(3) 追跡調査.....	107
4 自治体の取組.....	108
(1) 自治体向け実態調査結果.....	108
(2) 先進的取組事例.....	114
(2-1) 東京都のフェムテック推進の取組.....	114
(2-2) 愛知県「東三河フェムテック産業推進事業」.....	122
(2-3) 富山県「働き方改革・女性活躍サポート事業費補助金」.....	126
(2-4) 福岡市「健康課題と仕事の両立推進スタートアップガイド」、「実態調査」.....	133
(2-5) 山口市職員労働組合への導入事例.....	147
2-2 海外事例の分析.....	149
1 アメリカ.....	149
(1) フェムテックの状況.....	149
(2) フェムテック製品・サービス提供事業者.....	150
2 イスラエル.....	154
3 ドイツ.....	157
3. フェムテック推進の方策.....	160
3-1 フェムテック推進の課題と対策.....	160

(1) フェムテック製品の品質、有効性、安全性担保	160
(2) プライバシー担保	161
(3) 社会受容性	161
(4) 資金調達	162
(5) 連携先の確保	162
3-2 課題解決に向けた対策	163
(1) フェムテック製品やサービスにおける品質基準の整備	163
(2) 薬機法の医療機器に該当する承認審査の期間短結	163
(3) プライバシー担保に関する対策	164
(4) 社会受容性に対する対策	164
(5) 資金調達に係る対策	165
(6) 公的機関による研究開発・産業創出支援	165
3-3 フェムテック推進による経済効果	168
(1) 分析の方法、前提条件等	168
(2) 経済全体に及ぼす効果	169
4. フェムテックの行政サービスのあり方について	172
(1) フェムテック産業の発展に向けたルールのあり方の検討	172
(2) 女性の健康に関する啓発活動	172
(3) 研究開発・産業創出支援	172
資料編	174

1. フェムテックを取り巻く環境

1-1 フェムテックとは

Female（女性）と Technology（テクノロジー）からなる造語であり、生理や更年期などの女性特有の悩みについて、先進的な技術を用いた製品・サービスにより解決することを指す。

人生において、就職・結婚・出産・子育て・介護等のライフステージは様々であるが、キャリア形成という観点では、異動・昇進、転職、雇用形態の変化等があり、個別的でより複雑な状況が生じている。特に、女性においては、特有の健康課題がキャリア形成の障壁となる可能性があり、「フェムテック」が女性活躍において、課題解消の一助となることが期待されている。

フェムテックの主な領域には、「月経」「妊娠・不妊」「産後ケア」「更年期」「婦人科系疾患」「セクシャルウェルネス」がある。

フェムテックは、2016 年頃からの新しい市場であるものの、投資額、市場規模ともに成長傾向にあり、今後さまざまな製品・サービスの開発・投入を通じて、市場の成長が期待される分野でもある。

フェムテックの主な領域	
月 経	妊娠・不妊
産後ケア	更年期
婦人科系 疾患	セクシャル ウェルネス

ウェルネス：単に身体的な健康だけを意味するのではなく、生活の質（クオリティオブライフ）や、生きがいに関連した健康全般のこと

セクシャルウェルネス：単に病気や機能不全、体調不良の状態を意味するものではなく、個人、カップル、家族において、その性にまつわる身体的、感情的、精神的、社会的な健康と幸福をも含む概念

出典：経済産業省資料

1. フェムテックとは（製品・サービス）

- 女性の健康課題や悩みに対し、様々なフェムテック製品・サービスが始まっている

フェムテックの製品・サービス



3

フェムテック等の製品・サービス例

月経 ルナルナ 過去の生理日や特定排卵日（病院での検査や、市販の排卵日検査薬で排卵日と特定された日）から算出した独自のアルゴリズムで次の生理日や排卵日を予測する月経管理を中心に妊活のための基礎体温記録、出産を控えている人向けに妊娠日数管理低用量ピル（OC/LEP）の服薬支援機能、スポーツをする人向けに試合・合宿の管理ができるサービスを提供。	妊活 F check 卵巣年齢を自宅で簡単にセルフチェックできる日本初の検査キット製品に含まれる専用ツールを使って自分で0.1ml以下の血液を採血後、血液を検査センターに送ると投函後2週間程度で結果がわかる。検査結果はスマートフォンやPCで専用のウェブサイトアクセスすることで確認可能。	不妊治療 cocoromi 客観的な統計データや、ユーザーと同質性の高いデータを閲覧し、治療法選択や医療機関選別に役立てることができるサービス。不妊治療に関する統計データ、同質データ、パーソナルデータが閲覧・管理できる。
周産期 iCTG 胎児の心拍と妊婦のお腹の張りを、病院や自宅などで測ることが出来る医療機器。妊婦のお腹にセンサーをあて計測すると、Bluetooth接続でスマートフォンやタブレットのアプリケーション内に結果が表示され、遠く離れた医師が診断に活用することが可能。分娩の兆候や母子の健康状態を遠隔でモニタリングすることができる。	産後・婦人科疾患 リングエコー 東京大学医学系研究科・工学系研究科での医用超音波技術を基にした、リング型超音波振動子を用いた革新的な乳房用画像診断装置。乳房を圧迫しないため、検査時の痛みもなく、またX線マンモグラフィーでは精度が落ちてしまう高濃度乳房に対しても精度が下がらない超音波技術を使用して検査を行う。	更年期 よりそる LINEで配信されるココロとカラダの見守りサービス。40代～50代の女性、もしくはカップルを対象にし、主に5つの機能を提供。 ①日々の女性の心身の状態を登録（パートナーがいれば毎日LINEで共有） ②体調のデータ化と可視化（定期的に不調の度合いを数値化） ③更年期についての情報の提供（カップルの方には双方に学んでもらう） ④コミュニケーション介入でカップル間の快適なコミュニケーションをサポート ⑤1か月に2回以上のテキストと1回のWEBカウンセリングを心理カウンセラーが実施

出典：経済産業省資料

(参考) 女性活躍とフェムテック (抜粋)

出典：「男女共同参画白書 令和6年版」

○女性は年齢によるホルモンバランスの変化とともに、特有の健康課題がある。代表されるものに、月経関連症状、更年期症状がある。中でも、月経に関しては、個人差はあるものの、およそ12歳から38年間の付き合いとなり、多くの女性が月に1回、3日から1週間にわたって、月経及び関連症状に悩まされている。この悩みの根源は、月経によって引き起こされる子宮収縮に伴う痛み・貧血、経血漏れへの対処、経血に伴う不快感など実に様々である。月経は、女性にのみ起こる生理現象であり、その不調の程度も人によって異なる。我が国では社会的・文化的背景から、月経につらい症状が伴っても、自身で我慢し対処すべきことである、他人や異性に知られることは恥ずかしいことである、と女性自身も捉えがちである。女性が、月経のような健康課題と付き合いながらも、社会で更に活躍し続けるために、何が必要だろうか。

(中略)

○近年、女性の健康課題における解消策の1つとして、「フェムテック」と「フェムケア」が注目されている。「フェムテック」とは、「Female (女性)」+「Technology (技術)」の造語で、生理や更年期など女性特有の悩みを先進的な技術で解決することを指す。例えば、月経周期管理アプリでは、月経周期の把握により、自ら快適に過ごすための準備や対処が可能になる。オンラインによる健康相談や婦人科受診では、受診までの時間が節約できるほか、受診への心理的ハードルも下がるなど、女性の健康課題解消の一步となる。

○一方、「フェムケア」は、特定のテクノロジーによらず、様々な方法で女性特有の健康課題をケアする製品・サービスの総称である。フェムケア製品が発揮する効果の具体例の1つとして、デリケートゾーンに直接挟んで使用する経血漏れ防止に特化した製品を紹介する。月経は、一般的に月経開始後の2日目が最も経血量が多いとされており、女性是对策として、月経専用のサニタリーショーツの利用、経血量の多い日用の大型ナプキンの装着やこまめな交換などを実施しているが、経血量の多さやナプキンのずれにより、経血が漏れて衣類等を汚してしまうことが少なくない。それが、このフェムケア製品を活用すると、デリケートゾーンに密着するため、アクティブなスポーツをしても、自転車に乗って強くペダルを漕いでも、経血が漏れにくい。また、ナプキンとの併用により、吸収力がアップする。身体を動かす職種であったり、職場で長時間の会議があったり、自らのタイミングで職場のトイレに行きにくい環境や職種の女性の悩みを解決する一助となり得る。この悩みからの脱却、フェムケア製品による安心感の醸成により、働く女性のパフォーマンスが維持・向上できる可能性は高い。

○フェムテック・フェムケアの活用は女性自身によるセルフケアだけではない。自社の従業員の生産性向上のため、企業が積極的に導入する動きもある。例えば、女性従業員専用の予防医療サービスを導入している企業がある。女性特有の健康課題について、アプリを通じた情報提供、ウェブ問診によるセルフケア、チャット相談を通じて医療機関受診までをサポートしてくれるというものである。女性活躍を推進する上では、女性の悩みを解消し、能力を最大限に生かすための支援体制構築や環境整備は重要であろう。職場の中で全てを解決させることは難しいが、最新のテクノロジーの活用により、「職場が女性特有の健康課題について相談できる機会を提供する」ことは可能である。

○政府としても働く女性への支援を加速させている。経済産業省では、令和3(2021)年度から、フェムテックを活用した働く女性の就業継続支援事業(補助事業)を実施している。先進的な取組を実施し

ている企業や自治体の中には、妊活・不妊治療の相談サポートサービスやストレス状態を可視化できるアプリ、匿名で参加できるオンライン婦人科相談サービス等を試行することで女性の健康課題と仕事の両立に向けた支援の裾野が広がりつつある。

- 人生において、就職・結婚・出産・子育て・介護等のライフステージは様々である。キャリア形成という観点では、異動・昇進、転職、雇用形態の変化等があり、個別的でより複雑な状況が生じている。加えて女性は、特有の健康課題がキャリア形成の障壁となる可能性がある。上述したとおり、「フェムテック」及び「フェムケア」は、女性活躍において、課題解消の一助となり得る。
- 内閣府の調査によると、若い年代では月経への困りごとに対して、上の年代と比較してフェムテック・フェムケア製品を活用していることが分かった。管理職と更年期症状とがリンクする 40 代及び 50 代においては、更年期に関連する製品の充実及び活用が期待される。
- 今後、女性特有の健康課題に関する調査研究が進むことで、男女ともに女性の健康課題に対する知識・理解が深まり、更に社会的にも認知され、解決に向けた輪が広がっていくだろう。かつては、あらゆる世代の女性が女性特有の健康課題に向き合い、自身で乗り越えてきた。時代が遷移した今、男女がお互いの声に耳を傾け、尊重しあう姿勢が求められている。男性も女性も健やかに活躍できる、真にインクルーシブ（包摂的）な社会の実現が望まれる。

1-2 女性活躍推進の現状

女性活躍に係る指標として、ジェンダー・ギャップ指数があるが、「ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2023」における日本の順位は、146 か国中 125 位と低い。

また、日本においては、就業者に占める女性比率は諸外国とほぼ同レベルとなっているが、役員および管理的職業従事者の女性比率が著しく低いという状況にある。女性特有の健康課題がキャリア形成の障壁となる可能性があり、「フェムテック」が女性活躍において、課題解消の一助となることが期待されている。

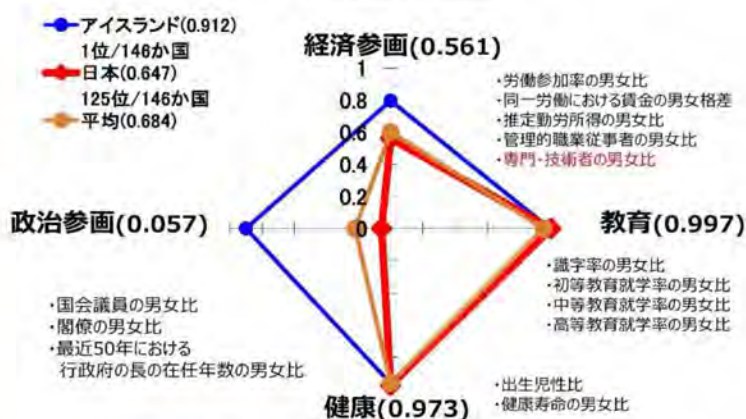
「ジェンダー・ギャップ指数2023」(世界経済フォーラム)

- 「ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2023」における日本の順位は、146か国中125位。

ジェンダー・ギャップ指数 (2023)
主な国の順位

順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
15	英国	0.792
30	カナダ	0.770
40	フランス	0.756
43	アメリカ	0.748
79	イタリア	0.705
102	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルディブ	0.649
125	日本	0.647
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

ジェンダー・ギャップ指数 (2023)
各分野ごとの比較



- (備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2023)」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目は赤字で記載
3. 分野別の順位: 経済 (123位)、教育 (47位)、健康 (59位)、政治 (138位)

3

女性就業者の推移

女性就業者数は、コロナの影響により、2020年は前年より減少したが、9年間(2012~21年)で約340万人増加。



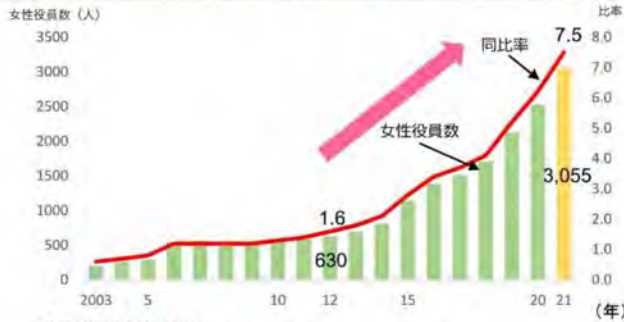
民間企業 管理職相当の女性割合の推移

部長、課長、係長に就く女性割合は近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど割合が低い。



女性役員数の推移

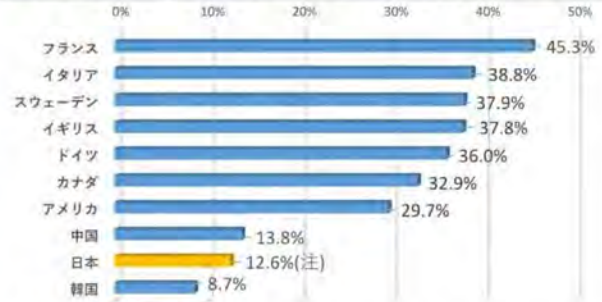
上場企業の女性役員数は、9年間(2012-2021)で約4.8倍に増加。



出典: 東洋経済新報社「役員四季報」
(注) 調査時点は原則として毎年7月31日現在。調査対象は、全上場企業、ジャスダック上場会社を含む。
「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

諸外国の女性役員割合

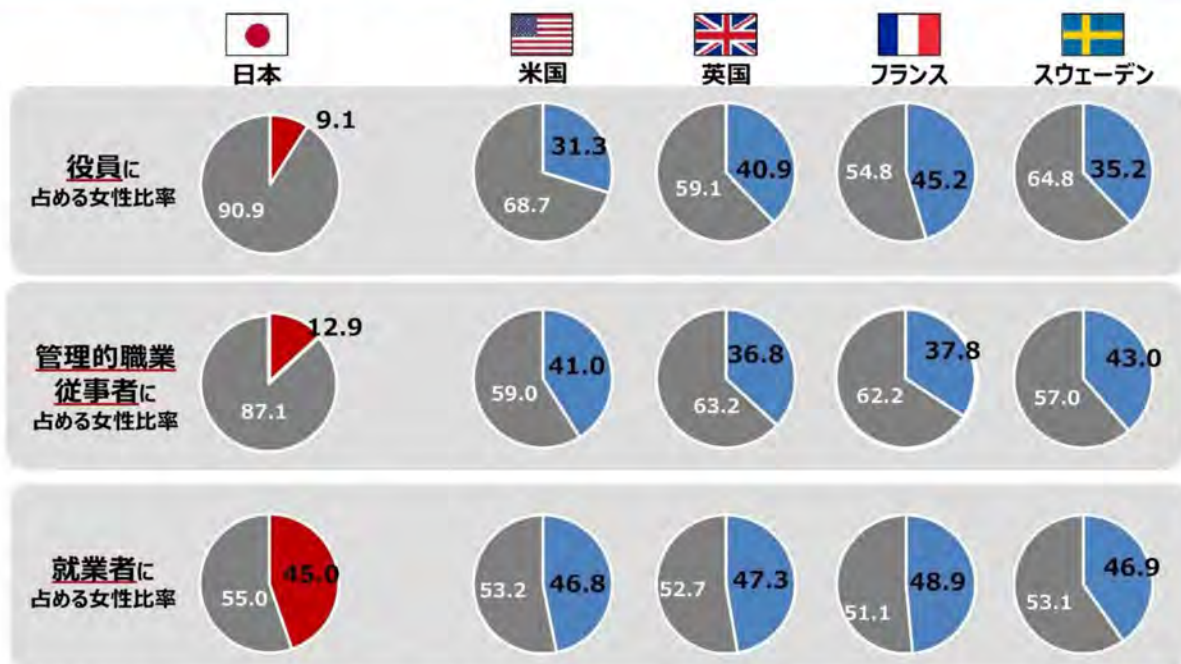
日本の女性役員割合は、上昇しているものの、諸外国と比べて低い。



出典: OECD "Social and Welfare Statistics" 2021年の値。
※ EUは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2,900社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。
(注) 2021年7月時点の全上場企業役員に占める女性の割合(7.5%)は東洋経済新報社「役員四季報」より算出。

女性比率の国際比較

- 日本においては、就業者に占める女性比率は諸外国とほぼ同レベルとなっているが、役員および管理的職業従事者の女性比率が著しく低い。



- 「管理的職業従事者」及び「就業者」については、「令和5年版男女共同参画白書」に基づき作成。日本、米国は2022年、英国は2019年、その他の国は2021年の値。
- 「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。
- 「役員」については、日本は、東洋経済新報社「役員四季報」に基づき作成、2022年の値。米国、英国、フランス、スウェーデンは、OECD "Social and Welfare Statistics" に基づき作成、2022年の値。

1-3 女性の健康課題

参考資料：「2023 年度第 7 回雇用政策研究会資料」（厚生労働省）

参考資料：「経済産業省のフェムテック推進について」（2023 年 7 月、経済産業省経済産業政策局）

女性と男性ではホルモンの分泌量の変化が生涯にわたって大きく違い、男性は緩やかに上がって緩やかに下がるが、女性は出産というライフイベントに備えて大きく女性ホルモンが増え、出産ができるような体になり、その後、出産の時期を過ぎたときに更年期といった形で女性ホルモンが大きく減っていくというライフステージがある。それに伴って、様々な女性特有の健康課題（女性しかならないもしくは多くの女性になる健康課題）が生じる。

これらの健康課題は、女性自身も悩ませるが、同時に法人も悩ませているということになるが、特に問題となっているものは、「月経」「不妊・妊活」「更年期」である。月経は月に 5 日～10 日程度、生理に伴い不調が起こる。更年期についても、体のホルモンバランスが崩れることによって、人によっては、10 日や 15 日程度、体の不調を来す時期がある。

日本医療政策機構の調査によると、それぞれ、月経、更年期、共にこの症状があるときにはパフォーマンスが半分以下になってしまうという女性が 50%弱となっており、これは、本人も悩むが、企業としても従業員のパフォーマンスを上げていくという観点で大きな課題になっている。

不妊治療については、急に「明日が排卵の日なので、病院に来てください」と言われ、急な対応をしなければいけないというところで、職場を抜ける、休むといったことが発生する。現状では不妊治療と仕事を両立することが難しく、実際に離職や休職を余儀なくされる場合が多い。

更年期については、45 歳から 55 歳の間に平均的に起きると言われているが、これがまさにキャリアのピークを迎える年齢と重なってしまうため、順調にキャリアを積み重ねてきた女性が更年期になって自信をなくし、昇進辞退されてしまうといったことが発生している。企業にとっても、今、女性の管理職を増やす、役員比率を増やすという目標がある中で、女性にとっての大きな障壁になっている。

このように、女性特有の健康課題が労働生産性の低下・離職・キャリアの形成の阻害要因となっているところが、本人の悩みだけではなく、法人にとっても大きな課題になっている。



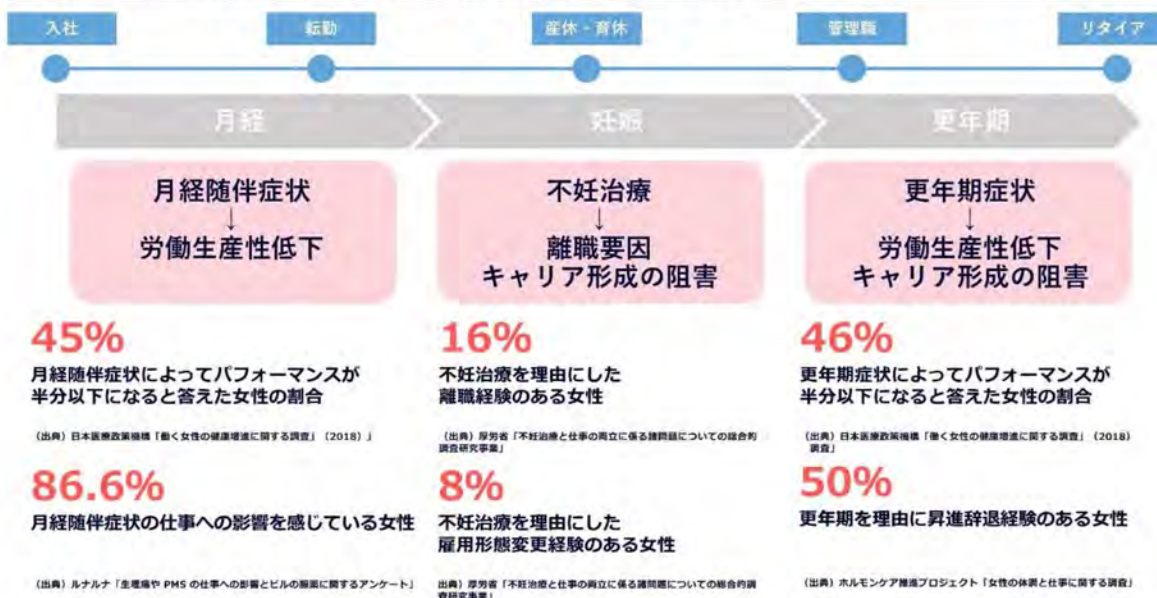
出典：令和 2 年度産業経済研究委託事業「働き方、暮らし方の変化のあり方が将来の日本に与える効果と課題に関する調査 報告書」（2021 年 3 月 31 日、作成：株式会社 日立コンサルティング）

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



女性特有の健康課題が従業員・法人双方を悩ませている

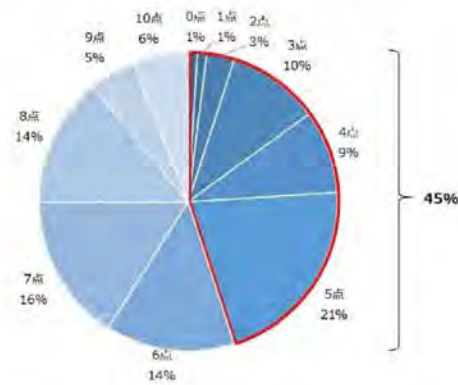


女性特有の健康課題が労働生産性低下・離職・キャリア形成の阻害要因となり
企業の損失を生んでいると推察される

希望するライフとキャリアの両立の難しさ：月経

- 月経や月経前症候群（PMS）*により多くの女性が仕事のパフォーマンス低下を経験。
- 有効な対処を行う女性は少なく、特に効き目があるとされる低容量ピルの服用率は非常に低い。

月経に関連した症状による仕事のパフォーマンスへの影響（元気な状態を10点とする）

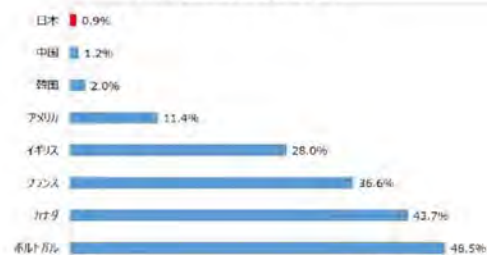


【出所】
 左・右上：日本医療政策機構「働く女性の健康増進に関する調査2018」を基に作成
 右下：国連経済社会局人口部「WORLD CONTRACEPTIVE USE 2019」を基に作成
 月経前症候群（PMS）：月経前3～10日間続く精神的あるいは身体的症状。情緒不安定、イライラ、即うつ、集中力の低下、めまい、腹痛、頭痛、腰痛等。

月経に関連する症状への対処



低用量ピルの服用率



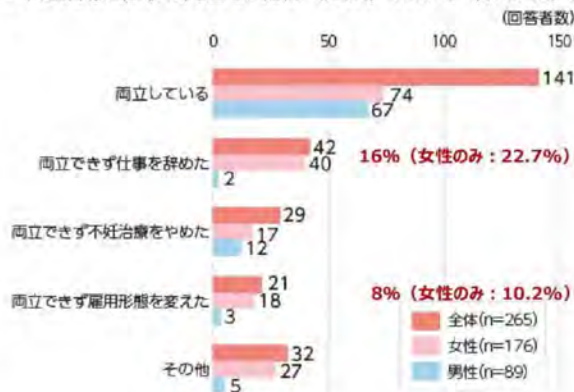
不妊治療と仕事の両立

- 不妊治療と仕事の両立ができずに、**仕事を辞めた又は雇用形態を変えた女性は32.9%**（23%が離職、10%が雇用形態を変えた）また、10%が不妊治療を断念している。
- 一方で、3分の2の企業は、不妊治療を行っている従業員を把握しておらず、有効な対策につながっていない可能性も。

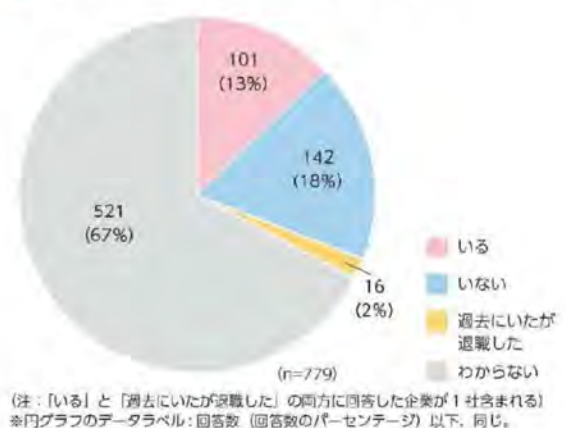
不妊治療に関するアンケート結果

【不妊治療をしたことがある人】

■ 不妊治療と仕事の両立を、現在（過去）している（していた）か。



■ 会社に不妊治療を行っている従業員がいるか。



【出所】厚生労働省
 「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査研究事業調査結果報告書」（2018年3月）

出典：「経済産業省のフェムテック推進について」（2023年7月、経済産業省経済産業政策局）

更年期症状とキャリアとの両立

- 更年期症状の時期は、管理職以上ポストに就く年齢とも重なり、半数の女性が昇進を辞退したことがある。
- 仕事を辞めたことがある人は17%にものぼる。

更年期障害の症状による昇進への影響



更年期障害の症状による退職への影響



【参考】ホルモンケア推進プロジェクト（2015年）「女性の体調と仕事に関する調査」を基に作成

10

出典：「経済産業省のフェムテック推進について」（2023年7月、経済産業省経済産業政策局）

健康課題の現状とフェムテック製品・サービス

	月経	妊娠・不妊	産後ケア
現状・課題	月経に伴う月経痛や月経前症候群(PMS)については、15歳から49歳までの女性のうち、月経経験者の約97%が辛い症状を経験している。 18歳から49歳までの働く女性の94%は月経に関連した症状によって仕事のパフォーマンスに影響がある、45%はパフォーマンスが半分以下になると回答した。これらを換算すると、日本国内の1年間の労働損失は約4,900億円に上るとの調査もある。 しかし症状があったとしても何も対処していない人が多い。PMSに効果がある低用量ピルの服用率も低く、生理休暇の取得者も少ないという実態がある。	出生数の低下・出産の高齢化が進んでおり、2019年の出生数は86.5万人、35歳以上で第1子を出産する女性の割合は21.1%。高齢出産には母体・胎児ともに多くのリスクがあるとともに、年齢が上がるにつれ、妊娠が難しくなると考えられている。 日本では不妊治療を受けている夫婦は約5.5組に1組、2018年には新生児の約16人に1人が生殖補助医療によって誕生している。 一方で不妊治療と仕事との両立ができず、不妊治療経験者の23%が離職、10%が雇用形態を変更し、10%は不妊治療を断念している。	日本では、妊娠中および産後1年未満に死亡した女性の死因は自殺が最多で、2015～2016年の2年間で92人にも上り、産後うつは深刻な社会課題である。 うつ症状は、妊娠中では全妊婦の約10%、産後1年未満では産婦の10～15%程度に認められる。うつ病発症時期にうつ病の症状とリスク因子をスクリーニングし、適切なケアを提供する必要がある。 産後うつ予防等の観点から、2017年4月から産婦健康診査2回分にかかる費用を助成する「産婦健康診査事業」が各市町村で開始され、2021年4月からは「産後ケア事業」の努力義務が課せられるようになる。
フェムテック製品・サービス	月経分野のフェムテックは歴史が長く、日本では月経周期管理アプリケーションは20年以上前から存在している。最近では、PMSや月経痛を緩和する低用量ピルのオンライン処方サービスも登場している。 また、これまで本人が手書きで行っていた基礎体温などの記録をアプリ上で電子データ化し、医療機関での利用を可能にするサービスも開始されている。 海外でも、過去のデータに基づきPMSを予測するアプリなど、月経周期管理アプリケーションが多く提供されている。また、ピルのオンライン処方、サブスクリプションの配達サービスなどが存在する。	妊娠・不妊分野では、オンラインコミュニケーションアプリを利用し不妊に悩む人をサポートする遠隔健康医療相談や、利用者が入力した月経周期、ホルモン値などのデータをもとに類似した不妊治療の成功者のデータを参照できるサービスがある。 また、不妊の可能性を自宅で簡易的にチェックするための卵巣年齢や精子の運動率を確認する簡易検査キットがある。妊婦向けの製品として、妊婦や胎児の状態を遠隔でモニタリングする医療機器や、将来の妊娠のための卵子凍結サービスも提供されている。 海外では、おりものや唾液を測定することで妊娠可能期間を予測するデバイスが販売されている。	産後ケア分野のフェムテックサービスとしては、オンラインで行う遠隔健康医療相談サービスがある。 産婦のメリットとして「乳幼児を連れて移動しなくて済む」、「感染症のリスクがない」、「気軽に相談できる」などがあげられる。 海外では、家事や仕事で忙しい女性が搾乳の時間を有効活用できるよう、従来の搾乳機をワイヤレス、小型化したウェアラブル搾乳機が販売されている。

	更年期	婦人科系疾患	セクシャルウェルネス
現状・課題	女性の閉経前5年間と閉経後5年間を合わせた10年間を「更年期」と呼び、症状としてのぼせ、ほてり、発汗などのホットフラッシュや、気分の落ち込み、イライラなどの精神症状が現れる。 2018年の調査では、更年期症状があると自覚している40歳以上の女性のうち95%が仕事のパフォーマンスに影響がある、46%が仕事のパフォーマンスが半分以下になると回答した。 また、更年期症状により昇進を辞退した人は約50%、退職したことがある人は約17%に上る。 しかし症状があったとしても何も対処していない人が多い。	乳がんは年間約33万人の女性が発症し、9人に1人が罹患する病気である。さらに死亡者数は年々増加傾向にある。 しかし、検診受診率は50～69歳の女性で約40%にとどまる。 また子宮頸がんも毎年約1万人の女性が発症している。検診で早期発見が可能と言われているが、20～69歳の女性の検診受診率は約40%程度と低い。 不妊症の原因になると言われている子宮内膜症は、患者数は260万人以上いると推定されているが、実際に医療機関を受診しているのは年間約6.7万人であり、症状があっても婦人科を受診しない人が多い。	セクシャルウェルネスとは、世界保健機構（WHO）の定義によると、「セクシュアリティに関連する身体的、感情的、精神的、社会的幸福の状態」である。 セクシャルウェルネス分野については、他の分野と比較し、学術論文、調査などの入手可能な情報が乏しい。 近年は、女性によって、たくさんの女性向けセクシャルウェルネス製品・サービスが考案・開発されている。 女性のセクシャルウェルネスはもっとオープンになるべきであるという発信や、女性自身の価値観の変化により、セクシャルウェルネス分野のタブー視は徐々になくなりつつある。
フェムテック製品・サービス	更年期分野のフェムテック製品・サービスとしては、更年期症状について相談ができる遠隔健康医療相談や更年期症状で悩む夫婦・カップルのコミュニケーションサポートサービスがある。 また、従来のホルモン治療薬や漢方薬とは異なる対処方法としてサプリメントが提供されている。 海外でも、更年期に特化したオンラインクリニックや非ホルモン治療薬、更年期症状によるホットフラッシュを緩和するウェアラブルデバイスなどがある。	婦人科系疾患分野では、テクノロジーの進歩により女性視点の医療機器製品が開発され始めている。 従来、診察や検診は痛みがあっても仕方がないと考えられてきたが、女性の身体に配慮し、痛みが少ない医療機器が開発されている。 また、海外では、子宮系疾患のタンポン型の検査キットや、乳がんを検知するIoTブラジャーなどが登場している。	セクシャルウェルネス分野には、これまでも女性用バイブレータや性交痛を軽減する潤滑ジェルなどの製品があったが、近年、科学研究をもとに女性エンジニアがデザインする製品や、女性の性交痛を軽減するための緩衝リングなど、女性視点で作られた製品が増え始めている。 また、海外では、遠隔セクシャルコミュニケーションなど、先端的なサービスも提供されている。

出典：令和2年度産業経済研究委託事業「働き方、暮らし方の変化のあり方が将来の日本に与える効果と課題に関する調査 報告書」（2021年3月31日、作成：株式会社 日立コンサルティング）

1-4 女性の健康課題による経済損失

参考資料：「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」（令和6年2月、経済産業省）

労働人口が減少する日本社会において、多様な人材が心身ともに健康に働けるよう経営者が戦略的に投資する「健康経営」の意義は益々高まっている。より質の高い健康経営を実践していくためには、従業員一人一人の状況を丁寧に把握し、必要な対応をとっていく必要がある。その重要な要素の1つである女性特有の健康課題は、業務効率や就業継続にも大きな影響を与えており、経営者が十分に理解し、職場環境などを適切に整備することで改善が期待される重点的テーマといえる。

経済産業省では、女性が長く健康に働ける環境整備を広く促す趣旨から、女性特有の健康課題による経済損失額を可視化することを目的として試算を行っている。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」を抽出して試算している。

算出方法は、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ている。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、社会全体で約3.4兆円と推計されている。

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）

	女性特有			男女双方	（参考）男性特有	
	月経随伴症	更年期症状	婦人科がん	不妊治療	前立腺がん	更年期症状
経済損失計（A+B） （年間）計3.4兆円	約0.6兆	1.9兆	0.6兆	0.3兆	0.06兆	1.2兆
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	—	1,500億円	約500億円	約340億円	約50億円	約1,100億円

出典：「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」（令和6年2月、経済産業省）

参考資料

働く女性の心とからだの応援サイト（厚生労働省）

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp>

健康経営への関心の高まり

1. 「健康経営」とは

「従業員が健康であることが、企業の利益率にもつながる」という観点から、企業が従業員の健康管理を戦略的に実践する「健康経営」に注目が集まっています。従業員が健康で働くことで活力や生産性が向上し、組織の活性化をもたらし、結果として業績や企業価値が向上することが期待されています。

国もその推進を後押しし、顕彰制度として、経済産業省では2014年度から東京証券取引所と共同で、健康経営に取り組んでいる上場企業を「健康経営銘柄」として選定、2016年度からは未上場企業や医療法人などの法人も対象にした「健康経営優良法人認定制度」を開始しています。

2. 健康経営の背景とメリット

健康経営が注目を集める背景には、急速に進む少子高齢化による労働力不足、従業員の高齢化が挙げられます。労働力不足を補うには、あらゆる世代の従業員一人一人が健康でモチベーション高く働くことが欠かせません。健康で働きやすい職場では、生産性も向上し、定着率も向上します。長期的な人材確保の観点からも重要なメリットです。

一方、長時間労働による過労死、自殺等が社会問題として注目され、長時間労働による従業員の労働災害や離職率が高いこと（いわゆるブラック企業）は、企業イメージを著しく損ない、企業にとって大きなリスクとなっています。健康経営に取り組むことが、企業イメージの向上につながります。加えて、労働者が健康で疾病率がさがるとは、企業の社会保険料負担を抑制します。

健康経営に取り組むことで、長期的な人材確保、生産性の向上、企業イメージの向上、保険料負担の軽減などのメリットが期待されることから、従業員の健康支援は、「コスト」ではなく、将来への「投資」と考えられています。

こうした状況を受けてより注目されるのが、女性の健康支援です※¹

※1 2018年度からは、健康経営銘柄選定において女性の健康を重点化し、企業に対して行う「健康経営度調査」の質問票の中には、女性特有の健康課題について具体的な質問項目が盛り込まれました。

働く女性の状況の変化と職場への影響

1. 働く女性の増加

女性の社会進出が進み、労働力人口に占める女性の割合は4割を超えています。女性の勤続年数の伸長、初婚・初産年齢の上昇、生涯出生数の減少、平均寿命の伸長など、女性を取り巻く状況は大きく変化し、女性の働き方は多様になりました。

これまで、企業の健康支援は、生活習慣病予防としてのメタボリックシンドローム対策な

ど、どちらかというとも男性基準の対策が中心でした。職場において働く女性が増加し、その活躍が一層期待される今、企業にとって女性従業員の健康支援は重要な課題となりつつあります。

2. 女性特有の健康課題

男性と女性と比較すると、かかりやすい病気が違う、同じ病気でもかかりやすい年代や病状、治療法などが異なる場合がある、といったこともわかってきました。特に女性は、思春期、性成熟期、更年期、老年期と生涯を通じて女性ホルモンが大きく変動し、より影響を受けやすいとされています。また、10代から始まる月経や妊娠・出産、比較的若い世代から罹患率が高まる婦人科ガンなど、女性特有の健康課題は様々です。これまで企業では、こうした女性特有の健康課題があることについて、あまり認識はされてきませんでした。



3. 女性特有の健康課題による職場への影響

経済産業省の調査^{※2}では、女性従業員の約5割が女性特有の健康課題により「勤務先で困った経験がある」、また、女性従業員の約4割が女性特有の健康課題などにより「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験がある」と回答しています。また、働く女性を対象にした調査では、月経に伴う症状や疾病、更年期症状や障害によって仕事の能率に影響があると女性が回答する一方、ヘルスリテラシーが高いほうが月経や更年期にまつわる不調の際に仕事のパフォーマンスが下がる割合が低いことも報告されています^{※3}

女性特有の健康課題により仕事の生産性が低下したり、昇進や責任の重い仕事に就くことや自分の望むキャリアをあきらめる女性がいることは、女性だけではなく企業にとっても損失です。

※2 「働く女性の健康推進に関する実態調査 2018」 経済産業省

※3 「働く女性の健康増進調査 2018」 特定非営利活動法人日本医療政策機構

4. 女性の健康支援のメリット

健康課題の有無にかかわらず、女性が妊娠・出産、育児などライフイベントを通じて働き続け、その能力を発揮するためにも女性の健康支援が大切です。「健康に自信がある女性ほど長く働き続ける自信がある」、「健康に自信がある女性ほど離職検討の経験が少ない」といった調査結果もあり※4、健康を支援することで、女性の離職を防ぎ、仕事に対する自信やモチベーションを高める効果が期待されます。

※4 「働く女性の健康と仕事の実態調査 2019」 日経 BP 総研メディカルヘルスラボ／一般社団法人ラブテリ

また、女性活躍推進法が施行され、企業における女性の活躍推進が求められている今、女性の健康支援をすることは、企業にとって、長期的な人材の確保や生産性の向上といったメリットをもたらすとともに、人材の定着に基づくキャリアアップや管理職登用につながることも期待されます。少子高齢化により人材不足が深まる中、増々期待される女性の活躍を推進するうえで、女性の健康支援は、欠かせない取り組みです。

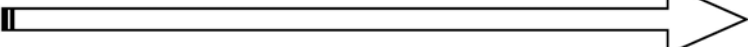
女性が働きやすい職場は、男女ともに働きやすい職場につながります。女性の健康支援を通じて、誰もが健康で生き生きと働くことのできる職場づくりに、是非取り組んでください。

参考資料

女性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。

目的	理解促進	働き方の調整	積極投資
施策例	- 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	- 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	- 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		

出典：「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」
令和6年2月 経済産業省ヘルスケア産業課

参考資料

女性の健康とメノポーズ協会が考える女性の健康経営（女性の健康とメノポーズ協会）

<https://www.meno-sg.net>

＊「女性の健康経営®」は公益社団法人女性の健康とメノポーズ協会の登録商標

1. 女性の健康経営について

健康経営とは、企業が従業員の健康改善・維持に積極的に取り組むことで、従業員の生活が豊かになり、結果として生産性の向上を期待するものです。

一方、「働く女性」に目を向けると、単に一般的な健康改善・維持に積極的に取り組むだけではカバーしきれない課題があります。

具体的には、

- ① 女性特有の健康課題によるプレゼンティズム（健康問題による出勤時の生産性低下）とアブセンティズム（健康問題による欠勤）
- ② 女性の健康に関する情報不足からくるコミュニケーション問題
- ③ 安心して仕事ができない（相談できない）職場

女性の健康経営は、この三つの課題を解決することで、働く女性が身体的・精神的・社会的に満たされ、高いモチベーションとエンゲージメントで働くことができるだけでなく、女性特有の健康課題も持たない人も安心して働くことができ、その結果、組織全体として生産性の向上を期待するものです。

女性の健康経営の推進は、従業員間の信頼関係も強くなり、優秀な人材が定着し、企業価値の向上にもつながると考えます。

2. 女性の健康とメノポーズ協会が考える「女性の健康経営®」



3. 女性の健康とメノポーズ協会の「女性の健康経営®」推進に向けた対策



4. 女性の健康経営に取り組むメリット

1. 労働生産性の向上

月経関連症状や更年期の不調など女性特有の健康問題は QOL のみならず生産性にも影響しています。このような問題に対する本人と周囲が理解を深め対処法を講じることは、女性従業員が本来持っているパフォーマンスを発揮することにつながります。

2. 企業負担医療費の削減

女性特有の健康問題は知識や情報が無いため複数科受診や重複した検査につながっている現状があります。本人と周囲が女性特有の健康問題についてのリテラシーを高めることは、女性従業員の不要な医療受診を減らし会社の医療コスト削減にもつながります。

3. 離職率・定着率の改善

妊娠出産だけでなく、月経関連症状や更年期の不調も仕事の継続に影響することが分かっています。制度面の整備だけでなく、女性従業員がライフプランに基づき女性特有の健康課題に早くから取り組むことができる職場は、職場のコミュニケーションにも良い影響を与え、離職率の低下、定着率向上につながり採用コストも削減します。

4. 女性管理職の適正配分と定着

女性管理職の多くは更年期にさしかかるため今までにない不調に悩む人も増えてきます。

更年期症状に対しては医学的根拠に基づいた適切な対処法が確立されているので、年齢に応じた女性特有の健康課題を考慮し早めに対策を取れることは、女性管理職の 30% の実現と定着につながります。

5. 企業のイメージアップ

健康経営銘柄の中でも、投資家の注目度の高いのは女性の健康の視点を持つ企業です。女性の健康経営の推進は、属性別の対応の第一歩として従業員間の信頼関係も強くなり、優秀な人材が定着し、企業価値の向上および新たな産業創出にもつながると考えます。

1-5 フェムテックの市場予測

フェムテック市場は、2016 年頃からの新興市場で、2019 年時点で世界全体の市場規模が 820 億円、投資額が 640 億円とまだ小さいが、成長傾向にあり 2025 年市場規模は 5.5 兆円との予測もある。

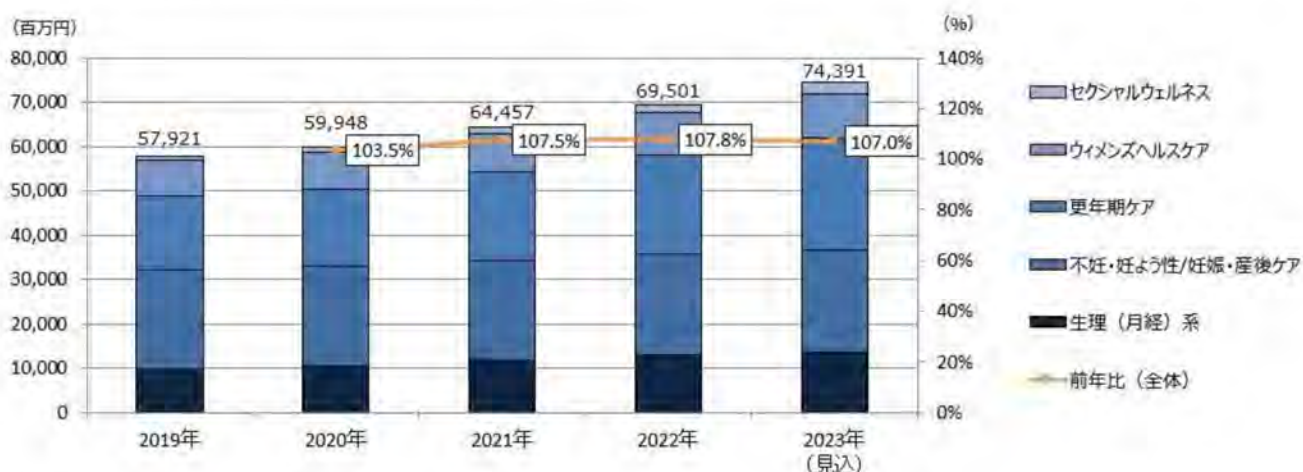
日本におけるフェムケア、フェムテックの市場規模は、2022 年に約 695 億円となり、2023 年は 740 億円を超えると見込まれている（2023 年の矢野経済研究所の調査）。

フェムテックは、全人口の半分をターゲットとする産業であり、今後さまざまな製品・サービスの開発・投入を通じて、市場の成長が期待される。

世界のフェムテック市場予測



【出所】米調査会社フロスト&サリバン（2018年、2019年発表）



注1.各アイテムは小売金額ベースで、各アプリおよびサービスはユーザー消費金額ベースで算出した。アプリおよびサービスの市場規模は、広告収入を含まない。

注2.2023年は見込値

矢野経済研究所調べ

出典：2023 年 11 月 30 日矢野経済研究所プレスリリース「フェムケア&フェムテック（消費財・サービス）市場に関する調査を実施（2023 年）」(https://www.yano.co.jp/press-release/show/press_id/3375)

2. フェムテックの推進事例の分析

2-1 国内事例の分析

1 国の施策

(1) 女性活躍と健康に係るこれまでの政策

女性活躍と健康に係るこれまでの政策の流れは、次表の通りである。

年度	項目	概要
2013 (H25)	日本再興戦略-JAPAN is BACK- (閣議決定)	新たな成長戦略として、「女性・若者・高齢者を最大限活かす」と明記
2016 (H28)	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の施行	国や地方公共団体、大企業等は、数値目標を掲げた事業主行動計画の策定・公表や情報開示が義務付け
2017 (H29)	女性活躍加速のための重点方針（内閣府すべての女性が輝く社会づくり本部）	女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現のため「生涯を通じた女性の健康支援の強化」を明記 →関連資料①参照
2018 (H30)	「平成 30 年男女共同参画白書」	「ライフステージに応じた女性の健康支援」「人工妊娠中絶、若年層の予期しない妊娠の防止等」「月経痛、月経前症候群（PMS）、月経不順など」「女性とがん」「更年期障害」など女性の健康課題が取り上げられる。
	女性の健康推進室「ヘルスケアラボ」（厚生労働省）の開設	ヘルスケアラボはすべての女性の健康を支援するために厚生労働省の研究班がHP作成
2019 (R元)	健康経営における女性の健康の取り組みの強化（経済産業省ヘルスケア産業化）	健康経営の質をさらに高めるため、今後は女性の健康についても重要視 「健康経営優良法人認定制度」の認定基準に「女性の健康保持・増進に向けた取り組み」の項目を追加 →関連資料②参照
2020 (R2)	自民党「フェムテック振興議員連盟」発足	宮路拓馬衆院議員が中心となって創設。野田聖子議員が会長に就任。 <u>（フェムテック元年）</u>
2021 (R3)	「経済財政運営と改革の基本方針 2021」（骨太方針 2021）	次なる時代をリードする新たな成長の源泉～4つの原動力を支える基盤づくりの一つとしての女性の活躍にフェムテックを明記 →関連資料③参照
	「フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金」（経済産業省）創設	働く女性の妊娠・出産・更年期等ライフイベントに起因する望まない離職等を防ぎ、企業の人材多様性を高め、企業の価値創造につなげることを目指す。 →第2項以降参照
2022 (R4)	「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」（女性版骨太の方針 2022）	フェムテックの更なる推進、女性の健康に関する知識の向上を明記 →関連資料④参照

年度	項目	概要
2022 (R4)	「更年期症状・障害に関する意識調査」の実施(厚生労働省)	更年期における健康課題や疾患の予防・健康づくりへの支援の在り方を検討することが目的
2023 (R5)	「経済財政運営と改革の基本方針 2023」(骨太方針 2023)	女性活躍のため、「フェムテックの利活用やナショナルセンター機能の構築を含めた女性の健康支援」を盛り込む。 →関連資料⑤参照
	新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 成長戦略等のフォローアップ 2023 (令和 5 年 6 月 16 日閣議決定)	企業・地方自治体でのフェムテック製品・サービスの利活用の実証を支援し、実証事例を横展開する。 →関連資料⑤参照
	「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023」(女性版骨太の方針 2023)	フェムテックを利活用し、企業、医療機関、自治体等が連携して行う実証事業への支援、全事業の効果測定を実施する。 →関連資料⑤参照
	「こども未来戦略」(令和 5 年 12 月 22 日閣議決定)	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る。
2024 (R6)	「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024」(女性版骨太の方針 2024)	企業等におけるフェムテック製品・サービスの活用を促進し、好事例の横展開を行う。 →関連資料⑥参照

注) ①「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)

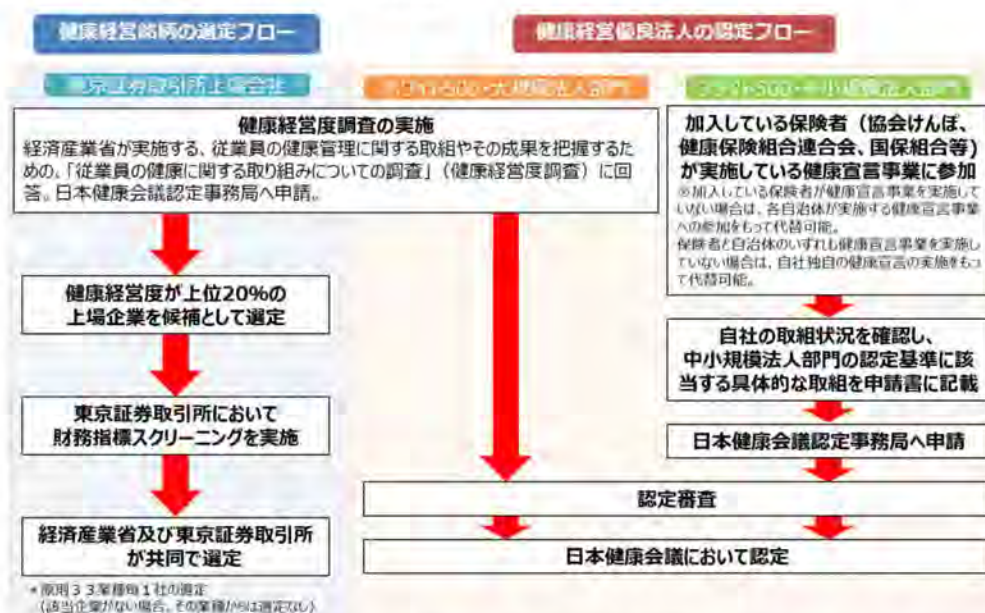
②「女性の健康の包括的支援に関する法律」(案)

を、巻末資料に記載する

関連資料① 女性活躍加速のための重点方針（内閣府すべての女性が輝く社会づくり本部）

女性活躍加速のための重点方針 2017（平成 29 年 6 月 6 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）		
基本的な考え方 ・2016 年 4 月の女性活躍推進法完全施行により、我が国における女性活躍は新たなステージへ ・次のステップとして、女性活躍や生産性向上に資する働き方改革及び男性の暮らし方・意識の変革の推進と女性活躍情報の見える化の徹底と活用の促進により、各界各層、全国各地における自発的な取組につなげ、女性活躍の好循環を生み出していく		
女性活躍情報の「見える化」の徹底、活用の促進 ・「女性活躍推進法「見える化」サイト」や、「女性の活躍推進企業データベース」の充実 ・女性活躍情報等を活用した指数やランキングなど活用事例の周知、女性活躍推進法の施行状況を踏まえた情報公表制度の強化策等の検討 ・機関投資家等を対象とした女性活躍情報等を活用した ESG 投資（※）への取組状況等の調査や、「女性役員情報サイト」の二か国語化など、資本市場等における「見える化」の推進 ※環境（Environmental）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）の要素を投資判断に組み入れている投資手法であり、特に「社会」や「ガバナンス」の分野において女性の活躍が企業経営等にプラスの影響を与えると考えられている ・理工系女子学生のスキルと産業界が求めるスキルを「見える化」する web システムの利活用の促進 ・男性の育児休業の取得状況「見える化」の促進 など		
あらゆる分野における女性の活躍の促進 ・「働き方改革実行計画」等を踏まえた女性活躍に資する働き方改革の推進 ・育児休業や介護休業の円滑な取得・職場復帰による継続就業を支援するための取組の推進 ・男性の暮らし方・意識の変革に向けた育児休業や配偶者の出産直後の休暇の取得促進等 ・2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据えた女性アスリートの活躍の推進 ・「女性自衛官活躍推進イニシアティブ」に基づく女性自衛官の活躍の推進及びその前提となる環境整備 など		
安全・安心な暮らしの実現、基盤の整備 ・「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JK ビジネス』問題等に関する今後の対策」に基づく施策の推進 ・外出時や夜間等の授乳において簡便な乳児用液体ミルクの普及に向けた取組 ・パスポートにおける旧姓併記など旧姓の通称としての使用の拡大に向けた取組 など		
I あらゆる分野における女性の活躍 ○女性活躍に資する働き方改革の推進 ・「働き方改革実行計画」等を踏まえ、以下の取組を推進 - ー長時間労働の是正 - ー非正規雇用労働者の正社員転換や同一労働同一賃金などの待遇の改善 - ーテレワークの推進等、多様で柔軟な働き方の推進 - ー各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進 ○男性の暮らし方・意識の変革 ・男性の育児休業の取得状況の「見える化」の推進、「男の産休」の取得促進、男性が家事・育児等に参画する社会の実現に向けた官民連携による国民全体の気運醸成 ○あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成 ・女性活躍推進法に基づく女性活躍情報の「見える化」の徹底・活用の促進 ・理工系を始めとする科学技術・学術分野の女性活躍 ・起業に対する支援の強化 ・地域女性活躍推進交付金の効果的な活用の促進、地域に根差した組織・団体における取組の推進、先進的な取組事例の収集・情報発信 ・2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据えた女性アスリートの活躍の推進	II 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現 ○女性に対するあらゆる暴力の根絶 ・性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの設置促進 ・犯罪被害者等のカウンセリング費用の公 費負担制度の充実や性犯罪被害の相談 電話番号（加入電話又はフリーダイヤル）について全国共通の短縮ダイヤル番号（＃4 桁番号）を導入 ・「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JK ビジネス』問題等に関する今後の対策」に基づく若年層を対象とした性的な暴力の根絶に向けた取組の推進、市町村における配偶者暴力相談支援センターの設置促進、婦人保護事業の在り方検討 ○女性活躍のための安全・安心への支援・子供の未来応援国民運動の推進、養育費の履行の確保に向けた検討等ひとり親家庭等への支援の拡充 ○生涯を通じた女性の健康支援の強化・女性の健康増進に向けた取組	III 女性活躍のための基盤整備 ○子育て、介護基盤の整備 ・幼児教育・保育等の「量的拡充」及び「質の向上」、待機児童の解消や介護離職ゼロに向けた保育士、介護人材の処遇改善 ・企業主導型保育事業の活用等による多様な保育の受け皿の拡充、「子育て安心プラン」に基づく待機児童解消等の取組の推進 ○女性活躍の視点に立った制度等の整備 ・短時間労働者への被用者 保険の適用拡大や配偶者 手当の見直しに向けた取組 ・マイナンバーカード、パスポート等における旧姓併記、銀行口座等における旧姓使用の拡大に向けた取組

関連資料② 健康経営優良法人認定制度



健康経営銘柄 2022 選定及び健康経営優良法人 2022 (大規模法人部門) 認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				大規模	銘柄・ホリト500
1. 経営理念・方針		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信	必須	
		自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み	①トップランナーとしての健康経営の普及	左記①～⑧のうち13項目以上	必須
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者の役職	必須	
		実施体制	産業医・保健師の関与		
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携		
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	左記①～⑧のうち13項目以上	左記⑨～⑮のうち13項目以上
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施（受診率100％）		
			③受診勧奨に関する取り組み		
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職・従業員への教育		
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み		
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的な対策	保健指導	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み		
		具体的な健康保持・増進施策	⑩食生活の改善に向けた取り組み		
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
			⑬長時間労働者への対応に関する取り組み		
⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み					
感染症予防対策		⑮感染症予防に向けた取り組み			
喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	必須			
4. 評価・改善		健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	必須	
5. 法令遵守・リスクマネジメント		定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等。 ※誓約事項参照	必須		

関連資料③ 「経済財政運営と改革の基本方針 2021」（骨太方針 2021）

5. 4つの原動力を支える基盤づくり

（1）略

（2）女性の活躍

今般の感染症の拡大によって顕在化した配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化の懸念や女性の雇用・所得への影響、女性の自殺者の増加等は、男女共同参画の重要性を改めて認識させることとなった。支援を必要とする女性が誰一人取り残されることのないよう、今ほど男女共同参画の視点が求められている時代もない。

全ての女性が輝く令和の社会を実現するために、「第5次男女共同参画基本計画」及び「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021」に基づき、女性デジタル人材育成、ひとり親に対する職業訓練、「生理の貧困」への支援など女性に寄り添った相談支援、フェムテックの推進、妊産婦や困難を抱える女性への支援といったコロナ禍で大きな影響を受けている女性への支援、養育費の不払い解消、女性の登用・採用の拡大を含めた幅広い分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大、女性の視点も踏まえた税制や社会保障制度等の検討、性に関する教育、性犯罪・性暴力対策の強化などの取組を推進する。また、緊急避妊薬を処方箋なしに薬局で適切に利用できるようにすることについて、本年度中に検討を開始し、国内外の状況等を踏まえ、検討を進める。感染症に伴う配偶者等からの暴力の増加、深刻化の懸念を踏まえ、相談体制の充実などの取組を引き続き推進する。また、非正規雇用労働者に女性が多いことを踏まえ、非正規雇用労働者の待遇改善を図るとともに、出産後に女性の正規雇用比率が低下するいわゆるL字カーブの解消に向け、女性の正規化への重点的な支援、男性の育児休業取得促進を図る。さらに、安全・安心な親子の面会交流のための具体策の検討を進める。

以下、略

関連資料④ 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」（女性版骨太の方針 2022）

（5）女性の健康

①略

②フェムテックの更なる推進

産官のワーキンググループにおいて、フェムテック関連製品について、「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」上の位置付けと必要な規制の詳細等について議論を行うとともに、必要に応じて薬事規制への該当性や審査のカテゴリーに関する個別企業の相談に応じる。また、働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職等を防ぐため、フェムテック企業と導入企業、医療機関、地方公共団体等が連携して、フェムテックを活用し、働く女性の健康課題を解消するためのサポートサービスを提供する実証事業を実施することにより、働く女性の就業継続を支援する。さらに、フェムテック製品・サービスに関連して消費者等から情報提供があった場合は、関係府省庁間で情報を共有し、適切に対応する。【内閣府、消費者庁、厚生労働省、経済産業省】

以下、略

関連資料⑤ フェムテック推進の位置づけ（2023 年）

フェムテック推進の位置づけ		
●2021 年に初めて、骨太方針等の政府決定文書で明記。2023 年も引き続き推進。		
経済財政運営と改革の基本方針 2023（骨太方針） 2023/6/16 閣議決定	新しい資本主義のグランド デザイン 及び実行計画 成長戦略等のフォー ローアップ 2023 2023/6/16 閣議決定	女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針） 2023/6/13 すべての女性が輝く社会 づくり本部決定
4. 包摂社会の実現 （女性活躍） 女性版骨太の方針 2023 に基づ き、L 字カーブ の解消に資するよ う、女性活躍と経済成長の好 循環 の実現に向けて、（中略）・・・取 組を強化する。（中略）DV 対策、 性犯罪・性暴力対策、困難な問題 を抱える女性への支援に関する法 律の円滑な施行、事業主健診の充 実、フェムテックの利活用やナシ ョナルセンター機能 の構築を含 めた女性の健康支援、W P S 等に より女性 が尊厳と誇りを持って 生きられる社会を実現する。	・女性の健康の包括的な支援を推進 するため、月経困難症や更年期障 害等の女性に特有な健康課題の把 握や、エビデンスに基づく確な 支援 を行うための研究等を引き 続き 進めるとともに、関連のある 医学会に おいて女性の健康に係 る指針の策定を行う。また、企業・ 地方自治体でのフェムテック製 品・サービスの利活用の実証を支 援し、実証事例を横展開する。	②事業主健診の充実等による女性の 就業継続等の支援 女性の就業率が上昇する中、仕 事と女性の健康課 題等（月経関連 症状、医学的に妊娠・出産に適し た年齢など妊娠・出産に関すること、 更年期症状等）との両立が課 題となっている。（中略）フェムテ ックを利活用し、企業、医療機関、 自治体等が連携して行う実証事 業への支援を引き続き行うとと もに、その全事業について共通指 標による効果測定を実施し、心身 の不調による低パフォーマンス 状態の改善や、キャリアへの影響 等を分析し公表する。

関連資料⑥ 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024」（女性版骨太の方針 2024）

女性版骨太の方針 2 02 4（女性活躍・男 女共同参画の重点方針 2024 ） 説明資料
I 企業等における女性活躍の一層の推進 ～活躍する女性人材と企業等で取組を推進する人材の育成～ プライム市場上場企業の女性役員に係る「2030 年までに 30%以上／2025 年までに 19%」「2025 年までに女性 役員ゼロ企業を 0%」との目標達成に向けて、取組が進んでいない企業に対する支援強化が必要。 ⇒女性人材 の採用・育成・登用の強化、経営層・管理職など女性登用を推進する人材の意識醸成が鍵。
II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進 ～全国各地の女性が経済的に自立するための力の育 成とこれを支える人材の育成～ 地域における取組を推進し、全国各地における女性活躍・男女共同参画の促進が必要。 ⇒地域の取組の担い 手の育成・専門性の向上や、リーダー層の意識醸成が鍵。
III 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現 ～男女共同参画の視点に立った防災・復興、配偶者暴力や性犯 罪・性暴力の被害者等を支える人材の育成～ 能登半島地震における対応状況の調査・検証を始めとする男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進、 女性・平和・安全保障（W P S）の取組強化、配偶者暴力や性 犯罪・性暴力への対策の強化、女性のライフス テージごとの健康課題への対応など、個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現に向けた取組の強化が必 要。 ⇒現場に おける女性の参画拡大、相談支援体制の強化が鍵。
IV 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化 ～あらゆる分野の政策・方針決定過程に参画する女性人材の育 成～ あらゆる分野の政策・事業の計画等において男女別の影響やニーズの違いを踏まえることが必要。 ⇒あらゆ る分野における政策・方針決定過程への女性の参画が鍵。

I 企業等における女性活躍の一層の推進 ～活躍する女性人材と企業等で取組を推進する人材の育成～ (1) 企業における女性の採用・育成・登用の強化 ○女性役員登用目標の達成に向けた各企業の行動計画策定の促進、役員候補となる女性人材のパイプライン構 築、女性登用の意義や必要性についての企業における理解の浸透を図る。 ⇒・行動計画策定ガイドの作成・周知や好事例の横展開を行う。 ・ロールモデルとなる女性役員等の事例集の作成等、啓発コンテンツの作成や情報提供を行う。 ・取引所・機関投資家・先進的な取組を行う企業等と連携し、全てのプライム市場上場企業に対する啓発（セ ミナー開催）等を行う。 ○女性活躍や子育て支援に積極的に取り組む企業を支援する。 ⇒・各府省の補助金等において、補助目的に鑑みつつ、取組に積極的な企業に対する加点の優遇措置の拡大・
--

促進に取り組む。

(2) 科学技術・学術分野における女性活躍の推進

○理工系分野を目指す女子生徒等の育成に向けて、各地域の大学・高専で理工系の魅力を発信する機会の増加を図る。

⇒・若手ロールモデルによる授業等の実施手順の事例等を示した「理工チャレンジ」のプログラムを作成・周知し、地域の各大学・高専における取組を促す。

○プログラミングに関する教育の充実を図る。

⇒・中学校技術・家庭科（技術分野）や高校情報科の指導体制の充実を推進するとともに、プログラミング教育に関する教員対象の研修会等を実施する。・大学・高専における文理を問わず幅広い学生を対象としたプログラミング教育を含む数理・データサイエンス・AI教育を推進する。

(3) 女性起業家の支援

○起業家ネットワークへのアクセスが限定的、資金調達が難しいなどの課題を抱える女性起業家を支援する。

⇒・金融機関や地域中核企業など様々なステークホルダーを巻き込みつつ、全国各地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し、事業計画に対する助言を行うとともに、支援者とのマッチングに向けた支援プログラムを実施する。

Ⅱ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進 ～全国各地の女性が経済的に自立するための力の育成とこれを支える人材の育成～

(1) 所得向上、リスクリングの推進

○出産を契機に多くの女性が非正規雇用化する、いわゆる「L字カーブ」の解消に向けて、正規雇用の女性の就業継続を支援するとともに、初職から非正規雇用で働く女性や、過去に妊娠等を契機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組を進める。

⇒・拡充された非正規雇用労働者の正社員転換及び処遇改善を進める事業主に対する助成の利用を後押しするとともに、非正規雇用労働者に対するリスクリング支援や就職支援に取り組む。また、同一労働同一賃金の遵守の徹底を進める。

・在職中の非正規雇用労働者等に配慮した様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

○就労に直結するデジタルスキルの習得支援・デジタル分野への就労支援を推進する。⇒・「女性デジタル人材育成プラン」に基づき、スキル取得からマッチングまで一体的に支援するなど着実に就労に結び付けることが期待される地域の取組を地域女性活躍推進交付金等で重点的に後押しするとともに、就労に結びついた実績のある優良事例を事例集により周知・啓発し、全国への横展開を図る。

○男女間賃金差異の公表・分析を一層推進する。男女間賃金格差の大きい業界に着目した取組を進める。

⇒・女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異に係る情報公表について、義務対象を常用労働者の数101人以上300人以下の一般事業主への拡大を検討する。

・賃金差異分析ツールの開発に取り組むなど、各企業等における自主点検の促進を図る。

・男女間賃金格差の大きい業界に着目し、各業所管省庁等を通じた実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促し、取組を進める。

○いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことを可能にする。

⇒・短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げ等に取り組むことと併せて、「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行し、さらに、次期年金制度改正において制度の見直しに取り組む。

(2) 仕事と育児・介護の両立の支援

○柔軟な働き方の推進や男性の育児休業取得の促進等により、男女問わず育児・介護とキャリア形成との両立を図るとともに、女性への育児負担の偏りを解消する。

⇒・柔軟な働き方を実現するための措置や、男性の育児休業取得率の公表義務の拡充等を盛り込んだ改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の円滑な施行のため、周知・理解促進、助成金や労務管理の専門家による支援等を行う。

・育児・介護休業法の説明会等の機会を捉えて、育児休業の他にも両立支援制度があることや性別によらず利用が可能であること、制度利用時のみならず制度利用後もワーク・ライフ・バランスのとれた働き方が重要であることについて経営層や管理職も含めた周知・啓発を行う。

・中小企業事業主が、育児休業や育児短時間勤務中の業務を代替する周囲の社員に応援手当を支給する場合や、育児期の柔軟な働き方に関する制度の導入、円滑な介護休業の取得・職場復帰のための取組等を行った場合の助成措置を講じる。

・長時間労働の是正や、多様な正社員制度・選択的週休3日制に関する好事例の周知や導入支援などの労働者のニーズに応じた多様な働き方の環境整備を推進する。

・企業が福利厚生として家事支援サービスを提供する取組を促進する観点から、広報等を行う。

(3) 仕事と健康課題の両立の支援

○働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぎ、女性の活躍を支援する。

⇒・プライバシーに十分配慮した上で、労働安全衛生法に基づき事業主が行う健診において、月経随伴症状や更年期障害等の早期発見に資する項目を問診等に加え、その実施を促進する。

- ・企業等におけるフェムテック製品・サービスの活用を促進し、好事例の横展開を行う。
- ・健康経営銘柄、健康経営優良法人、なでしこ銘柄等において、女性の健康課題に取り組み、成果を上げている企業や健康保険組合の好事例を集め、他の企業等にも広く周知する。小規模事業者にも取組が広まるよう、健康経営優良法人制度中小規模法人部門の要件緩和等を検討する。
- ・令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法の延長・改正に向けた検討において、事業主が女性特有の健康課題に取り組むことなど、更なる女性活躍推進に向けた検討を行う。
- ・企業における従業員に対する性差に応じた健康課題への理解を促進するためにも、全府省において、職員向けの健康教育に率先して取り組む。

(4) 地域における女性活躍・男女共同参画の推進

○地域の企業における女性活躍を推進し、その担い手を育成する。

- ⇒・日本商工会議所や全国商工会連合会、(一社)全国銀行協会、(一社)全国地方銀行協会等と連携しながら、地域において女性の活躍を推進・支援しているリーディングカンパニーにおける取組の把握を含め、各地域の企業の好事例の周知・啓発を行う。
- ・男女共同参画センター(センター)が地域の企業や経済団体、学校、NPO等と連携し、地域の女性活躍・男女共同参画の推進の担い手を育成できるよう、国立女性教育会館(NWEC)が、センターの協力を得て、センターの職員の専門性向上に資する研修の実施や、センターが企業や経済団体等への研修で用いる研修プログラムや教材の開発に向けて情報の収集や検討を進める。
- ・就労状況など統計データの整理、全国各地のセンターからの地域における男女共同参画に関する状況と課題等の集約、その分析結果の全国のセンター等への提供など、NWEC及び全国のセンター相互間で必要な知見及びノウハウの共有を可能とするため、情報プラットフォームを新たに構築するための効果的な実施手法等に関する調査研究を行う。

○地方公共団体における取組の推進の鍵となる地域リーダーの意識醸成・育成を推進する。

- ⇒・地域の女性活躍・男女共同参画を推進するリーダー・担い手を育成するため、地域女性活躍推進交付金を活用して、女性の登用のほか、自治会長や地方公共団体の防災会議委員等の地域的女性リーダー育成の取組に対する支援、防災委員への女性登用の好事例の横展開を行う。
- ・地方議会における女性の政治参画に資する先進的な取組事例を横展開する。
- ・地域シンポジウム等を通じて自治体における女性活躍推進の好事例の横展開を図るとともに、女性活躍に向けた男性首長のコミットメントの強化を促す。
- 各地域において、人々の中にある固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消と、企業等の広報担当や人事・業務管理に携わる管理職、さらには経営層の意識改革と理解の促進を図り、性別役割分担にとらわれない働き方を推進する。
- ⇒・「オールド・ボーイズ・ネットワーク」の存在についてのホームページ・SNS等の様々なコンテンツを活用した情報発信、地方公共団体や経済団体等を対象としたワークショップの開催等の啓発活動を実施する。

Ⅲ 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現 ～男女共同参画の視点に立った防災・復興、配偶者暴力や性犯罪・性暴力の被害者等を支える人材の育成～

(1) 男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進

○今般の能登半島地震における災害対応を検証し、今後の対応に活用する。

- ⇒・「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」を踏まえた災害対応について調査を行い、今後に向けた課題や取組を整理し、報告書を取りまとめる。

○防災の現場等における女性の参画拡大とこれを推進するリーダー層の意識醸成、国民への啓発を推進する。

- ⇒・平常時からの防災・危機管理担当部局への女性職員の配置により、災害時、女性と男性で異なる支援ニーズに適切かつ迅速に対応することが可能となることから、国や地方公共団体の災害対応の現場への女性の参画を促進する。
- ・指導的立場にある者を含む防災関係者に対し、男女共同参画の視点からの防災・復興に係る研修を充実させる。
- ・災害の各段階において受ける影響やニーズが女性と男性で違うことや地域防災力を高めるためには女性の参画やリーダーシップが重要であることの理解促進を図るため、こどもの発達段階に応じた防災教育を行う。

(2) 配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化

○改正配偶者暴力防止法や女性支援新法等の関係法律の施行状況等も踏まえ、配偶者等からの暴力の防止、被害者の保護及び支援、相談体制の整備及び周知等の一層の強化を図る。

- ⇒・改正配偶者暴力防止法や女性支援新法等の関係法律の施行状況等も踏まえ、多様な被害者がためらうことなく相談できる体制の整備、法定協議会の活用等も含めた配偶者暴力相談支援センター、警察、児童相談所、民間団体、医師会や医療関係者、法テラス等の連携の強化等に取り組む。

- ・被害者支援の一環としての加害者プログラムについて、都道府県等の担当者等の理解促進のための研修や交付金等により、各地域における実施を推進する。

○「相手の同意のない性的な行為は性暴力」であること等の認識を社会全体で共有し、性犯罪・性暴力の根絶のための取組や被害者支援を強化する。

- ⇒・こども、若年層、男性等を含む多様な相談者が利用しやすいよう、都道府県等への交付金等により、ワン

ストップ支援センターの運営の安定化、相談員の支援能力・専門性の向上や様々な相談方法の活用を図るとともに、こども・若者の性被害防止に向けた総合的な対策を推進する。

- ・改正刑法の施行後の適用状況を的確に把握するとともに、附則規定に基づく被害申告の困難さ等の性的な被害の実態に係る調査の速やかな実施に向け、着実に検討を進める。

(3) 困難な問題を抱える女性への支援

○令和6年4月に施行された女性支援新法に基づき、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、包括的な支援を実施する。

⇒・女性相談支援センターや女性自立支援施設の機能強化、女性相談支援員の人材の養成・処遇改善、民間団体と地方公共団体との協働等を推進する。

(4) 生涯にわたる健康への支援

- ・生理の貧困への対応、フェムテックの推進と更なる利活用、緊急避妊薬の利用に向けた検討、スポーツ分野における女性の参画・活躍、女性医師に対する支援等を推進する。
- ・女性の健康ナショナルセンター（仮称）における診療機能の充実を図る。また、同センターを中心として、女性の生涯にわたる健康課題に関わる研究等に取り組むとともに、「ジェンダード・イノベーション」を推進し、性差に応じ更年期などにおける健康を支援する取組を推進する。（総合対策の確立）
- ・医療従事者（内科、精神科（うつ）、整形外科（骨粗鬆症）等）に対する女性の健康課題に関する研修・啓発の実施、プレコンセプションケアなど、性差に応じた健康を支援するための取組を推進する。

IV 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化 ～あらゆる分野の政策・方針決定過程に参画する女性人材の育成～

(1) 男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進

- ・あらゆる分野の政策・事業の計画等において、男女別の影響やニーズの違いを踏まえた検討・立案を行う。その前提として、男女の性差を考慮するとともに、関連するデータの男女別の把握に取り組む。
- ・あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を促進する。

(2) 政治・行政分野における男女共同参画の推進

- ・女性の政治参画への障壁について、より実態に即した把握に資するよう、政治に参画する上での課題等についてより詳細な調査を行い、その結果に基づき周知・啓発を行う。
- ・地方議会における女性の政治参画に資する先進的な取組事例を横展開する。（再掲）
- ・各府省において、各役職段階に占める女性の割合に関する数値目標を定める。目標や取組内容、実施状況については、各府省において公務員を志望する女性等に分かりやすい形で公表する。

「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024」（女性版骨太の方針 2024） 本文抜粋

（7）生涯にわたる健康への支援

①②（略）

③フェムテックの推進と更なる利活用等

企業における製品の研究開発において、性差の視点を取り入れる「ジェンダード・イノベーション」を促進する。

セルフチェック、セルフケアを促進するため、フェムテック事業者が、医療機関や、女性の健康ナショナルセンター（仮称、その他研究機関等と連携し、AMEDや関係省庁の補助金等も活用しながら、ニーズの把握、製品開発、実証実験を行うことができる取組を推進する。

医薬品、医療機器の研究開発プロセスにおいても、女性特有の健康課題に留意するよう、PMDA（独立行政法人 医薬品医療機器総合機構）の相談における指摘等を通じて、製薬業界における取組を促進する。

承認審査に当たっても、諸外国の取組も参考に、女性の身体にどのような影響があるかという点にも着目するよう留意する。

また、現状実施されている産官のワーキング・グループの場などを活用して、製品の品質や広告表現等に関するガイドラインを策定する等の方策を、引き続き検討する。【厚生労働省、経済産業省】

④性差に応じ更年期などにおける健康を支援する取組の推進（総合対策の確立）

女性の健康ナショナルセンター（仮称）における診療機能の充実を図る。また、同センターを中心として、AMEDや関係省庁等の各種研究事業を活用しながら、妊娠・出産を含めた女性の生涯にわたる健康課題に関わる研究等に取り組むとともに、リテラシーの向上も図りながら、「ジェンダード・イノベーション」を推進する。

具体的には、女性の生涯にわたる健康課題を幅広くカバーするための基盤データの収集を進めるとともに、フェムテック事業者の協力も得て、利用者のデータを匿名化し、個人情報の保護に配慮した上でデータベースを構築し、研究に活用することを推進する。

また、医薬品や医療機器に関して月経随伴症状や更年期症状など女性の健康・疾病に関する研究開発の推進等について検討する。【こども家庭庁、厚生労働省、経済産業省】

女性が必要な医療を適切に受けられるように、産婦人科の受診に対する心理的なハードルを下げるための方策について、オンライン診療の活用等を含め、研究課題として取り上げる。【厚生労働省】

さらに、身近な受診先である地域の内科医等が、女性特有の健康課題に対応することができる知識の涵養や、必要に応じて婦人科等と連携し、必要な受診を促していくための啓発を行う。

あわせて、産婦人科と他科との連携を促進するため、精神科（うつ）、整形外科（骨粗鬆症）等の他の専門領域の医師にも、更年期等に関する知識を持ってもらい、必要があれば産婦人科受診を促してもらうなど、女性に必要な医療や支援が届くように、広く、医療従事者を含めた女性の健康を支援する関係者に対して、女性のライフステージごとの健康課題とその対処法について知識の普及に取り組めるよう、食事・運動・睡眠等の健康増進施策における取組とも連携し、研修・啓発、それらを通じた人材育成支援を行う。【厚生労働省】

各大学の医学教育において、性差を考慮した医療に関する教育の充実を促すための検討を行う。【文部科学省】

学校においても、健康診断で月経随伴症状について所見を有する児童生徒の把握及び必要に応じた産婦人科医等への相談や治療の案内に努めるとともに、女性の生涯を通じた健康課題について学ぶ機会が得られるよう、自治体の保健部局と教育委員会の連携を強化する。【文部科学省、厚生労働省】

地域においても、薬局等の身近な資源を活用し、女性の健康について相談できるようにする。その際、各々が自らの健康的な暮らしについて考えるツールの開発を検討する。【厚生労働省】

さらに、若年世代が女性の健康課題に関する知識を得られ、早い段階から妊娠・出産に関わる知識を持ち、自分の身体への健康意識を高められるよう（プレコンセプションケア）、国からの各種情報発信について、コンテンツや周知の仕方の工夫を図る。【こども家庭庁、厚生労働省】

以下、略

(2) フェムテック等サポートサービス実証事業の概要

フェムテック等の製品・サービスを活用し、フェムテック企業、導入企業、医療機関、自治体等（以下「間接補助事業者」という。）が連携して、働く女性が能力を最大限発揮し、いきいきと活躍することを目的とする事業（以下「補助事業」という。）について、その経費の一部を補助するもの。

補助事業を通じて、働く女性が妊娠・出産などのライフイベントと仕事の両立やヘルスリテラシーの向上など、個人のウェルビーイング実現できるようになることで、企業の人材多様性を高め、中長期的企業価値を向上することを目指している。

令和3年度に開始し、令和5年度までの実証事業の実績は、累計で企業等254団体、自治体等24団体、医療機関43団体、学校・個人等39件となっている。

多様な人材の活躍による企業価値向上促進事業 令和6年度概算要求額 2.8億円（6.0億円）	(1) 経済産業政策局産業人材課 (2) 経済産業政策局経済社会政策室
事業の内容 事業目的 産業構造が急速に転換する中で持続的な経済成長を実現するには、多様な人材の活躍によりイノベーションを創出し、企業価値を向上させていくことが不可欠である。このため、本事業により、多様な経験・発想を持った人材が活躍できる環境を整備する。具体的には、出向等の形で自ら起業する人材への支援や、フェムテック等の活用後押しによる女性の両立支援など、様々な人材の活躍に向けた環境整備を講ずることで、多様な人材の活躍に向けた企業組織の変革を促し、「個」・「組織」の両面から、新事業創出や企業価値向上を目指す。	
事業概要 (1) 出向起業補助金 大企業等の人材が出向等の形で、自ら起業する場合に事業費への補助等を実施する。 (2) フェムテック等の利活用による女性活躍の促進 健康課題を抱える女性の就労継続のため、フェムテック事業者、企業、地方自治体等が実施するフェムテックの利活用に係る実証事業に対する補助を行う。	
事業スキーム（対象者、対象行為、補助率等） 補助（定額） 国 → 民間企業等 補助（1/2、2/3） → 民間企業等	
成果目標 (1) (2) の各事業において、以下の達成を目指す。 (1) 出向起業スタートアップの累積創出件数が50社以上となることを目指す。 (2) フェムテック等サポートサービス実証事業費補助事業におけるプレゼンティーズムの損失割合が40%以下となることを目指す。	

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5年予算額：1.5億円）					
●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（単体又は複数を含む）					
補助内容 ○事業費の2/3以内（上限500万円） ※令和6年度は一部変更の可能性あり。 ○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） <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">補助（定額）</td><td style="text-align: center;">補助（2/3）</td></tr> <tr> <td style="text-align: center;">国 → 民間企業等</td><td style="text-align: center;">→ 民間企業等</td></tr> </table>		補助（定額）	補助（2/3）	国 → 民間企業等	→ 民間企業等
補助（定額）	補助（2/3）				
国 → 民間企業等	→ 民間企業等				
※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。					

実証事例
令和3年度実証事業例 自治体での実証事業例 メロディ・インターナショナル株式会社 「周産期遠隔医療プラットフォームを活用した仕事と安全な妊娠・出産の両立にかかる実証事業」 —日本発のIoT型胎児モニターによる遠隔妊婦健診をサポート —北海道余市町・北後志地域の妊婦と家族を対象に、自治体、地域医療機関と連携した支援体制を検証 事業成果：これまで難しかった胎児モニタリングが、北海道余市町内で実現 【妊婦・パートナー】 ・通院負担、コストの軽減 ・リスクへの不安の軽減 【小樽協会病院】 ・出張負担の軽減 ・緊急搬送受入の円滑化 【余市町、消防組合】 ・産科施設不足解消 ・救命救急率の向上、リスク低減
令和3年度事業をきっかけとした自治体導入例 株式会社ファミワン×広島三原市 「自治体と連携した 1. 妊活・不妊治療の当事者向けサポート 2. 妊活・不妊治療を支える周囲のサポート啓蒙」 —広島県三原市では、令和3年の実証事業参加をきっかけにフェムテック企業のサービスを導入 —妊活及び男性、女性それぞれ特有の悩みをLINEでサポートし、三原市民であれば回数制限なく無料 —個別相談には、医師・不妊症看護認定看護師・胚培養士・臨床心理士等の専門家がチームで対応した

事業テーマと取組み事例

月経・PMS	妊娠・不妊	産後ケア
月経に伴う月経痛や月経前症候群(PMS)の緩和に関するサービスを展開	妊娠への準備や不妊治療等に関するサービスを展開	出産後の母体が回復するまでの期間を支援するサービスを展開
事例： ▷ 生理用品の計量管理による生理周期の把握とデータ活用 ▷ PMS や月経痛を緩和する低用量ピルのオンライン処方等	事例： ▷ モバイル型胎児モニターによる遠隔妊婦健診サポート ▷ 不妊治療の成功者のデータを参照できるアプリ 等	事例： ▷ 助産師のサポート付き産後ケア宿泊施設 ▷ 健康・子育てに関する専門家へのオンライン相談 等
事業単位： R3年10、R4年12、R5年8	事業単位： R3年14、R4年12、R5年5	事業単位： R3年7、R4年8、R5年7

更年期	婦人科疾患	ヘルス、リテラシー
閉経前後の約10年間を指す更年期に生じる各種不調の緩和に関するサービスを展開	子宮筋腫、乳がん、子宮頸がん等の発見～治療後のサポート等に関するサービスを展開	健康に関連する正しい情報の収集・活用の支援に関するサービスを展開
事例： ▷ 更年期に特化したオンラインクリニック ▷ 更年期症状に用いられる漢方処方 ▷ 更年期症状を緩和するウェアラブルデバイス 等	事例： ▷ 乳がん患者用シリコンパッド開発 ▷ 婦人科疾患について気軽に相談できるチャットサービス 等	事例： ▷ 女性特有の健康課題について知ることのできる小冊子や動画コンテンツ ▷ 正しい知識を学び行動に繋げる講座 等
事業単位： R3年11、R4年9、R5年8	事業単位： R3年9、R4年7、R5年6	事業単位： R3年10、R4年11、R5年12

出典：「フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金」概要紹介資料 令和5年3月 経済産業省

(3) フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金に係る補助事業者公募要領

令和6年度の公募要領は、以下の通りである。

I. 事業概要

1. 背景・目的

SDGs や男女共同参画社会の実現等の観点から、女性の健康課題の解決及びウェルビーイングの実現をはかることは重要であり、情報発信を通じた啓発活動や先進企業の表彰等、国や自治体によりさまざまな施策で後押しが行われています。

女性特有の健康課題（月経、不妊、妊娠・出産、更年期等）は、女性本人だけではなく企業や社会全体で理解を持った上で共に解決していくアプローチが期待されており、経済産業省においても令和3年度より「フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金」を立ち上げ、働く女性の妊娠・出産等ライフイベントに起因する望まない離職等を防ぎ、個人のウェルビーイングと人材の多様性を高めることで、中長期的な企業価値の向上を図る実証事業を推進しています。

フェムテック企業、導入企業、医療機関、自治体等（以下、「補助事業者」）が、個別に、または連携してフェムテック等の製品・サービスを活用し、働く女性の妊娠・出産等のライフイベントと仕事の両立、女性特有の健康課題解決等により、女性が能力を最大限発揮し、いきいきと活躍することを目的とする、個人のウェルビーイング実現に向けた事業（以下、「本事業」）について、その経費の一部を補助する事業を行うことにより、サポートサービスの普及に係る課題等の解決を促進し、ひいては企業の人材多様性を高め、中長期的企業価値を向上することを本補助金の目的とします。

なお、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もの全般を指します。技術を利用した事業に限りません。

本実証は令和3年度に始まり昨年度までに計57団体が採択され、全国各地の企業や自治体、医療機関等とフェムテック企業が連携し、さまざまな角度から取組が進められました。実証4年目である令和6年度（以下、「本年度」）は、フェムテック等の製品・サービスの効果の可視化・更なる質の向上を目指して事業を実施いたします。

2. 事業スキーム

本事業は、以下の事業スキームに基づき実施します。本事業を実施する補助事業者は公募の上、決定します。本事業の実施体制は、単独事業者またはコンソーシアムの体制（コンソーシアムの定義は「IV. 応募手続き 1. 応募資格」を参照）によるものとします。下図はコンソーシアム体制の前提で記載をしておりますが、単独でご応募される方は、補助事業者（コンソーシアム）内の代表団体の位置づけと同様となりますので、その前提で確認ください。以下、応募資格等についても同様に代表団体の項目をご参照ください。

株式会社朝日広告社と、執行協力を行う株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所（2社について、以下「事務局」）は、経済産業省の補助を受け、補助事業全体の管理支援業務を行い、採択された補助事業者に対する補助金交付等、事業全体の運営を統括します。

補助事業者の選定に際しては、「審査委員会」を設置し、応募事業を外部審査員に審査いただき、採択事業者を決定します。

II. 事業内容

1. 本事業の対象

本事業は、補助事業者が個別に、または連携してフェムテック等の製品・サービスを活用し、働く女性の妊娠・出産等のライフイベントと仕事の両立、女性特有の健康課題解決等により、女性が能力を最大限発揮し、いきいきと活躍することを目的とする、個人のウェルビーイング実現に向けた取組を行う事業とします。なお、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もの全般を指します。技術を利用した事業に限りません。

特に本年度は実証先が予め決定している事業を対象としています。申請書において、実証先からの承諾を得た上で、「参加団体」または「協力団体」として位置づけ、その際、団体名の後に（実証先）と明記してください。

また、アロマやサプリメント、エステ、吸水ショーツ、温活グッズ、飲食料品等（いわゆるフェムケア製品等）のみの利活用を進める事業は採択の対象外となります。

【採択対象となる事業例】

- ・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

応募時は、特に以下の2点にご留意ください。

- ・事業の審査にあたっては創造性を評価いたします（審査基準参照）。既存のフェムテック等製品、サービスと比較して、独自性、新規性があるか、提案書にそのポイントを明確に記載してください。なお、過去に採択された事業者については、昨年度までの事業と同内容の提案については、採択を予定していないため予めご留意ください。
- ・本事業にて取り組む具体的なテーマ、取り組みの内容、成果指標およびその成果測定手法や測定期間、測定対象の設定方法（製品・サービスの使用者の設定に加え、製品・サービスを使用しなかった場合の比較対照を設

置するか等)等を明確にし、応募書類に記載の上、ご応募ください。その際、本事業での実施内容が働く女性のウェルビーイング向上の実現、女性のライフイベントとキャリアの両立等にいかに関与するか仮説を立て、それらに対しての成果測定をどのように実施するかについてもご提案ください。(後述「2.(3)成果測定の実施」も参照のこと。)

【昨年度までの事業と同内容とみなされる事業例】

- ・ 昨年度までと類似のサービスを用いた事業で、単にユーザーや地域等の実証先が異なるものや、実証の方法や成果測定の方法に独自の創意工夫が見られないもの
- ・ 昨年度までの採択事業者が、同じサービスを用いて実施するもの

【参考】

- ・ フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金のホームページ <https://www.femtech-projects.jp/>

2. 本事業の内容

補助事業者は、実証事業の実施を含む、以下について対応いただきます。

(1) 実証事業の実施

審査委員会の審査を経て採択された補助事業者は、審査委員からのフィードバック等を踏まえて、事務局と実施内容の調整を行い、実施計画書及び経費計画書を確定させ、これらに基づき実証事業を実施いただきます。

事業継続の可否に関わる事態が発生した場合には、事務局の指示を仰ぐものとします。

(2) 進捗状況の報告等

補助事業者は事務局への定期的な報告、月1回程度のオンラインミーティングを行い、活動報告書を用いて実証事業の実施状況や実施上の成果、課題等をご報告いただきます。活動報告書のフォーマットは採択後に送付します。また、必要に応じて現地訪問等にて適宜活動の進捗状況を確認します。

本事業期間中に事業実施体制に変更(コンソーシアムの参加団体や、協力団体、業務委託・外注先の追加等)がある場合は、事前に事務局にご報告いただきます。

なお、コンソーシアムの参加団体が増える場合は、「IV. 応募手続き 6. 応募にあたっての留意事項 ②コンソーシアム内における協定書の締結」に記載のとおり、事務局に事前に届け出の上、当該参加団体と協定書を締結してください。

(3) 成果測定の実施

本事業では、フェムテック等サポートサービスの提供・活用成果を明らかにするため、各事業の目標の達成状況を適切に評価するための具体的な成果指標を設計いただき、設計した指標を用い、成果測定を行っていただきます。また、その結果を本事業の成果として事業報告書にてご報告いただきます。

なお、以下については、全補助事業者の共通指標として成果測定時に組み込んでいただきます。

① 事業で提供されるフェムテックサポートサービスを利用する前後の主観的ウェルビーイングの変化

WHO Health and Work Performance Questionnaire の設問 B9-11

([http://riomh.umin.jp/lib/WHO-HPQ\(Japanese\).pdf](http://riomh.umin.jp/lib/WHO-HPQ(Japanese).pdf))

② 働く女性がフェムテック等サポートサービスを利用して、キャリアに対する意識・行動変容や働き甲斐、企業への愛着・ロイヤリティ等の変化を測定する指標

※②は、採択決定後に事務局より別途ご案内する設問項目(5～10問程度)にて成果測定を実施いただきます。

当該内容の組み込み方については、採択事業者と個別に相談の上、交付決定までに確定することとします。

《昨年度の指標例》

＃	大カテゴリ	中カテゴリ	調査項目(2～3以降は質問文)	事前	事後
1-1	対象者属性	本人属性	年代、性別、役職、職種、雇用形態、婚姻状況、子どもの有無と数	●	
1-2	対象者属性	企業等属性	勤務先業種、勤務先の従業員規模	●	
2-1	終業上の課題		現在、働く上でどのような課題を感じていますか。	●	
2-2	健康課題		現在、どのような女性特有の健康課題を感じていますか。 注) 女性特有の健康課題とは、月経・PMS、妊娠・産後ケアに関する課題、更年期、婦人科疾患、ヘルスリテラシーに関する課題等としている。	●	
2-3	リテラシーの有無		「女性の健康についてのたくさんの情報から、自分に合ったものを選ぶことができる。」 注) 男性の場合は、「女性の健康についてのたくさんの情報から、職場尾女性社員へ必要な情報を提供することができる。」としてお答えください。	●	●
2-4			「自分の体のことについて、アドバイスや情報を参考にして実際に行動することができる。」 注) 男性の場合は、「女性特有の健康課題について、アドバイスや情報を参考にし、理解している。」としてお答えください。	●	●

2-5	心の準備		「自分の体について、心配事があるときは、医療従事者（医師・保健師・看護師・助産師等）に相談することができる。」 注) 男性の場合は、「女性特有の健康課題を抱えている際には医療従事者（医師・保健師・看護師・助産師等）に相談することが必要となることを理解している。」としてお答えください。	●	●
2-6			「職場の女子社員・同僚が、自分の体について心配事があるように感じられるときは、医療従事者（医師・保健師・看護師・助産師等）に相談を促すことができる。」	●	●
2-7	意識の有無・課題への気づきの有無		「女性特有の健康課題を抱えることで、働きやすさやキャリア形成への影響があると思う。」 注) 働きやすさやキャリア形成への影響例、月経痛により仕事へ集中することができない更年期症状のために昇進や管理職に就くことを諦める。不妊治療などのため正社員として働くことを諦める	●	●
2-8	行動の有無・行動変容の有無		2-1 もしくは 2-2 で感じている健康等の課題を解決するための行動をしていますか。 ※【事後】「事前調査の際に回答いただいた、健康等の課題を解決するために、本実証、あるいは実証外においてフェムテック等サポートサービスを利用しましたか。」	●	●
2-9			具体的にどのような行動をしていますか。 ※【事後】「健康等の課題を解決するために、本実証あるいは実証外において利用したフェムテック等サポートサービスの詳細をお答えください。」	●	●
2-10	アウトカム変容	援助希求	女性特有の健康課題による。あなたのキャリアへ及ぼす影響を改善するために、誰かに相談したり、サポートをしてもらったりしましたか。 注) 男性の場合は、ご自身のパートナーもしくは同じ職場の女性職員の健康課題やキャリアへ及ぼす影響を改善することを想定してお答えください。	●	●
2-11		ロイヤリティ	私は、現在の会社に対し、愛着を持っている。	●	●
2-12		キャリア	私は、将来のキャリアで取り組んでみたいと思っていることや目標がある。	●	●
2-13			私は、自分のキャリアについて将来像がイメージできる。	●	●
2-14			利用・導入したフェムテック等サポートサービスについて、あなたの心身、キャリア、組織に及ぼした良い影響を具体的に教えてください。		●
2-15		プレゼンティーズム	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、同僚等、あなたと似た仕事に携わる他の社員の普段の仕事ぶりを、あなたはどのように評価しますか。	●	●
			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 1-2 年のあなたの普段の仕事ぶりを、あなたはどのように評価しますか。	●	●
			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。	●	●

（出典：経済産業省 令和 5 年度「フェムテック等サポートサービス実証事業」最終報告資料）

なお、採択された実証事業者は、次年度以降も①②等の指標を用いた本年度のユーザーに対する追跡調査等にご協力いただく場合があります。詳細につきましては採択後に事務局よりご連絡します。

（４） 事業報告書等の提出

本事業の概要、事業実施を通じて得られた成果、課題点とその対応方法等をまとめ、実証期間中に中間報告書、事業終了時に最終報告書（（６）における最終報告会での説明資料）・事業報告書を作成し、ご提出いただきます。また、中間成果報告書、最終成果報告書については事務局ホームページへの掲載を予定しています。各種フォーマットは事業期間中に送付します。

（５） 経理検査への対応

事業期間中の中間検査、事業終了後の確定検査の計 2 回の経理検査へ対応いただきます。経理検査の方法やスケジュールの詳細は、採択決定後の経理処理説明会（（６）に後述）にてご案内します。

・ 中間検査の実施

経理処理の状況について確認し、処理方法等の認識統一を図ることを目的とした中間検査を実施します。

日程は、2024 年 11 月頃を予定しており、事務局と相談の上で決定することとします。

・ 確定検査の実施

補助金交付額を確定させることを目的とした確定検査を実施します。

日程は、2025 年 2 月下旬～3 月中旬を予定しており、事務局と相談の上で決定することとします。

（６） 各種会議体への参加

事務局が開催する、補助事業者向けの各種会議に出席していただきます。会議の出席対象者や参加上限人数等は採択決定後にご連絡します。

- ・キックオフミーティング
開催時期：2024年7月下旬
開催目的：事務局担当者との実証開始に向けた認識合わせ・意見交換
開催方法：東京都内で、対面形式で実施を想定
- ・経理処理説明会
開催時期：2024年7月下旬～8月上旬
開催目的：補助金の交付申請及び事業実施に際して必要な経理処理方法のご案内
開催方法：現時点ではオンラインでの実施を想定
- ・最終報告会
開催時期：2025年2月頃
開催目的：事業関係者全体での知見共有、次年度以降のさらなる活動展開に向けたPDCA推進、ネットワーキング等
開催方法：現時点ではハイブリッド型での実施を想定
- ・その他本事業を実施する上で、必要に応じて開催する会議・イベント等への参加
開催時期：適宜実施
開催方法：現時点ではハイブリッド型での実施を想定

(7) 事業成果の普及

フェムテック等を活用したサポートサービスの全国展開を促進するため、事業の成果について、経済産業省ホームページ、事務局ホームページ及びその他の方法で公表し、広く積極的な普及活動に努めます。補助事業者の皆様にも、趣旨をご理解の上、各事業の実情に応じた形で普及にご協力いただきます。

2. 事業実施期間と事業スケジュール

本事業実施期間：交付決定日（2024年7月中旬頃より順次）～2025年3月5日（水）

<主な事業スケジュール>

2024年

公募開始日：4月15日（月）

公募説明会：4月22日（月）

公募締切日：6月3日（月）

採択決定日：7月中旬頃

キックオフミーティング：7月下旬

経理処理説明会：7月下旬～8月上旬

交付決定日：7月中旬頃より順次

中間検査：11月頃

2025年 最終報告会：2月頃

確定検査：2月下旬～3月中旬

報告書提出：3月5日（水）まで

補助金支払：3月末

Ⅲ. 補助金交付の要件

1. 採択予定件数

採択予定件数：全国15件程度

2. 補助率・補助額

- ・コンソーシアムメンバー（代表団体・参加団体）すべてが「中小企業等※」に該当する場合

補助率：補助対象経費の2/3以内

補助額：上限額は500万円、下限額は100万円とします。

- ・コンソーシアムメンバー（代表団体・参加団体）内に1社以上が「大企業等※」に該当する場合

補助率：補助対象経費の1/2以内

補助額：上限額は400万円、下限額は100万円とします。

コンソーシアムメンバー（代表団体・参加団体）すべてが「中小企業等※」で、コンソメンバー以外（委託先・外注先、協力団体）に大企業等が含まれる場合は、補助対象経費の2/3以内、上限額は500万円、下限額は100万円とします。ただし、コンソーシアムメンバー以外は、事業の根幹に関わる業務は行えません。

補助費用の項目は、下記【表1-1】のとおりとします。詳細は【Ⅶ. 補助対象経費の計上】に記載しています。なお、補助費用のうち事務費は可能な限り合理化することに努めるものとします。最終的な実施内容、交付決定額については、事務局と調整した上で決定することとします。

【表 1－1】

人件費、旅費、会議費、謝金、備品費、消耗品費、印刷製本費、補助人件費、その他諸経費、委託費・外注費

※中小企業等、大企業等は下記の通りとします。

中小企業等：

以下①、②のいずれかの定義に該当する場合は、「中小企業等」として取り扱います。

- ① 中小企業とは、中小企業基本法第2条（中小企業者の範囲及び用語の定義）を準用し、下記に定める「主たる事業として営んでいる業種」により b または c のいずれかの基準を満たす法人とする。

主たる事業として営んでいる業種 ※a	資本金基準 ※b	従業員基準 ※c
製造業、建設業、運輸業、その他の業種（下記以外）	3 億円 以下	300 人以下
卸売業	1 億円 以下	100 人以下
サービス業	5,000 万円以下	100 人以下
小売業	5,000 万円以下	50 人以下

※a 対象となる業種は中小企業基本法第2条の定義に基づき、政令に定める業種の定義を追加しています。業種分類は、「日本標準産業分類」の規定に基づく。

※b 「資本の額又は出資の総額」を言う。

※c 「常時使用する従業員の数」を言い、家族従業員、臨時の使用人、法人の役員、事業主は含まない。又、他社への出向者は従業員に含む。ただし、大企業に該当する親会社の連結決算ベースでの持分比率が 100%の子会社又は孫会社については、大企業として取扱う。

- ② 公益法人等とは、民法第34条の規定に基づいて設立される社団法人及び財団法人に加え、学校法人、社会福祉法人、医療法人、特定非営利活動法人及び技術研究組合、国公立大学法人、公立大学、独立行政法人、国公立研究機関等。

大企業等： 上記、「中小企業等」に該当しない法人とする。

<注意事項>

- ・ 下限額については、原則 100 万円としますが、補助目的を達成できる事業内容であると認められる場合には、100 万円未満での申請も可能とします。なお、この場合には、必ず事前に事務局にご相談ください。
- ・ 補助の対象となる経費は、本事業の実施期間内（交付決定日（2024 年 7 月中旬頃より順次）～2025 年 3 月 5 日（水））において発生（発注）した経費であって、事業期間中に終了（支払）したものがとなります。

（応募手続き、審査の方法等は、省略する。）

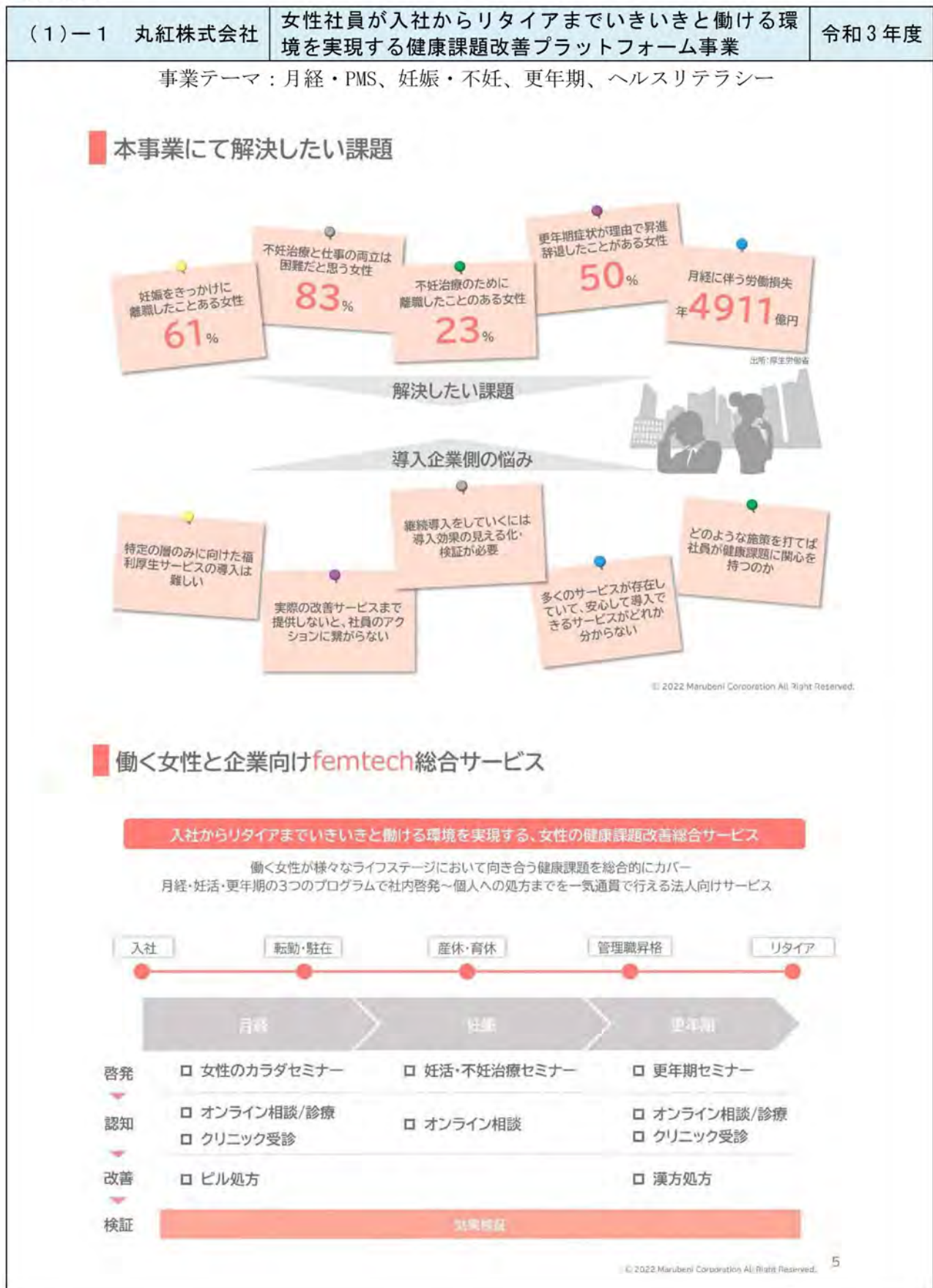
2 フェムテック等サポートサービス実証事業の事例

資料：経済産業省 令和3・4・5年度「フェムテック等サポートサービス実証事業」成果報告資料

ここでは、「フェムテック等サポートサービス実証事業」成果報告より、下記の事例を紹介する。

	番号	代表団体名	事業名	年度	事業テーマ
企業	(1)-1	丸紅株式会社	女性社員が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健康課題改善プラットフォーム事業	R3	月経・PMS、妊娠・不妊、更年期、ヘルスリテラシー
	(1)-2	株式会社じょさんし GLOBAL Inc.	就労妊婦等メンタルヘルス向上と離職防止のための、専門家「助産師」とAI(声解析)による継続的なサポート実証事業	R4	妊娠・不妊、産後ケア
	(1)-3	株式会社天煌堂	女性特有の出産育児のライフイベントや健康課題を乗り越え能力を最大限発揮できる新しい時代を実現する『TOTONOERU®(トトノエル)』を活用したレジリエントな企業基盤構築支援事業 Ver.1』	R4	月経・PMS、産後ケア、その他
	(1)-4	株式会社 YStory	更年期デジタルヘルスケアアプリ	R5	更年期
医療機関等	(2)-1	医療法人葵鐘会	産婦人科による働く女性の健康やライフイベントに伴う悩みや不安に関するオンライン相談事業	R3	月経・PMS、妊娠・不妊、産後ケア、更年期、婦人科疾患、ヘルスリテラシー、その他
	(2)-2	社会医療法人 博愛相良病院	法人向けオンライン女性健康相談サービス「フェムラインかごしま」実証事業	R3	月経・PMS、更年期、婦人科疾患、その他
団体等	(3)-1	一般財団法人 ウェルネスサポート Lab	女性の意思決定支援サービスの構築およびライフデザインにまつわる社会環境整備に向けた実証事業	R3	月経・PMS、妊娠・不妊、産後ケア、更年期、婦人科疾患
	(3)-2	国立大学法人金沢大学	「思考するトイレ空間」としてのフェムテック情報ステーションの構築	R5	ヘルスリテラシー、その他
	(3)-3	国立大学法人政策研究大学院大学	女性・企業・社会にシナジー効果をもたらす、意思が開発した性差医療アプリ「WaiAE」を活用した、健康経営促進サービスの構築と実証	R5	月経・PMS、更年期、婦人科疾患、ヘルスリテラシー、その他

(1) 企業



月経プログラム

生理痛・PMSの改善に向けた低用量ピル処方による働きやすさ・生産性向上支援

生理痛・月経前症候群(PMS)で仕事に影響を受けつつも通院の時間が限られている社員に対して
オンラインピル外来サービスを提供し、労働損失削減と社員のQoL向上を促進

課題

- PMSの重度社員:約**2%**、中度社員:約**17.5%**
- PMSにおける年間労働損失**4,911**億円(試算)
- 日本の低用量ピルの普及率**2.9%**(フランス33.1%、英国26.1%、カナダ28.5%、米国13.7%)

サービス内容/導入効果

- 月経・女性ホルモンに関するセミナー
… 会社全体のリテラシー向上
- オンライン診療・相談
… 婦人科受診のハードル低下
- 低用量ピル処方
… PMS改善による健康状態/QoL向上
- 優秀な女性人材の活躍、企業の生産性向上



© 2022 Marubeni Corporation All Right Reserved.

6

妊活プログラム

妊活に関わる社内リテラシー向上とオンライン相談による働きやすさ・キャリアプラン支援

キャリアプラン・ライフプランに大きな影響を与える妊娠・出産について、社内のリテラシーを高めるとともに
個々人の事情・悩みとよりよいキャリア形成について、社員とパートナーにオンライン相談の機会を提供

課題

- 妊娠をきっかけに企業の離職経験のある女性 **61%**
- 不妊治療と仕事の両立が困難と考える女性 **83%**
- 不妊治療を理由に離職経験のある女性 **23%**

サービス内容/導入効果

- 妊活に関するセミナー
… 妊娠についての早めの知識獲得
同僚/上司/部下のリテラシー向上
- オンライン相談
… 個々人の事情によりそった悩みの解消
将来設計のサポート
- 妊娠/出産と仕事を両立しやすい職場環境の整備
ライフプラン/キャリアの早期構築のキッカケ提供



© 2022 Marubeni Corporation All Right Reserved.

7

更年期プログラム

更年期症状に関わる社内リテラシー向上と薬剤処方による働きやすさ・キャリア積み重ね支援

更年期症状で悩みつつも通院の時間が限られている社員に対し、リテラシー向上機会およびオンライン診療を通じた相談・症状改善機会の提供により、キャリア積み重ねの後押しとQoL向上を目指す

課題

- 更年期を理由に昇進辞退経験のある女性 50%
- 日本企業の女性管理職割合 12%(世界27%)

サービス内容/導入効果

- 更年期症状に関するセミナー
… 会社全体のリテラシー向上
更年期症状の対処について知識獲得
- オンライン診療・相談
… 婦人科受診のアクセス改善
- 漢方処方
… 更年期症状改善によるQoL向上
- 女性幹部/管理職の増加による企業の多様性向上



© 2022 Marubeni Corporation All Right Reserved.

8

パートナー医療機関・医師・専門家

各プログラムを専門医師が担当。セミナーにも登壇。

月経プログラム監修



甲賀かをり

東京大学医学部付属病院 産婦人科 准教授
大学院医学系研究科
生殖・発達・加齢医学専攻産婦人科学講座

妊活プログラム監修



洞下由記

聖マリアンナ医科大学 大学院学 講師
同医科大 大学病院産婦人科医長
日本産婦人科学会専門医
日本生殖医学会生殖医療専門医

更年期プログラム監修



高尾美穂

イーク表参道 副院長
産婦人科専門医・医学博士・
婦人科スポーツドクター
胸ドームアドバイザードクター 他

導入効果検証監修



井出博生 *監修のみ担当

東京大学政策ビジョン研究センター
データヘルス研究ユニット 特任准教授
研究分野: 医療政策、健康政策、
病院管理

© 2022 Marubeni Corporation All Right Reserved.

9

サービスのポイント

1. 健康課題改善まで踏み込むサービス

- ⇒ 啓発・認知、健康課題解決、効果測定まで一気通貫で提供
- ⇒ 幅広いライフステージの女性の健康課題を改善することができる総合モデル

2. 著名な専門家による監修体制

- ⇒ 月経・妊活/不妊・更年期の各分野及び効果検証をそれぞれの専門家が監修
医学面・安全面・効果検証面の品質を担保

3. 効果検証を実施、ROIを可視化

- ⇒ 労働生産性改善・エンゲージメント向上など貴社の労働環境・課題に応じたKPIを設定し、現状及び改善効果を分析

4. 豊富な専門家・婦人科ネットワーク

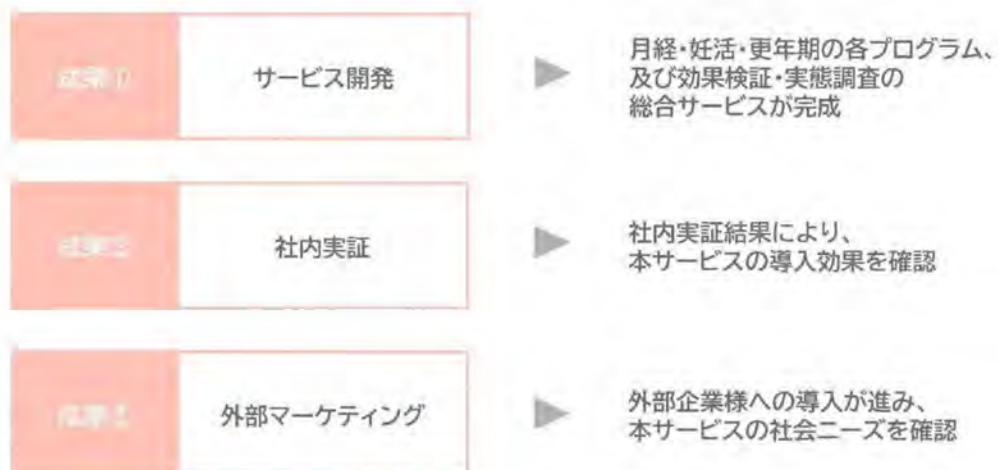
- ⇒ 1,700万DLのNo.1生理日管理サービス『ルナルナ』を基盤とした
1,000以上の産婦人科とのネットワークを構築

5. 導入しやすい従量課金モデル

- ⇒ 定額利用料制ではなく、従業員が医療機関を受診しお薬の処方を開始して初めて料金が発生

© 2022 Marubeni Corporation All Right Reserved. 10

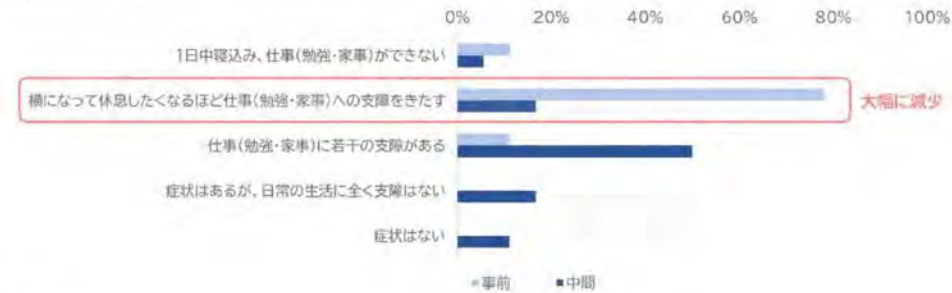
実証事業の成果



© 2022 Marubeni Corporation All Right Reserved. 14

【月経PG】オンラインピル外来実証調査結果 ①低用量ピルの効果

月経随伴症状の度合い



利用満足度



© 2022 Marubeni Corporation All Right Reserved

【月経PG】オンラインピル外来実証調査結果 ②エンゲージメント

友人・知人に丸紅で働く事を勧めたいか (eNPS)



※日本企業平均: マイナス20~マイナス40

仕事の満足度

	導入前		導入後	
満足	2	11%	3	20%
まあ満足	14	78%	11	73%
やや不満	2	11%	1	7%
不満	0	0%	0	0%
	18	100%	15	100%

© 2022 Marubeni Corporation All Right Reserved 18

【月経PG】オンラインピル外来実証調査結果 ③プレゼンティーズム

プレゼンティーズム（業務パフォーマンス）

直近の生理において不調を感じていた状況での自身の仕事のパフォーマンス

20%の改善

利用 1か月目 (5月)	2か月目 (6月)	3か月目 (7月)	4か月目 (8月)	5か月目 (9月)	6か月目 (10月)
65%	75%	77%	77%	84%	85%

※生理に伴う体の不調がないときのパフォーマンス=100%

生理に伴う体の不調が仕事や日常生活に影響を及ぼす日数

0.93日の改善

1か月目 (5月)	2か月目 (6月)	3か月目 (7月)	4か月目 (8月)	5か月目 (9月)	6か月目 (10月)
2.00日	1.23日	1.17日	1.18日	1.15日	1.07日

低用量ピルの副作用



© 2022 Marubeni Corporation All Right Reserved.

19

【月経PG】オンラインピル外来実証調査結果 ④労働損失削減ポテンシャル

6ヶ月後の結果より

※当社=女性社員 1,186人、うち対象社員 約640人

- ✓ 日常生活へ影響が出る日は1ヶ月あたり、0.93日改善（2.0日 → 1.07日）
- ✓ 生理前から生理中の仕事のパフォーマンスは、20pt改善（65pt → 85pt）

- 対象社員1人あたりの労働損失改善試算額 約 19.4万円 / 年
- 全社(640人の内対象者)の損失改善ポテンシャル 約 2,425万円 / 年

+α
(対象社員が生理中の改善効果)

(前提)

- ・ 39才以下の女性社員:約640人
- ・ 月経随伴症状の重症社員2%、中度社員17.5%(合計19.5%)と仮定 ※バイエル薬局調査
- ・ 社員1人あたりの給与を日当3万円と仮定

① 1人あたり労働損失試算額(現状)

25.2万円 / 年 : 日当3万円×2.0日×(1-65%)×12か月

② 1人あたり労働損失試算額(ピル服用後)

5.8万円 / 年 : 日当3万円×1.07日×(1-85%)×12か月

③ 1人あたり労働損失試算 額計

19.4万円 / 年 : (①-②)

④ 対象社員数想定

125人

: 想定女性社員640人 x 月経随伴症状重症/中度社員19.5%

⑤ 全社の労働損失改善ポテンシャル

約2,425万円 / 年 : (③×④)

© 2022 Marubeni Corporation All Right Reserved.

20

【更年期PG】オンライン漢方外来検証結果 ①漢方の効果



24

【更年期PG】オンライン漢方外来実証調査結果 ②エンゲージメント



© 2022 Marubeni Corporation All Right Reserved. 25

【更年期PG】オンライン漢方外来実証調査結果 ③プレゼンティーズム

プレゼンティーズム（業務パフォーマンス）

更年期に伴う不調を感じている状況での自信の仕事のパフォーマンス

11%の改善

事前	利用 1か月目(10月)	2か月目(11月)	3か月目(12月)	～6か月間(3月まで) 実証継続
69%	82%	82%	80%	

※ 更年期に伴う体の不調がないときのパフォーマンス＝100%

更年期に伴う体の不調が仕事や日常生活に影響を及ぼす日数

2.9日の改善

事前	1か月目(10月)	2か月目(11月)	3か月目(12月)	～6か月間(3月まで) 実証継続
4.6日	1.8日	2.7日	1.7日	

3ヶ月後の結果より

- | | | |
|-------------------------|---------------|----------------------|
| ■ 対象社員1人あたりの労働損失改善試算額 | 約 39.1万円 / 年 | +α
(対象社員が至り付加価値額) |
| ■ 丸紅・エムティーアイの損失改善ポテンシャル | 約 3,226万円 / 年 | ～8,358万円 / 年 |

(前提)

- ・ 45-55歳の女性社員:約375人
 - ・ 上記のうち対象となる社員を22%と仮定 ※「更年期障害」で治療を要する女性は100人中22人」Porter et al. Br J Obst Gyn 1996
 - ・ 社員1人あたりの給与を日当3万円と仮定
- ① 1人あたり労働損失試算額(事前)
② 1人あたり労働損失試算額(服用3ヶ月目)

51.3万円 / 年 : 日当3万円×4.6日×(1-69%)×12か月
12.2万円 / 年 : 日当3万円×1.7日×(1-80%)×12か月

※ 最大値:対象となる社員を「更年期症状」を自覚する女性57人(100人中)まで広げた場合

© 2022 Marubeni Corporation All Right Reserved.

26

課題と対応

課題①

より多くの利用実績・データを積み上げ、サービス効果の蓋然性を向上

様々な業種、企業様における導入実績を重ね、利用データを蓄積

課題②

より多様な企業様に利用頂くためのサービスプランの拡充

現行の大企業モデルに加え、中小規模企業向けパッケージモデルの開発

課題③

働く女性の健康課題を個人の課題から企業の経営課題として捉える社会通念の広まり

本事業の推進によるボトムアップを継続
一方で、国・行政による更なる発信、諸施策実施を期待

(1)ー2 株式会社じょ
さんし GLOBAL Inc.

就労妊婦等メンタルヘルス向上と離職防止のための、専門家
「助産師」とAI(声解析)による継続的なサポート実証事業

令和4年度

事業テーマ：妊娠・不妊、産後ケア

事業計画

専門家「助産師」

AI（声解析）



豊島株式会社 オーエスジー株式会社 株式会社名古屋銀行 豊橋市
神戸商工会議所 神奈川県 小田原市 刈谷市 他、公募

就労妊婦等のメンタルヘルスに対し、専門家「助産師」とAIが
リスクの早期発見とうつへの予防効果を発揮
➡ 就労妊婦等のwell-being維持・向上へ（自殺/虐待を防止）

検証事業の4つの柱

就労しながら妊娠・出産・育児する女性への
オンライン個人相談



- ・1回30分 × 月に1回程度
- ・継続的に専属助産師と

助産師による継続的な関わりで安心を

パートナー向けセミナー



- ・1回90分
- ・参加型のオリジナルセミナー

パートナーの当事者意識の向上を

上司への1on1ヒアリング



- ・1回30分程度

上司目線から職場環境の実態を明らかに

企業向け
フィードバックセミナー



- ・検証事業内容から得られたことをフィードバック

リアルな声を社内の経営層や人事部に

成果
指標

実証事業前後でのアンケートと個別相談毎にAI声解析Motive!数値の検証

- ・不安が軽減した参加女性の割合
- ・声アプリMotive!での感情指数等が維持もしくはプラスに変化した参加者の割合 等

事業計画に基づき実施したこと



オンライン個人相談

参加目標数：15名 実施計画数：90回

- 21名の女性に延べ115回実施 頻度は女性の状態に応じて1～4週間
- 20名の女性が2回以上の継続利用 継続率95% 平均5.5回(2～11回)



パートナー向けセミナー

実施計画数：1回

- 妊婦向けセミナー2回・産後向け座談会2回を開催(本事業オリジナル内容)
- 14組26名(12名のパートナー)が参加



上司1on1

実施目標数：15名

- 37名の上司に1on1ヒアリングを実施(希望者は45名)
- 183名の上司からアンケートを回収



フィードバックセミナー

実施計画数：1回

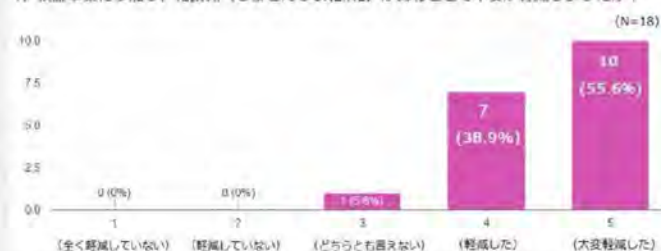
- 1回(60分)開催 + 2週間のアーカイブ視聴
- 35名がリアルタイム参加 + 27名がアーカイブ視聴
- 26名からアンケートを回収

事業の成果：オンライン個人相談

アンケート・Motivel 両方の結果から、参加女性の不安が軽減していた。

- 94.5%の女性が「不安が軽減した」とアンケートで回答。

1. 検証事業に参加し、相談先(じょさんしONLINE)があることで不安が軽減しましたか？



- 継続利用によって、Motivelのfearful(心配・不安の指標)の平均値が低下。

各個人の平均値

初回時よりも2回目以降に全員が低下

初回：38.1～62.2 → 2回目以降：31.4～53.6
(最小差：2.1 最大差：19.0)

全体の平均値

初回時よりも2回目以降に低下

初回：48.7 → 2回目以降：41.8

事業の成果：オンライン個人相談

Motivel の結果から、継続的な利用によって、
参加女性のメンタルヘルス向上に繋がる可能性が示された。

- 助産師と話をすることで妊婦の精神的な安定度が増す可能性が示された。
- 助産師を信頼し、感情・本音を表出できた可能性が示された。

➡ 本音を表出することはストレス低減に効果的であり、
感情・本音を表出することは、身体的・精神的な健康において重要。

参加女性の声

- 「ちょっとしたことでオンラインで気軽に相談が可能のため、心の安定面と情報の得やすさが確保され、仕事との両立が容易になると感じました。」
- 「医学知識を持った、専門の方にお話を聞いて頂けることは、とてもストレス軽減に役立ちます。」
- 「妊娠出産育児は初めてのことばかりなのに正解がなく不安になることが多いが、相談する相手がいるということでその不安が取り除け、余裕が生まれると思います。」
- 「精神的な心の支えになりました。自分の会社の状況しか知らないと盲目的になり無理をしそうですが、他社の現状も踏まえて助産師さんからアドバイスを貰うことが出来ると思うと心強いです。」

事業の成果：パートナー向けセミナー

- 理解度（分かりやすかった）は、95.9%



- 満足度は、79.2%



- パートナーシップについて考える
きっかけになった人は、91.7%



参加者の声

- 「何となく理解しているつもりでも、価値観の違いがあることに気づけた。」
- 「色々な資料や方法などの例があり、妊娠期、産後にかけて活用できる内容が知れたのが良かったです。」
- 「男性も産後の問題を抱える可能性があるということを共有できたことがとても良かったです。自分のことも考えてもらえるからこそ、相手のことも理解しようと思うことができました。」
- 「パートナーの認識確認や先のことを対話する機会になったことが良かったです。」

事業の成果：1on1ヒアリング

- ポジティブな気持ちの変化があった人は、**87.1%**



- チームを見つめ直すきっかけになった人は、**90.4%**



Motivel の結果から、本音を表出することで
カタルシス効果が得られた可能性が示された。

- 本音（自己開示）＝抑うつ症状や身体症状が軽減・自己価値を高める可能性が示された。
- カタルシス効果と他者からのフィードバックを獲得＝ストレス低減

事業の成果：フィードバックセミナー

- 理解度（分かりやすかった）は、**85.7%**



- 満足度は、**85.7%**



- 職場づくりについて改めて考えるきっかけになった人は、**75.0%**



参加者の声

- 「アンケートでの主観的な結果に加え、AIを使い、客観データでの検証の部分に興味深かったです。」
- 「当事者のみならず上司も悩みを抱えているため、両方へのアプローチは大切だと感じました。」
- 「誰かわいそうな人のためにやってあげているということではなく、長い目で見れば自身も「制約がある状態」になるかもしれないという視点に変えることや、想像力を高めることが大事だと思います。また、組織全体で様々な制約を取り除く努力をすることがチーム全体のパフォーマンスにつながることを理解することが大事だと思います。」
- 「よりよい妊娠・出産・育児ができる環境を整えていくには、当人（父親・母親）の問題だけではなく本当に様々な課題が絡み合っているなど改めて感じました。」

本事業の成果

オンライン個人相談



就労妊婦や育児中の女性を助産師が継続支援することは、
女性のwell-beingの維持・向上に効果的であることが示唆された。

パートナー向けセミナー



必要な知識を得られるだけでなく、妊娠期～育児期において
重要なパートナーシップの構築や改善にも効果的である。

上司1on1



職場で抱えている葛藤や本音を、職場とは全く関係のない、且つ受容的
傾聴的な態度の第3者に話すことは、部下をケアする上司の心身の健康状態
に影響する可能性が示唆された。上司の心身のケアも大切。

フィードバックセミナー



ダイバーシティの観点での職場づくりについて考えたり、取り組みに
繋がるきっかけになった可能性がある。