

働く女性の健康に関する取組の促進

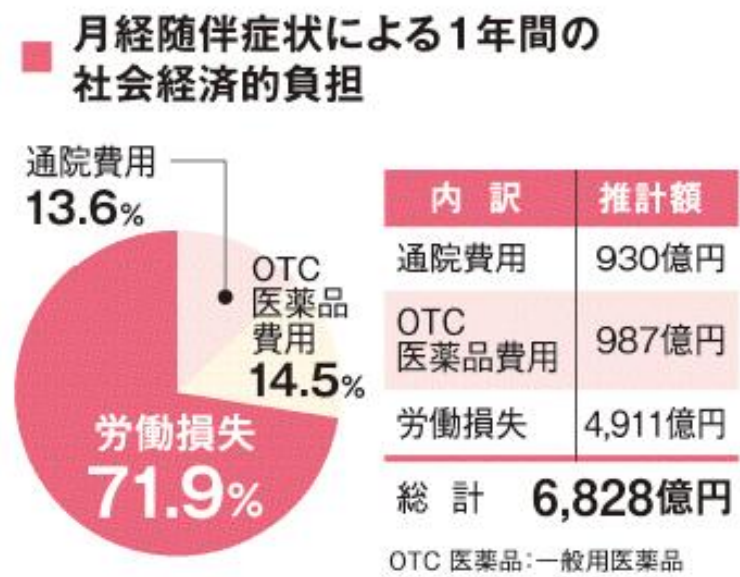
令和4年8月

経済産業省 商務・サービスグループ[°]

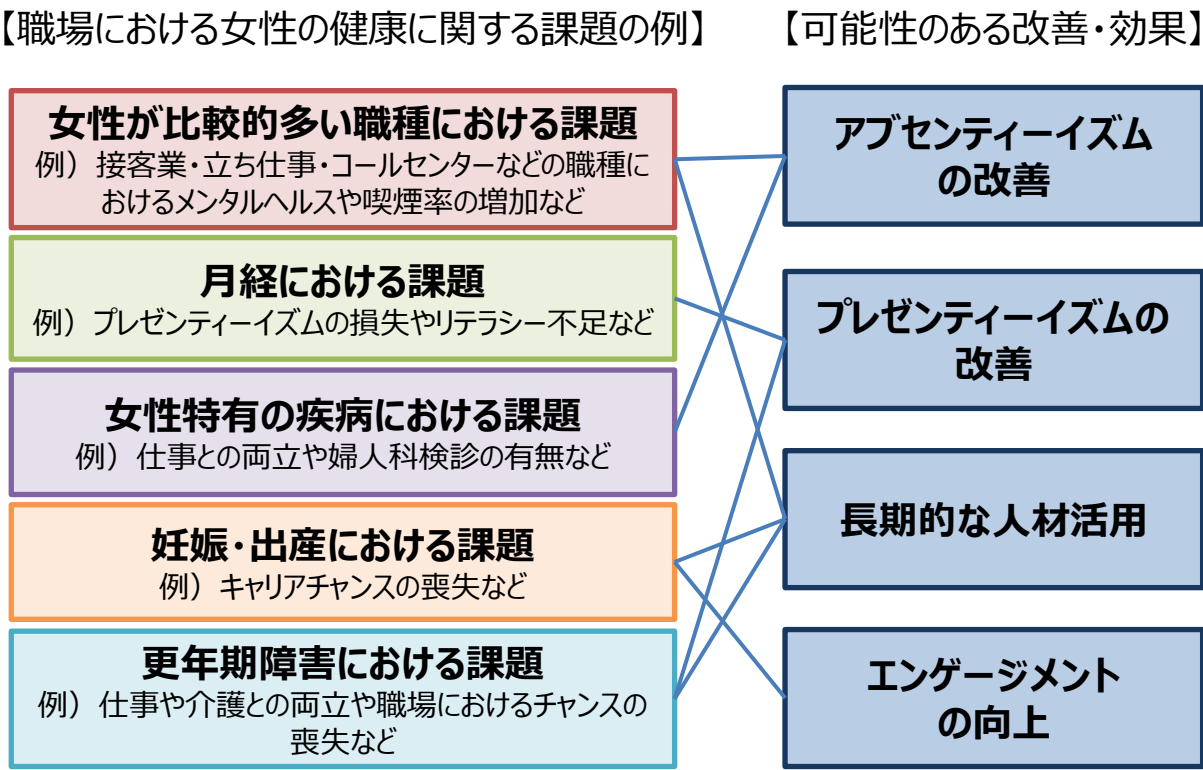
ヘルスケア産業課

女性の健康課題への対応の重要性

- 民間調査によると、女性特有の月経随伴症状による労働損失は4,911億円と試算されている。
- 女性が働きやすい社会環境の整備を進め、より多くの女性の活躍を促すことが、ダイバーシティ経営の推進、それに伴う生産性向上や企業業績向上の観点からも重要。



Tanaka E, Momoeda M, Osuga Y et al. J Med Econ 2013; 16(11): 1255-1266に基づき作成。



参考：アブセンティーズムとは、傷病による欠勤のこと。また、プレゼンティーズムとは、出勤はしているものの健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況のこと。

1. 健康経営における女性の健康への対応

2. フェムテックの推進及び信頼性確保

健康経営について

● 健康経営とは

健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、従業員の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。

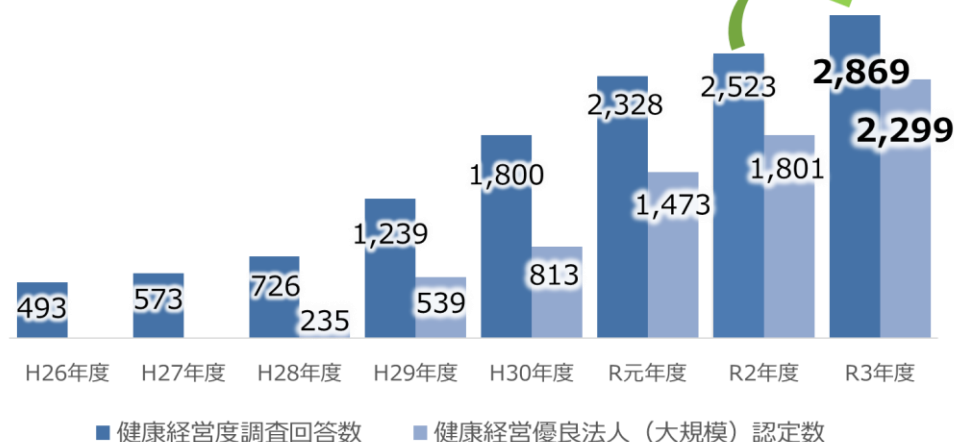
● 健康経営の効果

- ① 従業員の健康増進
- ② 従業員の生産性向上に伴う、企業成長及び企業価値向上
- ③ 「健康」への投資促進と、ヘルスケア産業市場の拡大

□ 健康経営優良法人の認定

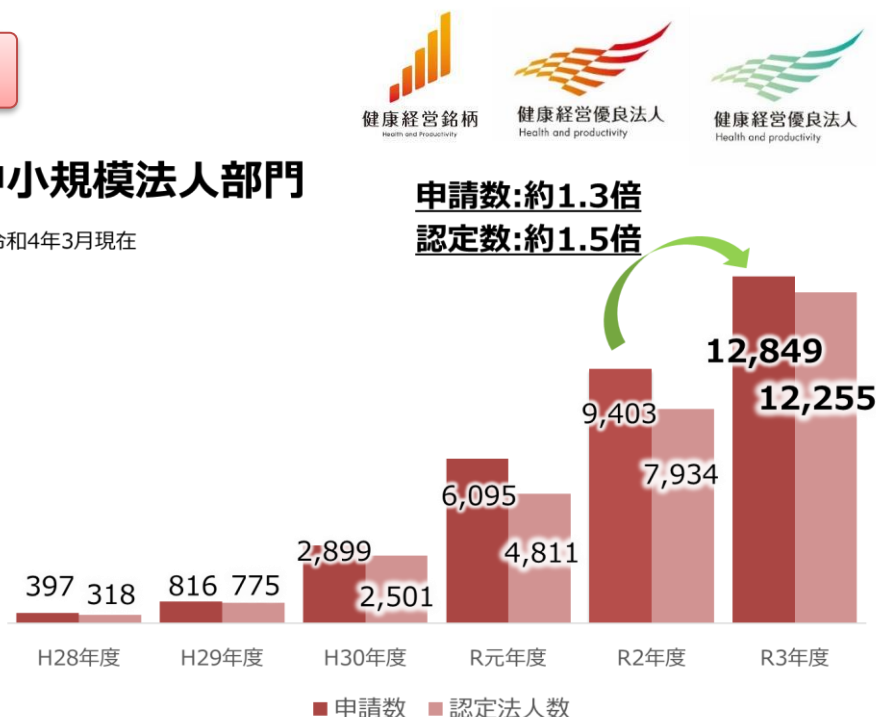
大規模法人部門

※令和4年3月現在



中小規模法人部門

※令和4年3月現在



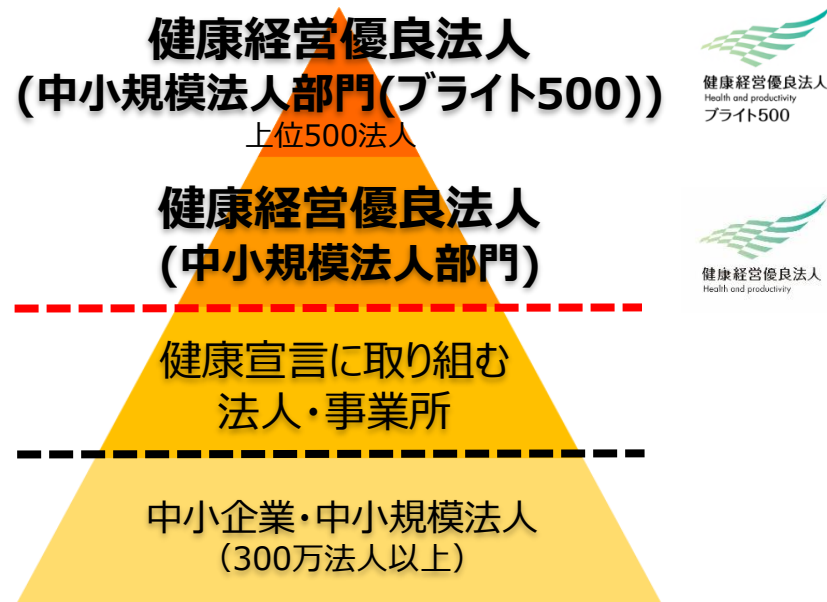
健康経営に係る顕彰制度について（全体像）

- 健康経営に係る各種顕彰制度を通じて、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、社会的な評価を受けることができる環境を整備。
- 2014年度から上場企業を対象に、東京証券取引所と経済産業省が「健康経営銘柄」を選定。
- また、2016年度からは日本健康会議と経済産業省で「健康経営優良法人認定制度」を推進。

大企業 等



中小企業 等

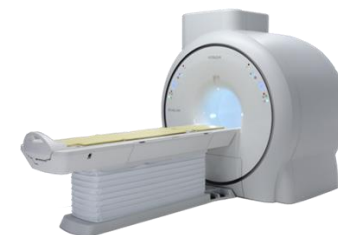


健康経営のフレームワーク

【健康経営度調査における評価項目】	
項目	主な内容
1. 経営理念	・経営トップのコミットメント ・統合報告書やCSR報告書への記載等を通じた社内外への発信
2. 組織体制	・社長や役員が健康づくり責任者になる等、経営層が参加する組織体制の構築 ・専門知識を持った産業医や保健師等の健康施策検討への参加 ・健康保険組合との連携体制の構築
3. 制度・施策実行	・計画の策定（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）
	・土台作り（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）
	・施策の実施（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	・実施した取組の効果検証 ・検証結果を踏まえた施策の改善状況
5. 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

＜施策例＞

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

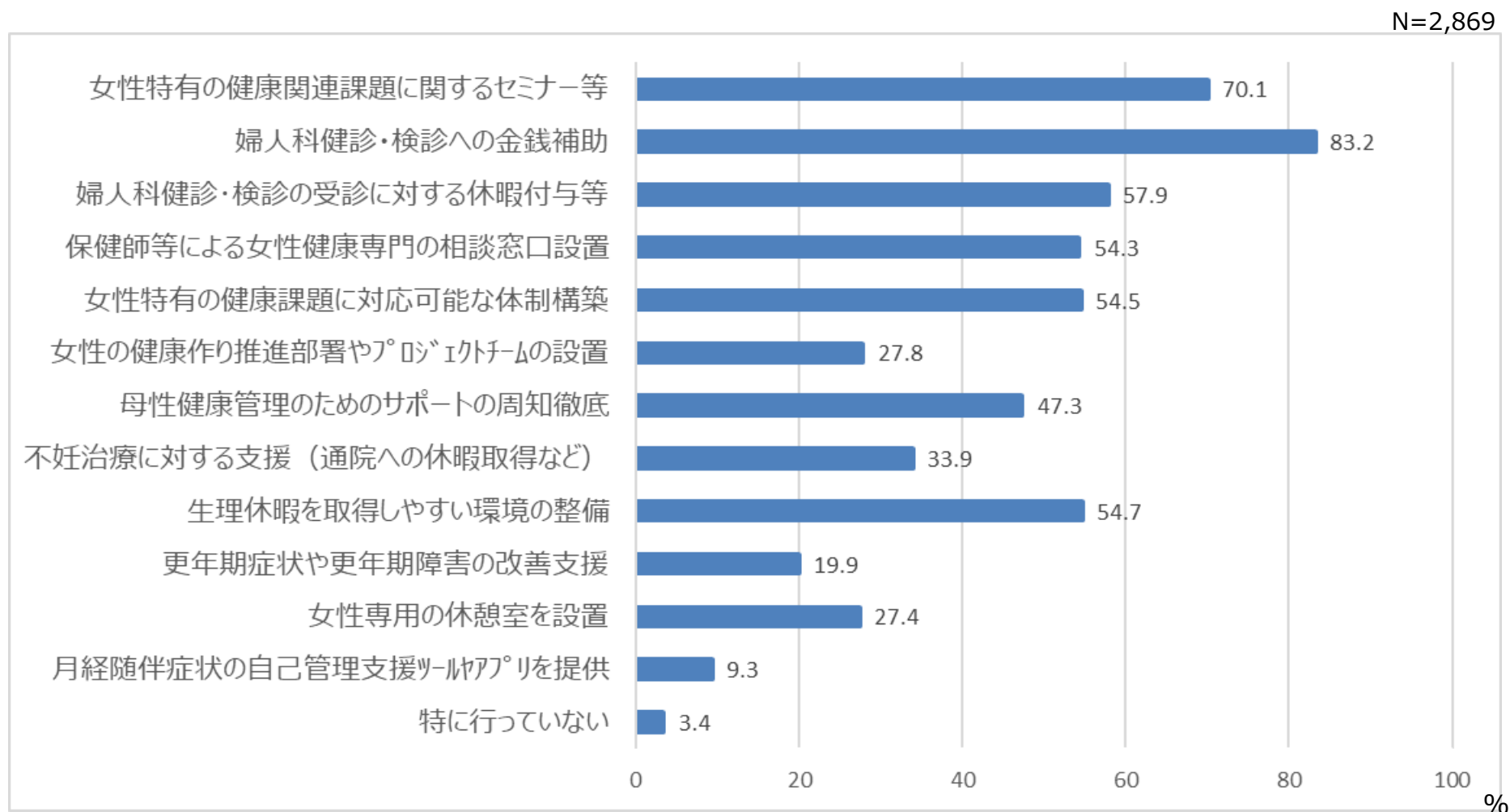


ジム利用の費用補助



女性の健康に関する企業の取組

- 令和3年度健康経営度調査の結果によると、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。



※令和3年度健康経営度調査Q53・Q54の回答結果をもとに作成。

- **健康経営に取り組む企業では、女性活躍推進と合わせて健康課題への対応を強化。**

証券・商品先物取引業

8601

大和証券グループ本社

Daiwa Securities Group Inc.

8 度目

株式会社大和証券グループ本社

女性特有の健康課題に包括的に対応し、女性の活躍を推進。
更年期の体調不良や不妊治療でも利用できる「エル休暇」を制度化

株式会社大和証券グループ本社では、女性特有の健康課題に対処し、女性活躍を推進することで、2021年度時点で16.3%となっている女性管理職比率を、2025年に25%以上とする目標を掲げています。これまで、10年以上にわたって女性活躍支援に継続的に取り組んできた結果、キャリアを継続する女性が増え女性管理職も増加。一方で、更年期への対応や仕事と不妊治療の両立といった、女性特有の健康課題が表面化してきました。

そこで、2018年度から女性特有の健康課題に対処する「Daiwa ELLE Plan」の運営をスタート。休暇制度、健康リテラシー研修、管理職への理解促進、仕事と不妊治療の両立支援など、女性特有の健康課題について包括的に取り組みを進めました。これまで「生理休暇」としていた休暇の名称を「エル休暇」とし、生理のみならず更年期の体調不良や不妊治療でも利用できるようにしたことで利用者が増加。管理職に占める女性比率は昨年比で1.8ポイント上昇するなどの効果が表れています。

女性がいきいきと働き続けられるよう支援する「Daiwa ELLE Plan」

🔗テレワーク中のフィットネスがブームに

健康増進イベント「KA・RA・DA いきいきプロジェクト」では、フィットネスアプリが好評で、20代・30代の社員の3割以上が利用した。テレワーク中に筋トレやヨガなどの運動を行う社員が増加。独身寮においてもブームが起きるなど、運動習慣者比率は3年前に比べ1.3ポイント上昇した。

様々なステークホルダーに向けた情報開示の促進

- 令和4年3月、情報開示を了承した2,000法人分の評価を経済産業省ウェブサイトで一括開示。
- 各社の健康経営の総合評価や項目毎の偏差値に加え、回答内容に基づく情報（重点を置いている具体的な施策やその効果検証の結果など）を4ページにわたって記述。

確定版CODE: 008601

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社大和証券グループ本社

英文名: Daiwa Securities Group Inc.

加入保険者: 大和証券グループ健康保険組合

所属業種: 証券、商品先物取引業

上場

①健康経営度評価結果

総合順位: 51~100位 / 2869 社中

総合評価: 63.4 ↓1.9 (前回偏差値 65.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	項目	貴社	回答法人全体平均	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.4	67.2	64.9	49.4
経営理念・方針	3	65.5	69.8	68.7	50.5
組織体制	2	63.9	67.8	63.9	51.7
制度・施策実行	2	64.1	70.0	66.2	50.8
評価・改善	3	60.6	67.5	61.6	45.8

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	51~100位
総合評価	68.8	68.3(↓0.5)	65.8(↓2.5)	65.3(↓0.5)	63.4(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

経営理念・方針

組織体制

制度・施策実行

評価・改善

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	48.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.3	46.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	51.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	45.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.2	56.2	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	51.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.4	49.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	52.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.0	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	10年以上女性活躍支援に継続的に取り組んできた結果、キャリアを継続する女性が増え女性管理職も増加。その結果、女性特有の健康課題（更年期への対応や仕事と不妊治療の両立等）が表面化。
	施策実施結果	女性特有の健康課題に対処するDaiwa ELLE Planを運営。休暇制度、健康リテラシー研修、管理職への理解促進、仕事と不妊治療の両立支援等、女性特有の健康課題について包括的に取り組んだ。
効果検証結果		生理休暇の名称を「エル休暇」とし、生理のみならず更年期の体調不良や不妊治療でも利用できるようにしたことで利用者が増加。管理職に占める女性比率は昨年比で1.8ポイント上昇。

8

1. 健康経営における女性の健康への対応

2. フェムテックの推進及び信頼性確保

フェムテック利活用の推進

- 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、中長期的企業価値の向上を図る。
- 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。（事業費の2／3以内、上限500万円。）

※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4年度予算額：1.6億円）

事例：「働く女性の健康に対するオンライン支援プログラムの効果検証」（株式会社Kids Public）



小児科オンライン 産婦人科オンライン

働く女性への健康支援プログラム

① オンライン相談	② 産婦人科医とオンラインで定期的にお話	③ 定期的な医療記事配信
● リアルタイムの予約制相談 ● いつでも送れるメッセージ相談	● 産婦人科医と定期的にお話 ● 全7回で自分に合った健康情報をもらえる	● LINEやメールで健康情報を提供 ● ヘルスリテラシー向上に貢献

- 働く女性向けの健康支援プログラムを実施する(株) Kids Publicが、(株)パソナグループにおいて女性職員30名に対し、健康支援プログラムを実施。
- 具体的には、オンラインで産婦人科医等と定期的に面談するプログラムや、リアルタイムでのオンライン相談を提供。
- 定期的面談プログラムを利用した女性職員の97%以上が、自身の健康に関する意識の向上につながった。

学会によるエビデンスに係る指針の策定

- ヘルスケアサービスの利用者（健康経営企業など）による適切なサービス選択や、サービス開発事業者による適切な研究開発への活用を目指し、各疾患領域の中心的学会によるエビデンス構築に係る指針等の作成を支援する。

A M E D 事業による支援（エビデンスレビュー・プラットフォーム） (Evidence Review Platform for prevention and health promotion services)

