

経営の視点から考える「女性特有の健康課題」

—北陸企業の実態調査にみるフェムテック活用の可能性—

地域開発調査部 主任研究員 吉田 聡子



はじめに

近年、企業において人的資本経営や健康経営への関心が高まっており、月経、妊娠・出産、更年期といった女性特有の健康課題についても、女性の就業継続や労働生産性に影響を与える要因として注目が集まっている。本稿ではこうした女性特有の健康課題を企業経営の視点から整理するとともに、健康経営を実現するための有効なツール・ソリューションの一つとして期待されるフェムテック活用の可能性について考察したい。

1. 経営戦略として捉える「健康経営」

(1) 健康に対する意識の高まり

近年注目されている「健康経営」は、従業員の健康管理を経営的な視点から捉え、戦略的に実践する考え方である。企業が従業員の健康に投資することは、従業員の活力向上や労働生産性の向上、組織活性化につながるとされており、結果として企業業績や企業価値の向上も期待されている。

経済産業省では、平成28（2016）年度から「健康経営優良法人認定制度」^{※1}により優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」することで、健康管理に積極的に取り組む企業として社会的評価を得られる環境を整備している。制度創設から認定法人数は年々増加し、10回目を迎えた2026年

は大規模法人部門で3765法人、中小規模法人部門で23085法人と、全国で2万6千を超える法人を認定した（3月9日現在）。特に中小規模法人部門の増加が顕著で、慢性的な人手不足を受けて従業員の健康保持や増進、および職場環境の改善を通じて人材の確保を図ろうとする企業意識の高まりがうかがえる。健康経営はすでに大企業だけでなく、中小企業の持続的成長を支える経営基盤としても位置付けられている。

(2) 女性の社会進出で顕在化する健康課題

健康経営における女性の健康への取り扱いをみると、2022年度から「女性の健康保持・増進に向けた取り組み」が「健康経営銘柄」^{※2}および「健康経営優良法人」の認定要件の評価項目として明記されている。

こうした動きの背景には、少子高齢化に伴う労働力人口の減少を見据え、これまで相対的に就業率が低かった女性の労働参加が進んできたこと、産休・育休制度および子育て支援策などの整備が進み、以前は妊娠・出産を機に労働市場から退いていた女性が就業を継続するケースが増えたことが挙げられる。近年、雇用者数に占める女性の割合は右肩上がり、令和6年の総務省「労働力調査」では46.2%に達し、半数に迫る水準となっている。そのなかでも北陸は、全国トップクラスの女性就業率を誇り、共働き率も高いことから、労働市場における女性活躍の「量」が比較的多い地

※1 「健康経営度調査」において、優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を日本健康会議が毎年認定する顕彰制度。特に取り組みが優れた上位法人は、「ホワイト500」（大規模法人部門の上位500法人）、「ブライツ500」（中小法人部門の上位500法人）、「ネクストブライツ1000」（同部門501～1500位法人）と区分される。

※2 健康経営度調査を受けた上場企業のなかで特に評価の高い企業を、原則33業種ごとに1社ずつ選定する制度。

域である。それゆえ、女性活躍抜きに企業経営を語れない状況となっており、「いかに多くの女性が働くか」という「量」の問題から、「多くの女性が健康を維持しながら、いかに能力を発揮できるか」という「質」の問題に移行するフェーズとも言える。にもかかわらず、現実の労働環境や健康支援制度が、依然として男性中心の就業構造を前提としたままだとすれば、それは女性のキャリア継続や能力発揮を阻害する大きな要因となり得るだろう。



2. 女性特有の健康課題と職場への影響

(1) 働く女性の健康とライフステージ

実際に、働く女性はどのような健康課題を抱えているのだろうか。

女性の心身は、一生を通じて女性ホルモンの影響を大きく受けており、ライフステージによってかかりやすい病気が異なることがわかっている。図表1は、横軸に女性の年代、縦軸に女性ホルモン（エストロゲン）の分泌量を表し、その中にライフイベントやかかりやすい病気や症状などを配置したものである。

働く女性は、キャリア形成期にあたる20～40代前半に妊娠・出産・育児などのライフイベントを迎えるほか、管理職として責任を担う立場とな

る40代後半から50代にかけて更年期症状に直面するケースが多い。さらに最近では、晩婚・晩産化により育児期間が後ろ倒しになっていることに加えて、家族の介護なども重なり、キャリア継続をあきらめる状況も出てきているようである。働く女性の裾野が広がり、働き続ける女性が増えるなかで、仕事と健康、そして家庭の両立は働く女性にとって大きな課題となっている。

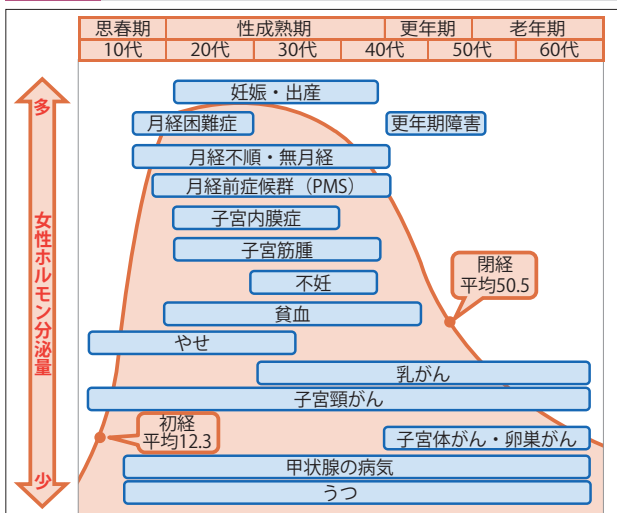
(2) 体調不良の頻度が高い女性たち

令和5年度に実施された20～60代の男女2万人を対象とした「男女の健康意識に関する調査(内閣府)」によると、体調が悪い日の頻度について、「体調が悪い日は基本的にない」と回答した割合は、男性の35.3%に対し、女性は27.0%と男女差がみられる(図表2)。

年代別にみると、男性が20～60代の全年代において「体調が悪い日は基本的にない」と回答した割合が3割を超えているのに対し、女性は、20～50代では3割を下回り、特に30代では2割を切っている。また、体調が悪い日を「月に3～4日程度以上」とする女性は若い年代ほど割合が高くなっており、同年代の男性との差も若い年代ほど大きくなっている(図表2の赤字部分)。

女性は毎月の月経に伴う不調や更年期の症状な

図表1 働く女性のライフステージと健康課題



(出典) 厚生労働省「働く女性の心とからだの応援サイト」資料より当所作成

図表2 体調が悪い日の頻度(男女、年代別)

	0	20	40	60	80	100(%)	
女性(N=10121)	27.0	19.4	19.4	34.2		7.2pt	
男性(N=9879)	35.3	20.4	17.3	27.0			
20代(N=1486)	23.8	18.3	18.8	39.1		14.3pt	
30代(N=1755)	19.5	19.7	22.5	38.2		10.2pt	
40代(N=2366)	23.7	17.0	22.1	37.2		9.1pt	
50代(N=2258)	29.7	19.4	17.6	33.3		3.3pt	
60代(N=2256)	35.9	22.2	16.5	25.4		1.9pt	
20代(N=1501)	34.4	22.2	18.7	24.8			
30代(N=1751)	31.2	21.6	19.2	28.0			
40代(N=2343)	32.0	22.1	17.9	28.1			
50代(N=2175)	36.0	17.9	16.1	30.0			
60代(N=2109)	42.2	18.9	15.5	23.5			

■ 体調が悪い日は基本的にない ■ 2～3カ月に1回程度
 ■ 月に1～2日程度 ■ 月に3～4日程度以上(計)
 ※赤字は、同年代の男女における「月に3～4日程度以上」体調が悪い割合の差
 ※「月に3～4日程度以上(計)」は、「月に3～4日程度」、「月に2～3割程度(6～10日程度)」、「月の半分程度(15日程度)」、「月の7割以上(20日以上)」を合算した。

(出典) 「令和5年度 男女の健康意識に関する調査報告書」より当所作成

どから、男性に比べて体調が悪い日の頻度が高くなることに加え、図表1で見た通り、女性は年齢により抱える健康課題が異なるため、年代によって体調不良の頻度にも差が出ていることが本調査からもみえてくる。

(3) 勤怠管理だけでは見えない生産性の低下

「令和6年度版 男女共同参画白書（内閣府）」では、前述の調査から正規雇用労働者を抽出し、体調不良時の仕事におけるパフォーマンスの低下について、「プレゼンティーイズム損失割合と年間損失日数」を算出している（図表3）。

図表3 体調が悪いときの仕事のプレゼンティーイズム損失割合と年間損失日数

①仕事のプレゼンティーイズム損失割合

	20代	30代	40代	50代	60代
女性	53.3%	52.2%	48.9%	46.6%	43.3%
男性	53.3%	53.2%	52.7%	47.0%	47.4%

②仕事のプレゼンティーイズム年間損失日数

	20代	30代	40代	50代	60代
女性	13.8日	14.4日	15.6日	13.4日	7.8日
男性	8.6日	9.9日	11.6日	9.9日	7.4日
男女差 (女性-男性)	5.2日	4.5日	4.0日	3.5日	0.4日

(出典)「令和6年度版 男女共同参画白書」より当所作成

①の「仕事のプレゼンティーイズム損失割合」とは、体調不良をおして出勤したときに本人が感じる仕事のパフォーマンスの低下を数値化したものである。通常の状態での仕事の出来を100%としたとき、体調が悪いときの仕事の出来を割合(%)で評価し、通常の状態である100%から当該数値を減じて算出するものである。損失割合

の数値が大きいほどパフォーマンスは低下しており、生産性が低い状態とみなされる。ほとどの年代でも男性の方が女性より損失割合を大きく感じる傾向がみられる。

また、②の「仕事のプレゼンティーイズム年間損失日数」とは、体調が悪い日の頻度（図表2）と、体調が悪いときのプレゼンティーイズム損失割合（図表3-①）を乗じて算出するため、どの年代においても女性の方が男性よりも年間損失日数は多くなっている。男女とも最も日数が多いのは40代で、男性でも唯一10日を超える年代である。女性は、体調が悪い日が頻出する20～50代（図表2）では、年間損失日数も10日を超えており、体調の悪い頻度が「月に3～4日程度以上」の回答が25.4%（図表2）と3割を切っている60代のみ10日を超えていない。

年代を重ねるにつれて体調が悪い日の頻度が低くなり、「月に3～4日程度以上」と回答した割合の男女差が小さくなっていくことから、連動して年間損失日数の男女差も小さくなっている。

女性のキャリア形成と重ね合わせると、キャリアが始まる20代から、結婚や出産など仕事と家庭の両立が必要になる30代を経て、職場での責任が重くなり、さらに管理職への登用が始まる40代で年間損失日数はピークを迎える。更年期症状などの不調が現れやすい40代を支える仕組みを構築することは、女性が望むキャリアを歩むための一助にもなるだろう。

図表4 女性特有の健康課題の影響による社会全体の経済損失額

性別		女性特有			男女双方*	(参考) 男性特有	
健康課題		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
労働 生産性 損失額	欠勤	1200億円	1600億円	1100億円	400億円	110億円	1100億円
	パフォーマンス低下	4500億円	5600億円	150億円	50億円	10億円	4000億円
	離職	—	10000億円	1600億円	2200億円	100億円	5800億円
	求職	—	—	3000億円	—	300億円	—
追加採用活動にかかる費用		—	1500億円	500億円	340億円	50億円	1100億円
経済損失合計（年間）		5700億円	1兆8700億円	6350億円	2990億円	570億円	1兆2000億円
性別による経済損失合計		3兆3740億円				1兆2570億円	

※妊娠（不妊）/出産は、男女双方に関係する課題だが、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから、女性側の経済損失として算出されている。
(出典) 経済産業省「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」より当所作成

(4) 社会全体の経済的損失を3.4兆円と試算

では、女性特有の健康課題がどれだけ企業経営に損失を与えているのだろうか。経済産業省は2024年2月に女性特有の健康課題による経済損失額を試算した（図表4）。性差に基づく健康課題のうち、「職域での対応が期待され、規模が大きく経済損失が短期で発生する」と思われる4項目（月経随伴症・更年期症状・婦人科がん・不妊治療）を対象に、何らかの症状があるにもかか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乗じることで算出した。その結果、女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失額は社会全体で約3.4兆円。その内訳をみると、「欠勤」よりも「パフォーマンス低下」による労働生産性損失額が、月経随伴症で3.8倍、更年期症状で3.5倍とはるかに損失規模が大きくなっている。

女性特有の健康課題による経済損失のインパクトは非常に大きいものだが、これまで職場で見過ごされてきたからこそ、適切な支援は女性活躍を促進し、人材確保・定着、生産性向上、企業価値向上につながる投資となるのである。

3. 北陸の企業経営者への意識調査

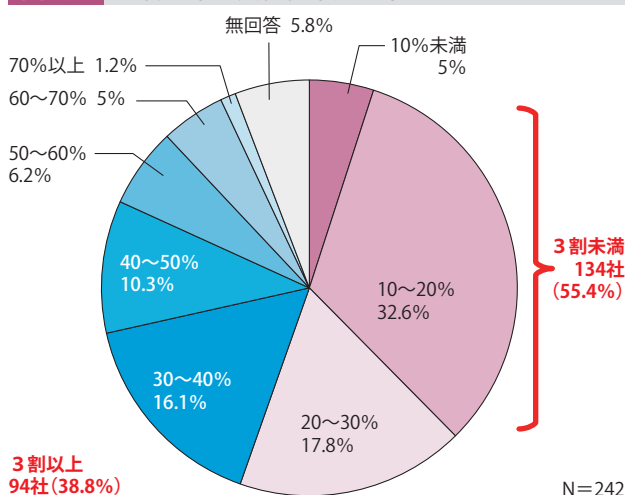
ここからは、当研究所が北陸のBSI（企業経営

動向調査）内で同時に実施した「企業経営における“女性特有の健康課題”について」の調査結果から、北陸の状況をみていきたい。回答のあった242社のうち、健康経営優良法人に認定されているのは75社（うち上位法人は10社）で3割強を占めている。また、女性従業員比率でみると、3割未満であると回答した企業が半数以上を占めている（図表5）。以下、各設問について、「認定法人／非認定法人」と「女性従業員比率が3割以上／3割未満」の2軸から分析していく。

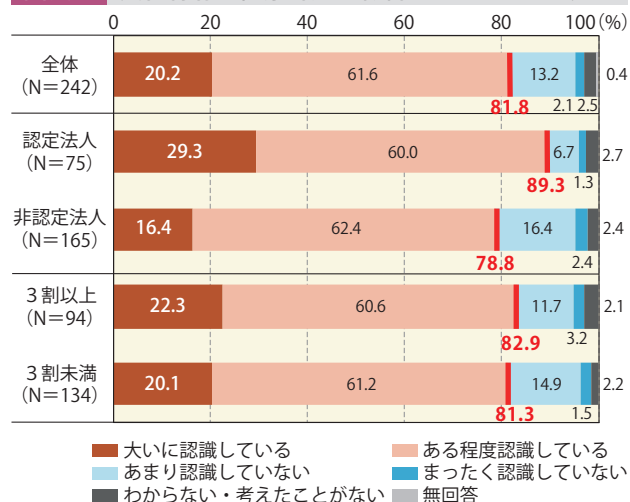
(1) 経営者の8割以上が課題を認識

女性特有の健康課題について、業務効率や女性の就業継続に影響を与えることを認識しているか尋ねたところ、全体では81.8%が『（大いに・ある程度）認識している』と回答した（図表6）。顕著なのは、「大いに認識している」と回答した割合が、認定法人の29.3%に対し非認定法人では16.4%と低いことである。また、「（あまり・まったく）認識していない」と回答した割合は、認定法人の8.0%に対し非認定法人では18.8%と両方で10ポイント以上の開きがある。これは、認定の申請に際して社内の状況把握も必要なことから、認定法人では女性の健康課題の影響をある程度認識しているものと推察される。しかし、女性従業員の比率別では大きな違いはみられないこと

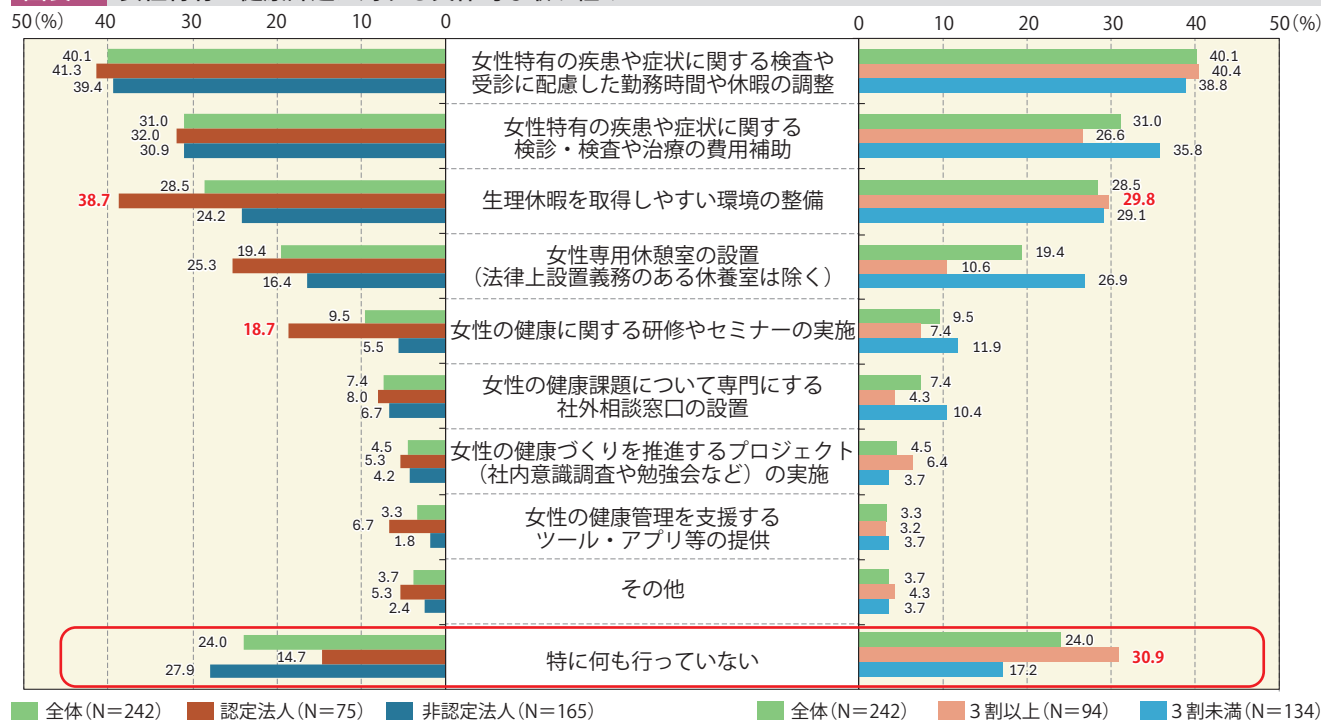
図表5 回答企業の女性従業員比率



図表6 女性特有の健康課題の影響についての認識



図表7 女性特有の健康課題に対する具体的な取り組み



から、女性特有の健康課題は健康経営を実践する企業において、より重要な課題と認識されていることがうかがえる。

(2) 各企業が進める取り組み

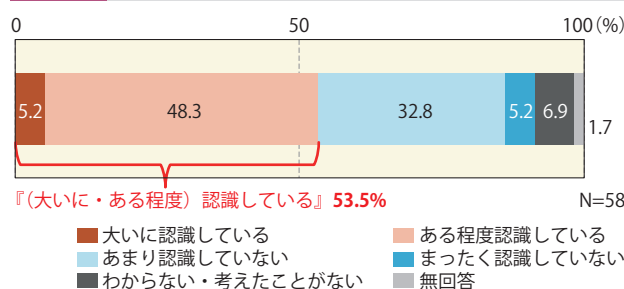
次に、社内における女性特有の健康課題に対する具体的な取り組みについて聞いたところ、実施率が最も高かったのが「女性特有の疾患や症状に関する検査や受診に配慮した勤務時間や休暇の調整」で40.1%、次点が「女性特有の疾患や症状に関する検診・検査や治療の費用補助」で31.0%、次いで「生理休暇を取得しやすい環境の整備」が28.5%と続いた（図表7）。各取り組み項目で認定法人の方が非認定法人に比べて実施率が高くなっており、顕著な差が出たのは、「生理休暇を取得しやすい環境の整備」（14.5ポイント差：認定法人38.7%、非認定法人24.2%）、「女性の健康に関する研修やセミナーの実施」（13.2ポイント差：認定法人18.7%、非認定法人5.5%）であった。一方、「特に何も行っていない」と回答した割合も24.0%（認定法人14.7%、非認定法人27.9%）と一定数存在している。認定法人

においても「健康経営優良法人」という制度的な後押しがあるなかで、実際の取り組み状況や、その実効性を継続的に検証していくことも必要だろう。

女性従業員比率別にみると、女性比率3割以上の企業では「特に何も行っていない」と回答した割合が30.9%と、女性比率3割未満企業の17.2%より13.7ポイント高くなっており、女性従業員比率が高いからといって、特段の取り組みがあるわけではないことも示唆している。

さらに、「特に何も行っていない」と回答した58社について、女性特有の健康課題が与える影響の認識状況をみると、53.5%の企業が『（大いに・ある程度）認識している』と回答しており、課題

図表8 「特に何も行っていない」と回答した企業における女性特有の健康課題が与える影響についての認識状況

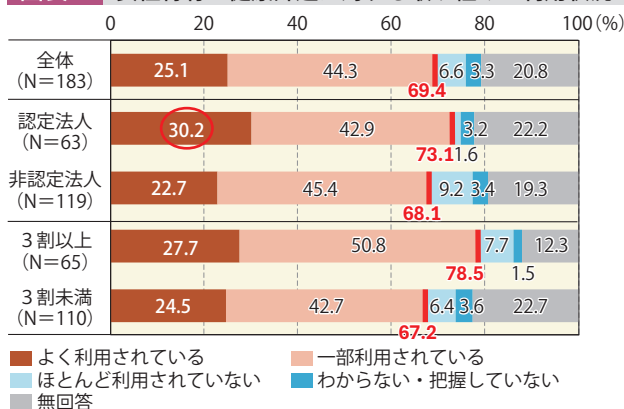


として認識していても、実際に具体策を講じるまでに至っていない状況がうかがえる（図表8）。その理由は後述するが、健康課題を解決することで女性活躍が進んだ成功事例の共有や、有効な制度・ツール等の導入支援などを行うことで、企業も具体的な取り組みを始めやすくなるだろう。

（3）取り組みの利用状況には差がみられる

前問で何らかの取り組みを実施している183社に従業員の利用状況を尋ねたところ、7割近くの企業が「（よく・一部）利用されている」とした一方、「ほとんど利用されていない」、「わからない・把握していない」と回答する企業も1割弱あった（図表9）。

図表9 女性特有の健康課題に対する取り組みの利用状況



認定法人では「よく利用されている」が3割を超えるのに対し、非認定法人では「ほとんど利用されていない」と「わからない・把握していない」を合わせると1割を超えている。女性比率3割以上の企業のうち78.5%が「（よく・一部）利用されている」と回答しており、女性比率3割未満の企業に比べ11.3ポイント高くなっている。

本調査では、「一部利用されている」が具体的にどのような取り組みかまで踏み込めていないが、「生理休暇」に代表されるような制度はあっても実際には利用できない、あるいは利用しにくい職場環境や制度運用に課題があることも指摘しておきたい。

☞生理休暇って？

労働基準法第68条において定められている制度。生理休暇の日数については、生理期間、その間の苦痛の程度、あるいは就労の難易が人により異なるため、就業規則等により限定することはできない。また生理休暇中の給与の扱いは事業者任せられており、「令和2年度雇用均等基本調査（厚生労働省）」によると、女性労働者のうち同年度中に生理休暇を請求した者の割合は0.9%にとどまる。「男性上司に申請しにくい」、「利用者が少ない」、「休んで迷惑をかけたくない」が主な理由である。

「生理休暇」という名称自体の使いにくさを指摘する声もあり、「エフ休暇」などの名称に変更することで、利用率向上を目指す企業も現れている。

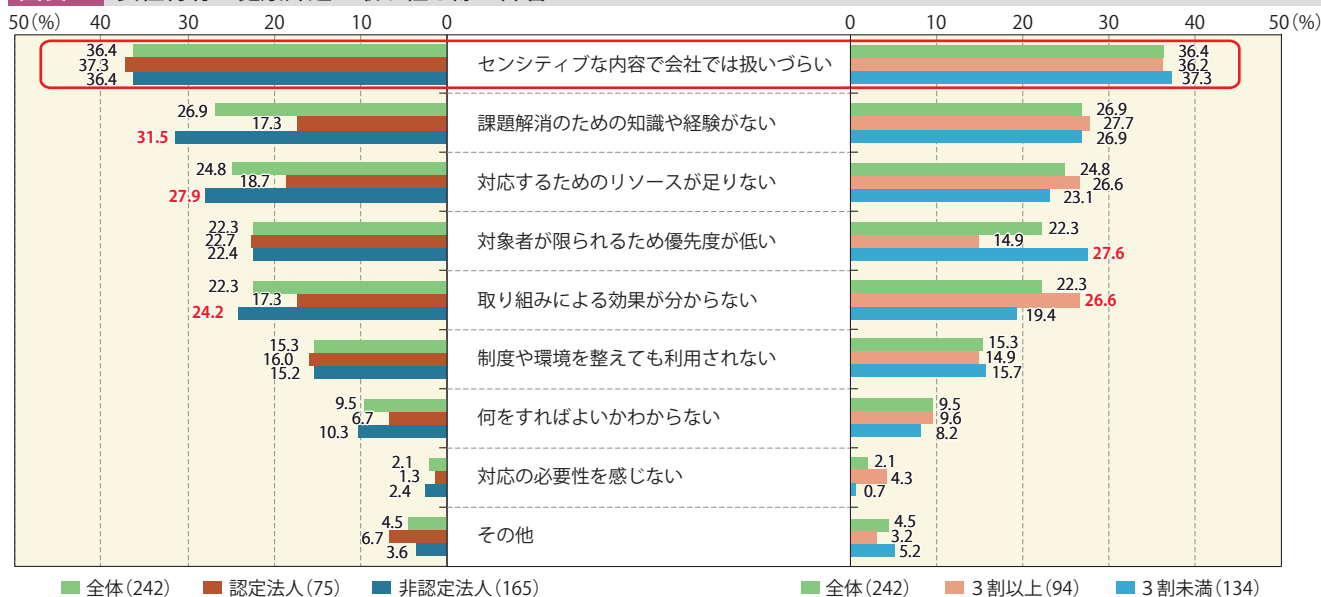
（4）企業における取り組みの障壁

各企業における取り組み状況にかかわらず、女性特有の健康課題に取り組むうえで障害となる、あるいは障害になりそうなことは、「センシティブな内容で会社では扱いづらい」が36.4%と最も高く、次いで「課題解消のための知識や経験がない」が26.9%、「対応するためのリソースが足りない」が24.8%で続いた（図表10）。

認定法人別にみると、認定法人では次点が「対象者が限られるため優先度が低い（22.7%）」である。全体では次点の「課題解消のための知識や経験がない（17.3%）」は4番目で、非認定法人に比べると14.2ポイント低くなっており、健康経営優良法人の認定を受けるなかで、知識や経験が蓄積されたものとみられる。

女性従業員比率でみると、女性比率3割未満の企業では「対象者が限られるため優先度が低い」と回答した割合が27.6%と、同3割以上の企業と比べて12.7ポイント高くなっており、従業員の性別構成比が取り組みの進捗に影響を与えていることが分かる。一方で、同3割以上の企業においては図表9の利用状況において8割近くが「（よく・一部）利用されている」と回答している。

図表10 女性特有の健康課題に取り組む際の障害



く・一部）利用されている」にもかかわらず、「取り組みによる効果が分らない」とする回答が26.6%と3位に入っているのは、興味深い結果である。取り組みや制度はただ導入するだけでなく、効果検証までセットで定着させることで、有効性を確認していく必要があるだろう。

また、「女性特有の健康課題についての取り組みを実施していない」企業に絞って障害と感ずることをみると、「取り組みによる効果が分らない」と「センシティブな内容で会社では扱いづらい」がともに29.3%で最も高く、「何をすればよいかわからない」、「課題解消のための知識や経験がない」が続いている（図表11）。具体的な取

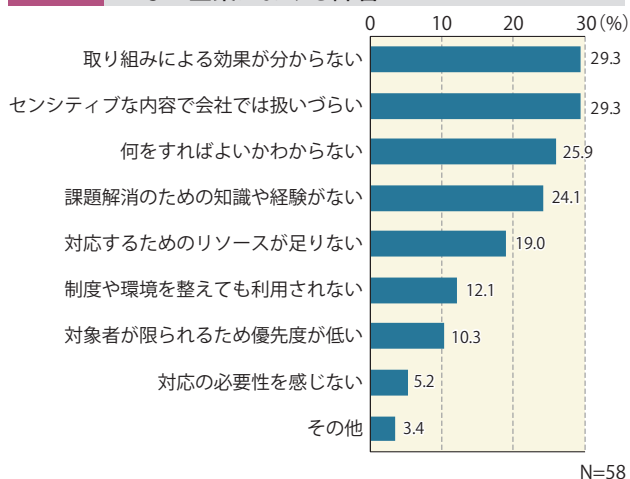
組みが進められていない企業は、そもそも何に取り組めば課題解消につながり、会社にとってのプラス効果が得られるのか、具体的にイメージできていないものと見受けられる。

* * * * *

ここまでの調査結果から、女性特有の健康課題が企業経営に影響を与えるとの認識は広がっている一方で、「何をすればよいかわからない」、「センシティブで扱いづらい」、「知識や経験が不足している」、「効果が見えにくい」といった理由から具体的な取り組みに至らない企業も少なくなく、また、取り組み企業においても利用状況には差があることが明らかとなった。

近年はこうした女性特有の健康課題に対して、技術を用いて解決に導く「フェムテック」が注目されている。会社として取り組む代表例は健康管理アプリの導入などである。図表7の企業が実施する取り組みのなかで「女性の健康管理を支援するツール・アプリ等の提供」と回答した企業は3.3%とわずかではあるが、そのようなツールを活用し、女性の健康課題の可視化や相談支援、医療アクセスの向上など、企業が直接介入するにはハードルが高い部分を、外部サービスやデジタルツールを活用することで課題解消につなげるケースも出てきている。

図表11 女性特有の健康課題に関する取り組みをしていない企業における障害





4. 企業におけるフェムテック活用の可能性

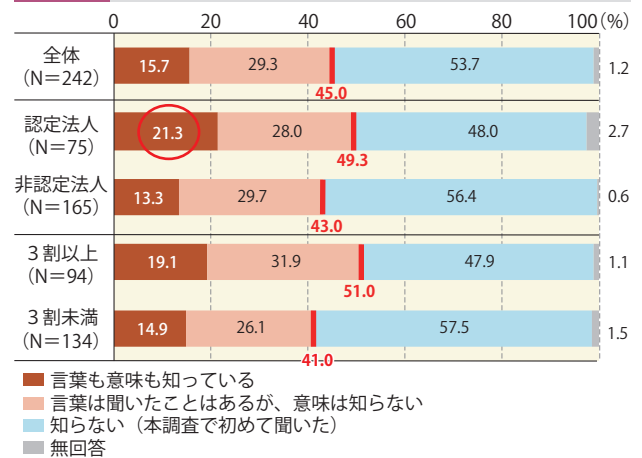
本章では、先に触れた調査結果を踏まえ、フェムテックの可能性をヒアリングも交えて紹介したい。

(1) フェムテック活用への期待

「フェムテック」とは、Female（女性）とTechnology（技術）を合わせた造語で、女性特有の健康問題などを解決に導くテクノロジーや、それを使った製品およびサービスを指し、海外で2016年ごろから広まり始めた言葉だ。先の調査回答者に「フェムテック」の認知度を尋ねたところ、「言葉も意味も知っている」と回答した人は15.7%で、「言葉は聞いたことがあるが、意味は知らない」を含めても、半数に届かなかった。一方で認定法人は「言葉も意味も知っている」が2割を超えており、健康経営のなかで活用される一つとして、知識などが得られたと推測できる。

ちなみに、筆者が当所実施のセミナー等で北陸の企業に勤める女性従業員と意見交換したところ、フェムテックという言葉と意味を知っている女性は非常に少なかったが、月経予測アプリを使用している女性は2～3割程度存在した。言葉自体への認知に関わらず、必要に応じて日常的に、フェムテック関連製品やサービスを利用している状況がうかがえた。合わせて、社内での健康促進の取り組みを尋ねたところ、女性特有の健康課題に特化はしていないが、健康管理の一環として1

図表12 「フェムテック」の認知度



日の歩行数や体重、睡眠の状況などを入力できたり、健康に関する情報が配信されたりするアプリが導入されているという話もあった。企業だけでは十分な人員を割けず、専門的な知見を有しにくい分野は、外部サービスやデジタルツールを活用することで有効な取り組みとしているのだろう。

図表13からは、フェムテックの役割が月経管理アプリにとどまらず、健康リテラシーを高める知識提供、相談支援、医療アクセス、効果測定まで広がっていることが分かる。社内だけで対応しにくい領域を外部サービスで補完できる点に、企業での導入意義があるだろう。

(2) フェムテック推進の動き

ここで少し視点を変え、フェムテックを提供する事業者や北陸でフェムテックを推進する団体へのヒアリングから、活用の可能性を探りたい。

図表13 企業におけるフェムテックによる女性特有の健康に対するアプローチ

女性特有の健康課題に取り組む際に企業が障害と考えること	フェムテックが提供できる価値 (既存フェムテックの具体例)	フェムテックの導入で期待できる効果
何から始めればよいかわからない	知識・情報の提供（研修コンテンツ、eラーニング、情報配信サービス）	職場理解の促進
センシティブで扱いにくい	匿名性・専門性の確保（専門家によるオンライン相談、チャット相談）	相談しやすい環境づくり
実態を把握しにくい	健康状態の可視化（健康管理アプリ、セルフチェックツール）	課題の早期発見
受診につながらない	医療アクセスの向上（オンライン診療、服薬支援サービス）	症状悪化の予防
効果が見えにくい	データによる効果測定（健康管理プラットフォーム、利用データ分析）	継続的な改善

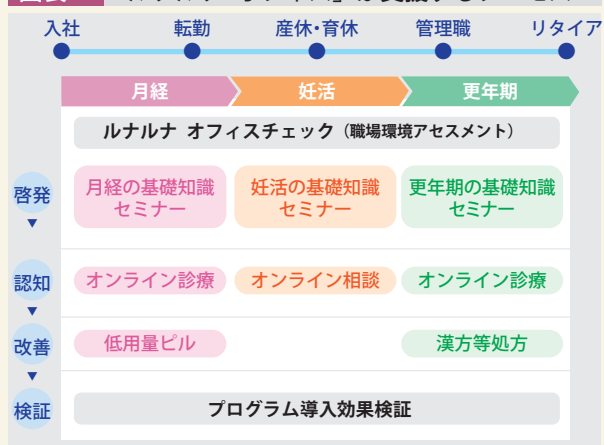
事例紹介 1

法人向けサービス「ルナルナ オフィス」 (丸紅株式会社/株式会社LIFEM)

① 法人向けサービスの概要

働く女性のライフイベントに起因する望まない離職等を防ぎ、個人の幸福や企業の人材多様性を高め、中長期的な企業価値の向上を図る事業を支援する「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）」の初年度事業に採択され、現在は全国の企業や自治体等で導入されている「ルナルナ オフィス」。働く女性の健康課題と職場環境の改善を支援する法人向け総合サービスとして、図表14のように、働く女性のライフステージごとの健康課題について、「啓発」から「認知」、「改善」、効果の「検証」までを一連のプロセスとして支援する。先の実態調査でも「何をしたら良いかわからない」ことが取り組みの障壁に挙がっていたが、同サービスでも、まず職場環境の実態調査を実施し、「女性特有の健康課題とうまく付き合いながらイキイキと働ける職場」を実現するため、従業員の意識や職場の現状を把握するアンケートを実施している。

図表14 「ルナルナ オフィス」が支援するプロセス



(出典) 「ルナルナ オフィス」公式HPより <https://office.lnln.jp/>

② 企業がフェムテックを導入する意義

サービスを提供するなかでみてきたのは、「女性従業員比率が高い」だけでは取り組みが進まないこと。重要なのは「意思決定層に女性がいるか」、「女性の意見が反映される環境になっているか」である。例えば、現場で女

性が多く働いていても、意思決定層は男性で占められているという企業では、健康支援策にも性別による偏りが見受けられた。「喫煙率」や「メタボ比率」といった男性が対象となることが多い項目は早期に可視化された一方で、女性特有の健康課題に関しては「仕事に支障のある症状の保有者割合」や「症状保有者の医療機関受診率」など、具体的な数値を全く把握できていないのが現状である。さらに、そのような環境では、女性自身も職場で不調を話題にしづらいため症状があっても我慢しており、制度があっても利用率が低い生理休暇は、「制度と実態の乖離」という解消すべき課題の最たる例といえる。

また、フェムテックを導入した企業においては、「女性の健康課題は、ともに働く全員が向き合うべき組織全体の課題である」という会社側からの強いメッセージとして受け止められた。その結果、社内からは「男女ともに意識が変わった」、「月経や更年期に関する話がしやすくなった」といった好意的な反応が寄せられるなど、確かな変化が生まれている。

③ フェムテック導入による効果と今後の普及

現在、健康経営や女性活躍推進だけでなく、採用施策としてフェムテックの活用事例も広がっている。

北陸に拠点のある建材メーカーでは、フェムテック施策を採用ページで発信した結果、もともと男性応募者の比率が高い業界にもかかわらず、男女の応募者の割合が逆転した事例もあった。働きやすい環境づくりへの姿勢を示すことで企業イメージの向上につながり、人材確保の観点からも有効な取り組みとして評価されているとのことだ。

今後のフェムテック普及に向けた課題には、次の2点を指摘する。第一に、企業単独での取り組みには限界があるため、今後フェムテックを普及させていくには、行政や支援機関による実態調査、情報発信、導入支援などの後押しが不可欠であること。第二に、制度整備だけでなく受診支援や効果測定まで含めた実効性の高い取り組みを適切に評価する仕組み

づくりが必要であること。これらが今後の普及拡大の鍵を握っている。

事例紹介2

「北陸フェムテックネットワーク」

① 概要と設立目的

2025年に一般財団法人北陸産業活性化センターが中心となって創設した「北陸フェムテックネットワーク」は、企業、大学、医療機関、自治体、支援機関および個人から構成される産学官連携ネットワークである。同会は、北陸の企業における女性活躍の推進と、新たなフェムテック産業を地域から創出することを目指して活動している。

② 北陸の現状と課題

同会では昨年から、参加企業を対象にヒアリングを実施しており、その結果について、次のように現状を分析している。「北陸地域は中小企業比率が高く、人材不足が深刻化しているため、従業員1人の休職や離職が企業経営に与える影響は大きい。しかし、女性の健康課題がもたらす生産性の低下や離職リスクについては、未だ十分に把握されていないのが実態である」。

③ 今後のビジョンと目標

「北陸でフェムテックを普及・発展させるためには、単に製品やサービスを開発するだけでなく、企業経営における女性の健康課題への理解を深め、課題解決に向けた取り組みを企業価値の向上や地域活性化につなげる視点が重要である」と同会は指摘する。

そのうえで、「女性特有の健康課題は、身体面だけでなく精神面や社会面を含めたウェルビーイングまで含むものである。それゆえ企業の福利厚生や健康経営にとどまらず、地域の新たな産業や雇用を生み出す可能性を有しており、女性の健康課題を起点にしたビジネスやサービスを創出する『異業種連携による新産業創出型の産業クラスター』の形成による地域社会の持続的な発展への貢献と、北陸から全国へ展開可能なモデルの構築を目指すものである」としている。

同会には、フェムテックを足掛かりに北陸における女性活躍推進の新たな展開を期待したい。



おわりに

～北陸が女性の働きやすい地域となるために～

これまで女性特有の健康課題は、個人の問題として捉えられがちだったが、職場における影響が経営面でも認識され始めている。しかしながら、具体的な取り組みや施策まで落とし込めていない企業が多いことも本調査で明らかとなった。今後、職場環境への配慮が欠け、実効性の高い施策を導入できない企業は、働く側から選ばれなくなることも危惧されている。

昨年、拙稿（「北陸経済研究」2025年8月号）において、北陸の女性活躍における課題は女性就業率などの「働く量」ではなく、「働く質」の向上にあることを指摘した。女性が健康上の不安や制約を抱えながら働く状況を改善し、一人ひとりが十分に能力を発揮できる職場環境を整えることは、「働く質」の向上につながる重要な取り組みである。そのためには、制度整備に加え、女性特有の健康課題を経営課題として捉え、職場で理解と対話を促す風土づくりが欠かせない。また、フェムテック等の活用を通じて、従業員が安心して利用できる仕組みを整え、その効果を検証・改善していく視点も求められる。

北陸が女性に選ばれ、働き続けられる地域となるためには、女性活躍推進を女性従業員数や管理職比率といった目標値の達成だけでなく、女性活躍を健康と就労の両立という視点から再定義することも必要である。女性特有の健康課題への対応は、従業員のウェルビーイング向上にとどまらず、生産性や人材定着を通じて企業の競争力を高め、ひいては地域経済の持続的な発展にも寄与する重要な経営戦略の一つである。