

# 女性特有の健康課題に どう向き合うか

## ～対応加速と国際標準化への備え～

政策調査部 石橋 未来

### 要 約

人口減少と高齢化が進む日本では、持続的な経済成長と社会保障制度の安定に向け、労働力人口の維持が不可欠である。特に女性の就業継続が重要だが、月経随伴症、更年期症状、婦人科がん、不妊治療などの健康課題がマイナスの影響を及ぼしている。経済産業省は、こうした女性特有の健康課題による経済損失を年間約 3.4 兆円と推計する。

企業にとっても女性特有の健康課題への対応は喫緊のテーマであり、経済損失の大きさに加え、人手不足下での離職防止の必要性、支援が Well-being や生産性向上に寄与するとの認識が高まっている。

他方、イギリスでは更年期症状を中心に、職場での女性の健康支援が定着しつつあり、職場支援を国際標準化する動きも見られる。日本でも健康経営優良法人制度などを通じて自主的な取り組みは広がっているが、全国的な標準規格や認証制度の整備は途上である。本稿では、こうした現状を踏まえ、日本企業に期待される対応と国際標準化への備えについて論じる。女性が健康で能力を存分に発揮できる環境を整備することは、持続可能で活力ある社会の基盤である。

### 目 次

はじめに

1 章 女性特有の健康課題への対応を強化する政府の方針

2 章 企業による対応の現状と課題

3 章 テクノロジー活用による女性の健康支援の可能性

4 章 イギリスにおける女性の健康支援と日本への示唆

おわりに

## はじめに

人口減少と高齢化が進行する日本において、持続的な経済成長と社会保障制度の安定を実現するためには、労働力人口の維持が喫緊の課題である。その中でも、女性の就業継続と能力発揮は、経済・社会の活力を高めるうえで不可欠な要素である。

しかしながら、女性はライフステージごとに多様な健康課題に直面しており、特に月経随伴症、更年期症状、婦人科がん、不妊治療などが就業継続やキャリア形成にマイナスの影響を及ぼしている。経済産業省の試算によれば、これらの女性特有の健康課題による経済損失は年間約 3.4 兆円に上り、離職やパフォーマンス低下等により、女性自身や企業、さらに社会全体に深刻な影響をもたらしている。

政府は、健康経営優良法人認定制度等を通じて、企業に女性特有の健康課題への対応を促してきた。さらに、女性活躍推進法の基本原則に、女性の健康上の特性に留意した取り組みの推進を明記するなど、女性特有の健康課題への対応強化の方針を示した。加えて、フェムテックの推進やジェンダー・イノベーションの促進など、テクノロジーを活用した新たな支援策の整備にも取り組んでいる。

一方で、現状では、企業ごとの自主的な対応に委ねられている部分が多く、女性特有の健康課題に特化した全国的な標準規格や認定制度は十分に整備されていない。また、医療現場においても、国が主導して診療プロセスや治療方針を標準化するような動きはまだ十分に見られていない。

国際的な動向に目を向けると、イギリスでは政府主導のもと、更年期支援を中心に、職場におけるベストプラクティスが普及・定着し、医療現場での診療プロセスの標準化も進められている。さらに、企業の取り組みを促す認定制度の活用に加え、職場支援を法制化、国際標準化する動きも見られる。女性の健康支援について、国際的なベンチマークが確立されつつある中、日本企業がこれらと乖離した施策を推進すれば、国際的な評価を得ることが難しくなる恐れもあるだろう。更年期支援を中心に、対応加速と国際標準化への備えが必要である。

本稿では、女性特有の健康課題への対応を強化する政府の方針、企業による取り組みの現状と課題、フェムテック等の新たな支援策の可能性について整理する。さらに、海外の職場支援の状況を概観したうえで日本への示唆を明らかにし、今後企業に取り組むことが期待される事項について述べる（図表 1）。

図表 1 日本企業が取り組むべき女性特有の健康課題への対応

項目	内容・具体策
重点分野の特定	経済損失・離職者数の大きい更年期症状を重点分野に位置づけ、その他の分野にも計画的かつ段階的に拡大。
行動計画への具体的記載	一般事業主行動計画で女性の健康支援の具体的内容を積極的に記載。
社内啓発・リテラシー向上	当事者である女性を含む全従業員を対象とした理解促進のための研修の実施と参加率向上。
職場の支援策	更年期支援の推進役（Menopause Champion等）の設置・育成による社内のサポート体制の強化。
フェムテック活用	導入目的の明確化と効果検証。
国際規格への対応	国際規格 ISO 45010を踏まえた施策の検討。

（出所）各種資料より大和総研作成

女性がどのライフステージにあっても健康でいきいきと活躍できる環境を整備することは、持続可能で活力ある Well-being の高い社会を実現するための基盤である。

## 1章 女性特有の健康課題への対応を強化する政府の方針

### 1. 多様な人材が活躍する社会に向けて

2025年10月21日に誕生した高市政権は、健康医療安全保障に関して「攻めの予防医療」等の推進を掲げている。とりわけ、女性特有の疾患を含む「性差に由来した健康課題」への対応強化を重要な柱とし、この分野の取り組みを加速させる方針である。

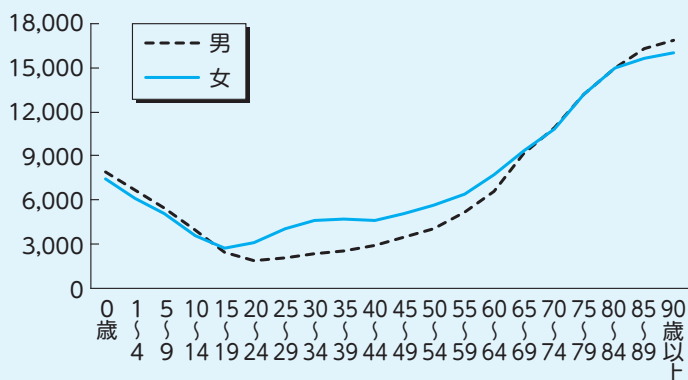
人口減少が進み、労働力の減少が見込まれる日本において持続的に経済を発展させていくには、意欲と能力に応じて誰もがより長く活躍できる環境を整備することが不可欠である。その前提となるのが「健康」であり、予防・健康づくりを強化し個人の Well-being を高めることで、生涯にわたり活躍できる社会を構築する必要がある。

中でも、女性はライフステージごとに多様な健康課題に直面することから、女性の健康を包括的に支援することは、誰もが活躍できる Well-being の高い社会の実現に向けた重要な政策課題と位置づけられている。例えば、就労期と重なる成人期（18歳前後～40代半ば）から更年

期（40代半ば～50代半ば）は、乳がん、子宮頸がん、子宮筋腫、子宮内膜症、不妊、月経困難症、更年期障害など、女性特有の疾患が集中する時期であり、特に対策が必要である。

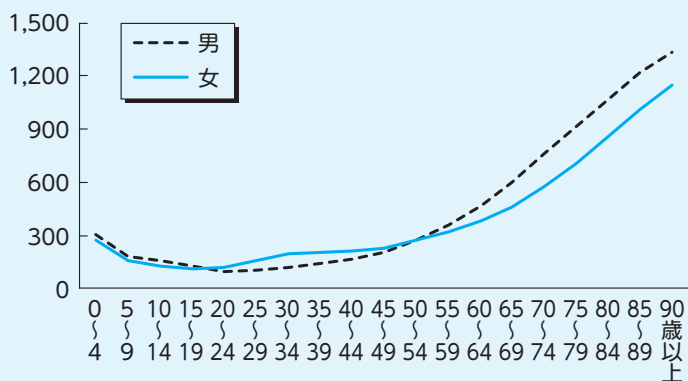
図表2は、年齢階級別の受療率を表している。受療率とは、人口10万人当たりの推計患者数である。男性の受療率は20～24歳に最も低く、高齢になるにつれて上昇する一方、女性は成人期から更年期にかけても高い水準を維持している。この結果、図表3に示すように、同時期の一人当たり医療費は、男性より女性の方が高額となっている。

図表2 受療率（人口10万対）



(出所) 厚生労働省「令和5年患者調査」より大和総研作成

図表3 一人当たり国民医療費（千円）



(出所) 厚生労働省「令和5年度国民医療費」より大和総研作成

このように成人期から更年期の女性は健康リスクが高い時期にあるにもかかわらず、健康診断（健診）の受診率は男性と比べて低い。20～54歳の男性の健診等の受診率が78.4%であるのに対し、女性は70.1%と8ポイント以上も男性を下回っており（厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査」）、早期発見や予防の機会が十分に確保されていない懸念がある。

女性の健診等の受診率の低さには、男性と比べて雇用者に占める非正規職員・従業員の割合が高いことが影響している<sup>1</sup>。女性の健康を支援するには、雇用形態にかかわらず、健康状態を適切に把握できる機会の確保が重要である。さらに、希望に応じて正社員への転換の機会を広げ、安定した就業環境を整えることは、経済的な安心感につながり、心身の Well-being を高めるうえでも欠かせない。これらの施策を総合的に推進することが求められる。

## 2. 性差を考慮した研究・データ基盤整備

女性の健康課題への対応が求められるようになった背景には、従来の男性の視点で行われてきた研究・開発プロセスを見直し、男女の性差を考慮した研究・技術開発が重視されるようになったこともある。2020年12月25日に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」（内閣府男女共同参画局）では、男性を中心とした研究成果が、女性には必ずしも当てはまらず、社会に悪影響を及ぼす場合があるとし、「体格や身体の構造と機能の違いなど、性差等を考慮した研究・技術開発

を実施」することの重要性が指摘された。

後述するように、近年、医学研究や製品・サービスの開発において、性差を考慮することが国際的な潮流となっている。「攻めの予防医療」を推進するうえでも、不足している女性の健康に関するデータ基盤の整備が不可欠である。

このような問題意識に基づき、2024年10月には日本初の「女性の健康総合センター」が設立された。同センターは、女性の健康や疾患に特化した研究やデータの収集・解析、情報発信に加えて、女性特有の病態・疾患に関する診療拠点の整備などを担う司令塔としての役割が期待されている。活動の柱には、①女性の健康に関するデータの構築、②女性のライフコースと性差を踏まえた基礎研究・臨床研究の積極的な推進、③情報収集・発信、政策提言、④女性の体とこころのケア、⑤女性に特化した診療体制の拡充、が掲げられ、国際連携も視野にエビデンス構築と情報発信が進められる方針である。

2025年6月13日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2025」（内閣府）では、女性の健康総合センターが、女性特有の健康課題および性差に起因する健康課題（男性の更年期障害を含む）への対応の普及に向け、大学や研究機関と連携し、調査研究や全国的なネットワーク体制の構築を進めることが明記された。

さらに、同年11月21日に閣議決定された総合経済対策（内閣府「『強い経済』を実現する総合経済対策～日本と日本人の底力で不安を希望に変える～」）においても、同センターを中心に、女性特有の健康課題への対応を推進する方針が示

<sup>1</sup> 総務省「労働力調査」によると、2024年の非正規雇用比率（20～54歳）は、男性が13.1%、女性が43.6%である。総務省「令和4年就業構造基本調査」によれば、女性の非正規職員・従業員の6割以上がパートタイム労働者である。さらに、厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和6年分結果確報」では、パートタイム労働者の所定内労働時間は週20時間程度にとどまっており、この水準では労働安全衛生法に基づく定期健康診断の対象外となる場合が多いと考えられる。



された。

これらの方針に基づき、同センターを中核として、女性のライフステージに応じた健康課題への対応を総合的に推進するとともに、競争力のあるヘルスケアサービスの開発等につなげることが期待されている。

### 3. 女性活躍推進法の改正と行動計画

働く女性の健康課題に関しては、女性活躍推進法の見直しも行われた。女性活躍推進法とは、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）に対して、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するための環境整備を促す法律である。

2025年6月の同法の改正では基本原則において、女性の活躍を推進する際に、女性の健康上の特性に留意することが初めて明記された。つまり、女性の健康課題に配慮して就業継続を支援することが、法律の上でも重要な要素として位置づけられたということである。

この女性活躍推進法の改正を受け、厚生労働省

は事業主行動計画策定指針を見直した。これは、常時雇用する労働者数が101人以上の企業に策定が義務付けられている（100人以下の企業は努力義務）一般事業主行動計画のガイドラインである。改正後の指針では、女性の健康上の特性に配慮した取り組みを計画に盛り込むことが求められ、2026年4月1日から適用される。

一般事業主行動計画は外部に公表され、従業員にも周知されることから、企業にとっては女性の健康課題への対応を一層促される契機となる。一方で、これらの対応が、人材確保や離職防止、企業イメージの向上につながる効果も期待できる。具体的には、図表4に挙げられているようなヘルスリテラシー向上、休暇制度の充実や柔軟な働き方、相談体制の構築など、女性の健康支援に資する取り組みを記載することが望ましいとされる。この部分の記載は義務ではないものの、女性の活躍を重視する企業には積極的な記載が期待されている。

図表4 事業主行動計画策定指針の改正案で示された職場における女性の健康支援の例

#### 女性の健康上の特性に係る取組例

- 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組
  - ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
  - ・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等
- 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現
  - ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
  - ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
  - ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークなどの制度の整備）
- 健康課題を相談しやすい体制づくり
  - ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
  - ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置
- その他の取組
  - ・婦人科検診の受診に対する支援
  - ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

（出所）厚生労働省「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（案）（一般事業主行動計画に係る部分）について【概要】」第85回労働政策審議会雇用環境・均等分科会資料1－2（2025年10月27日）より大和総研作成

## 2章 企業による対応の現状と課題

### 1. 年間約 3.4 兆円の経済損失

企業にとっても、女性特有の健康課題への対応は喫緊のテーマである。その背景には、第一に、女性特有の健康課題による経済損失の大きさが明らかになったこと、第二に、人手不足が深刻化する中、女性が健康を理由に離職せずキャリアを継続できる環境整備の重要性が一層高まっていること、第三に、こうした課題への支援が従業員の Well-being 向上と企業の生産性改善に不可欠な要素として認識されるようになったことがある。

2024 年 2 月、経済産業省は、女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失が、社会全体で年間約 3.4 兆円に上るとの試算を公表した<sup>2</sup>。対象になった症状・疾患は、月経随伴症、更年期症状、婦人科がん、不妊治療の 4 項目であり、欠勤、業務効率・パフォーマンスの低下、離職、休職、追加採用活動にかかる費用、が含まれる。これらの 4 項目は、性差に基づく健康課題の中でも規模が大きく、職域での対応が特に重要とされている。

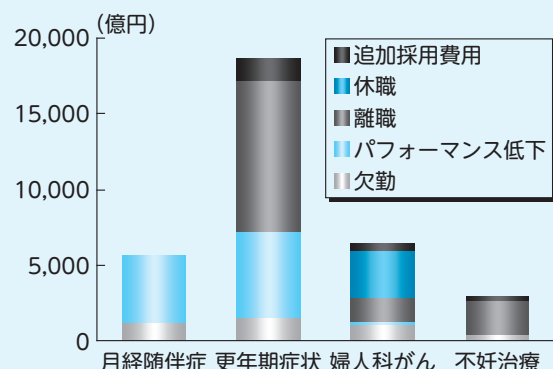
図表 5 は、症状・疾患別の経済損失、約 3.4 兆円の内訳を示している。中でも、更年期症状による損失は約 1.9 兆円と突出して大きく、そのうち離職による損失が約 1 兆円を占め、最大の要因となっている。更年期とは閉経の前後約 10 年間（一般的に 45 ～ 55 歳）を指す。この時期の不調の主な原因は、卵巣機能の低下による女性ホルモンの減少だが、そのほかの要因（性格や体質、環境

など）も症状の現れ方に影響する。代表的な症状には、のぼせや顔のほてり、動悸などの身体的症状と、イライラ、不安、抑うつなどの精神的症状があり、程度には個人差がある。生活に支障を及ぼす場合もあり、働く女性では離職や業務効率の低下につながる要因となる。

女性では、40 代の 53.5%、50 代の 63.4%が何らかの更年期症状を経験しており、そのうち、症状によって生活に支障があるとした人は 40 代で 87.4%、50 代で 88.7%に達する。それにもかかわらず、症状への対処を行っている人は半数にも至っていない（内閣府男女共同参画局<sup>3</sup>）。

別の厚生労働省の調査<sup>4</sup>によると、更年期症状があっても医療機関を受診していない最も多い理由は、「医療機関に行くほどのことではないと思うから」（40 代は 69.4%、50 代は 70.2%）であり、次いで「我慢できるから」（40 代は 18.1%、50

図表 5 症状・疾患別の経済損失の内訳



（注）追加採用費用は、「追加採用活動にかかる費用」、パフォーマンス低下は、「業務効率・パフォーマンス低下」のこと。  
（出所）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」（令和 6 年 2 月）より大和総研作成

2) 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」（2024 年 2 月）

3) 更年期障害に関わる症状への対処法について、40 代女性の 60.3%、50 代女性の 54.6%が「特に上記（「市販の薬や漢方、サプリメントを飲んでいる」「ひどい時は休暇をとっている・休んでいる」など）のようなことはしていない」と回答した。カッコ内は大和総研（内閣府男女共同参画局「令和 5 年度 男女の健康意識に関する調査報告書」）。

4) 厚生労働省「更年期症状・障害に関する意識調査」基本集計結果（2022 年 7 月 26 日）

代は17.7%)であった。この背景には、症状の程度に対する認識不足や情報不足があると考えられる。実際、同調査(厚生労働省)の「更年期に入る前にほしい(ほしかった)情報」を尋ねた設問への回答では、「主な更年期症状の内容や程度」、「主な更年期症状に対する対処法」、「医療機関(婦人科等)を受診する目安」と回答した人の割合が40代・50代で高い傾向が見られた。

更年期症状が現れやすい年代の女性は、管理職など責任ある立場に就いているケースが増えており、離職は企業にとって経営の中核を担う人材の損失だけでなく、追加採用や育成に伴うコスト増にも直結する。経済損失の規模を踏まえると、女性自身も含めた更年期症状の理解促進のための研修や、適切な受診につながるような情報提供と相談体制の整備に加え、症状に配慮した働き方の柔軟化などの取り組みが急務である。

一方、影響人数の観点では、月経随伴症への対応も重要である。15～44歳の女性就業者のうち、月経関連の不調があるにもかかわらず対策を取らずに出勤し、業務効率・パフォーマンスが低下する者の割合が約4割に上る<sup>5</sup>。関連する経済損失も約4,500億円に達する。前出の調査(内閣府男女共同参画局)において、「職場で月経(生理)に関して困った経験」を尋ねた設問への回答では、「経血の漏れが心配で業務に集中できない」(24.5%)が最も多く、次いで、「生理用品を交換するタイミングを作りにくい(長時間の会議や窓口業務等)」(20.6%)と回答した人の割合が多かった。これらは、テレワークによって問題を軽減できる可能性がある。働き方を柔軟化することで、プレゼンティーズム(出勤しているのに労働生産

性が低下している状態)等の低減を図ることが重要だろう。

もちろん、企業には、従業員の性別やライフステージを問わず、誰もが健康的に働き続けられる環境を整備することが求められる。そのうえで、リソースが限られる現実を踏まえ、経済損失の大きさや、後述する国際的な標準化の動きを考慮する必要がある。まずは更年期支援を優先的に強化しつつ、他の女性特有の健康課題にも、計画的かつ段階的に施策を拡大していくことが重要である。

## 2. Well-being と生産性の関係

Well-being は「身体的・精神的・社会的に良好な状態」と定義されることが多く、健康と密接に関連する概念である。近年、従業員の健康づくりを支援することが Well-being を高め、企業の生産性向上に寄与するとの認識が広がっている。

実際、企業による健康増進策が、労働者の健康改善を介して企業業績の向上につながることを示す研究も蓄積されつつある。例えば、川太ほか(2023)<sup>6</sup>は、製造業の上場企業において従業員を無作為に2グループに分け、睡眠改善プログラムを実施した。処置群には非接触型の睡眠計測デバイスを配布し、睡眠状態の可視化と個別アドバイスを3か月間提供した。その結果、処置群は同じ時期にプログラムを受けなかった対照群と比べて、睡眠の長さ、満足度や質、日中の覚醒など6項目からなる「スリープヘルス指標」が有意に改善し、指標の改善に応じて生産性も向上することが示されたとしている。このように、Well-being と密接に関係する従業員の健康は生産性向

5) 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」(2024年2月)

6) 川太悠史・北川梨津・高橋孝平・大湾秀雄・黒田祥子「健康経営と生産性」『日本労働研究雑誌 2024年1月号 (No.762)』pp.35-48。(2023年12月25日)



上に影響するため、企業にとっては戦略的に投資すべき分野と言える。

同様に、女性の健康支援も、単なる福利厚生ではなく、企業の重要な経営テーマである。女性の健康を支え、就業継続や能力発揮を促すことは、多様な人材が安心して働き続けられる、Well-being の高い環境の構築そのものだからである。このような女性の健康に配慮する企業の姿勢が、従業員一人ひとりが持つ力を最大限に発揮できる職場環境を実現し、組織全体の生産性向上や持続的な成長にも寄与すると考えられる。

このため、政府も、健康経営優良法人制度等で、女性の健康支援を含む多様な健康施策を企業に促してきた。今後も、女性の健康支援を経営戦略に組み込み、組織全体の Well-being 向上を目指すことが、企業にとって一層重要になるだろう。

### 3. 健康経営における女性の健康支援

企業の取り組みを後押しする形で、女性特有の健康課題に対応する企業を評価する動きも広がっている。健康経営銘柄・健康経営優良法人（大規模法人部門）の選定・認定の基礎資料となる健康経営度調査（経済産業省）では、女性特有の健康課題への対応が評価項目に設けられており、取り組んでいることが選定・認定要件の一つとなっている。

とりわけ 2023 年度の調査以降は、女性特有の健康課題に関する認知向上の取り組み状況と、行動変容を促す具体的な取り組み内容の両方への回答が要件となった。それ以前は、いずれか一方のみの回答でも認められていた基準が厳格化された形である。

「女性版骨太の方針 2023」<sup>7</sup>では、「健康経営度調査における女性の健康課題に関する設問を充実させることで、情報開示の推進等を図り、女性の健康支援に取り組む企業が社会において評価される仕組みづくりをより一層進める」との方針が示された。「女性版骨太の方針 2025」<sup>8</sup>においても、女性の健康課題に取り組む企業の評価制度の活用・促進が明記されている。今後も、この流れは一段と強まっていくだろう。

### 4. 取組事例集と意識改革の重要性

しかしながら、女性の健康支援に関して、取り組むべき具体的な内容が分からないという企業は少なくない。そこで 2025 年 3 月、初版となる「健康経営における女性の健康課題に対する取組事例集」（経済産業省）が公表された。この事例集では、企業規模別に先進的な取り組みだけでなく、すぐに実践可能な事例が紹介されており、「明日から始められる取組一覧」も掲載されている。例えば、無料の市民講座へ業務時間内に参加し、全社へ知見を共有するといった理解促進の取り組みなどが、すぐに実践できる事例として掲載されている。

健康経営度調査では、実際の行動変容につながる取り組み状況が評価されるが、まずは社内の理解促進や、制度・サポートを利用しやすい環境づくりが基盤である。組織全体のリテラシーが向上し、課題への認識と理解が深まることで、行動変容を促す施策が真に効果を発揮するようになるからだ。

このような基盤となる環境整備に関しては、先駆的に施策に取り組む企業においても課題が残っ

7) 内閣府男女共同参画局「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）」（2023 年 6 月 13 日）

8) 内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針 2025）」（2025 年 6 月 10 日）



ている。令和6年度健康経営度調査の結果からは、男女や管理職を問わず、女性の健康に関する研修等を実施している企業は多く存在するものの、参加率の低い状況が明らかとなった。

図表6は、業種別に女性の健康課題に関する認知向上の研修等を全従業員に対して行う企業の割合と、管理職を含む従業員参加率を示している。右上に位置する業種ほど、研修等を実施する企業が多く、従業員参加率も高い業種であることを示す。8割の企業が認知向上の取り組みを実施し、積極的な対応を進めている「金融」でも、従業員参加率は50%に届いていない。つまり、女性の健康支援の重要性が、経営層や男性だけでなく、当事者である女性自身にも十分に認識されていない、あるいはタブー視されている懸念がある。

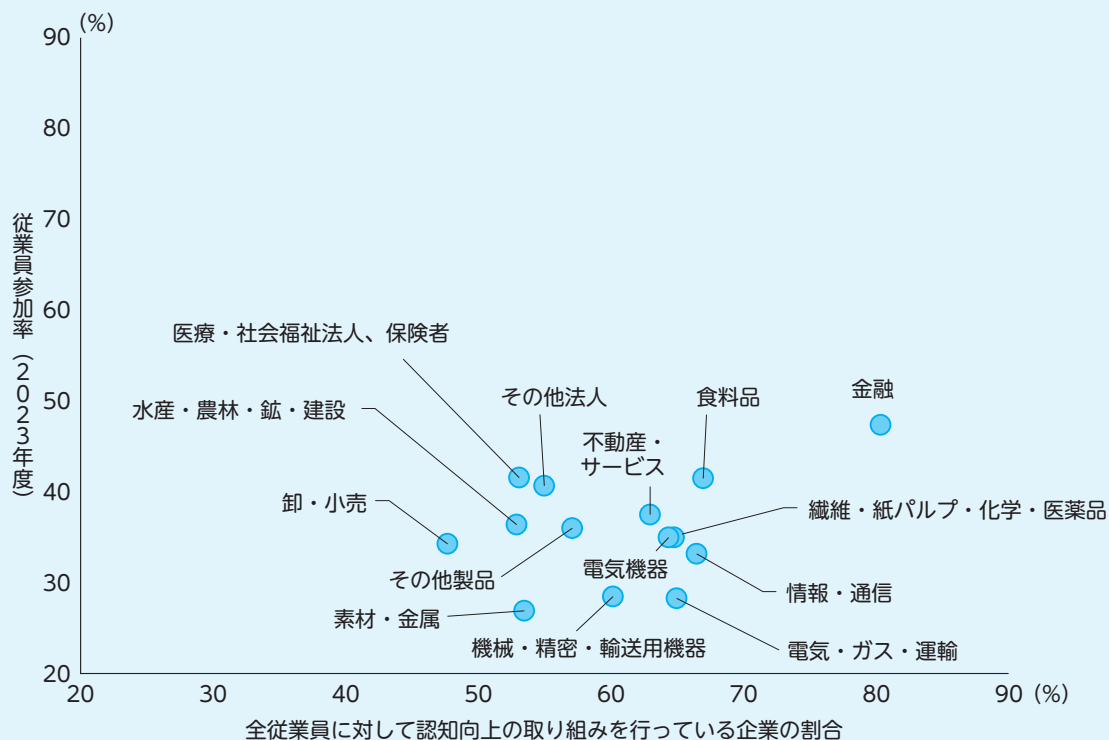
経営層からのメッセージ発信や、全社員を対象とした意識改革プログラムの実施など、企業内における女性の健康課題への理解と啓発を一層促進する必要がある。

### 3章 テクノロジー活用による女性の健康支援の可能性

#### 1. フェムテック

女性特有の健康課題に関するリテラシー向上のきっかけとして、フェムテックを活用する企業もある。フェムテックとは、Female（女性）とTechnology（技術）からできた造語であり、月経、妊娠・出産、更年期などの女性特有の健康課題について、先進的な技術を用いて対応する製品・サー

図表6 業種別、女性の健康課題に関する認知向上の取り組み状況



(注) 令和6年度のデータを使用。  
(出所) 経済産業省「健康経営度調査結果集計データ（平成26年度～令和6年度）」より大和総研作成

ビスのことである<sup>9</sup>。

例えば、西日本旅客鉄道では、女性特有の健康課題について気軽に健康相談などができるアプリ（フェムテック・サービス）を導入するとともに、専門家による研修を実施することで、女性特有の健康課題のリテラシー向上に取り組んでいる<sup>10</sup>。

また、伊藤忠商事では、生理用品や妊活・更年期関連商品を扱うフェムテック自販機の社内設置と、セミナー・ワークショップを通じた意識改革施策を組み合わせ、女性特有の健康課題に関する理解促進と職場風土の醸成に取り組んでいる<sup>11</sup>。

さらに、フェムテックの導入が、経営上の効果をもたらす可能性を示した事例もある。JALは、月経・更年期症状に関するオンライン診療・相談サービスを提供する「ルナルナオフィス」を導入し、不規則な勤務の従業員でも利用しやすい体制を構築したところ、月経および更年期症状によるプレゼンティーズムが改善したと報告している<sup>12</sup>。

フェムテックについては政府も政策に位置づけ、産業振興を含めて積極的に推進している。2021年、政府の「骨太の方針」<sup>13</sup>および「成長戦略」<sup>14</sup>に初めて「フェムテックの推進」が明記された。女性特有の健康課題についてテクノロジーを活用した改善を図り、女性の社会進出と能力発揮を後押しするためである。「女性版骨太の方針」においても、働く女性がライフイベントに伴う望まない離職を防ぐための支援策として、2021年度以降、フェムテックの推進が継続的に掲げられ

ている。

## 2. ジェンダード・イノベーション

もっとも、2024年度以降の「女性版骨太の方針」では、ジェンダード・イノベーションを促進するためのデータ活用の観点でも、フェムテックの推進が求められるようになっている。

ジェンダード・イノベーションとは、科学や技術に性差の視点を取り込むことによって創出されるイノベーションのことである。例えば、医薬品は男性中心のデータで開発されることが多く、女性には副作用が強く出たり、効きすぎたりする場合がある。また、シートベルトも男性の体型を基準に設計されており、妊娠中の女性には流産リスクを高めることが知られている。そこで、女性も含めて、誰にとっても安全で効果的な製品・サービスを生み出すことがジェンダード・イノベーションの考えである。

国際的に性差の考慮が標準化される中<sup>15</sup>、日本の研究開発や製品・サービス開発においても性差を取り入れることが不可欠となっている。また、性差を考慮した研究等を一段と強化し、国際競争力を高めることも期待されている。そのためにも、女性の生涯にわたる健康課題を幅広くカバーするデータを収集・蓄積することが急務である。フェムテックを推進し、さらなる利活用を促すことで、女性の健康に関するデータベースを構築し、研究等に活用することが求められている。

9) 経済産業省「フェムテックってなに？」METI Journal Online（2025年6月26日）

10) 西日本旅客鉄道株式会社「JR西日本グループ 統合レポート 2024」（2024年11月）

11) 経済産業省「健康経営における女性の健康課題に対する取組事例集」（2025年3月）

12) 経済産業省「健康経営における女性の健康課題に対する取組事例集」（2025年3月）

13) 内閣府「経済財政運営と改革の基本方針 2021 日本の未来を拓く4つの原動力～グリーン、デジタル、活力ある地方創り、少子化対策～」(骨太方針 2021)（2021年6月18日閣議決定）

14) 内閣府「成長戦略フォローアップ」（2021年6月18日閣議決定）

15) 例えば、EUの研究資金では申請時に性の考慮の明記を求めており、また、学術誌もSAGE Rガイドラインに基づきセックス・ジェンダー分析を推奨している（杉本光衣「第281回 ジェンダード・イノベーション 拡大、新成果に期待」研究開発戦略センター『科学技術の潮流 一日刊工業新聞連載』（2025年3月21日））。

2025年度の「女性版骨太の方針」<sup>16</sup>では、この方針が一段と強化され、フェムテックサービスや製品の普及を後押しする環境整備（品質等に関するガイドラインの策定・拡充など）を推進すると明記された。さらに、企業を通じた利活用促進のため、フェムテック関連サービスや商品の有効性を示す効果検証を実施する点についても記載された。企業にとっての直接的なメリットを示すため、女性のプレゼンティーズムやエンゲージメントの改善など、経営指標との関連性について分析するプロジェクト<sup>17</sup>も進められている。

企業にとっては、政府による品質・安全性確保の取り組みが進み、有効性が確認されたフェムテックの製品・サービスを選択しやすい環境が整うことになるが、女性の健康支援として導入する際は、導入目的の周知と利用実態の把握が不可欠である。導入目的が従業員に共有されない場合、期待される効果（例えば、症状の改善や就業継続の支援、組織の Well-being 向上など）が十分に発揮されず、支援が形骸化する懸念がある。国立研究開発法人日本医療研究開発機構（AMED）による健康管理に関するIoTおよびアプリの利用実態の調査<sup>18</sup>では、月経関連の症状等を抱える利用者が27.6%いたにもかかわらず、症状等の改善を目的とした利用は17.1%にとどまるなど、期待した目的での活用が限定的だったことが明らかとなった。なぜその製品・サービスを提供するのかという目的を明確にし、従業員と共有することで、導入の意義への理解が深まり、結果として症状改善といった効果につながるだろう。

## 4章 イギリスにおける女性の健康支援と日本への示唆

ここまで、日本の政府と企業による女性特有の健康課題への対応状況を、テクノロジーを活用した新たな支援策も含めて整理した。次に、先進的な女性の健康支援を推進する国の事例を確認し、日本への示唆を得たい。とりわけ、イギリスでは政府主導のもと、更年期を中心に、職場での健康支援や医療現場での診療の標準化が図られており、企業の対応を法制化する動きも加速している。以下では、イギリスの取り組みの概要を整理し、日本に期待される対応の方向性を考察する。

### 1. イギリスの「女性の健康戦略」

イギリスでも、医学研究、臨床試験、医療従事者の教育、医療提供体制などが、長年にわたり男性を基準に設計されてきた。その結果、女性特有の疾患や、男女で症状が異なる疾患に関するデータやエビデンスが不足し、診断や治療の遅れ、さらにはサービスの分断による非効率が生じていた。こうした状況は、男性より平均寿命が長い女性にとって、不健康な状態で過ごす期間の長さという深刻な健康格差の問題にもつながっている。また、職場においては、多くの女性が健康問題について話しづらく、支援体制が十分に整備されていないと感じており、女性の労働参加や職場での経験が制約されるなどの問題が生じている。

2022年7月、保健社会省（Department of Health and Social Care）は、今後10年間で健康格差の是正と包括的な支援体制の構築に取

16) 内閣府 男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針 2025）」（2025年6月10日）

17) 経済産業省による「女性の健康施策の効果検証プロジェクト」（実施期間 2025年4月～10月頃）。

18) 国立研究開発法人日本医療研究開発機構「働く女性の健康管理を目的としたIoTおよびアプリの利用実態が明らかに—日本人女性1万人にアンケート調査を実施—」（2024年8月1日）

り組み、女性が生涯を通じてより健康に過ごせる社会を目指すための戦略、Women's Health Strategy for England（イングランドにおける女性の健康戦略、以下「女性の健康戦略」）を公表した。この戦略は、女性の意見やニーズが幅広く反映されている点が特徴である。

例えば、事前アンケートにおいて、職場で健康問題について話すことに抵抗がないと回答した割合は35%、現在または過去の職場が健康問題に協力的だったとする回答も53%にとどまったことから、女性の健康課題について職場でタブー視しない環境づくりや、研修を通じた理解促進などを強化する方針が示されている<sup>19</sup>。

特に、職場における支援策については、政府がガイドライン等に則った具体的な施策の導入を、企業に促している点が注目だろう。企業は、専門

機関が策定するベストプラクティスやガイドラインを踏まえて施策を導入し、それを職場ポリシーとして明文化することが推奨されている。

イギリスでは更年期を理由に約6万人の女性が就業を断念し、年間約15億ポンド（1ポンド＝200円換算で約3,000億円）の経済損失が生じていると推計されている<sup>20</sup>。こうした背景から、更年期症状への対応は、女性の就労機会の減少にとどまらず、経済の持続性にも直結する深刻な課題となっている。そのため、「女性の健康戦略」でも、更年期症状への対応は優先すべきテーマの一つとされており、女性特有の健康課題の中でも先行して取り組まれている。

ベストプラクティス等<sup>21</sup>で示されている更年期に関する職場支援の具体策としては、柔軟な働き方の導入、温度・換気・照明など職場環境の調整、



<sup>19</sup> GOV.UK, “Women’s Health Strategy for England”, July 2022 (Updated August 2022)

<sup>20</sup> NHS Confederation, “Women’s health economics: investing in the 51 per cent”, 2 October 2024

<sup>21</sup> 更年期支援に関しては、人事・労務管理や労働関係の専門団体であるCIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) やACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) がベストプラクティスやガイドラインを策定している。



産業保健サービスの活用、従業員向けの研修の実施、さらに、後述する更年期症状に関する啓発・相談等を担う推進役（Menopause Champion）の設置などがある。

同時に、「女性の健康戦略」では、医療提供体制や医療従事者の教育においても更年期ケアの最適化と標準化を推進する方針が示されている。これは、医療従事者の間で治療方針にばらつきがあり、多くのアンケート回答者が適切な更年期ケアを受けることが難しいと感じている現状を踏まえたものである。そこで、イギリス政府は、NHS（国民保健サービス）と連携して、診断から治療、フォローアップまで一貫した質の高いサービスを提供するため、NICE（国立医療技術評価機構）のガイドラインに基づく更年期パスウェイ改善プログラムを開発している。更年期パスウェイとは、更年期ケアに関する標準的な診療・サポートの流れである。医療現場で最新のエビデンスに基づく更年期パスウェイが用いられることで、更年期症状の早期診断が可能となるほか、患者は全国の医療機関で一貫した質の高い治療を受けられるようになる。

このように、イギリスでは政府主導のもと、更年期支援を中心に、企業における職場支援と医療現場における診療プロセスの双方で、最適化と標準化が図られている。

## 2. 職場における更年期支援

### 1) 英国規格BS 30416と国際標準化

さらに、イギリスで推進されている包括的な職場支援を、国際標準化する動きもある。イギリス

では、更年期を迎えた女性の約10%が症状により離職しており、重度の症状を持つ女性では離職率が25%に上るとされる<sup>22)</sup>。また、月経や更年期の話題は長らく職場でタブー視されてきたため、従業員が症状について率直に話したり、必要な配慮を求めたりすることが困難であった。こうした状況を背景に、BSI（英国規格協会）は2023年に、職場におけるベストプラクティスを示した英国規格BS 30416（「職場における月経、月経衛生、更年期障害に関する規格」）を発行した。この規格は、企業が更年期や月経に関する包括的な支援体制を整備するための方針を示すもので、誰もが働きやすい職場環境の実現を目的としている。

具体的には、企業風土の改善、理解促進のための研修の実施、温度調整や休憩スペースの確保などの職場環境整備、更年期や月経に配慮した柔軟な勤務形態や業務内容の調整を求めている。BS 30416は多くの企業で積極的に受け入れられており、2023年の公表以来、142か国以上で11,000以上の組織（中小企業からグローバル企業まで）がこの規格をダウンロードしている<sup>23)</sup>。

さらに、この英国規格BS 30416を参考にした国際規格ISO 45010の策定も進められている。ISO 45010は、職場における月経、月経衛生管理および更年期障害を支援するための指針を示す国際規格であり、2025年12月時点で国際規格案（DIS）段階にある。この規格は、月経や更年期の職場支援を単なる福利厚生ではなく、労働安全衛生の重要な要素として位置づけることを目的とし、BS 30416で示されたベスト

<sup>22)</sup> BSI Group, “Menopause standard launched to help organizations support workers”（最終閲覧日：2025年12月15日）

<sup>23)</sup> Menopause Friendly UK, “Celebrating a milestone in workplace support for menstruation and menopause”, 27 May 2025

プラクティス（企業風土や働き方の見直し等）を国際社会で広く共有することができるガイダンスとするものである。つまり、イギリスで推進されている包括的な職場支援が、各国の政策や企業の対応に影響を与える可能性があるということだ。

## 2) Menopause Champion（更年期支援推進役）

次に、イギリスの更年期の職場支援において、ベストプラクティスの一つとして広く認識されている Menopause Champion（更年期支援推進役）について説明する。Menopause Champion とは、更年期に関する相談対応だけでなく、従業員の認知向上のためのワークショップを開催したり、利用可能なサポートやリソースを周知したり、さらに管理職研修の実施や職場ポリシーの改訂を働きかけたりなど、職場において更年期への理解促進とサポートを中心的に担う存在である<sup>24</sup>。特に、更年期の不調について上司に伝えづらい従業員に対して<sup>25</sup>、ニーズを聞き出し、必要な情報提供を行うなど、信頼できる相談窓口として機能している。

例えば、H S B C U K、first direct、M & S Bank の3社は連携して Menopause Champion を育成しており、2021 年に Menopause Friendly Accreditation（更年期フレンドリー認定）を取得した<sup>26</sup>。2021 年にイギリスで開始されたこの認

定制度は、職場における更年期支援を外部の専門家が厳格に審査するものであり、認定を受けることは優れた支援体制を整備していることの証明になる<sup>27</sup>。すでに 160 社以上が認定を取得し、600 社超が認定に向けた取り組みを進めるなど<sup>28</sup>、更年期支援は企業における取り組みとして定着しつつある。

このように、イギリスでは、Menopause Champion が、国の推奨するガイドライン等で示された職場支援の方針を踏まえて、各企業における施策の実践と推進を担っている。さらに、そうした企業の取り組みを評価し、認定する制度も整備されている。政策が現場に浸透する仕組みがうまく機能しており、更年期の女性の就業継続を支えている。

## 3) 更年期行動計画策定の義務化

最後に、直近の法制度の動向を整理する。2024 年 7 月の政権交代時に、労働党が選挙公約として掲げていた「雇用権利法案（Employment Rights Bill）」が 2025 年末に成立した。この法案は労働者の権利保護の強化を目的としており、更年期に関する職場での配慮を法制化することも盛り込まれている。従来、労働党は、45～54 歳の女性の約 10 人に 1 人が更年期症状を理由に離職しており、この年代の女性が女性就業者の約 23% を占めることから、労働市場への影響が

<sup>24</sup>) Making Menopause Work, “The Transformative Role of Workplace Menopause Champions”, 2 December 2024

<sup>25</sup>) 更年期症状によって欠勤する人は 35% いるが、上司に本当の理由を伝えているのは 9% であるとのデータもある（Menopause Friendly UK（最終閲覧日：2025 年 12 月 15 日））。

<sup>26</sup>) HSBC UK, “HSBC UK, first direct and M&S Bank are the UK’s first accredited Menopause Friendly Employers”, 19 July 2021

<sup>27</sup>) 日系企業では、富士通の英国法人（Fujitsu UK and Ireland）（2022 年 11 月認定）などが認定を取得している（Fujitsu, “UK and Ireland Responsible Business Report FY22/23”）。

<sup>28</sup>) Menopause Friendly UK, “Menopause support is becoming law but smart employers are acting now”, 1 August 2025

極めて大きいと指摘してきた<sup>29)</sup>。そのため、一定規模以上の企業に対し、更年期を迎える従業員への支援策を明確に規定することを求めた。同法案の成立により、雇用主には Menopause Action Plan (更年期行動計画) の策定が義務付けられる。2026 年 4 月からは企業による自主的な対応が求められ、2027 年からは従業員 250 人以上の企業に対して計画の策定と公表が義務化される<sup>30)</sup>。なお、更年期支援が企業の取り組みとして定着しつつあるイギリスでは、すでに対応を進めている企業が多く、法制化による大きな混乱は生じないと考えられる。

#### 4) 日本への示唆

イギリスは、女性特有の健康課題の中でも更年期への対応を重点分野とし、職場支援などに先行して取り組んでいる。背景には、女性の約 3 人に

1 人が更年期を迎えている、あるいはすでに更年期に達しており<sup>31)</sup>、働く女性の約 10 人に 1 人が更年期症状を理由に離職していると推計される現状がある。

翻って日本では、政府が女性特有の健康課題への対応を政策に位置づけ、企業への働きかけを強化しているが、国として優先すべき分野は特に定めていない。企業も健康経営<sup>®</sup><sup>32)</sup>の一環として取り組んでいるが、女性特有の健康課題に特化した全国的な標準規格や認定制度の整備は進んでおらず、施策内容などは基本的に各企業の自主性に委ねられている。今後、「女性の健康施策の効果検証プロジェクト」(経済産業省)のフィードバック等も予定されているが、ここでも施策の選択は各社の判断とされている(図表 7)。

もちろん、企業ごとに課題や必要な施策は異なり、現場の実態に即した対応が求められることも

図表 7 日本とイギリスの職場における女性の健康支援の違い

項目	日本	イギリス
政府の方針・戦略	「女性版骨太の方針」等で仕事と健康課題の両立支援を政策に位置づけ。健康経営優良法人認定制度等を通じて企業の取り組みを促進。	2022年に Women's Health Strategy for England 策定。健康格差是正と包括的な支援体制の構築を政府主導で推進。
法制度・規制	改正女性活躍推進法で健康課題への配慮を基本原則に明記。一般事業主行動計画で健康支援の記載を推奨。	2027年から従業員250人以上の企業に「Menopause Action Plan」の策定・公表が義務化される。
標準規格・認証制度	健康経営優良法人認定制度はあるが、女性特有の健康課題に特化した全国的な標準規格・認証制度は未整備。	2023年に英国規格 BS 30416 (職場における月経、月経衛生、更年期障害に関する規格) 策定。Menopause Friendly Accreditation の認証制度が普及。
国際標準化への対応	今後、ISO 45010 に準拠した対応が求められる可能性がある。	英国規格 BS 30416 を参考にした国際規格 ISO 45010 が発行される予定。
企業の対応	優先分野や施策内容は各社判断。先進事例集はあるが企業ごとの自主性に委ねられている。	ベストプラクティスを踏まえた対応を認証制度が後押し。更年期支援が定着しつつある。
職場支援の具体策	リテラシー向上を目的とした研修等を実施する企業は多いが、参加率には課題が残る。	職場で話題にしやすい環境づくり、Menopause Champion 設置等。
医療現場での対応	国主導の標準化は途上。	NICE ガイドラインに基づく診療パスウェイを標準化。医療現場で一貫した質の高いサービス提供。

(出所) 各種資料より大和総研作成

29) Wellity, “New UK Menopause Action Plan by Labour” 19 August 2024

30) Menopause Friendly UK, “Menopause Action Plans: why every employer must act now”, 2 January 2026

31) Trades Union Congress, “Menopause and the workplace”, 21 December 2021

32) 「健康経営<sup>®</sup>」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

ある。各企業が独自の工夫を凝らすことで多様なベストプラクティス生まれ、それを横展開することも有効だろう。

一方で、イギリスの更年期支援等のガイドラインを参考にした国際規格 ISO 45010 の発行が予定される中、国際的なベンチマークと乖離した施策を推進すれば、日本企業が女性の健康課題に対する国際的な評価を得ることが難しくなるリスクがある。また、将来的に ISO 45010 に沿った対応が求められ、追加的なコストが発生する可能性もある。

今後、日本においても、ISO 45010 を見据えて健康経営や女性活躍推進を強化する必要があるのではないか。例えば、健康経営優良法人の認定要件に更年期支援の実施を組み込むことや、一定規模以上の企業に対しては一般事業主行動計画において、職場における更年期支援の具体的内容の記載を義務化することが考えられる。女性特有の健康課題の中でも、更年期症状は経済損失が大きく、女性管理職比率にも影響することから、重点分野として積極的に取り上げる意義は日本でも大きいだろう。

## おわりに

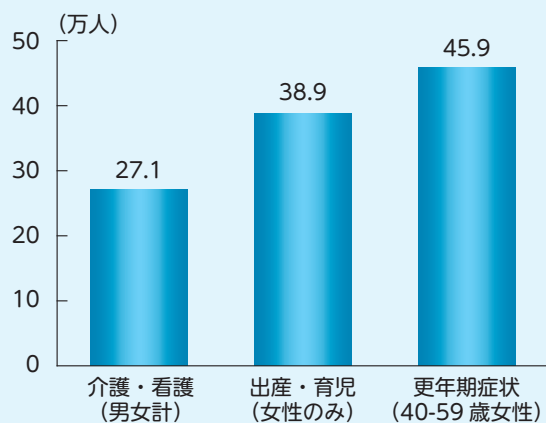
経済産業省の試算によれば、理解促進研修や受診支援、アプリ等を活用した健康管理プログラムを全企業が導入した場合、最大約 1.1 兆円の経済的効果が見込まれる<sup>33</sup>。これは、女性特有の健康課題による年間約 3.4 兆円の経済損失を、適切な支援により約 1.1 兆円縮減できる可能性を示すものである。しかし、依然として約 2.3 兆円の損失

が残ることから、課題の深刻さは変わらない。

さらに、離職者数に着目すると、更年期症状に限っても、それが原因で離職した 40～59 歳の女性は、2021 年までの 3 年間で最大 45.9 万人と推計される（図表 8）。この規模は、同期間の介護離職（男女計約 27 万人）や出産・育児による離職（女性のみ約 39 万人）を上回る水準であり、労働力人口の維持が重要な課題となる中、看過できない状況である。

女性特有の健康課題の重要性が当事者である女性にも十分に認識されず、治療開始が遅れたり放置されたりした結果、通院や治療が長期化すれば、医療費の増加を通じて社会保障制度の持続性にも影響を及ぼす可能性がある。また、個々の女性にとっても、離職期間の長期化は再就業を困難にし、昇進機会を失わせ、生涯所得の減少を招くことになる。それは、将来的な年金額の減少によって、老後の生活基盤を不安定化させることにもつなが

図表 8 2021 年までの 3 年間の離職者数



(注)「更年期症状」は 3 年間の累積離職者数の推計値 (高位推計)。  
(出所)「介護・看護」「出産・育児」は、総務省「令和 4 年就業構造基本調査」、「更年期症状」は周燕飛 (日本女子大学教授・JILPT 客員研究員)「働く女性の更年期離職」JILPT リサーチアイ第 70 回 (2021 年 11 月 5 日) より大和総研作成

33) 経済産業省委託事業「令和 5 年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業 (ヘルスケアサービス市場等に係る調査事業) 公表版報告書」(ポストン コンサルティンググループ)



る。

国際的な動向を見ると、イギリスでは女性特有の健康課題の中でも、更年期を重点分野に据え、国が推奨するガイドラインの内容を職場に浸透させる仕組みがうまく機能している。さらに、職場における更年期支援等のベストプラクティスなどを示した英国規格BS 30416を国際標準化する動きもある。こうした国際的なベンチマークが確立される中で、日本企業がこれらと乖離した施策を推進すれば、国際的な評価を得ることが難しくなるリスクがある。

日本でも、女性特有の健康課題の中で更年期症状は経済損失が大きく、離職者数も多い。女性管理職比率にも影響するため、重点分野として取り上げる意義は日本においても大きいだろう。諸外国では更年期の職場支援が当然の取り組みとして

広がりつつあることを踏まえ、日本でも対応を加速する必要があるのではないかな。

まずは、更年期の課題の重要性について当事者である女性を含めて全従業員に啓発し、理解を促進することが急務である。そのうえで、必要な支援や制度に確実にアクセスできるよう、相談窓口の設置が必要だろう。上司との間に入る支援役の導入も検討に値する。加えて、企業は必要に応じて医療機関の受診を促すことも求められるが、医療現場において診療プロセスや治療方針が標準化されていることも重要だろう。日本でも各学会が診療ガイドラインを策定しているが、国が主導してそれを標準化する動きはまだ十分に進んでいるとは言えない<sup>34</sup>。

このように女性特有の健康課題へ対応することは、働く女性の就業継続を支援するだけでなく、



<sup>34</sup> 例えば、診療ガイドラインにも記載のあるホルモン補充療法（HRT）は更年期障害に対する第一選択の治療とされている（宮上景子、白土なほ子、下平和久、松岡隆、関沢明彦（2017）「最近の更年期障害の管理」昭和学会誌 第77巻 第4号 pp.367-373）。それにもかかわらず、欧米では30～40%の普及率であるのに対し、日本では1.7%にとどまっている（久光製薬「ホルモン補充療法（HRT）海外事情」エンジョイ エイジング【更年期をいきいき過ごすための情報サイト】ウェブサイト（最終閲覧日：2025年12月12日））。

社会全体の将来にわたる Well-being の維持・向上において不可欠な取り組みであるということ  
を、広く社会で認識し、共有していく必要がある。  
何より、女性がどのライフステージにあっても能力を存分に発揮して、いきいきと活躍できる社会は、活力に満ちた豊かな社会にほかならないからである。

[著者] \_\_\_\_\_

石橋 未来 (いしばし みく)



政策調査部  
主任研究員  
担当は、医療 / 介護保険、経済