

自分らしく輝くために。女性のウェルビーイングと働き方
～フェムテックが叶える女性が輝く職場づくり～

10/3（金）に開催された「自分らしく輝くために。女性のウェルビーイングと働き方 ～フェムテックが叶える女性が輝く職場づくり～」(主催：経済産業省) のアーカイブです。



～ 女性の健康課題に社会全体で取り組む意義について ～



経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室
経済社会政策室長
高木 悠一 氏

理想の経済社会とは、多様な人々が多様な属性、価値観を持つなかで、それぞれを実行する生き方、選択する、可能性を発揮することができることである。このことにより経済の発展につながっていく。しかしながら、女性の活躍が他の諸外国より進んでいない実態がある。女性特有の健康課題による労働損失の経済損失は、社会全体で年間約 3.4 兆円と推定される。そのため、先進的な技術・サービスを活用したフェムテックで健康課題を解決

し、女性が働きやすい環境整備、多様な人材活躍による企業価値創造を促進するために経済産業省では、フェムテック等サポートサービス実証事業補助金事業を実施している。

これまでの採択事業に、アンケートを実施したところ、事業終了後も顧客を増やし、市場創出に寄与していることが確認できた。補助金事業を通じて、新しいサービスや事業が多数の企業、自治体が増え、普及していくことを目指していく。

～ パネルディスカッション ～



左から

- 一般社団法人 Femtech Community Japan 理事
木村 恵 氏
- 経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室 経済社会政策室長
高木 悠一 氏
- 東北大学 DEI 推進センター教授
横浜国立大学ダイバーシティ戦略推進本部 教授/学長補佐
(ジェンダード・イノベーション担当)
佐々木 成江 氏
- コニカミノルタ健康保険組合 理事
鈴田 朗 氏
- 株式会社ファミワン 代表取締役
石川 勇介 氏
- メディアパーソナリティ
小島 慶子 氏

※以下、敬称略

～ テーマ１：女性の健康課題に社会・職場はどう向き合い、社会・組織の意識を変えていくべきでしょうか ～

佐々木：

女性の健康課題の解消は経済の活性化にも直結する重要なテーマである。こうした視点は企業の経営層にとっても関心の高いテーマだと思うため、経済産業省がフェムテックの補助事業を実施する意義は極めて大きい。また、男女ともに生じる病気についても、性別によって病態や症状が異なる場合が多く、性差医学の観点も健康課題の検討に積極的に含めていく必要がある。

高木：

日本企業の競争力の源泉は人材であり、人材の活躍が競争力に繋がると強く感じている。人材は資本であり、最大限の人的投資を行い、従業員が活躍する企業が成長すべきであるとする。経済産業省では健康経営やフェムテックなどの推進を通じて、従業員の健康維持に繋がるようなテーマに取り組んでいる。

鈴田：

女性社員はライフステージごとに女性特有の健康課題に直面し、人によってはパフォーマンスの低下やキャリア形成の阻害要因になっている可能性がある。最大限のパフォーマンスを発揮してもらうためには、女性の健康課題を企業の課題として捉えて、心身の健康確保と働きやすい職場環境を整えていくことが、これからの企業に求められるのではないかな。

石川：

企業と話をするうえで、女性の健康課題に特化せず、男女関係なく誰にとっても働きやすい環境を整えていく上で課題を洗い出しましょうと伝えることがある。そうすると、結果として女性の課題が多いことや対応が出来ていない部分に気づき、女性側の健康課題に着手していこうとなるケースも多い。

～ テーマ２：男性社員・管理職への理解や共感を得るには、どのようなアプローチが求められると思いますか ～

鈴田：

自社は管理職の９割が男性だが、こうした管理職の理解や共感を得るためには、女性特有の症状に対する正しい知識を得るようなセミナー等の機会を設けることが効果的であるとする。実際にセミナーを開催すると、男性社員から理解が深まったという声を多く聞くことができた。

石川：

こうした課題について、社内で共感してくれる男性社員がひとりでもいて、考えを発信してくれると、周囲にも派生していく。教える側と教わる側に分かれたり、対立構造をつくるのではなく、同じ方向を向いて動くことが大切で、男性社員や管理職の中にひとりでもいると、組織が変わりはじめると感じている。

～ テーマ3：社会や組織のあり方は、フェムテックによってどのように変わっていくのでしょうか～

鈴田：

社内で女性の健康課題に関するリテラシー向上を目的としたセミナーを開催したところ、多くの従業員や管理職が参加し、反響も大きかった。男性従業員側の女性に対する配慮の度合いが徐々に変わってきたと感じている。男性などの非当事者からの声掛けをすることが組織風土の変化にも繋がると思う。

高木：

企業が従業員の健康を守る義務として健康診断などがあるが、フェムテック等のテクノロジーがあたりまえに使われるようになり、効果が実証されている社会になると、企業側が支援する水準も向上すると考える。こうした先に、人々が健康を害さずに働くことのできる未来があるのではないかと考え、政策を進めている。

小島：

自身の健康に関して、データを正確に把握することが重要。フェムテックなどのテクノロジーは個人の健康管理に役立つだけでなく、働き方にプラスの変化をもたらし得る。健康課題について学びを得ることもできる。技術の活用は、すべての人が健康的に人間らしく働き続けられることがいかに重要であるかを認識する良い機会となるだろう。こうした機会が多くの方に提供されるようになるとよい。

木村：

周囲の方に女性特有の健康課題などについて理解を求めたいと思っても、周りの理解がないと伝わらない可能性も高く、ヘルスリテラシーを向上させるためにも啓蒙や研修の重要性を改めて感じた。また、健康について自分ごと化することも重要であり、自分のバイタル状態を可視化できることで、健康を意識するようになる。生活、職場などの環境を良くしていきたいと思うことは、私たちの共通認識であり、本日の話が少しでもみなさんの糧になれば幸いである。







