

女性のウェルビーイングと働き方

～仙台の企業・自治体の取組とフェムテック～

11/7（金）に開催された「女性のウェルビーイングと働き方～仙台の企業・自治体の取組とフェムテック～」(主催：経済産業省、協力：東北大学 DEI 推進センター、北陸フェムテックネットワーク) のアーカイブです。



～ 経済産業省の取組について ～



経済産業政策局 経済社会政策室
係長
小迫 美智子 氏

経済産業省では、ダイバーシティ経営を推進している。ダイバーシティ経営とは、多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげる経営を指す。性別や国籍、世代、スキル、キャリア等多様な人材を活かし、変化に対応できる柔軟性のある社会を目指し、当省では

様々な取組を行っている。世界と比較してジェンダーギャップ指標が低い点を踏まえ、特に女性の活躍支援は喫緊の課題と捉え力を入れている。

具体的な取組の1つがフェムテック等サポートサービス実証事業費補助金である。今年度は、フェムテック製品の導入や活躍を通じた女性の健康課題への対応を目的として大阪・関西万博でのイベントを皮切りに、全国5か所でイベントを開催する。本日のイベントを通じて得た学びをぜひ周りの人にも伝えて行動変容に繋げていただきたい。また、本事業では、今まで79件の事業を採択した。過去の調査を合わせてぜひホームページもご覧いただきたい。

～ 性差を考慮した女性の健康課題とフェムテックの可能性 ～



東北大学 DEI 推進センター 副センター長・教授

横浜国立大学ダイバーシティ戦略推進本部 教授・学長特任補佐

佐々木 成江 氏

フェムテックとは、女性特有の健康課題をテクノロジーの力で解決する製品やサービスを指す。2030年には世界市場規模が約13兆円に達すると予測されており、今後も拡大が見込まれている。

海外では、膣内分泌物を検知して妊娠しやすい時期を予測するデバイス、ウェアラブル型の陣痛トラッカー、唾液を用いたホルモン検査装置、ホットフラッシュを軽減するウェアラブル機器など、実用化が進んでいる。

日本では、マンモグラフィーに代わる高精度な乳房用超音波画像診断装置や胎児と妊婦の遠隔モニタリング装置、「体温」と「睡眠の量・質・リズム」で自動計測するデバイス等が製品化されており、今後も更なる開発が期待される。

医療・研究開発では、「男性のデータ」が基準となることが多く、性差が見過ごされがちであるという課題がある。このデータの偏りは、女性の病気の見逃しや過小評価につながり、「健康格差」を生んでいる。そのような健康格差の解消に向けた投資により、2040年までに女性が健康で過ごせる時間は世界で7,500万年（日本では130万年）も増え、世界経済には年間1兆ドルものプラス効果が生まれると予測されている。

日本では「女性診療を支援するAI診断支援ナビゲーションシステム：WaiSE」が開発された。本システムは、女性専門外来診療データを基盤とした「女性に特化した診断アルゴリズム」を実装した画期的なアプリである。

また、国内の新たな拠点として、昨年、国立成育医療研究センター内に「女性の健康総合センター」が開所した。同センターは、性差やライフコースを意識した臨床・研究を推進し、女性の Well-being を支える医学と医療の発展を目指している。今後の取り組みに期待したい。

～ 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
- 東北大学 DEI 推進センター 副センター長・教授
横浜国立大学ダイバーシティ戦略推進本部 教授・学長特任補佐
佐々木 成江 氏
- 北陸フェムテックネットワーク 会長
芝浦工業大学大学院 准教授/東北大学 特任准教授
平田 貞代 氏
- 株式会社 TTK 人事部 ダイバーシティ推進室長
齋藤 寿美 氏
- 仙台市 市民局市民活躍推進部男女共同参画課 課長
三谷 雅代 氏

※以下、敬称略

～ テーマ1：女性の活躍促進のための職場における健康環境づくりとフェムテックの活用 ～

齋藤：

様々な従業員がよりよく働ける環境づくりを目的として、社内にダイバーシティ推進室を設置した。女性の心と体の健康に関する社内セミナーを実施し、動画資料も含め、全従業員を対象に必須受講としたことで、従業員の理解が大きく深まった。施策のメリットを従業員に理解してもらうことが重要である。また、結果としてプラチナくるみんの取得にもつながった。

平田：

企業においては、くるみん認定の取得に続き、近年は「健康経営」が重要なキーワードとなっている。男女問わず従業員が健康で高い生産性を発揮できるよう、トップダウンでの取組が進められており、従業員の活躍推進と人材採用の両面においてプラスの効果が期待されている。

佐々木：

大学は教育機関であり、学生のうちから女性の健康やフェムテックに関する知識を深めてもらう意義は大きい。しかし現状では、学生の多くはフェムテックという言葉自体を知らない。授業後のレスポンスシートを見ると、むしろ男性学生の方が熱心に反応しているケースも見られる。以前、横浜国立大学で、生理について考える体験プログラムを3日間実施し、男性の学長や理工学部の学部長も参加した。その結果、「テストのときに学生はこのような痛みを抱えていたのか」という認識が広がり、組織としての意識が大きく変化した。また、自分たちの研究や技術を女性の健康分野に活かしていけるのではないかという発想にもつながっている。

～ テーマ2：女性の健康に関する地域格差の解消に向けて ～

三谷：

仙台市と同じく中核都市である福岡市の調査を紹介する。福岡市では、健康課題と仕事の両立に関する調査を実施したが、多くの人が仕事への影響を感じているにもかかわらず、「受診していない」「今後も受診予定がない」と回答していることが明らかになった。また、従業員が健康課題によりパフォーマンスに影響を受けていると把握していても、具体的な対策を講じていない企業が一定数存在することも分かった。健康課題は非常にパーソナルなテーマであり、会社の人には伝えにくいという実態が背景にあると考えられる。こうした構造的な課題は、仙台でも同様に存在しているだろう。また、フェムテックの認知率は13%にとどまり、十分に浸透しているとは言えない状況である。トップダウンとボトムアップの両面から知識を提供していくことの重要性が示唆された。今後、仙台市では同様の調査を計画している。

平田：

北陸フェムテックネットワークの母体は、北陸産業活性化センターであり、地域の産業を創生し、活性化している団体である。「北陸フェムテックネットワーク」という名前には想いが詰まっている。北陸3県だけではなく、日本全体へ、そして世界へ、という思いを込めた名前である。北陸は女性の就業率が非常に高い特徴がある一方、非正規や個人事業主が多いため、女性が孤立しやすい環境にある。そのため、ネットワークをつなぎ、連携を強めることが重要である。また、同ネットワークでは啓発活動や研究活動を行ってきたが、活動を持続可能なものにするためには、経営者層を巻き込み、テクノロジーや産業、事業としての形に落とし込んでいくことが不可欠である。

齋藤：

自分1人もしくは自社のみ、事業者のみでの取組みでは視野が狭くなる。仙台市主催の集まりに参加することで、他業種等立場の違う方と連携することで視野が広がり、視座が高くなることに気付いた。例えば、生理休暇等に関する新たな制度名称として「エフ休暇」を導入する際、他のグループ会社に相談したところ、必要な事前準備や類似事例を共有してもらうことができ、大いに参考になった。このように、他社・他拠点の事例から学びながら取組みを前進させている。

～ テーマ3：フェムテックが拓く新しい地域健康支援モデル ～

三谷：

仙台では、産官学が連携した「SENDAI BOSAI TECH」を進めている。これは、防災の課題をテクノロジーで解決するものである。プラットフォームでは、津波警報発令時に自動でドローンが飛行して避難を呼びかける機能や、高齢者にも聞き取りやすいアナウンスなどを実装している。約300社が参画し、学術的な知見を得ながら、防災課題を共有しつつオープンなテクノロジーが生まれている。過去の災害経験もあり、防災は企業にとっても着目しやすいテーマである。フェムテックにおいても、まずは機運の醸成が重要だろう。女性の健康課題はタブーではないことを踏まえ、女性の健康課題について話してみることが、イノベーションが生まれるかもしれない。自分の考えを共有することからはじめるのが重要ではないか。

佐々木：

新しい地域健康支援モデルをつくるには、正しいデータの収集が不可欠である。東北大学の東北メディカル・メガバンク機構では、三世代にわたる遺伝子情報と生活環境などのデータを収集し、調査・研究を行っている。今年度、国立成育医療センターとの連携も開始されたことで、ここ東北から女性の健康や性差医療のためのデータがさらに充実することが期待できる。また、科学者や技術者が研究や開発の段階から性差を考慮し、その成果を医療や製品、サービスにしっかりと実装することで、利用者が特別に意識しなくても性差による不利益が被ることのない社会を目指すべきである。

平田：

専門としているMOT（Management of Technology）では、異なる要素を組み合わせることで価値が大きく高まるという考え方がある。東北が持つ強みと、女性が抱える健康や働き方の課題をうまく掛け合わせることで、新しい価値を生み出せるのではな

いかと考えている。どのようなプレーヤーと組めば価値が最大化されるかを意識しながら、連携を深めていきたい。

齋藤：

様々な特性がある従業員が活躍できることが望まれる。今後は PHR（Personal Health Record）に注目していきたい。また、健康診断にも携わっているが、男女関わらず若い人ほど健康を過信している印象がある。自分の健康に目を向けてほしい。

木村：

多様な人材の活躍を推進するうえで、女性の健康は経営戦略の中核的なテーマである。地域全体で健康課題に取り組むには、産官学が連携したエコシステムをつくることが重要であり、個人レベルでは、知ることと会話を通じて共有していくことが求められる。本日のイベントがみなさんの糧になれば幸いである。





