

経済産業省における取組 (ダイバーシティ経営・女性活躍)

令和8年5月

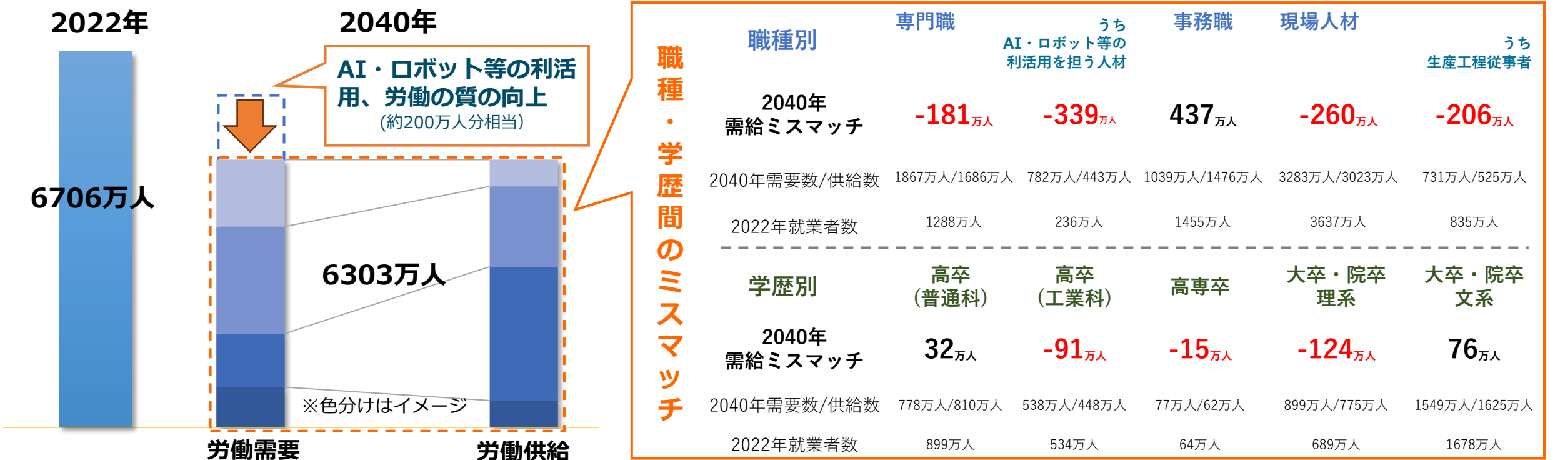
経済産業省 経済社会政策室

人材への投資は、成長戦略における横断的な検討課題



今後、人材需給のミスマッチが進むおそれ

- 2040年に十分な国内投資や産業構造転換が実現する場合(注)、人口減少により就業者数は約6700万人(2022年)から約6300万人となるが、AI・ロボット等の利活用やリスキング等により労働需要が効率化され、全体で大きな不足は生じない。
- 一方で、職種・学歴・地域間では需給ミスマッチが生じるリスクがあり、事務職(約440万人)や文系人材(約80万人)が余剰、AI・ロボット等利活用人材(約340万人)を含む専門職や現場人材(約260万人)、理系人材(約120万人)が不足する可能性。



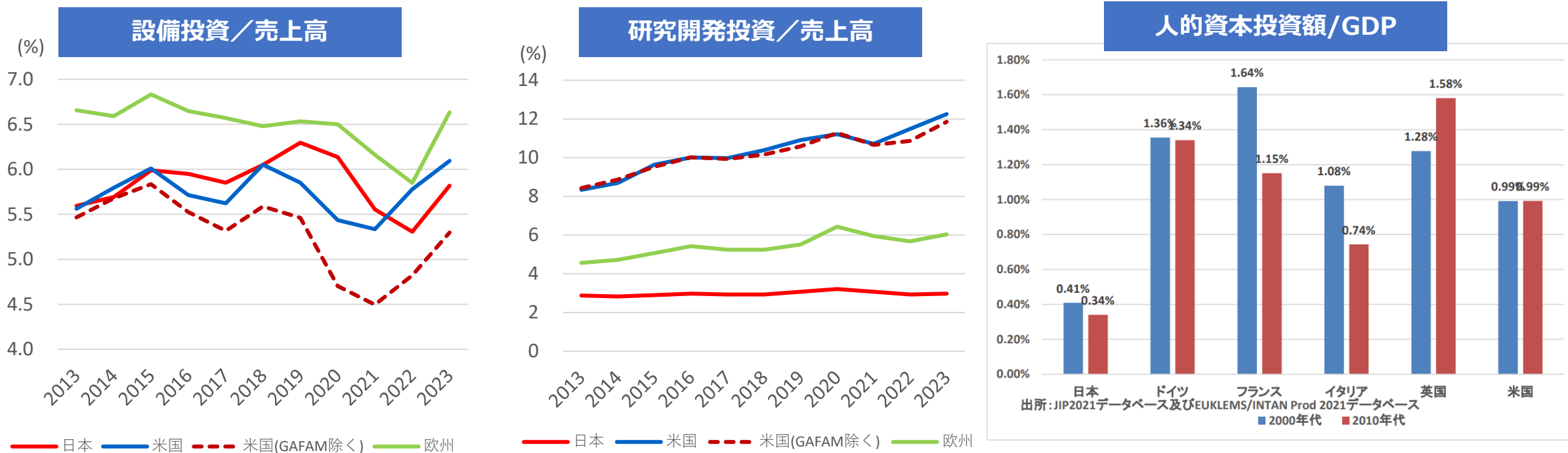
(注) 2025年6月経済産業省産業構造審議会経済産業政策新機軸部会「第4次中間整理」における2040年の産業構造推計(新機軸ケース)を前提としている。また、2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」(令和4年度)、文部科学省「学校基本調査」(令和4年度)の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体(総務省、文部科学省)が作成・公表している統計等とは異なる。

(注) 職種分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類(総務省)による。「専門職」は、専門的・技術的職業従事者を指す。うち「AI・ロボット等の利活用を担う人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。学歴は学校基本調査上の学部学科コードを元に分類(「院卒」には修士卒・博士卒を含む)。なお、右表には主要な項目のみ掲載しているため、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

3

成長投資、とりわけ人的資本への投資が伸び悩む

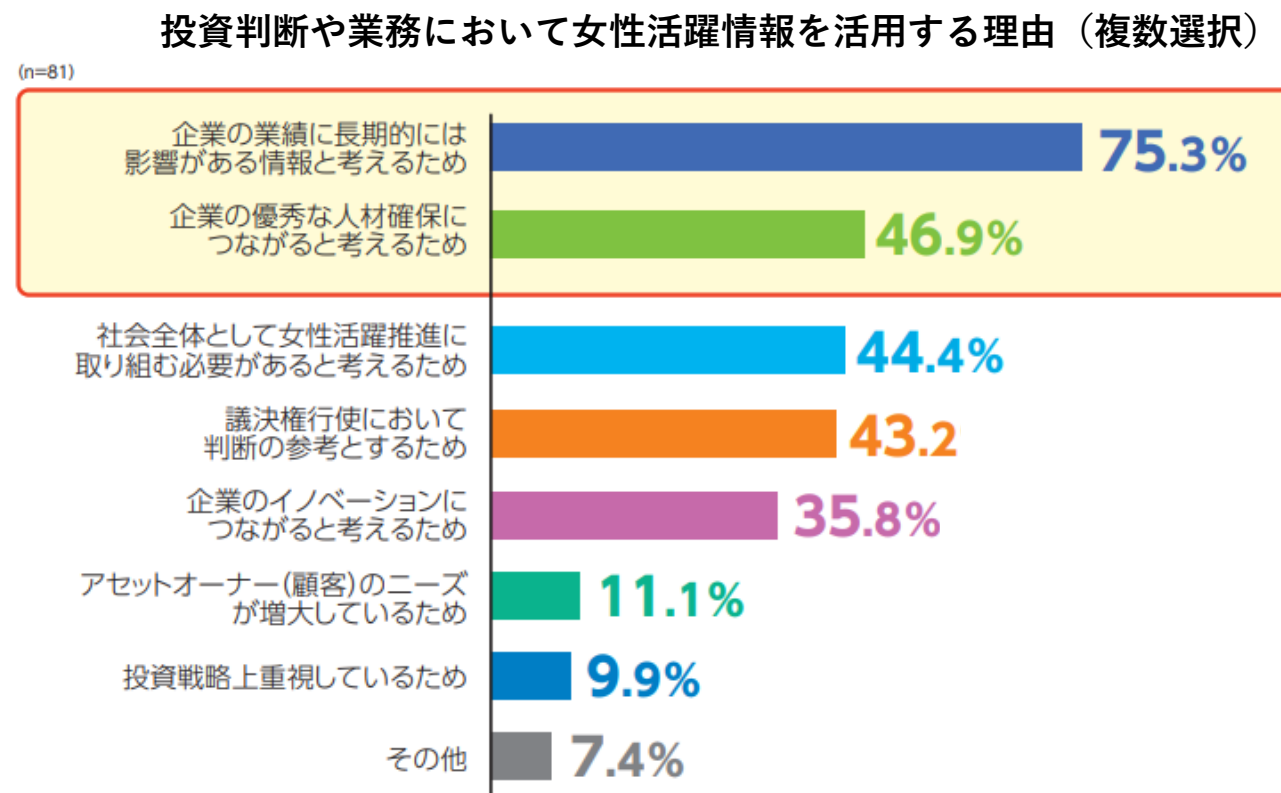
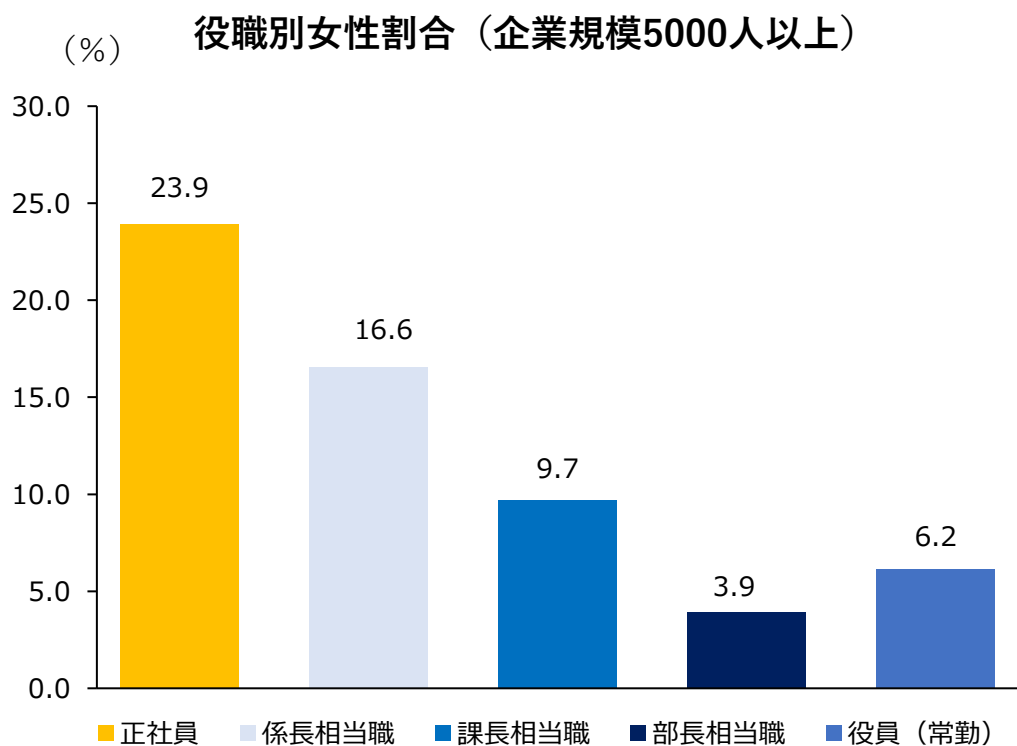
- 設備投資や研究開発投資（どちらも海外子会社の投資分も含む）はここ10年で金額は増加（金額ベースで、設備投資は+42%、研究開発投資は+45%）。一方、対売上高比では伸び悩み。
- 人的資本への投資も他の先進諸国と比較して低迷。



(注) 【設備投資/売上高、研究開発投資/売上高】
※各指標について、各年の売上高により加重平均を計算。(設備投資：投資CF内の有形無形固定資産取得額。)
※調査対象：日本は東証プライム・スタンダード・グロース、米国はNYSE・ナスダック、欧州は欧州に所在する取引市場にそれぞれ上場している企業。
(2013～2023年の間で継続してデータを取得できない企業及び金融機関を除く。金融機関は、日本は東証業種分類において「金融・保険業」の大分類に属する企業、米国・欧州はSPEEDA業界分類において「金融」の大分類に属する企業。)
(設備投資／売上高は日本2733社、米国965社、米国(GAFAM除く)960社、欧州1767社。研究開発投資／売上高は日本1608社、米国557社、米国(GAFAM除く)553社、欧州371社。)
※GAFAMはアメリカの大手IT企業5社 (Google (Alphabet)、Amazon、Facebook (Meta)、Apple、Microsoft) を指す。
※横軸は企業
【人的資本投資額/GDP】
※人的資本投資額はOFF-JT に関する「直接費用+間接費用」で構成 (OJTに係る費用は含まれていない)。直接費用：OFF-JT (研修等) に投じられた直接的な費用、間接費用：研修を受けている間に通常業務から離れることで発生する機会費用 (給与で計算) の事業年度を指す (例：2024年3月期決算の数値は「2023」に反映。)
(出所) 【設備投資/売上高、研究開発投資/売上高】 SPEEDAのデータを基に経済産業省作成 【人的資本投資額/GDP】 RIETI 「日本の人的資本投資について-人的資源価値の計測と生産性との関係を中心として」 (宮川努、滝澤美帆)

女性に関する人的資本投資は十分に進んでいない

- 役職が上がるにつれて女性の割合は下がっており、**社内の女性が有効に活用されていない状況**。
- 一方、投資家は、長期的な業績の向上に向け、優秀な人材確保のために女性活躍が必要だと認識。



（出所）左図：厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」
右図：内閣府男女共同参画局「ジェンダー投資に関する調査研究（令和4年度）」

※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答された方が対象 ※複数回答可

多くの企業で「人的資本経営」の取組が進められている

人的資本経営とは

人材を「資本」として捉え、

その価値を最大限に引き出すことで、

中長期的な企業価値向上につなげる

経営のあり方。



実践と開示の両輪で、
企業間での先進事例の共有や企業間協力に向けた議論、
投資家との対話を行う。
本年4月以降、一般社団法人へ移行予定。

3
つ
の
視
点

視点 1

経営戦略と人材戦略の連動

視点 2

As is – To beギャップの定量把握

視点 3

企業文化への定着

5
つ
の
要
素

要素 1

動的な人材ポートフォリオ

要素 2

知・経験のダイバーシティ&インクルージョン

要素 3

リスキル・学び直し

要素 4

従業員エンゲージメント

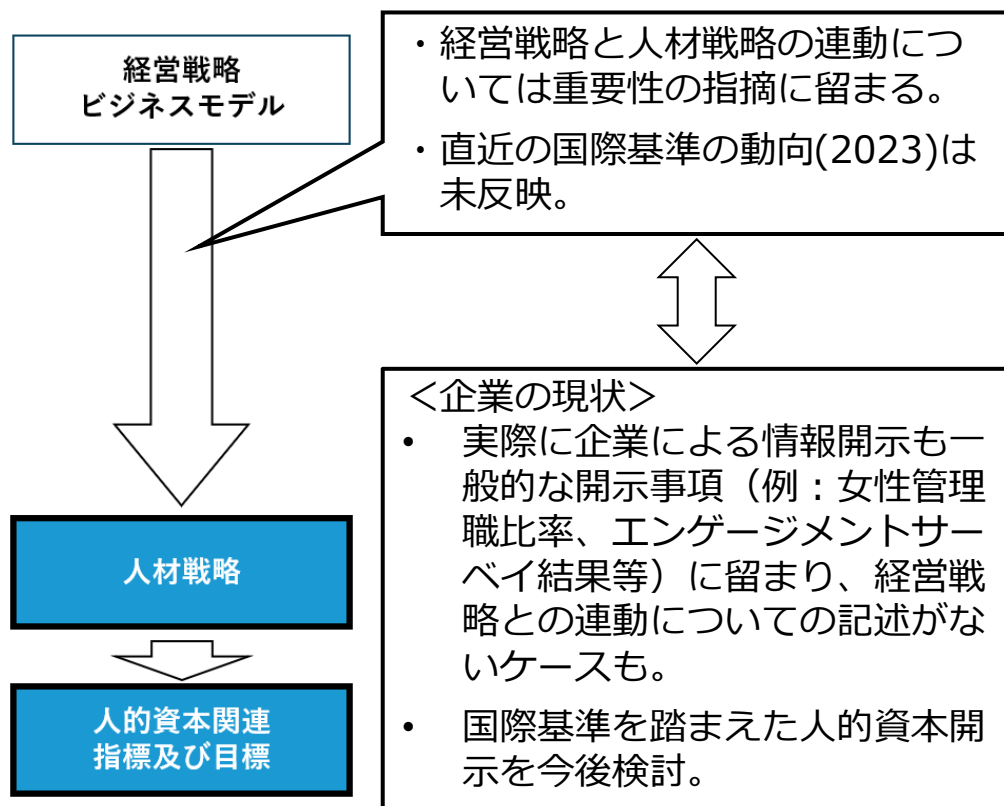
要素 5

時間や場所にとらわれない働き方

人的資本可視化指針の改訂

- 日本における人的資本投資が諸外国と比較して低水準に留まる中、**経営戦略と連動した人的資本投資を拡大することで、企業価値向上に結びつけることが重要。**
- そのため、3月23日に「**人的資本可視化指針（2022年策定）**」の改訂版を公表。女性活躍の推進を含む**人的資本情報の開示を充実させることにより、資本市場・労働市場との対話を通じて、企業の行動変容を促す。**

人的資本可視化指針（2022年策定版）



指針改訂のポイント

①経営戦略と人材戦略の連動

- **経営戦略と連動した人材戦略・人的資本投資をどのように実践し可視化・開示するかについて、具体的なステップ・考え方を整理。**

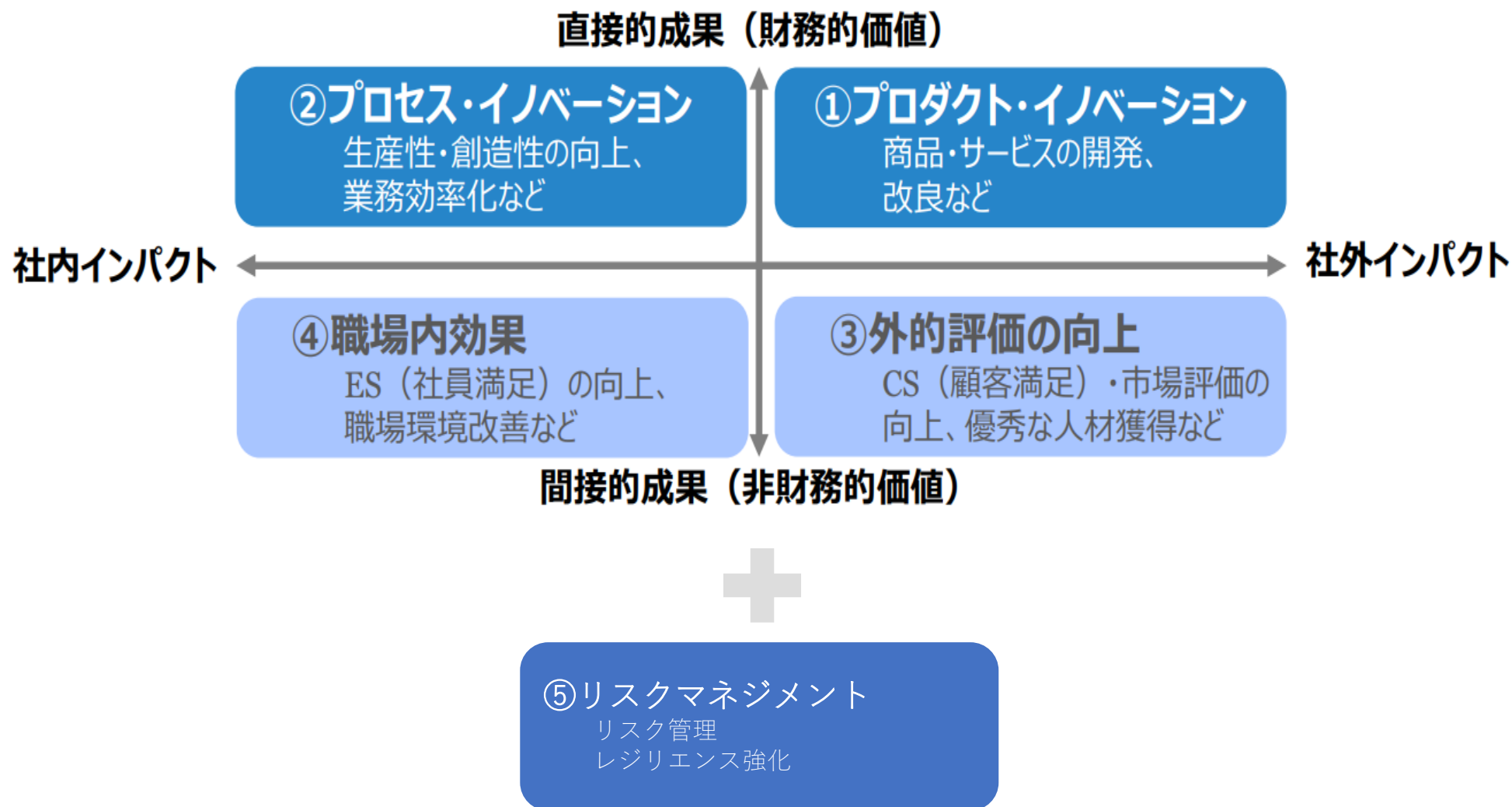
（例）経営戦略の実現に必要なスキルを有する人材の確保に向けて、**スキルに応じた処遇・報酬体系の確保**

- 経営戦略と連動した人材戦略を開示している**企業事例を整理。**

②国際基準も踏まえた開示の充実

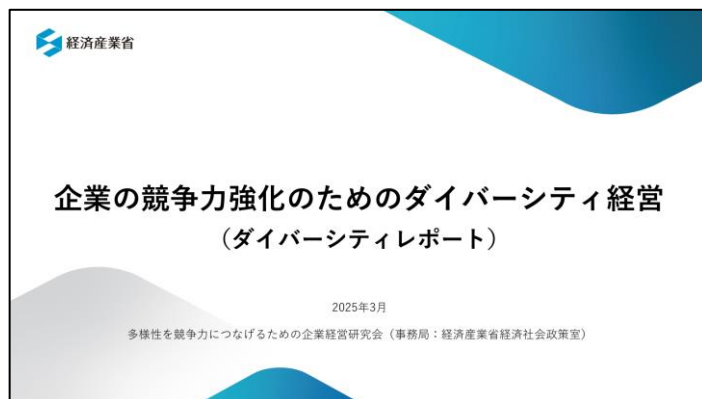
- **直近の国際基準（2023年公表）に沿った開示の考え方や、具体的な開示内容の例を整理。**

多様性の推進は、組織に多くの効用をもたらす



多様な人材の活躍に焦点を当てた「ダイバーシティ経営」

ダイバーシティ経営とは
多様な人材をいかし、
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、
価値創造につなげている経営



Diversity

性別、年齢、国籍、人種、価値観、キャリア、働き方の意向等を限定せず、企業の経営戦略実現の上で必要な知・経験を持つ多様な人材のポートフォリオを整えること。

Equity

経営戦略実現の上で必要な知・経験を持った人材が能力を十分発揮できるよう、制度や業務プロセス等において阻害される要因があればそれを是正する*1 とともに、適切な機会を提供し*2、支援すること。

※各社にとって必要な取組は、職場環境や事業活動の進め方等により異なることにも留意が必要*3。

Inclusion

企業の経営戦略実現の上で必要な知・経験を持つ多様な人材が、本人ならではの強みを発揮しつつ、組織に帰属感を持ち、その能力を十分に発揮して職場や企業の成果に貢献できていると実感できる状態をつくること。

*1 例：布の裁断業務にあたり左利きの人には左利き用のはさみを用意する。

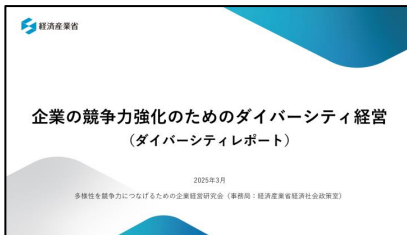
*2 例：多様な知・経験を評価できる多様な評価軸を設けること。

*3 例：布の裁断業務にあたり自動裁断機があれば、そもそも*1で言及したようなはさみは不要。

経済産業省におけるダイバーシティ経営推進に関する施策

ダイバーシティレポート

- 企業価値向上につながるダイバーシティ経営の考え方や、具体的取組について、
- 「企業の競争力強化のためのダイバーシティ経営（ダイバーシティレポート）」として取りまとめレポートを公表。



女性リーダー育成研修（WIL）

- 将来のリーダー候補の女性向けに、経営者に必要な高い視座の獲得・人的ネットワーク構築の機会を提供することを目的として研修を実施。
- 第1期から第9期にて計295名が参加。うち約70名が執行役員以上として活躍。



勉強会の様子

なでしこ銘柄による女性活躍の促進

- 「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する魅力ある銘柄として選定。
- 企業の女性活躍への取組に対する投資家の注目を高めることで、各社の取組の加速化を図る。



女性起業家支援ネットワーク構築事業

- 「GIRAFFES JAPAN」を事業コンセプトとし女性起業家支援事業を実施。
- 全国8地域で女性起業家に対して一貫した支援を提供するネットワークを構築。
- 事業計画に対する助言や支援者とのマッチングに向けたプログラム等を実施。



フェムテックの促進

- 女性特有の健康課題を優れた技術を用いた製品・サービスで解決するフェムテックの活用を促進。
- フェムテック事業者と企業や自治体等が働く女性に対して行うフェムテックを活用した実証事業を支援。

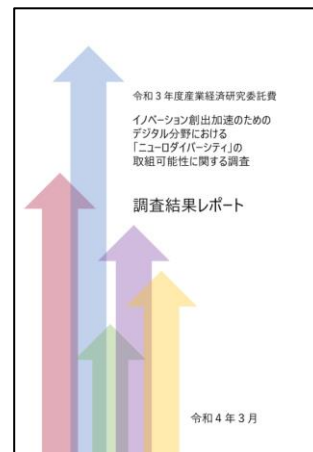


「胎児の状態を知る」をいつでも、どこでも可能にする

産期遠隔医療プラットフォーム「Melody i」
モバイル胎児心拍陣痛モニタ「iCTG」

障害者・外国人材の活躍に向けた取組

- 企業が「ニューロダイバーシティ」を取り入れる意義とその方法論をレポートとして公表。
- 職場における外国籍社員との効果的なコミュニケーションに向けた動画教材や、外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブックを作成・公表。



女性リーダー育成研修（WIL（Women's Initiative for Leadership））

- **女性の役員候補に、経営者に必要な高い視座の獲得・人的ネットワーク構築の機会**を提供。
- 平成27年に創設し、昨年までに10期開催。将来の経営陣候補として企業から推薦された**計325名が参加**。うち**約80名が執行役員以上として活躍**。令和5年度よりアルムナイを設立。

参加企業

- 製造業、金融業など、幅広い業種・規模の企業が参加。
- 令和7年度（第10期）は、30社を採択。主に、部長職クラス等の女性が対象。

研修内容

➤ 政府関係者等による勉強会

経営層に求められる幅広い知見を深め、視座をより高めていただく、また、経済産業省における施策の立案や考え方を学ぶ機会を提供するため、政府関係者を講師に招き、講義と意見交換を実施。

➤ グループ別政策研究

半年間にわたり、グループごとに各テーマに沿った政策議論を行い、提言をとりまとめ。出身企業の経営層やメンターを前にプレゼンを実施し、「最優秀提言」を選定。

研修の様子



キックオフセッション
竹内 経済産業大臣政務官より挨拶



勉強会の様子



集合写真

「なでしこ銘柄」による女性活躍の推進

- 経済産業省と東京証券取引所が共同で実施。「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する魅力ある銘柄として選定。
- 「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」を進める企業を「なでしこ銘柄」、「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として選定。



「なでしこ銘柄」：26社

- ①採用から登用までの一貫したキャリア形成支援
- ②共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援 に優れた企業



「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」：23社

- ・共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援 に優れた企業

(参考) なでしこ銘柄選定企業

- 18業種から26社選定。（昨年度は23社選定）

※括弧内の数字はこれまでのなでしこ銘柄選定回数

	業種	選定企業
1	エネルギー資源	出光興産株式会社（4）
2	サービスその他	株式会社メンバーズ（4）
3	サービスその他	株式会社新日本科学（2）
4	医薬品	中外製薬株式会社（9）
5	医薬品	第一三共株式会社【初】
6	運輸・物流	ANAホールディングス株式会社（5）
7	機械	ダイキン工業株式会社（10）
8	金融（除く銀行）	オリックス株式会社（3）
9	金融（除く銀行）	株式会社大和証券グループ本社（11）
10	銀行	株式会社山陰合同銀行（3）
11	建設・資材	株式会社LIXIL（10）
12	自動車・輸送機	株式会社ブリヂストン（9）

	業種	選定企業
13	商社・卸売	伊藤忠商事株式会社（4）
14	商社・卸売	三井物産株式会社（6）
15	小売	日本マクドナルドホールディングス株式会社（2）
16	小売	株式会社丸井グループ（9）
17	情報通信	NTT株式会社（2）
18	情報通信	BIPROGY株式会社（2）
19	食品	味の素株式会社（7）
20	素材・化学	花王株式会社（5）
21	素材・化学	株式会社資生堂（6）
22	鉄鋼・非鉄	三菱マテリアル株式会社【初】
23	電機・精密	オムロン株式会社（8）
24	電気・ガス	東京電力ホールディングス株式会社【初】
25	電気・ガス	東京ガス株式会社（9）
26	不動産	三井不動産株式会社（5）

(参考) Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業

- 18業種から23社選定。（昨年度は16社選定）

※括弧内の数字はこれまでの選定回数（なでしこ/準なで/Next含む）

	業種	選定企業
1	サービスその他	株式会社パソナグループ（3）
2	医薬品	あすか製薬ホールディングス株式会社（2）
3	医薬品	エーザイ株式会社（3）
4	運輸・物流	東急株式会社（11）
5	運輸・物流	日本航空株式会社（5）
6	機械	株式会社クボタ（3）
7	銀行	株式会社三井住友フィナンシャルグループ（6）
8	建設・資材	日本ガイシ株式会社（3）
9	建設・資材	日本特殊陶業株式会社（5）
10	商社・卸売	住友商事株式会社（2）
11	商社・卸売	豊田通商株式会社（4）
12	小売	株式会社三越伊勢丹ホールディングス（2）

	業種	選定企業
13	情報通信	TOPPANホールディングス株式会社（6）
14	情報通信	ソフトバンク株式会社【初】
15	食品	アサヒグループホールディングス株式会社（10）
16	食品	明治ホールディングス株式会社（2）
17	素材・化学	東レ株式会社（5）
18	素材・化学	積水化学工業株式会社（6）
19	鉄鋼・非鉄	三井金属株式会社（2）
20	電機・精密	株式会社島津製作所（8）
21	電機・精密	シスメックス株式会社（2）
22	電気・ガス	大阪ガス株式会社（10）
23	不動産	大東建託株式会社（4）

女性起業家支援ネットワーク構築事業（GIRAFFES JAPAN）

- 高い視座で未来を見ながら、多くの仲間と助け合い共にビジネスを展開する女性起業家を「GIRAFFES JAPAN」というコンセプトのもと、日本中で応援する事業を実施。
- **全国8地域で一貫した支援を提供するネットワークを構築、事業計画への助言や支援者とのマッチングを実施。**

事業イメージ



- 民間企業、金融機関、行政機関など様々なステークホルダーを巻き込み事業を実施
- 支援機関は女性起業家と対等な関係で支援を提供。

活動内容

- 女性起業家支援のネットワーク構築（参画機関の募集、情報共有）
- ネットワーキングイベント（起業家、支援機関）
- ビジネスプラン発表会の実施。
- 女性起業家へのメンタリング、参画機関へのメンタリング研修 等



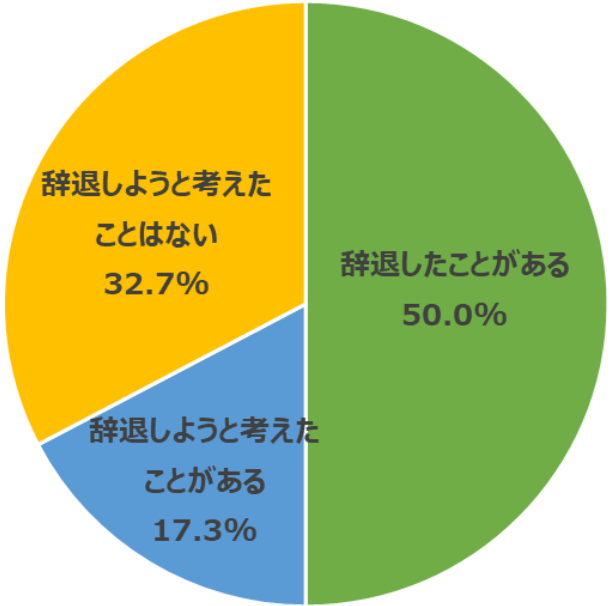
女性特有の健康課題への対応の重要性

- 女性特有の健康課題による経済損失は、社会全体で年間約3.4兆円と推計。

女性特有の健康課題による社会全体の経済損失

	女性特有		男女双方※3	
	月経 随伴症	更年期 症状	婦人科 がん※2	不妊治療
経済損失計 (A+B) (年間)※1	約0.6兆	1.9兆	0.6兆	0.3兆
計3.4兆円				
A うち労働生産性 損失総額	約5,700億円	約17,200億円	約5,900億円	約2,600億円
欠勤	約1,200億円	約1,600億円	約1,100億円	約400億円
パフォーマンス低下	約4,500億円	約5,600億円	約150億円	約50億円
離職	—	約10,000億円	約1,600億円	約2,200億円
休職	—	—	約3,000億円	—
B うち追加採用 活動にかかる費用	—	約1,500億円	約500億円	約340億円

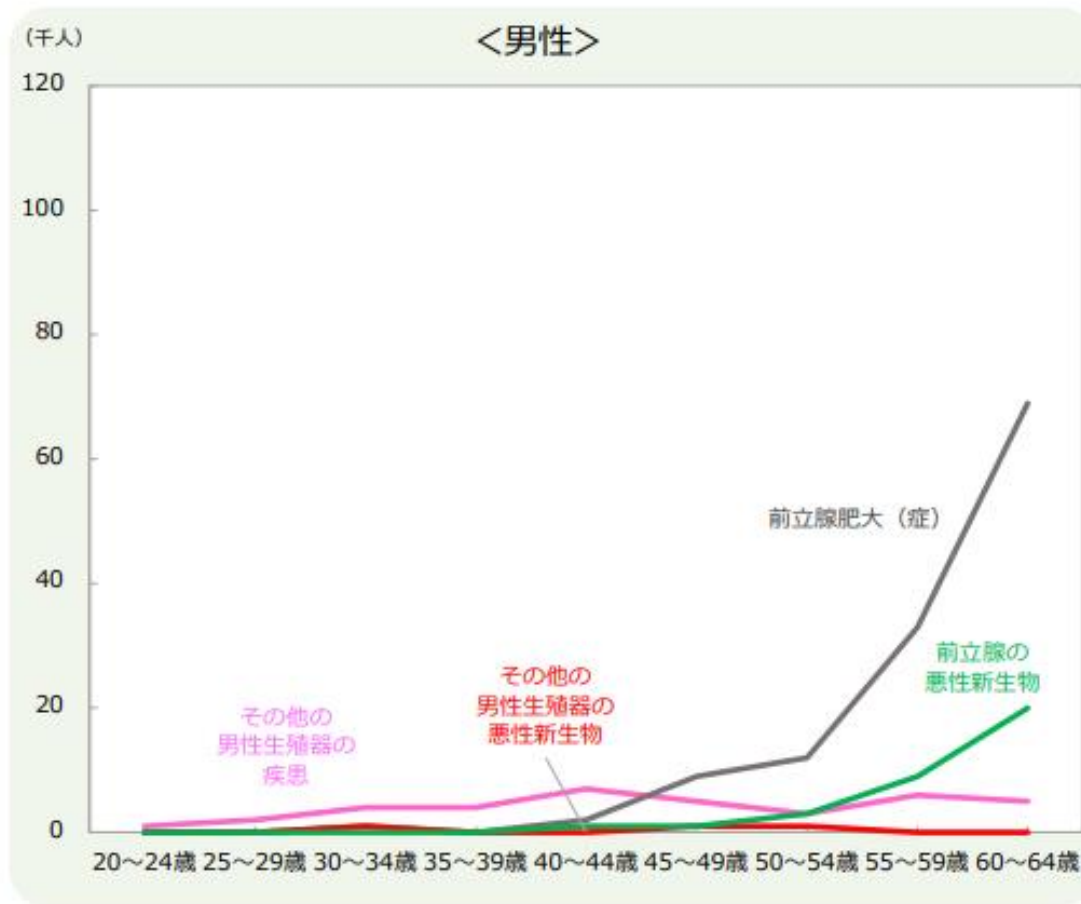
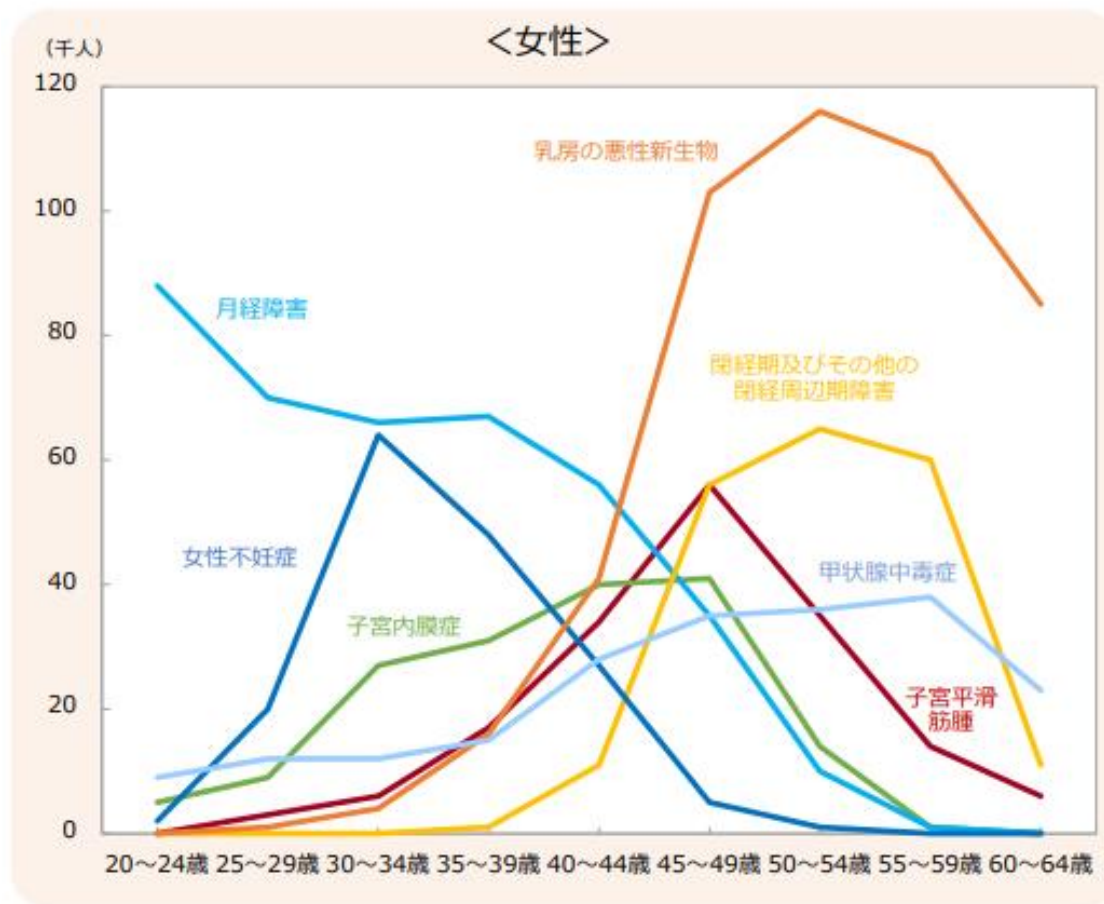
更年期障害の症状による昇進への影響



【参考】ホルモンケア推進プロジェクト（2015年）「女性の体調と仕事に関する調査」を基に作成

性差で異なる健康課題

特-14図 女性特有、男性特有の病気の総患者数（年齢階級別・令和2(2020)年）



(備考) 1. 厚生労働省「令和2年患者調査」より作成。

2. 総患者数は、ある傷病における外来患者が一定期間ごとに再来するという仮定に加え、医療施設の稼働日を考慮した調整を行うことにより、調査日現在において、継続的に医療を受けている者（調査日には医療施設で受療していない者を含む。）の数を次の算式により推計したものである。

総患者数 = 推計入院患者数 + 推計初診外来患者数 + (推計再来外来患者数 × 平均診療間隔 × 調整係数(6/7))

推計に用いる平均診療間隔は99日以上を除外して算出。

3. 「乳房の悪性新生物」及び「甲状腺中毒症」は男性も罹患するが、女性に多い病気である。

女性の健康課題への対応 フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金（2021～2025年度）

- 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、女性特有の健康課題や妊娠・出産等のライフイベントと仕事の両立、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。
- 5年間で計79の事業を実証。**サポートサービスの普及に係る課題等の解決を促進し、地域に根ざした連携の全国へのヨコ展開を図る。

補助対象事業

- フェムテック等※の製品・サービスを活用した、ウェルビーイング実現に向けた事業
【事業例】・月経、不妊、妊娠・出産、更年期等と仕事の両立支援のためのフェムテック等製品・サービスの PoC 事業
- 希望するライフプランの実現に向けた女性の健康に関する理解促進事業
- 女性の健康やライフイベント（妊娠・出産）に伴う悩みや不安に関する相談事業等

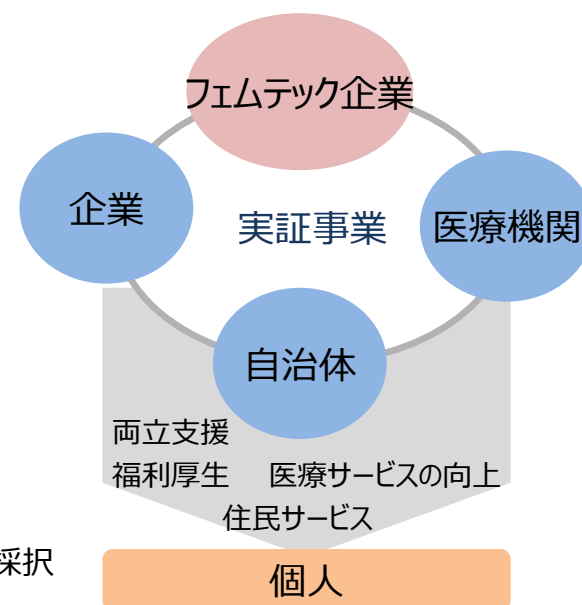
補助対象者

- フェムテック企業、導入企業、医療機関、自治体等による連携体
又は連携体を構成する事業者（単体又は複数を問わない）

補助内容

- 大企業：事業費の1/2以内[上限800万円]、中小企業等：事業費の2/3以内[上限1,000万円]
- 2021年度は20件、2022年度は19件、2023年度は18件、2024年度は13件、2025年度は9件の事業を採択

事業スキーム（対象者、対象行為、補助率等）



※本事業における「フェムテック等の製品・サービス」とは、女性がライフステージに応じて抱える健康の課題解決に資する事業全般を指しており、技術を利用した事業に限らない。

フェムテック補助金の実証事例①

大阪ヒートクール株式会社
ピリオノイド



概要

生理痛体験

研修

- “生理痛VR体験デバイス”はEMS技術による腹筋刺激を使用し、**生理痛を疑似的に再現**。
- 男性や生理痛の苦しさを共有できなかった女性でも生理痛の**感覚を経験し理解する機会を提供**。
- デバイスに加えて対話を盛り込んだ研修を実施。

伊藤忠商事株式会社
kegg



概要

妊活

排卵予測

- 妊活のタイミングをサポートするフェムテックデバイス**
- 1日2分で「おりもの」の状態を計測し、生体インピーダンス法と呼ばれる方法によって、**頸管粘液の電解質をモニタリング**
- 個人が自身の身体の周期を正確に把握することが可能となる

HerLifeLab株式会社
Vivalle



概要

オンライン診療

更年期

- 更年期専門のオンライン婦人科診療サービス**
- ①AIチャットボットによる**プレカウンセリング**、②**症状トラッキングアプリを活用した治療効果の可視化を実施**
- 予約から診療までをオンラインで完結**でき、薬は自宅に配送されるため、通院の負担なく利用できる

株式会社JMDC
yulalance×cotree for women



概要

月経・PMS

相談

- 健診データ等を活用したセルフケアアドバイス&カウンセリングサービス**により、働く女性の月経・PMS症状の改善をサポート
- 医療ビッグデータから「なりやすい症状」や「症状に合ったアドバイス」をパーソナライズして提供
- 女性特有のホルモンのゆらぎからくるメンタル不調を含め、**心理専門家がオンラインカウンセリング**

フェムテック補助金の実証事例②

株式会社アルプスアルパイン ペリノス



概要

#産後

#骨盤底筋

- 骨盤底筋トレーニングの継続を理学療法士による指導と、セルフトレーニングをサポートする「ペリノス™」を用いるサービス
- 筋電センサで骨盤周辺の筋肉の動きを感知し、リアルタイムに力の入れ方や回数をアドバイスできるデバイスで、**運動の継続性向上と効果の最大化**することを目指す

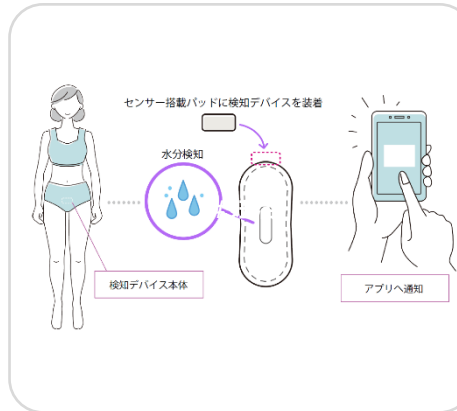
Lasiina株式会社

軽失禁パッド装着型センサー

概要

#尿漏れ

#更年期



- 女性用吸水ケアパッドに軽失禁用センサーを搭載した検知デバイスを装着することで、**スマートフォン経由で、パッドの吸水量をリアルタイムに監視**
- 漏れの発生とその量を検知、**交換のタイミングをAIが推定して利用者にお知らせする**

株式会社ファミワン ファミワン



概要

#専門家セミナー

#相談

- 「**オンライン健康相談等による個人のサポート**」と「**専門家によるセミナーを通じたリテラシー向上や風土の醸成**」を提供
- オンライン相談では、心理的安全性を確保した環境下で看護師や心理士等の有資格者に相談可能
- セミナーでは、様々なテーマを希望の形に合わせて実施する

政策研究大学院大学

WaiSE Work

概要

#更年期

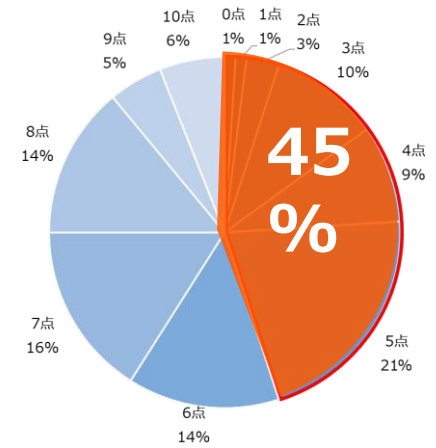
#診断支援



- 女性の自覚する多様な症状を的確に把握し、女性に特化したアルゴリズムで、**女性の問診・受診・診断を支援するヘルスケアアプリケーション**
- 医師主導の開発と、性差医学(ジェンダー医学)と女性専門外来の10年間の豊富な診療データベース(エビデンス)に裏打ち

実証事業の成果（仕事のパフォーマンスへの影響）

- WHOの指標を活用して、最高を100%とした場合、フェムテック活用前の4週間と活用後で、参加女性のパフォーマンスがどう変化するかを測定。結果、**フェムテックの活用によりパフォーマンスが上がることを確認。**
- 実証事業に参加した女性の回答によれば、フェムテックの活用により、仕事のパフォーマンスの平均値は上昇。
- 【参考】月経に関連した症状による仕事のパフォーマンスは、元気な状態を10点とした時に半数以下になると答えた女性が45%。



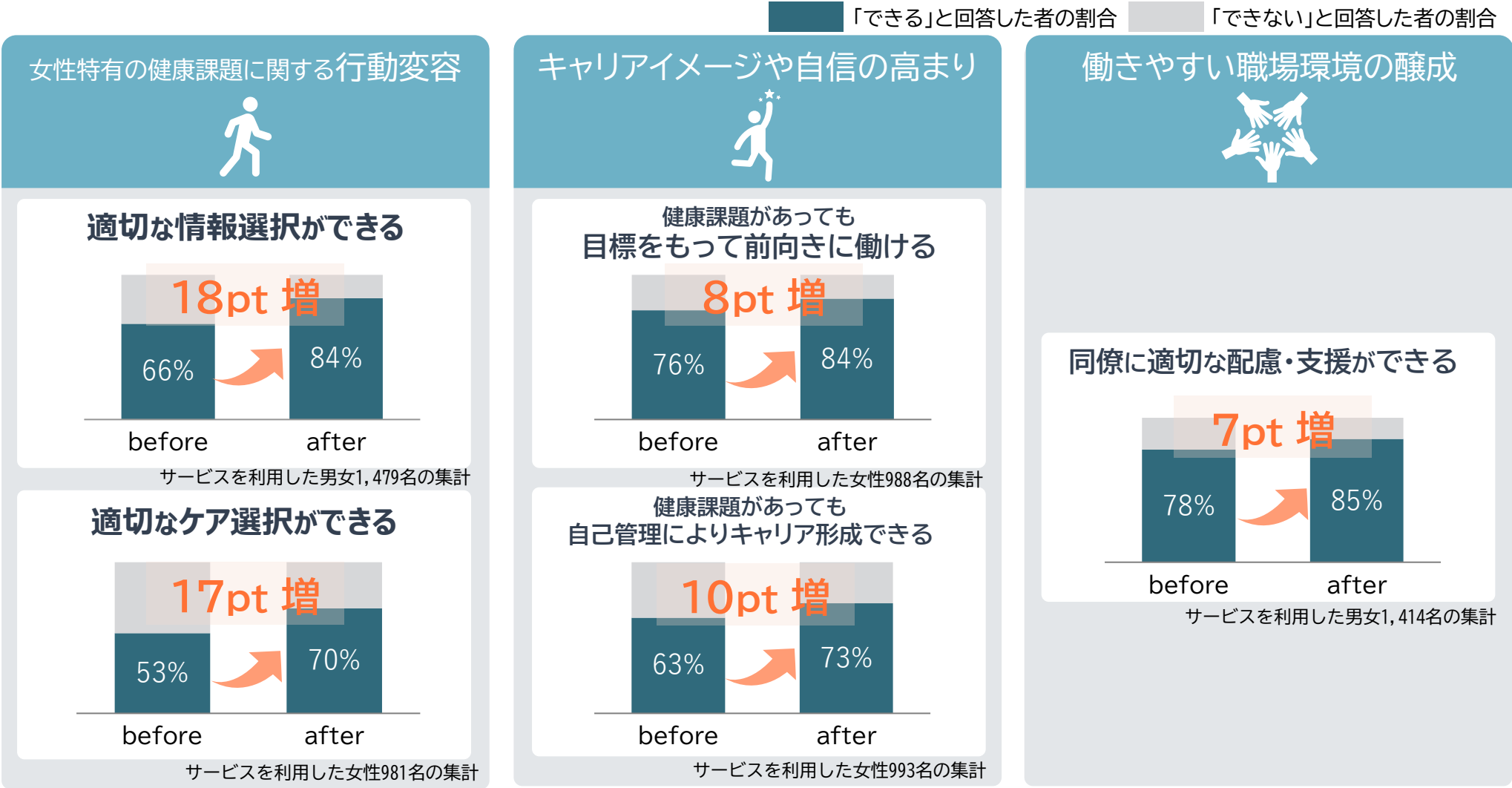
左側：世界保健機関 健康と労働パフォーマンスに関する質問紙(短縮版)日本語版 [riomh.umin.jp/lib/WHO-HPQ\(Japanese\).pdf](http://riomh.umin.jp/lib/WHO-HPQ(Japanese).pdf)

「あなたの仕事において、0が誰でも達成できるような仕事ぶり、10が最も優れた勤務者の仕事ぶりとしたとき、過去4週間（28日間）の間の勤務日におけるあなたの総合的な仕事ぶりを、あなたはどのように評価しますか」という設問に対する回答に10を乗じて算出。

（出典）右側：日本医療政策機構「働く女性の健康増進に関する調査2018」を基に作成

実証事業の成果（行動変容、キャリアイメージや自信の高まり）

- フェムテックサポートサービス等の利用は、女性特有の健康課題に関する行動変容、キャリアイメージや自信の高まり、働きやすい職場環境の醸成に効果がある。



フェムテック導入ガイドンス（案）

- 2021～2025年度の5年間実施してきたフェムテック事業の成果を踏まえ、**企業や自治体が、女性特有の健康課題についてフェムテックを活用して対策する方策**をガイドンスとしてとりまとめ、近日公表予定。

項目案

- ・本マニュアルの概要
 - ・ダイバーシティ・女性活躍とは
 - ・働く女性に関する日本の状況
 - ・女性特有の健康課題とは
 - ・女性特有の健康課題への支援から広がる循環
 - ・フェムテック導入の意義・効果
 - ・導入に向けた検討・ポイント
 - ・導入事例
- 等

※イメージ

