

オムロンヘルスケア株式会社(以下、オムロンヘルスケア)は、オムロン株式会社の社内カンパニーの一つであった「ヘルスケアビジネスカンパニー」を分社化して設立された企業である。血圧計を中心にネブライザ、体温計、低周波治療器、体重体組成計などの家庭用・医療用健康機器の開発・販売、健康管理ソフトウェアの開発・販売、健康増進サービス事業の展開を行っている。(図表 1) 1973 年に血圧計の 1 号機を世に送り出し、それ以降「家庭で、誰でも簡単に正しく測定できる血圧計」とは何かを追求してきた。近年は、「Going for ZERO-予防医療で世界を健康に-」を長期ビジョンに掲げ、家庭で測定したデータを用いた遠隔診療サービスや AI 技術による高血圧治療支援サービスなどの取り組みも進めている。血圧測定にとどまらず、医療機関と連携し、疾病を未然に防ぐ、重症化させない、そんな取り組みを加速させている。

図表 1 オムロンヘルスケア提供製品の一例



心電計付き上腕式血圧計 HCR-7800T



ウェアラブル血圧計 HCR-6900T



婦人用電子体温計 MC-652LC



温熱低周波治療器 HV-F313



体重体組成計 HBF-702T



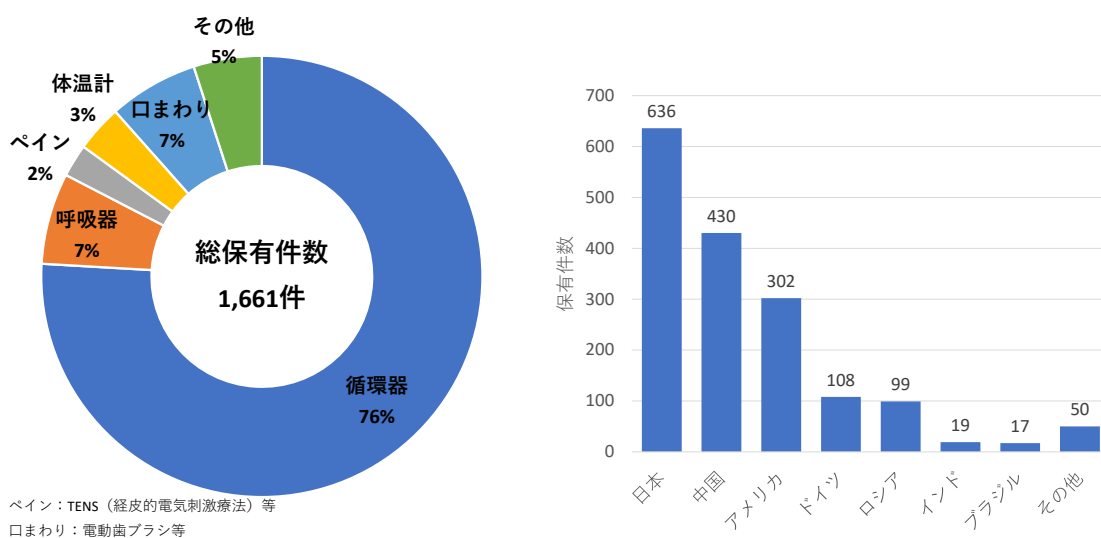
メッシュ式 ネブライザ NE-U100

出所：オムロンヘルスケア提供

## 知的財産権の出願・保有状況

オムロンヘルスケアの特許保有件数（図表 2）は、血圧計を中心とした循環器関連の特許がオムロンヘルスケア全体の 3/4 を占めている。国ごとにみていくと、日本（636 件）、中国（430 件）、米国（302 件）の順番となっている。中国にはオムロンヘルスケアの主力工場があり、市場としても重要な位置付けとなるため、日本に次いで中国に多く特許を保有している。また、中国には開発部隊もあるため、中国現地からの特許出願や中国のみの特許出願も存在している。近年はインド（19 件）やブラジル（17 件）も強化を進めている状況である。それぞれ、今後の成長市場として認識されており、ブラジルは南米の拠点として、インドは今後最も市場規模の拡大が期待される国として特許出願を重視している状況である。

図表 2 オムロンヘルスケアの特許保有状況（2022 年 4 月 1 日時点）

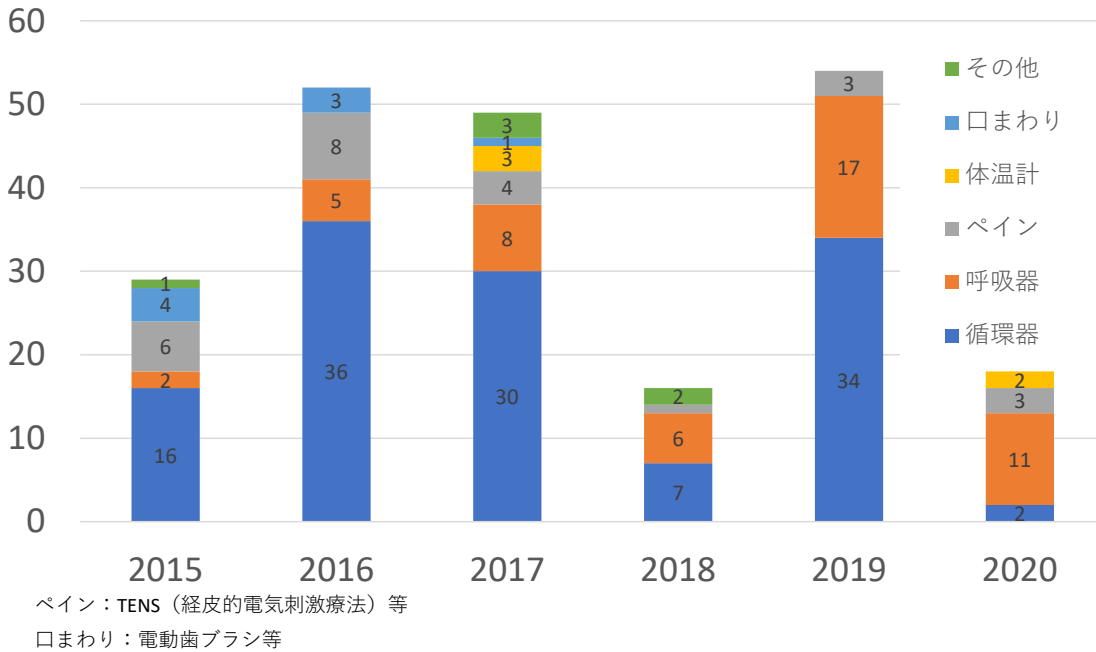


## 出所：オムロンヘルスケア提供

家庭用健康機器を扱っているオムロンヘルスケアにとって、外観形状の権利保護も非常に重要である。様々な製品の新品発表等のタイミングに合わせて意匠出願を行っており、こちらも血圧計を中心とした循環器関連の意匠出願が多い。

（図表 3）ネプライザなどの呼吸器関連についてもデザイン面を大切にしており、意匠出願によって権利保護を行っている。

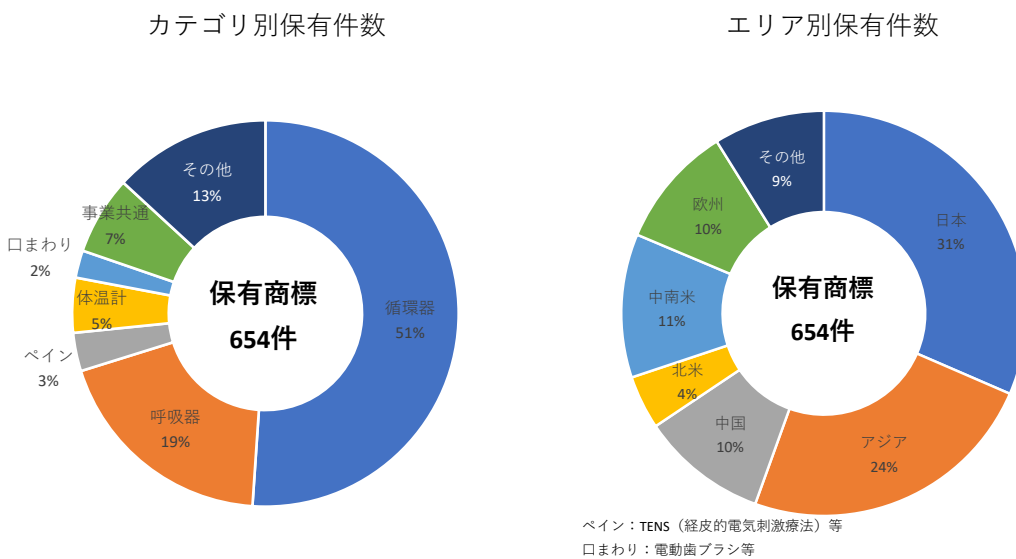
図表 3 オムロンヘルスケアの意匠出願状況（2022 年 4 月 1 日時点）



出所：オムロンヘルスケア提供

また、商標出願についても力を入れており、個別製品・サービスについて日本国内のみならずグローバルに商標出願を行っている。（図表 4）

図表 4 オムロンヘルスケアの商標保有状況（2022 年 4 月 1 日時点）

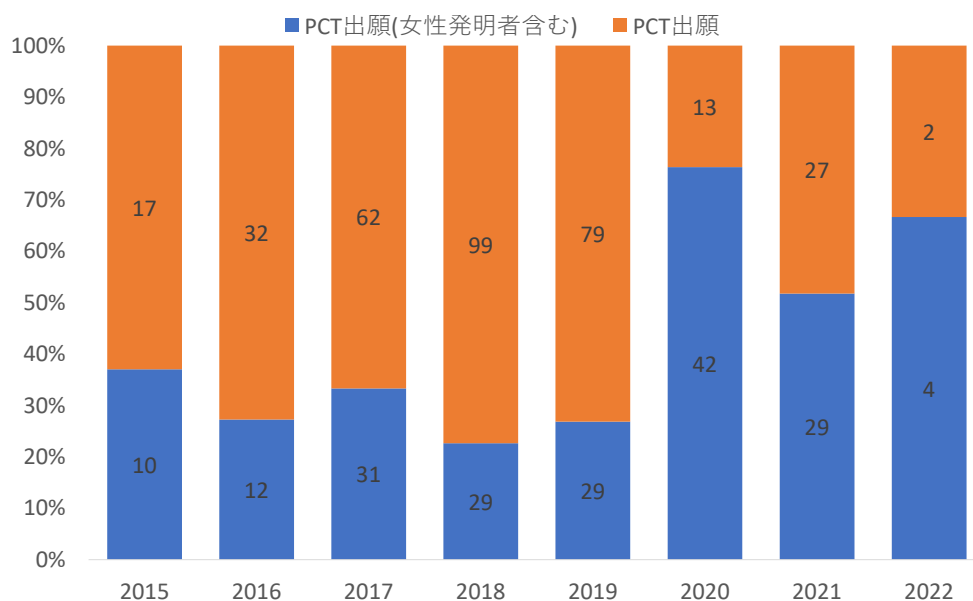


出所：オムロンヘルスケア提供

## 女性発明者による特許出願が増加

特許出願における発明者の構成（図表 5）をみていくと、近年、女性発明者を含む特許出願の割合が高まっていることが分かる。2020 年の日本企業による PCT 出願件数の上位 200 社の中で、同様に女性発明者を含む特許出願の割合を算出したところ、オムロンヘルスケアが 76.4%でトップであった。2 位以下の企業は 50%代以下であり、他社と比較しても非常に高い割合を示していることが分かる。この点について、オムロンヘルスケアでは女性発明者の割合を高めるような特別な活動を実施しているという状況ではないが、女性の健康をサポートする取り組みを行っている「オムロン式美人」（<https://www.healthcare.omron.co.jp/bijin/>）の活動や「女性の活躍推進」に関する環境面の整備など、女性がいいきと活躍できる社会を目指した活動に取り組んでいる。このような継続的な活動が女性の働きやすさの向上につながり、女性発明者による特許出願の増加につながった可能性もある。また、知的財産部門にも女性スタッフが在籍しており、発明抽出の活動を実施し共同発明者として名を連ねたことが女性発明者比率を高めている要因の一つでもある。

図表 5 オムロンヘルスケアの女性発明者出願状況（PCT 出願）



出所：特許情報提供サービス「Shareresearch」を用いて NGB 作成（2022 年 10 月検索実施）

## オムロン式美人の活動

2009年に数人の女性社員が自主的に集まって立ち上がったプロジェクト。オムロン式美人では、月経や更年期などの女性特有の健康課題に悩んでいる女性たちをサポートするために、企業向け健康セミナーや中学生・高校生向け補助教材の提供のほか、女性の健康リテラシーを向上するために企業コラボなどの活動を実施している。この活動を通じて、女性がいつまでもいきいきと健康で活躍できる社会の実現に貢献することが、オムロン式美人のミッションであり、合言葉は“美も健康もちょうどよく”である。オムロンヘルスケアならではの視点で信頼できる情報をウェブサイト（図表6）やSNSを通じて発信している。オムロンヘルスケアでは、血圧計やネブライザ、低周波治療器など展開する製品ユーザーの特性から、男性やシニアでのブランディングが強かった。一方で、女性においても多くの健康課題が存在し、女性特有の課題も多いことに着目。ライフステージごとに異なる様々な女性の健康課題をサポートするような製品が無いという状況をメンバー間で共有しながら、プロジェクトでは、新たな製品を生み出すところにとどまらず、その活用方法までしっかり伝えることを意識してきた。



図表6 オムロン式美人ウェブサイト

## オムロン式美人での開発製品（婦人用電子体温計）

2014年4月に第1弾の製品として、婦人用電子体温計 MC-652LC を発表した。婦人用電子体温計は、基礎体温を測ることでホルモンバランスや排卵の有無がわかるもので、妊娠目的で使用されるのが一般的なイメージである。しかし、オムロン式美人では、社会進出により毎日忙しく、ちょっとした不調を抱えながら働く女性の健康をサポートしたいという思いから常日頃より基礎体温を記録・把握することが健康な毎日を送るために大切であると考えた。

忙しい朝でも毎日素早く体温を測定できる独自のアルゴリズムを開発し、測定時間が長いというユーザーの不満を解消したのが大きな特長の一つである。検温開始から温度の上がり方をリアルタイムに分析・演算し、5分後の体温を平均10秒で予測できる。二度寝をするヒマもないほどの素早い測定で、検温の負担を減らすことができる。

また、ホルモンバランスの変化や排卵日・月経日を予測するには、測定したデータをグラフ化して表示することがユーザーにとって分かり易く、従来製品には体温計本体に対して大きめのディスプレイを持つものが多かった。MC-652LC（図表7）では、大きめのディスプレイは排除し、小さなディスプレイと併せて Bluetooth による無線通信機能を搭載してスマートフォンにデータを転送してグラフ化表示できるようにした。スマートフォンと連携することで、測定データを手元で管理できていつでも見られるようにした。医療機関での診察時にも簡単に提示することができる。体温計本体には、40日分のデータを蓄積することができ、データ連携を怠っても過去のデータに遡及することも可能である。

デザイン面では、あえて体温計に見えないようなデザインを目指した。ベッドサイドの家具に馴染むようなデザインを目指し、化粧ポーチに入れても違和感のないデザイン、大きさに設定した。また、口中（舌下）で体温測定をするため、測定部（感温部）の先端が尖っていると痛いといった声から上がっていたため、感温部の先端を平らにしてできるだけ痛くない形状にし、さらに測定時にずれにくいように設計した。これらのデザインについては、2件の意匠出願（本意匠および部分意匠）を行い、いずれも登録に至っている（意匠登録第1451493号（図表8）、意匠登録第1451494号）。

なお、いずれの意匠の創作者にも女性が入っている。

図表 7 MC-652LC の外観



出所：オムロンヘルスケア提供

図表 8 MC-652LC に関連する意匠



出所：意匠登録第 1451493 号

## 女性の活躍推進

「オムロンヘルスケアは、女性がそれぞれの能力や個性を十分発揮できるよう、いきいきと働きがいをもって活躍するための取り組みを推進します。」という女性の活躍推進を掲げており、その行動計画の中には、

- (1) 経営基幹職に占める女性社員の割合を増やす必要がある。
- (2) 女性社員を含む多様な人財が能力をフルに発揮できる柔軟な働き方の実現が必要である。

という2点を課題としてあげ、

目標1：2025年3月末までに経営基幹職に占める女性経営基幹職数を19人以上にする。

目標2：2025年3月末までに男性の育児休業取得率を50%以上にする。

という目標を掲げている。

また、オムロングループでは、2018年から「なでしこ銘柄」に5年連続で選定されている。「なでしこ銘柄」は、女性活躍推進に関して優れた取り組みを実施する上場企業を、東京証券取引所と経済産業省が選定する制度である。これによって、女性の働きやすい企業として社外的に評価されている。オムロングループとしては2012年にダイバーシティ推進の専任部門が設置され、その中に女性活躍推進の概念が取り入れられている。