

オンライン開催

# 女性活躍 推進フォーラム

フェムテックを活用した課題解決

2021.8.25(水) 14:30~16:30

企業における女性活躍推進は、生産性やイノベーション力を引き上げ、潜在成長力を高めるとされています。また、東証の分析によれば、女性活躍推進に積極的な企業は、財務面でも優位性がある傾向です。富山県では、女性活躍を企業の成長に、そして富山県の成長につなげるため、女性活躍推進フォーラムを開催しました。

開催  
あいさつ



富山県 副知事  
横田美香

世界経済フォーラムが発表した「ジェンダーギャップ指数2021」によれば、女性の管理職の少なさやパートタイムで働く女性の多さなどが指摘され、日本は156か国中120位。“女性が活躍しやすい環境”を作ることが喫緊の課題です。精神的、身体的、社会的に満たされた“ウェルビーイング”の実現のため、課題を新しい技術や知見で乗り越えていこうとするフェムテックを学び、①新しい取組、②女性の働きやすい環境・風土の醸成、③女性の前向きなチャレンジにつなげていきましょう。

IBMの成長には  
ダイバーシティの一環である  
女性活躍が不可欠でした!



## 基調講演 女性活躍と企業の成長

日本アイ・ビー・エム株式会社  
代表取締役社長  
山口 明夫

日経グループ調査 2020年版  
「女性が活躍する会社BEST100」  
総合ランキング



### 1 ダイバーシティ&インクルージョン に必要なこと

#### “経営戦略”として 受け継いでいく大切さ

IBMは100年以上前から時代に先駆けて「ダイバーシティ & インクルージョン」(多様性&包摂)に取り組んできたが、どれも逆風との戦いだったと言っても過言ではありません。それは今の時代も続いています。しかし、実現するための強い理念、それを推進する強いリーダーシップ、脈々と実行する継続性がとても重要です。決して弊社も苦しい時がなかったわけではありませんが、経営が厳しい時こそ「ダイバーシティ & インクルージョン」の取り組みを最重要課題に位置づけ、緩めることなく取り組んできました。



#### IBMの歴史

- 1899年 女性および黒人の採用開始
- 1914年 障がい者の雇用開始
- 1935年 人種、性別による格差のない給与
- 1943年 初の女性副社長 就任 など

### 2 現場と経営層で 一緒に変革する

#### 完璧でなくても、 「やってみる」ことが大事

業種や立場、働く環境が異なれば課題が違って当然です。完璧な施策などありません。大事なのは当事者と経営者とが一緒になって、「社員が輝ける働く環境」について考え、実行し、改善しながら進んでいくことです。IBMでは職種別にカウンセルやコミュニティを設置し、当事者が現状把握・課題分析を行い施策の提言や様々な活動を実施しています。



#### 女性管理職育成プログラム「W50」

女性管理職の数の伸び悩みがきっかけで発足。マネージメントの疑似体験などリーダーシップを育成し、キャリアを歩むための不安を取り除き後押しするプログラム。

### 3 社会全体で ジェンダーギャップ の解消

#### “エコシステム”での 実現を考える

日本のジェンダーギャップ指数はG7の中でも圧倒的に低いです。長年にわたり積極的に取り組んでいるIBM内でも、日本の役員や管理職における女性比率は世界平均に比べて低く、改善してもなかなか追いつていけないのが現状です。世界全体でもまだ十分とは言えません。そこで社会全体で取り組むプログラムも開発しています。



- 日本での学習就業支援の対策:
- ・スキルアップやキャリアアップに意欲のある女性
  - ・就職氷河期世代の方
  - ・新型コロナウイルス感染症の環境下において、働く上で影響を受けているの方々
  - ・過疎化・高齢化の進み地域や被災地の方々

#### SkillsBuild

仕事から一度離れて家庭に入った女性や就職氷河期世代の方など、社会的な課題に直面している人々を支援する団体とパートナーシップを結び、再就職やキャリアアップを支援するためのITを学ぶ場を提供している。

# パネルディスカッション

## フェムテックを活用した女性活躍推進について

今年度、フェムテック等の実証費用をサポートする事業が開始。個人のウェルビーイングと企業の人材多様性を高め、企業価値の向上を目指します。

### ファシリテーター



経済産業省 経済産業政策局  
経済社会政策室  
春口 浩子

### フェムテック商品 / サービスの研究開発をしている企業の皆さま



大塚製薬株式会社  
ニュートラシューティカルズ  
事業部 女性の健康推進  
プロジェクトリーダー  
西山 和枝



トッパン・フォームズ  
株式会社  
研究開発本部 中央研究所  
次世代商品開発部 部長  
名和 成明



丸紅株式会社 経営企画部  
国内事業推進課  
フェムテック  
プロジェクトリーダー  
野村 優美



富山県副知事  
横田 美香

## 富山県の現状は…女性の就業率は全国3位。一方、管理職の割合は全国41位

富山県では企業・女性自身・家庭内での取り組みを後押しすべく、女性活躍推進施策を展開しています。フェムテックは、女性活躍を後押しする新たなツールです。今後、導入に関心のある県内企業とフェムテック事業者との橋渡しなども行いたいと考えています。(富山県副知事 横田美香)

## Femtech

Female + Technology  
(女性) (技術)

女性特有の悩みを解決する  
先進的な技術を用いた  
製品・サービスのこと

## 現状の取り組み

### 大塚製薬

サプリメント開発 女性の健康セミナー

### ヘルスリテラシーの重要性を伝える



国が掲げる“女性の管理職比率30%”を達成するには、女性特有の健康課題に取り組むことが必須です。女性のウェルビーイング向上にフェムテックは必要な存在ですが、自社製品のサプリメント「EQUELLE (エクエル)」の開発を通じて、**女性自身が身体のしくみ・変化などを理解していないと感じました。そこで「知って対処すること(ヘルスリテラシー)の大切さ」**を伝えるべく2015年より女性の健康を考える出張セミナーを開催しています。

### トッパン・フォームズ

リズム計測デバイス

### テクノロジーで身体のリズムを理解する



就寝中の高温期・低温期のリズムを自動計測する新習慣デバイス「わたしの温度®」を開発しました。普段、**目には見えないバイタル情報をウェアラブル・センサ・デバイスで可視化し届けることで**、妊活や月経前症候群などの改善だけでなく、メンタルや身体の状態の理解につながり、労働パフォーマンス向上につながったとの結果も出ています。**自分自身の身体のリズムを知ることは、女性が社会で活躍するための大切な一歩**だと考えています。

### 丸紅

女性社員向け福利厚生制度

### 自ら試して、企業向け福利厚生サービスを開発



「**企業向けフェムテック総合サービス**」を開発。**社内啓蒙から個人への処方**までを一気通貫で行うことができます。開発にあたっては自社内での啓蒙、市場調査から始め、実際にサービスを導入。社内でも実施したフェムテックサービスは、**・リテラシー向上を図るセミナー開催**  
**・オンライン診療による低用量ピルの処方**  
**・オンラインチャットにて更年期の悩みを女性医師に相談**できるサービスなどです。

## 現在と、長い人生のためにフェムテックの活用を！

日本はヘルスリテラシーが他国に比べて低く、フェムテックが普及するにはその向上が欠かせません。大塚製薬では出張セミナーに加え様々なツールをご用意しています。グラフィックでわかる女性のためのマガジン「**WAGAZINE (ワガジン)**」の発行、女性の健康について相談できる施設の検索が可能な情報サイト「**更年期ラボ**」の運営などです。また、「**新・セルフケア**」の形として自身の知識・行動に加え、**かかりつけ医や定期的な婦人科検診**について考えていただきたいです。現在と明るく前向きな100年ライフを楽しむためにも、今何をすべきか…そのひとつに“フェムテックの活用”があると考えています。

## フェムテック活用が当たり前になるためには

「わたしの温度®」を推進するにあたり感じている課題があります。**フェムテックを“女性の関心ごと”と捉える男性の意識／ハイキャリア女性には特に悩みを訴えづらい社会環境がある**／月経や月経前症候群、更年期などの症状で**悩んでいない女性の意見に男性が目**し、新しい文化の醸成の足枷になるのではないかなどです。社会全体のリテラシー向上とフェムテックの有用性を理解することは、場合によっては、**砂漠に木を植えていくような地道な活動**が必要かもしれません。本日のようなイベント開催は素晴らしい、一人でも多くの参加者と手を繋ぎ新しい文化を作っていきたくです。

## サービスを通して、自社から新しい風と変革を！

フェムテック総合サービスを導入した企業より、妊活など特定層のみに向けた福利厚生サービスの導入が難しいなどの悩みも聞かれています。対策として、**入社からリタイアまでの総合モデル**を作る／**「気付き」から「改善」までをサポート**する一気通貫モデルを作る／**会社と社員双方に効果検証**をする…などのアプローチを行っていきます。今後は「企業の競争力強化」「市場の更なる拡大」「地域格差の解消」とともに、サービスの社内導入と社外展開の取り組みを通じて、**まだまだ男性社会の総合商社に、弊社自身から新しい風と変革**を起こしていきたいと考えています。

## 今後の展開