

令和4年度「なでしこ銘柄」注目企業

女性の活躍推進に関する特徴的な取組を実施する企業を、「注目企業」として紹介します。

今回は、令和4年度「女性活躍度調査」への回答から、「採用時、配属時や人材育成時における、技術系分野の女性の活躍推進に関する課題と取組」「女性社員特有の健康課題を解決し、より女性が活躍しやすい環境作りを行うための取組について、フェムテックの活用等の具体例」の2つのテーマについて、顕著な取組を行う企業をご紹介します。

■ テーマ1：採用時、配属時や人材育成時における、技術系分野の女性の活躍推進に関する課題と取組

企業における技術系女性の活躍は、多様な視点や発想を取り入れた研究・技術開発の活性化、イノベーションの創出、ひいては企業の持続的な成長の確保につながります。他方、我が国の理工系分野における女性研究者・技術者の割合は増加傾向にあるものの、諸外国と比較すると依然として低い水準が続いています。

このため、技術職、研究職といった理系分野で活躍する女性を増やすとともに、企業において活躍に向けた取組を行うことが重要です。

多くの企業が、技術系分野の女性活躍に関して、課題感を持って採用・配属や採用後の人材育成に取り組む中、特に特徴的な取り組みを行っている企業事例を紹介します。

<BIPROGY 株式会社>

女性の活躍推進において、女性が自身のキャリアを考え、実現していくマインドセットは重要な要素となる。女性のキャリアにおいて大きな位置を占めるライフイベント（出産、育児、介護）への向き合い方、仕事と両立していくキャリア観などを相談できる仲間の存在は重要であるが、当社のエンジニア職は男性の比率が高く、女性エンジニアにとって気軽に相談したり、同じ悩みを共有し合う女性同士のネットワーク形成が課題であった。また、従来より、IT業界では、女性技術者のロールモデルが少ないことも共通の課題であった。

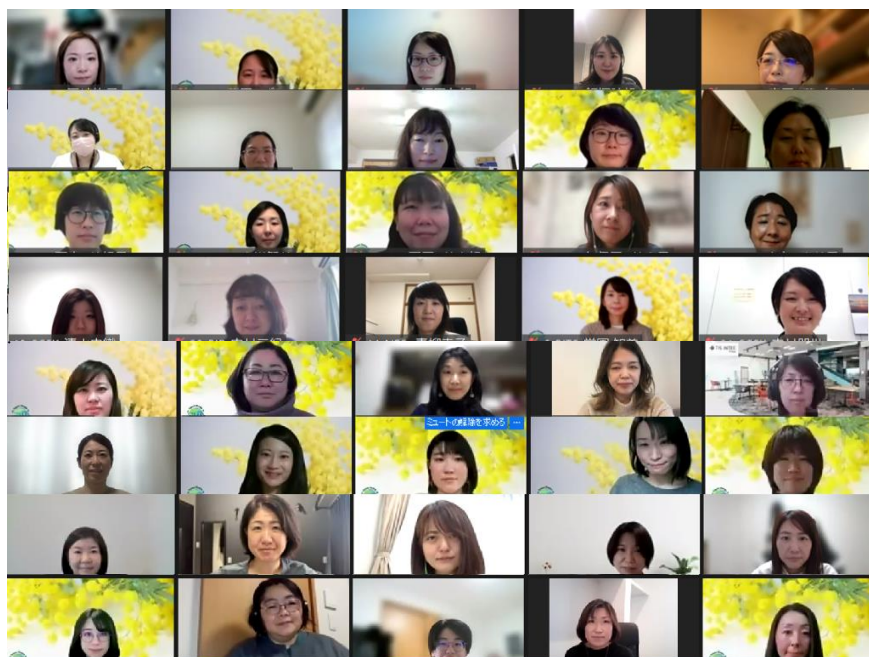
このような問題意識の中、豊洲エリアでは、2006年頃からIT企業が近隣に集まってきていたこともあり、複数の企業で集まり女性をつなげることで女性技術者のネットワーク形成ができるのではないか、他社の技術者とつながることで視野の広いキャリア観を習得できるのではないかとの考えから、2013年7月にIT業界で働く女性技術者のキャリア形成支援を目的として、当社も発起人となり、コミュニティ「WITTy（Women in IT in 豊洲）」を設立した。

同年9月、技術者としてのキャリア構築や育児と仕事の両立に悩む社員たちに他社との交流の機会を設け、気づきを得てもらえたら、との思いから、20～30代の中堅技術者を対象に第1回イベントを実施。6社・12名が参加し、意見交換やお互いへのアドバイスを行った。以来、毎年1回イベントを企画・運営しており、新聞などの取材にも対応している。WITTyは予算を持たず、参画企業が持ち回りで幹事や会場提供をしており、基調講演には参画企業の役員クラスが登壇、パネルディスカッションのモデレータ、パネリストも各社内から起用している。運営体制も拡大し、年に数回参加企業間での打ち合わせ・意見交換も継続している。参加者も徐々に拡大し、初のオンライン開催となった2022年2月のワークショップには全国より技術者を中心に営業・スタッフ職など総勢100名以上が参加し、パネルディスカッションやグループワークにより自律的なキャリアパスについて考えるとともに、他社との交流を深めた。

参加者からは、「会社は違っても同じ悩みを抱えていることを知ることができた。先輩社員の話で気づきがたくさんあった」「会社でもなく、友人でもないコミュニティが必要だと気づいた。キャリアの悩みを解決するには他社コミュニティが必要」「あらゆる会社のメンバが集まり、会社は違えど共感できる部分、考え方を沢山知ることができた」といった声が寄せられている。2022年度は、新たに豊洲にオフィスを構えた企業も事務局に加わり、2023年2月のイベントも盛況のうちに終了した。

なお、第1回WITTyイベントの参加者の中には、現在、当社のCTOと総合技術研究所センター長を兼任して活躍している者もいる。

当社では、このような取り組みと並行して、2016年度より、女性向けの階層別研修を行い、自身のキャリアを考え、上司と共にOJTを通じてキャリア実現に向けた行動を実行していくことも推進している。



▲2023年2月に開催したWITTyイベントの様子

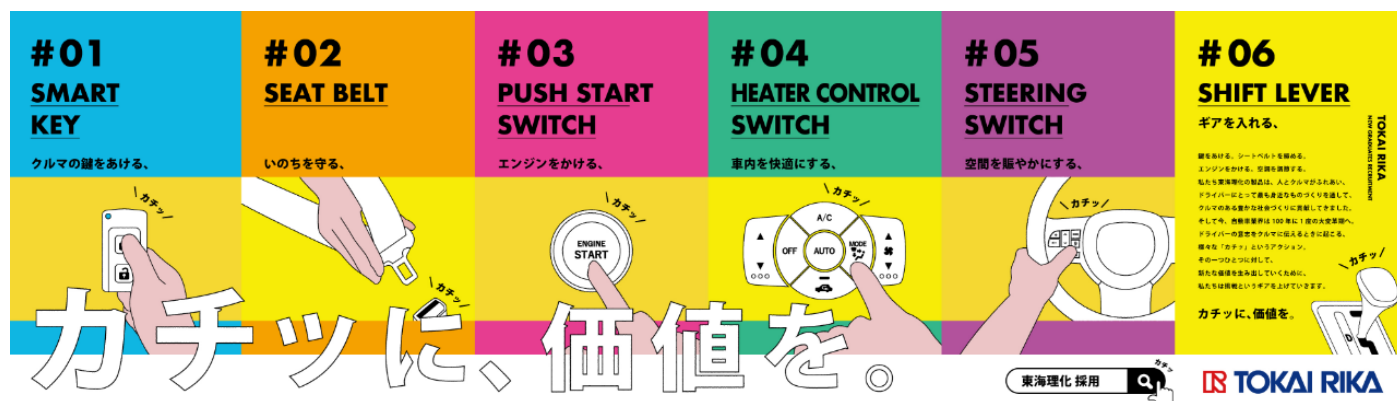
<株式会社東海理化電機製作所>

取組①広報活動：「女性技術者採用活動プロジェクト」

一般的に女性社員の比率が低い自動車業界。「女性活躍推進」はダイバーシティ&インクルージョンの観点から当社の重要テーマであり、中でも母集団の少ない理系女子大学生の採用には苦戦している。実際に当社で働く女性技術社員の視点からどのような魅力を訴求すれば理系女子大学生の応募が増えるのか、定期的にプロジェクトメンバーが集まり、あらゆる視点からディスカッションを進めた。プロジェクトの最終ゴールは、女子学生に当社の魅力を感じてもらう採用ツールを作成すること。当社の「社会的意義」や「事業の強み」、「仕事のやりがい」、「社風」、「制度」に加え、女性社員自らの経験や他の社員へのインタビューをもとに、採用活動向けのキャッチコピーを作成。全員で投票し、学生により伝わるものを精査した。メンバーが発案した「カチッに、価値を」というキャッチコピーに決まり、その言葉をどのようなツールに落とし込むか、改めて議論を開始。一つ目は女子学生が研究室で使ってもらえそうで、かつ、ノベルティとしても使えるオリジナルコースターを開発。もう一つは、学生の目にふれやすい駅貼りポスター。これまでの東海理化のイメージを一新するようなデザインのポスターは、名古屋市内の複数の駅に掲載され、注目を集めた。

また、採用力向上だけでなく、自社の魅力の深堀りやこれまでのキャリアを振り返ることが求められる採用活動への協力が、プロジェクトメンバーのモチベーション向上やスキルアップ、より一層の活躍促進にもつながっている。

こうした取組の結果、女性採用比率は2017年度の15.9%から2021年度には28.1%まで上昇した。



▲公告パネル



▲オリジナルコースター

取組②人材育成：「女性技術者座談会」

2022 年 6 月就任の女性役員と女性技術者との座談会を開催。

技術部出身である女性役員の経験やアドバイスを聞き、女性技術者としてのキャリアの悩みや仕事と家庭の両立について意見交換することによる今後のキャリアを考えるきっかけ、および参加者同士の横のつながりをつくる機会を提供。

参加者からは、「視野の広さ、学びの大切さ、巻き込み力など大切なことを教えてもらった」「悩んでいるのは自分だけではないことを知ることができた」「モチベーションが高まった」「勇気をもらった」などの感想があり、これからのキャリアを考える上での大切なヒントを得ることができた。

また、同時期に女性役員と技術役員との座談会も開催。「女性技術者育成」の課題や展望について意見交換をし、その座談会記事を社内イントラネットに掲載。女性活躍に対する役員の思いを社内へ発信した。



▲女性技術者座談会の様子



▲技術役員座談会の様子

取組③人材育成：「キャリア形成支援研修」

長期的な目線でポジティブに仕事に取り組む意欲を養うことを目的として、キャリアや成長を阻むアンコンシャスバイアスについて学び、自分らしいビジョンを持って自律的にキャリアを描くための支援研修を実施。受講者からは、「自分では気付かなかった強みに気付かせてもらった」「目指すキャリアについて人に話すことによって自分の中の考えが明確になった」などの感想があった。

また、男女区別なく部下育成できる土台を築くため、女性活躍推進への理解、アンコンシャスバイアス等について学ぶ“上司向けキャリア支援研修”も同時期に開催。



▲キャリア支援研修の様子

<株式会社アイシン>

技術系分野の女性活躍に関する課題は、理系女性採用の難しさと、採用後の技術系職場における女性比率・女性管理職比率が低いことによるロールモデルの不足があげられる。

理系女性採用強化に向けては、コース別採用やインターンシップの実施、リクルーターを充実させ1対1個別フォロー、理系女性限定イベントでの技術系社員登壇等に加え、女性技術者育成支援（一般財団法人「トヨタ女性技術者育成基金」）へ参画し、女性エンジニアや同じ理工学系の女性との交流、将来を考える育成プログラムと希望者に対して奨学給付による支援等を行っている。その成果として、2022年4月入社の技術系女性比率は20%を達成した。

入社後は、本人希望を考慮した配属面談を行いながら、最適配置を実施。キャリア支援としては、女性社員がライフイベントとキャリアの両立を、本人だけでなく職場や会社の仲間と一緒に実現していけるよう、ライフイベントを含めた中長期的のキャリアプランを上司とともに考えるキャリア面談や、約50人の管理職メンターに本人が悩みに応じて相談できるキャリアメンター制度、女性管理職候補者個別育成等の活動をしている。また、女性比率の低い技術系職場

においての悩みやキャリア等に関して気軽に話せる技術系女性社員交流会、自己啓発補助等通じ、活躍を後押しする活動を推進している。

各種会社制度と日々の上司とのコミュニケーションによる家庭との両立支援や、女性社員が少ない技術系職場におけるイクボス育成強化、各本部・カンパニーにD&Iにおける自主行動計画を策定してもらい、技術系職場ならではの課題解決に向けて職場でも取り組んでいる。

技術系女性の活躍によって、新しい価値創造につながった事例がある。女性エンジニアが半数近いプロジェクトメンバーの視点が活かされて開発された技術、世界初・世界最小の水粒子「AIR(アイル)」、女性社員の視点を取り入れた、移動手段を提供する「チョイソコ」、「チョイソコ」やカーナビゲーション開発で培った技術やノウハウを応用した「子育て支援サービス」も女性社員のアイデアをもとに実現している。

技術系女性が活躍する社会の実現に向け、地域の中学・高校での出前講座実施にも積極的に参加している。例えば、地域の中学校でジェンダーバイアス・多様な働き方・ワークライフバランスを考える講座では、受講した生徒たちからは、「性別による偏見を無くし、その上で一人一人が向いている職業に就けることが必要と思った」「仕事のことでなく、生活や家族とのバランスについても考えることができた」「自分の将来のことを考えることができてよかった。自分が就職したときの参考になった」等の声をいただいた。

社内での制度や環境整備、家庭と仕事の両立支援、キャリア支援だけでなく、社会全体での将来の技術系女性の活躍促進にも注力している。

＜株式会社商船三井＞

当社では、主に船の設計・建造・研究開発などの技術的業務に携わる女性社員について、採用対象となる母集団自体が少ないこと、管理職比率が低いことが課題であると考えている。

採用対象となる母集団が少ないという課題は、海運業界全体の課題でもある。当社では、2030～2050年の次世代を担う小中学生を対象に、年2回の「職業体験オンラインイベント」を実施しており、そこでは業界全体の女性活躍推進や技術系社員の仕事の魅力を伝える事も主な目的としている。前回のイベントでは、海運全般と船員の仕事に加え、船の技術にフォーカスした題材を取り扱い、技術系社員からその紹介を行った。「船の技術者は男性の仕事」というバイアスがかからないようにするため、登壇者は男性・女性をバランスよく起用した。尚、同イベントへの参加者は毎回160名程度で、その約半数を占める女子小中学生から多くの質問が挙がっている。一方で、採用活動においては、2022年度より技術系陸上総合職向けの女性限定パネルディスカッションを企画、実施しており、当社の技術系女性社員がパネリストとして登壇し、自身の就職活

動やこれまでの業務における経験を通じて、技術系女性社員として活躍できる領域は多種多様であるというメッセージを、就職活動を行う学生へ発信している。

また、当社では、技術系も含めた女性管理職比率について達成目標を設けて育成・登用を行っており、経営幹部が出席する「人材育成コミッティー」においては、女性の管理職登用に関する具体的な育成プランを議論した上で、実際の配置計画に反映させている。また、技術系を含む女性管理職の候補者母集団に対して社内外研修への参加を推奨し、キャリア形成への意識付けを行っている。

なお、技術系女性社員の活躍を推進する中で、現時点ではその人数が少ないことから、各自が自身のキャリアプランを作成するにあたって参考とできるような事例が限定的であるという現状がある。そのため、2023年2月から当社グループ全体で公開するべく準備中の「ロールモデルブック集」において、技術系女性社員の入社から現在に至るまでのキャリア紹介の記事を含める予定としている。また、当社の技術系社員に対しては、男女分け隔てなく採用・研修の機会を設けてキャリアアップに必要な知識や技術の習得を促しており、キャリア採用の社員に対しても、前職の経験を踏まえた適切な研修受講のカリキュラムを組んでいる。当社の技術系社員のうち、2022年度の女性比率は6.8%(技術系社員73名中5名)となっている中、海外での選抜研修に女性社員を派遣し、活躍の場を広げている。



▲造船所にて、当社技術系女性社員による船体外板の塗装検査の様子

■ テーマ２：女性社員特有の健康課題を解決し、より女性が活躍しやすい環境作りを行うための取組について、フェムテックの活用等の具体例

女性活躍が進む中、女性特有の健康課題やライフイベント（月経、不妊、妊娠・出産、更年期等）を女性だけの問題として捉えるのではなく、企業や社会全体で問題意識を持って取り組むことが重要です。昨今、フェムテック等のサービスを企業の福利厚生として導入することで、健康問題に起因する女性の離職等を防ぎ、個人のウェルビーイングと人材の多様性を高める取組を行う企業が増えてきています。こうした企業の特徴的な事例を紹介します。

<三井不動産株式会社>

当社の価値創造の根幹である“街づくり”を推進していくうえで、最も重要視すべき顧客のニーズや価値観の多様化に対応するためには、当社に多様性を包摂することが重要であると考えている。当社のビジネスは女性の視点が大きな影響力を持つにも関わらず、長い間当社が同質性の高い男性社会であったことを踏まえ、女性活躍推進を重要テーマとして取り組んでいる。その中で、育児や介護などがあっても働きつづけられる制度や環境は整ってきたが、育児介護と比べて注目されることの少なかった女性特有の健康課題についても、女性だけでなく組織全体としてリテラシーを高め、相談しやすい環境づくりを進めることが必要と考え、全従業員対象の e-learning を実施している。加えて、女性のさらなる働きやすさのため、トライアルで社内のトイレに生理用品を無料で設置している。

また、当社が開発・提供する「&well（アンドウェル）」（企業と従業員双方をサポートし、企業の健康経営推進に資するソリューションサービス。会員数約 3 万人。）を当社自身も利用している。予防医学分野のエキスパートである「一般財団法人日本予防医学協会」、健康経営のパイオニアである「NPO 法人健康経営研究会」と連携し、三井不動産保有ビルを活用してリアルな「場」を活かした実効性のある独自のプログラムを提供している。

女性の健康課題についても、ウィークリープログラムでの動画やコラムで幅広く習得できるだけでなく、ウェル知（ヘルスリテラシークイズ）にてリテラシー習得度を確認できることに加え、リアルイベントでの骨密度測定体験・乳がん検診等やオンライン測定会を実施している。

具体的に取り上げている内容は、１）子宮頸がんについて（発症率／ワクチンなど）、２）PMS（月経前症候群）による経済損失、生産性ダウン、３）産後ケア、４）プレコンセプションケア（産前ケア）、５）更年期症状、６）ホルモンバランスを整える骨盤底筋のエクササイズ、７）乳がんセルフチェック、８）骨粗しょう症、９）肌のお悩み相談（これにより、睡眠、食などの健康にも留意） 等である。利用者からは、「女性部下と話題にしにくい内容について、正しい知識

を得られて良かった。」「WEB・アプリなので、男性だと参加しにくい”PMS・更年期について知ろう”等のコンテンツのセミナーにも気軽に参加して学べた。」という声もあり、職場では話題にしづらい悩みも含めて何でも気軽に相談できる雰囲気醸成され、女性が活躍しやすい環境作りに寄与している。

&well についての URL :

<https://www.andwell.jp/information/1985/>

<株式会社丸井グループ>

当社グループは「すべての人がしあわせを感じられるインクルーシブで豊かな社会を共に創る」という企業ミッションを実現するため、2021 年には新たに 2026 年 3 月期を最終年度とする 5 カ年の中期経営計画を策定し、3 つのテーマからなる「インパクト」を発表した。これは 2050 年の未来を見据えた当社グループの新たな宣言であり、企業として実現したい方向性を明確化したもの。インパクト実現には、創造性や活力の高い人と組織を育む必要があり、ウェルビーイングを明確に経営目的として位置付け、健康経営を通じてこれを推進している。

当社は 2014 年に専任部署である健康推進部（現ウェルビーイング推進部）を発足、2016 年に手挙げの社員による健康経営推進プロジェクトを皮切りに取り組みをスタートした。また、産業医でありウェルビーイング推進部の部長である小島玲子が、健康経営の推進者として取締役兼 CWO（Chief Well-being Officer）に 2021 年 6 月に就任している。

女性特有の健康課題の解決に向けては、プロジェクトにおいて、女性の健康をテーマにしたオンラインセミナーの開催や、女性の健康検定の受験を全社通達で推奨する等、社員に向けた取り組みを実施した。オンラインセミナーには延べ 600 人の社員が参加した。女性の健康検定は「女性自身が自分の身体を正しく知る」ことを目的としてスタートし、2021 年 3 月末までに男女合わせて 520 名の社員が合格した。受験した女性社員からは「これまでも漠然とした知識はあったが、正しい情報を知ることができ、今後の自身の生活に活かせそうだと感じた。また、一緒に働く仲間(特に若い世代や男性)にもこの情報を知ってもらいたいと思った。」男性社員からは「職場に女性も多いので、働きやすい職場環境づくりに活かしたいという想いも持って学んだ。女性ホルモンによる影響や、女性特有の疾患など、男性も理解を深めることの意義は大きいと感じる。」という声が上がった。また、子宮頸がんの受診者を増やすための取り組みとして、無料検査キットの配布を実施している。これらの取り組みを通じて、子宮頸がん検診受診率は 2021 年の 48% から 2022 年は 54%へ、乳がん検診受診率は 2021 年の 76%から 2022 年は 83%に向上している。2022 年度からは、性別や年齢特有の健康課題に向き合い、社会や将来世代との共創を通じ

て、社内外に新たなインパクトを創出することを目的とした「ウェルビーイング推進イニシアティブ」を発足し、活動を始めている。

また、フェムテックも積極的に取り入れており、2021 年度より生理用ナプキンを常備し無料で提供するアプリサービス OiTr（オイテル）の設置を店舗にて開始した。専用アプリを起動し、スマートフォンをディスペンサーに近づけると生理用ナプキンが無料で出てくるといった仕組みで、生理に伴うさまざまな負担を軽減し生理のある人たちの QOL の向上に向け、現在 3 店舗（有楽町マルイ・北千住マルイ・渋谷モディ）に導入されている。また、2022 年 3 月に女性のウェルビーイングを切り口にしたイベントを新宿マルイ本館で開催。約 1,000 名のお客様が来店され、商品やサービスを自由に体験していただいた。お客様からは「日々の忙しさに流され、更年期をやり過ごしているかも。全ての女性に必要な情報がたくさんあり、勉強になった。」といった声や、「以前に比べて女性の健康に関する悩みが少しずつオープンになってきていることが嬉しい。」といった声があがる等、来店された 9 割のお客様が「満足」と回答した。これらの活動が評価され、同社は経済産業省・東京証券取引所による「健康経営銘柄」を 5 年連続で受賞している。

＜日本航空株式会社＞

グループ全体で社員の半数を占める女性社員が長くイキイキと働き続けることができる職場環境づくりは継続的な課題であった。女性社員の健康面での課題解消を通じ、一人ひとりがより働きやすくなる職場づくり、個人の働きがいのさらなる向上を目指し、2022 年 2 月より、丸紅、カラダメディカ、エムティーアイと共同で「働く女性の健康課題改善に向けた取り組み」を開始した。（参照：<https://press.jal.co.jp/ja/release/202201/006486.html>）

取り組みは、「職場実態の調査」、「社員の意識啓発」、「オンラインを活用した診療」、「診療効果の検証」の 4 つのステップで実施した。

職場実態の調査については、2022 年 2 月にグループ社員全体を対象に職場の実態調査を行い、約 6,400 名の社員から回答を得ている。本調査を通じ、「月経や更年期が仕事のパフォーマンスに大きな影響を与えていること」、「特に更年期症状を原因に転勤や昇進を断念した社員も多く存在すること」などが明らかとなった。また、回答の約半数は男性社員から寄せられており、「男性社員も女性の健康課題に正しい知識を持つべきと考えていること」など、その後の取り組みに重要な示唆を得ることができた。

社員の意識啓発については、3 月には、「月経」「妊活」「更年期」について、専門医によるセミナーをオンラインで開催した。専門医と実態調査の結果を共有し、特に関心が高い内容を重点的

に盛り込んだセミナーとして開催した。セミナーには男女を問わず合計 300 人以上の社員が参加し、意識醸成と知識の共有を行うことができた。

オンラインを活用した診療については、特に女性社員が多い部門から参加者を募り、「オンラインピル外来プログラム（以下、月経プログラム）」、「オンライン更年期外来プログラム（以下、更年期プログラム）」、「オンライン妊活相談プログラム（以下、妊活プログラム）」の 3 プログラム合計で約 110 名の参加を得て実証を開始した。継続的な診療が必要である月経プログラムと更年期プログラムは 5 月から 10 月の 6 か月間、妊活プログラムは 1 人につき 1 回の相談として実施した。

専門医によるオンライン診療または相談、月経プログラムと更年期プログラムについては投薬の処方を含めて実施し、参加者に対する月次アンケートを通じて継続的に変化を確認し、効果を検証している。

診療効果の検証では、症状の改善状況、プログラム前後での日常のパフォーマンスの変化、月経・更年期による毎月の影響日数の変化などを中心に、プログラムに対する満足度を含めて検証を行い、女性の健康課題改善とプレゼンティーズムなどとの関係性を測定している。

月経プログラム、更年期プログラムとも、6 か月のプログラムを経て症状は改善し、生活や仕事に支障をきたすと回答した社員は大きく減少している。また、影響日数も改善しているとともに、仕事のパフォーマンスに月経や更年期症状が与える影響度も改善している。女性の健康課題改善が働きやすさやパフォーマンスの改善に想定以上に大きな影響を与えるということが本プログラムを通じて明らかとなっている。

また、参加者コメントでは、「プログラムに参加していることを職場で共有したことをきっかけに、男性を含む職場内でのコミュニケーションが円滑になった」、「職場内のコミュニケーションで健康に関する話題が多く上がるようになり、職場全体の健康に対する意識も変化した」など、当初の想定を超えて、職場内に好影響を与えることも明らかとなっている。

本プログラムを通じ、女性社員自らが健康に向き合うことが働きやすさやパフォーマンス向上に資するという意識の醸成につながることで、職場内の意識変容を促し、職場におけるウェルビーイングの促進にも大きく寄与することが明らかになった。

検証の結果を受け、社員にとってさらに働きやすい環境づくり、そのための意識醸成に向けたきっかけづくりとして、さらに取り組みを深掘りしていきたいと検討を重ねている。

＜第一生命ホールディングス株式会社＞

取組①社員自身の健康リスクの理解、ワーク・ライフ・マネジメント促進、多様な社員への理解・協働に繋げ、全社員が活躍・成長できる職場環境・風土づくりを目的に、2020年度よりオンラインを活用したD&Iに関する参加型セミナーを開催。女性特有の病気と仕事の両立に向けたセミナーも年間で複数回実施。全国の拠点から男女ともに参加し、毎回約300名を超える社員が視聴している。

特に、社会課題にもなっている不妊治療や更年期については2021年度に他社に先駆けて実施。男女の更年期セミナーでは、経営層によるパネルディスカッションも行い、経営トップの想いも積極的に発信した。当事者のみならず、全社員を対象とすることで上司や同僚の相互理解に繋がり、また、社員自身の健康リスク理解を通して、企業として社会課題に向き合っている。

取組②社員が治療の開始～休職～復職にいたるまでサポート体制を整備。具体的には、両立支援ハンドブック、マニュアルを提供し、治療と仕事の両立支援のための行動を本人編・上司編に分けて見える化。また、産業医・保健師による健康相談体制、長期療養休暇後の産業医による復職支援、治療と仕事の両立に向けて困った時に相談できる健康相談窓口を整備・周知している。

取組③社員の健康を支援するため、婦人科がん検診（乳がん・子宮頸がん）について、健康保険組合と共同で費用補助や巡回バスによる受診者の負担軽減を図っている。

取組④各種休暇制度を整備し、誰でもいつでも休みやすい風土づくりに向けて、研修やセミナーで制度を周知し活用推進。特に、2022年度からは、不妊治療等に使用できる最長3年間の休職制度（Myキャリア準備休職）の運用を開始し、4月時点で27名が申請している。

その他、不妊治療や生理休暇には、QOL向上休暇で積立年休の使用も可能となっており、こういった休暇制度を活用することで、社員のワーク・ライフ・マネジメントの実現を後押ししている。

取組⑤ヘルスリテラシーや健康管理の意識の向上サポートのために、当同社グループである株式会社QOLeapが健康増進アプリを提供している。その中で、医師や医療専門家による「“男女のホルモン関連不調と上手く付き合うためのヒント”を得られる記事コンテンツ」の配信や「医師によるオンラインセミナー」を実施している。

また、グループ内で、生理・PMS、デリケートゾーン、妊娠・出産、更年期、ストレス・不眠など、多岐にわたるカテゴリーから悩みを相談できる「チャット相談サービス」の大規模なトライアルを実施した。

トライアル期間の利用人数は233名で、相談者からは、「不安や悩みを話せる機会がなかったので、相談できて少し楽になった」「思い切って婦人科を受診してみたい。背中を押してもらえた」「医療従事者の方に相談できるのが良かった」等の声が寄せられた。

更年期障害・症状を含む健康課題についての受診の必要性が、自分では判断が難しく後回しにになってしまうケースが多いが、専門家からの情報提供が受診の後押しとなると考えられる。

＜古河電気工業株式会社＞

当社 古河電工グループでは、多様な人材の活躍が進み、女性の働き方も多様化している。「女性も働き続けることが当たり前」となり、ライフイベント等に対する社内制度を整備し、両立しやすい環境を整えているが、制度利用や健康問題を話題にすることへのネガティブな感情等、意識面での課題は多い。「活き活き」と働き続けるためには心身の健康が不可欠。女性には月経や妊娠・出産等といった女性特有の健康課題があり、生涯を通じてホルモンの影響も受けやすいとされているが、生活習慣病等の健康課題と比べてその認知度は著しく低く、女性自身も健康課題の悩みを職場には伝えづらいというコミュニケーションの問題がある。こうしたことで女性の健康や仕事のパフォーマンスが低下したり、昇格や異動を諦めたりすることは、本人にとっても会社にとっても大きな損失となるため、人数の多寡に関わらず取り組むべき課題と位置付けている。当社グループでは、従業員の「心と身体の健康づくり」を重要な経営課題とし、従業員が心身ともに良好なコンディションで仕事に向き合えることが、働き方のベースとして重要と捉えている。女性 特有の健康課題についても、活躍の制約要因と認識し、制度整備やリテラシー向上に取り組むことで、女性の活躍の場をさらに広げ、優秀人材の確保や生産性向上に繋げることを目指している。

制度面では、生理日や不妊治療などに利用可能な休暇制度を充実させている。また、女性の健康の悩みを相談できる外部提携機関による相談窓口を設置し、経験豊かな医師、保健師、看護師などを擁した相談スタッフによる「24 時間電話による健康相談」や、現在の診断に対する見解や今後の治療方針等に意見をもらうことができる「セカンドオピニオンサービス」、通院先の医療機関では対応できない治療など、その分野の専門医師がいる医療機関を手配する「受診手配サービス」を受けることを可能とした。他にも、定期健診の他に各事業所を巡回して行うレディース健診も毎年実施している。

ヘルスリテラシー向上に向けては、女性の健康をサポートするセミナーを実施。女性従業員の健康意識向上と、健康管理のコミュニケーションにおける誤解や誤認を最小限にするため、女性従業員だけでなく、男性従業員も対象とし、女性ホルモンのしくみや、月経～更年期、女性のがんなどについて学んだ。本社地区では約 80 名が参加、そのうち男性の参加者は約 20 名。男性参加者からは、「出産・育児に加え、介護・介助・病気(更年期障害なども含む)による業務への影響が増えていくことを思うと、管理職のみならず多くの男性従業員も正しい知識を持ち、お互いを理解することが重要と改めて思った。」「女性を部下に持つが、女性の体調や健康についての知識がほとんどなかった。デリケートなことで、男性からは聞きづらい内容でもあり、このような機会や情報提供がもっと必要だと感じた。」という感想があった。また、女性参加者も、「男性の参加者もいて、開かれたイメージを持った。」と好意的に受け止めている。各事業所において労使共催で実施しているミドルエイジセミナーやセカンドライフセミナーでも、女性の健康課題について産業医が講義を実施。参加者には男性従業員や男性管理職も多く、職場での取り組み方や対応事例等を知る貴重な機会となっている。また、一部の事業所では、男女問わず参加者全員にサプリメントの試供品配布や、ソイチェックの検査キットなど最新の健康グッズを試供配布して、自身やパートナーの健康課題への適切な予防や対策、対処法等を紹介。希望者にはその後も産業医や保健師が必要な健康指導等を行なっている。