



令和5年度

フェムテック等サポートサービス実証事業

フェムテックの活用による 企業の人的資本経営に及ぼす影響の検証

実証事業の背景と目的

背景

企業が女性特有の健康課題に向き合う必要性が増している一方で、女性の健康課題への取り組みが経営・人事上の課題に上がっていない企業が過半数を超えている（63.4% ※）。
企業における優先度を上げるには、女性活躍推進の具体的な施策として導入可能な道筋を示す必要がある

目的

人的資本経営に及ぼす影響を分析することで、企業によるフェムテック活用の促進を目指す

carefull



パナソニック（株）
くらしアプライアンス社
ビューティ・パーソナルケア事業部
（略称 BCBD）

実施体制

サービス提供

株式会社nanoni carefull

実証先

パナソニック（株）
くらしアプライアンス社
ビューティ・パーソナル
ケア事業部
（略称 BCBD）

監修医師

産婦人科医 竹田将人

日本産科婦人科学会 産婦人科専門医。慶應大学医学部附属病院を経て、複数のクリニックで産婦人科医としてクリニック診療・当直業務を担当。国境なき医師団海外派遣スタッフ。nanoni創業メンバーとして、企業向けセミナーの講師や医療領域の事業開発を担当。慶應義塾大学医学部卒業。



医療監修

東京大学総合文化研究科
博士課程 城口薫

イギリスのUniversity of Oxford, University of London SOASにて、女性の社会進出と卵子凍結保存についての研究後、Plug and Playシリコンバレー本社及び日本オフィスで勤務。スタートアップと大企業を繋ぐイノベーション支援をする中で、特に日本でのFemtechに関する抵抗感の強さを感じ、文化人類学と科学技術社会の視点から新しいテクノロジーや文化の受け入れについての研究をするために2021年より東京大学の博士課程在籍。まだ新しいFemtech分野が産業としてどのように発展し日本社会に受け入れられていくのかを研究中。



調査監修

実施内容と目標

フェムテック福利厚生プラットフォーム「ケアフル」を提供し、有用性を検証する

実施事項		目標
1. 調査設計・実施	1. 調査設計 2. 調査票の作成 3. 事前アンケートの実施	事前アンケート回答数 (n=50以上)
2. ケアフルの提供	1. 導入支援 2. ケアフルの提供 3. 事後アンケートの実施	事後アンケート回答数 (n=30以上)
3. 人的資本経営への影響分析	1. エンゲージメントサーベイ実施 2. 各種分析 3. レポート作成・発表	N/A

事前アンケートの実施

調査項目

経済産業省指定項目＋BCBD・nanoniオリジナル項目（50項目）

実施期間

9月1日～9月14日（2週間）

回答数

630名（男性394名 女性236名）

ハイライト

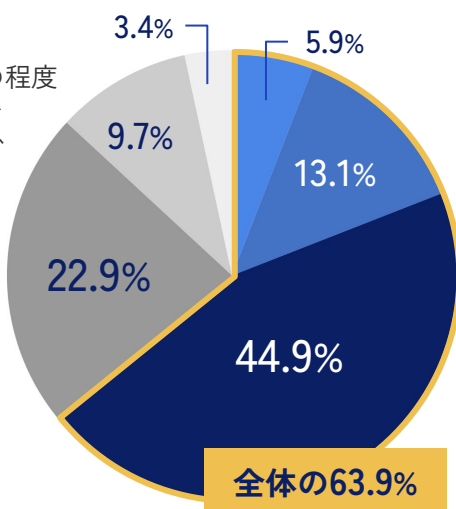
1. 63.9%の女性社員が健康面の課題を感じている
2. 仕事・キャリア形成に影響が出ていると感じている割合も78.7%※
3. 具体的な影響として「業務上、思うように能力発揮できないと感じる」が29.2%

※1～10段階の影響度で6以上の回答

1

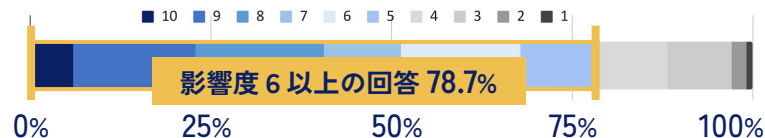
あなたは今どの程度健康面の課題を感じていますか

- とても多い
- 多い
- まあまあ多い
- まあまあ少ない
- 少ない
- 特にない



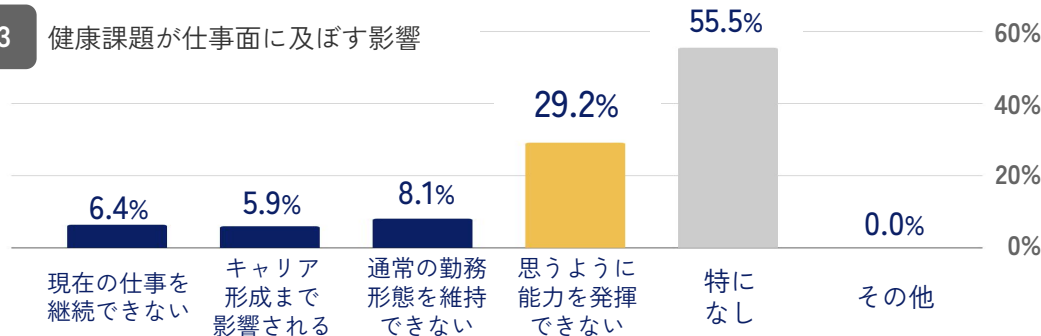
2

現在抱えている健康課題が仕事・キャリア形成に及ぼす影響度（10段階評価）



3

健康課題が仕事面に及ぼす影響



ケアフルの提供内容

月経・妊活・更年期など女性特有の健康課題を包括的にカバーしたソリューションを5ヶ月間提供

セミナー

健康課題が主軸のオンラインセミナーを全6回開催

専門家相談室

産婦人科医とのオンライン医療相談を実施

健康増進プログラム

セルフチェックや食事療法、オンライン診療など包括的な健康増進プログラムを提供

匿名コミュニティ

社内外のユーザーや医師と匿名で相談できる場を提供

従業員特典

オンラインピル診療や漢方、AMH検査などの割引クーポンを配布

実施内容

9月

①
健康課題の
基礎知識

10月

②
更年期

11月

③
月経
・ PMS

12月

④
がんの
知識

1月

⑤
睡眠

⑥
キャリア

①
更年期
相談室

②
月経
相談室

更年期
プログラム



期間終了まで継続提供

ケアフルの利用状況 ①

ハイライト

- セミナーは累計 1,114 回視聴され、平均満足度は 93.1%を達成
- アカウントの作成数は 224 件

1 ケアフル利用者数

セミナー参加者
累計 1,114 視聴



アカウント作成数 224 件

carefull

2 セミナー満足度

今回のイベントへの満足度を
教えてください

全 6 回
各セミナーの
満足度平均

満足
93.1%

※n=642

ケアフルの利用状況 ②

調査項目

経済産業省指定項目 + BCBD・nanoniオリジナル項目（50項目）

実施期間

1月31日～2月7日（1週間）

回答数

569名（男性336名 女性233名）

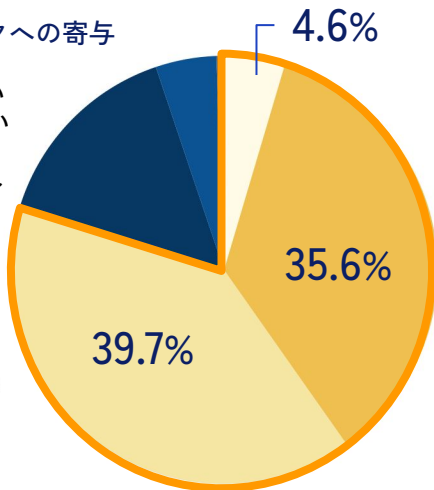
ハイライト

- サービス利用者のうち79.9%が「役に立った」と回答
- ケアフルが心身、生活、対人関係に及ぼした良い影響のうち、24.1%が「自分のことを大切にできるようになった」、19.8%が「様々なことを前向きになった」と回答

1 ライフワークへの寄与

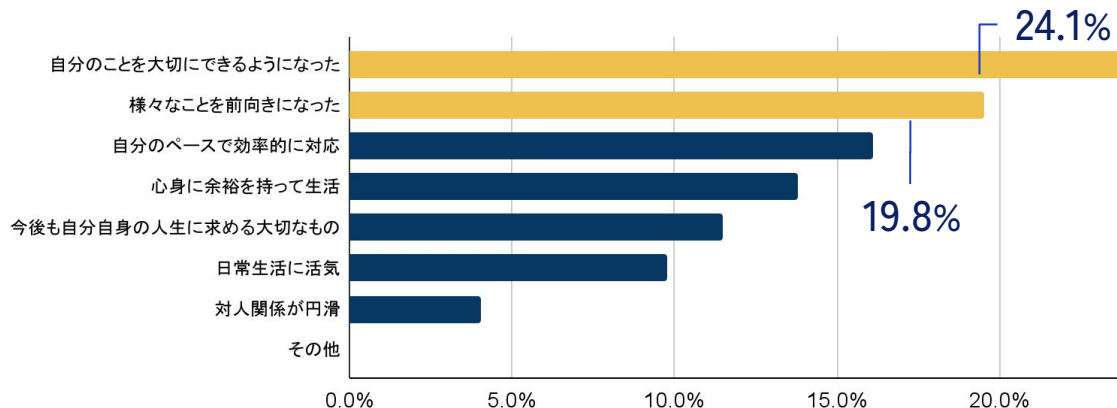
ケアフルが提供している支援サービスについて、あなたのライフワークの役に立ちましたか。

- 非常に役に立ちました
- 役に立ちました
- まあまあ役に立ちました
- あまり役に立ちませんでした
- 役に立ちませんでした
- 全く役に立ちませんでした



2 ケアフルによる良い影響

今回のケアフルサービスについてあなたの心身、生活、対人関係面に及ぼした良い影響を具体的に教えてください。



人的資本経営への影響についての考察

当事者のヘルスリテラシー向上/意識変化（本事業独自調査項目）

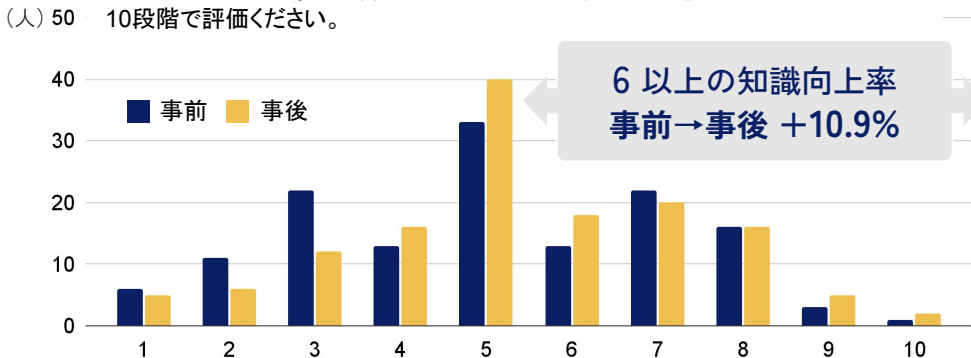
ハイライト

※n=ケアフル1回以上利用者で事前事後どちらも回答した140名（男女）

- 健康課題を抱えている社員のヘルスリテラシーが 10.9 % 向上
- 自身の健康課題に対する選択肢に自信が持てる人の割合も 70.7 % へ増加

1 健康課題の知識

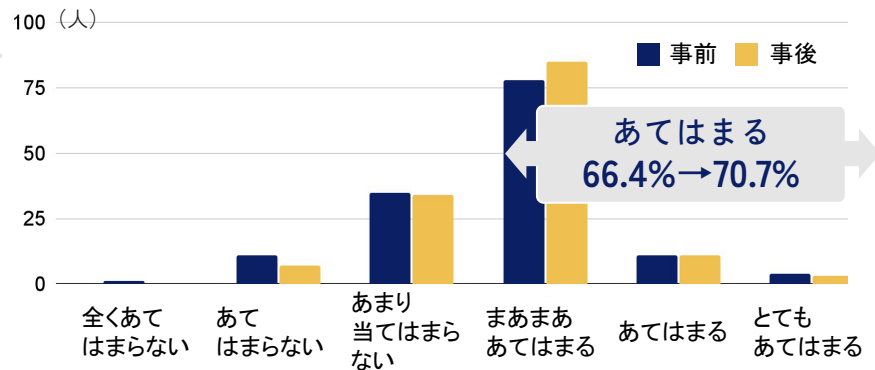
現在抱えている健康面の課題に対して、どの程度の知識をお持ちですか。
10段階で評価ください。



carefull

2 健康課題に対する取捨選択

女性の健康についてのたくさんの情報から、自分に合ったものを選ぶことができる。



周囲のリテラシー向上/他者理解（本事業独自調査項目）

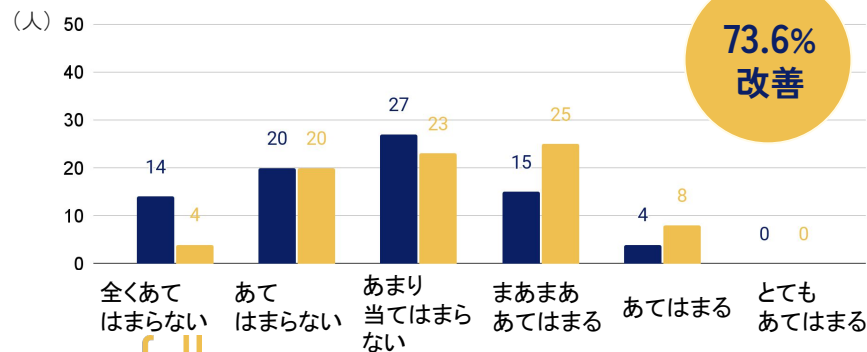
ハイライト

※n＝ ケアフル1回以上利用者で事前事後どちらも回答した80名（男）

● 男性社員対象の質問でもリテラシー向上が確認できた

1 女性の健康について情報提供

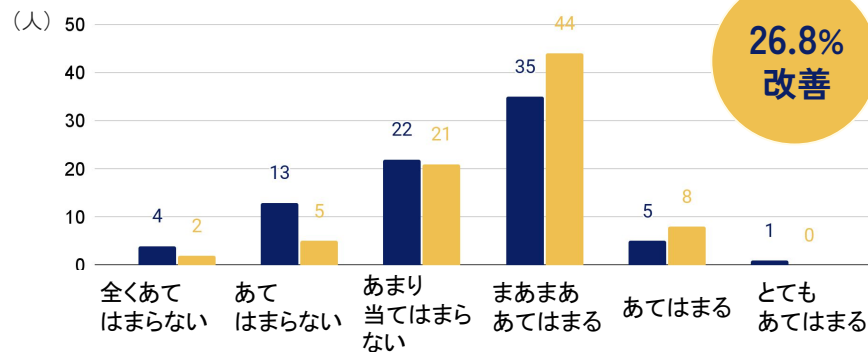
女性の健康についてのたくさんの情報から、職場の女性社員へ必要な情報を提供することができる。



carefull

2 女性の健康課題についての理解

女性特有の健康課題について、アドバイスや情報を参考にし、理解している。



コミュニケーションの活性化（本事業独自調査項目）

ハイライト

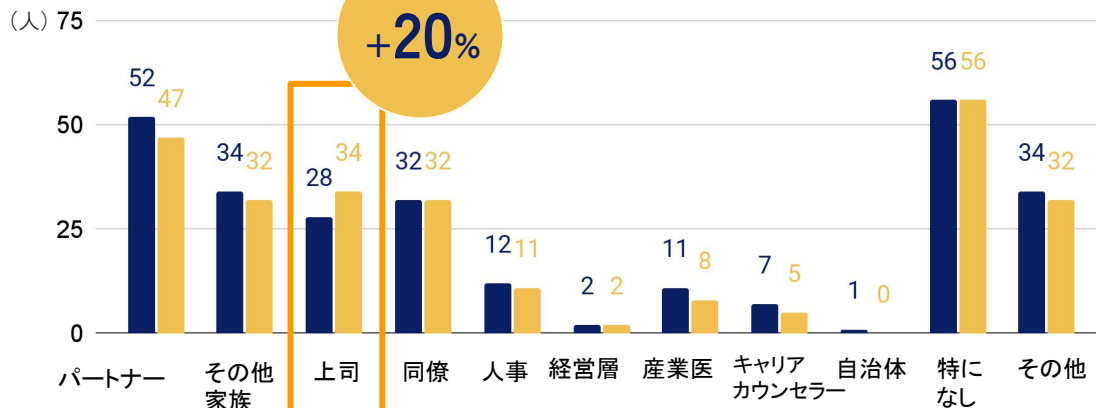
※n= セミナーイベント参加者86名男女（複数回答）

● 上司への相談者数が 20%UP

「もっと早く上司に相談すればよかった」「相談してよかった」などの声も

1 女性の健康課題を改善するために

女性特有の健康課題による、キャリアへ及ぼす影響を改善するために、誰かに相談したり、サポートをしてもらったりしましたか。



心理的安全性の向上/社内風土の改善（本事業独自調査項目）

ハイライト

心理的安全性の向上

- 利用者のうち 37.5%が心身やキャリアに及ぼした良い影響を実感 ※1
- 特に「勤務が心理的に楽になった」は15.6%

社内風土の改善

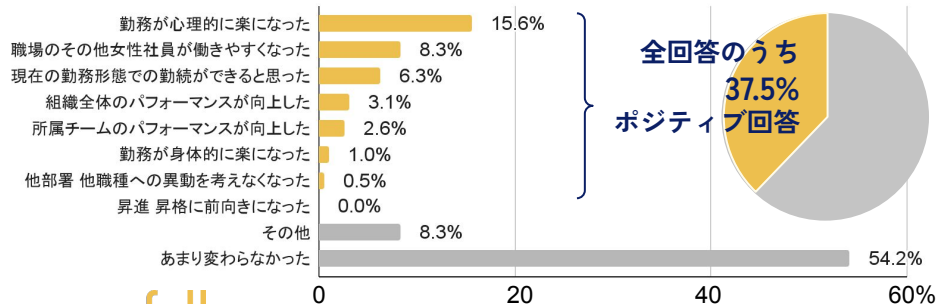
- 「健康的な生活の向上に対するサポートに満足している」 6.9%増加 ※2

※1 n= ケアフル1回以上利用者で事後回答した174名（男女）複数回答

※2 n= ケアフル1回以上利用者で事前事後どちらも回答した140名（男女）

1 利用者への影響

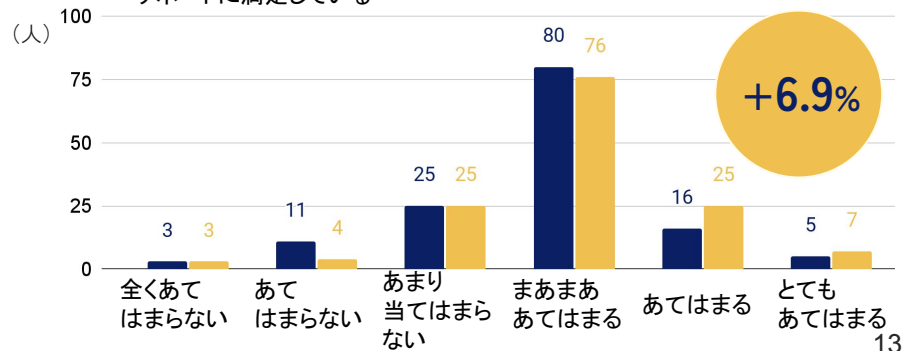
今回のケアフルのサービスについて、あなたの心身、キャリア、組織に及ぼした良い影響を具体的に教えてください。



carefull

2 会社の健康支援に対する満足度

所属組織(BCBD)の従業員への健康的な生活の向上に対するサポートに満足している



労働生産性の向上（本事業独自調査項目）

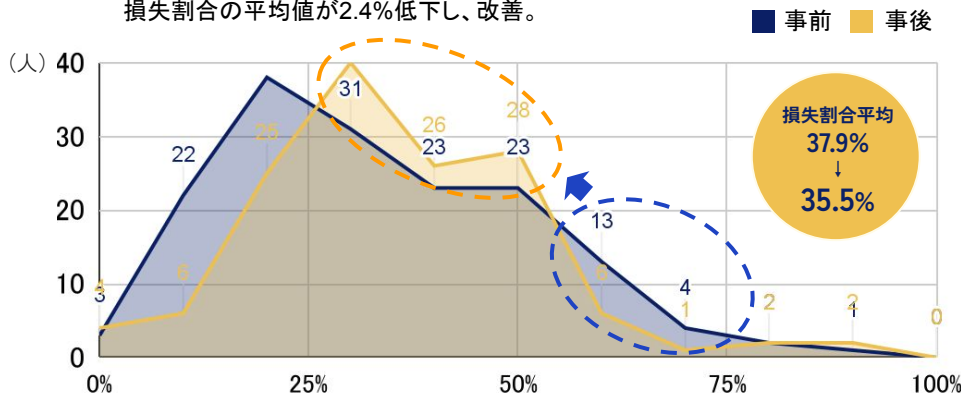
ハイライト

※1 n= ケアフル1回以上利用者で事前事後どちらも回答した140名（男女）
※2 n=42 一般的な広義の更年期35歳以上～55歳以下

- プレゼンティイズムの損失割合平均 **2.4%改善** ※HPQ法による算出 ※1
- 特に更年期世代女性の損失平均 **6%改善** ※HPQ法による算出 ※2

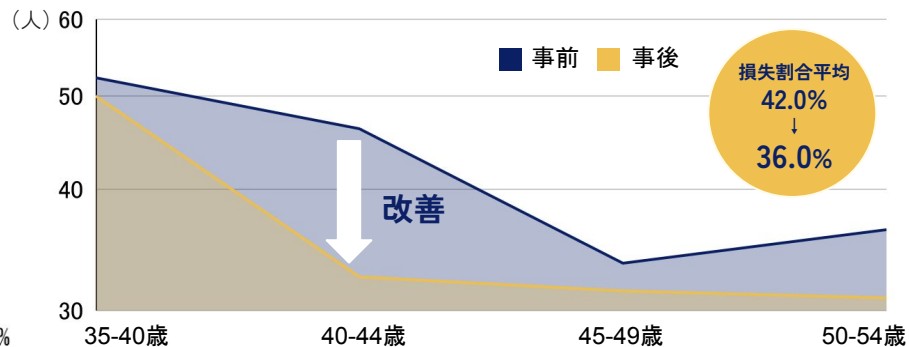
1 絶対的プレゼンティイズムの変化（全体）※1

損失割合の平均値が2.4%低下し、改善。



2 更年期世代女性のプレゼンティイズムの変化 ※2

更年期世代（35～55歳以下）損失割合の平均値が6.0%低下し、改善。



社内風土の改善/行動変容（エンゲージメントサーベイ）

ハイライト

調査概要

毎年11月にパナソニックグループ全社で実施

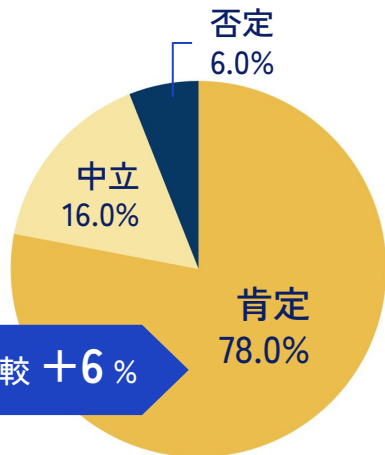
アンケート前までに提供したサービス

セミナー2回と専門家相談室1回

- 全88問中「教育・研修」・「健康に関する意識」及び「社員エンゲージメント」について有用性が見られたエンゲージメントサーベイの実施までに提供できた施策が限定的であるが、LAS社内での積極的な取り組みの後押しもあり各種アンケート含めた総合的な分析の結果、一定の良い効果は反映されたと考えられる

1 教育・研修の社内風土

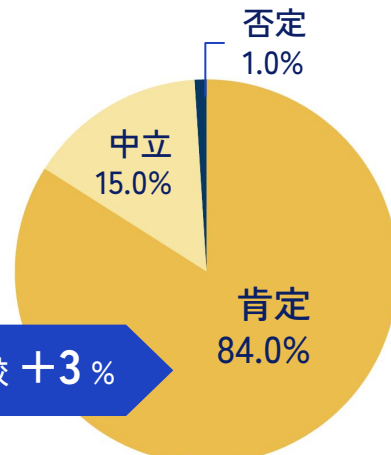
私は、仕事に関連した研修を受けるために、業務を離れることができる



パナソニック社全体との比較 +6%

2 健康に関する意識の変化や行動変容

私は、心身のコンディションを良好に保つことを心掛けている



2022年との比較 +3%

女性社員の採用への影響（エンゲージメントサーベイ）

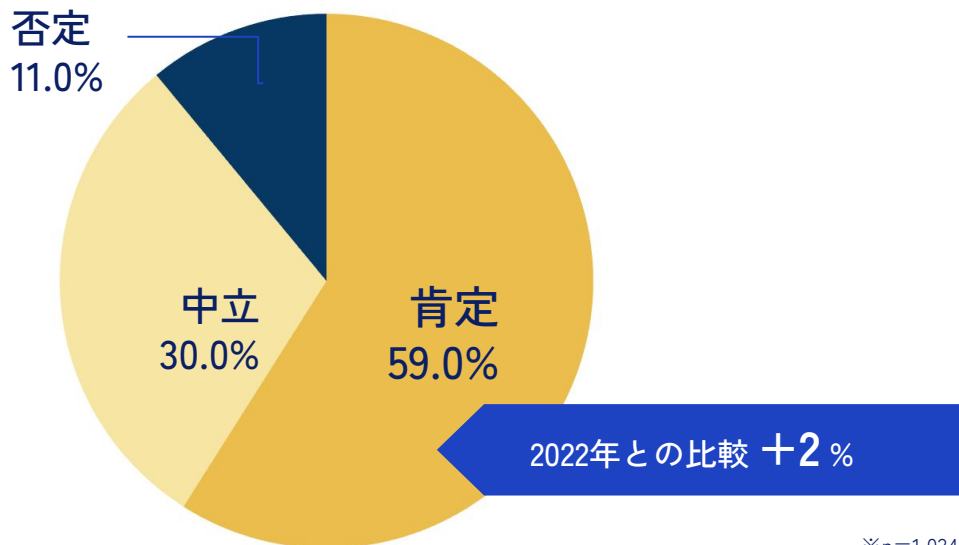
ハイライト

調査概要：毎年11月にパナソニックグループ全社で実施
アンケート前までに提供したサービス：セミナー2回と専門家相談室1回

- 「社員エンゲージメント」分野の中の「採用の強化」に繋がる質問項目についても前年度比 **2 %UP**

1 職場への好感度

私は、当社を良い職場であると
勧めることができる



女性社員の定着・離職防止への影響（エンゲージメントサーベイ）

ハイライト

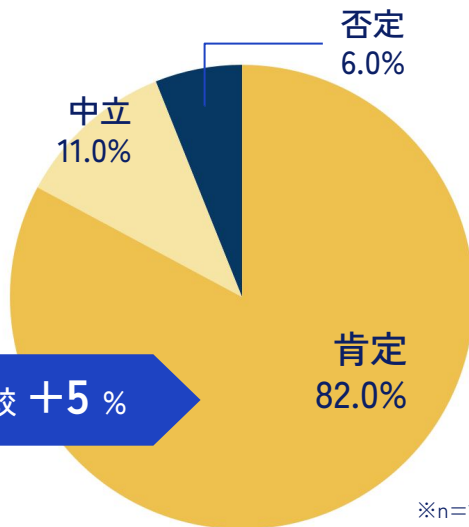
調査概要：毎年11月にパナソニックグループ全社で実施
アンケート前までに提供したサービス：セミナー2回と専門家相談室1回

- 「社員エンゲージメント」分野の中の、女性社員の定着および離職防止に繋がる項目でも全社と比べて+5%、部門別でみた場合でも唯一80%を超える好成績となった

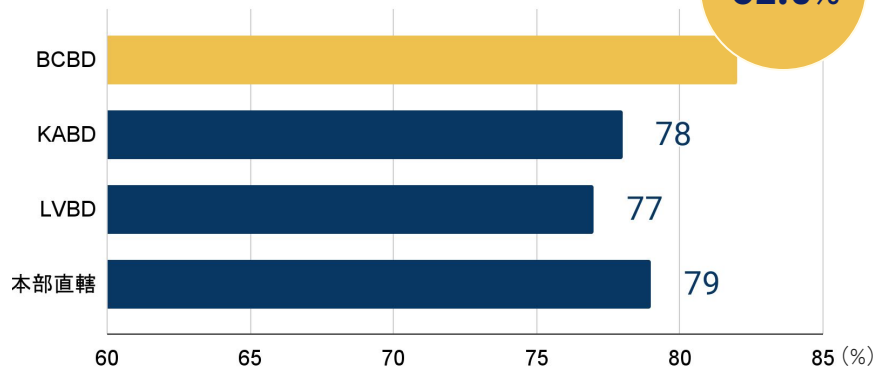
1 職場での継続的な就労意志

あなたが選べるとして、
あとどれくらい当社で
働きたいと思いますか？

2022年との比較 +5%



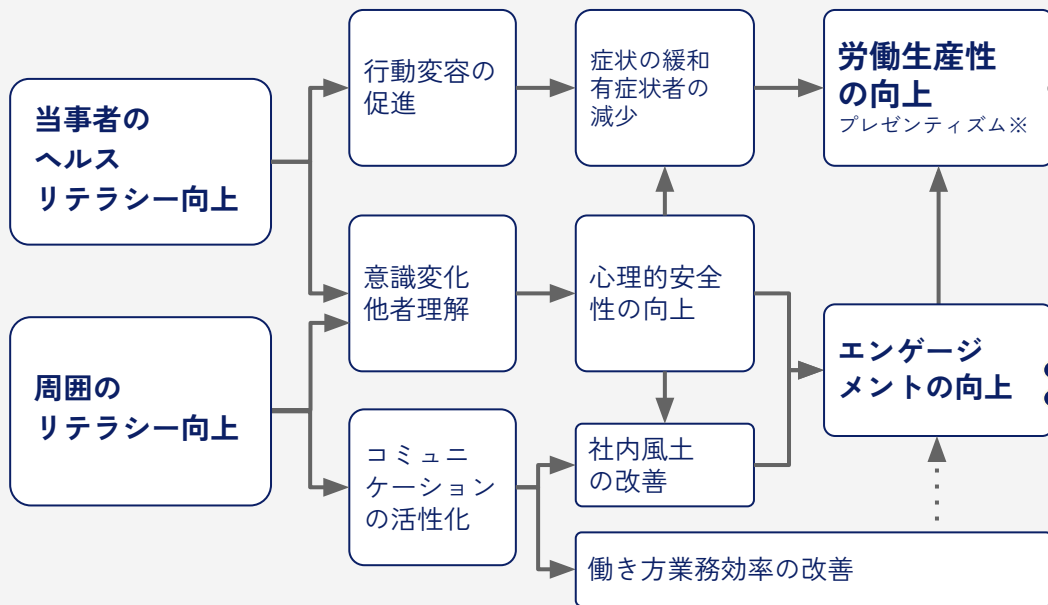
<参考：部門別>



人的資本開示指標との関連性 戦略マップ

フェムテックの活用により期待ができる人的資本開示指標との関連性戦略マップを作成した

フェムテック活用により期待できる効果



人的資本情報開示への影響

企業課題

開示指標例

女性社員の採用強化

女性管理職比率

男女間賃金の差異

女性社員の定着および離職防止

女性管理職比率

男女間賃金の差異

平均勤続年数

女性社員の登用

女性管理職比率

男女間賃金の差異

本調査のまとめ

事前調査のハイライト（再掲）

1. 63.9%の女性社員が健康面の課題を感じている
2. そのうち、仕事・キャリア形成への影響を感じる割合は 78.7%
3. 具体的な影響として「業務上、思うように能力発揮できないと感じる」が 29.2%



事後調査のハイライト

1. 健康課題を抱えている社員のヘルスリテラシーが 4.3% 向上
2. 15.6%が心理的に勤務が楽になった
3. プレゼンティーズムの損失割合が 2.4% 改善

女性の健康課題支援による人的資本経営への影響

- 「自分の現状を知り自分で管理が出来る・解決出来そうだと思う」ことそのものもエンパワメントする力を持っている
- リテラシーの向上による自己理解・他者理解が進むことでコミュニケーションが活性化され、社内風土の改善に繋がる
- キャリアに対する影響として、心理的に勤務が楽になること、働きやすいと感じることでパフォーマンスが向上したり職場へのエンゲージメント指数にも反映される

伊藤レポートの考察

人材版伊藤レポート2.0からみる本取り組みの意義概要

人的資本経営を変革・実現させていくためにどう具体化し実践に移していくかの有用なポイントとして伊藤レポート2.0の中で提言された「3つの視点・5つの共通要素」の枠組みから見ても今回のケアフル導入結果は、特に下記2要素に繋がる好影響があると言える

今回の取り組みで改善した要素（P9~17より）

当事者のヘルスリテラシー向上／意識変化

労働生産性の向上

周囲のリテラシー向上／他者理解

心理的安全性の向上
社内風土の改善

コミュニケーションの活性化

社員エンゲージメントスコア

これらの要素が相関関係を持ちながら改善

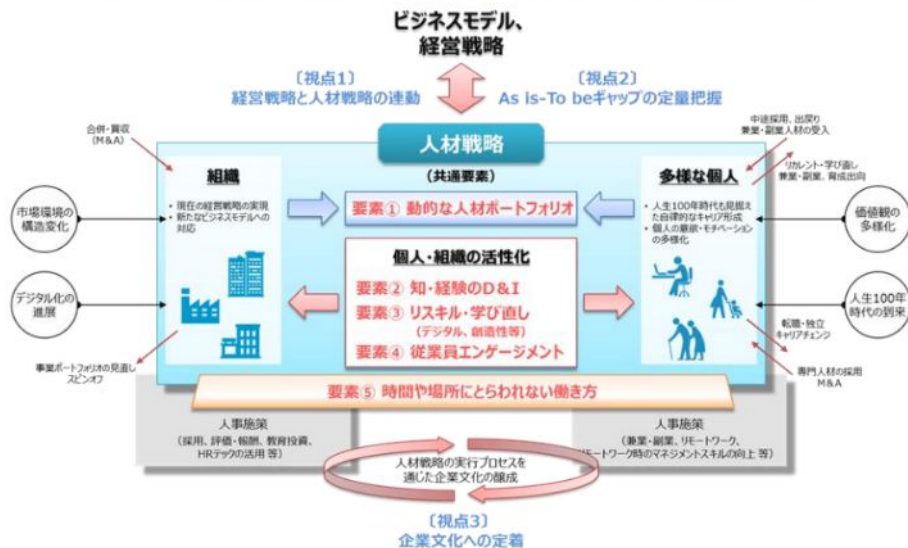
個人・組織
の活性化

要素②「知・経験のD&I」

要素④「従業員エンゲージメント」

carefull

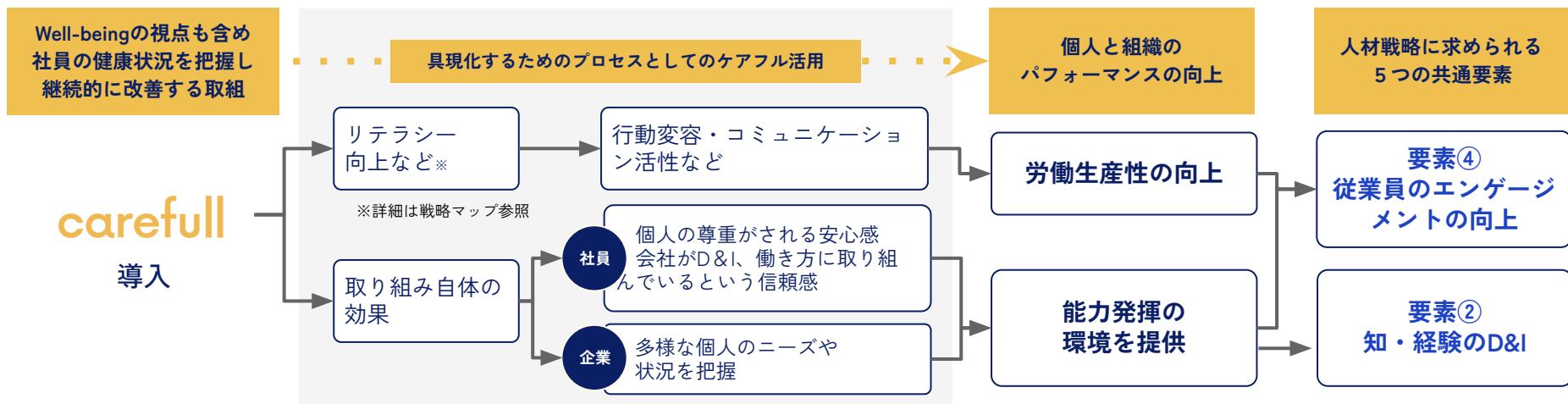
人材戦略に求められる3つの視点・5つの共通要素



人材版伊藤レポート2.0からみる本取り組みの具体的作用

人材版伊藤レポート2.0における「社員エンゲージメントを高めるための取組」(P65)における
(5) 健康経営への投資と Well-being の視点の取り込み、の分野においてケアフルの効果及び有用性が確認できた

健康経営への投資と Well-being の視点の取り込み (伊藤レポートP70)



リテラシー向上等の直接的な効果と改善だけでなく、会社が積極的に取り組んでいるということの認識もマネジメント層への信頼感や、多様性・個人が尊重される安心感などと繋がっており、エンゲージメント向上への相乗効果がある

従業員のエンゲージメント向上に繋がる上層部への信頼感

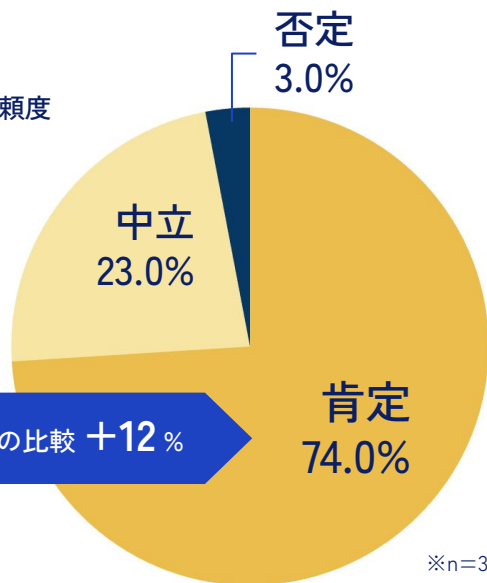
ハイライト

調査概要：毎年11月にパナソニックグループ全社で実施
アンケート前までに提供したサービス：セミナー2回と専門家相談室1回

- マネジメント層への信頼はパナソニック全社より大幅に高い
- 取り組みが身近で見たことにより信頼感や安心感がより高まっていると考えられる

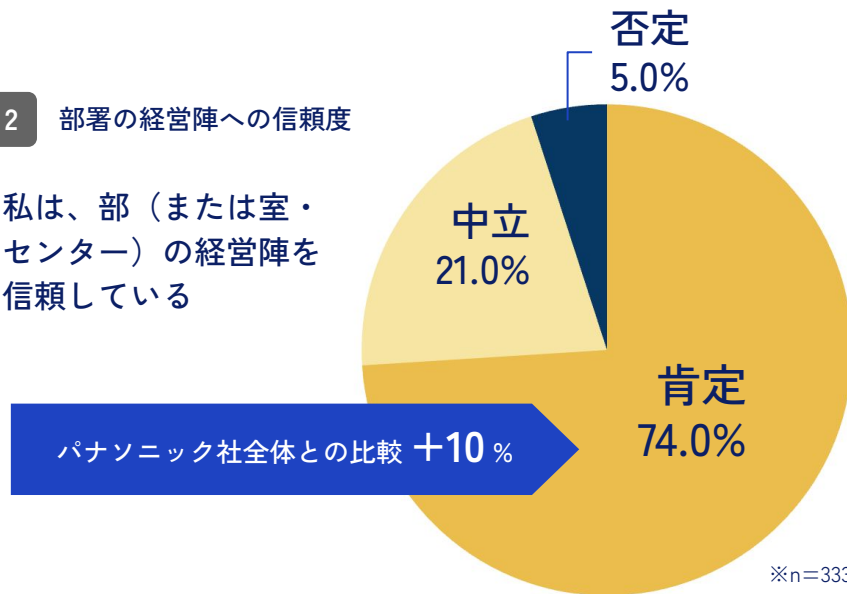
1 事業部の経営陣への信頼度

私は、事業部（または事業場）の経営陣を信頼している



2 部署の経営陣への信頼度

私は、部（または室・センター）の経営陣を信頼している



従業員のエンゲージメント向上へ繋がる心理的安全性

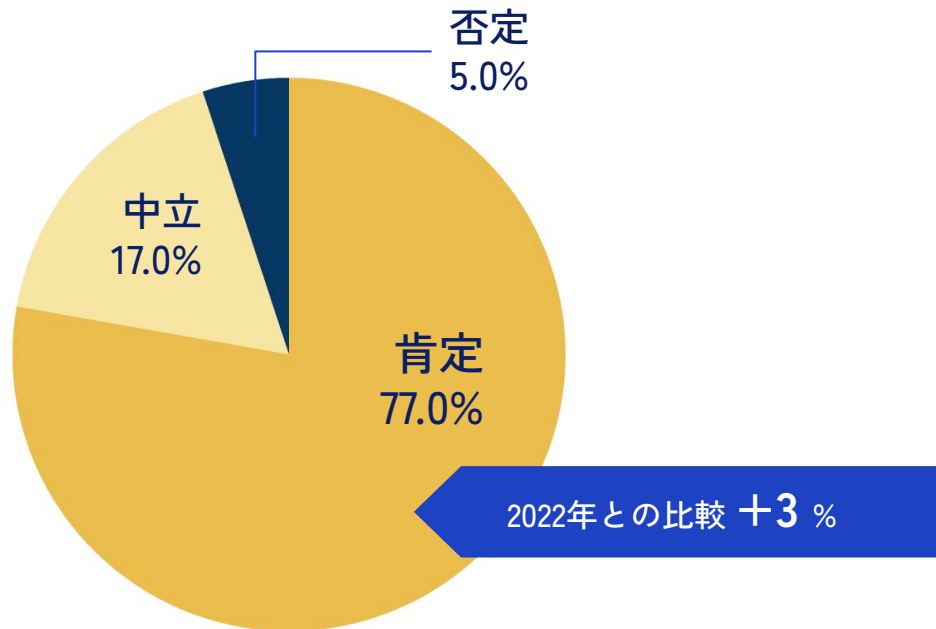
ハイライト

調査概要：毎年11月にパナソニックグループ全社で実施
アンケート前までに提供したサービス：セミナー2回と専門家相談室1回

- 何か健康課題があっても相談してみようと思える意識付けは、心理的安全性だけでなく、上司への相談を促し改善のきっかけになる

1 不調時の支援や配慮

当社は、心身の不調があるときに
必要な支援や配慮を
行ってくれる



知・経験のD&Iに向けた「能力発揮の環境」の基礎作り

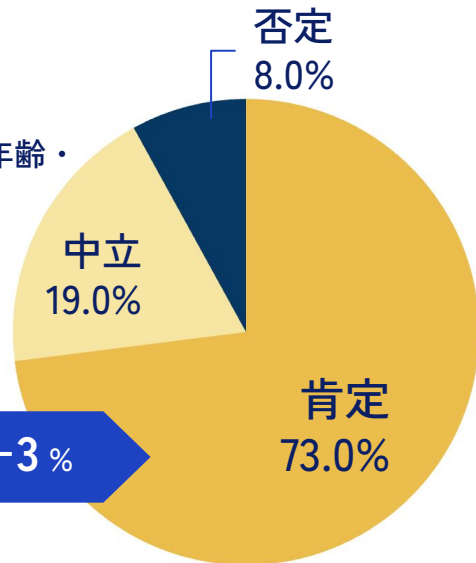
ハイライト

調査概要：毎年11月にパナソニックグループ全社で実施
アンケート前までに提供したサービス：セミナー2回と専門家相談室1回

- 職場での公平性は、男女全体で前年比 +3 %
- 上司の働き方や仕事の進め方は、他部署と比較して上司の取り組みを理解し肯定する割合が高い

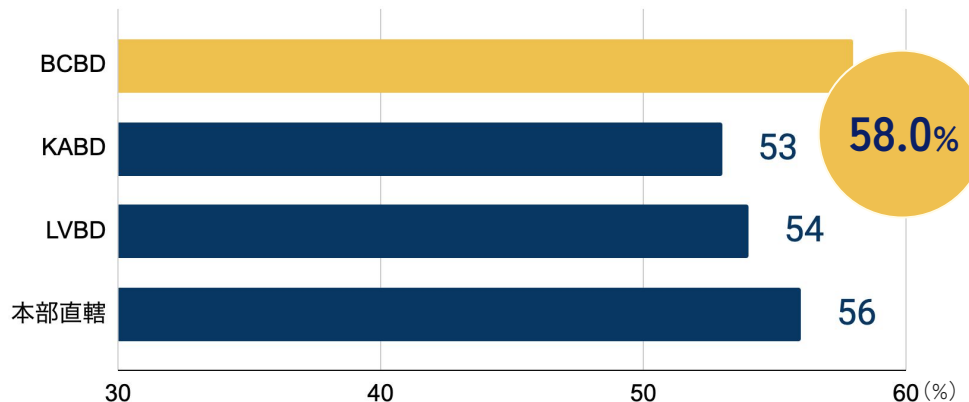
1 職場での公平性

私の職場では、国籍・年齢・性別などに関わらず、全ての人が公平に扱われている



2 上司の働き方などの理解

事業部長（または、事業場長）は、自部門における働き方や仕事の進め方の改善に向けて積極的に判断・行動している



本事業を通じて見えた課題と対応策

本事業の 成果

約5ヶ月のサービス提供を通じて、Femtech活用による「労働生産性」や「エンゲージメント」、人的資本開示指標との関係性を一定示すことができた

課題

エンゲージメントサーベイの実施タイミングまでのサービス提供期間がわずか2ヶ月だったため、そこでの有用性を分析するには時期尚早であった



対応策

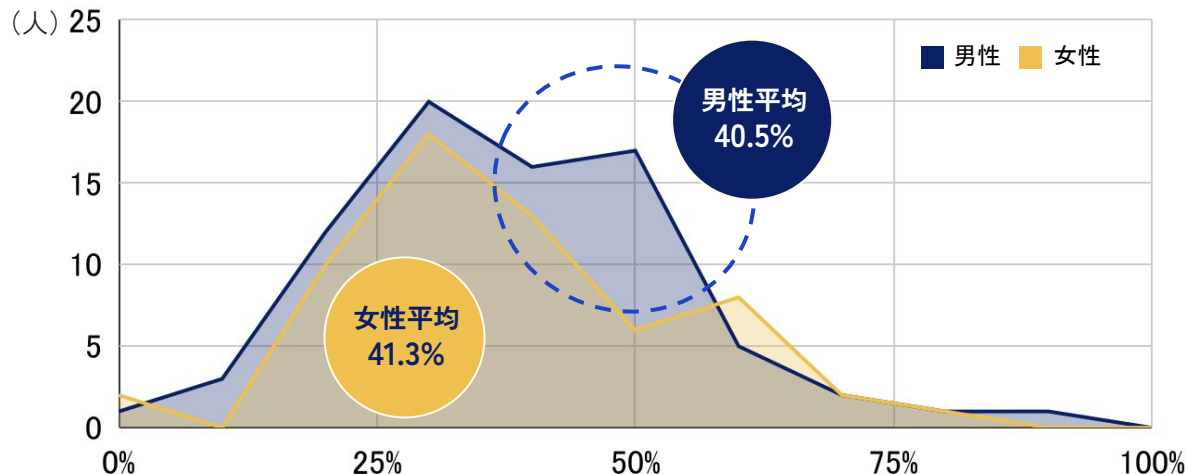
人気の高かったコンテンツの継続や本事業ではカバーしきれなかったニーズへの対応などを検討し、次年度の各種サーベイへの影響を継続して見ていく

今後の予定

課題

男性のプレゼンティーズム損失も
40.5% 存在する（女性 41.3%）

プレゼンティーズム損失割合率（男女別）



※n= ケアフル1回以上利用者で事前事後どちらも回答した140名（男女）

現時点では女性の健康課題に主軸を置いているが
今後、男性特有の健康課題についても包括的な改善アプローチが出来るよう検討する

お問い合わせ先
hello@xxnanoni.com