

ヘルスリテラシー向上(知識の獲得から行動改善まで)を通じた 働く女性と組織の活性化をサポートする『トータルウェルネスプログラム』

最終報告



無断複製・転載禁止

有償、無償を問わず他人への譲渡、複製の作成を禁じます。
本資料に掲載されている情報、データなどの著作権は当社に帰属します。
無断転載はお断りいたします。

女性社員だけでなく、男性社員・管理職のヘルスリテラシーが高い状態。そして、組織内で不調を抱える社員の改善をサポートする持続的な仕組みや、効果検証を通じた「成果の見える化」が出来ている状態

ヘルスリテラシー

① 正しい知識を持つ



② 改善に向けた行動をする



女性社員

- ・リテラシーテストや研修など、全社施策として全員が参加し、自分の症状を客観的に知る機会を持つ（自身の現状を把握）。
- ・自身の症状に対して適切なセルフケアの知識を持ち、具体的な行動の実践が出来ている
- ・リテラシーが高い社員が増え、「仕事のパフォーマンスを上げる」ための自律的な意識、スタンスが定着し始めている



男性社員／管理職

- ・生理/PMS（月経前症候群） / 更年期障害などの症状に対する正しい知識を持ち、自身の物差しで判断せず「一人ひとり症状が異なるもの」と理解する
- ・そして、社員一人ひとりとの対話を通じて、本人の望む形での「仕事との向き合い方、働き方」をサポート出来ている
(例：全員が「生理休暇」が欲しいわけではなく「通院のための一時的な離席」や「リモートワーク」などが理想の人もいる)



企業(人事)

- ・一人ひとりの知識の獲得、改善に向けた行動の実施、改善効果の検証ができるよう、施策を全体設計、運用できている。「女性社員の不調を改善し、自分らしく働くことのサポート」を通じて、働き方の多様性、リテンション、チームワークの強化、生産性の向上、企業ブランドケアアップなど、会社の「成果」に繋がっていることを実感している

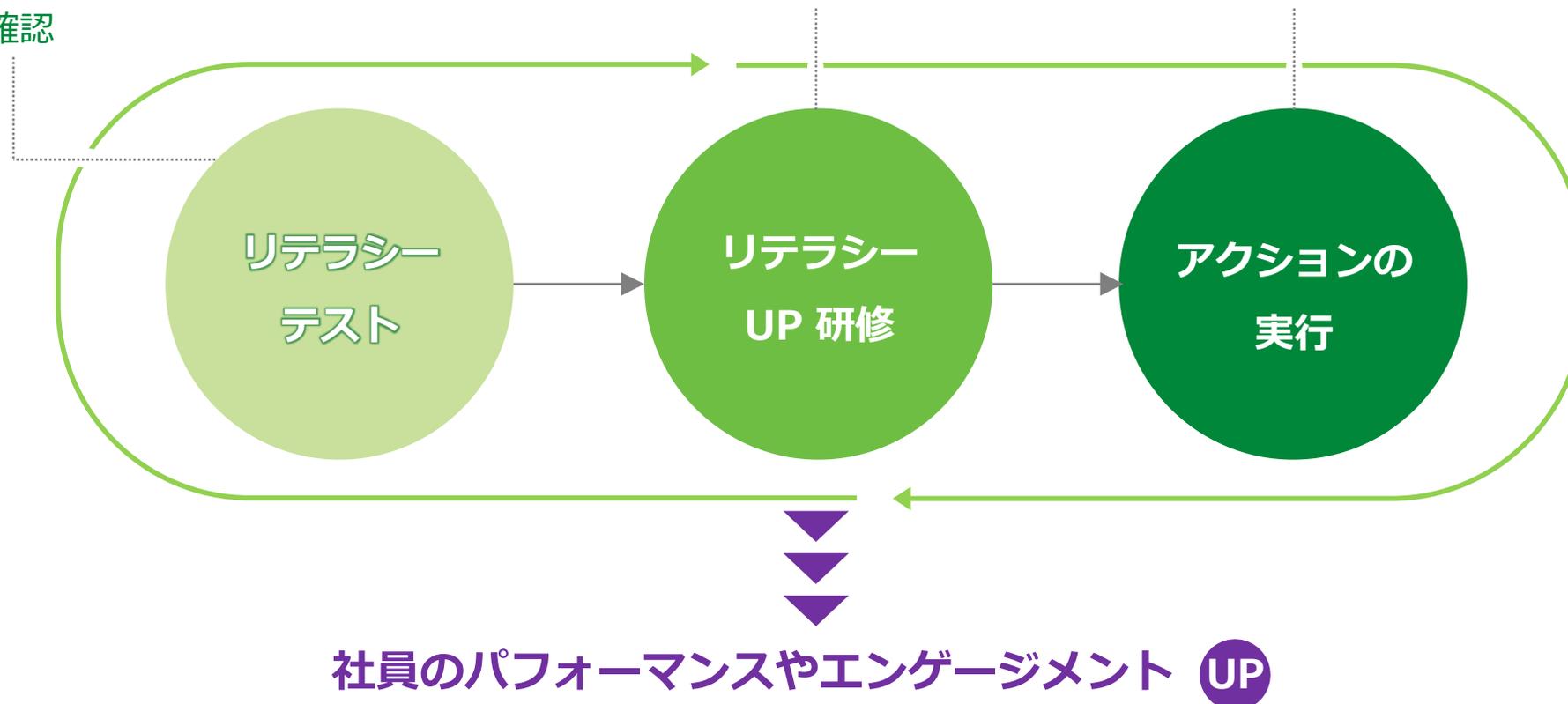
人事のパートナーとして、社員全員のリテラシーUPのためのトータルソリューションを提供。
女性の不調をきっかけに、多様な健康課題を持つ社員の理解、協力し合う職場へ

女性の心と身体の健康

女性社員、男性社員、管理職別にリテラシーテストを実施。
他社スコアと比較して自社の立ち位置を確認

テストの結果を踏まえ、対象者別（女性社員/ 男性社員/ 管理職）に理解を深める研修を設計、実施

例えば、女性社員向けに心/食事/運動/睡眠サポートや検診受診やピル処方などのソリューションを提供



STEP1 リテラシーテスト

女性社員向けと男性社員および管理職向けの二種類のテストを実施し、プログラム導入前時点のリテラシーを把握

対象

目的

- 女性社員
- 男性社員
/管理職

不調に対する
正しい知識を持つ

改善に向けた
行動をする

内容（女性社員向けの場合）

※男性社員 & 管理職向けは一部内容を変えて実施

- **自身の症状チェック**
(PMS/PMDD¹⁾、生理トラブル、更年期障害)
 - 症状を放置することの**リスク**
 - 各症状における**正しいセルフケア**
 - **不調がもたらす労働損失、仕事への影響**
-
- **自身のセルフメディケーション・ケア実施度**
 - 上記の各症状に対する正しいセルフケアのうち、自身がどの程度出来ているかを確認
 - 例えば、適切な運動、バランスの取れた食事、十分な睡眠、ストレスの発散など
 - **周囲に求めるコミュニケーション**

1) 月経前不快気分障害

STEP2 リテラシーUP研修

リテラシーテストの結果を踏まえ、医学的に正しい知識や実際の女性社員の回答を学べる リテラシーUP研修を実施

女性社員

- **リテラシーUP研修**

- ※リテラシーテストの詳細解説

- 不調が起こる原因・メカニズム
(PMS/PMDD、生理トラブル、更年期障害)
 - PMS/PMDD、生理トラブル、更年期障害の対処法
 - 病院との正しい関わり方
(かかりつけ医を持つなど) など

管理職・男性社員

- **リテラシーUP研修**

- ※リテラシーテストの詳細解説

- **コミュニケーション/メンタリング研修**
(女性社員の回答結果を踏まえて)



STEP3 ソリューション提案（女性向け）

さらに詳しいセルフケアの実施状況確認の上、各領域の専門家が個人の課題改善に寄り添い、「知識の提供」だけにとどまらず「実行・改善」までを一気通貫でサポート

心

コーチング/ ワークショップ

- コミュニケーション/内省の機会の提供 1on1コーチング

身体

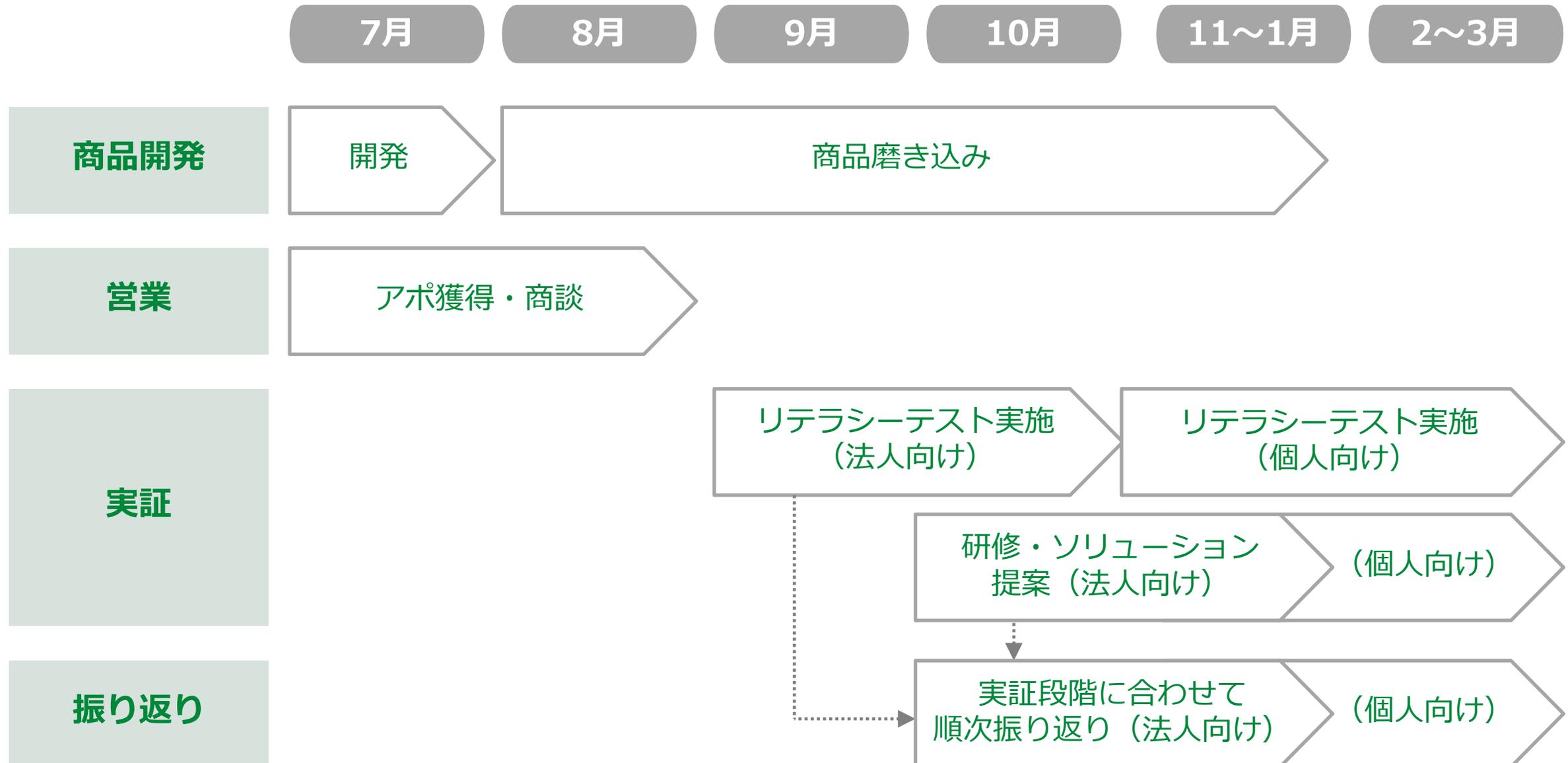
運動/食事/睡眠/検診・ピル処方

- **運動/トリートメント**
オンライントレーニング・オフィスへの出張鍼
- **食事**
女性に必要な栄養素を詰め込んだ「宅食サービス」
※社食としても提供可
食事指導・栄養セミナー
- **睡眠**
睡眠分析～製品提案～伴走支援のトータルサポート
- **診断/処方**
検診、オンライン診断+ ピル処方
- **フェムケア/セルフケア**
病院に行かず自分で出来るQOL向上のためのセルフケア製品の提案・提供

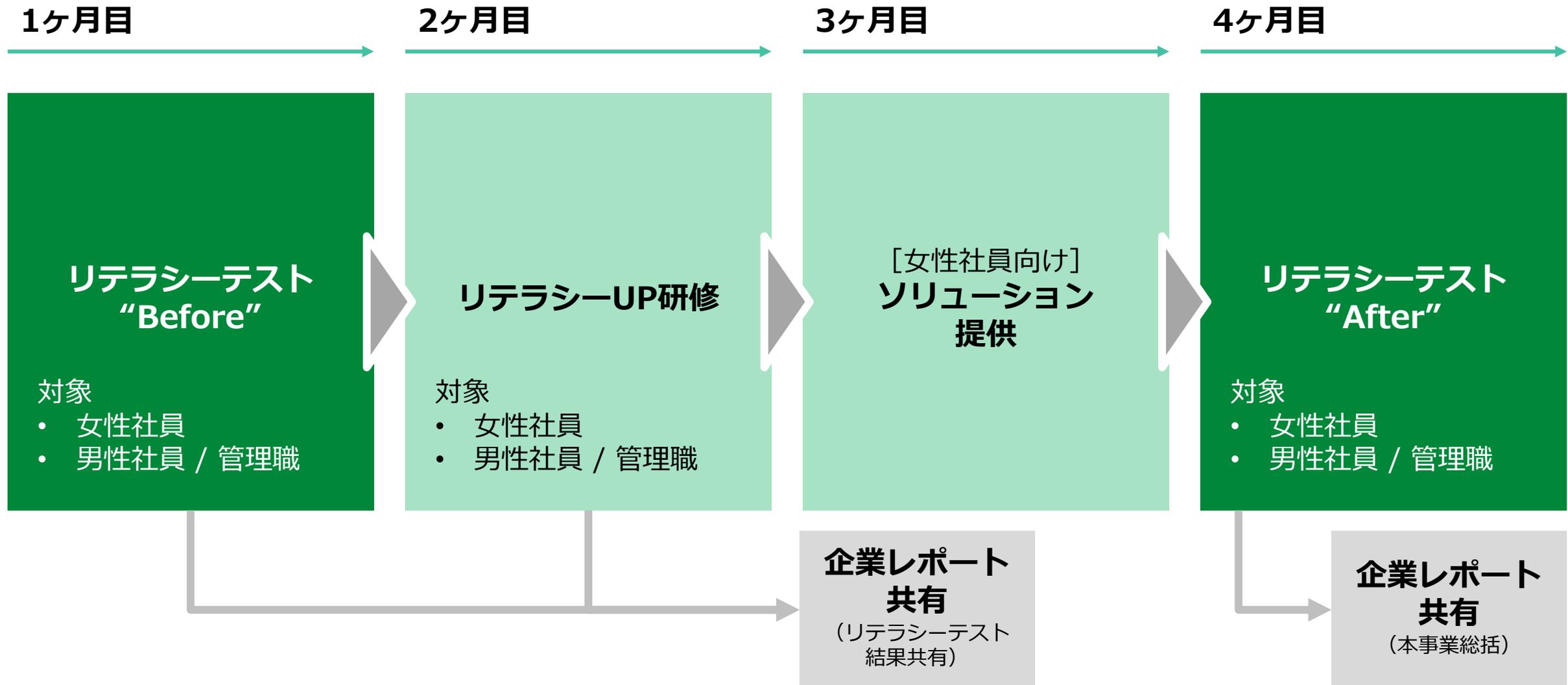


全体スケジュール

実証事業は以下のスケジュールにて実施



1社あたり約4か月かけてサービス実施



結果：【女性社員】意識・行動の変化

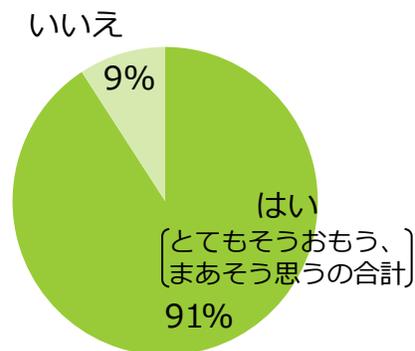
取組みを通じて正しい知識を身に着けることで、女性社員がより自分自身と向き合い、適切な改善に向けた行動を後押しすることができた

① 知識の獲得

【パフォーマンス分析（詳細） ※女性社員のみ】

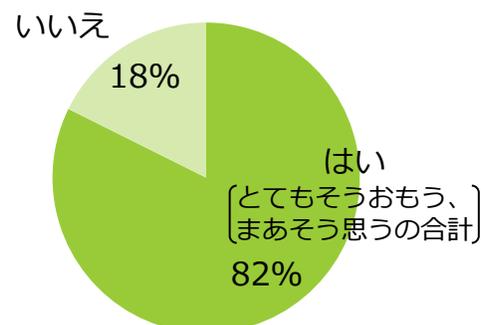
Q: 今回のリテラシーアップのテスト/研修/サービスのレコメンドを通じて、パフォーマンス向上に向けた不調改善を意識するきっかけになりましたか

n=141



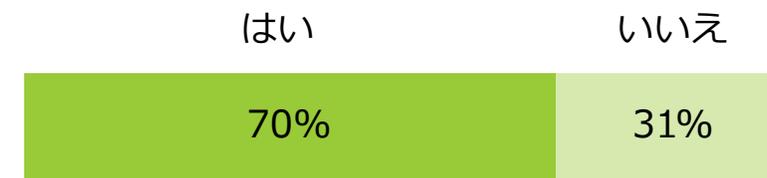
Q: ご自身の意識や行動に少しでも変化を感じられましたか？

n=141



② 改善に向けた行動

Q: セルフケア含む行動を何かしらした n=141

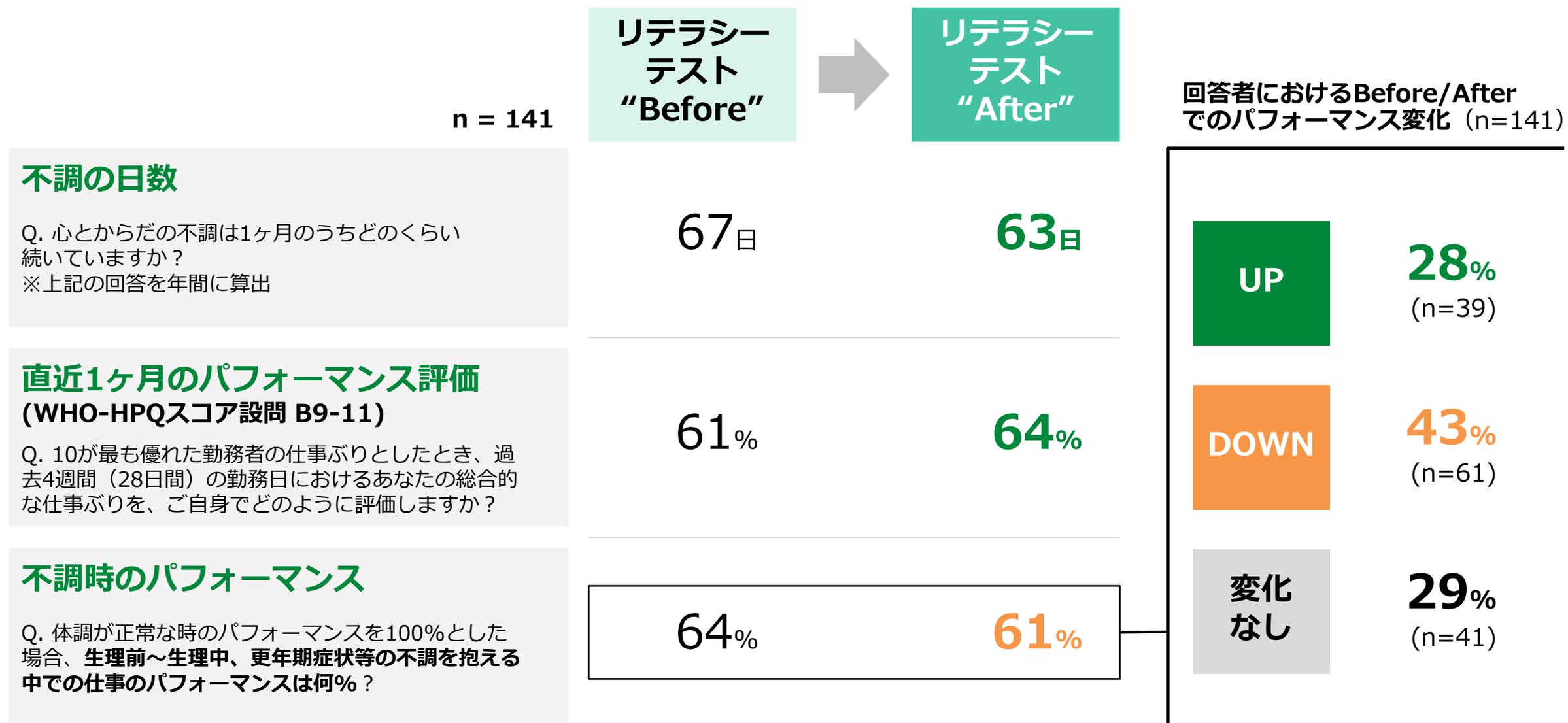


Q: 実際に何かしらのサービス利用を通じて行動を行った
（上記質問で“はい”と答えた方のみ）



結果：【女性社員】パフォーマンスの変化①

リテラシー研修を受ける前後で個人のパフォーマンスに対する認識に変化が発生。
全体的に個人のパフォーマンスは向上する一方、多くの社員において不調時のパフォーマンス評価が低下



結果：【女性社員】パフォーマンスの変化②

パフォーマンスDOWN層はBeforeのパフォーマンスが高く、以前回答した自身の症状に「書き足す」ように自覚症状を変化させる方が多く存在 ⇒ より自身の症状に対して自覚的に

	不調時のパフォーマンス		女性特有の不調に対する自覚症状の変化
	Before	After	
全体	53%	72%	あり：28% なし（維持）：72%
パフォーマンスUP層			
低スコア層	38%	62%	あり：21% なし（維持）：58%
高スコア	68%	81%	あり：8% なし（維持）：89%
パフォーマンスDOWN層	69%	50%	あり：37% なし（維持）：63%



研修参加者の声（抜粋）

- 年齢的に仕方がない、我慢すればよいと思っていたことと向き合わなければ、仕事のパフォーマンスが下がると認識できた。
- 女性の体調管理も業務の一環として認識できました。
- 周りの女性の皆さんがどんなことで困っているのか、自分と似たような症状で悩んでいるのかを知ることができて心強かったです。最近急に生理前のイライラがひどくなっていて自分的にすごく悩んでいたのも、自分だけじゃないんだなってことと、気になることがあれば通院すればいいんだなってことが分かったので心が軽くなりました！
- 説明が大変わかりやすかったです。普段女性特有の不調に悩んでいても、何か改善するためにあまり行動できてなかったのも、改めて考える機会となり、有意義な時間となりました。
- PMSは何となく理解しているつもりでしたが、対処方法など理解が浅かった部分もあり、とても勉強になりました。
- 普段なんとなくはわかっているけれども実際に調べたりする機会がなかったので、お話しが聞いて良かったです。

結果：【女性社員】パフォーマンスの変化③

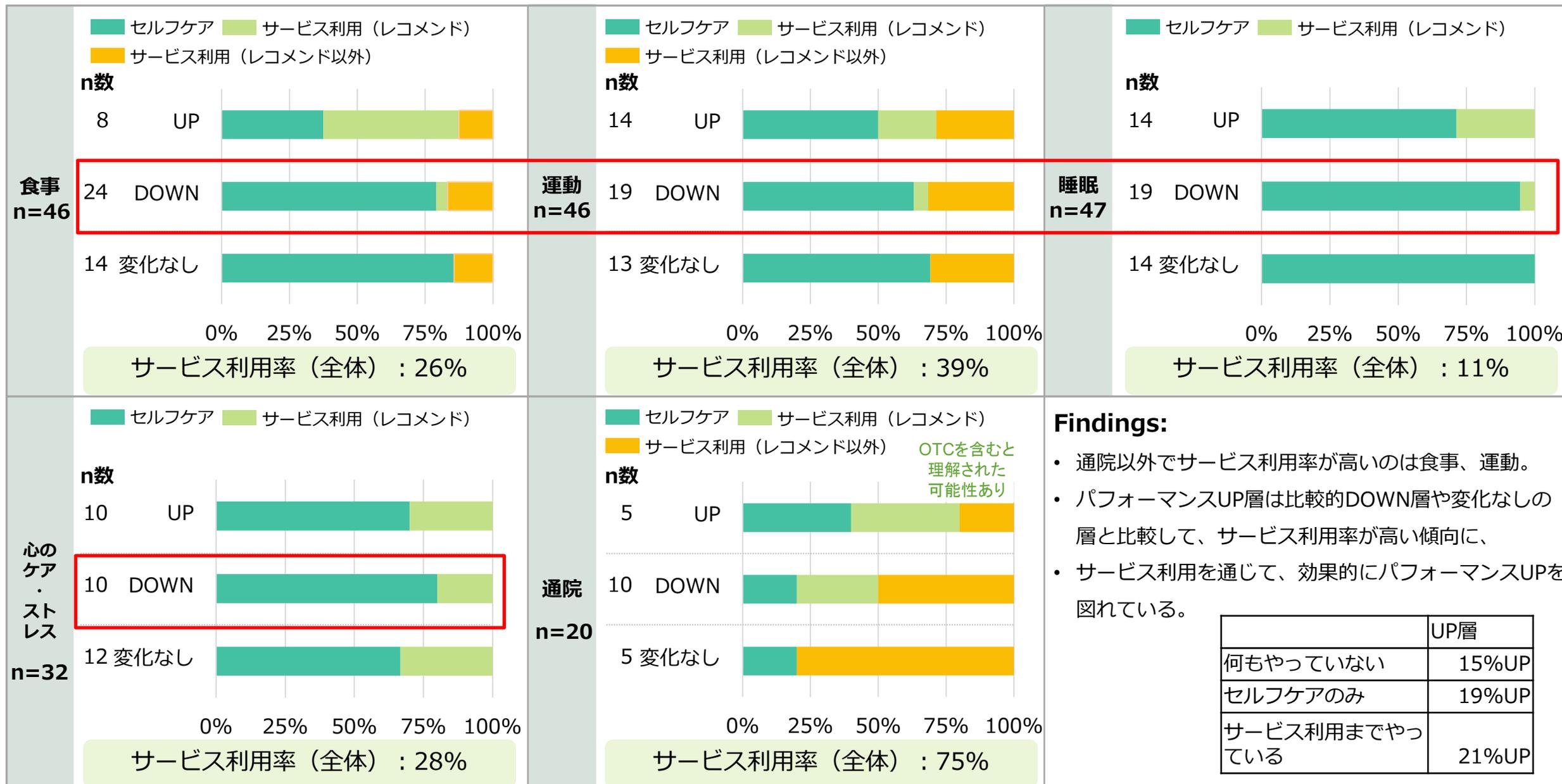
当該DOWN層を“自己発見層”と定義。知識獲得を通じて、以前よりももっと自分のパフォーマンスは良くなるんだ！ということに気づき、相対的にパフォーマンススコアを低く付ける傾向に

	元々の特徴	今回を通じての変化
<p>我慢卒業層 UP層 Beforeのスコア低</p>	<p>UP層の特徴</p> <ul style="list-style-type: none"> 不調時にパフォーマンスが低いと認知しているけど、具体的な原因やケアの知識がない 行動：無し（我慢）→具合が悪いが知識がなく、放置が多い（ヘルスリテラシー低い） <p>💡 「今まで健康に関して意識はしていなかったけど、何となく不調あるなと思っていましたが、忙しさもあり特に自分の身体をケアすることまでは至っていませんでした」</p>	<p>変意識 .. の</p> <ul style="list-style-type: none"> 不調のメカニズムや不調を放置していることのリスク、自身の身体に必要なケアなどの重要性知った。 <p>変行動 .. の</p> <ul style="list-style-type: none"> 具体的に必要な行動を理解し、行動出来た。4割が期間中に病院へ受診したと回答。
<p>行動開始層 UP層 Beforeのスコア高</p>	<p>UP層の特徴</p> <ul style="list-style-type: none"> 自分の症状への認知：あるが我慢できる範囲。ケアに対して興味がないわけではないが、自分からは情報を取りにいかない 行動：無し（我慢）（ヘルスリテラシー低） <p>💡 「別に私困っていることないと思っていたけど、セミナーを聞いたら実は私ここに該当しているということに気づいた。当たり前になりすぎて意識していなかったけど、ケアすべきものだったと気付けた」</p>	<p>変意識 .. の</p> <ul style="list-style-type: none"> 受動的なスタンスだったが会社の機会知識を得る機会を獲得することが出来た。 <p>変行動 .. の</p> <ul style="list-style-type: none"> 我慢することのリスクを理解したため、具体的に必要な行動を素直に理解し、行動出来た。
<p>自己発見層 DOWN層</p>	<p>リテラシーも一定あるし、行動もきちんとされている</p> <ul style="list-style-type: none"> 自分の症状への認知：あり、ケアに対して興味があるので、自分から情報を取りにしている 行動：あり（ヘルスリテラシー高） <p>💡 「以前更年期障害の症状で悩んでいたもので、病院に行き、ホルモン療法などを受けたり日頃から食事や運動は気を付けていた。でも、リテラシーテストや研修を通じて具体的に必要な行動を理解し、更に行動出来た（食事運動通院など）」</p>	<p>変意識 .. の</p> <ul style="list-style-type: none"> 自分なりに自分の出来るケアをしてきたが、更にできることがあると自覚。→相対的にスコアダウン <p>変行動 .. の</p> <ul style="list-style-type: none"> 具体的に必要な行動を理解し、更に行動出来た。（食事運動通院など）



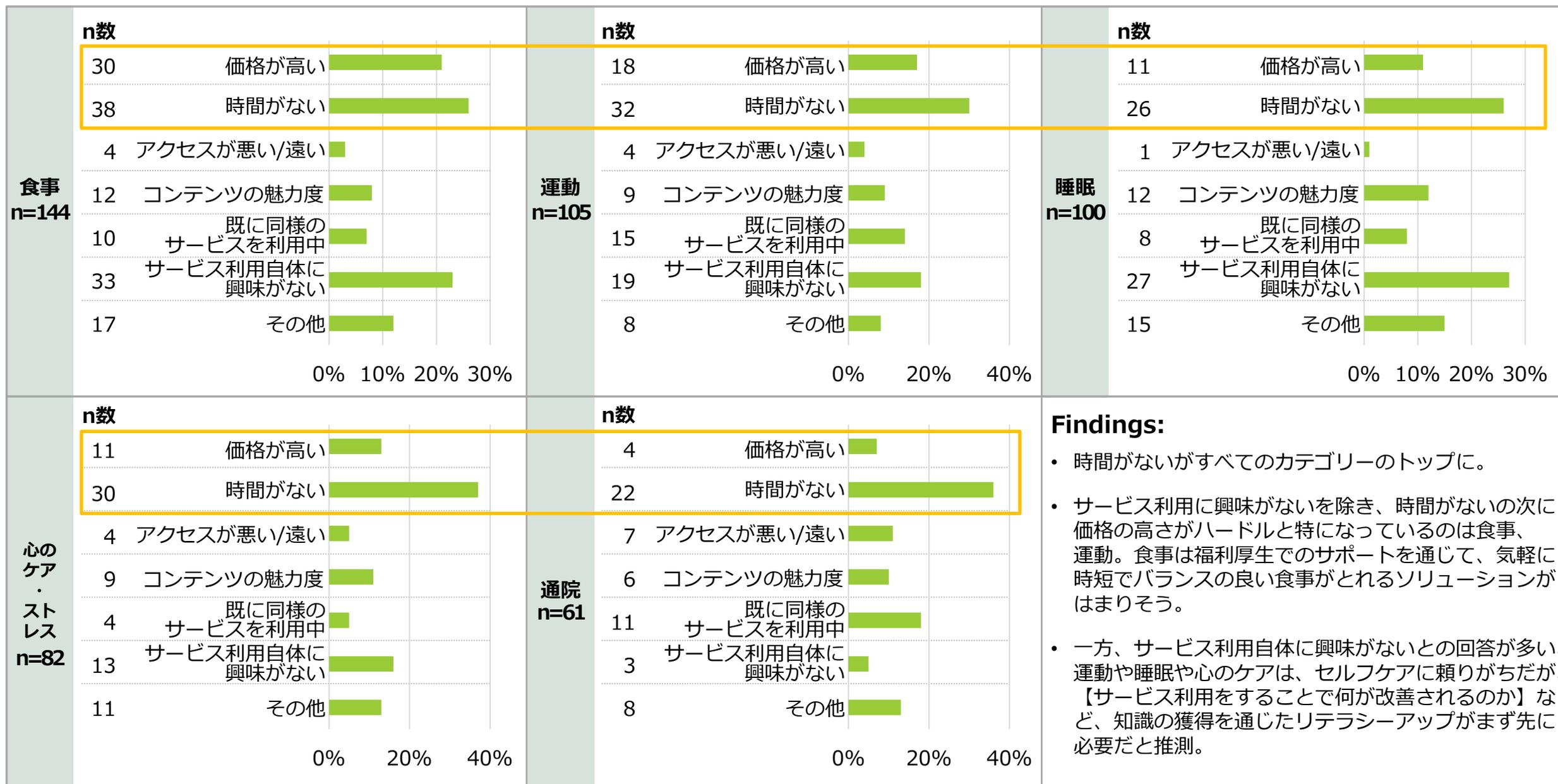
結果：【女性社員】 具体的な行動内容

自己発見層（DOWN層）はセルフケアが中心。こうした頑張り続ける自己発見層へは、より効果的なパフォーマンス向上に向けて、積極的なサービス利用を推奨



結果：【女性社員】 サービス利用に向けた課題

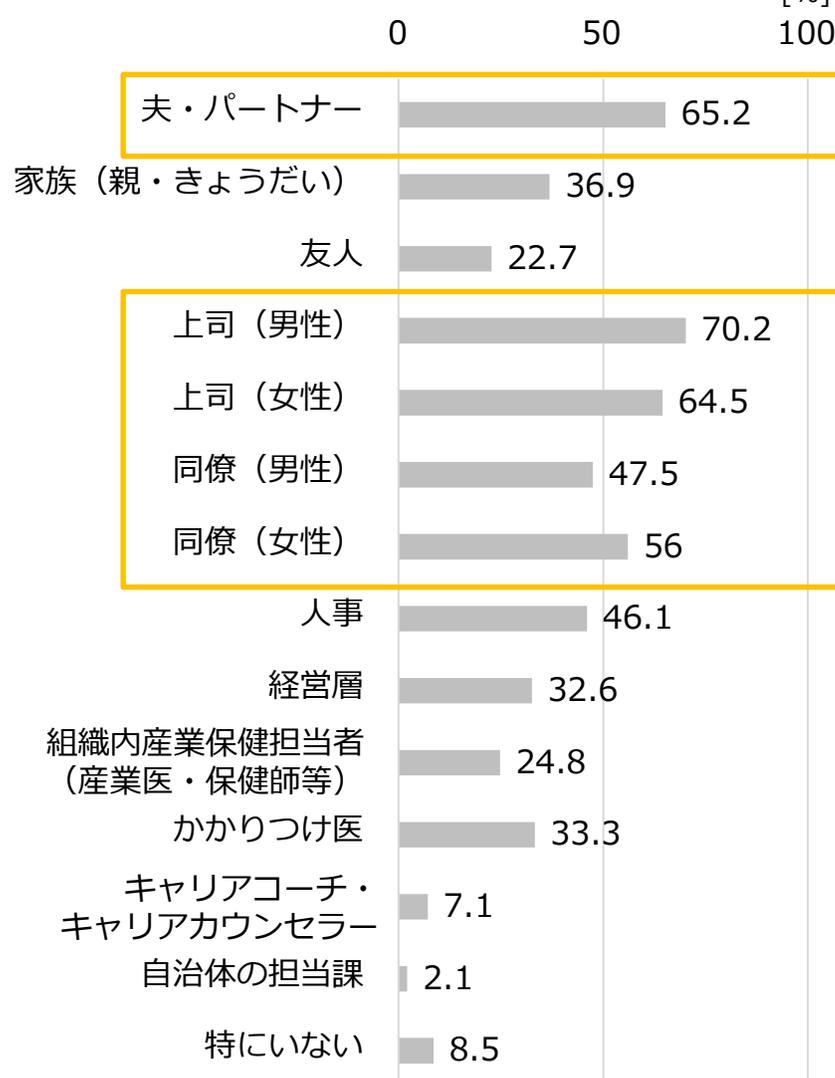
多くの女性社員において、サービス利用に向けたハードルは“時間”と“費用”。
通院のための部分休導入等、サービス利用促進に向けた福利厚生導入を検討頂きたい



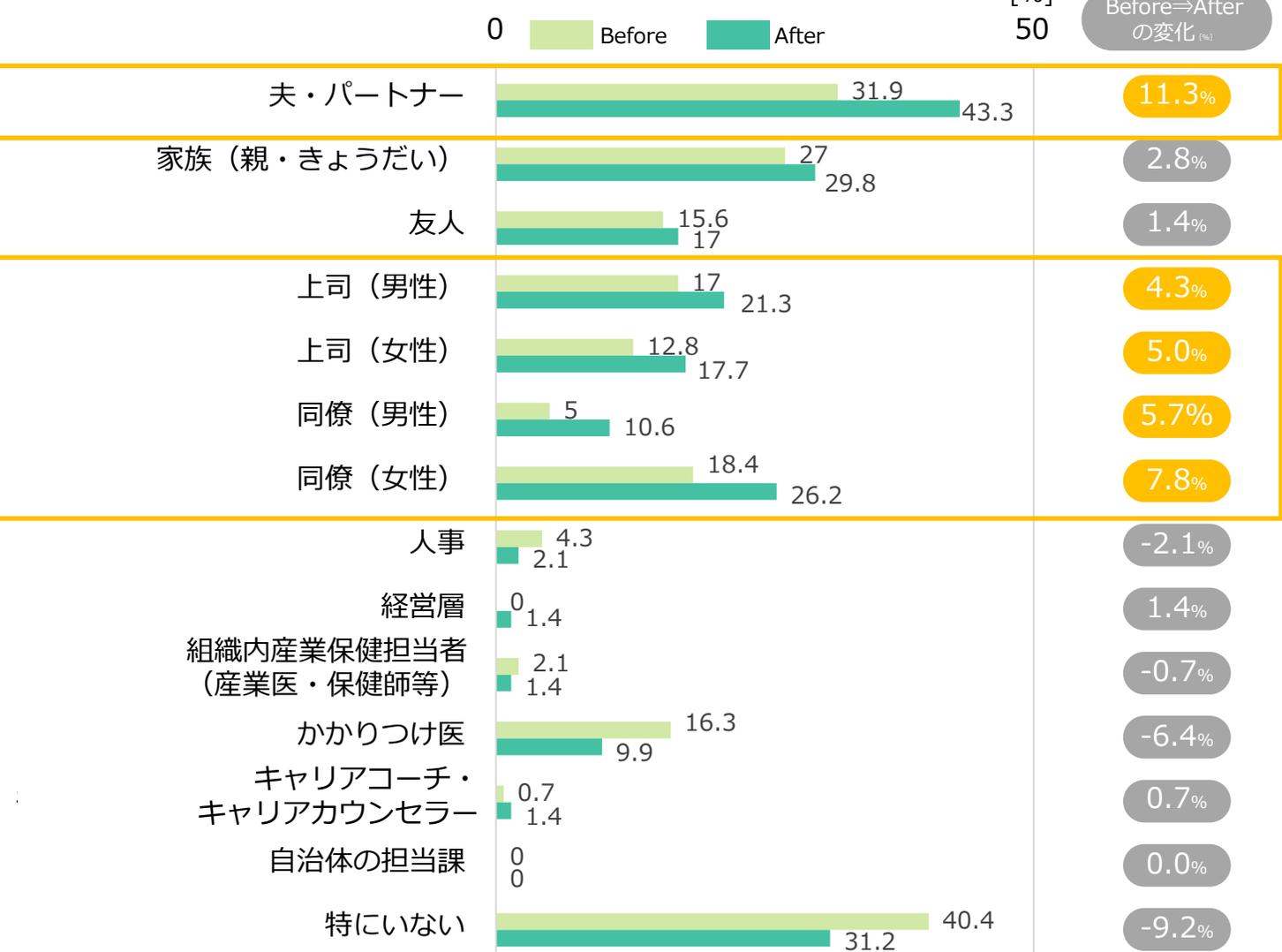
結果：【女性社員】 家族や職場における相談状況の変化

本取組みを通じて、女性社員が“協力が必要”と感じている相手に対して、積極的に自身の健康課題についての相談が行えるように ⇒ 職場環境の改善に向けて非常にポジティブな結果が見られた

Q. 女性特有の健康課題があなたのキャリアに及ぼす影響を解決/軽減するために、どのような人からの協力が必要だと思いますか。 n=141人



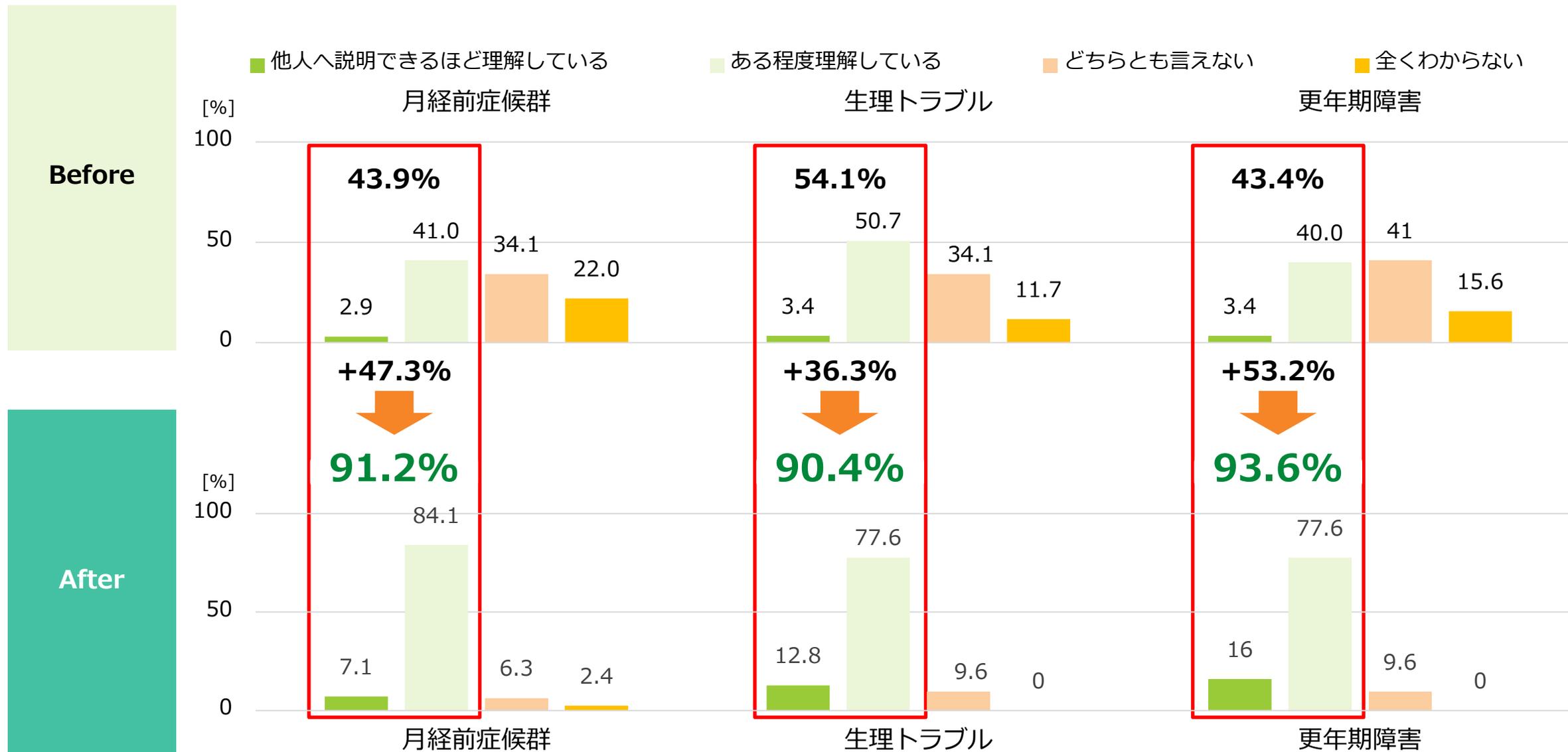
Q. 女性特有の健康課題があなたのキャリアに及ぼす影響を解決/軽減するために、すでに協力を得たことがある人がいれば教えてください。あてはまるものをすべてお選びください。 n=141人



結果：【男性社員】女性の不調に対する理解度の変化

本取り組みを通じて、女性が抱える心身の不調に対する男性社員の理解度が大幅に向上。
9割以上の男性社員がある程度の理解を持つように

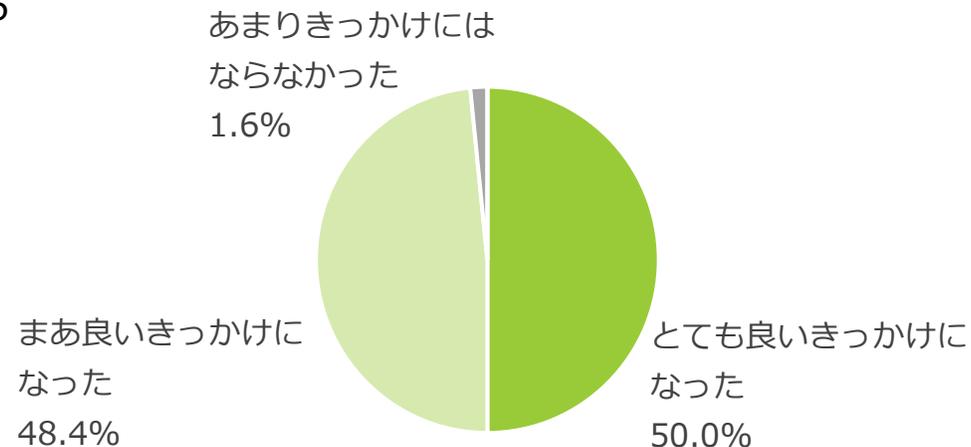
Q.女性の不調、それぞれに対しての理解度を教えてください n=126人（男性回答）



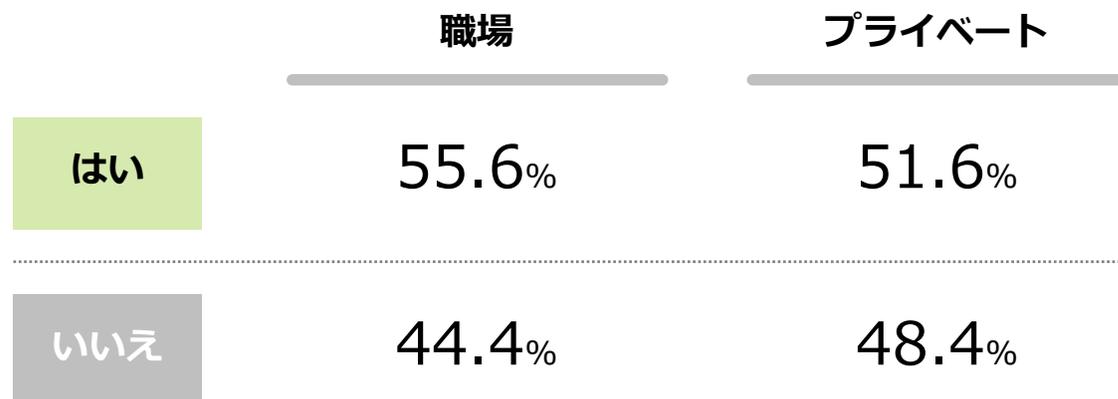
結果：【男性社員】本取組みに対する意義

女性に対する気遣いから、実践に向けてはまだ難しさは感じているものの、参加したほぼ全ての男性社員が、本事業が働きやすい組織・環境づくりを意識するためのきっかけとなったと回答

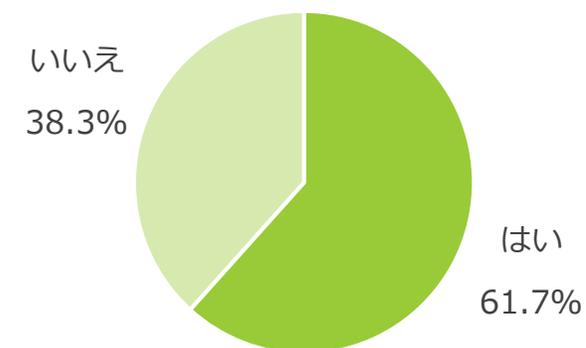
Q: 今回の女性の不調に関するリテラシーアップのテスト/研修は、働きやすい組織・環境づくりに関して意識するきっかけになりましたか
n=126



Q: 実際に意識・行動する場面はありましたか？
n=124



Q: 実際の場面で意識・行動する上で難しさはあった？
n=81



Q: どんな？ FAから抜粋

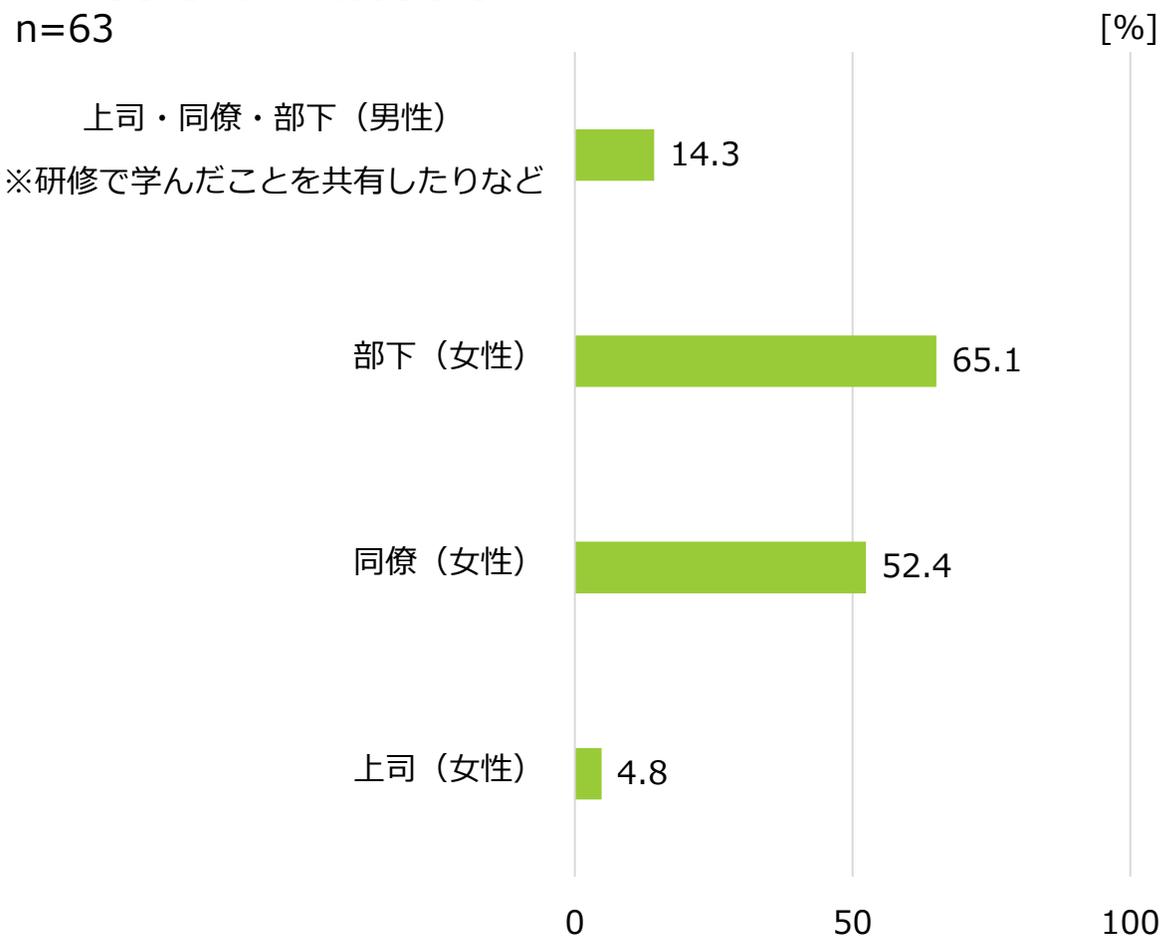
- まだ男性社員が女性の不調に関する言及をしにくいところがあり、それとなく話さなければいけないのが難しかった。
- 人によって受け取り方が大きく変わる繊細な内容なので、相談するにも相手を選ぶ必要があるのが難しいと感じた。
- 直接抱えている原因を聞き出せないむずかしさ。
- 相手がそれを求めているかわからない（余計なお世話と思われるのでは）。
- 言葉での確認が難しく、過度に気を使い過ぎてしまう。
- 最終的には管理職や会社が積極的に取り組もうとしないと推進は難しい。

結果：【男性社員】本取組みを受けての具体的な行動・実践内容

具体的に何らかのアクションを起こした男性社員は、接し方の変化や、積極的な研修への参加推奨等、より女性社員に対しての配慮ある行動を実践。ほぼ全員が今後も意識・行動を継続すると回答

Q: (職場で意識・行動したと回答した方) 実際に意識・行動した方は、誰に対して意識・行動しましたか？

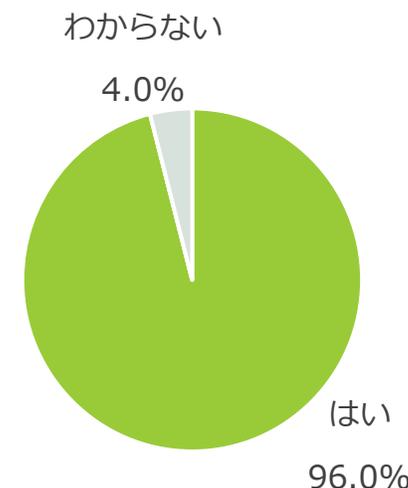
n=63



Q: 具体的にどんな意識・行動をした？

- 研修で学んだことを意識して接するようになった。
- 体調が悪そうなことや、機嫌がそこまでよくないと感じることがあるが、致し方ないことなど理解し、接し方をいつもより明るめにした。
- 体調の変化を気にするようになった。
- 衛生委員会で女性の健康に関するテーマを取り上げて皆で認識を深めた。
- 今回の研修を受講したことを共有し、内容を紹介した。また、次回同様の研修があれば参加することを推奨した。
- 男性社員と性差別にならない前提で配慮することの難しさを共有

Q: 今後も継続して意識や行動を心がけたいと思う？ n=126

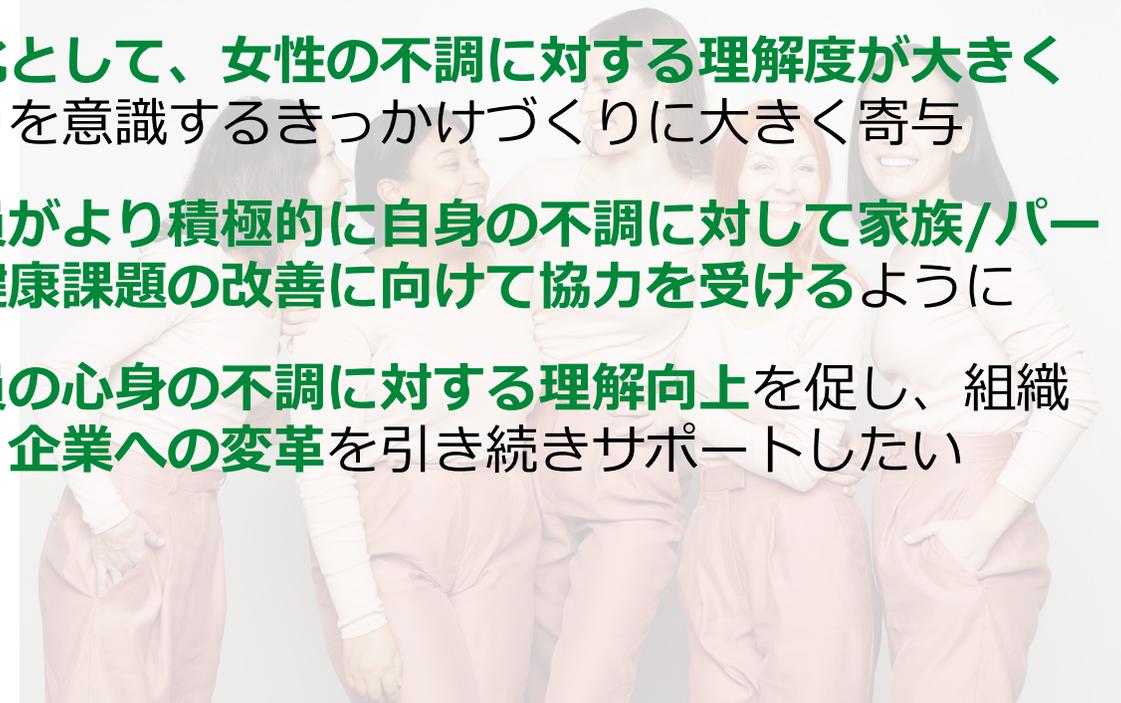


Q: 「わからない」の場合、具体的な理由は？

- 実店舗に女性はいない為。
- 意識することは大事だとは思いますが、行動することで余計な軋轢を生むこともありそうなので。

本事業のサマリー

- 本プログラムでは多くの女性社員に対して、**自身の体調不良に関する正しい知識の獲得及び、改善に向けた何らかの行動を後押し**することができた
- また、自身の体調を正しく理解することで、**仕事に対するパフォーマンスの向上等の変化**が見られた一方で、**自身の体調不良についても改めて自己発見する層**が多く存在。結果、体調不調時のパフォーマンスをより低く評価するように
- 女性社員の**多くはセルフケアに留まっており、より効果的な改善に向けてはサービス利用の検討を推奨**したい。そのためには、**“時間”及び“費用”の捻出がハードル**となっており、これらの制約を抑えるためにも、企業様には**後押しする福利厚生**の導入を検討頂きたい
- また、今回の取組を通じて**男性社員に見られた変化として、女性の不調に対する理解度が大きく向上**。本プログラムが働きやすい組織・環境づくりを意識するきっかけづくりに大きく寄与
- 女性・男性社員双方の理解が進むことで、**女性社員がより積極的に自身の不調に対して家族/パートナーや職場の上司・同僚に対して相談を行い、健康課題の改善に向けて協力を受ける**ように
- 本プログラムの継続により、企業における**女性社員の心身の不調に対する理解向上**を促し、組織風土・働き方の改革へと繋げ、**真のダイバーシティ企業への変革**を引き続きサポートしたい



今回の短期目標はおおむね達成

	短期（1年後）	結果 緑：達成	中期（2年後）
女性社員 1. 研修参加率/リテラシーテスト参加率 2. 不調に対するセルフケア 理解度 3. セルフケア実施率※1) 4. 婦人科受診勧奨の社員比率 5. パフォーマンススコア※2) (WHO-HPQのスコア設問B9-11)	60% または + 5%※4) 40% または +10% 40-50% または +10% 30-40% または ▲10% + 2pt	66%※5) 98%※6) 70% 月経前症候群：変化なし 生理トラブル：▲2~11% 更年期：▲1% +0.3pt	70% または + 10% 60% または +20% 60-70% または +10% 20-30% または ▲10% + 10pt
男性社員 / 管理職 1. 男性社員 / 管理職の「女性の不調に対する理解度」スコア	30% または + 5%	月経前症候群：+47.3% 生理トラブル：+36.3% 更年期：+53.2%	40% または + 10%
組織 1. 女性社員が感じる「職場の女性特有の不調に対する理解度※3)」 2. 女性社員のエンゲージメントスコア 3. 女性社員の心身不調を理由とした休職者数・日数 4. 女性管理職比率	60% - (短期的には影響なし) - (短期的には影響なし) - (短期的には影響なし)	77%⇒81% (+4%)	70% + 5% ▲5% - (中期的には影響なし)

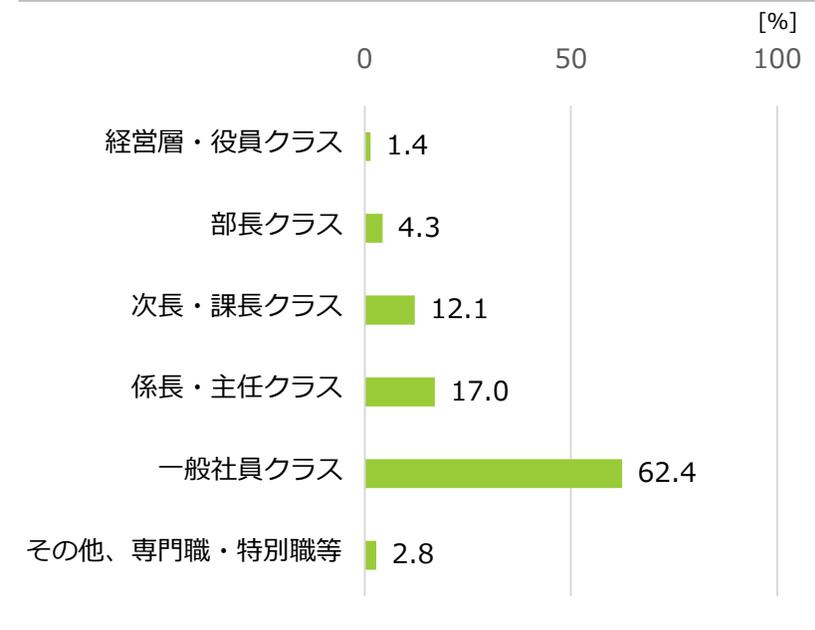
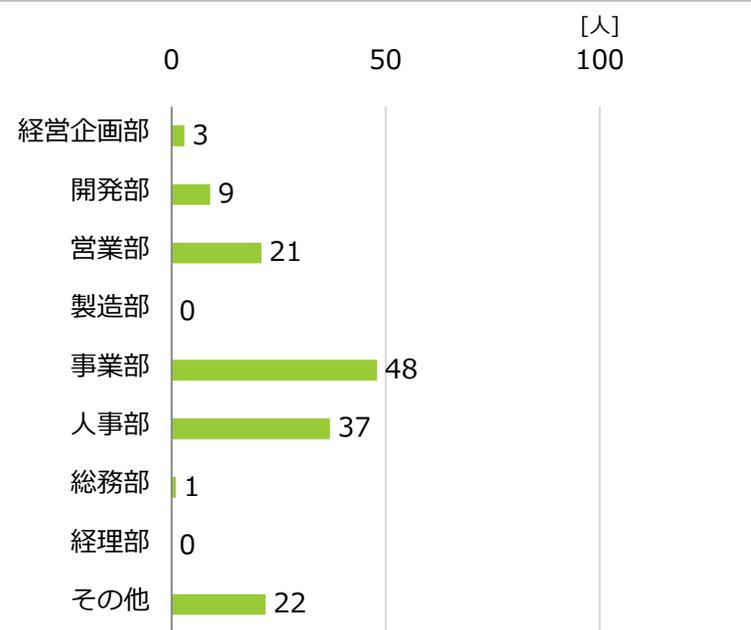
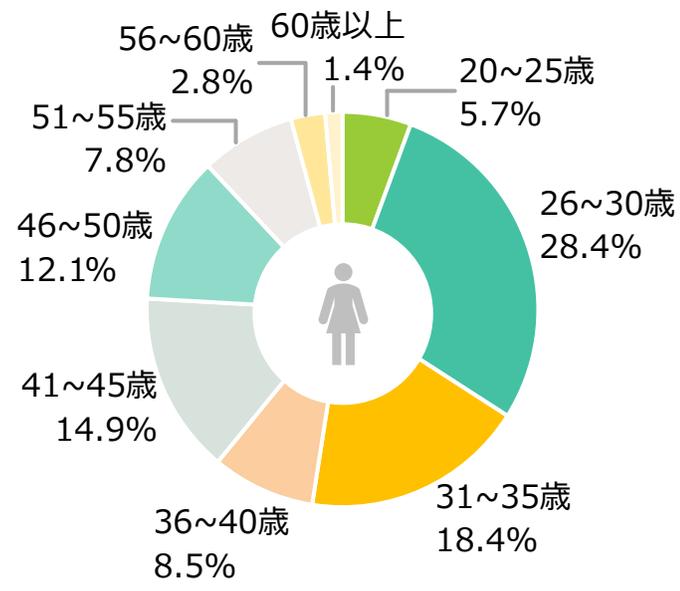
- ※1) 食事改善・運動・睡眠サポート/検診/ピル処方等の対応状況
 ※2) 短期目標参考：丸紅 成果報告書【月経PG】オンラインピル外来実証調査 結果③プレゼンティーズムp19
 ※3) 現状約50%：日経BP総合研究所メディカル・ヘルスラボ生理快適プロジェクト調査
 ※4) +/-▲xx%は、対現状比
 ※5) リテラシーテスト① (Before)と参加者のうちリテラシーテスト③ (After)両方実施頂いた人数：Before213名、After141名
 ※6) Q:不調時の対処法や、病院との正しい関わり方は理解できましたか？に対して「はい」と回答した人数

年齢

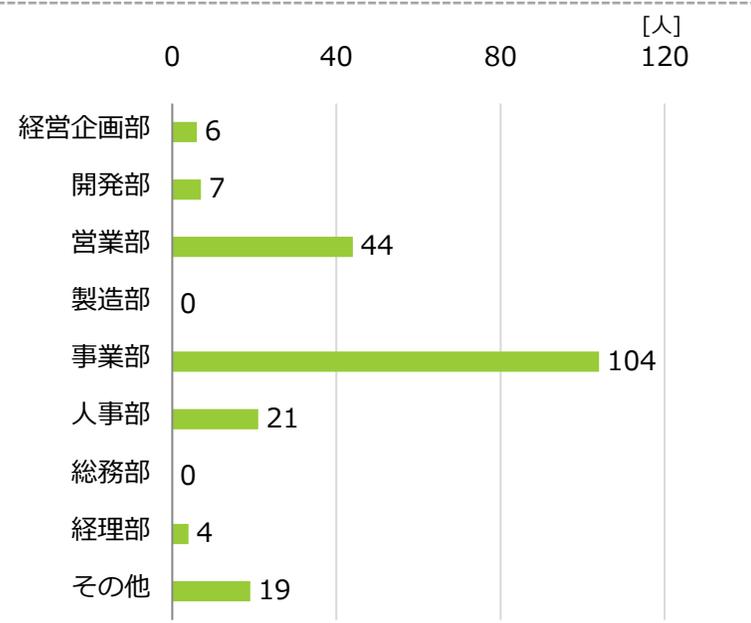
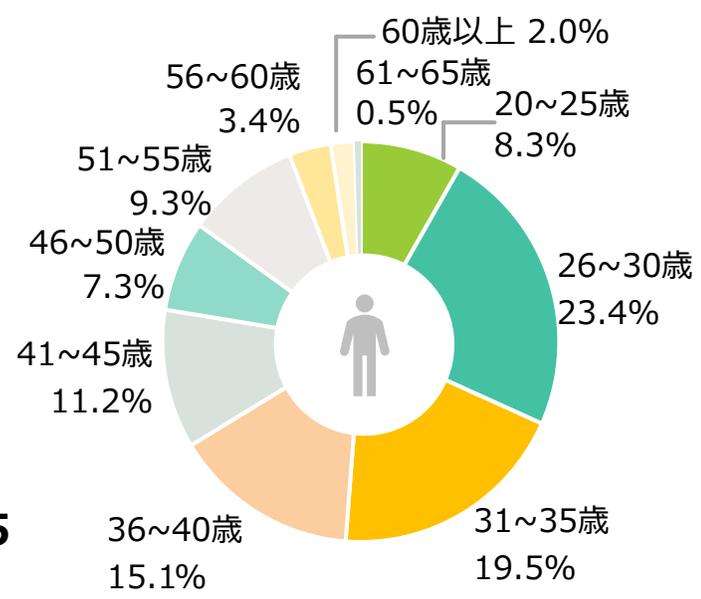
部署

役職

「女性対象者概要 (n数: 141人)」



「男性対象者概要 (n数: 205人)」



※女性はリテラシーテスト①/③を回答した方のみを抽出。
男性はリテラシーテスト①、③のいずれかを回答した方も含めた数値。

会社紹介：株式会社SRACreative

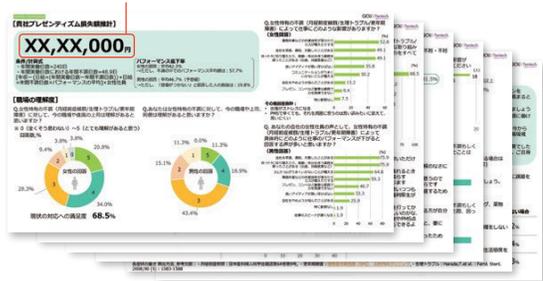
COMPASSIONATE LEADERSHIP

従業員・経営者それぞれが、自分や他者への理解を深め、思いやりをもって寄り添う企業風土を実現する経営

風土改革などの人事施策の検討材料に

リテラシーテストを元に企業様ごとにレポートを作成

企業様ごとに損失額推計をお出しします



企業ブランディングへの活用として

社内・外への発信で企業ブランディングの向上サポート



こやま ゆきこ
小山 侑子

「自走する」組織デザイン
株式会社 LYL 代表 /
SEVENRICH GROUP
QOLI 事業責任者※



都内某企業様
従業員数：約300名
(30代/女性)

代表メッセージ

「社員の心と身体の健康は持続的な企業成長においてとても大事」
企業の経営者や人事担当者の皆さんからよく伺います。

一方で健康支援施策は単発で終わってしまっていることが多いのが現状です。そうした課題を解決すべく、社員の皆さんの心と身体の健康に向けた意識～行動変容をトータルでサポートするサービスを開発しました。

社員一人ひとりの健康を支援し、経営者や人事の皆さんの活気のある組織づくりのパートナーを目指します。 ※株式会社 SRACreative 所属

人事担当者様の声

導入の決め手は女性社員だけでなく、男性社員に対するリテラシーアップへの施策がしっかりあること。

また、女性特有の不調について学ぶことをきっかけに、男性の更年期障害や不妊などの他の健康課題を知るきっかけになれば嬉しいです。

目指すのは女性社員だけでなく、男性社員・管理職のヘルスリテラシーが高い状態。
企業の継続的な女性活躍の風土づくりを支援し、企業のコンパッション経営・ブランド力の向上に貢献します

株式会社 SRACreative

所在地：〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町9-8
KN渋谷3ビル 2F (SEVENRICH GROUP内)

TEL：03-6455-0697

お問い合わせ：

qoli.info@lyl-coaching.com

公式サイトのCONTACTからも
お問い合わせ可能です。



<https://qoli.jp/>



人事担当者様へ

女性の不調に関する対策を検討している
企業様はお気軽にご相談ください！

