

# フェムテックを活用した企業・自治体の行動変容を促す 「伴走型アクティブラーニング・プログラム」実証事業

【プログラム詳細サイト】<https://mieru-diversity.studio.site/>

株式会社陽と人（ひとびと）【福島県国見町】  
（デリケートゾーンケアブランド『明日 わたしは柿の木にのぼる』）

株式会社ライフサカス【群馬県前橋市】  
（フェムケアメディア『UMU（ウム）』）

# 1 事業テーマ・背景・目的について

- 女性の健康課題に問題意識が薄い場合、無理にセミナー等で啓発しても具体的な能力向上や行動変容には繋がらないことが多い。女性の健康課題に問題意識が薄いことについては、時代背景や社会背景が異なる世代・地域で認識にギャップが生じるのは当然であろう。
- このような中、社会を分断せず、対立構造を生み出さない形で「問題を自ら発見し」、「問題を個人ではなく組織・社会の問題として昇華させ」、「みんなで解決する問題として行動する」というサイクルをつくっていきたいと考えている。
- そのためには、単にセミナーにとどまらないアクティブラーニングの手法を導入した「新しい学び方」を取り入れ、個社・地域の課題や状況に対応する形で改善を行なっていく伴走型のプログラム開発が必要である。これにより、能力向上や行動変容につながる成果を適切に把握し、当該成果を広く社会へ発表していくことが必要だと考えている。

以上より、本事業では、最新のアクティブラーニングの手法を取り入れ、  
フェムテックを活用して、企業・自治体の  
行動変容を促す「伴走型アクティブラーニング・プログラム」を  
複数パターン開発・実証する。

本事業では、  
女性の健康課題について「個人の能力向上」と「組織の行動変容」  
そして「社会の変化の兆し」へ繋げることを目的とする。

## 2 プログラムの3つのポイント

### 1 組織で誰も 取り残さない

施策効果の高い4属性に向けた、  
3つのオリジナルプログラム。  
「面」で実証、  
包括的に成果測定。

### 2 楽しく体験、 相互理解

「どうせわかりあえない」を  
越えて行くために。  
「体感型」重視の設計でみんなの  
自分ごと、共通課題へ。

### 3 「守り」だけで なく「攻め」も

組織のインナー施策に止まらず、  
女性の健康を事業開発に接続、  
「イノベーション人材」創出の  
取り組みも。

#### ① 組織（支援者）の 「行動変容」

##### 経営・管理職 編

□女性の健康課題を  
自分ごと化し、ボ  
ードメンバーのダ  
イバーシティ確保、  
企業経営視点で女  
性活躍を捉え直す

##### 人事・福利厚生 編

□女性の健康課題の  
実態把握、重要性  
再確認。  
より効果的な複利  
厚生の検討、ルール  
メイキング機会に

※当事者外（男性等）従業員はここに参加を想定

#### ② 個人（当事者）の 「能力向上」

##### 女性従業員 編

□従業員が自らの健康  
課題を捉え直し、  
医療アクセスやセル  
フケアを個人にあっ  
た形で改善する

#### ③ 事業の 「アイデア発見」

##### イノベーション 編

□女性の健康やフェム  
テックを自社・地域  
資源と掛け合わせた  
事業創出について、  
越境学習で考える

### 3 実施体制と実証先について（実施してきたこと）

#### 支援者編

男性役職者含む支援者

#### 当事者編

女性社員

#### イノベーション編

動画視聴の前に「事前アンケート」の実施

【0】「はたらく女性の心と身体」基礎講座【動画】

**【1】視点&事例提供レクチャー**  
自組織と女性の健康・フェムテック  
なぜ今女性の健康支援なのか？

**【2】イメージーションワーク**  
生理・妊娠・更年期等題材にした映像を使用したワーク

**【3】ディスカッション&  
アクションプラン策定**  
組織の現状と障壁、支援推進の取り組みと、制度施策の改良などをテーマに話し合い

**【1】視点&事例提供レクチャー**  
「わたし」とフェムテック・セルフケア

**【2】イメージーションワーク**  
生理・妊娠・更年期等題材にした映像を使用したワーク

**【3】わたしのトリセツワーク&  
アクションプラン策定**  
自身の心身の不安やそれに伴う働きづらさの言語化、今後取り組みたいケア等について話し合い

**【1】視点&事例提供レクチャー**  
「自組織や地域」とジェンダードイノベーション

**【2】商品開発ワーク**  
生理・妊娠・更年期等題材にした映像を使用したワーク

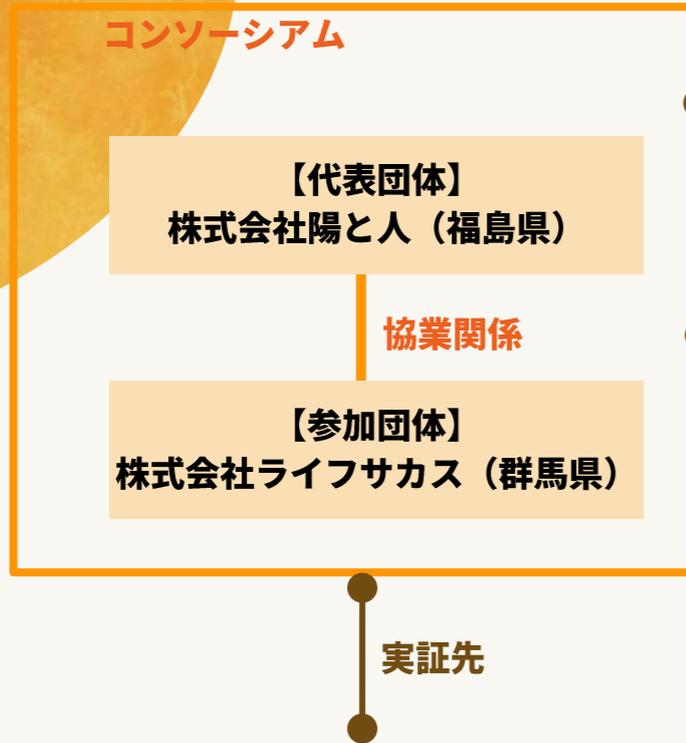
**【3】ディスカッション&  
アクションプラン策定**  
現状リソース洗い出し、実現計画テーマに話し合い

フェムテックアイテムの展示

プログラム実施後アンケート（全プログラム共通）

デプスインタビュー

### 3 実施体制と実証先について（実施してきたこと）



協力

アンコンシャスバイアスに気づくための映像制作

**朴基浩（ぱく・きほ）さん**

映画監督

2020年に『LOOKING FOR THATーアレを探してー』（※）を制作。  
 （※）発達障害の女性、セックスワーカー、PMSに悩む女性とそのパートナー、病気で子宮を摘出した女性、閉経した女性……15人の生理にまつわる証言をとらえた約60分のドキュメンタリー。



協力

**Zホールディングス株式会社（LODGE）**

映像撮影協力

Zホールディングス株式会社のLODGEにてアンコンシャスバイアスに気づくための映像を撮影



協力

**群馬大学大学院保健学研究科 恩幣宏美准教授**

実証の効果測定に研究として介入  
 （実証の第三者評価を実施）



協力

**fermata株式会社**

多様なフェムテック製品の展示用貸し出し協力



- ・ 富山県
- ・ 浜松いわた信用金庫
- ・ カゴメ株式会社
- ・ 群馬県安中市（2プログラム）
- ・ 福島県鮫川村
- ・ 長野県佐久市
- ・ zホールディングス株式会社
- ・ ライオン株式会社

（12～2月に実証プログラムを実施）

2022年11月2日 東京大学生産技術研究所主催フォーラムへ参加

「もしかする価値観」との出会い STEAMとD&I から広がる地平線  
 ～STEAM 教育活動およびD&I活動を行うに当って、組織が異なる価値観に触れ続けることの重要性を社会発信することを目的としたもの～



## 4 本事業の成果と課題

### 【全編共通】

\* アンケートで上位2つを選んだ人の割合を記載

- ヘルスリテラシーが向上した参加者の割合 **91.7%**
- 職場に一定数、女性特有の不調で悩んでいる人や、働きながら通院している人が存在することをより深く理解した参加者の割合 **93.9%**
- 女性特有の不調で悩んでいる人や、働きながら通院している人の当事者が、日常的に抱える「働きづらさ」をより具体的に理解した参加者の割合 **93.9%**

## 4 本事業の成果と課題

### 【支援者編】 \* アンケートで上位2つを選んだ人の割合を記載

- 女性特有の健康課題について、マネジメントする上で最低限必要となる基礎情報を理解した参加者の割合 **89.0%**
- 貴社/貴団体で女性の健康支援を進める上での障壁、ボトルネックを具体的に特定できた参加者の割合 **90.1%**
- 女性特有の健康支援について個人としてできる一歩(行動)を明確化でき参加者の割合 **100%**
- 女性特有の健康支援について個人としてできる一歩(行動)を研修後1か月以内に実際に行動できた参加者の割合 **94.7%**( \* 実施状況で「全く実施できていない」以外を選んだ人の割合)

## 4 本事業の成果と課題

### 【当事者編】 \* アンケートで上位2つを選んだ人の割合を記載

- 女性特有の健康課題について、自身のセルフケア・健康管理をする上で最低限必要となる基礎情報を理解した参加者の割合 **100%**
- 働きながら自身のセルフケア・健康管理を進め、また不調時には組織に適切な支援を求めていく上で、それらを阻んだり、進めにくくする上での障壁、ボトルネックを具体的に特定できた参加者の割合 **58.3%**
- 自身が健やかに働くためのセルフマネジメント(セルフケア、行動習慣)としてできる一歩(行動)を明確化できた参加者の割合 **100%**
- 自身が健やかに働くためのセルフマネジメント(セルフケア、行動習慣)としてできる一歩(行動)を研修後1か月以内に実際に行動できた参加者の割合 **95.2%**( \* 実施状況で「全く実施できていない」以外を選んだ人の割合)

## 4 本事業の成果と課題

### 【イノベーション編】 \* アンケートで上位2つを選んだ人の割合を記載

- 女性の身体の仕組み(女性の身体のライフサイクル全般、月経、更年期など)について理解できた

参加者の割合 **94.1%**

- 「地域資源のことを知る」という商品開発の考え方を今後実践的に取り入れられそうな参加者の割合 **82.4%**
- 「お客様のことを知る」という商品開発の考え方を今後実践的に取り入れられそうな参加者の割合 **82.3%**

### 3 実施体制と実証先について（実施してきたこと）

#### 支援者編

男性役職者含む支援者

#### 当事者編

女性社員

#### イノベーション編

動画視聴の前に「事前アンケート」の実施

【0】「はたらく女性の心と身体」基礎講座【動画】

**【1】視点&事例提供レクチャー**  
自組織と女性の健康・フェムテック  
なぜ今女性の健康支援なのか？

**【2】イマジネーションワーク**  
生理・妊娠・更年期等題材にした映像を使用したワーク

**【3】ディスカッション&  
アクションプラン策定**  
組織の現状と障壁、支援推進の取り組みと、制度施策の改良などをテーマに話し合い

**【1】視点&事例提供レクチャー**  
「わたし」とフェムテック・セルフケア

**【2】イマジネーションワーク**  
生理・妊娠・更年期等題材にした映像を使用したワーク

**【3】わたしのトリセツワーク&  
アクションプラン策定**  
自身の心身の不安やそれに伴う働きづらさの言語化、今後取り組みたいケア等について話し合い

**【1】視点&事例提供レクチャー**  
「自組織や地域」とジェンダードイノベーション

**【2】商品開発ワーク**  
生理・妊娠・更年期等題材にした映像を使用したワーク

**【3】ディスカッション&  
アクションプラン策定**  
現状リソース洗い出し、実現計画テーマに話し合い

フェムテックアイテムの展示

プログラム実施後アンケート（全プログラム共通）

デプスインタビュー

## 4 本事業の成果と課題

### 【概要】

群馬大学大学院保健学研究科 恩幣宏美准教授にご協力いただき、効果分析を実施。

- ・定量分析・・・アンケート結果の解析(回答率99%)
- ・定性分析・・・デプスインタビューの解析(対象人数29名)

## 4 本事業の成果と課題

【定量分析】 回答者の属性 n=91

		n	%
年齢	20歳代	4	4.4
	30歳代	17	18.7
	40歳代	25	27.5
	50歳代	42	46.2
	60歳代	3	3.3
性別	男性	55	60.4
	女性	36	39.6
子どもの有無	0人	22	24.2
	1人	11	12.1
	2人	44	48.4
	3人	13	14.3
	回答しない	1	1.1
女性職員・社員の人数	0人	6	6.6
	1～5人	49	53.8
	6～10人	19	20.9
	10人以上	17	18.7

職種	クリエイティブ	1	1.1
	その他	1	1.1
	営業	13	14.3
	管理 (人事・総務・経理・法務等)	27	29.7
	経営・企画	1	1.1
	研究・開発	10	11.0
	公務員	37	40.7
役職	事務・アシスタント	1	1.1
	その他	3	3.3
	一般社員	19	20.9
	課長相当	32	35.2
	係長相当	28	30.8
	主任相当	2	2.2
	部長相当	6	6.6
役員	1	1.1	
		平均値	SD
社会人の経験年数(n=38)		24.0	9.9
管理職の経験年数(n=24)		6.2	5.8

## 4 本事業の成果と課題

### 【結果概要】

母集団が正規分布していなかったため、ノンパラメトリック検定(Man-WhitneyのU検定)で解析を行なった。そのため、中央値で評価することとする。n=91

	介入直前				介入終了後				有意確率p (両側)
	mean	SD	中央値	四分位 範囲	mean	SD	中央値	四分位 範囲	
Q1:女性特有の健康課題(※)について、マネジメントする上で最低限必要となる基礎情報の理解	2.7	1.0	3.0	1.0	4.3	0.7	4.0	1.0	.000
Q2:自組織にも女性特有の健康課題を有する当事者が存在することを認識及び理解(自分ごと化)	3.1	1.1	3.0	2.0	4.5	0.6	5.0	1.0	.000
Q3:女性特有の健康課題を有する当事者が日常的に抱える「働きづらさ」を支援者の立場としてより具体的に理解	2.7	1.1	3.0	2.0	4.5	0.7	5.0	1.0	.000
Q4:女性特有の健康課題に係る「本音」についてマネジメント層と当事者との間で認識の差があることの理解	3.2	1.2	3.0	2.0	4.6	0.6	5.0	1.0	<.001
Q5:自組織において「女性活躍」推進に伴い、女性特有の健康課題を緩和するための支援を実施する意義の明確化	3.4	1.0	3.0	1.0	4.6	0.6	5.0	1.0	<.001
Q6:女性特有の健康課題を緩和するための支援を実施することにより、自社の生産性及び企業価値の向上等の経営面にもプラスの影響を与え得るとの認識	3.4	1.1	3.0	1.0	4.5	0.7	5.0	1.0	<.001

(※) 生物学的女性特有の年代・ライフサイクル(ライフステージ)に応じて生じうる、心身の不調および疾病の総称

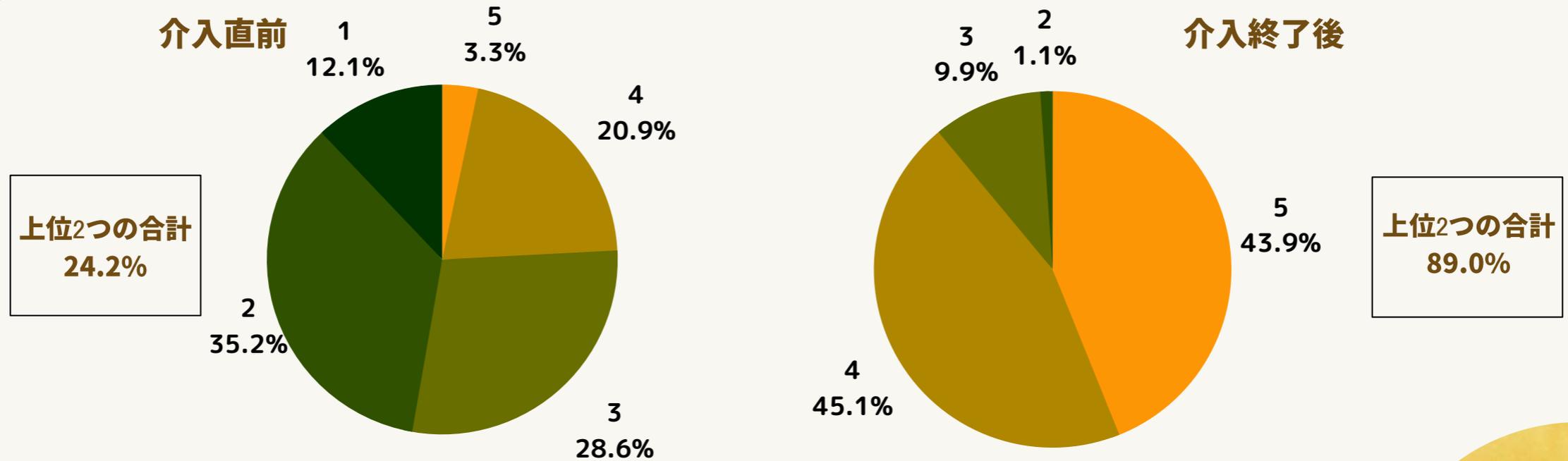
## 4 本事業の成果と課題

### 【結果概要】

- 前ページの解析結果のとおり、いずれの項目においてもプログラムによる介入効果が極めて高く、Q1をのぞいて2点(満点)上昇した。
- Q1についても上昇しているが、他の項目よりも上昇が低かった要因として、本プログラムは女性特有の健康課題に係る基礎知識をインプットするものではなく、ワークショップ形式でディスカッションをするものであるためであると考えている。そのため、さらに効果を出すためには、女性特有の健康課題に係る基礎知識をインプットするセミナーを事前に別途設けること等が有用と考えている。
- Q2～Q6については、介入後に大きく結果が向上しており、このようにアクティブラーニング型のプログラムで自分ごと化できたり、意義を落とし込むことができる「プロセス」を経ることにより、個人及び自組織の具体的な行動変容につながっていくことが実証された。

## 4 本事業の成果と課題

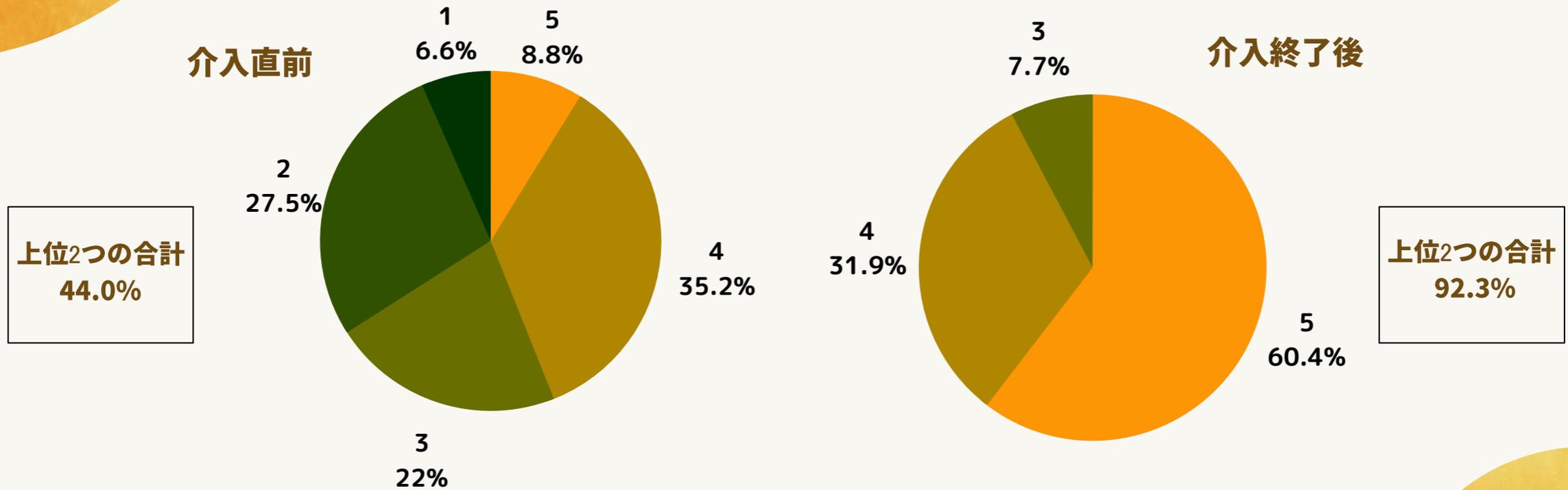
「女性特有の健康課題について、マネジメントする上で最低限必要となる基礎情報を理解していますか？」  
 (全く理解していない 1 ~ 5 十分に理解している)



プログラム前後で「女性特有の健康課題」に関する理解度が  
**有意に上昇\***した

## 4 本事業の成果と課題

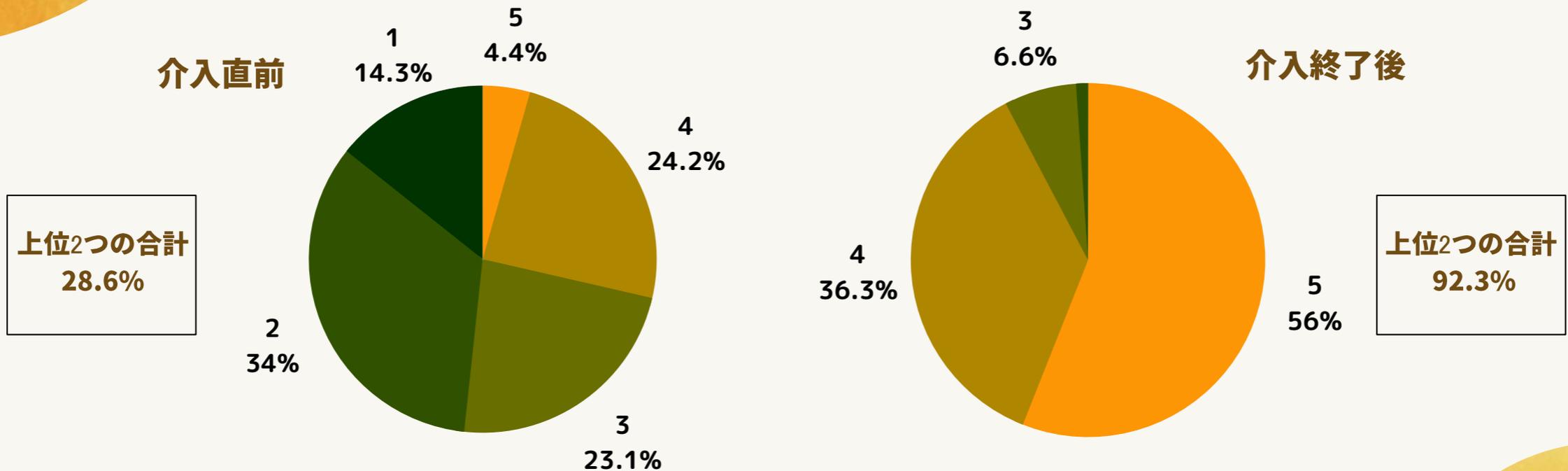
「職場に一定数、女性特有の不調で悩んでいる人、働きながら通院している人等が存在することを理解していますか？」  
 (全く理解していない 1 ~ 5 十分に理解している)



プログラム前後で「女性特有の不調で悩んでいる人、働きながら通院している人等が存在すること」に関する理解度が  
**有意に上昇\***した

#### 4 本事業の成果と課題

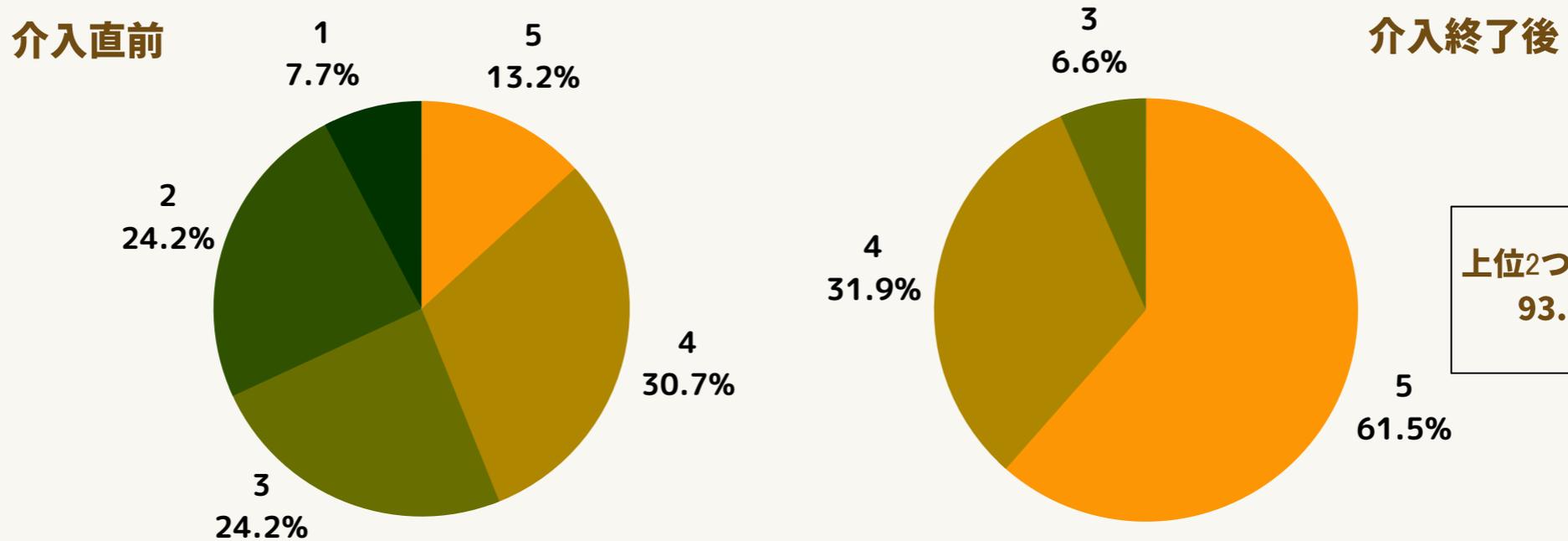
「女性特有の不調で悩んでいる人、働きながら通院している人等の当事者が、日常的に抱える「働きづらさ」を具体的に理解していますか？」  
 (全く理解していない 1 ~ 5 十分に理解している)



プログラム前後で「女性特有の不調で悩んでいる人、働きながら通院している人等の当事者が、日常的に抱える「働きづらさ」」に関する理解度が有意に上昇\*した

#### 4 本事業の成果と課題

「このテーマは見えにくくブラックボックス化しやすい課題であり、  
本音が語られないまま退職されてしまうなど、  
マネジメント層と現場の認識ギャップが存在することを理解していますか？」  
(全く理解していない 1 ~ 5 十分に理解している)

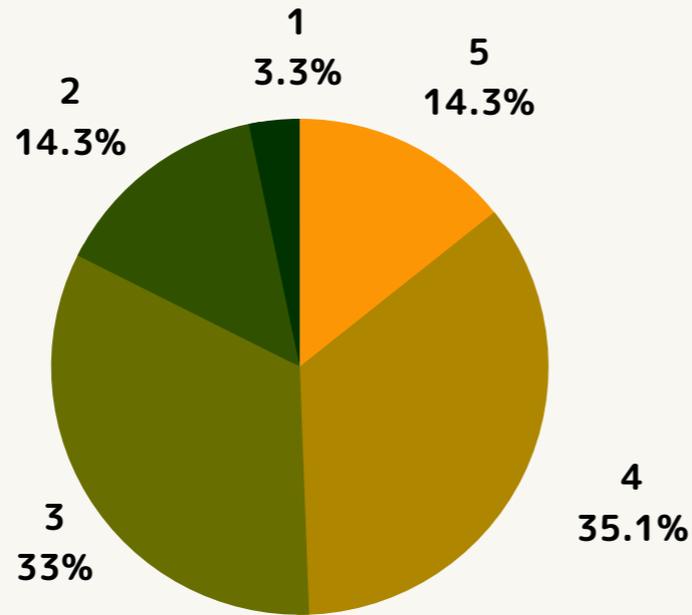


プログラム前後で「このテーマはマネジメント層と現場の認識ギャップが存在すること」に関する理解度が  
**有意に上昇\***した

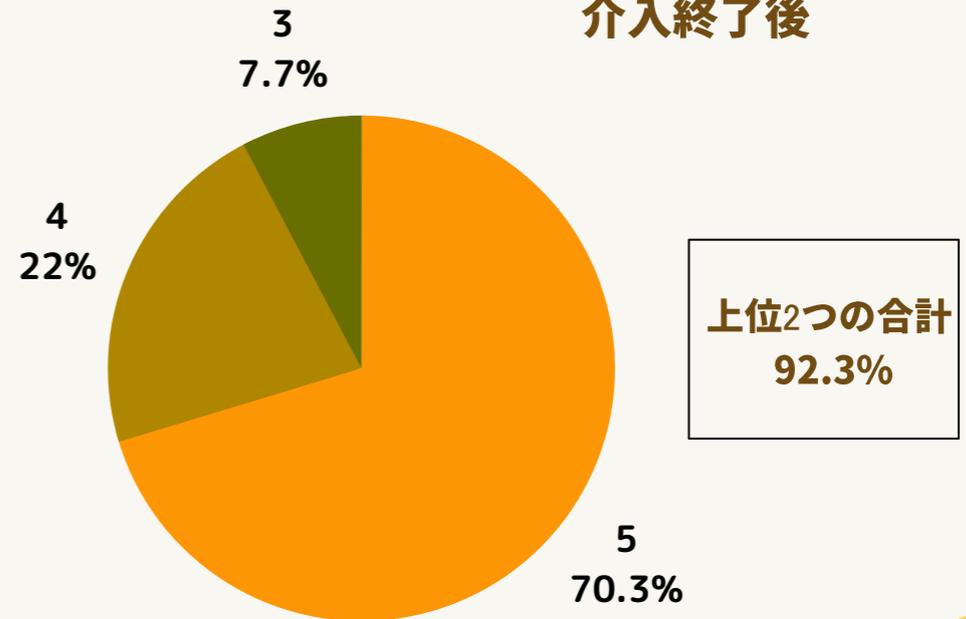
## 4 本事業の成果と課題

「貴社/貴団体において「女性活躍」にともなう  
「女性の健康」支援を行うことの意義を理解していますか？」  
(全く理解していない 1 ~ 5 十分に理解している)

介入直前



介入終了後

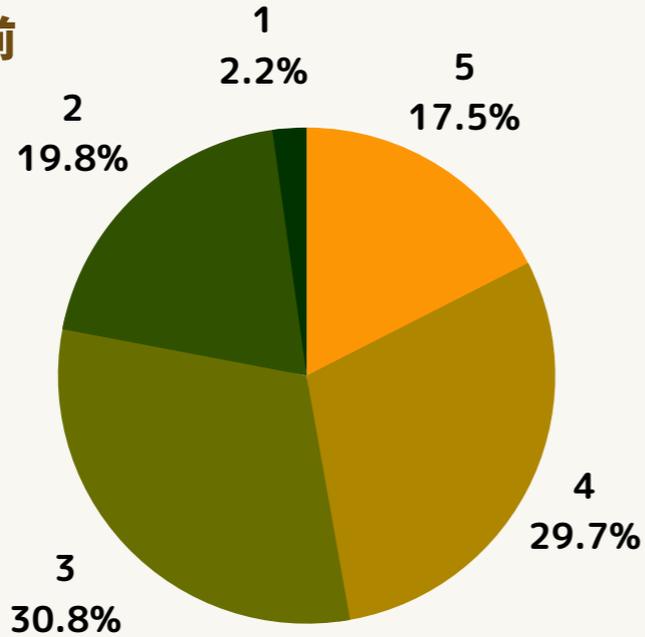


プログラム前後で「「女性活躍」にともなう「女性の健康」支援を行うことの意義」に関する理解度が  
**有意に上昇\***した

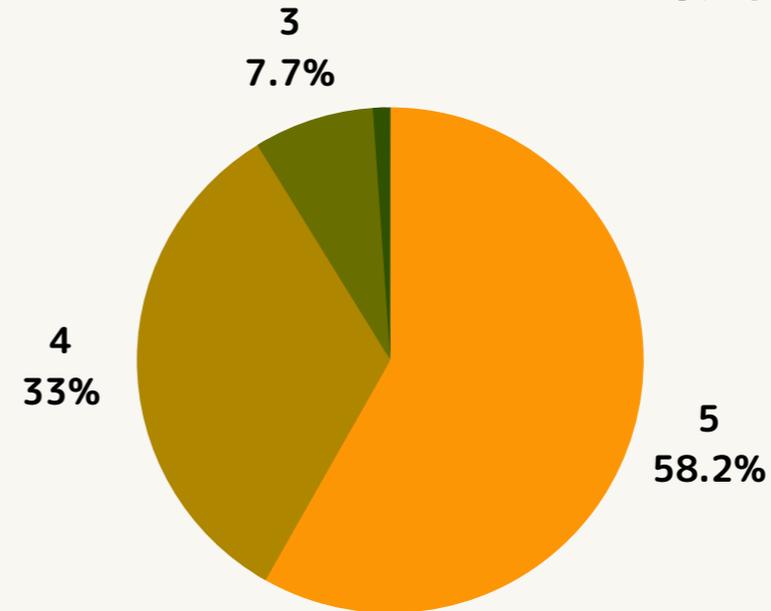
#### 4 本事業の成果と課題

「『女性の健康』支援を行うことが、生産性や利益、企業価値向上など経営面にもどう影響を与えるかを理解していますか？」  
 (全く理解していない 1 ~ 5 十分に理解している)

介入直前



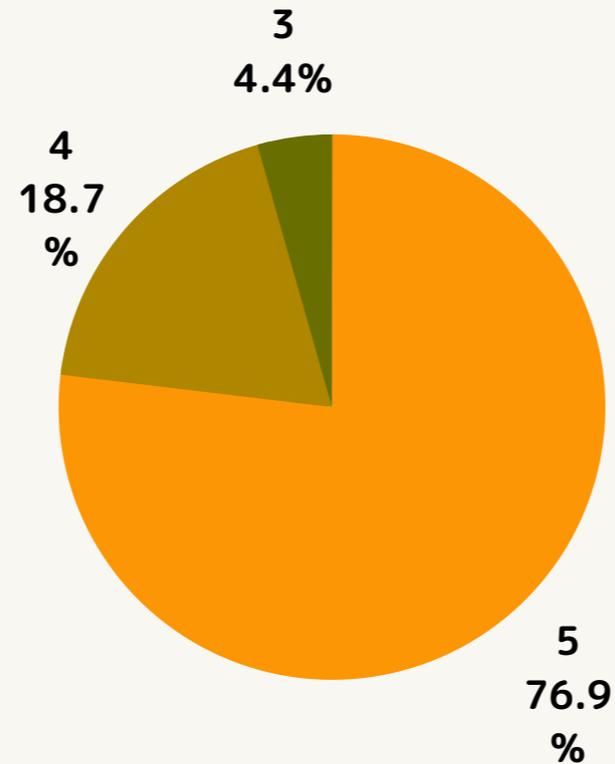
介入終了後



プログラム前後で「女性の健康」支援を行うことが、生産性や利益、企業価値向上など経営面にもどう影響を与えるか」に関する理解度が  
**有意に上昇\*** した

## 4 本事業の成果と課題

「本研修プログラム全体はいかがでしたか。」  
(全く有意義ではなかった 1 ~ 5 とても有意義だった)

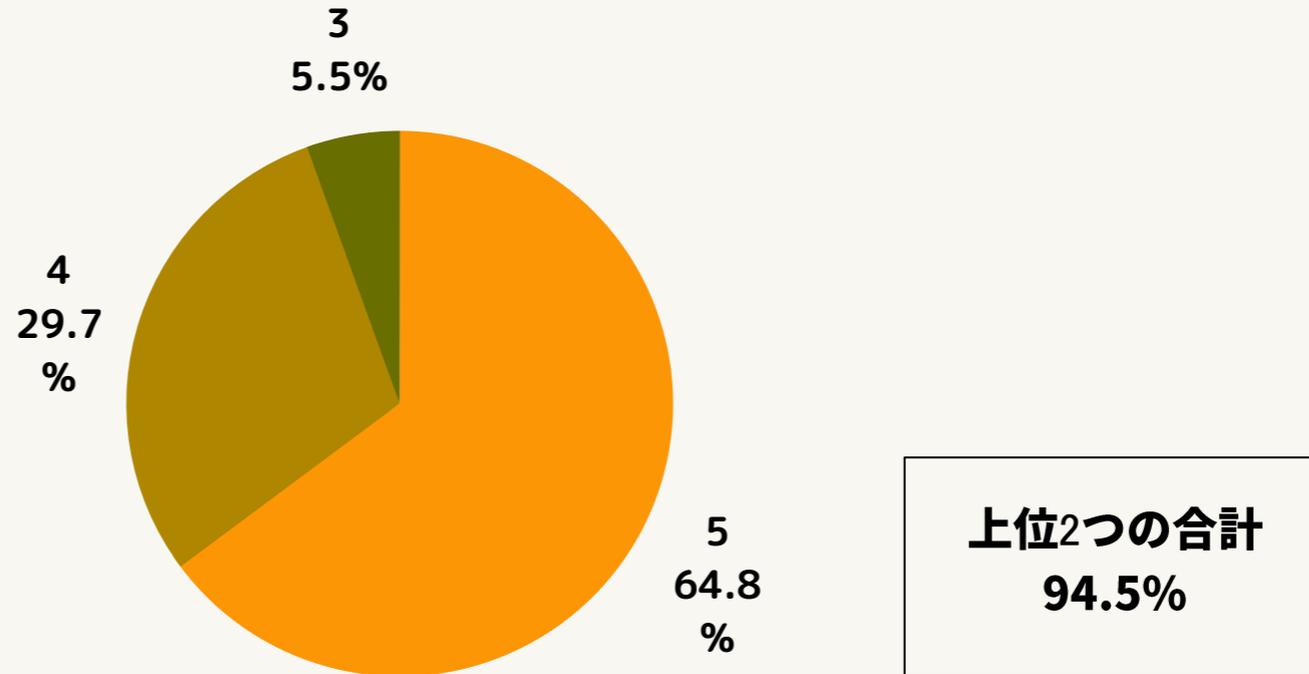


上位2つの合計  
95.6%

本研修プログラム全体が有意義だったと答えた人は  
全体の95.6%だった

## 4 本事業の成果と課題

「本研修を今日の受講者以外の人におすすめしたいですか。」  
 (全くしたくない 1 ~ 5 とてもおすすめしたい)



本研修を今日の受講者以外の人におすすめしたいと答えた人は  
**全体の94.5%だった**

## 4 本事業の成果と課題

### 【インタビュー実施概要】

#### 回答人数

29名 ＊ 「支援者編」参加者のうち各回4-5名

#### 質問項目

- 研修の感想、他者に受講を勧めたいか、印象に残ったこと、改善点
- 組織として女性の健康支援を進める上での障壁、ボトルネック（進めにくい要因）があるとすればそれは何か？
- 課題や障壁を解消していくファーストステップとして、御社には何が必要か？何をすべきと考えるか？
- この研修参加後に、部署・チームにどのような変化が起きて欲しいか。それに向けてあなた個人としてできることはどんなことがあるか？

	内訳	n
年代	20代	1
	30代	7
	40代	8
	50代	13
	60代	0
性別	男性	15
	女性	14
役職	一般社員	6
	課長相当	2
	係長相当	9
	主任相当	10
	部長相当	1
	その他	1

## 4 本事業の成果と課題

### 【ボトルネックの解析】

女性特有の健康課題を緩和するための支援を自組織で実施するにあたってどのようなボトルネックがあるか、デプスインタビューを通じて定性の解析を行い整理したところ、次ページのとおり、「女性の健康課題特有のボトルネック」と「組織文化・体制としてのそもそものボトルネック」の両方が混在していることがわかった。

※次ページの図は、ダニエル・キム氏（米国マサチューセッツ工科大学元教授）により提唱された「成功の循環モデル」の考え方も踏まえ、デプスインタビューの結果を体系化

# ◆組織のボトルネック

## 認知・理解

知らない  
(問題とさえ捉えられない)

知っても「理解」  
していない(知識がない)

### 女性の健康課題 (問題)の認知の 必要性

- 地域や業種の特徴等もあり、そもそも女性の健康課題を問題として認知していない
- 多様性に対する知識を組織としてもっていない
- 多様性のある人々には個別対応が必要だという認識が弱い
- 女性の健康課題が組織内のリスクとして隠れているという認識がない
- 仕事だけに集中して事情を考慮していない
- 上司が部下の些細な変化に気づけない

### 女性の健康課題 の理解の必要性

- 男女ともに基礎知識が不足している
- 女性は特に個人差が大きいテーマのため、理解にギャップがある
- 本人の意識が重要だと考えている
- 上司が部下を理解しようとしていない
- 女性特有の健康課題は病気ではなく、甘えという雰囲気がある
- 女性の健康課題は、男性にとって仕事の処理と同様（健康管理も仕事のうちという認識）

## 関係性の質

知識を理解しても触れにくい  
テーマだと感じるため、  
他者理解が進まない

### 女性の健康課題の 視点をリフレーム する必要性

- テーマへの拒否反応
- 組織のリスクとしての認識がない
- 問題意識を持っている方が逆にマイノリティー
- ハラスメントとの線引きがわからない

### 心理的安全性が 担保されるチームを 組成する必要性

- 他者理解、他者受容がそもそも乏しい
- 日常のコミュニケーションがそもそも取れない
- 上司は弱みを見せられないと思っている

## 思考の質

女性にとっては個人差が大きく、  
男性にとっては当事者性が乏しく、  
何をしたいかわからない  
うちに課題を検討することを  
後回しにしてしまう

### 日常業務の中で 「小さな一歩」を 起こす必要性

- 具体的に何からどう行動して良いかわからない
- 女性の健康課題は年配の男性では変えられないと思っている

### 女性の健康課題の 検討を担う心理的 安全性が担保された PTの必要性

- 問題を理解していない上司がいるとアクションを潰されてしまう
- 職場に女性が少ない場合体調が悪い時に言い出せない

## 組織行動の質

個人として行動改善ができて  
組織としての対応が困難  
(トップダウン、体制、職種など)

### 組織体制を踏まえた 個別具体の改善策を 検討する必要性

- 直接、意思決定者が左のプロセスをたどればいいが、現場からのボトムアップの場合、意思決定者が変えようとしないと変わらない
- 職種により働き方改善や不妊治療支援等が業務上困難な場合がある
- 人員不足や業務量過多の場合がそもそもある
- 組織が長期的なゴールを見据えず、短期的な評価を行っている
- 対策に向けた予算取りの優先順位が低く、改善につながらない

# 支援者編

結果の質の  
向上まで多  
くの企業で  
はたどり着  
いていない

## 4 本事業の成果と課題

### 【ボトルネックの解析】

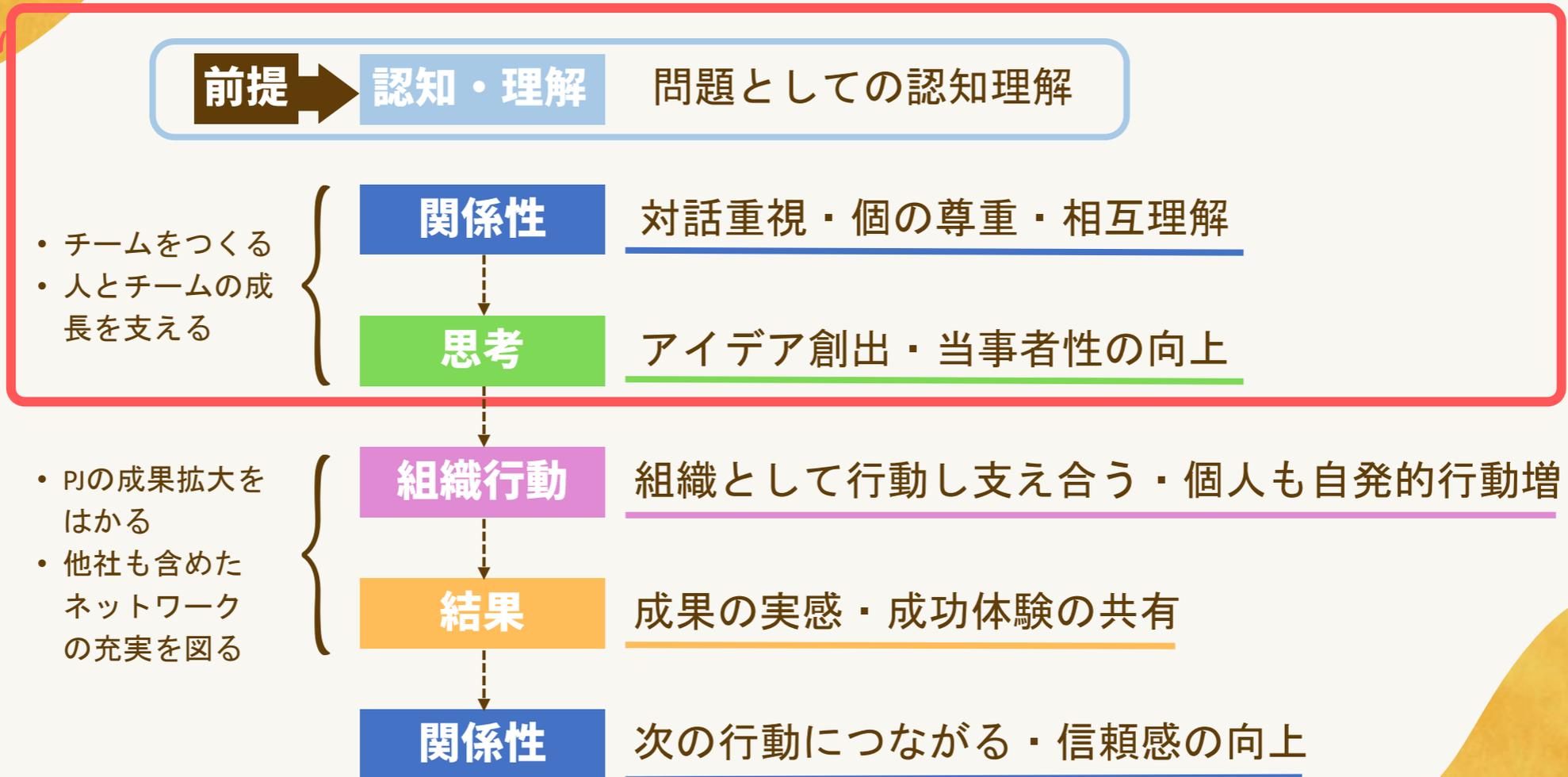
- **長期の時間軸で「結果の質」が不確かなまま施策を進めることへの構造的難しさ**  
…大企業は株主からの評価（経営として短期的成果を求められること）や自治体は単年度主義がある
- **前提となる女性の健康課題の認知・理解や関係性の質そして思考の質が本テーマにおいて深まっていないこと**  
→そのため、大企業で在宅勤務など働き改革自体が進んでいて柔軟な働き方ができる組織においても、女性の健康課題支援に関する「結果の質」につなげていない
- **女性の健康支援の取り組みは、女性にとっても個人差も大きく、男性にとっては「経験できないからわからない」という当事者性の乏しさがあること**
- **日本特有の文化として「我慢するもの」「恥ずかしいこと」という風潮があること**  
→そのため、健康課題を有する各人の背景を知ることのハードルも高い

## 4 本事業の成果と課題

### 【本プログラムでの改善範囲】

定量分析結果も踏まえ、本プログラムでは下図の範囲でアウトカムの改善が見られた。

本プログラムで改善が見られた組織のボトルネックの範囲



## 4 本事業の成果と課題

### 本研修受講者の感想

#### 〈支援者編実施後のインタビュー・アンケートから抜粋〉

同じ女性の中でも、症状の重さはそれぞれ。女性同士でも情報共有が必要だと感じた。こういうテーマの会話を気軽にできるような雰囲気づくりが必要だと思っている

生理以外の女性の健康課題について理解を深められたこと、また社内の人間同士で普段は離さないようなテーマに関して深い議論ができたことが良い機会だった

映像を活用した内容で、知識というよりも、生身の人を想像することができ、分かりやすかった

女性特有の課題というと、生理くらいしか認識していなかったが、不妊治療や流産、更年期症状などさまざまな問題があることに気づけたことが一番印象的だった

ただ「こういうことがあるよね」で終わらせずリアルを認識するための工夫が様々あり、グッと自分ごとにして、本当に隣にあることだと思えた

## 4 本事業の成果と課題

研修プログラム参加後に感じた、新たな課題や障壁を解消していくファーストステップとして、貴社/貴団体には何が必要か？何をすべきと考えるか？  
＜支援者編実施後のアンケートから抜粋＞

全体での理解度（男女ともに）上げて、  
女性の抱える問題を普通に話せる  
雰囲気づくりが必要

不公平感をお互いなくすこと

「仲が良いし、コミュニケーションの問題はない」というところで留まるのではなく、上司・部下、男性・女性などの属性に拠らず誰の中にもアンコンシャスバイアスや想像力に欠ける面があることを理解したうえで、相互理解の促進に臨むこと

まずは、経営層含めたマネージャー層の  
理解と知識の習得

意識の刷新（特に高年齢層から受け継がれている現場風土は若い衆にも引き継がれているので、若い人もまた変わる必要が生まれる）

## 4 本事業の成果と課題

この研修参加後に、部署・チームにどのような変化が起きて欲しいか。  
それに向けてあなた個人としてできることはどんなことがあるか？

＜支援者編実施後のアンケートから抜粋＞

コミュニケーションの取りやすい職場にするため、係員の小さな変化を見逃さずに、積極的に声かけを行う

研修資料を回覧し、一人ひとりに声掛けしてみる

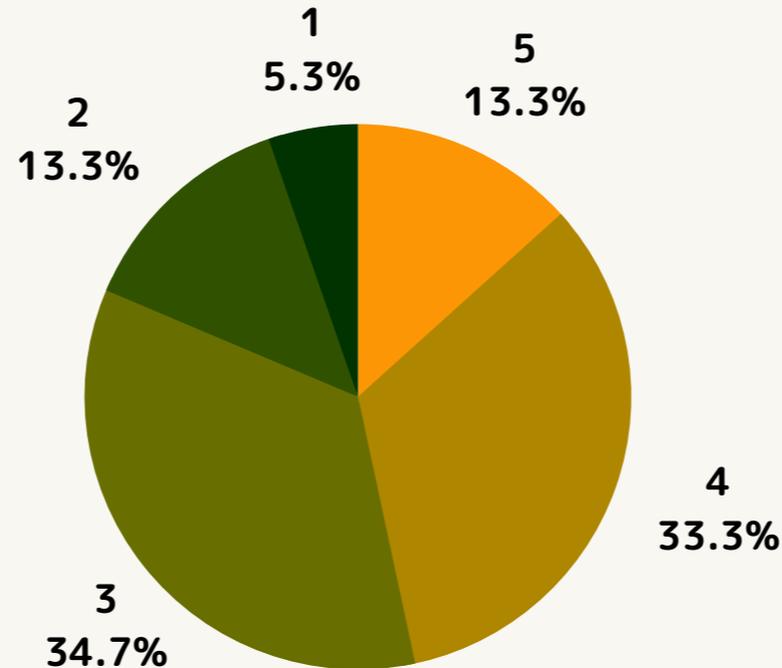
女性の健康課題をはじめ、誰にもそれぞれ課題があり、それを認識し、うまくつきあい、できるだけの解決や緩和をして日々働いていることを職場の“あたりまえ”にするため、日々の自分のプチ課題をカジュアル&ポジティブに話題にし続ける

後ろめたく感じる人がなくなるために、ファクトデータでの理解浸透と自身の弱みの開示をしていく

まずは上司側が積極的に自分の弱みを開示することで、お互いが支援し合いやすい雰囲気づくりをする

## 4 本事業の成果と課題

アクションの実施状況を、5段階の自己評価でお聞かせください。  
 (全く実施できていない 1～ 5 非常に実施できている)  
 <支援者編実施1か月後のアンケートから抜粋>



**1 (全く実施できていない)  
 以外を選択した人の合計  
 94.7%**

女性特有の健康支援について個人としてできる一歩（行動）を  
 研修後1か月以内に実際に行動できた参加者の割合は  
**全体の94.7%だった**

## 4 本事業の成果と課題

### 研修プログラム参加後に「実際にやってみたアクション・取り組み」 ＜支援者編実施1か月後のアンケートから抜粋＞

これまで触れられづらかった内容の  
情報提供を全職員向けに行った

本研修の内容をチームにフィードバックし、  
女性の健康支援と現状としてのプライベートへの踏み込みにくさについて議論した

年1回の健康意識調査に今回初めて女性の健康課題に関する設問  
を入れました。今までは一般的な「課題」をもとに取り組みを  
実施してきましたが、より社員の実情にあわせた取り組みを実  
施しようと考えている

社内報に、生理でも休める特別休暇につ  
いての記事を掲載した

社外のセミナーを視聴したりその内容を  
記録して周囲の人にシェアした

## 4 本事業の成果と課題

### 本研修受講後から現在まで、ご自身の中で感じられている変化 ＜支援者編実施1か月後のアンケートから抜粋＞

課内職員・チームメンバーとの  
会話が増えた  
(＊同様の意見が多数あり)

女性特有の健康問題について、隠すのでなくオープンにすることが、本当の意味で働きやすい会社となるんだという価値観の変化が起こった

もっと男性にも知ってもらっていいんだ、世の中の的にそういう流れなんだ、というのが実感でき、自分の中で隠さなきゃいけない、というような心理が減ったように思う。参加していた男性は本当に理解あるなと思い、何かあったら相談させてもらえる候補として安心感につながった

セミナーで得られた知識をもとに開発品のアイデアを提案する幅が増えた

男性社員へ女性の健康を語ることに躊躇いがなくなった

色々な「事情があるのかも」と他人の行動に対し、不満を感じる前に背景等を考えるようになった

### 3 実施体制と実証先について（実施してきたこと）

#### 支援者編

男性役職者含む支援者

#### 当事者編

女性社員

#### イノベーション編

#### 動画視聴の前に「事前アンケート」の実施

#### 【0】「はたらく女性の心と身体」基礎講座【動画】

**【1】視点&事例提供レクチャー**  
自組織と女性の健康・フェムテック  
なぜ今女性の健康支援なのか？

**【2】イメージーションワーク**  
生理・妊娠・更年期等題材にした映像を使用したワーク

**【3】ディスカッション&  
アクションプラン策定**  
組織の現状と障壁、支援推進の取り組みと、制度施策の改良などをテーマに話し合い

**【1】視点&事例提供レクチャー**  
「わたし」とフェムテック・セルフケア

**【2】イメージーションワーク**  
生理・妊娠・更年期等題材にした映像を使用したワーク

**【3】わたしのトリセツワーク&  
アクションプラン策定**  
自身の心身の不安やそれに伴う働きづらさの言語化、今後取り組みたいケア等について話し合い

**【1】視点&事例提供レクチャー**  
「自組織や地域」とジェンダードイノベーション

**【2】商品開発ワーク**  
生理・妊娠・更年期等題材にした映像を使用したワーク

**【3】ディスカッション&  
アクションプラン策定**  
現状リソース洗い出し、実現計画テーマに話し合い

#### フェムテックアイテムの展示

#### プログラム実施後アンケート（全プログラム共通）

#### デプスインタビュー

## 4 本事業の成果と課題

### 【参加者】

- 市役所女性職員、一般企業女性従業員 計25名

### 【実施内容】

- 定量分析・・・アンケート（回答率96%）

## 4 本事業の成果と課題

### 【参加者の属性】

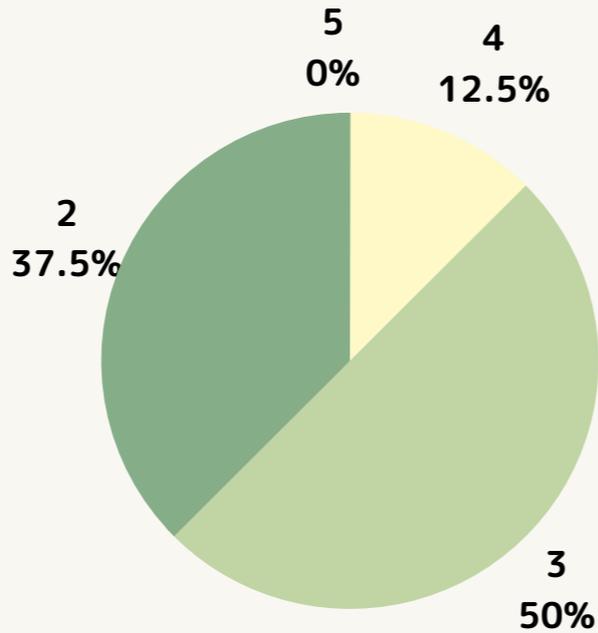
	内訳	n	%
年齢	20代	2	8.3
	30代	9	37.5
	40代	10	41.7
	50代	3	12.5
	職種	公務員	13
	経営・企画	6	25.0
	研究・開発	2	8.3
	クリエイティブ (編集・デザイナー・ライター等)	2	8.3
	事務・アシスタント	1	4.2

	内訳	n	%
性別	男性	0	0
	女性	24	100
役職	一般社員	6	25.0
	課長相当	6	25.0
	係長相当	1	4.2
	主任相当	11	45.8

## 4 本事業の成果と課題

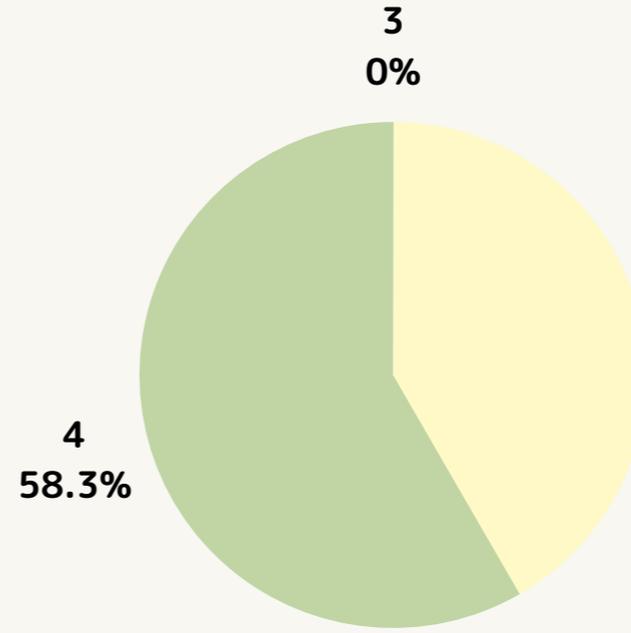
「女性特有の健康課題（生物学的女性特有の年代・ライフサイクル（ライフステージ）に応じて生じうる、心身の不調および疾病の総称）について、ご自身のセルフケア、健康管理をする上で最低限必要となる基礎情報を理解していますか？」  
 （全く理解していない 1 ～ 5 十分に理解している）

介入直前



上位2つの合計  
12.5%

介入終了後



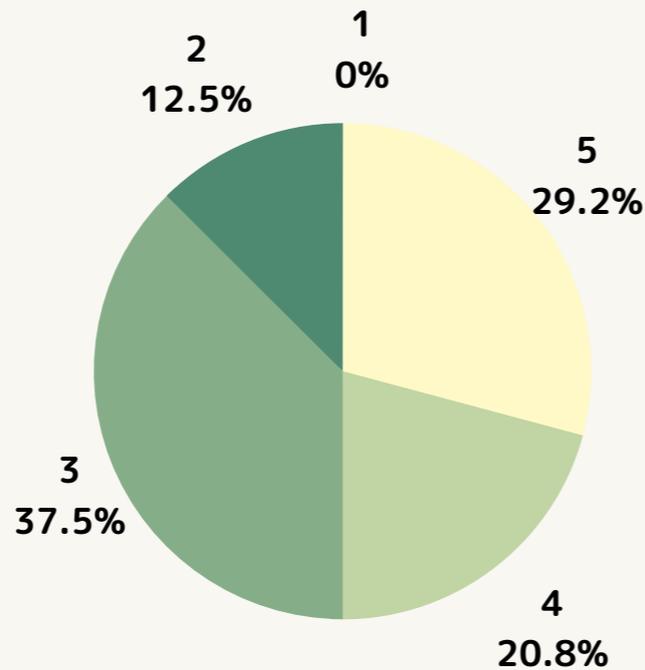
上位2つの合計  
100%

プログラム前後で「女性特有の健康課題に応じて生じうる、心身の不調および疾病の総称）について、自身のセルフケア、健康管理をする上で最低限必要となる基礎情報」に関する理解度が深まった

## 4 本事業の成果と課題

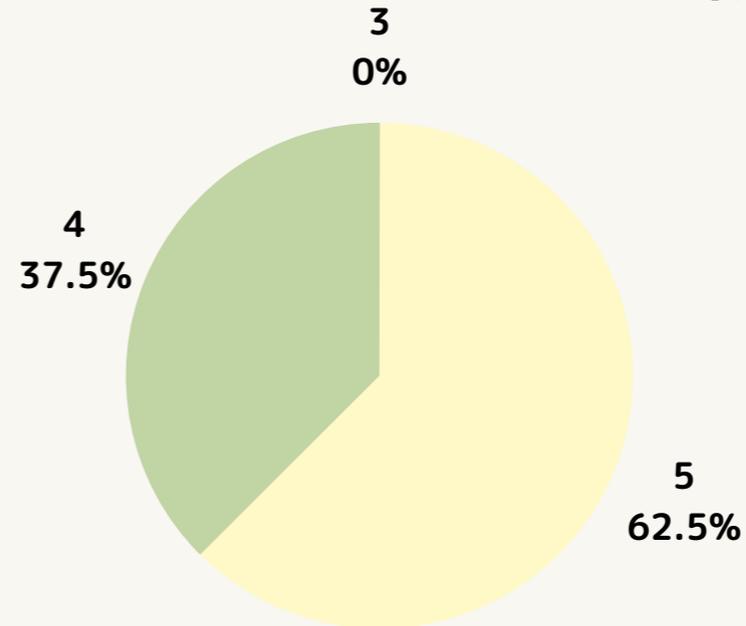
「自身のことに限らず、職場に一定数、女性特有の不調で悩んでいる人、働きながら通院している人等が存在することを理解していますか？」  
 (全く理解していない 1 ~ 5 十分に理解している)

介入直前



上位2つの合計  
50%

介入終了後



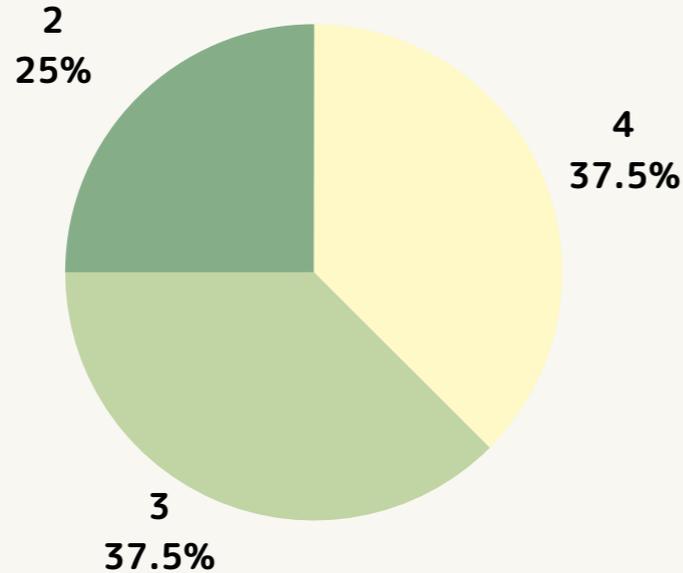
上位2つの合計  
100%

プログラム前後で「自身のことに限らず、職場に一定数、女性特有の不調で悩んでいる人、働きながら通院している人等が存在すること」に対する理解度が深まった

## 4 本事業の成果と課題

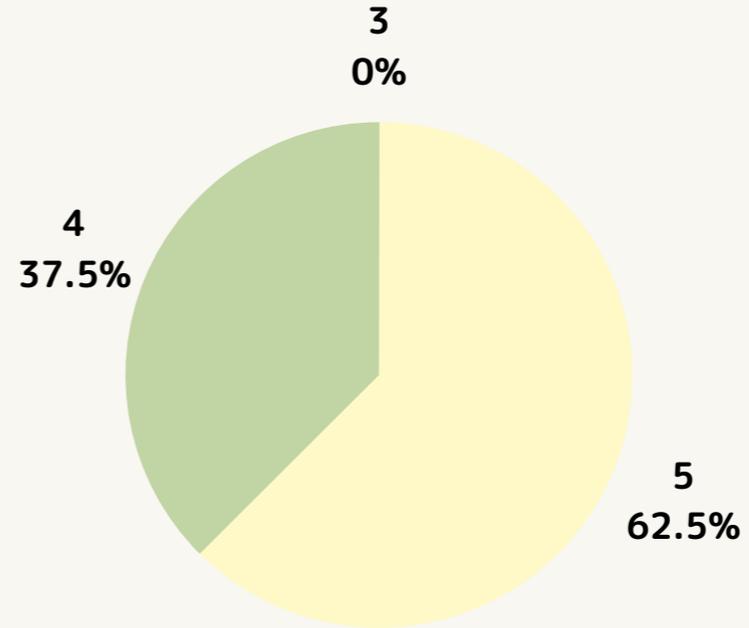
「自身のことに限らず、職場に一定数、女性特有の不調で悩んでいる人、働きながら通院している人等が存在することを理解していますか？」  
 (全く理解していない 1 ~ 5 十分に理解している)

介入直前



上位2つの合計  
37.5%

介入終了後



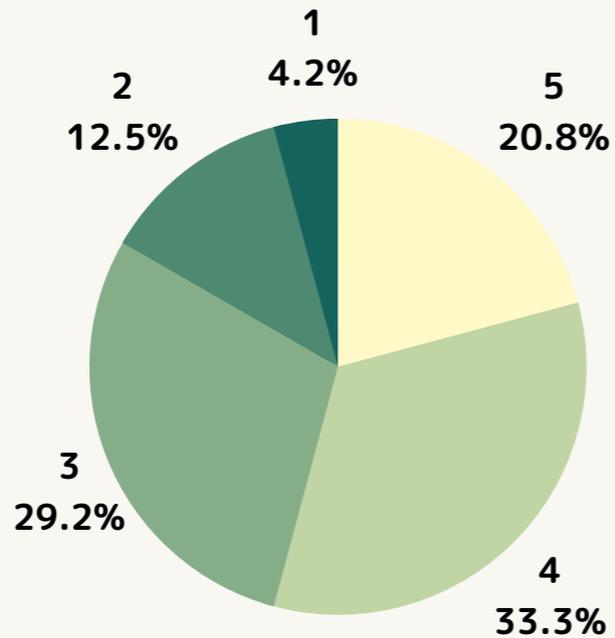
上位2つの合計  
100%

プログラム前後で「自身のことに限らず、女性特有の不調で悩んでいる人、働きながら通院している人等の当事者が、日常的に抱える具体的な『働きづらさ』」に対する理解度が深まった

## 4 本事業の成果と課題

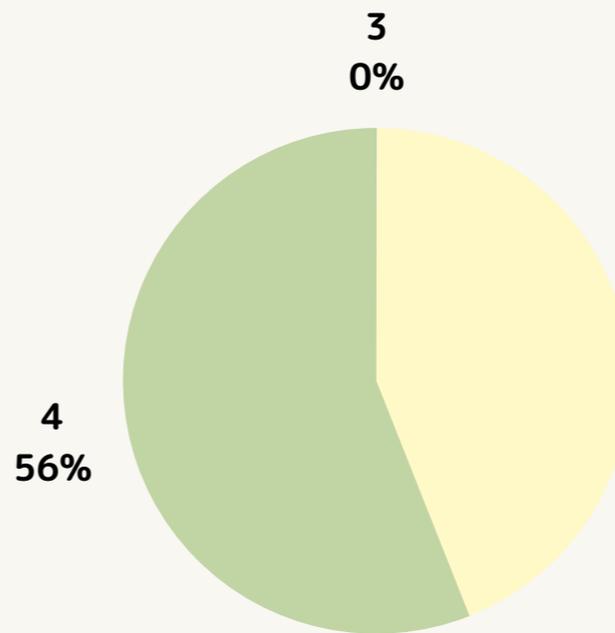
「働く上でのご自身にとってのセルフケア、  
健康管理の重要性を認識していますか？」  
(全く理解していない 1 ~ 5 十分に理解している)

介入直前



上位2つの合計  
54.1%

介入終了後

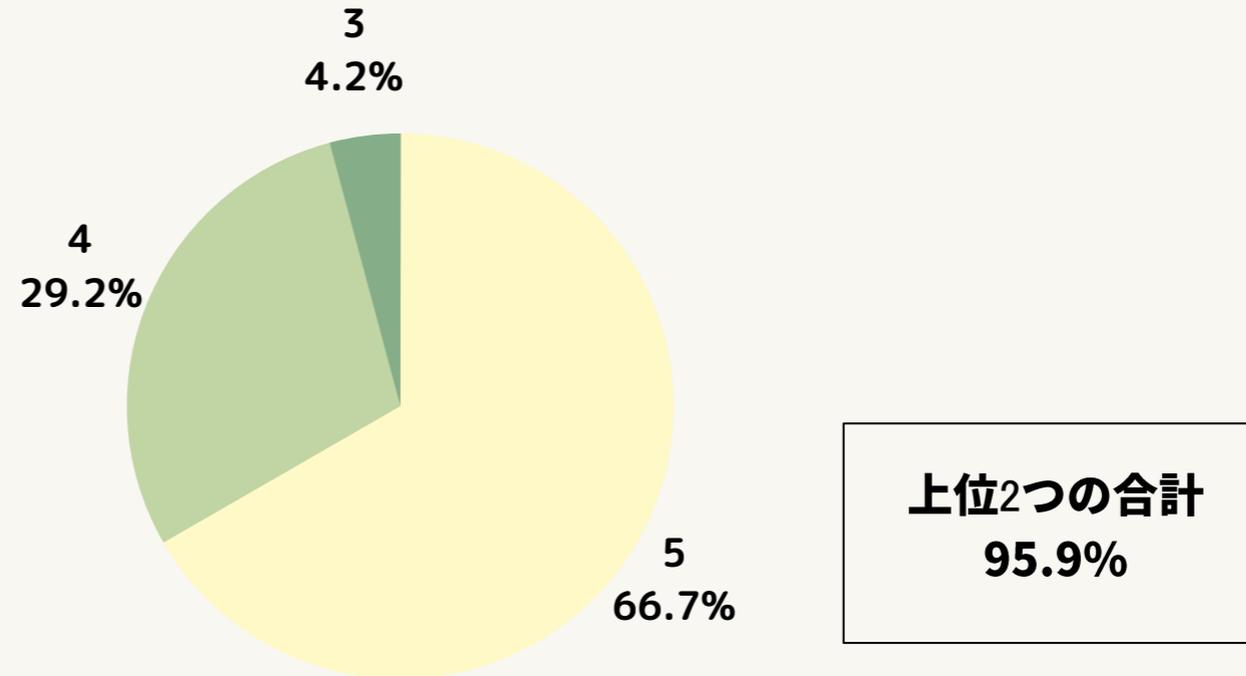


上位2つの合計  
100%

プログラム前後で「働く上での自身にとってのセルフケア、  
健康管理の重要性」に対する理解度が深まった

## 4 本事業の成果と課題

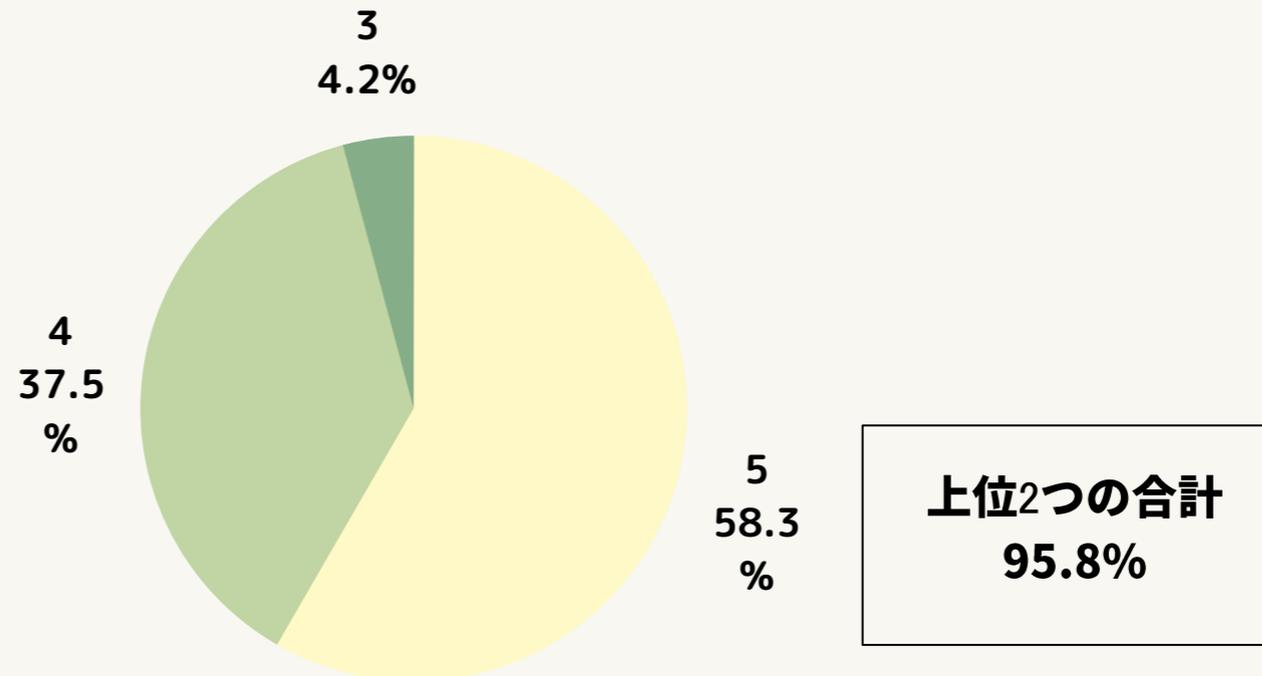
「本研修プログラム全体はいかがでしたか。」  
 (全く有意義ではなかった 1 ~ 5 とても有意義だった)



本研修プログラム全体が有意義だったと答えた人は  
**全体の95.9%だった**

## 4 本事業の成果と課題

「本研修を今日の受講者以外の人におすすめしたいですか。」  
 (全くしたくない 1 ~ 5 とてもおすすめしたい)



本研修を今日の受講者以外の人におすすめしたいと答えた人は  
**全体の95.8%だった**

## 4 本事業の成果と課題

### 本研修受講者の感想

#### ＜当事者編 研修後アンケートより抜粋＞

今まではなんとか我慢して乗り越えなきゃいけないと思っていたけど、もっとみんなに知ってもらって、話し合っているんだなと感じた

目に見えないが人それぞれ多かれ少なかれ悩みがあると感じた。周囲の人に言いやすくする工夫をする等組織としての理解や配慮が必要だと感じた

出産する回数が減った現代の女性が生涯経験する月経の回数のあまりの多さに衝撃を受けた。少しでも過ごしやすくできるように、自分の身体についてもっと知りたい

自分も含めて、色々な事情を抱えている人が多いのに、それに気づいていないことも多くあることに気付かされた

人の体調は目に見えない。口に出すことや口に出せる環境の構築は大切。ただ、口に出せるかはそれぞれなので、知識を持っていることはチームワークを作る上で大切

## 4 本事業の成果と課題

この研修参加後に、あなた自身にどのような変化が起きて欲しいか、それに向けてまず明日型の一歩として取り組みたいことは？

＜当事者編・実施後アンケートから抜粋＞

PMSが少しでも改善できることを目指して  
なるべく寝る時間を早める

小さく体調が良くなる変化が起きていること  
を目指し、「寝る前ストレッチ」をする

同僚の体調変化に敏感になり  
声を気になったらかけてみる

自分の不安と向き合うために、知識を得る  
行動を起こします

いままでなんとなく情報収集していたこと  
を、大切さを認識しながら収集することで  
、自分にも人にも役立つ知識にしたい

## 4 本事業の成果と課題

「働きながら自身のセルフケア・健康管理を進め、また不調時には組織に適切な支援を求めていく上で、それらを阻んだり、進めにくくする障壁、ボトルネックは何か？」

＜当事者編・研修実施後アンケートより抜粋＞

### 【1】我慢をしてしまうこと

- ・ 努力できる範囲内では無理してしまう
- ・ 仕事をこなすために体調不良でも我慢して仕事してしまう
- ・ 不調時も耐えて頑張ろうとしてしまう
- ・ つらさの基準がわからないため我慢してしまう可能性がある

### 【2】自分の優先順位を下げてしまうこと

- ・ 仕事と子育ての忙しさでセルフケアに当てられる時間がほぼない

### 【3】相談しづらい、話題にしづらいこと

- ・ 仕事のスケジュール上休めないときがある。上司に言いづらい
- ・ まわりは元気でタフな男性ばかりなので言いづらい
- ・ 男性上司の無理解
- ・ 不調でも言いにくさがある

### 【4】自分の仕事を代わりにできる人員がない

- ・ 職場に迷惑をかけてしまうのではないかという気持ちがある

## 4 本事業の成果と課題

「課題や障壁を解消していくファーストステップとして、  
あなた自身は何ができそうか？ また、貴社/貴団体に求めたいことはあるか？」  
＜当事者編・研修実施後アンケートより抜粋＞

### 【自身のできること】

- 無理はしない
- 何か一つでも一日5分からでもできることをする
- 定期的に生活習慣を見直す仕組みや場を持つ
- 周囲への気遣い
- 仕事のオンオフをつける
- 気づいたらことから、ケアないしは発言の機会を作る
- 自分がまず、言いやすい環境を作る。そして、リテラシーを高める

### 【組織に求めること】

- 休みを取りたいときに、男性上司に直接報告しなくてもいい仕組み
- 男性管理職向け支援プログラムを受けて欲しい

## 4 本事業の成果と課題

この研修参加後に、あなた自身にどのような変化が起きて欲しいか、それに向けてまず明日型の一歩として取り組みたいことは？

＜当事者編・実施後アンケートから抜粋＞

PMSが少しでも改善できることを目指して  
なるべく寝る時間を早める

小さく体調が良くなる変化が起きていること  
を目指し、「寝る前ストレッチ」をする

同僚の体調変化に敏感になり  
声を気になったらかけてみる

自分の不安と向き合うために、知識を得る  
行動を起こします

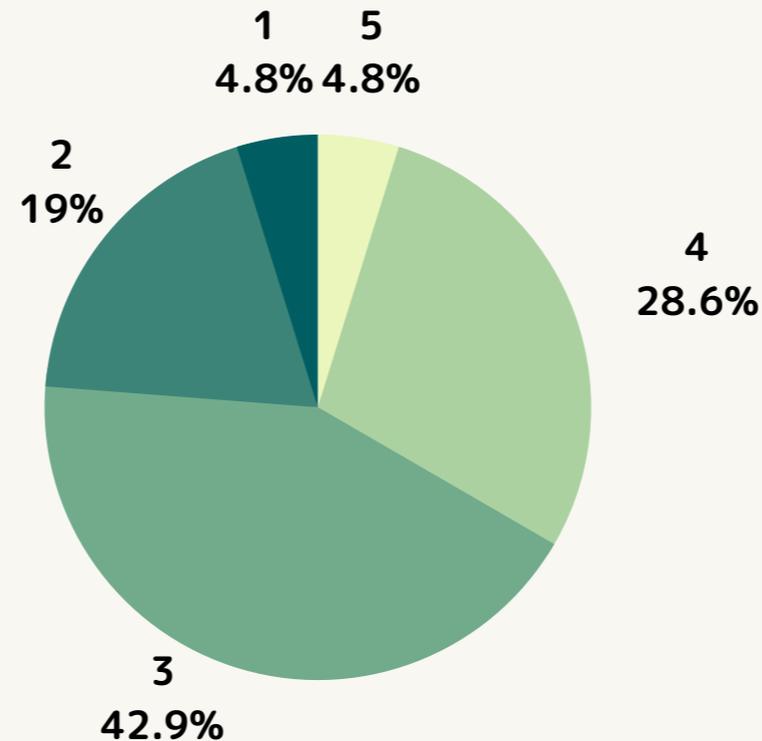
いままでなんとなく情報収集していたこと  
を、大切さを認識しながら収集することで  
、自分にも人にも役立つ知識にしたい

## 4 本事業の成果と課題

アクションの実施状況を、5段階の自己評価でお聞かせください。

(全く実施できていない 1 ~ 5 非常に実施できている)

<当事者編・実施1か月後アンケート>



1(全くできていない)以外  
を選んだ人の合計  
**95.2%**

自身が健やかに働くためのセルフマネジメント（セルフケア、行動習慣）として  
できる一歩（行動）を研修後1か月以内に実際に行動できた参加者の割合は

**全体の95.2%だった**

## 4 本事業の成果と課題

### 研修プログラム参加後に「実際にやってみたアクション・取り組み」 ＜当事者編・1か月後のアンケートから抜粋＞

会話の中で、相手の気持ちや体調に  
気持ちを巡らせること

女性の視点と意識せず、  
みんな違うことを前提に理解に努める

フェムテックアイテムをインターネットや  
SNSで調べた

自分の身体と向き合い、いろいろや少し攻  
撃的な気持ちになったときに、アレ、これ  
ってPMS？など考えるようになった

## 4 本事業の成果と課題

### 本研修受講後から現在まで、ご自身の中で感じられている変化 ＜支援者編実施1か月後のアンケートから抜粋＞

自身の体調不良時に女性特有の病気等が関係していないか疑うようになった

自身の健康状態を記録して、どのようなサイクルがあるのか確認

今までは話しにくかった女性特有の内容も話す機会が増えた。話題にしてもいいと思えるようになった

職場で個人的なこと（加齢による変化など）も話してみるようになった。女性だからではなく私らしく仕事を続け、それが後輩の参考になればいいと考えられるようになった

体調が悪くて仕事があまりはかどらなくても、以前より自分を責めなくなった

自分の感情（イライラ、嬉しい等）を意識するようになった

### 3 実施体制と実証先について（実施してきたこと）

#### 支援者編

男性役職者含む支援者

#### 当事者編

女性社員

#### イノベーション編

動画視聴の前に「事前アンケート」の実施

【0】「はたらく女性の心と身体」基礎講座【動画】

【1】視点&事例提供レクチャー  
自組織と女性の健康・フェムテック  
なぜ今女性の健康支援なのか？

【2】イメージーションワーク  
生理・妊娠・更年期等題材にした映像を使用したワーク

【3】ディスカッション&  
アクションプラン策定  
組織の現状と障壁、支援推進の取り組みと、制度施策の改良などをテーマに話し合い

【1】視点&事例提供レクチャー  
「わたし」とフェムテック・セルフケア

【2】イメージーションワーク  
生理・妊娠・更年期等題材にした映像を使用したワーク

【3】わたしのトリセツワーク&  
アクションプラン策定  
自身の心身の不安やそれに伴う働きづらさの言語化、今後取り組みたいケア等について話し合い

【1】視点&事例提供レクチャー  
「自組織や地域」とジェンダードイノベーション

【2】商品開発ワーク  
生理・妊娠・更年期等題材にした映像を使用したワーク

【3】ディスカッション&  
アクションプラン策定  
現状リソース洗い出し、実現計画テーマに話し合い

フェムテックアイテムの展示

プログラム実施後アンケート（全プログラム共通）

デプスインタビュー

## 4 本事業の成果と課題

### 【参加者】

- ・ 鮫川村役場の職員、村民の方合わせて17名（男性8名、女性9名）

### 【実施内容】

- ・ 定量分析・・・アンケート（回答率100%）

## 4 本事業の成果と課題

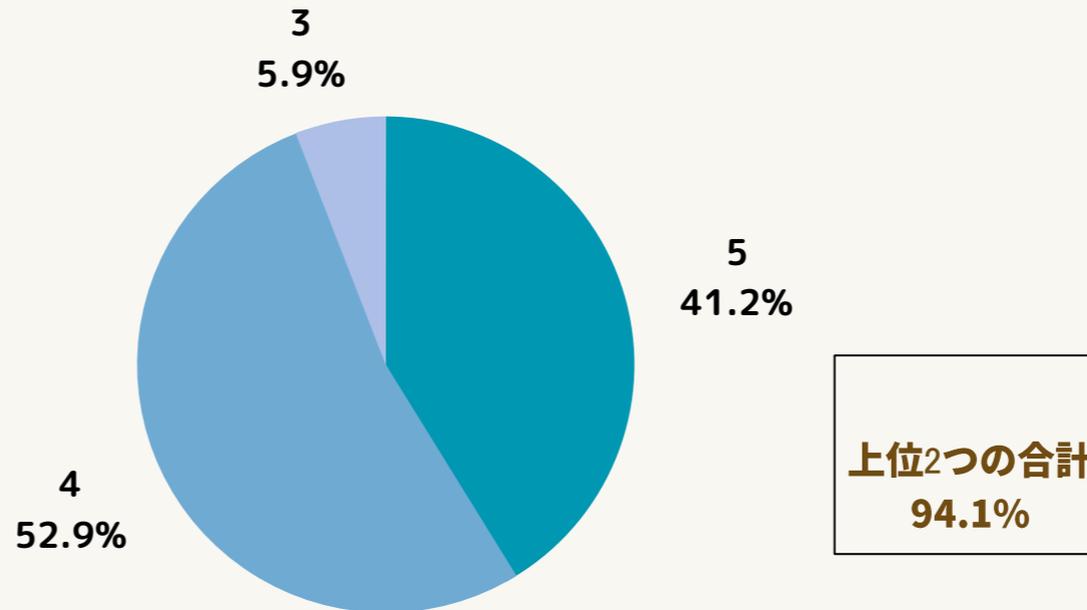
## 【参加者の属性】

	内訳	n	%
年齢	20代	6	35.3
	30代	3	17.6
	40代	4	23.5
	50代	3	17.6
	60代	1	5.9
職種	公務員	13	76.5
	教育関連職（教員・保育士等）	2	11.8
	販売・サービス	1	5.9
	その他専門職	1	5.9

	内訳	n	%
性別	男性	8	47.1
	女性	9	52.9
役職	役員	1	5.9
	部長担当	0	0.0
	課長担当	2	11.8
	係長担当	4	23.5
	主任担当	1	5.9
	一般社員	7	41.2
	その他	2	11.8

## 4 本事業の成果と課題

「<受講前と比べ>女性の身体の仕組み(女性の身体のライフサイクル全般、月経、更年期など)について理解できましたか？」  
(全く理解していない 1 ~ 5 十分に理解した)

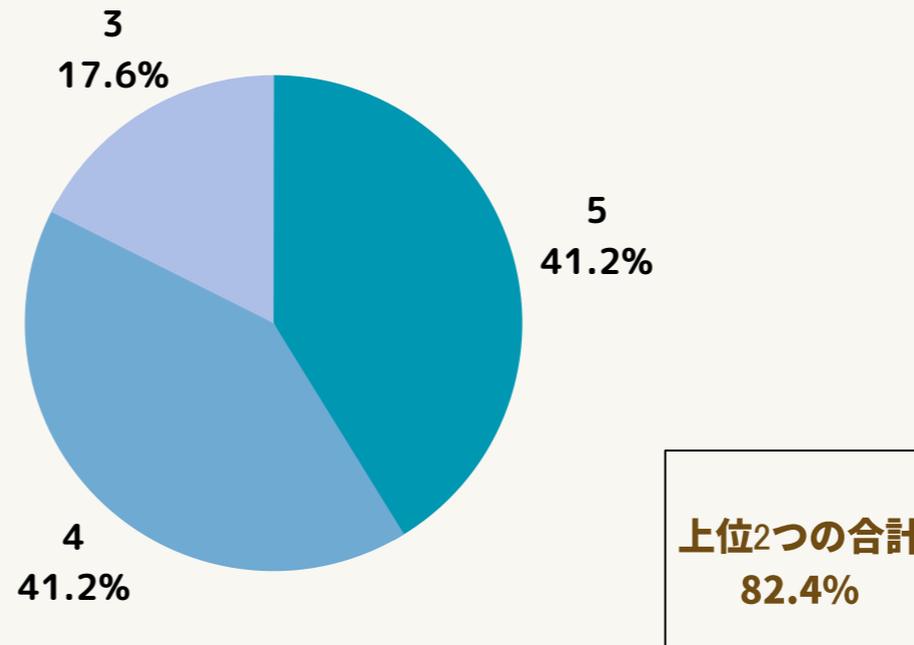


参加者の**94.1%**が、プログラムによって  
「女性の身体の仕組み」を理解したと回答

## 4 本事業の成果と課題

「「地域資源のことを知る」という商品開発の考え方を今後実践的に取り入れられそうですか？」

(全く取り入れられない 1 ~ 5 とても取り入れられそう)



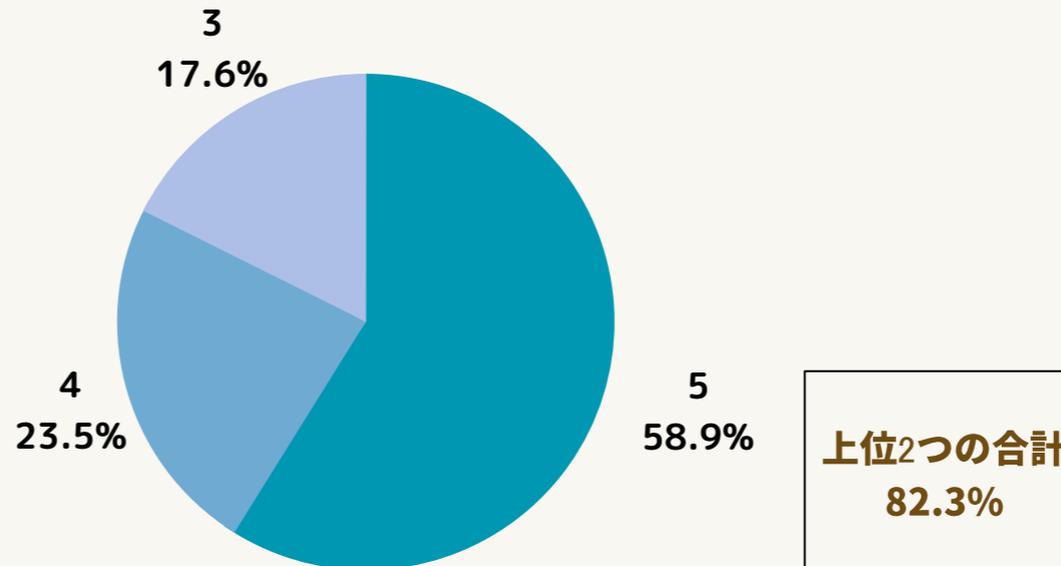
参加者の**82.4%**が、「地域資源のことを知る」という商品開発の考え方を今後実践的に取り入れられそうであると回答

## 4 本事業の成果と課題

「「お客様のことを知る」という商品開発の考え方を今後実践的に取り入れられそうですか？」

(全く取り入れられない 1 ~ 5 とても取り入れられそう)

介入直前



参加者の**82.3%**が、「お客様のことを知る」という商品開発の考え方を今後実践的に取り入れられそうであると回答

## 4 本事業の成果と課題

「研修全体を通して、特に印象に残った内容や参考になったことを教えてください。」

- ・ 女性が社会で働く大変さ（2名）
- ・ 女性特有の身体的な症状や悩みについて男性が知るべきだし、寄り添うことはできると思った（2名）
- ・ 女性自身も月経等について詳しく知る機会がなかったので勉強になった
- ・ 買ってくださる方の身になって考えることの大切さ（7名）
- ・ 地域の資源をどう貢献できるか
- ・ 「常識を疑う」こと（2名）
- ・ 短時間で出した商品開発のアイデアが素晴らしかった（2名）
- ・ 動画が衝撃的だった

## 4 本事業の成果と課題

「これまで様々なお取り組みを鮫川村でされてきた中で、実際に商品開発を行うにあたっての壁や課題に感じていることがあれば教えてください。」

- ・ マーケティング
- ・ 予算
- ・ アイデアが出ない
- ・ 商品力（継続的に買いたいものが少ない）
- ・ 行動力
- ・ 開発を行う部署、人

## 5 メディア掲載実績

- 2023年1月19日 Biz Zine 「陽と人、フェムテックの切り口から企業・自治体のD&I促進やイノベーション創出を支援する実証事業を開始」
- 2023年1月23日 NHK 「女性が働きやすい組織づくりへ企業の管理職など対象に研修会」
- 2023年1月24日 富山新聞 「職場での女性の健康課題に理解 富山で研修」  
北陸中日新聞 「誰もが働きやすい職場環境づくりへ」  
北日本新聞 「働く女性の健康課題をテーマにした研修が23日、県民会館であり～」
- 2023年2月3日 東白日報 「職員研修を一般公開 鮫川村で2日間 元経産省職員ら講師に」
- 2023年2月6日 まめ新聞 「村づくり研修 地域の可能性学ぶ 4氏公演 村職員や村民が聴講」
- 2023年3月6日 上毛新聞 「安中市の男性管理職 女性の健康課題 体感研究で理解」

## 6 今後の事業展開

### 【展望】

今後は本プログラムをより広く提供していくとともに、「深さ」も改善していきたい。

具体的には、中長期の意識・行動変容につなげていくために継続的な伴走支援、当事者や支援者との1on1またはグループメンタリング等のメニューを検討する。

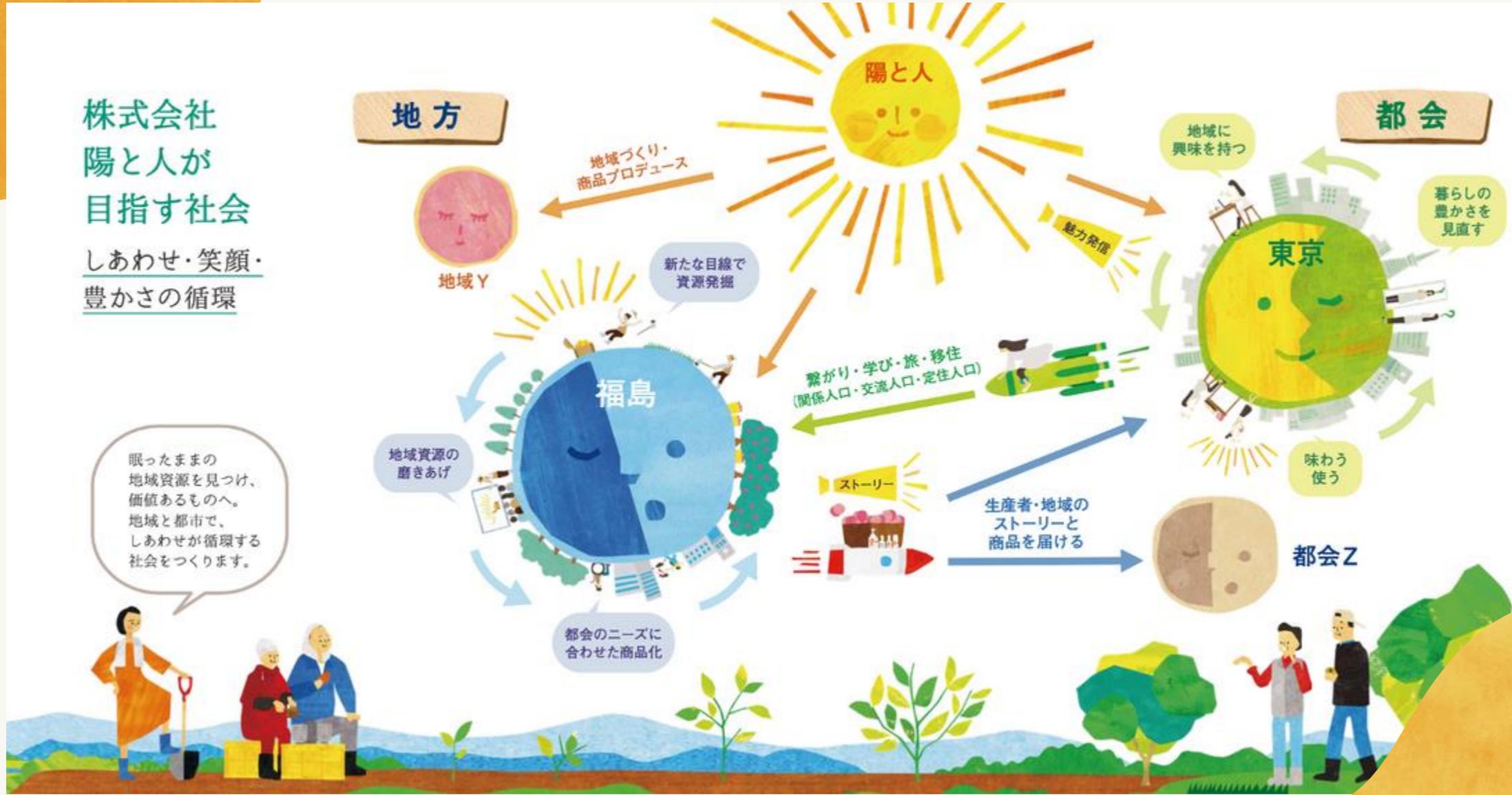
また、定量・定性ともに介入により意識・行動の変化につなげることができることが実証できたため、本実証データを元に引き続き全国に普及展開できるよう尽力していく。

### 【今後の検討課題】

- 中長期目標の達成のため、オンラインで実施する場合にも効果が保たれるプログラムの開発及び実証
- 「支援者編」と「当事者編」を両方行う「面」的アプローチの強化による組織の変容が早まるかの検証
- 中長期的に本プログラムでの介入及び継続的な伴走支援により、いかに個人及び組織の変容につながり、さらに女性のキャリア自律や企業の生産性向上に寄与するか、その効果をトラッキングしていき、大学の研究としての介入(第三者評価)により、「精緻な研究」文脈に落とし込んで社会へ成果を発表していく。
- 業種、エリア、男女比、経験年数、役職、企業規模等の相違を研究データとして明らかにし、導入先に最善かつ効果的なそれぞれの特性を踏まえた「オリジナル」プログラムの実施

# 【参考】 株式会社陽と人（代表団体）について

株式会社  
陽と人が  
目指す社会  
しあわせ・笑顔・  
豊かさの循環



## 【参考】 『明日 わたしは柿の木にのぼる』 について

### 柿にまつわる古来の知恵に着目した、デリケートゾーンのケアブランド



心も、カラダも、生き方も、これまで歩んできた道のりが、今のわたしを構成している。わたしが選んだものすべてが、未来のわたしをつくっていく。人生は選択が続くけれど、いつも「正解」なんてたずねるわけがない。失敗だって「愛嬌」。つまずいたら、立ち上がればいい。疲れてしまったら、休めばいい。どんな時も、わたしらしく。わたしはわたしを、愛しつづけていたい。自然体でいられれば、毎日を笑顔で過ごせるから。前を向いて、空を見上げて、木にのぼる自由が、わたしにはある。

「明日 わたしは柿の木にのぼる」は、柿にまつわる古来の知恵に着目したデリケートゾーンケアブランドです。福島県国見町のあんぼ柿製造工程で廃棄されていた柿の皮から抽出した成分を活用することで、地域の持続的な発展も目指しています。

寝不足、不規則な食生活、疲労、免疫力の低下など、私たちの生活の乱れによって、デリケートゾーンの菌のバランスが崩れ、それがおりものの異常やかゆみなど、デリケートゾーンに症状としてあらわれます。

そのため、デリケートゾーンは「自分の心とカラダを知るバロメーター」になります。

1日10秒でもデリケートゾーンケアを通して、全ての女性のご自身をいたわるきっかけになりますように。



Policy

わたしたちのポリシー

healthy

月経、妊娠、出産、更年期、閉経、そしてニオイや乾燥といったデリケートゾーンのトラブルなど、女性特有のさまざまな悩みに寄り添います。

Sustainable

あんぼ柿の生産過程で廃棄されていた資源（柿の皮）を製品の主原料に使用。そして生き生きと輝く女性をエンパワメントする製品をつくることで、社会へ還元します。循環する社会の実現へ向けた活動を止めません。

high quality

石油系界面活性剤をはじめ、防腐剤や鉱物油も無添加。厳選した植物由来成分を用いたシンプルな処方こだわり、国内工場にて製造を行っています。

## 【参考】 昨年度の実証事業について（一部抜粋）

### 【はたらく女性の心と身体FACT BOOK】

#### 主な目次

- ・常にゆらぐ、女性のライフサイクル
  - ・生理と排卵のしくみって？
  - ・生理の負担を軽減するためにできること
  - ・生理前にイライラ。PMSかも？
- COLUMN：「未病」にアプローチする、漢方って？
- ・生理がつらい！月経困難症とは？
  - ・男女ともに他人事じゃない。不妊症って？
  - ・仕事との両立が困難な不妊治療
  - ・心身が変化する妊娠中の過ごし方
- COLUMN：妊娠中はがんばらなくていい。
- ・珍しくはない、流産・死産のはなし
  - ・どうなっているの？日本の出産
  - ・出産による会陰の傷を予防するために
- COLUMN：「オキシトシンで産む」とは？
- ・予備軍も多い。産後うつとは？
  - ・尿漏れが気になる……
  - ・予防はできる！子宮頸がんのこと
  - ・身近な病気、女性特有のがんを知る
  - ・誰にでもやってくる、更年期とは？
  - ・なかなか人に話せない、デリケートゾーンのこと

### 【企業・自治体での研修・講演】

講座対象者	講座内容（例）
役員向け講座 ※役員はほぼ男性だが従業員は女性が多いため、福利厚生の充実や企業価値向上、イノベーションの創出のために講座を実施	はたらく女性の心と身体のFACTを知って企業のあり方を考える 女性活躍とイノベーション・企業経営上の必要性を説明した上で、女性特有の健康課題がなぜそこに関わるのかを理解するための講座
女性従業員向け講座 ※美容系の女性従業員が多い会社であり、女性特有の健康課題を踏まえたライフキャリアの支援が会社として求められるために講座を実施	働く女性のこころとからだ講座～女性が自身の身体のしくみを知って、ライフキャリアを選択できるようになる～ 女性特有の健康課題を深く知り、セルフケアやフェムテックの活用などでより快適なライフキャリアを送ることができるようになるための講座（女性の健康課題とセルフケアに特化）
顧客向け講座 ※女性の顧客が多いため、集客の一環として女性特有の健康課題に関する講座を開催	生理から更年期まで。はたらく女性の身体のこと 女性のライフサイクルや代表的な健康課題についての基本と「明日 わたしは柿の木にのぼる」を使ったセルフケアについて理解する講座
地域住民や地元企業向けの女性活躍講座	女性活躍推進 ～自分らしく働くために～ 住民や地元企業が本当の女性活躍を考えるきっかけにするための講座



## 【参考】 株式会社ライフサカス（参加団体）について



ライフサカスは  
「働く人のライフステージと健康」を支える会社です。

当社は、「働く人がライフステージで抱える生きづらさ」に向き合い、「みんながヘルスケアの正しい知識を持てる環境づくり」を進めることで、社会全体のウェルビーイング向上に資する事業を展開しています。以下3つの領域で、全国各地の企業・行政・学校などに伴走し、ご一緒に活動しています。



Lecture

研修・講演事業



Consulting

コンサルティング・  
アドバイザー事業



Media

Webメディア・オンライン  
コミュニティ事業

- 【関連実績】 ●令和3年度・群馬県男女共同参画センター主催「エンパワメント・ユースカレッジ」にて、アクティブラーニング・プログラムの開発、ファシリテーション
- 令和1年度～現在 (独) 中小企業基盤整備機構にて、ヘルスケア人材育成プログラムの開発と伴走支援
  - 平成31年度 デジタルビジネスイノベーションセンター「働く女性の健康問題PJ」にアドバイザー伴走支援
  - 中小機構・中小企業アドバイザー、NPO女性医療ネットワーク理事、群馬県行財政改革・評価推進委員 など



**お気軽にお問い合わせください**

**株式会社陽と人**  
**info@hito-bito.jp**

