

令和6年度ヘルスケア産業基盤 高度化推進事業 (健康経営における女性の健康関連施策の 効果検証設計構築等事業)

2025年3月28日

最終報告書

エグゼクティブサマリー1/3：女性の健康経営の推進状況

本事業では、より多くの法人が女性の健康経営に取り組むことを促すための効果検証プロジェクトのR7年度冒頭の開始を目指して**企業の現状の取組状況や取組効果の可視化を進めた**

健康経営の推進が注目される昨今、**一定の企業で女性の健康経営推進に資する取組自体は行われている**

- 女性の健康に関する研修や育児・介護費用補助、フィットネス補助等は健康経営度調査にも組み込まれており、大企業の導入率は60%を超える¹
- また、本事業内で実施したアンケートでは、本事業で定義する女性の健康経営推進の4つのジャンル(**A**理解推進、**B**企業組織体制、**C**積極投資、**D**働き方の調整)について、全てで実施率が35%を上回った

一方で、**業種や企業規模を背景として取組推進の難しさが出ているほか、上位企業においても取組の進捗にはバラツキがでている**状況

- 女性が少ない業種や、人数規模が小さい企業についてはそもそも対象者の社員が少なく、網羅的な制度化が難しい・制度化しても使われていない
- また、大企業においても、本社勤務と店舗勤務でフレックス勤務制度の取得率が異なる、営業職ではリモートワークが実施しづらい、等職種別に制度利用促進の難しさも存在
- 実際にアンケートに回答いただいた先進企業においては、46%の企業が、提示施策メニューの半数程度しか施策を実施できておらず、施策を半数以上実施できている54%の企業においても、各施策の利用率が高いと感じている企業は42%程度

また、取組の進捗に向けては、**施策導入・利用促進・効果創出の各Stepにおいて、状況の把握と可視化に苦心している企業が多い**

- 施策導入においては、そもそも何から始めると、従業員や経営層の理解が得やすいかが不明瞭であり、アンケートでも、41%が導入する施策を選定する際の従業員のニーズ把握に苦慮している
- 利用促進においては、従業員が使いたくなる工夫や声掛けによる理解醸成が重要であり、アンケートでも、28%が制度や施策の必要性に対する理解醸成に課題を抱えている
- 効果創出においては、そもそも効果自体を測定できてない企業や、プロセス指標(利用率や参加率)の取得にとどまっている企業が多く、経営に資する効果を可視化できていない状況
 - アンケートでも定量指標の取得率は21%程度
 - 指標取得ができていない理由は「施策と効果の結びつけが困難」という声が最も多く、全体の39%を占める

エグゼクティブサマリ2/3：企業・政府に求められる取組

企業においては、取組推進に向けて、状況の把握と可視化の上、企業の悩みに応じた取組から着手することが望ましく、その際本事業で策定した好事例集・サービス提供企業リスト・施策と効果の相関性リストもご活用いただきたい

- どのような施策を実施すべきか悩んでいる企業については、女性の健康に関する研修や簡単な物品(生理用品、ストーブ、湯たんぽ等)の貸し出し、ウォーキングイベントの実施等、すぐにできることから実施することで、効果が見えやすい上、会社全体の女性の健康経営意識向上も見込める
 - すぐできる施策については好事例集の一覧もご参照いただきたい
- 既に施策を実施しているが、利用率が低い企業については、施策の利用率向上に向けて理解醸成の推進や制度の変更を実施
 - 休暇制度や補助制度の期間や対象者、額を変更することで一定利用促進が見込める可能性
 - 加えて、対象者の健康意識を挙げるような研修(不妊治療、更年期に関する研修等)や、承認者となる管理職層への研修やワークショップなども有効
- 施策の利用率も一定高いが、効果測定に難しさを感じている企業については、出したい効果を特定の上、相関性が高いと思われる施策の追加・利用促進に注力することで、各施策の効果を適切に把握可能

また、政府としてもニーズや効果の定量的な可視化を一般社員～管理職・経営層まで一体となって推進できるような後押しを実施する必要

- 定量的な現状把握を踏まえた、計画策定→施策実行→効果測定→改善余地の洗い出しというPDCAサイクルをしっかりと回していく必要
- 現場の声を拾ってニーズ把握を実施しつつ、形骸的な取組にならないよう管理職・経営層を取り込んでトップダウン/ボトムアップの両面で推進することが必要
 - 特に中小企業では経営層のコミットが施策実施に直結しており、経営層のコミットが高い企業は、そうでない企業にくらべて施策の利用率が16%高い
 - 大企業においては、男性管理職が多い会社において女性社員が制度利用に躊躇する事例が見受けられた一方で、女性人事部長の牽引により社内理解の浸透や制度利用が活性化されている事例も存在しており、しかるべき部署・役職のライトパーソンの理解やコミットメントが施策導入・推進に大きな役割を果たしている

エグゼクティブサマリ3/3：来年度プログラム設計

本年度の調査を踏まえて、次年度の効果検証プロジェクトでは、**取組の進捗に合わせたプログラム設計を実施することで、各企業がPDCAサイクルを回しながら定量的な効果測定を行える環境を醸成する**

- 各企業を施策のStepで分類し、各Stepごとに実施すべき施策メニューおよび左記に対応する効果測定指標を提示
 - Step1施策導入：健康経営施策をほぼ実施しておらず、始め方がわからない企業向けに、取組やすく効果が出やすい施策を提示
 - Step2利用促進：施策は一定実施しているが利用率が低い企業向けに、利用率低下の理由の特定方法と打ち手を提示
 - Step3効果最大化：利用率は一定高いが効果が出ていない/不明瞭な企業向けに、施策に対する期待される効果と測定方法を提示
- 上記に加え、各Stepに合わせた施策実施に向け、大・中小企業の好事例集や関連するサービスを提供している企業の情報、従業員の実態把握に向けた簡易アンケート等を配布し、スムーズな施策実施を推進

上記の検証プロジェクトを通じて、**実施の障壁を取り除き企業の自助努力の推進につなげるべく、より多くの企業を巻き込んだ検証と結果の可視化を進める**

- 来年度プロジェクトについては、既にホワイト500・ブライツ500企業のうち、85社より参加表明をいただいている
- プロジェクトの結果については、令和7年度の健康経営度調査等で収集し、各施策効果を定量的に・網羅的に把握し発信することで一層の効果の可視化を進める

報告書アジェンダ

1. 本事業の背景と目的

2. 調査内容

- ① 女性の健康に関する取組の効果検証事業の設計・実施
- ② 女性の健康に関するサービス提供事業者の可視化
及び品質担保制度の検討、取組企業の好事例集の発信
- ③ 次年度の施策に関する提案
- ④ ①～③に必要な情報収集のための企業へのヒアリング

3. 参考資料(※非公開)

報告書アジェンダ

1. 本事業の背景と目的

2. 調査内容

- ① 女性の健康に関する取組の効果検証事業の設計・実施
- ② 女性の健康に関するサービス提供事業者の可視化
及び品質担保制度の検討、取組企業の好事例集の発信
- ③ 次年度の施策に関する提案
- ④ ①～③に必要な情報収集のための企業へのヒアリング

3. 参考資料

本事業の背景と目的



背景

日本は世界最高水準の高齢化率を記録しており、老化関連疾患や生活習慣病への対策が緊急課題。

これに対応するため、**予防や病気の進行抑制を目指す新たなヘルスケアサービスを実装し、健康長寿社会の実現を目指すことが重要。**

その中で企業等の経営者が従業員の健康維持・増進に戦略的に投資を行う「**健康経営**」の推進が注目されている

- 健康経営銘柄の選定への参加企業は10年で2万社以上に増加

一方で、取組の質には開きも見られ、**質の向上と効果の可視化が今後の課題**となっている。

より質の高い健康経営の実践には、**女性特有の健康課題に焦点を当て、職場環境の改善を進めることが重要**

- 女性が長く健康に働ける環境整備を広く促す趣旨から、今年2月に女性特有の健康課題による経済損失額を試算し公表



目的

本事業においては、**女性の健康経営を推進するための具体的な手法や効果指標を明確にし、多くの企業が取組を開始、強化できる環境を整えることを目指す**

- 企業の現状や課題を踏まえ、**取組状況に応じた施策の実施方法およびその効果測定**の指標を提示することで、企業が効果的なPDCAサイクルを回しやすくする
- 制度導入の困難さを解消するため、**好事例や支援ツールを提供**することで、より多くの企業に取組を広げる
- **次年度効果検証プロジェクトおよび令和7年度の健康経営度調査において本事業の成果を反映し**、施策効果の定量的な可視化を推進することで、女性の健康経営の重要性に対する社会的理解を深め、企業間でのベストプラクティスの共有を促進する



報告書アジェンダ

1. 本事業の背景と目的

2. 調査内容

- ① 女性の健康に関する取組の効果検証事業の設計・実施
 - A) アンケート調査及び回答分析
 - B) 効果を測定する指標の明確化
 - C) 実証参加企業の募集
- ② 女性の健康に関するサービス提供事業者の可視化及び品質担保制度の検討、取組企業の好事例集の発信
- ③ 次年度の施策に関する提案
- ④ ①～③に必要な情報収集のための企業へのヒアリング

3. 参考資料

本事業実施アンケートの 分析結果

1) アンケート概要

認定企業へのアンケートを実施

- 11月20日(水)~12月2日(月)にかけて実施し、合計396社から回答を収集

アンケート実施済

対象者 ホワイト500 (大企業)、ブライド500 (中小企業) 認定企業の1000社

- 回答者: 健康経営の担当者様

日程 配信: 2024年11月20日(水)~12月2日(月) (2週間)
検証: 2024年12月3日(火)~12月13日(金)

- 初期検証結果を本日まで共有・議論

設問概要 大きく下記の6点をお伺いする目的で、36問程度を用意¹

- a 健康経営施策の実施状況
- b 対象性別毎の健康投資額
- c 施策の効果測定方法・使用指標
- d 好事例
- e 女性の健康経営推進における阻害要因とその乗り越え方法
- f 検証プロジェクトへの参加意向

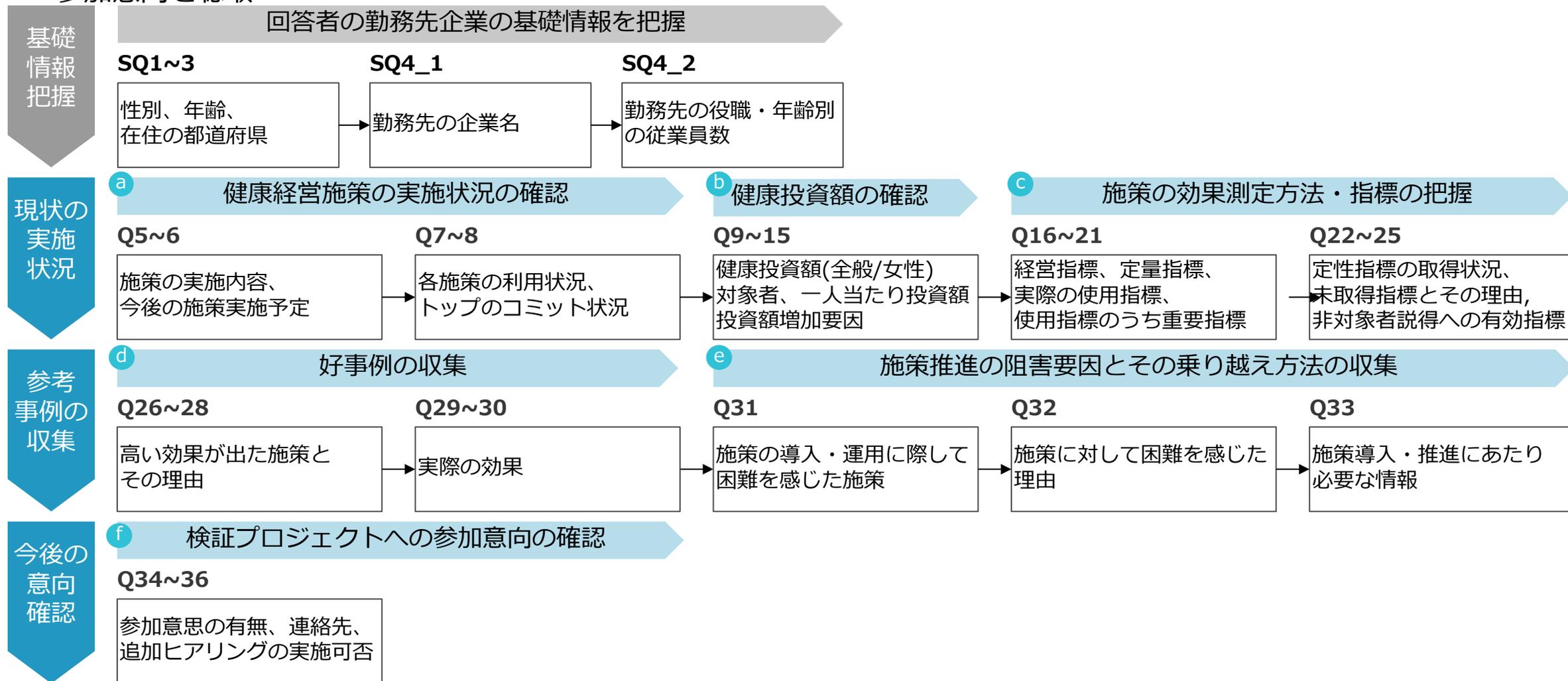
有効回答数 合計396社(回答率39%)

- 大企業184社
- 中小企業212社

Note: 1. 健康経営施策の施策数に応じて質問数が変動

アンケートの流れと概要

- 健康経営施策の実施状況を把握したのち、好事例や阻害要因、その対処法などを収集し、最後に検証プロジェクトへの参加意向を聴取



2) グループごとの分析

サマリ

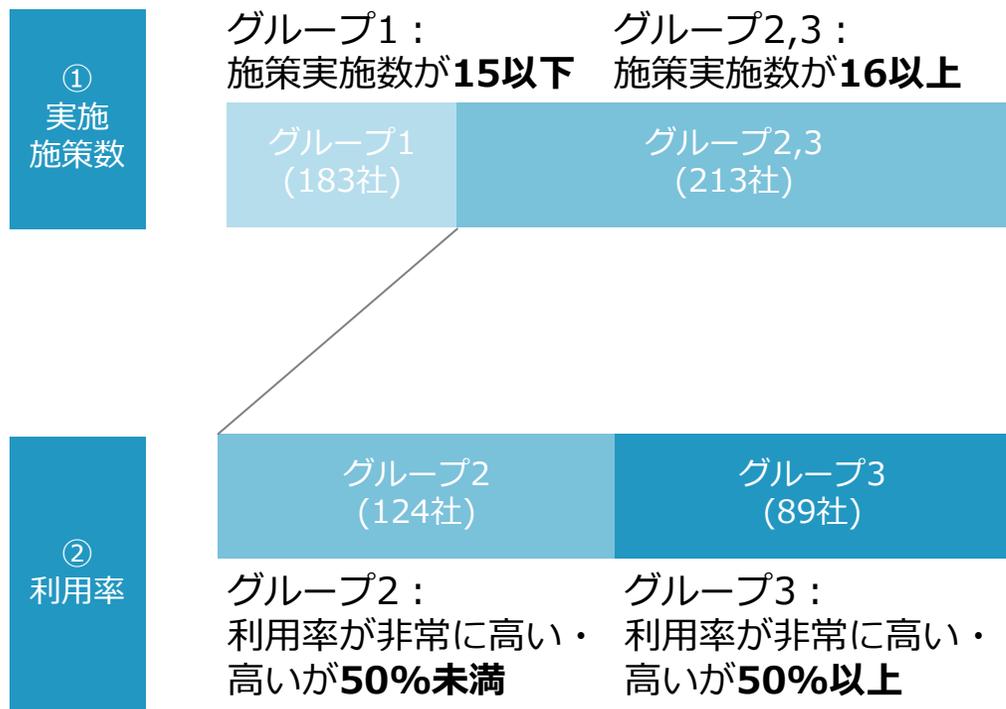
- 中小企業と比較し、**大企業の方が女性の健康に関する取組が進んでいる割合が高い**
- 女性の健康に関する取組の進捗度合により、企業をグループ1~3に分類
- グループ1の企業は、**施策導入面で従業員のニーズ把握**に苦慮しており、グループ2の企業は、**施策運用面で制度設計や施策の必要性に対する理解醸成**に課題を抱えている傾向
- グループ3の企業においても**定量指標の取得率は30%程度**にとどまっており、指標を取得したいができていない理由は「**施策と効果の結びつけが困難**」という声が最も多い
 - 見られた効果に関しても、ワークエンゲージメントが突出しており、**KPIと施策を結び付けて検討できていない可能性**

取組の進捗度合に応じたグループ分類

- 取組の進捗度合に応じて、グループ1~3に分類

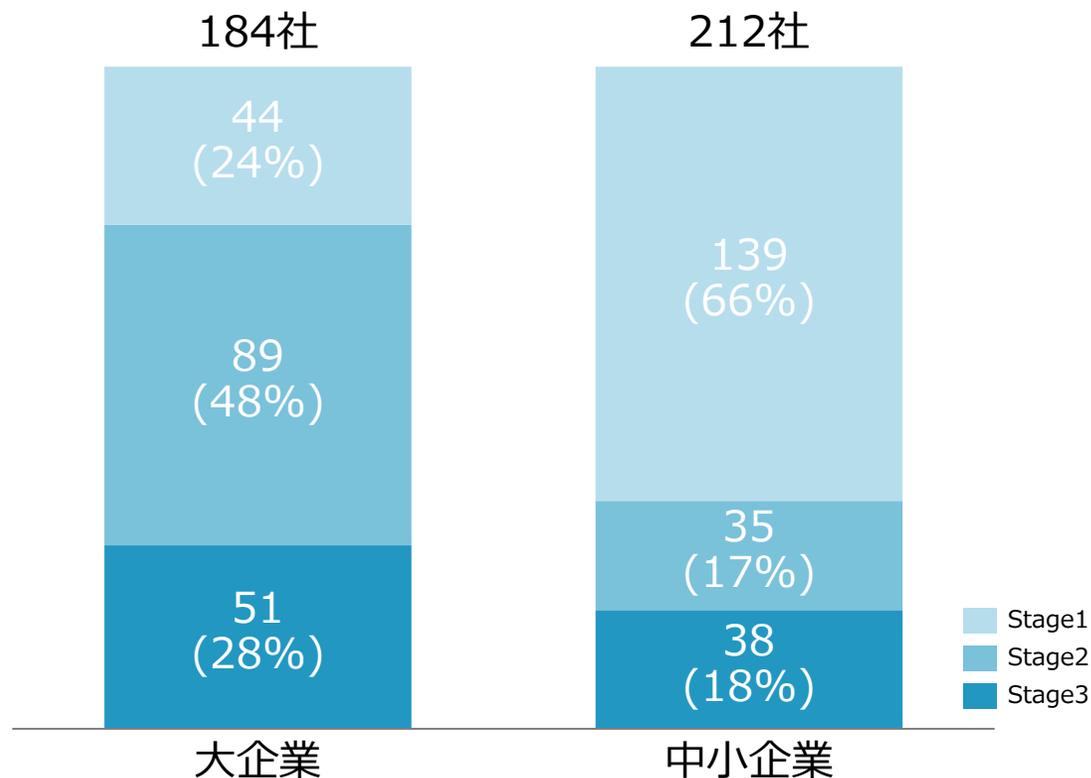
グループの決定ロジック

- 施策実施数が15以下をグループ1とする
- 施策実施数が16以上かつ、その利用率について非常に高い、高いを選択している割合が50%未満の企業をグループ2とする
- 施策実施数が16以上かつ、利用率が非常に高い、高いを選択している割合が50%以上の企業をグループ3に分類



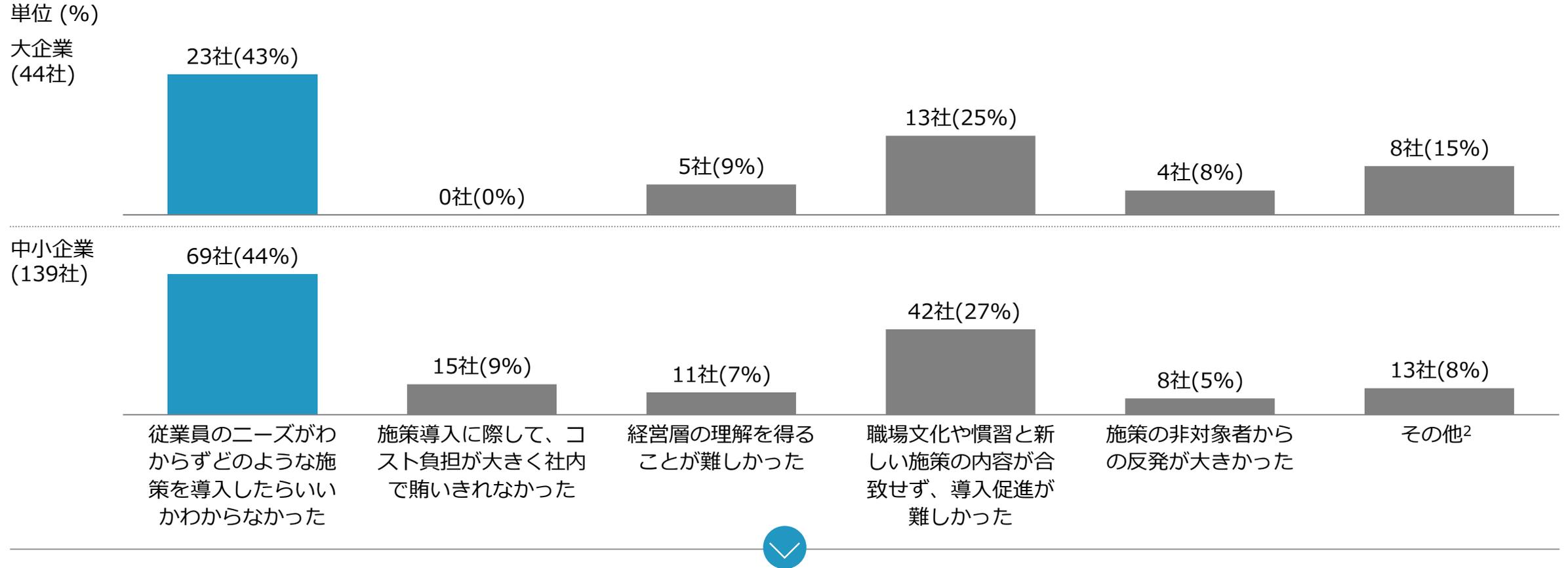
回答企業内のグループ内訳

- 有効回答企業における内訳は、大企業は184社、中小企業は212社
- 大企業の内、グループ1は44社、グループ2は89社、グループ3は51社
- 中小企業の内、グループ1は139社、グループ2は35社、グループ3は38社



グループ1の企業における施策導入面での困難¹

- グループ1の企業は、施策導入面で従業員のニーズ把握に苦慮



ニーズ把握のための簡易アンケート等の雛形を提供するのが効果的と思料

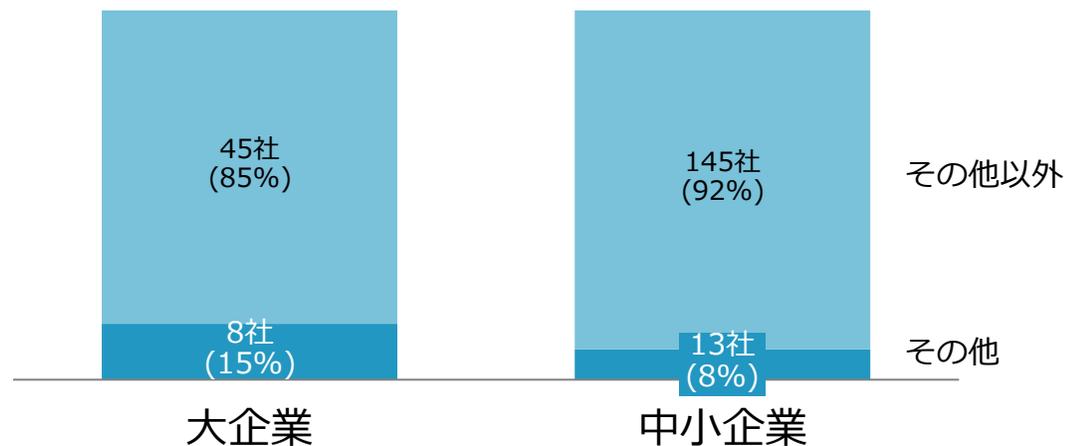
1. Q32「前問で特に困難に感じた施策について、実際に難しいと感じた理由は何ですか?」という質問に対する回答の分布を算出 2. その他の自由記述について、内容を精査した上で既存選択肢に当てはまるものは振り分けを実施

(参考)施策導入面での困難に際してその他で上がった声

- グループ1の企業からは、施策導入に対する困難として、以下のような声が挙げられた

その他の回答数

- 大企業8社、中小企13社がその他を選択



実際の声

大企業

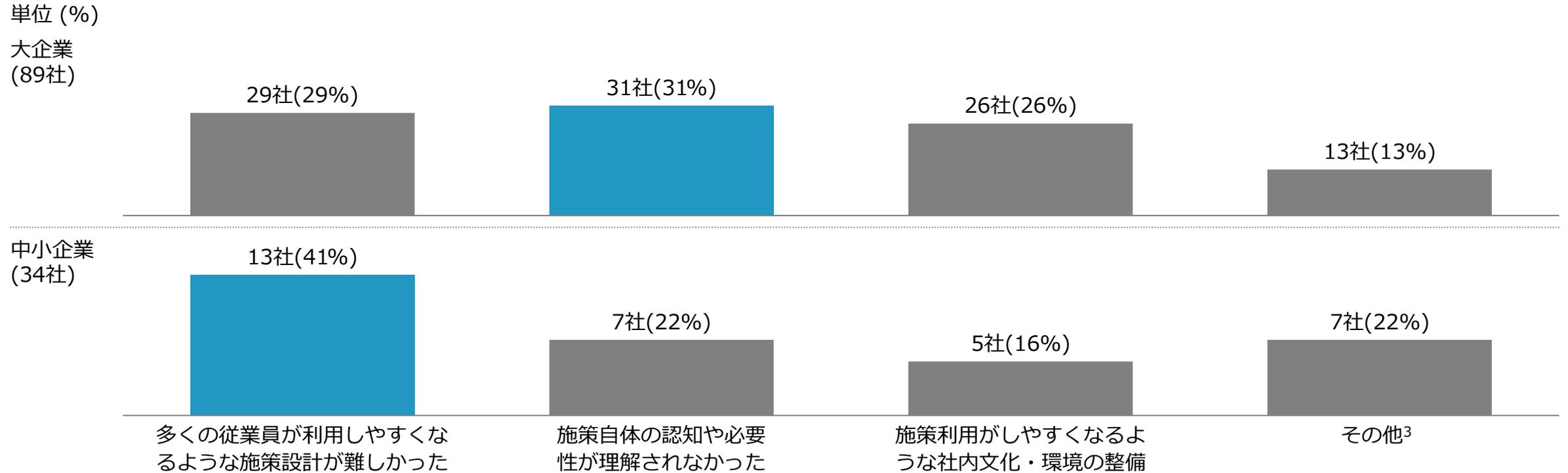
- グループ会社の指針との整合性で導入が難しい
- 様々な施策がある中で、どのように優先順位をつけていいかわからない

中小企業

- 現場仕事が多く、導入に至らない
- 管理職が忙しい
- プライバシーの問題で施策整備に至らない
- 女性が少ないので、優先順位が劣後する 等

グループ2の企業における施策運用面での困難¹

- グループ2の企業は、施策運用に際して、制度設計や施策の必要性への理解醸成に課題を抱えている²



大企業：施策利用推進に向けて、体制・雰囲気醸成が有効であることを発信

中小企業：実施中の施策に関する不足事項や不満を把握するための簡易アンケート等の雛形を提供するのが効果的か

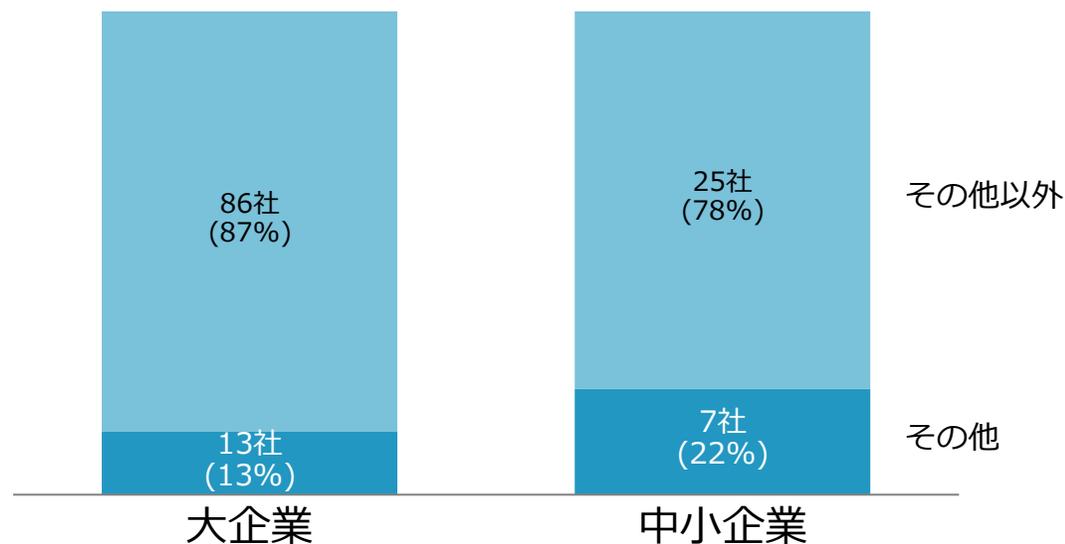
1. Q32 「前問で特に困難に感じた施策について、実際に難しいと感じた理由は何ですか?」という質問に対する回答の分布を算出 2. その他の自由記述について、内容を精査した上で既存選択肢に当てはまるものは振り分けを実施
3. その他の自由記述について、内容を精査した上で既存選択肢に当てはまるものは振り分けを実施

(参考)施策運用面での困難に際してその他で上がった声

- グループ2の企業からは、施策運用に対する困難として、以下のような声が挙げられた

その他の回答数

- 大企業13社、中小企業7社がその他を選択



実際の声

大企業

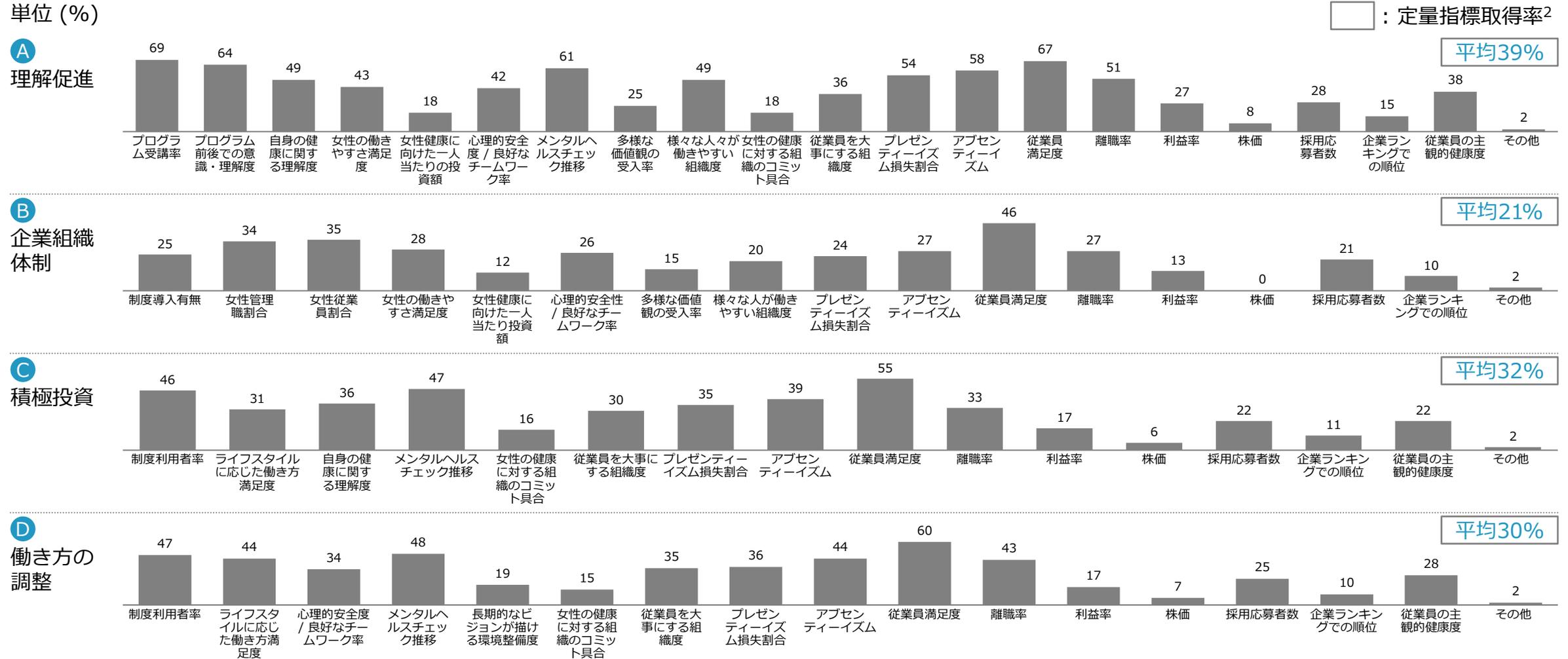
- プライバシーの問題で施策利用が促進されない
- 有給から消化する傾向にあるので、無給の制度については利用に至らない
- 繰り返しの働きかけだけでは、認知度や利用率の上昇につながりづらいように感じる

中小企業

- 施策の対象者が少ない
- 運用リソースの確保が困難だった

グループ3の企業における定量指標の取得率¹

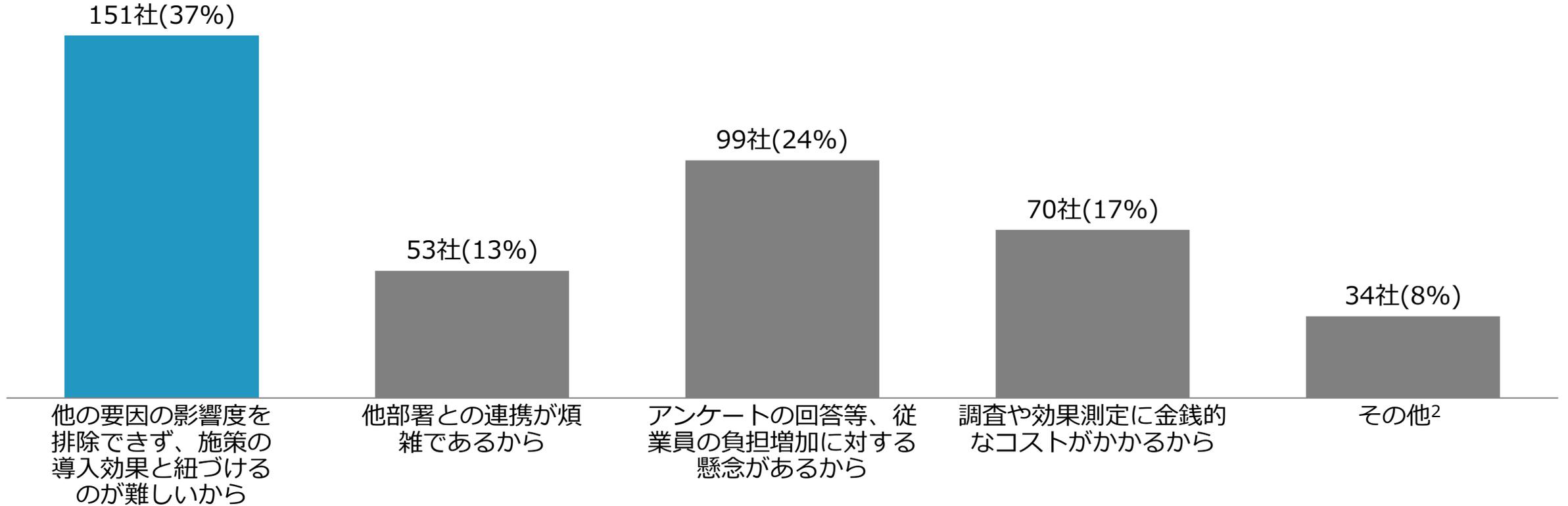
- グループ3の企業においても定量指標の取得率は20~30%程度



1. Q18_1~Q21_1 「具体的にどのような定量指標を測定していますか?」という設問に対する回答を集計 2. 各定量指標を取得している企業の割合

グループ3の企業における指標を取得できていない理由¹

- グループ3の企業における指標を取得できていない理由は「施策と効果の結びつけが困難」という声が多い

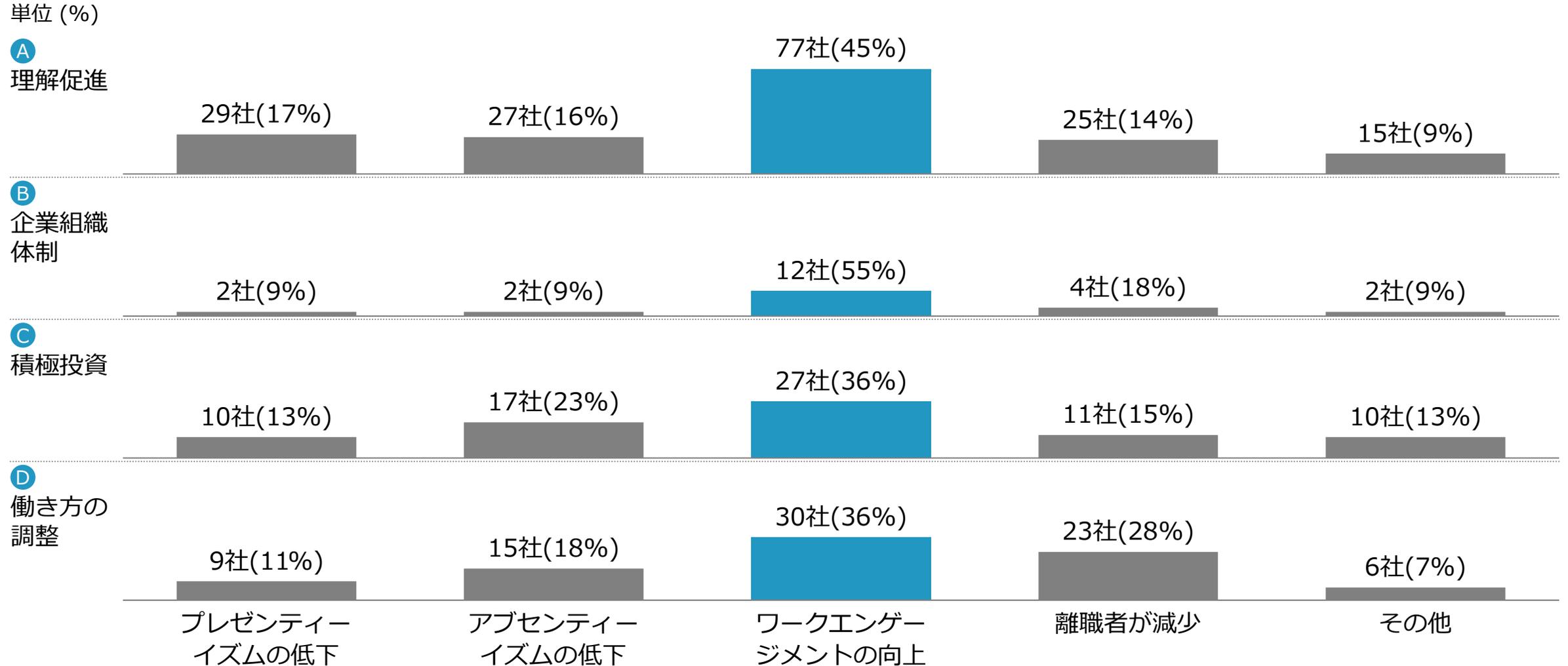


施策に対応する形で取得すべき指標を整理し、効果測定を踏まえたPDCAサイクルの推進を促すことが有効か

1. Q23.2 「前問で回答した選択肢について、それらの指標を効果測定に使用できていない理由は何ですか?該当する指標とその理由についてマトリクスの中でマークして下さい。」の質問に対する回答の分布を算出
2. 測定方法がわからない、未上場企業で株式を公開していないため株価との結びつけができない、等が主な声

グループ3の企業における施策によって見られた効果¹

- どの分類でもワークエンゲージメントの向上が測定できている効果として突出しており、施策ごとに紐づけた効果測定が実施できていない可能性



1. Q29「Q26で選択した施策について、具体的にどのような効果が出ていますか?」の質問に対する回答の分布を算出

(参考)その他、施策実施の結果、観測された効果

- その他への自由記述回答で上げられていた観測効果は以下
 1. 健康意識・働きやすさの向上
 - 健康意識やヘルスリテラシーが向上し、セルフケアや早期発見が促進
 - 例: がん検診受診率向上、早期発見による労働損失の減少、セルフモニタリングや運動習慣の定着
 - 女性特有の健康問題に対する周囲の理解やサポートが進み、心理的安全性や働きやすさが改善されている
 - 例: D&Iの促進、柔軟な働き方、生理休暇取得のしやすさ
 2. 職場環境・制度運用の効果
 - 制度や研修による職場環境改善が進み、従業員満足度や生産性向上に寄与
 - 例: 制度利用者の増加、ワークエンゲージメントの向上、短時間勤務による離職防止
 - 女性活躍支援やキャリアサポートの充実により、継続的な職場改善が見られる
 - 例: 女性管理職比率の向上、ジェンダーバランス委員会の組成
 3. 効果検証と課題
 - 健康や職場環境改善の具体的な効果を感じる声がある一方で、施策単体での因果関係を証明する効果検証は進んでいない
 - 例: 健診データの改善や受診率向上があるが、施策単独での影響が不明
 - 効果測定が不十分であり、さらなるデータ収集や分析が必要
 - 例: 早期発見や意識向上に寄与しているが、測定や評価が未実施

3) その他アンケート分析

a 健康経営施策の実施状況の確認

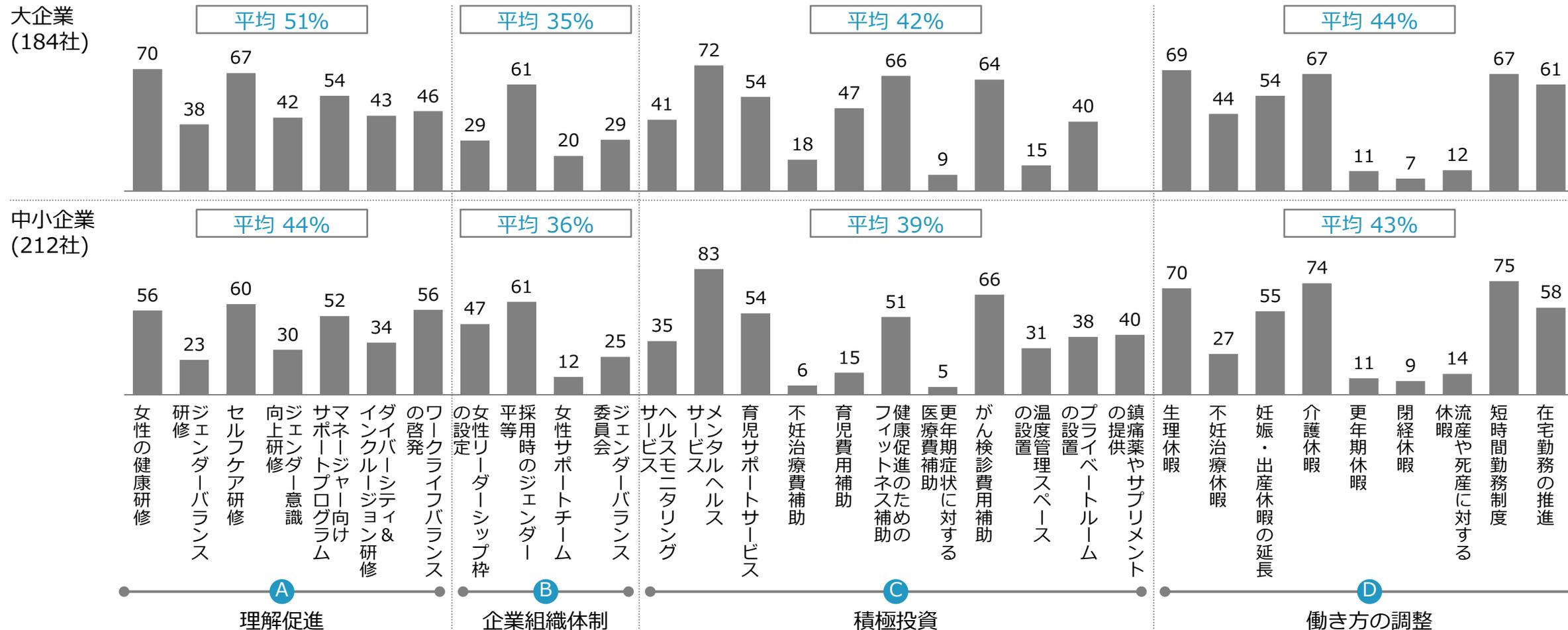
a 健康経営施策の実施状況の確認のサマリ

- 実施状況については、A. 理解促進、D. 働き方の調整は**大・中小企業ともに高く40~50%である**一方で、B. 企業組織体制、C. 積極投資の調整は規模による差異なく30~40%程度
- 利用状況については、大・中小企業ともにA. 積極投資については利用状況が比較的高い施策が50%以上だが、**全体的に大・中小企業ともに利用状況を把握していない割合が高い**
- 経営層主導で健康経営を実施している企業は、**中小企業の方が大企業よりも多い傾向**
- なお、経営層主導で健康経営を行っている企業の方が、A.~D.総じて利用率が高い

大・中小企業における施策実施率¹

- A. 理解促進、C. 積極投資の実施率は大・中小企業ともに高く、 B. 企業組織体制、D.働き方の調整の調整は規模による差異なし

単位 (%)



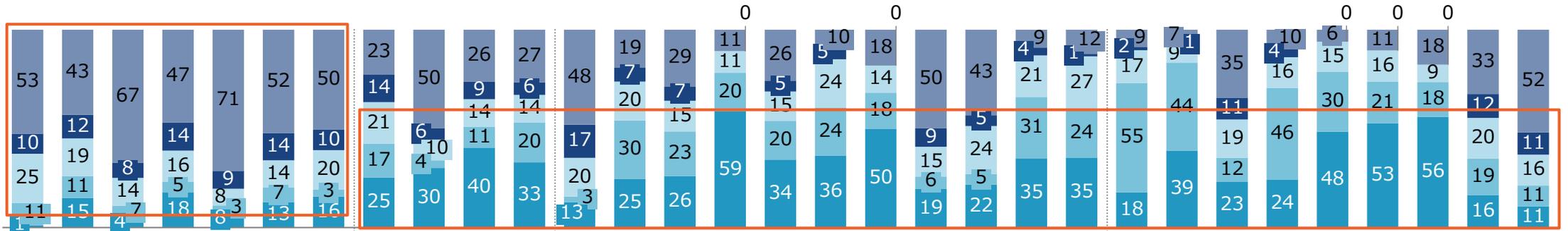
1. Q5-1. 「現在、女性の健康施策の効果検証プロジェクトに関するメニューについて下記のようなメニュー一覧を検討しております。こちらの表に記載の健康経営施策の実施状況及び時期で該当するものをお答えください。」の設問への回答に基づき算出。施策実施率は選択企業数/回答企業数で算出

大・中小企業における施策利用率¹

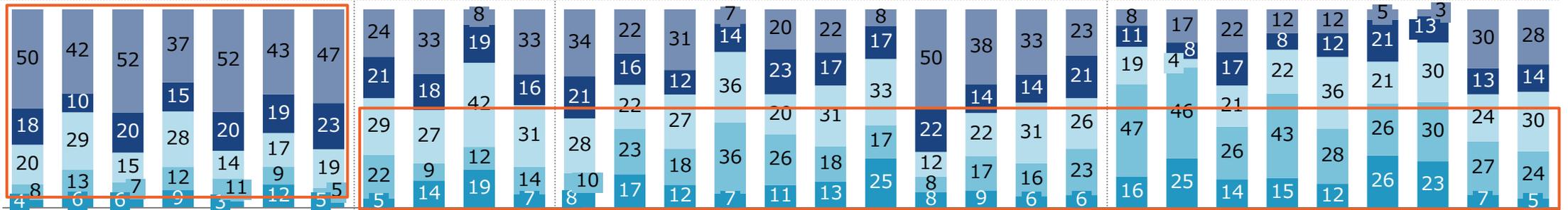
- 大・中小企業ともにA. 理解促進の施策の利用状況が高いが、全体的に大・中小企業ともに利用状況を把握していない割合が高い

単位 (%)

大企業
(184社)



中小企業
(212社)



A 理解促進

B 企業組織体制

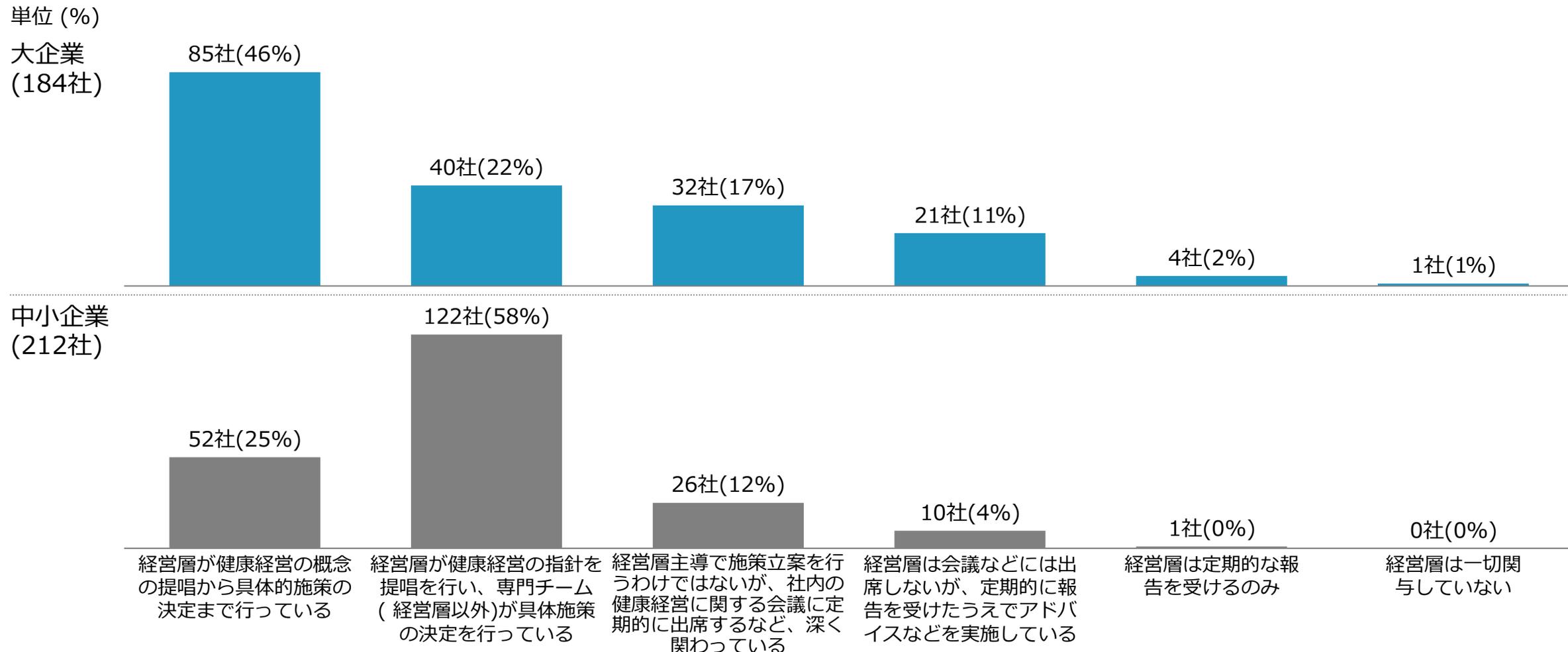
C 積極投資

D 働き方の調整

1. Q7. 「Q5_1で実施していると回答された項目について、各施策の対象者の参加率や利用状況について教えてください。利用状況等について、正確なデータがわからない/存在しない場合でも、わかる範囲でお答えいただければ問題ございません。」の設問への回答に基づき算出

大・中小企業における経営層・現場主導の分布¹

- 経営層主導²で健康経営を実施している企業は、中小企業よりも大企業が多い傾向

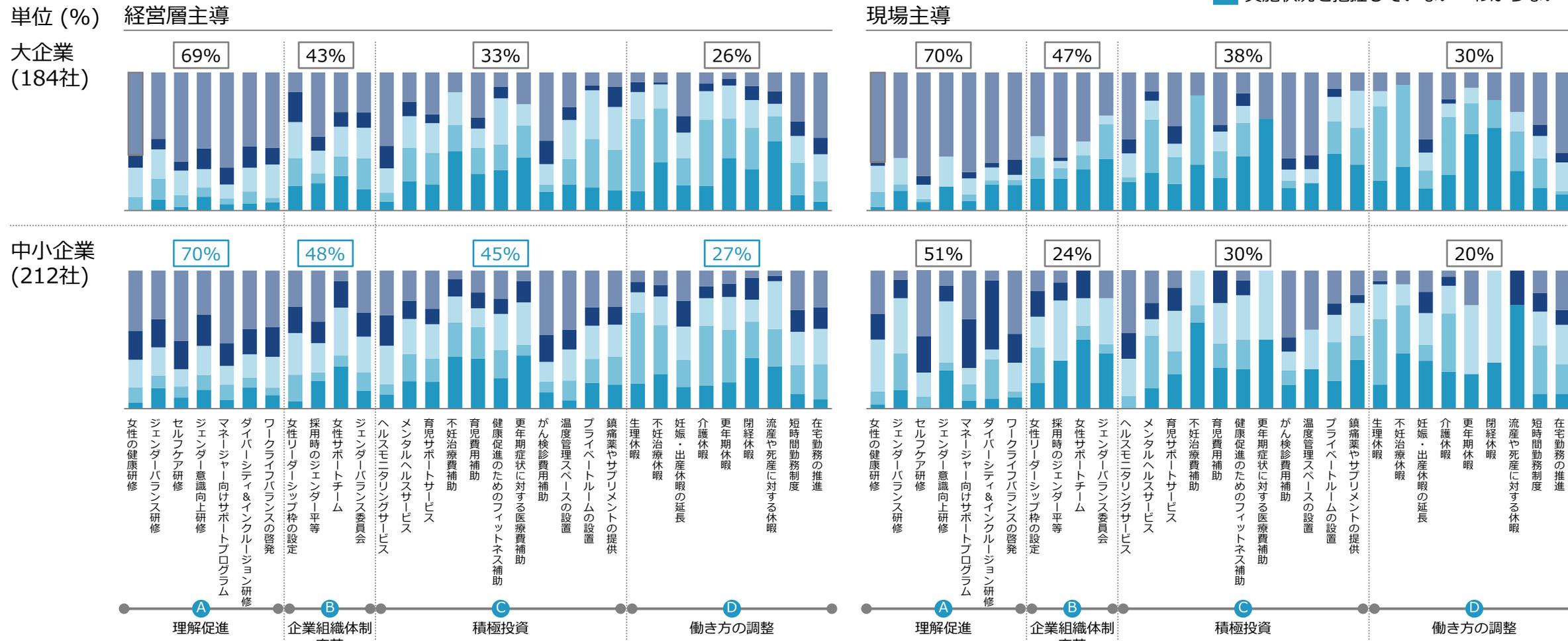
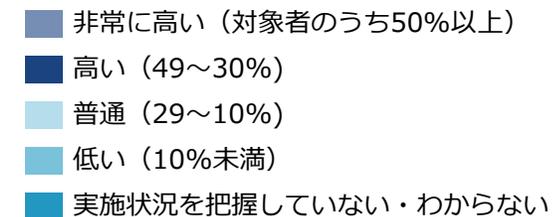


1. Q8「貴社で実施している健康経営施策の実施・推進に向けて、経営層がどの程度力を入れて関与しているかを教えてください。」という設問に対する回答に基づき分析

2. 「経営層が健康経営の概念の提唱から具体的施策の決定まで行っている」「経営層が健康経営の指針を提唱を行い、専門チーム(経営層以外)が具体施策の決定を行っている」を選択した企業を経営層主導、その他を選択した企業を現場主導と定義

経営層・現場主導¹での利用率の比較²

- 身近なマネジメント層のコミットが利用率に大きく影響を与えていると考えられ、健康経営の推進には大企業は経営層にとどまらず、管理職層の巻き込みも重要であると思案



1. 「経営層が健康経営の概念の提唱から具体的施策の決定まで行っている」「経営層が健康経営の指針を提唱を行い、専門チーム(経営層以外)が具体施策の決定を行っている」を選択した企業を経営層主導、その他を選択した企業を現場主導と定義
 2. Q7「Q5_1で実施していると回答された項目について、各施策の対象者の参加率や利用状況について教えてください。利用状況等について、正確なデータがわからない/存在しない場合でも、わかる範囲でお答えいただければ問題ございません。」
 Q8「貴社で実施している健康経営施策の実施・推進に向けて、経営層がどの程度力を入れて関与しているかを教えてください。」への質問に対する回答をもとに分布を算出

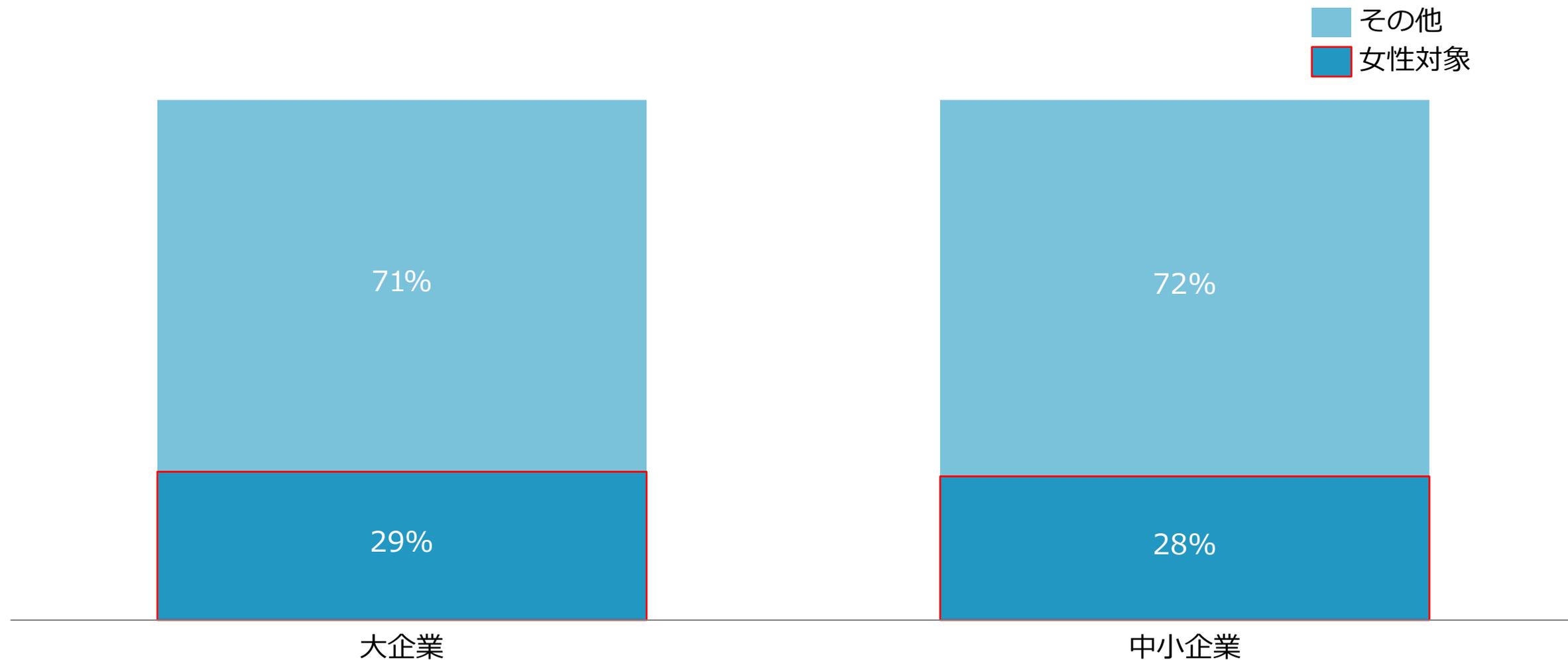
b 健康投資額の確認

b 健康経営投資額の確認のサマリ

- 健康経営投資額における、女性の健康経営投資額割合は**企業規模に関係なく3割程度**
- **C. 積極投資への一人当たり投資額が大・中小企業ともに高い**
 - 投資額の増加要因は、大・中小企業ともに**法律やガイドラインの変更への対応が最も多い**
- 属性別投資額で見ると、管理職男性に比較して女性管理職への投資額が低く、管理職女性への健康投資意識が男性管理職よりも低い可能性

健康経営投資額における、女性の健康経営投資額割合¹

- 健康経営投資額における、女性の健康経営投資額割合は企業規模にかかわらず3割程度



施策毎の平均投資額^{1,2}

- C. 積極投資への投資額が大・中小企業ともに高い

単位 (円)

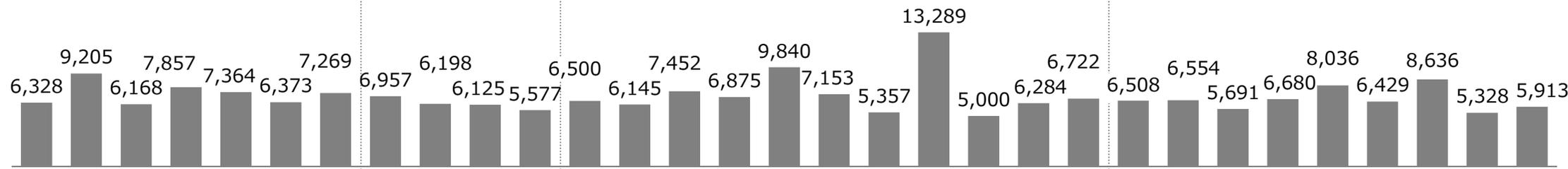
大企業
(184社)

平均 7,223円

平均 6,214円

平均 7,328円

平均 6,641円



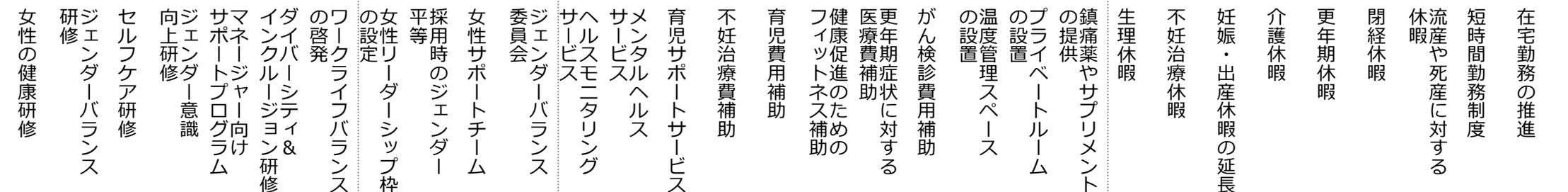
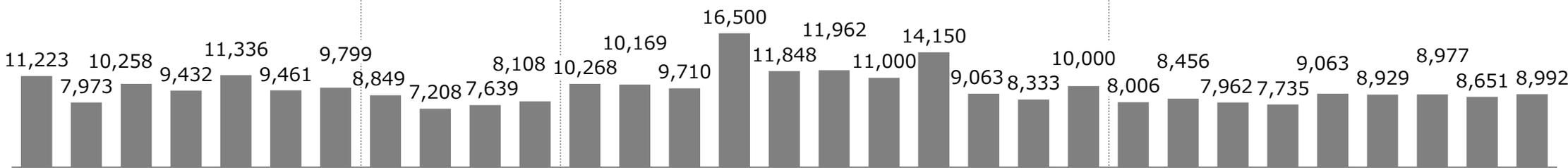
中小企業
(212社)

平均 9,925円

平均 7,950円

平均 11,182円

平均 8,530円



A 理解促進

B 企業組織体制

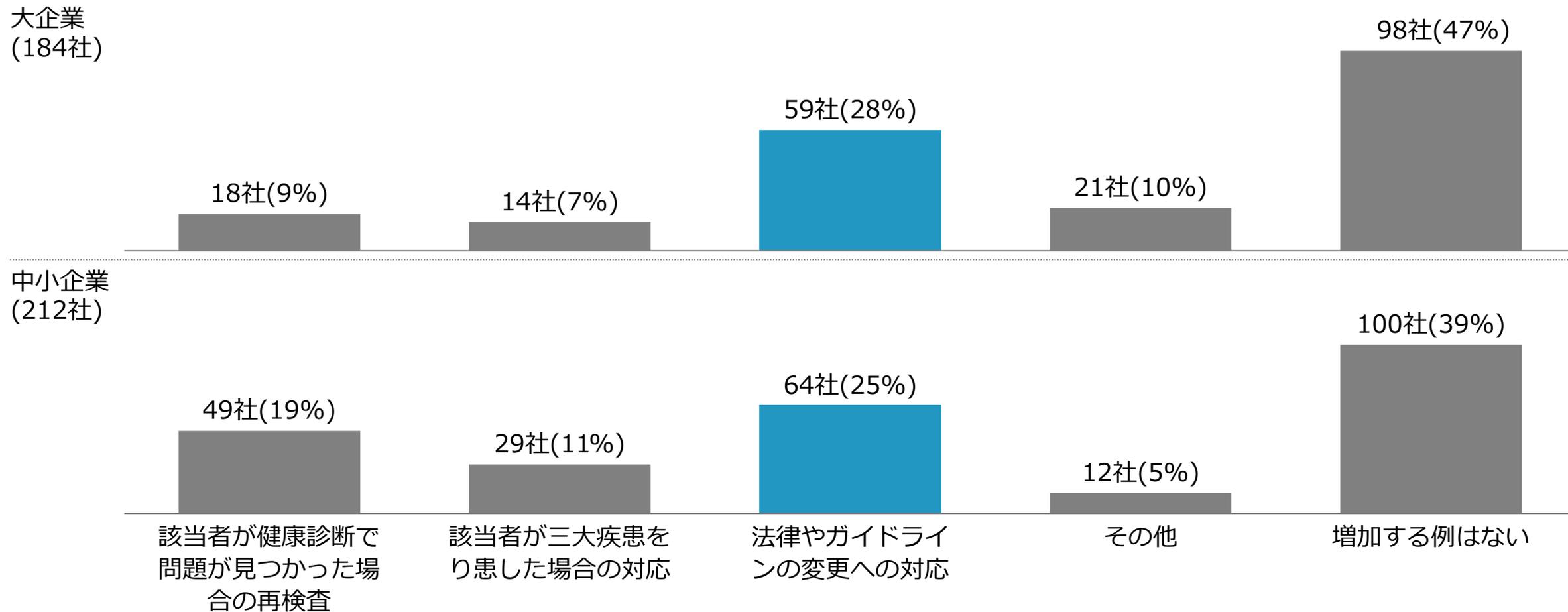
C 積極投資

D 働き方の調整

1. Q14「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された項目について、一人当たりの年間健康投資額を教えてください。」への質問に対する回答をもとに施策毎の投資額を算出
 2. 各レンジの平均値もとに算出。具体的には、一人当たり健康投資額が~5000円の場合は5000円、5001~10000円を選択の場合は7500円と仮定し分析を実施

投資額の増加要因¹

- 大・中小企業ともに法律やガイドラインの変更への対応が最も多い



1. Q15「特殊な事情に基づき、前問で回答いただいた一人当たりの投資額が平均より大幅に増加する例があれば教えてください。」への質問に対する回答をもとに施策毎の投資額を算出

(参考)一人当たり投資額の算出方法について

- 性別・年代別の人数について、大企業のみ健康経営度調査で取得しているため、本算出の対象から中小企業は除外し、大企業のみで算出

算出方法

- 各企業・各属性ごとの従業員人数を算出
 - 健康経営度調査で取得している**性別・年代別の従業員数**に、今回取得した**年代ごとの役職別の人数比**を掛け合わせることで、性別・年代・役職別の従業員数を算出(参考右記)
- 各企業、各属性について、施策ごとの対象人数を算出
- 1,2をもとに、施策ごとの各企業、各施策ごとの各属性への投資額を算出
 - 各施策の一人当たり投資額(Q14)を利用
- 3を各属性ごとに全企業合算し、全企業合計対象者数で割ることで、各属性に対する平均一人当たり投資額を算出

各属性従業員数の算出イメージ

①性別*年代の人数
(健康経営度調査で取得)

男性	200	150	200	150	150
女性	100	60	100	60	60
	30歳未満	30代	40代	50代	60代以上

②年代*役職の人数
(本アンケートで取得)

役員	75	35	75	35	35
管理職	75	35	75	35	35
管理職未満	150	140	150	140	140
	30歳未満	30代	40代	50代	60代以上



③ ①に対して、②の年代ごとの役職比率を掛けあわせ、各属性の人数を算出

男性	経営層	50	25	50	25	25
	管理職	50	25	50	25	25
	管理職未満	100	100	100	100	100
		30歳未満	30代	40代	50代	60代以上
女性	経営層	25	10	25	10	10
	管理職	25	10	25	10	10
	管理職未満	50	40	50	40	40
		30歳未満	30代	40代	50代	60代以上

一人当たり投資額¹

- 男性においては30~60代以上の管理職層への投資額が高く、女性の30歳未満~50代においては管理職未満への投資額が最も高くなっており、管理職女性への健康投資意識が男性管理職と比較して低い可能性あり

単位 (円)

■ : 該当者なし ■ : 8,500未満 ■ : 8,500以上

		30歳未満	30代	40代	50代	60代以上
男性	経営層	7,363	-	7,363	7,363	-
	管理職 (経営層以外)	8,474	8,594	8,531	8,531	8,723
	管理職未満	8,485	8,482	8,481	8,482	8,475
女性	経営層	7,363	7,363	7,363	7,363	-
	管理職 (経営層以外)	8,039	8,041	8,046	8,042	8,723
	管理職未満	8,499	8,497	8,495	8,495	8,495

1. Q11「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された施策項目について、施策の対象性別を教えてください。」 Q12「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された項目について、施策の対象となる年齢を教えてください。対象が複数年代に渡る場合、お手数ですが複数マークをお願いいたします。」 Q13「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された項目について、施策の対象となる役職を教えてください。対象が複数役職に渡る場合、お手数ですが複数マークをお願いいたします。」 Q14「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された項目について、一人当たりの年間健康投資額を教えてください。」への質問に対する回答をもとに分布を算出

(参考) 1企業当たりの平均属性別投資額¹

- 各属性への投資額は各属性の人数構成と類似する傾向にあり

単位 (円)

■ : 該当者なし ■ : 2,000,000未満 ■ : 2,000,000以上

		30歳未満	30代	40代	50代	60代以上
男性	経営層	5,683	-	10,527	10,527	-
	管理職 (経営層以外)	63,640	466,660	2,411,392	2,411,392	310,847
	管理職未満	5,778,488	7,849,428	6,966,070	7,560,231	2,431,727
女性	経営層	12,681	11,043	10,614	40,801	-
	管理職 (経営層以外)	53,933	446,881	1,537,279	1,888,930	130,679
	管理職未満	5,104,092	6,286,943	5,402,840	5,041,424	2,841,008

1. Q11「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された施策項目について、施策の対象性別を教えてください。」 Q12「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された項目について、施策の対象となる年齢を教えてください。対象が複数年代に渡る場合、お手数ですが複数マークをお願いいたします。」 Q13「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された項目について、施策の対象となる役職を教えてください。対象が複数役職に渡る場合、お手数ですが複数マークをお願いいたします。」 Q14「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された項目について、一人当たりの年間健康投資額を教えてください。」への質問に対する回答をもとに分布を算出

c 施策の効果測定方法・
指標の把握

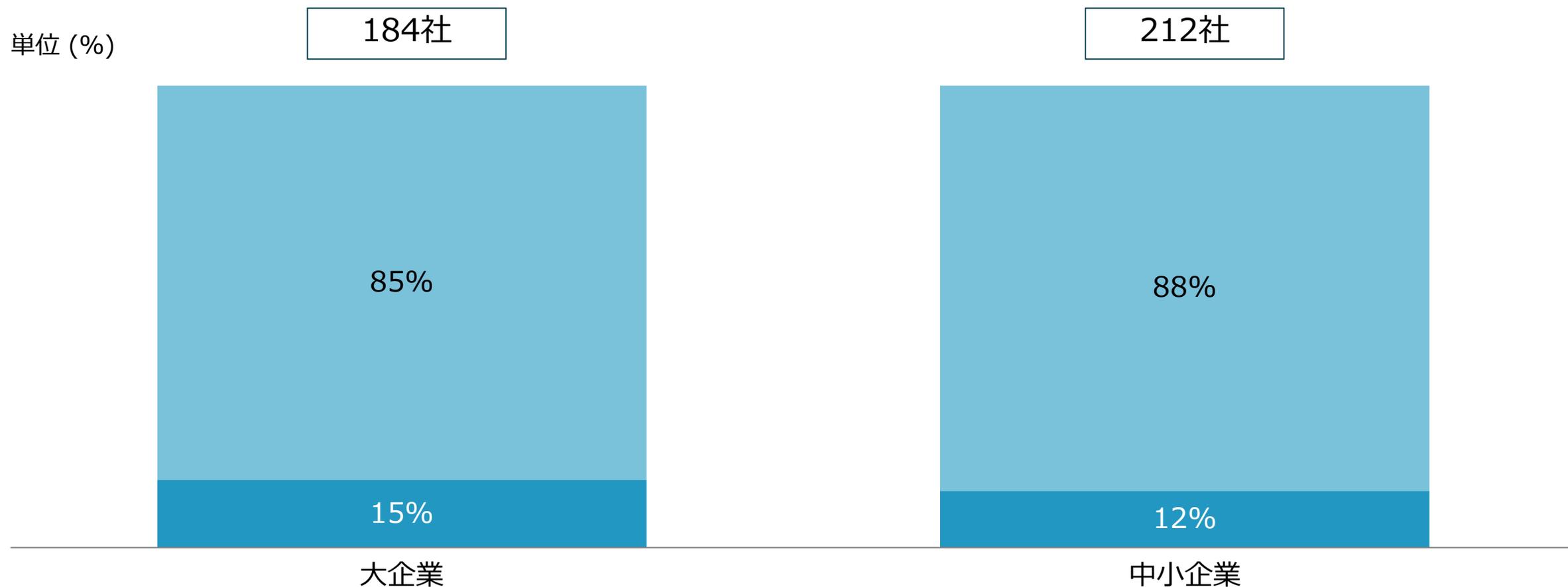
C 施策の効果測定方法・指標の把握に関するサマリ

- 定性情報の取得率は、大・中小企業ともに変わらず85%前後。一方経営層主導で健康経営を行っている企業では大・中小企業ともに90%程になっており、取得率が高い
- 定量指標では、4分類の中ではA. 理解促進の指標取得率が最も高く平均26%となっている。また、全分類において特に制度利用率の取得率が高い
- また、重要認知度の高い指標は各分類において受講率/利用者率と従業員満足度
- 取得したいが出来ていない指標は、大企業では女性の働きやすさ満足度、中小企業では心理的安全性度/良好なチームワーク率と長期的なビジョンが描ける環境整備度
 - 取得できていない理由に関して、最も多いものは「他の要因の影響度を排除できず、施策の導入効果と紐づけるのが難しいから」
- 施策非対象者の納得感醸成については、大企業では様々な人が働きやすい組織度、中小企業では従業員満足度が重要

大・中小企業における定性情報取得率¹

- 定性情報の取得率は、大・中小企業ともに変わらず85%前後となっている

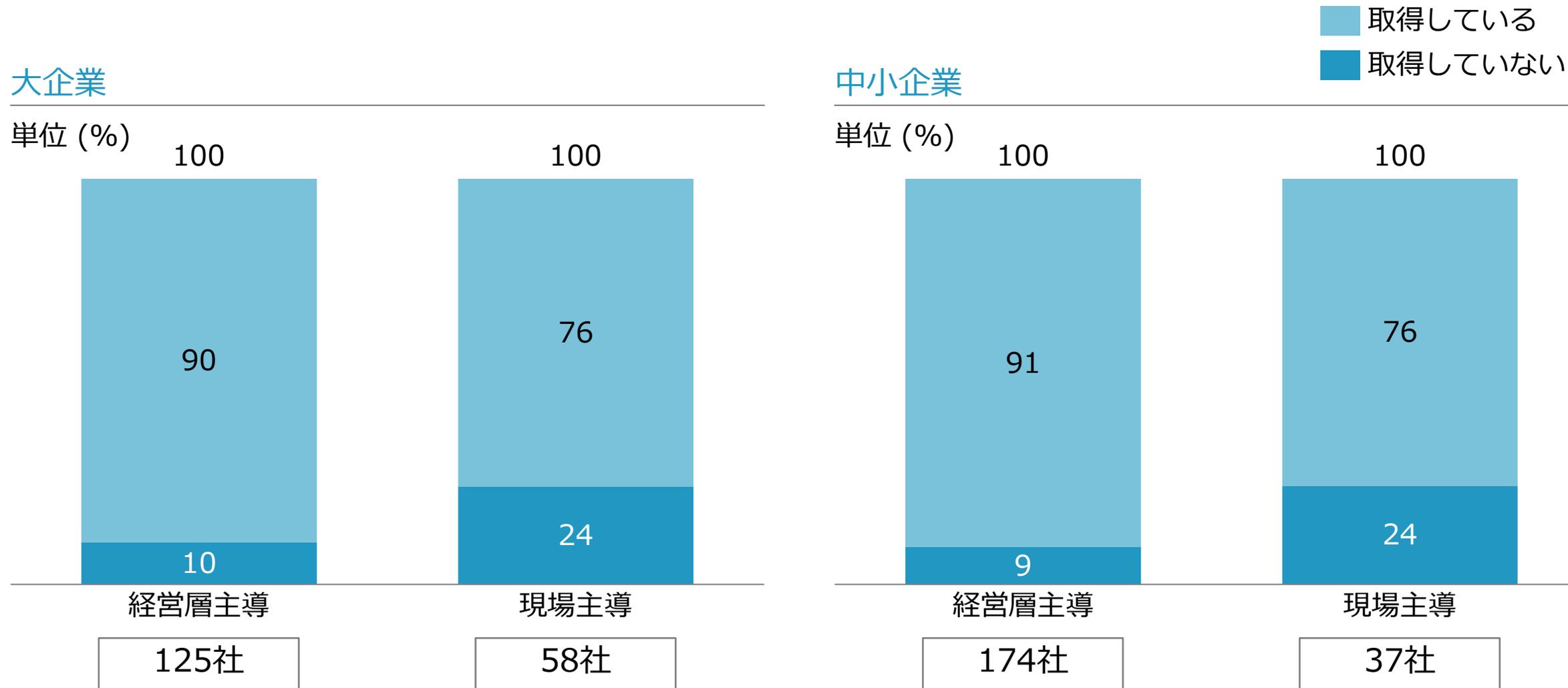
■ 取得している
■ 取得していない



Note: 1. 回答企業のうち、Q 22「健康経営の施策実施に際して、定量的な効果測定のほかに、特定のグループへのインタビューや、個人へのヒアリングを通じて、施策効果に関する従業員の意見を収集していますか？」の設問への回答に基づき分析

推進体制と定性情報の取得率¹

- 一方経営層主導で健康経営を行っている企業では大・中小企業ともに定性情報の取得率が高い



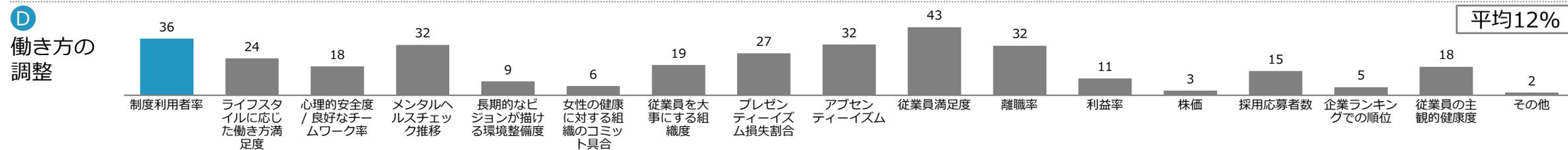
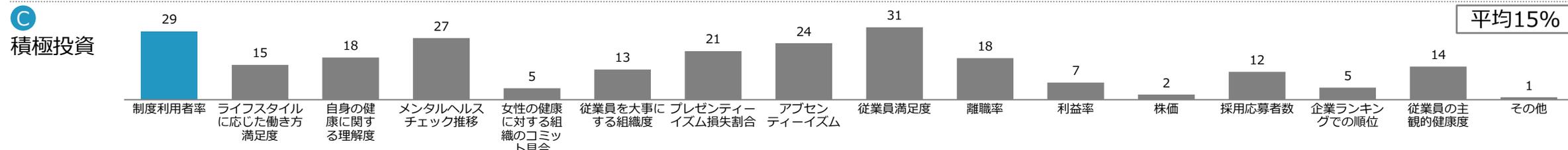
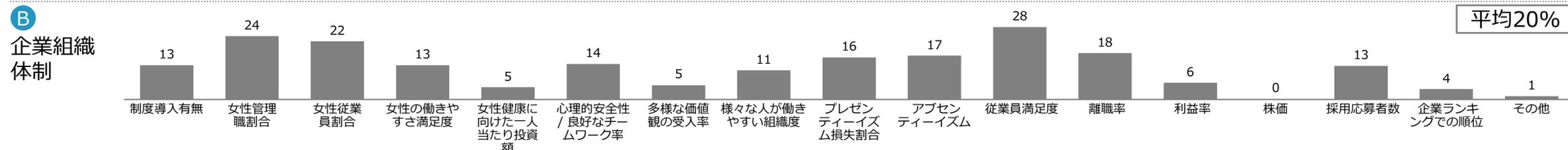
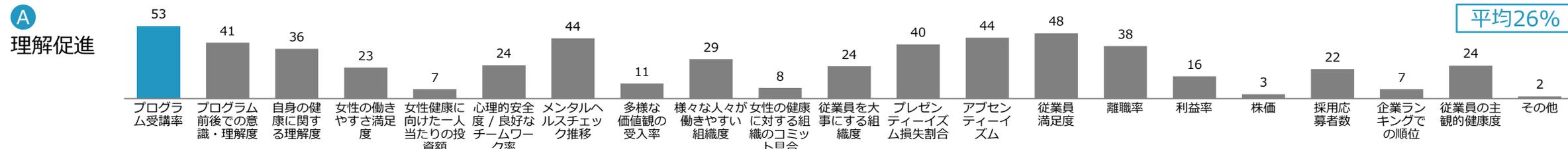
1. Q 22 「健康経営の施策実施に際して、定量的な効果測定のほかに、特定のグループへのインタビューや、個人へのヒアリングを通じて、施策効果に関する従業員の意見を収集していますか？」の設問への回答に基づき分析

各定量指標の取得率¹

- 定量指標では、4分類の中ではA. 理解促進の指標取得率が最も高く、特に制度利用率の指標が取得率が高い

実施率 (%)

□ : 定量指標取得率²



1. Q18_1~Q21_1 「具体的にどのような定量指標を測定していますか?」という設問に対する回答を集計 2. 各定量指標を取得している企業の割合

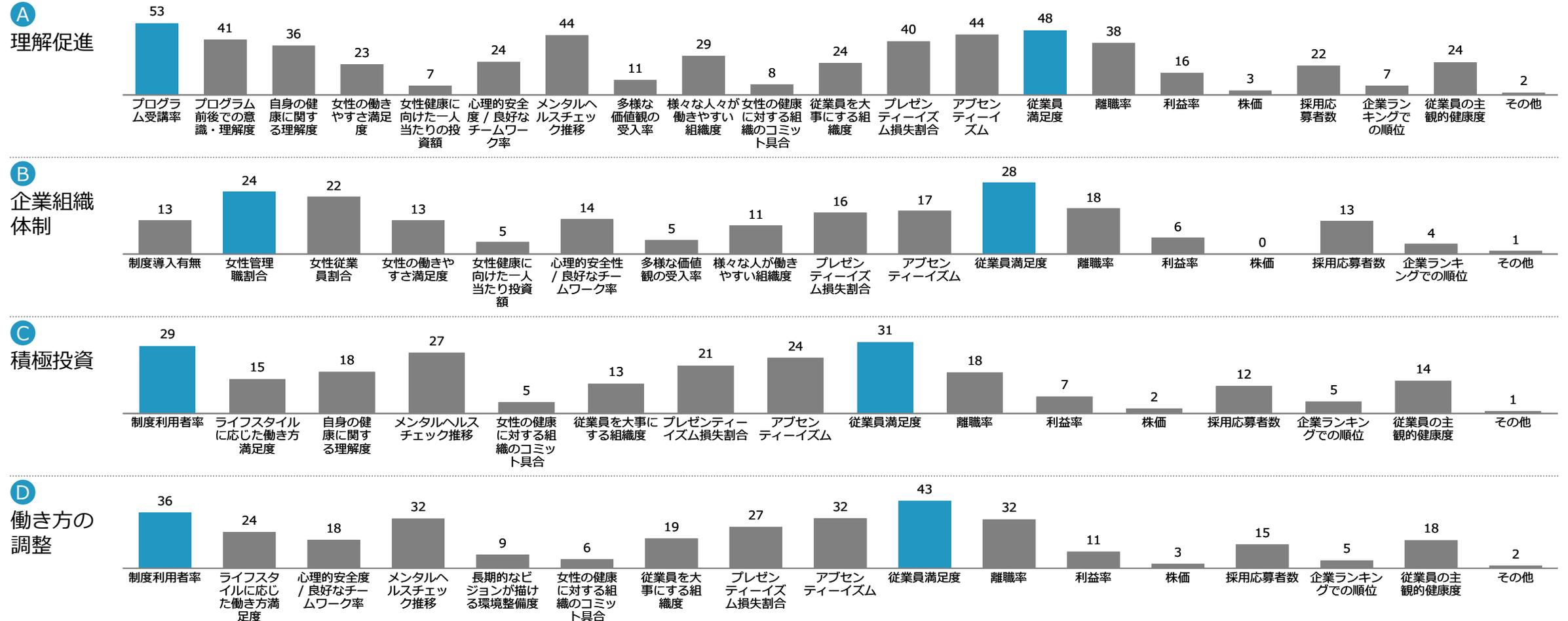
(参考) 指標のその他回答の内訳について

- 自由記述回答欄に基づき集計したが、その他の指標についても、特に新規性のあるものは無し
- A.理解促進
 - エンゲージメント、ヘルスリテラシー
- B.企業組織体制
 - エンゲージメント、ストレスチェック
- C.積極投資
 - 各制度の利用率
- D.働き方の調整
 - 有給取得率、エンゲージメント

重要認知度の高い指標¹

- また、重要認知度の高い指標は各分類において受講率/利用者率と従業員満足度

実施率 (%)



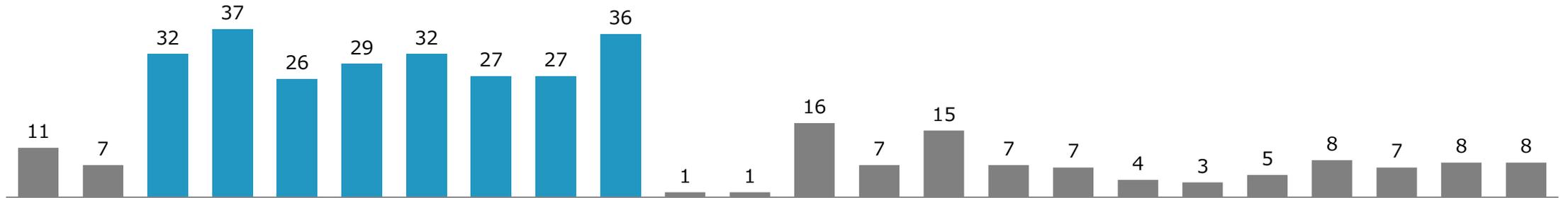
1. Q18_2~Q21_2「測定している指標の中で最も重要だと思う指標を3つまでマークしてください。また、計算式等に基づいて施策と効果の相関性を把握しているもののみご回答ください。(例: 施策導入がXX%の利益率向上につながった 等)」という設問に対する回答を集計

取得したいが出来ていない指標¹

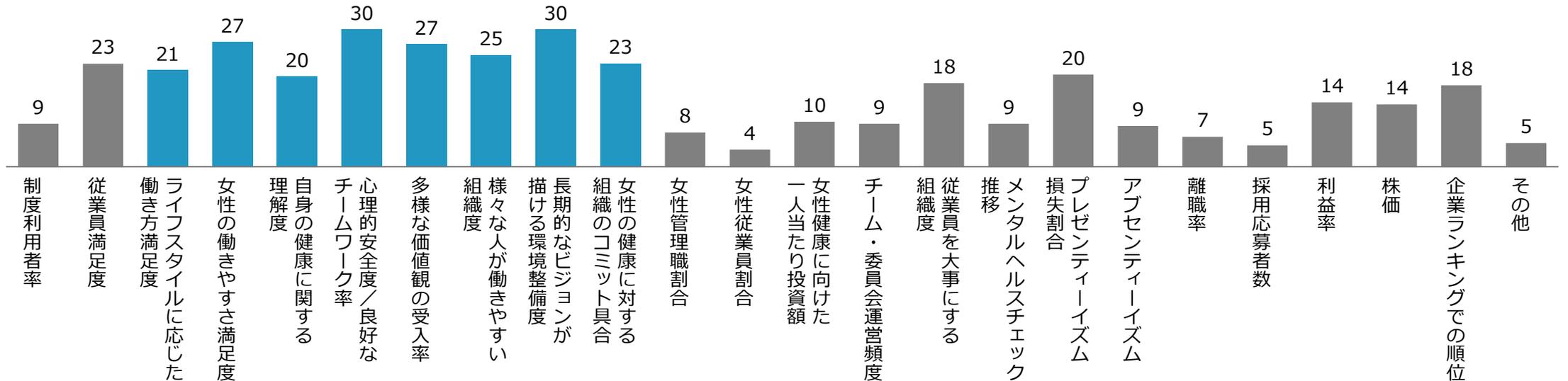
- 取得したいが出来ていない指標は、大企業では女性の働きやすさ満足度、中小企業では心理的安全度/良好なチームワーク率と長期的なビジョンが描ける環境整備度

単位 (%)

大企業
(184社)



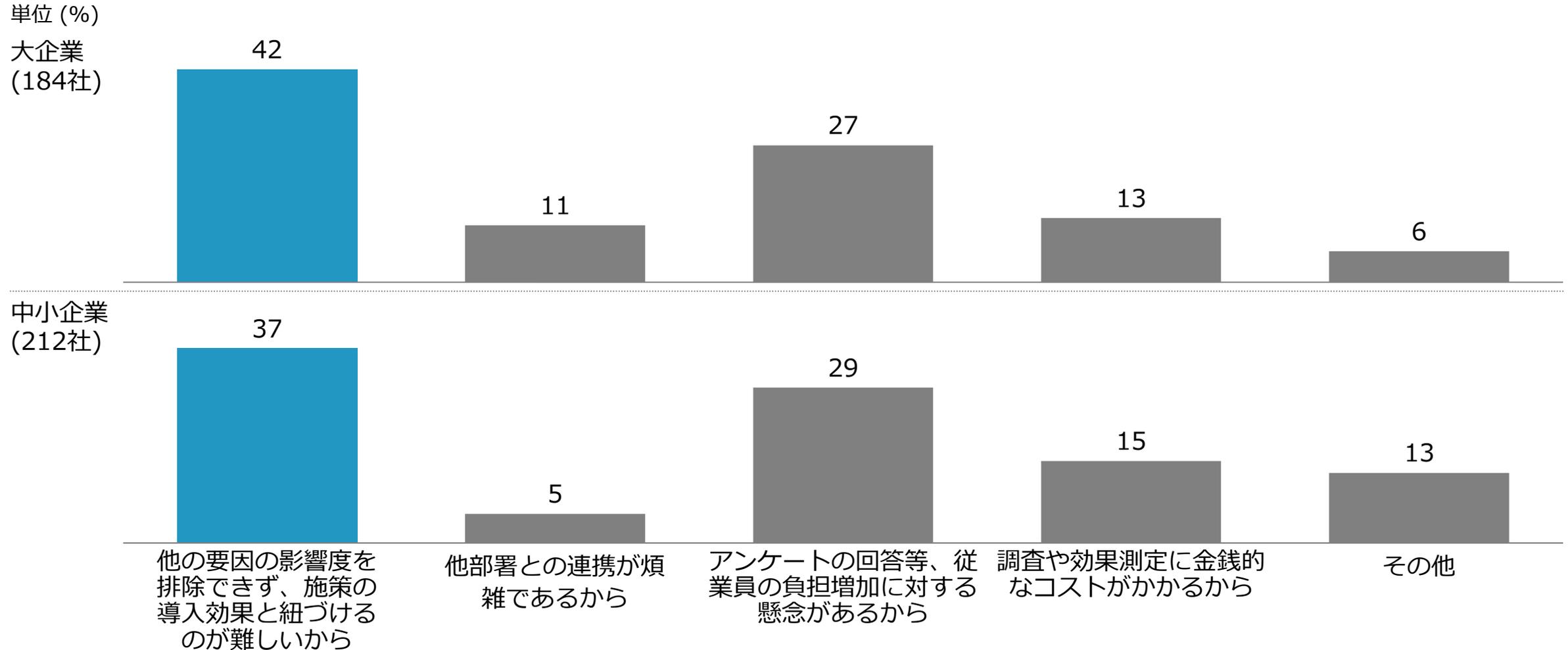
中小企業
(212社)



1. Q23_1 「貴社の健康経営の推進において、施策の効果測定指標として本来は取得したいが、現時点で取得できていない指標は何ですか? ※その際、レポートやヒアリングなどを通じた従業員の意見等定性的な指標ではなく、計算式等に基づいて施策と効果の相関性を把握しているもののみご回答ください(例: 施策導入がXX%の利益率向上つなげた等)」という設問に対する回答を集計

取得できていない理由¹

- 取得できていない理由で最も多いものは「他の要因の影響度を排除できず、施策の導入効果と紐づけるのが難しいから」



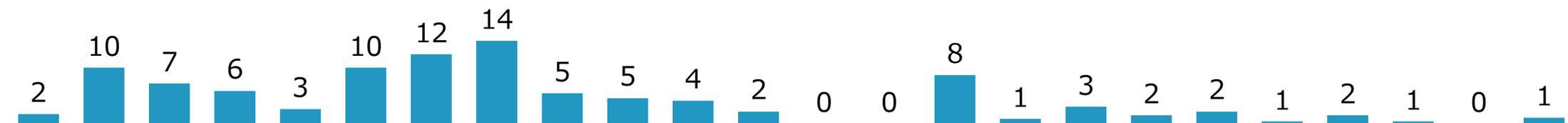
1. Q23_2 「前問で回答した選択肢について、それらの指標を効果測定に使用できていない理由は何ですか?該当する指標とその理由についてマトリクスの中でマークして下さい。」という設問に対する回答を集計

施策非対象者の納得感醸成に有効な指標

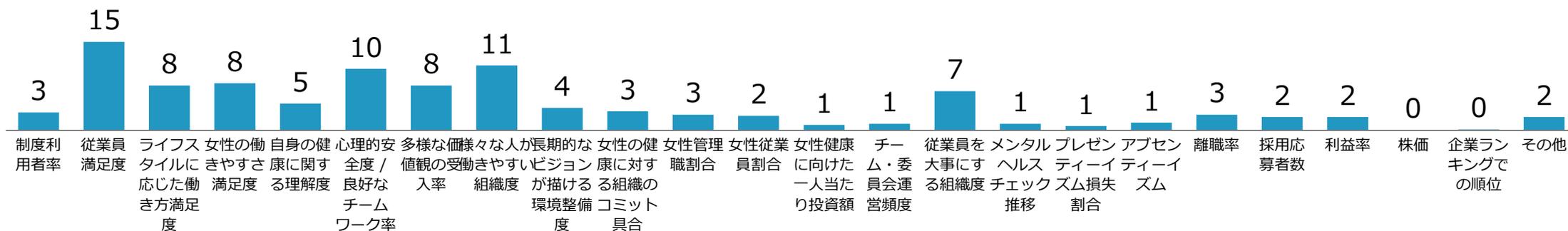
- 施策非対象者の納得感醸成については、大企業では様々な人が働きやすい組織度、中小企業では従業員満足度が重要

単位 (%)

大企業
(184社)



中小企業
(212社)



Note: 1. Q25 「女性健康経営推進に向けて、施策対象外となる男性からの批判や不満が推進の阻害要因となるという声も一部の企業様よりいただいております。男性側の理解を促進し、施策を推進するためには、健康経営によってどのような指標数値が向上することが重要だと思いますか？ ※重要と思うものを3つまでお答えください。」という設問に対する回答を集計

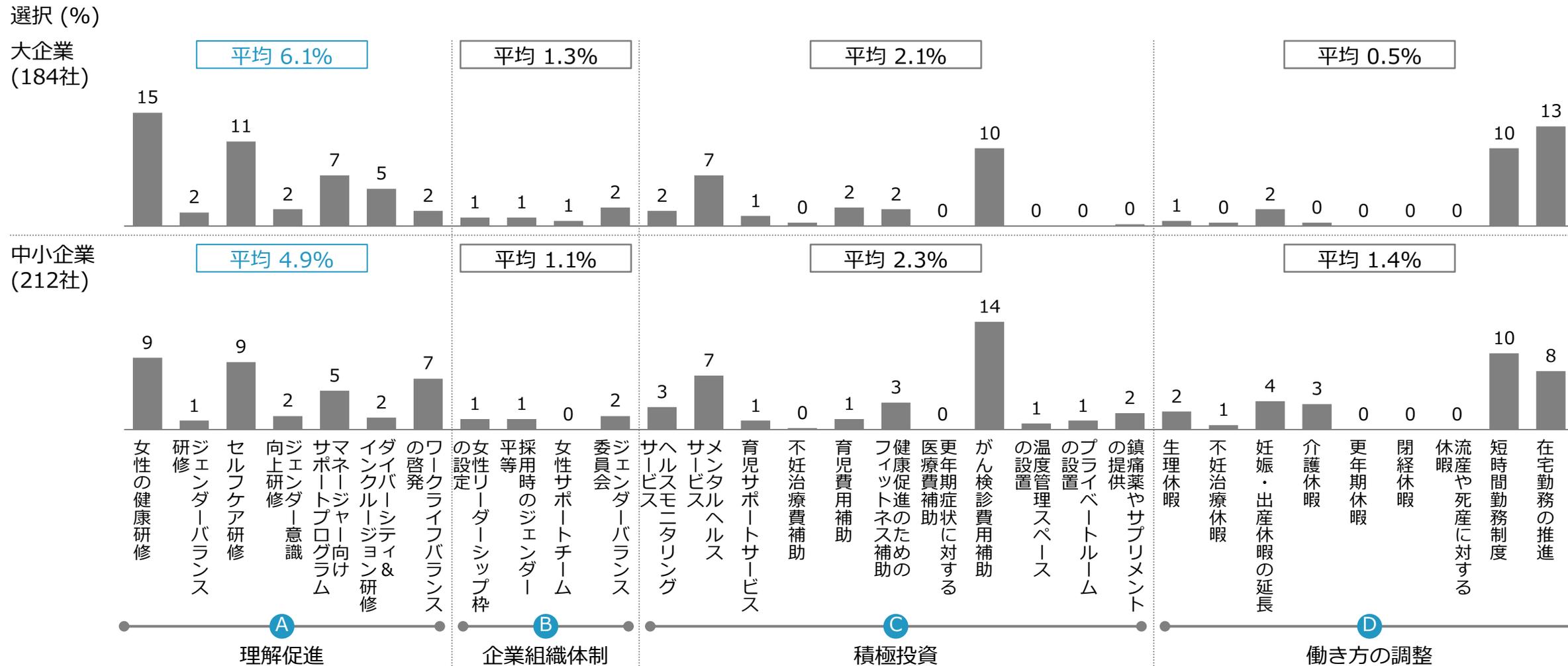
d 好事例の収集

d 好事例の収集のサマリ

- 高い効果が出ている施策は、**大・中小企業ともにA. 理解促進**であり、**実際に見られた効果はA. ~D. すべての分類においてワークエンゲージメントの向上が突出している結果になっている**
- 高い効果が見られた理由については、**社内認知の徹底と利用しやすい雰囲気づくりが最も多い**
 - A. 理解促進とB. 企業組織体制に関しては、50%以上の企業が社内認知の徹底が成功要因だと回答

高い効果が出ている施策¹

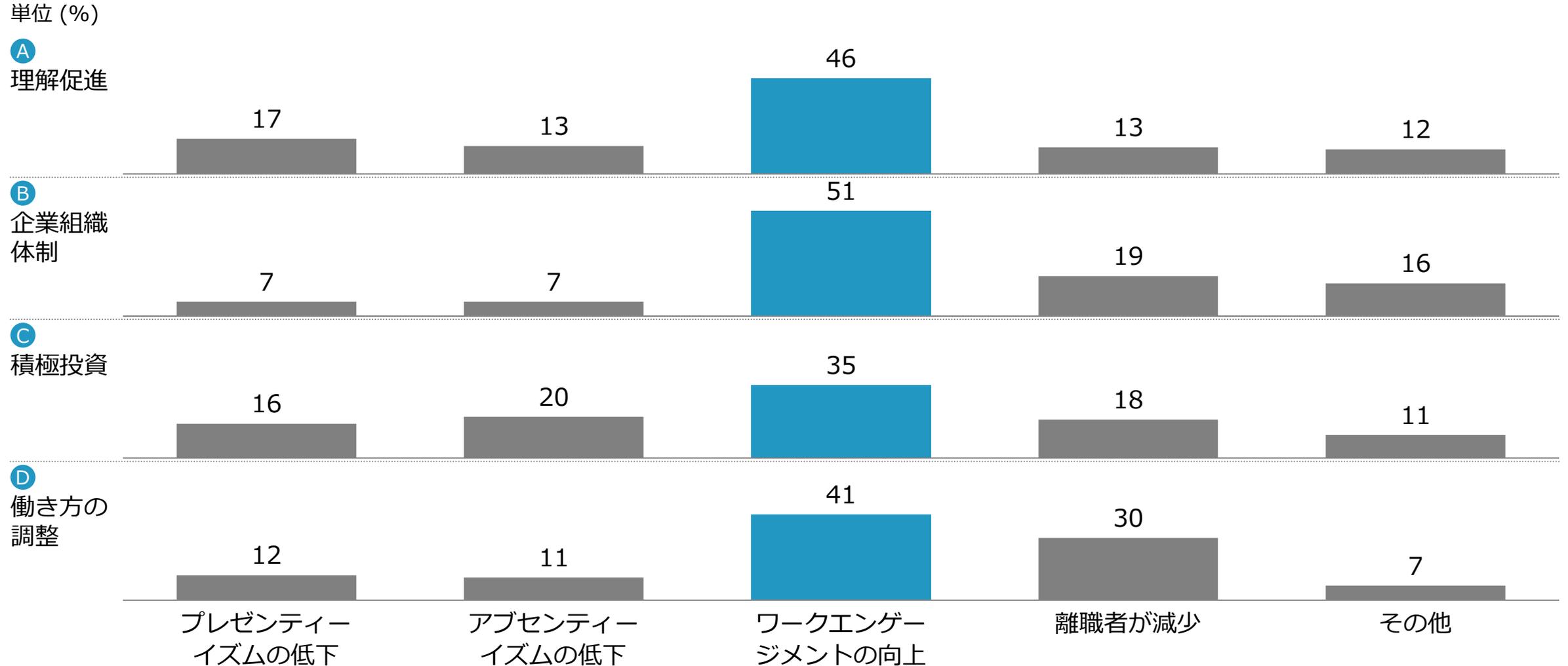
- 高い効果が出ている施策はA. 理解促進で、選択率は平均で6.1%



1. Q26 「Q5_1で選んだ施策の中で、特に高い効果を上げている施策を最大で3つまで選んでください。」という設問に対する回答を集計。全体数の内、該当の施策を選択している割合を算出

実際に見られた効果¹

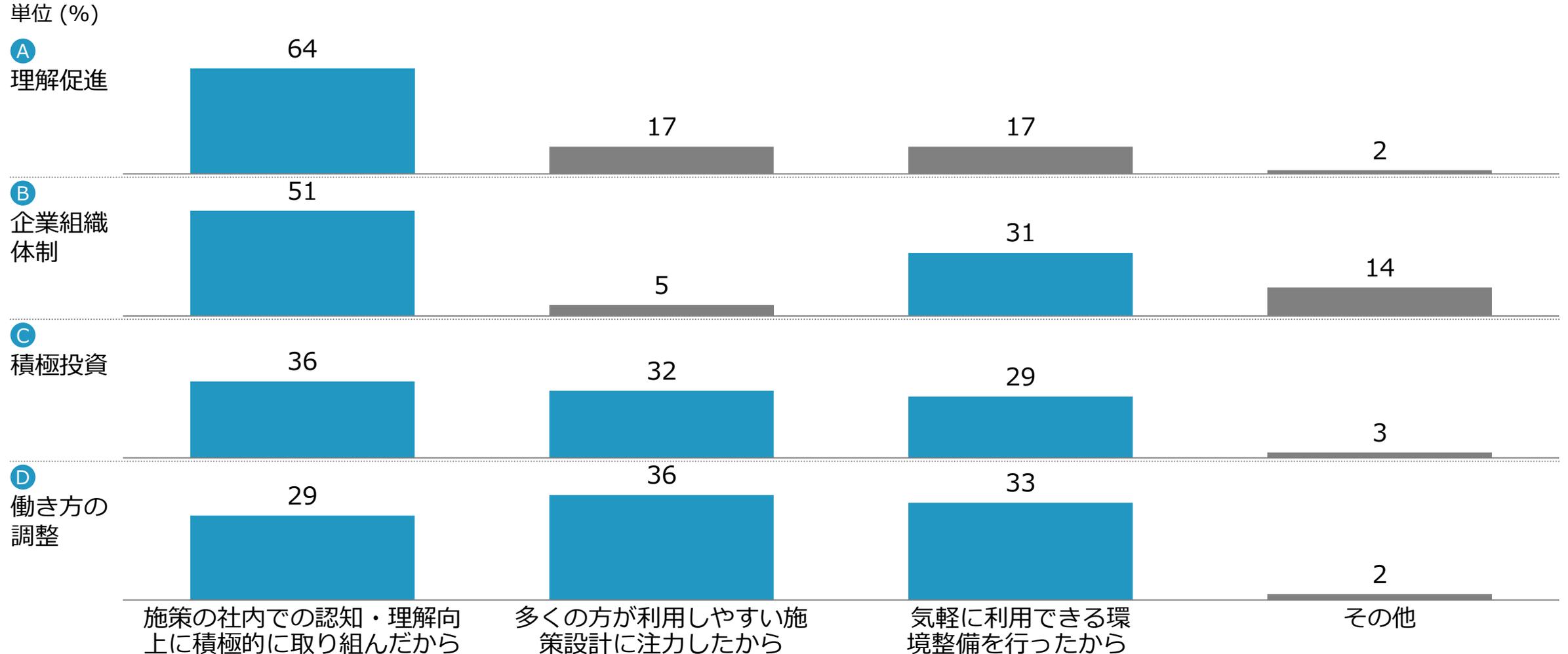
- A.~D.すべての分類において、実際に見られた効果はワークエンゲージメントの向上が最も多い



1. Q29「Q26で選択した施策について、具体的にどのような効果が出ていますか?」という設問に対する回答を集計

高い効果が見られた理由¹

- 高い効果が見られた理由については、社内認知の徹底と利用しやすい雰囲気づくりが最も多い



1. Q27 「Q26で選択した施策について、高い効果が見られた理由についてそれぞれ教えてください。」という設問に対する回答を集計

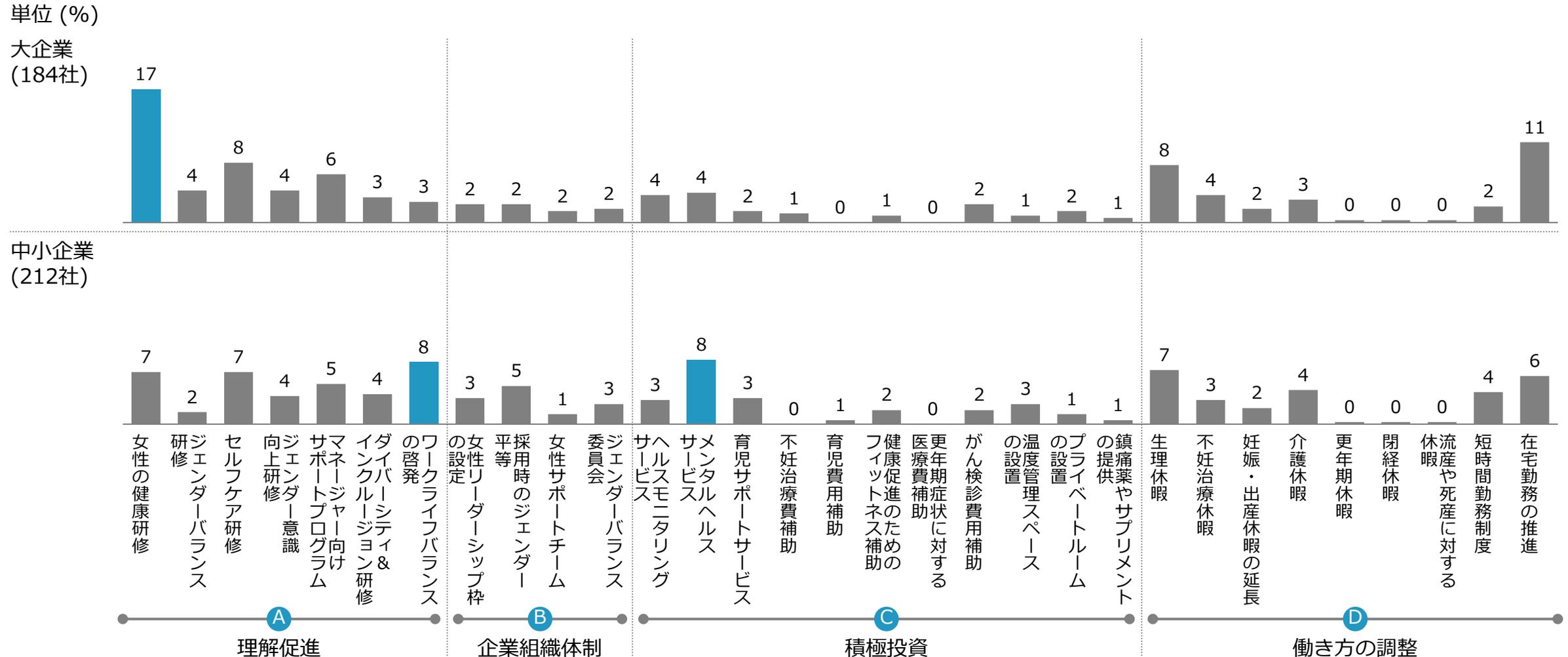
e 施策推進の阻害要因と
その乗り越え方法の収集

e 施策推進の阻害要因とその乗り越え方法の収集サマリ

- 実施に際して困難があった施策として一番声が上がっているのは、**大企業では女性の健康研修、中小企業ではメンタルヘルスサービス**であった
- **施策導入時には、従業員の必要としている施策を理解するニーズ把握、施策運用時には、従業員が利用しやすい制度設計が最も課題**となりうる
- 政府から欲しい情報は、**施策メニュー、同業他社の導入状況、施策の導入効果**が最も多い

実施に際して困難があった施策¹

- 実施に際して困難があった施策は、大企業では女性の健康研修、中小企業ではワークライフバランスの啓発とメンタルヘルスサービス



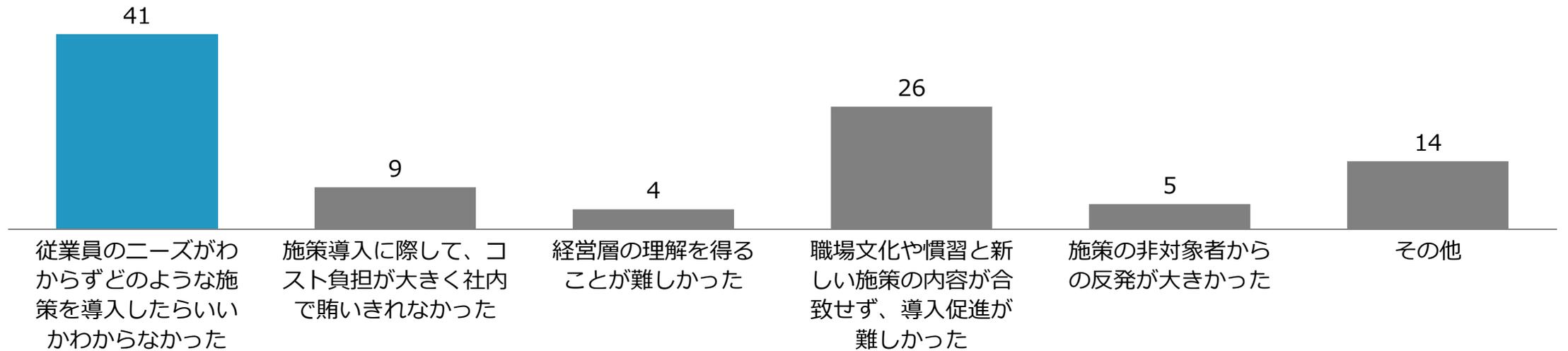
1. Q31 「Q5_1で選択いただいた施策の運用時の状況についてお伺いします。施策の導入や効果促進に向けて、特に困難に感じた施策を最大3つまで教えてください。」という設問に対する回答を集計。全体数の内、該当の施策を選択している割合を算出

施策導入・運用時の困難¹

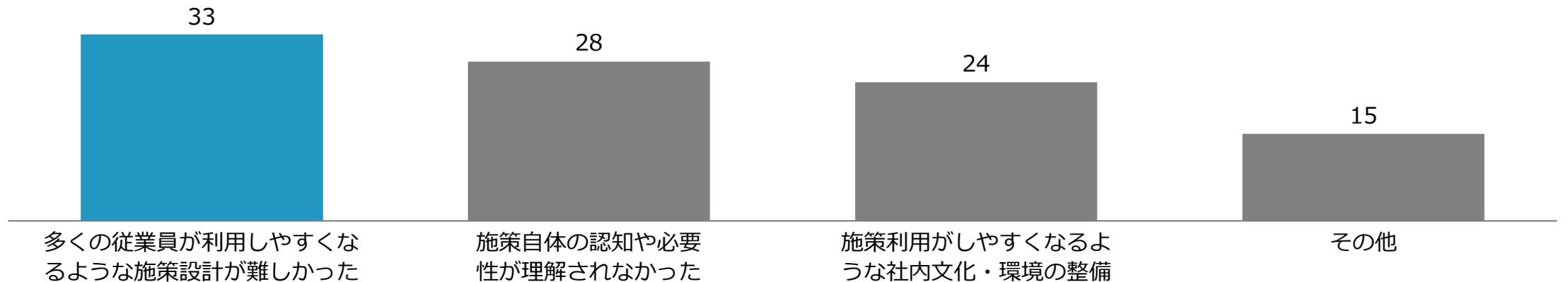
- 施策導入時には、従業員のニーズ把握、施策運用時には、従業員が利用しやすい制度設計が一番の課題となりうる

単位 (%)

施策導入



施策運用



1. Q32 「前問で特に困難に感じた施策について、実際に難しいと感じた理由は何ですか?」という設問に対する回答を集計

政府から発信して欲しい情報¹

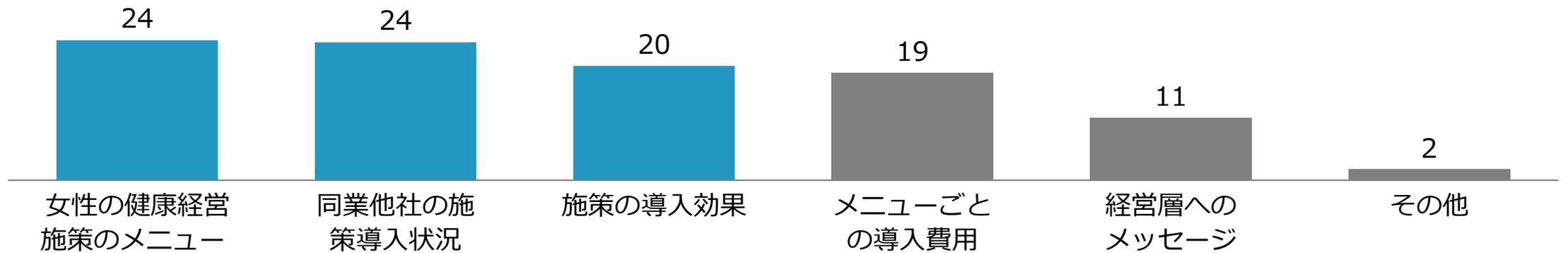
- 政府から欲しい情報は、メニューや同業他社の導入情報、効果等であり、現在作成中の好事例集およびサービス提供企業リストの公開は取組推進に有効か

単位 (%)

大企業
(184社)



中小企業
(212社)

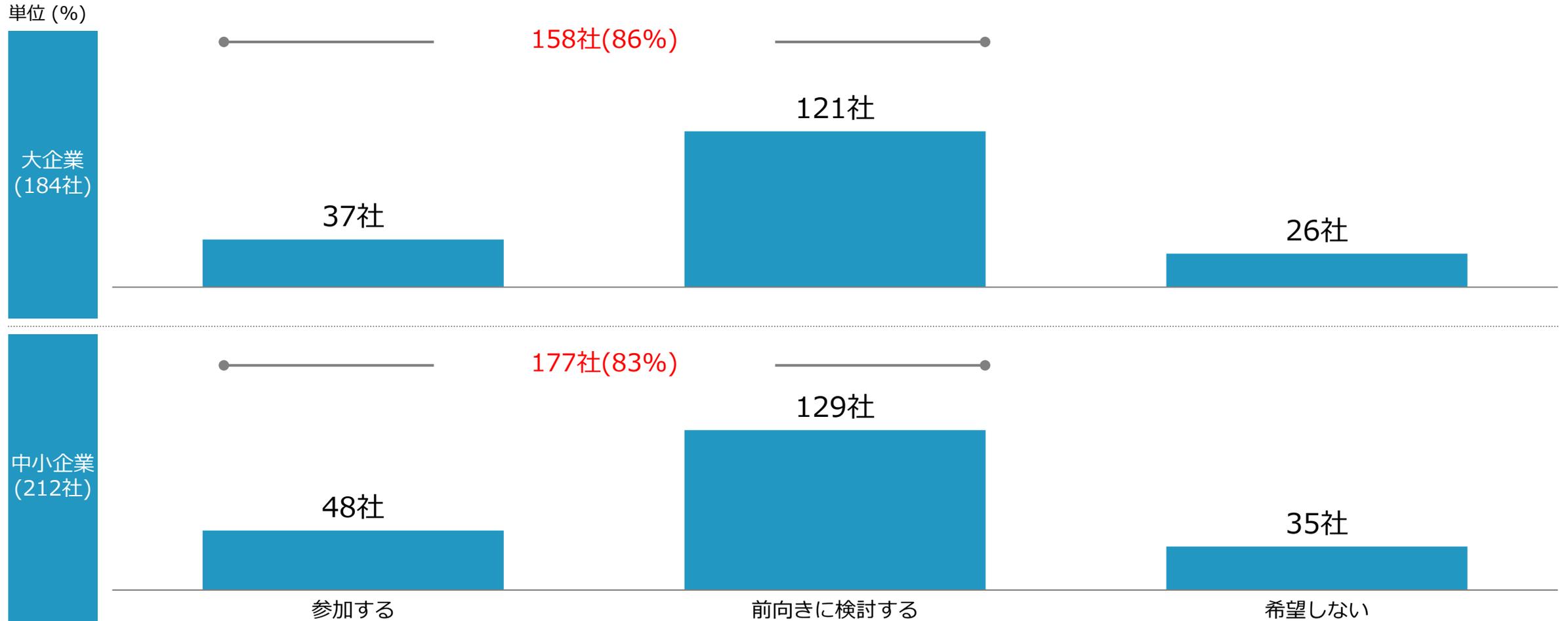


1. Q33.「健康経営推進の新しい施策を導入・推進する際に、自治体や政府等の公的機関から発信されていると助かると感じる情報は何ですか?」への質問に対する回答をもとに回答の分布を算出

f 検証プロジェクトへの
参加意向の確認

効果検証プロジェクトの参加意向¹

- 全体の8割以上が参加、もしくは前向きな検討を表明

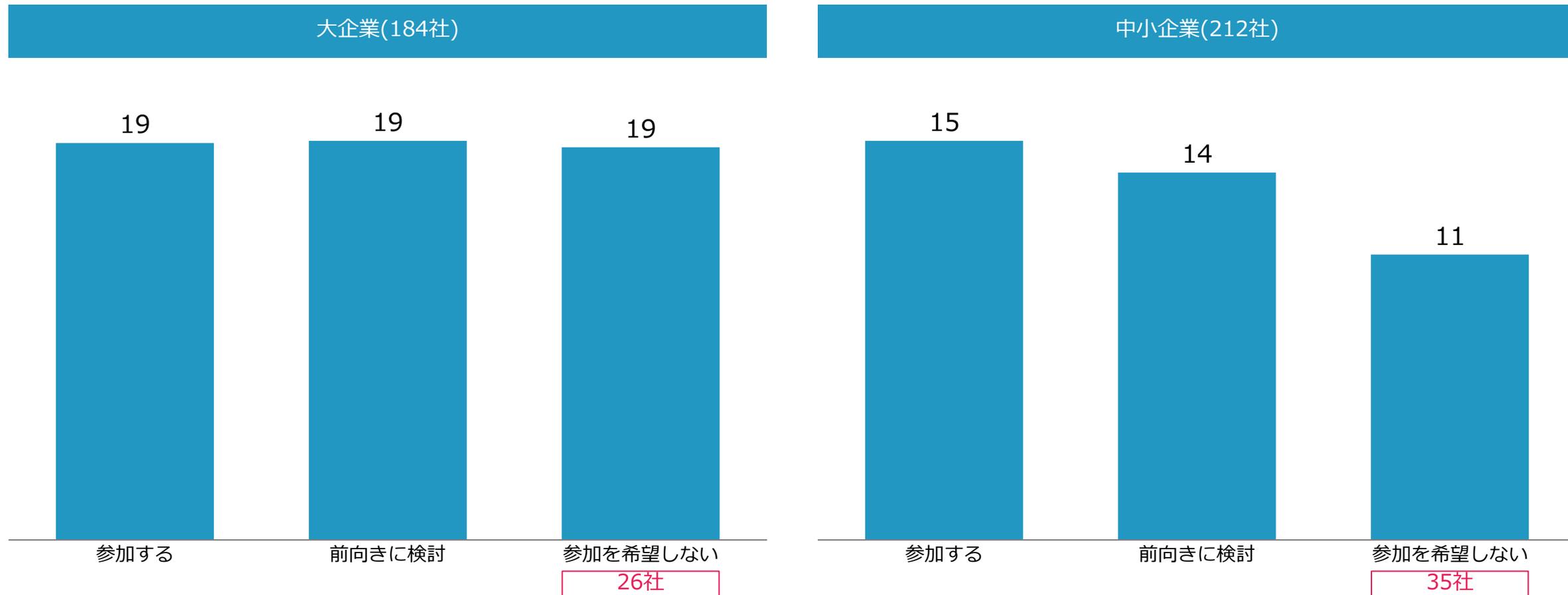


Note: 1. Q34 「現在経済産業省ヘルスケア産業課では、令和7年度4月より「健康経営における女性の健康施策の効果検証プロジェクト」の実施を想定しております。(中略)上記のプロジェクトへの参加を希望されますか?現時点でのお考えに最も近いものを選んでください。」への質問に対する回答をもとに回答の分布を算出

検証事業非参加企業の施策実施数について¹

- 中小企業において、平均実施施策数が少ない企業ほど今回の検証事業への参加関心度は低い傾向

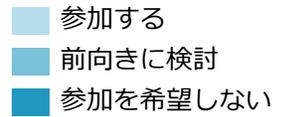
平均施策実施数 (個)



Note: 1. 「Q5-1 現在、女性の健康施策の効果検証プロジェクトに関するメニューについて下記のようなメニュー一覧を検討しております。こちらの表に記載の健康経営施策の実施状況及び時期で該当するものをお答えください。」
Q34 「現在経済産業省ヘルスケア産業課では、令和7年度4月より「健康経営における女性の健康施策の効果検証プロジェクト」の実施を想定しております。(中略)上記のプロジェクトへの参加を希望されますか？現時点でのお考えに最も近いものを選んでください。」への質問に対する回答をもとに回答の分布を算出

検証事業非参加企業の健康経営体制について¹

- 検証事業への参加に関して、主導形態は影響がさほどないと思料



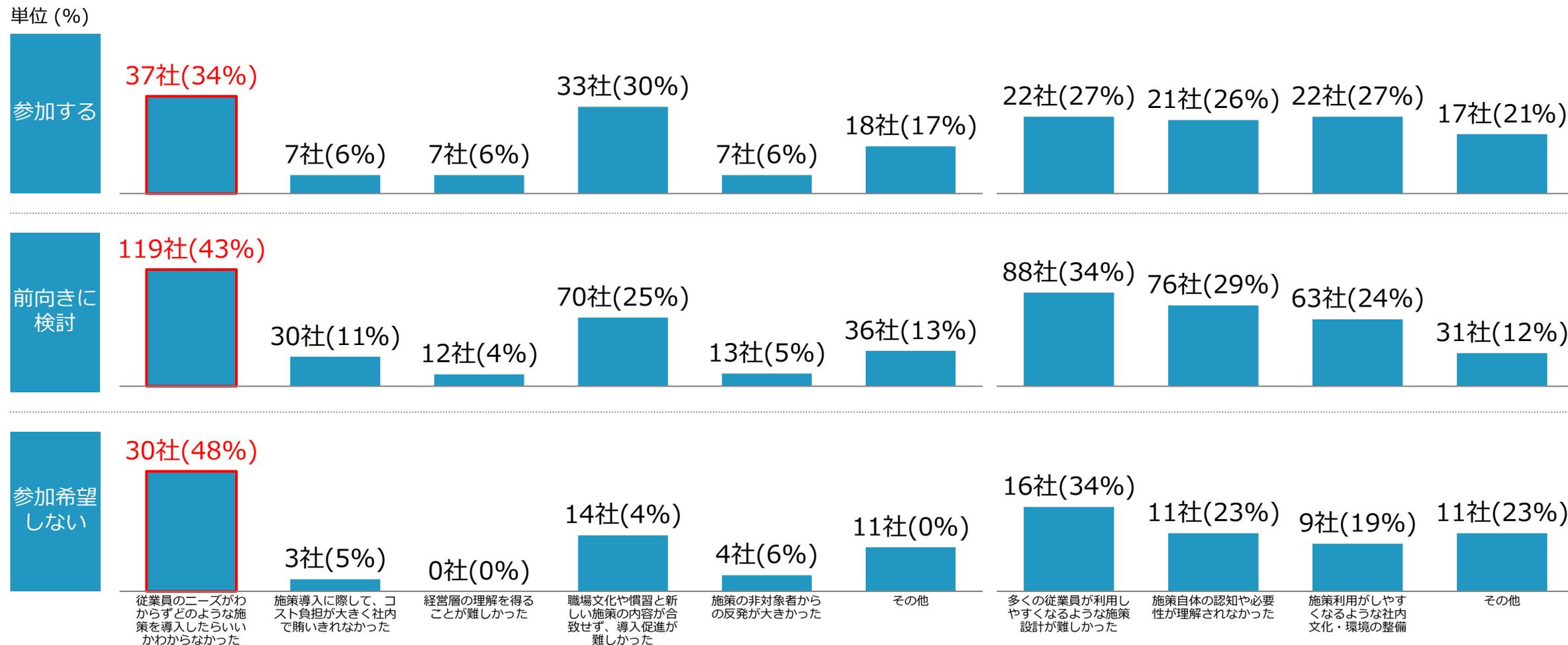
企業数(社)



Note: 1. Q8 「貴社で実施している健康経営施策の実施・推進に向けて、経営層がどの程度力を入れて関与しているかを教えてください。」 Q34 「現在経済産業省ヘルスケア産業課では、令和7年度4月より「健康経営における女性の健康施策の効果検証プロジェクト」の実施を想定しております。(中略)上記のプロジェクトへの参加を希望されますか？現時点でのお考えに最も近いものを選んでください。」への質問に対する回答をもとに回答の分布を算出 2. という設問に対する回答に基づき分析 2. 「経営層が健康経営の概念の提唱から具体的施策の決定まで行っている」「経営層が健康経営の指針を提唱を行い、専門チーム(経営層以外)が具体施策の決定を行っている」を選択した企業を経営層主導、その他を選択した企業を現場主導と定義

検証事業非参加企業の導入・運用時の課題について

- 従業員のニーズ把握のための社内コミュニケーションに課題を抱えている企業ほど不参加傾向にあり



Note: 1. 「貴社で実施している健康経営施策の実施・推進に向けて、経営層がどの程度力を入れて関与しているかを教えてください。」という設問に対する回答に基づき分析

2. 「従業員のニーズ(必要としている施策)がわからずどのような施策を導入したらいいかわからなかった」「施策導入に際して、コスト負担が大きく社内で買いきれなかった」を選択した企業を経営層主導、その他を選択した企業を現場主導と定義

報告書アジェンダ

1. 本事業の背景と目的

2. 調査内容

- ① 女性の健康に関する取組の効果検証事業の設計・実施
 - A) アンケート調査及び回答分析
 - B) 効果を測定する指標の明確化
 - C) 実証参加企業の募集
- ② 女性の健康に関するサービス提供事業者の可視化及び品質担保制度の検討、取組企業の好事例集の発信
- ③ 次年度の施策に関する提案
- ④ ①～③に必要な情報収集のための企業へのヒアリング

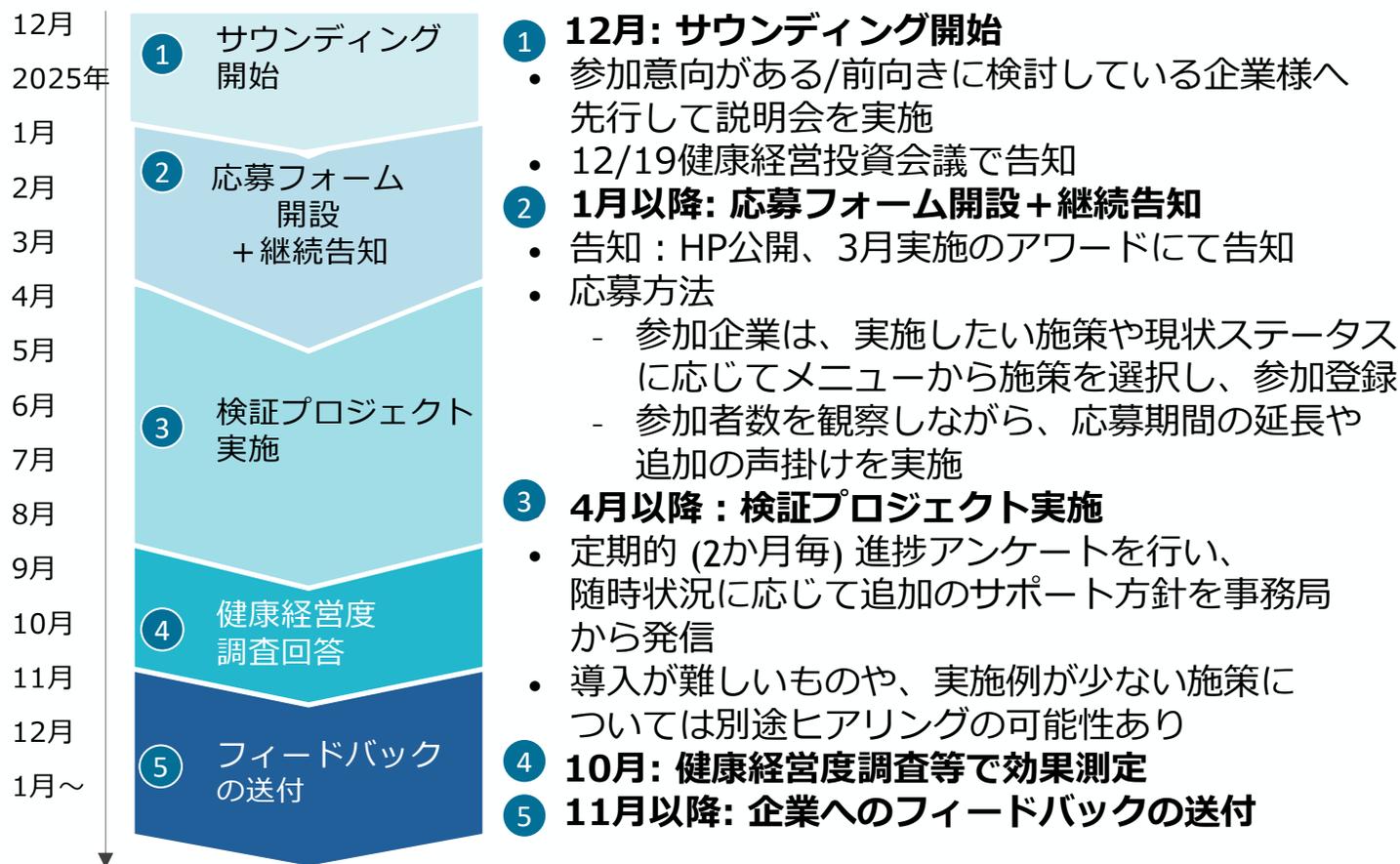
3. 参考資料

健康経営における女性の健康施策の効果検証プロジェクトの概要およびスケジュール

検証プロジェクトの概要

目的	<ul style="list-style-type: none"> 企業による女性の健康に関する取組の把握・推進 女性の健康に関する取組によるポジティブインパクトの測定 企業による健康経営の質向上
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> 女性の健康経営に関する施策を実施していただく 施策効果を検証・報告いただく 報告内容は適宜、再来年度の健康経営調査項目に反映
実施時期	<ul style="list-style-type: none"> 2025年の4月から9月に施策実施 10月に健康経営度調査等にて結果を収集
対象	<ul style="list-style-type: none"> 約2万社 <ul style="list-style-type: none"> 健康経営優良法人認定企業 上記以外のセミナー、HP等で興味を持っていた企業

検証プロジェクトのスケジュール(現時点イメージ)



女性の健康経営推進施策の全体像

制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気醸成から、具体的なリソース付与支援まで幅広い施策を実施可能

具体的なリソース付与支援

C 積極投資



a サービス・ツール支援制度

1. ヘルスモニタリングサービス
2. メンタルヘルスサービス
3. 育児介護サポート・復帰支援サービス

b 費用補助制度

1. 不妊治療・卵子凍結費補助
2. 育児・介護費用補助
3. 健康促進のためのフィットネス補助
4. 更年期症状に対する医療費補助
5. がん検診費用

c 物品補助制度

1. 温度管理スペースの設置
2. プライベートルームの設置
3. 鎮痛薬やサプリメントの提供

D 働き方の調整



a 休暇制度

1. 生理休暇
2. 不妊治療休暇
3. 妊娠・出産休暇の延長
4. 介護休暇
5. 更年期休暇
6. 閉経休暇
7. 流産や死産に対する休暇

b フレックスタイム制度

1. 短時間勤務制度
2. 在宅勤務の推進



連携

制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気醸成

A 理解促進



a 経営層からのメッセージ発信

1. 対外向けインタビュー
2. 社内向け講話・発信

b ヘルスリテラシー向上プログラム

1. 女性の健康研修
2. ジェンダーバランス研修
3. セルフケア研修

c 管理者向け研修

1. ジェンダー意識向上研修
2. マネージャー向けサポートプログラム

d 全社員向け意識改革プログラム

1. D&I研修
2. ワークライフバランスの啓発

B 企業組織体制



a 女性登用

1. 女性リーダーシップ枠の設定
2. 採用時のジェンダー平等

b ダイバーシティチーム

1. ジェンダーバランス委員会の組成
2. 女性サポート（メンター）チームの設計



連携

(参考)各施策と効果の関係性

- 各施策について、相関性が高いと考えられるものをプロット

大分類	中分類	小分類	① 身体的効果向上	② 精神的効果向上	③ 個人と組織の関係向上
A 理解促進	a 経営層からのメッセージ発信	1. 対外向けインタビュー 2. 社内向け講話・発信			✓ ✓
	b ヘルスリテラシー向上プログラム	1. 女性の健康研修 2. ジェンダーバランス研修 3. セルフケア研修	✓ ✓ ✓		✓ ✓ ✓
	c 管理職向け研修	1. ジェンダー意識向上研修 2. マネージャー向けサポートプログラム		✓ ✓	✓ ✓
	d 全社員向け意識改革プログラム	1. D&I研修 2. ワークライフバランスの啓発		✓ ✓	✓ ✓
B 企業組織体制	a 女性登用	1. 女性リーダーシップ枠の設定 2. 採用時のジェンダー平等			✓ ✓
	b ダイバーシティチーム	1. ジェンダーバランス委員会の組成 2. 女性サポート(メンター)チームの設計		✓ ✓	✓ ✓
C 積極投資	a サービス・ツール支援制度	1. ヘルスマonitoringサービス 2. メンタルヘルスサービス 3. 育児介護サポート・復帰支援サービス	✓	✓	✓
	b 費用補助制度	1. 不妊治療・卵子凍結費補助 2. 育児・介護費用補助 3. 健康促進のためのフィットネス補助 4. 更年期症状に対する医療費補助	✓ ✓ ✓ ✓		
	c 物品補助制度	5. がん検診費用 1. 温度管理スペースの設置 2. プライベートルームの設置 3. 鎮痛薬やサプリメントの提供	✓ ✓ ✓ ✓		
D 働き方の調整	a 休暇制度	1. 生理休暇 2. 不妊治療休暇 3. 妊娠・出産休暇の延長 4. 介護休暇 5. 更年期休暇 6. 閉経休暇 7. 流産や死産に対する休暇	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓		
	b フレックスタイム制度	1. 短時間勤務制度 2. 在宅勤務の推進			✓ ✓

報告書アジェンダ

1. 本事業の背景と目的

2. 調査内容

- ① 女性の健康に関する取組の効果検証事業の設計・実施
 - A) アンケート調査及び回答分析
 - B) 効果を測定する指標の明確化
 - C) 実証参加企業の募集
- ② 女性の健康に関するサービス提供事業者の可視化及び品質担保制度の検討、取組企業の好事例集の発信
- ③ 次年度の施策に関する提案
- ④ ①～③に必要な情報収集のための企業へのヒアリング

3. 参考資料

シンポジウムでのチラシ配布

概要

貴省開催の「働く女性の健康支援セミナー ～健康経営とフェムテックから考える、新しい働き方と支援策～」にて、来年度実施予定の「女性の健康施策の効果検証プロジェクト」の概要を記載したチラシを作成し、参加企業様へ配布
・開催日時：11/1(金)

実際の配布資料

経済産業省

性別関係なく長く健康に働ける職場環境の整備を!

健康経営における女性の健康施策の効果検証プロジェクト

実施日時 2025年度 4月～10月頃まで

女性の健康課題に関する取組を一步進めてみませんか

プロジェクトのメリット

- 第三者の視点を踏まえ、女性の健康に関する施策の**現状把握**ができます。
- 自社における女性の健康に関する取組の**効果の見える化**ができます。
- 自社課題に合わせたメニュー選択により**健康経営の質向上**を期待できます。
- 参加企業全体の中での自社の立ち位置を知ることができます。

対象者

健康経営、女性の健康課題サポートに興味がある事業者

概要

- 参加企業様に女性の健康経営に関する新たな施策を実施していただけます。
- 健康経営度調査・申請のアンケート項目に回答いただくことで、女性の健康施策の効果がわかる客観的なフィードバックをお伝えします。

お問い合わせはこちら

主催：経済産業省ヘルスケア産業課
健康経営における女性の健康施策の
効果検証プロジェクト運営事務局
mail: ext-healthforwomen@meti.go.jp

協力：ポストコンサルティンググループ、健康経営優良法人認定事務局(日本経済新聞社)

スケジュール

- 25年度4月：女性の健康課題を解決するための**施策選択**
下記メニューから1～複数個を選んで、貴社内で実施・効果検証
- 4月以降～9月：貴社内で**女性の健康施策実施**
- 10月：令和7年度**健康経営度調査**・申請時に**効果検証の結果を回答**
- 12～3月：フィードバックの**送付**

2025年

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
施策選択	女性の健康施策実施	健康経営度調査回答	フィードバックの送付								

施策メニュー(現時点イメージ)

貴社の状況に合わせたメニューを選択できます
※ 令和6年度健康経営度調査Q57参照

理解促進

- 研修プログラム
女性の健康研修、セルフケア研修
- 管理者向け研修
ジェンダー意識向上研修
- 全社員向け意識改革プログラム
ダイバーシティ&インクルージョン研修など

働き方の調整

- 休暇施策
生理休暇、介護休暇、出産休暇 等
- フレックスタイム施策
在宅勤務、短時間勤務 施策など

積極投資

- サービス・ツール
支援施策
育児サポート、メンタルヘルスサポートなど
- 費用補助施策
がん検診の費用補助、育児費用補助など
- 物品補助施策
プライベートルームの設置など

企業組織体制変革

- 女性費用
女性リーダーシップ枠の設定など
- ダイバーシティチーム
ジェンダーバランス委員会の組成、女性サポートチームの設計

備考

- 参加費は無料
- 施策導入のための費用補助はなし

プロジェクトの説明会実施

- 参加企業の皆様から、プロジェクトの対象となる施策内容や具体的な検証方法等のご質問を頂いた

説明会の実施概要

質疑応答の内容

目的

- 現時点でのご不明点や疑問点の解消
- 来年度プロジェクトに向けた参加意向企業様への事前説明

参加者

- アンケートにて"参加意向あり"または"前向きに検討"とご回答いただいた企業様

日時

- 日程: 12月9日 (月)
- 時間: 10:00~11:00

アジェンダ

- 来年度プロジェクトの説明 (40分)
 - プロジェクトの目的と概要
 - 企業参加のメリットと期待される効果
 - スケジュール及び必要な手続き
- 質疑応答 (20分)

参加企業の皆様からのご質問内容

差し上げた回答内容

対象の施策・企業と参加による影響の検証

- 新規実施施策だけでなく既存施策も効果検証の対象か？
- 対象となる施策は女性向けのみか？
- 対象企業に中小法人は含まれるか？
- 経産省からのフィードバック内容には参加企業のランク付けも含まれるか？
- プロジェクト参加有無は来年度の健康経営度調査での評価に影響するか？

- 既存施策の効果検証も対象となる基本的には施策メニュー内の施策を推奨
- 施策の対象が女性のみである必要なし
- 企業規模によらず、中小企業も対象
- 計測効果に応じたランク付けは現時点で検討していない
- 本プロジェクトの参加有無は来年度の評価や参加資格に影響しない

検証方法

- 施策の利用者が少ない場合の対応は？
- 施策を既に実施済みの場合の対応は？
- 施策の利用率の評価方法は？

- 対象者の性別年齢を拡大等で対応
- 検証済みの効果を報告いただく想定
- 「利用者数÷施策対象者数」等の計算式での評価を想定

サービス提供企業リスト

- 掲載企業リストの選定基準は何か？
- 健康セミナーの一覧リストはあるか？
- サービスの利用には費用はかかるか？

- フェムテック、女性健診等の事業者のうち、掲載許可が下りた企業に絞って作成
- リストに研修/セミナー事業者も掲載あり
- 特段費用補助はなく、実費が発生する

プロジェクト参加希望企業との座談会実施(第1回)

- Stepごとにコメントをいただいております、各Stepの施策対象を拡大しつつ、追加補助資料の作成を進める形がよいか

座談会①の実施概要

議論内容

目的	<ul style="list-style-type: none"> 現時点でのご不明点や疑問点の解消 来年度プロジェクトに向けた参加意向企業の状況把握
参加者	<ul style="list-style-type: none"> アンケートにて"参加意向あり"とご回答いただいた企業様
日時	<ul style="list-style-type: none"> 日程: 12月10日(火) 時間: 10:00~11:00
アジェンダ	<ul style="list-style-type: none"> 来年度プロジェクトの説明(5分) 質疑応答(25分) 企業の皆様で状況の共有(30分)

参加企業の皆様からのコメント

抱える課題 Step 1の企業

- 女性従業員も少ないため何をすればいいかわからない
- 既に一部の社員を対象としたフレックスタイム制度の導入を企図しているが、対象外施策でも参加は可能か

抱える課題 Step 2の企業

- 研修は行っているが理解が醸成されず受講者が固定されている
- 運用方法が部署ごとに異なり、特定の従業員のみが利用している

抱える課題 Step 3の企業

- 既に一定施策を導入しており、対象者が多い新規施策がない
- 女性の健康に特化して効果検証する上で相関をどう見るかが不明瞭
- 施策に対しての効果は網羅しているがアウトカムとの連関が見えていない

来年度事業への示唆

実施施策が不明瞭な企業向けに現時点のような取組施策案は示しつつ、**取組施策案以外の施策でも検証プロジェクトには参加可能とする**

事前の簡易アンケートについて、**施策を利用していない従業員の理由が明確化できるような設問を設定**

現在検討している**施策に対応する効果測定指標の整理と、女性の健康課題に特化したパッケージの提示を実施**
 その際、既に実施している施策についても、改めて効果測定や相関分析を行うことが重要であることを強調

プロジェクト参加希望企業との座談会実施(第2回)

- Stepごとにコメントをいただいております、各Stepの施策対象を拡大しつつ、追加補助資料の作成を進める形がよいか

座談会②の実施概要

議論内容

- 目的**
- 現時点でのご不明点や疑問点の解消
 - 来年度プロジェクトに向けた参加意向企業の状況把握
-
- 参加者**
- アンケートにて"参加意向あり"とご回答いただいた企業様
-
- 日時**
- 日程: 12月11日(水)
 - 時間: 9:00~10:00
-
- アジェンダ**
- 来年度プロジェクトの説明(5分)
 - 質疑応答(25分)
 - 企業の皆様で状況の共有(30分)

参加企業の皆様からのコメント

Step1の企業の抱える課題

- 施策によるワークエンゲージメントへの効果反映には時間がかかるが、どのように効果測定するのがよいか
- 女性従業員も少ないため何をすればいいかわからない

Step2の企業の抱える課題

- 施策の利用率・参加率の分析を掘り下げたい
- セミナー実施による理解度の変化等を上手く計測できていない

Step3の企業の抱える課題

- クイズ形式等の独自の評価方法を用いてもよいか
- アンケート作成や施策測定の相関評価が難しい
- データの分析方法や解釈について相談したい
- アブセンティーズムの効果指標において、会社が負担する人件費コストの捉え方が分からない

来年度事業への示唆

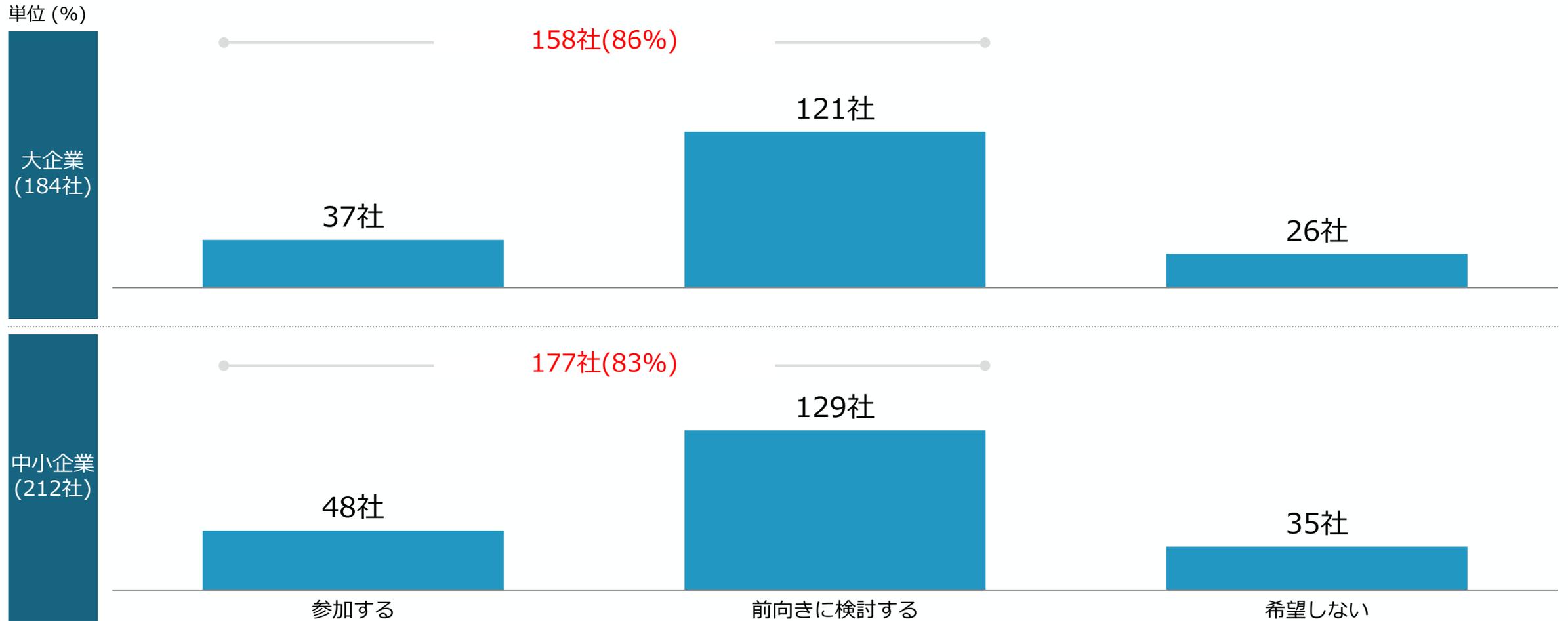
実施施策が不明瞭な企業向けに現時点のような取組施策案は示しつつ、まずは、プロセス指標を測定するだけでも意味がある旨を強調する

現在検討している事前の簡易アンケートを提示する形で進める

現在検討している分析補助資料の提示に加え、Step3はデータ分析が難しいため、随時ご相談を受け付けるで対応

効果検証プロジェクトの参加意向¹

- 全体の8割以上が参加、もしくはは前向きな検討を表明

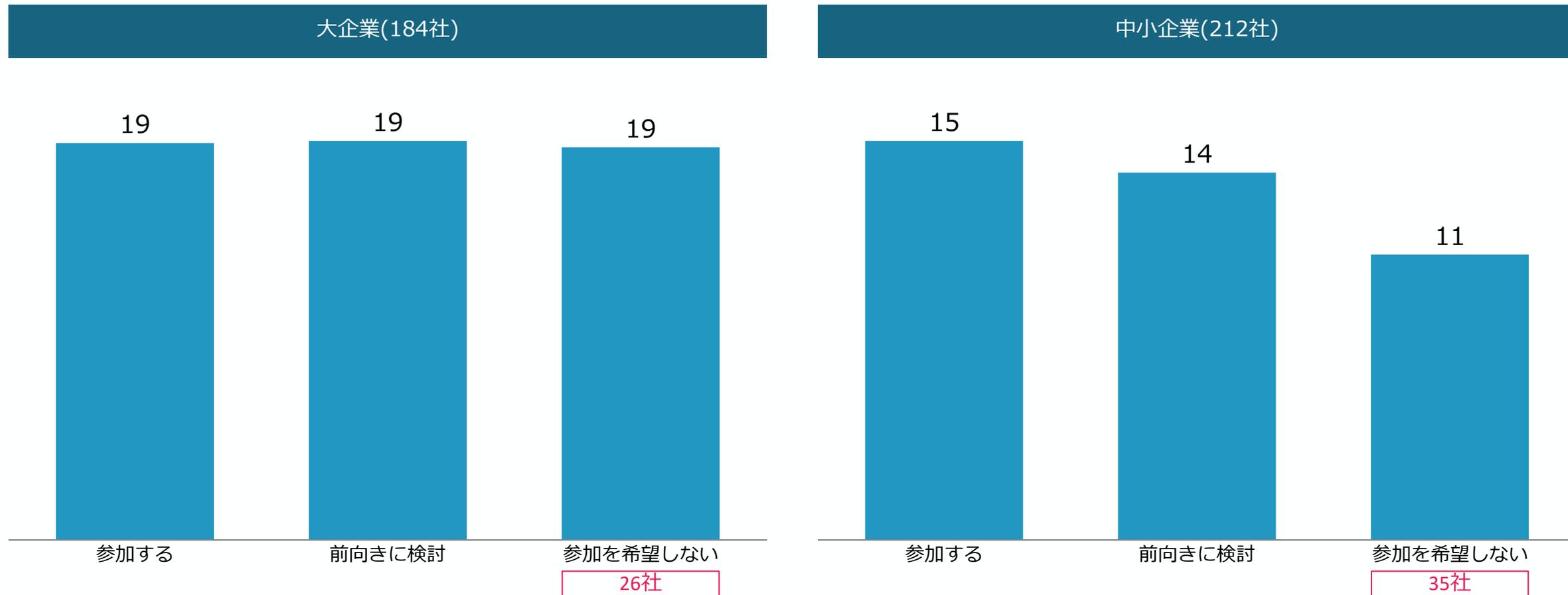


Note: 1. Q34 「現在経済産業省ヘルスケア産業課では、令和7年度4月より「健康経営における女性の健康施策の効果検証プロジェクト」の実施を想定しております。(中略)上記のプロジェクトへの参加を希望されますか?現時点でのお考えに最も近いものを選んでください。」への質問に対する回答をもとに回答の分布を算出

検証事業非参加企業の施策実施数について¹

- 中小企業において、平均実施施策数が少ない企業ほど今回の検証事業への参加関心度は低い傾向

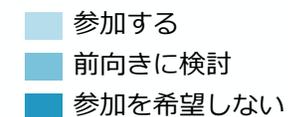
平均施策実施数 (個)



Note: 1. 「Q5-1 現在、女性の健康施策の効果検証プロジェクトに関するメニューについて下記のようなメニュー一覧を検討しております。こちらの表に記載の健康経営施策の実施状況及び時期で該当するものをお答えください。」 Q34 「現在経済産業省ヘルスケア産業課では、令和7年度4月より「健康経営における女性の健康施策の効果検証プロジェクト」の実施を想定しております。(中略)上記のプロジェクトへの参加を希望されますか？現時点でのお考えに最も近いものを選んでください。」への質問に対する回答をもとに回答の分布を算出

検証事業非参加企業の健康経営体制について¹

- 検証事業への参加に関して、主導形態は影響がさほどないと思料



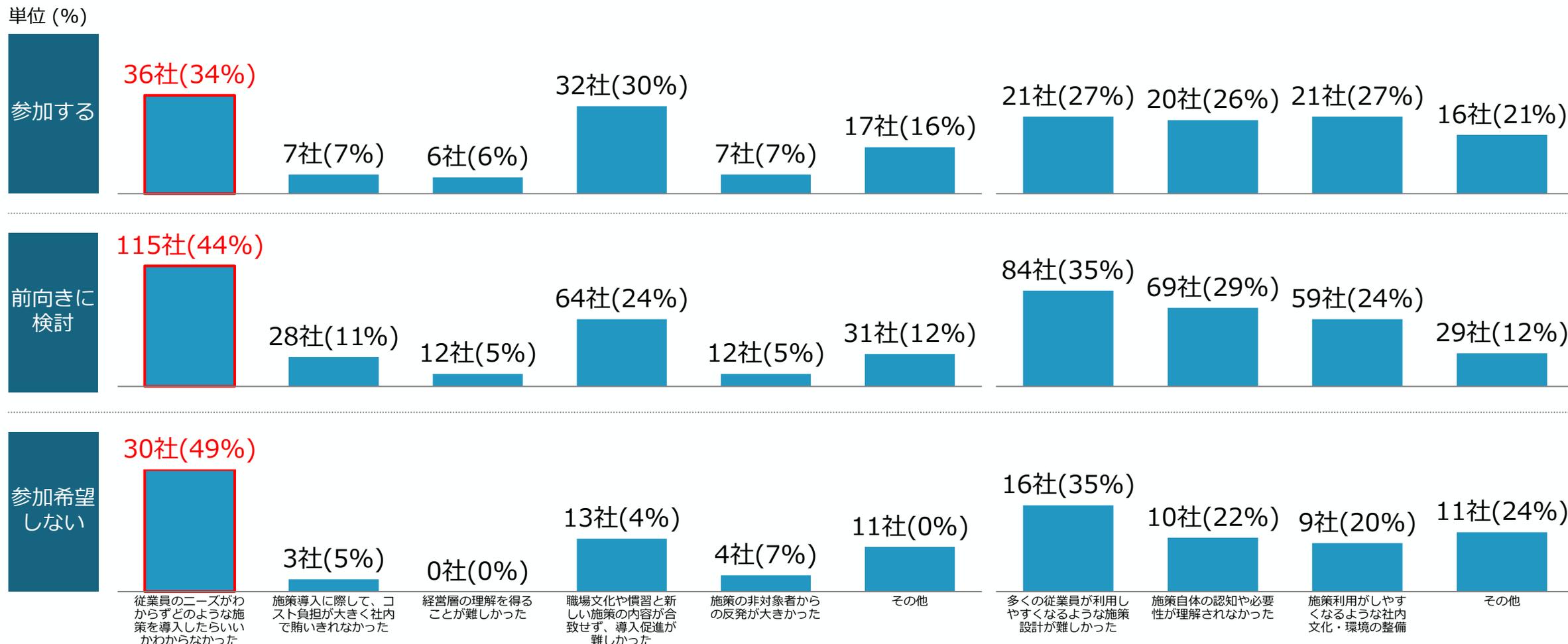
企業数(社)



Note: 1. Q8 「貴社で実施している健康経営施策の実施・推進に向けて、経営層がどの程度力を入れて関与しているかを教えてください。」 Q34 「現在経済産業省ヘルスケア産業課では、令和7年度4月より「健康経営における女性の健康施策の効果検証プロジェクト」の実施を想定しております。(中略)上記のプロジェクトへの参加を希望されますか？現時点でのお考えに最も近いものを選んでください。」への質問に対する回答をもとに回答の分布を算出2.という設問に対する回答に基づき分析 2. 「経営層が健康経営の概念の提唱から具体的施策の決定まで行っている」「経営層が健康経営の指針を提唱を行い、専門チーム(経営層以外)が具体施策の決定を行っている」を選択した企業を経営層主導、その他を選択した企業を現場主導と定義

検証事業非参加企業の導入・運用時の課題について

- 従業員のニーズ把握のための社内コミュニケーションに課題を抱えている企業ほど不参加傾向にあり



Note: 1. 「貴社で実施している健康経営施策の実施・推進に向けて、経営層がどの程度力を入れて関与しているかを教えてください。」という設問に対する回答に基づき分析

2. 「従業員のニーズ(必要としている施策)がわからずどのような施策を導入したらいいかわからなかった」「施策導入に際して、コスト負担が大きく社内で賄いきれなかった」を選択した企業を経営層主導、その他を選択した企業を現場主導と定義

報告書アジェンダ

1. 本事業の背景と目的

2. 調査内容

- ① 女性の健康に関する取組の効果検証事業の設計・実施
- ② 女性の健康に関するサービス提供事業者の可視化
及び品質担保制度の検討、取組企業の好事例集の発信
 - A) 企業規模別の取組好事例集
 - B) 女性の健康に関するサービス提供事業者一覧リスト
 - C) サービスの品質担保に必要なとなる情報候補整理
- ③ 次年度の施策に関する提案
- ④ ①～③に必要なとなる情報収集のための企業へのヒアリング

3. 参考資料

好事例集の対象読者

- 好事例集の読者のペルソナを想定し、好事例集に載せるべき観点を決定

読者ペルソナ



- 役職：人事部
健康推進課 職員
- 年齢：30~50代
- 従業員数：数千人

抱える企業の課題

- 同業他社との人材獲得競争が激化
- ダイバーシティ推進加速に向けたプレッシャーが存在
- 予算確保に向けては、経営層への説得が必要

女性健康推進状況

- 一程度導入は進んでおり、施策拡充に向けた先進的な事例を知りたい
- 制度を導入しているものの、制度認知・利用率が停滞
- 施策の継続・拡大に向けた予算確保に苦心

事例集で訴求する点

- 先進的な取組
- 施策導入後の普及に向けた取組のポイント
- 各施策で得られた効果

大企業

中小企業



- 役職：代表取締役
- 年齢：50-60代
- 従業員数：~百人

- 優秀な人材の獲得・定着率が低下
- 限られた予算・人材・時間含むリソースでの福利厚生充実に苦心

- 関心はあるが、どうしたらいいかわからない
- まずは同程度の規模・境遇の企業の状況を知りたい

- すぐに始められる簡単な取組
- 同程度の企業の取組状況

好事例集フォーマット：大企業

- 一覧で取組と効果をまとめ、ヒアリング実施企業は詳細スライドで取組の具体的なポイントを掲載

取組一覧スライド

取組と効果を一覧で表示

国内大企業の取組事例一覧				大企業
	企業名	取組	効果	事例詳細
1 積極投資	1 XX	XX	XX	PXX
	2 XX	XX	XX	PXX
	3 XX	XX	XX	PXX
	4 XX	XX	XX	PXX
	5 XX	XX	XX	PXX
2 働き方の調整	6 XX	XX	XX	
	7 XX	XX	XX	

6

詳細スライド

目的・背景にあった課題から取組のポイントまで詳細を記載

1 XX 2 XX

1 XX

A 取組の目的・背景にあった課題

- XX

B 取組の内容

- XX

C 取組のポイント

- XX

D 効果

- XX

E 今後の展望

- XX

7

好事例集フォーマット：中小企業

- 一覧で取組と企業情報をまとめ、ヒアリング実施企業は詳細スライドで取組ポイントを記載

取組一覧スライド

取組と企業情報(業種・従業員数・男女比)を一覧に表示

企業名	取組	業種	従業員数	男女比
XXX	XXX ・ XXX	XXX	XXX	XXX
XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
XXX	XXX	XXX	XXX	XXX

中小企業

1 理解促進

詳細 PXX

5

詳細スライド

目的・背景にあった課題から取組まで内容を記載

3 積極投資 1 費用補助制度

XXXX

1 取組の目的・背景にあった課題

- XXX

2 取組の内容

- XXX

3 取組のポイント

- XXX

13

健康経営における女性の健康の取組好事例集

令和6年3月

女性の健康課題に取り組んで、長く・健康に働ける職場に！

健康経営を積極的に推進する企業では、より質の高い健康経営の実践に向けて、特に女性特有の健康問題対策に高い関心が寄せられている。本事例集では、女性特有の健康課題に対する先進的な取組事例を発信する。



×

大企業と中小企業の取組を掲載

中小企業の 掲載ポイント

- すぐに始められる取組
- 企業状況（業種・従業員数・男女比）からみる取組状況

大企業の 掲載ポイント

- 先進的な取組
- 取組の工夫
- 各施策で得られた効果

企業の取組

健康推進ミーティング
リーズ



新米ママの相談LINE
山仁産業



社長自らフレキシブル
C社 (匿名希望)

C社 (匿名希望)

プレコンセプションケア
アイデアル



無料の市民講座
浅野製版所



経営者と社員によるチーム
メディプライム



乳がん検診
東京海上日動パートナーズかんさい



温度管理ツール
パッケージ松浦



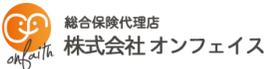
女性の健康相談室
兵神装備



外部キャリアコンサルタント
日本エー・エム・シー



子供の同伴出勤制度
オンフェイス



フルリモート勤務
カケハシ



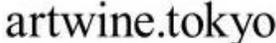
フレックス・リモート制度
クロスフィールズ



フレックス・時短勤務
ランザーズ



生理休暇
artwine.tokyo



生理痛体験会
パナソニック コネクト



女性管理職登用拡大
明治安田生命



婦人科診療
大和証券グループ本社



月経・更年期プログラム
JAL



月経・妊活・更年期プログラム
丸紅



男性含めた更年期支援
ポーラ・オルビスホールディングズ



卵子凍結
サイバーエージェント



フェムテック自販機
伊藤忠商事



時間帯限定フルタイム勤務制度
丸井グループ



上司と部下の会話トレーニング
ジョンソン・エンド・ジョンソン



有志ダイバーシティチーム
A社 (匿名希望)

A社 (匿名希望)

ファミリーフレンドリー休業
日本マイクロソフト

日本マイクロソフト

中小企業

大企業

目次

✓ 女性の健康経営施策の全体像	p.05
✓ 中小企業の実組一覧	p.06
✓ 中小企業の実組詳細	p.08
• 浅野製版所	p.08
• 日本エーエムシー	p.09
• クロスフィールズ	p.10
✓ 大企業の実組一覧	p.11
✓ 大企業の実組詳細	p.14
• パナソニック コネクト	p.14
• 明治安田生命	p.16
• 大和証券	p.18
• JAL	p.20
• サイバーエージェント	p.21
• 伊藤忠商事	p.23
• ジョンソン・エンド・ジョンソン	p.25
• A社 (匿名希望)	p.26
• 日本マイクロソフト	p.27

女性の健康経営推進施策の全体像

制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気醸成から、具体的なリソース付与支援まで幅広い施策を実施可能

具体的なリソース付与支援

C 積極投資



a サービス・ツール支援制度

1. ヘルスモニタリングサービス
2. メンタルヘルスサービス
3. 育児介護サポート・復帰支援サービス

b 費用補助制度

1. 不妊治療・卵子凍結費補助
2. 育児・介護費用補助
3. 健康促進のためのフィットネス補助
4. 更年期症状に対する医療費補助
5. がん検診費用

c 物品補助制度

1. 温度管理スペースの設置
2. プライベートルームの設置
3. 鎮痛薬やサプリメントの提供

D 働き方の調整



a 休暇制度

1. 生理休暇
2. 不妊治療休暇
3. 妊娠・出産休暇の延長
4. 介護休暇
5. 更年期休暇
6. 閉経休暇
7. 流産や死産に対する休暇

b フレックスタイム制度

1. 短時間勤務制度
2. 在宅勤務の推進



連携

制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気醸成

A 理解促進



a 経営層からのメッセージ発信

1. 対外向けインタビュー
2. 社内向け講話・発信

b ヘルスリテラシー向上プログラム

1. 女性の健康研修
2. ジェンダーバランス研修
3. セルフケア研修

c 管理者向け研修

1. ジェンダー意識向上研修
2. マネージャー向けサポートプログラム

d 全社員向け意識改革プログラム

1. D&I研修
2. ワークライフバランスの啓発

B 企業組織体制



a 女性登用

1. 女性リーダーシップ枠の設定
2. 採用時のジェンダー平等

b ダイバーシティチーム

1. ジェンダーバランス委員会の組成
2. 女性サポート（メンター）チームの設計



連携

中小企業の取組事例一覧 (1/2)

	取組	企業名	業種	従業員数	男女比	事例詳細
A 理解促進	① 女性の 健康推進ミーティング の実施 ・ 四半期ごとに実施し、男性従業員もオブザーブで参加を義務付け	リーズ	保険業	14人	9:16	
	② 新米ママの相談LINEグループ の整備 ・ 情報共有会の実施他、気軽に相談できるようLINEグループを設定	山仁産業	製造業	27人	4:5	
	③ 社長自らフレキシブルなワークスタイル の実践 ・ 社長自らの言葉と行いにより、社内に辛いときは休む文化を醸成	C社 (匿名希望)	コンサルティング業	25人	2:3	
	④ 全社員向けに プレコンセプションケア の研修を実施 ・ 妊娠/出産の備え・家族協力の必要性を学び、実施満足度は4.5/5点	アイデアル	ソフトウェア事業	86人	3:1	
	⑤ 無料の市民講座 への参加・全社への知見共有 ・ 地域の無料イベントを活用し、コストをかけずに社内知見を獲得	浅野製版所	広告制作・印刷業	38人	3:2	P8
B 企業組織体制	⑥ 経営者と社員による社内チーム の立ち上げ ・ 経営者も含めたチームにより課題調査と制度整備を迅速に実施	メディプライム	情報通信業	6人	1:1	
C 積極投資	⑦ 乳がん検診 の費用補助 ・ 乳がん検診項目はマンモグラフィ検査と超音波検査を全額会社負担	東京海上日動 パートナーズ かんさい	保険業	188人	4:6	
	⑧ 社員全員に 温度管理ツール の貸与 ・ 夏はミニ扇風機・冬は足元ヒーターを貸与	パッケージ 松浦	パッケージ マーケティング業	4人	1:3	

中小企業の取組事例一覧 (2/2)

	取組	企業名	業種	従業員数	男女比	事例詳細
A 積極投資	9 女性の健康相談室 を開設 <ul style="list-style-type: none"> 婦人科医師によるオンライン相談が可能 	兵神装備	製造業	475人	7:3	
	10 外部キャリアコンサルタント による相談会の実施 <ul style="list-style-type: none"> 育休・産休からの復帰に際して外部キャリアコンサルタントと面談 	日本エー・エム・シー	製造業	182人	10:3	P9
D 働き方の調整	11 子供の同伴出勤制度 の整備 <ul style="list-style-type: none"> キッズスペース付き事務室を設置、子供同伴でも快適に働ける環境に 	オンフェイス	保険業	15人	9:11	
	12 フルリモート勤務制度 ・リモート勤務費用の補助 <ul style="list-style-type: none"> 育児・介護との両立を狙う優秀な人材の獲得に貢献 	カケハシ	医療 サービス業	350人	3:2	
	13 フレックス・リモート制度 の活用 <ul style="list-style-type: none"> 組織内コアバリュー設定やチーム/1on1対話により助け合い文化を醸成 	クロスフィールズ	NPO	21人	6:19	P10
	14 フレックス・時短勤務制度 の推進 <ul style="list-style-type: none"> 全員が活用可能な制度にすることで男女公平に理解を得る 	ランザーズ	サービス業	152人	3:2	
	15 生理休暇 の即日取得が可能 <ul style="list-style-type: none"> 総務へ社内コミュニケーションツール (slack) 経由の連絡で取得可 	artwine.tokyo	サービス業	40人	1:9	

5 浅野製版所：無料の市民講座への参加・全社への知見共有

A 取組の目的・背景にあった課題

- 女性社員の割合が2割から4割に増加、かつ長期的に働くようになった中で、女性の健康が重要に
- 一方で、女性自身であっても女性の健康についての知識がない・何から始めたらいいのかわからない状況



B 取組の内容

- オフィス付近で開催される**無料の市民講座**に社員が参加
 - オフィス付近にある聖路加国際大学・聖路加健康ナビスポット「るかなび」で開催される講座
- 参加した社員が講座の内容をレポートにまとめ、**全社員向けに社内LINEで共有**



C 取組のポイント

- 地域で開催される無料のイベントを活用することで、**コストをかけずに理解度を向上**
- 内容を**全社員に簡単に確認できる形で共有**することで、社員全体の理解度も向上

10 日本エー・エム・シー：外部キャリアコンサルタントによる相談会の実施

A 取組の目的・背景にあった課題

- キャリアパスに悩む中堅女性社員に、**キャリア形成支援**が必要に



B 取組の内容

- **外部からキャリアコンサルタントが月に1度来社、中堅女性社員に「エンカレッジプログラム」を実施**
 - 中堅女性社員による、**誰でもキャリアに関する相談ができる窓口「キャリコンルーム」の導入**
 - 特に育児休業から復帰する社員を優先し、仕事と育児の両立を支援
 - 現在は男女幅広く毎月10人程度が利用



C 取組のポイント

- 当初は女性社員向けだったが、**全従業員がキャリアを考えることも重要であるため、全従業員を対象にして公平性を担保**
- 結果として、社員のモチベーションが向上した他、厚生労働省が主催する「グッドキャリア企業アワード2024」を受賞

13 クロスフィールズ：フレックス・リモート制度の活用

A 取組の目的・背景にあった課題

- コロナ禍を契機に、柔軟な働き方へのニーズが拡大
 - 特段女性のための施策として実施した訳ではないが、女性も含めた全ての人が働きやすい職場づくりが必要であった



B 取組の内容

- フレックス制度やリモートワーク制度を設定
 - フレックス制度では**必要月稼働時間を設定**し、自由な働き方を推進
 - 体調不良時やライフイベントによってメンバーが休暇を取った際には**チームメンバー同士でカバー**しあう



C 取組のポイント

- **組織内コアバリューの制定や会話機会の促進により、助け合いの風土や言い出しやすい雰囲気**を創出
 - 組織内のコアバリューの1つに「一人一人の幸せを思いあう」という文言があり、互いをサポートすることを当然のこととして捉える
 - チームの中で対話を増やす、1on1を増やすことで組織内の中で自分の状態を開示しやすい雰囲気を醸成している

大企業の取組事例一覧 (1/2)

	取組	効果	企業名	事例詳細
A 理解促進	① CEOの生理痛体験参加 で加速する女性の健康理解と推進 <ul style="list-style-type: none"> 経営層が積極的に体験会に参加し理解促進をリード 	男性従業員への理解が浸透 会社全体での健康課題意識向上	パナソニック コネクト	● P14
B 企業組織体制	② 女性管理職登用拡大に向けた取り組み の実施 <ul style="list-style-type: none"> 女性管理職 (課長職相当) 比率を設定のうえ育成を実施 女性活躍の促進に向けて女性が働きやすい環境を整備 	課長相当職以上の女性管理職比率 35.4%達成 (2024年4月)	明治安田生命	● P16
C 積極投資	③ 月経や更年期症状などの婦人科診療の新設 <ul style="list-style-type: none"> 産業医から施策の必要性を全社員に対して発信し理解を促進 	他施策とも併せて、 プレゼンティーズム損失割合が 2020年度以降3.1ポイント減少	大和証券 グループ本社	● P18
	④ 「ルナルナ オフィス」による月経・更年期プログラムの実施 <ul style="list-style-type: none"> 労働損失などエビデンスの提示により理解促進を実現 	プレゼンティーズムが月経症状由来 20.3pt、更年期症状由来4.1pt改善	JAL	● P20
	⑤ 「ルナルナ オフィス」の月経・妊活・更年期プログラムを導入 <ul style="list-style-type: none"> 男女問わず女性の身体や女性特有の健康課題について学べる機会として全社員向けセミナー・イベントを開催 	業務パフォーマンスがプログラム 参加前後で10%改善、女性特有の 不調への理解度も100%	丸紅	
	⑥ 女性だけでなく男性含めた更年期支援プログラムの実施 <ul style="list-style-type: none"> 更年期の基礎知識講座や専門医のオンライン診察を実施 	(24年より男性更年期プログラムを 実証導入したため効果測定中)	ポーラ・オルビス ホールディングズ	
	⑦ 卵子凍結の費用補助 <ul style="list-style-type: none"> 人材の早期流出による育成コストの損失も考えにいれ導入 	社内説明会には約100名の申込	サイバー エージェント	● P21
	⑧ フェムテック自販機 での商品販売 <ul style="list-style-type: none"> 生理・健康・フェムケア、妊活、更年期等の関連商品を販売 	社内外へのフェムテックの普及、 フェムテックの活用に関する意識 改革促進	伊藤忠商事	● P23

大企業の取組事例一覧 (2/2)

D

働き
方の
調整

取組

- 9 「時間帯限定フルタイム勤務制度」の導入
- 育児のために一定期間、就業時間を限定した勤務が可能

効果

短時間勤務 (小学校3年まで) を
終えた後、フルタイム勤務に
復帰せずに退職する社員が減少

企業名

丸井グループ

事例詳細

外資系大企業の取組事例一覧

	取組	効果	企業名	事例詳細
A 理解促進	10 上司と部下の 会話トレーニング の実施 <ul style="list-style-type: none"> 不妊治療を始めた部下の相談等のシミュレーションを実施 	理解度の向上（健康文化の醸成）	ジョンソン・エンド・ジョンソン	● P25
B 企業組織体制	11 有志のダイバーシティチーム の立ち上げ <ul style="list-style-type: none"> 全社員が集まる場で必要性や目的をプレゼンし理解を促進 	現在ダイバーシティチームとして15人のコアメンバーが有志で活動	A社 (匿名希望)	● P26
D 働き方の調整	12 ファミリーフレンドリー休業制度 の導入 <ul style="list-style-type: none"> ファミリーケア休暇年10日や有給の看護介護年20日等を付与 	社員の満足度や会社の健全な運営に貢献	日本マイクロソフト	● P27

1 パナソニック コネクト: CEOの生理痛体験参加で加速する女性の健康理解と推進 (1/2)

A 取組の目的・背景にあった課題

- 男性従業員比率が高く、女性の健康に対する社内理解が浸透せず
- 女性間でも自身の健康状態を社内で共有することは少なく、女性同士だからこそ「生理痛」の捉え方には個人差あり



B 取組の内容

- 施策内容: 筋電気刺激 (EMS) を利用し、生理痛の擬似体験会を2023年度・2024年度と大阪・東京でそれぞれ開催
- 対象者: 男女・世代を問わず、全従業員に対し参加者を公募で募集



C 取組のポイント

- **CEO・役員も体験会に参加し、経営層を含め**会社全体で女性の健康を理解しようとする姿勢を社内外に発信
- 男性のみでなく、同じ女性でも個人差があるため理解しづらい生理痛 (月経痛) の苦しみを理解しあうキッカケに
- 生理痛体験に加え、「生理」や「痛み」に関し、職場でできることを参加者全員でディスカッション



D 効果

- 講師に能動的に質問する等、女性の健康課題を積極的に理解する姿勢を持つ男性従業員が増加
- 各種メディア (日本テレビnews zero等) にも取り上げられ、社内外で女性健康推進に向けた取組が認知
- ディスカッションをきっかけに、女性用トイレへの生理用ナプキン設置を開始



E 今後の展望

- 更年期障害への理解とサポート (男性更年期障害を含む)
 - これまでに責任者向け研修での説明、任意参加でのセミナー等を実施
 - さらなる理解促進・サポートに向け、今後取り組んでいきたい

1 パナソニック コネクト: CEOの生理痛体験参加で加速する女性の健康理解と推進 (2/2)

F 取組の全体像

- 女性の健康に向き合うことによる企業へのメリットや、生理に関する基礎知識の説明から体験会がスタート
- 筋電気刺激 (EMS) を用いて、月経時に生じる腹部の痛みを段階的に体験できる疑似体験会を実施
- 体験後には、Q&Aセッション、グループディスカッションの時間を用意
- 体験会の内容は、日本テレビnews zero等で紹介
- ディスカッションをきっかけに、女性用トイレへの生理用ナプキンを設置



2 明治安田生命: 女性管理職登用拡大にむけた取り組み (1/2)

A 取組の目的・背景にあった課題

- 内勤職員の半分以上が女性である一方で、一般職(事務職)入社が大半を占め、2012年当時の女性管理職比率は3.8%と低位
- 女性管理職の輩出に向けて、人事制度の改正とともに、女性自身のマインド醸成やマネジメントスキルの習得等が必要な状況



B 取組の内容

- 2012年にダイバーシティ推進室を新設し、「2020年に女性管理職比率30%」を掲げ、「制度改正」「能力開発」「風土醸成」の観点で包括的に取組を推進
- 【制度改正】職務が限定的だった一般職(事務職)を総合職に統合し、キャリアルートの制限を撤廃することでキャリアの幅を拡大
- 【能力開発】所属長推薦と本人意欲のある女性を管理職候補としてプーリングし、階層別に研修やメンタリング等の機会を提供する女性管理職育成プログラムを展開
- 【風土醸成】全所属の所属長とダイバーシティ推進リーダー等が参加する「ダイバーシティ・フォーラム」を毎年開催し、社長からのメッセージを発信するとともに、女性活躍等に向けた職員同士のプレストを実施



C 取組のポイント

- 女性管理職育成プログラムにおいて、社外講師による研修、役員や本社部長との1on1メンタリング、ロールモデルとの交流等、集中的な教育を実施するとともに、所属長の関与を重視することにより、女性活躍に向けた風土醸成が加速



D 効果

- 女性管理職育成プログラムの登録数は年々増加し、2023年には1,000名を超過
- 女性管理職比率は2020年に目標の30%を達成し、2024年は35.4%に伸展



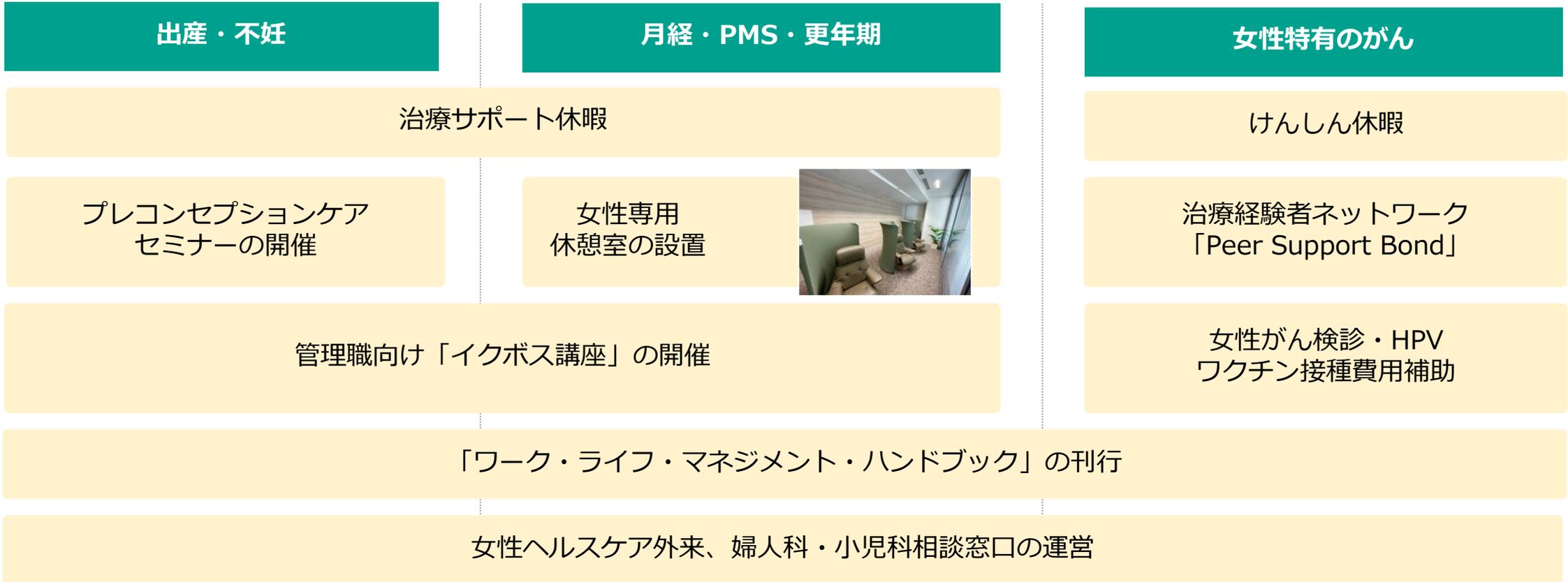
E 今後の展望

- 女性管理職比率35%を堅持しつつ、「2027年に女性経営管理職(部長相当職)比率10%」を目指し、さらなる上位職登用に向けて取組み

2 明治安田生命: 女性管理職登用拡大にむけた取り組み (2/2)

F 取り組みを支える体制整備

- 管理職の育成に加えて、女性のライフステージに応じた健康施策も実施することで、中長期的なキャリアを描けるよう環境を整備



3 大和証券グループ本社: 月経や更年期症状などの婦人科診療の新設 (1/2)

A 取組の目的・背景にあった課題

- 会社全体の人員構成を踏まえると、今後女性社員の比率は高まり、幹部クラスの女性も増加していく見込み
- その中で、月経中・更年期の社員が安心してかつ長きにわたって働ける環境の整備が必要に



B 取組の内容

- 施策内容: 医務室の婦人科医が月経や更年期症状などの婦人科診療をオンライン・対面・電話で提供
- 対象者: 全女性従業員及び役員



C 取組のポイント

- 男性社員からの理解を得るために、「女性を特別扱いしているのではなく、医師の視点で必要な配慮を会社として取り組むのだ」とのメッセージを産業医から発信
- 診療以外の相談はオンライン相談の外部サービス「first call」も活用 (24時間、家族も利用可)



D 効果

- 他全体施策とも併せて、プレゼンティーズム損失割合が2020年度以降3.1ポイント減少 (2020年度17.0%→2023年度13.9%)



E 今後の展望

- 生産性向上に向けた睡眠やメンタルヘルスサポート等、男女問わず施策の拡充を検討

3 大和証券グループ本社: 月経や更年期症状などの婦人科診療の新設 (2/2)

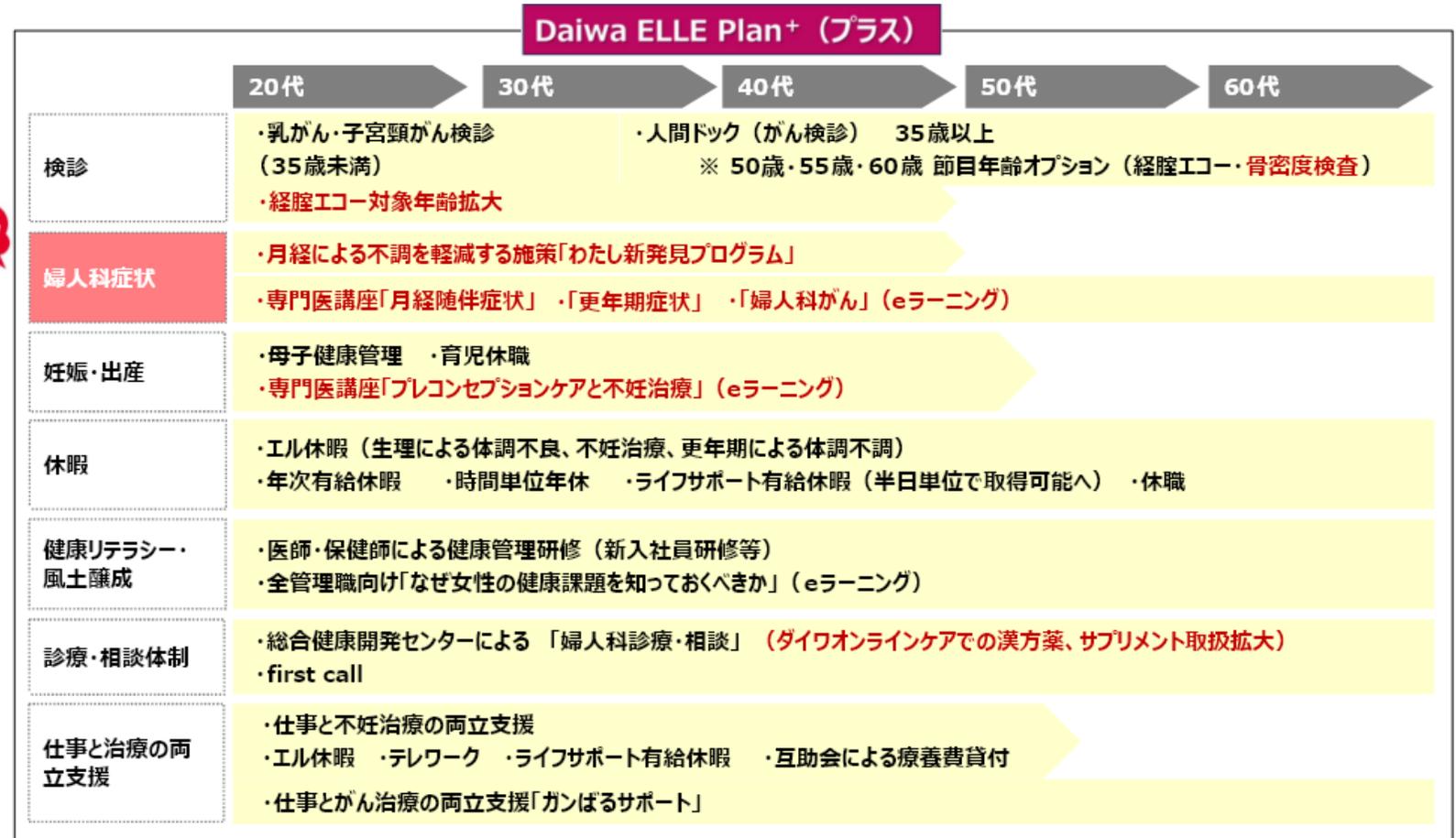
F 取組の全体像

- 女性のライフステージに応じた健康施策を実施
- 健康経営による施策全体で、プレゼンティーズム¹とアブセンティーズム²の2030年目標値を設定

指標	目標値
プレゼンティーズム損失割合	10.0%未満
アブセンティーズム平均値	3.0日以下

1) 何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態。病気やケガがないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間分の自身の仕事を評価するアンケートを実施して算出。数値が小さいほど生産性が高い

2) 病欠、病気休業の状態。過去1年間に自分の病気で何日仕事を休んだかを問うアンケートを実施して算出。日数が少ないほど生産性が高い



4 JAL：ルナルナオフィスによる月経・更年期の健康課題支援

A 取組の目的・背景にあった課題

- JALグループの半数が女性であり、月経・更年期症状に苦しむ女性社員が多く存在
- 一方で**スケジュールが不規則な社員が多く、気軽に利用できる打ち手が必要**



B 取組の内容

- 施策内容：ルナルナオフィスを活用した月経・更年期の健康課題サポートを実施し、費用の7割負担
- 対象者： JALグループ女性従業員



C 取組のポイント

- **労働損失や経済的損失などのエビデンスを示す**ことで社内での理解が浸透
- ルナルナオフィスはオンラインで完結できるサービスのため、スケジュールが不規則な社員でも利用が可能



D 効果

- 月経によるプレゼンティーズムは20.3pt改善
- 更年期症状によるプレゼンティーズムは4.1pt改善



E 今後の展望

- 現在実証実験中のため対象を一部の社員に絞って実施しているが、次期JAL Wellnessの取り組みとして対象者を拡大して実施する方向で検討中

7 サイバーエージェント：卵子凍結の費用補助（1/2）

A 取組の目的・背景にあった課題

- 全従業員平均年齢が34歳と比較的若い中で、今後も**女性が中長期的にキャリアを描ける職場環境の整備が必要**
- その中の1つの施策として、**キャリア形成で重要な時期と妊娠適齢期が重なる女性特有の悩み**に向き合う



B 取組の内容

- 施策内容： 採卵、凍結保存などの卵子凍結に関する費用の一部を会社が負担
- 対象者： 全女性従業員



C 取組のポイント

- 費用補助に係るコストは、**人材の早期流出による育成コストの損失も考えにいれ導入を決断**
- 卵子凍結は出産を保証するものではなく身体的な負担もあるため、社員がメリットもデメリットもふまえて判断できるよう、**専門医の勉強会を開催**



D 効果

- 卵子凍結の流れや費用の説明等を行ったセミナーには約100名からの事前申し込みあり



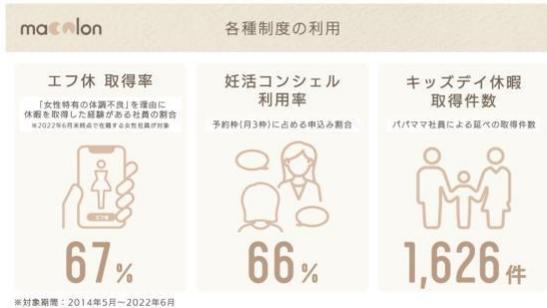
E 今後の展望

- 平均年齢が若い企業であるため、年齢を重ねた人に対しての理解が進んでおらず、今後さらなる施策を検討

⑦ サイバーエージェント：卵子凍結の費用補助（2/2）

F 取組の全体像

- “自分らしい働き方”の選択肢として、社員の挑戦を応援する制度「macalonパッケージ」を設定
- 当初母親支援として提示された際に社内で反発が生じたが、男女問わない利用枠拡大や、社内の研修を組み込むことで、理解が浸透





制度一覧

エフ休

女性特有の体調不良時の特別休暇(月1回)
女性社員の休暇名称は『エフ休』に統一

妊活休暇

不妊治療のための特別休暇(月1回)
(卵子凍結における通院等でも取得可能)

妊活コンサル

専門家の個別カウンセリング
月1回、30分

New

卵子凍結補助

卵子凍結に関する費用の一部を
会社が負担する制度(上限：一人40万円)

キッズ在宅

子どもの看護/通院時に在宅勤務できる制度
当日取得も可能

キッズデイ休暇

学校行事や記念日に取得できる特別休暇
年2回(半休×2回)

認可外保育園補助

認可保育園と認可外保育園の
差額の保育料を会社が負担する制度

おちか区ランチ

同じ市区町村に住むママ社員同士の
ランチ代補助(一人当たり3,000円)
(妊娠中のプレママ社員・産休育休中のママ社員含む)

パパママ報

パパママ社員の多様な働き方を伝える
社内報

8 伊藤忠商事：フェムテック自販機での商品販売（1/2）

A 取組の目的・背景にあった課題

- 生活消費分野に強みを持つ総合商社として、多様化する消費者ニーズを「マーケットイン」の発想で捉え、「組織の多様性を受容し活かす」観点から、女性活躍は収益拡大・企業価値向上に不可欠という考えのもと、採用数拡大や制度整備を推進
- 「フェムテック」に対する理解・活用を進めることで、多様化する女性の健康課題に対し、タブー視せず正面から向き合い、誰もが能力を最大限発揮できる環境整備・職場の風土醸成を実施



B 取組の内容

- フェムテック商品（生理用品、健康・フェムケア、妊活、更年期等）の自販機を設置。人目を気にせず、商品説明を読みながら購入が可能。「性別に関係なく、必要な人に届く・関心を持っていただく」というメッセージを込め、「ふえむてつくん」と命名

C 取組のポイント

- 性別問わず利用できる商品（妊活グッズ、更年期検査キット等）を販売**し、性差を越え興味関心を持っていただけるよう、取組み
- フェムテック関連セミナーやワークショップ、組織長向け研修実施等による**意識改革施策も同時並行で展開**
- 廃棄予定の自販機を再利用。商品の在庫管理等は、障がい者雇用特例子会社の伊藤忠ユニダス(株)が対応

D 効果

- 社内外への**フェムテックの普及**、フェムテックの活用に関する意識改革促進
- 社員のみならず、お客様や地域の方も利用いただけるよう、伊藤忠商事東京本社内に加え、本社横のITOCHU SGD Studioにも1台設置。年間10万人の来客者・親子・地域でニーズがある人へ提供が可能となり、**社会的課題の解決に寄与**

E 今後の展望

- 女性の健康課題や、男女共に悩む妊活・更年期に対する理解が深まり、更なる働き方改革、性別問わず多様な人材が活躍できる職場環境整備作りに寄与

8 伊藤忠商事：フェムテック自販機での商品販売（2/2）

F 取組の全体像

- フェムテックの新規事業化と社内の「働き方改革」を同時に推進
- 社員有志によるバーチャルオフィスと人事・総務部が共催した展示会、フェムテックセミナー、組織長ワークショップ等、**意識改革に向けた取組み**を着実に実施
- 2024年2月より、卵子凍結・海外駐在中の不妊治療費用補助等、**個別支援策を拡充**。2024年4月から男性育休取得を「必須化」

Femtech Team

(バーチャルオフィス→第8カンパニーに移管)
女性特有の健康課題をテクノロジーの力で
解決するための製品・サービスの**新規事業化**



働き方改革

仕事と健康・家庭の「両立支援策」を通じ、
仕事を頑張りたい時の支えを強化

意識改革

- ITOCHU Femtech Fes?! (2023/8)
- フェムテック社内意識調査 (2023/11)
- フェムテックセミナー (2024/9)
- フェムテック自動販売機設置 (2024/8~)**



制度拡充・個別支援

- 妊活特別休暇 (2022/10~)
- 外部相談窓口 (2023/1~)
- 卵子凍結補助 (2024/2~)
- 不妊治療補助 (2024/4~)

新規事業化

- 妊活サポートデバイス「kegg」実証実験 (2024年度下期) ※経済産業省実証事業に採択

10 ジョンソン・エンド・ジョンソン：上司と部下の会話トレーニングの実施

A 取組の目的・背景にあった課題

- 健康経営に関する制度は多数あったものの、**実際には制度を利用しづらいカルチャー**が存在
 - 社内アンケートによると、通院や体調不良のために休暇を取る際に約3人に1人が上司らの理解を得るのが難しいと感じている



B 取組の内容

- 施策内容： シミュレーションを用いた従業員と上司間の会話トレーニングを実施
 - 不妊治療を始めた部下が、上司に仕事との両立について相談する場面、等
- 対象者： 全従業員



C 取組のポイント

- 会話トレーニングを通じて双方に**効果的な対話のしかたを学び**、従業員の抱える課題や休暇利用への理解が進む
- 上司も部下も1人の人間であり、上司は評価者としてでなく、まず**人間としてチームメンバーと向き合う環境づくり**を推進



D 効果

- 従業員と上司間の会話シミュレーション研修は評判の声が多く上がった
 - 研修後の意識調査※において、参加した管理職の97.5%が、上司と部下の対話姿勢について理解が深まったと回答
- ※2023年7月から2024年1月まで管理職研修として研修を実施した3社（従業員2,000名以上2社、従業員100名以上1社）において、参加した管理職122名を対象に行ったアンケート調査結果



E 今後の展望

- 社内でのワークショップの開催や社外への研修提供等の機会を検討

11 A社（匿名希望）：有志のダイバーシティーチームの立ち上げ

A 取組の目的・背景にあった課題

- ・ グローバルで推進していたDE&Iの取組を日本でも新たに開始
- ・ 日本では全くの新しい取組のため、社内でのDE&Iの説明およびボランティアとして活動する従業員を集める必要



B 取組の内容

- ・ 施策内容： **全社員が集まるミーティングでDE&I取組みの目的をプレゼン**。ヘルスケア、キャリアディベロップメント、ワークライフバランス、をテーマにしたセッション実施により**社員間の学びとネットワーキングを促進**
- ・ 対象者： 全従業員



C 取組のポイント

- ・ **日本法人の社長がDE&Iに協力的**であり、全社員ミーティングでのプレゼン枠を優先的に配分
- ・ ゴールは女性のパフォーマンスが良くなることではなく、**性別や国籍にとらわれず一人一人がクリエイティブを発揮**することであると説明し、**逆差別にならないよう配慮**



D 効果

- ・ プレゼンの後、女性からも「**女性女性してなくてよい**」との好評の声もあり
- ・ 活動に参加したいという声が多くあり、現在ダイバーシティーチームとして15人のコアメンバーが活動



E 今後の展望

- ・ 声を上げづらい女性の悩みへの理解を深められる講習等を行い、管理職も含めて社内理解の底上げを行う

12 日本マイクロソフト: ファミリーフレンドリー休業制度の導入 (1/2)

A 取組の目的・背景にあった課題

- 従業員の外国人割合が高く、日本国内の慣習のみにとらわれず、多様な従業員のライフスタイルに寄り添う必要あり
- 事実婚、同性婚など様々な家庭の形が増加している中で、従業員の家族を含めたWell-Beingのサポートが重要に



B 取組の内容

- 施策内容: 傷病・ファミリーケア休暇 (年10日)、有給の看護介護休業 (年20日)、有給の出産休業 (20週間)、有給の育児休業/有給の養子休業 (6週間)
- 対象者: 全従業員 (出産休業は女性のみ)



C 取組のポイント

- 施策の利用率を重視するのではなく、従業員のWell-beingを重視するという考え方のもと包括的なパッケージプランを導入
- 海外オフィスに追随する形で有給の育児休業/有給の養子休業 (6週間) を2017年に導入



D 効果

- 従業員のWell-beingをサポートすることは、会社の健全な運営に通じる、という考え方で健康経営を実施
- 個別に利用率自体をトラックし、社員の満足度や会社の健全な運営に一助をなすかという視点を重視



E 今後の展望

- 施策メニュー自体は豊富に整備されているため、既存施策の社内プロモーションの強化を実施する予定

12 日本マイクロソフト: ファミリーフレンドリー休業制度の導入 (2/2)

F 取組の全体像¹

ファミリーフレンドリー休業制度の詳細

- 傷病・ファミリーケア休暇
 - 従業員自身の疾病/負傷に加え、体調を崩した家族のケア、通院、予防接種等の付き添い、不妊治療のための通院等、年10日の有給
- 有給の看護介護休業
 - 重篤な健康状態にある家族のための最大年間20就労日の休業
- 有給の出産休業
 - 出産をする女性のための20週間の休業
- 有給の育児休業/有給の養子休業
 - 新しい子との絆を築くための6週間の休業



ファミリーケア

マイクロソフトでは、家族があなたを必要とするときに、家族のためにしっかりと時間を使えるように、様々な休暇休業を用意しています。

その他、明日から始められる取組一覧 (1/2)

A

理解促進

- 1 従業員一人ひとりによる**自身の健康づくりの目標や取組の発表**
- 2 女性に多い病気や悩みをテーマにした2ヶ月に1度の**社内配信**による情報周知
- 3 **他社の女性社員を招いたパネルディスカッション**の実施
- 4 女性・ママの交流の場となる**チャットルームの開設**
- 5 女性の健康に関する**社内ページの作成**

C

積極投資

- 6 **階段利用**(特に上り)の推進
- 7 **Youtube動画を活用**したストレッチ・ヨガなどの開催
- 8 朝の**ラジオ体操**の実施
- 9 従業員が**運動できるイベント**(ソフトボールやゴルフ)の企画
- 10 社内への**運動器具の設置**

その他、明日から始められる取組一覧 (2/2)

C

積極投資

- 11 朝礼中の瞑想の実施
- 12 自治体の主催するウォーキングチャレンジへの参加
- 13 無料の歩数計アプリを使用した1日3000歩ウォーキングの推進
- 14 会社経費での女性トイレへの**生理用品**の設置
- 15 **カイロ、母乳パッド**等の無償提供
- 16 乳がんに向けた**乳房自己触診パンフレット**の説明・配布

D

働き方の調整

- 17 妊娠時立ち作業から**軽作業(座り)**等への変更
- 18 TPOに合った範囲で自由な服装や靴の着用を認め、**パンプス等の着用による健康被害の防止**

報告書アジェンダ

1. 本事業の背景と目的

2. 調査内容

- ① 女性の健康に関する取組の効果検証事業の設計・実施
- ② 女性の健康に関するサービス提供事業者の可視化
及び品質担保制度の検討、取組企業の好事例集の発信
 - A) 企業規模別の取組好事例集
 - B) 女性の健康に関するサービス提供事業者一覧リスト
 - C) サービスの品質担保に必要なとなる情報候補整理
- ③ 次年度の施策に関する提案
- ④ ①～③に必要なとなる情報収集のための企業へのヒアリング

3. 参考資料

サービス提供企業リスト作成の考え方

- 女性の健康経営推進に向けて企業リストや評価にかかわる情報を整理することで、企業の取組推進を促す

リストの目的

- 健康経営の担当者等が**施策をすぐに取り入れられるような仕組みを構築**する
 - 現状施策実施の際に、サービスを提供する企業の一覧化がなされていない
 - 実際に企業担当者が一覧性をもって比較検討できるよう必要な情報を整理する

リストの概要

- **女性の健康経営推進に資する企業について、法人向けサービスの実施有無にかかわらず、リストアップ**
- メニュー表のA. 理解促進、C. 積極投資のみが対象
 - その他は外部サービスの導入ではなく企業内の制度設計を通じて行う取組のため
- メニューごとにサービス選択時に必要となる情報を整理
 - 基礎情報
 - サービス情報
 - 導入効果・実績
 - 導入・運用プロセス
 - コスト

サービス提供企業リスト掲載事業者(1/2)

- ・ 個社のサービス内容に関してはエクセルファイルにて別途ご共有

企業名	サービス名
株式会社じょさんしGLOBAL Inc.(現在定款変更中/ 2025年以降はReVOOT株式会社)	じょさんしONLINE
大阪ヒートクール株式会社	生理痛体験研修
株式会社ステルラ	ステルラ
PAIRCARE Inc	ペアケア
株式会社ヘルスアンドライツ	care.me
4MEEE株式会社	4MOON
株式会社リンケージ	FEMCLE(フェムクル)
株式会社ninpath	ninpath
株式会社MamaWell	mamawell
Varinos株式会社	Varinos
株式会社TL Genomics	Myエイジ
Flora株式会社	WellFlow
株式会社LIFEM	LunaLuna office
株式会社ネクイノ	smaluna
株式会社Kids Public	産婦人科オンライン

サービス提供企業リスト掲載事業者(2/2)

- ・ 個社のサービス内容に関してはエクセルファイルにて別途ご共有

企業名	サービス名
株式会社With Midwife	With Midwife
株式会社ファミワン	ファミワン
ユニ・チャーム株式会社	ソフィbe
株式会社MyFit	MYLILY
株式会社JMDC	yulalance × cotree
TOPPANエッジ株式会社	わたし新発見プログラム
株式会社シンフォニア	Eveforma
メロディ・インターナショナル株式会社	Melody i
マインドウェル株式会社	cobeya
株式会社きゅあも	ぺあも
オイテル株式会社	OiTr
株式会社グレイスグループ	Grace Bank, Grace Care
株式会社よりそる	よりそる 更年期ウェビナー, よりそる 更年期からの復職支援
株式会社ジョコネ	企業内女性の健康セミナー（管理職対象、女性従業員対象各種）, いつでもどこでも骨盤底筋トレーニング底トレ®, 女性のためのオンライングループトレーニング
株式会社タニタヘルスリンク	タニタ健康セミナー
あすか製薬株式会社	Mint+ フェムナレッジ
株式会社Truly	Truly for business, MENOPO CHECK, メディカルライターによる記事制作, 社内研修・セミナー企画, 実証実験支援

報告書アジェンダ

1. 本事業の背景と目的

2. 調査内容

- ① 女性の健康に関する取組の効果検証事業の設計・実施
- ② 女性の健康に関するサービス提供事業者の可視化
及び品質担保制度の検討、取組企業の好事例集の発信
 - A) 企業規模別の取組好事例集
 - B) 女性の健康に関するサービス提供事業者一覧リスト
 - C) サービスの品質担保に必要なとなる情報候補整理
- ③ 次年度の施策に関する提案
- ④ ①～③に必要なとなる情報収集のための企業へのヒアリング

3. 参考資料

サービス提供企業リスト掲載項目1/2

- サービスの品質担保に必要となる情報候補を整理の上、リストに掲載

	項目	記載内容	記載の意図
基礎 情報	サービス名	サービスの正式名称	—
	法人向け事業の有無	法人向け事業の実施有無 ・ 実施していない場合は今後の展開予定も記載	今後の展開余地も含めて幅広く整理することで、サービス利用企業の選択肢を提示
	企業名	サービス提供者の正式企業名	—
	概要	サービスに関しての大まかな概要	具体的なサービス内容が一目で分かるように簡潔に整理
	リンク	プロダクトの紹介を行っているページのリンク	製品内容について詳細把握や、社内共有を容易にする
	問い合わせ先	実際にサービスを導入する際の問い合わせ先となるメールアドレスや、フォームのリンク	問い合わせ先に対してのアクセスを簡単にする
サー ビス 情報	特徴	類似サービスとの差別化ポイントや概要部分で記入した内容の詳細	類似サービスとの比較を容易にする
	サービスお試しの有無	サービスのお試し期間の有無 ・ お試し可能な場合はその期間	サービス導入の検討に向けて試用を行いたい企業向けに、明確な情報を整理
	専門機関の監修の有無	専門機関の監修の有無 ・ 監修先がある場合はその正式名称	プロダクトの安全性や信頼度を比較可能にする
	互換性	使用デバイスの有無や対応機種(LINEや、iPhone等との互換性)	使用デバイスの別途購入の要否や、既に導入済のツールとの互換性を明確化

サービス提供企業リスト掲載項目2/2

- サービスの品質担保に必要となる情報候補を整理の上、リストに掲載

	項目	記載内容	記載の意図
サービス 情報	実証事業の実施 有無・その成果	実証事業の実施有無 ・ 実施している場合は事業成果や効果	実証実験による効果の有無を整理し、プロダクトの効果や信頼度を比較可能にする
	導入企業数・ 導入企業例	導入企業数ならびに具体的な企業名	同業種や自似た境遇の他社が導入しているかを把握可能にする
	導入効果 (定量・定性)	導入によるプロセス指標やアウトカム指標の変化や定性効果	導入後の効果を整理し、経営判断を容易にする
導入 効果 ・ 実績	企業、従業員から のレビュー	実際の導入企業からの、使用感や効果等の情報	具体的なコメントによって製品の導入後の社員の反応を予想可能にする
	導入準備期間	導入に要する期間	導入にあたって必要な期間を可視化し、導入スケジュールや準備工数を可視化
	導入企業に必要な リソース	導入に際して必要なリソース(ヒトモノカネ等)の詳細	導入にあたって必要なリソースを事前に可視化し、導入可否判断を容易にする
導入 ・ 運用 プロ セス	導入支援の有無・ 内容	業者側から提供される導入時のサポートの有無 サポートがある場合はその内容	サービス導入をどの程度自社で行う必要があるかを整理し、導入可否判断を容易にする
	運用サポートの 有無・内容	業者側から提供される運用時のサポートの有無 ・ サポートがある場合はその内容	サービス運用時にあたって継続的なサポートがどの程度行われるかを整理し、実施イメージや工数を可視化
コス ト	値段・コスト	導入・継続利用によって生じるコスト	導入・運用にあたってのコストを整理し、各企業の予算に合わせたサービス選択を支援

報告書アジェンダ

1. 本事業の背景と目的

2. 調査内容

- ① 女性の健康に関する取組の効果検証事業の設計・実施
- ② 女性の健康に関するサービス提供事業者の可視化
及び品質担保制度の検討、取組企業の好事例集の発信
- ③ 次年度の施策に関する提案
 - A) 令和7年度健康経営度調査表のアンケート追加項目案
 - B) 令和6年度事業実施を踏まえた次年度以降の政策提言
 - C) 性差を踏まえた健康投資額等の可視化手法の設計
- ④ ①～③に必要な情報収集のための企業へのヒアリング

3. 参考資料

健康経営度調査の追加設問1/2：健康投資額の算出

- 健康経営投資額の算出に際して、詳細の項目を収集

質問No.	回答対象者	質問種別	質問文
1	全員	FAマトリクス	貴社の2023年度末時点の性別、役職、年齢別の人数をご記入ください。(半角英数字) ※該当する人数が0人の場合は「0」とご記入ください。
2	全員	MA	健康経営施策のうち、貴社が実施しているものをすべて選択してください
3	全員	FA	前問で「その他」を選択された場合、具体的に記入してください
4	全員	SAマトリクス	現在実施していると回答された施策項目について、施策の対象性別を教えてください。
5	全員	MAマトリクス	現在実施していると回答された項目について、施策の対象となる年齢を教えてください。 対象が複数年代に渡る場合、お手数ですが複数マークをお願いいたします。
6	全員	MAマトリクス	現在実施していると回答された項目について、施策の対象となる役職を教えてください。 対象が複数役職に渡る場合、お手数ですが複数マークをお願いいたします。
7	全員	FAマトリクス	実施している施策のそれぞれについて、一人当たり投資額を教えてください

健康経営度調査の追加設問2/2：効果検証PJ結果報告

- 健康経営度調査末尾にて効果検証プロジェクトの効果を収集

質問No.	回答対象者	質問種別	質問文
1	全員	SA	プロジェクト開始時に貴社が選択したStepを教えてください
2	Q1でStep1を選択した方のみ	SA	前問でStep3を選択した場合、選択した施策パッケージを教えてください
3	Q1でStep1を選択した方のみ	SA	実施した施策を教えてください
4	Q1でStep1を選択した方のみ	FAマトリクス	実施した各施策の効果測定について、実施前後のスコアを教えてください。新たに実施したものに関しては、実施前のスコアは0としてください。整数、半角英数字3桁以内でお答えください
5	Q1でStep1を選択した方のみ	FA	上記で回答いただいた効果以外に観測できた定性・定量効果があればご自由にお書きください。 (例: 実施により、投資家からいい反応を得ている 等)
6	Q1でStep2を選択した方のみ	SA	実施した施策を教えてください
7	Q1でStep2を選択した方のみ	FAマトリクス	実施した各施策の効果測定について、実施前後のスコアを教えてください。新たに実施したものに関しては、実施前のスコアは0としてください。整数、半角英数字3桁以内でお答えください
8	Q1でStep2を選択した方のみ	FA	上記で回答いただいた効果以外に観測できた定性・定量効果があればご自由にお書きください。 (例: 実施により、投資家からいい反応を得ている 等)
9	Q1でStep3を選択した方のみ	SA	実施した施策を教えてください
10	Q1でStep3を選択した方のみ	FAマトリクス	実施した各施策の効果測定について、実施前後のスコアを教えてください。新たに実施したものに関しては、実施前のスコアは0としてください。整数、半角英数字3桁以内でお答えください
11	Q1でStep3を選択した方のみ	FA	上記で回答いただいた効果以外に観測できた定性・定量効果があればご自由にお書きください。 (例: 実施により、投資家からいい反応を得ている 等)
12	全員	FA	今回実施した効果検証プロジェクトについて、何かご意見や改善点などありましたら、ご教示ください。 以降プロジェクトを実施する際の参考にさせていただきます

報告書アジェンダ

1. 本事業の背景と目的

2. 調査内容

- ① 女性の健康に関する取組の効果検証事業の設計・実施
- ② 女性の健康に関するサービス提供事業者の可視化
及び品質担保制度の検討、取組企業の好事例集の発信
- ③ 次年度の施策に関する提案
 - A) 令和7年度健康経営度調査表のアンケート追加項目案
 - B) 令和6年度事業実施を踏まえた次年度以降の政策提言
 - C) 性差を踏まえた健康投資額等の可視化手法の設計
- ④ ①～③に必要な情報収集のための企業へのヒアリング

3. 参考資料

次年度検証プロジェクト参加想定企業数

- 今年度アンケートへの回答率および参加意向を踏まえて、次年度検証プロジェクトの想定参加企業数を算出

	次年度検証プロジェクト対象母数	×	本事業アンケート結果からみる参加割合	=	次年度検証プロジェクト参加企業想定数
	「健康経営優良法人2024」認定法人の約2万社		ホワイト500 (大企業)、ブライド500 (中小企業) 認定企業の計1,000社		
大企業	2,988社		<ul style="list-style-type: none">Step1 : 参加3% + 前向き検討4%Step2 : 参加3% + 前向き検討13%Step3 : 参加2% + 前向き検討7%希望しない : 5%未回答 : 63%		<ul style="list-style-type: none">Step1 : 参加78社 + 前向き検討125社Step2 : 参加84社 + 前向き検討388社Step3 : 参加60社 + 前向き検討209社
中小企業	16,733社		<ul style="list-style-type: none">Step1 : 参加5% + 前向き検討17%Step2 : 参加2% + 前向き検討5%Step3 : 参加3% + 前向き検討4%希望しない : 7%未回答 : 58%		<ul style="list-style-type: none">Step1 : 参加803社 + 前向き検討2,778社Step2 : 参加268社 + 前向き検討870社Step3 : 参加535社 + 前向き検討669社
合計					<ul style="list-style-type: none">Step1 : 参加881社 + 前向き検討2,903社Step2 : 参加352社 + 前向き検討1,258社Step3 : 参加595社 + 前向き検討878社
					総計 : 参加1828社 + 前向き検討5,039社

Stepごとの企業数に応じた検証内容案

- 深く関わり検証を進める企業と、簡易な接点で検証を進める企業に分けて、プロジェクトを推進してはどうか



Step1: まずは施策を始めたい



女性の健康経営施策をほぼ実施しておらず、どこから始めていいかわからない



Step2: 施策利用を促進したい



施策は一定実施しているが利用率が低い



Step3: 効果を最大化したい



利用率は一定高いが効果をうまく分析できていない

想定
参加
企業数

参加881社
(大企業78社、中小803社)
+ 前向き検討2,903社

参加352社
(大企業84社、中小268社)
+ 前向き検討1,259社

参加595社
(大企業60社、中小535社)
+ 前向き検討878社

実施内容

深く
検証
する
企業群

- NA
 - 簡単にできる施策から実施想定のため、深く接点は持たない

- 事務局と、利用推進のボトルネック特定～施策検討・実施～効果検証まで半年間コミットいただける企業
 - 対象企業に事務局が伴走し、施策実施内容や効果測定・分析方法を議論
 - 先行事例創出や、来年度以降の追加検証余地の洗い出しを進める

- 事務局作成のパッケージおよび効果測定方法にご対応いただき、半年間効果創出にコミットいただける企業
 - 対象企業に事務局が伴走し、施策実施内容や効果測定・分析方法を議論
 - 先行事例創出や、来年度以降の追加検証余地の洗い出しを進める

簡易に
検証
する
企業群

- 全参加企業
 - 実施内容・プロセス指標を健康経営度調査を通じて回収
 - 都度問い合わせがあれば応じる

- 上記以外の企業
 - 実施内容・プロセス指標を健康経営度調査を通じて回収
 - 都度問い合わせがあれば応じる

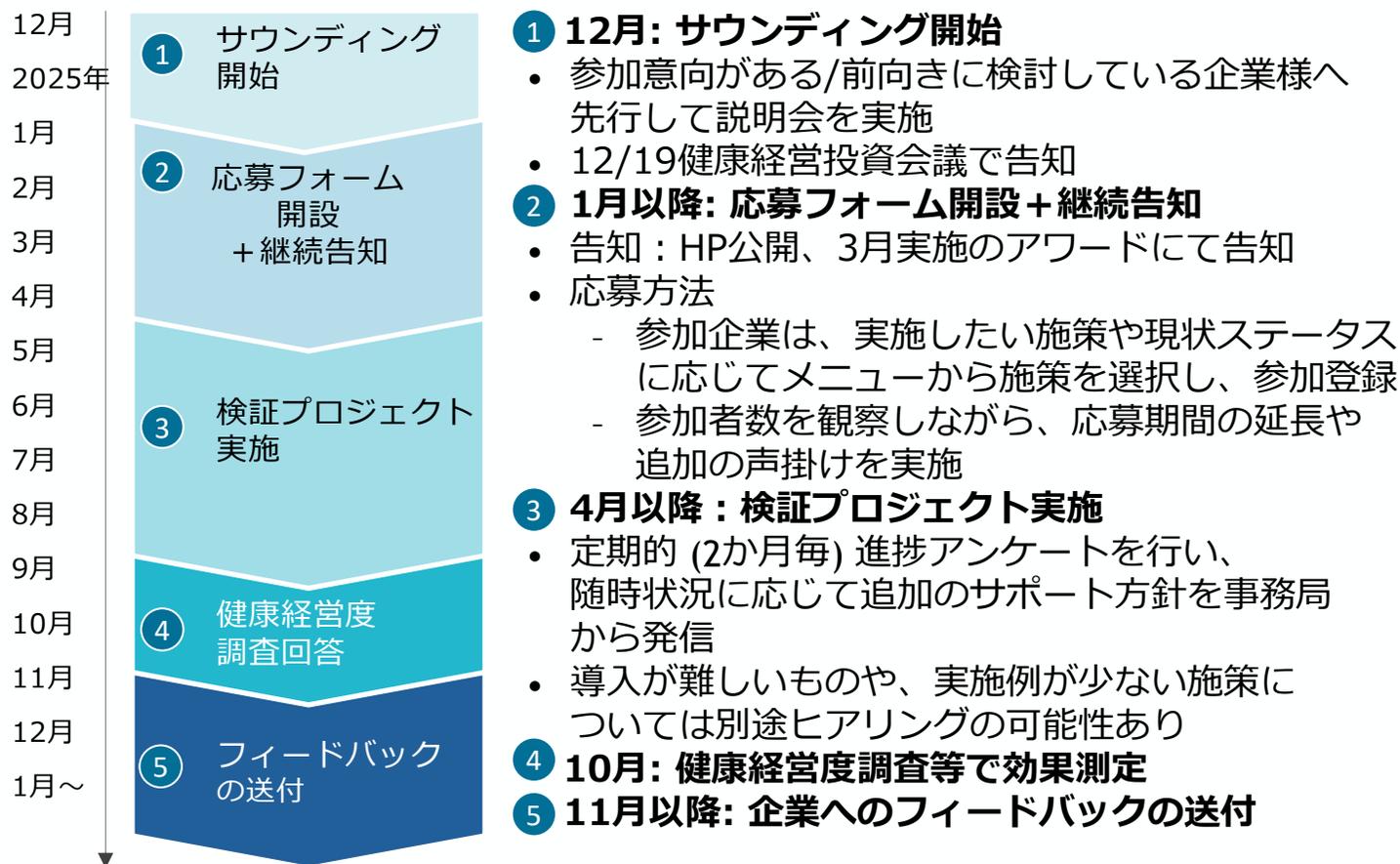
- 上記以外の企業
 - 本検証プロジェクトに参加するが個別の施策や、自社の効果指標を用いたい企業は、実施施策と実施結果を健康経営度調査にて回収
 - 効果指標が異なる企業は、他社比較も含めた厳密な効果検証はできない想定

健康経営における女性の健康施策の効果検証プロジェクトの概要およびスケジュール

検証プロジェクトの概要

目的	<ul style="list-style-type: none"> 企業による女性の健康に関する取組の把握・推進 女性の健康に関する取組によるポジティブインパクトの測定 企業による健康経営の質向上
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> 女性の健康経営に関する施策を実施していただく 施策効果を検証・報告いただく 報告内容は適宜、再来年度の健康経営調査項目に反映
実施時期	<ul style="list-style-type: none"> 2025年の4月から9月に施策実施 10月に健康経営度調査等にて結果を収集
対象	<ul style="list-style-type: none"> 約2万社 <ul style="list-style-type: none"> 健康経営優良法人認定企業 上記以外のセミナー、HP等で興味を持っていただいた企業

検証プロジェクトのスケジュール(現時点イメージ)



女性の健康経営推進施策の全体像

制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気醸成から、具体的なリソース付与支援まで幅広い施策を実施可能

具体的なリソース付与支援

C 積極投資



a サービス・ツール支援制度

1. ヘルスモニタリングサービス
2. メンタルヘルスサービス
3. 育児介護サポート・復帰支援サービス

b 費用補助制度

1. 不妊治療・卵子凍結費補助
2. 育児・介護費用補助
3. 健康促進のためのフィットネス補助
4. 更年期症状に対する医療費補助
5. がん検診費用

c 物品補助制度

1. 温度管理スペースの設置
2. プライベートルームの設置
3. 鎮痛薬やサプリメントの提供

D 働き方の調整



a 休暇制度

1. 生理休暇
2. 不妊治療休暇
3. 妊娠・出産休暇の延長
4. 介護休暇
5. 更年期休暇
6. 閉経休暇
7. 流産や死産に対する休暇

b フレックスタイム制度

1. 短時間勤務制度
2. 在宅勤務の推進



連携

制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気醸成

A 理解促進



a 経営層からのメッセージ発信

1. 対外向けインタビュー
2. 社内向け講話・発信

b ヘルスリテラシー向上プログラム

1. 女性の健康研修
2. ジェンダーバランス研修
3. セルフケア研修

c 管理者向け研修

1. ジェンダー意識向上研修
2. マネージャー向けサポートプログラム

d 全社員向け意識改革プログラム

1. D&I研修
2. ワークライフバランスの啓発

B 企業組織体制



a 女性登用

1. 女性リーダーシップ枠の設定
2. 採用時のジェンダー平等

b ダイバーシティチーム

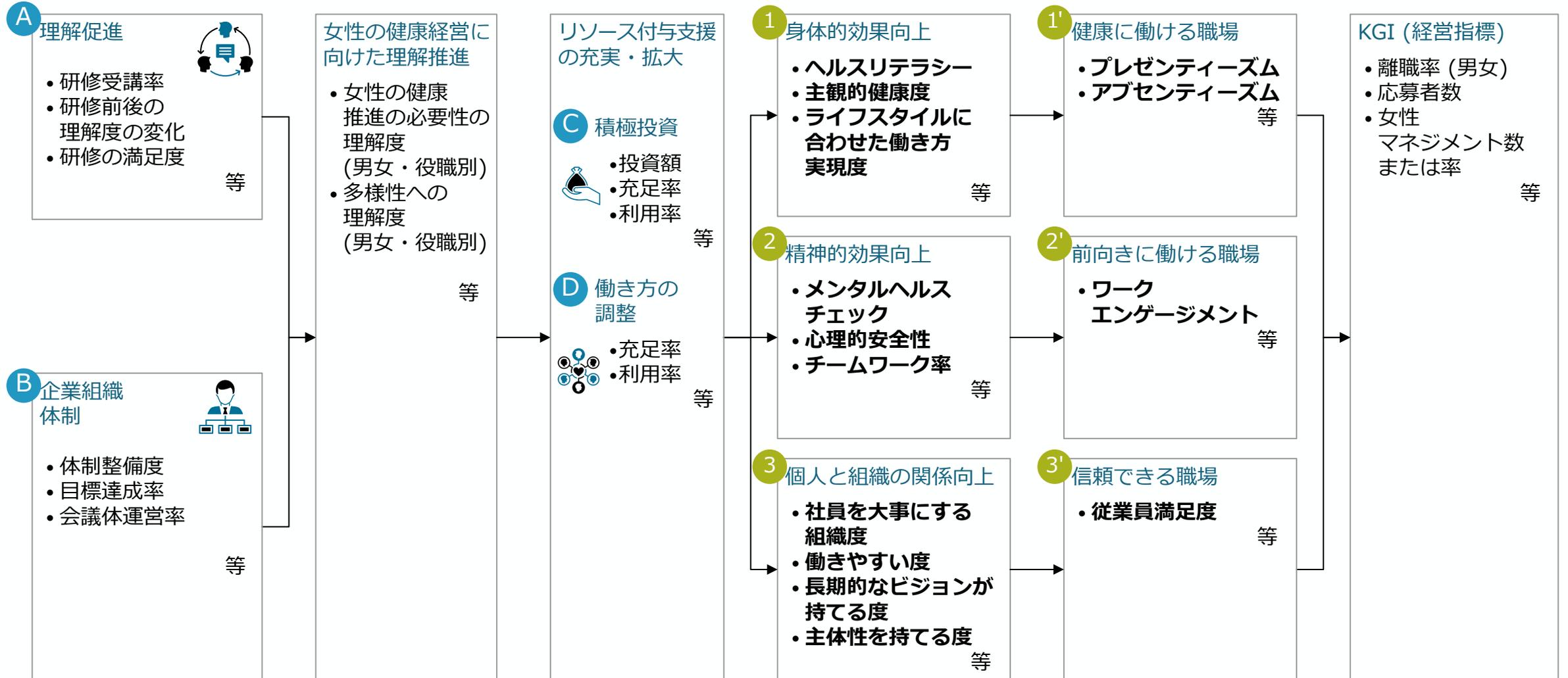
1. ジェンダーバランス委員会の組成
2. 女性サポート（メンター）チームの設計



連携

KPIツリー

- 経営目標達成に向けたKPIツリーを下記のように定義



企業のStepに合わせた検証内容（現時点案）

- 企業のStepに合わせたプログラムを提示し、効果を測定



Step1: まずは施策を始めたい



女性の健康経営施策をほぼ実施しておらず、どこから始めていいかわからない



Step2: 施策利用を促進したい



施策は一定実施しているが利用率が低い



Step3: 効果を最大化したい



利用率は一定高いが効果をうまく分析できていない

効果が出やすく、
取組やすい施策から
実施する

- 1 理解度向上に
資する研修を実施
- 2 物品補助を実施

実施した取組に対応
するプロセス指標を
測定し検証

- 1 参加率を測定
- 2 制度利用率を測定

利用率が低い理由を
特定し、打ち手を実施

- 1 リソース付与の
内容が足りて
いない→
制度設計を修正・
追加
- 2 施策を利用し
づらい体制・
雰囲気→セミナーや
研修・体制の整備

促進に向けた取組に
対応するプロセス指標
を測定し検証

- 1 制度利用率・
参加率等を測定
- 2 研修前後の理解度
の変化等を測定

効果創出に向け、効果
の可視化と効果創出に
資する取組を進める

- 配布アンケートを用いて現状の効果を可視化
- 効果創出に資する取組パッケージを選択して実施
 - 月経・PMS
 - 妊娠・出産・育児
 - 更年期
 - 女性特有のがん

アウトカム指標を測定
し事前事後で比較

- プレゼンティーズム
 - アブセンティーズム
 - ワーク
エンゲージメント
 - 従業員満足度
- 等

プロセス指標を中心に測定

アウトカム指標を中心に測定

現状可視化・効果測定に向けたアンケートの実施タイミング

- 各Stepに合わせて、ニーズ把握、効果測定のために雛形を提供

：参加登録時に雛形を配布

1. ニーズ把握 (4月上旬)

従業員の課題・ニーズを収集した上で、実施施策を決定

2. 実施前効果測定 (4月上旬)

施策実施前の効果指標の現状を把握

3. 実施後効果測定 (10月)

実施前と同じ指標を取得し、施策実施による効果を測定

4. 健康経営度調査等への 回答(10月)

実施前後の効果指標の数値を比較し、差分を回答

		1. ニーズ把握 (4月上旬)	2. 実施前効果測定 (4月上旬)	3. 実施後効果測定 (10月)	4. 健康経営度調査等への 回答(10月)
Step1	企業 担当者		Step1,2_実施前状況 収集アンケート		健康経営度調査等への 回答
	従業員	Step1_ ニーズ把握アンケート		Step1_ 実施後アンケート	
Step2	企業 担当者		Step1,2_実施前状況 収集アンケート		健康経営度調査等への 回答
	従業員	Step2_ ニーズと 現状把握アンケート		Step2_ 実施後アンケート	
Step3	企業 担当者		Step3_実施前状況 収集アンケート		健康経営度調査等への 回答
	従業員	Step3_ ニーズと 現状把握アンケート		Step3_ 実施後アンケート	

(参考) 実施前情報収集アンケート

概要

検証プロジェクトの開始前に、各Stepにおいて、企業担当者にスコアを収集いただき、施策実施前の現状把握にご活用いただく想定

- Step1,2ではプロセス指標
- Step3ではアウトカム指標、KGI指標を取得

設問イメージ

プロセス指標	測定方法	PJ実施前スコア
経営層からのメッセージ発信		
1. 経営層 過去6か月間の会計実態インタビュー数		
2. インタビ 過去6か月間の会計記事閲覧数		
3. 講話集 過去6か月間の会計掲載数		
4. プレバ 過去6か月間の会計視聴数		
5. 参加者 過去6か月間の会計参加者数		
6. 参加率 過去6か月間の平均参加率(参加者/全対象者により各回の参加率を算出し、その平均値を記載)		
7. 満足度 従業員の声に基づき4段階(従業員平均値を記載)		
研修プログラム、管理職向け研修、全社員向け意識改革プログラム		
8. 受講者 過去6か月間の会計研修受講者数		
9. 受講率 過去6か月間の平均受講率(参加者/全受講対象者により各回の参加率を算出し、その平均値を記載)		
10. 受講 過去6か月間の従業員の声に基づき10段階		
11. その他 過去6か月間の従業員の声に基づき実施有無		
12. 労働 施策対象従業員の平均一人当たり月次労働時間数		
女性登用		
13. 女性 過去6か月間のリーダー数目標の設定有無、目標達成率		
14. 新卒 過去6か月間の女性の新卒入社社員の数、および新卒入社社員に占める女性の割合		
15. 中途 過去6か月間の女性の中途入社社員の数、および中途入社社員に占める女性の割合		
ダイバーシティチーム		
16. サボ 過去6か月間に女性社員に対する相談を受けた回数		
17. サボ 過去6か月間に女性社員に対する相談に対応した回数		
18. 委員 過去6か月間の女性サポーター委員の開催頻度・開催回数		
19. 提案 過去6か月間の委員会内で提案された施策の数、実施が決定した施策の数		
サービス・ツール支援制度		
20. 利用 過去6か月間のヘルスマonitoringサービスの利用者数		
21. 利用 過去6か月間のヘルスマonitoringサービスの利用率(利用者数/対象者数)		
22. スト 過去6か月間のストレスチェックなどの受診者数		
23. スト 過去6か月間のストレスチェックなどの受診率(利用者数/対象者数)		
24. 相談 過去6か月間の産業医相談など、ストレスマネジメント関連で従業員の相談に対応した件数		
25. 休職 過去6か月間の休職者サービス利用者数		
26. 休職 過去6か月間の休職者サービス利用割合(利用者数/対象者数)		
27. サーチ 過去6か月間の休職者のうち、復職を実現した人の割合		
費用補助制度		
28. 投資 過去6か月間の一人当たりの費用補助		
29. がん 過去6か月間のがん発見総数		
物品補助制度		
30. 使用 過去6か月間の提供した物品の使用回数		
31. 使用 過去6か月間の提供した物品の使用率(使用者数/対象者数)		
32. 満足 従業員の声に基づき10段階(従業員平均値を記載)		
休暇制度、フレックスタイム制度		
33. 取得 過去6か月間の休暇制度の取得者数		
34. 取得 過去6か月間の休暇制度の取得率(取得者数/対象者数)		
35. 満足 従業員の声に基づき10段階(従業員平均値を記載)		

アウトカム指標	測定方法	PJ実施前スコア
身体・精神・組織との関係への影響		
① 身体的効果向上		
1. ヘルスリ アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
2. 主観的 アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
3. ライフス アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
② 精神的効果向上		
1. 心理的 アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
2. チーム アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
3. 心理的 アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
4. マンタル アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
身体・精神・組織との関係への影響		
③ 個人と組織の関係向上		
1. 社員を アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
2. 長期的 アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
3. 主体性 アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
4. 働きやす アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
職場への影響 ①'		
1. フレゼン アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
2. アプセン アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
職場への影響 ②'		
1. ワーク エンゲージメント アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
職場への影響 ③'		
1. 従業員 アンケートに基づき算出回答者の平均値を記載 (複数指標が存在する場合は、全指標の平均値を1つ記載)		
KGI指標		
測定方法		
1. 離職率 (男女)	過去半年の男性、女性における離職率(離職者数/従業員数)	
2. 応募者数	過去半年の企業への正社員採用応募者合計(新卒、中途等問わず)	
3. 女性マネジメント率	2024年3月時点でリーダー職に占める女性の人数、および女性割合	

Step1: 実施のイメージ

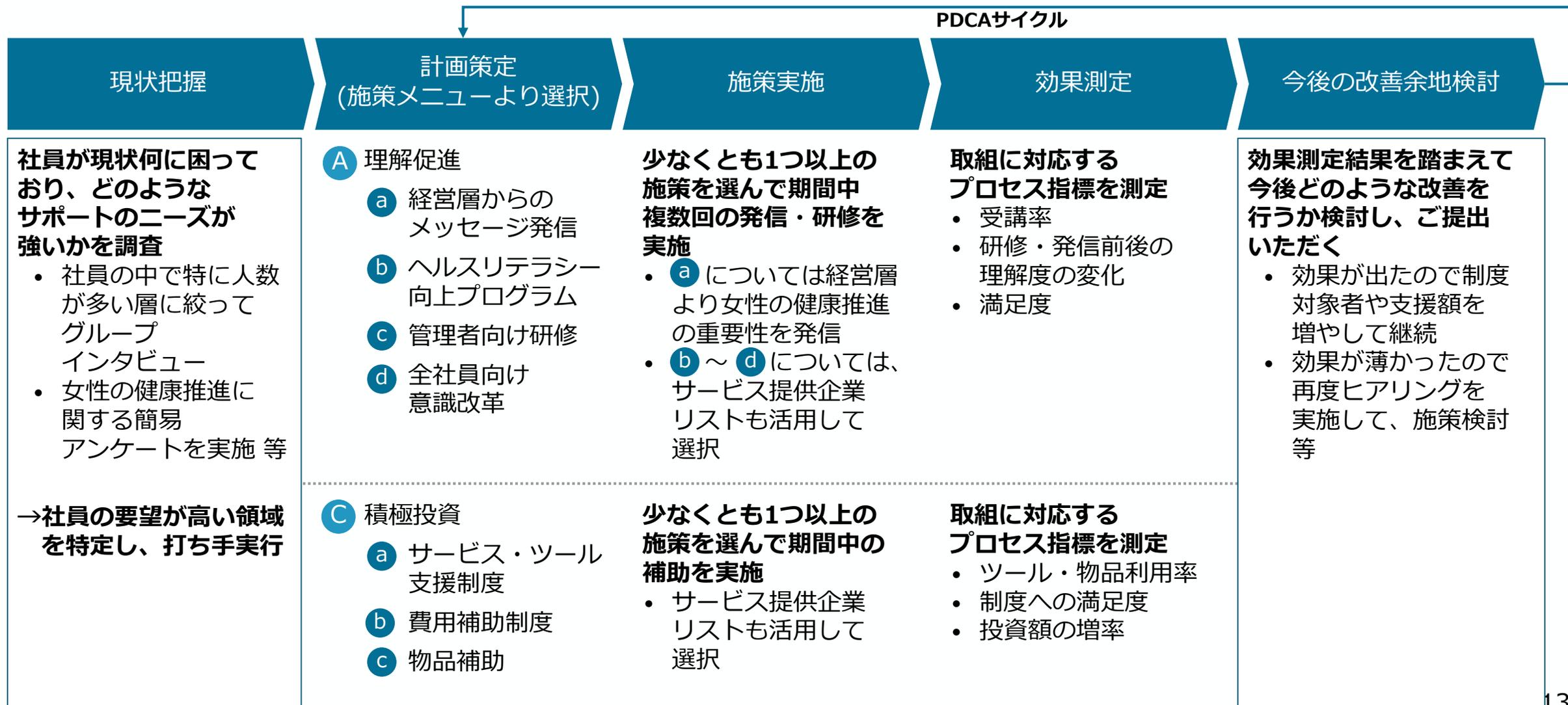
- Step1では、まずは簡単な施策から始めPDCAを回すことを目指す



Step1:まずは施策を始めたい



女性の健康経営施策をほぼ実施しておらず、どこから始めていいかわからない



Step1の施策と指標の対応 (1/2)

A 理解促進

a 経営層からの メッセージ発信	対外向けインタビュー
	社内向け講話・発信

プロセス指標

- 経営層のインタビュー件数
- インタビューのプレビュー数(閲覧数)
- 講話開催数
- プレビュー数
- 参加者数・参加率
- 満足度

b ヘルスリテラシー 向上プログラム	女性の健康研修
	ジェンダーバランス研修
	セルフケア研修

- 受講者数
- 受講率
- 受講前後の理解度の相違
- 満足度
- 受講者数
- 受講率
- 受講前後の理解度の相違
- 受講者数
- 受講率
- 受講前後の理解度の相違
- その後のセルフケアの実施率

c 管理職向け研修	ジェンダー意識向上研修
	マネージャー向けサポートプログラム

- 受講者数
- 受講率
- 受講前後の理解度の相違

d 全社員向け意識改革 プログラム	D&I研修
	ワークライフバランスの啓発

- 受講者数
- 受講率
- 受講前後の理解度の相違
- 労働時間数

Step1の施策と指標の対応 (2/2)

C 積極投資

プロセス指標

a サービス・ツール 支援制度	ヘルスマニタリングサービス	<ul style="list-style-type: none"> 利用者数 利用率 使用による健康の増進度 (例: 歩数の上昇等)
	メンタルヘルスサービス	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェックなどの受診率 ストレスチェックなどの受診者数 相談数
	育児介護サポート・復帰支援サービス	<ul style="list-style-type: none"> 休職者サービス利用者数 休職者サービス利用割合 サービス導入前後の復職・退職率の変化
b 費用補助 制度	不妊治療・卵子凍結費補助	<ul style="list-style-type: none"> 投資額 利用者数
	育児・介護費用補助	
	健康促進のためのフィットネス補助	<ul style="list-style-type: none"> 投資額 利用者数 利用率 満足率
	更年期症状に対する医療費補助	
	がん検診費用	
c 物品補助 制度	温度管理スペースの設置	<ul style="list-style-type: none"> 使用者数 使用率 満足率
	プライベートルームの設置	
	鎮痛薬やサプリメントの提供	<ul style="list-style-type: none"> 使用者数 使用率 満足率 投資額

Step1のニーズ把握アンケート

- 効果検証プログラムで実施する施策を選ぶために、社内のニーズを簡単に把握

アンケートの目的

従業員のニーズを把握し、
A理解促進かC積極投資の中から実施する施策を選択する

アンケート内容

基本情報	関心のあるトピック	健康支援へのニーズ	
		理解促進	積極投資
<p>1.性別を教えてください。 ・ <input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性</p> <p>2.年齢を教えてください。 ・ <input type="checkbox"/> 20代 <input type="checkbox"/> 30代 <input type="checkbox"/> 40代 <input type="checkbox"/> 50代 <input type="checkbox"/> 60代以上</p> <p>3.現在の勤務形態を教えてください ・ <input type="checkbox"/> 正社員 <input type="checkbox"/> 非正社員</p> <p>4.現在の役職を教えてください ・ <input type="checkbox"/> _____ 各企業の役職に応じて変更</p>	<p>7.「女性の健康」に関して、職場に配慮・関心を示してほしいトピックを選んでください。(複数選択可)</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 月経・PMS<input type="checkbox"/> 妊娠や出産 (不妊治療含む)・育児<input type="checkbox"/> 更年期<input type="checkbox"/> 乳がん・子宮がん<input type="checkbox"/> その他 (自由記述)	<p>6.職場での「女性の健康」に関する理解や意識が不足していると思う領域を選んでください(複数選択可)</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 経営層の理解<input type="checkbox"/> 上司・管理職の理解<input type="checkbox"/> 自分自身の理解<input type="checkbox"/> 女性の健康をサポートしていこうとする職場全体の意識<input type="checkbox"/> 特に理解や意識が不足している点はない <p>7.上記の回答のうち、特に理解・意識改革が必要だと思うことを具体的に教えてください(自由記述)</p> <p>(_____)</p>	<p>8.「女性の健康」を支援するにあたり必要だと思うことを教えてください(複数選択可)</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> サービス・ツールの導入 (ヘルスマonitoringサービス、育児介護サポートサービス等)<input type="checkbox"/> 費用補助 (不妊治療、育児・介護、更年期症状に対する費用補助等)<input type="checkbox"/> 物品補助 (鎮痛薬やサプリメントの提供、プライベートルームの設置等)<input type="checkbox"/> 特に支援が必要だと思う点はない
		<p>9.上記の回答のうち、特に支援が必要だと思うことを具体的に教えてください(自由記述)</p> <p>(_____)</p>	

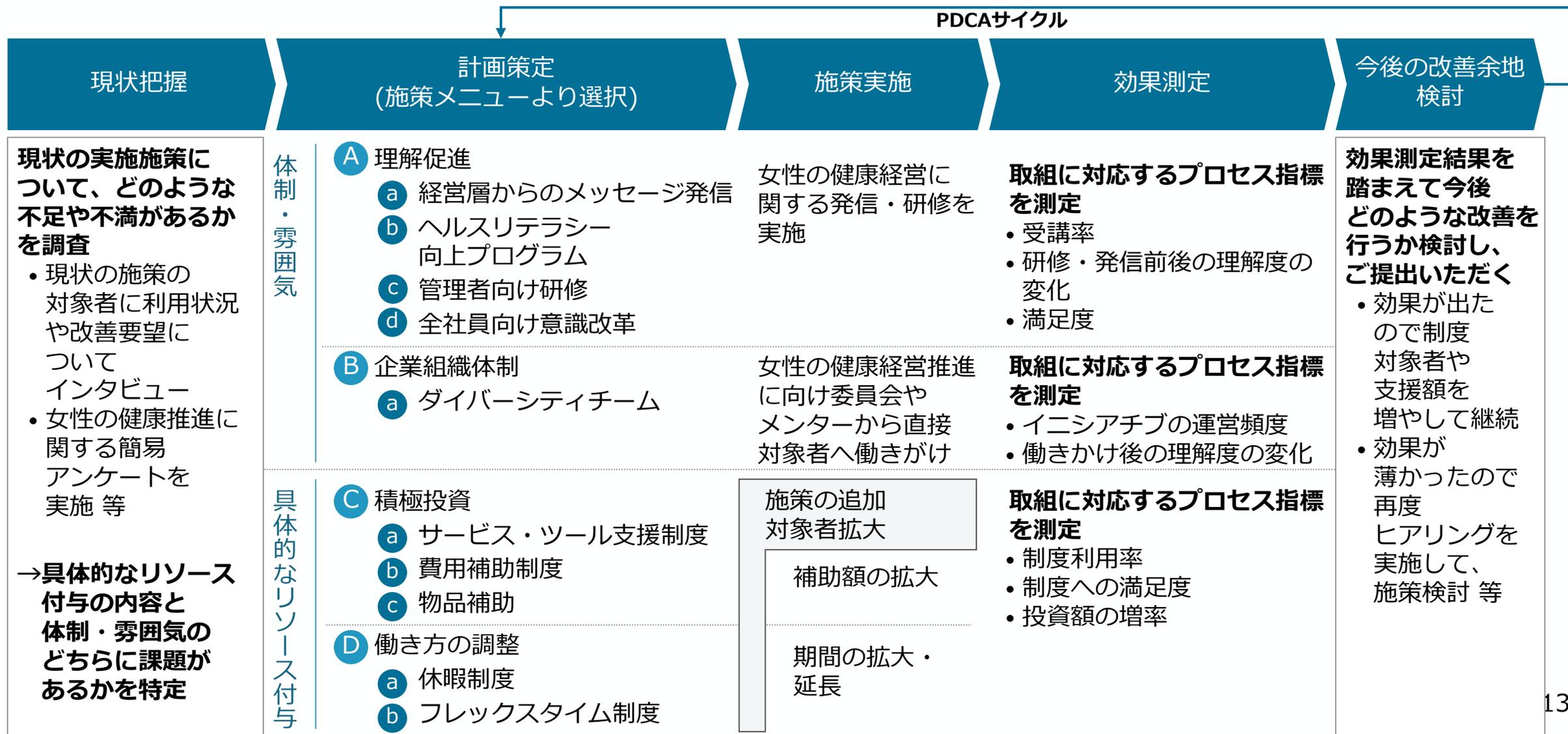
Step2実施のイメージ

Step2: 施策利用を促進したい



施策は一定実施しているが
利用率が低い

- Step2では、施策の効果のプロセス指標を用いて測定し、施策利用を促すことを目指す



Step2の施策と指標の対応 (1/4)

- 各施策について、相関性が高いと考えられるものと、とるべき指標をプロット

A
理解促進

プロセス指標

a 経営層からの メッセージ発信	対外向けインタビュー	<ul style="list-style-type: none"> 経営層のインタビュー件数 インタビューのプレビュー数(閲覧数)
	社内向け講話・発信	<ul style="list-style-type: none"> 講話開催数 プレビュー数 参加者数・参加率 満足度
b ヘルスリテラシー 向上プログラム	女性の健康研修	<ul style="list-style-type: none"> 受講者数 受講率 受講前後の理解度の相違 満足度
	ジェンダーバランス研修	<ul style="list-style-type: none"> 受講者数 受講率 受講前後の理解度の相違
	セルフケア研修	<ul style="list-style-type: none"> 受講者数 受講率 受講前後の理解度の相違 その後のセルフケアの実施率
c 管理職向け研修	ジェンダー意識向上研修	<ul style="list-style-type: none"> 受講者数 受講率 受講前後の理解度の相違
	マネージャー向けサポートプログラム	
d 全社員向け意識改革 プログラム	D&I研修	<ul style="list-style-type: none"> 受講者数 受講率 受講前後の理解度の相違 労働時間数
	ワークライフバランスの啓発	

Step2の施策と指標の対応 (2/4)

- 各施策について、相関性が高いと考えられるものと、とるべき指標をプロット

B 企業組織 体制

a 女性登用

女性リーダーシップ枠の設定

採用時のジェンダー平等

プロセス指標

• 女性リーダー職の人数・リーダー職において女性の占める割合

• 新卒採用者の女性の人数・割合
• 中途採用者の女性割合・人数

b ダイバーシティ チーム

ジェンダーバランス委員会の組成

女性サポート(メンター)チームの
設計

• 委員会の開催頻度・回数
• 提案・施行されたプランの数

• サポート件数
• サポートチームに上がったアイデアや事案に対する返答率

Step2の施策と指標の対応 (3/4)

- 各施策について、相関性が高いと考えられるものと、とるべき指標をプロット

C 積極投資

プロセス指標

a サービス・ツール 支援制度	ヘルスマonitoringサービス	<ul style="list-style-type: none"> 利用者数 利用率 使用による健康の増進度 (例：歩数の上昇など)
	メンタルヘルスサービス	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェックなどの受診率 ストレスチェックなどの受診者数 相談数
	育児介護サポート・復帰支援サービス	<ul style="list-style-type: none"> 休職者サービス利用者数 休職者サービス利用割合 サービス導入前後の復職・退職率の変化
b 費用補助 制度	不妊治療・卵子凍結費補助	<ul style="list-style-type: none"> 投資額 利用者数
	育児・介護費用補助	
	健康促進のためのフィットネス補助	<ul style="list-style-type: none"> 投資額 利用者数 利用率 満足率
	更年期症状に対する医療費補助	
	がん検診費用	
c 物品補助 制度	温度管理スペースの設置	<ul style="list-style-type: none"> 使用者数 使用率 満足率
	プライベートルームの設置	
	鎮痛薬やサプリメントの提供	<ul style="list-style-type: none"> 使用者数 使用率 満足率 投資額

Step2の施策と指標の対応 (4/4)

- 各施策について、相関性が高いと考えられるものと、とるべき指標をプロット

D 働き方の 調整

a 休暇制度	生理休暇
	不妊治療休暇
	妊娠・出産休暇の延長
	介護休暇
	更年期休暇
	閉経休暇
	流産や死産に対する休暇

b フレックスタイム 制度	短時間勤務制度
	在宅勤務の推進

プロセス指標

•取得率、取得者数
•取得率、取得者数
•満足率

Step2のニーズと現状把握アンケート

- 効果検証プログラムで実施する施策を選ぶために、社内の現状で不足・不満点を把握する

アンケートの目的



アンケート内容

現状の実施施策についてどのような不足や不満があるかを把握

上記を踏まえ、具体的なリソース付与の内容と体制・雰囲気どちらに課題があるかを特定

実証プロジェクトで選択する施策を選ぶ

基本情報	現在の利用状況	関心のあるトピック	健康支援へのニーズ
<p>1. あなたの性別を教えてください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 <p>2. あなたの年齢を教えてください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 20代 <input type="checkbox"/> 30代 <input type="checkbox"/> 40代 <input type="checkbox"/> 50代 <input type="checkbox"/> 60代以上 <p>3. 現在の勤務形態を教えてください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 正社員 <input type="checkbox"/> 非正社員 <p>4. 現在の役職を教えてください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 各企業の役職に応じた変更 	<p>5. 現状の「女性の健康」に関するXXXの制度・施策を利用したことがありますか（各企業の制度・施策に応じた変更）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <p>6. 上記「いいえ」と答えた人：制度・施策を利用したことがない理由を教えてください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 制度・施策自体を知らない <input type="checkbox"/> 利用したいが、実際に利用できる職場環境にない <input type="checkbox"/> 自分には使う必要がない、 <input type="checkbox"/> 自分は対象ではない <input type="checkbox"/> その他（自由記述） 	<p>7. 「女性の健康」に関して、職場に配慮・関心を示してほしいトピックを選んでください。（複数選択可）</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 月経・PMS <input type="checkbox"/> 妊娠や出産（不妊治療含む） <input type="checkbox"/> 更年期 <input type="checkbox"/> 乳がん・子宮がん <input type="checkbox"/> その他（自由記述） 	<p>8. 職場での「女性の健康」に関する理解や意識が不足している領域を選んでください（複数選択可）</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 経営層の理解 <input type="checkbox"/> 上司・管理職理解 <input type="checkbox"/> 自分自身の理解 <input type="checkbox"/> 女性の健康をサポートしていこうとする職場全体の意識 <input type="checkbox"/> 特に理解や意識が不足している点ない <p>11. 「女性の健康」を支援する施策として不足していると思うことを教えてください（複数選択可）</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> サービス・ツールの導入（ヘルスマネジメントサービス、育児・介護サポートサービス等） <input type="checkbox"/> 費用補助（不妊治療、育児・介護に対する費用補助等） <input type="checkbox"/> 物品補助（鎮痛薬やサプリメントの提供、プライベートルームの設置等） <input type="checkbox"/> 休暇制度（生理休暇、不妊治療休暇、介護休暇、更年期休暇等） <input type="checkbox"/> 柔軟な働き方制度（短時間勤務制度、在宅勤務制度等） <input type="checkbox"/> 特に追加が必要だと思う領域はない <p>12. 上記の回答のうち、特に支援が必要だと思うことを具体的に教えてください（自由記述）</p>
		<p>8. 職場での「女性の健康」に関する理解や意識が不足している領域を選んでください（複数選択可）</p> <p>1. 上記の回答のうち、理解・意識改革が必要な点を具体的に教えてください（自由記述）</p> <p>8. 現状の「女性の健康」を支える組織体制が不足している点を教えてください</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 女性の健康をサポートするチームがない <input type="checkbox"/> チームはいるが、うまく機能していない <input type="checkbox"/> その他（自由記述） 	

(参考) 実施前後アンケート

概要

検証プロジェクトの実施前後において、
Step2に該当する企業の従業員に回答いただき、
施策実施前の現状把握および効果測定にご活用
いただく想定

- 主にプロセス指標における満足度 等

設問イメージ

プロセス指標	回答対象者	質問文	選択肢1 / 入力規則 (※マトリクスの場合「行」)
経営層からのメッセージ発信			
7. 満足度	全員	経営層が女性の健康推進にコメントを示していると感じますか。	1: まったく同意しない 2: やや同意しない 3: やや同意する 4: 非常に同意する
研修プログラム、管理職向け研修、全社員向け意識改革プログラム			
11. その後のセルフケアの実施率	参加者	研修で学んだことを踏まえて、セルフケアを実施しましたか。	1: はい 2: いいえ
物品補助制度			
32. 満足率	利用者	XX（導入サービス・ツール）に満足していますか。	1: まったく同意しない 2: やや同意しない 3: やや同意する 4: 非常に同意する
休暇制度、フレックスタイム制度			
35. 満足率	利用者	XX（制度）に満足していますか。	1: まったく同意しない 2: やや同意しない 3: やや同意する 4: 非常に同意する

Step3実施のイメージ

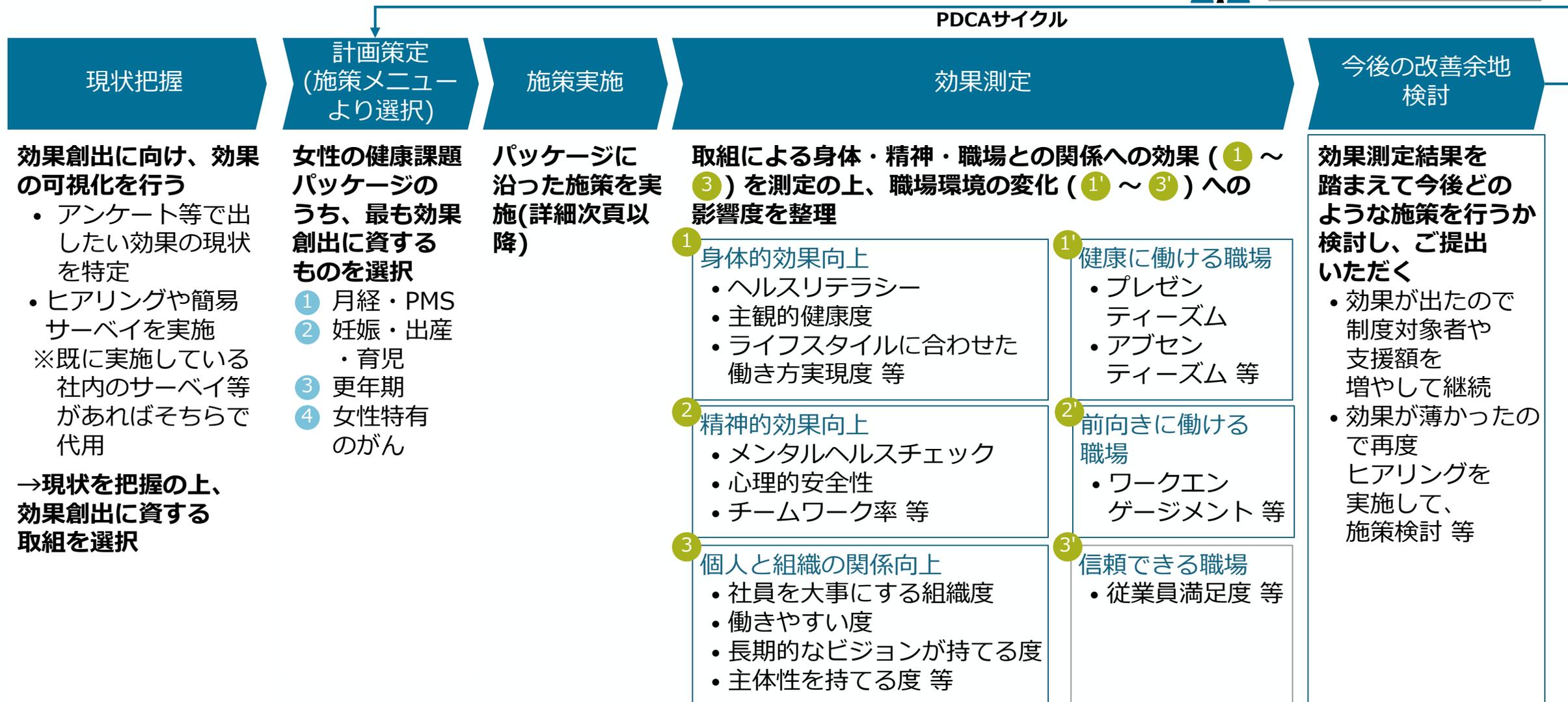


Step3: 効果を最大化したい



利用率は一定高いが効果をうまく分析できていない

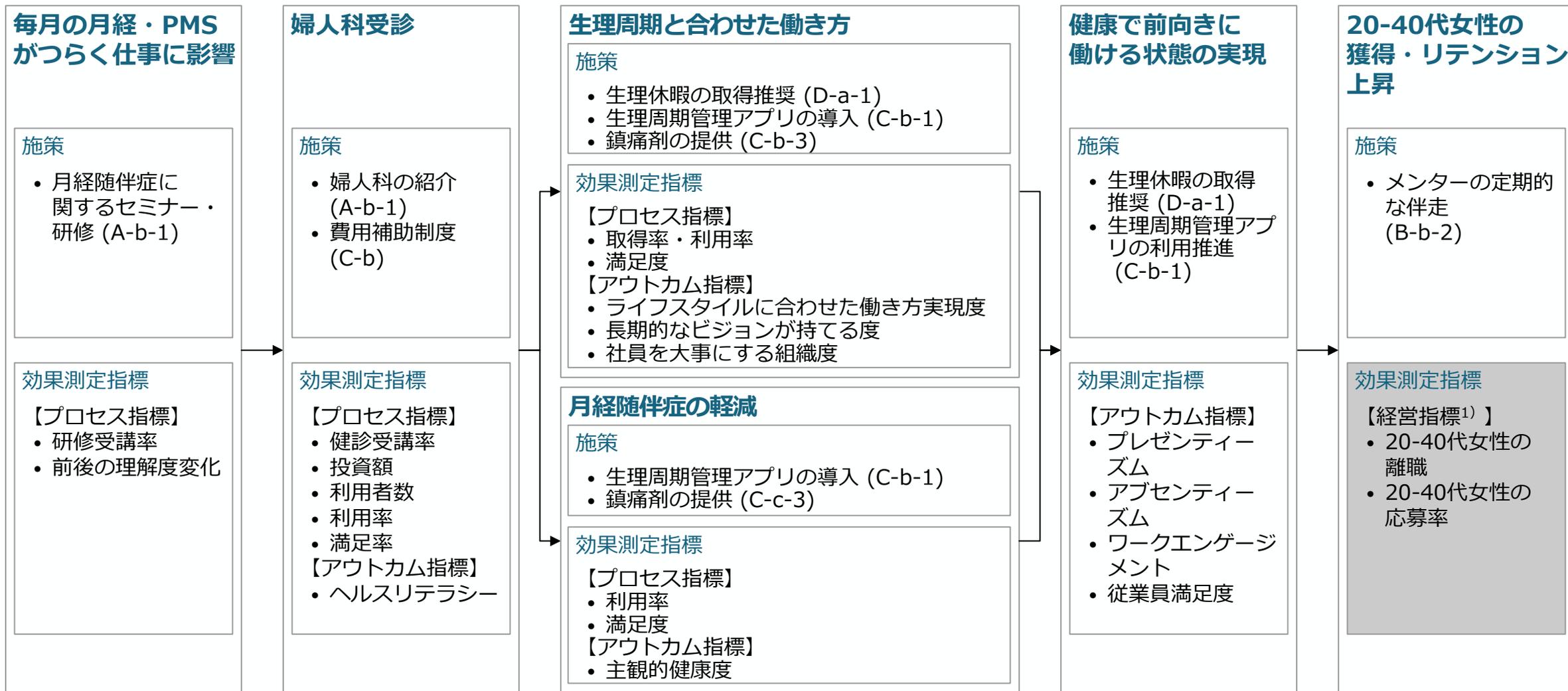
- Step3では、施策の効果がアウトカム指標につながっているかを測定



●—身体・精神・職場との関係への効果— ● —職場環境の変化—

1 月経・PMSに関するパッケージ

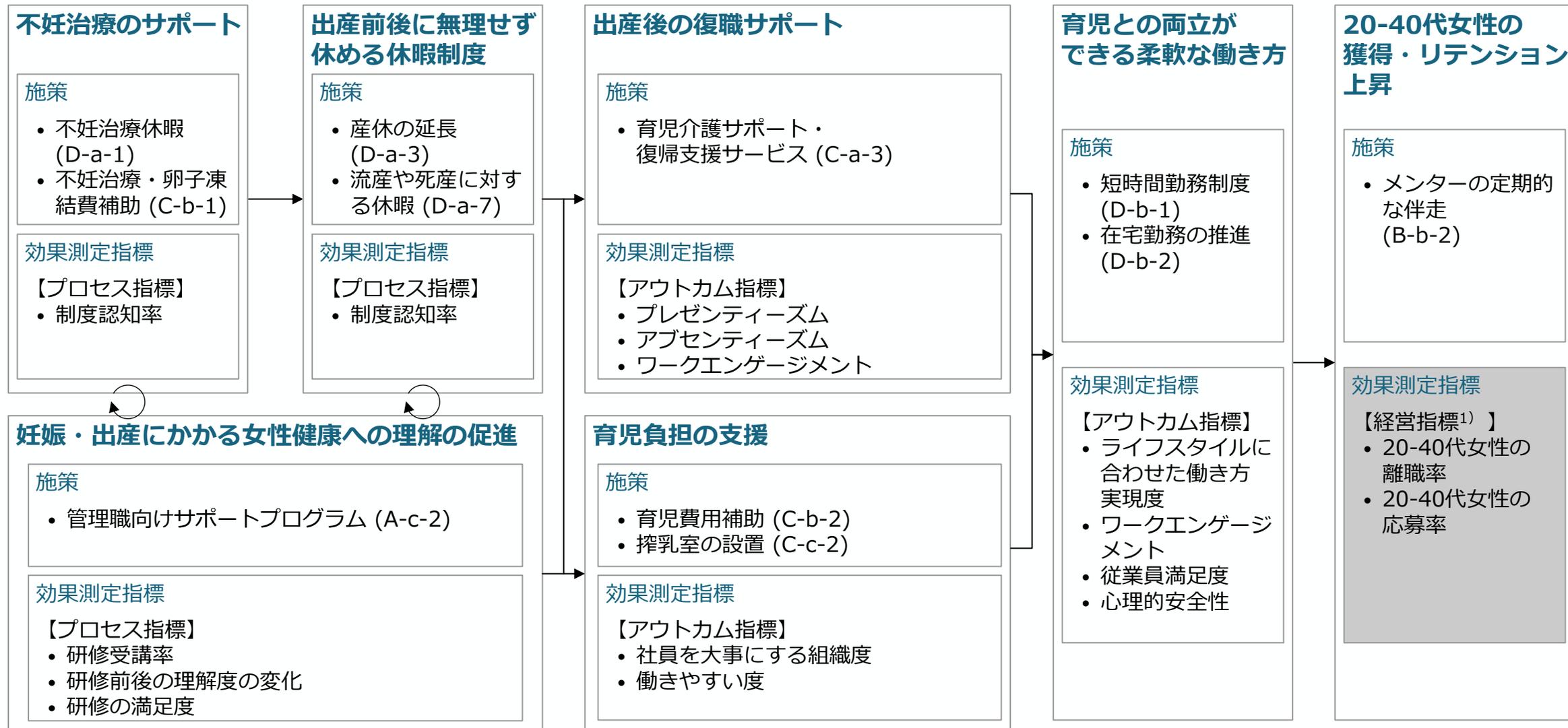
- 月経・PMSに関してはまずは自身の状態を把握し、適切な対応をとることで、健康で前向きに働ける状態を実現
- 結果として20-40代女性の獲得・リテンション上昇につながる



Note: 1.最終的には相関性があると考えられるが検証プロジェクトでは期間が短いため効果としては捕捉しない

2 妊娠・出産・育児に関するパッケージ

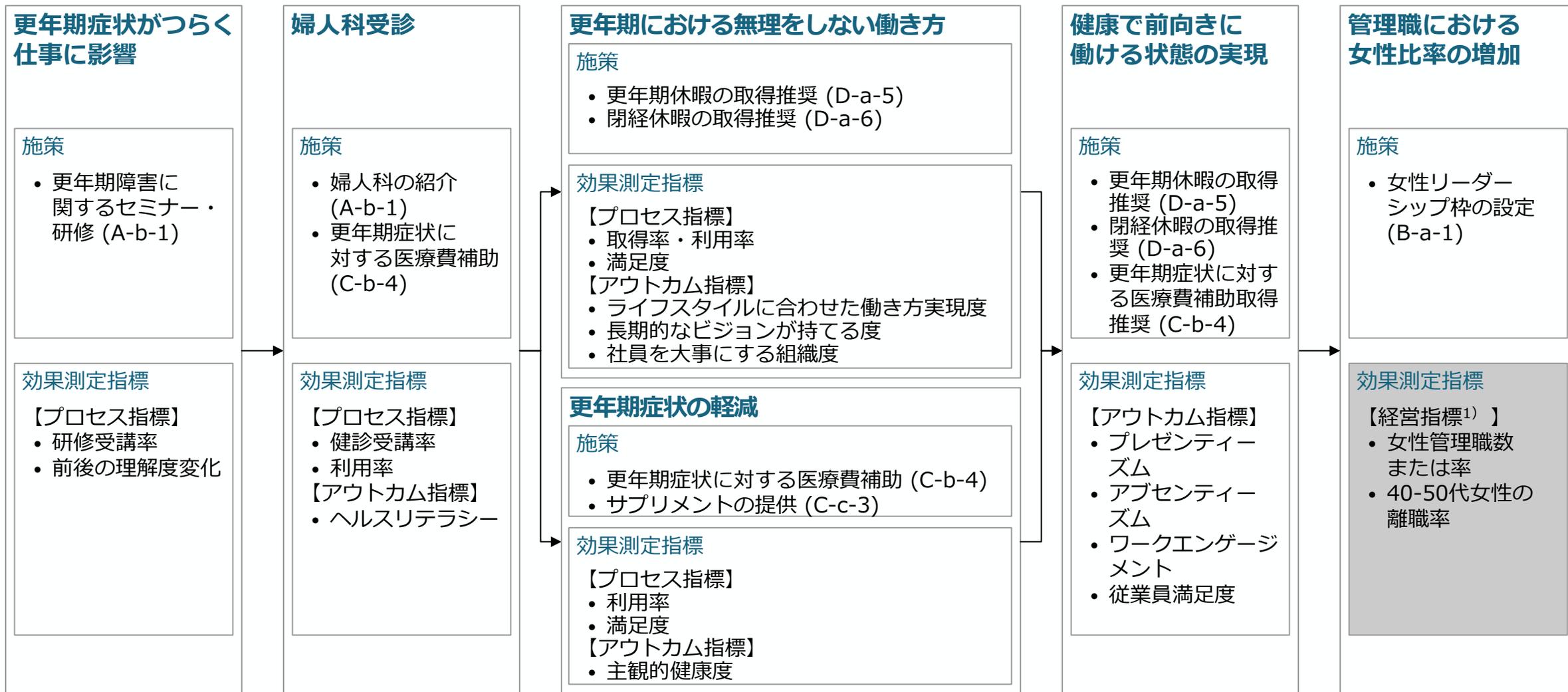
- 不妊治療休暇や産休延長制度の認知を広げつつ、育児支援の提供により、安心して出産・育児の両立ができる状態の実現
- 結果として20-30代女性の獲得・リテンション上昇につながる



Note: 1.最終的には相関性があると考えられるが検証プロジェクトでは期間が短いため効果としては捕捉しない

3 更年期に関するパッケージ

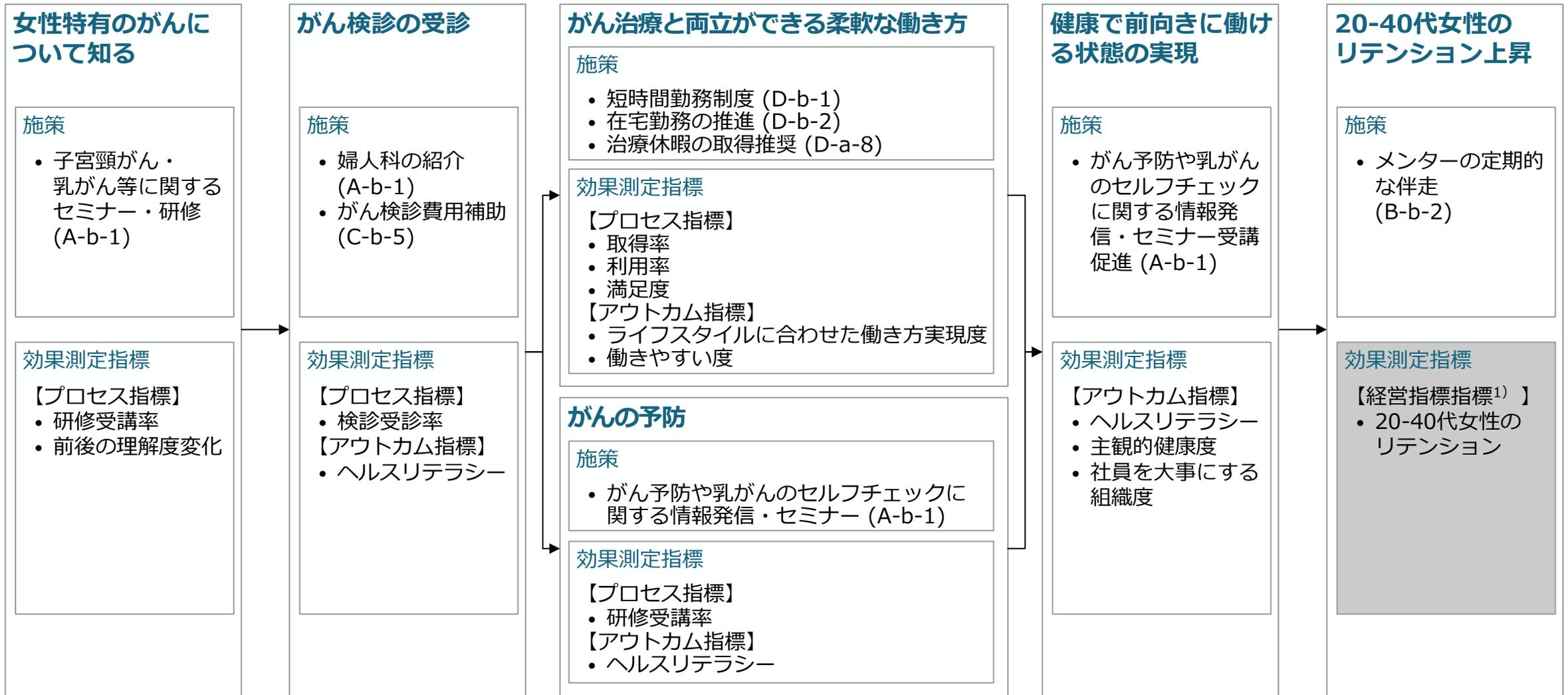
- 更年期に関してはまずは自身の状態を把握し、適切な対応をとることで、健康で前向きに働ける状態を実現
- 結果として女性管理職数の増加、及び40-50代女性のリテンション上昇につながる



Note: 1.最終的には相関性があると考えられるが検証プロジェクトでは期間が短いため効果としては捕捉しない

4 女性特有のがんに関するパッケージ

- セミナーや検診で自身の状態を把握し、治療が必要な場合も両立できる働き方を提供し、健康で前向きに働ける状態を実現
- 結果として20-40代中心とした女性従業員のリテンション向上につながる



Note: 1.最終的には相関性があると考えられるが検証プロジェクトでは期間が短いため効果としては捕捉しない

Step3のニーズと現状把握アンケート(1/4)

- 効果検証プログラムで実施するパッケージを選ぶために、社内のニーズや、効果創出状況を把握する

アンケートの目的



アンケート内容

従業員のニーズや、ニーズに対応する形での現状の効果創出状況を把握・可視化

現状の従業員課題やニーズがどのような健康課題に起因するものかを特定

健康課題に解決に最も資する施策パッケージを選ぶ

基本情報

1.あなたの性別を教えてください

- 男性 女性

2.あなたの年齢を教えてください

- 20代 30代 40代 50代 60代以上

3.現在の勤務形態を教えてください

- 正社員 非正社員

4.現在の役職を教えてください

- _____]
各企業の役職に応じて変更

5.現在のご結婚状況について教えてください

※企業によって実施選択可

- 未婚 既婚 答えたくない

6.現在の子供の有無について教えてください

※企業によって実施選択可

- 子供あり 将来的に検討している 答えたくない

関心のあるトピック

7.「女性の健康」に関して、職場に配慮・関心を示してほしいトピックを選んでください。

- 月経・PMS
- 妊娠や出産 (不妊治療含む) ・育児
- 更年期
- 乳がん・子宮がん
- その他 (自由記述)

健康支援へのニーズ

8.上記で選んだトピックのうち、支援が不足していると感じる領域を選んでください

- 女性の健康に関する上司・同僚・自身の理解
- 女性の健康を支える組織体制・チームの存在
- 女性の健康に関する具体的なツールや物品、費用補助
- 柔軟な働き方・休暇制度
- その他(自由記述)

9.日々の「女性の健康」において会社で支援が必要だと思うことを教えてください

- _____]

Step3のニーズと現状把握アンケート(2/4)

- 効果検証プログラムで実施するパッケージを選ぶために、社内のニーズや、効果創出状況を把握する

アンケートの目的



アンケート内容

従業員のニーズや、ニーズに対応する形での現状の効果創出状況を把握・可視化

現状の従業員課題やニーズがどのような健康課題に起因するものかを特定

健康課題に解決に最も資する施策パッケージを選ぶ

現状把握

身体的効果向上

10. 女性の健康情報の選択と実践に関する以下の項目について、「はい」「いいえ」のいずれかを選択してください

- 日常生活の中で見聞きする女性の健康についての情報が、理解できる [] はい [] いいえ
- 女性の健康についての情報がほしいときは、それを手に入れることができる [] はい [] いいえ
- 自分の体について、心配ごとがあるときは、医療従事者（医師・保健師・看護師・助産師等）に相談することができる [] はい [] いいえ
- 医療従事者（医師・保健師・看護師・助産師等）に相談するときは、自分の症状について話すことができる [] はい [] いいえ
- 医療従事者（医師・保健師・看護師・助産師等）のアドバイスや説明がわからないときは、尋ねることができる [] はい [] いいえ
- インターネット・雑誌などで紹介されている女性の健康についての情報が正しいか検討することができる [] はい [] いいえ
- 自分の体調を維持するために行っていることがある [] はい [] いいえ
- 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 [] はい [] いいえ
- 自分の体のことについて、アドバイスや情報を参考にして実際に行動することができる [] はい [] いいえ

11. 月経セルフケアに関する以下の項目について、「はい」「いいえ」のいずれかを選択してください

- 自分の月経周期を把握している [] はい [] いいえ
- 体調の変化から月経を予測することができる [] はい [] いいえ
- 月経時について心配があるときは、積極的に対処法をおこなっている [] はい [] いいえ
- 月経に伴う身の変化に気づいている [] はい [] いいえ
- 月経を体調のバロメーター（基準・目安）にしている [] はい [] いいえ

12. 女性の体に関する知識に関する以下の項目について、「はい」「いいえ」のいずれかを選択してください

- 月経のしくみについての知識がある [] はい [] いいえ
- 妊娠のしくみについての知識がある [] はい [] いいえ
- 子宮や卵巣の病気についての知識がある [] はい [] いいえ
- 性感染症の予防についての知識がある [] はい [] いいえ
- 避妊の方法についての知識がある [] はい [] いいえ

Step3のニーズと現状把握アンケート(3/4)

- 効果検証プログラムで実施するパッケージを選ぶために、社内のニーズや、効果創出状況を把握する

アンケートの目的



アンケート内容

従業員のニーズや、ニーズに対応する形での現状の効果創出状況を把握・可視化

現状の従業員課題やニーズがどのような健康課題に起因するものかを特定

健康課題に解決に最も資する施策パッケージを選ぶ

現状把握	
身体的効果向上	精神的効果向上
<p>13. パートナーとの性相談に関する以下の項目について、「はい」「いいえ」のいずれかを選択してください</p> <ul style="list-style-type: none">必要なときは、パートナーと避妊について話し合うことができる [] はい [] いいえパートナーと性感染症の予防について話し合うことができる [] はい [] いいえ	<p>20. 現在のご自身のメンタルの健康状態をどのように感じていますか？</p> <ul style="list-style-type: none">[] 非常に健康ではない [] やや健康ではない [] やや健康 [] 非常に健康
<p>14. 現在のご自身の健康状態をどのように感じていますか？</p> <ul style="list-style-type: none">[] 非常に健康ではない [] やや健康ではない [] やや健康 [] 非常に健康	<p>21. あなたは現在、健康問題に関して社内で気軽にコミュニケーションができると感じますか</p> <ul style="list-style-type: none">[] まったく同意しない [] やや同意しない [] やや同意する [] 非常に同意する
<p>15. 女性ならではの体調の不調や病気に関して、現在のご自身の健康状態をどのように感じていますか？ (例：月経・PMS、妊娠や出産(不妊治療含む)、更年期、乳がん・子宮がん等)</p> <ul style="list-style-type: none">[] 非常に健康ではない [] やや健康ではない [] やや健康 [] 非常に健康	<p>22. あなたは現在、健康問題に関して社内の周囲の人は頼りになると感じますか</p> <ul style="list-style-type: none">[] まったく同意しない [] やや同意しない [] やや同意する [] 非常に同意する
<p>16. あなたは現在、自分のライフスタイル(育児、介護、通院・治療等)に合った働き方ができていると感じますか？</p> <ul style="list-style-type: none">[] 全くできていない [] 2: ややできていない [] まあまあできている [] 4: かなりできている	<p>23. あなたは現在、社内の休暇制度やサポートを活用しやすいと感じますか</p> <ul style="list-style-type: none">[] まったく同意しない [] やや同意しない [] やや同意する [] 非常に同意する
<p>17. あなたは現在、柔軟な働き方に関する制度(在宅勤務、フレックスタイム制、時短勤務等)について、どの程度充足していると思いますか？</p> <ul style="list-style-type: none">[] かなり不足している [] やや不足している [] まあまあ充足している [] 非常に充足している	<p>24. 女性向けサポートについて他の健康サポートの活用やすさと変わらないと感じますか</p> <ul style="list-style-type: none">[] まったく同意しない [] やや同意しない [] やや同意する [] 非常に同意する
<p>18. あなたは現在、柔軟な働き方に関する制度(在宅勤務、フレックスタイム制、時短勤務等)について、どの程度利用しやすいと思いますか？</p> <ul style="list-style-type: none">[] 利用にはかなりハードルがある [] 利用にはややハードルがある [] まあまあ利用しやすい [] 非常に利用しやすい	<p>25. あなたは現在、所属している組織が、自身や周囲のメンバーの健康問題で欠勤・休職した際に上手くカバーがし合えるチームだと感じますか</p> <ul style="list-style-type: none">[] まったく同意しない [] やや同意しない [] やや同意する [] 非常に同意する
<p>19. 職場環境や制度について、あなたが改善してほしいと感じている点を教えてください</p> <ul style="list-style-type: none">[]	

Step3のニーズと現状把握アンケート(4/4)

- 効果検証プログラムで実施するパッケージを選ぶために、社内のニーズや、効果創出状況を把握する

アンケートの目的



アンケート内容

従業員のニーズや、ニーズに対応する形での現状の効果創出状況を把握・可視化

現状の従業員課題やニーズがどのような健康課題に起因するものかを特定

健康課題に解決に最も資する施策パッケージを選ぶ

現状把握			
個人と組織の関係向上	健康に働ける職場	前向きに働ける職場	信頼できる職場
<p>26.健康問題に対する制度や環境整備に関して、所属している組織が社員を大事にしていると感じますか</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> まったく同意しない <input type="checkbox"/> やや同意しない <input type="checkbox"/> やや同意する <input type="checkbox"/> 非常に同意する 	<p>31.病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を評価してください ※半角英数字、0~100の整数で回答してください。</p> <p>[]</p>	<p>33.あなたは現在、仕事をしているときに活力がみなぎるように感じますか</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> まったく同意しない <input type="checkbox"/> やや同意しない <input type="checkbox"/> やや同意する <input type="checkbox"/> 非常に同意する 	<p>35.あなたは現在、福利厚生について満足していますか</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> まったく同意しない <input type="checkbox"/> やや同意しない <input type="checkbox"/> やや同意する <input type="checkbox"/> 非常に同意する
<p>27.あなたは現在、福利厚生や休暇制度が女性向けに偏りがあるように感じることはありますか</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> まったく同意しない <input type="checkbox"/> やや同意しない <input type="checkbox"/> やや同意する <input type="checkbox"/> 非常に同意する 	<p>32.直近1年間における、心身の不調や病気による遅刻早退含む欠勤・休暇取得の合計日数を教えてください ※半角英数字、整数で回答してください。</p> <p>[]</p>	<p>34.女性ならではの体調の不調や健康課題にとらわれずに、仕事をしているときに活力がみなぎるように感じますか</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> まったく同意しない <input type="checkbox"/> やや同意しない <input type="checkbox"/> やや同意する <input type="checkbox"/> 非常に同意する 	<p>36.あなたは現在、会社が女性の健康にケアをしていると感じますか</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> まったく同意しない <input type="checkbox"/> やや同意しない <input type="checkbox"/> やや同意する <input type="checkbox"/> 非常に同意する
<p>28.あなたは現在、会社の環境は健康問題にとらわれず働きやすいと感じますか</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> まったく同意しない <input type="checkbox"/> やや同意しない <input type="checkbox"/> やや同意する <input type="checkbox"/> 非常に同意する 			
<p>29.あなたは現在、イメージされているライフスタイル（育児、介護、通院・治療等）の変化があった際にも、理想のキャリアを描けると感じますか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> まったく同意しない <input type="checkbox"/> やや同意しない <input type="checkbox"/> やや同意する <input type="checkbox"/> 非常に同意する 			
<p>30.あなたは現在、健康問題にとらわれず仕事に主体性が持てると感じますか</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> まったく同意しない <input type="checkbox"/> やや同意しない <input type="checkbox"/> やや同意する <input type="checkbox"/> 非常に同意する 			

(参考) 実施後アンケート

概要

Step3の企業の従業員が、検証プロジェクト終了後に回答

- アウトカム指標を測定し、健康経営度調査での効果報告にご活用いただく想定

設問イメージ

基礎情報	質問・選択範囲内容				
セクションNo.	質問No.	回答対象者	質問種別	対象のKPI指標	質問文
1	1	全員	単一選択 (SA)		あなたの性別を教えてください。
1	2	全員	単一選択 (SA)		あなたの年齢を教えてください。
1	3	全員	単一選択 (SA)		現在の雇用形態を教えてください。
1	4	全員	単一選択 (SA)		現在の役職を教えてください。
1	5	全員	単一選択 (SA)		現在の結婚状況やパートナーの有無について、当てはまるものを選んでください。 ※企業によって実施選択可
1	6	全員	単一選択 (SA)		現在の子供の有無について教えてください。 ※企業によって実施選択可
4	7	女性のみ	SAマトリクス	ヘルスリテラシー	女性の健康情報の選択と実践に関する以下の項目について、「はい」「いいえ」のいずれかを選択してください。
4	8	女性のみ	SAマトリクス	ヘルスリテラシー	月経セルフケアに関する以下の項目について、「はい」「いいえ」のいずれかを選択してください。
4	9	全員	SAマトリクス	ヘルスリテラシー	女性の体に関する知識に関する以下の項目について、「はい」「いいえ」のいずれかを選択してください。
4	10	XXXX	SAマトリクス	ヘルスリテラシー	パートナーとの性相談に関する以下の項目について、「はい」「いいえ」のいずれかを選択してください。
4	11	全員	単一選択 (SA)	主観的健康度	現在の自分の健康状態をどのように感じていますか？
4	12	女性のみ	単一選択 (SA)	主観的健康度	女性ならではの体調の不調や病気に関して、現在の自分の健康状態をどのように感じていますか？ (例：月経・PMS、妊娠や出産（不妊治療含む）、更年期、乳がん・子宮がん等）
4	13	全員	単一選択 (SA)	ライフスタイルに合わせた働き方・実現度	あなたは現在、自分のライフスタイル（育児、介護、通院・治療等）に合った働き方ができていると感じますか？
4	14	全員	単一選択 (SA)	ライフスタイルに合わせた働き方・実現度	あなたは現在、柔軟な働き方に関する制度（在宅勤務、フレックスタイム制、時短勤務等）について、どの程度活用していると感じますか？

セクションNo.	質問No.	回答対象者	質問種別	対象のKPI指標	質問文
4	15	全員	単一選択 (SA)	ライフスタイルに合わせた働き方・実現度	あなたは現在、柔軟な働き方に関する制度（在宅勤務、フレックスタイム制、時短勤務等）は、どの程度活用していると感じますか？
4	16	全員	自由記述 (文書)	ライフスタイルに合わせた働き方・実現度	働き方に関する制度について、あなたが改善してほしいと感じている点を教えてください。
4	17	全員	複数選択 (MA)	メンタルヘルスチェック	現在の自分のメンタルの健康状態をどのように感じていますか？
4	18	全員	単一選択 (SA)	心身の安全性	あなたは現在、健康問題に関して社内での気軽なコミュニケーションができると感じますか？
4	19	全員	単一選択 (SA)	心身の安全性	あなたは現在、健康問題に関して社内の周囲の人は解りやすいと感じますか？
4	20	全員	単一選択 (SA)	心身の安全性	あなたは現在、社内の情報制度や健康問題に関するサポートを活用しやすいと感じますか？
4	21	女性のみ	単一選択 (SA)	心身の安全性	女性に健康問題に特化した社内のサポートについて他の健康サポートの活用しやすいと感じますか？
4	22	全員	単一選択 (SA)	チームワーク率	あなたは現在、所属している組織が、自身や周囲のメンバーの健康問題で支障・休職・休職に上手にカバーが合えるチームだと感じますか？
4	23	全員	単一選択 (SA)	社員を大事にする組織度	健康問題に対する制度や環境整備に関して、所属している組織が社員を大事にしていると感じますか？
4	24	男性のみ	単一選択 (SA)	社員を大事にする組織度	あなたは現在、福利厚生や休暇制度が女性向けに偏りがあると感じることはありますか？
4	25	全員	単一選択 (SA)	働きやすさ	あなたは現在、会社の環境は健康問題にさらわれず働きやすいと感じますか？
4	26	全員	単一選択 (SA)	長期的なビジョンが持てる度	あなたは現在、健康問題にさらわれずキャリアに長期的なビジョンが持てると感じますか？
4	27	男性のみ	単一選択 (SA)	主体性を持てる度	あなたは現在、健康問題にさらわれず仕事に主体性が持てると感じますか？
5	28	全員	数値回答 (数値)	プレゼンティーズム	病気やけががないときに出勤できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を評価してください。 ※半角英数字、0~100の整数で回答してください。
5	29	全員	数値回答 (数値)	アブセンティーズム	過去1年間における、心身の不調や病気による長期半日以上欠勤・休職期間の合計日数を教えてください。 ※半角英数字、整数で回答してください。
5	30	全員	単一選択 (SA)	ワークエンゲージメント	あなたは現在、仕事をしているときに活力がみなぎるような感じますか？
5	31	女性のみ	単一選択 (SA)	ワークエンゲージメント	女性ならではの体調の不調や健康問題にさらわれず、仕事をしているときに活力がみなぎるような感じますか？
5	32	全員	単一選択 (SA)	従業員満足度	あなたは現在、福利厚生について満足していますか？
5	33	全員	単一選択 (SA)	従業員満足度	あなたは現在、会社が女性の健康にケアをしていると感じますか？

(参考) 各施策と指標の対応関係 (1/3)

	プロセス指標		アウトカム指標						KGI指標			
			身体・精神・組織との関係への影響			職場への影響			離職率 (男女)	応募 者数	女性マネジ メント率 または数	
			①身体的 効果向上	②精神的 効果向上	③個人と組織の関係向上	①'	②'	③'				
A 理解 促進	a 経営層からの メッセージ 発信	対外向けインタビュー	<ul style="list-style-type: none"> 経営層のインタビュー件数 インタビューのプレビュー数 (閲覧数) 	ヘルス リテラシー	<ul style="list-style-type: none"> 社員を大事にする組織度 長期的なビジョンが持てる度 		従業員 満足度		✓			
		社内向け講話・発信						<ul style="list-style-type: none"> 講話開催数 プレビュー数 参加者数・参加率 満足度 	<ul style="list-style-type: none"> 社員を大事にする組織度 長期的なビジョンが持てる度 主体性を持てる度 		✓	✓
	b ヘルス リテラシー 向上 プログラム	女性の健康研修	<ul style="list-style-type: none"> 受講者数 受講率 受講前後の理解度の相違 満足度 		<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい度 社員を大事にする組織度 長期的なビジョンを持てる度 	プレゼンティーズム アブセンティーズム			✓		✓	
		ジェンダーバランス 研修	<ul style="list-style-type: none"> 受講者数 受講率 受講前後の理解度の相違 			プレゼンティーズム			✓		✓	
		セルフケア研修	<ul style="list-style-type: none"> 受講者数 受講率 受講前後の理解度の相違 その後のセルフケアの実施率 		<ul style="list-style-type: none"> 社員を大事にする組織度 長期的なビジョンが持てる度 	プレゼンティーズム アブセンティーズム			✓		✓	
	c 管理職向け 研修	ジェンダー意識向上 研修	<ul style="list-style-type: none"> 受講者数 受講率 受講前後の理解度の相違 		心理的安全性	<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい度 社員を大事にする組織度 主体性を持てる度 		ワーク エンゲージ メント	✓		✓	
		マネージャー向け サポートプログラム			チームワーク率	<ul style="list-style-type: none"> 社員を大事にする組織度 			✓		✓	
		d 全社員向け 意識改革 プログラム	D&I研修		<ul style="list-style-type: none"> 受講者数 受講率 受講前後の理解度の相違 労働時間数 	心理的安全性 チームワーク率			<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい度 社員を大事にする組織度 主体性を持てる度 	✓		✓
	ワークライフバランス の啓発		心理的安全性			<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい度 長期的なビジョンが持てる度 	✓	✓	✓			
	B 企業 組織 体制	a 女性登用	女性リーダーシップ枠 の設定		<ul style="list-style-type: none"> 女性リーダー職の人数・リーダー職において女性の占める割合 		<ul style="list-style-type: none"> 長期的なビジョンが持てる度 主体性を持てる度 社員を大事にする組織度 			✓	✓	✓
採用時のジェンダー 平等			<ul style="list-style-type: none"> 新卒採用者の女性の人数・割合 中途採用者の女性割合・人数 	<ul style="list-style-type: none"> 社員を大事にする組織度 働きやすい度 						✓	✓	✓
b ダイバー シティ チーム		ジェンダーバランス 委員会の組成	<ul style="list-style-type: none"> 委員会の開催頻度・回数 提案・施行されたプランの数 	心理的安全性 (公平性の認知)	<ul style="list-style-type: none"> 社員を大事にする組織度 働きやすい度 長期的なビジョンが持てる度 主体性を持てる度 		✓			✓		✓
		女性サポート (メンター)チームの 設計	<ul style="list-style-type: none"> サポート件数 サポートチームに上がった アイデアや事案に対しての返答率 	心理的安全性	<ul style="list-style-type: none"> 社員を大事にする組織度 働きやすい度 長期的なビジョンが持てる度 		✓			✓		✓
											✓	

(参考) 各施策と指標の対応関係 (2/3)

C
積極
投資

プロセス指標			アウトカム指標						KGI指標		
			身体・精神・組織との関係への影響			職場への影響			離職率 (男女)	応募 者数	女性マネジ メント率 または数
			①身体的 効果向上	②精神的 効果向上	③個人と組織の関係向上	①'	②'	③'			
a サービス・ ツール 支援制度	ヘルスマonitoring	<ul style="list-style-type: none"> 利用者数 利用率 使用による健康の増進度 (例: 歩数の上昇 等) 	主観的健康度 ライフスタイルに合わせた 働き方			プレゼンティーズム アブセンティーズム			✓		✓
	メンタルヘルス	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック等の受診率 ストレスチェック等の受診者数 相談数 	メンタルヘル スチェック 心理的安全性				ワークエン ゲージメント		✓		✓
	育児介護サポート・ 復帰支援サービス	<ul style="list-style-type: none"> 休職者サービス利用者数 休職者サービス利用割合 サービス導入前後の復職・退職率の変化 			<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい度 社員を大事にする組織度 長期的なビジョンを持てる度 			従業員満足度	✓	✓	✓
b 費用補助 制度	不妊治療・ 卵子凍結費補助	<ul style="list-style-type: none"> 投資額 利用者数 				プレゼン ティーズム アブセン ティーズム			✓	✓	✓
	育児・介護費用補助								✓	✓	✓
	健康促進のための フィットネス補助	<ul style="list-style-type: none"> 投資額 利用者数 利用率 満足率 								✓	
	更年期症状に対する 医療費補助								✓		✓
	がん検診費用	<ul style="list-style-type: none"> 投資額 利用者数 利用率 がん早期発見数 							✓	✓	✓
c 物品補助 制度	温度管理スペースの 設置	<ul style="list-style-type: none"> 使用者数 使用率 満足率 							✓	✓	
	プライベートルームの 設置								✓	✓	
	鎮痛薬やサプリメント の提供	<ul style="list-style-type: none"> 使用者数 使用率 満足率 投資額 								✓	

(参考) 各施策と指標の対応関係 (3/3)

	プロセス指標		アウトカム指標						KGI指標			
			身体・精神・組織との関係への影響			職場への影響			離職率 (男女)	応募 者数	女性マネジ メント率 または数	
			①身体的 効果向上	②精神的 効果向上	③個人と組織の関係向上	①'	②'	③'				
D 働き方 の調整	a 休暇制度	生理休暇	• 取得率、取得者数	ライフ スタイル 合わせた 働き方実現度			プレゼン ティーズム アブセン ティーズム			✓		✓
		不妊治療休暇								✓	✓	✓
		妊娠・出産休暇の延長								✓	✓	✓
		介護休暇								✓	✓	✓
		更年期休暇								✓	✓	✓
		閉経休暇								✓		✓
		流産や死産に対する 休暇								✓		✓
	b フレックス タイム制度	短時間勤務制度	• 取得率、取得者数 • 満足率		働きやすい度				従業員 満足度	✓	✓	✓
		在宅勤務の推進							✓	✓	✓	

報告書アジェンダ

1. 本事業の背景と目的

2. 調査内容

- ① 女性の健康に関する取組の効果検証事業の設計・実施
- ② 女性の健康に関するサービス提供事業者の可視化
及び品質担保制度の検討、取組企業の好事例集の発信
- ③ 次年度の施策に関する提案
 - A) 令和7年度健康経営度調査表のアンケート追加項目案
 - B) 令和6年度事業実施を踏まえた次年度以降の政策提言
 - C) 性差を踏まえた健康投資額等の可視化手法の設計
- ④ ①～③に必要な情報収集のための企業へのヒアリング

3. 参考資料

性差を踏まえた健康投資額等の可視化の目的とアプローチ

目的 及び必要条件

目的 企業による投資状況の現状把握を行い、女性の健康推進のための取組への投資増加の必要性の発信に繋げることと認識

必要条件 上記目的を達成する場合、単に性差による投資額だけではなく、**取組毎の投資額を把握**することが重要

- それにより、**取組毎の男女間比較が可能**となることに加え、女性を対象とした取組内においても、**取組毎の投資の大小が把握可能で、詳細な分析が可能**となる
- なお投資額は対象人数と比例しうるため、比較においては、**一人あたりの投資額にて比較することが有用**であることも留意

➤ アプローチ

目的に照らし、性差を踏まえた健康投資額等の必要な可視化の解像度を検討

- なお、解像度を上げるためにはアンケートの項目を増やす必要があるため、アンケート回答企業の負荷も考慮して検討した

【投資額把握の解像度オプション】

- 0 対象性別
 - 女性対象、男性対象、男女対象を確認することで、男女間比較が可能
- 1 取組別
 - 企業により注力する取組が異なっている可能性があり、その差異を取得することで女性の健康経営の傾向を把握
- 2 役職/キャリア段階別
 - 役職が高い社員ほど職務の負荷レベルが高く、健康リスクが高くなる可能性がある中、適切な健康支援を得ているか把握
- 3 年齢/ライフステージ別
 - 年齢/ライフステージによって必要となる健康支援の内容が変わってくる (ex. 妊娠/不妊、更年期症状) ため、各世代が必要な健康支援を得られているか把握
- 4 健康リスク別
 - 既往症や家族に病歴がある社員など、健康リスクの高い職員が適切な健康支援を得ているか把握

性差を踏まえた健康投資額のオプション優先度

- ①対象性別②取組別③役職/キャリア段階別④年齢/ライフステージ別をアンケート項目に入れることで、どのような施策が、誰を対象に、どれほどの投資額かを可視化する

投資額解像度のオプション

優先度

優先度検討に際する考え方

①対象性別

- 女性対象、男性対象、男女対象かを確認することで、男女間比較が可能

高

- 本事業の前提となっている理解で、必須の理解

②取組別

- 企業により注力する取組が異なっている可能性があり、その差異を取得することで女性の健康経営の傾向を把握

高

- 取組毎での、企業別・性差での比較が可能になり、詳細な分析につながる
- 基本的には取組ごとの契約と想定され算出が容易

③役職/キャリア段階別

- 役職が高い社員ほど職務の負荷レベルが高く、健康リスクが高くなる可能性がある中、適切な健康支援を得ているか把握

高

- 長期キャリアにおいてどのフェーズの支援が充実しているか/足りないかを見える化可能
- 基本的には役職別に研修等を実施している想定で算出が容易

④年齢/ライフステージ別

- 年齢/ライフステージによって必要となる健康支援の内容が変わってくる (ex. 妊娠/不妊、更年期症状) ため、各世代が必要な健康支援を得られているか把握

高

- ライフステージに応じた支援が充実しているか/足りないかを見える化可能
- 年齢別に提供される取組を算出

⑤健康リスク別

- 既往症や家族に病歴がある社員など、健康リスクの高い職員が適切な健康支援を得ているか把握

低

- 従業員や家族の既往歴までトラックしデータ化・アンケート抽出はプライバシーの観点でハードルあり
- 取組別指標で一定代替が可能

一人当たり投資額の算出方法について

- 性別・年代別の人数について、大企業のみ健康経営度調査で取得しているため、本算出の対象から中小企業は除外し、大企業のみで算出

算出方法

- 各企業・各属性ごとの従業員人数を算出
 - 健康経営度調査で取得している**性別・年代別の従業員数**に、今回取得した**年代ごとの役職別の人数比**を掛け合わせることで、性別・年代・役職別の従業員数を算出(参考右記)
- 各企業、各属性について、施策ごとの対象人数を算出
- 1,2をもとに、各企業、各施策ごとの各属性への投資額を算出
 - 各施策の一人当たり投資額(Q14)を利用
- 3を各属性ごとに全企業合算し、全企業合計対象者数で割ることで、各属性に対する平均一人当たり投資額を算出

各属性従業員数の算出イメージ

①性別*年代の人数
(健康経営度調査で取得)

男性	200	150	200	150	150
女性	100	60	100	60	60
	30歳未満	30代	40代	50代	60代以上

②年代*役職の人数
(本アンケートで取得)

役員	75	35	75	35	35
管理職	75	35	75	35	35
管理職未満	150	140	150	140	140
	30歳未満	30代	40代	50代	60代以上

③ ①に対して、②の年代ごとの役職比率を掛けあわせ、各属性の人数を算出

男性	経営層	50	25	50	25	25
	管理職	50	25	50	25	25
	管理職未満	100	100	100	100	100
		30歳未満	30代	40代	50代	60代以上
女性	経営層	25	10	25	10	10
	管理職	25	10	25	10	10
	管理職未満	50	40	50	40	40
		30歳未満	30代	40代	50代	60代以上

アンケートをもとにした一人当たり投資額

- 本年度は、女性の健康施策メニューのみをベースに投資額を算出

単位 (円)

: 該当者なし
 : 8,500未満
 : 8,500以上

男性

経営層	7,396	-	7,396	7,396	-
管理職 (経営層以外)	8,528	8,642	8,582	8,582	8,783
管理職 未滿	8,541	8,637	8,536	8,537	8,529
	30歳未滿	30代	40代	50代	60代以上

女性

経営層	7,396	7,396	7,396	7,396	-
管理職 (経営層以外)	8,086	8,087	8,092	8,088	8,783
管理職 未滿	8,555	8,554	8,552	8,552	8,552
	30歳未滿	30代	40代	50代	60代以上

Note: 1. Q11「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された施策項目について、施策の対象性別を教えてください。」 Q12「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された項目について、施策の対象となる年齢を教えてください。対象が複数年代に渡る場合、お手数ですが複数マークをお願いいたします。」 Q13「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された項目について、施策の対象となる役職を教えてください。対象が複数役職に渡る場合、お手数ですが複数マークをお願いいたします。」 Q14「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された項目について、一人当たりの年間健康投資額を教えてください。」への質問に対する回答をもとに分布を算出

(参考) 1企業当たりの平均属性別投資額

- 各属性への投資額は各属性の人数構成と類似する傾向にあり

単位 (円)

: 該当者なし
 : 2,000,000未満
 : 2,000,000以上

男性

経営層	6142	-	11,144	11,144	-
管理職 (経営層以外)	68,709	470,045	2,460,232	2,460,232	329,954
管理職 未満	5,884,040	7,866,355	6,892,663	7,511,363	2,390,558
	30歳未満	30代	40代	50代	60代以上

女性

経営層	13,706	11,935	11,426	42,444	-
管理職 (経営層以外)	58,182	455,936	1,560,778	1,916,022	139,927
管理職 未満	5,199,024	6,229,781	5,295,451	4,938,548	2,935,717
	30歳未満	30代	40代	50代	60代以上

Note: 1. Q11 「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された施策項目について、施策の対象性別を教えてください。」 Q12 「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された項目について、施策の対象となる年齢を教えてください。対象が複数年代に渡る場合、お手数ですが複数マークをお願いいたします。」 Q13 「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された項目について、施策の対象となる役職を教えてください。対象が複数役職に渡る場合、お手数ですが複数マークをお願いいたします。」 Q14 「Q5_1で現在実施している(1~3)と回答された項目について、一人当たりの年間健康投資額を教えてください。」への質問に対する回答をもとに分布を算出

来年度の健康経営投資額算出方法について(1/2)

- 来年度の全施策毎投資額の算出方法は2パターン存在

今年度の算出方法

- 本アンケートでは以下を取得
 - 女性の健康経営に関する施策メニューのうち、各企業が実施しているもの
 - 施策ごとの一人当たり投資額
 - 役職、年齢別の従業員数
- 回答コストを踏まえ、性別*役職の人数に関する設問を用意しなかったため、全世代の男女において年齢比率と役職比率が同じと仮定し、算出を実施

来年度に向けた議論

来年度の健康経営投資額の算出方法に関して、2つのパターンが存在

- ① 性別*年代*役職の人数を正確に把握し、正確な健康経営投資額の算出
- ② 本年度通り、年代・役職別の人数のみを収集し、仮置きで健康経営投資額を算出
 - a 役職ごとの性別人数比は一般の公開データを参照
 - b 役職ごとの人数比について、年代・役職別の比率を適応

来年度の健康経営投資額算出方法について(2/2)

- 工数に大きな差分はない一方で、より正確な投資額の算出が可能のため、パターン①が最善と思料

パターン①

- 回答イメージ
 - 性別*年代*役職で30マスを回答

男性	経営層	100	100	100	100	100
	管理職	100	100	200	200	100
	管理職 未滿	200	200	200	200	200
	30歳未滿	30代	40代	50代	60代以上	
女性	経営層	100	100	100	100	-
	管理職	100	100	100	100	100
	管理職 未滿	200	200	200	200	200
	30歳未滿	30代	40代	50代	60代以上	

- メリット
 - 各属性の人数が正確に把握できるため、**正確な健康経営投資額の算出が可能**
- デメリット
 - 回答工数が5コマ分増加

パターン②

- 回答イメージ
 - ①性別*年代 10マス+②年代*役職 15マスを回答
 - 性別*役職の比率については
 - a 公開情報を参照
 - b 年代・役職別の比率を適応

① 性別*年代の人数						② 年代*役職の人数					
男性	200	150	200	150	150	役員	75	35	75	35	35
女性	100	60	100	60	60	管理職	75	35	75	35	35
	30歳未滿	30代	40代	50代	60代以上	管理職未滿	150	140	150	140	140
							30歳未滿	30代	40代	50代	60代以上

- メリット
 - 回答工数が微減
- デメリット
 - 計算の過程で仮置きが発生するため、**正確な健康経営投資額の算出はできない**



工数に大きな差分がなく、正確な投資額の算出が可能ことからパターン①の方が良いのではないかと

報告書アジェンダ

1. 本事業の背景と目的

2. 調査内容

- ① 女性の健康に関する取組の効果検証事業の設計・実施
- ② 女性の健康に関するサービス提供事業者の可視化
及び品質担保制度の検討、取組企業の好事例集の発信
- ③ 次年度の施策に関する提案
- ④ その他①～③に必要な情報収集のためのヒアリング

3. 参考資料

ヒアリングの概要

- 主に5つの項目についてヒアリング行い、アンケート設計の仮説構築・ブラッシュアップを実施

ヒアリングの目的

健康経営取組の動向理解およびその類型化、効果測定指標の把握

ヒアリング項目

① 実施している健康施策およびその対象者

- 施策対象者は男性のみ、女性のみ、もしくは男女両方か
- 各取組の利用状況
- 全社の健康経営における女性の健康施策の立ち位置

② 各健康経営施策の効果測定実施有無・効果測定方法

- 効果測定ができていないか否か、効果測定に用いている定量、定性指標

③ 女性の健康課題の取組に対する好事例

- どの施策でどのような効果が見られたのか
- 高い効果が出た理由は何か

④ 女性の健康経営推進における阻害要因とその乗り越え方

- 施策の効果発揮に苦労したことは何か、どのように課題に対処したか、施策導入・推進にあたり必要な情報
- 導入サービス(あれば)の選定基準

⑤ 現状の健康経営における課題と今後の検討施策

対象者

先進取組企業(国内大企業・国内中小企業・外資企業)

- 上記企業にて健康経営施策の設計や実行に携わった経験がある方を対象

サービス提供企業

- 上記企業にて、サービス設計もしくはToBの営業に関わられている方

進め方

メニュー表の中項目を網羅できるように国内大・中小企業各10社を目安にヒアリング

外資系企業についても日本にはない好事例の収集のため数社ヒアリング

サービス提供企業については、供給側からの課題感把握のため数社ヒアリング

ヒアリング内容については、本報告書の下記パートに掲載

- ②女性の健康に関するサービス提供事業者の可視化
及び品質担保制度の検討、取組企業の好事例集の発信
- A) 企業規模別の取組好事例集

報告書アジェンダ

1. 本事業の背景と目的

2. 調査内容

- ① 女性の健康に関する取組の効果検証事業の設計・実施
- ② 女性の健康に関するサービス提供事業者の可視化
及び品質担保制度の検討、取組企業の好事例集の発信
- ③ 次年度の施策に関する提案
- ④ ①～③に必要な情報収集のための企業へのヒアリング

3. 参考資料(※非公開)

