

第1回健康経営推進検討会

事務局資料③

(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)

2024年12月19日

経済産業省 商務・サービスグループ ヘルスケア産業課

目次

1. 来年度検証プロジェクト詳細（現時点の想定イメージ）
2. 女性の健康施策への取組状況に関するアンケート結果

女性の健康施策の効果検証プロジェクト（来年度実施）

現状を把握し、効果を測ることで環境整備を

- 女性の健康課題に関する取組について、各社それぞれのステップに応じて進めていただけるよう、プロジェクトに参加いただける法人を12月20日から募集する。
- 実施内容と効果測定指標を明示することで、自社だけでなく、同じ取組を実施する他の参加法人も含めた現状把握が可能に。
- 応募はこちらから。 [経済産業省 女性の健康 効果検証プロジェクト](#) [検索](#)

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

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自社の**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。
- 自社の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、従業員の女性の健康促進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きます。
- 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。

女性の健康施策の全体像（現時点案）

- 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・卵子凍結補助
2. 育児・介護補助
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補助
5. がん検診補助

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 等

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



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



参加動機に応じた検証内容（現時点案）

- 各法人のお悩み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、取り組み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 (1～3月)

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

Step1	企業担当者	Step1,2_実施前状況 収集アンケート		健康経営度調査の回答
	従業員	Step1_ ニーズ把握アンケート		
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案

概要

検証プロジェクトの開始前に、各Stepにおいて、企業担当者に現時点で把握している自社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
- を中心に取得

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. 講話稿 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. サポ 過去6か月間に女性社員に対する相談を受けた回数		
17. サポ 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か月間の女性サポ委員会の開催頻度・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. ストレ 過去6か月間のストレスチェックなどの受診者数		
23. ストレ 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. サービス 過去6か月間の休職者のうち、便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か月間のがん早期発見検数		
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)		
身体・精神・組織との関係への影響		
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. マインド 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. 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. プレゼン 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. アブゼン 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)		
職場への影響 ②		
1. ワークエ 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、中途等問わない)	
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

Step1: 実施のイメージ

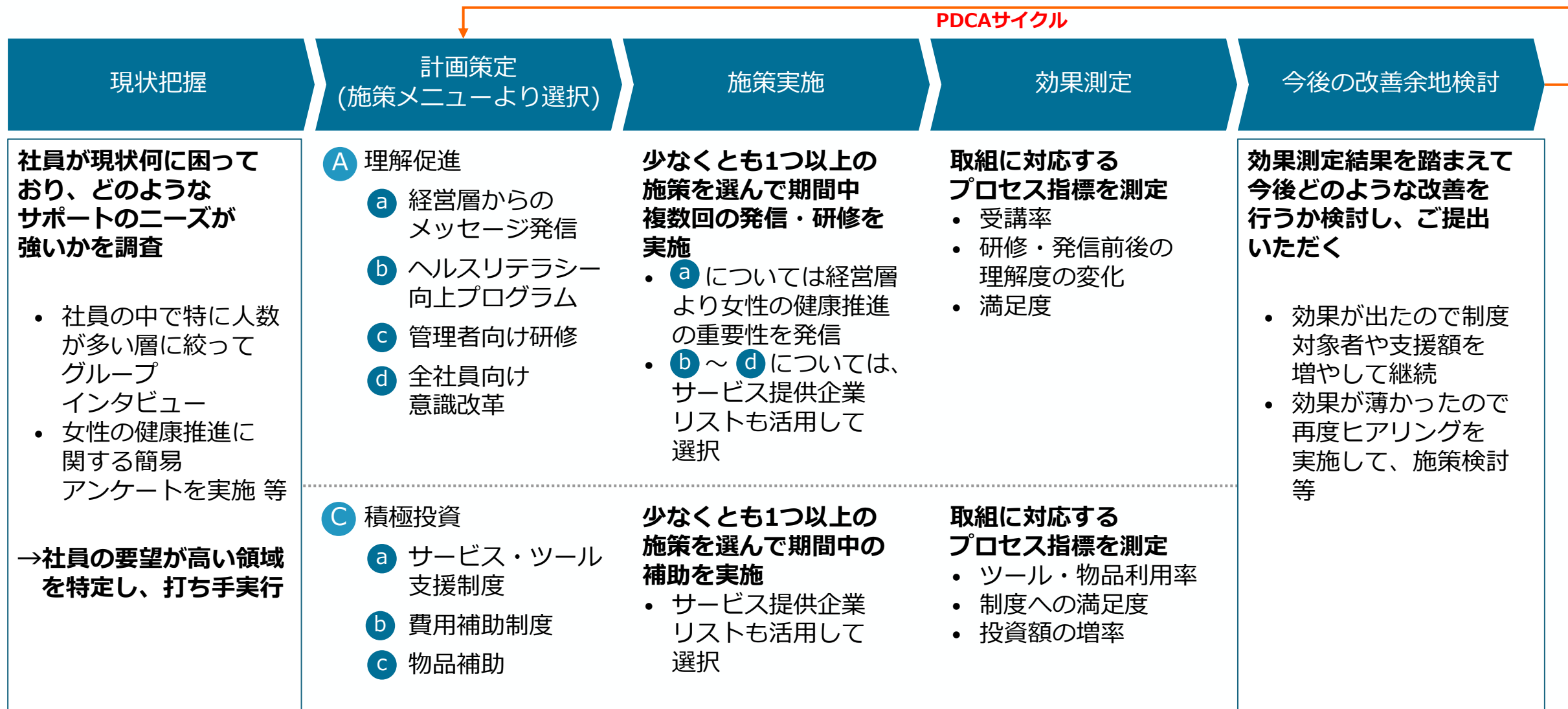
- Step1では、まずは簡単な施策から始め、PDCAを回すことを目指す。



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)

大分類	中分類	小分類	プロセス指標
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	- 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)
		2. 社内向け講話・発信	- 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	1. 女性の健康研修	- 受講者数 - 受講率 - 受講前後の理解度の相違 - 満足度
		2. ジェンダーバランス研修	- 受講者数 - 受講率 - 受講前後の理解度の相違
		3. 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 - その後のセルフケアの実施率
	c. 管理職向け研修	1. ジェンダー意識向上研修	- 受講者数 - 受講率 - 受講前後の理解度の相違
		2. 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	1. D&I研修	- 受講者数 - 受講率 - 受講前後の理解度の相違
		2. 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)

大分類	中分類	小分類	プロセス指標
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	・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)
		2.メンタルヘルスサービス	・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
		3.育児介護サポート・ 復帰支援サービス	・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	1.不妊治療・ 卵子凍結費補助	・投資額 ・利用者数
		2.育児・介護費用補助	・投資額 ・利用者数
		3.健康促進のための フィットネス補助	・投資額 ・利用者数 ・利用率 ・満足率
		4.更年期症状に対する 医療費補助	・投資額 ・利用者数 ・利用率 ・満足率
		5.がん検診費用	・投資額 ・利用者数 ・利用率 ・がん早期発見数
	c. 物品補助 制度	1.温度管理スペースの 設置	・使用者数 ・使用率 ・満足率
		2.プライベートルームの設置	・使用者数 ・使用率 ・満足率
		3.鎮痛薬やサプリメントの提供	・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案

- 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
1.性別を教えてください。 ・ ☐ 男性 ☐ 女性 2.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.女性の健康に関して課題/関心のあるトピックを選んでください(複数選択可) ・ ☐ 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)	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) ・ ☐ 経営層の理解 ☐ 上司・管理職の理解 ☐ 自分自身の理解 ☐ 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 ☐ 特に理解や意識が不足している点はない 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)	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) ・ ☐ 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) ・ ☐ 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) ・ ☐ 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) ・ ☐ 特に支援が必要だと思う点はない 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)

Step2

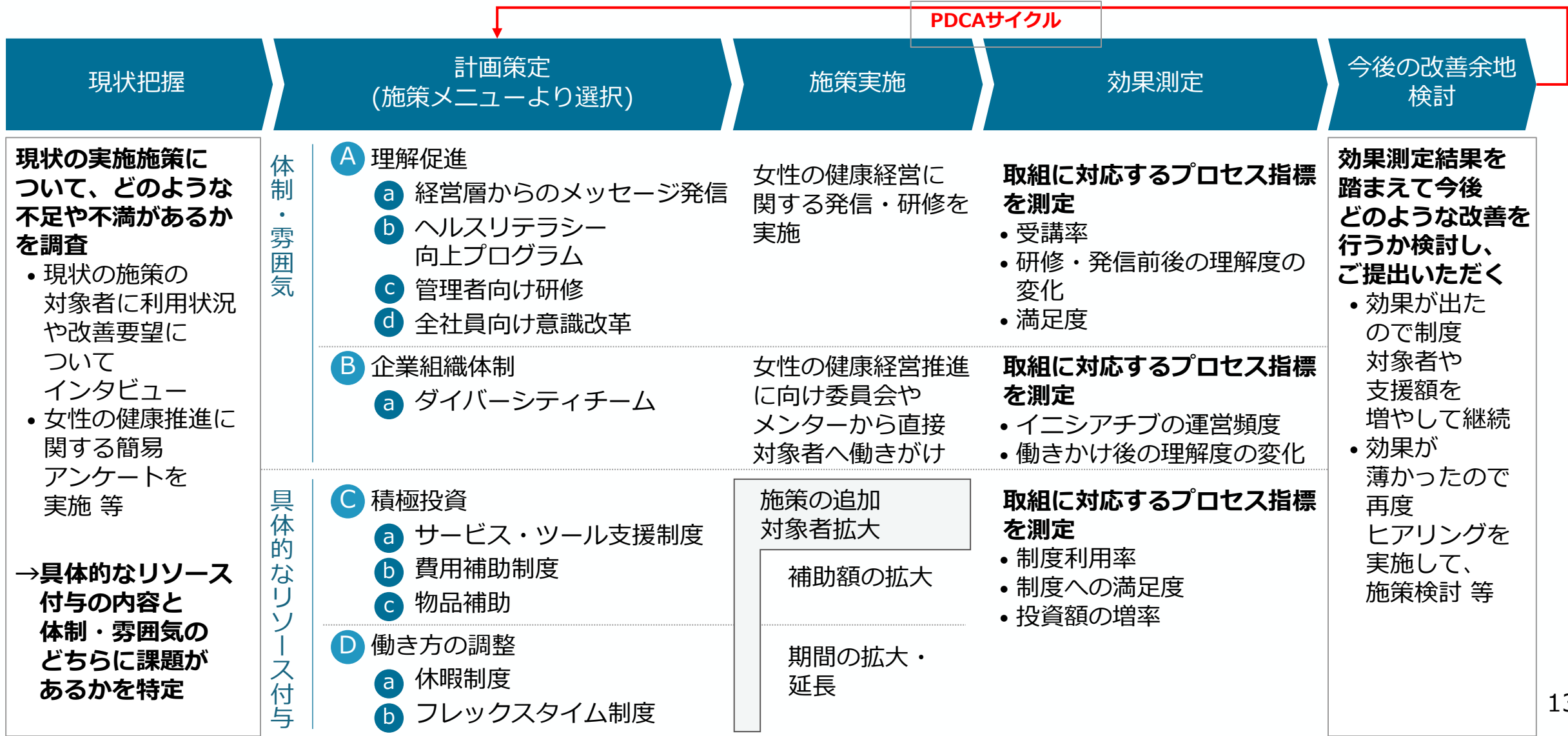
Step2実施のイメージ

Step2: 施策利用を促進したい

• 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。



施策は一定実施しているが
利用率が低い



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。

大分類	中分類	小分類	プロセス指標
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	- 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)
		2. 社内向け講話・発信	- 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	1. 女性の健康研修	- 受講者数 - 受講率 - 受講前後の理解度の相違 - 満足度
		2. ジェンダーバランス研修	- 受講者数 - 受講率 - 受講前後の理解度の相違
		3. 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 - その後のセルフケアの実施率
	c. 管理職向け研修	1. ジェンダー意識向上研修	- 受講者数 - 受講率 - 受講前後の理解度の相違
		2. 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	1. D&I研修	- 受講者数 - 受講率 - 受講前後の理解度の相違
		2. 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

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。

大分類	中分類	小分類	プロセス指標
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	• 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
		2. 採用時のジェンダー平等	• 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. ダイバーシティー チーム	1. ジェンダーバランス委員会の組成	• 委員会の開催頻度・回数 • 提案・施行されたプランの数
		2. 女性サポート(メンター)チームの 設計	• 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

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。

大分類	中分類	小分類	プロセス指標
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	・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)
		2.メンタルヘルスサービス	・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
		3.育児介護サポート・ 復帰支援サービス	・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	1.不妊治療・卵子凍結費補助	・投資額 ・利用者数
		2.育児・介護費用補助	・投資額 ・利用者数
		3.健康促進のための フィットネス補助	・投資額 ・利用者数 ・利用率 ・満足率
		4.更年期症状に対する 医療費補助	・投資額 ・利用者数 ・利用率 ・満足率
		5.がん検診費用	・投資額 ・利用者数 ・利用率 ・がん早期発見数
	c. 物品補助 制度	1.温度管理スペースの設置	・使用者数 ・使用率 ・満足率
		2.プライベートルームの設置	・使用者数 ・使用率 ・満足率
		3.鎮痛薬やサプリメントの提供	・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。

大分類	中分類	小分類	プロセス指標
D. 働き方の調整	a. 休暇制度	1. 生理休暇	•取得率、取得者数
		2. 不妊治療休暇	•取得率、取得者数
		3. 妊娠・出産休暇の延長	•取得率、取得者数
		4. 介護休暇	•取得率、取得者数
		5. 更年期休暇	•取得率、取得者数
		6. 閉経休暇	•取得率、取得者数
		7. 流産や死産に対する休暇	•取得率、取得者数
	b. フレックスタイム制度	1. 短時間勤務制度	•取得率、取得者数 •満足率
		2. 在宅勤務の推進	•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案

・ 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・雰囲気の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
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・施策に応じて変更)。 ・ ☐ はい ☐ いいえ 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。 ・ ☐ 制度・施策自体を知らない ☐ 利用したいが、実際に利用できる職場環境にない ☐ 自分には使う必要がない、 ☐ 自分は対象ではない ☐ その他(自由記述)	7.女性の健康に関して課題/関心のあるトピックを選んでください(複数選択可) ・ ☐ 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) 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) ・ ☐ 経営層の理解 ☐ 上司・管理職理解 ☐ 自分自身の理解 ☐ 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 ☐ 特に理解や意識が不足している点ない 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) [] 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 ・ ☐ 女性の健康をサポートするチームがいない ☐ チームはいるが、うまく機能していない ☐ その他(自由記述)	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) ・ ☐ 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) ☐ 費用補助(不妊治療、育児・介護に対する費用補助等) ☐ 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) ☐ 休暇制度(生理休暇、不妊治療休暇、介護休暇、更年期休暇等) ☐ 柔軟な働き方制度(短時間勤務制度、在宅勤務制度等) ☐ 特に追加が必要だと思う領域はない 12.上記の回答のうち、特に支援が必要だと思うものを具体的に教えてください(自由記述) []

(参考) 実施前後アンケート案

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ミット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

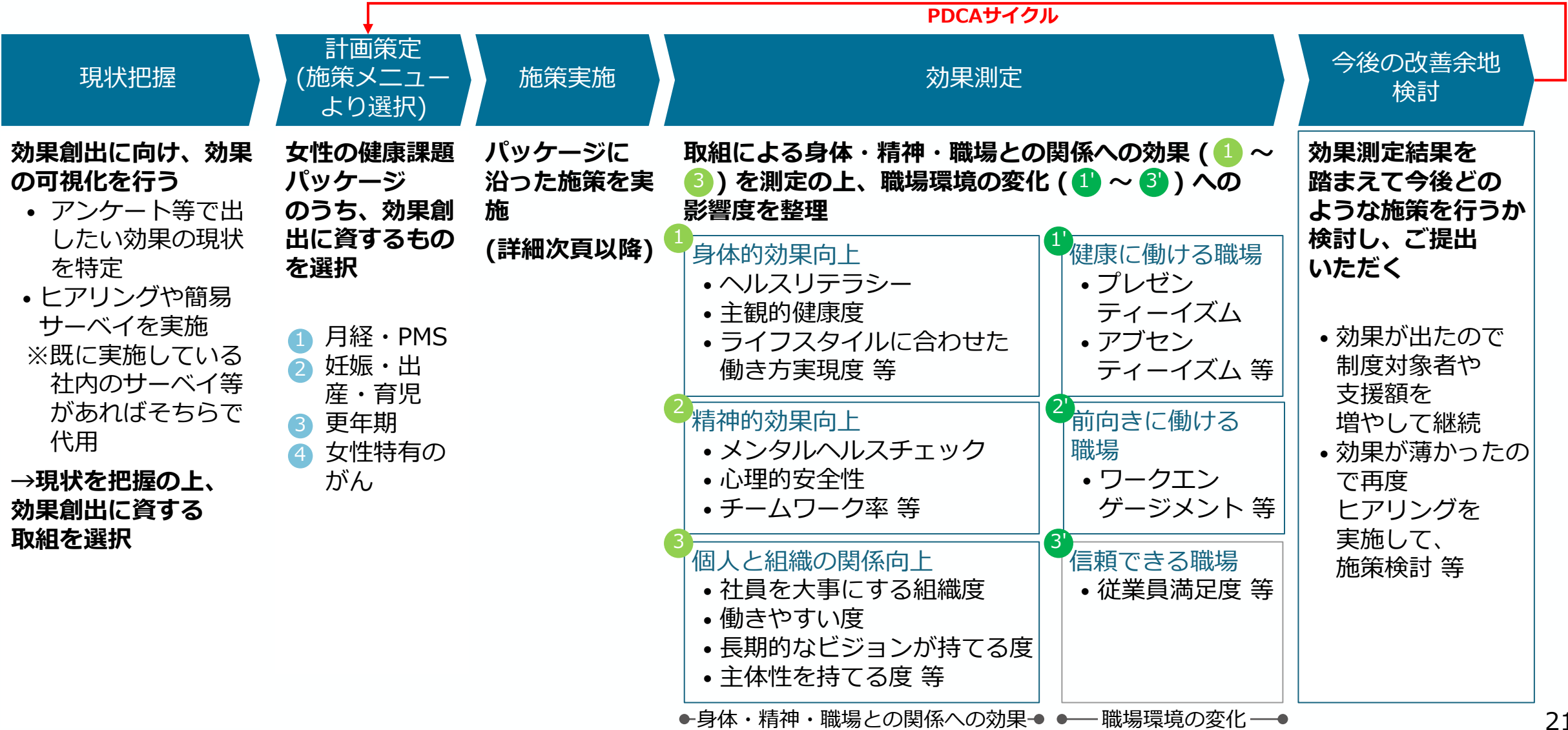
Step3実施のイメージ

• Step3では、施策の効果アウトカム指標につながっているか測定。



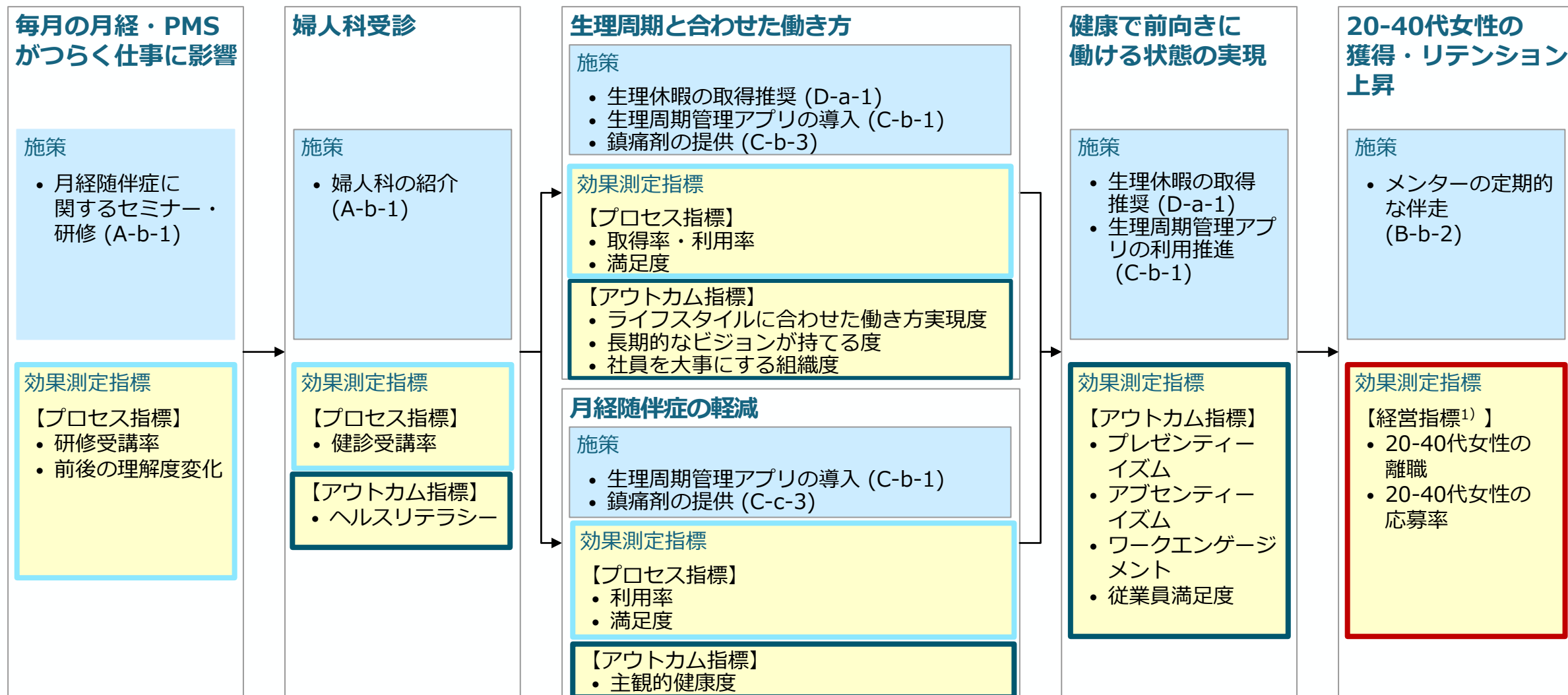
Step3: 効果を最大化したい

利用率は一定高いが効果をうまく分析できていない



1 月経・PMSに関するパッケージ案

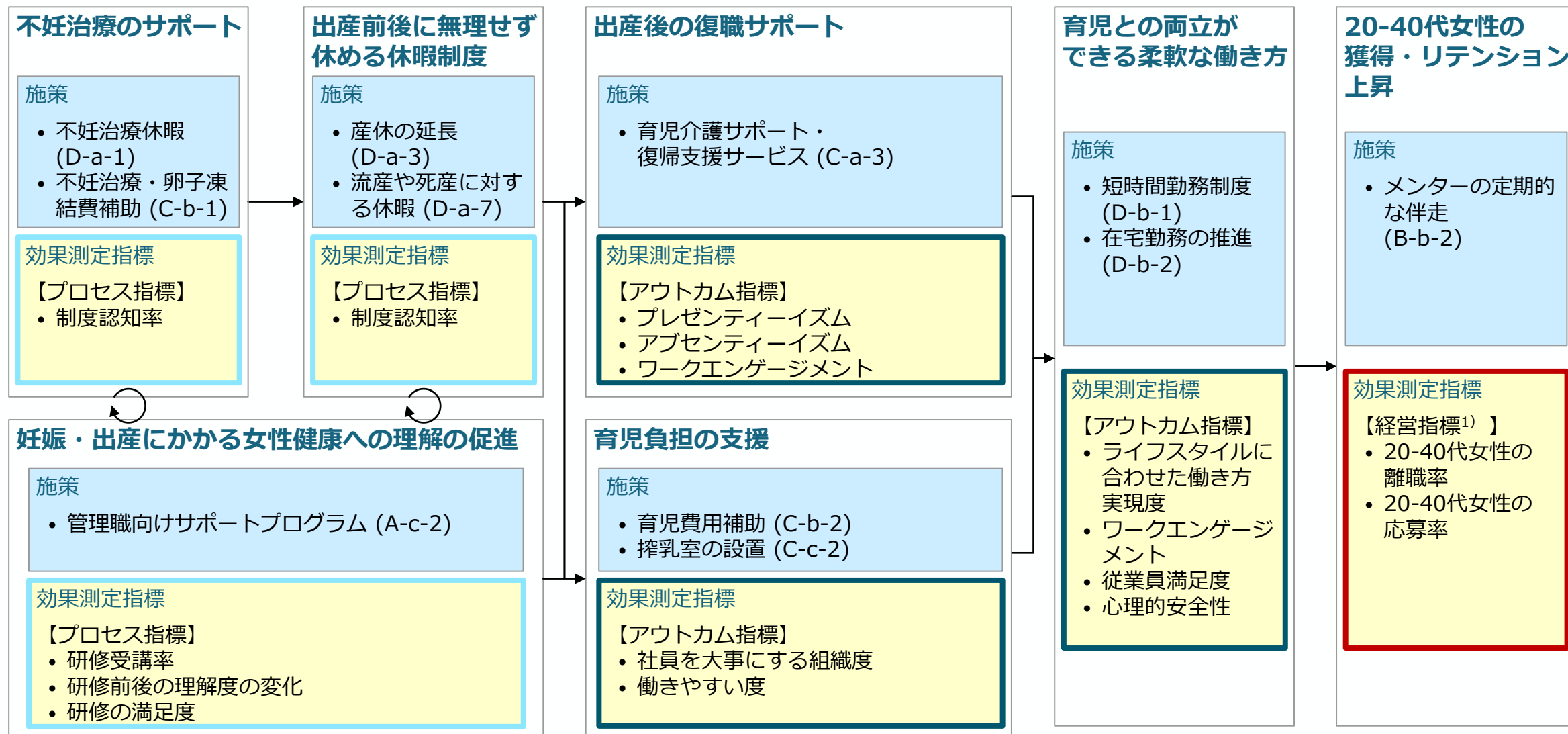
- 進め方：まずは自身の状態を把握し、適切な対応をとることで、健康で前向きに働ける状態を実現。
- 目指す効果：20-40代女性の獲得・リテンション上昇。



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

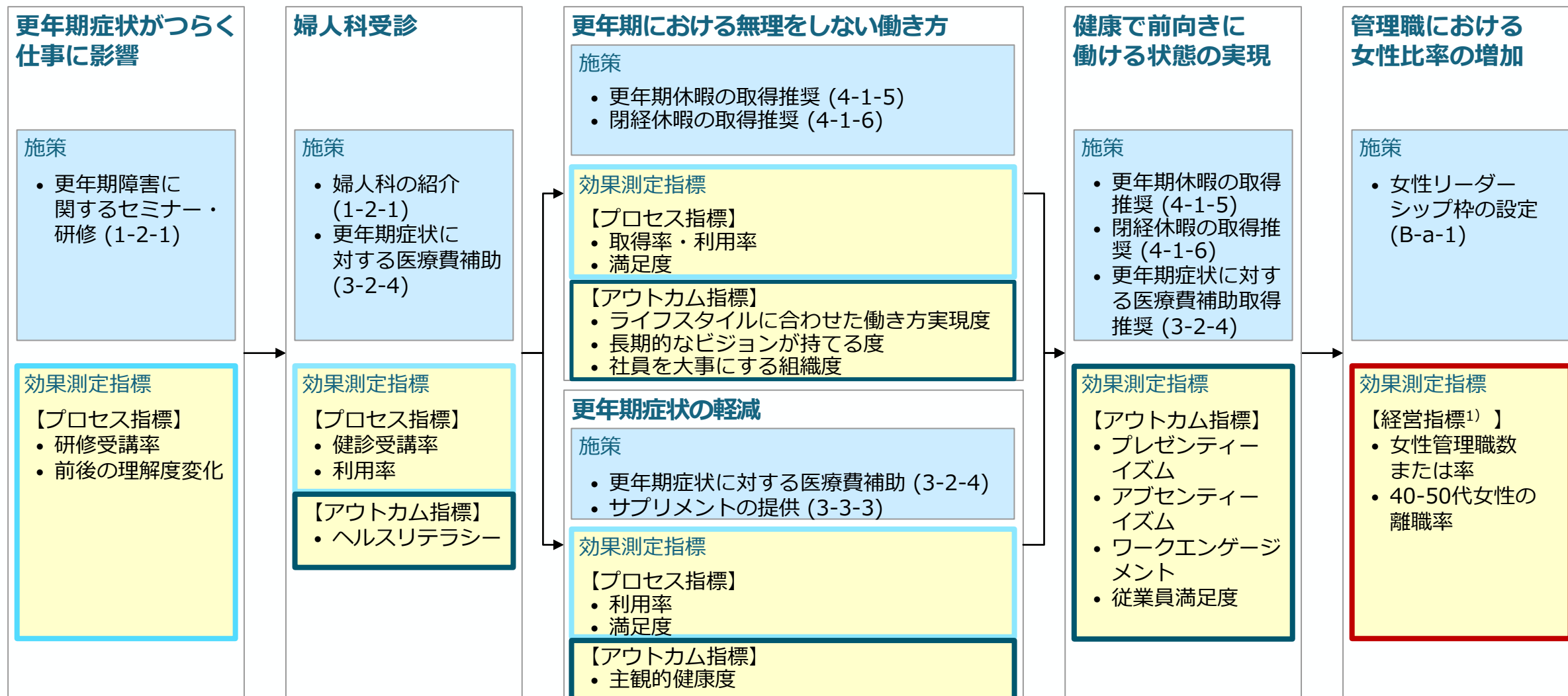
2 妊娠・出産・育児に関するパッケージ案

- 進め方：不妊治療休暇や産休延長制度の認知を広げつつ、育児支援を提供し、安心して出産・育児との両立ができる状態を実現。
- 目指す効果：20-40代女性の獲得・リテンション上昇。



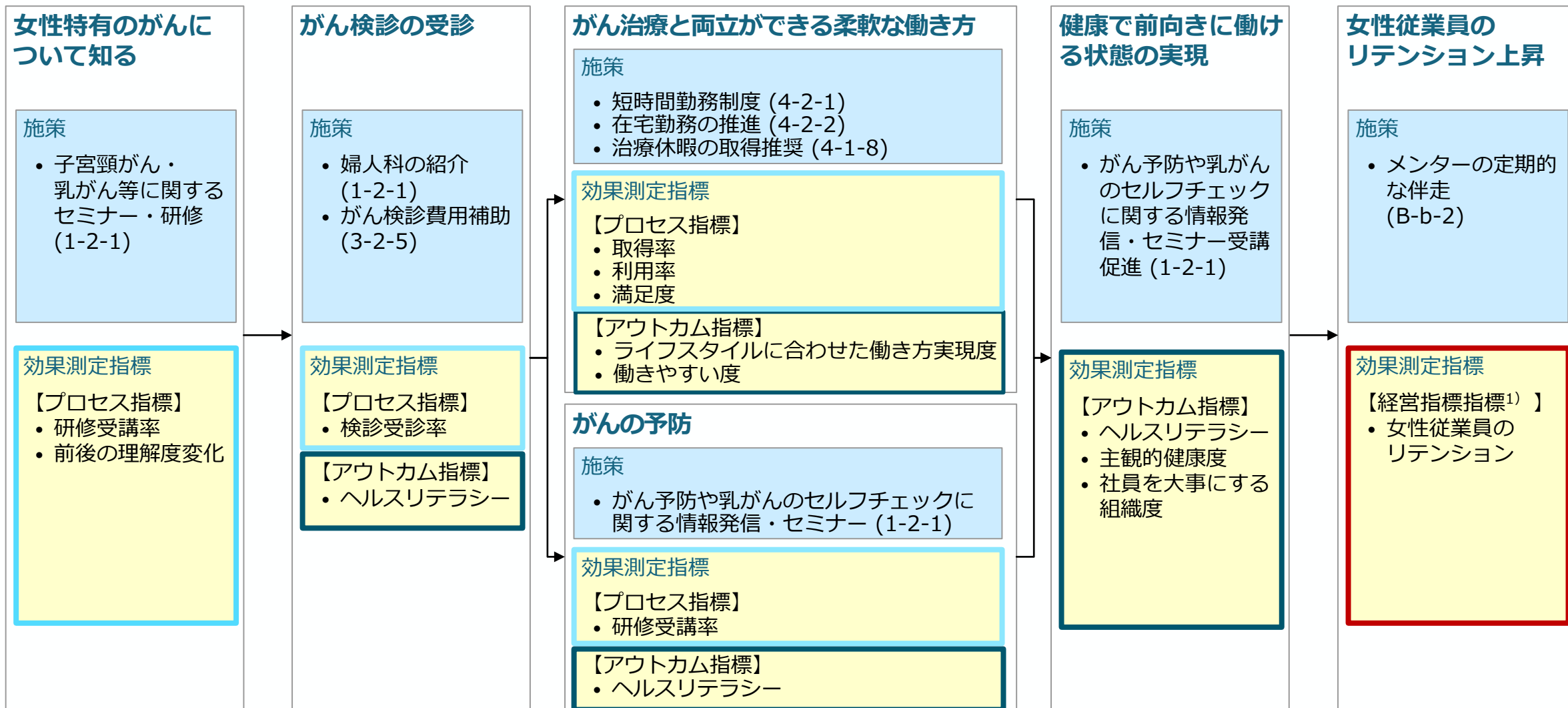
3 更年期に関するパッケージ案

- 進め方：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。
- 目指す効果：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。



4 女性特有のがんに関するパッケージ案

- 進め方：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。
- 目指す効果：女性従業員のリテンション向上。



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のニーズ把握に向けた簡易アンケート案 (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、現状の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二ーズがどのような健康課題に起因するものを特定。

健康課題の解決に資する
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」に関して課題や関心のある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のニーズ把握に向けた簡易アンケート案 (2/4)

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

- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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

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のニーズ把握に向けた簡易アンケート案 (3/4)

現状把握

身体的効果向上

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
- 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
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？
- [] 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
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)
- [] 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
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？
- [] 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
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？
- [] 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
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？
- [] 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
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
- []

精神的効果向上

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？
- [] 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
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
- [] 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
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
- [] 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
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
- [] 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
24. 女性向けサポートについて他の健康サポートの活用しやすさと変わらないと感じますか
- [] 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
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
- [] 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

Step3のニーズ把握に向けた簡易アンケート案 (4/4)

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
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 ☐ 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	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。 []	33.あなたは現在、仕事をしているときに活力がみなぎると感じますか ☐ 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	35.あなたは現在、福利厚生について満足していますか ☐ 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
27.あなたは現在、福利厚生や休暇制度が女性向けのみに偏りがあるように感じることはありますか ☐ 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	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。 []	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 ☐ 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	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 ☐ 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
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 ☐ 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			
29.あなたは現在、健康問題にと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 ☐ 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			
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 ☐ 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			

(参考) 実施後アンケート案

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、企業担当者を通じて健康経営度調査等でご報告いただく想定。

設問イメージ

基礎情報					質問・選択肢内容	
セッション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)			現在の報酬を教えてください。
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	女性の健康情報の認知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？	
4	15	全員	単一選択 (SA)	対象のKPI指標	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ますと感じますか？
4	16	全員	自由記述 (文書)	対象のKPI指標	ライフスタイルに合わせた働き方・実現度	働き方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。
4	17	全員	複数選択 (MA)	メンタルヘルスチェック	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	心身の安全性	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とれますか。
4	19	全員	単一選択 (SA)	心身の安全性	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協力的に感じますか。
4	20	全員	単一選択 (SA)	心身の安全性	心身の安全性	あなたは現在、社内の休職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	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	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欠勤・休職した際に上手にカバーがし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	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	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ように感じることありますか。
4	25	全員	単一選択 (SA)	働きやすさ	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	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	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を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	プレゼンティーズム	病気やけががないときに発症できる仕事の出来率100%として、過去4週間の自分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	アブセンティーズム	過去1年間の心身の不調や病気による長期半退行欠勤・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	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	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	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	従業員満足度	あなたは現在、会社が女性の健康にケア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)

大分類	中分類	小分類	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	1. 対外向けインタビュー	- 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		✓	
		2. 社内向け講話・発信	- 講話開催数 - プレビュー数 - 参加者数・参加率 - 満足度			- 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	1. 女性の健康研修	- 受講者数 - 受講率 - 受講前後の理解度の相違 - 満足度	ヘルス リテラシー		- 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			✓		✓
		2. ジェンダーバランス 研修	- 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			✓		✓
		3. 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 - その後のセルフケアの実施率			- 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	1. ジェンダー意識向上 研修	- 受講者数 - 受講率 - 受講前後の理解度の相違		心理的安全性	- 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		✓		✓
		2. 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		チームワーク率	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	1. D&I研修	- 受講者数 - 受講率 - 受講前後の理解度の相違		心理的安全性 チームワーク率	- 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				✓		✓
		2. 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		心理的安全性	- 働きやすい度 - 長期的なビジョンが持てる度				✓	✓	✓
B. 企業組織 体制変革	a. 女性登用	1. 女性リーダーシップ 枠の設定	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			- 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				✓	✓	✓
		2. 採用時のジェンダー 平等	- 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			- 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	1. ジェンダーバランス 委員会の組成	- 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)	- 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		ワーク エンゲージ メント		✓		✓
		2. 女性サポート(メン ター)チームの設計	- 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		心理的安全性	- 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)

大分類	中分類	小分類	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'			
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	- 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			✓		✓
		2. メンタルヘルス	- 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		✓		✓
		3. 育児介護サポート・ 復帰支援サービス	- 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			- 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	1. 不妊治療・ 卵子凍結費補助	- 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			✓	✓	✓
		2. 育児・介護費用補助	- 投資額 - 利用者数							✓	✓	✓
		3. 健康促進のための フィットネス補助	- 投資額 - 利用者数 - 利用率 - 満足率								✓	
		4. 更年期症状に対する 医療費補助	- 投資額 - 利用者数 - 利用率 - 満足率							✓		✓
		5. がん検診費用	- 投資額 - 利用者数 - 利用率 - がん早期発見数							✓	✓	✓
	c. 物品補助 制度	1. 温度管理スペースの 設置	- 使用者数 - 使用率 - 満足率							✓	✓	
		2. プライベートルーム の設置	- 使用者数 - 使用率 - 満足率							✓	✓	
		3. 鎮痛薬や サプリメントの提供	- 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)

大分類	中分類	小分類	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	1. 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 ティーイズム アブセン ティーイズム			✓		✓
		2. 不妊治療休暇	• 取得率、取得者数							✓	✓	✓
		3. 妊娠・出産休暇の 延長	• 取得率、取得者数							✓	✓	✓
		4. 介護休暇	• 取得率、取得者数							✓	✓	✓
		5. 更年期休暇	• 取得率、取得者数							✓	✓	✓
		6. 閉経休暇	• 取得率、取得者数							✓		✓
		7. 流産や死産に対する 休暇	• 取得率、取得者数							✓		✓
	b. フレックス タイム 制度	1. 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	✓	✓	✓
		2. 在宅勤務の推進	• 取得率、取得者数 • 満足率							✓	✓	✓

1. 来年度検証プロジェクト詳細（現時点の想定イメージ）
- 2. 女性の健康施策への取組状況に関するアンケート結果**

- （1）アンケート概要**

- （2）取組グループごとの分析

女性の健康施策への取組状況に関するアンケート概要

- 企業における最新の取組状況や、効果検証に対する関心状況を把握し、本プロジェクトの企画設計の参考とするため、健康経営優良法人上位1000法人を対象にアンケートを実施し、合計396社から回答を収集した。

対象者 ホワイト500 (大企業)、ブライト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)

設問概要 大きく下記の6点をお伺い目的で、36問程度を用意¹

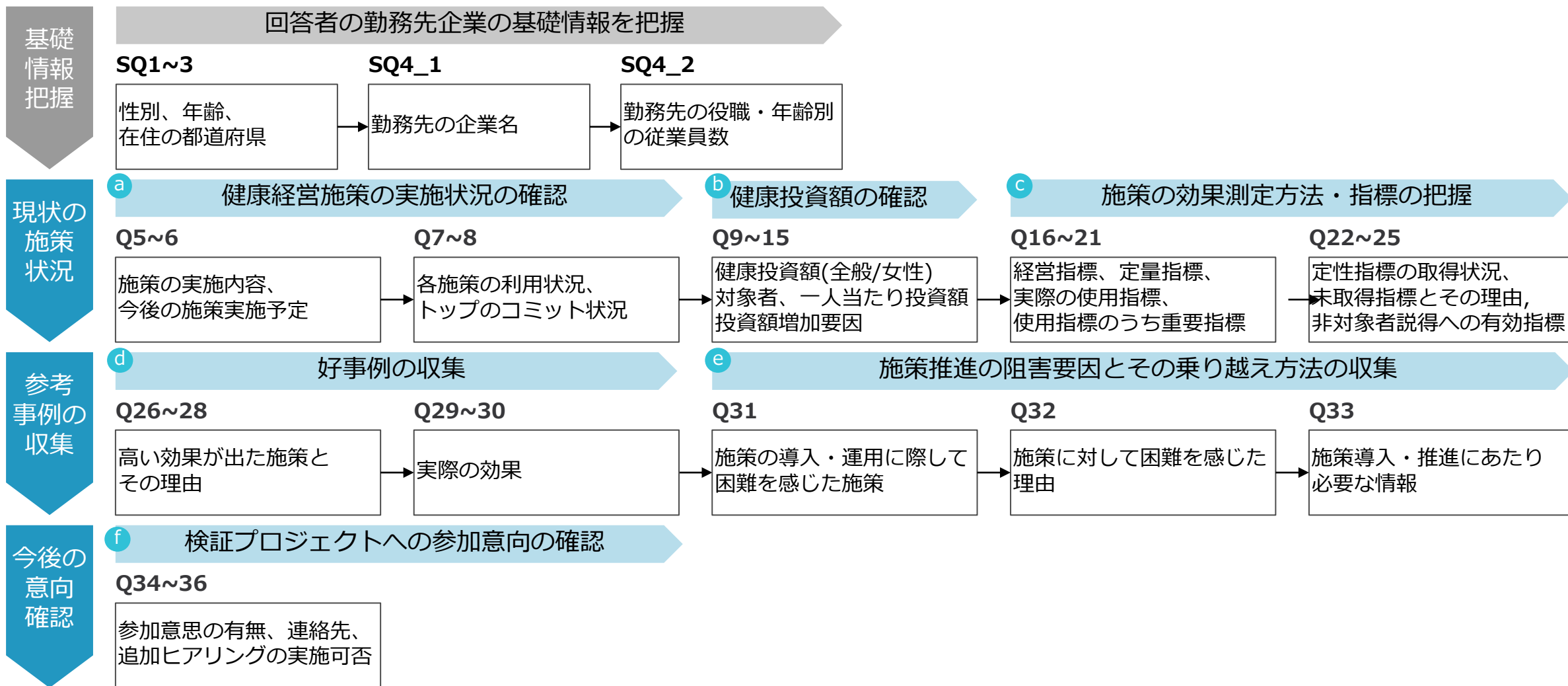
- a 健康経営施策の実施状況
- b 対象性別毎の健康投資額
- c 施策の効果測定方法・使用指標
- d 好事例
- e 女性の健康経営推進における阻害要因とその乗り越え方法
- f 検証プロジェクトへの参加意向

有効回答数 合計396社(回答率39%)

- 大企業184社
- 中小企業212社

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した。



1. 来年度検証プロジェクト詳細（現時点の想定イメージ）

2. 女性の健康施策への取組状況に関するアンケート結果

（1）アンケート概要

（2）取組グループごとの分析

サマリ

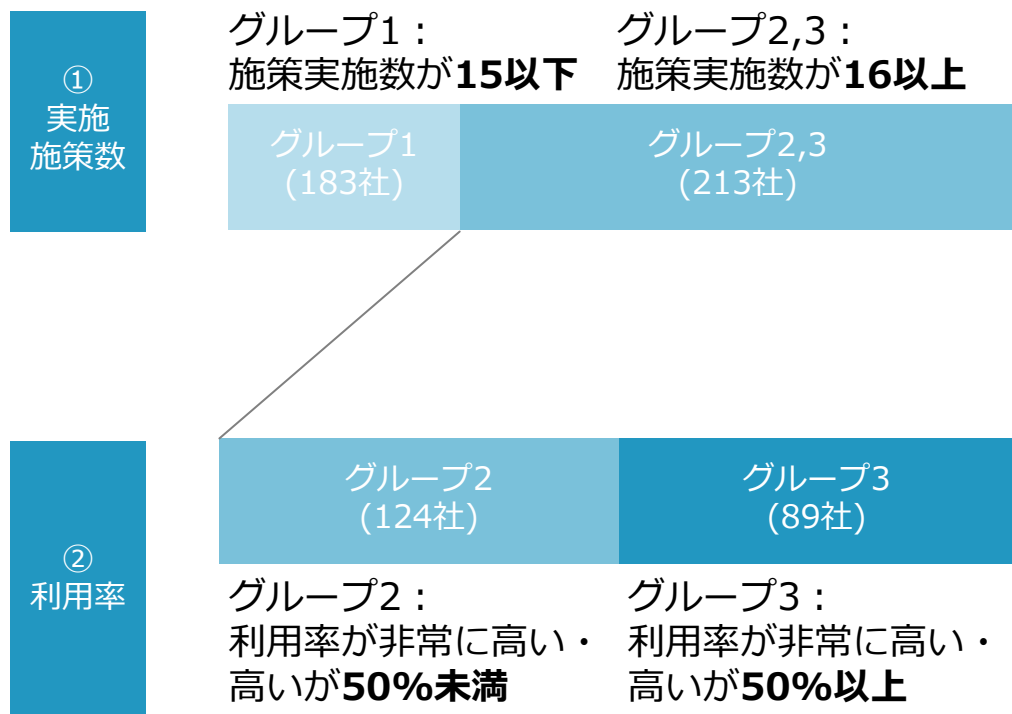
- **企業のグループ別課題**：施策実施数と利用状況に基づき3分類化。
 - **グループ1 (施策数が少ない)**：40%以上が従業員のニーズ把握に課題あり。
→適切な施策導入に向けたニーズ把握の手法の提供が必要。
 - **グループ2 (利用率が低い)**：約30%が制度設計の最適化や、理解醸成に障壁あり。
→効果的な導入プロセスや運用事例の共有が必要。
 - **グループ3 (施策数も利用率も高い)**：最も先進的なグループだが、定量効果指標取得率は20~30%と低水準。施策と効果の結びつけの困難さが主因 →効果指標の明確化が必要。
- **効果指標の取得状況**：積極投資や働き方の調整では指標取得率が平均15%以下と低い。
- **取得したいが出来ていない指標は、働き方満足度や心理的安全性等のアウトカム指標**
→ここでも施策と効果の結びつけの困難さが主因。効果指標の取り方を含めた明確化が重要。
- **経営層と現場主導の影響**：特に中小企業では経営層のコミットメントが制度利用率向上に寄与
→経営層の巻き込みが必須。
- **政府への期待**：同業他社の好事例や、導入効果の情報提供を期待。
→サービス提供事業者のリスト・事例集の公開は取組推進に効果的。
- **効果検証プロジェクトへの参加意向**：全体の8割以上が参加または前向きに検討。
→本プロジェクトは、多くの企業の賛同を得られる可能性が高い。

女性の健康経営の取組状況に関して、グループ1~3に分類

- 施策実施数と利用状況に基づき企業を3つのグループに分類の上、課題を分析。

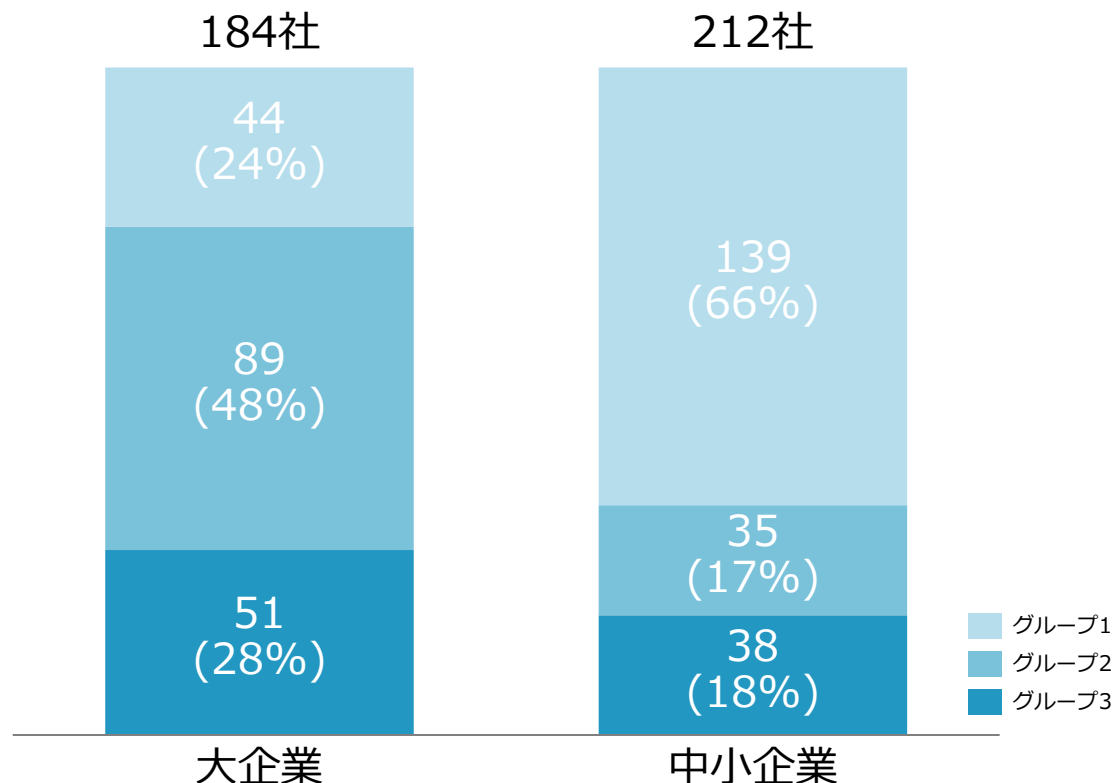
グループの決定ロジック

- グループ1：施策実施数が15以下
- グループ2：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
- グループ3：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



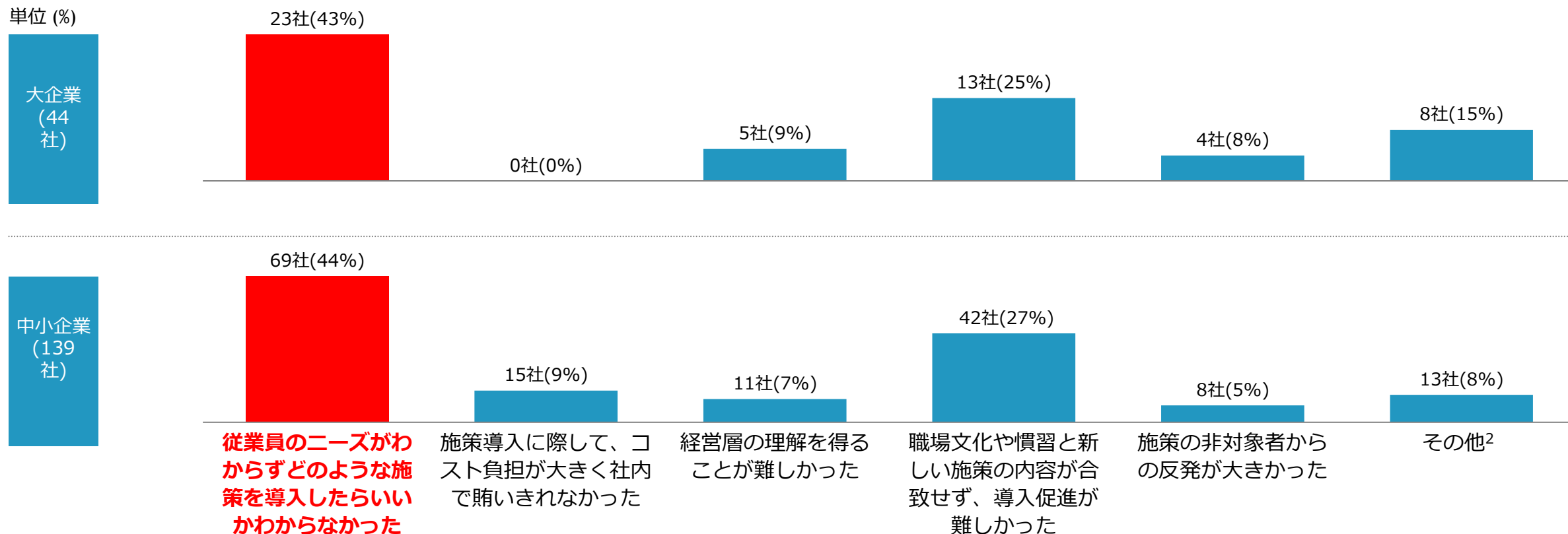
回答企業内のグループ内訳

- 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

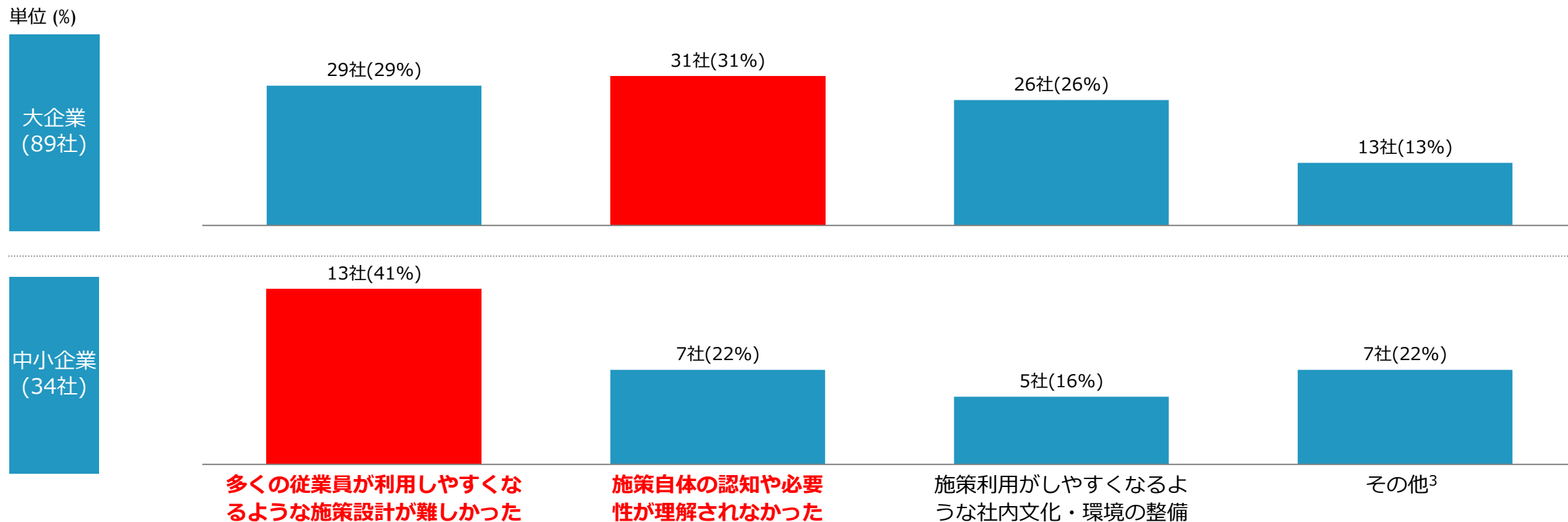
- 40%以上が従業員のニーズ把握に課題あり。適切な施策導入に向けたニーズ把握の手法の提供が必要。



ニーズ把握のための簡易アンケート等のひな型を提供するのが効果的と思料

グループ2の企業における施策運用面での困難¹

- 約30%が制度設計の最適化や、施策の必要性の理解醸成に障壁あり²。効果的な導入プロセスや運用事例の共有が必要。



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ひな型を提供するのが効果的か

グループ3の企業における定量指標の取得率¹

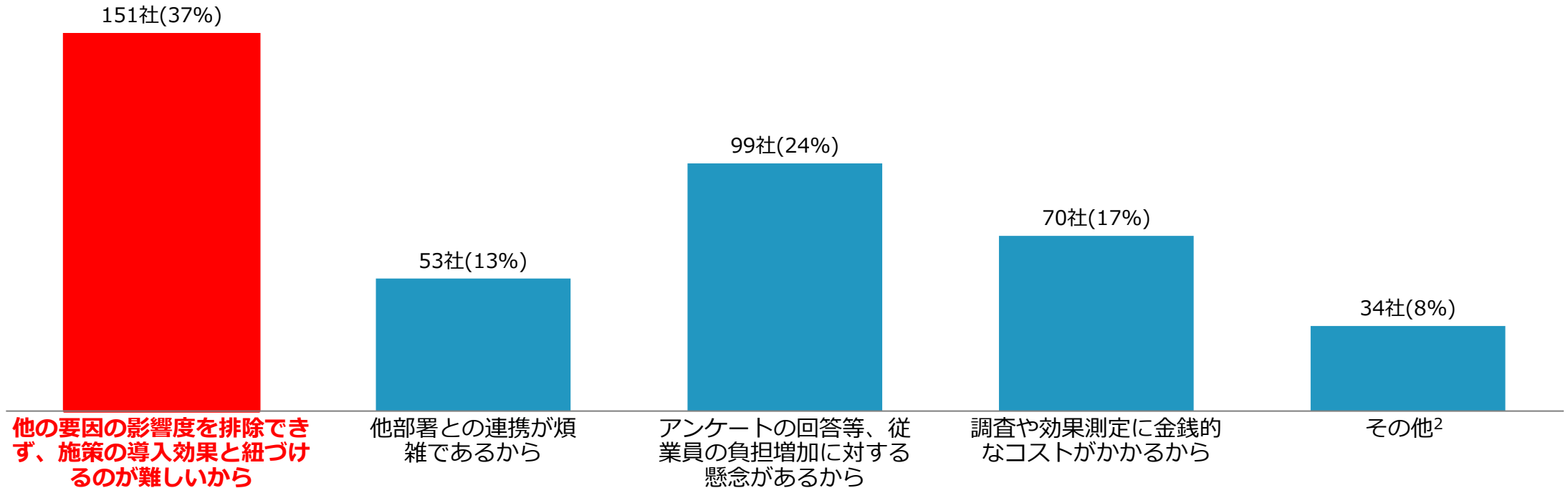
- 一番先進的なグループではあるが、定量指標取得率が20～30%と低水準。



Note: 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。

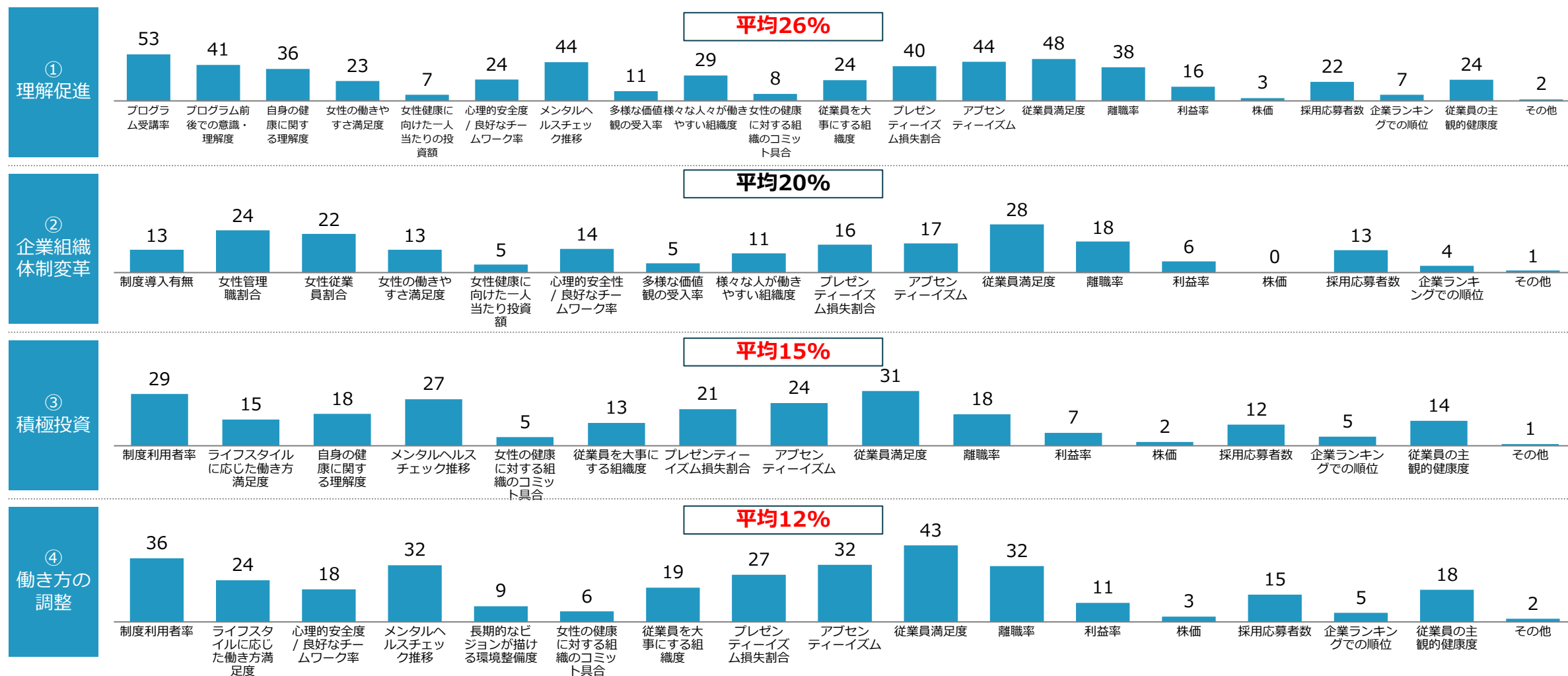


施策に対応する形で取得すべき指標を整理し、
効果測定を踏まえたPDCAサイクルの推進を促すことが有効か

全グループの各定量指標の取得率

- 定量指標では、4分類の中では①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。

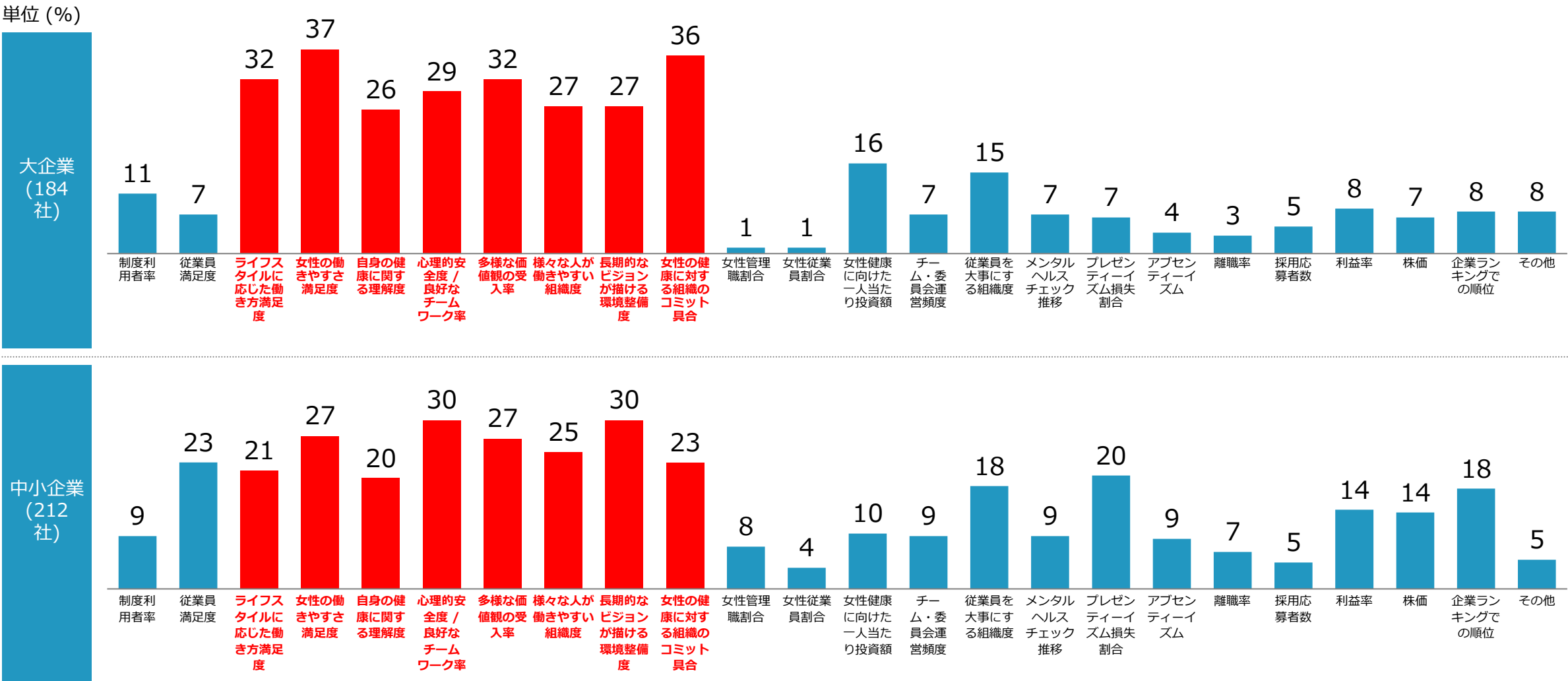
実施率 (%)



Note: 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

取得したいが出来ていない指標

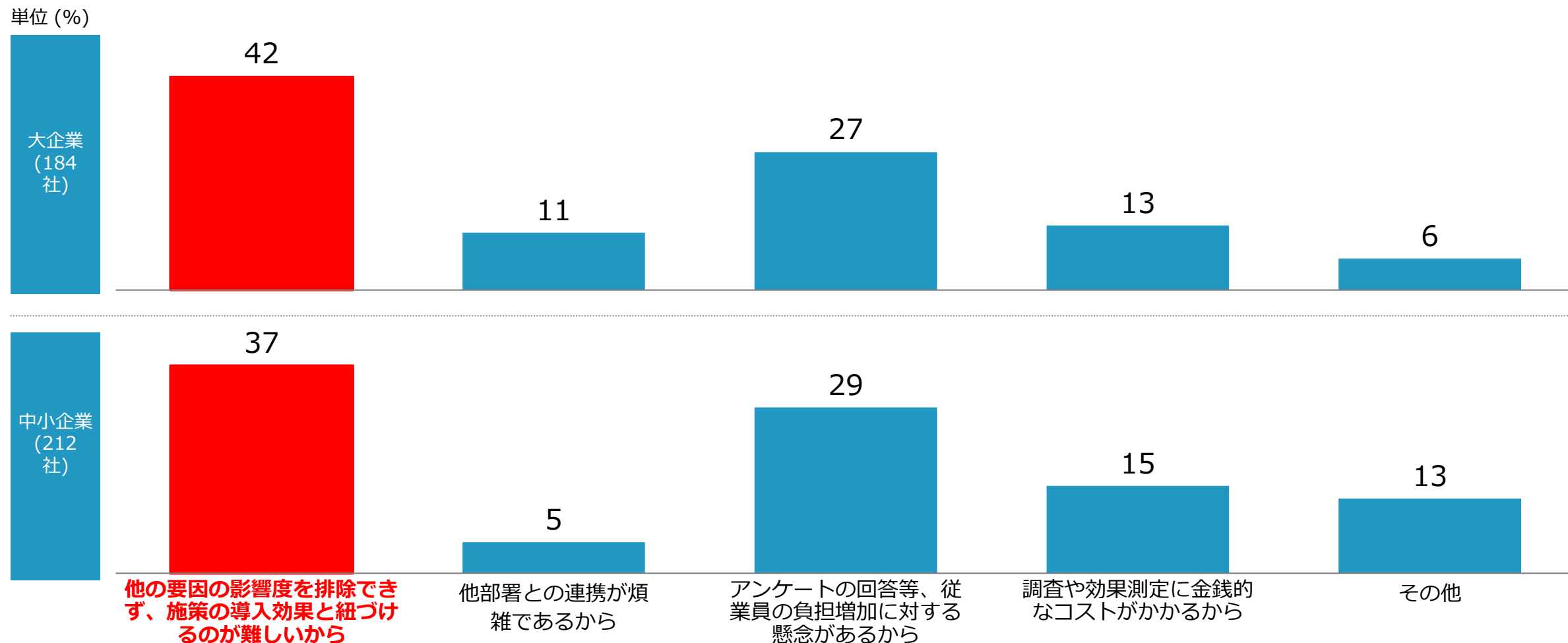
- 大・中小企業ともに、取得したいが出来ていない指標は、働き方満足度や心理的安全性等のアウトカム指標。



Note: 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%の利益率向上につながった 等）」という設問に対する回答を集計

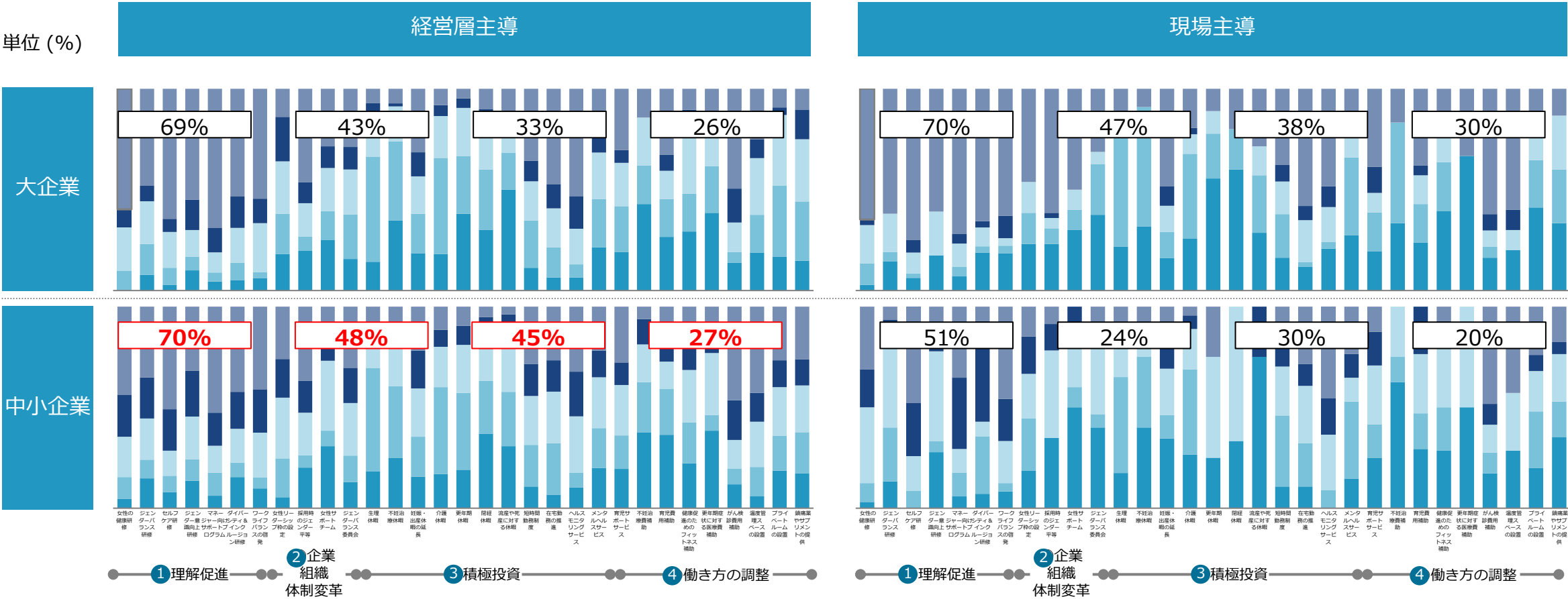
取得できていない理由

- 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」。



経営層・現場主導¹での利用率の比較²

- 全グループ通じて、特に中小企業では経営層のコミットメントが制度利用率向上に寄与しており、経営層の巻き込みが必須。

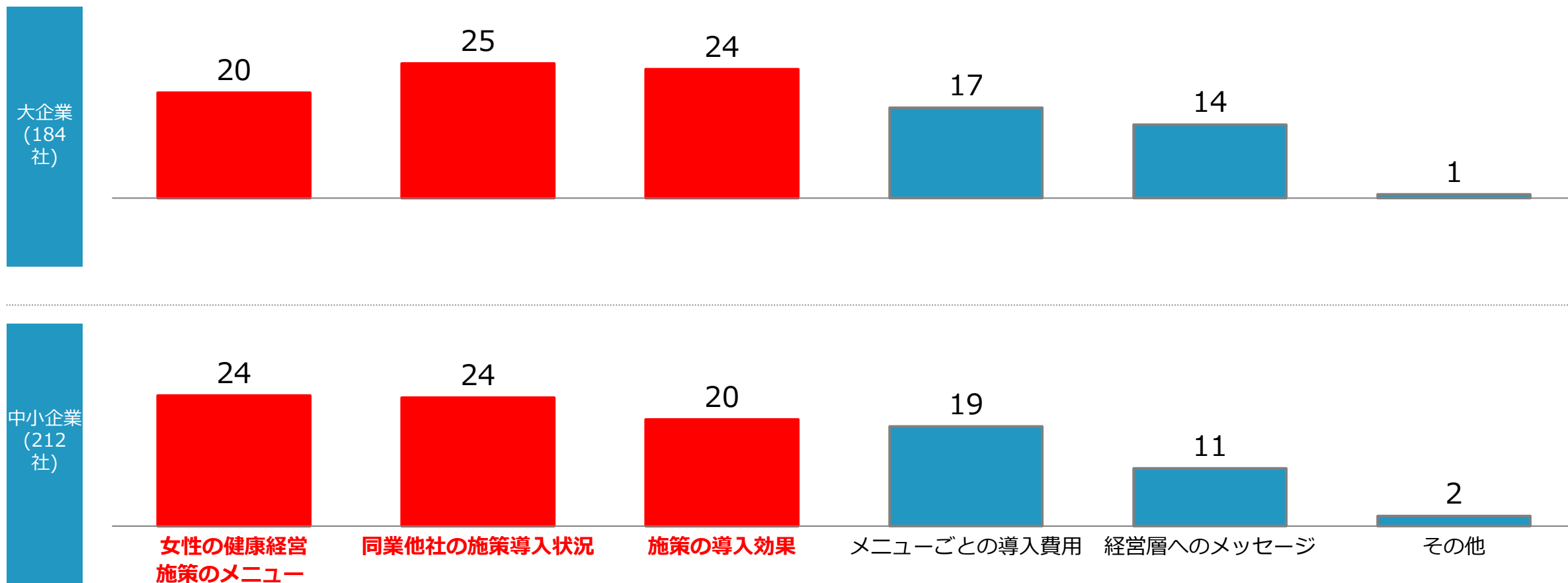


Note: 1. 「経営層が健康経営の概念の提唱から具体的施策の決定まで行っている」「経営層が健康経営の指針を提唱を行い、専門チーム(経営層以外)が具体施策の決定を行っている」を選択した企業を経営層主導、その他を選択した企業を現場主導と定義 2. Q7「Q5_1で実施していると回答された項目について、各施策の対象者の参加率や利用状況について教えてください。利用状況等について、正確なデータがわからない/存在しない場合でも、わかる範囲でお答えいただければ問題ございません。」Q8「貴社で実施している健康経営施策の実施・推進に向けて、経営層がどの程度力を入れて関与しているかを教えてください。」への質問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

政府から発信して欲しい情報¹

- 同業他社の好事例や導入効果の情報提供を期待する声が多数。サービス提供事業者のリスト・事例集の公開は取組推進に効果的。

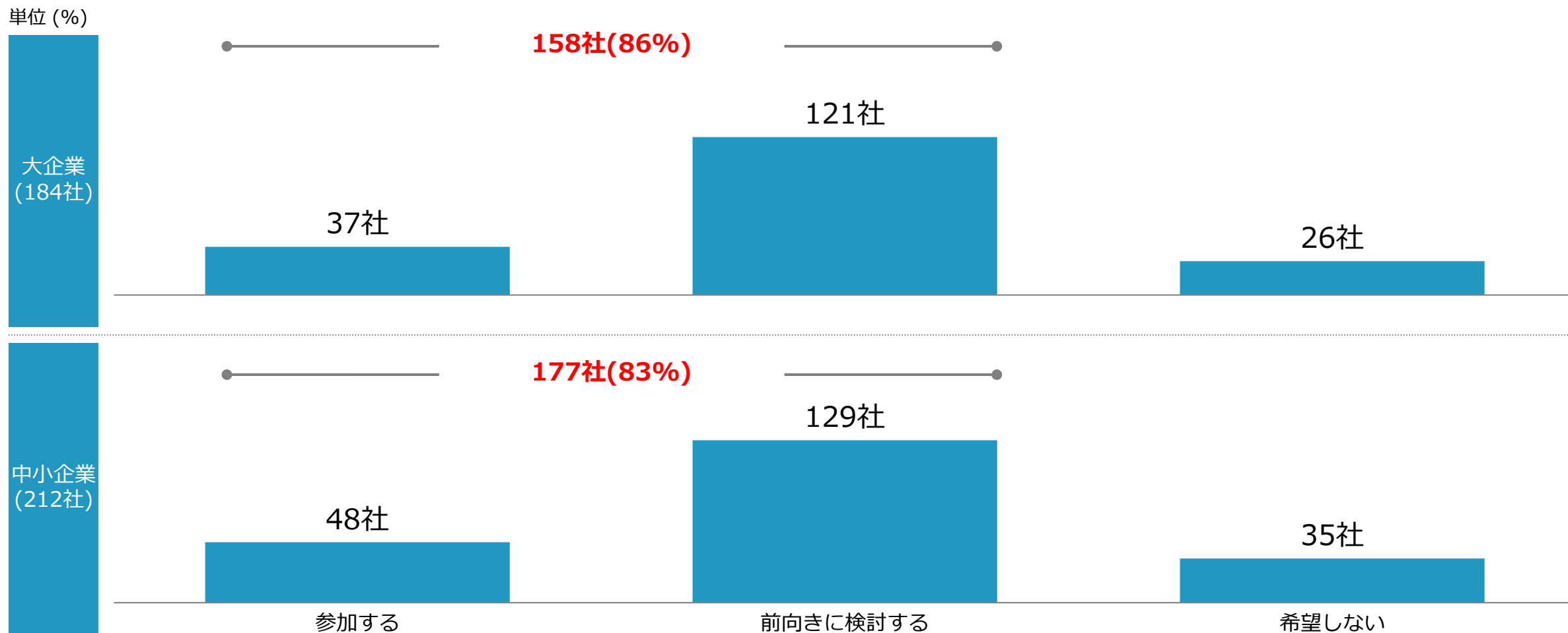
単位 (%)



Note: 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

効果検証プロジェクトの参加意向¹

- 全体の8割以上が参加または前向きに検討。効果検証プロジェクトの活用は、多くの企業の賛同を得られる可能性が高い。



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