



女性の健康支援 実践ガイド

法改正・えるぼしプラス・健康経営度調査への対応と、
効果の示し方

Flora株式会社 2026年9月

01	2026年、企業に何が求められるようになったか	P.3-4
02	職場で何が起きているか	P.5-6
03	Floraが取得したデータ	P.7-9
04	何から始め、効果をどう示すか	P.10-12
05	サービスのご紹介	P.13-14

人事・健康経営推進・ダイバーシティのご担当者に向けた資料です。2026年に入って、女性の健康支援は制度上の要請になりました。何が求められているのかを整理したうえで、**Floraが自社で取得したデータ**をもとに、取り組みが何にどう効いたのかをお伝えします。

本資料の数値は発行時点のものです。制度の詳細は各府省庁・自治体の最新の公表資料をご確認ください。

2026年、4つの制度が続けて動きました

4月の法改正と新しい認定区分、7月の東京都条例、そして令和8年度の健康経営度調査。

2027年3月期からは有価証券報告書の記載も変わります。

2026年4月

● 女性活躍推進法の改正

常時雇用する労働者101人以上の企業に、男女間賃金差異と女性管理職比率の公表が義務づけられました。

2026年4月

● えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラスの創設

女性の健康支援に関する4基準（休暇制度等の整備／方針の周知／研修等の実施／相談体制の整備）を満たすと取得できる認定区分です。

2026年7月

● 東京都 女性活躍推進条例の施行

6月に公表された指針では、月経や更年期などの健康課題について、研修と普及啓発、休暇制度、相談体制、プライバシーへの配慮が挙げられています。

令和8年度

● 健康経営度調査の変更

「女性の健康」がテーマ別ベストプラクティスの選定対象に加わりました。実施状況と効果検証が評価されます。

2027年3月期～

○ SSBJ基準の適用開始

時価総額3兆円以上のプライム市場上場企業から順に適用され、翌年には第三者保証も始まります。指標の定義と集計手順を説明できることが求められます。

4つの枠組みが求めることは、ほぼ重なります

枠組みごとに別々の対応を用意する必要はありません。並べてみると、求められている実務は5つに収まります。

求められる実務	えるぼし プラス	東京都 指針	健康経営度 調査	人的資本 開示	実務のポイント
休暇・勤務制度の整備	●	●	●	—	名称と申し出方法が使いやすさを決めます。取得率まで見ます
方針の周知	●	●	—	●	掲示して終わらせず、届いた割合を測ります
研修の実施	●	●	●	—	全社員向けと管理職向けを分けて設計します
相談体制の整備	●	●	●	—	担当者を選任し、上司を通さない経路を用意します
効果検証と指標	—	—	●	●	導入前後を同じ指標で測り、定義を文書に残します

認定でも調査でも開示でも、最後に見られるのは**実施したかどうかではなく、どれだけ使われて何が変わったか**です。

出典：厚生労働省「えるぼし認定・えるぼしプラス認定」（2026年4月創設）／東京都「女性活躍推進条例に基づく指針」（2026年6月）／経済産業省「令和8年度健康経営度調査」／内閣官房・金融庁・経済産業省「人的資本可視化指針（改訂版）」（2026年1月）

症状そのものより、対処できないまま働き続けることが問題になります

主な健康課題は月経随伴症状、妊活・妊娠、更年期の3つです。働く女性のうちPMSや更年期症状の自覚がある人は約5割にのぼり、症状の重い人も一定数います。

症状の出方は人によって大きく違います。強い眠気、いらだち、気分の落ち込み、睡眠の乱れといった精神面の症状もあれば、頭痛や腹痛、腰痛、関節の痛みが出る人もいます。同じ診断名でも仕事への響き方は一人ひとり異なり、画一的な制度だけでは届きません。

満足に働けない状態が続くと、退職を考えたり昇進を見送ったりする人が出てきます。企業から見えるのは離職や辞退という結果だけで、その手前で起きていることは把握されないまま残ります。

対処が難しい3つの理由

1 ケアに使う時間がない

仕事と家庭で手一杯になり、受診や休養に時間を割けません。

2 対処の仕方がわからない

受診すべき症状なのかどうか、本人にも判断がつきません。更年期症状のある女性の**約7割**は医療機関にかかっていません。

3 相談する相手がいない

上司にも同僚にも言いづらく、社内に相談先があることも知られていません。

出典：大塚製薬 女性の健康推進プロジェクト「働く女性の健康意識調査」／労働政策研究・研修機構「リサーチアイ第70回」（2021年、NHK「更年期と仕事に関する調査2021」の分析）

対応しない場合に、企業が負うコスト

3.4兆円

女性特有の健康課題による社会全体の年間経済損失（経済産業省の試算）

46万人

更年期症状を理由に離職したと推計される人数。高位推計で、低位推計は20.2万人

75.3万人

離職に降格・昇進辞退・時短への切替を加えた「更年期ロス」の上限推計

昇進の辞退・検討をした人の割合

要因	辞退した	検討した	合計
PMS	18%	37%	55%
更年期症状	16%	24%	40%

出典：経済産業省「経済産業省における女性の健康支援について」（2024年3月）

損失の大半は、在職している人の中で積み上がります。昇進の辞退、時短への切替、雇用区分の変更はいずれも損益計算書に出てこないため、**気づかれないまま続きます。**

採用にも響きます。女性の健康支援に取り組む企業が増えるなかで、無関心な企業は 候補者に選ばれる機会そのものを失います。えるぼし認定やその公表が候補者の判断材料になる場面も増えました。

製造現場の実測で、生産性が16.3%伸びました

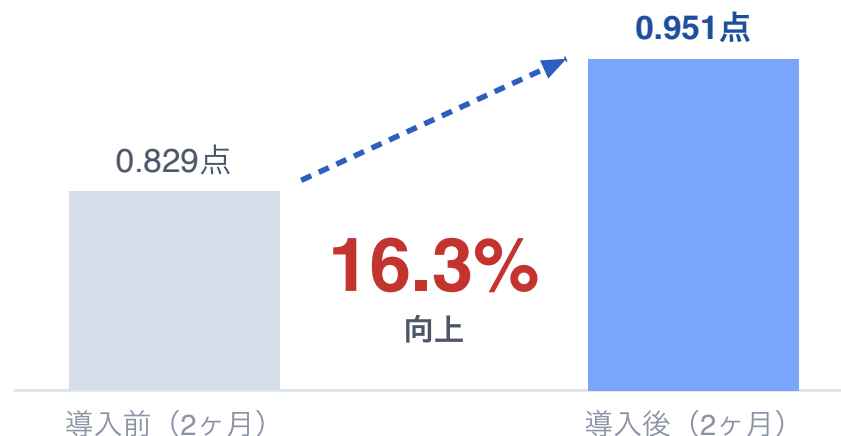
Floraは経済産業省の令和5年度「フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金」に採択され、豊田通商株式会社様・トヨタケ工業株式会社様との3社コンソーシアムで、製造現場の実証を行いました。

縫製工程のマシンに計測機器を取り付け、健康サポートの前後で生産性を比べています。1時間あたりの針数は平均で**16.3%**伸びました。

月経前や月経中に落ち込んでいた針数から損失額を出し、改善した割合を掛けると、100名規模の工場で**年間およそ4,200万円**の労働損失が減る計算になります。

数値の性質 16.3%は製造設備から取れた実測値です。フェムテックの効果測定は自己申告に頼ることが多いのですが、この実証では製造IoTのデータと健康データを突き合わせています。年間4,200万円はそこからの推計です。

生産性(1時間あたりの針数)



出典：経済産業省 令和5年度「フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金」におけるFlora株式会社の取り組み。実証期間は2023年9月～12月。コンソーシアムの構成は2023年8月7日付リリースで公表しています。

働きやすさは、エンゲージメントと昇進意欲に表れます

保険会社1社の女性従業員**806名**に行ったサーベイでは、職場の受け止め方によって両方に差が出ました。

健康課題を抱えながらの働きやすさ × eNPS

働き「づらい」

-96

働き「やすい」

-61

35pt
の差

働き続ける自信 × 昇進したい割合

自信が「ない」

8.9%

自信が「ある」

26.4%

17.5pt
の差

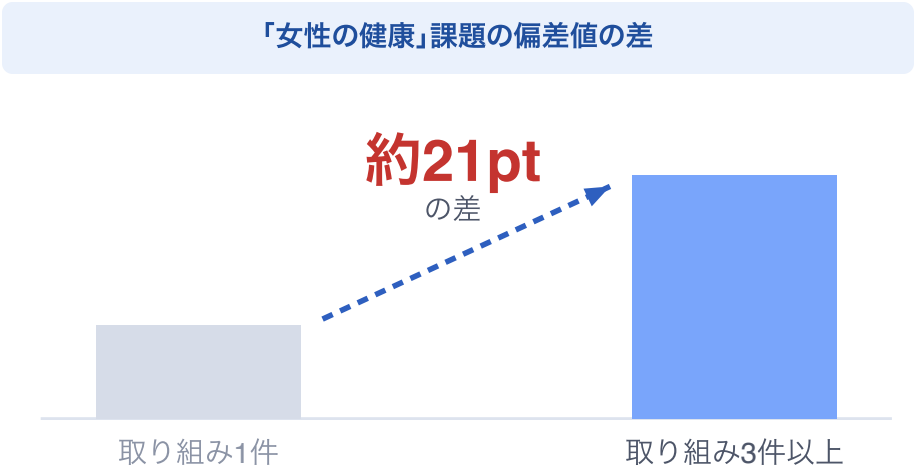
女性管理職比率を上げたい企業に効いてくるのは右の結果です。昇進したいと答えた割合は、この職場で健康課題を抱えながら働き続けられるという見通しがあるかどうかで**3倍近く開きました**。候補者を増やす前に、続けられる見通しをつくるほうが先だということになります。

調査の概要 保険会社1社の女性従業員806名を対象としたWellflowサーベイです。同一サーベイ内の設問間の比較で、施策の前後比較ではありません。示しているのは関連の強さで、因果までは分かりません。Floraはこれまでに50社以上でサーベイを実施しており、同じ傾向が繰り返し出ています。

施策の数がそろっている企業ほど、評価も高く出ています

健康経営度調査の評価結果は公開されています。Floraが約2,900法人分を分析したところ、女性の健康に関する取り組みを1件だけ実施している企業群と3件以上実施している企業群では、「女性の健康」課題の偏差値に**約21ポイント**の開きがありました。

一つの施策を磨き込むより、**検診・相談・セルフケア・周囲の理解を組み合わせる**ほうが、評価にも実効性にもつながります。



組み合わせる5つの区分と、記載に使える数字

区分	主な取り組み	記載で効く数字
検診	婦人科検診・乳がん・子宮頸がん検診の費用補助、受診のための休暇	受診率（健保データで把握）
相談・医療アクセス	産業保健スタッフや外部の相談窓口、婦人科オンライン相談	相談件数、利用者数
セルフケア	月経・更年期症状の記録やセルフチェックができるアプリの提供	利用率、継続率
制度・環境	生理休暇・更年期休暇の取得促進、勤務時間や業務の調整	取得率、対象者数
周囲の理解	管理職向け研修、相談対応ガイドラインの整備	参加率、研修後アンケート

出典：Flora株式会社による健康経営度調査 公開評価結果データ（約2,900法人）の分析。取り組み件数が偏差値を押し上げたことを示すものではありません。両方が同時に高26企業群があるという、相関に基づく参考値です。

何から始めるか 3つのステップ

業種、働く場所、年代構成、女性比率によって課題は変わります。他社の施策をそのまま持ち込んでも当たりません。自社の状況を見てから決めます。

1 データの可視化

社内でサーベイを行い、どの年代のどの職種で何が起きているかを把握します。ここで取った数値が、あとで効果を示すときの基準線になります。最初に測っておかないと、変化を出せません。

2 施策の実施

環境整備、リテラシー向上、相談体制など、見えた課題に合わせて研修や制度の設計・見直しを行います。えるばしプラスの4基準と東京都指針が求める内容は、ここでまとめて満たせます。

3 フォローアップ

一度実施して終わりにはできません。従業員が相談したいと思ったときに使える状態を保ち、同じ指標で測り直します。健康経営度調査で問われるのはこの部分です。

ステップごとに、どの枠組みに効くか

ステップ	主に効く枠組み
1. 可視化	健康経営度調査（実態把握）／人的資本開示（指標の基準線）
2. 施策	えるばしプラス4基準／東京都指針／健康経営度調査Q49
3. 検証	健康経営度調査（効果検証テーマ）／人的資本開示（進捗の説明）

初めて女性の健康に関する調査を行うとき、唐突ではないか、サーベイが増えて不満につながらないかと心配される担当者は多いのですが、実施してみると**従業員からはうれしい、安心するという反応がほとんどです**。会社が理解しようとしている姿勢そのものが受け取られます。

効果は、3つの作業で示せます

難しい統計は要りません。導入前後を同じ指標で測り、属性別に分けて見れば、経営会議に出せる数字になります。

A パフォーマンス発揮度を1問で測る

「病気やけががないときの仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事は何%か」。この1問を従業員サーベイに加えるだけで、プレゼンティーズムを継続して追えます。

B 損失額に換算する

年間損失額 = 従業員数 × 一人あたり人件費 × (100 - 発揮度) ÷ 100。経営層に説明するときは、率より金額のほうが伝わります。

C 属性別に分解する

全社平均では差が消えます。年代・性別・職種で分けたときに、どの層が全社平均を下回っているかを見ます。多くの企業で40代以上の女性のスコアが低く出ます。

経営会議で必ず聞かれる3つのこと

問い	用意しておく答え
うちの話なのか	自社サーベイの属性別スコア。業界平均は使わず、自社の数字で示します
いくら損失か	発揮度から換算した年間損失額。前提と計算式を併記します
打ち手で戻るのか	導入前後の同じ指標の比較。戻らなかった項目も併せて出します

参加率や実施件数だけの報告は、健康経営度調査でも投資家との対話でも評価されにくくなりました。何人が参加したかに加えて、参加した層で何が変わったかを出せるよう、最初の可視化の段階で測る項目をそろえておいてください。

よくある5つの失敗

01 制度をつくって終わりにする

休暇制度を新設したものの、名称が申し出にくく取得率が上がりません。制度の有無より利用率を見ます。

02 施策を1件だけ実施する

公開データの分析では、1件のみの企業群と3件以上の企業群で「女性の健康」課題の偏差値に約21ポイントの差がありました。

03 相談窓口を設置したまま周知しない

相談件数の少なさは、知られていないことの表れである場合がほとんどです。問題がないとは限りません。研修とセットで周知します。

04 基準線を取らずに始める

導入前のスコアがないと、あとから効果を示せません。施策より先にサーベイを実施してください。

05 指標の定義が年によって変わる

管理職の範囲や対象期間の定義が変わると、前年と比較できなくなります。SSBJ基準の適用と第三者保証を控え、定義を文書に残しておく重要性が増しました。

5つに共通するのは、やったことを報告して**変わったことを報告していない**という点です。測る項目を先に決めておけば、どれも避けられます。

アプリ・サーベイ・研修を1つに集約しています

Wellflowは、AIとデータの力で女性の健康を支援するサービスです。月経・不妊・産前産後・育児・更年期をカバーし、従業員自身の行動と職場環境の改善をまとめて扱います。生理痛体験研修とあわせて**150社以上**に導入されています。

パーソナライズアプリ

症状の記録とセルフチェック、専門家監修のAIチャット相談、クリニック検索を備えています。一人で使える入口があると、対面の窓口に来る前の段階で受診や制度利用につながります。

損失・効果がわかるサーベイ

健康課題による損失額の算出、エンゲージメントや昇進意欲への影響の可視化、施策後の効果検証を行います。導入前後を同じ指標で測るため、調査票や開示資料にそのまま使えます。

カスタマイズ研修

Webと対面のどちらにも対応し、講義型から体験型まで設計できます。全社員向けと管理職向けを分けて構成し、サーベイと連動させることもできます。

3つの組み合わせが、どの要件に対応するか

枠組み	アプリ	サーベイ	研修	対応する要件
えるばしプラス	●	—	●	③研修等の実施／④相談体制の整備（アプリを相談の入口として運用）
東京都指針	●	—	●	研修・普及啓発／相談体制／プライバシーへの配慮
健康経営度調査	●	●	●	Q49の取り組み項目／効果検証テーマとしての「女性の健康」
人的資本開示	—	●	—	指標の基準線と進捗の説明（導入前後を同じ指標で測定）

提出済みの調査票から、次に点が動く項目を特定します

健康経営度調査は相対評価です。回答法人はこの6年で約1.8倍（2,328→4,175法人）に増えました。同じ取り組みを続けていても、順位は下がります。

分析の土台 公開 約2,900法人 + 自社150社以上

総合偏差値は、4つの側面（経営理念30%・組織体制20%・制度施策20%・評価改善30%）を公表ウエイトで加重平均したものです。定義上、13の詳細項目それぞれの寄与に分解できます。

Floraはここに2つのデータを重ねます。公開評価結果データ約2,900法人分と、150社以上の導入で蓄積した自社のサーベイデータです。公開データだけでは見えない、施策の実施状況と結果の対応まで踏み込めます。

そのうえで、1pt上げたときの総合への効き方と業種トップとの余地を掛け合わせ、着手の順番を決めます。

ベンチマークはすべて集計値です。分析した個社のデータをそのまま他社の分析に用いることはありません。

公開データから見えている相場観

変えること	前	後
効果検証の記載を1件→2件	46.5	54.3
指標の開示を0種→3種	43.1	60.3
経営会議で「決定事項」にする	41.9	59.7

効果検証テーマの選択率にも偏りがあります。メンタルヘルスは44.8%の激戦区である一方、「女性の健康」は6.1%しか選ばれていません。同じ検証の質でも、相対的に際立ちます。

進め方 3ステップ

1. 受領（1週間）	提出済みの調査票と前年のフィードバックシートを分析します。追加のデータ収集や現場の負担はありません。
2. 課題抽出レポート（3週間）	13項目の失点解析、ホワイト500圏および同業とのベンチマーク、優先順位マップ、来年に向けた施策提案をお渡しします。
3. 速報後の伴走（12月～）	速報フィードバックシートの失点解析から、経営層向けの報告資料、次年度の施策と予算への落とし込みまで支援します。



まず、自社の数字を 取ってみることをおすすめします。

本資料でご紹介した3つのデータは、いずれも測ったから分かったことです。

どの年代の、どの職種で、何が起きているのか。

それが分かれば、打つべき施策も、経営層への説明も決まります。

SERVICE

flora-tech.jp

CONTACT

flora-tech.jp

Flora株式会社 〒606-8317 京都市左京区吉田橘町32番地