

特集：多様な主体によるプレコンセプションケアの推進**<報告>****職域における健康支援の新たな展開**

川本和江

ライオン株式会社

New Developments in Workplace Health Support

KAWAMOTO Kazue

Lion Corporation

抄録

持続的な企業価値向上を目指す人的資本経営において、プレコンセプションケア（PCC）の視点を取り入れた実践的な職域支援の事例を報告する。事例1では、多職種連携による「給食委員会」を組織し、スマートミール認証の取得および口腔健康の研究部門と共創した「咀嚼力アップランチ」の提供により食環境へ介入した。事例2では、新入社員研修に生物学的性差に基づく健康教育（性差リテラシー研修）を導入した。これらを介入前後の喫食データやアンケートにより評価した。

その結果、食環境介入ではスマートミールの三ツ星認証を取得した。特筆すべきは、ヘルシーメニューでありながら約8割という高い受容性を獲得し、総提供数の20%を占めるに至った点である。加えて、咀嚼力アップメニューにより、69%に従業員の口腔健康への関心向上が認められた。性差教育では、研修後の知識理解度が95%に高まり、男女問わず職場環境改善への積極的関与と心理的安全性の醸成が確認された。

本報告のような食環境（ハード）と教育（ソフト）の両輪によるアプローチは、若年層のセルフケア向上と組織のヘルスリテラシー向上に寄与する。これらの取り組みは単なる福利厚生を超え、将来の労働損失抑制と次世代への投資を両立させる「戦略的健康経営」の実装モデルとなり得る。今後は、介入による中長期的な健康アウトカムと経済的インパクトを定量的に検証し、持続可能な職域PCC支援の標準化を目指す。

キーワード：プレコンセプションケア、人的資本経営、性差教育、食環境介入、多職種連携

Abstract

This report presents two cases of occupational health support incorporating preconception care (PCC) forming part of human capital management aimed at sustained corporate value enhancement. In Case 1, a “meal committee” involving multidisciplinary collaboration was established to improve the food environment, including Smart Meal certification and the introduction of a “chewing power-enhancing lunch” that was co-developed with the oral health research department. In Case 2, health education addressing biological sex differences (sex differences awareness training) was integrated into new employee orientation.

Outcomes were assessed using dietary intake data and pre- and post-intervention questionnaires. The food environment intervention achieved Smart Meal three-star certification and attained an acceptance rate

連絡先: 川本和江
〒111-8644
東京都台東区蔵前1-3-28
1-3-28 Kuramae, Taito-ku, Tokyo 111-8644, Japan
E-mail: kawa-k@lion.co.jp
[令和8年3月4日受理]

of approximately 80% despite featuring a health-focused menu, ultimately accounting for 20% of all meals provided. The chewing power-enhancing menu increased interest in oral health among 69% of employees.

Following sex differences awareness training, knowledge comprehension improved to 95%, and active engagement in workplace environment improvement and a sense of psychological safety were observed both among male and female employees. This combined approach—integrating food environment intervention (hardware) with educational programming (software)—enhanced self-care among young workers and strengthened organizational health awareness. These initiatives extend beyond employee benefits and serve as an implementation model for “strategic health management” that simultaneously addresses future labor loss prevention and investment in the next generation.

Future activities will aim to quantitatively verify the medium- to long-term health outcomes and economic impact of these interventions and to standardize sustainable occupational PCC support.

keywords: preconception care, human capital management, sex difference education, food environment intervention, interdisciplinary collaboration

(accepted for publication, March 4, 2026)

I. はじめに

現代の日本において、企業を取り巻く経営環境は日々大きく変化しており、持続的な企業価値向上に向けた人的資本経営の重要性が高まっている[1]。人的資本経営とは、人材の価値を最大限に引き出すことに集約される概念である。その基盤となる健康経営もまた、「健康管理」から「価値創造」へとフェーズを移行している。これまでの労働衛生は、健康診断による疾病の早期発見やメンタルヘルス対策に重点を置いてきた。これに加えて、急激な少子高齢化と労働力不足に直面する今日、企業が取り組むべきは、若年層が将来のライフイベントを自律的に選択できる能力、すなわちプレコンセプションケア（以下、PCCと称する）への支援も必要となってきた[2]。

PCCは、将来の妊娠・出産を見据えた健康管理であると同時に、その本質は「今をより良く生きるための自己管理」にあると言える。日本では、義務教育課程における包括的な性差教育の不足により、自身の生殖健康（リプロダクティブ・ヘルス）に関するヘルスリテラシーが著しく低い、いわゆる「教育の空白」が存在する。この空白は、キャリア形成期における不妊治療の急増、あるいは月経・更年期症状等によるプレゼンティーズム（出

勤時の体調不良による生産性の低下）を招き、年間約3.4兆円規模の経済損失を生んでいるとの報告がある[3]。

本稿では、PCCを「次世代への投資」および「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の深化」と定義し、実践的な職域支援の在り方を提示する（図1）。

II. 社員食堂における栄養学的環境介入(事例1)

1. 背景

当社では、創業時より「従業員は協同者である」という理念のもと、教育機会の提供や健康配慮など、人的資本を重視した経営がなされてきた。昭和初期には、既に給食施設を有する講堂が建設されるなど、食を通じた健康管理の歴史的基盤を有している。この精神を継承し、現在では「社員食堂」を職域における栄養学的環境介入の重要拠点と位置づけている。

現在、国内11事業所のうち、生産・研究拠点および本社を含む6事業所に食堂を設置している。非正規雇用者を含む全従業員に対し、1食500円以下の低価格で提供することで、経済的アクセシビリティを担保し、日常的な食習慣の改善を支援している。提供メニューは事業所規模に応じて3～6種類を展開し、うち1種類は

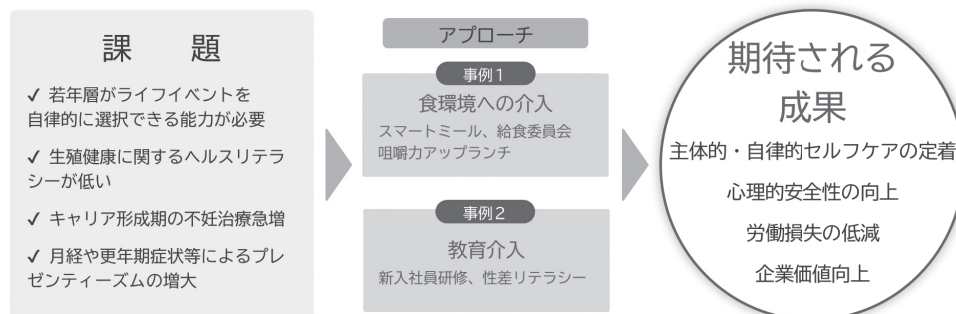


図1 本報告事例の概念図

職域における健康支援の新たな展開

エネルギー量や栄養バランスに配慮した「ヘルシーメニュー」を常設している。特に、若年層の研究職が多く配置されている事業所においては、ヘルスリテラシーが高い傾向にあり、産業医と連携した「健康づくりに関するヘルスニーズ調査」において、社員食堂の充実が常に喫緊の課題として抽出されてきた。これを受け、ヘルシーメニューの拡充、食育展示、減塩環境の整備などを段階的に実施した。

2022年には、事業所、従業員、産業保健スタッフ（保健師）、および給食事業者の4者による「給食委員会」を組織し、多職種連携による体制を構築した。この体制下において、口腔健康の研究部門との共創によるメニュー開発や、2018年に創設された「健康な食事・食環境（スマートミール）」認証制度[4]への申請など、食事を通じた健康増進施策は、より専門的かつ組織的な展開へと移行している。

2. 目的

本報告の目的は、多職種連携による「給食委員会」を核とした社員食堂の高度化プロセスを提示することである。具体的には、スマートミール認証等の外部指標活用による「食環境の最適化」と、専門部門との共創による「エビデンスに基づく介入」を通じ、従業員の食習慣改善およびヘルスリテラシー向上を促進する。さらに、継続的なヘルスニーズ調査に基づくPDCAサイクルを確立し、持続可能な職域健康増進モデルとしての有効性を検証する。

3. 方法

従業員約600名超が所属する事業所を対象に、2022年より以下の3つのアプローチで介入を実施した。

(1) 組織体制の整備と合意形成

事業所、従業員、産業保健スタッフ（保健師）、および給食委託業者からなる4者構成の「給食委員会」を月1回開催し、ニーズ調査に基づく施策策定やその優先順位付けなど意思決定のプロセスを定型化した。



図2 咀嚼力アップランチ（きのご麻婆春雨）

(2) 栄養学的環境介入の実施

従来のヘルシーメニューを、スマートミール認証基準（エネルギー、食塩相当量、野菜量等）に準拠した仕様へと質的に改善した。また、口腔健康の研究部門との共創により、咀嚼機能に着目した「咀嚼力アップランチ」（図2）の提供等の専門的介入を組み入れた。

(3) 評価指標の設定

食堂利用者数、スマートミールおよび咀嚼力アップランチの喫食率に加え、アンケート調査による食意識の変化やヘルスリテラシーの変容を評価項目とした。

4. 結果

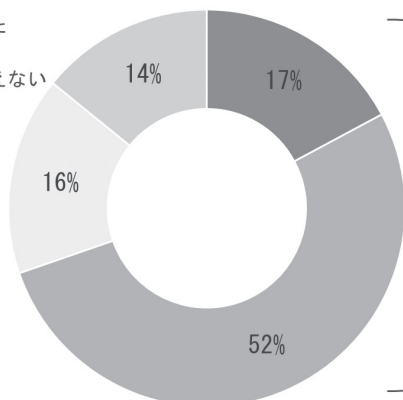
多職種連携による食環境の最適化において、以下の成果が得られた。

(1) 「健康な食事・食環境（スマートミール）」認証の取得

2022年8月、最高ランクである「三ツ星」認証を新規取得した。これは、給食委員会を通じた栄養管理と情報提供が組織的に運用されていることが、第三者機関により検証された成果である。

(2) 利用動向と受容性

- かなり増した
- 少し増した
- なんともいえない
- 変わらない



変化があると回答した年代別の割合

年代	20代	30代	40代	50代	60代	無回答
各年代での割合	79%	51%	71%	75%	67%	67%

図3 口腔機能への関心の変化

スマートミール導入後、欠品（完売）頻度が上昇した。事後アンケートでは、従業員の56.8%が「選択して喫食している」、21.9%が「喫食予定」と回答し、約8割の受容が確認された。現在、総提供数の20%をスマートミールが占め、週5日提供している。

(3) 専門部門との共創メニューの効果

週5日のスマートミール提供の内、週2回は咀嚼力アップランチを提供している。従業員の認知度は97.1%に達した。「普段自身では摂取機会の少ない根菜や雑穀類を選択できる」といった肯定的な回答が多く、好意的に受容されている。

(4) 従業員の意識変容

介入により、野菜量の確保やバランスを意識して献立を選択する行動が観察された。また、咀嚼力アップランチの導入により、69%が「口腔機能やオーラルフレイルへの関心が増した」と回答し、約2割が「30回咀嚼の意識」や「口腔ケアの実践」といった具体的な行動変容に至った（図3）。

III. 新入社員研修における「性差に関する研修」の導入（事例2）

1. 背景

近年、労働市場における女性比率の向上に伴い、女性特有の健康課題が労働生産性や離職に与える経済的損失（労働損失）が社会的関心を集めている。当社においても、健康経営の観点から具体的な対策の立案が急務となっていた。筆者らによる社内での継続的な啓発活動の結果、新規事業開発部門との連携体制を構築するに至った。

2022年、全従業員を対象に「生物学的性差に基づく健康課題」に関する実態調査を実施したところ、女性従業員の約8割が愁訴を経験しており、そのうち6割が慢性的な課題を抱えている実態が浮き彫りとなった。また、回答女性の99%がパフォーマンス低下（プレゼンティズム）を自覚し、約3割がキャリア形成に影響を及ぼしたと回答した。一方で、男性従業員の認知度不足や、男女問わず労働損失への理解が低いことも判明した。

当初は全従業員対象の自由参加型オンラインセミナーを実施し、満足度は9割を超えた。しかし、関心層へのリーチに留まり、組織全体のボトムアップを図る上での「参加率の低迷」が課題となった。そこで、ヘルスリテラシーの向上と心理的安全性の醸成を目的に、2024年より新入社員研修への正式な導入を決定した。

2. 目的

本取り組みは、新入社員研修に性差に応じた健康教育を導入することで、組織全体のヘルスリテラシーを早期に高め、相互理解に基づく心理的安全性の醸成と、プレゼンティズムの低減を図ることを目的とする。

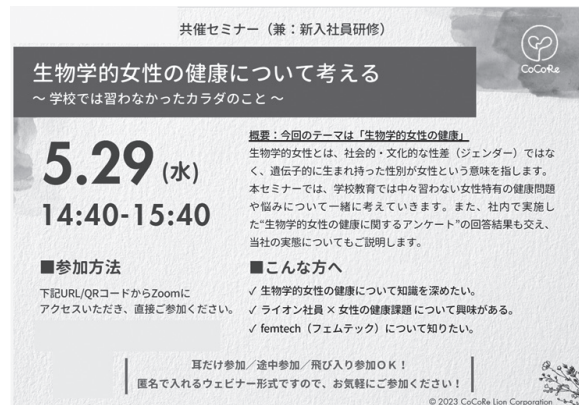


図4 研修の案内ポスター

3. 方法

(1) 対象及び形式

2024年度の新入社員およびオンライン参加の一般従業員を対象とし、対面とオンラインのハイブリッド形式で60分のセッションを実施した（図4）。

(2) プログラムの構成

「生物学的女性の健康について考える～学校では習わなかったカラダのこと～」をテーマに、主に以下の3つの要素で構成した。まず「用語の定義と背景の解説」として、社会的役割に基づくジェンダーではなく、遺伝子的に先天的な性別としての「生物学的女性」を定義した。その上で、男性と比較して女性はライフステージ毎の健康課題が多様であることを提示し、多世代が共生する職場において、将来的な心身の変化を正しく理解し対処する重要性を説いた。

次に「具体的な健康課題と対策」では、月経随伴症状を中心に、女性特有の健康課題や不妊治療、痩せ、精神的な不調（メンタルヘルス）に関する医学的知見を提供した。最後に「ソリューションの提示」として、テクノロジーによる解決策であるフェムテックおよびメンテックの最新動向を紹介するとともに[5]、個人のセルフケアに留まらない組織的支援策として、社内外の相談窓口の具体的な活用方法を明示した。

(3) 評価指標

実施前の事前アンケートおよび事後アンケートにより、知識習得度、当事者意識（自分事化）、心理的安全性の認識変容を定点観測した。

4. 結果

(1) 健康課題に関する理解度と意識の変容

研修前のアンケートで、月経に関する知識等を確認すると正答率は約半数程度だったが、研修後は「理解できた」と94.9%が回答した。自由記述では「女性ながらも自分の体について知らないことが多いと気づけた」、「男性に比べて女性の不調の多さ、大変さがあることが印象に残った」、「男女ともに理解が必要だとわかった」との声が寄せられた。

(2)当事者意識（自分事化）の醸成

参加者は性差に関する知識を深め、特に女性特有の健康課題について学びを得たことで、男女ともに職場環境の改善に積極的に関与する姿勢が醸成された。これは、個々が自らの役割を認識し、性差理解を職場の文化として根付かせる重要な一歩であり、フェムテックなどのサービスも活用し、具体的な改善策を提案する動機付けとなった。

(3)ソリューションへの受容性と満足度

研修全体の満足度は93.2%に達した。フェムテック等の活用や相談窓口に対しても全受講者が肯定的関心を示し、新入社員という早期段階での介入が、組織のヘルスリテラシー向上と具体的な行動変容の動機付けにおいて極めて有効であることが確認された。

IV. 考察

1. 食環境介入と性差教育の統合によるプレコンセプションケア（PCC）の具現化

本報告で示した二つの事例は、一見すると栄養学と性差医学という異なる領域のアプローチであるが、その根底においてはPCCの推進という共通の目的で統合される。

社員食堂におけるスマートミールや咀嚼力アップメニューの提供は、適切な栄養摂取や口腔健康の維持を通じ、将来の生殖健康（リプロダクティブ・ヘルス）の基盤となる身体づくりを支援する「食環境への介入」である。一方、新入社員研修における性差教育は、自身の生物学的特性を理解し、将来のライフイベントを自律的に選択するための「ヘルスリテラシーへの介入」である。

これらハード（食環境）とソフト（教育）の両輪によるアプローチは、厚生労働省が提唱する「生涯を通じた女性の健康支援」を職域において具体化したモデルであり、従業員が若年期から自身の健康を「自分事化」し、主体的・自律的に管理するセルフケア能力の向上に寄与したと考えられる。

2. 多職種連携と専門知の共創による介入の高度化

事例1における「給食委員会」の組織化、および口腔研究部門との共創は、従来の「食堂運営」を「科学的根拠に基づく健康増進施策」へと昇華させた。スマートミール認証という外部指標の活用は、施策の客観的妥当性を担保するだけでなく、従業員に対する強力なナッジ（行動経済学的介入）として機能し、約8割という高い受容性を獲得する要因となった。

また、事例2において、健康課題の実態調査に基づき、従来の「関心層向けセミナー」から「新入社員への必修研修」へとフェーズを移行させた点は特筆すべきである。これにより、一部の当事者のみの問題とされがちな性差健康課題を、組織全体の共通言語へと変換し、心理的安全性の高い職場文化の醸成に成功した。これは、先行研究において指摘されている「教育の空白」を埋めるため

の、企業による能動的な社会的責任の遂行（CSR）とも評価できる。

3. 人的資本経営における経済的・組織的インパクト

本介入の結果、従業員の意識変容（野菜摂取意識の向上、口腔ケアの実践、性差理解の深化）が確認されたことは、中長期的にはプレゼンティーズムの低減、および不妊治療や更年期障害に伴う離職防止に繋がる可能性が高い。

特に、若年層のヘルスリテラシー向上は、将来的な健康リスクの未然防止（一次予防）として機能し、企業にとっての医療費適正化や労働生産性の維持・向上という経済的リターンをもたらす。さらに、DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）を単なるスローガンに留めず、生物学的差異に基づく具体的な健康支援として実装したことは、企業価値向上と、高度人材の獲得・定着における競争優位性を構築する一助となると推察される。

4. 今後の課題と展望

本介入の限界として、現時点での評価は主に従業員の主観的評価（アンケート）および行動変容の初期段階に留まっている。今後は、健康診断結果やレセプトデータ、あるいはプレゼンティーズム測定尺度を用いた、介入の定量的・長期的影響の検証が求められる。

また、本モデルを他事業所や他企業へ展開する際には、産業医・保健師といった産業保健スタッフの専門性と、経営層のコミットメント、さらには給食事業者等の外部パートナーとの強固な連携体制が不可欠である。職域におけるPCC支援を「次世代への投資」として定着させるためには、一過性の教育に終わらせず、日常的な食環境や制度設計と連動させた、持続可能なエコシステムの構築が今後の重要課題である。

V. 結論

本報告では、PCCの視点を取り入れた職域健康増進モデルとして、食環境介入と性差教育の両輪による有効性を提示した。多職種連携による社員食堂の高度化は日常的な行動変容を促す「環境介入」として機能し、新入社員への性差教育は組織のヘルスリテラシーを高める「意識介入」として、心理的安全性の醸成に寄与した。

これらの取り組みは、単なる福利厚生を超え、将来の労働損失抑制と次世代への投資を両立させる「戦略的健康経営」の実装モデルである。今後は、介入による中長期的な健康アウトカムと経済的インパクトを定量的に検証し、本モデルを基軸とした持続可能な職域PCC支援の標準化、および社会実装を目指す。

引用文献

- [1] 経済産業省. 人的資本経営の実現に向けた検討会報告書 (人材版伊藤レポート2.0). 2022. Ministry of Economy, Trade and Industry.[Jinteki shihon keiei no jitugen ni muketa kentoukai houkokusyo jinzaiban ito report 2.0]2022 https://www.meti.go.jp/medi_lib/report/2021FY/050768.pdf(in Japanese)(accessed 2026-02-25)
- [2] 国立成育医療研究センター プレコンセプションケアセンター. プレコンセプションケアチェックシート. National Center for Child Health and Development. Preconception Care Center. [Preconception Care Checklist] <https://www.ncchd.go.jp/hospital/about/section/preconception/> (in Japanese) (accessed 2026-02-25)
- [3] 経済産業省. 女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について.2024. Ministry of Economy, Trade and Industry.[Jyosei tokuyu no kenkou kadai ni your Keizai sonshitsu no shisan to kenko keiei no hituyousei nitsuite.]2024. https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/jyosei_keizaisonshitsu.pdf(in Japanese)(accessed 2026-02-25)
- [4] 一般社団法人健康な食事・食環境コンソーシアム. 第10回 (2026年)「健康な食事・食環境」認証に係る応募要項. 2026. Consortium for Healthy Meal and Food Environment General Incorporated Association.[Dai 10 kai(2026nen) kenko na shokuji shyoku kankyo ninsho ni kakaru oubou yoko.]2026. <https://smartmeal.jp/cn3/pg2177.html>(in Japanese)(accessed 2026-02-25)
- [5] 内閣府. 男女共同参画白書 令和5年版. 2023. Cabinet Office.[The White Paper on Gender Equality.] 2023. https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/pdfban.html(in Japanese)(accessed 2026-02-25)