

<注意事項>

※赤文字は削除してご使用ください。

※フォントは 12 ポイント以上／推奨フォント Meiryo UI、余白は 10mm 以上でご記入ください

※各項目の枠の幅はご自由に設定ください。

※画像、写真、イラスト等添付可能ですが、必ず用紙の中に収まるようにお願いします。

【エントリー名】健康経営の隠れた課題「“みえない多様性”に優しい職場づくりプロジェクト」

【事業主体】

日本イーライリリー株式会社

【カテゴリ】いずれか 1 つに✓を入れてください。

- マーケティング
- コーポレート
- ソーシャルグッド
- その他（システム開発、研究活動、執筆など①～③にあてはまらないもの）

案件概要： Describe the campaign/entry

【片頭痛、腰痛、生理痛… 痛みや不調がみえない健康課題にもやさしい職場づくりを】

製薬企業 日本イーライリリーでは、多様な背景を持った人々が豊かな生活を送る「Live Your Best Life」の実現を理念に掲げ、病気の治療への貢献のみならず、**多様な疾患を抱える患者さんが暮らしやすい社会の実現**に取り組むことも使命と考えている。この理念のもと、仕事に支障をきたす痛みや不調が理解されず、「たかが頭痛」と誤解されがちな**片頭痛の社内理解を楽しく促進する「ヘンズツウ部」**を 2019 年に発足。片頭痛を持つ社員と持たない社員が有志で集まり、周囲からみえない痛みやつらさを抱えて働く社員の不安・働きづらさの解消を目指して活動を開始。結果、体調不良の際に「上司に相談する」割合が 47%から 58%に上昇し、休暇制度の利用意向も増加。部員数は 100 人を超え、体調に合わせた働き方が社内で広がるなか、**周囲に理解されない不調で人知れず我慢しながら働いているのは片頭痛を持つ社員以外にも存在することに気づく**。このような**“症状の可視化が難しくつらさや支障の認知が低い健康課題”**を「みえない多様性」と定義し、他企業にもこの気づきを共有するなかで、「みえない多様性」はあらゆる職場に共通する**隠れた健康課題**であることを確信。リモートワークの浸透で互いの健康状態がより見えにくくなっている今こそ、この視点を社会に広げていくべきとの考えに至る。そこでアシックスやパソナ、明治安田生命保険相互会社 神戸支社、ネスレ日本、バンドー化学、神戸市など**健康経営®を推進する企業・団体・自治体・医療従事者・専門家と共同**で「みえない多様性”に優しい職場づくりプロジェクト」を 2020 年に発足。健康課題に紐づく、みえないつらさを共有し、誰もが安心して働ける職場づくりを促進する啓発ツールキットを開発し WEB で無償公開。社内外のオンラインワークショップを中心に、取り組みの輪を広げている。

解決すべき課題： Challenges

- 片頭痛・腰痛・生理痛のような命との関わりが低いと捉えられがちな疾患をもつ当事者は、仕事に支障をきたす痛みや不調があるにもかかわらず、それを職場の同僚・上司に伝えることなく、**我慢しながら勤務を継続**する傾向がある。プレゼンティーズム（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）と言われるこの状態は、個人のウェルビーイングを低下させるだけでなく、**組織にとっては気づかれにくい生産性損失**でもある。例えば片頭痛による労働障害などを原因とした経済的損失は日本で年間約 3,000 億円とも言われている（出典：一般社団法人日本頭痛協会「京都頭痛宣言 2005 年」）
- 「社員の健康増進」とは異なる、「**健康課題の存在を顕在化させ、どう適切に配慮するか**」という、健康経営においてまだ十分議論がなされていない領域に社会が目を向けられるように、「みえない多様性」という概念を浸透させていくことを目指した。

パブリックレーションズとしての視点： Why PR ?

「みえない多様性」は**生産性向上やダイバーシティの領域で見過ごされていた社会課題**のひとつであり、相互理解を深めながら一人ひとりが幸せを感じる働き方を追求するうえで欠かせない視点。多様な疾患を持つ患者さんが働きやすい社会を実現するという日本イーライリリーの使命を果たすには、**この視点を社内のみならず社会全体にも広げていく**必要があり、同じ課題意識を持つ仲間を社内外につくり、**自社だけでなく他社を巻き込んだプロジェクトとしてスタート**することが重要であった。また、「みえない多様性」は職場の問題に留まらず、学校や家庭でも同様に存在する問題であることから、メディアを通じて広く社会全体に周知する意義のあるテーマと考えた。

課題解決のための戦略： Strategy

- 「みえない多様性」はどの職場にも共通する健康課題であることから、あらゆる企業がステークホルダーになり得る一方で、ヘルスリテラシーの有無によって企業の課題意識に温度差が生まれる取り組みでもある。そこでまずは、**健康経営の取り組みを推進する企業・団体・自治体・専門家をステークホルダーに設定**。従業員の生産性向上に寄与する健康経営の考え方に新たな視点を与えるという側面から、社会全体の労働環境改善に向けた仲間づくりを推進した。
- 各社と活動の方向性に合意を得るうえで注意したのは、特定の疾患にフォーカスしないこと。「みえないつらさ」を抱える疾患は数多く存在するため、限られた視点ではなく、**多様な視点で取り組みを捉える余白**を残し、「ヘンズツウ部」の「楽しく！」の世界観を継承することで、さまざまな業種の企業の賛同につながっている。

課題解決のためのアイデア： Idea

- 「みえない多様性」**コピー開発**：健康経営やダイバーシティ推進における隠れた課題を顕在化する言葉、かつ同領域に**関心の高い企業を巻き込む旗印**とした。
- 「ヘンズツウ部」**知見公開**：似た事例が見当たらない点に着目。Diversity の取り組みが先行している**自社特性を生かし、活動で得た知見を社会へ広く公開**。
- 「おもしろそう！」「やってみよう！」の**フック**：「みえない多様性」をマニュアル化して発信するだけでは自分ごとにはならない。「気づきの喚起」「痛みや不調に対する想像力の向上」「当事者が不調を声に出せる職場環境の実現」のフックとなる「あそび」が必須と考え、職場で誤解されがちな言動の裏にある**痛みや不調を想像させるカードゲーム**を開発。ニューノーマル時代の企業の社内研修ツールとして採用してもらいやすいよう、オンラインワークショップとして実践できる仕様になっている。

活動内容： Execution

- 企業・自治体・専門家らとの議論を重ね、啓発ツールキット「わかりづらい健康課題『みえない多様性』に優しい職場をつくる—Inclusive Workplace Design Toolkit—」を開発。前述のカードゲームに加え、職場での健康課題の考え方や、職場環境づくりのポイント・事例を紹介する冊子形式で WEB に無償公開した。
- プロジェクト参画企業らと同ツールを使用したワークショップを実践。その場を取材機会としてもメディアに働きかけた。
- その他にも、日本イーライリリーでは「**働く世代が抱える見過ごされている健康課題への対応**」に関する**政策提言**（日本総研の主体事業）に協賛企業として関わり、企業・社会に向けた啓発活動、エビデンス構築、企業内での教育体制・環境づくりといった多角的な体制整備の推進をおこなっている。
- 健康経営やダイバーシティ&インクルージョン研修等で手軽に採用できるよう、ツールキットを改良し**リニューアル公開**。今後は学校などでのワークショップ開催も視野に次世代も含めたすべての人への「みえない多様性」の理解浸透を通して、経営理念である「多様な背景をもった人々が豊かな生活を送る社会の実現」を目指す。

目標に対する直接的・間接的な成果： Results

- **WEB 公開啓発ツールキット ダウンロード数 約 2,500 (10月20日時点)**：同ツールを活用したワークショップ（カードゲーム）参加者からは、「周囲に普段は言えない持病を打ち明けられた」「これからは、我慢せずに自分の状況を伝えようと思った」「管理職として対応を見直すきっかけになった」「人事制度を変えるというような大掛かりなことでも、日頃の意識を変えるだけでも働きやすい環境に繋がるといった」などの感想が寄せられ、我慢しながら働くことがあたりまえの職場環境から、みえないつらさを共有しあえる職場環境に変えていこうという意識変化が起きている。
- **ワークショップ開催 20 カ月で 15 回超、延べ約 3800 人が参加**：従業員約 2,400 名～47,000 名規模の異業種企業 5 社、1 自治体、医療・健康経営専門家（株式会社アシックス、株式会社パソナ、明治安田生命保険相互会社神戸支社、ネスレ日本株式会社、神戸市 など）がプロジェクトに参画。
- **NHK や日本経済新聞、時事通信、読売新聞など国内主要メディアの報道を 67 件獲得（TV1 件、ラジオ 1 件、紙 18 記事、Web47 件）**：放送や記事が SNS 上でも広く拡散され、「上司や同僚と悩みを共有できているおかげですごく働きやすいと感じている」「辛さを理解してくれる上司の存在は神」「周りの理解があるとわかっているだけで心が楽になる」といった反響があった。
- **各アワード受賞**：日本の人事部「HR アワード 2021」企業人事部門入賞（後援：厚生労働省）。他、働き方関連アワード受賞内定
- **経産省「令和 3 年度健康経営度調査」ヘルスリテラシー向上のための教育の対象項目に「片頭痛・頭痛」が追加**：「ただの頭痛」と軽視されていた片頭痛に対する社会の認識に変化が見られ始めている。こうした行政の動きは、「みえない多様性」の取り組みを後押しになるものと、大変希望を感じている。