



## 企業理念 企業の成長のために「3HC」を目指して

社会的・経済的な成長を阻害し活躍する人材の育成と、安全安心快適な職場環境づくりは全ての企業にとって必要不可欠です。当研究所では、その両方が揃っている職場を「健康職場」と呼んでいます。

これを実現するため、当研究所では「Heart Care」「Human Consulting」「Healthy Company」という3つのコンセプト、「3HC」を掲げてまいります。

## QOL 創研とは ～QOL 創研が得意なこと～

QOL創研は、一般社団法人のコンサルティング会社です。多くの専門家（例えばコンサルタント、社会保険労務士、行政書士等）が属するビジネス・プラットフォームとして、企業が進める課題・問題を解決するための様々なサポートを行っています。



### 専門家によるコンサルティング・サポート

会社の課題・問題の解決に向けた各種コンサルティングを承ります。詳しくはお問い合わせください。

採用・定着・教育

職場の安全衛生対策

メンタルヘルス対策

社会的責任と取組支援

人事制度構築・運用

ワークライフバランス

コンプライアンス

ハラスメント対策

職場の活性化

## QOL 創研の主な得意領域 (2018年3月現在)

### ■コンサルティング業務

選考コンサル、労務管理コンサル、安全衛生対策コンサル、衛生委員会運営コンサル、採用・定着等の雇用対策コンサル、ダイバーシティコンサル、人事制度コンサル、など多数

### ■総合研修

メンタルヘルス研修、ハラスメント研修、ワーク・ライフ・バランス研修、新人研修、QJ Tトレーナー研修、キャリア形成研修、ホスピタリティ研修、社会人基礎力研修、企業人基礎力研修、管理職研修、コーチング研修、など多数

### ■システムの開発・販売

QOLマイスタイル分析 (採用適性検査、心の健康診断)、メンタル・コンシェルジュ (ストレスチェック検査等)

### ■各種セミナーの開発

自社開催 (本10社程度)、大手企業からの研修受託、自治体や商工会議所からの研修受託など多数

当研究所では、様々な専門知識を備えた  
全国のエリア・パートナー (一般賛助会員) が  
皆様をサポートいたします。



## 団体概要

法人名	一般社団法人タオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所
日本郵便所在地	T101-0051 東京都千代田区神田神保町1-2-10 第三日東ビル4層
電話番号	03-5278-7274
FAX	03-5273-7276
Eメールアドレス	Info@qol-souken.org
ホームページ	http://www.qol-souken.org
代表者	森田 司
設立年月日	2010年6月1日
グループ会社	社労士法人QOL (2018年8月設立)

## 一般賛助会員 (3HC推進部) 入会のご案内

当研究所では、皆さまの活動にご協力いただける法人・団体様を募集しています。下記内容をご確認いただいた上、所定内容・定款・規約等に同意いただける場合は、返封の「入会申込書」に必要事項を記入し、お返事までお願いいたします。

会員種別	入会金 (税別)	年会費 (税別)
一般賛助会員 (法人、団体、個人)	20,000円	24,000円

### 【会費特長】

- ① 組織メニューを会員追加でご購入いただけます (詳細料金表参照)
  - ② メンタルヘルス推進活動推進費 (推進費) の減額・無料を年1回無料で行行
  - ③ 社会保険料の減額・無料を年1回無料で行行
- ※上記②と③はWebでのアンケート調査となります。



# パフォーマンスを最大化する 今、これからの人材マネジメント

～タレントデータに欠かせない●●の管理と運用とは～

[SA](#) のライセンスを申請されています

2026年5月19日

一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

代表理事 森田司

Q) あなたは『人生100年時代』の今、どのように生きていきたいですか？

**平均寿命 107歳** 2007年以降に生まれた日本人

男性：約81歳	<b>健康寿命</b>	男性：約72歳
女性：約87歳		女性：約75歳

1968年生まれの森田の世代は「90歳前後」になるという予測もあり

70歳～100歳 生活に必要なお金（一人暮らしの目安）

最低限：20万円／月（約 7,200万円）

平均的：25万円／月（約 9,000万円）

ゆとりある：30万円／月（約 10,800万円）

※老後2,000万円問題

何歳まで【稼ぐ】 70歳までは働くことはできる **働く**と**稼ぐ**は別

稼げる間に**3,000万円超**の資産確保

労働者：人生100年時代を豊かに生きる  
企業：生産性向上により存続・成長する

「70歳まで働ける？、働く??」 60代  
「考えをあらためないと」 50代  
「えっ、今まではなんだったの」 40代  
「おかしいなと思ってたんだよね」 30代  
「そりゃ、そうでしょ」 20代

## 働き方改革関連法

施行直後の感想

新型コロナとも重なって...

働き方改革を通じて労働者が**豊かに生きる**ことを支える人事  
&

働き方改革を通じて企業が**生産性向上により成長する**ことを支える人事


### 改善・効率化

により得たリソースの  
再投入により  
新しい価値を創造し  
新しい収益を生み出す

### 改善：業務&労務&環境



- 全世代共通の問題課題への対応
- 世代別共通の問題課題への対応
- 労働者個別の問題課題への対応

仕事 8 時間 + 食事睡眠 8 時間 + 趣味その他 8 時間 = 24 時間 

仕事又は私生活の一方に偏り過ぎないように生きる  
仕事も私生活も手を抜かない

私生活「**ライフデザイン**を実行する」

条件：**心身の健康**を最優先

仕事「**キャリアデザイン**を実行する」

条件：**心身の健康**を最優先

自分らしく生きる「**個性**を認め合い、共有し、活かしよう」

条件：**相互理解**ありき

人事により  
管理すべき項目



HP

SNS

求人票

青少年雇用情報

積極的に発信する

## タレントマネジメントで管理運用している項目

- 所属
- 役職
- 資格（社内規定による）
- 職務

- 適性・強み
- キャリア希望

- 職歴
- 異動歴
- スキル
- 保有資格
- 研修履歴
  
- 評価結果
- 面談記録

### 重要なタレントデータ項目

1. ライフ&キャリアデザイン
2. 心身の健康状態
3. 個性（精神特性・行動価値基準）

## ■ ライフデザイン（人生設計）

どんな人生を送りたいのか？を『考え』、  
その実現に必要なToDoを『イメージする』こと。

● ライフプラン（将来設計）は、現実的な視点で行う。

● ライフデザイン（人生設計）は『自分らしさ』『価値観』  
を重視し夢や希望の視点で行う。

<ToDoをイメージする対象項目>

仕事／キャリア、お金（収入・貯蓄・資産形成）／

人間関係（家族・パートナー・友人・仲間）

健康（心身）／趣味・趣向／自分の時間／住まい／

地域との繋がり／社会貢献／いきがい・やりがい、等

## ■ キャリアデザイン（職業人生設計）

どんな職業人生を送りたいのか？を『主体的に考え』、  
その実現に必要なToDoを『具体的に計画する』こと。

### ● 自己理解

- ・ 特徴（**精神特性**、性格、得手不得手、強味弱味、能力、  
価値観、興味関心、等）
- ・ **健康／体力**
- ・ **立場／状況**

- キャリアラダー
- キャリアパス
- キャリアカウンセリング

**評価・賃金・教育が連動する**  
**しくみ**が無い会社は選ばれない

### ● 将来像

何年後（5年単位）、何歳まで  
マネジメントOrエキスパート、独立・開業

### ● 必要なアクション

資格取得、スキルアップ、人脈形成、異動、転職、副業

## 心身の健康状態（コンディション）

### ■健康診断

- ・保健指導（有所見者約59% 指導実施約15%）
- ・特定保健指導（約28%）
- ・衛生教育

### ■ストレスチェック 「職場のメンタルヘルス対策」の一部

- ・ストレスチェック
- ・高ストレス者面談
- ・相談窓口
- ・衛生教育

### 【衛生教育】 ※義務あり

- 身体の健康・体力づくり：食事・睡眠・運動、環境整備
- 精神の健康づくり：自己理解、ホスピタリティ、  
ストレスコーピング、環境整備

★勤務間インターバルや年次有給休暇、相談窓口の活用法

## 個性（自分らしさ）

その人だけが持つ「性格」「特徴」「考え方や感じ方」

- ・先天性 $\geq$ 後天性
- ・内面○、外面△
- ・思考○、言動△

※障がいの有無も、国籍、世代、性別、の違いも  
違いは『間違い』ではなく、個人にも組織にも有用なもの

個性（自分らしさ）を内面に留めず、

- ・立ち居振る舞い
- ・言動行動
- ・作業や業務（適材適所化により）

で、発揮し合える

『文化』『風土』『しくみ』を整えることが、  
採用・定着・生産性向上において必要不可欠な人事アクション

# 個性 重要な精神特性

性格

心理学

※一般的な「適性検査」は  
心理学がベースになっています

行動

意識

思考

無意識

「バンッ！」と大きな音がしたとき、大きな声をあげて驚く人、ビクッと身体が反応する人、ただ振り返る人、とくに驚かない人など、人によって反応は様々です。これが「脳の使い方」による「無意識」の反応です。

精神特性

- ①脳の健康状態
- ②脳の使い方の特徴

脳科学・精神医学  
心理学

※QOLマイスタイル分析は、脳科学、精神医学、心理学がベース

QOLマイスタイル分析は、脳の健康状態や脳の使い方、つまり「精神特性」を脳科学や精神医学、心理学を根拠として「見える化」する検査システムです。

## 個性 精神特性（障がいを診断するものではありません）

カテゴリー	判定項目	判定項目の説明
注意欠陥多動性障害傾向（社会性）	1 注意力：ADHD傾向	注意と集中力を払いながら対応する傾向
	2 行動の安定：ADHD傾向	様々な場面において落ち着いた行動のできる傾向
	3 感情の安定：ADHD傾向	感情的にならずに落ち着いて対応する傾向
自閉症スペクトラム傾向（社会性）	4 社交性：アスペルガー傾向	場の雰囲気や暗黙知を理解する傾向
	5 意思疎通性：アスペルガー傾向	言語・非言語を用いて相互的に意思疎通を図る傾向
	6 想像力：アスペルガー傾向	建設的な想像力を発揮する傾向
パーソナリティ障害傾向（関係性）	7 信頼性：妄想性パーソナリティ障害傾向	人を信頼する事や他人の意図、動機を解釈する際の傾向
	8 連帯性：スキゾイドパーソナリティ障害傾向	感情の表現と、社会関係とのつながりの傾向
	9 所属性：統合失調型パーソナリティ障害傾向	人間関係の中に安定的にとどまることができる力の傾向
パーソナリティ障害傾向（情緒性）	10 表現性：演技・自己愛性パーソナリティ障害傾向	自己表現における自分中心性の傾向
	11 規範性：反社会性パーソナリティ障害傾向	他人の権利を重んじ社会的規範を尊重しようとする傾向
	12 安定性：境界性パーソナリティ障害傾向	対人関係や感情の安定性、衝動性の傾向
パーソナリティ障害傾向（安心性）	13 能動性：回避性パーソナリティ障害傾向	自信や自己効力感、様々な場面における行動の取り方の傾向
	14 自立性：依存性パーソナリティ障害傾向	決断や責任場面における判断の傾向
	15 柔軟性：強迫性パーソナリティ障害傾向	秩序やルールの取り扱い、柔軟性や適応性の傾向
気分障害傾向（心の模様）	16 うつ傾向：うつ病性障害傾向	感情の起伏や気持ちの落ち込み加減の傾向
	17 不安の処理：社会不安障害傾向	繰り返し起こる不安が日常生活に影響を与える傾向
	18 負荷耐性：ストレス耐性	ストレスに対する抵抗力の傾向
妥当性尺度（妥当性）	19 虚構性	検査において自分をより良く見せようとする傾向
	20 整合性	注意力や協力性など検査に対する態度の偏りを見る傾向
	21 優柔不断性	検査において明確な判断をしている傾向

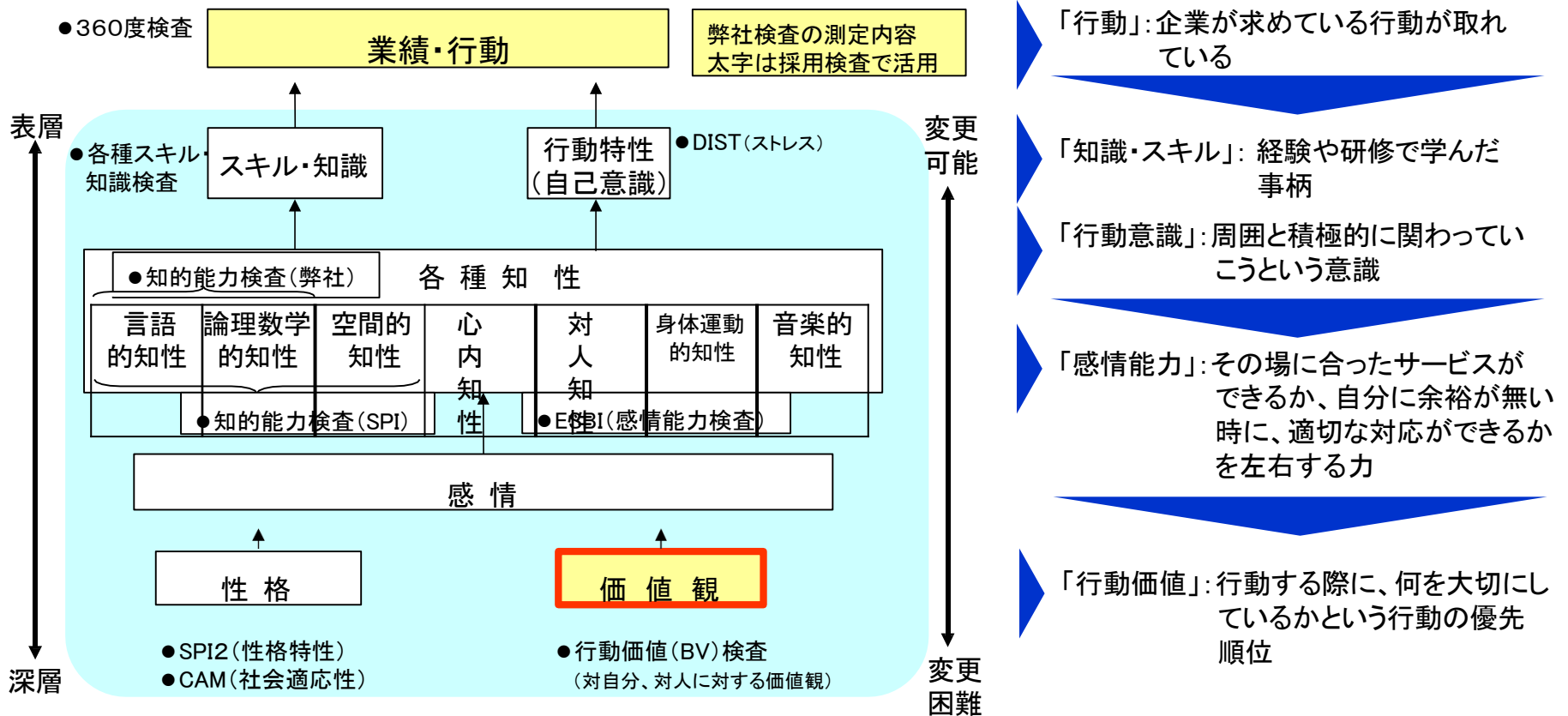
## 個性 精神特性（障がいを診断するものではありません）

カテゴリー	判定項目		判定項目の説明
ストレス要因 （職場の仕事量）	1	仕事の負担	仕事で要求されている水準
	2	仕事の裁量	仕事で自分の裁量についてコントロールできる範囲
	3	仕事の役割	仕事での自分の役割の明確化
ストレス要因 （職場の人間関係）	4	職場の環境	職場での人間関係
	5	上司の支援	上司から得られる支援
	6	同僚の支援	同僚から得られる支援
パーソナリティ障害傾向 （情緒性）	7	表現性：演技・自己愛性パーソナリティ障害傾向	自己表現における自分中心性の傾向
	8	規範性：反社会性パーソナリティ障害傾向	他人の権利を重んじ社会的規範を尊重しようとする傾向
	9	安定性：境界性パーソナリティ障害傾向	対人関係や感情の安定性、衝動性の傾向
パーソナリティ障害傾向 （安心性）	10	能動性：回避性パーソナリティ障害傾向	自信や自己効力感、様々な場面における行動の取り方の傾向
	11	自立性：依存性パーソナリティ障害傾向	決断や責任場面における判断の傾向
	12	柔軟性：強迫性パーソナリティ障害傾向	秩序やルールの取り扱い、柔軟性や適応性の傾向
パーソナリティ障害傾向 （関係性）	13	信頼性：妄想性パーソナリティ障害傾向	人を信頼する事や他人の意図、動機を解釈する際の傾向
	14	連帯性：シゾイドパーソナリティ障害傾向	感情の表現と、社会関係とのつながりの傾向
	15	所属性：統合失調型パーソナリティ障害傾向	人間関係の中に安定的にとどまることができる力の傾向
気分障害傾向 （心の模様）	16	ストレス	心的な負担からくる身体への影響度合い
	17	負荷耐性：ストレス耐性	ストレスに対する抵抗力の傾向
	18	うつ傾向：うつ病性障害傾向	感情の起伏や気持ちの落ち込み加減の傾向
妥当性尺度 （妥当性）	19	虚構性	検査において自分をより良く見せようとする傾向
	20	整合性	注意力や協力性など検査に対する態度の偏りを見る傾向
	21	優柔不断性	検査において明確な判断をしている傾向

# 個性 行動価値基準

## 8月に行動価値基準に関するセミナーを計画中です

企業で求められる行動を取るためには「知識・スキル」と、それらを使おうとする「行動意識」や「感情能力」が必要です。しかし、それらを持っていたとしても、企業の風土や行動基準に合わないと、集団に適應することが難しくなります。そのため、本人の持つ行動価値の優先順位を明らかにする「価値観」を測定することがE-Qualの目的です。



\* ハーバード大学ガートナ博士のMI理論をベースに編集

# 個性 行動価値基準

8月に行動価値基準に関するセミナーを計画中です

測定項目	測定内容	
自己認知力	自己感情モニタリング力	自分自身の感情を認識する能力
	客観的自己評価力	自分自身の得手不得手を客観的に評価する能力
	自己肯定力	自分自身を価値あるものとする感情を持てる能力
自己安定力	コントロール&アチーブメント力	不快な事態・不利な状況にも我を忘れず、粘り強く頑張り続ける能力
	ビジョン創出力	ある目標に対して、それを高い遂行レベルで完遂する決意を伴った感情を持つ能力
	ポジティブ思考力	新しい環境やまたは望ましくない状況変化に対して、柔軟に楽観的に適応する能力
対人認知力	対人共感力	他者の立場や感情を察する能力
	状況察知力	重要な社会的ネットワークを認識し、決めてとなる力関係を見抜く能力
	ホスピタリティ発揮力	他者の利益のために自発的・意図的に行動する能力
対人影響力	リーダーシップ発揮力	集団の目標達成、および集団の維持・強化のために効果的な行動を自発する能力
	アサーション発揮力	自分の要求や主張を他者の利益にも配慮しつつ、効果的かつ論理的に他者に提示できる能力
	集団適応力	仲間との良好な関係を保つことができる能力

## お話ししましょう！

- ・ ライフデザイン研修（コーチング、指導者育成研修も）
- ・ キャリアデザイン研修（コーチング、指導者育成研修も）
- ・ 安全衛生＆健康経営サポート（ストレスチェックサポートも）
- ・ 精神特性診断 ★無料体験あり
- ・ 行動価値基準診断 ★無料体験あり

一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所  
(QOL創研)



info@qol-souken.org



<https://qol-souken.org/>



03-6273-7274 事務局

平日10時～18時

**3HCの推進で  
企業と労働者の成長・活躍を伴走！！**

## クールダウン

Q) 働き方改革推進の成果は出ていますか？

企業：生産性向上による経営目標の実現

労働者：ワークライフバランスの推進による豊かな人生の実現

共生日本協議会は労使双方の目標を叶えるコミュニティ

共生日本協議会『働き方改革DEI部会』のプロジェクトでは働き方改革の推進が労使双方の目標を叶えられるように労使双方に有益なコンテンツ等を創造し、有効性を実証し、有効性が認められたコンテンツ等の社会実装を推進します！



一億総活躍社会を実現する

共生日本協議会

# 『共生日本協議会とは』



一億総活躍社会を実現する

# 共生日本協議会

## スローガン

「**ダイバーシティ**・**エクイティ**・**インクルージョン**の  
適正な推進により**企業と労働者の想い**を叶えよう！」

## プロジェクト

- 調査／研究 ※**当事者**（=企業&労働者）**研究**を中心に
- 開発等 ※**共創**によりツールやしくみを開発し
- 実証 ※**モニタリング**による効果測定を経て
- 社会実装 ※有効性が認められたツールやしくみを  
**標準化**するためのムーブメントを起こす

プロジェクトは7つの部会により展開

# スローガン：ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン

## ●ダイバーシティ

人の違い（多様性）を認め合い、尊重し合い、活かし合う

※単に多様性を受容するということではありません

## ●エクイティ

一人ひとりの違い（多様性）を考慮し、公平になるように調整する

※単なる平等とは異なります

## ●インクルージョン

働く者の一人ひとりが「安心」「安全」「快適」に、

自身の特徴や能力を発揮することにより、

働く者と企業が目標、計画を達成できる状態を整える

共生日本協議会は「インクルージョン」の標準化、社会実装にこだわったプロジェクトを展開します

## スローガン：企業と労働者の想い

【企業】コンプライアンス違反のない雇用を実践する



●生産性向上を実現する

★適正な利益を生み出したい

★社会貢献をしたい

成長の持続

【労働者】ワークライフバランスを実践する



●キャリアデザイン（職業人生設計）を実現する

●ライフデザイン（人生設計）を実現する

★モチベーション高く働きたい

★安心安全快適に心豊かに暮らしたい

自分らしく



## 7つの部会

- |                           |              |
|---------------------------|--------------|
| ①KANN0. Lab               | 2026年 6月発足予定 |
| キャリアマインド&働く態度・働く姿勢&社会人基礎力 |              |
| ②働き方改革DEI部会               | 2026年 1月発足   |
| ③障がい者の活躍DEI部会             | 2026年 6月発足   |
| ④高年齢者の活躍DEI部会             | 2026年10月発足予定 |
| ⑤女性の活躍DEI部会               | 2026年 9月発足予定 |
| ⑥次世代の活躍DEI部会              | 2027年度発足予定   |
| ⑦外国人の活躍DEI部会              | 2027年度発足予定   |



一億総活躍社会を実現する

共生日本協議会

## 部会

- 部会会議を定例で開催
- セミナーイベントを開催（年数回）
- 講習会を開催（年数回）
- セルフラーニングコンテンツ（eラーニング）を提供

### <プロジェクトスタートまでのステップ>

1. 部会会議によりプロジェクトテーマを決定
2. ワーキンググループの発足
3. ワーキンググループによる調査／研究の実施
4. ワーキンググループが成果を得た場合  
プロジェクトチームを発足
  - ・調査／研究
  - ・開発等
  - ・実証
  - ・社会実装

# プロジェクト

## ●調査／研究

【調査】 アンケート、ヒアリング、意見交換会、等

【研究】 調査結果を含む、様々な情報等を根拠に  
共生日本協議会会員及び外部専門家により行います。

## ●開発等

協議会会員及び外部専門家により、目標の実現に有用な  
しくみやコンテンツを共創します。

## ●実証

開発等したしくみやコンテンツを協議会会員によりモニタ  
リング等を行い、有効性の効果測定を行います。

## ●社会実装

実証結果を行政機関等へのレポートを含み、公開します。  
有効性が認められたしくみやコンテンツについては、  
企業や労働者の負担少なく導入等できるように致します。

## 働き方改革DEI部会

主に『働き方改革関連法』、他、  
『労働契約法』『育児介護休業法』  
『労働施策総合推進法』『労働時間等設定改善法』等を  
労使双方が正しく理解し、それを遵守し、  
ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンを理念とした  
しくみ、制度、コンテンツ等を導入、運用することにより、  
企業：生産性向上による成長の実現  
労働者：ワークライフバランスによる豊かな人生の実現  
という目標をプロジェクト運営により叶えて参ります。

- ・調査／研究
- ・開発等
- ・実証
- ・社会実装

現在、働き方改革DEI部会では、

「年次有給休暇、勤務間インターバル、時間外労働時間の制限、同一労働同一賃金の遵守が企業の生産性向上、労働者のワークライフバランス推進に寄与するしくみや制度、コンテンツ等を共創する」をテーマにプロジェクトをスタートしました。

公式HPではアンケート『調査No.002』を実施中です。

※本セミナー申込の条件となっておりますが…

このテーマの意見交換会として、次の部会体験会を開催します。

「同一労働同一賃金の遵守を労働者のワークライフバランス向上と企業の生産性向上に寄与させるための人事制度を考える」

2026年6月9日(火)

14時～最大16時 Zoomミーティング形式

みなさまのご参加をお待ちしております。

<https://kyousei-nippon.org/service/trial03/>

よりお申込み、ご参加ください。



# 『共生日本協議会とは』



一億総活躍社会を実現する

# 共生日本協議会