ライオン

心の不調に悩んでいる女性へ新習慣を提案

スマホ用Webアプリ「ココリー」を提供開始

ライオンは、PMS（月経前症候群）や更年期の症状におけるイライラや落ち込みなどの心の不調に悩む女性が、感情に振り回されず「ありたい自分」でいられるよう科学的アプローチでサポートするスマートフォン用Webアプリ「CoCoRe（ココリー）」を開発した。6月5日からサービス提供を開始している。

現在、多くの女性がPMS（月経前症候群）やPMDD（月経前不快気分障害）などの精神的な不調に悩み、様々な対策を試みているものの、根本的な解決には至っていない。多くの女性はつらい月経前や月経中などを中心に「ありたい自分」でいることが難しい状況にあることがわかっている。実はこうした悩みには考え方のくせやストレス耐性などの心理的な要因も関わっており、同社が実施した調査では、月経前の心の不調に悩んでいる人の9割以上が「ネガティブな考え方のくせ」に該当することがわかった。

そこで同社は、この考え方のくせに着目。婦人科医や心療内科医、臨床心理士・公認心理師などの専門家と連携し、つらい月経前や月経時でも「ありたい自分」でいられるよう科学的なアプローチでサポートするスマホアプリ「ココリー」を開発した。

ACTの考え方に基づくトレーニングプログラムを、月経周期や1日の目標に合わせておすすめする。月経予測・管理と日々の自分の状態を記録ができるのはもちろん、その記録に合うようなトレーニングをアプリが毎日教えてくれるので、一人で継続することに不安を感じる人も計画的に続けることができる。また、独自の機能によって日々のトレーニングの成果を確認することもできる。

また、今の心の状態に合わせて、トレーニングコンテンツとリラックスコンテンツのどちらかを選ぶことができる。トレーニングがつらい日はリラックスコンテンツでゆったりするなど、自分のペースでセルフケアを実践できる。

さらに、医師や心理士など専門家監修の音声ガイドやヘルスケア記事、お得に試せる他社サービスの紹介まで、セルフケアのサポートコンテンツが充実している。オリジナルコンテンツが豊富なので飽きずに楽しく続けることができる。

私の H&B 日記

判定

先日、SNS上で、なぜサッカーファンは過剰に審判を責めるのだろうかという話が盛り上がっていた。

もちろんほかのスポーツでも審判に文句を言う人はいるが、応援団全体で審判にブーイング等で抗議の意を示すスポーツは他にはあまりないように思う。プレーしている選手をみても、選手が大勢集まって審判を取り囲んで判定に異議を唱える競技は珍しい。

他のスポーツと比べてなぜ差が生まれるのかを、サッカーの競技としての特徴から考えると、まずグラウンドが非常に広い。広大なピッチで、両チーム合わせて22人の選手が入り乱れてプレーしており、審判はそれを主審1人と副審2人の計3人で見る必要がある。

実際のプレーでは、身体的接触の回数が多く、ファール以外では基本的に試合が止まらず常に進行している。この2つの特徴を兼ね備えているスポーツはあまり多くない。

身体的接触が、反則に該当するかどうかの基準を示すルールブック上の記載は、判定者の主観に委ねられているような部分が多く、「過剰な力によって～」や、「不必要な～」など、見る人によってはどちらとでも取れるようなルールが多く存在しているため、贔屓チームにとって不利な判定のように感じ、観客はフラストレーションを溜めてしまうことになる。

また、サッカーの最大の特徴で、審判に敵意を向ける原因となっているのは、得点の少なさだろうか。両チームとも得点できず0対0のまま試合が終わることも頻繁にあり、ほかのメジャースポーツで、サッカーほど得点が入らない競技はない。そのため審判の判定一つひとつに対するコストが非常に大きい。ただでさえ点が入らない競技で、苦労してやっともぎ取った1点が疑問の残る判定で覆されてしまったら、文句を言いたくなってしまう気持ちは非常によくわかる。昨今はビデオ判定など、デジタルでより正確に判定を下すシステムが導入されているが、審判に怒りの矛先が向けられる流れはなかなか無くならないだろう。（郡）

アイスタイル

化粧品専門店「シドニー」の全株式を取得

アイスタイルの連結子会社であるアイスタイルリテールは、7月1日付で、東京都内を中心に化粧品専門店「シドニー」を7店舗（吉祥寺・北千住・錦糸町・亀戸・小岩・大森・松戸）展開するシドニーの全株式を取得する。

シドニーは、OREの事業方針と親和性が高いこと、@cosme STOREと出店エリアが重ならない一方で、北千住や吉祥寺などの重要商圏に店舗を構えていることから、さらなる事業成長が期待できると考え、今回の株式取得に至った。

コロナ禍の様々な行動制限が緩やかになった今、生活者の「リアル店舗での買い物」に対する意欲が高まっている。@cosmeの店舗事業も2023年6月期第3四半期の売上高が昨対同期比で155％となるなど、回復・成長を遂げている。

今後、化粧品ブランドのマーケティング活動にとっては、これまで販促領域の施策とされてきた店舗での体験価値の提供と、@cosmeや各種SNSなどを活用したオンラインの広告宣伝・PR領域の施策の融合がますます重要になっていくことが想定される。

このような中、アイスタイルグループでは、今回の株式取得によりリアルなユーザー接点のさらなる強化を図るとともに、メディアである@cosmeや各種SNS、ECである@cosme SHOPPING、リアル店舗である@cosme STORE・@cosme TOKYOを一気通貫して活用する化粧品ブランド向けのマーケティングソリューションの拡充を進めつつ、店頭集客力や売上向上のための施策を実行するなど、化粧品小売業界全体の活性化につながるような取り組みを進めていく。

花王

サステナビリティ学科の大学生との共同プロジェクトに参画

花王は、2021年4月の発足時より参加しているサステナブル・ライフスタイル研究会と日本初のサステナビリティ学科を設置した武蔵野大学との連携による、サステナブルな暮らしのアクションを幅広く生活者に広げるためのアンバサダープロジェクトに参画する。

プロジェクトでは、サステナビリティにアンテナが高い武蔵野大学の大学生との協働により、身近な場面で、楽しみながら、仲間や家族と一緒に取り組める活動を生み出すとともに、生活者の行動変容についても明らかにしていくことを目指す。

コーセー

「HDI格付けベンチマーク」で最高評価を2部門で獲得

コーセーは、サポートサービスにおける世界最大の会員団体であるHDI—Japanが主催する「HDI格付けベンチマーク2023年〈化粧品メーカー業界〉」にて、「問合せ窓口」と「Webサポート」の2部門で最高評価の「三つ星」を獲得した。なお、2部門同時に三つ星を獲得するのは、同社として初めてとなる。

「HDI格付けベンチマーク」とは、HDIの国際標準に基づいた評価基準により、各企業の「問合せ窓口（サポートセンター）」と「Webサポート（Webサイト）」を顧客視点で評価するもの。同社は、消費者からの様々な問合せに対応する「お客様相談室」の電話やチャットなどの各種問合せ窓口での、消費者の立場に寄り添った誠実な応対に加え、化粧品のテクスチャーの微妙な違いによる使用感の言語化、Webサポートの操作性の良さやわかりやすさなどが評価された。

「問合せ窓口」については、「謝辞の言葉が多く礼儀正しいことから敬意が伝わる」「テクスチャーや感覚の微妙な違いを言語化してくれるので、使用感がイメージしやすい」「要望に添えないことは、改善に向けて取り組む誠実な姿勢を見せてくれたので、企業への信頼が高まった」といったコメントが寄せられた。

「Webサポート」については、「取扱ブランドは多いが見やすく整理されているので、初見でも簡単に操作できる」「セルフヘルプも充実していて、自分の好みや状況に合わせて検索ができるのも便利である」「掲載内容もシンプルでかみ砕いた表現なので、商品のイメージや効果がわかりやすい」といったコメントが寄せられた。

資生堂

新人事・給与システムを稼働開始

資生堂は、人事改革を支えるシステム基盤として、SAPの人事クラウドSAP SuccessFactors（エスエーピー・サクセスファクターズ）の機能の1つである人事・給与管理システムを日本における従業員2万4000人を対象に今年3月に稼働を開始した。システムの導入・構築については、SAPが人事管理領域、EYSCが給与管理領域を担当した。

同社では、2019年からSAP SuccessFactorsの目標・評価、後継者管理などのタレントマネジメント機能を活用し、人事・給与管理には以前からSAP HCMを利用していた。今回、データや業務プロセスの標準化と統合基幹システムの構築・導入を通じて企業価値の最大化を目指す同社のビジネス変革プログラム「FOCUS（First Focused and Unified Shiseido）」の一環として、国内の人事・給与システムについても、SAP SuccessFactorsへの移行を実現した。

今回の人事・給与システムの導入にあたり、SAP Successfactorsのモジュール間（タレントマネジメント、人事管理、給与計算）はもちろん、既存の勤怠等の周辺人事システムともシームレスにデータ連携し、人事データの流れをシンプル化した。また、人事業務全般の業務フローの問題点を洗い出し、フローの最適化、業務標準化を図った。

以上により、人事業務全般にかかる人件費やシステムの保守・運用にかかるコスト削減、自動化・効率化を通じた従業員の生産性向上を実現していく。