本ペーパーの掲載情報は、ウェルココWebサイト掲載情報と一部内容が異なる場合があります。

ロブ産業保健サービス

株式会社ロブ

メンタルヘルスは人材育成、ストレスマネジメントは組織活性化

https://wellcoco.jp/public/providers/svcview/a7c3470a-9851-47a6-8408-97a90f3924ab

サービス分類・提供内容（選択式）			サービス概要・特徴（500文字以内）
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援	○	★ロブ産業保健サービスの根幹：労働安全衛生法、労働契約法等労働関連法規の元、事業者、統括する衛生管理の責任者を中心とするモデル構築をします。 ★人的資本経営型モデル（ルール作りと産業保健スタッフの人財育成）：経営統括部門、人事部門、産業医・保健師・心理職を含む産業保健スタッフで編成する体制を構築します。各自の役割を明確にし、規程類も含めたルール作りの支援、経営陣への理念構築支援・経営的視点での健康情報提供、経営企画・組織部門での施策化、規程類作成、事業展開支援、専門職を含む産業保健スタッフには実務・スキル向上支援を行っています。 ★客観データに基づく組織課題対応モデル：組織の状態を測る客観データとしてストレスチェック、意識調査（データベース化）に基づいた運用を行います（偏差値を活用）。 ★アウトカムを明確にするモデル（個別対応⇒組織対応）：産業保健の目的は組織の目標達成、継続的・恒常的な価値創造です。この実現のためのアウトカムを明確にし、その達成へのマイルストーンを作っていきます。社員の「心身の状態」改善には、カウンセリングだけでなく組織対応が高い効果や帰属意識の向上を期待できます。
	健康経営推進支援	○	
	ストレスチェック制度対応支援	○	
	ハラスメント対策支援	○	
	過重労働対策支援	○	
	復職支援に係る体制・業務構築支援	○	
	人事・労務向けアドバイザリー	○	
調査・分析支援（人的支援）		○	
現状把握・分析システム	ストレスチェックシステム	○	
	パルスサーベイ・従業員意識調査	○	
	健康・労務データ統合分析システム		
組織づくり・職場環境改善	組織開発コンサルティング	○	
	管理職向け研修	○	
	従業員向け研修	○	
管理職向け個別支援		○	
従業員支援	相談窓口・カウンセリング		
	セルフケア研修	○	
	セルフケア支援アプリ		
	復職支援		

期待される効果		根拠の詳細		
【凡例*】◎:実証評価>○:導入企業の評価>●:理論的裏付け		導入企業の評価	理論的裏付け	実証評価
基盤整備	1. 法制度対応	○	●	–
	2. 制度・施策体系の整理		●	–
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減		●	–
	4. 組織状況の把握	○	●	–
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上			
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上			
	7. プログラムへの参加率・利用率向上		●	
	8. 不調の早期発見・対応		●	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上		●	
	10. 仕事のストレス要因低減		●	
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上			
	12. 周囲のサポート力向上			
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善			
	15. アブセンティーイズム改善			
	16. プレゼンティーイズム改善			
	17. ワーク・エンゲイジメント向上			
	18. 従業員エンゲージメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

*ウェルココ上で掲載される際に複数の根拠がある場合は、凡例の優先順で表示されます。

導入企業の評価（500字以内）

顧客企業の健康情報・意識調査情報分析結果を活用して、その時点の課題を明確にし、その改善策を策定・それに必要な体制構築、専門スタッフ教育（場合によっては新たなスタッフの追加）、必要な外部情報の提供（新たなDMHサービス情報等）、経営陣とのワークワークショップ、各部門とのワークショップ等を行っています。

顧客企業のコメント
評価コメント
具体的なデータに基づいており、その先の展開等でも協力いただいています。

理論的裏付け（500字以内）

★心身の状態への対応からのアプローチ:・NIOSH モデル（医療モデル）・心理ストレスモデル
高ストレス者の抽出及び対応はNIOSH モデルを活用するものの、それ以外に関してはストレス反応に「態度・行動」関連事項（離職、ハラスメント等）も入れる心理ストレスモデルを採用する。
★ストレス理論からのアプローチ:・因果関係モデル・調整要因モデル・個人・環境（P Efit 適合理論）・要求・コントロールモデル
★心理的資本からのアプローチ:・内発的モチベーションモデル・心理的回復モデル（レジリエンス）・心理的安全性モデル（相互理解等）・動機付けの期待理論・キャリア達成の期待理論
★認知理論からのアプローチ:・認知的準拠モデル
★公平理論からのアプローチ:・衡平理論
2 要因モデル:・交互作用モデル★周囲からの支援に基づくアプローチ:・ストレス緩衝モデル★人財育成からのアプローチ:・リフレクションに基づくアプローチ・生命型組織理論

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準

（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）

実証評価の結果概要（500字以内）

ロブ産業保健サービス　株式会社ロブ

様式3 導入企業の評価

該当する効果		
基盤整備	1．法制度対応	○
	2．制度・施策体系の整理	
	3．人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4．組織状況の把握	○
取組の普及・浸透	5．サーベイ受検率向上	
	6．相談窓口の利用率・認知率向上	
	7．プログラムへの参加率・利用率向上	
	8．不調の早期発見・対応	
	9．ヘルスリテラシー・意識向上	
	10．仕事のストレス要因低減	
	11．心理的安全性・上司のサポート力向上	
	12．周囲のサポート力向上	
心の健康・業務パフォーマンス	13．生活習慣の改善	
	14．健康状態・心理指標改善	
	15．アブセンティーイズム改善	
	16．プレゼンティーイズム改善	
	17．ワーク・エンゲイジメント向上	
	18．従業員エンゲージメント向上	
	19．労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実施概要・結果

1．ストレスチェック、意識調査、健康経営優良法人申請書等のデータ、既存データを活用して現状の把握
2．それに伴い下記の観点からクライアントのニーズに応じて提案・実施
　1）制度・組織形態（人事制度、休職復職制度等）
　2）現行の職場風土（ストレスチェック、意識調査等から把握）
　3）従業員の心身の健康状態（ストレスチェック、健康経営優良法人申請書等から把握）
　4）休職者や休職内容からの把握
　5）必要に応じて人事部長等高級管理職との面談による把握
3．対応策の検討・提案・実施
4．翌年のストレスチェック、意識調査、健康経営優良法人申請の内容、人的資本経営開示による社会へのインパクト等により成果の確認・次の改善へ

成果・評価コメント　※「該当する効果」との対応がわかるよう（　）内に効果のNoを付記する

顧客企業のコメント
評価コメント
具体的なデータに基づいており、その先の展開等でも協力いただいています。

評価者情報				
個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名②		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名③		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名④		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

ロブ産業保健サービス

株式会社ロブ

様式4 理論的裏付け

該当する効果		
基盤整備	1．法制度対応	○
	2．制度・施策体系の整理	○
	3．人事・産業保健業務の効率化・負担減	○
	4．組織状況の把握	○
取組の普及・浸透	5．サーベイ受検率向上	
	6．相談窓口の利用率・認知率向上	
	7．プログラムへの参加率・利用率向上	○
	8．不調の早期発見・対応	○
	9．ヘルスリテラシー・意識向上	○
	10．仕事のストレス要因低減	○
	11．心理的安全性・上司のサポート力向上	
	12．周囲のサポート力向上	
心の健康・業務パフォーマンス	13．生活習慣の改善	
	14．健康状態・心理指標改善	
	15．アブセンティーイズム改善	
	16．プレゼンティーイズム改善	
	17．ワーク・エンゲイジメント向上	
	18．従業員エンゲージメント向上	
	19．労務指標改善（離職率、残業時間等）	

採用する理論的枠組みの概要　※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する

★ロブ産業保健サービスの根幹：労働安全衛生法、労働契約法等労働関連法規の元、事業者、統括する衛生管理の責任者を中心とするモデル構築をします。

★人的資本経営型モデル（ルール作りと産業保健スタッフの人財育成）：経営統括部門、人事部門、産業医・保健師・心理職を含む産業保健スタッフで編成する体制を構築します。各自の役割を明確にし、規程類も含めたルール作りの支援、経営陣への理念構築支援・経営的視点での健康情報提供、経営企画・組織部門での施策化、規程類作成、事業展開支援、専門職を含む産業保健スタッフには実務・スキル向上支援を行っています。

★客観データに基づく組織課題対応モデル：組織の状態を測る客観データとしてストレスチェック、意識調査（データベース化）に基づいた運用を行います（偏差値を活用）。

★アウトカムを明確にするモデル（個別対応⇒組織対応）：産業保健の目的は組織の目標達成、継続的・恒常的な価値創造です。この実現のためのアウトカムを明確にし、その達成へのマイルストーンを作っていきます。社員の「心身の状態」改善には、カウンセリングだけでなく組織対応が高い効果や帰属意識の向上を期待できます。

理論的枠組みの活用方法

当社は、ストレスチェック・意識調査・健康経営優良法人申請書・休職データなど多様な情報を統合し、組織の健康状態を「制度・風土・健康・運用・リスク」の5側面から精緻に診断します。特に強みは、就業規則や休職復職制度の法務的整合性を踏まえつつ、産業医・看護職・心理職・人事が連携して運用できる体制を構築する点にあります。制度を作るだけでなく、産業医の関与タイミング、情報共有の範囲、復職判定の基準など、現場で実際に機能するプロトコルまで設計することで、法務リスクを最小化しながら組織の安全配慮義務を確実に果たせる仕組みを提供します。さらに、改善施策の実行支援から翌年のストレスチェック結果、健康経営認定、人的資本開示まで一貫して伴走し、企業価値向上につながる産業保健体制を実現します。