

MBK Wellness 株式会社

<https://hkdf.mbk-wellness.co.jp/business/businessc1> <https://hkdf.mbk-wellness.co.jp/business/businessj2>

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	○	当社が提供する「みんなの家庭の医学」は、従業員・加入者の“ここからからだ”の健康相談を主軸としたヘルスケアサービスであり、医療専門職による相談対応に加えて、健康相談に至る前の小さな悩みもカバーする点が特長です。企業における健康課題の早期発見や予防に寄与し、健康経営施策の基盤として機能します。 一方、EAPカウンセリングサービスは、平均12年の臨床経験と企業経験を兼ね備える専属カウンセラーが全国で面談中心の支援を提供し、メンタルヘルス、職場の人間関係、家庭・介護など多岐にわたる相談にワンストップで対応します。出張面談を含む“現場型”サービスにより、全国均質で実効性の高い支援体制を構築しています。 両サービスを組み合わせることで、日常の健康不安への初期相談から専門的介入までを一貫して提供でき、企業の健康経営、人材定着、生産性向上を総合的にサポートするWell-beingソリューションを実現します。
	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. アブセンティーズム改善	○		
	16. プレゼンティーズム改善			
	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）			

*ウエ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。

理論的裏付け（500字以内）

- ・【トリアージシステム】
からだの健康相談のうち症状にまつわる相談対応時には、相談員はトリアージシステムを使用し、そのガイドに従って症状の検討を行い適切な受診行動を支援。相談員のスキルや知識だけに寄らない、科学的な根拠のある、かつ再現性のある助言を可能としている。
- ・【認知行動療法】
EAPカウンセリングサービスにおける休職者・復職者支援サービスにおいては、認知行動療法の理論を基盤として対応。休職・復職期に生じやすい心理的課題や行動パターンに介入し、復職後の再発防止に必要な自己管理能力の向上を支援している。

導入企業の評価（500字以内）

〈事例① | 製造業・約10,000名〉

- ・拠点の場所に左右されず、全国で利用できるEAP・休復職支援体制として導入
- ・休職者状況の把握が容易になり、再休職の減少や復職判断の精度が向上
- ・メンタルヘルス関連疾患による病欠者が一部組織で約20%低減
- ・継続相談による安心感、制度浸透、上司・周囲のサポート力向上に寄与

〈事例② | サービス業・約20,000名〉

- ・外部相談窓口の設置により心理的安全性が高まり、従業員満足度が向上
- ・不調の早期発見・ストレス要因の低減に寄与し、離職・休職防止に効果
- ・管理職の部下対応に関する専門助言や緊急度の高いケースへの迅速対応が可能に

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)	

実施概要・結果

- 業種：製造業
- 従業員規模：約10,000名
- 実施概要

全国に多数の拠点を持つ企業に対し、従業員が勤務場所に関わらず公平にカウンセリングを受けられる体制を構築することを目的に、EAPカウンセリングおよび休復職者支援サービスを導入。出張面談を中心とし、地方拠点にもカウンセラーが訪問する運用を整備した。相談対象は一般従業員から管理職まで幅広く、休職者フォロー、復職判定補助、上長へのコンサルテーションも含む形で年間を通じて実施。健康管理部門が本社に集約しているため、全国の休復職者情報を一元的に把握・管理できる仕組みを整えた。

- 実施結果

導入前は地方拠点の休職状況を把握しにくい課題があったが、カウンセラーが現場と本社健康管理部門の間に入ることで休職者の抽出や状況把握が容易となった。同じカウンセラーに継続的に相談できるため、従業員にとって相談しやすい継続的な関係が形成された。また、上長からの相談も増え、復職判断に必要な情報提供の質が高まり、短期間の再休職も減少。社内休復職制度の理解が進み、運用が円滑化した。

■ 成果・評価コメント

全国どこでも相談できる体制を整備したことで、従業員の相談行動が促進され、不調の早期発見・対応（8）につながった。

休復職者の情報を本社で一元管理できるようになり、地方拠点の状況を経営層へフィードバックする仕組みが構築された。

メンタルヘルス関連疾患による病欠者が直近2年間で約20%低減した組織もあり（15）、休復職制度が管理職・従業員に浸透したことで、上司・周囲のサポート力向上（11・12）にも寄与した。

面談による安心感の向上、相談行動の定着も確認されている。

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	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	主な設問内容			

様式3 導入企業の評価

該当する効果			実施概要・結果	
基盤整備	1. 法制度対応		■業種：サービス業 ■従業員規模：約20,000名	
	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		■実施概要 従業員が安心して長く働ける職場環境を整備する目的で、外部EAPサービスを導入。感情労働が多い介護領域では、従業員のストレス負荷が高く、社内だけでは対応が難しいケースも散見されていた。そこで、相談窓口の外部設置、管理職支援、ストレスチェックとの連動施策などを含む包括的支援体制を構築。新入社員研修・ストレスチェック・社内報等を通じて利用案内を継続的に周知し、職場全体で相談しやすい環境づくりを進めた。	
	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	○		
心の健康・業務パフォーマンス	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○	■実施結果 社外相談窓口の設置により、従業員が社内では話にくい内容を安心して相談できるようになり、入社時研修アンケートでは「外部窓口があり安心して働ける」という声が多数寄せられた。メールや研修等での周知強化により、高ストレス者以外のフォローにも活用が広がった。加えて、管理職からの相談も増え、部下対応に関するアドバイスや専門的な助言が迅速に得られるようになり、労務部の判断の正確性も向上。緊急度の高いケースやハラスメントに関するケースなどに対し、適切な対応が可能となった。	
	12. 周囲のサポート力向上	○		
	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善			
	15. アブセンティーズム改善			
	16. プレゼンティーズム改善			
	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）			

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	
■ 成果・評価コメント 外部窓口の設置によって従業員の心理的安全性が高まり（11）、従業員満足度向や離職・休職防止につながっていると感じている（18）。従業員からの相談行動が促され、不調の早期発見・対応（8）やストレス要因の低減（10）に寄与している。また、管理職が部下対応に迷った際、専門的な助言を得られることで、組織的に適切な判断が可能となり、周囲のサポート力向上（12）にもつながった。緊急対応（CISM）やハラスメント事案など、自社だけでは対応困難なケースに迅速に支援が得られる点も高く評価されている。	

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
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	企業名⑤		業種
	部署名・役職		従業員規模
	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		

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TEEイズム改善	
	16. プレゼンTEE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

●「みんなの家庭の医学」で提供する健康相談サービスにおいては、トリアージシステム（症状検討プログラム）の利用による再現性ある相談対応を実施。日本で初めて、電話相談で活用できるトリアージシステムを医師の指導のもと自社で開発、導入。約25年の利用実績あり。

健康相談で頻度高く相談が寄せられるからだの症状について、相談員が確認すべき症状が適切にヒヤリングができるようガイドされ、適正受診の目安やセルフケアについて助言するための仕組み。開発以後も、医師の監修のもと、定期的にメンテナンスを実施。

（ 8. 不調の早期発見・対応、 9. ヘルスリテラシー・意識向上）

理論的枠組みの活用方法

弊社健康相談のうち、症状の相談の場合には、トリアージシステムを使用することを基本ルールとしている。各症状ごとに緊急度の高い症状の有無をガイドに従ってヒヤリングし、症状の緊急度、受診の目安、受診までのセルフケアに関する助言を実施。相談員個人のスキル、判断にゆだねる事なく、再現性のある相談対応を行うための相談支援ツールとして活用。併せて、トリアージを正しく使用するための教育並びにマニュアルの整備も定期的に実施。対応に迷う場合にはオーバートリアージを原則とすることなどをルールとし、安全な活用を担保している。

こころとからだの健康相談「みんなの家庭の医学」およびEAPカウンセリング

MBK Wellness 株式会社

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. アブセンティーズム改善	
	16. プレゼンティーズム改善	
	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

●EAPサービスで提供する休職者・復職者支援サービスは、厚生労働省の「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」に沿った支援の枠組みを基盤とし、具体的な介入方法として認知行動療法の理論をもとにプログラムを設計しています。

（ 1 3 . 生活習慣の改善、14健康状態・心理指標改善）

理論的枠組みの活用方法

認知行動療法に関する研修の実施、精神科医師によるスーパーバイズなど、学習機会の提供と相談体制の整備。