

シビリンク

株式会社World Life Mapping

科学的に組織の現状を理解し可視化。チェックから改善まで一気通貫で取り組み、満足度調査の上をいくマネジメント改善サービス

<https://www.cibylink-for-wellworking.com/>

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		シビリンクは、メンタル不調や離職、エンゲージメント低下などの課題を抱える組織向けに、ストレスチェックやパルスサーベイ等による現状把握から改善実行までを一気通貫で支援するサービスです。AIを活用した分析で、部署・職種・キャリア段階別の課題や組織構造、コミュニケーションの実態を可視化し、優先課題に応じた改善策を提示します。管理職・現場への個別面談、コーチング、メンタリング、研修・ワークショップを組み合わせ、約3～6か月単位で効果を確認しながら継続改善できる点が特長です。
	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）	

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）	

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. サーバイ受検率向上	
	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）	○

実施概要・結果
スマートフォンアプリ「シビリンク」を活用し、約300名以上の看護スタッフを対象に離職要因に関する50項目以上のアンケートを実施。その回答データをもとに、各病棟の新人層・中堅層・ベテラン層といったキャリア段階別に抱える課題を可視化し、AIによる分析と診断に基づき、具体的な組織改善の提案に繋がりました。 可視化された課題に対しては、管理部門および各病棟に対し、個別のフィードバックや面談、コーチングを実施。必要に応じてワークショップや経営層との面談の場を設け、組織風土やマネジメント手法の改善に取り組みました。また、約3ヶ月ごとにアプリでの定期チェックを実施し、改善効果を定量的に評価しながらPDCAサイクルを推進。継続的な改善を実現しています。 2024年度に当社サービスを導入した医療機関において、複数の病棟での導入を通じて、看護師の離職率が導入前の13.8%から1年後には7.5%へと大幅に減少しました。これは、同病院のサービスを導入していない病棟の離職率と比較しても明確な差が見られ、当社サービスの有効性が実証される結果となりました。

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

●2023年度は新人看護師が夜勤において一人の要員になった時期が2月であったが、2024年度からは9月から一人の要因となった。指導者の確保が必要な状況であった。一方、2024年度はECMO患者が増え、重症な患者が増えたことから、2年目以上の負担軽減に取り組んできた。この状況にあるにも関わらず、エンゲージメント調査はやや減少傾向にあった。●昇任したばかりの看護長であり、重症度の増加するICUの中でスタッフとの関わりに難しさを感じたが、シビリンクの面談で相談できることでスタッフとの対話について、「励ましとねぎらいの言葉をかける」という助言をいただき、意図的に実践してき。結果、シビリンクの中間評価で心理的安全性のスコアは増加傾向となった。

●退職率が高い要因は、病床の回転率が高いことによる繁忙度の高さや業務委譲し助け合う風土がなかったこと、長期間同一部署に所属するスタッフの雰囲気と考えられ、改善に取り組んだ。●シビリンクに介入いただき、①FHNSの再構築②業務方法の変更③物品管理の改善④業務引き継ぎにルール化⑤ポジティブフィードバックの5点に取り組みました。●取り組みにより超過勤務の削減とFHNSの定着につながった。●中間評価では概ねの点数の改善があったこと、現在行っている期末評価で働きやすくなったという声が聞かれており、シビリンクの効果があったと感じている。

●シビリンクによって、年代別に結果が出たことは離職の理由がどこにあり、何に焦点を絞る必要があるか分かりやすかった。●自身の所属病棟は結果から小児看護の専門性が自己のスキルが見えないことで不安となることが原因であった。小児科病棟の看護師としてどのようなことを学んでいきたいか、面談をコーチングで行い意見を吸い上げました。●現在、ラダーを作成し、細かなマニュアルまでは作成できていませんが、先日の面談で、マニュアルもスタッフを巻き込み作成するといと助言をいただき実行していく予定。●日ごろの承認の結果が低かったため、主任と協力して、スタッフに声をかけるように努力した。

●過去比較して、年度当初より退職の意思がある人が少なかったが、増えることなく経過することができた。●看護管理者からのアプローチが重要であることは認識していたが、不足していた考え方や具体的方法を教えていただくことで実行することができた。●「スタッフに寄り添うアプローチ」としてキャリアアップに関する関りを強化した結果、退職ではなく部署異動を選択し他の部署でキャリアを継続したいという意思表示へ変化した職員がいた。退職が否かだけではない寄り添う意味を考える機会となった。●定期的にシビリンクで助言をいただいたことで、意識して管理者がスタッフに介入することができた。

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	藤田医科大学病院	業種	医療、福祉
	部署名・役職	看護部	従業員規模	1,000人以上10,000人未満
	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	
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			