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。

# 職場の心理的安全性向上プロジェクト

**株式会社アウラ**

様々な環境で働く人々の心の健康に”ポジティブな予防”を目指す。臨床経験豊かな心の専門家による実効性の高い専門的支援です。

https://www.aula-mr.jp/

| サービス分類・提供内容（選択式） | | |
|---|---|---|
| 体制・業務構築支援 | 産業保健体制構築支援 | ○ |
| | 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 | ○ |

**サービス概要・特徴**（500文字以内）

この「職場の心理的安全性向上プロジェクト」は、職場の心理的安全性を高めて「ポジティブな予防」を実現する具体的支援サービスです。企業規模に応じたカスタマイズにより『企業ごとの最適解』を提供し、離職防止や人材定着と将来的な成長戦略に取り組みます。
まず、企業のニーズや課題を見える化し、法制度対応上のリスクをアセスメントします。特に〔ストレスチェックの取り組み〕は、公認心理師が共同実施者として産業医と連携して行い、個々のストレス要因を明確にし、集団分析により管理者層に具体的な助言を行うことで、不調の早期発見と対応・職場環境の改善を図ります。更に、臨床心理士による〔戦略的な個人面接〕を行うことで、アブセンティーイズムやプレゼンティーイズムの改善が期待できるのみならず、キャリアパスやワーク・エンゲージメントの向上を支援します。
従業員のヘルスリテラシーと意識を向上させ、心理的安全性を高めるために〔研修〕も重要です。ストレス耐性やハラスメント対策等など多彩なテーマで行います。
このプロジェクトは規模や業種を問わず、健康経営の観点からも柔軟かつ適切に職場環境の快適化に取り組めます。

| 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）

【（社福）千代田区社会福祉協議会】社会福祉／約70人／2025年４月～この数年、休職者の多さ・パフォーマンスの低さが気になるも、原因や改善方法がわからなかったが、プロジェクト導入後わずか3か月ほどで、潜在化していた課題（法制度への対応や、ストレスチェック実施体制、復職支援プログラムの未整備等）に気づかされ対策を進めている。心理的安全性の向上は〔ストレスチェックの共同実施者〕としての支援によっても実感する。集団分析の結果説明では、上司のサポート力向上や周囲のサポート力向上につながる具体的で現実的な助言を受けた。
個別支援の面談では、不調者への具体的対応やアブゼンティーイズム・プレゼンティーイズムの改善に関する助言は、管理者層の大きなサポートとなった。次年度〔臨床心理士の個人面接〕を全職員対象とすべく、予算計上の予定である。
【弁護士法人リブラ共同法律事務所】専門サービス／約20人／2025年５月～
ハラスメント問題に発展しかねない現状があったが、プロジェクト導入後、個人面談による当該者たちのアセスメントや、職場における物理的環境改善提案、経営層に対する具体的な支援により、事案が解決した。

**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）

# 職場の心理的安全性向上プロジェクト　株式会社アウラ

## 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**

”ポジティブな予防”を目指す臨床心理士／公認心理師による【職場の心理的安全性の向上】のための専門的サービスとして、2025年3月から提供しています。

このサービスの特徴は、それぞれの環境で働く人々の心理的安全性を高めることにより ”ポジティブな予防” を目指す施策において『企業ごとの最適解を提供する』ことにあります。そしてさらにいうなれば、この職場の心理的安全性向上プロジェクトは、企業の規模によらず、サービス内容をカスタマイズできる柔軟な支援プログラムを、以下のような具体的で実効性のある施策によって、離職防止・人材の定着等にとどまらず、人材を育成し、健康経営の観点も含めた将来的な企業としての成長戦略に基づく取り組みへと展開していくことを目標としています。

まず、〔組織基盤の整備の施策〕において、企業において「見えている問題」「取り組まなければいけない課題」に関して、雇用主様のニーズ／望ましいと考える職場の在り方／組織状況を丁寧にヒヤリングし把握します。その中で、制度・施策体系の整理をするともに、企業様の「法制度対応の中に潜んでいるリスク」などについてもアセスメントをし、 ”取り組むべき優先度も明示” する助言の機会を設定します。この助言の機会には、人事・産業保健スタッフの参加を求めます。なぜならば、現場で実際に取り組み実行の要となる人事・産業保健スタッフの業務の効率化・負担減となることにより、施策として定着するからです。と同時に、人事・産業保健スタッフへの教育の場とします。これは、職場における心理的安全性向上の取り組みのノウハウや知識を社内に蓄積していくためです。

次に、すでに自社内で取り組んでいるストレスチェックや福利厚生としての相談窓口などの取り組みを活性化させ、”職場の心理的安全性向上プロジェクトとの相乗効果を高める”ために、〔取組の普及・浸透を図るための施策〕を微に入り細に入り講じます。例えば、相談窓口の利用率・認知率向上や、プログラムへの参加率・利用率向上のための周知方法＝ポスターやご案内文の”素案”提示なども、人事・産業保健スタッフへの教育の一環と考えております。

また、不調の早期発見・対応のためには是非とも〔ストレスチェックの共同実施者としての施策〕が有効と考えています。公認心理師という実施者資格に基づき、産業医と連携しながら従業員個々のストレスチェックの素データに基づいた高ストレス候補者などへの面談を行うことにより、不調の早期発見と速やかな対応が可能となります。それのみならず、”個々人の素データの分析”によって、個々の仕事のストレス要因を明確にすることでの具体的な低減を図るための助言が可能となります。

もちろん、ストレスチェックにおいて唯一、企業が結果を知ることができる集団分析を最大限活用することも、この施策の重要なポイントとなります。一つ一つの集団を構成する個人の素データを踏まえたうえでの集団分析の結果説明では、上司のサポート力向上や周囲のサポート力向上につながるように、具体的で現実的な助言を行うことができます。

もちろん、〔研修〕の取り組みは職場環境改善に欠かすことができません。職場の心理的安全性向上プロジェクトにおいては、「全従業員対象（セルフケアの取り組みの一環として）」と、「管理監督職などマネージメント層対象（ラインケアの一環として）」及び、「経営層対象」の三階層での研修を設定し、年間計画に基づく実施を推奨しています。研修の大テーマ（カテゴリー）は、「ストレス耐性力」「ハラスメント対策」「メンタルヘルスの基礎知識」「コミュニケーション力」「ジェンダー」「ウエルビィーング」等でヘルスリテラシー・意識向上に寄与。

**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

約70人の全職員対象としたプログラムを2025年４月～

〔組織基盤の整備の施策〕および、〔取組の普及・浸透を図るための施策〕〔ストレスチェックの共同実施者としての施策〕〔研修〕〔臨床心理士の専門性を活用した戦略的な個人面接枠の設定（セルフケアのための心理相談・カウンセリングを含む）〕を定期的な訪問支援及び弊社相談室の利用も含めて実施中。

この６か月間で具体的な効果を実感してもらっている。次年度には〔臨床心理士の専門性を活用した戦略的な個人面接枠の設定〕施策として、『職員全員の個人面接』』を追加実施すべく、新たな追加予算の計上が予定されている。また、年度内でも「ラインケア」としての研修機会の追加設定の要望が出ている。

評価コメント　【（社福）千代田区社会福祉協議会】社会福祉／約70人／評価者：総務課課長／全職員対象／2025年４月～

導入前には、休職者が多いことや、パフォーマンスの低い職員の存在が気になりつつも、原因や改善方法もわからなかった。それが、導入後わずか3か月ほどで、潜在化していた課題（労働安全衛生法への対応や、ストレスチェック実施体制の整理と受検についての助言・安全衛生委員会の審議や復職支援プログラムの未整備等）に次々と気づかされ,どれほどリスクの高い状況であったのかを感じ、このプロジェクトの施策活用によって、一歩ずつ対策を進めています。そもそも、このサービス活用を決めたのは、福利厚生として設けていた相談窓口の利用率・質の向上だけでなく、職場全体の活性化を求めてのことであった。契約までに何度も無償にての打ち合わせを行って、当方の組織状況や風土の特徴を把握してもらったうえで、プロジェクトの施策内容をカスタマイズの上、提示されました。

このように、組織の基盤となる制度・施策体系の整理をするともに、法制度の対応不十分さゆえのリスクなどについても助言を受け、 ”取り組むべき優先度も明示” してもらいました。まずは、４月からすぐにこの取組が普及し、浸透するためにポスターやご案内文の”素案”提示などの周知方法などについても具体的に細かく助言してもらいました。

また、すでに毎月の産業医面談もストレスチェックも実施しておりましたが、集団分析結果が活用できていない等の状況に気づかされましたので、プロジェクトの〔ストレスチェックの共同実施者となる〕支援を取り入れ、産業医との連携を深めてもらいつつ、ストレスチェックを今までより実効性のあるものすることができました。なお、この助言の機会には、組織運営サイドの者のみならず、ストレスチェックの実施事務を担当する総務スタッフも参加できたことは、彼らの守秘義務を課せられた業務への負担感を下げたのみならず、具体的な教育の場となりました。

**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 | （社福）千代田区社会福祉協議会 | 業種 | 医療、福祉 |
| | 部署名・役職 | 総務課 課長 | 従業員規模 | 50人以上1,000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 | |
| | 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 | | | |

# 職場の心理的安全性向上プロジェクト　株式会社アウラ

## 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**

”ポジティブな予防”を目指す臨床心理士／公認心理師による【職場の心理的安全性の向上】のための専門的サービスとして、2025年3月から提供しています。

このサービスの特徴は、それぞれの環境で働く人々の心理的安全性を高めることにより ”ポジティブな予防” を目指す施策において『企業ごとの最適解を提供する』ことにあります。そしてさらにいうなれば、この職場の心理的安全性向上プロジェクトは、企業の規模によらず、サービス内容をカスタマイズできる柔軟な支援プログラムを、以下のような具体的で実効性のある施策によって、離職防止・人材の定着等にとどまらず、人材を育成し、将来的に 企業としての成長戦略に基づく取り組みへと展開していくことを目標としています。

まず、〔組織基盤の整備の施策〕において、企業において「見えている問題」「取り組まなければいけない課題」に関して、雇用主様のニーズ／望ましいと考える職場の在り方／組織状況を丁寧にヒヤリングし把握します。その中で、制度・施策体系の整理をするともに、企業様の「法制度対応の中に潜んでいるリスク」などについてもアセスメントをし、 ”取り組むべき優先度も明示” する助言の機会を設定します。

そして、職場の心理的安全性向上プロジェクトにおいて大きな柱となる施策が、〔臨床心理士の専門性を活用した戦略的な個人面接枠の設定〕です。福利厚生として設定されている個人カウンセリングサービスと大きく異なる点は、気分の波があるとか、睡眠などの生活習慣等の困り感の改善支援だけでなく、アブセンティーイズムの改善やプレゼンティーイズム改善にも積極的に関与します。

これらの改善には、本人の認知や行動の変容に関する臨床心理学的アセスメントや、人事配置等を含めたマネージメントや周囲の適切な関わり方についての助言が必要となります。そのためにも、この”戦略的な個人面接枠”では、① 組織側からの個人面接利用の積極的働きかけ ② 面接における守秘義務を第一とするが、本人の‘同意を得た範囲内での’ ‘同意を得た対象者’に対しての面接内容のフィードバックを行う ③ 担当した臨床心理士による アブセンティーイズムの改善やプレゼンティーイズム改善に関する助言を行います。

当然ながら、〔臨床心理士の専門性を活用した戦略的な個人面接という施策〕は、”ポジティブな予防的取り組み”でもあります。「自分自身のキャリアパスについて、積極的に考えたい」という意図を持って利用するケースもあります。また、ワーク・エンゲイジメント向上についてのマネージメント層の利用や、従業員エンゲージメントを向上させるための課題を経営者の方と取り扱うこともあります。つまりこの施策は、人材を育成し、企業としての成長戦略に基づく取り組みへと展開していくためのものです。また、５０人以上の企業には、不調の早期発見・対応ために〔ストレスチェックの共同実施者としての施策〕も提供しています。もちろん、〔研修〕の取り組みも、年間計画に基づく実施を推奨しています。

職場の心理的安全性向上プロジェクトは、企業の規模・業種を問わずに、自社に最適な解となる施策・サービス内容を柔軟かつ適切に構築できる健康経営の観点も含めた成長戦略的な職場環境改善の取り組みです。

**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**

職員約20人
「全職員を対象としたカウンセリング」と、「経営者に対してのフィードバック及び、助言」を柱とした支援プログラム
2025年５月～現在実施継続中
サービス導入のきっかけとなった事案については、５か月間の支援により無事に乗り切れたとの実感を持たれています。詳細は、以下の評価コメントを参照ください。

サービス導入を決めたのは、ある事業場において、ハラスメント問題に発展しかねない現状があったためである。
導入後まずは、経営層に対する現状に関する詳細なヒアリングがあり、それによって「自らが認識している見えている問題」や「組織として取り組まなければいけない課題」が明らかになった。その中で、経営者のニーズや、こうありたいと考える職場像についても丁寧に聞いてもらえたことに安心を得た。

”取り組むべきこと”として、まずはAさんと Bさんの個別の対面個人面談であることは明らかであったが、「守秘義務からその面談内容のフィードバックはされないのだろう。」とあきらめていた。しかしこのサービスでは、〔本人の‘同意を得た範囲内での’ ‘同意を得た対象者’に対しての面接内容のフィードバック〕と 〔担当した臨床心理士による助言〕を行います。との説明があった。実際、カウンセリングによる当該者たちの行動の背景を含めたアセスメントのみならず、ストレス要因の提言のために職場における物理的環境改善の提案等、経営層に対する具体的な支援があったことは、事案解決の方向性として経営層が判断すべき内容の整理が進むという大きな意味があった。

Aさん、Bさんともに３週間ごとの対面での個人面接を継続してもらった。その中で医療機関を受診するなどの行動の変容が生まれた。またBさんとの個人面談では、本人が安心して働ける環境について、きちんと言語化できるようになったこと。及び、休職期間中の組織としての適切なかかわり方や復職の仕方などについての助言も受けられたことにより、Bさんは復帰後には、安心して働ける環境になったことを感謝してくれているようである。
経営者としては、この５か月間の支援によって、この事案を無事に乗り切れた。との安堵の思いが強い。

この職場の心理的安全性向上プログラムによる職場環境の変化は、周囲が互いに気遣いあって、サポートしあう力を向上させたと同時に、他の弁護士達の中にも、ヘルスリテラシーやその意識の向上が見られたのみならず、臨床心理士という心の専門家集団の支援を”自身のリソースとして活用する”という空気感が職場の中で醸成されつつある。

| 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 | 弁護士法人リブラ共同法律事務所 | 業種 | 学術研究、専門・技術サービス業 |
| | 部署名・役職 | 代表弁護士 | 従業員規模 | 50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 | |
| | 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 | | | |