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。

両立に関するベーシックな教育サービス『アリルジュLEARNING』

アリルジュ株式会社

実践に役立つショート動画だから社員が学びやすい！本人はもちろん、上司や同僚の立場で気を付けるポイントも学べる。

https://www.arirge.co.jp/business/learning/

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）

アリルジュLEARNINGは、病気の予防や治療、入院から職場復帰までの正しい情報を全社員へ提供し、メンタルヘルス不調にも対応した製薬会社グループが作ったサービスです。

▼実践に役立つショート動画

☑充実した動画研修コンテンツで、病気になった本人だけでなく、上司や同僚もそれぞれの立場で学べる

☑上司向けには、病気になった部下への支援方法や注意すべき言動が分かり、チームによる支援強化を図ることが可能

☑社員の病気や復帰・両立支援に関する理解促進や職場環境改善、業務体制構築をサポート

▼社内制度・窓口の整理

☑休復職に関する社内制度・体制を分かりやすく集約した社内制度ページを、導入企業ごとに作成

☑ページ作成過程では整備すべき項目を把握いただき、必要な制度・体制を整えるための助言も実施

▼導入研修のサポート

☑本サービスの動画を用いた上司向け/社員向けの導入研修を提供

☑研修によって『困ったときはお互いさま』の職場風土醸成、上司・同僚の対応力の強化、社員の制度理解と利用促進が期待できる

これらのサービスにより、社員一人ひとりが安心して働き続けられる職場づくりを支援します。

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）

【本サービスを用いて研修を実施】

・病気になったときに人事へ相談する従業員の割合が62.7%から82.3%へ改善（グラフ1）

・要配慮個人情報の人事における取扱いについての理解者の割合が11.7%から91.7%へ改善（グラフ2）

・社内制度について整理することで、アクセスが容易になり浸透が図れた

【本サービスを利用した社員の声】

・動画等のコンテンツにおいて内容の分かりやすさや具体性、コンパクトな構成、チェックリストの有用性を感じた

・相談しやすい雰囲気やサポート体制、社員のヘルスリテラシー向上、寄り添う姿勢の大切さを実感

・もしもの時に慌てずに済むよう、事前に知識や当事者意識を持つことの意義を感じた

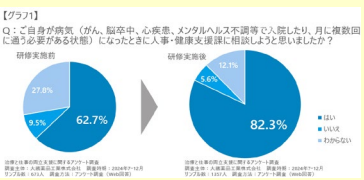
・病気の共有範囲やプライバシー配慮、噂話への懸念など、情報取扱いの重要性が理解できた

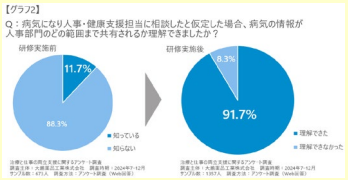
・病気になった場合や部下、同僚から相談があった際の具体的な対応方法が理解できた

・自分自身が正しい知識や心構えを持つこと、寄り添う気持ちを持って対応する重要性を学んだ

・定期的な研修や啓発が助け合う意識や雰囲気の形成につながると感じた

・相談することで不安が軽減できると感じた、社内に相談窓口があることで安心感を得られた





※グラフ2は、研修実施後の理解度を比較しました。

理論的裏付け（500字以内）

製薬会社が保有している副作用情報と副作用マネジメント情報を基に、疾病性と事例性を分かりやすく提供しています。医師向けに提供している最新の情報と信頼のおける情報源を整理・集約し、提供しています。定期的なメンテナンスで情報をアップデートしています。

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準
学術研究機関等が介在しない独自の効果検証	コホート研究（観察研究）

（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）

鈴木 碧・アリルジュ株式会社、2025年産業衛生学会・O12-4両立支援の労働者本人からの申し入れと疾病情報の管理体制に関する周知

実証評価の結果概要（500字以内）

【本サービスを活用して研修を実施】

従業員が病気になった際に社内でどのように対応すべきか、およびその際の要配慮個人情報の取扱いについて研修前後で理解度の変化を検証した

▼結果

・病気になったときに人事へ相談する従業員の割合が62.7%から82.3%へ改善

・要配慮個人情報の人事における取扱いの理解者の割合が11.7%から91.7%へ改善

・社内制度について整理することでアクセスが容易になり社内制度の浸透が図れた

▼調査概要

方法：webアンケート

期間：2024年7月～12月

サンプル数：研修前673人、後1,357人

【ロールプレイを中心としたワークショップを実施】

治療との仕事の両立のポイントについて学ぶとともに、理解度や対応力について検証した

▼結果

・実際に両立や両立支援が必要となった場合にどの程度自信をもって対応できそうかの評価7以上が74%（10段階評価）

・困ったときはお互いさまの風土醸成に関するショート動画を視聴、ロールプレイにて自分ごと化することで対応力の自信に繋がった

▼調査概要

方法：webアンケート

期間：2025年6月

両立に関するベーシックな教育サービス『アリルジュLEARNING』

アリルジュ株式会社

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

【アリルジュLEARNINGの導入研修の実施】
従業員に対して本サービスを用い研修を実施。人事部門における要配慮個人情報の取扱いの理解、および病気になったときに人事部門へ相談する従業員の割合という組織状況と阻害要因の把握と変化について調査した。
▼調査概要
・方法：webアンケート
・研修前　時期：2024年7-12月、サンプル数：673人
・研修後　時期：2024年7-12月、サンプル数：1,357人
▼結果
病気になったときの対応や両立/両立支援に関する理解度が向上した
※詳細は成果・評価コメントに記載

【ロールプレイを中心としたワークショップ（集合研修）の実施】
治療との仕事の両立のポイントについて従業員に学んでもらうとともに、理解度や対応力について検証した
▼調査概要
・方法：webアンケート
・時期：2025年6月
・参加者数：27人
▼結果
アリルジュLEARNINGのショート動画で学び、ロールプレイにて自分ごと化することで、従業員が対応力を身に付けられた

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

【アリルジュLEARNINGの導入研修の成果・評価】
▼アンケート結果
・病気になったときに人事へ相談する従業員の割合が62.7%から82.3%へ改善（6）
・要配慮個人情報の人事における取扱いの理解者の割合が11.7%から91.7%へ改善（9）
▼研修参加者の声・評価
・これまでは社内相談窓口、ガイドブック、就業規則、健保組合の補助制度をそれぞれのページで確認していたが、アリルジュLEARNINGの社内制度ページに整理されていることでアクセスが容易になり、社内制度を認識しやすくなった（6）
・社内ネットワーク環境外（入院中・自宅療養中）でもアリルジュLEARNINGで社内制度を確認できるようになった
・がんについて、ネガティブなイメージがありましたが本日の内容を勉強することで、正しい知識や考え方を学ぶことができました。自分自身が正しい知識をつけること、また周りのサポートも非常に重要と学びました。（9）
・大病を患った時に抱え込まずに、相談に乗ってもらえる安心感を得られた。（11）
・動画を見たことのある同僚や上司へは安心して相談しやすいなと感じた。上司、同僚、本人など、それぞれの視点で考えることができて勉強になったし、整理することができた。（11,12）
・治療と仕事の両立支援への理解が、全社員に広まることの重要性が分かった。自身が病気になった時、課員や同僚が病気になった時の対応方法について認識できた。（9）

【ロールプレイを中心としたワークショップ（集合研修）の成果・評価】
▼アンケート結果
・実際に両立や両立支援が必要となった場合にどの程度自信をもって対応できそうかの評価7以上が74%（1～10までの10段階評価）（11,12）
▼研修参加者の声・評価
・自分に足りていない気遣いなどに気付くことができました（9）
・罹患者の方への具体的な配慮の方法や留意点を実感を持って知ることができた（9）
・癌に罹患した社員役をリアルに演じることで、現実の問題点を浮かび上がらせることが出来た（9）

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	製造業
	部署名・役職		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	
	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			

両立に関するベーシックな教育サービス『アリルジュLEARNING』　アリルジュ株式会社

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

【職場ですぐに実践できるショート動画として提供】

①アイメッセージ法やロジャース（傾聴）の三原則を、病気になった本人に対する上司や同僚のコミュニケーション方法および早期に気づくための傾聴に活用。プレゼンティーズムを改善。（11,12,16）

②認知の歪みの概念をもとにメンタルヘルス不調者の復帰準備のために考え方のクセなどを内省し、より適切なタイミングでの復帰を実現する動画に活用。アブセンティーズムを改善。(15)

③製薬会社が保有している副作用情報や許認可承認情報と副作用マネジメント情報を基に、疾病性と事例性を分かりやすく紹介。がん発症後のメンタルヘルス不調を含めた対策として、疾病性×事例性からみた職場における配慮事項を副作用の発現頻度や副作用マネジメントから応用して分かりやすく解説し、プレゼンティーズムの改善に活用（9,16）

④医師向けに提供している最新の情報と信頼のおける情報源を整理・集約し、提供。定期的なメンテナンスで情報をアップデート。（9）

理論的枠組みの活用方法

【各理論を活用し、提供するサービスの各動画を作成】

①アイメッセージ法、ロジャース（傾聴）の三原則

→動画タイトル：全従業員向け困ったときはお互いさまの風土醸成編、同僚向け病気を打ち明けられたら編、上司向け病気を打ち明けられたら編、職場におけるメンタルヘルス不調への気づきと対応編

②認知の歪み

→動画タイトル：メンタルヘルス不調者の復帰準備編

③製薬会社が保有している副作用情報や許認可承認情報と副作用マネジメント情報 ④医師向けに提供している最新の情報と信頼のおける情報源　（エビデンス・ベースド・メディスン）

→動画タイトル：本人向け病気になったら編、同僚向け病気を打ち明けられたら編、同僚向け復職復帰後編、上司向け病気を打ち明けられたら編

※各理論については以下を参照

「アイメッセージ法」 Gordon, T. (1970). Parent effectiveness training: The “no-lose” program for raising responsible children. Peter H. Wyden.

「ロジャースの三原則」 Rogers, Carl. (1951). Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory. London: Constable. ISBN 1-84119-840-4.

「認知の歪み」Beck AT (1963). Thinking and depression: I. Idiosyncratic content and cognitive distortions. Arch Gen Psychiatry; 9(4):324–333.

「エビデンス・ベースド・メディスン」 Guyatt GH (1991). Evidence-based medicine. ACP J Club;114 (suppl 2):A-16

両立に関するベーシックな教育サービス『アリルジュLEARNING』　アリルジュ株式会社

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	サービス導入企業の従業員アンケート ・研修前アンケート サンプル数：673人　調査方法：アンケート調査（Web回答） ・研修後アンケート サンプル数：1357人　調査方法：アンケート調査（Web回答）
	介入・要因	本サービスを活用して研修を実施し、従業員が病気になった際に社内でどのように対応すべきか、およびその際の要配慮個人情報の取扱いについて、理解度がどのように変化したかを検証した。
	比較対象	研修実施前後による比較　※各事業所での実施であり、実施タイミングがそれぞれ異なったため研修前アンケートについては回答協力依頼を複数回行うことができなかった。一方で研修後アンケートについては期間を設けて回答協力依頼を複数回行ったため回答率が向上した。
	アウトカム	アンケート調査による回答
	エビデンスの水準	コホート研究（観察研究）
学術介入	学術介入の有無	学術研究機関等が介在しない独自の効果検証
	（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	鈴木碧・アリルジュ株式会社・2025年産業衛生学会・O12-4両立支援の労働者本人からの申し入れと疾病情報の管理体制に関する周知

該当する効果		
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）	

実証結果

・病気になったときに人事へ相談する従業員の割合が62.7%から82.3%へ改善（6）
・要配慮個人情報の人事における取扱いの理解者の割合が11.7%から91.7%へ改善（9）
・社内制度について整理することで、アクセスが容易になり社内制度の浸透が図れたとの評価

両立に関するベーシックな教育サービス『アリルジュLEARNING』　アリルジュ株式会社

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	ワークショップ型集合研修における参加者アンケート ・サンプル数：27人　調査方法：アンケート調査（Web回答）
	介入・要因	ロールプレイを中心としたワークショップを実施し、治療との仕事の両立のポイントについて学ぶとともに、理解度や対応力について検証した。
	比較対象	
	アウトカム	アンケート調査による回答
	エビデンスの水準	コホート研究（観察研究）
学術介入	学術介入の有無	学術研究機関等が介在しない独自の効果検証
	（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	鈴木碧・アリルジュ株式会社・2025年産業衛生学会・O12-4両立支援の労働者本人からの申し入れと疾病情報の管理体制に関する周知

該当する効果		
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）	

実証結果

・ロールプレイを通じて実際に両立や両立支援が必要となった場合にどの程度自信をもって対応できそうか、10段階で評価をした結果、7以上が74%（11,12）
・困ったときはお互いさまの風土醸成に関するショート動画を視聴、勉強し、ロールプレイにて自分ごと化することで対応力の自信に繋がったとの評価（11,12）