

ひとと組織を支える産業保健サポート

さんぎょうい株式会社

属人化しがちなメンタルヘルス対応を、チームと仕組みで支える。

<https://www.sangyoui.co.jp/>

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	○	さんぎょう株式会社は、メンタルヘルス対策を中心に、産業保健全体を人事が運用しやすく整えることを目的とした支援を行っています。 離職の増加や休職対応の長期化、管理職の負担増といった課題の背景には、メンタルヘルス対応が属人化し、法令対応や労働安全衛生の取組みと分断されている状況があります。 本来、産業保健は、個人の不調に寄り添う支援と、職場環境を見直し組織として再発を防ぐ取組みが一体となって機能してこそ、人事業務を支える基盤になります。 クライアント企業1社ごとに産業保健の土台を整えることから支援を開始。労働安全衛生法を起点にメンタルヘルス、健康診断、安全衛生委員会、職場巡視、産業医面談や相談対応などの活動全体をPDCA（計画・実行・振り返り・改善）で回す仕組みをつくります。 産業医に加え、産業看護職や臨床心理士などの専門職が連携し、さらにコーディネーターが窓口となって調整や実務を担うことで、人事や管理職の負担軽減と同時に一人で抱え込まない体制を実現。 場当たり的な対応から、自信をもって対応できる産業保健活動へとつなげます。
	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. アブセンティイズム改善			
	16. プレゼンティイズム改善			
	17. ワーク・エンゲイジメント向上			
	18. 従業員エンゲイジメント向上			
	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）

本サービスは、厚生労働省が示す「4つのケア（セルフケア・ラインケア・専門職によるケア・外部資源の活用）」という、職場のメンタルヘルス対策の基本的な考え方を土台としています。

心の不調を個人だけの問題として捉えるのではなく、相談しやすい支援の流れといった「体制」や「運営」を整えることが、未然防止や早期対応につながるという考え方です。

実際の支援では、今ある産業保健やメンタルヘルスの取組みを大きく変えるのではなく、整理し、つなぎ直すことから始めます。産業医や専門職が関わることで、相談対応や復職支援、職場環境の見直しまでを一連の流れとして支え、現場や人事担当者が一人で抱え込まない体制づくりを行います。

こうした積み重ねにより、継続的な無理のない形で心の健康が守られ、結果として働きやすい職場づくりにつながることを目指しています。

導入企業の評価（500字以内）	
業種：複合サービス（従業員400名） 評価コメント者：人事総務部 課長	
【サービス実施概要】 ストレスチェック運用見直しを契機に、従来の産業保健体制ではメンタルヘルス対応や制度整備が不十分と判断し、産業医交代を含む体制再構築を実施。産業医訪問・面談（月1回）、ラインケア研修（臨床心理士講師）、休職対応を含む支援体制を産業医・コーディネーターのサポートで構築した。 メンタル不調による休職者の発生時にも様々な助言・サポートを受けながら休職発令から復職判断まで対応し、あわせて休職規定を整備。オンライン・電話面談も導入した。	
【成果・評価コメント】 的確な助言・サポートが得られ、人事部として迷わず対応できた。休職規定を整備したことで判断と運用が整理され、大きなトラブルなく対応できていた。また、安全衛生委員会の運営改善や他社事例の共有が実務に役立ち、面談のハードルが下がったことで相談しやすい環境づくりにつながっている。産業医とコーディネーターの伴走支援への信頼感も高い。	

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)	

ひとと組織を支える産業保健サポート

さんぎょうい株式会社

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. アブゼンティーズム改善	
	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
毎月1回の産業医訪問を契約し、産業医、専任コーディネーターの訪問・WEB面談を活用したサポート、臨床心理士講師によるラインケア研修の提供を受けている。 ストレスチェック運用の見直しを契機に、従来契約していた産業医体制では、メンタルヘルス課題や働き方改革への対応、社内ルール整備まで十分に担えないとの課題意識が生じ、産業医の交代を含めた産業保健体制の再構築を実施。 ストレスチェック、産業医面談、ラインケアを含め、専門家と「ワンチーム」で従業員の心身の健康を支える体制構築を目的に、さんぎょうい(株)と契約した。 契約前後にはメンタル不調により休職する従業員が発生し、休職発令、休職期間中のフォロー面談、復職判断面談といった一連の対応を、産業医の助言と専任コーディネーターのサポートを受けながら実施。 これと並行して、メンタル不調時の判断や対応を属人的にしないため、産業医の関与のもと休職規定を整備した。 また、安全衛生委員会についても、運営方法や進め方、改善アイデア、他社事例の共有など継続的なサポートを受け、形骸化を防ぎながら運用を改善。 コロナ禍ではオンライン・電話による産業医面談を導入をスムーズに実施し、従業員が相談しやすい環境を整備した。 これらの取り組みにより、従業員数440名の組織において、メンタルヘルスを含めた健康管理体制が段階的に整備されたと考えている。

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

メンタル不調による休職対応が発生した際も、産業医からその都度的確な医学的・実務的助言と、その解釈や実際の運用について専任コーディネーターのサポートがあり、チームとして体制構築ができたことで、人事部として戸惑うことなく必要な対応を進めることができた点を高く評価している。(2) (3) (4)
人事部以外からの現場からも、休職規定を整備したことで、復職が可能なケース、やむを得ず自然退職となるケースも含め、判断や手続きが整理され、大きなトラブルなく運用できているとの声がある。(2) (6) (8)
また、安全衛生委員会においては、産業医やコーディネーターからの改善提案や他社事例の共有が、議論の質向上や施策検討の参考になっており、単なる形式的な場から実務的な場へと変化したと感じられている。(2) (9)
コロナ禍以降、オンラインや電話による産業医面談を導入と継続運用をしたことで、面談参加率が高まり、相談のハードルが下がった点も成果として考えている。(6) (8)
産業医との円滑なコミュニケーションに加え、コーディネーターが状況に応じて寄り添いながら支援してくれる点に対する信頼感も大きく、今後も良きパートナーとして継続的に支援を受けたい。(1) (2) (3) (4)

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	公開不可	業種	複合サービス事業
	部署名・役職	人事総務部 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	
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			

ひとと組織を支える産業保健サポート

さんぎょうい株式会社

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
本サービスは、厚生労働省が示す「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づくメンタルヘルス対策の基本枠組み（いわゆる「4つのケア」）を中核的な理論的基盤としている。 この枠組みは、①労働者自身によるセルフケア、②管理監督者によるラインケア、③事業場内産業保健スタッフ等によるケア、④事業場外資源によるケア、の4層が相互に連携し、継続的・計画的に機能することを前提としている。 加えて、本サービスではメンタルヘルス対策を「不調者対応」に限定せず、未然防止から再発防止までを含む一次・二次・三次予防の統合的アプローチとして捉える。 これは、WHOが示す職場のメンタルヘルス対策ガイドラインにおいても、個人介入と組織介入を組み合わせた包括的支援が有効であるとされている点と整合する。 さらに、心の不調を減らす視点だけでなく、職場環境や支援資源を整えることで働く人の活力を高めるという考え方は、国内外の研究で示されている「ポジティブなメンタルヘルス」やワーク・エンゲイジメントの概念とも親和性が高い。 以上の理論的背景を踏まえ、本サービスは心の健康を「個人の問題」ではなく「体制と運営の問題」として捉える枠組みを採用している。

理論的枠組みの活用方法
本サービスでは、前述の理論的枠組みを、企業が無理なく運用できる実務設計へと落とし込んでいる。 具体的には、まず事業場内の産業保健体制やメンタルヘルス対応の現状を整理し、「4つのケア」のうちどこが機能しており、どこが属人化・停滞しているかを可視化する。 これにより、セルフケアやラインケアが十分に活かされていない場合でも、産業医や産業看護職等の専門職が中心となり、運営面から補完する体制を構築する。 また、個別の不調対応にとどまらず、相談対応、就業配慮、復職支援、職場環境改善までを一連のプロセスとして整理し、PDCAの視点で継続的に見直す点を重視している。 これは、メンタルヘルス対策が「単発の面談」や「制度導入」で終わることなく、計画・実行・評価・改善を繰り返すことで初めて実効性を持つという産業保健の実践理論に基づくものである。 さらに、専任コーディネーターや外部専門家や事業場外資源、様々な対応事例を適切に組み合わせることで、管理職や人事担当者が判断を一人で抱え込まない構造をつくり、心理的安全性を損なわずにメンタルヘルス体制を安定化させる。 このように、本サービスは理論的枠組みを「掲げる」のではなく、企業の日常運営の中で自然に機能させることを目的として活用している。