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。

休職者を戦力に変える仕組化【ウェルネス相談室】

NOVE株式会社

休職・離職による損失を最小化し、生産性向上へ転換する相談体制・仕組化

https://www.nove-t.com/

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）

休職・離職による損失を最小化し、生産性向上へ転換する企業向けメンタルヘルスサービスです。
心理・保健医療の専門職が早期介入から復職支援まで一気通貫で対応し、個人支援と組織改善を両立します。
多くの企業では復職基準が曖昧なまま復職が判断され、不十分な回復による再休職が課題となっています。
本サービスでは復職判定様式により回復度を客観的に評価し、一定基準（8割以上）を満たした場合のみ復職検討段階へ移行。
再休職リスクを低減します。（復職判定様式は岡山大学産業医グループの高尾総司准教授が10年以上の対応実績をもとに作成されたものを使用）

休職中・復職中は生活記録表を活用した継続支援により、復職後定着率の向上に伴走。
心理・保健医療・キャリア等の専門家から相談員を自由に選択でき、LINEで24時間予約・オンライン面談で利用ハードルを低減します。
相談内容は匿名で集団分析し、離職・ハラスメントリスクを可視化して経営にフィードバック。
月額定額＋面談実費で待機フィー不要、低コスト運用が可能。

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）

① コンサル系企業・人事担当者の声
若手社員が「誰にも話せない悩み」を抱えるケースがありましたが、ウェルネス相談室は外部の専門職だからこそ安心して利用できます。
必要に応じて専門医につなげる体制も心強いです。実際に高ストレス判定が出た社員が上司の勧めで早期に相談につながり、休職を回避して業務継続できた事例がありました。
利用レポートで傾向や課題が可視化され、人事の打ち手が具体化。導入後は離職予防だけでなく、社員が主体的に健康と向き合う動きも生まれています。

② 専門技術サービス業・労務担当者の声
現場ごとに勤務形態や環境が異なり、労務担当だけではフォローが難しい課題がありました。
導入後は、保健師や公認心理師が個々に合わせた支援を行うことで安心感が高まりました。
特に印象的だったのは、過去に3回休職した社員が復職支援プログラムを活用し、元気を取り戻して復帰できたこと。
復帰後も定期的なフォローがあり、安定して勤務を継続できています。

理論的裏付け（500字以内）

・健康診断結果の集団分析・事業所カルテ（けんぽコラボヘルス）
・プレゼンティイズム損失（SPQ）
・アブセンティイズム（従業員健康意識調査アンケートで聴取）
・ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（UWES）
・ヘルスリテラシー尺度
・ストレスチェック集団分析結果
・心理的安全性尺度

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	単純前後比較などの準実験的研究（介入研究）

（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）

実証評価の結果概要（500字以内）

主にはストレスチェックにおける総合健康リスクの低減、
プレゼンティイズム損失の低減、
健康診断集団分析結果におけるハイリスク者の低減

休職者を戦力に変える仕組化【ウェルネス相談室】

NOVE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

■提供開始
2024年10月～継続中

■対象
全従業員（新入社員～管理職、人事担当の役員も含む）

■利用状況
月平均5名程度が継続的に利用

■提供内容
①こころの相談（メンタルヘルス支援）
仕事・人間関係ストレス、不安・抑うつ、睡眠問題、家庭との両立など幅広く対応

②からだの相談（保健師による健康支援）
健診結果の解釈、生活習慣改善、女性特有の健康課題、行動変容支援

③働き方・キャリア相談
モチベーション低下、役割変化への適応、キャリア不安、ライフイベントとの両立支援
加えて、新入社員に対する半年後全員面談を実施し、メンタル不調の早期発見とセルフケア教育を実施

④職場へのフィードバック
・相談内容の匿名集計による傾向分析
・健康診断データをもとに、パターンプロセス理論に基づく動脈硬化リスク評価
・保健指導対象者の抽出および部署別の健康課題分析

■特徴・価値
・相談ハードルの低い環境により、潜在的な不調者を早期にキャッチ
・重症化リスクが高いケースについては、速やかに産業医・人事と連携し対応
・個別支援と集団分析を連動させ、従業員支援と組織改善を同時に実現

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

■主な成果
サーベイおよび相談データの集団分析により、組織課題の可視化を実現（4）
新入社員全員面談の実施により相談窓口の認知と利用が向上（6）
新入社員の約50%を高ストレス者としてスクリーニングし、早期介入を実施（8）
さらにハイリスク者については医療連携および就業上の措置まで対応し、重症化を未然に防止（8）
相談および健康教育配信により、従業員の健康意識の向上を実感（9）
健康診断後の保健指導により生活習慣改善を促進（13）
健康診断有所見者率の低減（14）
プレゼンティーイズム損失の低下（16）
離職率が前年比30%減少（19）

■総括
従来は不調発生後の対応が中心であったが、本サービス導入により、早期発見・予防的介入・組織改善まで一体的に実施可能となった。特にハイリスク者への迅速な対応体制を構築したことで、重症化・休職の未然防止に寄与している。
ーーー
【企業担当者コメント】
これまで当社では独自に健康経営の取り組みを行ってきましたが、ウェルネス相談室の導入により、サーベイを活用した定点観測と効果測定が可能になりました。
特に新入社員に対する全員面談では、約50%が高ストレス状態であることが把握でき、早期対応につなげることができています。また、高ストレスに該当しない社員に対してもセルフケア教育の機会となり、相談が健康教育としても機能していると感じています。
さらに、必要に応じて医療機関への受診勧奨や就業上の措置につなげることができ、従来は後手に回っていた対応が予防的に実施できるようになりました。従業員の健康意識の変化も実感しており、組織全体の安定につながっています。

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	学術研究、専門・技術サービス業
	部署名・役職		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			

休職者を戦力に変える仕組化【ウェルネス相談室】

NOVE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

■対象
正社員約300名

■導入時期
2024年～

■主な施策
・復職判定様式の導入による復職基準の明確化
・休職中の生活記録表を活用した継続支援（睡眠・運動・食事の改善）
・復職面談への同席および面談シナリオ設計支援
・不調者の早期把握および個別支援
・希望者の匿名の相談実施（健康相談・カウンセリング）

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

■主な成果
復職判定様式の導入により復職基準が明確化され、担当者ごとの判定のばらつきが解消（2）（3）
主治医任せになりがちだった復職判断を見直し、再現性のある復職判定プロセスを構築（2）（3）
休職中の継続支援により生活習慣が改善し、安定した復職を実現（13）（14）
休職・復職を繰り返していた従業員が、再発なく安定就業できる状態まで回復（8）（14）
結果として休職者数が3名から0名に減少（2026年3月時点）（19）
不調発生後の対応から、早期発見・予防的介入へと対応が転換（8）
プレゼンティーイズムの改善（16）
離職率は低水準を維持（19）
■総括
復職判定の標準化と休職中支援の強化により、属人的だった対応を仕組み化し、再休職を防ぐ運用体制を確立。早期介入から復職後の安定就業まで一貫した支援により、組織の安定と生産性向上に寄与している。
ーーー
【企業担当者コメント】
復職判定様式の導入により、これまで曖昧だった復職基準が明確になり、担当者による判断のばらつきがなくなりました。主治医任せになりがちだった復職判断についても、社内としての基準を持って安定的に運用できるようになったと感じています。
特に印象に残っているのは、休職を繰り返していた従業員への支援です。生活記録表を活用し、睡眠・運動・食事といった生活面から丁寧に支援していただいたことで、見違えるほど回復し、現在は安定して勤務できています。
また、休職・復職に関する面談への同席や、面談シナリオの作成支援など、一般的な社外相談窓口サービス以上の手厚いサポートに大きな安心感がありました。
これまでは不調が顕在化してから対応する状況でしたが、現在は早期に不調者を把握し、予防的に対応できる体制に変わっています。

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	複合サービス事業
	部署名・役職		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			

休職者を戦力に変える仕組化【ウェルネス相談室】

NOVE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

パターンプロセス理論
提唱者：公益財団法人高知県総合保健協会 院長 平井学

本理論は、健康状態や行動変容を「個人の意思や単一要因」ではなく、「複数の要因が相互に影響し合うパターン」として捉え、プロセスとして分析・介入する枠組みである。

従業員の健康課題に対しても、生活習慣、心理状態、職場環境などの複合的要因を統合的に評価し、個別最適化された支援を行うことで、再現性のある改善を実現する。

また、個人データを集団として分析することで、部署単位・組織単位の健康課題を可視化し、組織改善へとつなげることが可能となる。

本サービスでは本理論に基づき、保健指導対象者の抽出、動脈硬化リスク評価、生活習慣改善支援、メンタルヘルス対策を一体的に実施し、個人支援と組織改善を同時に推進する。

これにより、不調の早期発見・対応、生活習慣の改善、健康状態の向上、プレゼンティーイズムの低減など、心身の健康と業務パフォーマンスの改善に寄与する。（4）（8）（13）（14）

理論的枠組みの活用方法

全従業員の健診結果を過去３年分を、パ ターンプロセス理論判定システムにて読み込ませ、動脈硬化リスクを６段階で判定。リスク５・６の従業員を対象に、ウェルネス相談室の枠組みで保健師による個別保健指導をオンラインにて行なった。また、全従業員を対象に健診結果の見方に関する研修を併せて行い、パターンプロセス理論に基づくセ
ルフリスク判定を指導。対象者を含む全従業員に、相談利用の動機付けを行なった。
動脈硬化リスク判定が高い従業員の中には、中途覚醒などの睡眠トラブルを抱える人や、ストレスチェックの結果、高ストレス者となっていた人もおり、背景に心の健康問題を抱える対象者も多いため、心と体の健康増進に向けた生活習慣改善個別指導の機会として活用。

休職者を戦力に変える仕組化【ウェルネス相談室】　NOVE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

高尾メソッド
岡山大学産業医グループ 高尾総司准教授が10年以上の産業保健現場における対応実績をもとに開発した手法。平成22・23年度には厚生労働省の研究費補助を受け、その有効性が検証されている。現在は全国100社以上および自治体で導入されている。

本手法は、休職者の回復状態を主観や経験則ではなく、客観的な評価基準に基づき判定し、復職可否を判断する仕組みである。復職判断を標準化することで、担当者間のばらつきや主治医任せの判断を防ぎ、再現性の高い運用を実現する。

また、不十分な回復状態での復職を防ぐことで、再休職のリスク低減および安定就業につなげる。（2）（3）（8）

理論的枠組みの活用方法

本サービスでは、高尾メソッドに基づく復職判定様式を導入し、復職基準の明確化と運用の標準化を実施している。

具体的には、回復度を段階的に評価し、一定基準（8割以上）を満たした場合のみ復職検討段階へ移行する仕組みとすることで、不十分な回復での復職を防止。

さらに、休職中は生活記録表を活用した継続支援（睡眠・運動・食事等）を行い、回復の質を高めた上で復職へつなげる。復職面談への同席や面談プロセスの設計支援も行い、企業側の判断負担を軽減しつつ、安全かつ安定した復職を実現する。

これにより、再休職の予防、不調の早期対応、業務パフォーマンスの回復、労務指標の改善に寄与する。

休職者を戦力に変える仕組化【ウェルネス相談室】

NOVE株式会社

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	I株式会社従業員約110人
	介入・要因	高ストレス者、入職後６ヶ月の従業員（ハイリスク者）、その他随時相談希望者への保健師・公認心理師による相談及び心理支援
	比較対象	介入前のアウトカム測定値
	アウトカム	１年後のストレスチェック集団分析結果（高ストレス者割合、高ストレス予備軍割合）、１年間の離職率（導入前年比）
	エビデンスの水準	単純前後比較などの準実験的研究（介入研究）
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	

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

導入後１年間における離職率は、導入前年に比べて約３０％低減。高ストレス者割合は約15%低減。社外相談窓口として、保健師・公認心理師による相談を受けることができ、キャリア不安の低減や、セルフマネジメント能力の向上、認知行動療法に基づく心理支援から心理的柔軟性が高まった結果と考えられる。