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。

北陸３県地域密着型従業員支援サービス

株式会社オネスト

北陸３県を中心に地域密着型でメンタルヘルス対策支援を行っています。企業様のご要望にカスタムメイドで対応します。

https://honest-eap.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）

原則として北陸３県に所在する企業様に向けて支援サービスを提供しております。経験豊富なスタッフがきめ細かな対応に努め、それぞれの問題に真摯に向き合い、企業様と一緒に考え、汗をかく姿勢をモットーとしています。
基本的なサービス形態は、年間契約を締結し、ストレスチェックなどの分析に基づく課題の確認とその解決に向けた対応を中心に中長期的に運営し、課題意識に沿って職員面談、各種研修・ワークショップなどの開催も行いますが、個別問題の発生時にはそれらとは別に迅速に対応します。
具体例としては、重大労災発生後の職員全体の動揺への対応、障害者枠雇用職員の勤務安定への支援、発達障害傾向職員を部下に持つ上司への支援、パワハラ行為者である管理職の改善指導、問題行動を繰り返す職員への指導の見直し、長期休職からの職場復帰等があります。いずれも困難事例でしたが、これまでの経験では弊社の対応についていずれも企業側から肯定的な評価を頂いています。
また、ストレスチェックの集団分析においても設計段階から企業側と協議し、経営にとって有意義な資料と所見を提供して生産性の向上に貢献しております。

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）

企業から注目されている主な評価としては以下のとおり。
＜人事・産業保健業務の効率化・負担減＞
・紙受検をWEB実施として担当者の事務負担が大幅に軽減し、分析内容も充実。分析処理期間も従来の３か月から１か月に短縮しフィードバックの早期化につながった。
＜不調の早期発見・対応＞
・職員の自死事故を契機とする不調の未然発見を徹底する課題に対し、職員全員の年１回面談を契約カウンセラーが行うプログラムを導入。人事から面談キャンセル者について再要請することにより４年間にわたり１００％参加を継続している。
＜ヘルスリテラシー・意識向上＞
・役員・部長向けの幹部意識改革ワークショップを行い、大学教授の指導の下で心身の健康増進が業務のパフォーマンスに直結する意識を徹底するとともに、役員には教授との１対１面接を実施して具体化への各自のコミットメントを取り付けた。
＜心理的安全性・上司のサポート力向上＞
・上司の指導が旧態然であることが問題視されていた中で３年間にわたり計６回係長クラス全員への研修を実施し心理的安全性とハラスメント防止教育を実施した結果、職員からの訴えが減少。

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）

北陸３県地域密着型従業員支援サービス　株式会社オネスト

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

＜法制度対応＞
・毎年実施中の法定のストレスチェック実施の効果を社内に還元することが課題であったが、安全衛生委員会への報告、実施後の任意でのカウンセリング制度の確立、役員会での集団分析の説明といった役職員の目に見える形で具体化し、制度の目的に沿った対応ができた。
＜制度・施策体系の整理＞
・社内EAPを立ち上げてメンタルヘルス対策のレベルアップを行う企業側の取り組みに対し積極的に協力し、過去５年間にわたり社内に定着。メンタルヘルス施策が人事労務政策の軸として継続的に機能している。
＜人事・産業保健業務の効率化・負担減＞
・紙受検をWEB実施に改めたことにより、担当者の事務負担が大幅に軽減し、分析内容も充実。分析処理期間も従来の３か月から１か月に短縮しフィードバックの早期化につながった。
＜組織状況の把握＞
・従来ばらばらに実施していた全国の拠点及び関係会社についてもストレスチェックを包括的に実施することで横断的な視点が生まれ、集団分析の精度が上がったことで、組織の課題を明確にできた。
＜サーベイ受検率向上＞
・人事担当に対して受検進捗状況を毎日報告することにより受検勧奨に協力し、結果として２０２３年度及び２０２４年度において対象者１００%の受検を達成。
＜相談窓口の利用率・認知率向上＞
・心身の不調に関し気軽に社内の仕組みを活用してもらえることが課題であったが、健康管理室、産業医と協働し、社内にカウンセリングルームを常設して心理的な問題が想定される職員について連携をとる体制を整備。ポスターの掲示や社内LANでのカウンセラー紹介も行い、事業所職員全員（１００%）に認知できる状態となった。
＜プログラムへの参加率・利用率向上＞
・職員面談プログラムについては全員にもれなく参加頂くことを目標に人事スタッフにきめ細かく対応を依頼しており、面談キャンセルについて再面談することにより４年間にわたり１００%参加を継続している。
＜不調の早期発見・対応＞
・職員の自死事故を契機とする不調の未然発見を徹底する課題に対し、職員全員の年１回面談を契約カウンセラーが行うプログラムを導入。既に４年間にわたり定着している。不調者へのフォロー面談も年間数名に実施中。

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

・ストレスチェックの効果的な利用が課題となる中で、基本となる実施効率化と受検率向上に協力し、また、集団分析結果についても組織ごとの特徴が明確になり、各組織にて具体的対策を講じる際の貴重な資料となった。（１）
・社内のメンタルヘルス対策のレベルアップに関し、様々な助言を得ることができ、円滑な運営に寄与している。（２）
・WEB化により紙ベースでの実施事務従事者と職員とのやり取りが不要となり、実施期間中の担当職員の業務負担減に関して残業時間で数十時間相当削減の顕著な効果があった。（３）
・精緻な組織分析により部署ごとの課題が明確となり、組織の安定的な運用に寄与している。（４）
・ストレスチェック実施期間中には毎日未受検者情報を受けて人事から勧奨したことで２年間にわたり受検率100%の達成ができた。（５）
・社内掲示板にカウンセラー紹介文を掲示して利用を喚起している。（６）
・事業所側とは定期的に実施状況を共有している。面談制度の効果的な実施に向けて管理職に就業時間内面談への配慮について協力を仰ぐなど現場との意思疎通を密にしている。（７）
・心身の不調の早期発見と事後対応に関し、人事部門及び健康管理室と密に連携してスピード感をもって対応しており、問題の深刻化を防ぎ、また安全衛生施策の安定的な運用に向けて貢献している。（８）

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	金融業、保険業
	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	製造業
	部署名・役職		従業員規模	50人以上1,000人未満
	企業名③		業種	製造業
	部署名・役職		従業員規模	50人以上1,000人未満
	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			

北陸３県地域密着型従業員支援サービス　株式会社オネスト

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

＜ヘルスリテラシー・意識の向上＞
・役員・部長向けの幹部意識改革ワークショップを行い、大学教授のコメンテーターの下で心身の健康増進が業務のパフォーマンスに直結する意識を徹底するとともに、役員４名には教授との１対１面接を実施して具体化への各自のコミットメントを取り付けた。
＜仕事のストレス要因低減＞
・面談を通じて得られた要望（例、製造現場への休憩椅子設置、食堂の利用時間の交替制、駐車場の公平な利用制度など）について会社側に伝え、可能なことから実現してもらい、仕事に関係するストレス感の低減に貢献。
＜心理的安全性・上司のサポート力向上＞
・上司の指導が日態然であることが問題視されていた中で３年間にわたり計６回係長クラス全員への研修を実施し心理的安全性の概念とハラスメント防止教育を実施した結果、職員からの訴えが減少。
＜周囲のサポート力向上＞
・従来、健康管理室の看護師が１人でメンタルヘルス向上に取り組んでいた点を改め、理解ある産業医への交替、人事グループでの責任者の配置を促し、組織一体で迅速・適確な対応を取り組めるような職場となった。

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

・個別的問題対応中心の段階からカウンセリング、研修実施などで組織全体に向けた取り組みを具体化させ、健康管理室のレベルアップと併せて社内での職員教育・育成の基盤づくりに貢献した。（９）
・実施概要は毎月人事部門に提供するとともに、半年ごとに安全衛生委員会にも提供して組織的にも定着し、メンタルヘルス推進の意義に関し経営層の認識度を高めて生産性向上と健康維持のバランスの取れた組織運営に貢献している。またハラスメント防止についても面談を通じて管理職に意識づけている。（１０）
・WellBeingの研修を通じて中間管理職から役員層まで心理的安全性の徹底が図られ、長期的な心身の保持増進（健康経営）対応に全社で取り組むきっかけとなった。（１１）
・従来、個人情報守秘の観点から健康管理室と人事部門の連携があまり密でなかったが、双方の間に入って意思疎通を高める働きがあったため、３者協力体制ができ案件対応力が格段に高まった。（１２）

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	
	部署名・役職		従業員規模	
	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	製造業
	部署名・役職		従業員規模	50人以上1,000人未満
	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			