本ページの掲載情報は、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。

# コンケア　及び　アウトリーチ型 声かけ相談サポート

**東京メンタルヘルス株式会社**

## 働いている人の気分の変化を敏感にキャッチし、具体的な支援制度を案内したり、セルフケアを促すなど、専門家がサポートします。

https://t-mental.co.jp/service/outreach-eap-service

| 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 | ○ | 「コンケア」の開発は働いている仲間の気分の変化、不調などに早く気づき、その後のサポートを促進するために開発され、特許を取得しています。<br>「コンケア」は、出退勤時に自分の気分にあった天気マークを選ぶことで、継続的な気分変化をキャッチし、セルフケア・ラインケアへとつなぐ仕組みです。従業員やチームのコンディションの様子がひと目でわかる、各種表示機能が搭載されており、「いつもと違う」ことへの気づきを促します。<br>また、ラインケアに慣れていない管理職の人たちをサポートするものでもあり、「どうサポートするかわからない」という状況に陥ったときにも、相談に乗る体制を構築しており、サービスの導入時には、管理職のみならず全利用者を対象にメンタルヘルスへの意識付けも含めた導入研修を実施しています。<br>更には、気分が下降傾向とのアラートが示されるなど、「いつもとちがう」状態を示す従業員に対して、弊社の担当相談員より早期対応として当該従業員に連絡を取ります。契約団体の窓口担当者との連携を土台に、要支援者を必要な各種相談サービスや社内リソースへと繋ぐことができており、早期対応、回復へのお手伝いとなっています。 |
| | 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 | | |

| 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）

コンケアの利用と、勤怠管理を融合させることで利用率向上を図り、日々のチェックを習慣化し、その後のサポートへとつなぐことで、離職者減に至った事例があります。
また、コンケアの利用結果を産業保健スタッフと共有したり、コンディションサポーターらが直接に声掛けしてサポートに入ったりするなど、組織内での声掛けサポートを手厚くする仕組みづくりをお手伝いしております。

「コンケア」の表示機能には、従業員個人のみならず、職場やチームごとの気分トレンドが確認できるものがあります。そのような情報を踏まえ、当該職場やチームの管理者の方には、職場環境の改善に役立てて頂くことも可能になっております。

日立システムズ様では、本サービスをご利用いただくのみならず、「コンケア」を社内のPHRシステムに組み込むことで心に限らず体の健康意識向上に努めていただいております。

参考情報
「従業員のこころとからだのセーフティネット構築　～日立システムズのトライ＆エラー～」
（2025 Integrity Healthcareセミナー　株式会社日立システムズ　中川英世）

**理論的裏付け**（500字以内）

WHOによる職場のメンタルヘルス対策 ガイドラインでは、メンタルヘルスの管理監督者トレーニングは強い推奨項目となります。
「コンケア」は、労働者のメンタルヘルスを支援するために、管理監督者への気づきを高めることが本来の目的です。更に、管理監督者からの支援希求にも対応しています。
並行して、別途、管理監督者に対してトレーニング研修などを実施し、メンタルヘルスに関する管理監督者の知識、態度、行動を向上させ、労働者の援助希求行動を高めるべく支援も行っています。それらについても、あくまでも国の指針を基本としながら、アップデートされた認知行動理論や対人関係理論、感情理論に基づき、ツールと支援を提供しています。
「コンケア」は管理監督者の支援のためにあると触れましたが、多忙な現場で管理者が支援に手が回らない実情を受け、その代替的サポートとして導入される例もあります。管理監督者としても支援が身近なものとなるにつれ、ラインケアの実施に慣れて実践力が向上する例もあります。
以上、基礎的研究を踏まえつつ、可視化することの意味、その工夫について検討しながら改善を重ね、サービスの維持向上に日々努めております。

**実証評価**

| 学術介入の有無 | エビデンスの水準 |
|---|---|
| 学術研究機関等による科学的な効果検証 | 横断研究または症例対照研究（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）

学会発表
『天気マークを利用した気分表現の出現割合と分類方法についての検討』
（2014年5月24日　日本産業衛生学会）
『天気マークの選択とストレス状態の相関に関する研究』
（2014年5月24日　日本産業衛生学会）
学会口頭発表
『インターネットを介したメンタルヘルス支援ツール研究
－天気マークの選択は選択者の気分を反映しているかについての検討－』
（2014年7月12日　日本産業精神保健学会）

実証評価の結果概要（500字以内）

コンケアで利用している天気マークの選択分布調査から、それらが正規分布していることが確認されている。また、コンケアの天気マークの選択と、ストレスチェックの「ﾒﾝﾀﾙ健康ﾘｽｸ総合」「同僚の支援」「仕事の量」に相関があることが確認された。更に、6ヶ月前と3ヶ月前の気分の変動において、離職者と非離職者には違いが見られ、離職者の方が変動は大きい傾向があることが確認された。
日立グループによる従業員サーベイ調査における「安全衛生関係」「サポート関係」「エンゲージメント関係」「仕事の生産性関係」「チームワーク関係」とも相関が確認された。
これら結果は、コンケアが早期離職を考える人とそれ以外を見分ける可能性を示唆している。また、このツールを用いることで、働く人たち自身の自分の状況を客観視し、セルフケアに役立つという声も確認されていることから、ヘルスリテラシーの向上を促す側面もあると考えられる。

# コンケア　及び　アウトリーチ型 声かけ相談サポート

**東京メンタルヘルス株式会社**

## 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**

2024年HRカンファレンスにて、日立システムズの担当者（本サービス利用・評価者）が導入と取り組み結果をプレゼンテーションしており、同様の情報はが公開されています。 https://www.hitachi-systems.com/-/media/solution/s0309/kenkoukeiei/wp/download/cms-serviceinfo.pdf
一万人超の全社員を対象として、2023年8月よりサービス提供開始、評価社内での準備と合わせて、その後も弊社と密な連携とブラッシュアップを重ねております。
その発表では、本サービスの取り組みが示されており、弊社では天気マーク選択システムの提供、その結果情報を受けて担当相談員による声かけ相談サポート、更に当該社の担当保健師らとの連携と相談によるフォローへと進めている様子が確認できます。利用率向上の取り組みは、契約団体によりさまざまとなりますが、今回の評価社の場合には、積極的な社内告知を踏まえ、職場環境改善指標としても導入され、東京メンタルヘルスと評価社との密な連携を重ねています。その成果の一部は、上記プレゼンテーション資料でも公開されており、カウンセラーとの相談、保健師との連携へと進められたケースも増えてきております。

**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**

導入企業の担当者が本サービスに期待を寄せ、弊社担当者とともにブラッシュアップを重ねてきたことは明らかです。評価社担当保健師らとの定期的な情報交換を行っており、不調者支援の早期対応、組織の状況における話し合いを行い、単なるサービス提供にとどまらず、相互理解を深めていく関係構築の取り組みも深化させてきています（２、４）。本取り組みを社内に定着させるべく、ポイント制度を採り入れるなどの工夫を行い、働いている皆さんのヘルスリテラシーの向上が促進されるように情報発信を継続してきた結果、担当者によるプレゼンテーションに示されたように効果がでてきています（5～９、11）。また、具体的支援につなげられたケースも実際に確認されています。このような取り組みを維持することで、働いている人たちの健康・アブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善のみならず、働いている人たちによる会社への意識が肯定的なものとなり、職場へのエンゲージメントの向上につなげられることを確認しております（14～18）。

**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 | 株式会社　日立システムズ | 業種 | 学術研究、専門・技術サービス業 |
| | 部署名・役職 | 健康経営推進プロジェクト | 従業員規模 | 10,000人以上 |
| | 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 | | | |

# コンケア　及び　アウトリーチ型 声かけ相談サポート

東京メンタルヘルス株式会社

## 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**

可視化から何がわかるのか What can we extract from the visualization?
白山 晋(東京大学人工物工学研究センター)　2009年第二回システム創成学学術講演会

近年の計算や実験で生成されるデータの量の増加により、有用な情報を抽出する方法、あるいは方法論を検討する必要があり、大規模可視化の概念がいくつか提案されている。本研究では、人間の認識プロセスと可視化結果の定量的評価を含む「可視化後プロセス」に基づく柔軟な可視化方法論を紹介しています。最後に、プロセスモデルから設計された可視化エージェントが、大規模データの取り扱いの難しさを軽減するのに役立つ可能性について説明しています。

**理論的枠組みの活用方法**

コンケアは、選択された天気マークの積み重ねにより、利用者の気分状態の変化を確認するツールです。
そして、その結果は利用者個人のポータルサイト、また契約団体内における担当者により、視覚的に結果が見えるように工夫を繰り返し重ねています。
自他の状態について、視覚化することで状態への気づきを促し、またそのトレンドを示すことで、自分のいつもの傾向を知ることもできるように工夫されています。これは、利用者の状態に対する早期認識、つまり早期発見（８）のみならず、メンタルヘルスリテラシーの向上にも繋がっています（９）。またその結果は、管理職、保健管理スタッフ、「コンケア」サービスの声掛け相談員らとも共有されており、早期介入の実施を容易にしています。
しばしば、自分への気づきは、「改善」「回復」「安全」を目指す動きを促します。また、そのような自己理解が深まることにより、他者への気づき、より良いお互い様の関係を育んでいこう、という自然な思いやりの醸成につながる例もあります。

# コンケア　及び　アウトリーチ型 声かけ相談サポート

東京メンタルヘルス株式会社

## 様式5 実証評価

| | | |
|---|---|---|
| 実証デザイン | 介入・観察対象 | 東京都内の社会福祉法人（15事業所）に所属するコンケアを利用する職員607名の内、条件を満たす385名 |
| | 介入・要因 | 早期離職者（短期間〔３年以内〕で辞めてしまった人たち）と非離職者（2016 年 6 月の時点で辞めずに働いている人たち）の６ヵ月間（6ヵ月前－3ヵ月前－1ヵ月前）のコンケアを用いた気分の変化を確認する |
| | 比較対象 | 上記2群間 |
| | アウトカム | コンケアによる報告 |
| | エビデンスの水準 | 横断研究または症例対照研究（観察研究） |
| 学術介入 | 学術介入の有無 | 学術研究機関等による科学的な効果検証 |
| | （学術介入有りの場合）<br>氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名 | 産業・組織心理学会　第34回大会（2018）<br>山本立樹・武藤清栄（東京メンタルヘルス）<br>「気分の変化に注目した早期離職者の予防対策」 |

| 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**

６ヶ月前と３ヶ月前の気分の変動において、離職者と非離職者には違いが見られ、離職者の方が変動は大きい傾向があることが分かった。気分の変動が大きいということは、気分が不安定であり、選ぶお天気マークの種類が増えるということを意味する。
これらの結果から、3 年以内で辞めてしまった早期離職者たちは離職する６ヵ月前から気分が徐々に低下していき、辞めずに働いている人たちと比べると６ヵ月前から3 ヵ月前において気分が不安定になる傾向があると言える。そして、気分は徐々に低下していき1 ヶ月前になると辞めずに働いている非離職者と同程度に気分が安定することが分かった。一方で非離職者たちは6 ヶ月間気分の大きな変化はなく安定していた。
これら結果は、コンケアが早期離職を考える人とそれ以外を見分ける可能性を示唆している。また、このツールを用いることで、働く人たち自身の自分の状況を客観視し、セルフケアに役立つという声も確認されていることから、ヘルスリテラシーの向上を促す側面もあると考えられる。

# コンケア　及び　アウトリーチ型 声かけ相談サポート

東京メンタルヘルス株式会社

## 様式5 実証評価

| | | |
|---|---|---|
| 実証デザイン | 介入・観察対象 | 日立システムズの社員 |
| | 介入・要因 | コンケアの導入後、社内で別に行われていたストレスチェックと従業員サーベイ調査の相関を確認した |
| | 比較対象 | なし |
| | アウトカム | コンケアによる報告　ストレスチェック　2023年日立グループ共通の従業員サーベイ調査 |
| | エビデンスの水準 | 横断研究または症例対照研究（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）<br>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**

コンケアの天気マークの選択と、ストレスチェックの「ﾒﾝﾀﾙ健康ﾘｽｸ総合」「同僚の支援」「仕事の量」に相関があることが確認された。
また、日立グループによる従業員サーベイ調査における「安全衛生関係」「サポート関係」「エンゲージメント関係」「仕事の生産性関係」「チームワーク関係」とも相関が確認された。
相関は因果関係を示唆するものではないが、本調査では「コンケア」の打刻誘導の仕組みにより、従業員の利用率アップ及び受診率アップ等、メンタルヘルスリテラシーの向上が確認されたという報告が合わせて示されている。このことは、「コンケア」の実施及びその結果が従業員にとって自己理解の指標として機能していると言える(14)。
「コンケア」の活用は、天気マーク選択の結果により声掛けサポートの担当者から現状確認・サポートの提案などの働きかけの結果であること、声掛けサポート担当者は当該企業と定期的に話し合いを行うことで働きかけを具体的な組織による介入とも連携するサポートへと繋げられていること、「コンケア」の結果は管理職にも共有され、職場環境改善や不調予備軍に対するサポートを高め、プレゼンティーズム改善やパフォーマンス向上などへと繋げる取り組みであることも指摘されている。
これらを社員に示すことで、本取組への意識を高めることにも使われている。

# コンケア　及び　アウトリーチ型 声かけ相談サポート

**東京メンタルヘルス株式会社**

## 様式5 実証評価

| | | |
|---|---|---|
| **実証デザイン** | 介入・観察対象 | 一定期間継続したサーベイの報告対象者 |
| | 介入・要因 | ①サーベイ調査会社を介した、一定期間の「コンケア」の実施<br><br>②サーベイ調査会社を介して、「コンケア」と心理検査の実施 |
| | 比較対象 | ①＆②なし |
| | アウトカム | ①「“メンタル天気予報　コンケア”にて使用している天気マークが、労働者の気分を把握しているのかの検証を行い、その可能性を確認できた」<br><br>②「“メンタル天気予報　コンケア”の基礎研究を踏まえ、使用している天気マークと、標準化された質問紙の相関研究により、使用している天気マークが気分との相関が確認できた」 |
| | エビデンスの水準 | 横断研究または症例対照研究（観察研究） |
| **学術介入** | 学術介入の有無 | 学術研究機関等による科学的な効果検証 |
| | （学術介入有りの場合）<br>氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名 | ①『コンケア報告2　労働者の気分を天気マークを使用して把握することの可能性について』 2014年5月 第87回日本産業衛生学会　講演集　ポスター発表（P-3-052）の抄録　p556　A4　1/2頁　主報告者：玉井仁（東京メンタルヘルス・臨床心理学）　　共著者：石田有、武藤収、武藤清栄、河野慶三、熊崎正樹、山本立樹<br><br>②『インターネットを介したメンタルヘルス支援ツール研究－天気マークの選択は選択者の気分を反映しているかについての検討－』 2014年7月 第21回日本産業精神保健学会　抄録号　産業精神保健　第22巻増刊号　p92　A5　日本産業精神保健学会口頭発表（3-9）の抄録　報告者：玉井仁　　共著者：河野慶三、武藤清栄、石田有、武藤収、佐藤光恵、山本立樹 |

| 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**

天気マークの選択を、出退勤の勤怠管理と繋げたり、日々のチェックを促す仕組みを導入することで、働く人たちの状態の変化に気が付きやすくする仕組みを提供している。それは、従業員のみならず、管理職、つまり職場全体のメンタルヘルスリテラシーの向上を推し進めていると言える。
天気マークの選択といった効果が確認されている指標は、利用者個人にもフィードバックされるが、組織の保健スタッフ、人事労務などの担当者、また声掛け相談スタッフに共有されている。そのことで、管理職によるサポートの底上げ、更にその管理職サポートへの支援体制、それら体制を維持する人事・産業保健スタッフらの協力体制構築により、気分が下降状態に変化していった利用者への早期対応が進められている。そのような具体的な声掛けなどのサポート・職場環境調整などが取り組まれる結果として、「コンケア」利用者、つまり従業員たちの健康・安全が維持されやすい環境にあり、業務に安心して励めたり、休職や離職なども減ることが期待される。