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。

ロブ職場環境改善サービス

株式会社ロブ

トレスチェック、意識調査等の科学的根拠に基づき職場風土改善を行います。

https://wellcoco.jp/public/providers/svcview/5f9eaa33-296b-48a4-9d72-59402b91ac62

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）

ストレスチェックや意識調査の結果を理論的根拠に基づき顧客の企業・組織とともに分析し、対応方法を検討し、必要に応じて実施しています。
★弊社顧問に渡辺直登慶應義塾大学名誉教授を迎え、同教授が開発された理論等が長年にわたり組織系の各学会で発表されているMSI（ワークストレス総合インデックス）を最上位ツールとしてサービス提供しています。また職場風土改善については、MSIもしくは意識調査ツールを活用し、職業性ストレスだけでなく組織ストレスの観点からも様々な検討が可能であり、それら課題の低減につなげていくことに繋がっていきます。
★特に職場での従業員のキャリアを様々な要素と絡め、どう考え、組織的にどう改善を図るかが、大きな効果を生むことを理解し、その背景として下記の理論を活用しています。
★ここまで精緻な組織状況の把握を定量的に行える随一のツールであり、またロブによる丁寧な分析により、人事部門、産業保健部門は対策立案や教育・研修、直接介入の為の時間とノウハウを獲得でき、これらの業務の効率改善にも寄与しています。

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）

理論的裏付け（500字以内）

理論的には新たなものではなく、組織論の世界で数十年前から活用されている標準的な対応です。どう個人のキャリアへの対応、組織としての職場風土改善につなげるかは、以下の書籍に渡辺直登教授が解釈を加えた理論展開を活用しています。書籍：キャリア発達の心理学（川島書店）宗方比佐子、渡辺直登編　特に以下の理論を活用しています。
★組織社会化
若手従業員、異動もしくは中途採用従業員の適応促進及び組織の人財育成に関する理論として、組織社会化の観点を活用します。組織が新たな従業員をどう受け入れていくか、従業員の立場、組織の目的・構成等踏まえながら、どのような手順で進めていくか。これらを基に職場の一体感、目的を明確にした組織的活動、人財の育成方法の検討を行っています。
★組織ストレスとしての対応
職業性ストレスとは別に組織ストレスとして組織のあり方が原因となり生みだされるストレス（何らかの齟齬によるアウトカム）を検討し、その改善により根本的課題に対応するモデルを活用しています。その為には職業性ストレスだけでなく組織ストレスを客観的に把握する必要があり、具体的にはこの観点を持った意識調査を活用します。

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）

ロブ職場環境改善サービス

株式会社ロブ

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

理論的には新たなものではなく、組織論の世界で数十年前から活用されている標準的な対応です。どう個人のキャリアへの対応、組織としての職場風土改善につなげるかは、以下の書籍に渡辺直登教授が解釈を加えた理論展開を活用しています。
書籍：キャリア発達の心理学（川島書店）宗方比佐子、渡辺直登編
特に活用しているのが以下の理論です。
★組織社会化
若手従業員、異動もしくは中途採用従業員の適応促進及び組織の人財育成に関する理論として、組織社会化の観点を活用します。組織が新たな従業員をどう受け入れていくか、従業員の立場、組織の目的・構成等踏まえながら、どのような手順で進めていくか。これらを基に職場の一体感、目的を明確にした組織的活動、人財の育成方法の検討を行っています。
★組織ストレスとしての対応
職業性ストレスとは別に組織ストレスとして組織のあり方が原因となり生みだされるストレス（何らかの齟齬によるアウトカム）を検討し、その改善により根本的課題に対応するモデルを活用しています。その為には職業性ストレスだけでなく組織ストレスを客観的に把握する必要があり、具体的にはこの観点を持った意識調査を活用します。

理論的枠組みの活用方法

ロブは、ストレスチェックや意識調査の結果を単なる数値として扱うのではなく、理論的根拠に基づく構造分析を行い、企業・組織とともに改善策を検討・実施する伴走型支援を提供しています。特に、当社顧問である渡辺直登・慶應義塾大学名誉教授が開発し、長年にわたり学会で評価されてきた**MSI（ワークストレス総合インデックス）**を最上位ツールとして活用することで、職業性ストレスだけでなく、組織ストレス・風土・公平性・心理的安全性など、組織の深層構造まで定量的に把握できる点が最大の特徴です。
MSIや意識調査ツールを用いることで、業務量・裁量・役割曖昧性・公平性・支援・キャリア期待・組織文化といった多面的要因を統合的に分析し、職場風土の改善ポイントを科学的に特定できます。特にロブは、従業員のキャリア形成や動機づけ、公平性、心理的安全性といった“働く意味”に関わる要素を重視し、これらを組織運営と結びつけて改善策を設計します。
さらに、MSIは国内随一の精緻な組織診断ツールであり、ロブの丁寧な分析と組織開発の知見を組み合わせることで、人事部門・産業保健部門は対策立案・研修・現場介入に必要な時間とノウハウを獲得できます。結果として、組織の課題を可視化し、改善の優先順位を明確にし、業務効率と組織の健全性を同時に高める“実装可能な職場風土醸成”を実現します。