

保健師紹介サービス「保健師コンサルティング」

株式会社Dr.健康経営

コンサルティングの知見を備えた産業保健師がすべての働く人の課題解決にコミットします。

https://dr-hpm.co.jp/service/hokenshi_consulting/

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	○	■ 保健師紹介サービス「保健師コンサルティング」…産業保健業務を多角的に支援します。 ①コンサルティング視点を備えた保健師 -親会社のコンサルティング会社のアセットを活かし、産業保健職にもコンサルティング教育を実施。一部の保健師に関しては正社員雇用を実施しているため、「紹介して終わり」ではなく、企業の産業保健に関する課題を発見し、制度設計から実行支援まで一貫して対応します。 ②産業医コストの最適化 -「予防のプロ」である保健師が補助業務や面談を担い、産業医の稼働を効率化します。コスト削減とより質の高い産業保健体制を実現します。 ③人事・総務の業務負担を軽減 -休職・復職対応、健康データの活用支援などを保健師が担い、産業医と連携。企業のニーズに合わせた支援で人事・総務の工数を削減します。企業の状況や課題に応じ、休復職フローの見直しやサーベイ運用の企画・実行など幅広くお任せいただけます。
	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）	○		

*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。

理論的裏付け（500字以内）
保健師コンサルティングでは、企業様の課題に応じてオーダーメイドでサービスを提供しています。 【事例1：相談窓口対応】 軽微な健康相談から、ハラスメント相談まで対応しています。ハラスメント事案が発生した際には、各種指針に則り、企業担当者様と連携し対応をいたします。また、本人への研修プログラムなど企業様の要望に合わせ作成することも可能です。 【事例2：健康診断後の面談】 健診結果に基づく、基準設定により保健師面談を実施しています。健康状態から、就業上や働き方の相談も受けることで、企業担当者様と連携し、働きやすい環境づくりを推進しています。 これらの活動は従業員のエンゲージメント向上や安心して働ける環境づくりに寄与していると考えています。

導入企業の評価（500字以内）
「保健師コンサルティング」サービスは、顧客課題に対し、施策の企画から実施まで一貫通貫でお任せいただけます。 【事例1：サーベイ活用】 サーベイ結果をもとに、対象者に保健師による面談を実施。業務負担、人間関係、健康状況を中心にヒアリングを行い、不調や離職の兆候がある従業員をスクリーニングした上で、人事や所属部署と連携し、業務負担や職場環境の調整、キャリア面談等を通じて早期介入を図っています。結果として、不調リスクのある従業員の検知と早期介入を実現する体制構築を実現しています。（情報通信業） 【事例2：保健師による休職・復職後フォロー】 人事担当者が不定期に行っていた休職者対応に対し、保健師による月1回の定期面談プログラムを提供しています。面談では、個人のストレス反応・健康状態を客観的に確認し、復職に向けた準備状況を評価します。また、人事や産業医と連携するフローを構築し、復職後も必要に応じて定期的なフォロー面談を実施する体制を運用しています。（情報通信業）

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入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（500字以内）	
実証評価の結果概要（500字以内）	
保健師コンサルティングの導入により、対象従業員の健康状態の改善を目的に、健康リテラシーや意識の向上を促すことができる個別の働きかけによる健康診断の再受診勧奨を実施しました。 結果として再受診率の向上が見られました。特に電話での個別勧奨では、健康相談も実施しており、健康意識向上が影響したと考えられます。 ■対象者：健康診断受診総数約6,000名のうち、約2,000名強の有所見の従業員 24年度健診受診者（保健師未介入）と25年度健診受診者の比較（26年3月時点、25年4月～12月受診者までが対象） ・再受診の予約状況把握率：64.3%→87.3% ・再受診結果回収率：24.3%→41.3% 専門職による個別介入を実施したことで、再受診意義の再認識・健康意識向上につながったと考えられます。	

様式3 導入企業の評価

該当する効果			実施概要・結果	
基盤整備	1. 法制度対応		月1回のエンゲージメントサーベイを実施し、一定の基準を下回った従業員に対して、産業保健師による面談を定期実施しています（月次約30名程度 2024年7月～現在）。面談では「業務負荷、人間関係、健康状況」を中心にヒアリングを行い、不調や離職の兆候をスクリーニングします。その上で、人事や所属部署と連携し、業務負荷や職場環境の調整、キャリア面談等による早期介入を行っています。人事や総務だけでは手が回らない領域にプロの視点を入れることで、実効性のある離職・休職防止策として機能しています。	
	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	○		
心の健康・業務パフォーマンス	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			
	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）	○		

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	
2024年7月から現在の取り組みにおいて、早期介入が定量的な成果を上げています。具体的には、これまでに異動希望や離職兆候のある従業員30名強、不調リスクのある従業員約50名を早期に検知しました。保健師のヒアリングにより、職場のストレス因子、個人のストレス、健康状態を的確に把握し、環境調整を行うことで、休職・離職の未然防止（4,6,8,10,16,19）に直結しています。また、早期のケアにより、従業員のエンゲージメントの悪化を食い止め、サーベイ結果が改善する傾向も出ています。（17,18）	

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	非公開	業種	情報通信業
	部署名・役職	人事部	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	
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			

保健師紹介サービス「保健師コンサルティング」

株式会社Dr.健康経営

様式3 導入企業の評価

該当する効果			実施概要・結果	
基盤整備	1. 法制度対応		従来人事担当者が不定期に行っていた休職者対応に対し、保健師による月1回の定期面談プログラムを提供しています。面談では、個人のストレス反応・健康状態を客観的に確認し、復職に向けた準備状況を評価します。また、厚生労働省の指針に則り、人事や産業医と連携するフローを構築し、復職後も必要に応じて定期的なフォロー面談を実施する体制を運用しています。	
	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. 従業員エンゲージメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

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	
定期的な介入と標準化された復職支援フローにより、人事・総務部門の工数負担を大幅に削減しつつ、休職の長期化および再休職の予防（3）に貢献しています。	

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	非公開	業種	情報通信業
	部署名・役職	人事	従業員規模	1,000人以上10,000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			

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. アブゼ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

60歳以上の従業員に対する健診結果に基づく独自の基準設定をし、保健師面談を提供。健康状態のヒアリングと必要に応じた生活指導を実施。また、65歳を迎える従業員へは、左記に加え、就業環境や働き方の不安のヒアリングも実施。（3）健康管理にとどまらず、働き方や環境への不安の改善点を企業へと連携することで、長く安心して働ける環境づくりを推進しています。これらのアプローチにより、従業員の不調の早期発見、健康課題による休・離職を防ぎ（8）より長くエンゲージメントの高い状態での就業継続を実現しています。

理論的枠組みの活用方法

本サービスでは、上記のアプローチを標準化して提供しています。
具体的には、60歳以上の健康状態のヒアリングおよび生活指導、セルフケア指導、65歳時の働き方の不安等の確認において、共通のアセスメント基準を用いています。人事や総務の工数を削減しつつ、どの保健師が対応しても従業員自らが健康行動を選択するようなアプローチや離職防止の介入が均質に提供できる仕組みを構築しています。

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
保健師による相談窓口の運営において、軽微な健康相談からハラスメント相談にも対応。(6) ハラスメント事案への介入においてパワハラ防止法等の各種ハラスメント指針を採用しています。 従業員からの相談を契機に、各種指針に則り総務課と連携した迅速な実態把握とヒアリングを実施します。 また、事案発生時には行為者に対して単なる注意指導ではなく、コミュニケーション、アンガーマネジメントについての研修を適用し、他者を尊重した適切な自己表現への行動変容を促しています。 これにより、ハラスメントによるメンタル不調や職場環境の悪化を防ぎ（1）、被害者および周囲の従業員の休・離職を予防します。

理論的枠組みの活用方法
属人的になりがちなハラスメント対応を、関係指針に基づき会社としての標準的な対応フローを設計しています。 具体的には、窓口での相談受付から、総務課と連携した事実確認、対象者および行為者へのヒアリングに至るプロセスをルール化しています。さらに、行為者に対する再教育については、コミュニケーション、アンガーマネジメントなどを用いた研修を導入することで、均質な行動変容アプローチが提供できる体制を構築しています。

様式5 実証評価

実証 デザイン	介入・観察対象	勤務する健康診断受診総数6,000名のうち、約2,000名強の有所見の従業員
	介入・要因	企業（顧客）と打ち合わせし、独自基準の健康診断のスクリーニングにより、有所見者の選定。 電話・メール対応による個別の勧奨を実施。また、従業員からの健康相談にも対応できる体制を構築。
	比較対象	なし
	アウトカム	健康意識向上による健康診断再受診率向上
	エビデンスの水準	
	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	（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）	

実証結果
保健師コンサルティングの導入により、対象従業員の健康状態の改善を目的に、健康リテラシーや意識の向上を促すことができる個別の働きかけによる健康診断の再受診勧奨を実施しました。
■対象者：大手不動産業に勤務する健康診断受診総数約6,000名のうち、約2,000名強の有所見の従業員 24年度健診受診者（保健師未介入）と25年度健診受診者の比較（26年3月時点、25年4月～12月受診者までが対象） ・再受診の予約状況把握率：64.3%→87.3% ・再受診結果回収率：24.3%→41.3% 専門職による個別勧奨を実施したことで、再受診意義の再認識・健康意識向上につながったと考えられます。