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。

メンタルヘルス支援サービス

富士通Japan株式会社

お客様の課題に寄り添い、データ分析・研修・コンサルティング等でメンタルヘルスを支援するサービスです。

https://docs.fujitsu/documents/003147/lifemark-kenkokeiei-solution-brochure-ja.pdf

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）

弊社のメンタルヘルス支援サービスは、**「従業員のウェルビーイング向上」**と**「組織全体の生産性向上」**を目的に、データ分析、研修、コンサルティングを通じて組織の課題解決を支援するサービスです。
長年ご愛顧いただいているストレスチェックサービスの提供で培った知見を活かし、従業員や組織の状態把握から、施策実行・定着までを一貫して支援します。また、お客様ごとの課題やニーズに応じた柔軟なソリューションを提供し、保健学博士号を持つメンタルヘルス専門家が実践的な改善活動をサポートいたします。

①データ分析サービス
客観的なデータに基づき、従業員のストレス状況やメンタルヘルス不調リスクを可視化し、組織課題の把握や施策立案を支援します。

②研修サービス
管理職向けラインケア研修や従業員向けセルフケア研修を通じて、メンタルヘルス不調の予防および対応力向上を支援します。

③コンサルティングサービス
メンタルヘルス施策の立案から実行、効果検証までを一貫して支援し、職場環境改善や健康経営の推進に貢献します。

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）

形式：Web
対象：メンタルヘルス支援サービス提供ユーザー
回答：2社

期間：2025年6/30～7/14

1. メンタルヘルス支援サービスで感じられた効果について教えてください。（複数選択可）
アンケート画面にて＜該当する効果＞に記載のある各指標を提示した。

組織状況の把握、仕事のストレス要因低減、心理的安全性・上司のサポート力向上において、1社以上の企業から効果があったとの回答が得られた。

2. メンタルヘルス支援サービスに対する満足度
満足/やや満足/どちらともいえない/やや不満/不満/その他で回答を求めた。
満足、その他（満足以上）の回答を得た。

3. 2のように回答された理由をお聞かせください
・要望に対し、期待以上の成果を提供してもらえたため。
・コンサル実施部署からのアンケート結果より、高い満足度評価が得られていたため。

4.サービス完了後の活用方法、または生じた変化について教えてください
・メンタルヘルスに関する関心が高まった
・前年度と比較しコンサルティングを受けた職場の総合健康リスクが改善した

理論的裏付け（500字以内）

・NIOSHの職業性ストレスモデル （NIOSHモデル）
National Institute for Occupational Safety and Health）
・仕事の要求度-資源モデル（JD-Rモデル）（Bakker & Demerouti, 2007）
・HSEマネジメントコンピテンシー（HSE -Health and safety executive）

①データ分析サービス：
NIOSHモデル、JD-Rモデルに基づき、職場のストレス要因と健康影響の関連性を分析し、健康を阻害する要因を特定。

②研修サービス：
NIOSHモデル、JD-Rモデルを基盤に、ストレス要因を特定し、緩衝要因（サポート、コーピング）を強化し仕事の資源を増やす方法を学び、ストレス反応を軽減。また「HSEマネジメントコンピテンシー」をテーマに、管理職が自身のマネジメントスタイルを理解し、部下のメンタルヘルス支援能力を強化。

③コンサルティングサービス：
NIOSHモデル、JD-Rモデルに基づき、組織課題を特定し、仕事の資源を強化することにより健康増進、パフォーマンスを向上に寄与する施策を提案。

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）

2024年度ストレスチェック実施後に、8組織の上長に対して介入（上長主導型職場環境改善）を提供した。

介入に参加した上長の組織に所属する従業員（n=180）（以下、介入群）、および、介入を完遂した上長の組織（アクション実行まで至った6組織）に所属する従業員（n=127）（以下、介入完遂群）を対象に、2024年度と2025年度ストレスチェック結果から、ストレス反応合計得点の変化、および総合健康リスクの変化を確認した。ストレス反応の差分についてはt検定を行った。

ストレス反応については、介入群において、介入前(平均61.5、標準偏差14.7)と比較し、介入後(平均59.0、標準偏差14.2)では有意な差は確認されなかった(p=0.093)。一方、介入完遂群では、介入前の2024年度(平均60.0、標準偏差15.4)と比較し、介入後の2025年度(平均56.1、標準偏差13.1)では有意な差が確認された(p=0.028)。

総合健康リスクについては、介入群において、介入前から介入後で平均6.4ポイントの改善が、介入完遂群においては、平均9.8ポイントの改善が確認された。

メンタルヘルス支援サービス　富士通Japan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

【提供したサービス内容】

①データ分析サービス：
ストレスチェック、健康診断、残業時間、評価、歩数等、多様なデータをお預かりし、ニーズに合わせた分析を実施しました。具体的には、勤務形態が健康に与える影響や、施策の効果評価に関するデータ分析を行い、今後の施策の方向性をご提案いたしました。

②研修サービス：
管理職向けについて、ストレスチェック結果の見方説明と職場環境改善への活用方法や、部下のメンタルヘルス不調を予防するための対応スキル、管理職のマネジメントコンピテンシー向上に焦点を当てた研修をご提供いたしました。また、産業保健スタッフを対象に、ストレスチェック制度の背景や、結果を職場にフィードバックする際のポイントに関する説明会もご提供いたしました。

③コンサルティングサービス：
人事部長や、各職場の管理監督者を対象に、職場環境改善支援を行いました。人事部長向けには全社の、管理監督者向けには各組織のストレスチェック結果を分析し、具体的な職場環境改善施策をご提案いたしました。ワークシートを利用して予実管理までサポートいたしました。

【サービス利用対象者属性】
・経営層/人事部担当者/産業保健職（全社、特定の職場を対象としたデータ分析・研修提供・コンサルテーション）
・管理監督者（ラインケア研修・各職場への具体的なコンサルテーション）

【人数（企業数）】
実績延べ7社

【実施期間】
2023年~

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

2社からアンケート結果を得た。
1. メンタルヘルス支援サービスで感じられた効果について教えてください。（複数選択可）
アンケート画面にて＜該当する効果＞に記載のある各指標を提示し、効果を感じた指標を選択していただいた。
A社：組織状況の把握(4)
B社：組織状況の把握(4)、仕事のストレス要因低減(10)、心理的安全性・上司のサポート力向上(11)

2. メンタルヘルス支援サービスに対する満足度
満足/やや満足/どちらともいえない/やや不満/不満/その他で回答を求めた。
A社：その他（非常に満足）
B社：満足

3. 2のように回答された理由をお聞かせください
A社：要望に対し、期待以上の成果を提供してもらえたため。
B社：コンサル実施部署からのアンケート結果より、高い満足度評価が得られていたため。

4.サービス完了後の活用方法、または生じた変化について教えてください
A社：メンタルヘルスに関する関心が高まった
B社：前年度と比較しコンサルティングを受けた職場の総合健康リスクが改善した

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 部署名・役職		業種 従業員規模	
	企業名② 部署名・役職		業種 従業員規模	
	企業名③ 部署名・役職		業種 従業員規模	
	企業名④ 部署名・役職		業種 従業員規模	
	企業名⑤ 部署名・役職		業種 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	2社		
	実施時期・方法	【形式】Webアンケート 【対象】メンタルヘルス支援サービス提供ユーザー 【回答】2社		
	主な設問内容	1. メンタルヘルス支援サービスで感じられた効果について教えてください（複数選択可）：□法制度対応 □制度・施策体系の整理 □人事・産業保健業務の効率化・負担減 □組織状況の把握 □サーベイ受検率向上 □相談窓口の利用率・認知率向上 □プログラムへの参加率・利用率向上 □不調の早期発見・対応 □ヘルスリテラシー・意識の向上 □仕事のストレス要因の低減 □心理的安全性・上司のサポート力向上 □周囲のサポート力向上 □生活習慣指標の改善 □健康状態・心理指標の改善 □アブセンティーズム改善 □プレゼンティーズム改善 □ワーク・エンゲイジメント向上 □従業員エンゲージメント向上 □労務指標の改善（離職率、残業時間等） ／2. メンタルヘルス支援サービスに対する満足度を教えてください（満足/やや満足/どちらともいえない/やや不満/不満/その他） ／3. 2. のように回答された理由をお聞かせください ／4. サービス完了後の活用方法、または生じた変化について教えてください		

メンタルヘルス支援サービス　富士通Japan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

NIOSHの職業性ストレスモデル
National Institute for Occupational Safety and Health （米国立労働安全衛生研究所）

NIOSHの職業性ストレスモデルとは、仕事上の要因（仕事量や質、人間関係、裁量度、温度や騒音等）をうけて急性ストレス反応（心理面、生理面、行動面への変化）がおき、やがてストレスに関連した病気や作業能率低下などの問題が生じる、という一連の流れが示された上で、その流れに影響を及ぼすものとして、仕事以外の要因や年齢・性別・性格といった個人要因、上司・同僚・家族からの支援などの緩衝要因が挙げられている理論です。

この枠組みを参考に、データ分析サービスの仮説立案、研修サービスでの職業性ストレスのメカニズム説明、コンサルティングサービスでの理論に基づいた戦略策定につなげています。

NIOSHの職業性ストレスモデルに基づいてデータ分析をすることで、組織状況の把握(4)を行い、急性ストレス反応と関連が強い要因にアプローチすることで、不調の早期発見(8)、仕事のストレス要因の低減(10)、心理的安全性・上司のサポート力向上(11)、周囲のサポート力向上(12)に繋げます。
また、研修でモデルの概念を紹介することにより、ヘルスリテラシー・意識の向上(9)が期待できます。
コンサルティングサービスでモデルに基づいた具体的な介入策を提案し、実行することにより、健康状態・心理指標の改善(14)、アブセンティーズム改善(15)、プレゼンティーズム改善(16)、ワーク・エンゲイジメント向上(17)、従業員エンゲージメント向上(18)、労務指標改善(19)に寄与するとされています。

理論的枠組みの活用方法

①データ分析サービス：
NIOSH職業性ストレスモデル（以下NIOSHモデル）に基づき、職場におけるストレス要因と健康影響の関連性を多角的に分析します。ストレスチェック等のデータから、仕事上のストレッサー（仕事量、役割葛藤、対人関係）、個人的要因、緩衝要因（サポート、コーピング）を測定。これらの要因が、ストレス反応（心理的苦痛、身体症状、行動変化）に及ぼす影響を統計的に評価します。アウトカムとして、エンゲージメント、欠勤率、生産性低下などを設定し、関連因子を詳細に検討。NIOSHモデルに基づいた因果関係を可視化し、優先的に介入すべき課題を明確にします。

②研修サービス：
NIOSHモデルを基盤に、職業性ストレスの発生メカニズムを理解いただきます。セルフケア研修では、自身のストレス要因（仕事、組織、個人）を特定し、緩衝要因（サポート、コーピング）を強化する方法を学びます。ストレスマネジメントスキル、問題解決スキル、効果的なコミュニケーションスキルなどを習得し、ストレス反応を軽減します。ラインケア研修では、部下のストレス要因を早期に発見し、適切なサポートを提供する方法を習得します。

③コンサルティングサービス：
NIOSHモデルに基づき、組織全体のストレス状況を評価し、職場環境改善に向けた包括的な戦略を策定します。組織アセスメントを実施し、NIOSHモデルの各要因に関する詳細なデータを収集。最新の科学的根拠に基づき、仕事上のストレッサーの軽減、組織的要因の改善、緩衝要因の強化など、具体的な介入策を提案します。組織文化の変革、リーダーシップ開発、ワークライフバランスの促進など、組織レベルでの改善を支援し、従業員の健康と生産性を向上させます。

メンタルヘルス支援サービス　富士通Japan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

仕事の要求度-資源モデル（JD-Rモデル）（Karasek, 1979; Demerouti, Bakker, Nachreiner ＆Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007）

仕事の要求度-資源モデル（JD-Rモデル）によると、仕事の要求度とコントロールのバランスがとれていない場合、従業員は仕事にストレスを感じるとともに、様々な仕事の資源も活用できなくなり、ワーク・エンゲイジメントを低下させるとされています。他方、仕事の資源が豊富にある場合、仕事の要求度の高さにかかわらず、ワーク・エンゲイジメントが高まることが指摘されています。また、仕事の資源や個人の資源は、各々が独立してワーク・エンゲイジメントを高めるだけでなく、相互に影響を及ぼしながらワーク・エンゲイジメントを高めるとされています。ワーク・エンゲイジメントは、媒介変数として、組織コミットメントの向上、離職率の低下、仕事のパフォーマンスの向上などの様々なアウトカムを予測します。

この枠組みを参考に、データ分析サービスの仮説立案、研修サービスでのメカニズム説明、コンサルティングサービスでの理論に基づいた戦略策定につなげています。

JD-Rモデルに基づいてデータ分析をすることで、組織状況の把握(4)を行い、ワーク・エンゲイジメントと関連が強い要因にアプローチすることで、不調の早期発見(8)、仕事のストレス要因の低減(10)、心理的安全性・上司のサポート力向上(11)、周囲のサポート力向上(12)に繋げます。
また、研修でモデルの概念を紹介することにより、ヘルスリテラシー・意識の向上(9)が期待できます。
コンサルティングサービスでモデルに基づいた具体的な介入策を提案し、実行することにより、健康状態・心理指標の改善(14)、アブセンティーズム改善(15)、プレゼンティーズム改善(16)、ワーク・エンゲイジメント向上(17)、従業員エンゲージメント向上(18)、労務指標改善(19)に寄与するとされています。

理論的枠組みの活用方法

①データ分析サービス：
仕事の要求度-資源モデル（JD-Rモデル）に基づき、従業員の健康と幸福を阻害する要因を特定します。仕事の要求度（過剰な業務量、感情労働など）と仕事の資源（裁量権、上司のサポート、キャリア開発の機会など）を測定し、ストレス反応（心理的/身体的）やポジティブなアウトカム（ワーク・エンゲイジメント）との関連を分析します。アウトカムや先行因子は顧客のニーズに合わせ、例えば、アウトカムとしては仕事のパフォーマンス（アブセンティーズム、プレゼンティーズム含む）、離職率等、先行因子としては、組織文化、リーダーシップスタイル、勤務形態（出社/ハイブリッド/在宅）等を検討します。要求度と仕事の資源のバランスが崩れている領域を可視化し、改善の優先順位を明確にします。

②研修サービス：
JD-Rモデルに基づき、仕事の要求度と仕事の資源が従業員のウェルビーイングに与える影響を理解いただきます。セルフケア研修では、自身の仕事の要求度と仕事の資源を評価し、仕事の資源を増やし、要求度を管理するための具体的な戦略を学びます。ラインケア研修では、部下の要求度と仕事の資源を把握し、仕事の資源を強化し、要求度を適正にするための具体的な方法を学びます。

③コンサルティングサービス：
JD-Rモデルに基づき、組織全体の課題を特定し、要求度を管理し、仕事の資源を強化するための包括的な戦略を策定します。最新の先行研究レビューを行い、要求度を減らす、仕事の資源を増やす具体的な介入策を、科学的根拠に基づいて提案します。従業員のウェルビーイングを高め、組織全体のパフォーマンスを向上させるための持続可能な解決策を提供します。

メンタルヘルス支援サービス　富士通Japan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

HSEマネジメントコンピテンシー（HSE -Health and safety executive; 川上憲人，関屋裕希ら、2014; 職場のラインケア研修マニュアル（CD付き）：管理職によるメンタルヘルス対策．関屋裕希，川上憲人，堤明純．誠信書房，2018）

イギリスの安全衛生庁（HSE -Health and safety executive）が原版を、川上らが日本語版を開発した、部下のストレスを予防し軽減する管理監督者の能力・行動（ストレスマネジメントコンピテンシー）のリストには、4領域（1)部下への配慮と責任・(2)現在と将来の仕事を適切に管理する・(3)チームメンバーへの積極的な関わり・(4)困難な状況における合理的な考えと対処、12種類の管理職のコンピテンシーが含まれています。

研究の結果、領域(1)～(3)のマネジメントコンピテンシーが高ければ高いほど、心理的ストレス反応が低くなること、また、領域(1)～(4)のマネジメントコンピテンシーが高ければ高いほど、ワーク・エンゲイジメント、職場の一体感、職務の遂行、創造性の発揮、積極的な学習が高くなるという関係が報告されています（川上・関屋ら,2014）。また、ワークショップを実施することで、管理職のコンピテンシーの総合得点、特に、領域(1)「部下への配慮と責任」に関するコンピテンシー、領域(2)「現在と将来の仕事の管理・伝達」に関するコンピテンシーが上がり、部下が評価する「部署レベルの資源」が上昇することが報告されています（関屋・川上・堤, 2018）。

上記より、職場のラインケア研修マニュアルに基づいた研修を提供することで、ヘルスリテラシー・意識向上(9)、健康状態・心理的指標改善(14)、ワーク・エンゲイジメント向上(17)が期待されます。

理論的枠組みの活用方法

研修サービス：
エビデンスに基づいた「HSEマネジメントコンピテンシー」をテーマに、管理職が自身のマネジメントスタイルを深く理解し、部下のメンタルヘルス支援能力を効果的に高めることを目指します。
ワークショップは以下のステップで進行し、実践的な行動変容を促進します。

自己評価と強みの特定：
HSEマネジメントコンピテンシーリストを用いてご自身のマネジメント行動をセルフチェックします。これにより、客観的に自身の強みや得意な領域を明確化し、改善点に気づくきっかけとします。

職場状況の多角的理解：
ストレスチェック集団分析結果を確認し、客観データに基づいて自部署や組織全体のメンタルヘルス状況や課題への理解を深めます。これにより、全社と比較した担当職場の相対的な位置づけを理解し、より俯瞰的なマネジメントの視点を養います。

アクションプラン立案とグループワークを通じた相互学習：
自己理解と職場理解を深めた上で、具体的な実践に繋がるアクションプランを立案します。その後、グループワークを実施し、参加者同士で事例共有や立案したアクションプランへの意見交換を行います。多角的な視点から課題感を考察し、新たな気づきや行動変容への意欲を醸成することで、実効性の高いマネジメント改善を促進します。

このプロセスを通じて、管理職の皆様のヘルスリテラシー・意識向上、部下の健康状態・心理的指標改善、ひいては組織全体のワーク・エンゲイジメント向上に繋がる具体的な行動変容を促進します。

メンタルヘルス支援サービス　富士通Japan株式会社

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	1企業に勤務し、2024年度の上長主導型職場環境改善に参加した上長の組織（8組織）に所属する従業員 (n=180)、および、介入を完遂した上長の組織（上長主導型職場環境改善の結果、アクション実行まで至った6部署）に所属する従業員（n=127）
	介入・要因	上長主導型職場環境改善（集団分析結果を分析し、組織の強みと課題をフィードバックした上で、改善アクションを検討し、計画を立案する。計画実施の予実管理はワークシートを用いて行う。）
	比較対象	設定なし
	アウトカム	プライマリアウトカム：ストレス反応合計得点（個人レベルの平均） セカンダリアウトカム：総合健康リスク（組織レベル）
	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

2024年度ストレスチェック実施後に、8組織の上長に対して介入（上長主導型職場環境改善）を提供した。

介入に参加した上長の組織に所属する従業員 (n=180)（以下、介入群）、および、介入を完遂した上長の組織（上長主導型職場環境改善の結果、アクション実行まで至った6組織）に所属する従業員 (n=127)（以下、介入完遂群）を対象に、2024年度ストレスチェックと2025年度ストレスチェック結果から、ストレス反応合計得点の変化、および総合健康リスクの変化を確認した。ストレス反応合計得点の差分についてはt検定を行った。

ストレス反応合計得点については、介入群において、介入前の2024年度(平均61.5、標準偏差14.7)と比較し、介入後の2025年度(平均59.0、標準偏差14.2)では有意な差は確認されなかった(p=0.093)。一方、介入完遂群のみを対象として分析したところ、介入前の2024年度(平均60.0、標準偏差15.4)と比較し、介入後の2025年度(平均56.1、標準偏差13.1)では有意な差が確認された(p=0.028)。

総合健康リスクについては、介入群において、介入前から介入後で平均6.4ポイントの改善が、介入完遂群においては平均9.8ポイントの改善が確認された。