

## T-PEC職場改善プログラム

ティーバック株式会社

## ストレスチェック結果を活用した、充実の職場環境改善サポートサービスです。

<https://www.t-pec.co.jp/service/training-top/>

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	<p>ストレスチェック（以下、SC）結果を活用した充実の職場環境改善サポートサービスです。</p> <p>◆フィードバック研修 管理職層に対しSC組織別集計結果を解説。自部門の課題を理解した上で、必要なライクア手法を習得します。</p> <p>◆マネジメントインタビュー 主に高ストレス部門の管理職層に対しSC組織別集計結果の共有やヒアリングを実施します。それらをレポートにまとめ、経営層や人事労務部門に報告。</p> <p>職場環境改善に向けた基礎情報を提供し、改善計画立案をサポートします。</p> <p>◆フォローアップ面談 主に高リスク組織に所属する高ストレス者を含む従業員に対しメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応を目的に、心理テストとカウンセリングを実施し、個々に応じたサポートを行います。早急に対処すべきリスクや想定される組織のストレス要因などを報告書にまとめ経営層や人事労務部門に共有し、職場環境改善につなげます。</p> <p>◆職場改善ワークショップ 主に高ストレス部門の管理職層に対し当社ファシリテーター進行の下、自身の職場におけるストレス低減のアクションプランを立案いただくなど、職場環境改善の実践をサポートします。</p>	
	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. アブゼンティーズム改善			
	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. 従業員エンゲイジメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

\*ウエル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）
<p>◆企業の評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社名・業種：山九株式会社・陸運業、従業員規模：13,000名</li> <li>・導入サービス：フォローアップ面談、職場環境改善ワークショップ</li> <li>・導入前の課題：施策を実施しても、なかなか成果が現れず、「ストレスチェックの結果がなかなか改善しない」「メンタルヘルス起因の休職者も下げ止まらない」といった課題を抱えていた。</li> <li>・導入成果：これまで数値としてしか見えていなかった従業員個々の様子が浮き彫りとなり、早急に対処すべきリスクや想定される組織のストレス要因などを特定して適切な打ち手が検討できるようになり、手ごたえを感じている。</li> </ul> <p>・社名・業種：H社・製造業、従業員規模：2,100名</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・導入サービス：フォローアップ面談</li> <li>・導入前の課題：ストレスチェックを実施するだけでは形式的な活動で終わってしまい、職場状況は変わらないと考えていた。</li> <li>・導入成果：職場の実態把握ができることで、経営層も職場の働きやすさに本腰を入れて、ストレス源への処置が打てたり、歯止め対策に力を入れることができています。従業員から会社に対する期待にも応えることができ、継続的なメンタルヘルス施策につながるサービスであると感じている。</li> </ul>

理論的裏付け（500字以内）
該当なし

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）	

## T-PEC職場改善プログラム

ティーバック株式会社

## 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. サバイ受検率向上	
	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）	

実施概要・結果
<p>山九株式会社【開示 ■ 可】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業種：陸運業</li> <li>・従業員規模：13,000名</li> <li>・導入 サービス名：ストレスチェック、フォローアップ面談、職場環境改善ワークショップ</li> <li>・サービス利用対象者属性：ストレスチェック 全従業員 フォローアップ面談 高ストレス者の多い部署に所属する全従業員、ワークショップ 課題部署の管理監督者</li> <li>・利用人数：ストレスチェック グループ会社含め20,000名</li> <li>・実施期間：ストレスチェック 例年6月～7月に実施。ストレスチェックの事後施策は翌年2月～3月に開始</li> </ul>

## 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

## ■ 導入前の経営・組織・人材課題／心の健康課題

ストレスチェックの組織分析結果を受け、当初から 職場 改善活動に取り組んできた。手探りの中で の改善活動であり、改善対策を含めた説明会の実施、更に 特にリスクの 高い部署へは活動 計画、報告を義務化する等、メンタルヘルス改善における施策 もさまざま取り組んできた。しかし、 施策を実施しても、なかなか成果が現れず、「ストレスチェックの結果がなかなか改善しない」「メンタルヘルス起因の休職 者も下げ止まらない」といった課題を抱えていた。

## ■ 導入成果

ストレスチェックの組織分析結果を受け、特にリスクの高い部署 の 一般従業員に向けてフォローアップ面談を実施いただいた。傾向分析として個人を特定しない形で報告書にまとめていただき、経営層及び人事労務部門等へ報告 いただくことで、これまで 数値としてしか見えていなかった従業員個々の様子が浮き彫りとなった。それによって、 早急に対処すべきリスクや想定される組織のストレス要因などを 特定することができるようになった。これまでは手さぐりで施策を検討していたが、 適切な打ち手が検討できるようになり、手ごたえを感じている。

## 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	山九株式会社【開示 ■ 可】	業種	運輸業、郵便業
	部署名・役職		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	
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			

## 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. 従業員エンゲイジメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

## 実施概要・結果

H社【開示 ■ 不可】

・業種：製造業

・従業員規模：2,100名

・導入サービス名：ストレスチェック実施後のフォローアップ面談

・サービス利用対象者属性：ストレスチェック結果においてハイリスクであると推測される部署に所属している従業員

・利用人数：239名

・実施期間：2024/2/1～2024/3/8

・その他の実施条件等：フォローアップ面談実施後の報告書の作成および報告会の実施

## 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

## ■導入前の経営・組織・人材課題／心の健康課題

(フォローアップ面談)

着任時よりストレスチェック結果（特に上司・同僚の支援、ハラスメントの項目）や休業者、罹患者数などに課題を感じており、そのデータの裏側にある現場の実態を正確に把握し、経営層へしっかりと伝えていかなければいけないと感じていた。ストレスチェックを実施するだけでは形式的な活動で終わってしまい、職場状況は変わらないと考え、経営層も含めて会社として諸々の結果、また現状を把握すること、また危機感を持つことが重要と考えていた。ティーバックのフォローアップ面談を導入することで、職場の実態を把握できるだけでなく、面談を受ける本人にとってもセルフケアの機会となるため、施策として重要な位置づけとなっていると感じている。従業員の1人1人が本企画自体を肯定的に受け止めてくれることで、ストレス源の明確化と継続的なストレス軽減の取り組みに繋がると感じた。

## ■導入成果

(フォローアップ面談)

フォローアップ面談の実施に伴いティーバックへお願いしたが、とにかく現場の生の声を拾ってきてほしいということ。現場の生の声にはインパクトがあり、経営層に対してしっかりと実態を届けることができると考えたからだ。面談をすべて終えて、レポートの作成、報告会の実施とお願いしたが、本企画自体に対する従業員の肯定的な反応が確認でき、レポートされた職場の実態には生のリアリティがあり、導入時の狙い通りの効果を感じた。本サービスは、メンタルヘルスにおけるリスクアセスメントにも非常に有効と感じており、ストレスチェック結果だけでは曖昧になってしまう課題も、逼迫度合いなどと照らし合わせることで、会社としてのリスクを図る指標となっていると感じる。毎年のストレスチェック結果に加え職場の実態把握ができることで、経営層も職場の働きやすさに本腰を入れて、ストレス源への処置が打てたり、歯止め対策に力を入れることができている。従業員から会社に対する期待にも応えることができ、継続的なメンタルヘルス施策につながるサービスであると感じている。

該当する効果→4 組織状況の把握

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	H社【開示 ■ 不可】	業種	製造業
	部署名・役職		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	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	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			