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。

健康支援サービス（健康経営）

株式会社日立システムズ

メンタル不調の"予兆"を毎日の気分変化から可視化し、個人のセルフケアと組織の職場改善を支援するサービス

https://www.hitachi-systems.com/solution/s0309/kenkoukeiei/index.html

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）

【サービス概要】本サービスは、従業員の気分の変化からメンタル不調の"予兆"を可視化し、セルフケアと職場改善の双方を支援する仕組みです。メンタル不調は、ごく小さな変化から始まることが多く、本人も企業も悪化のタイミングを把握しづらいという課題があります。年1回のストレスチェックでは捉えきれない"いつもと違う状態"を日常的に捉え、不調の深刻化を防ぎ早期支援につなげます。

【解決できる課題】
メンタル不調による休職・離職が増えている
ストレスチェックだけでは組織状態が見えない
従業員の変化を可視化し、施策改善につなげたい

【特長①予兆検知とプッシュ型支援】
・スマホアプリでお天気マークを入力し気分を記録
・予兆を検知すると本人へアラート通知
・外部カウンセラーによる声掛けや匿名相談で早期対応を促進

【特長②組織改善につなげる分析】
・気分データを月次集計し部門ごとのストレス傾向を可視化
・健康施策の効果検証や健康経営のPDCAに活用

【特長③こころを支える関連機能】
・運動・食事・睡眠もアプリで一元管理
・ランキングやポイント制度で行動変容を促進
・組織状態に応じた各種セミナー提供可能

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）

【導入概要】
日立システムズ（情報通信業／従業員規模：約1万人）にて、メンタル不調による罹患率の上昇や離職増を背景に、2023年7月より本サービスを全従業員対象に導入しました。従業員が始業時・終業時の1日2回気分を登録し、予兆を検知した際はアラート通知や声かけメールなどプッシュ型の支援を実施。社外カウンセラーへの相談導線を整備し、早期相談を推進。月次の天気の集計結果を用いて、職場環境改善の活動にも活用しています。

【成果】
・メンタル罹病率・月平均休業者数の低下を確認
・従業員宛に月間約600件の声掛けメールを発信
・年間約60件カウンセラー相談(一部社内連携)
・本取り組みが社内外で評価され、2024年度以降グループ会社全体で導入が決定

【評価（健康推進プロジェクト担当者より）】
・従来の受け身型のメンタルサポートではなく、不調の予兆検知し、プッシュ型でのサポートを確立できた
・アラート情報がEAP事業者へエスカレーションされることでEAP事業者から従業員にアクションしてもらう仕組みを構築できた
・従業員が気軽に相談し、互いのメンタル（気分）について会話する風土の醸成された

理論的裏付け（500字以内）

本サービスは、特許技術「コンケア」、WHO「職場のメンタルヘルス対策ガイドライン」および厚生労働省「心の健康保持増進のための指針」の考え方を取り入れ、開発・提供しています。

【特許技術「コンケア」】
コンケアのアルゴリズムにより、メンタル不調の早期発見と早期対策を支援し、部門別状態の可視化に活用

【WHO「職場のメンタルヘルス対策ガイドライン」の考え方】
心理社会的リスク管理、早期気づき、ラインケア支援の考え方を、本人向けアラート通知および組織分析レポートとして実装。本人と管理職がメンタル・組織の変化に気づきやすい環境整備の支援

【厚生労働省「心の健康保持増進のための指針」への対応】
推奨する4つのメンタルケアのシステム実装
・セルフケア（アプリへの気分記録・アラート通知・リテラシー向上）
・ラインケア（レポート）
・産業保健スタッフ等によるケア（レポート・介入必要性の高い組織の可視化）
・事業場外資源によるケア（プッシュ型支援・カウンセラーとの相談）
また、個人情報に配慮した気分情報の匿名化および、集計レポートは原則10名以上を対象とした出力ルールの採用。

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）

【実証概要】
従業員が日々の気分入力を行い、不調の予兆を早期に捉え、「予兆検知 → 声かけ → 相談 → 必要時に外部カウンセラー・保健師等へ連携」するプッシュ型支援の有効性を検証。あわせて、部署別の状況を可視化し、管理職へ定期的にフィードバックすることで、職場対話および職場環境改善の活用可能性を確認した。
（対象：当社従業員／人数：約1万人／実証期間：2023年7月～2024年8月）

【結果概要】
・13か月間で声かけメールを6,170件配信し、61件が具体的な相談につながり、19件は会社保健師と連携して対応
・導入前と比べて、月平均メンタル休業者数およびメンタル罹患率の低下傾向を確認
・日々の気分データは、ストレスチェックや社内サーベイの結果と同じ傾向を示しており、職場の状態を把握する指標として活用できることを確認
・利用者アンケートでは86%が肯定的に評価し、「職場環境改善に活用できる」「良い会社施策」といった意見が多数
・継続率は約70%を維持し、従業員のヘルスリテラシー向上の変化も見られた

健康支援サービス（健康経営）

株式会社日立システムズ

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

【実施概要】
2023年7月より、全従業員約1万人を対象に本サービスの利用を開始しました。
■導入のきっかけ：コロナ後、メンタル休業者および罹患率が会社設立以来最悪の水準となり、一次・二次予防を一体的に強化する必要があった。
■導入目的：コンケアをこころのセーフティネットとして導入し、メンタル不調の予兆検知とプッシュ型支援を通じて、相談行動の活性化、メンタル罹患率および新規発症者の低減、ヘルスケアリテラシー向上と職場環境改善を図る。

■実施内容
① 一次予防（メンタルヘルス不調の未然防止）
・全従業員が1日2回気分を登録し、自身の心身状態を振り返る機会を提供し、「気づき」を促進
・社内の啓発施策により、「こころの健康は守るべきもの」という意識を浸透させ、ヘルスケアリテラシーの向上を図った
・日々の気分入力を通じて「気持ちを表現する場」が提供されることで、心理的な安心感を醸成し、気軽に相談できる風土づくりを行った

②二次予防（メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応）
・日々の気分入力のデータ蓄積により、気分の変化に応じてアラート通知・相談誘導を実施
・社内外の支援リソース（保健師・カウンセラー・EAP等）との連携基盤が確立され、対応の質とスピードが向上

③組織環境改善の推進
・職場ごとの気分分布やストレス傾向を可視化するダッシュボードを整備し、人事部門および管理職へ月次でフィードバックを実施
・自部門の心理的状況を把握し、対話の促進や職場環境改善に活用

＜結果＞
・導入後、メンタル罹患率および月別新規発症者数は減少傾向を示した
・声かけメールは月平均約400件配信され、月200件程度本人からの返信を確認。開始～13か月で61件の相談、19件の保健師連携。その後も継続的に利用されている。
・利用率は70%を維持し、従業員が自ら相談しなくても支援につながるセーフティネットとして機能した

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

本サービスはメンタル不調の未然防止から早期支援、組織マネジメント改善までを一体的に推進できる施策として機能しています。日常的な気分入力による早期兆候把握と、部門単位での状態可視化を通じて、管理職が職場の変化に気づき、職場環境改善を進めやすい基盤を整えました。

＜成果＞

① 一次予防（未然防止・ヘルスリテラシー）
・アラート通知・声かけメールは月間約600件、2年間で累計約16,000件配信により、不調兆候を継続的に把握する仕組みの定着（8）
・利用率は70%を維持し、日常的に活用される施策として社内に浸透（7）
・匿名設計により安心して利用できる環境を確保し、心理的安全性の向上を通じた相談行動の心理的ハードル低下に寄与（11）

② 二次予防（早期発見・早期対応）
・カウンセラーへの相談が年間約60件、うち19件が保健師連携に至るなど、従来は顕在化しにくかった不調が早期支援につながった実績（6、8）
・導入後、メンタル罹患率および月別休業者数の低下傾向を確認（14、15）

③ 組織環境改善の推進
・部門別の気分分布・アラート状況の可視化による、管理職の早期気づきと対応の促進（4、8）
・管理職向けに入力促進・声かけを促すメッセージを発信し、部下との対話のきっかけづくりと、日常的なコミュニケーションの活性化（11、12）
・ストレスチェック・従業員サーベイとの分析により、「同僚の支援」「上司の支援」と気分の良好さに正の相関を確認し、日常的な気分入力がパルスサーベイとして有効であることを確認（5）

＜評価＞
・従来の受け身型のメンタルサポートではなく、不調の兆候を早期に捉え、プッシュ型で支援につなげる仕組みとして有効であると評価しています。（8）
・従来は年数件にとどまっていたEAP事業者への相談が、プッシュ型で継続的にエスカレーションされ、EAP事業者から従業員にアクションいただく仕組みが構築できたと考えています。（3、6）
・管理職が「部門の状態に気づき、声をかける」行動を取りやすくなり、職場改善を後押しするマネジメント基盤として機能していると評価しています。（3、11）

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	情報通信業
	部署名・役職	健康経営推進プロジェクト プロジェクトリーダー	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			

健康支援サービス（健康経営）

株式会社日立システムズ

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

本サービスは、従業員のメンタル不調を予兆段階で捉え、セルフケアと組織改善に活かすために、以下の理論的枠組みおよび公的ガイドラインなどに基づいて開発・提供しています。

■特許技術「コンケア」（気分変化予兆アルゴリズム）：東京メンタルヘルス株式会社
・毎日の気分の入力から、気分の変化の予兆を検知し、不調の早期発見・対応を促進。(8)
・入力データを確認することで従業員本人のメンタルヘルスの意識の向上を図る。（9）
・組織の状態を部署単位で集計し、マネージャーや人事などが適切なタイミングで気付きを促す。（4,11）

■「職場のメンタルヘルス対策ガイドライン」：WHO
・本ガイドラインでは、組織心理社会的リスク管理や早期気づき、ラインケア支援を重視。
・管理職および個人向けにヘルスリテラシーの向上をはかることを推奨。（4,9,11,13）

■「心の健康保持増進のための指針」：厚生労働省
・メンタルヘルスケアの基本的な考え方として、心の健康づくりは、労働者自身が、ストレスに気づき、これに対処すること（セルフケア）の必要性を認識することが重要である一方で、職場に存在するストレス要因は、労働者自身の力だけでは取り除くことができないものもあることから、職場環境の改善も含め、事業者によるメンタルヘルスケアの積極的推進が重要である、とされている。（4,8,9）
・個人情報の保護への配慮や人事労務との連携を行うことの重要性なども明記される。（1,3）
・4つのメンタルヘルスケアとして、セルフケア・ラインケア・産業保健スタッフ等によるケア・事業場外資源によるケアが推進される。（1,3,4,6,8,11）

理論的枠組みの活用方法

■サービス専用アプリ『生活リズムが良くなるアプリ』（特許技術「コンケア」/「心の健康保持増進のための指針」：厚生労働省）
①コンケア
本サービス専用アプリである"生活リズムが良くなるアプリ"内に『コンケア』を実装しています。
・気分データの変化をアルゴリズムが自動判定し、アラート通知を送ることで不調の早期発見・早期対応を実現。
・従業員自身が入力したデータを振り返ることで、セルフケアを促進。

②各種コラムなど
・メンタルヘルスおよび生活習慣全般に関するコラムをアプリ内で掲載し、従業員のヘルスリテラシーの向上および生活習慣改善を推進。

■組織分析レポート（「職場のメンタルヘルス対策ガイドライン」：WHO/「心の健康保持増進のための指針」：厚生労働省）
従業員が登録した気分のデータおよびアラート発生状況を月次で集計し、レポートとして管理監督者および現場マネージャーへ提供します。
・部署ごとの気分の変動及び傾向の変化により、組織の状態把握。
・本レポートにより、部署のストレス要因の有無を確認し、不調リスクの高い部署を把握することで、効果的な介入を支援。
・管理職が自らの部門のデータを確認することで、適切なタイミングでの部下に向けてのサポート実施を後押し。
・天気情報は匿名情報として集計。レポートはストレスチェックと同様に最少人数10名以上で行うことを推奨し、個人特定などのリスクにも配慮し、適切な利用を促進。

■健康セミナーの提供（「職場のメンタルヘルス対策ガイドライン」：WHO/「心の健康保持増進のための指針」：厚生労働省）
組織分析レポートで見えてきた、組織別の傾向に合わせてメンタルおよびフィジカルセミナーを提供し、組織及び個人の健康を支援。
・セミナーラインアップ：メンタルヘルス（セルフケア）、心理的安全性とワークエンゲージメント、快眠習慣、スマートエイジング、女性の健康、中強度運動等
・メンタルおよびフィジカルセミナーラインアップで組織及び個人の健康を支援

■相談促進の仕組み（「心の健康保持増進のための指針」：厚生労働省）
コンケアの仕組みで不調の予兆を検知した際は、外部カウンセラーと連携し、プッシュ型の声掛けを実施することができます。
・アラートを本人に通知する際に、相談窓口等（社内・社内など指定可）を記載し、相談を促進。
・アラート情報は会社を介さず、外部カウンセラーに連携され、プッシュ型の声掛けにより必要な相談が実施できる体制を構築。
・本人への同意が取れた際は、社内の人事・保健師などに連携し、対応。

健康支援サービス（健康経営）　株式会社日立システムズ

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　全従業員１万名 実証期間：2023年7月～2024年8月
	介入・要因	・従業員が毎日2回（始業・終業）、アプリまたはTeamsで6種類の「お天気マーク」で気分を入力 ・入力データから「いつもと違う」状態を検知し、アラート通知／声かけ（予兆検知）メールでプッシュ型支援 ・月次で部署単位の気分分布・アラート状況を集計し、管理職（部長職以上）へフィードバック ・声かけ（予兆検知）メールにて社外カウンセラー（EAP等）へ相談誘導し、相談の結果必要時には本人同意の上で社内保健師へ連携
	比較対象	導入前の「月平均メンタル休業者数」「メンタル罹患率」
	アウトカム	「月平均メンタル休業者数」「メンタル罹患率」「予兆検知メール件数」「予兆検知メールへの従業員返信件数」「外部カウンセラーへの相談件数（具体的な相談）」
	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

実証期間：2023年7月～2024年8月の13か月間で日立システムズの全従業員１万名に対して、気分のセルフモニタリング・セルフケアおよび組織環境改善の実証を実施。

1. 予兆検知～相談接続（プッシュ型支援）の実績(6,8)
・気分の悪化傾向の検知をトリガーに、声かけ（予兆検知）メールを13か月間で約6,000件配信し、そのうち、約半数はメールでの返信あり、相談につながった件数は61件。
・相談の結果、本人同意の上で保健師連携に至った件数は19件と、相談導線が実運用として機能した。
・従来の受け身型支援に加え、予兆検知によるプッシュ型での支援導線（外部カウンセラーへのエスカレーション含む）が構築され、メンタル不調の「予防・予兆」の受け皿として機能した。

2. 健康指標（メンタル不調）の変化(14,15)
・導入後、メンタル罹病率および月平均メンタル休業者数は低下傾向を確認。

3. パルスサーベイとしての妥当性(11)
・「ストレスチェック」「各種サーベイ」と本サービスのお天気マークデータに強い相関が確認され、パルスサーベイとしての有効性が実証された。
・上司や同僚からの支援が多い職場ほど「晴れマーク」が多く、職場のサポート状況と気分データが連動していることを確認。

4. 継続利用・リテラシーの向上の成果(7,9,11)
・期間中、メンタルのセルフケア推進をテーマに部署内ミーティングを実施
・本施策の継続率は期間中約70%を維持。
・気分入力に対してVポイントを付与するなどインセンティブ設計により、継続的な入力習慣とプログラム参加の動機づけに成功。　・社内アンケートでは「毎日入力する習慣がついた」「良い会社施策」「職場改善に活用できる」といった肯定的な意見が全体の86%を占めた。

5. 職場実態の把握・マネジメント支援（基盤としての効果）(11)
・日々の気分入力によりデータが継続蓄積され、部署別の気分分布やアラート状況を月次で可視化し、管理職（部長職以上）へフィードバックする運用が定着。
・これにより、職場環境の変化をタイムリーに把握し、対話・支援のきっかけとして活用されるなど、健康支援ツールに留まらない基盤インフラとして機能。