

UPCrew

株式会社ポーラ・オルビスホールディングス

日々の変化を捉え、組織のコンディションを継続的に整えるプラットフォーム

service.upcrew.po-holdings.co.jp

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		UPCrewは、従業員の心の健康状態を日常的に把握し、セルフケアの促進と早期対応につなげることを目的とした支援サービスです。従来のストレスチェックでは実施頻度や自己申告の限界から日々の変化を捉えにくいという課題を背景に開発されました。継続的なモニタリングにより、小さな変化の段階で気づきを得られる仕組みとしています。	
	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		NIOSH職業性ストレスモデルに基づき設計しており、職場のストレス要因、支援要因および個人のストレス反応を把握するアンケートと、顔センシングを組み合わせて状態の変化傾向を把握します。従業員はPCのインカメラを用いて約1分で測定が可能で、日常業務の中で継続的に利用できます。	
	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		測定結果は本人にフィードバックされ、セルフケアの促進を支援します。また、結果は人事・産業保健スタッフに限定して共有され、本人の同意に基づき必要に応じた支援を行います。管理者向けには、組織傾向および個別支援に向けた状態把握機能を備え、職場環境の改善検討に活用できます。		
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		主に、従業員の状態を継続的に把握したい企業や、ストレスチェック後のフォローや日常的なケア体制を強化したい企業を対象としています。	
	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TEEイズム改善			
	16. プレゼンTEE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）
本サービスは、NIOSH職業性ストレスモデルに基づいて設計しています。同モデルは、仕事上のストレス要因が個人の心理・身体反応に影響し、その蓄積が健康や業務パフォーマンスに関係するという枠組みを示しています。
UPCrewでは、この構造を踏まえ、ストレス要因および個人の反応を継続的に把握する簡易アンケートを設計するとともに、関連研究に基づく生体指標のセンシングを組み合わせています。これにより、状態の変化傾向を早期に捉え、本人へのフィードバックおよび組織への傾向提示を行う仕組みとしています。
理論的枠組みに基づき、ストレス反応の高まりを早期に把握することによる不調の予防的対応、および職場のストレス要因の把握・改善検討につなげることを目的としています。

導入企業の評価（500字以内）

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）	

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	
心の健康・業務パフォーマンス	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）	

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、NIOSH職業性ストレスモデルおよびJD-Rモデルを理論的枠組みとして採用しています。 NIOSHモデルは、仕事上のストレス要因が心理的・生理的反応を介して健康影響に至る構造を示す理論です。 JD-Rモデルは、仕事の要求度（job demands）と資源（job resources）のバランスが、疲弊や健康状態に影響することを示す理論です。 さらに、生理的ストレス反応の把握に関しては、心拍変動指標（CVR-R）および交感神経・副交感神経バランス（LF/HF）を活用しています。 これらは自律神経活動の指標として広く用いられ、心理的ストレスとの関連が報告されています。これらの理論は、不調の早期発見・対応（No.8）および仕事のストレス要因低減（No.10）と理論的に関連します。

理論的枠組みの活用方法
本サービスでは、NIOSH職業性モデルに基づき、「職場のストレス要因」、「緩衝要因（支援要因）」および「ストレス反応」を分けて把握する設計としています。ストレス要因および主観的反応については、同モデルの構造を踏まえたアンケート項目を標準化し、継続的に取得します。加えて、生理的反応の補助指標として、顔動画解析により推定されるCVR-RおよびLF/HFを組み込み、主観的反応と生理的反応を統合的にモニタリングします。 従業員本人には測定結果をフィードバックし、自己認識を促すとともに、一定の基準を満たした場合には管理者に通知される仕組みとしています。管理者向けには、①個人が特定されない形で組織全体の傾向を把握できるダッシュボード、②個別支援を目的として個人単位の状態変化を確認できるダッシュボードの双方を設計しています。個人単位の情報は、あくまで早期の声かけや支援につなげることを目的とし、ストレス反応の変化を踏まえた予防的対応を可能にする構造としています（No.8）。 また、JD-Rモデルの枠組みに基づき、仕事の要求度と支援資源の状況を組織・個人単位で可視化することで、業務負荷や職場環境の見直しに活用できる設計とし、仕事のストレス要因の低減を支援します（No.10）。 さらに、設問設計・判定ロジック・アラート基準およびフィードバック内容は理論構造に沿って標準化されており、一定の手順で運用されるプログラムとして実装しています。これにより、サービスの質および再現性を担保しています。