

## ロブストレスチェック&意識調査サービス

株式会社ロブ

### ストレスチェックにあわせ組織の状態を把握できます

<https://wellcoco.jp/public/providers/svcview/c3736544-7333-4bb4-86d0-9f93b0ee0b45>

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>★弊社顧問に渡辺登應慶義塾大学名誉教授を迎え、同教授が開発されたMSI（ワークストレス総合インデックス）を意識調査の最上位ツールとしてサービス提供しています。</p> <p>★顧客企業・組織のご希望により、新たな概念として従業員エンゲージメント（働きがい）、特に人的資本経営に基づく組織・社会への貢献、帰属意識・組織への愛着、個々の就業上の幸福と捉えるウェルビーイング等を測り、それらの分析、社内・組織内での展開、教育等の支援を行っています。これらは別途記載の理論を複合的に活用し組織の状況を明らかにしています。</p> <p>★これまで組織論、産業組織心理学等の分野で十分検討されてきたいくつかの理論を活用することで、このツールの受検及びその解説書（約20頁）活用により管理職、従業員のヘルスリテラシーの向上、心身の健康意識向上に繋がります。</p> <p>★職場のあり方をあくまで構成するスタッフが積極的に組織に寄与していく、自らが働きかけていくことをベースとしている為、人財育成、仕事のストレス要因低減（課題解決）にも寄与するツールとなっています。設問の順番もそれを意識した構成としています。</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）		

\*ウエ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）
<p>以下の一般的な理論を渡辺名誉教授が有機的に活用できるよう整え、統合して展開しています。</p> <p>依拠する理論</p> <p>★心身の状態への対応からのアプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・NIOSHモデル（医療モデル）</li> <li>・心理ストレスモデル</li> </ul> <p>★ストレス理論からのアプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・因果関係モデル</li> <li>・調整要因モデル</li> <li>・個人・環境（P-Fit適合理論）</li> <li>・要求・コントロールモデル ストレス対策に原因解決、緩衝要因活用を図るため、</li> </ul> <p>★心理的資本からのアプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内発的モチベーションモデル</li> <li>・心理的回復モデル（レジリエンス）</li> <li>・心理的安全性モデル（相互理解等）</li> <li>・動機付けの期待理論</li> <li>・キャリア達成の期待理論</li> </ul> <p>★認知理論からのアプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・認知的準備モデル</li> </ul> <p>★公平理論からのアプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公平理論</li> <li>・2要因モデル</li> <li>・交互作用モデル</li> </ul> <p>★周囲からの支援に基づくアプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレス緩衝モデル</li> </ul> <p>★人財育成からのアプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リフレクシオンに基づくアプローチ</li> <li>・生命型組織理論</li> </ul>

導入企業の評価（500字以内）
<p>現在、ストレスチェックデータ及び意識調査を活用した組織課題、各職場単位の課題の客観的分析を行うとともに、経営陣への報告会、各部署の管理職、監督職とともにワークショップ形式での研修を行っています。他データと統合し、詳細に課題の把握、対応策の構築も実施しています。</p> <p>★導入企業からの評価</p> <p>ストレスチェックの分析のみに留まらず安全衛生全般について、専門的な側面より支援いただいている。分析結果の報告書は非常に分かりやすく、自社の状況を的確に把握することができるものとなっている。</p> <p>また、常に産業医2名（内科医・精神科医）と直接連携いただき、中からは見えない社員の健康保持増進について、表面的な分析ではなく、深層的な要因を掘り下げて分析いただき、当社にとって今何が必要か、分析結果を今後の組織改善にどのように活かせるか、具体的な提案と有効な対応策を共に検討いただいている。</p> <p>★MSI活用の評価</p> <p>職場の状況把握及び比較、改善好事例の把握がロブの分析・報告会もあり、様々な効果が出てきている。理論的に安定しており、納得感も高く、個々の意識向上、セルフケア、職場風土改善に向けてのラインケアにもつながっている。</p>

実証評価	
学術介入の有無	エビデンスの水準
<p>（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）</p>	
<p>実証評価の結果概要（500字以内）</p>	

## 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）	

実施概要・結果
法的義務のストレスチェック実施をベースに、職場のストレス要因改善、周囲からのサポート向上を目的に、エンゲージメント、疲労マネジメント等の概念を加え分析を行った。高ストレス者抽出、医師面接対象候補者抽出にも活用した。

## 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

ストレスチェックの分析のみに留まらず安全衛生全般について、専門的な側面より支援いただいている。分析結果の報告書は非常に分かりやすく、自社の状況を的確に把握することができるものとなっている。

また、常に産業医と直接連携いただき、中からは見えない社員の健康保持増進について、表面的な分析ではなく、深層的な要因を掘り下げて分析いただき、当社にとって今何が必要か、分析結果を今後の組織改善にどのように活かせるか、具体的な提案と有効な対応策を共に検討いただいている。フォローアップも協力していただいています。

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		業種
	部署名・役職		従業員規模
	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		

## 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

以下の一般的理論を渡辺名誉教授が有機的に活用できるよう整え、統合して展開しています。

依拠する理論

- ★心身の状態への対応からのアプローチ
  - ・NIOSHモデル（医療モデル）
  - ・心理ストレスモデル
- ★ストレス理論からのアプローチ
  - ・因果関係モデル
  - ・調整要因モデル
  - ・個人・環境（P-Efit適合理論）
  - ・要求・コントロールモデル ストレス対策に原因解決、緩衝要因活用を図るため、
- ★心理的資本からのアプローチ
  - ・内発的モチベーションモデル
  - ・心理的回復モデル（レジリエンス）
  - ・心理的安全性モデル（相互理解等）
  - ・動機付けの期待理論
  - ・キャリア達成の期待理論
- ★認知理論からのアプローチ
  - ・認知的準拠モデル
- ★公平理論からのアプローチ
  - ・衡平理論
  - ・2要因モデル
  - ・交互作用モデル
- ★周囲からの支援に基づくアプローチ
  - ・ストレス緩衝モデル
- ★人材育成からのアプローチ
  - ・リフレクションに基づくアプローチ
  - ・生命型組織理論

## 理論的枠組みの活用方法

1. ストレスチェック、意識調査、健康経営優良法人申請書等のデータ、既存データを活用して現状の把握
2. それに伴い下記の観点からクライアントのニーズに応じて提案・実施
  - 1) 制度・組織形態（人事制度、休職復職制度等）
  - 2) 現行の職場風土（ストレスチェック、意識調査等から把握）
  - 3) 従業員の心身の健康状態（ストレスチェック、健康経営優良法人申請書等から把握）
  - 4) 休職者や休職内容からの把握
  - 5) 必要に応じて人事部長等高級管理職との面談による把握
3. 対応策の検討・提案・実施
4. 翌年のストレスチェック、意識調査、健康経営優良法人申請の内容、人的資本経営開示による社会へのインパクト等により成果の確認・次の改善へつなげていく。