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。

# 職場環境改善支援

**株式会社パソナセーフティネット**

## ストレスチェック集団分析解説から改善提案へ。職場環境改善の基礎研修や部門長の伴走支援も対応！

https://www.safetynet.co.jp/service/management/environment/

| 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）

職場環境改善の基本的な流れを知り、個別の対象部署の強みや課題を引き出し、改善策検討のサポートを行います。また、カウンセラーが面談を行うことで状況の把握と心理ケアを行います。

＜サービス＞

**■部門長向け職場環境改善研修**

カウンセラーによる集団分析の見方解説及びポジティブメンタルヘルスを軸とした職場環境改善の流れに関する研修

**■部門長向け職場環境改善コンサルティング面談**（「上司・同僚の支援」向上のためのメンタルヘルス支援）

カウンセラーと部門長で上司・同僚の支援状況を中心に現状の棚卸しを行い部署の強みを活かした改善策検討やハラスメント予防に向けたコミュニケーション方法の検討サポートを行う。

**■所属員面談**

カウンセラーと対象部署の所属員（高ストレス者が多い、または健康リスク値が高い部署など）で個別面談を通して心理ケアとセルフケア方法の実行支援を行う。また、ハラスメントと思われる状況が伺える場合、人事にハラスメント対策の提案（研修、相談体制等）を行う。

**■参加型ディスカッション**

カウンセラーのファシリテーションにより、対象部署の部門長及び所属員が職場環境改善策の検討支援を行う。

| 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）

■日軽パネルシステム株式会社（製造業/50人以上1,000人未満/企画管理部総務人事グループ）

・部門長が自部門の課題や強み（改善点と活かす点）を再確認することができ、職場環境改善策についてスモールスタートで実施できそうなことを計画に盛り込むことができた。上司としてどのような支援ができるか、考える機会となり、早速改善策として取り組むきっかけとなった。

製造業 1000人未満　369名 6部署中5部署の総合健康リスク値が改善　6部署中7名の管理職と1時間×3回面接＝21時間 フォローアップは4ヵ月(右表参照)

■卸売業、小売業（10,000人以上/メンタルヘルス室）

・面談で職場の課題や強みについて棚卸をし、カウンセリングによりストレスの気づき、軽減になった。

・どのような支援ができるか、改善策を考え、取り組みを明確にし、実行した。

| 部署 | ストレスチェック実施年度 | (A)量・コントロール | (B)職場の支援 | 総合健康リスク値 |
|---|---|---|---|---|
| A | 2023 | 119 | 135 | 160 |
| | 2024 | 95 | 98 | 93 |
| B | 2023 | 131 | 93 | 121 |
| | 2024 | 125 | 99 | 123 |
| C | 2023 | 121 | 87 | 105 |
| | 2024 | 118 | 68 | 80 |
| D | 2023 | 97 | 109 | 105 |
| | 2024 | 84 | 93 | 78 |
| E | 2023 | 110 | 95 | 104 |
| | 2024 | 106 | 93 | 98 |
| F | 2023 | 118 | 160 | 188 |
| | 2024 | 130 | 133 | 172 |

**理論的裏付け**（500字以内）

本支援では、厚生労働省研究班の報告や「健康いきいき職場モデル」などの理論に基づき、職場の課題や強みを把握し、効果的な改善策を検討・実施することを目的としています。集団分析を活用した研修、部門長・所属員との面談、参加型ディスカッションを通じて、職場環境の現状を整理し、強みを活かした具体的な改善策の策定を支援します。さらに、ワーク・エンゲイジメントや心理的資本の向上を促し、心理的安全性を高め、いきいきと働ける職場づくりを支援します。

参考文献：

【2018改訂版】いきいき職場づくりのための参加型職場環境改善の手引き（仕事のストレスを改善する職場環境改善のすすめ方）（平成29 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）（H27－労働－一般－004）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」班（主任研究者　川上憲人）

「職場環境へのポジティブアプローチ」（平成30年度　厚生労働科学研究費補助金　労働安全衛生総合研究事業「労働生産性の向上に寄与する健康増進手法の開発に関する研究」（研究代表者：島津明人））

**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）

# 職場環境改善支援　株式会社パソナセーフティネット

## 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**

■対象者：管理職（部門長）
■人数：7名（6部門）
■期間：4か月
■手段：WEB相談
■内容：部門長向け職場環境改善コンサルテーション面談として、部門長とカウンセラー2名が3回にわたり面談を行い、職場の課題及び強みの棚卸と職場環境改善計画の作成支援を行う。
■報告：部門長から人事に職場環境改善計画とカウンセラーの所感を添えて提出
【成果】
■組織状況の把握
部門長が自部門の課題や強み（改善点と活かす点）を再確認することにつながる。
■心理的安全性・上司のサポート力向上
上司としてどのような支援ができるか、についても考えることができ、職場環境改善計画に盛り込み実践につながる。
■総合健康リスク値の低減
6部署中5部署の総合健康リスク値が改善。対象の管理職に対し、自社で対応ができていなかった職場環境づくりや上司サポートの教育の機会を設けることができた。6部署7名の管理職に行った各1時間×3回の面接が職場環境改善の一助になっている可能性が示唆される。
製造業1000人未満　369名6部署中5部署の総合健康リスク値が改善　6部署中7名の管理職と1時間×3回面接＝21時間フォローアップは4か月

| 部署 | ストレスチェック実施年度 | (A)量・コントロール | (B)職場の支援 | 総合健康リスク値 |
|---|---|---|---|---|
| A | 2023 | 119 | 135 | 160 |
| | 2024 | 95 | 98 | 93 |
| B | 2023 | 131 | 93 | 121 |
| | 2024 | 125 | 99 | 123 |
| C | 2023 | 121 | 87 | 105 |
| | 2024 | 118 | 68 | 80 |
| D | 2023 | 97 | 109 | 105 |
| | 2024 | 84 | 93 | 78 |
| E | 2023 | 110 | 95 | 104 |
| | 2024 | 106 | 93 | 98 |
| F | 2023 | 118 | 160 | 188 |
| | 2024 | 130 | 133 | 172 |

**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**

部門長が自部門の課題や強み（改善点と活かす点）を再確認することができ、職場環境改善策についてスモールスタートでできそうなことを計画に盛り込むことができた。上司としてどのような支援ができるか、考える機会となり、早速改善策として取り組むきっかけとなった。(4)(10)

| 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 | 日軽パネルシステム株式会社 | 業種 | 製造業 |
| | 部署名・役職 | 企画管理部　総務人事グループ | 従業員規模 | 50人以上1,000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 | |
| | 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 | | | |

# 職場環境改善支援

株式会社パソナセーフティネット

## 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**

平成21～23年度厚生労働省厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）総合研究報告書「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」（主任研究者川上憲人）　（１）、（３）、（９）、（１０）、（１１）、（１２）、（１４）

ポジティブメンタルヘルス

「職場のポジティブメンタルヘルスと行動医学」（島津明人, 2018）（９）、（１０）、（１４）、（１８）

ワーク・エンゲイジメント

島津明人 (2011). 基調講演「これからの職場のメンタルヘルス －第一次予防と ワーク・エンゲイジメント－」, 第 65 回日本交通医学会総会.（１８）

健康いきいき職場モデル

主任研究者 川上 憲人 東京大学大学院医学系研究科・教授 分担研究者 下光 輝一 東京医科大学公衆衛生学講座・教授 堤 明純 北里大学医学部公衆衛生学・教授 島津 明人 東京大学大学院医学系研究科・准教授 原谷 隆史 独立行政法人労働安全衛生総合研究所・部長 吉川 徹 財団法人労働科学研究所・副所長 研究協力者 小田切優子 東京医科大学公衆衛生学講座・講師 井上 彰臣 産業医科大学産業生態科学研究所・助教（４）、（１０）、（１１）、（１２）、（１４）

・労働者の心の健康の保持増進のための指針（厚生労働省）
（厚生労働省, 2006改訂）
（１）、（３）、（９）、（１０）、（１１）

・心理的資本（こころの資本）
「健康経営ガイドブック」健康経営優良法人認定事務局編 発行年月：2025 年 3 月版
https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025_03.pdf
（１３）、（１４）、（１８）、（１９）

※DMHの一部については、AMED榎原班成果物のDeLiGHTについてサービス提供事業者に情報提供し引用できることとする。DeLiGHTで推奨するアプローチ（認知行動療法、マインドフルネス、ストレスマネジメント等）を理論的裏付けとしているとする場合は、ウェルココ上でも「DeLiGHT推奨アプローチ」としてのタグをつけることを想定）。

デジタルを活用した介入手法の場合の該当有無：□認知行動療法　□マインドフルネス

**理論的枠組みの活用方法**

- 「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」
  主任研究者 川上憲人（平成21～23年度 厚労科研報告書）
  → 職場全体でのメンタルヘルスの第一次予防（不調の未然防止）を進める方法を提言。職場環境改善のエビデンス基盤として活用。
- ポジティブメンタルヘルス
  島津明人 (2018)「職場のポジティブメンタルヘルスと行動医学」
  → 不調対策だけでなく、働く人の強みや前向きな側面に注目し、活力・充実感を高める施策として職場環境改善に応用。
- ワーク・エンゲイジメント
  島津明人 (2011) 基調講演「これからの職場のメンタルヘルス －第一次予防とワーク・エンゲイジメント－」
  → 仕事への活力・熱意・没頭を高める考え方を導入。モチベーション向上や離職防止の観点から職場環境改善に活用。
- 健康いきいき職場モデル
  主任研究者 川上憲人（東大）、分担研究者 下光輝一（東京医科大）、堤明純（北里大）、島津明人（東大）、原谷隆史（労働安全衛生総合研究所）、吉川徹（労働科学研究所）、研究協力者 小田切優子・井上彰臣ほか
  → 職場環境要因（職場の支援・上司の関わり・仕事の裁量など）が健康やエンゲージメントに及ぼす影響をモデル化。改善施策の設計指針として活用。
- 労働者の心の健康保持増進のための指針（厚生労働省, 2006改訂）
  → 事業場でのセルフケア・ラインケア・事業場外資源の活用といった4つのケアを体系化。職場環境改善の実務的ガイドラインとして活用。
- 心理的資本（こころの資本）
  「健康経営ガイドブック」（健康経営優良法人認定事務局編, 2025年3月版）
  → 希望（Hope）、自己効力感（Efficacy）、楽観性（Optimism）、レジリエンス（Resilience）の4要素を強化。従業員が困難を前向きに乗り越えられる職場づくりに応用。