

職場環境改善支援

株式会社パソナセーフティネット

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

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！

提供可能エリア(可能エリアが青塗)			
北海道	東北	関東	甲信越
北陸	東海	近畿	中国
四国	九州	沖縄	海外

提供可能法人規模 (◎：実績あり、○：提供可)			
50人未満	1,000人未満	10,000人未満	10,000人以上
○	◎	◎	◎

サービスの目的・期待される効果
 【凡例】◎：実証評価 ●：理論的裏付け ○：ユーザー評価

基盤整備	法制度対応	●
	制度・施策体系の整理	—
	人事・産業保健業務の効率化・負担減	●
	組織状況の把握	●
取組の普及・浸透	サーベイ受検率向上	—
	相談窓口の利用率・認知率向上	—
	プログラムへの参加率・利用率向上	—
	不調の早期発見・対応	—
	ヘルスリテラシー・意識向上	●
	仕事のストレス要因低減	●
	心理的安全性・上司のサポート力向上	●
周囲のサポート力向上	●	
心の健康・業務パフォーマンス	生活習慣の改善	●
	健康状態・心理指標改善	●
	アブセンティーズム改善	●
	プレゼンティーズム改善	●
	ワーク・エンゲージメント向上	●
	従業員エンゲージメント向上	●
	労務指標改善 (離職率、残業時間等)	●

サービスの概要・特徴
 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。

導入企業の評価

■ 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

職場環境改善支援

株式会社パソナセーフティネット

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

理論的裏付け

採用している理論の概要

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

学術研究機関等による科学的な効果検証

学術研究期間等が介在しない独自の効果検証

エビデンスの水準

ランダム化比較試験

非ランダム化比較試験

単純前後比較などの準
実験的研究

コホート研究

横断研究または症例対
照研究

実証評価の結果概要

--	--	--	--	--	--