

株式会社LightNow

<https://lightnow.co.jp/posts/9X1QGe> 8

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	○	ライノウ（株式会社LightNow）は、企業のメンタルヘルス対策と人事・産業保健業務の効率化を支援するサービスを提供している。主力は「50人未満事業場向けストレスチェック」であり、法令義務化の流れを見据え、未実施企業が多い小規模事業場に特化して導入支援を行う点が特徴である。従業員のメンタル不調を未然に防ぎ、職場環境の改善につなげることを目的としている。また、オプション機能としてAIを活用した面談支援ツール「データコンシェルジュ」も提供しており、録音された会話から必要な情報を自動抽出し、面談記録の作成を効率化する。これにより、人事や産業保健職は記録業務の負担から解放され、対話や支援そのものに集中できる。さらに、健康経営支援や離職予防など、企業の人的課題全体に対する改善提案まで踏み込む点も特徴であり、単なるツール提供に留まらず、実務に直結する支援を行う点に強みがある。	
	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	○	●	◎
	13. 生活習慣の改善		●	◎
心の健康・業務パフォーマンス	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）	○	●	◎

ストレスチェックサービスのオプション機能である面談支援サービスData Conciergeは、音声データの自動テキスト化・要約・帳票生成による面談業務効率を再設計する。資料作成時間を約70%削減し、情報量の質を30%向上させる効果が確認されており、記録工程の自動化によって入力・整理・確認の時間を大幅に削減する。また、音声から複数帳票を同時反転生成できるため、重複作業の排除による業務効率化と意思決定の迅速化を実現する。さらに、入力の帳票と記録の一貫性向上により品質のばらつきも抑制される。加えて、記録作業から解放されることで対話に集中でき、コミュニケーションの質が向上する。ベタンのノウハウが構造化されることで経験差が縮小し、新人でも一定水準の面談品質を担保できる。情報の一元管理により職種間連携も円滑化し、組織全体の対応力向上にも寄与する。

導入企業では、ストレスチェック制度に準拠した運用基盤が確立され、小規模事業場でも安心して導入できる点が評価された。従来は断片的であったメンタルヘルス施策が体系的に整理され、人事・産業保健業務の流れが標準化されたことで、担当者の業務負担が軽減された。また、談話・サーベイデータの蓄積により、組織状態を定量的に把握できるようになり、感覚ではなくデータに基づく意思決定が可能となった。さらに、簡便な運用設計により受検率や施策参加率が向上し、相談專線の明確化によって利用率・認知率も改善した。加えて、リスクの可視化により不調の早期発見が実現し、従業員の健康意識やセルフケア行動の向上が見られた。結果として、ストレス要因の改善や職場の支援体制強化が進み、心理的安全性が高まったことで、健康状態や生産性が改善し、離職率や残業時間の適正化など労務指標の向上にもつながっている。

(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)

本実証実験では、面談支援サービス「Data Concierge」を用い、音声データから帳票作成に必要な情報を自動抽出する仕組みが、医療現場などのような効果をもたらすかを検証した。その結果、資料作成時間は約70%削減され、情報量の質は約30%向上するなど、記録業務において明確な効率化が確認された。また、音声から複数帳票へ同時反映できるように、重複入力が排除され、業務全体の生産性向上と意思決定の迅速化につながった。さらに、手作業による入力ミスや記録のばつが減少し、情報の正確性と一貫性が向上した。

加えて、定性的な側面では、医療従事者が記録作業から解放されることで患者との対話に集中でき、コミュニケーションの質が向上したほか、ベテランの面談ノウハウが形式化されることで、新人でも一定水準の面談品質を担保できるようになった。情報上の一貫管理により職種間の連携も円滑化し、組織全体の対応力が強化された。本実証は、業務効率化と医療の質向上を同時に実現する有効性を示す結果となった。

5 0 人未満事業場対応型AIストレスチェック（2 0 2 8 年義務化対応）

株式会社LightNow

様式3 導入企業の評価

該当する効果			実施概要・結果
基盤整備	1. 法制度対応	○	導入企業における実施では、まず基盤整備として、労働安全衛生法に準拠したストレスチェックおよび面談記録の運用体制が構築され、従来分散していた人事・産業保健施策が統合的に整理された。これは職業性ストレスモデルおよびJD-Rモデルの枠組みに基づき、業務負荷（要求度）と資源（裁量・支援）の可視化を前提とした設計であり、組織全体のリスク構造を定量的に把握する基盤となっている。AIによる記録自動化により、資料作成時間は約70%削減され、単なる効率化に留まらず、人的リソースを本来の対話や支援業務へ再配分することが可能となった。同時に、面談・サーベイデータが一元的に蓄積されることで、個人および組織単位での状態把握が可能となり、データドリブンな意思決定基盤が確立された。また、情報セキュリティ責任者の配置およびPマーク取得に向けた体制整備により、個人情報保護とデータ利活用の両立が図られている。 取組の普及・浸透の面では、行動科学に基づく「実施負担の最小化」と「参加障壁の低減」を設計思想とし、面談およびサーベイの実施プロセスを簡素化したことで参加率が向上した。これによりデータの網羅性が高まり、統計的な信頼性が担保された状態でのリスク評価が可能となっている。さらに、面談内容の可視化とフィードバック機能により、従業員のセルフモニタリングが促進され、ヘルスリテラシーの向上および行動変容が生じている。ストレス要因についても、個人レベルの主観から組織レベルの構造的課題へと再定義され、具体的な改善施策へと接続されている。また、上司および同僚の支援行動がデータとして把握されることで、社会的支援の質と量が向上し、心理的安全性の高い職場環境の形成に寄与している。 さらに、心の健康および業務パフォーマンスの面では、面談の標準化と情報共有の高度化により、健康状態および心理指標の改善が確認された。特に、プレゼンティーズムの低減は、業務中の集中度向上および意思決定精度の向上として現れ、組織全体の生産性向上に寄与している。また、面談品質の均質化により、従業員は一貫した支援を受けることが可能となり、ワークエンゲイジメントおよび組織への信頼感が向上した。これらの変化は、離職率の低下や残業時間の適正化といった労務指標の改善としても現れており、短期的な業務効率化に加え、中長期的な組織パフォーマンスの向上に寄与する結果となっている。
	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. 従業員エンゲージメント向上	○	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	○	

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	
法制度に準拠した運用基盤を短期間で構築し、未整備だった体制を標準化。実施プロセスの統一により運用負荷を定量的に削減（1・2）	
面談記録の自動化により資料作成時間を約70%削減、担当者の他の業務に回すことが出来る実務時間を大幅に創出（3）	
記録データの蓄積により、個人・組織単位での状態把握が可能となり、判断の定量性が向上（4）	
面談・サーベイ運用の簡素化により参加率が向上し、データ取得率の改善を実現（5・7）	
情報の網羅性向上（情報量＋30%）により、見落としのないリスク把握が可能となった（8）	
面談内容の可視化により、健康意識の向上およびセルフケア行動の増加が確認された（9）	
ストレス要因の構造的把握により、具体的な改善施策の実行率が向上（10）	
上司・同僚の関与内容が明確化され、支援行動の質と頻度が向上（11・12）	
記録の正確性向上と入力ミス削減により、健康情報の信頼性が向上（14）	
業務負荷軽減により集中度が向上し、プレゼンティーズムの改善が示唆された（16）	
面談品質の標準化により、ワークエンゲイジメントの向上傾向が確認された（17）	
従業員との対話時間増加により、組織への信頼感・エンゲージメントが向上（18）	
業務効率化と意思決定の迅速化により、間接コスト削減および生産性向上が確認された（19）	

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	製造業
	部署名・役職	従業員規模	10,000人以上
	企業名②	業種	製造業
	部署名・役職	従業員規模	50人以上1,000人未満
	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	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	企業名⑤	業種	
	部署名・役職	従業員規模	
	アンケート対象及び回答社数		
	実施時期・方法		
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	主な設問内容		

5 0 人未満事業場対応型AIストレスチェック（2 0 2 8 年義務化対応）

株式会社LightNow

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
本取組は、職業性ストレスの代表理論であるJob Demand–Control–Supportモデルを基盤とし、業務負担・裁量・社会的支援を構造的に把握することで、法制度対応および施策体系の整理を行う（1・2）。さらに、面談データとストレスチェック結果を統合し、PDCAサイクルに基づく運用を行うことで、人事・産業保健業務の効率化と組織状況の定量把握を実現する（3・4）。 加えて、ヘルスプロモーション理論を採用し、個人のセルフケア能力向上と組織環境改善を同時に推進することで、サーベイ受検率や施策参加率の向上、不調の早期発見を促進する（5・7・8・9）。また、ストレス要因の可視化とフィードバックを通じて、職場環境の改善と上司・同僚による支援行動の強化を図り、心理的安全性の向上につなげる（10・11・12）。 さらに、データドリブン・マネジメントを導入し、面談記録の自動化・可視化によって属人的な知見を組織知へ転換することで、健康状態や心理指標の改善、業務集中度の向上を実現する（14・16）。これにより、ワークエンゲイジメントおよび従業員エンゲイジメントの向上を促し（17・18）、最終的には欠勤や生産性低下の抑制、離職率や残業時間の改善といった労務指標の向上に寄与する理論構造としている（15・19）。

理論的枠組みの活用方法
本サービスは、職業性ストレスモデルおよびJD-Rモデルを中核理論とし、個人のストレス反応を「業務要求（Demand）」と「資源（Resource）」の関係性として捉え、それをデジタル技術によって可視化・運用可能な形に落とし込んでいる点に特徴がある。具体的には、面談音声を自動的にテキスト化し、要約および重要項目の抽出を行うことで、従来は非構造データであった面談内容を「業務負荷」「裁量」「上司・同僚支援」といった理論上の構成要素に対応付けた構造化データとして蓄積する仕組みを実装している。これにより、個人レベルの主観的な訴えを組織全体の傾向として定量的に把握することが可能となり、組織状況の客観的評価が実現される（1・3・4）。 さらに、ストレスチェック結果と面談データを統合し、ダッシュボード上でリスク分布や経時変化を可視化することで、統計的根拠に基づいた早期発見および優先順位付けを可能とする設計としている。これにより、単発的な対応ではなく、PDCAサイクルに基づく継続的な組織改善が実現され、リスクの高い集団や要因に対して重点的な介入を行うことができる（8・10）。 また、ヘルスプロモーション理論および認知行動理論の枠組みを取り入れ、面談記録から睡眠・食事・運動といったセルフケア行動を自動抽出し、個人ごとのフィードバックとして提示する機能を実装している。これにより、従業員は自身の状態を客観的に認識し、行動変容に向けた具体的なアクションを選択できるようになる。すなわち、単なる情報提供ではなく、自己効力感を高める形での行動変容支援を実現している（9・13）。 加えて、サービスの再現性と品質担保の観点から、面談項目・評価指標・記録フォーマットを統一し、AIが同一基準で記録生成を行う仕組みを構築している。これに加え、運用マニュアルの整備や担当者向け研修プログラムを体系化することで、個人の経験やスキルに依存しない標準化された面談運用を実現している。これにより、上司や周囲の支援行動の質が安定し、心理的安全性の向上にも寄与する（2・11・12）。 これらの理論と機能の統合により、記録業務の削減による業務効率化と、面談品質の均質化が同時に達成される。その結果、従業員の集中度向上によるプレゼンティーズムの低減、主体的な働き方の促進によるワークエンゲイジメント向上、さらには組織への信頼感の醸成による従業員エンゲージメントの向上といった多面的効果が生じる（16・17・18）。最終的には、離職率の低下や生産性向上などの労務指標の改善にもつながり（19）、理論に基づく再現性の高いサービスとして、持続的な組織改善を支援する構造となっている。

5 0 人未満事業場対応型AIストレスチェック（2 0 2 8 年義務化対応）

株式会社LightNow

様式5 実証評価

実証 デザイン	介入・観察対象	本実証における介入・観察対象は、企業に所属する従業員および人事・産業保健担当者とする。対象は特に、ストレスチェックを実施している、または導入を検討している事業場を中心とし、職種・職位・雇用形態を問わず広く設定することで、組織全体の傾向を把握可能な設計とする。加えて、面談を実施する上司、産業医、保健師等も観察対象に含め、支援行動や面談品質の変化を多面的に評価する。個人単位ではストレス反応、セルフケア行動、エンゲージメント等を、組織単位では受検率、離職率、業務効率等を観察指標とする。これにより、個人と組織の双方に対する影響を同時に検証できる構造とする。
	介入・要因	本実証における介入要因は、面談支援サービス「Data Concierge」の導入および運用である。具体的には、面談音声の自動テキスト化、要約生成、重要項目抽出、帳票自動作成機能により、面談記録業務の自動化と標準化を実現する。また、ストレスチェック結果と面談データを統合し、ダッシュボード上でリスク分布や傾向を可視化することで、早期発見および施策判断を支援する。さらに、セルフケア行動の抽出とフィードバック機能を通じて、従業員の行動変容を促進する。これらの要因により、業務効率化、情報の一元化、面談品質の均質化を同時に実現し、組織改善の基盤を形成する。
	比較対象	比較対象は、同一組織内における導入前の従来運用とする。従来は、面談記録を手書きや個別入力により作成し、データは分散管理されていたため、情報の網羅性や正確性にばらつきが生じていた。また、記録作成に多くの時間を要し、面談の質や対応スピードにも影響を及ぼしていた。本実証では、導入前後の同一指標を用いた時系列比較により、業務時間、受検率、健康指標、エンゲージメント等の変化を検証する。さらに、必要に応じて部署単位での導入有無比較を行い、介入効果の差異を明確化する設計とする。これにより、介入による純粋な効果を評価可能とする。
	アウトカム	アウトカムは、定量指標と定性指標の両面から設定する。定量指標としては、資料作成時間の削減率、サーベイ受検率、面談実施率、不調者の早期発見率、プレゼンティーイズム指標、エンゲージメントスコア、離職率等を主要指標とする。定性的には、面談の質、コミュニケーションの深度、心理的安全性、従業員満足度等をアンケートおよびヒアリングにより評価する。これらを組み合わせることで、業務効率化だけでなく、健康状態や組織風土への影響を包括的に測定する。最終的には、個人の健康改善と組織パフォーマンス向上の双方に対する効果を明確化する。
	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	○
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. アブセンティイズム改善	
	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
本実証においては、面談支援サービスの導入により、取組の普及・浸透および心の健康・業務パフォーマンスの双方において複合的な成果が確認された。まず、運用の簡便化と記録負担の軽減により、ストレスチェックおよび面談への参加障壁が低下し、サーベイ受検率および施策参加率の向上が見られた（5・7）。加えて、相談導線の明確化と面談記録の可視化により、相談窓口の認知および利用が促進され、従業員が適切なタイミングで支援にアクセスできる環境が整備された（6）。
さらに、面談データとストレスチェック結果の統合により、リスクの分布や変化を定量的に把握できるようになり、不調の早期発見および迅速な対応が可能となった（8）。この過程で、従業員自身が自身の状態を客観的に認識する機会が増加し、健康意識およびヘルスリテラシーの向上が確認された（9）。また、ストレス要因が個人の問題としてではなく、業務構造や職場環境の課題として可視化されたことで、具体的かつ再現性のある改善施策の実行につながり、仕事のストレス要因の低減が進んだ（10）。
加えて、面談内容の標準化と共有により、上司が部下の状態を適切に理解し支援するための指針が明確化され、上司のサポート力が向上した（11）。同時に、チーム内での情報共有が円滑化したことで、同僚間の支援行動も促進され、周囲のサポート力の底上げが確認された（12）。これらの結果として、職場における心理的安全性が高まり、安心して相談・発言できる環境が形成された。
心の健康および業務パフォーマンスの面では、セルフケア行動の可視化とフィードバックにより、睡眠や生活習慣の見直しといった行動変容が促進された（13）。その結果、ストレス反応の低減など健康状態および心理指標の改善が確認されている（14）。また、早期介入の実現により、メンタル不調による欠勤や休職の発生抑制が示唆され、アブセンティイズムの改善につながった（15）。さらに、業務中の集中度向上や負担軽減により、プレゼンティーイズムの低減が確認され、生産性向上に寄与している（16）。
加えて、面談品質の均質化と対話機会の増加により、従業員の主体的な働き方が促進され、ワークエンゲイジメントの向上が見られた（17）。同時に、組織からの支援を実感することで、企業への信頼感や帰属意識が高まり、従業員エンゲージメントの向上にもつながっている（18）。最終的には、これらの積み重ねにより、離職率の低下や残業時間の適正化といった労務指標の改善が確認され、組織全体の持続的なパフォーマンス向上に寄与する結果となった（19）。