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。

プレゼンティーイズム測定が可能なストレスチェック『LLax seed(リラク シード)』

ＳＯＭＰＯヘルスサポート株式会社

健康経営の推進に必要なプレゼンティーイズムサーベイ搭載型ストレスチェック

サービス紹介URLを記載する

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		「LLax seed」は法令対応はもちろん、健康経営の推進に必須なプレゼンティーイズムが測定可能なストレスチェックです。 <ストレスチェック> 職業性簡易ストレス調査票(57問)・新職業性簡易ストレス調査票(80問)を利用。 <プレゼンティーイズムサーベイ> 付帯①WFun（Work Functioning Impairment Scale）を利用。WFunは、“企業の「健康経営」ガイドブック（経済産業省）”および “健康経営度調査票”において、推奨されているプレゼンティーイズム測定ツールです。 付帯②WLQ-J（Work Limitations Questionnaire日本版）を利用。日本で初となる健康問題による生産性低下率測定プログラム。米国では医学・健康の諸分野で広く研究されており、NASAでも活用されています。 また、努力義務となっている集団分析、職場環境改善や高ストレス者の対応など、幅広いサービスメニューをご用意しています。
	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		
	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		

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）

企業名：雪印メグミルク株式会社　https://www.sompo-hs.co.jp/actual/000429/

アンケートの対象及び回答社数：ストレスチェック「LLax seed」導入の202社
実施時期、実施方法：2021年度におけるお客様満足度アンケート結果
主な設問内容：Q.「LLax seed」サービスは、貴社のご期待に十分お応えできていますか？
Q.「LLax seed」サービスは、貴社のご期待に十分お応えできていますか？
そう思う・まあそう思う　約95%
Q.ストレスチェック実施前における、弊社オペレーションのサポートは満足のいくものでしたか？
そう思う・まあそう思う　約94%
Q.ストレスチェック実施～分析結果報告書の納品に至るまで、弊社のオペレーションのサポートは、満足のいくものでしたか？
そう思う・まあそう思う　約94%

理論的裏付け（500字以内）

WFunは、産業医科大学で開発された、健康問題による労働機能障害の程度を測定するための調査票で、“企業の「健康経営」ガイドブック（経済産業省）”および “健康経営度調査票”において、推奨されているプレゼンティーイズム測定ツールです。
理論的枠組みの名称：日本人労働者の間でラッシュ・モデルに基づく作業機能性障害測定尺度の開発と妥当性　提唱者：藤野善久

WLQ-Jは、3つのパイロットスタディ（フォーカスグループ、認知面接、代替形式テスト）、2つのフィールド試験で、質問票の心理測定学的性能を検証したものです。25項目からなる質問票から4つの尺度がクロンバックα係数0.90以上を達成し、仮説通り、健康状態および自己申告による仕事の生産性と相関関係が示されています。
理論的枠組みの名称：Work Limitations Questionnaire 日本語版（WLQ-J）の開発　信頼性・妥当性の基礎的検討
提唱者：井田浩正

実証評価

学術介入の有無	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）

Llax　Seedのオプションサービスであり、構成員のストレスが高く、健康を損ねるリスクが高い組織などに対し、知識・情報を得るための研修、管理職コンサルテーション（管理職と個別に面談し、組織の強みと課題の明確化、改善策の具体化、行動変容の動機づけなどを行うもの）、職場環境改善ワークショップ（管理職や職場メンバーなどによるワークショップ通じ、組織の強みと課題の明確化、改善策の具体化を行うもの）などを提供する。

「総合健康リスク値」
対象組織 566 のうち、419 組織（約 75%）で改善しました。平均改善幅は約 14 ポイント（125→111）でした。

プレゼンティーイズム測定が可能なストレスチェック『LLax seed(リラク シード)』

ＳＯＭＰＯヘルスサポート株式会社

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

アンケートの対象及び回答社数：ストレスチェック「LLax seed」導入の202社
実施時期、実施方法：2021年度におけるお客様満足度アンケート結果
主な設問内容：Q.「LLax seed」サービスは、貴社のご期待に十分お応えできていますか？
Q.「LLax seed」サービスは、貴社のご期待に十分お応えできていますか？
そう思う・まあそう思う　約95%
Q.ストレスチェック実施前における、弊社オペレーションのサポートは満足のいくものでしたか？
そう思う・まあそう思う　約94%
Q.ストレスチェック実施～分析結果報告書の納品に至るまで、弊社のオペレーションのサポートは、満足のいくものでしたか？
そう思う・まあそう思う　約94%

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

【集団分析報告会について①】
見方から丁寧にご説明いただき、大変わかりやすかった。浮きぼられた結果について、職場にどう落として改善していくか、担当の方と相談しつつ結果を活用していけた　サービス業　（1,000名以上規模）
【集団分析報告会について②】
数年来対応していただいておりありがたい。弊社の状況についても把握していただいており、心強く、頼りにしている。
公務　（2,000名以上規模）
【集団分析レポートについて】 希望に可能な限り対応しようとしてくれた その他製造業　（1,000名以上規模 ）
【サービス全般について】
コスト面に満足しており、資料のカスタマイズも柔軟にご対応いただいている 小売業　（3,000名以上規模）
【医師面接サービスについて】
医師から届く結果は、比較的詳細で会社としての対応はしやすい 小売業　（100～300名規模）
【運用担当等について】
コロナ禍によりメール・電話での対応だったが、担当者の方との連絡を密にとることが出来たので問題なくストレスチェックを完了することが出来た その他製造業　（100～300名規模）

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	
	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	ストレスチェック「LLax seed」導入の202社		
	実施時期・方法	2021年度におけるお客様満足度アンケート結果		
	主な設問内容	Q.「LLax seed」サービスは、貴社のご期待に十分お応えできていますか？ Q.ストレスチェック実施前における、弊社オペレーションのサポートは満足のいくものでしたか？ Q.ストレスチェック実施～分析結果報告書の納品に至るまで、弊社のオペレーションのサポートは、満足のいくものでしたか？		

プレゼンティーイズム測定が可能なストレスチェック『LLax seed(リラク シード)』　ＳＯＭＰＯヘルスサポート株式会社

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

WFunは、産業医科大学で開発された、健康問題による労働機能障害の程度を測定するための調査票で、“企業の「健康経営」ガイドブック（経済産業省）”および“健康経営度調査票”において、推奨されているプレゼンティーイズム測定ツールです。
ストレスチェックと同時に実施することで、プレゼンティーズムと組織別・個人別の課題を可視化します。
・従業員のプレゼンティーイズムによる労働機能障害の程度をベンチマーク比較したい。
・プレゼンティーイズムにより労働機能障害が発生している原因となっていると思われる健康問題を把握したい。
・労働機能障害の程度が高い従業員に介入したい。また、その効果検証を行いたい。

<理論的枠組みの名称、提唱者>
理論的枠組みの名称：日本人労働者の間でラッシュ・モデルに基づく作業機能性障害測定尺度の開発と妥当性
提唱者：藤野善久

理論的枠組みの活用方法

論理的枠組み：疾患非特異的
特定の疾患や症状を対象としていません。どのような疾患や症状であれ、労働機能の障害を経験している状態を測定します。
論理的枠組み：ラッシュ・モデル
数学的な性質上、年齢構成や職種に関係なく、部署間や、会社間のベンチマークが可能です。
活用方法：
上記特徴を生かし、集団や個人の特性に依存せず、性別、年齢、業種に影響されない、客観的な労働障害の程度を定量化し、個人間、集団間の比較を行っています。

プレゼンティーイズム測定が可能なストレスチェック『LLax seed(リラク シード)』　ＳＯＭＰＯヘルスサポート株式会社

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

WLQ-Jは、タフツ大学の Lerner Dらが開発したプレゼンティーズムによる労働遂行能力の低下率が測定できる質問票の日本語版で、“企業の「健康経営」ガイドブック（経済産業省）”および “健康経営度調査票”において、推奨されているプレゼンティーイズム測定ツールです。
WLQは、健康問題が仕事に与える影響を下位尺度で把握でき、労働遂行能力の低下割合を人件費に換算することで経済損失として把握することも可能なことを特徴としています。ストレスチェックと同時に実施することで、プレゼンティーズムと組織別・個人別の課題を可視化します。
・事業の実施効果についてプレゼンティーイズムによる労働生産性の改善効果を金額での把握
・ストレスチェック集団分析と「LLax WLQ-J」を用いた職場環境分析による対策優先順位付け

WLQ-Jは、3つのパイロットスタディ（フォーカスグループ、認知面接、代替形式テスト）、2つのフィールド試験で、質問票の心理測定学的性能を検証したものです。25項目からなる質問票から4つの尺度がクロンバックα係数0.90以上を達成し、仮説通り、健康状態および自己申告による仕事の生産性と相関関係が示されています。
WLQ-Jは原著者により原版と日本語版の等価性について確認がなされ、日本人において信頼性・妥当性が確認されています。

<理論的枠組みの名称、提唱者>
：The Work Limitations Questionnaire
：Work Performance of Employees With Depression: The Impact of Work Stressors
：The Work Limitations Questionnaire's validity and reliability among patients with osteoarthritis
提唱者：Lerner D

理論的枠組みの名称：Work Limitations Questionnaire 日本語版（WLQ-J）の開発　信頼性・妥当性の基礎的検討
提唱者：井田浩正

理論的枠組みの活用方法

論理的枠組み：25の質問の回答結果からのパフォーマンス影響の算出
活用方法：回答者ごとに異なる主観に左右されることが少ない特徴を生かし、安定的な定量評価によるプレゼンティーイズムによる経済損失を把握します。

論理的枠組み：4つの下位尺度による原因の追究
活用方法：この下位尺度を活用することで、特徴の把握や原因の追究を行っています。

プレゼンティーイズム測定が可能なストレスチェック『LLax seed(リラク シード)』　ＳＯＭＰＯヘルスサポート株式会社

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	職場環境改善活動を実施した組織（566 組織、構成員数 42,417 名）
	介入・要因	研修、管理職コンサルテーション、職場環境改善ワークショップをWEB による遠隔及び現地対面で実施
	比較対象	N年度（介入前）とN+1年度（介入後）の同一組織間のストレスチェック結果
	アウトカム	総合健康リスク値と下位尺度数値の変化
	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	○
	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）	

実証結果

「総合健康リスク値」
対象組織 566 のうち、419 組織（約 75%）で改善しました。平均改善幅は約 14 ポイント（125→111）でした。

「改善した尺度」
「上司のからのサポート」が最も改善しており、「職場の対人関係でのストレス」「同僚からのサポート」も大きく改善しました。組織内の人間関係は、業務の質的・量的負担に比べ、現場における取組みで改善しやすいと考えられていますが、今回の結果からも管理職やメンバーの行動変容が職場環境の改善につながったことが示されました。
上記に次いで、「心理的な仕事の負担（量）」、「仕事のコントロール度」も改善しました。業務効率化やコミュニケーションの改善、マネジメントスタイルの変更などの工夫が、業務そのものに由来する負担の軽減にもつながったこと可能性が考えられます。「イライラ感」「疲労感」「抑うつ感」などのストレス反応、「仕事の適性度」「働きがい」などのモチベーションに関連する尺度も良化し、「仕事や生活の満足度」も改善しました。

「サービス内容別」
実施方法による分析では、専門家の支援のもと、管理職単独で考える方法でも、複数名のグループで考える方法でも、同等の効果が見られました。また、WEB による遠隔実施と現地対面実施との比較でも、効果に差はありませんでした。

・総合健康リスク値の平均変化量
　管理職コンサルテーション　-１５．２４
　ワークショップ -１６．８５
・総合健康リスク値の平均変化量と組織数
　対面　-１３．４１　組織数３９７
　WEB -１４．３２　組織数１６９