

産業医紹介サービス「産業医コンシェルジュ」

「高品質な産業医を育成し、適切なサービスを企業に届けたい」の想いで産業医が創業。品質を重視したサービス提供をしています。

https://dr-hpm.co.jp/service/sangyoui_concierge/

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	○	■ 産業医サービス「産業医コンシェルジュ」…累計約500社様に導入、サービス継続率98%! ①信頼の産業医体制-厳しい採用面接を経て、経験豊富な相談しやすい医師をご紹介します。 ②充実のサポート-産業医への直接相談が可能です。迅速かつ適切なアドバイスが提供可能です。 ③シンプルな料金体系-産業医の訪問時間に応じた月額料金となっております。月額料金には、すべての産業医業務とサポート体制が含まれるパッケージ料金です。月ごとに、企業様のご要望に合わせた取り組みを行います。
	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ー	○	
調査・分析支援（人的支援）			■提供可能エリア 全国
現状把握・分析システム	ストレスチェックシステム	○	■提供可能法人規模 規模問わず対応可能（10,000人以上の法人へのサービス提供実績有）
	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	○		
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）

導入企業の評価（500字以内）

【事例1：企業規模1,000名/金融・保険】

■導入の決め手

Dr.健康経営のセミナーに複数回参加し、健康経営の推進や産業医の具体的な活用方法について理解が深まったことで、自社での活用イメージが明確になりました。単なる産業医紹介にとどまらず、健康経営の視点で伴走支援が受けられる点に魅力を感じ、導入を決定しました。

■導入後の改善

特にメンタルヘルス領域の産業医面談が大きく改善しました。従来は月1回の経過観察に留まり、休復職など難しいケースへの対応が不十分でしたが、現在は個別に応じた対応や主治医との連携により、より実効性のある支援が可能になりました。会社として言いにくい内容も専門家として適切に伝えてもらえる点も助かっています。

■社内の変化

産業保健への理解が進み、産業医・保健師の認知が向上しました。衛生委員会の活性化や、面談後に具体的な対応策が明確になることで、「具体的な対応策が見つかり希望が持てた」という声を多数聞くようになりました。従業員・管理職双方の不安軽減につながっています。

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)	

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. サーバイ受検率向上	
	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）	

実施概要・結果	
■ 弊社産業医実施業務（一部抜粋） ・職場巡視 ・衛生委員会又は安全衛生委員会の委員として意見を述べること ・健康診断及び面接指導の結果に基づき就業上の措置に関する意見を述べること ・健康診断及びストレスチェックに関する労働基準監督署への報告書を確認し、署名・捺印すること ・健康診断、長時間労働の面接指導、ストレスチェックその他の健康管理に関する企画に関与し、助言や指導を行うこと ・診断書その他に記された労働者の心身の状態の情報を解釈し、加工し、就業上の措置に関する意見を述べること ・職業性疾患を疑う事例の原因調査と再発防止に関与し、助言や指導を行うこと ・長時間労働に従事する労働者の面接指導 ・ストレスチェックの結果に基づく労働者の面接指導 ・職場復帰の支援等をはじめとする治療と仕事の両立支援 ・労働者からの健康相談	
■ 訪問稼働頻度 1か月に1回1時間、もしくは2か月に1回1時間	
■ 利用対象者 全従業員	

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	
■ 弊社顧客コメント（弊社導入事例より抜粋） ・企業の課題感について 健康経営は、経営層をはじめとしたトップダウン方式で進めていくと効果的であり、経営層がより一層方針を打ち出していく必要があります。また、人事部や衛生委員会を中心にボトムアップ方式で進めていくのもなかなか簡単にはいかないという課題ですね。他にも、産業医が多くの会社において適切に機能していないというお話もされていて、そこは弊社としてもまさに課題に感じていたところでした。 ・導入後、改善された面はありましたか？ 一番大きく改善されたのは、メンタルヘルスを中心とした、従業員への産業医面談です。（8） 弊社は産業医面談の数が増加している状況で、内容的にもメンタルヘルスや休職復職など人事労務的にも難しい事例が多くなってきています。 以前は、月1回の産業医面談を設定して経過観察のみ、というような形で解決には至らないことが多くありました。その他、従業員が復職する際に、主治医の診断書が妥当でないと思われる時など、適切に復職を判断していくことが難しかったです。またそういったケースでも、産業医としての見解を示していただけず、「今後どうしたらいいですか？」と逆に私が産業医から聞かれることもありました。 Dr.健康経営にサポートをしてもらってからは、ちゃんと従業員1人1人に合わせた対応をしていただけることとあわせて、必要に応じて積極的に主治医と情報共有してもらえるので心強いですね。また、会社としては、従業員本人に直接言いにくいことを、第三者の専門家として明確に伝えてもらえることも助かっています。（3） ・社内での変化はありましたか？ 産業保健の取組みの重要性や、産業医・保健師の認知度が飛躍的に上がったと思います。今まで形骸化していた衛生委員会でも、参加者の反応が変わり、意識が向上してきたと感じます。また、産業医面談を行った面談者の上司や人事担当者からも、実際の面談を通して明確な見解を示していただけると「具体的な対応策が見つかり希望が持てた」という声を多数聞くようになりました。面談者も会社側も共に不安が減っていることはかなり大きい変化だと思います。（1,2,9,11）	

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	非公開	業種	金融業、保険業
	部署名・役職	管理部	従業員規模	1,000人以上10,000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	
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			
	主な設問内容			

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	○	■ 弊社産業医実施業務（一部抜粋） ・衛生委員会又は安全衛生委員会の委員として意見を述べること ・健康診断及び面接指導の結果に基づき就業上の措置に関する意見を述べること ・健康診断及びストレスチェックに関する労働基準監督署への報告書を確認し、署名・捺印すること ・健康診断、長時間労働の面接指導、ストレスチェックその他の健康管理に関する企画に関与し、助言や指導を行うこと ・診断書その他に記された労働者の心身の状態の情報を解釈し、加工し、就業上の措置に関する意見を述べること ・職業性疾患を疑う事例の原因調査と再発防止に関与し、助言や指導を行うこと ・長時間労働に従事する労働者の面接指導 ・ストレスチェックの結果に基づく労働者の面接指導 ・職場復帰の支援等をはじめとする治療と仕事の両立支援 ・労働者からの健康相談 ■ 訪問稼働頻度 1か月に1回1時間もしくは2か月に1回1時間 ■ 利用対象者 全従業員	
	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. サーバイ受検率向上			
	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. アブセンティイズム改善			
	16. プレゼンティイズム改善			
	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）			

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

■ 弊社顧客コメント（弊社導入事例より抜粋）	
・企業の課題感	
以前は近くのお医者さまと産業医契約をしていました。ですが、実際には訪問もなく私たちもどのようにお付き合いするのが勝手が分からず何年もの間ただ報酬をお支払いしている状態が続きました。	
また、各事業所の従業員数は50名未満で産業医選任の義務ではないということもあり、数年前にいったん契約を打ち切っていた状態でした。	
・弊社の産業医サービスを導入して、以前から改善された面や、健康経営に関しての変化	
従業員の意識が少しずつ変わってきた様に思います。	
以前は、健康診断後に生活習慣病などの保健指導の案内が来た際、従業員へ「医師による保健指導を受けてください」と伝えても無視されてしまうことがほとんどでした。	
ですが、産業医導入後は「産業医の先生の話聞いてみたい！」という従業員が若干名出てきているため、そこは一步前進かなと思っています。	
また、健康経営サービスをきっかけに、当社でもドライバーに対する「脳ドック健診」と「睡眠時無呼吸症候群検査（S A S 検査）」を新たに導入しました。導入に際して、社内規程やルール作りなどで産業医の先生に相談することが多く、他社の事例やアドバイスを適宜いただけたので非常に助かりました。	
更に、今年は全従業員に対して「ストレスチェック」を初めて導入したのですが、管理職に対して先生から導入説明を実施していただきました。私達従業員が伝えるよりも、第三者の専門家の方にお話をいただいたことよって、理解してもらいやすかったと思っています。（1,2,4,6,8）	
他にも、季節に合わせた講話資料を先生から提供していただき、大変助かっています。	
資料は社内のweb掲示板で公開する他にも、従業員への説明資料作成にも活用しています。今までは、例えば、現場職では熱中症予防対策などの資料を手作りして従業員に周知していましたが、現在はいったい講話資料を参考にさせていただいています。（3,9）	

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	非公開	業種	分類不能の産業
	部署名・役職	管理、常務取締役	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	
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			
	主な設問内容			