

〇〇株式会社 御中

労働機能障害評価プログラム「WFun」
生産性測定プログラム「WLQ-J」
ご提案書

2022年●月●日
SOMPOヘルスサポート株式会社

会社概要

より多くの「こころと身体」の健康の実現に貢献します

会社名 SOMPOヘルスサポート株式会社
(英文字表記 Sompo Health Support Inc.)

設立 2018年10月1日

従業員 309名 2022年3月末現在

専門職 約2,100名 (業務委託を含む)
産業医・保健師・産業保健師・看護師・精神保健福祉士・臨床心理士・
管理栄養士等の健康サポートスタッフ・カウンセラーネットワーク

提携医療機関 約270機関

事業内容 メンタルヘルスクア事業、健康経営コンサルティング、健康指導・相談事業 他

本店所在地 〒101-0063 東京都千代田区神田淡路町1-2-3
その他拠点：大阪・名古屋・福岡・仙台・札幌



当社は、SOMPOホールディングスの「お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスを提供し、社会に貢献する」というグループ経営理念の実現に向け、より多くの個人の皆さまの「健康」の実現や、従業員の「健康」の実現を通じた企業等の健全な発展をサポートするため、2018年10月1日に新たに創設したヘルスクア専門会社です。

SOMPOホールディングスは、長年にわたり「こころと身体」の健康に資する事業を展開してまいりました。

これまで培ってきた人材とノウハウを基に、当社は、より多くの「こころと身体」の健康の実現に貢献することを社会的使命と考え、長年の実績と最新の知見・技術を融合することで、より付加価値の高い健康に資するサービスの提供してまいります。

健康経営で示されているアウトカム評価指標

経済産業省が発行している「企業の「健康経営」ガイドブック」では、健康経営のアウトカム評価指標として以下のとおり示されている。

指標	指標の内容	把握方法				
		企業内	健診	ストレス	その他	
短期的 アウトカム 評価指標	健康コスト 関連指標	【アブセンティーズム】 従業員へのアンケート調査、欠勤・休職日数、疾病休業者数・日数	○			○
		【プレゼンティーズム】 WHO-HPQ、東大1項目版、 WLQ 、 WFun 、 QQmethod				○
		【生産性損失のコスト評価】 アブセンティーズム、プレゼンティーズムと人件費、医療費等を用いて算出	○			○
	健康関連指標	【身体的指標】 定期健康診断・特定健康診査結果、問診のデータを用いて把握 例) 血圧、血中脂質、肥満、血糖値、既往歴、管理不良率 など		○		
		【生活習慣指標】 問診のデータを用いて把握 例) 喫煙習慣、飲酒習慣、運動習慣、睡眠・休養、朝食 など		○		
		【心理的指標】 職業性簡易ストレス調査票、追加アンケート調査のデータを用いて把握 例) 主観的健康感、生活満足度、仕事満足度、ストレス など			○	
		【就業関連指標】 ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント・スケールを使用し、活力、熱意、没頭の状態を把握する				○
	長期的アウトカム評価指標	企業の健康づくりを「経営戦略」、従業員を「資本」として捉え、収益を生み出すという観点から、 経営的なアウトカムを主として用いる評価指標 例) 株価の伸び率、自己資本比率、経常利益の伸び、新規事業の創出数 など	○			

- ✓ 評価指標の大部分は企業内の情報、健診・ストレスチェックの結果で補足が可能だが、アブセンティーズムの一部、プレゼンティーズム、就業関連指標（ワークエンゲージメント）は別途アンケート等での把握が必要。
- ✓ プレゼンティーズムについては、経済産業省から5つの測定方法が推奨されている。
- ✓ アブセンティーズムの一部（アンケート）、就業関連指標については、アンケート内容が明記されている。



2. プレゼンティーズム測定の方法

WFunおよびWLQ-Jについて

WFunおよびWJQ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（2018）”において、推奨されているプレゼンティーズム測定ツールです。

WFun（Work Functioning Impairment Scale）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す。心理測定学理論およびRasch modelと呼ばれる数学理論にもとづいて開発されました。当社は、2018年10月に産業医科大学とライセンス契約を締結し、企業・団体へのご提供を開始しました。

WLQ（Work Limitations Questionnaire）は、タフツ大学で開発された、健康問題による仕事上の制約の状況や生産性の低下率を測る調査票です。当社はこのWLQを活用した、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『WLQ-J』を開発いたしました。WLQ-Jの生産性低下割合を算出する計算式のアルゴリズムは、高い信頼性と妥当性が確認されています。米国では医学健康の諸分野で広く研究されており、N A S Aでも活用されています。

図表 20 健康経営評価指標（短期的アウトカム評価指標）
【生産性への影響度を評価する指標：プレゼンティーズム】

企業「健康経営」ガイドブック
～連携・協働による健康づくりのススメ～
(改訂第1版)

経済産業省 商務情報政策局
ヘルスケア産業課

評価手法	概要・評価の際の注意事項
アウトカム評価指標：プレゼンティーズム	
1	WHO-HPQ WHOで世界的に使用されている「WHO健康と労働パフォーマンスに関する質問紙（ハーバードメディカルスクール作成）」を用い、3つの設問で評価する。得点方法は、①絶対的プレゼンティーズムと②相対的プレゼンティーズムの2つの方法で表示される。プレゼンティーズムをコスト換算する場合には、日本人の性格的気質を考慮し、相対的プレゼンティーズムを用いることが、健康関連総コストの割合からみても妥当と考えられる。
2	東大1項目版 アンケートの設問数を減らしたいなどの理由により、プレゼンティーズムの意味をそのまま反映したアンケート1項目にて取得する項目を東京大学WGにて作成したものである。
3	WLQ WLQ（Work Limitations Questionnaire、タフツ大学医学部作成）の日本語版。（著作権・日本語版作成：SOMPOリスクマネジメント株式会社※有料）全25問の質問項目からなり、4つの尺度（「時間管理」5問、「身体活動」6問、「集中力・対人関係」9問、「仕事の結果」5問）で構成されている。回答は、体調不良によって職務が遂行できなかった時間の割合や頻度を、「常に支障があった」～「まったく支障はなかった」の5段階、及び「私の仕事にはあてはまらない」から選択する。
4	WFun WFun(Wrok Functioning Impairment Scale)とは、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ある。7つの設問を聴取し、合計得点（7～35点）で点数化する。点数が高い方が、労働機能障害の程度が大きいことを示す。日本における先行研究の結果より、21点以上が中程度以上の労働機能障害があると判断できる。
5	QQmethod まず、何らかの症状（健康問題）の有無を確認したうえで、「有り」の場合は4つの質問「仕事に一番影響をもたらしている健康問題は何か」「この3か月間で何日間その症状があったか」「症状がない時に比べ、症状がある時はどの程度の仕事量になるか（10段階評価）」「症状がない時に比べ、症状がある時はどの程度の仕事の質になるか（10段階評価）」を把握する。

労働生産性の測定方法

経産省で推奨されている5つの測定方法の特徴

評価方法	特徴	
WHO-HPQ	WHOで世界的に使用されている「WHO健康と労働パフォーマンスに関する質問紙（ハーバードメディカルスクール作成）」を用い、 3つの設問 で評価する。 得点方法は、① 絶対的プレゼンティーズム と② 相対的プレゼンティーズムの2つの方法 で表示される。 プレゼンティーズムをコスト換算する場合には、日本人の性格の気質を考慮し、相対的プレゼンティーズムを用いることが健康関連総コストの割合からみても妥当と考える。	<p>Q1)あなたの仕事においてだれでも達成できるような仕事のパフォーマンス、10がもっとも優れた勤務者のパフォーマンスとした0から10までの尺度上で、あなたの仕事と似た仕事において多くの勤務者の普段のパフォーマンスをあなたはどのように評価しますか？（0-10で回答）</p> <p>Q2)同じ0から10の尺度上で、過去1-2年のあなたの普段のパフォーマンスをあなたはどのように評価しますか？（0-10で回答）</p> <p>Q3)同じ0から10の尺度上で、過去4週間（28日間）のあなたの勤務日におけるあなたの総合的なパフォーマンスをあなたはどのように評価しますか？（0-10で回答）</p> <p>.....</p> <p>上記3問の回答から以下の計算式で算出 ・絶対的プレゼンティーズム：Q3×Q2（100点満点） ・相対的プレゼンティーズム：Q3/Q1（0.25～2.0） （上記結果が0.25より小さい場合、0.25、2.0より大きい場合は2.0とする）</p>
東大1項目版	アンケートの設問数を減らしたいなどの理由により、プレゼンティーズムの意味をそのまま反映した アンケート1項目にて取得 する項目を東京大学WGにて作成したものである。	<p>Q) 病気やけががない時に発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を評価してください。 _____ % (1-100%)</p>
WLQ-J	WLQ（Work limitations Questionnaire / タフツ大学医学部作成）の日本語版。 全25問の質問項目 からなり、 4つの尺度 （「 時間管理 」5問、「 身体活動 」6問、「 集中力・対人関係 」9問、「 仕事の結果 」5問）で構成されている。回答は、体調不良によって職務が遂行できなかった時間の割合や頻度を、「常に支障があった」～「まったく支障はなかった」の5段階、及び「私の仕事にあてはまらない」から選択する。	<p>【時間管理】Q.正規の勤務時間どおりに仕事をする事</p> <p>【身体活動】Q.この2週間に、健康状態もしくは感情的な問題を感じることなく、職場内の移動（例えば、会議室まで歩くことなど）が出来た時間はどのくらいありましたか？</p> <p>【集中力】Q.気をそらさずに仕事を続けること</p> <p>【対人関係】Q.対面で、会議で、または、電話で人と話をする事</p> <p>【仕事の結果】Q.期待される量の仕事をこなすこと</p> <p>上記のような25問に以下の6つのいずれかで回答 常に支障があった／ほとんどの間支障があった／ときどき支障があった／わずかに支障があった／まったく支障はなかった／私の仕事にはあてはまらない</p>

労働生産性の測定方法

経産省で推奨されている5つの測定方法の特徴

評価方法	特徴	
WFun	<p>WFun(Work Functioning Impairment Scale) 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ある。</p> <p>7つの設問で、合計得点（7～35点）で点数化する。点数が高い方が労働機能障害の程度が大きいことを示す。日本における先行研究の結果より、21点以上が中度以上の労働機能障害があると判断できる。</p>	<p>A. ていねいに仕事をすることができなかった B. ○○○</p> <p>C. ○○○ D. ○○○</p> <p>E. ○○○ F. ○○○</p> <p>G. ○○○</p> <p>.....</p> <p>上記設問に以下の5段階で回答 5. ほぼ毎日ある / 4. 週に2日以上 / 3. 週に1日程度 / 2. 月に1日以上1. / まったくない * 回答が具体的な日数であり、客観的に状況の把握が可能</p> <p>.....</p> <p>* 7問の合計点数で判定 7～13：問題なし 14～20：軽度の労働機能障害 21～27：中度の労働機能障害 28～35：重度の労働機能障害 * 開発者の直近の考えでは、7～14:問題なし、15～20:軽度の労働機能障害としている</p>
QQ Method	<p>まず、何らかの症状（健康問題）の有無を確認したうえで、「有り」の場合は4つの質問「仕事に一番影響をもたらしている健康問題はなにか」「この3か月間で何日間その症状があったか」「症状がない時に比べ、症状がある時はどの程度の仕事量になるか（10段階評価）」「症状がない時に比べ、症状がある時はどの程度の仕事の質になるか（10段階評価）」を把握する。</p>	<p>1) 仕事に“1番影響を及ぼしている健康問題”を選んでください。</p> <p>2) この3か月の中で何日間その症状がありますか。おおよそあてはまる数字を記入してください。</p> <p>3) 症状がないとき（通常時）に比べ、症状がある時は、どの程度の“仕事量”になりますか。就業開始から通常就業時間の間（残業になる前の時間帯）に、本来できたであろう仕事量のうち、どの程度の仕事量を行えたか、「0～10」のうちもっともあてはまる選択肢を選んでください。 * 仕事の質は問いません。</p> <p>4) 症状がないとき（通常時）に比べ、症状がある時は、どの程度の“仕事の質”になりますか。「0～10」のうちもっともあてはまる選択肢を選んでください。* ここでいう「仕事の質」とは、例えばミスが多さや創造性の発揮など、仕事の成果の品質に関することとお考えください。</p> <p>.....</p> <p>上記設問をもとに以下の計算方法で算出 * 仕事の量と質を組み合わせる方法 ・パフォーマンスの低下 = 1 - (仕事の量) / 10 × (仕事の質) / 10</p>

✓ WHO-HPQ、東大1項目版、QQMethodは自らのプレゼンティーイズムを直接的に主観で回答する形式

✓ WLQ-J、WFunは、プレゼンティーイズムに関するさまざまな要素への回答より、計算ロジックを用いて算出する形式

労働生産性の測定方法

5つの測定方法の比較

	WHO-HPQ	東大1項目版	WLQ-J	WFun	QQmethod
特徴					
質問数	3問	1問	25問	7問	4問
元の言語	英語	日本語	英語	日本語	英語
客観性 (定量的)	×：本人の主観（10段階でどれくらいか？を直接質問）	×：本人の主観（0～100%でどれくらいか？を直接質問）	○：25問の質問からロジックで算出 選択肢がやや主観的（わずかに・・・など）	○：7問の質問から算出 客観的に回答できる選択肢（週2日以上・・・など）	×：本人の主観（10段階でどれくらいか？を直接質問）
経済損失の算出 (コスト評価)	○：労働生産性の低下率を%で算出可	○：労働生産性の低下率を%で算出可	○：労働生産性の低下率を%で算出可	×：算出不可	○：労働生産性の低下率を%で算出可
下位尺度	×：相対指標と絶対指標はあるが、何が原因で低下しているか把握することは不可	×：下位尺度なし	◎：「時間管理」「身体活動」「集中力・対人関係」「仕事の結果」のどこが低下しているかを体系的に把握することが可能	○：WLQほど体系的ではないものの、どこが低下しているか把握することは可能 *健康問題を追加質問として加えた場合は、原因となる健康問題の把握も可能	△：量・質のいずれかと、原因となる健康問題を把握することは可能
リスク保有者の把握	×	×	×	○：健康問題による労働機能障害保有者を把握することを目的としたツールであるため、活用可	×
ベンチマーク	△：設問が主観的であるため、少人数だとプレが大きくなるが、一定数を確保できれば活用可	△：設問が主観的であるため、少人数だとプレが大きくなるが、一定数を確保できれば活用可	△：質問が詳細なため、業種等により影響を受けやすい。 *類似業務を行っている部署間の比較には活用可	○：集団や個人の特性に依存されにくく、ベンチマークとして活用しやすい	△：設問が主観的であるため、少人数だとプレが大きくなるが、一定数を確保できれば活用可
用途	・生産性損失のコスト評価（部署ごと、介入前後の効果検証も含む）	・生産性損失のコスト評価（部署ごと、介入前後の効果検証も含む）	・生産性損失のコスト評価（類似・同一業務を担当している部署ごと、介入前後の効果検証も含む） ・下位尺度を用い、労働生産性低下の原因を追究	・労働機能障害保有者割合の比較（部署ごと、介入前後の効果検証も含む） ・産業医面談等を実施する従業員のスクリーニング	・生産性損失のコスト評価（部署ごと、介入前後の効果検証も含む）

✓ WLQ-JとWfunは、お互いに補完できる要素があり、用途を使い分けて活用できる。

ご要望に応じたWFunまたはWLQ-Jのご活用

WFunとWLQ-Jは前ページでご覧いただいたように、特徴に違いがあります。貴社のご要望に合わせて、どちらかをご選択ください。

ご要望の例

- 健康診断や病名で把握できない、「プレゼンティーズム経験群」をスクリーニングしたい。
(一方、寝た子を起こしてしまう可能性もあるので、フォローアップが大事になる)
- 労働者の労働障害の程度を知り、産業保健現場において個人へ具体的に介入（ケア）したい。
- 具体的な症状（腰痛・睡眠時無呼吸症候群など）を持つ群へ施策をうつので、事前事後の効果を測りたい。
- 部門ごとの「仕事のお困り度」をベンチマークしたい
- 少ない設問数で実施したい。



WFunがおすすめです。

ご要望の例

- 生産性低下率から経済的な損失コストを算出して経営に示したい。
- 部署ごとの生産性の比較を詳細な数値で行いたい。
- ストレスチェック集団分析と相関をみたい。
- 詳細な設問で実施したい。



WLQ-Jがおすすめです。



3. サービスの概要

WFunの特徴

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、集団間の比較をも可能とする測定ツールです。

7つの質問項目

調査票は、簡易な7つの質問のみです。
(例:「ていねいに仕事をする事ができなかった」)

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。

医療情報を用いない

WFunの質問項目には、健康情報は用いられません。そのため、必ずしも保健医療職でない職場の担当者でも、取り扱いやすい内容となっています。なお、医療情報を用いていませんが、医学的な症状やその後の休職リスクと強く関連することが示されています。

一次元性と局所独立性

この調査票は、「労働機能障害の程度」という、一つだけの概念を測定します（一次元性と呼びます）。また、回答は、回答者の「労働機能障害の程度」のみによって規定されます。

総点のみの評価

WFunは総得点が全ての情報を保有しています。質問項目ごとの回答パターンを分析する必要はありません（統計的に、「総点がsufficient statistics」と呼ばれる特徴です）

客観性

数学的な性質上、評価は、性、年齢、職種などによって、解釈が影響されません。（同じ点数であれば、どのような属性でも、同程度の労働機能障害を経験していると解釈可能。この特徴があるため、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。

WFunの調査

「WFun」による調査

- 調査は、**簡易な7つの質問のみ**です。回答に要する時間は5分程度です。

Q) 「普段の体調の良い時と比べて、あなたは現在、お仕事に関して次のようなことが、どのくらいありますか。」

	ほぼ毎日ある	週に2日以上	週に1日以上	月に1日以上	まったくない
ていねいに仕事をする事ができなかった	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				

- 対象の回答パターンは、対象者の「労働障害」の程度によってのみ規定され、**他の要因からの影響を受けません。**
- 回答パターンを分析する必要はなく、**総得点が全ての情報を反映しています。**
- 得点は客観的です。**点数の解釈は、集団の属性に関わらず不偏です。**
この特徴があることから、**異なる集団間の比較が可能**となります。

WFun調査結果の採点

WFun採点方法

Q) 「普段の体調の良い時と比べて、あなたは現在、お仕事に関して次のようなことが、どのくらいありますか。」

	ほぼ毎日ある	週に2日以上	週に1日以上	月に1日以上	まったくない
ていねいに仕事をすることができなかった	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				

- ほぼ毎日ある : 5点
- 週に2日以上 : 4点
- 週に1日以上 : 3点
- 月に1日以上 : 2点
- まったくない : 1点

上記の合計点評価する。(得点範囲7点～35点)

WFun得点の解釈 (参考)

WFun得点	参考割合	解釈
7点～13点	50～60%	問題なし。
14点～20点	20～30%	軽度の労働機能障害。表面的には問題になっていないが、詳細に面談などすると、健康問題を有している可能性がある。
21点～27点	10～15%	中度の労働機能障害。何らかの介入を要する可能性が高い。
28点～35点	2～8%	重度の労働機能障害を経験している。臨床的介入の必要性が高い。

- ・WFunは、得点が高いほど、労働機能障害の程度が高いことを意味します。
- ・外的基準(症状など)との明確なカットオフ値はありません。
- ・大よその目安として、上のような分類を提案しています。

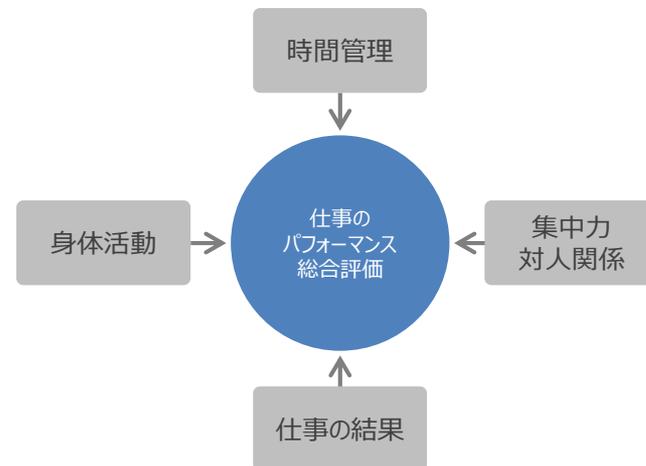
WLQ-Jの特徴

25の質問

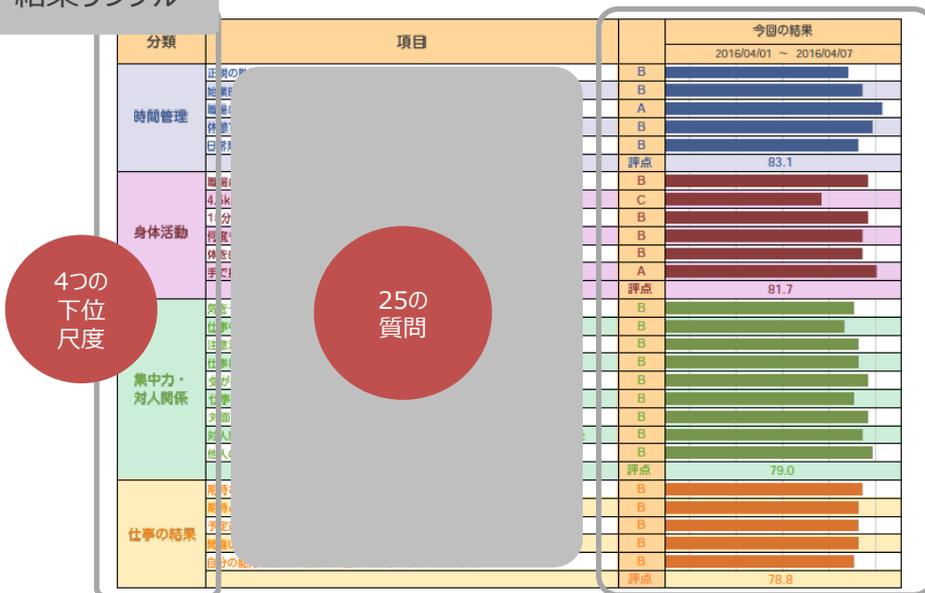
WLQ-Jは25の質問から構成されており、回答結果からアルゴリズムでプレゼンティイズムによるパフォーマンスへの影響を算出します。(最も良好な状態のパフォーマンスを100%として算出)そのため、回答者ごとに異なる主観に左右されることが少ないことが特徴です。

4つの下位尺度

WLQ-Jは4つの下位尺度別のパフォーマンスも算出されます。この下位尺度を活用することで、プレゼンティイズムによるパフォーマンス低下の特徴の把握や原因の追究を行うことができます。



結果サンプル



アルゴリズム

仕事のパフォーマンス総合評価(生産性)

実施月 2016/04/01~2016/04/07

94.5% /100%

WLQ-Jの調査

組織別にみた生産性低下率の測定結果をご提供します

1 「WLQ-J」による調査

- 「WLQ-J」を使用して、心身の健康状態が仕事のパフォーマンスに与えている影響度合いを調査します。
- 貴社の体制に応じて、Webまたは質問紙で実施することが可能です。
- 質問票は、25項目で構成されており、回答に要する時間は10分程度です。

2 組織別集計結果の報告

- 調査の回答結果を元に、心身の健康問題による生産性の低下率を組織別に数値化した組織別集計結果報告書を提出いたします。
- 組織別の集計結果は、データ納品いたしますので、お客様のご意向でデータを分析いただくことが可能です。
- 調査結果は、全体と性別、年代別、組織別の集計結果をご提出いたします。
- 継続的な調査により、経時的な変化を確認することができます。

サービスの導入の流れ



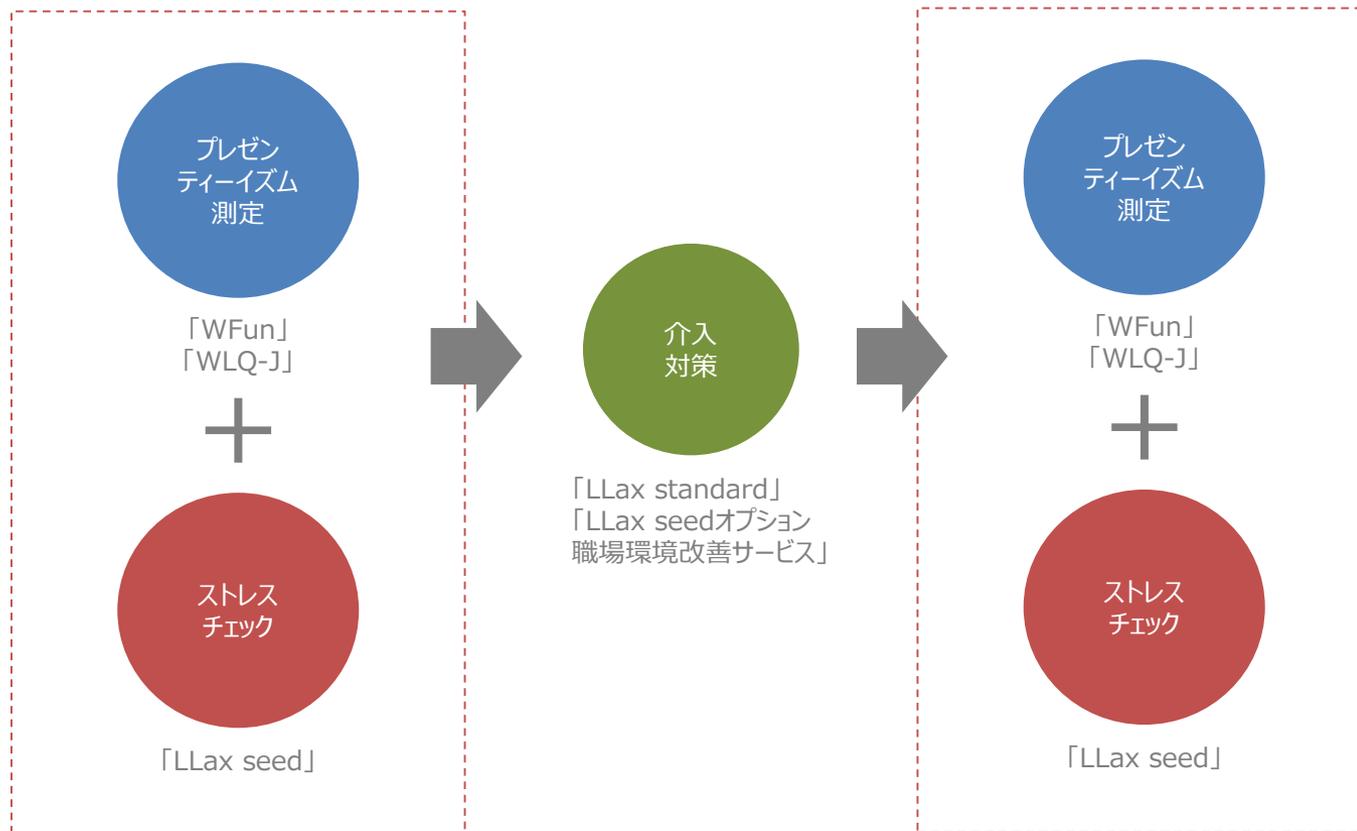
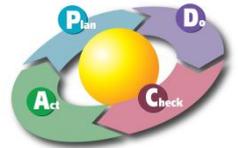


4. ストレスチェックおよびソリューションとの組み合わせ

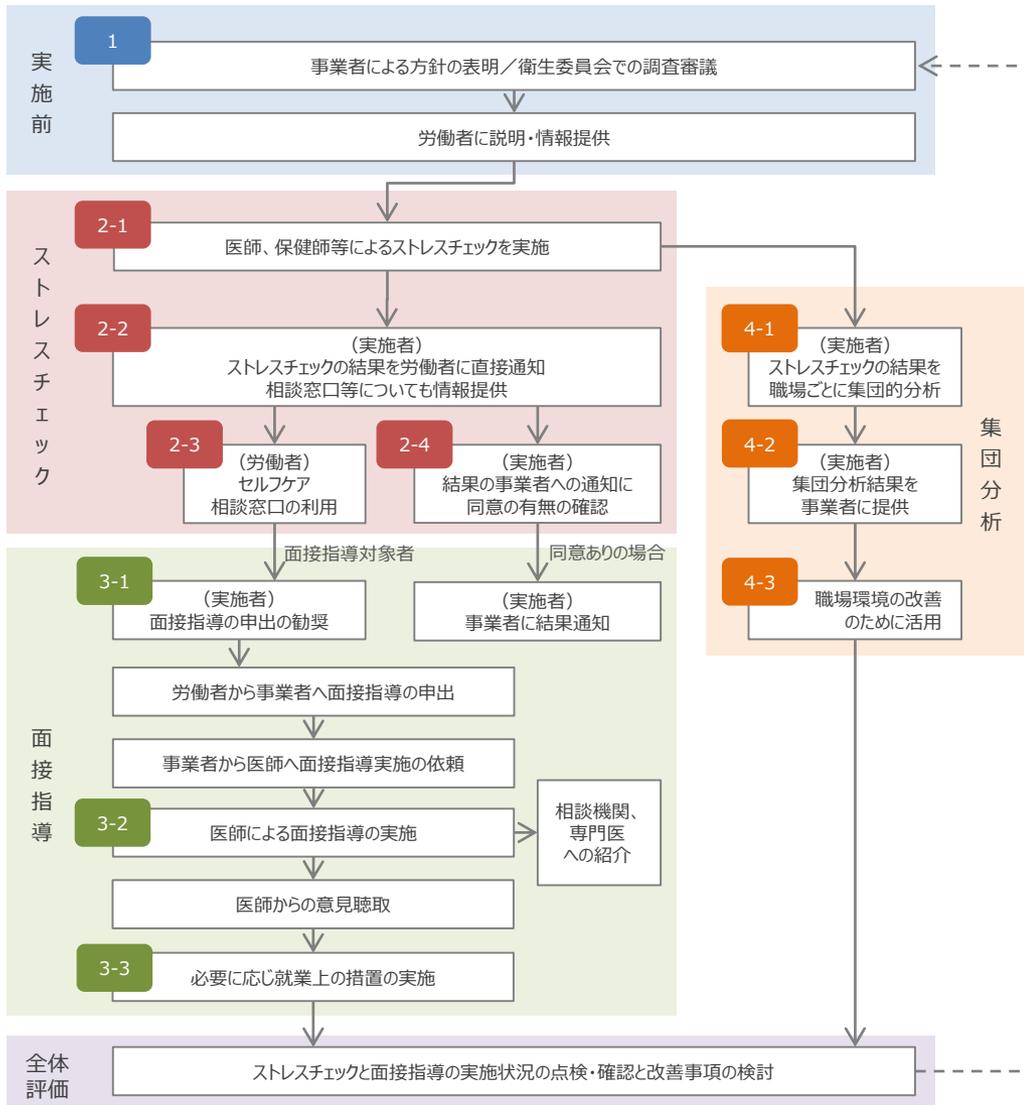
ストレスチェックおよびソリューションとの組み合わせ

プレゼンティーズム測定は、ストレスチェックと同時に実施することをお勧めいたします。
ストレスチェックと同時に実施することで、実施負荷の軽減、ストレスチェックとの相関の確認、毎年同時期に定点観測ができるといったメリットがあります。

また、プレゼンティーズム測定やストレスチェックは、実施するだけでは意味がありません。
結果に応じて対策を実施することが重要です。その対策の効果を確認するために定期的に測定・チェックを実施します。



LLax seed ~ストレスチェック制度対応サービス~



メンタルヘルス対策導入パッケージ

厚生労働省が推奨する「職業性ストレス簡易調査票」を用い、「ストレスチェック制度」に対応したサービスです。ストレスチェックの実施前、ストレスチェックの実施、医師の面接指導や集団分析までをご支援します。実施結果から把握した課題解決に向け、従業員の相談窓口や職場環境の改善サービスをご提供いたします。

	項目	サービス概要 (一例)	該当
義務	実施前サポート	衛生委員会審議サポート 規定ひな型ツールのご提供	1
	実施者サービス	保健師等による実施者サービス	2-1
	ストレスチェック	ストレスチェックシステムの利用	2-1 2-2
	実施・運用サポート	実施状況確認、勧奨メール送信 高ストレス者の抽出・本人への通知 面接指導の申出勧奨メール送信 結果の保存、報告書作成支援	2-4 3-1
	医師面接サービス	全国医師ネットワークを利用した面接	3-2
努力義務	集団分析	結果の提供、コンサルタントによる報告会 対策の立案	4-1 4-2
	職場環境改善対策	各種研修、職場環境改善ワークショップ 管理職コンサルテーション 高ストレス部署メンバーの個別ヒアリング	4-3
追加推奨	医療専門職による高ストレス者面接	高ストレス者に対する面接 (医師面接前) * 保健師、臨床心理士等が実施	3-2
	医療専門職によるケース対応サービス	医師面接後のフォロー、個別ケース対応 休職者の職場復帰支援 →LLax standard (P.18)	3-3
	追加分析 / 追加質問項目	集団分析の前後比較 (分析項目追加) プレゼンティーズム測定 →LLaxWLQ-J (P.16)	4-1
	相談窓口の設置	心の健康相談 (電話) 対面、電話、WEBによるカウンセリング 人事労務担当者向け相談 (電話・メール)	2-3

LLax standard ~メンタルヘルス産業保健体制構築支援・職場復帰支援プログラム~



当社の専門職であるOMCが事業場を定期的に訪問し、個別ケースの対応を中心に、メンタルヘルス全般をサポートするサービスです。

メンタルヘルスに関わる 産業保健体制構築支援

産業保健体制の構築に向け、人事労務・産業保健スタッフが有機的に機能するよう、具体的・実践的な支援を実施します。

- ① 現状のメンタルヘルスへの取り組み、職場環境の把握に基づいた対策方針の明示
- ② 対策推進体制、規則・ルールの見直し、人材育成に関する助言
- ③ 「心の健康づくり計画」策定にあたっての助言
- ④ セルフケア・ラインケアの企画立案（実行）
- ⑤ メンタル不調者への面談
- ⑥ 上司からの相談対応、アドバイス

メンタルヘルスに関わる 産業保健体制構築支援

メンタル不調者が医療機関での治療が必要となった場合には、当社ネットワークより、信頼のおける精神科医、診療内科医をご案内します。

休職者への事例対応

貴社の人事労務担当者・主治医と連携をとり、休職者に対し以下の支援を実施します。

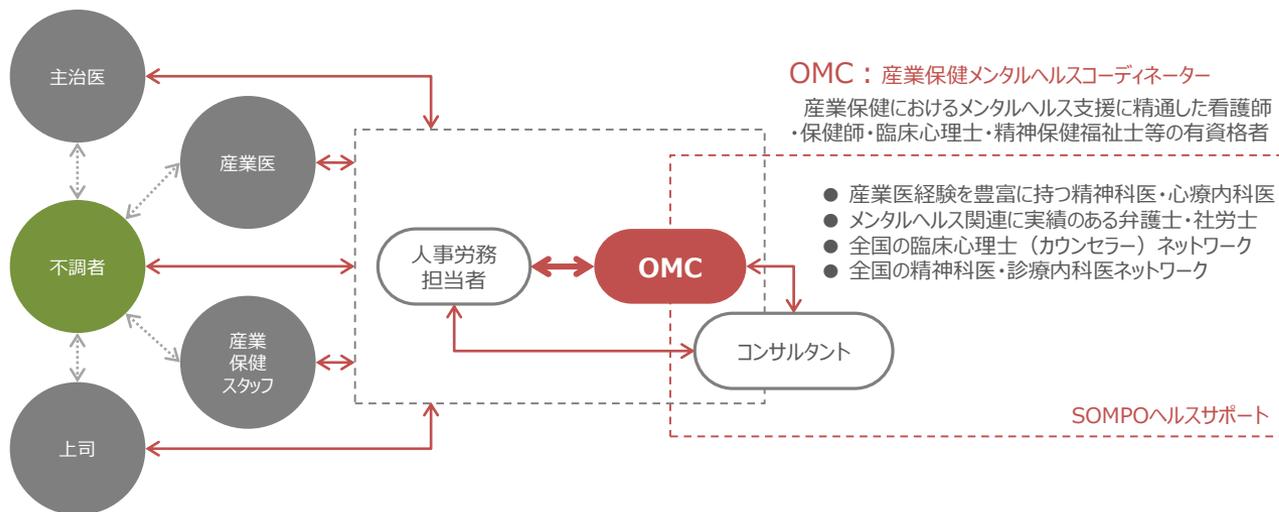
- ① 原則月1回のアプローチ（電話・メールによる睡眠・服薬・外出状況等の確認）
- ② 休職者本人からの相談対応（事業所での面談やメール対応）
- ③ 主治医との連携（情報収集・情報提供）

職場復帰支援

主治医から「復職可能」の診断書が出た際、復職希望者に対し、以下のサポートを実施。

- ① 復職可否に関してのアセスメント面談
- ② 職場復帰プランの作成支援
- ③ 復職後の定期的な面談・フォロー
- ④ 職場復帰プランの進捗管理

※フィジカルの専門職であるOPCがOMCとセットで事業場を定期的訪問する「LLax standard plus」もご契約可能です。

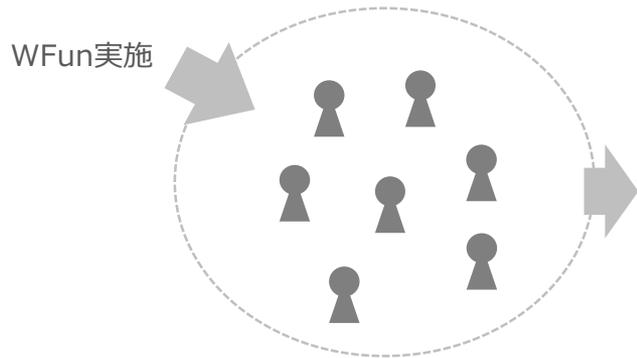




5. WFunの活用事例

WFunの活用事例①_他企業・部署間との比較

Q. 従業員のプレゼンティーズムによる労働機能障害の程度をベンチマーク（他社）と比較したい。
また、部署間の比較を行いたい。



WFun得点	解釈
7～13点	問題なし
14～20点	軽度の労働機能障害 表面的には問題になっていないが、詳細に面談などすると、健康問題を有している可能性がある
21～27点	中度の労働機能障害 何らかの介入を要する可能性が高い
28～35点	重度の労働機能障害を経験している 臨床的介入の必要性が高い

事業所診断のポイント

- 問題なし（13点以下）の労働者が50%以上である
- 中度と重度を合わせて（21～35点）、20%以下である
- 重度（28点以上）が10%以下である

事業所判定

- A) 上記のすべてを満たす
- B) 上記のうち2つを満たす
- C) 上記のうち1つを満たす
- D) 上記全てに該当しない

判定	営業1部	営業2部	製造1部	製造2部	総務部	経理部	人事部	ベンチマーク
問題なし	52%	47%	58%	49%	55%	61%	66%	55%
軽度の労働機能障害	25%	35%	23%	22%	28%	18%	25%	24%
中度の労働機能障害	13%	12%	10%	18%	9%	15%	6%	15%
重度の労働機能障害	10%	6%	9%	11%	8%	6%	3%	6%
事業所判定	C	B	A	D	A	B	A	-

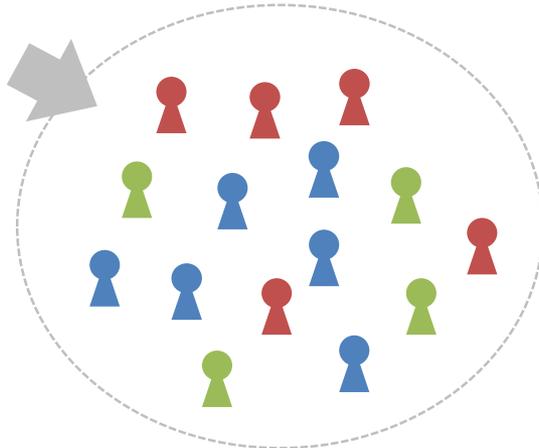
*ベンチマークは14社34,059名の結果（Wfunによる事業所診断／産業医科大学公衆衛生学教室）

✓ 心理測定学理論およびRasch modelと呼ばれる数学理論にもとづいて開発されており、評価は、性、年齢、職種などに影響されない。
そのため、年齢構成や職種に関係なく、部署間や、会社間の比較が可能（KPIの設定にも活用可）

WFunの活用事例②_生産性低下の原因となる健康問題の把握

Q. プレゼンティー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、何らかの対策を講じたい。

WFun実施



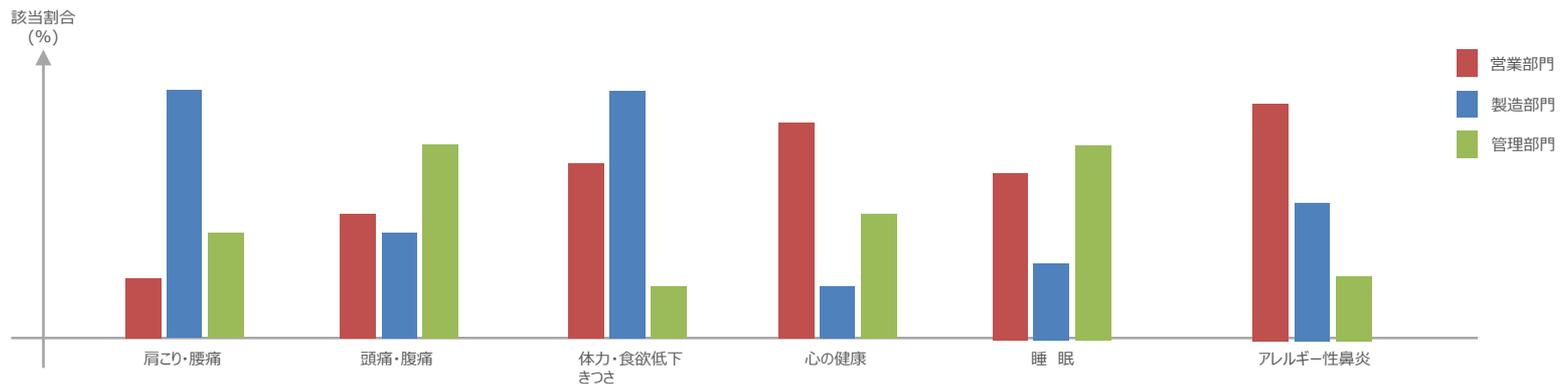
原因となる健康問題の追加質問

Q) あなたが困っている体調は健康問題をお答えください。(すべて)

- 1.肩こり、腰痛など筋肉・骨格の痛みに関するもの
- 2.上記以外の痛みに関するもの（頭痛、腹痛など）
- 3.体力低下・食欲・きつさ
- 4.心の健康に関すること
- 5.睡眠に関すること
- 6.目に関すること etc...

Q) 仕事に最も影響を及ぼしている体調・健康問題を選んでください。

[]

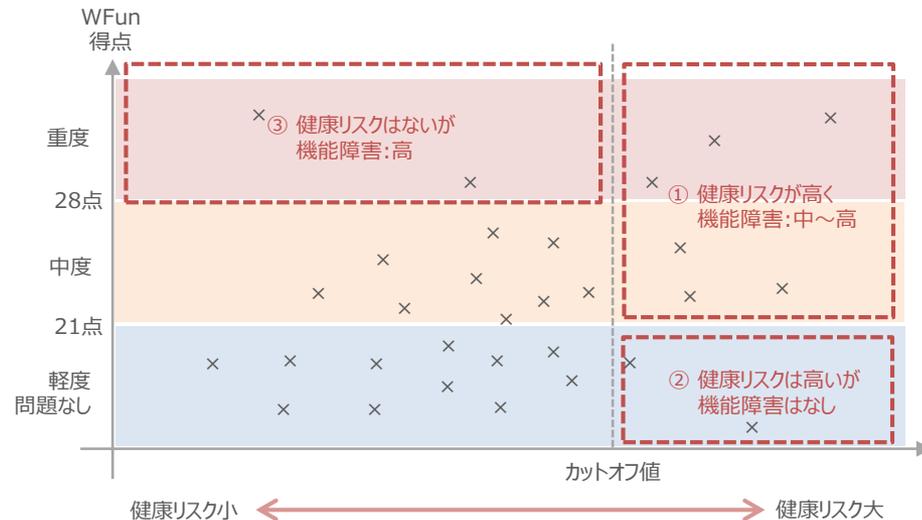


✓ 労働機能障害につながる健康問題を把握することで、的確な対策を講じることが可能
(年齢構成や職種に関係ないため、部門別等での対策検討も可)

HPQ	東大	WLQ	WFun	QQM
×	×	×	○	×

WFunの活用事例③_介入対象者の選定・効果検証

Q. 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。



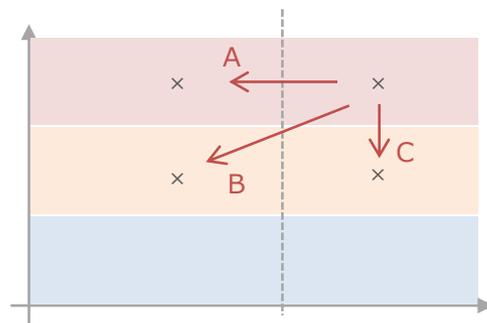
目的に応じた介入【①、②、③】

従来、介入対象は、健康リスク（健康診断結果、ストレスチェック等）の大きさを優先順位を定めているケースが多かった。健康リスクだけでなく労働機能障害の程度を加味して対象者の選定を行うことで目的に応じた介入を実施することも可能

例) ストレスチェックの面談実施者の選定に活用
(高ストレスに加え、重度の機能障害を経験している方を選定する等)

生産性向上のための課題把握・対策【③】

健診結果、ストレスチェック等から健康リスクを把握することはできないが、労働機能障害を有しているケースがある。この場合、保健師等による面談、アンケート等を活用することで、従来は把握しきれなかった健康課題を把握し、対策を講じることが可能となる。



介入の効果もさまざま...

疾病・症状によっては、介入によって数値が改善しにくいケースもある。介入の方法にもよるが数値が改善しなくても労働機能障害を軽減することは可能である。そこで、以下の3つに分類して評価を実施することで、介入の効果を的確に把握することが可能となる。

- A) 健康リスクの数値は改善したが、プレゼンティーズムによる労働機能障害（労働生産性）は軽減なし
- B) 健康リスクの数値が改善、プレゼンティーズムによる労働機能障害（労働生産性）も軽減
- C) プレゼンティーズムによる労働機能障害（労働生産性）は軽減したが、健康リスクは改善なし

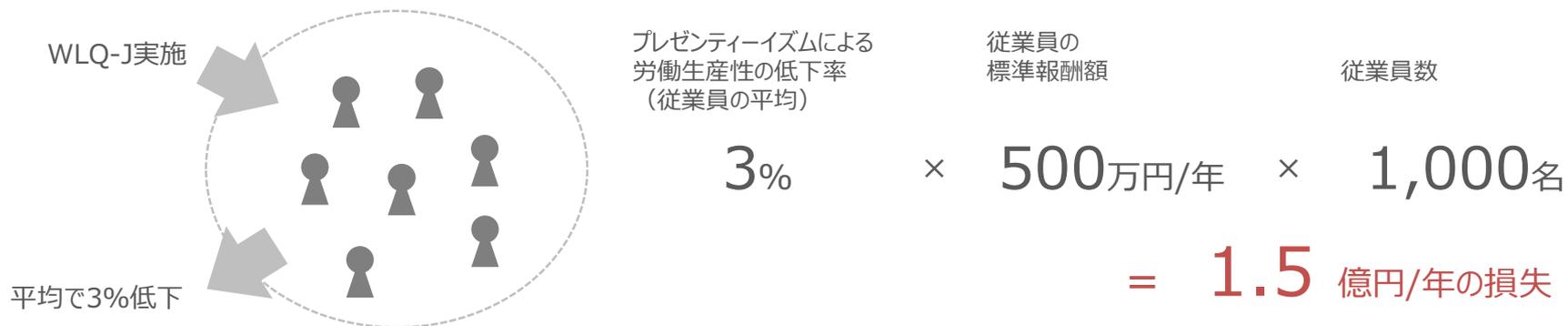
✓ 健康経営度調査の「従業員の健康保持・増進を目的として導入した施策について、どのように効果検証を行っていますか。」においても、本検証は加点要素になると考えられる。



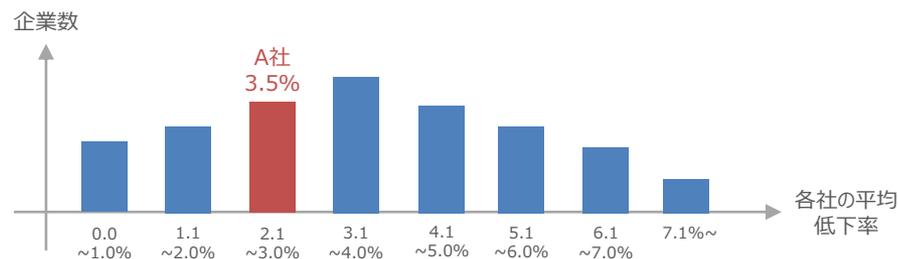
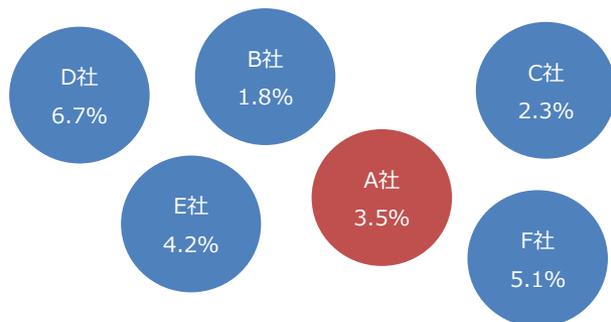
6. WLQ-Jの活用事例

WLQ-Jの活用事例①_労働生産性損失のコスト評価

Q. 健康経営を推進するにあたり経営層に対し、
プレゼンティーズムによる労働生産性の低下でどの程度の経済損失が出ているか示したい。



当社にてデータが溜まってきたら、ベンチマークとの比較も可能

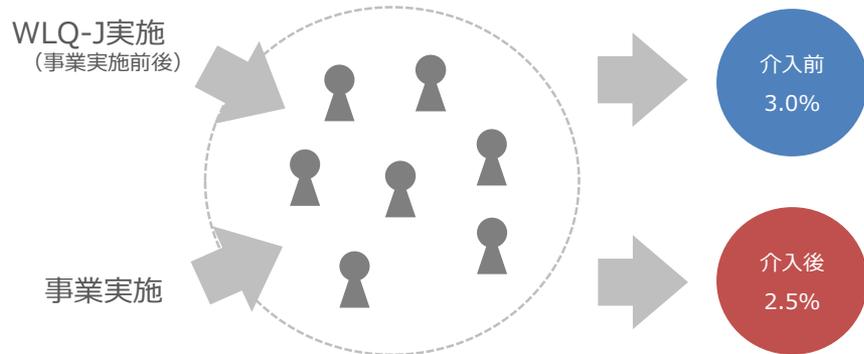


貴社の低下率：3.5% / 100社の平均低下率は4.2%
(平均より0.7%良い結果となった...)

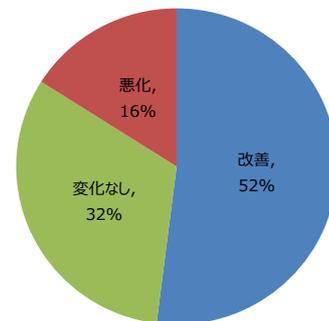
✓ 業種・職種等によって結果に差が生じることがあるので、ベンチマークとの比較を行うためには同業種間で比較することが望ましい。
(KPI設定への活用も考えられる)

WLQ-Jの活用事例②_事業実施の費用対効果

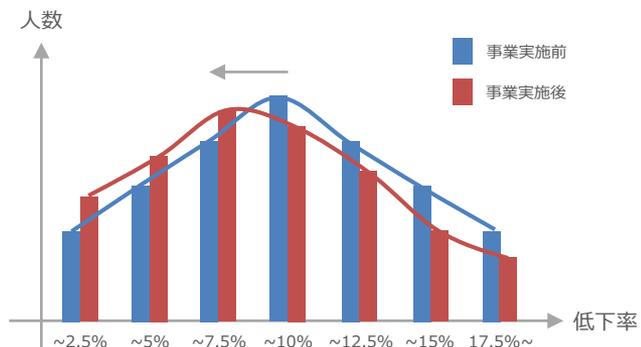
Q. 健康経営のために、事業を実施したが
事業の実施効果についてプレゼンティーズムによる労働生産性の改善効果を金額で把握したい。



> プレゼンティーズムによる労働生産性の改善割合



> 分布の変化



プレゼンティーズムによる
労働生産性の改善率
(事業実施者の平均)

0.5%

×

従業員の
標準報酬額

500万円/年

×

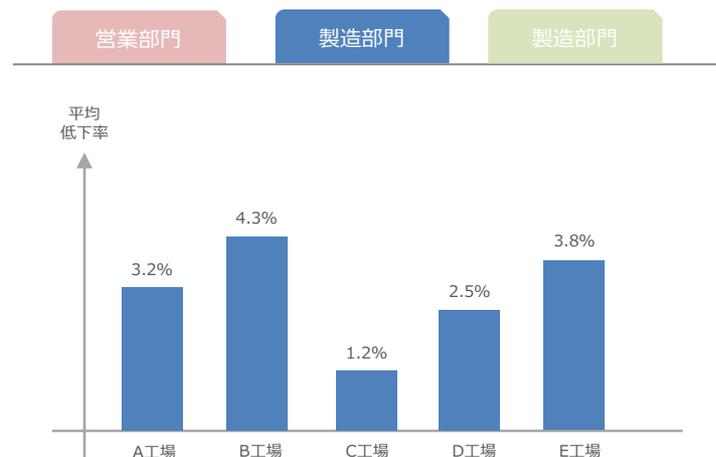
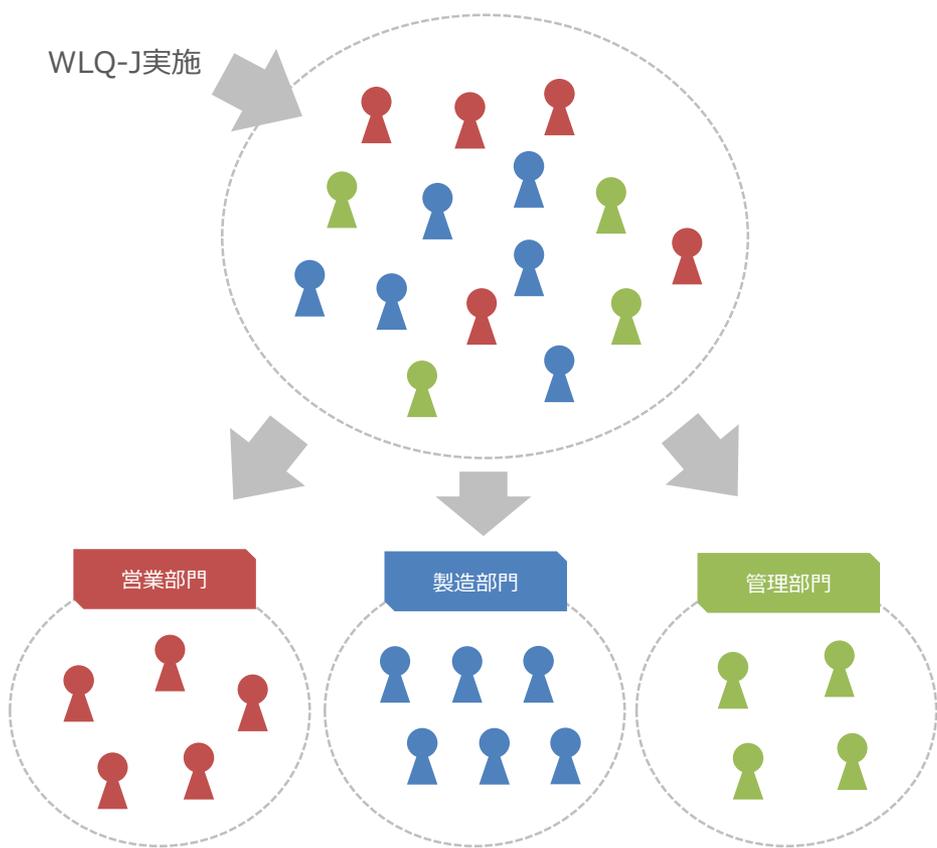
事業実施人数

100名

= 250 万円の効果

WLQ-Jの活用事例③_部署別の労働生産性損失のコスト評価

Q. 部署別にプレゼンティーズムによる労働生産性の低下でどの程度の経済損失が出ているか示したい。



事業場	平均低下率	従業員数	標準報酬 万円/年	一人当たり コスト損失/年	総コスト損失 /年
A工場	3.2%	1,285名	518万円	16.6万円	2.13億円
B工場	4.3%	539名	489万円	21.0万円	1.13億円
C工場	1.2%	2,543名	543万円	6.5万円	1.66億円
D工場	2.5%	1,181名	456万円	11.4万円	1.35億円
E工場	3.8%	751名	621万円	23.6万円	1.77億円

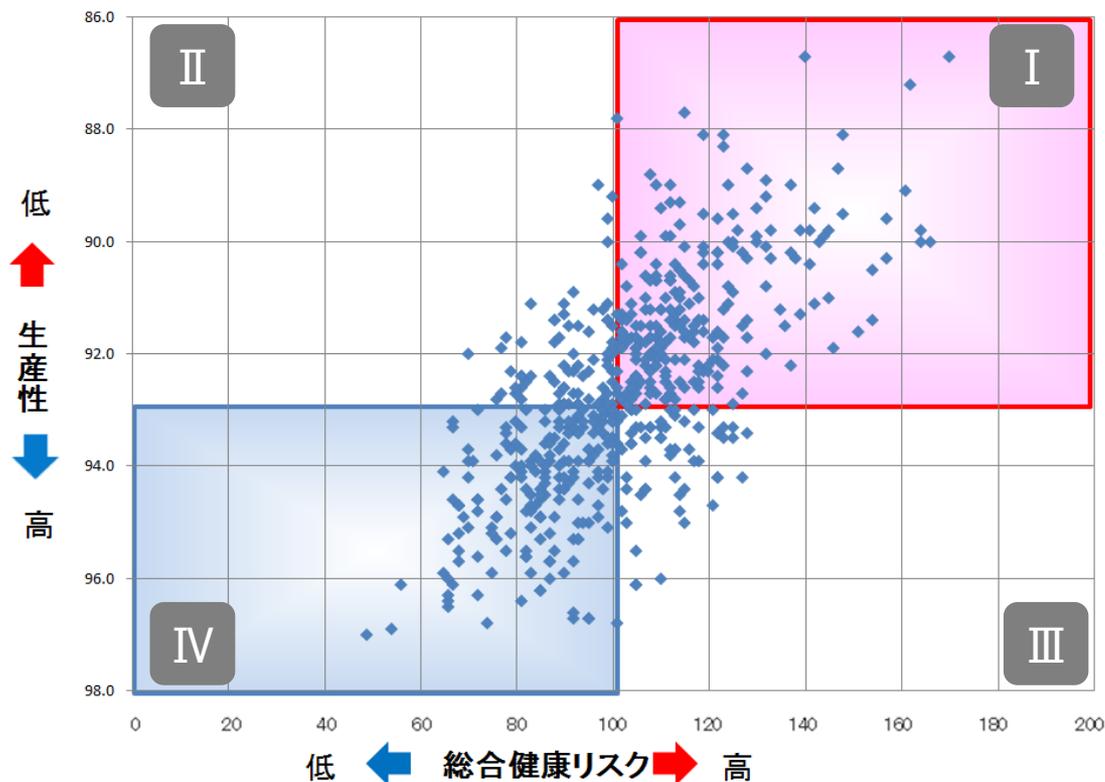
✓ 業種・職種、年齢、性別等によって結果に差が生じることがあるので、類似部署を比較するとよい

WLQ-Jの活用事例④_プレゼンティーイズム原因の把握・対策検討

2018/05/16_第91回日本産業衛生学会
産業保健情報・政策研究会 発表資料より

症状	WLQ結果の平均		
	① 症状なし	② 症状あり	②-① 差
筋骨格系の痛み	96.92	95.81	-1.11
筋骨格系以外の痛み	96.59	95.25	-1.33
身体の動きや移動	96.51	94.08	-2.42
きつさ・体力低下・食欲	96.59	95.26	-1.33
トイレ・排泄	96.31	96.35	0.05
心の健康	96.74	92.34	-4.40
肌・頭髪・美容	96.69	95.15	-1.53
睡眠	97.11	94.07	-3.04
眼	96.69	95.34	-1.34
鼻	96.61	94.82	-1.79
耳	96.41	94.66	-1.74
その他	96.32	96.18	-0.14

WLQ-Jの活用事例⑤_ストレスチェック集団分析とWLQ-Jを用いた職場環境分析



I

⇒ (ピンクゾーン) 総合健康リスクが高く、パフォーマンス低下している。パフォーマンスの低下の要因が職場のストレス状況に起因している可能性が高く、早急な職場環境改善が求められる組織。

II

⇒パフォーマンスの低下の主要因が、職場環境によるストレスに求められない組織。フィジカル面など、他の要素によりパフォーマンスが低下していることが考えられる。

III

⇒高いストレス状況にある組織であるが、この状況がパフォーマンス低下には大きく影響していないといえる。

IV

⇒ (ブルーゾーン) 総合健康リスクが低く、高いパフォーマンスが発揮できている、良好な状態にある組織。



WLQ-Jの活用事例⑥_労働時間とWLQ-Jを用いた職場環境分析

労働時間（残業時間）と生産性および職場ストレスの関係（追加分析）

残業時間	人数	総合健康リスク	仕事の負担（量）	身体的負担度	職場の対人関係でのストレス	職場環境によるストレス	生産性
20時間以下	245	96	88	121	99	96	95.5
40時間以下	579	98	94	137	101	106	94.7
60時間以下	244	103	106	138	103	115	94.0
80時間以下	11	89	114	77	102	83	94.6
80時間超	5	117	122	100	83	70	95.0

<考察>

当職場における、長時間労働層は、実際には長時間働くことに、大きなストレスを感じておらず、パフォーマンスも低下していないことがわかる。

一方、中時間残業層の職場環境に対するストレスが大きく、パフォーマンスも下がっている。対人関係（コミュニケーション）がやや悪く、結果としての「付き合い残業」が慢性化していることなどが疑われ、「無駄」な人件費コストが発生している可能性がある。

仕事の負担度（量）は、残業時間が多い層で高いストレス状況を示していた。（想定上の結果といえる）

一方、身体的負担自体は、長時間残業層よりも、60時間以下の層で顕著であった。

80時間超の層は、職場環境や対人関係でストレスを感じてはいないことがわかる。

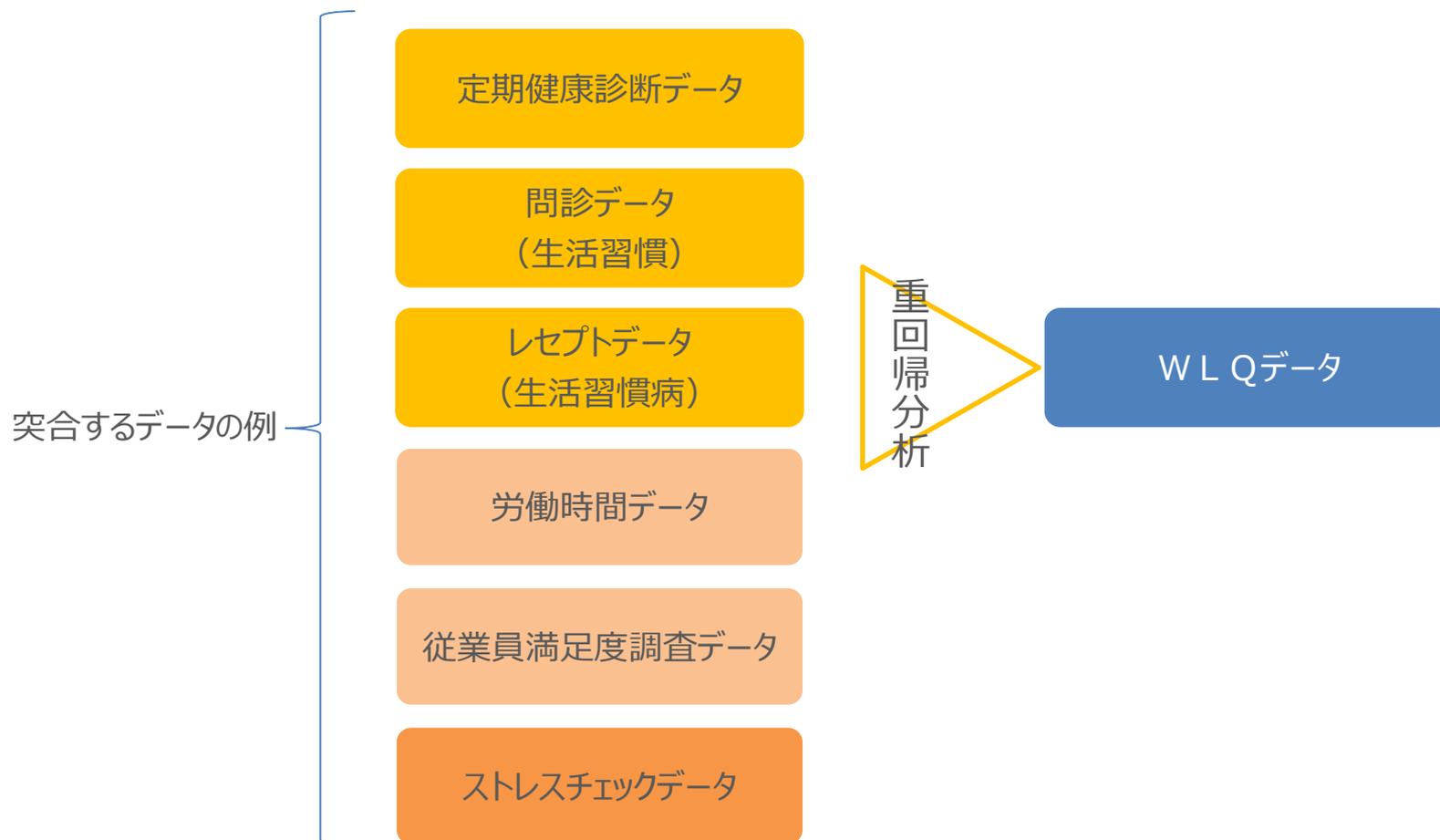
生産性が最も低下していたの、残業時間60時間以下の層であった。

WLQ-Jの活用事例⑦_探索的データ分析

貴社が保有されている各種データを使い、プレゼンティーズムの構造を探索的に分析することにより、

「何がプレゼンティーズムに影響を与えているのか」という要因を、より詳細に分析することが可能です。

プレゼンティーズムに大きく影響を与える因子を特定することで、効果的なソリューションのご提案をすることができます。





SOMPOヘルスサポート

安心・安全・健康のテーマパーク