

健康経営促進のための 職場環境改善施策のポイント

～ワーク・エンゲージメントを高める職場環境改善とは～



近年、働き方改革や従業員のメンタルヘルスケアとともに注目度が高まっているのが、職場環境改善です。職場環境改善では、従業員の働きやすい環境をつくるために物理的レイアウト、作業方法などを改善するだけでなく、職場の人間関係まで多岐にわたり、従業員の精神的な負担を解消するためのメンタルヘルスケアが必要とされています。

法人企業等では既にストレスチェックを実施し、各種メンタルヘルス施策を行っているところが多くなっていますが、次のようなお問い合わせをいただくことがあります。

- ◆ストレスチェックの結果の活用方法がわからない
- ◆従業員のストレスの状況がわからず、メンタルケアができない
- ◆職場環境を改善したいが、取り組み方がわからない

このような課題の解決には、ストレスチェック後の集団分析を確実にを行い、職場の課題点を案出するとともに、その改善を図ることが必要です。

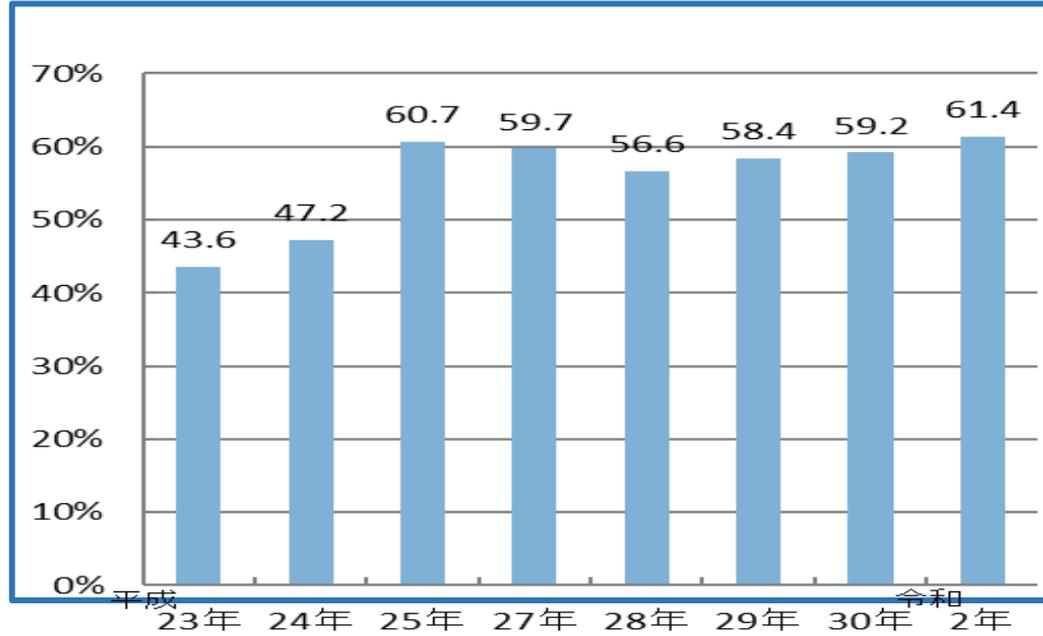
従業員のための職場環境改善の体制を構築することで、従業員のストレス軽減、ワーク・エンゲージメントの向上を図り、業績を向上させることが期待できます。

本資料では、職場環境改善のためのPDCAを円滑にし、施策の実施から職場の課題点に対する改善までの有効なサービスをご提案いたします。

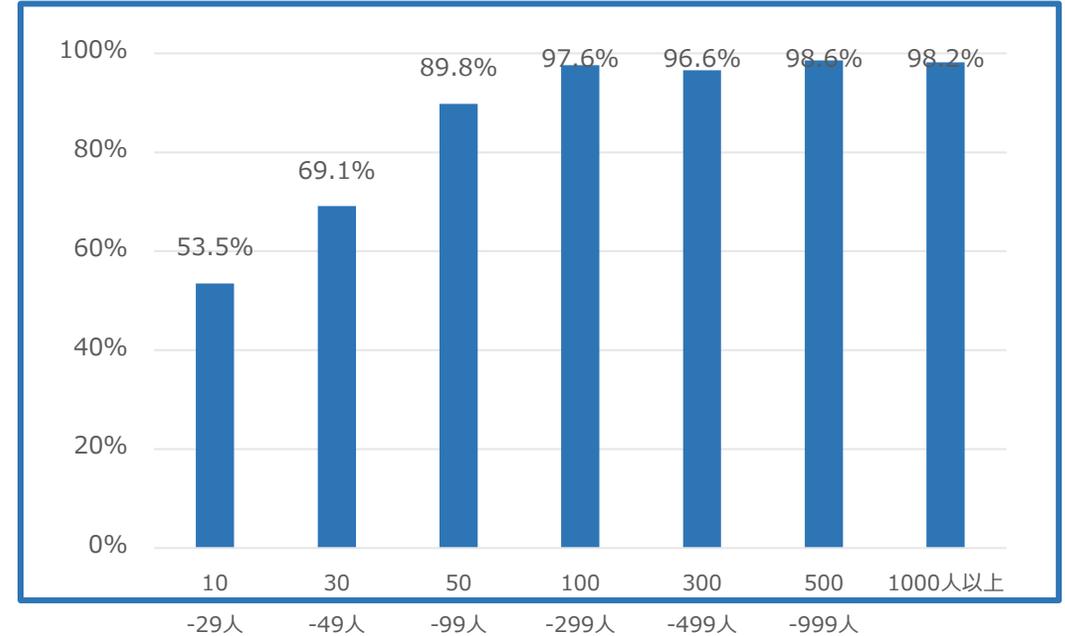
職場における メンタルヘルスの現状と課題

事業所の取り組み状況①

メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合



メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所規模別割合



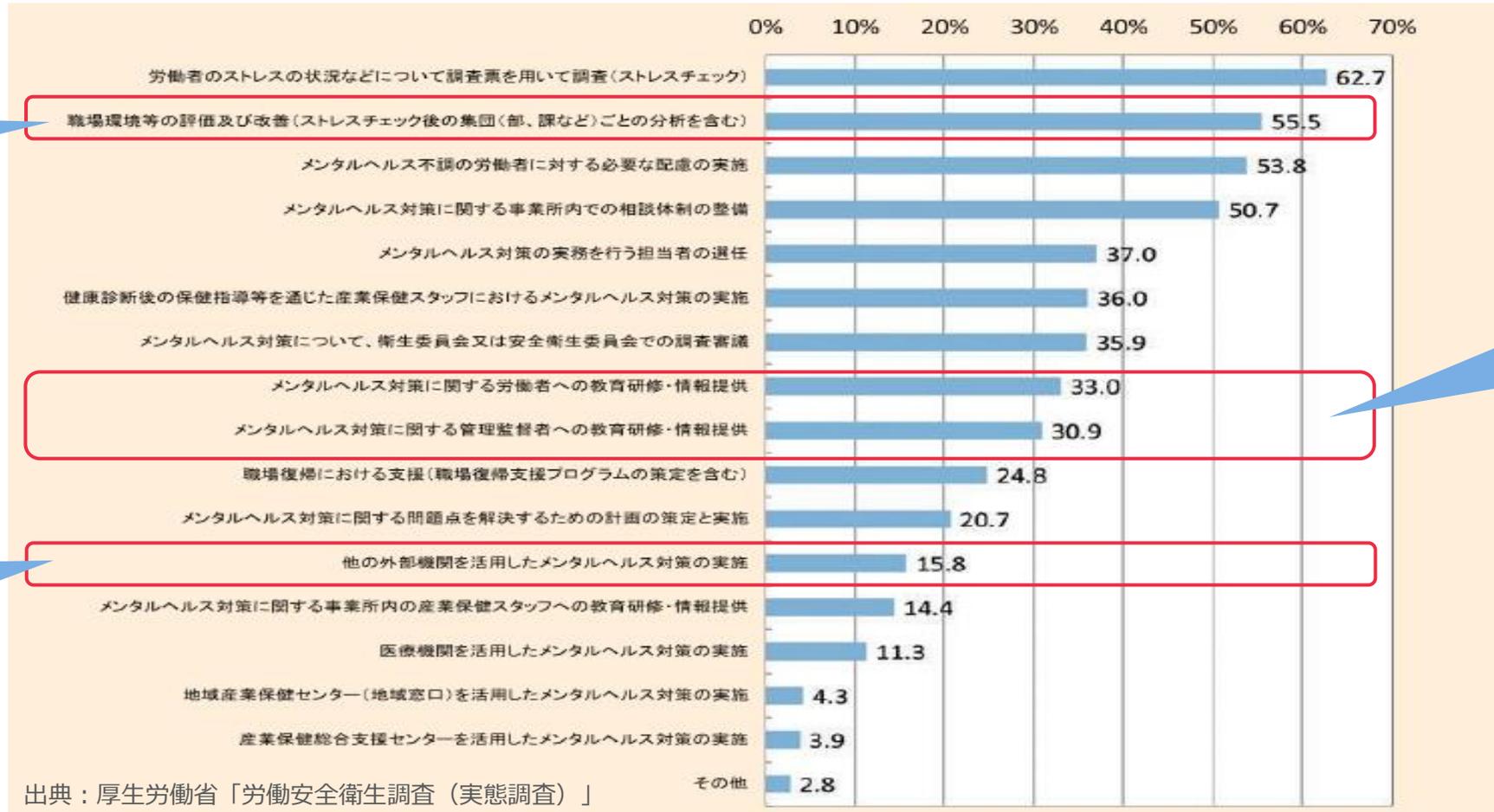
出典：厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所は、わずかではあるが、増加しつつある

規模が50人以上の事業所は、ほぼ90%がメンタルヘルスケアに取り組んでいる
※背景には、ストレスチェックの義務化の影響があると思われる

事業所の取り組み状況②

職場環境改善



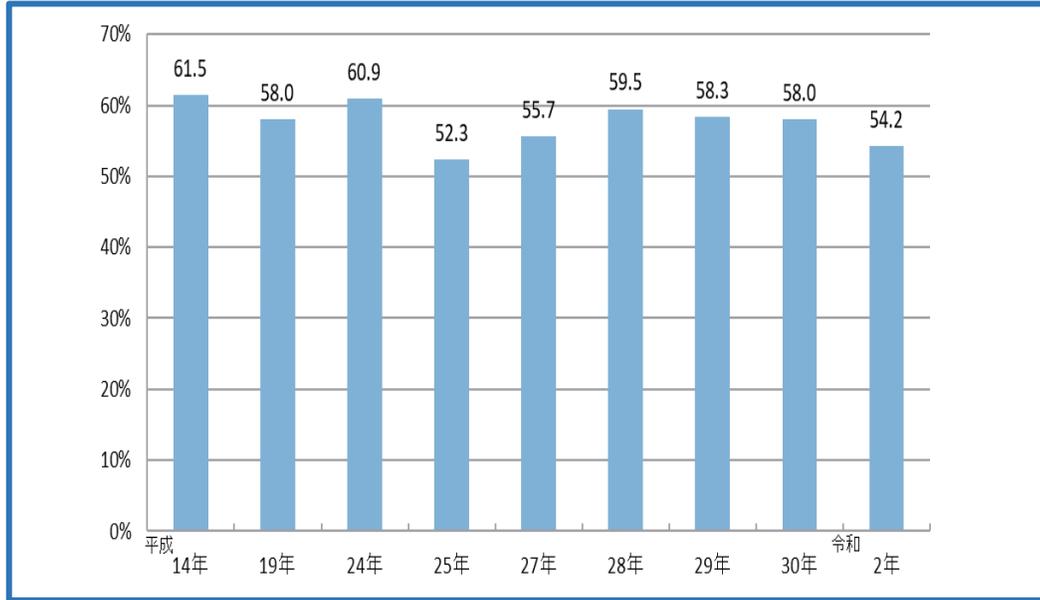
従業員・管理者への教育研修等の実施

外部機関の活用

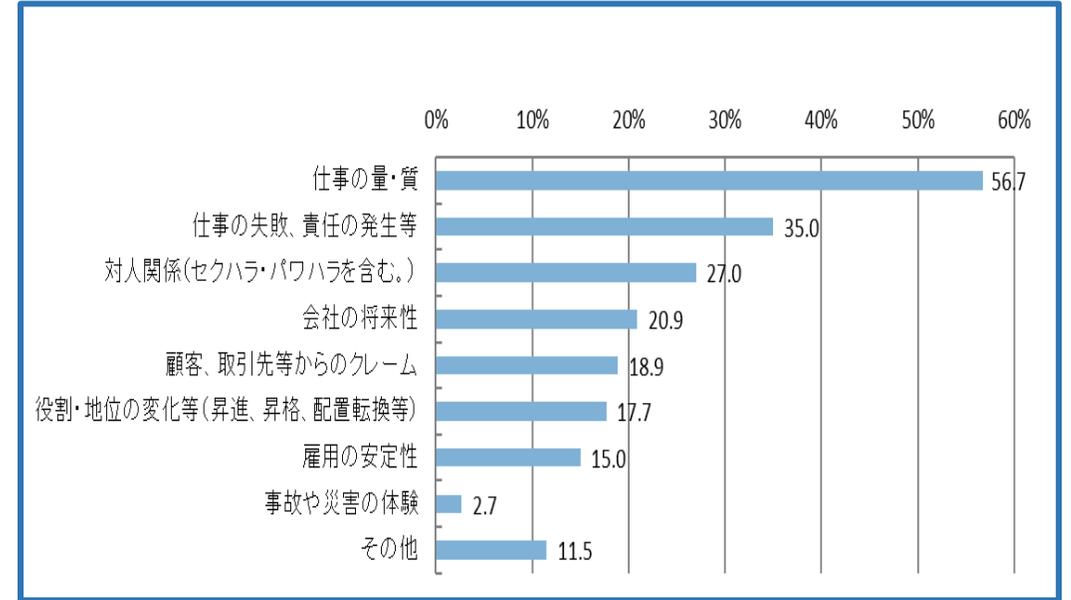
- ・ 職場環境等の評価及び改善は、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の55.5%が実施している
- ・ 従業員・管理者への教育や研修については、約3割程度が実施している。
- ・ 外部機関を活用したメンタルヘルスケア対策を行っている事業所は、15.8%と低い

労働者のストレスの状況①

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合



「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容



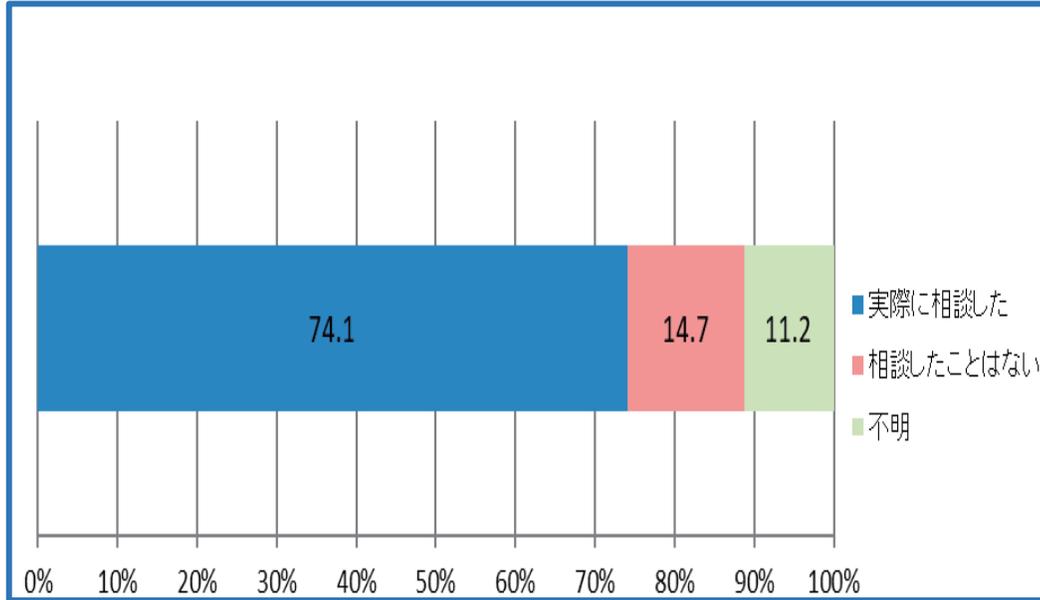
出典：厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

年度により上下するものの、50%以上の労働者が仕事や職業生活に何らかの強い不安、悩み、ストレスを感じている

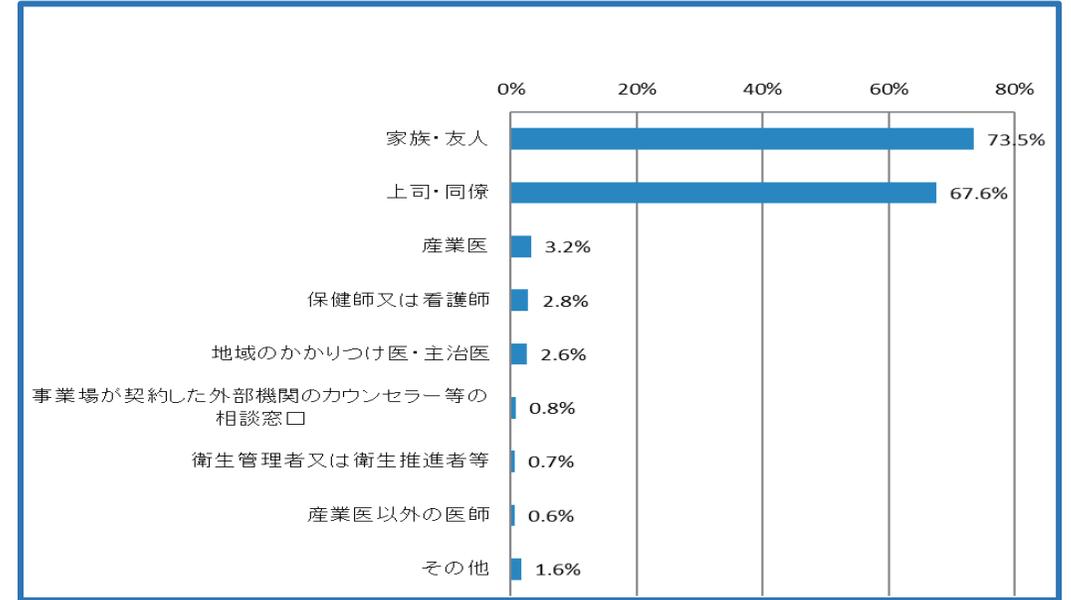
「仕事の量・質」が最も高く、次いで「仕事の失敗や責任等」、「ハラスメントを含む対人関係」が高い

労働者のストレスの状況②

「ストレスを相談できる人がいる」とした労働者のうち、実際に相談した人がいる労働者の割合



「実際に相談した人がいる」労働者のうち、実際に相談した相手



出典：厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

相談する相手がいる労働者が74.1%いるものの、14.7%はストレスを感じても相談できる人がいない

- 相談する相手として、家族・友人、上司・同僚が多い
- 会社の相談態勢として、産業医、保健師または看護師、衛生管理者または衛生推進者、外部機関相談窓口が活用されている

職場環境改善施策の有効性とポイント

職場の職場環境改善の義務

- ストレスチェックの集団分析を活用した**職場環境改善は努力義務**
- **厚生労働省**の第13次**労働災害防止計画**（計画期間：2018年度～2022年度）
職場環境改善を行う事業場**60%以上を目標**



職場環境配慮義務とは

- **安全配慮義務**のなかに含まれる義務であり、労働者に対して**快適な職場環境を提供**するよう配慮する義務のことを指す。
- 職場環境配慮義務の基となる安全配慮義務とは、働く**従業員の健康や安全**を守りながら、安心して働ける職場環境を企業等が維持するべく配慮する義務
- 労働契約法第五条
「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその**生命、身体等の安全を確保しつつ労働**することができるよう、必要な配慮をするものとする。」

職場環境改善の必要性とその効果

◆従業員のストレス軽減

ストレスのかかる状態が続くと、パフォーマンスの低下やミスの増加だけではなく、従業員本人のメンタルヘルスの不調にもつながります。

集団分析を行うことで、職場内の人間関係や仕事に対する負担度などを把握することができます。それらの職場環境を改善することで、従業員が感じるストレスを軽減させることが可能です。

人間関係が改善されれば従業員のストレスも軽減し、職場内の雰囲気も改善されやすくなります。

◆良好な人間関係の構築

従業員にとって、最も大きなストレス要因とされているのが、職場の人間関係です。職場環境の改善に取り組むことで社内のコミュニケーションが活性化し、良好な人間関係の構築につながります。

◆ワークエンゲージメントの向上

職場環境改善により職場の人間関係が良好になり、従業員のストレス要因が減ることは、職場の風通しが良くなるだけではなく、作業効率が上がることにもつながります。

職場環境改善には、上司や同僚とコミュニケーションがとりやすい環境の整備も含まれます。情報共有がスムーズになり、仕事の質の向上といったメリットや従業員のモチベーション向上、ワーク・エンゲージメントの向上も期待できます。

◆離職率の低下

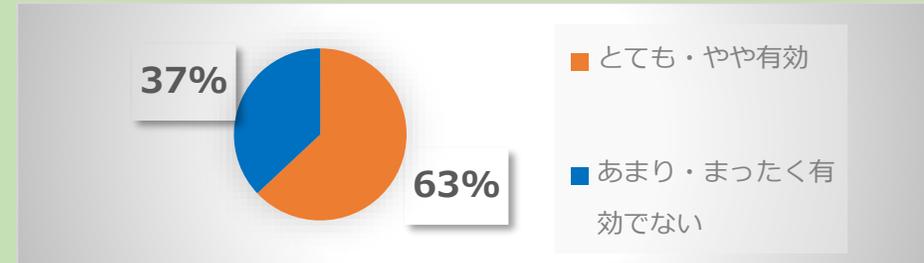
職場環境の改善によって、良い職場環境が醸成されれば、従業員は安心して仕事に打ち込めるようになります。従業員の満足度やエンゲージメントが高まり、人材の定着、離職率の低下といった好循環へとつながっていきます。

職場環境改善の有効性

日本を含む世界中から33の研究をまとめた結果 職場環境改善の効果が認められた

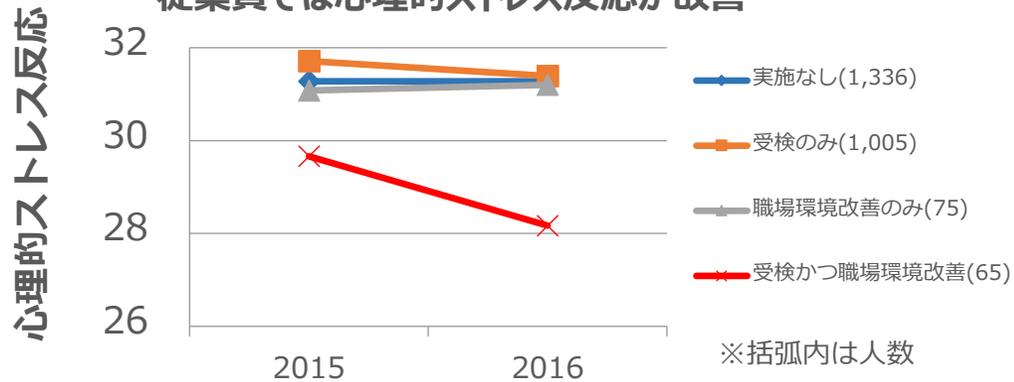
出典：労働者健康安全機構（産業ストレス研究 2013）

ストレスチェック後に職場環境改善を受けた 従業員の6割が「有効」と回答



出典：労働者健康安全機構（産業ストレス研究 2013）

ストレスチェック後に職場環境改善を受けた 従業員では心理的ストレス反応が改善



出典：労働者健康安全機構（J Occup Health 2018）

職場環境改善の費用に対して、 生産性が向上して得られる利益は約2倍

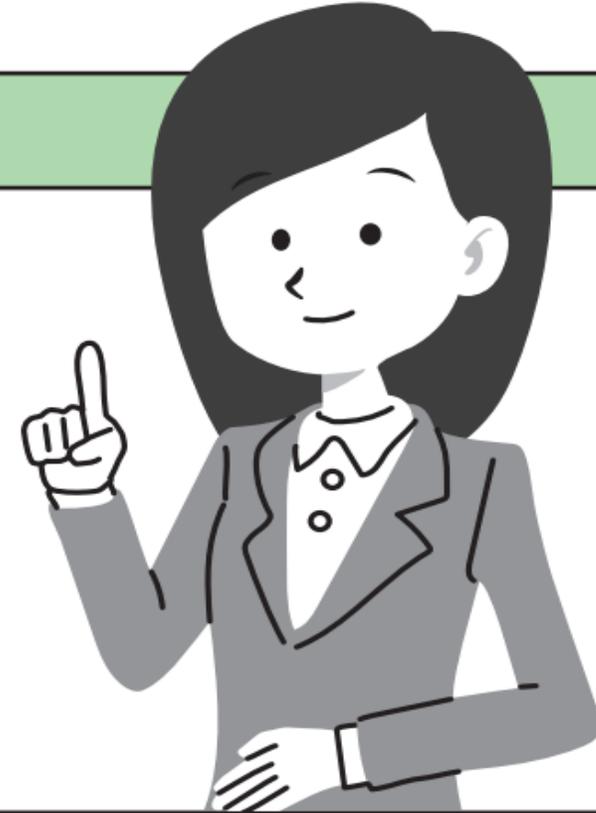


出典：労働者健康安全機構（産衛誌 2013）

職場環境改善のポイント①

これが成功の秘訣

- ▶ 経営層の理解とリーダーシップ
- ▶ 事業場にすでにある取組を活用
- ▶ 分かりやすい言葉や例で説明
- ▶ 情報量は最小限に
- ▶ 職場の良い点に目を向ける
- ▶ 職場内外の支援者がフォロー
- ▶ 結果だけでなく活動の過程を重視



職場環境改善のポイント②

①問題解決型で検討

問題の指摘にとどまらず、必ず「どうするとより良くなるか」を考える。

②様々な角度から検討

特定の立場からだけではなく、様々な角度から検討する。

③良好事例・ツールの活用

事業場内外の情報源から、これまでに上手くいった具体的な良好事例を収集し、ヒントとして使う。

④現場の状況に合わせた提案（時期や人など）

改善に取り組みやすい時期を捉える等、無理なく取り組めるタイミングで、無理なく実施できる提案をする。

⑤労働者の意見の反映

職場環境改善のための対策を考えるにあたり、実際に働く労働者自身の意見も取り入れるようにする。

職場環境改善に必要な施策とは

職場環境改善施策のためのPDCA

従業員のメンタルヘルスや職場環境の現状を認識し、計画を立てる

- ・ 目的目標の設定
- ・ 具体的な施策の設定
- ・ 短期・中期・長期



メンタルヘルスケアに関する計画立案

Plan
(計画)

メンタルヘルスケア施策の実施

Do
(実施)



計画に基づくメンタルヘルス施策を実施する

- ・ ストレスチェック
- ・ 相談窓口、カウンセリング
- ・ ハラスメント対策
- ・ 研修等

課題を踏まえた改善のための施策の実施および実施方法の見直し等を行う

課題の改善のための施策の推進

Act
(改善)

Check
(効果)

職場における課題の案出

ストレスチェック等の施策の結果を分析して、是正・改善すべき課題を明確にする

- ・ 集団分析
- ・ カウンセラーヒアリング

カウンセラーによる面談ヒアリング

感情の吐き出しと考えの整理

産業カウンセラーが話を伺うことで、健康リスク値が高い理由について、本人の本音を含め、心理的な課題を中心にヒアリングします。

カウンセラーによる面談ヒアリング



所要時間：30分/名

方法：面談前に事前アンケートを実施の上、面談ヒアリングの実施

内容：産業カウンセラーが高ストレス者が多い、または健康リスク値が高い部署の従業員全員に個別に面談ヒアリングを実施。※結果報告書の提出含む

導入事例

業種 製造業

従業員数 約3,000名

対象者 製造工程の進捗管理業務を行う
部署の従業員約10名

内容 1名30分の時間枠で産業カウンセラーが面談ヒアリングを実施。その結果を報告書にまとめ、後日人事担当者様に提出。

結果 「他のメンバーには助けを求められないと思っていた」、「休んではいけないと思っていた」、「上司から自分だけ厳しく指導されていると感じる」といった心理的な課題が浮上し、人事・管理職と協力のもと改善策の検討中。

具体的に何を改善すべきか、心理的な背景も踏まえ特定します

メンタルヘルスケア研修

事前に講師と人事担当者で打ち合わせをした内容をもとに、管理職に向けて自身の組織の課題点や自身の振り返りを行っていただき、組織運営の課題点と対策を共有していきます。

メンタルヘルス研修



所要時間：1～2時間/回

方法：講師を含めた事前打ち合わせを行い、対象の集団に対して研修内容を定める。

内容：1回10～30名程の集団がグループに分かれ、自部門の抱える課題の共有やテーマに沿った意見交換を実施し、改善策の検討・宣言などを行う。

導入事例

業種 鉄道業

従業員数 約1,800名

対象者 各部門の管理職

内容 2時間の時間枠で管理職メンタルヘルス研修を受講。普段の部下との関わり方を見つめ直し、部門の課題と向き合う。他部署管理職との意見交換を行う。

結果 **「部下が10名いるが、うち3名が新人のため、業務遂行よりも育成に時間が取られてしまう」**などの課題と今後の対策について管理職同士で検討し、互いに宣言。

管理職が率先して環境改善をするよう後押しします

部門長面談

集団分析の結果をどのように活用したらよいか戸惑ったり、これ以上改善のしようがないのではと考える部門長も見受けられます。集団分析から予想される課題点や強みの理解、無理なく職場環境改善のステップを進める方法について考えていただくサポートを行います。

部門長への集団分析および職場環境改善の解説



所要時間：1時間/部門

方法 : 事前に人事労務管理部門と打ち合わせ。どの部門を対象にするかを相談し決定。併せて、集団分析結果が良好だった部署の部門長に協力を得て、良好事例をヒアリング。

内容 : 集団分析結果から予想される職場の強みや課題点についてカウンセラーより説明。職場環境改善のポイントを解説。各部門長からいただいた職場環境改善案をもとに必要に応じてふりかえりの面談を実施。

導入事例

業種	医療業
従業員数	約2,000名
対象者	ストレスチェック集団分析で総合健康リスク値が150超（厚生労働省の目安で「早急な改善が必要」）の7部門の部門長。
内容	集団分析結果から予想される職場の強みや課題点についてカウンセラーより部門長に説明。他部署の良好事例を紹介。職場環境改善の一般的なポイントを解説。
結果	総合健康リスク値が150超だった7部署中6部署が、翌年度の総合健康リスク値が150未満となった。

部門長が職場環境改善の必要性や方法について理解を含め、行動に移せるように後押しします。

グループ討議サポート

職場環境改善は、誰が主体になって進めるかによって色々な方法がありますが、「従業員参加型」（小人数のグループによるグループ討議で対策を考えていく方法）の効果が比較的はっきりしていることが知られています。グループ討議には議論を活性化させるための進行役（ファシリテーター）が必要です。弊社カウンセラーがこのファシリテーターを務めるサービスです。

グループ討議実施のサポート



所要時間 : 1時間/部門

方法 : 事前に人事労務管理部門と打ち合わせ。どの部門を対象にするかを決定し、部門長を含めた打ち合わせを行う。その後現場職員を集めたグループ討議（ディスカッション）を実施する。

内容 : カウンセラーがファシリテーターを務め、部門の職員のグループ討議を進行（厚生労働省が推奨する内容に沿って実施します）。
※なお、ファシリテーターを社内の方が担当される場合は、グループ討議の進め方やポイント、使用する資料についてご担当者さまにご説明することも可能です。

グループ討議が、職場の強みにも目を向け、解決志向で話し合う方向に向かうように支援いたします。

職場環境改善のためのサービス

主要なメンタルヘルス・サービス

ストレスチェック

- ・ 自身でのストレス状態の認識や集団分析による組織の状況の把握により、職場の課題を案出し、職場の改善提案を行います。
- ・ WEBおよび紙による受検ができます。

なんでも相談

- ・ 生活や職場に関する不安や悩みを気軽に相談し、早期解消緩和。ストレスの高まりを防止します。
- ・ 心理専門家であるカウンセラーが傾聴し、メンタルケアサポートをいたします。

研修

- ・ 従業員共通に必要なメンタルヘルスやセルフケア、管理職に必要なラインケアの他、コミュニケーション、ハラスメントなどヘルス・リテラシー、セルフコントロール・スキルおよびマネジメントスキル向上等各種研修を実施。ご要望に応じてカスタマイズ可能です。
- ・ 専門講師による講義、ワークを行いスキルアップを図ります。

オンライン・カウンセリング

- ・ メンタルケア、メンタルサポート、モチベーションアップなどの観点からカウンセリングを行い、職場への適応やエンゲージメント向上を積極的にサポートします。
- ・ キャリアコンサルタントの資格を有する心理カウンセラーが対応します。
- ・ 電話またはWEBによる面談カウンセリングを行います。

ハラスメント対策

- ・ ハラスメント対策のためのルール作りから体制構築、通報窓口の設置までをサポートします。
- ・ 心理専門のカウンセラーの相談対応によるメンタルケアができます。

狙いに応ずる対策別サービス・プログラム

区分	予防・健康増進	早期発見・対応	再発予防
セルフケア	なんでも相談（メンタルヘルス健康相談）		復職支援 惨事ストレス マネジメント
	ストレスチェック（個人結果）	面接カウンセリング	
ラインケア	なんでも相談（人事相談）		
HRサポート	ストレスチェック（集団分析）	環境改善プログラム カウンセラーヒアリング 研修	
その他	研修	環境構築サポート ハラスメント相談窓口	定着支援

提供サービス：ストレスチェックその1

心の健康診断・・・ストレスチェック

こんな課題をお持ちの企業様にオススメ！

ストレスチェックの実施はしているが、集団分析が分かりにくく社内で説明できない

今の委託先でしか実施をしたことがないので、よく分からない

ストレスチェックの結果に合わせた対策をしたい

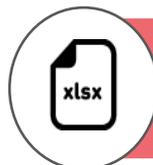
個人から組織の課題を可視化し、健康経営に貢献します！

従業員のセルフケア意識を向上します
集団分析で課題を可視化し、職場環境改善に活用できます
職場環境改善でワーク・エンゲージメントを向上できます

お客様目線の丁寧な役立つサービスを提供します！



WEB、紙など
組織に合わせた受検方式



ご担当者の業務軽減
受検者リストの
作成程度で準備完了



お客様のご要望に応じて
57問、80問、120問から
選択、更に追加設問可能



権限者ごとに状況を
管理画面で把握



詳細な集団分析で
打ち手がわかる



専門家より職場改善の
ノウハウをご提供

提供サービス：ストレスチェックその2

※ 2020年4月1日現在

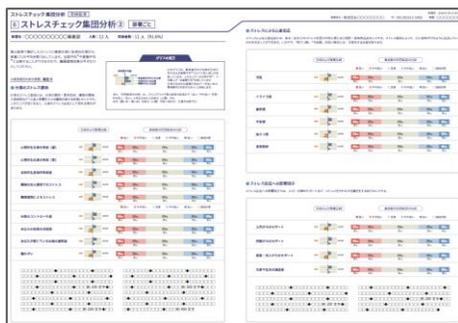
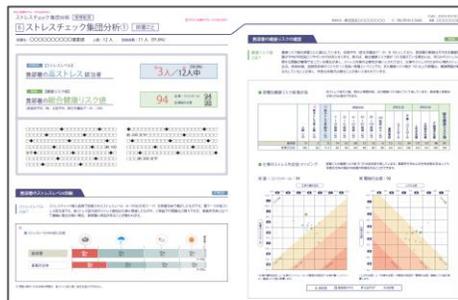
ストレスチェック実績※

1,500社
50万人

20年にわたるEAP実績に基づく
メソッドをご提供します

-  WEB、紙など
組織に合わせた受検方式
-  ご担当者は受検者リストの
作成程度で準備完了
-  権限者ごとに状況を
管理画面で把握
-  詳細な集団分析で
打ち手がわかる
-  専門家より職場改善の
ノウハウをご提供

【集団分析】 業界比較、結果分布など 詳細なデータを網羅



【個人結果】



ストレスチェック受検の流れ

事前準備

実施開始前1ヶ月半前
社内規定類資料、各種案内・リスト雛形などのデータをご提供

ストレスチェック受検

※紙受検方式もご用意しております



管理画面

受検状況・結果・医師面接申し出の確認、受検勧奨メール送信



※管理画面はWeb受検企業へのご提供です

集団分析

全社（業種比較）、部署、雇用形態、職制、職種、性別、年代など



職場環境改善

営業担当が集団分析を読み解き、貴社に最適な改善メニューをご提案いたします



提供サービス：なんでも相談その1

なんでも相談窓口

～日常の困り事や悩み事を幅広くサポート～
従業員の悩みや不安を緩和することが
従業員の健康維持やワーク・エンゲージメント向上に繋がります！

こんな問題はありませんか？

- 職場や家庭などで悩みやストレスを抱えている教職員がいる
- 人間関係や家庭などのトラブルを抱えている教職員がいる
- メンタル不調者の対応や復職支援について、専門的な担当者が不足している



従業員がお悩みや不安などを気軽に相談できます！

メンタル不調の早期予防・早期発見が離職予防や防止に繋がります！

人事総務担当等の相談もサポート！
担当者の負担を軽減できます！

パソナセーフティネット「なんでも相談窓口」とは

心理ケアからトラブル相談等なんでも
職場、家庭、経済的問題など、あらゆる問題に対応

悩み相談の専門家集団
産業カウンセラー・看護師・
栄養士・警察OBなど

**従業員及び家族も
利用可能**

LINEコール
※電話相談のみ。
チャット相談は非対応

外国語対応
※電話相談のみ
※英、韓、中、タイ、
ベトナム、インドネシア

オンライン面談
対面面談も全国
約80箇所まで対応

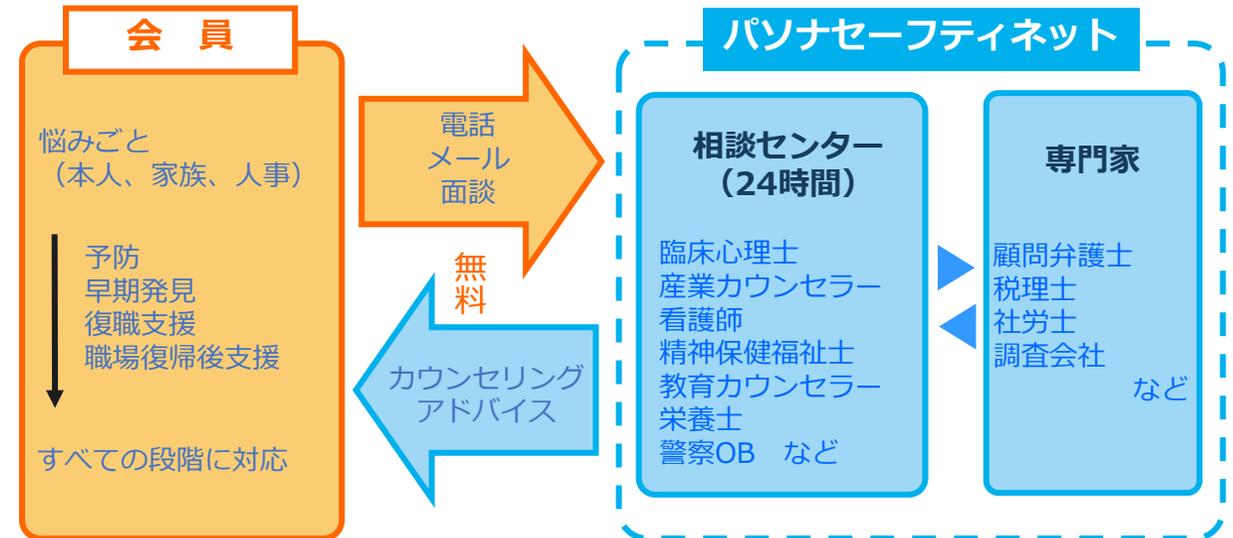
弁護士・税理士相談も
初回無料
士業相談は1人年1回まで

**秘密厳守
匿名相談**

提供サービス：なんでも相談その2

なんでも相談窓口サービス内容

- なんでも相談（よろず相談）という看板で相談内容を幅広くカバー
- 相談方法は3種類【電話、メール、面談】
- カウンセリングの相談回数は原則制限無し
- フリーダイヤルはスマホ・携帯からでもOK
- 24時間電話相談可能（カウンセラーが直接対応）
- 同居のご家族の相談も無料（被扶養家族、留守家族もOK）
- 秘密厳守を徹底（匿名でご相談できます）
- 人事等管理者の方々の顧問相談窓口としても活用可能
（人事部支援・復職支援など）
- 月1回の件数・概要報告書のご提出
- 全国で面談カウンセリングの対応可能（全国約80箇所）
- 弁護士・税理士相談も提供可能 初回無料
（士業への無料相談は1人年1回まで）



こんな相談もOK！

- 管理職・人事部門からの相談サービス（カウンセラー、社労士などが対応）
 - ・ 体調が悪そうな教職員がいるがなかなか受診したがない・・・
 - ・ 最近教職員への指導方法で悩むことがある
 - ・ 休職中の教職員との連絡方法について など

提供サービス：研修



ご要望に合わせて、カスタマイズした研修提案が可能



カウンセリング実務、メンタルヘルスケアに強い講師陣



対面研修・オンライン研修選択可能
(1h/¥75,000~ テキスト代¥10,000~)



主要研修

◆セルフケア・ラインケア

管理職・一般職向け、メンター育成、1on1ミーティングなど

◆コミュニケーション

アサーション、アンガーコントロール、アンコンシャス・バイアス、アクティブリスニング、リフレーミングなど

◆メンタルヘルスケア

ストレスの対処と予防、マインドフルネス、リラクゼーション、レジリエンス、睡眠、食事、身体活動など

◆ハラスメント

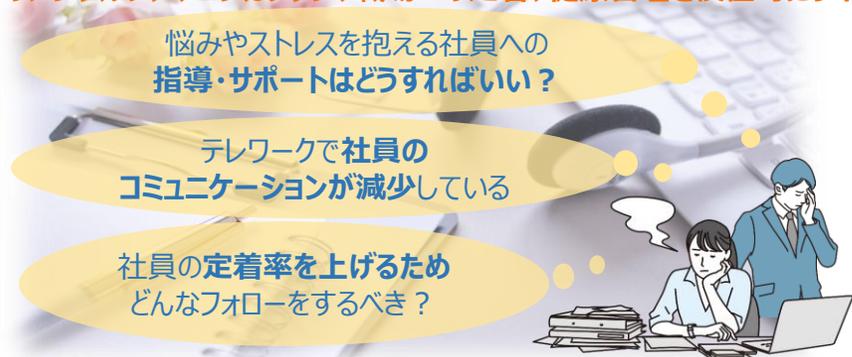
ハラスメント基礎、管理職・一般職向け、グッドコミュニケーションなど

- ▶ 研修後アンケートをご用意しています。ご感想などを集計しご提供させていただきます。
- ▶ 研修に参加できない社員へのサポートのため研修動画をご提供できます。
- ▶ ご希望の実施時間、人数、実施方法（ワークショップ方式、投票機能を活用したアンケート方式、録画など）など、お気軽にご相談ください。

提供サービス：オンラインカウンセリング

オンラインカウンセリング

教職員のメンタルケア、エンカレッジ、職場への定着、健康管理を積極的にサポート



サービスのポイント

- ◆ 臨床心理士、公認心理師などの専門カウンセラーが対応
- ◆ ご都合に合わせて、他の方に知られずに相談可能
- ◆ インターネットで海外駐在者を含めどこからでもご利用可能
- ◆ 転勤や異動の際も、同一のカウンセラーが継続して対応可能

効果

- ◆ 海外研究で対面の面談に劣らない効果があることを立証
- ◆ 小さな悩みや不安でも気軽に相談し、心の健康を維持しやすく、早めの対処により状態の深刻化の予防につながる
- ◆ 相談者の話しやすいで、リラックスした状態での面接が可能
- ◆ 研修後の効果確認などにより、社員のモチベーションアップも

インバウンド型

従業員からご連絡いただき
カウンセリングを実施

アウトバウンド型

会社主導で対象者を特定し、
カウンセラーからご連絡

◆オンラインカウンセリングによる提供サービス◆

メンタル

- 職業生活における悩みや不安によるストレスを緩和
- ストレスチェックの高ストレス判定者のフォローやその予備群の悪化の予防
- 配置転換、単身赴任など、変化に伴うストレス増の社員へのメンタル面の状況把握とサポート

エンカレッジ

- 管理職、特定部門などストレスの多い方をフォローアップ
- 昇進や異動した社員を定期的に見守り、モチベーションアップ
- 研修実施後の効果確認や内容のリマインドをサポート

リテンション

- 新任職員、中途採用職員の入社時の不安軽減やマインドセット
- 配属から定着まで定期的または継続的にフォローし、動機づけ、自己理解の促進、状況の把握やケアをサポート

ヘルス

- 定期健康診断のアフターフォローによる健康指導
- ヘルスリテラシーの醸成
- 健康状況を把握し、既往症や成人病に関わる悩みや不安を緩和

－ 人事ご担当者様の声 －



新入社員フォローで社員のモチベーションが上がった

実施後報告から、社員の思いや考えを把握できた

全社員に実施し、メンタル不調者の発生を抑えられた

－ 従業員様の声 －



研修後のヒアリングを受け、仕事への取組みの資を得られた

職場や家族の悩みを相談することができ、安心できた

仕事への取組み方や考えを整理することで自分自身を振り返れた

提供サービス：ハラスメント対策

ハラスメント対策トータルパッケージ

2020年6月「**パワハラ防止法**」施行
2022年4月からは
中小企業でも対策が**義務化**されました！

こんなお困り事や課題はありませんか？

- ◆ ハラスメント対策の体制づくりをしたいが
何から取り組めばいいかわからない
- ◆ 職場内のハラスメントの実態がつかみづらい
- ◆ ご担当者様がハラスメントの対応で苦勞している
- ◆ 従業員のハラスメントに関する意識改革が進まない



1. **外部**
隠れがちなハラスメントも初期段階でサポート！

2. **EAP**
心理の専門家だからこそできるケアと再発予防の体制づくり！

3. **実績**
33万人のハラスメント実績に基づくメソッド！

厚生労働省マニュアル	年間サービス内容
—	年間スケジュール作成用フォーマット提供
トップのメッセージ	トップメッセージ雛形提供
ルールを決める	社内ルールづくりに役立つ雛形の提供
実態を把握する	従業員向けWEBアンケート (実施・集計含む※1回/年)
・教育する ・再発防止のための取組	研修動画視聴 (管理職向け・従業員向け) セミナー録画視聴 (ハラスメント担当者向け)
周知する	チラシデータ提供・メルマガ配信 (2ヶ月に1回)
相談や解決の場を提供する	ハラスメント相談窓口 (従業員向け)
	ハラスメント相談窓口 (ハラスメント担当者向け)
	弁護士相談 (ハラスメント担当者) 年1回
※外国語対応：英語・中国語・韓国語・タイ語、ベトナム語、インドネシア語 ※カスタマイズ型ハラスメント研修は、会員価格でご提供	

規 模	概 要	料 金
100名まで	一律	170,000円
101名～500名まで	単価	500円/名
	基本料金	150,000円
501名以上	単価	ご相談
	基本料金	

— 人事担当者様の声 —

- 初期のうちに通報が入り、大事にならずに済みました
- 感情的な社員への対応が減り、心理的に楽になりました
- 人事として本業に専念できる時間が増えました

— 従業員様の声 —

- じっくり聴いて貰えて気持ちがとても落ち着きました
- 外部窓口のため、立場関係を気にせず相談できた
- 体調面のサポートもして頂き安心できました

弊社について

株式会社パソナセーフティネット
<https://www.safetynet.co.jp/>

所在地：東京都港区

設立：2024年6月3日 (株式会社セーフティネット全事業を吸収分割により継承)

事業内容：メンタルヘルス事業
ストレスチェック、メンタル・健康相談窓口、
研修、ハラスメント対策、人事労務者支援、
職場復帰支援 ほか