

従業員のストレスと離職率を減らす
EAP制度活用支援サービス



SERVICE

低価格で高い安心を
SUMAケア+

ストレスチェックの義務化拡大の範囲

2025年以降、従業員50名未満の事業場にもストレスチェックの実施が義務化されます。

これは、近年の職場におけるメンタルヘルス問題の増加が主な要因とされています。

厚生労働省の発表によれば、2023年度に仕事上のストレスが原因でうつ病などの精神障害として労災認定された人数は883人に達し、過去最高を記録しました。これは、ストレスチェック制度が導入された2014年と比較して約2倍の増加となっています。

結果、精神障害の労災認定が増えるのはストレスなどによる精神問題が大きく関与していると言わざるを得ないです。

このような状況を踏まえて50人未満の事業場では、メンタルヘルス対策に取り組む割合が低いことは分析上明確になってきています。今回の法改正は全ての労働者のメンタルヘルスを守るための重要な施策と位置づけられていますのでやらざるを得ない状況となっています。



令和07年4月1日～改定

- ☑労働安全衛生法 ストレスチェック：セルフケア・相談窓口の設置
- ☑育児・介護休業 法雇用環境整備：相談体制の整備（相談窓口設置）

ストレスチェックの流れ

メンタルダウンとは

脳のエネルギーが枯渇した状態

全社員の**27%**がメンタルダウン者及び予備軍

兆 候

- ①楽しみや喜びを感じない
- ②何か良いことが起きても気分が晴れない
- ③趣味や好きなことが楽しめない

症 状

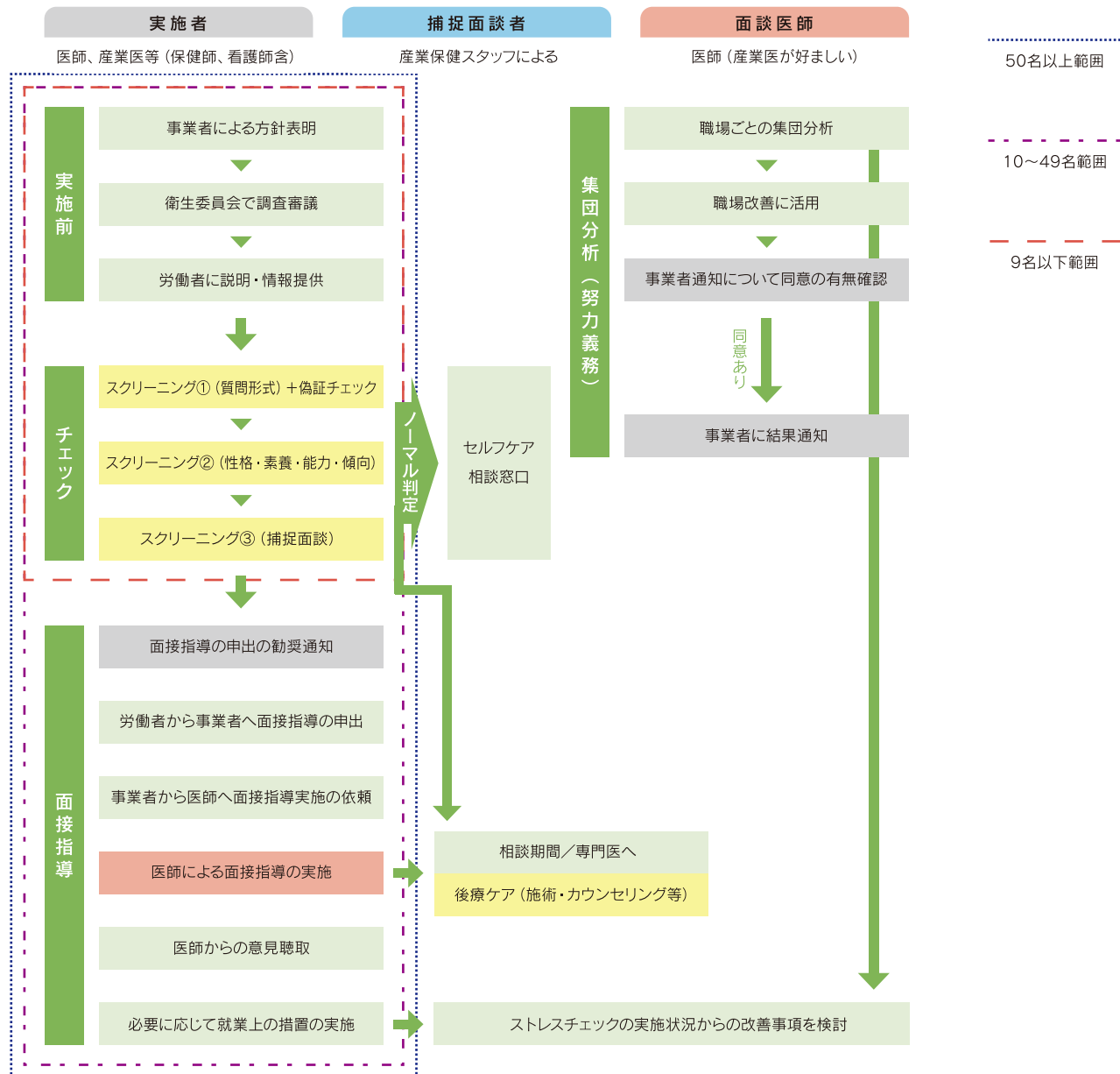
- 【体】睡眠不足／食欲の減退／体重の変化／疲労感
- 【心】悲観的／無気力／焦り／不安感
- 【動】人の接触拒否／出社拒否／遅刻欠勤増

理解すべき特徴

- ①誰がなってもおかしくない
- ②症状が再発する
- ③継続的な治療が必要な場合が多い
- ④抜本的な職場環境整備が必要
- ⑤自分ではコントロールできない
- ⑥職場や周りの理解、支援が必要
- ⑦休息が必要

メンタルダウン者の生産性は**33%**低下する

企業内のメンタル不全者は全体の生産性を下げているのが現実です。しかしながら、適切な治療や専門者から助言を受けることで改善できることを企業側が理解していない事も現実です。従業員の27%がメンタルダウン者で、対象者が33%の生産性を落としていることで企業側のメリットはありません。



ストレスcheckの実施内容

企業側

①実施体制の整備

- ストレスチェックの目的・実施方針を決定
- 実施者（産業医、保健師、心理職など）の選定
- 実施のための社内規程の整備（実施方法、結果の取り扱い、相談窓口の設置など）

②従業員への周知・同意の取得

- ストレスチェックの目的・流れを従業員へ説明
- 個人情報の保護方針について周知し、同意を得る

③実施環境の整備

- ストレスチェックの受検方法（紙・Web等）の準備
- 受検期間の設定
- 受検を強制せず、自由に受けられる環境を作る

④結果の通知と活用

- 受検者本人に結果を通知（実施者が行う場合もあり）
- 高ストレス者への面談勧奨（ただし、本人の同意が必要）
- 必要に応じて職場環境改善策を検討・実施

⑤事後措置の実施

- 産業医等による面談を希望した従業員の対応
- 面談後の就業上の措置（労働時間短縮、配置転換など）の検討・実施
- 労働基準監督署への報告（50人以上の事業場の場合、年1回の報告義務）

実施者（心理等の専門者）側

①ストレスチェックの設計・実施

- 使用するストレスチェックの質問票の選定
- 受検者の質問対応（必要に応じて）

②結果の評価・通知

- 受検者のストレス状況を分析
- 受検者本人へ結果を通知
- 高ストレス者の判定基準を設定・判定

③高ストレス者への対応

- 面談指導の実施（希望者のみ）
- 面談結果を企業へフィードバック（本人同意が必要）

④職場環境の分析・改善提案

- 集団分析を行い、企業へ職場環境改善策を提案
- 労働者のメンタルヘルス向上のための助言・指導

ストレスチェックの実施も管理も面倒なんですが…

実施をしない場合の問題点

①法令違反となる

■罰金を科せられる(最悪50万円以下の罰金が科されることがあります))

②労働者の安全配慮義務違反につながる

■従業員の健康悪化を招いた場合、損害賠償請求を受ける可能性があります。

▶裁判例:実際に、過重労働やメンタルヘルス対策不足を理由に企業が損害賠償を命じられたケースもあります。

③労働者のメンタルヘルス悪化のリスク

■メンタルヘルス不調の見逃し

▶うつ病や適応障害などの精神疾患が悪化する可能性

■休職・退職者の増加

▶企業の生産性低下や人材流出につながる

■職場のストレス環境の悪化

▶パワハラ・モラハラが放置されるなど、職場の雰囲気が悪化する

どうすればいいか

①外部サービスを活用する

- クラウド型サービスの導入
- EAP実施企業に依頼

②無料ツールを活用する

- 厚生労働省の職業性ストレス簡易調査票(57項目)

③社内で簡易的に実施する

- GoogleフォームやExcelに入力

④産業医・専門家に相談して進める

- ワンストップの提案を受ける

方 法	外部サービスを利用	無料ツールを活用	社内で簡易的に実施する	産業医・専門家に相談して進める
コスト	△ (有料)	◎ (無料)	◎ (無料)	△ (有料)
リスク	◎ (問題無)	△ (要件満たさない)	△ (要件満たさない)	◎ (問題無)
法的要件	◎ (適合)	△ (管理が必要)	△ (法的管理に注意)	◎ (適合)

ストレスチェックQ&A

Q ストレスチェックを厚生労働省の推奨(57問)だけで実施する事のデメリットは？

A 厚生労働省の推奨のストレスチェック事態に問題はありませんが、
日によって結果が変動してしまう事と職員が適当に回答してしまう事で精度が高いとは考えにくいです。

Q 相談窓口の運用を自社で完結する事のリスクは？

A 社内で相談窓口を運用している場合は、担当者のスキル不足により問題の見逃しや精神的な相談に対して対応しきれない等、
そもそも職員が相談してこない事のリスクは大きいです。

Q 個人情報の取扱いで気を付けないといけない事は？

A ストレスチェックの分析内容は、会社側の役員や幹部を含めた特定の担当者(決裁権・人事権がない)のみが閲覧管理するものですので
人事方針を決める際にはこの情報は取り扱えません。

Q ストレスチェックの実施でメリットあるの？

A ストレスチェックの実施は、労働基準法の安全衛生法にて記載されている制度なので
法的根拠によつての実施という背景が強く現在の分析内容だけでは不足しているというしかありません。

Q メンタルダウンの職員が在職している際のリスクはあるの？

A メンタルに不調をきたしている職員の生産性は33%下がると言われており、
且つ職場内の直接かかわる部門の職員に対しても精神衛生上問題が出やすく心理的に影響を受けることがあるので部署全体の生産性が下がることがあります。

Q そもそもストレス状況を把握する事のメリットは？

A ストレスを把握することで、配置・教育・環境・個人能力を図る為の基本的な問題を抽出する事ができます。
ストレスを抱えているという事は組織・個人のワークエンゲージメントが正しくないという事になります。

Q ストレスチェックを他社に依頼した時の平均費用はどれくらい？

A ストレスチェックの外部委託に関しては、サービス内容によって大きな差がありますが委託料10万円～100万円が相場で、
そこから面談料5千円～1万円・医師面談2万円～5万円がプラスされます。

SUMAケア+の導入例

A パターン

50名未満で従業員ケアが必要なのはわかっているが優先順位は高くなく金銭的なものを含めて開始できなかった方。

提 案

最低限のディフェンスで法律上カバーできる内容
15,000円/月額

- ✓24時間相談窓口
- ✓カウンセリング
- ✓会社への緊急報告
- ✓専門家対応(社労士・弁護士)
- ✓損害補償

メリット

低価格で企業側として必要最低限の実施内容で会社側に手間がかからない。

デメリット

大きな問題になった場合について保証外サービスを依頼しないといけない

補助活用

助成金の利用が可能です。

B パターン

過去に職員の精神的問題による休職や労災認定、係争まで発展した経験があり積極的に取り組みたいが安価での実施予定の方。

提 案

基本プランに追加して、問題を事前に対応する内容
20,000円/月額+99,000円(必要な月のみ)

- ✓24時間相談窓口
- ✓カウンセリング
- ✓会社への緊急報告
- ✓専門家対応
- ✓損害補償
- ✓経営者ヒアリング
- ✓ストレスチェックテストの実施
- ✓ストレスチェックの運用
- ✓復職支援の運用
- ✓メンター制度・CISM制度
- ✓研修制度

メリット

保証幅が広く、専門家が近くで対応するので安心

デメリット

運用は社内での担当者を立てる必要があり、少し工数を投入しての実施が必要

補助活用

助成金の利用が可能です。

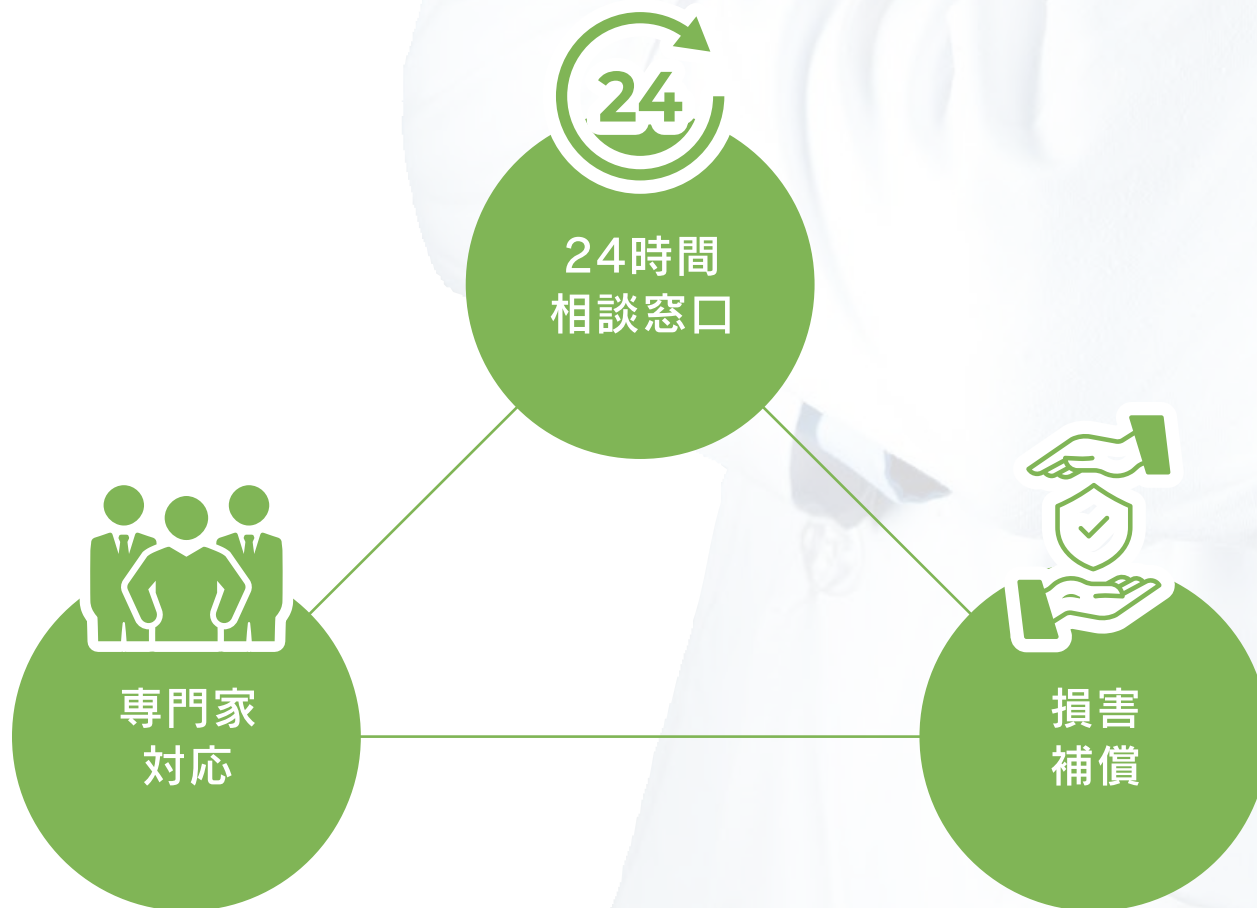
SUMAケア+とは

従業員の心理的負担を減らしたい、心理的な相談をいつでもできる窓口が欲しい、何か従業員から訴えられた時の賠償請求に対応できるか不安等の悩みを解決する為に「高額なサービス」から始めるのはとてもハードルが高いという考えはあるはずです。そんな企業様の為に、従業員の対応窓口や相談窓口・企業様への危険アラート機能・損害賠償請求に対する補償等を1つにまとめたサービスが「SUMAケア+」です。最低限企業の防御として導入

ハードルが低く、導入から運用まで企業側が工数もかからずワンストップで弊社が運用を対応します。

より経営に力を入れたいが、従業員問題や訴訟リスクの事も考えないといけない、、、でも高額で大掛かりなサービス導入にリソースも費用もかけたくない企業様にぴったりです。

「SUMAケア+」で安心した企業経営を行って頂けます。



SUMAケア+の特徴

企業様の負担をできる限りスマートにさせて頂き、
従業員のケアも専門家が特別プログラムによって対応軽減できます。
且つ、従業員からの訴え等で被った損害も補償するという企業ディフェンスを重視したサービスとなっております。

24時間相談窓口

- ✓手軽にできるSNS相談
- ✓カウンセリング予約可能
- ✓ストレスチェック運用の併用可能
- ✓産業医面談予約可能
- ✓会社への緊急報告

※他罰性・粗暴性・自傷行為・会社に被害が被るような行為

専門家対応

- ✓臨床心理士・公認心理士
- ✓社労士
- ✓産業医
- ✓弁護士

損害補償

- ✓雇用上の差別による請求
- ✓ハラスメント関連による請求
- ✓不当解雇請求

※上記等による企業損害の補償を行います。

【下記例】

- ・法律上の損害賠償金
- ・争訟費用
- ・緊急措置費用
- ・弁護士相談費用
- ・信頼回復費用

SUMAケア+の価格表

SMARTプラン

- ☑ 24時間相談窓口
- ☑ カウンセリング
- ☑ 会社への緊急報告
- ☑ 専門家対応
- ☑ 損害補償(別紙)

5,000円～30,000円

+

損害保険料

※別途契約

※金額は試算後決定

SUMAケア+の価格表

PREMIUMプラン

SMARTプラン

+

- ☑ 経営者ヒアリング
- ☑ 担当者ヒアリング
- ☑ ストレスチェックテストの実施

10,000円

SMARTプラン

+

- ☑ 経営者ヒアリング
- ☑ 担当者ヒアリング
- ☑ ストレスチェックテストの実施

- ☑ ストレスチェックの運用
- ☑ 復職支援の運用

39,000円

SMARTプラン

+

- ☑ 経営者ヒアリング
- ☑ 担当者ヒアリング
- ☑ ストレスチェックテストの実施
- ☑ ストレスチェックの運用

- ☑ 復職支援の運用
- ☑ メンター制度・CISM制度
- ☑ 研修制度
- ☑ 個別カウンセリング

99,000円

損害保険の概要

雇用トラブルガードとは

「雇用トラブルガード（雇用慣行賠償責任保険）」は、以下のような雇用に関する不当行為を受けた従業員から会社が損害賠償請求を受けた場合に、その損害（損害賠償金・争訟費用など）に対して、保険金をお支払いする保険です。

<雇用に関する不当行為の具体例>

ハラスメント (セクシャルハラスメント、 パワーハラスメント、 マタニティハラスメント等)	不当解雇等	配置・昇進等の 差別	雇用契約に関する 違反行為
不当な内定取消	不当に昇進させない 行為	不当な雇用条件の 変更 (賃金・手当て・配置等の変更)	雇用に関する プライバシーの侵害

など

お支払いする保険金※1

保険金の種類		保険金のお支払方法
①損害賠償金	被保険者が損害賠償請求権者への賠償債務の 弁済のために支払う金額	自己負担額を超える部分について支払 限度額を限度にお支払いします。
②争訟費用	損害賠償に関する争訟について、訴訟、弁護士 報酬、仲裁、和解、調停等に要した費用※2	①と合算して、自己負担額を超える部 分について支払限度額を限度にお支払 いします。
③訴訟対応費用	日本国内で提起された訴訟に対する、社会通念 上妥当な「事故状況調査費用」「意見書作成依 頼のために必要な費用」「裁判所に提供する文書 作成のために必要な費用」などの訴訟対応費用 * 見舞金または見舞品の購入費用は含まれません。	1 事故および保険期間中につき 1,000万円を限度にお支払いします。
④コンサルティング費用	コンサルティング事業者が日本国内で行う事故発 生時の相談・再発防止対応に要する費用で被保 険者が支出した費用 * 共栄火災が認めた事業者への費用で、事故が発生 した時からその日を含めて180日以内にコンサルティ ングを委託した場合に限りします。 * 通常支出している人件費や顧問弁護士費用は含み ません。	1事故および保険期間中につき 500万円を限度にお支払いします。

※1 被保険者が被る損害に限ります。

※2 訴訟を受けた裁判の判決で、雇用慣行賠償責任保険で保険金をお支払いする不当行為ではないとされた場合でも、保険金としてお支払いします。

(注1) ①の保険金には判決による支払いを命ぜられた訴訟費用または判決日までの遅延損害金を含みます。

(注2) 他の保険契約などから保険金または共済金が支払われた場合は、保険金が差し引かれることがあります。

業種ごとの保険料例

<契約条件>

- 直近の従業員数：役員・正規社員100名、非正規社員10名
- 保険期間：1年 ●縮小支払割合：100% ●自己負担額：なし
- 保険料払込方法：一時払

業種	支払限度額	保険料例
小売業、飲食業	1,000万円	約8万円
	5,000万円	約21万円
製造業	1,000万円	約9万円
	5,000万円	約21万円
建設業	1,000万円	約9万円
	5,000万円	約21万円
運輸業	1,000万円	約8万円
	5,000万円	約19万円



おおよそ月額数千円程度

事業利益より事業価値



Heart 会計コンサルティング

会計処理は通常「税務」についてのみを実施している事が大半です。しかし、税務は法定経理という行政報告に関する処理で経営を安定させるものではありません。弊社は「戦略的会計」を基本に企業様の経営をより強固にするための支援を行います。

企業防衛をより強固に



Pulse 労務コンサルティング

労務という分野は、事例や企業体質によって対応方法が様々になってしまう難しい分野です。私たちは豊富な経験、高い知識量で企業防衛を強固なものに作り上げます。

ICTよりEAP



Ease EAP制度活用支援

EAP導入の主な目的は従業員のストレスや不調を改善し、本来発揮できる仕事のパフォーマンスを引き出すことにあります。弊社は企業資源である従業員の生産性にも寄与し、安心した職場環境で離職率を低減させます。

実績 **2,000** 社以上の専門集団が
様々な企業支援を行います。

企業支援歴17年で培った経験と卓越した知識で導く「オーダーメイド・ソリューション」を提案。
労務・税務のプロフェッショナルと連携し、
企業に福祉基準のより手厚いを支援行います。

ICTよりEAPとは…

労働生産性を高める定番の方法として「ICTの活用」や「働き方改革」が挙げられますが、これらは新しい生産性を追加するアプローチです。対照的に「EAP(Employee Assistance Program:従業員支援プログラム)」は、従業員の心身の健康が、結果的に生産性向上に繋がるという考えに基づき、企業が元々持っている生産性を最大限に引き出すための手法です。EAPは、主として従業員のメンタルヘルスをサポートし、企業の真の生産性を引き出す役割を果たします。

能力よりコミュ力

Align

運営コンサルティング

経営と運営は大きく違います。経営:利益追求、運営:売上追及・合理性追求です。その運営部門が実施すべき事項をより明確にすることで工数管理・コスト管理・予算管理・業務管理が可能になってきます。



補助金／利益+利益



Supplement 経営補助支援

助成金は主に厚生労働省が実施する各種助成金の申請サポート、補助金は小規模事業者持続化補助金、ものづくり補助金、事業再構築補助金等の各種補助金の申請サポートを行います。



定着率を上げる

企業が必要とする従業員の定着率を上げる為には、明確で透明性の高い労務環境が必要です。弊社が企業の大切な資源とされる従業員の流出を妨げます。

透明性と法令遵守を実現労務監査サービス

Mirrorの效果

- 詳細な労働法遵守チェック
- カスタマイズされた改善提案
- リスクマネジメント
- 透明性の向上

未来のリスク回避を実現危機管理支援サービス

Guardの效果

- 詳細な労働法遵守チェック
- 労働紛争を未然に防ぐ
- リスクマネジメント
- 定着率の向上

公正で成長を促す人事評価支援サービス

EvalRighの效果

- 成長支援フィードバック
- 個別評価のカスタマイズ
- 帰属意識の高まり
- 透明性の確保



利益を上げる

自社の強みを知りながら、売上形成の活路を見出すための計画を立案します。弊社がより精度の高い売上を構築する為の戦略をご提供します。

財務状況を明確化するアセスメント分析

Clearの效果

- 不確実性の低減
- カスタマイズされた改善提案
- リスクマネジメント
- 透明性の確保

経営を最適化するモデル設計支援サービス

Refineの效果

- ルールと仕組みと精査
- 利益増加の循環
- 再現性の高い売上構成
- 優先順位の明示

企業価値と利益を上げる戦略的会計支援サービス

VEAの效果

- 生産性の向上
- コスト削減
- 持続可能な成長戦略の策定
- 行動指標の明確化



離職率を下げる

EAP制度は、売上に直結している制度ではありませんが従業員が会社に及ぼす影響をより良い方向性へ返還してくれます。導入後の分析を正確に行うことで会社のストロングポイントを明確化することが可能になります。

組織の調和を目指す心理分析

Harmonyの效果

- パーソナルへの理解
- カスタマイズされた改善提案
- リスクマネジメントの強化
- 心理的安全の確保

『理想』を具現化する組織設計支援サービス

Utopiaの效果

- 適性への理解の応用
- 人的リソースの保護
- 組織パフォーマンスの向上
- 心理的安全の向上

適性を活かす人事採用支援サービス

Gatewayの效果

- 業務単位での適性把握
- 組織全体の生産性向上
- コストカット
- 高度なフィルタリング



コストを下げる

自社の強み・弱みに理解を深めて頂く為の分析を行います。教育内容を見える化し時間・コスト・リスク・頻度やKPI・KGIの設定を行いロジカルコミュニケーションスキルの向上で組織の効率化を支援します。

業務効率化・教育のためのマニュアル分析

Igniteの效果

- 航海路の明確化
- カスタマイズされた改善提案
- 業務単位の問題点抽出教育制度設計
- 業務内容の問題点抽出

コスト削減も叶う教育制度設計サービス

Cultiの效果

- サービス品質の向上とコスト削減
- 教育品質の向上と期間の短縮
- 従業員満足度の向上
- 個別指導の効率化

徹底した業務の棚卸によるコミュニケーション力向上支援

Artisanの效果

- コミュニケーションエラーの排除
- ファシリテーションスキルの向上
- アサーションスキルの向上
- ロジカルシンキングの理解



資産が増える

経営にとって利益を減少させる要因の1つであるコストを、御社の方向性に合わせて助成金・補助金を使用し削減します。年間の予算に組み込めるように助成金・補助金活用を定型業務化することで利益の幅を大きくすることに貢献できます。

透明性と法令遵守を実現労務監査サービス

助成金申請サービスの效果

- 助成金取得のスケジュール組み立て
- 人材採用に対する経費を補充
- 処遇改善や職場環境改善の経費を補充
- 人材教育に対する経費を補充

未来のリスク回避を実現危機管理支援サービス

補助金申請サービスの效果

- 行政書士による採択率を上げる計画書作成指導
- 新規事業に関わる経費を補充
- 経営赤字に関わる資金繰りを補充
- 業務に関わる導入機材等の経費を補充

5つのサービス