

# 【法人向け】メンタル不調・離職の一次予防 特化型 1on1サービス

## カラットセラピー(Corporate Well-being Program)

離職・メンタル不調の“手前”で、従業員の思考を整理し行動につなげる

色彩心理 × 対話で「言語化の壁」を越え、翌日からの行動を具体化。

月次の匿名集計レポートで、組織課題の傾向も可視化します。

※本資料は社内回覧・稟議用です。

## 1. サービス概要

「カラットセラピー」は、従来の相談窓口や研修では拾いきれなかった個人の課題を整理し、組織の健全化をサポートする“心のメンテナンス(一次予防)”サービスです。

### 提供価値(3つのポイント)

- ・従業員: 不調になる前の“整理”で、迷い・摩擦・停滞を軽減し、行動の一步が決まる
- ・人事・経営: 利用率／満足度／相談カテゴリ傾向を月次の匿名集計レポートで可視化し、施策のPDCAが回る
- ・ガバナンス: 個別内容は共有せず、生命・身体に差し迫った危険がある場合のみ、事前合意フローに沿って連携

### 想定導入シーン(例)

- ・若手オンボーディング(孤立・リアリティショックの早期ケア)
- ・繁忙期・組織変更期のメンタル負荷の分散(不調の“手前”での棚卸し)
- ・管理職の壁打ち(1on1の質向上／部下対応の負担軽減)
- ・ハイブリッド勤務・拠点分散企業の相談導線(オンラインで均一に提供)

### なぜ今『一次予防』が重要か(法の次の一手)

ストレスチェック制度は、これまで主に“高ストレス者の発見(二次予防)”や“休職者対応(三次予防)”を補完してきました。一方で、制度対応だけでは離職や休職に関する課題が残るケースもあり、企業には“不調者を出さない土壌づくり(一次予防)”への投資がより重要になっています。

参考: 厚生労働省資料では、50人未満事業場へのストレスチェック実施義務化が示されています。(施行日は「公布の日から政令で定める3年以内の日」とされています)

## 2. どのように支援するか(アプローチと体験)

### 60分の1on1セッション(オンライン)

独自研修を修了した担当者が、色彩心理とイメージカードを用いた対話で、言語化しづらい状態でも無理なく整理を進めます。

### セッションの流れ(例)

- ① **テーマ設定**: 今日整理したいこと(仕事/キャリア/人間関係/業務量など)
- ② **現状の可視化**: 色・カードを使って、今の気持ちや状況を配置
- ③ **内省と整理**: 選んだ理由を対話で掘り下げ、状況を言語化
- ④ **選択肢の検討**: どうしたいか、取れる手段を複数出す
- ⑤ **アクション設定**: 翌日からの『最初の一步』を決める

### なぜ『色とカード』なのか

- ・言語化の壁を越える: 『何に悩んでいるか分からない』状態でも、直感の選択が手がかりになる
- ・客観視できる: 悩みを目の前に配置することで、感情に飲み込まれず俯瞰できる
- ・占いではなく行動設計: 断定や決めつけではなく、整理と“次の行動”を本人主体で設計する

### 既存施策との役割分担(併用前提)

施策	主な役割	対象	利用ハードル
産業医・医療機関	治療・就業判定/休職判断	不調が顕在化した方	高い
従来のEAP	悩み相談/専門家への相談導線	特定の悩みを抱える方	中
カラットセラピー	整理・行動設計(一次予防)	働く全ての方(健康層含む)	低い

### ガバナンス(安心して“使われる”ために)

- ・守秘: 個別の相談内容(誰が何を話したか)は原則共有しません(匿名集計のみ共有)
- ・緊急時: 自傷他害など生命・身体に差し迫った危険がある場合に限り、事前合意の緊急連携フローで対応
- ・医療行為ではありません: 診断・治療は行わず、必要時は産業医・専門機関へ接続する運用を設計
- ・評価不介入: 利用有無・内容が人事評価に影響しないことを規約・社内周知文で明文化

### 3. 人事・経営に残る成果物と運用

#### 月次の匿名集計レポート(例)

一次予防施策は“やりっぱなし”になりがちです。

カラットセラピーでは、個人のプライバシーを守りながら、組織の傾向を可視化したレポートで運用改善を支援します。

- ・利用率・実施枠数・満足度(施策浸透の確認)
- ・相談カテゴリ傾向(例:人間関係／キャリア／業務量／オンボーディング等)の推移
- ・(任意)自己評価の変化:気分・余裕感などの“コンディション傾向”
- ・運用改善提案:周知文／予約枠／対象者設計の改善提案

#### レポートの記載イメージ(サンプル)

項目	サンプル
実施枠数 / 利用数	20枠 / 15枠(利用率 75%)
満足度(5段階)	平均 4.6 / 5
相談カテゴリ上位	1) 人間関係 2) 業務量 3) キャリア
次月の運用提案	昼休み・終業後枠の追加／新入社員向け枠の新設

#### 運用負荷を増やさない導入支援

- ・社内周知ツール(告知文テンプレ、FAQ、イントラ掲載文など)
- ・従業員の直接予約(人事の調整工数を削減)
- ・導入説明会(目的・守秘・利用方法を短時間で浸透)
- ・リスク対応設計(緊急時フロー／産業医・専門機関連携の整理)

#### 導入までの流れ(最短2週間)

- 1) 課題・目的の確認(対象者／狙い／KPI)
- 2) プラン提案・お見積り
- 3) 運用ルール決定(守秘／緊急時フロー／周知設計)
- 4) 社内告知・運用開始(予約オープン)

## 4. 料金プラン・FAQ・会社情報

### 料金プラン(モデル例:税抜)

人数・拠点・稼働枠・レポート範囲により個別見積もりします。下記は検討用のモデル例です。

プラン	内容	料金目安	おすすめ用途
トライアル	1on1 5枠 + 導入説明会 + 簡易レポート	50,000円～(目安)	まずは反応を確認／特定部署で試す
月額スタンダード	月20枠確保 + 月次レポート(運用改善提案含む)	要見積(定額)	福利厚生として定着／定期モニタリング
研修・WS(任意)	チームビルディング／コミュニケーション(90分～)	要見積	相互理解の促進／管理職支援

※福利厚生費等の会計・税務上の取扱いは、貴社の規程・運用により異なります。最終判断は顧問税理士等にご確認ください。

### FAQ(よくあるご質問)

**Q. 既存のEAPや産業医面談と併用できますか？**

A. 可能です。既存施策を置き換えるのではなく、一次予防の入口として“使われる導線”を増やす設計ができます。

**Q. 相談内容は会社に共有されますか？**

A. 個別内容は共有しません。共有するのは利用率・満足度・相談カテゴリ傾向などの匿名集計のみです。

**Q. 重い相談が出た場合は？**

A. 生命・身体に差し迫った危険がある場合のみ、事前に合意した緊急連携フローに沿って対応します。診断・治療は行わず、必要時は専門機関へ接続します。

**Q. 利用率を上げるための支援はありますか？**

A. 社内周知テンプレ、告知用バナー、誤解を解消するFAQなどを提供し、浸透を支援します。

### 運営会社

運営: 株式会社ココロザC(代表: 保志更衣子)

実績: 学生から経営者まで延べ20,000人以上の相談に寄り添った旨を公式サイトで公開(個人向け相談を含む累計)

### お問い合わせ

[導入相談](#)(オンライン30分)を承ります。