

(12) 特許協力条約に基づいて公開された国際出願

(19) 世界知的所有権機関
国際事務局

(43) 国際公開日
2015 年 7 月 30 日(30.07.2015)



(10) 国際公開番号
WO 2015/111548 A1

- (51) 国際特許分類:
G06Q 10/06 (2012.01) **G06Q 50/22** (2012.01)
- (21) 国際出願番号: PCT/JP2015/051259
- (22) 国際出願日: 2015 年 1 月 19 日(19.01.2015)
- (25) 国際出願の言語: 日本語
- (26) 国際公開の言語: 日本語
- (30) 優先権データ:
特願 2014-008730 2014 年 1 月 21 日(21.01.2014) JP
特願 2014-133627 2014 年 6 月 30 日(30.06.2014) JP
- (71) 出願人: 日通システム 株式会社(NITTSU SYSTEM CO., LTD.) [JP/JP]; 〒4600008 愛知県名古屋市中区栄三丁目 1 8 番 1 号 Aichi (JP).
- (72) 発明者: 加村 稔(KAMURA, Minoru); 〒4600008 愛知県名古屋市中区栄三丁目 1 8 番 1 号 日通システム 株式会社 内 Aichi (JP). 加村 建史(KAMURA, Kenshi); 〒4600008 愛知県名古屋市中区栄三丁目 1 8 番 1 号 日通システム 株式会

社 内 Aichi (JP). 吉田 玲子(YOSHIDA, Reiko); 〒4600008 愛知県名古屋市中区栄三丁目 1 8 番 1 号 日通システム 株式会社 内 Aichi (JP). 石谷 慎悟(ISHITANI, Shingo); 〒4600008 愛知県名古屋市中区栄三丁目 1 8 番 1 号 日通システム 株式会社 内 Aichi (JP).

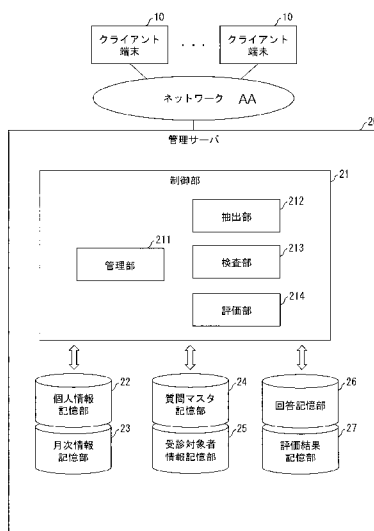
(74) 代理人: 恩田 誠, 外(ONDA, Makoto et al.); 〒5008731 岐阜県岐阜市大宮町二丁目 1 2 番地 1 Gifu (JP).

(81) 指定国 (表示のない限り、全ての種類の国内保護が可能): AE, AG, AL, AM, AO, AT, AU, AZ, BA, BB, BG, BH, BN, BR, BW, BY, BZ, CA, CH, CL, CN, CO, CR, CU, CZ, DE, DK, DM, DO, DZ, EC, EE, EG, ES, FI, GB, GD, GE, GH, GM, GT, HN, HR, HU, ID, IL, IN, IR, IS, KE, KG, KN, KP, KR, KZ, LA, LC, LK, LR, LS, LU, LY, MA, MD, ME, MG, MK, MN, MW, MX, MY, MZ, NA, NG, NI, NO, NZ, OM, PA, PE, PG, PH, PL, PT, QA, RO, RS, RU, RW, SA, SC, SD, SE, SG, SK, SL, SM, ST, SV, SY, TH, TJ, TM, TN, TR, TT, TZ, UA, UG, US, UZ, VC, VN, ZA, ZM, ZW.

[続葉有]

(54) Title: LABOR MANAGEMENT SYSTEM, LABOR MANAGEMENT METHOD, AND LABOR MANAGEMENT PROGRAM

(54) 発明の名称: 労務管理システム、労務管理方法及び労務管理プログラム



(57) Abstract: A controller of a labor management system determines a subject who qualifies for a mental health checkup on the basis of the working situations and the personal situations of employees, sends the client terminal of the subject an invitation to the mental health checkup, stores in an evaluation result storage unit the evaluation value of the mental health checkup conducted for the subject in association with the date conducted, and sends the client terminal of a manager an alert that associates the history of the evaluation value with the history of the working situation and the personal situation.

(57) 要約: 労務管理システムの制御部は、従業員の業務状況及び個人状況に基づいて、メンタルヘルスチェックの対象者を特定し、前記対象者のクライアント端末に対して、メンタルヘルスチェックの受診案内を送信し、前記対象者が受診したメンタルヘルスチェックの評価値を、受診日に関連付けて評価結果記憶部に記録し、前記評価値の履歴と、前記業務状況及び前記個人状況の履歴とを関連付けた注意喚起を、前記管理者のクライアント端末に出力する。

- 10 Client terminal
20 Management server
21 Control unit
22 Personal information memory
23 Monthly information storage unit
24 Question master storage unit
25 Checkup-subject information storage unit
26 Answer storage unit
27 Evaluation result storage unit
211 Management unit
212 Extraction unit
213 Test unit
214 Evaluation unit
AA Network

WO 2015/111548 A1



(84) 指定国 (表示のない限り、全ての種類の広域保護が可能): ARIPO (BW, GH, GM, KE, LR, LS, MW, MZ, NA, RW, SD, SL, ST, SZ, TZ, UG, ZM, ZW), ユーラシア (AM, AZ, BY, KG, KZ, RU, TJ, TM), ヨーロッパ (AL, AT, BE, BG, CH, CY, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GB, GR, HR, HU, IE, IS, IT, LT, LU, LV, MC, MK, MT, NL, NO, PL, PT, RO, RS, SE, SI, SK,

SM, TR), OAPI (BF, BJ, CF, CG, CI, CM, GA, GN, GQ, GW, KM, ML, MR, NE, SN, TD, TG).

添付公開書類:

— 国際調査報告 (条約第 21 条(3))

明 細 書

発明の名称：

労務管理システム、労務管理方法及び労務管理プログラム

技術分野

[0001] 本発明は、従業員のメンタルヘルスを維持及び管理するための労務管理システム、労務管理方法及び労務管理プログラムに関する。

背景技術

[0002] 各企業は、従業員の勤務を管理する。この勤務管理において、各企業は、残業や休日出勤、遅刻や早退等を管理する。各勤務の届出の手間を軽減する勤務管理システムが検討されている（例えば、特許文献1を参照。）。この文献に記載された技術では、タイムカードなどの出退勤時刻を記録する装置で取得した従業員の出退勤時刻に基づいて、企業で決められた勤務ルールに応じて残業届や、休日出勤届などの申請を自動的に送付する。

[0003] さらにまた、雇用、勤務、及び賃金形態は、多様化している。このような多様化に対応するため、複雑で煩雑な勤怠情報を自動計算する管理システムも検討されている（例えば、非特許文献1を参照。）。

[0004] また、近年、過重労働が社会的問題となっている。このような過重労働を防止するため、労働時間が所定時間を超える場合や、疲労蓄積が認められる場合には、医師等による面接指導等が必要とされる。そこで、厚生労働省から、職場におけるメンタルヘルス対策と、過重労働対策と、心身両面にわたる健康づくりとを目的として、各種情報が提供されている（例えば、非特許文献2を参照。）。

先行技術文献

特許文献

[0005] 特許文献1：特開2004-341968号公報（第1頁、図1）

非特許文献

[0006] 非特許文献1：日通システム株式会社、“労務管理キーワードからの勤次郎E

nterpriseコンセプト”、[online]、日通システム株式会社ホームページ、[平成25年12月31日検索]、インターネット<<http://www.nittssystem.co.jp/home/erp/index.asp>>

非特許文献2：厚生労働省、“職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策・心身両面にわたる健康づくり”、[online]、厚生労働省ホームページ、[平成26年1月3日検索]、インターネット<<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzen/eisei12/>>

発明の概要

発明が解決しようとする課題

[0007] しかしながら、従業員のメンタルヘルスについて、各企業において十分な管理運用がなされていないのが実情である。厚生労働省が提供している情報においても、セルフチェックの域に留まり、企業として管理改善を実現できない場合がある。

[0008] 本発明の目的は、従業員のメンタルヘルスを維持、管理するための労務管理システム、労務管理方法及び労務管理プログラムを提供することにある。

課題を解決するための手段

[0009] 本発明の一態様では、労務管理システムを提供する。該労務管理システムは、従業員の労務についての業務状況と前記従業員の個人状況とを記憶した個人情報記憶部と、前記従業員のメンタルヘルスチェックの評価値を蓄積する評価結果記憶部と、前記従業員及び管理者のクライアント端末に接続された制御部とを備える。前記制御部が、前記業務状況及び前記個人状況に基づいて、メンタルヘルスチェックの対象者を特定し、前記対象者のクライアント端末に対して、メンタルヘルスチェックの受診案内を送信し、前記対象者が受診したメンタルヘルスチェックの評価値を、受診日に関連付けて評価結果記憶部に記録し、前記評価値の履歴と、前記業務状況及び前記個人状況の履歴とを関連付けた注意喚起を、前記管理者のクライアント端末に出力する

ように構成されている。これにより、状況変化に応じて、従業員のメンタル状態を把握することができる。

[0010] 一実施形態では、前記制御部が、前記個人状況において変化が記録されている従業員を、前記メンタルヘルスチェックの対象者として特定する。これにより、個人状況の変化を考慮して、メンタル状態を評価することができる。

[0011] 一実施形態では、前記制御部が、前記業務状況において、特定の抽出条件が記録されている従業員を、前記メンタルヘルスチェックの対象者として特定する。これにより、勤務状況を考慮して、メンタル状態を評価することができる。

[0012] 一実施形態では、前記制御部が、前記抽出条件を、前記個人情報記憶部に記録された従業員の勤務形態に基づいて決定する。これにより、多様な勤務形態に応じて、メンタル状態を評価することができる。

[0013] 一実施形態では、前記制御部が、前記メンタルヘルスチェックの対象者について、前記従業員の勤務状況に応じて、前記メンタルヘルスチェックの受診期限を決定する。これにより、従業員の業務状況を考慮して、メンタル状態を評価することができる。

[0014] 一実施形態では、前記制御部が、前記メンタルヘルスチェックの受診者の評価値の統計値に基づいて、対象者が受診したメンタルヘルスチェックの評価値の偏差値を算出し、前記偏差値に基づいて、前記受診者の評価結果を出力する。これにより、統計値からのずれに基づいて、メンタル状態を評価することができる。

[0015] 一実施形態では、前記制御部が、評価結果に対応してコメントを記録したコメント記憶部を更に備え、前記受診者の評価結果に対応したコメントを前記コメント記憶部から取得して、前記対象者のクライアント端末に対して出力する。これにより、対象者は、メンタルヘルスチェックの結果を容易に把握することができる。

[0016] 別の態様では、本発明は、労務管理システムを用いる労務管理方法を提供

する。労務管理システムは、従業員の勤務についての業務状況と前記従業員の個人状況とを記憶した個人情報記憶部と、前記従業員のメンタルヘルスチェックの評価値を蓄積する評価結果記憶部と、前記従業員及び管理者のクライアント端末に接続された制御部とを備える。前記制御部が、前記業務状況及び前記個人状況に基づいて、メンタルヘルスチェックの対象者を特定し、前記対象者のクライアント端末に対して、メンタルヘルスチェックの受診案内を送信し、前記対象者が受診したメンタルヘルスチェックの評価値を、受診日に関連付けて評価結果記憶部に記録し、前記評価値の履歴と、前記業務状況及び前記個人状況の履歴とを関連付けた注意喚起を、前記管理者のクライアント端末に出力する。

[0017] さらに別の態様では、本発明は、労務管理システムを用いて労務管理方法を実行するためのプログラムを記憶する非一時的なコンピュータ可読記憶媒体を提供する。労務管理システムは、従業員の勤務についての業務状況と前記従業員の個人状況とを記憶した個人情報記憶部と、前記従業員のメンタルヘルスチェックの評価値を蓄積する評価結果記憶部と、前記従業員及び管理者のクライアント端末に接続された制御部とを備える。前記プログラムの実行時、前記制御部は、前記業務状況及び前記個人状況に基づいて、メンタルヘルスチェックの対象者を特定し、前記対象者のクライアント端末に対して、メンタルヘルスチェックの受診案内を送信し、前記対象者が受診したメンタルヘルスチェックの評価値を、受診日に関連付けて評価結果記憶部に記録し、前記評価値の履歴と、前記業務状況及び前記個人状況の履歴とを関連付けた注意喚起を、前記管理者のクライアント端末に出力するように動作可能である。

図面の簡単な説明

[0018] [図1]第1の実施形態のシステムの概略図。

[図2]図1のシステムにおいて用いるデータの説明図であって、(a)は個人情報記憶部、(b)は月次情報記憶部、(c)は質問マスタ記憶部、(d)は受診対象者情報記憶部、(e)は回答記憶部、(f)は評価結果記憶部に

記録されたデータの説明図。

[図3]図1のシステムの処理手順の説明図。

[図4]図1のシステムの処理手順の説明図。

[図5]図1のシステムの処理手順の説明図。

[図6]図1のシステムの処理手順の説明図。

[図7]図1のシステムの処理手順の説明図。

[図8]図1のシステムの処理手順の説明図。

[図9]第2の実施形態の処理手順の説明図。

[図10]第2の実施形態の処理手順の説明図。

[図11]第2の実施形態の処理手順の説明図。

[図12]第2の実施形態の出力画面の説明図。

[図13]第3の実施形態の処理手順の説明図。

[図14]第3の実施形態の評価結果出力の説明図。

発明を実施するための形態

[0019] <第1の実施形態>

以下、図1～図8を用いて、労務管理システム、労務管理方法及び労務管理プログラムを具体化した一実施形態を説明する。本実施形態では、従業員の人事や勤務状態に関する情報を活用することにより、メンタルチェックを必要とする従業員を特定し、健康状態の維持管理を図る場合を想定する。

[0020] 図1に示すように、本実施形態では、クライアント端末10に接続された管理サーバ20を用いる。

クライアント端末10は、従業員や管理者が用いるコンピュータ端末である。このクライアント端末10は、出力部や入力部を備えている。出力部は各種情報を出力するための手段であり、ディスプレイ等により構成される。また、入力部は各種情報を入力するための手段であり、キーボードやポインティングデバイス等により構成される。

[0021] 管理サーバ20は、労務を管理するためのコンピュータシステムである。この管理サーバ20は、制御部21、個人情報記憶部22、月次情報記憶部

23、質問マスタ記憶部24、受診対象者情報記憶部25、回答記憶部26、評価結果記憶部27を備えている。

[0022] 制御部21は、CPU、RAM及びROM等のメモリ等を備えた制御手段を有し、労務管理処理を実行する。このための労務管理プログラムを実行することにより、制御部21は、管理部211、抽出部212、検査部213、評価部214として機能する。

[0023] 管理部211は、従業員の個人情報や勤務時間に関する情報を取得し、個人情報記憶部22、月次情報記憶部23に記録する。更に、管理部211は、管理者の指示に基づいて、各処理部を制御する処理を実行する。管理部211は、メンタルヘルスチェックの回答を専門機関（メンタルヘルスチェック機関）に送信するための送信先情報を保持している。管理部211は、メンタルヘルスチェック機関として指定される任意の機関を保持することができる。

[0024] 抽出部212は、メンタルヘルスチェックを受診させる従業員を抽出する処理を実行する。この抽出部212は、期間区分指定に応じて時間評価値を算出するための算出式（評価値算出式）に関するデータを保持している。ここで、期間区分指定においては、単月各月で条件を参照する場合や、平均各月の月次データを合計し、指定した月数で割った平均値を算出する場合がある。更に、抽出部212は、従業員が抽出対象かどうかを判定するための抽出条件値に関するデータを保持している。

[0025] 検査部213は、従業員に対するメンタルヘルスチェックの実施を管理する処理を実行する。この検査部213は、質問マスタ記憶部24に記録されたメンタルヘルスチェックの質問を、受診対象者のクライアント端末10に出力する。クライアント端末10から取得した回答を回答記憶部26に記録する。

[0026] 評価部214は、メンタルヘルスチェックにおける回答に基づいて、メンタル状態の評価及び分析処理を実行する。

図2（a）に示すように、個人情報記憶部22には、各従業員の属性につ

いての個人情報管理レコード２２０が記録されている。この個人情報管理レコード２２０は、従業員の個人情報が登録された場合に記録される。個人情報管理レコード２２０は、社員コード、氏名、所属、役職、勤務形態、連絡先、個人状況、業務状況、メンタル対応に関するデータを含んで構成される。

[0027] 社員コードデータ領域には、各従業員を特定するための識別子に関するデータが記録されている。

氏名データ領域には、この従業員の氏名に関するデータが記録されている。

[0028] 所属データ領域には、この従業員が所属する部署を特定するための識別子に関するデータが記録されている。

役職データ領域には、この従業員の役職を特定するための識別子に関するデータが記録されている。

[0029] 勤務形態データ領域には、この従業員との雇用契約に基づいた勤務形態（常勤、非常勤、時短、フレックス等）を特定するための識別子に関するデータが記録されている。

連絡先データ記憶領域には、この従業員に通知を送信するための連絡先（例えば、メールアドレス）に関するデータが記録されている。

[0030] 個人状況データ領域には、この従業員の個人環境に係る変化履歴（例えば、冠婚葬祭、家族構成の変化や転居等）に関するデータが記録されている。この変化履歴においては、状況変化があった年月日に関連付けて、状況変化の内容が記録される。

[0031] 業務状況データ領域には、この従業員の業務環境に係る変化履歴（異動、昇降格、業務内容の変化等）に関するデータが記録されている。この変化履歴においても、状況変化があった年月日に関連付けて、状況変化の内容が記録される。

[0032] メンタル対応データ領域には、この従業員に対して提供された処遇改善、カウンセリングに関するデータが記録されている。

図 2（b）に示すように、月次情報記憶部 23 には、各従業員の勤務状況についての月次情報管理レコード 230 が記録される。この月次情報管理レコード 230 は、従業員の勤務状況が登録された場合に記録される。月次情報管理レコード 230 は、社員コード、年月、勤務時間に関するデータを含んで構成される。

[0033] 社員コードデータ領域には、各従業員を特定するための識別子に関するデータが記録されている。

年月データ領域には、この従業員が勤務した年月に関するデータが記録されている。

[0034] 勤務時間データ領域には、この従業員が、この年月において就業した勤務時間に関するデータが記録されている。

図 2（c）に示すように、質問マスタ記憶部 24 には、メンタル状態を評価するための質問に関する質問マスタレコード 240 が記録される。この質問マスタレコード 240 は、メンタルヘルスチェックで用いる質問が登録された場合に記録される。質問マスタレコード 240 は、検査種別、質問コード、選択肢、評価指標に関するデータを含んで構成される。

[0035] 検査種別データ領域には、メンタルヘルスチェックの種別を特定するための識別子に関するデータが記録されている。本実施形態では、検査種別として、以下のメニューを実施する。

[0036] （a）ストレスチェック、（b）社会適応状況評価、（c）鬱傾向検査、（d）精神健康評価、（e）コーピング能力評価、（f）新規採用者向け適性検査、（g）職業ストレス検査、（h）職業生活における精神健康状態検査、（i）人間関係調査。

[0037] 質問コードデータ領域には、各質問を特定するための識別子に関するデータが記録されている。この質問コードを用いることにより、1 次／2 次検査の識別、検査種別に含まれる各質問を特定することができる。

[0038] 選択肢データ領域には、この質問に対する回答を選択するための選択肢に関するデータが記録されている。

評価指標データ領域には、各選択肢を選択した従業員のメンタル状態を評価するための指標に関するデータが記録されている。評価指標としては、例えば、ストレスの高さを評価するための数値を用いる。

[0039] 図2(d)に示すように、受診対象者情報記憶部25には、メンタルヘルスチェックにおける受診対象者についての受診対象者管理レコード250が記録される。この受診対象者管理レコード250は、メンタルヘルスチェックを受診する従業員を抽出した場合に登録され、メンタルヘルスチェックを受診した場合に更新記録される。受診対象者管理レコード250は、社員コード、検査種別、受診期限、受診日に関するデータを含んで構成される。

[0040] 社員コードデータ領域には、メンタルヘルスチェックの受診対象者である従業員を特定するための識別子に関するデータが記録される。

検査種別データ領域には、この従業員が受診するメンタルヘルスチェックの種別を特定するための識別子に関するデータが記録される。

[0041] 受診期限データ領域には、このメンタルヘルスチェックを受診する期限（年月日）に関するデータが記録される。

受診日データ領域には、メンタルヘルスチェックの受診日に関するデータが記録される。従業員が未受診の場合には空欄となる。

[0042] 図2(e)に示すように、回答記憶部26には、メンタルヘルスチェックにおける各従業員の回答についての回答管理レコード260が記録される。この回答管理レコード260は、従業員がメンタルヘルスチェックを受けた場合に記録される。回答管理レコード260は、社員コード、受診日、質問コード、回答に関するデータを含んで構成される。

[0043] 社員コードデータ領域には、メンタルヘルスチェックを受けた従業員を特定するための識別子に関するデータが記録される。

受診日データ領域には、メンタルヘルスチェックの受診日に関するデータが記録される。

[0044] 質問コードデータ領域には、メンタルヘルスチェックにおいてメンタル状態を評価するための質問を特定するための識別子に関するデータが記録され

る。

回答データ領域には、この従業員が選択した選択肢を特定するための識別子に関するデータが記録される。

[0045] 図2(f)に示すように、評価結果記憶部27には、各従業員におけるメンタルヘルスチェックの評価結果管理レコード270が記録される。この評価結果管理レコード270は、従業員におけるメンタルヘルスチェックの回答を評価した場合に記録される。評価結果管理レコード270は、社員コード、受診日、評価結果に関するデータを含んで構成される。

[0046] 社員コードデータ領域には、メンタルヘルスチェックを受けた従業員を特定するための識別子に関するデータが記録される。

受診日データ領域には、この従業員におけるメンタルヘルスチェックの受診日に関するデータが記録される。

[0047] 評価結果データ領域には、メンタルヘルスチェックにおける回答の評価や分析結果に関するデータが記録される。

次に、上述したシステムにおいて、労務を管理するための方法を説明する。

[0048] (全体の概要)

次に、図3を用いて、全体の概要を説明する。

まず、管理サーバ20の制御部21は、対象者抽出処理を実行する(ステップS1-1)。具体的には、管理者が、クライアント端末10を利用して、管理サーバ20にアクセスし、対象者抽出設定画面を取得する。管理者が、対象者抽出設定画面を用いて、メンタルヘルスチェック対象者の抽出条件を設定する。この場合、制御部21の抽出部212は、抽出条件に応じて、メンタルヘルスチェック対象者を抽出する。

[0049] 次に、制御部21は、メンタルヘルスチェック処理を実行する(ステップS1-2)。具体的には、制御部21の検査部213は、設定された抽出条件に該当する対象者のクライアント端末10に対して、メンタルヘルスチェックの受診を促す通知を送信する。この場合、メンタルヘルスチェック対象

者は、クライアント端末１０を用いて、管理サーバ２０にアクセスする。検査部２１３は、質問マスタ記憶部２４に記録された質問を、クライアント端末１０のディスプレイに出力する。更に、検査部２１３は、クライアント端末１０において入力された回答を取得する。この場合、検査部２１３は、社員コード、受診日に関連付けて回答を記録した回答管理レコード２６０を生成し、回答記憶部２６に記録する。更に、検査部２１３は、このメンタルヘルスチェック対象者の受診対象者管理レコード２５０に受信日（現在日時）を記録する。

[0050] 次に、制御部２１は、回答の評価処理を実行する（ステップＳ１－３）。具体的には、制御部２１の評価部２１４は、回答記憶部２６に記録された回答に対して、質問マスタ記憶部２４に記録された評価指標を取得し、評価指標を総合した評価結果を生成する。評価部２１４は、社員コード、受診日に関連付けて評価結果を記録した評価結果管理レコード２７０を生成し、評価結果記憶部２７に登録する。

[0051] 次に、制御部２１は、２次検査が必要かどうかについての判定処理を実行する（ステップＳ１－４）。具体的には、評価部２１４は、評価結果記憶部２７に記録されている評価結果に基づいて、２次検査の要否を判定する。評価結果が基準値以上の場合には、２次検査が必要と判定する。

[0052] ２次検査が必要と判定した場合（ステップＳ１－４において「ＹＥＳ」の場合）、制御部２１は、２次検査処理を実行する（ステップＳ１－５）。具体的には、検査部２１３は、２次検査の対象者のクライアント端末１０に対して、２次検査の受診を促す通知を送信する。この場合、２次検査の対象者は、クライアント端末１０を用いて、管理サーバ２０にアクセスする。検査部２１３は、質問マスタ記憶部２４に記録された２次検査用質問を、クライアント端末１０に出力する。検査部２１３は、クライアント端末１０において入力された回答を取得する。検査部２１３は、社員コード、受診日に関連付けて回答を記録した回答管理レコード２６０を生成し、回答記憶部２６に記録する。

[0053] 2次検査が不要と判定した場合（ステップS 1－4において「NO」の場合）、制御部21は、2次検査処理（ステップS 1－5）をスキップする。

次に、制御部21は、結果出力処理を実行する（ステップS 1－6）。具体的には、制御部21の管理部211は、管理者のクライアント端末10に、検査結果を送信する。

[0054] 次に、制御部21は、結果分析処理を実行する（ステップS 1－7）。具体的には、管理部211は、検査結果を専門機関に送信する。専門機関では、検査結果に基づいて、各従業員のメンタル状態を分析する。評価部214は、専門機関から、分析結果を取得し、評価結果記憶部27において、社員コード、受診日に関連付けられた評価結果管理レコード270に、評価結果（分析結果）を記録する。

[0055] 次に、制御部21は、状況監視処理を実行する（ステップS 1－8）。具体的には、管理部211は、メンタルヘルス不調と判定された従業員について、個人情報記憶部22、月次情報記憶部23において状況変化を追跡及び監視する。例えば、メンタルヘルス不調の従業員に対して、管理者は処遇改善、カウンセリングを実施する。ここで、処遇改善としては、「残業時間の削減」、「休職」、「部門異動」、「産業医の診察」等がある。この場合、個人情報記憶部22の個人情報管理レコード220に、メンタル対応情報を記録する。更に、管理部211は、評価結果管理レコード270にメンタルヘルス不調が記録されている場合には、この従業員の個人情報管理レコード220の業務状況や月次情報管理レコード230の勤務時間を監視する。ここで、管理部211が、状況変化や勤務時間の増加を検知した場合には、管理者のクライアント端末10に対して注意喚起メッセージを送信する。

[0056] （対象者抽出処理）

次に、図4を用いて、状況変化に応じた対象者抽出処理（ステップS 1－1）を説明する。この処理は、管理者が、クライアント端末10を利用して、管理サーバ20にアクセスし、状況変化に基づく対象者抽出を指示した場合に実行される。ここでは、状況変化があった従業員を、メンタルヘルスチ

ェックの対象者として抽出する。具体的には、個人情報記憶部 2 2 において、各従業員を特定し、特定した従業員毎に以下の処理を繰り返す。

[0057] まず、制御部 2 1 は、業務状況の変化の確認処理を実行する（ステップ S 2 - 1）。具体的には、抽出部 2 1 2 は、処理対象の従業員の個人情報管理レコード 2 2 0 に記録された業務状況において、抽出対象期間内に状況変化（他部署への異動や昇降格等）についての記録の有無を確認する。

[0058] 次に、制御部 2 1 は、個人状況の変化の確認処理を実行する（ステップ S 2 - 2）。具体的には、抽出部 2 1 2 は、個人情報管理レコード 2 2 0 に記録された個人状況において、抽出対象期間内に個人状況の変化（冠婚葬祭、家族構成の変化、転居等）についての記録の有無を確認する。

[0059] 次に、制御部 2 1 は、状況変化があるかどうかについての判定処理を実行する（ステップ S 2 - 3）。具体的には、抽出部 2 1 2 は、個人情報管理レコード 2 2 0 において、業務状況や個人状況についての記録がある場合、状況変化があると判定する。

[0060] 状況変化があると判定した場合（ステップ S 2 - 3 において「YES」の場合）、制御部 2 1 は、対象者としての特定処理を実行する（ステップ S 2 - 4）。

具体的には、抽出部 2 1 2 は、この従業員についての受診対象者管理レコード 2 5 0 を生成し、受診対象者情報記憶部 2 5 に記録する。

[0061] 一方、状況変化がないと判定した場合（ステップ S 2 - 3 において「NO」の場合）、制御部 2 1 は、対象者としての特定処理（ステップ S 2 - 4）をスキップする。

すべての従業員について、上記処理を終了するまで繰り返す。

[0062] 次に、制御部 2 1 は、一覧表の出力処理を実行する（ステップ S 2 - 5）。具体的には、抽出部 2 1 2 は、受診対象者管理レコード 2 5 0 に含まれる従業員の氏名や所属を含めた一覧表を、管理者のクライアント端末 1 0 のディスプレイに出力する。

[0063] （対象者抽出処理）

次に、図5を用いて、勤務時間に応じた対象者抽出処理（ステップS1-1）を説明する。この処理は、管理者が、クライアント端末10を利用して、管理サーバ20にアクセスし、業務状況に基づく対象者抽出を指示した場合に実行される。ここでは、抽出対象期間、個人状況や業務状況のチェック項目（加算項目や減算項目）に応じて、メンタルヘルスチェック対象者の抽出条件を設定することができる。このチェック項目は、勤務形態に対応して設定することができる。ここでは、勤務形態に対応して、チェック項目（加算項目や減算項目）、期間区分指定等を変更して、メンタルヘルスチェックの対象者として抽出する。具体的には、個人情報記憶部22において、各従業員を特定し、特定した従業員毎に以下の処理を繰り返す。

[0064] まず、制御部21は、勤務形態の特定処理を実行する（ステップS3-1）。具体的には、抽出部212は、処理対象の従業員の個人情報管理レコード220に記録された勤務形態を特定する。

[0065] 次に、制御部21は、期間区分指定の特定処理を実行する（ステップS3-2）。具体的には、抽出部212は、評価対象の従業員について、抽出対象期間の月次情報管理レコード230を月次情報記憶部23から抽出する。抽出部212は、対象者抽出設定画面において設定された期間区分指定を取得する。ここでは、単月又は数ヶ月平均の時間外労働時間及び休日労働時間の基準を独自に設定することができる。

[0066] 次に、制御部21は、時間チェック項目の特定処理を実行する（ステップS3-3）。具体的には、抽出部212は、抽出した月次情報管理レコード230に記録された項目において、時間チェック項目における勤務時間を取得する。時間チェック項目としては、加算項目、減算項目等が含まれる。

[0067] 次に、制御部21は、時間チェック項目に応じて時間評価値の算出処理を実行する（ステップS3-4）。具体的には、抽出部212は、取得した時間チェック項目の勤務時間を、期間区分指定に応じた評価値算出式に代入して、時間評価値を算出する。

[0068] 次に、制御部21は、抽出条件に該当するかどうかについての判定処理を

実行する（ステップS 3－5）。具体的には、抽出部2 1 2は、算出した時間評価値と抽出条件値とを比較する。算出した時間評価値が抽出条件値以上の場合には、抽出条件に該当すると判定する。

[0069] 抽出条件に該当すると判定した場合（ステップS 3－5において「YES」の場合）、制御部2 1は、対象者としての特定処理を実行する（ステップS 3－6）。具体的には、抽出部2 1 2は、この従業員についての受診対象者管理レコード2 5 0を生成し、受診対象者情報記憶部2 5に記録する。

[0070] 一方、抽出条件に該当しないと判定した場合（ステップS 3－5において「NO」の場合）、制御部2 1は、対象者としての特定処理（ステップS 3－6）をスキップする。

すべての従業員について、上記処理を終了するまで繰り返す。

[0071] 次に、制御部2 1は、一覧表の出力処理を実行する（ステップS 3－7）。具体的には、抽出部2 1 2は、受診対象者管理レコード2 5 0に含まれる従業員の氏名や所属を含めた一覧表を、管理者のクライアント端末1 0のディスプレイに出力する。ここでは、受診対象者毎に、時間評価値と抽出条件値との乖離に応じて、識別できるように表示する。例えば、乖離が大きい場合には、乖離が小さい場合よりも目立つ色彩を用いる。具体的には、抽出条件値を「超過勤務時間：6 0時間」とした場合、「6 0時間以上8 0時間未満」を黄色、「8 0時間以上」を赤色で表示する。また、乖離が大きい順番に並び替えて出力してもよい。

[0072] （メンタルヘルスチェック）

次に、図6を用いて、メンタルヘルスチェック（ステップS 1－2）を説明する。

まず、管理サーバ2 0は、チェック対象者に受診案内を送信する受診通知処理を説明する。対象者抽出処理において特定した従業員（受診対象者）毎に以下の処理を繰り返す。

[0073] ここで、制御部2 1は、メンタルヘルスチェック受診期限設定処理を実行する（ステップS 4－1）。具体的には、管理部2 1 1は、管理者のクライ

アント端末１０のディスプレイに、受診期限設定画面を出力する。この受診期限設定画面には、受診対象者情報記憶部２５に記録されている受診対象者管理レコード２５０の従業員を表示した対象者リストが出力される。更に、この対象者リストには、個人情報記憶部２２の個人情報管理レコード２２０に記録されている属性（例えば、所属）を含める。管理者は、クライアント端末１０を用いて、メンタルヘルスチェックの受診期限を設定する。例えば、受診対象者の所属に応じて、受診期限を指定する。この場合、管理部２１１は、受診対象者管理レコード２５０において、指定された受診期限を記録する。

[0074] 次に、制御部２１は、メンタルヘルスチェック受診の通知処理を実行する（ステップＳ４－２）。具体的には、管理部２１１は、個人情報記憶部２２に記録された個人情報管理レコード２２０において、受診対象者の連絡先を特定する。管理部２１１は、この連絡先に対して、メンタルヘルスチェック受診の案内（検査種別、受診期限等）を送信する。

[0075] 以上の処理を、すべての受診対象者に対して繰り返す。

受診対象者は、受診案内に従って、メンタルヘルスチェックを受診する。

更に、管理サーバ２０は、受診状況確認処理を実行する。

[0076] ここでは、制御部２１は、受診期限が間近かどうかについての判定処理を実行する（ステップＳ５－１）。具体的には、検査部２１３は、受診対象者管理レコード２５０の受診期限までの残り日数を算出する。残り日数が基準数以下となっている場合には、受診期限が間近と判定する。

[0077] 受診期限が間近と判定した場合（ステップＳ５－１において「ＹＥＳ」の場合）、制御部２１は、未受診者の検索処理を実行する（ステップＳ５－２）。具体的には、管理部２１１は、回答記憶部２６において、回答管理レコード２６０の登録の有無を確認する。回答管理レコード２６０の登録がない場合には、未受診者と判定する。

[0078] 次に、制御部２１は、未受診者への通知処理を実行する（ステップＳ５－３）。具体的には、管理部２１１は、未受診者の連絡先に対して、メンタル

ヘルスチェックの受診を促す通知を送信する。

[0079] (結果出力処理)

次に、図 7 を用いて、結果出力処理（ステップ S 1－6）を説明する。この処理は、管理者や従業員が、クライアント端末 10 を利用して、管理サーバ 20 にアクセスし、結果出力を指示した場合に実行される。ここでは、状況変化とストレス評価結果を並べて出力する。

[0080] まず、制御部 21 は、結果一覧出力処理を実行する（ステップ S 6－1）。具体的には、評価部 214 は、管理者のクライアント端末 10 によるアクセスの場合には、評価結果の抽出条件設定画面を出力する。この抽出条件設定画面においては、メンタルヘルス状況を出力する対象者を抽出する条件を設定することができる。管理者が抽出条件を設定した場合、評価部 214 は、抽出条件を取得する。評価部 214 は、個人情報記憶部 22、回答記憶部 26 を用いて、設定された抽出条件に一致する従業員の社員コードを特定する。従業員のクライアント端末 10 によるアクセスの場合には、自分の社員コードを特定する。次に、評価部 214 は、特定した社員コードの評価結果管理レコード 270 を評価結果記憶部 27 から抽出し、結果一覧画面を作成する。評価部 214 は、結果一覧画面をクライアント端末 10 のディスプレイに出力する。

[0081] 次に、制御部 21 は、状況変化の抽出処理を実行する（ステップ S 6－2）。具体的には、結果一覧画面において、状況変化の抽出対象の従業員を指定する。この場合、評価部 214 は、結果一覧において指定された従業員について、個人情報記憶部 22 の個人情報管理レコード 220 から、個人状況、業務状況を取得する。

[0082] 次に、制御部 21 は、状況変化及び評価結果の表示処理を実行する（ステップ S 6－3）。具体的には、評価部 214 は、同じ時間軸上において、状況変化の履歴と、評価結果の履歴とを並べて表示する。

[0083] 次に、制御部 21 は、状況変化毎に以下の処理を繰り返す。ここでは、この場合、単一の状況変化や、複数の状況変化の組み合わせを用いる。

まず、制御部 21 は、検査結果について相関性評価処理を実行する（ステップ S 6-4）。具体的には、評価部 214 は、状況変化と、メンタルヘルスチェック結果の変化との相関性について評価する。具体的には、両者を変数とした相関係数を算出する。この相関性により、状況変化とメンタルヘルスチェック結果の変化との連動の有無を判定する。

[0084] 次に、制御部 21 は、相関性がある状況変化があるかどうかについての判定処理を実行する（ステップ S 6-5）。具体的には、評価部 214 は、メンタルヘルスチェック結果との相関係数が、基準値以上の状況変化を検出した場合には、関連性がある状況変化と判定する。

[0085] 相関性がある状況変化があると判定した場合（ステップ S 6-5 において「YES」の場合）、制御部 21 は、相関性がある状況変化について注意喚起処理を実行する（ステップ S 6-6）。具体的には、評価部 214 は、管理者のクライアント端末 10 のディスプレイに、注意喚起画面を出力する。この注意喚起画面には、メンタルヘルスチェック結果と連動している状況変化と、その相関係数に関する情報を含める。

[0086] 一方、相関性がある状況変化がないと判定した場合（ステップ S 6-5 において「NO」の場合）、制御部 21 は、相関性がある状況変化について注意喚起処理（ステップ S 6-6）をスキップする。

[0087] （結果分析処理）

次に、図 8 を用いて、結果分析処理（ステップ S 1-7）を説明する。この処理は、管理者が、クライアント端末 10 を利用して、管理サーバ 20 にアクセスし、結果分析を指示した場合に実行される。ここでは、全体的な傾向を考慮しながら、各個人のストレス要因を出力する。

[0088] まず、制御部 21 は、評価結果の取得処理を実行する（ステップ S 7-1）。具体的には、評価部 214 は、評価結果記憶部 27 に登録された評価情報を取得する。

次に、制御部 21 は、メンタルヘルス不調者の特定処理を実行する（ステップ S 7-2）。具体的には、評価部 214 は、取得した評価情報を用いて

、メンタルヘルス不調者を特定する。

[0089] 次に、制御部 21 は、メンタルヘルス不調者に共通する要因の検索処理を実行する（ステップ S 7-3）。具体的には、評価部 214 は、特定したメンタルヘルス不調者の個人情報管理レコード 220、月次情報管理レコード 230 を、それぞれ個人情報記憶部 22、月次情報記憶部 23 から取得する。評価部 214 は、個人情報管理レコード 220、月次情報管理レコード 230 に含まれる項目毎に、メンタルヘルス不調者の分布状況を生成する。例えば、個人情報管理レコード 220 の個人状況、業務状況、月次情報管理レコード 230 の勤務時間を用いて、メンタルヘルス不調者の分布状況を生成する。ここで、メンタルヘルス不調者の人数が基準数以上の項目については、共通要因と判定する。

[0090] 次に、制御部 21 は、処理対象のメンタルヘルス不調者を特定して、メンタルヘルス不調者毎に以下の処理を繰り返す。

ここでは、制御部 21 は、共通要因があるかどうかについての判定処理を実行する（ステップ S 7-4）。具体的には、評価部 214 は、処理対象のメンタルヘルス不調者の個人情報管理レコード 220、月次情報管理レコード 230 の各項目において、共通要因が含まれるかどうかを判定する。ここで、個人情報管理レコード 220、月次情報管理レコード 230 に共通要因が含まれている場合には、共通要因があると判定する。

[0091] 共通要因があると判定した場合（ステップ S 7-4 において「YES」の場合）、制御部 21 は、要因の出力処理を実行する（ステップ S 7-5）。具体的には、評価部 214 は、ストレス要因として共通要因をストレス要因候補として、評価結果管理レコード 270 の分析データ領域に記録する。更に、評価部 214 は、管理者のクライアント端末 10 のディスプレイに、ストレス要因候補を出力する。

[0092] 一方、共通要因がないと判定した場合（ステップ S 7-4 において「NO」の場合）、制御部 21 は、個別情報の取得処理を実行する（ステップ S 7-6）。具体的には、評価部 214 は、メンタルヘルス不調者の個人情報管

理レコード２２０において、各状況変化を取得する。

[0093] 次に、制御部２１は、状況変化があるかどうかについての判定処理を実行する（ステップＳ７－７）。具体的には、評価部２１４は、個人情報管理レコード２２０の履歴情報において、状況変化の有無を確認する。

[0094] 状況変化があると判定した場合（ステップＳ７－７において「ＹＥＳ」の場合）、制御部２１は、要因の出力処理を実行する（ステップＳ７－８）。具体的には、評価部２１４は、状況変化がある項目（個別事情）をストレス要因候補として、評価結果管理レコード２７０の分析データ領域に記録する。更に、評価部２１４は、管理者のクライアント端末１０のディスプレイに、ストレス要因候補を出力する。

[0095] 一方、状況変化がないと判定した場合（ステップＳ７－７において「ＮＯ」の場合）、制御部２１は、要因検討の注意喚起処理を実行する（ステップＳ７－９）。具体的には、評価部２１４は、要因検討が必要であることを、評価結果管理レコード２７０の分析データ領域に記録する。更に、評価部２１４は、管理者のクライアント端末１０のディスプレイに、要因検討が必要であることを示すメッセージを出力する。

[0096] 本実施形態によれば、以下のような利点を得ることができる。

（１）本実施形態においては、制御部２１は、対象者抽出処理を実行する（ステップＳ１－１）。ここでは、状況変化や勤務時間に応じて対象者を抽出する。これにより、所定条件に基づいて従業員を特定して、メンタルヘルスチェックを受診させることができる。

[0097] （２）本実施形態においては、制御部２１は、メンタルヘルスチェック処理（ステップＳ１－２）、回答の評価処理（ステップＳ１－３）を実行する。２次検査が必要と判定した場合（ステップＳ１－４において「ＹＥＳ」の場合）、制御部２１は、２次検査処理を実行する（ステップＳ１－５）。これにより、１次検査ではメンタルヘルス状況を十分にできなかった従業員に対して、２次検査を実施することができる。

[0098] （３）本実施形態においては、制御部２１は、結果分析処理を実行する（

ステップS 1－7)。制御部21は、状況監視処理を実行する(ステップS 1－8)。これにより、メンタルヘルスチェック結果に応じて、要観察の従業員に対する観察により、状態悪化を未然に検知することができる。

[0099] (4) 本実施形態においては、制御部21は、業務状況の変化の確認処理(ステップS 2－1)、個人状況の変化の確認処理(ステップS 2－2)を実行する。状況変化があると判定した場合(ステップS 2－3において「YES」の場合)、制御部21は、対象者としての特定処理を実行する(ステップS 2－4)。入社や転勤、部署異動、職務及び職位の変更、労働環境及び労働条件の変化に伴ってメンタルヘルス不調を発症する可能性がある。このような可能性がある従業員に対して、不調の予兆を捉えて悪化の抑制や、早期ケアを図ることができる。更に、業務上の変化だけではなく、従業員各人の個別事情(冠婚葬祭、転居等)によってもストレスを受ける可能性がある。このようなストレスについても検知してメンタルヘルスチェックを受診させることができる。

[0100] (5) 本実施形態においては、制御部21は、勤務形態の特定処理(ステップS 3－1)、期間区分指定の特定処理(ステップS 3－2)、時間チェック項目に応じて時間評価値の算出処理(ステップS 3－4)を実行する。制御部21は、抽出条件に該当するかどうかについての判定処理を実行する(ステップS 3－5)。勤務形態に応じて、従業員が受けるストレスは異なる。更に、短期間であっても強いストレスを受けたり、低いストレスを長期間にわたって受けたりする場合もある。このような、状況に応じた抽出条件を設定して、メンタルヘルスチェックの対象者を抽出することができる。

[0101] (6) 本実施形態においては、制御部21は、メンタルヘルスチェック受診期限設定処理を実行する(ステップS 4－1)。制御部21は、未受診者の検索処理を実行する(ステップS 5－2)。制御部21は、未受診者の通知処理を実行する(ステップS 5－3)。これにより、所定期間内にメンタルヘルスチェックを実施することができる。

[0102] (7) 本実施形態においては、制御部21は、状況変化及び評価結果の表

示処理を実行する（ステップS 6－3）。これにより、状況変化に連動したメンタルヘルス状態を評価することができる。蓄積された履歴データからストレス改善や悪化等の傾向を把握することができる。

[0103] （8）本実施形態においては、制御部21は、検査結果について相関性評価処理を実行する（ステップS 6－4）。相関性がある状況変化があると判定した場合（ステップS 6－4において「YES」の場合）、制御部21は、相関性がある状況変化について注意喚起処理を実行する（ステップS 6－6）。これにより、メンタルヘルスに対する影響要因の特定を支援することができる。

[0104] （9）本実施形態においては、制御部21は、メンタルヘルス不調者に共通する要因の検索処理を実行する（ステップS 7－3）。共通要因があると判定した場合（ステップS 7－4において「YES」の場合）、制御部21は、要因の出力処理を実行する（ステップS 7－5）。これにより、メンタルヘルスに対する影響要因の特定を支援することができる。

[0105] （10）本実施形態においては、共通要因がないと判定した場合（ステップS 7－4において「NO」の場合）、制御部21は、個別情報の取得処理を実行する（ステップS 7－6）。状況変化があると判定した場合（ステップS 7－7において「YES」の場合）、制御部21は、要因の出力処理を実行する（ステップS 7－8）。これにより、メンタルヘルスに対する個人的な要因の特定を支援することができる。

[0106] ＜第2の実施形態＞

次に、労務管理システム、労務管理方法及び労務管理プログラムを具体化した第2の実施形態を説明する。第1の実施形態では、制御部21は、対象者抽出処理（ステップS 1－1）、メンタルヘルスチェック処理（ステップS 1－2）を実行する。このメンタルヘルスチェックの前に、対象者に対して面談を実施してもよい。例えば、従業員の上長が面談する。この場合、管理サーバ20は、面談者や面談項目を見直す担当者（例えば、管理サーバ20の管理担当者）のクライアント端末10に接続される。管理サーバ20は

、面談を支援する処理を実行する。このため、管理サーバ20に、面談結果を評価するための面談項目評価テーブルを記憶させておく。この面談項目評価テーブルには、面談項目に対して、面談における回答に対する評価点（重み付け値）が記録されている。

[0107] 図9を用いて、全体の流れを説明する。

まず、制御部21は、ステップS1-1と同様に、対象者抽出処理を実行する（ステップS8-1）。

[0108] 次に、制御部21は、面談支援処理を実行する（ステップS8-2）。ここでは、管理サーバ20が、面談における面談者の支援処理を実行する。この処理については、図10を用いて後述する。ここで、自己申請による面談希望を受けた場合には、この希望者に対する面談を実施してもよい。この場合にも、この面談支援処理（ステップS8-2）を実行する。

[0109] 次に、制御部21は、ステップS1-2と同様に、メンタルヘルスチェック処理を実行する（ステップS8-3）。

次に、制御部21は、回答を評価し、必要に応じて、ステップS1-5と同様に、2次検査処理を実行する（ステップS8-4）。

[0110] 次に、制御部21は、ステップS1-7と同様に、結果分析処理を実行する（ステップS8-5）。

次に、制御部21は、面談項目見直し処理を実行する（ステップS8-6）。ここでは、面談における評価の適正化を図るために、面談項目評価テーブルを、後続のメンタルヘルスチェックや結果分析に応じて、更新する。この処理については、図11を用いて説明する。

[0111] （面談支援処理）

次に、図10を用いて、面談支援処理を説明する。

まず、制御部21は、面談画面出力処理を実行する（ステップS9-1）。具体的には、制御部21の面談支援部は、面談者のクライアント端末10に面談画面を出力する。

[0112] 図12に示すように、面談画面500には、面談者による面談対象者に対

する質問や、面談対象者から出た回答を入力するラジオボタン501が設けられている。更に、面談対象者の挙動に関する情報を入力するためのラジオボタン502が設けられている。更に、面談画面500には、面談者が面談において気が付いたことを入力する所見欄503が設けられている。

[0113] 次に、制御部21は、面談結果の取得処理を実行する（ステップS9-2）。具体的には、制御部21の面談支援部は、クライアント端末10の面談画面において入力された面談結果を取得する。

[0114] 次に、制御部21は、面談結果の評価処理を実行する（ステップS9-3）。具体的には、制御部21の面談支援部は、面談結果の内容を、面談項目評価テーブルを用いて採点する。

[0115] 次に、制御部21は、メンタルヘルスチェックが必要かどうかについての判定処理を実行する（ステップS9-4）。具体的には、制御部21の面談支援部は、面談項目について面談結果に対応した評価点を、面談項目評価テーブルから取得する。

[0116] メンタルヘルスチェックが必要と判断した場合（ステップS9-4において「YES」の場合）、制御部21は、メンタルヘルスチェック受診案内処理を実行する（ステップS9-5）。具体的には、制御部21の面談支援部は、面談対象者のメールアドレスに対して、メンタルヘルスチェック受診の案内を送信する。一方、メンタルヘルスチェックは不要と判断した場合（ステップS9-4において「NO」の場合）、制御部21は、面談支援処理を終了する。

[0117] （面談項目見直し処理）

次に、図11を用いて、面談項目見直し処理を説明する。

まず、制御部21は、メンタルヘルスチェック検査結果の取得処理を実行する（ステップS10-1）。具体的には、制御部21のフィードバック部は、面談対象者のメンタルヘルス検査結果を取得する。

[0118] 次に、制御部21は、面談項目における結果との相関性の評価処理を実行する（ステップS10-2）。具体的には、制御部21のフィードバック部

は、面談項目における結果とメンタルヘルス検査結果との相関性を算出する。

[0119] 次に、制御部 21 は、評価テーブルの見直しが必要かどうかについての判定処理を実行する（ステップ S 10-3）。具体的には、制御部 21 のフィードバック部は、相関性が少ない面談項目を特定する。フィードバック部は、その相関係数が基準値以下の場合には、見直しを要する面談項目として特定する。

[0120] 評価テーブルの見直しが必要と判断した場合（ステップ S 10-3 において「YES」の場合）、制御部 21 は、評価テーブルの見直し提案処理を実行する（ステップ S 10-4）。具体的には、制御部 21 のフィードバック部は、見直しを要する面談項目を、管理サーバ 20 の管理担当者のクライアント端末 10 に出力する。

[0121] 一方、評価テーブルの見直しは不要と判断した場合（ステップ S 10-3 において「NO」の場合）、制御部 21 は、評価テーブルの見直し提案処理（ステップ S 10-4）をスキップする。

[0122] 次に、制御部 21 は、面談所見に含まれるキーワードの抽出処理を実行する（ステップ S 10-5）。具体的には、制御部 21 のフィードバック部は、メンタルヘルス検査結果において評価が悪い面談対象者の面談データを抽出する。フィードバック部は、抽出した面談データに含まれる所見においてキーワードを抽出する。

[0123] 次に、制御部 21 は、共通キーワードがあるかどうかについての判定処理を実行する（ステップ S 10-6）。具体的には、制御部 21 のフィードバック部は、所定数字以上の面談データにおいて、同じキーワードを抽出できた場合には、共通キーワードがあると判定する。

[0124] 共通キーワードがあると判定した場合（ステップ S 10-6 において「YES」の場合）、制御部 21 は、面談項目の提案処理を実行する（ステップ S 10-7）。具体的には、制御部 21 のフィードバック部は、共通キーワードを管理者のクライアント端末 10 に出力する。

[0125] 一方、共通キーワードがないと判定した場合（ステップS10-6において「NO」の場合）、制御部21は、面談項目の提案処理（ステップS10-7）をスキップして、面談項目見直し処理を終了する。

[0126] これにより、面談を介して、対象者の状況を把握し、この状況に応じてメンタルヘルスチェック受診の要否を判定することができる。更に、フィードバックにより、面談項目を見直すことによって、的確な面談を促進することができる。

[0127] <第3の実施形態>

次に、労務管理システム、労務管理方法及び労務管理プログラムを具体化した第3の実施形態を説明する。第1の実施形態では、質問マスタ記憶部24には、メンタル状態を評価するための質問に関する質問マスタレコード240が記録される。検査種別として、（a）ストレスチェック～（i）人間関係調査を実施する場合を想定した。検査種別はこれに限定されるものではなく、これらの一部や、他の検査種別を組み合わせることも可能である。第3の実施形態では、「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」の研究成果である新職業性ストレス簡易調査票を用いて、メンタル状態を評価する場合を想定する。

[0128] 本実施形態では、質問マスタ記憶部24には、新職業性ストレス簡易調査票における尺度分類に含まれる各尺度に対する各質問を記録する。

新職業性ストレス簡易調査票を用いる場合、質問マスタ記憶部24の各質問に対して、メンタルヘルスチェックの尺度分類、尺度を識別するための情報を関連付けて記録しておく。

[0129] 尺度分類には、「仕事の負担」、「仕事の資源：作業レベル」、「仕事の資源：部署（グループ）」、「仕事の資源：事業所レベル」、「アウトカム」に関する項目が含まれる。

[0130] 尺度には、尺度分類を更に詳細化した項目が含まれる。例えば、「仕事の負担」には、「仕事の量的負担」、「仕事の質的負担」、「身体的負担度」、「職場での対人関係」、「職場環境」、「情緒的負担」、「役割葛藤」、

「ワーク・セルフ・バランス」の8個の尺度が含まれる。

[0131] 更に、質問マスタ記憶部24において、各尺度には、1つ以上の質問が関連付けられている。

質問マスタレコード240の選択肢データ領域には、この質問に対する回答を選択するための選択肢に関するデータが記録されている。選択肢として、例えば、「そうだ」、「まあそうだ」、「ややちがう」、「ちがう」等を用いる。

[0132] 質問マスタレコード240の評価指標データ領域には、各選択肢を評価するための配点（1から4点）に関するデータが記録されている。

更に、本実施形態では、管理サーバ20は、偏差値記憶部、判定基準記憶部、コメント記憶部を備える。

[0133] 偏差値記憶部には、各尺度について、統計値（平均点と標準偏差）が記録される。この統計値は、新職業性ストレス簡易調査票を用いて実施された全国的な調査に基づいて算出される。

[0134] 判定基準記憶部には、尺度や尺度分類毎に判定結果を算出するための評価テーブルが記録される。この判定基準記憶部には、尺度評価テーブル、尺度分類評価テーブル、総合評価テーブルを含む。

[0135] 尺度評価テーブルにおいては、尺度及び偏差範囲毎に対して評価値（ここでは、A～D）が割り当てられている。

尺度分類評価テーブルにおいては、尺度分類毎に、各尺度分類に含まれる尺度の評価値に基づいて判定値を算出するためのルールが記録されている。例えば、尺度の評価値が「すべてA」の場合には尺度分類の判定値「A」、尺度の評価値が「Bが一つ以上で、他はA」の場合には尺度分類の判定値「B」、「Cが1つ又は2つで、他はA又はB」の場合には尺度分類の判定値「C」等を付与するルールが記録されている。

[0136] 総合評価テーブルにおいては、各尺度分類の判定値に基づいて、総合評価判定値を算出するためのルールが記録されている。ここでは、尺度分類の判定値が「すべてA」の場合は総合評価判定値「A」、尺度分類の判定値が「

一つ以上Bを含み、他はA又はB」は総合評価判定値「B」等のルールが記録されている。

[0137] コメント記憶部には、尺度分類の判定値、総合評価結果に対して、メンタルヘルスプロフィールに出力するコメントに関するデータが記録される。

(メンタルヘルスチェック処理)

次に、図13を用いて、メンタルヘルスチェック処理を説明する。

[0138] ここでは、制御部21は、質問画面出力処理を実行する(ステップS11-1)。具体的には、検査部213は、クライアント端末10に質問画面を出力する。この質問画面には、質問マスタ記憶部24に記録されている質問及び選択肢が表示される。メンタルヘルスチェックの受診者は、質問画面における質問の選択肢を選択する。

[0139] 次に、制御部21は、回答の選択処理を実行する(ステップS11-2)。具体的には、検査部213は、クライアント端末10から、質問毎に選択された選択肢に関するデータを取得する。検査部213は、回答記憶部26に記録する。

[0140] 制御部21は、尺度分類毎、尺度毎に、以下の処理を繰り返す。

ここでは、制御部21は、選択肢毎に採点処理を実行する(ステップS11-3)。具体的には、評価部214は、質問マスタ記憶部24を用いて、回答記憶部26に記録された選択肢に対する配点を取得する。次に、評価部214は、この尺度に属する質問について、取得した配点の統計値を算出する。本実施形態では、統計値として、配点を合計した合計点を質問数で除算した平均値を算出する。評価部214は、偏差値記憶部に記録された統計値を用いて、平均値の偏差値を算出する。次に、評価部214は、判定基準記憶部に記録された尺度評価テーブルを用いて、算出した偏差値が属する偏差範囲に対応した評価値を取得する。評価部214は、算出した評価値を尺度に関連付けてメモリに仮記憶する。

[0141] この処理を、すべての尺度について繰り返す。

次に、制御部21は、尺度分類の判定処理を実行する(ステップS11-

4)。具体的には、評価部214は、判定基準記憶部に記録された尺度分類評価テーブルを用いて、メモリに仮記憶した尺度毎の評価値に対応した判定値を取得する。評価部214は、算出した判定値を尺度分類に関連付けてメモリに仮記憶する。

[0142] この処理を、すべての尺度分類について繰り返す。

次に、制御部21は、総合評価の算出処理を実行する（ステップS11-5）。具体的には、評価部214は、判定基準記憶部に記録された尺度分類評価テーブルを用いて、メモリに仮記憶した尺度分類毎の判定値に対応した総合評価判定値を取得する。評価部214は、算出した総合評価判定値をメモリに仮記憶する。

[0143] 次に、制御部21は、コメントの付与処理を実行する（ステップS11-6）。具体的には、評価部214は、コメント記憶部から、メモリに仮記憶した尺度分類毎の判定値、総合評価結果に対応したコメントを取得する。

[0144] 次に、制御部21は、メンタルヘルスプロフィールの出力処理を実行する（ステップS11-7）。具体的には、評価部214は、尺度分類毎に、メモリに仮記憶された各尺度の評価値を用いて、レーダーチャートを作成する。本実施形態では、このレーダーチャートは、4段階で評価する。この場合、評価部214は、偏差値記憶部に記録された平均値を基準値「3」として、評価値を各段階に割り当てる。

[0145] 図14に示すように、評価部214は、評価結果出力としてメンタルヘルスプロフィール600を作成して、クライアント端末10に出力する。このメンタルヘルスプロフィール600には、受診者情報601、各尺度分類における個別判定結果情報602、総合評価結果情報603が含まれる。個別判定結果情報602には、各尺度を要素とするレーダーチャート、判定値、コメントを含む。総合評価結果情報603には、総合評価判定値、コメントを含む。評価部214は、生成したメンタルヘルスプロフィール600を、受診者本人のクライアント端末10に送信する。

[0146] 上記各実施形態は以下のように変更してもよい。

・上記各実施形態では、制御部 21 は、メンタルヘルスチェック受診期限設定処理を実行する（ステップ S4-1）。ここで、管理サーバ 20 が、受診期限の設定を支援してもよい。この場合には、例えば、従業員の繁忙状況を考慮して受診期限を設定する。具体的には、制御部 21 は、月次情報記憶部 23 から勤務時間情報を取得する。制御部 21 は、年間を通じての勤務時間の変動に基づいて、業務の繁忙状況を特定する。具体的には、受診期限を設定する当月の勤務時間（過去平均）が年間平均勤務時間よりも長い場合には、長めの受診期限を設定する。一方、同月勤務時間が年間平均勤務時間よりも短い場合には、短めの受診期限を設定する。

[0147] ・上記各実施形態では、制御部 21 は、状況監視処理を実行する（ステップ S1-8）。ここで、人事異動を登録した場合、メンタルヘルスチェック結果に基づいて、リスクを出力してもよい。例えば、従業員の人間性や職場適性におけるメンタルヘルスチェックにおいて注意事項がある場合、特定の人間関係がある部署や、職場適性に合っていない部署への異動が登録された場合には、注意喚起メッセージを出力する。

[0148] また、管理部 211 は、企業内での対人関係（相性）診断において問題があると判定した従業員の場合には、所定期間内に人事異動や配置転換が実施されたかどうかを監視する。ここで、所定期間内に適切な対応が実施されていない場合には、管理者のクライアント端末 10 に対して注意喚起メッセージを送信する。これにより、適性のミスマッチを回避し、職場不適応によるメンタルヘルス不調を招かない対応を講じることができる。

[0149] ・上記各実施形態では、結果分析処理において、各個人のストレス要因を出力する評価を実施している。この結果分析処理における評価対象は、個人のストレス分析に限定されるものではない。例えば、部門間、職位間等の所定グループ間での対比分析を実施してもよい。この場合には、制御部 21 は、所定グループ（部門や職位等）毎に、各グループに属する従業員のメンタルヘルスチェック結果を評価結果記憶部 27 から取得する。制御部 21 は、グループ毎に、メンタルヘルスチェック結果の統計値を算出する。次に、制

制御部 21 は、各グループ（部門や職位等）について、メンタルヘルスチェック結果の統計値を対比させて出力する。ここで、近似した属性（職務内容が類似した部門や近い職位）を考慮して出力することも可能である。この場合には、管理サーバ 20 に、各部門の属性（職務内容等）や職位の階級順番に関するデータを記憶させておく。制御部 21 は、近似した属性を有するグループを対比させて出力する。これにより、多様な観点で対比分析を実施し、メンタル状態の傾向を把握することができる。

[0150] ・上記各実施形態では、制御部 21 は、状況監視処理を実行する（ステップ S1-8）。ここで、勤務スケジュール作成時に、過去の勤務状況やメンタルヘルスチェック結果等に応じて注意喚起を出力してもよい。具体的には、制御部 21 は、クライアント端末 10 から、従業員の勤務スケジュールを取得する。この場合、制御部 21 は、評価結果記憶部 27 のメンタルヘルスチェック結果を用いて、勤務スケジュールを受け付けた従業員が不調者かどうかを判定する。評価結果記憶部 27 に不調者として登録されている場合、制御部 21 は、勤務スケジュールにおいて勤務状態を確認する。ここで、勤務スケジュールにおいて、所定回数以上連続した勤務（過重勤務）や、所定時刻以降の勤務（夜間勤務）を検知した場合には、制御部 21 は、クライアント端末 10 に注意喚起メッセージを出力する。

[0151] ・上記第 3 実施形態では、評価部 214 は、生成したメンタルヘルスプロフィール 600 を、受診者本人のクライアント端末 10 に送信する。ここで、このメンタルヘルスプロフィール 600 を、パスワードを設定して暗号化し、評価結果記憶部 27 に記録してもよい。この場合には、メンタルヘルスプロフィール 600 の格納場所を示す情報（URL）及びパスワードを、メンタルヘルスチェックの受診者本人のクライアント端末 10 に送信する。

[0152] 更に、受診者の同意に基づいて、第三者（例えば、上司や労務管理者等）に対して、本人のメンタルヘルスプロフィール 600 の閲覧を許容してもよい。この場合には、制御部 21 は、受診者のクライアント端末 10 から、閲覧を許可する閲覧許容対象者の社員情報（例えば、社員コード）を取得する

。制御部 21 は、閲覧許容対象者に対して、メンタルヘルスプロフィール 600 の格納場所を示す情報（URL）及びパスワードを送信する。これにより、メンタルヘルスチェック受診者の個人情報を保護するとともに、必要に応じて、関係者との間で情報を共有することができる。

[0153] ・上記各実施形態では、制御部 21 は、結果分析処理を実行する（ステップ S1-7、S8-5）。これに加えて、制御部 21 は、効果確認処理を実行してもよい。具体的には、制御部 21 は、定期的に、個人情報記憶部 22 からメンタルヘルス不調者について、処遇改善情報を取得する。更に、制御部 21 は、評価結果記憶部 27 から、処遇改善後のメンタルヘルスチェックの評価結果を取得し、その経過情報を取得する。次に、制御部 21 は、経過情報に基づいて、有効度（改善効果）を算出する。制御部 21 は、各メンタルヘルス不調者の処遇改善の内容と改善効果との相関性を算出することにより、各処遇改善の有効性を評価する。例えば、改善効果があったメンタルヘルス不調者の人数が多い処遇改善については有効性が高いと判定する。制御部 21 は、処遇改善の内容毎に算出した改善効果を、管理者のクライアント端末 10 に出力する。これにより、管理者は、処遇改善の効果を把握することができる。新たなメンタルヘルス不調者に対して、高い有効性で処遇を改善することができる。

請求の範囲

- [請求項1] 従業員の労務についての業務状況と前記従業員の個人状況とを記憶した個人情報記憶部と、
前記従業員のメンタルヘルスチェックの評価値を蓄積する評価結果記憶部と、
前記従業員及び管理者のクライアント端末に接続された制御部と、
を備えた労務管理システムであって、
前記制御部が、
前記業務状況及び前記個人状況に基づいて、メンタルヘルスチェックの対象者を特定し、
前記対象者のクライアント端末に対して、メンタルヘルスチェックの受診案内を送信し、
前記対象者が受診したメンタルヘルスチェックの評価値を、受診日に関連付けて評価結果記憶部に記録し、
前記評価値の履歴と、前記業務状況及び前記個人状況の履歴とを関連付けた注意喚起を、前記管理者のクライアント端末に出力するように構成されている、労務管理システム。
- [請求項2] 前記制御部が、前記個人状況において変化が記録されている従業員を、前記メンタルヘルスチェックの対象者として特定する、請求項1に記載の労務管理システム。
- [請求項3] 前記制御部が、前記業務状況において、特定の抽出条件が記録されている従業員を、前記メンタルヘルスチェックの対象者として特定する、請求項1又は2に記載の労務管理システム。
- [請求項4] 前記制御部が、前記抽出条件を、前記個人情報記憶部に記録された従業員の勤務形態に基づいて決定する、請求項3に記載の労務管理システム。
- [請求項5] 前記制御部が、前記メンタルヘルスチェックの対象者について、前記従業員の勤務状況に応じて、前記メンタルヘルスチェックの受診期

限を決定する、請求項 1 ～ 4 のいずれか一項に記載の労務管理システム。

[請求項6] 前記制御部が、前記メンタルヘルスチェックの受診者の評価値の統計値に基づいて、対象者が受診したメンタルヘルスチェックの評価値の偏差値を算出し、前記偏差値に基づいて、前記受診者の評価結果を出力する、請求項 1 ～ 5 のいずれか一項に記載の労務管理システム。

[請求項7] 評価結果に対応してコメントを記録したコメント記憶部を更に備え、

前記制御部が、前記受診者の評価結果に対応したコメントを前記コメント記憶部から取得して、前記対象者のクライアント端末に対して出力する、請求項 6 に記載の労務管理システム。

[請求項8] 従業員の勤務についての業務状況と前記従業員の個人状況とを記憶した個人情報記憶部と、

前記従業員のメンタルヘルスチェックの評価値を蓄積する評価結果記憶部と、

前記従業員及び管理者のクライアント端末に接続された制御部と、を備えた労務管理システムを用いる労務管理方法であって、

前記制御部が、

前記業務状況及び前記個人状況に基づいて、メンタルヘルスチェックの対象者を特定し、

前記対象者のクライアント端末に対して、メンタルヘルスチェックの受診案内を送信し、

前記対象者が受診したメンタルヘルスチェックの評価値を、受診日に関連付けて評価結果記憶部に記録し、

前記評価値の履歴と、前記業務状況及び前記個人状況の履歴とを関連付けた注意喚起を、前記管理者のクライアント端末に出力する、労務管理方法。

[請求項9] 従業員の勤務についての業務状況と前記従業員の個人状況とを記憶

した個人情報記憶部と、

前記従業員のメンタルヘルスチェックの評価値を蓄積する評価結果記憶部と、

前記従業員及び管理者のクライアント端末に接続された制御部と、
を備えた労務管理システムを用いて労務管理方法を実行するためのプログラムを記憶する非一時的なコンピュータ可読記憶媒体であって、

前記プログラムの実行時、前記制御部は、

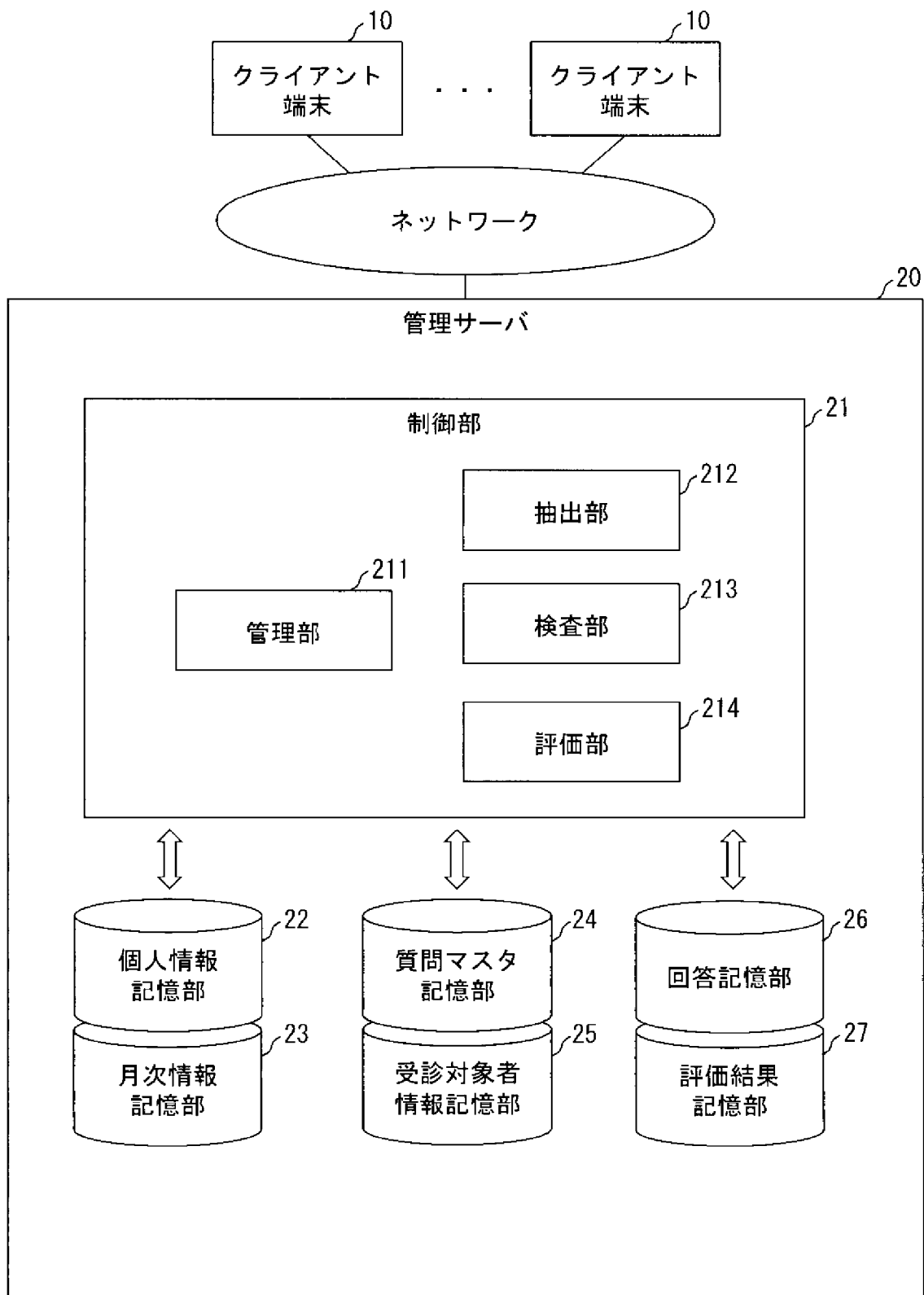
前記業務状況及び前記個人状況に基づいて、メンタルヘルスチェックの対象者を特定し、

前記対象者のクライアント端末に対して、メンタルヘルスチェックの受診案内を送信し、

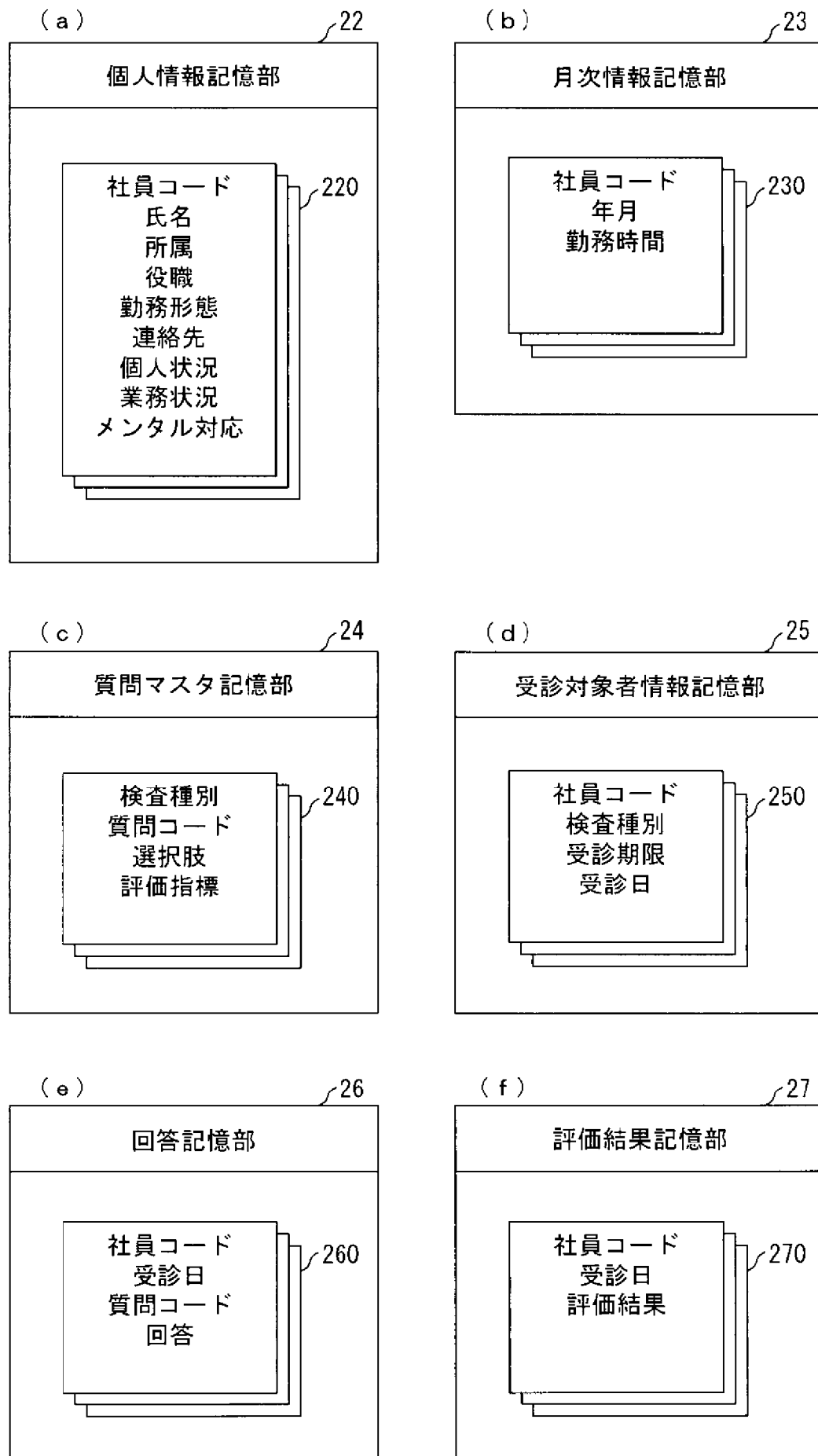
前記対象者が受診したメンタルヘルスチェックの評価値を、受診日に関連付けて評価結果記憶部に記録し、

前記評価値の履歴と、前記業務状況及び前記個人状況の履歴とを関連付けた注意喚起を、前記管理者のクライアント端末に出力するように動作可能である、媒体。

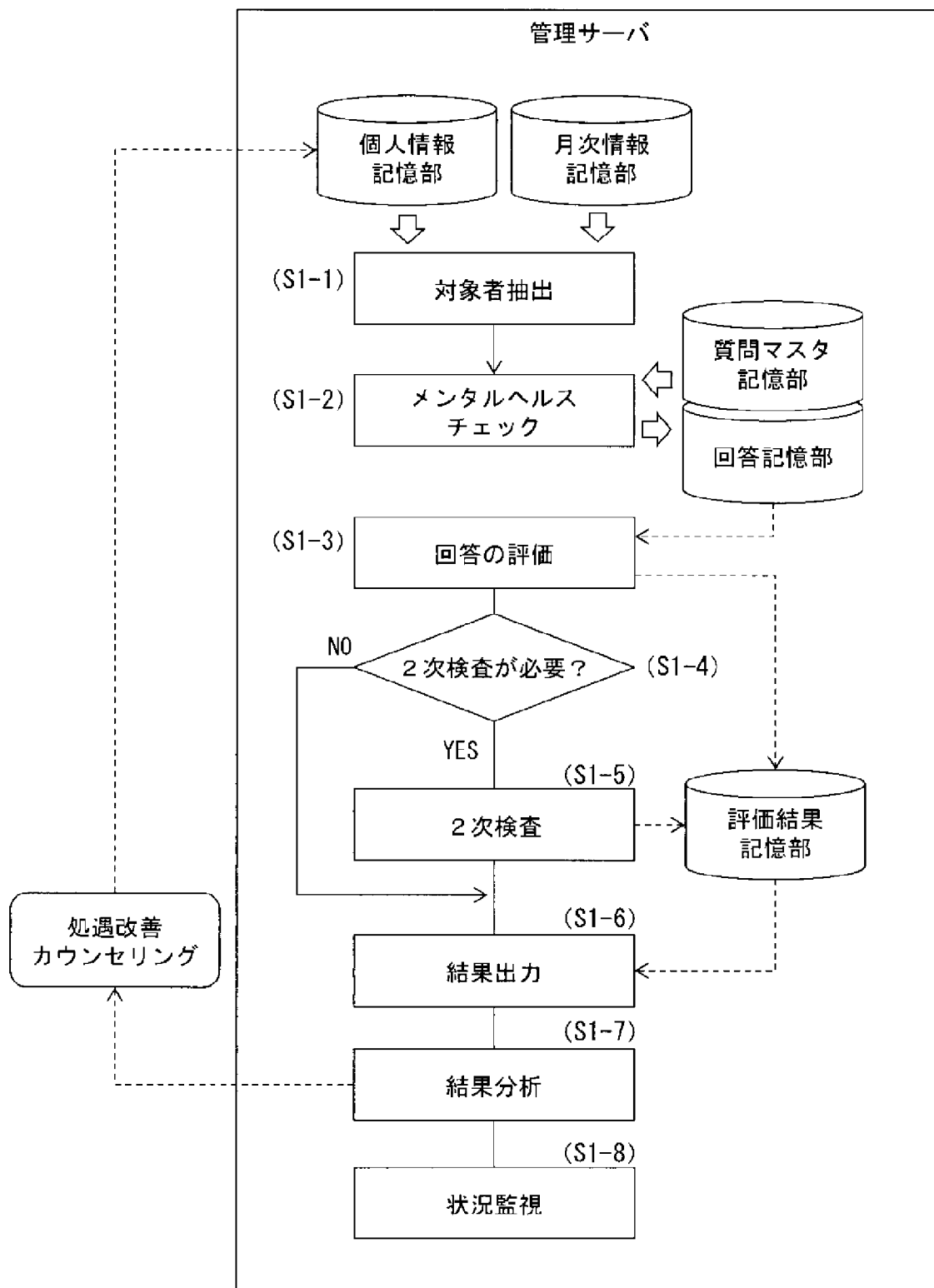
[図1]



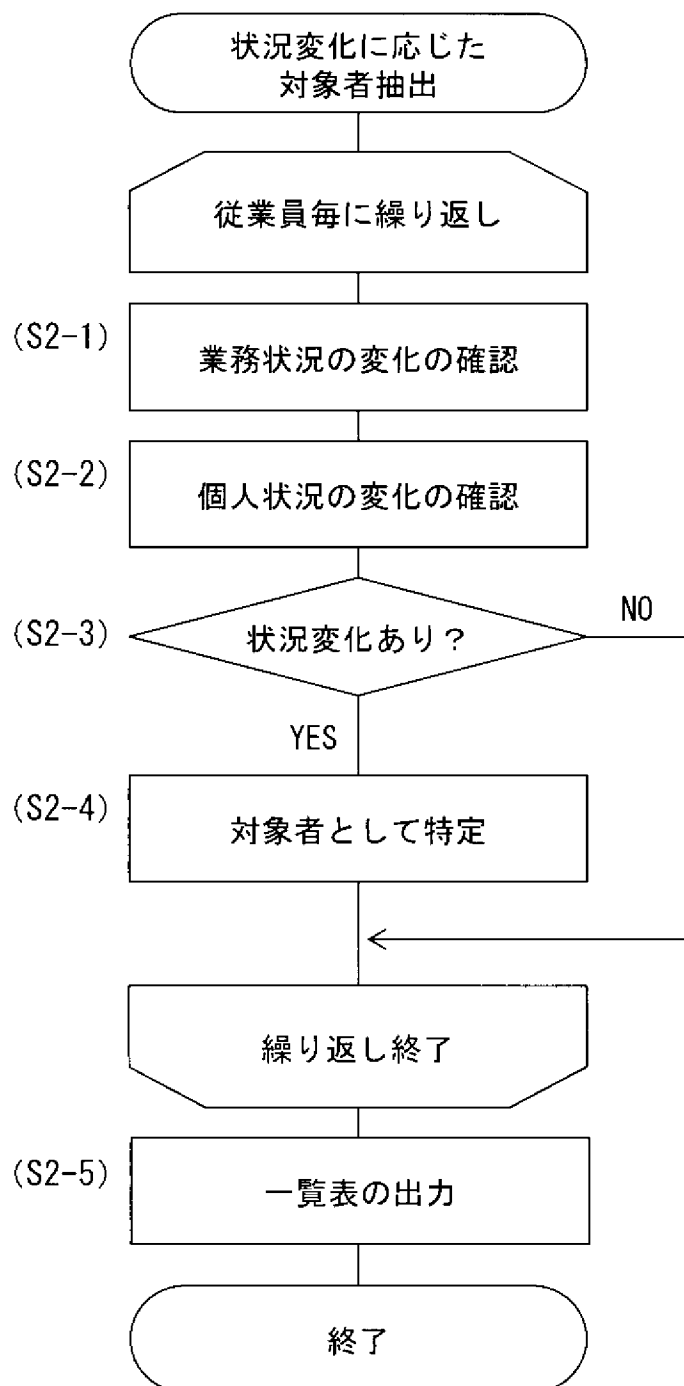
[図2]



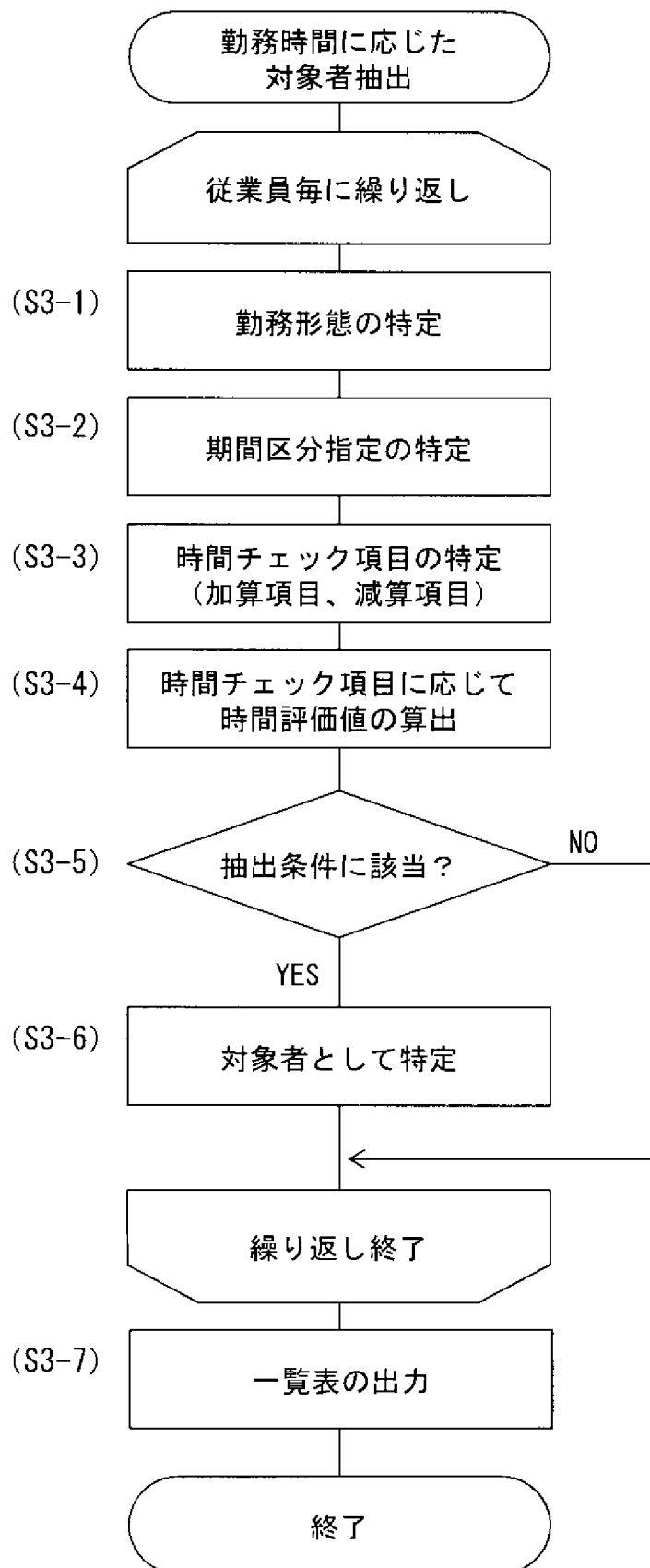
[図3]



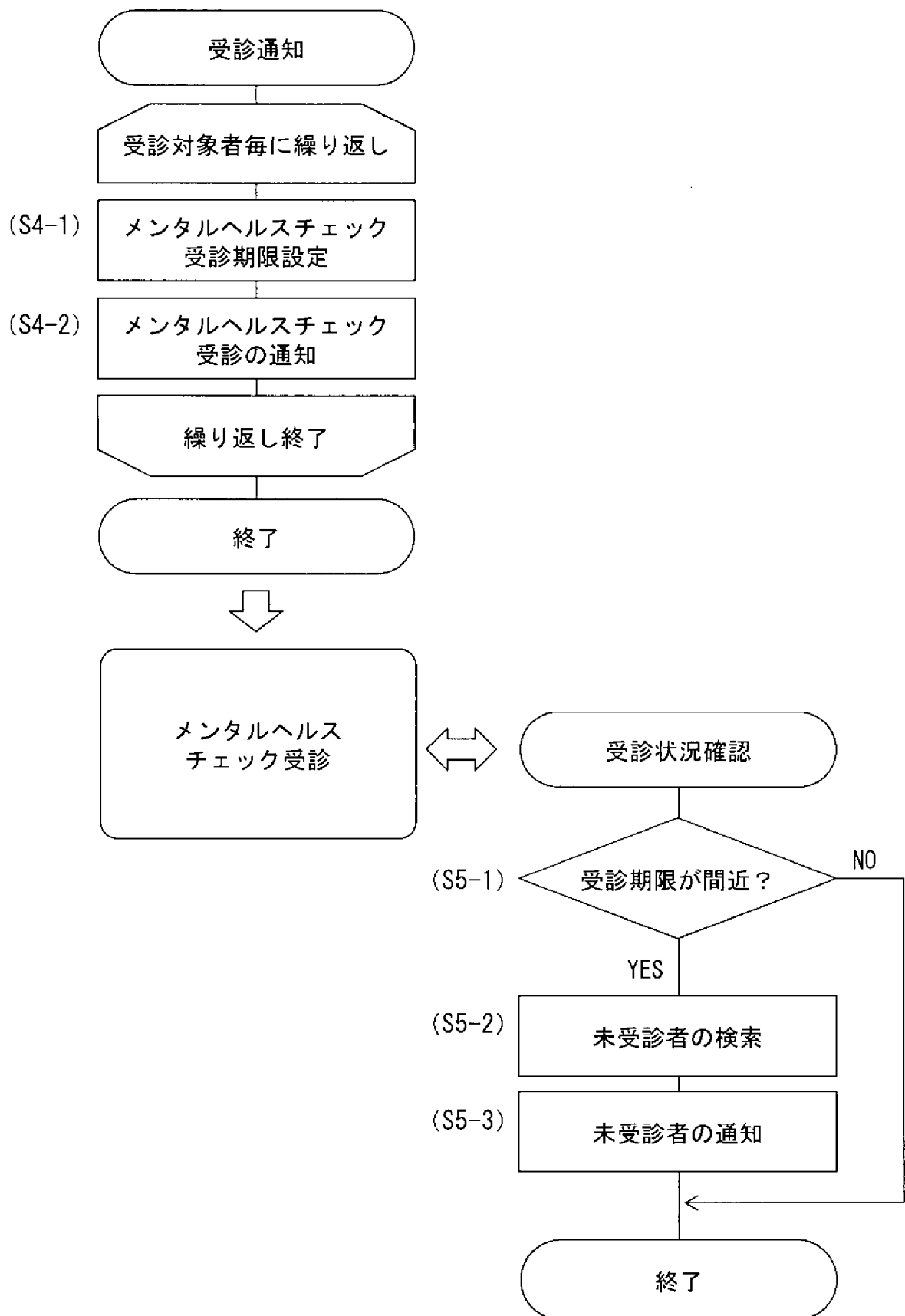
[図4]



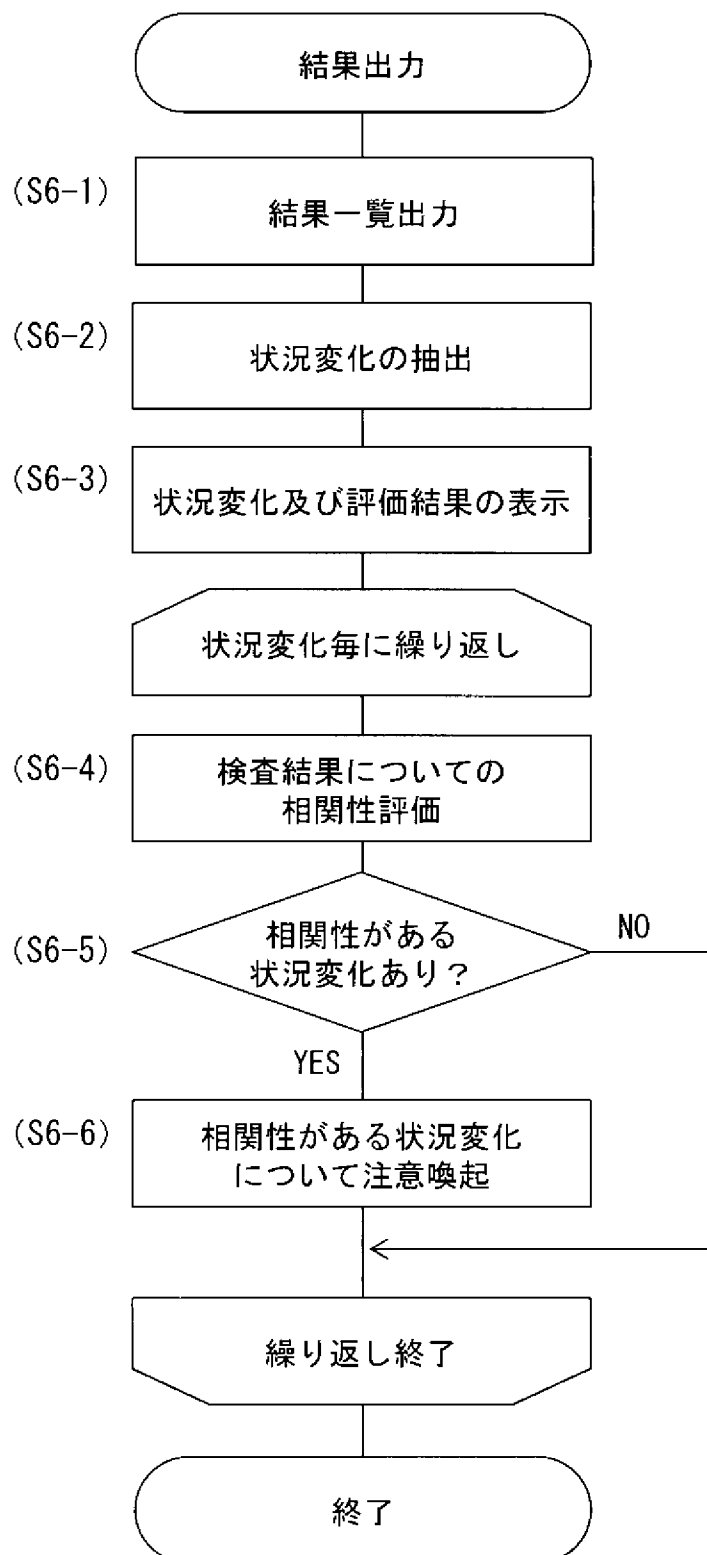
[図5]



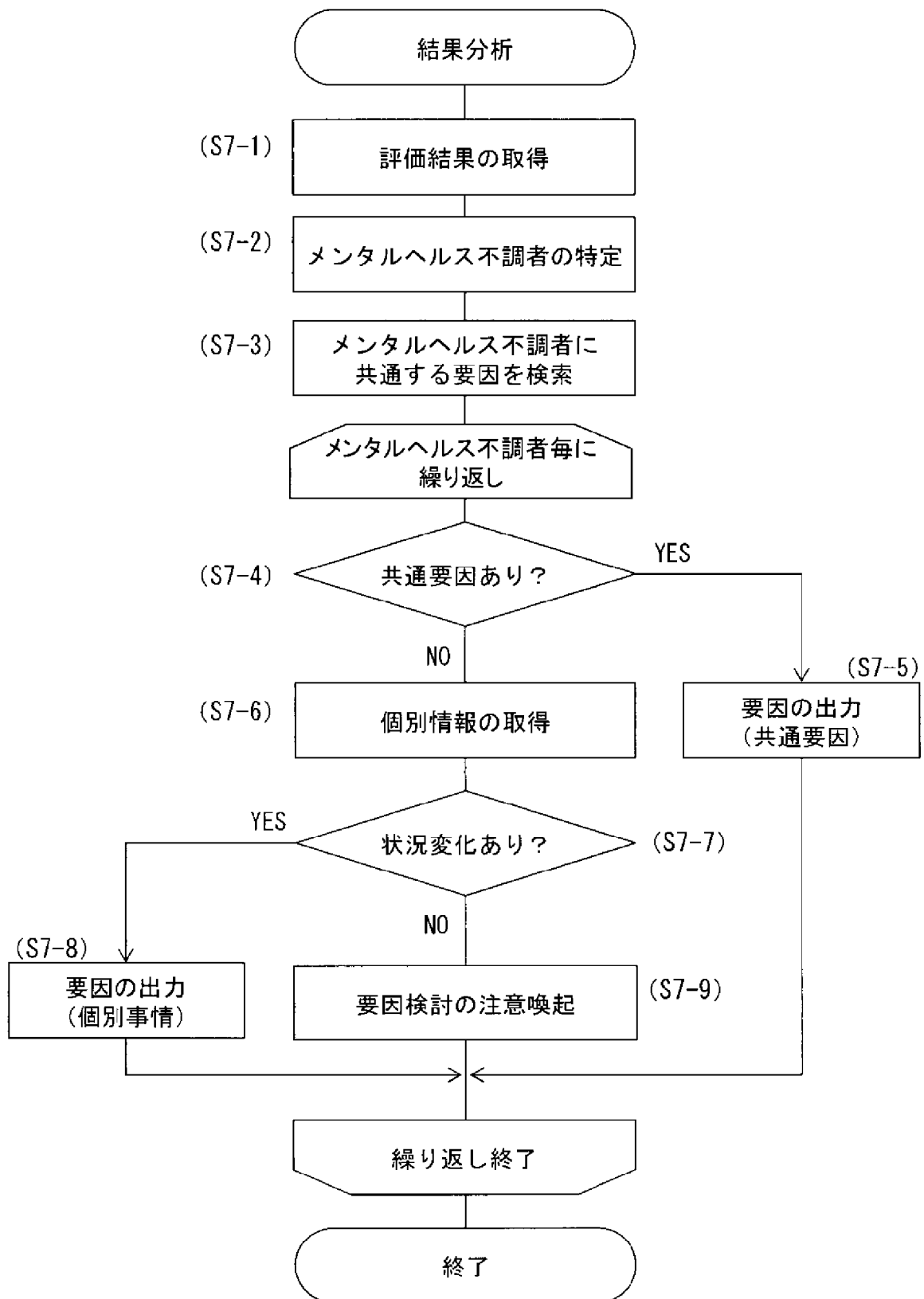
[図6]



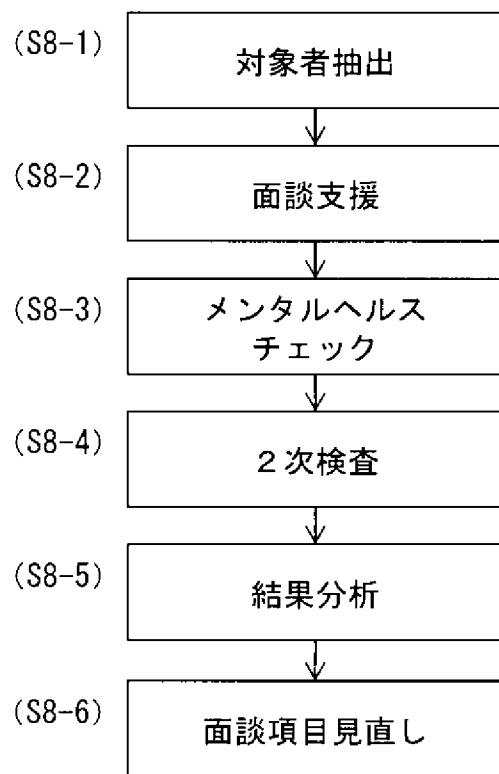
[図7]



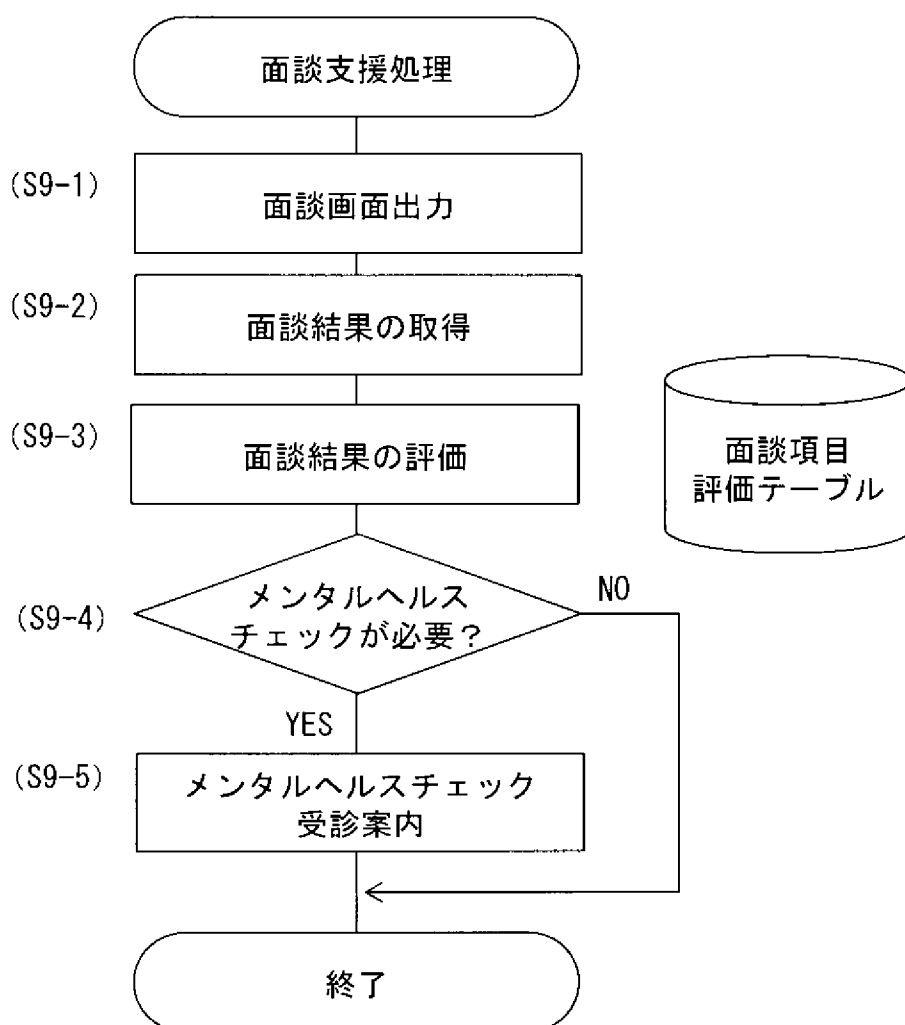
[図8]



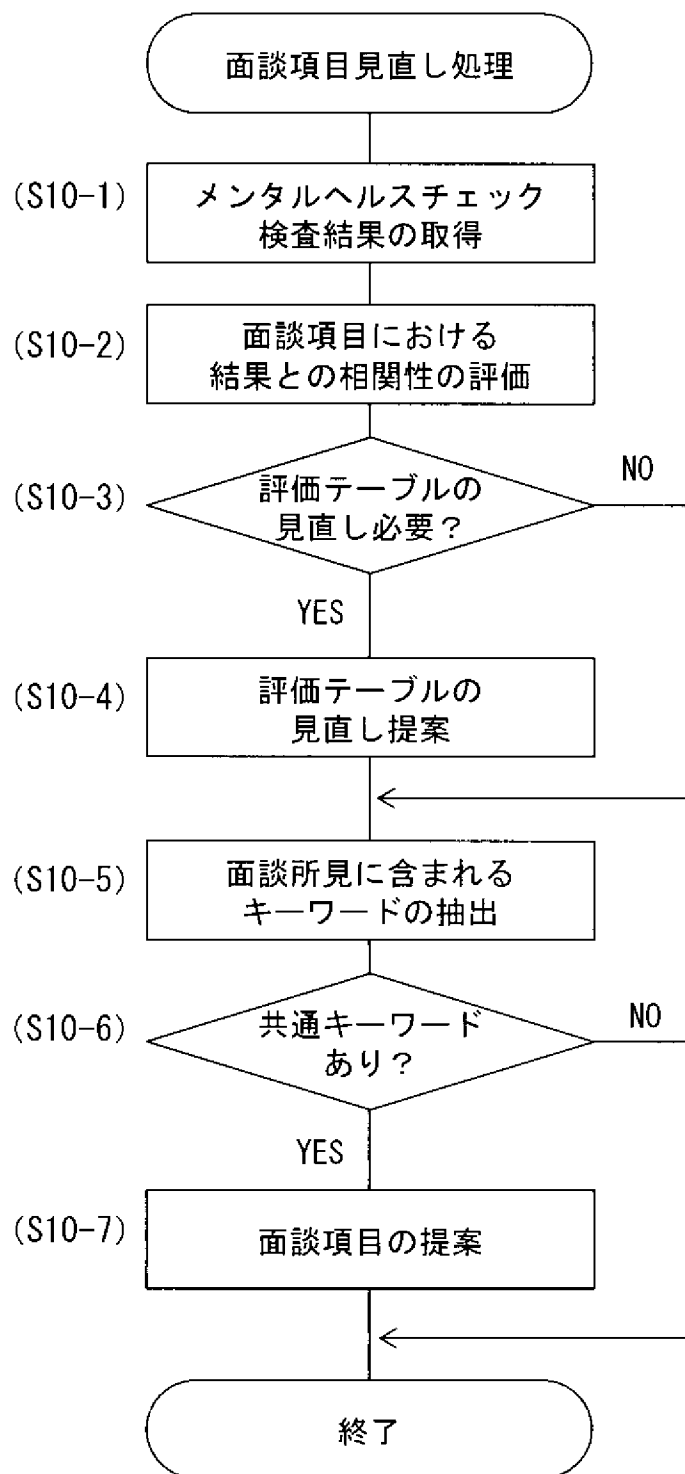
[図9]



[図10]



[図11]



[図12]

面談実施

登録 ← ケア計画へ戻る

ケア計画名称		
ケア計画登録理由	ケア対象のストレス要因に該当	
該当ストレス要因	残業時間 :	
	部門異動 :	
面談対象者		

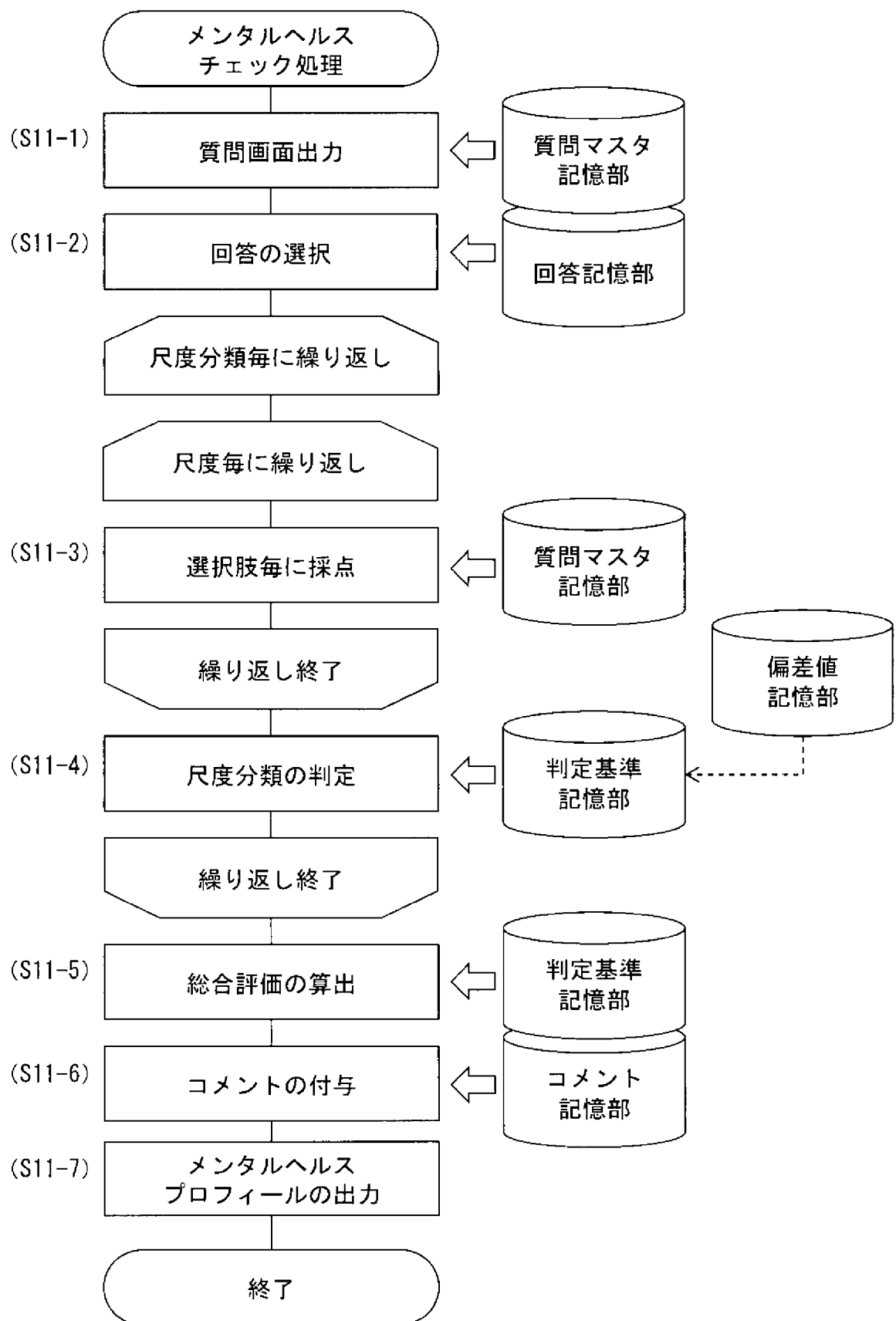
まずは何もない日常会話から ☐ 普通にできる ☐ ややぎこちない ☐ 会話につまずく ☐ 会話がでない

口頭での質問	はい	いいえ
1 毎日よく寝られますか？	☐	☐
2 仕事でストレスを感じる事が多いですか？	☐	☐
3 自分なりのストレス解消法がありますか？	☐	☐
4		
5		
6		
7		
8 最近1日中憂鬱な気分になることはありますか？	☐	☐
9 最近、1日中何もしたくない、何も面白くないと感じることはありますか？	☐	☐

観察項目	はい	いいえ
1 面談中目をふむけようとしな	☐	☐
2 面談中うつむいて会話を	☐	☐
3 面談中に居心地をきき出す	☐	☐
4 面談中言葉が出ない	☐	☐

記録/評価	計画 20 / 0
面談内容	業務負担が高く、強い疲労感が見られる。
アクション	ストレスチェック実施
ストレスチェック	面談対象者ストレスチェック実施
アクション備考	ストレスチェックを受診させ、今後の方針の参考とする。 面談状況報告書.xlsx 結果報告書.xlsx
添付ファイル	面談状況報告書.xlsx 結果報告書.xlsx 参照...
メール通知	☐ 面談対象者に対してストレスチェック実施の通知メールを送る
面談有効期限	2014/06/30
メール本文	

[図13]



[図14]

メンタルヘルスプロフィール

部署 氏名

性別 年齢 ストレスチェック標準版

600

あなたの結果 活用手段

仕事の負担 あなたの判定 **B**

大きなストレスの原因と考えられる因子が職場環境や仕事内容に含まれている可能性があります。職場の上長や安全衛生管理者へのご相談をお勧めします。

仕事の仕方や目的 あなたの判定 **C**

いくつかのストレスの原因と考えられる因子が仕事の仕方や内容に含まれている可能性があります。機会があれば職場の上長や安全衛生管理者へのご相談をお勧めします。

602

職場環境（部署） あなたの判定 **D**

多数のストレスの原因と考えられる因子が仕事上の人間関係や職場環境に含まれている可能性があります。職場の上長や安全衛生管理者へのご相談をお勧めします。

職場環境（事業所） あなたの判定 **D**

多数のストレスの原因と考えられる因子がご自身の評価や会社の価値観などに含まれている可能性があります。職場の上長や安全衛生管理者へのご相談をお勧めします。

603

健康と満足度 あなたの判定 **D**

多数のストレス因子により体調に変化を起している可能性があります。職場の上長や安全衛生管理者へのご相談をお勧めします。

総合評価 主要項目 要配慮

職業性のストレスを多く感じている状態です。積極的に職場の上長や産業医とのカウンセリングをお勧めします。

※本調査は、労働安全衛生総合研究所「労働者のメンタルヘルス問題の第一歩：労働者の意識と行動に関する調査研究」に基づいて開発された。新職業性ストレス調査票を用いた調査結果がデータが、労働者の健康状態を要配慮、要配慮の程度、その程度により要配慮度があります。

A：絶無なし B：特記事項なし C：経過観察可 D：注意が必要 E：要相談・要配慮

INTERNATIONAL SEARCH REPORT

International application No.

PCT/JP2015/051259

A. CLASSIFICATION OF SUBJECT MATTER

G06Q10/06(2012.01)i, G06Q50/22(2012.01)i

According to International Patent Classification (IPC) or to both national classification and IPC

B. FIELDS SEARCHED

Minimum documentation searched (classification system followed by classification symbols)

G06Q10/06, G06Q50/22

Documentation searched other than minimum documentation to the extent that such documents are included in the fields searched

Jitsuyo Shinan Koho	1922-1996	Jitsuyo Shinan Toroku Koho	1996-2015
Kokai Jitsuyo Shinan Koho	1971-2015	Toroku Jitsuyo Shinan Koho	1994-2015

Electronic data base consulted during the international search (name of data base and, where practicable, search terms used)

C. DOCUMENTS CONSIDERED TO BE RELEVANT

Category*	Citation of document, with indication, where appropriate, of the relevant passages	Relevant to claim No.
Y	JP 2008-242703 A (Nomura Research Institute, Ltd.), 09 October 2008 (09.10.2008), paragraphs [0029] to [0030], [0036] to [0039], [0079] to [0080] (Family: none)	1-9
Y	JP 2011-210018 A (Nippon Telegraph and Telephone Corp.), 20 October 2011 (20.10.2011), abstract; paragraphs [0069] to [0079] (Family: none)	1-9

☒ Further documents are listed in the continuation of Box C.

☐ See patent family annex.

* Special categories of cited documents:

"A" document defining the general state of the art which is not considered to be of particular relevance
 "E" earlier application or patent but published on or after the international filing date
 "L" document which may throw doubts on priority claim(s) or which is cited to establish the publication date of another citation or other special reason (as specified)
 "O" document referring to an oral disclosure, use, exhibition or other means
 "P" document published prior to the international filing date but later than the priority date claimed

"T" later document published after the international filing date or priority date and not in conflict with the application but cited to understand the principle or theory underlying the invention
 "X" document of particular relevance; the claimed invention cannot be considered novel or cannot be considered to involve an inventive step when the document is taken alone
 "Y" document of particular relevance; the claimed invention cannot be considered to involve an inventive step when the document is combined with one or more other such documents, such combination being obvious to a person skilled in the art
 "&" document member of the same patent family

Date of the actual completion of the international search
25 March 2015 (25.03.15)

Date of mailing of the international search report
07 April 2015 (07.04.15)

Name and mailing address of the ISA/
Japan Patent Office
3-4-3, Kasumigaseki, Chiyoda-ku,
Tokyo 100-8915, Japan

Authorized officer

Telephone No.

INTERNATIONAL SEARCH REPORT

International application No.

PCT/JP2015/051259

C (Continuation). DOCUMENTS CONSIDERED TO BE RELEVANT

Category*	Citation of document, with indication, where appropriate, of the relevant passages	Relevant to claim No.
Y	JP 2005-115850 A (Kabushiki Kaisha Iryo Joho Kenkyusho), 28 April 2005 (28.04.2005), paragraphs [0036] to [0037], [0060] to [0062]; fig. 5 (Family: none)	1-9
Y	JP 2011-159003 A (Fujitsu Ltd.), 18 August 2011 (18.08.2011), paragraph [0037] (Family: none)	5-7
Y	JP 2011-123579 A (Daiwa Securities Group Inc.), 23 June 2011 (23.06.2011), paragraph [0073] (Family: none)	7

A. 発明の属する分野の分類（国際特許分類（I P C））

Int.Cl. G06Q10/06(2012.01)i, G06Q50/22(2012.01)i

B. 調査を行った分野

調査を行った最小限資料（国際特許分類（I P C））

Int.Cl. G06Q10/06, G06Q50/22

最小限資料以外の資料で調査を行った分野に含まれるもの

日本国実用新案公報	1922-1996年
日本国公開実用新案公報	1971-2015年
日本国実用新案登録公報	1996-2015年
日本国登録実用新案公報	1994-2015年

国際調査で使用した電子データベース（データベースの名称、調査に使用した用語）

C. 関連すると認められる文献

引用文献の カテゴリー*	引用文献名 及び一部の箇所が関連するときは、その関連する箇所の表示	関連する 請求項の番号
Y	JP 2008-242703 A（株式会社野村総合研究所）2008. 10. 09, 段落[0029]～[0030]、[0036]～[0039]、 [0079]～[0080] (ファミリーなし)	1-9
Y	JP 2011-210018 A（日本電信電話株式会社）2011. 10. 20, [要約]、段落[0069]～[0079] (ファミリーなし)	1-9

☒ C欄の続きにも文献が列挙されている。☐ パテントファミリーに関する別紙を参照。

* 引用文献のカテゴリー

「A」特に関連のある文献ではなく、一般的技術水準を示すもの
「E」国際出願日前の出願または特許であるが、国際出願日以後に公表されたもの
「L」優先権主張に疑義を提起する文献又は他の文献の発行日若しくは他の特別な理由を確立するために引用する文献（理由を付す）
「O」口頭による開示、使用、展示等に言及する文献
「P」国際出願日前で、かつ優先権の主張の基礎となる出願

の日の後に公表された文献

「T」国際出願日又は優先日後に公表された文献であって出願と矛盾するものではなく、発明の原理又は理論の理解のために引用するもの
「X」特に関連のある文献であって、当該文献のみで発明の新規性又は進歩性がないと考えられるもの
「Y」特に関連のある文献であって、当該文献と他の1以上の文献との、当業者にとって自明である組合せによって進歩性がないと考えられるもの
「&」同一パテントファミリー文献

国際調査を完了した日

25.03.2015

国際調査報告の発送日

07.04.2015

国際調査機関の名称及びあて先

日本国特許庁（I S A/J P）
郵便番号100-8915
東京都千代田区霞が関三丁目4番3号

特許庁審査官（権限のある職員）

山本 雅士

5 L

3786

電話番号 03-3581-1101 内線 3562

C (続き) . 関連すると認められる文献		
引用文献の カテゴリー*	引用文献名 及び一部の箇所が関連するときは、その関連する箇所の表示	関連する 請求項の番号
Y	JP 2005-115850 A (株式会社 医療情報研究所) 2005. 04. 28, 段落 [0036] ~ [0037]、[0060]~[0062]、図5 (ファミリーなし)	1 - 9
Y	JP 2011-159003 A (富士通株式会社) 2011. 08. 18, 段落[0037] (ファミリーなし)	5 - 7
Y	JP 2011-123579 A (株式会社大和証券グループ本社) 2011. 06. 23, 段落[0073] (ファミリーなし)	7