

ストレスチェック「HoPEサーベイ」

MBK Wellness株式会社

法制対応のストレスチェックに加え、人材の定着度やエンゲージメントへのアプローチし、結果に応じた対策をご提案します。

<https://service.hope-survey.jp/service-list/hope-survey>

サービス分類・提供内容（選択式）			サービス概要・特徴（500文字以内）
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援	○	ストレスチェック「HoPEサーベイ」とは、法制対応のストレスチェックにとどまらず、当社独自の尺度で組織の状況を可視化し、効果的な事後施策をご提案するストレスチェックです。独自尺度については、国内外の先行研究を基に、健康経営推進の重要な指標を“人材の定着”と“生産性の向上”と定義し、これらを組織的に測定できる尺度を研究開発。2021年に約7,000サンプルのデータを収集、統計処理し、2つの尺度を開発しました。2つの尺度とは、人材の定着を測定するインクルージョン尺度（因子：成長できる職場、心理的に安全な職場、認められる職場）および生産性を測るエンゲージメント尺度（因子：組織への愛着、役割の遂行、仕事に対する向上心）です。健康経営推進や人的資本経営に活用していきたい企業様の指標としてご利用いただいています。 また、「HoPEサーベイ」を用いた職場環境改善の施策もご提供しており、管理職への結果を使ったワークショップ実施や個別のコンサルティングも対応しています。従業員への対策としては、課題のある部署の従業員に個別面談をし職場の課題をボトムアップで見いだす全員面談もご提供しています。
	健康経営推進支援	○	
	ストレスチェック制度対応支援	○	
	ハラスメント対策支援	○	
	過重労働対策支援	○	
	復職支援に係る体制・業務構築支援	○	
人事・労務向けアドバイザー	○		
調査・分析支援（人的支援）			○
現状把握・分析システム	ストレスチェックシステム	○	
	パルスサーベイ・従業員意識調査	○	
	健康・労務データ統合分析システム	○	
組織づくり・職場環境改善	組織開発コンサルティング	○	
	管理職向け研修	○	
	従業員向け研修	○	
管理職向け個別支援			○
従業員支援	相談窓口・カウンセリング		
	セルフケア研修		
	セルフケア支援アプリ		
	復職支援		

期待される効果		根拠の詳細		
【凡例*】○:実証評価>○:導入企業の評価>●:理論的裏付け		導入企業の評価	理論的裏付け	実証評価
基盤整備	1. 法制度対応	○	●	—
	2. 制度・施策体系の整理	○		—
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	○		—
	4. 組織状況の把握	○	●	—
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	○		
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	○		
	7. プログラムへの参加率・利用率向上			
	8. 不調の早期発見・対応	○		◎
	9. ヘルスリテラシー・意識向上			
	10. 仕事のストレス要因低減			
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○		◎
心の健康・業務パフォーマンス	12. 周囲のサポート力向上	○		◎
	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善			◎
	15. アブセンティーズム改善			
	16. プレゼンティーズム改善			
	17. ワーク・エンゲイジメント向上			
	18. 従業員エンゲージメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

*ウエルココ上で掲載される際に複数の根拠がある場合は、凡例の優先順で表示されます。

理論的裏付け（500字以内）

・厚生労働省の推奨する職業性ストレス簡易調査票（BJSQ）に基づいています。BJSQは、仕事の心理社会的ストレスラーが、個人のストレス反応に及ぼす影響を、社会的資源による緩衝を含めて評価するという職業性ストレス測定モデルに基づいています。

導入企業の評価（500字以内）

【導入企業様とご利用の評価ポイント】

- 第一生命保険株式会社様
- ・マークシート受検をなくし、すべてWEB受検対応が可能となり人事担当者の業務効率化に大いに貢献
- ・集団分析の制度が高くなり、新たな施策やアプローチが可能になった
- ・セルフケアの意識が高まった結果高ストレス者からの申し出件数が増え、産業保健体制が機能した

- 株式会社公文教育研究会様
- ・ストレスチェックの受検率が向上し、職場改善に必要なデータの精度が上がった
- ・ストレスチェック結果を管理職のマネジメント教育に活用
- ・施策の効果検証を詳細に分析できるようになった

- 日鉄興和不動産株式会社様
- ・システムの使い勝手がよく、手厚い運用サポートにより業務効率化に
- ・自由に追加できる設問により、自社で取りたい質問と掛け合わせて実施可能に
- ・スマートフォン受検により利便性向上

実証評価	
学術介入の有無	エビデンスの水準
学術研究機関等が介入しない独自の効果検証	ランダム化比較試験（介入研究）
（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門・掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）	
2024年度にストレスチェック「HoPEサーベイ」を実施した企業のうち、結果を活用した対策を打ったことによる効果を検証した。実施企業（6社）は課題のある高ストレス部署に対してストレスチェック結果を用いて全員面談を実施した。面談は当社のカウンセラーが対応した（一人当たり30分）。その面談結果は個人が特定できない形で報告書にまとめ、人事部門に共有し、職場改善施策の提案と助言を行った。一方統制群（8社）はストレスチェック実施のみで対策は講じていない。 翌年のストレスチェック結果を比較したところ、健康リスクA（仕事量×コントロール）は有意な差はなくptもほぼ同じであったが、健康リスクB（上司×同僚のサポート）においては実施企業が有意に低く、5.5ptの差があった。その結果総合健康リスクは有意に4.7ptの差があり、結果を活用して対策をした企業が良好な結果であった。	

ストレスチェック「HoPEサーベイ」

MBK Wellness株式会社

様式3 導入企業の評価

該当する効果			実施概要・結果	
基盤整備	1. 法制度対応		・利用開始：2022年～ご利用中。 ・頻度：年に1回 ・対象：全社員	
	2. 制度・施策体系の整理	○		
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	○		
	4. 組織状況の把握	○		
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上			
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	○		
	7. プログラムへの参加率・利用率向上			
	8. 不調の早期発見・対応	○		
	9. ヘルスリテラシー・意識向上			
	10. 仕事のストレス要因低減			
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上			
	12. 周囲のサポート力向上			
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善			
	15. アブゼンティーズム改善			
	16. プレゼンティーズム改善			
	17. ワーク・エンゲイジメント向上			
	18. 従業員エンゲージメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

成果・評価コメント ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する

- ・マークシート受検をなし、すべてWEB受検対応が可能となり人事担当者の業務効率化に大いに貢献（2，3）
- ・集団分析の制度が高くなり、新たな施策やアプローチが可能になった（4）
- ・セルフケアの意識が高まった結果高ストレス者からの申し出件数が増え、産業保健体制が機能した（6，8）

評価者情報				
個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①	第一生命保険株式会社	業種	金融業、保険業
	部署名・役職	人事部 健康増進室 マネジャー	従業員規模	10,000人以上
	企業名②		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名③		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名④		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

ストレスチェック「HoPEサーベイ」

MBK Wellness株式会社

様式3 導入企業の評価

該当する効果			実施概要・結果	
基盤整備	1. 法制度対応	○	・利用開始：2021年～ご利用中。 ・頻度：年に1回 ・対象：全社員	
	2. 制度・施策体系の整理			
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減			
	4. 組織状況の把握	○		
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	○		
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上			
	7. プログラムへの参加率・利用率向上			
	8. 不調の早期発見・対応			
	9. ヘルスリテラシー・意識向上			
	10. 仕事のストレス要因低減			
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○		
	12. 周囲のサポート力向上	○		
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善			
	15. アブゼンティーズム改善			
	16. プレゼンティーズム改善			
	17. ワーク・エンゲイジメント向上			
	18. 従業員エンゲージメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

成果・評価コメント ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する

- ・ストレスチェックの受検率が向上し、職場改善に必要なデータの精度が上がった（5）
- ・ストレスチェック結果を管理職のマネジメント教育に活用（11, 12）
- ・施策の効果検証を詳細に分析できるようになった（4）

評価者情報				
個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①	株式会社公文教育研究会	業種	教育、学習支援業
	部署名・役職	人材サポート部ワークライフサポートチーム	従業員規模	1,000人以上10,000人未満
	企業名②		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名③		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名④		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	主な設問内容			

ストレスチェック「HoPEサーベイ」

MBK Wellness株式会社

様式3 導入企業の評価

該当する効果			実施概要・結果	
基盤整備	1. 法制度対応	○	・利用開始：2021年～ご利用中。 ・頻度：年に1回 ・対象：全社員	
	2. 制度・施策体系の整理			
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	○		
	4. 組織状況の把握	○		
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	○		
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上			
	7. プログラムへの参加率・利用率向上			
	8. 不調の早期発見・対応			
	9. ヘルスリテラシー・意識向上			
	10. 仕事のストレス要因低減			
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上			
	12. 周囲のサポート力向上			
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善			
	15. アブゼンティーズム改善			
	16. プレゼンティーズム改善			
	17. ワーク・エンゲイジメント向上			
	18. 従業員エンゲージメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

成果・評価コメント ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する

- ・システムの使い勝手がよく、手厚い運用サポートにより業務効率化に（1，3）
- ・自由に追加できる設問により、自社で取りたい質問と掛け合わせて実施可能に（3，4）
- ・スマートフォン受検により利便性向上（5）

評価者情報				
個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名①	日鉄興和不動産株式会社	業種	不動産業、物品賃貸業
	部署名・役職	人事部 人事企画グループ	従業員規模	1,000人以上10,000人未満
	企業名②		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名③		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	企業名④		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	企業名⑤		業種	
	部署名・役職		従業員規模	
	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

様式4 理論的裏付け

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	○
	2. 制度・施策体系の整理	
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4. 組織状況の把握	○
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	
	10. 仕事のストレス要因低減	
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	
	12. 周囲のサポート力向上	
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブセンティイズム改善	
	16. プレゼンティイズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

採用する理論的枠組みの概要 ※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する

本サービスは厚生労働省の推奨する職業性ストレス簡易調査票（BJSQ）に基づいています。BJSQは、仕事の心理社会的ストレスが、個人のストレス反応に及ぼす影響を、社会的資源による緩衝を含めて評価するという職業性ストレス測定モデルに基づいています。またこの質問紙で得られる「高ストレス者」の基準は単純にストレス症状がある人を指すのではなく、「ストレス反応が強い」かつ／または「仕事のストレス要因が強く、社会的サポートが乏しい」じょうたいをさします。つまり健康リスクが高い状態を示す概念で、一次予防（職場環境改善）と二次予防（医師面接）の両方につなげることを前提にしたリスク評価です（１，４）。

理論的枠組みの活用方法

全ての受検設問にBJSQの57問を標準搭載しており、分かりやすく操作しやすい受検画面で回答を支援します。

ストレスチェック「HoPEサーベイ」

MBK Wellness株式会社

様式5 実証評価

実証 デザイン	介入・観察対象	2024年度にストレスチェック「HoPEサーベイ」を実施した企業のうち、結果を活用した対策を打ったことによる効果を検証した。
	介入・要因	実施企業（6社）は課題のある高ストレス部署に対してストレスチェック結果を用いて全員面談を実施した。面談は当社のカウンセラーが対応した（一人当たり30分）。その面談結果は個人が特定できない形で報告書にまとめ、人事部門に共有。職場改善施策の提案と助言を行った。
	比較対象	ストレスチェックは実施したものの、特別な対応は行わなかった（8社）。
	アウトカム	翌年のストレスチェック結果（総合健康リスク）
	エビデンスの水準	ランダム化比較試験（介入研究）
	学術介入の有無	学術研究機関等が介在しない独自の効果検証
学術介入	（学術介入有りの場合） 氏名・所属・専門、掲載文 献・発表した学会・演目名	

該当する効果		
取組の 普及・浸 透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	○
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	
	10. 仕事のストレス要因低減	
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○
	12. 周囲のサポート力向上	○
	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	○
心の健 康・業務 パフォーマ ンス	15. アブセンティーズム改善	
	16. プレゼンティーズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実証結果	
翌年のストレスチェック結果を比較したところ、健康リスクA（仕事量×コントロール）は有意な差はなくptもほぼ同じであったが、健康リスクB（上司×同僚のサポート）においては実施企業が有意に低く、5.5ptの差があった。その結果総合健康リスクは有意に4.7ptの差があり、結果を活用して対策をした企業が良好な結果であった（8, 11, 12, 14）。	