本ペーパーの掲載情報は、ウェルココWebサイト掲載情報と一部内容が異なる場合があります。

ストレスチェック

株式会社パソナセーフティネット

法定ストレスチェックを起点に職場環境改善やセルフケア動画で組織と個人の両面をサポート！健康経営やカスハラ設問無料搭載可能

https://www.safetynet.co.jp/service/work/stresscheck/

サービス分類・提供内容（選択式）		
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援	○
	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リー	○
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	

サービス概要・特徴（500文字以内）

法定ストレスチェックの実施から分析結果の解説・職場環境改善提案までワンストップでサービスをご提供。EAP専門機関としての強みを活かし長期的なサポートを行います。（提供実績　年間1,500社50万人（2025年4月））

１選べる受検方法

Web/ID-PASS/調査票（紙）から受検方法を選択

２高ストレス者相談窓口

高ストレスと判定された従業員向け期間限定無料電話相談窓口で重症化予防サポート

３集団分析と職場環境改善提案

職場改善シート、部署前回比較、全国・業界比較など納品→解説→職場改善提案

４セルフケアのリテラシー向上

ストレスプロフィールの経年比較

eラーニング：セルフケアのための「ストレスチェック対策コース」視聴可能

５Web受検追加設問

健康経営、ワーク・エンゲイジメント、ハラスメント、カスタマーハラスメント、生活習慣（介護など）の無料追加

回答傾向に応じて、健康経営の推進に向けたアドバイスや研修（睡眠・女性の健康課題・両立支援など）提案

６受検サポートと確実な状況把握

受検開始まで当社担当者がサポート。企業の担当者は、管理画面で受検状況の把握と勧奨メール送信が可能

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			
	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．アブセンティーイズム改善			
	16．プレゼンティーイズム改善			
	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）			

*ウェ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。

導入企業の評価（500字以内）

■学術研究、専門・技術サービス業　（従業員数1,000人以上10,000人未満/人事総務部）

概要：ストレスチェック受検＋セルフケア動画視聴＋高ストレス者専用相談窓口の利用、集団分析解説

・部門長に対して、カウンセラーから集団分析結果の見方や職場環境改善の流れについて説明があり、集団分析結果の内容や背景について理解が深まった。

・受検直後に個人結果が見られるので各自のストレス要因をすぐに確認できた

・57問に健康経営設問3問（アブセンティーイズム、プレゼンティーイズム、生活習慣等）を追加。労働生産性を把握することができた

■建設業（1,000人以上10,000人未満/人事部）

・80問を活用したことで「ワーク・エンゲイジメントや職場の一体感」についても部門長にフィードバックができた。

・ストレスチェック受検直後にセルフケア動画を視聴することができ、ヘルスリテラシーが向上した

・受検前、受検中に受検勧奨メールを送信できるため、受検率の向上につながった

・ストレスチェックの準備から実施、結果説明まで支援があり業務負担を軽減できた

理論的裏付け（500字以内）

本サービスは、厚生労働省が推進する「ストレスチェック制度」を基盤とし、最新の研究成果に基づき提供しています。

研究では、Webでの結果返却により労働者のストレス対処意欲が向上し精神的健康度が維持される効果や、セルフケア関心や職場風土改善につながる意識向上が確認されています。また、制度導入事業場ではメンタルヘルス対策の計画進捗や早期対応が有意に進んだことが報告されています。

さらに、本サービスの中核を成す「職業性ストレス簡易調査票」や「新職業性ストレス簡易調査票」は、厚生労働科学研究費による大規模研究を経て開発され、信頼性と妥当性が検証されています。これらは職場環境要因の把握だけでなく、ポジティブメンタルヘルス（ワーク・エンゲイジメント）や「健康いきいき職場モデル」と結びつけ、職場の活力向上を支える枠組みです。

こうした科学的根拠に基づき、労働者個人のセルフケア促進から事業場全体の職場改善までを一体的に支援し、不調予防、働きがい向上、組織の持続的成長に貢献します。

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準

（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）

実証評価の結果概要（500字以内）

ストレスチェック　株式会社パソナセーフティネット

様式3 導入企業の評価

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. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	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）	

実施概要・結果

【実施概要】
■対象者：従業員（管理職含む）
■人数：1711名
■期間：2か月（受検期間:2週間）
■手段：57問のWEB受検
■内容：ストレスチェック受検＋セルフケア動画視聴＋高ストレス者専用相談窓口の利用、集団分析解説
■報告：個人結果表示、集団分析納品
【成果】
■組織状況の把握
57問に加えて、健康経営に関する設問3問（アブセンティーズム、プレゼンティーズム及び生活習慣等）を加えることで、健康リスク値がより精度高く部署毎に把握が可能。
■ヘルスリテラシー・意識の向上
ストレスチェック受検直後にセルフケア動画を視聴できる仕組みによりリテラシー向上のきっかけとなる。

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

■組織状況の把握
・部門長に対して、カウンセラーから集団分析結果の見方や職場環境改善の流れについて説明があり、集団分析結果の内容や背景について理解が深まった。（4）（9）
・57問に健康経営に関する設問3問（アブセンティーズム、プレゼンティーズム及び生活習慣等）を追加できたので、健康リスク値をより精度高く把握し、部門長にフィードバックすることができた。職場環境改善検討の際にポジティブな面にも目を向けることができた
・準備から受検終了、分析結果の説明までサポートがあり、業務の負担が減った（1）（3）

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		業種	学術研究、専門・技術サービス業
	部署名・役職		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	
	企業名⑤		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	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　株式会社パソナセーフティネット

様式3 導入企業の評価

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. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	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）	

実施概要・結果

【実施概要】
■対象者：従業員（管理職含む）
■人数：2,523名
■期間：2か月（受検期間:2週間）
■手段：57問のWEB受検
■内容：ストレスチェック受検＋セルフケア動画視聴＋高ストレス者専用相談窓口の利用、集団分析解説
■報告：個人結果表示、集団分析納品
【成果】
■組織状況の把握
集団分析、及び集団分析説明会により、職場の強み・弱みを把握できる。
■ヘルスリテラシー・意識の向上
ストレスチェック受検直後にセルフケア動画を視聴できる仕組みによりリテラシー向上のきっかけとなる。

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

■組織状況の把握
・人事及び部門長に対して、カウンセラーから集団分析結果の見方や職場環境改善の流れについて説明があり、集団分析結果の内容や背景について理解が深まった。（9）
・80問を活用したことで「健康リスク値・高ストレス者割合・ワーク・エンゲイジメントや職場の一体感についても部門長にフィードバックできた。
・ストレスチェック受検直後にセルフケア動画を視聴することができるためヘルスリテラシーの向上になった
・受検前、受検中に受検勧奨メールを送信できるため、受検率の向上につながった（7）
・ストレスチェックの準備から実施、結果説明まで支援があり人事部門の業務負担軽減になった（1）（3）（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		業種	建設業
	部署名・役職		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	
	企業名⑤		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	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　株式会社パソナセーフティネット

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．アブセンティーイズム改善	
	16．プレゼンティーイズム改善	
	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

厚生労働省「ストレスチェックの効果に関する調査研究結果等」（2024）より
・労働者におけるストレス対処実施意欲の増進：Web返却により労働者の対処意欲が向上・維持し、精神的健康度を保つ効果（伊藤桜子，山本晴義，津田彰．Web によるストレスチェックシステムMental-Rosai Ⅱのセルフケア支援効果の検討．日本職業・災害医学会会誌．2016; 64: 54-65.）
・労働者のメンタルヘルスの意識向上：セルフケア関心や職場風土改善、半数超が自分のストレスを意識（令和３年度厚生労働省委託事業：ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業報告書）
・事業場のメンタルヘルス対策の促進：制度導入事業場は計画進捗や対策拡充・早期対応が有意に向上（川上憲人、永田智久、浅井裕美、栗林一人．全国調査によるストレスチェック制度の効果評価：事業場調査．平成27-29 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」（H27-労働-一般-004）分担研究報告書, 2018, p 30-41．）
(1),(4),(8)

職業性ストレス簡易調査票　新職業性ストレス簡易調査票
ポジティブメンタルヘルス（ワーク・エンゲイジメント）
健康いきいき職場モデル
平成 14 年～16 年度
厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究
【職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究】
主任研究者：東京医科大学衛生学公衆衛生学 下光輝一
（4），（8）
厚生労働省厚生労働科学研究費補助金
労 働 安 全 衛 生 総 合 研 究 事 業
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
上記　理論、研究結果等に基づき、サービスを提供
研究代表者(所属機関)　下光　輝一(東京医科大学) 小林章雄(愛知医科大学)
川上憲人(岡山大学)　堤　明純(岡山大学)　中原隆俊(京都大学)　渡辺直登(慶応義塾大学)
岩田　昇(東亜大学)
https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/8879

（8）
※DMHの一部については、AMED榎原班成果物のDeLiGHTについてサービス提供事業者に情報提供し引用できることとする。
DeLiGHTで推奨するアプローチ（認知行動療法、マインドフルネス、ストレスマネジメント等）を理論的裏付けとしているとする場合は、ウェルコト上でも「DeLiGHT推奨アプローチ」としてのタグをつけることを想定）。

デジタルを活用した介入手法の場合の該当有無：□認知行動療法　□マインドフルネス

理論的枠組みの活用方法

職業性ストレス簡易調査票　新職業性ストレス簡易調査票を使用
当サービスは以下の理論的枠組みや研究結果に基づき、法令に準拠したストレスチェックの実施と、きめ細やかなアフターフォローを提供しています。

① ストレスチェックの理論的背景（厚生労働科学研究に基づく）
厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業
『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』（平成14～16年度）等を理論的基盤として、メンタルヘルス不調を未然に防ぐ一次予防（ストレスチェック）の方法論を採用しています。

② 使用している尺度（ストレスチェック票）
「職業性ストレス簡易調査票」および改訂版の「新職業性ストレス簡易調査票」を活用。
心理的負担要因（ストレッサー）
心身ストレス反応
周囲のサポート状況 を測定し、総合的な職場のストレス状況を把握しています。
③ ポジティブメンタルヘルスの視点（ワーク・エンゲイジメント）
「病気や不調の予防」のみにとどまらず、職場の活力を高めるワーク・エンゲイジメント（仕事への熱意、没頭、活力）を向上させるためのポジティブな視点を導入しています。
健康いきいき職場モデル（島津明人ら）を活用し、従業員が健康的でいきいきと働ける環境づくりを目指します。

④ サービス提供の具体的な活用方法
ストレスチェック実施後は、心理職等の専門家が結果を詳細に分析し、職場環境改善のための具体的な提案を提供します。
結果に基づき、高ストレス者に対する個別フォロー（カウンセリング）を行い、メンタル不調予防を長期的に支援します。
セルフケア研修やカウンセリングを通じて、個人・組織両面のストレスマネジメント能力を向上させます。

⑤ 提供方法の柔軟性（紙・WEB）
ストレスチェックは紙媒体またはWEB方式で実施可能であり、企業のニーズに応じて柔軟に対応します。
WEB受検では、受検後に迅速なセルフチェック結果の提供やフィードバックが可能となります。
これらの理論的・実証的枠組みを用い、従業員のメンタルヘルスの維持・増進を包括的に支援しています。