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。

## パルスサーベイサービス　アドバンテッジ pdCa（ピディカ）

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

### 組織の健康経営課題を可視化し、改善に向けた具体的なアクションを定期的なサーベイ調査を通じてサポートするパルスサーベイ

https://www.armg.jp/solution/pdca/

| 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 | | 「アドバンテッジpdCa（ピディカ）」は、エンゲージメント、メンタルヘルス、およびそれら双方に深く関連するメンタルタフネス度の状態を測定し、従業員一人ひとりと組織のウェルビーイングを高めるためのアクションを示唆・サポートする調査システムサービスです。また、生活習慣やハラスメント、プレゼンティーイズムに関する設問もご用意するとともに、独自の設問設定（単一選択、複数選択、自由記述）も可能なため、企業課題に応じて自由に設問を組み合わせて調査が可能です。アドバンテッジpdCaは調査を繰り返し設定することを前提としたシステム管理機能、複数回実施される調査の数値変化の推移を把握しやすいWEBレポートなど、パルスサーベイとして調査を計画・実施いただくために必要な機能を備えています。データ分析にはストレスチェックサービス「アドバンテッジタフネス」で培ったビッグデータの知見を反映し、集団分析レポートによる組織開発の促進に寄与するとともに、従業員向けの個別レポートにより組織メンバーの一人ひとりの振り返りによる改善を促進することにも貢献します。 |
| | 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 | | |

| 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）

**理論的裏付け**（500字以内）

ラザルスの心理学的ストレスモデル、JD-Rモデル、「認知的」「感情的」「行動的」モデル

**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）

# パルスサーベイサービス アドバンテッジ pdCa（ピディカ）

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

## 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**

（8，10，11，12、14，16，18）

名称：従業員エンゲージメントの「認知的」「感情的」「行動的」モデル
提唱者：Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio Jr, T. G.
掲載文献等：Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio Jr, T. G. (2017).
The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice.
Human Resource Management, 56(6), 953-977.

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**

Shuckらによる従業員エンゲージメントのモデルに基づいた設問設計を行い、勤務先組織に対する従業員エンゲージメントを測定することが可能となっております。これにより、経営層や組織のビジョン、上司や同僚への信頼度等の要因が、従業員様の組織に対する愛着感や一体感に及ぼす影響の大きさを把握することができ、生産性向上や離職予防のための各種施策のご検討に活用いただけるようになっております。

# パルスサーベイサービス アドバンテッジ pdCa（ピディカ）

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

## 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**

（8，10，11，12、14，16，17）

名称：JD-Rモデル
提唱者：Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B.
掲載文献等：Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004).
Job demands, job resources and their relationship with burnout
and engagement: A multi-sample study.
Journal of Organizational Behavior 25, 293-315.

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**

従業員様の生産性の促進または低下予防のため、意欲的に仕事に取り組む姿勢や職場組織との一体感などを把握できるエンゲージメントセクションの設問設計において、JD-Rモデルを理論的枠組みの一つとして採用しております。エンゲージメントおよび同モデル内で仕事の要求度や仕事の資源として概念化されている諸要因について、網羅的に測定できるようになっています。

**パルスサーベイサービス アドバンテッジ pdCa（ピディカ）** 株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

## 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**

（8，10，11，12、14）

名称：心理学的ストレスモデル

提唱者：Lazarus, R. S., & Folkman, S.
掲載文献等：Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984).
Stress, appraisal, and coping. Springer publishing company.
（ラザルス,R.S.,フォルクマン,S.（著）本明寛 他（監訳）（1991）
ストレスの心理学：認知的評価と対処の研究 実務教育出版）
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**

心理的ストレスの発生とその後の行動に関する統一理論である心理学的ストレスモデルにて重視されているストレス対処（コーピング）の考えをNIOSH職業性ストレスモデルに取り入れ、個人要因の一つである「メンタルタフネス度」として概念化しております。ストレス要因に直面した際のストレス対処のレパートリーを把握し、従業員様ご自身がより柔軟にストレスに対処できるようになることを目的とするものです。