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

ピースマインド株式会社

ストレスチェックの体制整備から、いきいきとした「人」と「職場」づくりまでを支援するサービスです。

https://www.peacemind.co.jp/service/stresscheck

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	○	ストレスチェックの体制整備から、いきいきとした「人」と「職場」づくりまでを支援するサービスです。 個人や部署・組織を活性化するための「職業環境要因」を評価し、組織の健康リスクの把握と高ストレス者への適切なサポートを提供します。平成27年12月1日施行のストレスチェック義務化に対応しています。 また、具体的には以下のような伴走支援を実施します（一部抜粋） ・ストレスチェック実施： 改正労働安全衛生法に準拠した調査票や、独自の受検システムをご用意しております。 専任の運用サポーターによる運用アドバイスや運用負荷の軽減といった伴走支援も可能です。 ・医師面接指導： ドクターネットワークを活用した質の高い医師面接体制の構築支援が可能です。 ・集団分析レポート： 組織状態を可視化する「集団分析レポート」を提供いたします。 改善が必要な職場課題の優先度づけに役立て、その後の職場改善アクションプランにご活用いただくことも可能です。 ・職場改善施策： 経営層や管理職向けに結果報告と組織改善のコンサルティングを実施します。 また結果を基にした課題解決に向けた施策提案や実行サポートも行います。
	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）

・導入のきっかけは、弊社の従業員模等を理由に、それまでのサービス委託先から継続が難しいと申し受けたこと。いつも柔軟にご対応いただている。

・導入のきっかけは、ストレスチェック80問化に伴い、職場改善活動を強化するため。導入して2年のため、まだ数値的な効果は見られていないが、これまで組織の課題が把握できるようになり、職場改善活動も進められつつある。

理論的裏付け（500字以内）

新職業性ストレス簡易調査票に基づいたストレスチェックシステムを採用している。各種ストレス理論、組織心理学理論等。

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 **ピースマインド株式会社**

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

導入したサービス：ストレスチェック
サービス利用対象者属性：社員
人数：19,149名
実施期間：2024年10月18日～2024年11月8日

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

導入のきっかけは、弊社の従業員規模等を理由に、それまでのサービス委託先から継続が難しいと申し受けたこと。 ➡該当する効果(1)、(8)、(14)
いつも無理な依頼にも柔軟にご対応いただき感謝申し上げます。

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	製造業
	部署名・役職		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	
	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 **ピースマインド株式会社**

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

導入したサービス：ストレスチェック
サービス利用対象者属性：社員
人数：20,306人
実施期間：2025年7月

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

導入のきっかけは、ストレスチェック80問化に伴い、職場改善活動を強化するため。 ➡該当する効果(1)、(4)、(6)
導入して2年のため、まだ数値的な効果は見られていないが、これまで組織の課題が把握できるようになり、これまでほとんどできていなかった職場改善活動も進められつつある。

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	製造業
	部署名・役職		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	
	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 ピースマインド株式会社

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

・JD-Rモデル（Job Demands-Resources Model）➡該当する効果（10）（11）（17）
提唱者：Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli（2001）
理論概要：職場における「仕事の要求（Job Demands）」と「仕事の資源（Job Resources）」のバランスが、従業員のストレス反応やワーク・エンゲイジメントに影響を与えるとする理論。資源が豊富であれば高い要求にも適応できるとされる。
代表文献：
Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 1(2014), 389-411.

・コーピング理論（Coping Theory）➡該当する効果（9）（10）
提唱者：Lazarus & Folkman（1984）
理論概要：ストレスに対する個人の対処行動（コーピング）を重視する理論。ストレスの認知評価とそれに基づく対処行動（問題焦点型・情動焦点型）によって、ストレスの影響が変化するとされる。
代表文献：
Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing Company.

・認知行動理論（CBT）➡該当する効果（10）（11）
思考・感情・行動の相互作用を理解し、非合理的な思考を修正することで、感情と行動を改善する。セルフケアでは思考の偏りへの気づきが重要。
Beck, A. T. (1976). Cognitive Therapy and the Emotional Disorders. International Universities Press.

理論的枠組みの活用方法

・JD-Rモデルの活用
集団分析結果を「仕事の要求」と「仕事の資源」の観点から分析し、部署ごとのリスク要因と保護要因を可視化し、職場改善アクション（例：業務量調整、上司の支援強化、裁量権の拡大）を提案し、組織的なストレス課題改善（バーンアウトを低減しワーク・エンゲイジメントを向上）の支援につなげます。

・コーピング理論および認知行動理論の活用
個人の心理的ストレス反応の状況に応じて、セルフケア研修やEAP相談の利用勧奨を通じて、認知の再構成や対処スキルの習得を促進します。従業員が自らのストレスに気づき、適切な行動を選択できるよう支援することで、メンタルヘルスの一次予防と二次予防を支援します。