

ストレス増加を抑制、ウェルビーイング指数を改善するMentaRest（メンタレスト）

RCT実証済 | メタバースカウンセリングで従業員のメンタル不調を未然予防するカウンセリングサービス

<https://www.mentarest.com/>

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	○	MentaRestは、メタバース空間でのアバターカウンセリングにより職場のメンタル不調を予防するサービスです。臨床心理士・公認心理師が認知行動療法（CBT）・マインドフルネス等を統合的に活用。アバターを介した対話で心理的ハードルを低減し、相談しにくい層にもリーチ可能です。 【RCT（ランダム化比較試験）で効果を実証済み】 日本システム技術株式会社の社員103名対象のRCTにて、ウェルビーイング（WHO-5）で対照群比約5.3倍の改善、Garmin生体データでストレス増加を約62%抑制と統計的に有意な差、効果を確認（研究アドバイザー：川上憲人氏 東京大学名誉教授）。Garminによる24時間生体データと主観指標を組み合わせたデータドリブンな効果測定も特長。 【体制・支援内容】 ①産業保健スタッフ・人事と定例・随時で情報共有し、相談・復職支援体制を整備。 ②カウンセラーが個別結果を集約し企業ごとに改善レポートを提供。 ③利用率・継続率を定量的に収集し、人事・産業保健部門が把握できる仕組みを提供。 ④心理的安全性醸成や研修を通じた組織風土づくりを後押し。
	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	○	●	◎
	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. アブセンティズム改善	○		◎
	16. プレゼンティズム改善	○	●	◎
	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）
MentaRestでは、利用者の多様な課題に対応するため、科学的根拠に基づく複数の心理療法を統合的に活用しています。中核となるのはアーロン・ベックらが提唱した「認知行動療法（CBT）」で、ネガティブな認知パターンの変容を通じてメンタル不調を改善します。 また、ジョン・カバット・ジンによる「マインドフルネス低減法（MBSR）」やZindel Segalらの「マインドフルネス認知療法（MBCT）」も取り入れ、現在の感覚に意識を向けることでストレス軽減や感情調整を図ります。 さらに、スティーブ・ド・セイザーらによる「解決志向アプローチ（SFA）」や、スティーブ・ヘイズの「ACT（アクセプタンス＆コミットメント・セラピー）」、マーシャ・リネハンの「DBT（弁証法的行動療法）」も併用し、クライアントの価値観に基づく行動変容や感情調整を支援。 各理論は臨床心理士・公認心理師の専門的判断のもと、クライアントの状態に応じて適切に選択・活用され、心理的安全性やワーク・エンゲージメントの向上を後押ししています。

導入企業の評価（500字以内）
MentaRestの導入企業からは、アバターカウンセリングの心理的ハードルの低さや、第三者視点での独立した支援に高い評価が寄せられています。 ユナイテッド株式会社では、特に20代の若手社員を中心に利用が進み、専門家と気軽に話せる機会としてポジティブな反応が多く、人事担当への細やかな対応にも満足の声が上がっています。 AIQVE ONE株式会社では、メタバースという形式が社風と親和性があり、他社にない独自性が評価されています。エクゼクティブ・ボードでは、体職者支援として活用が進み、第三者機関との対話が「話しやすさ」につながっているとの声がありました。 いずれの企業も、業務負担の軽減や心理的安全性・エンゲージメントの向上を実感しており、他社への推薦も可能なサービスとして位置付けられています。 実証実験を行った日本システム技術株式会社では、デジタル空間を活用した新しいメンタルヘルス支援が従業員の心理的健康に実質的な効果をもたらすことが示され、生理的ストレス反応の軽減も科学的に示唆されたことから、心身両面に働きかける支援手法として裏付けられたとコメントをいただきました。

実証評価	
学術介入の有無	エビデンスの水準
学術研究機関等による科学的な効果検証	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）	
【氏名・所属・専門】 川上 憲人氏・東京大学 名誉教授/専門：精神保健学・産業精神保健・職場のメンタルヘルス 【掲載文献・発表した学会・演目名】 本RCTは現時点で査読付き学術論文への掲載・学会発表は行っており、2026年3月4日にプレスリリース（PR TIMES）にて一般公開済み。 掲載URL：https://prtimes.jp/main/html/rd/p/0000000028.000110210.html タイトル：「従業員のストレス増加を6割抑制、ウェルビーイング指標は5倍改善、MentaRestがメタバースカウンセリングの効果をRCTで実証」 川上憲人氏は研究デザイン・解析の妥当性に関する研究アドバイザーとして参画。 ※現時点でプレスリリース公開済み、学術論文・学会発表は準備中	
実証評価の結果概要（500字以内）	
2025年10月～12月、日本システム技術株式会社（JAST）の従業員103名（介入群49名・対照群51名の合計100名、離脱3名）を対象に、無作為化比較試験（RCT）を実施（研究アドバイザー：川上憲人氏 東京大学名誉教授）。 主な結果は以下の通り。 ①ウェルビーイング（WHO-5）：介入群+1.76点 vs 対照群+0.33点（約5.3倍の改善）、p=0.035、効果量d=0.43 統計学的に有意な差を確認。 ②ストレス（Garmin生体データ）：介入群+2.67 vs 対照群+6.99（ストレス増加を約62％抑制）、p=0.045、効果量d=-0.50 統計学的に有意な差を確認。 ③不眠（アテネ不眠尺度）：改善傾向あり、p=0.081、効果量d=0.35 いずれの指標も介入群で良好な変化が確認され、WHO-5・ストレス指標で統計的有意差を達成。Garminウォッチによるオブジェクティブな生体データ計測を組み合わせた点も特長。	

ストレス増加を抑制、ウェルビーイング指数を改善するMentaRest（メンタレスト）

株式会社MentaRest

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		【実施内容】 各社の従業員に対し、メタバース空間でのアバターカウンセリング（1回約30～60分）を継続的に提供した。カウンセラーが個別結果を集約し企業ごとに改善レポートを提供するとともに、産業保健スタッフ・人事部門との定例・随時の情報共有を実施した（3）（4）。利用率・継続率等の定量データを収集し、人事・産業保健部門が組織状況を把握できる仕組みを整備した（6）（7）。 【結果】 ＜相談窓口・利用率向上（6）（7）＞ アバター形式によりカウンセリング未経験者にも利用が広がり、ユナイテッド社では20代若手社員を中心に利用が進んだ。AIQVE ONE社ではメタバース形式が社風と高い親和性を持ち、参加率・満足度ともに高水準を維持している。 ＜ヘルスリテラシー・意識向上（9）／不調の早期発見・対応（8）＞ カウンセリングを通じて従業員が自身のストレス状態への気づきを得る機会が増え、メンタル不調の早期発見・予防的対応につながっている。エグゼクティブ・ボード社では休職者・ハイレスク者の支援に活用され、復職支援場面での実績も確認されている。 ＜心理的安全性・サポート力向上（10）（11）（12）＞ 「第三者機関であることで、上司や同僚には話せないことが話しやすい」との声があり、社外の専門家に安心して相談できる環境がストレス要因の低減と心理的安全性の向上に寄与している。 ＜健康状態・心理指標改善（13）（14）／プレゼンティーズム改善（16）＞ 利用者アンケートでは8割が「満足」と回答し、月1回ベースでの継続利用希望も確認されている。カウンセリングを通じた生活習慣の見直しや業務ストレスへの対処法の習得が、プレゼンティーズム改善にも寄与している。 ＜エンゲイジメント向上（17）（18）／アブセンティーズム改善（15）／労務指標改善（19）＞ メンタルヘルス支援の充実により継続率・満足度が高水準を維持しており、従業員エンゲージメントの向上が確認されている。復職支援での活用実績はアブセンティーズム改善に貢献し、産業保健スタッフとの連携体制整備を通じて労務指標改善にもつながっている。 ＜業務効率化・組織把握（3）（4）＞ 利用データの蓄積と改善レポートの提供により、組織全体のメンタルヘルス傾向を可視化し、人事・産業保健業務の効率化と予防的施策の立案に活用されている。	
	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	
（3）人事・産業保健業務の効率化・負担減、（4）組織状況の把握、（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、（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）	
【ユナイテッド株式会社（IT・インターネット業）】 20代若手社員を中心に利用が進み、「専門家と気軽に話せる機会として非常にポジティブな反応があった」との評価をいただいている（6）（7）。アバター形式によりカウンセリングへの心理的ハードルが下がり、これまでカウンセリングを利用することがない従業員にもアクセスが広がった（9）（11）。利用者アンケートでは8割の方から「満足」との評価を得ており、月1回ベースでの継続利用希望の声もある（14）（17）。また、利用を通じて自身のストレス状態への気づきが促進され、メンタル不調の早期発見・予防につながっている（8）（10）。一方で社内での認知向上・リピート利用の定着化が課題として挙がっており、現在も運用改善を継続中である。	
【AIQVE ONE株式会社（IT・ゲーム業）】 メタバース形式が社風（ゲーム・XR業界）と高い親和性を持ち、「独自性のあるサービスで社員の満足度が高い」との評価をいただいている（7）（18）。アバターを介した対話形式が、クリエイティブ職・エンジニア職の従業員にも違和感なく受け入れられ、継続率・満足度ともに高水準を維持している（17）（14）。カウンセリングを通じて生活習慣の見直しや業務ストレスへの対処法を学ぶ従業員が増え、プレゼンティーズムの改善にも寄与している（13）（16）。グループジョインした30名への利用促進を進めながら、さらなる利用拡大に向けた施策を継続中である。	
【株式会社エグゼクティブ・ボード（コンサルティング業）】 休職者・ハイレスク者の支援として活用いただいており、「第三者機関であることで、上司や同僚には話せないことが話しやすい」という声をいただいている（11）（12）。復職支援場面での活用実績があり、アブセンティーズムの改善に貢献している（15）（19）。産業保健スタッフとの連携体制を整備することで、組織状況の把握や人事・産業保健業務の効率化にもつながっている（3）（4）。利用データの蓄積により、組織全体のメンタルヘルス傾向を可視化し、予防的施策の立案にも活用されている。	

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	ユナイテッド株式会社	業種	IT・インターネット
	部署名・役職	人事部	従業員規模	50人以上1,000人未満
	企業名②	AIQVE ONE株式会社	業種	IT・ゲーム
	部署名・役職	人事部	従業員規模	50人以上1,000人未満
	企業名③	株式会社エグゼクティブ・ボード	業種	コンサルティング
	部署名・役職	人事部	従業員規模	50人以上1,000人未満
	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	アンケート対象及び回答社数		業種	
	実施時期・方法		従業員規模	
	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）	○

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
MentaRestでは、利用者の多様な課題に対応するため、科学的根拠に基づく複数の心理療法を統合的に活用している。以下に各理論的枠組みの概要と対応する効果を示す。 ■認知行動療法（CBT）（8）（9）（10）（14）（16） アーロン・ベックらが提唱した心理療法で、本サービスの中核的アプローチである。ネガティブな認知パターン（自動思考）を同定し、より適応的な思考パターンへの変容を通じてメンタル不調を改善する。ストレス要因の低減、不調の早期発見・予防、健康状態・心理指標の改善、プレゼンティーズム改善に寄与する。 ■マインドフルネスストレス低減法（MBSR）／マインドフルネス認知療法（MBCT）（10）（14）（17） ジョン・カバット・ジンによるMBSRおよびZindel SegalらによるMBCTを基盤とする。現在の感覚や思考に意識を向ける訓練を通じて、ストレス反応の低減・感情調整力の向上を図る。生活習慣の改善（睡眠の質向上等）やワーク・エンゲイジメントの向上にも効果が期待される。 ■アクセプタンス＆コミットメント・セラピー（ACT）（9）（11）（17）（18） スティーブ・ヘイズが提唱した第三世代の行動療法である。思考や感情をコントロールするのではなく、「受容（アクセプタンス）」したうえで自分の価値観に基づく行動を促進する。ヘルスリテラシーの向上、心理的安全性の確保、ワーク・エンゲイジメントや従業員エンゲージメントの向上に寄与する。 ■解決志向アプローチ（SFA）（6）（7）（9） スティーブ・ド・シェイザーらが提唱したアプローチで、問題の原因探索よりも解決像や既存のリソースに焦点を当てる。相談へのハードルを下げ、利用率・参加率の向上に貢献するとともに、復職支援における具体的な行動計画の立案を支援し、アブセンティーズム改善にもつながる。 ■弁証法的行動療法（DBT）（10）（11）（12）（14） マーシャ・リネハンが開発した心理療法で、感情調整スキル・対人関係スキル・苦痛耐性スキルの習得を通じて、ストレス要因の低減と心理的安全性・周囲のサポート力の向上に寄与する。特にハイリスク者や休職者の支援に有効である。 ■メタバース・アバター活用による心理的ハードル低減（6）（7）（11）（12） アバターを介したメタバース空間でのカウンセリングは、自己開示の促進や匿名性の確保により、対面相談への心理的抵抗感を低減させる。これにより、相談窓口の利用率・認知率向上、プログラムへの参加率向上、心理的安全性・周囲のサポート力向上に寄与する。 以上の各理論は、臨床心理士・公認心理師の専門的判断のもと、クライアントの状態や課題に応じて適切に選択・組み合わせて活用される。また、人事・産業保健部門への改善レポート提供や利用データの可視化を通じて、業務効率化・組織状況の把握（3）（4）や労務指標改善（19）にも貢献する。

理論的枠組みの活用方法

【各理論的枠組みの活用方法】

■認知行動療法（CBT）の活用（8）（9）（10）（14）（16） CBTはカウンセリングの中核的手法として毎回のセッションで活用する。具体的には、クライアントの「自動思考」を同定し、思考記録（コラム法）や認知再構成の技法を用いて、ネガティブな認知パターンをより適応的なものへ変容させる。これにより、ストレス要因の低減（10）やメンタル不調の早期発見・対応（8）を実現する。また、セッション内で自身の認知の偏りに気づくプロセスがヘルスリテラシーの向上（9）に直接的に寄与し、健康状態・心理指標の改善（14）やプレゼンティーズム改善（16）を促進する。 ■マインドフルネス（MBSR／MBCT）の活用（10）（14）（17） セッションの導入部や終盤において、呼吸法やボディスキャンなどのマインドフルネスエクササイズを実施する。現在の身体感覚や感情に意識を向ける訓練を行い、ストレス反応の低減（10）と感情調整力の向上を図る。さらに、睡眠の質改善やリラクゼーション習慣の定着を通じて生活習慣の改善を促し、健康状態・心理指標の改善（14）およびワーク・エンゲイジメントの向上（17）に貢献する。クライアントには日常生活でのセルフケアとしての実践も推奨する。 ■ACT（アクセプタンス＆コミットメント・セラピー）の活用（9）（11）（17）（18） クライアントが回避している思考や感情を「受容」し、自分にとって大切な価値観を明確化したうえで、価値観に基づいた行動計画を立てるワークを行う。これにより、自己理解と健康に関するリテラシーの向上（9）、心理的安全性の確保（11）を促進する。また、価値観と仕事の意義の接続を図ることで、ワーク・エンゲイジメント（17）および従業員エンゲージメント（18）の向上に貢献する。 ■解決志向アプローチ（SFA）の活用（6）（7）（9） 初回セッションや利用に消極的なクライアントに対して積極的に活用する。「どうりたいか」という解決像に焦点を当て、既存のリソースや小さな成功体験を引き出すことで、相談への抵抗感を低減し利用率・参加率の向上（6）（7）を図る。また、復職支援場面では具体的な復職計画や段階的な行動目標を設定し、アブセンティーズムの改善を支援する。ヘルスリテラシーの観点では、自己効力感の向上を通じて主体的な健康管理意識の醸成（9）にもつながる。 ■弁証法的行動療法（DBT）の活用（10）（11）（12）（14） 感情の波が大きいクライアントやハイリスク者に対して、感情調整スキル（苦痛耐性、対人関係効果性）のトレーニングを行う。「受容」と「変化」のバランスを重視し、ストレス要因の低減（10）、心理的安全性・周囲のサポート力の向上（11）（12）、健康状態・心理指標の改善（14）を促進する。特に休職者やハイリスク者の支援において、対人スキルの向上を通じて職場復帰後の関係性改善を支援する。 ■メタバース・アバター環境の活用（6）（7）（11）（12） 上記各理論の効果を最大化するための「提供環境」としてメタバース空間とアバターを活用する。アバターを介した対話は、対面相談と比べて自己開示が促進されることが先行研究で示唆されており、カウンセリング未経験者や若年層も含めた幅広い層の利用率向上（6）（7）につながる。また、匿名性による安心感が心理的安全性の確保（11）と周囲への信頼感の醸成（12）に寄与する。 ■統合的アプローチによる組織支援（3）（4）（19） 上記各手法による個人支援の結果を、カウンセラーが集約・分析し企業ごとの改善レポートとして提供する。産業保健スタッフ・人事部門との定例・随時の情報共有を行い、組織状況の把握（4）と人事・産業保健業務の効率化（3）を実現する。これらの統合的アプローチにより、離職率や残業時間等の労務指標の改善（19）にも繋げる。

ストレス増加を抑制、ウェルビーイング指数を改善するMentaRest（メンタレスト）

株式会社MentaRest

様式5 実証評価

実証 デザイン	介入・観察対象	日本システム技術株式会社（JAST）所属従業員 合計103名（介入群49名、対照群51名、離脱3名含む） 業種：IT・ソフトウェア 対象者条件：自発的参加の従業員
	介入・要因	介入群：メタバース空間でのアバターカウンセリング （臨床心理士・公認心理師が担当、CBT・マインドフルネス等を組み合わせた独自プログラム） 実施期間：2025年10月1日～2025年12月末（約3ヶ月間）
	比較対象	対照群：通常業務のみ（カウンセリング介入なし） 無作為割付（ランダム化）による2群平行比較デザイン
	アウトカム	主要アウトカム：・WHO-5ウェルビーイング指標（主観、5項目）、・Garminウォッチによるストレス指標（客観的生体データ、HRV等に基づく推定値） 副次アウトカム：・アテネ不眠尺度（睡眠の質）、・HPQ（生産性）、K6（心理的ストレス）、UWES（ワーク・エンゲージメント）、・Garminウォッチ：睡眠時間、呼吸数（24時間連続計測）、解析方法：ITT解析（Welch's t検定）、効果量Cohen's d算出
	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	学術介入の有無	学術研究機関等による科学的な効果検証
	（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	研究アドバイザー：川上憲人氏 所属：東京大学大学院医学系研究科 名誉教授／専門：精神保健学・産業精神医学・疫学 発表実績：PR TIMES 2026年3月4日公表（ https://prtimes.jp/main/html/rd/p/0000000028.000110210.html ） ※今後、学術論文・学会発表を準備中

該当する効果		
取組の 普及・浸透	5. サーバイ受検率向上	
	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）	○

実証結果
【解析方法】ITT解析（全参加者を対象）、Welch's t検定、効果量Cohen's d算出 【結果①】ウェルビーイング（WHO-5）（14）（10） 介入群：n=49、差分平均 +1.76（SD 3.09） 対照群：n=51、差分平均 +0.33（SD 3.55） p=0.0348（統計学的に有意）、効果量 d=0.43（中程度）、対照群比 約5.3倍の改善 → MentaRest利用従業員はウェルビーイング（心の健康状態）が統計学的に有意に向上。健康状態・心理指標の改善（14）および仕事のストレス要因低減（10）を実現。 【結果②】ストレス指標（Garminウォッチ生体データ）（10）（16） 介入群：n=34、差分平均 +2.67（SD 8.01） 対照群：n=34、差分平均 +6.99（SD 9.37） p=0.0447（統計学的に有意）、効果量 d=-0.50（中程度）、ストレス増加を約62%抑制 → 客観的生体データにより、ストレス反応の軽減効果を科学的に確認。ストレス要因の低減（10）およびプレゼンティーズム改善（16）の根拠となる。 【結果③】アテネ不眠尺度（睡眠の質）（13） 介入群：n=49、差分平均 -1.06（SD 2.63） 対照群：n=51、差分平均 -0.18（SD 2.36） p=0.0806（有意傾向）、効果量 d=0.35（中程度） → 睡眠の質改善に有意傾向を示す。生活習慣の改善（13）の根拠となる。サンプル数増加により有意差獲得の可能性が高い。 【結果④】副次アウトカム（K6・UWES・HPQ）（8）（9）（17）（16） ・K6（心理的ストレス）：介入群において心理的苦痛度の低減傾向が確認された。メンタル不調の早期発見・対応（8）およびヘルスリテラシー向上（9）の裏付けとなる。 ・UWES（ワーク・エンゲイジメント）：介入群でワーク・エンゲイジメントの維持・向上傾向が確認された（17）。 ・HPQ（生産性）：介入群でプレゼンティーズムに関わる生産性指標の改善傾向が確認された（16）。 → いずれも介入群で好ましい方向への変化傾向が確認され、主要アウトカムの結果を補強する知見である。 【結果⑤】Garminウォッチ生体データ（睡眠時間・呼吸数）（13）（14） 24時間連続計測による客観的生体データとして、睡眠時間および呼吸数の変化を計測した。主観指標（アテネ不眠尺度）と客観指標（Garminデータ）の双方から生活習慣改善（13）および健康状態改善（14）の効果を裏付けるデータドリブンな効果測定を実現した。 【W列自己評価との対応関係】 上記実証結果と事業者自己評価（○）の対応は以下のとおりである。 ・（6）相談窓口の利用率・認知率向上：RCTの参加率・継続率データにより利用促進効果を確認 ・（7）プログラムへの参加率・利用率向上：アバター形式による参加ハードル低減を確認 ・（8）不調の早期発見・対応：K6による心理的苦痛度の低減傾向 ・（9）ヘルスリテラシー・意識向上：カウンセリングを通じた自己理解と気づきの促進 ・（10）仕事のストレス要因低減：WHO-5およびGarminストレス指標で統計的に有意な改善を確認 ・（11）心理的安全性・上司のサポート力向上：アバター形式による心理的安全性の確保を実証デザイン上確認 ・（12）周囲のサポート力向上：専門家による第三者支援が社内サポートを補完 ・（13）生活習慣の改善：アテネ不眠尺度で有意傾向（d=0.35）、Garmin睡眠データで補強 ・（14）健康状態・心理指標改善：WHO-5で統計的に有意な改善（d=0.43） ・（15）アブゼンティーズム改善：メンタル不調予防効果による休職リスク低減の示唆 ・（16）プレゼンティーズム改善：Garminストレス指標で統計的に有意な抑制効果、HPQで生産性改善傾向 ・（17）ワーク・エンゲイジメント向上：UWESで維持・向上傾向を確認 ・（18）従業員エンゲージメント向上：ウェルビーイング向上が従業員エンゲージメントにも波及 ・（19）労務指標改善：メンタル不調予防・生産性維持を通じた労務指標への波及効果 ※本指標は特定条件下での結果であり、全ての環境での同様効果を保証するものではありません