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。

人事データマネジメントシステム　アドバンテッジウェルビーイングDXプラットフォーム

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

人事労務データの集約・一元化、課題に応じた施策の提示・実行、効果検証、軌道修正の「PDCAサイクル」に伴走

https://www.armg.jp/solution/info/advantage_well-being_dxp/

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）

アドバンテッジウェルビーイングDXプラットフォームは、健康状態に関する様々な情報を一元化するDMP（データマネジメントプラットフォーム）を構築し、人事・産業保健スタッフ・従業員が求める情報を集計・可視化。さらに、改善策の提供と効果検証を行う課題解決型DXを提供します。
また、アドバンテッジタフネスとのデータ連携により、ストレスチェックデータを活用した分析が可能となり、個人のメンタルヘルス状態や組織のストレス傾向を多角的に把握できます。これにより、レポート機能を通じて組織の状態を詳細に分析し、課題抽出から改善までの一連のPDCAサイクルを実現。個人と組織のウェルビーイング向上に向けたパフォーマンス改善を強力にサポートします。

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）

NIOSH職業性ストレスモデル、ラザルスの心理学的ストレスモデル、「認知的」「感情的」「行動的」モデルを採用

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	横断研究または症例対照研究（観察研究）

（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）

（学術介入有りの場合）

荒木剛・戸澤杏奈・土屋政雄・土井卓人・中島成太郎・中川紗江（アドバンテッジ リスクマ ネジメント/ARM総合研究所）外部EAP機関が開発したストレスチェック尺度の信頼性と妥当性―COSMINに基づく構造的妥当性、内的一貫性、基準関連妥当性、構成概念妥当性の検証―.
日本心理学会第89回大会
https://pub.confit.atlas.jp/ja/event/jpa2025/presentation/2B-PQ-01

実証評価の結果概要（500字以内）

・構造的妥当性の検討
セクションごとに想定される因子数を指定したうえで、探索的因子分析（最尤法、プロマックス回転）を実施したところ、概ね想定通りの因子構造が確認された。

・内的一貫性の検討
全ての下位尺度に対して評価基準として「α≧.70」を事前に設定したうえでクロンバックのαを算出したところ、いずれも同基準を上回る値を示した。

・基準関連妥当性の検討
アドバンテッジタフネスおよび職業性ストレス簡易調査票の双方に回答した者のデータを分析に使用した。“ゴールドスタンダード”として職業性ストレス簡易調査票をとり上げ、評価基準として「r≧.50」を事前に設定したうえでPearsonの積率相関係数を算出したところ、概ね同基準を満たす結果が得られた。

・構成概念妥当性の仮説検証
性別、年齢層、勤務先企業等の業種の各属性に対して、内包するサブグループ間に想定される一定の差異が確認されると仮説を置いて検証したところ、いずれの属性においてもサブグループ間に仮説と一致する結果が認められた。

人事データマネジメントシステム　アドバンテッジウェルビーイングDXプラットフォーム　**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）

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

アドバンテッジタフネスでは、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。

人事データマネジメントシステム　アドバンテッジウェルビーイングDXプラットフォーム　**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

（1，2，8，10，11，12）

名称：NIOSH職業性ストレスモデル
提唱者：米国国立労働安全衛生研究所（NIOSH）掲載文献等：Hurrell, J. J., & McLaney M. A. (1988).
Exposure to job stress: A new psychometric instrument.
Scandinavian Journal of Work Environment and Health,14,27-28.

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

「アドバンテッジ　タフネス」では、従業員の皆様のストレスの背景を詳細に把握して問題の所在を明らかにし、改善に向けた手がかりを得るため、NIOSH職業性ストレスモデルに準拠した心理尺度の設計および開発を行っております。仕事上の要因・個人要因・緩衝要因・仕事以外の要因・ストレス反応等の、同モデルに含まれる要因をほぼ網羅し、かつ、法令に基づくストレスチェックに求められる3領域（「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」「周囲のサポート」）についてもすべてカバーするものとなっております。

人事データマネジメントシステム　アドバンテッジウェルビーイングDXプラットフォーム　**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）

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。

人事データマネジメントシステム　アドバンテッジウェルビーイングDXプラットフォーム　株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	株式会社アドバンテッジリスクマネジメントが提供するストレスチェック「アドバンテッジタフネス」に2022年12月から2023年11月にかけて回答した894,575名（男性613,874名、女性280,701名）
	介入・要因	ストレスチェックに用いられている各尺度に対してCOSMINに基づいた評価を行い、その信頼性と妥当性を報告 横断調査データの分析を行っているため、非介入
	比較対象	比較対象なし
	アウトカム	1，アドバンテッジタフネスプレミアムの全質問項目 2，職業性ストレス簡易調査票
	エビデンスの水準	横断研究または症例対照研究（観察研究）
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	（学術介入有りの場合） 荒木剛・戸澤杏奈・土屋政雄・土井卓人・中島成太郎・中川紗江（アドバンテッジ リスクマ ネジメント/ARM総合研究所）外部EAP機関が開発したストレスチェック尺度の信頼性と妥当性―COSMINに基づく構造的妥当性、内的一貫性、基準関連妥当性、構成概念妥当性の検証―. 日本心理学会第89回大会 https://pub.confit.atlas.jp/ja/event/jpa2025/presentation/2B-PQ-01

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	○
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）	

実証結果

・構造的妥当性の検討

セクションごとに想定される因子数を指定したうえで、探索的因子分析（最尤法、プロマックス回転）を実施したところ、概ね想定通りの因子構造が確認された。

・内的一貫性の検討

全ての下位尺度に対して評価基準として「α≧.70」を事前に設定したうえでクロンバックのαを算出したところ、いずれも同基準を上回る値を示した。

・基準関連妥当性の検討

アドバンテッジタフネスおよび職業性ストレス簡易調査票の双方に回答した者のデータを分析に使用した。“ゴールドスタンダード”として職業性ストレス簡易調査票をとり上げ、評価基準として「r≧.50」を事前に設定したうえでPearsonの積率相関係数を算出したところ、概ね同基準を満たす結果が得られた。

・構成概念妥当性の仮説検証

性別、年齢層、勤務先企業等の業種の各属性に対して、内包するサブグループ間に想定される一定の差異が確認されると仮説を置いて検証したところ、いずれの属性においてもサブグループ間に仮説と一致する結果が認められた。