

# 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

[https://www.armg.jp/solution/info/advantage\\_well-being\\_dxp/](https://www.armg.jp/solution/info/advantage_well-being_dxp/)

## 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

提供可能エリア(可能エリアが青塗)				サービスの概要・特徴
北海道	東北	関東	甲信越	<p>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。</p> <p>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。</p>
北陸	東海	近畿	中国	
四国	九州	沖縄	海外	
提供可能法人規模 (◎：実績あり、○：提供可)				
50人未満	1,000人未満	10,000人未満	10,000人以上	
○	○	◎	◎	
サービスの目的・期待される効果				
【凡例】◎：実証評価 > ●：理論的裏付け > ○：ユーザー評価				
基盤整備	法制度対応		●	
	制度・施策体系の整理		●	
	人事・産業保健業務の効率化・負担減		—	
	組織状況の把握		—	
取組の普及・浸透	サーベイ受検率向上		—	
	相談窓口の利用率・認知率向上		—	
	プログラムへの参加率・利用率向上		—	
	不調の早期発見・対応		◎	
	ヘルスリテラシー・意識向上		—	
	仕事のストレス要因低減		◎	
	心理的安全性・上司のサポート力向上		◎	
	周囲のサポート力向上		◎	
心の健康・業務パフォーマンス	生活習慣の改善		—	
	健康状態・心理指標改善		—	
	アブゼンティーズム改善		—	
	プレゼンティーズム改善		—	
	ワーク・エンゲージメント向上		—	
	従業員エンゲージメント向上		—	
	労務指標改善（離職率、残業時間等）		—	
導入企業の評価				
<p>1. 健康課題の可視化 健康診断やストレスチェックなどの結果を一覧で表示することで、組織単位での健康課題を明確化。課題の早期発見と対応につながる仕組みを構築しています。</p> <p>2. データドリブな施策の推進 人事・健康関連データを一社に集約することで、施策の立案に必要な情報が揃い、根拠ある健康経営の実現が可能となりました。</p> <p>3. 多角的な分析による真因の把握 単なる傾向分析にとどまらず、複数のデータを横断的に分析することで、健康課題に対する、より本質的な改善策の検討が可能です。</p> <p>4. 一元管理による運用効率の向上 健康管理、ストレスチェック、勤怠、休業、独自アンケートなど、複数の情報を一元的に管理。データの整合性と分析精度が向上し、運用負荷の軽減にも寄与しています。</p> <p>5. 健康経営への貢献 可視化されたデータと分析結果をもとに、効果的な対策を立案・実施。従業員の健康維持・向上に向けた取り組みが、企業全体の健幸経営の推進に直結しています。</p>				

# 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

[https://www.armg.jp/solution/info/advantage\\_well-being\\_dxp/](https://www.armg.jp/solution/info/advantage_well-being_dxp/)

## 理論的裏付け

### 採用している理論の概要

NIOSH職業性ストレスモデル、ラザラ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

学術研究機関等による科学的な効果検証

学術研究期間等が介在しない独自の効果検証

### エビデンスの水準

ランダム化比較試験

非ランダム化比較試験

単純前後比較などの準  
実験的研究

コホート研究

横断研究または症例対  
照研究

### 実証評価の結果概要

- ・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「 $\alpha \geq .70$ 」を事前に設定したうえでクロンバックの $\alpha$ 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「 $r \geq .50$ 」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。