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。

健康管理・ストレスチェックシステム「エール+」

株式会社ドクタートラスト

ストレスチェック総受検者数267万人超の実績！従業員用アプリも提供

https://ailesplus.com/

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）

産業医が監修した独自開発の健康管理システムおよび従業員向けアプリを提供している。
本システムを導入することで、労働安全衛生法第66条の10に定められたストレスチェック実施に対応できる仕組みが整備される。
その他にも、健康診断結果の一元管理、健康関連の記事やeラーニング動画の配信などにより、従業員が健康でいきいきと働ける環境を実現する。
健診結果や面談記録をシステムに集約し、産業医・人事部門との共有が可能となったことで、健康管理施策の体系化・整理が進んだ。
管理者向けには、従業員へのお知らせ配信、面談記録や健診結果の産業医への共有、経年変化を把握できるサマリーボード、高リスク者の抽出機能を搭載。集計機能により、部署別・企業単位での健康状態や歩数データの傾向を把握でき、組織全体の状況把握に活用できる。
従業員向けアプリには、日々のメンタル管理が可能な日記機能、健康に関するショート動画やコラムの閲覧、歩数連携によるウォーキングイベント参加機能を備えている。
従業員の受診状況や歩数データをシステム上で一覧できるようになり、人事・産業保健スタッフによる進捗確認やレポート作成の負担が軽減された。

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）

産業医が監修した独自開発の健康管理システムおよび従業員向けアプリを提供しています。本システムは、健康診断結果の一元管理、ストレスチェックの実施、外部相談窓口の案内、健康関連のeラーニング動画の配信などにより、従業員が健康でいきいきと働ける環境を実現。管理者向けには、従業員へのお知らせ配信、面談記録や健診結果の産業医への共有、経年変化を把握できるサマリーボード、高リスク者の抽出機能を搭載しています。従業員向けアプリには、日々のメンタル管理が可能な日記機能、健康に関するショート動画やコラムの閲覧、歩数連携によるウォーキングイベント参加機能などがあります。

2025年5月19日（月）から5月30日（金）にかけて、企業対抗ウォーキングイベントを実施したところ、参加企業は39社、参加従業員は2,363名にのぼりました。
・社員の健康増進・コミュニケーションの促進につながった
・フライヤーや迅速なフォローでサポートが手厚かった
・管理画面などから参加状況が見やすく、使いやすいデザインで、従業員のアプリも使用しやすくて良かった
など、ポジティブな意見を多数いただきました。

理論的裏付け（500字以内）

ドクタートラストのストレスチェックおよびセルフケア情報を提供しているサービスでは、認知行動療法（Cognitive Behavioral Therapy, CBT）を理論的枠組みとして採用しています。
認知行動療法は、思考・感情・行動の相互作用に着目し、認知の偏りを修正することでストレスの低減やメンタルヘルスの改善に効果があるとされています。
本サービスにおいても、高ストレス者へのセルフケア支援にCBTの考え方を活用し、認知再構成法やストレス対処スキルの向上を促しています。また、ストレスチェックの結果画面においては、利用者が自身の思考パターンに気づけるよう解説ページをご案内し、セルフケアに役立てていただけるよう工夫しています。
（解説ページ：https://doctor-trust.co.jp/stresscheck/selfcare/ ※日本語版・英語版あり）
さらに、高ストレス者に対する面談やセルフケア研修においても、認知再構成法や問題解決スキルなどCBTに基づく手法を取り入れることで、実際のストレス対処行動の定着を促進しています。

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	コホート研究（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）

ドクタートラストのストレスチェックおよびセルフケア情報を提供しているサービスでは、認知行動療法（Cognitive Behavioral Therapy, CBT）を理論的枠組みとして採用しています。
認知行動療法は、思考・感情・行動の相互作用に着目し、認知の偏りを修正することでストレスの低減やメンタルヘルスの改善に効果があるとされています。
本サービスにおいても、高ストレス者へのセルフケア支援にCBTの考え方を活用し、認知再構成法やストレス対処スキルの向上を促しています。また、ストレスチェックの結果画面においては、利用者が自身の思考パターンに気づけるよう解説ページをご案内し、セルフケアに役立てていただけるよう工夫しています。
（解説ページ：https://doctor-trust.co.jp/stresscheck/selfcare/ ※日本語版・英語版あり）
さらに、高ストレス者に対する面談やセルフケア研修においても、認知再構成法や問題解決スキルなどCBTに基づく手法を取り入れることで、実際のストレス対処行動の定着を促進しています。

実証評価の結果概要（500字以内）

・高ストレス者削減
【2023年度：10人（高ストレス者率：15.4%）⇒2024年度：7人（高ストレス者率：9%】
・総合健康リスク値の低減
【2023年度：94⇒2024年度：85】
・受検率向上
【2023年度：95.6%⇒2024年度：96.3%】

健康管理・ストレスチェックシステム「エール+ 」

株式会社ドクタートラスト

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

2025年5月19日（月）から5月30日（金）にかけて、ウォーキングイベントを実施。健康管理システム・アプリ「エール+」とスマホのヘルスデータを連携し、期間中に多く歩いた企業や個人を表彰した。
参加企業は39社、参加従業員は2,363名にのぼる。

アンケートでは「普段より平均歩数が増えた」「社内コミュニケーションが活発になった」と回答する企業が多数あり、本イベントを通じて従業員の健康意識向上や行動変容につながったことがうかがえる。
Webアンケートでは352名から回答が得られ、回答率は80%以上と高く、システムを介した調査の受検率向上につながった。
39社2,363名が参加し、例年よりも社内イベント参加率が増加。プログラム利用率向上につながった。
イベント参加率や歩数変化をシステムで集計・分析することで、従業員の健康状態や行動変容を組織単位で把握できた。さらに、アンケート結果からは「職場での孤立感が減った」「歩数をきっかけに上司や同僚との会話が増えた」との声が寄せられ、仕事上のストレス要因低減や心理的安全性の向上が確認された。

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

・社員同士で歩数について盛り上がった
・社員の健康増進・コミュニケーションの促進につながった
・フライヤーや迅速なフォローでサポートが手厚かった
・管理画面などから参加状況が見やすく、使いやすいデザインで、従業員のアプリも使用しやすくて良かった
・アンケートで「普段より歩数が増えた」と回答した割合は70%以上にのぼり、従業員の健康意識向上が確認できた。
・歩数をきっかけにした日常会話や上司からの声かけが増え、従業員が安心して参加できる雰囲気が醸成された。

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	
	部署名・役職		従業員規模	
	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	健康管理システム・アプリ「エール+」を利用した企業対抗ウォーキングイベントを実施。イベント参加者352名		
	実施時期・方法	2025年6月2日（月）～2025年6月20日（金）、Webアンケート		
	主な設問内容	満足度、運営について、景品について、システム機能について		

健康管理・ストレスチェックシステム「エール+ 」

株式会社ドクタートラスト

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

ドクタートラストのストレスチェックおよびセルフケア情報を提供しているサービスでは、認知行動療法（Cognitive Behavioral Therapy, CBT）を理論的枠組みとして採用している。
認知行動療法は米国ペンシルベニア大学の精神科医Aaron T. Beckにより提唱され、思考・感情・行動の相互作用に着目し、認知の偏りを修正することでストレス低減やメンタルヘルス改善に効果があるとされている。
本サービスにおいても、高ストレス者へのセルフケア支援においてCBTの考え方を活用し、認知再構成法やストレス対処スキルの向上を促している。

また、集団分析においては以下の理論的枠組みに基づいて構成されている。
1.職業性ストレスモデル（Job Stress Model）
米国国立労働安全衛生研究所（NIOSH）が提唱する、仕事の要求度と資源のバランスに着目した職業性ストレスモデルを基盤としている。
2.職業性ストレス簡易調査票（Brief Job Stress Questionnaire：BJSQ）
厚生労働省が2015年に策定した「ストレスチェック制度実施マニュアル」に示される標準的な質問票に準拠している。同調査票は、「仕事のストレス要因」「心理的・身体的ストレス反応」「職場の支援（上司・同僚のサポート）」「仕事満足度」といった因子群に基づき、組織レベルでの健康リスク評価を可能にしている。
3.労働衛生学における一次予防の考え方
個人のストレス反応を測定するのみならず、集団分析を通じて組織的リスク要因を明らかにし、職場環境改善を促進するという一次予防の観点に立脚している。

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

認知行動療法は、認知の偏りを修正することでストレスや不安の軽減に効果があるとされている。本サービスにおいては、ストレスチェックの結果画面が表示されている状態で、利用者が自らの思考パターンに気づけるよう解説ページを案内し、セルフケアに役立てるよう案内を行っている。
https://doctor-trust.co.jp/stresscheck/selfcare/　（日本語版・英語版あり）
また、高ストレス者に対する面談やセルフケア研修では、認知再構成法や問題解決スキルなど、CBTに基づく手法を取り入れることで、実際のストレス対処行動の定着を促進している。
これにより、個人の心理指標改善や生活習慣改善だけでなく、組織単位での課題把握や改善施策の実効性を高めることができる。さらに、従業員の健康意識の向上につながることが期待される。

理論的枠組みの活用方法

ストレスチェックサービスは、従業員が自らのストレス状況に気づき、職場環境改善につなげることを目的としている。
ドクタートラストのストレスチェックサービスは、個人結果はもちろん集団分析として組織単位のストレス傾向を可視化できる。これにより、個々の従業員にはセルフケアの促進を、企業には組織状況の把握と課題改善への具体的な指針を提供する。自社の状況把握だけではなく、会社単位でストレス値を独自計算方法にて算出し、規模別ランキングを偏差値化することで、全国レベルでの会社の位置などが把握できる。
ドクタートラストの集団分析（サンプル）参照
https://www.stresscheck-dt.jp/analyze/

また集団分析では、職場の心理的安全性や周囲のサポート状況に関する分析も可能である。ドクタートラストのストレスチェックは、これらの結果を提示するだけでなく、分析の専門家が無料でフィードバックを実施しており、組織の実情に即した改善提案を行っている。そのため、心理的安全性の向上、上司のサポート力強化、同僚間のサポート力強化といった取り組みにも直結し、職場環境の改善に具体的な効果を発揮する。

さらに高ストレス者とは真逆の「低ストレス者」の中から、周囲に良い影響を与える人材を選出し、この人材（以下、ステラと呼ぶ）を増やすための各種提案なども行っている。このステラは、周囲に良い影響を与える人材として、一緒に働く周りの人たちのワーク・エンゲイジメント向上や従業員エンゲージメントを向上することが期待される。
選出されたステラがドクタートラストのコンサルタントと一緒に取り組むことで、職場を盛り上げ、職場環境を改善する活動を推進できる。
通常のストレスチェックの「高ストレス者」にアプローチするのではなく、低ストレス者、さらに周囲に良い影響を与える人材をストレスチェックの結果から導き出し、その人たちをさらに職場内で輝かせることによって、職場全体の改善に導くサービスも提供している。
https://www.stresscheck-dt.jp/stella/about_stella/

このストレスチェックの結果をもとに、衛生委員会での活用や産業医・保健師との連携により、制度・施策体系の整理を行うことができる。と同時に、職場や仕事上のストレス要因低減のために一丸となって職場環境改善に取り組む動きにつながる。
向かうべき道が明確化することにより、人事・産業保健業務の効率化・負担減が期待できる。

従業員においては、自身のストレスチェック結果を知ることで、不調の早期発見・対応が可能となり、従業員のヘルスリテラシーが向上する。
また、クラウドシステムやアプリを活用すれば、実施から集計・分析、改善提案までを一元管理でき、受検率やプログラム参加率の向上に資するほか、効率的かつ継続的な運用が実現できる。

健康管理・ストレスチェックシステム「エール+ 」

株式会社ドクタートラスト

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	A社に勤務する対象者数：約80名
	介入・要因	毎年1回ストレスチェックを提供し、集団分析結果により職場環境改善の提案
	比較対象	①全国平均との比較（2023年度ドクタートラストストレスチェック実施企業1,390社） ②前年度の同一企業の結果との経年比較
	アウトカム	ストレスチェックの集団分析結果 （心理的ストレス反応、総合健康リスク、ワークエンゲイジメント、ハラスメント）
	エビデンスの水準	
学術介入	学術介入の有無	学術研究機関等が介在しない独自の効果検証
	（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	

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

労働者が自身のストレスに気づき、職場環境の改善につなげることを目的として、労働者のストレス状況や組織の状態を集団分析により数値化し、職場環境の改善に活用、実施する。

設問数：80問or57問（それぞれ生活習慣の独自設問あり）
実施方法：web受検orマークシート受検

・高ストレス者削減
【2023年度：10人（高ストレス者率：15.4%）⇒2024年度：7人（高ストレス者率：9%】

・総合健康リスク値の低減
【2023年度：94⇒2024年度：85】

・受検率向上
【2023年度：95.6%⇒2024年度：96.3%】