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。

ストレスチェック総合支援サービス　アドバンテッジ タフネス

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

メンタルヘルスとエンゲージメントを用いた独自メソッドで、ストレスチェック＋αの組織改善をワンストップでサポート。

https://www.armg.jp/mhlw/at/

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）

ストレスチェック制度義務化以前より長くご愛顧いただいている「アドバンテッジタフネス」は、ストレスチェックを通じてストレスの状態を把握するだけでなく、エンゲージメントやそれら双方に深く関連するメンタルタフネス度の状態を測定し、従業員一人ひとりと組織のウェルビーイングを高めるためのアクションを示唆・サポートいたします。
当社オリジナル指標「メンタルタフネス度」では、個人の物事の捉え方や対処の仕方に着目し、職場の様々なストレス原因をプラスに捉え、自ら解決へ向けて対処できているかを測定。この指標はメンタルヘルスとエンゲージメントの双方の改善に影響を与える重要な要因項目です。集団分析レポートは人事・経営層へ向け、組織長向けの各種レポートをご用意。その他、レポートのクロス集計設定やダウンロード、ストレスチェック受検促進、医師面接の要否判定や実施管理等の各種管理機能も充実。システム操作が不慣れなお客様には、専任担当によるサポートもご用意。従業員様には、わかりやすさにこだわった個人結果やセルフケア学習、カウンセラーによるオンライン・対面等のさまざまなご相談をご提供いたします。※プレミアムプランの場合。

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）

定期的なご契約企業様への満足度アンケートを行っております。

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、JD-R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）

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。

ストレスチェック総合支援サービス　アドバンテッジ タフネス

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

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

実施概要は評価者情報記載のとおり。
回答社数は523社。

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

・ストレスチェックからその対策に掛けての一貫性が理解しやすい。トップページでの管理も非常に分かりやすく、人事担当者や実施事務従事者にとっても情報が非常に集めやすくなった。（3)

・多面的分析が可能なストレスチェックを効率に行うことができる。/きめ細かなカウンセリングを受けることができる。昨年メンタル不調であった社員がカウンセリングを受けたことをきっかけに、 精神面での落ち着きを取り戻した。/昨年貴社の医師との面談を受けた社員が、「良い面談であった」と評価していた。/アドバンテッジタフネスに収納されているメンタルヘルスにかかるeラーニングの内容が優れており、分かり易かった。(1,2,6,8,14)

・チェック項目の充実、サービス開始までのフォロー、詳細なレポート、報告会の実施、どれも手厚くスムーズに業務を進められました。(3,4)

・健康領域を幅広く取り扱っており、貴社にお願いすれば全領域をワンストップで支援いただける安心感があるため/ ニーズにあったサービスを柔軟に提供いただける点/要望やリクエストなど、すぐに拾っていただける点(2,3)

・カウンセリングも促進され、利用率も上がってとても良い。(6)

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	アドバンテッジ タフネスをご契約中の企業のうち、一定条件にあった企業約540社の人事担当者に対し実施。		
	実施時期・方法	2022/5/25～2022/8/19　オンラインアンケートフォームを使った調査		
	主な設問内容	「アドバンテッジ タフネス」に何が必要か、率直なご意見を頂けますと幸いです。		

ストレスチェック総合支援サービス　アドバンテッジ タフネス　　**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

◆名称：JD-Rモデル(8,10,11,12,14,16,17)
◆提唱者：Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B.
◆掲載文献等：Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004).
Job demands, job resources and their relationship with burnout
and engagement: A multi-sample study.
Journal of Organizational Behavior 25, 293-315.

◆名称：NIOSH職業性ストレスモデル（1,8,10,11,12,14)
◆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.

理論的枠組みの活用方法

◆JD-Rモデル
アドバンテッジタフネスでは、従業員様の生産性の促進または低下予防のため、意欲的に仕事に取り組む姿勢や職場組織との一体感などを把握できるエンゲージメントセクションの設問設計において、JD-Rモデルを理論的枠組みの一つとして採用しております。
エンゲージメントおよび同モデル内で仕事の要求度や仕事の資源として概念化されている諸要因について、網羅的に測定できるようになっています。
具体的には、「仕事の要求度」に該当する要因として仕事の量および質、「仕事の資源」に該当する要因としての職場の人間関係および上司や同僚からのサポート、心理的安全性等が含まれます。また、これらの要因項目を全社／組織単位で集計したうえで集団分析レポートとして提示し、不調者の早期発見・対応やストレス要因の低減、ワーク・エンゲイジメントの向上、プレゼンティーズム改善、その他の心理指標の状態を可視化することができます。現状を把握して問題の所在を突き止め、導入している組織改善施策に対するKPIのモニタリングツールとして活用することが可能で、効果の高い施策の立案と実行を支える基盤となります。

◆NIOSH職業性ストレスモデル
「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。
具体的には、イライラ感や抑うつ感といったストレス反応、仕事の量や質に対する負担感および人間関係の問題等のストレス要因、上司や同僚等からのサポート、ストレスの捉え方や対処の仕方を測る個人要因としてメンタルタフネス度が含まれます。また、これらの要因項目を全社／組織単位での集団分析レポートで提示し、不調者の早期発見・対応やストレス要因の低減、メンタルタフネス度の向上、その他の心理指標の状態を可視化することができます。現状を把握して問題の所在を突き止め、導入している組織改善施策に対するKPIのモニタリングツールとして活用することが可能で、効果の高い施策の立案と実行を支える基盤となります。

ストレスチェック総合支援サービス　アドバンテッジ タフネス　　**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

◆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(8,10,11,12,14,16,18)
◆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.

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および従業員エンゲージメントに影響する心理的要因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。
これらの要因項目を全社／組織単位での集団分析レポートで提示し、エンゲージメント状態の良くない方の早期発見・対応、エンゲージメントに悪影響を及ぼすストレス要因の状態を調べることができ、従業員エンゲージメントの向上やプレゼンティーズムの改善につながる情報を得ることができます。
導入している組織改善施策に対するKPIのモニタリングツールとして活用することも可能で、効果の高い施策の立案と実行を支える基盤となります。

ストレスチェック総合支援サービス　アドバンテッジ タフネス　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

◆名称：心理学的ストレスモデル(8,10,11,12,14)
◆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）

【補足事項】
本理論から「期待される効果」では、「14.健康状態・心理指標改善」がありますが、一般的な健康状態・心理指標のほかに、当サービスに特徴として、「メンタルタフネス度の向上」も含まれます。

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。
具体的には、物事の捉え方および対処の仕方のレパートリーについて測定を行っています。また、これらの要因項目を全社／組織単位で集計したうえで集団分析レポートとして提示し、不調者への心理教育的対応・ストレス要因への対処、上司や同僚等へのサポート希求行動、その他の心理指標の状態を可視化することができます。現状を把握して問題の所在を突き止め、導入している組織改善施策に対するKPIのモニタリングツールとして活用することが可能で、効果の高い施策の立案と実行を支える基盤となります。

ストレスチェック総合支援サービス　アドバンテッジ タフネス　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	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。

・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。

【補足事項】
※本実証結果から「期待される効果」では、「14.健康状態・心理指標改善」がありますが、一般的な健康状態・心理指標のほかに、当サービスに特徴として、「メンタルタフネス度の向上」も含まれます。