

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

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

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。

提供可能エリア(可能エリアが青塗)

北海道	東北	関東	甲信越
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)	-

サービスの概要・特徴

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。

導入企業の評価

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。

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

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

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

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 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「 $r \geq .50$ 」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。