

組織ストレスアセスメントe診断@心の健康SaaS

富士通Japan株式会社

ストレスチェックシステムと結果レポートでメンタルヘルス対策を支援。クラウドで簡単運用可能です。

https://global.fujitsu/ja-jp/offering/prevention-wellbeing

サービス分類・提供内容（選択式）			サービス概要・特徴（500文字以内）
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援		e診断は、ストレスチェックとその結果に基づく職場環境アセスメントにより、メンタルヘルスの「一次予防」や、健康でいきいきと働くことのできる職場づくりに役立ててことができます。（累計950団体、217万IDで利用） 特長としては、以下の3点です。 ・職場のストレス要因と現場の強み・課題を見る化し、職場環境の改善をサポート：仕事の強みや課題が見える。職場の一体感、労働者のいきいき度、仕事の負担、上司のリーダーシップ、仕事の意義、仕事の満足度、ワーク・エンゲイジメント、ハラスメントなど。 ・新たな働き方への心の健康対策を支援：ニューノーマル時代におけるビジネス環境の変化により従業員の健康管理が難しくなっている中、パルスサーベイ機能など従業員の健康管理を支援。 ・クラウドで常に最新の機能により、らくらく運用：短期導入が可能（最短 1 週間）。高い信頼性のある富士通クラウド環境で、ISO9001取得、プライバシーマーク取得など各種認定基準をクリアした運用でのサービスを提供。
	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ー		
調査・分析支援（人的支援）			また、東京大学との共同研究成果物をレポートに実装しています。ニーズに合わせ、専門家による運用支援も可能です。
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		

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TEEイズム改善			
	16. プレゼンTEE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。

理論的裏付け（500字以内）
・NIOSHの職業性ストレスモデル（NIOSHモデル） National Institute for Occupational Safety and Health） ・仕事の要求度-コントロールモデル（Karasek, 1979） ・仕事の要求度-コントロール-サポートモデル（Johnson & Hall, 1988） ・仕事の要求度-資源モデル（JD-Rモデル）（Bakker & Demerouti, 2007） NIOSHの職業性モデル、仕事の要求度-コントロール（サポート）モデル、および仕事の要求度-資源モデルに沿った分析レポートの出力により、組織状況の把握が把握でき、ストレス反応を予測する仕事上の要因の課題がみつかることで、不調の早期発見・対応に繋がります。 アプローチすべき要因をレポート上にアラートとしてお知らせした上で、レポート内には、仕事の要求度、仕事のコントロール、サポートを改善する具体的なアクションヒントを掲示します。これらの情報を活用することで、企業は科学的なアプローチで、効果的な職場環境改善策を講じることが可能になります。

導入企業の評価（500字以内）
【形式】Webアンケート 【対象】e診断既存ユーザー 【回答】48社 【期間】2025年6/30～7/14 ・「e診断@心の健康」により感じられた効果について教えてください アンケート画面にて各指標を提示し、効果を感じた指標を選択していただいた。 結果として、提示したすべての指標において、少なくとも 1 社以上の企業から効果があったとの回答が得られた。 特に、アンケート全回答数のうち3割以上の企業から効果があったと評価された項目は、「法制度対応」、「人事・産業保健業務の効率化・負担減」、「組織状況の把握」、「不調の早期発見・対応」であった。 ・「e診断@心の健康」はストレスチェック運用にあたり役立っていますか 5件法（役立っている/やや役立っている/どちらともいえない/あまり役立っていない/役立っていない）で回答を求めた。 結果として、アンケート全回答数のうち87.5%が、「役立っている」または「やや役立っている」と肯定的に評価した。

実証評価	
学術介入の有無	エビデンスの水準
(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)	

様式3 導入企業の評価

該当する効果			実施概要・結果	
基盤整備	1. 法制度対応	○	【サービス利用対象者属性】 ・従業員（ストレスチェックの受検・個人結果の確認） ・管理監督者（集団分析結果の確認） ・産業保健職（個別結果の確認・各職場の集団分析結果の確認）	
	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	○	【人数（企業数）】 950団体、217万ID	
	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		【実施期間】 2001年～（国内初のストレスチェック製品としてリリース）	
	14. 健康状態・心理指標改善			
	15. アブセンティーズム改善			
	16. プレゼンティーズム改善			
	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）			

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

1. 「e診断@心の健康」により感じられた効果について教えてください（複数選択可）
アンケート画面にて「該当する効果」に記載のある各指標を提示し、効果を感じた指標を選択していただいた。
結果として、「基盤整備」、および「取組の普及・浸透」の指標すべて：法制度対応(1)、制度・施策体系の整理(2)、人事・産業保健業務の効率化・負担減(3)、組織状況の把握(4)、サーベイ受検率向上(5)、相談窓口の利用率・認知率向上(6)、プログラムへの参加率・利用率向上(7)、不調の早期発見・対応(8)、ヘルスリテラシー・意識向上(9)、仕事のストレス要因低減(10)、心理的安全性・上司のサポート力向上(11)、周囲のサポート力向上(12)、において、少なくとも1社以上の企業から効果があったとの回答が得られた。
特に、アンケート全回答数のうち3割以上の企業から効果があったと評価された項目は、「法制度対応(1)」、「人事・産業保健業務の効率化・負担減(3)」、「組織状況の把握(4)」、「不調の早期発見・対応(8)」であった。

2. 「e診断@心の健康」はストレスチェック運用にあたり役立っていますか
5件法（役立っている/やや役立っている/どちらともいえない/あまり役立っていない/役立っていない）で回答を求めた。
結果として、アンケート全回答数のうち87.5%が、「役立っている」または「やや役立っている」と肯定的に評価した。

3. 2. のように回答された理由をお聞かせください
・労働安全衛生法で義務化されているストレスチェックへの対応にあたり、「e診断@心の健康」が非常に助かっているため。
・自由度の高い設定が可能であるため。
・組織分析まで対応でき、e診断レポートを利用して各部署へのフィードバックに役立っているため。
・システムにより手軽に受検できるため。
・高ストレス職場が一目で分かり、職場へのアプローチがしやすいため。

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
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	48社	
	実施時期・方法	【形式】Webアンケート 【対象】e診断@心の健康既存ユーザー 【期間】2025年6/30～7/14	
	主な設問内容	1. 「e診断@心の健康」により感じられた効果について教えてください（複数選択可） ☐ 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 ☐ 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・意識の向上 ☐ 仕事のストレス要因の低減 ☐ 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 ☐ 生活習慣指標の改善 ☐ 健康状態・心理指標の改善 ☐ アブセンティーズム改善 ☐ プレゼンティーズム改善 ☐ ワーク・エンゲイジメント向上 ☐ 従業員エンゲージメント向上 ☐ 労務指標の改善（離職率、残業時間等） 2. 「e診断@心の健康」はストレスチェック運用にあたり役立っていますか（役立っている/やや役立っている/どちらともいえない/あまり役立っていない/役立っていない） 3. 2. のように回答された理由をお聞かせください	

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. アブセンティーズム改善	
	16. プレゼンティーズム改善	
	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
NIOSHの職業性ストレスモデル National Institute for Occupational Safety and Health （米国立労働安全衛生研究所） NIOSH職業性ストレスモデルは、仕事の要因（仕事量や質、人間関係、裁量度、役割の明確さ、上司・同僚からの支援等）がストレス反応に影響し、その結果として心身の健康や業務パフォーマンスに影響を及ぼすという考え方に基づく理論です。また、職場要因だけでなく、個人要因や職場外要因も含めてストレス発生のメカニズムを捉える包括的なモデルとして広く活用されています。 e診断では、本モデルに基づき、ストレス反応だけでなく、仕事の負担、仕事のコントロール、上司支援、同僚支援、人間関係、ハラスメント等の職場環境要因を多面的に測定・分析します。 分析結果から、組織の現状把握（4）に加え、職場ごとのストレス要因の特定による仕事のストレス要因低減（10）、上司支援・同僚支援等の職場コミュニケーション改善による心理的安全性・サポート向上（11、12）につなげます。また、高ストレス者への医師面接勧奨機能を備えており、メンタルヘルス不調リスクの高い従業員の早期把握と不調の早期発見・対応（8）を支援します。

理論的枠組みの活用方法
e診断では、NIOSH職業性ストレスモデルに基づき、「ストレス反応（心理的・身体的）」と、それに影響を与える職場環境要因との関連性を分析します。 レポートでは、ストレス反応に加え、仕事の負担、仕事のコントロール、上司支援、同僚支援、人間関係等の結果を組織別・属性別に可視化し、全国平均や業界平均との比較、経年変化の把握を可能としています。また、各項目がストレス反応に与える影響を分析することで、組織や職場ごとの課題を明確化します。 さらに、分析結果を踏まえ、職場ごとのストレス要因や改善優先度の高い課題を抽出するとともに、上司支援・同僚支援の向上や職場環境改善に向けた具体的なアクション例を提示します。 これらの情報を活用することで、メンタルヘルス不調の予防、心理的安全性の向上、働きやすい職場づくりに向けた継続的な改善活動を支援します。

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. アブセンティーズム改善	
	16. プレゼンティーズム改善	
	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
・仕事の要求度-コントロールモデル（Karasek, 1979） ・仕事の要求度-コントロール・サポートモデル（Johnson & Hall, 1988） 仕事の要求度-コントロールモデルでは、仕事の要求度（仕事量や責任等）が高く、それに比べて仕事のコントロール（裁量権や意思決定権）が低い場合にストレスが生じやすいと考えられています。また、仕事の要求度が高く仕事のコントロールが低い状態に加え、上司・同僚からの支援が少ない場合には、より強いストレス反応が生じやすいことが示されています。 e診断では、本モデルに基づき、仕事の要求度、仕事のコントロール、上司支援、同僚支援等を測定・分析します。分析結果から、組織の現状把握（4）に加え、仕事の要求度や裁量度の状況を可視化することで職場ごとのストレス要因を特定し、仕事のストレス要因低減（10）につなげます。また、上司支援・同僚支援の状況を把握することで、職場コミュニケーション改善による心理的安全性・サポート向上（11、12）を支援します。さらに、高ストレス者への医師面接勧奨機能を備えており、メンタルヘルス不調リスクの高い従業員の早期把握と、不調の早期発見・対応（8）を支援します。

理論的枠組みの活用方法
e診断では、仕事の要求度-コントロールモデルおよび仕事の要求度-コントロール・サポートモデルに基づき、ストレスチェック結果から仕事の要求度、仕事のコントロール、上司支援、同僚支援等の状態を分析します。 レポートでは、各項目を組織別・属性別に可視化し、全社平均や経年変化との比較を行うことで、ストレス反応に影響する職場環境上の課題を明らかにします。また、仕事の要求度が高い職場や、コントロール度が低い職場、上司・同僚からの支援が不足している職場を特定し、改善優先度の高い課題を抽出します。 さらに、分析結果に基づき、業務負担の見直しや役割の明確化、上司・同僚とのコミュニケーション改善等、職場環境改善に向けた具体的なアクション例を提示します。これにより、ストレス要因の低減、不調の未然防止、心理的安全性の向上、働きやすい職場づくりを支援します。

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. アブゼンティーズム改善	
	16. プレゼンティーズム改善	
	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
仕事の要求度-資源モデル（JD-Rモデル）（Karasek, 1979; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007） 仕事の要求度-資源モデル（JD-Rモデル）によると、仕事の要求度（仕事量、時間的負担、精神的負担等）が高い場合、従業員はストレスを感じやすくなる一方で、仕事の資源（上司・同僚からの支援、仕事の裁量度、成長機会、適切なフィードバック等）が充実している場合には、ストレスが緩和され、ワーク・エンゲイジメントの向上につながるとされています。 e診断では、本モデルに基づき、ストレス反応に加え、仕事の要求度および仕事の資源に関する項目を多面的に測定・分析します。分析結果から、組織の現状把握（4）に加え、職場ごとのストレス要因や不足している職場資源を特定することで、仕事のストレス要因低減（10）につなげます。また、上司支援・同僚支援等の職場資源の充実にに向けた改善施策を検討することで、心理的安全性・サポート向上（11、12）を支援します。 さらに、高ストレス者への医師面接勧奨機能を備えており、メンタルヘルス不調リスクの高い従業員の早期把握と、不調の早期発見・対応（8）を支援します。

理論的枠組みの活用方法
e診断では、JD-Rモデルに基づき、ストレスチェック結果から仕事の要求度（量的負担、質的負担等）と仕事の資源（上司支援、同僚支援、仕事の裁量度、成長機会等）の状態を把握します。 レポートでは、各項目を組織別・属性別に可視化し、全社平均や経年変化との比較を行うことで、ストレス反応やワーク・エンゲイジメントに影響を与える職場環境上の課題を明らかにします。また、どの職場資源が不足しているか、どの要求度がストレス反応の増加につながっているかを分析し、改善優先度の高い課題を抽出します。 さらに、分析結果に基づき、業務負担の見直し、役割の明確化、上司・同僚とのコミュニケーション改善、職場支援体制の強化等に向けた具体的な改善アクション例を提示します。これにより、ストレス要因の低減、不調の未然防止、心理的安全性の向上、働きやすい職場づくりに加え、従業員のワーク・エンゲイジメント向上を支援します。