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／サーベイ／こころディスカバリー（受検者向け）／職場スコープ（担当者向け）

株式会社フィスメック

ストレス状態の把握だけでなく、集団分析報告会や職場環境改善研修を組み合わせることでストレスチェックが効果的に働きます

https://www.fismec.co.jp/stresscheck/

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）

従業員向けのストレスチェックサービスや各種サーベイの実施ができるサービス。
「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」に即したストレスチェックを実施できます。
また、任意に追加された質問（プレゼンティーイズム、アブセンティーイズム、睡眠、飲酒、喫煙、肥満、身体活動、睡眠時間、朝食なども可能）のデータ取得もできる。組織文化などを計測するサーベイの実施も可能。ストレスチェックとの組み合わせ、サーベイ単体でも実施可能。

Webで実施する場合は、プラットフォーム側で、データを暗号化しておりセキュアな環境を提供するとともに、希望する場合は、無償でIPアドレスによる制限も可能である。また、レポーティングに際しては、専任のコンサルタントによる詳細な分析も可能であり、人事部向け、または、各所属長に対する現状の説明などの集合研修、個別コンサルティング支援という人と人との接点の展開をサービスの柱としている。マークシートによる実施も可能となっている。

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）

担当者の負担軽減と実施のしやすさ:
ストレスチェックの実施プロセスが担当者にとって負担が少なく、スムーズに進められる点が評価されています。これにより、企業はより効率的に従業員のストレス状況を把握できます。

柔軟な内容カスタマイズとデータ活用の促進:
お客様の要望に応じてストレスチェックの内容を柔軟に見直したり、追加質問を設けたりすることで、より精度の高いデータを取得できます。特に「職場スコープ」の活用により、受検状況のきめ細やかなサーベイが可能になり、具体的な職場改善に繋がる集団分析や時系列での評価結果の検証が促進されます。

受検率向上のための手厚いサポート:
受検率が低迷した場合でも、拠点ごとの受診勧奨など、状況に応じた迅速な対応が提供されます。これにより、受検率の向上に繋がり、より多くの従業員がストレスチェックを受けられるようサポートします。

従業員へのきめ細やかな対応と利便性:
従業員からの問い合わせがあった際に、受検状況を迅速に確認できる機能は、きめ細やかなサポートを可能にし、担当者の業務効率化にも貢献しています。

理論的裏付け（500字以内）

「職域うつ尺度（心の健康度・抑うつ尺度）」は17項目から構成されており、悲観・自己卑下、興味・関心の喪失、疲労感、不眠といった症状に関する回答を通じて、職場由来の心の不調を測定します。職域うつ尺度は集団分析も可能です。所属ごとの不調の発生状況の把握にも活用できます。

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）

実証評価の結果概要（500字以内）

ストレスチェック／サーベイ／こころディスカバリー（受検者向け）／職場スコープ（担当者向け） 株式会社フィスメック

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

サービス利用対象者属性：従業員
人数：2,685名
実施期間：2025年6月11日-7月9日
その他の実施条件：

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

・職場スコープをご案内いただくとで、ストレスチェック受検状況のサーベイが可能になった。
・受検率低迷時に、拠点ごとに受診勧奨を行うなど、状況に即した対応が迅速に行える。
→受検率の向上にも結び付いた。
→（株）フィスメック社からの受検勧奨以外にも、弊社の社内イントラから「EXTRNALメール対策」を配信していた。複数回の配信によって、従業員にとってはリテラシー向上という効果があると思われる。（社外メールは全てEXTRNALメールとなり、従業員の開封率・対応率が少なくなってしまうので、こちらから対策メールを社内イントラから配信していた。）
・受検率の高い本件に、プレゼンティーイズムとその要因の計２問を追加してもらうことで、より精度の高いデータを得ることができた。
・従業員から問い合わせがあった際に、受検状況を確認でき、便利だった。

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	製造業
	部署名・役職		従業員規模	1,000人以上10,000人未満
	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			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

ストレスチェック／サーベイ／こころディスカバリー（受検者向け）／職場スコープ（担当者向け） **株式会社フィスメック**

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

サービス利用対象者属性：従業員
人数：1,040名
実施期間：ストレスチェック：2025年7月
その他の実施条件：

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

ストレスチェックについては、集団分析を行ない時系列で各部門ごとの評価結果を検証し、
職場改善につながるように、フィードバックしている。

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	ミドリ安全株式会社	業種	卸売業、小売業
	部署名・役職	人事部次長	従業員規模	1,000人以上10,000人未満
	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			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

ストレスチェック／サーベイ／こころディスカバリー（受検者向け）／職場スコープ（担当者向け）　株式会社フィスメック

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

サービス利用対象者属性：従業員
人数：712
実施期間：2024/11/11～22
その他の実施条件：開始案内・督促・医師勧奨の案内は自社（お客様）で行う

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

・各職場における状態が分かり有用であると考えております。
・結果から、職場環境の改善に努めています。
・年に1度の測定ではありますが、サーベイ活動に活かせています。
・オンラインでの受検であり、利便性が良く使いやすいです。

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	大阪厚生信用金庫	業種	金融業、保険業
	部署名・役職	総務人事部　課長	従業員規模	50人以上1,000人未満
	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			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

ストレスチェック／サーベイ／こころディスカバリー（受検者向け）／職場スコープ（担当者向け）　株式会社フィスメック

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

メンタルヘルス＆ライフスタイル調査票（MALI：115問）およびメンタルヘルス＆ワークスタイル調査票（WS：158問）には、「職域うつ尺度（心の健康度・抑うつ尺度）※」が含まれており、職場に起因する抑うつ状態を把握することが可能です。（3,4,8,14）
※「職域うつ尺度の開発」池田智子　中田光紀，医学のあゆみ，Vol.221，No.6，547-548，2007.

理論的枠組みの活用方法

「職域うつ尺度（心の健康度・抑うつ尺度）」は17項目から構成されており、悲観・自己卑下、興味・関心の喪失、疲労感、不眠といった症状に関する回答を通じて、職場由来の心の不調を測定します。職域うつ尺度は集団分析も可能です。所属ごとの不調の発生状況の把握にも活用できます。