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。

マインドスケール｜従業員の状態を可視化し離職・不調を未然に防ぐメンタル管理サービス

株式会社Yume Cloud Japan

従業員の状態変化を客観データで捉え不調の予兆を早期に可視化

https://www.mindscale.jp/

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		「マインドスケール」は、従業員のメンタル状態を客観的なデータに基づいて可視化し、不調の予兆を早期に検知・対応するメンタルヘルス支援サービスです。音声解析や自律神経指標を活用し、わずか30秒で日々の状態を測定できるため、従来の年1回のストレスチェックでは把握が難しかった日常的な変化も継続的に捉えることが可能です。 高ストレス傾向が確認された場合には自動的にアラートを発し、臨床心理士によるカウンセリングやセルフケア支援につなげることで、早期対応を実現いたします。また、組織単位での分析により、部署ごとのストレス要因や負荷の偏りを可視化し、職場環境の改善やマネジメント施策の検討にもご活用いただけます。 これにより、人事部門における対応は事後対応から未然防止へと転換され、離職や休職リスクの低減と生産性向上の両立を支援いたします。
	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	○	

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）

導入企業においては、従来は把握が難しかった対応が必要な従業員を特定できるようになり、対応の優先順位が明確になった点が高く評価されています。特にリモートワーク環境においては従業員の状態変化に気づきにくいという課題がありましたが、日常的なデータの可視化により、不調が顕在化する前の段階で対応が可能となったとの声が多く寄せられています。

また、従業員側でも約90%がセルフケア意識の向上を実感し、約70%がサービスに満足と回答しており、自身の行動変容につながる仕組みとして評価されています。

さらに人事部門からは、データに基づいた判断が可能となったことや、産業医・カウンセラーとの連携が円滑になった点が評価されており、組織全体のメンタルヘルス管理の質の向上につながっております。

理論的裏付け（500字以内）

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）

マインドスケール｜従業員の状態を可視化し離職・不調を未然に防ぐメンタル管理サービス　株式会社Yume Cloud Japan

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

導入企業A社様においては、マインドスケール導入当時（2021年10月）、リモート勤務率が全社員の約75%と高く、従業員のメンタル不調の増加が課題となっておりました。従来の年1回のストレスチェックのみでは状態把握が困難であったため、日常的なメンタルモニタリングを目的として本サービスを導入いただき、現在（2025年時点）まで継続的にご利用いただいております。
同社では、ストレスチェックによる主観的評価と、マインドスケールによる客観的データを組み合わせることで、高ストレスの予防および改善に取り組まれています。

導入初期（2021年10月～2022年3月）は50名が利用し、そのうち約60%が継続的に測定を実施しました。測定データから、11月下旬以降、業務繁忙期に伴いストレス値が上昇する傾向が確認され、特に営業部門やサポート部門、生産部門において高ストレス状態の従業員が可視化されました。
これらの対象者に対し、カウンセラーによる個別アドバイスやフォローを実施した結果、状態の改善が確認されており、データに基づく早期把握と対応の有効性が示されています。

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

A社様 従業員に行ったマインドスケールに関するアンケート結果
•利用期間： 2021 年 10 月28 日～2022 年 1 月3 日
•利用人数： 50 名

注）アンケート実施当時は専用自立神経測定機を使って一回の計測が合計 5 分間であったが、2024 年10 月より専用測定機を必要としなくなり、測定時間も 30 秒に短縮している。初期設定も必要ないため、顧客満足度は格段上がっていると思われる。2025年現在も継続利用を頂いている。

同社におけるマインドスケール利用に関するアンケート結果から、約 90%の従業員が、本人のセルフケアについての関心が高まったと回答、また約 70%の従業員が、マインドスケールについて満足と回答。 約 80%が月 1-2 回のカウンセリングが丁度良いとの回答。

アンケート結果（A社様独自に調査）

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			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

マインドスケール｜従業員の状態を可視化し離職・不調を未然に防ぐメンタル管理サービス　株式会社Yume Cloud Japan

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

導入企業B社様では、2022年5月30日から2023年1月31日までの約9ヶ月間、全社員433名を対象にマインドスケールを導入いただき、平均利用継続率は64%となりました。
その結果、従業員のメンタル状態に改善が見られ、高ストレス者の割合は8%から6%へ、高ストレス予備軍は27%から25%へとそれぞれ減少しました。これにより、高ストレス者および予備群の合計割合は35%から31%へと改善し、実人数ベースで17名の状態改善が確認されております。
これらの結果から、日常的な状態の可視化と継続的なフォローを組み合わせることで、従業員のメンタル不調の予防および改善に寄与することが示されております。

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

導入者の評価コメント（２０２３年１月 当時）
代表取締役社長様（当時）
1. マインドスケールの導入理由： 新型コロナの影響でリモートワークに舵を切った際に、社員の自律無くしてリモートワークは成り立たない、特に健康面では今の施策では不十分で、自分の心と体を社員がセルフコントロールできるツールも必要と感じた。そこで、社内の推進メンバーを中心にマインドスケールのトライアルを実施した。使い勝手に関しては改善の余地はあるものの、日々の葛藤とスコアが連動していることが良くわかった。こうした自分たち自身の体験からマインドスケールの本質的な価値を十分理解できたので、全社導入を決めた。
2. 導入前の社員のメンタルヘルスに関しての対策： 年に一度のストレスチェックを実施するとともに、健康相談窓口を設置するなど、安心して働くことができる環境づくりを意識していた。
3. 健康経営や社員のメンタルケアに対しての方針 ： 社員の健康が会社の原動力だと考えている。特に私自身が入院したこともあり、その思いが強い。リモートワークが定着してきて、昔のように「何か様子がおかしい」とか「元気が無いなあ」と、周りがその人の変化を気づいてあげられる環境には無いのが現状だ。また、リモートだと、ちょっとした会話や相談がしにくく、人とのつながりが希薄になって、疎外感を抱きやすい環境になってしまっている。こうした働き方の変化を踏まえると、メンタルケアは非常に重要な経営課題だと認識している。
4. 導入効果について ： 利用者が自分のメンタルヘルスをセルフコントロールできる環境はつくれたと思う。また、カウンセリングのメニューが用意されていたり、ストレスチェックとの連携が図られたりしている。こうした機能や使い勝手の進化にともない、サービスの質が向上している点を特に評価したい。

担当者 産業保健グループ 所属
1. マインドスケールの利用方法 ： 社員一人一人に測定器を渡し、出社/在宅どこでも測定できるようにしている。初期設定の際、社員のペースにあわせてサポート頂き、直接 Yume Cloud 様に質問ができる社内 Teams ヘルプデスクを設け、不明なことが起きてもすぐに対応いただいている。測定が進むにつれて、様々な疑問（脈波、朗読、質問票が何を測定しているのか、自覚と測定値に乖離がある際の捉え方など）に対し、解説集を作成、動画配信をしている。定期的に Yume Cloud 様にフォローアップセミナーを実施いただきながら利用している。
2. 利用した感想や、利用者の意見： こころの健康度が客観的に数値化できることで、自分のメンタル状態を把握している状態になり、ストレスに対処できるようになることを目指している。社員には、体温計で体温を測定するような感覚で測定することを推進しており、ストレスのかかる会議があった次の日は数値が低いなど自覚と数値が合うようになってきた社員もいる。マインドスケールをきっかけに組織内でメンタル状況を話せるきっかけになっているなどの声があがっている。
3. 診断結果からの分析レポートについて： 特に、『ジャーナルの集計結果』が面白く、組織ごとにどんなことがメンタルへ影響しているのか把握することができている。また全社の平均スコアが上昇傾向になるなど経過を見ることで効果を確認し、利用継続のモチベーショ

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			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

マインドスケール｜従業員の状態を可視化し離職・不調を未然に防ぐメンタル管理サービス　株式会社Yume Cloud Japan

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

導入企業C社様では、ストレスチェックの結果を踏まえ、高ストレス傾向の従業員に対してマインドスケールの利用を推奨し、2021年から現在まで約4年間にわたり継続的に運用しております。延べ10名程度が利用し、そのうち半数が現在も継続利用しており、長期的なモニタリングと支援の仕組みとして定着しております。
利用者の中には、メンタル不調により一時休職したケースもありましたが、休職中および復職後も継続して活用することで、自身の状態を客観的に把握しながら回復過程を支援することができております。

個別事例では、自律神経バランスの乱れが早期に可視化され、カウンセラーによる継続的なフォローを行うことで、一時的な改善のみならず、その後の再発防止にも寄与しております。
また、2025年には全社員（50名）への導入を実施し、個人対応にとどまらず、組織全体でのメンタルヘルス管理体制の強化につながっております。

これらの取り組みにより、不調の早期把握と継続的な改善支援が実現されており、従業員の安定した就業とメンタル不調の再発防止に効果を発揮しております。

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

代表取締役社長（当時）

1. 導入のきっかけ：私自身もメンタルが強いほうではない自覚があり、加齢とともに身体だけではなく、メンタルの安定にとても気を配るようになっている。また、残念ながら近年社員さんの中でも、メンタル不調で休職される方なども出てきている。そのような方も氷山の一角として、実はメンタルに不安を抱えている社員さんはけっこう多いのではないかと思い、社内で希望者を募ったところ、10 数名の方がマインドスケールの利用を希望した。

2. サービス効果について：数年使っているので、自覚と数値がかなり合ってきた実感があり、数値への信頼が増している。調子がよい自覚がある日に、そのとおりの数値がでると、「よし！」と前向きになり、逆に調子が悪いと思っていた日に、意外に良い数値が出たりすると、「あ、勝手にそう思っていただけで、調子は悪くないんだ」など数値に励まされる。

3. 対処法の効果について：カウンセリングのようなものを定期的に受けることは初めてだったが、人に悩みや愚痴を話すだけでこんなに気持ちがスッキリするものなんだ、ということに驚いている。職場はもちろん、生きていれば家庭でも言えないような話の一つや二つはあると思う。守秘義務を負った専門のカウンセラーさんなら安心して相談できますので、マインドスケールでの計測と合わせて、このようなヒューマンなサービスがあることにとても助かっている。

統括部人事総務課主任

1. マインドスケールの利用状況：その日の調子を図るひとつのツールとして活用しています。毎日計測する事で日々のメンタルの状態が可視化され、客観的に自分の状態を知る事ができる。平均値より低い値が出たら、休息を長めにとったりするなどしてストレス解消に対する改善策を講じるようにしている。

2. パーソナルセッション（カウンセリング）の効果、感想について（利用者の意見）

・話を聞いてもらえた事で（カウンセリングを受けた事で）気持ちが楽になった

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	
	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			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			