

TMS NAVIGATOR(TMSナビ)

東京海上日動メディカルサービス株式会社

<https://www.tokio-mednet.co.jp/service/>

メンタルヘルス対策のスタートラインから目指すゴールまで、段階的にトータルナビゲート！

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

TMS NAVIGATOR (TMSナビ) は、ストレスチェック・カウンセリング・個別ニーズ支援の3つの柱を軸としたメンタルヘルス対策支援サービスです。メンタルヘルス対策において重要な「個人」と「組織」双方への支援を軸に、企業ごとの課題に対応した豊富なオプションサービスを選択・活用いただくことで、ニーズに沿った対策を段階的・包括的に実施いただけます。

メンタルヘルス対策における課題は企業ごとに様々です。健康経営推進やこころの健康づくり計画等の体制整備から、ストレスチェックの結果活用、教育研修、職場環境改善、休復職者対応、ハラスメント対策などの具体的な施策の検討・実践まで、担当の営業・臨床心理士・オペレーター・TMSナビ担当医のチーム体制でナビゲートいたします。

弊社は社員の約半数(166名/2025年4月時点)が医師や看護師、保健師、臨床心理士等の医療職という独自性を活かし、医療職間の実務ノウハウや多職種連携を軸としたサービスをご提供することで、20年以上にわたり企業・健康保険組合様の取組みをサポートし続けてきた実績がございます。

※ご採用企業の約6割は300名以上の企業・団体様です。



導入企業の評価

弊社サービスの最大の特長は、産業領域での実務経験が豊富な臨床心理士を30名以上直接雇用し、本社を起点としたサービス提供体制を取っている点です。個人や組織の課題は千差万別だからこそ、精神科医と臨床心理士間の連携を軸に20年以上培ってきたノウハウを基にした支援をご提供することで、日産自動車株式会社様や中外製薬株式会社様をはじめ数多くの企業・団体様にご評価いただいております。

他にも弊社では定期的に弊社サービスについての顧客アンケート調査を実施しております。

近年の調査例ではストレスチェック結果の集計結果報告において、5段階(5点満点)評価のうち平均4.6点と高評価を頂戴いたしました(N=42)。「報告会を通じ、会社や組織の傾向や課題がよく理解できた」、「臨床心理士による報告会での説明が分かりやすかった」など、弊社サービスがメンタルヘルス対策の基盤構築や取組みの浸透に繋がっていることが示唆されました。またご契約企業向けに実施している研修実施アンケートでは、研修への満足度割合が90%を占めており、セルフケア・ラインケアの促進や相談カウンセリングの利用促進を含め、高い評価を頂戴しております。

TMS NAVIGATOR(TMSナビ)**東京海上日動メディカルサービス株式会社**<https://www.tokio-mednet.co.jp/service/>**理論的裏付け****採用している理論の概要**

弊社サービスは厚生労働省の労働安全衛生総合研究事業における研究成果や各種学術研究で得られている知見をベースに、サービスの特性に応じて主に以下の理論を活用してご提供しております。

<採用理論の概要例>

● 休復職者関連支援e-Learning

①認知再構成法 (Aaron Temkin Beck) ②マインドフルネス (Jon Kabat-Zinn) ③アサーション (Joseph Wolpe) ④怒りの感情のコントロール (Raymond W. Novaco) ⑤ストレスマネジメント (Richard S. Lazarus) ⑥セルフケア (Dorothea E. Orem) ⑦交流分析 (Eric Berne)

● 復職準備性評価

「復職準備性評価シートの評価者間信頼性、内的整合性、予測妥当性の検討」(秋山剛ほか 精神科治療学 27(5); 655-667, 2012)

● ワーク・エンゲージメント関連

職務特性理論 (Job Characteristics Model) (J. Richard HackmanおよびGreg R. Oldham (1976年))

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**

ストレスチェック集団分析におけるフィードバック様式：「集団の健康と活力」:

【評価設計】当社にて新職業性ストレス簡易調査票を用いてストレスチェックを実施する企業の従業員約9万人。部署単位の集団分析結果のうち、仕事の負担と資源を説明変数とした判別分析を実施。アウトカムを「集団の健康と活力」の5分類※とした。

※「集団の健康と活力」5分類：「いきいき」(2指標とも良好)、「へとへと」(2指標とも不良)、「タンタン」(WEが不良)、「ギリギリ」(心理的ストレス反応が不良)、「標準的」(2指標とも標準)

【結果と解釈】判別分析の結果、部署別結果を5群に分類するための4つの判別関数が抽出され、いずれも統計的に有意であった (関数1~4: Wilksの $\Lambda = .29$, $\chi^2(124) = 6066.12$, $p < .001$)。

分類の正答率は全体で61.5%、交差検証後でも59.6%と、いずれも事前確率(20%)を大きく上回った。群別の正答率は「いきいき群」68.4%、「へとへと群」69.1%など高い分類精度が示され、抽出された判別関数の妥当性が確認された。