



“測るだけ”からの脱却

-エンゲージメント×ストレスチェックで実現する組織の未来-

2026.7.17 WEBセミナー

目次

- ◆ 1 会社概要
- ◆ 2 国の指針としての人的資本経営と健康経営®※
- ◆ 3 取り組み施策における課題点とは（弊社アンケート結果より）
- ◆ 4 エンゲージメント×ストレスチェックの有用性
- ◆ 5 取り組み事例のご紹介
- ◆ 6 TMSソリューションのご案内

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の商標登録です。

会社概要



会社概要

会社概要

代表者名	橋詰 政幸
設立	1987年1月
本社所在地	東京都港区南青山1-1-1 新青山ビル東館
株主	東京海上ホールディングス（株）（100%）
資本金	100百万円
売上高	38億円（2025年3月期）
常勤専門職	医師（19名）、保健師・看護師（43名）、薬剤師（2名）、臨床心理士（29名）他社会福祉士等

提携医療法人

—TMSにおいて各種の経営サポートを実施—

法人名	医療法人財団 医親会
ネットワーク	海上ビル診療所（丸の内）をはじめ、東京・名古屋・大阪に計5か所、健診および各種外来診療を行うクリニックを開設
年間受診者数	健康診断：約12万人、外来診療：約10万人



主な事業



産業保健支援サービス

- **産業医・産業看護職業業務の受託**を中心に、企業における健康管理体制構築や健康経営施策推進に関する各種支援を行います。



メンタルヘルス支援サービス

- 「**ストレスチェック**」「**相談カウンセリング**」「**個別ケース支援**」の三本柱で個人と組織のメンタルヘルスカをワンストップでサポートします。
- 各種セミナーや人事部門向けコンサルティングも提供します。



メディカルコールセンター

- **24時間 365日対応の電話医療健康相談**です。
- 臨床経験5年以上の看護師が、救急科専門医（常駐）および各科専門医と連携しながら相談にお答えします。



医的審査・分析

- 東京海上グループ各社およびその他の保険会社・共済から加入時および保険金支払時の医務査定・医務相談を受託しております。
- 医療機関、介護事業者向けに事故防止セミナー等をご提供しています。



国の指針としての 人的資本経営と健康経営



人的資本経営とは

■参考資料

- ・ 経済産業省「これからの健康経営について202504.pdf」
- ・ 内閣官房・金融庁・経済産業省「人的資本可視化指針（改訂版）」 / 「開示基準整理資料」

●日本の人材に対する位置づけの変化

過 去

人材 = コスト

現 在

人材 = 企業価値を生む投資対象

考え方

一人一人の生産性や付加価値が、
企業競争力を左右する

▼構造的な人材不足

2040年頃には総人口20～25%減少、生産年齢人口30%以上減少の見込み

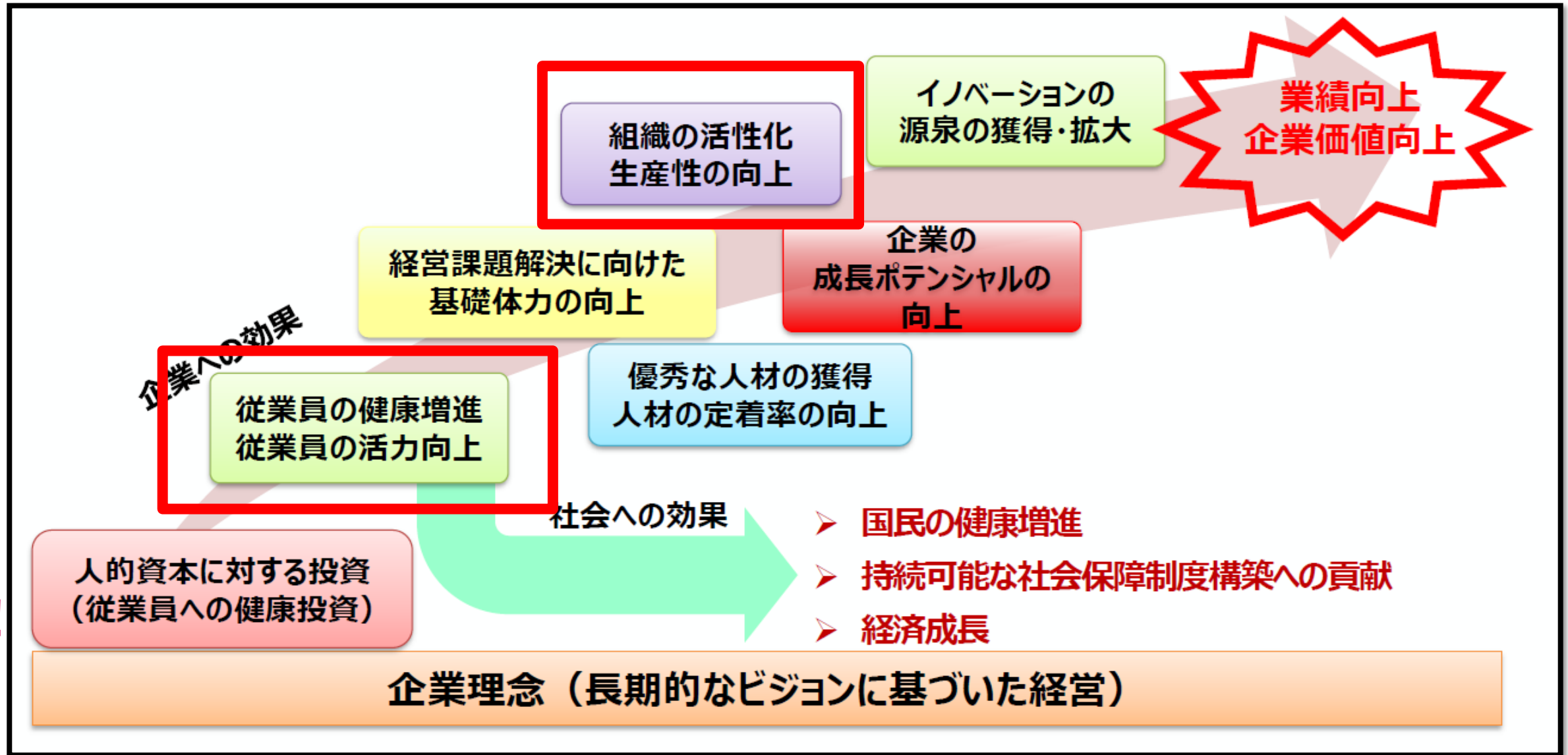
▼高齢化の進展

約40%が高齢者、約10%が要介護者となる見込み。対処をしなければ日本の経済維持は困難

健康経営とは

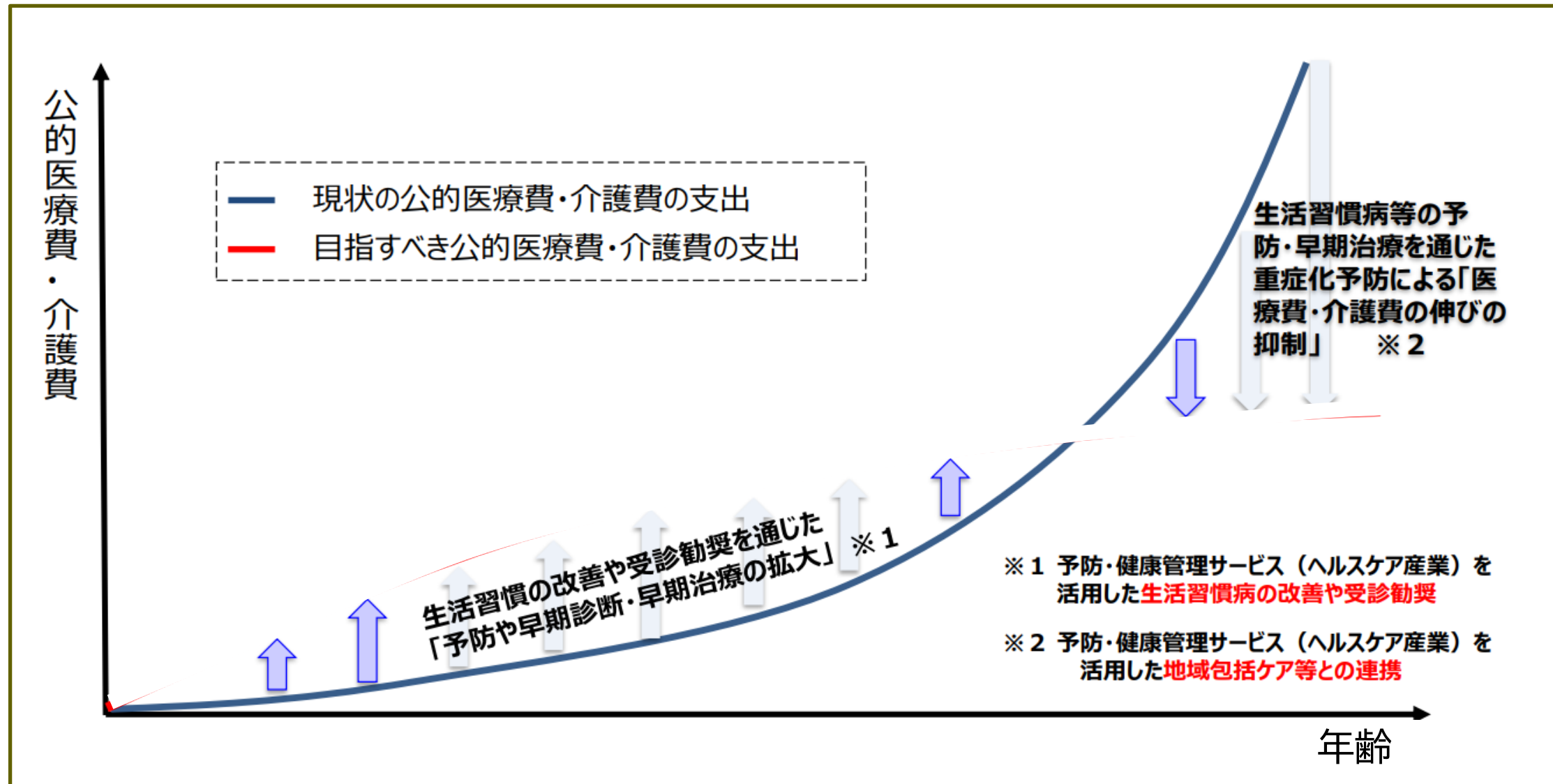
Goal !

Start !



●経済産業省「これからの健康経営について202504.pdf」より抜粋

人的資本経営と健康経営との関連（ヘルスケア政策についての補足）



●経済産業省「これからの健康経営について202504.pdf」より抜粋

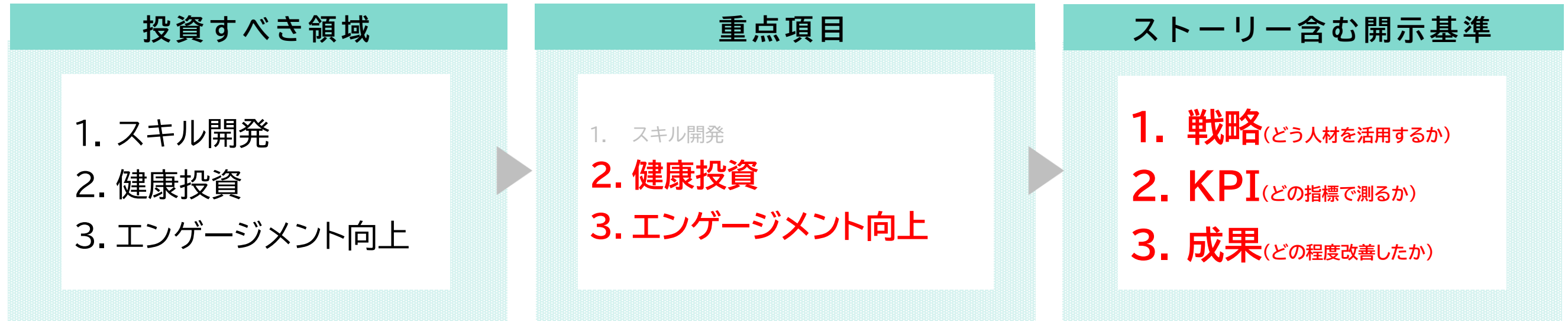
人的資本経営は“開示前提の経営テーマ”へ

●人的資本経営とは

■参考資料

- ・ 経済産業省「これからの健康経営について202504.pdf」
- ・ 内閣官房・金融庁・経済産業省「人的資本可視化指針（改訂版）」 / 「開示基準整理資料」

人材戦略と経営戦略を結びつけ、企業価値を最大化すること



「人材戦略→数値→成果」まで一貫して説明・開示できることが求められる

人的資本経営は“開示前提の経営テーマ”へ

■参考資料

- ・ 内閣官房・金融庁・経済産業省「人的資本可視化指針（改訂版）」
- ・ 金融庁『人的資本開示に対する海外投資家の着眼点及び開示に関する調査』

●ストーリーとしての開示とは？

単一データ結果を示す

1. ストレス状態やメンタル指標
(ストレスチェック結果)
2. エンゲージメント指標

+

目標と結果の変化まで説明する

1. 従業員の健康状態は？
2. 従業員の働きがい？
3. 結果として組織環境は？

指標は相互に影響しているため、単体でデータ収集をやり切った！ではなく…

組み合わせることで、**目標課題と結果が説明可能に！**

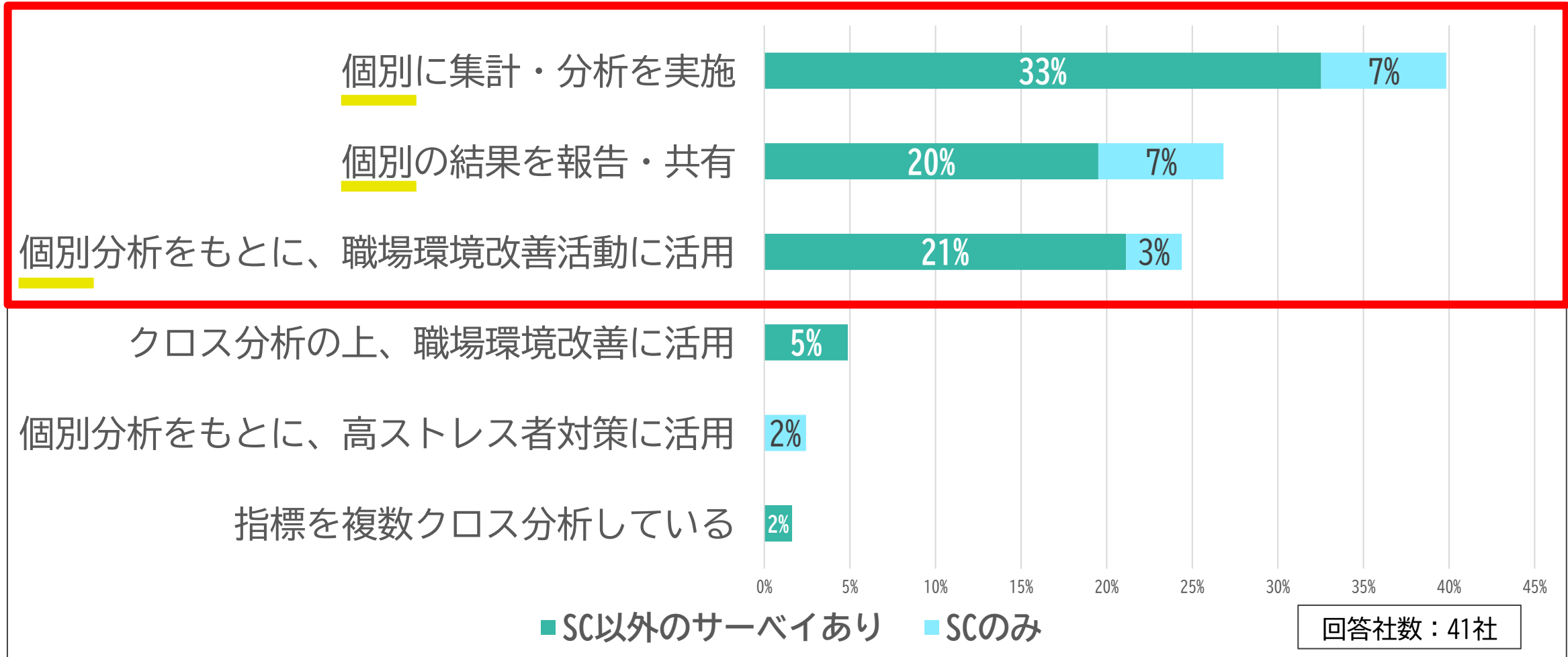


取り組み施策における課題点とは (弊社アンケート結果より)



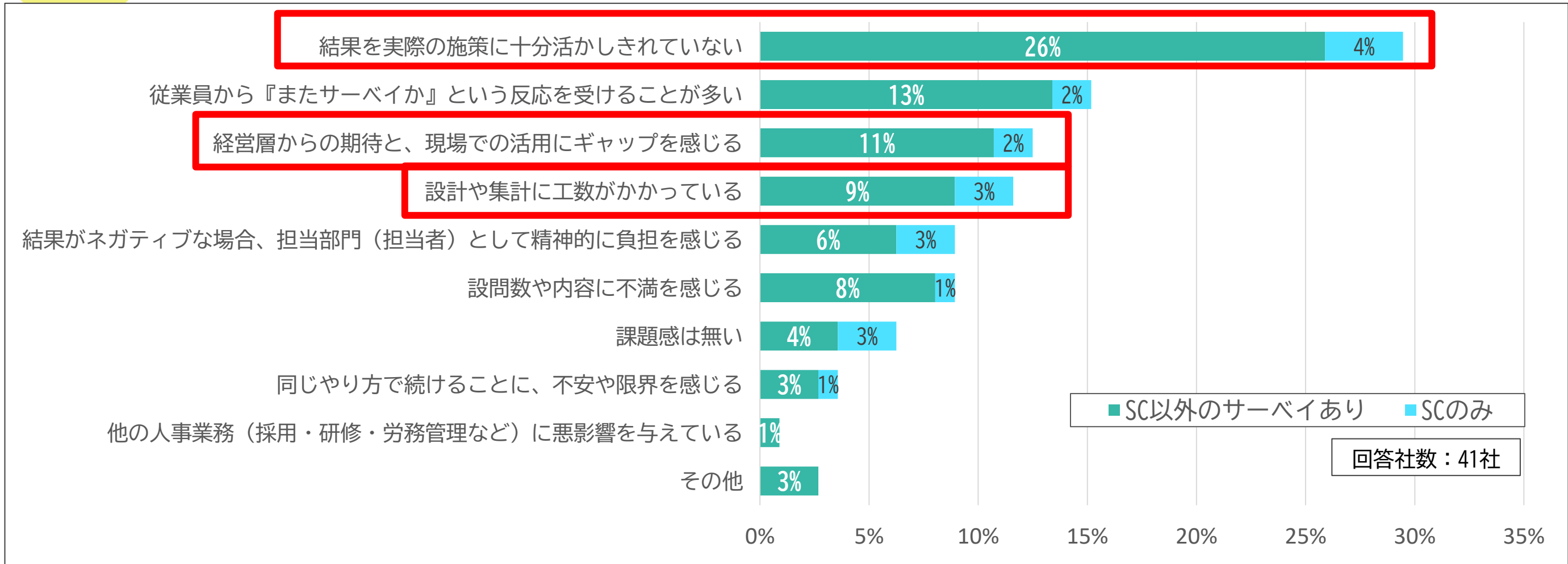
アンケート結果から見る、ストレスチェック(SC)指標活用の実態

(規模300名以上企業のみ)



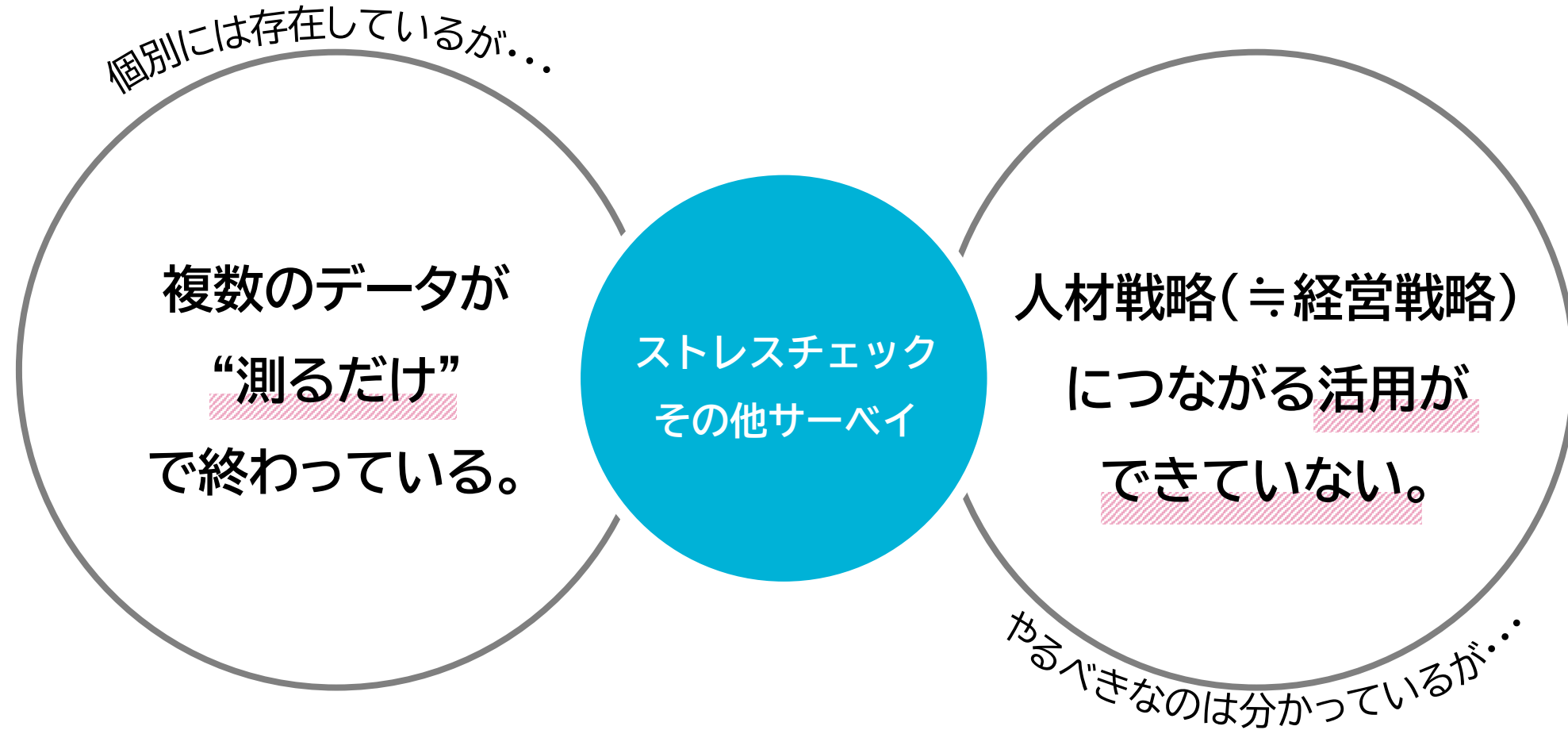
活用法の約9割が、個別集計・分析にとどまっている

アンケート結果から見る、SC運用における課題（規模300名以上企業のみ）



データはあるのに、十分な活用が難しい

ストレスチェックやサーベイ運用における困りごとの二大要素



データを合わせ見て、人材課題（≡経営課題）解決へ



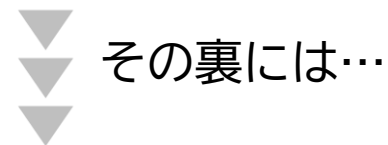
エンゲージメント × ストレスチェックの有用性



人材（≡経営）戦略における課題点とは

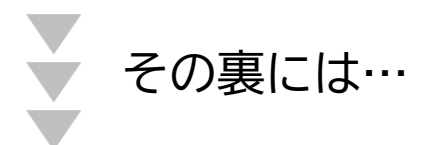
経営戦略の実現

必要な人材の確保



- ・ 優秀層が定着しない
- ・ 従業員の企業・組織へのエンゲージメントが低下
(従業員エンゲージメント)

各人材の能力最大化



- ・ 従業員のワークエンゲージメントが低下
従業員のパフォーマンスや健康状態が低下

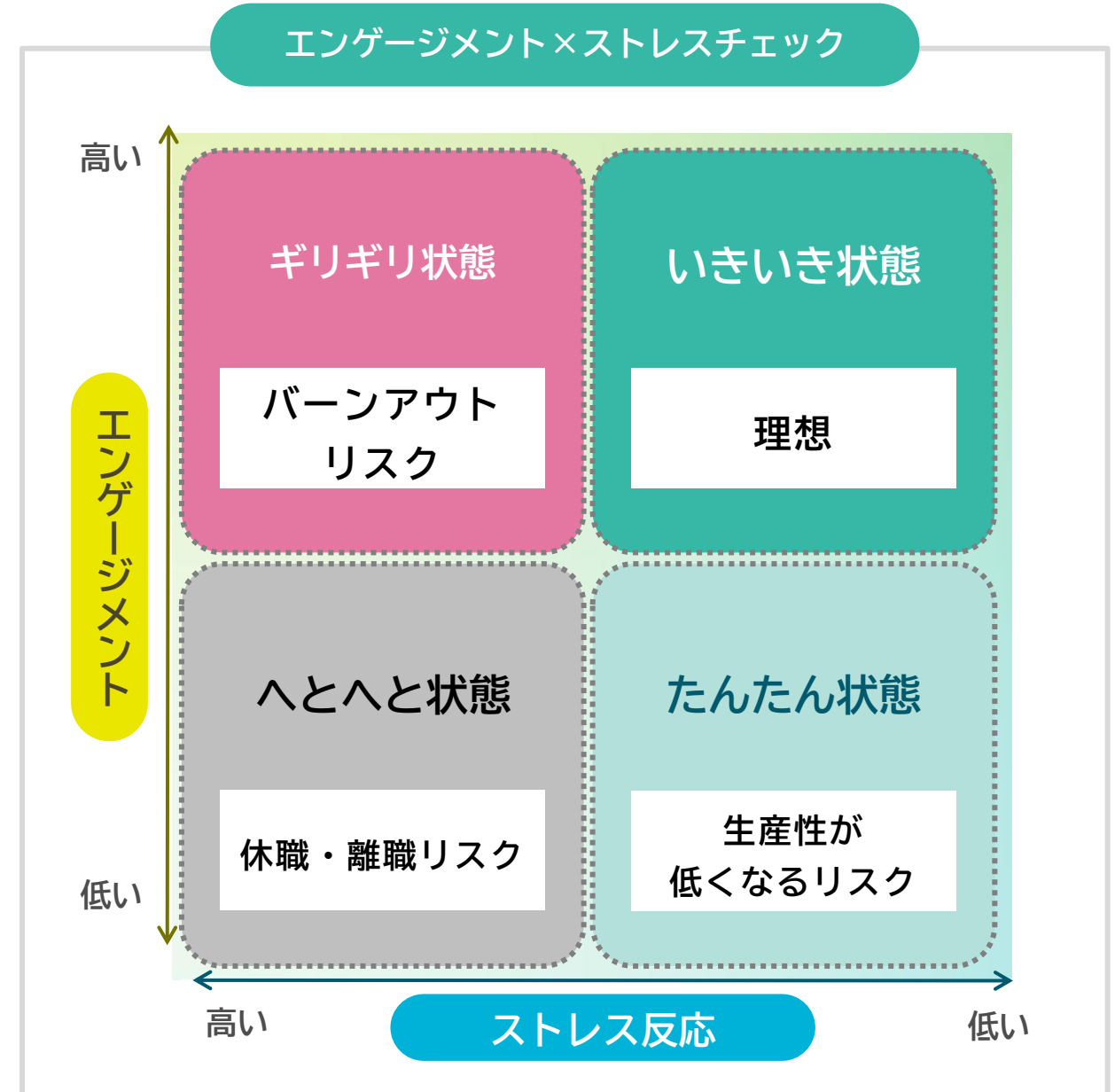
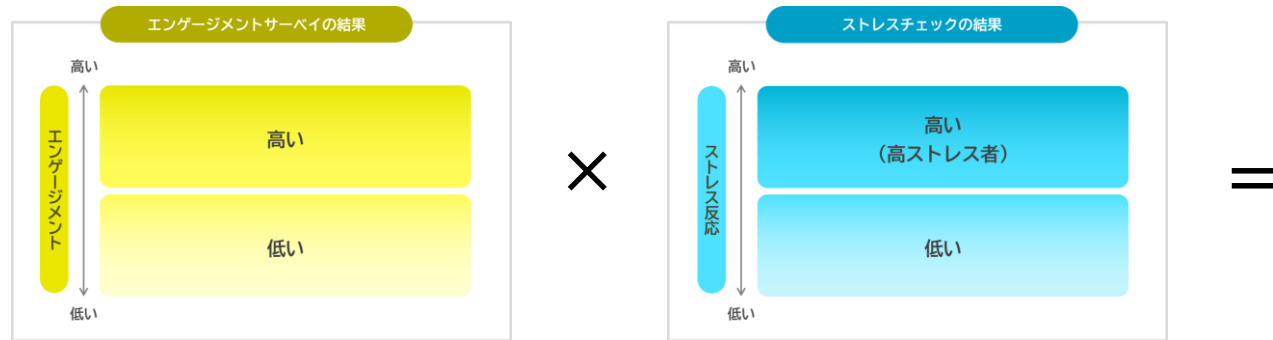


見えづらかった課題解決のボトルネック可視化



エンゲージメントサーベイとストレスチェックの結果、それぞれ単体で可視化される範囲に限界がある。

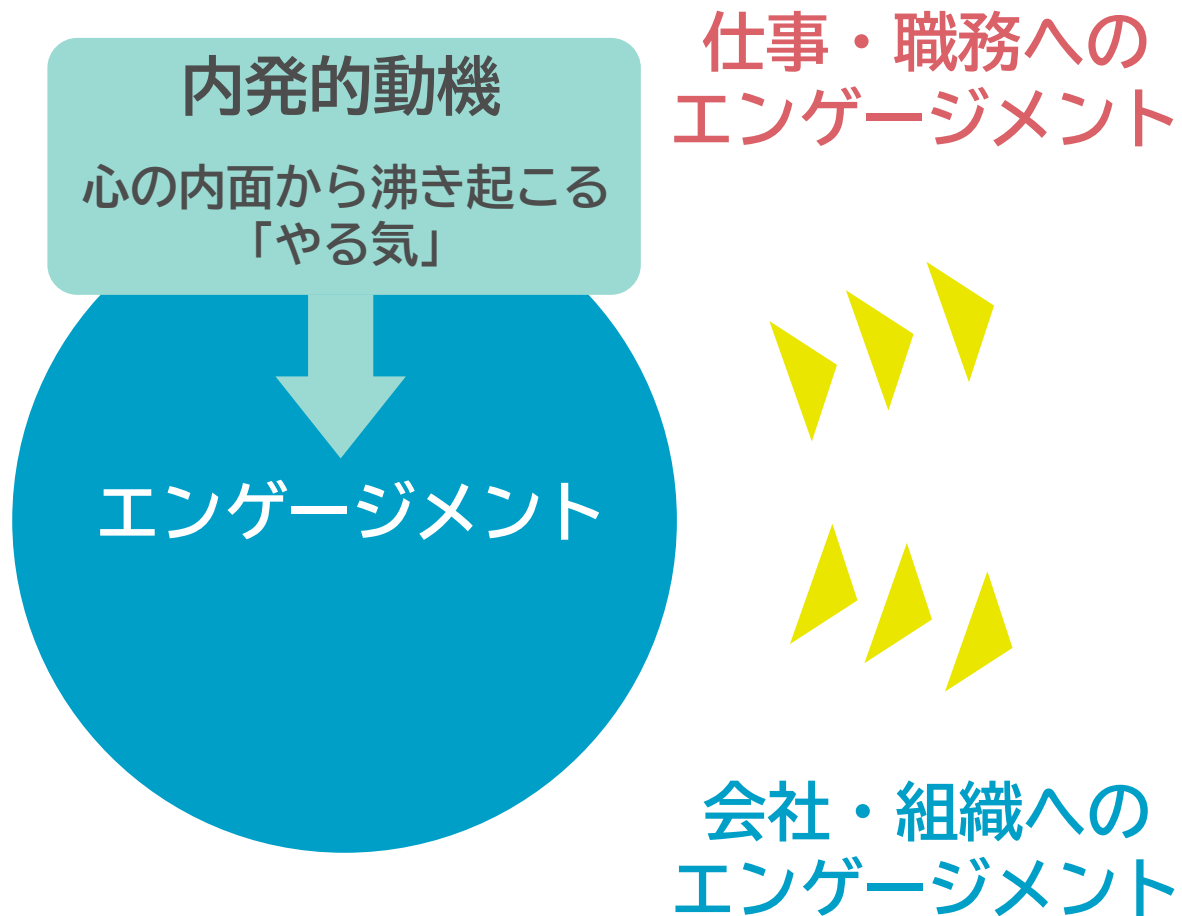
見えづらかった課題解決のボトルネック可視化



エンゲージメントとストレスチェックを組み合わせることで、より詳細な状態把握が可能に。



エンゲージメントには、2つの種類がある



ワークエンゲージメント



仕事に対する
熱意や行動姿勢

仕事において**自発的行動**を
行っている状態

ポジティブな感情で
仕事に従事している状態

従業員エンゲージメント



組織に対する
一体感・愛着感

所属組織に対する**一体感**や
貢献意欲が高い状態

人材（**・**経営）戦略と連動

再掲：人材（≡経営）戦略における課題点とは

経営戦略の実現

必要な人材の確保

その裏には…

- ・ 優秀層が定着しない
- ・ 従業員の企業・組織へのエンゲージメントが低下
(従業員エンゲージメント)

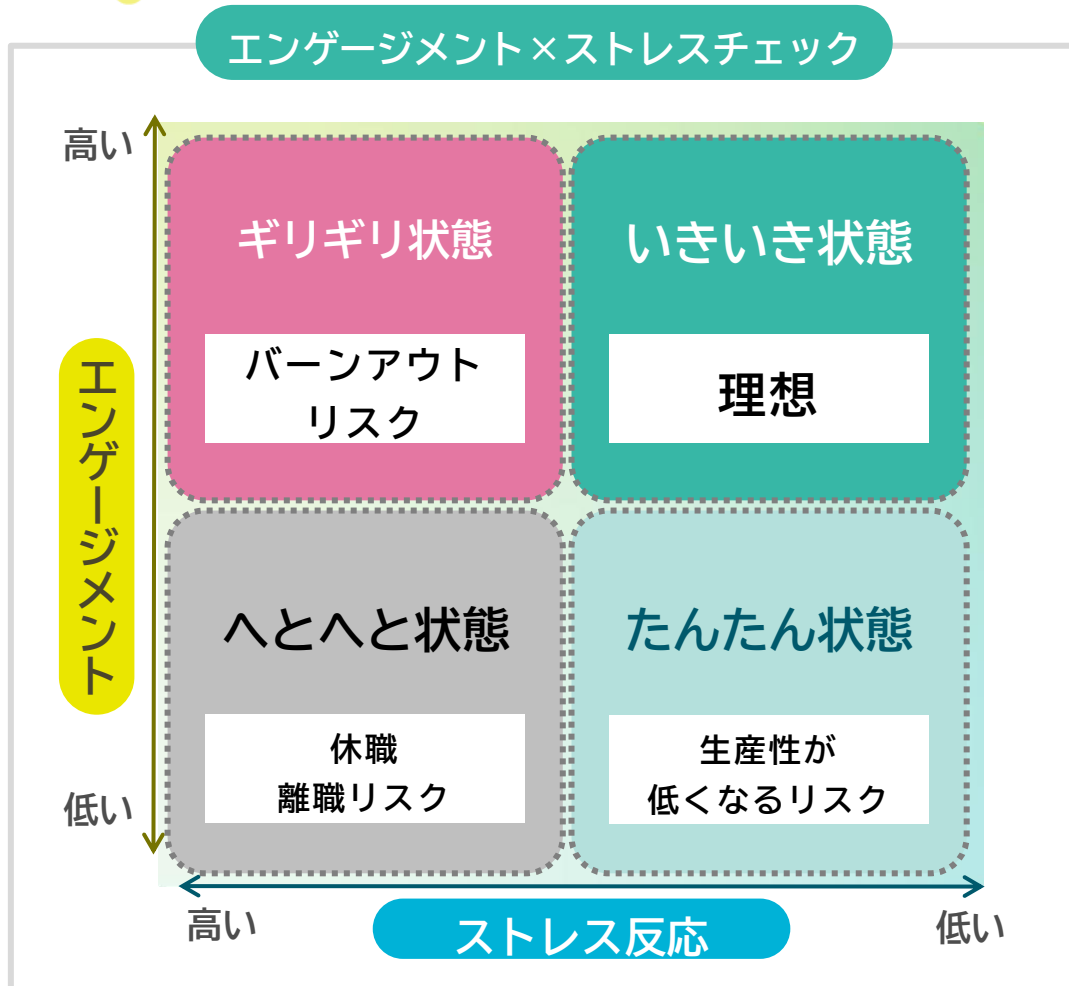
各人材の能力最大化

その裏には…

- ・ 従業員のワークエンゲージメントが低下
従業員のパフォーマンスや健康状態が低下



真に実効性ある課題解決へ



従業員エンゲイジメント							
勤務先の一員であることに誇りを感じる				勤務先に愛着を感じる			
そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
20	30	28	29	22	35	27	23
18.7%	28.0%	26.2%	27.1%	20.6%	32.7%	25.2%	21.5%



従業員エンゲイジメント							
勤務先の成果や前進のために、自ら関わろうと強く感じる				勤務先に貢献するため自ら積極的に行動する			
そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
25	15	29	38	22	16	37	32
23.4%	14.0%	27.1%	35.5%	20.6%	15.0%	34.6%	29.9%

- 従業員のワークエンゲージメントとストレス状態の両方にアプローチする介入先がわかる！
- 従業員エンゲージメント向上の介入先がわかる！
- 優秀層定着に向けた介入先がわかる！

取り組み事例のご紹介



業種：情報通信 従業員数1,800名程度
男女比率 男性67：女性33

①
背景

【業務内容】
情報システムの企画・提案・
設計・開発・保守・運用

【お取り組み】
2017年度から

● 健康課題・取り組み目標 生活習慣病予防

肥満率の減少
喫煙率の低減
運動習慣比率の増加

高血圧リスク者の割合の低減
食生活リスク者の割合の低減

● メンタルヘルス対策

ラインケア・セルフケア研修の実施
社内外にこころの相談窓口を設置
ストレスチェックの実施
休業者の復職支援

● 生産性の向上

アブセンティーズムの低減
プレゼンティーズムの低減
ワーク・エンゲイジメントの向上

TMS NAVIGATOR (ストレスチェック)

② 導入施策

【詳細な測定】

- 新職業性ストレス簡易調査票推奨尺度セット短縮版（23問）を加えた80問での実施により、「仕事の負担」のみならず、「仕事の資源」も測定
- 独自の設問を追加して、従業員のプレゼンティーズム等を同時に聴取

【右図結果】

- 当該集団の「心理的ストレス反応合計」と「ワーク・エンゲイジメント」の結果から、集団の健康と活力の状態を5つのタイプに分類
- 「心理的ストレス反応合計」と「ワーク・エンゲイジメント」の水準から各タイプのレベルづけを行い、グラフの外側にプロットされる程、当該タイプの特長が顕著であることを表示

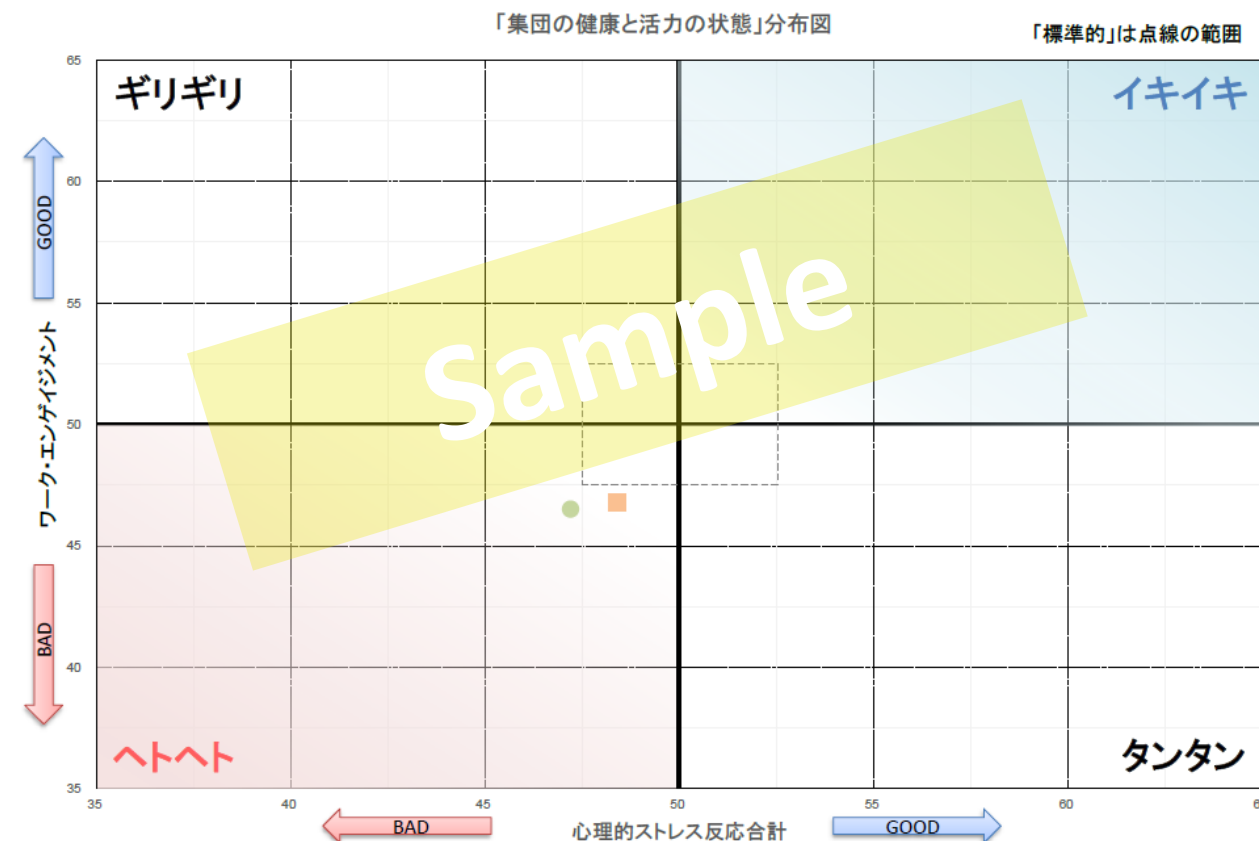
【課題の明確化】

- 臨床心理士による集団分析結果報告により、各部署にどのような課題があるかを明確化

《《《 全体結果

● 集団の健康と活力の状態

当該集団のいきいきプロフィールの「心理的ストレス反応合計」と「ワーク・エンゲイジメント」の結果から、集団の健康と活力の状態を「標準的」「イキイキ」「タンタン」「ギリギリ」「ヘトヘト」の5つのタイプに分類しました。「心理的ストレス反応合計」と「ワーク・エンゲイジメント」の水準から、「標準的」以外の各タイプのレベルづけを行い、グラフの外側にプロットされる程、当該タイプの特長が顕著であることを表します。



③ 改善施策

①量的負担・質的負担の増加といった仕事の負担からくる疲労感が悪化している

②各々が抱える業務負荷が上がったことで、支援する余裕・機会の低下している

③職業特性的な影響からくる、情緒的負担・役割葛藤が悪化している

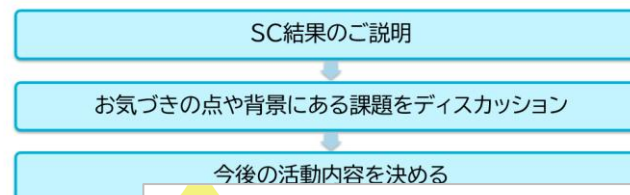
上記三つの課題を抱えている特定部署を選定して課題解決のための「管理職向けコンサルテーション」を実施

活動目的と実施概要

目的

- 管理職層へのヒアリング/コンサルテーションや関係者への個別ヒアリングにより、組織課題を明示して今後の職場改善取り組み内容を検討する
- 各部署主導での職場環境改善活動を具体化する

実施概要



ストレスチェック結果とヒアリングから見た組織の現状

①高稼働による負担増加と業務特性上のストレス

- 現場の稼働率が高い状態にあったことで、心身の疲労感に直結している。
- 各人が自身の業務で手一杯になり、数値上も「同僚の支援（助け合い）」が活性化される余地が削がれている。
- 職業特性上避けられない「板挟み（ステークホルダー間の葛藤）」による精神的な摩耗を招いている。

②メンバーの成長と管理職の適切なフォロー

- 高稼働下でも管理職層からの適切なフォローメンバーの脱落を防ぎ、成長を加速させた。
- メンバーの能力向上（成長）が確認できた今「段階」への転換期を迎えている。メンバーが相

※チームごとの課題とアクション方針は別紙参照

まとめ

□ 臨床心理士所感

- 業務負荷（高稼働のプロジェクト）および業務特性（バンダーとの板挟み等）により、高いストレスレベルが確認されています。
- 現場の管理職のみならずは課題を把握し、すでに対策に動いているご様子でした。
- 職場改善策として多く挙げられたのは、個別/グループでのコミュニケーション強化でした。効果が感じられるのに時間がかかる対策のため、粘り強く継続いただくよう臨床心理士よりお話をしております。
- 臨床心理士からは各組織での取り組み案を支持するとともに、今後の組織づくり、コミュニケーションのヒント等をお伝えしております。

□ 今後に向けて

- 臨床心理士に事後フォロー面談を●月下旬目途に実施予定
- 「●●ユニット全体」での組織改善へのバックアップ
チーム単位の最適化に留まらず、ユニット全体で「知恵の共有」や「リソースの相互補完」を行う横断的な取り組みを、ぜひサポートいただければと思います。
- 管理職層の「横のつながり」の維持と強化
●名の管理職が強固な連携を保っている背景には、部長による日頃の心理的・実務的サポートが大きく寄与していると考えられます。引き続きのご支援をお願いいたします。

④ 効果検証

経年で実施するストレスチェックにより
効果検証を実施

業種名	年度	ストロム事業		事業（健康）		仕事の負担と賃金		仕事の負担（プロフェッショナル）		仕事の負担（作業レベル）		仕事の負担（技能レベル）		仕事の負担（職業レベル）		健康と生活満足度（プロフェッショナル）	
		業種別（点）	業種別（点）	業種別（点）	業種別（点）	業種別（点）	業種別（点）	業種別（点）	業種別（点）	業種別（点）	業種別（点）	業種別（点）	業種別（点）	業種別（点）	業種別（点）	業種別（点）	業種別（点）
製造業	2005	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84
	2006	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84
	2007	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84
	2008	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84
サービス業	2005	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84
	2006	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84
	2007	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84
	2008	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84	80	80	84	84

●高ストレス者率

11.2%から10.9%に改善

【直近の状況】

厚生労働省が想定する高ストレス者の割合よりも低めの傾向

●ワーク・エンゲイジメント

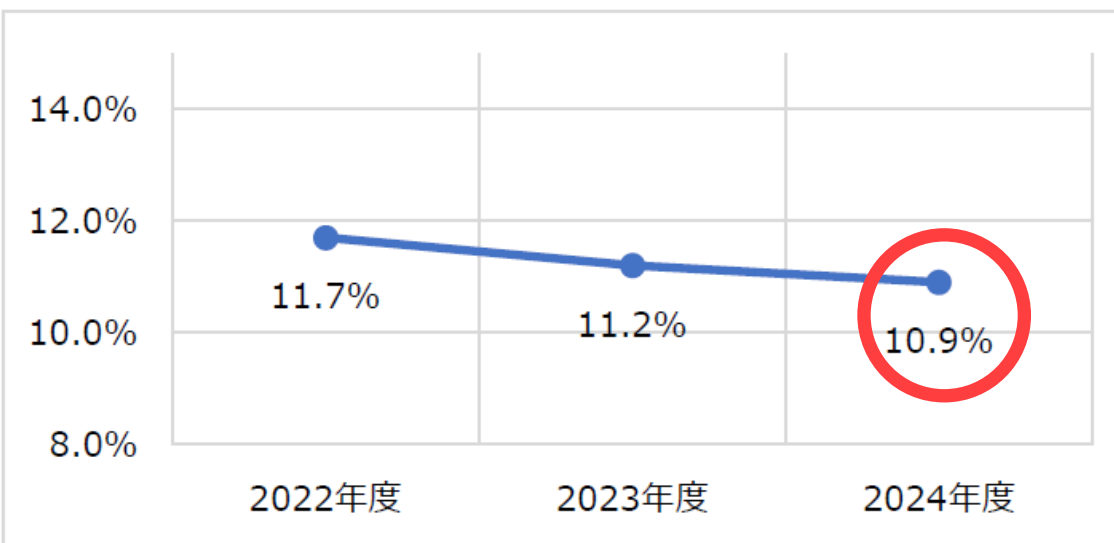
2024年度の結果は49.0と2023年度から0.7ポイント改善

全国平均50と比べると同水準に近づいている

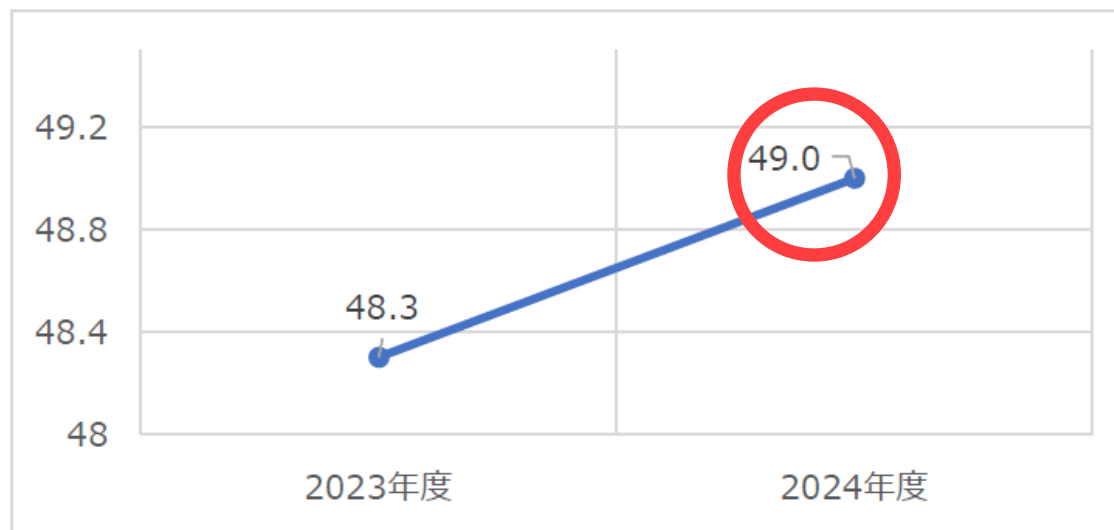
【傾向】

3年に渡り、「心理的ストレス反応の合計」および「ワークエンゲージメント」は良化傾向にある

高ストレス者率



ワーク・エンゲイジメント



ソリューションのご案内



ストレスチェックを軸にした二つのソリューション

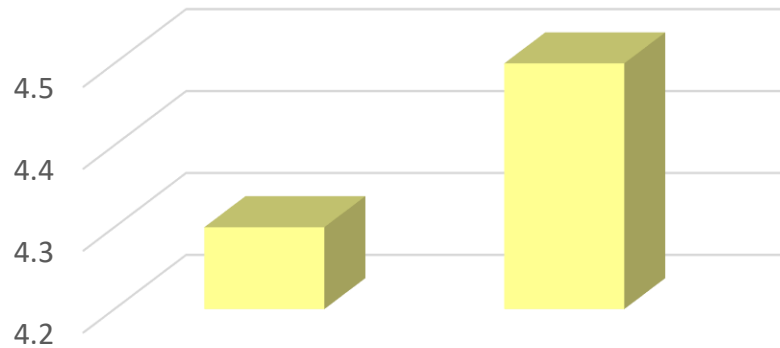
機能項目	サービス名称	
	① アドバンテッジ EAP-R	② TMS NAVIGATOR
ストレスチェック	◎ 厚労省57問準拠、組織や個人のヘルスケア向上に特化した独自設問で、組織と個人両方を強力に支援。	○ 厚労省57問/80問に対応。 (個別導入可)
カウンセリング	◎ 対面・電話相談も年間12回まで無料利用可能。(セットでの提供)	○ 電話・対面相談は年間5回まで無料利用可能。(個別導入可)
医師・看護師による健康相談	◎ 回数無制限で利用可能。	× 利用不可。
エンゲージメント測定	◎ 独自設問によりワークエンゲージメントだけでなく従業員エンゲージメントの測定も可能。	○ 新職業性80問のワークエンゲージメント設問の他、追加費用オプションで従業員エンゲージメント測定可能。
生産性指標測定	◎ 追加費用無しでプレゼンティーズム、アブセンティーズム測定可能。	△ 追加費用オプションにて対応可能。
Eラーニング	◎ 追加費用無しでシステム内で受講可能。受講管理機能も搭載。	△ 追加費用オプションにてコンテンツ納品。
従業員向けセルフケア支援	◎ 個人結果に応じた学習コンテンツ(600種類)のご提案機能搭載。	○ ストレスチェック後のセルフケアアドバイスのご案内。
企業向け集団分析対応	◎ システムより詳細分析レポートを任意のタイミングで直接出力可能。集計区分も任意変更可能。	○ 集団分析結果を弊社にて作成・納品。集計区分変更は追加費用オプションにて対応。



健康と活力の状態から、影響をおよぼす因子を立体的に照らし合わせる

① アドバンテッジEAP-R

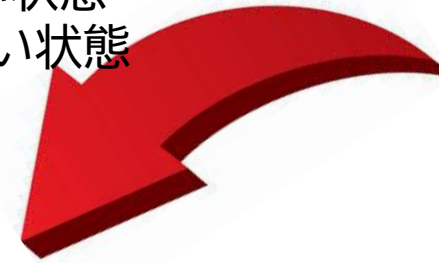
メンタルタフネス度



※ タフネス度とは：
困難にも負けず「解決に向けた行動」を起こせる度合い

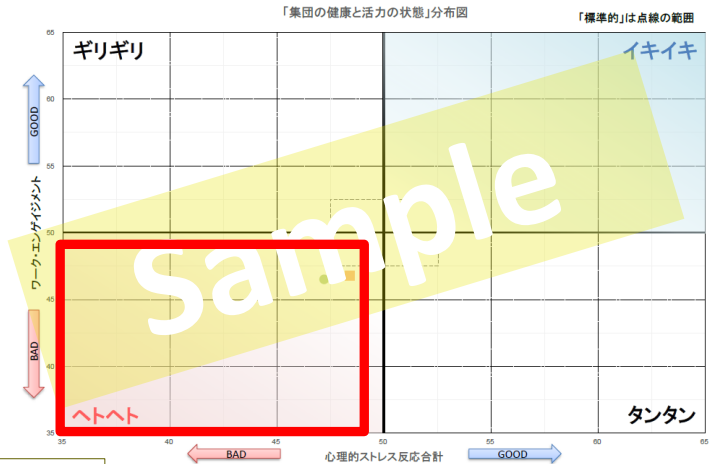
エンゲージメントも低い状態
心理的ストレス反応も低い状態

「ヘトヘト」
該当



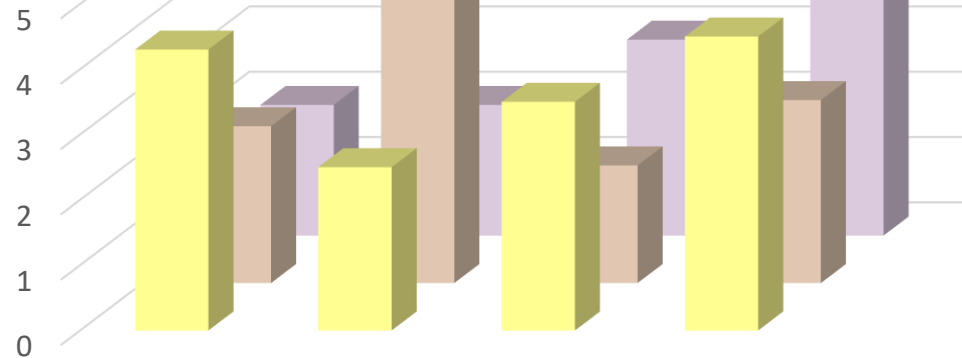
《 全体結果

● 集団の健康と活力の状態
当該集団のいきいきプロフィールの「心理的ストレス反応合計」と「ワーク・エンゲイジメント」の結果から、集団の健康と活力の状態を「標準的」「イキイキ」「タンタン」「ギリギリ」「ヘトヘト」の5つのタイプに分類しました。「心理的ストレス反応合計」と「ワーク・エンゲイジメント」の水準から、「標準的」以外の各タイプのレベルづけを行い、グラフの外側にプロットされる程、当該タイプの特長が顕著であることを表します。



② TMS NAVIGATOR

会社・組織に対する愛着度
テレワークに関する調査
組織の資源
ハラスメント



TMS NAVIGATOR 測定指標からの立体的照合例

離職可能性は低いがエンゲージメント 低

1.エンゲージメント 低

2.働き続ける意欲 高

コア 層

1.エンゲージメント 高

2.働き続ける意欲 高

エンゲージメントと、「働き続けたいと思う意欲」の掛け合わせ
組み合わせることで、解決すべき課題と結果が明確に！

離職可能性高 層

1.エンゲージメント 低

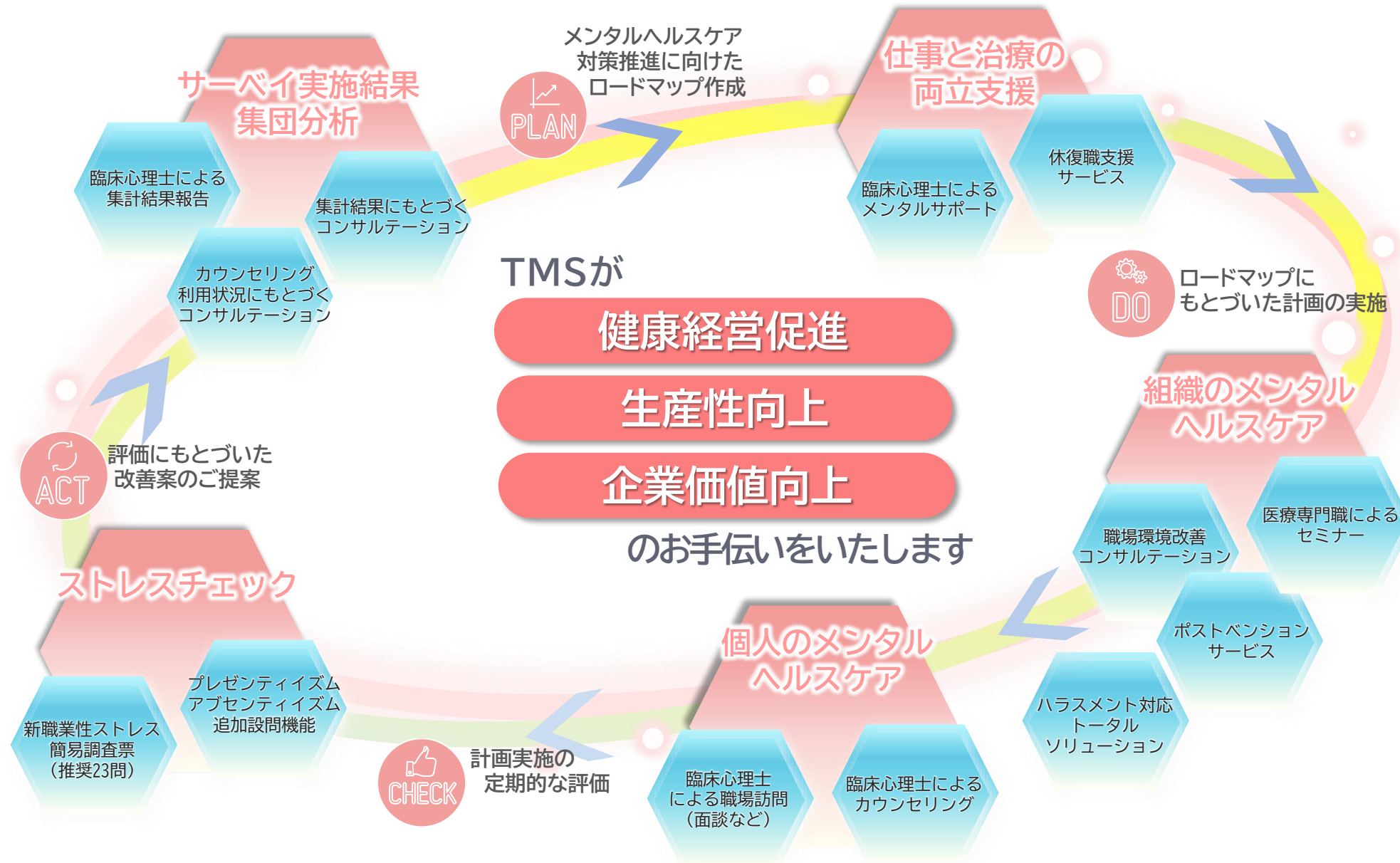
2.働き続ける意欲 低

今後、離職可能性有 層

1.エンゲージメント 高

2.働き続ける意欲 低

現状分析から課題解決、効果確認の総合的なお取り組みご支援



お取り組みいただくことにより想定される利点

- ① 複数の指標を用いた人材戦略立案のための根拠が見える化
- ② 各々のサーバイに配置されていた担当者を一本化
- ③ 複数の指標を用いた効果的な活用
- ④ 複数のサーバイを一本化実施による従業員の負担軽減
- ⑤ 各々にかかっていた費用のスリム化

次期、中期計画などの人事戦略立案等にもお役立ていただければと思います。

期間限定！e-Learning特別価格のご案内

東京海上日動メディカルサービス株式会社

【本ご案内の有効期間】2026年7月16日～10月16日

健康経営®推進に活用！

TMS 健康未来

e-Learning

期間限定特別価格のご案内

2026年
7/16
▼
10/16 まで

通常価格

1コンテンツ 220,000円 (消費税込)

期間限定特別価格

1コンテンツ 165,000円 (消費税込)

25%
OFF

01



健康経営認定項目に対応

健康経営優良法人の認定項目に対応しており、健康経営推進にご活用いただけます。

02



医療専門職が監修

e-Learningの講師は全て医師や臨床心理士等の医療専門職が監修/対応しています。

03



音声解説付のコンテンツ

全てのコンテンツが音声解説付となっており、従業員の皆様により理解いただける内容になっています。



メンタルヘルス、
フィジカルヘルス、
女性の健康など……

従業員の健康保持増進
につながる全19コンテ
ンツをラインナップ



本日はご参加いただき、
誠にありがとうございました。

本日の講演が、
少しでも貴社のお取り組みに
お役立ちできれば幸いです。

詳細ご説明等につきましては、弊社営業担当より
改めて、ご連絡させていただきます。

アンケートへのご回答(投影資料DL特典あり)
はこちらからお願いいたします➡



お問い合わせはこちらまで

ヘルスケア本部 事業推進部 営業課

電話：03-6704-4029

FAX：03-6704-4015

E-Mail: eigyou@tokio-mednet.co.jp



ひとつの健康、ひろがる未来。

東京海上日動メディカルサービス株式会社

Copyright (C) Tokio Marine & Nichido Medical Service Co., Ltd.