

# 「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. 16 無料WEBセミナー



# Index

## 01 会社概要

## 02 人的資本経営と健康経営®※ ～国の指針として～

## 03 取り組み施策における課題点とは (弊社アンケート結果にみる)

## 04 エンゲージメント×ストレスチェックの有用性

## 05 取り組み事例のご紹介

## 06 TMSソリューションのご案内

# 01

## 会社概要



会社概要

東京海上日動メディカルサービス株式会社について

| 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                |                                                        |
|-----------------------|--------------------------------------------------------|
| ーTMSにおいて各種の経営サポートを実施ー |                                                        |
| 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ケア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開催しています。

# 02

## 人的資本経営と健康経営 ～国の指針について～



## 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

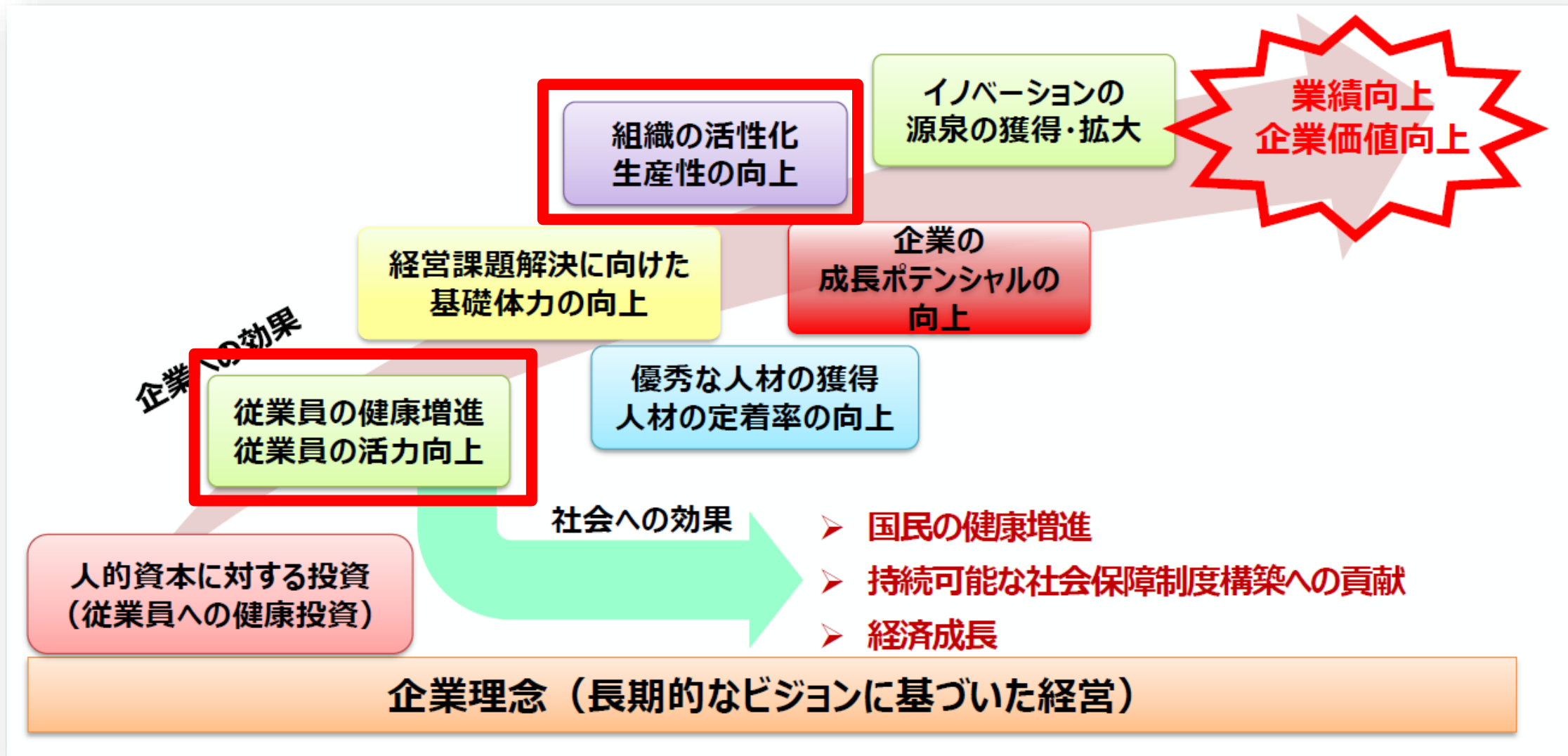
### ▼高齢化の進展

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

■参考資料

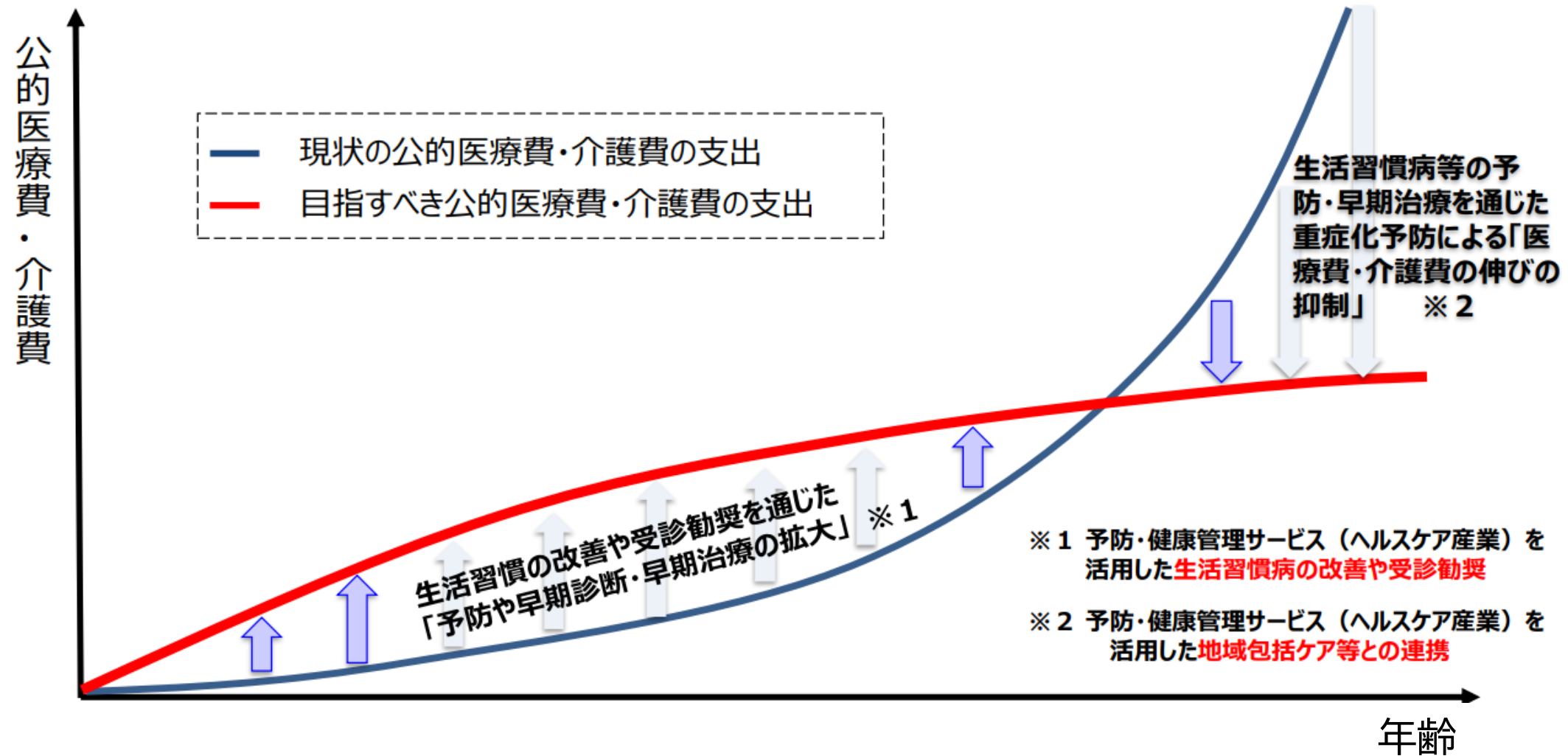
・ 経済産業省「これからの健康経営について202504.pdf」より抜粋



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）

■参考資料

・ 経済産業省「これからの健康経営について202504.pdf」より抜粋



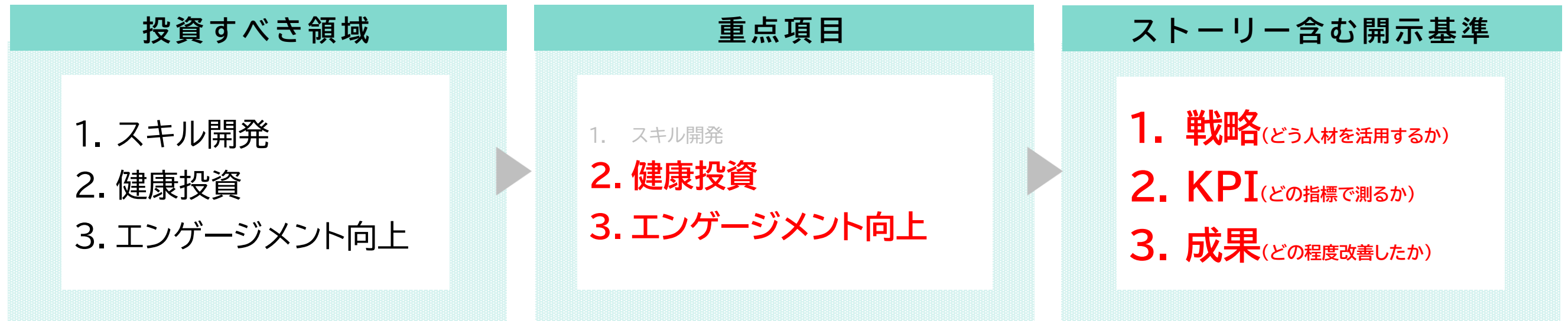
## 人的資本経営は“開示前提の経営テーマ”へ①

■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」

### ●人的資本経営とは

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②

■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！**

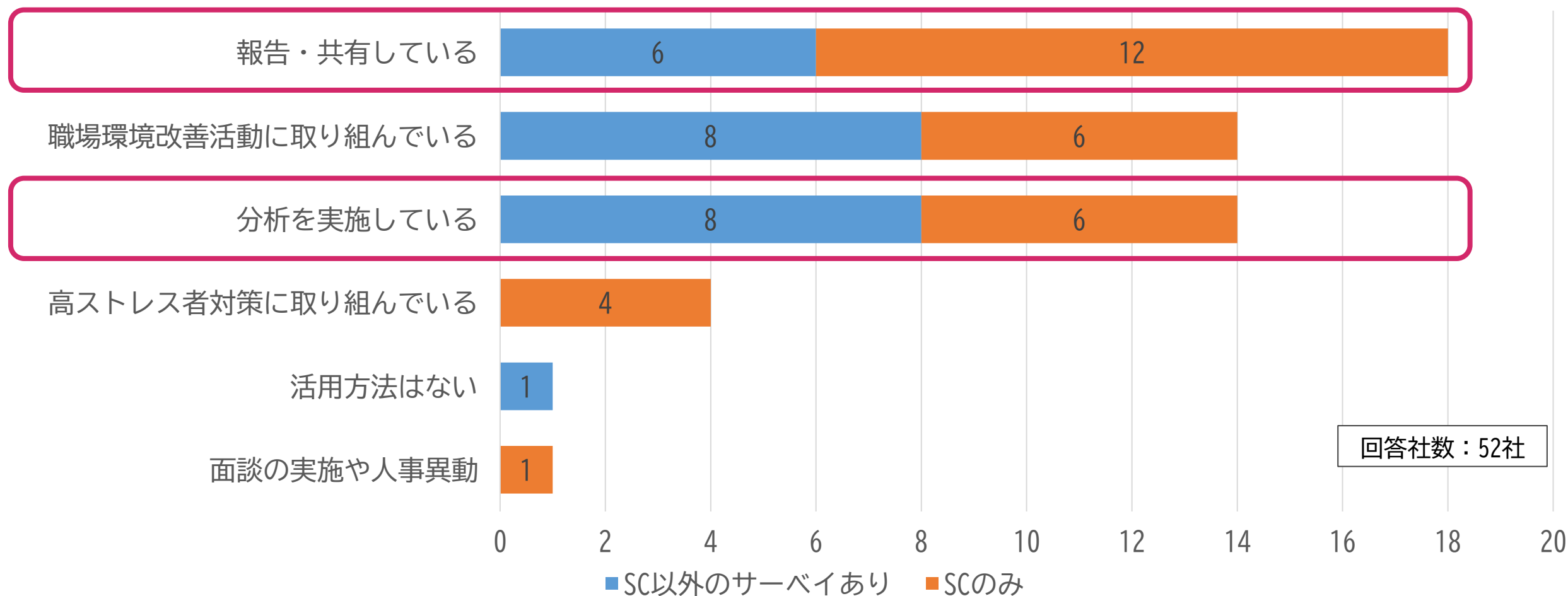
# 03

## 取組施策における課題点とは (弊社アンケート結果より)



## 取組施策における課題点とは

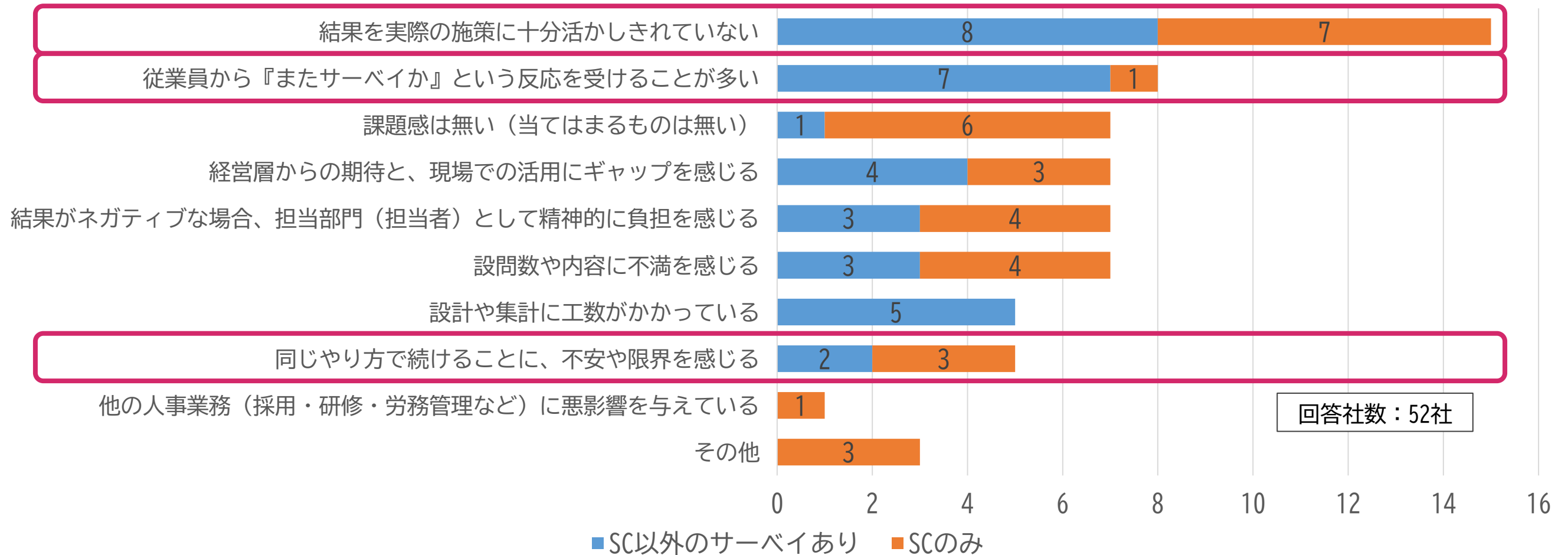
アンケート結果から見る、ストレスチェック(SC)指標活用の実態（従業員数300名未満企業のみ）



過半数が、報告・共有・分析にとどまっている

## 取組施策における課題点とは

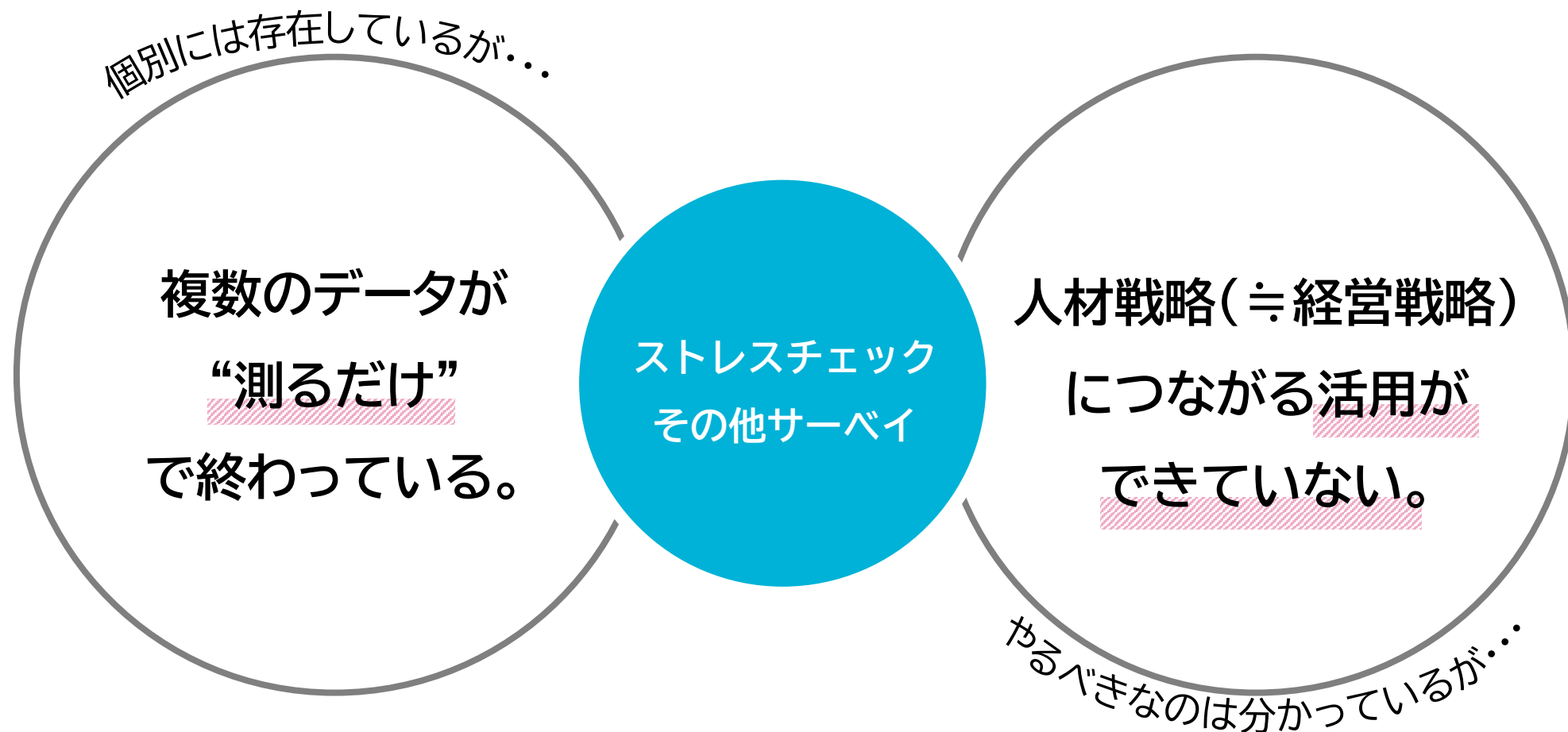
アンケート結果から見る、ストレスチェック(SC)運用における課題（従業員数300名未満企業のみ）



データはあるのに、十分な活用が難しい/受検負担がある

## 取組施策における課題点とは

ストレスチェックやその他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

# 04

## エンゲージメント× ストレスチェックの有用性



### ストレスチェックとは

- 組織や従業員自身のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査。
- 2015年12月から、50人以上が在籍する事業場では、年1回の実施が義務付けられている。▶ 各社取り組みそのものは定着しつつある。



#### 管理者目線

早期発見

早期対応

安全配慮義務

集団分析

職場環境改善

法令順守



#### 従業員目線

早期セルフケア

客観的把握

面接指導の申し出

就業上の配慮

集団分析への貢献

環境改善の起点

## エンゲージメント×ストレスチェックの有用性

### ストレスチェックの結果から見える範囲

#### ストレスチェック57項目

分かること

- ・仕事量が多い
- ・上司支援が低い
- ・同僚支援が低い
- ・職場環境に課題がある
- ・高ストレス者が多い・・・など

何が負荷になっているのか



職場のストレス要因や健康リスクを把握するための非常に有効な仕組み。

一方で、結果から見えるのは主に「マイナス要因」…

なぜ離職が起きるのか/なぜ職場によって成果に差があるのか/  
どの施策を優先すべきか

判断することは難しい…

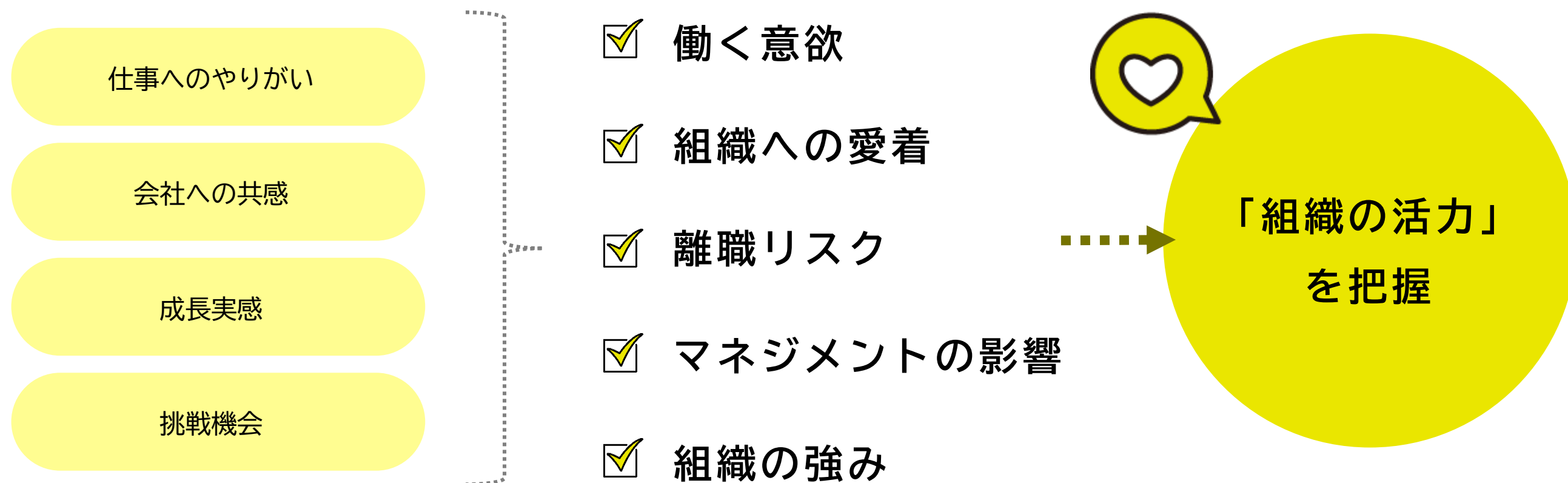
どうすれば組織が良くなるんだろう…？

より明確な施策検討に繋げたい…！

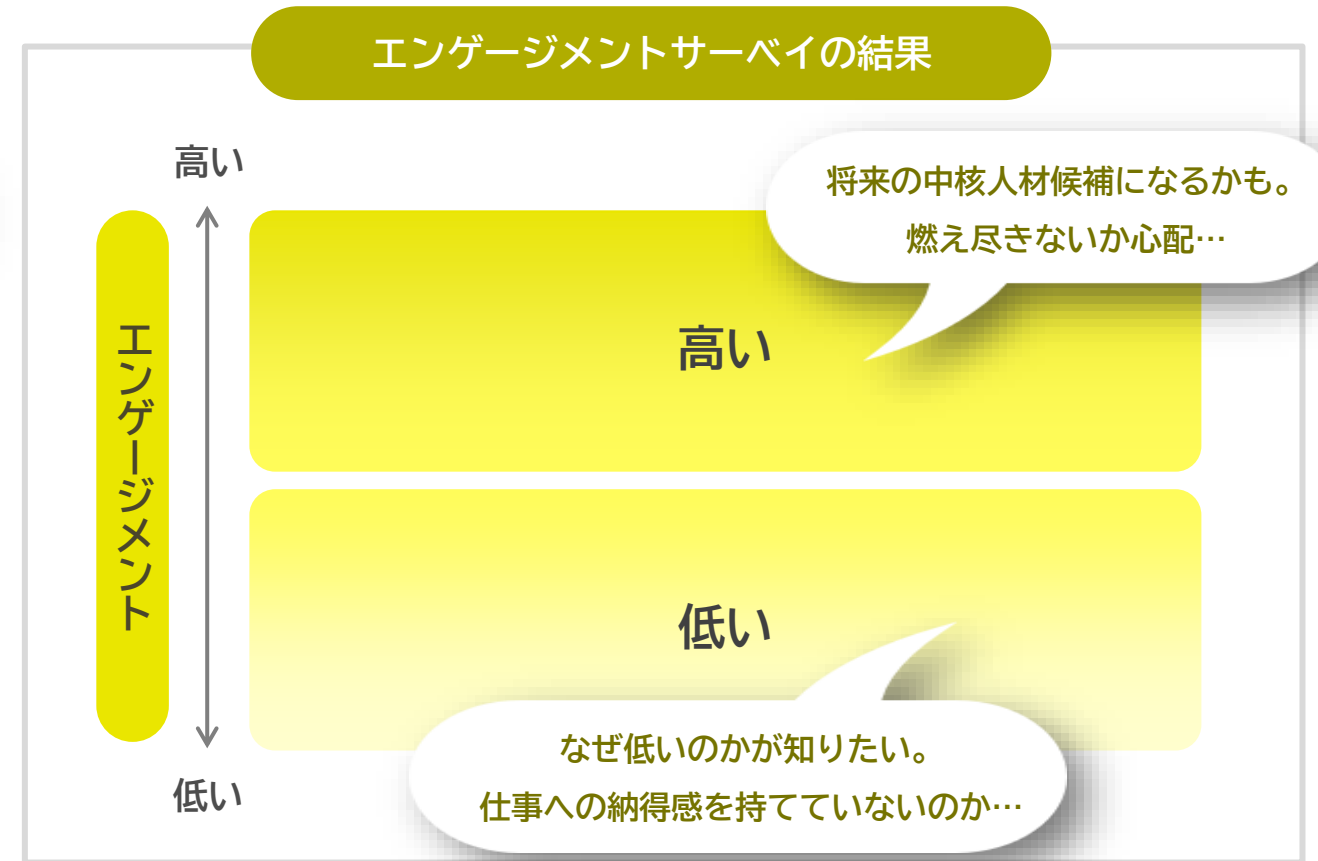
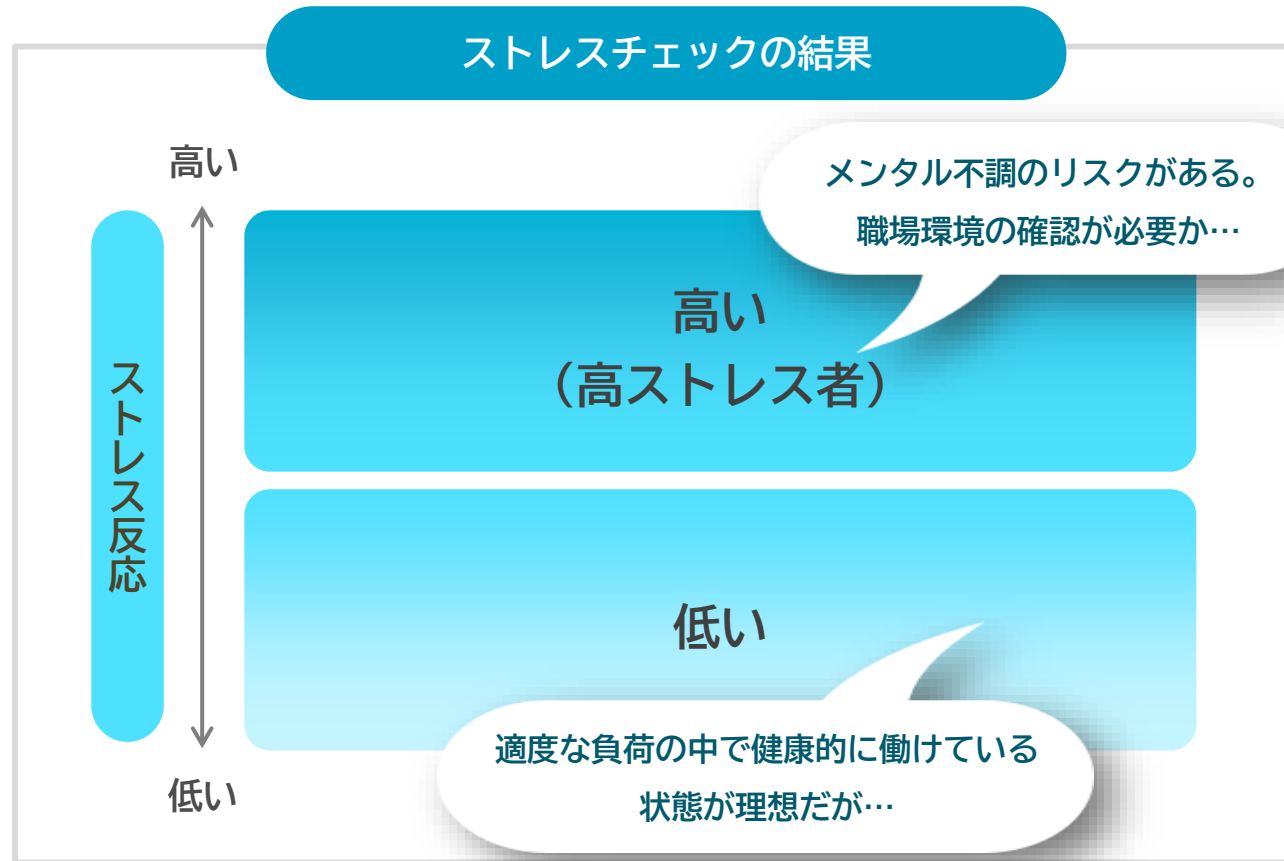


### エンゲージメントとは

- 従業員の「組織への活力・貢献意欲」を測る指標
- 実施義務や設問数等の決まりはないが、近年注目されている指標のひとつ ▶ **新たなサーベイを実施する手間やハードルも…**



## エンゲージメント×ストレスチェックの有用性 「どうすればよくなる？」を可視化



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

## エンゲージメント×ストレスチェックの有用性

### 「どうすればよくなる？」を可視化

👉 ストレスチェックの結果を単体で見た場合

| ストレス反応 | エンゲージメント |
|--------|----------|
| 高い     | 高い       |
| 高い     | 低い<br>?  |
| 低い     | 高い       |
| 低い     | 低い       |



ストレス反応が高い組織へ対策を考えたいが、エンゲージメントが高い場合と低い場合、どちらもアプローチは同じでよいのだろうか…？



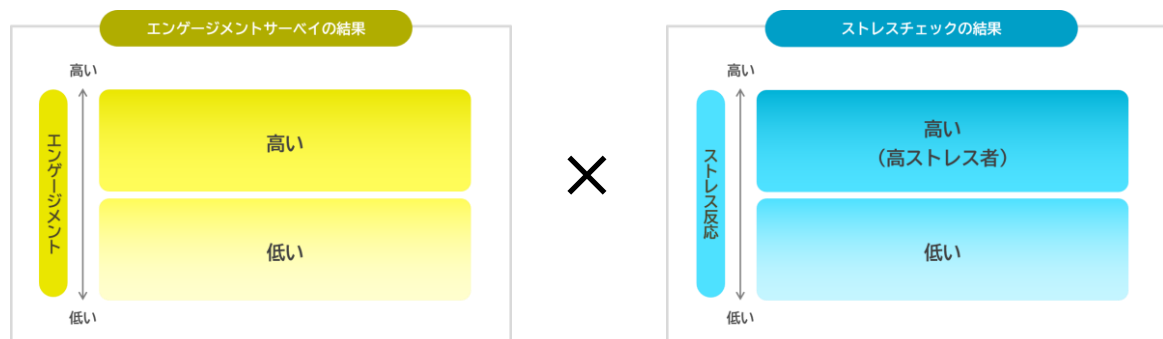
有効な施策・アプローチを検討するためには…

組織や部署単位の現状を2つの視点からカテゴライズすることが重要！

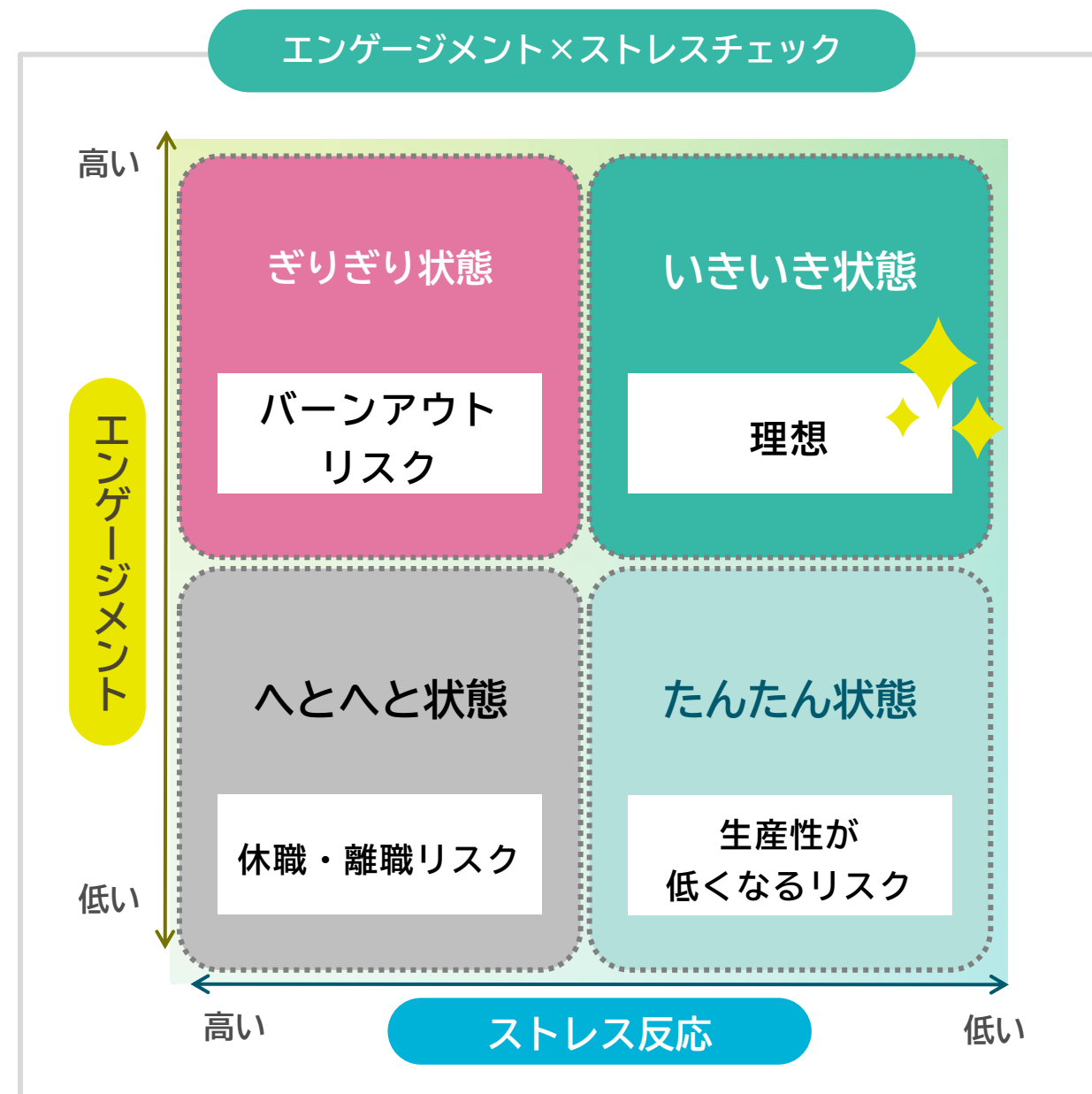
## エンゲージメント×ストレスチェックの有用性

### 「どうすればよくなる？」を可視化

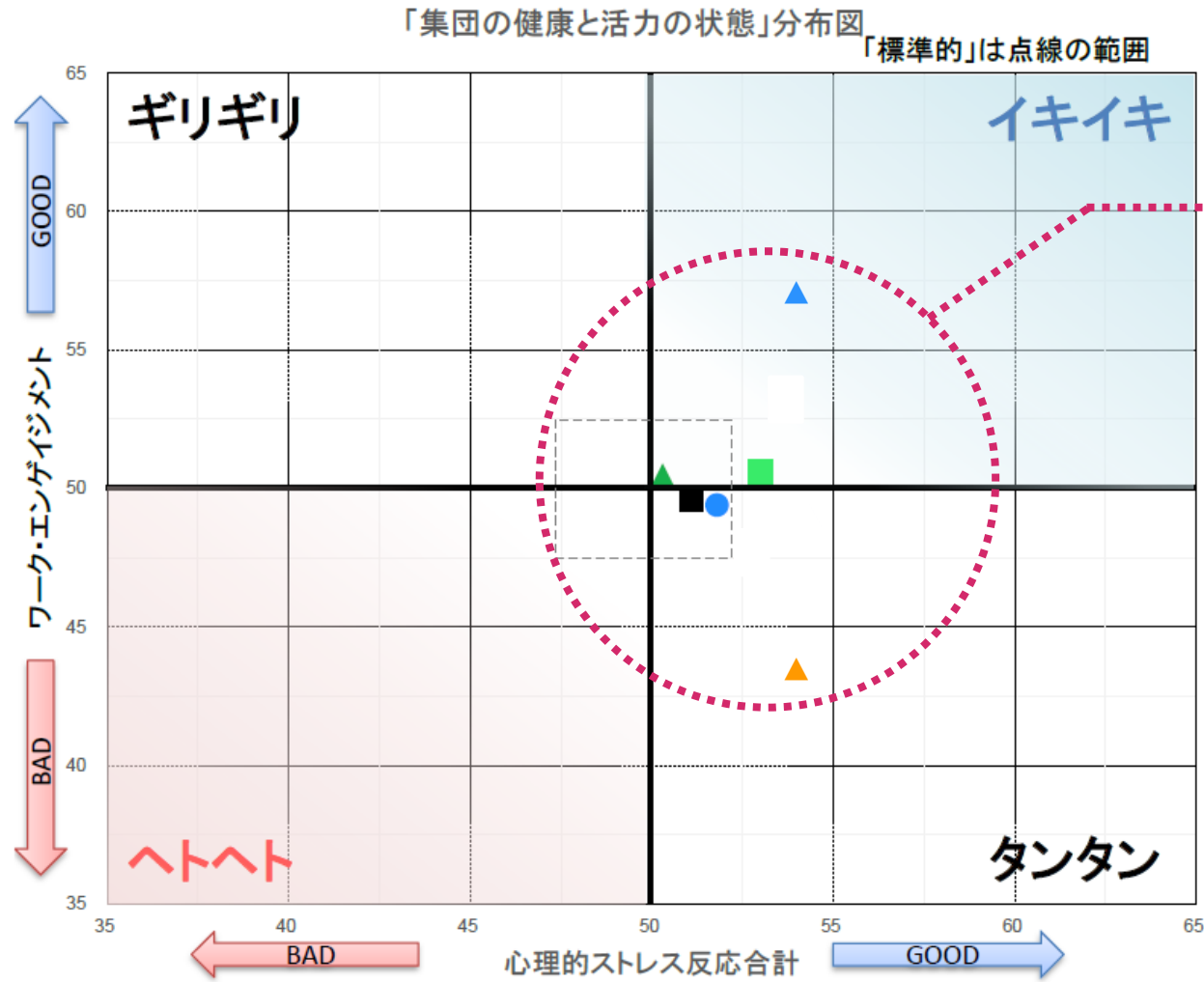
エンゲージメントとストレスチェックを組み合わせることで、より詳細な状態把握が可能に。



=



## エンゲージメント×ストレスチェックの有用性 実効性の高い課題解決へ



※新職業性ストレス簡易調査票（80問版）の報告書から抜粋

部署毎（▲■…等）にプロット

例えば…

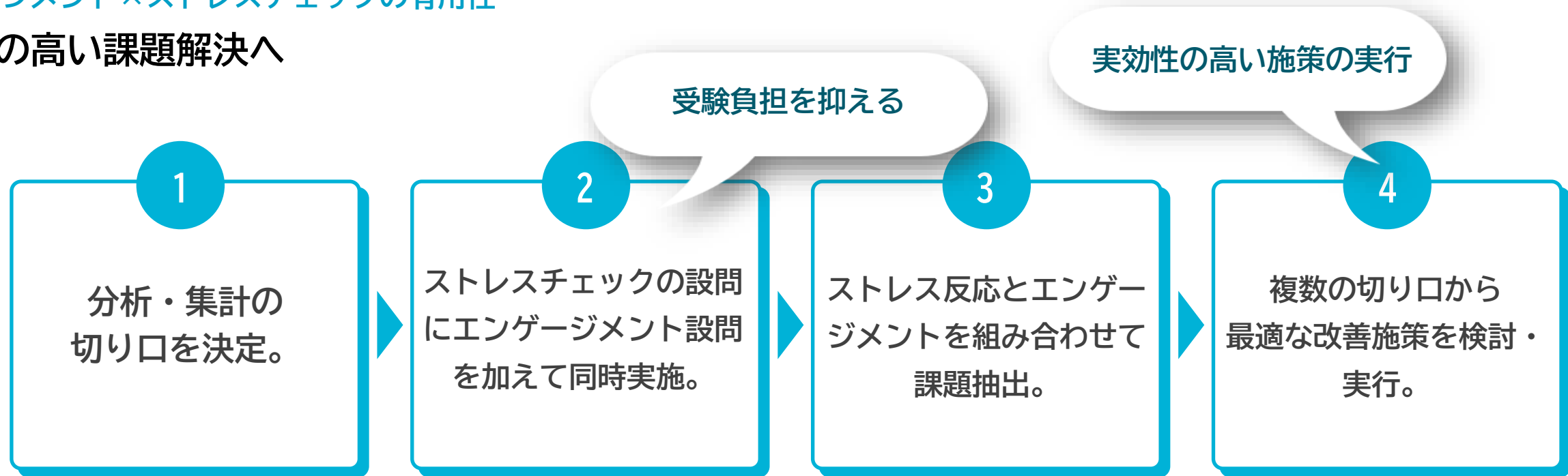
▲と▲はどちらもストレス反応が比較的低い結果。一方でエンゲージメントと組み合わせることで、それぞれ「イキイキ」「タンタン」と別カテゴリーに分類できます。

部署▲に対しては…

- 適切な業務負荷の調整（現状把握から）
  - 挑戦機会や成長機会の創出などを対策として検討。
- また「イキイキ」である部署▲をモデルケースとして他部署へのアプローチを検討。



## エンゲージメント×ストレスチェックの有用性 実効性の高い課題解決へ



### ご参考

ストレスチェックの設問に「離職意思」に関する設問を加え、エンゲージメントと組み合わせ集計・分析する等も、施策検討に有用です。

|            |        |                                |                                 |
|------------|--------|--------------------------------|---------------------------------|
| このまま働き続けたい | まあそうだな | エンゲージメント「低」×離職意思「低」<br>5% 10人  | エンゲージメント「高」×離職意思「低」<br>52% 104人 |
|            | ややちがう  | エンゲージメント「低」×離職意思「高」<br>25% 50人 | エンゲージメント「高」×離職意思「高」<br>18% 36人  |
|            |        | 従業員エンゲイジメント低                   | 従業員エンゲイジメント高                    |

※Healthy Life Survey報告書サマリーSampleから抜粋

# 05

## 取組事例のご紹介



## Case 1

# ストレスチェック上の課題は見えないのに若手が辞める会社 (製造業(従業員120名))

### 課題

- ・若手離職率が高い
- ・面談では大きな不満なし
- ・ストレスチェックも良好

なぜ辞めるのか  
分からない…

### POINT

「辞める理由はストレスとは限らない」

### 最初取り組み ～課題の可視化～

ストレスチェック時に、  
「従業員エンゲージメント」を  
測る設問を加えてみた

勤務先の企業・団体に愛着を感じる

勤務先の企業・団体の成果や前進のために、  
自ら関わろうという強い気持ちを感じる

この2問における、20代の結果が有意に低く、  
「健康ではあるけど、企業への帰属意識が低い状態」  
＝「タンタンと仕事していて、会社への期待・成長実感が低い状態」であることが判明！

### 改善施策

- ・若手向けキャリア面談
- ・部署横断プロジェクト参加
- ・上司との1on1

翌年のエンゲージメント指標  
が改善



## Case 2

繁忙度が高く、バーンアウトする危険が高まっている会社  
(物流会社(従業員180名))

### 課題

- ・ベテラン社員の退職が増加
- ・一方、業績は好調
- ・管理職は「みんな頑張っている」という認識

最近になって、体調不良で  
欠勤する従業員が増えてきた…

### POINT

「皆前向きだから良い わけではない」

### 最初の取り組み ～課題の可視化～

ストレスチェック設問を  
職業性57問⇒  
新職業性80問へ変更し、  
「ワーク・エンゲージメント」も  
測ってみた

|              |                 | 心理的ストレス反応合計  |                 |                 |                 |                 |             |
|--------------|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|
|              | 偏差値             | 要注意<br>～45.0 | 注意<br>45.1～47.5 | 平均<br>47.6～49.9 | 平均<br>50.0～52.5 | 良好<br>52.6～55.0 | 優良<br>55.1～ |
| ワーク・エンゲージメント | 優良<br>55.1～     | ギリギリ         |                 |                 | イキイキ            |                 |             |
|              | 良好<br>52.6～55.0 | ややギリギリ       |                 |                 | ややイキイキ          |                 |             |
|              | 平均<br>50.0～52.5 | 標準的          |                 |                 |                 |                 |             |
|              | 平均<br>47.6～49.9 |              |                 |                 |                 |                 |             |
|              | 注意<br>45.1～47.5 | ややヘトヘト       |                 |                 | ややタンタン          |                 |             |
|              | 要注意<br>～45.0    | ヘトヘト         |                 |                 | タンタン            |                 |             |

仕事には前向きに取り組んでいる様子と共に、  
全体的に「ココロの疲れ」が溜まっている様子  
＝「ギリギリで働いている様子」が  
わかった！

### 改善施策

- ・業務棚卸し
- ・属人業務の分散
- ・管理職へのラインケア研修

翌年の高ストレス率が減少し、  
アブセンティーズム(欠勤による  
損失割合)も改善



## まとめ

### 各Caseの共通項

エンゲージメント × ストレスチェック



課題の特定



打つべき施策の明確化



組織改善

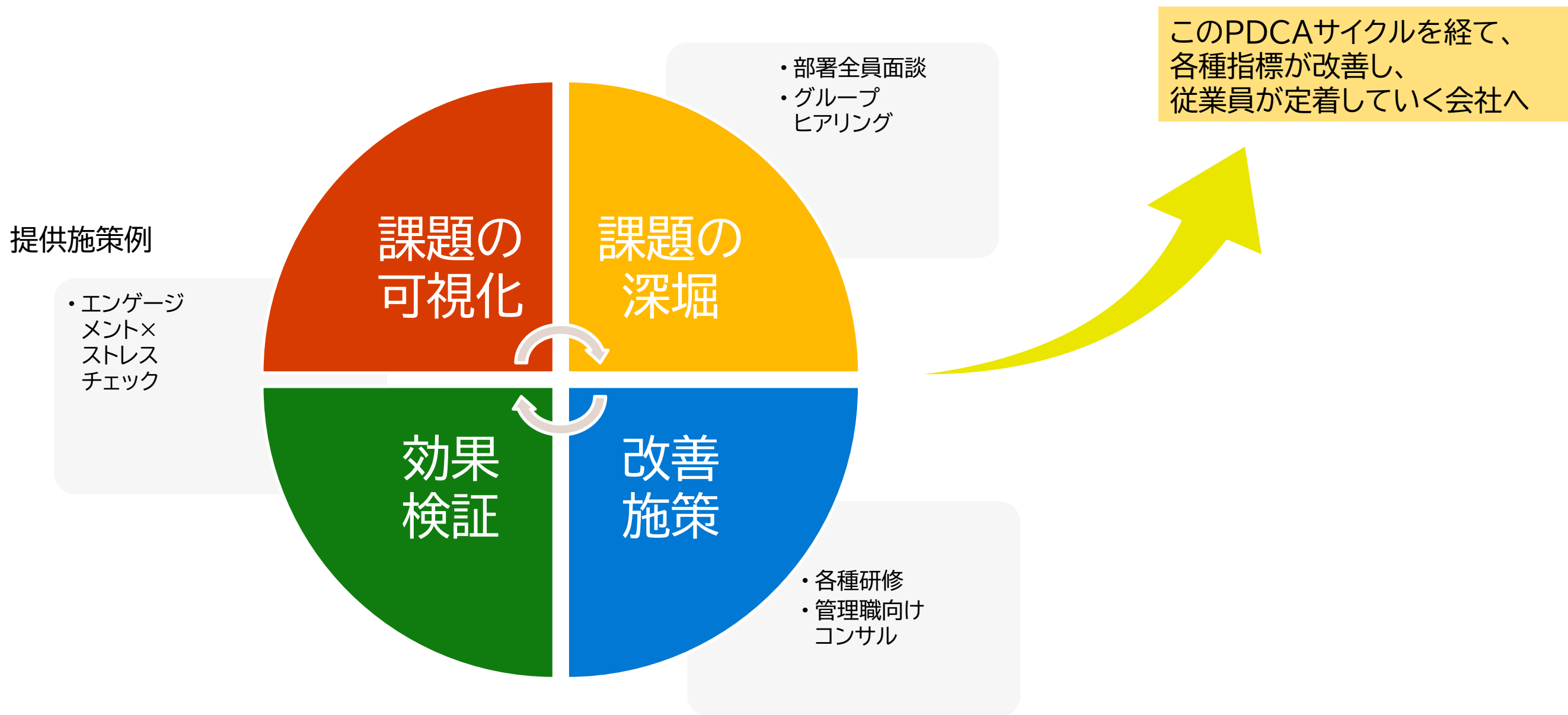
ストレスチェック単独では「何が悪いか」は見える。  
エンゲージメントと組み合わせることで「誰に」「どの施策を優先的に行うべきか」が見えるようになる。

# 06

## 当社ソリューションのご案内



## 「測るだけ」にならない施策の連動



## 「エンゲージメント×ストレスチェック」

弊社では、“ストレスチェックの追加設問”という形式で、  
エンゲージメント指標を測り、部署別等の結果をフィードバックが可能

【貴社で測りたい“エンゲージメント”は？】

## ワークエンゲージメント

「私は今の仕事に熱意を持って  
取り組んでいるか？」

- ・仕事への活力
- ・仕事への熱意
- ・仕事への没頭

And  
/Or

## 従業員エンゲージメント

「私はこの会社で働き続けたいと  
思うか？」

- ・会社への愛着
- ・会社への誇り
- ・貢献意欲
- ・定着意向

## 具体的な課題に即した改善支援

- ①【課題抽出】  
個人単位orグループ単位で、  
インタビューをし、  
ストレスを感じる要因  
(人間関係等)を把握



【弊社臨床心理士】

【課題有の組織や年代等】  
(「低エンゲージメント」  
「高ストレス」 「休離職率が高い」)

- ③【改善施策実行】  
②を基にして、  
具体的な改善施策を実行



【人事部門・管理職】

- ②【報告・改善支援】  
個人名が分からない状態で  
人事部門・管理職へ結果  
FB・施策のアドバイスを  
実施



## 改善施策実行の伴走例

課題抽出の結果…

### 【ハラスメントの問題があるケース】

- ・管理職向けor一般職向けハラスメント研修
- ・行為者向け教育プログラム 等

### 【若年層の対人スキル・レジリエンスに問題があるケース】

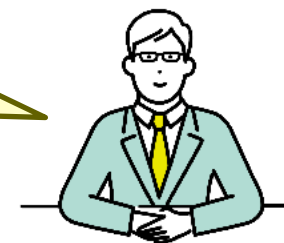
- ・若年層向けセルフケア・コミュニケーション研修
- ・継続的な若年層向けの個人面談 等



効果  
検証

翌年の「エンゲージメント×ストレスチェック」結果や、  
休離職率 等で効果検証を実施

貴社の課題やステータス、ニーズに合わせた取り組みをご提案いたしますので、  
弊社までご相談ください



## 期間限定！e-Learning特別価格でのご案内

33

最後に

事後アンケートご協力のお願い

本日はご参加いただき、  
誠にありがとうございました。  
本日の講演内容が  
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。



◀アンケートへのご回答は  
こちらからお願いいたします。  
アンケートにご回答いただいた方は  
本日の投影資料をダウンロードいただけます。



お問い合わせはこちら

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

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