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。

ラフールサーベイ　株式会社ラフール

サーベイ結果から「要因」までわかる組織改善ツール。離職防止とエンゲージメント向上を実現。

https://survey.lafool.jp/

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）

■ ラフールサーベイについて
ラフールサーベイは、組織と働く個人の状態を可視化し、行動変容につなげる組織改善サーベイです。導入企業は2,300社を超えます（2026年9月時点・自社調べ）。

■ 背景・設計思想
心の不調の予防と、組織のエンゲージメント向上は、本来ひとつながりの課題です。しかし多くの企業では法定ストレスチェックと従業員意識調査が別々に運用され、結果が施策に結びついていません。本サービスは両者を一つのデータ基盤で扱い、課題の「要因」まで遡れるよう設計しています。

■ 想定される利用者
・ストレスチェックを実施しているが、結果を組織改善に活かせていない人事・産業保健部門
・制度は整えたものの、組織の実態が見えないと感じている経営層

■ 主な機能
・職業性ストレス簡易調査票57項目を標準搭載し、法定ストレスチェックとして実施可能
・毎月の短時間サーベイと、年1～2回の組織全体調査の二軸運用
・部署別・属性別のダッシュボードと、業界ベンチマークとの比較
・回答後、本人のストレス反応に応じたセルフケアアドバイスを自動表示
・多言語対応（英語・中国語・ベトナム語・タイ語）



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）

国内47都道府県全てに導入実績があり、規模、業界問わず幅広い企業に導入いただいています。特に医療・介護・福祉、IT・インターネット、メーカー、建築・不動産、サービス分野では、いずれも100社以上のご導入実績があります。メンタルケアからエンゲージメント向上、社内外のハラスメントやメンタル・フィジカルも調査指標に入っているため外勤者を含め、組織分析をスムーズに行えると評価いただいています。

＜具体的な効果＞
① 年間離職者を全社員の1割未満に低減した：株式会社プログレス
② メンタル不調者の減少と面談実施者の約7割でスコアが改善した：日本プラスト株式会社
③ エンゲージメントのスコアが10点以上改善した：株式会社イノーバ

詳細は、ご導入企業の実績紹介サイトをご覧ください。
(https://survey.lafool.jp/case-study/)



理論的裏付け（500字以内）

採用理論：職業性ストレス簡易調査票（BJSQ）／厚生労働省

厚生労働省が推奨するBJSQは、職業性ストレスに関する学術知見をもとに標準化された調査票で、2015年の法定ストレスチェック制度の推奨ツールとして位置づけられています。
ラフールサーベイはこのBJSQ全57項目を完全内包しながら、エンゲージメント・心理的安全性・就労価値観など独自設問84問を追加。
立正大学心理学部との産学連携研究により、これらの包括的な指標がストレス反応や就労継続意図と関連することも学術的に検証されています。

この理論をサービスに活かすため、
①法定ストレスチェックとして全従業員が統一基準で受検できる測定機能
②ストレス要因と緩衝要因を部署・属性別に可視化するダッシュボード
③個人のストレス反応パターンに応じたセルフケアアドバイスの自動提供
という3層構造でシステムに実装。専門職の力量に依存せず、どの企業でも標準化された質の支援を届けることができます。

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準
学術研究機関等による科学的な効果検証	単純前後比較などの準実験的研究（介入研究）

（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）

A：学術研究機関等による科学的な効果検証
永井 智、佐藤秀行、髙橋尚也
立正大学 心理学部 臨床心理学科
日本健康心理学会第32回大会
「ストレスチェックの拡張による包括的な職業性ストレス把握の試み」
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jahpp/32/0/32_157/_article/-char/ja/

実証評価の結果概要（500字以内）

2,200社・２億の回答データから立正大学との産学連携でデータ解析を実施し、健康心理学会で定期発表。
研究①（2019年4-5月、n=2,199名）：ストレスチェック以外の多様な指標がストレス反応と関連することを学術的に示した。
研究②（2019-2021年、n=48,432名）：ラフールサーベイを継続実施する事業所ほどストレス状況が改善することを確認。
研究チーム：https://lafool-lab.jp/

ラフールサーベイ　株式会社ラフール

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

■ 実施概要
・登録従業員数：1,298名
・実施期間：2023年01月01日から継続利用中

■ 検証目的
①事業成長の加速や中期経営計画の一環として人的資本経営を強化するためラフールサーベイを導入
②社員のメンタル・フィジカル・エンゲージメントの状況を把握し、メンタルヘルス不調発生の抑止とワークエンゲージメント向上を目指す
③従業員満足度調査やストレスチェックといったツールの一元化による業務効率化を図る
中期経営の重点施策として人的資本の強化を掲げており、管理指標にラフールネス指数を設定し本格的にサーベイを活用。

■ 成果
・メンタル不調者の減少と面談実施者の約7割でスコアが改善
・「褒める文化」の定着により購買部門で5点以上のスコア向上
・回答率が45%改善（九州工場：35% → 80%）

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

日本プラスト株式会社 人事戦略室 室長 兼 総務部長
■ 導入背景と課題意識
制度改革（フレックス・テレワーク・育休制度等）を推進してきたが、組織の実態や効果が見えづらかったメンタル不調による休職が増加傾向にあり、特に中高年層の休調不良が顕在化組織状態の「見える化」と社員ケア・エンゲージメント向上を目的にラフールサーベイを導入
■ 組織風土改善に向けた具体的な取り組み
製造業に根強い「できて当たり前文化」への対処として、管理職中心に"褒める文化"を醸成、「上司のあるべき姿」や「人間関係の質が組織の成果を高める」というメッセージを継続的に発信、マイナス評価からプラス評価への転換：「ミスをしなかったら褒める」文化へ、表彰制度の導入など、制度面での後押しも実施
■ 成果事例：購買部門の取り組み
若手含む全員参加のプレストを実施
自由に意見を出し合う場が生産性改善（例：モニター設置）に直結、結果として、購買部門のラフールスコアが5点以上向上、特に「成功体験」項目の改善が顕著で、他部署にも横展開されるモデル事例に
■ 地方拠点での工夫：九州・伊勢崎工場
九州工場では当初回答率が35%と低迷
要因：外国籍社員が多い、PC未配布、本社主導への疎外感
地道な啓発活動（意義の周知、通訳の活用、PC共用端末設置）を実施
結果：
九州工場：回答率80%超に改善、伊勢崎工場：70%以上に改善、多言語対応のサーベイ特性も活用
■ 外部参照
https://survey.lafool.jp/case-study/n-plast/
https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000300.000042113.html
https://boxil.jp/mag/a9825/

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	日本プラスト株式会社	業種	製造業
	部署名・役職	人事戦略室 室長 兼 総務部長	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			

ラフールサーベイ　株式会社ラフール

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

採用理論：職業性ストレス簡易調査票（BJSQ）

厚生労働省の職業性ストレス簡易調査票（BJSQ）は職業性ストレスに関する学術知見を踏まえて標準化されており、2015年の法定ストレスチェック制度の推奨調査票として位置づけられている。

ラフールサーベイはBJSQ全57項目を完全内包するとともに、独自設問84問（エンゲージメント・就労価値観・組織環境・心理的安全性等）を追加し、最大154問の包括的な職業性ストレス測定ツールとして設計されている。

立正大学 心理学部 臨床心理学科との産学連携により、BJSQ以外の指標がストレス反応・就労継続意図と関連することが学術的に示されており（日本健康心理学会第32回大会発表）、包括的な指標測定の有用性が担保されている。

理論的枠組みの活用方法

本理論的枠組みは、以下の3層でラフールサーベイのシステムに標準実装されている。

①測定機能への実装
職業性ストレス簡易調査票（BJSQ）57項目をシステム標準搭載し、法定ストレスチェックとして利用可能にしている。企業規模・業種を問わず、全従業員が定期的に統一基準で職業性ストレスを測定できる環境を提供する。

②分析・可視化機能への実装
ダッシュボード機能にて、ストレッサー（業務負荷・裁量度）と緩衝要因（上司・同僚サポート）を部署別・属性別に分解・可視化する。業界ベンチマーク比較機能により、自社組織の強み・課題を客観的に特定できる設計になっている。

③セルフケア支援機能への実装
サーベイ回答後、従業員個人のストレス反応パターンに基づいて、セルフケアのアドバイスがシステムから自動表示される。このアドバイスコンテンツは職業性ストレスモデルの知見を元に設計されており、専門職個人の力量に依存せず、標準化されたロジックでサービス品質を担保している。

ラフールサーベイ | **株式会社ラフール**

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	調査期間：2019年4月～5月 21の企業・事業所の従業員数 n=2,199名 男性：1,374名（62.5%）、女性：825名（37.5%） 平均年齢：31歳 平均勤続年数：11年
	介入・要因	ラフールサーベイを活用した組織調査 ストレスに影響する因子をストレスチェック以外の項目との相関関係を解析する
	比較対象	なし
	アウトカム	調査内容：職業性ストレス簡易調査票57項目、自主設計された独自設問84項目
	エビデンスの水準	単純前後比較などの準実験的研究（介入研究）
学術介入	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	A：学術研究機関等による科学的な効果検証 永井 智、佐藤秀行、高橋尚也 立正大学 心理学部 臨床心理学科 日本健康心理学会第32回大会 「ストレスチェックの拡張による包括的な職業性ストレス把握の試み」 https://www.jstage.jst.go.jp/article/jahpp/32/0/32_157/_article/-char/ja/

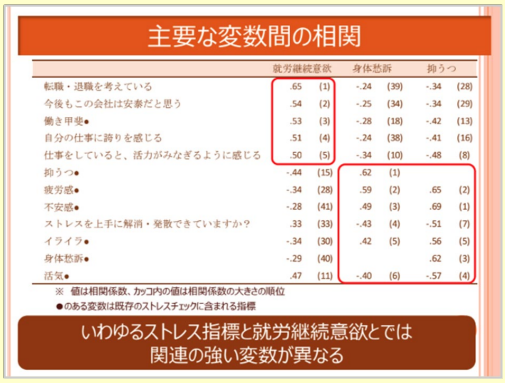
該当する効果		
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	
	10. 仕事のストレス要因低減	○
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	
	12. 周囲のサポート力向上	
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブセンティーイズム改善	
	16. プレゼンティーイズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実証結果

研究では、従来のストレスチェック項目に加え、会社に対する考え（就労継続意図）や会社の経営状況への認知等を新たな項目を追加し、ストレス反応への影響相関分析を行った。

分析のアウトカム指標としては，ストレス反応の主要な要因である身体愁訴と抑うつに加え，就労継続意図を設定した。各変数とその他の変数との関連を検討した結果，就労継続意図と，ストレス反応である身体愁訴および抑うつとでは，相関の強い変数が異なっていた (Table1)。

<Table1：主要なアウトカム指標との関連要因>



特に就労継続意図は，一般的な仕事の負荷に関する変数よりも，経営状況や経営層への信頼など，会社の経営状況への認知等との関連が強く示された (Table2)。

<Table 2 ：就労継続意欲に特に関連する変数>

