

一般社団法人CREDO 御中

ストレスチェック 組織分析レポート

2025年12月14日

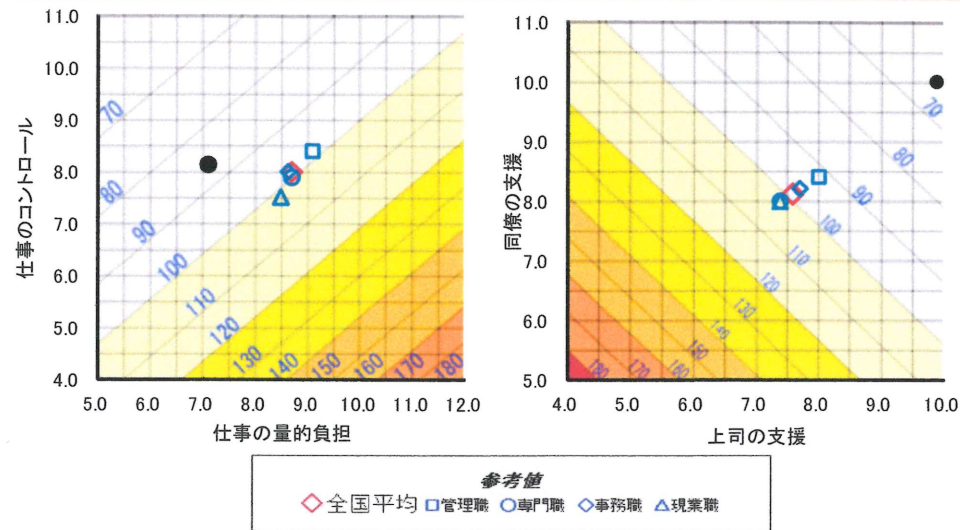
目次

1. 実施概要
2. 組織全体
3. 高ストレス者割合の結果
4. アクションチェックリスト

1. 実施概要

- 調査期間
 - 2025年10月31日～2025年11月18日
- 対象者
 - 有効回答者数:8名(男性2名、女性6名)
 - 分析対象外:2名
- 平均年齢
 - 51.6歳
- 調査票
 - 職業性ストレス簡易調査票(57項目)

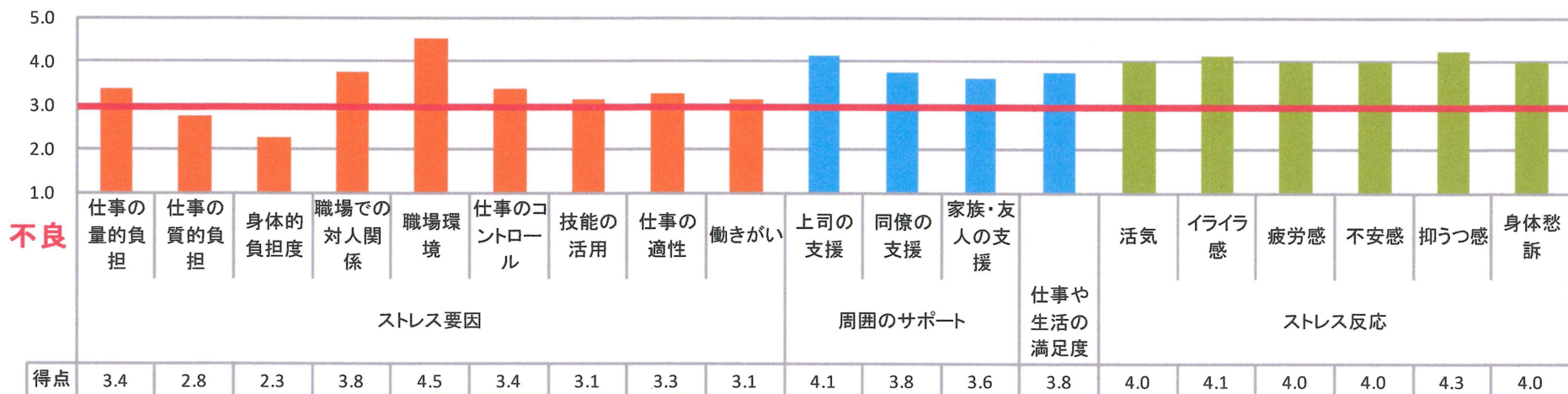
2-1. 組織全体 分析結果



分析対象	全体	男性 2名	女性 6名
尺度	平均点	健康リスク (全国平均=100)	
量的負担	7.1	量コントロール 90	総合健康 リスク 56
コントロール	8.1		
上司の支援	9.9	職場の 支援	
同僚の支援	10.0	62	

プロフィール得点

良好



2-2. 一般社団法人CREDO様 考察

・一般社団法人CREDO様の全体の総合健康リスクは「56」と全国のストレスチェック平均値の「100」を「44ポイント」大きく下回る結果となり、昨年度の総合健康リスク「61」も下回る非常に良好な数値となりました。(本年度も当社契約団体の中では最も数値が良い団体) 総合健康リスクは未来を示す将来の数値ともいわれています。一般社団法人CREDO様の数値につきましては他社との比較においても相当に良い数値が引き続き維持されております。

・プロフィール得点の下段をご確認いただくと、仕事の質的負担についてはご負担感は増加している様子です。(※去年3.0／今年2.8) 少しだけ気になる点としましては、働きがいに関する数値が減少傾向にある点(去年3.6／今年3.1) と家族・友人の支援に関する数値が減少傾向にある点(去年4.2／今年3.6)の2点となります。

・引き続き「職場での対人関係」、「職場環境」、「上司の支援」、「同僚の支援」、「仕事や生活の満足度」などの数値が非常に高く、ストレス反応値も全体的に良好なことから従業員は非常に働きやすい職場と感じている様子です。

・高ストレス者比率につきましても、本年度も昨年に引き続き0%(0名)でした。※高ストレス者比率は全国平均10%が平均値で、直近の当社平均データでも13%でした。引き続き、次年度以降も0%になるようにコミュニケーション良く業務に取り組んでいただきますようよろしくお願いいたします。

3. 高ストレス者割合の結果

	人数	高ストレス者 割合	高ストレス者 人数
全国		約10%	
組織全体	10	0%	0

・厚生労働省の想定で約10%が高ストレス者として抽出される水準で、組織全体では「0%」と良好な結果でした。

・引き続き働きやすい職場づくりを維持し、ストレスを軽減することや、相談窓口の設置・積極的なPR等、心身の不調を相談し易い環境を整えることをお勧め致します。

4-①. アクションチェックリスト（職場環境改善のヒント集）

領域		アクション項目	「仕事のストレス判定図」との対応			
			仕事の 量的 負担	仕事の コントロール	上司の 支援	同僚の 支援
A	作業計画の参加と情報の共有	1. 作業の日程作成に参加する手順を定める 作業の分担や日程についての計画作成に、作業者と管理監督者が参加する機会を設ける。		◎		
		2. 少数人数単位の裁量範囲を増やす 具体的なすめ方や作業順序について、少数単位又は作業担当者ごとに決定できる範囲を増やしたり再調整する。		◎		
		3. 個人あたりの過大な作業量があれば見直す 特定のチーム、又は特定の個人あたりの作業量が過大になる場合があるかどうかを点検して、必要な改善を行う。	◎	○	○	○
		4. 各自の分担作業を達成感あるものにする 分担範囲の拡大や多能化などにより、単調な作業ではなく、個人の技量を生かした達成感が得られる作業にする。		◎	○	
		5. 必要な情報が全員に正しく伝わるようにする 朝の短時間のミーティングなどの情報交換の場を設け、作業目標や手順が各人に伝わり、チーム作業が円滑に行われるように、必要な情報が職場の全員に正しく伝わり、共有できるようにする。		◎	○	○
B	勤務時間と作業編成	6. 労働時間の目標値を定め残業の恒常化をなくす 1日、1週、1か月後との労働時間に目標値を設け、ノー残業デーなどを運用することなどで、長時間労働が当たり前である状態を避ける。	◎	○		
		7. 繁盛期やピーク時の作業方法を改善する 繁盛期やピーク時などの特定時期に個人やチームに作業が集中せず作業の負荷や配分を公平に扱えるように、人員の見直しや業務量の調整を行なう。	◎	○		
		8. 休日・休暇が十分取れるようにする 定められた休日日数がきちんと取れ、年次有給休暇や、リフレッシュ休暇などが計画的に、また必要に応じて取れるようにする。	◎	○		
		9. 勤務体制、交代制を改善する 勤務体制を見直し、十分な休養時間が確保でき、深夜・早朝勤務や不規則勤務による過重負担を避けるようにする。	◎	○	○	
		10. 個人の生活条件に合わせて勤務調整ができるようにする 個人の生活条件やニーズに応じて、チーム編成や勤務条件などが柔軟に調整できるようにする。（例：教育研修、学校、介護、育児）	◎	○	○	○
C	円滑な作業手順	11. 物品と資材の取り扱い方法を改善する 物品と資材、書類などの保管・運搬方法を工夫して負担を軽減する。（例：取り出しやすい保管場所、台車の利用、不要物の除去や整理整頓など）	◎	○		
		12. 個人ごとの作業場所を仕事しやすくする 各自の作業場のレイアウト、姿勢、操作方法を改善して仕事しやすくする。（例：作業台の配置、肘の高さでの作業、パソコン操作方法の改善など）	◎	○		
		13. 作業の指示や表示内容をわかりやすくする 作業のための指示内容や情報が作業中いつでも容易に入手し確認できるようにする。（例：見やすい指示書、表示・ラベルの色分け、標識の活用など）	○	◎	○	
		14. 反復・過密・単調作業を改善する 心身に大きな負担となる反復作業や過密作業、単調作業がないかを点検して、適正な負担となるよう改善する。	◎	○		
		15. 作業ミス防止策を多面に講じる 作業者が安心して作業できるように、作業ミスや事故を防ぎ、もし起こしても重大な結果に至らないように対策を講じる。 （例：作業手順の標準化、マニュアルの作成、チェック方法の見直し、安全装置、警報など）	◎	○		

※原案：平成16年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究」
職場環境改善のためのヒント集（アクションチェックリスト）作成ワーキンググループ

4-②. アクションチェックリスト（職場環境改善のヒント集）

領域		アクション項目	「仕事のストレス判定図」との対応			
			仕事の 量的 負担	仕事の コントロール	上司の 支援	同僚の 支援
D	作業 環境	16. 温熱環境や音環境、視環境を快適化する 冷暖房設備などの空調環境、照明などの視環境を整え、うるさい音環境などを、個々の作業者にとって快適なものにする。	○	○	○	○
		17. 有害環境源を隔離する 健康を障害するおそれのある、粉じん、化学物質など、人体への有害環境源を隔離するか、適切な防護対策を講じる。	○			
		18. 職場の受動喫煙を防止する 職場における受動喫煙による健康障害やストレスを防止するため、話し合いに基づいて職場の受動喫煙防止対策をすすめる。			◎	◎
		19. 衛生設備と休養設備を改善する 快適で衛生的なトイレ、更衣室を確保し、ゆとりとくつろげる休憩場所、飲料設備、食事場所や福利厚生施設を備える。	◎		○	○
		20. 緊急時対応の手順を改善する 災害発生時や火災などの緊急時に適切に対応できるように、設備の改善、通路の確保、全員による対応策と分担手順をあらかじめ定め、必要な訓練を行なうなど、日頃から準備を整えておく。	○	○	○	
E	職場 内の 相互 支援	21. 上司に相談しやすい環境を整備する 従業員が必要な時に上司や責任者に問題点を報告し、また相談しやすいように普段から職場環境を整えておくようにする。 (例:上司に相談する機会を確保する、サブリーダーの設置、相談しやすい職場のレイアウトを工夫するなど)			◎	○
		22. 同僚に相談でき、コミュニケーションがとりやすい環境を整備する 同僚間でさまざまな問題点を報告しあい、また相談しあえるようにする。(例:作業グループ単位で定期的な会合を持つ、日報やミーリングリストを活用するなど)			○	◎
		23. チームワークづくりをすすめる グループ同士でお互いを理解し支えあい相互に助け合う雰囲気生まれるように、メンバーで懇親の場を設けたり研修の機会を持つなどの工夫をする。			◎	◎
		24. 仕事に対する適切な評価を受け取ることができる 作業者が自分の仕事のできや能力についての評価を、実績に基づいて、納得できる形で、タイミングよく受け取ることができるようにする。			◎	○
		25. 職場間の相互支援を推進する 職場や作業グループ間で、それぞれの作業がしやすくなるように情報を交換したり、連絡調整を行ったりするなど、相互支援を推進する。	○	○	○	○
F	安心 できる 職場 のしくみ	26. 個人の健康や職場内の健康問題について相談できる窓口を設置する 心の健康や悩み、ストレス、あるいは職場内の人間関係などについて、気兼ねなく相談できる窓口または体制を確保する。(例:社内のメンタルヘルス相談窓口の設置)	○	○	○	○
		27. セルフケアについて学ぶ機会を設ける セルフケア(自己健康管理)に役立つ情報を提供し、研修を実施する。(例:ストレスへの気づき、保健指導、ストレスへの上手な対処法など)	○	○	○	○
		28. 組織や仕事の急激な変化にあらかじめ対処する 組織や作業編成の変更など職場の将来計画や見通しについて、普段から周知されているようにする。	○	○	○	○
		29. 昇進・昇格、資格取得の機会を明確にし、チャンス을公平に確保する 昇進・昇格のモデル例や、キャリア開発のための資格取得機会の有無や時期が明確にされ、また従業員に公平にチャンスが与えられることが従業員に伝えられているようにする。		○	◎	○
		30. 緊急の心のケア 突発的な事故が生じた時に、緊急処置や緊急の心のケアが受けられるように、あらかじめ職場内の責任者や産業保健スタッフ、あるいは社外の専門家との連絡体制や手順を整えておく。	○		○	

※原案:平成16年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「職場環境等の改善等によるメンタルヘルス対策に関する研究」
職場環境改善のためのヒント集(アクションチェックリスト)作成ワーキンググループ

付録

対象年	2025 年分		検査実施年月	2025年10月
検査を実施した者	3	1:事業場選任の産業医 2:事業場所属の医師(1以外の医師)、 保健師、看護師又は精神保健福祉士 3:外部委託の医師、保健師、看護師又は 精神保健福祉士	検査を受けた労働者数	10人
面接指導を実施する予定 の医師	3	1:事業場選任の産業医 2:事業場所属の医師(1以外の医師) 3:外部委託先の医師	高ストレス者数	0人
			面接指導対象者数	0人
			面接指導を受けた労働 者数	0人
集団ごとの分析の実施の 有無	1	1:検査結果の集団ごとの分析を行った 2:検査結果の集団ごとの分析を行っていない		