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。

健康管理システムHealthCore

株式会社ヒューマネージ

「フィジカル」「メンタル」「ソーシャル」３つの健康情報を一元管理。データに基づく根拠ある健康経営推進・健康課題解決を支援

https://healthcore.humanage.co.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）

従業員の健康情報を手間なく一元管理し、一連業務の工数を大幅に削減できる健康管理システムです。健康状態を見える化し、企業の健康経営の推進を加速させます。

■担当者の業務工数を大幅に削減

有所見者の自動判定、就業判定から面談や二次健診の受診勧奨、
労基署報告書の作成までを効率的に行うことができる。
タスクや実施状況をダッシュボードで把握可能。

■「多重リスク管理機能」で不調者をいち早くフォローアップ

ストレスチェックや残業時間等の健康データと掛け合わせて、不調リスク者を抽出可能。

■年間60万人以上の受検実績を誇るストレスチェック、エンゲージメントサーベイが標準搭載

・ストレスチェック：法定項目に加えて、ストレス反応を改善するための重要な要素“コーピング”と“レジリエンス”を測定可能。
・エンゲージメントサーベイ：組織資源だけでなく、エンゲージメントを高める個人特性である”ジョブ・クラフティング”を測定することで組織改善だけでなく人材育成としても活用できる。
・測定した結果を分析し、担当者・管理職向けの結果報告会を実施。また、従業員向けの研修動画やWEBラーニングの提供を行っている。

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）

Healthcoreを導入したことにより、導入企業から以下のような評価をいただいている。
これまでは、ご担当者が約200名分の従業員の健康診断結果を手入力しており、作業効率が非常に悪く、本来注力すべき実施後のフォローまで手が回らないという課題があった。
導入後は、健康診断の結果を自動でデータ化できるようになり、データ化にかかる工数を従来の4分の1まで削減することができた。
また、健康診断とストレスチェックの結果を1つのシステムで一元管理できるようになったことで、両者のデータを掛け合わせた分析が可能となり、心身両面からフォローが必要な従業員や部署を把握し、個別対応ができるようになった。
さらに、従業員向けマイページを通じてリマインドや健康情報の発信を行うことで、セルフケアの促進や健康リテラシーの向上にもつながっており、現場からも高い評価を得ている。

理論的裏付け（500字以内）

健康経営サーベイSeedsは、社員の心身の健康状態が業務パフォーマンスにどう影響するかを以下の理論に基づき科学的に分析。

・プレゼンティーズム理論：出社しているが、心身の不調によりパフォーマンスが低下している状態
・アブセンティーズム理論：従業員が職場を欠勤する行動やその背景要因
・ソーシャル・ジェットラグ理論：平日と休日の睡眠リズムのズレが健康に悪影響を与える

また、“活性度”や“プレゼンティーズム損失額”を分析した「プレゼンティーズム評価分析レポート」を標準項目として搭載し、「睡眠」「運動習慣」「飲酒・喫煙」、そして「テレワーク」が、組織の生産性にどの程度、影響を与えているのか定量的に把握することが可能。
上記の項目は、健康経営優良法人認定における重要な指標の一つとなっているため、調査票記入への活用もできHealthcore利用企業における147社が健康経営度優良法人2025
に認定された。（https://hmi.page.link/LhxFSyPmtrK7d2w18）

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）

第34回　産業・組織心理学会 共同研究「コーピングによるストレス反応の改善効果　-2年間のデータを用いた縦断的検討」（優秀学会発表賞）

実証評価の結果概要（500字以内）

ストレスチェックCo-Laboの2年間の縦断研究では、認知による対処のストレス反応改善効果を三要因分散分析したところ、ストレッサーの程度に関わらず、認知コーピングの増加群は2年目のストレス反応の改善効果が、減少群は悪化傾向が認められた。本サービスを用いて、個人のコーピングを測定することで、コーピングが低い人はストレス反応が高まりやすいため、事前の学習やケアが有効とされる。
エンゲージメントサーベイQraftの分析では、ジョブ・クラフティングとエンゲージメントに強い相関（0.71）が認められ、この結果は、ジョブ・クラフティングが従業員のエンゲージメント向上に寄与する重要な要因であることを統計的に示している。
ストレッサーの状態に応じて、コーピングとジョブ・クラフティングを使い分けることで、より効果的なストレスマネジメントが可能となる。HealthCoreで標準搭載しているエンゲージメント・サーベイQraftでは、個人特性と組織資源の両面から心理的健康と業務パフォーマンスの向上を支援する。

健康管理システムHealthCore　株式会社ヒューマネージ

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＞
Healthcore導入企業へ、導入1年後に導入後の効果などについてインタビューを実施。
https://healthcore.humanage.co.jp/talk/001750.html
https://healthcore.humanage.co.jp/talk/001745.html

＜提供サービス＞
健康管理システム「HealthCore」

＜人数＞
企業①約800名
企業②約200名

＜利用期間＞
企業①2023年～
企業②2024年～

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

＜企業①＞
成果：残業時間を速報値として毎週上長へ共有したうえで、情報を『HealthCore』へ登録。残業時間が可視化されることで、長時間労働が発生している部門へいち早く注意喚起ができるようになった。(4)(19)
　　健康診断について『HealthCore』を導入したことで未受診者の把握が容易になり、受診率100%を継続にも繋がっている。
コメント：導入前に期待していたとおり、一元管理によりエラーが激減し、健康管理担当者の業務負荷が大幅に軽減された。(2)(3)
例えば健康診断とストレスチェックの結果をクロス分析し、長時間労働など健康リスクの高い従業員を抽出する際も、以前は膨大な時間を要していたが、『HealthCore』なら容易にクロス分析が可能。(1)(4)(8)(19)
ストレスチェック実施後の集団分析報告会にて、結果に基づく詳細な報告を受け、その内容を踏まえ、『HealthCore』で高ストレス者を抽出し、必要に応じて産業医の面談を実施するなど、職場環境の改善に取り組んでいる。(11)(12)(13)

＜企業②＞
成果：健康診断の二次健診対象者を産業医と相談した上で独自の基準に沿って、絞り込み機能を使って対象者を抽出。ストレスチェック『Co-Labo』と健康診断の結果を一元管理できるので、健康リスクが高い従業員の抽出が以前よりも格段に容易になった。(3)(4)(8)(19)
健康診断結果管理にかかる作業時間を1/4程度まで削減。（一人当たり最大60分ほどかかる作業を15分程度まで短縮）(2)(3)
『HealthCore』のシステムから従業員に通知するようになってからは、二次健診結果の提出率が高まり、期日までの提出が厳しい場合も何かしらの反応が返ってくるようになった。(7)(9)
コメント：作業効率が大幅に高まり、高リスク者の抽出が容易になった。また、二次健診結果提出率が高まった。(14)
今後も健康管理に役立つ情報や、相談窓口のリンクを掲載するなどしてコンテンツを拡充し、マイページを通じて従業員に多くの気づきを提供していきたい。

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		業種	分類不能の産業
	部署名・役職		従業員規模	50人以上1,000人未満
	企業名②		業種	卸売業、小売業
	部署名・役職		従業員規模	50人以上1,000人未満
	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			

健康管理システムHealthCore　株式会社ヒューマネージ

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＞
導入企業へ、ストレスチェック実施、健康増進施策、健康経営の取り組みなどについてインタビューを実施。
https://hr-age.humanage.co.jp/interview/4791/

＜提供サービス＞
ストレスチェック「Co-Labo」

＜人数＞
約3200名

＜利用期間＞
2018年～

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

■ストレスチェック集団分析結果を用いた職場環境改善研修／上長支援
部長を含めた管理職3名以上でグループになり、部署ごとのストレスチェック結果を用いて、部長を中心に改善策や、今後より良くしていきたい箇所を議論して改善案を作成。(7)
特にポジティブアプローチとして、部署での成功体験や、強みなど理想像を共有して実現するために必要な課題を整理。(2)
案を出す中で取り組むテーマを最終的には1つ絞り、具体的に実行するプランまでを話し合って決めている。

また、総合健康リスク、高ストレス者率が一定以上の部署を対象に、産業医・保健師が部署に所属する従業員の面談を実施。(1)
その上で、個人が特定できない範囲で得られたストレス要因の傾向などを上長にフィードバックすることに活用し、実施している。(2)(4)
フィードバックの内容は上長の認識と一致していることが多く、上長からは、「医療職と認識が一致して安心した」「引き続き対応していきたい」と言ったコメントをもらっている。
周囲が不調に気づいていない体調不良者も含まれていたが、この施策がきっかけで早期に対処することができ、上長が状況把握することで仕事のストレス要因低減にも繋がった。(8)(10)(11)(12)(14)

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		業種	情報通信業
	部署名・役職		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			

健康管理システムHealthCore　株式会社ヒューマネージ

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

導入企業へ、ストレスチェック実施、健康増進施策、健康経営の取り組みなどについてインタビューを実施。
https://hr-age.humanage.co.jp/interview/3418/

＜提供サービス＞
ストレスチェック「Co-Labo」

＜人数＞
約53,500名

＜利用期間＞
2015年～

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

■総合健康リスク改善（仕事面・サポート面の健康リスク）に向けた課題抽出と重点ターゲットの設定
従業員の総合健康リスク軽減に向けた取り組みは、ストレスチェック、課題抽出、打ち手の検討・展開という順に行われる。
総合健康リスクの悪化をもたらした課題を抽出するため、データ分析を実施。分析にあたっては、年代、性別、職位、労働時間、事業場別、働き方（テレワーク、フレックス等）など、さまざまな切り口で数値を精査。管理職（年代毎）、管理職以外でストレス要因が把握できた。(2)(4)
その結果、例年全国平均を大きく下回る結果が出ており、取り組みが一定の成果を上げているものと思われる。(10)

■健康経営に関するモニタリング指標
同社では企業の持続的成長に向けて、身体の健康・心の健康・ワークエンゲイジメント・プレゼンティーイズム・アブセンティーイズムを主要な観点とした健康経営に関するモニタリング指標を設定されている。
ストレスチェック結果を活用し、モニタリングを実施し、プレゼンティーズム・アブセンティーズムの結果について2024年度は前年度と比較し改善の傾向がみられている。(15)(16)(17)

ストレスチェック「Co-Labo」を活用し、従業員の総合健康リスクを可視化・ストレス原因の分析をすることで、職場改善を実現している。(8)
特に、年代・職位別の詳細分析により、40代管理職と一般社員を重点ターゲットに設定し、個別面談やラインケア強化などの施策を展開。(1)(7)
結果として、上司・同僚からのサポート指標が改善し、総合健康リスクも低下。(11)(12)
データに基づく戦略的なアプローチが、健康経営の推進と心理的安全性の向上に貢献している。

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		業種	分類不能の産業
	部署名・役職		従業員規模	10,000人以上
	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			

健康管理システムHealthCore

株式会社ヒューマネージ

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

HealthCoreでは、健康経営の実践を支援するために、標準機能として「健康経営サーベイSeeds」を搭載しています。
「健康経営サーベイSeeds」では、健康経営優良法人の調査項目にもなっているプレゼンティーズム（生産性）(16)、アブセンティーズム(15)をはじめ、心身の健康状態に影響を与えるといわれている「睡眠」「運動習慣」「飲酒・喫煙」(14)、ワークエンゲージメント(17)、そして「テレワーク」による業務の影響についての設問からなるサーベイを実施することで組織状況を把握することができます。（4）
また、「健康経営サーベイSeeds」では、アブセンティーズム・プレゼンティーズム・エンゲージメント・生活習慣スコアを全国平均と比較できる「健康経営度調査サマリー」レポートを提供しています。（3）（11）

提唱者：桜美林大学 リベラルアーツ学群長、教授　種市康太郎氏
（専門：臨床心理学、産業精神保健、産業ストレス研究）

理論的枠組みの活用方法

■健康経営サーベイSeeds活用方法
社員の心身の健康状態が業務パフォーマンスにどう影響するかを以下の理論に基づき科学的に分析。

・プレゼンティーズム理論：出社しているが、心身の不調によりパフォーマンスが低下している状態
・アブセンティーズム理論：従業員が職場を欠勤する行動やその背景要因
・ソーシャル・ジェットラグ理論：平日と休日の睡眠リズムのズレが健康に悪影響を与える

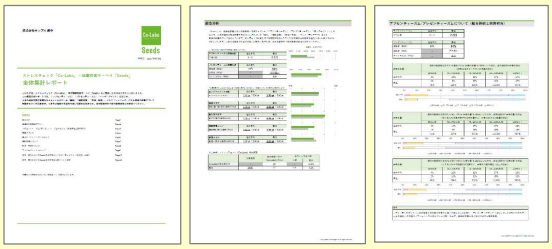
標準搭載の「プレゼンティーズム評価分析レポート」では、“活性度”や“プレゼンティーズム損失額”を可視化。
「睡眠」「運動習慣」「飲酒・喫煙」「テレワーク」などの生活習慣が組織の生産性に与える影響を定量的に把握。

健康経営度調査サマリーでは、アブセンティーズム・プレゼンティーズム・エンゲージメント・生活習慣スコアを全国平均と比較できるレポートを提供。これを活用し、上司や周囲へのフィードバックを通じて、心理的安全性やサポート力の向上を促進し、ワーク・エンゲージメントの向上にもつなげることができます。

これにより、健康経営優良法人認定に必要な指標の整理や調査票記入の支援が可能となり、制度・施策体系の整理にも活用することができ、さらに、人事・産業保健業務における集計・分析作業の効率化と負担軽減を実現し、担当者の業務負荷を大幅に削減することができます。

Healthcore利用企業における147社が健康経営度優良法人2025に認定されています。
（ https://hmi.page.link/LhxFSyPmtrK7d2w18）

※分析レポートサンプル例



健康管理システムHealthCore

株式会社ヒューマネージ

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	ストレスチェックCo-Labo57+利用企業
	介入・要因	コーピングによるストレス反応の改善効果～2 年間のデータを用いた縦断的検討～
	比較対象	経年比較
	アウトカム	ストレス反応
	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	第34回　産業・組織心理学会 共同研究「コーピングによるストレス反応の改善効果-2年間のデータを用いた縦断的検討」（優秀学会発表賞）

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

ストレスチェックを2か年連続で受検している従業員を対象に、認知による対処のストレス反応改善効果を三要因分散分析したところ、ストレッサーの程度に関わらず、認知コーピングの増加群は2年目のストレス反応の改善効果が、減少群は悪化傾向が認められた。

本サービスを用いて、個人のコーピングを測定することで、コーピングが低い人はストレス反応が高くなる傾向があるため、コーピングについて学ぶ機会を与えたり、事前にケアをすることでストレス反応軽減に繋げることができる。
測定に加えて一人一人に結果を踏まえたアドバイス、学習機会を与えることで、ヘルスリテラシー向上にも寄与する。

健康管理システムHealthCore

株式会社ヒューマネージ

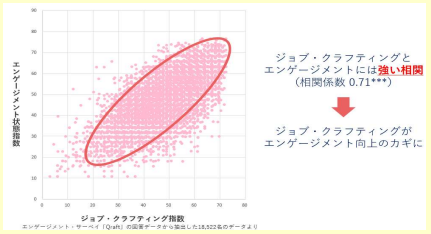
様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	エンゲージメントサーベイQraft
	介入・要因	ジョブ・クラフティングの効果
	比較対象	2022年にエンゲージメントサーベイQraftとストレスチェックCo-Laboを受検した対象
	アウトカム	エンゲージメント状態、ストレス反応
	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	学術研究機関等が介在しない独自の効果検証
	（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	

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

弊社が実施したエンゲージメントサーベイおよびストレスチェックの受検データをもとに分析を行った結果、ジョブ・クラフティングとエンゲージメントの間には強い相関（相関係数0.71）が認められた。
この結果は、ジョブ・クラフティングが従業員のエンゲージメント向上に寄与する重要な要因であることを統計的に示している。
加えて、ジョブ・クラフティングにはストレス状態の改善効果も確認されており、ストレスマネジメントの手法としても有効性が認められる。
ストレッサーの状態に応じて、コーピング（対処行動）とジョブ・クラフティングを適切に使い分けることが、より効果的なストレスマネジメントにつながると考えられ、両者を組み合わせることで、従業員の心理的健康と業務パフォーマンスの向上が期待することができる。



また、Qraftではワーク・エンゲージメントの度合いを3つの段階に分けて測定・分析。一人ひとりに向けた個人結果フィードバックや、学習コンテンツ提供により、個人のワーク・エンゲージメント向上・人材開発に寄与する。