

## よりよい人間関係と組織づくり

## ワークライフ・エンカレッジ株式会社

<https://worklife-e.com/company>

## 職場での豊かな人間関係を育み、効果性・健全性・自己革新性の高い組織を作りましょう

提供可能エリア(可能エリアが青塗)				サービスの概要・特徴
北海道	東北	関東	甲信越	メンタルヘルス、キャリア、コミュニケーションを統合した教育研修やワークショップを提供することで、一人ひとりをエンパワーし、組織の活性化に繋がります。
北陸	東海	近畿	中国	
四国	九州	沖縄	海外	
提供可能法人規模(◎:実績あり、○:提供可)				アクティブリスニング、アサーティブコミュニケーションのトレーニングにより、自他尊重のコミュニケーションスキルとマインドを身につけ、心理的安全性の高い職場づくりに繋がります。
50人未満	1,000人未満	10,000人未満	10,000人以上	
○	◎	◎	◎	
サービスの目的・期待される効果				各種サーベイやストレスチェックの集団分析結果を用いて、「職場ドック」のような従業員自らによる職場環境改善の取組みを支援します。
【凡例】◎:実証評価>●:理論的裏付け>○:ユーザー評価				
基盤整備	法制度対応	-		
	制度・施策体系の整理	-		
	人事・産業保健業務の効率化・負担減	-		
	組織状況の把握	-		
取組の普及・浸透	サーベイ受検率向上	-		
	相談窓口の利用率・認知率向上	-		
	プログラムへの参加率・利用率向上	-		
	不調の早期発見・対応	-		
	ヘルスリテラシー・意識向上	-		
	仕事のストレス要因低減	○		
	心理的安全性・上司のサポート力向上	◎		
心の健康・業務パフォーマンス	周囲のサポート力向上	◎		
	生活習慣の改善	-		
	健康状態・心理指標改善	-		
	アブゼンティーズ改善	-		
	プレゼンティーズ改善	-		
	ワーク・エンゲージメント向上	-		
	従業員エンゲージメント向上	-		
労務指標改善(離職率、残業時間等)	-			
導入企業の評価				対話型組織開発の手法アプリアイティブ・インクワイアリーやラボラトリー方式の体験学習を用いた研修やワークショップを、訓練や研究を重ねたファシリテーターが行います。それにより、グループダイナミクスの効果を最大限に活かして、自己理解・他者理解を促進し、よりよい職場づくりのために、自己理解を深め、他者と豊かな関係を築くために自分はどうしたらよいかを体験的に学ぶことができます。
＜顧客企業の声＞				
参加者が楽しげに熱中して取り組んでおり、よい研修だった。大多数の参加者から、「講師の説明は導入から概要説明、ロールプレイに至るまで非常に分かりやすく役立つ」と評価された。弊社のニーズを理解いただき、より良い研修開催に向けて尽力していただけた結果だと評価する。				
＜参加者の声＞				繰返し受講したい、他の階層にも必要な研修である、これまでに色々な研修を受講したが一番楽しかった。88.8%が、満足、やや満足。97.1%が、わかりやすい、ややわかりやすい。今後活用できるかは、94.1%が、とてもそう思う、そう思う。
繰返し受講したい、他の階層にも必要な研修である、これまでに色々な研修を受講したが一番楽しかった。				
88.8%が、満足、やや満足。97.1%が、わかりやすい、ややわかりやすい。今後活用できるかは、94.1%が、とてもそう思う、そう思う。				

## よりよい人間関係と組織づくり

## ワークライフ・エンカレッジ株式会社

<https://worklife-e.com/company>

## 理論的裏付け

## 採用している理論の概要

<利用者・非利用者間の比較実証>

当社が実施した管理職に対するアプシエイティブ・インクワイアリーを通じて、他者への尊重の態度が、非実施者との比較により有意に向上したことが確認されている。

<複数の研究からの理論の有効性>

津村俊充、中村和彦らの研究から、ラボラトリー方式の体験学習がもたらす効果が確認されている。

## 実証評価

## 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

学術研究期間等が介入しない独自の効果検証

## エビデンスの水準

ランダム化比較試験

非ランダム化比較試験

単純前後比較などの準  
実験的研究

コホート研究

横断研究または症例対  
照研究

## 実証評価の結果概要

実施群（研修参加）30名、統制群（研修不参加）34名に対し、「アプシエイティブ尺度」（自己尊重、他者尊重、コンプリメント、対話とつながり、楽観性、不寛容の6因子構造）（木下，2018）を用いて、研修1週間前、研修1週間後のプリ・ポスト調査を行った。

2要因混合計画の分散分析をおこなった結果、「アプシエイティブ尺度」合計得点と、下位尺度「他者尊重」に、事前事後と群間の交互作用が見られ、統制群と比べ、実施群の得点が、研修後に有意（ $p < .05$ ）に上昇することが確認された。

