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。

ワーク・ライフ・クラフティングサービス

株式会社パソナセーフティネット

ライフデザイン経営を支援。日常の小さな工夫で仕事と生活の好循環を生み出しウェルビーイングを高める実践プログラム

https://www.safetynet.co.jp/service/work/training/

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）

概要
ワーク・ライフ・クラフティング（WLC）は、日常の中で実践できる小さな工夫（クラフト）を通じて、仕事と私生活の好循環を生み出すことを目的とした研修プログラムです。株式会社パソナセーフティネットと東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス社会連携講座との共同事業研究において、櫻谷あすか特任講師がジョブ・クラフティング研究やワーク・ライフ・バランス研究の知見をもとに「ワーク・ライフ・クラフティング（WLC）」を構築し、これに基づいて本研修プログラムを開発しました。

内容
講義とワークを通じて仕事と生活の相互作用を振り返り、自分に合った実践計画を作成します。業務や生活を大きく変えるのではなく、日常で無理なく続けられる小さな工夫を実践し、ウェルビーイングの向上を目指します。

研究成果
女性労働者を対象とした効果検証（オンライン研修120分×２回実施）では、ウェルビーイングの向上と心理的ストレス反応の低減に寄与する可能性が示され、その研究成果は第33回日本産業精神保健学会において一般演題「優秀賞」を受賞しました。

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）

（株）コーソル（50人以上1,000人未満／人事総務部）の担当者の意見
個人ワークやグループワークが豊富に盛り込まれており、自身のワークやライフを振り返り内省する機会となると同時に、普段接点のない社員や異なるライフスタイルの社員の話を聞くことで新たな発見や気づきが得られたと感じています。これらのワークが相互に作用することで参加者に「クラフティング」のきっかけを提供できたと考えられ、今後も社員一人ひとりがワーク・ライフ・クラフティングを継続することでワークエンゲイジメントの向上が期待されます。

女性従業員を対象に実施した受講者アンケート（（株）パソナセーフティネットと東京大学の共同研究）では、プログラム全体の満足度は83.4%（36名中30名が肯定「そう思う」「どちらかといえばそう思う」）と高評価であり、また心の健康維持に役立ったとの回答は88.9%（32名）、参加しやすさも91.7%（33名）が肯定的に評価されています。精神的症状の発生や時間的負担についても7〜9割が「そう思わない」と回答しており、無理なく取り組める実践的な研修として高く評価されています。

理論的裏付け（500字以内）

ジョブ・クラフティングやワーク・ライフ・バランス(WLB)研究の先行知見を整理し、東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス社会連携講座の櫻谷あすか特任講師が提唱した理論「ワーク・ライフ・クラフティング（WLC）」に基づき設計された研修です。2023年より研修開発を開始し、2024〜2025年に女性労働者を対象とした効果検証を実施しました。本理論は、仕事の意味づけや人間関係、仕事の進め方を主体的に調整するジョブ・クラフティング理論（Wrzesniewski & Dutton）、仕事と生活の相互作用であるスピルオーバー（Greenhausら）、他者との相互作用であるクロスオーバー（Westman、Bakkerら）の知見を取り入れています。本研修では、仕事と生活の双方で主体的な工夫（クラフティング）を促し、労働者のウェルビーイング向上をはかります。効果検証では、ウェルビーイングの向上と心理的ストレス反応の低減に寄与する可能性が示され、その研究成果は第33回日本産業精神保健学会において一般演題「優秀賞」を受賞しました。

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準

（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）

実証評価の結果概要（500字以内）

ワーク・ライフ・クラフティングサービス　株式会社パソナセーフティネット

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

「ワーク・ライフ・クラフティング」は、日常の中でできる具体的な工夫（クラフティング）を通じて、仕事と生活の好循環を生み出すことを目的とした新理論および研修プログラムです。
理論背景は、ジョブ・クラフティングやワーク・ライフ・バランス研究の先行知見を整理し、東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス社会連携講座（DMH）の櫻谷あすか 特任講師が新たに提唱した理論に基づき設計されています。
本研修は、従業員一人ひとりが、仕事や生活での
•時間の使い方の工夫
•役割の取り組み方への工夫
•リソースの活用
といった無理なく続けられる小さな工夫（クラフティング）を日常的に取り入れていくことを目的とした日常実践型の研修です。ワーク・ライフ・クラフティングを通じて、
•仕事と生活の負担感の軽減
•心の健康の維持・向上
•働きがい（ワーク・エンゲイジメント）向上
•ウェルビーイングの向上
•働き続けやすさの向上
といった効果につなげていくことを目指します。
研修内容（2回構成　※実施回数については企業とご相談が可能です。）
【1回目】ワーク・ライフ・クラフティング研修 1回目（2時間）講義とワーク
・仕事と生活の間で起きている影響（スピルオーバー）に関する講義と振り返り（ワーク）
•ワーク・ライフ・クラフティングの考え方に関する講義
•事例を用いたワーク
•自分に合ったワーク・ライフ・クラフティング計画の作成
【2回目】ワーク・ライフ・クラフティング研修 2回目（2時間）　講義とワークが中心
•実践内容の振り返り
•改善版ワーク・ライフ・クラフティング計画の作成
・他者との間で起こる影響（クロスオーバー）に関する講義

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

個人ワーク、グループワークがふんだんに盛り込まれており、自分自身のワークやライフを振り返り、内省するきっかけになると同時に、
普段接点を持つことのない社員や自分とまったく異なるライフスタイルの社員の話を聞くことで、改めての発見、気づきが得られたように感じる。
個人ワーク、グループワークが上手く作用することで参加者に"クラフティング"のきっかけを提供することができたと考えているので、
今後も社員一人一人がワーク・ライフ・クラフティングを続けていくことで、ワーク・エンゲイジメントの向上につながっていくことが期待できる。
(10)(12)(17)(18)

表．プロセス評価（36名）

全体として、私はこのプログラムに満足している	人数	%
そう思う	10	27.8
どちらかといえばそう思う	20	55.6
どちらかといえばそう思わない	5	13.9
まったくそう思わない	1	2.8
このプログラムは自分の心の健康を保つ役に立った	**人数**	**%**
そう思う	9	25
どちらかといえばそう思う	23	63.9
どちらかといえばそう思わない	3	8.3
まったくそう思わない	1	2.8
このプログラムは私に合っている	**人数**	**%**
そう思う	6	16.7
どちらかといえばそう思う	20	55.6
どちらかといえばそう思わない	9	25
まったくそう思わない	1	2.8
このプログラムは参加しやすい	**人数**	**%**
そう思う	9	25
どちらかといえばそう思う	24	66.7
どちらかといえばそう思わない	2	5.6
まったくそう思わない	1	2.8
このプログラムに参加することで精神的な症状が起きる。（例：落ち込む、不眠）	**人数**	**%**
どちらかといえばそう思う	2	5.6
どちらかといえばそう思わない	14	38.9
まったくそう思わない	20	55.6
私はこのプログラムの参加によって自分の時間が削られているのではないかと気になる。	**人数**	**%**
そう思う	1	2.8
どちらかといえばそう思う	7	19.4
どちらかといえばそう思わない	15	41.7
まったくそう思わない	13	36.1

「株式会社パソナセーフティネットと東京大学との共同研究として実施した効果検証の結果より」

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	株式会社コーソル	業種	情報通信業
	部署名・役職	人事総務部　人事労政課　一般	従業員規模	50人以上1,000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			

ワーク・ライフ・クラフティングサービス　株式会社パソナセーフティネット

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

①ワーク・ライフ・クラフティングの説明

•本共同研究で提案したワーク・ライフ・クラフティング理論とは、働く人が仕事と生活に工夫（クラフティング）を加えることで、仕事と生活間のネガティブなスピルオーバーを減らしポジティブなスピルオーバーを増やすこと、加えて、他者とのネガティブなクロスオーバーを減らしポジティブなクロスオーバーを増やすことを目指したものである。このような工夫を実践することにより、心理的健康やウェルビーイングの向上を目的とする。

•本理論は、仕事の意味づけや人間関係、仕事の進め方を主体的に調整することで仕事への意欲ややりがいを高めるジョブ・クラフティング（Wrzesniewski & Dutton, 2001）の考え方をワーク・ライフ・バランス領域に応用し、加えて、ワーク・ライフ・バランス領域での主要な理論である、仕事と生活の間で起こる相互作用であるスピルオーバー(Greenhaus et al., 1985; 2006)および他者との間で起こる相互作用であるクロスオーバー（Westman. 2001; Bakker et al., 2011)の考えを参考にしている。（https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000028.000048940.html）。

②参考とした理論

ジョブ・クラフティング

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. Academy of management review, 26(2), 179-201.

→ジョブ・クラフティングとは、個人が自らの仕事のタスク境界もしくは関係的境界においてなす物理的・認知的変化と定義され、働く人がタスクや人間関係に工夫（クラフティング）を行うことを指す。ジョブ・クラフティングにより仕事の意味やアイデンティティの変化に繋がると考えられている。（10）、（11）、（12）、(16)、（17）、（18）

ワーク・ライフ・クラフティング

•Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. Human Relations, 65(12), 1539–1559.

•Kerksieck, P., Brauchli, R., de Bloom, J., Shimazu, A., Kujanpää, M., Lanz, M., & Bauer, G. F. (2022). Crafting work-nonwork balance involving life domain boundaries: Development and validation of a novel scale across five countries. Frontiers in psychology, 13, 892120.

ワーク・ライフ・バランスの領域でジョブ・クラフティングを応用する考えが、これまでに提案されている（しかし、スピルオーバーやクロスオーバーの考えを取り入れたワーク・ライフ・クラフティング理論はこれまでになかったことから、本共同研究で新たなワーク・ライフ・クラフティング理論を提案した）。（9）、（12）、（14）、（17）

スピルオーバー

•仕事と生活間のネガティブなスピルオーバーの提案

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. The Academy of Management Review, 10(1), 76–88.

•仕事と生活間のポジティブなスピルオーバーの提案

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. The Academy of Management Review, 31(1), 72–92.

•ネガティブスピルオーバーは、メンタルヘルスや仕事関連アウトカム、生活関連アウトカムに対してネガティブな影響をもつことがメタ分析から示されている。

Amstad FT, Meier LL, Fasel U, Elfering A, Semmer NK. A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. J Occup Health Psychol. 2011;16(2):151-169. doi:10.1037/a0022170

•ポジティブスピルオーバーはメンタルヘルスや仕事関連アウトカム、生活関連アウトカムにポジティブな影響をもつ

Agrawal, M., & Mahajan, R. (2021). Work–family enrichment: An integrative review. International Journal of Workplace Health Management, 14(2), 217–241. https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2020-0056

クロスオーバー（他者との間に起こる相互作用）

ネガティブ クロスオーバー

Westman, M. (2001). Stress and Strain Crossover. Human Relations, 54(6), 717-751. https://doi.org/10.1177/0018726701546002

ポジティブ クロスオーバー

Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Crossover of work engagement among Japanese couples: Perspective taking by both partners. Journal of Occupational Health Psychology, 16(1), 112–125. https://doi.org/10.1037/a0021297

理論的枠組みの活用方法

研修内でワーク・ライフ・クラフティング理論を取り入れている箇所

•研修内で仕事と生活間でのネガティブなスピルオーバーおよびポジティブなスピルオーバーに関する講義を行い、個人ワークおよびグループワークで個人が経験しているスピルオーバーに関して振り返りを行った

•仕事と生活間でネガティブなスピルオーバーが起きている架空の事例を用いて、ネガティブスピルオーバーの分析および、ネガティブスピルオーバーを改善するために実施できる工夫（ワーク・ライフ・クラフティング）を個人ワークおよびグループワーク形式で考えた。

•個人ワークにおいて、参加者自身におけるネガティブスピルオーバーまたはポジティブスピルオーバーを振り返り、それらを改善するためにできる仕事と生活における工夫（ワーク・ライフ・クラフティング）を考え、計画を立案した。その後、グループワークで共有した。

•ネガティブまたはポジティブなクロスオーバーについて、講義形式で解説をした。