

地方経済情報 Weekly No.425

ジョブ・クラフティングでワーク・エンゲイジメントを向上させよう
～仕事(ジョブ)を手作り(クラフト)するとは?～

1. 「ジョブ・クラフティング」とは

「社員のエンゲイジメントを高めるにはどうすればよいか?」と日々苦慮されている経営者も多いと思われます。そのエンゲイジメントを向上させるために有効な概念・手法に「ジョブ・クラフティング(以下「JC」という)」があります。

JCは2001年に米国の2人の学者によって提唱され、その定義は「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」とされており、大きく「業務」「関係性」「認知的」の3つのクラフティングがあります(図表1)。注目されている背景には、業務の高度化・複雑化や労働環境・価値観の多様化などが挙げられます。JCは仕事をより意義深いものにリデザインするためのアプローチであり、従業員のモチベーションや満足度を向上させ、ワーク・エンゲイジメント(仕事のイキキ感)を高めることに有効です。

2. 国内でも効果が実証されてきた JC 導入を当研究所が支援

欧米をはじめ、日本でも JC の研究が行われています。厚生労働省の研究事業によると、2回の JC 研修プログラムを管理職 50 名に実施したところ、ワーク・エンゲイジメントの向上や、心理的ストレスの低減が確認されました(図表2)。さらに、若手労働者における仕事のパフォーマンスの向上も見られました(Sakuraya et al., 2022)。このように科学的にも有効性が立証されてきた JC に対する注目度は、今後高まってくると思われます。

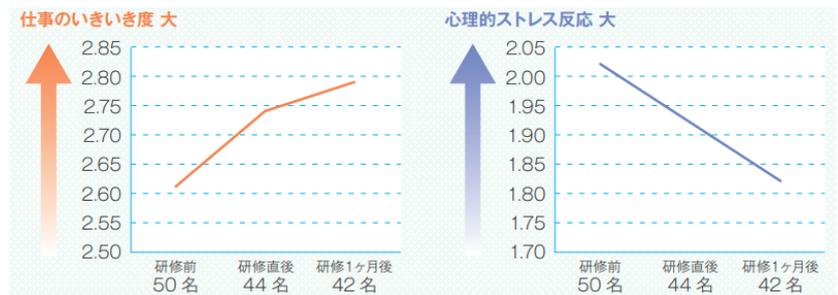
当研究所は県内事業者の伴走支援を行っています。自社従業員のワーク・エンゲイジメント向上に向けて、JC 導入をご検討されてはいかがでしょうか(図表3)。

【図表1】ジョブ・クラフティングの3分類

		変化の対象(変化する境界)	
		タスク(業務)境界	関係的境界
変化の性質	物理的変化	業務クラフティング (業務の内容や方法などの変化)	関係性クラフティング (人との関係性の質や量の変化)
	認知的変化	認知的クラフティング (仕事に関わるものの見方の変化)	

資料: 高尾義明『「ジョブ・クラフティング」で始めよう 働きがい改革・自分発!』, (公財)日本生産性本部, 2021年, p. 25.

【図表2】ジョブ・クラフティングの導入効果



資料: 平成30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)「労働生産性の向上に寄与する健康増進手法の開発に関する研究」(H29-労働一般-004) 研究代表者: 島津明人 研究協力者: 櫻谷あすか

【図表3】ジョブ・クラフティングを導入する対象層(例)

- 目の前の業務をこなすのに手いっぱい、やりがいを感じることができない若手層
- 部下との関係性に悩む管理職
- 役職定年後、再雇用後のシニア層
- 仕事へのやりがいを感じられていない層、心理的ストレスが高い層

資料: 当研究所作成

ジョブ・クラフティングの
試行・導入のご相談、お問合わせ先

公益財団法人 地方経済総合研究所

TEL:096-326-8625 担当: 嶋田・山田

e-mail:info@eri.or.jp

担当: 主任研究員 嶋田 英岳