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。

ハラスメント防止研修：「リスペクト・トレーニング」、「インシビリティマネジメント研修」、「信頼関係の処方箋」 ピースマインド株式会社

最新の心理学や行動科学のエビデンスに基づいた研修プログラムです

https://www.peacemind.co.jp/service/training

サービス分類・提供内容（選択式）			サービス概要・特徴（500文字以内）
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援		①「リスペクト・トレーニング」は、職場における多様性の理解と相互尊重の意識を高めることで、ハラスメントの未然防止を図るプログラムです。価値観の違いに気づき、相手を尊重するコミュニケーション力を養います。ピースマインドは、Netflixのオフィシャルパートナーとして、日本の地域性に合わせたトレーニングの最適化に協力し、2020年よりリスペクト・トレーニングを実施しています。 ②インシビリティマネジメント研修 職場で起こりがちな「無意識の無礼（インシビリティ）」について自らの物事のとらえ方の影響に気づき、より適切な対応を代替行動として身に着けることで、職場の人間関係を改善し、職場がハラスメント発生の温床とならないことを意図したプログラムです。 ③信頼関係構築の処方箋 部下・同僚との関係性を深めるためのコミュニケーションスキルを習得する研修です。承認・傾聴・フィードバックの技法を通じて、職場の信頼と協働を促進します。 ※3つの研修は個別で提供するものとなります。課題や目的をヒアリングさせていただき、より最適なプランをご提案いたします。
	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		

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）

ストレスチェックによって組織的に高ストレス状態にあり導入を決めました。現在、導入より3年目のトレーニングを実施しています。継続したトレーニングが必要と判断しています。引き続き効果を高めていきたいと考えています。
‣参考情報（導入に至るまでの経緯と感じている効果に関するインタビュー記事）
https://www.peacemind.co.jp/leaders_interview/07

▪コミュニケーション活性化・マインド変化
研修以降、従業員同士が「リスペクト～」と声を掛け合うシーンが見られるようになる。褒める行動が増加し、日常的な承認が自然に醸成されているとの報告。

▪高ストレス者割合の減少・相談行動の増加
組織におけるストレスチェック結果で、高ストレス者割合が減少。併せて、従業員からの相談（EAPなど）利用が増加。

▪エンゲージメントの向上・風土改善
グループ全体でのエンゲージメント上昇が認められ、組織風土の改善実感が得られたという声。

▪数値、意思決定への影響
ストレスチェックの組織分析結果を見える化し、数値や図による報告を行うことで、経営層への理解獲得や施策進行がスムーズに。

理論的裏付け（500字以内）

①リスペクトトレーニング
・心理的安全性理論（Amy Edmondson, 1999）
安心して意見を述べられる職場環境が、チームの協働性とハラスメント予防やメンタルヘルスに好影響を与得ることが考えられる。
Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383.
・ダイバーシティ＆インクルージョン理論（Cox & Blake, 1991）
多様性を尊重し、包括的な職場文化を築くことが、組織の創造性と持続可能性を高める。
Cox, T., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. Academy of Management Executive, 5(3), 45–56.

他

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）

ハラスメント防止研修：「リスペクト・トレーニング」、「インシビリティマネジメント研修」、「信頼関係の処方箋」 **ピースマインド株式会社**

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

導入したサービス：リスペクト・トレーニング
サービス利用対象者属性：社長、役員、および関連会社を含む全ての従業員
人数：1,300名
実施期間：2023年2月～ ※2025年7月現在、複数回実施確定

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

ストレスチェックによって組織的に高ストレス状態にあり導入を決めました。現在、導入より3年目のトレーニングを実施しています。継続したトレーニングが必要と判断しています。引き続き効果を高めていきたいと考えています。
‣参考情報（導入に至るまでの経緯と感じている効果に関するインタビュー記事）
https://www.peacemind.co.jp/leaders_interview/07

▪コミュニケーション活性化・マインド変化 ➡該当する効果（11）（12）
研修以降、従業員同士が「リスペクト～」と声を掛け合うシーンが見られるようになる。褒める行動が増加し、日常的な承認が自然に醸成されているとの報告。

▪高ストレス者割合の減少・相談行動の増加 ➡該当する効果（6）（11）（12）
組織におけるストレスチェック結果で、高ストレス者割合が減少。併せて、従業員からの相談（EAPなど）利用が増加。

▪エンゲージメントの向上・風土改善 ➡該当する効果（18）
グループ全体でのエンゲージメント上昇が認められ、組織風土の改善実感が得られたという声。

▪数値、意思決定への影響 ➡該当する効果（4）
ストレスチェックの組織分析結果を見える化し、数値や図による報告を行うことで、経営層への理解獲得や施策進行がスムーズに

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	製造業
	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			

ハラスメント防止研修：「リスペクト・トレーニング」、「インシビリティマネジメント研修」、「信頼関係の処方箋」 **ピースマインド株式会社**

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リスペクトトレーニング
・心理的安全性理論（Amy Edmondson, 1999）　➡該当する効果（11）
安心して意見を述べられる職場環境が、チームの協働性とハラスメント予防やメンタルヘルスに好影響を与得ることが考えられる。
Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383.
・ダイバーシティ＆インクルージョン理論（Cox & Blake, 1991）　➡該当する効果（11）
多様性を尊重し、包括的な職場文化を築くことが、組織の創造性と持続可能性を高める。
Cox, T., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. Academy of Management Executive, 5(3), 45–56.

②インシビリティマネジメント研修
・インシビリティ理論（Pearson & Porath, 2005）　➡該当する効果（11）
礼節を欠いた些細な言動が、職場の雰囲気や生産性に悪影響を及ぼすことがある。インシビリティはハラスメントの前兆となる場合もあり、早期の気づきと対応が重要。
Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for “nice”? Think again. Academy of Management Executive, 19(1), 7–18.
・認知行動理論（Beck, 1976）　➡該当する効果（11）
人の思考（認知）が感情と行動に影響を与えるという理論。
Beck, A. T. (1976). Cognitive Therapy and the Emotional Disorders. International Universities Press.

③信頼関係構築の処方箋
・社会的交換理論（George Homans, 1958）　➡該当する効果（11）
人間関係は、相互の信頼と公平な交換によって維持される。
Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. American Journal of Sociology, 63(6), 597–606.
・承認の理論（Honneth, 1995）　➡該当する効果（11）
管理職による部下の「存在」や「努力・プロセス」に対する承認は、自己効力感と職務満足度を高め、パフォーマンスに好影響を与える。特にプロセスへの承認は、内発的動機づけを促進する。
Honneth, A. (1995). The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts. Polity Press.
Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. Springer.
・アサーション理論（Alberti & Emmons, 1970）　➡該当する効果（11）
率直かつ適切に自己表現することで、対人関係の摩擦を減らし、信頼関係を築く。
Alberti, R. E., & Emmons, M. L. (1970). Your Perfect Right. Impact Publishers.

理論的枠組みの活用方法

①リスペクトトレーニング
グレーゾーン事例を用いた対話型ワークを通じて、無意識の偏見や価値観の違いに気づき、尊重の姿勢を育てます。心理的安全性とダイバーシティの理解を促進することで、ハラスメントの予防と職場の風通し改善を支援します。

②インシビリティマネジメント研修
インシビリティの事例を通じて、自分の言動が他者に与える影響を振り返り、感情の扱い方や対話の工夫を学びます。またインシビリティの背景には、無意識の思い込みや認知の偏りがあることが多いと考えられ、認知行動理論にもとづき、そうした偏りに気づき認知を代替することで、より適切な言動が可能になると考えられます。

③信頼関係構築の処方箋
研修では、承認・傾聴・フィードバックの技法を実践的に学び、互恵的な関係性を築く力を養います。特に、部下の努力やプロセスへの承認を通じて、信頼関係と内発的動機づけを高め、パフォーマンス向上への貢献が期待されます。