

メンタルヘルス セルフケア研修

株式会社パソナセーフティネット

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

実績豊富なカウンセラー講師による実践的研修でセルフケア力を強化。若手社員の定着に向けたレジリエンス向上研修等にも対応！

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	当社のカウンセリング実務に従事している心理専門職が講師を務め、実践的な研修を行います。(ご要望に合わせて、研修内容の調整もご相談可能です) *年間約110件実施(2024年度実績) ■特徴 1. 多様な研修メニュー* : ポジティブメンタルヘルス、ストレスコーピング、レジリエンス、認知行動技法、ハラスメント予防(アンコンシャス・バイアス)、コミュニケーション、心理的安全性、援助希求行動、セルフコンパッション、アサーション、リラクゼーション、ジョブクラフティング(モチベーションアップ)など 2. 「若手社員の定着」や「職場のワーク・エンゲイジメント向上」に向けた研修実施 3. 対面、オンライン実施(投票機能などを活用した参加型)、研修録画視聴も可 4. 豊富な相談事例を活用したケーススタディやグループディスカッション 5. 研修実施後アンケートをもとに強みと課題の把握 6. 研修年間計画作成支援	
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)				導入企業の評価 ■サービス業(50人以上1,000人未満/人材創造部) スクリーンを使用した集合型オンラインで実施。グループディスカッションを取り入れる事で、他部門間で考えが共有できるよい機会になった。 ・日頃、どのように相手に思いや考えを伝えているか、表現スタイル(攻撃的や非主張的など)を振り返り、アサーティブなコミュニケーション手法である「DESC法」を学ぶことで、相手を尊重しながら自分の意見を適切に伝える方法について理解が深まり、よりよい関係性構築に向けた意識の向上が見られた。 ・オンラインでのやり取りにおいて感じやすいストレスやすれ違いの原因について、実際の事例をもとにグループディスカッションを行った。参加者同士で「ストレスを感じやすい場面」「その原因や背景」「どのような工夫ができるか」を共有し、相互理解と実践的な対応策の気づきにつながった ■医療・福祉(1,000人以上10,000人未満/事務部 人事課) ・自発的にメンタルヘルスのセルフケア意識を持たせることにつながった ・自身の悩みを自己開示し相談してよいこと、その相談方法を学ばせることができたことで、相談の促進につながった。	
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				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 - 周囲のサポート力向上 - 心の健康・業務パフォーマンス 生活習慣の改善 - 健康状態・心理指標改善 - アブゼンティーイズム改善 - プレゼンティーイズム改善 ● ワーク・エンゲイジメント向上 - 従業員エンゲイジメント向上 - 労務指標改善(離職率、残業時間等) -	
【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		-		
周囲のサポート力向上		-			
心の健康・業務パフォーマンス	生活習慣の改善		-		
	健康状態・心理指標改善		-		
	アブゼンティーイズム改善		-		
	プレゼンティーイズム改善		●		
	ワーク・エンゲイジメント向上		-		
	従業員エンゲイジメント向上		-		
労務指標改善(離職率、残業時間等)		-			

メンタルヘルス セルフケア研修

株式会社パソナセーフティネット

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

理論的裏付け

採用している理論の概要

本セルフケア研修は、厚生労働省「労働者の心の健康保持増進のための指針」や「健康日本21」などの国の方針を基盤に、従業員一人ひとりが自ら心身の健康を維持・向上できるよう設計されています。

理論的には、LazarusとFolkmanのストレス対処理論をベースに、不調の早期発見と対応を支援する認知行動療法（Beck）、セルフコンパッション（Neff）、レジリエンス研究（Liuほか、徳吉ほか）を取り入れています。

さらに、Rickwoodらの援助希求行動研究やEdmondsonの心理的安全性概念を踏まえ、安心して相談できる風土づくりやアサーション技法による表現力向上を重視しています。

リラクゼーション法（Jacobson、Benson）はストレス低減の実践に活用し、加えてジョブ・クラフティング（Wrzesniewski & Dutton、櫻谷・島津ら）の知見を基に働きがいやワーク・エンゲイジメント向上を目指します。

WHOの国際的ガイドラインや経産省「健康経営オフィスレポート」も参照し、プレゼンティーズム・アブセンティーズム改善に資する包括的な研修内容としています。

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在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