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。

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

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カを強化。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！

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）

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120件実施（2025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、リラクセーション、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

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）

■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。

理論的裏付け（500字以内）

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。
リラクセーション法（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・アブセンティーイ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	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）

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

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

【実施概要】
■対象者：全職員
■人数：約30名
■手段：対面研修
■内容：ポジティブメンタルヘルス、レジリエンスなど
■対応者：公認心理師、シニア産業カウンセラー
【成果】
働く人のポジティブメンタルヘルスの理解を深め、職場でいきいきと働くためにストレスの乗り越え方や対人関係に活かせるセルフマネジメントを学び、活用できるスキルを身につける。

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

■ヘルスリテラシー・意識の向上
自分のメンタルヘルスについては、自発的にセルフケアするという意識を持たせることにつながった（9）
■その他（自発的に相談するための相談力向上）
自身の悩みを自己開示し相談しても良いこと、その相談方法について学ばせることができ相談促進につながった（6）

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	医療、福祉
	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			

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

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

【実施概要】
■対象者：全従業員
■人数：106名
■手段：オンライン
■内容：ストレスの原因、アサーションの基本、オンラインコミュニケーションのストレスへの対処法など
■対応者：百済様（精神保健福祉士・公認心理師・国家資格キャリアコンサルタント・産業カウンセラー）
【成果】
■アサーティブな自己表現（DESC法）に関する意識の向上
■オンラインコミュニケーションによるストレスへの対応力向上

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

事業所によってスクリーンを使用した集合型オンラインで実施して頂くなど、柔軟に対応して頂きました。研修内容にグループディスカッションを取り入れる事で、他部門間での考えが共有できるいい機会にもなりました。
また、上記【成果】につきましては下記の様な効果が見られました。
■アサーティブな自己表現（DESC法）に関する意識の向上（6）（9）
自身が日頃、どのように相手に思いや考えを伝えているかについて、表現スタイル（攻撃的や非主張的など）を振り返ってもらいました。また、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も自分の意見を適切に伝える方法について理解が深まり、より良い関係性構築に向けた意識の向上が見られました。
■オンラインコミュニケーションによるストレスへの対応力向上
オンライン上でのやりと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、実際によくある事例をもとにグループディスカッションを行いました。参加者同士で「どのような場面でストレスを感じやすいか」「その原因や背景」「どのような工夫ができるか」を共有し合うことで、相互理解と実践的な対応策の気づきにつながりました。

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	サービス業（他に分類されないもの）
	部署名・役職		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			

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

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

•ポジティブメンタルヘルス
厚生労働省「労働者の心の健康保持増進のための指針（2006改訂）」
川上憲人ら「健康いきいき職場づくり」研究（2012）（10),(15)
•ストレスコーピング
Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984) Stress, Appraisal, and Coping (10)
•レジリエンス
Liu, J. J. W. et al. (2017) レジリエンス介入メタ分析
徳吉陽河・森谷満 (2015) ブリーフ・レジリエンス尺度（10),(15)
•認知行動技法（CBT）
Beck, A. T. (1976) Cognitive Therapy and the Emotional Disorders
労働者個人向けストレス対策マニュアル（2011, 厚労科研・主任研究者 川上憲人）(10),(15)
•ハラスメント予防（アンコンシャス・バイアス）
Banaji, M. R. & Greenwald, A. G. (2013) Blindspot: Hidden Biases of Good People
厚生労働省「職場におけるハラスメント防止指針」（10）
•コミュニケーション
厚労科研「セルフケアマニュアル実践編」（2011, 主任研究者 川上憲人）
アサーション技法や援助希求行動の理論背景に基づく　（10）
•心理的安全性
Edmondson, A. C. (1999) Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams
HSEストレスマネジメントコンピテンシー調査票日本語版（2014, 川上憲人ほか）
•援助希求行動
Rickwood, D. J. et al. (2005) Help-seeking behavior and adolescent mental health
厚労科研「セルフケアマニュアル実践編」（2011, 主任研究者 川上憲人）（10）
•セルフ・コンパッション
Neff, K. D. (2003) Self-Compassion Scale 開発論文　（10）, （15）
•アサーション
厚労科研「セルフケアマニュアル実践編」（2011, 主任研究者 川上憲人）収録技法　（10）
•リラクセーション
Jacobson, E. (1938) Progressive Relaxation
Benson, H. (1975) The Relaxation Response　（10）, （15）
•ジョブ・クラフティング（モチベーションアップ）
Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001) Crafting a Job
櫻谷あすか・島津明人 (2016) Effects of a Job Crafting Intervention Program on Work Engagement　（10）
※DMHの一部については、AMED榎原班成果物のDeLiGHTについてサービス提供事業者に情報提供し引用できることとする。
DeLiGHTで推奨するアプローチ（認知行動療法、マインドフルネス、ストレスマネジメント等）を理論的裏付けとしているとする場合は、ウェルココ上でも「DeLiGHT推奨アプローチ」としてのタグをつけることを想定）。

デジタルを活用した介入手法の場合の該当有無：□認知行動療法　□マインドフルネス

理論的枠組みの活用方法

ポジティブメンタルヘルス
厚生労働省「労働者の心の健康保持増進のための指針（2006改訂）」
川上憲人ら「健康いきいき職場づくり」研究（2012）
→ セルフケアの基本や職場での健康施策の重要性を学び、前向きな職場文化を育成する研修に活用。
ストレスコーピング
Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984) Stress, Appraisal, and Coping
→ ストレス評価と対処方略の枠組みをもとに、実際の職場で使えるコーピングスキルを習得。
レジリエンス
Liu, J. J. W. et al. (2017) レジリエンス介入メタ分析
徳吉陽河・森谷満 (2015) ブリーフ・レジリエンス尺度
→ 困難からの回復力を測定・強化するワークに活用し、困難に直面しても粘り強く働ける力を養う。
認知行動技法（CBT）
Beck, A. T. (1976) Cognitive Therapy and the Emotional Disorders
労働者個人向けストレス対策マニュアル（2011, 厚労科研・主任研究者 川上憲人）
→ ネガティブ思考を現実的に捉え直す技術を身につけ、感情コントロールやストレス低減に活用。
ハラスメント予防（アンコンシャス・バイアス）
Banaji, M. R. & Greenwald, A. G. (2013) Blindspot: Hidden Biases of Good People
厚生労働省「職場におけるハラスメント防止指針」
→ 無意識の偏見や固定観念に気づくトレーニングとして導入し、ハラスメント防止意識を高める。
コミュニケーション
厚労科研「セルフケアマニュアル実践編」（2011, 主任研究者 川上憲人）
アサーション技法や援助希求行動の理論背景に基づく
→ 自分も相手も尊重する伝え方を学び、対人関係の円滑化や助けを求めやすい雰囲気づくりに活用。
心理的安全性
Edmondson, A. C. (1999) Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams
HSEストレスマネジメントコンピテンシー調査票日本語版（2014, 川上憲人ほか）
→「意見を言っても大丈夫」という風土を育てるためのケーススタディやリーダーシップ研修に活用。（10）、（１５）
援助希求行動
Rickwood, D. J. et al. (2005) Help-seeking behavior and adolescent mental health
厚労科研「セルフケアマニュアル実践編」（2011, 主任研究者 川上憲人）
→ 困ったときに周囲に支援を求める行動をセルフケアとして習慣化させるワークに活用。
セルフ・コンパッション
Neff, K. D. (2003) Self-Compassion Scale 開発論文
→ 自己批判を和らげ、自分にやさしく接する姿勢を学び、ストレス緩和や回復力強化に活用。
アサーション
厚労科研「セルフケアマニュアル実践編」（2011, 主任研究者 川上憲人）収録技法
→ 自分の意見や気持ちを適切に表現する方法をロールプレイで練習し、対人ストレスを軽減。
リラクセーション
Jacobson, E. (1938) Progressive Relaxation
Benson, H. (1975) The Relaxation Response
→ 呼吸法や筋弛緩法を取り入れた実習で、緊張緩和やストレス低減に直接活用。
ジョブ・クラフティング（モチベーションアップ）
Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001) Crafting a Job
櫻谷あすか・島津明人 (2016) Effects of a Job Crafting Intervention Program on Work Engagement
→ 自分の仕事のやり方を工夫する方法を学び、働きがい向上やプレゼンティーズム改善につなげる。