

研修：「ラインケア研修」、「セルフケア研修」、「コミュニケーション活性化研修」

ピースマインド株式会社

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

職場のメンタルヘルス向上と組織活性化を目的とし、最新の心理学・行動科学の知見に基づいて設計された研修プログラム

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	<p>当社の研修プログラムは、職場のメンタルヘルス向上と組織活性化を目的とし、最新の心理学・行動科学の知見に基づいて設計されています。</p> <p>①ラインケア研修▶管理職が部下のメンタルヘルスに適切に対応できるよう支援するプログラムです。部下の変化に気づき、声をかけ、必要に応じて専門支援につなげる「みる・きく・つなぐ」の実践スキルや、部下の職場環境適応のためのケア、1on1の中でケアの方法などを学ぶことができます。</p> <p>②セルフケア研修▶従業員が自身のストレス状態に気づき、適切な対処行動を選択できるよう支援するプログラムです。ストレスとの付き合い方、対処法を学び、自己理解と行動変容を促進します。</p> <p>③コミュニケーション活性化研修▶コミュニケーション研修は、職場内の対話の質を高め、信頼関係を築くためのスキルを習得するプログラムです。アサーティブな伝え方や傾聴技法を通じて、ハラスメントの予防と職場の活性化を支援します。</p> <p>※上記3つの研修は個別で提供するものとなります。</p> <p>※お客様の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。</p> <p>※詳細はP3以降をご参照ください。</p>	
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)				<p>※導入企業の評価</p> <p>導入企業A社のコメント</p> <p>従業員のメンタルヘルス向上の施策としてラインケア研修を実施。浸透には時間がかかるかと思っておりますので、継続していきたいと思っております。</p>	
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				<p>【凡例】◎：実証評価>●：理論的裏付け>○：ユーザー評価</p>	
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	-			
心の健康・業務パフォーマンス	周囲のサポート力向上	-			
	生活習慣の改善	-			
	健康状態・心理指標改善	●			
	アブゼンティーズム改善	●			
	プレゼンティーズム改善	●			
	ワーク・エンゲージメント向上	●			
従業員エンゲージメント向上	-				
労務指標改善(離職率、残業時間等)	●				

研修：「ラインケア研修」、「セルフケア研修」、「コミュニケーション活性化研修」**ピースマインド株式会社**<https://www.peacemind.co.jp/service/training>**理論的裏付け****採用している理論の概要**

全般：厚労省

労働者の心の健康の保持増進のための指針

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuanzeniseibu/0000153859.pdf

ラインケア研修：

・管理監督者教育による部下の心理的ストレスの改善効果

管理監督者教育による部下の心理的ストレス軽減効果のランダム化比較試験では、教育を受けた管理監督者の部下は、心理的ストレス反応が有意に低下。

Kawakami et al. (2005)

システマティックレビュー・メタ分析では、管理監督者教育が部下のストレスを改善する効果は有意だが小さいとの結論。

Gayed et al. OEM (2018) , Kuehnl et al. Cochrane Database Syst Rev (2019)

他

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入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**

ピースマインドの研修の特長

変化に適応できる人材の育成や、いきいきとしたチーム・職場づくりを目的とした研修・トレーニングプログラムをご提案いたします。

5つの
特長

- 最新の心理学・行動科学アプローチを取り入れた、**当社独自のプログラム**
- 研修後の「**行動（アクション）**」に繋がる学習目標を意識した効果的なカリキュラム
- **年間2万件以上**の職場の相談対応実績を活かした研修内容
- 研修のみにとどまらず、EAPによる個別のフォローアップや、ストレスチェックと**最適に連携可能**
- **英語での研修実施**も対応可能 ※一部研修にて対応

組織×チーム×個人の活性化につながる **多様な研修プログラム**をご用意



社員間の関係性や
働く環境を改善したい

- ✓ メンタルヘルス対策
- ✓ ハラスメント防止
- ✓ 健康やライフの課題をサポート
- ✓ 職場でのパフォーマンス改善

特定の社員を
育成したい

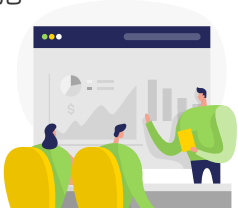

- ✓ 管理職のラインケアやマネジメント力の向上
- ✓ 新人や若手の自立促進
- ✓ ベテラン社員*の活性化
（*再雇用者、再雇用者予備軍）
- ✓ グローバル人材の育成

人間関係スキルや
業務スキルを向上したい

- ✓ マネジメントスキル向上
- ✓ コミュニケーションスキル習得
- ✓ ビジネススキル習得
（業務習慣マネジメント/ロジカルシンキング）

研修タイプと実施方法

当社研修をご検討いただくにあたり、「研修タイプ」と「実施方法」が重要な2つの要素となります。

研修タイプ	レクチャー型（インプットタイプ）	双方向型（ディスカッションタイプ）
	<p>研修時間の多くを講師からのレクチャーに用いる形式です</p> <ul style="list-style-type: none">● スライドなどを使い、受講者に知識をインプット● 個人ワークや簡単なコメントを募るパートも織り交ぜながら、主体的にご参加いただける工夫も実施● まずは基礎知識をしっかり学びたいという場合におすすめ 	<p>双方向のコミュニケーションを伴う形式です</p> <ul style="list-style-type: none">● 受講者同士や講師との対話を通じて気づきを促進● レクチャー型より、話し合いの時間を長く含む● 受講者同士のコミュニケーションを促したい場合やグループワーク・ロールプレイングを含む場合におすすめ 
実施方法	オンライン	現地対面
	ZoomやTeamsなどのオンラインアプリケーションを使って研修を実施します。レクチャー型・双方向型両方共に対応可能です。	受講者が研修場所に集合し、講師も現地に出向いて研修を実施します。

補足 1. 研修プログラムの目的や受講者の様相等に応じてタイプと実施方法を組み合わせて実施します
補足 2. 目的と状況に応じて現地対面とオンラインを両方実施するハイブリッド型も実施します

研修プログラムの目的や受講者の様相等に応じ、上記を丁寧に組み合わせる必要がありますので、詳しくは当社スタッフにお問い合わせください。





メンタルヘルス（セルフケア） 1/2

基礎

応用

番号	プログラム名	内容	主な対象	研修タイプ	標準時間(分)
1	セルフケア	ストレスを理解し、ストレスに気づき、ストレスに対処できるようになるセルフケアのための基礎プログラムです。メンタルヘルス対策の第一歩としておすすめしています。	全従業員	レクチャー	60
				双方向	90
2	セルフケア ～リフレーミング～	セルフケアに加え、リフレーミング（認知再解釈）の要素が含まれます。ネガティブな思考や感情に気づき、違った見方をすることでストレス対処をすることを目指します。	全従業員	レクチャー	60
				双方向	90
3	セルフケア ～多様な働き方とコミュニケーション～	リモートワーク下でのストレス対処やコミュニケーションスキルを学びます。在宅勤務で起こりがちな悩みや、どこでもできるストレス対処法など、勤務形態にあわせたセルフケア研修です。	全従業員	レクチャー	90
				双方向	120
4	ストレスマネジメントと 同僚同士のサポート	ストレスを適切なレベルにコントロールし、同僚をはじめ共に働く者同士のサポートをお互いに発揮するための方策を学びます。コミュニケーションが希薄化しているからこそ、仲間同士でサポートし合える職場づくりにおすすめです。	全従業員	レクチャー	90
				双方	120
5	新しい行動科学を活用した ストレスマネジメント（ACT）	新しい行動科学であるACT(アクト：アクセプタンス&コミットメントセラピー)を使ったストレスマネジメントを学びます。思考や感情にとらわれず、価値のある行動を選択するための研修です。	全従業員	レクチャー	60
				双方向	90
6	より良い睡眠のために	睡眠の大切さを確認し、より質の高い睡眠を得るために必要なアプローチを学びます。誰にでも当てはまるテーマですが、特に在宅勤務者や交代勤務者など、生活リズムが乱れやすい方におすすめです。	全従業員	レクチャー	60
				双方向	-
7	マインドフルネス	「今」への集中力を高めパフォーマンスを上げるための、マインドフルネスの理解と習得を目指します。目的・効果の理解と、実践パートで構成され、自宅や職場での実践準備として効果的です。	全従業員	レクチャー (実践含)	60



メンタルヘルス（セルフケア） 2/2

基礎

応用

番号	プログラム名	内容	主な対象	研修タイプ	標準時間(分)
8	セルフコンパッション	セルフコンパッションとは、大切な友人に接するように自分自身に接することを意味します。セルフケアの応用編として、まずは自分が自分の味方であるために、日常で使えるセルフコンパッションの3要素をワークを通じて学びます。※自己開示のレベルが深いので、双方向型は対面集合が条件	全従業員	レクチャー	45
				対面での双方向	90
9	レジリエンス・ビルディング® 3要素ver. 5要素ver.	レジリエンスとは、ストレスに対し、竹のように柔らかくしなやかに対応するスキルのことを意味します。変化への対応力を高める要素を習得することで、自らのストレス耐性を高める研修です。※3要素：①葛藤する事態への耐性②楽観性・未来志向③サポートを求められる力 ※5要素：上記+④自己効力感⑤環境変化への適応力	全従業員 リーダー層・ 管理職向け	オンライン レクチャー	90/150
				現地対面 双方向	120/ 180
10	ポジティブステージ	自分がすでに持っている能力・資源を最大限活かし、自らのパフォーマンスを向上させるためのアプローチを4ステップで学びます。強みが書かれたリソースリストを使って、自分の強みを探すワークなど、特に若手社員への研修としておすすめです。	若手層	オンライン レクチャー型	120
				現地対面 双方向型	180
11	年代別セルフケア（若手） ～20代前半社員向け～	若手社員が抱きやすい不安感・焦燥感に焦点を当てながら、上手なストレスマネジメントのコツを習得します。職場で支援を受けるためのコミュニケーションも含まれるので、新入社員研修にもおすすめです。	20代前半 社員	双方向型	90～120
12	年代別セルフケア（中堅） ～20代後半から40代社員向け～	ミドル世代は、段々と仕事の負担も増え、ストレスへの注意が必要な時期です。職場におけるストレス対処のために、不安感・焦燥感への対応、バウンダリーマネジメント、一人で抱え込まないため方策などを学びます。	20代後半～ 40代社員	双方向型	90～120
13	年代別セルフケア（ベテラン） ～50代以上社員向け～	ベテラン世代は、公私ともに多様な変化が重なりストレスが高まりやすい時期です。変化を受け入れつつ、ポジティブメンタルヘルスを強化するためのコツ習得を目指します。	50代以上 社員	双方向型	90～120
14	メンタルヘルスと命の問題 （自殺予防）	メンタル不調の早期発見のポイントと、不調に伴い生じる可能性がある命の問題について、正しい知識を得るための研修です。自殺サインに気付いた際の対応や、対応者自身のセルフケアも取り扱います。	全従業員	レクチャー	60



メンタルヘルス（ラインケア）

基礎

応用

番号	プログラム名	内容	主な対象	研修タイプ	標準時間(分)
1	管理職のためのラインケア	ラインケアとは、管理者が部下の健康状態に配慮する職場のメンタルヘルス対策です。管理者としての法的責任と役割を確認し、部下の生産性低下への対処法の理解を目指します（みる・きく・つなぐ）。これから組織的なメンタルヘルス対策を始めたい方など、基礎編としておすすめです。	管理職	レクチャー	90
				双方向	120
2	管理職のためのラインケア ～心理的安全性のある職場作り～	基本のラインケアに加え、管理者が率先してできる心理的安全性のある職場作りへの方策を学びます。特に、土台となるコミュニケーションのスキル（アサーション・傾聴）習得を目指します。	管理職	双方向	90～ 120
3	【オンライン版】 管理職のためのラインケア ～傾聴とラインケア面談実践編～	ラインケアの基礎の復習に加え、職場でラインケアを行うための「ラインケア面談」の基本手順や必要なコミュニケーションスキルを学ぶ研修です。ネクストステップとして、より実践的な内容を学びたい方におすすめです。 ※オンライン版では、傾聴とラインケア面談の流れについて、オンライン上でのデモ動画を観察しながら学習します	管理職	オンライン レクチャー	120
4	【現地対面版】 管理職のためのラインケア ～傾聴とラインケア面談実践編～	内容は同上です ※現地対面版では、傾聴とラインケア面談の流れについて、実際に受講者同士で体験しながら学習します	管理職	現地対面	180
上記の研修で行うケーススタディは差し替えが可能：カスタマイズ例 ※下記は事例であり、顧客状況をヒアリングの上、適切なカスタマイズを実施します					
5	若手社員を部下に持つ管理職	元気がないように見える若手社員（2年目～）の部下への対応	管理職	タイプ・時間は事例内容によって調整となります	
6	工場製造社員 ～介護～	介護と仕事とのバランスに苦心している部下への対応	管理職	同上	
7	工場製造社員 ～子育て～	子育てと仕事とのバランスに苦心している部下への対応	管理職	同上	
8	店長と慣れない販売員部下	不慣れな販売業務にストレスを抱えている部下への対応	店長	同上	



コミュニケーション活性化

基礎

応用

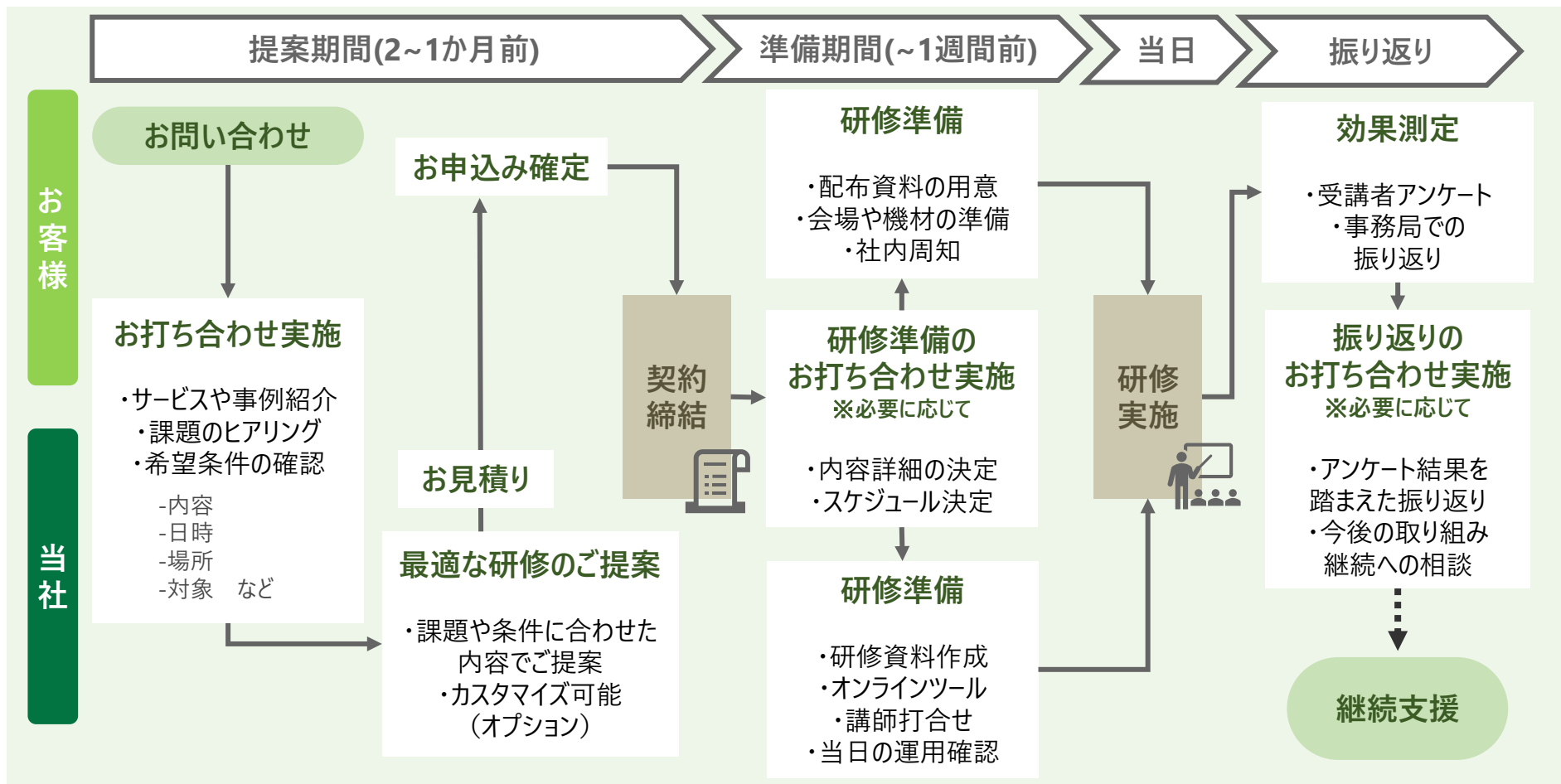
番号	プログラム名	内容	主な対象	研修タイプ	標準時間(分)
1	経営層向け 組織におけるより良い コミュニケーションについて考える研修	大きな変化が起きている今こそ、会社を率いる経営層が、変化に対して起こりうる社員の心理的変化を知り、時代に即したコミュニケーションのあり方を学ぶことが求められています。 会社全体や部署の変革を迎える際に、経営層からよりよいコミュニケーションを考えていきたい組織におすすです。	経営層	レクチャー	60
2	管理職向け 部下とのコミュニケーションを より円滑にするために	風通しの良いコミュニケーションは、誰もが働きやすい信頼関係が築かれた職場をつくれます。部下を不用意に責めては、適切なマネジメントには繋がりません。生産性を上げるために、部下とのコミュニケーションを振り返り、上手な聞き方や上手な伝え方を学びましょう。	管理職	レクチャー	60
				双方向	90
3	全従業員向け サポートし合える関係をつくる コミュニケーション	職場における悩みの多くは対人関係やコミュニケーションに関するものです。相手と上手くコミュニケーションを取るための方法を知ること、メンバー同士でサポートし合える関係をつくるための研修です。同僚同士の意思疎通に課題がある職場にもおすすです。	全従業員	レクチャー	60
				双方向	90
4	全従業員向け 社員のためのコミュニケーション研修 ～お互いを活かし自分を守る 「相談力」～	コミュニケーションの変化に伴い、職場の同僚でも気軽に相談しにくいという悩みが増えています。新しい働き方において重要な「相談力」を身に着け、より良い仕事ができるチームづくりや一人ひとりの心身の健康を守ることにについて学びます。	全従業員	レクチャー	60
				双方向	90

補足：コミュニケーション活性化の研修は、下記のコミュニケーションスキルを組み合わせ、目的に合わせて適切に構成されています。

- アサーション・・・相手も自分も尊重した上手な伝え方
- 傾聴（アクティブリスニング）・・・相手の感情や表情などに注意を払い、相手を理解しようとする聴き方
- マインドフルネス・・・コミュニケーションの土壌となる自身の感情を調整するためのスキル
- その他・・・承認行動・認知転換といった上手なコミュニケーションのために有益な内容

研修実施の流れ

研修のお申込みから実施までは、最短で約1か月程度を目安にお考えください。
課題のヒアリングから実施後のフォローまで営業担当が一気通貫でサポートしますので、安心してお任せいただけます。



※実際のスケジュールは研修の内容や実施方法によって異なるため、詳細は営業担当までお問い合わせください