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。

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

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

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		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。 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の中でのケアの方法などを学ぶことができます。 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。 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。 ※上記3つの研修は個別で提供するものとなります。 ※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。
	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）

理論的裏付け（500字以内）

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://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuanzeneiseibu/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	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）

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

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：ラインケア研修
サービス利用対象者属性：社員
人数：74人
実施期間：2025年2月

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

従業員のメンタルヘルス向上の施策として実施。参加者のセルフケア知識の向上や、管理監督者のラインケア知識の向上を感じておりますが、まだまだ浸透には時間がかかるかと思いますので、継続していきたいと思います。
➡該当する効果（9）

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 部署名・役職		業種 従業員規模	学術研究、専門・技術サービス業 50人以上1,000人未満
	企業名② 部署名・役職		業種 従業員規模	
	企業名③ 部署名・役職		業種 従業員規模	
	企業名④ 部署名・役職		業種 従業員規模	
	企業名⑤ 部署名・役職		業種 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			

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

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

アンケート対象及び回答社数：当社で実施した研修のうちアンケートに同意いただけた研修参加者、6社
実施時期・方法：2025年5月～2026年3月、webアンケート
主な設問内容：研修内容に対する評価、感想

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

・ちょうど少し前に新しい部下が入社したばかりで、どのように様子を見て判断すればよいか悩ましいところがあったので大変勉強になりました。 ➡該当する効果（8）
・実際に課題のある社員と直面して悩んだ経験もあったので、どのように対処すればいいのか糸口が見えたと感じた。 ➡該当する効果（8）

・自分自身での防衛も必要だが、周りの気づき・フォローもとても大切だと改めて感じた。アンテナを高くして自職場でのメンタル疾病ゼロを目指したい ➡該当する効果（9）
・ストレスにうまく対処するための思考法について、非常に参考になりました。➡該当する効果（9）
・研修を通じて、ストレスへの正しい向き合い方や自分の心の状態に気づくことの大切さを学びました。日頃から無理をせず、早めにセルフケアを行う意識を持ち、業務に活かしていきたいと感じました。 ➡該当する効果（9）
・自分にとって当たり前の行動が、他の人にとっては大きなハードルになることもあると理解でき、周囲への関わり方を見直すきっかけになったと感じています。 ➡該当する効果（9）
・ストレス自体はマイナスな要素だけではなく、うまく付き合うことで良いストレスもあることを学んだ。どのように向き合っていくかが大事であって、自分のストレスサインの把握と対処を認識していきたい。 ➡該当する効果（9）

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	
	部署名・役職		従業員規模	
	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	当社で実施した研修のうちアンケートに同意いただけた研修参加者、6社		
	実施時期・方法	2025年5月～2026年3月webアンケート		
	主な設問内容	研修内容に対する評価、感想		

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

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 ➡該当する効果（10）（11）（14）
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）
・心理的安全性理論 ➡該当する効果（11）（16）（17）（19）
職場で安心して発言・相談できる環境が、チームの学習・協働・パフォーマンス向上に寄与するとされる。結果として、特に管理職が信頼関係を築くことで、部下のメンタルヘルス支援が促進され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.
・JD-Rモデル（Job Demands-Resources Model） ➡該当する効果（10）（11）（15）（19）
仕事の要求（負荷）と資源（支援・裁量・人間関係）のバランスが、バーンアウト（心理的ストレス反応）やワーク・エンゲイジメントに影響を与える。管理職の支援は重要な職場資源とされる。
Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 1(2014), 389-411.
・変革型リーダーシップ理論 ➡該当する効果（11）（17）
部下の成長を促す支援型リーダーシップが、心理的安全性と職場の活性化に貢献することが考えられる。
Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.

②セルフケア研修
・コーピング理論 ➡該当する効果（8）（9）（10）
ストレスの認知評価と、それに基づく対処行動（問題焦点型・情動焦点型）によって、ストレスの影響が変化する。
Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing Company.
・認知行動理論（CBT） ➡該当する効果（10）（14）（15）（16）
思考・感情・行動の相互作用を理解し、非合理的な思考を修正することで、感情と行動を改善する。
Beck, A. T. (1976). Cognitive Therapy and the Emotional Disorders. International Universities Press.
・自己効力感理論 ➡該当する効果（10）（16）
自分の行動によって望ましい結果を得られるという信念が、ストレス対処能力を高める。
Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84(2), 191–215.

③コミュニケーション活性化研修
・社会的交換理論 ➡該当する効果（11）（12）（17）
人間関係は、相互の利益や信頼に基づく交換によって維持される。職場の信頼関係構築には互恵性が重要。
Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. American Journal of Sociology, 63(6), 597–606.
・アサーション理論 ➡該当する効果（17）
自分の意見や感情を率直かつ適切に表現することで、対人関係の摩擦を減らし、心理的安全性が高まることが考えられる。
Alberti, R. E., & Emmons, M. L. (1970). Your Perfect Right: Assertiveness and Equality in Your Life and Relationships. Impact Publishers.
・非暴力コミュニケーション（NVC） ➡該当する効果（11）（12）（17）
観察・感情・ニーズ・リクエストの4要素を通じて、共感的な対話を促進する。ハラスメント予防にも有効。
Rosenberg, M. B. (1999). Nonviolent Communication: A Language of Life. PuddleDancer Press.

理論的枠組みの活用方法

①ラインケア研修
研修では、管理職が部下との信頼関係を築き、安心して相談できる環境を整える方法を学びます。JD-Rモデルに基づき、管理職が部下の負荷と支援のバランスを見極め、メンタルヘルス不調に至ることのない早期発見、早期対応が可能となります。

②セルフケア研修
ストレスの認知と対処行動の選択肢を整理し、セルフケアの実践方法を学びます。CBTの技法を用いて思考の偏りに気づき、コーピング理論に基づく対処スキルを習得することで、自己効力感を高め、メンタル不調の一次予防へ寄与することが考えれます。

③コミュニケーション活性化研修
相手との信頼関係を築くための言語・非言語コミュニケーション技法を学びます。社会的交換理論に基づき、互恵的な関係性を育み、アサーションやNVCの技法を活用することで、職場の心理的安全性が向上し、ハラスメントの予防が期待されます。