本ページの掲載情報は、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。

よりよい人間関係と組織づくり～職場での豊かな人間関係を育み、心の健康とパフォーマンスが両立する組織をつくりましょう～

ワークライフ・エンカレッジ株式会社

教育ファシリテーション修士が、参加者自身が体験を通じて気づきを得られるよう設計します。腹落ち感が強く学びが定着します。

https://worklife-e.com/company/

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）

働く人最大のストレス 職場の人間関係の問題を防止し、心の健康づくり、教育指導、ハラスメント対策、心理的安全性向上に繋げましょう。楽しみながら学べ、すべての層にお勧めです。

■ラボラトリー方式の体験学習
グループで実習の課題に取り組みます。グループ活動を通し、自らの考え方や人との関わり方の自己理解が深まると同時に、対人間やグループで起きていたこともしっかりふりかえり、豊かな人間関係を形成するにはどうしたらよいか、体験的に学びます。

■アプリシエイティブ・インクワイアリー
対話型組織開発のポジティブアプローチの手法です。「真価を認める問いかけ」を用い、ペアやグループで対話します。自分自身、メンバー、組織の強みが明確になり、自然とポジティブな話し合いが生まれます。互いの強みを活かして、どのような組織にしていくのか、自分たちの力で見いだし、行動に繋げます。

■アサーティブ・コミュニケーション＆アクティブ・リスニング
良質な対話を実現するために、小手先のテクニックではなく、マインドとスキルを学びます。講義に続くセリフ作りやロールプレイで、参加者同士フィードバックし、学び合うことができます。

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）

88.8%が、満足、やや満足。
97.1%が、わかりやすい、ややわかりやすい。
今後活用できるかは、94.1%が、とてもそう思う、そう思う。

満足度平均：6点満点中5.1点
学んだこと：他者との関わり方・協力（86.4%）、自分の傾向（72.7%）、管理職としてのコミュニケーション（50%）

大多数の参加者から、「講師の説明は導入から概要説明、ロールプレイに至るまで非常に分かりやすく役立つ」と評価された。
ニーズを理解し、より良い研修開催に向けて尽力していただけた。
ロールプレイの事例追加を行い、ニーズに合わせ次回開催を検討したい。

自身のリーダーシップ・コミュニケーションの傾向・グループを見る視点について体験から学び、心の健康度の高い職場づくりに繋げられた。
社内にないノウハウや知見を有する講師に依頼し、研修効果が高まった。

自身の行動を見つめ直し、職場で実践できることを学べ、大変有意義な研修であった。
「表現・聴き方を磨く」ロールプレイで、自身の改善点や良い所を、その場で同僚からフィードバックされ、確認することができ“聴く姿勢”のスキルを磨く良い機会となった。

理論的裏付け（500字以内）

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準
学術研究機関等による科学的な効果検証	非ランダム化比較試験（介入研究）

（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）

氏名：木下芳美
所属：ワークライフ・エンカレッジ株式会社（学会発表時は、カウンセリング＆コンサルティング オフィス ソトコト）
専門：働く人と組織への心理・キャリア・コミュニケーション支援、人間性心理学、認知行動療法、ラボラトリー方式の体験学習、アサーティブ・コミュニケーション、組織開発、EAP
資格：教育ファシリテーション修士、公認心理師、シニア産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、CEAP（国際EAP協会認定EAPコンサルタント）、アサーティブジャパン会員トレーナー
掲載文献：日本産業ストレス学会 産業ストレス研究第27巻第1号　第27回日本産業ストレス学会抄録集、産業ストレス研究第27巻第3号
発表した学会：第27回日本産業ストレス学会
演目名：アプリシエイティブ・インクワイアリーを用いた管理職メンタルヘルス研修とその効果測定
第27回日本産業ストレス学会 優秀演題賞受賞

実証評価の結果概要（500字以内）

フォローアップ調査不能により、事前（実施１週間前）と事後（実施１週間後）のデータのみの分析。
有効データは、実施群29名、統制群22名。

2要因混合計画の分散分析の結果、「アプリシエイティブ尺度」（木下2018）合計と、下位尺度「他者尊重」に、事前・事後と群間交互作用が見られ、実施群の得点が、研修後に有意（p<.05）に上昇することが確認された。
以上から、部下関連のストレス減少と管理職の賦活、それによる職場のメンタルヘルス促進の可能性が示唆された。

研修後の自由記述で、ハイポイント・インタビューの効果として、自己の肯定的な再評価、モチベーション向上、パートナーへの尊敬、共通点の発見からの安心感などの記述があった。パートナー紹介の効果として、感謝、互いの理解の促進、尊敬の念、ポジティブな話題が人を元気にするなどの記述が見られた。

参考データとはなるが、フォローアップ調査の自由記述から、自分の良さを生かそうと思うようになった、前向きに考えるようになった、部下の意外な一面が見えるようになった、話を最後まで聞くようになった、部下の長所を言葉にして伝えているなどの記述が見られた。

よりよい人間関係と組織づくり～職場での豊かな人間関係を育み、心の健康とパフォーマンスが両立する組織をつくりましょう～ ワークライフ・エンカレッジ株式会社

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

管理職対象アサーティブ・コミュニケーション研修（集合型）
管理職対象アサーティブ・コミュニケーション研修（オンライン型）

＜目的＞
アサーティブ・コミュニケーションのマインドとスキルを学び、職場でのコミュニケーションに反映する。
管理職が、自他尊重のマインドを持って、伝えるべきことを相手に伝わるように伝えることで、自らの自尊心の回復や負担感の軽減、相手との信頼関係の構築を目指す。

＜実施概要＞
2025年2月、集合とオンラインとで２回に分け実施（オンラインは遠隔事業場所属者）
管理職（係長級）対象に３時間
合計36名が参加

アサーティブ・コミュニケーションの知識的な理解、心のあり方、伝える際の要素を講義で学んだ後、小グループに分かれ、ロールプレイや困難事例のセリフづくりと全体発表を行った。

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

＜アンケート結果＞
88.8%が、満足、やや満足。
97.1%が、わかりやすい、ややわかりやすい。
今後活用できるかは、94.1%が、とてもそう思う、そう思う。

＜アンケート自由記述＞
「自分自身の傾向が分かり、それによる対処方法が明確になったことで、気持ちもスッキリしました。」（10）
「今まで、伝えないまま、自分の中で飲み込んでしまっていましたが、伝え方を勉強することができ、相手に応じて伝え方を工夫しながら、伝えるべきことはきちんと伝えることをしてみたいと思います。」（10）（11）（14）
「皆がアサーティブにコミュニケーションを取ることができれば、非常に良い職場になると感じた。自身がアサーティブを率先垂範することで、広めていきたい」（11）
「多様性が尊重される社会となり、相手を尊重する意識が過剰になりすぎていると感じた。相手と同じように自分のことも尊重し、自分の気持ちを率直に伝える必要があることを認識できた。」（10）（14）

＜導入先企業の評価＞
アンケート結果によると、大多数の参加者から、「講師の説明は導入から概要説明、ロールプレイに至るまで非常に分かりやすく役立つ」と評価された。
弊社のニーズを理解いただき、より良い研修開催に向けて尽力していただけた結果だと評価する。（11）
研修の開催方法やロールプレイでの事例追加には改善の余地があるものの、ニーズに合わせて次回の研修開催を検討したい。

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	中部電力パワーグリッド株式会社	業種	電気・ガス・熱供給・水道業
	部署名・役職	本社　総務部　岡崎人事グループ　主任	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			

よりよい人間関係と組織づくり～職場での豊かな人間関係を育み、心の健康とパフォーマンスが両立する組織をつくりましょう～ **ワークライフ・エンカレッジ株式会社**

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

ラボラトリー方式の体験学習による管理職研修
研修目的にふさわしい実習を用い、そこに示された課題解決を目指して、小グループに分かれて討議や協力を体験する。
課題の解決法を体験的に学ぶと言うよりは、グループ活動の中での、自分自身のありよう、人と人の間に起きていること、グループ内で起きていることを振り返ることで、豊かな人間関係を育むにはどうすればよいかを体験的に学ぶ構造になっている。
研修を1つの実験や研究の場ととらえ、そこで得たデータから、参加者自身が仮説を導き、日常の中でその仮説検証を行うというサイクルを回していくことが期待される。

＜目的＞
人と関わる場面での自分自身について、理解を深め、職場でのあり方や行動に活かす。
管理職として、一人ひとりの心身の健康と働きがいが両立し、高いパフォーマンスが発揮できる「健康いきいき職場」をつくる。

＜実施概要＞
2024年10月3時間
集合型
参加者は、係長級以上の役付職20数名

＜内容＞
1. PM理論、ジョハリの窓、グループダイナミックス、氷山図等に関する講義
2. ラボラトリー方式の体験学習「おもしろレジャーランド」実施
3. ふりかえりとふりかえりの分かち合い
4. まとめ

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

＜アンケート結果＞
満足度平均：6点満点中5.1点
学んだこと：他者との関わり方・協力（86.4%）、自分の傾向（72.7%）、管理職としてのコミュニケーション（50%）

＜導入先企業の評価＞
自身のリーダーシップ・コミュニケーションの傾向・グループを見る視点について体験から学び、心の健康度の高い職場づくりに繋げることができた。（10）（11）
実施にあたっては、社内にないノウハウや知見を有する外部講師に依頼することで研修の効果を高めることができた。

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	中部電力ミライズ株式会社	業種	電気・ガス・熱供給・水道業
	部署名・役職	岡崎営業本部　副長	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			

よりよい人間関係と組織づくり～職場での豊かな人間関係を育み、心の健康とパフォーマンスが両立する組織をつくりましょう～ ワークライフ・エンカレッジ株式会社

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

職場のメンタルヘルスラインケア研修

＜目的＞
「労働者の心の健康の保持増進のための指針」について知識や情報を得、ラインケアの基本を知る機会とする。
ラインケアとして力を発揮するために、傾聴に主眼を置き、部下や同僚への日頃の関わりや相談場面での話の聴き方を、実習やロールプレイから体験的に学ぶ機会とする。

＜実施概要＞
2024年10月　集合型　2時間半
参加者は、主任、係長、課長　18名
人事課から、受講直後に、研修内容のふりかえりとアクションプランを立てるためのシートが配布され、各上長に提出。
3ヶ月後にアクションプランの評価をするため、同一のシートに、参加者自身によるふりかえりと上長からのコメントを加筆。

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

「職場のメンタルヘルス対策・ラインケアの役割」「自分の価値観」「氷山モデル」の講義から、自身の行動を見つめ直し、職場で実践できることを学ぶ大変、有意義な研修であったと評価します。（10）（11）
また、「表現・聴き方を磨く」ロールプレイでは、自身の足りない部分や良い所を、その場で同僚から確認することができ"聴く姿勢"のスキルを磨く良い機会となった。

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	中電ウイング株式会社	業種	分類不能の産業
	部署名・役職	人事課　課長	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			

よりよい人間関係と組織づくり～職場での豊かな人間関係を育み、心の健康とパフォーマンスが両立する組織をつくりましょう～ **ワークライフ・エンカレッジ株式会社**

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

＜アプリシエイティブ・インクワイアリー＞
1980年代に，アメリカのCase Western Reserve University経営大学院教授Cooperriderにより創始され，対話型組織開発に分類される。
Appreciative（真価を認める）なInquiry（問いかけ，探究）により，自分自身や仲間の素晴らしさに気づき，それが結集したら，どのような未来を描けるか，その未来の実現のため，いつ何をするか，実行計画を立てるのである。
AIでは，Dを頭文字としたDiscovery，Dream，Design，Destinyの4つの段階から成る4Dサイクルモデルがよく知られている。準備段階に，もう1つのDであるDefineがあり，5Dサイクルと呼ぶ場合もある。

Defineでは，アファーマティブ・トピックと呼ばれる，組織をよくするための肯定的で断定的な（Affirmative）主題・話題（Topic）を設定する。
第1のDiscoveryは，「潜在力の発見」と訳され，ハイポイント・インタビューという二人組の対話が中核となる。アファーマティブ・トピックに基づいた質問に沿って，二人組の一人が問いかけ，他の一人がハイポイントを語る。その後，小グループを作り，パートナーの紹介を行う。そして，メンバー個人のポジティブ・コアから，グループに共通する強みや真価が浮かび上がり，グループのポジティブ・コアを造形物などで表現する。
第2のDreamでは，自分たちの理想の未来を描く。ポジティブ・コアを最大限に活かしている自分たちが何年後かに再会した時，どのような近況報告をするか，歌や寸劇など様々な方法を用いて表現する。
第3のDesignは，夢を現実に置き換える段階である。ここまでで見えてきたキーワードを選出し，宣言文（Provocative Proposition）を作り上げる。
第4のDestinyでは，Designでの宣言文から，具体的な実行計画を立てる。AIをイベントとして終わらせず，実際に行動を起こし，自らが組織を開発していくのである。

＜アプリシエイティブ・インクワイアリーの効果測定＞（10）（11）（14）（17）（18）
①心の健康への効果
管理職へのラインケア研修において、アプリシエイティブ・インクワイアリーのDiscoveryであるハイポイント・インタビューを実施した。その効果測定を、「アプリシエイティブ尺度」を用いて、実施前・実施後、また、実施群と非実施群の比較によって試みた。結果、「アプリシエイティブ尺度」の合計得点と「他者尊重」において、研修参加者の得点が有意に向上したことが確認された。これによって、管理職が、アプリシエイティブ・インクワイアリーを体験することにより、自分自身や他者へのアプリシエイティブな心の態度と行動が増進したと考えられ、管理職本人のストレスが低減し、部下に対するサポート力が向上することが示唆されている。（木下,2018）

②生産性への効果
Cooperriderは，クリーブランド・クリニックにおいて，「病院が最も効果的に機能するための要因」について研究を行った。その研究では，メディカルチームと患者との対話が，身体の不調や辛さにフォーカスした場合と，これからの希望にフォーカスした場合とで比較し，後者の退院率が高いという結果が確認された（本間・鈴木，2004）。つまり，ポジティブな言葉や側面に焦点づけることから生まれる力や成果を見いだしたのである。
また、アメリカのロードウェー・エクスプレスでは，AI実施後の従業員調査において，勤労意欲，経営理念の浸透度，将来への期待などが上昇し，利益率や株価の上昇にもつながったという報告がある。さらに，URI（宗教連合イニシアティブ）でのAIの成果として，世界規模での会議の実現，憲章の作成，評議会の創設がなされた（Cooperrider,2005 本間訳 2006）。

③ワークエンゲイジメント等への効果
北居（2014）は，民間企業でのAI実践において，AI実施組織と未実施組織との比較を行った。その結果，AI実施組織の方が，個人レベルの内発的動機付けが有意に向上し，ポジティブな会話が有意に増加したことが確認された。AI参加者へのインタビュー調査からは，助け合いが増えた，挨拶をするようになった，という意見が得られている。
また，多湖（2017）は，看護師へのAIを用いた教育プログラムにおいて，日本版ユトレヒトワーク・エンゲイジメント スケール尺度短縮版（UWES-9）を用いた計4回の効果測定を行った。AI未実施の統制群との比較において，4回目のUWES-9の平均点は，実施群の方が有意に高いという結果を得，AIがワーク・エンゲイジメントの向上に，有用な可能性があるとしている。

理論的枠組みの活用方法

■実施対象者
特定の職場やプロジェクトの全員あるいは一部従業員、特定層（役員、課長職、若手など）など、目的に応じて対象者の設定ができます。

■実施方法
①フルコースで行う場合
集合型で丸2日間程度のまとまった時間が必要となります。
②一部分だけ行う場合
フルコースを切り分けて行う方法と、ある部分だけ行う方法があります。

■その他
メンタルヘルス対策やリーダーシップのトレーニングを目的とする場合は、ハイポイント・インタビューのみでも効果が見込めます。
組織づくり・組織開発を目的とする場合は、フルコースでの実施がお勧めです。

よりよい人間関係と組織づくり～職場での豊かな人間関係を育み、心の健康とパフォーマンスが両立する組織をつくりましょう～ **ワークライフ・エンカレッジ株式会社**

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

＜ラボラトリー方式の体験学習＞（10）（11）
ラボラトリー方式の体験学習は、グループダイナミクス研究の創始者クルト・レヴィンらによって、1940年代に生み出された人間関係のトレーニング方法である。現在の日本においては、南山大学が、その維持発展に貢献している。南山大学名誉教授の故津村俊充は、「特別に設計された人と人とが関わる場において，“今ここ”での参加者の体験を素材（データ）として，人間や人間関係を参加者とファシリテーターがともに学ぶ（探究する）方法」と定義し,他者と関わる体験から学ぶことを重視している。
エクササイズと呼ばれる実習を用い、その体験から、自分自身の内面、コミュニケーションの傾向など自己理解を深め、グループ内で起きていることからグループダイナミクスを学ぶ構造になっている。

「コンテントとプロセス」と「体験学習の循環過程」という概念が、ラボラトリー方式の体験学習を語る上では欠かせない。
①「コンテントとプロセス」
コンテントは課題や話題の内容的側面（whatのレベル），プロセスはお互いの間で起こっている人間関係的側面（howのレベル）である。グループ活動では、何をするのかのコンテントに関心が向きがちであるが，あたかも氷山の下にある見ようとしなければ見えないプロセスに目を向け，プロセスに気づくことが重視される。
②「体験学習の循環過程」
体験→意識化（何が起きたか、どう感じたかなどデータ収集）→分析（個人やグループで起きていたことの分析）→仮説（気づきや学びの意味づけ）→次なる体験

津村俊充、中村和彦らの研究から、ラボラトリー方式の体験学習がもたらす効果が確認されている。

理論的枠組みの活用方法

メンタルヘルス対策を目的としたコミュニケーション研修の位置づけとして、実施できます。

■実施対象者
特定の職場やプロジェクトの全員あるいは一部従業員、特定層（役員、課長職、若手など）など、目的に応じて対象者の設定ができます。

■実施方法
リモートでの実施はお勧めしません。
集合型で3時間程度の実施時間が最低限必要です。

よりよい人間関係と組織づくり～職場での豊かな人間関係を育み、心の健康とパフォーマンスが両立する組織をつくりましょう～ **ワークライフ・エンカレッジ株式会社**

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

＜アサーション、アサーティブ・コミュニケーション＞（11）（14）
アサーションという用語は、日本における第一人者の平木典子が用いる用語である。また、アサーティブ・コミュニケーションという用語は、NPO法人アサーティブ・ジャパンの代表である森田汐生が用いる用語であると大別できる。研究者や実践者によって、いずれかを用いるが、本質としては、自己尊重と他者尊重を両立するコミュニケーションであること、テクニックではなくマインドを大切と知ること、人権尊重の視点があるという点で共通している。

また、アサーティブではない表現の呼称として、平木は、「アグレッシブ（攻撃的）」「ノンアサーティブ（非主張的）」を用いている。同様に森田は「攻撃的」「受身的」「作為的」をいう3つのタイプを用いている。

バックグラウンドには、行動療法、認知療法、論理情動療法、人間性心理学があり、それも研究者や実践者の立ち位置によって異なっている。

学校教育の現場、女性のサポート現場、看護、福祉、一般企業など様々な領域で、人間関係のストレスを低減し、建設的な話し合いを目指して、トレーニングが行われている。

＜アサーション、アサーティブ・コミュニケーションの効果測定＞
主張できないという悩みを抱く人が、トレーニングを受けることで急に逆方向の攻撃的になってしまうケースが見られることがある。また、攻撃的な主張をアサーションできていると自認するケースもある。よって、短期的な介入後の効果測定や自己評価による効果効定で、本質的な効果を表せるのか、難しい領域と言うしかない。
しかし、アサーションやアサーティブ・コミュニケーションに魅力を覚え、力を付けようと継続的トレーニングにコミットすることで、そのマインドを育み、スキルアップが見込める可能性がある。

理論的枠組みの活用方法

特に、職場の人間関係を改善し、対人ストレスを軽減するために、メンタルヘルス対策を目的とした研修として実施できます。

■実施対象者
特定の職場やプロジェクトの全員あるいは一部従業員、特定層（役員、課長職、若手など）など、目的に応じて対象者の設定ができます。
特に管理職の方には、ハラスメント防止を気にしすぎる余り、適切な指導がしづらい現象が起きています。その課題解決の1つとして導入することは、今の世の中で大変求められる研修と考えられます。

■実施方法
リモートでの実施ができないわけではありませんが、あまりお勧めはしません。
集合型で2～3時間程度の実施時間があると、講義、実習、ロールプレイを組み合わせた最低限必要です。

よりよい人間関係と組織づくり～職場での豊かな人間関係を育み、心の健康とパフォーマンスが両立する組織をつくりましょう～ **ワークライフ・エンカレッジ株式会社**

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	X株式会社Y地区管内の管理職（係長クラス中心） 実施群（研修参加）30名　統制群（研修不参加）34名。 研修参加者は、自発的な手あげ式ではなく、上司からの指名や前回の研修からの経年により、研修参加を判断した者。
	介入・要因	【調査方法】無記名質問紙調査。事前・事後・フォローアップの3回実施。 ①事前調査（研修1週間前）：「アプリシエイティブ尺度」調査票、②研修終了時：自由記述調査票、事後調査（研修1週間後）：「アプリシエイティブ尺度」調査票、③フォローアップ調査（研修1ヶ月後）：「アプリシエイティブ尺度」調査票、自由記述調査票 ただし、各調査のデータ対応のため、対象者本人のみが知る任意の4桁の数字を記入し、社内便を用い、配布と回収は、衛生担当者が担当。厳封できる封筒に封入の上、非常勤カウンセラーである研修講師が週1回訪れる社内のカウンセリング室宛て社内便にて返送。 【集計方法】統計プログラムＲを使用。
	比較対象	統制群（研修不参加者）34名
	アウトカム	「アプリシエイティブ尺度」（自己尊重、他者尊重、コンプリメント、対話とつながり、楽観性、不寛容の6因子構造）（木下，2018,2021） 木下芳美（2018）.アプリシエイティブ尺度の作成と管理職メンタルヘルス研修の効果測定,南山大学大学院人間文化研究科教育ファシリテーション専攻修士論文 木下芳美（2021）.「アプリシエイティブ尺度」作成の試み：日本人に馴染むAppreciative とは,組織開発研究（ＯＤネットワークジャパン）,5,1-21
	エビデンスの水準	非ランダム化比較試験（介入研究）
学術介入	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	氏名：木下芳美 所属：ワークライフ・エンカレッジ株式会社（学会発表時は、カウンセリング＆コンサルティング オフィス ソトコト） 専門：働く人と組織への心理・キャリア・コミュニケーション支援、人間性心理学、認知行動療法、ラボラトリー方式の体験学習、組織開発、EAP 掲載文献：日本産業ストレス学会 産業ストレス研究第27巻第1号　第27回日本産業ストレス学会抄録集、産業ストレス研究第27巻第3号 発表した学会：第27回日本産業ストレス学会、演目名：アプリシエイティブ・インクワイアリーを用いた管理職メンタルヘルス研修とその効果測定、第27回日本産業ストレス学会 優秀演題賞受賞

該当する効果		
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）	

実証結果

実施１ヶ月後のフォローアップ調査で、時期の統制が不能となったため、事前（実施１週間前）と事後（実施１週間後）のデータのみの分析となった。
有効データは、実施群29名、統制群22名である。

2要因混合計画の分散分析をおこなった結果、「アプリシエイティブ尺度」合計得点と、下位尺度「他者尊重」に、事前・事後と群間の交互作用が見られ、統制群と比べ、実施群の得点が、研修後に有意（p<.05）に上昇することが確認された。
以上から、部下に関連するストレスが減少し、管理職の賦活と、それによる職場のメンタルヘルス促進の可能性が示唆されたと言える。

研修終了時の自由記述では、ハイポイント・インタビューの効果として、自己の肯定的な再評価、モチベーション向上、パートナーへの尊敬の念、共通点の発見からの安心感などの記述が見られた。また、グループでの自分のパートナーのストーリー紹介の効果として、紹介してくれるパートナーへの感謝、互いの理解の促進、他者への尊敬の念、ポジティブな話題が人を元気にするなどの記述が見られた。ＡＩならびにハイポイント・インタビューのもたらした影響と言える。

また、参考データとはなるが、フォローアップ調査の自由記述からは、自分とのかかわりの変化として、自分の良さを生かそうと思うようになった、前向きに考えるようになったなどの記述が見られた。部下とのかかわりの変化として、部下の意外な一面が見えるようになった、話を最後まで聞くようになった、部下の長所を言葉にして伝えているなどの記述が見られた。



