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。

管理職向け 社員研修プログラム

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

25年超の実績と最新知見で、部下育成と組織活性をご支援いたします

https://www.armg.jp/business/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）

アドバンテッジリスクマネジメントの管理職向け研修は、25年以上にわたるメンタルヘルス支援と組織開発の実績を基盤に、現場のマネジメント課題に即した実践的なプログラムを提供しています。認知行動理論や組織心理学、ポジティブ心理学といった最新の学術知見を反映し、単なる知識の習得にとどまらず、管理職自身の意識変容と行動変容を促す構成が特長です。
プログラムでは、1on1スキルの向上、部下のエンゲージメント強化、アンコンシャス・バイアスへの理解、感情マネジメントなど、組織の心理的安全性を高めるためのテーマを幅広く取り扱っています。座学に加えてワークショップやロールプレイを重視し、現場での即実践につながる設計となっています。
また、双方向型のオンライン研修にも対応しており、リアルと変わらぬ学びの深さを実現。階層別研修や課題別研修として柔軟に組み合わせられる点も魅力です。管理職の役割が多様化する中で、心理的側面からのアプローチによって、部下との関係構築やチームの生産性向上を支援する、実効性の高い研修です。

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）

2024年度に当社フォーマットの受講後アンケートに回答をいただいた103社／6629件の結果より、下記のようなコメントをいただいています。
「今後の安全配慮義務を果たす上で参考になると感じた」（法制度対応）
「カウンセリングを受けられる窓口が有ることは心強いと感じました。自身の悩み及び解決出来ない部下からの相談があった場合、是非利用したい」（相談窓口の利用率・認知率向上）
「部下の様子に変化があったとき、まずは声をかける」（不調の早期発見・対応）
「チーム内の心理的安全性をいかに高く保つか、それによりお互いにコミュニケーションもとりやすくなり、相手の人となりがみんなに伝わり、相手を尊重した対話が出来ると思う。」（心理的安全性）
「会社の生産性向上のためには、社員の日々の様子を気に掛け、変化に気付くことが大切であること、そのためには、日頃から社員とコミュニケーションを取ることが大切だと思いました。」（プレゼンティーイズム改善）
「部下のエンゲージメント向上の為に必要な自分の役割やふるまいをあらためて再確認・整理できた。」（ワーク・エンゲイジメント向上）

理論的裏付け（500字以内）

当社が提供する管理職向け社員研修プログラムは、管理職がメンタルヘルス不調の予防・早期発見・対応を適切に行えるよう支援することを目的とし、複数の理論的枠組みに基づいて設計されています。主な理論としては、NIOSH職業性ストレスモデルを採用しており、仕事の要求度、裁量、支援といった職場要因が健康に与える影響を理解したうえで、上司として職場環境に働きかける力を養います。また、認知行動理論（CBT）に基づき、部下のストレス反応や思考の偏りに気づき、適切な対話を通じて支援する視点を取り入れています。加えて、厚生労働省が示す「心の健康の保持増進のための指針」に沿い、ラインによる気づき・傾聴・つなぎ・職場環境改善といった4つの実践行動を具体的に習得するプログラムとなっており、職場内での相談促進やエンゲージメント向上、プレゼンティーイズムの改善といった実効性の高い成果につなげることを目指しています。

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）

管理職向け　社員研修プログラム

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

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

アンケートの設問内容：
・研修全体について該当項目を選択してください。（満足～不満足）
・研修の内容について該当項目を選択してください。（充実していた～不足していた）
・研修内容の理解度について該当項目を選択してください。（よく理解できた～分かりにくい）
・登壇講師について該当項目を選択してください。（満足～不満足）
・研修時間の長さについて該当項目を選択してください。（長い～短い）
・この研修は、自分の仕事に役立ちそうだと思いますか。該当項目を選択してください。（とてもそう思う～まったくそう思わない）
・この研修で、今後の改善・向上につながる気づきや学びを得られましたか。該当項目を選択してください。（とてもそう思う～まったくそう思わない）
・この研修での気づきや学びは、いつ、どんな場面で活用できそうですか。
・この研修を振り返って、印象に残っていることはなんですか。

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

「カウンセリングを受けられる窓口が有ることは心強いと感じました。自身の悩み及び解決出来ない部下からの相談があった場合、是非利用したい」／「今後会社での仕事や人間関係に詰まった時、通勤に過度にストレスを感じるようになった時、活用できそうだと思った」（No.6相談窓口の利用率・認知率向上）
「部下の様子に変化があったとき、まずは声をかける」／「メンタル不調の社員への面談、事例検討を通じて実際の担当社員で発生した際に理解しておくべきことを整理できたと感じます」／「部下との会話や、仕事への取り組み方から個々のメンタル状態への気づきを得る助けとなると思います」／「不調者への対応のケーススタディがあったので、同様の不調者がいた場合の声かけに応用できると感じた」（No.8不調の早期発見・対応）
「チーム内の心理的安全性をいかに高く保つか、それによりお互いにコミュニケーションもとりやすくなり、相手の人となりがみんなに伝わり、相手を尊重した対話が出来ると思う。」／「メンバーの会話の受け答えや行動等でいつもと違うことが散見した時にメモに取っておくことで個人面談で活用できる」（No.11心理的安全性・上司のサポート力向上）

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	プログラム参加者／103社6629件		
	実施時期・方法	2024年4月～2025年3月／プログラム受講直後のアンケートとして、オンラインにて取得		
	主な設問内容	実施概要に記載の通り		

管理職向け　社員研修プログラム

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

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

名称：NIOSH職業性ストレスモデル
提唱者：National Institute for Occupational Safety and Health（米国国立労働安全衛生研究所）
掲載文献等：Hurrell, J. J., & McLaney M. A. (1988).
Exposure to job stress: A new psychometric instrument.
Scandinavian Journal of Work Environment and Health,14,27-28.
(期待される効果　No10/11/15/18/19)

理論的枠組みの活用方法

当社が提供する管理職向け社員研修プログラムは、管理職がメンタルヘルス不調の予防・早期発見・対応を適切に行えるよう支援することを目的とし、複数の理論的枠組みに基づいて設計されています。主な理論の１つとしては、NIOSH職業性ストレスモデルを採用しており、仕事の要求度、裁量、支援といった職場要因が健康に与える影響を理解したうえで、上司として職場環境に働きかける力を養います。

当社が提供する管理職向け社員研修プログラムではNIOSHのモデルに基づくストレスモデルの説明および職場環境の改善・ラインによるケアの促進を行っています。NIOSHの説明では、ストレスフルな職場環境は欠勤や離職等に繋がると理論的に説明がされており、当社が提供する管理職向け社員研修プログラムにより、メンタルヘルス不調の未然防止に繋がり、アブセンティーズム改善・離職率改善等に繋がるものと考えプログラム設計を行っております。

管理職向け　社員研修プログラム

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

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

名称：認知行動理論（CBT：Cognitive Behavioral Theory）
提唱者：Aaron T. Beck、Albert Ellis
掲載文献等：
・『認知療法―精神療法の新しい発展』
原著：Aaron T. Beck（1976年刊）
訳者：大野 裕
出版社：岩崎学術出版社、1990年刊行
・『理性感情行動療法』
原著：Albert Ellis（1962年刊 改訂新版）
訳者：野口 京子
出版社：金子書房、1999年刊行
（期待される効果 No.8/14）

理論的枠組みの活用方法

当社が提供する管理職向け社員研修プログラムは、管理職がメンタルヘルス不調の予防・早期発見・対応を適切に行えるよう支援することを目的とし、複数の理論的枠組みに基づいて設計されています。主な理論の１つとして、認知行動理論（CBT）に基づき、部下のストレス反応や思考の偏りに気づき、適切な対話を通じて支援する視点を取り入れています。

管理職向け　社員研修プログラム

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

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

名称：労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年・平成27年改訂）
策定主体：厚生労働省
掲載文献等：厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」
（期待される効果　No.8/11）

理論的枠組みの活用方法

当社が提供する管理職向け社員研修プログラムは、厚生労働省が示す「心の健康の保持増進のための指針」に沿い、ラインによる気づき・傾聴・つなぎ・職場環境改善といった4つの実践行動を具体的に習得するプログラムとなっており、職場内での相談促進やエンゲージメント向上、プレゼンティーイズムの改善といった実効性の高い成果につなげることを目指しています。