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。

メンバー向け　セルフケア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年以上の支援実績に基づく、ストレス対処力とメンタルタフネス度を高め、組織力を向上させる実践的なプログラムです

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）

セルフケア社員研修プログラムは、メンタルヘルスの維持・向上と、ワークエンゲージメントを高めることを目的とした内容が特徴です。認知行動理論やポジティブ心理学、組織心理学に基づいた最新の知見を反映し、受講者のストレス耐性や自己理解力、コミュニケーション力の強化を図ります。プログラムは体験型が中心で、ゲーム、ロールプレイ、グループワークを通じて自らの思考や行動パターンを見直し、日常業務に活かせる気づきを得られる構成となっています。
また、オンライン環境にも最適化されており、講師と参加者の双方向のやりとりだけでなく、受講者同士の対話も重視しています。リモート勤務下でも集中力を保てるよう工夫された設計です。テーマは、「ストレスとの付き合い方」「感情のセルフマネジメント」「メンタルタフネス度向上」など、実務に直結する内容が揃っており、若手社員からベテラン社員まで幅広い層の方々のメンタルヘルス・エンゲージメント向上をご支援します。
当社サーベイをご導入の企業様へは、サーベイ結果で課題の見られる層を対象とした最適な研修をご提案し、サーベイデータを活用した効果検証も行います。

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）

理論的裏付け（500字以内）

当社のセルフケア研修プログラムは、認知行動理論（CBT）を中心に、Lazarus & Folkmanのストレス・コーピング理論およびNIOSH職業性ストレスモデルを理論的基盤として設計されています。CBTの枠組みに基づき、参加者が自らの自動思考や認知的偏りに気づき、より柔軟な認知や対処行動を選択できるよう支援しています。あわせて、コーピング理論を応用し、問題焦点型・情動焦点型双方の適切な活用を促進する内容としています。また、NIOSHモデルに則り、職業性ストレスの成り立ちを職務要求、裁量、支援の相互作用として捉え、セルフケアが果たす一次予防の役割を体系的に位置づけています。これらの理論的枠組みにより、個人の心理的セルフマネジメント力を高め、職場全体の健康度向上を目指す構成としています。

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準
学術研究機関等が介在しない独自の効果検証	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）

実証評価の結果概要（500字以内）

情報システム会社A社の社員110名を対象に、メンタルタフネス度向上研修の効果検証を実施。介入群51名と待機群28名の比較（非ランダム化比較試験）を行った。

【主な結果】
■プラスの認知・行動の改善
介入群では研修前からフォローアップにかけて以下の因子が改善：
・対処できる思考：48.1→50.0（+1.9pt）
・前向きに考え直す行動：45.0→46.7（+1.7pt）
・気分転換行動：49.1→50.7（+1.6pt）
・相談行動：52.9→54.0（+1.1pt）

■研修後アンケート結果（N=49）
・研修全体の満足度：「満足」「やや満足」約9割
・研修内容の充実度：9割以上が肯定的評価

メンバー向け　セルフケア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.14)

理論的枠組みの活用方法

本研修は、CBTの枠組みに基づいた設計を行うことで、参加者自身が自らの自動思考や認知的偏りに気づき、より柔軟な認知や対処行動を選択できるよう、ご支援する内容構成となっています。研修内でご体験いただく各種のワークもすべてCBTの技法に由来するものです。

メンバー向け　セルフケア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：心理学的ストレスモデル
提唱者：Richard Lazarus, Susan Folkman
掲載文献等：
Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984).
Stress, appraisal, and coping. Springer publishing company.
（ラザルス,R.S., フォルクマン,S.（著）本明寛 他（監訳）（1991）
ストレスの心理学：認知的評価と対処の研究　実務教育出版）
（期待される効果　No.9/14/17）

理論的枠組みの活用方法

本研修では、心理学的ストレスモデルを応用し、ストレスに対処する方略（コーピング）について問題焦点型・情動焦点型双方の観点から適切な活用を促進するトレーニングを実践します。

メンバー向け　セルフケア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　No.15/19）

理論的枠組みの活用方法

本研修は、NIOSH職業性ストレスモデルに則り、職業性ストレスの成り立ちを職務要求、裁量、支援の相互作用として捉え、セルフケアが果たす一次予防の役割を体系的に位置づけたうえで、個人の心理的セルフマネジメント力を高め、職場全体の健康度向上を目指す構成としています。

メンバー向け　セルフケア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5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	情報システム会社A社（社名非開示）の社員110名のうち、効果検証への参加同意者98名（男性80名、女性18名）を対象とした。 ・前半参加グループ（介入群）：51名（男性38名、女性13名） ・後半参加グループ（待機群）：47名（男性42名、女性5名、管理職19名を含む） 分析対象は、介入群51名、待機群のうち管理職を除いたメンバー28名の計79名とした。
	介入・要因	メンタルタフネス度向上研修（セルフケア社員研修プログラム） 研修内容：認知行動理論に基づき、メンタルタフネス度（困難に直面した際に、悪い感情に振り回されることなく解決に向けた行動を起こせる力）を高めるための認知と行動の改善を図る研修プログラム。 調査項目： ①メンタルタフネス度調査：研修前、研修後、1か月後のフォローアップの計3回実施 ②研修後アンケート調査：研修後に1回（自由記述回答含む）
	比較対象	待機群（後半参加グループ）との比較 ・介入群：前半参加グループのメンバー51名（研修を先に受講） ・待機群：後半参加グループのうち管理職を除いたメンバー28名（研修を後から受講） 研修受講の前後比較と、研修受講がない場合の前後比較を行うグループ比較デザインを採用。
	アウトカム	メンタルタフネス度の各因子（偏差値スコア） 【プラスの認知・行動】 対処できる思考/・前向きに考え直す行動/問題解決行動/気分転換行動/相談行動 【マイナスの認知・行動】 出来事を重く受け止める傾向/あきらめ行動/感情的行動 【仕事における自己認識】 仕事への自信/強みの発揮/働きがい
	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	学術研究機関等が介在しない独自の効果検証
	（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	

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

【グループ比較による分析結果】
線形混合モデル分析を用いたグループ比較を実施。

■プラスの認知・行動の改善
介入群では以下の因子において、研修前（1回目）からフォローアップ（3回目）にかけてスコアが右肩上がりで改善した：
・対処できる思考：48.1→50.0（+1.9ポイント）
・前向きに考え直す行動：45.0→46.7（+1.7ポイント）
・気分転換行動：49.1→50.7（+1.6ポイント）
・相談行動：52.9→54.0（+1.1ポイント）

■研修後アンケート結果（有効回答数N=49）
・研修全体の満足度：「満足」「やや満足」が約9割
・研修内容の充実度：「充実していた」「ある程度充実していた」が9割以上
・研修内容の理解度：「よく理解できた」「ほぼ理解できた」が9割以上
・仕事への役立ち：「とてもそう思う」「ある程度そう思う」が約8割
・気づきや学び：「とてもそう思う」「ある程度そう思う」が約9割

■結論
研修がメンタルタフネス度の改善に一定の効果を示すことが明らかになった。