

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

<https://www.armg.jp/business/training/>

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

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>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</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>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61社/4855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。</p> <p>「第一に相談できているのは家族や友人だが、それらにも話しにくいような相談事をこのようなカウンセリングを活用する手もあるということを学んだ。」(相談窓口の利用率・認知率向上)</p> <p>「メンタルヘルスは健康管理と同等かそれ以上に大切だということを学びました。」(ヘルスリテラシー・意識向上)</p> <p>「今まで自分が経験したモヤモヤが言語化される感覚がありました。今後自分や周囲の人にもシェアし活用できる内容だと思いました。」(周囲のサポート力向上)</p> <p>「社会人としてこれからストレスがたまる日常もあると考えるが、効率的にリフレッシュすることで、パフォーマンスを継続できると考える。」(プレゼンティーズム改善)</p> <p>「エンゲージメントについて研修で学び、今後一緒に働いている同僚とミーティングをするときや、自分自身においても作業の進み方など分析する際に活用できそうだと感じました。」(ワーク・エンゲイジメント向上)</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		—	
周囲のサポート力向上		—		
心の健康・業務パフォーマンス	生活習慣の改善		—	
	健康状態・心理指標改善		—	
	アブセンティーズム改善	●		
	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)		—	

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

<https://www.armg.jp/business/training/>

理論的裏付け

採用している理論の概要

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	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在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

--	--	--	--	--	--