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。

メンタルヘルス　ラインケア研修

株式会社パソナセーフティネット

実務経験豊富なカウンセラー講師×柔軟なカスタマイズ」による実践型ラインケア研修。多様な研修メニューをご用意！

https://www.safetynet.co.jp/service/work/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）

当社のカウンセリング実務に従事している心理専門職が講師を務め、実践的な研修を行います。（ご要望に合わせて、研修内容の調整もご相談可能です）
*年間約140件実施（2025年度実績）
■特徴
1．多様な研修メニュー*：メンタルヘルス、ハラスメント、コミュニケーション、フィードバック、傾聴トレーニング、HSEマネジメントコンピテンシーなど
2．「若手社員の定着」や「職場のワーク・エンゲイジメント向上」に向けた心理的安全性をつくる視点での研修実施
3．対面、オンライン実施（投票機能などを活用した参加型）、研修録画視聴も可
4．豊富な相談事例を活用したケーススタディやグループディスカッション
5．研修実施後アンケートをもとに次回研修の提案
6．研修年間計画作成支援

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）

■医療・福祉（1,000人以上10,000人未満/事務部人事課）
・管理職自身もメンタルヘルスについて自発的にセルフケアを行う必要性を、あらためて認識するきっかけとなった。
・自部門でメンタル不調者が発生した際の心構えや対応方法について学ぶことで、人事部門との連携の重要性にも気づきを得た。

■製造業（50人以上1,000人未満/総務部）
・ストレスチェックの結果を踏まえ、実施部門長に対してラインケア研修を開催。ストレスチェック集団分析の見方や管理監督者が各部署内でのメンタルヘルスに適切に対応できるように、知識やスキルを習得することが出来た。
・メンタル不調のサインや、ストレスを受ける仕組み、予防策を学ぶことで、問題の早期発見や対応に役立てることが出来た。

理論的裏付け（500字以内）

本ラインケア研修は、厚生労働省「労働者の心の健康保持増進のための指針」や「健康日本21」などの制度的基盤を背景とし、職場環境改善と部下支援を通じた不調予防を目的に構成されています。
理論的には、Karasekの職業性ストレスモデルやJohnson & Hallの社会的支援モデルを用いてストレス要因の低減や支援向上を理解し、Edmondsonの心理的安全性概念を踏まえて上司・部下間の信頼関係を強化します。
さらに、HSEマネジメントコンピテンシー（川上ほか）を根拠に、管理監督者が部下の不調を予防できる行動を学びます。ワーク・エンゲイジメントの理論（Schaufeli、BakkerらのJD-Rモデル）やジョブ・クラフティング研究（Wrzesniewski、島津ら）に基づき、働きがいや生産性向上を促進します。
また、認知行動療法（Beck）やリラクセーション法（Jacobson、Benson）は感情コントロールとストレス低減に活用されます。これらを統合し、プレゼンティーズム改善、離職防止、長時間労働の予防など労務指標の改善にもつながる包括的な研修としています。

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）

メンタルヘルス　ラインケア研修

株式会社パソナセーフティネット

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

【実施概要】
■対象者：管理職
■人数：約30名
■手段：対面研修
■内容：ポジティブメンタルヘルス、仕事の資源　～ポジティブメンタルヘルス向上のために～
個人の資源　～ポジティブメンタルヘルスを支えるために～
■対応者：公認心理師、シニア産業カウンセラー
【成果】
働く人のポジティブメンタルヘルスの理解を深め、ワーク・エンゲイジメントや職場の一体感などポジティブな組織づくりに影響するマネジメント、部下の心の健康のケア等、より良い職場づくりを実現する考え方の基本を学ぶ。

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

■ヘルスリテラシー・意識の向上
管理職も自分のメンタルヘルスについて自発的にセルフケアすることが必要だとあらためて気づくきっかになったとのコメントを頂いた。
■心理的安全性・上司のサポート力向上
自部門でメンタル不調者が発生した際の心構えや対応方法について学ぶことができ、人事との連携の重要性についても気づきがあったとのコメントを頂いた。（8）（9）（11）

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	医療、福祉
	部署名・役職		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			

メンタルヘルス　ラインケア研修

株式会社パソナセーフティネット

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

【実施概要】
■対象者：管理職
■人数：約30名
■手段：オンライン研修
■内容：管理職向けメンタルヘルス研修
■対応者：公認心理師、シニア産業カウンセラー
【成果】
働く人のポジティブメンタルヘルスの理解を深め、ワーク・エンゲイジメントや職場の一体感などポジティブな組織づくりに影響するマネジメント、部下の心の健康のケア等、より良い職場づくりを実現する考え方の基本を学ぶ。

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

■組織状況の把握
・部門長に対して、ラインケア研修を開催し、管理監督者が各部署内でのメンタルヘルスに適切に対応できるように、知識やスキルを習得する事が出来た。
・メンタル不調のサインや、ストレスがかかる仕組み、予防策等を学ぶ事で、問題の早期発見や対応に役立てる事が出来た。（8）（9）（11）

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	製造業
	部署名・役職		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			

メンタルヘルス　ラインケア研修

株式会社パソナセーフティネット

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

- 職場環境改善／ワーク・エンゲイジメント／一体感／ハラスメント予防／長時間労働の予防（（基盤構築関連_法制度対応とも関連）
  労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法（総合研究報告書, 2012）／川上憲人（主任研究者）（１）、（２）、（３）、（６）
- いきいき職場づくり（部下の不調予防／ワーク・エンゲイジメント向上）
  HSEマネジメントコンピテンシー「仕事のストレスを予防し軽減する管理監督者の能力の測定：英国HSEストレスマネジメントコンピテンシー調査票日本語版の開発」／ 第87回日本衛生学会講演集（2014） 川上憲人・関屋裕希・小林由佳・島津明人・難波克行・津野香奈実・江口尚・原雄二郎（１０）、（１１）、（１７）
- ヘルスリテラシー・意識向上（基盤構築関連_法制度対応とも関連）
  労働者の心の健康保持増進のための指針（2006改訂）／厚生労働省
- ヘルスリテラシー・意識向上／生活習慣改善／アブセンティーイズム改善
  健康日本21（第一次～第三次国民健康づくり運動）／厚生労働省　（９）、（１３）、（１５）
- 仕事のストレス要因低減
  職業性ストレスモデル／Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign (1979)／Karasek, R. A.（１０）
- 周囲のサポート力向上
  職業性ストレスモデル（社会的支援）／Job strain, work place social support, and cardiovascular disease (1988)／Johnson, J. V., & Hall, E. M.
- 周囲のサポート力・チーム協働（心理的安全性・上司のサポート力向上と関連）
  Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams (1999)／Edmondson, A.（12）
- ワーク・エンゲイジメント向上
  The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach (2002)／Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B.
- ワーク・エンゲイジメント向上／心理的資本
  JD-Rモデル／Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study (2004)／Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B.
- ワーク・エンゲイジメント向上／不調予防 (17),(18)
  ジョブ・クラフティング介入プログラム（平成30年度厚生労働科学研究費補助金 H29-労働-一般-004）／研究代表者：島津明人、研究協力者：櫻谷あすか
- 働きがい／プレゼンティーズム改善／離職防止（＝その他労務指標改善）
  Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work (2001)／Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E.（１６）、（１７）、（１８）、（１９）
- 感情コントロール（健康状態・心理指標改善と関連）
  Cognitive therapy and the emotional disorders (1976)／Beck, A. T.
- ストレス低減／健康保持（不調の早期発見・対応、健康状態・心理指標改善と関連）
  Progressive relaxation (2nd ed., 1938)／Jacobson, E.
- ストレス低減／健康保持（不調の早期発見・対応、健康状態・心理指標改善と関連）（14）
  The relaxation response (1975)／Benson, H.
- プレゼンティーズム改善／アブセンティーイズム改善／長時間労働の予防（人事・産業保健業務の効率化・負担減と関連）（８）、（１４）
  健康経営オフィスレポート（経済産業省）（３）、（１５）、（１６）、（１９）

※DMHの一部については、AMED榎原班成果物のDeLiGHTについてサービス提供事業者に情報提供し引用できることとする。
DeLiGHTで推奨するアプローチ（認知行動療法、マインドフルネス、ストレスマネジメント等）を理論的裏付けとしているとする場合は、ウェルココ上でも「DeLiGHT推

理論的枠組みの活用方法

•労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防（川上, 2012）
→ 職場環境改善や長時間労働防止を通じて、不調の未然防止を図る。
•HSEマネジメントコンピテンシー（川上ら, 2014）
→ 管理職が「相談しやすい姿勢」「公正な対応」を実践できるよう支援。
•心の健康保持増進のための指針（厚労省, 2006改訂）
→ ラインケアの役割を明確化し、実務に落とし込む。
•健康日本21（厚労省）
→ 健康意識向上や生活習慣改善を管理職自身のセルフケアにも活用。
•職業性ストレスモデル（Karasek, 1979／Johnson & Hall, 1988）
→ 部下のストレス要因や社会的支援の重要性を理解し、負担軽減の視点を提供。
•心理的安全性（Edmondson, 1999）
→ チームが安心して意見・相談できる文化を育成。
•ワーク・エンゲイジメント（Schaufeliら, 2002）
→ 部下の「活力・熱意・没頭」を高める関わりを習得。
•JD-Rモデル（Bakker & Schaufeli, 2004）
→ 仕事の資源を増やし、要求を調整するマネジメントの視点を導入。
•ジョブ・クラフティング（島津・櫻谷, 厚労科研201８／Wrzesniewski & Dutton, 2001）
→ 部下が自ら仕事を工夫できるよう対話でサポート。
•認知行動療法（Beck, 1976）
→ 管理職自身の感情コントロールや部下指導に活用。
•漸進的筋弛緩法（Jacobson, 1938）／リラクセーション反応（Benson, 1975）
→ ストレス低減技法をセルフケアや研修実習に導入。
•健康経営オフィスレポート（経産省）
→ プレゼンティーズム・アブセンティーイズム改善を通じ、人事・産業保健の効率化に寄与。