

T-PEC社員研修プログラム

ティーベック株式会社

働く人たちのストレス対処法を学び、日々のセルフケアの習慣をつけるための社員研修プログラムです。

<https://www.t-pec.co.jp/service/training-top/>

サービス分類・提供内容（選択式）		サービス概要・特徴（500文字以内）	
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援	働く人たちのストレス対処法を学び、日々のセルフケアの習慣をつけるための研修。職場環境に存在する大小様々なストレスに対して適切に対処できるよう、セルフケアの基本となる「気づく、見つける、相談する」のポイントと、4つの対処法について学びます。 (例) 1.世の中の現状とメンタルヘルス対応の意義 ①働く人が感じるストレス・種類、②会社側の安全配慮義務と働く側の自己保健義務 2.ストレスの基礎 ①ストレスとは/ストレス度をチェック、②ストレスのメカニズム/ストレッサーとストレス反応、③ストレスと健康障害の関係/ストレスと生産性 3.ストレス対処法（4つのアプローチ） ①身体からのアプローチ（生活習慣を整える/リラクゼーション）、②思考からのアプローチ（思考見直しシート/行き過ぎた思考の例）、③感情からのアプローチ（マインドフルネス）、④行動からのアプローチ（意図的に行動を変化させる/周囲の人や専門家に相談する）	
	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		

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. アブゼンティズム改善		
	16. プレゼンティズム改善		
	17. ワーク・エンゲイジメント向上		
	18. 従業員エンゲイジメント向上		
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）		

*ウエル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）
<p>受講者評価：</p> <p>①研修内容についての満足度 →大変満足/満足 77.0%</p> <p>②講師についての満足度 →とても高い/高い 74.3%</p> <p>③研修内容の理解度 →よく理解できた/理解できた 87.9%</p> <p>（当社第36期 2023/9～2024/8実施のうち17社 2,616名のフィードバック） （業種、年齢層は多岐にわたり、従業員規模も概ね1,000～10,000名と多様）</p> <p>受講者のアンケート要約：</p> <p>参加者の多くは、自分の気持ちや事実を効果的に伝えることの重要性を再認識し、自己表現の難しさに気づかれています。また、過去の経験がストレス耐性の向上に寄与していると実感する人もいました。参加者同士の意見交換が自分の考えを深める良い機会になったというポジティブな感想も多く見られます。</p>

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）	

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. アブセンティーズム改善	
	16. プレゼンティーズム改善	
	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

受講者評価：

- ①研修内容についての満足度 →大変満足/満足 77.0%
 ②講師についての満足度 →とても高い/高い 74.3%
 ③研修内容の理解度 →よく理解できた/理解できた 87.9%
 （当社第36期 2023/9～2024/8実施のうち17社 2,616名のフィードバック）
 （業種、年齢層は多岐にわたり、従業員規模も概ね1,000～10,000名と多様）

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

受講者のアンケート要約：

参加者の多くは、自分の気持ちや事実を効果的に伝えることの重要性を再認識し、自己表現の難しさに気づかれています。また、過去の経験がストレス耐性の向上に寄与していると実感する人もいました。参加者同士の意見交換が自分の考えを深める良い機会になったというポジティブな感想も多く見られます。

⇒該当する効果「7.プログラムへの参加率・認知率向上」に該当

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	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	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	
	アンケート対象及び回答社数	17社 2,616名のフィードバック（業種、年齢層は多岐にわたり、従業員規模も概ね1,000～10,000名と多様）		
実施時期・方法	当社第36期 2023/9～2024/8実施のうち17社で受講者アンケートを実施			
主な設問内容	主な設問内容：標準アンケートの場合は以下の設問内容（選択肢：思わない あまり思わない どちらともいえない 思う とても思う） 1.研修内容で今後に役立つ情報・手法がありましたか？ 2.役立つ情報・手法の中で、今後実践してみたいと思うものはありましたか？ 3.研修内容はどのくらい理解できましたか？			