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 EQ(感情マネジメント力）向上研修

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント

自身の行動を数値で可視化し、目指す姿に向けた具体的な行動目標を設定・実行までサポートします！

https://www.armg.jp/solution/lp/eq/

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		EQとはEmotional Intelligence Quotientの略で、「感情をうまく管理し、利用できる能力」を指し、ビジネスシーンにおいて必要となる対人コミュニケーションの基礎能力といわれています。メンタル不調の多くが対人コミュニケーションの問題に起因することから、個々人のEQを向上させることがメンタルヘルスに関する問題の根本解決に繋がるものとして、その重要性が唱えられています。特に、管理職のEQを向上させることは、リーダーシップの向上やハラスメント防止だけでなく、組織全体のマネジメントを円滑にすることにもつながり、組織の生産性を向上させることが期待できます。 本研修は受講者の皆様に事前受検いただくEQ行動特性検査（EQI）の結果から普段の行動傾向を可視化。多数のワークを通じて、求められている役割の実現に向けた具体的な行動目標を策定する自己開発プログラムです。
	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		

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）

研修実施者からのアンケート等及び研修受講者が受検するサーベイによって評価を確認
・前回の管理職とのチャート比較から、この組織に足りない部分と監督職に課されれた求められる役割について認識することができ非常に有意義な研修となりました。（４．組織状態の把握）
・自分の消極的なマインドと、思っている以上にストレスと戦っていることに気づきました。（９．ヘルスリテラシー・意識の向上）
・課員の感情を理解し、適切な指導やサポートする際に活用できそう。（11．心理的安全性・上司のサポート力向上）
・役職や立場では測れない人としての誠実さや温かさを大切に、これまで以上にチームメンバーから信頼され、若手が安心して働けるようサポートしていければと思いました。（12．周囲のサポート力向上）
・ステップアップするために前向きに頑張っていきたいです。

理論的裏付け（500字以内）

本研修はEQ（Emotional Intelligence Quotient）の考え方を元に日本で開発されたEQ検査を用いて個人の普段の行動傾向を可視化し、求められている役割の実現に向けた具体的な行動目標を策定する自己開発プログラムです。

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 EQ(感情マネジメント力）向上研修

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）
・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）
・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）
・EQは自社に必要な能力・考え方だと思いますか。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）
・課題に対する具体的な打ち手がわかりましたか。該当項目を選択してください。（よくわかった～まったくわからなかった）
・今回の内容は、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。
・日々の業務の中で、毎日行動目標を実施できると思いますか。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）

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

・前回の管理職とのチャート比較から、この組織に足りない部分と監督職に課されれた求められる役割について認識することができ非常に有意義な研修となりました。（４．組織状態の把握）
・自分の消極的なマインドと、思っている以上にストレスと戦っていることに気づきました。（９．ヘルスリテラシー・意識の向上）
・課員の感情を理解し、適切な指導やサポートする際に活用できそう。（11．心理的安全性・上司のサポート力向上）
・役職や立場では測れない人としての誠実さや温かさを大切に、これまで以上にチームメンバーから信頼され、若手が安心して働けるようサポートしていければと思いました。（12．周囲のサポート力向上）
・ステップアップするために前向きに頑張っていきたいです。

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	対象：管理職向けEQ向上研修のプログラム参加者　件数：53社、1,643名		
	実施時期・方法	時期：2024年4月～2025年3月 方法：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 EQ(感情マネジメントカ）向上研修

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：EQ（EI）理論
提唱者：Peter Salovey（ピーター・サロベイ教授/イェール大学 心理学部、2013年より同大学 学長）
John D. Mayer（ジョン・メイヤー教授/ニューハンプシャー大学　心理学部）
掲載文献等：　"Emotional intelligence" by Peter Salovey and John D. Mayer

（該当する効果　NO.10、17）

理論的枠組みの活用方法

本研修はEQ（Emotional Intelligence Quotient）の考え方を元に、日本で開発されたEQ検査（行動特性検査）を用いて個人の普段の行動傾向を可視化し、求められている役割の実現に向けた具体的な行動目標を策定する自己開発プログラムです。

本研修では受講者の皆様に、事前にEQ行動特性検査（EQI）を受検いただき、その結果から普段の行動傾向を可視化します。多数のセルフ、ペア、グループワークを通じて結果と向き合い、自分自身が目指す姿や、求められている役割の実現に向けた行動目標を策定する自己開発プログラムです。EQ行動特性検査（EQI）の測定項目は、すべての項目について高める・低めるための具体的な行動例があり、研修後も現場で実践できる行動目標を策定することが特徴です。