

## 効果検証（パルスサーベイ）付きメンタルタフネス度向上研修プログラム

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

認知行動理論に基づく認知・行動の両面からメンタルタフネス度向上に導く。研修前後のサーベイで改善状況を数値化。

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

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	対象：新人から中堅・管理職まで、ストレス対応力を強化したい層 構成：研修＋事前・事後のサーベイ＋進捗調査＋フォロー研修 特徴： 1. 認知行動療法ベースで「気づき」からスタート ・研修前にサーベイで参加者のメンタルタフネス度を数値化し、自身の課題を「当事者意識」として自覚 ・研修当日は実践ワークやグループディスカッションを通じて、認知・行動のクセに気づき、行動計画を策定 2. 3ヶ月間のフォローアップで「習慣化」 ・研修後、2週間ごとに進捗確認サーベイを実施し、プランの実行状況を伴走支援。行動変容を習慣として定着させる 3. 効果を「見える化」し、定着を支援 ・3ヶ月後に再度サーベイを実施し、前後の変化を数値で比較。講師によるフォローアップ研修や行動プランのブラッシュアップで、成果実感と持続可能な習慣化を促進 メリット： ・課題の「見える化」で当事者意識が醸成され、動機付けが高まる ・行動プランを日常に落とし込み、3ヶ月伴走支援で習慣化・定着が可能 ・定量的データによる効果検証で成果を実感し、改善サイクルを回せる
	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）			

\*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>導入企業の評価として下記のようなコメントをいただいている。</p> <p>①利用者アンケート</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事だけでなく、プライベートのストレスにも意識の変化がありそう</li> <li>・そのままモヤモヤするのではなく、原因を考え、行動する機会ができた</li> <li>・悩んだときの相談のしかた、話の順序立てを行う際に役立つ</li> <li>・今まで自分自身では気づけなかった考え方をこれからは違う視点から考えることができる</li> <li>・仕事や私生活での失敗した時のメンタルコントロールに活かそう</li> </ul> <p>②導入企業担当者の評価コメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・導入前は、若年層の離職という課題に加え、組織改善やハラスメント等の研修を実施しても数値結果が上がらず、実感も少なかった。そこでは「従業員一人ひとりのストレス等の受け止め方を変えること」を期待して導入した。結果として、受講対象者（若年層）90名のメンタルタフネス度の偏差値が平均2point上昇した。認知行動療法に基づく本プログラムは、認知や行動を変容させる点において、最も効果的であると考える。</li> </ul>

理論的裏付け（500字以内）
<p>①認知行動療法（CBT）</p> <p>本プログラムでは認知行動理論を基盤に、ストレス反応を生む「自動思考」「認知の歪み」に焦点を当てています。ストレス状況下で生じやすい過度な一般化、自己批判、悲観的予測などの非合理的認知を可視化し、それらに代わる柔軟で現実的な思考を促します。集合研修ではワークシートやグループ討議を通じて、参加者が自身の思考パターンに「気づき」、認知再構成スキルを体得。行動計画では認知修正後の具体的な行動を定め、3ヶ月間のフォローアップで行動の習慣化を支援します。</p> <p>②NIOSH職業性ストレスモデル</p> <p>NIOSH職業性ストレスモデルは、ストレスは「仕事上の要求（ストレッサー）」と「職場におけるコントロール（裁量権）」「支援（上司・同僚など）」のバランスに加え、組織的要因（役割の明確さ・報酬・職場環境など）によって形成されるとされています。本プログラムではまず、事前サーベイを通じて、参加者が直面する仕事上のストレッサーや、コントロール感・サポート状況などを把握します。その上で、研修では「職務上の裁量感」や「支援資源の活用」を促進する具体的な行動を明確化し、ストレス反応の低減を図ります。</p>

実証評価	
学術介入の有無	E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）	

## 効果検証（パルスサーベイ）付きメンタルタフネス度向上研修プログラム

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

## 様式3 導入企業の評価

該当する効果		実施概要・結果	
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. アブゼンティーズム改善		
	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. 従業員エンゲイジメント向上		
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）		
		アンケートの対象及び回答社数：1社 サービス利用対象者属性：20代～30代の若手社員 人数：1回30名×4回 実施時期、実施方法：2024年5～6月、オンライン調査 主な設問内容：研修満足度、研修理解度、研修充実度、講師満足度、研修時間の長さ、研修役立ち度	

## 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

- ・仕事だけでなく、プライベートのストレスにも意識の変化がありそう（9. ヘルスリテラシー・意識向上）
- ・そのままモヤモヤするのではなく、原因を考え、行動する機会ができた（8. 不調の早期発見・対応）
- ・悩んだときの相談のしかた、話の順序立てを行う際に役立つ
- ・今まで自分自身では気づかなかった考え方をこれからは違う視点から考えることができる
- ・仕事や私生活での失敗した時のメンタルコントロールに活かせそう

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	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	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	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		

## 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	○
心の健康・業務パフォーマンス	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	
	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. 従業員エンゲイジメント向上	
	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：認知行動療法（CBT）  
 提唱者：Aaron T. Beck  
 掲載文献等：  
 Beck, A. T., Rush, J., Shaw, B. F., & Emery, G. (1979).  
 Cognitive therapy of depression. New York: Guilford Press.  
 神村 栄一・清水 里美・前田 基成（共訳）（2007）.  
 うつ病の認知療法（岩崎学術出版社）  
 デジタルを活用した介入手法の場合の該当有無：☑認知行動療法

期待される効果：  
 （10. 仕事のストレス要因低減）  
 （14. 健康状態・心理指標改善）

## 理論的枠組みの活用方法

本プログラムでは認知行動理論（CBT）を基盤に、ストレス反応を生む「自動思考」「認知の歪み」に焦点を当てています。ストレス状況下で生じやすい過度な一般化、自己批判、悲観的予測などの非合理的認知を可視化し、それらに代わる柔軟で現実的な思考を促します。集合研修ではワークシートやグループ討議を通じて、参加者が自身の思考パターンに「気づき」、認知再構成スキルを体得。行動計画では認知修正後の具体的行動を定め、3ヶ月間のフォローアップで行動の習慣化を支援します。これにより、困難な状況でも柔軟に適応し行動できる心理的柔軟性を高めます。

## 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. アブゼンティーズム改善	
	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. 従業員エンゲイジメント向上	
	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：NIOSH（米国国立労働安全衛生研究所）  
 代表研究者はSauter, Murphy, Cooperら（1990年代）  
 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

## 期待される成果：

- (5. サーベイ受検率向上)
- (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)
- (12. 周囲のサポート力向上)
- (14. 健康状態・心理指標改善)

## 理論的枠組みの活用方法

本プログラムでは、NIOSH職業性ストレスモデルの考え方を活用しています。このモデルでは、ストレスは「仕事上の要求（ストレッサー）」と「職場におけるコントロール（裁量権）」「支援（上司・同僚など）」のバランスに加え、組織的要因（役割の明確さ・報酬・職場環境など）によって形成されるとされています。

本プログラムではまず、事前サーベイを通じて、参加者が直面する仕事上のストレッサーや、コントロール感・サポート状況などを把握します。その上で、研修では「職務上の裁量感」や「支援資源の活用」を促進する具体的な行動を明確化し、ストレス反応の低減を図ります。加えて、個人の思考や行動のクセに働きかけることで、職場環境を主体的に改善しようとする力を育てています。