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。

https://ai-field.com/egbreakthrough/ 株式会社Ａｉ・フィールド

選任リーダーを起点に組織のビジョン実現を加速する、EQソーシャルスキル × 面談 × コンサルの統合型実践プログラム

https://ai-field.com/egbreakthrough/

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		【選任された10～20名のリーダーを対象に、面談・研修・コンサルテーションを組み合わせた実践プログラム】 人事や経営層と共に、リーダー個人の成長から組織全体のビジョン実現へと前進するウェルビーイング組織を目指します。 研修トレーニングで、EQ（心の力）を育み、自己理解から相互理解へと感謝と称賛の関係性の職場を育み、 組織課題を解決し得るソーシャルリーダシップを促進します。 また、研修と国際水準（CEAP-I)のEAP面談を通じて発見した組織課題を、コンサルテーションを通じ、 改善に向けた具体的な取り組みを提案し、共に盤石なウェルビーイング組織形成を支援します。 【現在Webとスマホで確認できる診断ツールを開発中　2026年後半公開予定） ①生き方タイプ診断（▲）②EQ心の力診断（●）③レジリエンス診断（■） ④社会人基礎力ポテンシャル発見診断（●）⑤ウェルビーイング場づくり診断（●）⑥EQリーダーシップ診断（●） ▲心の健康投資実践ガイドP17「心の健康」実践事例集として掲載分 ●神奈川大学人間科学部杉山崇教授のご協力のもと、妥当性、信頼性分析準備中 ■レジリエ研究所様監修
	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）

■S社　社員数200名　動画制作
対象者　5.10年目　各年　15～20名　実施年　2021年～
・研修を通して「会社の未来を創るのも自分たちである」という意識が芽生え始めた。
・「自分の考えや行動が未来につながる」という主体性への転換が見られつつある。
・社長との直対話ワークにより、会社への信頼感が高まり、社長との距離が縮まったとの声が出ている

■K社　社員数120名　トラック整備販売
対象者　管理職リーダー候補者 各年　10～15名　実施年　2023年～
・他部署との連携が自然に生まれている。
・成果（定量的）実施者の離職率の低水準（0～6%台）
・業績は3年間で 134.8億円 → 170億円（2025年度見込） と上昇
業績への間接的関与として、リーダーの心理的安定が組織全体のパフォーマンス向上を支えたと推察される。

■M社　社員数41名　土木設計
対象者　全社員　実施年　2020年～
・現在定着が進み社員数が、20人→41人に
・計画立案の上手下手や、努力の差があり、個人差が大きいが、
振り返りと取り組み意欲を再起させる機会にはなっている。

理論的裏付け（500字以内）

■組織開発全体：アプリシエイティブ・インクワイアリー（AI／ホイットニー）
■経営陣・人事へのインタビュー：セルフ・キャリアドック（厚労省）
■個人分析診断：
生き方タイプ診断（キャリアアンカー：エドガー・シャイン）
EQ診断（EQリーダーシップ：ダニエル・ゴールマン）
レジリエンス診断（レジリエンス研究所）
ポテンシャル発見診断：社会人基礎力（経産省）
ウェルビーイング場づくりシート（PERMAモデル：セリグマン
■個別面談：GROWモデル、キャリアコンサルタント理論、EAPメンタルヘルス
■研修：
▶EQリーダーシップ（ダニエル・ゴールマン）
▶人が動くリーダーシップトレーニング：
①傾聴（カール・ロジャーズ）（エリス：ABC理論）
②変容の逆説的理論（アーノルド・バイサー）
③質問力（SPIN話法）
④目標達成対話力（GROWモデル）
⑤心の力（フロイト：防衛機制）（ユング：心の４つの機能）
⑥アサーション（平木典子）
■ウェルビーイング場づくり社風醸成：（PERMAモデル・セリグマン）
■心理的安全性（エイミー・エドモンドソン）

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準
学術研究機関等による科学的な効果検証	非ランダム化比較試験（介入研究）

（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）

■ 氏名・所属・専門
杉山 崇　神奈川大学 人間科学部　脳科学心理学（価値観研究、被受容感・被拒絶感、抑うつの心理過程）
須賀 えり子　株式会社Ai・フィールド キャリア形成支援、価値観尺度作成、企業研修開発（本研究の共同研究者）
■ 掲載文献・発表学会・演目名　研究名：『**人を楽しませる価値観（楽観性）の提案**』
研究内容（論文に基づく内容）：
E.シャインの8価値観（自律・創造性・安定志向・挑戦好き・暮らし・専門性・管理職・貢献意欲）を基盤に再検討し、新たな価値観「楽観性」を加えた価値観尺度を作成。企業従業員210名を対象とし、価値観と心理指標（被受容感・被拒絶感・抑うつ感）との関連を統計的に分析（因子分析・相関分析）
発表学会・演目名：**日本キャリア・カウンセリング学会 第26回大会 『人を楽しませる価値観、楽観性の提案』**

実証評価の結果概要（500字以内）

本研究では、価値観（自律・創造性・安定志向・挑戦好き・暮らし・専門性・管理職・貢献意欲・楽観性）と心理指標（被受容感・被拒絶感・抑うつ感）の関連が統計的に分析された。

その結果、楽観性は被受容感と正の相関を示し、被拒絶感とは負の相関を示した。
また、被受容感・被拒絶感はいずれも抑うつ感と関連する指標として論文内で確認されている。

さらに、価値観尺度全体について因子分析が行われ、全項目が.36以上の因子寄与率を持ち、α=.842～.954の信頼性が示されたことから、価値観尺度および楽観性尺度が十分な信頼性を有することが確認された。

これらの結果より、楽観性は心理的適応の向上（被受容感の高まり・被拒絶感の低下）に寄与しうる価値観であることが示唆された。

https://ai-field.com/eqbreakthrough/ 株式会社Ａｉ・フィールド

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

● 課題
・200名超の組織で、現場と本部が離れた体制のため、壁が生じやすく帰属意識の低下に陥りやすい。
・業務やキャリアに対して主体的な発言や行動が求められている。
・映像制作のプロとして、更なる意識向上を目指す。
● 現状分析と目標
・会社として健康経営や理念経営の取組みはあるが、現場への十分な浸透を通して、
社員一人ひとりが、自ら自分自身のキャリアを捉えられ、会社のビジョンと自身のビジョンが意識でき組織全体の活性化を目指す。
● 組織開発デザイン
・研修内において「社長との直対話ワーク」を実施し、会社の想いや方針を直接伝える機会を設ける。
・自己理解を深め、他者とのワークを通して相互理解につなげ、レジリエンス向上を図る。
・社長との直接対話により、従業員（ワーク）エンゲージメント向上を促す仕組みを組み込む。
・研修前後の個別面談により、メンタルフォロー・行動計画支援・エンゲージメント向上を実施。
● 実施期間　2021 / 2022 / 2023 / 2025
● 対象者　入社5年目・10年目の従業員　各年15～20名
● 実施内容
・研修目的共有、社長挨拶、経営理念「本物を伝えるプロ集団とは」の再確認
（1）キャリアの振り返り：生き方タイプ診断による自己理解　（2）経営理念の深掘り：使命・社会的役割の整理
（3）未来ビジョンを描く：社長インタビュー　（4）行動計画の策定（5）全体発表と振り返り
（6）研修前後の個別面談によるメンタルフォローと行動支援
● 結果
・研修を通して「自分の未来を描くのは自分自身である」「会社の未来を創るのも自分たちである」という意識が芽生え始めた。
・与えられた仕事を受け身でこなす姿勢から、「自分の考えや行動が未来につながる」という主体性への転換が見られつつある。
・自身のキャリアデザインを考え、「そのために会社で何をするか」を検討できる社員が増加。
働く姿勢が自分事化し、仕事の質が変化しているとの声がある。
・社長との直対話ワークにより、会社への信頼感が高まり、社長の想いや考え方を直接聞けることで納得感が得られているという声が多数。
・「自分の声が会社に届く」という実感が生まれ、心理的安全性の向上につながっているとの感想がある。
・社長を遠い存在ではなく、身近に感じるようになったという報告もある。
・これらの変化を通じて、組織全体としてウェルビーイング経営の実現が進みつつある。

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

これまでは、与えられた仕事を漫然とこなす傾向が、会社に対しても受け身でいる事が当たり前であった。
しかし、研修を通して、自分の未来を描けるのは他ならぬ自分自身であるという事、そして会社の未来を変えていくのも自分たちなんだという事を意識できるようになってきたと思う。(17.18)

ただ与えられるだけではなく、自分の考えや日々の行動が未来を作っていく事につながると改めて理解することで、自分はどんなキャリアデザインをしていくのか、
そのために自社で何をしていくのかを考えられるようになりつつあると思う。それにより、働くことが自分事になり、仕事の質が変化成長した員が増えてきている印象。(4.10.11.12.17.18)

社長との直対話ワークにより、会社への信頼感があがり、会社の想いや考え方を社長の口から直接聞くことが出来たことで納得感を得られた。という声が頻繁に出ている。(11.17)

「自分の声がきちんと会社に届く」実感できる体験となり、心理的安全性の向上にも繋がりつつある印象。（17.18）
社長を遠い存在ではなく身近に感じられつつある。(11.12)

また、研修前後の個別面談や自己理解ワークを通じて、自身の価値観や強み、仕事への意味付けを整理できるようになったことで、仕事に対する不安や迷いが軽減される傾向がみられた。
さらに、社長との直接対話や相互理解ワークにより、会社とのつながりや周囲からの支援を実感する従業員が増え、心理的負担の軽減につながっているとの声も聞かれている。
その結果、仕事への集中力や前向きな取り組み姿勢が高まり、今回のケースでは、「エンゲージメントが上がった」だけではなく、
「心理的負担が軽減された」「仕事への集中力が向上した」「パフォーマンス低下の予防につながった」（10.11.12.16.17.18）

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	白川プロ株式会社	業種	サービス業（他に分類されないもの）
	部署名・役職	代表取締役社長	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			

https://ai-field.com/eqbreakthrough/ **株式会社Ａｉ・フィールド**

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

トラック自動車工業　人事総務担当者　全社員数　120名

●課題
・社員数120人を越え、工場、支社、本部と拠点が首都圏近郊内で離れている体制上、横の連携が希薄になりやすく帰属意識の低下に陥りやすい状態にある。
・業務の専門性の特性により属人化が発生しやすく、個人が抱える職場課題を他部署間の連携を通して改善が必要。
・個人の責任感から悩みをひとりで抱えやすく、安心して課題や悩みを吐き出せる場と、自ら職場改善に対する意欲の向上が必要。
・主体性とモチベーションに欠け、安全なポジションにおさまりやすく、挑戦意欲が欲しい。

●プログラムデザイン：
・レベルアッププログラムとして、15名前後の体制でリーダーシップ研修で社員さん一人ひとりの【心の力】を底上げし、ソーシャルスキルを高める。
・自己理解を深め他者とのワークを通し、相互理解につなぎ、他者を巻き込みながら課題改善に向けた意欲を高める。
・面談を通して、メンタルケアフォロー（一次、二次予防）と、行動計画支援、社員個人のワークエンゲージメント向上を行う。
・フォロアップコンサルテーションを通して、面談を通して見えて来た職場の潜在的課題を職場改善案としてご提案。

● 実施日　2023年・2024年・2025年・
● 対象者　選出された管理職リーダー候補者 各年　10名～15名
● 実施内容・研修「心のメカニズムを理解し、影響力を発揮するEQリーダーシップ等」
（1）キャリアの振り返り・自己理解：生き方タイプ診断（2）キャリアイメージ・他者理解
（3）心のメカニズムと防衛機制、SPIN話法（4）心の動き・部下の意欲を高める働きかけ、GROWモデル
■現在41名に実施状況　※ 全体傾向として、受講者の離職率は極めて低く推移。
● 売上高との関係（間接効果）※数値に直接的介入はないが、リーダーの意欲・主体性向上が業績に寄与したと考えられる
28期（2023.6～2024.5）受講者…14名　退職者…0名　離職率…0%　　全体業績…134.8億円
29期（2024.6～2025.5）受講者…16名　退職者…1名　離職率…6.25%　全体業績…160.9億円
30期（2025.6～2026.5）受講者…11名　退職者…0名　離職率…0%　　全体業績…170億円（見込み）
3年間で累計41名が参加し、以下の成果が見られています。
● 成果（定性的）リーダー層の心理的安定性の向上 / 他部署との連携が自然に生まれるようになった / 主体的に課題を語り、チーム改善に取り組む姿勢が強化 /「悩みを抱え込まない」文化が育成 / 管理職候補者の意欲・自信が向上
● 成果（定量的）離職率の低下（0～6%台） / 業績は3年間で 134.8億円 → 170億円（見込） と上昇 / リーダーの心理的安定が組織全体のパフォーマンス向上を支えたと推察される

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

1．自己理解ワークや面談を通じて、自身の強み・得意能力を再確認できた参加者が増え、これまで一歩を踏み出せずにいた社員が「やってみよう」と前向きな姿勢に変化。
その結果、コンサル報告提案の内容を上司・幹部からの後押しで昇進につながったケースも生まれている。(10.11.12)
2．３ヶ月ごとの定期的な研修実施により、部署を越えたメンバー同士の連携意識が出始め、互いに刺激し合いながら、主体的にリーダーシップを発揮しようとする姿勢が見られ始めている。(4.10.11.12)
3．生き方タイプ診断等のツールを用いたワークにより、自身の強みに気づき、同時に、他者理解が進むことで　職場やチームに対する貢献意識が自然と高まっている。(10.11.12)
4．面談で社員の様子を把握することで、メンタル不調が懸念される社員を一次・二次予防の段階で早期に発見に向かい職場の「安全配慮義務」の観点から、管理側にとって早期対応の提案が得られるため安心感がある。(8.9.10.11.12)
5．面談と研修を通じて示唆される組織の潜在的課題をコンサル提案によって管理側も現場の状況を把握しやすくなり、組織としての取り組み・改善策を検討しやすくなっている。(4.10.11.12)
6．自己理解ワークやEQリーダーシップ研修を通じて、自身の強みや価値を再認識し、「自分も挑戦してみよう」という前向きな姿勢が増加した。研修後は主体的に職場課題の改善提案やチーム運営に関わろうとする行動が見られ、仕事への活力や熱意の向上につながっている。また、受講者からは「これまで6～8日、多いときには10日かかっていた生産業務が5日で完了できるようになった」といった業務改善事例も報告されている。これまで一人で抱え込みがちだった業務をチームメンバーと安心して共有・連携できるようになったことで、ミスの減少や作業効率の向上につながっている。心理的安全性が高まることで安心して業務遂行できる環境が生まれ、結果として業務パフォーマンスの向上が見られている。（10・11・12・17・18）
7．面談による継続的なメンタルフォローと相談機会の提供により、「一人で悩みを抱え込まなくなった」「周囲に相談しやすくなった」という声が増加した。心理的負担の軽減やストレスの予防につながるとともに、仕事への集中度や生産性の向上が見られている。また、早期の相談や面談を通じて不調の兆候を把握しやすくなり、一次予防・二次予防の観点からも適切な支援につなげることができている。これらの取組みにより、心身の不調によるパフォーマンス低下の予防や、プレゼンティーズムの改善につながっている。（8・10・11・12・14・16）
8．3年間で累計41名が受講し、受講者の離職率は0～6%台と低い水準で推移している。部門を超えた連携や相互支援の風土が形成され、「会社に貢献したい」「管理職として挑戦したい」といった前向きな発言も増加している。また、他部署との協力や組織全体を意識した行動が見られるようになり、自身の仕事と会社の成長を結び付けて考える社員が増加している。仕事への熱意や主体性が高まるとともに、組織への愛着や貢献意欲の向上が見られ、ワーク・エンゲージメントおよび従業員エンゲージメントの向上につながっている。（11・12・17・18）
9．対象者に対する定期的な個別面談を実施することで、本人や上司も気づいていないメンタル不調の兆候を早期に発見できるケースが見られている。面談を通じて、休職が必要な状態なのか、上司の見守りのもと業務継続が可能な状態なのかを専門的な視点から判断し、「守秘義務」と「安全配慮義務」の両面を考慮しながら、本人に過度な負担をかけない形で会社側へ必要な情報提供を行っている。これにより、メンタル不調の重症化を未然に防ぐ0次予防・一次予防の支援が可能となり、早期の対応につながっている。また、本人にとっても「相談できる場所がある」という安心感や心理的サポートにつながり、不安やストレスの軽減に寄与している。結果として、欠勤・休職のリスク低減だけでなく、不調を抱えながら働くことによるパフォーマンス低下の予防にもつながっており、アブセンティーズムおよびプレゼンティーズムの改善に寄与している。（8・10・11・14・15・16）

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	栗山自動車工業株式会社	業種	サービス業（他に分類されないもの）
	部署名・役職	人事総務担当者	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			

https://ai-field.com/eqbreakthrough/ **株式会社Ａｉ・フィールド**

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

■2020年（4月～）｜14名
組織課題 •離職率の改善｜グループを越えた仲間意識の向上｜人事考課と連動した個人目標の設定と伴走支援
実施内容 • セルフ・キャリアドックを軸に四半期ごとの個人面談｜研修を実施 ｜ ジョブカードを使った自己理解面談｜人事考課と連動した個人目標シート作成とKPI面談｜キャリア研修（Myヒストリーで過去の棚卸し）｜コミュニケーション研修｜ SUN社員ティーチャー制度の導入提案（若手の成功体験づくり）

■2021年（6月～）｜18名
組織課題 •業務の見える化｜リーダークラスのポジショニング（キャリアデザイン）｜潜在的メンタルヘルス（一次｜二次予防）｜治療と仕事の両立支援｜資格取得支援
実施内容 •個人面談によるメンタルケア支援（守秘義務を徹底）｜SUN社員ティーチャー制度の継続実施｜ココ部屋の設置による課題の可視化｜パワハラ防止研修（傾聴TR）｜資格取得に向けたKPIコーチング

■2022年（6月～）｜19名
組織課題 •会社への帰属意識｜仕事への誇りの醸成｜潜在的メンタルヘルス（一次・二次予防）
実施内容 •60周年記念「未来ビジョンワーク」＋社長相談役とのパネルディスカッション ｜仲間と進めるプロジェクトM ｜社内相談窓口向け傾聴実践TR ｜潜在的メンタルヘルス（一次｜二次予防とセルフケア支援）｜パワハラ対応面談

■2023年（2023年6月～）｜24名
組織課題 •リーダーのキャリア意識向上（Will｜Can｜Must 差の解消）｜自己効力感の強化｜ハラスメント課題の顕在化
実施内容 •管理職リーダーとしての行動指針策定ワークショップ｜ハラスメント行為者への個別コーチング｜アサーション（適切な自己表現）TR

■2024年（2024年6月～）｜29名
組織課題 •接客応対の品質向上｜増員に伴う定着力強化｜声をかけ合える安心感ある社風づくり｜チーム連携の強化
実施内容 •印象力｜接客スキルの実践TR｜メンター研修（定着する職場づくりプロジェクト）｜リーダーシップ＆フォロワーシップ研修

■2025年（2025年6月～）｜35名
組織課題（現在）•メンタル不調者への1次｜2次予防ケア｜自己裁量では調整困難な業務量のマネジメント課題｜キャリア面談からEAP面談へ切り替え希望｜キャリアライフチャート研修の導入｜実施内容※実施中（上記課題に基づき個人面談｜EAP支援｜研修を設計）

全体の特徴（まとめ）•5年間で毎年テーマを進化させながら、継続的に組織課題を改善。｜キャリア支援 × メンタルヘルス × 組織開発を統合した伴走支援。｜個人面談（守秘義務を徹底）と研修を組み合わせた効果の高い支援方式。｜人事制度｜現場課題｜リーダー育成｜メンタルケアを包括的に支援。

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

■1.社員数の変化】 入社人数|退職人数|社員数（契約・嘱託含む） |定着率
～20年3月|－ |－|20人 2020年4月～| 6人|2人|24人|91.7% 2021年4月～| 3人|0人|27人|100% 2022年4月～| 2人|2人|27人|92.6% 2023年4月～|11人|3人|35人|91.4% 2024年4月～| 5人|1人|39人|97.4% 2025年4月～| 5人|3人|41人|92.7%
現在定着が進み社員数が倍増。(10.11.12)
■2．グループを超えた仲間意識】 ・当社は、高度な技術力が必要な仕事をしているため「気持ちよく仲間を手伝うか否か」・上表のように、この6年で、社員数が倍増しており、新しい社員は、経営計画プロジェクト・養蜂活動・ABWに基づくレアウト変更・ランチ会・暑気払い・忘年会等、業務外で所属チーム外の社員と一緒に何かをする機会が多く、「手伝う」意識が高くなっている。(8.10.11.12)
■3．個人目標の計画と伴走】・個人目標を掲げて、年2回の社長面談での結果と次の取り組みの報告と、期末のスキルマップでの成長確認時に所属チーム内で共有して見直しをする活動は、継続している。・計画立案の上手下手や、努力の差があり、個人差が大きいが、振り返りと取り組み意欲を再起させる機会にはなっている。
【4．組織状況の把握】5年間にわたり、四半期ごとの個人面談、ジョブ・カード面談、EAP面談等を継続的に実施し、個人のキャリア課題だけでなく、現場で発生している組織課題や職場環境上の問題を把握できる体制を構築した。面談内容や研修結果を継続的に分析することで、ハラスメント、コミュニケーション不全、業務負荷の偏在、人材育成上の課題などを定期的に把握できるようになり、組織改善施策の立案や職場環境改善の推進に活用されている。これにより、個人支援と組織支援を連動させた継続的な組織課題の把握と改善サイクルの確立に寄与している。（4）
【8．不調の早期発見・対応】守秘義務を徹底した個別面談を継続的に実施することで、本人や周囲が気づいていないメンタルヘルス不調の兆候や職場ストレスを早期に把握できるケースが増加した。0次予防・1次予防の観点から、早期フォローや上司との適切な連携を行うことで、不調の重症化防止や支援体制の構築につなげている。実際に、面談を通じて表面化していなかったパワーハラスメント事案を把握したケースでは、加害者とされた上司へのヒアリングを実施した結果、本人にハラスメントの意図はなく、指導方法やコミュニケーションのあり方に課題があることが明らかとなった。その後、上司自身が関わり方を見直し、部下との関係改善につながった。また、管理職やリーダーとしての役割期待と自己効力感の低下との間で葛藤し、メンタルヘルス不調に至った社員に対して継続的な面談支援を実施した結果、状態の改善が認められた事例もあった。このように、個別面談はメンタルヘルス不調の予防、早期発見、早期対応に加え、職場環境やマネジメント上の課題を可視化し、組織全体の健全化を促進する重要な役割を果たしている。（8・14）
10．仕事のストレス要因低減】パワハラ防止研修、傾聴トレーニング、アサーション研修、コミュニケーション研修を継続実施したことで、職場内での相談しやすさや相互理解が向上している。また、業務の見える化や課題共有の仕組みにより、一人で抱え込む状況が減少し、心理的負担の軽減につながっている。（10・11・12）
11．心理的安全性・上司のサポート力向上】
面談や研修を通じて「相談してもよい」「困ったときは助けを求められる」という認識が浸透しつつある。管理職・リーダー層に対する傾聴やアサーション研修によって、部下への支援意識も向上しており、安心して意見や課題を共有できる職場風土づくりにつながっている。（11・12）
12．周囲のサポート力向上】
SUN社員ティーチャー制度やプロジェクト活動、社内イベント等を通じて、所属部署を超えた関係性が形成されている。社員数が20名から41名へ増加する中でも、新入社員を含めた相互支援の風土が醸成され、「困ったときは助け合う経営理念にもある「仲間」意識につながっている。」文化が定着しつつある。（10・11・12）
14．健康状態・心理指標改善】個別面談による継続的なメンタルケア支援やセルフケア教育の実施により、不安やストレスを抱え込まず相談できる環境が整備されている。本人の心理的負担軽減と安心感の向上につながり、メンタルヘルス不調の予防に寄与している。（8・11・14）
16．プレゼンティーズム改善】個別面談によるメンタルケア支援やEAP支援を通じて、社員が悩みやストレスを抱え込まずに相談できる環境を整備した。業務の見える化や他部署との連携促進により、一人で課題を抱え続ける状況が減少し、心理的負担の軽減につながっている。また、目標設定支援や継続的な伴走支援によって、仕事への集中力や主体性が向上している。心身の不調によるパフォーマンス低下を未然に防ぎ、生産性の維持・向上につながる状態が継続していることから、プレゼンティーズム改善に寄与していると考えられる。（8・10・11・14・16）
17．ワーク・エンゲージメント向上】ジョブカード面談やキャリア研修、未来ビジョンワーク等を通じて、自身のキャリアや強み、働く意義を見つめ直す機会を継続的に提供した。その結果、自ら目標を設定し、挑戦しようとする社員が増加している。また、管理職リーダーとしての行動指針策定や資格取得支援、プロジェクト活動などを通じて、「成長したい」「役割を果たしたい」という意欲が高まり、仕事への熱意や主体性の向上が見られている。（10・11・12・17）
18．従業員エンゲージメント向上】会社創立60周年の未来ビジョンワークや社長・相談役との対話機会、経営計画プロジェクト等を通じて、会社の将来や自身の役割について考える機会が増加した。その影響で、会社の歴史に興味を持ち、会社や仕事に対する誇りを実感する人が増えてきた。また、社員数は20名から41名へと拡大する中で、定着率は概ね90%以上を維持している。部署を超えた仲間意識や助け合い文化が醸成され、「会社に貢献したい」「組織とともに成長したい」という意識が高まっており、組織への愛着や帰属意識の向上につながっている。（10・11・12・18）

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	メトロ設計株式会社	業種	学術研究、専門・技術サービス業
	部署名・役職	部長	従業員規模	50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			

https://ai-field.com/eqbreakthrough/ 株式会社Ａｉ・フィールド

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

当社のサービスの概要は、厚生労働省が推進するセルフ・キャリアドックと、アプリシエイティブ・インクワイアリー（AI）
対話型の組織開発の考え方を軸に、組織状態に合わせて全体構成を行う。
組織開発は、①研修（WSトレーニング）②社員さんに対する個人面談③経営陣へのフォロアップコンサルテーションの３本柱となっている。

人事・経営層へのインタビューを元に、大枠の顕在課題を軸に研修のデザインを行い、
社員さん達への個人面談を通して潜在課題への支援を行う。
個人面談では、①メンタル予防支援（EAPメンタルヘルスカウンセリング１次予防、２次予防）②キャリア面談③行動目標支援を行う。
個人面談から発見される組織の潜在的課題は、人事経営陣へのフォロアップコンサルテーションを通して
組織内の取組みは、ご提案として。研修（WSトレーニング）は、ご提案後、トレーニングを実施。

【提供サービスに対する理論的枠組みの概要】
■組織開発全体：アプリシエイティブ・インクワイアリー（AI／ホイットニー）【10.11.16.17.18】
■経営陣・人事へのインタビュー：セルフ・キャリアドック（厚労省）
■個人分析診断：
生き方タイプ診断（キャリアアンカー：エドガー・シャイン）【17】
EQ診断（EQリーダーシップ：ダニエル・ゴールマン）【10.11.16.17.18】
レジリエンス診断（レジリエンス研究所）【10.11.16.17.18】
ポテンシャル発見診断：社会人基礎力（経産省）【10.11.16.17.18】
ウェルビーイング場づくりシート（PERMAモデル【セリグマン11.16.17.18】
■個別面談：GROWモデル、キャリア理論、EAPメンタルヘルスカウンセリング【8.10.16.17.18】
■研修：
EQリーダーシップ（ダニエル・ゴールマン）：【11.17.18】
①傾聴（カール・ロジャーズ） （エリス：ABC理論）【8.10.11.16.17.18】
④目標達成対話力（GROWモデル）【11.16.17.18】
⑤心の力（フロイト：防衛機制） （ユング：心の４つの機能）【8.10.11.16.17.18】
■ウェルビーイング場づくり社風醸成：（PERMAモデル・セリグマン）【10.11.16.17.18】
■心理的安全性（エイミー・エドモンドソン）【10.11.16.17.18】

理論的枠組みの活用方法

●組織開発全体 アプリシエイティブ・インクワイアリー（AI：ホイットニー）
組織や個人の課題だけでなく、強みや成功体験に着目しながら未来志向の変化を促進する理論。
・研修内で「社長と直対話ワーク」を取り入れる。
・自己理解を深め他者とのワークで相互理解につなぎ、レジリエンス力を高める。
・社長との直接対話を通して、従業員（ワーク）エンゲージメント向上につなげる取組み
・面談を通して、メンタルフォロー 計画支援、社員個人のワークエンゲージメント向上を行う
【10.11.16.17.18】
● 実施内容
・研修目的共有、社長挨拶、経営理念「本物を伝えるプロ集団とは」再確認
（1）キャリアの振り返り 自己理解：生き方タイプ診断【10.17.18】
■生き方タイプ診断（キャリアアンカー：エドガー・シャイン）
自身の強みや大切にしたい価値観を理解すること（自己理解）で、生き方の軸を整えます。
その上で他者理解を深めることで、貢献意欲と相互理解から人を巻き込む力とソーシャルスキルを育む働きかけを行う。
感情認識・感情コントロール・共感力を高め、人間関係や組織への影響力を向上させる理論。
EQ診断（EQリーダーシップ：ダニエル・ゴールマン）【10.11.16.17.18】
ストレスや困難な状況から回復する力を高めることで、心身の健康維持とパフォーマンス向上を図る。
レジリエンス診断（レジリエンス研究所）【10.11.16.17.18】
ポテンシャル発見診断：社会人基礎力（経産省）【10.11.16.17.18】
良い感情、没頭、関係性、意味、達成から幸福度を高める理論。
社長との直対話ワークや未来ビジョン形成を通じて、上記５項目をを高めることを目的としている。
ウェルビーイング場づくりシート（PERMAモデル【セリグマン11.16.17.18】
（2）経営理念の深掘り 使命と社会的役割
（3）未来ビジョンを描く 社長インタビュー
■ウェルビーイング場づくり社風醸成：（PERMAモデル・セリグマン）
社長と直対話ワークで「組織の理念の基、仕事に対する使命や社会的役割を考えるようになり、
個人面談を通して「職場状況の分析整理、課題解決に向けた思考整理の後押し」から
これまで以上に、一歩踏み込んで行動に至る気持ちの想起につながる人が増えています。
自分たちの強みを活かし、自ら考え他者との連携を通して課題解決に向けて力を合わせる心理的安全性の土台が整いつつある。
（4）行動計画策定
■④目標達成対話力（GROWモデル）【11.17.18】
（5）発表・振り返り
（6）研修前後の個人面談によってメンタルフォローと行動支援

■個別面談：GROWモデル、キャリア理論、EAPメンタルヘルスカウンセリング【8.10.11.16.17.18】
共感的理解・無条件の肯定的関心・自己一致を通じて、安心して話せる関係性を形成する。
■ EAPメンタルヘルスカウンセリング ０次予防・１次予防を通じてメンタル不調の重症化予防を行う。【8.14.15.16】
※不調を抱えたまま働くことによる集中力・判断力・生産性の低下を予防するため。
①傾聴（カール・ロジャーズ） （エリス：ABC理論）【8.10.11.16.17.18】
④目標達成対話力（GROWモデル）【11.16.17.18】
⑤心の力（フロイト：防衛機制） （ユング：心の４つの機能）【8.10.11.16.17.18】

● フォロアップコンサルテーションを通して
（1）社内の取組みのご提案
■ 心理的安全性（エイミー・エドモンドソン）誰もが安心して意見や不安、不満を表現できる状態をつくる。【10.11.16.17.18】
■ウェルビーイング場づくり社風醸成：（PERMAモデル・セリグマン）【10.11.16.17.18】
社員さん達が自ら職場の課題解決もしくは新事業などへの提案などの「ウェルビーイング組織形成プロジェクト」等
会社の新プロジェクトとしてご提案（立案者 → プロジェクトメンバー結集 → メンバービジョンと目的 → 計画 →
途中経過目標ごとの達成感を言語化 → メンバービジョンと目的 → 計画（PDCA） → ）
自分たちで考え行動するプロジェクトで組織全体に対する影響浸透していく。

https://ai-field.com/eqbreakthrough/ 株式会社Ａｉ・フィールド

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

■組織開発全体：(Appreciative Inquiry　AI対話型組織開発）(4)
■経営陣・人事へのインタビュー：(キャリア理論セルフ・キャリアドック 厚労省）(4)
■個人分析診断：
生き方タイプ診断（キャリアアンカー：エドガー・シャイン）（8･10･14･16･17）
■個別面談：(GROWモデル、キャリア理論、EAP)（8･10･14･16･17）
理由
EAP ⇒ 健康状態改善（14）
EAP ⇒ プレゼンティーズム改善（16）
GROW ⇒ 業務遂行力向上（16）
継続面談 ⇒ 不調の早期発見（8）
■研修：
･EQ理論を基にソーシャルスキル、マネージメント力を高め、他部署間の連携を強化する取組みを行う。
（1）キャリアの振り返り 自己理解：生き方タイプ診断 (キャリアアンカー：エドガー・シャイン) (17)
（2）心の力を育む他者理解ワークを通して関係性構築の強化（EQ理論・防衛機制・共感的理解カールロジャース）(17)
（3）ソーシャルスキルトレーニング（EQ理論・アサーション・SPIN・ユング心のメカニズム）(10.17)
（4）行動計画策定 目標達成対話力（GROWモデル）(17)
（6）個別面談によってメンタルフォローと行動支援(8.17)
■個別面談と面談内で行う個人レクチャー(8.17)
①傾聴・共感的理解（カール・ロジャーズ） （エリス：ABC理論）（8･10･11･14･16･17）
④目標達成対話力（GROWモデル）
⑤心の力（フロイト：防衛機制）（ユング：心の４つの機能）（8･10･11･14･16･17）
■ウェルビーイング場づくり社風醸成：（PERMAモデル・セリグマン）（10･11･12･14･16･17･18）
■心理的安全性（エイミー・エドモンドソン）（10･11･12･14･16･17･18）

●プログラムデザイン：
･レベルアッププログラムとして約15名体制で研修と面談を各年４回実施。
･個人の【心の力】を底上げし、ソーシャルスキルと、マネージメント能力を高める。(10.17)
･自己理解を深め他者とのワークを通し相互理解につなぎ、他者との連携をつなぎ課題改善に向けた意欲を高める。(11.12.17)
･面談を通してメンタルケアフォロー（一次、二次予防）と、課題整理と行動計画支援、個人のワークエンゲージメント向上を行う。(8.17)
･フォロアップコンサルテーションで研修と面談から顕在化した職場の潜在的課題を職場改善案としてご提案。(4.10.11.12)

● 実施日　2023年･2024年･2025年･
● 対象者　選出された管理職リーダー候補者 各年　10名～15名

理論的枠組みの活用方法

●課題
･社員数120人を越え、工場、支社、本部と拠点が首都圏近郊内で離れている体制上、横の連携が希薄になりやすく
帰属意識の低下に陥りやすい。
･業務の専門性の特性により属人化が発生しやすく、個人が抱える職場課題を他部署間の連携を通して改善が必要。
･個人の責任感から悩みをひとりで抱えやすく、安心して課題や悩みを吐き出せる場と、自ら職場改善に対する意欲の向上が必要。
･主体性とモチベーションに欠け、安全なポジションにおさまりやすく、挑戦意欲が欲しい。
●プログラムデザイン：
･レベルアッププログラムとして約15名体制で研修と面談を各年４回実施。
･個人の【心の力】を底上げし、ソーシャルスキルと、マネージメント能力を高める。
･自己理解を深め他者とのワークを通し相互理解につなぎ、他者との連携をつなぎ課題改善に向けた意欲を高める。
･面談を通してメンタルケアフォロー（一次、二次予防）と、課題整理と行動計画支援、個人のワークエンゲージメント向上を行う。
･フォロアップコンサルテーションを通して、研修と面談を通して顕在化した職場の潜在的課題を職場改善案としてご提案。
● 実施日　2023年･2024年･2025年･
● 対象者　選出された管理職リーダー候補者 各年　10名～15名
●組織開発デザイン：
･経営陣・人事へのインタビューを通して見えて来た課題に対し、大枠の年間プログラムをデザインする。
（Appreciative Inquiry　AI対話型組織開発）(キャリア理論セルフ・キャリアドック 厚労省)
･レベルアッププログラムとして約15名体制で研修と面談を各年４回実施。
･自己理解を深め他者とのワークを通し、相互理解につなぎ、他者を巻き込みながら課題改善に向けた意欲を高める。
･面談を通して、メンタルケアフォロー（一次、二次予防）と、行動計画支援、社員個人のワークエンゲージメント向上を行う。
･フォロアップコンサルテーションを通して、面談を通して見えて来た職場の潜在的課題を職場改善案としてご提案。
● 実施内容
･EQ理論を基にソーシャルスキル、マネージメント力を高め、他部署間の連携を強化する取組みを行う。
（1）キャリアの振り返り 自己理解：生き方タイプ診断（キャリアアンカー：エドガー・シャイン）
（2）心の力を育む他者理解ワークを通して関係性構築の強化（EQ理論・防衛機制・共感的理解カールロジャース）
（3）ソーシャルスキルトレーニング（EQ理論・アサーション・SPIN・ユング心のメカニズム）
（4）行動計画策定 目標達成対話力（GROWモデル）
（6）研修前後の個人面談によってメンタルフォローと行動支援
■個人面談と面談内で行う個人レクチャー
①傾聴・共感的理解（カール・ロジャーズ） （エリス：ABC理論） ④目標達成対話力（GROWモデル）
⑤心の力（フロイト：防衛機制）（ユング：心の４つの機能）
● フォロアップコンサルテーションを通して
（1）社内の取組みのご提案
14 健康状態・心理指標改善】研修前後の個別面談とEAP支援を通じて、本人が気づいていないストレスや心理的負担を早期に把握し対応を行った。継続的なメンタルフォローにより「一人で抱え込まなくなった」「相談できる安心感がある」との声も聞かれ、心理的負担の軽減とメンタル不調の重症化予防につながっている。（8･10･11･14）
16 プレゼンティーズム改善】自己理解・他者理解ワークと個別面談を通じて、職場課題や悩みを共有しながら解決に向かう行動が増加した。安心して相談できる環境が整ったことで心理的負担が軽減され、仕事への集中力・主体性・生産性の向上が見られている。これらは心身の不調によるパフォーマンス低下の予防につながり、プレゼンティーズム改善に寄与していると考えられる。（10･11･12･16･17）

https://ai-field.com/eqbreakthrough/ 株式会社Ａｉ・フィールド

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

当社のサービスの概要は、厚生労働省が推進するセルフ・キャリアドックと、アプリシエイティブ・インクワイアリー（AI）
対話型の組織開発の考え方を軸に、組織状態に合わせて全体構成を行う。
組織開発は、①研修（WSトレーニング）②社員さんに対する個人面談③経営陣へのフォロアップコンサルテーションの３本柱となっている。

人事・経営層へのインタビューを元に、大枠の顕在課題を軸に研修のデザインを行い、
社員さん達への個人面談を通して潜在課題への支援を行う。
個人面談では、①メンタル予防支援（EAPメンタルヘルスカウンセリング１次予防、２次予防）②キャリア面談③行動目標支援を行う。
個人面談から発見される組織の潜在的課題は、人事経営陣へのフォロアップコンサルテーションを通して
組織内の取組みは、ご提案として。研修（WSトレーニング）は、ご提案後、トレーニングを実施。

【提供サービスに対する理論的枠組みの概要】
■組織開発全体：アプリシエイティブ・インクワイアリー（AI／ホイットニー）【10.11.12.16.17.18
■経営陣・人事へのインタビュー：セルフ・キャリアドック（厚労省）
■個人分析診断：
生き方タイプ診断（キャリアアンカー：エドガー・シャイン）【16.17.
EQ診断（EQリーダーシップ：ダニエル・ゴールマン）【10.11.12.14.16.17.18
レジリエンス診断（レジリエンス研究所）【10.11.12.14.16.17.18
ポテンシャル発見診断：社会人基礎力（経産省）【10.11.12.16.17.18
ウェルビーイング場づくりシート（PERMAモデル【セリグマン11.12.14.16.17.18
■個別面談：GROWモデル、キャリア理論、EAPメンタルヘルスカウンセリング【8.10.14.16.17.18
■研修：
EQリーダーシップ（ダニエル・ゴールマン）：【11.12.14.16.17.18
①傾聴（カール・ロジャーズ） （エリス：ABC理論）【8.10.11.12.14.16.17.18
④目標達成対話力（GROWモデル）【11.12.14.16.17.18
⑤心の力（フロイト：防衛機制）（ユング：心の４つの機能）【8.10.11.14.12.16.17.18
■ウェルビーイング場づくり社風醸成：（PERMAモデル・セリグマン）【10.11.12.14.16.17.18
■心理的安全性（エイミー・エドモンドソン）【10.11.12.14.16.17.18

理論的枠組みの活用方法

●組織開発デザイン：
・研修内で「社長と直対話ワーク」を取り入れる。
・自己理解を深め他者とのワークで相互理解につなぎ、レジリエンス力を高める。
・社長との直接対話を通して、従業員（ワーク）エンゲージメント向上につなげる取組み
・面談を通して、メンタルフォロー 計画支援、社員個人のワークエンゲージメント向上を行う
本プログラムでは、EAPメンタルヘルス支援、PERMAモデル、EQ理論、レジリエンス理論を活用し、社員の心理的安定性や
自己効力感の向上を支援している。個別面談による継続的なメンタルフォローとセルフケア支援により、ストレス状態や不調の
兆候を早期に把握し、心理的負担の軽減と健康状態の維持・向上につなげている。（8.10.14.16）

● 実施内容
・研修目的共有、社長挨拶、経営理念「本物を伝えるプロ集団とは」再確認
（1）キャリアの振り返り 自己理解：生き方タイプ診断
■生き方タイプ診断（キャリアアンカー：エドガー・シャイン）
自身の強みや大切にしたい価値観を理解すること（自己理解）で、生き方の軸を整えます。
その上で他者理解を深めることで、貢献意欲と相互理解から人を巻き込む力とソーシャルスキルを育む働きかけを行う。
（2）経営理念の深掘り 使命と社会的役割
（3）未来ビジョンを描く 社長インタビュー
■ウェルビーイング場づくり社風醸成：（PERMAモデル・セリグマン）
社長と直対話ワークで「組織の理念の基、仕事に対する使命や社会的役割を考えるようになり、
個人面談を通して「職場状況の分析整理、課題解決に向けた思考整理の後押し」から
これまで以上に、一歩踏み込んで行動に至る気持ちの想起につながる人が増えています。
自分たちの強みを活かし、自ら考え他者との連携を通して課題解決に向けて力を合わせる心理的安全性の土台を整える。
（4）行動計画策定
■④目標達成対話力（GROWモデル）【11.12.14.16.17.18
（5）発表・振り返り
（6）研修前後の個人面談によってメンタルフォローと行動支援

■個別面談：GROWモデル、キャリア理論、EAPメンタルヘルスカウンセリング【8.10.14.16.17.18
①傾聴（カール・ロジャーズ） （エリス：ABC理論）【8.10.11.12.14.16.17.18
④目標達成対話力（GROWモデル）【11.12.14.16.17.18
⑤心の力（フロイト：防衛機制）（ユング：心の４つの機能）【8.10.11.12.14.16.17.18

● フォロアップコンサルテーションを通して
（1）社内の取組みのご提案
■ウェルビーイング場づくり社風醸成：（PERMAモデル・セリグマン）【10.11.12.14.16.17.18
社員さん達が自ら職場の課題解決もしくは新事業などへの提案などの「ウェルビーイング組織形成プロジェクト」等
会社の新プロジェクトとしてご提案（立案者 → プロジェクトメンバー結集 → メンバービジョンと目的 → 計画 →
途中経過目標ごとの達成感を言語化 → メンバービジョンと目的 → 計画（PDCA） → ）
自分たちで考え行動するプロジェクトで組織全体に対する影響浸透していく。
■心理的安全性（エイミー・エドモンドソン）【10.11.12.14.16.17.18
上記のウェルビーイング場づくり社風醸成を行う前に必要な段階。誰もが安心して不安や不満（ネガティブ）を発言できる。

https://ai-field.com/eqbreakthrough/ **株式会社Ａｉ・フィールド**

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	心理学的価値観（E.シャインの8価値観＋新価値観「楽観性」）に関する研修参加者および取引先企業従業員 210 名を対象とする。 対象者は20代～60代、Web 調査に同意した者。
	介入・要因	シャインの価値観8因子を基にした価値観尺度。研究で新たに提案した「楽観性」価値観（＝人を楽しませる価値観）を測定・分析する心理尺度介入である。 価値観項目は、自律（13項目）創造性（10項目）安定志向（10項目）挑戦好き（9項目）暮らし（9項目） 専門性（12項目）管理職（11項目）貢献意欲（10項目）楽観性（12項目） 第2筆者によるエキスパートレビュー（心理学研究歴27年）を経て作成。
	比較対象	比較対象は以下の２種： ①従来の8価値観　②新価値観「楽観性」 比較の目的：楽観性が独立した新たな価値観として成立するかを因子分析／相関分析で比較する。
	アウトカム	■主要アウトカム（Primary Outcome）　楽観性の因子としての独立性→ 因子分析により「9番目の価値観」である可能性を検証 価値観尺度の信頼性（Cronbach α=.842～.954）→ 各価値観の1因子性と信頼性 ■副次アウトカム（Secondary Outcome）心理的適応指標　- 被受容感　- 被拒絶感　- 甘えの断念　- 抑うつ感 楽観性は✓ 被受容感と正の相関（R=.422**）✓ 被拒絶感と負の相関（R=-.223**）抑うつ感とも間接的に負の関連 → 楽観性を持ち人を楽しませようとする人は間接的に抑うつ的になりにくい可能性が示唆される
	エビデンスの水準	非ランダム化比較試験（介入研究）
学術介入	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	研究名：『人を楽しませる価値観（楽観性）の提案』 研究内容：価値観尺度（自律・創造性・安定志向・挑戦好き・暮らし・専門性・管理職・貢献意欲・楽観性）と心理指標（被受容感・被拒絶感・抑うつ感）の関連分析 研究者：神奈川大学 人間科学部　杉山崇教授 共同研究者：株式会社Ai・フィールド　須賀えり子 日本キャリア・カウンセリング学会　2021年11月　第26回大会 「人を楽しませる価値観、楽観性の提案」

該当する効果		
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）	

実証結果

本研究では、企業従業員210名を対象に分析を行った結果、楽観性価値観は既存の価値観因子とは独立した因子として抽出され、高い信頼性と妥当性が確認された。

また、楽観性価値観は抑うつ感との関連が示され、心理的安定性を支える要因となる可能性が示唆された。さらに、被拒絶感との負の関連も確認されており、周囲との良好な関係形成や支援の受けやすさに寄与する可能性が示された。

加えて、楽観性価値観は「自ら考え行動する」「前向きに挑戦する」といった特性との関連が確認され、活力・熱意・没頭を特徴とするワーク・エンゲージメント向上への寄与が示唆された。（17）

本組織開発プログラムでは、この研究成果をもとに、生き方タイプ診断を活用した自己理解・他者理解ワーク、ソーシャルスキルトレーニング、レジリエンス向上支援、GROWモデルやWBSを活用した課題解決・目標達成支援を実施している。

その結果、Will（やりたいこと）、Can（できること）、Must（求められること・役割）の整理を通じて仕事の意味や方向性が明確となり、キャリアや業務に対する迷いや不安の軽減につながることで、仕事のストレス要因低減が期待される。

また、上司が部下の価値観や特性を理解したうえで関わることにより、一人ひとりに応じた適切な声掛けや育成支援が可能となり、心理的安全性や上司からのサポート力向上につながる。

さらに、診断結果を活用した相互理解ワークにより、メンバー同士がお互いの強みや価値観を理解し、部署や立場を超えた協力関係が形成されやすくなることで、周囲からのサポートを受けやすい職場環境の形成につながる。

これらの取り組みを継続的に実施することで、職場全体の心理的安全性や相互支援の風土が醸成され、仕事や人間関係に起因する心理的負担の軽減、自立的な課題解決行動、心理的健康状態の改善に寄与すると考えられる。（17）

さらに、実際の導入企業においては、業務効率改善やチーム連携向上につながったとの報告も得られており、従業員が心身の不調やストレスを抱えたまま働くことによる集中力・判断力・生産性の低下を予防し、プレゼンティーズム改善につながることが期待される。