

管理職支援サービス

株式会社パソナセーフティネット

<https://www.safetynet.co.jp/service/work/>

管理職とともに職場の強みと改善点を棚卸し！メンタルヘルス対応事例相談や検討会を通して管理職をサポート

提供可能エリア(可能エリアが青塗)				サービスの概要・特徴
北海道	東北	関東	甲信越	<p>管理職を対象に、メンタルヘルスやハラスメントに関する支援を実施します。事例相談、事例検討会、研修、職場環境改善サポートを通じて、管理職が直面する問題への対応力を高めます。心理職の個別相談や他の管理職との情報共有を通じて、実践的な解決策を導き、職場のストレス要因を軽減します。管理職自身のセルフケア支援も行い、心理的安全性と生産性向上を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 管理職向け研修 テーマ：メンタルヘルスラインケア、ハラスメント、HSEマネジメントコンピテンシー、傾聴など ■ 管理職向けコンサルティング面談（「上司・同僚の支援」向上のためのメンタルヘルス支援） カウンセラーと管理職が上司・同僚の支援状況を中心に現状を棚卸しを行い、部署の強みを活かした改善施策の検討を支援します。 ■ 管理職向けメンタルヘルス事例相談・事例検討会 個別事例の専門相談や、管理職同士による対応策の検討会を実施します。
北陸	東海	近畿	中国	
四国	九州	沖縄	海外	
提供可能法人規模（◎：実績あり、○：提供可）				<p>■ 導入企業の評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 長岡香料株式会社（製造業/50人以上1,000人未満/業務推進部門） ・ハラスメントへの理解が管理職個人で差がある中で、研修による情報や対応の統一化によりハラスメントの防止やハラスメント対応の温度感の差がなくなってきている。 ・身近な事例を学ぶことにより、管理職の理解不足からくる一般社員の不安を解消し、管理職自身もどのように対応したらよいかを認識し、安心感につながっている。 ■ 株式会社東振精機（製造業/50人以上1,000人未満/経営企画室） セルフケア、ジョブ・クラフティング、面談スキル研修により、管理職自身が対応方法を学び改善に向けた導入を行うことができた。心の健康サービスは複数回の実施で成果が出ると考えている。今回の学びを実践に繋がられるよう、継続して中長期的に取り組んでいきたい。 ■ 建設業（1,000人以上10,000人未満/人事部） ・部門長が自部門の課題や強みを再確認することで、職場環境改善策について実行できそうなことを計画に盛り込むことができた。 ・上司としてどのような支援ができるか考える機会となり改善策に取り組むきっかけとなった。
50人未満	1,000人未満	10,000人未満	10,000人以上	
◎	◎	◎	◎	
サービスの目的・期待される効果				<p>【凡例】◎：実証評価 ●：理論的裏付け ○：ユーザー評価</p>
基盤整備	法制度対応		●	
	制度・施策体系の整理		●	
	人事・産業保健業務の効率化・負担減		●	
	組織状況の把握		○	
取組の普及・浸透	サーベイ受検率向上		—	
	相談窓口の利用率・認知率向上		—	
	プログラムへの参加率・利用率向上		—	
	不調の早期発見・対応		●	
	ヘルスリテラシー・意識向上		●	
	仕事のストレス要因低減		●	
	心理的安全性・上司のサポート力向上		●	
周囲のサポート力向上		●		
心の健康・業務パフォーマンス	生活習慣の改善		●	
	健康状態・心理指標改善		●	
	アブセンティーズム改善		●	
	プレゼンティーズム改善		●	
	ワーク・エンゲージメント向上		●	
	従業員エンゲージメント向上		●	
	労務指標改善（離職率、残業時間等）		●	

管理職支援サービス

株式会社パソナセーフティネット

<https://www.safetynet.co.jp/service/work/>

理論的裏付け

採用している理論の概要

本サービスは、管理職が担うラインケア、職場復帰支援、チームのサポート力向上を総合的に強化することを目的としています。背景には、厚生労働省「心の健康保持増進のための指針」「健康日本21」などの政策的基盤があり、国際的エビデンスに基づく理論枠組みを採用しています。Karasekの職業性ストレスモデル、Johnson & Hallの社会的支援モデルによりストレス要因の理解と低減を図り、Edmondsonの心理的安全性、HSEマネジメントコンピテンシー（川上ほか）を基盤として、部下が安心して相談できる職場づくりを推進します。さらに、Schaufeliのワーク・エンゲイジメント、BakkerのJD-Rモデル、Wrzesniewski・島津のジョブ・クラフティング、Beckの認知行動療法、Jacobson・Bensonのリラクゼーション法を活用し、管理職と部下双方の働きがい向上、不調予防、離職防止につなげます。

実証評価

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

学術研究期間等が介在しない独自の効果検証

エビデンスの水準

ランダム化比較試験

非ランダム化比較試験

単純前後比較などの準
実験的研究

コホート研究

横断研究または症例対
照研究

実証評価の結果概要

-