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。

管理職支援サービス

株式会社パソナセーフティネット

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

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

サービス分類・提供内容（選択式）		
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援	
	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	

サービス概要・特徴（500文字以内）

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。

■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。

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）

■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げられるよう、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。

理論的裏付け（500字以内）

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のリラクセ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	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）

管理職支援サービス　株式会社パソナセーフティネット

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

■対象者：役員、執行役員、管理職
■人数：108名（全部門を4拠点に集約し実施）
■期間：各拠点3時間
■手段：対面集合研修
■内容：ハラスメントの最新事情を認識し、知識をアップデートする。事例を多数検討し理解力を深める。
【成果】
■ハラスメントに対するアップデート
ハラスメントの現状を確認し、事案を起こさない、起こさせない一助とする。
■事例のグループディスカッションによるハラスメントに対する深い理解。
より身近な事例を活用することによりハラスメントの更に幅広く、腹落ちする理解が可能となる。

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

■情報、対応の統一による安心感
ハラスメントへの理解が管理職個々人でまだまだ差がある中で、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無くなってきていることを評価している。
■心理的安全性の向上
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の解消や、管理職自身がどのように対応したらいいか認識できている安心感につながっている。(1)(2)(4)(9)(11)(14)

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	長岡香料株式会社	業種	製造業
	部署名・役職	業務推進部門（経理・総務・人事）統轄専務取締役	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			

管理職支援サービス　株式会社パソナセーフティネット

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

■対象者：全管理職
■人数：57名
■期間：2025年1月30日・31日
■手段：対面研修
■内容：研修：いきいきと働くための「ジョブ・クラフティング」
・セルフケア
基本的な事項を学んだ後、グループディスカッションを実施
事前アンケートの内容をもとに「身近なストレス」をテーマとした
・ジョブ・クラフティング
ワークシートを活用した個人ワーク、グループワークによるジョブ・クラフティングの実践
・面談スキル
傾聴、解決志向型の質問等を学んだ後、ロールプレイで面談を実践
実際の面談での困難事例を実践
例：管理職が自身よりも年齢が上の方への面談
家庭での役割変化や健康上の変化による悩みに対する面談

【成果】
・まずは管理職自身がジョブ・クラフティングを学び、管理職同士の交流を深めることを通して、いきいきと働くための方法を知ることができた。
・枠組みを提示頂けたことで、課題解決に向けた取り組みの方向性を見出すことができた。(1)(2)(4)(9)(11)(14)

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

今回の取組では管理職自身が方法を学ぶことができ、改善に向けた導入を行うことができました。心の健康サービスは複数回やったほうが成果が出ると考えています。今回の学びを実践に繋げられるよう、１度きりで終わるのではなく、継続して中長期的に取り組んでいきたいと思います。

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	株式会社東振精機	業種	製造業
	部署名・役職	経営企画室 保健師	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			

管理職支援サービス　株式会社パソナセーフティネット

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

■対象者：管理職（部門長）
■人数：11名（11部門）
■期間：6か月
■手段：WEB相談
■内容：部門長向け職場環境改善コンサルテーション面談として、部門長とカウンセラーが1回、または2回、面談を行い、職場の課題及び強みの棚卸と職場環境改善計画の作成支援を行う。
■報告：部門長から人事に職場環境改善計画の提出
【成果】
■組織状況の把握
部門長が自部門の課題や強み（改善点と活かす点）を再確認することにつながる。
■心理的安全性・上司のサポート力向上
上司としてどのような支援ができるか、についても考えることができ、職場環境改善計画に盛り込み実践につながる。

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

■組織状況の把握
部門長が自部門の課題や強み（改善点と活かす点）を再確認することで、職場環境改善策についてスモールスタートでできそうなことを計画に盛り込むことができた。
■心理的安全性・上司のサポート力向上
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、早速改善策として取り組むきっかけとなった。(1)(2)(4)(9)(11)(14)

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	建設業
	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	
	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			

管理職支援サービス　株式会社パソナセーフティネット

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

本サービスは、管理職が担う役割（ラインケア、職場復帰支援、チームのサポート力向上）を強化し、部下・チームメンバーの不調予防や活力向上、そして管理職自身の健康保持と働きがい向上を目的として、以下の理論・研究を基盤としています。

- 職場環境改善／ワーク・エンゲイジメント／一体感／ハラスメント予防／長時間労働の予防（基盤構築関連_法制度対応とも関連）
  労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法（総合研究報告書, 2012）／川上憲人（主任研究者）（１）、（２）、（３）、（９）、（１０）、（１１）、（１２）、（１４）
- いきいき職場づくり（部下の不調予防／ワーク・エンゲイジメント向上）
  HSEマネジメントコンピテンシー「仕事のストレスを予防し軽減する管理監督者の能力の測定：英国HSEストレスマネジメントコンピテンシー調査票日本語版の開発」／ 第87回日本衛生学会講演集（2014） 川上憲人・関屋裕希・小林由佳・島津明人・難波克行・津野香奈実・江口尚・原雄二郎（１０）、（１１）、（１２）、（１７）
- ヘルスリテラシー・意識向上（基盤構築関連_法制度対応とも関連）
  労働者の心の健康保持増進のための指針（2006改訂）／厚生労働省（１）、（２）、（３）、（６）、（８）、（９）、（１０）、（１１）
- ヘルスリテラシー・意識向上／生活習慣改善／アブセンティーイズム改善
  健康日本21（第一次～第三次国民健康づくり運動）／厚生労働省 （９）、（１３）、（１４）
- 仕事のストレス要因低減
  職業性ストレスモデル／Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign (1979)／Karasek, R. A.
- 周囲のサポート力向上
  職業性ストレスモデル（社会的支援）／Job strain, work place social support, and cardiovascular disease (1988)／Johnson, J. V., & Hall, E. M.
- 周囲のサポート力・チーム協働（心理的安全性・上司のサポート力向上と関連）
  Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams (1999)／Edmondson, A.（１０）、（１１）、（１２）、（１４）
- ワーク・エンゲイジメント向上
  The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach (2002)／Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B.
- ワーク・エンゲイジメント向上／心理的資本
  JD-Rモデル／Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study (2004)／Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B.（１０）、（１１）、（１２）、（１７）、（１８）
- ワーク・エンゲイジメント向上／不調予防
  ジョブ・クラフティング介入プログラム（平成30年度厚生労働科学研究費補助金 H29-労働一般-004）／研究代表者：島津明人、研究協力者：櫻谷あすか
- 働きがい／プレゼンティーズム改善／離職防止（＝その他労務指標改善）
  Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work (2001)／Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E.（１７）、（１８）、（１９）
- 感情コントロール（健康状態・心理指標改善と関連）
  Cognitive therapy and the emotional disorders (1976)／Beck, A. T.（１０）、（１４）、（１６）
- ストレス低減／健康保持（不調の早期発見・対応、健康状態・心理指標改善と関連）
  Progressive relaxation (2nd ed., 1938)／Jacobson, E.
- ストレス低減／健康保持（不調の早期発見・対応、健康状態・心理指標改善と関連）
  The relaxation response (1975)／Benson, H.（８）、（１４）
- プレゼンティーズム改善／アブセンティーイズム改善／長時間労働の予防（人事・産業保健業務の効率化・負担減と関連）
  健康経営オフィスレポート（経済産業省）（３）、（１３）、（１６）、（１９）

※DMHの一部については、AMED榎原班成果物のDeLiGHTについてサービス提供事業者に情報提供し引用できることとする。
DeLiGHTで推奨するアプローチ（認知行動療法、マインドフルネス、ストレスマネジメント等）を理論的裏付けとしているとする場合は、ウェルココ上でも「DeLiGHT推奨アプローチ」としてのタグをつけることを想定）。
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 □マインドフルネス

理論的枠組みの活用方法

•労働者の心の健康保持増進のための指針（厚労省, 2006）／川上憲人ら（2012, 第一次予防浸透手法）
　→ 管理職によるラインケアを位置づけ、不調の一次予防を推進。
•健康日本21（国民健康づくり運動）
　→ 生活習慣改善・ヘルスリテラシー向上を管理職支援の柱とする。
•健康経営オフィスレポート（経産省）
　→ 長時間労働の予防・プレゼンティーズム改善を管理職研修の導入根拠に。
管理職の役割強化に活かす理論
•職業性ストレスモデル（Karasek, 1979／Johnson & Hall, 1988）
　→ 部下のストレス要因を「要求・裁量・社会的支援」の観点から理解し、職場改善につなげる。
•HSEマネジメントコンピテンシー（川上ら, 2014）
　→「相談しやすさ」「公正な対応」「役割明確化」など、管理監督者の具体的な行動指針として活用。
•心理的安全性（Edmondson, 1999）
　→ 部下が安心して意見・相談できる職場文化を作り、ハラスメント予防やチーム力向上につなげる。
部下の不調予防・活力向上に活かす理論
•ワーク・エンゲイジメント（Schaufeliら, 2002）
　→ 部下の「活力・熱意・没頭」を高める視点での面談・フィードバックに活用。
•JD-Rモデル（Bakker & Schaufeli, 2004）
　→「仕事の資源を増やす」「要求を調整する」視点から、部下の燃え尽き予防に役立てる。
•ジョブ・クラフティング（島津・櫻谷, 厚労科研／Wrzesniewski & Dutton, 2001）
　→ 部下が主体的に仕事を工夫できるよう、管理職が対話を通じて支援。
管理職自身の健康保持に活かす理論
•認知行動療法（Beck, 1976）
　→ 管理職自身の「認知のゆがみ」に気づき、感情コントロール・セルフケアに応用。
•リラクセーション法（Jacobson, 1938／Benson, 1975）
　→ ストレスマネジメント技法として、セルフケア研修に導入。
•働きがい・プレゼンティーズム改善（健康経営）
　→ 管理職自身が「働きがい」を高めることで、部下の定着・組織成果向上にも波及。
「法制度を基盤」→「ラインケア能力を高める」→「部下の活力を引き出す」→「管理職自身の健康保持」