



保健同人フロンティア
HOKENDOHJIN-FRONTIER



研修メニュー 2026

MBK Wellness 株式会社
保健同人フロンティア事業本部

研修メニュー

- ・研修講師は経験豊富なカウンセラーが務め、「参加型・体験型」の研修を実施します。
- ・ご希望に応じて、オンラインや英語版などカスタマイズにも対応しています(別途費用)。随時ご相談ください。
- ・研修ナンバーが ■ 色で塗りつぶされている研修は、オンラインの場合ZOOM限定実施となります。
- ・ご料金は15万円(税別)~です。

1 メンタルヘルス - セルフケア

No.	テーマ	内容	主な対象者	時間
1-1	セルフケア	ストレスの正しい理解、様々なストレスに振り回されない対処の方法を学ぶ。 ※他のプログラムとの組み合わせがお勧めです(最大6時間程度)	・全従業員	1.0~ 2.0h
1-2	エゴグラムによる自己理解	自己理解の心理テストエゴグラムを用いて、自身の性格傾向を把握、ストレス対処に活かす。対人関係向上にも役立つ。	・全従業員	1.5~ 2.0h
1-3	柔軟・適応的思考トレーニング	思考に焦点をあてる認知療法、認知再構成法のエッセンス、ネガティブ感情をひきずらないための多様な考え方・捉え方を学ぶ。柔軟で適応的な思考への変容を目指す。	・全従業員	1.5~ 3.0h
1-4	リラクゼーション実践	呼吸法、筋弛緩(きんしかん)法、自律訓練法など、様々なリラクゼーションを実践。心身のリラクセスがセルフケアにつながることを体験。	・全従業員	1.0~ 1.5h
1-5	合理的・現実的思考トレーニング	理性、感情、行動にアプローチして様々な問題を解決する理感情行動療法(REBT)のエッセンス。ネガティブ思考を柔軟な思考に変えていくプロセスABCDE理論。自己対話による自問自答、非合理的信念への論駁(ろんぱく)を実践。合理的思考でストレスを軽減。	・全従業員	1.5~ 3.0h
1-6	レジリエンス 逆境や困難を乗り越える ※若手世代にも有効	ポジティブ感情、楽観的思考など、レジリエンスの要素を学ぶ。ネガティブなぐるぐる思考の切り替え方法、実践的に心の回復力を高める。強いストレス・ネガティブ感情への対処にも有効。	・全従業員	1.0~ 3.0h
1-7	ポジティブメンタルヘルス 仕事における幸福度アップ 自己効力感、働きがいを高める	最新テーマ 従来のメンタルヘルスとポジティブメンタルヘルスの違い。ポジティブ・メンタルヘルスの要素、働く幸せ、幸福感アップのコツ。自己効力感、働きがい、やりがいを高める方法をワーク・共有で実践する。	・全従業員	1.0~ 3.0h
1-8	マインドフルネス実践	ストレス低減や生産性向上への効果が認められているマインドフルネス。マインドフルネス瞑想の体験など日常生活で実践できるワークショップ形式。在宅中心の生活のストレス対処、集中力アップ。	・全従業員	1.0~ 1.5h
1-9	感情コントロール 怒りやイライラとうまくつき合う (アンガーコントロール)	関心高い 認知再構成法を活用した「怒りやネガティブな感情」のコントロールを学ぶ。怒りやイライラとうまくつき合うコツ、感情のマネジメント力向上、同僚や部下との良好な関係構築に役立てる。パワハラ予防にも有効。	・管理職 ・中堅社員	1.5~ 3.0h
1-10	職業性レジリエンス向上研修 ワークエンゲージメントを高めていきいき働く! ※筑波大学の学術指導を受けた研修で、同大学と共同研究として本研修の効果検証を行い、一定の効果あることを第30回日本産業ストレス学会にて発表を行いました。	若手離職防止に! 「職業性レジリエンス」は弊社独自で開発した概念です。仕事上のストレスに柔軟に対応し、仕事に前向きに取り組む力「職業性レジリエンス」を学び、向上させるスキルを身に付ける。構成する以下の4因子ごとに研修をご用意。 ◆「自己動機づけ」:前向きに仕事に取り組む姿勢を身に付けたい ◆「職場内自己評価」:自分の仕事やスキルに自信を持たせたい ◆「気持ちの切り替え」:ネガティブ思考から切り替えてほしい ◆「職場での活発なやり取り」:自分から積極的なコミュニケーションをしてほしい	・全従業員 (特に若手向け)	各 2.0~ 2.5h

2 メンタルヘルス - ラインケア

No.	テーマ	内容	主な対象者	時間
2-1	ラインケア 早期発見・対応	ラインケアにおける管理者の役割と法的枠組みの概説。職場で心配な部下やメンバーの早期発見・対応の流れ、ポイントを事例をもとに学ぶ。 ※他のプログラムとの組み合わせがお勧めです(最大6時間程度)	・管理職	1.5~ 2.0h
2-2	傾聴スキルの向上	信頼関係構築に有用な傾聴のスキルを実践的に学ぶ。部下とのコミュニケーション、不調者の早期発見や対応にも役立つ。相談しやすい職場環境づくりを目指す。心理的安全性の向上にも有効。	・管理職 ・中堅社員	2.0~ 3.0h
2-3	上手なほめ方・伝え方 効果的な指導法	関心高い 部下・メンバーへの上手なほめ方、注意や指導時の適切な伝え方を実習を通じて学ぶ。主体性を引き出す。ハラスメントの防止にもつながる。	・管理職 ・中堅社員	1.5~ 2.0h
2-4	ラインケアとハラスメント	メンタルヘルスの知識と管理職の役割、法的枠組み、不調者早期発見、対応について概説。ハラスメントの基礎知識、最新動向を理解し、職場全体で予防するための対応を学ぶ。	・管理職	1.5~ 3.0h
2-5	不調者対応 事例による実践的学習	メンタルヘルス不調の早期発見・対応について、具体的な事例を用いてグループディスカッションで学ぶ。実践的な対応力を身につける。	・管理職 ・人事部門 ・産保スタッフ	1.5~ 3.0h
2-6	休職・復職時の対応	メンタルヘルス事由による休職・復職者の対応について、事例検討を中心に学習。実際に直面しているケースへの対応法を中心とした内容での実施も可能。	・管理職 ・人事部門	1.5~ 2.0h
2-7	困難事例への具体的対応	休職・復職を繰り返す事例や、職場への影響が大きい困難事例の対応について、事例検討形式で学ぶ。基礎的な研修実施後の応用編のカリキュラム。	・管理職、 ・人事部門 ・産保スタッフ	1.5~ 3.0h
2-8	メンタルヘルスとリスクマネジメント	経営層、部門長を対象に、メンタルヘルスに関連するリスク管理、法的枠組み、不調者発生による労働生産性への影響など、講義中心の内容。	・経営層 ・部門長	1.0~ 1.5h

3 ハラスメント対応

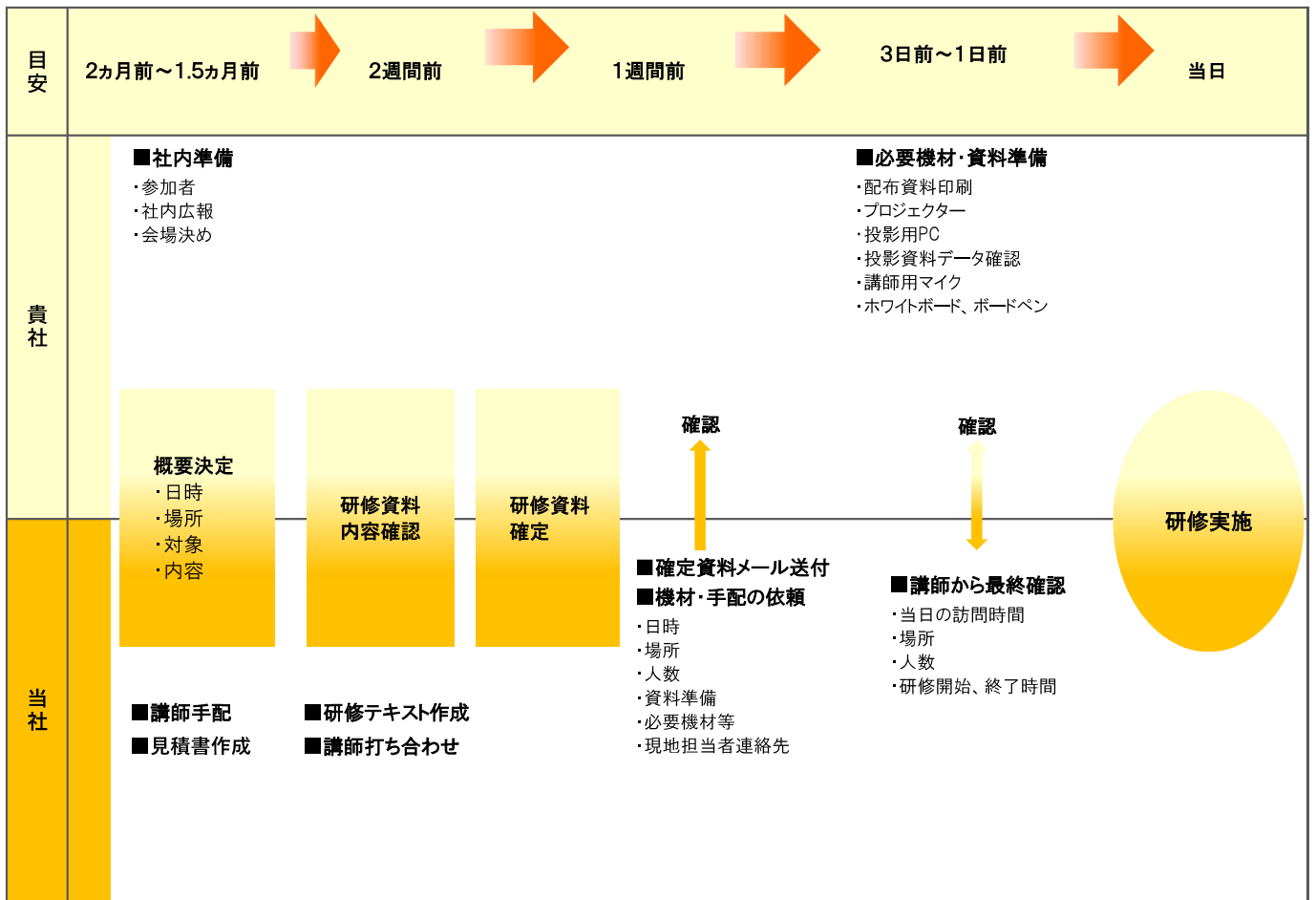
No.	テーマ	内容	主な対象者	時間
ハラスメント予防・理解編				
3-1	パワー・ハラスメントの理解と予防 関心高い	パワー・ハラスメントの最新動向、法的枠組み、判例の紹介。参加者による事例検討で対応を具体的に理解、予防につなげる。※怒りやイライラの感情コントロール研修と組み合わせると効果的。	・管理職 ・全従業員	1.5～3.0h
3-2	基礎 セクシュアル・ハラスメントの理解と予防	セクシュアル・ハラスメントの最新動向。職場でありがちな例を解説。事例検討を行うことで具体的な理解や予防につなげる。	・管理職 ・全従業員	1.5～3.0h
3-3	多様なハラスメントの理解と予防 無意識の思いこみ、固定観念の理解 (アンコンシャス・バイアス) 関心高い	先入観・固定観念、アンコンシャス・バイアス(無意識の思いこみ)の理解。パタハラ、マタハラ、LGBTQ、ジェンダーなどの多様性について、実践的に学ぶ。その他、モラルハラスメント、アルコールハラスメントなど多様なハラスメントの総合的な理解と対策につなげる。	・管理職 ・全従業員	1.5～3.0h
ハラスメント防止・対応編				
3-4	ハラスメントを発生させないために自分でできる予防と対応	従業員が実践できるハラスメントの予防と具体的対応について、事例検討やロールプレイで実践的に学ぶ。ハラスメントのない職場のためにできること。	・全従業員	1.5～3.0h
3-5	応用 体感型ハラスメント防止	ロールプレイを重点に置き、被害者・行為者だけでなく第三者の立場も体感する。自分自身に起きた感情の変化、考えに気づきを持ち、よりよい職場づくりのための行動変容につなげる。	・管理職 ・全従業員	2.5～3.0h
3-6	ハラスメント相談を受けた時の対応 オンラインでの相談対応	従業員からハラスメントについての相談を受けたときの適切な対応について、事例検討、ロールプレイを通じて学ぶ。最新動向、「ハラスメント予防・理解編」と組み合わせると実施可能。	・相談窓口担当 ・管理職	1.5～3.0h

4 職場環境改善・組織活性化

No.	テーマ	内容	主な対象者	時間
コミュニケーション活性化				
4-1	アサーティブなコミュニケーション	自分も他者をも尊重した「アサーティブな自己表現」について、伝えるスキルのチェックやワークを通じて学ぶ。より良好な人間関係構築、相互理解やメンタルヘルス向上にもつながる。	・全従業員	1.5～3.0h
4-2	すり合わせるコミュニケーション	自分の考えを的確に相手に伝えるスキル「DESC法」とコミュニケーションワークを通じて、意思疎通のための「すり合わせ」の重要性を理解。グループ検討、練習問題を通じて実践的に習得。メンタルヘルス向上にもつながる。	・全従業員	1.5～3.0h
4-3	交流パターン分析 関心高い	交流分析の理論を理解し、心理テスト「エゴグラム」で自分のタイプを知る。対人関係における自身の課題解決や相手を大切にしたりとりを学ぶ。ハラスメント予防にも効果あり。	・管理職 ・全従業員	1.5～3.0h
4-4	相手尊重につながる聴き方と働きかけ	職場内の信頼関係を高めるために「傾聴」と「ほめる・認める」スキルを実習を通じて学ぶ。働きやすい職場、サポートを得やすい環境づくり、職場の心理的安全性向上に有効。ハラスメント対策としても活用可能。	・全従業員	1.5～3.0h
職場環境改善・活性化				
4-5	管理職のための『HoPEサーベイ』フィードバックガイダンス	ストレスチェック『HoPEサーベイ』の組織分析結果の読み解き方を学ぶ。自部署の組織分析レポートを配布し、部署の課題や強みを整理。さらに、アクションプランを作成してもらい、次の行動計画に繋げる。	・管理職	1.5～3.0h
4-6	ストレスチェック後の職場環境改善	ストレスチェック結果の見方を理解する。職場環境改善の取り組み好事例の紹介。個人ワーク、グループディスカッションを行い、職場の課題や問題点の抽出、具体的な改善策を見出す方法を学ぶ。	・管理職	1.5～3.0h
4-7	心理的安全性を高める【基礎編】 安心安全な職場づくり 関心高い	【基礎編】気兼ねなく発言できる、話し合える関係の構築。心理的安全性を高める方法。メンバーの抱える不安やリスクを理解するための働きかけ。 【実践編】心理的安全性のある職場、取り組み事例紹介。心理的安全性を意識した言葉かけ、部下やメンバーの思いを考える。事例検討、リフレーミング、認める・ほめる実践ワーク。職場環境改善、ラインケアにも役立つ。	・経営層 ・管理職 ・全従業員	1.5～3.0h
4-8	心理的安全性【動画版】 <7テーマ 各15～30分> 対人不安の軽減、集団心理の理解、助け合い、自由な意見交換、職場改善グループワーク、動画で学ぶ ◆動画費用は、別途見積りとなります◆ 最新テーマ	(1)対人不安を軽減する声かけとサポート (2)問題点をためらいなく言える職場づくり、集団心理の理解 (3)お互いに助け合う、多様性・受援力 (4)率直な意見が言える職場とは、価値観の違いと尊重 (5)言葉以外から無意識に伝わるメッセージ、無意識のネガティブ感情・言動に気づく (6)自由な意見交換ができる職場づくり、同調圧力の問題点 (7)主体的に改善できる職場づくり、部下からの改善提案の推進、心理的安全性を意識した上司のあり方※ハラスメント予防にも有効です。	・経営層 ・管理職 ・全従業員	0.5～2.0h

No.	テーマ	内容	主な対象者	時間
4-9	ワーク・エンゲージメントを高める方法	ワーク・エンゲージメント(仕事の活力、熱意、没頭 ポジティブで充実した心理状態)の解説。自分で実践できる、やる気・働きがいアップの方法。ジョブクラフティング(仕事の工夫)、上司からのフィードバックを実践的に学ぶ。メンタルヘルス、生産性や満足度の向上につなげる。	・全従業員 ・管理職 ・経営層	1.5～3.0h
4-10	新入社員・若手メンバー支援 (Z世代へのケア) タテヨコナメの関係づくり ※早期離職防止にも有効	新入社員の受け入れ対応、若手メンバー(Z世代含む)の価値観理解。上司・部下(タテ)同僚(ヨコ)先輩・後輩(ナメ)と話しやすい関係づくり、必要な傾聴スキル習得や支援の方法、効果的な指導法をワークを行い実践的に学ぶ。 ※ラインケア、上手なほめ方・伝え方、と組合せて実施も人気です。	・管理職 ・メンター ・指導員 ・全従業員	1.5～3.0h
4-11	ベテラン・シニア層への対応 価値観理解	50～60代の価値観、世代間ギャップについてデータから理解。ベテラン・シニア層の不調事例、職場でおこりやすい世代間ギャップの事例検討。年上部下への接し方、声かけ・指導の例。	・管理職	1.5～2.0h

研修お申し込みから実施までのフロー(参考)



本サービスについての詳細、お問い合わせについては各法人担当までお願いいたします。
 保健同人フロンティア WEBサイト <https://hkdf.mbk-wellness.co.jp/>