

# サンプル

## 中小企業における新入社員向け メンタルヘルス研修プログラムの実践報告

鈴木太郎・田中恵子・佐藤博（株式会社△△△ 産業カウンセラー）

### 要旨

本報告は、従業員数 50 名未満の中小企業において、新入社員の職場適応支援を目的として実施したメンタルヘルス研修プログラムの実践報告である。新入社員 12 名を対象に、ストレスマネジメントとセルフケアの基礎知識、相談窓口の利用促進をテーマとした半日研修を実施した。研修前後アンケートの結果、ストレス対処に関する知識の有意な向上 ( $t(11)=3.21, p<.01$ ) と、相談窓口への抵抗感の軽減が見られた。参加者からは「具体的なストレス対処法が分かった」「一人で抱え込まずに相談しようと思えた」といった肯定的なフィードバックが得られた。本実践は中小企業における新入社員のメンタルヘルス支援において、早期の予防的介入として研修プログラムが有効である可能性を示唆している。  
キーワード：中小企業、新入社員、メンタルヘルス研修、ストレス対処、相談窓口利用

### はじめに／背景

中小企業においては、人材育成やメンタルヘルス対策に割ける資源が限られている場合が多く、特に新入社員の職場適応支援は喫緊の課題である。新入社員は、新たな環境への適応に伴うストレスや不安を抱えやすく、これが早期離職やメンタルヘルス不調に繋がるケースも少なくない。効果的な予防的介入として、入社早期にメンタルヘルスに関する基礎知識とセルフケアの方法を提供し、相談窓口へのアクセスを促す研修プログラムの必要性が高まっていた。本報告は、このような背景のもと実施した新入社員向けメンタルヘルス研修プログラムの実践とその成果を報告するものである。

## 2. 目的

本実践の目的は、新入社員が職場適応期に直面するストレスに対し、適切な対処法とセルフケアの知識を習得し、必要に応じて社内外の相談窓口を積極的に利用できるようなことを支援することである。具体的には、以下の 3 点を目標とした。

- (1) ストレスのメカニズムと対処法に関する基礎知識の習得
- (2) セルフケアの具体的な方法の理解と実践意欲の向上
- (3) 社内・社外の相談窓口（産業カウンセラー、EAP 等）への抵抗感の軽減と利用促進

## 3. 実施内容／方法

### 3.1 対象者

## サンプル

202X年4月に入社した新入社員12名（男性7名、女性5名）。全員が本研修に任意で参加した。

### 3.2 実施期間と場所

202X年5月X日13:00～17:00（休憩含む4時間）。本社研修室にて実施した。

### 3.3 プログラム内容

半日研修プログラムとして、以下の内容で構成した。講師は、株式会社△△△の産業カウンセラー3名が担当した。

時間帯	内容	形式
13:00-13:30	オリエンテーション、アイスブレイク	講義、ワーク
13:30-14:30	ストレスの基礎知識とメカニズム：ストレス反応とストレス要因	講義
14:30-15:30	ストレス対処法（コーピング）：具体的なセルフケアの紹介と実践ワーク	講義、ワーク
15:30-15:45	休憩	
15:45-16:30	相談窓口の活用：社内・社外の相談窓口の紹介と利用メリット	講義
16:30-17:00	質疑応答、まとめ、アンケート記入	質疑応答

### 3.4 評価方法

研修の前後で、以下の項目に関する自記式アンケートを実施した。

- ・ストレス対処に関する知識（5項目、5段階評価）
- ・相談窓口への抵抗感（3項目、5段階評価）
- ・研修満足度（研修後のみ、3項目、5段階評価）
- ・自由記述欄（研修内容への意見、感想）

### 3.5 倫理的配慮

本研修は企業の承認を得て実施され、アンケート参加は自由意思に基づくものであった。アンケート回答は匿名化し、人事評価に一切利用しないことを事前に説明した。収集データは研究目的以外には使用せず、適切に管理・保管した。

## 4. 結果／成果

### 4.1 研修前後アンケート結果

全参加者12名から有効回答を得た。

- ・ストレス対処に関する知識：研修前平均3.2点（SD=0.7）に対し、研修後平均4.1点（SD=0.5）と有意な向上が見られた（ $t(11)=3.21$ ,  $p<.01$ ）。
- ・相談窓口への抵抗感：研修前平均3.5点（SD=0.8）に対し、研修後平均2.8点（SD=0.6）と有意な軽減が見られた（ $t(11)=2.55$ ,  $p<.05$ ）。
- ・研修満足度：全体的に高い満足度が得られ、平均4.3点（SD=0.4）であった。

# サンプル

## 4.2 自由記述コメント

参加者からは以下のような肯定的なコメントが多数寄せられた。

- ①「ストレスのメカニズムが分かりやすく、具体的な対処法を知ることができた。」
- ②「一人で抱え込まずに、相談窓口を利用する重要性が理解できた。抵抗感が減った。」
- ③「グループワークで、他の社員も同様の悩みを抱えていることが分かり、安心した。」
- ④「産業カウンセラーの存在が身近に感じられ、困った時に相談してみようと思えた。」

## 5. 考察／学びと課題

本実践は、中小企業の新入社員に対し、早期のメンタルヘルス研修プログラムが、ストレス対処知識の向上と相談窓口への抵抗感の軽減に有効であることを示唆した。特に、ストレスの具体的なメカニズムやセルフケアの方法を実践的に学んだこと、そして相談窓口の利用メリットを明確に伝えたことが、参加者の意識変容に繋がったと考えられる。これは、新入社員の職場適応支援において、予防的観点からのメンタルヘルス教育が重要であるという先行研究（例：田中，20XX）を支持するものである。

本実践の課題としては、研修後の長期的な効果を追跡調査できなかった点が挙げられる。研修で得られた知識や意識が、実際の行動変容や職場適応にどの程度繋がったかについては、今後の検証が必要である。また、対象者が単一企業の新入社員に限定されているため、結果の一般化には慎重である必要がある。

今後の展望として、本研修プログラムを継続的に実施し、長期的な効果測定を行うとともに、研修内容をさらにブラッシュアップしていくことが求められる。また、新入社員だけでなく、中堅社員や管理職向けのメンタルヘルス研修プログラムの開発も検討していく必要がある。

## 6. 結論

本報告は、中小企業における新入社員向けメンタルヘルス研修プログラムが、ストレス対処知識の向上と相談窓口への抵抗感の軽減に有効であることを示した。この実践は、限られた資源の中で新入社員のメンタルヘルス支援を行う中小企業にとって、早期予防的介入としての研修プログラムが有効な選択肢となり得ることを示唆するものである。

## 引用文献

(サンプル論文のため省略)