

ピースマインド株式会社

はたらくをよくする®

研修プログラム

2026年度版



目次

1. ピースマインドの研修の特長
2. 研修テーマ
3. テーマ別 研修プログラムのラインナップ
 - ① セルフケア
 - ② ラインケア
 - ③ コミュニケーション活性化
 - ④ ハラスメント防止
 - ⑤ ダイバーシティ&インクルージョン推進
 - ⑥ 産業医による健康セミナー
 - ⑦ E-learning
4. 研修実施の流れ



01

ピースマインドの研修の特長

ピースマインドの研修の特長

変化に適応できる人材の育成や、いきいきとしたチーム・職場づくりを目的とした研修・トレーニングプログラムをご提案いたします。

5つの
特長

- 最新の心理学・行動科学アプローチを取り入れた、**当社独自のプログラム**
- 研修後の「**行動（アクション）**」に繋がる学習目標を意識した効果的なカリキュラム
- **年間2万件以上**の職場の相談対応実績を活かした研修内容
- 研修のみにとどまらず、EAPによる個別のフォローアップや、ストレスチェックと**最適に連携可能**
- **英語での研修実施**も対応可能 ※一部研修にて対応

組織×チーム×個人の活性化につながる **多様な研修プログラム**をご用意



社員間の関係性や
働く環境を改善したい

- ✓ メンタルヘルス対策
- ✓ ハラスメント防止
- ✓ 健康やライフの課題をサポート
- ✓ 職場でのパフォーマンス改善

特定の社員を
育成したい

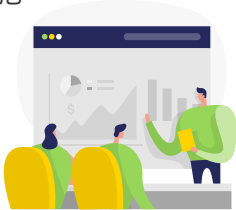

- ✓ 管理職のラインケアやマネジメント力の向上
- ✓ 新人や若手の自立促進
- ✓ ベテラン社員*の活性化
（*再雇用者、再雇用者予備軍）
- ✓ グローバル人材の育成

人間関係スキルや
業務スキルを向上したい

- ✓ マネジメントスキル向上
- ✓ コミュニケーションスキル習得
- ✓ ビジネススキル習得
（業務習慣マネジメント/ロジカルシンキング）

研修タイプと実施方法

当社研修をご検討いただくにあたり、「研修タイプ」と「実施方法」が重要な2つの要素となります。

研修タイプ	レクチャー型（インプットタイプ）	双方向型（ディスカッションタイプ）
	<p>研修時間の多くを講師からのレクチャーに用いる形式です</p> <ul style="list-style-type: none">● スライドなどを使い、受講者に知識をインプット● 個人ワークや簡単なコメントを募るパートも織り交ぜながら、主体的にご参加いただける工夫も実施● まずは基礎知識をしっかり学びたいという場合におすすめ 	<p>双方向のコミュニケーションを伴う形式です</p> <ul style="list-style-type: none">● 受講者同士や講師との対話を通じて気づきを促進● レクチャー型より、話し合いの時間を長く含む● 受講者同士のコミュニケーションを促したい場合やグループワーク・ロールプレイングを含む場合におすすめ 
実施方法	オンライン	現地対面
	ZoomやTeamsなどのオンラインアプリケーションを使って研修を実施します。レクチャー型・双方向型両方共に対応可能です。	受講者が研修場所に集合し、講師も現地に出向いて研修を実施します。

- 補足 1. 研修プログラムの目的や受講者の様相等に応じてタイプと実施方法を組み合わせて実施します
補足 2. 目的と状況に応じて現地対面とオンラインを両方実施するハイブリッド型も実施します

研修プログラムの目的や受講者の様相等に応じ、上記を丁寧に組み合わせる必要がありますので、詳しくは当社スタッフにお問い合わせください。



02

研修テーマ

ピースマインドの研修テーマ（標準コンテンツ）

ピースマインドでは、「はたらくをよくする®」ために多様なテーマで研修をご用意しています。
テーマごとの研修プログラムのラインナップは、テーマ名をクリックしていただき詳細ページにてご確認ください。

メンタルヘルス・セルフケア
自身のストレス対処力の向上



ストレスチェック後の職場改善
集団分析結果を活かした改善



メンタルヘルス・ラインケア
管理職による組織的なメンタルケア



ハラスメント対策
誰もが安心して働くための取り組み



コミュニケーション活性化
心理的安全性のある職場づくり



E-learning
いつでもどこでも受講できる研修



※E-learningには複数のテーマが含まれますが、形式上一纏めにしております

ダイバーシティ&インクルージョン推進
多様性を企業の強みに変える取り組み



気になるテーマをクリック！



03

テーマ別 研修プログラムのラインナップ

新しいコンテンツ： **new** 近年注目のコンテンツ： **trend** でお示しています

組織課題解決型 メンタルヘルス研修プログラムのご案内

弊社では、定型的な研修ではなく、貴社の現状や目標に合わせてカスタマイズの研修プログラムを設計・提供いたします。下記のように複数テーマの掛け合わせも可能です。

課題解決への3ステップ ①丁寧なヒアリング → ②貴社専用プログラムの設計 → ③実践的な研修の実施

ご相談内容から特定した課題と課題解決の糸口

メンタル不調や休職者が増加している

- ▶ ラインケアを強化することで、リモート下でも不調に気づく、本音を引き出せる状況にする

配慮が必要な部下の対応で管理職自身が疲弊している

- ▶ 管理職の精神的疲弊を防ぐことで、持続可能なマネジメントスタイルに変えていく

リモートワークやハイブリッド勤務で部下の不調に気づけない

- ▶ 個々の「自己調整力」が高めることで、組織全体の基礎体力を向上させる

貴社に最適な研修プログラム

【管理職向け】
リモート時代のラインケア実践
変化のサインへの気づき方、面談スキル

【管理職向け】
セルフコンパッション

【全従業員向け】
レジリエンス向上研修
ストレスとの上手な付き合い方、セルフケア



メンタルヘルス（セルフケア） 1/2

基礎

応用

番号	プログラム名	内容	主な対象	研修タイプ	標準時間(分)
1	セルフケア	ストレスを理解し、ストレスに気づき、ストレスに対処できるようになるセルフケアのための基礎プログラムです。メンタルヘルス対策の第一歩としておすすめしています。	全従業員	レクチャー	60
				双方向	90
trend 2	セルフケア ～リフレーミング～	セルフケアに加え、リフレーミング（認知再解釈）の要素が含まれます。ネガティブな思考や感情に気づき、違った見方をする事でストレス対処をすることを目指します。	全従業員	レクチャー	60
				双方向	90
3	セルフケア ～多様な働き方とコミュニケーション～	リモートワーク下でのストレス対処やコミュニケーションスキルを学びます。在宅勤務で起こりがちな悩みや、どこでもできるストレス対処法など、勤務形態にあわせたセルフケア研修です。	全従業員	レクチャー	90
				双方向	120
4	ストレスマネジメントと 同僚同士のサポート	ストレスを適切なレベルにコントロールし、同僚をはじめ共に働く者同士のサポートをお互いに発揮するための方策を学びます。コミュニケーションが希薄化しているからこそ、仲間同士でサポートし合える職場づくりにおすすめです。	全従業員	レクチャー	90
				双方	120
trend 5	新しい行動科学を活用した ストレスマネジメント（ACT）	新しい行動科学であるACT(アクト：アクセプタンス&コミットメントセラピー)を使ったストレスマネジメントを学びます。思考や感情にとらわれず、価値のある行動を選択するための研修です。	全従業員	レクチャー	60
				双方向	90
new trend 6	適応力強化のためのセルフケア ～ストレスを感じる業務、対人関係にどのように対応するのか～	適応に関する知識と対策を学ぶことで、「業務」や「対人」課題に対するネガティブ思考が減弱されることを目指します。「業務への不適応」、「対人への不適応」に関する知識と対応策を学ぶ。	全従業員	レクチャー	60
				双方向	90
7	より良い睡眠のために	睡眠の大切さを確認し、より質の高い睡眠を得るために必要なアプローチを学びます。誰にでも当てはまるテーマですが、特に在宅勤務者や交代勤務者など、生活リズムが乱れやすい方におすすめです。	全従業員	レクチャー	60
				双方向	-
8	マインドフルネス	「今」への集中力を高めパフォーマンスを上げるための、マインドフルネスの理解と習得を目指します。目的・効果の理解と、実践パートで構成され、自宅や職場での実践準備として効果的です。	全従業員	レクチャー (実践含)	60



メンタルヘルス（セルフケア） 2/2

基礎

応用

番号	プログラム名	内容	主な対象	研修タイプ	標準時間(分)
8	セルフコンパッション	セルフコンパッションとは、大切な友人に接するように自分自身に接することを意味します。セルフケアの応用編として、まずは自分が自分の味方であるために、日常で使えるセルフコンパッションの3要素をワークを通じて学びます。※自己開示のレベルが深いので、双方向型は対面集合が条件	全従業員	レクチャー	45
				対面での双方向	90
9	レジリエンス・ビルディング® 3要素ver. 5要素ver.	レジリエンスとは、ストレスに対し、竹のように柔らかくしなやかに対応するスキルのことです。変化への対応力を高める要素を習得することで、自らのストレス耐性を高める研修です。※3要素：①葛藤する事態への耐性②楽観性・未来志向③サポートを求められる力 ※5要素：上記+④自己効力感⑤環境変化への適応力	全従業員 リーダー層・ 管理職向け	オンライン レクチャー	90/150
				現地対面 双方向	120/ 180
10	ポジティブステージ	自分がすでに持っている能力・資源を最大限活かし、自らのパフォーマンスを向上させるためのアプローチを4ステップで学びます。強みが書かれたリソースリストを使って、自分の強みを探すワークなど、特に若手社員への研修としておすすめです。	若手層	オンライン レクチャー型	120
				現地対面 双方向型	180
11	年代別セルフケア（若手） ～20代前半社員向け～	若手社員が抱きやすい不安感・焦燥感に焦点を当てながら、上手なストレスマネジメントのコツを習得します。職場で支援を受けるためのコミュニケーションも含まれるので、新入社員研修にもおすすめです。	20代前半 社員	双方向型	90～120
12	年代別セルフケア（中堅） ～20代後半から40代社員向け～	ミドル世代は、段々と仕事の負担も増え、ストレスへの注意が必要な時期です。職場におけるストレス対処のために、不安感・焦燥感への対応、バウンダリーマネジメント、一人で抱え込まないため方策などを学びます。	20代後半～ 40代社員	双方向型	90～120
13	年代別セルフケア（ベテラン） ～50代以上社員向け～	ベテラン世代は、公私ともに多様な変化が重なりストレスが高まりやすい時期です。変化を受け入れつつ、ポジティブメンタルヘルスを強化するためのコツ習得を目指します。	50代以上 社員	双方向型	90～120
14	メンタルヘルスと命の問題 （自殺予防）	メンタル不調の早期発見のポイントと、不調に伴い生じる可能性がある命の問題について、正しい知識を得るための研修です。自殺サインに気付いた際の対応や、対応者自身のセルフケアも取り扱います。	全従業員	レクチャー	60



メンタルヘルス（ラインケア）

基礎

応用

番号	プログラム名	内容	主な対象	研修タイプ	標準時間(分)
1	管理職のためのラインケア	ラインケアとは、管理者が部下の健康状態に配慮する職場のメンタルヘルス対策です。管理者としての法的責任と役割を確認し、部下の生産性低下への対処法の理解を目指します（みる・きく・つなぐ）。これから組織的なメンタルヘルス対策を始めたい方など、基礎編としておすすめです。	管理職	レクチャー	90
				双方向	120
2	管理職のためのラインケア ～心理的安全性のある職場作り～	基本のラインケアに加え、管理職が率先してできる心理的安全性のある職場作りへの方策を学びます。特に、土台となるコミュニケーションのスキル（アサーション・傾聴）習得を目指します。	管理職	双方向	90～ 120
3	管理職のためのラインケア ～傾聴とラインケア面談実践編～	ラインケアの基礎の復習に加え、職場でラインケアを行うための「ラインケア面談」の基本手順や必要なコミュニケーションスキルを学ぶ研修です。ネクストステップとして、より実践的な内容を学びたい方におすすめです。	管理職	レクチャー	120
				双方向	180
4	事例を通して学ぶラインケア ～職場不適合、若手社員、特性のある社員への対応～	部下の状況を理解し対応することにより、部下との信頼関係を深めよりラインケアが行いやすくなります。「不調に気づく」という単なるラインケアの文脈以前の「不調に至る前のサポート」に対する知識と現場で生じるような「事例」に基づいて実践的な対応策を学ぶ。	管理職	レクチャー	60
				双方向	90
ほか、トピックス					
1	ワークエンゲイジメント向上のための1on1研修	ワークエンゲイジメント向上のため、管理職による部下育成手法である「1on1面談」からアプローチする研修です。1on1面談に必要なコミュニケーションスキルの学習や実践練習、さらにはアクションプランの作成など、職場での1on1実施に役立つ情報が学べます。	管理職	レクチャー	60
				双方向	90～ 120
上記の研修で行うケーススタディは差し替えが可能：カスタマイズ例 ※下記は事例であり、顧客状況をヒアリングの上、適切なカスタマイズを実施します					
5	若手社員を部下に持つ管理職	元気がないように見える若手社員（2年目～）の部下への対応	管理職	タイプ・時間は事例内容によって調整となります	
6	工場製造社員 ～介護・子育て～	介護・子育てと仕事とのバランスに苦心している部下への対応	管理職	同上	
8	店長と慣れない販売員部下	不慣れな販売業務にストレスを抱えている部下への対応	店長	同上	

new trend

trend

組織課題解決型 コミュニケーション課題研修プログラムのご案内

弊社では、定型的な研修ではなく、貴社の現状や目標に合わせてカスタマイズの研修プログラムを設計・提供いたします。下記のように複数テーマの掛け合わせも可能です。

課題解決への3ステップ ①丁寧なヒアリング → ②貴社専用プログラムの設計 → ③実践的な研修の実施

ご相談内容から特定した課題と課題解決の糸口

1on1ミーティングが形骸化し、雑談で終わっている

- ▶ 管理職の傾聴スキルを強化することで、部下の本音を引き出し、戦略的な対話を行う場とする

若手社員のワークエンゲージメント低下が離職に繋がっている

- ▶ 相全社員が適切な自己表現を身につけることで、心理的安全性の高い組織にする

コミュニケーション手段や価値観の違いによって、気軽な相談がしにくくなっている

- ▶ 個々の「相談力」が高めることで、抱え込むリスクを低減させる

貴社に最適な研修プログラム

【管理職向け】
ワークエンゲージメント向上のための1on1研修
傾聴力、コミュニケーションスキル

【全従業員向け】
アサーティブ・コミュニケーション研修
相手を尊重しつつ自分の意見を伝えるスキル

【全従業員向け】
相談力向上のためのトレーニング



コミュニケーション活性化

基礎

応用

番号	プログラム名	内容	主な対象	研修タイプ	標準時間(分)
1	経営層向け 組織におけるより良い コミュニケーションについて考える研修	大きな変化が起きている今こそ、会社を率いる経営層が、変化に対して起こりうる社員の心理的変化を知り、時代に即したコミュニケーションのあり方を学ぶことが求められています。 会社全体や部署の変革を迎える際に、経営層からよりよいコミュニケーションを考えていきたい組織におすすです。	経営層	レクチャー	60
2	管理職向け 部下とのコミュニケーションを より円滑にするために	風通しの良いコミュニケーションは、誰もが働きやすい信頼関係が築かれた職場をつくれます。部下を不用意に責めては、適切なマネジメントには繋がりません。生産性を上げるために、部下とのコミュニケーションを振り返り、上手な聞き方や上手な伝え方を学びましょう。	管理職	レクチャー	60
3	管理職向け 特性を有する社員への対応 ～自らが疲弊しないための戦略とコ ミュニケーション～	職場で対応に苦慮する「特性」を有する社員（ローパフォーマー、自己中心的など）への対応を学ぶ 社員の特性を理解し、それに即した対応方法を学ぶことにより、特性を有する社員に対する苦手意識を減弱させ、前向きな対応により、より良いチーム作りができるようになる	管理職	レクチャー	60
				双方向	90
4	全従業員向け サポートし合える関係をつくる コミュニケーション	職場における悩みの多くは対人関係やコミュニケーションに関するものです。相手と上手くコミュニケーションを取るための方法を知ることで、メンバー同士でサポートし合える関係をつくるための研修です。同僚同士の意思疎通に課題がある職場にもおすすです。	全従業員	レクチャー	60
				双方向	90
5	全従業員向け 社員のためのコミュニケーション研修 ～お互いを活かし自分を守る 「相談力」～	コミュニケーションの変化に伴い、職場の同僚でも気軽に相談しにくいという悩みが増えています。新しい働き方において重要な「相談力」を身に着け、より良い仕事ができるチームづくりや一人ひとりの心身の健康を守ることに学べます。	全従業員	レクチャー	60
				双方向	90

補足：コミュニケーション活性化の研修は、下記のコミュニケーションスキルを組み合わせ、目的に合わせて適切に構成されています。

- ・アサーション・・・相手も自分も尊重した上手な伝え方
- ・傾聴（アクティブリスニング）・・・相手の感情や表情などに注意を払い、相手を理解しようとする聴き方
- ・マインドフルネス・・・コミュニケーションの土壌となる自身の感情を調整するためのスキル
- ・その他・・・承認行動・認知転換といった上手なコミュニケーションのために有益な内容

組織課題解決型 ハラスメント対策研修プログラムのご案内

弊社では、定型的な研修ではなく、貴社の現状や目標に合わせてカスタマイズの研修プログラムを設計・提供いたします。下記のように複数テーマの掛け合わせも可能です。

課題解決への3ステップ ①丁寧なヒアリング → ②貴社専用プログラムの設計 → ③実践的な研修の実施

ご相談内容から特定した課題と課題解決の糸口

「パワハラになるのでは」と管理職が指導を躊躇している

- ▶ 効果的なメッセージ伝達と信頼関係構築の手法を習得することで、毅然とした指導と良好な関係性を両立させる

上司の部下を威圧する言動やコミュニケーションエラーがある

- ▶ 無自覚な言動や価値観の相違を整理し、具体的な代替行動を学ぶことで、摩擦を最小限に抑える

世代間の価値観の違いや立場の違いから摩擦が起きている

- ▶ 自己開示と相互理解を通じて、「互いを尊重し合う」意識を組織全体に浸透させ、コミュニケーションエラーの根本原因を解消する

貴社に最適な研修プログラム

【管理職向け】

ハラスメントを生まないコミュニケーション研修
部下と信頼関係を構築するための効果的なメッセージの伝え方、
心理的安全性の作り方

【管理職向け】

インシビリティマネジメント研修
アンコンシャス・バイアスをふまえた価値観の理解と代替行動の取得

【全従業員向け】リスペクト・トレーニング

自己開示と相互理解を通じた意識変容、組織風土の改善



ハラスメント対策

基礎

応用

番号	プログラム名	内容	主な対象	研修タイプ	標準時間(分)	
1	経営層のためのハラスメント防止研修	組織を総括する経営層として、ハラスメントのリスクと予防対策、会社としてのしくみ作りを学びます。裁判事例や、会社の法的責任、さらにはコミュニケーションのポイントなども含まれます。	経営層	レクチャー	90	
2	管理職のためのハラスメント防止研修	組織を率いる管理職として、ハラスメントの定義を確認し、職場で行うハラスメント予防と発生時の対処について学ぶ。パワハラと厳しい指導の境界線や、世代間ギャップなどの要素も含む。	管理職	レクチャー	60	
				双方向	90	
3	社員のためのハラスメント防止研修	共に働く社員として、ハラスメントの定義やハラスメント予防について学びます。さらに、職場で見聞きしたときや、自分がハラスメントを受けたと感じたときに取るべき行動についても扱います。	全従業員	レクチャー	60	
				双方向	90	
4	リスペクト・トレーニング ☆	職場で一緒に働くメンバーが相互に「リスペクト」を高め、皆が安心して能力を發揮できる職場環境づくりに努めるための研修です。全員でディスカッションする時間がメインとなります。	全従業員	双方向	60	
5	インシビリティマネジメント研修 ☆	管理職の行動変容に注目し、ハラスメントリスクとなる「ギスギス職場」を改善するための研修です。インシビリティ（無礼・不作法な態度・行動）の理解と代替行動の習得を目指します。	経営層 管理職	対面集合 双方向 (60分2回)	前半60 後半60	
new trend	6	シビリティトレーニング ☆	(原則インシビリティマネジメント研修受講後の実施を推奨) シビリティ（礼節を弁えた）の「型」をしっかりとし身につけて個人の行動変容を目指し、それらをメンバーにコミュニケーションの「正解として示す」ことを通して職場改善を目指すトレーニングとなります。	経営層 管理職	対面集合 双方向 (60分2回)	前半60 後半60
new	7	ハラスメントを生まないコミュニケーション～信頼関係構築の処方箋～	現代のハラスメント事情を知り、極力現場に即した現実的な対応について事例検討することで、ハラスメント防止の根幹となる「部下との信頼関係構築」を目指す研修です。	管理職	レクチャー	60
trend	8	カスタマーハラスメント対応者向けトレーニング	管理職及び対応にあたる従業員の方	レクチャー	90～120	
				双方向	120～150	

※プログラム名に☆がついている場合、標準料金ではなく個別料金が適用されます

組織フェーズごとのテーマ ハラスメント防止ステージ

「ハラスメント対策」としても基本的なインプット以外にも様々な選択肢があります。
「職場の状況や何を解決したいのか？」によって向き合うべき課題・必要な対策は異なります。

インシビリティマネジメント研修

インシビリティ

- ギスギス感・冷淡
- 不遜・軽んじる
- 無自覚・意図が曖昧

コミュニケーション研修：
信頼関係構築の処方箋

ハラスメント防止研修

ハラスメント

- 規律に反している
- いじめ・嫌がらせ
- アウト・触法行為



グレーゾーン

- 規律に抵触
- 悪ふざけ・からかい
- 意図的な不適切な言動

シビリティトレーニング

シビリティ

- 礼節をわきまえた言動
- 所謂ホワイト職場
- 活発な議論は少ない

リスペクト・トレーニング

リスペクト

- 互いを尊敬している
- 切磋琢磨できる関係性



管理職または
社内相談担当者向け研修

“カスハラ”対応者向け研修

管理職・対応者を中心に、“カスハラ”の定義や相手の心理を確認し、対応に当たる際の基本姿勢とよくある課題への対応テクニックを身に着ける

ハラスメント相談対応者向け研修

社内相談担当者・管理職を中心に、ハラスメントに関する相談を受付ける際の心構え・振る舞い・記録方法といった基本スキル～応用編は事例検討までを通して身に着ける



ダイバーシティ&インクルージョン推進

基礎

応用

番号	プログラム名	内容	主な対象	研修タイプ	標準時間(分)
1	管理職のためのダイバーシティと認知バイアス研修	多様な人が働く組織の管理職として、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と受容）について知り、自分の中にある認知バイアスとそれへの対処法を学びます。	経営層 管理職向け	双方向	120
2	ダイバーシティ&LGBTQ研修	ダイバーシティやLGBTQの知識を学びます。バイアス（自身の考え方や価値判断に無意識な癖があること）に気づくことで、自分の価値観を相手に押し付けない多様性に必要な考え方を身につけます。	全従業員	レクチャー	60
3	大人になったあなたと親とのコミュニケーション	誰もが感じる親とのコミュニケーションの難しさや、親の老いに直面した時の葛藤などを、心理学の視点から紐解く研修です。親子としての縦関係から、大人同士の建設的な横関係のコミュニケーションを目指します。	全従業員	レクチャー	60～90
4	産業医による健康セミナー（女性の健康など）	生活習慣や女性の健康問題など、産業医の知見が健康維持促進や女性活躍に役立つ情報をお伝えするセミナーです。 ※詳細は 次のページ でご確認ください	全従業員	レクチャー	60



産業医による健康セミナー

※ピースマインドと関係の深い日本医師会認定産業医の先生によるセミナーです

テーマ名	バージョン名	概要
生活習慣	生活習慣病と健康	ビジネスパーソンだからこそ気を付けたい生活習慣について改めて見直し、具体的な改善方法についてもお伝えします。
	睡眠 ～仕事に影響が出る前に知っておきたい睡眠障害～	仕事上のパフォーマンス維持に必須の睡眠に関して、特に睡眠障害の種類やその影響、対処の方法をお伝えします。
	喫煙 ～たばこ健康～	ご本人様、管理職・リーダー層の方を対象に、喫煙習慣や禁煙成功について考え直す機会を医師目線でご提供します。
身体の部位別健康	VDT症候群 ～長時間のPC作業による目・身体・心への影響～	長時間のパソコン作業で生じる心身への影響（VDT:Visual Display Terminal）を予防し、改善する方法をお伝えします。
職場の健康づくり	職場の感染症対策 ～コロナウイルス・インフルエンザ・ノロウイルス～	業務継続にも関わる感染症対策について、管理職・リーダー層・従業員の皆様を対象に正しい知識と対策をお伝えします。
女性のセルフケア	定期健診のすすめ ～子宮がん・乳がん等～	女性の健康課題に対する正しい知識と定期健診の有用性について、女性医師がお伝えします。
	妊娠・出産・育児と身体のケア ～不妊治療・産後うつ等～	女性のライフイベントの1つである妊娠や出産について、女性社員様や周囲で働く皆様を対象にお伝えします。
女性の年代別健康課題	20～30代のホルモンバランス ～PMSを中心に～	20～30代の女性のホルモンバランスの悩みについて、女性社員様や周囲で働く皆様へお伝えします。
	40～60代のホルモンバランス ～更年期障害を中心に～	40～60代の女性のホルモンバランスの悩みについて、女性社員様や周囲で働く皆様へお伝えします。



E-learning

基礎

応用

番号	プログラム名	内容	主な対象	研修タイプ	標準時間(分)
1	Learning Everytime (LET) ☎ セルフケア	ストレスを知り、気付き、自ら対処するための知識を学びます。(セルフケア)	全従業員	E-learning 動画視聴	15
2	Learning Everytime (LET) ☎ ラインケア	メンタルヘルスケアにおける管理者の役割や、部下の変化に気づくポイント、パフォーマンスが低下した部下への対応を学びます。(ラインケア)	管理職	E-learning 動画視聴	15
3	Learning Everytime (LET) ☎ ハラスメント	ハラスメントの種類や問題、ハラスメントをどのように防止するかなど、基礎知識を学びます。	全従業員	E-learning 動画視聴	15
4	Learning Everytime Advance (LET.A) ストレスマネジメント (セルフケア) ☎	基本的なストレス・マネジメントを学びながら、コロナ禍の視点での対応策も学びます。セルフチェックや、シーンによる事例学習など、実践的な内容も含まれます。	全従業員	E-learning 受講管理システム(LMS)	30
5	Learning Everytime Advance (LET.A) 管理職のための メンタルヘルスケア (ラインケア) ☎	部下のメンタルヘルスの問題をリスクマネジメント・生産性維持向上の視点から捉え、対応が必要なタイミングの理解、対応に必要なスキルの習得ができます。自己アセスメントや対話形式の進行も含まれます。	管理職	E-learning 受講管理システム(LMS)	30
6	Learning Everytime Advance (LET.A) 働く人のためのハラスメント防止講座 ☎	ハラスメントについて正しい知識を身につけることが、組織的なハラスメント防止の効果を上げるための出発点になります。ハラスメント予防のポイントを効果的に学びます。セルフチェックなどの機能もあります。	全従業員	E-learning 受講管理システム(LMS)	60
7	管理職向け ストレスチェック活用促進動画 ☎ ※ピースマインドのストレスチェックがベース	ストレスチェックの結果を活用し、職場の改善に役立てるための管理職向け学習動画です。前編(ストレスチェック制度の理解)後編(集団分析結果の見方)で、簡潔に学習いただけます。	管理職	E-learning 動画視聴	15x2

E-learningはデモサイトをご用意しておりますので、ご希望の方はお気軽にお問い合わせください

※プログラム名に☎がついている場合、標準料金ではなく個別見積が必要となります

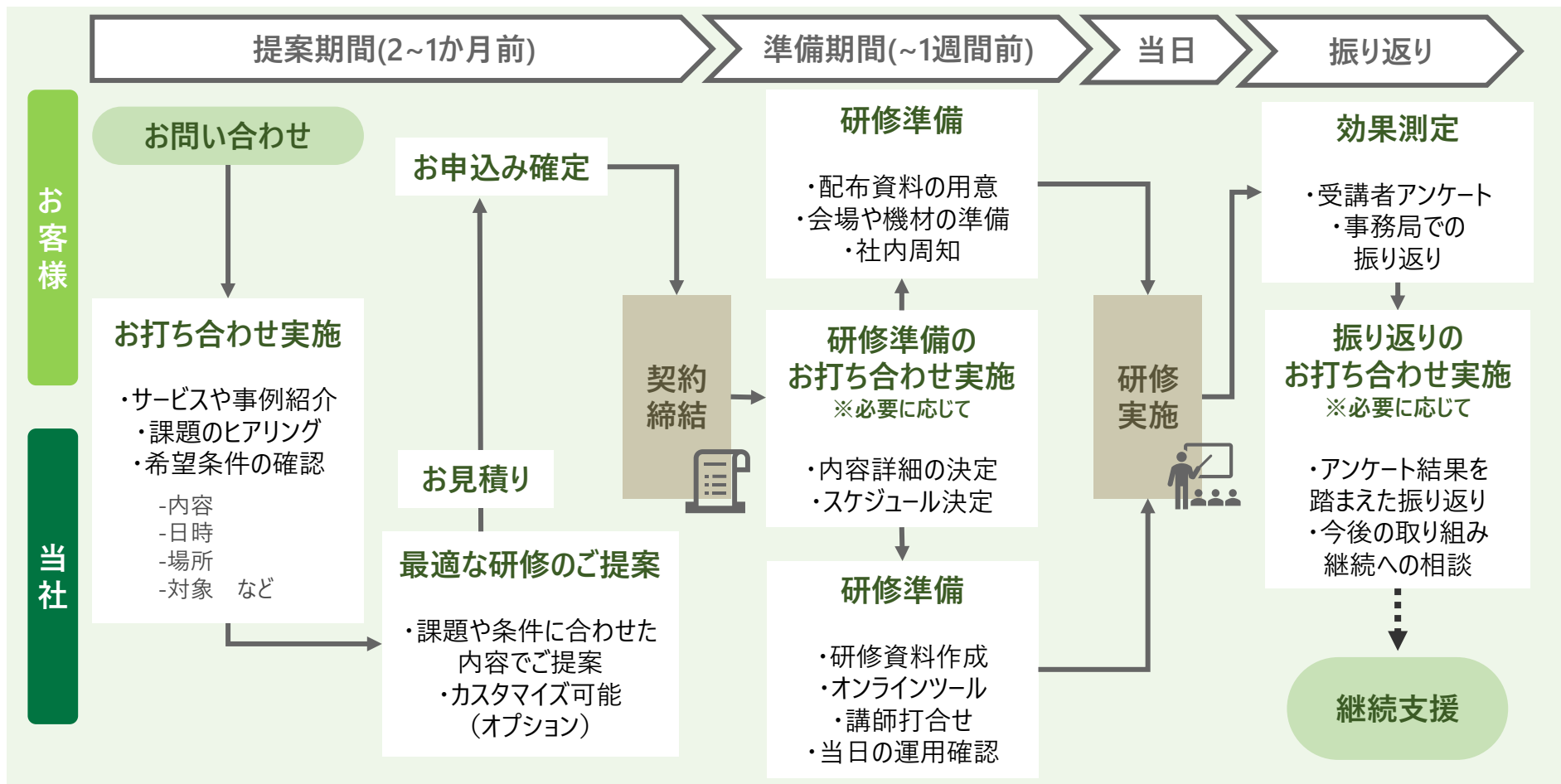


04

研修実施の流れ

研修実施の流れ

研修のお申込みから実施までは、最短で約1か月程度を目安にお考えください。
課題のヒアリングから実施後のフォローまで営業担当が一気通貫でサポートしますので、安心してお任せいただけます。



※実際のスケジュールは研修の内容や実施方法によって異なるため、詳細は営業担当までお問い合わせください



PEACEMIND
Working Better Together

ピースマインド株式会社

©2026 PEACEMIND Inc. All rights reserved.

<https://www.peacemind.co.jp/>