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。

EAP（従業員支援プログラム）

ピースマインド株式会社

職場のパフォーマンス向上のため心理学や行動科学の観点から「はたらく人」と「組織」に 課題解決策を提供するプログラム

https://www.peacemind.co.jp/service/eap

サービス分類・提供内容（選択式）			サービス概要・特徴（500文字以内）
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援	○	＜EAPコンサルティング＞ 社員へのカウンセリングや人事・管理職等へのコンサルテーションを通じ問題解決をサポート。 社員：達成可能な目標を設定し解決支援 人事・管理職等：問題の客観的な整理・目標設定・実行のそれぞれのフェーズを伴走支援し、問題解決を確実にサポート ＜休復職支援＞ 再休職リスクの低減にフォーカスし、メンタルヘルス不調からの復職者の再休職を予防を支援 ・復職者：休職に至った原因に応じて個別にプログラムを設計。休職者自身が課題と向き合い、再発予防を支援 ・関係者：復職計画段階から復帰後のフォローアップまで担当者の皆さまと連携し、コンサルタントが伴走支援 ＜クライシス支援＞ 災害や職場の事故など、予想外の事故・惨事発生時における従業員と組織のパフォーマンス早期回復を支援。クライシス対応の専門家が事業所担当者に対して迅速にヒアリングを行い、理論と実績に基づき支援策についての提案・検討。組織の状況やニーズに応じて、惨事発生に伴い混乱したチームに対する心理教育的な研修や、各従業員の個別事情を踏まえたアセスメントと支援等を提供。
	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	○	

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）

理論的裏付け（500字以内）

心理学、行動分析学、組織論
・JD-Rモデル（Job Demands-Resources Model）
提唱者：Arnold Bakker,Evangelia Demeroutiら
理論概要：職場における「仕事の要求」と「仕事の資源」のバランスが、バーンアウト（心理的ストレス反応）やワーク・エンゲイジメントに影響を与える。資源が豊富であれば高い要求にも適応できる。
Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 1(2014), 389-411.

他

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）

EAP（従業員支援プログラム）

ピースマインド株式会社

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

アンケートの対象及び回答社数：複数社
実施時期：2025年
実施方法：インタビュー、アンケート、フィードバックコメント

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

人事担当者／管理職の声
・複数回のカウンセリングを通じて、産業医面談やスムーズな復職に繋がっている➡該当する効果（3, 9 ,14,15,19）
・復職時に利用して、振り返りと整理がなされているので、人事がフォローしやすい➡該当する効果（3,14）
・復職後に利用して、懸念点を本人と会社に共有いただき、再休職対策につながった➡該当する効果（14,19）
・メンタル不調の部下をマネジメントするのは初めてでしたが、管理職・人事・医師それぞれの役割を整理することで、自分が対応する範囲が明確になり、進めることができました➡該当する効果（3,11,12）
・パフォーマンス課題のある部下を周囲がカバーするのが常態化していたが、その影響の大きさを改めて捉え直し、どのように対処するべきかを客観的に整理できた➡該当する効果（3,11）

EAP利用者の声
・職場ではこのような苦労話は出来ないので、話を聞いてもらってすっきりした。➡該当する効果（14）
・話を聞いて頂いたことで折り合いがつき、達成に向けてやっていく覚悟が出来ました。

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	
	部署名・役職		従業員規模	
	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	7社		
	実施時期・方法	アンケートの対象及び回答社数：7社 実施時期：～2025年 実施方法：インタビュー、アンケート、フィードバックコメント		
	主な設問内容	・EAPの利用報告時等に実施するインタビューで主に人事担当者から収集した導入評価 ・EAP利用者に実施しているアンケートで収集された、サービスやカウンセラーの対応に関する評価 ・EAP利用者から担当カウンセラーが直接フィードバックを受けた、サービスやカウンセラーの対応に関する評価		

EAP（従業員支援プログラム）

ピースマインド株式会社

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

アンケートの対象及び回答社数：複数社
実施時期：2025年
実施方法：プログラム提供時に復職者ならびに関係者（人事担当、または復職者の上司など）から頂いた声、評価コメント

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

【復職者の声・評価コメント】
・自分の性格や思考のパターンに気づき、課題について客観視することができた。➡該当する効果（14）
・”自分ができていない”と思いこみやすいことに気づいた。そうした思考に陥ったときの対処法を知り、実践することができた。➡該当する効果（8,9,14）
・過剰適応している自分に気づいた。今後も、心身状態のモニタリングをすることで再発を防止したい。➡該当する効果（8,9,14）
・自分の思考パターンを知るだけでなく、相手に求めていること・態度にも気づくことができて、それが休職要因にも繋がっていたことを理解できた。➡該当する効果（8,9,14）
・再発防止のための具体的な方法を検討できたことがよかった。➡該当する効果（8,9,14）
・医療機関での治療だけでは不足しがちな自身の振り返りをすることができた。➡該当する効果（8,9,14）
・病気に関する心理教育により、自己理解が深まり対処しやすくなった。➡該当する効果（8,9,14）
・休養が大切であることに気づいた。➡該当する効果（13,14）

【関係者の声・評価コメント】
・主治医や産業医とは異なる視点で、従業員の復職準備状況を聞くことができた。➡該当する効果（3）
・管理職として復職者を受け入れるのは初めてだったが、懸念点を予め相談することで、自分もチームも事前準備をして迎えることができた。復職者も安定的に勤務できている。➡該当する効果（3,11,12）
・チーム事情を踏まえた現実に即した復帰支援プランを検討することができた。➡該当する効果（3,11,12）
・コンサルテーションを通じて、上司として、休職中の部下に対してどこまで関与するべきなのか等、管理職としての責任範囲を改めて理解することができた。➡該当する効果（3,11）
・これまでは、休職期間中の休職者への連絡方法ひとつとっても、人によって対応にばらつきがあった。休職者への対応方法について人事部門で整理するきっかけになった。➡該当する効果（3,11）

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	
	部署名・役職		従業員規模	
	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	複数社		
	実施時期・方法	プログラム提供時に・復職者・関係者（人事担当、または復職者の上司など）から頂いた声・評価コメント		
	主な設問内容			

EAP（従業員支援プログラム）

ピースマインド株式会社

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

アンケートの対象及び回答社数：2社
実施時期：2024年
実施方法：インタビュー、アンケートフォーム
主な設問内容：クライシス発生時より会社組織での対策検討について、クライシス支援の検討段階で、知りたいと思ったこと、本支援の申込に至った決め手、本支援の満足度

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

・社内メンタルサポート体制では困難な時間帯もカバー（24時間・土日対応）➡該当する効果（3）
・状況を理解しているカウンセラーからの定期的報告と、対応者のスキルのレベルの高さ➡該当する効果（3）
・公認心理師によるカウンセリングが受けられた➡該当する効果（3）
・何が起き得るのか、第三者視点で教えてくれたことで、納得感を持てた➡該当する効果（3）
・スピード感がありクイックな対応が可能だった➡該当する効果（3）
・担当者の気配りにより安心してやり取りができた➡該当する効果（3）
・スケジュール変更や要望も柔軟に対応いただけた➡該当する効果（3）

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	
	部署名・役職		従業員規模	
	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	2社		
	実施時期・方法	実施時期：2024年実施方法：インタビュー、アンケートフォーム		
	主な設問内容	クライシス発生時より会社組織での対策検討について、クライシス支援の検討段階で、知りたいと思ったこと、本支援の申込に至った決め手、本支援の満足度		

EAP（従業員支援プログラム）

ピースマインド株式会社

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

・JD-Rモデル（Job Demands-Resources Model） ➡該当する効果（17）
提唱者：Arnold Bakker,Evangelia Demeroutiら
理論概要：職場における「仕事の要求」と「仕事の資源」のバランスが、バーンアウト（心理的ストレス反応）やワーク・エンゲイジメントに影響を与える。資源が豊富であれば高い要求にも適応できる。
Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 1(2014), 389-411.

・PERMA理論 ➡該当する効果（14）（17）
提唱者：Martin E. P. Seligman
ウェルビーイングを高めるための5つの要素。Positive Emotion、Engagement、Relationships、Meaning、Achievementの5つの各要素は、不安、うつ、ストレスなどの健康状態・心理指標の改善に効果が認められている。
Seligman, M. (2011). Flourish. New York, NY: Free Press.
PERMAの要素と、ワーク・エンゲイジメント・精神的ウェルビーイングの間には正の相関が認められている。
Minjeong Kwak,Hyung-Soo Oh（2019）Korean translation and Validation of Workplace Positive emotion,Engagement,Relationships,Meaning,and Accomplishment-Prpfiler.

・コーピング理論 ➡該当する効果（14）
提唱者：Richard S. Lazarus
ストレスを管理し、精神的・身体的な健康を維持するための理論。ストレスの原因となるストレッサーに対して、個人がどのように対処するかを分析し、ストレスの認知評価と、それに基づく対処行動（問題焦点型・情動焦点型・ストレス解消型）を効果的に行うことで、ストレスに関する健康状態・心理指標の改善が認められている。
Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing Company.

・認知行動理論（CBT） ➡該当する効果（13）（14）
提唱者：Aaron T. Beck
思考・感情・行動の相互作用を理解し、非合理的な思考を修正することで、感情と行動を改善する理論。うつ病、不安障害、不眠症、統合失調症、摂食障害など、多くの精神疾患の健康状態・心理指標の改善、生活習慣指標の改善に効果が認められている。
Beck, A. T. (1976). Cognitive Therapy and the Emotional Disorders. International Universities Press.

・自己効力感理論 ➡該当する効果（15）（16）（17）
提唱者：Albert Bandura
自分の行動によって望ましい結果を得られるという信念が、ストレス対処能力を高める。
Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84(2), 191–215.
自己効力感が、モチベーションの維持・向上、パフォーマンスの向上にも効果が認められている。
Bandura, A. (1986).Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory.
自己効力感理論を背景として、自己効力感の向上が、アブセンティーズムの改善・プレゼンティーズム改善にも間接的に効果が認められている。
Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009) How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism.

理論的枠組みの活用方法

・JD-Rモデル（Job Demands-Resources Model）
従業員へのカウンセリングにおいて、カウンセラーは「仕事の資源」「個人の資源」「仕事の要求度」を整理して、課題を明確化した上で改善支援を行う。上司・人事へのコンサルテーションにおいては、カウンセラーは社員・組織の課題を踏まえた介入施策を検討し、実行の支援をする。

・PERMA理論
社員へのカウンセリングにおいて、カウンセラーは生物学的要因、心理的要因、社会文化的要因でクライアントの状態・状況をアセスメントし、PERMAの要素で最適なアプローチを提供し、課題改善を促進する。

・コーピング理論
社員へのカウンセリングにおいて、カウンセラーはコーピング理論に関する心理教育を行い、クライアントの自己理解促進とストレスのよる心身の健康状態の回復を支援する。自己理解のプロセスにおいて早期

・認知行動理論（CBT）
社員へのカウンセリングにおいて、カウンセラーは自身の思考パターンや、それに伴う感情・行動を理解することで、クライアントの行動改善を促進する。

・自己効力感理論
社員へのカウンセリングにおいて、カウンセラーは「成功体験」「代理体験」「言語的説得」「情動的喚起」にフォーカスし、クライアントの自己効力感を高めて目標達成の支援をする。

EAP（従業員支援プログラム）

ピースマインド株式会社

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

・ストレス・脆弱性モデル　➡該当する効果（10）
提唱者：J Zubin, B Spring
理論概要：個人が持つ脆弱性とストレス要因が相互に作用し、精神的な不調を引き起こすという考え。
Zubin, J., & Spring, B. (1977)Vulnerability--a new view of schizophrenia

・場の理論　➡該当する効果（14）（17）
提唱者：Kurt Zadek Lewin
人の行動は、その人の特性（P）と環境（E）の相互作用によって決まるという理論。同じ人でも置かれた環境が異なれば行動が変わるという考え方。
Lewin, Kurt. (1977)　Resolving Social Conflicts; and, Field Theory in Social Science. American Psychological Association

・認知行動理論（CBT）　➡該当する効果（13）（14）
提唱者：Aaron T. Beck
思考・感情・行動の相互作用を理解し、非合理的な思考を修正することで、感情と行動を改善する理論。
Beck, A. T. (1976). Cognitive Therapy and the Emotional Disorders. International Universities Press.

・チーム心理的安全性理論　➡該当する効果（11）
提唱者：Amy C. Edmondson
対人リスクを恐れず、互いに安心して発言や失敗共有、挑戦ができる職場環境が、活発な学びと成果を生むという理論
Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. Administrative Science Quarterly

・社会的交換理論　➡該当する効果（11）
提唱者: George C. Homans / Peter M. Blau
他者から与えられた支援や利益に対し、同等以上の配慮や貢献を返そうとする相互的なやり取りが人間関係や組織行動の基盤になるという理論
提唱者：Blau, P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life. John Wiley & Sons.

理論的枠組みの活用方法

・ストレス・脆弱性モデル
復職を希望する個人の脆弱性を評価し、それに対する対処スキルを向上させる支援。職場環境や仕事内容におけるストレス要因を特定し、可能な限り調整・軽減するように働きかけることで、生活習慣指標や健康状態・心理指標が改善されることを目指す。結果的に、アブセンティーズム・プレゼンティーズム・労務指標の改善にも寄与することができる。

再発のリスクを高める要因を特定し、それに対する具体的な対策を講じる。復職後は復職者のみならず、管理職や周囲の負荷が一時的に高まるが、上司へのサポートを通じ、上司支援や周囲のサポート力向上にも寄与する。

・場の理論
復職者本人の支援のみならず、人事・上司に対して、復職者が安心して働けるような職場支援、サポート体制の構築の支援を行う。関係者との情報共有を行い、共通認識を持って復職の支援を推進する。

・認知行動理論（CBT）
復職に対する不安や否定的な自己評価などの不合理な思考を特定し、より現実的で建設的な思考へと修正する支援を行う。活動の低下といった行動パターンを修正し、段階的に活動量を増やしたり、ポジティブな経験を増やすための行動を促す。ストレスに対する認識を変えたり、効果的なストレス対処を身に着けるための技法を指導する。

EAP（従業員支援プログラム）

ピースマインド株式会社

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

・コーピング理論　➡該当する効果（14）
提唱者：Richard S. Lazarus　Folkman, S
ストレスを管理し、精神的・身体的な健康を維持するための理論。ストレスの原因となるストレッサーに対して、個人がどのように対処するかを分析し、ストレスの認知評価と、それに基づく対処行動（問題焦点型・情動焦点型・ストレス解消型）を効果的に行うことで、ストレスに関する健康状態・心理指標の改善が認められている。
Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing Company.

・急性悲嘆理論　➡該当する効果（9）（11）（12）
提唱者：Lindemann, E.
急性悲嘆は、喪失に対する正常な、しかし激しい感情的および身体的反応。身体的苦痛、感情的苦痛、回避行動などの症状は、時間の経過とともに軽減される傾向がある。その症状と対処法を理解することで、適切なサポートが可能。
Lindemann, E. (1944) Symptomatology and management of acute grief

・危機介入理論　➡該当する効果（14）
提唱者：Caplan, G.
危機状態にある個人が一時的に身体的・心理的・社会的に機能不全に陥るが、人が危機状態から脱する過程において、一定の段階と法則が存在し、適切な介入によって元の平衡状態、あるいはそれ以上の成長を達成できるという考え方。
Caplan, G. (1964). Principles of preventive psychiatry.

・ソーシャルサポート理論　➡該当する効果（10）（14）（15）（16）
提唱者：Caplan, Gerald
周囲の人々からの支援が個人の健康やウェルビーイングに影響をあたえるという考え方。ソーシャルサポートは個人がストレスを感じている状況において、そのストレスを軽減したり、対処する能力を高めたりするのに役立つ。
Caplan, Gerald., 1976. Support Systems in Community Mental Health.

理論的枠組みの活用方法

・コーピング理論/急性悲嘆理論
グループ支援においては、クライシス状況下の極めて高いストレスがかかった際に、個人がどのような状態に陥るのかを理解し、その上で個人が効果的なコーピングで対応することによって、日常生活への適応していくことについて心理教育を行う。
個人支援においては、上述の心理教育に基づき、各自のコーピングスキルの振り返りと、実行支援を行う。一時的なパフォーマンス低下が認められる場合も、早期に回復し、プレゼンティーズム改善を支援する。

・危機介入理論
個人支援において、カウンセラーは現在の危機状況を乗り越え、自己効力感を回復するため、傾聴、共感、情報提供、問題解決スキルの支援などを行う。また、クライアントの状態をアセスメントして、適宜不調の早期発見・対応を行う。組織的な課題・改善策については、組織へのコンサルテーションを行うことで、仕事のストレス要因の低減、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、労務指標（離職率、残業時間等）の改善に繋げる。

・ソーシャルサポート理論
クライシス状況において、個人の社会的孤立は事態を悪化させる要因となる。グループ支援においては、家族、友人、職場など、相談者の社会的資源を活用する方法について理解する。個人支援については、個人の事情・状況に応じた実行可能な社会的資源とのつながりや促進を支援する。

EAP（従業員支援プログラム）

ピースマインド株式会社

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	調査対象期間：2025年4月1日～2025年9月30日 調査対象者：カウンセリング利用者のうち、事前・事後アンケート双方に回答した167ケース
	介入・要因	WOS（Workplace Outcome Suite）の5項目（①～⑤）とWHO-HPQ(世界保健機関:WHOが開発したHealth and Work Performance Questionnaire)の絶対的プレゼンティーイムズ1項目（⑥）を組み合わせた全6項目の指標について、Webアンケート形式（任意）で実施。 ①人生の満足度 (Life Satisfaction)高い、②仕事への取組み (Work Engagement)高い、③プレゼンティズム (Work Presenteeism)低い、④職場での苦痛 (Workplace Distress)低い、⑤アブセンティズム (Work Absenteeism)低い、⑥ジョブパフォーマンス（Job Performance） 本来の並び順 ①人生の満足度 (Life Satisfaction)高い、②仕事への取組み (Work Engagement)高い、③プレゼンティズム (Work Presenteeism)低い、④職場での苦痛 (Workplace Distress)低い、⑤アブセンティズム (Work Absenteeism)低い
	比較対象	同一人物に対して、EAPのカウンセリング利用前（初回セッション開始前）とEAPのカウンセリング利用後（最終セッション実施後）に同一アンケートを実施（準実験的研究）。
	アウトカム	WOSの5項目とWHO-HPQの絶対的プレゼンティーイムズ1項目をの回答結果を用いて、下記の2つの手法で介入効果を分析。 【1】WOSの各指標ごとに定められた基準値(*1)を超えて問題があると判断された（以下「問題あり」と表記）相談ケース(*2)の割合を前後比較。利用前の「問題あり」の割合より、利用後の「問題あり」の割合が減ると、改善されていることを示す。 【2】全6項目の平均値の前後比較。①人生の満足度・②仕事への取組みは、高得点ほど良好であることを示す。③プレゼンティズム・④職場での苦痛・⑤アブセンティズムは、低得点ほど良好であることを示す。 *1 WOSは、項目ごとにカットオフ値が設定されており、その値以上のスコアは問題がある状態（リスク層）と判断。 *2 カウンセリングは1回あたり50分。相談者が抱える相談・問題の単位をケースとし、1ケース内で実施するセッション回数・期間は、契約や内容によって異なる。
	エビデンスの水準	単純前後比較などの準実験的研究（介入研究）
学術介入	学術介入の有無	学術研究機関等が介在しない独自の効果検証
	（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	

該当する効果		
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）	

実証結果

・WOSで基準値(*1)を超えて問題があると判断された（以下「問題あり」と表記）相談ケース(*2)の割合を前後比較したところ、5項目全て改善していることが確認されました。
・全6項目の平均値の差を分析したところ、プレゼンティーイズム、職場での苦痛、仕事への取り組み、人生満足度、ジョブパフォーマンスの項目において、統計的な有意差が認められました。

*1 WOSは、項目ごとにカットオフ値が設定されています。その値以上のスコアは、問題がある状態（リスク層）と判断します。
*2 カウンセリングは1回あたり50分です。相談者が抱える相談・問題の単位をケースとし、1ケース内で実施するセッション回数・期間は、契約や内容によって異なります。

参考資料
https://www.peacemind.co.jp/release/20260210

➡該当する効果（14,15,17）