本ページの掲載情報は、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。

JES-EAP

株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

専属のEAPカウンセラーが、従業員の相談に応じるだけでなく、休職復職などでは職場と連携して人事・管理職を支援します。□

https://www.jes.ne.jp/

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		1）信頼と実績 医療機関を母体とした1993年設立の外部EAP専門機関です。メンタルヘルスからキャリアまで様々な相談に応じつつ、職場復帰支援やハラスメント問題などでは関係者と綿密な連携を行います。相談内容を活かした研修や職場環境改善の取り組みも可能で、これが相談利用を促進する総合的なEAPサービスを提供しています。 2）担当制と人事・管理職の支援 使いやすく役に立つ相談室を目指し、直接雇用の臨床心理士・精神保健福祉士・公認心理師が、全国5支社に常駐して相談者や企業に継続的に対応（相談担当制）しています。また、従業員の匿名相談への対応に留まらず、本人同意に基づく職場への報告や対応の助言などを行って現場の課題を関係者と共に考え、人事・管理職が自信を持って安全にメンタルヘルス対策に取り組めるよう支援します。 3）組織支援 企業ごとに担当カウンセラーを選任（企業担当制）します。企業とEAPの相互理解を相談対応に活かすと共に、人事担当者へのコンサルテーションや従業員研修、利用促進策の検討などを実施します。社内外の適切な役割分担は、社内の負担軽減と産業保健・健康経営体制の強化につながります。
	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）

1）企業担当者アンケート ※上位解答
①基盤整備：効果あり90.7%
人事・産業保健業務の効率化・負担減66.4%
②取組の普及・浸透：効果あり92.5%
窓口の利用・認知率の向上45.8%
不調の早期発見・対応43.9%
心理的安全性・上司のサポート力の向上42.1%
③心の健康・業務パフォーマンス：効果あり77.6%
健康状態・心理指標の改善39.3%
アブセンティーイズムの改善32.7%

2）企業担当者インタビュー
従業員・管理職・人事の安心感や効率化、認知度向上・相談増加、早期発見の促進などが語られた。
「欠務が3分の1、労働時間圧縮、離職防止、社員満足度向上」などのアウトカムも語られた。

3）相談利用者、リワークグループ利用者アンケート
①カウンセリングサービスに関するアンケート
「気持ちが楽に、課題解決、自己理解が進んだ」など、ストレス軽減や自己理解、自己効力感の向上が見られた。
「周囲の人にも相談を勧めたい」 88.7%
②リワークプログラム参加者アンケート
「考え方が柔軟に、自己理解、不安軽減、安心感向上、自信回復」など、復職への回復に寄与。

理論的裏付け（500字以内）

■法令・指針
・「労働者の心の健康の保持増進のための指針」厚生労働省 2006
・EAPは「事業場外資源によるケア」として、専門的な知識を有する外部の専門家として職場を支援する。
職場内での相談を望まない労働者でも相談しやすい環境が、不調の早期発見と適切な支援につながる。

■EAPの目的とコアテクノロジー
・EAPは以下2点を支援する
①職場組織が、生産性に関連する諸問題に着手すること
②相談者（従業員）が、個人的問題に気づき、解決すること

・EAPのコアテクノロジー（抜粋）
・管理者、監督者等へのコンサルテーション、研修、援助活動
・従業員とその家族、職場組織に対する積極的プロモーション活動
・個人的問題を抱えた従業員に対する、問題の同定とアセスメント
・相談者が問題に取り組むための、建設的直面化、動機づけ、短期介入の活用
・相談者に対する、診断・治療・援助のための専門機関紹介等
・組織や個人の職務上のパフォーマンスに対する、EAP効果の明確化

・問題の早期発見、評価、短期介入、専門機関紹介、フォローアップを守秘性及び専門性の担保の下で一連の支援として行う。

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準
学術研究機関等による科学的な効果検証	単純前後比較などの準実験的研究（介入研究）

（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）

1）槇本英典（当社）・川上憲人（東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス講座）他
第31回日本産業ストレス学会「メンタルヘルス不調により休職した労働者を対象とした1か月間のEAPリワークプログラムの復職準備性および復職継続への効果」

2）辻井香絵・槇本英典（当社） 第32回日本産業ストレス学会「マイクロカウンセリングを取り入れた管理職研修が中小企業管理職のマネジメントコンピテンシーに与える職位別の効果」

実証評価の結果概要（500字以内）

1）EAP相談に加え、オプションサービスであるリワーク・プログラムに参加した対象者は、期間の前後で独自尺度を含む複数の尺度で復職準備性が向上、同対象者群は、復職1年後においても就業継続が高い割合で確認された。

2）EAP相談で行う管理職向け個別トレーニング「マネジメントコミュニケーションコース」を、2時間×3回の集合研修（オプションサービス）にて実施し、「上司のサポート力」の向上が見られた。

JES-EAP　株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

様式3 導入企業の評価

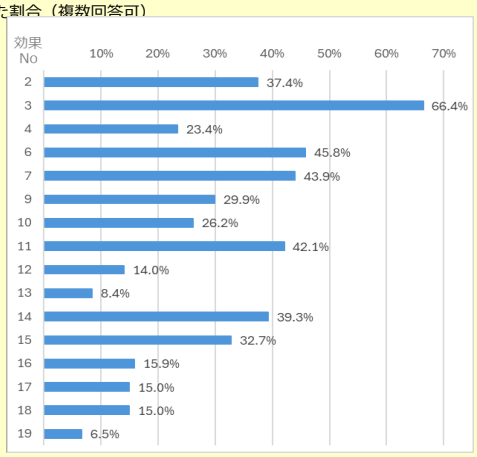
該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	
	2. 制度・施策体系の整理	○
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	○
	4. 組織状況の把握	○
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	○
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	○
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	○
	10. 仕事のストレス要因低減	○
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	○
	12. 周囲のサポート力向上	○
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	○
	14. 健康状態・心理指標改善	○
	15. アブセ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

【JES-EAP　サービス概要】
電話・メール・面談によるカウンセリングを中心に、オプションで研修、ストレスチェックなどを複合的に提供するEAPパッケージ。カウンセラーは直接雇用で体系的・継続的な教育・指導を受けながら、相談者や人事・管理職を担当制で継続的に支援。職場復帰支援やハラスメント問題、その他困難事例に対しては企業と連携して対応し、人事・管理職のサポートまで行う点を特徴としている。

【サービス利用対象者属性】
契約企業に所属する従業員およびその家族

【結果】
・満足度調査において、EAPサービスの導入効果「あり」と回答した割合（複数回答可）
■基盤整備：全体の90.7%が効果ありと回答
(2) 制度・施策体系の整理：37.4%
(3) 人事・産業保健業務の効率化・負担減：66.4%
(4) 組織状況の把握：23.4%
■取組の普及・浸透：・全体の92.5%が効果ありと回答
(6) 相談窓口の利用率・認知率の向上：45.8%
(7) 不調の早期発見・対応：43.9%
(9) ヘルスリテラシー・意識の向上：29.9%
(10) 仕事のストレス要因低減：26.2%
(11) 心理的安全性・上司のサポート力の向上：42.1%
(12) 周囲のサポート力の向上：14.0%
■心の健康・業務パフォーマンス：同77.6%が効果あり
(13) 生活習慣指標の改善：8.4%
(14) 健康状態・心理指標の改善：39.3%
(15) アブセンティーイズムの改善：32.7%
(16) プレゼンティーズムの改善：15.9%
(17) ワーク・エンゲージメントの向上：15.0%
(18) 従業員エンゲージメントの向上：15.0%
(19) 労務指標改善：6.5%



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

■基盤整備
・全体の87.9%が「リワークプログラムや職場復職支援報告書などの復職支援が充実していること」に価値を感じ、
「復職目途の予測や復職後のサポート構築に大変役立っている（3）」「「メンタル不調者に対する職場復帰支援マニュアル」の作成、運用のアドバイスを丁寧に頂けた（2）」などのコメントあり。
・全体の99.1%が「企業担当カウンセラー制により企業／団体の窓口となるカウンセラーが選任されていること」に価値を感じ、
「定期的に相談内容を分析し、フィードバックしていただける（4）」「気になる職員のメンタル状況や組織内における状況把握に非常に有効（4）」などのコメントあり。
■取組の普及・浸透
・全体の97.2%が「対応の信頼性」、96.3%が「説明のわかりやすさ、納得度」に満足と回答。「カウンセラーは従業員の支援に必要な知識やスキルを持っている」と評価した回答が94.4%を占めた。
具体的には「EAPサービスの利用により上司のサポート力の向上や上司自身も不調とならないための手立て・考え方を享受してもらえた（11、12）」「専門職の的確なアドバイスが心強い（11）」などのコメント。
・全体の85.0%が「EAPからの利用促進やセルフケアに関する情報提供（リーフレット、コラム、無料動画など）」に価値を感じると回答。研修へのコメントも多く、「（研修の）効果で相談窓口のハードルが下がり、不調がひどくなる前に相談ができている」「定期的にメンタルヘルス研修も実施するため、認知度が上がっていると思う。研修後に相談者数や問い合わせが増えることもあった」などのコメントあり（6、8、9）。
さらに「各事業場人事部門におけるEAPサービス情報の共有を通して、相談者／不調者に対して複数部門で対応協議する機会が増えた（9）」と、組織全体でヘルスリテラシーが向上したエピソードあり。
・相談の早期化および上司による適切な関与の進展により、職場におけるストレス要因への対応および負荷の軽減が確認されている（10）。
■心の健康・業務パフォーマンス
・「健康状態・心理指標の改善（14）」「アブセンティーイズムの改善（15）」に関する効果が多く確認されており、「復職後のフォローアップによりモチベーション維持・向上につながっている（17）」「休業から退職に至るケースの抑制（15）」などのコメントあり。さらに、「生活習慣指標の改善（13）」「プレゼンティーズムの改善（16）」「労務指標（離職防止等）の改善（19）」についても一定数の回答があり、心身の健康向上に加え、行動面や生産性、組織指標にも効果が波及していること、「家族利用による安心感の向上」や「研修を通じた従業員同士の関係性向上（18）」など、従業員エンゲージメント向上も確認されている。

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	対象：2026年2月20日時点で弊社のEAPサービスをご利用いただいている契約企業様（EAPご担当者様）　回答社数：107社		
	実施時期・方法	実施時期：2026年2月20日～2026年3月19日 方法：Microsoft FormsまたはWordでの質問紙調査		
	主な設問内容	・EAPサービス全体の満足度（1．非常に不満がある～5.非常に満足している） ・EAPサービスの特徴に対する価値実感度（1．全く価値がない～５．非常に価値がある） ・EAPサービスの活用・提供状況（５．全くそう思わない～１．とてもそう思う） ・EAPサービスの導入効果（効果があったものを複数回答、自由記述で具体的な数字やエピソードを尋ねる）		

JES-EAP　株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

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

【JES-EAP　サービス概要】
電話・メール・面談によるカウンセリングを中心に、オプションで研修、ストレスチェックなどを複合的に提供するEAPパッケージ。カウンセラーは直接雇用で体系的・継続的な教育・指導を受けながら、相談者や人事・管理職を担当制で継続的に支援。職場復帰支援やハラスメント問題、その他困難事例に対しては企業と連携して対応し、人事・管理職のサポートまで行う点を特徴としている。

【サービス利用対象者属性】
契約企業に所属する従業員およびその家族

【実施概要】
当社ホームページの「導入事例」に掲載するため、企業の担当者を対象に実施したインタビュー調査

①株式会社KSK（https://www.jes.ne.jp/casestudy/ksk）
実施：2024年12月

②株式会社SCREENホールディングス（https://www.jes.ne.jp/casestudy/screen）
実施：2024年12月

③イーソル株式会社（https://www.jes.ne.jp/casestudy/esol）
実施：2018年10月

④株式会社日立ソリューションズ東日本（https://www.jes.ne.jp/casestudy/hse）
実施：2016年4月

⑤大成建設株式会社（https://www.jes.ne.jp/casestudy/taiseikensetsu）
実施：2016年4月

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

①「人事・産業保健スタッフの相談窓口」「的確なアドバイスで自信を持って対応できるようになった」「会社とこんなに密に連携をしているEAPがあるんだと驚いた」「一定の基準に基づいた復職可否の判断ができるようになった」「人事・産業保健スタッフとして求められる社内業務に注力できている」（3）、「管理職にとっては『頼れる場が増えた』という安心感につながった」管理職の相談先（11）、「体調の悪化を防ぎつつ無理のないペースで復職できるようになった」（15）
②「療養の程度を見定めながら、支援方法をアドバイスいただけることが有効」「EAPから助言いただけるので安心して対応できる」「産業医面談で復帰について判断しやすくなった」「スタッフが確認できていない休業要因も把握できる」「職場復帰に向けての環境調整ができる」（3）、「EAPが『焦らなくていいですよ』と適切にフォローしてくれる」「振り返りのサポートをお願いすることもある」（15）、「専門家に任せることができることは、職場としても安心感」（11）
③「社内で人事制度としても運用している」「人事部門として～中略～心の支え」（3）、「もう"当然あるもの"という認識が社内で共有できている」（6）、「不調や退職の前に見つかるように」（8）、「"EAPに相談してみれば"という投げかけが管理職から部下にできるようになってきている」「EAPに実際に連絡している管理職が増え」（9）（11）、「心身の不調による欠勤は、5年前の3分の1」（15）、「労働時間も圧縮（19）、離職を未然に防ぐ（19）、社員満足度の向上」
④「社内の産業保健スタッフが密に連携」「本人の様子を専門的な目で判断してくれるので、とても安心」（3）「管理職にとっても、関係者が共通の認識を持ち協力し合える環境が整うことで、心強い支援になっている」、「上長とも～中略～仕事に対する新たな姿勢を双方が考えられる」（11）、「再発防止（15）だけでなく、復帰に向けての動機づけにも」、「休職中でも会社の一員と感じることができ、安心できる」
⑤「相談の大半は『職場における人間関係』『業務への適性』等、日常の業務に起因すること～中略～状況によっては早めに手を打たないと社員の症状を悪化させて、職場における生産性の低下になりかねないことがあります。～中略～日常業務の中で起こる問題の解決を社員個人に任せっぱなしにするのではなく、個人の機密に配慮しながらも重症化しないうちに、本人の同意を得て、速やかに会社に連絡をとり問題解決に対応することは重要です。それに即応できる」（4）、「ＪＥＳの全面協力により自社でプロモーションビデオを作成して第一線の作業所まで配ったり、ＥＡＰの利用案内を社員ひとりひとりに送る等、根気強く普及活動を行ったことで相談件数も漸次増加していきました」（6）

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KSK	業種	情報通信業
	部署名・役職	管理本部人事健康管理担当・スペシャリスト／保健師	従業員規模	1,000人以上10,000人未満
	企業名②	株式会社SCREENホールディングス	業種	製造業
	部署名・役職	サスティナビリティ戦略本部 サスティナビリティ推進室 健康支援室・産業医/保健師	従業員規模	1,000人以上10,000人未満
	企業名③	イーソル株式会社	業種	情報通信業
	部署名・役職	管理部　人事総務課・課長（当時）	従業員規模	50人以上1,000人未満
	企業名④	株式会社日立ソリューションズ東日本	業種	情報通信業
	部署名・役職	総務本部　総務部・部長代理／主任（当時）	従業員規模	1,000人以上10,000人未満
	企業名⑤	大成建設株式会社	業種	建設業
	部署名・役職	人事部 人事室 健康管理センター・次長／課長（当時）	従業員規模	10,000人以上
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			

JES-EAP　株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

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

【JES-EAP　サービス概要】
電話・メール・面談によるカウンセリングを中心に、オプションで研修、ストレスチェックなどを複合的に提供するEAPパッケージ。カウンセラーは直接雇用で体系的・継続的な教育・指導を受けながら、相談者や人事・管理職を担当制で継続的に支援。職場復帰支援やハラスメント問題、その他困難事例に対しては企業と連携して対応し、人事・管理職のサポートまで行う点を特徴としている。

①カウンセリングサービスに関するアンケート
サービス利用対象者属性：契約企業に所属する従業員およびその家族
アンケート回答人数：n=448
実施期間：2015年以降継続的に実施
実施方法：相談者がフォームから自発的に回答（https://www.jes.ne.jp/form/eap-cs）
主な設問内容：相談属性（匿名可）、利用動機、効果、満足度、自由記述
実施結果：
・満足度（満足＋やや満足）：89.5%（n=448）
・話すことで気持ちが楽になった：89.9%（n=437）
・困りごとや課題が軽減・解決（達成）できた：84.4%（n=437）
・自分自身や状況に対する理解が進んだ：88.1%（n=436）
・できそうなことや、できている部分をみつけることができた：82.3%（n=434）
・機会があれば、周囲の人にも相談を勧めたい：88.7%（n=433）

②リワークプログラム参加者アンケート
サービス名：レジリエンス・リワーク
サービス概要：ストレス対処、コミュニケーション、ワーク・ライフ・バランス、キャリア、自身の強みの理解などを扱い、復職後の再発予防に向けたプログラムを全12回で実施。
サービス利用対象者属性：2024年度レジリエンス・リワークプログラム参加者
アンケート回答人数：n=40
実施期間：2024年4月～2025年3月
実施方法：修了時に無記名アンケート（5段階評価・自由記述）
主な設問内容：各テーマの理解度・役立ち度、プログラム全体の満足度

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

①カウンセリングサービスに関するアンケート
「話すことで気持ちが楽になった」89.9%「課題の軽減・解決」84.4%「自分自身や状況に対する理解が進んだ」88.1%といった結果（9、10、14）が得られており、傾聴を通じた心理的負担の軽減および自己理解の促進が安定的に確認されている。
加えて、「できそうなことや、できている部分をみつけることができた」82.3%の結果から、行動への見通しや自己効力感の向上にも寄与していることが示唆される。
また、課題の整理や対応の見通しが得られることにより、業務や日常生活における不安の軽減や対処行動の変化にもつながっていることがうかがえる（10）。
さらに、「機会があれば、周囲の人にも相談を勧めたい」88.7%と高水準であり、相談窓口の利用率・認知率向上（6）につながることが示唆される。自由記述においても「気持ちが救われた」「安心できた」「自分を整理できた」「考え方や生活習慣が変わり、以前より生きやすくなった」「自分らしさは大切にしていいと安心できた」等の記述（9、13、14）が複数確認されており、これらの結果は心理的負担の軽減および認知の整理が利用者の体験として一貫して生じていることを裏付けている。

②リワークプログラム参加者アンケート
実施結果：参加者からは「自分自身への理解が進んだ」「考え方が柔軟になった」等の回答が複数確認されており、認知面の変化（意識向上）（9）が見られる。
また、「不安の軽減」「安心感の向上」「自信の回復」等の傾向も確認されており、心理的回復および復職に向けた基盤形成に寄与している（14）。
さらに、「前向きに取り組めるようになった」「復職への準備が整った」（14）等の変化も見られている。

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			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

JES-EAP 株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

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

■ 理論的枠組みの名称、提唱者
「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（厚生労働省 2006）
https://www.mhlw.go.jp/content/000560416.pdf
https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K151130K0020.pdf

■採用する理論的枠組みの概要
・「労働者の心の健康の保持増進のための指針」において企業が行う「4つのケア」が定められており、このうち「事業場外資源」は「事業場外でメンタルヘルスケアへの支援を行う機関及び専門家をいう」と定義されている。EAPはこれに該当する。

・指針では、企業が「事業場外資源によるケア」として、事業場が抱える問題や求めるサービスに応じて、専門的な知識を有する外部の専門機関・専門家を活用することで、労働者が相談しやすい環境を整備し、不調の早期発見・対応および適切な支援につなげることが有効であり、労働者が事業場内での相談を望まない場合にも有効であるとされている。

理論的枠組みの活用方法

・本サービスでは、事業場外資源として、契約企業の従業員を対象とした相談支援を提供している。電話・メール・面談等の複数の手段を通じて相談機会を確保し、匿名性と守秘性を担保することで従業員が安心して相談できる環境を整備している。

・外部相談窓口の整備および企業担当カウンセラー制の導入により、継続的かつ組織的な支援体制を構築しており、人事・産業保健業務の効率化にもつながっている。

・相談対応を通じて得られた情報の分析および匿名性を担保した上での問題・課題のフィードバック・助言を行うことで、組織状況の把握と課題への対応を支援している。
こうした取組により、相談行動の促進、不調の早期発見・対応、ヘルスリテラシーの向上、職場におけるストレス要因への対応、上司および周囲のサポート力向上につなげている。

・研修や情報提供を通じてセルフケアおよびラインケアの推進を補完し、事業場全体におけるメンタルヘルス対策の実効性向上に寄与している。

JES-EAP

株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

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

■ 理論的枠組みの名称、提唱者
・Employee Assistance Program（EAP）
・EAPのコアテクノロジーは、国際EAP協会（Employee Assistance Professionals Association：EAPA）（https://www.eapatokyo.org/）で定められている。

■ 採用する理論的枠組みの概要
・EAP（Employee Assistance Program）は、職場における生産性および従業員の心身の健康に影響を及ぼす諸問題に対し、組織および個人の双方に対して専門的支援を提供するプログラムである。

・EAPは以下の2点を目的としている。
①職場組織が、生産性に関連する諸問題に着手すること。
②従業員であるクライアントが、職務上のパフォーマンスに影響を与えうる個人的問題に気づき、解決をすること。

・EAPのコアテクノロジー（EAPが行うべきこと）
1. 組織の責任ある立場の人々（管理者、監督者、労働組合役員）に対する、問題を抱えた従業員への対応、労働環境の向上、従業員の職務上のパフォーマンス向上を目的とするコンサルテーション、研修、援助活動。
2. 従業員とその家族、そして職場組織に対する、EAPサービス利用についての積極的プロモーション活動。
3. 職務上のパフォーマンスに影響するような個人的問題を抱えた従業員に対する、守秘義務に基づき、かつ時機を得た当該問題の同定とアセスメントのサービス。
4. クライアントとなった従業員が、職務上のパフォーマンスに影響するような問題に取り組むための、建設的直面化、動機づけ、短期介入の活用。
5. クライアントとなった従業員に対する、診断・治療・援助のための専門機関紹介、 ならびに経過観察とフォローアップのサービス。
6. 職場組織が医療機関やその他の専門機関と効果的な関係を築き、維持するための援助。また、それらの機関との契約を管理するための援助。
7. 医学上、行動上の問題（アルコール依存症や薬物中毒、精神・情緒障害などを含むが、これらに限定されるものではない）に適用されるような健康保険・福利厚生を従業員が利用しやすくするための、職場組織に対するコンサルテーション。
8. 組織や個人の職務上のパフォーマンスに対する、EAP効果の明確化。

・EAPでは、問題の早期発見、評価、短期的介入、必要に応じた専門機関への紹介、フォローアップを一連の支援として行い、守秘性の確保および専門性の担保のもとで提供されることが重視されている。

理論的枠組みの活用方法

本サービスでは、EAPの基本構造に基づき、相談受付から状況の把握およびアセスメント、短期的支援、必要に応じた外部資源への紹介までの一連の支援プロセスを体系的に提供している。

従業員個人への相談支援と、組織に対する課題把握および助言を一体的に提供することで、相談行動の促進、不調の早期発見・対応、ヘルスリテラシーの向上、職場におけるストレス要因への対応、上司および周囲のサポート力向上、健康状態・心理指標の改善、アブセンティーズム改善、プレゼンティーズム改善、ワーク・エンゲイジメント向上につなげるものである。

具体的には、電話・メール・面談等の複数の手段により相談を受け付け、相談内容に応じた状況の把握および専門的見立てを行い、助言や短期的支援を実施している。また、必要に応じて医療機関や専門機関への紹介を行うとともに、継続的なフォローを行っている。

さらに、相談対応を通じて把握された組織的傾向や課題については、企業へのフィードバックや助言として還元し、組織全体の課題解決およびマネジメント支援に活用している。

これらのプロセスは、守秘義務の徹底および品質管理のもとで運用され、専門職に対する継続的な教育・研修を通じてサービスの質の維持・向上を図っている。

JES-EAP 株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	2021年4月～2023年2月にJESリワーク（JES-EAPのオプションサービス）を利用した者（男性109名, 女性46名、n=155, 平均年齢39.2歳）
	介入・要因	JES-EAPでの支援に加え、1回90分、週3回4週間で12回のリワークプログラムを実施。 ストレスマネジメント、認知行動アプローチ、アサーション、ワークライフバランスなどを講義とグループワークで学ぶ。
	比較対象	なし
	アウトカム	①復職準備性、②二次元レジリエンス要因尺度（BRS）、③ENDCOREs、④3項目版SOCスケール ⑤イベント変数：再休職の有無、⑥生存時間変数：復職継続日数
	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	学術研究機関等による科学的な効果検証
	（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	槇本英典（当社）・川上憲人（東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス講座）他 第31回日本産業ストレス学会「メンタルヘルス不調により休職した労働者を対象とした1か月間のEAPリワークプログラムの復職準備性および復職継続への効果」

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

・分析方法はリワーク前後の変化を対応のあるｔ検定。
　復職継続率の検討は各指標を中央値で2値化し、得点高群と低群での復職予後をログランク検定およびCOX回帰分析で検討。
・リワーク利用者155名のうち欠損値のない143名分を解析。

・結果はアウトカムの①～④の全尺度で有意に改善(p<0.05)。（14）
　ログランク検定およびCOX回帰分析の結果では、SOC（P<0.05,ハザード比0.02）、
　復職準備性のうち体力意欲（P<0.05,ハザード比0.21）
　BRSのうち資質的レジリエンスが有意傾向（P=0.06,ハザード比0.18）

・2023年3月 31 日までに復職した者120名について復職後平均532.9日を観察しこの間の再休職は9名。
・首尾一貫感覚が高い群では低い群にくらべて復職継続日数が有意に長かった（P=0.02）。（15）

・1カ月間のリワークプログラムにより利用者の復職準備性が向上。
　JESリワーク終了時の首尾一貫感覚は復職継続の指標となる可能性がある。

【図表】検定結果

心理尺度	n	イベント発生数	生存期間の推定値(日)	標準誤差	Log Rank のカイ二乗値	p値	ハザード比*	信頼区間
資質的レジリエンス					3.42	0.06	0.18	0.02 to 1.41
低群	58	8	422.4	45.3				
高群	52	1	490.1	33.8				
SOC					5.88	0.02	0.02	0.00 to 5.67
低群	60	9	-	-				
高群	50	0	-	-				

JES-EAP 株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	JES-EAP契約企業である製造業の係長職18名（男性16名、女性2名、平均年齢54.0歳）、課長職以上20名（男性15名、女性5名、平均年齢50.0歳）。 回答に不備のあった課長職以上1名を除いた参加者を分析対象とした。
	介入・要因	1回120分の集合研修を、2023年7月～9月にかけて月1回（計３回）係長職と課長職以上に分けて実施。 内容は、マイクロカウンセリング技法の講義に加え、グループワークやロールプレイ、ホームワークから構成される。
	比較対象	なし
	アウトカム	HSEマネジメントコンピテンシー調査票 ・領域１：部下への配慮と責任 ・領域２：現在と将来の仕事を管理し伝達する ・領域３： チームメンバーに対応する ・領域４：困難な状況において合理的に考え、対処する
	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	辻井香絵・槇本英典（当社） 第32回日本産業ストレス学会「マイクロカウンセリングを取り入れた管理職研修が中小企業管理職のマネジメントコンピテンシーに与える職位別の効果」

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

■分析方法
t検定、符号つき順位検定で研修前後を比較し、研修の前後と職位（係長職・課長職）による二要因分散分析を行った。

■結果
・全合計点、領域１の合計点、領域１の「A 誠実さ」、領域2の合計点、「B 問題解決」、「C メンバー意識を高める/権限を与える」において研修の前後の主効果が認められ、いずれも研修後の得点が優位に高かった（p<.01）。
・領域3の「C共感を持って接する」で研修の前後と職位の主効果が認められ、研修後（p<.001）、係長職（p<.05）の得点が有意に高かった。（11）

・傾聴技法を学ぶ管理職研修は、職位に関わらず、マネジメントコンピテンシーを増加させる。
・ヵ月間を通じて獲得したスキルを部下に実践する中で、部下から好ましい反応が得られたことにより、管理監督者の行動改善が進み、定着した可能性がある。

・【図】領域3 チームメンバーに対応する「C共感を持って接する」の変化

