

JES-EAP

株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

<https://www.jes.ne.jp>
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。
提供可能エリア(可能エリアが青塗)

| | | | |
|-----|----|----|-----|
| 北海道 | 東北 | 関東 | 甲信越 |
| 北陸 | 東海 | 近畿 | 中国 |
| 四国 | 九州 | 沖縄 | 海外 |

提供可能法人規模(◎:実績あり、○:提供可)

| | | | |
|-------|----------|-----------|-----------|
| 50人未満 | 1,000人未満 | 10,000人未満 | 10,000人以上 |
| ◎ | ◎ | ◎ | ◎ |

サービスの目的・期待される効果

【凡例】◎:実証評価>●:理論的裏付け>○:ユーザー評価

| | | |
|-------------------|-------------------|---|
| 基盤整備 | 法制度対応 | — |
| | 制度・施策体系の整理 | — |
| | 人事・産業保健業務の効率化・負担減 | ○ |
| | 組織状況の把握 | ○ |
| 取組の普及・浸透 | サーバイ受検率向上 | — |
| | 相談窓口の利用率・認知率向上 | ○ |
| | プログラムへの参加率・利用率向上 | — |
| | 不調の早期発見・対応 | ○ |
| | ヘルスリテラシー・意識向上 | ○ |
| | 仕事のストレス要因低減 | — |
| | 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 | — | |
| 心の健康・業務パフォーマンス | 生活習慣の改善 | ○ |
| | 健康状態・心理指標改善 | ◎ |
| | 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・エンゲージメント向上 | — |
| | 従業員エンゲージメント向上 | — |
| 労務指標改善(離職率、残業時間等) | ○ | |

サービスの概要・特徴
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。

導入企業の評価
■ 責任者・担当者評価

「こんな密に連携するEAPがあるんだ」「判断しやすくなった」「支援方法のアドバイスが有効」「人事・産業保健業務に注力できる」(人事・産業保健業務の効率化・負担減)

「もう当然あるもの(認知度)」「不調や退職の前に見つかる(早期発見)」「EAPに相談してみれば、と管理職が部下に投げかける(意識向上)」「管理職にとって頼れる場という安心感、管理職の相談先(上司のサポート力)」

「再発防止(アブセンティーズム)だけでなく、復帰に向けての動機づけにも」「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(上司のサポート力)」「心身の不調による欠務は、5年前の3分の1(アブセンティーズム)、「労働時間圧縮、離職低減、社員満足度向上」などの声が寄せられている。

■ 一般ユーザー評価

「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って安心できた」「気持ちが救われた」「以前の自分と全く違うと言えるほどポジティブな考え方ができるように」「自分を理解できた」「考え方が柔軟に」「不安感が解放、安心できた」「自信になった(生活習慣の改善)」

「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(上司のサポート力・負担減)」

「新部署で多くの業務を任せられ、感謝ややりがいを持って臨めるようになった」「仕事に全く支障なく、カウンセリングで己を整理しながら仕事に邁進できている」「休職中でも会社の一員と感ずることができ、安心できる」などの声が寄せられている。

JES-EAP

株式会社ジャパンイーエーピーシステムズ

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

理論的裏付け

採用している理論の概要

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（厚生労働省,2006,2015改正 <https://www.mhlw.go.jp/content/000560416.pdf>）において、
 「労働者が事業場内での相談等を望まないような場合にも、事業場外資源を活用することが効果的である」とされており、外部の相談機関の有効性が示されています。

また、相談対応は特定の理論にのみ基づいて行われるわけではなく、相談内容やカウンセラーのバックグラウンドから複数の方法が用いられます。
 EAPに寄せられる相談は様々ですが、以下の理論・技法は汎用的に用いられており、中でも使用頻度が高いのは「○」としたものです。

- 認知行動アプローチ：「思考や行動」が変わると「感情・身体＝ストレス反応」が減る
- ストレスコーピング：ストレス反応の軽減は、ストレス要因の除去以外でも可能
- リラクゼーション法：体を弛緩させると気持ちもリラックスする
- アサーション（自己表現）法：適切な自己主張は適切な人間関係に重要
- パーソンセンタードアプローチ（積極的傾聴）：傾聴が人の力を引き出す
- キャリアカウンセリング理論：自分と仕事の関係を振り返り、よりよい働き方を探る
- 行動分析的アプローチ：人の行動が増減する仕組みを活かす
- システムズアプローチ：問題行動は様々な要素が組み合わさり成り立つ
- 対人関係療法的アプローチ：対人関係のパターンと気分・ストレスの関係を振り返る
- 交流分析的アプローチ：心の要素と対人関係のパターンを振り返る
- マインドフルネス、ACT：思考や感覚を冷静に見つめる視点を持つ
- ポジティブ心理学：人がストレスに対応するための要素となる強みや意味を探る

実証評価

| 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 | | | 学術研究期間等が介在しない独自の効果検証 | |
|----------|--------------------|------------|-----------------|----------------------|---------------|
| エビデンスの水準 | ランダム化比較試験 | 非ランダム化比較試験 | 単純前後比較などの準実験的研究 | コホート研究 | 横断研究または症例対照研究 |

実証評価の結果概要

- 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（心理指標）
- ② 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（アブゼンティズム）※第31回日本産業ストレス学会にて発表

■結果

当該期間におけるJESリワーク利用者は155名であった。うち欠損値のない143名のデータを解析したところ、復職準備性の全ての尺度においてJESリワーク前後で有意な改善がみられた(p<0.05)。

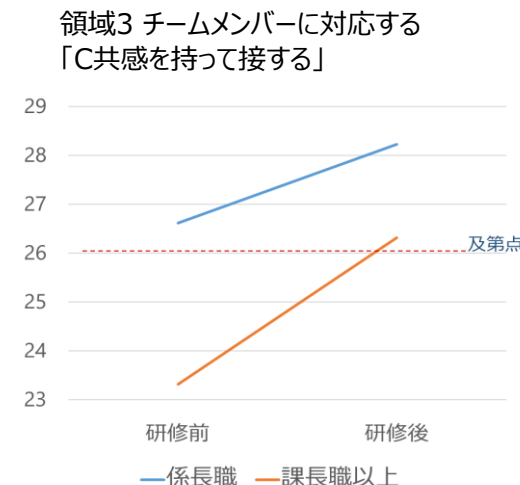
2023年3月31日までに復職した者120名について復職後平均532.9日を観察しこの間の再休職者は9名であった。首尾一貫感覚が高い群では低い群にくらべて復職継続日数が有意に長かった (P=0.02)。

| 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 | - | - | | | | |

■考察

1か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。

- ③ 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。※第32回日本産業ストレス学会にて発表



■主な結果

「領域3 チームメンバーに対応する」を構成している「共感を持って接する」のみ時間の主効果に加え (F (1, 35) = 16.29, p<.001)、職位による主効果も5%水準で有意だった (F (1, 35) = 4.37, p<0.05)。

■考察

カウンセリング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。3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。