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。

CEAP有資格者等によるEAPコンサルティング・カウンセリングサービス

株式会社ウイングス

EAPの専門家・CEAPの有資格者等による訪問またはオンラインカウンセリング・コンサルティング

https://wellcoco.jp/public/main/service/6aa7a752-e597-4756-9acf-bba27e3912e5

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		株式会社ウイングスは、CEAP（国際EAPコンサルタント）や公認心理師、1級・2級キャリアコンサルティング技能士、医師、弁護士、社会保険労務士、保健師、看護師、介護・教育分野の国家資格者など、多彩な複合ライセンス保有者を擁し、EAPコンサルティング・カウンセリングにおいて高い専門性を有しています。訪問・オンラインの両面から、個人と組織の健康と安全を多角的に支援しています。 高度な専門職が所属する「ラボ機能」を備え、多職種が密接に連携することで、安全衛生の推進や健康経営の促進、組織の生産性向上に直結する実効性のあるソリューションを提供しています。※OEM提供にも対応
	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）

<お客様の声>
➤EAP導入により「組織運営の質が向上した」と高い評価をいただいています。
➤ストレスチェックの集団分析で高ストレス部門を特定し重点介入した結果、離職率が改善。新卒・中途の早期離職も減少し、採用コスト削減と定着率向上につながりました。
➤個別支援では高ストレス者の早期ケアや休復職支援が機能し、再休職率が低下。「安心して働ける職場になった」との声が増えています。
➤管理職からは「精神的にも実務的にも救われた」との声が寄せられ、部下対応の負担が軽減しました。
➤カウンセリングで抽出した課題を基に休憩室整備や厨房の温度管理など環境改善が進み、心理的安全性が向上しました。
➤産業医・保健師・弁護士等との多職種連携により「ここまで支援してくれるとは」と高い満足度を得ています。

理論的裏付け（500字以内）

株式会社ウイングスは、国際基準と高度な学術的理論に基づいたEAP（従業員支援プログラム）を提供しています。

➤国際標準（EAPA）への準拠
私たちはEAPを、職場の生産性向上と組織ニーズへの提言を担うものと定義しています。国際EAP協会（EAPA）が定めるコア・テクノロジーを基礎技能とし、プログラムのデザインからプロセスに至るまで、世界標準の指針に準拠したサービスを提供します。

➤臨床心理学の多角的なアプローチ
来談者中心療法（PCA）を基盤に、認知行動療法（CBT）、対人関係療法（IPT）、家族療法等を適宜導入。教育ファシリテーション（learning facilitation）を積極的に取り入れ、多職種連携による多角的な視点から、カウンセリングとの相乗効果による確かな行動変容を促します。

➤経営学と心理学の融合
ウェルビーイングやワーク・エンゲージメント、ストレスコーピングの各理論を「健康経営」の枠組みで包括。従業員の健康を経営戦略として捉えることで、個人の幸福感の向上と組織全体のパフォーマンス最大化を同時に実現します。

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準
学術研究機関等が介在しない独自の効果検証	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）

実証評価の結果概要（500字以内）

CEAP有資格者等によるEAPコンサルティング・カウンセリングサービス　株式会社ウイングス

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

➤EAP専門家による包括的支援の実施概要と成果
CEAPを含むEAP専門家チームが、訪問およびオンラインの両面から組織を継続的にサポートした。
単発のカウンセリングにとどまらず、組織診断・個別支援・管理職支援・制度改善・職場環境改善・両立支援・産業医連携を統合し総合的なEAPプログラムを展開した。
➤実施内容の全体像：
1. 組織診断・スクリーニング（全体スクリーニングの実施／ストレスチェック集団分析／高ストレス部門の特定と重点介入／組織課題の可視化と改善提案）
2. 個別支援（従業員）（高ストレス者への早期カウンセリング／休職者・復職者への継続的フォロー／新卒・中途採用者の新入面談（定着支援）／家族問題・介護・経済問題などの生活領域支援／がん治療などの両立支援／必要に応じた弁護士（LEAP）・医療職・専門家へのリファー）
3. 管理職支援（管理職からのリファー対応／部下支援の方法や関わり方の助言／メンタル不調者対応の伴走支援／ハラスメント予防・カスハラ対応の助言／管理職の心理的負担軽減）
4. 組織支援（安全衛生委員会の活性化／産業医との連携強化／労働環境改善（休憩室・温度管理・動線改善など）／組織へのフィードバックと改善サイクルの構築／両立支援制度の整備・運用支援）
➤成果
○離職率の劇的改善（・高ストレス部門での離職者が大幅に減少、・新卒・中途採用者の早期離職が激減、・定着率が向上し、採用コスト削減にも寄与）
○ 管理職の負担軽減と組織の安定化（・管理職のメンタル不調が予防され、業務負荷が軽減、・部下対応の迷いが減り、組織運営が安定、・管理職から「精神的にも実務的にも救われた」との声多数）
○ 復職支援の成功（・復職者がスムーズに職場へ戻り、再休職率が低下、・復職後のフォローにより、職場定着が促進、・「安心して復職できる職場になった」との声が増加）
○ 職場環境の改善（・カウンセリングで抽出された課題（休憩室・温度管理など）を迅速に改善、・物理的ストレスが減り、働きやすさが向上、・職場全体のストレス度が低下）
○ 心理的安全性の向上（・相談しやすい雰囲気が醸成、・カウンセリングと1on1が有機的に機能、・「企業への信頼が高まった」「安心して働ける」との声が増加）
○ 多職種連携の効果（・看護師・保健師による女性特有の健康相談、・弁護士紹介による家庭問題の解決、・産業医との連携で医療的支援も強化、・「ここまで支援してくれるとは思わなかった」との声多数）
○ エンゲージメントの向上（・定年退職予定者が面談を通じて意欲を取り戻す、・新入社員が安心して職場に馴染む、・組織全体のエンゲージメントが上昇）
＜総括＞ EAPが"組織の成長エンジン"として機能した
・今回の取り組みは、単なるメンタルヘルス支援にとどまらず、「離職防止」「管理職支援」「復職支援」「職場環境改善」「心理的安全性向上」「エンゲージメント向上」 といった多面的な成果を同時に達成した。
・EAPが"組織の成長エンジン"として機能し、企業の生産性・働きやすさ・信頼性を大きく押し上げたと言える。

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（1～4）
「産業医との連携や安全衛生委員会の活性化により、法令遵守体制が強化された」、「復職支援や両立支援の流れが明確になり、社内制度の理解が進んだ」（2. 制度・施策体系の整理）、「管理職のリファー対応が定型化され、現場の負担が軽減された」（3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減）、「ストレスチェックの集団分析により、部門ごとの課題が可視化された」（4. 組織状況の把握）

➤取組の普及・浸透（5～13）
「EAP専門家の訪問により、サーベイの重要性が浸透し受検率が向上した」、「対面支援の実施で、相談窓口の存在が身近に感じられるようになった」（6. 相談窓口の利用率・認知率向上）、「新入社員面談を通じて、EAPプログラムへの参加意欲が高まった」（7. プログラムへの参加率・利用率向上）、「高ストレス者への早期介入により、重症化を防ぐことができた」、「カウンセリングを通じて、セルフケアの意識が高まった」、「休憩室や温度管理の改善により、物理的ストレスが軽減された」（10. 仕事のストレス要因低減）、「管理職のメンタル支援が進み、部下との関係性が改善された」、「1on1の導入で、同僚間の支援意識が高まった」、「保健師による助言で、睡眠や食生活の見直しが進んだ」

➤心の健康・業務パフォーマンス（14～19）
「がん治療との両立支援により、安心して治療と仕事を両立できた」（14. 健康状態・心理指標改善）、「復職支援が機能し、長期欠勤者の復帰がスムーズになった」、「職場環境の改善により、集中力と業務効率が向上した」、「面談を通じて、仕事への意欲が回復した定年退職予定者もいた」、「新卒採用者の定着率が向上し、職場への愛着が高まった」、「離職率が大幅に下がり、採用コストの削減にもつながった」（19. 労務指標改善（離職率、残業時間等））

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			

CEAP有資格者等によるEAPコンサルティング・カウンセリングサービス　株式会社ウイングス

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

➤ 国際標準（EAPA）への準拠
私たち株式会社ウイングスEAPサービスを職場の生産性、健全な運営の維持及び向上、またその組織ニーズの提言をするもの、人間の行動とメンタル上の健康に関する専門家のノウハウを通じてサービス行うものと定義づけ、EAPA（国際EAP協会）のコアテクノロジーをEAP専門家の基礎技能とし、プログラムデザイン・プロセスについてもEAPA指針に準拠しています。
「個人的な経験則」ではなく「国際的に定義された専門職の職務体系」に基づいています。

（基盤整備）
国際基準のEAPは、労働法や安全衛生法、プライバシー保護などの法規制を遵守する設計が前提となっているため、制度の適正な運用（コンプライアンス）に直結します。
EAPA（国際EAP協会）の指針やコアテクノロジーに準拠してプログラムをデザインするということは、場当たり的ではない、体系化された確かな制度を企業に導入します。

（取組の普及・浸透）
8. 不調の早期発見・対応
「人間の行動とメンタル健康に関する専門家のノウハウ」を用いることで、科学的根拠に基づいた介入が可能になり、これらの中間指標の精度が飛躍的に高まります。

（心の健康・業務パフォーマンス）
EAPを「職場の生産性、健全な運営の維持向上」と定義している通り、これらの業務パフォーマンス指標の改善こそが、国際標準に基づいた支援の最終的な成果物（アウトカム）となります。

まとめ：
「制度・施策体系の整理」という強固な土台を構築することで、結果として「業務パフォーマンスの向上」を確実に引き出すための「専門的なエンジン（仕組み）」であると位置づけています。

理論的枠組みの活用方法

CEAP有資格者等によるEAPコンサルティング・カウンセリングサービス

株式会社ウイングス

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

➤臨床心理学の多角的なアプローチ
来談者中心療法（PCA）を基本に、エビデンスの豊富な認知行動療法（CBT）、対人関係療法（IPT）、ブリーフセラピー、家族療法を適宜導入。特にセミナーやファシリテーションの場面では教育ファシリテーション（learning facilitation）を積極的に取り入れ、多職種連携による多角的な視点から、カウンセリングとの相乗効果による行動変容を促します。

（ 取組の普及・浸透）
PCA（来談者中心療法）による丁寧な信頼関係構築は、相談への心理的ハードルを下げ、リピートや紹介を生みます。
8. 不調の早期発見・対応
理由：IPT（対人関係療法）や家族療法の視点を持つことで、本人だけでなく周囲の人間関係の変化から、不調のサインを早期にキャッチできます。
教育ファシリテーションを用いたセミナーにより、学んだ知識が単なる「知識」で終わらず、職場での「行動変容」に繋がるため、組織全体のサポート力が向上します。

（心の健康・業務パフォーマンス）
14. 健康状態・心理指標改善
理由：エビデンスの豊富なCBT（認知行動療法）は、うつや不安などの心理指標を具体的に改善させる力が最も強い手法です。
状況に合わせてブリーフセラピー（短期療法）などの効率的な手法を使い分けることで、早期の回復と職場適応を促し、労働損失を最小限に抑えます。

まとめ：
このアプローチは、「8. 不調の早期発見・対応」などの『良い変化のきっかけ』を確実に作り、最終的に「14（心の健康・業務パフォーマンス）」という『具体的な成果』へ繋げるための「技術的エンジン」の役割を果たしています。

理論的枠組みの活用方法

CEAP有資格者等によるEAPコンサルティング・カウンセリングサービス

株式会社ウイングス

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

➤経営学と心理学の融合（ポジティブ心理学）
「ウェルビーイング理論」で心身の健康と幸福を向上させ、「ワーク・エンゲージメント理論」により仕事への意味と革新的行動を繋げます。「ストレスコーピング理論」で効果的な対処に焦点を当て、これらを「健康経営」の枠組みで包括。従業員の健康を経営戦略として捉えることで、組織全体のパフォーマンス向上を実現します。

（心の健康・業務パフォーマンス）
ワーク・エンゲージメント理論：仕事への活力・熱意・没頭を最大化させることで、組織の活性化を狙います。
ウェルビーイング理論 / ワーク・エンゲージメント理論：個人が幸福感（ウェルビーイング）を感じ、仕事に意味を見出すことで、組織への愛着や貢献意欲が高まります。
14. 健康状態・心理指標改善
該当理論: ストレスコーピング理論 / ウェルビーイング理論
理由: ストレスにうまく対処し、心身が満たされた状態（ウェルビーイング）を維持することで、心理指標が良好に保たれます。
労務指標改善（離職率、残業時間等）：ウェルビーイングが高い職場は定着率が上がり、エンゲージメントが高いと効率的に仕事が進むため、残業削減や離職防止に繋がります。
（取り組みの普及・浸透）
9. ヘルスリテラシー・意識向上
理由:「健康は経営戦略である」というメッセージと理論的背景を共有することで、従業員が「自分の健康管理も仕事の一部」という高い意識を持つようになります。
ストレスコーピング理論：理論に基づき「何がストレスか」を正しく把握し、組織的に対処することで、環境そのものの改善に繋がります。

まとめ：
「パフォーマンス・経営指標」という『組織が最も手に入れたい果実』を収穫するための「経営戦略的なフレームワーク」です。
「マイナス（不調）をゼロに戻す」のが臨床心理学的アプローチなら、「ゼロをプラス（活性化）に変える」のがこの経営学・心理学の融合アプローチです。この2つを組み合わせることで、全項目をカバーする「隙のない支援」が完成します。

理論的枠組みの活用方法

CEAP有資格者等によるEAPコンサルティング・カウンセリングサービス

株式会社ウイングス

様式5 実証評価

実証デザイン	介入・観察対象	➤国際標準指標「WOSを用いたEAP実証評価（効果測定） 当社提供のEAPサービス（カウンセリング等）を利用した従業員（100名の利用サンプル）
	介入・要因	EAPA指針に準拠したEAPプログラムの提供、およびWOS（Workplace Outcome Suite）を用いた5項目（ワーク・プレゼンティーイズム、アブセンティーイズム、仕事の満足度、生活の満足度、職場での対人関係）の評価・介入。
	比較対象	同一利用者におけるカウンセリング開始前（プリ）のスコア。
	アウトカム	カウンセリング終了後のWOS各指標の改善率。特にプレゼンティーイズム（出勤時の生産性低下）およびアブセンティーイズム（欠勤日数）の低減を主要成果とする。（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に該当）
	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

➤15.アブセンティーイズム改善
・結果： カウンセリング利用者の過去30日間の欠勤・遅刻時間が、介入前平均 8.2時間 から、
介入後 3.5時間 へ低減（約57%の改善）
・根拠： WOS「アブセンティーイズム（欠勤）」項目のプリ・ポスト比較。

➤16.プレゼンティーイズム改善
・結果： 仕事への集中度を妨げる要因（健康問題や悩み）のスコアが、介入前の「中程度の支障」から、
介入後は「軽微な支障」へと改善。
・根拠： WOS「ワーク・プレゼンティーイズム」項目の改善率。

➤17：ワーク・エンゲイジメント向上
・結果：「仕事に対する満足度」および「職場での対人関係の円滑さ」のスコアが平均 22%向上。
仕事に対する主観的な意欲の回復を認めた。
・根拠： WOS「仕事の満足度」「職場での対人関係」項目の評点上昇。

➤ハイリスク層（深刻な状態にいた従業員）への介入効果
介入前に「月15時間以上の欠勤」があった上位15名に絞った分析は
・平均欠勤時間： 19.8時間 → 5.2時間（約74%の削減！）
・離職意向： 15名中12名が「継続勤務」を選択。
結論： EAPは、組織全体の平均を押し上げるだけでなく、「最もコスト（損失）が大きい層」に対して
極めて高いROI（投資対効果）を発揮することが可視化された。

➤臨床的有意性の視点：
・「単なる満足度調査ではなく、標準化された尺度（WOS）を用い、
統計的に有意な心理状態の回復（14.健康状態・心理指標改善）を可視化。