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。

EパートナーEAP　職場復帰支援

株式会社Eパートナー

企業と連携した出張対面カウンセリングによる職場復帰支援（全国対応）

https://www.epartner.jp/

サービス分類・提供内容（選択式）			日本全国対応、出張面談も可能な従業員向けカウンセリングを実施し、復職に向けた人事部への情報提供も行います。
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援		・企業と連携したきめ細かな職場復帰支援 ・休職されている従業員との面談を実施 ・休職後も継続的に面談を実施し復帰を支援 ・ケースによっては休職前からのサポートも可能 ・休職者様との同意の上、復職に向けた人事部への情報提供を実施 ・定期的な報告会を実施 ※休職者様の主治医とも必要に応じて連携、診察への同席を行う場合があります。また、診断書の取得等のお状況についてもカウンセリングや支援の参考としてお伺いすることがございます。
	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）

【人事向けアンケート（約90社、毎年9～10月実施）】
営業担当者満足度94.9%、担当カウンセラー満足度93.6%、研修満足度93.6%（2024年度）。
※5段階評価の4「満足」・5「大変満足」を満足として集計。

【相談者向けアンケート（約400社・2600件、面談時随時収集）】
面談満足度99.4%（最高評価5は82.7%）。

【導入企業コメント（一部抜粋）】
・サントリー様：「報告会を四半期ごとにしていただくのが非常にありがたく、きめ細やかな情報共有で状況把握しやすく助かっています。」
・ヤマハ様：「精神疾患病欠者の再休職率がどんどん減っています。」
・エーザイ様：「新入社員MR職へのサポートメール配信から、不調者の数が明らかに下がってきた数値的成果が出ています。」
・大和ハウス工業様：「地方従業員のメンタル不調もいち早く発見・フォローできるようになりました。」
品質マネジメント認証（ISO9001）の一貫として実施している満足度アンケートにより継続的に効果を確認しています。

理論的裏付け（500字以内）

【採用している理論的枠組み】
カール・ロジャーズの自己理論（来談者中心療法）およびアーロン・ベックの抑うつ認知理論（認知行動療法）を基本理論として採用しています。

【来談者中心療法】
無条件の積極的関心・共感的理解・自己一致の3つの基本態度を維持し、安心して語れる場の提供、傾聴と共感、自己洞察の促進を実践します。相談者が自ら気づきを得ることを支援します。

【認知行動療法】
「認知・感情・行動」の相互作用を理解した上で、アセスメントと問題共有、自動思考の把握、認知再構成、行動活性化という段階的アプローチを実践します。

これらの理論に基づくカウンセリングにより、不調の早期発見・対応、健康状態・心理指標の改善、アブセンティーズムおよびプレゼンティーズムの改善、職場復帰支援の全ステップにおける効果が期待できます。

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）

EパートナーEAP　職場復帰支援

株式会社Eパートナー

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】
①人事向けアンケート：当社サービス利用社全社人事担当者、約90社からの回答
②相談者向けアンケート：当社のカウンセリングを受けた相談者様からの回答、所属先として約400社、件数は2600件程度

【実施時期・方法】
①毎年9～10月頃に人事の窓口担当者宛にメールにて満足度アンケートの回答フォームを送信し、回答を依頼。
②面談実施時に随時アンケートの回答を依頼。結果を回収し半期ごとに集計。

【主な設問内容】
①営業担当者・担当カウンセラー・研修の満足度
②面談の満足度

【実施成果】
※各種満足度アンケートは5段階評価（4:満足、5:大変満足を満足として集計）
①営業担当者満足度94.9%、担当カウンセラー満足度93.6%、研修満足度93.6%（2024年度実施）
②面談満足度99.4%（最高評価5については82.7%）

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人事向けアンケートコメント】
・「営業の○○様、カウンセラーの○○様には、大変お世話になっております。様々な相談に親身に対応いただき本当に感謝しております。」
・「いつもこちらの要望に応えてもらっており、とても助かっています。」
・「半期ごとの丁寧なフィードバックに感謝しております。」
【②相談者向けアンケートコメント】
・「自分の置かれている状況や考えについてカウンセラーに長い時間話をきいていただき、おかげさまで気分が晴れてきました。」
・「こちらから話を様々させていただくうちに、頭が整理されてきました。」
・「カウンセラーの方からの返答や問いかけをきっかけに、新しいものの捉え方や見方に少しずつ気づいてきました。」
・「何か困ったことがあったときに相談できる人がいるということの安心感があります。」
・「職場での複雑な状況について話す中でも、自分の立場を尊重したコメントをしてくださるのでありがたく感じています。」
【該当する効果の根拠（導入企業担当者コメント）】
〇サントリー様「ストレスチェック後の面談もEパートナーで実施しており、労働安全衛生法への対応に貢献」。BIPROGY様「高ストレス者の医師面接の事前面談をカウンセラーにお願いする運用を開始。」
〇大和ハウス工業様「地方従業員の不調も早い段階でフォローいただけました。」
〇ヤマハ様「精神疾患病欠者の再休職率がどんどん減っています。」
〇エーザイ様「不調者の数が明らかに下がってきたという数値的成果が出ています。」

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	当社サービス利用社全社人事担当者 約90社、相談者約400社2600件		
	実施時期・方法	①毎年9～10月頃、メール配信。②面談時に随時収集、半期ごとに集計		
	主な設問内容	①営業担当者・担当カウンセラー・研修の満足度（5段階評価）②面談の満足度（5段階評価）		

EパートナーEAP　職場復帰支援

株式会社Eパートナー

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】
①人事向けアンケート：当社サービス利用社全社人事担当者、約90社からの回答
②相談者向けアンケート：当社のカウンセリングを受けた相談者様からの回答、所属先として約400社、件数は2600件程度

【実施時期・方法】
①毎年9～10月頃、人事窓口担当者宛メールにて満足度アンケートの回答フォームを送信し回答を依頼。
②面談実施時に随時アンケートの回答を依頼。結果を回収し半期ごとに集計。

【主な設問内容】
①営業担当者・担当カウンセラー・研修の満足度　②面談の満足度

【実施成果】
①営業担当者満足度94.9%、担当カウンセラー満足度93.6%、研修満足度93.6%（2024年度実施）
②面談満足度99.4%（最高評価5については82.7%）

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人事向けアンケート（職場復帰支援関連）】
・「御社の復職支援カウンセリングサービスの利用率を上げ、休職者の早期支援をサポートしていきたいと考えております。」
・「復職支援のカウンセリングでは大変お世話になっております。」
・「当社の職場復帰支援の試行サービスに丁寧に対応いただき、利用者からも好評で手ごたえを感じており、利用者ウェイティングリストがあるほどです。」
【②相談者向けアンケート（職場復帰支援関連）】
・「今の状態が話すことにより把握しやすいです。現状、体調がよくなってきていることを話せた。」
・「リラックスに関する推奨が聞けた。」
・「改善（回復）を焦る必要が無いことを教えていただいた。表の活用、図書館利用のアドバイスをいただきリズムを整える。」
【該当する効果の根拠（導入企業担当者コメント）】
〇BIPROGY様「厚生労働省の職場復帰支援の手引きに準じた通勤練習プログラムを作成・運用しており、Eパートナーに地方での支援をお願いしています。」
〇人事・産業保健業務の効率化・負担減(3)：ヤマハ様「全国いつどこで病欠者が出るか分からない中、全国ベースで対面の職場復帰支援を実施いただけることを期待してEパートナーを選びました。」
〇組織状況の把握(4)：サントリー様「報告会を四半期ごとに実施し、対応状況などを丁寧・詳細にご報告いただくので非常にわかりやすいです。」
〇アブセンティーズム改善(15)：古河電気工業様「メンタルヘルス不調者の発生率は長期的には減少傾向です。」
〇ヤマハ様「精神疾患病欠者の再休職率がどんどん減っています。」

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	当社サービス利用社全社人事担当者 約90社、相談者約400社2600件		
	実施時期・方法	①毎年9～10月頃、メール配信。②面談時に随時収集、半期ごとに集計		
	主な設問内容	①営業担当者・担当カウンセラー・研修の満足度（5段階評価）②面談の満足度（5段階評価）		

EパートナーEAP　職場復帰支援

株式会社Eパートナー

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】
①カール・ロジャーズの自己理論（依拠する療法：来談者中心療法）
②アーロン・ベックの抑うつ認知理論（依拠する療法：認知行動療法）

【来談者中心療法の活用方法】
3つの基本態度（無条件の積極的関心・共感的理解・自己一致）を維持し以下を実践：
(1) 環境づくり：安心して語れる場を提供（非指示的で評価されない雰囲気）
(2) 傾聴と共感：相づち、復唱、感情の言語化を通じて「理解されている」と感じさせる
(3) 自己洞察の促進：助言や解釈を押し付けず、来談者が自分で気づきを得ることを支援

【認知行動療法の活用方法】
「認知・感情・行動」の相互影響を理解した上で以下を実践：
(1) アセスメントと問題共有：来談者の抑うつ症状を確認（質問紙、面接）
(2) 自動思考の把握：自動的に生じる否定的思考を認識
(3) 認知再構成（Cognitive Restructuring）：歪んだ思考を検討し、現実的・柔軟な考え方を育てる
(4) 行動実験・行動活性化：否定的予測を検証、小さな活動を増やし成功体験を積む

【期待される効果との関連（各効果Noを付記）】
第三者・外部機関として機能し、初期サインをキャッチ。軽度段階でセルフケア・医療受診勧奨等の対応が可能。
心理カウンセリングにより不安・抑うつ・ストレス指標が低下。
アブセンティーズム改善(15)：早期相談・早期対応により長期休職・突発欠勤を予防。
プレゼンティーズム改善(16)：軽度不調の段階でのサポートが心理的ストレスを緩和し、集中力・パフォーマンスの改善につながる。
法制度対応(1)：EAPがストレスチェック後のフォロー面談・集団分析・職場環境改善提案を担い、労働安全衛生法上の義務の実効的な履行を支援。

理論的枠組みの活用方法

EパートナーEAP　職場復帰支援

株式会社Eパートナー

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】
①カール・ロジャーズの自己理論（依拠する療法：来談者中心療法）
②アーロン・ベックの抑うつ認知理論（依拠する療法：認知行動療法）
※職場復帰支援に含まれるカウンセリングを上記の理論的枠組みを踏まえて実施

【来談者中心療法の活用方法】
3つの基本態度（無条件の積極的関心・共感的理解・自己一致）を維持し以下を実践：
(1) 環境づくり：安心して語れる場を提供（非指示的で評価されない雰囲気）
(2) 傾聴と共感：相づち、復唱、感情の言語化を通じて「理解されている」と感じさせる
(3) 自己洞察の促進：助言や解釈を押し付けず、来談者が自分で気づきを得ることを支援

【認知行動療法の活用方法】
(1) アセスメントと問題共有：来談者の抑うつ症状を確認（質問紙、面接）
(2) 自動思考の把握：自動的に生じる否定的思考を認識
(3) 認知再構成：歪んだ思考を検討し、現実的・柔軟な考え方を育てる
(4) 行動実験・行動活性化：否定的予測を検証、小さな活動を増やし成功体験を積む

【期待される効果との関連（各効果Noを付記）】
法制度・産業保健体制との関係(1)：復職プロセスで産業医面談・就業制限判断等が必要となる中、カウンセリング実施と会社への情報提供が法定の安全配慮義務（労働契約法5条）を果たす実効的な仕組みとなる。
人事・産業保健部門の業務支援(3)：職場復帰支援は本人・上司・主治医・産業医・人事など多方面とのやりとりが必要で、EAPカウンセラーが補完することで企業担当者の負担を軽減。
組織状況の把握(4)：復職支援ケースの積み重ねからどの部署に不調が多いか、復職阻害要因は何かという組織的課題を把握できる。会社側から依頼を受けたカウンセラーから上司・本人に連絡することで早期支援が可能(15)アブセンティーズム改善：職場復帰を円滑にすることで長期休職・再休職を減らす。
プレゼンティーズム改善(16)：復職後もカウンセリングを継続し業務への集中や生産性を取り戻すことができる。

理論的枠組みの活用方法