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

株式会社Eパートナー

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。大手企業の実績豊富で契約継続率90%超。

https://www.epartner.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		・フットワークの良い現場型カウンセリング ・専属カウンセラーによる全国直轄型でタイムリーな対応 ・法人担当カウンセラーによる人事担当者向けサポートを提供 ・拠点巡回によるメンタルヘルス施策の全国展開 ・メンタルヘルス研修も提供 ・新人全員面談、管理職面談などの施策も実施可能
	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）

品質マネジメント認証（ISO9001）の一環として実施している満足度アンケートにおいて得られるフィードバック等による評価。

【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・2,600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、情報共有で組織状況の把握がしやすい。」
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。」

理論的裏付け（500字以内）

アーロン・ベックの抑うつ認知理論（認知行動療法）およびカール・ロジャースの自己理論（来談者中心療法）を基本理論として採用。

【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基本態度を維持。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、相談者自身の気づきと成長を支援する。

【認知行動療法】「認知・感情・行動」の相互影響を理解した上で、アセスメント・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。

これらの理論に基づくカウンセリングにより、ヘルスリテラシー向上（9）、ワーク・エンゲージメント向上（17）、従業員エンゲージメント向上（18）等の効果が期待できる。また、EAPとして一次対応を担うことで人事・産業保健業務の効率化・負担減（3）にも貢献する。

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　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2,600件程度

【実施時期・方法】
①毎年9～10月頃、人事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。結果を回収し集計。
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（5段階評価）
②面談の満足度（5段階評価）

【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%）
※4「満足」・5「大変満足」を満足として集計

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。」
・「若年層のメンタル不調（入社間もない新卒・中途入社者）が多いので採用時の見極め方などあれば教えていただければ幸いです。」

【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。（14）」
・「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。（14）」
・「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。（9,14）」
・「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。（6）」

【導入企業担当者コメント（効果No付記）】
サントリー様（法制度対応1、組織状況把握4）：「四半期ごとの報告会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い。」
BIPROGY様（利用率認知率向上6、ヘルスリテラシー9）：「地域格差の改善とメンタル領域の情報共有ができた。」
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た。」
エーザイ様（労務指標改善19）：「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た。」
ヤマハ様（プレゼンティーズム16）：「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2,600件		
	実施時期・方法	①毎年9～10月頃、メール配信。②面談時随時収集、半期ごと集計		
	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）②面談の満足度（5段階）		

EパートナーEAP

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・ロジャースの自己理論（来談者中心療法）
②アーロン・ベックの抑うつ認知理論（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) 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：助言を押し付けず、来談者が自ら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（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：否定的予測を検証し、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】
法制度対応(1)：EAPがストレスチェック後のフォロー面談を担い、労働安全衛生法上の義務履行を支援。
人事・産業保健業務の効率化(3)：EAPが一次対応を担うことで人事・産業保健スタッフの負担軽減。
外部機関として従業員が安心して相談でき、初期サインをキャッチ。
ヘルスリテラシー向上(9)：相談体験がセルフケア知識習得と行動変容のきっかけとなる。
カウンセリングにより不安・抑うつ・ストレス指標が低下。
早期対応により長期休職・突発欠勤を予防。
心理的ストレスの緩和が集中力・パフォーマンスの改善につながる。
ワーク・エンゲージメント向上(17)：サポート環境とセルフケアスキル向上が仕事への活力を高める。
従業員エンゲージメント向上(18)：会社が健康を大切にしてくれるという実感が組織への信頼・愛着を高める。

理論的枠組みの活用方法