

プログラム例：

「EAPによるメンタルヘルス体系構築」支援コンサルティング

1. 手法の概要

職場における人間関係や職場環境が働く人々の「心の問題」をつくります。労働安全衛生法の改正で今後は職場においてメンタルヘルスが悪化しにくい働き方や職場の仕組みを改善していく必要性があります。そこでEAPサービスの導入が推奨されます。

EAPとは、メンタルヘルスケアに関わる、カウンセリング、ラインケア研修、ストレスマネジメント教育、ストレスチェック、組織分析、コンサルテーションなどを通じ、従業員の心の健康を支えるサービスです。EAPサービス導入により、従業員のメンタルヘルスを安定させ、職場を活気づけることが可能となります。その結果、企業の生産性を上げる効果があります。

メンタルヘルス支援は、企業を健全に経営していくために欠かせないものだという認識が広がり、アメリカではフォーチュン500社の95%が導入しています。今や、ダイバーシティ、ワークライフバランスと並んで、メンタルヘルス支援は新たな経営戦略のひとつに位置付けられます。

メンタルヘルス対策＝病気対策というイメージが強いのが現状ですが、それだけではありません。社員を病気にしない健康な職場づくりのために、皆が笑顔で働く幸せな職場づくりのために、積極的なメンタルヘルスケアを推進します。

※EAP (Employee Assistance Program) : 「従業員支援プログラム」

- ①現状確認・メンタルヘルスケアのニーズの把握
- ②メンタルヘルス体系構築 (案)作成と検証
- ③同構築案の確立
- ④上記に関連した研修を選び実施
(導入時研修、セルフケア、ラインケア、パワーハラスメント等)
- ⑤ストレスチェック実施
- ⑥カウンセリング実施 (月1回～2回)
- ⑦人事労務担当者との連携による緊急時対応、職場復帰対応

2. 成果

①メンタル不調者減による企業リスク回避

企業の社会的責任（CSR）の遂行を図ります。

株主や取引先のみならず、従業員に対しても責任を果たすことが、これまで以上に社会から求められているだけでなく、従業員のメンタル不調者の発生を防ぎ、リスクを回避することにより、企業イメージが向上できます。

②経済的損失の軽減

社員ひとりがメンタルヘルス不調になり、1年間の休職に入ると、年収の2倍以上の損失が発生されると予測されます。また、本人がメンタル不調のまま就業を続けた場合、集中力・思考力・労働意欲の低下やミス・事故やそれに起因する生産性低下による損失が発生します。さらに、職場の上司、同僚への業務のしわ寄せや、職場のモラルの悪化を招き、それらを見積もると莫大になる損失金額の発生を低減します。

③業務生産性の維持向上

仕事や職業生活に「強い不安・悩み・ストレス」を感じている者の割合は、労働者健康状況調査（厚生労働省）によれば、58%と10人に6人が何らかの強いストレスを抱えているというデータが出ています。

社員のメンタルヘルスの悪化は、業務へのモチベーションやパフォーマンスに大きく影響します。働き甲斐、生きがいを持って職務満足度も高く働ければ、業務生産性の向上につながります。

④人事労務担当者の負担軽減

メンタルヘルス対応は、精神保健、心理学、言語等の十分なスキルを持つ専門家による支援が必要であり、社内にて育成するのは容易ではありません。

外部専門家を活用するあるいは委ねることで、人事労務担当者の負担を軽減します。

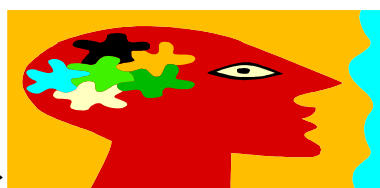
⑤訴訟リスクの軽減

過労自殺や業務に起因すると考えられる疾病により死亡した場合、遺族が賠償責任を求める判例が増加しています。最近では、うつ病に罹患したことに対し、社員自ら会社を訴えるケースも発生しています。会社の管理責任（安全配慮義務）を満たすための施策として有効です。

3. 標準的なプログラム

以下のようなプログラムを中心に構築しますが、対象職場の規模、現状のメンタルヘルス体系の状況、今後求められるメンタルヘルスケアのニーズに合わせてカスタマイズいたします。

	実施内容（月）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	現状確認・ニーズ把握	→											
2	メンタルヘルス体系構築（案）作成と検証		→										
3	同構築案の確立			→									
4	上記関連の研修実施				□						□		
5	ストレスチェック実施					→						→	
6	カウンセリング実施					→							
7	連携による緊急時・職場復帰対応					→							



《メンタルヘルス体制構築フロー》

