



## 従業員の心のケアとEAP

近年、長時間労働や仕事上の重責、職場の人間関係等職場環境から受けるストレスにより労務不能となり、休職に至るケースが増加しています。一定期間の療養を経て復職できればよいのですが、誰にも相談することができず死に至る事件まで発生していることは皆さんの記憶に新しいことと思います。このような時代背景から、企業としてはメンタル不調等により深刻な問題が起きるのを未然に防ぐという危機管理に力を入れるとともに、従業員の労働意欲や職務満足度を向上させ、生産性や顧客満足度の向上につなげるという意味からも、メンタルヘルスケアに力を入れることが強く求められています。

厚生労働省では、メンタルヘルスケアは従業員自身が心の健康について理解し、自らのストレスを予防・軽減等をするだけでなく、会社組織としても対策を講じることが必要として次の「4つのケア」が継続的かつ計画的に行われることが重要としています。

### ■「4つのケア」

- ① **セルフケア**：ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解、ストレスチェック等によるストレスへの気づき、ストレスへの対処法を自分で学ぶ
- ② **ラインケア**：管理・監督者による従業員からの相談対応、職場環境等の把握と改善等
- ③ **事業場内産業保健スタッフ等によるケア**：産業医・衛生管理者・人事労務管理スタッフ等が行う、具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画・立案、事業場外資源とのネットワーク形成及び窓口、職場復帰の支援等
- ④ **事業場外資源によるケア**：社外のカウンセリング専門業者等の活用、サービスの利用

### ■EAPとは

上記④事業場外資源に該当するものがEAP (Employee Assistance Program: 従業員支援プログラム) です。

EAPの発祥はアメリカで、ベトナム戦争後の1960年代以降経済の悪化やリストラによりアルコール依存症、薬物依存、うつ病等に陥る従業員が激増し、企業の生産性に影響を及ぼすまでになりました。こうした中で従業員のメンタルヘルスケアをし、従業員のパフォーマンス低下を抑えることを目的に、アメリカでは1970年代以降EAPの導入が爆発的に広がりました。近年、「年功序列・終身雇用制」から「実力主義・成果主義」へと移行した日本の企業でも導入が増えています。

### ■EAPを導入することによるメリット

従業員の心のケアは、まず職場の同僚、管理職、人事スタッフ等が、従業員の様子が今までと違うこと(遅刻・早退・欠勤が増えた、笑わなくなった、口数が少なくなった、些細なことで怒ったり、反抗したりする等)に気がついた場合に、社内で適切な対応を講じることが重要です。しかし、従業員自身は社内では話づらいと考える傾向にあり、また社内では適切な対応が難しく、高度な専門的知見を要する場合がありますので、EAP等外部の活用が望ましいと考えられています。EAPを導入した場合の従業員のメリットとしては、①精神科・神経科等の医療機関ではないため敷居が低く、気軽に利用することができる、②秘密が守られる社外の専門機関であるため安心して利用することができる、③仕事のことだけでなくプライベートの悩み等も相談できる、④本人だけでなく家族も利用できる、⑤会社契約のため個人負担がなく無料で利用できる、等が挙げられます。

また、企業にとってのメリットとしては、①社内に相談窓口を設置するよりも、専門家ということもあり従業員が相談しやすい、②社内に人員を配置するよりも、外部委託をした方がコストが下がる、③安全配慮義務や危機管理の側面から「社員を大切にしている企業」と認知される、④メンタル不調の未然防止につながれば、企業全体の生産性を向上させ、労働災害による補償や医療費削減によるコストダウン効果が期待できる等があります。

しかし、外部機関の場合は、従業員の業務内容や労働環境を的確に把握できない、どのEAP機関を選べばよいかわからない等の課題もありますので、社会保険労務士等の意見を参考にすることも方法のひとつです。

## 知っておきたいミニ知識

## ストレスチェックの結果を有効に活用していますか？

労働安全衛生法により常時50人以上の従業員を雇用する事業場に義務付けられたストレスチェック制度は、昨年11月30日までに1回目の実施が必要でした。今年に入り、すでに2回目の実施をした企業も多いと思います。

従業員が精神疾患等に罹患し、労働効率が落ちたり休職したりすることは、企業の成長・発展にも影響を与えます。ストレスチェックの目的は、従業員にストレスの状況について気づきを促し、個人のメンタル不調のリスクを低減させるという「1次予防」ですが、労働安全衛生規則で努力義務とされているストレスチェック結果の集計に基づく集団分析・組織分析には、職場環境改善のためのヒントが詰まっています。

ストレスチェックの結果は、本人の同意(医師による面接指導の申出があった場合は同意したものとみなされます。)がなければ使用者に知られることはありませんが、「部」「課」「職種」「役職」等の単位で集計し、分析した結果を使用者が知ることができます。分析結果に基づき、高ストレス者が多い部署等について、①労働時間の分析、②職場環境についての従業員へのヒアリング等による実態調査等を行うことにより高ストレスの原因を洗い出しましょう。もし長時間労働者が多ければ、業務の効率化や人員配置の適正化等の措置を講じることが可能でしょう。また、労働契約法による企業の安全配慮義務を果たし、今後予定されている働き方改革による時間外労働の上限規制に対応していくためにも、企業としては職場環境の改善をすることが非常に重要な意味を持っています。

働き方改革による時間外労働上限規制が労働基準法に規定され、罰則適用の対象になることは必須と考えられていますので、改正法施行までに職場環境を改善するためにも実施したストレスチェックの結果を是非有効活用しましょう。