



NextEAP

中小企業における これからのメンタルヘルス対策 ～EAPエキスパート養成講座のご案内～

一般社団法人中小企業EAP普及推進協議会
(EAP Promotion Council for SMEs)

<https://eap-smes.com/>

目次

1. 中小企業のメンタルヘルス対策の現状と課題

2. メンタルヘルス対策の取り組み事例

3. EAPエキスパートの役割と現場対応力とは

4. EAPエキスパート講座のご案内

中小企業のメンタルヘルス対策の 現状と課題

過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者 又は退職した労働者がいた事業所割合及び労働者割合

区 分	事業所計 ¹⁾	該当する労働者がいた	(複数回答)		常用労働者計	連続1か月以上休業した労働者 ²⁾	退職した労働者 ²⁾³⁾
			連続1か月以上休業した労働者がいた ²⁾	退職した労働者がいた ²⁾³⁾			
令和2年	100.0	9.2	7.8	3.7	100.0	0.4	0.1
(事業所規模)							
1,000人以上	100.0	90.3	88.9	64.4	100.0	0.7	0.1
500～999人	100.0	84.0	82.5	47.6	100.0	0.8	0.2
300～499人	100.0	66.9	63.8	27.4	100.0	0.6	0.1
100～299人	100.0	43.8	39.3	15.3	100.0	0.4	0.2
50～99人	100.0	24.5	20.1	8.8	100.0	0.4	0.2
30～49人	100.0	8.4	7.2	3.0	100.0	0.2	0.1
10～29人	100.0	4.2	3.3	2.0	100.0	0.2	0.1

注：1) 「事業所計」には、該当する労働者がいなかった事業所を含む。
 2) 「連続1か月以上の休業者」及び「退職した労働者者」には、受け入れている派遣労働者は含まない。
 3) 同じ労働者が連続1か月以上休業した後に退職した場合は、「退職した労働者」のみに計上している。

厚生労働省 令和2年「労働安全衛生調査（実態調査）」

メンタルヘルス対策の取組内容別事業所割合①

		(単位:%)								
区 分	メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所計 ¹⁾	メンタルヘルス対策の取組内容(複数回答)								
		メンタルヘルス対策について、衛生委員会又は安全衛生委員会での調査審議	メンタルヘルス対策に関する問題点を解決するための計画の策定と実施	メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	教育研修・情報提供			メンタルヘルス対策に関する事業所内の産業保健スタッフへの教育研修・情報提供	職場環境等の評価及び改善(ストレスチェック後の集団(部課など)ごとの分析を含む)	健康診断後の保健指導等を通じた産業保健スタッフにおけるメンタルヘルス対策の実施
					メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供	メンタルヘルス対策に関する管理監督者への教育研修・情報提供	メンタルヘルス対策に関する事業所内の産業保健スタッフへの教育研修・情報提供			
令和2年 (事業所規模)	[61.4]	35.9	20.7	37.0	33.0	30.9	14.4	55.5	36.0	
1,000人以上	[98.2]	79.6	66.9	77.8	81.2	79.7	57.6	96.5	72.9	
500～999人	[98.6]	77.7	51.6	68.7	69.0	63.8	45.9	88.9	61.3	
300～499人	[96.6]	74.0	45.4	63.8	58.4	54.6	35.0	88.7	54.1	
100～299人	[97.6]	64.8	36.5	55.6	46.4	40.9	28.5	82.2	53.6	
50～99人	[89.8]	61.1	27.9	49.2	37.5	35.3	19.4	76.8	47.7	
30～49人	[69.1]	36.2	21.7	40.2	38.8	33.2	14.8	53.0	30.0	
10～29人	[53.5]	26.1	16.2	30.6	28.2	27.4	10.9	47.7	32.3	
(再掲)50人以上	[92.8]	63.5	32.5	52.8	42.7	39.3	24.2	79.6	50.6	
平成30年	[59.2]	29.6	19.8	36.2	56.3	31.9	13.0	32.4	36.3	

厚生労働省 令和2年「労働安全衛生調査(実態調査)」

メンタルヘルス対策の取組内容別事業所割合②

区 分	労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)	職場復帰における支援(職場復帰支援プログラムの策定を含む)	メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備	外部機関を活用したメンタルヘルス対策の実施				メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施	その他
				地域産業保健センター(地域窓口)を活用	産業保健総合支援センターを活用	医療機関を活用	他の外部機関を活用 ²⁾		
令和2年 (事業所規模)	62.7	24.8	50.7	4.3	3.9	11.3	15.8	53.8	2.8
1,000人以上	99.1	82.0	91.8	6.6	10.5	26.3	46.7	85.2	1.6
500～999人	97.7	65.8	86.0	3.1	5.7	24.2	37.0	79.5	2.4
300～499人	98.0	57.8	76.2	2.2	4.7	24.2	28.8	77.4	1.2
100～299人	95.0	39.1	61.3	3.9	5.2	20.1	19.2	60.9	1.7
50～99人	88.6	27.4	55.2	2.8	5.1	19.1	13.6	55.1	3.7
30～49人	62.4	25.6	44.0	6.6	3.6	12.2	15.5	57.9	2.1
10～29人	52.7	21.2	49.4	4.1	3.5	8.1	15.4	51.0	2.9
(再掲)50人以上	91.5	34.2	59.3	3.2	5.2	19.9	17.1	59.0	2.9
平成30年	62.9	22.5	42.5	5.1	4.4	16.6	15.4	...	3.4

注。 1) 「他の外部機関」とは、精神保健福祉センター、(一社)日本産業カウンセラー協会などの心の健康づくり対策を支援する活動を行っている機関、メンタルヘルス支援機関などをいう。

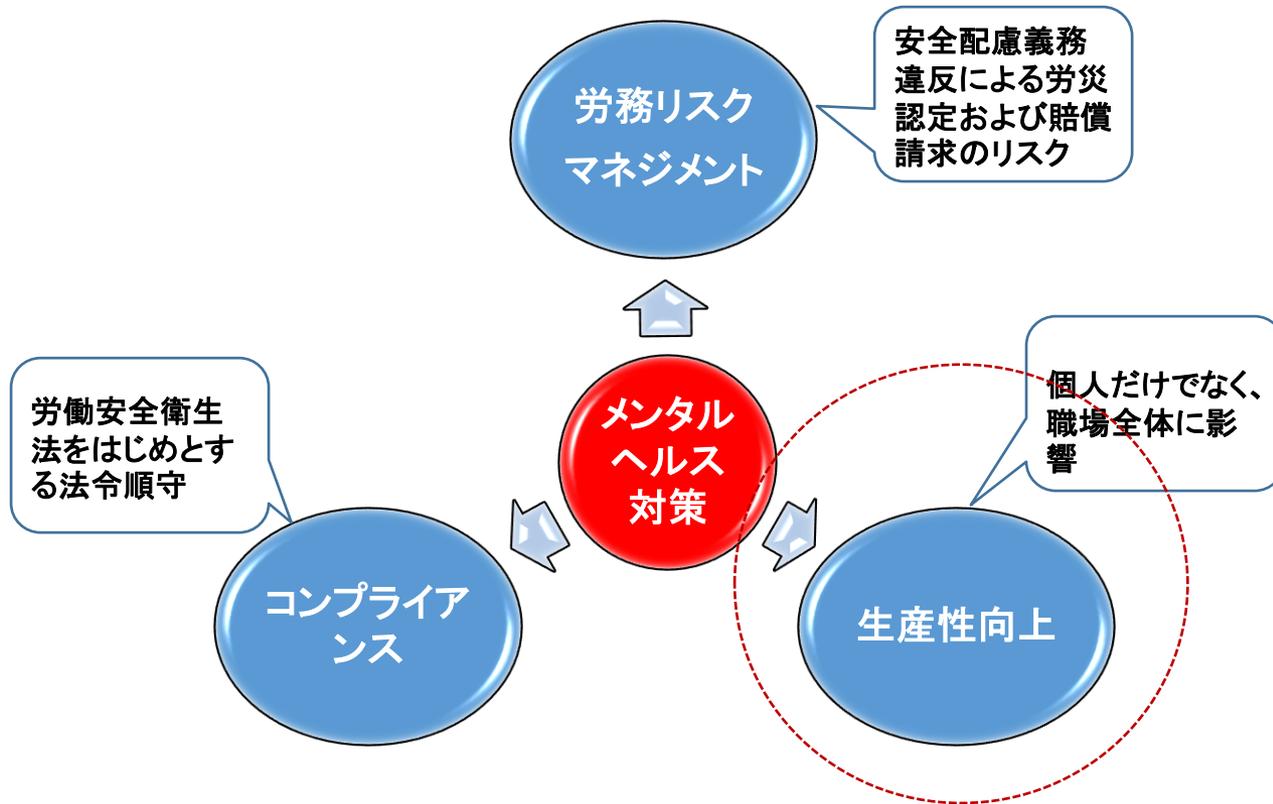
中小企業において メンタルヘルス対策が進みにくい理由

- メンタルヘルス事例の出現率が、絶対的に低い
- 自前でメンタルヘルス対策を整備するのは、その頻度から優先順位が低い
- 従業員のメンタル状況を把握することに関心がない、会社の問題でないと考える経営者も存在する
- 最近では健康経営の高まりから、メンタルヘルス対策に関心の高い経営者もいるが、余裕がない
- 健康管理に関して福利厚生費として考える傾向が強く、健康管理への支出は一人当たり平均5,000円～10,000円が最も多く（回答企業の44%）、有料の外部機関を利用するインセンティブが働きづらい
- 健康管理・メンタルヘルス対策の仕組み作りや取り組みをリードする専門人材がない

何処に注力すべきか

- メンタルヘルス対策に対する中小企業トップの経営課題としての認識は低い
- ↓
- 不調者が発生しないと認識を変えることが難しい
- ↓
- 企業の成長・業績アップという観点から考えてみる
- ↓
- **直接的なメンタルヘルス対策というより活力ある人材、組織作りを目指す組織開発、生産性向上等の取組を推進する（0次・1次予防）**
- ↓
- 結果としてメンタルヘルス不調者を出さない職場を実現する
- ↓
- 2次・3次予防につながるリスクやコストを低減させる

企業においてなぜメンタルヘルス対策が必要なのか？



中小企業へのサポート提案

1. 評価表やストレスチェック等活用し、企業状況をアセスメントする
2. 現状把握
3. 優先事項と費用検討

以上のプロセスを経て下記パターンごとにアプローチする

□第1パターン（仕組、体制構築時重視）

仕組み作り、体制づくり、担当者教育、各種規定の策定、仕事と治療の両立支援、介護に関する制度等

□第2パターン（リスク管理重視、2次予防、3次予防）

ストレスチェック（ネガティブ）、メンタルヘルス研修、ハラスメント対策、相談業務、産業医連携

□第3パターン（生産性の向上重視）

ストレスチェック（ポジティブ）、コミュニケーション・モチベーション研修、職場環境改善（組織開発）、人材開発、

地域連携・多職種連携

□コンソーシアム型EAP

地域の中小企業が加入し、共同でEAPサービスを利用することで、コスト負担の軽減、専門家の支援を得やすくする

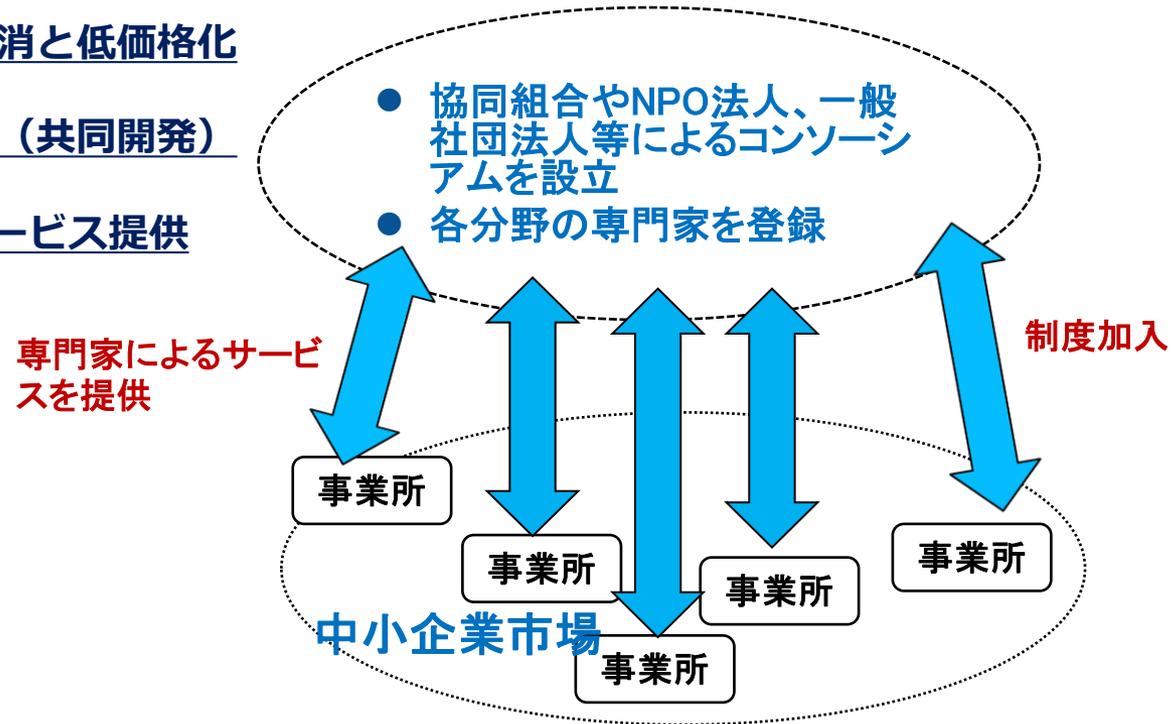
□自分の資格・スキル・能力・経験をコアリソースとして、不足している分野は連携でカバーする

□専門家の緩やかなコミュニティを構築し、中小企業からの要望に対応できるようにする

キャリアコンサルタント、社労士、弁護士、税理士、中小企業診断士、産業医、保健師等

EAP中小企業普及モデルとは

1. 人材・知識不足の解消と低価格化
2. 新技術の導入・促進（共同開発）
3. 外部専門家によるサービス提供



メンタルヘルス対策の取り組み事例

取り組み事例（職場環境改善）

□ 企業情報及びサービス内容

都内IT企業 システム開発、保守業務がメイン、従業員数93名

役員3名 女性従業員35名、男性従業員65名

EAPサービス全般を顧問契約にて対応（相談対応、ハラスメント外部相談窓口、マネジメントコンサルテーション、ストレスチェック、集団分析、職場環境改善サポート、各種研修の実施、衛生委員会オブザーバー）

□ 当初はストレスチェックのみサービス提供していたが、ストレスチェックの有効活用提案から相談窓口対応、研修の実施とサービス範囲が広がり、最終的にトータルサポートに至った。

□ 職場環境改善の取り組み

目的は職務満足度やワークエンゲージメントの向上を図ることで「働きやすい職場づくり」を実現することとした。

新職業性ストレス問調査票80項目版のストレスチェックを年2回実施。管理職層に職場環境改善をリードしてもらうため、ストレスチェック後の集団分析フィードバックとワークショップの実施を踏まえ、各職場で継続的な改善活動を実施してもらう。活動状況はメールにて報告してもらい、必要に応じて相談やアドバイス対応を行っている。

年1回取組状況報告会を実施、他の職場の取り組み情報も共有化。

取組状況と効果

Pros

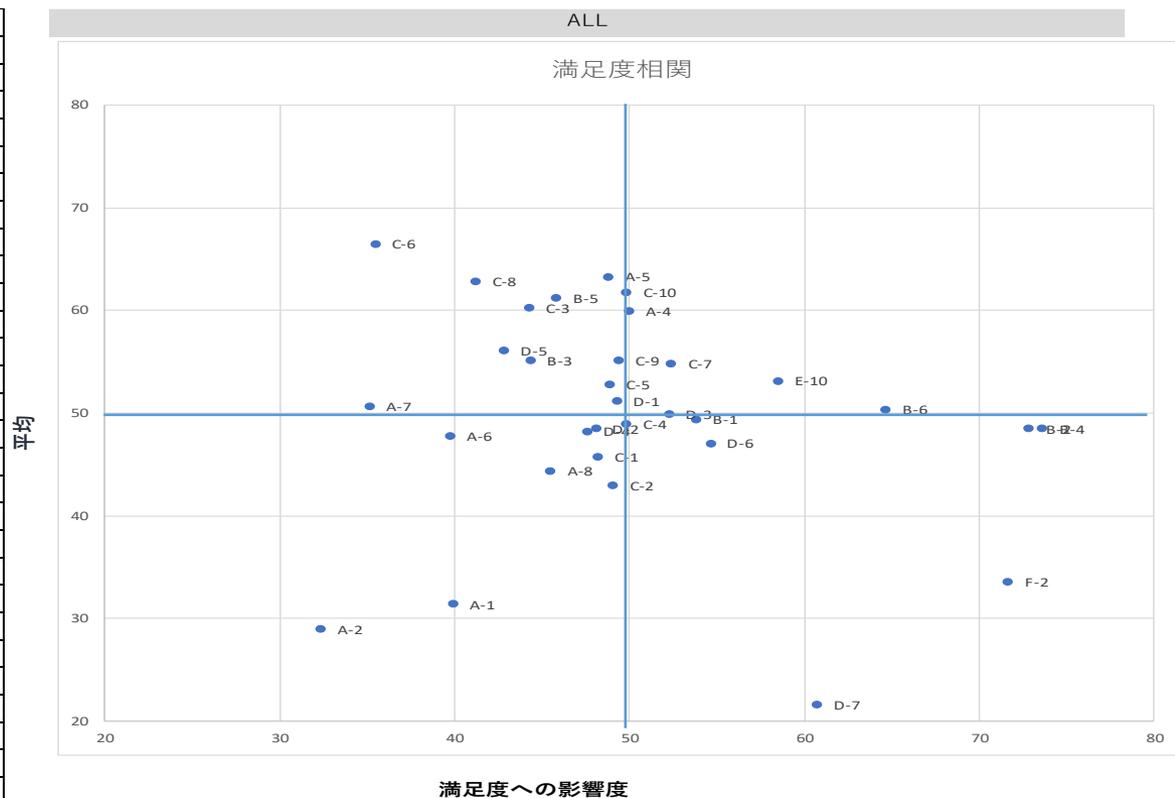
- チーム自ら取り組むべき内容やスケジュール決め、実行することからやらされ感がない
- ネガティブアプローチ、ポジティブアプローチどちらでも自分たちで決めて取り組める
- 継続的な取組なので、スモールステップを積み重ねることができる
- チームの一体感が図れる。
- ストレスチェックで効果測定できる
- 他の組織の取り組みも参考にできる
- チーム内コミュニケーションが増えた

Cons

- 繁忙期の場合は精神的に負担感がある
- チーム内で人により取り組みの偏りがある
- 成果が見えない場合もある
- 取組があいまいになり、自然消滅する場合がある

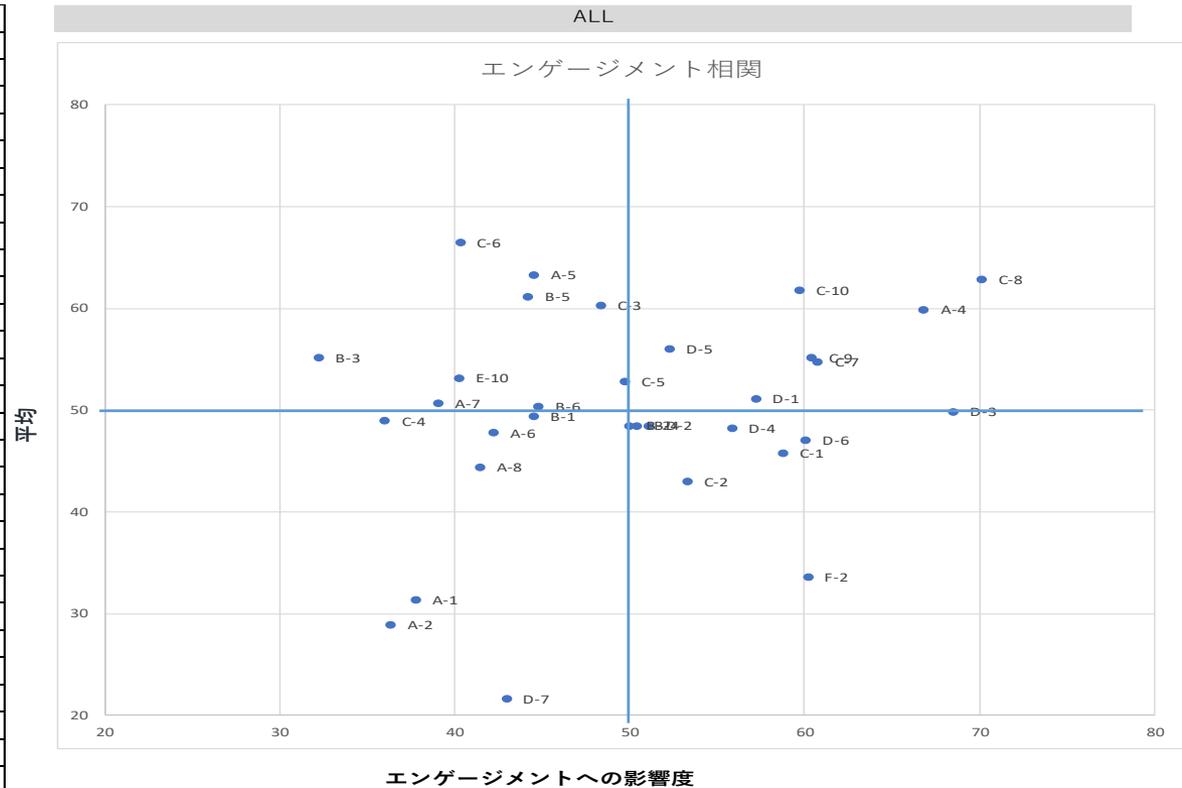
仕事満足度と影響度

A-1	仕事の量的負担
A-2	仕事の質的負担
A-4	職場での対人関係
A-5	職場環境
A-6	情緒的負担
A-7	役割葛藤
A-8	ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）
B-1	仕事のコントロール
B-2	仕事の適性
B-3	技能の活用
B-4	仕事の意義
B-5	役割明確さ
B-6	成長の機会
C-1	上司のサポート
C-2	同僚のサポート
C-3	家族友人のサポート
C-4	経済・地位報酬
C-5	尊重報酬
C-6	安定報酬
C-7	上司のリーダーシップ
C-8	上司の公正な態度
C-9	ほめてもらえる職場
C-10	失敗を認める職場
D-1	経営層との信頼関係
D-2	変化への対応
D-3	個人の尊重
D-4	公正な人事評価
D-5	多様な労働者への対応
D-6	キャリア形成
D-7	ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）
E-10	家庭満足度
F-2	職場の一体感



ワークエンゲージメントと影響度

A-1	仕事の量的負担
A-2	仕事の質的負担
A-4	職場での対人関係
A-5	職場環境
A-6	情緒的負担
A-7	役割葛藤
A-8	ワーク・セルフ・バランス（ネガティブ）
B-1	仕事のコントロール
B-2	仕事の適性
B-3	技能の活用
B-4	仕事の意義
B-5	役割明確さ
B-6	成長の機会
C-1	上司のサポート
C-2	同僚のサポート
C-3	家族友人のサポート
C-4	経済・地位報酬
C-5	尊重報酬
C-6	安定報酬
C-7	上司のリーダーシップ
C-8	上司の公正な態度
C-9	ほめてもらえる職場
C-10	失敗を認める職場
D-1	経営層との信頼関係
D-2	変化への対応
D-3	個人の尊重
D-4	公正な人事評価
D-5	多様な労働者への対応
D-6	キャリア形成
D-7	ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）
E-10	家庭満足度
F-2	職場の一体感



組織へのアプローチが有効

- **ILO（国際労働機関）でストレス対策が成功した報告**
 - ・ 19事例のうち14事例が、職場環境等の改善を通じた対策
 - ・ 個人向けのアプローチは一時的、限定的であり、**職場環境の改善が職業性ストレス対策に有効**

参加型職場環境改善の共通点

共通点		ポイント
①	自分たちの職場に目を向ける	実践経験に積み上げるように職場改善ステップを計画する
②	好事例に学ぶスタイルをつくる	自分たちの職場や同じ職種、系列企業で成果が上がっているものに習う
③	具体的な働き良さを目指す	多面的で継続的な改善に結び付ける
④	実行して習うステップを踏む	自分たちの職場条件に合わせて、再設計、改善実施、評価までの全ステップを体験する

アントノフスキー博士のSOC (Sense of Coherence、首尾一貫感覚) の概念

◇アントノフスキー博士は、SOC概念を、人生においてまれにしか経験しないような逆境や極限のストレスへの対処力・健康保持力という枠を越えて、一般の人々の人生に遍く存在する様々なストレスや危機への対処力・健康保持力として、先行研究や類似概念等を入念に踏まえて、一般化し概念化・尺度化した

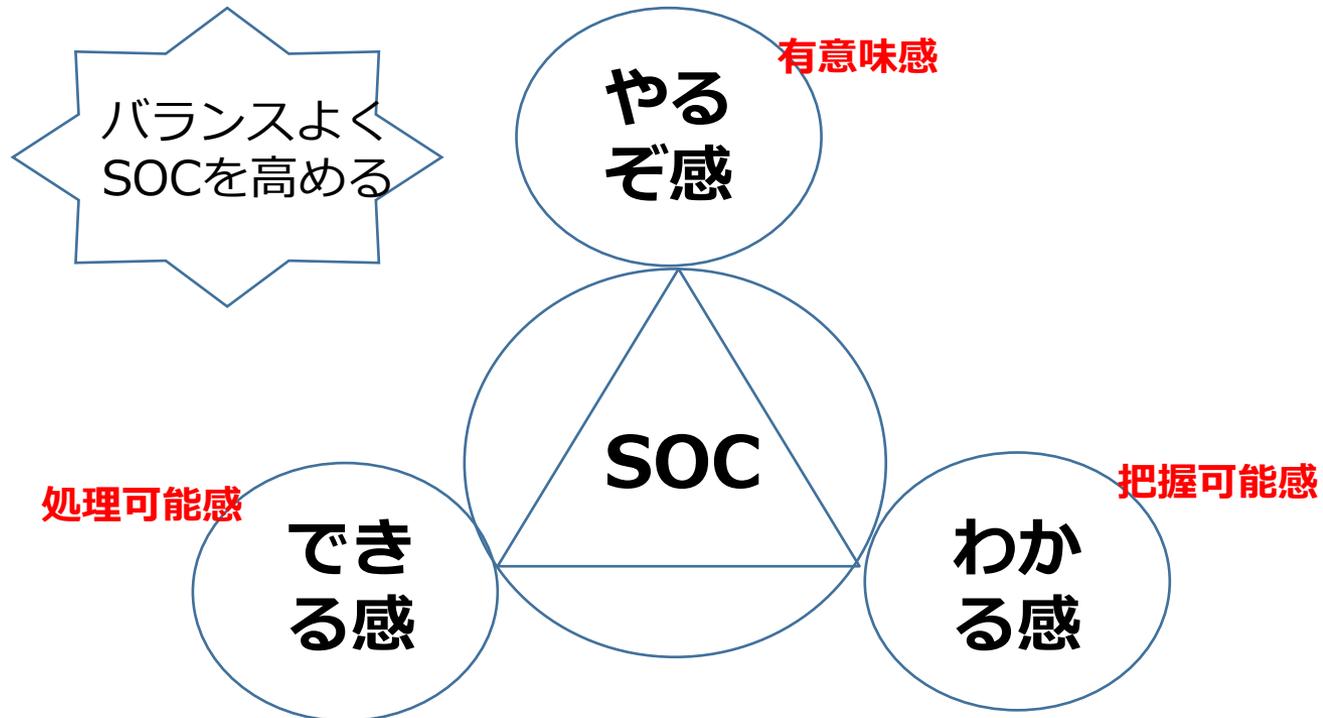
◇コヒアレンス感/首尾一貫感覚は？：「自分の生きている世界はコヒアレント(coherent)、つまり、首尾一貫している、筋道が通っている、訳が分かる、腑に落ちる」という知覚・感覚

◇単なる主観・思い込みではない

この世に生を受けて以降の日々の生活の現実によって検証され確かめられ、その人に深く刻み込まれていく自分の生きている世界に対する知覚・感覚で後天的に獲得される。その人と他者・周囲・環境との関係性において育まれる

この感覚が人生究極の健康要因/ストレス対処・健康保持力として機能

SOC (Sense of Coherence)



蛸名玲子 「困難を乗り越える力：初めてのSOC」 PHP研究所を参考に作成

SOCを変化させる方法

SOCの向上は良質な3種の人生経験による影響が大と考えられている

①有意味感

「結果形成への参加」、「自律性」、「意思決定への参加」、
「価値観の変化・行動」

②処理可能感

「資源」、「資源を使いこなす経験」、「ソーシャルネットワーク」

③把握可能感

「職場環境改善」、「職務保証」、「価値観の共有」、「集団帰属」

EAPエキスパートの役割と 現場対応力とは

EAPとは

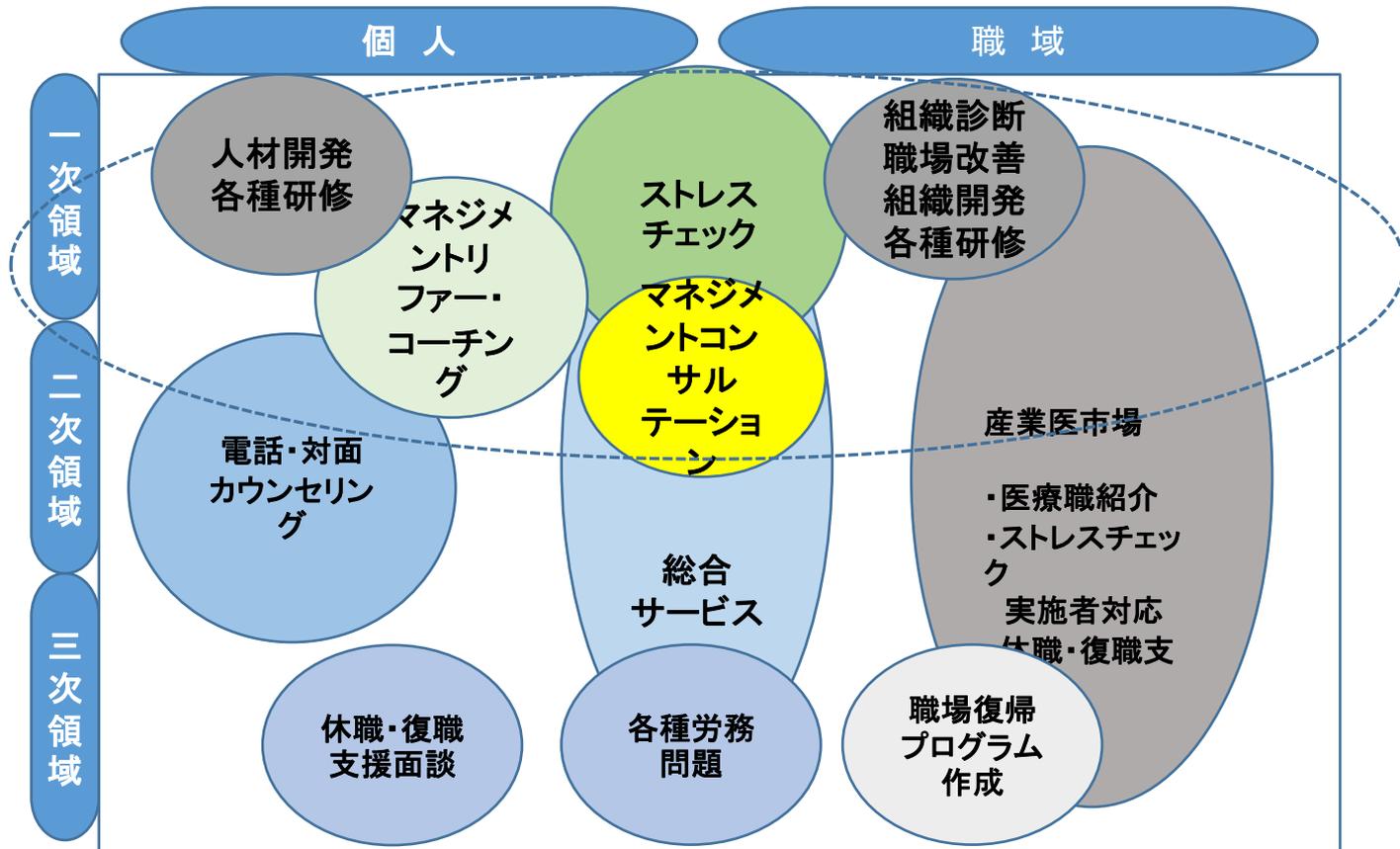
EAPの定義

Employee Assistance ProgramまたはEAPは以下の2点を援助するために作られた職場を基盤としたプログラムです。

1. **職場組織が生産性に関連する問題を提議する。**
2. **社員であるクライアントが健康、結婚、家族、家計、アルコール、ドラッグ、法律、情緒、ストレス等の仕事上のパフォーマンスに影響を与えうる個人的問題を見つけ、解決する。**

日本EAP協会HPより

EAPのサービス体系

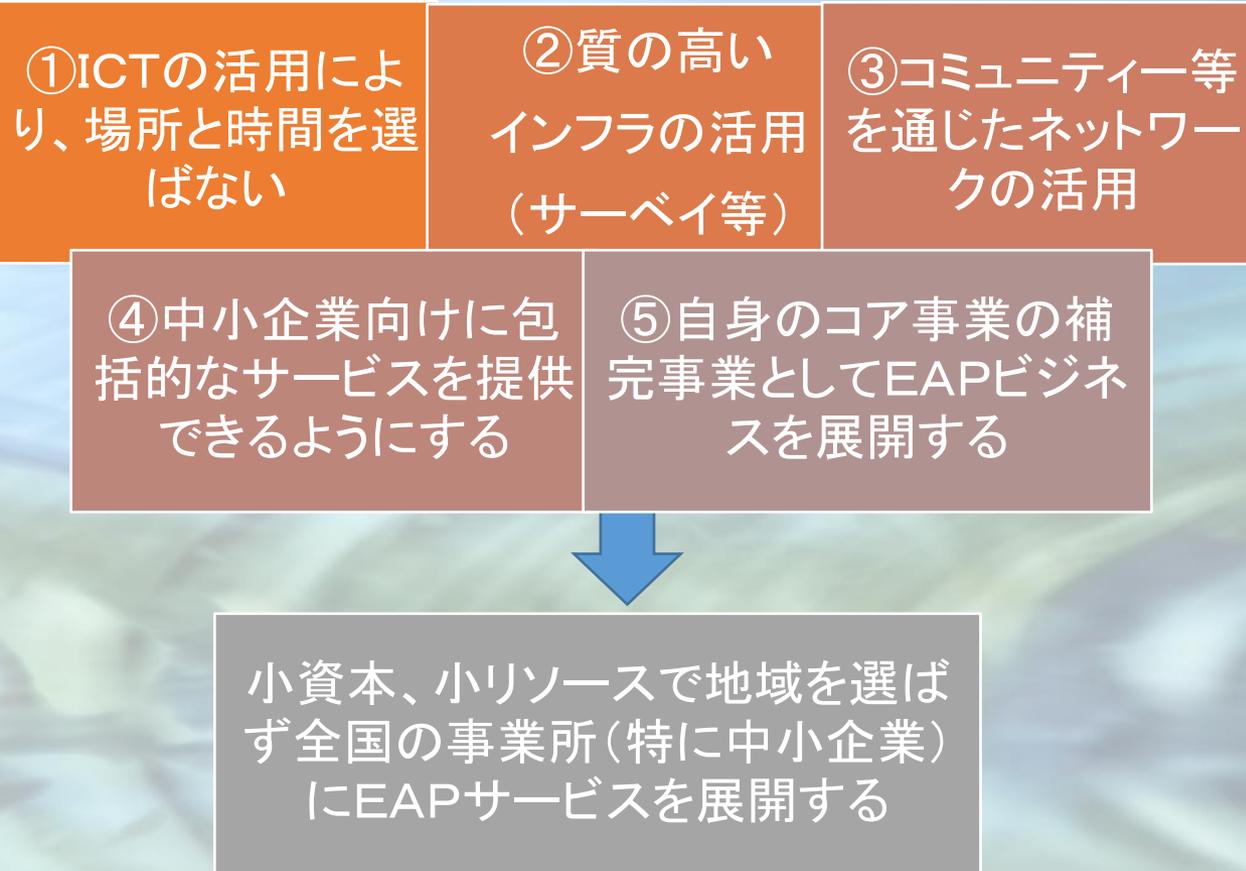


これからのEAPに必要とされるもの

➤健康経営の視点とメンタルヘルスに限らない総合的なサポートが求められている

- ① 経営的視点を持った実践的なEAPの専門家
- ② メンタルヘルス以外、又は自身の専門分野以外のサービス及び専門人材・機関との連携
(医療、福祉、経営、税務、法律等)
- ③ 2次・3次予防から0次・1次予防へ
- ④ 職場環境改善、組織開発、人材開発への関わり
- ⑤ ワークライフサポートの充実
就労に影響するプライベート問題のサポート
(育児、介護、仕事と治療の両立、リモート等の就労環境)

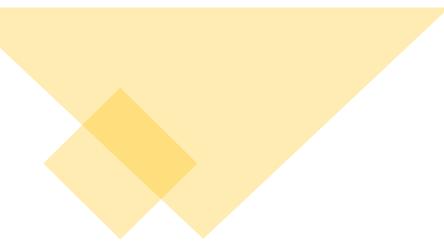
これからのEAP事業のポイント





EAPの専門家をめざすなら、
EAPエキスパート講座を受講しませんか。





講座の目的

- 中小企業が抱える組織や個人の問題解決で求められるEAPサービスが実践できる専門人材の育成
 - EAPビジネスを始められるようになる
 - 経営の視点とソーシャルビジネスとしてのEAPのスキルや思考、マインドを醸成
 - 集団分析を含めた包括的なストレスチェックの理解と効果的なコンサルティング、職場環境改善が実践できるようになる
 - コミュニティを通じてネットワークの構築と知識・スキル向上を継続的に行う
- 

講座の特徴・特典

- 実践を重視したカリキュラム
- 動画視聴、リモートによるオンライン講義で実施します。
- 受講中の質問、確認はメールで随時受け付けます。
リモートでも別途対応します。
- 独自開発のストレスチェックツールのO E M利用が可能
- 集団分析のポイント分析、統計的分析スキルの習得
- 産業医との提携が可能
- オンラインサロン等のコミュニティーへの参加
- 研修コンテンツの使用と共有
- 講座修了者で認定試験の合格者に対して一般社団法人中小企業EAP普及推進協議会認定の「E A Pエキスパート」の称号を付与します。

講座カリキュラム

章・テーマ	内容	目的・ねらい	コマ
1. EAPビジネスとは	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルスの現状と課題 ・EAPとは ・EAP機関の特徴 ・今後必要とされるEAPサービス ・これからのサービスの在り方 ・事業運営のポイント 	メンタルヘルスの現状と課題を概観し、現在のEAPビジネスの現状、EAP機関の状況を確認し、日本の社会・企業問題の現状を踏まえた求められるEAPとは何か、事業運営のポイントは何かを理解します。	1
2. 企業アプローチ ①コンサルティング	<ul style="list-style-type: none"> ・企業アプローチ ・企業の現状と問題の分析 ・コンサルティングアプローチ ・ストレスチェック制度を理解する 	EAPサービスの導入には現状認識と適切なソリューションの提案が不可欠です。そのためのコンサルティングアプローチを一連の流れに沿って理解します。そのうえで具体的な提案ができることを目指します。	2
②人事・労働問題対応	<ul style="list-style-type: none"> ・産業保健に係る人事・労務問題とは ・安全配慮義務 ・パワハラ・セクハラを理解する ・長時間労働による過重労働問題 ・職場に顕著な精神疾患の理解と対処 ・職場復帰支援 	企業の現場では人事・組織に係る様々な問題が発生します。その中でも特に産業保健に係る問題についての理解と対処方法を知ることが重要です。EAPコンサルタントとして適切な助言ができるよう事例等を通じて学習します。	3
③職場環境改善	<ul style="list-style-type: none"> ・職場環境改善 ・ポジティブメンタルヘルス ・集団分析の理解 ・事例をもとに提案から取組まで 	労働安全衛生法改正（ストレスチェック制度）でも求められている「職場環境改善」の取り組みを計画の策定からワークショップの実施までファシリテーターとして実際に対応できるようプロセスと方法について学習します。	4・5
④教育・研修	<ul style="list-style-type: none"> ・教育研修のポイントは管理監督者の意識と行動変容 ・教育研修の実施 ・ファシリテーション ・研修の効果を高めるために ・インストラクショナルデザイン 	管理監督者、従業員各層向けへの研修はEAPサービスの必須メニューです。研修の目的を踏まえ、結果につながる効果的な研修とは何かを理解し、そのポイントを習得します。	6・7

講座カリキュラム

章・テーマ	内容	目的・ねらい	コマ
3. 個人アプローチ 相談の実際 (マネジメント コンサルテーション)	<ul style="list-style-type: none"> ・カウンセリングアプローチ ・マネジメントコンサルテーション ・ソリューションフォーカスアプローチ ・ソリューションフォーカスアプローチ (別紙詳細) 	EAPサービスの柱の一つにマネジメントコンサルテーションがあげられます。マネジメントコンサルテーションの重要性と短期介入を特徴とするEAPでの有効な技法をソリューションフォーカスを通じて理解します。	8・9
4. ワークライフ サポート	<ul style="list-style-type: none"> ・社会背景 ・ワークライフサポートの効果 ・介護問題 ・ガン等の有病者の就業支援 ・公的機関等の情報・支援 ・両立支援コーディネーター 	近年、企業問題として従業員の介護離職やガン等の治療と仕事の両立問題が増加しています。中核人材の損失を防ぐためにも今後はこのような問題を抱える従業員のサポートもEAPとして重要なサービスの一つになるでしょう。EAP専門家として他の専門家や機関、企業や従業員とどうかかわっていくべきかを理解します。	10
5. EAP機関の選定と 評価	<ul style="list-style-type: none"> ・EAP機関の検討 ・EAP機関の選定 ・EAP機関の質について ・EAP機関を評価する 	EAP機関として企業に選ばれるためには、企業がそのEAP機関のサービスを導入して、成果やサービスの質に満足し、継続的にサービスを受けたいと考えるのかを常に点検していくことが重要です。本章では、EAPを運営していくうえで企業がEAP機関を選択するポイントを知り、EAP機関の経営にどのように取り入れていくのかを学習します。	11
6. 他機関とのアライア ンス	<ul style="list-style-type: none"> ・提携・連携によるサービス提供 ・提携・連携による顧客創造 	自社の機能・リソースだけでは顧客や社内ニーズに対応することは困難です。また、事業成長のためにも他機関との連携は必須です。この際、どのような機関や専門人材とどのように連携すべきか、どのようなメリットがあるのか等を理解します。	12

講座カリキュラム

章・テーマ	内容	目的・ねらい	コマ
7. EAPビジネスの事業環境分析と経営戦略	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス対策の市場規模 ・経営戦略とは ・外部環境・内部環境の事業環境を考える ・戦略を考える ・戦略に基づいたコアビジネスの構築 ・まとめ 	EAPビジネスを進めるにあたって、事業環境分析や戦略等の必要性を理解します。今後EAP事業を立ち上げる場合、または内部でEAP事業を構築する場合の参考にしていただきます。	13
その他特講	<ul style="list-style-type: none"> ・産業医の役割と活動、連携 ・ストレスチェックツールの活用実践 集団分析と統計分析 ・効果的なりも対応方法 	産業医との連携、ストレスチェックツールの具体的活用方法、効果的なりも対応の方法などを学びます。	14・15

講座期間・料金等

	EAPエキスパート養成講座
認定称号	EAPエキスパート
受講期間	3ヶ月
受講時間	15コマ 合計30時間(月1回のオンラインミーティングは除く)
学習スタイル	ビデオ講義(動画視聴)、オンラインミーティング併用
受講料	132,000円
称号認定料	20,000円
認定試験	自宅で受検

受講生募集

- 申込受付時期
2022年4月以降随時、手続き完了次第受講開始となります。
- 受講期間
3か月の受講期間（動画視聴は期間内は何度でも視聴可能）
- 会員制のコミュニティによる確認会、勉強会。
- 会員制の詳細については、受講生の方に別途ご案内します。

このような方の受講をお待ちしています

- 現在、EAPに携わっているが、もっと経営視点でEAP事業を理解したい、実践できるようになりたい
- 社内でEAPの専門家として活躍したい
- EAP事業を自身でスタートしたい。又は将来的にEAP事業の立ち上げを目指している
- 心理職、産業保健職、経営コンサル、人材開発・組織開発コンサル等を本業としているが事業の幅を広げたい
- EAPビジネスを通じたネットワークを構築したい

講師陣※

- ◆ 宮川 浩一
一般社団法人中小企業EAP普及推進協議会 代表理事
国際EAPコンサルタント（CEAP）

- ◆ 今井 鉄平
産業医 株式会社OHサポート 代表

- ◆ 小野 勝弘
一般社団法人セルフキャリアデザイン協会 代表理事
一般社団法人中小企業EAP普及推進協議会 理事
株式会社NextEAP データサイエンティスト
キャリアコンサルタント

- ◆ 長谷川 政美
特定社会保険労務士 ウイズユー社労士HR事務所 代表

※現時点で対応している講師陣ですが、他の専門家講師の参画や変更になる場合もあります。

お問い合わせ先

- ◆一般社団法人中小企業EAP普及推進協議会（ネクスティーブ）
EAPエキスパート養成講座事務局
TEL：050-1302-7622
Mail：info@eap-smes.com
URL：<https://eap-smes.com/company>
※URLの最下部の「お問い合わせ」フォームからのご連絡
いただけます。

NextEAP 企業の健康経営をサポート



Employee
Assistance
Program

NextEAP