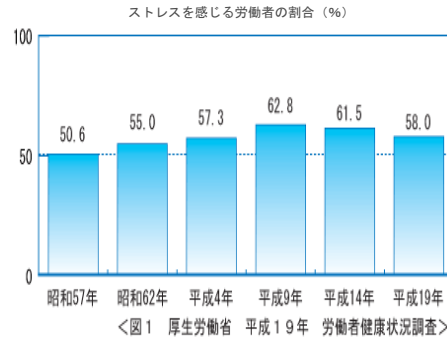


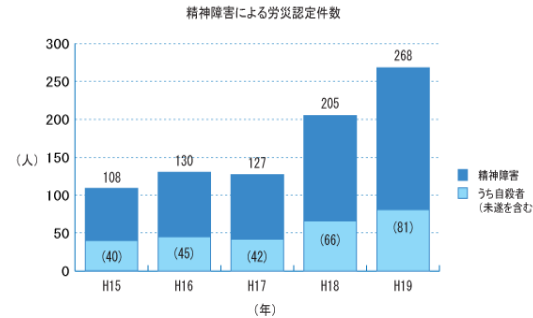
なぜ EAP ?

企業の実態：厚労省の調査から

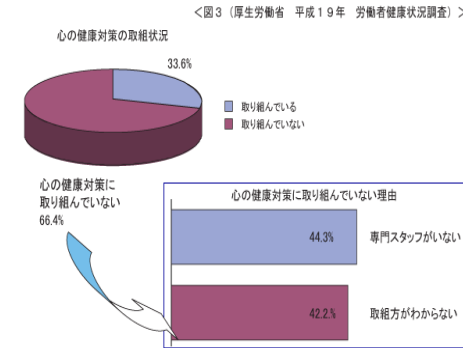
働く人の約60%の人がストレスを感じている(図1)。また、精神障害による労災認定件数は年々急増し、平成15年から19年のたった4年間で2倍以上に増えている(図2)。一方、それによる心の健康対策の取り組みを行っている企業はまだ35%にも満たない状況(図3)。そこで、厚生労働省は、メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応において、いつでも相談できる体制の整備、迅速に医療機関等に取り次げる仕組みの構築が必要かつ重要であると、事業外資源の確保と利用促進を推進している。多くの問題を抱え、組織側と従業員との狭間で苦慮する人事労務担当者の負担を軽減するためにも、メンタルヘルス対策は豊富な知識と臨床結果を蓄積した**事業外資源に業務委託**し、一刻も早く対策をとることが生産性とコストの両面からも最善の選択である。



<図1 厚生労働省 平成19年 労働者健康状況調査>



<図2 厚生労働省 平成19年度 脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況>



<図3 (厚生労働省 平成19年 労働者健康状況調査)>

背景：厚労省のメンタルヘルス推進の動き

厚生労働省は、我が国の経済、産業構造の大きな変化に伴い、労働者の仕事や職業生活に関する強い不安や悩み、ストレスを訴える割合が年々増加し、業務の質的变化などによる心身の負担の一層の増加を懸念し、2000年「事業所における労働者の心と健康づくりのための指針」を発表。国が職場におけるメンタルヘルス対策の促進について、初めて方向性を示し、事業者が行うことが望ましいとされる基本的な措置の具体的な実施方法について触れている。

1. 「心の健康づくり計画」の策定
2. 「4つのメンタルヘルスケア」の推進
 - ①セルフケア ②ラインケア ③事業場内産業保健スタッフ等によるケア ④**事業場外資源によるケア**
3. メンタルヘルスケア推進に際しての取り組み
 - ①教育研修 ②職場環境等の改善 ③労働者が自主的に相談を行いやすい体制整備

また、厚生労働省労働基準局では、職場のメンタルヘルス対策として、平成20年を初年度とする第11次労働災害防止計画においても「過重労働による健康障害防止対策を講じた上で、労働者一人ひとりの気づきを促すための教育、研修等の実施、事業場内外の相談体制の整備、職場復帰対策等を推進すること」を重点として対策を促進している。

事業外資源の活用：EAP導入メリット

1. 人事労務担当者の負担軽減
2. 不調者の「早期発見」
3. 従業員と扶養家族の健康管理と「予防」
4. 不調者への適切な対応(面談・専門機関への連携)
5. 休職、復職支援

EAPとは

Employee Assistance Program(従業員支援プログラム)の略で、企業で働く従業員とその家族のためのメンタルヘルスサービス。70年代、米国でアルコール・薬物依存者の回復プログラムとして導入されたのが始まり。米国では、現在すでに12,000社のサービス機関があり、大手企業500社の95%以上がEAPを利用している。

日本では90年代後半に外資系メーカーの日本法人で初めて導入され、大企業を中心にメンタルヘルス対策として注目されている。メンタル不調者や自殺者の急増という現状から、企業だけでなく、社会全体の問題として、政府も相談機関の促進に乗り出している。