

EAPの歴史と今後の展望

株式会社ピースマインド 荻原 国啓

EAP（従業員支援プログラム）

～アルコール依存症対策からスタートしたプログラムがどのようにしてメンタルヘルスを中心とした社内制度として発展したか～

テーマ：米国で発展した EAP(従業員支援プログラム)がアルコール対策だけのプログラムからどう発展をしたのかを米国の歴史から解説し、日本での EAP の取り組みを展望する。

1. EAP (Employee Assistance Program) とは？

1) EAP とは

EAP とは、従業員支援プログラムと訳され、従業員のストレスや悩みを解消し、仕事の生産性向上させることが主目的である。米国ではフォーチュン 500 企業の約 95%がすでに導入済み。

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ある。

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。 (EAPA)

2) EAP の考え方

- ・生産性の向上が目的（パフォーマンスモデル）

3) EAP の歴史

1920 年代 初期においてはアルコール依存症の回復において役立ってきた制度。

1940 年代 抗酒剤や断酒会、AA=アルコホーリック・アノニマスなどが効果をあげ回復者が増加。EAP は産業界でアルコール依存症の方を早期にこのような治療につなぐことでメンタルヘルスの成果をあげていった。1940 年代後半—1950 年代 第二次世界大戦中に下火

1970 年代 EAP プロバイダーの台頭

1980 年代 アメリカではリストラが開始される。レーガン政権の下、アメリカは双子の赤字

1990年代 EAPプロバイダーの拡大と淘汰
統合・総合化の動き・グローバル化の進行

4) EAPの特徴

1. 幅広い相談内容

職場の相談だけではなく、家族・個人・キャリアを含めた幅広い相談内容をカバーする。

「生産性への影響」を切り口としているのが大きな特徴。

2. 外部での相談窓口

会社内部での相談窓口と異なり、社員は守秘義務に関して安心して利用が可能である。従来型の産業保健健康管理制度のなかでメンタルヘルス関連の問題がフォローアップしづらい

大きな原因のひとつである。

■企業にとって

パフォーマンス低下の防止、
メンタルヘルスに関わる医療費が軽減できること、
事故をある程度防止できるリスクマネジメントの部分
優秀な人材の職務定着率の上昇、
企業イメージ向上
福利厚生の一つとして家族の方の相談も可能

2. 日本の産業と EAP

1) 産業界の変遷

2) 行政の産業保健・メンタルヘルスに対する動き

1988年「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」を策定

→労働者健康保持増進措置（トータル・ヘルスプロモーション・プラン＝THP）を開始

1999年 厚生労働省「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」

→事実上の労災認定基準の緩和。以降、精神疾患関連労災が急増。

2000年 厚生労働省「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を策定

3) 日本の EAP の歴史

日本の EAP の歴史は 1990 年代以降、産業界の変遷に伴って産業保健制度の課題が生じ、メンタルヘルスの問題が顕在化することによって発展している。

4) 従来の産業保健と EAP の違い

産業医制度・健保型外部委託・内部型 EAP 制度・外部型 EAP サービス