

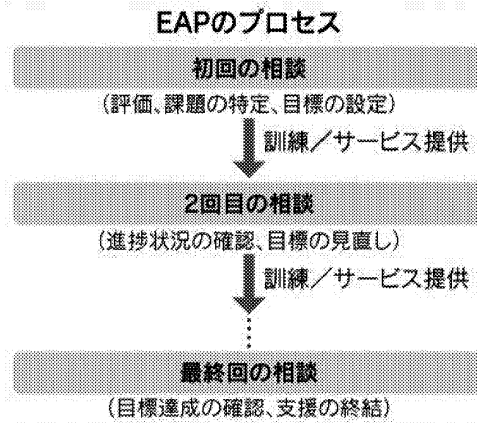
健康経営 その先へ (18)

米国企業のメンタルヘルス対策の主軸となってきたのがEAP（従業員支援プログラム）である。日本では、ストレスチェックや相談サービスを提供する事業者をEAP事業者と呼ぶことがあるが、米国とは内容に違いがある。

米国のEAPの源流は、アルコール依存症の従業員に対する支援サービスにある。そこから薬物依存、メンタルヘルス不調へと対象を広げ、法律相談、介護相談など多様な悩みや課題にも対応したサービスを提供するようになった。最近では、経済的な課題の解決を目的とする「フィナンシャル・ウェルネス・プログラム」も提供している。

EAPの中核サービスは、悩みや課題を抱えた従業員に対する相談援助である。しかし、単に相談に応じて終了という形ではない。従業員の悩みや課題に対するアセスメント（評価）に基づき、必要な支援策と目標を設定し、目標達成状況をフォローアップ（確認）しながら課題解決に向かって支援していく。

支援は複数回の電話や対面によ



心の健康、予防から増進へ

る相談対応を主体として進める。相談から次の相談の間には、従業員が取り組むべき課題を与える。たとえば、対人コミュニケーションに課題があり、ストレスが蓄積している従業員に対しては、コミュニケーション改善のための訓練プログラムを提供する。相談ではプログラムに取り組んでいるかの確認やストレスの改善をチェックする。課題に応じた幅広い支援策を提供するために、医療機関など外部の事業者と連携している。

最近、新しいメンタルヘルス対策として注目を集めているのが、「マインドフルネス」である。マインドフルネスとは、今この瞬間に向かって意識が高まっている状態を指す心理学用語である。その訓練として瞑想（めいそう）、座禅、ヨガなどを実践する。マインドフルネスはうつ病などの改善効果が実証されている。

企業がより注目しているのは、ポジティブな効果である。マインドフルネスは、生産性や創造性の向上に効果があるとされている。マインドフルネスは、経営学の分野でも注目を集めており、実証研究が進んでいる。企業は従業員に対するポジティブな効果を期待して、マインドフルネスの研修プログラムや、瞑想室の設置などを手掛けている。

日本企業のメンタルヘルス対策は、早期発見、予防、復職支援など不調者対応が主体となっている。しかし、先進国の中でも低いとされる労働生産性やモチベーションの向上は、日本企業にとって喫緊の課題である。メンタルヘルスの観点から、従業員のこうした要素に働きかける、ポジティブなメンタルヘルス対策が求められているのではないだろうか。