

弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

- 今月の内容 ●EPAとは
●EPA導入のメリット
●EPAと弁護士
●セミナー情報

EPAとは

EAPとは「Employee Assistance Program」の略であり、日本語にすると「従業員支援プログラム」と一般的に言われています。

企業が自社の従業員やその家族に対し、カウンセリングや医師による相談・診察を実施したり、その他外部機関と連携した相談や、従業員等の状況に応じたメンタルヘルス治療を受けさせたりして、従業員等個人のストレスを緩和し、ひいては、企業全体の利益を守ることを目的としています。

もともとは、主に従業員のメンタルヘルスケアのためのシステムとしてアメリカで導入されたものですが、日本でも、導入が進み、最近ではサービス内容に広がりを見せており、企業が自社の従業員に対し、より豊かなライフスタイルを提供する目的のものも現れています。

EAP(従業員支援プログラム)サービスの歴史

EAPは、もともとはアメリカで、1970年代にアメリカで企業の福利厚生として導入されました。

アメリカでは、フォーチュントップ500の実に90%の企業がEAPを導入しているといわれています。

日本では、2000年頃から「厚生労働省・労働者の心の健康の保持

増進のための指針」において、メンタルヘルス対策の推進の一環として推奨されるようになりました。

弁護士業界でも、2021年5月に弁護士EAP協会が設立され、弁護士によるEAPサービスが社会的にも注目されています。

EAP(従業員支援プログラム)の提供するサービス

EAPは、もともとはアルコールや薬物依存症の問題に対する支援から始まりましたが、**現在では、メンタルヘルス、ストレス管理、職場の人間関係、家庭問題、法律問題など、さまざまな分野に対応するように進化しています。**

EAPの主な目的は、従業員が抱える問題が業務に悪影響を及ぼさないようにサポートすることです。従業員の心理的健康や生活全般に関わる問題を解決するために、以下のような支援サービスが提供されます。

(1)メンタルヘルス・カウンセリング

ストレスや不安、うつ病などの精神的な問題を抱えている従業員に対し、専門のカウンセラーによるカウンセリングが提供されます。

これにより、従業員は心の健康を維持し、仕事に集中できるようになります。

カウンセリングは対面式だけでなく、電話やオンラインでのサポートも可能であり、従業員が手軽に利用できる環境が整えられています。

弁護士法人デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル7F
東京オフィス 東京都渋谷区渋谷3-27-11 祐真ビル本館7F
大阪オフィス 大阪市北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル7F
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SSビル7・8F
ハワイオフィス GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC
1600 Kapiolani Blvd. #610 Honolulu



この記事について
のお問い合わせは、
藤川までお気軽に
どうぞ。



(2) ストレス管理・メンタルヘルス教育

企業は、従業員が自分自身でストレスを管理できるように、ストレス管理のための教育やトレーニングを提供することもあります。

これには、リラクゼーション技術やマインドフルネス、タイムマネジメント、職場でのコミュニケーションスキルの向上などが含まれます。

(3) 家庭問題・ライフスタイル支援

家庭内の問題（育児、介護、配偶者との関係など）やライフスタイルに関する問題（金銭的な問題、健康管理、生活習慣の改善など）についても支援が行われます。

特に育児や介護を担っている従業員にとって、こうしたサポートは非常に重要です。

(4) アルコール・薬物依存症の支援

EAPの初期の目的の一つは、アルコールや薬物依存症の問題を抱える従業員に対する支援です。

依存症が業務に支障をきたさないよう、専門機関との連携やリハビリテーションプログラムへの紹介などを行います。

(5) 法律・財務のサポート

EAPは、法律的な問題や財務的な悩みに対してもサポートを提供することがあります。

例えば、従業員が家庭内の法的問題（離婚、親権問題など）や財務的な問題（借金、ローン、税金など）を抱えている場合、専門の弁護士やファイナンシャルプランナーに相談できるサービスを提供することが一般的です。

(6) 健康促進プログラム

従業員の健康を維持するために、EAPは運動プログラムや栄養指導、禁煙支援、定期的な健康チェックの実施など、健康促進に関するサポートを行うこともあります。

EAPA 2022年報告書によると、精神疾患に関するサポートおよび個人的問題・ストレスに関する相談が、それぞれ全体の30%、29%を占めています。

EAPの導入と運用

EAPを導入する企業は、外部の専門機関に委託することが一般的です。

企業はEAPの提供元（通常はカウンセリング会社や健康管理の専門

機関）と契約し、従業員に対してその利用方法を周知します。

従業員は、無料で相談サービスを利用できることが多く、機密性が守られることが保証されています。

EAPの提供者は、通常、従業員のプライバシーを重視し、相談内容は企業に報告されないため、従業員は安心して利用することができます。

企業にとっても、従業員の健康やパフォーマンスをサポートことができ、結果的に職場全体の生産性向上に繋がります。

EPA導入のメリット

会社のメリット

EAPを導入することで企業にはさまざまなメリットがあります（WOS2022報告書等を参照）。

人材の確保と定着

EAPは、日本ではまだ知名度が高いとは言えません。

しかし、アメリカではフォーチュントップ500の90%の企業が導入しているといわれており、福利厚生制度としてとても有益な制度です。

そこで、早期にEAP制度を導入することによって、他社と差別化を図り、優秀な人材を得られやすくなります。

生産性の向上

従業員が心身ともに健康であると、業務のパフォーマンスが向上します。

ストレスや心理的な問題を抱える従業員は、その影響で注意力が散漫になったり、仕事の効率が下がることがありますが、EAPを活用して問題を早期に解決することで、業務に集中できるようになり、生産性が向上します。

離職率の低下

EAPが提供するサポートを通じて、従業員が職場での問題や私生活の問題を解決できるようになると、職場に対する満足度が向上し、結果的に離職率が低下する傾向があります。

企業は、従業員が健康で安定した状態で長期間働くことを支援することができます。



労働災害の減少

メンタルヘルスやストレスが原因となる職場でのミスや事故は、特に危険な業務に従事する従業員にとって大きな問題となります。

EAPを導入することで、従業員の心理的な問題を早期に察知し、労働災害のリスクを減らすことができます。

法的リスクの軽減

EAPは、従業員が労働問題や法的問題に直面した場合にもサポートを提供します。

これにより、企業が従業員との間で発生する可能性のある法的トラブル(不当解雇、労働契約に関する問題、ハラスメント問題など)を予防することができます。

従業員のメリット

EAPを導入すると、従業員にも以下のようなメリットがあります。

無料で弁護士等の専門家に相談出来る

EAPは福利厚生として導入しますので、通常従業員は無料で、サービスを受けることができます。

EAPのサービスに法律相談も加え、弁護士などの専門家にも無料で相談できるようにすることは、従業員にとってメリットの一つになります。

相談する専門家を探す手間が省ける

弁護士などの専門家は多数存在します。

インターネット等で情報を得られるようになってはいるものの、馴染みがない方にとって、誰に相談するのがよいのかは判断がむずかし場合もあると思います。

企業が吟味した外部の専門家と連携したうえでEAPを導入すると、従業員としては、専門家を探す手間も省くことができます。

トラブル解決につながり、安心して生活・仕事ができる業務に集中できる

企業側のメリットでも触れたとおり、EAPを導入すれば、従業員として、プライベートで抱える問題を早期に解決することが期待できます。

EAPを導入しておく、専門家に早期に相談ができるだけでなく、必要に応じて事案の処理もそのまま任せられるので、業務にも集中することができることは従業員側のメリットにもなるでしょう

会社の福利厚生なので安心して相談できる

EAPは、従業員にとっては一つの福利厚生の一環として利用できるため、安心して利用することができます。

家族の支援

EAPの一部のプログラムでは、従業員だけでなくその家族にも支援を提供している場合があります。

家族のサポートを受けることで、従業員は私生活における問題を改善しやすくなり、仕事に集中しやすくなります。

EAPと弁護士

日本におけるEAPは、企業におけるストレスチェックが義務化された2015年ごろから次第に注目されるようになりました。

とはいえ、現在も導入は大企業が中心で、主な内容はメンタルヘルス相談に限られています。

EAPにおける法律相談は普及していないといえそうです。

しかし、従業員の中には、プライベートにおいて悩みやトラブルを抱えている人もいます。

たとえば、離婚や相続、交通事故、金銭問題などを抱えている場合、心理カウンセラーなどに相談しても十分な回答は得られません。

病気や怪我ではないので、医師に相談してもやはり解決にはつながりません。

法的トラブルに対しては、法的な対応が必要であり、弁護士による法律相談が必要となります。

法的トラブルは、専門知識のない人からすると、何をどうすればよいのか全くわからないという場合がほとんどでしょう。

そのようなトラブルを抱えていると、本人としては、それが大きなストレスになり、中には四六時中その問題で頭がいっぱいになり、他のことを考えられなくなるケースもあります。

さらには、不眠になって仕事のパフォーマンスが落ち、大小問わずミスが増えたり人間関係でトラブルを起こしたりすることもあります。

このようなとき、法律の専門家である弁護士に相談することで、解

決への見通しや対応策などがわかれば、安心できるものです。

相談だけでは解決できない場合は、弁護士が本人の代理人となって法律トラブルの解決に取り組むといことも可能です(会社と利益相反する案件を除く)。

このように、従業員に法律相談サービスを提供することで、従業員が精神的に安定し、メンタルヘルス疾患にもかかりにくくなりますし、業務にも集中できるようになる、という効果が見込まれます。

したがって、法律相談によるEAPを、企業の福利厚生制度やメンタルヘルス対策の一環として導入する価値は非常に高いと言えます。



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。
役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。
今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 藤川直史
e-mail info@daylight-law.jp

セミナー情報について

詳しくはWEBを御覧ください→

<https://www.daylight-law.jp/138/>



セミナー情報

経営者のための 実践型 事業承継セミナー

参加費無料



リアル&オンライン開催!

経営者のための実践型 事業承継セミナー

第1部講師 税理士 吉岡智行

(税理士法人プレミア 代表社員)

第2部講師 弁護士 宮崎晃

(弁護士法人デイライト法律事務所 代表弁護士)

第3部講師 加藤智之

(ブルデンシャル生命保険株式会社 福岡第四支社)

このセミナーで学べること

本セミナーでは、事業承継の「入口から出口まで」を、実務経験豊富な専門家が、実例を交えながら分かりやすく解説いたします。税務調査の現場から得られた貴重な情報や、金融機関提案の落とし穴、さらには遺産分割や定款の盲点まで、見落としがちな重要ポイントを網羅。
また、家族との対話の進め方から具体的な承継プランの策定まで、実践的なソリューションをご提供いたします。

参加料 無料

日時 2025年2月21日(金) 13:00~15:30

開催場所 デイライト法律事務所 大阪オフィス
(梅田駅徒歩8分)

オンライン Zoomウェビナーにて視聴可

※オンライン視聴をご希望される方は同日時で対応します。

定員 20名(先着順となります)

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル 0120-783-645

24時間 365日 電話受付