

会員の皆様

向暑の候、会員の皆様におかれましては益々ご清栄のこととお喜び申し上げます。

先日、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正案が参議院本会議で可決・成立されました。子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化など、労働者がワークライフバランスを追求しながら働ける環境作りが一層求められます。

例えば、「男女正社員対象ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査(2022)」によると、20代では83.2%、30代では77.4%の男性が育休取得を希望しています。制度が整っていない企業では、若い世代の採用にマイナスの影響が出るでしょう。生産年齢人口の減少・高齢化率の上昇に伴う労働力の不足、国内需要の減少による経済規模の縮小、医療費の増大などの問題は、今後も日本の社会に大きな影響を与えます。優秀な人材を採用・確保したければ、育児・介護の両立をはじめとした多様な働き方の推進が欠かせません。それには、個人の視点から捉えた課題と会社が仕組みとして解決すべき課題の両側面からのアプローチが必要です。「働く人」と「組織」の課題解決策を提供する EAP の役割がさらに増していくことでしょう。

さて、令和 6 年度ニュースレター 1 号では昨年度の協会主催研修会のご報告、および令和 6 年度の総会・シンポジウムのご案内等掲載しております。協会の活動を会員の皆様にご覧いただき、ぜひ積極的なご参画をお待ちしております。

また、ニュースレターを会員の皆様からの有用な情報や投稿の機会としてお役立ていただきたく、掲載希望の情報等ございましたら事務局までご一報いただけますと幸いです。引き続きご支援ご協力を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

(文責：事務局)

【令和 5 年度第 4 回日本 EAP 協会研修会のご報告】

関西福祉科学大学 EAP 研究所・日本 EAP 協会 共催

第 17 回「こころの健康と経営戦略」フォーラム（令和 5 年度第 4 回研修会）



2024 年 2 月 28 日（水）～3 月 20 日（水）、第 17 回フォーラムがオンデマンド配信にて開催されました。

今回はメインテーマを「男性が知らない健康経営最大かつ最重要テーマ～全女性社員の就業を妨げるいくつかの健康課題と対処～」とし、生産性の低下につながる女性の健康課題について企業が何を理解し、どのように対策すればよいのかについて、政策的側面・産業医学的側面・実践的側面から示唆に富む提言をいただきました。

日本 EAP 協会事務局

〒181-8611 東京都三鷹市新川 6-20-2 杏林大学医学部衛生学公衆衛生学教室内

TEL：0422-47-5512 内線 3460

Mail：neap@ks.kyorin-u.ac.jp

今回のフォーラムでは産業保健スタッフ、人事労務担当者、EAP 関係者、社会保険労務士等、日本全国にお住いの 58 名の方々に幅広くご視聴いただきました。

「女性の健康課題と健康経営との関連について情報を得られた」等のご感想をいただき、盛況のうちに閉会いたしました。

<配信期間> 2024 年 2 月 28 日 (水) ~2024 年 3 月 20 日 (水)

<プログラム>

【基調講演】

健康経営の推進および質の高いヘルスケアサービスの社会実装の促進に向けて

演者：室 沙貴氏 (経済産業省 商務サービスグループ ヘルスケア産業課)

【教育講演】

健康経営と女性特有の疾患について

演者：川島 恵美氏 (株式会社 Keep Health 代表取締役/産業医)

【好事例紹介】

こころの健康と健康経営~JAL の取り組み~

演者：大海 尚美氏

(日本航空株式会社 人材本部 ウエルネス推進部 兼運航本部 運航乗員ウエルネス推進部部長)

(文責：関西福祉科学大学 EAP 研究所)

【令和 5 年度第 5 回日本 EAP 協会研修会 (3/12) のご報告】

EA プロフェッショナルの会

「国 (経済産業省) の新たな心身の就業継続支援システム構築による EAP へのインパクト」

「国 (経済産業省) の新たな心身の就業継続支援型システム構築による EAP へのインパクト」が 2024 年 3 月 12 日 (火) に開催されました。当協会会長である前田一寿先生 (株式会社ロブ) による先進的なテーマの研修会ということもあり、オンラインと対面で計 30 名以上のご参加がありました。

導入では若手の離職や女性を取り巻く環境など、人に関わる課題を整理され、健康で働くことに付加価値を生むことの重要性を述べられました。次に企業は健康経営から人的資源を重視した取り組みにシフトしており、組織の成長のためには人材を大切にすることが必須であるとお話がありました。こうしたトレンドに合わせて国も動き始めています。後半は当協会が協力している「経済産業省のヘルスケアサービス社会実装事業」について進捗状況を報告されました。この事業は心の健康分野における産業育成について検討する事業であり、サービス提供事業者の主力として EAP が注目されていると説明がありました。その内容は報告書として公開予定とのことです。

今後の本邦 EAP のあり方につながるテーマということもあり、活発な質疑応答を経て終幕しました。なお、令和 6 年度の総会シンポジウムは今回お話があった経産省の事業がテーマです。会員の皆様におかれては総会にもご参加いただけますと幸いです。

(文責：坊 隆史)



<EA プロフェッショナルの会>

国（経済産業省）の新たな心身の就業継続支援型システム構築による EAP へのインパクト

日本 EAP 協会会長 前田一寿

【当日テーマ1】

経済産業省の健康経営への新たな取り組み

（既に前号にて速報したが）2023年12月4日付け読売新聞朝刊1面にて、経済産業省を主体とする健康経営への新たな取組が紹介されている。経済産業省が従業員の心身の健康、メンタルヘルス面での対応策として、企業・組織といった需要側（クライアント）のニーズや必要とされるプログラムや施策を整理し、それに対して供給側である企業（ベンダー）がどのようなメニューや内容を持つかを示し、両者を繋ぐ「しくみ」の構築を検討している。

ここでは、メンタルヘルスの問題や対応に関わるニーズを、個人のニーズ（個別カウンセリング等）とは別途に企業・組織対応として明確に分け整理する。これはベンダー側にも提供するメニューの見直し、新たな構築もつながる。

この施策では、組織や職場に貢献する教育ははじめ様々なプログラムが組み込まれるようになっており、現況のわが国では非常に有用となるだろう。既に1000社を超える企業（ユーザー）が同サービスに関心を示していると伝えられる。同じくベンダー側では業界内の再編が進み、さらに進化したメニューの開発が行われる可能性がある。こちらも既に50社近くのベンダー企業が仮サイトに登録をしているという。同事業の事務局を務めるNTTデータ経営研究所では、2年後の正式なサービス提供時には主なベンダー（EAP関連企業）は全て参加できるよう、当協会等を通じて促していくことを企画している。クライアント側も、組織としてのメンタルヘルスの取組を産業医や産業保健スタッフだけでなく、人事や総務部門、経営企画部門も主体的に動けるようになり、従業員にも企業側にも大きなメリットを生むものと思われる。

【当日テーマ2】

年長者が気づいていない若手・中堅男性従業員（特に30代男性）の変化

これまで企業・組織で働く30代男性は、将来組織の中核となっていくことが約束された次世代として丁寧な人財育成が行われ、本人達もそのような働き方をしてきた。この時期に家庭や子供を持ち始める男性30代は就業意欲も、企業・組織や職場への帰属意識も高いものとこれまでは思われてきた。当然、そのような方も多いのだが、最近見えてきたのが、この世代で心理的安全性が他世代と比較してかなり低かったり、会社や上司

国民生活基礎調査2023より

性別・年代別心の状態

男性30代が一番ハイリスクの状況

(単位:%)

2022(令和4)年

性 年齢階級	総数	0~4点	5~9点	10~14点	15点以上	不詳
男	100.0	73.7	14.1	5.8	2.4	3.9
12~19歳	100.0	82.1	7.7	3.8	1.4	4.9
20~29	100.0	72.9	13.5	7.3	3.9	2.3
30~39	100.0	70.0	15.2	8.5	4.2	2.1
40~49	100.0	71.1	15.6	7.7	3.4	2.2
50~59	100.0	72.5	15.9	6.4	2.8	2.4
60~69	100.0	78.3	13.4	3.9	1.5	2.9
70~79	100.0	76.9	12.8	3.5	1.1	5.6
80歳以上	100.0	64.0	17.1	6.2	1.7	11.0
(再掲)65歳以上	100.0	74.0	14.0	4.2	1.3	6.5
(再掲)75歳以上	100.0	68.6	15.6	5.2	1.5	9.1

からの配慮を他世代よりも感じられていなかったり、といったことである。このことは就業意欲や帰属意識にも影響を与えている可能性が高く、50代、60代の管理職層やシニア層との世代間ギャップにつながっている可能性もある。心の状態も、他の世代と比べても一番低いのである。

その一因に、育児介護休業法が改正され、2023年4月から職員数1000人以上の企業は、男性社員の育児休業取得率を開示することが義務付けられたこともあるだろう。

これは、元々女性活躍推進の一環として、女性が円滑に就業するには家庭で男性配偶者の育児参加がなければ難しく、それを押し進めるために始められたものと考えられる。働く女性にも画期的であったが、働く男性へのインパクトも大きかったようだ。

しかし本質はそこではない。これも、このような状態に口ではいいこと言うが実際には理解できてない50代、60代男性との世代間ギャップなのである。

★30代男性職員問題の解決策は？

さらに広がりかねない若手職員と男性管理職層やベテラン層との意識の差、価値観の違いを埋めるにはどうすればよいか。年功序列や前例がないと言っておらず、管理職層に男性女性関係なく若手職員を早めに登用し、管理職層内でも世代や性別を超えた議論をすることである。彼らの持つ新たな発想や価値観を運営側に取り込んで

いくのが一番である。それが難しいなら、職場内の皆で、育児を含め今後の職場風土についてとことん話しあうことである。

それだけでなく、この打破は、まずこの職場で働き続けたいという風土を創っていくこと、単なる増員や昇給、昇進だけでなく、生活者としての支援策を含めた働きやすい環境作りである。その企画は子育て世代自らが行うのがいい。今、重要な仕事の完遂には何が必要か、余計な業務や品質を求めているのは誰なのか、それが本当に必要なのかといった本質的な部分の再検討を行うだけで、大きく変わる。これは今まで女性職員がガラスの天井を乗り越える為に言われてきたことである。女性に働きやすい環境がひいては男性も働きやすくなる。本当に能力の高い若手・中堅の従業員は男女を問わずさらに働きやすくなる、責任もあり報酬も高い重要業務が性差なく

若手・中堅層に移行されていく、これが次世代育成にもつながり、ベテラン層もうかうかできず頑張るようになるという好循環となっていく。

現役世代の就業継続支援のポイント



1. 業務の効率化や時間削減だけでなく、長くよい仕事を続けていくためのお互いの関係の作り方、自分の気持の持ち方も重要
 - 長寿企業の必須条件：内部にイノベーションを生み出す仕組み
(多様性の維持⇔均質化・同質性)
2. 自分の感情を殺し、感情を削ってしまう業務も少なくない現状
 - 業務とプライベートを分け、仕事から離れる時間を作るか
 - 自分をとことん追い詰めるのではなく、ある水準では許す姿勢
(低いレベルでの自己容認は、成長実感が得られない)
3. 社会的な不安の強さ（新型コロナ禍が原因）
 - 個々の責任や失敗ではない
 - 反省も重要だが、この場面は後ろに下がっても、快復できれば構わない（レジリエンス）

(同時期に筆者が発表した共済新報 2024年2月号を参照しています)

●●●令和6年度第25回日本EAP協会 総会/シンポジウム(令和6年度第1回研修会)●●●

日時：2024年8月3日(土) (受付開始12:30~)
年次総会 13:00~14:00
シンポジウム 14:15~16:45
情報交換会 17:00~(同会館内B1Fレストラン ペルラン)

開催方式：ハイブリッド開催(会場・オンライン)

会場：全国町村会館/第3会議室(2F)(東京都千代田区永田町1丁目11番35号)

■プログラム

時間	内容
13:00~14:00	年次総会(*非会員の方は年次総会にはご参加いただけません)
14:00~14:15	休憩
日本EAP協会 シンポジウム(令和6年度第1回研修会) メインテーマ【経済産業省 職域における心の健康関連サービス】について	
14:15~	【基調講演】「国の職域における心の健康関連サービスへの期待と展望(仮題)」 経済産業省ヘルスケア産業課課長補佐 小柳勇太 【シンポジスト】 座長 関西福祉科学大学 長見まき子(仮) 同 小柳勇太 株式会社NTTデータ経営研究所 大野 孝司 当会会員企業や本件関連企業等より参加予定 株式会社ロブ 日本EAP協会会長 前田一寿
16:45	閉会の挨拶
17:00	情報交換会(B1Fレストランペルラン)

■参加費 要事前振込

- ・会員(会場・オンライン共通):2,000円
- ・非会員(会場・オンライン共通):4,000円
- ・情報交換会(会場):5,500円

*情報交換会に参加する場合は、参加費+情報交換会5,500円の合計金額をお支払いください。

■申込方法

①申込フォーム(以下URL)からのオンライン登録、②指定口座への事前振込、をお願いいたします。
①と②の両方の手続きをもって参加登録完了となります。どちらか一方の手続きだけでは完了とはなりません。

- ・申込フォーム → <https://forms.gle/vgp1RDMwntQz86PW7>
- ・振込先 → ゆうちょ銀行018(ゼロイチハチ)支店 普通口座:8556286
(郵便局からの送金:記号:10130 番号:85562861)
「ニホンイーエーピーキョウカイ」

■参加登録締切 7/31(水)

(注)会場、オンラインのどちらの参加の場合も、必ず7/31までにオンライン登録と指定口座への事前振込をお済ませください。

■申込後

- ・①オンライン登録、②参加費の振込の両方が確認できた方には、1週間をめぐりに事務局から参加登録完了のメールを配信いたします。
- ・会場参加の方へ:当日、会場にて参加証(領収証)、資料をお渡しいたします。
- ・オンライン参加の方へ:前日までに視聴URL、資料、参加証(領収証)をメールにてお送りいたします。

●●●調査研究事業の支援について●●●

日本 EAP 協会ではわが国における EAP のさらなる発展のため、令和 4 年度より若手研究者や実務者を対象に調査研究事業の支援を行なっています（予算 25 万円）。応募は随時受付けておりますので、以下の要領に沿ってお申込み下さい。

日本 EAP 協会調査研究費申請について（令和 4 年 7 月 30 日 制定）

日本 EAP 協会は、わが国における EAP のさらなる発展を意図して、会員である若手の研究者や実務者を対象として、彼(女)らが行う調査研究事業の支援を行う。

年間助成金総額 250,000 円（1 件 50,000 円）

申請書の形式・書式については自由とするが、用紙は A4 タテ(左右が長辺、上下は短辺)とし、日本語で横書き、ワードによる作成を原則、文字サイズは 10.5 以上、全体を 4 ページ以内とすること。また、以下の 1. および 2. に書かれている項目については必ず記載すること。

1. 申請者の氏名、生年月日（西暦）、所属機関の名称、所属機関の住所(〒も)および連絡方法（電話、ファックス、メールアドレス等）、自宅住所および自宅への連絡方法、義務教育終了後の学歴および職歴(非常勤勤務等含む)、日本 EAP 協会会員歴について必要十分な情報を簡明に記載すること。
2. 研究課題、研究計画、研究経費、研究チームの概要、および研究成果の有用性について簡明に記載すること。なお、その他として追加的記載を加えることは、所定のページ数を超えない限り、差し支えない。
3. 申請先：日本 EAP 協会事務局（杏林大学医学部衛生学公衆衛生学教室内、HP 参照）
審査は当分の間、日本 EAP 協会の役員会において行われる。

* 調査研究費の助成を受けた方には、次年度総会において成果報告をしていただきます。

●●●会員の皆様へお願い●●●

当協会ではセミナーのご案内等について、メールでの連絡を多く活用させていただいております。しかし、メールをお送りしても届かないケースが増えております。また、郵送の際にも同じケースが増えております。連絡先が変更になった場合は、必ず事務局までお知らせいただけますよう、何卒よろしくごお願い申し上げます（「会員情報変更届」は日本 EAP 協会ホームページ「入会案内」<http://eapaj.umin.ac.jp/info.html> より入手可となっております）。