

【外国人社員への EAP(従業員支援プログラム)の活用事例】

外国人社員を抱える企業にとって、就労者の個々の適応過程の把握、多言語かつ「プライベート」への介入には限界があります。また異文化適応には、経時的な変化があることから、どの時点でどのような支援が可能か、タイムリーで適切な対処方策の立案が求められます。

とりわけ、外国人社員に心身の不調が窺われる場合には、医療機関への連携が必要となることも多く注意が必要です。異文化背景や言葉の壁から医療への敷居が高く、受診につながらないこともあります。こうした状態は、従業員の心身状態のみならず、企業リスクにもつながることから、産業医や産業保健スタッフとの連携をはじめ、十分な事前施策が大切です。

EAP の導入は、メンタルヘルスのリスクヘッジとして、早期介入による支援、定期的なカウンセリングによる心身の健康状態のモニター、従業員のソーシャル・スキルの向上、ソーシャル・サポートの構築といった、あらゆる支援を実現します。ここで EAP の活用事例を紹介します。

※当社への相談内容を基に、プライバシーを配慮して修正を加えてまとめています。

<事例 1> 来日による環境変化⇒うつ症状⇒行動活性化

状況

約 1 年前に海外から赴任した外国人社員は、異国での生活は初めてであり、同僚以外に親しい人も出来ず孤立しがちであった。学生時代から気分の波があり、もともと内向的な性格であったが、1 カ月前から特に気持ちが落ち込むようになり、朝起きられなくなり、週末も家に閉じこもることが増えていた。1 週間会社を無断欠勤したことから、会社の勧めで EAP サービスの利用に至った。薬は飲みたくないと言っていた。

対応

当社カウンセラーがカウンセリングを実施。気分の波は以前から若干あったが、来日に伴う環境の変化により悪化。自分からリソースを築く力が充分ではなく、ソーシャル・サポートも不十分で、うつ傾向が進んだ模様であることを把握。カウンセリングを通じて行動活性化に取り組み、同僚や知人など既存のソーシャル・ネットワークの強化、ジムに入会し定期的な運動の再開、規則正しい生活リズムの構築を実施。次第に不眠傾向も改善し、合わせてうつ症状も軽減した。

<事例 2> 異文化的相違による受診困難⇒心身不調の悪化⇒受診および休復職支援

状況

学生時代に日本へ留学し、その後日本で就職をした外国人社員。心身不調により勤怠への影響が生じているため、企業担当者から早急の医療機関受診を勧めるも拒んでいた。カウンセリングを通じて、医療機関への受診を促進してほしいと要望を受けた。

対応

当社カウンセラーが当該社員へ連絡をし、カウンセリングを実施。医療に対する考え方の異文化的相違から、当該社員が「医療機関受診の敷居の高さ」を感じていることを確認。希死念慮のリスクが伴うことから、受診の必要性への理解をもとめるため、母国語によるカウンセリングを早急に実施した。その結果、母国語での対応が可能な医療機関での受診に至り、休職療養に至った。休職中は、カウンセラーから定期的なフォローを実施し、健康状態が回復。その後カウンセリングを再開し、復職に向けた準備を行い、無事に復職を果たした。

このように、外国人社員への対策として、日本人社員同様に相談がいつでも受けられる体制を構築することはもちろんのこと、外国人社員特有ともいえる異文化への抵抗、母国語でのサポートを受けられるリソース確保、さらには、プロアクティブな支援として、定期的なカウンセリングによるモニタリングが望まれます。