

EAP(従業員支援プログラム)の活用で、相談者の課題解決支援をした事例をご紹介します。

外資系企業の社員の多くの悩みとされた、「プライベート」への介入、また、日系企業と異なる風土のベースとなる異文化への適応には、企業が手を差し伸べられる限界がありますが、プライベートの出来事から生じる心身状態は、従業員自身のリスクのみならず、業務のパフォーマンスにも影響する可能性があります。安全配慮の視点で企業リスクを回避するためにも、十分な事前施策が重要です。

EAPでは、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、従業員への個別カウンセリング、研修を通じ、各従業員のスキル向上を図る、といった企業でカバーすることが難しいプライベートの課題支援が可能です。

EAPの活用で、相談者の課題解決支援をした事例をご紹介します。

※実際に当社でお受けした相談内容を基にプライバシーに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**相談者の背景**

外資系企業に勤める外国人従業員。

約1年前に来日した。異国での生活は初めてで、同僚以外に親しい人も出来ず孤立しがちであった。

状況

周囲が上司とコミュニケーションを積極的に取っている中で疎外感を感じ、元々の内向的な性格もあり、1カ月前から気分の落ち込みを感じるようになった。さらに、朝起きられなくなり、週末も家にひきこもることが増え、1週間会社を無断欠勤したことをきっかけに、会社の勧めでEAPサービス利用を勧められ、相談に至った。

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あり、うつ傾向が進んでいる事を確認。カウンセリングを通してセルフケアの獲得に取り組んだ。具体的には、行動活性化、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提案。次第に不眠傾向も改善し、合わせてうつ症状も軽減し、カウンセリングが終結した。

<事例 2>異文化的相違による部下との軋轢⇒マネジメント支援**相談者の背景**

外資系企業に勤める外国人管理職。

日本人の年上部下との軋轢に悩んでいた。

状況

管理職経験が長く、これまでも年上部下を持ったことはあるが、今回のように部下との関係が悪化するのは初めてだった。部下のパフォーマンスも低下しつつある中で、部下に対する指導方法・関係修復に悩んでおり、相談に至った。

対応

当社カウンセラーが管理職向けのコンサルティングを実施。マネジメントおよび上司・部下の関係に関する考え方の異文化的相違から、部下との間に軋轢が生じていることを確認。自身のマネジメントスタイルへの気づきを促し、自国と日本の商習慣の違い、傾聴・共感の有効性、そして、アサーション(Iメッセージ)の理解といったマネジメントスキル向上を目標として相談を継続。次第に部下との会話やパフォーマンスに変化が見られ、マネジメントに対するポジティブなフィードバックが増加した。その結果、部下との関係も修復し、カウンセリングが終結した。