

人事・産業保健ご担当者様へ

どんなEAP・フォロー体制が向いている？ 3つの質問でわかる簡易診断

質問に「はい」「いいえ」で答えながら進むだけで、
貴社に合いそうな支援の形が見えてきます。

この診断の使い方

次のページのQ1から始めて、「はい」「いいえ」に沿って進んでください。たどり着いたタイプの説明をご覧くださいと、貴社に合った支援の組み立て方のヒントになります。どのタイプも組み合わせ・調整が可能ですので、あくまで最初の目安としてご活用ください。

診断チャート

Q1から順に進んでください。「はい」「いいえ」の先に、次の質問またはタイプが書かれています。

Q1 従業員から直接、悩みの相談を受けることが月に数件以上ありますか？

はい → Q2へ

いいえ → Q3へ



Q2 その相談は「今すぐ話を聞いてほしい」など、緊急性が高いものが多いですか？

はい → タイプA

いいえ → タイプB



Q3 休職中、または休職を検討している社員はいますか？

はい → タイプC

いいえ → タイプD

この診断について

実際の運用では、複数のタイプを組み合わせたり、時期によって重点を変えたりすることも珍しくありません。まずは今の状況に近いタイプから、無理のない形で検討してみてください。

4つのタイプ

A オンコール相談窓口タイプ

緊急性の高い相談が多い組織向け

「今すぐ話を聞いてほしい」という相談が一定数ある組織向けです。依頼があった際にすぐ対応できる相談窓口を軸に、緊急時（希死念慮など）のエスカレーションフローもあわせて整備します。常時の窓口を置かなくても、必要な時にすぐ動ける体制を作ることを重視します。

B 定期面談・伴走支援タイプ

相談は多いが緊急性は高くない組織向け

人間関係やキャリアの悩みなど、緊急性は高くないもののコンスタントに相談がある組織向けです。定期的な面談枠を軸に、じっくり伴走する形の支援を組み立てます。人事・産業保健スタッフとの定期的な情報共有もあわせて行います。

C 休職・復職支援集中タイプ

休職者対応が中心の組織向け

休職中、または休職を検討している社員への対応が中心の組織向けです。休職者への面談から復職判定のサポート、復職後の継続フォローまで一貫して対応します。復職前の慣らし勤務やストレス管理スキル研修もあわせてご検討いただけます。

D 研修・予防コンサルタイプ

今は相談件数が少ない組織向け

今のところ相談件数はそれほど多くないものの、これから体制を整えていきたい組織向けです。管理職・従業員向けの研修（ラインケア、ハラスメント予防、セルフケアなど）や、人事・産業保健スタッフ向けのコンサルテーションを軸に、予防を重視した形で進めます。

この資料の提供者について

精神科医療の現場と、企業内でのカウンセリング・EAPの両方を経験してきた臨床心理士が対応します。ご希望があれば、貴社の拠点に直接お伺いし、1日かけてまとまった面談を行うことも可能です。

どのタイプに近いか、一緒に整理しませんか？

複数のタイプが当てはまる場合も多くあります。貴社の状況をお聞きした上で、最適な組み合わせをご提案します。