

Adecco

EAP

Employee Assistance Program

従業員支援プログラム

訪問カウンセリングのご案内

アデコ株式会社

コンサルティング事業本部 EAPソリューション部





concept

人が輝く職場を創る。

Create a workplace where people shine

それは「人がいきいきと働くことができる」職場です

お互いに認め合い、協働し、健康的に過ごしながら、高いパフォーマンスを創造する。

そのような職場を、どうすれば実現できるのか。

私たちアデコは、35年にわたる人財ビジネスの課題解決を通して、探求し続けてきました。

その経験を活かしたEAPコンサルティングを通じ、人が輝く職場づくりをサポートいたします。

アデコの訪問カウンセリングとは

個人が抱える問題を、専門のカウンセラーがメンタルヘルスとキャリアの両輪からサポートし、自ら問題解決できるようになることを重視しています。



自立的問題解決

スキルの取得

CEAP、臨床心理士、公認心理師、産業カウンセラーなど
心理専門資格を保有する、経験豊富な専門カウンセラーがサポートいたします。

訪問カウンセリングの概要

●相談スタイル

対面形式

お客様のもとにお伺いし、対面して相談者と相談を行います。

オンライン形式

オンライン会議ツールを活用し、遠隔で相談者と相談を行います。

●相談時間・頻度

1回4時間から承ります。

目的によって、推奨する1名あたりの実施時間と実施頻度は変わります。
定期的な継続利用を推奨いたしますが、スポットでのご利用も可能です。

カウンセリング時間・頻度（例）

状況確認・経過観察をする場合

1名当たり20～30分 1回/月

思考や行動の変容を目指す場合

1名当たり50～80分 1回/2～3週



●相談対象

役員や人事総務担当者、管理監督者、一般職等全ての従業員

カウンセリングの活用例

■ 職場環境

異動者、昇進者、中途入社者への環境変化に伴うフォローアップ
新入社員の離脱防止のための傾向分析

■ ハラスメント

ハラスメント行為者の行動改善
ハラスメント被害者に対するケア

■ 人間関係

対応に難しさを感じる部下への対応方法について
職場になじめない若手社員のケア

■ メンタルヘルス

メンタルヘルス不調者のケア&その上司のサポート
メンタルヘルス不調で休職していた方の職場復帰後フォローアップ

■ キャリア

自己実現に向けたキャリアビジョンの明確化
セカンドキャリアに向けての準備

■ その他

ストレスチェック実施後の職場ヒアリング、補助面談
研修の学習効果定着に向けたフォローアップ

※これらは、あくまで活用方法の一例です。お客様のご要望に合わせ、ここにはない活用方法をご提案することもできます。



カウンセリングプロセス（継続カウンセリングの場合）

※単回カウンセリングでは、状態確認や経過観察にとどまり、行動変容は難しいとご理解ください。

3か月～1年程度

関係構築・伴走



継続カウンセリングの利用例（キャリアに関する悩み）

相談者

40代男性 勤続20年目 中間管理職 3か月前に子供を授かる

主 訴

会社の中で中堅として活躍しているが、このままで大丈夫だろうかと将来不安、キャリアを見つめなおしたい

目 標

キャリアビジョンの明確化、心から納得できるキャリアを選択すること

3
か
月
後

初回

- ・関係性の構築
- ・体調確認
- ・現在の仕事状況確認
- ・今後の方向性の確認
- ・目標設定

「安心できる」
「相談してみようかな」
「これが自分の問題だったのか」
「話してスッキリした」

2回目

- ・前回の内容の振り返り
- ・キャリアの棚卸
- ・強み、弱みを整理する
- ・やりたいこと、やるべきこと、やれることを整理

「そうそう、自分にはこれ
ができた」
「ここが自分の課題か」
「理想と現実を区別して
整理できてきた」

3回目

- ・キャリアの棚卸の続き
- ・自己理解を通じて、自分の価値観を認識
- ・キャリアの方向性について検討

「自分はこれを大切に
したかったのか」
「こうして言葉にすると、
より鮮明に意識できる」

4回目

- ・キャリア方向性を選択
- ・方向性に沿った課題とアクション策定する
- ・行動計画の立案

「目標像が具体化されて
きて、次に何をすべきか
考えやすくなった」
「なんだかやる気がわい
てきた」

5回目

- ・アクションを実施しての振り返り
- ・行動計画の制度を上げる

「やってみての反省点を
相談できて助かった」
「より明確な行動計画が
できたので、これから一
人でもやっていけるかも」

結 果

具体的なキャリアビジョンを描写でき、今の仕事に納得、昇格を目指していきいきと働けるようになった



継続カウンセリングの利用例（業務負荷による体調不良）

相談者

20代女性 入社3年目

主 訴

仕事が忙しくなってきた、心身の調子がすぐれない。相談が苦手一人で抱え込んでしまう。

目 標

心身の辛さを解消し、前向きに仕事に取り組む

3
か
月
後

初回

- ・関係性の構築
- ・体調確認
- ・現在の仕事状況確認
- ・今後の方向性の確認
- ・目標設定

「安心できる」
「相談してみようかな」
「話してスッキリした」
「体調について相談できて少しホッとした」

2回目

- ・前回の内容の振り返り
- ・ストレスに関する心理教育
- ・セルフケア方法について検討

「ストレスと体調に関する理解が深まった」
「自分で自分をケアできる方法を知れてよかった」

3回目

- ・ストレス負荷がかかった時の思考・行動のパターンを整理
- ・柔軟な思考・行動パターンの検討

「自分の考え方や対処行動の癖を客観視することができた」
「楽な考え方や、新しい対処パターンを学べた」

4回目

- ・仕事の進め方について確認、検討
- ・相談行動の重要性と相談することのメリット・デメリットを検討

「仕事の進め方を改めて見直すことができた」
「一人で抱えるよりも、今後は誰かに相談してみようと思う」

5回目

- ・セルフケア、仕事の進め方について振り返り
- ・振り返りから今後のアクションを設定

「仕事でに相談したら皆親身になってくれた」
「体調は以前よりはよくなり、気持ちも前を向き始めている」

結 果

ストレス対処方法を習得したこと、周囲に相談できるようになったことで、業務負荷も軽減し前向きに仕事に取り組めるようになった。

継続カウンセリングの利用例（職場復職後の定着支援）

相談者

30代男性 入社10年目

主 訴

メンタルヘルス不調で休職していたが先月復帰。再度体調を崩さないようにしたい。

目 標

職場定着を支援し、体調を崩さず安定して業務に取り組むこと

6
か
月
後

初回

- ・関係性の構築
- ・体調確認
- ・現在の仕事状況確認
- ・今後の方向性の確認
- ・目標設定

「安心できる」
「相談してみようかな」
「話してすっきりした」
「体調について相談できて少しホッとした」

2回目

- ・体調回復の流れについての知識を習得。
- ・メンタルヘルス不調に関する心理教育
- ・生活リズムについて確認。

「改めて生活リズムは大事だと思った」
「焦りがあったことに気づけた」

3回目

- ・休職経緯の振り返り
- ・不調のサインについて確認
- ・生活リズムについて確認。

「休職までの状況を整理できて多くの気づきがあった」
「自分が不調に陥る際のサインが分かった」

4回目

- ・思考の癖を確認し陥りやすい悪循環を認識する。
- ・悪循環に陥った際の対処方法を検討する

「悪循環にはまり込みやすい思考の癖に気づけた」
「悪循環を断ち切るポイントを知ることができた」

5回目

- ・再度不調にならない為のポイントを整理
- ・セルフケア、相談行動などストレス対処方法を再整理

「不調にならない為に気を付けることが整理できた」
「ストレスへの対処の理解が深まった」

結 果

自分自身が何にストレスを感じ、どのような反応が出るのかを理解し、早期にセルフケアすることが可能となり安定就業につながった。

単回カウンセリングの利用例

テーマ

ストレスチェック後の職場ヒアリング

ソリューション

ストレスチェック集団分析から、健康リスク値の高い事業場をリストアップ、優先順位付け。
優先度の高い事業場を2つ選定、
心理職による全従業員へのヒアリングを実施。

- 第三者としての立場及び専門家の高いヒアリング技術を活用し、報告可能な範囲を確認しつつ、当事者である従業員から本音に近い意見収集。
- 各従業員の状態を専門職が見極め、対応上の緊急性が高い人、低い人を判断。どこから対応すべきかを助言。
- ヒアリング結果から、組織で生じている問題を特定、必要な対応を文書にて報告（文書作成は別料金）。

課題

ストレスチェック集団分析により、ある職場のリスクが高いことはわかるものの、対応はできていなかった

課題

事業場の上司に任せきりになっていた結果、
毎年健康リスク値が高い状況が継続

成果

優先的に対応すべき従業員がわかると共に、
組織上の問題点が具体的に

成果

職場の上司もどう対応すべきかわからず、丸投げ状態に
困惑していたことが判明、ラインケアの助言を実施

単回カウンセリングの利用例

トピック

新卒入社3年目まで職場状況確認ヒヤリング

ソリューション

若手社員の離職防止やエンゲージメント向上を目的に、職場への適応状況、業務負荷や人間関係の状況、健康状況の確認を実施。

- 第三者としての立場及び専門家の高いヒアリング技術を活用し、報告可能な範囲を確認しつつ、当事者である従業員から本音に近い意見収集。
- 各従業員の状態を専門職が見極め、対応上の緊急性が高い人、低い人を判断。どこから対応すべきかを助言。
- ヒアリング結果から、生じている問題を特定、必要な対応を文書にて報告。(文書作成は別料金)

課題

若手の離職が増えつつある。
上司に相談せずに突然辞めるという人が出てきている。

課題

若手社員の状況が明確につかめていない。
上司との面談だと本音を言わない。

成果

若手社員の悩みや困りごとが把握できるようになった。

成果

若手ならではの不安に対してケアができていなかったことが分かり、具体的な対処方法が見えてきた。

単回カウンセリングの利用例

トピック

メンタルヘルスが心配な従業員の体調確認

ソリューション

仕事の負荷が増している、感情的になることが増えてきた、勤怠が不安定になっている等、メンタルヘルスが心配な従業員の体調確認を実施。

- 第三者としての立場及び専門家の高いヒアリング技術を活用し、報告可能な範囲を確認しつつ、当事者である従業員から本音に近い意見収集。
- 各従業員の状態を専門職が見極め、対応上の緊急性が高い人、低い人を判断。どこから対応すべきかを助言。
- ヒアリング結果から、組織で生じている問題を特定、必要な対応を文書にて報告（文書作成は別料金）。

課題

メンタル不調者を早期に対処できず、
休職に至ってしまうケースが散見される。

課題

メンタルヘルスに関する知見が無く、
面談しても対処が必要なのか判断がつかない

成果

専門家による体調確認で対処が必要な方が
早期に医療機関に繋がる等対処できるようになった。

成果

不調者も自身の体調がどこまで深刻なのか分からない
状況で、限界になるまで頑張っていた。

全体の流れ

STEP 1

事前打合わせ

- 人事・ご担当者様と実施内容や目標などを決定
- 実施方法（訪問・WEB）と日程の調整
- 対象者の状況について事前確認

STEP 2

カウンセリング実施

- カウンセラーによるカウンセリング（時間応相談）
- 対象者の状況に応じたプログラムをカウンセリングを通して実施
 - （例） 心理アセスメント
 - 心理教育
 - 思考・感情のコントロール
 - キャリアカウンセリング 等

STEP 3

結果報告

- 対象者からアンケートを収集
- ご担当者様に口頭による結果報告を行います

※カウンセラーはカウンセリング内容に対して守秘義務が発生します。貴社へ情報をご報告・開示できる範囲はカウンセリング対象者の同意が得られる範囲、また命にかかわる自傷他害のリスクが想定される場合に限りです。