

EAP(従業員支援プログラム)の活用で、相談者がコーピングスキルを身に着け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>

相談者の背景

外資系企業勤務の営業系管理職。

コロナ禍の影響で、訪問・出張・人との直接的対話により進めてきた、これまでの営業スタイルが継続できなくなり、辛さを感じていた。

状況

コロナ禍で飲酒量の増加や入眠困難が生じ、仕事に関する意欲低下が顕著になり、どうしたらよいかわからず困っていた。直属の上司は海外在住の外国人で、現状の困り事を相談しても理解されないと思い、共有していなかった。勤め先の案内によりEAPの相談窓口を知り、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。初回面談においては、これまでは顧客や同僚と直接的コミュニケーションでうまくいっていたが、コロナ禍で、その手段がメールでのコミュニケーションに代わり、疲労を感じていること、プライベートと仕事の境目がなくなっている、といったストレス因、および、そのストレスを飲酒で一時的に解消(一時的な感情的な発散)のメカニズムを同定。

継続的に睡眠障害があるため、医療機関受診を前提に、ストレス要因への対処として、コミュニケーションを難しくしている自身の思考の癖にアプローチし、「対面でしか成し遂げられない」というコミュニケーションに対する思考について、対面以外のコミュニケーション方法を一緒に検討し、「代替手段においてもコミュニケーションできる」という前向きな思考に変え、実践してゆくためのプランを作成。

電話やオンライン、時折の出勤時に同僚とのコミュニケーションを増やすことで、情緒的サポートを得る事ができ、この成功体験から、これまでの思考が体感で変わり、気分が好転した。また、テレワークによるワークライフバランスの乱れを修正するため、終業時間を設定し、パソコンを閉じてプライベートでの趣味に充てる時間をつくり、仕事とプライベートのオン・オフを明確にすることで、気分転換の方法を一緒に検討した。その結果、医療機関を受診せずに、飲酒量のコントロールや睡眠が改善し、仕事に対しては、新しい生活様式に則した新たな考えを持てるようになり、心身状態が好転し、カウンセリングが終了した。

<事例2>

相談者の背景

コロナ禍の4月に入社をした新入社員。

入社早々テレワークになり、業務内容が理解できず、サポートの得方がわからず困っていたところ、心身症の症状を自覚するようになった。

状況

業務そのものへの理解不足、社内の人との接点がないという状態が続き、毎日涙がでる、耳がおかしくなる、といった心身不調が起り、勤務先の産業保健スタッフに相談。新入社員全体のメンタルヘルスケアに課題感を持っていた産業保健スタッフが、コロナ禍の4月に入社した新入社員数名を対象に、心身の現状把握とメンタルヘルスケアのために当社でのカウンセリングを計画。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。まず、テレワークによる他者とのコミュニケーションの難しさを共感し、その難しさの壁となっている「相手は忙しいのではないか」「こんなことを聞くことは恥ずかしい」等、自らコミュニケーションを拒絶していたことへの気づきを得た。思い込み似た状況から、「誰にでも最初はある。わからないことは聞いていいのだ。」という適応的なマインドセットを一緒に検討し、その上で、「誰に、いつ、どのように、声

をかけたらいいいのか。」という具体的な施策を検討・実行。

また、当社カウンセラーが相談者の勤め先と連携し、支援の施策として、相談者と新人教育をするメンターがこまめに 1on1 面談を実施した。

その結果、仕事面では業務遂行が円滑となり、プライベートにおいても、積極的に友達にコンタクトを取り、「相談したら気が楽になった」と感じるようになった。また、趣味に打ち込んで気分転換をし、そうすることで自分の気持ちはどう変化したかを考えることで、一時的な気持ちの発散ではなく、今後もストレス対処のレパートリーとして応用できる方法も検討し、カウンセリングが終結した。