

<テーマ原稿>

## EAP研究所に期待すること

平賀 光美  
Mitsumi Hiraga

株式会社ヘルスウェイブ/関西福祉科学大学EAP研究所

私は心理職として外部EAP機関で活動しており、EAP研究所には活動を始めた当初から客員研究員としてお世話になっている。近年、労働環境の変化はますます加速し、個人の生き方や価値観も多様化している。EAPの在り方も時代やニーズの変化に柔軟に対応していくことは当然求められる。しかし、目の前のことに翻弄されてしまうと専門家として適切な支援ができない。EAPとして何を大切にしていけばいいか、根本の部分がしっかりしていないと立ち行かなくなるのではないかとという危機感を抱いている。EAP研究所には、産業現場の実践に携わる人の育成プログラムを構築してきた実績があり、今後EAPに携わる心理職の育成にも貢献できるのではないかと期待している。特に期待しているのは以下の2点である。

### 1. 心理職の専門性をいかしたアセスメントや支援の質の向上

EAP研究所が構築した育成プログラムの強みは、経営、事業場、現場（個人）の各レベルに向けて、労働者のメンタルヘルスの課題への取り組みについて学ぶ枠組みが用意されていることである。例えば、企業が取り組むべき「旬」のテーマについては「こころの健康と経営戦略フォーラム」で総論として学ぶことができる。また、事業場におけるメンタルヘルス対策については「事業場内メンタルヘルス推進担当者養成講座」で体系的に学

ぶことができる。そして、職場で生じている個別のケース対応については「事例検討会」で討論され実践的に学ぶことができる。いずれも精神医学、産業保健、法律等各領域の専門家が関わっており重要なポイントが押さえられる。参加者も人事、安全衛生担当者、産業保健スタッフ等多職種であるため、参加すると各立場の役割を俯瞰して把握することができる。連携の中で心理職が役割を果たすには、心理職ならではの視点で個人や組織をアセスメントし、当事者や関係者への支援につながる力を向上させる必要があると考えている。

### 2. 職場環境改善活動等の一次予防対策の取り組みの支援の質の向上

2015年12月にストレスチェック制度が義務化されて3年目が経過し、ストレスチェック後の一次予防対策に職場や事業場での取り組み方について提案が求められることが増えている。エビデンスのある標準化された手法を理解しつつ、その事業所や職場に合った方法にカスタマイズする必要がある。その職場で働く人にとって良い取り組みになるには、問題について話し合うときの関係者の感情や、プロセスの中で出てくる変化を丁寧に取り扱うことも重要である。職場環境改善活動についても事例検討の機会があると、組織へのコンサルテーションの力が鍛えられるのではないかと考えている。

EAPでは、様々な立場の人との連携を前提としている。だからこそ、心理職としての自らの専門性を高め、その職業倫理を意識しておくことが求められるように思う。今後もEAP研究所から問題提起や新しい視点の提供がなされることを期待している。