

<テーマ原稿>

## EAP研究所に期待すること

治部 哲也

Tetsuya Jibu

関西福祉科学大学健康福祉学部/関西福祉科学大学EAP研究所

2004年（平成16年）6月に関西福祉科学大学EAP研究所が開設されてから、今年で15年が経とうとしている。「働く人々及びその家族の心身の健康に関する臨床活動及び調査研究」及び「職域管理者及び関係者に対する心身の健康に関する教育訓練及び研修」を業務として掲げてきたが、この15年間にどれだけのことが達成できたであろうか。

まず、前者については産学医連携によるEAP活動や職場復帰支援、後者については事業場内メンタルヘルス推進担当者養成や産業領域で活躍する臨床心理士養成、研修会・講習会（「こころの健康と経営戦略」フォーラム）を通して、着実に実績を重ねてきたといえる。しかし、取り組みが不十分な業務もあるように思われる。その点も踏まえて、今後のEAP研究所に期待することを挙げたい。

### 1. 調査研究活動の推進

前述の業務の一つに調査研究が含まれているが、これまで行われてきた研究は、組織としてテーマを決めて調査研究を行うといったものではなく、臨床活動を通じて蓄積されたデータを解析するにとどまっている。関西福祉科学大学EAP研究所は、日本で唯一の大学が設置主体のEAPの研究機関である。今後は、その利点を生かし、産学医で連携して組織的に調査研究に取り組むことが期待される。また、そのための予算の確保と専従研究員の配置が必要である。

### 2. 働く人々及びその家族への広報活動

2007年（平成19年）に発行されたEAP研究所紀要第1号の中で、熊谷は、外部EAPのデメリットとして「社員や管理者に認知されるまでに時間がかかること」を挙げていた。それから12年経った今、「こころの健康と経営戦略」フォーラムの盛況ぶりを見ると、管理者の外部EAPに対する認知はかなり進んだと思われる。もちろんこれにはストレスチェックの義務化も寄与しているだろう。今後は、社員及びその家族に認知されるような取り組み、広報活動にもっと力を入れる必要があるだろう。

### 3. 福祉系大学にあるEAP研究所としての役割

2009年（平成21年）に発行されたEAP研究所紀要第3号の巻頭言において、三戸センター長は次のように述べている。

「福祉系大学が有するEAP研究として、障害者の就労支援をEAP活動の一環に位置づけることが出来る点を看過してはならない。（中略）就労した障害者たちが、さまざまな問題に直面し、大きなストレスを抱え、その就労の場から去ってゆくケースは、やはりEAP活動の一部に位置づけなければならないと認識する。」

これは、障害者の法定雇用率は1.6%から1.8%に引き上げられた当時の話である。

現在の民間企業の法定雇用率は2.2%であり、2020年度末には2.3%に引き上げられる

予定である。福祉系大学のEAP研究所として、障害者の就労支援やその雇用者・管理者の支援において重要な役割を担うべき時が来たように思う。学内には、社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士、公認心理師、第一種衛生管理者、管理栄養士、理学療法士・作業療法士・言語聴覚士、特別支援学校教諭を養成する課程があり、それらの国家資格・免許を有する教員も多数在籍する。多職種が連携して支援できれば大きな力になる。また、そこで構築された支援スキームは、障害者のみならず健常者の支援にも生かされるだろう。ただし、連携のためにはコアとなるスタッフが必要である。専従研究員の配置が課題である。