

EAP実践に求められる基盤

—実践のための知識・技能の整理に関する試案—

長谷川明弘
金沢工業大学

EAPの歴史的背景

- ・ EAP(Employee Assistance Program:従業員支援プログラム)は、米国で第二次世界大戦を挟んだ時代(1940年代)に始まったとされている(島,2005)
- ・ 企業の経営者は、第二次世界大戦後に社会経済が発展するのに伴い、労働者を大量かつ長期に確保することが必要になった

EAPの支援対象

- ・ 社会問題化された事象が支援対象に含まれてサービスが拡充
 - アルコール依存症
 - 薬物依存
 - 離婚
 - 家庭内暴力(DV : Domestic Violence)

日本へのEAPの導入

- ・ 米国では、1971年にアルコール症労働衛生管理コンサルタント協会が設立
 - 1989年にEAP協会に組織名が改称
- ・ 日本へは、オイルショックから再び経済が復興しつつあった1980年代に導入開始
 - 2000年7月に日本EAP協会が発足
 - 現在に至っている

EAPサービス

- ・ 従業員の業務遂行能力をひとつの指標
 - 業務遂行能力が低下するメカニズムを明らかにする
- ・ 企業内
 - 従業員個人だけでなく、管理監督者、人事労務管理者、経営者
- ・ 企業外
 - 従業員の家族に向けて働きかける

EAPの目標

ユーザーの遂行能力向上

- ・ 従業員が個人的能力を発揮できるようになり、職場全体の遂行能力が向上することにある
 - カウンセリングは、元来、個人を対象とした活動であり、EAPの目標とは異なる

EAPの職務内容

- ・ アセスメント
- ・ 面接相談
- ・ コンサルテーション
- ・ 専門機関の紹介
- ・ 従業員・人事担当者・管理者に対する研修・教育
- ・ プログラムの効果測定など

本話題提供の目的・役割

- ・ 多種多様な学問体系、実践活動を背景とする専門職によって養われてきた知識や技能が入り交じった状態になっているEAPの実態を整理すること



コミュニティ心理学 関連授業の開講状況

- ・ 本学会WEB上に掲載されている2006年1月1日現在の47授業の情報を分類した。
- ・ **EAP(産業):5**
- ・ 学校 :8
- ・ 地域社会 :5
- ・ 包括的内容(具体的でない含む):13
- ・ シラバスなし(検出できず含む):26

上智(学部)
明治学院(院)
目白(学部、院)
金沢工業(院)

専門職の土台

- ・ **専門性の拡大と求められる常識感覚**
- 複数の専門職で協働することが大きな特徴
- ・ **業務を遂行する上での基礎能力**
- 専門能力・専門技能を吸収・統合する基盤



専門性の拡大と求められる常識感覚 EAPは複数の専門職で協働することが大きな特徴

- ・ 1人の個人としての常識人・社会人の立場を前提にしたEAP実践が立ち位置
- 専門職としての立場からの発想でない
- ・ EAPの領域そのものが企業という仕組みに組み込まれている
- 他の領域で活動する専門職よりも常識人・社会人としての常識感覚を強く意識せざるを得ない



業務を遂行する上での基礎能力 専門能力・技能を吸収・統合する基盤

- ・ 要約力、論理性、観察力、現実検討力、直感力、対話力、自己表現力(魅せる力)、倫理性、柔軟性
- ・ 新聞やネット・身近なことから社会情勢を知ること(情報集約力)
- ・ 自己認知(self consciousness)や心身の健康状態を把握した上での自己管理・運営(知識・情報・活動マネジメント力)



EAP実践に求められる基盤

様々な学問体系や実践活動が背景

- ・ 臨床心理学における知識と技能
- ・ 発達という枠組:心理学の視点
- ・ 教育・研修における知識と技能
- ・ コンサルテーションの方法と枠組
- ・ 産業組織心理学的な視点
- ・ 公衆衛生学の視点
- ・ 精神医学・精神病理学の視点
- ・ 法律学の視点
- ・ 連携機関の情報



13

臨床心理学における知識と技能

- ・ 心理査定と心理学的介入を支える理論や知識は、ユーザーのニーズに応じた柔軟な適用が望ましい
- ・ 地域活動は、EAP実践者が他職種との連携がとれる姿勢を持ちうることを望ましい
- ・ 研究・調査は、EAPのプログラム評価も求められる。
 - EAP実践の新しい活動にも繋げられる

14

発達という枠組:心理学の視点

- ・ 個人や家族というユーザーを取り巻いて理解する枠組として発達周期(ライフサイクル)の視点がある
- ・ 例えば・・・
 - Erikson,E.H.の8つの発達段階
 - Superの生活経歴の虹
 - Haleyの家族発達段階

22

教育・研修における知識と技能

- ・ 教育・研修で取り上げる内容(パッケージ)をユーザー(対象が従業員なのか管理者なのかにも左右される)によって柔軟に設定すること
 - 専門知識(心理学、臨床心理学、精神医学など)

25

コンサルテーションの方法と枠組

- ・ 従業員という個人をシステムの一部としてみる視点だけでなくEAP実践者も企業を取り巻くシステムの一部として捉える
- ・ 個人と個人、個人と組織、組織と組織をつなぐ際の関係調整力
 - オンゴーイングアセスメント(Bertolino & O'Hanlon,2002; 宮田,2004)→動きながら考える
 - 個人コンサルテーション(Walter & Peller,2000)

28

産業組織心理学的な視点

- ・ 企業(ユーザー)の歴史的背景や文化・風土を知ること
 - 創業者の理念
 - 社風
 - 変遷
 - 従業員数
 - 組織構成(分業のあり方)

30

公衆衛生学の視点

- ・ 1次予防とは、健康教育や予防接種を通じて、明らかになっている原因や危険因子を取り除くこと
- ・ 2次予防とは、健康診断により病気・疾患の早期発見・早期治療を行うこと。
- ・ 3次予防は、病気になっていても他の疾患との合併症や後遺症を予防したり、進行させないようにすること
- ・ ゼロ次予防は、各個人が自らの健康を維持・増進するための行動を起こし継続することを指している。→ユーザーの自己管理の推進

31

精神医学・精神病理学の視点

- ・ 精神医学の知識
- ・ 病気・疾患のメカニズムの知識
 - アルコール依存
 - うつ病
 - 統合失調症
 - その他の疾患

32

法学の視点

- ・ 労働法規などの知識(労働安全衛生法、労働契約法、事業場における労働者の心の健康づくりのための指針)
- ・ 自殺対策基本法
- ・ 次世代育成支援対策推進法
- ・ 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

33

連携機関の情報

- ・ 各地域にある公的機関の情報
 - 産業保健推進センター
 - 精神保健福祉センター
- ・ 医療機関の情報
 - 病院、クリニック
 - ・ 精神科
 - ・ 心療内科

34

バランス感覚

「思い入れ」を強く持たない

- ・ **学び方**
 - 学際的な背景を押さえる
- ・ **立ち振る舞い**
 - ・ 内容とタイミングと対象(プライバシー保護と連携)
 - 個人
 - 上司や同僚
 - 企業
 - 家族
 - 関係機関



35

行動レベル

- ・ 赤塚さん
 - 具体策を提案できる専門家を目指す
- ・ 大林さん
 - 行動コンサルテーション
- ・ **行動は、コラボレーティブな実践の中での共通言語となる**
 - 専門家とユーザーの間

36

プログラム評価

- EAPプロバイダーは、効果測定を実行する
- 効果測定をユーザーへ説明することから

- 新しい(継続した)事業契約につなげることが可能となる
- 新しいサービスパッケージの開発??

37

おわりに

- EAPの領域や活動が多岐にわたっている中、共通する視点や異なる視点について整理を試みた
 - 専門職の土台
 - EAP実践に求められる基盤
 - ・ 臨床心理学、心理学、発達心理学、産業組織心理学、教育・研修、コンサルテーション、公衆衛生学、精神医学・精神病理学、法律学、連携機関



38

ご清聴ありがとうございました



98

EAP実践に求められる基盤

—実践のための知識・技能の整理に関する試案—

長谷川明弘（金沢工業大学）

はじめに

EAP(Employee Assistance Program:従業員支援プログラム)は、米国で第二次世界大戦を挟んだ時代(1940年代)に始まったとされている(島,2005)。企業の経営者は、第二次世界大戦後に社会経済が発展するのに伴い、労働者を大量かつ長期に確保することが必要になった。企業が福利厚生を充実させていく必要性が生まれ、EAPは、企業に勤務する従業員へのアルコール依存症対策から始まり、薬物依存、離婚、家庭内暴力(DV)が社会問題になるのに合わせて、支援対象に含めてサービスが拡充していった。米国では、1971年にアルコール症労働衛生管理コンサルタント協会が設立され、1989年にEAP協会に組織名が改称された。日本へは、オイルショックから再び経済が復興しつつあった1980年代に導入が始まり、2000年7月に日本EAP協会が発足し、現在に至っている。

EAPは、本来、経営者から従業員に提供されるプログラムであった。形態によって内部EAPと外部EAPに分けられる。

EAPサービスを実践する専門職(以下、EAP実践者と表記)は、従業員の業務遂行能力をひとつの指標にして、その遂行能力が低下した際に、そのメカニズムを明らかにした上で、支援対象を従業員個人だけでなく、管理監督者、人事労務管理者、経営者といった企業内に加え、従業員の家族に向けて働きかけることになる。本論では、サービス提供の対象となる従業員や企業従事者(管理責任者、経営者など)ならびに関係者(家族など)を総括してユーザーと表記している。

EAP実践者、つまりEAPに従事する専門職は、医師だけでなく、看護師、保健師、ソーシャルワーカー、臨床心理士、カウンセラーなど多職種にわたっている。

目的

本論の目的は、EAPという領域において、多種多様な学問体系、実践活動を背景とする専門職によって養われてきた知識や技能が入り交じった状態になっている実態を整理することである。なお筆者は、大学の心理学を卒業し、大学院修士課程を経て、臨床心理士として精神科病院へ3年間勤務し、主として認知症を持った高齢者とその家族を対象とした実践活動を行った後、大学院博士課程に在籍しコミュニティ領域での研究指導

を受けつつEAPプロバイダーにて臨床心理士として実践活動を行った(長谷川,2002)。その後2003年から大学で勤務を始めた(長谷川,2007)。このような経緯の中、EAP実践に求められる基盤についての試案を紹介する。

EAPの目標

EAPが目標とすることは、従業員が個人的能力を発揮するようになり、職場全体の遂行能力が向上することにある。つまりユーザーの遂行能力向上にある。一方、カウンセリングは、元来、個人を対象とした活動であり、EAPの目標とは異なる。

EAPの職務内容

アセスメント、面接相談、コンサルテーション、専門機関の紹介、従業員・人事担当者・管理者に対する研修・教育、プログラムの効果測定などがあげられる。

専門性の拡大と求められる常識感覚

EAPは、複数の専門職で協働することが大きな特徴である。EAP実践者は、ユーザーを中心に置いた連携において、責任の度合いあるいは請け負う部分が変わることを念頭におきながら実践活動をする必要がある。そこでは、専門職としての立場からの発想でなく、1人の個人としての常識人・社会人の立場を前提にしたEAP実践へと発想への変換が必要になる。その背景には、EAPの領域そのものが企業という仕組みに組み込まれているから他の領域で活動する専門職よりも常識人・社会人としての常識感覚を強く意識せざるを得ない。

業務を遂行する上での基礎能力

以下に示す基礎能力を身に付けておくことが、各学問領域における専門能力を吸収する土台となり、その後、各要素を統合する基盤になると考えられる。

要約力、論理性、観察力、現実検討力、直感力、対話力、自己表現力(魅せる力)、倫理性、柔軟性に加えて、新聞やネット・身近なことから社会情勢を知ること(情報集約力)が求められる。さらには自己認知(self consciousness)や心身の健康状態を把握した上での自己管理・運営(知識・情報・活動マネジメント力)が求められる。

EAP実践に求められる基盤

EAPが様々な学問体系や実践活動を背景とするが故に、EAPの目標を達成するには、学際的な視点が必要となる。以下に示す。

臨床心理学における知識と技能

心理査定、心理学的介入、地域活動、研究・調査があげられる。心理査定と心理学的介入を支える理論や知識は、ユーザーのニーズに応じた柔軟な適用が望ましい。地域活動において、EAP 実践者は他職種との連携がとれる姿勢を持ちうることを望ましい。研究・調査においては、EAP のプログラム評価も求められる。その後の EAP 実践の新しい活動にも繋げられる。

発達という枠組：心理学の視点

個人や家族というユーザーを取り巻いて理解する枠組として発達周期の視点がある。代表的な枠組としては以下があげられる。

- Erikson, E.H. の 8 つの発達段階
- Super の生活経歴の虹
- Haley の家族発達段階

教育・研修における知識と技能

既に述べた心理学の知識(臨床心理学を含む)と後述する精神医学の知識とも重なるが教育・研修で取り上げる内容をユーザー(対象が従業員なのか管理者なのかにも左右される)によって、柔軟に設定することが求められる。

コンサルテーションの方法と枠組

従業員という個人をシステムの一部としてみる視点だけでなく EAP 実践者も企業を取り巻くシステムの一部として捉える。また個人と組織、組織と組織をつなぐ際の関係調整力が必要となる。関係性を取り上げるひとつの枠組にオンゴーイングアセスメント(ongoing assessment)という考え方があがる。オンゴーイングアセスメントとは、絶えず進行・継続しているアセスメントと概念化されている(Bertolino & O'Hanlon, 2002 ; 宮田, 2004)。EAP 実践者とユーザーの関係性は、変化を起こすための手段にすぎない。関係性を常に念頭に置きながら行うオンゴーイングアセスメントはその形式がコンサルテーション過程そのものである。また Walter & Peller(2000)は、治療やアセスメントよりも個人コンサルテーション(personal consultation)という用語の使用を推奨している。これは、個人(ユーザー)が自らのことを 1 番知っている専門家と見なすという立場からの発想である。

産業組織心理学的な視点

企業の歴史的背景や文化・風土を知ることが第一歩である。

公衆衛生学の視点

1次予防とは、健康教育や予防接種を通じて、明らかになっている原因や危険因子を取り除いたりして疾患の発生を予防しようとする。2次予防とは、健康診断により病気・疾患の早期発見・早期治療を行うこと。3次予防は、病気になってい

も他の疾患との合併症や後遺症を予防したり、進行させないようにすることで、治療そのものやリハビリテーションがあげられます。最近、ゼロ次予防という考えが生まれ、従来のように専門家主導で疾患を予防するのではなく、各個人が自らの健康を維持・増進するための行動を起こし継続することを指している。教育・研修やコンサルテーションの際に有効な視点になると思われる。

精神医学・精神病理学の視点

アルコール依存、うつ病、統合失調症といった精神医学の知識や病気・疾患のメカニズムの知識を幅広く持ち合わせておく必要がある。

法律学の視点

労働法規などの知識(労働安全衛生法、労働契約法、事業場における労働者の心の健康づくりのための指針、)、自殺対策基本法、次世代育成支援対策推進法、心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

連携機関の情報

例えば、産業保健推進センター、精神保健福祉センターといった各地域にある公的機関の情報を知っておくことが望ましい。

おわりに

EAP の領域や活動が多岐にわたっている中、共通する視点や異なる視点について整理を試みた。

引用・参考文献

- 長谷川明弘 2002 産業臨床における電話相談の可能性, ブリーフサイコセラピー学会第12回大会, 広島・広島女子大学, プログラム・抄録集, p29.
- 長谷川明弘 大学院教育に携わって～備忘録を紐解きながら、これからの教育の方向を考える～, 2007, Hearty(金沢工業大学臨床心理センター報), 第3号, pp45-48, : 金沢工業大学臨床心理センター.
- 宮田敬一 2004 ブリーフセラピー／オンゴーイング・アセスメント／未来志向, 臨床心理学, 第4巻・第5号, 第22回臨床心理学キーワード, p681-683, 金剛出版.
- 島 悟(編) 特集 新しいこころのケア・システム: EAP, 2005, こころの臨床 a・la・carte, 第24巻1号, pp5-94, 星和書店.
- Bertolino, B. & O'Hanlon 2002 Collaborative, Competency-based Counseling and Therapy. Allyn & Bacon.
- Walter, J.L. & Peller, J.P. 2000 Recreating Brief Therapy-Preferences and Possibilities. W.W.Norton.