

日本 EAP 協会 ニュースレター

令和4年度 第1号

令和4年11月発行

編集発行：日本 EAP 協会 編集委員会・事務局

会員の皆様

晩秋の候、会員の皆様におかれましては益々ご清栄のこととお喜び申し上げます。

東京都では11月17日、都内の新型コロナの新規感染者数が増加していることなどから「第8波の入り口にさしかかっている」として、感染状況の警戒レベルが1段引き上げられました。コロナ禍からの出口が見えない昨今ではありますが、このウイルスをきっかけにテレワークという働き方がすっかり定着したのは申し上げるまでもありません。

「コロナ禍のテレワーク」（調査方法：インターネットアンケート、調査期間：2022年2月24日～3月28日、有効回答数：11,605名、調査機関：エン・ジャパン株式会社）に関するアンケート調査ではテレワークに対する「満足度は72%」であり、そのメリットを挙げてもらったところ、「通勤ストレスがない」「感染リスクの減少」のほか「人間関係のストレスがない」という点を挙げる人が40%もいることがわかりました。

テレワークについては、人間関係の希薄化、コミュニケーションの取り方の難しさという問題点を訴える人がいる一方、対人ストレスの軽減により心身への負担が減るという点にメリットを感じている人が非常に多いことが、この結果からも明らかとなっています。コロナ禍によって急速に定着したテレワークですが、その頻度やコミュニケーション方法を工夫し上手に取り入れれば、今後職場のメンタルヘルス対策に非常に有効な手段の一つになると思われれます。

さて、今号ではおもに「令和4年度日本 EAP 協会総会・シンポジウム (R4.7/30)」、および「日本 EAP 協会主催研修会 (R4.2/22, 4/27, 6/23, 8/25, 10/26)」のご報告をさせていただきます。総会では今年度より若手研究者や実務者を対象に「調査研究事業支援 (予算 25 万円)」が開始されることが決定しました。協会としても今後のわが国における EAP のさらなる発展に役立つよう支援を行ってまいります。応募は今後随時受け付けますので、ぜひ会員の皆様の調査研究にご活用ください (詳細は後ページをご覧ください)。

また、当協会では約2か月に一度、研修会を企画、開催しております。EAP の皆様の交流の場として多くの皆様にご参加いただけますようお願いいたします。

ニュースレターにつきましても会員の皆様からの有用な情報や投稿の機会としてお役立ていただきたく、掲載希望の情報等ございましたらぜひ事務局までご連絡をいただけますと幸いです。

会員の皆様には引き続きご支援ご協力を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

【令和4年度日本 EAP 協会第23回総会／シンポジウムのご報告】

令和4年7月30日(土)にオンライン (Zoom) にて「令和4年度第23回総会／シンポジウム」が開催されました。お忙しい中ご参加いただきました32名の方々には厚く御礼申し上げます。

日本 EAP 協会

(事務局) 〒181-8611 東京都三鷹市新川 6-20-2 杏林大学医学部衛生学公衆衛生学教室内

TEL : 0422-47-5512 内線 3460

Mail : neap@ks.kyorin-u.ac.jp

<総会>

令和 3 年度の活動報告および決算、令和 4 年度の活動方針・予算をメインに各役員より説明がなされ、満場一致をもって無事に終了いたしましたことを、ここにご報告させていただきます。

<シンポジウム（令和 4 年度第 3 回研修会）>

本シンポジウムでは「専門職を孤立化させないために～EA プロフェッショナルのリソースを最大化する～」というテーマを掲げ、若手、指導者・SV、経営者、大学教員の各 EAP の先生方より貴重なご意見、お話を伺いました。

企業で働く EA プロフェッショナルの多くは、少人数の職場、コロナ禍でのリモートワーク等により孤立化しやすい状況にあります。現場の実態について、若手の声や指導者・経営者における防止策・取り組みについて意見を交換することは、今後の若手育成、新規参入、自身のスキル向上をはじめ EAP の発展のために大変有意義な機会であると考えます。

当協会としても定期的に専門職同士の交流、情報共有の場を提供することの大切さを改めて実感する機会となりました。

○シンポジウムにご登壇いただきました先生方

1. 川幡ひとみ先生（株式会社総合心理教育研究所）
若手の立場で、現場で感じた孤立感について「就職活動時」「新入社員時」「現在」の 3 つの時期に分けてご意見いただきました。
2. 三浦由美子先生（MIURA マネジメントサポートオフィス）
指導者・SV の立場で、専門職の孤立化をどう防止するかについて東京公認心理師協会産業領域委員会の取り組み事例をもとにご意見をいただきました。
3. 黒崎敏男先生（株式会社オネスト）
経営者の立場で、地域性による専門職の孤立化への対応についてご意見をいただきました。
4. 坂部善久先生（株式会社フジ EAP センター）
経営者の立場で、社内外のネットワーク構築の具体例をもとに専門職の孤立化についてご意見をいただきました。
5. 指定発言：長見まき子先生（関西福祉科学大学教授、同大学 EAP 研究所長）
学生を送り出す大学教育の立場から、現場に向けてご提案をいただきました。

（文責：事務局）

【令和 3 年度第 3 回日本 EAP 協会研修会のご報告】

【EA プロフェッショナルの会 online 「今、産業援助職に求められるもの」第 2 回】

2022 年 2 月 22 日（火）、EA プロフェッショナルの会 online を開催しました。本研修会は、「今、産業援助職に求められるもの」をテーマとした連続企画の 2 回目となります。当日は「内部 EAP の支援と魅力」について、東洋学園大学の坊隆史先生（日本 EAP 協会研修委員）より話題提供を頂きました。参加者は研修委員も含め、学生、企業内外の EAP 提供者、企業等人事部門の方々等、多様な背景をもった 14 名が参加しました。



冒頭、坊先生から自己紹介も兼ねた産業現場との出会い、内部 EA プロフェッショナルとしての成長モデル、携わってきた業務の実例などをご紹介いただきました。参加者からは「自身の状況と似通っていたため、大変参考になった」「自分のキャリアイメージを広げることができた」との声が寄せられました。

続いて、内部 EAP の魅力と苦悩をテーマに、組織にダイレクトに関われることや業務上の興味深い話をクライアントから聞ける面白さ、現場は専門家同士の集まりではなく、雇用主も会社であるが故の苦勞などをお話いただきました。「なかなか知る機会のない貴重な話を聴くことができ、勉強になった」との感想が寄せられ、その後に行ったディスカッションでは、多種多様なクライアントの存在、多重関係といった切り口から活発な意見が交わされました。

最後に、内部 EAP で活躍する機会を得るために何が必要かをご自身の経験から話して下さいました。

坊先生の幅広い分野でのご活躍をもとにした話は大変興味深いものでした。メンタルヘルスの「総合職」と話していたのが印象的で、参加者も各々の経験を振り返りながら EA プロフェッショナルとして何が大切かを改めて考える時間になったように思います。

また、オンラインならではのチャットを用いた意見交換や少人数でのディスカッションもあり、双方向性のある楽しい研修会でした。実際、研修会終了後も質問が尽きず、多くの参加者が残って意見交換を行う盛況な会となりました。

今後も魅力的なテーマで研修会を行い、参加者同士が交流し、お互いの研鑽・発展につながる研修会を提供していきたいと考えております。

(文責：研修委員 清野)

【令和 4 年度第 1 回日本 EAP 協会研修会のご報告】

【EA プロフェッショナルの会 online 「今、産業援助職に求められるもの」 第 3 回】

2022 年 4 月 27 日（水）、EA プロフェッショナルの会 online を開催しました。

本研修会は、「今、産業援助職に求められるもの」をテーマとした連続企画の 3 回目となります。当日は「利益を生み出すストレスチェック～企業価値を向上させる 5 つのメソッド～」について、株式会社ロブの前田一寿先生（日本 EAP 協会副会長）より話題提供を頂きました。参加者は研修委員も含め、学生、企業内外の EAP 提供者等、多様な背景をもった 19 名であり、オンラインでなければなかなかご参加いただけない東京以外の都道府県の方々にも複数ご参加いただきました。



冒頭、前田先生から日本における EAP のポジショニングの全体像をお示しいただき、その中での組織（コンサル）系 EAP へのニーズの高まりに言及しながら、ご所属の株式会社ロブでのストレスチェックを通じた支援の実践についてご説明いただきました。

具体的には、「ストレスチェックの主体者は産業医や保健師ではなく、事業者であることを再認識する」「企業の生産性に貢献するためには 10% の高ストレス者だけでなく、90% の非高ストレス者へのアプローチを考える必要がある」「職場改善に役立てるためには、受検者が組織にどのように Give(貢献)しているかについての情報が必要である」「個別対応は生活習慣を切り口に行う」「健康経営の次の視点として人的資本経営の視点が有効である」「効果的な職場改善は社内好事例の水平展開である」「ゆるブラックへの言及が経営者の納得感を高める」など、顧客に評価されるストレスチェックのノウハウを、惜しみなく披露してくださいました。

EAPの業界では組織のノウハウがなかなか口外されないので、業界全体で研鑽し合うことが難しいと感じられることが多いですが、今回はたくさんの工夫を紹介頂きました。受講者として、日々の仕事に活かせるヒントをたくさん頂戴できたと感じています。勇気あるご講演、前田先生には心より感謝申し上げます。今後も魅力的なテーマで研修会を行い、参加者同士が交流し、お互いの研鑽・発展につながる研修会を提供していきたいと考えております。是非ご参加ください。

(文責：研修委員 坂井)

【令和4年度第2回日本EAP協会研修会のご報告】

【EAプロフェッショナルの会 online「今、産業援助職に求められるもの」第4回】

去る2022年6月23日、オンラインによる連続講座の4回目として、鈴木圭子先生(株式会社保健同人社)による基調講話と、その内容を土台とした参加者同士のディスカッションが行われました。参加者は28名でした。

鈴木先生からは、産業領域の対人援助に至ったご自身のご略歴、父性が優位な産業領域において女性視点を加えたキャリア観を交えながら、産業臨床の支援者に求められる基本姿勢についてご解説いただきました。さらに事例ワークを通して、長年のご経験で培われてきた臨床上の工夫についてご紹介いただきました。

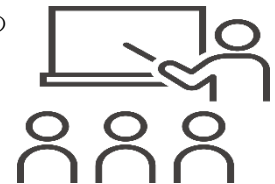
鈴木先生の経験豊富なお話によって、質疑応答も盛り上がり、最後の質問者が退席したのは、研修終了時刻を30分過ぎてのことでした。対人援助に関する工夫を語られた際、その真摯な姿勢に対して目から鱗が出る気持ちでした。自分自身が日常業務に追われる中、大先輩のお話を聴くことができ、自らの援助姿勢を問い直すきっかけとなりました。本当にありがとうございました。

(文責：研修委員 坊)

【令和4年度第4回日本EAP協会研修会のご報告】

【EAプロフェッショナルの会 online「今、産業援助職に求められるもの」第5回】

2022年8月25日(水)、第5回EAプロフェッショナルの会 online「はじめてのマネジメント・コンサルテーション」を開催しました。本研修会は、「今、産業援助職に求められるもの」をテーマとした継続研修会の1つで、SCGカウンセリングセンターの坂井一史先生に話題提供を頂きました。当日は研修委員を除く26名、学生・初学者に加え、中堅・ベテランの先生方も参加し、本テーマに関する興味・関心の多さがうかがえました。



さて、マネジメント・コンサルテーションと聞いて、皆様はどのようなものを思い浮かべるでしょうか。例えば、心理職であれば、一度は「業務に関して知り得た人の秘密を漏らしてはならない」「相談室に籠って何をしているのか分からないと言われないように!」「守秘義務を盾にして連携しないことはありえない」などと、秘密保持義務の重要性とともにコンサルテーションのあり方を学びます。しかし、その実態についてイメージが持てないまま現場に入り、情報共有のあり方を試行錯誤しながら、実践を通してその技術を身に付けていくものかもしれません。

このように、相談者支援、組織支援を円滑に進める上では連携が大事であり、管理職へのコンサルテーションを通して、問題を抱えた従業員の対応や職場環境の改善を支援していくのだと頭では理解できるものの、実

際の対応やポイントは初学者にとっては分かりにくく、また、経験者にとっては「これで良いのか（良かったのか）」と頭を悩ませるのがマネジメント・コンサルテーションではないでしょうか。

坂井先生は「内省を促す側面と、適切な行動を検討する側面のバランス」「Next action が明確になり、やれそうだと思ってもらえること」など、それまでの臨床経験を通じて獲得してこられたであろう考え方を惜しみなく披露してくださいました。『もっと色々話し合いたかった』との声があがるほど、非常に濃密な時間でした。また、オンライン開催によって全国からご参加いただけるようになり、地域性による孤立化、専門職の孤立化を防ぐ意味でも、お互いの研鑽・発展につながった研修会だと感じました。

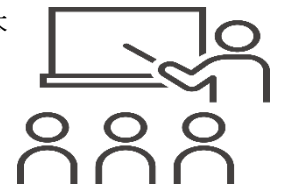
日々の仕事に活かせるヒントを頂けただけでなく、そのノウハウをご教示くださった坂井先生には改めて感謝の気持ちを述べたいと思います。

(文責：研修委員 清野)

【令和4年度第5回日本EAP協会研修会のご報告】

【EAプロフェッショナルの会 online「今、産業援助職に求められるもの」第6回】

2022年10月26日(水)にEAプロフェッショナルの会 online を開催しました。本研修会は、「今、産業援助職に求められるもの」をテーマとした連続企画の6回目となります。当日は「プロフェッショナル・ネットワーク」と題して、日頃の疑問・確認したい内容などを参加者同士で話し合いました。まず、オープニングリマークとして株式会社保健同人フロンティアの鈴木圭子先生より2022年10月に開催されたEAPA(Employee Assistance Professionals Association)年次大会のご様子を共有いただき、米国のEAPを中心とした海外EAPの動向をお話いただきました。



2年ぶりの対面開催となった本大会では、今年特有のテーマとして「ポストコロナのメンタルヘルス」「ポジティブ心理学の新解釈」「隠れた障害対応(身体障害など目に見える障害ではなく、精神障害、発達障害など)」などが掲げられていたそうです。企業ブースや授賞式の様子なども写真で紹介していただき、大会の熱気が伝わるようでした。

続けて、SCGカウンセリングセンターの坂井一史先生から2022年9月に行われた「厚生労働省のヒアリング」のご報告を頂きました。これは、公認心理師法施行後5年の見直しにあたり、①国家資格化によるメリットや公認心理師の貢献(提供価値)、期待などの観点からEAP機関が公認心理師をどのように考えているか、個別対応を主体とする組織、組織・職場改善を主体とする組織など様々な立場から意見を述べたもので、厚生労働省の担当者は真摯なご様子で意見を拝聴して下さったようです。最後に、小生からカレントトピックとして2022年の主な法改正とその内容を共有しました。

オープニングリマークの後は、研修委員も含めて8名の参加者が自己紹介を行い、レジリエンス、社会正義、D&I、女性の健康問題などの様々なキーワードをもとに意見交換を行い、「海外駐在員への相談対応の際、倫理規定等はどの国に準拠するのか？」などの現場実践に基づいた話題も出ました。また、健康経営推進に向けて、「経産省はEAPを推進のレイヤーとして位置付けているのではないのか？」など今後の展望も話し合われました。

EAP業界は、事業の重なりなどから組織を超えた情報共有が難しい面もありますが、業界全体の発展のためにはこうした研鑽し合える場があることを嬉しく思いました。魅力的な研修会ですので、ぜひ多くの方にご参加いただきたく思っています。

(文責：研修委員 清野)

●●● 調査研究事業の支援について ●●●

日本 EAP 協会ではわが国における EAP のさらなる発展のため、令和 4 年度より若手研究者や実務者を対象に調査研究事業の支援を行います（予算 25 万円）。応募は随時受付けておりますので、以下の要領に沿ってお申込み下さい。

日本 EAP 協会調査研究費申請について（令和 4 年 7 月 30 日 制定）

日本 EAP 協会は、わが国における EAP のさらなる発展を意図して、会員である若手の研究者や実務者を対象として、彼(女)らが行う調査研究事業の支援を行う。

年間助成金総額 250,000 円（1 件 50,000 円）

申請書の形式・書式については自由とするが、用紙は A4 タテ(左右が長辺、上下は短辺)とし、日本語で横書き、ワードによる作成を原則、文字サイズは 10.5 以上、全体を 4 ページ以内とすること。また、以下の 1. および 2. に書かれている項目については必ず記載すること。

1. 申請者の氏名、生年月日（西暦）、所属機関の名称、所属機関の住所(〒も)および連絡方法（電話、ファックス、メールアドレス等）、自宅住所および自宅への連絡方法、義務教育終了後の学歴および職歴(非常勤勤務等含む)、日本 EAP 協会会員歴について必要十分な情報を簡明に記載すること。
2. 研究課題、研究計画、研究経費、研究チームの概要、および研究成果の有用性について簡明に記載すること。なお、その他として追加的記載を加えることは、所定のページ数を超えない限り、差し支えない。
3. 申請先：日本 EAP 協会事務局（杏林大学医学部衛生学公衆衛生学教室内、HP 参照）
審査は当分の間、日本 EAP 協会の役員会において行われる。

* 調査研究費の助成を受けた方には、次年度総会において成果報告をしていただきます。

●●● 会員の皆様へ ●●●

当協会ではセミナーのご案内等メールでの連絡を多く活用させていただいております。しかし、メールをお送りしても届かないケースが増えております。また、郵送の際にも同じケースが増えております。連絡先が変更になった場合は、必ず事務局までお知らせいただけますよう、何卒よろしくごお願い申し上げます（「会員情報変更届」は日本 EAP 協会ホームページ「入会案内」<http://eapaj.umin.ac.jp/info.html> より入手できます）。