

修士論文（要旨）

2015年1月

中国における従業員支援プログラム（EAP）発展のための基礎的研究

指導 石川 利江 教授

心理学研究科
健康心理学専攻

213J4056

楊 威

Master's Thesis (Abstract)

January 2015

Fundamental Research for the Development of an Employee Assistance Program in China

wei Yang

213J4056

Graduate School of Psychology

Master's Program in Health Psychology

J.F.Oberlin University

Thesis Supervisor: Rie Ishikawa

目 次

序 章	1
第 1 章 従業員支援プログラム (EAP) の研究史.....	5
第 1 節 EAP とは	5
第 2 節 EAP の世界における発展状況	7
第 3 節 EAP の役割	11
第 2 章 問題提起	13
第 3 章 研究目的	17
第 4 章 中国における企業の人事担当者に対するインタビュー調査	18
第 1 節 インタビュー調査の目的	18
第 2 節 方法	18
第 3 節 結果	20
第 4 節 考察	24
第 5 章 中国人従業員に対するメンタルヘルスのアンケート調査	26
第 1 節 アンケート調査の目的	26
第 2 節 方法	26
第 3 節 結果	29
第 4 節 考察	41
第 6 章 総合考察	45
第 1 節 中国企業の EAP プログラムの特徴	45
第 2 節 中国における EAP サービスの問題点	52
第 3 節 中国 EAP の問題点を解決するための対策	55
終章 まとめと残された課題	61
第 1 節 本研究のまとめ	61
第 2 節 本研究の限界と今後の展望	63
引用文献	
謝辞	
資料	

序 章

グローバル経済の急速な発展に伴って、社会の競争が激しくなり、人々の抱えているストレスもますます増えている。20世紀にアメリカで誕生した従業員支援プログラム（EAP）は、従業員の仕事のストレスの緩和、従業員の心理的問題の改善および従業員の心身の健康と仕事のパフォーマンスの向上などの面で著しい成果をあげた。

EAP(Employee Assistance Program: 従業員支援プログラム)はメンタルヘルスの側面から従業員を支援するプログラムである。職場の複雑な人間関係や家族の問題などによるメンタルヘルス不調やうつ病を予防し、従業員や家族の心の健康をサポートするシステムである。

第1章 従業員支援プログラム（EAP）の研究史

EAPの概念により、EAPの世界諸国における発展の状況を概観する。EAPの諸外国における発展が中国にもたらしたインスパイアを分析しながら、中国におけるEAPの役割について検討した。

第2章 問題提起

現在の中国人勤労者のストレス状況について客観的な尺度を用いて明らかにした研究は少なく、どのようなEAPプログラムが必要とされているのかについての研究も少ない。さらに、職場メンタルヘルスの視点から従業員を管理することが求められ、企業は人的資源管理システムの中にEAPなどのメンタルヘルス改善のための方法について分析を試みた。

第3章 従業員支援プログラム（EAP）研究の目的

第一の目的は、人事担当責任者が従業員のメンタルヘルスの現状をどのように認識しているか、メンタルヘルス改善のための支援としてのEAPをどのように認識しているかについて把握することであった。第二の目的は、現在の中国人勤労者のメンタルヘルスの現状を信頼性の確認された客観的尺度を用いて評価することであった。

したがって中国におけるEAPの発展・対策を講じて中国の企業のEAPを推し進めるために有効な資料を提供することが本研究の主な目的であった。

第4章 中国における企業の人事担当者に対するEAP意識のインタビュー調査

現職の中国における中国企業と日系企業の人事担当責任者が従業員支援プログラム（EAP）への認知度とストレス管理の現状をどのように把握しているかについて調査を行った。人事担当責任者の従業員のメンタルヘルス改善の現状の認識およびメンタルヘルス改善介入のための支援としてのEAPへの認識について考察した。

第5章 中国人従業員に対するメンタルヘルスのアンケート調査

目的：

現在の中国人勤労者のメンタルヘルスの現状について明らかにすることを本研究の目的とした。

方法：

アンケート調査の実施日には研究担当者が日中翻訳テクニック授業の休憩時間（夕方の6時～6時15分）を利用して、日本語の尺度を使うので、日本語の翻訳業務を担当する中国人従業員に対して研究調査依頼文と調査票を配布し、調査への協力をお願いした。

結果と考察：

1) 対象者の属性について

中国人従業員を対象とするアンケート調査では、回答者 100 名のうち、男性の平均年齢は 31.58 歳、女性の平均年齢は 31.28 歳であった。性別による年齢の違いがあまりなかった。本調査 A 社の従業員の学歴は大卒 78 人、大学院卒 22 人であり、教育水準は高かった。中国では 40 年前に一人子政策を実施して以来、都市部子供の教育水準が全体的に高い傾向にあることによると考えられる。

2) 性別について

調査対象とした A 社は、調査を受けた管理職のうち、係長、課長に女性社員が含まれていたが、部長の 4 人は男性社員のみで、女性社員はいなかった。しかし、今回の調査に含まれていないが本調査 A 社の社長は女性であり、女性が高い職位になる可能性が大きいと考えられ、職位における性別による違いは日本ほどないのではないかと考えられる。

3) 年代について

本調査の年代別によるワーク・エンゲイジメントと組織サポートの得点は Matsuda(2010)らのデータよりも高かった。しかし、身体愁訴では、全体的に中国人の従業員は日本人の従業員より得点が高かった。特に中国人の男性社員は女性社員より得点が高かった。本調査の結果からは、特に男性に対するストレスマネジメントの研修やカウンセリングが必要といえる。

4) 職位について

本研究の中国人勤労者の職位別による各尺度得点の違いを検討した結果では、一般社員は管理職（係長・主任，課長，部長・次長）に比べて、ワーク・エンゲイジメントと組織サポート得点も低かった。一方、身体愁訴では管理職である課長の得点が一般社員よりかなり高かった。

課長が抱えているストレスが目立っており、今後はメンタルヘルスの問題のみでなく、健康問題にも留意することが必要といえる。したがって、従業員の EAP によるメンタルヘルスの改善をすると同時に管理職である課長が EAP メンタルヘルス支援の主な対象者となる可能性がある。

5) 中国企業 A 社における性別、年代、職位による各尺度の違いの検討

A 社における 40 代社員の役職構成は男性（部長 4 人，課長 3 人，係長・主任 1 人）であり，女性（課長 1 人，係長・主任 4 人）であった。40 代男性の役職は 40 代女性社員よりかなり高かった。性別によるメンタルヘルスに及ぼす役職の重要性が反映されたのではないかと考えられる。職場のやる気を出させるために，職位が上がることは非常に重要であると考えられる。

6) 中国企業 A 社における性別、年代、職位および各尺度間の関連性の検討

A 社では役職によって，経済的な数値に影響している可能性が考えられる。しかし，組織ではすべての社員の役職を上げることができない。組織のワーク・エンゲイジメントを向上させるためには，組織サポートの方法を改善することが大きなポイントではないかと考えられる。そこで，総合考察の EAP のあり方についてさらに述べたい。

第 6 章 総合考察

EAP は中国に導入されてまもない新しい方法である。本研究では，多くの EAP 文献レビュー，人事担当者へのインタビューと企業の従業員へのアンケート調査の実施という 3 つの観点から検討した。今回のインタビュー調査の結果では，中国における日系企業及び中国企業ともに EAP の認識は低く，どのような実施の方法があるのかがほとんど模索段階であった。そこで，多くの EAP 文献レビューを通して中国企業の EAP プログラムの特徴，中国における EAP サービスの問題点とそれを解決するための対策について総合考察を試みた。

本研究は中国企業における EAP 実施の必要性を把握するために，中国人勤労者を対象とするメンタルヘルスのアンケート調査を行った。しかし，時間と条件の制限で中国の 1 企業だけを対象とした。今後，さらに多くの企業において，調査を行っていくことが必要である。

終章

最後の終章では，本研究の結論をまとめ，残された課題を提示した。

引用文献

- Bohlander, George W. / Sherman, Arthur W. (1992). *Managing Human Resources*. South-Western Publishing Company.
- 郭朝晖 (2006). 『企業員工援助計劃 (EAP) 的應用效果及導入』 科技与管理, (3): 151-154.
- 市川佳居 (2001). 『内部 EAP について』 産業精神保健, 第 9 卷第 1 号, 6-12.
- 市川佳居 (2004). 『EAP 導入の手順と運用』 東京: かんき出版.
- 賈英 (2010). 『EAP 在中国的實施現狀及相關對策』 現代企業教育, (10): 242-243.
- 木村 栄宏 (2006). 『經營戰略としての EAP(従業員支援プログラム)』 日本國際情報学会紀要 N03, 47-57.
- 小杉正太郎 (2008). 『ストレスと健康の心理学』 Boulder: NetLibrary.
- 小杉正太郎・齋藤亮三 (2006). 『ストレスマネジメントマニュアル』 弘文堂.
- Lewis J A, Lewis M D. (1986). *Counseling Programs*. CA: Brooks/Core Publishing Company.
- 李金平・陳維政 (2005). 員工幫助計劃 (EAP) 總述及其在中国的應用. 管理現代化, (4): 42-44.
- 李雪超 (2009). NS 公司基于工作壓力的員工援助計劃 (EAP) 研究. 吉林: 吉林大學哲學社會學院.
- 劉亜林 (2009). 『EAP (員工援助計劃) 的成本、效用: 理論研究與實証分析』 北京: 首都經濟貿易大學勞働經濟學院.
- 劉春艷 (2007). 員工援助計劃在我國保險企業的應用研究. 山東: 山東大學管理學院.
- 松本桂樹・赤塚由見子 (2003). 『外部 EAP 機關の實踐報告』 産業ストレス研究, 第 10 卷第 4 号, 251-255.
- Wolff, Roberts (2005). *Helping employees avoid seasonal breakdown*. Journal of NS. Employee Benefit News. Washington: (12): 1.
- 施金龍 (2010). 『探討 EAP 在中国的發展』 <http://eap.psychcn.com>.
- 杉溪一言他編 (1995). 『産業カウンセリング入門』 日本文化科學社.
- 時勤 (2006). 『員工援助計劃 (EAP) 在中国的發展思考』 新資本, (3): 14-17.
- 孫冬梅 (2010). 國內外員工幫助計劃 (EAP) 的研究總述. 北京建築工程學院學報, (3): 55-59.
- 王雁飛 (2005). 『國外員工援助計劃相關研究述評』 心理科學進展, (2): 219-226.
- 王雁飛 (2005). 『員工幫助計劃 EAP 在我國的現狀與前景』 人才開發, 10-11.
- 趙然 (2010). 『員工幫助計劃: EAP 諮詢師手冊』 北京: 科學出版社.
- 張西超 (2003). 『員工幫助計劃 (EAP): 提高企業績效的有效途徑』 經濟界, (3): 57-59.
- 張西超 (2006). 『員工幫助計劃——中國 EAP 的理論與實踐』 中國社會科學出版社.
- 張西超・連旭 (2006). 『變革中的員工心理與壓力』 北京: 《經濟導刊》.
- 周苗苗 (2005). EAP 的中國模式研究. 北京: 中國海洋大學管理學院.
- 鄭玲玲 (2007). 員工幫助計劃在我國企業中的應用問題研究. 天津: 天津大學社會科學與外國語學院.