

在日外国人労働者の異文化適応についての調査研究(その1)
Study on intercultural adaptation of foreign workers in Japan (1)

李艶

Li Yan

山本 理沙*

Yamamoto Risa

要 旨

本研究は来日一年以上の外国人労働者の異文化適応についての調査研究である。メンタルヘルスに関する基礎的なことを考慮しながら、異文化接触によって、あるいは、多文化環境での労働や生活のなかで生じるメンタルヘルスの問題について焦点をあてて研究をし、在日外国人労働者の異文化適応によるメンタルヘルスへの影響を明かすことを目的とした。

本研究は改訂版 MMS (Mental Screening Sheet) と職場ストレス簡易調査表改変版(厚生労働省)を使用した質問紙調査(量的研究)を行った。改訂版 MMS (Mental Screening Sheet) の分析結果、6 因子の構造パターンが見られた。日本での生活や仕事への適応に関する意識は“自己抑圧性”“孤独感・疎外感”“友好的対人関係”“ストレス反応”“自己不安感”“適応力・対応力”から構成されていることが明らかとなった。職場ストレス簡易調査表改変版(厚生労働省)の結果は、全体としての傾向は、“ストレス傾向あり”の人数は全体の約7割を占めていた。「業務の量的負担」と「業務の質的負担」がより強く感じられていることが示唆された。外国人労働者は生活・職場の面で母国と異なる文化に接触—異文化接触により多くのストレスがかかることが見られた。

キーワード: 在日外国人労働者・異文化接触・異文化適応・メンタルヘルス

Keywords: Foreign workers living in Japan, Intercultural adaptation, Mental health

本論文は心理学研究分野の研究倫理を遵守し、完成したものであることをここで表示する。

* 聖泉大学の卒業生

2 在日外国人労働者の異文化適応についての調査研究(その1)

問題

現在、日本ではあらゆる業界で人手不足問題が深刻になっており、廃業・倒産する中小企業が増えている。急速に進む外国人労働者の受け入れが進んでいる。その数は2018年で127万人を超え、10年間で2.5倍以上になった。こうした中、日本では外国の人と共生をめざした様々な取り組みが始まっている。政府は、2018年6月15日、「経済財政運営と改革の基本方針2018」を閣議決定し、この中で就労を目的とした新たな在留資格を創設して、外国人労働者の受入れを拡大することを表明した。外国人労働者の受入れを2019年4月から開始し、2025年までに同制度によって50万人の外国人労働者を受け入れる予定である。このような外国人労働者受入れ制度の拡大は、政府の説明によれば、日本社会における人手不足を背景としているものとされる。外国人が来日の後、自国と違う文化に接触し・適応していく。また、外国人が日本へ来ることによって、日本人も異国の文化に接触している。外国人も含め、私たちが実際に異文化に接触した時に、どのように感じるのか、どのような行動をするか、あるいは、どのような心理的变化や問題が生じてくるのかも問われている。

外国人からみると、日本に滞在し生活するには、日本語習得を含めた‘異文化適応’という課題が生じるだろう。異なる文化への適応経験は視野を柔軟にさせてより広げるといった肯定的な影響もあるが、それ以上に精神的な健康に悪影響を与えることが、多くの先行研究では指摘されている (Berry, J. W. 2006, Wei, M. F 2007)。言語習得やコミュニケーションに関する問題、文化や生活への適応、差別体験、経済的な困難、寂しさなどが指摘されており、その結果、不安、抑うつ、心身愁訴、睡眠困難などの心理的、身体的な困難から、うつ病、適応障害などの精神疾患に至るまで、メンタル不調が増長されることが指摘されている(平野 2003)。異文化適応に関する研究は、移民を積極的に受け入れている欧米の国々を中心にここ数十年の間に盛んに行われている分野であるが、就労者としての外国人のメンタルヘルスを扱った研究はまだ少なく、あるとしても主に単純労働に従事する外国人労働者を対象にしたものがほとんどである(山口 1994, 平野 1997)。外国人労働者のストレス要因として言語とコミュニケーションに関する問題が多く指摘されており、それによって、職場において仕事内容や安全規制などを正確に理解することに困難が生じていることが、仕事上のストレスや困惑だけでなく、生活においても大きな影響を与えていると

いう(山下,橋本,神農 2008,Luksyte,A,Spizmueller,C.2014)。渡辺(1996)は、異文化接触(culture contact / cultural contact / intercultural contact)とは、「ある程度の文化化を経た人が、他の文化集団や成員ともつ相互作用」としている。

ボクナー(Bochner, S., 1982)は、文化を異にする個人間や集団間の接触を異文化間接触と呼んでいる。斎藤(1996)は、異文化間接触を「文化的背景を異にする人々の間でなされる対面的相互作用(face-to-face-interaction)」としている。外国人労働者は、日本で労働することで次第に日本という環境に適応していくのか。異文化適応とは、個人が新しい環境(異文化やそのメンバー)との間に適切な関係を維持し、心理的な安定が保たれている状態、あるいはそのような状態を目指す過程であり、異文化適応の失敗とは、個人や周囲の人々が緊張やストレスにさらされる状態と考えられる。さまざまな種類の異文化接触が簡単におこなわれるような時代になっても、自分が生まれ育った文化以外の文化に接触した場合には、言葉の障害も加わり、新しい文化のなかでうまくやっていくことは容易ではなく、心理的に混乱した状況に陥ることが多い。これがカルチャーショック(culture shock)と呼ばれるものである。カルチャーショックは、オバーグ(Oberg, K., 1960)によって紹介された概念とされている。カルチャーショックについてのさまざまな定義を検討した星野(1980)は「文化ショックは一般には、個人が自身の文化がもっている生活様式・行動規範・人間観・価値観とは多かれ少なかれ異なる文化に接触したときの、当初の感情的衝撃・認知的不一致として把握されることが多いが、決してそれだけにとどまらず、それにとともなう心身症や、累積的に起こる滞在的・慢性的パニック状態である」と定義している。また、サイコセラピスト(心理療法家)の近藤(1981)は、カルチャーショックを「異文化との接触において生ずる心理的反応の状態」と表現し、その反応の仕方は個人によって異なり、「軽度の当惑感からパニック感や精神的障害など、かなり強度の病的な症状を生じさせるものまでいろいろある」こと、「瞬間的なショック現象で終わるよりも、一定の時間にわたって生ずる現象である」ということを述べている。すなわち、カルチャーショックは、異文化との接触において生じる、個人によって異なる。さまざまな心理的反応の状態やそれにとともなう身体的症状と言えるだろう。

ベリーら(Berry, J. W. et al., 1990)などは、カルチャーショックを文化変容ストレス(acculturative stress)、すなわち、文化変容過程で生じるある一種のストレスと考えてい

4 在日外国人労働者の異文化適応についての調査研究(その1)

る。日本特有の労働態度や職場の文化が外国人労働者にとっては、何らかの刺激になっている可能性も考えられる。また、出稼ぎを目的として来日した外国人労働者の場合、母国での経歴や学歴とは関係のない仕事に就く、あるいは、日本で就く仕事は母国での仕事よりも給料以外の条件が悪くなるということも起こっている。このような母国と日本での仕事とのギャップによって生じた心理的な衝撃や葛藤は、外国人労働者のメンタルヘルスにも大きな悪影響を与えられていると考えられる。さらに、ストレスとなる労働環境として、日本式のマネージメントスタイルや企業特有の文化なども挙げられており(李, 2010 稲井, 2012; 小柴, 2002)、日本の職場文化を理解することが、外国人労働者のメンタルヘルスにとって重要な課題となることが推察される。母国語以外で文化の異なる国で精神的なケアを受けることはどの国であっても容易ではない(白石, 2010)。日本には外国人がたくさん働いている。それぞれの国柄があり、同じ職場で一緒に仕事をしている。そうすると、いろいろな問題や悩みが出てくるのではないかと疑問が浮かんできた。日本人でさえ、自国で働くのに、人間関係、職場への適応で苦しんでいる人たちがいることがマスコミにより報道されている。外国で生まれ育った人たちが、異国の地で、異国の人たちと仕事や生活をするということは、言語・文化が違う環境で職場や生活に適応していかなければならない状況になる。異国の地でどのように職場や生活の場で適応してきたのか、心理学的な視点から、外国の人の異文化適応・職場適応、それに関して心に異変はあるのか、メンタルヘルスに注目したいと考えている。

本研究はメンタルヘルスに関する基礎的なことを考慮しながら、異文化接触・異文化適応によるメンタルヘルスへの影響を焦点にし、在日外国人労働者の異文化適応について調査研究をし、異文化適応によるメンタルヘルスへの影響を明かすことを目的とする。

方法

外国人労働者を対象にして、日本での生活や仕事に関する質問紙による調査を行った。
調査対象者：

関西周辺の中小企業に勤めている外国人労働者 100 名(調査協力者 125 だったが、回収できたのは 100 名)、来日 1 年以上、平均年齢 40 歳、男女は半々、国別はブラジル (69 名)、フィリピン (18 名)、ペルー (7 名)、ベトナム (6 名) だった。

調査実施時期は、2019年10月～11月の間で実施した。

実施方法：

質問紙を利用し調査を実施した。外国人を対象とすることで、質問紙の言語について、日本語版（読み付き）、それ以外に英語版、ポルトガル語版の質問紙を作成し用意した（英語とポルトガル語が堪能の方に協力を頂いた）。質問紙の実施する際に外国人労働者が働く現場に配布と説明し、回答をさせて回収を行った直接型、第三者に依頼し、説明文（三か国語）付きの質問紙を配布し回収する間接型で質問紙調査を行った。

調査内容：

本研究の質問紙は、二つから成り立っていて、改訂版MMS（Mental Screening Sheet）と職場ストレス簡易調査表改訂版（厚生労働省）である。

質問調査紙セットには、質問紙、依頼文と同意文のほかに、フェイスシートが詳細に作成され表記した。フェイスシートには、回答の仕方、質問紙についてのお問い合わせ先、年齢、性別、国籍、職種、在職期間、在日期間の回答を求めた。質問内容は以下のように構成されている。

一．改訂版MMS（Mental Screening Sheet）（5件法）

外国人労働者の異文化適応によるメンタルヘルスに影響を及ぼしている要因を把握するため、MMS 質問紙の項目を参考し、MMS の改訂版を作成した。

元のMMSはストレス要因、パーソナリティ傾向、サポート環境、ストレス反応、適応化傾向、嘆き尺度の6つの下位尺度から構成されている。メンタルヘルス対策も何が課題になっているのか（たとえば仕事のストレスなのか、パーソナリティなのか、人間関係なのか）といったことが一目で分かるストレスチェックである。各下位尺度の項目は10問であり、全質問項目は60問であったが、本研究の目的に沿って27項目を選定し、外国人に合うように項目を若干変更した。

職場用ソーシャル・サポート尺度、小牧・田中（1993）の項目から“上司は仕事の問題で困っているとき、どうすればいいか相談にのってくれる”の1項目を使用した。

また、適応感尺度、大久保（2005）から【居心地の良さの感覚】の尺度“周囲となじめている”“周りの人と楽しい時間を共有している”“ありのままの自分を出せている”の項目も使用した。

6 在日外国人労働者の異文化適応についての調査研究(その1)

さらに、日本での生活や職場の適応に関連した質問項目を8つ自作した。

以上の項目を考案して、今回の調査質問紙を作成した。質問紙の名前は改訂版 MMS と名付けた。計 39 項目、質問紙の回答について 「非常に当てはまる (5 点)」「やや当てはまる (4 点)」「どちらとも言えない (3 点)」「あまり当てはまらない (2 点)」「全く当てはまらない (1 点)」の 5 件法で回答を求めた。

表 1 は MMS の改訂版項目を示している。

表 1. MMS (Mental Screening Sheet) の改定版項目

<ul style="list-style-type: none">*日本での生活の適応度●今している仕事の内容は理解できている●日本で働いている職場は外国人を受け入れている雰囲気である●会社の人に会ったときはあいさつをしている●地域の行事に参加しようと思う●自治体・地域からのお知らせの内容は理解できる●市役所・病院などの公共施設の利用方法はわかる●日本にいる友達(日本人・外国人)と連絡を取ったり、会ったりしている●日本でわからないことがあったときに誰かに教えてもらうことができる●周りとなじめている●周りの人と楽しい時間を過ごしている●ありのままの自分を出せている*ストレス要因●人間関係で悩むことが多い●職場や家庭などで居場所がないと思うことがある●将来について不安なことが多い●経済的に心配なことが多い●仕事をするとき、上手くいかないのではと不安になる*パーソナリティ傾向●周りの目がひどく気になる●自分らしさが無いと思う●批判や非難を受けるのが怖い●人一倍努力する●自分の意見を言うのが苦手である●何か言われると、責められているように感じる●人間関係が怖かったり、大人数をプレッシャーに感じる	<ul style="list-style-type: none">*サポート環境●仕事などで手伝ってくれたり、応援してくれる人がある●自分のことを認め、信頼してくれる人がある●自分の話を受けとめ、能力を引き出してくれる人がある●一緒にいるだけで安心できる人がある●上司は、仕事の問題で困っているとき、どうすればいいか相談にのってくれる*ストレス反応●最近、よく眠れないことが多い●疲れやすくなったり、人間関係が面倒になったりする●最近イライラしたり、怒りっぽくなったりする●緊張したり、不安で落ち着かないことが多い●気分が沈み、やる気が起こらない●食欲がない●興味があったものに興味がなくなる*嘆き尺度●将来のことが心配になる●わたしの気持ちなんか、誰も分かってくれない●まわりのことよりも、自分のことで精いっぱい●不満はあるが、言えない
---	--

二. 職場ストレス簡易調査表改訂版(厚生労働省)

上述の改訂版 MMS のほかに厚生労働者の「職場ストレス簡易調査表」を使用した。

本調査票の内容は、心の健康低下の原因となる職場のストレス要因や業務負担感の大きさを捉える簡易調査表である。

基本構成は〈Aストレス要因〉である「a-業務の量的負担」「b-業務の質的負担」「c-業

務の身体負荷」「d-業務の人的環境」と〈B ストレス緩和要因〉である「e-業務の適正」「f-業務の裁量性」「g-職場の支援関係」の7つの項目から構成されている。それぞれの項目に設問があり、全体は20項目で構成されている。回答方法は、“そうだ”“ちがう”の2件法で回答を求めた。

表2は職場ストレス簡易調査改訂版の項目を示している。

表2. 職場ストレス簡易調査表改訂版の項目

<p>A a 業務の量的負担</p> <ul style="list-style-type: none"> ●非常にたくさんの仕事をしなければならない ●時間内に仕事が処理しきれない ●一生懸命働かねばならない <p>b 業務の質的負担</p> <ul style="list-style-type: none"> ●かなり注意を集中する必要がある ●高度の知識や技術が必要な難しい仕事だ ●勤務時間中はいつも仕事のことを考えなければならない <p>c 業務の身体負荷と環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ●体を大変よく使う仕事だ ●私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気）はよくない <p>d 業務の人的環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ●私の部署内で意見の食い違いがある ●私の部署と他の部署とはうまく合わない 	<p>B e 業務の適正</p> <ul style="list-style-type: none"> ●自分の技能や知識を使うことができる ●仕事の内容は自分に合っている ●働きがいのある仕事だ <p>f 業務の裁量性</p> <ul style="list-style-type: none"> ●自分のペースで仕事ができる ●自分で仕事の順番、やり方を決めることができる ●職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる <p>g 職場の支援関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ●上司と気軽に話せる ●同僚と気軽に話せる ●困ったときに同僚は頼りになる ●困ったときに上司は頼りになる
--	--

結果

125枚質問紙を配布した結果、100枚の有効回答数を回収した。質問紙の回収率80%であった。得られた量的データについて分析を行った。

一. メンタルヘルスに及ぼす要因の影響について(改訂版MMS、以下MMS)

まず、平均値の算出の結果からまとめると、日本での生活や仕事に対してどのように感じているかという質問に対して、5件法で回答を求めた。この回答に「非常に当てはまる」を5点、「やや当てはまる」を4点、「どちらとも言えない」を3点、「あまり当てはまらない」を2点、「全く当てはまらない」を1点と得点化し、平均値を算出した。平均値が高かった項目は、「会社の人に会ったときはあいさつをしている」「今、している仕事の内容

8 在日外国人労働者の異文化適応についての調査研究(その1)

は理解できる」「日本で働いている職場は外国人を受け入れている雰囲気である」「日本でわからないことがあったときに誰かに教えてもらうことができる」「仕事などで手伝ってくれ、応援してくれる人がある」などであった。

次に以下の4つの表でそれぞれの分析の結果を表した。

表1 MMS の因子分析の結果

表2 MMS の各因子の信頼性

表3 MMS の因子間の相関関係

表4 MMS の因子と各項目の相関

次に因子分析の結果についてまとめる。

これらの改訂版MMS、つまり日本での生活や仕事における異文化適応に関する39項目について因子分析(最尤法、プロマックス回転)を行った。その結果、解釈可能性から6因子を抽出した。6因子の累積寄与率は68%であった。

第1因子に負荷量の高い項目は、「周りとなじめている」「自分らしさがないと思う」「批判や非難を受けるのが怖い」「周りの目がひどく気になる」「何か言われると、責められているように感じる」「仕事をするとき、上手くいかないのではと感じる」であった。したがって、この因子は、周りを気にして自分を発散、開放することに対して不安な気持ちを表す因子と解釈された。

そこで、この因子は“**自己抑圧性**”因子と命名された。

第2因子に負荷量の高い項目は、「職場や家庭などで居場所がないと思うことがある」「気分が沈み、やる気が起こらない」「わたしの気持ちなんか誰も分かってくれない」「自分の意見を言うのが苦手である」「食欲がない」「興味があったものに興味がなくなる」「不満があるが、言えない」であった。したがって、この因子は、人やその場に雰囲気に馴染めないと感じる気持ちを表す因子と解釈された。

そこで、この因子は“**疎外感・孤独感**”因子と命名された。

第3因子に負荷量の高い項目は、「自分のことを認め、信頼してくれる人がある」「自分の話を受け止め、能力を引き出してくれる人がある」「上司は、仕事の問題で困っているとき、どうすればいいか相談にのってくれる」「会社の人に会ったときはあいさつをしている」「ありのままの自分を出せている」「人一倍努力する」「仕事などで手伝ってくれた

り、応援してくれる人がいる」「日本にいる友達(日本人・外国人)と連絡を取ったり、会ったりしている」「地域の行事に参加しようと思う」「日本で働いている職場は外国人を受け入れている雰囲気である」「一緒に居るだけで安心できる人がいる」であった。したがって、この因子は集団生活が続けられるうちにメンバー間で形成される心理的關係として適応や動機付けに影響を及ぼす因子と解釈された。

そこで、この因子は“**友好的対人関係**”因子と命名された。

第4因子に負荷量の高い項目は、「最近イライラしたり、怒りっぽくなったりする」「緊張したり、不安で落ち着かないことが多い」「最近、よく眠れないことが多い」「疲れやすくなったり、人間関係が面倒になったりする」「人間関係が怖かったり、大人数をプレッシャーに感じる」「まわりのことよりも、自分のことで精いっぱいだ」であった。したがって、この因子はストレス源から影響を受けてどのようなストレスになるか、また生じるストレスの大きさも人により異なるが、ストレスが何らかの心身反応として外部に現れる因子と解釈された。

そこで、この因子は“**ストレス反応**”因子と命名された。

第5因子に負荷量の高い項目は、「経済的に心配なことが多い」「将来について不安な事が多い」「人間関係で悩むことが多い」「不満があるが、言えない」であった。したがって、この因子は心配に思っ、何か漠然として気味の悪い心的状態やよくないことが起こるのではないかという感覚を表す因子と解釈された。

そこで、この因子は“**自己不安感**”因子と命名された。

第6因子に負荷量の高い項目は、「自治体、地域からのお知らせの内容は理解できる」「市役所、病院などの公共施設の利用はわかる」「日本でわからないことがあったときに誰かに教えてもらうことができる」「今、している仕事の内容は理解できる」であった。したがって、この因子は環境に従い行動や考え方をうまく切り替える能力、特定の問題や状況に対して、対応したり解決したりする能力を表す因子と解釈された。

そこで、この因子は“**適応力・対応力**”因子と命名された。

このように、日本での生活や仕事への意識に関する項目は、“自己抑圧性”“孤独感・疎外感”“友好的対人関係”“ストレス反応”“自己不安感”“適応力・対応力”の六つの因子から構成されていることが明らかになった。

10 在日外国人労働者の異文化適応についての調査研究(その1)

表1.M MMS の因子分析の結果

項目	項目内容	自己抑圧性	疎外感・孤独感	友好な対人関係	ストレス反応	自己不安感	適応力・対応力	共通性
⑩	周りとなじめている	.691	.004	.121	.408	-.446	-.094	.729
⑮	自分らしさが無いと思う	.597	.157	.103	-.007	-.090	-.042	.388
⑮	批判や非難を受けるのが怖い	.588	.029	.023	.021	.162	-.108	.486
⑭	周りの目がひどく気になる	.555	-.037	.101	.059	.313	.082	.517
⑭	何か言われると、責められているように感じる	.500	.193	-.046	.070	.234	.106	.560
⑮	仕事をするとき、上手くいかないのではと不安になる	.370	.140	.233	-.034	.346	-.213	.463
⑩	職場や家庭などで居場所がないと思うことがある	.060	.691	-.040	-.100	.090	.089	.503
⑭	気分が沈み、やる気が起らない	-.028	.527	-.061	.242	.038	-.037	.481
⑭	わたしの気持なんか、誰も分かってくれない	.198	.471	-.148	-.134	.061	.092	.339
⑮	自分の意見を言うのが苦手である	.087	.462	.072	.024	.027	-.137	.296
⑭	食欲がない	.124	.456	-.156	.153	-.088	-.010	.396
⑭	興味があったものに興味がなくなる	.063	.308	-.020	.210	.085	.110	.253
⑭	周りの人と楽しい時間を過ごしている	.188	-.304	.181	.106	-.217	-.017	.169
⑭	不満があるが、言えない	.158	.277	.005	.158	.097	-.209	.333
⑭	自分のことを認め、信頼してくれる人がある	-.057	-.067	.801	.000	-.076	.006	.707
⑭	自分の話を受け止め、能力を引き出してくれる人がある	-.155	-.133	.629	.164	-.213	.040	.592
⑭	上司は、仕事の問題で困っているとき、どうすればいいか相談にのってくれる	.188	-.063	.576	-.160	.133	-.127	.341
③	会社の人に会ったときはあいさつをしている	.187	.014	.487	-.251	.168	.121	.377
⑭	ありのままの自分を出せている	-.172	-.071	.471	.020	.028	-.140	.265
⑭	人一倍努力する	-.428	.353	.463	.011	.216	-.005	.484
⑮	仕事などで手伝ってくれたり、応援してくれる人がある	.234	-.150	.462	-.015	.167	.068	.315
⑦	日本にいる友達(日本人・外国人)と連絡を取ったり、会ったりしている	-.187	.229	.459	-.080	-.267	.320	.561
④	地域の行事に参加しようと思う	.221	.019	.444	-.163	-.035	.045	.228
②	日本で働いている職場は外国人を受け入れている雰囲気である	.175	-.060	.412	-.084	.136	.206	.314
⑭	一緒に居るだけで安心できる人がある	-.281	-.104	.386	.261	.164	-.001	.313
⑭	最近イライラしたり、怒りっぽくなったりする	.093	-.183	-.177	.826	.150	.097	.725
⑭	緊張したり、不安で落ち着かないことが多い	.024	.043	.008	.795	.162	.017	.762
⑭	最近、よく眠れないことが多い	-.125	.038	.057	.510	.185	-.282	.409
⑭	疲れやすくなったり、人間関係が面倒になったりする	.058	.102	-.317	.486	.051	.204	.439
⑭	人間関係が怖かったり、大人数をプレッシャーに感じる	.294	.326	-.035	.358	-.021	.031	.547
⑭	まわりのことよりも、自分のことで精いっぱい	.206	.068	.156	.217	-.059	.059	.135
⑭	経済的に心配なことが多い	.100	.074	.003	.104	.654	.030	.574
⑪	将来について不安な事が多い	-.008	.028	.099	.183	.641	-.129	.535
⑨	人間関係で悩むことが多い	-.159	.042	-.021	.076	.564	.182	.342
⑭	不満があるが、言えない	.077	.083	.124	.069	.449	.066	.306
⑤	自治体、地域からのお知らせの内容は理解できる	.041	.051	.007	-.027	.069	.754	.565
⑥	市役所、病院などの公共施設の利用はわかる	-.255	-.038	-.018	.086	.084	.700	.580
⑧	日本でわからないことがあったときに誰かに教えてもらうことができる	.090	-.266	.293	.112	.218	.419	.475
①	今している仕事の内容は理解できる	.055	.144	.322	.069	-.151	.413	.363
因子寄与		4.668	4.563	4.490	4.321	3.757	3.004	

表2 MMS の各因子の信頼性

	自己抑圧性	疎外感・孤独感	友好的対人関係	ストレス反応	自己不安感	適応力・対応力
α 係数	.812	.760	.803	.797	.723	.722
ω 係数	.843	.779	.836	.831	.744	.783
因子得点	.810	.786	.860	.854	.763	.781

因子の信頼性はそれぞれが高い数値を示していた。

表3 MMS の因子間の相関関係

	自己抑圧性	疎外感・孤独感	友好的対人関係	ストレス反応	自己不安感	適応力・対応力
自己抑圧性	1.000	.345	-.225	.313	.330	-.143
疎外感・孤独感	.345	1.000	-.198	.436	.333	-.163
友好的対人関係	-.225	-.198	1.000	-.079	.028	.399
ストレス反応	.313	.436	-.079	1.000	.217	-.099
自己不安感	.330	.333	.028	.217	1.000	-.033
適応力・対応力	-.143	-.163	.399	-.099	-.033	1.000

因子間の相関関係では、ストレス反応—疎外感・孤独感が.436、適応力・対応力—友好的対人関係.399、疎外感・孤独感—自己抑圧性が.345、であった

表4 MMSの因子と各項目の相関

項目	自己抑圧性	疎外感・孤独感	友好的対人関係	ストレス反応	自己不安感	適応力・対応力
③①	.659	.263	-.118	.529	-.122	-.171
⑮	.602	.316	-.081	.224	.162	-.108
⑮	.668	.308	-.155	.262	.374	-.195
⑭	.630	.252	.020	.269	.497	.032
③④	.661	.466	-.153	.355	.474	-.029
⑬	.500	.357	.049	.221	.521	-.204
⑩	.293	.692	-.144	.234	.315	-.040
⑳	.261	.653	-.192	.480	.256	-.168
③⑦	.359	.516	-.237	.149	.247	-.061
⑱	.266	.519	-.095	.266	.221	-.199
㉑	.337	.569	-.293	.385	.134	-.177
③⑩	.251	.436	-.065	.373	.250	.020
③②	.007	-.299	.177	-.028	-.227	.074
③⑨	.364	.466	-.179	.370	.283	-.293
㉒	-.287	-.271	.828	-.127	-.094	.347
㉓	-.368	-.318	.687	-.043	-.257	.325
㉔	.048	-.117	.512	-.133	.159	.098
③	.041	-.091	.515	-.201	.190	.305
③③	-.268	-.183	.467	-.082	-.031	.081
⑱	-.335	.191	.493	.041	.208	.175
⑱	.119	-.123	.472	-.014	.202	.239
⑦	-.370	-.103	.582	-.165	-.267	.509
④	.059	-.083	.420	-.133	.020	.204
②	.050	-.106	.477	-.078	.160	.359
㉕	-.268	-.109	.454	.132	.104	.179
㉖	.364	.278	-.184	.812	.291	-.043
㉗	.337	.447	-.058	.854	.357	-.074
㉘	.136	.314	-.070	.551	.278	-.304
㉙	.305	.381	-.306	.565	.194	.003
③⑤	.515	.578	-.182	.587	.260	-.112
③⑧	.234	.173	.101	.280	.081	.061
⑫	.369	.366	-.012	.306	.733	-.027
⑪	.267	.320	.047	.337	.695	-.132
⑨	.044	.183	.089	.151	.535	.163
③⑥	.238	.254	.124	.210	.518	.070
⑤	-.037	-.049	.293	-.053	.068	.743
⑥	-.310	-.171	.322	-.060	-.018	.724
⑧	-.021	-.240	.490	.007	.178	.548
①	-.055	.012	.435	.050	-.074	.508

二、職場ストレスの結果

職場ストレス簡易調査表改訂版（厚生労働省）の調査で、職場にあるストレス要因、仕事の負担感が大きいほど心の健康状態に大きな影響を及ぼし、うつ状態や精神の働きの低下を引き起こすことになる。この調査表は心の健康低下の原因となる職場のストレス要因や業務負担感の大きさを捉える「職場ストレス簡易調査票」で、厚生労働省が発表したものである。

チェック項目は〈A ストレス要因〉である「a-業務の量的負担」「b-業務の質的負担」「c-業務の身体負荷」「d-業務の人的環境」と〈B ストレス緩和要因〉である「e-業務の適正」「f-業務の裁量性」「g-職場の支援関係」の7つの項目で、それぞれに項目に設問があり、全体で20項目に回答するものである。〈ストレス要因〉の合計が4点、〈ストレス緩和要因〉の合計が3点である。(A) と (B) のスコアを組み合わせ、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴ、Ⅵ、Ⅶのどれに該当するかを判断し、対応を決めるものである。

表5はストレスの評価基準と各基準の人数を示している。

表5 ストレスの評価基準と各基準の人数

〈評価基準〉（厚生労働省）		
	分類	人数
Ⅰ. "問題ない"	I	5
Ⅱ. "ストレス傾向あり"	II	68
Ⅲ. "ストレスの緩和要因が少ない"	III	3
Ⅳ. "ストレスが問題化する恐れあり"	IV	15
Ⅴ. "ストレスが過大で緩和要因が少ない"	V	6
Ⅵ. "ストレスが過大で緩和要因が少ない"	VI	3
Ⅶ. "ストレスが過大で健康問題が発生する恐れあり"	VII	0
	計	100

100人の職場ストレス簡易調査（厚生労働省）のデータを評価基準（Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴ、Ⅵ、Ⅶ）で分類した結果、Ⅰ. "問題ない"は5人、Ⅱ. "ストレス傾向あり"は、68人、Ⅲ. "ストレスの緩和要因が少ない"は3人、Ⅳ. "ストレスが問題化する恐れあり"は15

14 在日外国人労働者の異文化適応についての調査研究(その1)

人、V. “ストレスが過大で緩和要因が少ない”は6人、VI.”ストレスが過大で緩和要因が少ない”は3人、VII.”ストレスが過大で健康問題が発生する恐れあり”は0人であった。

(表5)。全体としてみると、該当した人数が最も多かったのはII. “ストレス傾向あり”であった。II. “ストレス傾向あり”は全体の約7割を占めていた。次に該当した人数が多かったのはIV.”ストレスが問題化する恐れあり”であった。

考察

本研究では日本に住んでいる外国人労働者の異文化接触、異文化適応のメンタルヘルスへの影響の現状を検討するために調査を行った。

在日外国人労働者の日本での生活や仕事への意識に関しては、その心理的な構造が明らかになった。

それは、周りを気にして自分を発散、開放することに対して不安な気持ちを表す「自己抑圧性」、人やその場に雰囲気馴染めないと感じる気持ちを表す「疎外感・孤独感」、集団生活が続けられるうちにメンバー間で形成される心理的關係として適応や動機付けに影響を及ぼす「友好的対人関係」、ストレスが何らかの心身反応として外部に現れる「ストレス反応」、心配に思ったり、何か漠然として気味の悪い心的状態やよくないことが起こるのではないかという感覚を表す「自己不安感」、環境に従い行動や考え方をうまく切り替える能力、特定の問題や状況に対して、対応したり解決したりする能力を表す「適応力・対応力」であった。

調査の結果から、職業ストレスのストレス要因の「業務の量的負担」「業務の質的負担」「業務の身体負担と環境」「業務の人的環境」のなかでも「業務の量的負担」と「業務の質的負担」がより強く感じられていたことが言える。

“ストレス傾向あり”は全体の約7割弱を占めていた。次に該当した人数が多かったのはIV.”ストレスが問題化する恐れあり”であった。全体の半分以下ではあるが、ストレスが問題化するおそれがあるのが15%いることが判明した。職場や職種によってストレス度合いは違うと思うが何か対策をして注意した方がいいと考えられる。

調査にあたる在日外国人労働者の7割が職場で“ストレス傾向あり”ということから、外

国人労働者が抱えるストレスの実態が浮き彫りになった。職業性ストレスの要因「業務の量的負担」「業務の質的負荷」「業務の身体負荷と環境」「業務の人的環境」のなかでも

「業務の量的負担」と「業務の質的負荷」がより強く感じられていた。日本人から教えらる仕事内容や知識を覚えること、さらに日本語を理解しないといけなため、教えてもらっていることを聞きとれずついていけなくなるから仕事に関して負担がかかるのではないかと考察できる。在日外国人労働者の日本での生活面では、日本で生活することは幸せな事であり、安全に暮らせると感じている人が多いことから、これからも日本で暮らしていこうと考えている人が増えるだろうと推測できる。

外国人たちは異国の地で暮らすことで、分からない事がありながら暮らすことだけでもかなりストレスを抱えているのだろうと考えられる。仕事や生活、言語などでうまく適応できず、メンタルヘルス不調になっている人が多くいた。日本の職場に外国人向けの産業カウンセラーや話を聴いてくれる人がいると適応の手助けになるのではないかと考えられる。

外国人労働者は日本での困ったこと、改善してほしいことなどを聞いて欲しいと要望するのが当然だし、日本社会は彼らの声を傾聴する必要があると認識しなければならない。

日本は外国人労働者を受け入れる側の環境が整備されていない場合、外国人が慣れない労働・生活環境に戸惑い、結果的に離職せざるを得ない状況になる。そうならないためには、受け入れる側の日本社会において、多文化共生の必要性を認識し、外国人労働者生活・仕事にしやすい体制づくりが今後ますます必要である。

本研究の結果を踏まえて、外国人・外国人労働者は異国での生活と仕事に必要な心理的にサポートのポイントを提案する。

- ① 仕事などで具体的に手伝ってくれて、応援してくれる人がいる、
- ② 経済的に困った時にお金を貸してくれる人がいる
- ③ 法律や制度など、必要な情報を教えてくれる人がいる
- ④ ケガや病気でたおれたときに、世話をしてくれる人がいる
- ⑤ 家事や育児などを、手伝ってくれたりする人がいる
- ⑥ 自分の話を最後まで受けとめ、気持ちを理解してくれる人がいる、
- ⑦ 自分の話を受けとめ、能力を引き出してくれる人がいる

⑧自分のことを認め、信頼してくれる人がいる

⑨弱音や本音を言ったり、甘えたりできる人がいる

⑩一緒にいるだけで安心できる人がいる

日本人にとっては、文化や慣習も異なる人々がお互いの違いを認め合い、共に働くことが良い刺激になり、人間性豊かになるに繋がり、人間としての成長に良いでしょう。

本研究の結果は外国人労働者の受け入れ体制と態勢づくりに一助になればと願っている。

【引用・参考文献】

Berry, J. W., Poortinga, Y.H., Segall, M. H.& Dasen, P.R. (1990).

Cross-cultural psychology : Research and applications. Cambridge University Press.

Berry, j. W., Stress perspectives on acculturation. In D. L.

Sam, & J. W. Berry (Eds.) The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology.

Cambridge: Cambridge University Press, (2006) .

Bochner, S. (1982). The social psychology of cross-cultural relations.

S.Bochner, (Ed.) Culture in Contact. Pergamon Press.

石井敏 (2001). 『異文化コミュニケーションの理論－新しいパラダイムを求めて－』

有斐閣ブックス

西田司 (1994). 『異文化と人間行動の分析』 多賀出版

中村陽吉 (1976). 『対人関係の心理－攻撃か援助か－』 大日本図書

増田貴彦 (2010). 『文化心理学 (上)』 培風館

村田光二 (2007). 『社会心理学研究法』 福村出版

元野範久 (2003). 『働くもののメンタルヘルス－職場活動ハンドブッカー－』

学習の友社

三井宏隆 (2002). 『キーワード検索による社会心理学研究法案内－調査・面接・観察・

内容分析で読む－』 ナカニシヤ出版

島津明人 (2003). 『職場不適応と心理的ストレス』 風間書房

- 鈴木一代 (1997). 『異文化遭遇の心理学ー文化・社会の中の人間ー』 プレーン社
- 鈴木一代 (2006). 『異文化間心理学へのアプローチー文化・社会のなかの人間と心理学ー』 プレーン社
- 斎藤耕二 (1996). 『異文化体験の心理学 青年文化から異文化体験まで』 川島書店
- 島津明人 (2003). 『職場不適応と心理的ストレス』 風間書房
- 渡辺文夫 (2002). 『異文化と関わる心理学ーグローバル化の時代を生きるためにー』 サイエンス社
- 植村勝彦 (2017). 『よくわかるコミュニティ心理学ー第3版』 ミネルヴァ書房
- 瀬谷正敏 (1993). 『社会心理学における自己測定尺度』 ソフィア
- 白石弘巳 (2010). 滞在外国人の精神保健・医療・福祉の実態と課題 P.138
- 渡辺文夫 (1996). 『心理学的異文化研究の基礎 渡辺文夫 (編著)』
異文化接触の心理学 - その現状と理論 P.79 - 96 川島書店
- Oberg, K. (1960) Cultural shock: Adjustment to new cultural environment.
Practical Antholopology P.177-182
- 星野命 (1980). 『概説・カルチャー・ショック』 星野命 (編) 現代のエスプリ P.161
- 平野裕子 (2003). 在日外国人の身体的・精神的健康: 保健学・看護学的視点
から.Fukuoka Acta Medica P.241-249.
- 近藤裕 (1981). 『カルチャーショック -異文化とつきあうために』 創元社
- 李艶 (2010). ストレスインベント・ストレスコーピング・社会的スキルの関連について
の研究-大学生の対人関係の場合」 聖泉論叢 No18
- 佐藤敏子 (2003). 職場のメンタルヘルスQ&A 日本法令
- 山下留理子、橋本文子、神農今日子.他. (2008). 在日外国人労働者の精神的健康の現状
とその関連要因. 日本看護学会論文集 地域看護 P.239-241.
- 山口裕幸 (1994) 日系外国人労働者の日本の労働・生活環境への適応過程に関する調査
研究ー総社市水島機械金属工業団地に就労する日系外国人労働者を対象として岡山大学
産業経営研究会研究報告書 29, 1-30.

