

海外駐在員のメンタルヘルスマネジメント ベトナムの職場文化・風土における実態と改善

松岡康彦・いとうたけひこ（和光大学）

第25回多文化間精神医学会学術総会

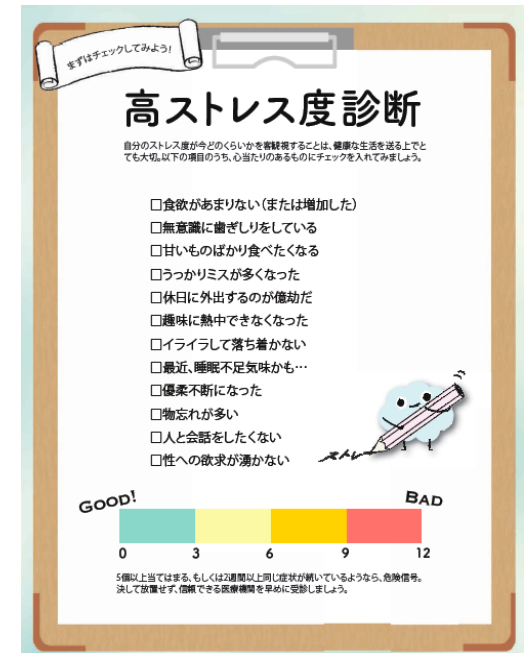
ホテル日航成田

2018年11月10日（土）9：00～10：00

一般演題3：口演（発表15分、質疑5分）

はじめに

- 海外赴任者のうち、うつ病や職場不
適応者は「赴任 1 2ヶ月以内の発生
が多い」という結果が大企業を中心とし
たヒアリングでわかった
- 会社は従業員のストレス状態をよく
観察し、いつもと違う様子にいち早く
気づくことが大切だが、海外赴任の
場合、気づくことが困難
- 海外赴任者の人数に対してメンタルヘルスの専門家が少
なく、精神科医はゼロであり支援体制が十分でない



ハノイの海外赴任者の現状

- 海外赴任者のメンタルヘルス対策の実施状況を確認するため、ハノイの赴任者に焦点をあてて、現地医療機関「さくらクリニック」と連携し、聞き取り面談を実施
- ハノイの長期滞在者は5,559人（男性3,997人、女性1,562人）であり、うち民間企業関係者は3,150人（男性2,984人、女性166人）である。（外務省2015年）
- ハノイの海外赴任者のうち93%は単身で赴任している



松岡によるメンタルヘルスマネジメント向上のための具体的な支援

ベトナム在住者には
心のメンテナンスが必要です！

特集 **ストレス**とのつきあいかた

ベトナムへの新赴任、職場のメンバーの入れ替わりなど、この春から環境が変わり「ようやく慣れてきた…」という方も多いこの時期。しかし「5月病」という言葉もあるように、知らず知らずのうちに溜まったストレスで、心と身体のパラシを崩しやすい時期でもあります。今回の特集では、在住者のメンタルヘルスについて深く掘り下げ、心の病気を予防するための様々なヒントを届けます。

在住者のみなさん！こんな
*せやせや*溜まってませんか？

取材監修 精神保健福祉士
松岡 康彦さん

一般社団法人東京精神保健
協会 代表理事、兼任、ハノイ
市庁舎内にあるベトナム人の
メンタルヘルスマネジメントと
関連した様々な相談支援
づくりを担い、全員のメン
タルヘルスマネジメント
や執筆など多方面で活躍中。

学問のなで梅ハリ養生...
日本コミュニティがしんどうい...
本社と現地の知識あり

僕がナビするよ！
ストレスくん

Contents

Part 1. そもそも「**ストレス**」って？
まずはストレスの正体を正しく理解し、こころの病気を引き起こすメカニズムを学びます

Part 2. ベトナム生活「**4大ストレス**」を考える
ベトナムだからこ感じる、もやもや...あなたもこんな要因に、悩まされていませんか？

Part 3. **駐在員**のメンタルヘルス **本音トーク**
日々のストレスとどう向き合い、どう対処している？ 在住者のリアルをインタビュー

Part 4. **ベトナム人**に聞いてみた「**ストレス**感じる？」
ストレス大国日本、ベトナム人から見た、日本人のメンタルヘルスや人生観とは？

- 日本人向け情報誌での13ページのストレス特集記事の作成・配布
- 日本人学校教員、各大企業メンタルヘルス責任者、ハノイ日本商工会議所を対象とした講演
- 大企業責任者との面談によるニーズサーベイ

問題



- 第1筆者は2018年3月より現地医療機関と連携して、メンタルヘルスマネジメントの向上のための調査及び啓蒙を行っている。
- ハノイ駐在員の実態把握と、うつ病にならない職場づくりの改善方法について考察する



目的

- 本研究の目的は「海外駐在員のメンタルヘルスマネジメント」に対して、ハノイの日本人駐在員が直面する困難（ベトナムの職場文化・風土における実態）を明らかにし、「うつ病にならない職場づくりの改善方法」を考察することを目的とする。



方法

- ハノイにおいて半構造化面接を日本人駐在員男性 6 人対して行った。

(事例 1 から 4)



- 現地企業の駐在員に対して、同じ内容の質問紙調査を男性 3 人、女性 3 人に行い回答を得た。



質問項目

- 現地企業の駐在員に対して、職業性ストレスの簡易調査票を参考に面接法と質問紙法により現地調査した。質問事項は次のとおり。
1. 名前、性別、年齢
 2. ハノイで働いた駐在の回数
 3. 今回の駐在の開始年月日
 4. 体調（5段階による回答及び処方薬の有無）
 5. 家庭生活（独身者・単身者）
 6. 家族構成（同居者の有無・食事の方法・別居の場合のコミュニケーション手段・家族生活の満足度）
 7. 仕事生活（会社名・役職・地位・現地の日本人数・ベトナム人雇用数・駐在希望度合5段階・継続の希望・労働条件、待遇の満足度・日本人との人間関係・ベトナム人社員との人間関係）
 8. ベトナムの文化・民族性・風習・習慣（ベトナム人の労働意欲、時間観念）・自然環境・気候・衛生
 9. その他（今楽しい事、生きがい、今困っていること、苦しんでいること・その他）

結果：面接事例 1

- 60代男性
- 前職は大企業製造業ベトナム支社長
- 現在中小企業現地責任者として勤務
- 単身赴任。家族と2ヶ月に1回帰国して会う。
- 働きすぎの自覚症状なしで過労で倒れ、2年間思うように心身が動かなかったが、健康を取り戻す。
- 慢性疲労症候群とみられる。
- 健康のためのルーティーンを取り入れ実践することによりストレス軽減に努めている。



結果：面接事例 2

- 40代男性
- 大企業中間管理職。
- 妻と子ども1人と同居。
- 仕事の半分は出張で、帰宅は寝に帰るだけ。
- 無自覚に涙が流れ始め、精神的に参っていることに気づく。
- 医師の診断を受け現在はすっきりしている。
- 自分ですべてを抱えないようにする。
- 家族がハワイにいることで心の癒しになっている。
- 日常的に体を動かすことや、語学の勉強など自分の時間を
持ことによりリフレッシュしている。



結果：面接事例 3

- 30代大企業中間管理職
- 家族同伴。妻と子ども3人とハノイで同居。
- 赴任当時は仕事をしているとき、していないときにかかわらずストレスを感じていた。
- ベトナム人スタッフたちとの文化の相違や仕事量の増加に悩む。
- 家族が一緒にいることにより、子育て環境への不安があった。
- 3年経過した現在では、生活に慣れて帰国したいとは思わない。
- 物事をプラス思考で考えることにより文化、風習の違いを理解している。



結果：面接事例 4



- 30代男性
- 120名のベトナム人スタッフに対して5名の日本人管理者が統括
- 単身赴任。家族と帰国時に会う。
- 食生活や衛生面はいまだに慣れない。
- 娯楽が少なく、休日は自宅で趣味に没頭することによりストレス解消している。
- 現状を受け入れることに努力している。

質問紙調査結果概要 (n=6)

- 妻帯者で比較的若年層は家族が帯同している場合が多い
- 本人申告の健康状態はどちらとも言えない、やや良好が多い
- 比較的年数（1年以上）の長い駐在者は外食が多くなっている
- 単身者の場合、インターネットの進展により、家族とのコミュニケーションが昔と比べて取りやすくなっている。
- 時間的の余裕があまりなく、自分のペースで仕事がしづらい。
- ベトナム人は基本的に日本人を尊重してくれている。
- 特に女性従業員はまじめで、長期的に安定して働くことを希望している。
- 相対的に仕事の時間配分を考える能力が低い。
- 大気汚染や騒音などに悩まされる駐在員が多い。
- 娯楽が少なく、車での移動が多いため運動不足になりがち。
- 食事面では大型のスーパーが進出したことにより改善されている。

考察：ハノイ駐在員の特徴として次のことが明らかになった。

① 単身赴任によるストレス

- 相談できなく悩みを抱え込む
- 精神的な孤立感
- 家族とのコミュニケーション不足

② 文化・風習の違いによるストレス

- 言葉の壁でコミュニケーションが取れない
- 時間や約束に対する価値観の違い
- 娯楽が少なく、休日もリフレッシュできない

③ 運動不足によるストレス

- 仕事量の増加により運動量が減少
- 外出制限による運動量の減少
- タクシー移動の増加など、移動方法の変更による運動量の減少

④ 日本人コミュニティによるストレス

- 家族同士のコミュニティからの圧迫感
- 少ない日本人従業員による閉塞

結論

- 家族の支えの重要性（男性固有？）
- 個人、家族の個別性は大きい
- ハノイ・ベトナム固有の特殊性は未検出
- 現地での労働条件の改善の必要性
- 帰国の回数・機会を増やす必要性



これらの観点による改善策を検討することにより、ハノイ駐在員のメンタルヘルス対策、ストレス軽減対策を今後も行う。