

## 海外駐在員のメンタルヘルス

—ベトナムハノイの生活における心理的満足度の実態と改善への示唆—

社会文化総合研究科 発達・教育臨床論コース 17M204 松岡 康彦

### 【要旨】

本研究は海外駐在員のメンタルヘルスにおいて駐在生活における心理的満足度の実態を調査する。対象はベトナムハノイにある日本企業の責任者および医療機関に勤務する日本人である。

本研究は、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しているベトナムでの生活の満足度の実態を明らかにしつつ、うつ病にならない職場づくりの改善方法の基礎資料を得ることを目的として、3つの調査を行った。

調査1では、大企業27社から聞き取り調査を実施し(1)メンタルヘルス不調者が出た場合に社員同士の対処では難しく、専門家の対応を望んでいること、(2)赴任前にハノイで働くことの適正を調べる必要があることを明らかにした。

調査2では、会社の辞令により駐在員として勤務している日本人を対象に面接を実施し、(1)文化・風習面での時間や約束の価値観の違いや大気汚染、騒音をストレスとして感じていること、(2)現地スタッフとの言葉の壁、コミュニケーション不足がストレスになっていること、(3)家族との会話や仕事へのやりがいと活力になっていることを明らかにした。

調査3では、ハノイ医療関係従事者を対象に質問紙による調査を実施し、(1)言葉の違いでのコミュニケーション不足をストレスとして感じていること、(2)娯楽の少ないことでストレスを感じていることを明らかにした。

3つの調査の結果を総合的に考察すると、(1)家族との会話や仕事へのやりがいと活力となってストレスコーピングができている場合はメンタルヘルス不調へ直結していないこと、(2)赴任辞令前に、現地へ30日程度の長期出張を行い、本人及び家族の現地への適正を調べる必要があること、(3)在外日本人のメンタルヘルスに関する法整備なども必要であることの重要性を明らかにした。

2018年度

修士論文

# 海外駐在員のメンタルヘルス

—ベトナムハノイの生活における心理的満足度の実態と改善への示唆—

社会文化総合研究科

発達・教育臨床論コース

17M204

松岡 康彦

# 目次

目次.....	2
問題と目的.....	4
1. 問題.....	4
1-1 日本の労働者のメンタルヘルス.....	4
1-2 メンタルヘルスと職場の取組み状況.....	7
1-3 駐在員のメンタルヘルス.....	9
1-4 ベトナムの駐在員.....	10
1-5 ベトナムの在留邦人等の現状.....	11
2 本研究全体の目的.....	11
3. 本論文における3つの調査.....	11
調査1 大企業のメンタルヘルス担当者・責任者の非構造的面接.....	12
調査2 ベトナム駐在員の面接調査.....	12
調査3 ベトナム駐在員の質問紙調査.....	12
調査1 大企業のメンタルヘルス担当者・責任者の非構造的面接.....	13
問題と目的.....	13
方法.....	13
結果.....	13
調査1の考察.....	14
(1) 赴任12ヶ月以内の問題.....	14
(2) 企業のメンタルヘルス体制のあり方.....	14
(3) 調査1から得られた質問項目案.....	14
調査2 ハノイの企業駐在員の面接調査.....	16
問題と目的.....	16
方法.....	16
結果.....	16
調査2の考察.....	27
(1) 各事例の検討.....	27
(2) ベトナム駐在員と現地ベトナム人職員との関係形成にむけた工夫.....	30
(3) 調査2の限界と今後の課題.....	30
調査3 ハノイ勤務の医療職の質問紙調査.....	31

問題と目的 .....	31
方法 .....	31
結果 .....	31
調査 3 の考察 .....	40
(1) 各事例の検討 .....	40
(2) ベトナム駐在員と現地ベトナム人職員との関係形成にむけた工夫 .....	41
(3) 調査 3 の限界と今後の課題 .....	42
総合的考察と結論 .....	42
1 研究で明らかになった結果の要約 .....	42
1-1 調査 1, 調査 2, 調査 3 の結果とその比較 .....	42
1-2 3つの調査から明らかになったこと .....	44
2 本研究の実践的意義 .....	45
3 本研究全体の限界と今後の課題 .....	46
【謝辞】 .....	47
文献 .....	48
付録 .....	51
付録 A : 大企業の事前調査 .....	51
付録 B : 7人のインタビューの記録 .....	71
付録 C : 6人の質問紙回答の記録 .....	86
付録 D : ベトナムの在留邦人 .....	98
付録 E : 筆者作成パンフレットの原稿 .....	100

# 問題と目的

## 1. 問題

### 1-1 日本の労働者のメンタルヘルス

厚生労働省（2012）は4大疾病「癌・脳卒中・急性心筋梗塞・糖尿病」に、うつ病や認知症などの精神疾患を加え5大疾病とした。これらは患者数が多いこと、死亡率が高いことなど、国を挙げて早急な対応を要することが判断基準となっており、精神疾患への関心の高さがうかがえる。

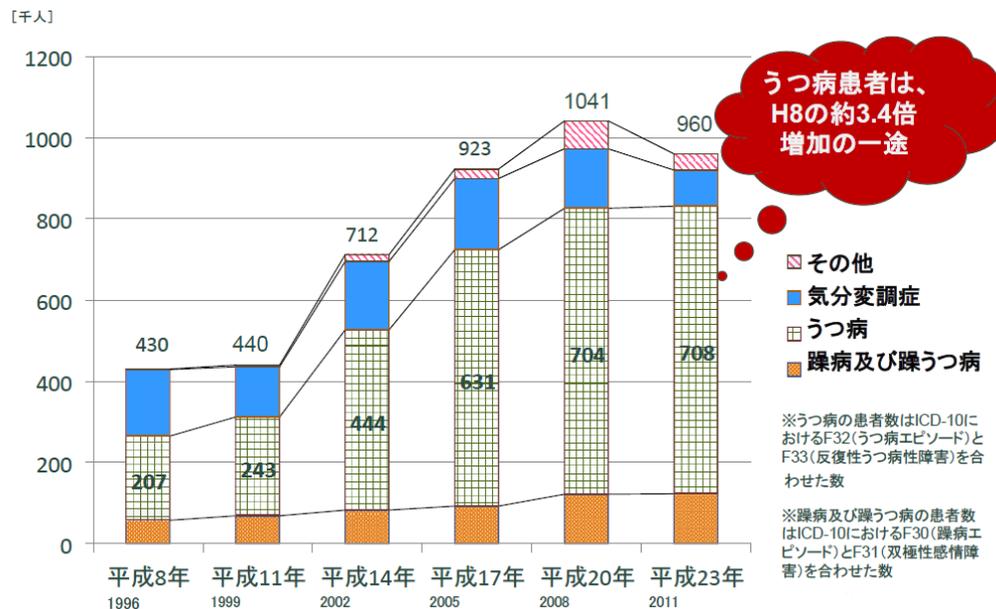


図1 うつ病患者数

出典:2012年第2回健康づくり推進本部会議資料

このような中、うつ病患者数は右肩上がりとなっている(図1)。また、男性は30~40代の働き盛りに最も患者数が多く(図2)、女性はこれに加えて60~70代の壮年・高齢期の患者が目立つ(図3)。男性の30~40代は結婚や家のローンなど大きな人生設計に向き合う時期でもあり、プレッシャーや責任感が影響している。女性の60代以降は夫婦関係や生活環境の変化などが要因の一つとなっている。また、うつ病患者数は110万人以上の日本社会で、職場のストレスにより労働者の約2%がうつ病になっている現状がある(平成23年厚生労働省患者調査)。

さらに、厚生労働省の調査によると、60%の労働者が職場で何らかのス

トレスを感じている（図4）。30%が「仕事の量や質にかかわるストレスがある」回答し、40%は「職場の人間関係」でストレスを感じている（図5）。

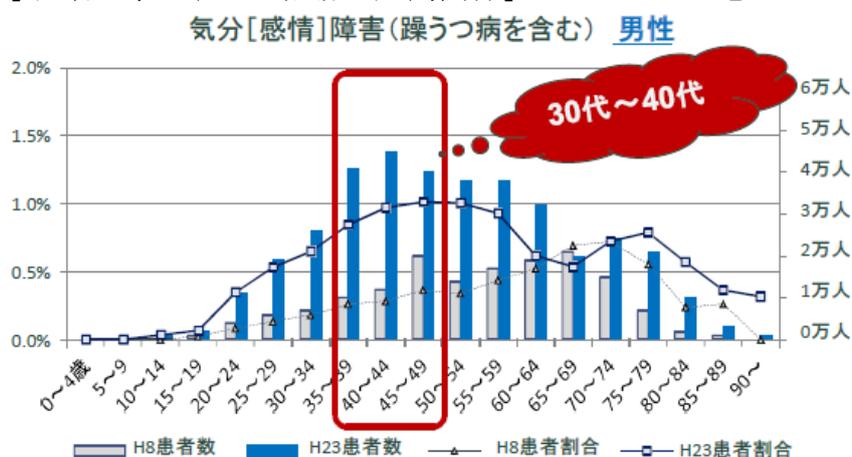


図2 気分(感情)障害患者数 男性

出典:2012年 第2回健康づくり推進本部会議資料

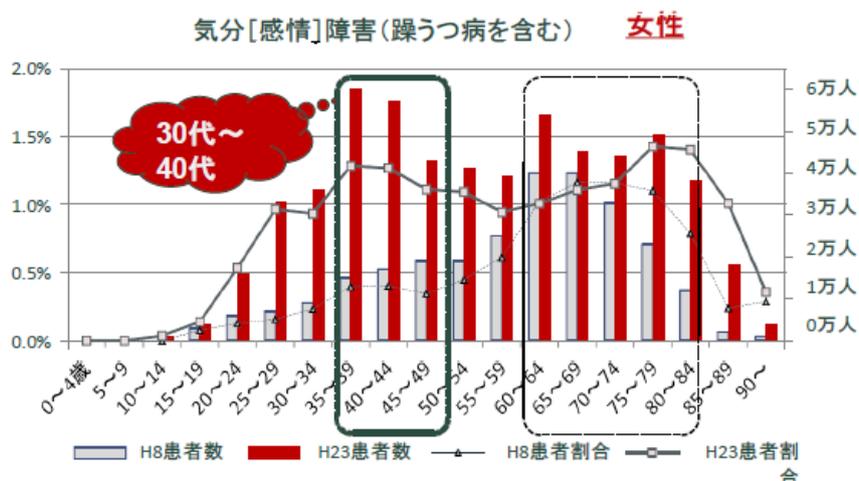


図3 気分感情障害患者数 女性

出典: 2012年 第2回健康づくり推進本部会議資料

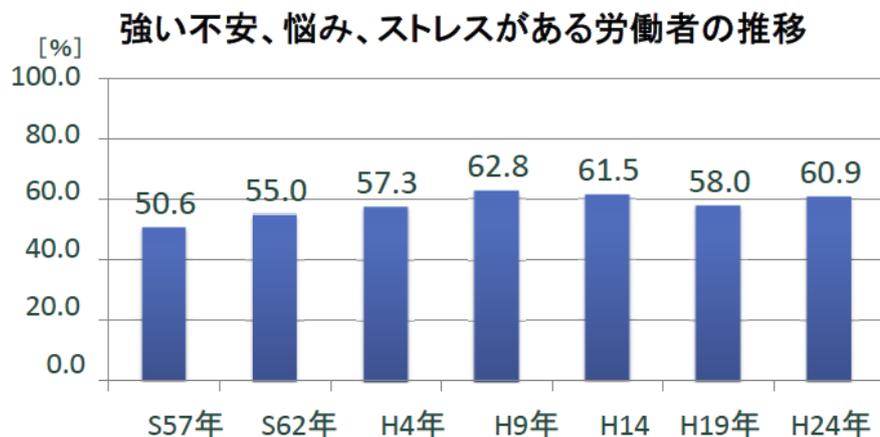


図 4 強い不安、悩み、ストレスがある労働者の推移

出典:2012 年厚生労働省 労働者健康状況調査



図 5 強い不安、悩み、ストレスの内容

出典: 2012 年厚生労働省 労働者健康状況調査

ストレス、うつ病の現状についてはグラフ等で示すとおりであるが、うつ病の増加には次のような要因が考えられる。

(1) 景気後退による就職難が発生

平成元年は 40 万人であったうつ病患者数が、平成 9 年には 43 万人、平成 26 年には 110 万人にまで増加している。就職氷河期に代表される新卒採用の激減や景気悪化による正職員から非正規職員へのシフト、リストラなどが要因として考えられる。

(2) 年功序列の崩壊や成果主義の導入による日本的経営の崩壊

バブル崩壊時期に終身雇用の維持が困難になり、従来の学歴偏重社会から成果主義へと変化し雇用の不安定さが生じた。

(3) IT化により対面コミュニケーションの減少

対面によるコミュニケーションが不足することにより意思の疎通がしづらくなり、メンタルヘルス不調やストレス増加の要因となっている。

(4) 新型抗うつ薬 SSRI の導入によるうつ病患者が表面化

新型抗うつ薬の開発より、うつ病への理解が広まる一方、病気との認識が広まることにより患者数が増加した。

うつ病になる前段階の軽度なメンタルヘルス不調であれば、早期に発見し、正しいストレスコーピングを行えば快方に向かう。しかし、本人の自覚がないままストレスを抱え、適切な対処が行われないうつ病が発症する。その場合、山下 (2009) によれば約 40%しか寛解せず、60%は一生うつ病と付き合いなければならない。精神疾患はいかに未然に防ぎ、発症させないかが極めて重要となる。

時代が豊かになっても個人の心の問題については、一番に不安な気持ちが増加の一途をたどっている厚生労働省(2012)。社会全体でメンタルヘルスに関心を持つことが不可欠になってきている。

しかし、ストレスは必ずしも悪いものではなく、そのとらえ方を変え、適切なコーピングをとることによりよい効果をもたらすこともある。近年ではストレスチェックによりストレス度の判定も可能になり、相談も受けやすい体制も整ってきていると言える。素早い対応により、精神疾患を未然に防ぎ、発症させないことが可能になっている。

## 1-2 メンタルヘルスと職場の取組み状況

うつ病患者数などの推移は前段で述べたとおりであるが、メンタルヘルスに対する職場の取組み状況について調査してみると、精神障害等の労災補償状況は認定、請求件数ともに上昇傾向にある(図6)。

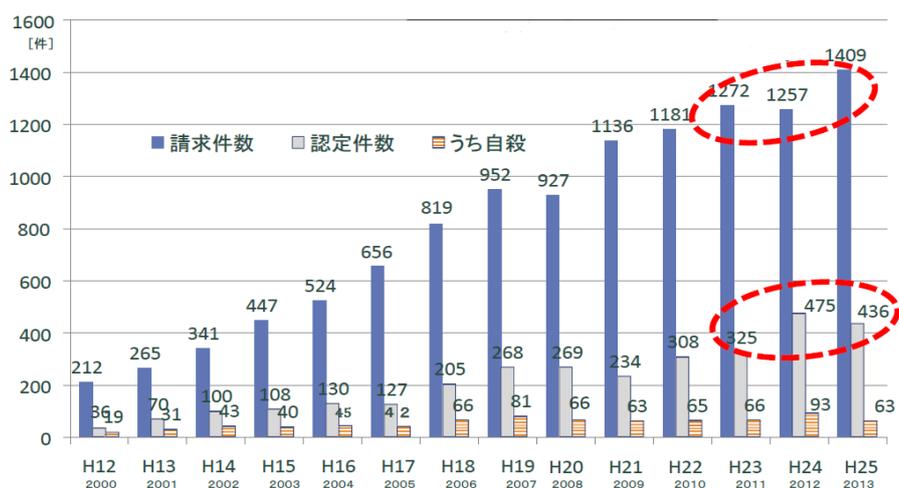


図6 精神障害等の労災補償状況

出典: 2014年厚生労働省 労働者健康状況調査

また、比例してメンタルヘルスカケアに取り組む企業の割合も増加している(図7)。会社規模別にみると、大企業の取り組む割合が高く、300人を超える従業員数の企業の90%以上では何らかの取り組みをしている。従業員数100人以下の企業においては未だ70%前後の取組み状況であり、早急な整備が必要である(図8)。

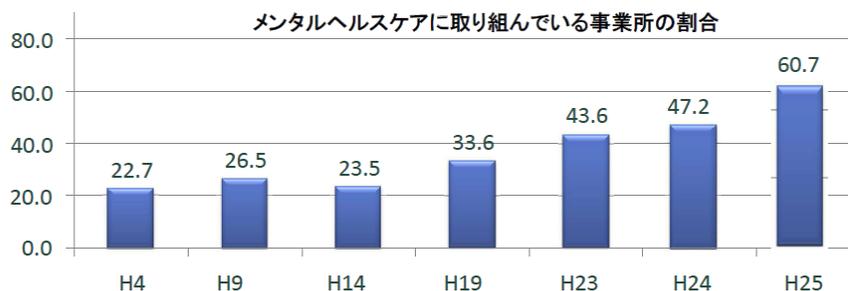


図7 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合  
出典:2013年厚生労働省 労働者健康状況調査

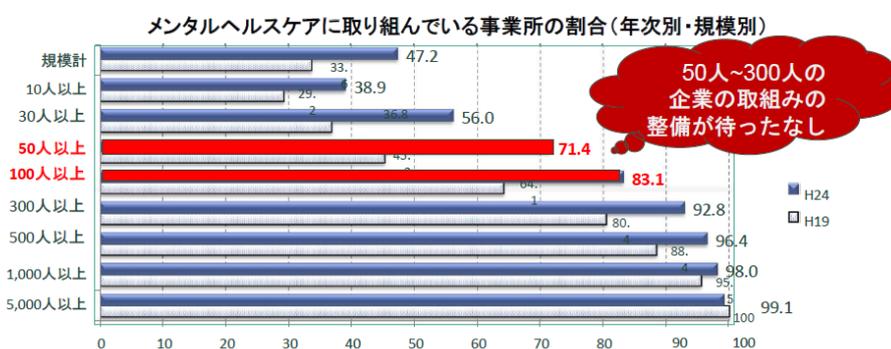


図8 精神障害等の労災補償状況  
出典: 2012年厚生労働省 労働者健康状況調査

メンタルヘルス不調の理由で退職者が出ることにより、企業にとって退職者一人につき422万円の損失が発生し、5人の退職者の発生により2,110万円の損出が生じる病休コスト試算が出されている(2018年内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和ワーク・ライフ・バランスに関する専門調査会資料)ことから、会社経営にとってメンタルヘルスへの職場の取り組みは重要であることがわかる。

筆者は実際に企業の現場においても、会社の経営をする傍ら精神保健福祉士として、一般社団法人産業精神保健機構代表理事として、神奈川県及び東京都に本社を置く会社のメンタルヘルスマネジメントに関与している。具体的には、企業経営者・幹部に対する「うつ病、職場不適応とはどのような病気なのか」、更に「発生してしまった時の対応についての職場のありかた」「社員の心構え」についての研修会を通じて啓発活動を続けている。必要があれば会社の要請により一般社員にも同様に研修会を催している。

会社からの要請を受けた際には更に踏み込み、精神科に通院している社員(本人)の承諾を得て面談もおこなう。その面談方法は、認知行動療法、暴露療法、動機づけ面接などである。面談を1~3回した後、職場の異動が必要と判断した場合には経営側に提案をおこない、異動になることがある。

筆者が担当したクライアントは大方が職場復帰となっている。  
中堅企業である A 社では 6 人の面談者全員職場復帰となり大変良い結果を得た。

この A 社においてはさらに、厚生労働省発表の「職場でのうつ病・職場不適応」2%を限りなく引き下げて欲しいとの要望があり、筆者は全員面談を提案し経営者も納得し実施の予定である。

全員面談の提案は、健康診断・歯科検診は毎年行われているのに、メンタルヘルスにおける全員面談がないことに違和感を持った結果から導かれた方策である。

うつ病に罹患した場合、治癒率は 40%、残りの 60%の人はこの先ずっと持病として、生活していかなければならない。いかにして身体からでるイエローカードメッセージをキャッチするかにかかっている。

職場の社員、家族、精神科医師、公認心理師、精神保健福祉士、心理カウンセラーでチームを組むことで最も軽い症状のうちに対応すれば、必ず良い方向に進むと確信している。

### 1-3 駐在員のメンタルヘルス

日本国内のメンタルヘルスの状況について述べてきた。メンタルヘルスの重要性を認識することによりその対策に取り組む企業は増加している。しかしながら、海外駐在員に目を向けると、新たな職場や生活環境、異なる文化への異動があるにもかかわらず、そのストレスの実態については解明されていない。

海外駐在員とは、日本から事業拠点に所属を移して長期間駐在先で勤務することをさす。海外出張は商談や視察がメイン業務となるのに対して、海外駐在員は加えて駐在先での業務や本社と海外事業所とのパイプ役になるなど、幅広く業務を求められる特徴がある。

外務省の海外在留邦人数調査統計 2015 年 10 月によれば、日本領土外に在留する邦人総数は 125 万 8 千人であり、このうち 3 か月以上の長期滞在者は 83 万 9 千人で 67%を占めている（海外現地採用者、留学生、研究者を含む）。このうち永住者(永住権を認められている者)は 41 万 8 千人。長期滞在者 83 万 9 千人のうち、男性 44 万 5 千、女性 39 万 4 千であり、男女ともにこの 20 年間一貫して増加している。

長期滞在者 83 万 9 千人の男女の内訳は、男性民間企業関係者本人が 22 万 7 千人 51%、民間企業関係者同居家族が 6 万 1 千人 14%、留学生・研究者・教師本人が 5 万 9 千人 13%、その他同居家族が 2 万 5 千人 5.8%。女性民間企業関係者同居家族が 13 万 2 千人 34%、留学生・研究者・教師本

人が9万3千人23%、その他本人5万6千人14%となっている。

地域別ではアジアが長期滞在者の約33万9千人40%を占め、平成18年以降一貫して首位を維持している。次いで北米27万2千人32%、西欧14万6千人17%である。

国別では米国24万7千人30%、中国13万2千人16%、米国と中国で40%を占める。次いでタイ5万8千人7%、英国5万人6%、オーストラリア3万6千人4.3%の順である。韓国、シンガポール、ドイツ、フランス、カナダ、が2万人以上3%、マレーシア1万9千人2.3%、この11か国で長期滞在者の80%を占める。

そこで問題になるのが、単身赴任であると家族がいない寂しさや妻との会話がなくなることにより、精神的に孤立感を味わっている人がいる。また、異文化に溶け込むことができず、また、日本人コミュニティとの関係になじむことができないなどの理由により、うつ病患者数は国内平均の2%ではなく、その何倍の数値となっているか具体的な研究数値がない。海外駐在員数は増加を続けているなかで、鈴木（2012）は「海外は日本人の大多数にとっては広大な精神科医療過疎地」となっていると述べ、「2016年にストレスチェック制度を導入したが、海外法人勤務者を対象とした、海外ストレス要因を加えた海外勤務者版を考案する必要がある。」と提唱している。

#### 1-4 ベトナムの駐在員

外務省が発表した海外在留邦人実態調査の結果（概要版）によると、2015年時点でベトナムに在留している邦人数は前年比プラス9.9%増の16,145人である。国・地域別ランキングで見ると17位となっている。

ベトナム在留邦人のうち、男性が11,455人、女性が4,690人、また、民間企業関係者が12,689人、報道関係者が9人、自由業関係者が668人、留学生・研究者・教師が698人、政府関係職員が482人、その他が1,360人となっている。

在外公館別で見ると、在ホーチミン日本総領事館が前年比プラス13.5%増の8,827人で37位、在ベトナム日本国大使館が前年比プラス5.8%増の7,318人となっている。

ベトナム在留邦人数の過去5年間の推移を見てみると、2011年9,313人、2012年11,194人、2013年12,254人、2014年13,547人、2015年14,695人と5年間でプラス58%増となっている。

日系企業については、キヤノン、パナソニック、ホンダ、トヨタなどをはじめ、大企業、中小企業合わせて1,753社となっている。

ベトナムが市場として高く評価されている理由は、ベトナムは平均年齢が約 28 歳と働き盛りが国民の大半を占め、労働力の確保が容易であり、さらなる経済成長も見込める国でもある。また、ベトナムへの投資額も 330 億ドルと投資国の中でも最大規模であり、貿易取引額も 250 億ドルとなっており、インフラや医療、教育面での支援も多く、日本とは友好関係を保っている。

### 1-5 ベトナムの在留邦人等の現状

諸外国の駐在員と同様に、現地におけるメンタルヘルスの専門家は少なく、精神科医はゼロであり国内勤務者と比較して支援態勢が十分ではない。ベトナムにおいても「海外は日本人の大多数にとっては広大な精神科医療過疎地」となっている。

## 2 本研究全体の目的

2018 年 3 月より海外駐在員のメンタルヘルスケアの状況を確認するため、ハノイへの赴任者に焦点をあてた実態を検証する。特に駐在員のおかれている生活における心理的満足度の実態を明らかにしたい。うつ病にならない職場づくりの改善方法の基礎資料を得ることを目的とする。5 回 43 日にわたり現地に赴き、企業のメンタルヘルス担当者（調査 1）や日本大使館・ハノイ日本商工会議所と情報交換をおこない、製造業を中心とした企業の社員（調査 2）の面接調査と、医療機関従事者を対象とした質問紙調査（調査 3）を実施することにより上記の目的を追究した。

## 3. 本論文における 3 つの調査

このような現状において、現地の医療機関であるさくらクリニックと連携して、上記ハノイの日系民間企業関係者本人 3,150 人と日系企業 527 拠点から抽出し、日本人駐在員のメンタルヘルスケアの実態を調査し分析した。

本研究では 3 つの調査を行った。調査 1 は大企業のメンタルヘルス担当者・責任者の非構造的面接、調査 2 はベトナム駐在員の面接調査、調査 3 はベトナム駐在員の質問紙調査であった。最後に 3 つの調査の結果を踏まえた総合的考察を行った。

### **調査1 大企業のメンタルヘルス担当者・責任者の非構造的面接**

現地入りし従業員の面接を実施するための事前調査を兼ねて、非構造的な面接を大企業社 27 社の現地責任者および総務担当者からの聞き取りを実施し実態を明らかにした。さらに日本大使館においてハノイの日本人の状況のヒアリングを実施した。

### **調査2 ベトナム駐在員の面接調査**

現地入りし、あらかじめ質問項目を設定した面接を日本人駐在員男性 7 人に対しておこなった。面接は調査協力者と著者の 1 対 1 で行った。調査協力者には、成果報告では匿名化し、個人が特定されないようにすることを説明した。海外駐在員のメンタルヘルスの状況を知ることの一つとしてベトナムハノイの生活における心理的満足度の実態を把握することを目的とする。具体的には会社の辞令により駐在員として勤務している日本人を対象に、異文化接触場面における葛藤や戸惑い、関係形成・維持の工夫など、交流の様相および相互に機能している認知・感情・行動について検討する。

### **調査3 ベトナム駐在員の質問紙調査**

日本人のハノイ医療関係従事者男女 6 人を対象に調査 2 と同内容の項目による質問紙による調査をおこなった。海外駐在員のメンタルヘルスにおける状況を知ることの一つとしてベトナムハノイの生活における心理的満足度の実態を把握することを目的とする。具体的には自分の意思によりハノイに就業している日本人を対象に、異文化接触場面における葛藤や戸惑い、関係形成・維持の工夫など、交流の様相および相互に機能している認知・感情・行動について検討する。

# 調査 1 大企業のメンタルヘルス担当者・責任者の非構造的面接

## 問題と目的

海外駐在員のメンタルヘルスマネジメントに対して、日本人駐在員が直面するベトナムハノイの生活における心理的満足度の実態を具体的に明らかにしつつ、うつ病にならない職場づくりの改善方法を考察できるような基礎的な資料を収集することを目的とする。

## 方法

本論文の考察を行う上でハノイに計 5 回 43 日間訪問し、現地さくらクリニックと連携することにより聞き取り面談を実施した。訪問の経過は以下のとおりである。

ハノイへの訪問期間は 2018 年 3 月 3 日～14 日、4 月 12 日～18 日、5 月 30 日～6 月 6 日、7 月 18 日～25 日、9 月 12 日～20 日。その期間において大企業 27 社、さらに日本大使館へのヒアリングをおこなった。

## 結果

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ついて、日本人駐在員が直面するベトナムハノイの生活における心理的満足度の実態を明らかにしつつ、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であった。現地調査の訪問先 26 の V 社 HY の回答にあったように、海外赴任者のうち、うつ病や職場不適合者は赴任 12 か月以内の発生が多いということが大企業を中心としたヒアリングで分かった。また、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であるとの回答を得た（訪問先 1・Y 社・SK、訪問先 14・S 社・NT、訪問先 16・N 社・NR、訪問先 25・Y 社・KT）。海外赴任の場合は日本勤務に比べて職場での接触が少ないため気づくのに時間がかかる環境にある（訪問先 4・T 社・KS）。海外赴任の人数に対してメンタルヘルスの専門家が少なく（訪問先 2・C 社・SK、訪問先 10・N 社・IM）、精神科医はゼロであり（訪問先 6・A 社・NR）支援体制が不十分であると感じている（訪問先 2・C 社・SK、訪問先 8・N 社・AM）。また、訪問先 2 の C 社からはメンタルヘルス不調の社員に気づいても、専門家ではないため対応方法がわからず対処できないとの回答（訪問先 2・C 社・SK、訪問先 4・T

社・KS)があった。会社側は専門家の対応を望んでいることが明らかになった(訪問先2・C社・SK、訪問先4・T社・KS)。会社からのプレッシャーや文化(訪問先3・W社・SO、訪問先7・S社・UN)、言語の違い(訪問先6・A社・NR)でベトナム駐在員がストレスを感じていることは会社側も把握しているがどのように対応するべきか困惑していることが明らかになった。

## 調査1の考察

### (1) 赴任12ヶ月以内の問題

今回、特に印象的だったのは、現地になじめるかの適性がわからずに人選してしまうことでメンタルヘルス不調者に陥ってしまう場合があることであった。違う文化・環境・言語に慣れるかどうかは実際に赴任してみないと判断が付きにくい。そのため、赴任辞令を出す前に、現地への30日程度の長期出張をおこない、本人の現地への適正度合いを調べることによりメンタルヘルス不調者は軽減できると推測される。

### (2) 企業のメンタルヘルス体制のあり方

企業側はメンタルヘルス不調者がでた場合、社員同士の対処では難しいと感じており、専門家の対応を望んでいる。また、メンタルヘルス不調者が出た場合、その社員が職場復帰をしていない事例の報告が多数あった。定期的なヒアリングを受けることでメンタルヘルス不調を未然に防ぐことができると推測される。筆者は実際に企業の現場において、会社の経営をする傍ら精神保健福祉士として、一般社団法人産業精神保健機構を立ち上げ、神奈川県及び東京都に本社を置く会社のメンタルヘルスマネジメントに関与している。実例として470人の社員のエネルギー供給企業で6人のメンタル不調者がでていたがメンタルヘルスカケアを実施し、メンタルヘルス不調者がゼロになった実績がある。

### (3) 調査1から得られた質問項目案

以上の面接をもとに、調査2と調査3では、以下のような質問項目(案)を考えた。

- ・文化・風習の違いによるストレスについて
- ・言語の壁があるベトナム人社員とコミュニケーションがとれているか
- ・時間や約束の価値観が違うことに慣れているか

- 転職好きのベトナム人と一緒に仕事ができるか
- 娯楽の少ないベトナムでリフレッシュができているか
- 環境・天候によるストレスについて
- 大気汚染によるストレスについて
- 野犬が多く狂犬病が心配になる
- 24時間のバイクによる騒音について
- 運動不足によるストレスについて
- デスクワーク中心の仕事による運動不足について
- バイクと車の運転禁止、タクシー利用でのストレスについて
- 環境状態、舗装状態によりジョギング、散歩ができないことによるストレスについて
- 日本人コミュニティによるストレスについて
- 娯楽がゴルフとカラオケしかないストレスについて
- 日本食店に行くと必ず知り合いに会う狭いコミュニティの堅苦しきについて

これらの項目を参考にし、調査2と調査3の質問項目を考案した。

## 調査2 ハノイの企業駐在員の面接調査

### 問題と目的

海外駐在員のメンタルヘルスにおける状況を知ることの一つとしてベトナムハノイの生活における心理的満足度の実態を把握することを目的とする。具体的にはハノイに駐在する日本人駐在員を対象に、異文化接触場面における葛藤や戸惑い、関係形成・維持の工夫など、交流の様相および相互に機能する認知・感情・行動について検討する。

### 方法

調査対象者は製造業を中心とした日本人駐在員7人に対して2018年7月18日～25日、9月12日～20日ハノイに現地入りし、あらかじめ質問項目を設定した面接を実施した。面接は調査協力者と筆者の1対1で行った。調査協力者には、成果報告では匿名化し、個人が特定されないようにすることを説明した。

### 結果

#### 1-1.性別

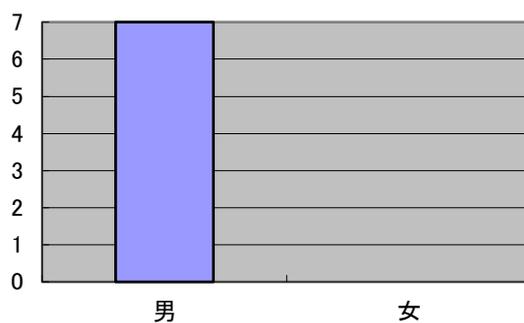


図9は面接調査男女比であり、面接対象者は全員男性である。

## 1-2.年齢 図 10

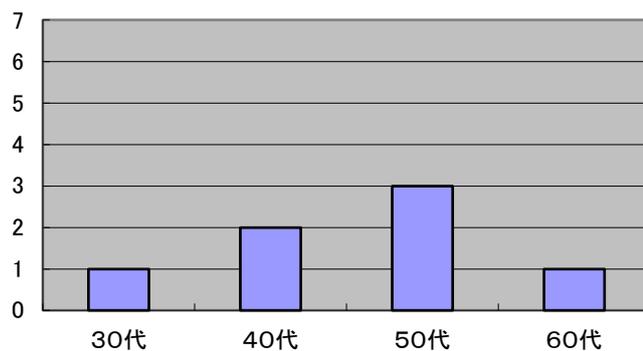


図 10 は面接対象者の年齢構成で、40代、50代が中心となっている。

## 2.ベトナムハノイ駐在回数 図 11

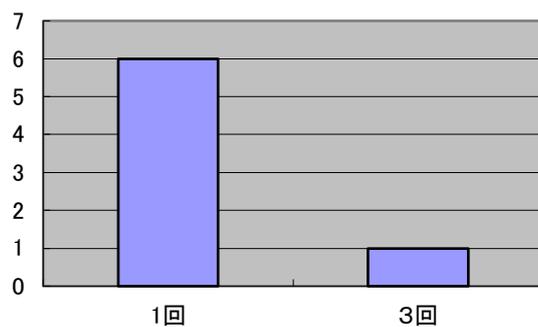


図 11 は面接対象者のハノイの駐在回数で、ハノイの駐在が初めての回答が86%となっている。

## 3.駐在開始年月日

A : 2013年5月

B : 2015年5月

C : 2017年4月

D : 2017年8月

E : 2016年9月

F : 2015年6月

G : 2017年10月

#### 4.体調 図 12

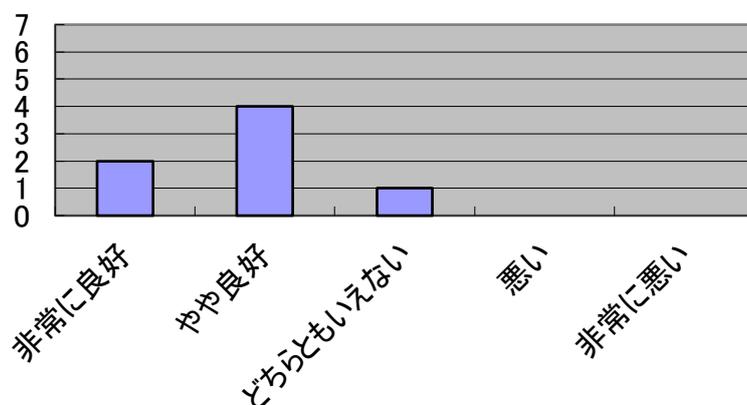


図 12 は面接対象者の健康状態の回答であり、非常に良いが 29%、やや良好が 57%となっている。

#### 4-1.処方薬 図 13

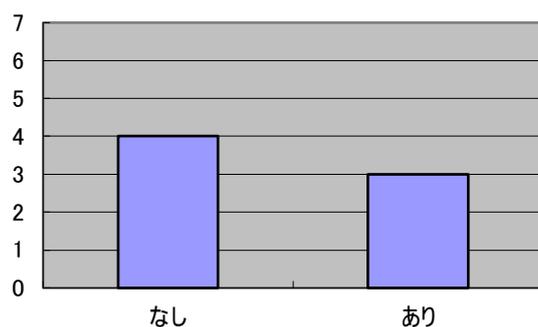


図 13 は面接対象者の処方薬の回答で、なしが過半数をこえていて、ありの事例は高血圧症、糖尿病の処方であった。

#### 6.家庭生活 図 14

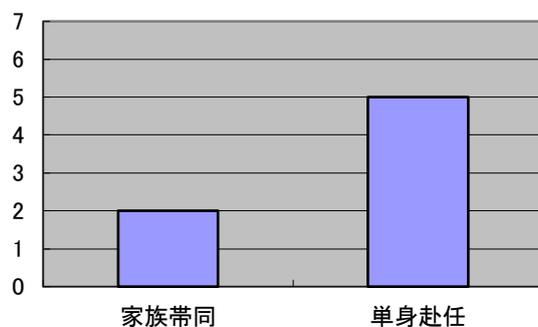


図 14 は面接対象者の駐在先での家庭状況であり、71%が単身赴任となっ

ている。

6-0.家族構成 表 1

A	B	C	D	E	F	G
妻、娘	妻、子 (4歳、1歳)	単身	単身 (1回目の赴任時子どもと同居)	単身	単身	単身

表 1 は面接対象者の家族構成の回答であり、家族帯同の場合妻と子供になっている。

6-1.ベトナムの同居者 表 2

A	B	C	D	E	F	G
妻、娘	妻、子 (4歳、1歳)	なし	なし	なし	なし	なし

表 2 は面接対象者のハノイでの家族帯同状況である。2人が家族帯同している。

6-2.ハノイでの家庭生活 表 3

A	B	C	D	E	F	G
		朝マンションで出る、夜は外食	自炊	自炊、会社の食堂、外食	自炊、会社の食堂	自炊、外食

表 3 は面接対象者の家庭生活の状況であり、単身者の 80%が自炊をしている。

6-3.別居家族とのコミュニケーション 表 4

A	B	C	D	E	F	G
家族が一 時帰国中 は S N S、ライ ン、 facetime (TV 電 話)	未回答	スカイ プ、ライ ン	ライン	スカイ プ、ライ ン、国際 電話、メ ール	ライン	ライン、 国際電話

表 4 は面接対象者の家族との別居時のコミュニケーション手段であるが、ラインやスカイプ、メールなどインターネットアクセスによるコミュニケーションが主流となっている。

6-4.戸籍にいない同居者 表 5

A	B	C	D	E	F	G
なし						

表 5 は面接対象者の家族以外の戸籍にない同居者について調査したが、全員がなしと回答している。

6-5.家庭生活の満足度 図 15

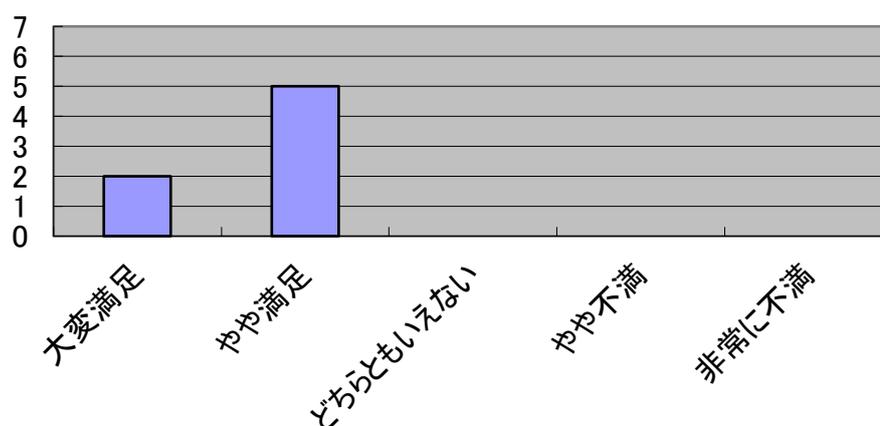


図 15 は面接対象者の家庭生活の満足度を調査したが、29%が大変満足、71%がやや満足と回答している。その理由は次のとおりである。

A:夫婦関係において、趣味や余暇の過ごし方に不一致はあるものの、生活環境や仕事、子育て、現地での人間関係等において他人を頼れない環境が長く続いてきたため、基本的な価値観を共有している。また意見が合わない場合には互いを尊重して結論を出す習慣ができていて、金銭管理は私が大卒の使途を決めて妻が日常管理を行い、月末に集計して共有する習慣ができていて、外部環境でストレスが多くても家庭内で口論やトラブルになったり、互いに不満や不信感を溜めるような問題に発展しないため満足している。

B:同居によりよいコミュニケーションが保てる。

D:自分のペースで生活ができる。家族との面会回数が少ない。

F:定期的に家族と連絡をとりあう、and 帰国する。3か月に1度位帰国している。

G:自分の時間が多。

その他未回答

## 6-6.その他

### 7-1.役職、地位、ハノイにおける職場の日本人の数、ベトナム人の部下の数、職場全体のベトナム人雇用数 表6

	A	B	C	D	E	F	G
役職地位	課長	係長	課長	副社長	課長	部長	社長
日本人数	7人	40人	63人 同じ部署6人	1人	17人	6人	6人
ベトナム人部下数	8人	11人	350人	10人	40人	75人	400人
職場全体のベトナム人数	1,350人	7,000人	2,200人	10人	900人	400人	400人

表6は面接対象者の会社での役職や現地での会社規模、ベトナム人部下数、会社全体のベトナム人数を回答している。役職では、全員が管理職で、現地ベトナム人の部下を管理している立場でもある。

7-2.ハノイの駐在希望度合 図 16

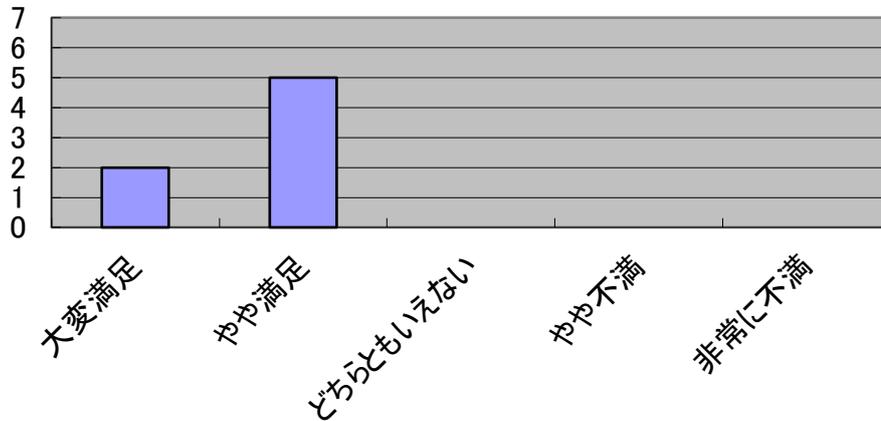


図 16 は面接対象者の駐在の希望度合いの回答である。29%が大変満足と回答しており、残り 71%もやや満足と回答している。その理由は次のとおりである。

A:特段不満はないが、そろそろ日本に帰任したい。私生活で自分の趣味ができないこと、仕事で次のステップアップをしたいため。また妻も単調な生活が飽きてきており、子供の教育においても習い事が限られていること、日本語教育を受けさせるならそろそろ戻した方が良いと考えているため。

B:3年前にきたのであと1年OK。

D:貢献できる場、成長できる場がある。若い人と接する機会が多い。人的なストレスは日本でも、ベトナムでもある。

F:日本にはミシン工場の現場がない。このままハノイで仕事を続けたい。

G:生活にほとんど困らない、物価が安く生活用品の購入に困らない。

7-3.待遇、労働条件 図 17

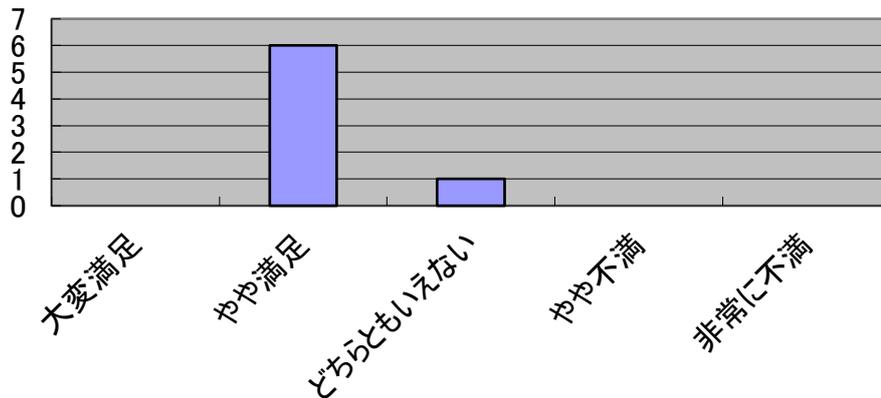


図 17 は面接対象者の駐在先での労働条件の満足度の回答である。86%がやや満足と回答している。その理由は次のとおりである。

A:上を見たらキリがないが、自社の福利厚生で充分満足できると感じているため。

B:子供の学費の半額援助がある。

C:ベトナムでの仕事に不満ない。海外勤務は希望していない。特にアジアは自分が好きな車の運転が禁止されているのが辛い。

D:自由度が大きい。待遇は満足とは言えないが、まだ、結果が得られていない。

F 賃金は問題なし。休日の楽しみがないので老後の趣味がさがせない。

G:通勤が短いととってもよい。

#### 7-4.職場の日本人との人間関係 図 18

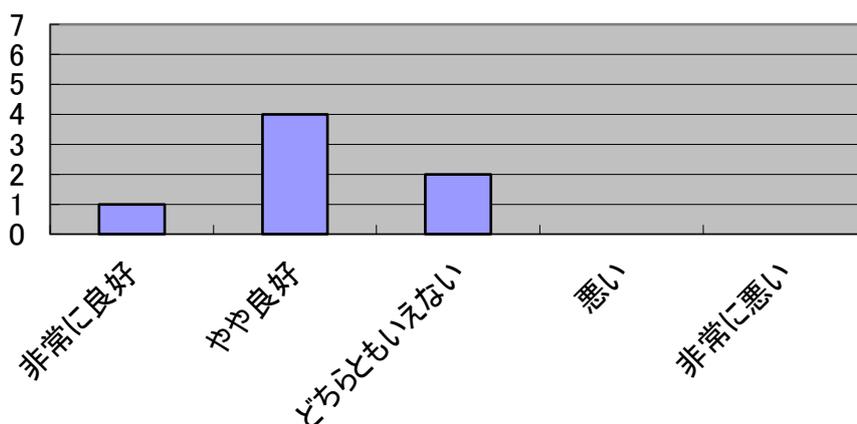


図 18 は面接対象者の駐在先での日本人との人間関係の回答である。14%非常に良好、57%がやや良好と回答している。その理由は次のとおりであ

る。

A:人間関係に問題はない。しかし少ない日本人が毎日顔を合わせて仕事をしているため、村社会のような環境ができています。長く駐在していると狭い人間関係に息苦しさを感ずる。平日は来客対応のための会食が多く、休日にもゴルフなどの付き合いが多いため、公私の境界が不明確になっている。また相性が悪い相手がいて一度関係が崩れてしまうと、修復は困難であり非常にストレスが増える。

B:人間関係は問題なし、日本本社との距離を感じる場合がある。

D:日本人はなし。

E:人間関係は問題なし。

F:日本人出向者の年齢の幅があって気持ちがかみにくい。

G:日本人社員6人と同じマンションに住んでいるため。

#### 7-5.ベトナム人社員との人間関係 図 19

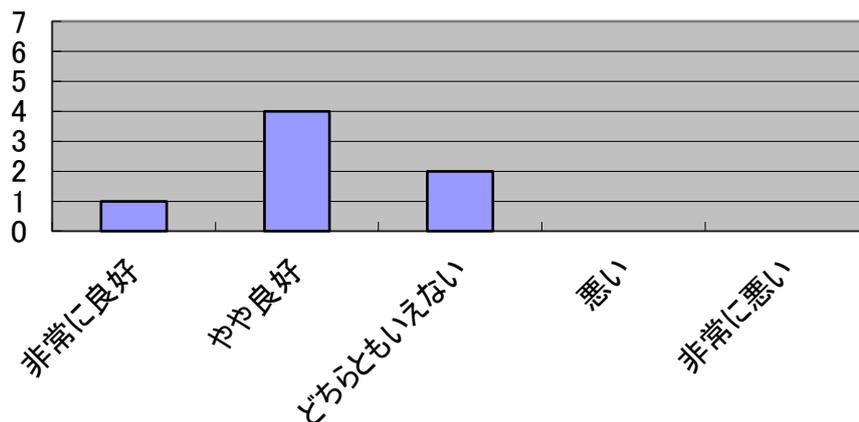


図 19 は面接対象者の駐在先に勤務するベトナム人との人間関係の回答である。14%非常に良好、57%がやや良好と回答している。その理由は次のとおりである。

A:基本的にはベトナム人は日本人を尊重してくれているため、仕事をする上で大きな支障はない。ただしベトナム人経営幹部への硬軟のバランスや、ベトナム人同士の人間関係には注意を払う必要がある。またベトナム人は年長者を重んじる習慣が日本人よりも強いため、自分の部下に年長者がいると対応に気を使うことが多い。

B:めっちゃめっちゃ仲良くなりたい訳ではない。プライベートまでは入らない。呼ばればベトナム人の結婚式にはいくようにしている、但し、1週間前に言われることがほとんどで行けたり行けなかったりしている。

D:まだ、同じ目標に向かって走っていないので、共感を得られる機会が少ない。

E:ベトナム人とのコミュニケーションがさらに良くなるといいかな。

F:良くも悪くもないがベトナム人社員との日本語のコミュニケーションがとりにくい。

G:コミュニケーションがとりやすい。

#### 7-6.その他

A:ハノイの生活は娯楽が少なく、車での移動が多いため運動不足になりがち。

B:日本水準の子供用品がほしい、子供の遊ぶ場所がない。

C:GM としてやらなければならないことの、ベトナム人のマネジメントができてない。

F:ベトナム社員が決めた催しもの例えば、飲み会、送別会、への参加が2、3日前に言われて出席を迫られることが多い。

G:ベトナム社員とさまざまなイベントで交流している。

#### 8.ベトナムにおけるコミュニティ

B:マンション住民の 80%が日本人で会社の日本人コミュニティよりさらによいコミュニティになっている。

C:特に気にならない。

F:ベトナムでは余暇の種類がない。極端な話、カラオケとゴルフだけ。運動ができる公園がない。2006年から2010年に中国勤務があったが、その時に比べると日本の家族とのコミュニケーションがとりやすくなった。例えばライン。日本のテレビ放送が簡単に見られるようになった。中国では日本人コミュニティがあった。

G:日本よりも異業種、職種に関わらず人的交流ができる。

#### 8-1.ベトナムの文化・民族性・風習・習慣

ベトナム人の労働意欲 時間の観念

A:男女の雇用がかなり平等に近いが、女性の方がまじめに良く働く人が多いと感じる。雇用に関する考え方は中国人やアメリカ人のように待遇が良い会社へのジョブホッピングを繰り返す者がいる一方で、安定した雇用を望む者もおり混在している。一般的に結婚して子供がいる女性の方が、安定した環境を望む者が多い。遅刻や欠勤は少ないが頼んだ仕事の納期を守る意識や仕事の時間配分を考える能力は相対的に低いため、依頼者が適時

フォローする必要がある。

B:ベトナム人の楽観的な所を見習いたいぐらいの時もある。

C:特に気にならない。

G:ベトナム人社員でやると決めたことについて即断をせまられる。例えば、送別会や飲み会を2,3日前に決めることが多い。

## 8-2.自然環境・気候・衛生

A:バイクが多く、野火をよくするため大気は汚い。よく目がかゆくなり喉がやられる。赴任当初は曇天の日が多く、冬場になると街中のいたるところでたき火をして暖を取る人がいたため、更に酷かったが近年は晴天の日が多く、たき火が減って多少改善された感がある。また赴任当初は野菜や肉などの食品を市場で購入するしかなかったが、近年は大型スーパーができていたり、肉屋や無農薬野菜の宅配ができたことで格段に便利になった。

B:子供が二人いるので大気汚染が気になる 人の出す騒音が24時間気になる。

C:特に気にならない。

D:大気汚染が甚だしい。歩く場所が少ない。娯楽が少ない。交通手段が少ない。

## 8-3.その他

C:残業の多いのは気にしないが昼間会議が多いので17時過ぎないと自分の仕事が出来ない。できればもう少し自分のペースで仕事をしたい。家族に会えないのは寂しい。

## 9.その他

E:息子の高校3年の今夏の千葉県野球大会に観戦に行けたことが良かった。受験では難関校を目指すと言っているので一浪してでも頑張ってもらいたい。妻に任せきりで悪いなと思っている。

F:日本の品は何とか手に入る。

## 9-1.今楽しいこと

A:旅行。

D:今まで蓄積した見識、人脈を生かすことができる。仕事の目標があること。若い人との接触が多い。

## 9-2.今困っていること、苦しんでいること

A:特段ないが、ハノイ生活の不満は空気が汚い、道が歩きにくい、娯楽が少ない。

B:サッカーを小中高大とやっていたが、ベトナムではできない。ハノイではスポーツをさせるビジネスが成り立つと思う。

D:日本とベトナムとのマナーの違い、仕事の進め方の違い。母親の面倒をみること。

### 9-3.その他

A:仕事の半分は出張、帰宅は寝に帰るだけで。ある日無自覚に涙が流れ、精神的に参っていると気づき医師と話してスッキリしたあとは、自分で全てを抱えないようにしたとのこと。家族がハノイにいるのが癒しになっている。

B:赴任当初は仕事をしていても、してない時もストレスだらけであった。ベトナム人スタッフたちとの文化の違いや日本よりも増えた業務量に悩む。家族一緒にいることにより、幼い子供を育てる環境の不安や心配だったが、3年たった今は生活に慣れて帰国したいとは思わない。

D:働きすぎの自覚症状なしで過労にて倒れ2年間思うように心身が動かなかったが健康をとり戻すことができた。慢性疲労症候群と診断された。

## 調査2の考察

### (1) 各事例の検討

本研究では、ハノイに駐在する日本人駐在員に焦点をあて、ベトナムでの仕事、生活の戸惑いや葛藤について分析した。各対象者は下記のように分析できる。

【事例 A】 家族同伴で赴任。夫婦関係は基本的な価値観を共有しており、意見が合わない場合もお互いに尊重して結果をだす習慣ができているため口論やトラブルには発展していないため家庭生活の満足度は高い。家族が一時帰国中も SNS やラインでコミュニケーションを図っている。ハノイの生活についても大きな問題はないがハノイでは日本に比べて趣味の充実が難しいことと、妻の生活や子供の生活、教育環境も日本にいる方が充実するため日本に帰任したいと希望している。職場の日本人との人間関係については、日本に比べると人数が少ないため村社会のように感じられ長い駐在にはストレスを感じるがそれほど不満ではない。ベトナム人は日本人を尊重してくれるため支障はそれほどないが、ベトナム独自の年長者を重んじる習慣は気を付けている。ベトナム文化についても日本とは相違する

部分があり気を使っている。自然環境については赴任当初よりだいぶ改善されたが大気の問題は気になる。面接調査結果からはストレスはあるものの、夫婦間のコミュニケーションも良好のため、ストレスが心身の疲労に感じるほどは蓄積していない状況であることがわかる。

【事例 B】 家族同伴で赴任。家族と同居のためよいコミュニケーションが保てている。まだあと1年は赴任したいと希望しておりハノイ赴任は大変満足している。人間関係は問題ないが日本本社との距離を感じる場合がある。ベトナム人社員とはプライベートまでは入らないが依頼があれば交流している。子供に関する環境では気になることはあるが居住地では日本人とのよいコミュニティができています。面接調査結果からはベトナム人とはほどよい距離感で接しているが日本人とのコミュニケーションが良好なためハノイの駐在は満足しており、あと1年は延長できる心の余裕がある。

【事例 C】 単身赴任で家族は日本に居住。家族に会えないのは寂しいがハノイの生活には大変満足している。別居家族とはスカイプ・ラインでコミュニケーションをとっている。自分の趣味の車の運転をしたい。自分のペースで仕事ができればなおよい。

職場の日本人・ベトナム人との人間関係も良好ではあるが、ベトナム人のマネジメントがもっとできるとよい。面接調査結果からは趣味の面など多少のストレスはあるが、自分の職務を全うしたいという意欲の方が勝っているため、疲労に感じるほどのストレスは蓄積していない状況であることがわかる。

【事例 D】 単身赴任で家族は日本に居住。家族との面会回数が少ないが、自分のペースで仕事ができるためやや満足している。家族とはラインでコミュニケーションをとっている。ハノイで駐在の仕事は貢献できる場や成長できる場があり、若い人と接する機会が多いのでハノイでの駐在は満足している。ストレスはあるが日本でもストレスはあるのでさほど気にならない。今後は、いままで蓄積した見識・人脈をいかし、同じ目標に向かい成果を得られる仕事がしたい。事例Cと同様ストレスより仕事の意欲の方が勝っている状況であることがわかる。

【事例 E】 単身赴任で家族は日本に居住。家族とはスカイプ・ライン・国際電話、メールでコミュニケーションをとっている。人間関係は問題ないが、ベトナム人とのコミュニケーションがさらによくなるとなおよい。そのほかにもそれほど不満はない。子供の教育を妻に任せきりにしていて悪いなど思っている。事例C、Dと同様に仕事の意欲の方が勝っている状況である。ベトナム人とさらに良好にコミュニケーションをとれることを望んでいる。

【事例 F】 単身赴任で家族は日本に居住。家族とは定期的にラインなどで連絡を取り合い、3か月に1度くらい帰国している。ベトナム人とは文化の違いもあってコミュニケーションがとりにくいこともあるが以前よりはよくなった。休日の楽しみがないが、日本の品はなんとか手に入るし、このままハノイの仕事を続けたい。面接調査結果から現地の日本人やベトナム人との人間関係や文化の違いからストレスは感じているものの定期的に家族と連絡を取り合うなどうまくストレスの解消ができていくことがわかる。

【事例 G】 単身赴任。自分の時間が多く、生活に困らないためハノイ駐在は満足している。日本人社員と同じマンションに居住しているため職場の日本人との人間関係は非常に良好である。またベトナム人社員ともさまざまなイベントで交流しているため人間関係は非常に良好である。面接調査結果から人間関係が非常に良好なことがわかる。その結果、単身赴任ではあるが一人の時間を自分の時間が多いとプラスに置き換えることができていくことがわかる。

これらの事例より具体的なストレスとして、文化・風習面での時間や約束の価値観の違い、大気汚染、騒音などが挙げられる。ベトナムでの駐在における価値観や文化的違いに戸惑いや葛藤が見られるが、家族とのコミュニケーションや仕事へのやりがいなどが活力となってストレスコーピングできており、メンタルヘルス不調へ直結していないことが明らかとなった。ベトナムという異文化は吸収できている。

若年層は家族を帯同している。妻が帯同していることに感謝していると回答があった。単身赴任の場合でも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とりやすくなっているため孤立することが少ないことがわかった。

家族同伴者の事例 A、B はベトナムより日本の方が子供の教育環境や余暇が充実していると感じている。また単身赴任者は子供の教育環境や妻の余暇の充実から単身赴任を選択していることも推測される。単身赴任者は40代後半以上であり、子供が中高生以上で教育が重視される年齢であると推測される。逆に30代から40代前半の家族同伴者の子供は幼児であり、帰国後の教育について熟考していると推測される。

ベトナムでの文化の違いや大気汚染、騒音、娯楽が少ないなど、それぞれストレスはあるものの待遇、労働条件は、大変満足が0%、やや満足が86%である(図17)。職場の日本人との人間関係は、非常に良好が14%、やや良好が57%である(図18)。

健康状態は、非常に良好が 29%、やや良好が 57% (図 12)。ベトナム駐在員のメンタルヘルスについては、個人・家族の個別性と、ハノイ・ベトナム固有の特殊性と、日本人労働者の持つ一般性の 3つの観点が必要である。

### **(2) ベトナム駐在員と現地ベトナム人職員との関係形成にむけた工夫**

ベトナム人が会社より家族を大事にすること。移動はバイクとタクシーが中心である。娯楽が少ないこと、日本との交通手段の違い、暮らす環境の違いなど文化も含めた日本との違いを事前によく説明し納得の上、赴任することが必要であると感じた。実際に暮らすのと、聞くだけとは差があるので手間を惜しまずに理解してもらうことが重要である。また、英語では伝わらない社員も多数いるためベトナム語を習得するとさらに相互の理解が深まると推測される。言葉の壁、コミュニケーション不足は多数の事例でストレスとなっていることが明らかになっている。

### **(3) 調査 2 の限界と今後の課題**

本研究は対象者との面接調査であったため、対象者が批判的な感情を吐露しにくかった可能性を考えておく必要がある。今後は、事例数を増やし匿名性を高めたうえで類型化を試みたい。また本調査では駐在員と同伴した家族や同伴していない日本の家族の回答がなかったため、今後、家族の回答も集めたい。家族生活の満足度は大変満足 29%、やや満足 71%の回答 (図 15) であったが、理由の回答では、ストレスを感じていることがわかる回答も多数あった。今後メンタルヘルス不調者を出さないためには、ストレスを蓄積させない状況を、社内で作ることが大切であると感じた。例えばメンタルヘルスクエア専門家との面談を定期的実施することが望ましいと考える。

## 調査3 ハノイ勤務の医療職の質問紙調査

### 問題と目的

調査2は大企業のハノイ駐在員のメンタルヘルスにおける状況を知ることの一つとしてベトナムハノイの生活における心理的満足度の実態を把握することを目的とした。調査3ではハノイに駐在する医療従事者を対象にした。具体的には自分の意思によりハノイで就業することを選択し、ハノイに駐在する日本人の患者を診る専門職である医療従事者を対象とする。異文化接触場面における葛藤や戸惑い、関係形成・維持の工夫など、交流の様相および相互に機能する認知・感情・行動について検討する。

### 方法

調査対象者は日本人向けのハノイにある医療機関の日本人医療従事者6人である。2018年9月12日(水)～20日(木)に現地入りし、調査2の質問項目を用いた質問紙調査をおこなった。

### 結果

1-1.性別 図20

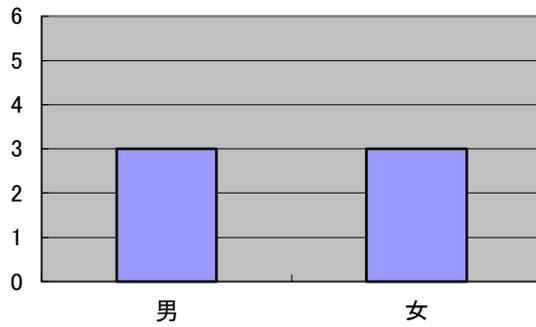


図 20 は質問紙調査男女比であり、質問紙回答者は男女同数である。

1-2.年齢 図 21

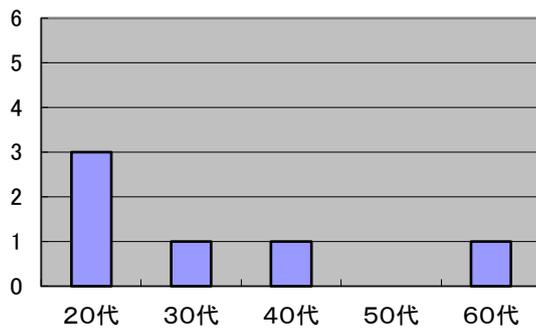


図 21 は質問紙回答者の年齢構成で、20代が半数、30代、40代、60代が一人となっている。

2.ベトナムハノイ駐在回数 図 22

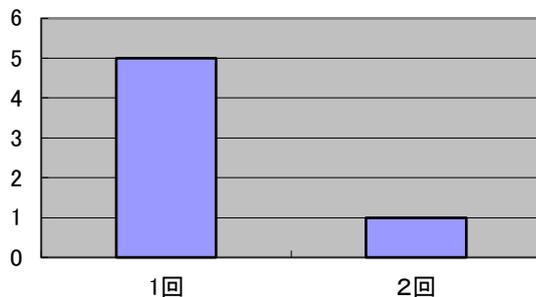


図 22 は質問紙回答者のハノイの駐在回数で、ハノイは初めての回答者が83%となっている。

### 3. 駐在開始年月日

H : 2016年3月

J : 2016年4月

K : 2018年3月

L : 2017年5月

M : 2016年2月

N : 2018年2月

### 4. 体調 図 23

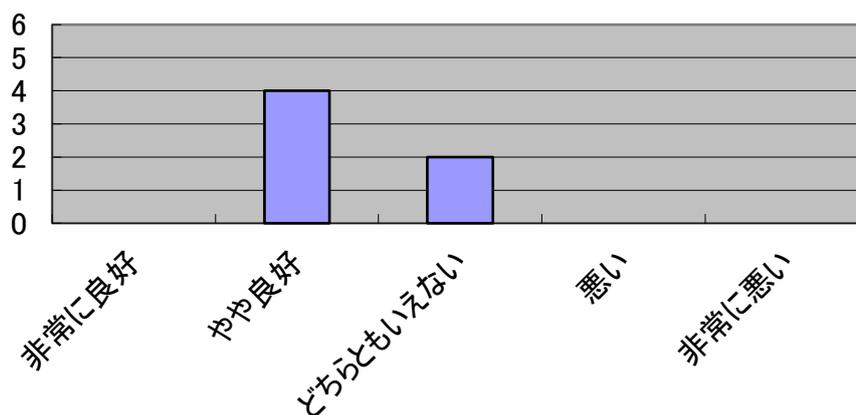


図 23 は質問紙回答者の健康状態の回答であり、やや良好が 67%、どちらともいえないが 33%となっている。

### 4-1. 処方薬 図 24

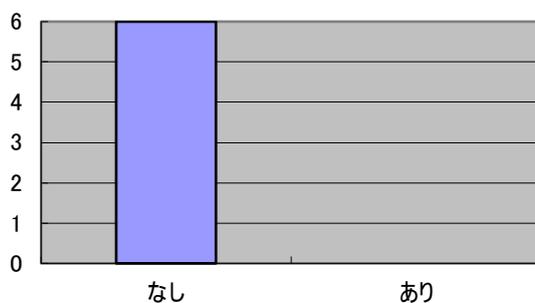


図 24 は質問紙回答者の処方薬の回答で、全員がなしと回答している。

## 6.家庭生活 図 25

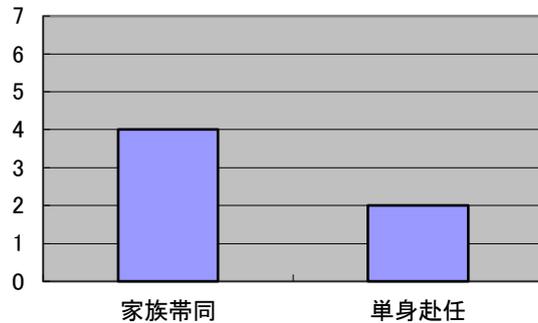


図 25 は質問紙回答者の家庭生活の状況は、67%が家族帯同で、33%が単身赴任となっている。

### 6-0.家族構成 表 7

H	J	K	L	M	N
妻子供なし	妻、子(1、3、5歳)	日本に父、母、兄	夫	夫、息子、娘	日本には父、母、姉

表 7 は質問紙回答者の家族構成の回答である。

### 6-1.ベトナムの同居者 表 8

H	J	K	L	M	N
妻	家族全員	なし	夫	夫、息子、娘	なし

表 8 は質問紙回答者の同居状況に対する回答である。

### 6-2.ハノイでの家庭生活 表 9

H	J	K	L	M	N
	自炊会社の食堂外食	自炊会社の食堂外食	自炊会社の食堂外食		自炊会社の食堂外食

表 9 は質問紙回答者の家庭生活の状況であり、回答者全員が、自炊または会社の食堂での外食と回答している。

### 6-3.別居家族とのコミュニケーション 表 10

H	J	K	L	M	N

	スカイプ	ライン	ライン	ライン	ライン
--	------	-----	-----	-----	-----

表 10 は質問紙回答者の家族との別居時のコミュニケーション手段であるが、ラインやスカイプなどインターネットアクセスによるコミュニケーションが主流となっている。

#### 6-4. 戸籍にいない同居者 表 11

H	J	K	L	M	N
なし	なし	恋人	なし	なし	恋人

表 11 は質問紙回答者の戸籍にない同居者の状況を調査しているが、単身者全員が恋人と同居している。

#### 6-5. 家庭生活の満足度 図 26

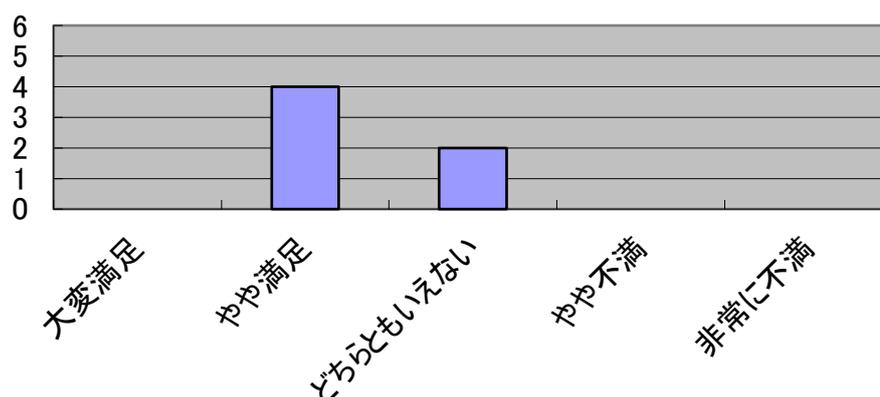


図 26 は質問紙回答者の家庭生活の満足度を調査したが、67%がやや満足、33%がどちらともいえないと回答している。その理由は次のとおりである。

H: 会話を楽しめる

K: 国は越えてしまったが、日本にいる時とあまり変わらない。(連絡頻度)。(自由にさせてもらっていることには満足感謝している。)

L: 日本に比べると娯楽が少なく休日に遊びに行くところがない。

M: 子供の教育面でのびのびした生活を送っているため、満足している。食事医療の面で多少の不便はあるが全体的に満足している。

#### 6-6. その他

#### 7-1. 役職、地位、ハノイにおける職場の日本人の数、ベトナム人の部下の数、職場全体のベトナム人雇用数 表 12

	H	J	K	L	M	N
役職 地位	事務長	医師		歯科衛生 士		
日本人数	7人	5人	7人	2人	6人	日本人 2 人、韓国 人 1人
ベトナム 人部下数	2人	10人				8人
職 場 全 体 のベトナ ム人数	50人	30人	50人	8人	8人	260人

表 12 は質問紙調査の病院での職種である。日本人数、ベトナム人部下数、病院全体のベトナム人数を回答している。

#### 7-2.ハノイの駐在希望度合 図 27

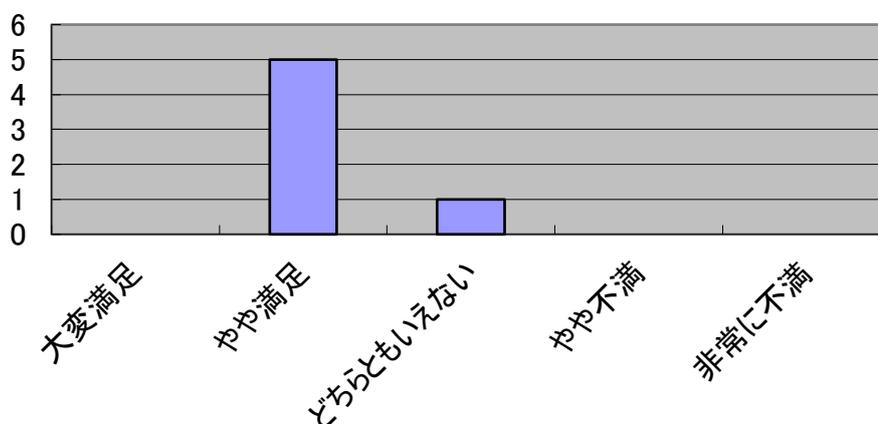


図 27 は質問紙回答者の駐在の希望度合いである。83%がやや満足、17%がどちらともいえないと回答している。その理由は次の通り。

H:仕事のやり甲斐がある。

K:日本だとやらない、出来づらいことができるから(本気で英語を学ぶこと・外国人との交流・海外旅行に行きやすいなど、また、様々な面で不便のない日本だが、住みづらい。

L:物価が安く貯金ができるためあと数年はいたい。

M:子供の進路の目度がつくまではハノイに駐在したい。

N:日本が嫌い。

7-3.待遇、労働条件 図 28

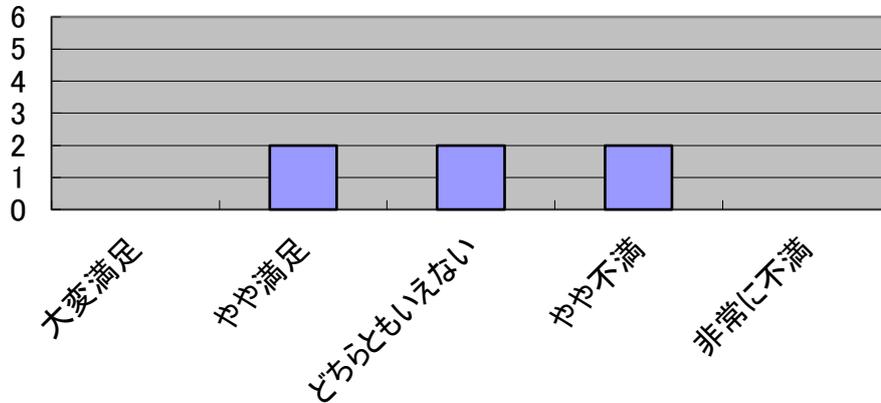


図 28 は質問紙回答者の勤務先での労働条件の満足度の回答である。大変満足、非常に不満は 0%であったが、それ以外の回答はそれぞれ同数となっている。その理由は次のとおりである。

H:給料不十分。

K:福利厚生が良くない。まだ仕事のやりがいが見いだせていない。

L:現地採用のため駐在員よりは待遇が良くない、家賃、交通費、保険料など負担なし。

N:上司との折り合いが悪い。

7-4.職場の日本人との人間関係 図 29

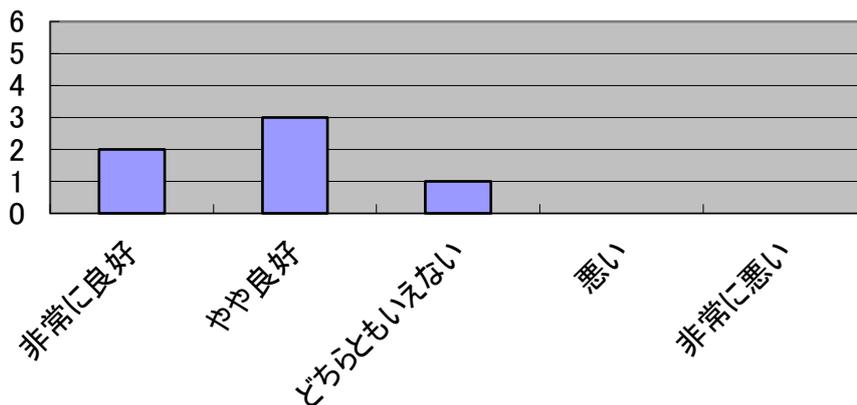


図 29 は質問紙回答者の駐在先での日本人との人間関係の回答である。33%が非常に良好、50%がやや良好、17%がどちらともいえないと回答している。その理由は次のとおりである。

H:自由に会話可能、年齢差が大きく若い方へは 4 の良好。

K:同じ歳の看護師が入社したことで、医療に関することの質問などしやすくなった。そこでコミュニケーションもとれている。

L:特に問題なく良好な人間関係、上司の方針や考え方に賛同できる。

N:相手が良好だと一方的に思っているから。

7-5.ベトナム人社員との人間関係 図 30

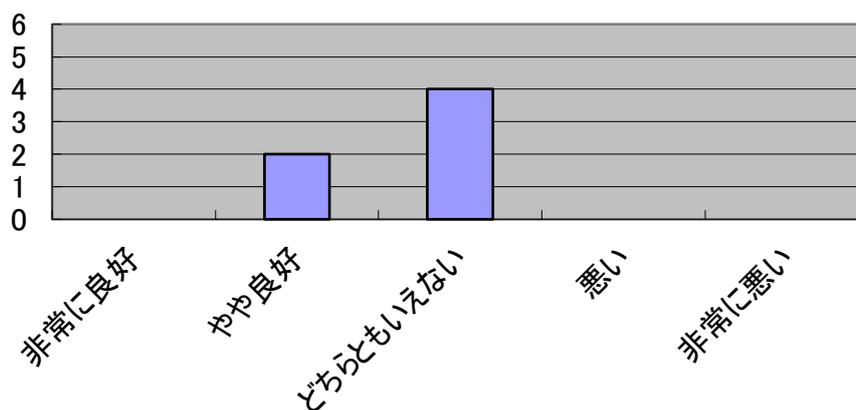


図 30 は質問紙回答者の病院に勤務するベトナム人との人間関係の回答である。33%がやや良好、67%がどちらともいえないと回答している。その理由は次のとおりである。

H:ベトナム語が出来ずに若い人が何考えているかわからない。

K:言葉がわからないなりに、わかる言葉でコミュニケーションがとれている、特にベトナム人は切り替えが早いので、何か問題があっても表面上でひきずらず、サッパリしているところが、関係を良好に保っている。

L:注意をしても素直にあやまらない人もいる。

M:良好と思っているが、言葉の面でコミュニケーションがむずかしいこともあり、どちらともいえない。

N:言葉がわからないので、よくわからない。

#### 7-6.その他

N:社食が嫌いで昼食が憂うつ。

## 8.ベトナムにおけるコミュニティ

### 8-1.ベトナムの文化・民族性・風習・習慣

ベトナム人の労働意欲 時間の観念

J:個人差が大きい、しっかりしている人はしている。

K:働いている中で、時間について気になることはない。言えばやってくれるし、こっちが気をつければ良いだけ。自分の考えていることを先々と行動するので、そういう面では意欲があると思う。

L:アポイントにはルーズな場合が多い。

M:日本に比べ労働意欲、時間の観念共にゆったりしているように思う。

### 8-2.自然環境・気候・衛生

K:鼻炎が悪化した。天気も良くないので、常に眠たく、気分が上がらないこともしばしば。家周辺の工事を時間関係なく行っているので、うるさくて迷惑。

L:日本に比べるとコンタクトレンズが汚れやすい。

M:町中は建設工事やバイクが多いので、大気汚染はひどいほうだと思う。じっとり暑い日が多く、きれいな青空がみられる回数は日本より圧倒的に少ないと思う。

N:青空が恋しい。気分が上がらないから。

### 8-3.その他

## 9.その他

### 9-1.今楽しいこと

H:仕事がおもしろい。特に自分の経験の一端をベトナム人社員(英語、日本語)に伝え、またベトナム人が成長し、結果さくらクリニック及び合弁先の Green Cross 病院が一定の成長、成果を出してくれれば尚楽しい。

J:子供の成長過程を見守ること。

K:旅行、外国人の友人と遊ぶ、英語の練習しながら異文化も知ること。

L:休日を利用した海外旅行。

### 9-2.今困っていること、苦しんでいること

K:停電が頻繁にあること。朝から帰宅するまで(7~8時間)ということもあ

り、冷蔵庫の中身が心配で食材の買いだめができない。

N:社食をどうにかしてほしい。現在すべてローカル食なので、週に2回ほどは日本食などにしてほしい。

### 9-3.その他

## 調査3の考察

### (1) 各事例の検討

本研究では、自ら希望してハノイに勤務している日本人に焦点をあて、ベトナムでの仕事や生活の戸惑いや葛藤について分析した。事例による結果は下記のとおり。

【事例 H】 家族同伴で赴任。会話を楽しめているため家族同伴での赴任に満足している。仕事のやりがいがあり仕事には満足できている。日本人の職員とは人間関係が良好であるがベトナム人職員とはベトナム語ができないため何を考えているかわからない。仕事は面白い。自分の経験をベトナム人に伝え、会社が成長してくれたらうれしい。この結果から家庭、職場の日本人との人間関係は良好であり、言葉の違いからのストレスがあるものの、家庭で会話を楽しめる余裕や仕事へのやりがいでカバーできていることがわかる。

【事例 J】 家族同伴。人間関係も良好であり特に問題はない。子供の成長過程を見守ることが楽しみ。この結果から家族の存在が大きく影響し活力となっていることがわかる。

【事例 K】 独身者で同棲者がいる。国は違うが日本にいるときとあまり変わらず不満はそれほどない。日本ではできない外国人との交流や旅行などできてよいが、仕事のやりがいを見いだせていない。職場の日本人とは良好であり、ベトナム人とも言葉がわかかならなりにコミュニケーションがとれている。旅行や外国人との交流を楽しんでいる。停電には困っている。この結果から自分の趣味を充実させているために言葉や生活におけるストレスも軽減され、感謝の気持ちをもつことができていることがわかる。

【事例 L】 家族同伴。日本に比べて娯楽が少ないが、物価が安く貯金ができるし、生活には満足できていて、あと数年はいたい。職場の日本人との人間関係は良好であるがベトナム人社員が素直に謝らないところが気になる。休日を利用した海外旅行を楽しんでいる。この結果からストレスの原因はいくつかあるがそれを克服できる楽しみを見つけれられていることがわかる。

【事例 M】 家族同伴。食事・医療面で多少の不便はあるが、子供の教育面でのびのびした生活を送っており、全体的に満足している。子供の進路のめどがつくまではハノイで勤務したい。職場の日本人との関係は非常に良好であるが、ベトナム人社員とは言葉の面でコミュニケーションが難しい。事例 L と同様ストレスの原因はいくつかあるがそれを克服できる楽しみを見つげられていることがわかる。

【事例 N】 独身者で同棲者あり。日本が嫌いでハノイに勤務。上司との折り合いが悪く、さらに食事もベトナムのものが合わない。生活や職場に満足できていない。この結果からストレスの原因になるものしか見当たらないため満足度が低く、ストレスコーピングが必要なことがわかる。

具体的なストレスとして文化や生活環境、言葉の違いが挙げられる。自ら選択してハノイに勤務している場合でも文化や言語の違いに対する戸惑いや葛藤があることが明らかになった。

文化や言語の違いからのストレスを感じているが、自分の意思でハノイ勤務を選択しているためベトナムという異文化は吸収できている。また家族同伴または同棲のため会話を楽しむ、子供のための貯金、旅行が楽しみなど働くことの活力があり、ストレスコーピングができている。待遇、労働条件は、非常に満足が 0%、やや満足が 33% (図 28)、職場の日本人との人間関係は非常に良好 33%、やや良好 50%であった (図 29)。質問紙調査の事例は全て家族同伴でのハノイ勤務であり、子供をもつ夫婦も年代が若いことから教育に対するストレスはそれほど感じていないが、ベトナムでの文化の違いや言葉の壁、娯楽が少ないなどにはストレスはある。ベトナム勤務者のメンタルヘルスについては、面接調査同様に個人・家族の個別性と、ハノイ・ベトナム固有の特殊性と、日本人労働者の持つ一般性の 3つの観点が必要である。

## (2) ベトナム駐在員と現地ベトナム人職員との関係形成にむけた工夫

ベトナムを希望して勤務しているため、暮らす環境などはよく理解して勤務していると推測されるが言葉の壁はそれぞれが感じていることであった。環境以外では相手の気持ちがかみ取れずにストレスになっていることが明らかになっている。言葉の壁、コミュニケーション不足は多数の事例でストレスとなっていることが質問紙調査で明らかになっている。面接調査同様、ベトナム語を習得すると相互の理解が深まると推測される。言葉の壁はこころの壁となり、信頼関係を築く上での障害の一つである。また、娯楽が少ないことでもストレスを感じており、日本人向けの娯楽の提供は

ストレスコーピングには有益であることが推測される。

### (3) 調査3の限界と今後の課題

本研究は対象者が6名の事例研究であったため、対象者が批判的な感情を吐露しにくかった可能性を考えておく必要がある。今後は事例数を増やし匿名性を高めたうえで類型を試みたい。さらに、同じクリニックの職員が83%を占めており、同様な環境での調査対象者となっており、偏っている回答の可能性がある。また本調査では家族、または同棲者のいるという点でも対象者が偏っている。質問紙調査は回答数を増やして検証する必要がある。5段階の回答ではやや良好の回答が多くある。しかし、理由を回答する際にはストレスを感じていることがわかる回答も多数あった。定期的な傾聴面談を通じてストレスを蓄積させないことが望ましいと感じた。

## 総合的考察と結論

### 1 研究で明らかになった結果の要約

#### 1-1 調査1、調査2、調査3の結果とその比較

調査1ではメンタルヘルス不調者が出た場合、社員同士の対処では難しく、専門家の対応を望んでいることがわかり、また、赴任前に適正度合いを調べる必要性があることも明らかになった。

調査2では具体的なストレスとして、文化・風習の面での時間や約束の価値観の違いや大気汚染、騒音などがあげられる。ベトナムでの駐在において価値観や文化的違いに戸惑いや葛藤がみられる。現地スタッフとの言葉の壁、コミュニケーション不足がストレスになっている。しかし、家族との会話や仕事へのやりがいや活力になっていることが明らかになった。

調査3では自分の意思により就業していることにより、異文化を受け入れているものの、自由回答で言葉の違いでのコミュニケーション不足や娯楽の少ないことでストレスを感じていることが明らかになった。

調査2と調査3の満足度の結果を表13と表14に示した

調査2の対象者はすべて会社の命令で赴任した人々であった。これに対して調査3の対象者は自ら志願してハノイに赴任したという点で対象的である。この2つのグループを比較すると、(1) 家庭生活の満足度では大変満足 29%やや満足 71% (図14) に対して大変満足 0%やや満足 67%である (図25)。(2) ハノイの駐在希望度合いは大変満足 29%やや

満足 71%に対して (図 16) 大変満足 0%やや満足 83%ある (図 27)。(3) 職場の日本人との人間関係では非常に良好 14%やや良好 57% (図 18) に対して非常に良好 33%やや良好 50%である (図 29)。(4) ベトナム人社員との人間関係では非常に良好 14%やや良好 57% (図 19) に対して非常に良好 0%やや良好 33% (図 30) という結果が得られた。このことは会社の命令でハノイに赴任した場合でも必ずしも不満が多いわけではない。むしろ家庭環境、駐在については満足しており、大企業駐在者はハノイの環境に順応しているといえる。一方調査 3 の医療系の職員では、職務上ベトナム人と接触する機会は医療従事者である医師、レントゲン技師、薬剤師、看護師であるため、ベトナム人社員との人間関係は非常に良いが 0%、やや良好は 33% (図 30) と低く、管理者の立場であることから、調査 2 対象の方が満足度は高いことがわかった。調査 2 対象者の製造業系大企業の駐在員は、駐在希望度合いが非常に良い 29%、やや良いが 71% (図 16)、待遇・労働条件はやや良いが 86% (図 17) と働く環境は良いことが分かった。調査 1 の結果から、大企業ではメンタルヘルス不調者がでていることは明らかになっている。しかし、メンタルヘルスケアの対策をとることによってメンタル不調者は高い確率で未然に防げることが明らかとなった。

表 13 製造業駐在員の満足度

	問 4	問 6 - 5	問 7 - 2	問 7 - 3	問 7 - 4	問 7 - 5
	体調	家族生活の満足度	ハノイ駐在希望度合い	待遇労働条件	職場の日本人との人間関係	ベトナム人社員との人間関係
A	4	5	4	4	3	4
B	4	4	5	4	4	3
C	3	5	4	4	4	4
D	5	4	4	3	3	4
E	5	4	5	4	4	4

F	4	4	4	4	4	3
G	4	4	4	4	5	5
平均	4.1	4.3	4.3	3.9	3.9	3.9

表 14 医療機関の勤務者の満足度

	問4	問6－ 5	問7－ 2	問7－ 3	問7－ 4	問7－ 5
	体調	家族生活の満足度	ハノイ駐在希望度合い	待遇労働条件	職場の日本人との人間関係	ベトナム人社員との人間関係
H	4	4	4	4	4	3
J	4	4	3	3	4	4
K	3	3	4	2	4	4
L	4	4	4	4	5	3
M	4	4	4	3	5	3
N	3	3	4	2	3	3
平均	3.7	3.7	3.8	3.0	4.2	3.3

### 1-2 3つの調査から明らかになったこと

ベトナムでの駐在において、価値観や文化の違いに戸惑いや葛藤が見られるが、家族との会話や仕事へのやりがいや活力となってストレスコーピングできており、ベトナムの異文化を吸収している駐在員はメンタルヘル

ス不調へ直結していないことが明らかになった。家族を帯同している駐在員は、妻がいることに感謝しているという回答があった。単身者の場合でも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とりやすくなっているため孤立することが少ないことがわかった。

ベトナムでの文化の違いや大気汚染、騒音、娯楽が少ないなどストレスはあるものの、面談調査 2 では待遇、労働条件は満足 0% や満足 86% (図 17)。職場の日本人との人間関係は非常に良好 14%、やや良好 57% である。

(図 18) 健康状態は非常に良好 29% とやや良好 57% である (図 12)。ベトナム駐在員のメンタルヘルスは、自ら選択してハノイに勤務している場合でも文化や言語の違いに対する戸惑いや葛藤がありストレスは感じている。調査 3 は全員家族同伴または同棲のため「会話を楽しむ」、「子供のための貯金が出る」、「旅行が楽しみ」など、ストレスコーピングができています。職場の日本人との人間関係は非常に良好 33%、やや良好 50% である (図 29)。面接調査 2 と質問紙調査 3 の事例回答ではストレスに感じていることの事例に大きな回答差がない。このことから、会社の辞令での勤務と自らの意思での勤務と比較した場合ストレスを受けていることへの差異はないことが明らかになった。面接調査 2 と質問紙調査 3 の事例回答で子供をもつ夫婦は、教育に対するストレスは少ししか感じないこともわかった。ベトナムでの文化の違いや言葉の壁、娯楽が少ないなどのストレスはある。健康状態は面談調査 2 では非常に良好 29%、やや良好 57% である (図 12)。質問紙調査 3 は非常に良好 0% ややや良好 67% である (図 23)。ベトナム駐在員のメンタルヘルスへの対応は、個人・家族の個別性と、ハノイ・ベトナム固有の特殊性と、日本人労働者の持つ一般性の 3 つの観点が必要である。

また、ベトナム人が会社より家族を大事にすること。移動手段はバイク、タクシーであること、娯楽が少ないこと、日本との交通手段の違い、暮らす環境の違いなど文化も含めた日本との違いを事前によく説明し納得してから赴任することが必要である。実際に暮らすのと聞くだけでは大きな違いがあるので手間を惜しまずに理解してもらう必要がある。また、英語では伝わらない社員も多数いるためベトナム語を習得すると相互の理解が深まると推測される。言葉の壁、コミュニケーション不足は多数の事例でストレスとなっていることが明らかになった。

## 2 本研究の実践的意義

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、日

本人駐在員が直面するベトナムハノイの生活における心理的満足度の実態を明らかにしつつ、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であった。

現地調査 1 の結果から、海外赴任者のうち、うつ病や職場不適應者は赴任 12 か月以内の発生が多いということが、大企業を中心としたヒアリングで分かった。

また、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である。しかし、海外駐在員の場合、社内において日本人が極めて少ないため気づくことが難しい場合がある。さらにハノイ駐在員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不十分であることがわかった。しかし、現地での支援体制を強化することを早急に整備することは難しい。調査 1 では、赴任辞令前に、現地へ 30 日程度の長期出張を行い、本人及び家族の現地への適應度合いを調べることの重要性が明らかになった。それは調査 1 の 26 により、メンタルヘルス不調者の低減を実現させた会社の担当者から話を聞くことができたからである。個人的には企業への提案・コンサルテーションを通じて今後とも実践に活かしたい。またハノイの日本人コミュニティのレベルでは、今後とも付録 E のパンフレットの作成・普及や講演会などの啓発活動が重要となる。また、邦人医療ネットワーク（ジャムズネット）など、民間団体と外務省医務官など政府関係者の連携も重要である（仲本、2018）。さらには在外日本人のメンタルヘルスに関する法整備なども必要である。

### 3 本研究全体の限界と今後の課題

本研究の調査 3 の質問紙調査では対象者が 6 人であったため、批判的な感情を吐露しにくかった可能性を考えておく必要がある。今後は事例数を増やし匿名性を高めたうえで類型を試みたい。また調査 2 では駐在員と同伴した家族や日本の家族の回答がなかったため、今後は家族の回答も集めたい。さらに、調査 3 の質問紙調査では同じクリニックの職員が 83% を占めており、同じ職場環境での調査となっており、全員、家族または同居者のいるという点も偏っている。質問紙調査 3 は回答数を増やし他業種の調査対象者を検証する必要がある。満足度の 5 段階の回答では、非常に良好、やや良好、非常に満足、やや満足での回答が多数であった。しかし、事例理由を記入する中ではストレスを感じていることがわかる回答も多数あった。両者の内容は矛盾している。このように半構造的な回答と事例理由の

語りとの矛盾を明らかにすることは重要である。

以上のような限界があるとはいえ、経営者及び管理者がメンタルヘルスマネジメントの必要性を理解することは労働者である海外駐在員の心の健康を維持するには不可欠である。加えて職場環境を良くしていくことはメンタルヘルス不調者を出さない効果をもたらす。健康診断、歯科検診が社員全員に行われるように、心についても全員面接が必須であると考ええる。海外駐在員は国内勤務以上にストレスがかかっていることが本研究で明らかになった。このことから海外駐在員のメンタルヘルスカケアをしていくには定期的に全員面接をすることがストレスコーピングの一助になると確信した。

## 【謝辞】

本論文を作成するにあたり、主査の伊藤武彦先生から、丁寧かつ熱心なご指導を賜りました。北里大学医療系研究科大学院の田中克俊先生には、精神医療について教授いただきました。またハノイ大使館、常岡豊医務官からはハノイの現地情報をいただきました。さくらクリニックの皆様とハノイ駐在員の皆様からは、ハノイの体験について調査にご協力いただきました。海外駐在経験豊富で現在インドデリーに駐在されている HONDA 外村明男様からは貴重な体験談をお聞きしました。心より皆々様に感謝いたします。

## 文献

厚生労働省 2014 平成 26 年度地域・職域連携推進事業関係者会議 職場におけるメンタルヘルス対策の推進について 平成 26 年 10 月 3 日 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

<https://www.mhlw.go.jp/life/05-Shingikai-109010-Kenkoukyoku-Soumuka/0000060315/>

厚生労働省 2016 平成 24 年度 労働者健康状況調査 大臣官房統計情報部 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list>

前川由未子 金井篤子 2015 職場におけるメンタルヘルス風土と労働者の援助要請およびメンタルヘルスの実態 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要. 心理発達科学, 62, 27-37.

坪井康次 ストレスコーピング～自分でできるマネジメント～ 心身健康科学 6 巻 2 号 2010 pp.59-64

小杉正太郎(編) 2002 ストレス心理学 川島書店 pp. 1-29

森本寛訓 対人援助職者のうつ状態予防の方法に関する一検討—対人援助職者のネガティブ、ポジティブ感情と関連する職業生活出来事に着目して 川崎医療短期大学紀要 34 号 : pp. 1~8 2014

外務省 : 海外在留邦人数調査統計 平成 26 年度要約版 外務省領事局政策課 2015 年 10 月 [https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/page22\\_000043](https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/page22_000043)

鈴木満、2011 異国でこころを病んだ時 弘文堂

正木郁太郎・村本由紀子（2017）多様化する職場におけるダイバーシティ風土の機能、ならびに風土と組織制度との関係 実験社会心理学研究 第57巻 第1号 2017, 12-28 DOI:10.2130/jjesp.1519 pp. 12-28

荊木まきこ・杉本伸一 渕上克義 安藤美華代 2015 小学校教務主任のリーダーシップによる協議的職場風土構築に関する研究：SCAT法による質的分析 兵庫教育大学 教育実践学集, 16, 23-35.

福井里江・原谷隆史・外島裕・島悟、高橋正也、中田光紀、深澤健二、大庭さよ、佐藤恵美、廣田靖子 職場の組織風土の測定—組織風土尺度12項目版（OCS-12）の信頼性と妥当性 産業衛生学雑誌 2004;46:pp. 213-222

堀田裕司、大塚泰正、製造業における労働者の対人的援助とソーシャルサポート、職場ストレス、心理ストレス反応、活気の関連、産業衛生学雑誌 2014;56(6):pp. 259-267

山本美奈子、宗像恒次、労働者のメンタルヘルスの行動特性の影響、産業衛生学雑誌 2012;54:pp. 10-21

勝田吉彰、海外赴任者研修では何が求められているのか、日本渡航医学会誌 Vol. /No. 1, 2017 pp. 27-31

大塚裕司、大塚泰正、製造業における労働者の対人的援助とソーシャルサポート、職場ストレス、心理ストレス反応、活気の関連、産業衛生学雑誌 2014 ; 56 (6) : pp. 256-267

山下真裕子 2009 うつ病の再発予防に関するセルフエフィカシーと再発の関連に関する研究 広島大学大学院保健学研究科 博士学位論文 甲第4889号

伊藤哲司、2001 ハノイの路地のエスノグラフィ～関わりながら識る異文化の生活世界～ ナカニシヤ出版

土屋雅子、齋藤友博著 2011 看護・医療系研究のための、アンケート・  
面接調査ガイド 診断と治療社

## 付録 D : ベトナムの在留邦人

外務省(2015)の調査によれば、ベトナムの在留邦人は国別では18位、アジアでは9位の12,254人、このうち長期滞在者は国別では15位、アジアでは9位の12,126人である。外務省在外公館別では、41位ホーチミン総領事館6,662人、50位ベトナム大使館(ハノイ)5,592人である。ベトナム在留邦人12,254人のうち、永住権持つ者は128人、ホーチミン総領事館95人、ベトナム大使館(ハノイ)33人。ベトナム長期滞在者12,126人の男女別は男性8,516人、女性3,610人、ベトナム地域別、ベトナム大使館(ハノイ)とホーチミン総領事館の内訳、ホーチミン総領事館6,567人、男性4,519人、女性2,048人、民間企業関係者本人3,764人、同居家族1,408人、本人男性3,416人、本人女性348人、同居家族男性420人、同居家族女性988人。報道関係者本人4人、同居家族0人、本人男性4人、女性0人、同居家族男性0人、女性0人。自由業関係者本人257人、同居家族135人、本人男性186人、女性71人、同居家族男性48人、女性87人。留学生・研究者・教師本人341人、同居の家族35人、本人男性142人、女性199人、同居の家族男性11人、女性24人。政府関係職員本人86人、同居の家族79人、本人男性57人、女性29人、同居の家族男性23人、女性56人。その他本人324人、同居の家族134人、本人男性148人、女性176人、同居の家族男性64人、女性70人。ベトナム大使館(ハノイ)5,559人、男性3,997人、女性1,562人である。民間企業関係者本人3,150人、同居の家族1,078人、本人男性2,984人、

女性 166 人、同居の家族男性 323 人、女性 755 人。  
報道関係者本人 6 人、同居の家族 2 人、本人男性 4 人、同居の家族本人 2 人、男性 0 人、女性 2 人。  
自由業関係者本人 142 人、同居の家族 26 人、本人男性 110 人、女性 32 人、同居の家族男性 10 人、女性 16 人。  
留学生・研究者・教師本人 256 人、同居の家族 57 人、本人男性 124 人、女性 132 人、同居の家族男性 21 人、女性 36 人。  
政府職員関係者本人 195 人、女性 159 人、本人男性 144 人、女性 51 人、同居の家族男性 48 人、女性 111 人。  
その他本人 331 人、同居の家族 157 人、本人男性 149 人、女性 182 人、同居の家族男性 80 人、女性 77 人。  
国別日系企業拠点数（上位 11 位）  
在外全世界総数 63,777 拠点、（現地法人化された日系企業は 46%2 万 9 千 拠点）、  
中国 50% 31,661、米国 11% 7,193、インド 3.9% 2,510、タイ 2.5% 1,580、ドイツ 2.5% 1,571、上位 5 国。  
インドネシア 2.3% 1,438、マレーシア 2.2% 1,390、ベトナム 2.1% 1,309、フィリピン 2.0% 1,260、台湾 1.8% 1,119、英国 1.7% 1,064、上位 11 国。  
この 11 か国で 80%を占める。  
ベトナムは 8 位 1,309 拠点となっている。  
内訳は日本企業の支店 28 駐在出張所 214、現地法人企業本店 542、支店 259、合併企業 21、現地の日本人による起業設立 52。  
国別 8 位で全体の割合で 2.05%、地域別割合で 2.93%。  
ベトナム地域別  
ホーチミン総領事館日本企業の支店 15、駐在出張所 128、現地法人企業本店 259、支店 231、合併企業 114、起業設立 35、  
ベトナム大使館（ハノイ）日本企業の支店 13、駐在員事務所 86、現地法人企業本店 283、支店 28、合併企業 100、起業設立 17、  
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。

付録 E : 筆者作成パンフレットの原稿



# 海外駐在員の メンタルヘルス



## ベトナム・ハノイにおける 日本人駐在員の実態と職場改善の提案

一般社団法人産業精神保健機構は、神奈川県及び東京都に本社を置く企業のメンタルヘルスマネジメントに関与しています。このたび、ハノイ市内の日系医療機関「さくらクリニック」と提携し、ベトナムで生活する大企業駐在員のメンタルヘルスに焦点をあてた活動を開始いたしました。

企業経営者や幹部に対して、日本人駐在員のメンタルヘルスの実態を啓蒙すると共に、うつ病や職場不応者を出さないための環境改善を提案してまいります。



### 海外駐在員の実態について

うつ病患者、職場不応者は、赴任から12ヶ月以内に発生しやすいことが判明しています（※大企業を中心としたヒアリングによる）。ここベトナムにおいては、異文化・異言語でのコミュニケーション、気候や交通事情における日本との違い、食生活の乱れ、運動不足…等、あらゆるシーンでストレスを発生させやすい環境がそろっています。そのような状況下で、仕事面でもトラブルに立ち向かっていったり、商習慣の違う人々とも渡り歩いてゆくことは、決して容易いことではありません。また大企業ゆえ、本社と現地との板挟みに遭い精神を病んでしまうケースも頻発しています。

さらに海外駐在員となると、家族と離れて

単身赴任になるケースも少なくありません。心を許せる相手との会話がなく孤立感を味わってしまい、やがて寂しさを紛らわすためアルコールに走るなど、ストレス発散方法として悪いものを選択することもあります。

日本では、うつ病患者、職場不応者の数は職場の約2%と言われていました。しかし海外駐在員の実情は、その何倍もの数値になることが推察されます。厚生労働省からの具体的な調査数値はまだ発表がありませんが、一般社団法人産業精神保健機構とさくらクリニックでは、ハノイ駐在員の実態を研究・把握してまいります。



## ポイント

うつ病は発症してしまうと  
残念ながら40%の人しか治りません。  
残り60%の人は、持病として生涯うつ病と  
つきあっていかなければならないのです。  
いかに罹患しないか。  
そのためには、身体に表れる  
“イエローカード”のメッセージを  
キャッチすることが非常に重要です。



こんな症状は  
“イエローカード”

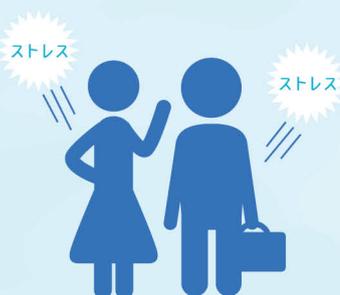
- 寝つきが悪い
- 食欲不振
- やる気が起きない
- 欠勤や遅刻早退が多くなる
- 仕事の能率が低下しミスが増える
- 服装やデスクまわりが乱れるようになった
- じっとしていられない
- …etc.



これらの症状を本人だけでなく職場の方がしっかりと察知し、いつもと違うことに気づいたら早期に対応することが肝心です。軽度な状態であれば、自然治癒に近い方法で快方へ向かわせることが可能です。

## ストレスに 「強い人」、「弱い人」

同じストレスに直面しても、発散力の強い人と弱い人がそれぞれいます。ストレスに強い「楽観主義」タイプは、出来事を前向きに捉える傾向があり、その種の性格のことをハーディネスと呼びます。一方ストレスに弱い人は、出来事を否定的に捉える「悲観主義」タイプ。ストレス脆弱性とも呼びます。



海外駐在員は、環境の変化や周囲とのコミュニケーション不足等によって生活リズムが単調になり、うつ病の発生率が高くなると推測できます。海外赴任直後から個人面談を行うことで、本人のストレスに対する性格特性を把握しておくことも、大切な職場のメンタルヘルスマネジメントの一つです。

一般社団法人産業精神保健機構とさくらクリニックでは、専門的な立場からの傾聴面談を社員全員に行い、必要があれば本社責任者に健康状態を報告いたします。さらに、ストレスとうつ病について経営責任者が理解を深めるための講演会等も実施しております。



## ポイント

# メンタルヘルスマネジメントには 経営者の理解が必要です



当機構では、企業側の要請と本人の承諾のもと、1～3回の面談を行います。メンタル不調者と判断した場合は、職場での異動や一時帰国も経営側に提案をいたします。健康診断や歯科検診は定期的に行われるのに、企業内でのメンタルヘルスクアはおろそかにしていい理由はないはず。この信念のもと、日本人駐在員のメンタル不調者をなくすため、多様なサポートプログラムを提案しています。

### 面談後の一例

某企業A社では、厚労省発表の「うつ病・職場不応者2%」の割合を限りなく引き下げてほしいとの要請があり、社員5人の面談をいたしました。その結果、5人全員が職場復帰となる大変良い結果となっています。

日々仕事に邁進されている経営者および責任者が、社員個人の変化を的確に読み取りケアし続けることは、なかなか難しいです。当機構ではそれらをトータルサポートすることで管理の負担を軽減いたします。

いずれにしても、うつ病・職場不応を含む精神障害について経営者側が正しく理解をすることが、よりよい職場づくりには欠かせないのです。



