日本における高度の技術・知識を持つ外国人労働者の 職業性ストレスとメンタルヘルス —日本人労働者との比較検討—[†]

李 健實

東京大学大学院教育学研究科臨床心理学コース

キーワード：職業性ストレス、メンタルヘルス、高度外国人労働者、高度外国人材、ソーシャルサポート
(ストレス科学研究 2015, 30, 90-101)

Abstract

The purpose of this study was to examine job stress and mental health among high-skilled foreign workers (HFWs) in Japanese workplace. Questionnaire including items about job stressors (9 factors), social supports (supervisor, co-worker, family/friends) and satisfaction (work, family) and stress reactions (anxiety, depression, psychosomatic symptoms) was administered to 274 workers mainly living in Tokyo (126 HFWs and 150 Japanese workers). 'Quantitative overload' and 'workplace environment' caused significantly lower levels of job stress, while 'qualitative overload' and 'interpersonal relationships' produced significantly higher levels of job stress among HFWs than Japanese workers. Interestingly, not only 2 job stress factors ('job fitness', 'rewarding job') and 'job satisfaction' but also 2 stress reactions ('depression' and 'psychosomatic symptoms') were higher among HFWs than Japanese workers. 'Interpersonal relationships' which is the major stressor among Japanese workers was not correlated with either of the stress reaction factors, while 'qualitative overload' was correlated with 'anxiety' only. This study suggests possibility that HFWs' job stress is associated with difference of cognitive appraisal between HFWs and Japanese workers or of cross-cultural contexts embedded in workplace.

Keywords: job stress, mental health, high-skilled foreign workers, high-skilled foreign professionals, social support

1. 問題と目的

近年、IT化やグローバル化が進むにつれて、国境を越えた労働力の移動など労働環境にも多様な変化が生じているなか、高度な知識及び技術を持った、いわゆる「高度人材」を確保しようとする競争も激しく

なっている。さらに、日本では少子高齢化による労働力不足が懸念される中、この問題に対する代案の一つとして、外国人が注目されている。文部科学省は2008年より「留学生30万人計画」といった政策を基に多くの留学生を受け入れており、2010年には留学生の国内就労を政策的に支援することで、一定水準以上の学力と能力を持った、いわゆる「高度外国人

Job stress and mental health among high-skilled foreign workers (HFWs) in Japan: Comparative analysis between HFWs and Japanese workers

Lee Geonsil

Department of Clinical Psychology, Graduate School of Education, University of Tokyo

[†] 本研究は、2014年度パブリックヘルス科学研究助成金を受けて行われたものである。

材」^{脚注1)}と呼ばれる労働力を確保し、日本社会の少子高齢化やグローバル化へ対応しようとしている¹⁾。このような外国人の積極的な受け入れと定着への働きかけもあって、2007年には486万名程度だった外国人労働者は、2015年には788万名と2倍近くにまで急増しつつある²⁾。

外国人個人の観点からみると、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³⁾⁴⁾、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⁴⁾⁶⁾。異文化適応における具体的なストレスラーには、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⁷⁾⁸⁾、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、メンタルヘルス不調が増長されることが指摘されている⁴⁾⁶⁾⁹⁾⁻¹¹⁾。例えば、在米韓国人移民者の精神健康と家族からのサポートに関する研究¹²⁾によると、韓国人移民者は非移民者より心身愁訴が多くみられる傾向があり、経済的な状況、職種、そして仕事と家族・友人からのサポートの有無がストレスラーとなって心理的な問題に大きく影響していることが指摘されている。近年、母国以外の国への滞在者の異文化適応及びメンタルヘルスに関する多くの研究では、彼らのメンタルヘルスへの緩衝要因としてソーシャルサポートの有無が重要視され、その中でも滞在国の人々からのソーシャルサポートが重要なサポート源であると強調されている³⁾⁴⁾⁹⁾。

異文化適応に関する研究は、移民者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なさ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¹³⁾¹⁴⁾。このような研究対象の属性が偏って限定されている背景の影響もあり、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則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

のストレスや困り感だけでなく、生活においても大きな影響を与えているという¹¹⁾¹⁵⁾。一方、フィリピン人の看護師を対象にアメリカで行われた研究¹⁶⁾では、言語だけでなく、異文化適応状態の良好さに仕事の満足度と正の相関があると指摘されている。つまり、外国人労働者にとって異文化への適応は、彼らのメンタルヘルス向上だけでなく、職場での満足度や仕事のパフォーマンス向上において重要なカギとなることが示唆される。

日本における外国人労働者に関する研究は、単純労働に従事する外国人労働者や外国人研修生などを対象に、医療、法律及び政策、社会福祉などの多様な分野から、彼らの適応問題や健康状態、それによる仕事と生活面での困難などの現状を明らかにしているが、その数は極めて少ないのが現状である。さらに、近年、増加しつつある高度外国人労働者に関しては、彼らの受け入れ状況の現状把握のための報告書や、雇用側から求められる人材像などに焦点を当てている文献が多数みられるようになった¹⁷⁾⁻¹⁹⁾。しかし、彼らの就労後の職場適応の現状やメンタルヘルスに焦点を当てている研究は極めて少ない。そのため、高度外国人労働者を積極的に受け入れている今日の状況を考えると、彼らのメンタルヘルスに関する現状を把握することは喫緊の課題ともいえる。尚且つ、高度外国人労働者の就職率は卒業を予定していた留学生の3割程度であるが²⁰⁾、彼らの離職率は就労者の4割を超えた時期もあり²¹⁾、このような高い離職率は企業側にとっても大きな損失となっていることが推察される。外国人労働者が離職する原因としては、ジョブローテーション勤務やOJTに加え、年功序列に代表される日本企業特有のシステムによる問題や、高度外国人労働者と企業側との間に生じる就労目的及びキャリアパスへの認識差による問題などが挙げられる¹⁸⁾¹⁹⁾²²⁾。

このような実態の背景には、日本の労働環境の変化による影響も無視できない。日本では1990年後半からの経済的な不況が長期化するなか、多くの企業が終身雇用制や年功序列といった日本式経営から脱却し、成果主義の導入や人件費削減のための大量のリストラをせざるを得なかった²³⁾²⁴⁾。このため、労働者一人あたりの仕事の負担が大きくなり、時間的、心理的な余裕がなくなるなど、職場環境が大きく変わっている。

脚注1) 一般的には、近年、政府で関連政策の対象として「高度外国人材」の用語が用いられているが、彼らを示す用語は定義されていないことが指摘されている⁴²⁾。本稿では、「働いている主体としての個人」により焦点を当て、さらに日本人労働者に対照する表現として「労働者」という用語を用いて、「高度外国人労働者 (high-skilled foreign workers)」と呼ぶこととする。その定義は、日本以外の国籍を保有すること、大卒以上の学歴をもって関連業務に従事していること、そして、在留資格分類から「専門的・技術的分野」の在留資格者、及び「高度外国人材」に該当する、高度学術研究活動、高度専門・技術活動、高度経営・管理活動で在留資格を持ってそれに関連する活動をしていることを満たす外国人労働者であることとする。

実際に日本人労働者の 60.9% が職業性ストレスを感じていると答えており²⁵⁾、労働者のメンタルヘルス不調と労働環境の厳しさが窺える。また、日本人労働者においては、職業性ストレスのうち、社内における対人関係からのストレスが一番大きなストレス要因であり、社内における対人関係が職場への適応において重要な部分を占めていることも指摘されている²⁵⁾。さらに、上司及び同僚からのソーシャルサポートが職業性ストレスを低減させる緩衝要因の一つとして挙げられており^{26) 27)}、労働者のメンタルヘルスへのアプローチとして、職場でのソーシャルサポートを形成、向上させることに焦点を当てた支援が既になされつつある²⁸⁾。このような日本の労働環境の中で高度外国人労働者も日本人労働者と同様に働くことが求められると想定されるため、彼らの就労後の職場適応や職業性ストレスを含むメンタルヘルスの現状について日本人労働者との相違を検討することは、今日において喫緊の課題ともいえる。

日本で働いている外国人の場合、全体の 95% 以上はアジア系外国人が占めている²⁰⁾。アジア系外国人の場合、精神疾患やメンタルヘルス不調に気づいても受診しない傾向が強く^{6) 14)}、それが彼らのメンタルヘルスをより悪化させてしまうとの指摘もある。非受診傾向の理由としては、精神疾患を精神的な弱さとしみなすなど、アジア人は欧米人に比べてメンタルヘルス不調に対するスティグマが大きいために不調を表出することができず、適切な対処をしないことが指摘されている^{6) 14) 29)}。また、援助機関での言語や異文化への不理解に対する懸念を彼らが持っていること、健康より仕事を優先する傾向があるとの指摘もなされている^{9) 10)}。このような知見を考えると、日本で働く外国人労働者に対して予防的に関わることは、彼らのメンタルヘルスが悪化した際の早期発見にとって重要であり、企業側にとっても危機管理につながる課題ともいえるだろう。

そこで本研究では、高度外国人労働者を対象に、彼らの職業性ストレスとメンタルヘルスの現状を明らかにすることを目的とする。そのために、日本人労働者と高度外国人労働者の職業性ストレスを比較検討しながらその相違を明らかにする。外国人労働者に関する上述のような背景より、高度外国人労働者は、日本人労働者より職業性ストレス要因の存在を強く認識し、それによるストレスアウトカムも強く表れ、メンタルヘルスが悪い状態であることが予測される。また、職業性ストレス要因のうち、曖昧で主観的な側面を多く含んでいる対人関係と仕事の質的負担が、ストレス反応と正の相関関係を示すものと予測される。さらに、本研究では、職業性ストレスの緩衝要因であり、外国

人の異文化適応においても緩衝要因として指摘されているソーシャルサポートの現状と、その職業性ストレスやメンタルヘルスとの関連を明らかにする。この点については、高度外国人労働者は、日本人労働者に比べて、職場での上司と同僚からのサポートを得られていないと予測される。加えて、ソーシャルサポートは、職業性ストレス要因とストレスアウトカムとの間に負の相関が見られると予測される。

2. 方 法

2.1 研究対象

本稿では、職場が日本国内であり、現在、日本に在住している労働者で、健常である者を母集団としてデータ収集を行った。これらの労働者の内、日本以外の国籍を持つ人を「外国人」と定義し、さらに、外国人の内、大卒以上の学歴で、「高度外国人材」として定められた在留資格をもって専門的な知識・技術関連職に従事している外国人を「日本における高度外国人労働者」の母集団とし、データ収集を行った。なお、比較対象として、同じ条件を満たしている日本国籍の労働者を、「日本人労働者」の母集団とし、国籍によって 2 つの群に区分して研究対象とした。

本調査は、東京所在の大学にある留学生コミュニティや社会人向けの大学院課程の在学生、日本で働く韓国人と中国人のコミュニティ、留学生の日本就労支援関連の NPO 機関、そして、専門職従事者及び一般企業の労働者などに依頼し、雪だるま式サンプリング方法を用いてデータを収集した。調査対象者は、それぞれの群で男女が各半数程度を占めるように集められた。さらに、一つの職場及び事業場の中でデータ数が最大 20 件を超えないように制限を決めて依頼し、データ収集を行った。

収集されたデータから、日本国内で働く労働者 352 名（高度外国人労働者 166 名、日本人労働者 186 名）のうち、著しく記入漏れのあるものや誤回答のあるものを除いた 276 名（高度外国人労働者 126 名、日本人労働者 150 名）のデータを分析対象とした。その結果、調査対象者の平均年齢は、高度外国人労働者は 32.3 ± 6.3 歳、日本人労働者は 39.7 ± 11.2 歳であった。学歴は、高度外国人労働者の 7 割程度（71.4%）が大学院卒であったのに対し、日本人労働者は 4 割程度（42%）であった。在職年数は、日本人労働者では 1 年以上から 10 年以上に至るまである程度均等な割合を占めているが、高度外国人労働者では 1 年から 5 年の対象者が 7 割を超え、10 年以上の在職者は 3.9% に過ぎなかった。また、高度外国人労働者の国籍は、韓国籍 66 名、中国籍 50 名、その他のアジア国籍 8 名、アジア以外

の国籍2名で、日本への滞在期間は平均 8.3 ± 5.26 年であった。職種と職場の規模を含む個人属性はTable 1にまとめて提示した。

2.2 調査内容

2.2.1 対象者の基本的な属性

基本的な属性として、性別、年齢、国籍、職種、在

Table 1 調査対象の個人属性

		Total (N = 276)		高度外国人労働者群 (N = 126)		日本人労働者群 (N = 150)	
		n	%	n	%	n	%
性別	女性	138	50	62	49.2	76	50.7
	男性	138	50	64	50.8	74	49.3
	合計	276	100	126	100	150	100
年齢 (平均年齢: 歳)		—		32.3 (± 6.3)		39.7 (± 11.2)	
< 30 歳		92	33.3	50	39.7	42	28
30-39 歳		94	34	60	47.6	34	22.6
40-49 歳		49	17.8	12	9.5	37	24.7
> 50 歳		41	14.9	4	3.2	37	24.7
合計		276	100	126	100	150	100
日本滞在期間 (平均年数: 高度外国人労働者群のみ)		—		8.3 (± 5.26)		—	
学歴							
専門大学・大学卒		122	44.2	35	27.8	87	58
大学院 (修士) 卒		104	37.7	61	48.4	43	28.7
大学院 (博士) 卒		49	17.8	29	23	20	13.3
その他		1	0.3	1	0.8	0	0
合計		276	100	126	100	150	100
留学経験有無							
有		141	51.1	114	90.5	27	18
無		135	48.9	12	9.5	123	82
合計		276	100	126	100	150	100
在職期間							
≤ 1 年		39	14.1	18	14.3	21	14
1-3 年		63	22.8	37	29.4	26	17.3
4-5 年		81	29.4	50	39.7	31	20.7
6-10 年		49	17.8	16	12.7	33	22
> 10 年		44	15.9	5	3.9	39	26
合計		276	100	126	100	150	100
職種							
一般事務		74	26.8	15	11.9	59	39.3
販売営業		47	17	22	17.5	25	16.7
専門職事務関連		30	10.9	11	8.7	19	12.7
技術関連専門職		55	19.9	45	35.7	10	6.7
医療・教育関連専門職		53	19.2	28	22.2	25	16.7
生産製造関連専門職		10	3.6	2	1.6	8	5.3
その他		7	2.6	3	2.4	4	2.6
合計		276	100	126	100	150	150
規模 (従業員数)							
< 50 名		63	22.8	26	20.6	37	24.7
51-100 名		14	5.1	4	3.2	10	6.7
101-300 名		35	12.7	21	16.7	14	9.3
301-1000 名		41	14.9	14	11.1	27	18
1001-2000 名		20	7.2	12	9.5	8	5.3
> 2000 名		103	37.3	49	38.9	54	36
合計		276	100	126	100	150	100

職期間、そして、高度外国人労働者の場合は、日本での滞在期間、留学経験有無についての情報も収集した (Table 1)。

2.2.2 職業性ストレス

職業性ストレス簡易調査票 (The Brief Job Stress Questionnaire: 以下, BJSQ) の職場ストレス要因に関する下位尺度を調査に使用した。BJSQ は、アメリカの NIOSH により提案されている職業性ストレスモデルを基に日本で開発され、日本で多く使用されている調査票で³⁰⁾、職業性ストレスの要因、ストレス反応、満足度、そして、職業性ストレスの緩衝要因としてのソーシャルサポートが測定できる。本調査では、そのうち、職業性ストレス要因の「心理的な仕事の量的負担 (以下, 仕事の量的負担)」(3 項目)、「心理的な仕事の質的負担 (以下, 仕事の質的負担)」(3 項目)、「自覚的な身体的負担度 (以下, 身体的負担)」(1 項目)、「職場の対人関係でのストレス」(3 項目)、「職場環境によるストレス」(1 項目)、「仕事のコントロール度」(3 項目)、「仕事の適性度」(1 項目)、「技能の活用度」(1 項目)、「働きがい」(1 項目) の 9 つの下位尺度を使用した。BJSQ は 4 件法で測定される。

2.2.3 ソーシャルサポート

ソーシャルサポートは、BJSQ の下位尺度のうち、「上司からのサポート」、「同僚からのサポート」、そして「家族・友人からのサポート」を用いて測定した。それぞれ 3 項目で構成されており、4 件法で測定される。

2.2.4 メンタルヘルスアウトカム

メンタルヘルスを測定するために、ストレス反応と満足度を測定した。まず、ストレス反応は、MIRIPS-Q (Mutual Intercultural Relations In Plural Societies Questionnaire)³¹⁾ の心理的な問題 (Psychological Problems) を測定する下位尺度 (5 件法) から「不安感」(5 項目)、「抑うつ感」(5 項目)、「心身愁訴」(5 項目)を用いた。また、満足度は BJSQ の 2 項目 (仕事の満足度、家庭生活の満足度) を使用し、4 件法で測定した。

2.2.5 調査項目の翻訳

各尺度は、BJSQ は日本語版、MIRIPS-Q は英語版であるオリジナル版を基に、日本語、中国語、そして韓国語の 3 つの言語別の質問紙を作成した。まず、臨床心理学を専攻している韓国人大学院生で日本滞在が 10 年以上である者が MIRIPS-Q の項目を日本語に翻訳し日本語版の質問紙を作成した。その後、臨床心理士と大学院博士課程に在学しながら働いている日本人の 2 名に日本語版の質問紙に回答してもらい、日本語表現や疑問点、修正点などの情報収集を行い、その内容を反映し修正を加えて日本語版の質問紙を完成させ

た。次に、完成された日本語版の質問紙を基に、韓国語と中国語を母国語としている心理学専攻の大学院生が各言語に翻訳し、心理学専攻の研究者及び臨床心理士に逆翻訳作業を求めた。最後に、日本語版と同様に、韓国籍と中国籍の高度外国人材数名に回答してもらったうえ、修正を加えて中・韓国語版の質問紙を確定した。

2.3 調査方法

2.3.1 調査期間

2014 年 10 月 25 日～2015 年 3 月 31 日までの間に調査を実施した。

2.3.2 調査実施方法

上述の内容を測定するための WEB ページを作成し、WEB 調査を実施した。また、WEB 調査への抵抗がある対象者及び希望者に限り、紙媒体の質問紙を用いてデータを収集した。なお、高度外国人労働者の場合は、回答内容の信頼性と回答への心理的な負担を考慮し、日本語、韓国語、中国語のうち、言語を自由に選択するようにしたうえ、設問開始の画面に移動するように設定した。その結果、高度外国人労働者 126 名のうち、日本語バージョンを 58 名、韓国語バージョンを 50 名、中国語バージョンを 18 名が使用した。

2.4 分析方法

紙媒体と WEB 調査によるデータの質には差がないと検証されていること³²⁾に基づき、二つの方法によって収集されたデータは、同一の質を持つものとして扱い、分析を行った。まず、翻訳された各尺度の信頼性を確認するため、それぞれの尺度の各下位尺度について、言語ごとに Cronbach の α 係数を算出した。次に、高度外国人労働者と日本人労働者の職業性ストレスとメンタルヘルスの得点を比較するため、対象者を高度外国人労働者群と日本人労働者群に群分けし、各下位尺度得点を従属変数とする t 検定を行った。最後に、職業性ストレス要因のうち、日本人労働者のストレス要因の上位である仕事の量的・質的負担、対人関係でのストレスに関する要因²⁵⁾、ソーシャルサポートの 3 下位尺度、ストレス反応の 3 下位尺度、そして満足度の 2 項目について、各下位尺度および項目間の相関係数を、高度外国人労働者群と日本人労働者群で各々算出した。解析には SPSS for Windows を使用した。

2.5 倫理的配慮

WEB 上の調査画面に、研究の趣旨と個人情報扱いに関する説明を掲載し、対象者が読んで了解した場合に「次へ」ボタンをクリックして設問画面に移動できるように設定した。紙媒体を用いた場合も同じく、

最初のページに研究の趣旨と個人情報の扱いに関する説明を記述し、内容を読んで了解した場合に回答を始めるように教示した。また、全体の設問数が多いため、回答時間への心理的な負担を考慮し、最後の設問まで回答した参加者に1,000円分の謝礼を渡した。本調査は東京大学ライフサイエンス委員会の倫理審査承認を得ている（審査番号 14-1041）。

3. 結 果

3.1 調査結果の得点化と信頼性の検討

本稿では、職業性ストレス要因のうち、「仕事の量的負担」、「仕事の質的負担」、「身体的負担」、「職場の対人関係でのストレス」、「職場環境によるストレス」の5つの下位尺度では、高得点であるほどストレスが高い状態を示すこととし、他の職業性ストレスの4要因とソーシャルサポート、そして満足度では数値が高いほど肯定的で望ましい状態を表すように採点した。ストレス反応の3因子は、高得点であるほどストレス反応が多く生じており、メンタルヘルスが悪い状態を表すように採点した。

収集されたデータから言語ごとの質問紙の信頼性を検討するために、Cronbachの α 係数を算出した。まず、日本語版質問紙の下位尺度ごとのCronbachの α 係数を算出したところ、「職場の対人関係でのストレス」以外の下位尺度では、 $\alpha = .72 \sim .93$ の範囲内の数値が示された。また、中国語版及び韓国語版質問紙において

も「職場の対人関係でのストレス」を除いた各下位尺度では、 $\alpha = .67 \sim .93$ の範囲内の数値が示され、各言語の質問紙を構成する下位尺度の内的整合性が確認された（「仕事の満足度」、「家庭生活の満足度」は1項目のため、Cronbachの α 係数は算出しなかった）。しかし、「職場の対人関係でのストレス」では、日本語版で $\alpha = .49$ 、中国語版で $\alpha = .16$ 、韓国語版で $\alpha = .36$ となり、結果の解釈には十分に配慮する必要がある。

3.2 高度外国人労働者と日本人労働者の職業性ストレスとメンタルヘルスの比較検討

職業性ストレスとメンタルヘルスを高度外国人労働者と日本人労働者で比較するため、対象者を高度外国人労働者群と日本人労働者群に区分し、各下位尺度得点を従属変数とする t 検定を行った。その結果をTable 2に示した。

まず、職業性ストレス要因については、高度外国人労働者群において、「仕事の質的負担」($t(274) = 2.348, p < .05$)と「職場の対人関係でのストレス」($t(274) = 2.248, p < .05$)の平均値が日本人労働者群より有意に高く、一方、日本人労働者群では「仕事の量的負担」($t(274) = 2.068, p < .05$)と「職場環境によるストレス」($t(274) = 3.841, p < .001$)の平均値が高度外国人労働者群より有意に高かった。次に、メンタルヘルスアウトカムについては、高度外国人労働者群において、ストレス反応のうち、「抑うつ感」($t(274) = 2.109, p < .05$)と「心身愁訴」($t(274) = 2.402, p < .01$)の平均値が日

Table 2 高度外国人労働者と日本人労働者群間の比較検討

	高度外国人労働者群		日本人労働者群		t 値
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	
仕事の量的負担	8.13	2.20	8.65	2.03	2.068 *
仕事の質的負担	9.21	2.00	8.65	1.91	2.348 *
身体的負担	1.96	1.02	1.89	0.90	.638 <i>n.s.</i>
職場の対人関係でのストレス	6.95	1.67	6.49	1.75	2.248 *
職場環境によるストレス	1.66	0.88	2.07	0.88	3.841 ***
仕事のコントロール度	8.79	2.17	8.42	2.05	1.471 <i>n.s.</i>
仕事の適性度	3.13	0.86	2.89	0.84	2.345 *
技能の活用度	3.15	0.92	2.95	0.86	1.837 <i>n.s.</i>
働きがい	3.23	0.87	2.95	0.86	2.648 **
上司からのサポート	7.25	2.35	7.66	2.27	1.459 <i>n.s.</i>
同僚からのサポート	7.94	2.19	8.27	2.17	1.252 <i>n.s.</i>
家族・友人からのサポート	10.48	1.83	9.82	2.19	2.745 **
仕事の満足度	3.07	0.84	2.76	0.86	3.034 **
家庭生活の満足度	3.37	0.72	3.04	0.85	3.466 **
不安感	11.33	4.27	10.92	4.16	.797 <i>n.s.</i>
抑うつ感	10.65	4.07	9.59	4.26	2.109 *
心身愁訴	11.74	3.76	10.69	3.50	2.402 *

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $df = 274$

.01) との間にもそれぞれ弱い相関が見られた。

次に、「職場での対人関係でのストレス」とソーシャルサポートの関係について検討した結果、高度外国人労働者群では「上司からのサポート」との間に弱い正の相関 ($r = .228, p < .05$) が見られた。「同僚からのサポート」($r = .189, p < .05$) と「家族・友人からのサポート」($r = .194, p < .05$) に対しては有意な正の相関がみられたものの、相関係数が小さく、相関があるとはみなすことができない結果であった。一方、日本人労働者群では、「職場での対人関係でのストレス」と3つのサポート因子との間に、それぞれ弱～中程度の負の相関（「上司からのサポート」($r = -.406, p < .01$)、「同僚からのサポート」($r = -.496, p < .01$)、「家族・友人からのサポート」($r = -.374, p < .01$)) が見られた。

4. 考 察

4.1 職業性ストレスとメンタルヘルスの比較検討について

本稿では高度外国人労働者の職業性ストレスとメンタルヘルスの現状を検討するために、日本人労働者と比較検討を行った。その結果、「仕事の質的負担」と「職場の対人関係でのストレス」は、高度外国人労働者がより強く感じており、一方で、「仕事の量的負担」と「職場環境」によるストレスは、日本人労働者のほうがより強く感じていることが見いだされた。この結果は、外国人就労者は仕事や職場の条件や環境よりも就労の継続を重視する傾向があるとの先行研究の知見³³⁾⁻³⁵⁾を支持するものともいえる。尚且つ、外国人労働者は自分が職場でマイノリティの立場であると認識していることから、職場及び仕事の物理的な条件や環境に対して自ら積極的にコントロールしようとはせずに、むしろキャリアに対する期待といった将来への展望に関心を持つ傾向があり、こうした将来展望に直接関連するキャリアへの関心が彼らの職業性ストレスと well-being にも影響を与えるとの指摘がある³⁵⁾。本稿でも、職場環境（騒音、照明、温度、換気）や仕事の量といった職場及び仕事の条件に対して、高度外国人労働者は日本人労働者と比べてストレス要因ととらえてはおらず、先行研究の知見³³⁾⁻³⁵⁾を支持する結果であった。さらに、本調査の対象者である高度外国人労働者群は、高学歴を持った者の割合が高く、尚且つ、事務職の割合が高い日本人労働者群に比べて技術関連専門職や医療・教育関連専門職の割合が高いといった属性の違いが見られた。職種に関連する職業性ストレスに関する先行研究の中では、研究職従事者が事務職及び技術専門職に比べて仕事の質的負担を高く感じ³⁶⁾、さらに、IT 関連技術職である SE (software

engineer) は仕事の量的負担によるストレスが高い³⁷⁾など、職種による特性が指摘されている。本稿では職種を考慮した分析は行わなかったが、本調査対象者でみられる両群の主な職種の割合の違いが職業性ストレスの差に影響を与えた可能性も考えられるため、今後、検討が必要である。

メンタルヘルスアウトカムにおいては、高度外国人労働者は、日本人労働者より仕事や家庭への満足度が高く、さらに、「仕事の適性度」や「働きがい」でも高い得点を示したにもかかわらず、3つのストレス反応のうち、「抑うつ感」と「心身愁訴」が日本人労働者より有意に強く、メンタルヘルス不調が懸念される結果が確認された。また、職業性ストレスの緩衝要因であるソーシャルサポートのうち、「上司」と「同僚」からのサポートには、両集団間の有意差が見られなかった。以上の結果を踏まえると、高度外国人労働者は自分の適性に合った仕事に従事していると認識しており、仕事だけでなく家庭生活の満足度も高く感じている一方、実際の仕事場面においてはストレス反応が生じていることが見いだされた。その背景には、まず、個人属性の特性が関連している可能性も考えられる。本調査の対象者の場合、高度外国人労働者の9割が留学経験を持ち、大学院卒の学歴を持つ対象者の割合は7割を超えていた。留学することを決心する時点で自分の進路や将来について熟考して来日したことが推測できる。さらに、大学院へ進学し修了した後に就労する場合は、個人の適性や専攻分野に適合する仕事に就く可能性がより高くなると想定される。このようなマッチングの適合性が、働きがい、仕事の満足度、そして家庭生活の満足度を向上させている可能性も考えられる。

しかし、高度外国人労働者は仕事の満足度や適性度では緩衝することが難しいと想定される仕事の質的負担や職場の対人関係のようなストレス要因を強く感じていることが示唆されており、各下位尺度得点の群間の比較についての分析結果だけを見れば、これらのストレス要因が日本人労働者より強いストレス反応を及ぼす原因になった可能性があると考えられる。具体的な就労場面と関連して、仕事に対する質的な負担や職場での対人関係は、文化や CEO の価値観などから形成される企業風土の影響を受けて形成されると指摘されているが³⁸⁾、このような企業風土の背景にある文化的側面が、職業性ストレス要因に対する認知的評価の差異に関連していることも考えられる。以上により、高度外国人労働者のメンタルヘルスを支援する際には、仕事や職場に含まれている母国との文化的な差異や異文化間コミュニケーションの難しさを考慮した関わりが求められるだろう。さらに、満足度や仕事のパフォーマンスの結果だけでなく、多角的に、尚且つ、

より長期的なスパンを視野に入れて、メンタルヘルスに対しての予防的なアプローチを行うことが重要であるだろう。

4.2 職業性ストレスとメンタルヘルスの各変数との相関について

本稿では職業性ストレス要因とメンタルヘルスとの関連を明らかにするため、各変数間の相関係数を求めたところ、高度外国人労働者と日本人労働者では異なる傾向が見られた。まず、高度外国人労働者では、職業性ストレス要因のうち、「仕事の質的負担」とストレス反応の「不安感」（負の相関）、そして「家庭生活の満足度」（正の相関）との間に弱い相関が見られたものの、他の職業性ストレス要因にはストレス反応や「仕事」の満足度因子との間に相関が見られなかった。しかし、日本人男性の研究職を対象とした先行研究では、仕事の質的負担とストレス反応との関連（正の相関）が指摘されており³⁶⁾、専門職従事者が多く占めている本研究の高度外国人労働者とは異なる結果が示された。そのため、高度外国人労働者において、個人属性の影響は言うまでもなく、彼らが仕事の質的負担をどのように認識しているか、或は、職業性ストレスを緩衝する他の要因の存在があるかについてより詳しく検討する必要がある。なお、高度外国人労働者の場合、「職場の対人関係でのストレス」が仕事の「量的」、「質的」な負担との間に正の相関を示し、彼らの仕事のパフォーマンスにおいて職場の対人関係が重要な要素であることが見いだされた。それに対して、日本人労働者の場合は、「職場の対人関係でのストレス」が3つのストレス反応因子と2つの満足度因子との間にそれぞれ相関を示し、既存の知見²⁵⁾を支持する結果が得られたが、一方で、仕事の「量的」、「質的」な負担との間では無相関であった。以上により、職場の対人関係は、日本人労働者にとっては職場における第一のストレス要因であることが確認できたが、各下位尺度得点の相関関係を分析した結果によると、高度外国人労働者にとっては職場の対人関係がストレス反応を強める直接的な要因とはなっていないと考えられる。

次に、ソーシャルサポートでは、高度外国人労働者は、「上司からのサポート」のみが3つの職業性ストレス要因のうち「職場の対人関係でのストレス」との間で相関係数が.2以上で弱い正の相関が見られ、日本人労働者と異なる結果が得られた。この結果から、高度外国人労働者は上司からのサポートが得られてはいるが、それが職場の対人関係でのストレスを弱める緩衝要因になっていないことが見いだされ、日本人労働者に関する既存研究^{26) 27)}のように、上司からのサポートを職業性ストレスの緩衝要因として捉えるのは

難しい。この原因として、上司が部下である労働者との間でサポートを目的として行うコミュニケーションに対する認知的評価が、日本人労働者と高度外国人労働者では異なることが推測される。高度外国人労働者は、自らとは異なる国籍を持つ上司の言動を、「職場の対人関係でのストレス」を軽減するためのサポートと評価せず、むしろ上司の言動への対応を対人関係に関する新たな課題であるとしてとらえている可能性が考えられる。本調査の対象者は健常者であり、ストレス要因に対して適宜対処できる状態であると想定される。このことから、高度外国人労働者は職場の対人関係をストレス要因として認識することはあるが、メンタルヘルスに影響を及ぼしやすい職業性ストレス要因は高度外国人労働者と日本人労働者の両群間でそれぞれ異なり、緩衝要因とその機能も異なる可能性が見いだされた。ただし、上司からのサポートは部下自身の自尊心感情の増減が媒介変数となって抑うつ感に影響を与えたとの知見^{26) 39)}も無視できない。つまり、本調査結果で見いだされた両群間の職業性ストレスとメンタルヘルスの差異が、個人属性といった個人内の違いに起因したのか、仕事や職場といった環境の違いから起因したのかについて、その関係性を検討する必要があるだろう。

4.3 総合考察

本研究では、高度外国人労働者の職業性ストレスとメンタルヘルスを日本人労働者と比較検討した結果、まず、職業性ストレス要因の「仕事の質的負担」と「職場の対人関係でのストレス」、ストレス反応の「抑うつ感」と「心身愁訴」では、高度外国人労働者が日本人労働者より、有意に得点が高かった。そのうち、「職場の対人関係でのストレス」は、それが日本人労働者のメンタルヘルスに関係する一番の職業性ストレス要因であるという既存の調査結果²⁵⁾と一致していたのに対し、高度外国人労働者では「職場の対人関係でのストレス」と3つのストレス反応因子及び2つの満足度因子との間に相関関係が認められなかった。ただ、高度外国人労働者では、日本人労働者よりも「職場の対人関係でのストレス」の得点が有意に高かったことから、「職場の対人関係でのストレス」に対して日本人労働者とは異なる認知的評価をしており、それが彼らのストレス反応にも日本人労働者とは異なる働きかけをしている可能性が推察される。さらに、高度外国人労働者の場合、仕事の質的負担が高いほど不安感が下がるといった相関が見られたが、高度外国人労働者は仕事の質的負担の高さをポジティブにとらえて、日本人労働者とは異なったストレス反応として不安感の低さを生じさせている可能性が推察される。このよう

な認知的な評価の違いは、日本の職場に内在している日本の職場が持つ組織風土や日本人労働者が持つ特性及び民族背景など、つまり、両群が持つ異なる文化的文脈 (cultural contexts) が関係して生じた可能性も考えられるため、今後、その関連についての検討が要求される。

メンタルヘルスアウトカムの緩衝要因であるソーシャルサポートは、上司と同僚からのサポートの得点では、高度外国人労働者群と日本人労働者群の間に有意差が見られず、両群ともに、3つのサポート因子はストレス反応や満足度との間に、それぞれ弱～中程度の相関が見られた。しかし、高度外国人労働者の場合、「上司」からのサポートは「職場の対人関係でのストレス」との間に正の相関が見られ、さらに、「同僚」や「家族・友人」からのサポートと「職場の対人関係でのストレス」との間にはそれぞれ有意な相関が認められたが、係数が小さく、相関があるとはみなすことができなかった。つまり、ソーシャルサポートが職場の対人関係に関するストレスの緩衝要因としての機能は確認できなかった。そのため、彼らが上司からのソーシャルサポートに対してどのような認知的な評価をしているかについての検討が必要である。また、高度外国人労働者にとって、ソーシャルサポート以外に何が職業性ストレスの緩衝要因であるかを検討することも必要であろう。

4.4 本研究の意義と今後の課題

本稿では、近年、日本で増加している高度外国人労働者の職業性ストレスとメンタルヘルス及びソーシャルサポートとの関連について日本人労働者と比較検討し、その相違を明らかにすることができた点で意義があるといえる。日本では、労働者のメンタルヘルス不調に対して2015年12月より職場でストレスチェックが義務化され、予防的なアプローチがより強化されるようになる。その中で、本研究の結果が、今後、日本で働く高度外国人労働者の職業性ストレスの測定と解釈、そして心理援助実践において貢献できる重要な知見となるものと考えられる。

最後に、本研究の限界と今後の課題について検討する。第1に、職業性ストレスにおいて個人属性の影響を検討することである。職業性ストレスには、性別、雇用状態、及び職場環境の条件などが影響を与えると指摘されているが^{26) 36)}、本稿では、個人属性の影響を考慮した分析は行わなかった。さらに、外国人労働者の場合、異文化への適応状態の良好さが彼らのメンタルヘルスに直結する要因であり、職場環境や仕事、同僚との関わり方などに反映される文化的な背景の違いとともに、彼らの異文化適応の状態がストレス反応

に何らかの影響を与えている可能性が推察される。例えば、本稿でも高度外国人労働者は仕事の満足度や職場内でのソーシャルサポートが日本人労働者よりも有意に高かったものの、「抑うつ感」、「心身愁訴」も有意に高く、メンタルヘルスが不調であると推察される結果が見られた。その原因を明らかにするためには、高度外国人労働者の異文化適応状態や、職場が持つ日本特有の風土など、高度外国人労働者にとっての異文化が職業性ストレスとメンタルヘルスに与える影響を検討することが、課題として残っている。

第2に、調査対象の代表性と民族背景による影響の検証である。本調査の高度外国人労働者群は、韓国と中国籍の高度外国人労働者が大多数を占めているが、結果を解釈する際にはこの点を考慮して慎重に行うべきである。日本に在留する外国人及び高度外国人労働者は、中国人を中心としたアジア系外国人が大半を占めていることが現状であるため^{21) 40)}、本研究の調査対象の高度外国人労働者は「日本における高度外国人材」を代表する集団であったともいえる。しかし、本研究で調査対象となった高度外国人労働者の国籍分布は、中国と韓国の両国籍の外国人が92%で圧倒的に多かったのとは異なり、2013年現在、高度外国人材としてビザを取得した外国人のうち、韓国と中国籍の外国人は60.4%であった⁴⁰⁾。このことから、本研究の調査結果には2つの民族集団の特性が大きく反映された可能性を念頭に置く必要がある。加えて、外国人といっても民族や国籍によって異なる文化を持っており、尚且つ、それぞれ異なる特性を持った個人でもある。したがって、韓国籍と中国籍以外の国籍を持つ高度外国人労働者においても、本研究の結果が必ずしも当てはまるとは限らない。今後は、これらを考慮して研究デザインを設定し、研究結果を解釈することが、高度外国人労働者に関してより正確な知見を検討し提示することに繋がるだろう。

第3に、各因子が影響を与える方向 (因果関係) とそのメカニズムを明らかにすることが必要である。本稿では各因子間の関連とその結果について両群間を比較したが、高度外国人労働者の職業性ストレスとメンタルヘルスアウトカム、そして、彼らの異文化適応との関係について、その因果関係及びメカニズムを明確にし、外国人労働者の職業性ストレスに関する新たなモデルを検討、提示することが今後の課題であろう。

第4に、尺度の他言語バージョンの検証である。本稿で用いたオリジナル版であるBJSQ日本語版³⁰⁾とMIRIPS-Qの英語版³¹⁾は信頼度と妥当性が検証されたうえで幅広く用いられているものであり、本調査でも両調査票の翻訳版の各下位尺度の α 係数は、ほとんどが高い数値であった。しかし、オリジナル版を翻

訳して使用し、翻訳版の妥当性の検証に関する手続きが多少不十分な面がある。さらに、日本人は肯定的なことにに対しては控えめに表現すること⁴¹⁾など、民族背景によって表現の程度や仕方が異なることが指摘されている。また、多様な民族を対象に多言語版の質問紙を用いて調査することによって、微妙なニュアンスや意味が伝わりにくくなる可能性も無視できない。このような民族背景及び言語による表現とその理解が異なっていく可能性を考えると、他言語に翻訳した尺度そのものの妥当性の検証を行うことにより、測定結果の信頼性と妥当性を高める作業も今後の課題の一つであるといえる。

5. 結 論

本研究により、高度外国人労働者は仕事の質的負担と職場の対人関係でのストレスを日本人労働者より強く感じるが見いだされた。高度外国人労働者では、仕事の質的負担と不安感との間に負の相関が見られ、一方、日本人労働者の第一の職業性ストレス要因である職場での対人関係は、高度外国人労働者の場合にはメンタルヘルスアウトカムとの間に関連が見られなかった。このことから、高度外国人労働者は職業性ストレス要因に対して日本人労働者とは異なった認知的評価をしている可能性があり、メンタルヘルスアウトカムも日本人労働者とは異なる結果が生じた可能性が示唆された。さらに、高度外国人労働者は、日本人労働者に比べて仕事の満足度が高く、仕事の適性度と働きがいより肯定的にとらえている結果である一方で、抑うつ感と心身愁訴は日本人労働者より高いといったズレがみられ、彼らの危機管理のための予防的なアプローチの必要性が示唆された。職業性ストレスの代表的な緩衝要因であるソーシャルサポートは、高度外国人労働者においては緩衝機能を果たしていなかったことから、ソーシャルサポートに対する認知的な評価の違い、そしてソーシャルサポート以外の緩衝要因の有無を検討する必要があるだろう。以上の違いを検証するために、高度外国人労働者自身や彼らを取り巻く環境における文化差と、職業性ストレスとの関連を検討することは今後の課題として残っている。

謝辞

本調査実施において経済的な支援をしてくださった「公益財団法人パブリックヘルスリサーチセンター」に感謝致します。また、フィールドを紹介してくださった洪先生、内藤様、久保田様、そして、忙しいなかご協力してくださった調査協力者の皆様に深くお礼を申し上げます。

文 献

- 1) 文部科学省, 「留学生 30 万人計画」 骨子. <<http://www.kantei.go.jp/jp/tyoukanpress/rireki/2008/07/29kossi.pdf>> (2015 年 6 月). 2008.
- 2) 厚生労働省, 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ. <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000072426.html>> (2015 年 6 月). 2012.
- 3) Berry, J. W., Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review* 46, 5-68, 1997.
- 4) 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.
- 5) Mori, S., Addressing the mental health concerns of international students. *Journal of Counseling and Development* 78(2), 137-144, 2000.
- 6) Wei, M. F., Heppner, P. P., Mallen, M. J., et al., Acculturative stress, perfectionism, years in the United States, and depression among Chinese international students. *Journal of Counseling Psychology* 54(4), 385-394, 2007.
- 7) Smith, R. A., Khawaja, N. G., A review of the acculturation experiences of international students. *International Journal of Intercultural Relations* 35, 699-713, 2011.
- 8) Ozeki, N., Knowles, A., Ushijima, H., et al., Analysis of transcultural stress factors and the mental well-being of foreign Chinese-seeking students in Aomori. 青森保健大雑誌 7(1), 9-16, 2006.
- 9) 平野裕子, 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* 94(8), 241-249, 2003.
- 10) 張 賢徳, 外国人労働者・研修生の自殺予防. 産業精神保健 13(1), 4-15, 2005.
- 11) 山下留理子, 橋本文子, 神農今日子, 他, 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 39, 239-241, 2008.
- 12) Koh, K. B., Perceived stress, Psychopathology, and family support in Korean immigrants and Nonimmigrants. *Yonsei Medical Journal* 39(3), 214-221, 1998.
- 13) 山口裕幸, 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—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, 1994.
- 14) 平野裕子, 在日フィリピン人労働者の医療機関への受診に関する要因. 健康文化研究著性論文集, 3, 139-148, 1997.
- 15) Luksyte, A., Spitzmueller, C., Rivera-Minaya, C. Y., Factors relating to wellbeing of foreign-born Hispanic workers. *Journal of Managerial Psychology* 29(6), 685-704, 2014.

- 16) Ea, E. E., Griffin, M. Q., L'Eplattenier, N., et al., Job satisfaction and acculturation among Filipino registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship* 40(1), 46-51, 2008.
- 17) 李 洙任, 日本企業における『ダイバーシティ・マネジメント』の可能性と今後の課題:『外国人材』活用の現状と問題点を通して. 龍谷大学経営学論集 49(4), 68-82, 2010.
- 18) 稲井富起代, 中国人留学生に対するキャリア教育と就職支援: 日本企業に就職した元留学生に対するアンケート調査をもとに. 高松大学研究紀要 56・57, 1-37, 2012.
- 19) 経済産業省, 外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査. <<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/oshirase/110301.html>> (2015年6月), 2014.
- 20) 法務省入国管理局, 平成26年における留学生の日本企業等への就職状況について. <<http://www.moj.go.jp/content/001153834.pdf>> (2015年9月), 2014.
- 21) 厚生労働省, 外国人雇用状況報告書の結果について. <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/03/h0312-1.html>> (2015年6月), 2007.
- 22) 近畿経済産業局, 日本企業の海外人材活用の概況. <<http://www.kansai.meti.go.jp/2kokuji/research2007/5dailyou.pdf>> (2015年6月), 2007.
- 23) 宮本俊明, リストラ環境下におけるメンタルヘルスケア: ラインとの連携を中心に. 産業ストレス研究 8(4), 193-196, 2001.
- 24) 高橋 修, 民間企業従業員のストレス反応と成果主義の関連性: 人的資源管理の視点からの分析. 産業ストレス研究 11(4), 257-268, 2004.
- 25) 厚生労働省, 労働者健康状況調査. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_01.pdf> (2015年6月), 3-24, 2012.
- 26) 小松優紀, 甲斐裕子, 永松俊哉, 他, 職業性ストレスと抑うつとの関係における職場のソーシャルサポートの緩衝効果の検討. 産業衛生学雑誌 52(3), 140-148, 2010.
- 27) 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, 職場ストレスナー, 心理的ストレス反応, 活気の関連. 産業衛生学雑誌 56(6), 259-267, 2014.
- 28) 堀田裕司, 大塚泰正, 職場における対人的援助向上プログラムの効果評価. 産業衛生学雑誌 (印刷中), 2015.
- 29) Constantine, M. G., Kindaichi, M., Okazaki, S., et al., A qualitative investigation of the cultural adjustment experiences of Asian international college women. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology* 11(2), 162-175, 2005.
- 30) 下光輝一, 横山和仁, 大野 裕, 他, ストレス測定研究群の報告: 労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書. 平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」厚生労働省, 117-227, 2000.
- 31) Berry, J. W., Phinney, J. S., Sam, D. L., et al., Immigrant Youth: Acculturation, Identity, and Adaptation. *Applied Psychology* 55(3), 303-332, 2006.
- 32) Beuckelaer, A. D., and Lievens, F., Measurement Equivalence of Paper-and Pencil and Internet Organisational surveys: A large scale examination in 16 countries. *Applied Psychology: an International review* 58(2), 336-361, 2009.
- 33) Ahonen, E. Q., Porthé, V., Vázquez, M. L., et al., A qualitative study about immigrant workers' perceptions of their working conditions in Spain. *Journal of Epidemiological Community Health* 63(11), 936-942, 2009.
- 34) de Castro, A. B., Fujishiro, K., Sweitzer, E., et al., How immigrant workers experience workplace problems: a qualitative study. *Archives of Environmental & Occupational Health*. 61(6), 249-258, 2006.
- 35) Dean, J. A., Wilson, K., 'Education? It is irrelevant to my job now. It makes me very depressed ...': exploring the health impacts of under/unemployment among highly skilled recent immigrants in Canada. *Ethnicity & Health* 14(2), 2009.
- 36) Sakagami, Y., Masahiko, A., Kawamura, T., Association of job-related stress factors with stress reactions among male researchers at a Japanese academic institution. *Stress Science Research* 26, 61-67, 2011 (in Japanese).
- 37) Shoji, M., Satoh, S., Imai, Y., et al., Mental health in software engineers II. *Japanese Journal of Industrial Health* 32(4), 258-264, 1990 (in Japanese).
- 38) Lawler, E., Hall, D., Oldman, G., Organizational climate: Relationship to organizational structure, process and performance. *Organizational Behaviour and Performance* 11(1), 139-155, 1974.
- 39) Fukukawa, Y., Tsuboi, S., Nilno, N., et al., Effect of social support and self-esteem on depressive symptoms in Japanese middle-aged and elderly people. *Journal of Epidemiology* 10(S), 63-69, 2000.
- 40) 法務省入国管理局, 高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度の見直しに関する検討結果(報告). <<http://www.moj.go.jp/content/000112007.pdf>> (2015年6月), 2013.
- 41) Fujishiro, K., Landsbergis, P. A., Diez-Roux, A. V., et al., Factorial invariance, scale reliability, and construct validity of the job control and job demands scales for immigrant workers: the multi-ethnic study of atherosclerosis. *Journal of Immigrant and Minority Health* 13(3), 533-540, 2011.
- 42) 日本総研, 高度外国人材の誘致を巡る三つの現実. <<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/research/focus/pdf/8278.pdf>> (2015年9月), 2015.