

要旨

日本は少子化と高齢化に直面しており、特に製造業、建設業、農業などのブルーカラーフィールドで深刻な労働力不足が生じている。この問題に対処するため、日本は外国人労働者の受け入れを増加させている。しかし、ホワイトカラーの外国人労働者については多くの研究がある一方で、ブルーカラーフィールド労働者に関する研究は限られており、特にストレス、ウェルビーイング、ジョブクラフティングに関する知見は少ない。外国人ブルーカラーフィールド労働者は、長時間労働、肉体的負担、日本の階層的な職場文化への適応などの課題に直面しており、これらがストレスを引き起こし、仕事の満足度やパフォーマンスに悪影響を与えていている。

2020年の日本国際研修協力機構（JITCO）の調査によると、外国人研修生および労働者の約40%が高いストレスを感じており、主な要因として長時間労働や身体的負担が挙げられている。また、日本労働政策研究・研修機構（2018）の報告では、外国人ブルーカラーフィールド労働者は仕事の不満や精神的健康問題（不安やうつ）に苦しむ傾向が強いとされており、これらのストレスがウェルビーイングや仕事のパフォーマンスに深刻な影響を与えていている。

このようなストレスに対処する方法として「ジョブクラフティング」が有効であることが示されている。ジョブクラフティングとは、従業員が自らの仕事環境を積極的に調整し、業務や人間関係を自分の強みや希望に合わせて変更する行動である。これにより、労働者は仕事の満足度やウェルビーイングを向上させ、ストレスの負の影響を軽減できる。しかし、日本における外国人ブルーカラーフィールド労働者を対象にし

たジョブクラフティングに関する研究は限られており、この関係を探ることが本研究の目的となる。

本研究では、外国人ブルーカラー労働者におけるジョブクラフティングとストレスの関係を探り、文化的知能（CQ）がこの関係にどのように影響を与えるかを調査する。ジョブクラフティングには、アプローチ型（積極的に改善を図る）と回避型（負の側面を減らす）の二種類の行動がある。ストレス要因には挑戦的ストレス（成長を促進する）と障害的ストレス（障害となるストレス）があり、挑戦的ストレスはアプローチ型ジョブクラフティングを促進し、障害的ストレスは回避型ジョブクラフティングを促すとされる。また、CQが高い場合、ストレスに適応しやすく、異文化環境での仕事において効果的に対処できるとされている。

本研究では、以下の仮説が立てられた。第一に、障害的ストレスが高い場合、アプローチ型ジョブクラフティングは低く、回避型ジョブクラフティングは高くなる。第二に、挑戦的ストレスが高い場合、アプローチ型ジョブクラフティングは高く、回避型ジョブクラフティングは低くなる。第三に、CQが高い場合、障害的ストレスが増加してもアプローチ型ジョブクラフティングは増加し、回避型ジョブクラフティングは減少する。第四に、CQが低い場合、挑戦的ストレスが増加するとアプローチ型ジョブクラフティングは減少し、回避型ジョブクラフティングは増加する。

調査方法としては、日本の企業との連携を通じてアンケート調査を実施し、さらに外国人ブルーカラー労働者 22,296 人に電子アンケートを配布して回答を得た。最終

的には、製造業や建設業、ホスピタリティ業などから多様な国籍の外国人労働者が参加した。

研究結果では、障害的ストレス（例：役割の不明確さ、官僚的制約、リソース不足）がアプローチ型および回避型ジョブクラフティング行動に負の影響を与えることが確認された。一方、挑戦的ストレス（例：高い責任、時間的プレッシャー）は、アプローチ型ジョブクラフティングには有意な影響を与えたが、回避型ジョブクラフティングを減少させた。これにより、挑戦的ストレスが仕事環境の改善を促すものの、必ずしも積極的なジョブクラフティング行動を引き起こさないことが示唆された。

また、CQ が調整的な役割を果たすことが確認された。CQ が高い外国人ブルーカラーワーク労働者は、ストレス要因に対して適応しやすく、障害的ストレスに対しては必ずしも積極的に反応しなかった。一方、CQ が低い外国人労働者は、挑戦的ストレスに対して積極的に反応し、アプローチ型ジョブクラフティングを行う傾向が見られた。

この研究の結果は、外国人ブルーカラーワーク労働者がストレスにどのように対応し、ジョブクラフティングを行うかについての新たな知見を提供するものである。ジョブデマンド・リソース（JD-R）モデルと CQ フレームワークに基づく研究は、異文化環境における外国人労働者のストレス管理やジョブクラフティングに関する理解を深めることができる。また、実務的には、企業がジョブデザインの改善や CQ トレーニングによる効率化を実現するための指針となる。

ーニングを導入することで、外国人労働者のウェルビーイングやパフォーマンスの向上が期待できることが示唆されている。