

ウェルビーイング・  
ウェルネス・マイン  
ドフルネス

セルフケア: 従業員のメンタルヘルス向上に向けた重要な取り組み

職場の挑戦と成長: ストレスマネジメントの重要性と企業の取り組み

海外駐在員の睡眠とメンタルヘルス

海外赴任とアルコール問題

海外駐在員のメンタルヘルス

メンタルヘルススティグマが職場に与える影響と対策法

職場においてメンタルヘルスが重要な理由

メンタルヘルスとウェルビーイングの用語についての正しい知識

従業員のウェルビーイング (Wellbeing)

従業員支援プログラム (EAP: Employee Assistance Program)

Virtual HR Business Partner > 働き方改革(ウェルビーイング・マインドフルネス)  
> ウェルビーイング・ウェルネス・マインドフルネス

# 海外駐在員のメンタルヘルス

フォローする

Yuka Yamasaki  
更新 3か月前

執筆者: Haruka Kokaze (小風華香) [LinkedIn](#)  
(Graduate Student at New York University)



2023年 ニューヨーク大学 Applied Psychology (B.S.) 卒業  
2024年 ニューヨーク大学大学院  
Counseling for Mental Health and Wellness (M.A.) (見込み)

兵庫県生まれ。父親の仕事の関係で東京、ニューヨーク、ヒューストン、ロンドンで育つ。幼少期より日本人駐在員とその帯同家族が抱える精神的な問題を目にしてきた。日本語を話し、日本特有の価値観や人間関係を理解できるメンタルヘルス専門家が米国では不足していると感じており、将来は生い立ちを活かし、日本の懸け橋となる心理学者を目指している。在米日系企業や日系コミュニティが抱えるメンタルヘルス分野の問題を解決し、個人の幸せと企業の成長をサポートするのが夢。

近年、日本企業の海外進出と従業員の海外赴任は急速に増加しています。特に、従来は海外とは無縁と思われていた製造業の従業員にとっても、海外勤務の可能性はますます広がっています。一部ではアメリカ駐在と聞くと、華やかな生活がイメージされることがありますが、実際には予想とのギャップや新たな環境や文化に適応するために多くの挑戦に直面し、海外駐在員の間でメンタルヘルス問題が増加しているのが現状です。外務省が公表した「海外邦人援護統計」によると、2021年に在外公館が報告した日本人の死者数は580人でした。そのうち、自殺や自殺未遂の死者数が43人もあり、全体の約10%を占めていることが明らかになりました。海外駐在員に選ばれる人々は、一般的に環境変化や異文化への適応能力、ストレス耐性、語学力、コミュニケーション力、業務知識などにおいて比較的健康な人材が求められます。したがって、この数字は決して小さくないものと言えるでしょう。実際に、筆者が2022年からインターンを経験している日本人の精神科クリニックでは、毎日のように全米各地から海外駐在員や帯同家族からの問い合わせが寄せられています。この記事では、海外駐在員の精神的な健康と関連の高い要因をいくつか説明いたします。また、日本人のニーズに対応しているメンタルヘルスサポートが受けられる機会が少ない海外で、企業が実施すべきメンタルヘルスサポート策についてご紹介いたします。

## 1. 本社の強い期待と不十分な支援

海外での現地業務に従事する駐在員にとって、本社からの期待は非常に重要な要素です。しかし、時には本社からの期待が強烈なプレッシャーとなり、駐在員は常に過度の仕事量や時間的制約に直面し、失敗が許されない環境に置かれることがあり、大きなストレス要因となります。駐在員は、日本にいた時よりも仕事が多忙になるだけでなく、現地での業務にはアテンドなどの通常の業務以外の負担も加わります。また、離職率が急増するアメリカでは、言語や異なる商習慣でのビジネスマナーの違いを乗り越えてようやく育成をした現地社員や頼りにしていた現地のスタッフが、短期間で転職してしまうなど、マイナス要素も存在します。そのため、現地と本社の間で板挟みになっていると感じる駐在員が少なくありません。一方で、本社からの支援が不十分であることも重大な問題です。現地での業務には、法律や規制、文化や言語の違いなど、さまざまな困難が伴います。しかし、本社からの情報提供やトレーニングの不十分さ、現地でのサポート体制の不備がある場合、駐在員はこれらの困難に自力で対処しなければなりません。その結果、駐在員は孤立感や挫折感を抱え、ストレスが蓄積されてしまうのです。さらに、企業からの駐在員に対するメンタルヘルス支援の不十分さも解決すべき問題です。2015年に東京医科大学病院の渡航者医療センターが行った調査では、海外派遣企業のうち51.4%が駐在員のメンタルヘルス問題を経験し、そのうち90%が精神疾患を発症した駐在員を帰国させていました。ところが、調査した企業のわずか6.3%しか当社が海外駐在員のメンタルヘルス対策を十分に行っていないと回答しました。コロナ終息後も週に数回の在宅勤務が当たり前になったアメリカでは、本社から異動したばかりの駐在員の孤立感や不安がさらに深刻化する可能性があるため、企業は駐在員に対するメンタルヘルス支援を強化する必要があります。

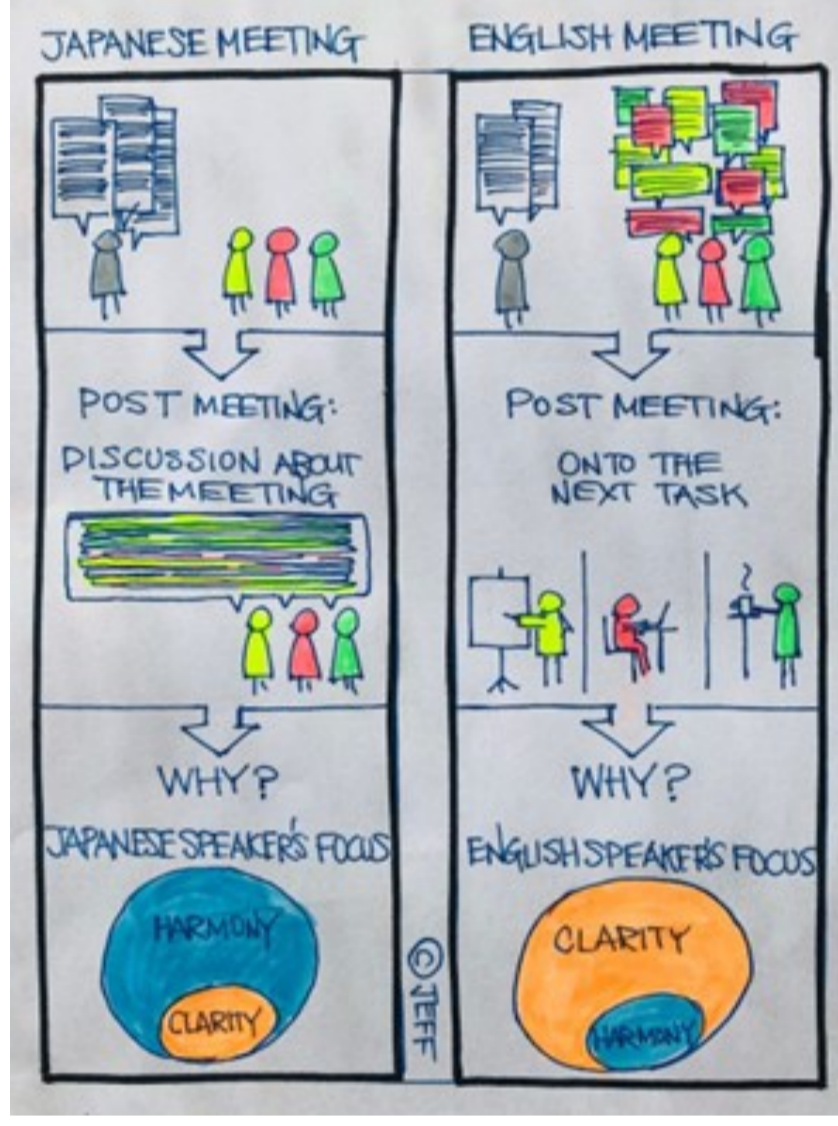
## 2. 閉ざされた駐在員コミュニティと帯同家族にまつわるストレス

人間関係には適度な距離を保つことが快適だとわかっていても、駐在員と帯同家族である限り、避けられないのが閉ざされた駐在員コミュニティです。上司や同僚だけでなく、駐在員に人気のある居住区のコミュニティや帯同家族間のコミュニティなどが存在します。駐在員コミュニティでは、日本では関わらないような人ともつい繋がってしまい、些細なことが人間関係のこじれを引き起こすことが非常に多いです。駐在員は昼間は仕事、夜は接待、週末はゴルフ、そして年中の出張で業務を必死にこなす一方、本来ならば支え合えるはずの帯同家族が現地生活や駐在員コミュニティに馴染めず、精神的な問題を抱えることも現れています。最近では、海外勤務の妻を支える「駐夫」や、夫を日本に残して子供を連れて駐在員になる女性も増えています。しかし、家族での赴任の場合、ほとんどは夫が駐在員であり、妻が自身のキャリアを捨て、ビザ上専業主婦として海外に来るケースです。日本ではばりばりと仕事に取り組んできた女性が、異文化の中で子育てや教育に悩む生活は、アイデンティティの喪失につながり、精神的な問題を抱える可能性が高まってしまいます。また、夫も家族のケアの重要性を十分に理解してはいるものの、仕事に忙殺されて家庭に適切に気を配る余裕がなく、妻に家庭の責任を過度に押し付けてしまう傾向が見られます。同時に、妻は夫が自身のニーズや感じているストレスを理解してくれないことに失望し、その結果、重度の鬱症状に陥ることも少なくはありません。こうした問題があっても、狭くて濃い駐在員コミュニティでは相談できる相手が見つからないことが多いです。実際に、妻が深刻な精神的な問題に苦しんで自殺してしまうような悲劇が発生し、その出来事により駐在員の夫自身が自責の念に苛まれ、メンタルヘルスに悩むケースが存在します。したがって、帯同家族が経験するストレスは駐在員にも影響を与えるため、企業は帯同家族の支援を強化する必要があります。

## 3. 現地の環境、風俗習慣の違いによる不自由さ

異なる国や文化に駐在する際には、国民性、言語のニュアンス、労働概念の違いなどが意思疎通や適応において困難さを引き起こし、駐在員のストレスや不安を増大させる要因となります。例えば、同じ国でも地域によって異なる言語の使い方が存在します。テキサス州では、女性との会話において「Yes, Ma'am」のような女性への敬意を示す言葉を用いることが一般的であり、これを言わないと失礼になる場合が多いです。しかし、ニューヨーク州では、このような表現は歳をとった女性を扱うものとみなされ、適切でないと考えられます。日本は世界的にも安全な地域であり、赴任先の地域での治安の悪さは駐在員や帯同家族の不安を引き起こす要因となります。特に、近年増加している反アジアヘイトクライムや銃犯罪の存在は、駐在員と帯同家族の安全意識を高めます。さらに、交通インフラ設備が日本ほど整っていない地域に赴任する場合、日常生活における不便さが生じます。アメリカは一般的に車社会のため、日本のような充実した公共交通機関がない地域も多く存在し、車なしでの生活が難しい場所が多いです。このような治安の悪さや交通インフラの未整備は、駐在員と帯同家族がストレス解消や趣味を楽しむことを困難にしています。

下の図は、今年の初めに、LinkedIn 上で話題になったビジネス会議における異文化コミュニケーションを表した3コマ漫画です。(作: Jeff O'Dea)



日本では、対立を避け、調和を重視するため、会議の進行中に質問をすることは控えられ、個々の意見や新しいアイデアを出すよりも、まずはリーダーの指示に従うことが求められます。必要な場合には、実際の目的や内容について詳しく説明するための第二回の会議がしばしば行われます。一方、アメリカでは、明確さと効率性が重視されるビジネス文化において、参加者は積極的に関与し、意見や提案を自由に述べることが奨励されます。会議の後は直ちに次のタスクに移ることができます。

## 4. 駐在員のメンタルヘルスをサポートするために企業が実施すべき取り組み

海外赴任中のメンタルヘルス問題は個人や国・地域によって異なるため、完全な予防は難しいです。しかし、本社や人事部門は駐在員のメンタルヘルスサポートを行う必要があります。具体的には、赴任前に候補者選定時に精神的な健康状態やストレス耐性、海外生活への適応性を確認し、赴任前セミナーなどで異文化適応のプロセスやストレスの要因、心身のストレスサイン、ストレスへの対処方法についての情報提供や帯同家族の支援を行います。赴任者が決定した後は産業医面談や外部相談窓口の提供、現地のメンタルヘルスサポートセンター情報を提供しておくことが望ましいです。赴任直後には現地業務や生活環境、帯同家族などのストレス要因をヒアリングし、必要な対処法やカウンセリングの情報を提供します。赴任者自身がストレスを自覚していない場合も注意し、身体的な健康状態のチェックや初期症状・サインの確認を行うのも良いでしょう。さらに、赴任直後は問題がなかった場合も、徐々に問題が出てきてストレスを抱えてしまったりすることがあるため、定期的なアンケートやヒアリングを実施し、ストレスの変化に対応します。日本の労働安全衛生法に基づくストレスチェックは海外の拠点・職場において義務ではありませんが、駐在員に対するストレスチェックはどの職場においても必須です。ただし、相談内容が会社に知られることや人事評価に影響することを心配する駐在員は多く、企業は相談窓口の独立性や機密保持を明確にし、信頼性を確保する必要があります。また、赴任者自身だけでなく、帯同家族が精神的な問題を抱える場合も多いため、企業は駐在員と帯同家族の安定を促進するため、総合的なメンタルヘルスサポートを提供することが重要です。

- 《参考資料》
- Expatriate Mental Health Challenges / Psychology Today (March 2, 2023)
- The Mental Health Status of Expatriate versus U.S. Domestic Workers: A Comparative Study / University of Maryland Baltimore (January, 2018)
- 2021年 (令和3年) 海外邦人援護統計 / 外務省 (December, 2022)
- 日本人の海外勤務者が抱える健康問題の実態 / 日本産業看護学会誌
- 改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について / 厚生労働省

この記事は役に立ちましたか? はい / いいえ  
5人中5人がこの記事が役に立ったと言っています

## コメント

0件のコメント

コメント投稿欄

送信

最初のコメント投稿者になりましょう。

## 関連記事

- 候補者の雇用前テスト (Pre-employment assessment)
- 海外赴任とアルコール問題
- 本質的なDEIを目指して
- 組織編制における主要ビザへの影響: 組織編制を行う際に会社が検討すべき課題と対策
- メンタルヘルススティグマが職場に与える影響と対策法