

ウェルビーイング・ ウェルネス・マイン ドフルネス

駐在員配偶者の引きこもりやメンタルヘルス問題

心の不調により休業した労働者の職場復帰支援の手引き

メンタルヘルス不調の原因となる職場でのハラスメント

働く女性のストレスと企業サポートの重要性

セルフケア:従業員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

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

駐在員配偶者の引きこもりやメンタルヘルス問題

[フォローする](#)

Yuka Yamasaki
更新 15日前

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)

海外赴任者や転勤者と一緒に海外へ移住する家族は帯同家族と呼ばれますが、中でも夫/妻の海外駐在に同行する配偶者は、駐在員配偶者、通称「駐妻/駐夫」と称されています。海外での生活が魅力的に映る一方で、実際には異文化での生活環境や限られたコミュニティの中で日本での生活とは異なる環境に悩まされることもあります。昭和から平成初期まで、駐在員配偶者の生活はメイドや運転手の雇用など優雅なイメージがあったかもしれませんが。当時は「家族の海外赴任に同行するのは当然」との考えが一般的であり、帰国後に海外での経験を活かして自宅で料理教室などのビジネスを始めるケースも見られました。しかし、平成後期から令和にかけての駐在員配偶者たちは、状況が大きく変化しています。日本企業の海外進出に伴って海外赴任が増加した一方で、物価の上昇や為替の変動により、豊かな生活が保障されるわけではありません。さらに、日本での働き方の多様化に伴い、「配偶者の転勤で自分のキャリアを諦めたくない」という考えを抱く配偶者も増加しています。そのため、休職制度を利用してその期間だけ夫/妻に同行したり、長期滞在の場合は現地での就職またはリモートワークでの復帰を目指す傾向があります。駐在員配偶者たちは、数年のキャリアブランク後に帰国し、再びやりたい仕事に戻ることが難しいという不安を抱えながらも、駐在地で人間関係を構築し、現地環境に馴染もうとしています。しかし、慣れない環境での生活への不安などから帯同中に精神面に支障をきたしてしまうケースも見受けられます。この記事では、駐在員配偶者の引きこもりの原因、症状、配偶者自らができる予防・対処法、そして企業ができる支援対策を紹介します。

*この記事が主に「駐妻/駐夫」というラベリングに焦点を当てている理由は、現在でも海外駐在員家族がこのような構成を有しているためです。多様な家族構成が増加する中、それに伴い今後の記事や情報もその変化に対応していきたいと考えております。

1. 駐在員配偶者の引きこもりの原因

駐在員配偶者が引きこもる要因は多岐にわたります。筆者はメンタルヘルスクリニック勤務での経験から、配偶者たちが引きこもる主な原因を以下に述べます。駐妻/駐夫の中には、配偶者の会社が主催する「家族会」への参加を余儀なくされることに対してストレスを感じている場合があります。特に、家族会では参加者の個人情報共有され、コミュニティ内での人間関係が形成されます。情報共有は、駐在地で生活において重要な役割を果たすものの、狭いコミュニティでの噂話や愚痴は配偶者にとってストレスの原因になります。さらに、駐在地によってはビザや就労規則の制約により、現地での自身のキャリア継続が難しくなります。こうした状況により「キャリアブランク」が生じアイデンティティロスを経験する一因となることも珍しくありません。近年、英語を含む現地語を流暢に話せる配偶者が増加していますが、語学が不得意な場合には外出や現地コミュニティへの参加が難しくなることがあります。言語のハードルにより、配偶者たちの社会的な交流が制約され自身の世界が急に狭まり、外出をためらい、徐々に引きこもりの状態に陥るケースが見られます。

2. 駐在員配偶者の引きこもりの症状

駐在員配偶者が引きこもりに陥る際の初期症状には、新しい環境への適応障害や言語や文化の違いからくるコミュニケーションの難しさに起因した社交活動や外出機会の減少、家庭内への閉じこもり傾向、趣味や興味の喪失、健康面での影響があります。外部との接触が減少することで、身体的な活動が制限され、これが体調不良や慢性的な疾患のリスクを増大させる可能性があります。前述の初期症状が継続すると、うつ症状や不安障害などの深刻な精神的影響が考えられます。配偶者自身や家族が初期の引きこもりの兆候に気づき、適切なサポートや心理的な援助を提供することが重要です。

3. 駐在員配偶者が自らできる引きこもり予防・対処法

駐在員配偶者が引きこもりになるリスクを軽減し、健康な生活を促進するためには、いくつかの対処法があります。まず、駐在地で社交活動に積極的に参加することが大切です。自分の興味や関心に合わせて現地のクラブやグループに参加することも重要です。また、現地の日本人会への参加は、異文化への適応を助け、新たな友人関係を築く手助けとなります。これにより、孤立感を軽減し、充実感を得ることもできます。コミュニケーションの向上も重要な要素であり、言葉の壁を感じる場合は語学学校や言語交換プログラムに参加することが有益です。現地の文化や習慣を理解することで、自身の適応力が向上し、ストレスの軽減につながります。さらに、適度な運動や外出を心がけることも精神的な健康をサポートします。自宅でのエクササイズやユーチューブ動画を活用することもおすすめです。在宅時間をネガティブに考えず、居心地の良い環境を楽しむことも一つのアプローチです。また、現地でのボランティア活動に参加することも意義深いです。自己成長や社会貢献を通じて充実感を感じ、時間の使い方にメリハリをもたらします。最後に、心身の健康を大切に、ストレスや孤独感を感じた場合にはプロのサポートを受けることも考えましょう。心理カウンセリングや地域のサポートグループは、精神的な安定を促進する手段となります。

4. 駐在員配偶者の引きこもり防止に向けた企業の具体的な支援策

駐在員配偶者の引きこもりを未然に防ぐために、企業が提供すべき具体的な支援策は極めて重要です。まず、企業が取り組むべき一つ目の対策は、駐在地で生活に柔軟に適應できるよう、駐在員配偶者へのリモートワークや柔軟な労働環境（働けるビザの手配など）を提供することです。これにより、生活における不安定要因を最小限に抑え、社会的な孤立を防ぐ支援が可能となります。次に企業が検討すべき対策は、駐在員配偶者が希望した場合にスムーズに就労が開始できるよう、「社会人のインターンシップ」プログラムを導入することが考えられます。このプログラムは、駐在員配偶者の新しい環境への順応をサポートし、帰国後の社会復帰を促進する役割が期待されます。さらに、企業は駐在員配偶者が持つ独自の経験やスキルを積極的に活用し、それを基にした働き方を支援することも重要です。英語力向上のトレーニングやスキルアッププログラムの提供、そしてそれを活かしたプロジェクトや仕事の機会提供により、配偶者の自己肯定感を高め、社会での自立を促進します。これらの対策を組み合わせることで、企業は駐在員配偶者の引きこもりを未然に防ぎ、健康で充実した海外生活をサポートすることが可能となります。

この記事は役に立ちましたか？ はい / いいえ

2人中2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



送信

最初のコメント投稿者になりましょう。

関連記事

米国進出においてラインマネジメントが人事・管理部門に期待するものとは (エグゼクティブ対談より)

組織の潜在能力を最大限に引き出す-人的資本経営に向けての第一歩-

2022年7月1日以降最低賃金改定 (一部の州・自治体)

Unemployment Insurance (失業保険)

組織にとってなぜ人事データの分析が必要なのか