セフティマネジメント協会

駐在員のメンタルヘルス対策セミナー

深刻化する状況踏まえ対応策提案

NPO法人セフティマネジメント協会は6月19日、東京都港区の機械工具会館でセミナーを開催した。日本企業の海外進出が進む中、文化の違いやプレッシャーなどが原因でメンタル面の不調を来すケースが増えている海外赴任者の心のケアを主なテーマに、メンタルプラスの和田隆代表取締役が解説した。

出﨑氏

和田氏

最初にあいさつしたセフティマネジメント協会の出﨑克専務理事（キャプテン代表取締役）は「中国に行くと、現地駐在員のストレスが大きいことを強く感じる。日本と違うメンタリティーの社会で組織を立ち上げることは精神的に大きな負担となるが、企業のメンタルヘルス対策は国内の対応が中心で、駐在員に関しては後手後手に回りがちだ」と述べ、今回のセミナーを積極的な取り組みに生かしてほしいと強調した。

海外赴任前後も含めた総合管理を

メンタルプラスの和田代表取締役は日本の深刻なメンタルヘルスの現状と、うつ病の基本的なメカニズムを説明した上で、厚生労働省によるメンタルヘルスの指針を示し、労働者自身の「セルフケア」、管理監督者の「ラインによるケア」、産業医など「事業所内産業保健スタッフによるケア」、外部機関や専門家など「事業所外資源によるケア」の四つのケアのうち、「ラインによるケア」を軸に、必要に応じて産業医や専門家などにつなぐことが大切だと指摘。また、不調者の判断に当たっては、部下の様子が日ごろの行動と違っていることに気付くようにするのがポイントで、上司が率先して職場環境を整え、家族などの協力を取り付けるなどの対応を取るべきだと強調した。

さらに、労災認定基準で心理的負荷レベルが最大のⅢに位置付けられたパワーハラスメント（パワハラ）を取り上げ、その判断の難しさについて説明。「人格の否定や雇用不安を与える言動、無視する行為などはパワハラと認定されやすい」とした上で、注意・叱責を行う際は本人の人格ではなくミスなどの事柄に対して行うことなどの留意点を挙げた。

こうした現状を踏まえて和田氏は、国内よりも労災認定基準が厳しいにもかかわらず企業の対応が遅れている海外駐在員の心のケアについて解説。以前よりも一般の社員や技術者の海外赴任が増えた状況の中、海外赴任者はストレス、生活環境の乱れや、周囲が変化に気付きにくく、医師の判断も仰ぎにくいなど、国内よりもメンタルヘルスのリスクが高いと指摘した。

また、同伴家族は本人以上に不調を起こしやすいこと、それすらも赴任者本人の精神的な負担になること、本社からの期待や現地労働者とのあつれきが赴任者に与えるプレッシャーになることなどを取り上げ、日本国内の実績だけでなく海外適応力の高さにも配慮した人選や、赴任前・赴任後の支援、職場での人間関係や家族へのサポート、現地法人の管理職へのメンタルヘルス対策の指導などを行うことが重要だとの考えを示した。

当日はこのほか、まごころ少額短期保険の五十川順代表取締役が、精神行動障害による休職時の収入を補償する「こころの保険」を紹介した。