

〈研究ノート〉

海外駐在員とその家族に対する健康づくりの意義と 限界に関する研究（1）

——海外駐在員のストレス問題について——

宮本 晋一・広田ともよ

（受付 2016年5月31日）

1. 諸 言

企業のグローバル化は、2000年代に入り加速度的に進行している。わが国の企業も世界中の大企業と同様にASEAN地域を重要な生産拠点と位置づけ、海外現地生産拡大への対応と、安価な労働力確保を主な目的として積極的に展開してきた。そうした動きに追随する形で、中小企業（製造業）においても、ASEAN地域への進出の進出も増えている。そのため、海外駐在員の需要が拡大し、人材確保が重要な課題となっていった。近年、海外事業はさらに拡大し、一般職や技術職を問わず海外赴任をさせることがもはや特別なことではなくなるほど状況は大きく変化している。その結果、海外駐在員の言葉の壁やストレス問題は顕在化し、職場要因や生活・文化環境の変化によって、海外赴任中の駐在員が「心身に不調を訴える」、「業務上でのトラブルを起こす」など、複雑多岐にわたる様々な困難に直面している事例報告が増加している。

こうした状況は日本国内でも年々増加傾向にある。厚生労働省の「平成25年度脳・心臓疾患と精神疾患の労災補償状況」のデータによると、精神障害の労災請求件数は1,409件（前年度比152件増）。支給決定件数は436件。請求件数の36.5%が認定されるなど年々増加傾向にあり、企業側が労働者に対する安全配慮義務（健康配慮義務）の不足から精神障害や自殺者を出す可能性の高まり、労災請求や損害賠償などを視野に入れた新たなサポートシステムの研究が求められている。

このような流れで進んできたこともあり、JOHAC（海外勤務健康管理センター・独立行政法人労働者健康機構）のデータ（2005年）によると、海外赴任者の39%が神経症圏、20.9%が抑うつ状態圏と約6割の人がストレスに起因する何らかの心身不調状態にあることなど研究報告がなされている。また海外駐在員のメンタルヘルスに関する研究は産業能率大学が海外赴任経験者を対象に調査（2011年）によると、「海外赴任中にストレスを感じた」とした人

は62.2%とこちらも6割以上であることが明らかにされている。さらに帯同する家族側の不適合者の増加により長期滞在者の「民間企業関係者」(家族推移)に減少がみられるなど、本来ならば海外駐在員を支える家族が海外駐在員自身のストレスになっていることも表面化している。また、会社や上司からの支援の有無についても、複雑多岐にわたる様々な課題が日々発生し、その責任も非常に大きく、現地の仕事や生活環境に適応するための役立つ支援を「受けていない」とした人が63.8%となっている。こうした傾向は今後も続くものと考えられることから、現在の海外駐在システムでは対応が困難な時代に突入していると推察できる。

そこで、本稿では、海外駐在員のメンタルヘルスに関する先行研究から対処法を深策し、海外駐在員とその家族に対する健康づくり、メンタルヘルスの意義と限界について明らかにし、その問題点からの対処法を検証することを目的とした。

2. 研究 方 法

まず文献研究として、外務省「海外邦人援護統計」厚生労働省等で海外勤務による駐在員の職場不適応に関する事例報告やJOHAC(海外勤務健康管理センター・独立行政法人労働者健康機構)による調査報告などの文献的資料を用い、企業の海外展開に関する赴任者のメンタルヘルスに関する先行研究を整理し、海外駐在員とその家族に対するメンタルヘルスの意義と限界に関する評価と先行研究の問題点を抽出した。

今後、海外におけるコミュニティ・スポーツクラブの可能性と環境要因の関連、海外赴任者の健康づくりに果たす役割と課題を検証するための意識調査を行うことを予定している。そこから得られたデータを分析し、海外赴任者のストレスマネジメントとスポーツクラブの運営実施を促す介入方策と普及促進に関する提案なども行う予定である。

3. 市場規模と海外展開の動向

現在、日本国内の既存マーケットは、少子化、後期高齢化、大企業の現地生産・現地販売体制の推進などの影響から、拡大は難しく、縮小していくと考えるのが一般的であろう。2012年5月に実施された帝国データバンク「海外進出に対する企業の意識調査」(有効回答企業数は1万467社 回答率45.6%)によると、今後2～3年で海外進出を見込む企業は、2011年度比で1.4倍、2011年度に海外進出した企業は9.8%となっている。今後2～3年の間で予定・検討している企業は13.7%と増加している。

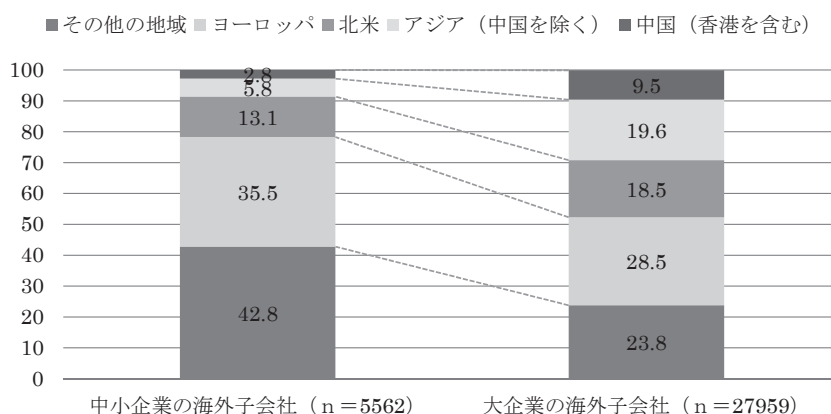
業種別割合では、全51業種中で「精密機械、医療機械・器具製造」を含む製造業が1位となっている。海外進出を視野に入れている企業の約3割が製造業に集中している。本研究に

においては製造業と非製造業とでは、海外展開におけるメンタルヘルスに対する論点が大きく異なる可能性がある。そのため、業種を区分して分析することも検討しておく必要がある。

海外進出のきっかけは、「国内市場の縮小」が1万467社中4,723社、構成比45.1%で最多となっていた。次に「新たな事業展開」が40.4%という前向きなきっかけがともに高かった。次いで、「取引先の海外進出」22.5%、「労働力の確保・利用」14.8%が続いていた。

海外進出を決定した理由は、「良質で安価な労働力が確保できる」35.0%が最多であった。この結果は約3社に1社が決定する際のポイントとして挙げていることになる。次いで、「現地の製品・サービス需要が拡大」19.9%、「納入先を含む他の日系企業の進出実績がある」18.8%、「品質・価格面で、日本への逆輸入が可能」17.8%、「現地政府の産業育成、保護政策」17.7%その他として海外で生産した製品やサービスを日本で販売することを視野に入れた海外進出もポイントとして上がっていた。

海外へ進出している地域構成は、経済産業省「企業活動基本調査（2012）」によると、大企業はアジア地域だけでなく、北米、ヨーロッパへの直接投資も比較的多く見られるのに対し、中小企業の地域構成は、中国が全体の42.8%を占め、中国を含むアジア全体で78.3%を占めていた（図1）。



資料：経済産業省「平成22年企業活動基本調査」再編加工

図1 中小企業の海外子会社の地域構成（大企業との比較）

こうしたことから2020年の東京オリンピック需要、国内の新規マーケット開発だけでは、格段に経済成長率が高い海外への市場開拓は多岐にわたるのが現状であり、更に競争環境の激化が増すと考えられる。

一方ですでに海外進出をスタートした企業の約4割が撤退していること、現時点で撤退していない企業でも、3年～5年程度を事業準備期間と割り切って進めている企業もあるなど、本社とは違い事業継続意識や人的配慮意識において格段の格差がある。今後撤退する企業割

合も増加すること、企業努力の限界についても視野に入れておかなければならない。

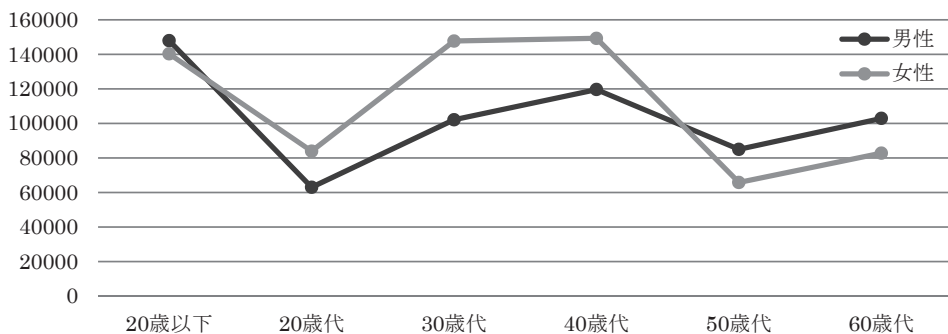
4. 海外在留邦人の推移の検討

海外在留邦人総数の特徴は、外務省領事局政策課による「海外在留邦人数調査統計」が開始された昭和43年以降最多の129万175人、前年より約2.54%の増加、この5年間では約13%増加となっていることである。

このうち、「長期滞在者」は85万3,687人で前年より約1.69%の増加であった。この数は在留邦人全体の約66%を占めている。また、「永住者」は43万6,488人で前年より約4.24%と長期滞在者の増加比を上回っていた。

男女別比率は、「男性」が62万500人（約48%）、「女性」が66万9,675人（約52%）であり、平成11年以降一貫して「女性」が「男性」を上回っていることも特徴である。こうした現状は官公庁出向者や国際公務員等が本人（女性）の比率が高くなっていることに加え、その家族（妻）の比率が多いことが考えられる。

年代別構成比率は、20歳未満が22.3%と最も高く、次いで40歳代の20.8%、30歳代19.4%、60歳代14.4%、50歳代11.7%、20歳代11.4%が続いている。また、男女別比率では、40歳代、30歳代の女性の比率が高いことから、女性に対する働きやすさに関する取り組みを整理することが求められる（図2）。



資料：外務省領事局政策課「2012年 海外在留邦人数調査統計」再編加工

図2 海外在留邦人の年代別推移

5. 滞在理由別の推移の検討

長期滞在者の滞在理由別から見た特徴は、「男性」では、「民間企業関係者」約51%で最も

多く、次いで「民間企業関係者」同居家族約13%、「留学生・研究者・教師」本人約13%、「その他（無職など）」同居家族約5.9%の順となっている。

「女性」では、「民間企業関係者」同居家族が約34%で最も多く、次いで「留学生・研究者・教師」本人約23%、「その他（無職など）」本人約14%、「民間企業関係者」本人約8.0%の順となっている。

前年比の増減数では、「民間企業関係者」本人男性0.58%、同居家族女性0.21%、「留学生・研究者・教師」本人女性0.22%などが増加する一方で、「民間企業関係者」同居家族男性0.18%、「留学生・研究者・教師」同居家族女性0.02%などが減少している。

同居家族のマイナス要因としては、妻の場合、家族のなかでも、夫にとっての会社や、子どもにとっての学校のような、妻自身の所属が用意されておらず、社会的関わりが完全にリセットされ、より困難な立場に置かれる存在となるなどが考えられる。さらにこれまでの駐在員の妻たちが築いてきた、「近隣」「子ども」「夫の会社」を中心とした人間関係が、近年では、夫や子ども絡みの関係がそのまま持ち込まれるため敬遠され、表面的な付き合いに留まり人間関係の縮小につながっていることが理由として推測できる。そこで、駐在員同居者、特に妻のネットワーク形成においては「近隣」であることよりも「同じ立場」を重視した取り組みや「趣味」のようなタテでもなくヨコでもない「斜めの関係づくり」が必要である。

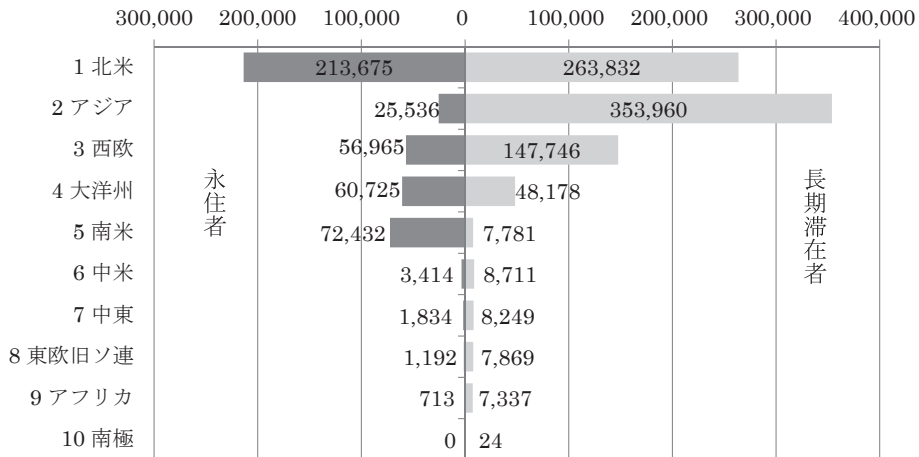
今後さらなるマイナス要因の分析を進め、これらの数値をプラスに転じること、具体的な数値目標として掲げることが研究の出発点となる。

6. 地域別長期滞在者の推移の検討

「地域別長期滞在者」の特徴は、永住者の場合は「北米」が最も多く「南米」、「大洋州」、「西欧」に次いで「アジア」は5番目であるのに対し、長期滞在者の地域別になると、「アジア」が全体の約41%を占め、2006年以降一貫して首位を維持している。次いで、「北米」約31%、「西欧」約17%の順となっている。これら3地域で長期滞在者の9割を占めていことも特徴的である。また、前年比の増減数では、「アジア」（1万4,100人）、「西欧」（7,138人）などで長期滞在者が増加した一方、「北米」（8,523人）、「南米」（242人）、「アフリカ」（33人）の地域で長期滞在者は減少している。

図3のように「アジア」については、永住者は少なく、長期滞在者が多いという極端な特徴となっている。

しかし、この長期滞在統計は、定住を前提とした移住者を対象とした数値というより、転勤者という「一時的な」定住を前提とした居住年数が限定された定住者数と認識するべきである。



資料：外務省領事局政策課「2014年 海外在留邦人数調査統計」再編加工

図3 在留邦人数 地域別集計

7. 海外従業員に占める日本人駐在員比率の検討

2014年12月に実施された一般社団法人 日本在外企業協会「日系企業における経営のグローバル化に関するアンケート調査」結果報告から海外従業員に占める日本人派遣者数比率は1.4%である。(回答131社 回収率55.3%, 有効回答数は111社, 海外現地法人数は5,231社, 海外従業員数は1,568,837人, その内, 日本人派遣者数は22,586人) (表1)。

表1 海外従業員数に占める日本人派遣者数比率 (有効回答数111社)

海外現地法人数 (社)	海外従業員数 (日本人派遣者含む) (人)	内, 日本人派遣者数 (人)	1社当たりの海外従業員数 (人)	1社当たりの日本人派遣者数 (人)	海外従業員数に占める日本人派遣者比率 (%)
5,231	1,568,837	22,586	300	4.3	1.4%

資料：一般社団法人日本在外企業協会

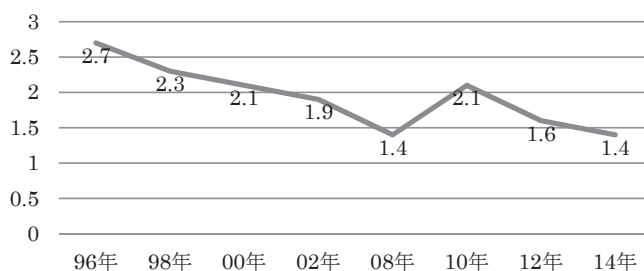
「2014年度 日系企業における経営のグローバル化に関するアンケート調査」再編加工

同数字を製造業と非製造業で比較すると製造業合計1.2%に対して非製造業合計4.2%であり, 3.5倍の差がある。これは現地法人一社当たりの従業員数が, 製造業362人に対し, 非製造業89人と約4倍の差になっているのに対して現地法人一社当たりの日本人派遣者数は製造業4.5人, 非製造業3.7人と差が少ないことが反映されている。

また, 海外従業員数に占める日本人派遣者数比率の推移は, 2014年度の比率は1.4%であり2010年の上昇後2回連続で低下となった。この数字は1996年に調査を開始して以来, 2008年

と並んで最も低い数値となっている（図4）。

この下降傾向は、今後も横ばい傾向をたどると考えるのが妥当であろう。経営規模の拡大と多岐にわたる業務増加は、日本人駐在員にさらなる精神的負担を強いることとなるだろう。結果として海外駐在員は精神的消耗による精神疾患の発症と赴任期間の短縮などが懸念される。



資料：一般社団法人日本在外企業協会
「2014年度 日系企業における経営のグローバル化に関するアンケート調査」再編加工

図4 日本人派遣者数比率

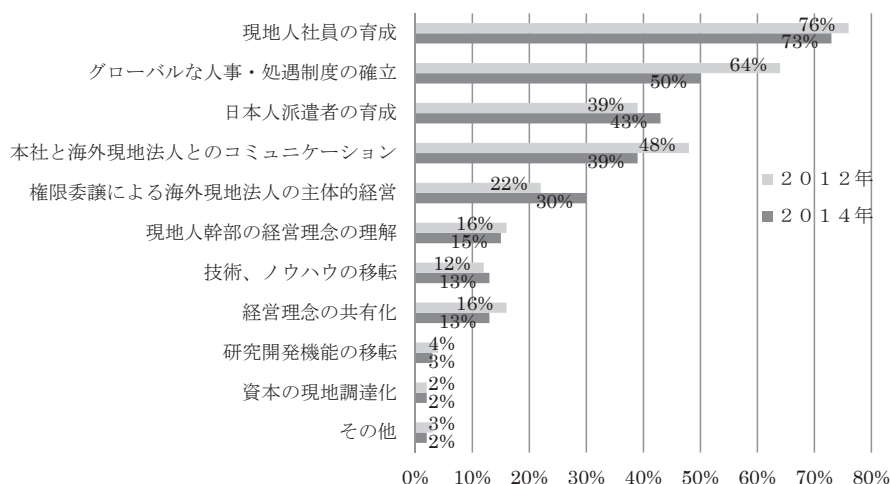
8. グローバル経営を進展させるための本社側から見た経営課題の検討

グローバル経営を進展させるための本社側から見た主要な経営課題は、2014年の上位2つの順位は前回調査と変わらず、1位「現地社員の育成」73%（2012年76%）、2位「グローバルな人事・処遇制度の確立」50%（2012年64%）。ただし「人事・処遇制度の確立」は14ポイントも下がっている。前回3位だった「本社と海外現地法人とのコミュニケーション」39%（2012年48%）が大きくポイントを下げた結果、「日本人派遣者の育成」43%（2012年39%）が3位となった。また「権限委譲による海外現地法人の主体的経営」30%（2012年22%）は大きくポイントを上げた。このことから海外従業員に占める日本人派遣者比率1.4%と極めてわずかな社員に対して権限委譲と中央集権化とのバランスは期待できず、職務の丸投げが進行しているように思える（選択肢3つまでの複数回答による）〈有効回答数119社〉（図5）。

日系企業の事業展開にあたって成否を分ける要因については、成功した理由の順にみると1位「優秀な現地人材を登用で来た」60.7%、2位「日本からの出向人材が良く機能した」53.0%、3位「本社から必要なタイミングで必要なサポートが得られた」43.6%といった項目が上位であった。一方で失敗要因については1位「販路を十分に開拓できなかった」52.6%、2位「現地ニーズに合わせた商品サービスが提供できなかった」48.7%、3位「優秀な現地人材を登用できなかった」39.5%となっており、事業展開の成否を分ける要因は、

「優秀な現地人材を登用で来た」と「日本からの出向人材が良く機能した」ことが一因となって、ローカライズや販路開拓が進まなかったことを失敗要因ととらえている。言い換えれば、「仕事が回らないのは駐在員が無能だった」、「納期や品質に問題があるのは駐在員の教育能力が不足」、「労働問題でトラブルになるのは、駐在員の管理能力不足」、「儲からないのは駐在員の不効率」など本社側からは誤解、認識不足があるものと推察される。

成功のためには現地の実態に上手に適応する「ローカライズ」とともに業務の「ルール」の整備と運用の徹底、さらに駐在員の業務縮少の両面が必要である。



資料：一般社団法人日本在外企業協会
「2014年度、12年度 日系企業における経営のグローバル化に関するアンケート調査」再編加工

図5 グローバル経営を進展させるための主要な経営課題

また、丸投げと業務縮少が改善できたとしても、少なからず多くの駐在員が直面する問題は、日本では主任や係長であった者が、現地ではいきなり管理職（職務拡大）となり価値観の違う部下とビジネスを遂行し経営者に近い意思決定と方針策定を求められること（タテとヨコに拡大する職務の重圧）へのメンタルヘルスへの対応として斜めの関係づくりが急務である。

9. 海外駐在員とその家族のメンタルトラブルに関する修正可能な要因の検討

海外駐在員のメンタルケア課題は、海外における医療相談件数からも精神的な悩みの相談が大きなパーセンテージを占めるようになった。また、在外邦人の死因、第1位「心筋梗塞」、2位「交通事故などの外傷」、3位「自殺、他殺」の順となるなど、海外に暮らす日本人の

トレスが大きいことが窺える。そこで、海外駐在員のストレスマネジメントについて再検討した。

まず、海外駐在員のヒアリングにおいては、75%の人が赴任後時々、もしくは何度も、言葉の障害やそれに付随する劣等感や海外生活への幻滅感でストレスを感じ、全体の約25%の人が、生活に支障をきたしている。そして、ストレスに対する対処方法はポジティブ思考をすること、友人や家族に話すこと、入浴・旅行・運動などで気分転換すること等、セルフケア（現実的対処行動、積極的情動発散行動）が中心となっている。一方で専門家に相談する人（援助要求行動）はわずか4%と低く、その専門家についてもカウンセリング・サイコセラピー、医者よりも指圧、マッサージ、鍼、灸、占いなどが大半を占めなどセルフケアが中心である。

その影響からか専門家に援助欲求を求める状態になった場合、海外駐在員本人におけるメンタルヘルストラブルの現状は、1.「うつ状態」44.7%、2.「神経症性・不安緊張状態」38.3%と二つで83%を占める。また、この海外駐在員のうつ状態には大きく分けて二種類に大別できるが、原因のはっきりしない内因性うつ（いわゆるうつ病）よりも、原因のはっきりしている急性ストレス反応性うつ状態の方が圧倒的に多い。原因としては、言葉の問題、子育ての問題、培ってきたキャリアの問題、赴任の理由、現地邦人社会の問題、ストレス解消法の問題、サポート体制の問題、配偶者との問題が大半を占める。

また、海外駐在員の配偶者（妻）のメンタルトラブルの現状は、「5. 滞在理由別の推移」の項ですでに述べたが、1位「神経症性・不安緊張状態」が約半数の50.5%、2位「うつ状態」は33.2%を占める。原因としては、言葉・コミュニケーションの問題から子育て問題、海外で何をすればよいかが見つけられない、海外駐在員の付属物のように感じる、自分自身のアイデンティティーの喪失、夫からの十分な説明や相談がないなどである。さらに転勤族同士特有のネットワーク形成と定期的な関係性のリセット、一時的な居住者であるとの認識、現地融合意識への希薄さも影響していると推察できる。

このように精神的に負担となるような出来事・環境に遭遇した場合に、どのように認識し、どのように対応するかが重要な要素となる。しかし、そのストレスに対する対処行動段階においても当然日本語での対応が望まれるが、海外にいる邦人専門家は少数ということもあり問題に対して背を向けたり、放置したりする（消極的対処行動）となることが多い。そのため、所属機関内の産業医や家族と相談の上、帰国して治療を受けることになり問題が表面化しにくい。

10. ま と め

以上、具体的な先行研究の結果と事例から、多岐にわたる海外生活における問題は複雑に絡み合い解決にいたっていないことが明らかになった。また、研究の限界として、駐在員の派遣の循環によってより表面化しにくい点など、現在の健康管理体制では健康情報の共有と適正な対応に限界であることが推察された。

そこで、駐在員のストレスマネジメントとネットワーク形成に必要な要素である、家族を介すること、同じ立場・境遇の人たちとのコミュニティ構築が図れること、自己免疫力を高めるための健康運動づくりが実践できる環境として「日本人専用のスポーツクラブづくり」を検討する必要があると考える（図6）。

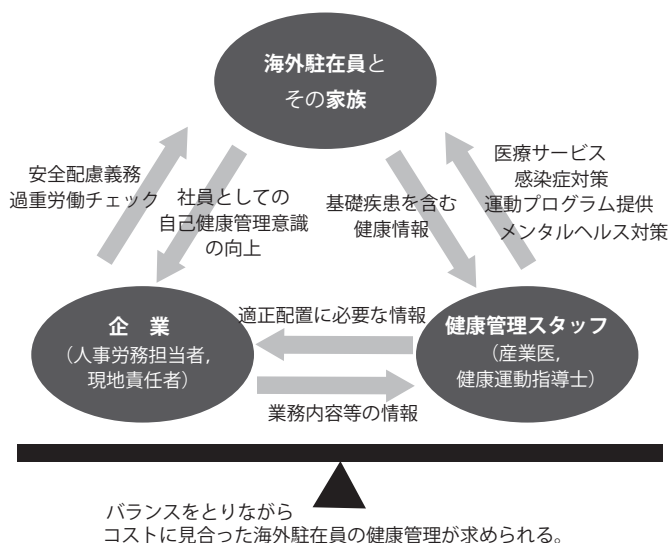


図 6

次回は、現地調査を行い、ネットワークの紐帯や結合度などの特性から調査分析「スポーツクラブの可能性と環境要因の関連」についての報告を行う予定である。海外における駐在員とその家族の生活状況に合わせた定期的、かつ継続的な異文化交流機会の提供、日本人同士のネットワークを超えたコミュニティ（斜めの関係）の提供などに対する今後の展望と課題について検討する。

参 考 文 献

- 陳 家奇, 2014「中国中規模都市におけるフィットネスクラブの経営管理に関する研究」『仙台大学院スポーツ科学研究科修士論文集』(15).
- 江口 潤, 2014「日本型および欧州型スポーツクラブ形成と定着の比較検討」『産業能率大学』(35).
- 外務省海外安全ホームページ <http://www.anzen.mofa.go.jp>
- 外務省海外在留邦人数調査統計 <http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/tokei/hojin/11/pdfs/1.pdf>
- 外務省渡航関連情報 <http://www.mofa.go.jp/mofaj/index.html>
- 一般財団法人海外邦人医療基金 JOMF ホームページ <http://www.jomf.or.jp/report>
- 一般財団法人海外邦人基金, 2013『調査報告書』
- 一般社団法人日本在外企業協会結果報告（2014）日系企業における経営のグローバル化に関するアンケート調査
- 勝田吉彰「研究者・技能者の「うつ病」対策」『海外赴任者のメンタルヘルス対策』第6章第8節
- 日本企業中国駐在員のメンタルヘルス—海外生活における急激な環境変化や大規模緊急事態への対応—
- 東京医科大学病院渡航者医療センター, 2012『海外勤務者の健康管理ハンドブック』
- 東京医科大学病院渡航者医療センター <http://hospinfo.tokyo-med.ac.jp/shinryo/tokou>

Summary

A study about significance and the limit of healthy
measure to Expatriate and the family

— About expatriate's stress problem —

Shinichi Miyamoto and Tomoyo Hirota

The research is the significance and the limit to make health for Japanese people stationed overseas and their family.

In recent years, the progression of Japanese corporation's globalization is increasing acceleration. Our countries corporations has importance production overseas base in ASEAN. The purpose of actively developed is that to correspond of the local production abroad to expansion, and to get human resource at a low price. In accordance with that, it is increasing that small and medium size companies to go overseas. For that, securing human resources is important issues because of the increased demand for overseas resident. It is not rare things to go overseas regardless of technician and clerical work. It have changed the situation around us. The after effects, overseas residents has problems such as a language barrier and came up to surface. For example, "complain about physical and mental health problem." and "cause trouble over business." It needs support systems to solve some complex and wide ranging problems. So, the purpose of this research is to inspect coping strategy. It shows the way to make health for overseas residence and their family. Also, it makes mental health's significances and limits clear.