

インタビュー 海外健康・医療グループ研究会メンバーの**非医療職に聞く**

非医療職の皆さまへの4つの質問

Q1 非医療職としてどのような課題を抱えているか？

(株)阪急阪神エクスプレス



総務人事部 羽田 宗平氏

海外赴任者数 約110人 + 帯同家族数 約90人

Q1 「医療的な助言体制の不備」が課題だ。当社には産業医や保健師が常駐しておらず、健康医療面の初期対応を非医療職の我々が担っているため、渡航医学に関する知見が不足している中で駐在員の就労判定等の安全配慮義務を果たす判断を下さなければならない局面が非常に多い。また、医療アシスタンスサービスのない国でのトラブルでは、日本へ帰国搬送の可否等に関する医学的助言が本社側で得られないので、全て現地医師の判断に従わざるを得ないことは大きな問題。

Q2 他社の取り組み事例や課題を知り、今までの自社での制度や運用の当たり前に、見直しの余地があることに気付いた。また、新しい制度やサービスの導入を検討する際に、本研究会で情報交換した他社の事例を当社の経営層にアピールする材料として活用している。

Q3 当研究会のみならず、他のセンターが主催するセミナーや部会などのイベントに参加した後は、社内にレポートを回覧し、現状の制度見直しや新規導入の検討材料とすることで、海外人事部門の中で自社の課題を明確にし、共通認識を持つようにしている。

Q4 3点ある。
①事例共有。成功体験だけでなく、その判断に至るまでどのように検討したか、判断までの過程の情報も知りたい。また、研究会には様々な企業が参加しているが、同じ規模や体制の企業同士での悩み事など自由なテーマで話し合える機会があれば嬉しい。②非医療職の初心者向けの研修会の開催。当研究会で得られた知識や情報をスタンダードにして、将来的にマニュアルやガイド本が作成されると業務の引き継ぎにも役立つと思う。③6月3日開催の研究会メンバー限定相談会および交流会のような対面形式のイベントを今後も継続的に開催してほしい。

Q2 その課題解決に、研究会は役に立っているか？

千代田化工建設(株)



人事部
健康経営・ダイバーシティ推進セクション
健康管理センター長

齋藤 浩一氏

駐在員 約280人 + 家族帯同者 約130人

Q1 当社が手掛ける海外プラント建設の現場では、長期間にわたって現地で工場運営する製造業などとは異なり、工期が2～3年程度と比較的短期間なケースが多い故、産業医や人事部を派遣して現地の医療事情などを調査するコストと時間がかけられないのが課題。対策としては、商社などから現地情報を入手して対応しているが、やはり自社の目で確認したいのが本音だ。

Q2 研究会に入会する以前は、他社との横のつながりがなかったので情報源はネットや書籍に限られ、他社の“生の声”を聞ける機会はなかった。今では参加企業のような取り組みや動向を知ることができ、当社が次に何をすべきかのヒントが多く得られ、非常に貴重な機会となっている。また、研究会メンバー間で合意したメーリングリストの共有化により、個別に相談したい他社と直接情報交換できることも非常にありがたい。

Q3 海外健康・医療の情報を人事部と共有している他社の事例はまさに“目からうろこ”だった。それを持ち帰り、人事関係者と医療関係者のコミュニケーションの観点から、毎週水曜日に1時間ほどのミーティングを開催している。全てのイベントの進捗状況や懸案事項などをロールアップ形式で取りこぼしなく継続的に共有することによる海外健康・医療の推進は当社のセールスポイントの1つになっている。

Q4 研究会の開催の頻度や時間は適切で、リモート開催も横浜に本社がある当社をはじめ、全国どこからでも参加できるメリットがある。加えて、司会進行役を務めると自分が聞きたいことがブレイクアウトルームのメンバーに直接確認できるのでありがたい。今後は、研究会の中で「医療職」や「非医療職」のみのルームを作成し、同じ職種間で悩みを相談できる機会もあればよいと思う。

今年で4年目を迎える海外健康・医療グループ研究会では、医療職と非医療職との交流が盛んに行われている。研究会メンバーの非医療職(海外人事部門や健康・医療担当部門)の4人に、下記の4つの質問を行った。(2025年7月に実施したオンラインインタビューから抜粋)

Q3 研究会は自社にどうフィードバックしているか？

住友電気工業(株)



人事部グループ連携推進部
グローバル人事グループ
グループ長 林 絵里 氏

駐在員 約550人 + 帯同家族 約450人

Q1 当社が推進中の健康経営において、海外駐在員や帯同家族にも国内と同レベルのサポートを行うことが課題。例えば、現地の信頼できる医療へのアクセスなど人事として精通していない中、どのようなかたちで支援できるかは日々悩んでいるところ。海外駐在員の健康意識の向上や健康診断の受診率が100%に満たないことも。

Q2 健康診断の受診率は研究会でもよくテーマに上がり、同じ課題を抱える他社の先進的な対応がとても参考になる。最近ではワクチン接種やメンタルヘルス、労働時間管理での安全配慮義務など、他社をベンチマークに当社の取り組みを検討する機会としている。また、研究会での事前アンケートを参考に、駐在員にも睡眠時間や通勤時間、ストレス度、人事部門への要望などを調査する社内アンケートを開始した。

Q3 健康診断結果を社内システムで収集し、保健師や産業医が判定するワークフローを作成し応用しているが、その開発においては他社の事例が参考になった。それを含めて、医療職と非医療職の人事部が定期的な会議を開催し、課題共有など常に連携できる体制を整えることができたので、参考となった当研究会はとてもありがたい存在だ。

Q4 全国のメンバーが参加する研究会は情報を広く収集でき、ブレイクアウトルームでのセッションなどの運営も適切。ただオンライン参加が多くなるため、他社メンバーと名刺交換ができないことは残念。研究会で海外医療の視察団を結成し、調査結果を共有する将来構想(本誌6月号のP.11記事)は、個社の経験やノウハウ、人脈、人員や予算などの限界を超える良いアイデアと思う。また、非医療職だけの研究会も同じ人事の立場での悩みや重視している点なども共有できるので興味がある。

Q4 今後、研究会に期待することやしたいことは？

パナソニック オペレーショナルエクセレンス(株)



セーフティー・セキュリティーセンター
安全衛生室
主幹 原田 淑恵 氏

海外出向者 約1800人 + 帯同家族 約1700人

Q1 近年のM&A等により、パートナー企業と健康・医療支援制度やガバナンスの違いが明らかになり、「個社最適の限界」と「邦人全体の健康・安全レベルの向上」が課題だと感じている。COVID-19の感染拡大では、サプライチェーンの医療・健康リスクが、自社の経営リスクにつながることも実感した。これらを通じて、官民が連携し邦人全体を面で支える持続可能な仕組みや対応策が必要と認識している。

Q2 医療職と非医療職が共に情報交換を行う非常に有効な場。一方で発足から3年が過ぎ、内輪の勉強会(インプット)に留まっていたら、ポテンシャルを十分に発揮できず、“道半ば”だと感じる。海外勤務者が現地で経験した健康・医療問題やトラブルと対策をまとめた『海外派遣者ハンドブック』の作成(アウトプット)等の活動ができれば、広く邦人の役に立ち、社会貢献になるのでは？

Q3 他社の取り組み事例はもとより、海外勤務者の盤石な生活基盤をつくるという高いミッション遂行のため、グループ研究会で議論していることを関係者に報告し共有している。医療巡回の合同実施や医療アシスタンスサービスの品質向上、関係省庁への提言など、企業連合だからできることがある。

Q4 3点提案したい。①公益性の向上：外務省や関連団体と連携し、グローバルな健康・医療&安全イニシアチブの立ち上げ、②海外現場の課題解決：医師が参画する研究会の特性を活かし、医師監修の下で海外駐在員を対象とした大規模調査を実施し、実行施策を立案、③現場に届く支援活動：課題の大きい国や地域の日本人会や日本人学校と連携し、健康・医療、安全セミナーを開催。各社の持つノウハウ、人材、情熱を活動のエンジンとして、さらに一歩踏み出し、みんなで一緒に取り組みたい！