

海外勤務者の帯同家族に対する健康支援の重要性 ――企業責任の新たな視点とは？

日外協が委員を務める日本渡航医学会・産業保険委員会では、帯同家族を支援するガイドを作成している。

日本渡航医学会 産業保健委員会
委員長 鈴木 英孝

『帯同家族支援ガイド』の作成

日本渡航医学会・産業保健委員会は、企業の枠を超えたグッドプラクティスの共有と支援モデルの標準化を目的として、『帯同家族支援ガイド』の作成を進めている。今年の6月に作業班を立ち上げて内容の検討を開始した。

完成したガイドは2026年の春に学会ホームページで公開する予定で、「ユーザー視点」を重視したガイドを目指しており、日外協会員企業の意見を反映できる機会を現在模索している。

日本企業の帯同家族支援の現状

日本企業が海外に派遣する駐在員の健康管理は、労働安全衛生法などの関連法令により「企業の義務」として規定されている。一方、帯同家族に対する健康支援には明確な法的義務がなく、多くの企業ではその取り扱いが任意であり、いわば「善意」に依存しているのが実情といえる。

大手企業では、現地での健康診断や医療機関情報の提供、感染症リスクに対する予防接種への支援などを行っている例もあるが、体系的な支援体制が確立している企業は少数と思われる。特に中小企業では、帯同家族の健康管理が企業(事業)リスクと捉えられていないことが多いだろう。このような状況の背景には、法制度の不在に加え、「社員本人にのみ責任を負う」という従来型の企業意識が根強く残っている点が挙げられる。

戦略的リスクマネジメントの一環

欧米を中心としたグローバル企業では、帯同家族の健康支援は「人的資産の保全」「業務継続性の確保」「企業の評判リスク低減」などの観点から、戦略的リスクマネジメントの一環として組み込まれている。

ISO 31030(出張者のリスク管理に関する国際規格)でも「帯同家族への配慮」は、企業が取るべき措置の1つとして明記されており、多くの企業が医療保険、予防医療、緊急時対応などの体制を整備している。

このような国際的な基準と比較すると、日本企業の帯同家族支援はまだ個別対応や事後対応にとどまっているケースが多く、組織的かつ予防的な支援体制には至っていないのが実態であると言わざるを得ない(下記、表参照)。

【表】帯同家族支援 海外企業と日本企業の比較

観点	海外企業（主に欧米）	日本企業
法的義務の認識	法的義務は明確でないが、企業責任の一環として支援を実施	社員本人のみ法的管理対象 帯同家族は支援の対象外
支援の位置付け	リスクマネジメント、BCP、ESGの一環としての位置付け	福利厚生の・任意の対応として扱われがち
導入状況	多くの企業が標準的に支援制度を整備	一部大手企業に限定 中小企業では未整備が多い
支援の範囲	帯同家族を含めた包括的支援(医療・心理・災害含む)	社員本人中心 家族支援は限定的
国際標準への対応 (ISO 31030など)	対応を進める企業が多い、ガイドラインを社内規定化	認知は進むが、具体的な制度化は遅れている
支援の目的意識	事業継続・社員の安心・企業評判の維持	社員のパフォーマンスへの間接的影響として認識をされがち