

新しい  
試み

## 3センター合同グループ研究会メンバー限定 特別相談会

# 「海外駐在員・帯同家族のメンタルヘルスに対する『健康・人事・安全部門の連携協働』—平時から有事まで—」を開催

日外協は、新たな取り組みとして研究会の枠を越えて交流を深める目的で、合同の特別相談会と交流会を2月2日(月)に開催した。テーマは「海外駐在員・帯同家族のメンタルヘルスに対する『健康・人事・安全部門の連携協働』—平時から有事まで—」で、【赴任前】【赴任中】【赴任後・好事例】の全3回シリーズ。第1回の今回は【赴任前】のポイント。鈴木満医師による詳細な説明と活発な質疑応答が行われた。



### 特別相談会の事前準備と講師について

本相談会の開催に先立ち、各グループ研究会でメンタルヘルスに関する事前質問のアンケートを実施。その集計結果を鈴木満先生が5つに分類。それぞれのテーマに従って相談会の前にセミナーが開催された。



特別相談会 講師

中外製薬株式会社 統括産業医  
日外協 海外健康・医療センター 顧問  
前 在タイ日本国大使館参事官 兼 広域担当医務官  
NPO 法人 JAMSNET 日本 理事 / 多文化精神医学会 監事

鈴木 満 氏

#### 【特別相談会の5テーマ】

1. 赴任者の人選・メディカルクリアランス\*
2. 赴任前研修のあり方
3. 帯同家族の支援
4. 単身赴任者の支援
5. 大規模緊急事態への備え

\*メディカルクリアランス：海外長期派遣可否に関する医学的評価



### 鈴木先生による特別相談会のポイント

#### 1. 赴任者の人選・メディカルクリアランス

2023年の日外協 海外健康・医療グループ研究会で行ったアンケートによれば、約3割の企業がメディカルクリアランスを実施しておらず、正直驚いた。

海外赴任者人選のポイントは以下の通り。

- セルフケア能力、精神健康度、人格成熟度、ストレス耐性、認知特性他
- 語学力より総合的コミュニケーション能力
- 多重規範への柔軟性
- 職場不適応既往(あれば)とその原因と予後
- ハラスメントリスク、モンスター化リスク
- 職場以外のストレス要因

- アルコール他への依存リスク
- 赴任先上司との相性
- 赴任先の「やりがい」と「ねがい」バランス

メディカルクリアランスでは、海外派遣の内示(人事)と産業医の判断の順序が重要。

赴任可否判断のポイントとしては、安全配慮義務を優先し、個人情報保護に配慮した人事・産業医連携による可否判断が必要となる。

通常、医師は数値(データ)から患者の現状を判断するが、産業医は人間的な適応のプロセスを予想し、全人的な判断を行う必要がある。

さらには、どこに派遣するか、その派遣者の