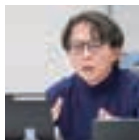




【日本初】帯同家族支援ガイドの意義と活用

——執筆者が明かす、導入と運用の「壁」を乗り越えるポイント

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』を作成した。執筆者が導入と運用の「壁」を乗り越えるポイントを明かす。



講師 日本渡航医学会 産業保健委員会
委員長 鈴木 英孝 氏

海外赴任 4つの構造変化

海外赴任には、4つの変化が起きている。

1) 赴任は単身から世帯単位の大移動に

人事・産業保健は「世帯単位での移動」を前提に住居・教育補助・健康支援などを再設計し、海外安全管理は帯同家族のリスクも企業リスクの一部として取り扱う必要に迫られている。

また、共働き世帯が増え、配偶者のキャリア設計が赴任の重要要素に。キャリア中断や、就労ビザ・就労許可、帰国後の復帰への考慮が必要。配偶者の不安は本人の意思決定に直結する。

さらに赴任先の多様化で、新興国や医療・治安で高リスクエリアの比率が拡大。都市・ゾーン別に支援パッケージが求められる。

加えて、家族の慢性疾患治療継続や、母国での親族介護は本人の業務に影響する。「本人への安全配慮義務」の延長として、派遣元は責任範囲を整理し準備・設計する必要がある。

2) 家族から本人、組織への連鎖

赴任先の環境への適応不全の影響は「家族→本人→組織」の3層で連鎖し、順次拡大する。本人への影響は「集中力・判断力の低下」「残業・出張の回避」「メンタルヘルス不調の顕在化」「帰国希望」の4つが兆候として表れる。

3) 早期帰任は複数層で損失を生む

1件の早期帰任により、企業は「人材育成投資の影響」「後任追加選抜コスト」「現地事業の

遅延」そして「企業ブランドへの影響」の4つのレイヤーで数千万円規模の損失を被り得るという調査結果がある。

4) 個別事案は特別ではない

家族の不調の典型例は「配偶者の孤立」「子の不適応」「医療の継続困難」などで、どの企業・どの国でも起きている。

ガイド作成の背景

1) 国内外の常識は違う

帯同家族支援を「人的資本の保全・事業継続」として扱う国外企業と、「家族は私事＝本人任せ」と捉える日本企業との間にギャップがある。

2) 現場に3つの混乱が起きている

「本人任せによる不作為」「手の出し過ぎによる過剰介入」「善意だけの場当たりの対応」の3状態が並存し混乱。原因は「共通言語＝組織として共有できる判断軸」の不在にある。

3) 共有できる判断軸が求められていた

「どこまでが仕事か(責任範囲)」を規定する判断軸の共有がなければ「人や事例」ごとに対応がぶれる。「関係の線引き」「個人情報境界」「意思決定の所在」の3つの判断軸が組織にあれば、新しい事態への対処は「都度判断」から「定常処理」に。

4) 本ガイドで国内外企業のギャップを埋める

本ガイドが共通の判断軸を示すことにより、組織として共通対応ができるようになる。