

今や国民病のうつ・不眠 あなたの職場は大丈夫？

明治28年11月14日第3種郵便物認可
第6397号 2012年6月16日発行
毎週土曜日発行(6月11日発売)
ISSN0918-5755

Weekly
Toyo Keizai

週刊 東洋経済

2012
6/16
定価690円

www.toyokeizai.net

人ごとではない うつ・不眠

予防・治療法 &つき合い方



✓
新型うつが
若者に急増

✓ (睡眠時無呼吸症候群)
SASが
中高年を襲う

✓
クスリ漬け医療
の実態

✓
すぐ使える
不眠解消法

うつだと
生命保険に
入れない？



一説ではうつ病発症率3倍以上、飲酒やメタボの問題も

強いストレスにさらされる 海外駐在員と家族たち



イラスト：浜島かのう

デフレ経済が続く、少子高齢化が進む日本。内需は先細り、先進国は低成長という中で、多くの企業が成長市場と期待している中国、アジア各国での事業を強化している。

かつては、海外赴任というと多少は優雅な響きがあったものだが、今は違う。企業は赤字の海外拠点をどんどん閉鎖してきた。海外駐在員の仕事の負荷は、間違いなく以前より増している。

一般的に、海外に住むビジネスパーソンが抱えているストレスは、日本にいないときよりも大きい。検証はされていないものの、メンタルヘル

スの専門家の間では「海外だとストレス3倍、うつ病発症率は3倍以上」というのが常識となっている。

**中国への赴任後
増えてしまう飲酒量**

メンタルだけではない。メタボも問題視されている。

企業や海外滞在者向けにメンタルヘルス関連サービスを手掛けているMD.ネットの調査によると、中国へ赴任した後、1週間の飲酒量が増えたと答えた人は約9割に上る。うち約半数が3倍程度増えた(下右図)と答えている。

駐在員は、一人で何役も仕事をこなすことが多く、過重労働になりがちだ。さらに、中国のような社会では接待の機会も多い。取引先や本社とのやり取り、本社から来る役員や来客のアテンドもある。

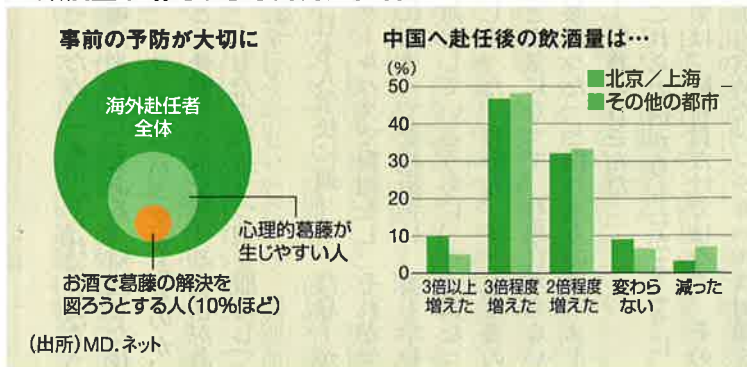
子どもの教育環境などの理由から、単身赴任で働く人も多い。そうすると、どうしても脂っこい外食が多くなりがちだ。日々のストレス解

MD.ネット社長
佐野秀典



撮影：梅谷秀司

■ 飲酒量が増えがちな海外赴任者



理はない。

MD.ネットの佐野秀典社長は「海外では予測できないことも起きるし、企業にとって重要な仕事を任されることも多い。なのに、その割には手当が少ないし、自腹を切ることも多い。これではモチベーションが下がってしまう」と懸念する。

帰国後の処遇も、モチベーションを左右している。

建設会社に勤めるAさんは、中国であるプロジェクトを任せられ成功し

たのに、日本に戻ると営業に回され、失望。「あまり重要視されていない」と、うつになつてしまった。

このように、海外に赴任して日本に戻ったときに、報われたと思える処遇を受けたり、出世することが少なくなっている。それでは、モチベーションを維持するのも難しい。

そもそも、現地の社員とコミュニケーションを取りながら仕事を進めていくことだつて容易ではない。中国での難しさは多くの人が指摘するところだ。

ライフバランスマネジメント研究所の渡部卓代表は「バリンホウ（八〇後）といわれる1980年代生まれ、ジュウリンホウ（九〇後）といわれる90年代生まれの若い世代は、中国人にとつても対応が難しいとされている」と話

す。日本でも「心が折れやすい若者にどう対応したらいいか」は管理職の悩みだが、日本人が中国人の若い部下を持つとなれば、その難しさは推して知るべしだ。

そういつた環境にあるのに、駐在員のメンタルヘルスを支える体制は、一部の企業を除くとお寒いカリだ。頼りになる日本人の精神科医はほとんどいないうえ、「現地のメ

ンタルクリニックに行くというのは、なかなかできないこと。たとえば言葉が通じたとしても、就業規則や会社のプレッシャーなどを説明するのは難しい」（メデイカルトラストの佐藤典久取締役）。

さらに、専門家が口をそろえて強調するのは、本社の人事にはなかなか情報が上がってこない、帯同している家族のメンタルヘルスの問題である。

思わぬストレスが妻を襲う

「中国では、たんを吐いたり、子どもが道端で用を足す光景が当たり前なので、妻が中心部以外の汚さに閉口してしまい、家に閉じこもるようになる。先に帰国させたら、ようやく症状が和らいだ」と語るのは商社に勤めるBさんだ。

「妻はもともときれいな好きだったが、まさか、そんなことでうつになるとは思わなかった」

しかし、妻にとつては、うつになるほどの強いストレスだった。

上海に住んでいたCさんの妻も、体調を崩してしまった一人だ。

「高層マンションに住んでいたのだが、隣に建設中だった高層マンションから作業員が落下するのを何度か妻が目当たりにして……。それでも、精神的に参ってしまった」

そのため、「家にいられなくなり、職場に来たこともある。帰国した後、フラッシュバックがあるのか、ひどく憂鬱な表情を見せる時がある。今もたまに抗うつ剤を服用している」。

「日本人学校に通っていた息子がスクールバスで粗相をし、それが学校に広まって登校拒否に。妻も学校と対応しているうちに、うつになってしまった。自分も、子どもと妻のことが気になって、仕事にならない状態だった」と振り返るのは、メーカー勤務のDさんだ。

これらの例からもわかるように、企業は、駐在員だけではなく、その家族も含めたメンタルヘルス対策を

ここに注意!

海外でのメンタル対策

- ✓ 相談とカウンセリングと医師面談をリンク
- ✓ 帯同家族と日本にいる家族のケア
- ✓ 海外での社員のメンタル対策は、経営課題、投資として取り組む
- ✓ 具体的な処方を実践（ストレス・メンタルチェック、eラーニングなど）
- ✓ 出張・社内研修による教育、啓蒙
- ✓ メンタルヘルスからメンタルタフネスへ

column

孤独なトップのメンタル対策

過重労働や人間関係のストレスなどから、うつ病になり休職する社員が増えている。

若手から管理職まで、社員へのメンタルヘルス対策の重要さはだいぶ浸透しているが、はたして、メンタルヘルス対策が必要なのは、若手社員や中間管理職だけだろうか。さまざまな重責を担っている経営トップこそ、メンタルヘルス対策が必要なのではないだろうか。

大企業の社長が失踪した、自殺を図ったというニュースが出ることもある。経営トップになるくらいのエリートだからメンタル疾患とは無縁だ、とは言い切れない。特に男性の場合、他人に弱みを見せたり、悩みごとを相談することを避ける傾向がある。自殺者は中高年男性が多いのが現実だ。

対等に話せるセラピストの不在

オーナー企業のように、トップの経営力、判断力が重要な企業では、トップが心を病み、うつ状態になり判断力が落ちてしまうと、たいへんなことになる。トップに立つ以上、メンタルを含めた健康

管理が重要であることは、言うまでもない。

米国では、精神分析医のところに定期的に通うエグゼクティブが多いという。カウンセリングの文化があるからともいえるが、定期的に通うことによって、「今日のアナタの調子の水準はいつもより高い、低い」といった客観的な評価をしてもらうこともできる。自分をマネジメントするうえで参考になる。

ライフバランスマネジメント研究所の渡部卓代表は、外国企業で勤務していたときのことを振り返る。

「上司のディレクターは、『ストレスがたまったら、今日はカウンセラーのところへ相談に行くぞ』と言っていた。日本では、こんなこと誰も言わないが、米国では違った。それだけ、自分はちゃんと管理しているんだぞということを、部下にアピールしていたんですね」

米国では、企業トップと対等の立場で、相談や悩みを受け付けられる精神分析医、セラピストの層が厚い。それに対して、日本では、産業界に通じ、幹部クラスを相手に対応できる心理士やカウンセラーなどの人材が少ないのが現実だ。

では、トップはどうすればいいのか。

精神科医の水島広子氏は「自分にもメンタルリスクがあるということに自覚し、うつ病などについて自ら勉強し、早期に対応すること」と言う。そういった対応ができることを含めて、トップ力といえるのだ。



イラスト：浜島かのう

「本人は仕事を続けたくても、家族が耐えられなくて帰任を早める例もある。国内とは違ったストレスがあることを理解し、ある意味、特別扱いをしてあげないといけない」（メデイカルトラストの佐藤潤一医師）
駐在員の力なくして海外事業の成功はありえない。国内同様、いや、それ以上の配慮が必要だということ、企業はもっと認識する必要があるだろう。

渡部代表によると、海外企業の中には、ストレスが多い地域に住んでいる駐在員とその家族に対しては一時帰国以外にも、家族がリフレッシュするための旅行費を出すところもあるという。そういった発想も必要だ。

前出の渡部代表は、「海外駐在員も、日本で行うのと同様の対策をすることだ」と助言する。
「守秘義務を守りながらストレス・メンタルチェックを実施する。その結果、かなり疲れているようだったら産業カウンセラーが電話をしたりメールを送る。大手企業で、もし50人中20人ぐらいがレッドゾーンで危ない状況にあるとしたら、現地にカウンセラーが訪問し、面談や講習会を行うのもいいだろう。個別面談をすれば、妻が帰りたいと言っているという話も出てくるはずだ」

各種サービスを活用 特別扱いも時には必要

前出の佐野社長は、海外駐在員のリスクが高いといっても、一くくりにできない、と言う。確かに、長

講じなければいけない。駐在員に帯同する配偶者を対象とした事前説明会を開いたりする企業もあるが、まだまだ少数派だ。

年にわたってグローバルに展開し、メンタルヘルス問題のノウハウを積んでいる企業と、初めて海外進出をしたような中小企業とでは、サポート体制は雲泥の差だ。
しかし、中小企業が利用しやすいサービスも登場している。国内外で健康管理業務を行うメデイカルトラストは、健康管理のアウトソーシング業務を手掛けている。すでに中

国、ベトナムなど海外の小規模事務所、駐在員とその家族向けに、専門医がウェブ面談を行っている。
MDネットは、赴任前の適性検査を含めたワンストップサービスを提供しているほか、海外旅行保険のジェイアイ傷害火災と提携し、海外メンタルヘルスケアサービスを行っている。こういったサービスを活用するのもいいだろう。