

## 経緯

車両、農業機器関係の部品製造業A社。昨年タイに工場を設立した。工場は順調に動いているが、最近、現地子会社の社長から、**赴任者の様子がおかしい**という連絡が総務部長の澤田にたびたび入るようになった。「悩んでいるようでもあるし、もしかしたら、どこか体の具合が悪いのかもしれない。」

そんな心配の最中に、取引銀行から「**海外駐在員のメンタルヘルスセミナー**」の案内が届いた。

澤田は「身体ではなく心の調子が悪いのかもしれない」と心配になり、そのセミナーに参加した。

セミナーでは澤田が思っている以上に、海外で精神的に不調になる駐在員が多いことを聞いた。

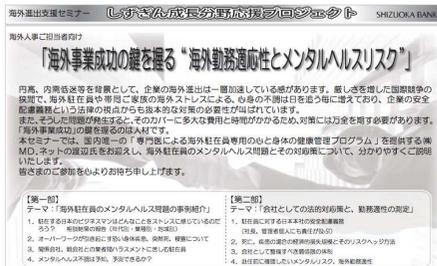
さらには、特に技術者は、まさか自分が海外に赴任するとは思わずに仕事をしてきたので、「海外不適合」になるケースが多いということも知った。

「望月はまさにこのパターンかもしれない。」

そのセミナーの第2部では、会社の「**安全配慮義務**」という会社の義務を怠った場合のリスクについても説明があった。昨今、海外でメンタル不調となり、帰国後休職、離職となる社員が会社ともめるケースも増えているのだという。

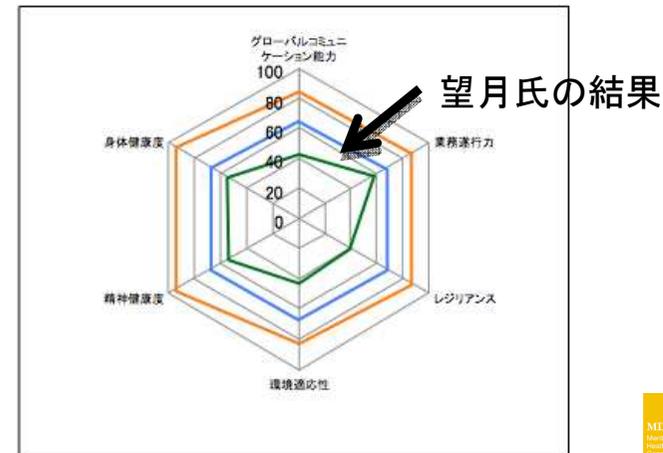
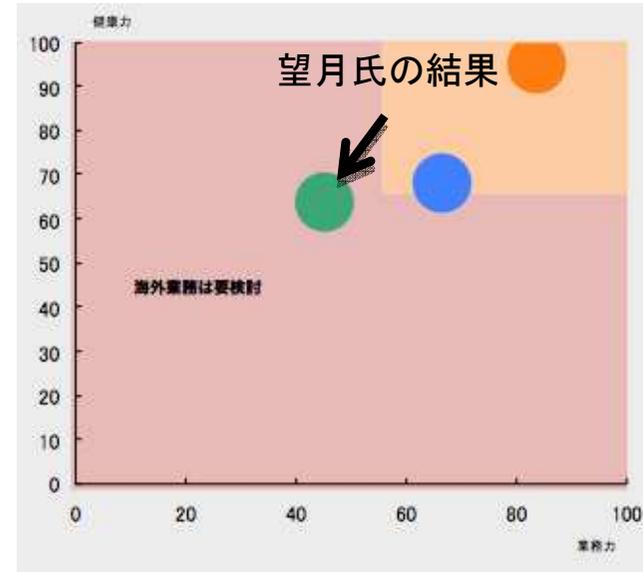
社員を元気に海外に送るという目的はもちろんのこと、**会社のリスクマネジメントとしてもメンタルヘルスは重要**だということを痛感した。

澤田は、望月の健康状態はもちろん海外適性も含めた総合的な評価と今後の対策のため、MD.ネットの**グローバルIQ**を実施することを決めた。



## 結果

望月さんのGIQは  
51.2

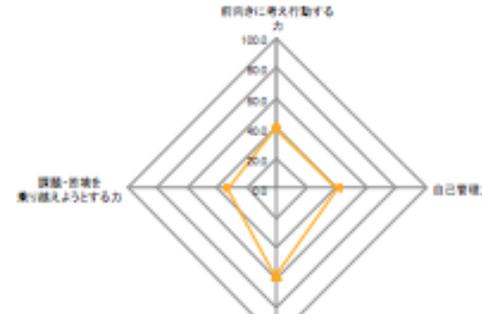
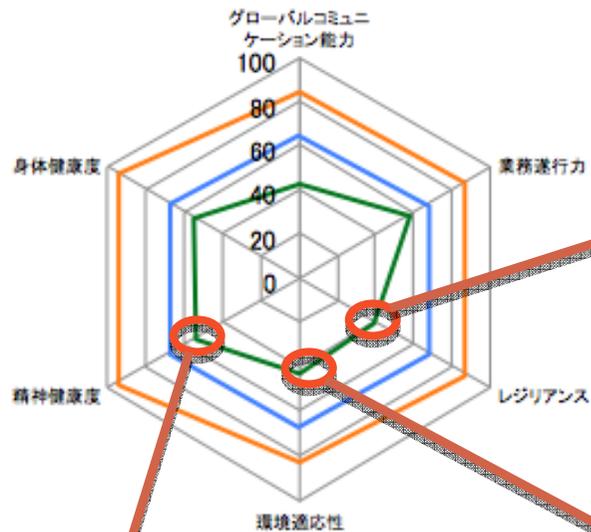


タイの工場に赴任させた技術者の様子がおかしい...

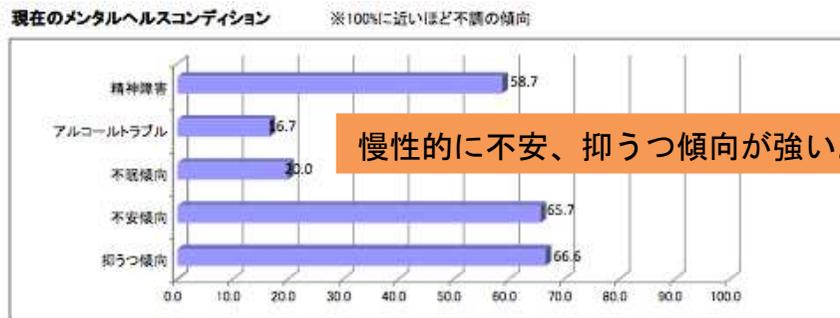
## 海外勤務がそもそも向かない社員を送ってしまった

分析結果（下図）にあるように、波形が小さく、本質的に海外の勤務に適性が低いことがわかった。どうも、赴任前から慢性的な精神的さを抱えていたようだった。

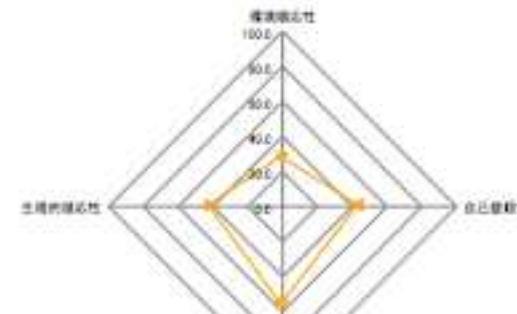
結果をもとに本社社長が現地を訪問し、本人の体調を確認。今の時点で本人を帰国させるというのは賢明な選択ではないと判断し、赴任継続をさせながらケアをしていくことを会社として決定した。



海外のような突発的な出来事が連続するような状況に対し、マイナス思考になり、精神的なバランスを崩しやすい。落ち込むと回復が遅い。



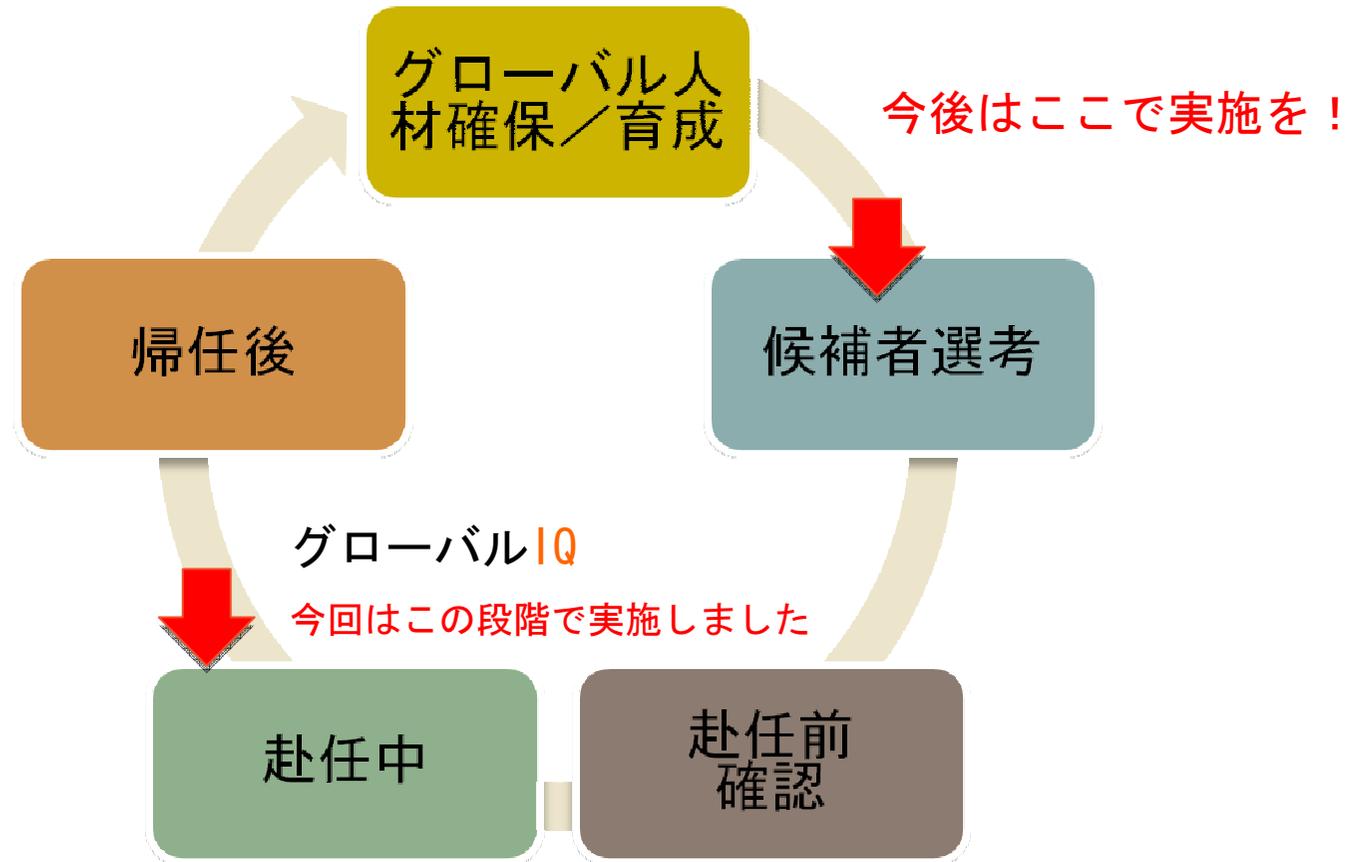
慢性的に不安、抑うつ傾向が強い。



環境が変わることへの抵抗感が強い。食べ物、天気、空気などの変化に敏感。赴任先の文化や習慣に合わせるよう努力することを苦手とする。

タイの工場に赴任させた技術者の様子がおかしい...

結論としては、当初の辞令通り来年春まで赴任を継続させ、その間に、次の要員を慎重に選抜することとした。  
赴任継続はリスクが伴うが、MD. ネットから、注意すべき点のアドバイスを受け、現地の社長と澤田とで連携しながら望月をケアしていくこととした。様子がおかしいことがあれば、すぐにMDのドクターに連絡を入れるネットワークをつくり、一応の体制を整備できた。



赴任中の、海外勤務者に対する  
One to One ケアも実施中