

# 中国赴任者の健康から見えてくる中国事業の行方

## 第3回 中国赴任者のココロとカラダの健康管理対策

株式会社MD. ネット  
専務取締役 渡辺 ユキノ

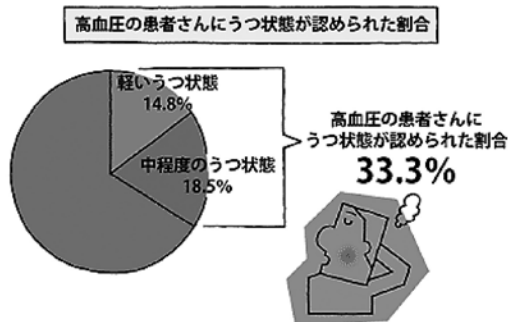
### 血圧が高くてメンタルヘルス不調に陥るの？

前号では、中国赴任者のメンタルヘルス問題の背景に4つの要因が関係していることを述べた。

1. 時間(本説NO.1 参照)
2. 飲酒(本説NO.1 参照)
3. 生活習慣病
4. 既往歴

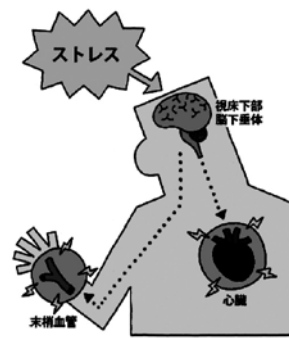
3の生活習慣病については意外に思う方も多いかもしれないが、生活習慣病と精神疾患(特にうつ病)との関係については既に様々な研究結果が報告されている。例えば米国の研究では、高血圧患者のうつ病合併率は36%、非高血圧患者の合併率は11%で、血圧が高いと3倍以上うつ病になりやすいという報告がある。ほかの循環器疾患患者もうつ病の合併率が高いとされ、脳卒中27%、心筋梗塞については45%である。後で詳しく述べるが、一般にうつ病の時点有病率(現時点でうつ病に罹患している人の割合)は人口比で5%前後とされているので、循環器系疾患が持病の人のうつ病合併率がいかに高いかわかる。

日本でも香川県の医療機関による高血圧とうつ病の関係についての興味深い調査があるので紹介したい(下図)。



香川県のある病院の循環器外来を受診した147人の患者さんのうつ症状の程度を測定した調査 (自己記入による問診票を使用)

中津高明他: Prog Med 26(2): 527-530, 2006



「メンタルヘルス不調」というと、とかく性格要因(ストレス耐性が低い、悩みを抱えやすい、神経質、真面目など)を想起される方が大半だろう。考え方を変えましょうという対策セミナーも様々に行われているが、肝心な「脳の機能的な不調」という、「病気」としての側面が説明されていない点は、本業界にいてもどかしいところだ。性格要因を強調するのは組織運営の面はもちろん、病気の早期対応の面からしても賢明ではない。前号でも述べたように、中国赴任者の高血圧者の割合は高いことから考えても、中国赴任者でメンタルヘルス不調をきたす割合が高くなることは必然的だ。例えば、接待が多く、体格も立派で、およそメンタルヘルス不調と関係ないように見える外交的な赴任者、経験豊富な50代、60代の赴任者等であっても中国赴任でメンタルヘルス不調をきたすリスクは高い。おおざっぱに言えば、神経質でおとなしい真面目そうに見える赴任者以上にリスクは高い。真のリスクとは、見た目、行動、性格ではわからないもので、海外人事担当者にその点の正しい認識を求めたい。

「メンタルヘルス不調」というと、とかく性格要因(ストレス耐性が低い、悩みを抱えやすい、神経質、真面目など)を想起される方が大半だろう。考え方を変えましょうという対策セミナーも様々に行われているが、肝心な「脳の機能的な不調」という、「病気」としての側面が説明されていない点は、本業界にいてもどかしいところだ。性格要因を強調するのは組織運営の面はもちろん、病気の早期対応の面からしても賢明ではない。前号でも述べたように、中国赴任者の高血圧者の割合は高いことから考えても、中国赴任者でメンタルヘルス不調をきたす割合が高くなることは必然的だ。例えば、接待が多く、体格も立派で、およそメンタルヘルス不調と関係ないように見える外交的な赴任者、経験豊富な50代、60代の赴任者等であっても中国赴任でメンタルヘルス不調をきたすリスクは高い。おおざっぱに言えば、神経質でおとなしい真面目そうに見える赴任者以上にリスクは高い。真のリスクとは、見た目、行動、性格ではわからないもので、海外人事担当者にその点の正しい認識を求めたい。

### 発症者の約8割が新規発症ではなく「再発」

上述の4要因の中で、最も多い発症要因は、3の既往歴=再発だ。MD. ネットの会員調査によると、海外赴任前に通院歴がある赴任者(家族除く)の割合は約5%であった(あくまでも本人の自己申告に頼っているが)。20人赴任者がいれば「1人」は通院歴があるということになる。また、海外の発症者の約80%は新規発症ではなく、「再発」である。本事業を本格的に開始した2006年当時は1%にも満たなかったもので、6年経過して5倍に増えたことになる。

MD. ネットの会員企業の人事担当者にこの数字を伝えると皆一様に驚くが無理もない。日本国内のメンタルヘルス不調者の増加はそのまま海外でも現れている。通院＝休職ではないので本社としては把握が難しいのが現実だろう。また、各事業部、各地域が現地と直接人事を決定し、本社は事務手続だけ担当しているような企業ではなおさら本社担当がこの種の情報を把握するのが難しい。

ところで、日本うつ病学会の論文によれば、精神疾患の生涯有病率(生涯に精神疾患<sup>註1</sup>に発症する割合)は国民の12に1人、約8%。新規発症率(新たには精神疾患を発症する割合)は3.1%だ。

日本に限らず世界中でうつ病の増加は問題になっていて、WHOのデータでは、慢性成人病の患者数第4位、2020年には第2位にまで増加すると予想されているほどだ。世界の男性の1割、女性の2割が一生に1度はうつ病にかかるとした調査もある。

こうした調査からみても、我社調査の「5%」という数字は妥当性があるといえ、統計的にみると、帯同家族(配偶者)の10%、10人に1人に通院歴があるといえるのだ。

「現地から連絡や相談がないから我が社には問題はない」と思っている担当者は依然として多いが、これは謝った認識である。大抵、この主の問題は本社に報告せず、現地で通院したり、日本から薬を持参するなど自分で解決するか、何か理由をつけて早期に帰任させたりしているのが実態なのだ。知らされていないというだけで、問題は確実にあると認識しておいたほうが賢明だ。

**注1**：これらの数字には認知症・統合失調症・広汎性発達障害は含まない。

## 大気、水、土壌汚染と健康問題

最近中国赴任者を悩ませ不安の要因になっているのが環境汚染の問題である。特に小さな子供と一緒に赴任をしている帯同家族の悩みは大きい。これは中国だけでなく、日本にとっても深刻な問題で今後もしばらく悩ませ続けるだろう。

昨年末、PM2.5が大きく取り上げられたが、大気汚染以上に心配なのが土壌汚染と水質汚染である。土壌に染み込んだ化学物質は時間をかけて地下水に入るため、今この瞬間汚染水が流れ出なくなったとしても、水質と土壌が改善されていくには長い時間

を要するという。この解決には時間がかかるというのが大方の専門家の見方だ。のど、鼻の不調、目の痛み等を訴える赴任者は増える一方だ。

## 短期出張者、帰任者の体調悪化も顕著に

赴任中は何とか耐えられたが、帰任後数年経過してから体調を悪化させる人は少なくない。弊社では帰任後も相談を引き続き受けているが、年々帰任後の相談が増えている。原因不明の熱、甲状腺疾患、眼の病気、消化器系の疾患など。中国赴任者の特徴同じく、様々な症状が複合的に、突然発症するというパターンを赴任後も引きずっている。中国赴任がトリガーになったかどうか、今は正確に論じることができないが、現時点では帰任者からの相談は中国が70%と圧倒的に多い。短期出張者もそうで、人数が多いこともあるだろうが、短期出張者からの相談はほぼ100%が中国から。出張のたびに胃やのどの調子が悪くなり、熱っぽいなどを訴える。中国で一定期間生活すること自体、身体にとって大きなリスクであるといえるのだろう。

## ジャパンストレスが中国赴任者を悩ます

中国赴任というと、ローカルスタッフとの関係や様々な商習慣の違いがストレスと思われるだろうが、私たちが調べると常にストレス原因の1位は「ジャパンストレス」である。セミナーなどで担当者を前になかなか言えない話だが、現場にいるとよくわかるし、赴任経験者であれば納得だろう。

具体的には、日本からの出張者の対応(主に接待)、日本からの業績のプレッシャー(どうなってる?いつできる?何で?などの電話も)、報告書、メール連絡(同じような内容のメールが複数の部署からくる事が多いという)など。反面、生活面の手続は本人任せ、担当者不在で、赴任者の手間は一層増す。赴任者の給与の問題もあって、ギリギリの人員で回す現地法人がほとんどで、基本マルチタスクだ。中国の価値観、文化に対応するだけでも一苦労だが、それ以上に、中国から日本の要請に応じていくことは相当ハードである。

日本側の事情で、赴任者の「時間」を拘束していないか、是非再考をお願いしたい。日本で手配できることは日本で対応し、不要なメールは減らし、報告書も簡素にするなど。日本側はちょっとしたことで

も、中国赴任者はあちこちからその「ちょっとした」ことに対応して「いっぱいいっぱい」になっている。このジャパンストレス対策が、中国赴任者にとって、何よりもコンディション改善に効果的かもしれないと思うのだが。

何より、対策コストもかからない、むしろコストダウンにもなりうる。

### 不調の裏で気付かぬうちに発生している経済的損失

プレゼンティーイズム(Presenteeism)という言葉をご存知だろうか。出勤しているけれども、体調が優れないために、頭や体が普段より働かず、生産性が低下してしまう現象のことだ。米国経済に対しては、このプレゼンティーイズムによる経済損失の総額は1,500億ドルに及ぶという。現代では、総労働時間の20%の時間において、風邪、頭痛、胃の痛み、身体のだるさ、アレルギー症状、軽度のうつ症状等によって業務遂行能力に支障が生じているというものだが、海外赴任者、特に中国赴任者にはこのプレゼンティーイズムを重視すべきだと思う。また、中国に限定せず、海外に赴任すること自体、人間のカラダにとって大きな負担になるということをぜひとも重く受け止めていただきたい。もし本人が「海外赴任のほうが楽だ、日本に帰国したくない」と感じているとしても、感情とカラダは別なのだ。食事、水、大気、光(太陽)など日本のそれとは違い、カラダは変化に一生懸命対応してくれているのだ。中国上海でこそ、女性が一人で夜歩いてもさほど危険を感じないが、それもごくごく一部のエリアに限定され、危険、死と常に隣り合わせなのが世界の常だ。緊張感には自覚がないだけで始終継続しており、仕事のプレッシャーも考慮すれば、相当な負担がカラダにはかかっているはずだ。

### 赴任者に対しての安全配慮義務

10年前、病気になった本人や家族は「会社に迷惑をかけて申し訳ない」といっていたが、今では「会社のせいで、しかも海外勤務のせいで病気になって働けなくなった、亡くなった」と会社を訴える時代になっている。特に、家族と会社の関係は希薄で、本人が亡くなっていけば、赴任中の苦労を聞かされていた家族は恨みも深まり、裁判にまで発展しないまでも、弁護士が間に入り金銭での解決に持ち込まれ

るケースは格段に増えている。多分本社が想像している以上だ。海外人材が中途採用に頼っている企業に多いが、歴史があり、縁故採用が多い企業でもやはり増えつつある。

お金を払えば解決するわけではない。一度こうした問題が発生した企業は健康対策を本気で講じないと一定間隔で同じようなことが繰り返し必ず発生するし、何より現場のモチベーションが著しく低下する。この種の問題が明確に数字に表れてくるわけではないので、経営層はわからないが、現場はこの問題がきっかけになっていることをよくわかっている。お金では解決できない根の深い問題だ。中国の、特に内陸部の赴任は医療、食事両面で、赴任者にとって負担が大きく、沿岸部、都市部では出張、長時間労働、宴席等の負担も同じく大きく、企業としては重要視すべきである。

また、一度労災や裁判に発展すれば、会社側は圧倒的に不利な状況だ。日本の労働法は海外赴任者に適用されない、だから会社の責任はない、という意見もあったが、ここ数年の判例によってその考え方は大きく修正せざるをえなくなった。代表的な判例は、八王子労基署長(パシフィックコンサルタンツ)事件(平成19年5月24日東京地裁判決/労判945-5)、松本労働基準監督署長事件(控訴審/東京高裁/平成20年5月22日/労判968-58)。ここでは、「海外業務に従事する者には、国内以上の配慮が必要であるにも関わらず、これを怠った」として企業の安全配慮義務違反を論じている。海外で発生した事件に対して、日本の契約責任として日本法を適用しているのだ。安全配慮義務という概念の定義は、法律の文書上に明文化されているわけではなく、判例に示されて認められていることから、その判例の示す安全配慮義務の範囲は時代とともに変わっている。業務に直接起因しているとはいえないが、業務と密接な関連を有する健康障害についても、安全配慮義務に含まれるとする考え方が定着し、範囲は拡大し、事案は増加する傾向にある。具体的には赴任させる際に赴任に関する健康障害の発生や悪化する可能性が高いかどうかを予見する義務(危険予知義務)と、その可能性が高いのであればこれを避けるべき義務(結果回避義務)をきちんと果しておくことが求められている。

「コンプライアンス遵守」を掲げるのであれば、こ

の点も経営管理上重要事項として認識する必要がある。

### 最低限、すぐにでも実施してほしい3つの健康対策

海外赴任者、海外事業に対して取り組むべき事は、健康対策以外にも多々あり、なかなか費用や時間が割けないのが本音だろう。とはいえ、不調が発生した場合の損失を考えれば、事前にかけておくほうが結局費用は何百分の1に済む。実際のところ、海外の現場で仕事をしていると、各企業の海外赴任者の関連種経費には、見直す必要があるものが多いと感じている。日本人赴任者が少なく、医療をはじめ様々な支援体制もなかった時代には必要だったものは、今では既に充実しており、しかも払っているだけで機能していないものが多いのが実情だ。担当者が変わるうちに検証されずに習慣的に払っているだけのケースも多々ある。現在かけているコストが赴任者のために真に有効に使われているのか、機能しているのか。様々なしがらみよりも、機能重視の時代。事業の発展段階、赴任者の傾向等に応じ、常時見直すべきである。

もし本誌をお読みくださり、「海外健康管理体制の再構築」についてお考え下さった場合、是非我々にお問い合わせいただきたい。

しかし、やはり、予算、時間、人員様々な理由で、取り組みが本格化できないということであれば、最低限以下の対策ができていないか確認を提案したい。

もちろん、中国赴任に限ったことではないが、どの企業にとっても最も多い赴任先だからこそ、ここから一層の強化を求めたい。

### 対策1. 赴任前・赴任中健康診断のカスタマイズと結果の精査、フォローアップ

法定の健診項目だけでなく、中国赴任者は特に「循環器系」の検査を追加してほしい。一例をあげれば頸動脈エコー、キャビー検査、海外赴任に対応した心電図。これらは日本の制度上同日に実施できないケースも多いが、1日増えても、費用がかかったとしても、突然死のリスクは確実に精査できる。

この他、結果を提出して保管するだけでなく、結果の改善にも取り組むことは重要不可欠だ。必ず防げるリスクは確実に防ぐべきである。

- ① 健康診断結果の本人への解説
- ② 要検査のフォローアップ

このためには、

A：会社として、海外で再検査ができるか、病院のリストアップが必要

= 契約している保険会社、代理店、アシスタンス会社、その他サービス会社等にリストを提示させる。→これも契約の一部であるはず。

B：担当者、保健スタッフ(医師、保健師等)が自分の会社の赴任者の赴任先の実情は常に把握しておくことが必要。

### 対策2. 常備薬の手当

中国で病院にかかる約70%は風邪、下痢で、このため、弊社の医師らは常備薬を持っていくことを奨めている。これら軽症疾患は手元に薬がないなかなか効かないということで薬をもらうために病院に行くことが多いからだ。たいていの場合は、すぐに手元に持っている薬を飲めば症状は改善する。赴任者の80%は病院に行くまでに3時間以上の時間がかかり、衛生状態も日本とは違うことから、迅速さはおいて極めて効果的である。海外旅行傷害保険料の上昇にとって実に有意義で大きなコストダウンにつながるのであるが、意外にそれは重視されていない。

### 対策3. 既往歴の確認、自己管理の徹底

中国には数年の間に日本人だけでなく、さらに多くの国から赴任者が集まっているが、現場にいて思うのは、健康管理意識の違いだ。日本企業が世界で戦っている相手は、「病気になるまい」、日々必死に健康管理をし、お金もかけているビジネスマン。病気になったら自分のポジションはなくなるのがグローバルスタンダードで、後任で空きを埋め合わせてくれるのは恐らく日本ぐらいだと。

日本で生活するのは全く違うという健康管理意識を赴任前に徹底するよう指導が必要だ。語学研修等のように、時間とともに身につけていくものではなく、ガツンとかなり強制的に意識を変えないとまらない類のものだ。病気になっては、事業にとっても、そして本人の将来(一生にわたって)にもダメージが大きい。メンタルヘルスもしかり、他の身体疾患しかり、既往歴に対しては、薬、通院、自分

自身で準備をさせるよう強いアナウンスメントが必要だ。国が違えば治療方針も、何より薬の効きも違う。メンタルヘルスに至っては診断さえ違うことも(もちろん海外の方が正確なこともある)。本人任せにするのではなく、この点は会社も厳しく「管理、フォロー」していくことが結果的にリスクを軽減し、本人との信頼関係も築き、何より安全配慮義務というコンプライアンス遵守にもつながる。

## おわりに

以上、中国赴任者(海外全体の傾向も含め)の健康状態及びその対策について3回にわたって書かせていただいたわけだが、最後に、何度も繰り返しになるが、お伝えしたいことが、経営における「健康」の重要さである。

我々は日本で外資系の企業の健康管理も行い、外国人社員の相談も受けているが、日本人社員と異なる傾向は、相談内容の90%は「予防」に関するものだという。悪くならないようにどうしたらよいかアドバイスを積極的に求めてくる。

同様に、中国赴任含め海外赴任者に関して、予防的なこと、また少し症状が気になることで相談してくる赴任者が増えた。また、この割合が多い企業ほど、事業が好調(もちろん様々な問題を抱えながらも)に推移し、発展している(決算数字、事業成績、マスコミでの評価等)企業である。

近況報告と称して返信してくる割合が多い企業も事業が発展している企業だ。

自分の健康から変えていこう、と意識と行動を変えた人と組織は、小さな1歩かもしれないが、思考と行動をポジティブに自己変革させ、その結果として、事業の進歩、成長、発展というプラスの成果となって現れていくのではないか。

チャンスとリスク、それぞれが交差する中国でビジネスしていくことは、今後、想像以上に葛藤と不安と緊張の連続だろう。東南アジアへシフトチェンジというニュースもにぎわしているが、それでも、中国は日本経済にとって永遠に重要拠点のはず。

この国で事業を発展させていく一つのヒントは無数にあるが、「健康」も大きな力を持つということに

注目してくれる企業が増えることを願ってやまない。

## <株式会社MD. ネットの紹介>

MD. ネットは、2004年から海外赴任者(帯同家族)の心と身体両面の健康管理支援を行っています。最近では、海外赴任の適性検査(海外で不応をおこさないか、病気を発症しやすいか等のリスクアセスメント)も強化しています。

海外からの医療相談はもちろん、海外での健康診断の受診支援、海外赴任者の健康管理に精通した産業医による結果指導、海外の事情に即した健康指導等、海外専門の産業医・保健スタッフとしての、あるいは海外専門のかかりつけ医としてのサービスを提供しております。

会員数は大学も含めて約300社で、赴任先は今では100ヶ国近くになりました。最も赴任者が多い国が中国です。

特に海外赴任者の健康管理体制のリソースが不足しがちな中堅中小企業様のために、JTB系の保険会社ジェイアイ傷害火災保険と共同で、医療相談が無料で付帯される保険商品を開発しました。

平成25年7月から、中国進出企業支援の分野で第一人者であるマイツグループ様との共同事業として、海外赴任者の健康診断受診支援、海外での治療、健康管理をトータルで行うサービスの提供を行います。

経営もカラダも数字で管理する、をキーワードに、経営戦略の一つとしての健康経営の実践を推進していく考えです。