



# 海外事業の 成長を促進

欧州における日系多国籍企業  
従業員の健康と活力をサポート





# 目次

本ガイドが重要な理由 .....	1
欧州に赴任中の従業員の健康と活力をサポート .....	2
日本の雇用者にとっての意味 .....	3
欧州への赴任を成功させるためのサービスとリソース .....	4
出発前 .....	5
赴任開始時 .....	7
赴任中 .....	10
赴任終了時 .....	12
Cigna Inspire Asia Expat: 健康と活力にフォーカスした 団体医療保険プラン .....	13
人の力が実現する医療をご覧ください .....	15

## 本ガイドが重要な理由

日本人従業員を欧州に赴任させることは、ビジネス上大きな投資となり、赴任者全員に成功を収めることが求められています。そのために、雇用者はチームの安全・安心を確保し、赴任のさまざまな段階を通じて健康と活力をサポートしなければなりません。

現在、活力はおそらく総合的なウェルビーイングを測る最も正確な尺度のひとつであり、人生を楽しみ、その過程で生じる問題に対処する能力を示すものとして認識されています。職場での活力は、従業員が仕事にもたらすポジティブなエネルギーや精神的な強さとして表れ、厳しい期限や複雑な問題は問題ではなくチャレンジとなります。チームの活力を高めることができれば、ビジネスを成功させることができます。

グローバルヘルスケアのリーダーとして、Cigna Healthcareは、海外赴任の複雑さに対応し、文化を配慮した形でチームを保護する最善の方法について、企業に対して助言を行っています。世界150社以上の日系多国籍企業にサービスを提供してきた実績を誇る当社は最近、特に欧州に拠点を置く日本企業向けにプログラムを開発しました<sup>1</sup>。本ガイドは、海外赴任について、またグローバル社員が新たな職務に適応する上で経験することをより深く理解できるよう、グローバルモビリティとヒューマンリソースのマネージャー、経営幹部、国際的な中小企業をサポートするために開発したものです。このガイドでは、出発前、到着時、赴任期間中、帰国時といった赴任の各段階における特有の課題を特定し、海外赴任中に健康とウェルビーイングを守るために利用可能なサポートや戦略を紹介しています。

**出国前から帰国まで、従業員の活力を守ることは、海外赴任を成功させる上で重要となります。**

<sup>1</sup> GHB北南米・欧州ビジネスブック、2024年7月。変更される可能性があります。

## 欧州に赴任中の従業員の健康と活力をサポート

多国籍企業とその日本人従業員の健康ニーズの変化に迅速に対応する当社は、この変化する状況を理解する上で役立つ重要な調査によって、その能力をさらに高めています。最新の調査では、世界で活躍する従業員とその家族に焦点を当て、彼らの生活、意欲をかき立てるものは何か、不安に感じていることは何かを解き明かしています。

[Globally Mobile Vitality Study](#) (世界で活躍する人材の活力に関する調査)の一環として、世界12の市場で約11,000人の従業員を対象に調査を行い、**社会、職業、経済、思考、身体、精神、感情、環境**の8つの分野における幸福感を評価しました。この調査からは、楽観的な根拠と懸念材料が得られました。

まずは良い点です:世界が不確実な状況にある中、海外駐在員のライフスタイルは多くの従業員にとって依然として魅力的なものとなっています。調査対象者の半数が海外異動に満足しており、今後2年間は海外で働き続けたいと回答しています。また、在宅勤務者の30%が、将来海外で働くつもりだと回答しています。全体として、従業員はポジティブで回復力と適応力があると見て取ることができ、これはどの企業にとっても貴重な資産と言えます。

**世界で働くスタッフの平均活カスコアは、在宅勤務者よりも高く (72 vs. 67)**、5人に1人が最高の活カレベルを示しています (在宅勤務者の場合は7人に1人)。この差は、社会的・職業的活カの高さにあり、これはつまり、人脈を築き、新しい友人を作り、キャリアの機会を積極的に受け入れたという海外駐在員の意欲と関連しています。

しかしながら、マイナス面も存在します。**経済的な不安やストレス、常に働ける状態にしておくことが求められる「常時オン」のカルチャーといった問題は、依然として残っています**。こうした問題は引き続き、グローバル従業員の健康に影響を与え続けています。このような状況を受け、責任ある雇用者はこうした問題を認識し、効果的な解決策を提供することで従業員をサポートする必要があります。

**メンタルヘルスは活力全体の最も一般的な指標となるものです**。当社の研究では、活力の高い人の84%がメンタルヘルスの状態が良いと答えたのに対し、活力の低いグループではわずか10%でした。ここでは、10人に9人が定期的にストレスを感じていると答えています。しかし、ストレスの発生率は2022年の82%から翌年には80%に減少しており、わずかながら状況が改善していることを示す証拠もあります。とはいえ、燃え尽き症候群は依然として多く、回答者の96%が離脱感や孤独感を経験していると答えています。



の人が海外異動に満足しており、今後2年間は海外で働き続けたいと考えている



グローバルに活躍するスタッフの平均活カスコアは、在宅勤務の従業員と比べて高い

## 日本の雇用者にとっての意味

雇用者の観点から考えた場合、この調査の結果には様々なプラス面があります。海外駐在員は明確な目的を持っており、仕事上の困難に対処することができます。彼らは境界線押し広げ、コンフォートゾーンを広げ、必要に応じて、その過程において多少のリスクを冒すことに喜びを感じています。また、当社の調査で明らかになったように、彼らは在宅勤務者よりもストレスやプレッシャーに上手く対処することができます。しかし、すべての海外駐在員がそのように熱心な姿勢で日々を暮らしているかという、それは現実からはほど遠い考え方とも言えます。新しい環境に慣れることに不安を感じるグローバル従業員もいれば、異動がストレスとなり、適切なサポートがなければ問題が山積みになり、結果的に健康を損ねてしまう従業員もいます。医療へのアクセスを確保することに加え、雇用者は、当たり前のことに見えても新米の海外駐在員にとっては時間のかかる不安な事柄、例えば、家探し、子供のための良い学校探し、法的アドバイスの収集、さらには公共料金の接続といった、現実的なタスクを支援することができます。



健康とウェルビーイングを優先する戦略は、組織全体に革新をもたらし、ビジネスの成長を促進します。

つまりこの調査結果からわかることは、従業員は健康的なライフスタイルを維持することの重要性を認識しているものの、正しい選択をしたり、最善のアドバイスを受けたりするためのサポートを雇用者に求めているということです。この点もまた、データに表れています。会社の健康・ウェルビーイングプログラムに何を最も望んでいるかを尋ねたところ、従業員の64%が民間の健康保険と答えており、これがダントツ位となっています。

健康とウェルビーイングに焦点を当てた戦略は、従業員にメリットをもたらすだけではありません。こうした戦略は組織全体に変革をもたらし、その結果、ビジネスの成長を促します。生産性、人材維持・獲得、活力レベルを向上させ、長期的な病気や欠勤、士気の低下を減らすことで、健康で意欲的な従業員によってビジネスの成長を促進することができます。健康を優先する職場文化は、従業員の採用を成功させ、従業員が自分の健康に自分自身で責任を持つことを奨励する上で重要となります。

## 欧州への赴任を成功させるためのサービスとリソース

欧州への赴任は、従業員の人生のターニングポイントとなります。

海外に移り住むということだけで、従業員やその周りの人たちには様々な感情が沸き起こるはずですが、ワクワクする気持ちや期待は、不安やストレスと密接な関係にあります。そのため企業は、従業員の新しいライフスタイルに向けた準備と促進、そして帰国後の同化に向けた入念なプロセスを計画しなければなりません。

各段階にはそれぞれ独自の課題があり、会社の新しい海外任務が成功するかどうかは、(部分的には) 利用可能なサポートサービスにかかっています。グローバル企業が従業員の健康とウェルビーイングを包括的に支援する方法について、各段階における主要な行動を詳しく見ていきます:



出発前



赴任開始時



赴任中



赴任終了時





## 出発前



この期間はまず、指定の海外プロジェクトや任務に向けた従業員の選定から始まります。通常、候補者の基準は、技術的・専門的な面だけでなく、性格や個人的な状況に関連するその他の要素も考慮されます。例えば、管理職としてのスキルやリーダーシップ、赴任先の文化に対する感受性、回復力、その他多くの要素が絡んできます。

このプロセスは、選ばれた候補者がこのプロジェクトに適した人物であることを保証するものですが、従業員が様々な疑問や不安を抱く場合もあります。その内容は、健康状態、期待されるパフォーマンス、移転支援、送金など多岐にわたります。

企業は赴任に先立ち、「海外赴任キット」を準備し、新しい職務に直接関係するもの以外にも、新たな職務に必要なあらゆるツールを提供する必要があります。

このツールキットには以下を含める必要があります：



### 医療計画

従業員の出発前の準備、医療上の懸念事項に関する継続的な専門家による指導。特に医療、薬および/または継続的治療（特に慢性疾患の場合）の利用とアクセスについて詳しく知ることができるリソースの提供。



### 私生活および家庭生活に関するアドバイス

ここでは、ジムや心身のケアセンターなど、扶養家族向けのサービスについての情報が含まれます。経済面のサポート（借金、予算管理、税金、保険など）や法律面のサポート（消費者の権利、婚姻法、賃貸、遺言など）も関連します。



### 定期的かつ一貫したコミュニケーション

会社が赴任中や赴任前後の給付や支援について幅広い情報を提供する場合。



## Cigna Healthcareのリソース:

国際医療評価、医療、精神的支え

### 1. Guided Health Advisor (健康アドバイザー)

このプログラムは海外赴任が予定されている加入者の健康リスクを評価するためのものです。海外赴任を開始する前に、従業員はオンラインで健康評価を受けるよう勧められます。その結果によって、潜在的な健康リスクがないかどうかを確認することができます。従業員とその家族の医療ニーズを把握し、赴任期間全体を通して適切な医療、サポート、アドバイスを受けられるようにすることができます。Cigna Healthcareの有資格看護師がサポートするオプションもあるこのプログラムは、新しい土地での生活により確実に備えられるよう、健康全般を支援します。

### 2. Global Telehealth

Global Telehealthサービスを通して、従業員は日本語で受診できるというメリットが得られます。Cigna Envoyから予約ができ、日本語を含む幅広い言語に対応するこのサービスは、対面受診に代わる便利な選択肢となります。多くの場合、予約は当日中に手配でき、迅速な診断だけでなく、最も適切なアドバイスと治療（医療上必要で法的に許可されている場合は処方を含む）を受けられるという安心感も得られます。

### 3. International Employee Assistance (IEAP - 海外従業員支援) プログラム

このサービスでは、従業員（およびその家族）が職場や家庭での精神的ストレスによる短期的なメンタルヘルス問題に対処するための秘密厳守の専門家によるカウンセリング、資料、情報を提供しています。IEAPレベル3では、法律、お金、扶養家族の介護に関する問題や、転居、旅行、新居の購入などの現実的な問題についても、地域のリソースを紹介することで従業員を支援します。IEAPは、24時間体制で日本語を含む複数の言語に対応しています。

### 4. Cigna HealthcareのcCBT

オプションの追加機能として利用できるCigna HealthcareのcCBTは、認知行動療法のフレームワークに基づいて的を絞った自助プログラムを提供する、臨床的指導に基づくウェルビーイングおよびメンタルヘルスプラットフォームです。従業員自身がメンタルヘルス（ストレス、不安、睡眠の問題など）をよく理解し、自身をケアするうえで有用なサービスとなります。カスタマイズ可能な各プログラムの期間は8~12週間で、複数の言語に対応するインタラクティブな学習モジュールで構成されています。



## 赴任開始時



従業員が欧州の赴任地に到着すると、新しい環境や地域社会への統合期間が始まります。

企業は従業員が新しい文化やライフスタイルに順応するこの期間、頻繁に連絡を取り合い、リソースを提供することで支援を行う必要があります。

ここでは、以下の3つのエリアに焦点を当てた総合的な健康評価が重要となります：



### メンタルヘルスとストレス管理

海外赴任では、複雑な変化や新たな地に根付くプロセスが必要となります。転勤が不安、ホームシック、肉体的疲労、不眠症、その他のネガティブな症状を引き起こす可能性があります。そのため、家族全員がストレス管理やメンタルヘルスケアに役立つツールやサービスにアクセスできるようにすることが重要です。同様に、私生活と仕事の両面で会社に連絡を取るよう促すことも非常に重要です。そうすることで、プロジェクト開始時に従業員に自信と回復力を与えることができます。



### 家族の健康と安全

家族は従業員の成功において重要な役割を果たします。そのため、家族全体の健康やウェルビーイングを考慮することも重要です。柔軟なサービスと医療専門家の強固なグローバルネットワークを備えた医療保険プランを提供することで、ビジネスリーダーは不安を解消し、従業員の活躍を支援することができます。



### 私生活とサポートネットワーク

海外駐在員とその家族が赴任先に到着すると、今までとはまったく異なる文化、新しい社会的ネットワークの中での生活が始まります。これによって、さらなる精神的負担が生じたり、これまでの友人からの疎遠感や新たな友人からの排除感が高まったりすることがあります。そのため、企業は海外駐在員の統合を目指した取り組みを推進しなければなりません。新たな趣味や同僚感の社会的ネットワークを可能にするチームビルディングアクティビティが、大きな効果を発揮する可能性があります。





## Cigna Healthcareのリソース: ウェルビーイング全般を支援するオンラインツール

Cigna Healthcareでは、従業員がメンタルヘルス、ストレス、回復力レベルに関するサポートやアドバイスを受けられるようにするために、この段階専用のオンラインヘルスプラットフォームをご用意しています。このプラットフォームには以下が含まれ、Cigna Envoyおよび加入者用サイトからアクセスすることができます：

### 1. 一般およびターゲット健康リスク評価

2つの要素からなるこのプログラムは、まず健康リスク評価 (HRA) から始まります。これは、潜在的な健康リスクを特定するための全34問のアンケートと基本的な生体分析です。第2段階は、睡眠、ストレス、栄養、身体活動のパターンを詳しく調べるターゲットリスク評価 (TRA)です。この評価により、現在と将来の健康リスクが100点満点中何点かを知ることができます。HRAの回答内容に基づき、Chronic Condition Management (慢性疾患管理) プログラムに参加できる場合もあります (IIページ参照)。

### 2. 健康ライブラリ

様々な症状を調べるための総合的な用語集および健康的なライフスタイルを維持するためのリソース。

### 3. 「Make one small change」(1つの小さな変化を起こす) プログラム

持続的な変化を生み出すための目標、動機、障害を特定できるよう従業員を支援するオンラインプログラム。このコースでは、回復力、栄養、運動、睡眠、喫煙の5つの分野を取り扱います。



## 赴任中



従業員とその家族とオープンで前向きな接触を保つことが極めて重要となります。駐在は企業の将来のための重要な投資であり、成功させるためにはいかなる側面も軽視すべきではありません。

そこで、当社では以下の分野を重視することをお勧めしています：



### 効果的なコミュニケーションの流れ

直接的かつ双方向的なコミュニケーションが不可欠です。シニアリーダーは、仕事量、家庭生活や私生活、お金、医療へのアクセスといった継続的な要素に留意し、定期的に面談を行うことで、こうした問題について従業員と確認を行う必要があります。



### 従業員のやる気、満足、コミットメントを高めるための測定

経営スタッフは、従業員の健康とウェルビーイングのニーズを総合的に支援することで、コミットメントを強化し、育むことができます。これには、休暇や長期的なキャリア開発計画 (トレーニングや賞を含む) の他、医療やメンタルヘルスサポートへのアクセスなどの提供が含まれます。



### 緊急時の対応

海外駐在員は、緊急時にはさらに助けが必要となります。そのため、医療、避難、帰国計画を含む包括的なプログラムを作り、万全の安心を提供することが重要です。



## Cigna Healthcareのリソース: 慢性疾患、医療避難、環境危機、パンデミックのための支援

### 1. Chronic Condition Management (慢性疾患管理) プログラム

このサービスは、糖尿病や心臓疾患に関する専門知識を持つ有資格看護師であるCigna Healthcareのケースマネージャーが提供します。ケースマネージャーは、こうした症状をモニタリングするだけでなく、どのように対処すればよいのか、どこで最善の治療を受けることができるのかといったアドバイスも提供します。従業員とその家族は合併症を避け、健康と赴任生活の質を高めることができます。

### 2. パンデミック、伝染病、感染症に対する保障

パンデミック/伝染病および局地的な伝染病の発生に関連する治療、検査、処方薬の配送に対する保障を提供します。

### 3. 緊急医療避難および帰国サービス

医療避難サービスは、医療上必要な緊急治療のための病院搬送（陸路、海路、空路による赴任国内または国外）を円滑に進めるためのものです。帰国サービスは、日本有数のアシスタンスベンダーであるInternational SOSとのグローバルパートナーシップを通して、従業員の居住国への緊急医療移送を保証するものです。

### 4. 精神科医療

不安障害、うつ病、依存症、強迫性障害、心的外傷後ストレス障害、摂食障害、燃え尽き症候群、ADHD（注意欠陥・多動性障害）を含む（これらに限定されません）一般的な精神障害に対する通院保障。



## 赴任終了時



海外駐在員は、赴任期間を終えて日本に帰国する際、赴任時とはまた別の適応プロセスに直面します。文化の変化によっては、国内での適応が海外での最初の適応よりも複雑になることもあります。

従業員の帰国に伴い、購買力や生活水準の低下から経済的な課題が生じることがしばしばあります。また、赴任後に職務が進化し、新しい指標を把握していないために、従業員は自分の責任に限界を感じる場合もあります。

さらに専門職者は、以前の生活に再び適応しようとする間、管理が困難になり、福利厚生が受けられないことになる可能性もあります。このような場合、企業が従業員にこれまで以上に寄り添い、可能な限り柔軟な対応を目指す必要があります。

変化に直面する従業員の最大の懸念は、帰国する場合でも海外に留まる場合でも、医療へのアクセスなど、重要な側面をできる限り維持することです。



## Cigna Healthcareのリソース: 医療ニーズの移行支援

Cigna Healthcareには、医療ニーズの移行を支援するサポート体制が整っています。ユーザーの国から国への医療アクセス計画を容易にし、スムーズに医療を受けられるようサポートを提供します。モジュール式で柔軟性の高い医療保険プランを提供しているため、ユーザーは海外にいながら医療保険プランを維持することができます。

# Cigna Inspire Asia Expat: 健康と活力にフォーカスした 団体医療保険プラン

## 最高の医療を受けることは何よりも 重要です。

グローバルに事業を展開する企業の間では、海外医療保険市場で豊富な経験を持ち、幅広い商品を取り揃え、従業員にとって何が最善かを指導してくれる専門企業が求められています。

ここでは当社は、充実したウェルビーイングサービス、グローバルな医療保障、240万人以上の医療専門家のネットワークへのアクセスを提供する、海外駐在員向けの文化に配慮したプラン、**Cigna Inspire Asia Expat**をご用意しました。

その他の主な給付には、病院での治療、緊急避難・帰国、漢方薬、代替療法、がん治療、予防検診サービス、性同一性障害、摂食障害、ADHD、燃え尽き症候群などのメンタルヘルスサポートなどがあります。

従業員は、週7日24時間対応の日本語専用カスタマーサービス、テレヘルス診療、International Employee Assistance (海外従業員支援) プログラム、日本語対応の個人向けカスタマーポータル、日本語のサービスや文献へのアクセスを利用することができます。

実際には、従業員の医療ニーズは千差万別です。だからこそCigna Healthcareでは、真に包括的な保障パッケージを提供することで業界をリードし、赴任のライフサイクル全体を通じてより多くの選択肢とサポートを実現しています。

Cigna Healthcareでは、パートナー企業に予算やニーズに応じて、次の3つの給付パッケージをご用意しています。





### EliteCareおよびExecutiveCareプラン

以下の高水準の保障が含まれます:

- |   |  |
|---|--|
|  入院治療      |  外来治療           |
|  医療避難・帰国   |  マタニティケア        |
|  メンタルヘルスケア |  ウェルネス          |
|  パンデミック保障  |  バーチャルサポートプログラム |

### EssentialCareプラン

基本保障:

- |   |  |
|---|--|
|  入院治療      |  バーチャルサポートプログラム |
|  医療避難・帰国   | <b>以下の保障について<br/>3つのレベルから選択:</b>   |
|  メンタルヘルスケア |  |
|  パンデミック保障 |  |
|  外来治療      |  |
|   |  マタニティケア        |
|   |  ウェルネス          |

### 追加オプション

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <b>歯科</b><br>以下を含む3つのレベルの保障:  | <b>視力</b><br>以下を含む2つのレベルの保障:   | <b>生命・保護ソリューション</b><br>健康全般をサポートするソリューション:   |
|  歯科 検査 |  視力検査   |  生命・保護      |
|  歯科 治療 |  メガネ    |  事故による死亡・障害 |
|  歯列矯正  |  視力矯正手術 |  永久障害       |

# 人の力が実現する医療をご覧ください

世界有数の医療・保険会社であるCigna Healthcareは、職場と私生活の両方において、人生のあらゆる場面で生き生きと生活できるよう、従業員の皆様を支援します。

従業員が自身の健康管理を行えるようにすることで、企業としての将来性を高めましょう。単に医療機関を紹介するのではなく、**従業員に医療パートナーを提供することができます。**



## 30以上の国におけるライセンス

200以上の国や地域の人々に高品質の医療サービスを提供



## 6,000以上

のグローバルな企業顧客



## 年間400以上

の緊急避難により100万ドル以上のコストを削減



## 140以上

のCigna Healthcare専属の医師や看護師が世界中に在中



## 世界190以上

の顧客・患者との関係



## 240万以上

の提携医療従事者

## スムーズな顧客体験



シンプルな  
申請手続き



48時間  
で申請を処理



年365日/週7日/24  
時間体制  
の日本語を含む多言語対応  
の顧客サービス

当社が従業員の皆様をサポートします。  
Cigna Healthcareについて、詳しくはこちらをご覧ください:

<https://comms.cignaglobal.com/japanese-mnc>

当社のビジネスソリューション





Cigna Healthcareの名称、ロゴ、およびその他のCigna Healthcareのマークは、Cigna Intellectual Property, Inc.が所有しており、The Cigna Groupおよびその運営子会社が使用を許可しています。

「Cigna Healthcare」とは、The Cigna Groupおよび/またはその子会社および関連会社を指します。製品およびサービスは、Cigna Life Insurance Company of Europe S.A.-N.V.、Cigna Europe Insurance Company S.A.-N.V.（いずれもベルギーのPlantin en Moretuslei 309, 2140 Antwerp, Belgiumに登録）、またはCigna Global Insurance Company Limited（ガーンジー島のPO Box 155, Mill Court, La Charroterie, St Peter Port, Guernsey, GY1 4ETに）を含む（ただしこれらに限定されない）運営子会社によって、またはそれらを通じて提供されます。Cigna Life Insurance Company of Europe S.A.-N.V.およびCigna Europe Insurance Company S.A.-N.V.は、ベルギー国立銀行の金融監督および消費者保護の分野における金融サービス・市場庁の監督を受けています。Cigna Global Insurance Company Limitedは、ガーンジー島における保険事業の運営について、ガーンジー島金融サービス委員会の認可および規制を受けています。

リスクに関連しない特定の商品およびサービスは、Cigna International Health Services B.V.（金融サービス市場機構への保険または再保険ブローカー、登録事業所住: Plantin en Moretuslei 299, 2140 Antwerp, Belgium）および/またはCigna European Services (UK) Limited（登録事業所住所: 13th Floor, 5 Aldermanbury Square, London, EC2V 7HR）などの保険会社でない事業者より提供される場合があります。

Cignaプランにご加入の場合、保障を提供する保険会社の詳細、ブローカー情報（ある場合）、給付申請についてのガイド、給付の一覧、除外事項や制限事項などの詳細については、加入者向け資料をご参照ください。

Cigna Healthcare所有の未公開機密情報。複製や配布を禁じます。使用および配布は、許可された担当者のみ限定されます。

Copyright © Cigna Healthcare 2025. All rights reserved.