

2018年4月5日

報道関係 各位

一般社団法人日本在外企業協会

「海外・帰国子女教育に関するアンケート」調査結果のお知らせ

日本在外企業協会（日外協、会長：伊藤雅俊・味の素(株)会長）は、会員企業を対象に、企業の視点から、海外・帰国子女教育に関するアンケート調査を1999年より隔年で実施しております。

この調査の目的は、会員企業の海外派遣社員数・家族帯同者数・海外子女数・海外子女の教育相談への企業の対応、および様々な問題点（日本人学校・補習授業校・現地校・インター校・就学前教育・帰国子女教育）などの把握を行い、海外・帰国子女教育の充実に資することです。

昨年11月に実施した第10回調査では、151社から回答を得ました。

調査結果は以下の通りです。

調査結果概要

海外派遣者数・帯同子女数とも2年前に比べ2桁増

- 1社当たりの海外派遣者数は前回（2017年）と比較して11%増加。
- 帯同海外子女数は同13%増加。
- 帯同海外子女のうち、幼稚園児と未就園児が45%を占める。
- グローバル要員として帰国子女を積極的に採用したいと回答した企業は引き続き増加（13年19%、15年25%、17年26%）。
- 海外子女教育の問題点として、日本人学校に関しては「赴任地に学校がない」、補習授業校では「授業内容・レベルに不安」、現地校「言葉・コミュニケーションの問題」、インターナショナルスクールおよび就学前教育「高額な授業料」が最も多かった。

調査結果の詳細は別紙をご参照ください。

<本件に関する報道関係からのお問い合わせ先>

日本在外企業協会 広報部 須藤真 電話 03-3567-9271 メール sudo@joea.or.jp

<本件に関する一般からのお問い合わせ先>

日本在外企業協会 業務部 藤田寿仁 電話 03-3567-9271 メール fujita@joea.or.jp

日本在外企業協会（日外協）について

名称：一般社団法人日本在外企業協会

会長：伊藤雅俊（味の素（株）会長）

所在地：東京都中央区京橋 3-13-10 中島ゴールドビル 7階

電話：03-3567-9271

会員数：約 300 社

日本在外企業協会は「海外投資行動指針」の普及のために、わが国主要経済団体の総意として1974年設立され、その後海外事業展開にかかわる諸課題に対して下記の事業を行っています。

1. 海外派遣者、担当者のための研修、セミナー
2. 海外安全・国際人事に関する情報提供・共有
3. 海外事業に関わる啓発、建議、提言
4. 海外事業に関する調査、研究、情報サービス

詳細はホームページをご覧ください。

URL <https://www.joea.or.jp>

2017年「海外・帰国子女教育に関するアンケート」調査結果について

(一社)日本在外企業協会(会長:伊藤雅俊・味の素(株)会長)は、会員企業を対象に、企業の視点から、海外・帰国子女教育に関するアンケート調査を1999年より隔年で実施しております。今年、第10回目の調査結果が纏まりましたので、下記の通りお知らせ致します。

1. 調査の趣旨

会員企業の海外派遣社員数、家族帯同者数、海外子女数、海外子女の教育相談への企業の対応、および様々な問題点(日本人学校・補習授業校・現地校・インターナショナルスクール・就学前教育・帰国子女教育)などの把握を行い、海外・帰国子女教育の充実に資することを目的としている。

2. 調査方法

当協会会員企業273社(2017年11月現在)のうち団体、研究機関などの賛助会員と海外に従業員を派遣していない企業を除いた233社に対して調査票をEメールまたはFAXにて送信し、151社から回答を得た(回収率65%)。

3. 回答記入者

上記会員企業の海外子女教育担当者

4. 調査期間

2017年11月13日(アンケート用紙送付)～11月30日(回答期限)

5. 調査結果まとめ

- ・1社当たりの海外派遣者数は前回(2015年)と比較して11%増加した。赴任先別構成比では「中国」での減少が継続して見られた。一方、前回増加に転じた「北米」は今回も増加が見られ、米国市場の経済拡大を反映していると思われる。(図2、表1)。
- ・1社当たりの家族帯同者数は前回調査と比較してほぼ横ばいであったが、海外子女数は13%の増加が見られた。(図2)。
- ・家族帯同者数の年代別構成では30代と40代で約8割を占めており、帯同海外子女の内訳では未就園児と幼稚園児の比率が45%を占めている(図3～4)。
- ・グローバル要員として帰国子女を積極的に採用したいと考える企業の割合には増加傾向が見られる(2013年19%→2017年26%)(P5～6)。
- ・海外子女教育の問題点として、日本人学校に関しては「赴任地に学校がない」、補習授業校では「授業内容・レベルに不安」、現地校では「言葉・コミュニケーションの問題」、インターナショナルスクール(インター校)と就学前教育に関しては「高額な授業料」がもっとも多く企業の多くから取り上げられた。(図5～9)。

6. 各項目の調査結果は以下の通り。

[1] 海外派遣者の家族帯同についての会社の考え方とその理由

151社全社から回答が寄せられた。最も多かったのは「派遣者の意思を尊重している」93社（62%）、次いで「家族帯同が望ましい」45社（30%）、「特に方針はない」12社（8%）。「単身赴任が望ましい」1社（1%）。（図1）。

前回調査と同様に「派遣者の意思を尊重している」と回答した企業が約6割で、「家族帯同が望ましい」との回答が約3割であった。

「派遣者の意思を尊重している」とした理由で最も多かったのは、家族の事情（子供の教育、配偶者の就業、親の介護など）が各家庭で異なっており、派遣者の意思を尊重すべきというもの。特に、配偶者の働き方が多様化しており、一様に家族帯同が望ましいと言いつらくなっている背景があるとの意見もあった。

「帯同が望ましい」とする理由は、帯同が心身共に健康維持に有効との意見が多く、次いで子女教育の問題が無い場合は、基本的に家族は一緒に住むことが望ましいとする考えである。生活の基盤が現地にあることが、仕事への専念につながるという意見もあった。一方で、会社ルールとしては家族帯同だが、カントリーリスクの問題があり、実際は単身が多いとのコメントも見られた。

「特に方針はない」とした会社は、家族帯同の希望がある場合は関係者の了解があれば許可するということであった。

「単身赴任が望ましい」とした回答の背景は、経費とリスクが増加する為ということだった。

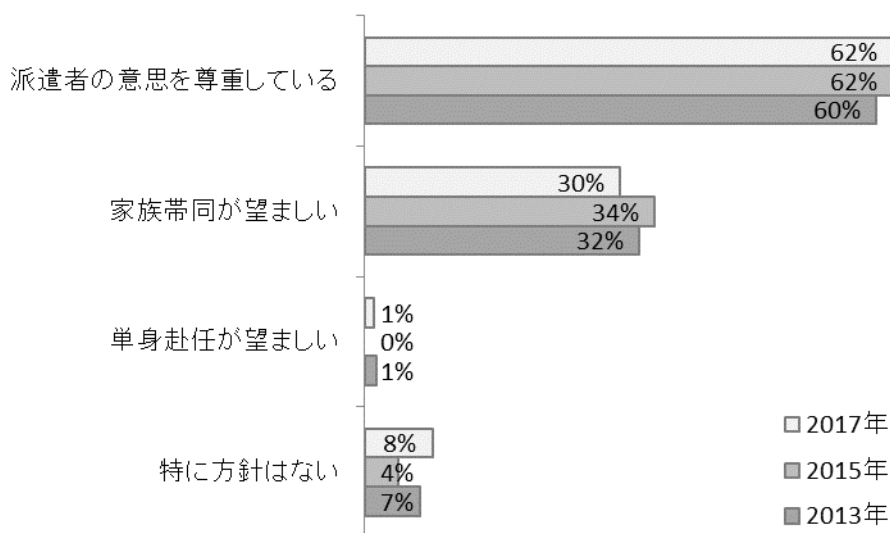


図1. 派遣者の家族帯同に関する会社の考え方

[2] 海外派遣と帯同家族に関して

(1) 海外派遣者(社員)数・家族帯同者数・帯同海外子女数

海外派遣者数は合計 43,634 人(回答 151 社)、1 社当たり平均では 289 人で、前回の調査より 29 人(11%)増加している。家族帯同者数は合計 18,975 人(回答 149 社)、1 社当たり平均 127 人で、家族帯同者比率(帯同者数÷派遣者数)は 44%(前回 47%)である。海外子女数は 22,222 人(回答 147 社)、1 社当たり平均 151 人である(注 1)。回答数、回答企業が前回と各々一致しないため、1 社当たりの平均値で比較した(図 2)。

企業に海外派遣者数の増減傾向(回答 147 社)を尋ねたところ、前回の調査と比べ、「増加」(46% → 36%)、「横ばい」(47% → 56%)、「減少」(7% → 8%)となり、海外進出志向の流れに大きな変化はないと思われるが、日本人の派遣者数については「横ばい」と回答する企業が前回に引き続き増加した。一方、海外子女数の増減傾向(回答 148 社)については、前回調査と比べ、「増加」(32% → 30%)、「横ばい」(60% → 59%)、「減少」(9% → 10%)となりほとんど変化がなかったが、一社当たり平均の海外派遣者数は 11%増、同様に海外子女数も 13%増となっており、拡大と答えた企業の増加数は大きいと思われる。

(注 1) 外務省統計(2016 年 10 月 1 日現在)によると永住者を除く海外邦人は約 87 万人、当該アンケートの海外派遣者総数は子女を含めて 8.5 万人、統計値の 9.8%に相当する。

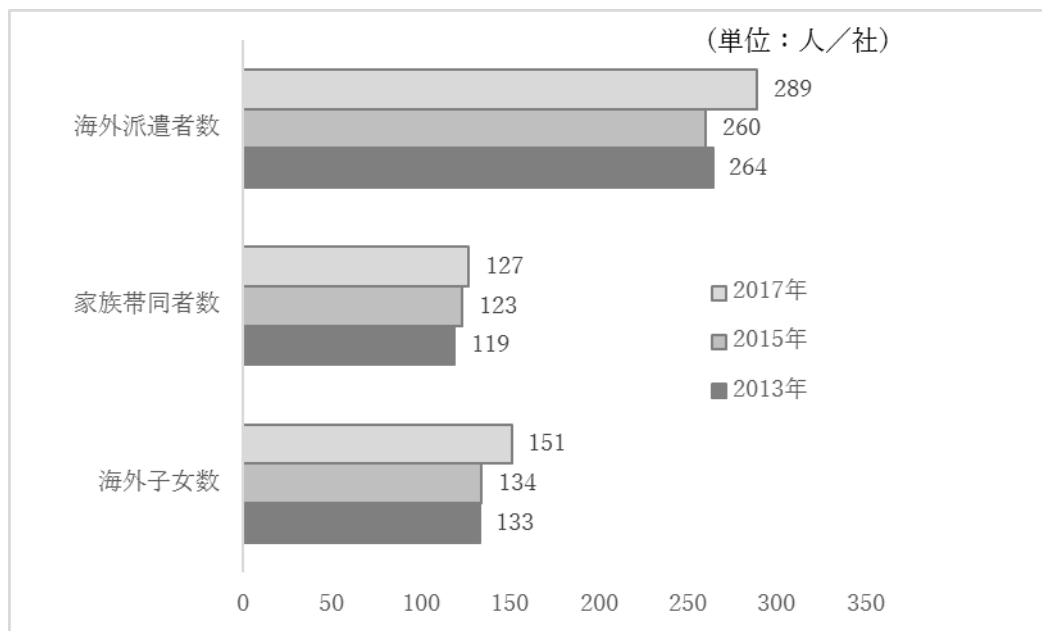


図2. 海外派遣者数・家族帯同者数・海外子女数の一社当たり平均数

(2) 海外派遣者数と派遣地域別内訳

151 社からの回答を得た。地域別構成比では中国への海外派遣者数の減少傾向が引き続き見られる。一方で、前回より増加に反転した北米で増加傾向が続いており、米国市場が拡大していることを反映していると思われる。又、中南米の数字が増加しているのは自動車産業の集積が見られるメキシコの増加分と思われる(表 1)。

表 1. 地域別派遣者数と構成比

(単位：人)

	中国	その他 アジア	オセア ニア	北米	中南米	西欧	ロシア 東欧	中東	アフリ カ	計
2017年	9,159	14,890	923	8,637	2,373	4,715	1,152	1,411	374	43,634
構成比	21.0%	34.1%	2.1%	19.8%	5.4%	10.8%	2.6%	3.2%	0.9%	回答151社
2015年	8,130	11,748	578	6,400	1,696	3,774	888	1,081	367	34,662
構成比	23.5%	33.9%	1.7%	18.5%	4.9%	10.9%	2.6%	3.1%	1.1%	回答142社
2013年	8,911	11,685	555	6,032	1,422	3,680	731	1,081	344	34,441
構成比	25.9%	33.9%	1.6%	17.5%	4.1%	10.7%	2.1%	3.2%	1.0%	回答139社

(3) 家族帯同者の年代別内訳

家族帯同者数の年代別回答の合計は 17,350 人 (回答 143 社 図 3)。これまでの調査と同様に働き盛りである 30 代と 40 代で全体の 8 割を占めた。

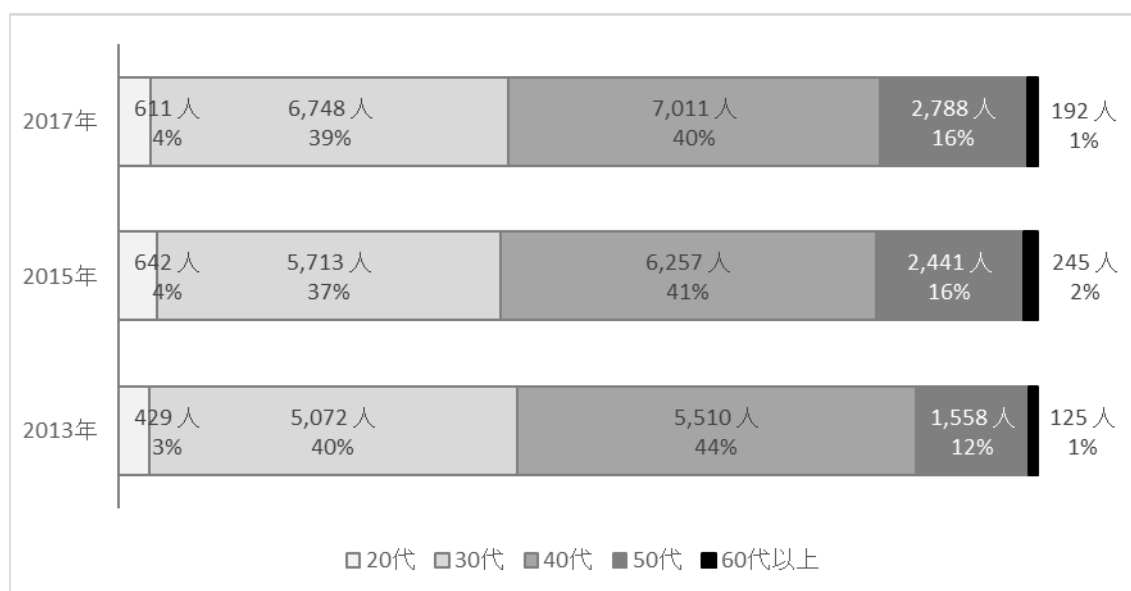


図 3. 家族帯同者数の年代別内訳 : 人数、構成比

(4) 海外子女数の内訳

海外子女数の内訳についての回答合計は 21,134 人 (回答 139 社)。

今回の調査ではそれぞれの区分の比率に顕著な変化は見られなかった。引き続き中学生以下が帯同子女の大部分(94%)を占めている (図 4)。

外務省統計によると長期滞在者 (3 カ月以上の滞在者で永住者ではない邦人) が帯同している海外子女数 (小・中学部総計) は 82,571 人 (2017 年 4 月 15 日現在) を数えており、本アンケートの義務教育課程の海外子女数 (10,499 人) はその 13%に相当する。

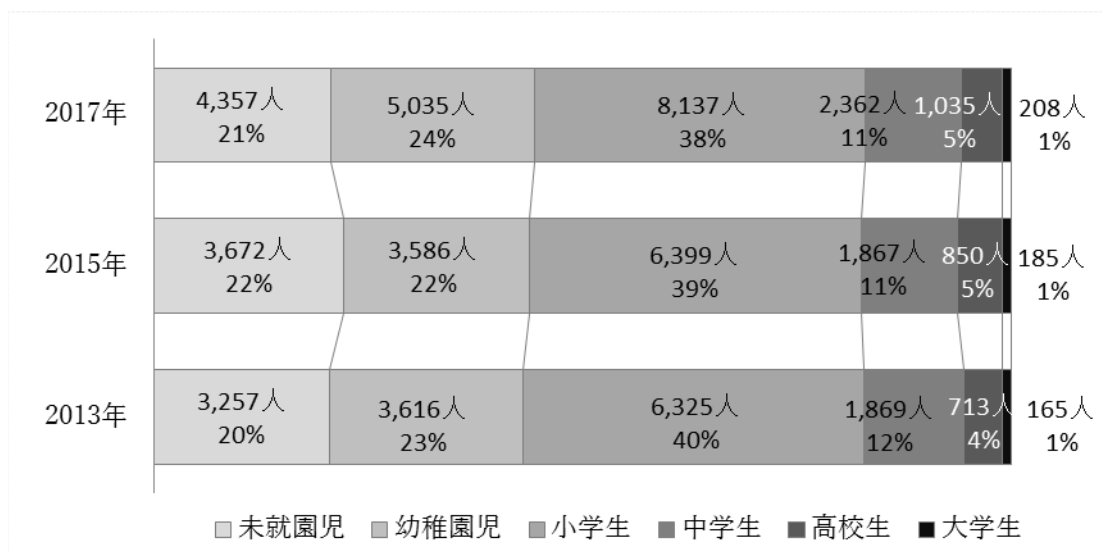


図4. 海外子女数の内訳：人数、構成比

[3] 社員のための海外・帰国子女教育相談に関して

151社（全社回答）から回答があり、社員のための海外・帰国子女の教育相談を担当する部門を有する企業は24社（16%）、外部の子女教育専門機関にアウトソーシングしている企業は93社（62%）であり（表2）、前回調査時にも見られたように海外・帰国子女の教育相談機能を社内から社外に移す動きが進んでいる。

（社内相談窓口のある会社数：2013年45社→2017年24社）。

表2. 社員のための海外・帰国子女教育相談（単位：社）

	YES	構成比	NO	構成比
社内相談窓口がありますか	24	16%	127	84%
外部にアウトソーシングしていますか	93	62%	55	36%

「アウトソーシング」と回答した企業93社の中には、複数のアウトソーシング先を持っている企業もあるが、ほとんど全ての企業から名前があがったのは「公益財団法人海外子女教育振興財団」であった。又、社内相談窓口がなくアウトソーシングもしていない会社は45社（全体の30%）であった。

[4] 従業員の帰国子女に関して

回答のあった150社のうち、帰国子女の従業員が「いる」と回答した企業は113社（75%）、「いない」4社（3%）、「分からない」33社（22%）である。「いる」と回答したなかで、人数の回答があったのは35社で、約7割の企業が帰国子女の従業員の実数を「特に統計としては把握していない」との回答であった。

帰国子女の積極的採用については、149社が回答、「積極的に採用したい」39社（26%）、

「積極的な採用はない」4社(3%)、「どちらでもない」106社(71%)。2013年以降で見ると、「積極的に採用したい」が継続して増加傾向にある。(2013年19% → 2015年25% → 2017年26%)

帰国子女を「積極的に採用したい」とした主な理由は、「海外事業の拡大を目指しており、グローバルマインド、語学面で能力の高い人材を求めている」、「異文化理解など海外での高い適応能力を評価する」といった意見が多数を占めるが、これ以外にも「海外赴任への抵抗が少ない」、「社内に多様な価値観を持ち込み、会社のグローバル化を促進したい」などの意見もあった。

「どちらでもない」と回答した企業で最も多い理由は、「帰国子女に関わらず、会社の採用基準に従って人物本位や能力重視で優秀な人材を採用したい」という意見が主であった。

「どちらでもない」と回答した企業には、海外事業の拡大が既に進展していて、多数の帰国子女が社内で区別なく活躍している会社が少なくないと思われる。

[5] 海外における子女教育に関する問題点

(1) 日本人学校について

151社から378件(複数回答)の回答があり、各々の回答数を回答企業数で割ったものを%表示した(図5)。

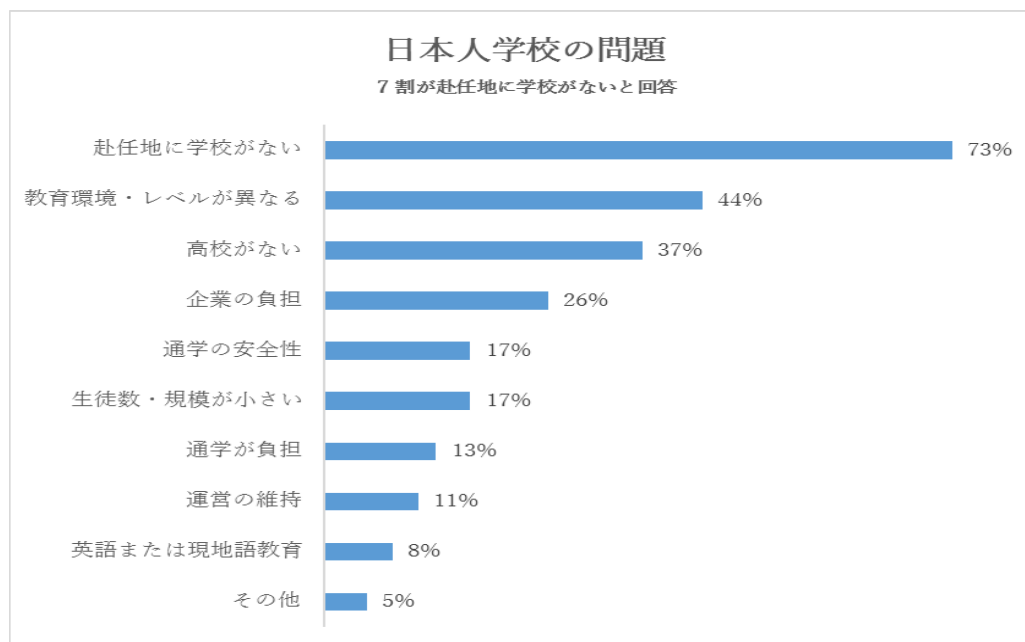


図5. 日本人学校に関する問題点

最も多かった意見は、「赴任地に学校がない」110件(73%)で、アジアなどの新興国や既進出国でも首都以外の第二、第三の大都市圏へ展開している企業が相当あると考えられ、日本人学校の整備がまだ進んでいない地域に赴任している駐在員が相当いると思われる。「教育環境・レベルが異なる」66件(44%)からは、文科省からの派遣教員が不足してい

る学校が少ない状況があると思われる。又、日本語のレベルが合わない子弟（日本人が現地で国際結婚した家庭の子弟など）がクラスに混じる場合が増えており、授業の質への不安がうかがわれる。その他にも「企業の負担（含む寄付金）」39件（26%）（注3）や「通学の安全性」26件（17%）、「生徒数、規模が小さい」26件（17%）を指摘する声がある。

又、「英語又は現地語教育が不十分」という意見もあり、日本側の義務教育の英語教育が強化される中、英語を使う環境が身近にある場合が少ない現地の日本人学校がその利点を活用出来ていないという指摘も見られる。

（注2）日本人を対象とした海外の高校は、上海日本人学校高等部の他に現在7校（米国（2校）、英国（2校）、スイス、シンガポール、タイ）

（注3）日本人学校小学部/中学部の年間授業料は20万～155万円。入学金は平均10万円、最高約50万円。

（注2～3 （公財）海外子女教育振興財団より）

（2）補習授業校について

297件（複数回答）の回答があった（図6）。最多の「授業内容・レベル」は72件（48%）で前回調査でも最も多かった。国語の授業しかない、あるいは日本語のレベルが合わない国際結婚の家庭の子弟がクラスに混じるなど、教育内容や授業の質の問題に不安を抱えている。補習授業校は週1回の土曜日だけの開校が多い為はその役割はおのずと限界があるが、現地校やインター校に通っている子女の帰国後の進学の際には重要な役割を持つと考えられる。

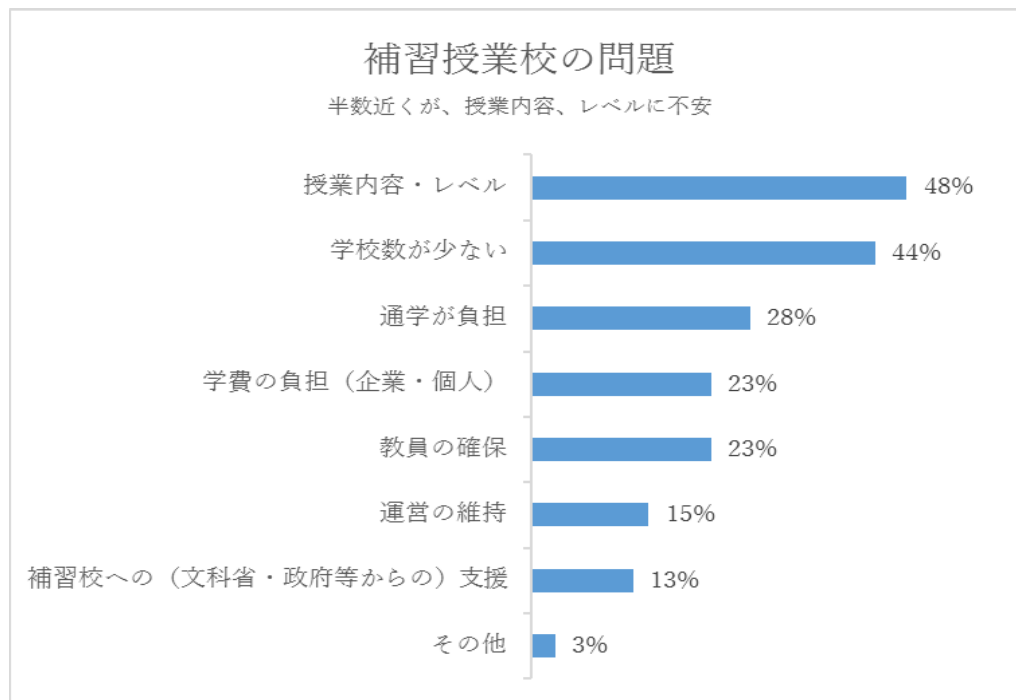


図6. 補習授業校に関する問題点

次に多い「学校数が少ない」66件（44%）は、日本人学校の場合と同様に「通学が負担（遠距離）」43件（28%）の問題とも関連するが、補習授業校の充実を求める意見は多い。この他にも「学費の負担（企業・個人）」35件（23%）や「教員の確保」35件（23%）を取り

上げる意見もある。

(3) 現地校について

382 件の回答（複数回答）があった（図 7）。最も多かったのは前回の調査に続き「言葉・コミュニケーションの問題」108 件（72%）である。次に「帰国後の順応性」85 件（56%）と「日本語能力の低下」75 件（50%）が続く。派遣地域によっては「安全上の問題」38 件（25%）を指摘する声もある。又、日本での受験を心配する意見もあった。

「帰国後の順応性」が取り上げられていることから、子女がグローバルな感覚や異文化を意識せずに身につけたことにより、帰国後の日本の学校生活との違いに戸惑いを覚え、すぐには慣れないのではとの家族の不安が感じられる。現地校に通学していた場合には、インター校と並んで帰国子女に対する適応支援の充実を求める声がある。

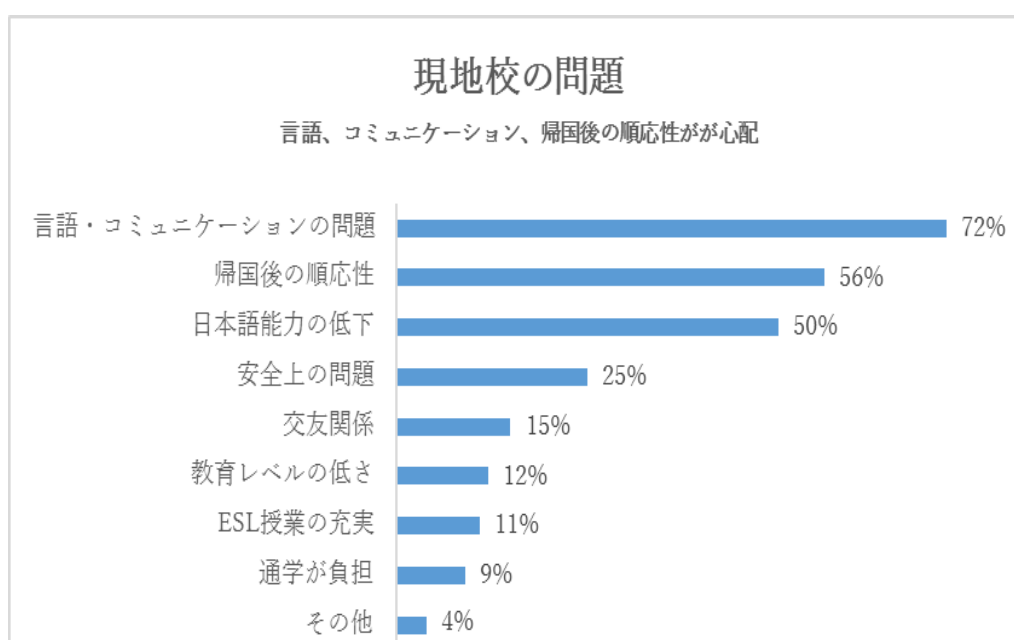


図7. 現地校に関する問題点

(4) インターナショナルスクール（インター校）について

373 件の回答（複数回答）があった（図 8）。「高額な授業料」128 件（85%）を取り上げる企業が圧倒的に多かった（注 4）。

日本人学校がない場合は現地校かインター校を選ばざるを得ないが、アジアなどの新興国のように非英語圏の場合、インター校を選択する家族が増えており、同地域への派遣者数の増加にともない「派遣者・会社の費用負担が大きい」、「学費が高く安易に認められない」など、「企業の負担増」60 件（40%）とも関係してこの問題への関心が強まっている。

次に多いのは「帰国後の順応性」50 件（33%）、「日本語能力の低下の」49 件（32%）で、「言葉・コミュニケーションの問題」48 件（32%）と現地校の場合と同じく問題の上位にランクされた。

（注 4）インター校の授業料は年間 200 万円～400 万円（（公財）海外子女教育振興財団より）

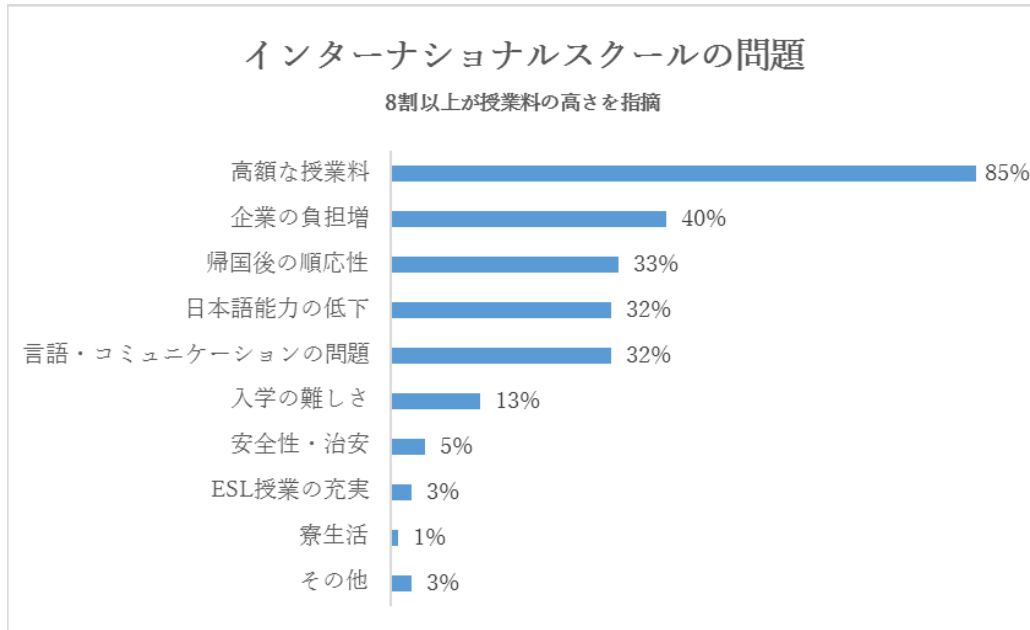


図8. インター校に関する問題点

(5) 就学前教育について

340 件（複数回答）の回答（図 9）があった。「高額な教育費の負担（会社・個人）」61 件（40%）、「言葉・コミュニケーションの問題」56 件（37%）、「日本語の教育」55 件（36%）の問題をあげる企業が多い。続いて、「現地情報の収集」42 件（28%）「幼稚園が少ない」42 件（28%）などが続いている。

就学前教育は日本語の基礎を習得する大切な時期と考えられるが、図 4 にあるように、未就園児と幼稚園児の割合が増加して海外子女全体の 45%という高い比率を占める一方で利用できる施設が少なく、対策が求められる重要事項と思われる。

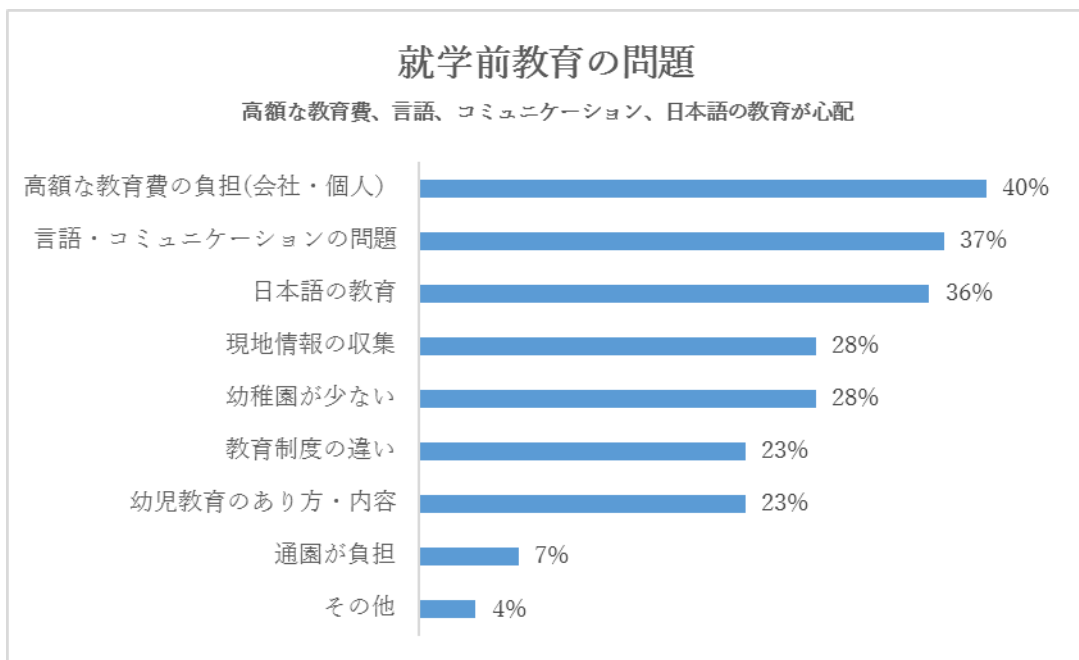


図9. 就学前教育に関する問題点

[6] 海外・帰国子女教育に関する要望・問題点

海外・帰国子女教育に関する要望・問題点については、319件の回答を得た。帰国後の問題では「制度や時期の違いによる不便性」82件(54%)、「受入校や受入枠の拡大」80件(53%)、「帰国子女適応教育の充実」55件(36%)、「入試制度の柔軟化」52件(34%)、「帰国子女枠(2年以上滞在)の緩和」22件(15%)などを求める要望がある。

「制度や時期の違いによる不便性」、「受入校や受入枠の拡大」に関しては、①学事暦の違いによる編入時の学年遅れの問題の解消や ②一般の高校への受入枠の拡大などの要望がある。又、「帰国子女適応教育の充実」に関する内容では ① 帰国子女の個性を伸ばす教育の実施(現状はそうした学校がまだ少ない)、②習得した外国語学力の維持などがあげられる。

現地の赴任先の問題では、「日本人学校や補習授業校の充実」45件(30%)を求める回答が多く、①政府支援の増額(注5)/個人や企業の負担軽減、②現地の教育情報の提供、③帯同子女の若年化に伴う幼児教育施設や保育施設の拡充を求める意見がある。

(注5) 国内の公立学校に通う小中学生には年間93万円/人の税金が投入されているが、文科省および外務省の海外子女教育関連予算は30万円/人でその3割程度 ((公財)海外子女教育振興財団より)

以上の通り、海外子女教育への関心度は、赴任地域が欧米や中国からその他アジアや中南米などの新興国にも広がる傾向にあることや海外赴任にノウハウの蓄積がある大規模企業だけでなく中・小規模企業からの派遣者も増加しており、益々高まっていると考えられる。又、未就学児童の教育への対応も課題になっている。

日本人の海外留学者数は2004年の8.3万人をピークに減少しており(2015年は5.5万人)、若者の海外志向の低下が懸念されている(注6)。一方、海外の日本人駐在員の子女の数は企業の海外展開拡大と共に増えており、小中学生だけでも現在8.2万人を数える(4ページ参照)。

企業は人材のグローバル化を志向しており、語学力やグローバルな感覚が身につく環境で、留学以上の年数(約3-5年)を過ごす海外子女の教育の充実は、将来のグローバル人材育成の裾野の拡大に大きな可能性を秘めていると思われる。日本政府はグローバル人材育成に資する海外・帰国子女教育の改善を掲げているが、今回の調査からも様々な課題が見えてくる。当協会では今回の調査結果を踏まえながら、関係組織とも連携の上、日本政府への働き掛けなどを通じて海外・帰国子女教育問題の改善に向けて活動していきたい。

(注6) 2017/12 文科省 日本人の海外留学状況(OECD等による統計)より

本件に関する問合せ先：

(一社)日本在外企業協会(URL：<http://www.joea.or.jp/>)

〒104-0031 東京都中央区京橋3-13-10 中島ゴールドビル7階

TEL：03-3567-9271

FAX：03-3564-6836

業務部主幹 藤田寿仁(E-mail：fujita@joea.or.jp)

広報部長 須藤真

※) アンケート回答企業 151 社の業種別内訳

業 種	回答企業数	業 種	回答企業数
食品	8	精密・諸工業	4
繊維・紙	6	その他製造業	10
化学	22	農林・水産・鉱業	1
石油・窯業	8	建設	5
鉄鋼・非鉄金属	5	商業	15
機械	13	金融・保険	4
電機	23	運輸・倉庫	3
輸送機器	19	その他非製造業	5