

2019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。今般、第11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、家族帯同派遣者数、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296社(2019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252社に対して調査票をEメールまたはFAXにて送信し、135社から回答を得た(回収率54%)。

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

2019年11月1日(アンケート用紙送付)～12月4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(2017年)と比較して3%微増した。赴任先別構成比では「中国」の減少に歯止めがかかったように思える。一方、前前回増加に転じた「北米」では今回は微増が見られた。米国市場の経済の堅調さが反映されていると推察される(図2、表1)。
- ・1社当たりの家族帯同派遣者数は前回調査と比較して5%の増加だったが、海外子女数は9%の増加が見られた。子供を含めた家族での赴任が増えていると考えられる(図2)。
- ・家族帯同派遣者の年代別構成では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高く、全体の45%を占めている。一方でこの就学前の子女が利用できる日本人向け施設が少ないことが課題となっている(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は一転して減少が見られるが(2017年26%→2019年17%)、帰国子女が社員にいないと回答した企業は2%であり、これは帰国子女の採用が特別なことではなくなってきたことの反映かと思える(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」がもっとも多く多くの企業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

135 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」(65%)、次いで「家族帯同が望ましい」(25%)、「特に方針はない」(7%)。「単身赴任が望ましい」(3%) (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65%で、「家族帯同が望ましい」との回答が25%であったが、前者が増える傾向にある。

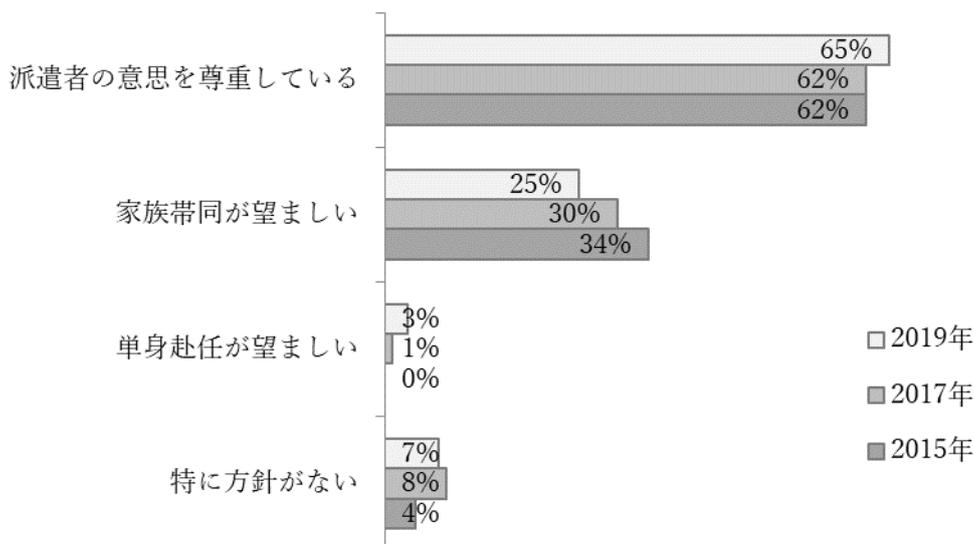
「派遣者の意思を尊重している」とした理由で最も多かったのは、家族の事情(子供の教育、配偶者の就業、親の介護など)が各家庭で異なっており派遣者の意思を尊重すべきというもの。一様に家族帯同が望ましいと言いつらくなっている背景があるとの意見もあった。

「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。

「特に方針はない」とした会社は、本人の判断に任せているという意見が多かったので、結果的には「派遣者の意思を尊重している」と同じと思われる。これを加えると「派遣者の意思を尊重している」とする企業は72%になる。

「単身赴任が望ましい」とした回答の背景は、リスクマネジメントの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

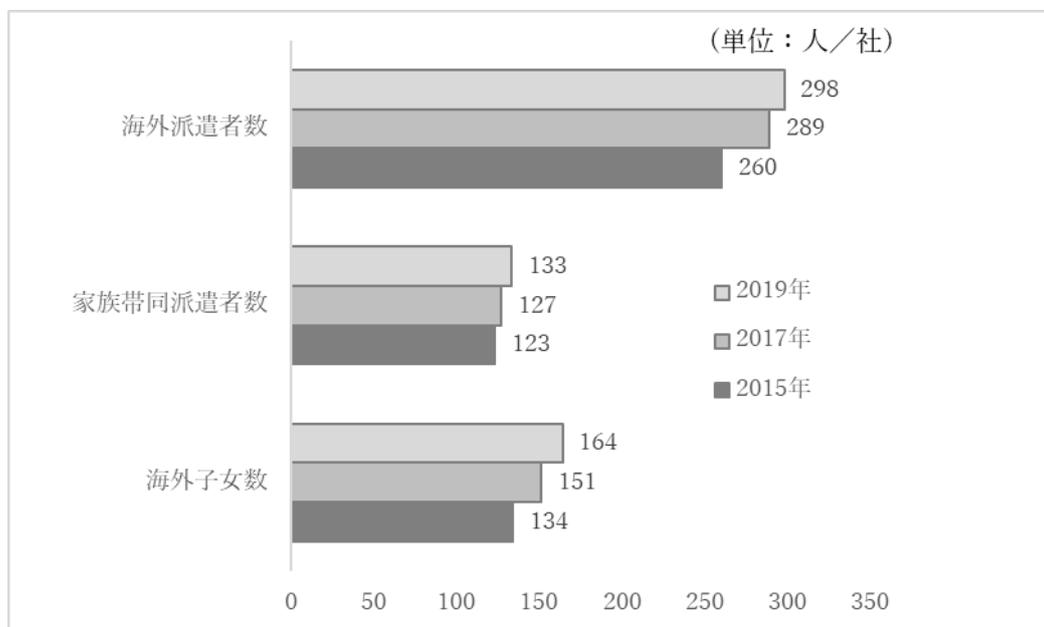
(1) 海外派遣者(社員)数・家族帯同派遣者数・海外子女数

海外派遣者数は合計 39,928 人(回答 134 社)、1 社当たり平均では 298 人となり、前回の調査より 9 人(3%)増加している。その内の家族帯同派遣者数は合計 17,281 人(回答 130 社)、1 社当たり平均は 133 人で、家族帯同派遣者比率(帯同派遣者数÷派遣者数)は 45%(前回 44%)である。海外子女数は 21,346 人(回答 130 社)、1 社当たり平均 164 人であった(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推移を比較した(図 2)。

企業に海外派遣者数の増減傾向(回答 135 社)を尋ねたところ、前回の調査と比べて「増加」(36% → 27%)、「横ばい」(56% → 55%)、「減少」(8% → 19%)となり、海外進出の流れに大きな変化はないと思われるが、派遣者数については「減少」と回答する企業が増えてきた。一方、海外子女数の増減傾向(回答 132 社)については、前回調査と比べて「増加」(30% → 25%)、「横ばい」(59% → 61%)、「減少」(10% → 14%)となり海外派遣者数の増加の勢いが弱まっていることに連動した傾向が見られる。一社当たり平均の海外派遣者数は 3%増(前回は 11%増)、同様に海外子女数は 9%増(前回は 13%増)となっており、前回までの拡大のペースが弱まって来ている。

(注 1) 外務省統計(2018 年 10 月 1 日現在)によると永住者を除く海外邦人は約 87.7 万人、当該アンケートの海外派遣者総数は子女を含めて 7.9 万人、統計値の 9.0%に相当する。

図 2. 海外派遣者数・家族帯同派遣者数・海外子女数の一社当たり平均



(2) 海外派遣者数と派遣地域別内訳

134 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収まり、一方で、前前回より増加に反転した北米が微増となり米国市場の堅調さを反映していると思われる(表 1)。

表 1. 地域別派遣者数と構成比

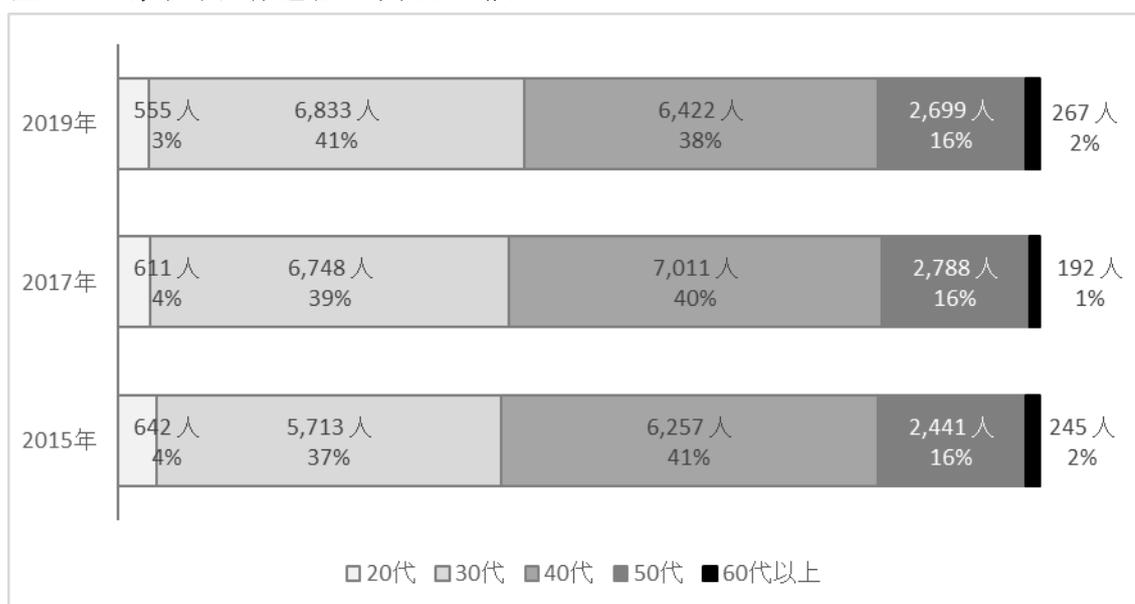
(単位：人)

	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
2019年	8,571	13,683	674	8,048	2,073	4,736	795	946	402	39,928
構成比	21.5%	34.3%	1.7%	20.2%	5.2%	11.9%	2.0%	2.4%	1.0%	回答 134 社
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

(3) 家族帯同派遣者の年代別内訳

家族帯同派遣者数の年代別回答の合計は 16,776 人 (回答 128 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. 家族帯同派遣者の年代別内訳



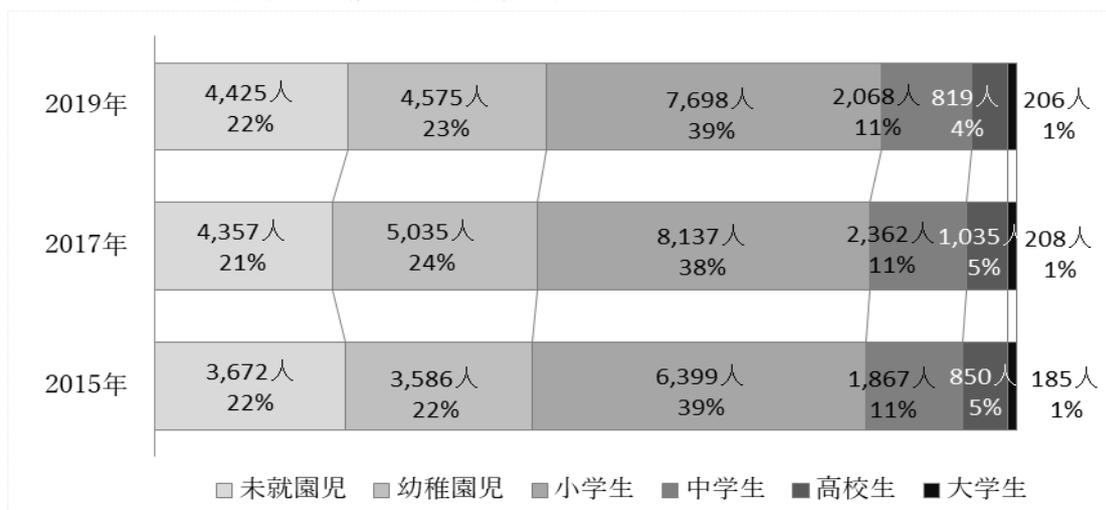
(4) 海外子女数の内訳

海外子女数の内訳についての回答合計は 19,791 人 (回答 123 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(95%)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 84,253 人 (2018 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 (9,766 人) はその 12%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

135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19社（14%）、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75社（56%）だった（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→2019年19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	19	14%	116	86%
外部にアウトソーシングしていますか	75	56%	60	44%

「アウトソーシング」と回答した企業75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、約半数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47社（全体の35%）あり、前回の30%より増えている。

[4] 従業員の帰国子女に関して

回答のあった135社のうち、帰国子女の従業員が「いる」と回答した企業は67%、「いない」が2%、「分からない」が31%である。「いる」と回答したなかで、人数の回答があったのは29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135社が回答、「積極的に採用したい」は17%、「積極的な採用はない」が1%、「どちらでもない」が82%。2013年以降で増加してきた「積極的に採用したい」という方針は、グローバル化で先進的な企業では語学能力、異文化経験を含

めてトータルで優秀な人材を目指す方向に変わってきているように思える。(2013年 19% → 2015年 25% → 2017年 26% → 2019年 17%)

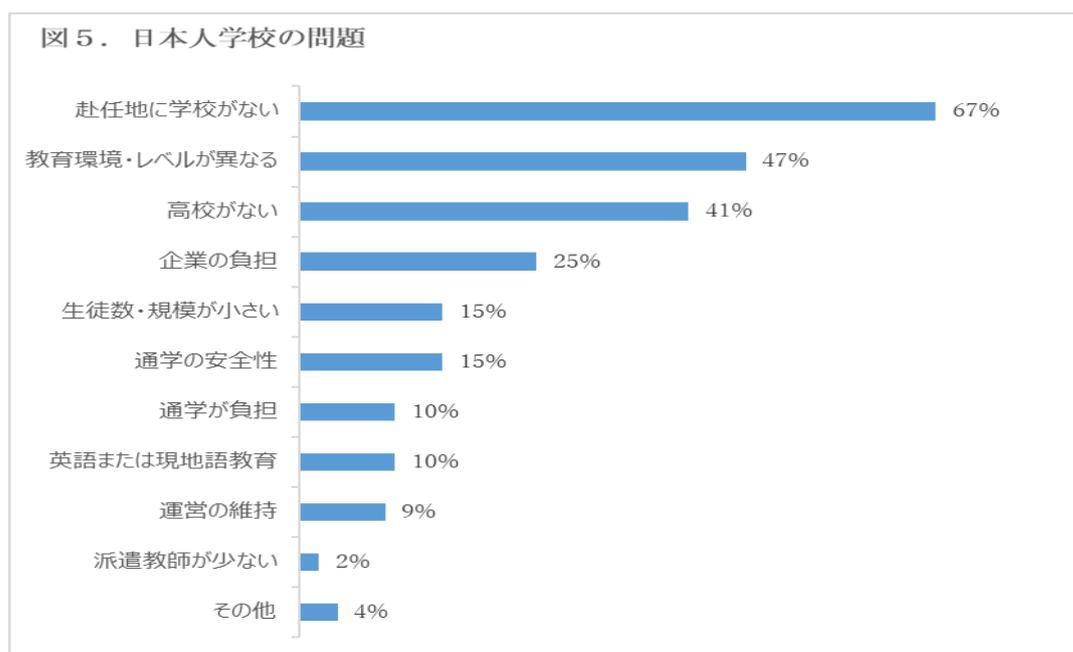
帰国子女を「積極的に採用したい」とした主な理由は、「海外事業の拡大を目指しており、グローバルマインド、語学面で能力の高い人材を求めている」、「異文化理解など海外での高い適応能力を評価する」といった意見が多数を占める。ダイバーシティ対応という最近話題の方針に沿ったコメントもあった。

「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。今回の調査で帰国子女がいないと答えた企業はわずか2%であり、既に帰国子女は社内で特別な存在ではなくなっており、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（複数回答）

135社から回答があり、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）。



最も多かった意見は、「赴任地に学校がない」90件（67%）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。2019/4には自動車産業関連の日系企業の進出が進むメキシコのグアナファトに新たな日本人学校が設立された。一方で小、中学部合計で生徒が10人未満の状態が続いている日本人学校もある。新設の検討と共に日本人学校の適正配置の見直しも必要と思われる。

「教育環境・レベルが異なる」64件（47%）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くない状況があると思われる。又、日本語が充分ではない子女（日本人が現

地で国際結婚した家庭の子女などがクラスに混じる比率が増加している日本人学校もあり、授業の質への不安がうかがわれる。その他にも「高校がない」56件（41%）（注2）、「企業の負担（含む寄付金）」34件（25%）（注3）、「生徒数、規模が小さい」20件（15%）や「通学の安全性」20件（15%）を指摘する声がある。

日本人学校は現地の日系企業からなる日本商工会議所、日本人会などが運営する現地の私立学校で、日本の外務省、文科省が教員の派遣（現地の教員全体の8割目標）、教科書の無償支給などを柱に運営支援をしている。近年、日本国内での教員枠の縮小もあり、日本からの派遣教員が教員全体の5割前後という日本人学校も少なくなく、現地採用の教員で補いながら何とか運営している状況の改善が大きな課題である。

（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）

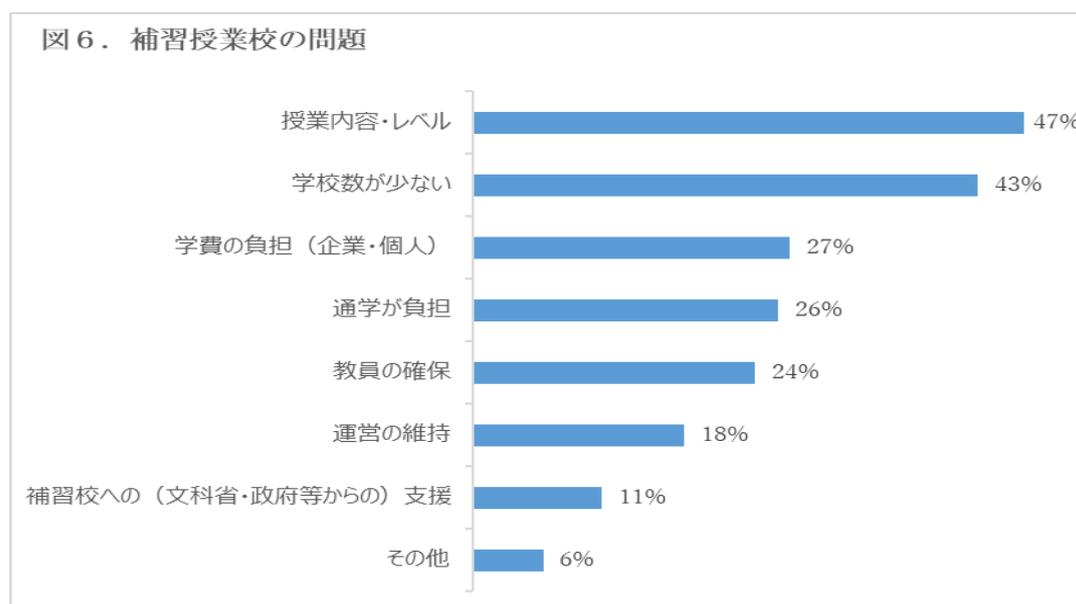
（注3）日本人学校小学部/中学部の年間授業料は約21万～146万円。入学金は平均10万円、最高約56万円。（注2～3（公財）海外子女教育振興財団より）

（2）補習授業校について（複数回答）

135社から回答があった（図6）。最多の「授業内容・レベル」は63件（47%）で前回調査でも最も多かった。国語の授業しかない、あるいは日本語が充分でない国際結婚又は永住者の家庭の子女がクラスの半分近く混じる補習授業校もある。補習授業校で日本語を学びたいと思う子女と、帰国後のスムーズな編入や進学のための授業を受けたいと思う子女では自ずと教育内容や授業への期待が異なり、この状況に不安を抱えている父兄も少なくないと思われる。

次に多い「学校数が少ない」58件（43%）は、日本人学校の場合と同様に「通学が負担（遠距離）」35件（26%）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。

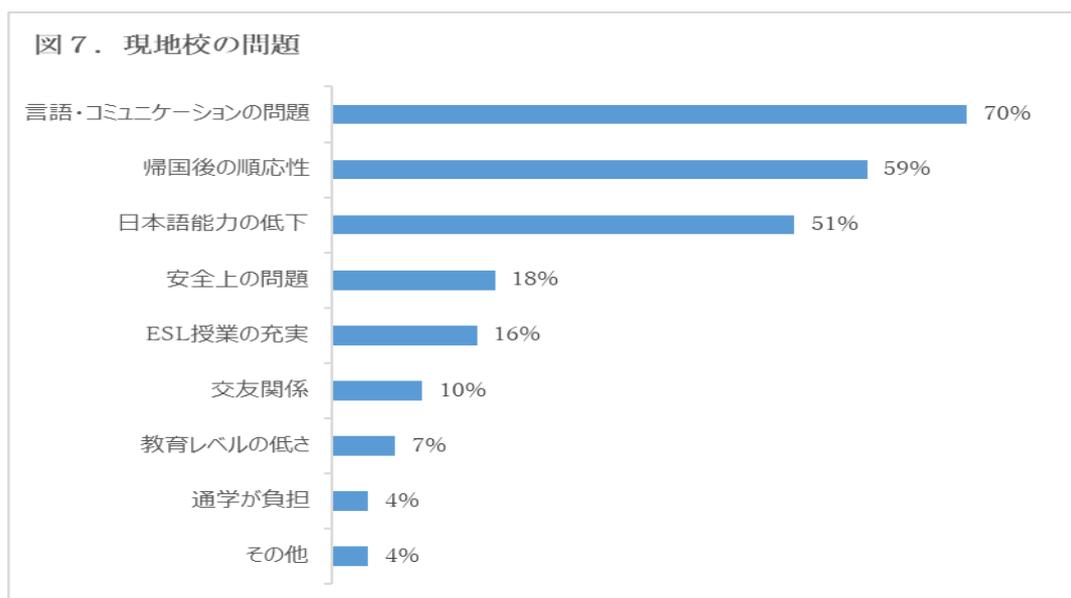
補習授業校は週1回の土曜日だけの開校が多く、その役割はおのずと限界があるが、現地校やインター校に通っている子女の帰国後の編入や進学の点では重要な役割を持つと考えられる。



(3) 現地校について（複数回答）

135社から回答があった（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」94件（70%）である。次に「帰国後の順応性」79件（59%）と「日本語能力の低下」69件（51%）が続く。派遣地域によっては「安全上の問題」24件（18%）を指摘する声もある。

「帰国後の順応性」が取り上げられていることから、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。現地校に関しては、本社人事に情報が入ってこないという「その他」回答もあった。



(4) インターナショナルスクール（インター校）について（複数回答）

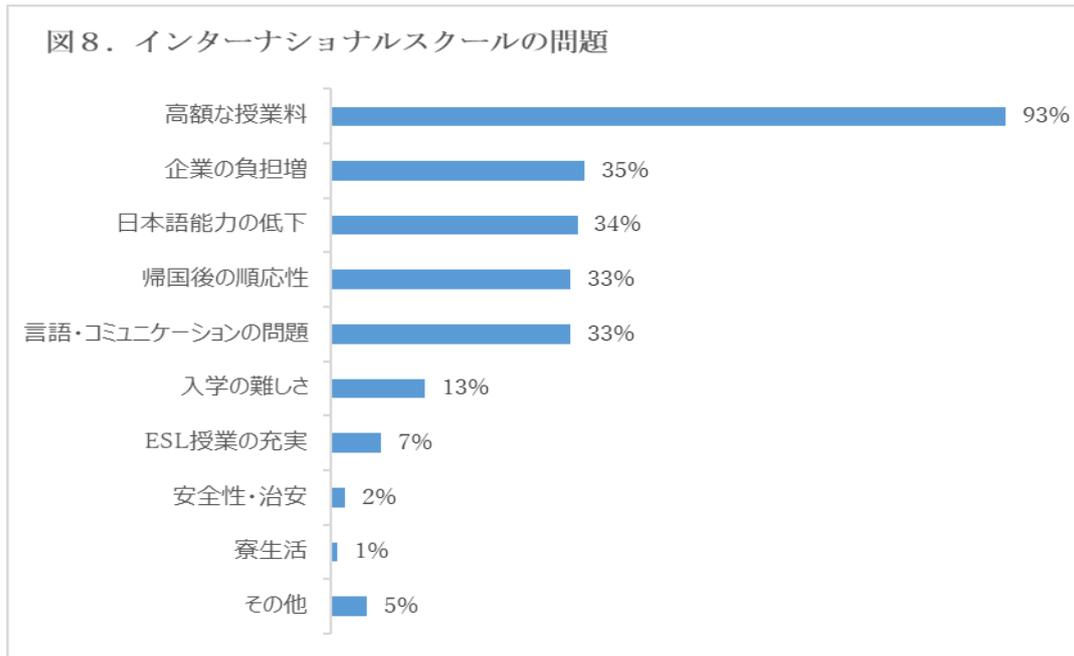
135社から回答があった（図8）。「高額な授業料」126件（93%）を取り上げる企業が圧倒的に多かった（注4）。

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ではインター校を選択する家族が増えている。又、日本人学校があっても日本語が充分でない国際結婚の家庭の子女が多いなどの理由でインター校に子供を通わせている例もある。このため派遣者・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」47件（35%）に関係してこの問題への関心が強まっている。

次に多い「日本語能力の低下」46件（34%）、「帰国後の順応性」44件（33%）、「言葉・コミュニケーションの問題」44件（33%）は、現地校の場合と同じく問題の上位にランクされた。

インター校と一口に言っても教育のレベルは様々で、日本の学校のような同一のカリキュラムがある訳ではない。英語での授業が行われているが、学習内容やレベルの問題から帰国後に日本の大学などへの進学が困難になる場合も少なくない。国内で様々な海外のインター校の情報を得ることは難しいが、理想形を描いて子供を通わせてしまうようなことを少なくする慎重な判断が必要と思われる。

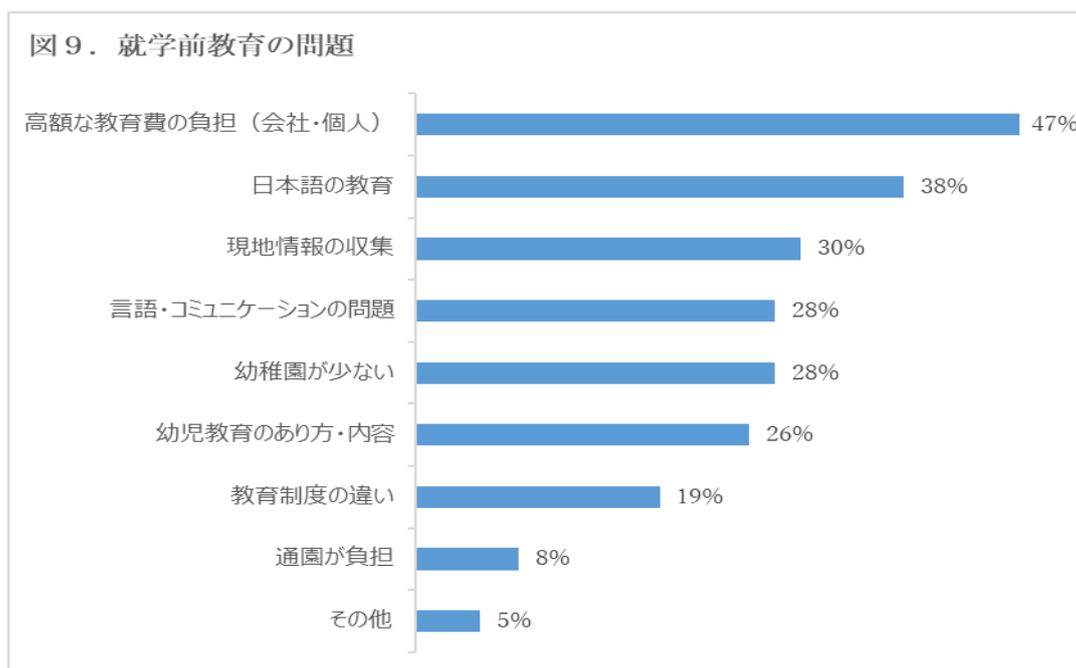
（注4）インター校の授業料は年間200万円～400万円（（公財）海外子女教育振興財団より）



(5) 就学前教育について（複数回答）

135社から回答があった（図9）。「高額な教育費の負担（会社・個人）」64件（47%）、「日本語の教育」51件（38%）、「現地情報の収集」41件（30%）の問題をあげる企業が多い。続いて、「言葉・コミュニケーションの問題」38件（28%）、「幼稚園が少ない」38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日本人向けの施設が少なく、対策が求められる重要事項と思われる。



〔6〕 帰国子女教育に関する要望・問題点

135社から回答を得た。帰国後の問題では「制度や時期の違い（学事暦の違い）による不便性」83件（61%）、「受入校や受入枠の拡大」62件（46%）、「帰国子女適応教育の充実」55件（41%）、「入試制度の柔軟化」39件（29%）、「帰国子女枠（2年以上滞在）の緩和」20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、学事暦の違いによる編入時の学年遅れの問題の解消や一般の高校への受入枠の拡大などの要望がある。学事暦の異なる場合の編入対応手段は複数あるが、この手続きに手間が掛かることや、その存在を知らないなどの理由で引き続き強い要望があると推測される。

「帰国子女適応教育の充実」に関する内容では、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）や習得した外国語学力の維持などがあげられる。

以上の通り、赴任地域が欧米や中国からその他アジア、中南米などの新興国にも広がる中で、海外子女教育への関心度は益々高まっていると考えられる。一方で、アンケートの質問に関して本社人事が現地の実態を把握出来ていないというコメントもあり、現場の課題が関係者の中で十分に共有出来ていない懸念がある。

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（2016年は5.6万人）、若者の海外志向の低下が懸念されている（注5）。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8.4万人を数える（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・帰国子女教育の向上を掲げているが、今回の調査からも様々な課題が見えてくる。特に、海外子女教育関連予算は25万円/人で国内の公立学校に通う小中学生の3割弱である（注6）。全世界の日本人学校の全児童の7割が通う大・中規模校では、常勤教員全体に占める派遣教員の割合は5割を切っており、教育（授業）の負担が多すぎて運営が苦しいという声が現地からは聞こえている。

海外派遣教員を増やすことで、個々の日本人学校の教員不足を解消して現地での教育の充実を図ると共に、帰国後の海外派遣教員を柱とした国内の教員のグローバル化を進めることに教育予算の増額が行われることを望んで止まない。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5）2019/1 文科省 日本人の海外留学者数（OECD等による統計）より

（注6）国内の公立学校に通う小中学生には年間94万円/人（2015年）の税金が投入されているが、文科省および外務省の2019年度海外子女教育関連予算は25万円/人でその3割弱（（公財）海外子女教育振興財団より）