

## 「第12回 海外・帰国子女に関するアンケート」調査結果報告

一般社団法人日本在外企業協会（会長：上野幹夫・中外製薬㈱副会長、以下、日外協とする）は、2021年に会員企業を対象に標記アンケート調査を実施した。この度、その集計結果がまとまったので下記の通り報告する。

### 記

#### 1. 調査の趣旨

本報告書は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）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。また、隔年で同じ調査を行うことにより変化や傾向を探ることも可能とする。

#### 2. 調査方法

日外協会員企業のうち、団体、研究機関等の賛助会員を除く223社（2021年10月現在）のご担当者宛にアンケート調査票をemailで配布し、回答をお願いした。

#### 3. 回答記入者

上記企業の国際人事部門もしくは厚生部門所属の方

#### 4. 調査期間

2021年10月28日（木）（アンケート用紙発送）～11月26日（金）

#### 5. 回収状況

223社のうち138社から回答（回収率61.9%）

#### 6. お問い合わせ先

当調査に関するご意見ならびにご質問に関しては下記までお願いします。

日本在外企業協会 業務部 矢野

TEL: 03-3567-9271 / FAX: 03-3564-6836

Email: yano-b@joea.or.jp

## アンケート結果のトピック

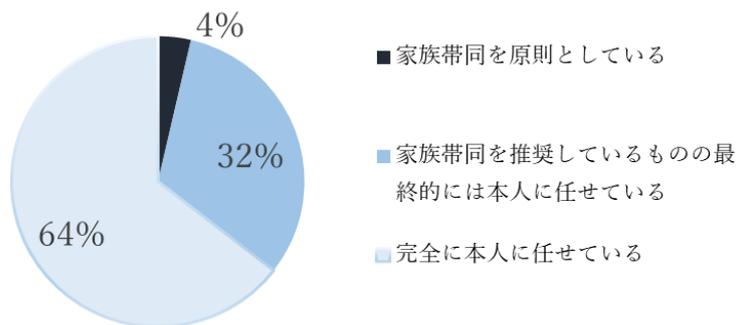
- 海外派遣者の家族帯同についての会社の考え方は「家族帯同を推奨しているものの最終的には本人に任せている」が64%と多いため多い。
- 1社あたりの海外派遣者数は260人、前回調査（2019年実施）と比較して13%減少した。新型コロナウイルス蔓延による影響と考えられる。また1社あたりの家族帯同派遣者数は99人で同じく26%減少、1社あたりの海外子女数は126人で23%と大きく減少している。パンデミックにより帯同家族を帰国させる派遣者が増えたことがうかがえる。その結果、家族帯同者の割合を前回調査と比較すると45%から38%に減少している。
- コロナ終息後、現状と比較して人数の増減はどうかという問いに対して、海外派遣者数と海外子女数ともに「横這い」と回答した企業が最も多い。海外派遣者数は67%、海外子女数は62%の企業が「横這い」と回答している。企業はコロナ終息後に大幅な人員増加となることを予想していない。
- 海外子女数の内訳についてみると前回調査に比べ、年齢層が上がっている傾向がみられる。
- 社員のための海外・子女教育相談に関して、「社内に相談窓口はない」が78%と極めて高い。赴任前に「海外子女教育に関わる情報提供」は59%の企業が「いつも提供している」と回答し、その際に69%の企業は「海外子女教育財団を紹介」している。
- 現地校の課題について「帰国後の順応性」に関する不安が前回調査と比較して59%から45%と大幅に減っている。
- 就学前教育の課題について「幼稚園が少ない」が28%から37%に増加する一方、「幼児教育の在り方・内容」が26%から20%、および「教育制度の違い」が19%から12%と大幅に減少している。
- 帰国子女教育に関する要望・問題点については「制度や時期の違いによる不便性」が61%から49%、「帰国子女適応教育の充実」が41%から31%へと大幅に減少している。一方で、「入試制度の柔軟化」が29%から36%と大幅に増加している。

## 各項目の調査結果

### [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（有効回答数 138 社）

今回の調査より選択の内容を変更した。その結果、「家族帯同を原則としている」が4%、「家族帯同を推奨しているものの最終的には本人に任せている」が32%、「完全に本人に任せている」が64%である。参考までに前回調査（2019年）は「派遣者の意思を尊重している」が65%、「家族帯同が望ましい」が25%、「単身赴任が望ましい」3%、特に方針がないが7%であった。本人の意思を尊重する傾向に変わりはない（図1）。

（図1）



選んだ理由についての各社回答を見ると、企業としての基本的な考え方は共通している。海外派遣者の健康面や家族へのサポートの重要性、二重生活によるコスト増を避けることを考えれば家族帯同が理想である。しかしながら、派遣者の家族状況や赴任先の教育環境を考えると最終的には本人に任せざるを得ないのが実情であろう。最近の傾向としては、発展途上国への派遣者の増加、子女の高年齢化による海外教育の困難、親の介護問題、そして配偶者の勤務継続などといった様々な環境要因により、最終的には家族帯同するかどうかの判断は本人に委ねられている状況である。選択内容の違いは企業として海外派遣者に対して家族帯同の原則をどこまで社員に強調するか、しないかのスタンスの違いである。

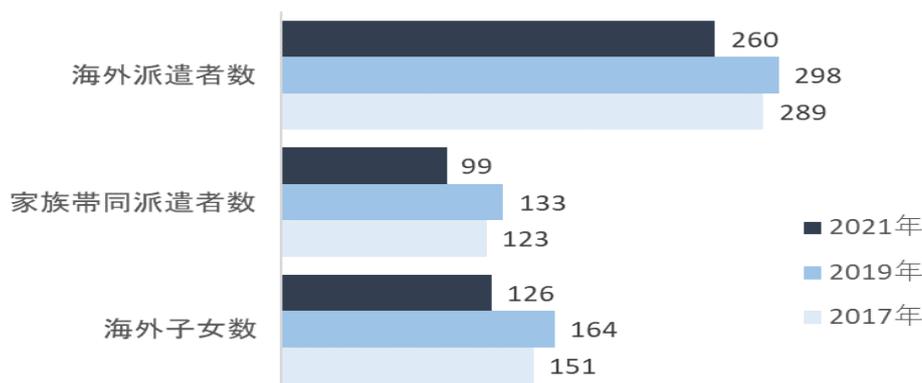
### [2] 海外派遣と帯同家族に関して

#### (1) 1社あたり海外派遣者（社員）数・家族帯同派遣者数・海外子女数の推移

（2021年の有効回答数は順に135社、131社、126社）

（図2）

（人）



1社あたりの海外派遣者数は260人と前回調査(2019年実施)の298人と比較して13%減少した。新型コロナウイルス蔓延による影響が大きいのではないかと考えられる。また家族帯同派遣者数は99人で同じく26%減少、海外子女数は126人で同じく23%減少している。家族帯同派遣者数と海外子女数の減少は海外派遣者数の減少を上回っている。コロナウイルスによる世界的なパンデミックに伴い家族を帰国させる傾向が強まっていることが推測される(図2)。

(表1)

|       | 海外派遣者数<br>(A) | 家族帯同派遣者数<br>(B) | 家族帯同比率<br>(B/A) | 海外子女数<br>(C) | 1帯同家族あたり海外子女数<br>(C/A) |
|-------|---------------|-----------------|-----------------|--------------|------------------------|
| 2021年 | 260人          | 99人             | 38%             | 126人         | 1.27人                  |
| 2019年 | 298人          | 133人            | 45%             | 164人         | 1.23人                  |
| 2017年 | 289人          | 123人            | 43%             | 151人         | 1.23人                  |

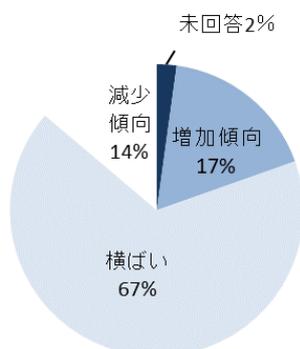
次に海外派遣者に占める家族帯同者の割合を比較する。前回調査の家族帯同者の割合が45%から今回調査結果の38%へと7ポイント減少した。一方で1帯同家族あたりの海外子女数について1.23人から1.27人と大きくは変わらない(表1)。

(2) コロナ終息後の傾向について 海外派遣者数(図3)ならびに海外子女数(図4)

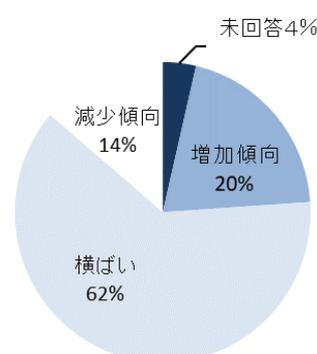
(有効回答数 138社)

海外派遣者数ならびに海外子女数ともに「横ばい」が60%以上を占めている。「増加傾向」とみる割合は「海外派遣者数」の17%に対して「海外子女数」が20%であり3ポイント高い。コロナ終息後に海外派遣者よりも海外子女の方がより増加傾向にあるとみている企業が若干多いことがうかがえる。全体的としてはコロナ終息後に元の数字に戻ることは考えにくい。

(図3) 海外派遣者数



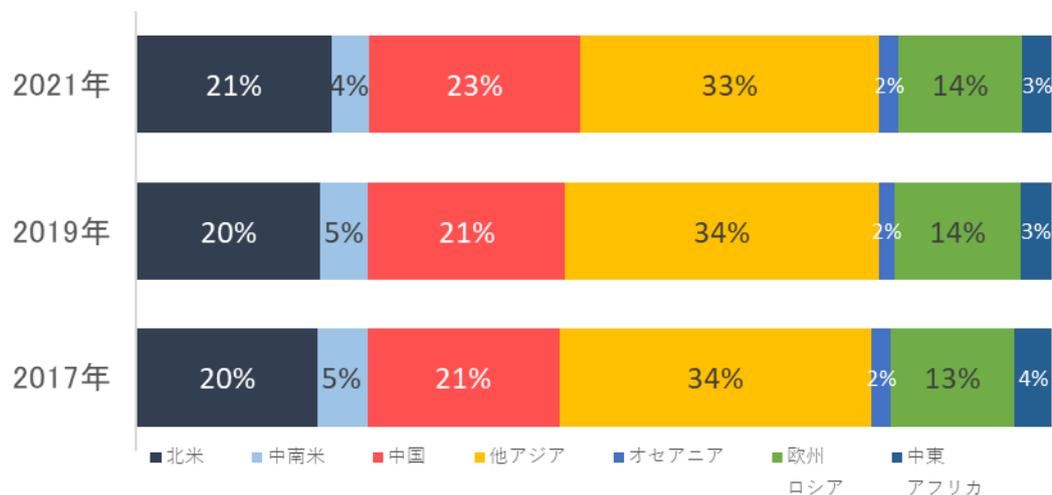
(図4) 海外子女数



### (3) 海外派遣者の地域別構成比 (2021年の有効回答数 135社)

海外派遣者の地域別構成比は、上位から「アジア」「中国」「北米」の順で、以前の調査と比較しても顕著な変化はみられない。

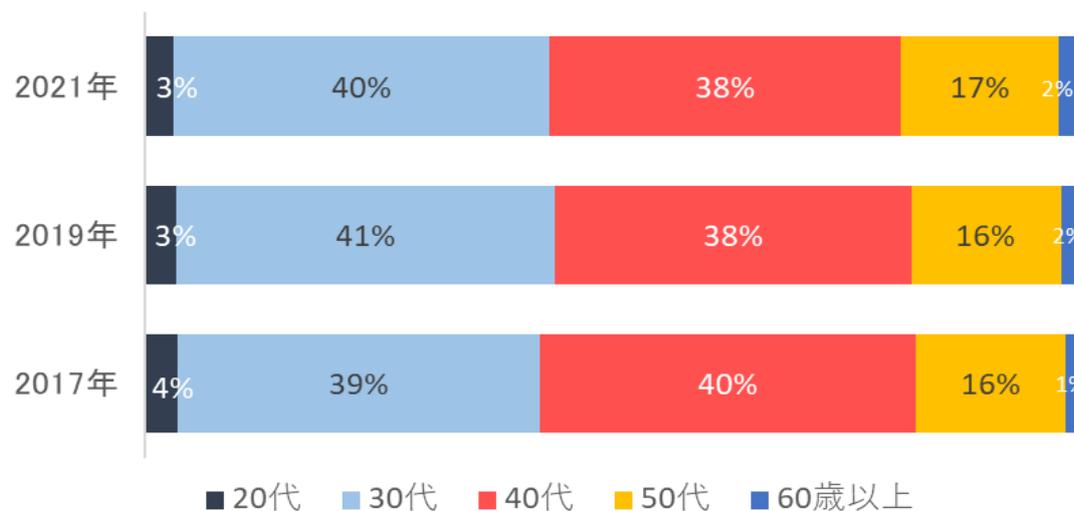
(図5) (単位：%)



### (4) 家族帯同派遣者の年代別構成比 (2021年の有効回答数 131社)

家族帯同派遣者の年代別構成比は30代、40代が中心である。以前の調査と比較して顕著な変化は見られない。

(図6) (単位：%)

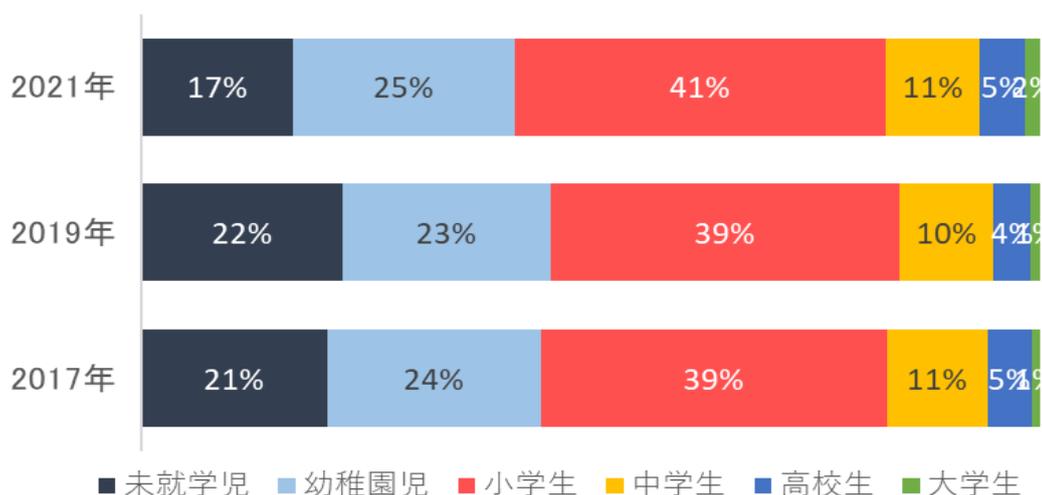


### (5) 海外子女数の内訳 (2021年の有効回答数 118社)

前回調査と比較して未就学児は22%から17%へと5ポイント減少しているのに対して、幼稚園児と小学生は2ポイントずつ上昇している。このことから海外子女の年齢の上昇傾向がうかがえる。

(図7)

(単位：%)



### [3] 社員のための海外・帰国子女教育相談に関して (有効回答数 137社)

#### 社員のための海外・帰国子女教育相談

|            |     |
|------------|-----|
| 社内に相談窓口がある | 22% |
| 社内に相談窓口はない | 78% |

#### 赴任前に派遣者に「海外子女教育に関わる情報提供」

|           |     |
|-----------|-----|
| いつも提供している | 59% |
| 時々提供している  | 19% |
| 提供していない   | 22% |

#### どのような情報提供をしていますか

|                |     |
|----------------|-----|
| 社内で作成した資料を配布   | 19% |
| 海外子女教育振興財団を紹介  | 69% |
| フレンズ帰国生 母の会を紹介 | 7%  |
| web サイトを紹介     | 9%  |

「社内に相談窓口はない」会社は78%と極めて高い。赴任前に派遣者に対して59%の企業が「海外子女教育に関わる情報提供」は「いつも提供している」とし、その際に69%の企業は「海外子女教育振興財団を紹介」しているとの回答している。

その他の情報提供としては「日本での図書購入サポート」「教育コンサルタントの紹介」「JOBAの紹介」「ミントの生活相談」などを活用している。

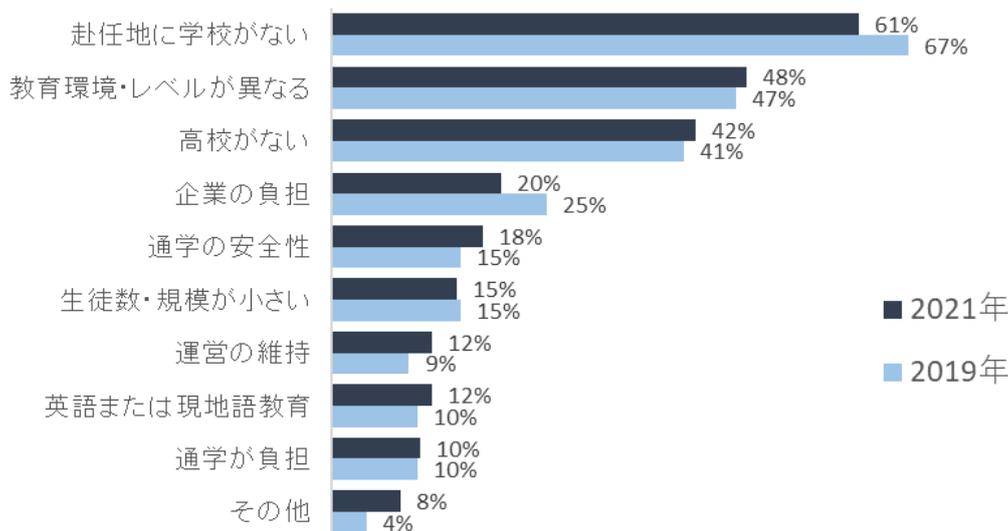
#### [4] 海外における子女教育に関する問題点（有効回答数 137 社）

##### （1）日本人学校について（複数回答）

上位3つは「赴任地に学校がない」が61%、「教育レベルが異なる」が48%、「高校がない」が42%である。前回調査と比較して顕著な変化は見られない。

（図8）

（単位：％）

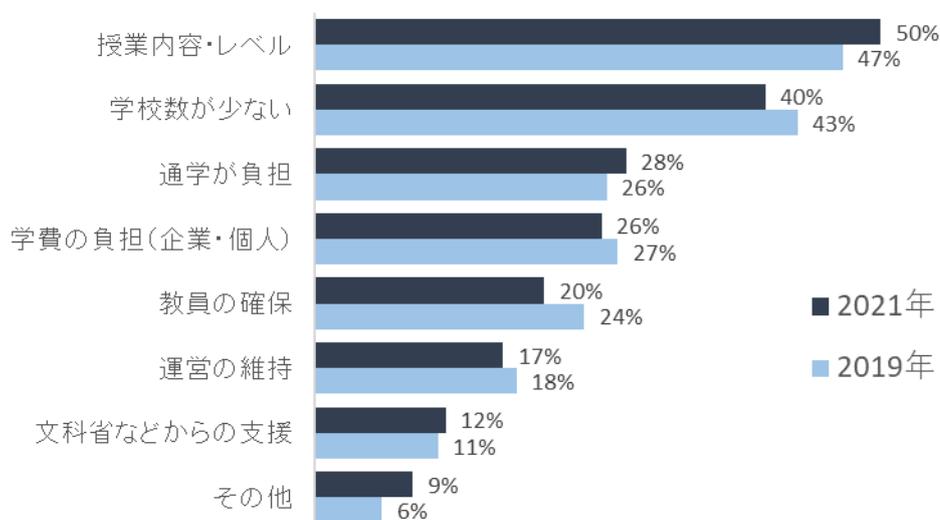


##### （2）補習授業校について（複数回答）

上位3つは「授業内容・レベル」が50%、「学校数が少ない」が40%、「通学が負担」が28%である。前回調査と比較して顕著な変化は見られない。

（図9）

（単位：％）

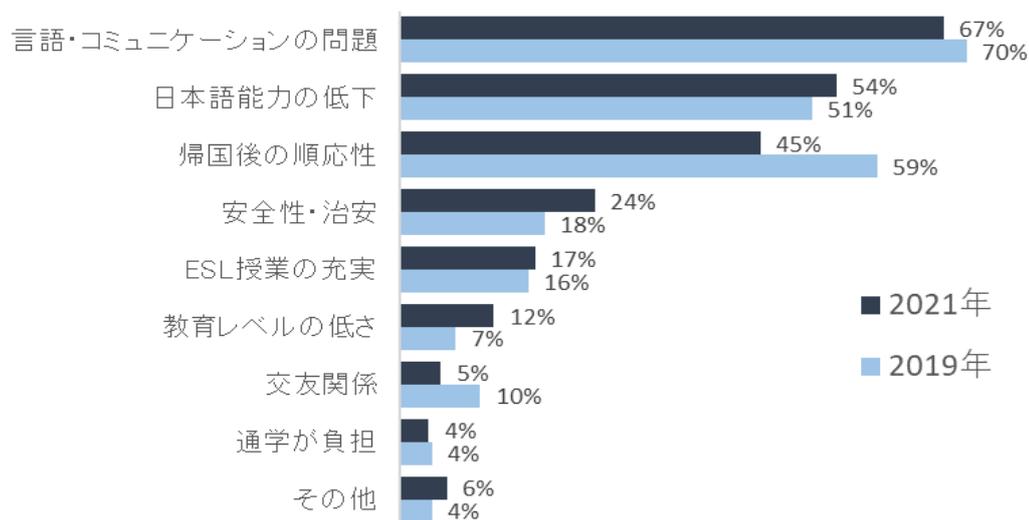


### (3) 現地校について (複数回答)

前回調査と比較すると「言語・コミュニケーションの問題」が67%が依然としてトップである。「日本語能力の低下」54%と「帰国後の順応性」45%に関しては「帰国後の順応性」が14ポイントも下がって順位が逆転した。

(図10)

(単位：%)

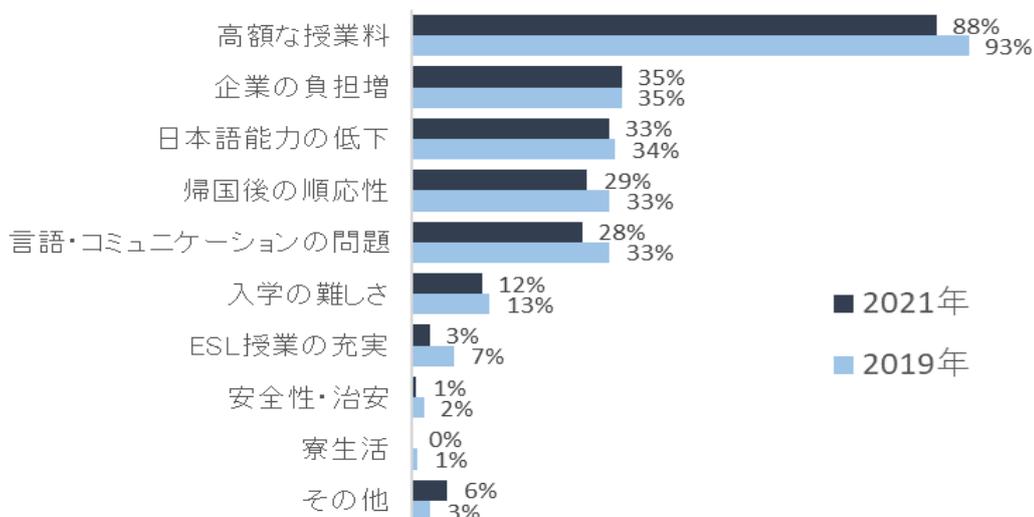


### (4) インターナショナルスクール (インター校) について (複数回答)

上位3つは「高額な授業料」が88%、「企業の負担増」が35%、「日本語能力の低下」が13%である。前回調査と比較しても顕著な変化は見られない。

(図11)

(単位：%)

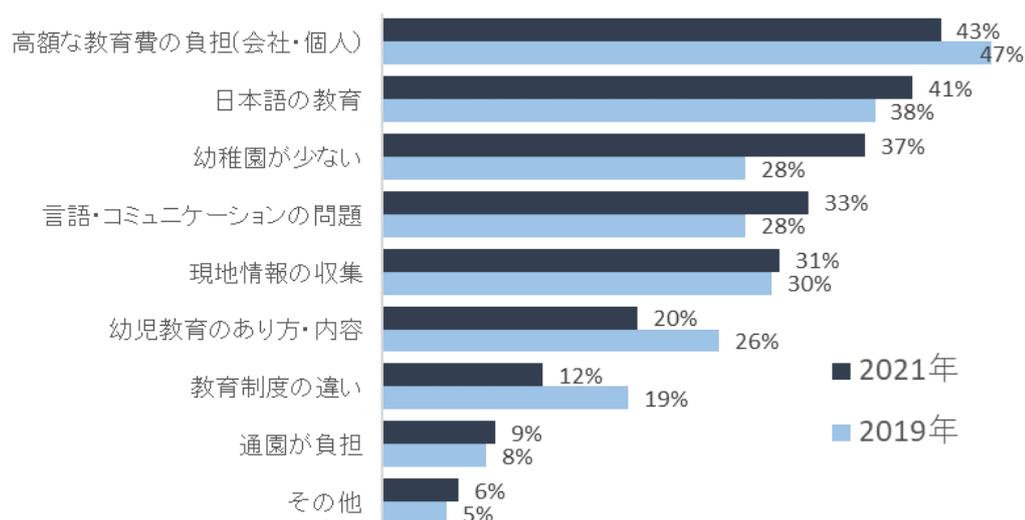


### (5) 就学前教育について（複数回答）

上位3つは「高額な教育費の負担」が43%、「日本語の教育」が41%、「幼稚園が少ない」が37%の順である。前回調査と比較すると「幼稚園が少ない」が28%から37%へ9ポイント増加する一方、「幼児教育の在り方・内容」が26%から20%へ6ポイント、および「教育制度の違い」が19%から12%へ7ポイントと大幅に減少している。

(図12)

(単位：%)

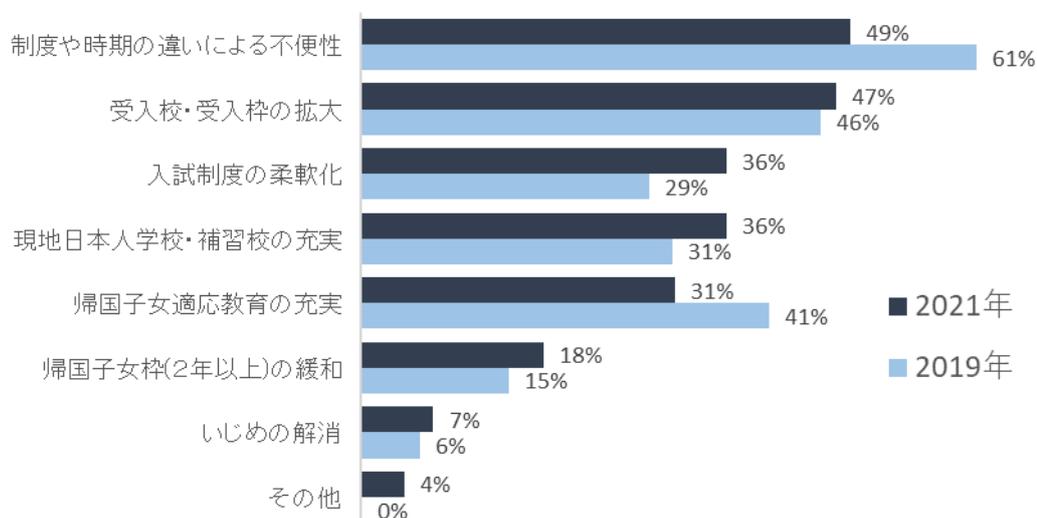


### (6) 帰国子女教育に関する要望・問題点

上位3つは「制度や時期の違いによる不便性」が49%、「受け入れ行・受け入れ枠の拡大」が47%、「入試制度の柔軟化」と「現地日本人学校・補習校の充実」がそれぞれ36%である。前回調査と比較すると「制度や時期の違いによる不便」は12ポイント、「帰国子女適応教育の充実」が10ポイントと大幅に減少している。一方で、「入試制度の柔軟化」が7ポイントと大幅に増加している。

(図13)

(単位：%)



※) アンケート回答企業 138 社の業種別内訳

| 業 種       | 回答企業数(社)   |
|-----------|------------|
| 食品        | 9          |
| 繊維・紙      | 4          |
| 化学        | 20         |
| 石油・窯業     | 7          |
| 鉄鋼・非鉄金属   | 6          |
| 機械        | 14         |
| 電機        | 17         |
| 輸送機器      | 13         |
| 精密機器      | 5          |
| その他製造業    | 12         |
| 農林・水産・鉱業  | 8          |
| 商業・サービス   | 11         |
| 金融・保険     | 3          |
| 運輸・倉庫関係   | 5          |
| その他非製造業   | 4          |
| <b>合計</b> | <b>138</b> |

以上