

## 序章 調査結果の特徴と概要

### はじめに

本調査は、1989年以來、6回にわたって実施してきた海外派遣勤務者に対するアンケート調査で、今回は第7回目に当たる。継続調査ではあるが、調査対象、調査回収数が必ずしも連続的に同一でなく、また、調査票も基本形は同じであるにしても若干の変更がその都度、加えられているため、厳格な意味で時系列的な分析をそのまま行うことは適切ではない。しかし、継続調査であるが故に、おおよその傾向を見ることができるという大きな特徴を持っている。その意味で、本報告書においてはこれまでの調査結果との比較も参考までに行っている。

また、第6回目の調査からは、海外派遣勤務者に同行する配偶者に対してもアンケート調査を実施している。いくつかの設問では、海外派遣勤務者本人に対する設問と海外派遣勤務者の帯同配偶者に対する設問とを同一にし、相互に比較可能となるよう調査設計上の工夫も行っている。幸い、海外派遣勤務者本人からは1,565票、海外派遣勤務者の帯同配偶者からは915票を回収することができた。この回収数は、海外派遣勤務者本人ならびに帯同配偶者双方ともに前回は上回っている。

本調査の調査項目は、次のような点で前回調査と異なる点がある。主な変更点だけを掲げると以下の通りである。

第1に、海外派遣勤務者本人に対する設問の中で、今回の海外派遣の決定が本人の希望とどの程度合致していたのか、していなかったのか、また、その理由について尋ねている（問2および付問1、付問2）。

第2に、海外派遣勤務者本人に対する設問の中で、通勤手段や通勤時間についての設問は、今回調査では削除した（第6回調査における問16）。

第3に、海外派遣勤務者の帯同配偶者に対する設問の中で、海外派遣勤務者本人に対する設問と同様、今回の海外派遣の決定が本人の希望とどの程度合致していたのか、していなかったのか、また、その理由について尋ねている（問1および付問1、付問2）。

第4に、海外派遣勤務者の帯同配偶者に対する設問の中で、配偶者帯同に対する会社の方針についての設問は、今回調査では削除した（第6回調査における問3）。

本報告書では、上記のような特徴を有する調査への回答を、海外派遣勤務者本人と海外派遣勤務者の帯同配偶者とに分けて分析している。以下では、その結果を、「第Ⅰ部 海外派遣勤務者（本人）についての調査結果」と「第Ⅱ部 海外派遣勤務者の帯同配偶者についての調査結果」とに分けてその概要を示すことにする。

## 第 I 部 海外派遣勤務者(本人)についての調査結果

### 第 1 章 海外派遣前の状況、研修の受講、および言語能力

第 1 章では、当該海外派遣の本人希望との一致の程度、内示の時期、派遣期間についての規定や目安の有無とその期間、配偶者帯同についての会社の一定方針の有無、海外派遣の労使協議での取り扱い状況、海外派遣勤務者本人に対する事前研修の制度の有無ならびに研修受講の有無やその内容・効果を検討し、さらに、英語コミュニケーション能力ならびに赴任地言語でのコミュニケーション能力の派遣地域別の必要度などについて検討した。その結果、以下のような点が明らかになった。

#### (1) 海外派遣と本人希望

現在の海外派遣の本人希望との一致の程度は、全体では、希望にあっていなかった者が 1 割強にとどまる一方で、希望通りであった者が約 6 割と過半数を占めていたことから、かなりの程度希望と一致していることが分かる。地域別にみると、希望通りであった者が多い地域として、ヨーロッパ、北米、それにオセアニアがある。逆に、希望にあっていなかった者は中近東とアフリカに多かった。年齢別には 20 歳代、30 歳代の若い世代では、50 歳代と比べると希望と一致していたといえる。

現在の海外派遣と本人希望との一致の理由は、全体では、「海外での仕事そのものへの魅力」と「自己のキャリア形成に有利」が二大理由で、これに「赴任地の魅力」、「語学力の向上・発揮」、「役職・職位の魅力」などが続いていた。若い世代では、海外で仕事ができ、キャリア形成にも有利となり、そして語学力も伸ばしたり活用したりできるということが、希望通りの理由となっており、他方、中高年にとっては、高い役職や職位に就けるということが、希望と一致する大きな理由となっていた。

序章表 I-1-1 海外派遣と本人希望との一致の理由

										(%)
合計	給与・福利の報	役職・職位の魅力	海外での仕事の魅力	自己のキャリア形成に有利	語学・学業の向上	赴任地の魅力	子供への教育	それ以外の理由	無回答	
100.0	12.6	23.7	79.7	53.5	29.5	35.0	6.5	3.1	1.5	

序章表 I-1-2 海外派遣と本人希望との不一致の理由

												(%)
合計	給与・福利の報	役職・職位の魅力	国内の仕事の魅力	自己のキャリア形成に有利	語学・学業の不安	地域・文化・生活環境	子供の教育	不安・健康	家族等の介護	それ以外の理由	無回答	
100.0	5.6	7.6	25.9	8.1	33.0	34.5	20.8	7.6	11.2	10.2	23.9	

海外派遣が本人希望と不一致となる理由は、全体では、「地域が自分の希望に沿わなかった」、「語学力の不安」、それに「国内の仕事のほうがしたかった」などとなっており、これらの理由に続いて「子供の教育」、「家族等の介護」などの家庭の事情が指摘されていた。年齢階層別にみると、「国内の仕事のほうがしたかった」という理由は50歳代の中高年で顕著に高く、他方、「子供の教育」という理由が突出しているのは40歳代の中・高校生の子供を抱える世代であった。勤務地域別では、「地域が自分の希望に沿わなかった」のは中南米で多く、また「語学力の不安」は中国で大きかった。

## (2) 海外派遣の内示と派遣期間の規定や目安

現在の海外派遣の内示があったのは平均で派遣の3.4カ月前（標準偏差3.4カ月）であった。2カ月前までに内示を受けた者が45.5%、3カ月前が25.6%存在し、これらをあわせると3カ月以内が7割をわずかに超えていた。この数値は、過去の調査結果と大きな違いがない。勤務地域別の特徴は、アジアへの派遣者の内示期間が特に短く、とりわけ中国では短かった。逆に、中近東、ヨーロッパ、中南米への派遣者の内示から派遣までの期間は長くなっていた。

派遣期間の規定ないしは目安があるという比率は約6割にとどまっていた。アジアのうち、特に中国では、派遣期間の規定も目安もないという比率がかなり高くなっていた。年齢階層別では、独身者が多いとみられる20歳代では、内示から派遣までの期間が特に短いのみならず、派遣期間についての規定も目安もない場合も多いということが分かった。

派遣期間の規定・目安が示されている場合、その期間は4.2年間（標準偏差1.1年）というのが平均値である。この数値は、従来の調査結果からほとんど変化していない。派遣期間は、3～5年間の範囲に94.7%が収まっていた。

ただし、留意すべき点は、この派遣期間の規定・目安あるということと、それが実際に遵守されるかどうかは別の話であるということである。すなわち、大まかな推計によると、まず、少なくとも派遣期間の規定・目安が示されている1,191人のうち239人、つまり約2割の派遣者はすでに規定・目安による派遣期間を超えて現勤務地に勤務していることが分かった。さらに、海外派遣に当たり、規定も目安もない者が374人（調査対象者の23.9%）、規定や目安はあるがすでにその期間を超えている者が239人（同15.3%）であったので、両者をあわせた約4割の赴任者は、海外派遣に当たり規定も目安もないか、規定や目安はあっても現在すでにその期間を超えて赴任しているということになる。この数値は、過去の調査と比べて、一気に悪化している。

## (3) 配偶者の帯同に関する会社の方針

配偶者帯同に関して会社には一定の方針があるかどうかを尋ね、独身者を除いて集計してみると、会社としての方針を示していなくて派遣者本人に任せている場合がきわめて多いが、他方で、方針がある場合はほとんどの企業で帯同したほうがよいという方針を示していることが分かった。この結果を勤務地域別に比較すると、帯同したほうがよいという方針が強い

のが中南米とオセアニアであり、他方、中国での同比率はかなり低くなっており、むしろ、方針がなく派遣者本人の選択に任せるといった比率が高くなっていった。

#### (4) 海外派遣勤務者と労使協議

派遣元企業に労働組合があるというサンプル（全体の85.9%）に絞り、海外派遣勤務者本人が労働組合員であるかどうか、また、海外派遣勤務者の選任が労使協議の対象になるかどうかを分析した。その結果、海外派遣勤務者の労働組合員比率は25.5%であった。派遣元企業の従業員規模別では、規模が大きくなればなるほど同比率は高くなっていった。

海外派遣勤務者の選任が労使協議の対象になるのは18.1%と少数派にとどまり、77.6%では労使協議の対象にしていなかったことが明らかとなった。勤務地域別ではアフリカ、中近東、中国などハードシップ手当の支給の対象となる地域で労使協議の対象になるという比率がかなり高かった。

労働組合員であるかどうかにより、労使協議の対象になるという比率に違いがあり、労働組合員である場合に労使協議の対象になるという比率が高くなっていった。

#### (5) 海外赴任に際しての事前研修

各種研修のうち、制度がないか、あるいはあまり制度化されていない研修には、「現地の労使関係・労働慣行」、「仕事上の災害防止対策」、それに「異文化適応訓練・異文化コミュニケーション」や「駐在経験者との座談会・個人別の相談」などが含まれる。逆に「制度がなかった」という比率がきわめて低い、換言すれば多くの企業でかなり普及している研修としては、「英語」、「赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）」、「危機管理や安全対策」、それに「健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）」などが挙げられる。

多くの海外派遣勤務者が実際に受講している研修には、「危機管理や安全対策」、「健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）」、「日本本社の経営理念・海外戦略」など、派遣者の安全や健康に関する研修や本社の経営理念や戦略に関する研修が挙げられる。

事前研修の種類別に受講率を検討すると、明らかに、勤務地域、派遣元企業の従業員規模により大きく影響されていた。語学研修や危機管理や安全対策、健康管理や病気対策などは勤務地域によってそのニーズに大きな違いがみられた。派遣元企業の規模が大きいところでは概して、各種研修の制度化が進展していたが、小さな規模においてはその逆であった。

事前研修を受講した者に、研修の種類毎にその効果の程度を尋ねた結果、すべての研修項目が、それぞれ過半数の派遣者から非常に役立った、または、どちらかといえば役立ったと評価されており、全般的に事前研修は受講者から有効であると評価されている。とりわけ「事前の現地視察」や「駐在経験者との座談会・個人別の相談」では、非常に役立ったという比率が傑出して高く、研修の効果も大きいとみられる。

他方、事前研修の受講がそれほど役立たなかったと評価されているのは、「赴任地言語」、「英語」、「異文化適応訓練・異文化コミュニケーション」などの研修であった。これらの研修に共通することは、習得に時間がかかり、また現地で実践して初めて身につく面がある

ため、事前研修だけでは限りがあるということであろう。

#### (6) 勤務地における言語能力の必要度

海外での赴任では英語または赴任地言語によるコミュニケーション能力が必要である。調査結果からもその点が裏付けられた。すなわち、英語によるコミュニケーション能力が必要であるという海外派遣勤務者の比率は8割強にのぼった。他方、勤務地域別にみると、中南米、中国では必要であるという比率はかなり低く、これらの地域でビジネスを行うには英語能力だけでは不十分で、赴任地言語によるコミュニケーション能力が必要とされていた。

## 第2章 赴任前および現在の職務と職位

第2章では、日本人海外派遣勤務者が海外赴任中の現在、いかなる職務に従事し、どのような職位についているのかを検討した。また現在の海外赴任以前の日本国内においてどのような職務に従事し、どのような職位に就いていたかも検討した。そして海外赴任以前の日本国内での職務と職位と海外赴任中の現在のそれらとの関係も検討した。なお、日本国内での勤務を経ずに別の海外赴任地に異動した海外派遣勤務者については、最初の海外赴任地直前の日本国内についての回答となる。明らかになったのは以下の点である。

#### (1) 海外赴任前の日本国内での職務

海外赴任前の日本国内での職務をすべて挙げてもらった結果、営業が41.0%で最も多く、つぎが企画の19.9%、国際事業の19.7%である。また国内での勤務では1つの職務に就いている者が多く、67.9%を占めている。しかし2件以上の職務に就いている者は3割強にのぼる。平均では日本国内では1.5件の職務を担当していた。なお海外赴任以前の日本国内での主な職務もやはり営業が最も多かった。

#### (2) 海外赴任中の職務

海外勤務中である現在の職務をすべて挙げてもらうと、日本国内で就いていた職務と異なり、最も多いのが全社管理であり、海外派遣勤務者の59.1%がこの職務に就いている。海外派遣勤務者が就いている職務の件数では、1件が40.2%で一番多いが、複数以上の職務を担当している海外派遣勤務者は6割近くにのぼっている。日本国内での職務件数は1件と回答した者が67.9%だった。海外赴任している現在では日本国内より、複数の職務を担当している海外派遣勤務者が多いのである。平均では2.6件の職務を担当しており、日本国内の勤務より1件程度、職務数が増加している。さらに主な職務を1つ挙げてもらうと、複数回答と同様に全社管理が48.9%で、およそ半分を占め、つぎが営業で(14.2%)、経理(9.1%)となっている。

#### (3) 海外赴任に伴う職務の変化

海外赴任以前の日本国内での主な職務と海外勤務中の現在の主な職務には、関連が認められる。とくに日本において全社管理、経理、人事での職務に就いていた海外派遣勤務者は現在も同じ職務に就いていることが多い。たとえば日本で全社管理についていた海外派遣

勤務者の 94.8%、経理の 70.2%、人事の 64.0%はいずれも、現在でも同じ職務に就いている。それ以外の職務でもかなり強い関連性が認められる。

#### (4) 海外赴任前の日本国内での職位

海外派遣勤務者の赴任直前の日本国内での職位では、課長クラスが最も多く 36.2%、そして部長クラスが 26.0%を占めて、両者で半数を超えている。つまり海外派遣勤務者の多くは日本では部長クラス、課長クラスであった中堅の管理者が中心となっている。

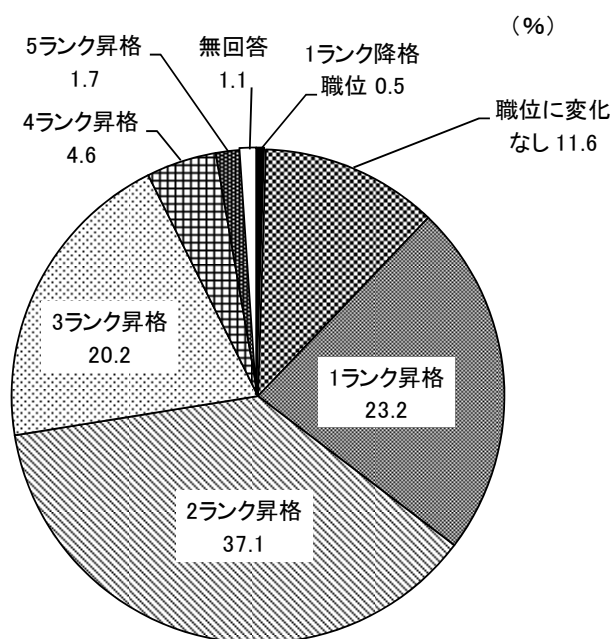
#### (5) 海外赴任中の職位

海外赴任中の現在の職位では、会長、社長（支店長、事務所長を含む、以下同様）が 45.1%を占めている。さらに役員クラスも 12.7%であり、両者あわせた経営者クラスは 57.8%にもなる。つまり海外派遣勤務者は海外赴任に伴ってかなり職位は上昇するのであり、その結果として社長あるいは役員クラスになる者が多い。そのために職務として全社管理を指摘する海外派遣勤務者が多いのである。

#### (6) 海外赴任に伴う職位の変化

日本国内で会長、社長あるいは役員クラスを務めた海外派遣勤務者は、海外赴任中の現在でもほとんどが同様の職位に就いている。また部長クラスでも 78.4%は会長、社長に就き、課長クラスでも 42.7%が同様の職位に就いている。一般従業員クラスでも 11.6%がその職位に就いている。つまり日本ですでに会長、社長あるいは役員クラスの職位に就いている海外派遣勤務者には職位の上昇はほとんどないが、それ以下の職位の海外派遣勤務者にとっては海外赴任とは職位を上昇させる機会となるのである。実際、職位の上昇の程度を海外派遣勤務者ごとにみても、2ランク上昇した者が最も多く、37.1%を占めている。つまりたと

序章図 I-1 海外赴任に伴う職位の変化



えば一般従業員クラスであれば課長に昇進、課長クラスであれば役員クラスへの昇進がこれに当たる。つぎが 1ランク上昇で 23.2%、3ランク上昇は 20.2%を占めている。さらに現勤務先企業の従業員規模別で見ると、1ランク昇格は従業員規模が大きくなるほど多く、2ランク昇格はとくに従業員規模間の差はなく、どの規模でも多い。そして 3ランク以上の昇格となると従業員規模が小さくなるほど増加している。平均の職位の変化は 1.9ランク上昇であった。2004年調査より 0.1ランク上昇している。

### 第3章 現地での労働時間と給与

第3章では、海外派遣勤務者の労働時間と給与について検討した。その結果、確認された点は以下の通りである。

#### (1) 海外派遣勤務者の実労働時間

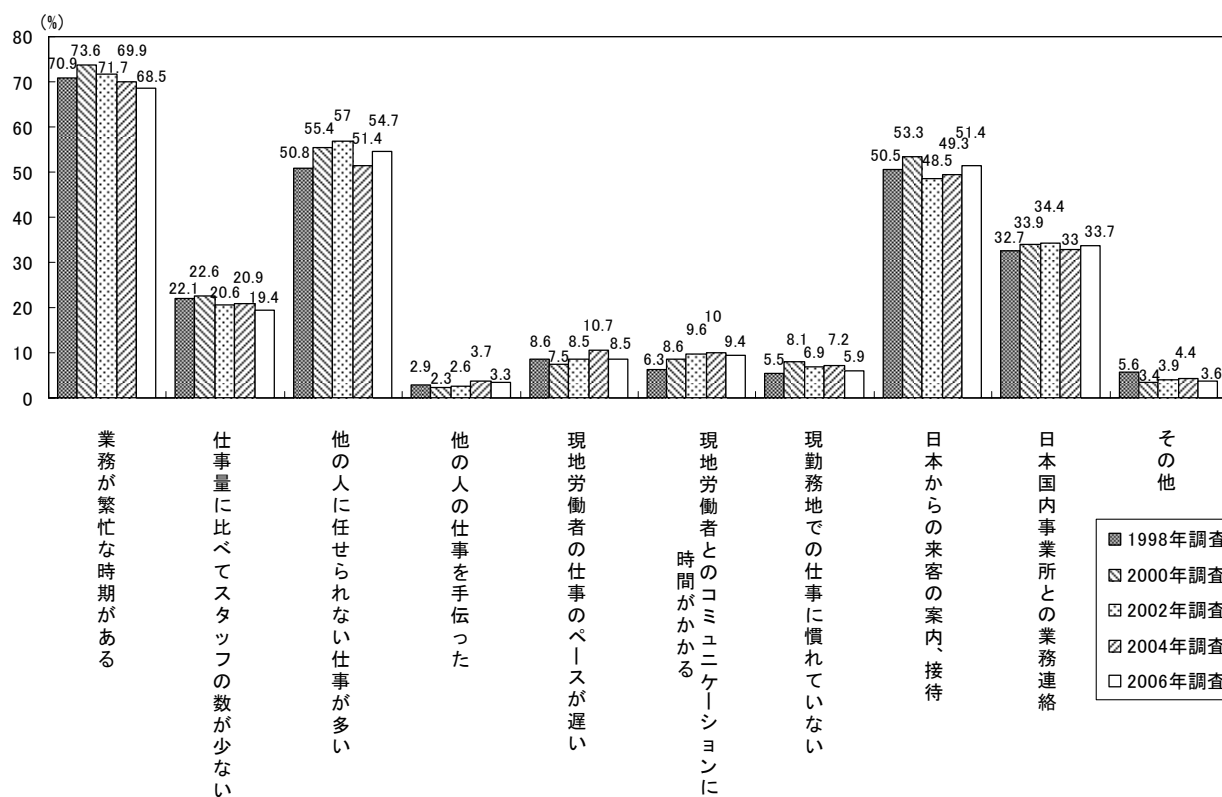
海外派遣勤務者の週平均実労働時間は、趨勢的に減少傾向にある。平均値は46.3時間で、過去4回の調査と比較しても最も短くなっている。

#### (2) 実労働時間の年齢階層別相違と長時間労働の理由

週平均実労働時間は短くなりつつあるが、30歳代から40歳代前半は、他の年代よりも長時間労働である割合が高い。30歳代から40歳代前半においては、「60時間以上」の回答割合が最も高くなっている。

残業・休日出勤の多い理由としては、「業務が繁忙な時期がある」が68.5%と最も高く、ついで「他の人に任せられない仕事が多い」(54.7%)、「日本からの来客の案内、接待」(51.4%)の順になっている。過去の調査と比較すると、これらの順位は、調査時期を問わず、ほぼ変わらない。

序章図 I-2 残業・休日出勤の理由とその推移（複数回答、過去の調査との比較）



### (3) 給与水準についての満足度

給与水準については約半数が概ね満足と回答しているものの、30歳代後半から40歳代前半においては、概ね不満足との回答割合が相対的に高くなっている。

### (4) 各種手当の支給状況

各種手当の支給割合としては、海外役付手当は41.4%、ハードシップ手当（特別地域手当）は39.9%、帯同家族手当は家族帯同者の66.9%、残留家族手当・留守宅手当は単身赴任者の73.8%、現勤務地の子女教育費手当は学齢期の帯同家族がいる対象者の91.4%、現勤務地の住宅費手当または補助は88.1%となっている。海外役付手当については、2004年調査と比べて支給割合が若干高まっているが、その他の手当についてはほぼ同程度である。

### (5) 給与の負担先

給与の負担先については、「派遣元企業と現勤務先企業とで負担している」との回答が39.3%を占めて最も高く、次いで「現勤務先企業が全額負担している」(34.8%)、「派遣元企業が全額負担している」(24.5%)の順となっている。

### (6) 給与改定と日本国内の労使交渉

給与改定が日本国内の労使交渉の対象となるかどうかについては、「ならない」との回答が47.2%を占め、「なる」との回答が40.1%となっている。年齢が高くなるほど「ならない」との回答割合が高くなっているが、このことには、年齢が高くなるにつれて、労使交渉の対象から外れる管理職層の構成割合が高まることも影響していると考えられる。

## 第4章 海外派遣勤務者の仕事と生活に関する意識特性

第4章では、海外派遣勤務者の仕事と生活に関して、本人の自己分析にもとづく調査結果を示している。調査項目は職務満足度、ストレス、生活満足、現地適応、職務成果の意識に関する5項目である。これらの項目について、前回調査と比較するとともに、地域、業種、従業員規模、操業開始年、年齢の属性とのクロス分析により比較し、特徴のある項目について記載した。いずれも5点尺度により、それぞれの項目のあてはまりの程度を測定している。

### (1) 仕事の満足度

仕事の満足度に関して、「日本の同僚と比べたあなたの給料の額」、「給料と仕事の量との関係」といった給与面に対する満足度が向上しており、現地の処遇改善と国内処遇の厳しさを反映している可能性が考えられる。また、地域的には、これまでと同様、途上国のアフリカ、中近東において、先進国に比べて満足度が低い傾向がみられるが、一方で、アフリカでは「仕事から得られるチャレンジ感」、「上司から受ける処遇の公平性」において満足度が向上している傾向がみられる。



序章表 I-4 仕事の満足度（上段：今回調査、下段：前回調査）

	(%)					
	全く不満足	えび不満足 どちらかとい	えびない どちらともい	えび満足 どちらかとい	大変満足	無回答
A. 帰国後のキャリアの保証	10.0	19.7	57.4	10.2	1.1	1.7
B. 仕事の内容に比べた給料の額	10.5	20.3	61.2	5.5	0.7	1.9
C. 個人的な成長と能力開発	4.4	18.2	42.6	29.8	4.2	0.8
D. 職場の人間関係	5.7	20.3	45.9	23.4	3.4	1.3
E. 日本の同僚と比べたあなたの給料の額	1.7	7.9	27.6	50.3	11.6	1.0
F. 仕事から得られる達成感	2.5	11.3	32.4	42.1	10.0	1.7
G. 給料と仕事の量との関係	1.5	6.8	34.2	47.5	8.9	1.0
H. 考えや行動における自由度	1.7	5.5	36.8	44.4	10.2	1.4
I. 日本の同僚と比べた資産形成の機会	2.2	6.8	43.5	39.2	7.2	1.1
J. 仕事面で部下や同僚を援助する機会	2.8	8.6	45.5	36.4	5.5	1.3
K. 仕事から得られるチャレンジ感	1.6	7.4	24.5	50.6	15.1	0.8
L. 現地企業の外国人派遣者と比べた給料の額	1.7	7.3	24.9	50.0	14.9	1.2
M. 現地の同業他社の日本人派遣者と比べた給料の額	4.3	17.8	41.9	30.9	4.2	0.8
N. あなたの職場における現地従業員の働きぶり	4.6	18.6	45.4	26.4	3.7	1.3
O. 上司から受ける処遇の公平性	1.5	6.9	19.0	51.4	20.2	1.0
P. 上司から受ける援助や指示	1.9	6.2	20.0	51.8	18.9	1.2
Q. 上司の指導力	5.2	17.7	46.0	25.9	4.2	1.1
	6.3	19.8	43.5	25.4	3.8	1.2
	1.5	7.4	48.3	36.3	5.3	1.2
	1.2	9.4	45.7	37.9	4.5	1.3
	1.2	4.8	23.3	52.8	17.3	0.7
	1.5	5.1	22.1	52.5	17.5	1.2
	5.5	12.5	53.1	20.6	5.4	2.9
	6.7	12.7	52.9	19.0	5.4	3.3
	5.1	16.4	59.8	14.3	2.0	2.4
	6.2	16.3	61.3	12.0	2.4	1.9
	5.3	20.8	34.4	33.4	4.8	1.3
	5.1	23.9	32.6	33.2	3.6	1.6
	2.9	9.7	39.2	32.6	6.8	8.8
	3.8	10.1	42.0	30.9	5.4	7.7
	3.8	10.4	37.5	33.8	5.8	8.7
	5.1	10.7	38.3	32.3	6.0	7.6
	4.5	9.7	35.5	32.8	8.6	8.8
	5.5	10.3	35.8	33.9	6.8	7.7

## (2) 生活上のストレス

生活上のストレスに関して、回答者全体としては、「すぐにでも日本に帰りたい」という項目を除くと、全般的には前回調査からあまり変わっていない。しかし、地域比較では、中近東で「自信を失っている」という項目に対して肯定的な意見と否定的な意見に分かれる傾

向がみられた。これは、中近東地域にも国別の差異があること、加えて、個人による差異が大きいことが伺える。

### (3) 現地生活の満足度

現地生活の満足度について、回答者全体においては、前回調査と今回調査の差異はみられなかった。勤務地域間では、中近東、中近東、アフリカで生活満足度が低いが、部分的にアフリカにおける「住宅」、「子供の教育（該当する方のみ）」、中南米の「医療環境」については比較的高い満足度が示されている。この結果は、海外派遣勤務者が現地の特別な地域に居住している可能性を示唆している。

### (4) 仕事や生活への適応度

異文化適応に関しては、回答者全体の中で「職場の現地従業員との仕事を離れた付き合い」が向上している。また、中近東やアフリカでは、対人関係を中心として適応度が低いが、中南米ではむしろ人間関係や生活全般について高い傾向がみられる。

### (5) 仕事上の成果

最後に仕事成果は、他者との比較による自己評価について、全体としては前回調査とほぼ変化はないが、中近東において自己否定的な評価が高い傾向がみられた。この背景として、異文化の影響や、ある一面の低い自己評価が他の側面にも波及するマイナスのハロー効果の影響が考えられる。

## 第5章 海外派遣勤務者の生活環境

第5章では、海外派遣勤務者本人ならびにその帯同する家族が現地においてどのような生活を送り、どのような問題を抱えているのかについて分析を行った。また、前回調査の結果を併記し、昨今の動向についても概観した。

### (1) 生活上の経験

海外派遣勤務者本人について見てみると、「現地生活における病気やケガ」の割合が最も多く、およそ半数の人が経験していた。前回調査と比較すると上位の順番に変化はないが、多くの項目で今回、増加傾向を示していた。帯同家族においても、「現地生活における病気やケガ」の割合が最も多いが、今回調査では、過去3回の調査と比べ大幅な減少となっていた。また、生活上の諸経験については全体的に帯同家族については減少傾向となっており、派遣勤務者本人とは対照的結果となっていた。勤務地域別では、本人ならびに帯同家族とも、中近東で「テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険」、中国では「反日感情の言動」の割合が高くなっていた。

### (2) 帯同している家族について

「帯同している家族の中に学齢期の子供がいるか」を見てみると、「いる」が29.6%、「いない」が65.3%となっており、前回調査とほぼ同様の結果となっていた。ただ、年齢によって大きな違いがあり、「いる」の割合が40～44歳で約6割と最も高く、この年代を頂点とし

て前後に低下している。また、40歳代では、帯同している子供の人数も「2人」が最も多く、他の年代と異なっていた。年齢による家族構成や子供の年齢による影響が現れているものと思われる。地域的には、北米とヨーロッパで「いる」の割合が4割とやや高かった。

### (3) 子供が通っている学校

帯同している子供が通っている学校は、「日本人学校」が最も多く、ついで「現地校」となっていた。しかし、地域による違いが大きく、アジア、中近東、ヨーロッパ、中南米、アフリカでは「日本人学校」が半数以上を占め最多となっているのに対し、北米、オセアニアでは低く、その代わり「現地校」が8割を超え著しく高かった。また、「補習校」の割合も相対的に高く、北米では6割にも達し、オセアニアでも4分の1となっており、「現地校」と両方に通っている人が多いと思われる。

### (4) 現地の家族状況

「全員帯同」が49.7%と最も高い。これまでの調査と比較してみると、「単身赴任」の割合が一貫して増加している。また、アジアでは「単身赴任」の割合が高く、とくに中国においては半数を占めていた。そして単身赴任の理由においても、他の地域では「子供の教育」問題が第1位であったのに対し、中国では「家族が海外での生活を希望しないため」が第1位になっており、他の地域とはやや異なった事情がうかがわれた。年齢階層別では、「全員帯同」の割合が、30～44歳で7割を超えて高く、その後年齢の上昇と共に低下し、それに代わって「単身赴任」が増加していた。

序章表 I-5 帯同する子供が通っている学校（勤務地域別）

	日本人学校	インターナショナルスクール	現地校	補習校	塾・予備校	その他	無回答
アジア小計	77.4	27.4	1.6	1.6	10.8	1.6	31.7
中国	75.9	27.7	1.2	3.6	9.6	2.4	39.8
その他アジア	78.6	27.2	1.9	0.0	11.7	1.0	25.2
中近東	55.6	33.3	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1
ヨーロッパ	55.7	29.9	20.6	14.4	5.2	3.1	6.2
北米	9.4	0.0	91.5	67.0	16.0	0.9	11.3
中南米	74.4	20.5	7.7	2.6	0.0	0.0	15.4
アフリカ	72.7	27.3	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0
オセアニア	18.8	0.0	81.3	25.0	0.0	0.0	0.0
合計	54.5	20.3	29.5	20.5	9.1	1.5	18.1

帯同している家族としては、「配偶者」が最も多く、年齢による差異は少なかった。ただ、「子供については、年齢による違いが大きく現れていた。「子供全員」が40～44歳で8割と高いが、その後は減少している。子供については、年齢による家族状況の違いが反映されているものと思われ、単身赴任の理由にも色濃く現れていた。「子供が受験期にある」が単身赴任の最大の理由であり、とくに45～54歳では非常に高かった。

## 第6章 海外派遣勤務者に対する支援制度

第6章では、海外派遣勤務者に対象に派遣元企業が実施している支援や福祉制度について分析した。調査の結果、明らかになった点は以下の通りである。

### (1) 移動に関する経費への支援

海外派遣勤務者本人や家族の移動に関する経費への支援がどの程度行われているかについてみたところ、「本人の一時帰国制度」、「家族の一時帰国制度」が設けられていると回答した海外派遣勤務者がともに9割を超えている。また、「家族の呼び寄せ制度」も約3分の2と多数を占めている。一方、派遣元企業が経費の支援を行う「本人の第三国への旅行制度」、「家族の第三国への旅行制度」があるという回答者はそれぞれ2割弱にとどまっている。

勤務地域別にみると、中近東、中南米、アフリカでは「本人の第三国への旅行制度」、「家族の第三国への旅行制度」があると答える割合が他の地域と比べて目立って高い。とくにアフリカでは約7割、中近東では6割弱が、本人または家族の第三国への旅行を派遣元企業が支援してくれると答えている。年齢階層別集計によれば、「家族の一時帰国制度」があるという回答の割合は30歳代、40歳代で回答者全体の割合よりも高い。また「家族の呼び寄せ制度」がある割合は、40～54歳の層で相対的に高まる傾向にある。「本人の第三国への旅行制度」、「家族の第三国への旅行制度」は、30-34歳代で設けられているという回答の割合が、回答者全体における割合の2倍近くになっているのが目を引く。

### (2) 海外派遣勤務者への支援体制・福祉制度

海外派遣勤務者本人または家族の移動に対する支援以外に、派遣元企業が海外派遣勤務者に対して行っている支援体制・福祉制度のうち、派遣元企業に存在すると答えた回答者が最も多かったのは、約9割が指摘した「健康診断に要する費用の援助」であった。以下、「海外派遣勤務者自身が受講する現地での語学研修の補助」、「海外派遣勤務者の家族が受講する現地での語学研修補助」、「民間傷害保険の補助」、「危機管理や安全対策」が5～6割の指摘率で続いている。2004年調査または2002年調査と比較してみると、「帰国後のキャリア形成についての支援体制」があると回答する海外派遣勤務者の割合がかなり低下している。また、「国内残留家族の援助」、「日本の会社・仕事関連の情報提供」も、調査のたびに指摘率が下がっていく傾向にある。

「海外派遣勤務者自身が受講する現地での語学研修の補助」があるという回答の割合は、中近東では約8割に達し、他の地域に比べてかなり高くなっている。そのほか、勤務地域による回答の違いが目立つのは、「海外子女教育相談」で、アフリカ、オセアニア、中近東、中南米で、とりわけ指摘率が高くなっている。

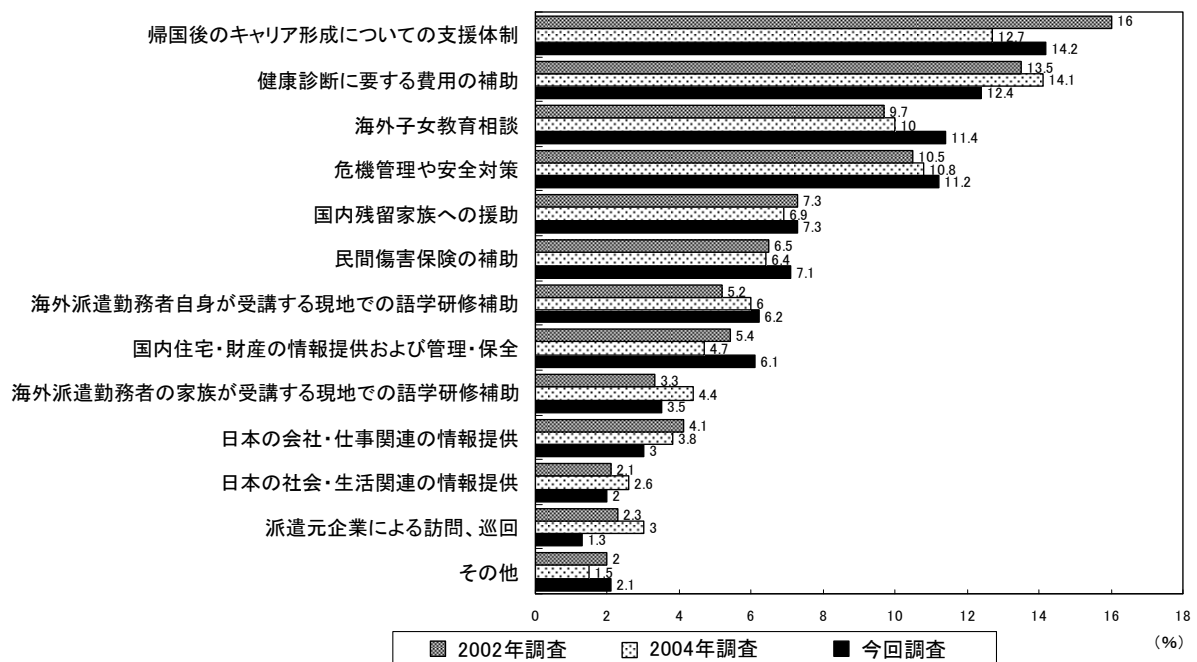
「日本の会社・仕事関連の情報提供」、「派遣元企業による訪問、巡回」、「危機管理や安全対策」といった支援体制・福祉制度は、派遣勤務者の年齢が高齢になるほど「ある」と指摘する割合が高まる。また、「海外派遣勤務者の家族が受講する現地での語学研修補助」

は30歳代後半から40歳代を中心に「ある」と指摘する割合が高く、「海外子女相談」では、40歳代から50歳代前半の層で「ある」と答える割合が高い。こうした回答状況は、海外派遣勤務者の地位や、派遣勤務者が必要に応じてどのような支援体制・福祉制度を活用してきたかを反映しているのかもしれない。

### (3) 現在最も必要とされる支援体制・福祉制度

様々な支援体制・福祉制度の中で、現在最も必要と感じているものを尋ねたところ、過去3回の調査では、派遣元企業に設けられていると回答する派遣者の割合が最も小さく、しかも割合の低下が目立つ「帰国後のキャリア形成についての支援体制」が、最も多くの海外派遣勤務者によって望まれており、注目に値する。「帰国後のキャリア形成についての支援体制」を最も必要とするという回答者の割合は、オーストラリアで全体の約1.5倍と高く、逆に中近東では約3%と低い。また、年齢を問わず、指摘率が相対的に高い点に留意すべきだろう。一方、特定年齢層でのみ指摘率が高まるものもある。「海外子女教育相談」は40代前半を中心に、30代後半と40代後半で指摘率が相対的に高く、また、「国内残留家族への援助」は40代後半と50代前半で「海外派遣勤務者自身が受講する語学研修補助」は30歳代より若い派遣者層において指摘が多くなる。

序章図 I-6 現在最も必要とされる支援体制・福祉制度



## 第7章 帰任後の仕事や生活、海外勤務の再希望

第7章は、現在、海外で働いている派遣者が、日本国内に帰任した場合の仕事上と生活上の両面の不安についてどのように考えているのか、さらに、日本国内に帰任した場合、再び海外勤務を希望するのか否か、希望する場合はどの地域に派遣されたいと考えているのかに

ついて検討した。その結果は以下の通りである。

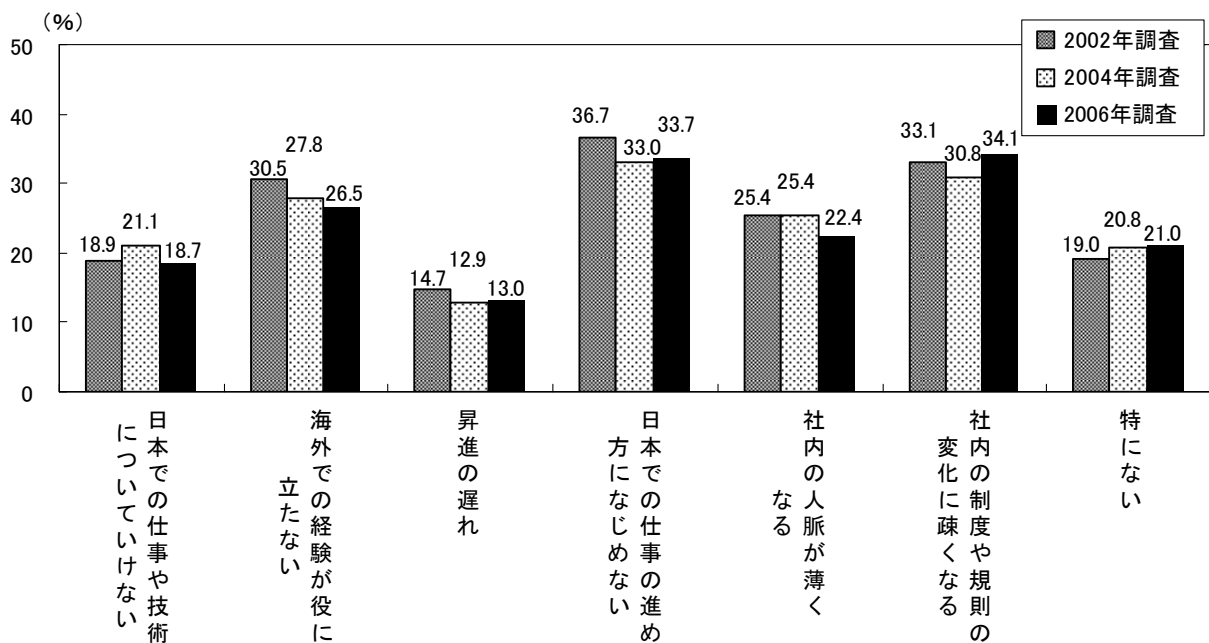
(1) 帰任後の仕事上の不安

帰任後の仕事上の不安として最も多いのは「社内の制度や規則の変化に疎くなる」(34.1%)で、これに「日本での仕事の進め方になじめない」(33.0%)、「社内のインフォーマルな最新情報に疎くなる」(28.1%)、「海外での経験が役に立たない」(26.5%)、「社内の人脈が薄くなる」(22.4%)などの不安が続いていた。

仕事上の不安として最も多くの派遣者が挙げた「社内の制度や規則の変化に疎くなる」について、年齢階層別にみると、55歳以上層では年齢の若い層と比較してこの不安の割合が少ない。現勤務地での赴任年数別にみると、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」との不安を抱く割合は、赴任年数が長くなるほど多くなっている。「日本での仕事の進め方になじめない」についても年齢が高くなるほど、赴任年数が長くなるほど不安を抱く割合が多く、とくに、赴任年数が4年以上を過ぎると「日本での仕事の進め方になじめない」との不安を持つ者の割合は40%を超え、10年以上では49.3%と半数近い。赴任年数が長い派遣者は現地の慣行に適した方法で仕事を進め、それに馴染むほど日本での仕事の進め方に復帰できないのではないかと不安が大きくなっているようだ。

帰任後の仕事上の不安を現勤務先での職位別にみると、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」、「日本での仕事の進め方になじめない」との不安は、職位に関係なく等しく持っており、「日本での仕事や技術についていけない」との不安は職位が高い者ほど少なく、職位が下がるにしたがって多くなっており、逆に「社内の人脈が薄くなる」との不安は職位の高い者ほど多く、職位が下がるにしたがって少ない傾向がみられる。

序章図 I-7 帰任後の仕事上の不安（複数回答）



## (2) 帰任後の生活上の不安

帰任後の生活上の不安として最も多くの派遣者が挙げたのは「子供の教育問題」(33.2%)である。ついで多かったのが「国内の事情に疎くなっている」(27.0%)、「住宅取得など資産形成上の不利」(21.2%)の2項目である。「子供の教育問題」を年齢階層別でみると、35-39歳層(50.4%)、40-44歳層(55.3%)でいずれも半数を超える派遣者が不安を持っている。これに対し50歳以上層と20歳代層では相対的にこの比率は低い。中学生、高校生を持ち、赴任地に子供を帯同している派遣者(35-49歳層)ほど「子供の教育問題」に対する不安が多い結果となっている。

生活上の不安を赴任年数別にみると、5年以上の派遣者は「子供の教育問題」、「親戚や友人との付き合いが疎遠になっている」、「国内の事情に疎くなっている」など全ての設問項目で5年未満の派遣者と比較して高い割合で不安を抱えている。5年以上の派遣者は仕事上の不安でも5年未満の派遣者と比較して不安を訴える割合は多いといえるが、生活上の不安ではその差が際だっている。

以上みたように、帰任後の不安については、仕事面、生活面ともに年齢階層別、赴任年数別に大きな違いがみられるのが特徴である。これらの不安について過去の調査結果と比較して大きな変化はない。

## (3) 海外勤務の再希望の有無

海外勤務の再希望の有無について調査結果の合計をみると、無条件で「ぜひ行きたい」とする派遣者が28.1%、「派遣先の地域により行きたい」(38.2%)、「派遣先での地位や処遇がよければ行きたい」(16.2%)との条件付きながら「行きたい」との意欲を示す者を合わせると、82.5%の派遣者が再度の海外赴任を前向きに考えていることになる。

再度の海外勤務について「派遣先の地域により行きたい」と答えた者が38.2%と高い比率を占めているのに対し、「派遣先での地位や処遇がよければ行きたい」は16.2%に過ぎず、再度の海外勤務を希望する理由は「派遣先での地位や処遇」よりも「派遣先の地域」が大きなウエイトを占めている。

再度の海外勤務の派遣先希望地域をみると、アジア(59.4%)、ヨーロッパ(50.2%)、北アメリカ(49.2%)の希望者は多く、オセアニア(23.2%)、中南米(10.9%)はやや少なく、中近東(3.4%)、アフリカ(2.4%)を希望する者は極めて少ない。年齢階層別にみると、年齢の低い者ほどヨーロッパ、北アメリカを希望し、年齢が上がるにしたがってアジアを希望する者の割合が多くなっている。こうした傾向は過去の調査結果と変わっていない。

## 第8章 海外派遣勤務者の現勤務先企業と派遣元企業の特徴

第8章では、海外派遣勤務者が現在勤務する企業と日本の派遣元企業についてその特徴をみた。海外派遣勤務者の仕事や生活の状況は、各々が所属する企業（現勤務先企業と派遣元企業）の特徴に制約される部分が大きいからである。ただし、分析については、本調査では

調査対象者を抽出する際に必ずしも1企業から1名のみ限定していないという点に留意されたい。

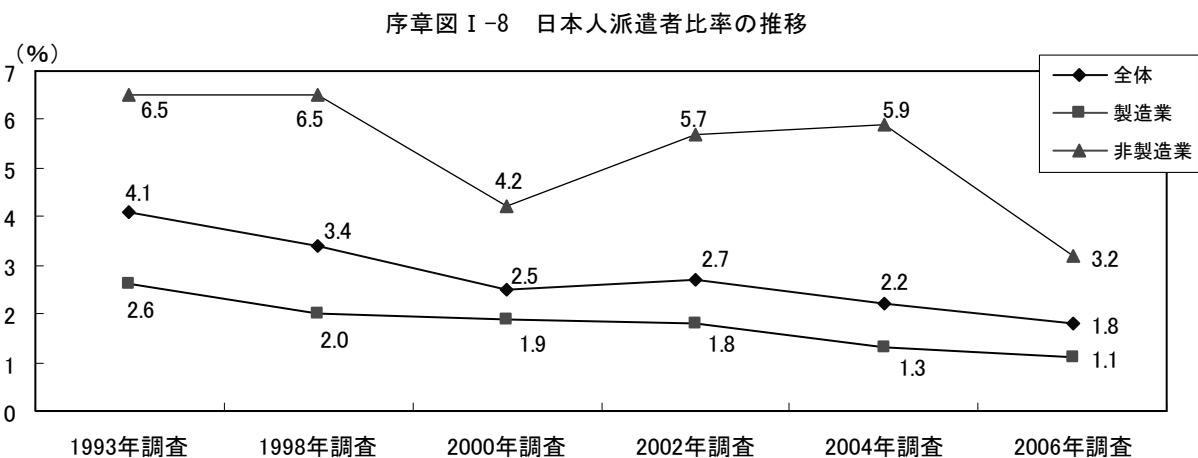
### (1) 現勤務先企業の特徴

現勤務先企業は製造業48.0%、非製造業51.4%と、ほぼ半々となっている。ほとんどの地域で非製造業の割合が製造業より高い。アジアだけは製造業が9.0ポイント高い。製造業の内訳では電気機器(13.4%)、輸送機器(8.2%)、非製造業の内訳では卸売・小売業(14.6%)、金融・保険業(9.3%)が大きな割合を占める。

現勤務先企業の平均従業員数は680.9人で、アジアが817.5人と最も多い。製造業の平均は989.4人、非製造業は391.2人で、製造業が非製造業の約2.5倍となっている。現勤務先企業の日本人派遣者数は1社当たり平均12.0人、日本人派遣者比率は平均で1.8%であった。

現勤務先企業の社長は日本国籍者が90.2%、現地国籍者が7.7%、第三国籍者が1.3%となっている。日本国籍である比率は製造業で87.1%、非製造業で93.8%と、製造業でトップ・マネジメントの現地化の比率が高い。

現勤務先企業に労働組合がある企業は25.0%で、ない企業は73.7%であった。中南米(34.7%)、アジア(29.4%)で労働組合のある割合が多い。



### (2) 日本の派遣元企業の特徴

回答者の派遣元企業の業種は、製造業53.2%、非製造業45.7%となっており、ほぼ半々の割合となっている。派遣元企業は従業員1,000人以上規模の企業が79.3%と、派遣元企業の8割が規模の大きな企業から派遣されている。

派遣元企業の労働組合の有無をみると、労働組合がある企業は製造業で88.6%、非製造業で84.8%と、いずれも8割以上を占めた。派遣元企業に労働組合があっても現勤務先企業に労働組合がないケースが7割と多い。

## 第9章 調査対象者の特徴

第9章では、本調査の対象となった海外派遣勤務者の属性、現勤務先企業での状況、それ



に海外勤務経験などについて検討した。

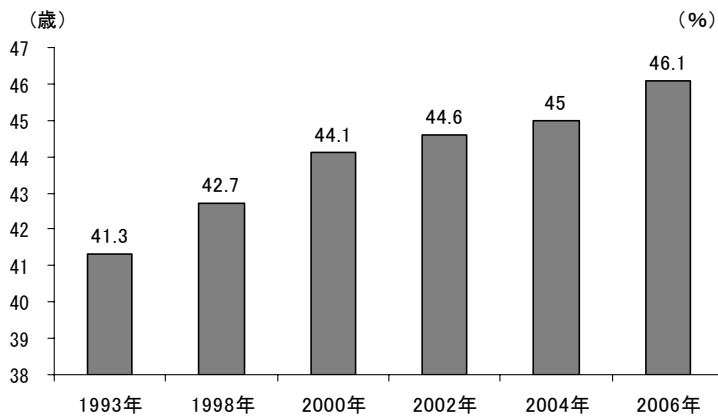
#### (1) 調査対象者の属性

まず性別では、男子が 98.2%、女子が 1.0%となっており、これまでの調査と同様、男子が圧倒的な比率を占めている。海外派遣勤務者の平均年齢は 46.1 歳であった。平均年齢をこれまでの調査結果と比べると、それは着実に高まっているといえる。海外派遣勤務者の派遣元企業における平均勤続年数は 20.0 年である。平均勤続年数は、平均年齢の動向と異なり、それほど大きな違いは認められなかった。

#### (2) 現勤務先企業での状況

現勤務先企業での直属の上司は、日本国籍が 50.1%とほぼ半分を占めており、これに、調査対象者自身がトップ（会長、社長、支店長を含む）のため「直属の上司はいない」が 39.2%で続いている。現地国籍人（ローカル）が直属の上司となっているのは 8.4%にとどまり、ましてや第三国籍の外国人が直属の上司となっているのは 1.2%ときわめて少なかった。海外派遣勤務者が派遣元企業からどのような形で現地に派遣されているのかをみると、「駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）」が 38.8%、出向が 57.2%となっており、この 2 つの形態で 96.0%を占めて、それら以外の転籍や海外研修はごくわずかであった。2004 年調査、2002 年調査と比べてもほとんど変化がない。これまでの現勤務地での赴任年数は平均で 3.1 年（37.2 カ月）であった。

序章図 I-9 海外派遣勤務者の平均年齢の推移



#### (3) 現勤務地直前の勤務国

現勤務地直前の勤務国は、日本からが 85.9%、日本以外からは 11.6%となっていた。こうして、1 割強の人は現勤務国以外の外国（第三国）から日本勤務を経ずして現勤務地に派遣されている、つまり「ヨコヨコの移動」を経験しているということになる。この数値には 2004 年調査、2002 年調査と比べて、大きな変化や一定の傾向はみられない。

#### (4) 海外勤務経験

海外勤務経験については以下の通りであった。これまでの海外勤務回数の平均は 2.0 回で、前回調査と同じであったが、長期的にみると若干ながらもその回数は増加している。海外勤務回数が 2 回以上の人に、地域に関してどのような赴任パターンであったかを尋ねると、同じ国だけに派遣されてきたと回答した人が 14.7%、同じ地域だけに派遣されてきたと回答した人が 23.1%、複数の地域に派遣されてきたと回答した人が 54.9%と分布していた。こうし

て、国・地域に特化した海外派遣よりも複数の地域にまたがる海外派遣のほうが多いといえる。また平均の海外勤務国数は 1.9 カ国である。平均の海外勤務国数はこれまでの調査に比べ、やや増加していると評価できる。平均の海外勤務国数は年齢により大きな違いが認められ、年齢階層が高まるにしたがい海外勤務国数は増加していた。これまでの通算海外勤務年数は、平均で 7.5 年であった。これまでの調査と比べて、時系列的には、長期の海外勤務経験者が増大傾向にあり、平均通算海外勤務年数も明らかに長期化していた。

## 第 10 章 海外派遣勤務者(本人)自由記入欄の分析

今回の調査では、従来の調査と同様、調査票の末尾に自由記入欄を設けている。これは「現勤務地での生活や帰任後の生活、または残留家族の問題など海外勤務に伴う問題に関して、ご意見、ご感想がございましたら、どのようなことでも結構ですでお聞かせください。」という設問で、これにより必ずしもアンケート調査にはなじまないような海外赴任に伴う海外派遣勤務者の「生の声」を把握しようとした。自由記入欄に記入があったのは 142 人で、調査対象者 1,565 人の約 9%が記入していることになる。

ここではこれら海外派遣勤務者の「生の声」や意見をその内容から、(1) 赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション、(2) 処遇・賃金、(3) 現地勤務の実態、(4) 日本本社と現地経営、(5) 海外派遣に伴う問題—単身赴任と親の介護、(6) 赴任地での生活問題、(7) 子女の教育問題、(8) 帰任問題、(9) 資産形成・その他の 9 つに分類して検討した。概要を抽出すると以下の通りである。

### (1) 赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション

現在の海外勤務の赴任期間、派遣期間について会社から明示されていないことに対する海外派遣勤務者の不満の声は多い。これは子女の教育、帰任問題など海外派遣勤務者自身のみならずその家族のライフプランに大きな影響を与えている。中には 6 カ月の予定で海外赴任したが、赴任してすでに 2 年も経過したという事例もある。

### (2) 処遇・賃金

海外派遣勤務者の処遇についてはいくつかの不満の声があった。また日本本社の処遇制度には問題はないとしながらも、自己申告やその費用が現在の赴任先の負担になるために利用しづらいという指摘もある。

### (3) 現地勤務の実態

海外勤務を積極的に評価している声が多い。多くの海外派遣勤務者はトップ・マネジメントに近い仕事をするようになるが、日本で専門性を高めている同僚と比べると焦りを感じるとする海外派遣勤務者もいる。海外派遣勤務者の不満は、現状を理解しない日本本社にも向けられている。

### (4) 日本本社と現地経営

日本本社が現地の事情を考慮せずに、日本中心のマネジメントを続けている弊害が指摘さ

れている。また日本流のマネジメントを押しつけるのではなく、つぎのステップのために日本人海外派遣勤務者にも質的に高いものが求められているという。そして日本本社において、海外における事業展開とそれを担う人材育成に対する意欲が薄れているのではないかと危惧する海外派遣勤務者もいる。

#### (5) 海外派遣に伴う問題—単身赴任と親の介護

様々な理由で単身赴任する海外派遣勤務者は2つの問題に直面することになる。第1が、子供の生育、教育についての不安、第2が、親の介護の問題である。

#### (6) 赴任地での生活上の問題

異文化を学ぶという姿勢が必要と指摘する海外派遣勤務者がいる一方、それでは解決できない深刻な問題に海外派遣勤務者は直面している。それは①物価高の問題、②治安問題、③医療関連の問題の分野に分かれる。とくに医療問題は先進国、発展途上国を問わず海外派遣勤務者の最大の関心事の一つである。

#### (7) 子女の教育問題

子女の教育問題は家族帯同、非帯同を問わず海外派遣勤務者にとって大きな問題である。とくに海外派遣勤務者を悩ませるのが、子女の高校進学時、大学進学時に日本での進学、現地での進学、第三国での進学を選択しなければならないことである。これが大きな問題となるのは海外派遣勤務者の赴任期間が必ずしも明示されず、たとえ明示されたとしてもそれが守られないことが多いことがある。

#### (8) 帰任問題

何人かの海外派遣勤務者は帰任について不安を表明している。帰任についての不安は①その時期の問題、②帰任後の仕事や処遇の問題、③帰任後すぐに定年を迎える際の問題—3つに分かれている。とくに海外派遣勤務者が中高年化していく中で、帰任後すぐにあるいは海外勤務中に定年を迎える海外派遣勤務者には、定年後の生活設計について大きな不安を抱いている。

#### (9) 資産形成・その他

海外派遣勤務者は日本国内での資産形成において不利な立場におかれているという指摘もある。また赴任国等に関する情報の提供を求める声もあった。

## 第Ⅱ部 海外派遣勤務者の帯同配偶者についての調査結果

### 第1章 現在の海外派遣への同行希望と準備

第1章ではまず、海外派遣勤務者の帯同配偶者が、現在の海外派遣に同行することをどの程度希望していたのか、またいかなる事情が同行に対する希望を左右しているかについて検討した。ついで、海外派遣勤務者が所属する会社による事前研修について、海外派遣勤務者本人の海外派遣を前に帯同配偶者が受講した研修内容と、そうした事前研修の有効性に対する認識を取り上げた。

#### (1) 現在の海外派遣への同行希望

海外派遣勤務者の現在の海外派遣に同行することを、「希望通りだった」という帯同配偶者は23.5%、「どちらかといえば希望通りだった」という帯同配偶者は27.5%で、両方を合わせると同行に希望していたという回答が約半数を占めている。ただし、この比率は前回調査の結果よりかなり低下している。

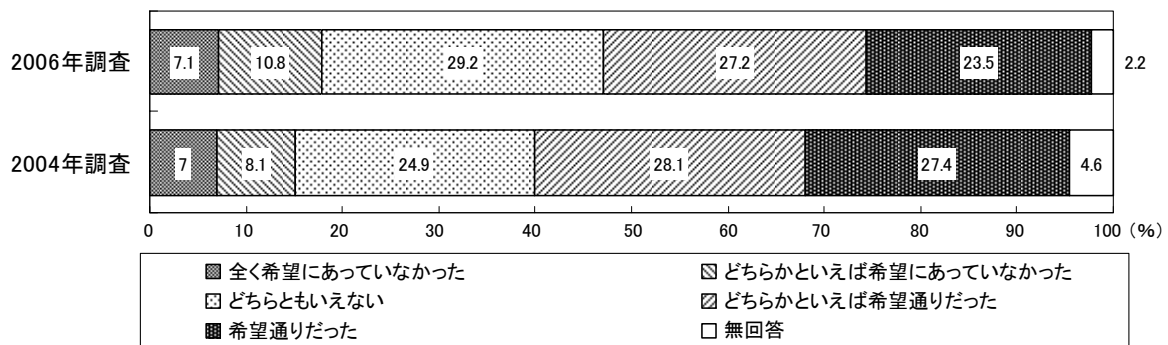
「希望通りだった」、「どちらかといえば希望通りだった」という回答の割合は、オセアニアに赴任した海外派遣勤務者の帯同配偶者においてとりわけ高く、約7割に達している。日本との時差が小さく、気候も比較的穏やかなことがこうした回答状況の理由となっているのだろうか。これに対し、中南米派遣者の帯同配偶者では、「希望通りだった」、「どちらかといえば希望通りだった」と回答する人の割合が4割程度と、他地域の派遣者の帯同配偶者に比べて低い。

#### (2) 同行を希望した理由と希望しなかった理由

今回調査では、前回2004年調査までは尋ねていなかった、派遣先への同行を希望した理由、希望しなかった理由を、帯同配偶者に尋ねている。同行を希望した理由で最も指摘が多かったのは「配偶者や家族と一緒に過ごせる」で、同行を希望した帯同配偶者の約7割が挙げており、とくに中南米に赴任した派遣者の帯同配偶者では指摘率が9割を超えている。また、同行を希望した理由は帯同配偶者の年齢による違いが大きい。「赴任地の魅力」は、45-49歳層では6割を超えているものの、55歳以上ではその半分程度の約3割が指摘するにとどまっており、「子供の教育に有利」は、40歳代では3割前後の指摘があるのに対し、子育てが一段落したと見られる50歳代以上の層では10%に満たない。

一方、同行を希望していなかった帯同配偶者のうち約半数は「語学力に問題がある」を希望しなかった理由として挙げており、ついで「地域が自分の希望に沿わない」、「子供の教育に不利」といった理由の指摘が多い。「地域が自分の希望に沿わない」と指摘する回答者の割合は、ヨーロッパに赴任した派遣者の帯同配偶者では14.3%、北米赴任派遣者の帯同配偶者ではわずか3.3%であるのに対し、アジア地域に赴任する派遣者の帯同配偶者において55%前後にまで達している。

序章図Ⅱ-1 現在の海外派遣への同行希望



### (3) 受講した事前研修の内容

事前研修のうち、受講した帯同配偶者の割合が比較的高かったのは、「健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）」、「駐在経験者との座談会・個人別の相談」、「全般的な任国事情」、「危機管理や安全対策」であった。「駐在経験者との座談会・個人別の相談」は中南米地域赴任の派遣者の帯同配偶者における受講経験者の割合がやや高く、逆に中国の帯同配偶者ではやや低くなっている。中国の帯同配偶者では、「駐在経験者との座談会・個人別の相談」という研修制度そのものが設けられていなかったという回答が多い。「英語」は北米やオセアニアの帯同配偶者で受講した者の割合が相対的に高くなっているが、中国の帯同配偶者では受講者比率が4.1%、中南米赴任派遣者の帯同配偶者ではわずか1.3%にとどまる。こうした「英語」の事前研修の受講状況とは逆に、「赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）」は、中南米赴任派遣者の帯同配偶者で受講したという回答の割合が、回答者全体の2倍以上に達している。帯同配偶者の年齢別に集計してみると、50-54歳の帯同配偶者では、「事前の現地視察」を除くいずれの事前研修の受講率も、他の年齢層に比べて低くなっているのが目につく。

### (4) 事前研修の有効性

各研修の受講者に受講した事前研修の有効性について尋ねてみたところ、有効であると考える者の割合（「非常に役立った」と「どちらかといえば役立った」の回答率の合計）が最も大きかったのは「事前の現地視察」で、受講者の実に9割近くが有効であったと評価している。前回調査と比べると、いずれの事前研修でも有効と考える者の割合が増加しており、中でも「赴任地言語（英語圏以外に赴任の場合）」（前回調査53.1%、今回調査69.1%）、「英語」（同32.0%、50.0%）は増加幅がとりわけ大きい。

海外派遣勤務者の赴任地域別、帯同配偶者の年齢別に集計してみると、「赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）」の事前研修は、中国赴任派遣者の帯同配偶者では有効と考える者が約5割にとどまっているのに対し、中国以外のアジア地域に赴任した派遣者の帯同配偶者では8割を超えている。また、「健康管理や病気対策」、「危機管理や安全対策」は、いずれも30-34歳層で「非常に役立った」という回答の割合が、回答者全体における割合の2倍以上に達している。

## 第2章 帯同配偶者のキャリア

第2章では、海外派遣勤務者とともに海外へ赴任する帯同配偶者のキャリアについて検討した。その結果は以下の通りである。

### (1) 帯同配偶者の赴任前の就労状況

帯同配偶者の赴任前の就労割合は33.9%で、2004年調査よりも若干高まっている。ただし、赴任前の就労割合は、「労働力調査」による労働力人口比率と比較すると、とくに30歳代後半以上の年代で低くなっている。この傾向は、過去の海外赴任に伴う海外生活の影響を除去しても、変わらずに観察できる。このことから、海外派遣勤務者の帯同配偶者は、30歳代後半以上の年代において、就労割合は比較的低いと解釈できる。

### (2) 赴任前の就業形態

赴任前の就業形態としては「正社員」が39.4%、「パートタイマー」が34.2%、「契約社員・派遣社員」が15.2%となっている。2004年調査と比較すると、「正社員」の回答割合が低下し、「パートタイマー」の回答割合が大幅に高まっている。

### (3) 仕事を辞めた場合の補填・サービス

帯同配偶者が海外派遣勤務者の海外赴任に伴って日本での仕事を辞めた場合に、海外派遣勤務者の派遣元企業から何らかの補填・サービスを受けているかどうかについては、ほとんど受けていないといえる。

### (4) 現在の就労状況

赴任にあたり仕事を辞めた場合について、現在「仕事をしている」との回答が3.1%であった。これは前回調査とほぼ同程度である。

序章表Ⅱ-2 帯同配偶者の赴任前の就労状況（勤務地域別、年齢階層別）

	合計	仕事をしていました	仕事をしていなかった	無回答	人数(人)
					(%)
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	100.0	30.4	68.8	0.8	372
中国	100.0	32.7	66.7	0.7	147
その他アジア	100.0	28.9	70.2	0.9	225
中近東	100.0	28.6	71.4	0.0	14
ヨーロッパ	100.0	35.7	64.3	0.0	185
北米	100.0	42.0	58.0	0.0	207
中南米	100.0	30.7	69.3	0.0	75
アフリカ	100.0	22.7	77.3	0.0	22
オセアニア	100.0	30.0	70.0	0.0	40
<b>年齢階層</b>					
20歳代	100.0	77.8	22.2	0.0	27
30-34歳	100.0	51.5	48.5	0.0	130
35-39歳	100.0	29.4	70.2	0.4	252
40-44歳	100.0	27.6	72.4	0.0	225
45-49歳	100.0	29.0	71.0	0.0	138
50-54歳	100.0	33.8	66.3	0.0	80
55歳以上	100.0	30.5	67.8	1.7	59
無回答	100.0	25.0	50.0	25.0	4
合計	100.0	33.9	65.8	0.3	915
2004年調査	100.0	31.2	68.5	0.4	857

### 第3章 帯同配偶者の生活に関する意識特性

前回調査と同様、海外派遣勤務者が帯同する配偶者の意識調査に関する項目は、言語コミュニケーション能力の生活上の必要性、生活の満足度、そして現地の仕事や生活に対する適応度の3問である。ただし、言語コミュニケーション能力に関して、前回調査で必要性を「必要」、「必要でない」の2区分であったものを今回調査では5点尺度にする一方、能力に関する自己評価の質問を削除した。分析にあたり、勤務地域、年齢とのクロス分析を通して前回調査との比較を行い、回答者の特徴を明らかにした。その結果の概要は以下の通りである。

#### (1) 言語コミュニケーション能力の必要性

言語コミュニケーション能力の必要性については、前回調査と尺度構成が異なることから、今回の調査では5点尺度中、肯定的な上位2段階、すなわち「必要」、「どちらかといえば必要」の比率を合計し、前回調査の「必要である」、「必要ではない」の二分法による回答と比較した。この結果、尺度の違いから単純比較は難しいが、英語が公用語となる地域を含め、全体的な傾向として英語によるコミュニケーション能力の必要性は低下している。

序章表Ⅱ-3-1 帯同配偶者の生活満足度（上段：今回調査、下段：前回調査）

	全く不満足	どちらかといえ	などいちらともいえ	どちらかといえ	大変満足	無回答	合計（前回調査増減）
A. 住宅	2.7	10.7	15.4	50.2	20.4	0.5	70.6(3.2)
B. 食生活	2.9	9.8	19.6	47.8	19.6	0.2	67.4
C. 医療環境	3.0	15.2	24.2	47.3	9.5	0.9	56.8(3.2)
D. 地域住民との関係	4.6	15.2	26.5	42.7	10.9	0.2	53.6
E. 子供の教育環境 (該当者のみ)	9.9	22.6	30.8	28.9	7.1	0.7	36.0(4.4)
F. 治安	11.9	22.8	33.4	25.2	6.4	0.4	31.6
G. 生活の便利さ	3.1	14.8	48.2	25.5	7.3	1.2	32.8(4.8)
H. 現地での生活全般	5.0	15.5	51.0	23.1	4.9	0.5	28.0
	2.0	8.4	17.7	29.2	8.9	33.9	—(—)
	7.1	12.6	26.7	38.9	14.0	0.8	52.9(4.2)
	10.3	14.4	26.5	36.4	12.3	0.2	48.7
	4.0	16.5	27.1	38.9	12.7	0.8	51.6(1.0)
	6.4	16.2	26.5	37.1	13.5	0.2	50.6
	1.4	10.9	27.1	49.7	10.1	0.8	59.8(6.2)
	3.2	11.7	31.3	44.1	9.5	0.4	53.6

注：E. 子供の教育環境は今回調査で新設した。

#### (2) 現地生活の満足度

現地生活の満足度については、「地域住民との関係」、「医療環境」を筆頭に全般的に向上している。これは、現地生活における現地住民との関係構築に関するノウハウの蓄積が進んだことや、現地の医療環境が向上していることが想定される。また、地域間比較では、途上国における生活の基礎的な要素である「治安」、「食生活」、「医療環境」といった満足

度が先進国に比べて低い傾向が続いている。

(3) 現地の生活に対する適応度

現地生活への適応度に関しては、全般的に前回調査より向上しており、とくに、「現地社会の習慣」、「食事」、「生活の水準や質」、「医療機関の利用」の向上が顕著であった。地域間比較では、住宅や生活面に関してアジアにおける適応度が低く、食事面では中近東、アフリカの適応度が低かった。一方で、中近東における娯楽やレクリエーション、医療、中南米やアフリカにおける医療機関利用の適応度は高く、海外派遣勤務者向けの特別な施設利用が可能であると予想される。

序章表 II-3-2 帯同配偶者にとっての帰国後の生活上の不安  
(複数回答、勤務地域別、年齢階層別)

	子供の教育問題	つき親合 て合威 いいや るが友 疎人 遠と にの な付	な国 つ内 つての い事情 に疎 く	形住 成宅 上取 の得 不な 利ど 資 産	健康 面 の 問題	に日 な本 じの め生 な活 い・ 文 化	帰 国 後 の 就 業	そ の 他	特 に な い	無 回 答	(%) 人 数 (人)
<b>勤務地域</b>											
アジア小計	51.3	16.1	35.8	19.4	14.5	9.9	24.7	4.8	14.5	1.1	372
中国	61.2	12.9	27.9	17.0	10.9	9.5	25.2	3.4	12.2	0.7	147
その他アジア	44.9	18.2	40.9	20.9	16.9	10.2	24.4	5.8	16.0	1.3	225
中近東	78.6	7.1	35.7	21.4	0.0	7.1	28.6	0.0	0.0	0.0	14
ヨーロッパ	51.9	14.6	31.9	23.8	9.7	12.4	22.2	3.8	13.0	0.5	185
北米	57.5	17.4	29.5	22.7	5.3	9.2	23.2	2.9	17.9	0.0	207
中南米	61.3	8.0	37.3	13.3	8.0	10.7	14.7	2.7	20.0	0.0	75
アフリカ	59.1	9.1	36.4	22.7	13.6	0.0	22.7	0.0	9.1	0.0	22
オセアニア	40.0	20.0	22.5	27.5	5.0	5.0	20.0	2.5	25.0	0.0	40
<b>年齢階層</b>											
20歳代	18.5	7.4	40.7	33.3	18.5	11.1	59.3	3.7	7.4	3.7	27
30-34歳	46.9	13.8	33.1	27.7	10.0	8.5	36.2	6.9	13.1	0.0	130
35-39歳	68.3	12.3	34.1	21.8	7.9	13.1	24.2	3.2	9.5	0.4	252
40-44歳	74.2	14.2	35.1	20.0	7.6	10.2	19.6	3.6	10.2	0.4	225
45-49歳	54.3	18.8	29.7	18.8	10.1	11.6	18.8	3.6	12.3	0.0	138
50-54歳	11.3	22.5	35.0	18.8	21.3	1.3	12.5	2.5	35.0	0.0	80
55歳以上	1.7	22.0	22.0	10.2	11.9	5.1	8.5	1.7	52.5	1.7	59
無回答	50.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	4
合計	53.8	15.3	33.1	21.0	10.3	9.8	22.8	3.7	15.5	0.5	915
2004年調査	0.0	13.7	33.1	21.5	12.3	10.6	0.0	7.5	18.8	0.0	857

第4章 帰国後の仕事と生活

第4章では、海外派遣勤務者の帯同配偶者が、帰国後の仕事や生活についてどのような考えを持ち、また準備を行っているのかについて検討した。前回調査とほぼ同様の調査項目となっているが、仕事に関する調査の一部は今回はじめて行ったものである。

(1) 帰国後の就労希望

今回の調査では前回調査とは異なり、「仕事はしたくない者」の割合のほうが「仕事をしたい者」よりも高かった。若年層ほど「仕事をしたい者」の割合が高く、20歳代では半数を



超えていた。また、「すぐにでも仕事をしたい」者のうち海外赴任前に仕事をしていた者は7割を超えており、海外赴任前の就労状況が帰国後の就労意欲に大きく影響していた。

## (2) 帰国後の生活上の不安

海外派遣勤務者の帯同配偶者が帰国後の生活で不安に感じているのは「子供の教育問題」で、半数を超え最も高い。とくに30歳代後半から40歳代で著しく、40歳代前半では約4分の3にのぼる。なお、20歳代では「帰国後の就労」が約6割を占め、最も高くなっており、年齢の上昇と共に「帰国後の就労」の割合は低下する。50歳代では「特にない」が多く、55歳以上では半数を超え、年齢による生活状況の相違が不安の内容にも現れていた。

## 第5章 調査対象者の特徴

第5章では帯同配偶者の特徴について検討した。本報告書の分析における帯同配偶者は以下のような属性をもつことに留意する必要がある。

### (1) 属性と滞在期間

回答があった帯同配偶者は915人で、女性が99.5%を占める。平均年齢は41.4歳で、女性は41.6歳、男性は48.4歳であった。現在の赴任国の滞在期間は平均で3.3年である。

序章表Ⅱ－5 配偶者の海外赴任に伴う通算の海外滞在期間（勤務地域別、年齢階層別）

	2年未満	2-3年未満	3-5年未満	5-7年未満	7-10年未満	10年以上	無回答	平均(年)	人数(人)
(%)									
<b>勤務地域</b>									
アジア小計	29.3	12.2	18.4	10.9	14.3	12.9	2.0	5.0	372
中国	29.3	12.2	18.4	10.9	14.3	12.9	2.0	4.6	147
その他アジア	20.4	11.1	20.0	17.3	12.4	16.4	2.2	5.2	225
中近東	7.1	14.3	42.9	14.3	14.3	0.0	7.1	3.8	14
ヨーロッパ	17.8	11.4	21.6	17.8	14.6	15.7	1.1	5.2	185
北米	23.7	9.7	18.8	15.9	13.5	17.4	1.0	5.6	207
中南米	16.0	8.0	16.0	21.3	12.0	25.3	1.3	6.5	75
アフリカ	31.8	0.0	27.3	27.3	9.1	4.5	0.0	4.1	22
オセアニア	22.5	10.0	17.5	15.0	22.5	12.5	0.0	5.3	40
<b>年齢階層</b>									
20歳代	66.7	3.7	25.9	0.0	3.7	0.0	0.0	1.6	27
30-34歳	40.8	18.5	26.2	10.0	2.3	0.8	1.5	2.3	130
35-39歳	24.2	17.9	26.6	15.5	9.5	4.4	2.0	3.5	252
40-44歳	18.7	8.0	19.6	20.4	16.9	15.1	1.3	5.4	225
45-49歳	8.7	4.3	11.6	18.1	25.4	31.2	0.7	7.7	138
50-54歳	10.0	1.3	12.5	22.5	18.8	33.8	1.3	8.1	80
55歳以上	8.5	1.7	6.8	15.3	16.9	49.2	1.7	10.8	59
無回答	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	5.3	4
合 計	21.9	10.5	19.9	16.5	13.8	16.0	1.5	5.3	915

### (2) これまでの海外生活経験

配偶者の海外赴任に伴って海外で生活をした回数は1回が55.5%と過半数を占め、ついで2回が30.8%、3回が9.8%であった。年齢が高くなると経験回数も増えている。平均は1.6

回であった。配偶者の海外赴任に伴って海外で生活をした国の数（現赴任を含む）は平均で1.5カ国となっている。通算の滞在期間は平均5.3年であるが、中南米（6.5年）、北米（5.6年）、オセアニア（5.3年）、ヨーロッパ（5.2年）で長い。期間は2年未満が2割と最も多い。年齢階層別には、30歳代前半までは2年未満が大きな割合を占め、年齢が上がるにつれ期間は長くなり、40歳代後半以降になると過半数が通算7年以上、55歳以上では平均期間も10年を超える。

配偶者の海外赴任に同行する以外に海外で生活したことがあるかどうかは、「ない」が74.6%（前回調査81.3%）を占めた。「ある」と回答した者の生活期間（通算）は1年未満が27.1%、1～2年未満が24.5%と、過半数が2年未満で、平均期間は2.7年である。

## 第6章 海外派遣勤務者の帯同配偶者の自由記入欄の分析

今回調査では海外派遣勤務者本人の調査と並行して帯同する配偶者がいる場合には、帯同配偶者へのアンケート調査を行い、調査票の最後に自由記入欄を設けた。帯同配偶者の自由記入欄への記入は様々な地域があり、バラエティに富んでいる。なお自由記入欄に記入した帯同配偶者はすべて女性であった。

帯同配偶者調査の回答数は915で、自由記入欄に記入のあった調査票は91サンプルであったので、9.9%が自由記入欄に記入していた。これらの帯同配偶者の意見を、（1）赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション、（2）処遇・会社のサポート等、（3）現地生活、（4）子弟の教育、（5）残留家族と親の介護、（6）帰任問題の6つに分類して検討した。その概要は以下の通りであった。

### （1）赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション

海外赴任の決定から赴任まで十分な時間がなく、準備ができなかったという意見があった。海外派遣勤務者やその帯同配偶者にとって最大の問題は、赴任時に赴任期間が明示されないか、明示されたとして守られないことにある。そのため海外派遣勤務者のみならずその家族全員のライフプランを立てられないからである。

### （2）処遇・会社のサポート等

英語および現地語の習得の必要性を訴え、そのサポートを会社に求めている帯同配偶者がいた。さらに「赴任手当・引っ越し代などが少額のため、いつも持ち出しで、貯金ができない。」（ドイツ、57歳）など、日常生活における会社のサポートを望む声もあった。

### （3）現地生活

帯同配偶者が現地生活での様々な問題、不満に直面をしていることも事実である。その問題は大きく分けて3つある。第1は安全、治安の問題、第2が医療の問題、第3が現地社会への適応の問題である。とくに医療については多くの帯同配偶者が不安、不満をかかえている。

#### (4) 子弟の教育

子弟の教育は医療の問題とならんで、多くの帯同配偶者が関心を寄せている問題である。子弟の教育問題は①現在、赴任地で直面している教育問題、②帰任後の教育問題の2つがあった。①では、赴任地での学費が高いという訴えも多い。つまり「子供の学費がかかりすぎて、老後の資金まで使いこんでおり、帰国後の生活に不安がある。」（アメリカ、43歳）などがあった。②では、たとえば「帰国後、子供の教育問題が一番心配です。」（アイルランド、46歳）、「最も心配なのは、帰国後の子供達の学校についてです」（ブラジル、43歳）などがあった。

#### (5) 残留家族・親の介護

海外派遣勤務者の年齢が高くなるに従って帯同配偶者の年齢も高くなり、子弟の教育問題とならんで親等の介護の問題がクローズアップされている。

#### (6) 帰任問題

帯同配偶者は帰任後の日本での生活、キャリアの不安を感じている。なかには帰任は「日本」という異国への再赴任と同じと断言している帯同配偶者もいる。さらに帯同配偶者の何人かは日本で仕事に就いていたが、それを途中で辞めて海外派遣勤務者に同行している。しかし帯同配偶者には帰任後に新たな仕事を探すのは難しいという意見があった。

