

第Ⅱ部 海外派遣者の配偶者についての調査結果

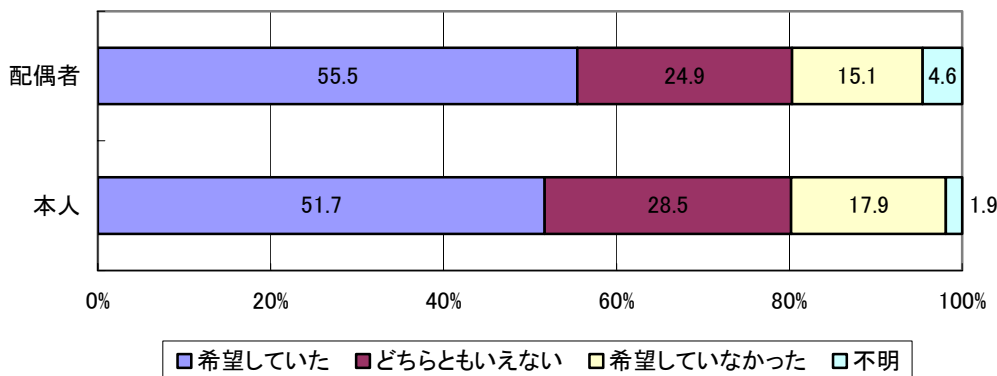
第1章 配偶者の海外派遣への同行希望の有無、研修の受講、および言語能力

本章では、海外派遣者の配偶者について、海外派遣への同行希望の有無、配偶者帯同に関する会社の方針、事前研修の制度の有無ならびに研修受講の有無やその効果への評価を検討し、さらに、英語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する。

1. 海外派遣への同行希望の有無

海外派遣者の配偶者が、現在の海外派遣が決定した時、この海外派遣への同行を希望していたかどうかを尋ねている。その結果、全体では、希望していたが55.5%、希望していなかったが15.1%、どちらともいえないが24.9%となっており、56%の配偶者が現在の海外派遣を希望し、他方で、15%の配偶者は現在の海外派遣を希望していなかったことが分かる。この全体の結果を海外派遣者本人の結果と比べると、配偶者の方で希望していたの比率がやや高いことが分かる。（図1-1参照）

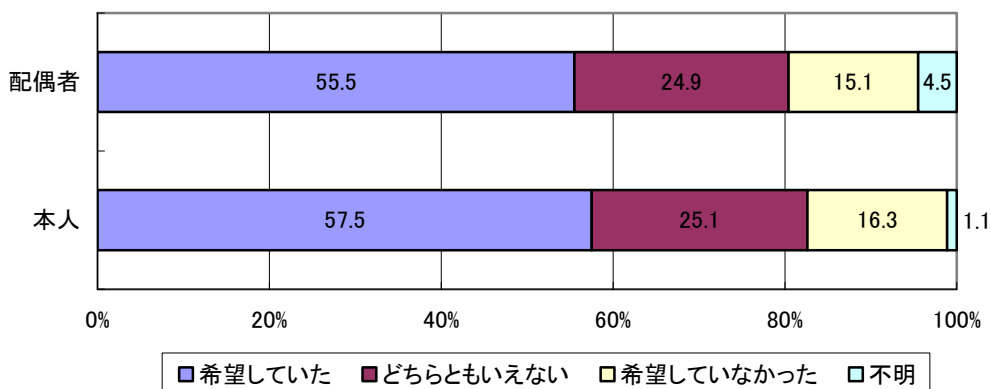
図1-1 現在の海外派遣の同行希望：本人と配偶者との比較（全サンプル）



（注）サンプル数は配偶者 857 人、海外派遣者本人 1,443 人である。

ただし、この結果を見る際には以下の点を考慮する必要がある。つまり、海外派遣者本人に比べ、配偶者の方ではこの海外派遣に際し、海外派遣者本人と一緒にいくかどうかの選択の余地が大きく、単身赴任者を含む海外派遣者本人に比べると配偶者の方で希望していたの比率が高めに出ることが想定されるのである。そこで、海外派遣者本人ならびに配偶者から同時に回答の得られたサンプルだけを取り出して比較すると、図1-2の通りである。

図 1-2 現在の海外派遣の同行希望：本人と配偶者との比較（マッチング・サンプル）



(注) サンプル数は配偶者、海外派遣者本人ともに 840 人である。

この場合には、上で想定したように、海外派遣者本人の方がむしろ積極的にこの海外派遣を望んでいたという比率がやや高くなる。いずれにせよ、両者間の差異は小さく、また、現在、夫婦で赴任している場合、海外派遣者本人、配偶者双方において、明らかに希望していた人が多いことが分かる。

しかし、海外派遣者本人は希望していても配偶者は希望せず、またその逆の場合もあり得よう。そこで、表 1-1 によりこの点を検討すると、海外派遣者本人は希望していたが、配偶者が希望していなかったという場合が 12.0%、逆に海外派遣者本人は希望していなかったが、配偶者が希望していたという場合が 48.9% 存在することが分かる。また、海外派遣者本人はどちらでもいいと考えていたが、配偶者が希望していた場合が 46.5%、配偶者が希望していなかった場合が 24.8% 存在している。このように海外派遣者本人、配偶者双方が当該海外派遣について同様の希望を持っていなかった場合が少なくないことが分かるのである。この背景には、家庭・家族の状況、配偶者の仕事上の都合、赴任先地域の違いなどの諸要因が複雑に絡み合っていることが想定される。

表 1-1 配偶者の海外派遣同行希望の有無（本人の希望の有無別）

		配偶者				合計
		希望していた	どちらともいえない	希望していなかった	不明	
派遣者本人	希望していた	61.3	22.3	12.0	4.3	100(483)
	どちらともいえない	46.5	33.6	15.6	4.3	100(211)
	希望していなかった	48.9	20.4	24.8	5.8	100(137)
	不明	55.5	22.2	22.2	0	100(9)
	合計	55.5	24.9	15.1	4.5	100(840)

配偶者の海外派遣同行希望の有無を表 1-2 により派遣先地域別に見ると、サンプルの少ないアフリカを除き、希望していたの比率が高い地域としてオセアニアがあり、これにヨーロッパが続いている。逆に希望していなかったという比率の高い地域として、中近東、北米、

中南米が上げられる。海外派遣者本人の場合は、希望していた人が特別に多い地域が存在しないという特徴が見られたので、大きな差が見られるといえる。

表 1-2 配偶者の海外派遣同行希望の有無（地域別）

	合計	全く希望して いなかった	どちらかとい えばなかった	どちらともい えない	どちらかとい えば希望して いた	強く希望して いた	不明
合計	857人 100.0%	7.0	8.1	24.9	28.1	27.4	4.6
アジア小計	385 100.0	6.8	8.3	24.7	26.2	28.3	5.7
中国	97 100.0	5.2	6.2	22.7	32.0	26.8	7.2
その他アジア	288 100.0	7.3	9.0	25.3	24.3	28.8	5.2
中近東	21 100.0	-	19.0	33.3	38.1	4.8	4.8
ヨーロッパ	194 100.0						
北米	130 100.0	7.7	11.5	30.0	25.4	22.3	3.1
中南米	68 100.0	11.8	5.9	27.9	23.5	23.5	7.4
アフリカ	7 100.0	-	-	14.3	42.9	42.9	-
オセアニア	35 100.0	-	2.9	20.0	37.1	34.3	5.7
不明	17 100.0	-	11.8	23.5	23.5	35.3	5.9

2. 配偶者同行に関する会社の方針

配偶者同行に関する会社の方針は表 1-3 に示されるとおりである。全体では、どちらともいえないが最も多く 44.2%であるが、帯同した方がよいとどちらかといえば帯同した方がよいを合わせると 52.1%となり、全体では、過半数の企業では帯同することを望ましいとしている。帯同しない方がよいという比率は 1~2%とごくわずかになっている。この点は、派遣者本人の場合、帯同した方がよいとどちらかといえば帯同した方がよいを合わせると 52.8%となりとなっていたのとほとんど同じである。本人と配偶者は同じ会社に関連するのであるから、双方が同様の傾向を示すことはむしろ当然かもしれない。

表 1-3 配偶者帯同に関する会社の方針（地域別）

	合計	帯同しない方が多い	どちらかという 帯同しない方が多い	どちらともいえない	どちらかという 帯同した方が多い	帯同した方が多い	不明
合計	857人 100.0%	1.1	0.6	44.2	15.9	36.2	2.1
アジア小計	385						
中国	97	1.6	1.3	48.3	17.9	28.6	2.3
その他アジア	288	3.1	2.1	47.4	21.6	22.7	3.1
中近東	21	1.0	1.0	48.6	16.7	30.6	2.1
ヨーロッパ	194	-	-	47.6	14.3	28.6	9.5
北米	130	0.5	-	41.2	11.9	44.8	1.5
中南米	68	0.8	-	39.2	14.6	45.4	-
アフリカ	7	1.5	-	39.7	19.1	38.2	1.5
オセアニア	35	-	-	14.3	14.3	71.4	-
不明	17	-	-	54.3	17.1	22.9	5.7
	100.0	-	-	29.4	11.8	52.9	5.9
(参考) 派遣者本人	1,443	28	21	600	292	470	32
合計	100.0	1.9	1.5	41.6	20.2	32.6	2.2

ただし、この結果を地域別に比較すると、アジアのうち特に中国、中近東、さらにはオセアニアでは、帯同した方がよいという比率を足し合わせた合計比率はそれぞれ 44.3%、42.9%、40.0%にとどまっており、帯同を望ましいとする度合いは比較的低い。これに対し、北米を始め、ヨーロッパ、中南米の同比率は 57%を超えており、帯同を望ましいとする度合いは高いといえる。派遣者本人と比べての違いは、中近東についてである。派遣者本人の場合、帯同を望ましいとする度合いは高かったが、配偶者の場合、この比率はきわめて低く、どちらともいえないが極めて高くなっているのである。

3. 海外赴任に際しての事前研修

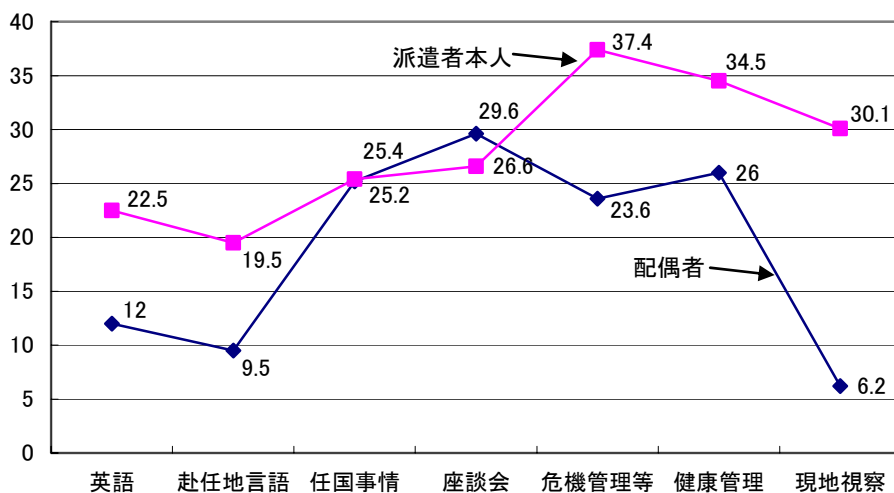
(1) 事前研修受講の有無の比較

海外赴任に際して配偶者がどの程度、事前研修を受講しているのかを見たのが図 1-3 である。ここでは、派遣者本人と比較できるような形で示してある。これによると、配偶者は、全般的な任国事情と駐在経験者との座談会・個人別の相談、危機管理や安全対策、健康管理・病気対策（伝染病やエイズ等）などでは 20%を超えており、比較的高い受講率を示している。

英語、赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）、事前の現地視察の受講率は10%前後にとどまっており、低いといえる。

派遣者本人と比較してみると、配偶者は、全般的な任国事情と駐在経験者との座談会・個人別の相談という2種類の研修では、派遣者本人とほとんど遜色ない程度に受講している。これに対し、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、健康管理・病気対策（伝染病やエイズ等）、それに事前の現地視察では、明らかに、配偶者の受講率は派遣者本人の受講率を大幅に下回っている。とりわけ、事前の現地視察における格差が大きい。

図1-3 事前研修受講の有無：本人と配偶者との比較（全サンプル）



本人と配偶者との間で事前研修受講の有無でこれほど大きな差が出る原因は、派遣者本人に比べて配偶者の場合には、そもそも当該研修の制度がないという比率が高いためである。特に、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、健康管理・病気対策（伝染病やエイズ等）、それに事前の現地視察などの研修でこの傾向は顕著で、そのため配偶者の受講率が低くなるのである。全般的な任国事情と駐在経験者との座談会・個人別の相談という2種類の研修は、制度がないという比率においても、本人と配偶者との間での差はほとんどなかった。むしろ、この両研修は、赴任に際して生活に直結するという意味で配偶者を除いて研修を実施することが無意味なためであろう（表1-4参照）。

表 1-4 配偶者の事前研修受講の有無

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
A. 英語	857人 100.0%	12.0	30.6	53.4	4.0
B. 赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）	857 100.0	9.5	22.5	44.5	23.6
C. 全般的な任国事情	857 100.0	25.2	20.3	50.8	3.7
D. 駐在経験者との座談会・個人別の相談	857 100.0	29.6	20.8	47.1	2.5
E. 危機管理や安全対策	857 100.0	23.6	21.8	51.0	3.6
F. 健康管理や病気対策（伝染病やエイズ等）	857 100.0	26.0	20.2	50.4	3.4
G. 事前の現地視察	857 100.0	6.2	18.6	71.3	4.0

ところで、海外派遣者本人と配偶者との比較を正確に行うには、本人と配偶者とのマッチング・サンプルを用いて行う必要がある。というのも、海外派遣者本人には独身も単身赴任者も含むからである。表 1-5 はこのための表である。受講率の高さの違いに関しては、図 1-3 とほとんど同様の傾向が確認される。すなわち、全般的な任国事情と駐在経験者との座談会・個人別の相談という 2 種類の研修以外では海外派遣者本人と配偶者との間にきわめて大きな受講率の差が認められ、とりわけこの差は事前の現地視察で大きいのである。興味深い点は、夫婦間において、英語、赴任地言語、危機管理や安全対策、健康管理・病気対策、それに事前の現地視察などの研修では制度化の比率で 10~20%の差が存在し、配偶者への制度化が進んでいないことである。他方、全般的な任国事情と駐在経験者との座談会・個人別の相談では制度化、受講率において両者間にほとんどの差がないのである。

表 1-5 配偶者の事前研修受講：派遣者本人と配偶者との比較（マッチング・サンプル）

	合計 (サンプル・人)	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
A. 英語：本人	100(840)	26.8	32.4	34.4	6.4
A. 英語：配偶者	100(840)	11.9	29.8	54.3	4.0
B. 赴任地言語：本人	100(840)	19.8	23.8	27.1	29.3
B. 赴任地言語：配偶者	100(840)	9.5	22.4	45.0	23.1
C. 任国事情：本人	100(840)	26.1	17.4	50.5	6.1
C. 任国事情：配偶者	100(840)	24.5	20.4	51.3	3.8
D. 座談会等：本人	100(840)	27.0	20.1	47.0	5.8
D. 座談会等：配偶者	100(840)	29.0	20.6	47.9	2.5
E. 危機管理や安全対策：本人	100(840)	39.8	16.3	38.6	5.4
E. 危機管理や安全対策：配偶者	100(840)	22.7	21.8	51.8	3.7
F. 健康管理や病気対策：本人	100(840)	34.4	17.0	42.9	5.7
F. 健康管理や病気対策：配偶者	100(840)	25.2	20.1	51.2	3.5
G. 事前の現地視察：本人	100(840)	27.5	15.6	51.1	5.8
G. 事前の現地視察：配偶者	100(840)	5.1	18.5	72.4	4.0

(2) 事前研修の効果の程度

上記の事前研修を受講した配偶者に、それぞれの研修ごとにその効果の程度を回答してもらった結果は、表 1-6 に示されるとおりである。英語を除く全部の研修項目がそれぞれ、過半数の研修受講者から役立ったと評価されており、「研修効果指標」（定義については表 1-6 の脚注参照）もすべての研修において、どちらともいえない水準を示すゼロよりも高い数値となっている。

事前研修のうち効果が最も高かったと評価されているのは、明らかに、事前の現地視察である。研修受講者の実に 83.0%が役に立ったと評価しており、研修効果指標も 62.5 と傑出して高いのである。これに続く効果の高い研修としては、駐在経験者との座談会・個人別の相談、健康管理・病気対策が上げられ、研修受講者のそれぞれ 64.9%、55.7%が役に立ったと評価している（研修効果指標はそれぞれ 32.9、31.3）。このように、赴任先の具体的な情報や注意等の得られる研修である事前の現地視察、駐在経験者との座談会・個人別の相談、それに健康管理・病気対策などの研修が赴任後、特に有用であったと評価されている。

表 1-6 事前研修受講の効果に対する評価（研修の種類別）

	合計	全く 役立 たな かつ た	役 ど ち ら か と い え ば た た な か た	ど ち ら と も い え な い	役 ど ち ら か と い え ば 立 つ た	非 常 に 役 立 つ た	不 明	研 修 効 果 指 標 (注)
A. 英語	103人 100.0%	7 6.8	21 20.4	40 38.8	26 25.2	7 6.8	2 1.9	2.5
B. 赴任地言語	81 100.0	4 4.9	16 19.8	16 19.8	35 43.2	8 9.9	2 2.5	17.1
C. 全般的な任国事情	216 100.0	5 2.3	15 6.9	75 34.7	106 49.1	12 5.6	3 1.4	24.6
D. 駐在経験者との座談会	254 100.0	9 3.5	23 9.1	54 21.3	124 48.8	41 16.1	3 1.2	32.9
E. 危機管理や安全対策	202 100.0	2 1.0	9 4.5	80 39.6	92 45.5	15 7.4	4 2.0	27.5
F. 健康管理や病気対策	223 100.0	2 0.9	10 4.5	80 35.9	99 44.4	25 11.2	7 3.1	31.3
G. 事前の現地視察	53 100.0	1 1.9	1 1.9	6 11.3	20 37.7	24 45.3	1 1.9	62.5

(注) 右端の数値は研修を受講した効果の程度を数値化するために、次のようにウエイトを付けた指標である（「研修効果指標」と名付ける）。

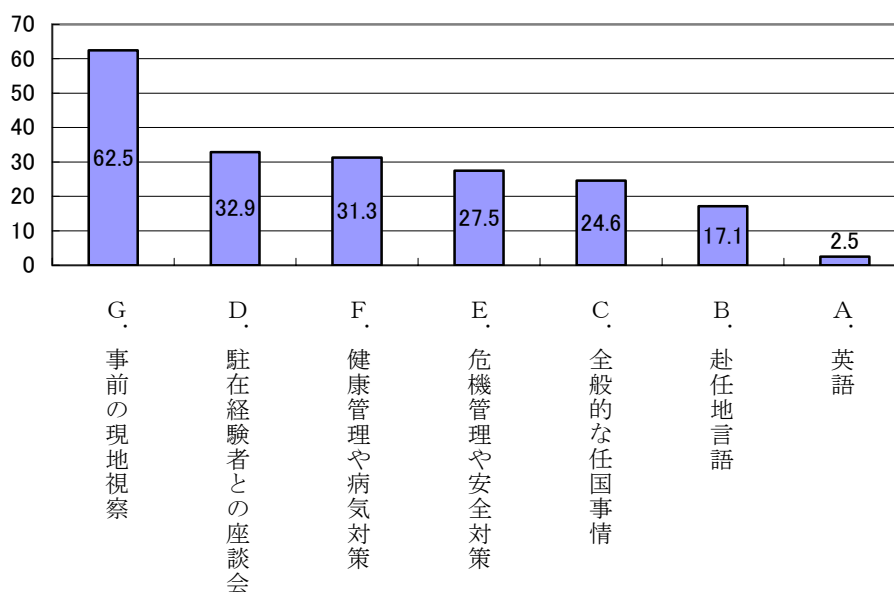
{非常に役立った（人）×100+どちらかといえば役立った（人）×50+どちらともいえない（人）×0+どちらかといえば役立たなかった×（-50）+全く役立たなかった（人）×（-100）} ÷無回答を除くサンプル数（人）

このため、研修効果指標はマイナス 100 からプラス 100 の間の数値となり、プラス 100 に近ければ近いほど高い効果があった（非常に役立った）という評価が高く、ゼロがどちらともいえない評価と解釈できる。

上記の議論をより鮮明に示すために、図 1-4 を作成した。同図は、研修効果指標の高い順に事前研修を示している。それら事前研修のうち研修効果指標が高いのは明らかに、事前の現地視察、駐在経験者との座談会・個人別の相談、健康管理・病気対策、危機管理・安全対策が上げられ、研修効果指標も 30 を超えている。このように、赴任先の具体的な情報や知見の得られる研修の評価が高い。これらに対して、語学関連の評価は相対的に低く、研修効果指標も 20 に満たない。

このように、事前の現地視察、英語、赴任地言語は配偶者に対する制度化が遅れていて、受講者が少ないという共通点を持つが、受講した人の評価は事前の現地視察が最も高いのに対し、英語、赴任地言語の評価は最も低いのである。日常生活を送るに足る語学力を得るには事前の短期的な研修だけでは不十分であることを示していると解釈される。

図 1-4 事前研修受講の効果指標



4. 勤務地における言語能力

同行した配偶者の海外での生活では英語または赴任地言語でのコミュニケーション能力がきわめて重要であると考えられるが、それがどの程度なのかを尋ねた。以下がその結果である。

(1) 英語の必要性

英語が必要であるという配偶者の比率は78.1%と8割弱に上っている。明らかに、海外赴任では英語でのコミュニケーション能力が必須であると見られている。しかし、その程度は派遣者本人の85.5%と比べると7%ポイントほど低い（表1-7参照）。

勤務先地域別に見ると、英語でのコミュニケーション能力が必要であるという比率が特に高く、したがって英語が必須であると見られる地域として、北米、オセアニア、中近東がある（アフリカはサンプル・サイズが小さいので除外する。以下同様。）。これに対し、中国、中南米では必要であるという比率は32~53%ときわめて低く、おそらく現地語など英語以外の言語（スペイン語、ポルトガル語、中国語）もコミュニケーション上、きわめて重要な位置を占めていることを示している。この点はすぐ後で見るとおりである。これらの点は、派遣者本人の地域別の事情とほとんど同様である。

表 1-7 配偶者にとっての英語の必要性（地域別）

	合計	必要である	必要ではない	不明
合計	857人	669	136	52
	100.0%	78.1	15.9	6.1
アジア小計	385	289	68	28
	100.0	75.1	17.7	7.3
中国	97	52	31	14
	100.0	53.6	32.0	14.4
その他アジア	288	237	37	14
	100.0	82.3	12.8	4.9
中近東	21	19	1	1
	100.0	90.5	4.8	4.8
ヨーロッパ	194	156	24	14
	100.0	80.4	12.4	7.2
北米	130	125	4	1
	100.0	96.2	3.1	0.8
中南米	68	22	39	7
	100.0	32.4	57.4	10.3
アフリカ	7	7	-	-
	100.0	100.0	-	-
オセアニア	35	35	-	-
	100.0	100.0	-	-
不明	17	16	-	1
	100.0	94.1	-	5.9
(参考) 派遣者本人	100(1, 443)	85.5	5.3	9.1

(2) 赴任地言語の必要性

赴任地言語のコミュニケーション能力を考える場合には、派遣者本人の分析でも行ったのと同様、不明と回答したサンプルに留意する必要がある。文字通りの不明も含まれるが、不明の回答者の中には英語以外に別の言語（赴任地言語）が必要でない地域（例えば北アメリカやオセアニアなど）に赴任している人が多く含まれるのではないかと考えられるからである。逆にこれらの地域（北アメリカとオセアニア）では英語が赴任地言語として必須であり、それ以外の言語はほとんど不要ということになる。これらの点を踏まえて表 1-8 を見ると、以下の点が明らかとなる。

明らかに英語以外の赴任地言語が必要であるという地域は、中南米、中国をはじめとし、それに中近東、ヨーロッパなどが続いている。これらの地域で円滑な生活を行うには英語だけでは不十分で現地の言語能力が必要とされている。ただし、中近東、ヨーロッパ、それに中国を除くアジアでは、赴任地言語に加えて英語の必要性も高くなっており、複数言語地域であることの特徴を示している。つまり、これらの地域では赴任地言語が不可欠であったり、英語だけでは不十分であったりする国や地域が存在するため、必要であるという比率が 47%～81%となっていると解釈される。

上記の事情は、派遣者本人の事情とほとんど同様である。派遣者本人の場合、全サンプルの傾向として赴任地言語が必要であるという比率は 57.9%であったが、配偶者の場合は 52.5%とやや低めとなっていた点だけが異なる程度である。

表 1-8 配偶者にとっての赴任地言語の必要性（地域別）

	合計	必要である	必要ではない	不明
合計	857人 100.0%	450 52.5	106 12.4	301 35.1
アジア小計	385 100.0	220 57.1	68 17.7	97 25.2
中国	97 100.0	85 87.6	9 9.3	3 3.1
その他アジア	288 100.0	135 46.9	59 20.5	94 32.6
中近東	21 100.0	17 81.0	2 9.5	2 9.5
ヨーロッパ	194 100.0	136 70.1	25 12.9	33 17.0
北米	130 100.0	4 3.1	6 4.6	120 92.3
中南米	68 100.0	68 100.0	- -	- -
アフリカ	7 100.0	1 14.3	1 14.3	5 71.4
オセアニア	35 100.0	- -	- -	35 100.0
不明	17 100.0	4 23.5	4 23.5	9 52.9
(参考) 派遣者本人	100 (1, 443)	57.9	13	29.1

5. 小括

(1) 現海外派遣の同行希望の有無

海外派遣者の配偶者が、現在の海外派遣が決定した時、この海外派遣への同行を希望していたという比率は、海外派遣者本人の比率よりやや高かった。ただし、この場合、海外派遣者本人に比べ配偶者の方ではこの海外派遣に際し、海外派遣者本人と一緒にいくかどうかの選択の余地が大きく、単身赴任者を含む海外派遣者本人に比べると配偶者の方で希望していたとの比率が高めに出ることが想定されるので、留意する必要がある。そこで、海外派遣者本人と配偶者とのマッチングが可能なデータでこの点を確認すると、海外派遣者本人の方がむしろ積極的にこの海外派遣を望んでいたという比率がやや高くなる。いずれにせよ、両者間の差異は小さい。

配偶者の海外派遣同行希望の有無を派遣先地域別に見ると、希望していたとの比率が高い地域としてオセアニアがあり、これにヨーロッパが続く。逆に希望していなかったのという比率の高い地域として、中近東、北米、中南米が上げられる。海外派遣者本人の場合は希望していた人が特別に多い地域が存在しないという特徴が見られたので、大きな差が見られる

といえる。

(2) 配偶者の同行に関する会社の方針

配偶者同行に関する会社の方針は、帯同した方がよいとどちらかといえば帯同した方がよいを合わせると全体では、過半数の企業では帯同することを望ましいとしている。帯同しない方がよいという比率は1~2%とごくわずかになっている。この点は、派遣者本人の場合とほとんど同じである。

ただし、アジアのうち特に中国、中近東、さらにはオセアニアでは、帯同を望ましいとする度合いは比較的低い。これに対し、北米を始め、ヨーロッパ、中南米では帯同を望ましいとする度合いは高いといえる。派遣者本人と比べての違いは、中近東についてである。

(3) 事前研修の制度化と受講の有無

配偶者は、全般的な任国事情と駐在経験者との座談会・個人別の相談、危機管理や安全対策、健康管理・病気対策（伝染病やエイズ等）などでは、比較的高い受講率を示している。英語、赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）、事前の現地視察の受講率は、低いといえる。

派遣者本人と比較してみると、配偶者は、全般的な任国事情と駐在経験者との座談会・個人別の相談という2種類の研修では、派遣者本人とほとんど遜色ない程度に受講しているが、それ以外の研修では、明らかに、配偶者の受講率は派遣者本人の受講率を大幅に下回っていた。本人と配偶者との間で事前研修受講の有無でこれほど大きな差が出る原因は、派遣者本人に比べて配偶者の場合には、そもそも当該研修の制度がないという比率が高いためであった。本人と配偶者とのマッチング・サンプルを用いて分析しても同様の結果であった。

(4) 事前研修の効果の程度

上記の事前研修を受講した配偶者に、それぞれの研修ごとにその効果の程度を回答してもらった結果、英語を除く全部の研修項目がそれぞれ、過半数の派遣者から役立ったと評価されており、研修効果指標もすべての研修において、どちらともいえない水準を示すゼロよりも高い数値となっている。事前研修のうち効果が最も高かったと評価されているのは、赴任先の具体的な情報や知見等の得られる事前の現地視察、駐在経験者との座談会・個人別の相談、健康管理・病気対策などであった。

このように、事前の現地視察、英語、赴任地言語は配偶者に対する制度化が遅れていて、受講者が少ないという共通点を持つが、受講した人の評価は事前の現地視察が最も高いのに対し、英語、赴任地言語の評価は最も低く、日常生活を送るに足る語学力を得るには事前の短期的な研修だけでは不十分であることを示しているものと解釈される。

(5) 勤務地における言語能力の必要度

明らかに、海外赴任では英語でのコミュニケーション能力が必須であると見られている。しかし、その程度は派遣者本人と比べるとやや低めとなる。地域別の事情は派遣者本人の地域別の事情とほとんど同様であった。

英語以外の赴任地言語が必要であるという地域は、中南米、中国をはじめとし、それに中近東、ヨーロッパなどが続いている。これらの地域で円滑な生活を行うには英語だけでは不十分で現地の言語能力が必要とされている。ただし、中近東、ヨーロッパ、それに中国を除くアジアでは、赴任地言語に加えて英語の必要性も高くなっており、複数言語地域であることの特徴を示している。上記の事情は、派遣者本人の事情とほとんど同様であった。

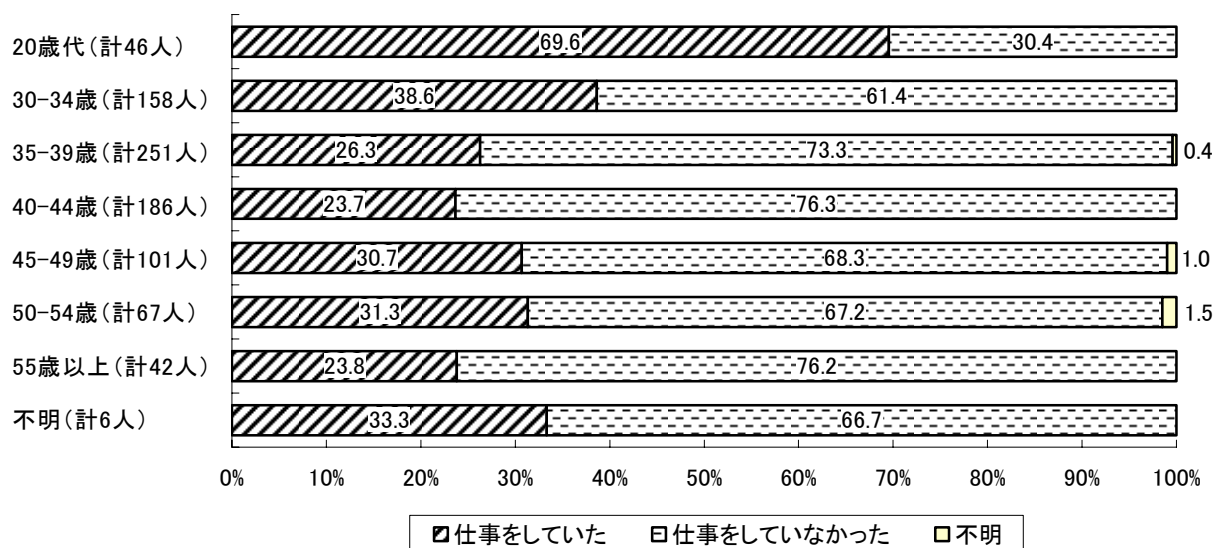
第2章 配偶者のキャリア

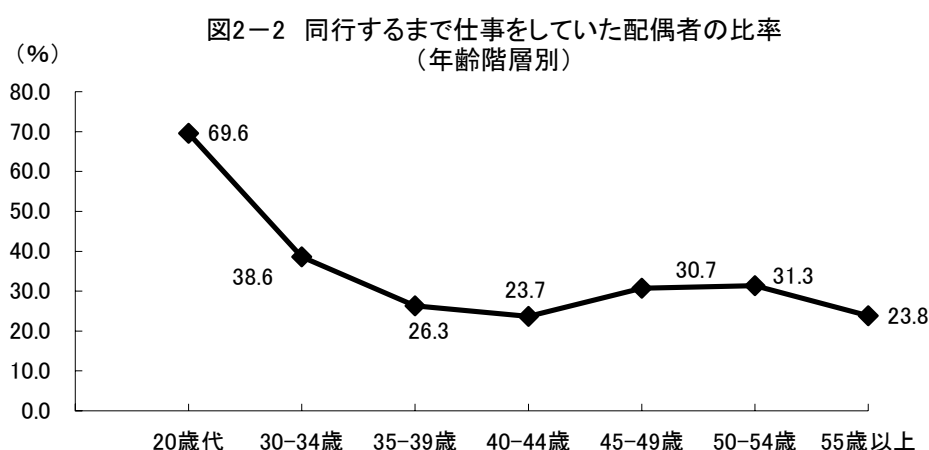
本章では海外勤務派遣者とともに海外に赴任する配偶者のキャリアを検討する。また、帰国後の生活上の不安についても考察している。

1. 赴任前の配偶者の就労状況

海外派遣者に帯同する配偶者からの回答は全部で857件あるが、今回の赴任に同行するまで仕事をしていた配偶者は全体の31.2%で、仕事をしていなかったのは68.5%であった（不明0.4%）。図2-1より赴任に同行するまでの就労状況を配偶者の年齢階層別に見ると、20歳代では同行するまで就労していた配偶者は69.6%に上る。この仕事をしていた比率は30歳代前半が38.6%、30歳代後半が26.3%、そして40歳代前半が23.7%と、20歳代以降は40歳代前半までその比率が低下していくが、40歳代後半から50歳代前半は再びその水準が3割を上回るようになる。海外派遣者の配偶者のほとんどが女性であることを踏まえ、ここで日本の女性の年齢階層別の労働力率を図示した「M字型」のグラフを想起したい。図2-2より示唆される海外派遣者の配偶者の同行までの就労状況は、日本の年齢階層別女性労働力率と比較すると20歳代の他は低水準である。本調査での質問文は「この海外赴任に同行するまで」としているため、赴任「直前」まで仕事をしていたかどうかというニュアンスが含まれるものとして回答されている可能性があるものの、海外派遣者の配偶者は20歳代を除くとキャリア志向は強くないと言えるだろう。

図2-1 年齢階層別に見た配偶者の赴任前の就労状況





海外赴任に同行するまで仕事をしていた配偶者の就業形態を表2-1より見ると、まず全体では「正社員」が最も多く48.3%である。「その他」が28.1%に上るが、「パートタイマー」は全体の12.0%、「契約社員・派遣社員」は同6.4%、「自営」は同4.9%となっている。ただし年齢階層別にみると就業形態は大きく異なっていることが分かる。いずれの年齢階層でも回答数はそれほど多くないが、20歳代では「正社員」が71.9%を占めている。この「正社員」の比率は50歳代前半まで低下しており（50歳代前半は19.0%）、かわって「その他」の比率が上昇する。「自営」の比率も上昇傾向にあるが、その割合は先に見たように大きくない。「契約社員・派遣社員」は40歳代後半が最も比率が高く12.9%である。日本の主婦の就業形態として大きな位置を占め、今日では日本の雇用者の4人に1人の就業形態である「パートタイマー」の比率がいずれの年齢階層でも大きくないことは注目に値する。「正社員」にかわって比率が上昇する「その他」の詳細について知りたいところであるが、自由記入として具体的な就業形態が記入されているのは僅か10件程度で、また記入されていても「講師」など就業形態ではないものがあり、本調査では「その他」の具体的な内容を明らかにすることはできない。

以上のことから配偶者の海外赴任前までの就労状況をまとめると、配偶者は必ずしもキャリア志向が強くないこと、就業形態としてパートタイマーの比率が相対的に低いこと、年齢

表2-1 年齢階層別に見た配偶者の赴任前の就業形態 (%)

年齢階層	正社員	パートタイマー	契約社員・派遣社員	自営	その他	不明	合計	回答数(人)
20歳代	71.9	9.4	6.3	-	12.5	-	100.0	32
30-34歳	63.9	18.0	1.6	1.6	13.1	1.6	100.0	61
35-39歳	54.5	13.6	6.1	4.5	21.2	-	100.0	66
40-44歳	34.1	6.8	9.1	4.5	45.5	-	100.0	44
45-49歳	25.8	16.1	12.9	9.7	35.5	-	100.0	31
50-54歳	19.0	-	9.5	9.5	61.9	-	100.0	21
55歳以上	30.0	10.0	-	10.0	50.0	-	100.0	10
不明	50.0	-	-	50.0	-	-	100.0	2
全体	48.3	12.0	6.4	4.9	28.1	0.4	100.0	267

階層別では20歳代で約7割が同行するまで就労しかつその7割が正社員であったこと、といった諸点を指摘できる。

2. 仕事を辞めたことに対する派遣元企業からの補填・サポート

表2-2は配偶者が海外派遣者の海外赴任に伴い日本での仕事を辞めた際に、配偶者の勤める派遣元企業から何らかの補填・サポートがあったか否かをまとめたものである。全267名からの回答のうち、「A. 仕事を辞めたことに対する所得の一部補填」があったのは3名で、「B. 将来の仕事に関する研修などへの金銭的補助」があったのは1名、「D. 現地における雇用機会の提供」があったのは2名で、「C. 現地の仕事に関する情報の提供」があった配偶者はいなかった。配偶者が仕事を辞めて海外に赴任することに対する派遣元企業からの補填・サポートは、現在までのところ日本企業ではほとんど行われていない。

表2-2 配偶者への派遣元企業からの仕事に関する補填・サポート（従業員規模別） (%)

派遣元企業の従業員規模	A. 部に仕事 補対する 填すを辞 め 得た のこ と	B. 銭る将 補研来 助修の 助仕 事 に 関 金す	C. る現 情地 報の の仕 提事 供に 関 す	D. 機現 会地 のにお 供ける 雇 用	回 答 数 (人)
500人未満	-	-	-	5.9	17
500人～1000人未満	-	-	-	-	26
1000人～5000人未満	-	-	-	1.4	74
5000人～10000人未満	2.2	-	-	-	46
10000人～20000人未満	2.3	-	-	-	43
20000人以上	2.3	-	-	-	44
不明	-	5.9	-	-	17
全体	1.1	0.4	-	0.7	267

3. 赴任地での配偶者の就労状況

表2-3は配偶者が赴任先で現在就労しているか否かをまとめたものである。それによると現在就労しているのは全体の3.0%である。赴任地域別では、中国が6.2%、その他アジアが3.8%、北米が3.1%、そしてヨーロッパが2.1%で、中近東、中南米、アフリカで就労している配偶者はいない。年齢階層別では、現在就労している配偶者の比率が高い順に、55歳以上が7.1%、50歳代前半が4.5%、20歳代が4.3%、30歳代後半が3.2%、30歳代前半が2.5%、40歳代後半が2.0%、そして40歳代前半が1.1%となっている。赴任先でのビザの問題もあり、赴任地で現在就労している配偶者は極めて少ない。

表 2-3 配偶者の現在の就労状況（赴任地域別、及び年齢階層別）

（％）

	仕事をしている	仕事をしていない	不明	合計	回答数（人）
赴任地域別					
アジア小計	4.4	95.3	0.3	100.0	385
中国	6.2	93.8	-	100.0	97
その他アジア	3.8	95.8	0.3	100.0	288
中近東	-	95.2	4.8	100.0	21
ヨーロッパ	2.1	97.4	0.5	100.0	194
北米	3.1	96.9	-	100.0	130
中南米	-	100.0	-	100.0	68
アフリカ	-	100.0	-	100.0	7
オセアニア	-	100.0	-	100.0	35
不明	5.9	94.1	-	100.0	17
年齢階層別					
20歳代	4.3	95.7	-	100.0	46
30-34歳	2.5	97.5	-	100.0	158
35-39歳	3.2	96.4	0.4	100.0	251
40-44歳	1.1	98.4	0.5	100.0	186
45-49歳	2.0	97.0	1.0	100.0	101
50-54歳	4.5	95.5	-	100.0	67
55歳以上	7.1	92.9	-	100.0	42
不明	33.3	66.7	-	100.0	6
全体	3.0	96.6	0.4	100.0	857

4. 日本帰国後の就労希望

表 2-4 は配偶者が日本帰国後に就労を希望するか否かをまとめたものである。全体で見ると、「どちらともいえない」が 37.3% と比率が最も高く、「まあまあ仕事をしたい」は 20.7%、また「仕事はしたくない」は 18.7% となっている。この帰国後の就労の希望の有無を年齢階層別に見ると動向がかなり明確になる。すなわち、日本に帰国した後の配偶者の就労の希望は年齢階層が低いほど強く、年齢階層が高くなるにつれて就労の意欲が低下していることが分かる。先に配偶者のキャリア志向がそれほど強くない可能性のあることを指摘したが、このことは特に年齢階層が上がるにつれて当てはまりそうである。本配偶者調査と同時に実施されている派遣者本人に関する調査では、全海外派遣勤務者平均のこれまでの通算海外勤務年数は 7.3 年で、また現在地を含めたこれまでの海外勤務回数は平均 2 回である。海外での勤務の特化という意味での海外派遣者のグローバル人材化が進めば進むほど、配偶者は自らのキャリアを諦めざるを得なくなることもなろう。また、配偶者のキャリアは海外赴任に伴同するという形で一旦途切れてしまっていることを考えれば、年齢階層が上がるにつれてキャリア志向が弱まるのも当然であろう。

ところで派遣者本人に関する分析で、全体的には海外派遣者の給与水準に対する満足度は高いことを指摘した（第 3 章）。また給与水準への満足度は年齢階層が上がるにつれて高くなっている。この給与に対する満足は配偶者の評価ではないが、海外赴任中にある程度満足いく水準の給与を得ていれば、帰国後配偶者が直ちに就労する必要性は大きくないであろう。配偶者の年齢階層が上がるにつれてそのキャリア志向が弱まる理由の一つとして、派遣者の

表 2-4 日本帰国後に就労を希望するか (赴任地域別、及び年齢階層別) (%)

	すぐにも仕事をした たい	まあまあ仕事をした たい	どちらともいえない	あまり仕事はしたくない	仕事はしたくない	無回答	合計	回答数 (人)
赴任地域別								
アジア小計	11.7	21.8	35.6	10.1	20.0	0.8	100.0	385
中国	11.3	19.6	29.9	14.4	23.7	1.0	100.0	97
その他アジア	11.8	22.6	37.5	8.7	18.8	0.7	100.0	288
中近東	14.3	19.0	28.6	23.8	9.5	4.8	100.0	21
ヨーロッパ	12.4	22.2	34.5	11.9	19.1	-	100.0	194
北米	12.3	22.3	38.5	10.0	16.9	-	100.0	130
中南米	10.3	13.2	48.5	10.3	17.6	-	100.0	68
アフリカ	-	14.3	57.1	14.3	14.3	-	100.0	7
オセアニア	17.1	11.4	42.9	11.4	17.1	-	100.0	35
不明	-	17.6	47.1	17.6	17.6	-	100.0	17
年齢階層別								
20歳代	15.2	43.5	23.9	13.0	4.3	-	100.0	46
30-34歳	15.8	21.5	41.1	11.4	10.1	-	100.0	158
35-39歳	11.2	23.1	37.5	12.4	15.5	0.4	100.0	251
40-44歳	12.9	21.0	36.6	8.6	20.4	0.5	100.0	186
45-49歳	11.9	16.8	39.6	7.9	23.8	-	100.0	101
50-54歳	6.0	7.5	40.3	13.4	32.8	-	100.0	67
55歳以上	-	9.5	28.6	16.7	42.9	2.4	100.0	42
不明	16.7	-	50.0	-	16.7	16.7	100.0	6
全体	11.8	20.7	37.3	11.1	18.7	0.5	100.0	857

給与水準（したがって海外赴任期間中の資産形成の状況）が関連するように推測できるのではないだろうか。

5. 配偶者の日本帰国後の生活上の不安

海外派遣者に帯同する配偶者は日本に帰国した後の生活について、どのような不安を抱いているのであろうか。それをまとめたのが表 2-5 及び表 2-6 である。「子供の教育問題」（表 2-6）については学齢期（満 6～15 歳）にある子供を帯同している配偶者の回答のみをまとめているため、それ以外の項目と回答者の規模が異なる。そこでまず表 2-5 より「子供の教育問題」以外の諸項目について見よう。表 2-5 によると、生活上の不安として最も多く指摘されるのが「国内の事情に疎くなっている」で 33.1%、次いで「住宅取得など資産形成上の不利」が 21.5%である。他方で「特にない」とする配偶者の比率は 18.8%となっている。赴任地域別では、「国内の事情に疎くなっている」は中国の比率が相対的に幾分高いがその理由は定かではない。「住宅取得など資産形成上の不利」は回答数のアフリカを除くと、北アメリカで 30.8%と相対的に高くなっている。

表 2-5 配偶者の日本帰国後の心配（赴任地域別、及び年齢階層別、複数回答）

	い親 が疎 遠に なっ て付 き合 う合	て国 内の 事情 に疎 くな っ	上住 宅取 得な ど資 産形 成	健康 面の 問題	じ日 本の 生活 ・文 化に な	そ の 他	特 に な い	合 計	回 答 数
赴任地域別									
アジア小計	13.8	36.9	18.4	15.3	9.1	7.8	17.7	100.0	385
中国	14.4	42.3	17.5	11.3	8.2	4.1	22.7	100.0	97
その他アジア	13.5	35.1	18.8	16.7	9.4	9.0	16.0	100.0	288
中近東	9.5	28.6	19.0	19.0		4.8	19.0	100.0	21
ヨーロッパ	13.9	31.4	22.2	8.2	13.4	7.2	20.1	100.0	194
北米	13.1	30.8	30.8	13.8	13.1	6.2	17.7	100.0	130
中南米	17.6	27.9	25.0	5.9	16.2	10.3	19.1	100.0	68
アフリカ	14.3	-	42.9	-	-	-	14.3	100.0	7
オセアニア	5.7	28.6	11.4	11.4	2.9	5.7	28.6	100.0	35
不明	17.6	35.3	11.8	-	5.9	11.8	17.6	100.0	17
年齢階層別									
20歳代	17.4	32.6	30.4	13.0	10.9	8.7	13.0	100.0	46
30-34歳	12.7	36.7	25.9	10.1	13.3	7.0	14.6	100.0	158
35-39歳	13.9	39.8	24.7	7.6	10.8	6.8	13.1	100.0	251
40-44歳	10.8	29.6	22.6	12.9	9.1	8.1	11.3	100.0	186
45-49歳	14.9	30.7	15.8	22.8	17.8	9.9	15.8	100.0	101
50-54歳	14.9	19.4	9.0	13.4	4.5	6.0	52.2	100.0	67
55歳以上	16.7	23.8	7.1	19.0	-	4.8	61.9	100.0	42
不明	33.3	33.3	-	-	-	16.7	16.7	100.0	6
全体	13.7	33.1	21.5	12.3	10.6	7.5	18.8	100.0	857

注) 本設問に対する無回答は算出していない。

これを配偶者の年齢階層別に見ると、「国内の事情に疎くなっている」は30歳代までのほうが40歳代以降よりも不安と指摘する比率が高いと言えるだろう。住宅取得など資産形成上の不利」は年齢階層が低いほど比率が高くなっている。「健康面の問題」は40歳代以降のほうが30歳代までに比べて不安視する比率が高い。

表 2-6 より学齢期にある子供を帯同する配偶者のうち、帰国後の生活上の不安として子供の教育を指摘する比率を見よう。全体では実に85%の配偶者が帰国後の子供の教育に不安を抱えていることが分かる。厳密な比較はできないが、学齢期の子供を帯同する派遣者本人のうちこの子供の教育を帰国後の生活上の不安として挙げる比率は80%に上っている（410人中328人）。また、子供の帰国後の生活上の問題として子供の教育を挙げる配偶者318人について、パートナーである派遣者本人も同じく子供の教育を帰国後の生活上の不安として挙げているのは86.2%（274組）に上る。このことから学齢期にある子供の教育問題は海外派遣者本人と配偶者でともに共有されていることが分かる。

表 2-6 学齢期（満 6～15 歳）にある子供を帯同している配偶者のうち、
帰国後の子供の教育に不安を抱いている比率

	率供帰 (%)の国 教後の 育の問 を指題 摘とし て子	て学 いる 期の 配 偶 者 子 供 を 帯 同 し
赴任地域別		
アジア小計	85.7	168
中国	88.9	36
その他アジア	84.8	132
中近東	62.5	8
ヨーロッパ	81.4	86
北米	88.1	59
中南米	100.0	32
アフリカ	60.0	5
オセアニア	85.7	14
年齢階層別		
20歳代	-	0
30-34歳	83.9	31
35-39歳	84.9	139
40-44歳	88.7	141
45-49歳	84.0	50
50-54歳	71.4	7
55歳以上	-	1
不明	66.7	3
全体	85.5	372

6. 小括

本章では海外勤務派遣者とともに海外に赴任する配偶者のキャリアと帰国後の生活上の不安について検討した。本章での考察より明らかになったのは次の諸点である。

第一に、今回の海外派遣者の赴任に同行するまで仕事をしていた配偶者は全体の 31.2%であった。年齢階層別には 20 歳代でその割合が 7 割に上るものの、海外派遣者の配偶者はキャリア志向が強くないと言える。仕事をしていた際の就業形態で最も多いのは「正社員」（48.3%）で、以下「その他」（28.1%）、「パートタイマー」（12.0%）、「契約社員・派遣社員」（6.4%）、「自営」（4.9%）の順である。年齢階層別には、20 歳代の配偶者の 7 割強が「正社員」として働いていたが、それ以降「正社員」での就業比率は 50 歳代前半まで低下しており（50 歳代前半は 19.0%）、かわって「その他」の比率が上昇する。ただし「その他」の内容は本調査からは不明である。

第二に、配偶者が仕事を辞めて海外に赴任することに対する派遣元企業からの補填やサポートは、現在のところ日本企業ではほとんど行われていない。

第三に、配偶者のうち現在赴任先で仕事をしているのは全体の 3.0%である。赴任先でのビザの問題もあり、赴任地で就労している配偶者は極めて少ない。

第四に、日本帰国後に就労を希望するか否かの設問に対する配偶者の回答は、「どちらともいえない」が 37.3%、「まあまあ仕事をしたい」が 20.7%、「仕事はしたくない」が 18.7%であった。日本に帰国した後の配偶者の就労の希望は年齢階層が低いほど強く、年齢階層が高くなるにつれて配偶者の仕事志向が弱まっていることが分かる。その要因として、海外での勤務の特化という意味での海外派遣者のグローバル人材化や配偶者の年齢自体の問題、また海外赴任中の派遣者の給与水準、資産形式の程度などの影響が考えられる。

第五に、日本に帰国した後の生活上の不安として配偶者に指摘されるのは、「国内の事情に疎くなっている」が 33.1%、「住宅取得など資産形成上の不利」が 21.5%となっている。他方で「特になし」とする配偶者は 18.8%であった。配偶者の年齢階層別では、「住宅取得など資産形成上の不利」を不安として指摘する比率は年齢階層が低いほど高く、「健康面の問題」は 40 歳代以降のほうが 30 歳代までに比べて不安視する比率が高い。

第六に、学齢期にある子供を帯同する配偶者のうち、帰国後の生活上の不安として子供の教育を指摘する割合は実に 85%（372 人中 318 人）に上る。厳密な比較はできないが、学齢期の子供を帯同する派遣者本人のうち子供の教育を帰国後の生活上の不安として同様に挙げる比率は 80%であった（410 人中 328 人）。子供の教育を不安視する配偶者 318 人について、パートナーである派遣者本人も同じく子供の教育を帰国後の生活上の不安として挙げているのは 86.2%（274 組）である。このことから学齢期にある子供の教育問題は、海外派遣者本人と配偶者でともに共有されていることが分かる。

第3章 配偶者の生活に関する意識特性

1. はじめに

海外派遣に同行する配偶者の現地生活に対する満足や適応は、その対応や対策に係る派遣者本人にも影響することから、仕事の効率や成果、ひいては、早期帰任の原因にもなりかねない。その意味からも、配偶者の現地生活に関する意識特性を分析することは、派遣者の現地マネジメントにとっても重要な意味をもつといえる。しかしながら、これまでの日本企業における派遣者政策においては、配偶者の意識面に基づく配慮やサポートは公式的にあまり取り上げられることが少なかったテーマであるといえる。本章では、今後の派遣者の配偶者サポートを考える上で、実態を把握するために配偶者の現地生活への満足度および、現地適応について概観する。なお、派遣者本人の調査と同様、アフリカ (n=7) については、サンプル数が少ないので、参考値に留める。

2. 現地生活の満足度

現地での生活満足度について7項目の満足度について、全く不満～大変満足の5段階尺度による評価結果をまとめた。全サンプルの結果をまとめたものが図表3-1である。C.「医療環境」(6.4%)、D.「地域住民との関係」(4.9%)について大変満足が1桁に留まっているのに対し、A.「住宅」に関しては、大変満足が2割近くを占め、住宅環境については概ね満足している様子が伺える。この背景として、医療や地域住民との関係といった地域環境に左右される要因と、住宅という地域内で一定の水準を確保できる要因により満足度が規定される

図表3-1 配偶者の現地生活満足度

	合計	全く不満	どちらかといえば不満	どちらともいえない	どちらかといえば満足	大変満足	不明
A. 住宅	857(人) 100.0(%)	25 2.9	84 9.8	168 19.6	410 47.8	168 19.6	2 0.2
B. 食生活	857 100.0	39 4.6	130 15.2	227 26.5	366 42.7	93 10.9	2 0.2
C. 医療環境	857 100.0	102 11.9	195 22.8	286 33.4	216 25.2	55 6.4	3 0.4
D. 地域住民との関係	857 100.0	43 5.0	133 15.5	437 51.0	198 23.1	42 4.9	4 0.5
E. 治安	857 100.0	88 10.3	123 14.4	227 26.5	312 36.4	105 12.3	2 0.2
F. 生活の便利さ	857 100.0	55 6.4	139 16.2	227 26.5	318 37.1	116 13.5	2 0.2
G. 現地での生活全般	857 100.0	27 3.2	100 11.7	268 31.3	378 44.1	81 9.5	3 0.4

ことが示唆される。

また、地域と満足度の関係について、A.「住宅」に関してオセアニア、北米、中南米において大変満足 of 回答者が 4 分の 1 程度を示して、特に満足度が高い。B.「食生活」では、中南米、オセアニアにおいて比較的満足度が高く、中近東では 3 割近くが全く不満と回答している。C.「医療環境」においても中近東では 3 割以上が全く不満と回答しており、他地域に比べて 2 割程度高い値を示している。E.「治安」については、北米や中国以外のアジアの満足度が他地域に比べて高く、中南米では 4 割以上が全く不満足と回答している。なお、中国以外のアジアでは全く不満とする回答も 15%程度を示し、国の間に格差があることを示している。F.「生活の便利さ」については、中近東で 28.6%が全く不満という回答を示し、他地域に比べて不便さを感じる割合が高い。G.「現地での生活全般」についても、中近東が他の地域に比べて大変不満とする割合が 10 ポイント程度多い。

次に、業種との関係では、全般的に非製造業の方が製造業よりも満足度が高い傾向が見られ、特に、E.「治安」、F.「生活の便利さ」、G.「生活全般」に関しては、5~8 ポイントの差がある。これは、非製造業は、主として都市部のインフラが整備された地域に立地しているのに対し、製造業は都市から離れて立地することが多いためと判断される。

また、現勤務先企業の従業員数との関係では、B.「食生活」、E.「治安」、G.「生活全般」について、100 人~500 人の規模で大変満足とする企業の割合が 1 割強を占め、比較的高い傾向を示している。

3. 現地生活への適応度

配偶者の現地生活習慣への適応度について、10 項目について質問を行った。全般として、C.「現地の人との日常生活」について、全く慣れていないとする割合が 16%で項目間中、一番高く、G.「買い物の仕方」について大変よく慣れているという割合が 20%で項目中、一番高かった。したがって、買い物に慣れているが、現地住民との付き合いには不慣れという状況が想定された。

地域との関係では、C.「現地の人との日常会話」という項目について、全く慣れていないという回答が全体で 16%程度と高く、とりわけ中近東では 2 割以上と高くなっている。F.「生活の便利さ」では、中近東において 3 割程度が全く不満足と回答しており、全地域の平均 6.4%と大きな格差が見られる。I.「娯楽・リクリエーション」についても中近東において 2 割程度が全く慣れていないと感じている。J.「医療機関の利用」についても中近東では、3 割以上が全く慣れていないと回答し、全体平均の 10.7%を大きく上回っている。

次に、業種との関係では、C.「現地の人との日常会話」について、(よく)・大変よく慣れているとの回答の合計は 3 割以上を占め、非製造業が製造業よりも 10 ポイント以上満足度が良好である。F.「生活の便利さ」では、非製造業の方が製造業よりも大変満足とする回答が 5 ポイント高い。G.「買い物の仕方」でも、非製造業は製造業に比べて、大変よく慣れてい

図表 3-2 現地生活への適応度

	合計	全く慣れていない	どちらかといえば慣れていない	どちらともいえない	どちらかといえば慣れている	大変よく慣れている	不明
A. 現地社会の習慣	857(人) 100.0(%)	33 3.9	129 15.1	347 40.5	310 36.2	34 4.0	4 0.5
B. 現地の住民との付き合い	857 100.0	101 11.8	185 21.6	352 41.1	182 21.2	31 3.6	6 0.7
C. 現地の人との日常会話	857 100.0	139 16.2	214 25.0	272 31.7	190 22.2	39 4.6	3 0.4
D. 生活全般に関して	857 100.0	6 0.7	75 8.8	263 30.7	434 50.6	72 8.4	7 0.8
E. 住宅状況	857 100.0	6 0.7	48 5.6	215 25.1	467 54.5	117 13.7	4 0.5
F. 食事	857 100.0	7 0.8	58 6.8	219 25.6	452 52.7	117 13.7	4 0.5
G. 買い物の仕方	857 100.0	5 0.6	42 4.9	149 17.4	482 56.2	175 20.4	4 0.5
H. 生活の水準や質	857 100.0	13 1.5	65 7.6	236 27.5	435 50.8	105 12.3	3 0.4
I. 娯楽・レクリエーション施設の利用	857 100.0	60 7.0	149 17.4	277 32.3	306 35.7	61 7.1	4 0.5
J. 医療機関の利用	857 100.0	92 10.7	163 19.0	311 36.3	243 28.4	44 5.1	4 0.5

るとする回答が製造業よりも5ポイント高くなっている。このように、非製造業の方が製造業よりも配偶者の現地生活への適応度が高い結果を示しており、これは現地生活の満足度と同様、居住地域のインフラの整備や外国人を受け入れる側である地域住民の外国人への適応度に起因していると考えられる。

また、現勤務先企業の従業員数との関係はほとんど見られなかった。

4. 小括

本章では、配偶者の現地生活への満足度および適応度について分析をおこなった。全体的な傾向として、住宅環境についての満足度は高いが、医療や治安について比較的低い結果が示され、どの地域でも一定の住環境が確保されていると考えられる。

また、地域との関係では、オセアニア、北米において全般的に満足度が高く、反対に中近東では全般的に満足度が低い傾向が見られた。

さらに、業種との関係では、非製造業において製造業よりも全般的に満足度が高い結果が示された。これは、事業所が都市部に近い非製造業と郊外に工場設備をもつ製造業では、派遣者の居住地域のインフラの違いをもたらし、利便性の観点から影響を与えているものと考えられる。

第4章 調査対象者の特徴

本章では、調査対象となった海外派遣者の配偶者の属性等について検討する。これより前の章における分析結果は、以下の特性を持つ海外派遣者の配偶者へのアンケート回答に基づく。

1. 調査対象者の個人属性

(1) 性別

配偶者を性別で分けると、女性が 98.6%、男性が 1.2%（10 人）で女性が圧倒的に多い。なお、男性 10 人の居住する地域は、その他アジア 5 人、中国 3 人、ヨーロッパ 1 人、不明 1 人だった。

表 4-1 配偶者の性別

地域	性別			合計	
	男性	女性	不明	(%)	(人)
アジア小計	2.1	97.7	0.3	100.0	385
中国	3.1	95.9	1.0	100.0	97
その他アジア	1.7	98.3	-	100.0	288
中近東	-	95.2	4.8	100.0	21
ヨーロッパ	0.5	99.5	-	100.0	194
北米	-	100.0	-	100.0	130
中南米	-	100.0	-	100.0	68
アフリカ	-	100.0	-	100.0	7
オセアニア	-	100.0	-	100.0	35
不明	5.9	94.1	-	100.0	17
合計	1.2	98.6	0.2	100.0	857

(2) 年齢

配偶者の平均年齢は 39.8 歳で、海外派遣者のうち配偶者の回答があった者の 42.8 歳より 3 歳若い。配偶者の年齢分布をみると、最も多いのは 35-39 歳の 29.3% だった。次いで 40-44 歳（21.7%）、30-34 歳（18.4%）が多い。20 歳代および 55 歳以上は 5% 前後と少なかった。

(3) 現赴任国の居住年数

現在の赴任国に居住して何年になるのかをみると、1 年未満が 22.4%、1-2 年未満が 21.8%、2-3 年未満が 21.9% と、6 割強が 3 年未満に収まっている。一方、5 年以上も 1 割強いる。平均居住年数は 2.7 年（32.8 カ月）だった。

表4-2 配偶者の年齢

	人	%	平均値	標準偏差
年齢				
20歳代	46	5.4	27.4	1.678
30-34歳	158	18.4	32.5	1.266
35-39歳	251	29.3	37.1	1.446
40-44歳	186	21.7	41.8	1.401
45-49歳	101	11.8	46.6	1.360
50-54歳	67	7.8	51.7	1.366
55歳以上	42	4.9	57.5	2.725
不明	6	0.7	-	-
合計	857	100.0	39.8	8.151

表4-3 現赴任国の居住年数

地域	(%)								合計 (人)	
	1年未満	1-2年未満	2-3年未満	3-4年未満	4-5年未満	5年以上	不明	平均カ月		
アジア小計	22.1	22.1	23.4	12.7	6.8	11.7	1.3	33.0	100.0	385
中国	19.6	20.6	24.7	7.2	8.2	16.5	3.1	34.4	100.0	97
その他アジア	22.9	22.6	22.9	14.6	6.3	10.1	0.7	32.5	100.0	288
中近東	33.3	33.3	9.5	9.5	9.5	4.8	0.0	21.5	100.0	21
ヨーロッパ	21.1	19.6	23.2	12.9	11.9	10.3	1.0	31.3	100.0	194
北米	21.5	23.8	16.9	10.8	9.2	17.7	0.0	34.9	100.0	130
中南米	16.2	23.5	22.1	13.2	11.8	13.2	0.0	42.3	100.0	68
アフリカ	28.6	42.9	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	19.0	100.0	7
オセアニア	22.9	11.4	28.6	11.4	17.1	8.6	0.0	30.6	100.0	35
合計	22.4	21.8	21.9	12.1	9.0	11.9	0.8	32.8	100.0	857

(4) 現赴任国に来た時期

配偶者が海外派遣者と一緒に現赴任国に来たかどうかについては、「遅れてきた」が81.0%と圧倒的多数にのぼった。「一緒にきた」は17.5%のみだった。地域別に見ると、アフリカで「遅れてきた」と回答した人が100%なのが目立つ。2番目に多かったのは北米の89.2%だった。

表4-4 現赴任国に来た時期

地域	(%)				合計 (人)
	配偶者と一緒に赴任国に来た	配偶者から遅れて赴任国に来た	不明		
アジア小計	17.4	80.0	2.6	100.0	385
中国	14.4	81.4	4.1	100.0	97
その他アジア	18.4	79.5	2.1	100.0	288
中近東	14.3	85.7	-	100.0	21
ヨーロッパ	22.2	77.3	0.5	100.0	194
北米	10.0	89.2	0.8	100.0	130
中南米	17.6	80.9	1.5	100.0	68
フリカ	-	100.0	-	100.0	7
オセアニア	20.0	80.0	-	100.0	35
不明	29.4	70.6	-	100.0	17
合計	17.5	81.0	1.5	100.0	857

「遅れてきた」と回答した人にどれくらいの期間、遅れてきたかを聞くと、「6カ月未満」が73.2%と最も多い。次いで「6カ月－1年未満」が17.1%で、1年未満の人が9割を占める結果となっている。一方、「2年以上」も2.6%あった。地域別にみると、中国で「1年－1年6カ月未満」が15.2%、「2年以上」が7.6%と、他の地域に比べて遅れてきた期間が長くなっている。遅れてきた平均月数をみても、合計の5.3カ月に対して中国は8.3カ月と長くなっている。

表4-5 赴任国に遅れてきた期間

								(%)		
		6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～1年6ヶ月未満	1年6ヶ月～2年未満	2年以上	不明	平均(カ月)	合計	(人)
地域										
アジア小計		70.5	17.2	7.5	1.3	3.6	-	6.0	100.0	308
中国		58.2	17.7	15.2	1.3	7.6	-	8.3	100.0	79
その他アジア		74.7	17.0	4.8	1.3	2.2	-	5.2	100.0	229
中近東		77.8	22.2	-	-	-	-	4.2	100.0	18
ヨーロッパ		76.7	16.7	2.7	1.3	2.7	-	4.9	100.0	150
北米		76.7	16.4	3.4	-	2.6	0.9	4.4	100.0	116
中南米		61.8	23.6	5.5	7.3	-	1.8	5.9	100.0	55
アフリカ		85.7	-	-	-	-	14.3	3.2	100.0	7
オセアニア		92.9	3.6	3.6	-	-	-	2.7	100.0	28
不明		58.3	33.3	-	-	-	8.3	4.0	100.0	12
合 計		73.2	17.1	5.0	1.4	2.6	0.6	5.3	100.0	694

(5) 海外派遣者の海外赴任にともなう海外生活の経験回数

配偶者に海外派遣者の海外赴任にともなう海外生活の経験回数を聞くと、1回が50.8%と半数を占める。2回は26.7%、3回は9.6%だった。平均回数は1.6回となっている。配偶者の年齢別にみると、40歳代前半までは1回が最も多いが、40歳代後半から2回が最も多くを占める。55歳以上では3回が26.2%と2回の28.6%とほぼ同水準となっている。海外派遣者と同様年齢が高くなるにつれ、回数は増える傾向にある。

表4-6 海外派遣者の海外赴任にともなう海外生活の経験回数

								(%)		
		1回	2回	3回	4-5回	6回以上	不明	平均(回)	合計	(人)
年齢										
20歳代		80.4	2.2	0.0	0.0	0.0	17.4	1.0	100.0	46
30-34歳		80.4	11.4	1.3	0.6	0.0	6.3	1.2	100.0	158
35-39歳		58.2	22.7	6.0	1.6	0.0	11.6	1.5	100.0	251
40-44歳		42.5	36.0	11.3	3.2	0.0	7.0	1.7	100.0	186
45-49歳		25.7	42.6	15.8	10.9	1.0	4.0	2.2	100.0	101
50-54歳		17.9	44.8	25.4	7.5	0.0	4.5	2.2	100.0	67
55歳以上		19.0	28.6	26.2	7.1	2.4	16.7	2.4	100.0	42
不明		0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	83.3	-	100.0	6
合 計		50.8	26.7	9.6	3.5	0.2	9.2	1.6	100.0	857

(6) 海外赴任にともなう海外生活の国の数

海外派遣者の海外赴任にともなう海外生活の国の数は、平均で 1.6 カ国。1 カ国が 56.6%、2 カ国が 24.5%となっている。3 カ国は 8.8%だったが、年齢別にみると、50 歳代以上では 3 カ国が 16%台になる。海外生活の経験回数と同様、年齢が高くなると国の数が増える結果となっている。

表 4-7 海外派遣者の海外赴任にともなう海外生活の国の数

								(%)	
	1 カ国	2 カ国	3 カ国	4 カ国以上	不明	平均 (カ国)	合計	(人)	
年齢									
20歳代	78.3	6.5	0.0	0.0	15.2	1.1	100.0	46	
30-34歳	81.0	11.4	1.9	0.0	5.7	1.2	100.0	158	
35-39歳	61.0	23.5	6.4	0.8	8.4	1.4	100.0	251	
40-44歳	49.5	30.6	12.9	2.2	4.8	1.7	100.0	186	
45-49歳	42.6	31.7	13.9	8.9	3.0	2.0	100.0	101	
50-54歳	26.9	44.8	16.4	7.5	4.5	2.1	100.0	67	
55歳以上	35.7	23.8	16.7	7.1	16.7	2.0	100.0	42	
不明	0.0	16.7	0.0	0.0	83.3	-	100.0	6	
合計	56.6	24.5	8.8	2.7	7.5	1.6	100.0	857	

(7) 通算の海外滞在年数

海外派遣者の海外赴任に伴う通算の海外滞在年数は、2 年未満が 22.6%と最も多い。次いで 3-5 年未満 (19.5%) が多く、後は 13%台で差異はみられない。平均年は 5.7 年だった。年齢別にみると、20 歳台、30-34 歳で 2 年未満が多く (それぞれ 50.0%、36.7%)、45-49 歳、50-54 歳、55 歳以上で 10 年以上が最も多くなる (それぞれ 41.6%、34.3%、38.1%)。

表 4-8 通算の海外滞在年数

									(%)		
	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	不明	平均(年)	合計	(人)	
年齢											
20歳代	50.0	23.9	17.4	4.3	0.0	2.2	2.2	2.2	100.0	46	
30-34歳	36.7	21.5	21.5	8.9	7.0	0.0	4.4	2.5	100.0	158	
35-39歳	24.7	14.3	27.1	17.1	8.4	4.0	4.4	3.6	100.0	251	
40-44歳	17.7	9.7	19.4	18.8	19.4	10.8	4.3	5.1	100.0	186	
45-49歳	11.9	5.0	12.9	8.9	17.8	41.6	2.0	8.5	100.0	101	
50-54歳	4.5	9.0	9.0	13.4	25.4	34.3	4.5	8.3	100.0	67	
55歳以上	7.1	4.8	4.8	9.5	23.8	38.1	11.9	9.4	100.0	42	
不明	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	83.3	-	100.0	6	
合計	22.6	13.1	19.5	13.5	13.3	13.1	4.9	5.7	100.0	857	

(8) 赴任に伴う海外生活以外の海外生活経験

海外派遣者の海外赴任に伴う海外生活以外の海外生活経験の有無については、あるが 17.5% (150 人)、ないが 81.3% (697 人) となった。

表 4-9 赴任に伴う海外生活以外の海外生活経験

ある	ない	無回答	合計	
150	697	10	857	(人)
17.5	81.3	1.2	100.0	(%)

あると回答した 150 人に、その通算の生活期間を聞くと、5 年未満が 72.0%、5-10 年未満が 16.0% だった。平均年数は 3.9 年となっている。

表 4-10 赴任に伴う海外生活以外の海外生活経験年数

5 年未満	5 年～10 年未満	10 年～15 年未満	15 年～20 年未満	20 年以上	不明	合計	
108	24	8	3	6	1	150	(人)
72.0	16.0	5.3	2.0	4.0	0.7	100.0	(%)

2. 小括

本章では、海外派遣者の配偶者である調査対象者の個人属性について記述した。その結果は以下の通りである。性別は女性が 99% を占める。平均年齢は 40 歳と海外派遣勤務者より 3 歳若い。現赴任国の居住年数は平均 2.7 年で、6 割強が 3 年未満に収まっている。海外派遣者から遅れて現赴任国にきた人は 81.0% と圧倒的多数にのぼる。遅れてきた人に遅れた期間を聞くと、6 カ月未満が 73.2% で、平均 5.3 カ月だった。なお、地域別でみると、中国では平均 8.3 カ月と長い。

海外派遣者の海外赴任にともなう海外生活の経験回数は、平均 1.6 回で、40 歳代前半までは 1 回が最も多いが、40 歳代後半から 2 回が最も多くなる。海外派遣者の海外赴任にともなう海外生活の国の数は、平均 1.6 カ国となっている。海外派遣者の海外赴任に伴う通算の海外滞在年数は、平均 5.7 年だった。年齢別にみると、20 歳台、30-34 歳の比較的若い年代で 2 年未満が最も多く、45-49 歳、50-54 歳、55 歳以上の中高年齢層では 10 年以上が最も多くなっている。海外派遣者の海外赴任に伴う海外生活以外の海外生活経験の有無について、あると回答したのは 17.5% (150 人) で、その通算生活期間は平均 3.9 年だった。

第5章 海外派遣者配偶者の自由記入欄の分析

1. はじめに

今回調査では海外派遣者本人の調査と平行して帯同している配偶者がいる場合には、その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。派遣者本人の自由記入欄はアジア地域に多かったのに比較して、「海外派遣者の配偶者」（以下配偶者と省略）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。海外派遣者本人が自由記入欄への記入はアジア地域に偏っていたことから、配偶者がいる場合、海外赴任の生活問題などは海外派遣者本人より配偶者が記入することが多かったためかもしれない。なお自由記入欄に記入した配偶者はすべて女性であった。

配偶者の自由記入にあった調査票は 95 サンプルで、配偶者のアンケート調査への回答は 603 サンプルであったので、15.8%が自由記入欄に記入していた。これらの配偶者の意見を、

(1) 事前研修、(2) 処遇・会社のサポート等、(3) 現地生活、(4) 残留家族・親の介護、(5) 子弟の教育、(6) 帰任問題の6つに分けて、見ていくことにする。

2. 事前研修

海外赴任に際して海外派遣者本人にさえ必ずしも派遣元の会社は十分な事前研修を行っているとはいえないが、配偶者についても語学を中心として事前研修が不十分であったという意見がある。「住みやすい国ですが、事前研修がなかったため、なじむのに時間がかかりました」（現居住地：アジア、年齢：41歳、現住地の居住年数：1年、以下同様）、「赴任する前に、あらかじめ英語教室、また、現地事情や教育事情などを知る事前研修が会社の制度になかったため、赴任当時は大変困りました」（北米、39歳、1年）などである。また「現勤務地に赴任の際、現地生活に関する説明、アドバイス等、全くなく、赴任後とても苦労した。もう少し、会社側のサポートがあれば、良かったと思う」（アジア、42歳、4年）、さらに「事前研修制度はなかったが、手引きとして治安や医療、生活に関する情報をファイルで受け取った」（北米、34歳、1年未満）という配偶者もいる。

また配偶者に対する事前研修があったが、「全般的な研修は無意味である。駐在が限定されているのであれば、もう少し現実味のある内容を知りたかった」（北米、39歳、1年）という配偶者もいる。

なかには自費で事前の現地視察をした配偶者もいる。つまり「事前の現地視察は自費で行いました。見て安心できたことや赴任を楽しみにすることはできましたが、実際の生活ははじまり『あてがはずれた』と思うこともありました」（北米、40歳、4年）、また事前に現地を訪れた短期間の経験とある程度長期間の海外赴任とは違うようだ。次は海外派遣者本人か配偶者自身の経験か明確でないが、次のような意見もある。

赴任前、幾度となく長期出張していましたが、ホテル住まいは快適すぎたようです。まわりの気温、寝具、飲み水、郵便事情、ネット事情、日本語放送受信などホテル住まいは快適でした。引越し荷物を作る前に、赴任者自身に早く現地住環境を体験させるなりしてほしい。

(ヨーロッパ、39歳、1年未満)

3. 処遇・会社のサポート等

配偶者の立場から海外派遣者本人の処遇が十分でないという配偶者の声もある。たとえば「赴任地の物価が毎年上昇しているにもかかわらず、現地給与に反映されない事に不満がある」(ヨーロッパ、31歳、2年)、「子供の教育費、現在の住宅事情等について他社との待遇の差を感じる。我社に不満である」(ヨーロッパ、44歳、3年)などがあるが、以下は典型的意見である。

〇〇国は、先進国の人間が快適に住める所では、全くない。欧米企業は、家族の生活が快適であるよう、住居をはじめあらゆる点において、手厚い処遇を提供している。かたや多くの日系企業は、経費削減の名の下、家族の生活レベルも削減している。ここでの生活の大変さを分かっていないし、分かれようともしていない。全く腹が立つ。

(アジア、44歳、1年)

また海外赴任時、帰任時の会社のケアが十分でないという配偶者の声もある。「着任、帰任時各々に手当が支給されますが、持って動けない物も多く、また車や電化製品、家具等を揃えようとするとき自己負担金が大きく毎回、困っています」(アジア、42歳、1年未満)、「ここへ着任するにあたって、これから帰任するにあたって、相当の経済的負担が個人にかかるので、会社にもっとカバーしてもらいたい」(アジア、41歳、2年)と述べている。

また配偶者の現地での語学学習に派遣元企業のサポートを求める声もある。たとえば「語学に対する会社の補助は、ほぼ一年なので、もっと長くしてほしい」(ヨーロッパ、47歳、1年未満)という配偶者の指摘があり、以下の事例も同様のことを指摘している。

海外生活で、一番困ることは言語の問題です。語学学習の会社負担は限られているので、もう少し、その額を拡大してほしいと思います。現地の方との交流も言語あつてのものです。会話を通しての文化交流は大切だと思います。

(アジア、51歳、2年)

言葉の研修を会社等で負担して受けられるといいと思います。子供をもっていると病院等、語学が必要となる事が多いです。病院ではややこしい話になる事が多いので、通訳がいてくれるといいなと思います。最近まで〇〇市内には、通訳のいる病

院があったのですが、なくなってしまいました。 (アジア、39歳、1年)

さらに定期的な健康診断に、会社のサポートを求める配偶者もいる。つまり以下の事例である。

現地で年に1回、家族全員の健康診断、人間ドッグを会社のほうで取りまとめて、積極的に実施して欲しい。現在は各自任せで、各自が医療機関を探して予約することになっているために、どこへ問い合わせたらいいのか分からず、こちらに来て1年以上経つのに受けられずに困っている。日本で行われるように、会社の方で、社員およびその家族のために予約などの手配をして下さるよう、強く希望します。日本にいた時は必ず毎年受けていたし、私たち夫婦共に40才を過ぎているので、自分たちのこちらへ来てからの健康状態がどうなのか、不安です。

(北米、42歳、1年)

配偶者の就業についてはビザ上の制限も考える必要があるが、配偶者の就業を内規等で禁じている会社に反発する配偶者の声も多い。たとえば「赴任先で収入を得てはいけない、という制度は馬鹿げている。配偶者は社員ではないので、もっと自由に過ごせるようにすべきある」(オセアニア、30歳、2年)、さらに「帯同家族手当の有無に関わらず、妻の就職を規制するのは、妻の人権侵害である。また精神衛生上よくない」(アジア、31歳、2年)、「妻の就労を禁じている会社がまだまだ多いようですが、人権侵害にあたると思います」(北米、47歳、1年)と強く非難する配偶者もいる。以下の事例も同様である。

明文化はされていないが、現地で配偶者は働くことは出来ない。働かないようにと人事部門から言われている。この点は、全く理解できない。日本の他の企業がどうか知りませんが、日本の独特な考え方だと思います。この点はまったく賛成できません。

(中南米、28歳、1年未満)

ただしなかには明らかに就労ビザを持つ「〇〇ビザを保有していますが、主人の扶養範囲でできる仕事はどの程度なのか、知りたいと思っています。今後、自分でインターネットを通じて調べる予定です」(北米、37歳、1年)という配偶者もいる。

4. 現地生活

赴任地である現地の生活に満足している配偶者も多い。たとえば「赴任国は治安も良く、近隣の東南アジア諸国に比べ、生活水準も比較的高いので、小さい子供のいる我が家にとっては大変住みやすいのです」(アジア、32歳、3年)、あるいは次の2つの事例も問題点を指

摘しつつも、現在の生活にある程度、満足しているようだ。

先進国ではないので生活しづらい面が多々あるが、〇〇国の人々は総じておおらかで親切な人が多いので、困難にぶち当たっても、助けてもらえることが多い。しかし〇〇語に慣れるまでは、病院に行った時に医師からの説明を、納得いくまで聞くことは難しいと思われる。また何か修理を依頼しても、〇〇国人はのんびりしていて、期限通りに終わることを期待しないほうがよいと思う。〇〇国人は子供好きが多い。
(ヨーロッパ、36歳、1年未満)

5年住んでも、自分が勉強しないせいで言語には不自由していますが、全般的には生活には慣れました。治安もいいところだし、長くいても良いと思う反面、日本の食べ物、とくに魚を思い出してしまうと、やはりいつかは帰りたいと思ってしまいます。限りある滞在を楽しみたいと思います。
(ヨーロッパ、33歳、5年)

しかし現地生活における問題点を指摘する配偶者もいる。たとえば「異宗教国での生活は想像していたよりも大変で、衛生、ストレス等により体調を崩すことも度々あった」(アジア、44歳、2年)とある配偶者は述べている。現地生活の問題点は大きく分けると1. 医療・健康、2. 言語、3. 交通手段の3点である。

医療・健康については発展途上国、先進国を問わず不安が指摘されている。つまり「医療面での一層の充実を希望します」(アジア、47歳、6年)、「ホームドクターの質が低く、不安を感じる」(ヨーロッパ、33歳、1年未満)、「〇〇国の医療システムは独特で、何か心配な病症でもすぐには受診出来ず、予約して半年後ということが大変に不安です」(北米、44歳、7年)、「子供の日本脳炎やツベルクリン等の日本で接種すべき予防注射をいつ、どのようにカバーすればよいか分ならず、心配です」(北米、43歳、4年)などを配偶者は指摘している。また次の事例のように環境問題等を心配する配偶者もいる。

海、土壌、大気などの汚染がとてもひどく、また食品添加物の使用、食品への薬剤散布等日本では認められていないものが多数使用されている。食品に使われている色の安全性、環境についての基準があるかどうか知りませんが、守られていると思いませんし、とても不安を感じます。まだ子供が小さいので体の害が大きいのではないかと心配しています。
(アジア、41歳、1年未満)

また言語の問題も配偶者は多く指摘している。つまり「子供が病気の時、細かな事が伝えられず、また医師の言っていることがよく理解できずいつも困ります」(アジア、42歳、1年未満)、「現地言語の能力が充分でないためにDM、医療関係の資料、ガス・電力会社、そ

の他もろもろの資料の理解が出来ず、生活に支障をきたすことがよく起きます」(ヨーロッパ、40歳、2年)、「子供がいる場合、学校との連絡や、病気をした時は医療機関との連絡等で、現地の言葉、英語が話せないと困ることもあると思います」(アフリカ、36歳、1年)と地域を問わず、言語の問題は指摘されている。また次の事例のように英語を話せば、非英語圏でもほぼ問題はないとする配偶者もいる。

海外生活を円滑に過ごすためには、コミュニケーション能力が必要です。私のように5ヶ国を回っても、そのうち英語圏は1回、英語ができれば、生活にほとんど支障ありません。現地の言葉を習得できていれば、さらに生活の幅が広がることは確かです。現地でも、ある階層以上は、皆英語を上手に話します。市場などでは現地の言葉が話せると便利です。
(アジア、48歳、2年)

さらに交通手段の問題も指摘されている。「一つだけ、私にとって不自由なことは、車の値段が高くて、自分の車を持ってないということだけです」(アジア、48歳、1年未満)という指摘もあるが、会社が海外派遣者本人はもちろん配偶者の運転を禁止している場合もある。

現地のスーパーマーケットにふらっと休日に出かけてみたくとも、会社の車も借りられず、かといって現地語の出来ない身で、タクシーで知らないところに行き、危ない目にあったり、会社に迷惑をかけるのもどうかと、考えます。もう少し会社の車を借りられるようになるか、運転してもよいという許可が出るか、何とか改革してほしい。
(ヨーロッパ、36歳、1年未満)

会社は運転を許可しているがライセンスを取ることで自体が大変という声もある。「車の免許が取れず、苦労しています」(北米、37歳、1年未満)、この理由は次の理由かららしい。つまり「海外派遣勤務者の配偶者は、ソーシャルセキュリティーナンバーが取得できないため、ドライバーズライセンスが取得できない。そのため現在ワークパーミットを申請中である」(北米、26歳、1年未満)とある配偶者は述べている。また「英語力は必要ですが、車の運転はそれ以上に必要でした」(北米、40歳、4年)と指摘する配偶者もいる。これらのいずれも特定の国における配偶者が指摘している

以上以外に「海外の生活も良い経験であるが、日常生活の中で東洋人に対する差別的な言動に、不快になることが多い」(中南米、37歳、1年未満)。「年々、車の渋滞がひどくなり、移動手段が車のみのために、時間が、思いがけずかかる」(アジア、48歳、2年)を指摘する配偶者もいる。次の事例は現地の「日本人社会」の難しさを指摘したものである。

とても気楽な生活のようですが、反面、日本人の間の関係がむずかしく、ストレスを感じます。狭い国土に多数の日本人がいて、学校も住居も一緒、というのには息がつまります。任期も2年半が過ぎ、さすがに人付き合いも上手になったとは思いますが、赴任前、または赴任直後に精神面でサポートをしてくれる体制があればよいと心から思いました。

(アジア、41歳、2年)

5. 残留家族と親の介護

海外派遣者には日本の単身赴任や一部の家族を残して赴任も多い。しかし子供たちもある程度成長すると、それを残しての夫婦だけの赴任もそれほど大きな問題にはならない。次の2つは、それら事例である。

今回は三回目の海外赴任に伴う海外生活です。今までの二回は子供達を伴っての海外生活でしたが、子供達が大学生のため、夫婦二人での生活となりました。夫が海外で仕事をすること、日本国内での仕事よりもたくさんのストレスをかかえざるをえない事が多いため、家に帰った時に家族がいるかいないかは大きな違いだと思います。また家族も貴重な体験をできるので、帯同を強くおすすめします。

(アジア、52歳、3年)

子どもを3人日本に残して来ました。17才・20才・23才それぞれ一人暮らしになりました。精神面では、お互いに信頼し、認め合っておりますので、それほど心配はしておりません。別の言い方をすれば開き直りですが……。しかし食生活や病気、突発的な事故等につきましては、毎日顔を見る事ができませんので、必要以上に心配になる時があります。それでも、この半年間での子どもの成長には目を見張る所があり、子どもといっても高校生くらいになれば、自分で考えて伸びていくので、夫の所に来てよかったと思っております。

(アジア、48歳、1年未満)

しかしなかには「子供の結婚、就職、親の病気等、近頃一時帰国をする回数や日本に滞在する日数が多くなった」(アジア、55歳、24年)などを指摘する配偶者もいる。とくに親の高齢化に伴う病気や介護が問題となっている。つまり「遠く離れて暮らす、祖父、祖母、父母などのことを考えると、何かあったときに、すぐ帰ることが出来ない点で、心配になります」(アジア、28歳、1年)、「日本に残してきた両親の健康面での不安が、今後ますます高齢に伴い増える。サポートする人が全くいない」(ヨーロッパ、37歳、5年)などを配偶者は指摘している。

6. 子弟の教育

子弟の教育については海外派遣者本人も自由記入欄で多く記述があったが、配偶者も自由記入欄で子弟の教育についての不安を述べている。子弟の教育問題は大きく分けて、現地での教育問題と帰任後の教育問題に分けられる。

現地での教育問題では「幼稚園の種類や申し込み方法などの情報が少なすぎて、困りました」（ヨーロッパ、33歳、1年未満）、「現在、現地の保育園に子どもを通わせているが、これからの子女教育に不安がある。日本人学校に通わせるにしても、施設の老朽化、安全上の問題が気にかかる」（アジア、32歳、2年）、「高校生の息子をインターナショナル・スクールに入れているので、英語の勉強をさせ、インターナショナル・スクールを卒業させることなど、悩みが多く頭が痛くなる毎日です」（アジア、46歳、2年）と配偶者は述べている。

さらに現地の学費が高いという配偶者の指摘もある。つまり「教育費が予想外に海外ではかかる。日本人学校の校納金ですら、日本の私立小学校の5倍はかかるのだから、最低、日本人学校校納金分は教育費として、金額会社側が負担してくれてもよいのではないか」（アジア、35歳、3年）、「子供を国際校に入れているため、学費が非常にかかり、生活が苦しい。」

（アジア、42歳、1年）、「会社が日本人学校の費用一部負担のみなので、アメリカンスクールへ行っている子供を持つ我が家は、財政大赤字という感じ」（アジア、38歳、2年）などの配偶者の指摘である。

また帰任時期が分からず、子弟の教育計画を立てられないと訴えている配偶者もいる。つまり「帰任時期が明確に分らず、子供の教育問題等で先の見当をつけることができない。少なくとも半年前に帰国予定、あるいは転勤予定が分れば、今後の生活設計、教育問題等に対処できるので考慮して欲しい」（アジア、51歳、8年）が典型的な意見である。

帰任後の子弟の教育に不安を抱いている配偶者もいる。たとえば以下の事例のような指摘もある。

〇〇国は子供をほめて育てる国です。たとえばどんなスポーツでも、小さいうちは全ての子にチャンスが与えられ、少しでもできるとほめられる。親も子を人前で堂々とほめるし誇りにも思う。だから子供たち同士でも「ステキな服ね」とか「ヘアークット似合うよ」とか素直に相手をほめ、長所を認め合うので、いじめというものがない。小学生のうちだけかもしれないし、影ではいろいろあるのかもしれないけれど、少なくとも登校拒否や自殺なんて、日本よりだんぜん少ないと思います。だから、こんなのんびり恵まれた環境で育って、ニュースを見る限りですが、日本のゆがんだ社会に入って、どうなるのかと不安です。駐在のお母さん方は皆、「日本は怖いよねー。」と思っています。（北米、43歳、4年）

子供の学校のことは、とにかく、親の方も本気で取り組まなければうまくいきませ

ん。帰国後のことについては、子供の教育面について大きな不安を持っています。それを解決すべく現地校の勉強の他に、日本語の勉強もたくさんさせていますが、時にそれが親子共々大きなストレスになることがあります。（北米、40歳、4年）

次の配偶者の意見が、帰任時の教育問題の解決策の1つなのかもしれない。

今の時点では、まだいつ帰国するかわかりませんが、現在続けて3ヶ国、通算8年半になります。1才3ヶ月から在外生活をしている娘は、日本語ができる日本人ですが、帰国しても日本という国が、彼女にとっては外国のひとつにすぎないのではないかと懸念しています。かなり、注意深く見ていかないと、不適應を起こすのでは、と心配です。多様性を認める寛容な学校を探したいと思います。

（アジア、48歳、2年）

7. 帰任問題

いずれ配偶者も海外派遣者本人あるいはそれとは別に、多くは日本に帰国することになる。その際に生じるのが帰任問題である。その帰国について配偶者は不安を覚えていることも事実である。たとえば「メイドさんがいるので、日本に帰国したら全て、自分でやるので慣れるまでの不安はあります」（アジア、36歳、1年）と述べる配偶者もいる。さらにまた「帰国後の住居地など将来設計のしにくいことに不安を感じています」（ヨーロッパ、39歳、3年）、「日本のどこに戻るかわからないので、私や子供が、そこでの生活になじめるか不安」（アジア、33歳、2年）などが典型である。さらに帰国についての不安は日本に関する情報が少ないこともあるかもしれない。「国内の事情に疎くなっているので、帰国後すぐに日本の生活にスムーズに入っていけるように、たくさんの情報が欲しい」（ヨーロッパ、39歳、2年）とある配偶者は指摘し、「日本に帰国後、東京都内に家を持ちたいと考えています。一戸建ての説明会はある様ですが、マンションの情報がありません。〇〇国滞在中から検討に入れると助かります」（北米、37歳、1年）と述べる配偶者もいる。

しかし配偶者の最大の帰任問題は子弟の教育を除けば、本人の再就職問題である。もちろん「帰国した際には海外生活の経験を生かし、ボランティア的な活動に携わりたい。海外でお世話になった分だけ、今度は日本に住む外国人のために趣味を通して役立ちたい」（アジア、57歳、6年）という配偶者もいるが、もう少し年齢が若くなると、再就職の問題を真剣に配偶者は考えている。「帰任後、仕事をしたいが、年齢的なことも考えると、なかなか見つからないのではないかと不安である」（アジア、33歳、2年）、「正社員として働くことができるか不安」（ヨーロッパ、31歳、2年）、「微妙な年齢なので、仕事があるかどうか心配」（ヨーロッパ、39歳、2年）などの配偶者の指摘である。しかし帰任後の再就職を諦めている配偶者もいる。以下の事例は夫の海外派遣者の海外赴任によって、配偶者のキャリアが絶たれてし

まった典型的事例である。

日本は転職が困難な国であるという点、また、女性は特に年齢制限も多く、再度今までと同等あるいはそれ以上の職に就くことは不可能に近いことが問題と思われる。また私は男性と全く同じ待遇の平等な職場で働くことを考えて、10代から自分なりに進学、就職をふまえて生きてきた。そしてその職を得たにもかかわらず、夫の会社の人事による異動により自分の人生までも変更することをよぎなくされた。しかし会社からは何ら保障もなく、おまけに英語が全く不自由しないという理由で、研修、事前準備も不要と判断され女性の人権は全く無視されていると感じました。私は帰国しても二度と同じ職に就くことはありません。帰国後、職を保障してくれる制度が、今後の女性のためにも、これからの時代、必要だと感じます。

(北米、40歳、1年)

しかし再就職とは必ずしも「雇われること」ではない、自ら事業を起こすことを考えれば現在の海外赴任も楽しめるとする配偶者もいる。

30代前半で仕事に復帰しようと、色々な努力をしたが、突然の赴任が決まり、後ろ髪を引かれる思いで仕事を中断せざるを得なかった。駐在して4~5年後に日本に戻っても40代目前で、再就職口が見つかる状況ではないという現実が厳しい。ほとんどの採用条件が35歳までである。ただ、どこかの機関、会社に所属するならば・・・という話であって、自分自身で何かを始めようと思った時、駐在期間で得た様々な経験が生かせれば、それらを糧として新しい生活を楽しめるのではないかととも思う。

(アジア、37歳、3年)

次の事例の配偶者も同様なことを指摘している。

夫の1回目の海外赴任の際、長く勤務していた仕事を辞め、帰国後は、自宅でできる仕事に変わりました。その時、復帰は不可能でした。自分の仕事をずっと続ける道もあるし、新しい環境を選び、別の経験をする道もあるので、各人、各家庭でよく考え、決断していけばよいと思います。

(アジア、49歳、1年)

8. 小括

配偶者の意見を、6つに分けて分析してみた。

- (1) 事前研修については海外赴任に際して海外派遣者本人さえ必ずしも派遣元の会社は十分な事前研修を行っているとはいえないが、帯同する配偶者についても語学を中心と