

第7回 海外派遣勤務者の 職業と生活に関する調査結果

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training



第7回海外派遣勤務者の 職業と生活に関する調査結果

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

日本企業の海外直接投資は2004年以降、拡大傾向に転じた。2006年は対前年比10.3%増、502億ドルとなり、1990年の480億ドルを上回って過去最高水準を記録した。この背景には日本企業のアジアを中心とした新興国への積極的な海外展開、エネルギー資源確保のための石油・天然ガスへの開発投資、海外企業の合併・買収(M&A)の増加など(「2007年版ジェトロ貿易投資白書」)があるという。

投資先国・地域には多少の変化がみとれる。地域別にみた海外直接投資残高は2006年末現在、アジア23.9%、北米36.3%、西ヨーロッパ26.4%であるが、2006年の海外直接投資の地域別構成比はアジア34.2%、北米20.3%、西ヨーロッパ35.9%である。すなわち、アジア、西ヨーロッパへの投資が伸びる一方で、北米は横ばい傾向にある。業種別には製造業が全体の約7割、非製造業が約3割の比率に大きな変化はない。日本の製造業は投資先国を変えながら依然として海外における事業活動を拡大している。

日本から派遣されて企業の海外事業に携わる従業員の数も増えている。1990年代の半ば以降、しばらくの間は海外投資額が増えても派遣勤務者数は横ばいか、減少傾向にあったが、ここにきて明らかに増加傾向に転じた。外務省の海外在留邦人数統計によると、2006年10月1日現在、海外に長期滞在している民間企業関係者は約23万5000人で、前年同期と比べ8.2%増えている。地域別にはオセアニアを除き他の地域はすべて増加している。増加率はアジア11.2%、北米5.0%、西ヨーロッパ3.2%であった。23万5000人のうち56.6%はアジアに派遣されており、前年と比べて増えた1万7900人の75.2%はアジアで増えている。

このように日本企業の海外直接投資は投資先、地域を徐々に変化させながら、当面は増加を続け、それにともなって海外派遣勤務者も増加すると考えられる。本調査は、この海外派遣勤務者の職業と生活の実態を把握するために1989年から継続的に実施しているもので、本報告書は2006年10月に実施した第7回調査の結果をとりまとめたものである。前回調査(2004年)では、従来の「派遣者調査」に加えて、派遣者が赴任地に帯同している配偶者を対象とした「配偶者調査」を初めて実施したが、今回調査もこれを踏襲した。

調査の実施に当たっては、各国の日本人商工会議所、日本人会に多大なご協力を願い、世界58カ国・地域の海外派遣勤務者の皆様から回答をいただいた。調査結果の公表に当たって、これらの方々をはじめ関係各位に厚く御礼申し上げる。

本報告書が、日系企業の円滑な事業活動の一助となり、関係各方面で広く活用いただければ幸いである。

2008年1月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

序章 白木三秀（早稲田大学政治経済学部教授）

第Ⅰ部

第1章 白木三秀（早稲田大学政治経済学部教授）

第2章 梅澤隆（国土館大学政経学部教授）

第3章 熊迫真一（早稲田大学大学院博士後期課程）

第4章 永井裕久（筑波大学大学院教授）

第5章 戎野淑子（嘉悦大学経営経済学部准教授）

第6章 藤本真（労働政策研究・研修機構研究員）

第7章 坂井澄雄（労働政策研究・研修機構国際研究部研究交流課長）

第8章 高畑いづみ（労働政策研究・研修機構国際研究部研究交流課）

第9章 白木三秀（早稲田大学政治経済学部教授）

第10章 梅澤隆（国土館大学政経学部教授）

第Ⅱ部

第1章 藤本真（労働政策研究・研修機構研究員）

第2章 熊迫真一（早稲田大学大学院博士後期課程）

第3章 永井裕久（筑波大学大学院教授）

第4章 戎野淑子（嘉悦大学経営経済学部准教授）

第5章 高畑いづみ（労働政策研究・研修機構国際研究部研究交流課）

第6章 梅澤隆（国土館大学政経学部教授）

目 次

まえがき

調査の概要

1. 調査の目的	1
2. 調査の対象	1
3. 調査の方法	1
4. 調査時点	2
5. 回答状況	2
序章 調査結果の特徴と概要	7

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

1. 海外派遣と本人希望	37
2. 海外派遣の内示と派遣期間の規定や目安	41
3. 配偶者の帯同に関する会社の方針	46
4. 海外派遣勤務者と労使協議	48
5. 海外赴任に際しての事前研修	50
6. 勤務地における言語能力	64
7. 小括	67

第 2 章 派遣前および現在の職務と職位

1. 海外赴任前の日本国内での職務	71
2. 現在の職務とその変化	75
3. 海外赴任前と現在の職位とその変化	81
4. 小括	87

第 3 章 現地での労働時間と給与

1. 労働時間と残業・休日出勤の理由	89
2. 給与	92
3. 小括	98

第 4 章 海外派遣勤務者の仕事と生活に関する意識特性

1. 仕事の満足度	100
2. 生活上のストレス	102
3. 現地生活の満足度	103
4. 仕事や生活への適応度	104
5. 仕事上の成果	105
6. 小括	106

第5章 海外派遣勤務者の生活環境	
1. 生活上の経験	108
2. 帯同している家族について	111
3. 現地の家族状況	113
4. 小括	117
第6章 海外派遣勤務者に対する支援制度	
1. 会社経費による一時帰国・家族の呼び寄せ・第三国への旅行	119
2. 海外派遣勤務者に対する支援体制・福祉制度	121
3. 小括	125
第7章 帰任後の仕事や生活、海外勤務の再希望	
1. 帰任後の仕事上の不安	127
2. 帰任後の生活上の不安	131
3. 海外勤務の再希望	133
4. 小括	137
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	
1. 現勤務先企業の概要	139
2. 派遣元企業の概要	144
3. 小括	145
第9章 調査対象者の特徴	
1. 調査対象者の属性	147
2. 現勤務先企業での状況	149
3. これまでの海外勤務経験	153
4. 小括	157
第10章 海外派遣勤務者(本人)の自由記入欄の分析	
1. 赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション	159
2. 処遇・賃金	160
3. 現地勤務の実態	161
4. 日本本社と現地経営	163
5. 海外派遣に伴う問題——単身赴任と親の介護	164
6. 赴任地での生活問題	165
7. 子女の教育問題	167
8. 帰任問題	168
9. 資産形成・その他	169
10. 小括	170

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

- 1. 同行に対する希望..... 175
- 2. 事前研修の受講..... 178
- 3. 小括..... 184

第2章 帯同配偶者のキャリア

- 1. 赴任前の就労状況..... 186
- 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..... 188
- 3. 現在の就労状況..... 190
- 4. 小括..... 190

第3章 帯同配偶者の生活に関する意識特性

- 1. 言語コミュニケーション能力の必要性..... 192
- 2. 現地生活の満足度..... 193
- 3. 現地生活への適応度..... 194
- 4. 小括..... 195

第4章 帰国後の仕事と生活

- 1. 帰国後の仕事の希望..... 196
- 2. 帰国後の生活上の不安..... 198
- 3. 小括..... 200

第5章 調査対象者の特徴

- 1. 調査対象者の属性..... 201
- 2. 現赴任国の滞在期間..... 201
- 3. 海外派遣勤務者の赴任に伴って海外で生活をした回数と国の数..... 202
- 4. 海外派遣勤務者の赴任に伴って海外で生活をした通算期間..... 204
- 5. 「海外派遣勤務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と通算期間... 205
- 6. 小括..... 205

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

- 1. 赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション..... 206
- 2. 処遇・会社のサポート等..... 208
- 3. 現地生活..... 209
- 4. 子弟の教育..... 213
- 5. 残留家族と親の介護..... 214
- 6. 帰任問題..... 215
- 7. 小括..... 216

付 属

調査票「海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査(第7回)」.....	221
調査票「海外派遣勤務者の帯同配偶者に関する調査」.....	233
統計表(海外派遣勤務者)	240
統計表(帯同配偶者)	280

調査の概要

1 調査の目的

本調査は1989年、1993年、1998年、2000年、2002年、2004年と継続し、今回は第7回目にあたる。この調査は海外へ派遣された日本企業の日本人従業員（海外派遣勤務者）の派遣先における労働条件、生活環境の実情および抱えている問題について総合的に把握することを目的としている。

2 調査の対象

海外58カ国・地域の日本人商工会議所、日本人会等の団体（以下「在外日本人商工会議所等」）に加盟する現地法人および支社・支店に勤務する日本人海外派遣勤務者と、その派遣勤務者が帯同する配偶者。

（1）対象国

原則として、『海外進出企業総覧 2006』（東洋経済新報社、平成18年5月）、『海外における邦人及び日系人団体一覧表』（外務大臣官房領事移住部領事移住政策課、平成16年5月）を参考として、進出企業数の多い国・地域を順に選択している（別表1）。

（2）調査対象者数

調査対象者数は、日本からの派遣勤務者数に応じて一定の抽出率を乗じて得た計4,242人とした。派遣勤務者数1,000人以上の国には抽出率6.5%、同500人以上1,000人未満の国には同13.0%、同100人以上500人未満の国には同20.0%、同100人未満の国には同40.0%を派遣勤務者数にそれぞれ乗じて国別の調査対象者数を決定した（別表2）。

（3）調査対象者の選定

調査対象者の選定に当たっては、各国の日本人商工会議所等に、調査対象者の所属企業が製造業と非製造業各々半数となるよう依頼した。各在外日本人商工会議所等は会員企業に勤務する日本人派遣者の中から任意に調査対象者を選定した。

3 調査の方法

（1）作業委員会

本調査に際し、研究者と労働政策研究・研修機構で構成する作業委員会を設け、調査の基本設計、調査票の設計、回答の分析、報告書の作成に当たった。

作業委員会メンバーはつぎの通り。白木三秀(早稲田大学政治経済学部教授)、梅澤隆(国士館大学政経学部教授)、永井裕久(筑波大学大学院教授)、戎野淑子(嘉悦大学経営経済学部准教授)、熊迫真一(早稲田大学大学院博士後期課程)、藤本真(労働政策研究・研修機構研究員)、坂井澄雄(国際研究部研究交流課長)、高畑いづみ(研究交流課)。

(2) 調査票の配布、回収方法

各在外日本人商工会議所等に調査対象者数に応じた数の調査票を送付、各商工会議所等は調査対象者を各々選定し、郵送、その他の方法で調査票を対象者に配布した。対象者は記入した調査票を封入して各商工会議所等に提出、各商工会議所等は回収した調査票を開封することなく一括して労働政策研究・研修機構に送付した。

4 調査の時期

2006年10月1日現在

5 回答状況

海外派遣勤務者 4,242 人に対して、派遣勤務者本人用調査票とその帯同配偶者用の調査票を1セットずつ配布した。有効回答は 1,565 人(海外派遣勤務者の回答者数)、有効回答率は 36.9%。帯同配偶者調査の有効回答は 915 人。なお、派遣勤務者本人 4,242 人のうち、帯同配偶者が何人いるか未確認のため、帯同配偶者調査の有効回答率は不明。

別表1 調査対象者抽出表

国名	現地法人数	派遣勤務者数	調査対象者数
アジア地域			
韓国	797	885	115
中国（香港を含む）	6,709	13,385	870
（香港）	1,281	2,923	190
台湾	1,098	1,923	125
ベトナム	408	654	85
タイ	1,638	5,123	333
シンガポール	1,209	2,692	175
マレーシア	854	1,692	110
ブルネイ	6	5	2
フィリピン	540	1,200	78
インドネシア	798	2,015	131
ミャンマー	46	33	13
カンボジア	17	18	7
インド	273	375	75
パキスタン	47	38	15
スリランカ	38	45	18
バングラディシュ	24	25	10
中近東地域			
イラン	33	50	20
バーレーン	15	25	10
サウジアラビア	50	13	5
アラブ首長国連邦	109	208	83
トルコ	46	58	23
ヨーロッパ地域			
スウェーデン	69	35	14
デンマーク	31	13	5
イギリス	918	2,154	140
アイルランド	41	28	11
オランダ	393	615	80
ベルギー	176	405	81
フランス	450	577	75
ドイツ	749	1,462	95
スイス	72	28	11
ポルトガル	33	28	11
スペイン	170	175	35
イタリア	235	230	46
フィンランド	26	8	3
ポーランド	75	65	26
ロシア	135	95	38
オーストリア	57	38	15
チェコ	84	180	36
ハンガリー	61	150	30
ギリシャ	18	10	4
北米地域			
カナダ	294	375	75
アメリカ	3,757	11,600	754
中南米地域			
メキシコ	241	554	72
パナマ	119	30	12
コロンビア	25	5	2
ベネズエラ	27	35	14
エクアドル	7	5	2
ペルー	25	13	5
チリ	55	50	20
ブラジル	275	425	85
アルゼンチン	38	25	10

国名	現地法人数	派遣勤務者数	調査対象者数
アフリカ地域			
エジプト	35	18	7
ナイジェリア	17	25	10
タンザニア	6	5	2
南アフリカ	60	50	20
オセアニア地域			
オーストラリア	461	538	70
パプア・ニューギニア	5	8	3
ニュージーランド	85	50	20
10カ国計 (A)	18,270	29,861	1,941
6カ国計 (B)	2,750	17,208	1,367
8カ国計 (C)	1,568	2,315	463
34カ国計 (D)	1,492	1,185	471
合 計	24,080	50,569	4,242

参考資料：

東洋経済新報社『海外進出企業総覧2006（国別編）』（平成18年5月）

外務省『海外における邦人及び日系人団体一覧表』（平成16年5月）

注：

- 調査対象者数は国・地域別の派遣勤務者数に応じて一定の抽出率(以下A、B、C、D)を乗じて決定した。
ただし、少人数の国・地域は抽出率を調整した。
(A)：派遣勤務者数 1,000人以上の計、抽出率 6.5%
(B)：派遣勤務者数 500人以上 1,000人未満の計、抽出率 13.0%
(C)：派遣勤務者数 100人以上 500人未満の計、抽出率 20.0%
(D)：派遣勤務者数 100人未満の計、抽出率 40.0%
- 調査対象者数は海外派遣勤務者（本人）のみ。

別表2 回収一覧

国名	在外日本人商工会議所・日本人会等	調査対象者数	有効回答数	有効回答率 (%)
アジア地域				
韓国	ソウルジャパンクラブ	115	45	39.1
中国	中国日本人商工会議所	150	82	54.7
	上海日本商工クラブ	160	44	27.5
	大連日本商工会	80	55	68.8
	天津日本人会	40	0	0.0
	青島日本人会	100	30	30.0
	広州日本商工会	50	21	42.0
	深セン日本商工会	70	38	54.3
	珠海日本商工会	10	0	0.0
	福州日本企業会	10	10	100.0
	厦門日本商工クラブ	10	8	80.0
(香港)	香港日本人商工会議所	190	77	40.5
台湾	台北市日僑工商会	125	38	30.4
ベトナム	ホーチミン日本商工会	70	50	71.4
	ベトナム日本商工会	15	0	0.0
タイ	盤谷日本人商工会議所	333	84	25.2
シンガポール	シンガポール日本商工会議所	175	69	39.4
マレーシア	マレーシア日本人商工会議所	110	50	45.5
ブルネイ	ブルネイ日本人会	2	2	100.0
フィリピン	フィリピン日本人商工会議所	78	24	30.8
インドネシア	ジャカルタ・ジャパン・クラブ	131	10	7.6
ミャンマー	ヤンゴン日本人商工会議所	13	0	0.0
カンボジア	カンボジア日本人商工会	7	6	85.7
インド	カルカッタ日本商工会	10	5	50.0
	バンガロール日本人会	15	11	73.3
	インド日本商工会	35	30	85.7
	ボンベイ日本商工会	15	0	0.0
パキスタン	カラチ日本商工会	15	10	66.7
スリランカ	スリランカ日本商工会	18	13	72.2
バングラディシュ	ダッカ日本商工会	10	4	40.0
中近東地域				
イラン	テヘラン日本人会	20	10	50.0
バーレーン	バハレーン日本人会	10	0	0.0
サウジアラビア	ジッダ日本人会	5	5	100.0
アラブ首長国連邦	アブダビ日本人会	83	0	0.0
トルコ	イスタンブール日本人会	23	17	73.9
ヨーロッパ地域				
スウェーデン	スウェーデン日本商工会	14	5	35.7
デンマーク	コペンハーゲン日本商工会議所	5	5	100.0
イギリス	在英日本人商工会議所	140	48	34.3
アイルランド	在アイルランド共和国日本企業懇話会	11	10	90.9
オランダ	在蘭日本商工会議所	80	26	32.5
ベルギー	(財)ベルギー日本人会	81	16	19.8
フランス	在仏日本商工会議所	75	34	45.3
ドイツ	デュッセルドルフ日本商工会議所	50	30	60.0
	(社)フランクフルト日本法人会	30	0	0.0
	ベルリン日本商工会	15	6	40.0
スイス	ジュネーブ日本倶楽部	11	3	27.3
ポルトガル	ポルトガル日本人会	11	9	81.8
スペイン	マドリッド水曜会	15	7	46.7
	バルセロナ水曜会	20	10	50.0
イタリア	在イタリア日本人商工会議所	46	9	19.6
フィンランド	日本クラブ	3	0	0.0
ポーランド	ポーランド日本商工会	26	15	57.7
ロシア	モスクワ日本商工会	38	0	0.0
オーストリア	オーストリア日本人会	15	7	46.7
チェコ	チェコ日本商工会	36	0	0.0
ハンガリー	ハンガリー日本人会商工会	30	0	0.0
ギリシャ	アテネ日本人会	4	4	100.0

国名	在外日本人商工会議所・日本人会等	調査対象者数	有効回答数	有効回答率 (%)
北米地域				
カナダ	トロント日本商工会	40	32	80.0
	モントリオール日本商工会	10	9	90.0
	バンクーバー貿易懇話会	25	0	0.0
アメリカ	北加日本商工会議所	101	19	18.8
	ジャパン・ビジネス・アソシエーション (南カリフォルニア日系企業協会)	100	41	41.0
	シアトル日本商工会 (春秋会)	25	19	76.0
	ヒューストン日本商工会	25	0	0.0
	ジョージア日本人商工会	35	24	68.6
	シカゴ日本商工会議所	90	35	38.9
	デトロイト日本商工会	56	11	19.6
	セントラル・オハイオ日系企業懇話会	15	11	73.3
	ニューヨーク日本商工会議所	100	20	20.0
	ホノルル日本人商工会議所	77	0	0.0
	ホノルル日本クラブ	77	29	37.7
	グアム日本人会	28	23	82.1
	ワシントン日本商工会	25	0	0.0
南米地域				
メキシコ	メキシコ日本商工会議所	72	20	27.8
パナマ	パナマ日本人会	12	9	75.0
コロンビア	日本・コロンビア商工会議所	2	0	0.0
ベネズエラ	二水会	14	0	0.0
エクアドル	キト日本人会	2	0	0.0
ペルー	日秘商工会議所	5	5	100.0
チリ	日智商工会議所	20	19	95.0
ブラジル	ブラジル日本商工会議所	75	53	70.7
	リオデジャネイロ日本商工会議所	10	8	80.0
アルゼンチン	在亜日本商工会議所	10	10	100.0
アフリカ地域				
エジプト	カイロ日本商工会	7	7	100.0
ナイジェリア	ナイジェリア日本人会	10	0	0.0
タンザニア	ダルエスサラーム日本人会	2	2	100.0
南アフリカ	南アフリカ日本商工会議所	20	16	80.0
オセアニア地域				
オーストラリア	シドニー日本商工会議所	32	18	56.3
	メルボルン日本商工会議所	28	17	60.7
	ブリスベン日本商工会議所	10	7	70.0
パプア・ニューギニア	ポートモレスビー日本人会	3	3	100.0
ニュージーランド	ウェリントン日本商工会	15	1	6.7
	オークランド日本貿易懇談会	5	5	100.0
合 計 (93カ所、58カ国・地域)		4,242	1,565	36.9

注：有効回答数は海外派遣勤務者（本人）のみ。

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ふ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。

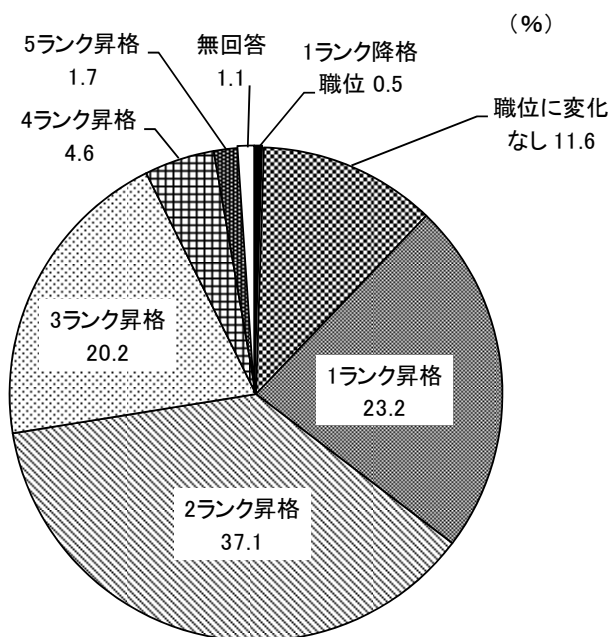
(5) 海外赴任中の職位

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

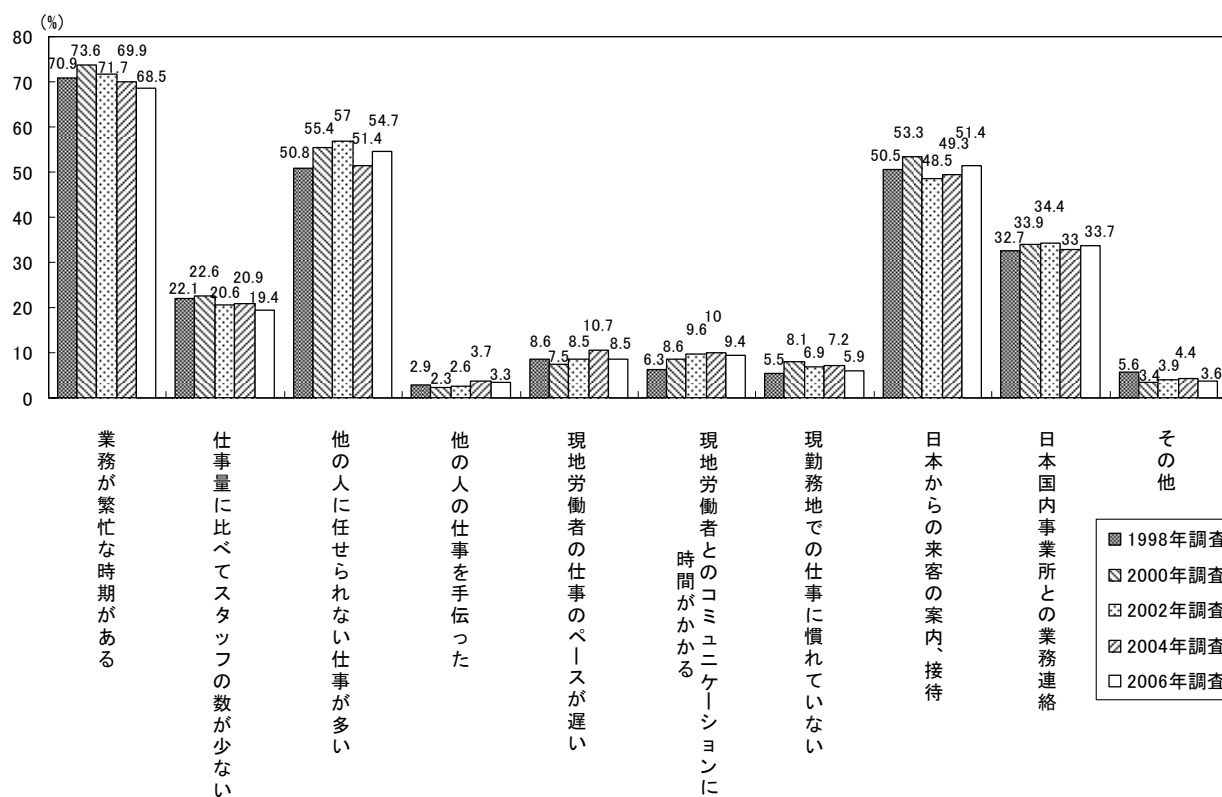
海外派遣勤務者の週平均実労働時間は、趨勢的に減少傾向にある。平均値は46.3時間で、過去4回の調査と比較しても最も短くなっている。

(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 ば 不 満 足	ど ち ら か と い	え ど ち ら と も い	え ば 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感が低いが、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、その代わりに「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。

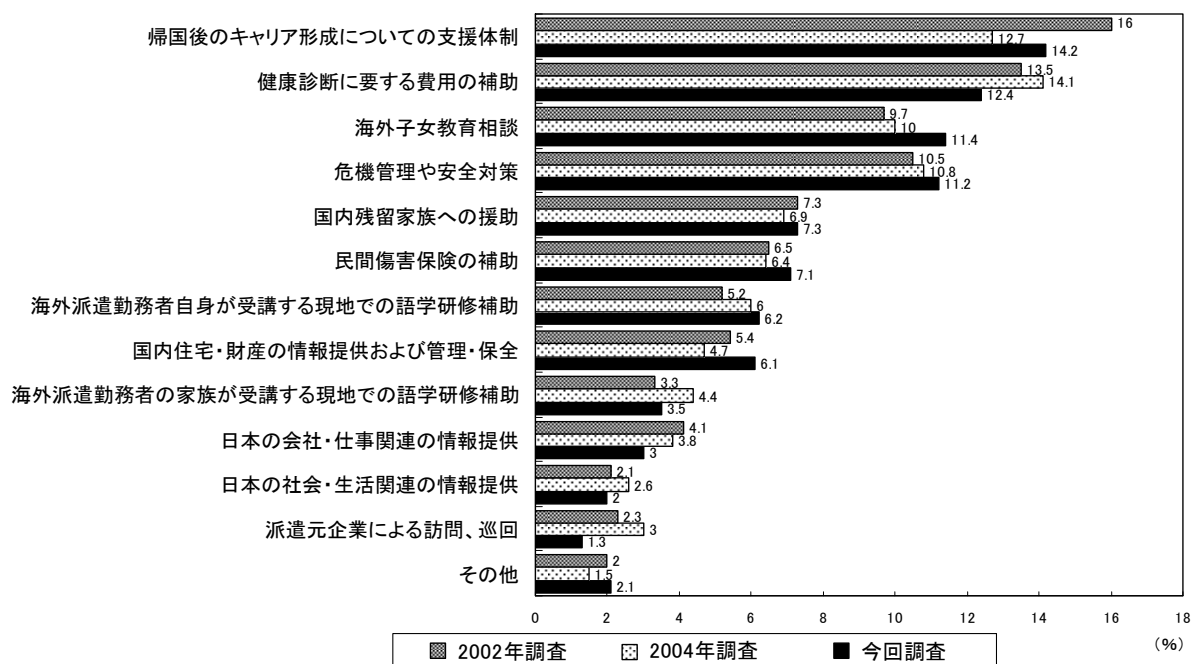
「日本の会社・仕事関連の情報提供」、「派遣元企業による訪問、巡回」、「危機管理や安全対策」といった支援体制・福祉制度は、派遣勤務者の年齢が高齢になるほど「ある」と指摘する割合が高まる。また、「海外派遣勤務者の家族が受講する現地での語学研修補助」

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。

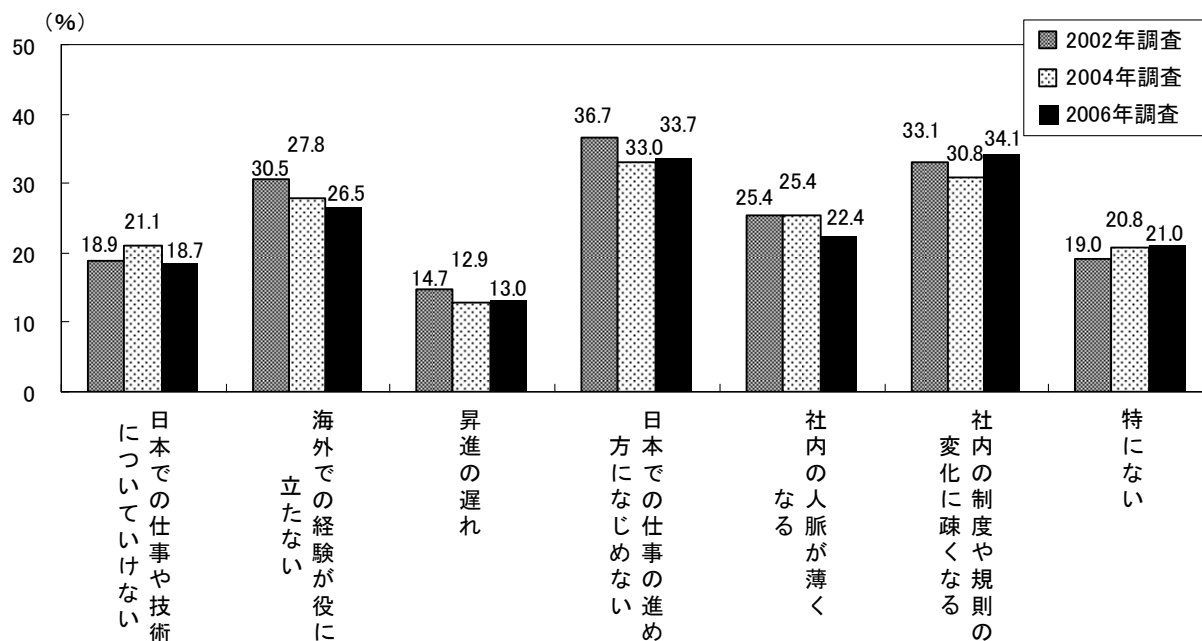
(1) 帰任後の仕事上の不安

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いている。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。

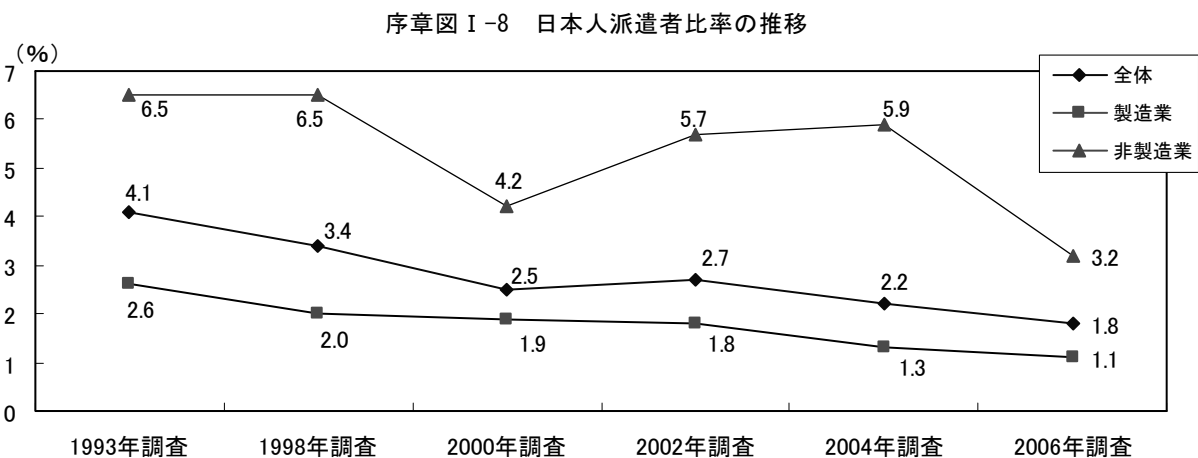
(1) 現勤務先企業の特徴

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。

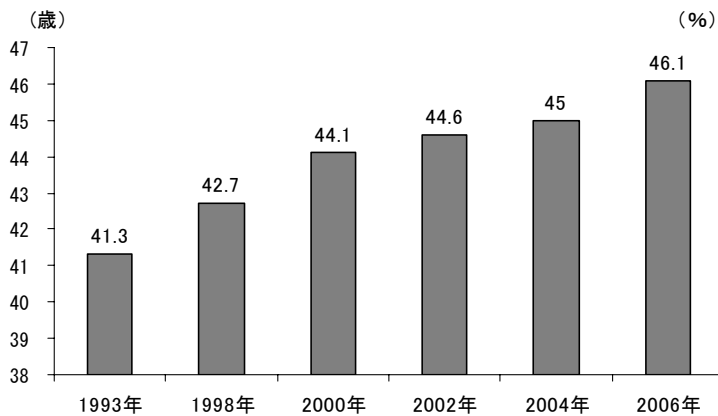
(1) 調査対象者の属性

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。

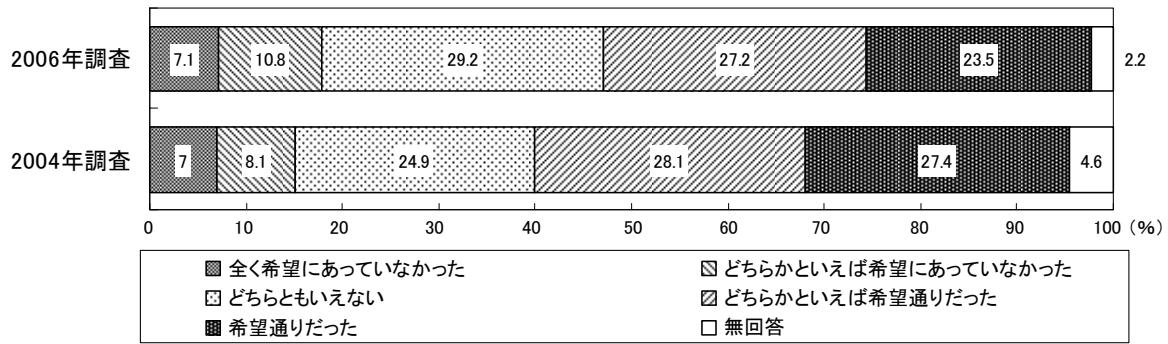
「希望通りだった」、「どちらかといえば希望通りだった」という回答の割合は、オセアニアに赴任した海外派遣勤務者の帯同配偶者においてとりわけ高く、約7割に達している。日本との時差が小さく、気候も比較的穏やかなことがこうした回答状況の理由となっているのだろうか。これに対し、中南米派遣者の帯同配偶者では、「希望通りだった」、「どちらかといえば希望通りだった」と回答する人の割合が4割程度と、他地域の派遣者の帯同配偶者に比べて低い。

(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付く。

(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	仕事をしてきた	仕事をしていなかった	無回答	人数(人)
					(%)
勤務地域					
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
年齢階層					
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	ばどち 不 満 足 か と い え	な ど い ち ら と も い え	ばどち 満 足 か と い え	大 変 満 足	無 回 答	(%)
							か合 ら計 の 増前 減回 調 査
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	つき親合感いいやが友疎人遠とのな付	な国内つての事情に疎く	形住成宅上取得の不利資産	健康面の問題	に日な本のめな生活い・文化	帰国後の就業	その他	特にない	無回答	(%) 人数(人)
勤務地域											
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
年齢階層											
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)
(%)									
勤務地域									
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
年齢階層									
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。

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

本章では、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する。

1. 海外派遣と本人希望

(1) 海外派遣の本人希望との一致の程度

前回（2004年）までの調査では、現在の海外派遣が決定した時、その海外派遣を本人が希望していたかどうかを尋ねていたが、今回からは、「現在の海外派遣が決定した時、この海外派遣はあなたの希望にどの程度あっていましたか」というように、当該海外派遣の本人希望との一致の程度を尋ねる形に変更し、また、選択肢も一致の程度により3つから5つに増やした。したがって、前回までの調査結果との比較は、サンプル構成の違いや変化を別としても、困難となった。

さて、全体では、希望通りであったという比率は27.1%、どちらかといえば希望通りであった者が30.8%、どちらともいえない者が28.2%、どちらかといえば希望にあっていなかった者が7.7%、全く希望にあっていなかった者が4.9%となっており、どちらかといえば希望通りであった者も含めて希望通りであった者が57.9%と過半数を占めていることが分かる。他方、どちらかといえば希望にあっていなかった者も含めて希望にあっていなかった者は12.6%と、1割強にとどまる。この全体の結果を、勤務地域別、年齢階層別、業種別、それに現勤務先企業の従業員規模別に見てみると以下の通りである（表I-1-1）。

地域別にみると、どちらかといえば希望通りであった者も含めて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、どちらかといえば希望にあっていなかった者も含めて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。

業種別では非製造業の方で希望通りであった者がやや多くなっているが、それほど大きな違いではない。現地法人の従業員規模別に見ると、規模が小さくなるほど希望通りであったという比率がやや多くなっているが、これは規模が相対的に小さな非製造業の方で希望通りであった者がやや多くなっていることと、整合する。

年齢階層別にみると、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う比率がきわめて高くなっていることが分かる。

いずれにせよ、地域別、年齢別の大きな違いと比べると、業種別、従業員規模別の違いは小さな差にとどまるといえる。

表 I-1-1 現在の海外派遣の本人希望との一致の程度
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

(%)							
	合計	全く希望にあつていなかった	どちらかといえば希望にあつていなかった	どちらともいえない	どちらかといえば希望通りだった	希望通りだった	無回答
勤務地域							
アジア小計	100.0	5.9	8.8	31.3	30.1	22.7	1.2
中国	100.0	5.2	8.2	31.8	28.2	25.5	1.1
その他アジア	100.0	6.4	9.3	30.8	31.7	20.4	1.3
中近東	100.0	15.6	6.3	25.0	37.5	15.6	0.0
ヨーロッパ	100.0	1.6	5.7	25.0	33.6	32.0	2.0
北米	100.0	2.9	5.9	25.6	30.4	33.7	1.5
中南米	100.0	6.5	8.1	24.2	28.2	33.1	0.0
アフリカ	100.0	8.0	12.0	20.0	52.0	8.0	0.0
オセアニア	100.0	2.0	7.8	25.5	21.6	41.2	2.0
主たる業種							
製造業	100.0	5.5	9.2	28.4	31.6	24.5	0.9
非製造業	100.0	4.4	6.3	28.4	30.1	29.6	1.2
無回答	100.0	0.0	10.0	10.0	30.0	20.0	30.0
従業員規模							
10人未満	100.0	3.9	4.5	27.5	26.4	36.5	1.1
10-30人未満	100.0	5.1	7.0	26.6	34.6	25.2	1.4
30-100人未満	100.0	5.4	7.5	28.2	33.1	25.0	0.8
100-500人未満	100.0	5.3	8.7	29.3	27.5	28.1	1.1
500-1000人未満	100.0	4.4	5.9	30.4	34.8	23.0	1.5
1000人以上	100.0	3.4	10.2	28.3	32.2	24.9	1.0
無回答	100.0	8.3	12.5	16.7	20.8	29.2	12.5
年齢階層							
20歳代	100.0	5.3	0.0	31.6	10.5	52.6	0.0
30-34歳	100.0	5.2	7.0	17.4	30.4	39.1	0.9
35-39歳	100.0	3.3	7.0	20.5	35.2	32.0	2.0
40-44歳	100.0	4.2	11.0	25.6	33.7	24.9	0.6
45-49歳	100.0	2.6	7.8	30.4	33.0	24.8	1.3
50-54歳	100.0	6.9	5.6	33.5	29.4	23.4	1.2
55歳以上	100.0	7.4	7.4	33.5	24.8	25.5	1.3
無回答	100.0	0.0	7.1	50.0	28.6	7.1	7.1
合計	100.0	4.9	7.7	28.2	30.8	27.1	1.3

(2) 本人希望との一致の理由

次に、現在の海外派遣は希望通りであった、または、どちらかといえば希望通りであったという者に対してその理由を複数回答で尋ねた結果は表 I-1-2 の通りである。

全体では、「海外での仕事そのものへの魅力」(79.7%)、「自己のキャリア形成に有利」(53.5%)が過半数の指摘率となっており、二大理由であるといえる。これに「赴任地の魅力」(35.0%)、「語学力の向上・発揮」(29.5%)、「役職・職位の魅力」(23.7%)などが続いている。

年齢階層別では、20歳代、30歳代の若い世代では、「海外での仕事そのものへの魅力」、

「自己のキャリア形成に有利」、それに「語学力の向上・発揮」などで、希望と一致していたという比率がきわめて高くなっている。これに対し、「役職・職位の魅力」では、40歳代後半以降の中高齢層で比率が高くなっていた。こうして、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、今回の海外派遣が希望通りとなっている理由となっており、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、今回の海外派遣が希望と一致する大きな理由となっているといえる。

これを地域別にみると、「海外での仕事そのものへの魅力」は地域別にほとんど差がなく指摘率が高い。全体的には指摘率の高くない「給与など報酬面の魅力」という選択肢は、他地域と比べて中近東でかなり高くなっている。ちなみに中近東は、「役職・職位の魅力」、「語学力の向上・発揮」、「赴任地の魅力」などの選択肢の指摘率は他の地域と比べてきわめて低く、こうした面での魅力に乏しい地域となっている。「役職・職位の魅力」の指摘率が高いのはアフリカである。他方、「自己のキャリア形成に有利」で、「赴任地の魅力」が大きく、さらに「子供の教育に有利」と特に思われている地域はオセアニアである。

表 I-1-2 現在の海外派遣の本人希望との一致の理由
(複数回答、勤務地域別、年齢階層別)

	給与などの報酬面の魅力	役職・職位の魅力	海外での仕事そのものへの魅力	自己のキャリア形成に有利	語学力の向上・発揮	赴任地の魅力	子供の教育に有利	それ以外の理由	無回答	人数(人)
(%)										
勤務地域										
アジア小計	12.3	25.8	78.9	52.2	24.8	28.5	4.6	3.0	1.6	431
中国	12.8	20.9	80.1	56.6	25.5	27.6	4.1	3.1	0.5	196
その他アジア	11.9	29.8	77.9	48.5	24.3	29.4	5.1	3.0	2.6	235
中近東	23.5	5.9	76.5	52.9	17.6	11.8	0.0	0.4	0.0	17
ヨーロッパ	14.4	23.1	83.1	60.6	36.9	40.6	5.0	3.8	1.3	160
北米	10.9	15.4	80.0	52.0	36.6	41.1	12.6	2.9	2.3	175
中南米	13.2	30.3	81.6	44.7	27.6	39.5	3.9	2.6	0.0	76
アフリカ	13.3	40.0	80.0	60.0	13.3	40.0	6.7	6.7	0.0	15
オセアニア	9.4	31.3	68.8	62.5	34.4	59.4	15.6	0.0	3.1	32
年齢階層										
20歳代	25.0	8.3	91.7	75.0	75.0	33.3	0.0	0.0	0.0	12
30-34歳	13.8	6.3	83.8	70.0	53.8	30.0	2.5	1.3	1.3	80
35-39歳	11.0	12.8	78.0	62.2	47.0	36.6	12.2	1.8	1.2	164
40-44歳	11.6	21.0	82.9	59.7	33.7	33.1	7.7	1.7	1.1	181
45-49歳	13.6	29.4	81.9	57.1	20.9	33.3	6.8	2.8	1.7	177
50-54歳	11.5	34.4	74.8	42.7	10.7	35.9	6.9	4.6	1.5	131
55歳以上	13.9	32.9	74.7	31.6	15.8	39.2	1.3	6.3	1.9	158
無回答	0.0	20.0	100.0	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	5
合計	12.6	23.7	79.7	53.5	29.5	35.0	6.5	3.1	1.5	906

(3) 本人希望との不一致の理由

それでは、この海外派遣が全く、またはどちらかといえば希望にあっていなかったという場合の理由は何か。それをみたのが、表 I-1-3 である。

表 I-1-3 現在の海外派遣の本人希望との不一致の理由（勤務地域別、年齢階層別）

	満給 与など の報酬 面の不	役職・ 職位上 の不利益	国内の 仕事の ほうがし たかった	自分の キャリア 形成に 不利	語学 力の不安	地域が 自分の 希望に 沿わな かった	子供の 教育	自 分の 健康 の不安	家 族等 の介護	それ 以外 の理由	無 回答	(%) 人数 (人)
勤務地域												
アジア小計	5.8	7.5	30.0	5.0	35.0	35.8	18.3	8.3	15.0	9.2	23.3	120
中国	6.1	6.1	26.5	8.2	46.9	30.6	12.2	8.2	12.2	8.2	28.6	49
その他アジア	5.6	8.5	32.4	2.8	26.8	39.4	22.5	8.5	16.9	9.9	19.7	71
中近東	28.6	0.0	28.6	14.3	28.6	57.1	14.3	28.6	0.0	0.0	0.0	7
ヨーロッパ	0.0	5.6	5.6	22.2	16.7	22.2	22.2	5.6	5.6	22.2	38.9	18
北米	0.0	8.3	29.2	8.3	41.7	4.2	25.0	4.2	8.3	12.5	25.0	24
中南米	11.1	16.7	16.7	11.1	38.9	61.1	38.9	5.6	5.6	5.6	16.7	18
アフリカ	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	5
オセアニア	0.0	0.0	40.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	40.0	5
年齢階層												
20歳代	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
30-34歳	7.1	0.0	28.6	14.3	28.6	35.7	14.3	14.3	0.0	0.0	28.6	14
35-39歳	4.0	8.0	16.0	12.0	40.0	40.0	16.0	28.0	12.0	16.0	28.0	25
40-44歳	8.5	4.3	21.3	8.5	34.0	27.7	34.0	2.1	14.9	10.6	19.1	47
45-49歳	3.1	12.5	15.6	6.3	37.5	40.6	31.3	0.0	9.4	6.3	28.1	32
50-54歳	6.5	6.5	35.5	3.2	32.3	32.3	9.7	6.5	19.4	16.1	25.8	31
55歳以上	4.3	10.9	37.0	8.7	28.3	34.8	13.0	6.5	6.5	8.7	17.4	46
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1
合 計	5.6	7.6	25.9	8.1	33.0	34.5	20.8	7.6	11.2	10.2	23.9	197

全体では、「地域が自分の希望に沿わなかった」（34.5%）、「語学力の不安」（33.0%）、それに「国内の仕事のほうがしたかった」（25.9%）で比較的指摘率が高く、これらの理由に続いて、「子供の教育」（20.8%）、「家族等の介護」（11.2%）などの家庭の事情が指摘されている。

年齢階層別に理由の違いをみると、まず「国内の仕事のほうがしたかった」という理由が顕著に高いのは50歳代の中老年である。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、中学生、高校生の子供を抱える場合が多い世代である。さらに根拠ははっきりしないが、30歳代で「自分の健康の不安」という理由が多くなっている。

これを勤務地域別の違いとして検討するには、中近東、アフリカ、オセアニアのサンプルサイズが小さく比較に耐えないので、これらの地域を除くが、まず「地域が自分の希望に沿

わなかった」のは中南米（それにサンプルサイズの小さい中近東とアフリカ）で 61.1%と多く、また「語学力の不安」の大きな地域として中国（46.9%）がある。「子供の教育」が理由となっているのは中南米である。さらに、全体として指摘率の高い「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良かった」という理由がヨーロッパでは顕著に低くなっており、このため、同地域は地域として行ってみたいと思っていた地域、そこで仕事をしてみたいと思っていた地域であり、また語学力の不安も比較的少ないと思われる地域であると想定される。

2. 海外派遣の内示と派遣期間の規定や目安

（1）海外派遣の内示の時期

現在の海外派遣の内示があったのは派遣のどのくらい前であったのかをみると、平均では 3.4 カ月（標準偏差 3.4 カ月）となっている。1 カ月前、2 カ月前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 71.1%と 7 割をわずかに超えている（表 I-1-4）。

表 I-1-4 海外派遣の内示の時期（勤務地域別、業種別、年齢階層別）

	合計	1カ月前	2カ月前	3カ月前	4-5カ月前	6カ月前	7カ月以上前	無回答	平均(カ月)	標準偏差
(%)										
勤務地域										
アジア小計	100.0	24.3	29.2	23.8	9.6	7.7	4.9	0.6	3.1	3.3
中国	100.0	27.7	27.7	26.8	7.4	6.0	4.1	0.3	2.8	2.3
その他アジア	100.0	21.5	30.4	21.3	11.3	9.1	5.5	0.9	3.3	4.0
中近東	100.0	3.1	28.1	15.6	21.9	25.0	6.3	0.0	3.9	1.9
ヨーロッパ	100.0	15.6	21.7	26.2	15.2	12.7	7.8	0.8	3.9	4.0
北米	100.0	15.8	26.4	26.4	11.0	13.9	6.2	0.4	3.5	2.8
中南米	100.0	7.3	16.9	34.7	18.5	12.9	9.7	0.0	4.0	2.6
アフリカ	100.0	8.0	28.0	40.0	16.0	8.0	0.0	0.0	3.0	1.3
オセアニア	100.0	19.6	23.5	25.5	11.8	13.7	3.9	2.0	3.7	5.1
主たる業種										
製造業	100.0	14.6	22.5	27.4	13.0	13.8	8.1	0.4	3.8	3.7
非製造業	100.0	23.8	30.1	23.8	10.6	7.6	3.9	0.4	3.0	2.9
無回答	100.0	0.0	10.0	40.0	20.0	0.0	0.0	30.0	3.1	0.7
従業員規模										
10人未満	100.0	20.2	16.9	31.5	10.7	13.5	6.7	0.6	4.1	5.8
10-30人未満	100.0	22.4	22.9	29.0	10.7	8.4	6.1	0.5	3.4	3.8
30-100人未満	100.0	17.7	31.5	24.7	12.1	7.3	6.5	0.3	3.3	3.3
100-500人未満	100.0	22.4	28.8	23.8	9.8	8.5	6.2	0.5	3.1	2.5
500-1000人未満	100.0	15.6	18.5	25.9	15.6	19.3	5.2	0.0	3.6	2.3
1000人以上	100.0	13.7	27.3	24.4	14.6	15.6	3.9	0.5	3.5	2.3
無回答	100.0	16.7	37.5	8.3	16.7	4.2	4.2	12.5	2.9	1.9
年齢階層										
20歳代	100.0	21.1	26.3	26.3	15.8		5.3	5.3	2.9	2.5
30-34歳	100.0	19.1	24.3	21.7	17.4	10.4	7.0		3.4	3.0
35-39歳	100.0	14.3	27.5	28.3	11.1	11.1	7.0	0.8	3.4	2.6
40-44歳	100.0	15.2	25.9	26.9	14.6	11.3	5.8	0.3	3.4	2.6
45-49歳	100.0	19.0	27.1	25.8	12.1	11.8	3.6	0.7	3.3	3.0
50-54歳	100.0	26.6	23.4	24.6	10.1	8.1	7.3		3.5	4.8
55歳以上	100.0	21.3	28.4	24.5	9.0	10.6	5.5	0.6	3.4	3.7
無回答	100.0	21.4	21.4	21.4		14.3	14.3	7.1	3.8	3.2
合計	100.0	19.2	26.3	25.6	11.8	10.5	5.9	0.6	3.4	3.4

注：標準偏差は平均を算出するために用いた各数値の、平均値からの乖離・散らばりの程度を示す指標。標準偏差が小さいほど各数値が平均に近く、大きいほど各数値が平均値から離れていることを意味する。

今回調査の平均 3.4 カ月を、前回 2004 年調査の 3.3 カ月、前々回 2002 年調査における平均 3.3 カ月と比べると、内示から派遣までの平均期間はの間ほとんど変化がないといえる。ただし、1993 年調査では 3.6 カ月、1998 年調査では 3.5 カ月であったことから、13 年間という比較的長いスパンでみると、内示から派遣までの平均期間は 3.6 カ月から 3.4 カ月へと若干短縮化してきているように見える。

勤務地域別の特徴は、アジアへの派遣者の内示期間の平均が 2.8～3.3 カ月と短い。とりわけ中国では 2.8 カ月と短くなっており、1 カ月前に内示を受けた者 (27.7%)、2 カ月前 (27.7%) とをあわせると 55.4% と多いのが特徴である。中国は、地理的に日本に近く、また単身赴任が極めて多い (50.1%) という特徴がある。地理的に日本に近い場合や単身赴任が多い場合には、赴任までの準備期間が相対的に短くて済むとみられているためと考えられる。アフリカへの派遣者の内示は 3 カ月前に集中するという特徴がある。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 3.8～4.0 カ月と長くなっている。これらの地域への派遣では、赴任まで 4 カ月以上の準備期間がある者が多くなっているためである。

内示から派遣までの平均期間の業種別の違いをみると、製造業では 3.8 年と長い、非製造業では 3.0 年と短く、大きな違いがみられる。非製造業では内示から海外赴任までの準備期間が 1 カ月、2 カ月と短い者が多く、他方、製造業では同期間が 6 カ月以上と長い者が多いためである。

年齢階層別の違いをみると、20 歳代で 2.9 カ月と、平均の 3.4 カ月より短いといえるが、他の年齢層ではそれほど際だった違いがみられない。こうして、20 歳代と若い者では内示から派遣までの期間が特別に短いといえる。理由は不明であるが、独身者が多く、海外赴任に比較的対応しやすいためではないかと考えられる (表 I-1-4)。

(2) 派遣期間についての規定や目安

① 派遣期間の規定や目安の有無

派遣元企業に海外派遣期間について規定や目安があるのかどうかをみると、「規定がある」が 10.7%、「目安がある」が 49.1%、「規定も目安もない」が 23.9%、「不明」が 16.4% となっている。これは前回調査の結果とほとんど変化していない。規定ないしは目安があるという比率は 59.8% と、約 6 割にとどまっている (表 I-1-5)。

なお、規定ないしは目安があるという比率は、1993 年調査の 82.0%、1998 年調査の 67.2%、2000 年調査の 63.5%、2002 年調査の 59.4%、2004 年調査の 58.8%、2006 年調査の 59.8% と、年を経るに従い明らかに低下傾向にあるが、2002 年以降、下げ止まり傾向にあるといえる。とはいえ、規定ないしは目安があるという比率が約 6 割にとどまるということは、派遣される者の生活設計上の大きな障害となっていることが想像される。

現在の勤務地域別にみると、中近東の場合、派遣期間の規定がある比率が比較的高い反面、派遣期間の規定も目安もないという比率も高くなっており、企業によるばらつきが大きいように見える。他方、アジアのうち、とくに中国では、派遣期間の規定も目安もないという比

率がかかなり高くなっている。2000年以後、再び急激に直接投資が増大した中国では、派遣期間を限定せずに派遣されている者が多くなっているものとみられる。これに対し、ヨーロッパ、北米、中南米、アフリカでは比較的派遣期間の目安を示す場合が多いようである。

業種別では、非製造業は製造業に比べて派遣期間の規定も目安もないという比率がより高くなっている。また、従業員規模の小さい場合ほど、派遣期間の規定も目安もないという比率が高くなっている。これは、非製造業は製造業に比べて従業員規模が小さいということと整合する。

表 I-1-5 海外派遣期間について規定・目安の有無
(勤務地域別、業種別、勤務先企業の従業員規模別、年齢階層別、現地での職位別)

	合計	規定がある	目安がある	規定も目安もない	無回答
(%)					
勤務地域					
アジア小計	100.0	10.5	45.6	27.1	16.8
中国	100.0	10.7	43.8	29.6	15.9
その他アジア	100.0	10.4	47.0	25.1	17.5
中近東	100.0	18.8	40.6	31.3	9.4
ヨーロッパ	100.0	9.8	54.5	23.0	12.7
北米	100.0	11.0	53.1	17.9	17.9
中南米	100.0	11.3	53.2	19.4	16.1
アフリカ	100.0	12.0	56.0	24.0	8.0
オセアニア	100.0	7.8	49.0	15.7	27.5
主たる業種					
製造業	100.0	11.2	50.1	20.6	18.1
非製造業	100.0	10.3	48.3	26.9	14.6
無回答	100.0	0.0	40.0	30.0	30.0
従業員規模					
10人未満	100.0	6.2	44.9	38.8	10.1
10-30人未満	100.0	11.2	45.3	25.7	17.8
30-100人未満	100.0	8.9	49.5	26.9	14.8
100-500人未満	100.0	10.5	49.9	23.3	16.2
500-1000人未満	100.0	12.6	57.0	12.6	17.8
1000人以上	100.0	17.1	49.3	12.7	21.0
無回答	100.0	4.2	45.8	20.8	29.2
年齢階層					
20歳代	100.0	5.3	47.4	36.8	10.5
30-34歳	100.0	13.9	55.7	20.0	10.4
35-39歳	100.0	9.0	48.0	23.0	20.1
40-44歳	100.0	10.4	50.5	23.6	15.5
45-49歳	100.0	10.1	52.3	21.6	16.0
50-54歳	100.0	11.3	43.1	25.8	19.8
55歳以上	100.0	11.6	47.4	26.5	14.5
無回答	100.0	7.1	57.1	21.4	14.3
現地での職位					
会長、社長（支店長、事務所長を含む）	100.0	9.6	47.9	26.5	16.0
役員クラス	100.0	13.6	52.3	20.6	13.6
部長クラス	100.0	10.8	48.4	20.2	20.6
課長クラス	100.0	10.5	46.8	28.4	14.2
係長クラス	100.0	6.7	60.0	20.0	13.3
一般従業員クラス	100.0	15.8	42.1	18.4	23.7
アドバイザー・コーディネーター・顧問など	100.0	13.2	57.1	15.4	14.3
無回答	100.0	0.0	33.3	44.4	22.2
合計	100.0	10.7	49.1	23.9	16.4

年齢階層別にみると、20歳代では他の年齢層に比べて派遣期間の規定も目安もないという比率が36.8%と傑出して高くなっている。こうして、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る。

現地での職位別にみると、アドバイザー等で派遣されている場合、規定または目安がある場合が比較的多い以外に系統的な傾向は見出せない。

②派遣期間の規定・目安の期間と実態

派遣期間の規定・目安が示されている場合、その期間はどれくらいかを尋ねると、4.2年間（標準偏差1.1年）というのが平均的な期間である（ただし派遣期間が示されているのが規定であるか目安であるかが不明の場合も含む）。この4.2年という期間は、前回2004年調査の4.2年間と全く同じであるし、また2002年調査の4.3年とほとんど変わらない（表I-1-6）。また、かつての1993年調査、1998年調査、2000年調査においても一貫して平均は4.2年間であったので、派遣期間の規定・目安が示されている場合のその期間には、この13年の間ほとんど変化がみられないといつてよいであろう。

いずれにせよ、派遣期間が2年間以内や6年間以上というのはそれぞれ1.8%、1.6%と例外的であり、3年間（27.7%）、4年間（22.3%）、5年間（44.7%）と、3～5年間の範囲に94.7%が収まることになる。

勤務地域別には、中近東で、同期間が平均で3.6年間（標準偏差0.7年）と短くなっている。これは、同地域において「3年間」という比較的短い期間に54.5%と集中しているためである。

表 I-1-6 派遣期間の規定・目安がある場合の期間（勤務地域別、年齢階層別）

	合計	2年間以内	3年間	4年間	5年間	6年間以上	無回答	平均(年間)	標準偏差	人数(人)
(%)										
勤務地域										
アジア小計	100.0	2.2	32.8	21.3	40.2	1.7	1.8	4.1	1.2	595
中国	100.0	2.3	34.6	16.7	43.6	1.9	0.8	4.1	1.2	257
その他アジア	100.0	2.1	31.4	24.9	37.6	1.5	2.7	4.1	1.2	338
中近東	100.0	0.0	54.5	27.3	13.6	0.0	4.5	3.6	0.7	22
ヨーロッパ	100.0	0.5	22.9	17.6	54.3	3.7	1.1	4.5	1.3	188
北米	100.0	2.2	18.8	21.4	55.4	0.4	1.8	4.3	0.9	224
中南米	100.0	1.0	19.0	33.0	44.0	1.0	2.0	4.3	0.8	100
アフリカ	100.0	0.0	36.8	31.6	26.3	0.0	5.3	3.9	0.8	19
オセアニア	100.0	4.7	27.9	27.9	34.9	0.0	4.7	4.0	0.9	43
年齢階層										
20歳代	100.0	0.0	41.7	8.3	50.0	0.0	0.0	4.1	1.0	12
30-34歳	100.0	5.4	27.2	25.0	40.2	2.2	0.0	4.1	1.2	92
35-39歳	100.0	1.6	28.7	22.3	43.6	1.6	2.1	4.2	1.0	189
40-44歳	100.0	0.8	26.3	22.0	47.9	1.3	1.7	4.2	0.9	236
45-49歳	100.0	2.5	25.4	19.6	48.3	1.7	2.5	4.3	1.2	240
50-54歳	100.0	1.6	25.0	23.9	45.7	2.2	1.6	4.3	1.3	184
55歳以上	100.0	1.3	32.5	24.1	38.6	1.3	2.2	4.1	1.2	228
無回答	100.0	0.0	27.3	9.1	54.5	0.0	9.1	4.3	0.9	11
合 計	100.0	1.8	27.7	22.3	44.7	1.6	1.9	4.2	1.1	1,191

同様のことはアフリカについても当てはまり、平均が 3.9 年間（標準偏差 0.8 年）と短く、「3 年間」に比較的多く集中する傾向がある。その理由は、中近東やアフリカは他の地域と比べて日本社会と文化風土がより大きく異なるため、赴任期間も他地域より短く設定する機会が多いからであろうと考えられる。他方、ヨーロッパ、北米、中南米の同期間の平均は 4.3～4.5 年とやや長い、これはとりわけヨーロッパ、北米で 5 年間もしくはそれ以上の比率が他地域より高いためである。

年齢階層別に、規定・目安がある場合の派遣期間をみると、20 歳代、30 歳代前半、55 歳以上でそれぞれ約 4.1 年と平均より短くなっている。中でも 20 歳代は特に短く、「3 年間」が多くなっているのが注目される。こうして、20 歳代、30 歳代前半という若年層と、55 歳以上という年長者において派遣期間が短く設定されていることが分かる。逆に、40 歳代と 50 歳代前半層の派遣期間は 4.2 年～4.3 年と長めになっている。

ただし、これまでみてきたことで留意すべき点は、この派遣期間の規定・目安が実際に遵守されるかどうかは、適切な日本人派遣者の後任が見つかるかどうかなど日本の派遣元企業の事情や、適任の後継者が育っているかどうかなど現地派遣先企業の事情など双方から影響を受けるということである。

そこで、表 I-1-7 をみてほしい。この表は、規定・目安による派遣期間（表側）と、現勤務地での現在の赴任期間（表頭）とを比べたもので、以下のことが分かる。すなわち、例えば派遣期間の規定・目安が 2 年である場合に、現勤務地での赴任期間が 2 年未満の場合を「規定年数以内」、すでに 2 年以上となっている場合を「規定年数超」（表中の網かけ部分）としてその割合を計算すると次のようになる（ただし「無回答」は除く）。

（a）派遣期間の規定・目安が 2 年である場合の「規定年数超」は 22.7%（5 人）

同様の計算を規定・目安が 3 年である場合、規定・目安が 4 年である場合、そして規定・目安が 5 年である場合のそれぞれの「規定年数超」を算出すると、以下の（b）、（c）、（d）のようになる。

（b）派遣期間の規定・目安が 3 年である場合の「規定年数超」は 24.5%（81 人）

（c）派遣期間の規定・目安が 4 年である場合の「規定年数超」は 14.4%（38 人）

（d）派遣期間の規定・目安が 5 年である場合の「規定年数超」は 20.9%（115 人）

上記の計算は、「無回答」を除いているため、おおよその目安に過ぎないが、派遣期間の規定・目安が実際に遵守されているかが分かる。その結果、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（20.1%）、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る。

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 1,565 人の 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、両者をあわせた少なくとも全体の 39.2%、すなわち約 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。

前回 2004 年調査における同比率は 29.6%であり、また、1993 年調査においてもほぼ同様の検討がなされ、その比率は 28.2%であったので、今回調査における 38.5%という数値は、一気に悪化したように見える。

表 I-1-7 現勤務地での赴任期間（規定・目安による派遣期間別）

(%、人)

	現勤務地での赴任年数								人数
	合計	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	無回答	
規定・目安									
2年間以内		9	8	2		2	1		22
	100.0	40.9	36.4	9.1		9.1	4.5		
3年間		83	86	77	39	15	27	3	330
	100.0	25.2	26.1	23.3	11.8	4.5	8.2	0.9	
4年間		48	86	43	48	15	23	2	265
	100.0	18.1	32.5	16.2	18.1	5.7	8.7	0.8	
5年間		92	91	103	81	57	105	3	532
	100.0	17.3	17.1	19.4	15.2	10.7	19.7	0.6	
6年間以上		2		3	2	1	10	1	19
	100.0	10.5		15.8	10.5	5.3	52.6	5.3	
無回答		7	5		4		5	2	23
	100.0	30.4	21.7		17.4		21.7	8.7	
合 計		241	276	228	174	90	171	11	1,191
	100.0	20.2	23.2	19.1	14.6	7.6	14.4	0.9	

3. 配偶者の帯同に関する会社の方針

配偶者の帯同に関して会社に一定の方針があるかどうかを尋ねた結果は以下の通りである。前回調査より新たに設けられた設問である。ただし、設問の選択肢は前回調査と異なっているため、前回調査と直接の比較はできない。

まず、表 I-1-8 に示されるように、全体では、「方針なし」が最も多く 45.9%、「帯同したほうがよいとの方針がある」が 44.8%、「帯同しないほうがよいとの方針がある」という比率は 1.3%、「わからない」という比率は 7.2%となっている。こうして、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の方針を示していることが分かる。なお、前回調査では選択肢が 5 つであったが、本調査では選択肢を 4 つにしたため、直接の比較はできない。

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く表れているのが中南米とオセアニアである。他方で、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る。

しかし、配偶者の帯同に関する会社の方針を尋ねる場合には、独身者を除いて考えたほうがよいと考えられる。そこで、独身者を除いてクロス集計してみると、表 I-1-9 の通りとな

る。この場合には、全体では、「帯同したほうがよいとの方針がある」が46.1%と最も多くなり、「方針なし」が44.3%、「帯同しないほうがよいとの方針がある」という比率は0.2%、「わからない」という比率は8.4%となり、若干の違いが生まれる。

表 I-1-8 海外赴任時の配偶者の帯同についての会社の方針（全サンプル、勤務地域別）

	合計	い帯 と同 のし 方た 針ほ がう があ るよ	るよ帯 い同 とし のな 方い 針ほ がう があ	方 針 な し	わ か ら な い	無 回 答	人 数 （ 人 ）
勤務地域							(%)
アジア小計	100.0	42.5	2.2	47.9	6.4	1.0	431
中国	100.0	39.2	2.7	51.0	6.3	0.8	182
その他アジア	100.0	45.2	1.8	45.5	6.4	1.1	249
中近東	100.0	43.8	0.0	40.6	15.6	0.0	18
ヨーロッパ	100.0	49.6	0.0	43.4	6.6	0.4	202
北米	100.0	42.9	0.0	46.5	9.9	0.7	232
中南米	100.0	50.8	0.8	43.5	4.0	0.8	84
アフリカ	100.0	48.0	0.0	48.0	4.0	0.0	22
オセアニア	100.0	52.9	2.0	31.4	11.8	2.0	41
合 計	100.0	44.8	1.3	45.9	7.2	0.8	1,565

表 I-1-9 海外赴任時の配偶者の帯同についての会社の方針
（独身者を除くサンプルのみ、勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別）

	合計	い帯 と同 のし 方た 針ほ がう があ るよ	るよ帯 い同 とし のな 方い 針ほ がう があ	方 針 な し	わ か ら な い	無 回 答	人 数 （ 人 ）
勤務地域							(%)
アジア小計	100.0	44.5	0.5	45.5	8.4	1.2	192
中国	100.0	38.5	0.5	52.2	8.2	0.5	70
その他アジア	100.0	49.0	0.4	40.6	8.4	1.6	122
中近東	100.0	44.4	0.0	38.9	16.7	0.0	8
ヨーロッパ	100.0	48.0	0.0	43.6	7.9	0.5	97
北米	100.0	43.1	0.0	46.1	9.9	0.9	100
中南米	100.0	56.0	0.0	40.5	2.4	1.2	47
アフリカ	100.0	50.0	0.0	45.5	4.5	0.0	11
オセアニア	100.0	48.8	0.0	34.1	14.6	2.4	20
派遣元企業の従業員規模							
500人未満	100.0	48.0	1.3	41.3	9.3	0.0	36
500-1000人未満	100.0	46.6	0.0	43.1	8.6	1.7	27
1000-5000人未満	100.0	46.7	0.0	43.1	9.5	0.7	142
5000-10000人未満	100.0	44.9	0.0	46.9	8.2	0.0	88
10000-20000人未満	100.0	42.3	0.8	48.5	8.5	0.0	55
20000人以上	100.0	50.0	0.0	43.6	5.5	0.9	110
無回答	100.0	36.2	0.0	38.3	14.9	10.6	17
合 計	100.0	46.1	0.2	44.3	8.4	1.0	475

しかし、こういう会社の考え方というのは派遣元企業の規模によりかなり異なるのではないかと考えられることから、派遣元企業の従業員規模別にこの点を検討すると、規模による差はそれほど大きいとはいえないようである。すなわち、派遣元企業が 20,000 人を超える大企業である場合には、配偶者帯同を望ましいという比率は 50%と比較的高くなる程度であり、他の規模においても同比率は 42~48%の範囲に収まっており、その差はそれほど大きくない。こうして、20,000 人を超える大企業においては配偶者帯同の制度化がより進んでいるようであるが、規模による差はそれほど大きくないといえる。

4. 海外派遣勤務者と労使協議

海外派遣勤務者本人が労働組合員であるかどうか、また、それとは別に、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尋ねた。前回調査では労働組合員にのみ、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尋ねていたが、労使協議の対象になるかどうかは制度的な問題であるので、必ずしも海外派遣勤務者本人が労働組合員である必要はないであろう。むしろ、派遣元企業に労働組合があるのかが重要である。そこで、以下では、派遣元企業に労働組合があるというサンプルに絞り、海外派遣勤務者本人が労働組合員であるのかどうか、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することにする。

派遣元企業に労働組合があると回答した 1,345 人（調査対象者の 85.9%）について、海外派遣勤務者本人が労働組合員であるのかどうかをみると、表 I-1-10 の通りである。全体では、25.5%が労働組合員であると回答しており、74.5%がそうでないということになる。派遣元企業の従業員規模別に労働組合員であるという比率をみると、規模が大きくなればなるほど同比率は高くなる傾向にあるが、とくに 10,000~20,000 人規模で同比率は高く、他方で、500~1,000 人でその比率は最低となっている。業種別では、非製造業のほうで労働組合員であるという比率が比較的高めとなっているが、大きな違いとはいえない。

こうして、調査対象者の派遣元企業の 85.9%に労働組合があり、また労働組合がある企業から海外に派遣されている調査対象者のうち 25.5%が労働組合員となっており、その比率は派遣元企業の業種、従業員規模により若干の違いが存在するといえる。

つぎに、表 I-1-10 と同様、派遣元企業に労働組合がある 1,345 サンプルについて、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尋ねた結果は、表 I-1-11 の通りである。全体では、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い。

ただし、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（特別地域手当）の支給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めとなっている。

他方で、20 歳代、30 歳代の若い層で労使協議の対象になるという比率がやや高めとなっている。これは、これらの低い年齢層は海外派遣に不慣れな者が多く、労使協議が必要になる

ことが多くなるためであろう。他方で、年齢層が高い場合には非組合員層となるためではないかとみられる。

表 I-1-10 海外派遣勤務者の労働組合員資格
(派遣元企業に組合があるサンプルのみ、派遣元企業の従業員規模別、業種別)

(%)

	合計	組合員である	組合員ではない	人数(人)
派遣元企業の従業員規模				
500人未満	100.0	19.3	80.7	57
500-1000人未満	100.0	16.0	84.0	81
1000-5000人未満	100.0	25.1	74.9	415
5000-10000人未満	100.0	27.1	72.9	258
10000-20000人未満	100.0	34.0	66.0	188
20000人以上	100.0	22.5	77.5	298
無回答	100.0	29.2	70.8	48
主たる業種				
製造業	100.0	23.1	76.9	737
非製造業	100.0	28.5	71.5	606
無回答	100.0	0.0	100.0	2
合計	100.0	25.5	74.5	1,345

表 I-1-11 海外派遣勤務者選任と労使協議の有無
(派遣元企業に組合があるサンプルのみ、勤務地域別、年齢階層別、組合員・非組合員別)

(%)

	合計	なる	ならない	無回答	人数(人)
勤務地域					
アジア小計	100.0	18.3	79.3	2.4	672
中国	100.0	22.6	74.9	2.4	287
その他アジア	100.0	15.1	82.6	2.3	385
中近東	100.0	23.3	60.0	16.7	30
ヨーロッパ	100.0	16.8	76.6	6.5	214
北米	100.0	20.3	72.6	7.1	241
中南米	100.0	14.3	83.2	2.5	119
アフリカ	100.0	26.1	69.6	4.3	23
オセアニア	100.0	13.0	84.8	2.2	46
年齢階層					
20歳代	100.0	33.3	66.7	0.0	12
30-34歳	100.0	21.4	70.4	8.2	98
35-39歳	100.0	21.5	72.7	5.7	209
40-44歳	100.0	15.8	77.7	6.6	273
45-49歳	100.0	18.2	79.6	2.2	274
50-54歳	100.0	17.2	80.9	1.9	215
55歳以上	100.0	16.3	80.5	3.2	251
無回答	100.0	23.1	69.2	7.7	13
組合員かどうか					
組合員である	100.0	23.0	71.7	5.2	343
組合員ではない	100.0	16.5	79.6	3.9	1,002
合計	100.0	18.1	77.6	4.2	1,345

海外派遣勤務者が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みられるかをみると、労働組合員である場合には同比率は 23.0%、他方、労働組合員でない場合の同比率は 16.5%となっており、それほど多くはないがそれなりの違いがみられ、上記の推測を裏付けている。

5. 海外赴任に際しての事前研修

(1) 事前研修受講の全般的傾向

海外赴任に当たり、海外派遣勤務者本人がどのような事前研修を受講したのかを尋ねた結果は次の通りである。ただし、前回調査より、当該研修の「制度がなかった」という選択肢を新たに設けた。2002 年以前の調査では事前研修を受講しなかった場合にそれが同研修制度がなかったためかどうか不明であったが、この選択肢の新設により、そもそも同研修制度があるのかないのか、また制度がある中でどれくらいの派遣者が当該研修を受講しなかったのかを、より精密に判断することが可能になった。

さて、表 I-1-12 より、まず各種研修のうち、「制度がなかった」という回答は 34%から 57%までばらつく。このうち、50%と比率の高いもの、あるいはあまり制度化されていない研修としては、「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」が含まれる。逆に、「制度がなかった」という比率が 40%未満と低い、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。ただし、「赴任地言語」では、「無回答」の比率が 23.2%と傑出して高く、赴任先により事情が大きく異なることが示唆されている。

研修制度によって過半数の者が受講しているものもあれば、制度がありながら半分未満しか受講していない研修もある。表 I-1-12 から、受講した者の比率が受講していない者の比率を 10%以上と大幅に上回っているのは、「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」、ならびに「事前の現地視察」の 4 種類が挙げられる。逆に、受講した者より受講しなかった者の比率の方が 10%もしくはそれ以上高い研修をみると、「英語」と「現地の労使関係・労働慣行」となる。

多くの海外派遣勤務者が実際に受講している研修にはどのようなものがあるだろうか。ここでは 30%以上の海外派遣勤務者が受講した研修を挙げると、「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。

ほとんどの研修において前回調査と大きな差がみられない。例えば、前回調査で「制度がなかった」の比率が高かった、「現地の労使関係・労働慣行」は今回も同比率が最も高く、「仕事上の災害防止対策」や「異文化適応訓練・異文化コミュニケーション」も同様に、半

数もしくはそれ以上の派遣者は受講の有無を問う以前に制度そのものがなかったのである（表 I-1-12 の括弧内の数字は前回調査における「制度がなかった」の比率を示す）。「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）」、それに「日本本社の経営理念・海外戦略」などでは、研修の受講率が前回調査でも今回調査でも高いという特徴がある。

表 I-1-12 事前研修受講と制度の有無（事前研修の種類別）

	(%)				
	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	無回答
A. 英語	100.0	19.2	33.6	37.6(35.4)	9.6
B. 赴任地言語 (英語圏以外に派遣の場合)	100.0	17.4	25.3	34.1(31.3)	23.2
C. 異文化適応訓練 異文化コミュニケーション	100.0	19.9	21.9	49.0(49.5)	9.2
D. 海外マネジメント 海外ビジネス	100.0	23.3	21.8	46.5(48.2)	8.4
E. 現地の労使関係・労働慣行	100.0	11.0	20.8	57.3(56.8)	10.9
F. 全般的な任国事情	100.0	24.7	18.8	46.8(48.2)	9.7
G. 駐在経験者との座談会 個人別の相談	100.0	19.6	21.5	49.0(45.7)	9.8
H. 危機管理や安全対策	100.0	37.5	18.1	36.8(38.3)	7.6
I. 健康管理や病気対策 (伝染病、感染症等)	100.0	34.5	19.6	37.7(40.7)	8.2
J. 仕事上の災害防止対策	100.0	16.2	22.1	50.8(53.0)	10.9
K. 日本本社の経営理念・海外戦略	100.0	30.9	18.8	40.8(41.2)	9.5
L. 事前の現地視察	100.0	27.6	16.5	46.1(46.9)	9.8

注:括弧内の数値は前回調査における「制度がなかった」の比率を示す。

ところで、以上みてきたように、多くの企業で導入されているのに、その割には海外派遣勤務者の受講率の低い研修として英語、赴任地言語がある。英語の場合には複数回派遣されている人はすでに習得済みということかもしれない。他方で、赴任地言語の場合は勤務地域によるばらつきが多いことが想定される。

そこで、以下では、事前研修の種類別にやや詳しく検討していくことにする。

(2) 事前研修の種類別に見た受講率

各種事前研修の受講状況は、勤務地域により大きく異なるとみられるが、同時に制度化されているかどうかは派遣元企業の規模によって大きく制約されるものと想定される。そこで、以下では事前研修の種類別にそれらの諸要因により受講率ならびに制度の有無がどのように異なるかを検討することにする。

①英語研修

受講率が勤務地域別に大きく異なる事前研修として言語の研修が考えられる。それは、勤

務地域により使用される言語が大きく異なるためである。まず英語研修について検討しよう。

表 I-1-13 で英語研修の受講率をみると、中近東、北米では高いが、逆に中南米やアジア、とくに中国の受講率は明らかに低い。勤務地域により英語研修のニーズが異なることが、この背景要因にあることは明らかである。

同じ表で、勤務地域により「制度がなかった」という比率が大きく異なることも明らかである。すなわち、英語研修の受講率の低い中南米、アフリカ、それに、中国においては、そもそも英語研修の制度がなかったという比率が高い。

表 I-1-13 英語研修の受講の有無（勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別）

	(%)				
	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	無回答
勤務地域					
アジア小計	100.0	15.7	34.7	39.8	9.8
中国	100.0	11.0	32.6	45.5	11.0
その他アジア	100.0	19.5	36.4	35.3	8.9
中近東	100.0	31.3	34.4	31.3	3.1
ヨーロッパ	100.0	22.5	35.2	31.1	11.1
北米	100.0	31.1	28.6	34.4	5.9
中南米	100.0	6.5	33.9	43.5	16.1
アフリカ	100.0	16.0	24.0	48.0	12.0
オセアニア	100.0	19.6	39.2	35.3	5.9
派遣元企業の従業員規模					
500人未満	100.0	10.1	23.0	59.5	7.4
500-1000人未満	100.0	10.0	29.0	52.0	9.0
1000-5000人未満	100.0	18.8	32.4	38.4	10.4
5000-10000人未満	100.0	20.9	33.0	35.9	10.3
10000-20000人未満	100.0	20.1	37.6	35.1	7.2
20000人以上	100.0	23.9	39.5	25.8	10.8
無回答	100.0	24.0	36.0	32.0	8.0
合計	100.0	19.2	33.6	37.6	9.6

派遣元企業の従業員規模別に検討すると、従業員規模別が大きくなるほど、英語研修の受講率も高くなっている。しかし、むしろこれは、英語研修の制度化における程度の違いを反映している。つまり、派遣元従業員規模が500人未満と小さいところでは英語研修の制度がなかったという比率は59.5%にのぼるのに対し、20,000人以上の規模において同比率は25.8%に過ぎないのである。興味深い点は、制度があったという回答（「制度がなかった」と回答しなかった者）のうち、実際に英語の研修を受講した人はいずれの規模においても半分に満たないということである。つまり、制度のあるいずれの規模においても、海外派遣勤務者の過半数は英語の研修を受けずに赴任しているということになる。

②赴任地言語研修（英語圏以外に派遣の場合）

英語研修とは異なり、赴任地言語研修の受講率は中南米とアジアのうち中国できわめて高く、ヨーロッパでも、国によりその必要性が高いためか受講率は全体平均より高めとなって

いる。これに対し、北米とオセアニアでは極端に低くなっており、同時に「無回答」が過半数と多くなっている。北米とオセアニアは英語圏であるため、当該設問には非該当ということであろう。中南米ではスペイン語やポルトガル語の習得がビジネス上、必須となっており、同様のことは中国においてもかなり当てはまるという事情を反映している。中近東、ヨーロッパでは中南米や中国ほどではないが、国により赴任地言語を習得する必要があることが示唆されている（表 I-1-14）。

表 I-1-14 赴任地言語研修の受講の有無（勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	無回答
					(%)
勤務地域					
アジア小計	100.0	19.2	27.7	38.6	14.5
中国	100.0	29.3	27.7	36.2	6.8
その他アジア	100.0	11.1	27.7	40.6	20.6
中近東	100.0	18.8	31.3	46.9	3.1
ヨーロッパ	100.0	19.7	25.8	34.8	19.7
北米	100.0	3.7	16.1	26.0	54.2
中南米	100.0	41.1	30.6	21.0	7.3
アフリカ	100.0	0.0	16.0	48.0	36.0
オセアニア	100.0	2.0	21.6	17.6	58.8
派遣元企業の従業員規模					
500人未満	100.0	10.8	18.2	59.5	11.5
500-1000人未満	100.0	9.0	26.0	46.0	19.0
1000-5000人未満	100.0	17.7	22.4	37.5	22.4
5000-10000人未満	100.0	17.9	28.9	32.2	20.9
10000-20000人未満	100.0	13.9	25.3	28.4	32.5
20000人以上	100.0	25.5	29.7	18.0	26.8
無回答	100.0	14.7	25.3	33.3	26.7
合 計	100.0	17.4	25.3	34.1	23.2

派遣元企業の従業員規模別に赴任地言語研修の受講率を検討すると、規模が大きいところと小さなところでは大きな違いがみられる。この違いは、英語研修の場合とほぼ同様である。つまり、派遣元企業の従業員規模が1,000人未満と小さいところでは研修制度がなかったという比率は59.5%にのぼるのに対し、20,000人以上の規模において同比率は18.0%に過ぎないのである。

③異文化適応訓練・異文化コミュニケーション研修

異文化適応訓練・異文化コミュニケーション研修の受講率は、中近東やアフリカなどで顕著に高く、勤務地域による大きな差がある。日本から文化的に大きく離れている国・地域への派遣では、異文化適応訓練・異文化コミュニケーション研修が重要な位置を占めるということを示しているであろう（表 I-1-15）。

派遣元企業の従業員規模別に検討すると、規模が大きくなるほど、異文化適応訓練・異文化コミュニケーション研修の受講率も高くなっている。規模の小さなところでは研修の制度

があっても受講しない者の比率が大きくなっている。他方、派遣元企業の従業員規模が 500 人未満、あるいは 1,000 人未満と比較的小規模なところでは、「制度がなかった」という比率はそれぞれ 72.3%、73.0%にのぼるのに対し、20,000 人以上の規模において同比率は 26.1%に過ぎないのである。このため、受講率における差も大きくなり、20,000 人以上では 38.6%であるが、500 人未満ではわずか 7.4%にとどまることになる。

表 I-1-15 異文化適応訓練・異文化コミュニケーション研修の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	無回答
					(%)
勤務地域					
アジア小計	100.0	18.4	22.1	50.7	8.8
中国	100.0	15.9	19.5	55.3	9.3
その他アジア	100.0	20.4	24.2	47.0	8.4
中近東	100.0	34.4	25.0	37.5	3.1
ヨーロッパ	100.0	21.3	22.1	45.1	11.5
北米	100.0	20.9	20.1	50.9	8.1
中南米	100.0	21.8	24.2	41.1	12.9
アフリカ	100.0	28.0	16.0	52.0	4.0
オセアニア	100.0	15.7	21.6	54.9	7.8
派遣元企業の従業員規模					
500人未満	100.0	7.4	13.5	72.3	6.8
500-1000人未満	100.0	8.0	11.0	73.0	8.0
1000-5000人未満	100.0	14.1	22.0	52.7	11.3
5000-10000人未満	100.0	17.9	23.4	50.5	8.1
10000-20000人未満	100.0	24.2	25.3	43.3	7.2
20000人以上	100.0	38.6	25.8	26.1	9.5
無回答	100.0	17.3	21.3	50.7	10.7
合 計	100.0	19.9	21.9	49.0	9.2

④海外マネジメント・海外ビジネス研修

海外マネジメント・海外ビジネスに関する事前研修の受講率は、勤務地域別では中近東、オセアニアで極めて高く、中南米でも比較的高くなっているが、これらの地域を除くと受講率の差はほとんどない。中近東、中南米では、「研修制度がなかった」という比率が低い。このため中近東、中南米では同研修制度がより普及しており、海外マネジメント・海外ビジネスに関する研修制度の進展がこれらの地域での同研修の受講率を促進したとみられる。他方、オセアニアは、海外マネジメント・海外ビジネスに関する研修制度がそれほど進展していない中で、受講しなかった者より受講した者の比率がきわめて高く、そのことが同研修制度の受講率を高めている。つまりオセアニアでは積極的に同研修を受講しているといえる(表 I-1-16)。

派遣元企業の従業員規模別に検討すると、規模が大きなところでは同研修の制度化が進んでいる。例えば、派遣元企業の従業員規模が 500 人未満、あるいは 1,000 人未満と比較的小規

模などところでは研修制度がなかったという比率はそれぞれ 68.9%、71.0%と高いのに対し、20,000 人以上の規模において同比率は 25.5%に過ぎないのである。このため、受講率における差も大きく、20,000 人以上では 38.9%であるが、500 人未満ではわずか 9.5%にとどまることになる。さらに興味深い点は、派遣元企業の従業員規模が大きくなるほど、研修制度がある場合、受講したという比率が受講しなかったという比率を上回っており、企業規模の小さなところでは研修の制度があっても受講しなかった人の比率のほうが大きくなっており、結果として、規模別の格差をより大きくしているのである。

表 I-1-16 海外マネジメント・海外ビジネス研修の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	無回答
(%)					
勤務地域					
アジア小計	100.0	21.9	22.2	47.8	8.1
中国	100.0	21.4	18.9	50.7	9.0
その他アジア	100.0	22.4	24.8	45.5	7.3
中近東	100.0	46.9	28.1	25.0	0.0
ヨーロッパ	100.0	23.4	22.1	44.3	10.2
北米	100.0	18.7	20.5	53.1	7.7
中南米	100.0	30.6	21.0	35.5	12.9
アフリカ	100.0	24.0	24.0	44.0	8.0
オセアニア	100.0	37.3	17.6	43.1	2.0
派遣元企業の従業員規模					
500人未満	100.0	9.5	14.2	68.9	7.4
500-1000人未満	100.0	9.0	13.0	71.0	7.0
1000-5000人未満	100.0	17.1	20.9	51.8	10.2
5000-10000人未満	100.0	24.5	22.0	45.8	7.7
10000-20000人未満	100.0	29.4	24.2	38.7	7.7
20000人以上	100.0	38.9	28.4	25.5	7.2
無回答	100.0	25.3	20.0	45.3	9.3
合 計	100.0	23.3	21.8	46.5	8.4

⑤現地の労使関係・労働慣行研修

現地の労使関係・労働慣行に関する研修では、そもそも同研修の制度化が約 6 割でなされていない中で、受講率は既述のように全体で 11.0%と低い。オセアニア、中近東で高めとなっているのを除けば、勤務地域別による受講率の大きな差はほとんど見いだせない(表 I-1-17)。

現地の労使関係・労働慣行に関する研修の受講率を派遣元企業の従業員規模別に検討すると、派遣元企業規模が 500 人未満、あるいは 1,000 人未満と比較的小規模なところでは研修制度がなかったという比率も 7 割を超えて極めて高く、同時に受講率もとりわけ 500 人未満規模の企業ではわずか 4.1%にとどまっている。他方で、20,000 人以上の企業規模においては同研修の制度化は比較的進んでいるものの、受講率は 29.4%であった。他の規模の企業においても受講率は 6～15%の範囲にとどまっている。

表 I-1-17 現地の労使関係・労働慣行研修の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	無回答
(%)					
勤務地域					
アジア小計	100.0	9.8	22.2	57.7	10.3
中国	100.0	10.1	20.0	59.5	10.4
その他アジア	100.0	9.5	23.9	56.3	10.2
中近東	100.0	18.8	25.0	46.9	9.4
ヨーロッパ	100.0	7.0	19.7	60.7	12.7
北米	100.0	16.5	17.9	55.3	10.3
中南米	100.0	10.5	21.8	52.4	15.3
アフリカ	100.0	0.0	12.0	76.0	12.0
オセアニア	100.0	21.6	17.6	54.9	5.9
派遣元企業の従業員規模					
500人未満	100.0	4.1	16.2	71.6	8.1
500-1000人未満	100.0	6.0	9.0	76.0	9.0
1000-5000人未満	100.0	7.0	19.2	59.7	14.1
5000-10000人未満	100.0	12.1	19.8	60.1	8.1
10000-20000人未満	100.0	15.5	21.6	55.2	7.7
20000人以上	100.0	15.4	29.4	42.5	12.7
無回答	100.0	22.7	21.3	45.3	10.7
合 計	100.0	11.0	20.8	57.3	10.9

現地の労使関係・労働慣行に関する研修の受講率の特徴は、派遣元企業のどの従業員規模においても、受講しなかったという比率が受講したという比率を上回っていることである。つまり、当該研修では、そもそも研修制度が少ない中で、さらに受講比率も低いという特徴がある。

⑥全般的な任国事情研修

全般的な任国事情に関する研修の受講率を勤務地域別に検討すると、地域別に大きな差は見いだしがたい中で、アフリカでは研修の制度化が進んでいないが、受講したという比率が受講しなかったという比率を大幅に上回っているという特徴がある（表 I-1-18）。

全般的な任国事情研修の受講率を派遣元企業の従業員規模別に検討すると、従業員規模が500人未満、1,000人未満と比較的小規模なところでは、「制度がなかった」という比率も70%もしくはそれ以上ときわめて高く、同時に受講率も500人未満規模ではわずか11.5%にとどまっている。他方で、20,000人以上の規模においては制度化も進んでいるが、受講率も33.3%と高かった。他の規模における受講率には大きな差がない。

⑦駐在経験者との座談会・個人別の相談

駐在経験者との座談会・個人別の相談の受講率においては、中近東で若干高めとなっている以外には、勤務地域別による差をほとんど見いだせない（表 I-1-19）。

派遣元企業の従業員規模別に検討すると、規模が大きくなるほど、駐在経験者との座談会・個人別の相談の制度化が比較的進展し、そのためもあり派遣元企業が大企業である場合、同比率は20%もしくはそれ以上となるが、それにしても規模別の差はそれほど大きなものでは

ない。こうして、駐在経験者との座談会・個人別の相談は、むしろ派遣元企業の従業員規模とは関係なく様々な規模の企業で実施されているとあってよいであろう。ただし、全般的にその実施率は高く20%強であり、とくに高いとはいえない。

表 I-1-18 全般的な任国事情に対する研修の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	無回答
(%)					
勤務地域					
アジア小計	100.0	25.7	18.8	46.7	8.8
中国	100.0	24.4	18.1	49.3	8.2
その他アジア	100.0	26.8	19.3	44.6	9.3
中近東	100.0	31.3	25.0	43.8	0.0
ヨーロッパ	100.0	21.7	17.6	48.8	11.9
北米	100.0	24.9	18.3	46.5	10.3
中南米	100.0	18.5	23.4	42.7	15.3
アフリカ	100.0	28.0	4.0	60.0	8.0
オセアニア	100.0	29.4	19.6	47.1	3.9
派遣元企業の従業員規模					
500人未満	100.0	11.5	11.5	69.6	7.4
500-1000人未満	100.0	11.0	9.0	73.0	7.0
1000-5000人未満	100.0	18.6	18.8	50.5	12.2
5000-10000人未満	100.0	27.5	19.8	44.3	8.4
10000-20000人未満	100.0	34.0	20.1	38.7	7.2
20000人以上	100.0	33.3	24.5	31.4	10.8
無回答	100.0	37.3	16.0	37.3	9.3
合計	100.0	24.7	18.8	46.8	9.7

表 I-1-19 駐在経験者との座談会・個人別の相談の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	無回答
(%)					
勤務地域					
アジア小計	100.0	17.9	21.6	50.4	10.2
中国	100.0	16.2	20.3	54.8	8.8
その他アジア	100.0	19.3	22.6	46.8	11.3
中近東	100.0	28.1	28.1	40.6	3.1
ヨーロッパ	100.0	19.7	19.3	51.2	9.8
北米	100.0	21.6	22.3	46.9	9.2
中南米	100.0	21.0	24.2	41.9	12.9
アフリカ	100.0	24.0	16.0	52.0	8.0
オセアニア	100.0	25.5	19.6	49.0	5.9
派遣元企業の従業員規模					
500人未満	100.0	14.2	14.9	64.2	6.8
500-1000人未満	100.0	11.0	10.0	70.0	9.0
1000-5000人未満	100.0	20.7	19.2	48.6	11.5
5000-10000人未満	100.0	22.7	21.2	47.6	8.4
10000-20000人未満	100.0	22.2	24.7	45.4	7.7
20000人以上	100.0	18.6	30.7	39.2	11.4
無回答	100.0	21.3	20.0	48.0	10.7
合計	100.0	19.6	21.5	49.0	9.8

⑧危機管理や安全対策研修

既述のように、危機管理や安全対策研修の受講率は37.5%と最も受講率の高い研修である。これを勤務地域別に比べると、アフリカが突出して高く、これにオセアニア、中南米や中近東と続いている。これらの地域ではとりわけ紛争等が多いと考えられていることはいうまでもない。他方、アジアのうち中国や北米では制度化も進まず、また受講率もそれぞれ28.2%、32.2%と最低となっている。いずれにせよ、全地域において、当該研修制度がある場合には常に受講した人の比率が受講しなかった人の比率を上回っており、できるだけ受講するという姿勢が一般化しているといえる（表 I-1-20）。

表 I-1-20 危機管理や安全対策研修の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	無回答
					(%)
勤務地域					
アジア小計	100.0	33.7	20.5	38.4	7.5
中国	100.0	28.2	20.3	44.7	6.8
その他アジア	100.0	38.1	20.6	33.3	8.0
中近東	100.0	56.3	21.9	21.9	0.0
ヨーロッパ	100.0	39.3	13.9	37.3	9.4
北米	100.0	32.2	17.9	42.1	7.7
中南米	100.0	52.4	15.3	24.2	8.1
アフリカ	100.0	72.0	8.0	16.0	4.0
オセアニア	100.0	52.9	9.8	31.4	5.9
派遣元企業の従業員規模					
500人未満	100.0	8.8	16.2	68.2	6.8
500-1000人未満	100.0	19.0	12.0	62.0	7.0
1000-5000人未満	100.0	32.6	17.5	41.4	8.5
5000-10000人未満	100.0	48.7	16.8	28.2	6.2
10000-20000人未満	100.0	51.5	18.6	24.7	5.2
20000人以上	100.0	46.1	21.6	22.9	9.5
無回答	100.0	37.3	22.7	32.0	8.0
合計	100.0	37.5	18.1	36.8	7.6

派遣元企業の従業員規模別に検討すると、規模が大きくなるほど、危機管理や安全対策の制度化が進展し、逆に規模が小さくなるほど、制度の導入が遅れている。そのため、規模が大きいほど研修の受講率は高くなっており、例えば派遣元企業の従業員規模が20,000人以上の大企業において同比率は46.1%と高いが、500人未満では8.8%と低くなる。このように、規模別による差はきわめて大きいといえるが、これは制度化で遅れる500人未満の小規模企業で受講率が非受講率より大幅に低いためでもある。

⑨健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）

健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）も全般的に34.5%と受講率の高い研修である。これを勤務地域別に比べると、中近東、アフリカ、中南米などではその比率が特に高い。他方で、北米では同研修がなかったという比率が46.2%と高く、また研修の受講率も低くなっている（表 I-1-21）。

表 I-1-21 健康管理や病気対策（伝染病や感染症等）研修の受講の有無
（勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	無回答
(%)					
勤務地域					
アジア小計	100.0	33.7	20.8	37.7	7.7
中国	100.0	28.8	20.0	43.6	7.7
その他アジア	100.0	37.7	21.5	33.0	7.8
中近東	100.0	50.0	28.1	18.8	3.1
ヨーロッパ	100.0	34.4	16.4	38.5	10.7
北米	100.0	28.6	17.2	46.2	8.1
中南米	100.0	43.5	19.4	25.8	11.3
アフリカ	100.0	48.0	20.0	28.0	4.0
オセアニア	100.0	41.2	21.6	33.3	3.9
派遣元企業の従業員規模					
500人未満	100.0	13.5	15.5	62.8	8.1
500-1000人未満	100.0	18.0	14.0	62.0	6.0
1000-5000人未満	100.0	33.5	17.3	40.5	8.7
5000-10000人未満	100.0	35.9	19.0	36.6	8.4
10000-20000人未満	100.0	42.8	20.6	29.4	7.2
20000人以上	100.0	44.1	26.1	20.9	8.8
無回答	100.0	38.7	21.3	32.0	8.0
合 計	100.0	34.5	19.6	37.7	8.2

派遣元企業の従業員規模別に検討すると、規模が大きくなるほど、健康管理や病気対策の制度化が進展し、逆に小規模企業では制度の導入が遅れている。そのため、派遣元企業の従業員規模が 20,000 人以上の大企業において受講率は 44.1%と高いが、500 人未満では 13.5%と低くなる。危機管理や安全対策研修と同様、制度化で遅れる 500 人未満の小規模企業で受講率が非受講率を下回るためもあり、従業員規模別の差はきわめて大きくなっている。

⑩仕事上の災害防止対策

仕事上の災害防止対策に関する研修の受講率は、「制度がなかった」という比率が 50%を超える中で、16.2%と全般的に低くなっている。これを勤務地域別に比べると、その中では中近東とアフリカでの受講率が比較的高くなっている。他の地域間では大きな差はない（表 I-1-22）。

派遣元企業の従業員規模別に検討すると、規模が大きくなるほど、仕事上の災害防止対策研修の制度化が進展し、逆に小規模企業では制度の導入が遅れている。そのため、派遣元企業の従業員規模が 20,000 人以上の大企業において受講率は 19.3%と相対的に高めとなっているが、500 人未満では 3.4%ときわめて低くなる。他の研修と同様、規模別に差があるが、そもそも同比率は他の研修より低いのである。

⑪日本本社の経営理念・海外戦略研修

日本本社の経営理念・海外戦略に関する研修は受講率 30.9%と、比較的積極的に実施されているが、勤務地域別の格差がほとんどないという特徴がある（表 I-1-23）。

表 I-1-22 仕事上の災害防止対策研修の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	無回答
(%)					
勤務地域					
アジア小計	100.0	14.8	23.4	51.3	10.4
中国	100.0	12.3	21.4	56.2	10.1
その他アジア	100.0	16.9	25.1	47.5	10.6
中近東	100.0	28.1	25.0	40.6	6.3
ヨーロッパ	100.0	15.6	19.7	53.3	11.5
北米	100.0	15.0	20.5	52.4	12.1
中南米	100.0	21.0	21.8	43.5	13.7
アフリカ	100.0	28.0	20.0	44.0	8.0
オセアニア	100.0	21.6	21.6	49.0	7.8
派遣元企業の従業員規模					
500人未満	100.0	3.4	16.2	72.3	8.1
500-1000人未満	100.0	5.0	10.0	77.0	8.0
1000-5000人未満	100.0	14.3	19.4	53.1	13.2
5000-10000人未満	100.0	22.0	23.4	45.4	9.2
10000-20000人未満	100.0	22.2	22.2	48.5	7.2
20000人以上	100.0	19.3	31.0	35.9	13.7
無回答	100.0	18.7	25.3	45.3	10.7
合 計	100.0	16.2	22.1	50.8	10.9

表 I-1-23 経営理念・海外戦略に関する研修の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別、現地での職位別)

	合計	受講した	受講しな かった	制度が なかった	無回答
(%)					
勤務地域					
アジア小計	100.0	29.3	20.5	41.4	8.8
中国	100.0	30.1	17.5	44.1	8.2
その他アジア	100.0	28.6	22.8	39.2	9.3
中近東	100.0	37.5	25.0	34.4	3.1
ヨーロッパ	100.0	32.8	16.4	38.5	12.3
北米	100.0	29.7	15.0	45.8	9.5
中南米	100.0	35.5	17.7	34.7	12.1
アフリカ	100.0	32.0	12.0	48.0	8.0
オセアニア	100.0	39.2	25.5	31.4	3.9
派遣元企業の従業員規模					
500人未満	100.0	14.2	13.5	64.9	7.4
500-1000人未満	100.0	27.0	17.0	49.0	7.0
1000-5000人未満	100.0	29.9	16.8	42.4	10.9
5000-10000人未満	100.0	34.8	17.6	38.8	8.8
10000-20000人未満	100.0	38.1	20.1	35.1	6.7
20000人以上	100.0	33.0	25.8	30.4	10.8
無回答	100.0	34.7	16.0	37.3	12.0
現地での職位					
会長、社長(支店長、事務所長を含む)	100.0	32.4	21.7	35.8	10.1
役員クラス	100.0	29.6	18.1	46.2	6.0
部長クラス	100.0	27.9	17.8	43.9	10.5
課長クラス	100.0	28.9	13.7	47.9	9.5
係長クラス	100.0	26.7	20.0	46.7	6.7
一般従業員クラス	100.0	26.3	7.9	63.2	2.6
アドバイザー・コーディネーター・顧問など	100.0	42.9	17.6	33.0	6.6
無回答	100.0	0.0	0.0	22.2	77.8
合 計	100.0	30.9	18.8	40.8	9.5

また派遣元企業の従業員規模別に検討すると、他の研修と同様に、日本本社の経営理念・海外戦略に関する研修の受講率に従業員規模別の差が存在する。例えば、20,000人以上の大企業においては制度化が進み、また受講率も33.0%と、500人未満における同比率の14.2%より明らかに高い。なお、同研修の制度がある場合には、どの地域、どの規模においても、受講率が非受講率を上回るという特徴があり、海外派遣勤務者は制度を積極的に活用しているようである。

ここで、日本本社の経営理念・海外戦略という研修は、現地法人で経営管理職になる人にこそ必要でないかと考えることができる。そこで、現地法人での職位別に日本本社の経営理念・海外戦略に関する研修の受講率を表I-1-23で検討してみると、まず、一般従業員においては「制度がなかった」という比率が63.2%と、とりわけ高くなっている。こうして主として経営管理職、とりわけ会長・社長（支店長、事務所長を含む）、ならびにアドバイザー・コーディネーター・顧問等に対して日本本社の経営理念・海外戦略という研修が制度化されていることが確認される。つぎに、受講率であるが、トップ・マネジメントほど受講率が高くなることが想定されるが、実際は必ずしもそうはなっていない。むしろアドバイザー・コーディネーター・顧問等の受講率が最も高く、これに会長・社長が続いているのである。アドバイザー・コーディネーター・顧問等には特別のミッションが与えられており、海外に派遣する前にそのことをより徹底しているためかもしれない。

⑫事前の現地視察

事前の現地視察は比較的積極的に受講されているが、勤務地域別に検討すると、地域間の差は極めて少なく、差があるのは中南米だけである。中南米では「制度がなかった」という比率が高く、それに応じて受講率もかなり低くなっている。中南米は日本から特に遠距離にあるためかもしれない（表I-1-24）。

また派遣元企業の従業員規模別に検討すると、事前の現地視察の受講率に従業員規模別の差は少ない。ただ、派遣元企業の従業員規模が20,000人以上の大企業においては制度化が比較的進んでいるが、受講率における規模格差はほとんど認められないという特徴がある。

なお、事前の現地視察の制度がある場合には、どの勤務地域、どの従業員規模においても、受講率が非受講率を上回るという特徴があり、海外派遣勤務者は当該制度を積極的に活用しているようである。

以上のように、ほとんどの研修で受講率に勤務地域間、派遣元企業の従業員規模別による違いがみられるが、日本人からみて文化的距離の遠近とか、紛争が多く発生しているか否かとか、あるいは、現地法人での職位による違いとか、それぞれに合理的な根拠が想定される場合が多いといえる。

表 I-1-24 事前の現地視察の受講の有無
(勤務地域別、派遣元企業の従業員規模別)

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	無回答
(%)					
勤務地域					
アジア小計	100.0	30.8	18.0	41.2	10.0
中国	100.0	30.1	15.6	44.7	9.6
その他アジア	100.0	31.3	20.0	38.4	10.4
中近東	100.0	31.3	21.9	40.6	6.3
ヨーロッパ	100.0	28.7	11.1	51.2	9.0
北米	100.0	22.3	17.6	50.5	9.5
中南米	100.0	16.1	15.3	55.6	12.9
アフリカ	100.0	32.0	8.0	48.0	12.0
オセアニア	100.0	23.5	15.7	54.9	5.9
派遣元企業の従業員規模					
500人未満	100.0	32.4	9.5	51.4	6.8
500-1000人未満	100.0	29.0	12.0	51.0	8.0
1000-5000人未満	100.0	24.3	16.6	47.8	11.3
5000-10000人未満	100.0	25.6	15.8	50.2	8.4
10000-20000人未満	100.0	29.9	17.5	45.4	7.2
20000人以上	100.0	31.0	19.9	37.3	11.8
無回答	100.0	24.0	21.3	41.3	13.3
合計	100.0	27.6	16.5	46.1	9.8

(3) 事前研修の効果の程度

上記の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。その結果、表 I-1-25 に示されるように、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。他方で、全く役立たなかったというスコアは赴任地言語の 6.6%が目立つ程度で、後はごくネグリジブルな程度となっている。

しかし、事前研修の受講が「全く役立たなかった」と「どちらかといえば役立たなかった」とをあわせてみると、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は 10%を上回っている。これらの研修に共通することは、習得に時間がかかり、また現地でプラクティスをして初めて身につく面があるということである。事前研修だけでは限りがあるということであろう。

ここで、研修効果を数量化し、研修間の効果を相互比較するために、1つの指標、すなわち「研修効果指標」（定義については図 I-1-1 の脚注参照）を作成してみた。この「研修効果指標」は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ことから、全研修が、かなりの程度役に立ったと評価されていることが分かる。

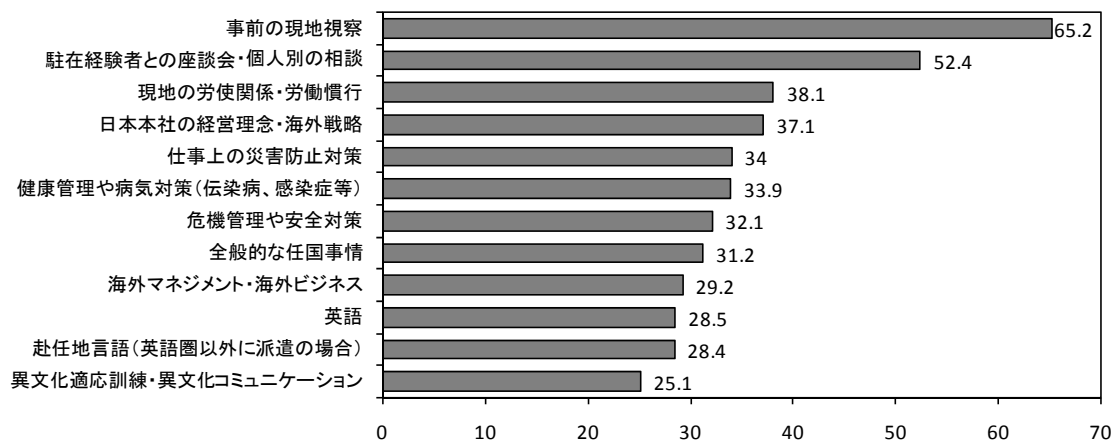
また、図 I-1-1 により、研修効果指標の高い順に事前研修を示すと、「事前の現地視察」、「駐在経験者との座談会・個人別の相談」の同指標が突出しており、これに、「現地の労使

関係・労働慣行」、「日本本社の経営理念・海外戦略」などが続いている。このように、赴任先の具体的な情報の得られる研修である「事前の現地視察」や「駐在経験者との座談会・個人別の相談」が赴任後とくに有用であったと評価されている。これら2種類の研修に対する高い評価は、過去の調査結果においても繰り返し確認されている。

表 I-1-25 事前研修受講の効果（事前研修の種類別）

	合計	（％）						人数(人)
		全く役立たなかった	どちらかといえば役立たなかった	どちらともいえない	どちらかといえば役立った	非常に役立った	不明	
A. 英語	100.0	2.3	11.7	26.7	43.3	15.0	1.0	273
B. 赴任地言語 （英語圏以外に派遣の場合）	100.0	6.6	11.7	17.2	45.8	17.9	0.7	312
C. 異文化適応訓練 異文化コミュニケーション	100.0	2.6	8.0	32.7	47.4	8.0	1.3	365
D. 海外マネジメント 海外ビジネス	100.0	0.8	5.8	34.8	47.7	9.0	1.9	172
E. 現地の労使関係・労働慣行	100.0	0.0	3.5	30.2	48.3	15.7	2.3	386
F. 全般的な任国事情	100.0	1.0	6.5	28.8	52.8	9.1	1.8	307
G. 駐在経験者との座談会 個人別の相談	100.0	0.7	3.6	16.6	45.3	32.2	1.6	587
H. 危機管理や安全対策	100.0	1.7	5.1	30.7	49.2	11.8	1.5	540
I. 健康管理や病気対策 （伝染病、感染症等）	100.0	1.1	5.7	27.6	50.7	12.6	2.2	253
J. 仕事上の災害防止対策	100.0	0.8	2.8	35.6	45.5	13.4	2.0	484
K. 日本本社の経営理念・海外戦略	100.0	1.0	2.7	29.5	49.2	14.9	2.7	432
L. 事前の現地視察	100.0	0.5	1.2	10.0	38.7	47.0	2.8	300

図 I-1-1 「研修効果指標」の比較



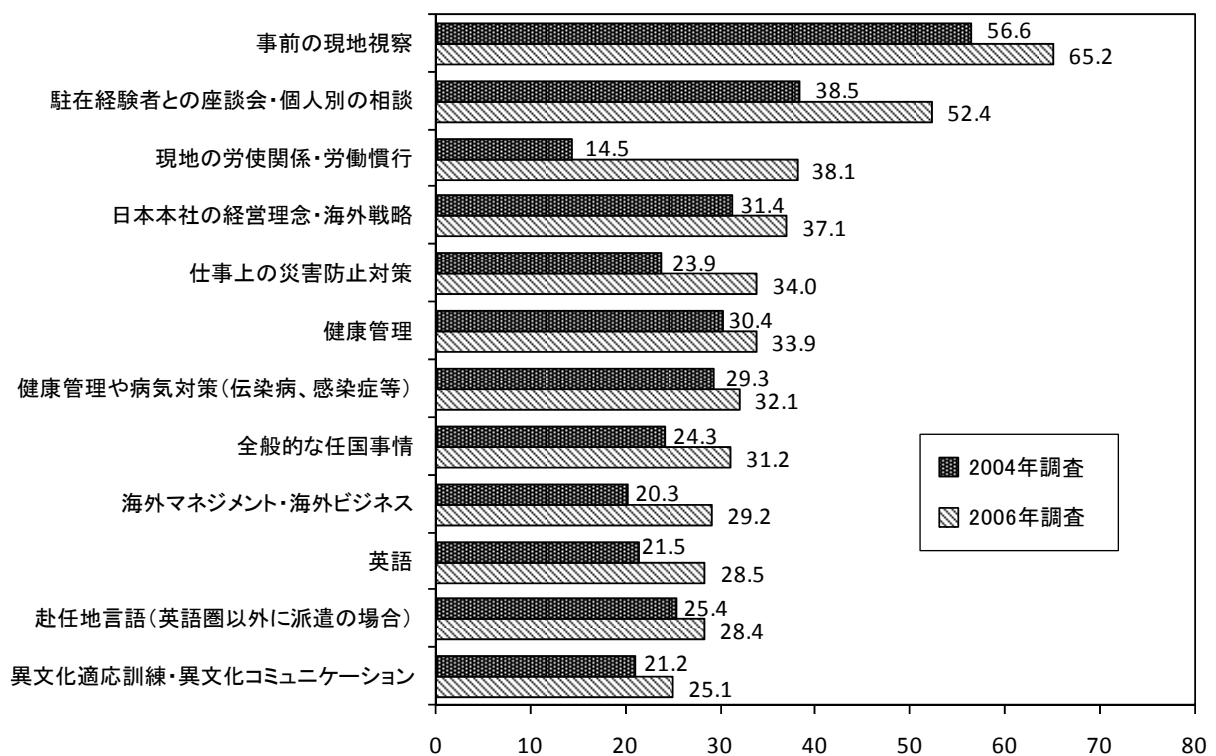
注：「研修効果指標」は研修を受講した効果の程度を数値化するために、次のようにウエイトを付けた数値である。

$$[\text{非常に役立った(人)} \times (+100) + \text{役に立った(人)} \times (+50) + \text{どちらともいえない(人)} \times 0 + \text{あまり役立たなかった(人)} \times (-50) + \text{全く役立たなかった(人)} \times (-100) + \text{不明(人)} \times 0] \div \text{サンプル数(人)}$$
 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。

他方で、「異文化適応訓練・異文化コミュニケーション」、「赴任地言語」、「英語」、それに「海外マネジメント・海外ビジネス」などの研修の評価は、低いものといえる。これらの研修の多くは、既述のように、赴任後、現地でより具体的な場面に遭遇して体得し、実感していかざるを得ない側面が強いという特徴がある。したがって、赴任後に何らかの研修を実施することにより、より大きな効果が得られる可能性がある。

「研修効果指標」を用いて、今回調査と前回 2004 年調査との間の研修の効果についての比較を試みたのが、図 I-1-2 である。全般的には、前回調査と比べて今回調査のほうが「研修効果指標」が高くなっているが、「事前の現地視察」、「駐在経験者との座談会・個人別の相談」が突出しているという点は共通している。例外は「現地の労使関係・労働慣行」であり、前回調査の「研修効果指標」は 14.5 にとどまっていたのを、今回調査では 38.1 にまで大きく躍進している。ただし、この原因が、進出先の労使関係・労働慣行が不安定なためか、情報不足のためか、あるいは当該研修が課題に的確であったためか、内容面で充実していたためか、さらには、前回調査の結果が異常値であったためか、その確実な事情は不明である。

図 I-1-2 「研修効果指標」(前回調査との比較)



6. 勤務地における言語能力

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) 英語によるコミュニケーション能力

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 83.3%と 8割強にのぼっている。明らかに、海外赴任では英語によるコミュニケーション能力が必須であるとみられている(表 I-1-26)。

ただし勤務地域別では若干の違いがあり、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比率が特に高く、したがって英語が必須であるとみられる地域として北米、オセアニアは当然のこととして、これら以外にヨーロッパ、中近東、アフリカが含まれる。これに対し、中国、中南米では必要であるという比率は 56~72%と低く、おそらく赴任地言語など英語以外の言語が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。

この点はすぐ後でみる通りである。逆に、これら 2地域以外での英語によるコミュニケーション能力の必要性はきわめて高いといえる。

表 I-1-26 英語によるコミュニケーション能力の必要性
(勤務地域別、業種別、現地法人の従業員規模別、操業開始年別)

	合計	必要である	必要ではない	無回答
				(%)
勤務地域				
アジア小計	100.0	74.8	15.4	9.8
中国	100.0	55.6	26.6	17.8
その他アジア	100.0	90.2	6.4	3.3
中近東	100.0	96.9	0.0	3.1
ヨーロッパ	100.0	95.1	0.8	4.1
北米	100.0	97.8	1.1	1.1
中南米	100.0	71.8	16.1	12.1
アフリカ	100.0	96.0	0.0	4.0
オセアニア	100.0	100.0	0.0	0.0
主たる業種				
製造業	100.0	78.7	11.9	9.5
非製造業	100.0	87.4	7.7	4.9
無回答	100.0	100.0	0.0	0.0
従業員規模				
10人未満	100.0	80.9	11.2	7.9
10-30人未満	100.0	82.2	11.7	6.1
30-100人未満	100.0	87.6	7.0	5.4
100-500人未満	100.0	83.1	8.7	8.2
500-1000人未満	100.0	83.7	11.1	5.2
1000人以上	100.0	78.5	11.7	9.8
無回答	100.0	87.5	12.5	0.0
操業開始年				
1959年以前	100.0	93.7	4.7	1.6
1960-69年	100.0	90.9	4.9	4.2
1970-79年	100.0	90.8	3.5	5.7
1980-89年	100.0	86.7	7.3	5.9
1990-99年	100.0	76.6	12.6	10.8
2000年以降	100.0	72.9	17.6	9.4
無回答	100.0	87.9	10.1	2.0
合計	100.0	83.3	9.6	7.0

業種別では、製造業より非製造業の方で、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比率が高い。現勤務先企業の従業員規模別ではほとんど差がない。

操業開始年別では、操業年の古い企業の海外派遣勤務者ほど、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比率が高くなる。これは企業が現地に根付くほど、英語によるコミュニケーション能力が必要となるためではないかと思われる。ただし、操業開始年が2000年以降の新しい企業においても、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比率は72.9%であり、基本的に英語によるコミュニケーション能力は必要とされていることを忘れてはならない。

(2) 赴任地言語によるコミュニケーション能力

赴任地言語によるコミュニケーション能力に関する調査結果をみる場合には、「無回答」となっているサンプルに留意する必要がある。「無回答」という回答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（例えば北米やオセアニアなど）に赴任している者が多く含まれるのではないかと考えられるからである。この点を踏まえて表1-1-27をみていただきたい。

全体でみて、英語以外の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という比率は56.3%であり、英語の場合の同比率83.3%とは大きく異なる。また、「無回答」が全体で26.3%、北米とオセアニアではそれぞれ82.8%、74.4%ときわめて高いという特徴がある。これらの結果は、上記のように、英語以外に別の言語（赴任地言語）が必要でない地域に該当するためである。実際、北米とオセアニアでは英語以外の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という比率は、それぞれ8.4%、9.8%ときわめて低くなっている。

英語以外の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という地域は、中南米をはじめとし、それに中近東、アジア、ヨーロッパなどが続いている。これらの地域でビジネス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。とりわけ中南米では、必要であるという比率が99.2%と傑出している。中南米ではスペイン語、ポルトガル語などでのコミュニケーション能力がないと業務遂行に支障がある状況にあるためとみられる。なお、国により英語だけが必要な国（インド、シンガポール、イギリスなど）と、英語以外の言語が必要な国とが混在していることはいうまでもない。

業種別では、英語によるコミュニケーション能力の場合と逆に、非製造業より製造業で、英語以外の赴任地言語が必要であるという比率が高い。中国、タイ、インドネシアなど英語以外の現地の言語が必要な地域では、工場の現場では現地の言語がより必要とされる場合が多いためとみられる。現勤務先企業の従業員規模別では、英語の場合と同様、ほとんど差がない。

操業開始年別においても、英語によるコミュニケーション能力の場合と逆になっており、操業年数の新しい企業ほど、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という比率が高くなる。これは工場や店舗の立ち上げなどの場合、赴任地言語のコミュニケーショ

ン能力がより必要とされるためとみられる。

以上の傾向は、前回 2004 年調査でも同様にみられるものであった。

表 I-1-27 赴任地言語によるコミュニケーション能力の必要性
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、操業開始年別)

	合計	必要である	必要ではない	無回答
(%)				
勤務地域				
アジア小計	100.0	68.3	22.8	8.9
中国	100.0	87.1	11.0	1.9
その他アジア	100.0	53.0	32.4	14.6
中近東	100.0	78.1	15.6	6.3
ヨーロッパ	100.0	57.8	15.6	26.6
北米	100.0	8.4	8.8	82.8
中南米	100.0	99.2	0.8	0.0
アフリカ	100.0	28.0	40.0	32.0
オセアニア	100.0	9.8	15.7	74.5
主たる業種				
製造業	100.0	60.3	16.1	23.6
非製造業	100.0	52.5	18.7	28.9
無回答	100.0	60.0	10.0	30.0
従業員規模				
10人未満	100.0	60.1	15.2	24.7
10-30人未満	100.0	61.7	16.8	21.5
30-100人未満	100.0	54.0	20.4	25.5
100-500人未満	100.0	51.5	16.5	32.0
500-1000人未満	100.0	58.5	15.6	25.9
1000人以上	100.0	60.5	18.5	21.0
無回答	100.0	54.2	8.3	37.5
操業開始年				
1959年以前	100.0	40.9	27.6	31.5
1960-69年	100.0	43.4	27.3	29.4
1970-79年	100.0	43.0	15.4	41.7
1980-89年	100.0	54.5	12.9	32.5
1990-99年	100.0	65.3	16.2	18.5
2000年以降	100.0	72.2	15.3	12.5
無回答	100.0	50.5	18.2	31.3
合 計	100.0	56.3	17.4	26.3

7. 小 括

(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。

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。

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かなかった」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かなかった」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、とくに中国では、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人のうちの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る。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う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いことが明らかとなった。勤務地域別ではアフリカ、中近東、中国などハードシブ手当の支給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みると、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くところでは概して、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、また現地でプラクティスを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性

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、アジアのうち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

ここ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する。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を行い、どのような職位に就いていたかを検討する。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する。なお、ある海外赴任地から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回答している。

1. 海外赴任前の日本国内での職務

図 I-2-1 は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である。営業が41.0%で最も多く、次が企画の19.9%、国際事業の19.7%である。

図 I-2-1 海外赴任前の日本国内での職務（複数回答）

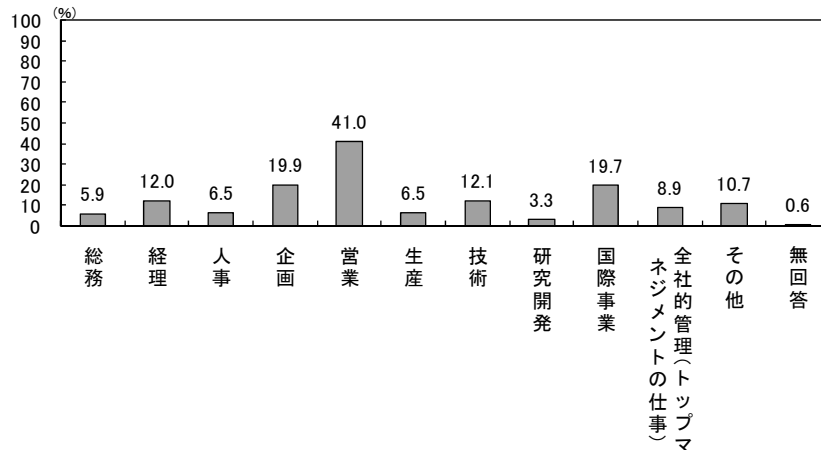


表 I-2-1 は海外赴任前の日本国内での職務を勤務地域、派遣元企業の業種、派遣元企業の従業員規模そして海外派遣勤務者の年齢階層別にみたものである。勤務地域別では、各地域とも赴任以前の職務として営業が多いことに違いはない。

派遣元企業の業種では明確な違いがある。つまり製造業では営業は31.1%であるのに対し非製造業では52.6%であり、派遣元企業が非製造業である海外派遣勤務者の半分以上が日本国内で営業を経験している。しかし当然のことながら生産、技術などを経験した海外派遣勤務者は派遣元企業が製造業の場合に多くなっている。

派遣元企業の従業員規模別では、従業員規模が大きくなるにしたがい営業を指摘する海外派遣勤務者は減少している。

年齢階層別にみると、各年齢階層ともやはり営業が多いが、営業に関してはとくに年齢階層による違いは認められない。ただし全社管理、国際事業では年齢階層が高くなるにしたがい増加する。とくに後に述べるように、全社管理が増加するのは年齢階層が高くなるにしたがい職位が高くなるためと考えられる。

表 I-2-1 海外赴任前の日本国内での職務

(複数回答、勤務地域別、派遣元企業の業種別、派遣元企業の従業員規模別、年齢階層別)

	総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	全社 的 管 理 の 仕 事 マ ネ ジ メン ト	その他	無回答	(%) 人数 (人)
勤務地域													
アジア小計	6.1	10.7	6.9	18.1	40.1	8.8	13.6	2.9	18.3	10.5	10.9	0.5	816
中国	6.0	10.4	6.3	18.4	42.2	10.4	13.7	2.7	20.0	10.7	11.8	0.3	365
その他アジア	6.2	10.9	7.3	18.0	38.4	7.5	13.5	3.1	16.9	10.4	10.2	0.7	451
中近東	0.0	12.5	0.0	12.5	56.3	12.5	21.9	6.3	12.5	0.0	3.1	0.0	32
ヨーロッパ	5.3	12.3	8.2	26.2	41.0	5.3	7.4	6.1	23.0	7.4	11.1	1.2	244
北米	5.5	12.5	5.5	20.9	38.8	2.6	16.1	3.7	17.2	5.9	12.1	0.7	273
中南米	7.3	19.4	5.6	20.2	44.4	0.8	3.2	0.0	21.8	10.5	8.9	0.0	124
アフリカ	0.0	12.0	0.0	16.0	64.0	8.0	12.0	0.0	24.0	8.0	12.0	4.0	25
オセアニア	9.8	11.8	7.8	19.6	39.2	3.9	5.9	0.0	39.2	9.8	7.8	0.0	51
派遣元企業の主たる業種													
製造業	4.1	13.0	6.3	19.1	31.1	10.5	16.8	4.7	19.1	7.9	10.9	0.4	832
非製造業	7.8	11.0	7.0	20.7	52.6	1.7	6.6	1.7	20.4	10.3	10.6	0.7	715
無回答	11.1	5.6	0.0	27.8	38.9	11.1	16.7	0.0	22.2	0.0	5.6	11.1	18
派遣元企業の従業員規模													
500人未満	5.4	5.4	4.1	16.2	42.6	14.9	19.6	4.1	13.5	11.5	9.5	1.4	148
500-1000人未満	8.0	11.0	5.0	18.0	45.0	6.0	8.0	4.0	25.0	13.0	12.0	0.0	100
1000-5000人未満	5.3	14.3	4.1	19.2	43.7	4.7	12.2	4.1	17.7	9.4	9.8	0.2	469
5000-10000人未満	5.1	14.7	7.0	20.5	42.1	6.6	10.3	4.8	20.1	9.2	10.6	0.7	273
10000-20000人未満	5.7	11.3	8.2	23.7	34.0	6.7	13.4	1.0	25.8	6.2	12.9	0.0	194
20000人以上	7.5	10.5	11.4	21.2	38.9	4.6	10.1	2.0	21.6	7.8	11.8	0.7	306
無回答	4.0	10.7	2.7	17.3	38.7	8.0	14.7	1.3	13.3	6.7	8.0	4.0	75
年齢階層													
20歳代	10.5	10.5	5.3	15.8	36.8	0.0	31.6	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0	19
30-34歳	7.0	16.5	7.8	9.6	40.0	2.6	7.0	1.7	14.8	2.6	13.9	0.9	115
35-39歳	3.7	22.1	5.3	20.1	36.9	5.7	10.7	2.5	11.9	0.4	9.0	0.8	244
40-44歳	5.5	13.3	7.8	23.6	39.5	5.8	11.3	4.9	16.5	3.6	11.0	0.0	309
45-49歳	6.9	9.8	6.9	22.2	43.1	6.2	13.1	4.2	23.9	6.5	12.7	0.7	306
50-54歳	4.0	6.9	4.8	22.2	41.9	8.9	12.5	3.6	22.6	12.9	11.3	0.4	248
55歳以上	7.7	7.7	7.1	15.8	42.6	7.4	13.5	1.9	26.1	23.5	8.4	1.3	310
無回答	7.1	7.1	0.0	28.6	64.3	14.3	14.3	0.0	14.3	0.0	7.1	0.0	14
合計	5.9	12.0	6.5	19.9	41.0	6.5	12.1	3.3	19.7	8.9	10.7	0.6	1,565
2004年調査	5.3	13.2	5.0	16.3	38.9	8.2	11.8	3.8	21.1	7.8	7.8	1.8	1,443

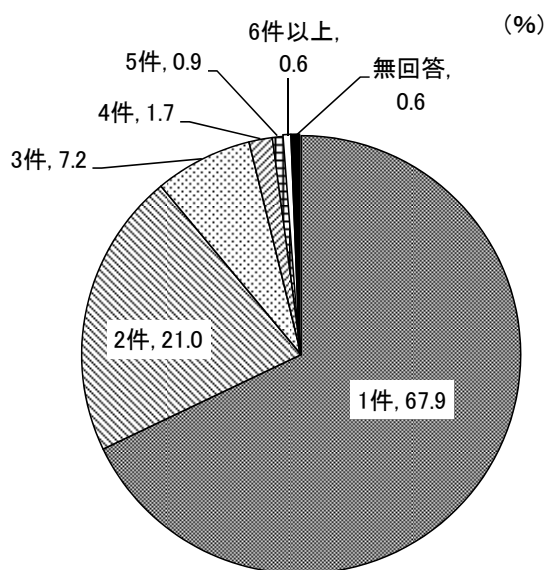
今回調査と前回 2004 年調査とを比較すると、両者の間の大きな違いは認められない(表 I-2-1 下段)。

海外赴任前の日本国内でも、従事している職務は 1 つとは限らない。同時にいくつかの職務に就いていることがある。その件数をみたのが図 I-2-2 である。海外赴任直前の日本国内での勤務では 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 つの職務に就いている者も 21.0%いる。2 つ以上の職務に就いている者は 3 割強にのぼる。

表 I-2-2 は海外赴任前の日本国内での職務件数を勤務地域別などでみたものである。勤務地域、派遣元企業の業種、派遣元企業の従業員規模別では明確な特徴はない。

ただ海外派遣勤務者の年齢階層別にみると、日本で勤務していた当時も海外派遣勤務者は、この年齢階層にほぼ相関している年齢階層にあったと考えられるが、年齢階層が高くなるにしたがい職務の件数も増加している。30-34 歳では日本国内での職務件数は 1 件と回答している者が 79.1%であるが、55 歳以上では 58.7%に低下している。逆に年齢階層が若いと複数の職務を担当しているものが増加する。

図 I-2-2 海外赴任前の日本国内での職務件数



なお日本国内における平均の職務件数は1.5件であった。

日本国内の職務件数について前回調査と比較すると、いずれも7割弱を職務件数1件が占めており、大きな変化は認められない(表 I-2-2 下段)。

つぎの図 I-2-3は海外赴任以前の日本国内での主な職務を1つ指摘してもらったものである。やはり営業が33.6%で最も多く、つぎが国際事業の11.4%、企画の10.0%となっている。これは国際事業と企画の順位が入れ替わっているが、日本国内で行っていた職務すべてを指摘した図 I-2-1の場合と変わりはない。

表 I-2-2 海外赴任前の日本国内での職務件数
(勤務地域別、派遣元企業の業種別、派遣元企業の従業員規模別、年齢階層別)

	合計	1件	2件	3件	4件	5件	6件以上	無回答	人数(人)
(%)									
勤務地域									
アジア小計	100.0	69.0	19.6	7.8	1.5	0.6	1.0	0.5	816
中国	100.0	66.8	21.1	8.2	1.4	0.5	1.6	0.3	365
その他アジア	100.0	70.7	18.4	7.5	1.6	0.7	0.4	0.7	451
中近東	100.0	75.0	18.8	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	32
ヨーロッパ	100.0	61.9	25.0	8.2	1.6	2.0	0.0	1.2	244
北米	100.0	70.3	20.1	6.2	1.8	0.4	0.4	0.7	273
中南米	100.0	71.0	21.0	4.8	1.6	1.6	0.0	0.0	124
アフリカ	100.0	48.0	36.0	12.0	0.0	0.0	0.0	4.0	25
オセアニア	100.0	64.7	23.5	5.9	3.9	2.0	0.0	0.0	51
派遣元企業の主たる業種									
製造業	100.0	67.8	23.3	6.3	1.6	0.2	0.5	0.4	832
非製造業	100.0	68.4	18.3	8.4	1.8	1.7	0.7	0.7	715
無回答	100.0	55.6	22.2	5.6	5.6	0.0	0.0	11.1	18
派遣元企業の従業員規模									
500人未満	100.0	66.2	23.0	5.4	2.7	0.7	0.7	1.4	148
500-1000人未満	100.0	68.0	17.0	11.0	1.0	2.0	1.0	0.0	100
1000-5000人未満	100.0	69.5	20.7	6.6	1.7	0.9	0.4	0.2	469
5000-10000人未満	100.0	65.9	21.6	8.1	1.8	1.5	0.4	0.7	273
10000-20000人未満	100.0	65.5	24.2	7.7	1.5	0.5	0.5	0.0	194
20000人以上	100.0	68.3	19.9	8.2	1.3	0.7	1.0	0.7	306
無回答	100.0	73.3	18.7	1.3	2.7	0.0	0.0	4.0	75
年齢階層									
20歳代	100.0	84.2	10.5	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	19
30-34歳	100.0	79.1	17.4	1.7	0.0	0.9	0.0	0.9	115
35-39歳	100.0	76.6	16.8	4.9	0.8	0.0	0.0	0.8	244
40-44歳	100.0	68.6	22.7	6.8	1.6	0.0	0.3	0.0	309
45-49歳	100.0	66.3	20.3	7.2	2.3	2.0	1.3	0.7	306
50-54歳	100.0	66.5	19.8	9.3	2.8	0.8	0.4	0.4	248
55歳以上	100.0	58.7	25.5	10.0	1.9	1.6	1.0	1.3	310
無回答	100.0	50.0	42.9	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	14
合計	100.0	67.9	21.0	7.2	1.7	0.9	0.6	0.6	1,565
2004年調査	100.0	69.1	21.2	5.5	1.5	0.7	0.2	1.8	1,443

図 I-2-3 海外赴任前の日本国内での主な職務

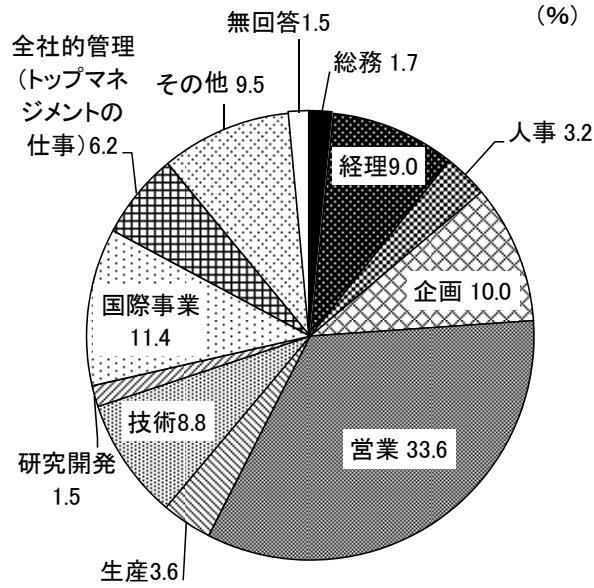


表 I-2-3 は日本国内で行っていた主な職務を地域別などでみたものである。複数回答で尋ねた設問 (表 I-2-1) と同様、どの地域とも営業を主な職種とする海外派遣勤務者は多い。また派遣元企業の業種では製造業より非製造業に営業が多い。ただし派遣元企業の従業員規模別では営業が多いのは各従業員規模において変わりはないが、複数回答でみられたような、従業員規模がとくに大きくなると営業が減少するという傾向は認められない。

表 I-2-3 赴任直前の日本国内での主な職務
(勤務地域別、派遣元企業の業種別、派遣元企業の従業員規模別、年齢階層別)

	合計	総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	全社管理 (トップマネジメントの仕事)	その他	無回答	人数 (人)
勤務地域														
アジア小計	100.0	1.8	7.7	2.9	9.6	32.8	5.6	9.7	1.0	9.4	8.1	9.7	1.6	816
中国	100.0	2.2	5.8	2.2	8.8	34.2	6.6	9.0	1.1	9.3	8.5	10.7	1.6	365
その他アジア	100.0	1.6	9.3	3.5	10.2	31.7	4.9	10.2	0.9	9.5	7.8	8.9	1.6	451
中近東	100.0	0.0	12.5	0.0	6.3	56.3	0.0	18.8	3.1	0.0	0.0	3.1	0.0	32
ヨーロッパ	100.0	0.4	8.2	5.3	14.3	31.6	2.0	3.7	4.5	14.8	3.7	9.4	2.0	244
北米	100.0	1.8	11.0	3.7	9.5	31.1	1.1	13.2	1.5	11.4	3.3	11.0	1.5	273
中南米	100.0	3.2	14.5	1.6	8.9	37.1	0.8	1.6	0.0	15.3	8.1	8.9	0.0	124
アフリカ	100.0	0.0	12.0	0.0	0.0	52.0	4.0	8.0	0.0	8.0	4.0	8.0	4.0	25
オセアニア	100.0	2.0	5.9	2.0	9.8	37.3	2.0	5.9	0.0	25.5	3.9	5.9	0.0	51
派遣元企業の主たる業種														
製造業	100.0	1.1	11.1	4.1	9.6	25.5	6.3	12.6	2.3	10.9	5.9	9.5	1.2	832
非製造業	100.0	2.2	6.7	2.2	10.5	43.4	0.6	4.2	0.7	11.6	6.7	9.7	1.5	715
無回答	100.0	5.6	5.6	0.0	11.1	22.2	5.6	11.1	0.0	22.2	0.0	5.6	11.1	18
派遣元企業の従業員規模														
500人未満	100.0	2.7	4.1	0.7	5.4	35.8	10.8	10.1	1.4	10.1	6.8	8.1	4.1	148
500-1000人未満	100.0	2.0	6.0	2.0	8.0	34.0	1.0	6.0	3.0	17.0	10.0	11.0	0.0	100
1000-5000人未満	100.0	1.3	11.1	1.3	11.3	36.7	2.3	9.0	1.5	9.8	6.4	8.3	1.1	469
5000-10000人未満	100.0	0.4	10.3	2.9	9.5	34.4	3.3	8.4	3.3	10.3	5.5	9.9	1.8	273
10000-20000人未満	100.0	3.1	8.8	4.1	11.9	25.8	4.1	10.3	0.5	14.4	4.6	11.9	0.5	194
20000人以上	100.0	1.6	7.8	7.8	10.8	32.4	2.9	7.2	0.7	11.8	5.9	10.1	1.0	306
無回答	100.0	2.7	10.7	1.3	8.0	32.0	4.0	12.0	0.0	10.7	6.7	8.0	4.0	75
年齢階層														
20歳代	100.0	10.5	5.3	0.0	10.5	36.8	0.0	26.3	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0	19
30-34歳	100.0	1.7	13.0	7.0	6.1	34.8	0.9	7.0	1.7	11.3	0.9	13.9	1.7	115
35-39歳	100.0	0.8	20.5	4.5	11.1	32.8	4.1	9.4	0.8	6.6		8.6	0.8	244
40-44歳	100.0	1.3	10.4	5.8	15.2	32.4	2.9	7.4	2.9	8.7	1.9	10.0	1.0	309
45-49歳	100.0	1.6	6.2	2.6	10.1	34.3	3.9	9.5	2.0	13.7	4.2	10.1	1.6	306
50-54歳	100.0	1.6	4.4	0.8	9.7	33.5	4.4	8.1	1.2	14.5	9.7	10.5	1.6	248
55歳以上	100.0	2.3	3.9	1.0	6.1	33.2	4.2	8.7	0.6	13.9	17.1	6.8	2.3	310
無回答	100.0	0.0	7.1	0.0	0.0	57.1	7.1	14.3	0.0	7.1	0.0	7.1	0.0	14
合計	100.0	1.7	9.0	3.2	10.0	33.6	3.6	8.8	1.5	11.4	6.2	9.5	1.5	1,565
2004年調査	100.0	1.9	10.9	2.8	8.7	32.4	5.5	8.1	1.7	13.0	5.1	7.3	2.3	1,443

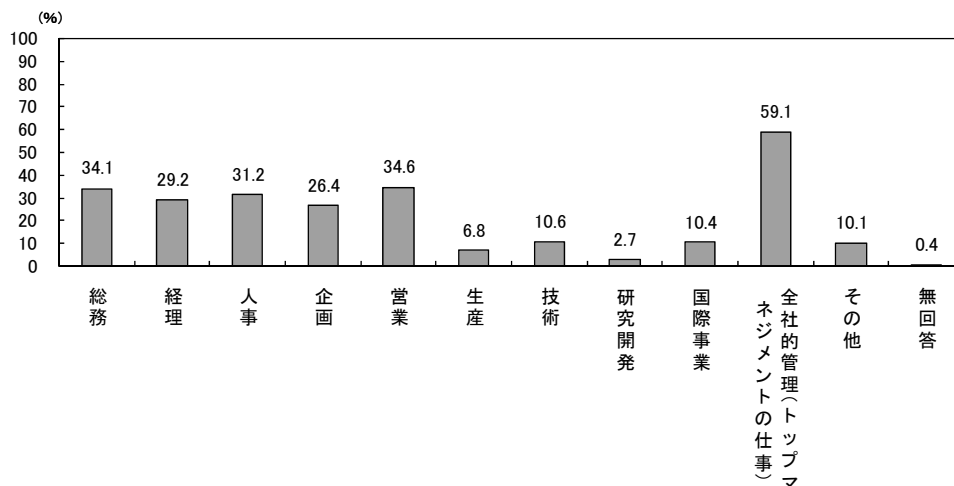
年齢階層別にみると営業に就いていた者が多いことは各年齢階層とも変わりがない。全社管理は年齢階層が高くなると増加する特徴がある。この年齢階層別の特徴については複数回答の場合とほぼ同じ傾向が認められる。

海外赴任前の日本国内での主な職務を前回調査と比較しても、とくに大きな変化は認められない。

2. 現在の職務とその変化

前節では海外派遣勤務者の日本国内で勤務していた当時の職務についてみた。この節では海外勤務中である現在の職務についてみる。図 I-2-4 は海外勤務中の現在、海外派遣勤務者が就いている職務である。一見して、日本国内で就いていた職務と異なることがわかる。もっとも多いのが全社管理で、59.1%がこの職務に就いている。

図 I-2-4 現在の職務（複数回答）



さらに現在の職務について詳しくみたのが表 I-2-4 である。オセアニア、その他アジア、中南米、中国では全社管理に就いている海外派遣勤務者は 6 割を超えている。それに対して北米では全社管理に就いている海外派遣勤務者は 44.7% である。ヨーロッパは前の地域ほどではないが、やはり全社管理が 6 割弱を占めている。中近東、アフリカでも、とくに中近東で少ないのはこれらの地域は支店、駐在員事務所が多いためであると考えられる。そのため中近東では営業を挙げる海外派遣勤務者が 56.3% で、他の地域に比べて多くなっている。ただし中近東、アフリカはサンプルサイズが小さいために、これらの結果の解釈は限定的なものである。

現在勤務している企業の業種では、全社管理は製造業も非製造業も 6 割弱でとくに差異は認められない。ただし製造業では生産、技術の職務に就く海外派遣勤務者が多くなっているが、これは業種の特徴からみて当然である。非製造業では営業に就いている者が製造業と比較して 11 ポイントほど多くなっている。

表 I-2-4 現在の職務
(複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

	総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	全社 的 管 理 (ト ツ プ マ)	その他	無回答	(%) 人数(人)
勤務地域													
アジア小計	33.7	28.6	32.7	24.0	33.5	8.7	10.8	2.3	8.2	64.3	10.5	0.2	816
中国	35.1	27.9	32.3	22.5	33.2	9.3	12.3	3.6	9.3	61.1	11.2	0.3	365
その他アジア	32.6	29.0	33.0	25.3	33.7	8.2	9.5	1.3	7.3	67.0	10.0	0.2	451
中近東	21.9	25.0	15.6	12.5	56.3	18.8	25.0	0.0	12.5	18.8	6.3	0.0	32
ヨーロッパ	36.9	31.1	31.6	32.0	38.1	4.9	9.4	5.7	14.8	58.2	8.6	0.8	244
北米	35.2	31.5	28.6	28.6	31.1	4.4	14.7	2.9	9.5	44.7	12.8	0.7	273
中南米	32.3	29.0	31.5	25.8	34.7	1.6	1.6	0.8	11.3	66.1	5.6	0.0	124
アフリカ	36.0	24.0	28.0	28.0	52.0	4.0	12.0	0.0	12.0	48.0	8.0	4.0	25
オセアニア	33.3	23.5	31.4	35.3	33.3	5.9	3.9	0.0	23.5	70.6	9.8	0.0	51
主たる業種													
製造業	31.0	28.4	28.0	23.8	28.0	12.6	16.1	4.4	7.5	59.4	10.9	0.1	751
非製造業	37.1	29.7	34.2	28.9	40.9	1.2	5.3	1.1	12.8	59.0	9.3	0.7	804
無回答	30.0	50.0	40.0	20.0	30.0	20.0	20.0	0.0	30.0	50.0	10.0	0.0	10
従業員規模													
10人未満	50.0	42.1	39.9	36.5	49.4	1.7	9.0	2.2	23.0	56.2	11.2	0.6	178
10-30人未満	36.9	31.3	40.7	27.6	49.5	4.2	8.9	3.3	13.6	68.2	9.8	0.5	214
30-100人未満	33.3	27.2	33.1	26.9	42.7	3.0	6.2	1.9	8.6	66.7	9.7	0.5	372
100-500人未満	30.9	27.5	25.9	25.6	27.5	6.9	12.6	2.7	8.0	58.4	8.9	0.5	437
500-1000人未満	28.1	29.6	21.5	15.6	15.6	11.1	11.9	3.0	7.4	56.3	8.9	0.7	135
1000人以上	30.2	23.9	28.3	24.4	19.5	17.6	16.1	3.9	5.9	43.4	13.7	0.0	205
無回答	29.2	20.8	33.3	25.0	33.3	12.5	16.7	0.0	12.5	45.8	8.3	0.0	24
年齢階層													
20歳代	36.8	21.1	15.8	5.3	52.6	10.5	26.3	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0	19
30-34歳	37.4	32.2	26.1	20.9	34.8	2.6	10.4	0.9	8.7	23.5	15.7	0.0	115
35-39歳	35.2	36.1	31.6	36.9	38.1	6.1	11.1	1.6	11.1	28.3	13.9	0.0	244
40-44歳	42.7	35.0	36.6	30.1	35.6	6.8	11.0	2.6	10.7	44.3	12.3	0.0	309
45-49歳	33.0	28.1	31.7	26.1	30.1	7.2	11.1	4.6	11.4	71.2	8.5	1.0	306
50-54歳	27.0	22.6	29.0	23.4	33.1	7.3	6.5	3.2	10.9	83.1	8.1	0.4	248
55歳以上	29.7	23.9	29.7	20.3	34.8	7.7	11.3	2.3	9.7	84.8	6.5	1.0	310
無回答	42.9	28.6	35.7	28.6	50.0	14.3	21.4	0.0	0.0	35.7	0.0	0.0	14
合計	34.1	29.2	31.2	26.4	34.6	6.8	10.6	2.7	10.4	59.1	10.1	0.4	1,565
2004年調査	31.0	28.9	30.1	24.5	36.3	8.0	10.0	2.8	11.9	54.1	8.0	1.8	1,443

現在の職務を現勤務先企業の従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなると全社的管
理に就く海外派遣勤務者は減少している。つまり 10 人未満の規模をのぞくと 10-30 人未満で
は全社的管に就いている海外派遣勤務者は 68.2%にもなるが、1000 人以上になると 43.4%
であり、15 ポイントほど低下している。また総務、経理、人事に就く海外派遣勤務者は従業
員規模が大きくなると減少していく。しかし生産、技術に就く海外派遣勤務者は従業員規
模が大きくなると多く指摘されるようになる。これは小規模の場合多くの職務に従事しなけれ
ばならず、製造業は従業員規模が大規模になるのでとくに 500 人以上では生産、技術の職務

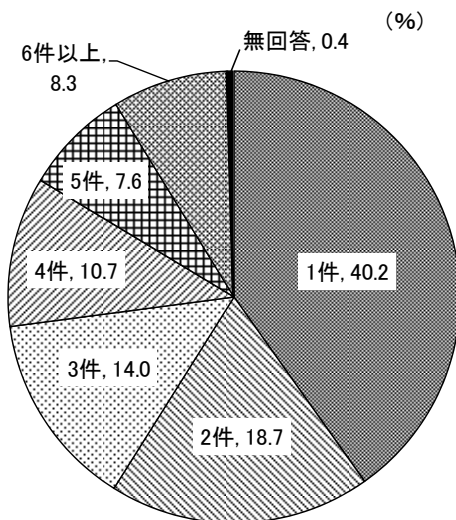
に就く海外派遣勤務者が増加すると考えられる。

海外派遣勤務者の年齢階層別にみると当然のことながら、年齢階層が高くなると全社的管理に就いている海外派遣勤務者は増加している。30-34 歳では全社的管理に就いている海外派遣勤務者は 23.5% にすぎないが、55 歳以上では 84.8% を占めている。その他の職務については、年齢階層の違いによる特徴は認められない。

今回調査では全社的管理が前回調査に比べて 5 ポイントほど増加している(表 I-2-4 下段)。

図 I-2-5 は海外勤務中の現在、海外派遣勤務者が就いている職務の件数をみたものである。1 件が 40.2% で一番多いが、複数の職務を担当している海外派遣勤務者 6 割近くにのぼっている。図 I-2-2 の海外赴任前の日本国内での職務件数で 1 件と回答した者(67.9%) と比べると、職務件数が 1 件の者は 27 ポイント近く低下している。つまり海外赴任している現在では日本国内の勤務時より、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。

図 I-2-5 現在の職務件数



さらに海外派遣勤務者が就いている職務の件数を詳しくみたのが、表 I-2-5 である。地域別にみると中南米では現在の職務件数が 1 件とするものが 48.4% で、およそ半数を占めている。これ以外の地位では 1 件とするものは 4 割前後であり、複数の職務を担当している海外派遣勤務者が多くなっている。

現勤務先企業の業種では製造業、非製造業とも大きな差異は認められない。

現勤務先の従業員規模は海外派遣勤務者が担当する職務数に大きな影響与えている。つまり 10 人未満の従業員規模では

担当する職務数が 1 件とする海外派遣勤務者は 29.8% にすぎないが、500-1000 人未満では 1 件とする海外派遣勤務者は 46.7% に達している。ただこの担当する職務数が 1 件とする傾向は 1000 人以上の従業員規模になるとやや低下し、40.5% になっている。従業員規模が小さいと 1 人の海外派遣勤務者で多くの職務を担当しなければならず、それが大きくなると職務を分担して担当することが可能になるのである。

年齢階層別にみると 20 歳代から 40-44 歳までは年齢階層が高くなるにしたがい職務が 1 件という海外派遣勤務者は減少する。しかし 45 歳以降は職務が 1 件とする海外派遣勤務者がやや増加する。44 歳までと 45 歳以降との間には職務あるいは職位上の変化がある可能性がある。

海外派遣勤務者が現在、担当している職務件数の平均は 2.6 件であった。つまり日本国内の時より 1 件増加していることになる。

表 I-2-5 現在の職務件数
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

	合計	1件	2件	3件	4件	5件	6件以上	無回答	人数(人)
(%)									
勤務地域									
アジア小計	100.0	40.7	18.0	13.4	10.8	8.5	8.5	0.2	816
中国	100.0	39.5	18.4	14.8	11.0	8.2	7.9	0.3	365
その他アジア	100.0	41.7	17.7	12.2	10.6	8.6	8.9	0.2	451
中近東	100.0	37.5	31.3	15.6	12.5	3.1	0.0	0.0	32
ヨーロッパ	100.0	34.8	22.1	12.7	9.8	9.8	9.8	0.8	244
北米	100.0	41.4	18.7	16.1	11.0	5.9	6.2	0.7	273
中南米	100.0	48.4	13.7	14.5	8.1	5.6	9.7	0.0	124
アフリカ	100.0	24.0	28.0	16.0	20.0	4.0	4.0	4.0	25
オセアニア	100.0	41.2	13.7	15.7	13.7	2.0	13.7	0.0	51
主たる業種									
製造業	100.0	40.6	20.6	12.9	11.2	7.6	6.9	0.1	751
非製造業	100.0	40.0	16.9	14.9	10.1	7.7	9.6	0.7	804
無回答	100.0	20.0	20.0	20.0	30.0	0.0	10.0	0.0	10
従業員規模									
10人未満	100.0	29.8	16.3	9.6	14.6	11.8	17.4	0.6	178
10-30人未満	100.0	33.6	17.3	13.6	11.2	11.2	12.6	0.5	214
30-100人未満	100.0	43.0	15.6	12.1	10.2	8.6	9.9	0.5	372
100-500人未満	100.0	43.9	17.4	16.5	10.3	5.9	5.5	0.5	437
500-1000人未満	100.0	46.7	24.4	11.9	9.6	3.0	3.7	0.7	135
1000人以上	100.0	40.5	25.9	16.1	8.8	5.9	2.9	0.0	205
無回答	100.0	25.0	29.2	29.2	16.7	0.0	0.0	0.0	24
年齢階層									
20歳代	100.0	52.6	26.3	15.8	0.0	5.3	0.0	0.0	19
30-34歳	100.0	41.7	25.2	17.4	10.4	4.3	0.9	0.0	115
35-39歳	100.0	36.1	20.9	16.8	14.3	7.8	4.1	0.0	244
40-44歳	100.0	32.0	23.3	19.1	8.7	9.1	7.8	0.0	309
45-49歳	100.0	41.5	18.3	8.8	10.8	8.5	11.1	1.0	306
50-54歳	100.0	46.4	12.5	13.7	10.9	6.0	10.1	0.4	248
55歳以上	100.0	44.2	15.2	10.0	10.6	7.7	11.3	1.0	310
無回答	100.0	35.7	14.3	28.6	7.1	7.1	7.1	0.0	14
合計	100.0	40.2	18.7	14.0	10.7	7.6	8.3	0.4	1,565
2004年調査	100.0	41.2	17.3	16.5	10.3	7.7	6.9	0.1	1,443

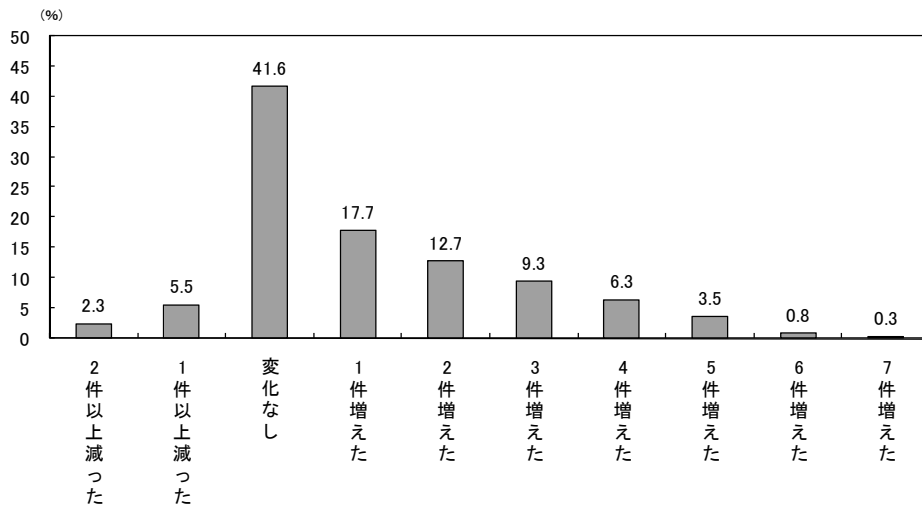
今回調査と前回調査の結果を比較すると、いずれも現在担当している職務は1件とする海外派遣勤務者が4割を占めているが、残り6割近くは複数の職務を担当している(表I-2-5下段)。

以上から全体的な傾向として、日本国内での勤務より海外赴任している現在のほうが、職務数は増加していることは推測できる。それでは海外派遣勤務者の個人ではどの程度の職務数の増加があるのかをみたのが、図I-2-6である。職務件数に変化なしが41.6%で最も多い。しかし約半数の海外派遣勤務者は日本国内の勤務時より1件以上職務数が増加している。

前節では海外勤務中の現在、就いている職務をすべて回答してもらったが、そのうちの主な職務を1つみたのが図I-2-7である。複数回答と同様に全社管理が48.9%で、およそ半分を占めている。次が営業で14.2%、経理9.1%となっている。

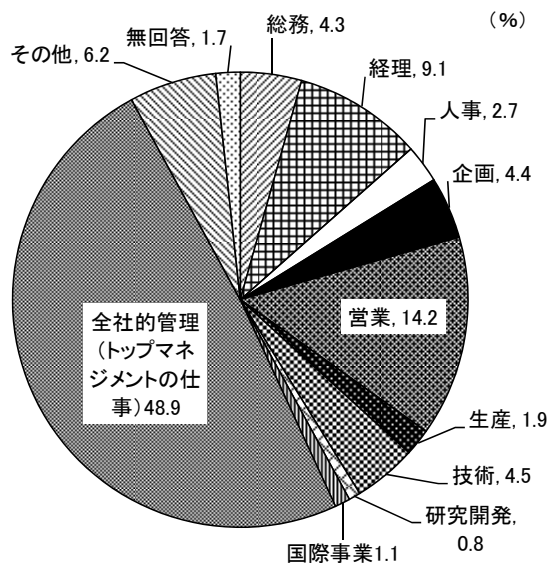
表I-2-6は現在の主な職務をさらに詳細にみたものである。全社管理に就く海外派遣勤務者はオセアニア、中南米、アジアに多いのは複数回答と同様の傾向である。また中近東に営業に就く海外派遣勤務者が多いのも同様である。

図 I -2-6 海外赴任時の職務数の増減



注：現在の職務数から日本国内の勤務時職務数を減じた。どちらかあるいは両者が不明の場合は計算から除外した。有効サンプル数は1543。

図 I -2-7 現在の主な職務



現勤務先の業種では全社管理は製造業、非製造業とも5割弱で大きな違いはない。また非製造業では製造業に比べると営業に就く海外派遣勤務者が2倍程度に増加している。

現勤務先企業の従業員規模では従業員規模が大きくなると全社管理を挙げる海外派遣勤務者は少なくなる。10人未満をのぞくと10-30人未満では全社管理は60.7%が指摘しているが、1000人以上になるとこれを指摘する海外派遣勤務者は31.7%に減少している。

海外派遣勤務者の年齢階層別に全社管理は年齢が高くなると増加している。また全社管理以外の職務は、つまり総務、

経理、人事、企画、営業そして生産、技術などの年齢が高くなると指摘されなくなる。つまり年齢が高くなると全社管理をもつばら行う海外派遣勤務者が多くなるのである。つまり表 I -2-6 では現在、就いている職務を1つ挙げたが、現在就いている主な職務をすべて挙げた表 I -2-4 と同様の傾向が認められる。

海外派遣勤務者の現在の主な職務について前回調査と比較すると、今回調査では全社管理が6ポイントほど上昇している。(表 I -2-6 下段)

表 I-2-6 現在の主な職務
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

	合計	総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	全社 的 管 理 (ト ッ プ マ ネ ジ メ ン ト の 仕 事)	その他	無回答	(%) 人数(人)
勤務地域														
アジア小計	100.0	4.7	7.6	2.9	3.6	12.6	2.6	3.8	0.6	0.6	53.4	6.1	1.5	816
中国	100.0	5.5	6.0	1.9	2.5	13.7	4.1	4.1	1.1	0.5	52.6	6.3	1.6	365
その他アジア	100.0	4.0	8.9	3.8	4.4	11.8	1.3	3.5	0.2	0.7	54.1	6.0	1.3	451
中近東	100.0	6.3	12.5	0.0	0.0	46.9	3.1	15.6	0.0	0.0	12.5	3.1	0.0	32
ヨーロッパ	100.0	4.5	7.8	4.1	6.1	14.8	0.8	3.7	2.0	1.6	48.0	4.9	1.6	244
北米	100.0	4.4	13.9	2.6	7.0	13.2	1.8	8.4	1.1	0.7	34.8	8.8	3.3	273
中南米	100.0	4.0	10.5	0.8	1.6	17.7	0.0	0.0	0.0	1.6	58.1	4.8	0.8	124
アフリカ	100.0	0.0	12.0	0.0	8.0	24.0	0.0	4.0	0.0	8.0	36.0	4.0	4.0	25
オセアニア	100.0	0.0	7.8	0.0	3.9	9.8	2.0	2.0	0.0	3.9	64.7	5.9	0.0	51
主たる業種														
製造業	100.0	2.1	10.4	3.6	4.8	9.6	3.7	6.7	1.2	0.9	48.9	6.7	1.5	751
非製造業	100.0	6.5	7.8	1.9	4.1	18.4	0.2	2.4	0.5	1.2	49.4	5.7	1.9	804
無回答	100.0	0.0	20.0	0.0	0.0	30.0	0.0	10.0	0.0	0.0	20.0	10.0	10.0	10
従業員規模														
10人未満	100.0	3.9	4.5	0.0	2.2	25.8	0.0	3.9	0.0	6.2	43.3	7.9	2.2	178
10-30人未満	100.0	4.7	6.5	0.0	0.9	15.0	0.9	2.3	1.4	0.0	60.7	5.1	2.3	214
30-100人未満	100.0	5.9	5.9	1.9	3.0	15.1	0.5	1.3	0.8	0.0	59.1	5.1	1.3	372
100-500人未満	100.0	4.1	10.3	2.7	7.3	11.9	1.4	5.9	0.7	0.7	47.8	5.5	1.6	437
1000人以上	100.0	3.9	13.2	8.8	6.3	8.8	7.8	8.3	1.0	0.0	31.7	9.3	1.0	205
無回答	100.0	0.0	12.5	4.2	12.5	25.0	0.0	8.3	0.0	4.2	25.0	4.2	4.2	24
年齢階層														
20歳代	100.0	10.5	15.8	0.0	0.0	36.8	5.3	21.1	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0	19
30-34歳	100.0	5.2	20.0	7.0	6.1	27.0	0.9	6.1	0.9	2.6	11.3	12.2	0.9	115
35-39歳	100.0	6.1	15.6	3.7	9.4	23.4	3.3	7.4	0.8	1.6	18.4	9.4	0.8	244
40-44歳	100.0	7.4	12.6	4.9	7.8	15.9	1.9	4.9	1.3	1.6	32.7	7.8	1.3	309
45-49歳	100.0	3.6	6.5	2.0	2.9	10.8	0.7	4.9	1.6	1.0	59.5	3.9	2.6	306
50-54歳	100.0	1.6	4.0	0.8	2.0	6.0	2.4	2.0	0.4	0.4	74.6	4.4	1.2	248
55歳以上	100.0	2.3	2.9	0.3	0.3	8.7	1.3	1.6	0.0	0.3	75.8	3.5	2.9	310
無回答	100.0	0.0	7.1	7.1	0.0	28.6	14.3	7.1	0.0	0.0	35.7	0.0	0.0	14
合計	100.0	4.3	9.1	2.7	4.4	14.2	1.9	4.5	0.8	1.1	48.9	6.2	1.7	1,565
2004年調査	100.0	4.0	10.4	2.2	4.7	17.8	2.4	4.6	0.6	2.3	42.6	4.9	3.6	1,443

現在の主な職務は全般的管理が半数を占めていることはすでに述べた通りである。図 I-2-3 でみたように日本国内での主な職務とは明らかに違いがある。日本国内では全般的管理をしていた海外派遣勤務者は 6.2%にすぎず、それより営業を担当していた者が多い。また国内では国際事業を担当していた者も多い。しかし図 I-2-7 はサンプルつまり海外派遣勤務者全体の比較であり、この各海外派遣勤務者ベースの日本国内と現在の主な職務との関連はわからない。この各海外派遣勤務者ベースで主な職務がどのように変化したのかをみたのが、表 I-2-7 である。

表に示すように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就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。

表 I-2-7 現地での主な職務（日本国内での主な職務別）

	合計	現地での主な職務												人数（人）
		総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	全社 的 管 理 （ ト ッ プ マ ネ ジ メ ン ト の 仕 事 ）	その他	無回答	
日本国内での主な職務														
総務	100.0	30.8	11.5	7.7	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	42.3	0.0	3.8	26
経理	100.0	7.1	70.2	0.0	3.5	1.4	0.0	0.0	0.7	0.0	14.9	1.4	0.7	141
人事	100.0	6.0	6.0	64.0	4.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.0	2.0	2.0	50
企画	100.0	6.4	5.7	1.3	19.7	11.5	1.3	1.3	0.0	0.6	45.9	4.5	1.9	157
営業	100.0	2.7	1.5	0.4	4.4	31.9	0.4	0.0	0.0	0.8	53.4	3.8	0.8	562
生産	100.0	1.8	0.0	0.0	1.8	3.5	29.8	1.8	0.0	0.0	56.1	3.5	1.8	57
技術	100.0	1.5	2.2	0.0	1.5	4.4	4.4	44.5	0.7	0.0	39.4	1.5	0.0	137
研究開発	100.0	8.3	4.2	0.0	0.0	8.3	0.0	20.8	41.7	0.0	16.7	0.0	0.0	24
国際事業	100.0	3.9	3.9	0.0	1.1	5.1	0.6	0.6	0.0	6.2	71.3	5.6	1.7	178
全社 的 管 理 （ ト ッ プ マ ネ ジ メ ン ト の 職 務 ）	100.0	1.0	0.0	1.0	0.0	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	94.8	0.0	1.0	97
その他	100.0	6.0	6.7	2.0	1.3	6.7	1.3	0.0	0.7	0.7	38.3	34.9	1.3	149
無回答	100.0	4.3	0.0	0.0	0.0	13.0	0.0	0.0	0.0	0.0	34.8	4.3	43.5	23
合計	100.0	4.3	9.1	2.7	4.4	14.2	1.9	4.5	0.8	1.1	48.9	6.2	1.7	1,565

3. 海外赴任前と現在の職位とその変化

つぎに海外派遣勤務者の職位とその変化をみてみよう。図 I-2-8 は現在海外赴任している海外派遣勤務者が日本国内で勤務していた時の職位をみたものである。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、両方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。

日本国内での職位を詳細にみたのが表 I-2-8 である。その他アジア、オセアニアでは日本国内の職位では部長クラスだった者が多い。ヨーロッパ、中国では課長クラスが主体となっている。

図 I-2-8 日本国内での職位

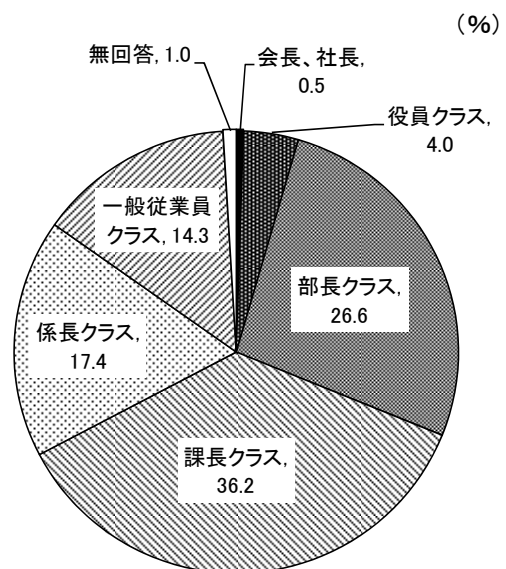


表 I-2-8 日本国内での職位
(勤務地域別、派遣元企業の業種別、派遣元企業の従業員規模別、年齢階層別)

	合計	会長、 社長	役員 クラス	部長 クラス	課長 クラス	係長 クラス	一般従業員 クラス	無回答	人数(人)
(%)									
勤務地域									
アジア小計	100.0	0.7	5.1	33.1	33.8	15.1	11.0	1.1	816
中国	100.0	0.8	4.1	27.9	39.5	16.4	10.7	0.5	365
その他アジア	100.0	0.7	6.0	37.3	29.3	14.0	11.3	1.6	451
中近東	100.0	0.0	0.0	12.5	31.3	31.3	25.0	0.0	32
ヨーロッパ	100.0	0.4	2.9	15.2	41.8	21.3	17.6	0.8	244
北米	100.0	0.4	2.6	19.0	35.9	21.6	19.4	1.1	273
中南米	100.0	0.0	4.0	25.0	39.5	15.3	16.1	0.0	124
アフリカ	100.0	0.0	4.0	12.0	48.0	8.0	24.0	4.0	25
オセアニア	100.0	0.0	2.0	37.3	39.2	13.7	7.8	0.0	51
派遣元企業の主たる業種									
製造業	100.0	0.1	5.0	25.7	34.4	18.1	16.2	0.4	832
非製造業	100.0	1.0	2.8	27.6	38.2	16.9	12.2	1.4	715
無回答	100.0	0.0	5.6	27.8	44.4	0.0	11.1	11.1	18
派遣元企業の従業員規模									
500人未満	100.0	2.7	8.1	35.1	22.3	13.5	16.9	1.4	148
500-1000人未満	100.0	1.0	7.0	32.0	32.0	19.0	9.0	0.0	100
1000-5000人未満	100.0	0.0	3.2	28.4	35.4	15.8	16.6	0.6	469
5000-10000人未満	100.0	0.7	2.6	26.0	41.4	15.0	12.8	1.5	273
10000-20000人未満	100.0	0.0	4.1	22.2	37.1	23.2	13.4	0.0	194
20000人以上	100.0	0.0	3.9	22.9	40.2	20.9	11.1	1.0	306
無回答	100.0	1.3	2.7	20.0	37.3	12.0	22.7	4.0	75
年齢階層									
20歳代	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	19
30-34歳	100.0	0.0	0.9	0.0	5.2	23.5	69.6	0.9	115
35-39歳	100.0	0.0	0.0	0.8	20.1	45.9	32.4	0.8	244
40-44歳	100.0	0.0	0.6	4.9	56.0	29.8	8.7	0.0	309
45-49歳	100.0	0.0	1.6	24.8	60.1	9.2	3.3	1.0	306
50-54歳	100.0	0.0	4.4	49.6	39.5	3.2	2.0	1.2	248
55歳以上	100.0	2.6	14.2	63.2	16.1	1.6	0.3	1.9	310
無回答	100.0	0.0	0.0	28.6	50.0	0.0	21.4	0.0	14
合 計	100.0	0.5	4.0	26.6	36.2	17.4	14.3	1.0	1,565
2004年調査	100.0	1.2	3.3	23.4	34.9	21.3	14.8	1.2	1,443

派遣元企業の業種では製造業、非製造業とも大きな差異はない。

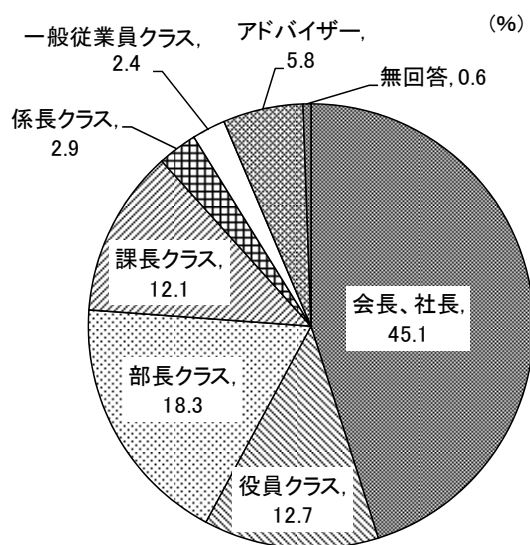
派遣元企業の従業員規模では500人未満、500-1000人未満では部長クラスが海外派遣勤務者の主体であり、1000人以上では主体は課長クラス、さらには係長クラスに移るといえそうである。

年齢階層別にみてももちろん強い関連がある。30-34歳では69.6%が一般従業員クラスだが、55歳以上では63.2%が部長クラスであり、役員クラス以上も2割弱を占めている。

今回調査と前回はほぼ同様の傾向を示しているが、今回調査のほうで職位が若干、上方にシフトしているとみることもできる(表 I-2-8 下段)。

では海外赴任中の現在の職位をみてみよう(図 I-2-9)。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、両者あわせて経営者クラスは57.8%にもものぼる。前節で現在の職務を検討した際、全社管理を複数回答では59.1%、単数回答では48.9%と、多くの海外派遣勤務者が指摘していたことを思い

図 I-2-9 現在の職位



起こす必要がある。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的 management を指摘する海外派遣勤務者が多いのである。またアドバイザー等の海外勤務特有の職位も 5.8% ある。

表 I-2-9 は現在の職位をさらに詳しくみたものである。地域別では中南米、オセアニア、アジアでは会長、社長が 5 割前後である。しかしサンプルサイズが小さい中近東とアフリカを別にすると、ヨーロッパではそれが 4 割強になり、北米は 28.2% にまで低下している。また北米、ヨーロッパ

では係長クラスあるいは一般従業員クラスの日本人海外派遣勤務者がいることも特徴である。

現勤務先企業の業種別では製造業にアドバイザー等がやや多く、それ以外には業種による違いはない。

現勤務先の企業の従業員規模別では明確な特徴がある。つまり従業員規模が大きくなるほど会長、社長の職位に就いている海外派遣勤務者は少なくなる。たとえば 10 人未満では 65.2% が会長、社長と回答しているが、1000 人以上の従業員規模ではそれは 20.5% にすぎない。同じ傾向は役員クラスにも認められる。部長クラス、課長クラスには従業員規模の違いは明確には認められない。そしてアドバイザー等は従業員規模の違いが明確で、大規模になるほどアドバイザー等は増加している。

海外派遣勤務者の年齢階層別にみると会長、社長クラスは明確な年齢階層の違いがあり、年齢が高くなると会長、社長は増加する。しかし役員クラス、部長クラスは明確な年齢階層による違いはない。ということはそれほど年齢が高くないともこれらの職位に就く可能性もある。係長クラス、一般従業員クラスは年齢の高くない海外派遣勤務者が就いている特徴がある。またアドバイザー等は比較的年齢が高くない海外派遣勤務者が就いている。

今回調査は前回調査に比較してやや会長、社長クラスが多くなっている(表 1-2-9 下段)。

現在の職位について「アドバイザー・コーディネーター・顧問など」と回答した海外派遣勤務者は全体の 5.8% (91 人) であった。この「アドバイザー・コーディネーター・顧問など」が相当する職位レベルについて回答してもらったのが、表 I-2-10 である。全体では課長クラスが、最も多く 34.1% を占めている。つぎが部長クラスの 29.7% である。

表 I-2-9 現在の職位
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

	合計	会長、社長、事務長、支店長、支店長(含む)	役員クラス	部長クラス	課長クラス	係長クラス	ス一般従業員クラス	アドバイザー・コーディネーター・顧問など	無回答	合計(人数)
勤務地域										
アジア小計	100.0	50.6	11.5	19.4	10.0	2.0	0.9	5.3	0.4	816
中国	100.0	47.1	10.1	23.3	10.7	2.7	1.9	3.8	0.3	365
その他アジア	100.0	53.4	12.6	16.2	9.5	1.3	0.0	6.4	0.4	451
中近東	100.0	12.5	6.3	37.5	21.9	0.0	3.1	18.8	0.0	32
ヨーロッパ	100.0	43.4	11.9	13.9	11.1	5.3	5.7	7.8	0.8	244
北米	100.0	28.2	12.5	20.1	20.9	5.5	5.5	6.2	1.1	273
中南米	100.0	57.3	23.4	8.9	7.3	0.0	0.8	2.4	0.0	124
アフリカ	100.0	24.0	20.0	40.0	12.0	0.0	0.0	0.0	4.0	25
オセアニア	100.0	56.9	11.8	13.7	9.8	2.0	0.0	5.9	0.0	51
主たる業種										
製造業	100.0	42.9	15.3	18.8	9.2	2.1	2.1	9.2	0.4	751
非製造業	100.0	47.3	10.2	18.0	14.9	3.6	2.6	2.6	0.7	804
無回答	100.0	40.0	20.0	10.0	10.0	0.0	10.0	10.0	0.0	10
従業員規模										
10人未満	100.0	65.2	4.5	11.2	10.7	5.1	2.8	0.0	0.6	178
10-30人未満	100.0	57.5	10.3	14.5	11.2	2.3	1.4	2.3	0.5	214
30-100人未満	100.0	53.0	10.5	19.1	10.8	1.6	1.9	2.4	0.8	372
100-500人未満	100.0	37.8	14.2	21.7	13.3	3.9	2.3	6.4	0.5	437
500-1000人未満	100.0	40.7	14.1	14.1	11.9	3.0	5.2	9.6	1.5	135
1000人以上	100.0	20.5	22.4	24.4	13.2	2.0	2.0	15.6	0.0	205
無回答	100.0	33.3	12.5	4.2	25.0	0.0	8.3	16.7	0.0	24
年齢階層										
20歳代	100.0	0.0	0.0	5.3	15.8	21.1	47.4	10.5	0.0	19
30-34歳	100.0	7.8	7.8	14.8	27.8	13.9	16.5	11.3	0.0	115
35-39歳	100.0	11.5	13.1	23.8	31.6	7.8	2.9	9.0	0.4	244
40-44歳	100.0	26.5	16.5	25.6	19.7	1.6	1.0	9.1	0.0	309
45-49歳	100.0	55.9	17.6	17.6	3.6	0.3	0.0	3.6	1.3	306
50-54歳	100.0	70.2	9.3	15.7	1.2	0.0	0.0	3.2	0.4	248
55歳以上	100.0	76.1	9.0	11.6	0.6	0.0	0.0	1.6	1.0	310
無回答	100.0	42.9	14.3	21.4	7.1	0.0	0.0	14.3	0.0	14
合計	100.0	45.1	12.7	18.3	12.1	2.9	2.4	5.8	0.6	1,565
2004年調査	100.0	39.9	14.6	19.1	14.3	3.7	2.3	4.9	1.1	1,443

表 I-2-10 「アドバイザー・コーディネーター・顧問など」の相当する職位レベル

	合計	会長、社長	役員クラス	部長クラス	課長クラス	係長クラス	一般従業員クラス	不明	人数(人)
合計	100.0	6.6	18.7	29.7	34.1	6.6	3.3	1.1	91

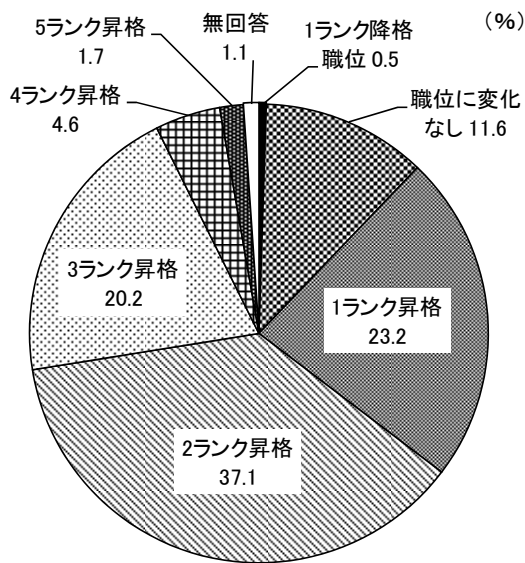
以上、海外赴任直前の日本国内での職位と海外勤務中の現在の職位を検討してきた。すでにみたように海外派遣勤務者の現在の職位は日本国内で勤務していたときより上昇していると考えられる。

それでは海外赴任直前の日本国内の職位と現在の職位がどのような関係にあるのかを各海外派遣勤務者別にみたのが、表 I-2-11 である。

表 I-2-11 現地での職位（赴任直前の日本国内での職位別）

	合計	現地での職務								人数（人）
		会長、社長（支店事務所長を含む）	役員クラス	部長クラス	課長クラス	係長クラス	一般従業員クラス	・アドバイザー ・顧客など	無回答	
赴任直前の日本での職位										
会長、社長	100.0	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8
役員クラス	100.0	85.7	11.1	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	63
部長クラス	100.0	78.4	9.1	9.6	0.5	0.0	0.0	2.4	0.0	416
課長クラス	100.0	42.7	16.9	25.9	10.2	0.0	0.0	4.1	0.2	567
係長クラス	100.0	16.9	11.8	24.3	26.5	8.5	0.7	11.4	0.0	272
一般従業員クラス	100.0	11.6	10.7	13.8	25.9	9.8	16.1	12.1	0.0	224
無回答	100.0	33.3	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15
合計	100.0	45.1	12.7	18.3	12.1	2.9	2.4	5.8	0.6	1,565

図 I-2-10 海外赴任に伴う職位の変化



注: 会長、社長に 6、役員クラスに 5、部長クラスに 4、課長クラスに 3、係長クラスに 2、一般従業員クラスに 1 を与えて、現地での職位から赴任直前の日本国内での職位を減じたもの。どちらかあるいは両者とも不明の場合は対象からのぞいた。海外赴任によって 2 ランク上昇したものが最も多い (37.1%)。たとえば一般従業員クラスであれば課長クラスに昇進、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。ついで 1 ランク上昇 (23.2%)、3 ランク上昇 (20.2%)。

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、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。それでは海外赴任によりどの程度職位は上昇するのかをみたのが、図 I-2-10 である。

さらに表 I-2-12 はそれをさらに詳しくみたものである。どの地域とも 2 ランク昇格が最も多いが、とくにその他アジアでは 45.2%も占めている。中南米では 3 ランク昇格も多く 31.5%を占めている。

現在の勤務先の業種ではやや非製造業に職位に変化なしが多いが、とくに明確な業種間の違いはない。

表 I-2-12 海外赴任に伴う職位の変化
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

	合計	1ランク 降格	職位に 変化なし	1ランク 昇格	2ランク 昇格	3ランク 昇格	4ランク 昇格	5ランク 昇格	無回答	(%)	人数 (人)
勤務地域											
アジア小計	100.0	0.4	9.6	23.9	40.8	18.0	4.0	2.0	1.3		
中国	100.0	0.0	12.9	24.9	35.3	20.8	3.8	1.6	0.5		365
その他アジア	100.0	0.7	6.9	23.1	45.2	15.7	4.2	2.2	2.0		451
中近東	100.0	0.0	21.9	21.9	34.4	21.9	0.0	0.0	0.0		32
ヨーロッパ	100.0	0.8	13.5	22.1	29.1	25.4	6.1	2.0	0.8		244
北米	100.0	0.7	19.4	29.7	30.0	15.0	2.9	1.1	1.1		273
中南米	100.0	0.8	2.4	9.7	43.5	31.5	10.5	1.6	0.0		124
アフリカ	100.0	0.0	8.0	24.0	32.0	28.0	4.0	0.0	4.0		25
オセアニア	100.0	0.0	11.8	15.7	43.1	25.5	3.9	0.0	0.0		51
主たる業種											
製造業	100.0	0.5	9.3	24.2	39.1	19.3	4.8	1.9	0.8		751
非製造業	100.0	0.5	13.7	22.5	35.2	20.8	4.5	1.5	1.4		804
無回答	100.0	0.0	20.0	0.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0		10
従業員規模											
10人未満	100.0	1.1	15.2	13.5	25.3	31.5	9.0	3.9	0.6		178
10-30人未満	100.0	0.5	10.3	12.1	40.7	26.6	6.5	1.4	1.9		214
30-100人未満	100.0	0.0	8.3	20.4	39.8	22.0	5.1	2.7	1.6		372
100-500人未満	100.0	0.2	13.0	26.3	38.0	17.8	2.7	0.9	0.9		437
500-1000人未満	100.0	1.5	11.1	27.4	40.7	13.3	3.7	0.7	1.5		135
1000人以上	100.0	0.5	11.2	39.5	36.1	9.8	2.9	0.0	0.0		205
無回答	100.0	4.2	29.2	16.7	25.0	20.8	0.0	4.2	0.0		24
年齢階層											
20歳代	100.0	0.0	52.6	21.1	15.8	5.3	0.0	0.0	5.3		19
30-34歳	100.0	0.9	29.6	13.9	26.1	16.5	10.4	1.7	0.9		115
35-39歳	100.0	0.0	13.5	29.9	30.7	13.1	7.8	4.1	0.8		244
40-44歳	100.0	0.6	13.9	27.8	27.2	22.0	6.1	2.3	0.0		309
45-49歳	100.0	0.0	6.2	19.3	34.3	33.0	4.6	1.3	1.3		306
50-54歳	100.0	0.4	4.4	20.2	47.6	23.8	1.6	0.8	1.2		248
55歳以上	100.0	1.3	10.0	22.9	51.9	10.6	1.0	0.3	1.9		310
無回答	100.0	0.0	7.1	28.6	35.7	21.4	7.1	0.0	0.0		14
合計	100.0	0.5	11.6	23.2	37.1	20.2	4.6	1.7	1.1		1,565
2004年調査	100.0	0.7	12.8	24.8	33.6	20.5	4.6	1.6	1.4		1,443

現勤務先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の間の差はなく、どの従業員規模でも多い。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。

海外派遣勤務者の年齢階層別では1ランク昇格は年齢階層に関係なく2割前後を占めており、2ランク昇格は年齢が高くなると増加している。3ランク昇格以上は明確な年齢階層による違いはない。

なお平均の職位の変化は1.9ランク上昇であり、2004年調査の1.8ランク昇格より0.1ランク増加している。1998年調査では1.6ランク昇格であったので、一貫して上昇する傾向にある。

最後に前回調査と比較すると、2ランク昇格がやや増えた以外には明確な違いは認められない(表 I-2-12 下段)。

4. 小 括

日本人海外派遣勤務者が海外赴任の現在、いかなる職務や職位に就いているのか、そして海外赴任以前日本国内において就いていた職務と職位とどのような関係にあるのかを検討した。

海外赴任前の日本国内での職務をすべて挙げてもらうと、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。さらに海外赴任以前の日本国内での主な職務を1つ指摘してもらっても、やはり営業がもっとも多く、同様の特徴が認められた。

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、複数の職務を担当している海外派遣勤務者6割近くにのぼっている。日本国内での職務件数では1件と回答した者が67.9%だったので、27ポイント近く低下している。つまり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(14.2%)、経理(9.1%)となっている。

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就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。

海外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。

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。現在の職務を検討した際、全社管理を複数回答では59.1%、単数回答では48.9%と多くの海外派遣勤務者が指摘していたことを思い起こす必要がある。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、その結果として会長、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。

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 ランク上昇したものが最も多く、37.1%を占めている。つまりたと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。なお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

本章では、海外派遣勤務者の労働時間と給与について検討する。

1. 労働時間と残業・休日出勤の理由

図 I-3-1 は週平均実労働時間の回答結果を、過去の調査結果とあわせて示したものである。今回の2006年調査では、50時間以上55時間未満が25.4%を占め、ついで60時間以上が20.9%を占めている。平均値は46.3時間であり、1998年調査以降で最も短くなっている。週平均労働時間の推移を平均値で判断すれば、2000年調査結果の解釈は難しいものの、労働時間は趨勢的には短くなってきていると考えられる。

図 I-3-1 週平均実労働時間（過去の調査との比較）

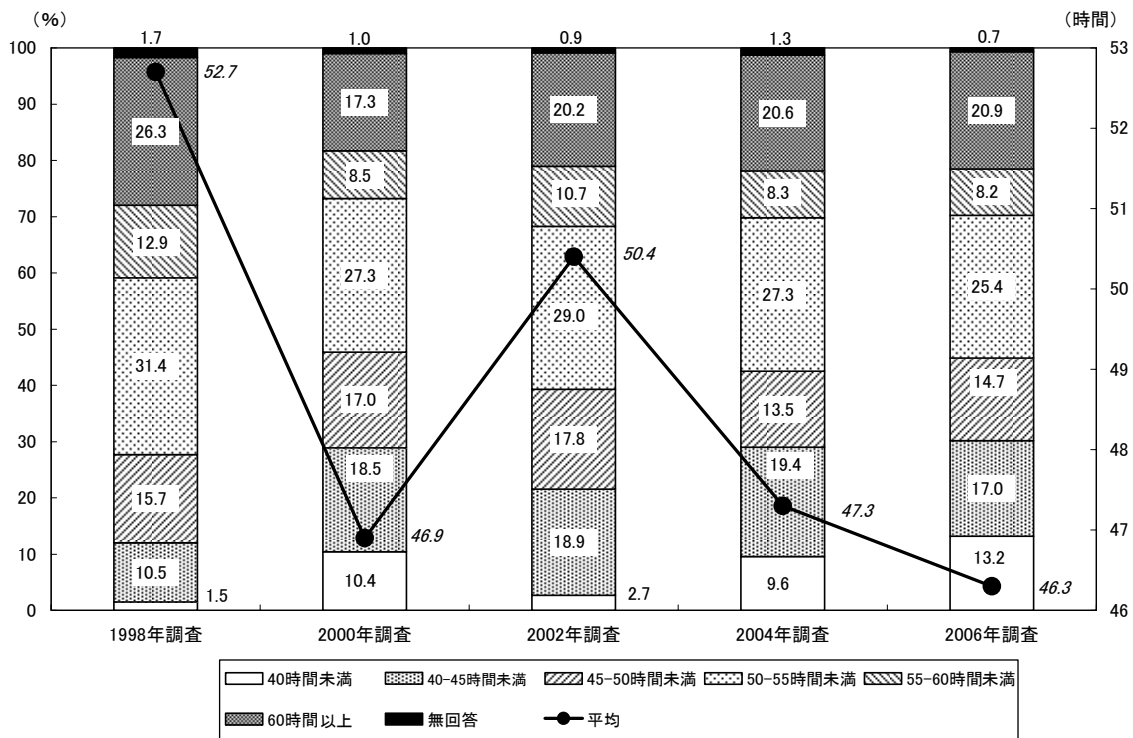


表 I-3-1 は週平均実労働時間を勤務地域別、年齢階層別、派遣先企業の業種別、従業員規模別に示したものである。

勤務地域別にみると、特に中近東では、55時間以上（「55時間以上60時間未満」＋「60時間以上」）との回答割合が43.8%を占めており、全体の29.1%と比較してかなり高くなっている。ただし、サンプルサイズが小さいことに留意する必要があるだろう。以下、アフリカ、オセアニアの結果の解釈についても同様である。

年齢階層別では、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。また、40歳代後半から50歳代前半では50時間以上55時間未満、55歳

以上では 40 時間以上 45 時間未満の回答割合が高くなっている。このことから、30 歳代から 40 歳代前半といった企業の中核を担う年代では労働時間が長く、それ以降になると次第に短くなる傾向があるようにみられる。

業種別では、非製造業では 60 時間以上の回答割合が製造業より高くなっている。

従業員規模別では、55 時間以上との回答割合が 1000 人以上では 36.1%、500 人以上 1000 人未満では 39.3%であるのに対し、10 人未満では 19.7%、10 人以上 30 人未満では 25.7%となっている。このことから、企業規模の大きいほど実労働時間が長い傾向があるとみられる。

表 I-3-1 週平均実労働時間
(勤務地域別、年齢階層別、業種別、従業員規模別)

	合計	40時間 未満	40-45時間 未満	45-50時間 未満	50-55時間 未満	55-60時間 未満	60時間 以上	無回答	人数(人)
(%)									
勤務地域									
アジア小計	100.0	14.0	17.8	15.2	23.3	7.7	21.2	0.9	816
中国	100.0	17.0	19.2	16.2	21.9	5.8	19.7	0.3	365
その他アジア	100.0	11.5	16.6	14.4	24.4	9.3	22.4	1.3	451
中近東	100.0	12.5	15.6	12.5	12.5	12.5	31.3	3.1	32
ヨーロッパ	100.0	7.0	15.2	17.2	29.1	7.4	23.4	0.8	244
北米	100.0	14.7	14.7	8.4	31.1	9.9	20.9	0.4	273
中南米	100.0	16.1	20.2	16.1	22.6	11.3	13.7	0.0	124
アフリカ	100.0	20.0	8.0	12.0	28.0	8.0	24.0	0.0	25
オセアニア	100.0	11.8	23.5	27.5	23.5	0.0	13.7	0.0	51
年齢階層									
20歳代	100.0	21.1	21.1	15.8	15.8	5.3	21.1	0.0	19
30-34歳	100.0	13.0	8.7	14.8	20.9	12.2	28.7	1.7	115
35-39歳	100.0	17.6	9.4	9.8	25.0	7.8	28.7	1.6	244
40-44歳	100.0	12.0	12.9	13.9	23.3	10.4	27.2	0.3	309
45-49歳	100.0	9.8	16.0	13.4	33.7	9.2	18.0	0.0	306
50-54歳	100.0	13.7	23.0	14.9	23.8	6.9	16.9	0.8	248
55歳以上	100.0	13.5	25.8	20.3	23.2	4.8	11.6	0.6	310
無回答	100.0	7.1	21.4	14.3	21.4	14.3	21.4	0.0	14
主たる業種									
製造業	100.0	13.3	17.4	16.1	24.9	8.5	18.9	0.8	751
非製造業	100.0	13.2	16.4	13.6	25.9	7.8	22.8	0.4	804
無回答	100.0	0.0	30.0	0.0	20.0	10.0	20.0	20.0	10
従業員規模									
10人未満	100.0	15.7	24.7	16.3	23.0	2.8	16.9	0.6	178
10-30人未満	100.0	14.0	20.1	18.2	20.6	8.4	17.3	1.4	214
30-100人未満	100.0	14.5	16.1	13.7	25.8	7.8	21.5	0.5	372
100-500人未満	100.0	11.2	17.6	14.2	29.3	6.9	20.4	0.5	437
500-1000人未満	100.0	6.7	11.9	21.5	20.7	10.4	28.9	0.0	135
1000人以上	100.0	16.1	10.7	9.8	26.3	15.1	21.0	1.0	205
無回答	100.0	12.5	16.7	0.0	25.0	4.2	37.5	4.2	24
合計	100.0	13.2	17.0	14.7	25.4	8.2	20.9	0.7	1,565

図 I-3-2 は残業・休日出勤の理由について、回答結果を過去の調査結果とあわせて示したものである（複数回答）。今回調査では、「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。もっとも、「業務が繁忙な時期がある」との回答割合は経年では低下傾向にあるように見受けられる。

図 I-3-2 残業・休日出勤の理由（複数回答、過去の調査との比較）

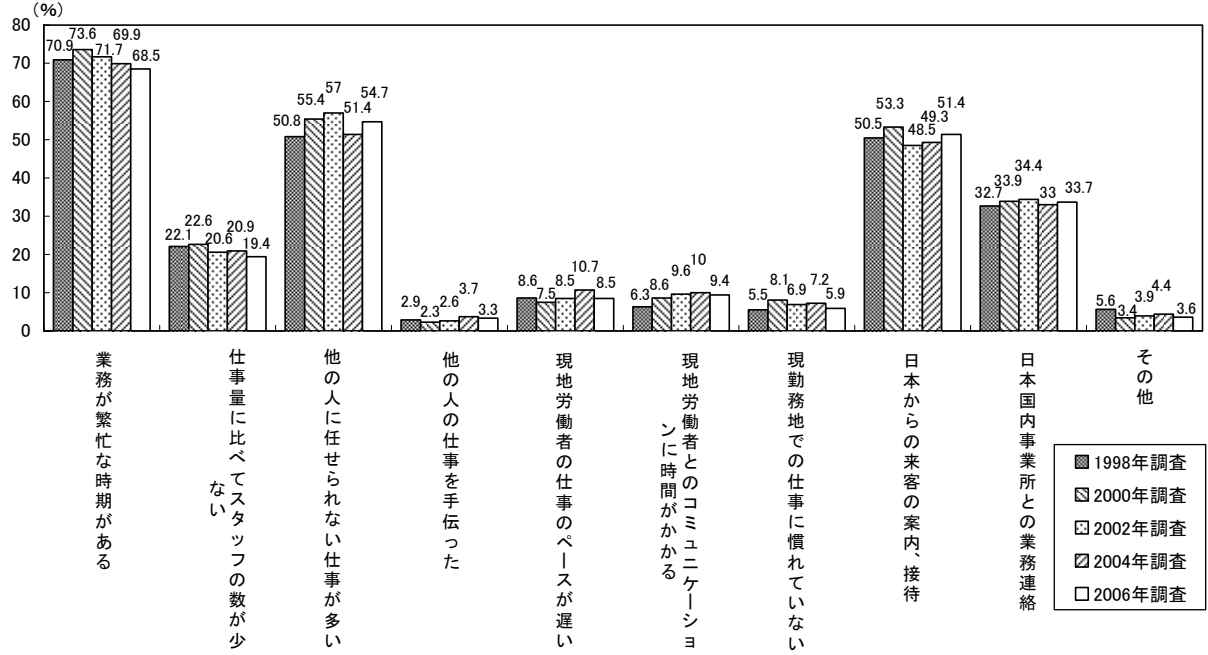


表 I-3-2 残業・休日出勤の理由
（複数回答、勤務地域別、年齢階層別、業種別、従業員規模別）

	業務が繁忙な時期がある	仕事量に比べてスタッフの数が少ない	他の人に任せられない仕事が多い	他の人の仕事を手伝った	現地労働者の仕事のペースが遅い	現地労働者とのコミュニケーションに時間がかかる	現勤務地での仕事に慣れていない	日本からの来客の案内、接待	日本国内事業所との業務連絡	その他	無回答	人数（人）
勤務地域												
アジア小計	66.3	15.9	54.4	2.6	8.3	9.7	5.9	53.6	26.7	4.4	5.3	816
中国	64.4	16.7	51.0	2.2	7.1	9.6	7.4	57.3	27.1	4.1	5.8	365
その他アジア	67.8	15.3	57.2	2.9	9.3	9.8	4.7	50.6	26.4	4.7	4.9	451
中近東	71.9	21.9	40.6	0.0	21.9	9.4	15.6	65.6	37.5	6.3	6.3	32
ヨーロッパ	70.1	22.1	62.3	3.3	7.4	12.7	7.8	47.1	37.3	2.9	2.9	244
北米	72.2	28.6	53.5	6.2	8.1	9.5	5.5	43.2	49.1	1.1	5.9	273
中南米	68.5	16.1	50.0	4.0	5.6	0.8	3.2	54.8	35.5	3.2	10.5	124
アフリカ	64.0	28.0	68.0	0.0	32.0	0.0	0.0	56.0	40.0	8.0	0.0	25
オセアニア	76.5	15.7	43.1	0.0	5.9	13.7	3.9	60.8	35.3	5.9	3.9	51
年齢階層												
20歳代	57.9	10.5	42.1	15.8	31.6	26.3	10.5	36.8	36.8	0.0	5.3	19
30-34歳	75.7	26.1	56.5	3.5	11.3	9.6	7.8	48.7	33.0	2.6	4.3	115
35-39歳	73.0	32.4	57.4	3.7	13.9	14.3	11.1	44.7	35.2	3.3	2.9	244
40-44歳	75.1	22.3	56.0	3.9	9.1	11.3	7.4	48.9	36.2	3.6	3.2	309
45-49歳	71.2	15.4	59.2	3.6	8.5	9.5	4.6	54.2	35.0	2.6	4.6	306
50-54歳	56.5	14.9	52.4	2.0	2.4	5.2	3.6	54.4	31.5	3.6	7.7	248
55歳以上	63.5	12.3	48.7	2.3	6.1	6.1	2.6	55.5	30.3	5.8	8.4	310
無回答	64.3	14.3	57.1	0.0	7.1	0.0	7.1	57.1	35.7	0.0	7.1	14
主たる業種												
製造業	69.8	18.4	55.3	3.2	9.6	10.1	5.5	51.3	36.1	3.6	6.1	751
非製造業	67.5	20.4	54.2	3.4	7.5	8.6	6.2	51.5	31.3	3.7	4.5	804
無回答	50.0	20.0	50.0	0.0	10.0	20.0	20.0	50.0	40.0	0.0	10.0	10
従業員規模												
10人未満	63.5	27.5	43.3	1.1	6.7	4.5	7.3	55.1	37.6	1.7	3.9	178
10-30人未満	62.1	18.2	61.7	4.7	10.7	8.4	8.4	56.5	32.2	4.2	5.1	214
30-100人未満	68.8	20.4	55.4	3.0	6.5	8.1	2.7	53.5	33.3	4.6	4.3	372
100-500人未満	68.6	16.0	56.1	3.0	7.8	8.9	6.2	47.6	31.8	3.9	6.4	437
500-1000人未満	74.8	16.3	53.3	4.4	7.4	11.9	7.4	48.1	31.9	3.0	5.9	135
1000人以上	73.7	21.0	53.2	2.4	13.7	16.1	6.3	49.8	37.1	3.4	5.4	205
無回答	75.0	20.8	62.5	16.7	8.3	12.5	8.3	45.8	37.5	0.0	8.3	24
合計	68.5	19.4	54.7	3.3	8.5	9.4	5.9	51.4	33.7	3.6	5.3	1,565

表 I -3-2 は残業・休日出勤の理由を、勤務地域別、年齢階層別、派遣先企業の業種別、従業員規模別に示したものである（複数回答）。

勤務地域別にみると、アフリカでは「他の人に任せられない仕事が多い」が最も高く、68.0%を占めている。また、中近東では「日本からの来客の案内、接待」が 65.6%と相対的に高い割合を占めている。

年齢階層別にみると、「業務が繁忙な時期がある」との回答は 30 歳代から 40 歳代前半といった企業の中核を担う年代で高くなっている。一方、「現地労働者の仕事のペースが遅い」との回答は若い年代ほど高く、逆に「日本からの来客の案内、接待」では高年齢ほど回答割合が高くなっている。これは、年代によって担当している仕事の傾向が異なることを反映しているものと思われる。

業種別では、特に大きな傾向の違いは見当たらなかった。

従業員規模別にみると、企業規模が大きくなるほど「業務が繁忙な時期がある」や「現地労働者とのコミュニケーションに時間がかかる」との回答割合が高くなる傾向がみられる。

2. 給 与

つぎに海外派遣勤務者の給与について確認する。

図 I -3-3 は、給与水準の満足度について、回答結果を過去の調査結果とあわせて示したものである。満足合計（「大変満足」と「どちらかといえば満足」の合計、以下同様）に着目すると、1998 年調査から 2002 年調査までは、年を追うごとに満足合計の割合が高くなっており、2002 年調査では過半数を占めるまでになっている。それが 2004 年調査では 4 割強にまで落ち込んだものの、今回調査では 5 割近くまで伸びている。

表 I -3-3 は給与水準の満足度を、勤務地域別、年齢階層別、派遣先企業の業種別、従業員規模別に示したものである。

勤務地域別にみると、中近東では満足合計が 56.3%を占め、相対的に高くなっている。逆にアフリカでは、不満足合計（「全く不満足」と「どちらかといえば不満足」の合計、以下同様）が 24.0%を占めており、相対的に不満足の高くなっている。

年齢階層別では、とくに 30 歳代後半では、不満足合計が 25.4%を占め、他の年代よりも相対的に高くなっている。

業種別では、製造業と非製造業では目だった傾向の違いは見当たらない。

従業員規模別でも、規模の大きさと給与水準との満足度の間には、目だった傾向は見当たらないようである。

つぎに手当の状況について確認する。

表 I -3-4 は手当の支給状況を示したものである。まず、海外役付手当の支給されている割合は全体で 41.4%となっており、2004 年調査の 37.2%よりも若干高まっている。年齢

階層別にみると、おおむね年齢が高くなるしたがって支給されている割合も高くなっている。

図 I-3-3 給与水準の満足度(過去の調査との比較)

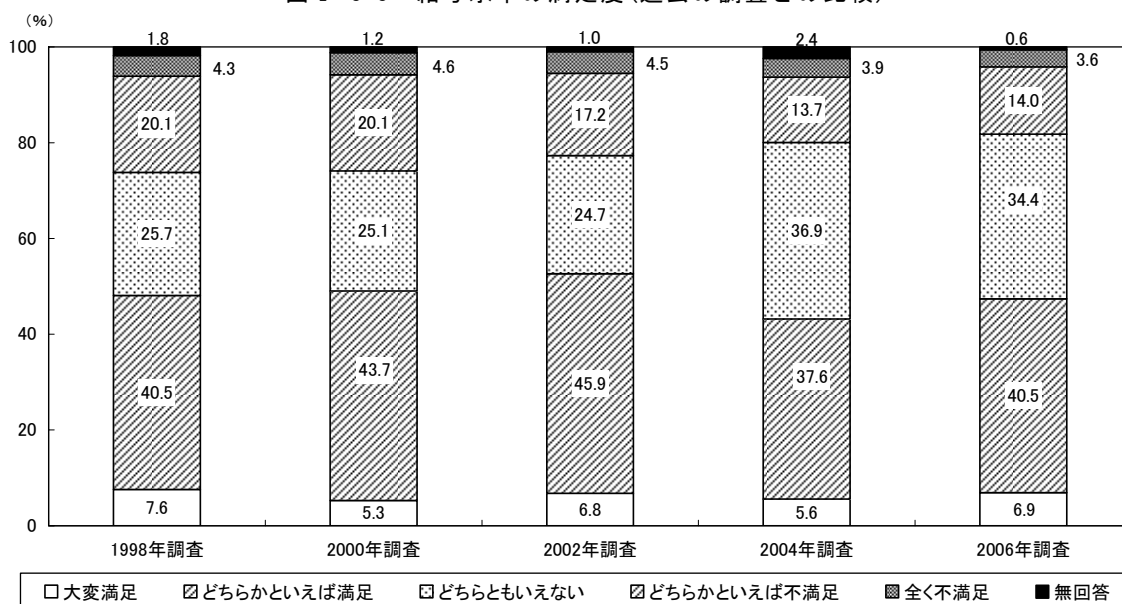


表 I-3-3 給与水準の満足度
(勤務地域別、年齢階層別、業種別、従業員規模別)

	合計	大変満足	どちらかとい えば満足	どちらとも いえない	どちらかとい えば不満足	全く不満足	無回答	人数 (人)
勤務地域								
アジア小計	100.0	5.4	39.3	36.8	14.5	3.4	0.6	816
中国	100.0	4.9	41.4	35.9	13.4	4.1	0.3	365
その他アジア	100.0	5.8	37.7	37.5	15.3	2.9	0.9	451
中近東	100.0	6.3	50.0	28.1	9.4	6.3	0.0	32
ヨーロッパ	100.0	9.4	41.8	32.0	12.7	3.7	0.4	244
北米	100.0	8.1	41.0	32.2	13.6	4.4	0.7	273
中南米	100.0	9.7	43.5	30.6	13.7	1.6	0.8	124
アフリカ	100.0	4.0	40.0	32.0	16.0	8.0	0.0	25
オセアニア	100.0	7.8	37.3	33.3	17.6	3.9	0.0	51
年齢階層								
20歳代	100.0	10.5	26.3	47.4	15.8	0.0	0.0	19
30-34歳	100.0	11.3	43.5	29.6	11.3	4.3	0.0	115
35-39歳	100.0	7.0	34.8	32.8	19.7	5.7	0.0	244
40-44歳	100.0	7.4	43.4	30.4	13.6	4.5	0.6	309
45-49歳	100.0	5.6	41.8	35.9	11.8	3.6	1.3	306
50-54歳	100.0	6.0	41.1	37.1	12.1	3.2	0.4	248
55歳以上	100.0	6.8	40.3	36.5	14.2	1.6	0.6	310
無回答	100.0	0.0	35.7	42.9	21.4	0.0	0.0	14
主たる業種								
製造業	100.0	7.3	39.9	34.6	13.4	4.4	0.3	751
非製造業	100.0	6.6	40.9	34.2	14.4	3.0	0.9	804
無回答	100.0	0.0	50.0	30.0	20.0	0.0	0.0	10
従業員規模								
10人未満	100.0	9.6	29.8	39.9	16.9	2.8	1.1	178
10-30人未満	100.0	3.7	46.3	31.8	14.0	3.7	0.5	214
30-100人未満	100.0	6.7	37.4	38.2	12.9	4.3	0.5	372
100-500人未満	100.0	6.6	44.4	30.7	14.0	3.9	0.5	437
500-1000人未満	100.0	5.2	39.3	37.8	13.3	3.7	0.7	135
1000人以上	100.0	9.3	42.9	30.7	13.7	2.9	0.5	205
無回答	100.0	12.5	33.3	37.5	16.7	0.0	0.0	24
合計	100.0	6.9	40.5	34.4	14.0	3.6	0.6	1,565

表 I-3-4 手当の支給状況

—海外役付手当、ハードシッピング手当、帯同家族手当、残留家族手当・留守宅手当—
(勤務地域別、年齢階層別、業種別、従業員規模別)

	海外役付手当					ハードシッピング手当					
	合計	支給されている	支給されていない	無回答	人数(人)	合計	支給されている	支給されていない	無回答	人数(人)	
(%)											
勤務地域											
アジア小計	100.0	41.7	50.1	8.2	816	100.0	47.3	43.3	9.4	816	
中国	100.0	40.3	52.1	7.7	365	100.0	50.7	40.0	9.3	365	
その他アジア	100.0	42.8	48.6	8.6	451	100.0	44.6	45.9	9.5	451	
中近東	100.0	21.9	65.6	12.5	32	100.0	96.9	3.1	0.0	32	
ヨーロッパ	100.0	44.3	51.2	4.5	244	100.0	18.4	73.8	7.8	244	
北米	100.0	42.9	51.6	5.5	273	100.0	16.8	72.5	10.6	273	
中南米	100.0	39.5	48.4	12.1	124	100.0	70.2	20.2	9.7	124	
アフリカ	100.0	28.0	60.0	12.0	25	100.0	88.0	8.0	4.0	25	
オセアニア	100.0	39.2	56.9	3.9	51	100.0	13.7	74.5	11.8	51	
年齢階層											
20歳代	100.0	26.3	63.2	10.5	19	100.0	42.1	52.6	5.3	19	
30-34歳	100.0	38.3	56.5	5.2	115	100.0	41.7	53.0	5.2	115	
35-39歳	100.0	39.3	55.7	4.9	244	100.0	41.8	52.9	5.3	244	
40-44歳	100.0	39.5	55.0	5.5	309	100.0	38.8	54.7	6.5	309	
45-49歳	100.0	38.6	53.3	8.2	306	100.0	39.5	51.6	8.8	306	
50-54歳	100.0	49.2	44.8	6.0	248	100.0	39.5	50.0	10.5	248	
55歳以上	100.0	44.5	43.5	11.9	310	100.0	37.7	46.5	15.8	310	
無回答	100.0	21.4	57.1	21.4	14	100.0	71.4	14.3	14.3	14	
主たる業種											
製造業	100.0	42.7	50.1	7.2	751	100.0	43.3	47.1	9.6	751	
非製造業	100.0	40.3	52.1	7.6	804	100.0	36.4	54.9	8.7	804	
無回答	100.0	30.0	50.0	20.0	10	100.0	60.0	20.0	20.0	10	
従業員規模											
10人未満	100.0	39.3	53.9	6.7	178	100.0	37.6	53.4	9.0	178	
10-30人未満	100.0	39.7	52.3	7.9	214	100.0	39.7	53.7	6.5	214	
30-100人未満	100.0	41.9	50.3	7.8	372	100.0	40.3	50.0	9.7	372	
100-500人未満	100.0	45.5	48.1	6.4	437	100.0	34.1	55.6	10.3	437	
500-1000人未満	100.0	43.7	50.4	5.9	135	100.0	38.5	49.6	11.9	135	
1000人以上	100.0	34.6	55.6	9.8	205	100.0	54.1	39.0	6.8	205	
無回答	100.0	33.3	54.2	12.5	24	100.0	41.7	45.8	12.5	24	
合計	100.0	41.4	51.1	7.5	1,565	100.0	39.9	50.9	9.2	1,565	
2004年調査	100.0	37.2	54.0	8.8	1,443	100.0	39.4	50.2	10.5	1,443	
		帯同家族手当					残留家族・留守宅手当				
	合計	支給されている	支給されていない	無回答	人数(人)	合計	支給されている	支給されていない	無回答	人数(人)	
勤務地域											
アジア小計	100.0	62.1	30.8	7.1	338	100.0	69.4	22.3	8.3	385	
中国	100.0	64.3	26.4	9.3	129	100.0	66.7	23.0	10.4	183	
その他アジア	100.0	60.8	33.5	5.7	209	100.0	71.8	21.8	6.4	202	
中近東	100.0	86.7	13.3	0.0	15	100.0	78.6	21.4	0.0	14	
ヨーロッパ	100.0	67.9	31.0	1.1	184	100.0	88.1	11.9	0.0	42	
北米	100.0	68.9	27.2	3.9	206	100.0	90.2	9.8	0.0	41	
中南米	100.0	71.8	22.5	5.6	71	100.0	80.0	20.0	0.0	40	
アフリカ	100.0	68.2	27.3	4.5	22	100.0	66.7	33.3	0.0	3	
オセアニア	100.0	75.7	21.6	2.7	37	100.0	90.0	10.0	0.0	10	
年齢階層											
20歳代	100.0	60.0	40.0	0.0	10						
30-34歳	100.0	64.3	31.0	4.8	84	100.0	90.9	9.1	0.0	11	
35-39歳	100.0	62.4	33.1	4.4	181	100.0	60.7	35.7	3.6	28	
40-44歳	100.0	70.6	27.2	2.2	228	100.0	79.2	20.8	0.0	53	
45-49歳	100.0	68.8	24.9	6.4	173	100.0	78.8	17.8	3.4	118	
50-54歳	100.0	68.2	27.3	4.5	88	100.0	77.7	12.2	10.1	139	
55歳以上	100.0	63.1	29.1	7.8	103	100.0	66.7	26.1	7.2	180	
無回答	100.0	100.0	0.0	0.0	6	100.0	83.3	16.7	0.0	6	
主たる業種											
製造業	100.0	71.7	25.1	3.2	406	100.0	67.8	23.8	8.4	273	
非製造業	100.0	62.8	31.3	5.9	460	100.0	80.2	16.4	3.4	262	
無回答	100.0	57.1	42.9	0.0	7	0.0	0.0	0.0	0.0	0	
従業員規模											
10人未満	100.0	66.7	29.3	4.0	99	100.0	79.7	14.1	6.3	64	
10-30人未満	100.0	67.5	29.4	3.2	126	100.0	68.3	18.3	13.3	60	
30-100人未満	100.0	67.9	26.0	6.1	196	100.0	80.9	16.9	2.2	136	
100-500人未満	100.0	65.1	29.9	5.0	241	100.0	72.7	22.7	4.5	154	
500-1000人未満	100.0	72.0	26.7	1.3	75	100.0	73.9	21.7	4.3	46	
1000人以上	100.0	67.8	28.0	4.2	118	100.0	64.8	23.9	11.3	71	
無回答	100.0	50.0	38.9	11.1	18	100.0	25.0	75.0	0.0	4	
合計	100.0	66.9	28.5	4.6	873	100.0	73.8	20.2	6.0	535	
2004年調査	100.0	66.7	27.3	6.1	840	100.0	74.1	18.0	8.0	451	

注：集計対象は、帯同家族手当については家族帯同者に限定、残留家族手当・留守宅手当に関しては単身赴任者に限定している。

つぎにハードシップ手当（特別地域手当）の支給状況をみると、支給されている割合は全体で39.9%となっており、2004年調査の39.4%とほぼ同程度である。勤務地域別にみると、中近東では96.9%、アフリカでは88.0%、中南米では70.2%の割合で支給されている。年齢階層別にみると、若い人ほど支給されている割合が高いようである。

帯同家族手当の支給状況は、手当の性格上、独身者や単身赴任者は支給対象とならないため、これらを除いて集計している。支給されている割合は家族帯同者の66.9%となっており、2004年調査の66.7%とほぼ同程度である。勤務地域別にみると、中近東での支給割合が高く、86.7%となっている。

残留家族手当・留守宅手当は、単身赴任者に限定して集計している。支給されている割合は単身赴任者の73.8%となっており、2004年調査の74.1%とほぼ同程度である。勤務地域別にみると、北米とオセアニアでは支給している割合が9割を超えている。

表I-3-5は現勤務地の子女教育費手当の支給状況、現地勤務の住宅手当または補助の支給状況を示したものである。

現勤務地の子女教育手当は、学齢期の帯同家族がある場合に限定して集計している。支給されている割合は学齢期の帯同家族がいる対象者の91.4%となっており、2004年調査の87.0%より若干高くなっている。勤務地域別にみると、とくにオセアニアでは支給割合が100.0%に達している。

表I-3-5 手当の支給状況
—現勤務地の子女教育手当、現勤務地の住宅費手当または補助—
(勤務地域別、年齢階層別、業種別、従業員規模別)

	現勤務地の子女教育手当					現勤務地の住宅費手当または補助				
	合計	支給されている	支給されていない	無回答	人数(人)	合計	支給されている	支給されていない	無回答	人数(人)
勤務地域										
アジア小計	100.0	90.9	8.0	1.1	187	100.0	84.4	10.2	5.4	816
中国	100.0	89.2	9.6	1.2	83	100.0	83.6	11.5	4.9	365
その他アジア	100.0	92.3	6.7	1.0	104	100.0	85.1	9.1	5.8	451
中近東	100.0	88.9	11.1	0.0	9	100.0	75.0	21.9	3.1	32
ヨーロッパ	100.0	90.7	7.2	2.1	97	100.0	94.7	4.5	0.8	244
北米	100.0	89.6	9.4	0.9	106	100.0	93.0	4.0	2.9	273
中南米	100.0	97.4	2.6	0.0	39	100.0	90.3	4.8	4.8	124
アフリカ	100.0	90.9	0.0	9.1	11	100.0	88.0	4.0	8.0	25
オセアニア	100.0	100.0	0.0	0.0	16	100.0	92.2	7.8	0.0	51
年齢階層										
20歳代	100.0	100.0	0.0	0.0	1	100.0	73.7	26.3	0.0	19
30-34歳	100.0	71.4	28.6	0.0	14	100.0	90.4	7.0	2.6	115
35-39歳	100.0	92.4	4.3	3.3	92	100.0	90.6	6.1	3.3	244
40-44歳	100.0	90.5	7.8	1.7	179	100.0	88.7	9.4	1.9	309
45-49歳	100.0	97.5	2.5	0.0	119	100.0	89.5	6.9	3.6	306
50-54歳	100.0	86.7	13.3	0.0	45	100.0	86.7	6.0	7.3	248
55歳以上	100.0	78.6	21.4	0.0	14	100.0	85.2	9.7	5.2	310
無回答	100.0	100.0	0.0	0.0	1	100.0	92.9	0.0	7.1	14
主たる業種										
製造業	100.0	91.2	8.0	0.9	226	100.0	87.5	7.9	4.7	751
非製造業	100.0	91.5	6.8	1.7	236	100.0	88.6	8.0	3.5	804
無回答	100.0	100.0	0.0	0.0	3	100.0	100.0	0.0	0.0	10
従業員規模										
10人未満	100.0	91.5	8.5	0.0	47	100.0	89.3	7.3	3.4	178
10-30人未満	100.0	86.6	9.0	4.5	67	100.0	86.4	9.3	4.2	214
30-100人未満	100.0	90.4	7.9	1.8	114	100.0	87.9	9.4	2.7	372
100-500人未満	100.0	93.1	6.9	0.0	130	100.0	89.0	6.6	4.3	437
500-1000人未満	100.0	95.1	4.9	0.0	41	100.0	88.1	6.7	5.2	135
1000人以上	100.0	93.0	5.3	1.8	57	100.0	87.8	6.8	5.4	205
無回答	100.0	88.9	11.1	0.0	9	100.0	83.3	12.5	4.2	24
合計	100.0	91.4	7.3	1.3	465	100.0	88.1	7.9	4.0	1,565
2004年調査	100.0	87.0	9.0	4.0	200	100.0	87.2	7.6	5.2	1,443

注：集計対象は、現勤務地の子女教育手当については学齢期の帯同家族がいる場合に限定、現勤務地の住宅手当または補助に関しては単身赴任者に限定している。

現勤務地の住宅費手当または補助の支給されている割合は全体で88.1%となっており、2004年調査の87.2%とほぼ同程度であるといえる。勤務地域別では、中近東において支給されていない割合が21.9%と相対的に高くなっている。

図 I-3-4 は給与の負担先について、過去の調査結果とあわせて示したものである。全体では「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、ついで「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。過去4回の調査結果をみると、「派遣元企業が全額負担している」との回答割合は減少傾向にあったが、今回調査では回答割合が若干上昇している。

図 I-3-4 給与の負担先推移

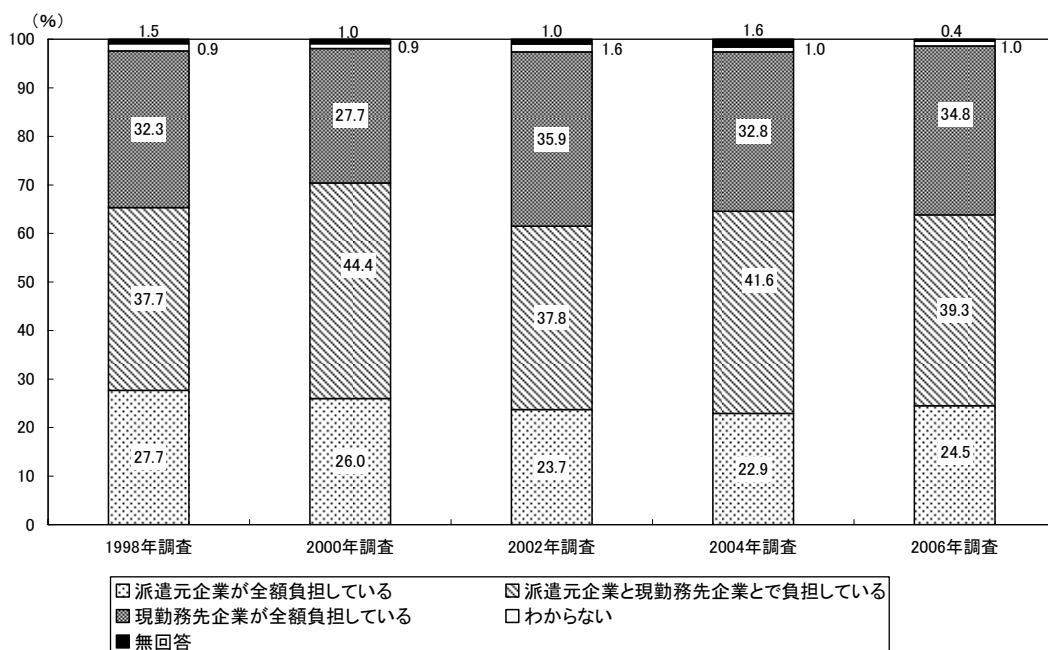


表 I-3-6 は給与の負担先について、勤務地域別、年齢階層別、派遣先企業の業種別、従業員規模別に示したものである。

勤務地域別にみると、アフリカや中近東では「派遣元企業が全額負担している」との回答割合が4割を超えており、他の地域よりも相対的に高くなっている。

業種別では、製造業は「派遣元企業と現勤務先企業とで負担している」との回答割合が最も高いのに対して、非製造業では「現勤務先企業が全額負担している」との回答割合が高くなっている。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「派遣元企業が全額負担している」との回答割合が高く、規模が大きいくほど「現勤務先企業が全額負担している」との回答割合が高いという傾向がみられる。

表 I-3-6 給与の負担先
(勤務地域別、年齢階層別、業種別、従業員規模別)

	(%)						人数(人)
	合計	派遣元企業が全額負担している	派遣元企業と現勤務先企業とで負担している	現勤務先企業が全額負担している	わからない	無回答	
勤務地域							
アジア小計	100.0	26.7	39.2	32.8	0.6	0.6	816
中国	100.0	29.6	37.8	31.5	0.8	0.3	365
その他アジア	100.0	24.4	40.4	33.9	0.4	0.9	451
中近東	100.0	43.8	31.3	25.0	0.0	0.0	32
ヨーロッパ	100.0	19.3	39.8	39.8	0.8	0.4	244
北米	100.0	20.9	31.1	45.1	2.6	0.4	273
中南米	100.0	21.0	62.1	16.9	0.0	0.0	124
アフリカ	100.0	48.0	16.0	36.0	0.0	0.0	25
オセアニア	100.0	17.6	43.1	35.3	3.9	0.0	51
年齢階層							
20歳代	100.0	31.6	36.8	31.6	0.0	0.0	19
30-34歳	100.0	32.2	36.5	28.7	2.6	0.0	115
35-39歳	100.0	26.2	40.2	31.6	1.6	0.4	244
40-44歳	100.0	22.7	40.1	35.0	1.9	0.3	309
45-49歳	100.0	18.0	43.8	37.3	0.3	0.7	306
50-54歳	100.0	27.0	36.3	35.9	0.4	0.4	248
55歳以上	100.0	26.5	37.7	34.8	0.3	0.6	310
無回答	100.0	14.3	21.4	64.3	0.0	0.0	14
主たる業種							
製造業	100.0	18.1	47.5	32.4	1.5	0.5	751
非製造業	100.0	30.3	31.5	37.2	0.6	0.4	804
無回答	100.0	30.0	50.0	20.0	0.0	0.0	10
従業員規模							
10人未満	100.0	53.9	25.3	20.2	0.0	0.6	178
10-30人未満	100.0	33.2	33.6	32.7	0.0	0.5	214
30-100人未満	100.0	23.7	37.6	37.6	0.5	0.5	372
100-500人未満	100.0	18.3	45.1	34.6	1.8	0.2	437
500-1000人未満	100.0	9.6	46.7	41.5	1.5	0.7	135
1000人以上	100.0	12.2	44.4	41.0	2.0	0.5	205
無回答	100.0	41.7	29.2	29.2	0.0	0.0	24
合計	100.0	24.5	39.3	34.8	1.0	0.4	1,565

表 I-3-7 は、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示したものである。全体では「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。

勤務地域別にみると、中近東では「なる」との回答割合が 56.3%を占め、相対的に高くなっている。

年齢階層別にみると、30歳代以降をみると、年齢が高くなるにつれて「ならない」との回答割合が高くなっている。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。

業種別では、非製造業の方が「なる」との回答割合は高くなっている。

表 I-3-7 給与改定が日本国内の労使交渉の対象となるか
(勤務地域別、年齢階層別、業種別、従業員規模別)

	(%)					
	合計	なる	ならない	わからない	無回答	人数(人)
勤務地域						
アジア小計	100.0	38.5	48.7	11.9	1.0	816
中国	100.0	38.1	47.7	13.2	1.1	365
その他アジア	100.0	38.8	49.4	10.9	0.9	451
中近東	100.0	56.3	25.0	12.5	6.3	32
ヨーロッパ	100.0	39.8	45.9	13.5	0.8	244
北米	100.0	41.8	44.7	12.5	1.1	273
中南米	100.0	43.5	47.6	8.9	0.0	124
アフリカ	100.0	44.0	48.0	8.0	0.0	25
オセアニア	100.0	37.3	54.9	7.8	0.0	51
年齢階層						
20歳代	100.0	26.3	42.1	31.6	0.0	19
30-34歳	100.0	47.8	27.8	22.6	1.7	115
35-39歳	100.0	50.8	25.8	21.7	1.6	244
40-44歳	100.0	43.4	43.0	12.9	0.6	309
45-49歳	100.0	39.2	52.9	7.5	0.3	306
50-54歳	100.0	35.5	56.0	7.7	0.8	248
55歳以上	100.0	29.4	63.5	5.8	1.3	310
無回答	100.0	71.4	28.6	0.0	0.0	14
主たる業種						
製造業	100.0	37.3	50.7	11.1	0.9	751
非製造業	100.0	42.5	44.0	12.6	0.9	804
無回答	100.0	50.0	30.0	10.0	10.0	10
従業員規模						
10人未満	100.0	33.7	52.2	12.9	1.1	178
10-30人未満	100.0	36.0	50.0	12.1	1.9	214
30-100人未満	100.0	42.7	44.4	11.8	1.1	372
100-500人未満	100.0	40.0	47.8	11.4	0.7	437
500-1000人未満	100.0	37.8	50.4	11.1	0.7	135
1000人以上	100.0	45.4	42.4	11.7	0.5	205
無回答	100.0	50.0	37.5	12.5	0.0	24
合計	100.0	40.1	47.2	11.8	1.0	1,565
2004年調査	100.0	43.7	39.3	14.3	2.6	1,443

3. 小 括

本章で確認された主な点は以下の通りである。

第1に、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という点である。平均値は46.3時間であり、過去4回の調査と比較しても最も短くなっている。

第2に、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。その理由としては、「業務が繁忙な時期がある」が主たるものとして挙げられる。

第3に、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、特に30歳代後半においては、概ね不満足との回答割合が相対的に高くなっている。

第4に、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。海外役付手当と現勤務地の子女教育費手当については、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。

第 5 に、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、ついで「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。

第 6 に、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

本章では、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5項目である。以下は、これらの項目について、前回2004年調査と比較するとともに勤務地域、業種、従業員規模、操業開始年、年齢など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ものである。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

現在の海外での仕事に関する仕事自体、報酬、対人関係、上司の4つのカテゴリーに分類される17項目に関する分析を行った。

全回答者について、肯定的な満足を表す値（「どちらかといえば満足」、「大変満足」の合計）を前回調査と比較したところ、「日本の同僚と比べたあなたの給料の額」は、41.9%から46.4%に上昇し、同様に、「給料と仕事の量との関係」についても30.1%から35.1%に上昇していることが確認された。このことから、報酬面の満足度は向上している様子が伺える（表I-4-1）。

個別属性ごとの特徴を見てみると、勤務地域に関しては、アフリカにおいて、回答者数は25と限られているが、「全く不満足」を示す割合が「帰国後のキャリアの保証」（28.0%、回答者全体では10.0%、以下同様）、「仕事の内容に比べた給料の額」（16.0%、同4.4%）、「給料と仕事の量との関係」（16.0%、同4.3%）、「職場における現地従業員の働きぶり」（40.0%、同5.3%）と幅広い領域において確認された。同様に、中近東（回答者数32）において、「全く不満足」と回答する割合は「日本の同僚と比べた資産形成の機会」（12.5%同5.2%）、「上司の指導力」（17.9%、同9.7%）という項目で他地域に比べて満足度が低い傾向が示された。ただし、アフリカでも項目によっては「大変満足」を示す割合が他地域よりも高い傾向がみられ、「上司から受ける処遇の公平性」（15.8%、同6.8%）、「上司から受ける援助や指示」（21.1%、同5.8%）、「上司の指導力」（21.1%、同8.6%）となっている。同様に、中近東においても「職場の人間関係」（15.6%、同8.9%）については「大変満足」とする回答が他地域よりも高い傾向がみられた。

この他の地域における「大変満足」の特徴として、オセアニアでは「考えや行動における自由度」（29.4%、回答者全体では20.2%。以下同様）、「仕事から得られるチャレンジ感」（27.5%、同17.3%）、「上司から受ける処遇の公平性」（13.6%、同13.6%）、「上司から受ける援助や指示」（22.7%、同5.8%）、「上司の指導力」（22.7%、同8.6%）の各項目の比率が全体平均に比べて高い。同様に、中南米では「仕事から得られる達成感」（21.0%、同15.1%）という項目で「大変満足」という特徴がみられた。

上記の結果は、前回調査と比べて、特定の地域における高満足度、低満足度だけでなく、これまで満足度の低かったアフリカや中近東地域でも条件によっては満足度が向上している

傾向を示しているといえる。

上記以外の属性との関係については、従業員規模において従業員規模 1000 人以上の企業で「処遇面」の満足度は高く、以下、「部下の指導力」の面で満足度が低い傾向を示すことを除くと、明瞭な違いはみられなかった。この点から、職務満足度に対する企業規模格差は縮まっていることが示唆される。

また、年齢との関係において、「全く不満足」とする回答は、35 歳～39 歳層で「仕事の内容に比べた給料の額」（7.8%、回答者全体では 4.4%。以下同様）、「給料と仕事の量の関係」（7.8%、同 4.3%）といった処遇面の不満が高く、20 歳代では「上司の指導力」（10.5%、同 4.5%）の不満が高かった。したがって、中堅クラスの派遣者にキャリアや処遇面での不満度が高い傾向がみられたが、これは国内でも同様の傾向があることが推測される。

表 I-4-1 仕事の満足度（上段：今回調査、下段：前回調査）

	(%)					
	全く不満足	えど ぼち なら 満か とい	いど えち なら い も	えど ぼち 満ら 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	4.2	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	3.7	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

海外派遣勤務者は、異文化環境下における職務遂行という点で、国内勤務に比べて文化的差異が高い地域ほど受けるストレスが大きくなることが予想される。

ストレスに関連した9項目の質問について、回答者全体の分析結果を前回調査と比較したところ(表I-4-2)、ストレス度合いが高い(「どちらかといえばその通り」、「全くその通り」の合計)項目は、「すぐにでも日本に帰りたと思う」(前回調査 8.8%、今回調査 11.5%)で若干高くなっているのを除くとほぼ変わりはない。

また、地域間比較を行ったところ、中近東においては、「緊張を強いられる」が「全くその通り」(18.8%、回答者全体では 9.7%。以下同様)、「日常生活を楽しく送ることができる」が「全くその通りでない」(9.4%、同 1.7%)、「すぐにでも日本に帰りた」が「全くその通り」(15.6%、同 3.6%)という強いストレスを感じている傾向が伺える。

表 I-4-2 海外赴任生活におけるストレスの程度 (上段：今回調査、下段：前回調査)

	(%)					
	全くその通りでない	のどち 通ら りか はと ない え ば そ	いど えち なら ない も	のどち 通ら りか とい え ば そ	全くその通り	無 回 答
A. 何かをする時、集中してできる	1.2	10.4	30.9	44.2	12.3	1.0
B. 心配事があって、よく寝られない	2.1	10.3	31.9	44.7	10.2	0.8
C. 自分のしていることに生きがいを感じる	21.1	32.8	28.0	15.3	1.9	0.9
D. 緊張を強いられる	20.4	32.3	28.6	15.0	3.0	0.7
E. 日常生活を楽しく送ることができる	1.8	8.8	35.3	44.2	9.1	0.8
F. すぐにでも日本に帰りたと思う	1.7	8.4	37.1	44.0	8.2	0.6
G. 問題があった時に積極的に解決している	3.5	10.5	33.2	42.4	9.7	0.6
H. 気が重くて、憂うつになる	2.4	13.7	33.4	40.3	9.6	0.7
I. 自信を失っている	1.7	10.1	33.5	44.5	9.3	0.8
	2.2	9.8	34.0	46.2	7.2	0.6
	28.9	28.0	31.1	7.9	3.6	0.6
	29.2	29.3	32.0	5.7	3.1	0.6
	0.3	2.6	22.9	54.1	19.4	0.6
	0.3	2.7	22.0	58.3	16.1	0.7
	23.8	33.6	28.9	11.4	1.4	1.0
	21.6	32.6	30.3	12.5	2.2	0.8
	30.3	33.8	28.2	6.1	0.8	0.7
	29.2	34.1	28.1	6.8	1.0	0.7

年齢との関係では、50～55歳の層について他の年代に比べてストレス耐性が比較的高いことが明らかになった。具体的には「どちらかといえばその通り」、「全くその通り」の合計について、「何かをする時、集中できる」(50～55歳 80.6%、回答者全体では 75.1%。以下同様)、「自分のしていることに生きがいを感じる」(50～55歳 63.2%、同 53.4%)である。ただし、「問題があった時に積極的に解決している」(50～55歳 68.1%、同 77.1%)という結果も示されている。

3. 現地生活の満足度

現地生活は、海外派遣勤務者の仕事のみならず、個人生活、とりわけ家族を含む生活に係ることから職業生活にも間接的な影響を与えることが考えられる。

9項目からなる生活満足に関して（表I-4-3）、回答者全体の肯定的な意見（「どちらかといえば満足」、「大変満足」の合計）について、前回調査と今回調査の間には、ほとんど差異は認められなかった。

表I-4-3 現地生活の満足度（上段：今回調査、下段：前回調査）

	(%)					
	全く不満足	どちらかといえば不満足	どちらかといえば満足	満足	大変満足	無回答
A. 住宅	1.5	8.9	18.7	53.9	16.2	0.9
B. 食生活	4.5	15.5	26.8	43.6	8.6	0.9
C. 通勤事情	4.0	17.4	25.7	43.3	8.3	1.3
D. 医療環境	2.8	6.8	17.3	43.9	28.3	0.8
E. 地域住民との関係	3.6	8.9	16.8	40.1	29.4	1.2
F. 子どもの教育環境（該当する方のみ）	8.2	22.5	36.0	26.7	5.6	1.0
G. 治安	9.6	23.5	34.9	26.0	4.8	1.3
H. 生活の便利さ	2.0	10.2	61.3	22.2	2.9	1.3
I. 現地での生活全般	3.3	13.7	57.4	21.7	2.4	1.5
	1.3	6.6	15.1	18.1	3.1	55.7
	2.2	16.3	29.0	42.9	8.0	1.5
	8.2	11.8	28.9	38.5	11.7	0.9
	8.1	16.1	24.9	39.3	10.9	1.2
	5.5	17.5	27.9	38.7	9.5	1.0
	5.5	18.4	25.8	40.5	8.4	1.3
	2.0	10.7	30.3	48.6	7.3	1.0
	2.3	12.1	28.6	49.4	6.3	1.2

勤務地域間の比較においては、「大変満足」という項目に関して、「住宅」では回答者全体（1.5%）に対して北米（22.0%）、オセアニア（23.5%）が高い。また、「通勤事情」では全体（28.3%）に対して北米（32.2%）、中南米（33.9%）、オセアニア（45.1%）が高い。そして、「治安」については全体（11.7%）に対し北米（20.1%）、オセアニア（21.6%）が高く、「現地での生活全般」に関しては全体（7.3%）に対して北米（14.7%）、オセアニア（15.7%）が高い傾向を示している。

一方、「全く不満足」という回答が高い項目は、「食生活」が回答者全体（4.5%）に対し中近東（34.4%）が突出している。「通勤事情」については全体（2.8%）に対しアフリカ（20.0%）が高い。「医療環境」に関しては全体（8.2%）に対し中近東（25.0%）、アフリカ（16.0%）が高くなっている。「地域住民との関係」についても全体（2.0%）に対し、中近東（12.5%）が高い。「治安」については全体（8.2%）に対して中南米（46.0%）、アフリカ（64.0%）が

卓越して高い不満を示している。「生活の便利さ」についても全体（5.5%）に対して中近東（37.5%）、アフリカ（24.0%）が高い不満状況がみられる。そして、「現地での生活全般」について全体（2.0%）に比べて中近東（21.9%）が高い不満の数値を示している。

このように、気候や生活スタイルが近い、オセアニアや北米における生活満足は高く、反対に、日本との文化的距離の大きい中近東、中近東における生活満足度は相対的に低い、二分傾向が示された。

また、年齢階層間の比較では、「どちらかといえば満足」、「大変満足」という肯定的な意見について比較したところ、「医療環境」に関して、20歳～44歳の層（24.3%）と45歳以上の層（38.0%）の間で大きな差異のあることが確認された。また、「子供の教育（該当する方のみ）」では、全体が21.2%のところ30～34歳（13.8%）、50～54歳（16.1%）が比較的安く、子供の学年と教育満足との関係が示唆された。「治安」に関して、全体（50.2%）に対して45～49歳（57.2%）が高い満足度を示している。「生活の便利さ」では全体（48.1%）に対し30～34歳（39.1%）が低く、「現地での生活全般」についても全体（56.0%）に対し30～34歳（47.8%）、40～44歳（49.8%）という対比がみられた。

4. 仕事や生活への適応度

現地の仕事や生活にどの程度慣れてきたのかについて14項目で測定したものが、表I-4-4である。回答者全体の分析結果として、前回調査と比較して肯定的な意見（「どちらかといえば慣れている」、「大変よく慣れている」の合計）、「現地生活の習慣」（前回調査46.5%、今回調査51.4%）、「職場の現地従業員との仕事を離れた付き合い」（同25.2%、31.4%）について、全般的には前回調査から向上していることが明らかとなった。

勤務地域間の特徴として、「大変よく慣れている」という回答について、アフリカにおいて「担当する仕事の範囲」が40.0%（全体24.7%）、「要求される仕事の水準」が32.0%（全体19.4%）、「部下の監督・指導」が20.0%（全体14.1%）と、アフリカにおける職務に関連した適応度が高い。また、「生活全般に関して」（全体8.6%）が北米15.4%、オセアニア11.8%、「住宅状況」（全体13.7%）が北米20.1%、オセアニア25.5%、「食事」（全体13.3%）が北米19.0%、オセアニア21.6%、「買い物の仕方」（全体16.7%）が、北米26.4%、オセアニア27.5%、「生活の水準や質」（全体12.3%）が北米20.1%、オセアニア29.4%、「娯楽・レクリエーション施設の利用」（全体7.4%）が、北米13.6%、オセアニア17.6%というように、圧倒的に北米、オセアニアにおける高い適応状況がみてとれる。

一方、「全く慣れていない」とする項目については、中近東において、「現地の住民との付き合い」が28.1%（全体5.8%）、「職場の現地従業員との仕事を離れた付き合い」が18.8%（全体4.6%）、「現地の人との日常会話」が25.0%（全体8.0%）、「買い物の仕方」が12.5%（全体0.7%）、「生活の水準や質」が15.6%（全体4.3%）、「娯楽・レクリエーション施設の利用」が37.5%（全体4.3%）というように、一貫して中近東における適応度が低い。したがって、前出「3. 現地生活の満足度」と仕事や生活への適応度との関連性が指摘される。

表 I-4-4 現地の仕事や生活に対する適応度（上段：今回調査、下段：前回調査）

						(%)
	全く慣れていない	慣れていない	どちらでもない	どちらかといえば慣れている	大変よく慣れている	無回答
A. 担当する仕事の範囲	0.4	4.0	14.2	55.7	24.7	1.1
B. 要求される仕事の水準	0.5	4.3	14.8	52.7	26.5	1.2
C. 部下の監督・指導	0.3	5.8	19.6	53.9	19.4	1.2
D. 現地社会の習慣	0.5	6.3	19.3	52.3	20.2	1.4
E. 現地の住民との付き合い	0.3	7.3	27.8	48.9	14.1	1.7
F. 職場の現地従業員との仕事を離れた付き合い	0.9	7.2	28.8	47.5	13.6	1.9
G. 現地の人との日常会話	0.4	11.1	35.8	44.4	7.0	1.3
H. 生活全般に関して	1.1	13.2	35.8	39.7	6.8	1.3
I. 住宅状況	5.8	19.5	46.3	24.2	3.0	1.2
J. 食事	6.6	23.3	44.9	20.4	3.3	1.6
K. 買い物の仕方	4.6	20.7	41.9	28.6	2.8	1.4
L. 生活の水準や質	5.9	23.3	41.9	22.0	3.2	1.9
M. 娯楽・レクリエーション施設の利用	8.0	19.2	30.0	34.8	6.8	1.2
N. 医療機関の利用	7.7	21.4	27.7	34.0	7.8	1.5
	0.2	6.1	30.0	54.1	8.6	1.1
	0.6	6.1	30.1	52.6	9.0	1.7
	0.2	4.0	22.5	58.4	13.7	1.2
	0.3	3.5	22.8	58.8	13.2	1.5
	1.2	6.3	23.4	54.7	13.3	1.1
	1.1	8.4	23.0	53.5	12.4	1.6
	0.7	3.9	20.3	57.3	16.7	1.1
	0.4	6.0	19.7	57.0	15.5	1.5
	1.0	5.2	27.2	53.2	12.3	1.2
	6.6	7.6	26.6	53.3	10.2	1.5
	4.3	16.2	32.8	38.0	7.4	1.3
	4.5	17.5	33.3	36.0	7.2	1.5
	8.2	19.3	36.1	30.2	5.1	1.1
	9.4	19.3	36.1	28.4	4.8	1.9

また、年齢階層間の比較では、「どちらかといえば慣れている」、「大変よく慣れている」という肯定的な傾向に関して、55歳以上の層がそれ以外の層に比べて、「担当する仕事の範囲」が（全体 80.4%）が 90.0%、「要求される仕事の水準」（全体 73.3%）が 85.2%、「部下の監督・指導」（全体 63.0%）が 79.7%、「現地社会の習慣」（全体 51.4%）が 58.4%、そして「住宅事情」（全体 72.1%）が 77.7%と高い適応度がみられた。これは、55歳以上の層では、海外赴任が複数回にのぼる派遣者が増える確率が高まることから、過去の赴任経験が適応促進に影響していることも考えられる。

5. 仕事上の成果

現地の仕事上の成果をさまざまな観点から自己評価してもらったところ、全体としては、6項目について肯定的な意見（「高い」、「非常に高い」の合計）について、前回調査と今回調

査であり差異はみられなかった。

勤務地域間では、「非常に高い」という回答率について、「同格のローカルマネジャーと比べて」（全体 16.6%）でアフリカ（24.0%）、オセアニア（21.0%）が他地域に比べて高い。一方、「非常に低い」という回答率については、「同格のローカルマネジャーについて」（全体 16.6%）で中近東 9.4%、「日本で勤務している同期入社者と比べて」（全体 10.5%）で中近東 6.3%、「日本で勤務していたときの自分自身と比べて」（全体 10.7%）で中近東 6.3%というように、中近東の相対的な低い傾向がみられる。この点に関しては、満足度や適応度に起因する職務充実感による影響もあると推測される。

年齢との関係においては、全般的に、年齢が高くなるにしたがい、仕事成果に対する自己評価における「高い」、「非常に高い」の合計の割合が高まる傾向がみられた。とくに、「前任者と比べて」（全体 49.8%）は 20 歳～44 歳が 28.9%、45 歳以上が 60.5%、「同じ職場の日本人派遣者と比べて」（全体 43.6%）は 20 歳～44 歳が 24.3%、45 歳以上が 52.3%、「同業他社の日本人派遣者に比べて」（全体 38.3%）は 20 歳～44 歳が 22.0 %、45 歳以上が 46.3 %というように、45 歳を区切りに自己評価が上昇することが確認された。

表 I-4-5 仕事上の成果に関する自他比較（上段：今回調査、下段：前回調査）

	(%)						
	非常に低い	低い	同じ程度	高い	非常に高い	該当者なし	無回答
A. 前任者と比べて	0.7	7.2	25.4	37.1	12.7	15.3	1.7
B. 同じ職場の日本人派遣者と比べて	0.8	4.9	27.2	38.7	11.3	15.4	1.8
C. 同格のローカルマネジャーと比べて	0.3	4.3	25.7	34.6	9.0	24.3	1.7
D. 同業他社の日本人派遣者と比べて	0.3	4.3	29.4	34.0	7.2	22.2	2.5
E. 日本で勤務している同期入社者と比べて	0.3	2.8	15.3	33.5	17.0	28.1	2.9
F. 日本で勤務していたときの自分自身と比べて	0.3	3.8	40.1	30.9	7.4	15.1	2.4
	0.1	4.2	38.3	32.2	6.1	15.7	3.5
	0.4	4.6	33.0	44.5	10.5	5.2	1.8
	0.1	4.7	35.8	43.8	8.5	4.4	2.8
	0.7	9.6	31.0	45.4	10.7	1.1	1.5
	0.7	8.5	32.4	45.7	9.4	1.2	2.1

6. 小 括

本章では、海外派遣者の意識に関する 5 項目（職務満足度、ストレス、生活満足、現地適応、職務成果）について、前回 2004 年調査との比較や勤務地域、業種、従業員規模といった属性間で比較を試みた。

まず、仕事の満足度に関しては、「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。

つぎに、生活上のストレスに関しては、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、中近東では、「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。

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、アフリカでは生活満足感が低いが、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。

仕事や生活への適応度に関しては、回答者全体で「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。

最後に仕事上の成果は、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

本章では、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2004年調査結果を併記し、昨今の動向についても概観する。なお、地域別分析等において、サンプルサイズが小さい場合は参考までに結果を表に記すに留め、分析は控えた。

1. 生活上の経験

海外派遣勤務者本人の生活上の経験（表I-5-1）について、合計を見てみると、「現地生活における病気やケガ」が49.0%と最も多く、およそ半数の人が経験している。ついで、「交通事故」17.9%、「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」12.6%、「反日感情の言動」12.5%、「テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険」11.9%と続いている。

表I-5-1 生活上の経験

	海外派遣勤務者				帯同家族			
	合計	ある	ない	無回答	合計	ある	ない	無回答
テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険	100.0	11.9	87.3	0.8	100.0	5.4	65.3	29.3
盗難・空き巣犯罪による財産的被害	100.0	12.6	86.6	0.8	100.0	6.1	64.6	29.3
強盗・誘拐・暴行・傷害・脅迫・詐欺による被害	100.0	6.6	92.7	0.7	100.0	2.3	68.4	29.3
民事訴訟の対象の経験	100.0	4.2	95.0	0.8	100.0	0.4	70.0	29.5
警察・軍隊等による取調べ等	100.0	6.8	92.4	0.8	100.0	2.2	68.3	29.5
自然災害による被害	100.0	7.0	92.1	0.9	100.0	3.4	67.2	29.5
交通事故	100.0	17.9	81.3	0.8	100.0	7.0	63.6	29.4
反日感情の言動	100.0	12.5	86.8	0.8	100.0	5.2	65.3	29.5
現地生活における病気やケガ	100.0	49.0	50.2	0.8	100.0	35.0	35.7	29.3
工作中的の病気やケガ	100.0	5.9	93.2	0.8	—	—	—	—

前回調査と比較してみると（表I-5-2）、この順位に変化はなく、「現地生活における病気やケガ」が他の項目より際立って高くなっていることも同じである。また、「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」と「交通事故」は、今回の調査でもほぼ同程度の割合を示しているが、その他の項目は増加傾向にあり、以前に比べ現地の生活においてトラブルに見舞われることが多くなっているようである。

勤務地域別に見てみると、「現地生活における病気やケガ」が、中近東を除き、他の地域では最も高くなっており、特にアジアでは56.6%と高い水準を示している。中近東では「テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険」が最も多く、53.1%を示している。また、その他アジア（21.7%）ならびにヨーロッパ（11.9%）などでも「テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険」は前回調査（各々15.0%、3.6%）より増加しており、宗教、民族紛争等による政治の不安定な地域が増加していることが海外派遣勤務者の生活にも影響を与えているものと思われる。さらに、中国は他

の地域に比べ「反日感情の言動」が際立って高く 33.2%を占め、前回調査の 20.2%に比べても 12 ポイントの上昇となっている。なお、業種や従業員規模ならびに年齢による差異はみられなかった。

帯同家族の生活上の経験を見てみると（表 I-5-1、表 I-5-3）、「現地生活における病気やケガ」が 35.0%と際立って高い。ついで、「交通事故」7.0%、「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」6.1%となっている。この上位の順番は海外派遣勤務者本人と同じである。前回調査と比べてみると（表 I-5-3）、「警察・軍隊等による取調べ等」と「強盗・誘拐・暴行・傷害・脅迫・詐欺による被害」を除いた他の項目においては減少傾向を示している。とくに「現地生活における病気やケガ」については、これまでの 3 回の調査（2000 年、2002 年、2004 年調査）において 50%台であったのに対し、今回調査では 35.0%と大きく減少している。そして、派遣者本人は各項目において全体的に増加傾向を示していたのに対し、帯同家族については減少項目が多く対照的となっている。

表 I-5-2 本人の現地での事件・事故等の経験
（複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別）

	戦争の危険、内乱、テロ、ゲリラ	盗難・財産的被害、空き巣犯罪による	強盗・誘拐・詐欺による被害	民事訴訟の対象の経験	警察・軍隊等による取調べ等	自然災害による被害	交通事故	反日感情の言動	現地生活における病気やケガ	仕事上の病気やケガ	人数（人）
勤務地域											
アジア小計	13.8	11.3	7.0	3.8	6.3	8.3	17.6	18.9	56.6	8.3	816
中国	4.1	11.5	7.4	2.5	2.5	6.0	15.1	33.2	56.2	7.7	365
その他アジア	21.7	11.1	6.7	4.9	9.3	10.2	19.7	7.3	57.0	8.9	451
中近東	53.1	18.8	18.8	3.1	18.8	12.5	21.9	0.0	50.0	3.1	32
ヨーロッパ	11.9	18.9	4.1	3.7	8.2	3.3	17.6	7.0	43.4	2.9	244
北米	5.9	10.3	2.6	2.6	2.9	8.4	17.2	5.1	34.4	2.9	273
中南米	6.5	14.5	15.3	10.5	8.9	3.2	24.2	5.6	49.2	4.8	124
アフリカ	4.0	8.0	16.0	8.0	32.0	0.0	16.0	8.0	36.0	8.0	25
オセアニア	3.9	9.8	2.0	5.9	5.9	3.9	9.8	2.0	37.3	2.0	51
主たる業種											
製造業	12.0	13.2	6.8	3.5	7.6	7.9	18.8	14.0	50.3	5.9	751
非製造業	11.6	11.9	6.6	4.9	6.0	6.2	16.9	11.1	47.8	6.1	804
無回答	30.0	20.0	0.0	10.0	20.0	0.0	30.0	10.0	50.0	0.0	10
従業員規模											
10人未満	9.6	15.2	10.7	3.9	6.2	5.6	23.6	15.2	46.6	10.1	178
10-30人未満	12.6	12.6	8.4	7.5	7.9	5.1	16.4	13.1	47.7	4.7	214
30-100人未満	9.9	12.1	5.4	4.8	4.8	5.9	16.1	11.0	49.5	5.1	372
100-500人未満	10.1	11.9	6.2	3.0	7.8	7.3	17.2	14.6	49.4	6.2	437
500-1000人未満	16.3	10.4	5.9	4.4	7.4	10.4	14.8	8.9	45.9	7.4	135
1000人以上	17.6	14.1	5.9	2.9	7.3	9.3	20.0	9.8	51.7	4.4	205
無回答	12.5	12.5	0.0	0.0	8.3	4.2	29.2	12.5	58.3	0.0	24
年齢階層											
20歳代	0.0	15.8	15.8	0.0	5.3	15.8	5.3	10.5	47.4	5.3	19
30-34歳	15.7	12.2	1.7	0.0	11.3	6.1	14.8	10.4	49.6	1.7	115
35-39歳	10.7	12.7	5.3	3.7	6.6	7.4	18.0	12.7	46.3	6.6	244
40-44歳	11.3	12.3	6.5	4.5	7.4	5.8	17.8	10.7	44.7	5.5	309
45-49歳	10.8	8.8	7.5	4.6	5.9	5.6	18.0	12.4	53.9	6.5	306
50-54歳	15.3	14.1	7.7	2.4	7.3	9.3	17.1	15.7	51.6	6.9	248
55歳以上	11.0	15.5	7.7	7.1	5.2	7.4	19.7	12.9	48.1	6.5	310
無回答	14.3	7.1	0.0	7.1	14.3	0.0	14.3	0.0	57.1	0.0	14
合計	11.9	12.6	6.6	4.2	6.8	7.0	17.9	12.5	49.0	5.9	1,565
2004年調査	8.7	12.5	4.6	3.5	5.9	4.4	17.5	10.4	46.7	6.1	1,443

勤務地域別に見てみると（表 I-5-3）、いずれの地域においても「現地生活における病気やケガ」が最も多くなっているが、2番目からは各地域の特徴がみられる。中近東とその他のアジアでは「テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険」が第2位となっており、各々21.9%、9.1%である。中国では「反日感情の言動」（9.0%）、ヨーロッパでは「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」（12.7%）、北米、アフリカ、オセアニアでは「交通事故」がそれぞれ15.8%、20.0%、7.8%となり、第2位になっている。

派遣勤務者本人と同様、帯同家族についても、業種や従業員規模ならびに年齢による差異はみられなかった。

表 I-5-3 帯同家族の現地での事件・事故等の経験
（複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別）

	戦争の危険、テロ、ゲリラ、内乱	盗難・空き巣犯罪による財産的被害	強盗・誘拐・詐欺・暴行による被害	民事訴訟の対象の経験	警察・軍隊等による取調	自然災害による被害	交通事故	反日感情の言動	現地生活における病気やケガ	人数（人）
勤務地域										
アジア小計	5.6	4.7	1.5	0.1	1.3	3.2	4.2	5.1	30.6	816
中国	1.4	3.6	0.8	0.0	0.3	1.9	3.6	9.0	27.7	365
その他アジア	9.1	5.5	2.0	0.2	2.2	4.2	4.7	2.0	33.0	451
中近東	21.9	0.0	0.0	0.0	6.3	3.1	3.1	0.0	28.1	32
ヨーロッパ	5.3	12.7	2.9	0.0	1.6	2.5	4.9	8.2	45.1	244
北米	5.1	4.4	1.8	1.1	1.8	6.2	15.8	4.0	36.3	273
中南米	3.2	6.5	7.3	2.4	4.0	1.6	8.1	5.6	40.3	124
アフリカ	4.0	12.0	12.0	0.0	28.0	0.0	20.0	4.0	36.0	25
オセアニア	0.0	5.9	0.0	0.0	2.0	2.0	7.8	2.0	39.2	51
主たる業種										
製造業	5.9	5.7	2.4	0.3	2.3	3.6	5.9	4.7	32.8	751
非製造業	5.0	6.3	2.2	0.5	2.0	3.2	8.0	5.7	36.9	804
無回答	10.0	10.0	0.0	10.0	20.0	0.0	10.0	10.0	40.0	10
従業員規模										
10人未満	5.1	5.6	2.2	0.6	2.2	1.7	9.6	9.6	35.4	178
10-30人未満	4.7	6.5	3.3	0.5	2.3	3.7	7.9	4.2	39.7	214
30-100人未満	5.4	7.0	1.9	0.5	1.9	3.5	7.5	4.6	34.7	372
100-500人未満	4.8	6.2	2.1	0.2	3.0	2.5	4.3	6.4	33.2	437
500-1000人未満	4.4	1.5	1.5	0.7	1.5	3.7	8.1	3.0	30.4	135
1000人以上	8.8	7.3	3.4	0.5	1.0	5.4	6.8	1.5	35.6	205
無回答	4.2	4.2	0.0	0.0	8.3	8.3	12.5	16.7	45.8	24
年齢階層										
20歳代	0.0	10.5	0.0	0.0	5.3	5.3	0.0	0.0	15.8	19
30-34歳	6.1	8.7	0.0	0.0	3.5	3.5	2.6	4.3	36.5	115
35-39歳	7.8	7.8	4.1	1.2	2.9	6.6	7.8	9.4	47.5	244
40-44歳	8.1	5.2	2.6	0.3	2.9	2.9	9.1	5.2	47.9	309
45-49歳	4.6	6.2	2.3	0.3	2.3	2.6	7.8	5.9	41.8	306
50-54歳	4.4	4.4	2.0	0.4	2.0	4.4	7.3	4.8	23.4	248
55歳以上	2.9	5.8	1.9	0.3	0.3	1.3	5.5	2.6	16.1	310
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	14.3	14
合計	5.4	6.1	2.3	0.4	2.2	3.4	7.0	5.2	35.0	1,565
2004年調査	7.0	9.9	2.3	0.6	2.0	3.5	10.1	8.6	51.7	840

2. 帯同している家族について

(1) 学齢期の子供

「帯同している家族の中に学齢期（満6歳～満15歳）の子供がいるか」について見てみると（表I-5-4）、「いる」が29.6%、「いない」が65.3%となっている。前回調査と比べ、ほとんど変化していない。勤務地域別に見てみると、アジア、オセアニア、中近東では「いない」がそれぞれ70.2%、68.6%、71.9%と平均より高く、およそ7割となっている。ヨーロッパと北米、アフリカは他の地域に比べ「いる」の割合がやや高く、それぞれ39.8%、38.8%、44.0%となっている。また、業種ならびに従業員規模においては差異がない。

表I-5-4 帯同している学齢期の子供の有無
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

	合計	(%)		
		いる	いない	無回答
勤務地域				
アジア小計	100.0	22.8	70.3	6.9
中国	100.0	22.7	68.5	8.8
その他アジア	100.0	22.8	71.8	5.3
中近東	100.0	28.1	71.9	0.0
ヨーロッパ	100.0	39.8	57.8	2.5
北米	100.0	38.8	57.1	4.0
中南米	100.0	31.5	63.7	4.8
アフリカ	100.0	44.0	56.0	0.0
オセアニア	100.0	31.4	68.6	0.0
主たる業種				
製造業	100.0	30.0	64.7	5.3
非製造業	100.0	29.4	65.8	4.9
無回答	100.0	30.0	70.0	0.0
従業員規模				
10人未満	100.0	26.4	69.7	3.9
10-30人未満	100.0	31.3	65.9	2.8
30-100人未満	100.0	30.4	63.7	5.9
100-500人未満	100.0	29.7	64.1	6.2
500-1000人未満	100.0	30.4	63.7	5.9
1000人以上	100.0	27.8	67.8	4.4
無回答	100.0	37.5	62.5	0.0
年齢階層				
20歳代	100.0	5.3	89.5	5.3
30-34歳	100.0	11.3	88.7	0.0
35-39歳	100.0	37.7	60.7	1.6
40-44歳	100.0	57.9	39.2	2.9
45-49歳	100.0	38.9	56.2	4.9
50-54歳	100.0	18.1	76.2	5.6
55歳以上	100.0	4.5	84.2	11.3
無回答	100.0	7.1	85.7	7.1
合計	100.0	29.6	65.3	5.0
2004年調査	100.0	28.1	65.5	6.4

年齢別には、大きな特徴がみられる。

「いる」の割合が40～44歳で57.9%と最も高く、この年代を頂点とし、次いで45～49歳で38.9%、35～39歳で37.7%が高く、年齢の低下ならびに上昇に応じて「いる」の割合は低下している。

子供の人数は（表I-5-5）、「1人」が51.1%で最も多く、次いで「2人」が41.8%となっており、両者で9割を超えている。前回調査においても、ほぼ同様の結果となっている。地域別、業種、従業員規模による大きな差異はない。年齢別にみると、40歳代では「2人」の子供を帯同している割合が「1人」よりも多い。また、30～34歳、50歳以上では「1人」の割合が7割以上と高くなっている。年齢ごとの家族構成、子供の年齢が、帯同人数に影響を与えているものと思われる。

(2) 通学している学校

帯同している子供が通っている学校を見てみると（表I-5-6）、「日本人学校」が54.5%と最も多く、ついで「現地校」29.5%、「補習校」20.5%、「インターナショナルスクール」20.3%と続いている。

前回調査と比較してみると、「日本人学校」はほぼ変わらないが「現地校」と「補習校」の割合がそれぞれ4.6ポイント、3.7ポイント増加し、「インターナショナルスクール」は3.8ポイント減少している。ただ、今回調査では「無回答」が18.1%と前回調査の0.5%と比べて

表 I-5-5 帯同している学齢期の子供の人数
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

	(%)					
	合計	1人	2人	3人	4人以上	無回答
勤務地域						
アジア小計	100.0	50.0	41.4	7.0	1.1	0.5
中国	100.0	47.0	45.8	7.2	0.0	0.0
その他アジア	100.0	52.4	37.9	6.8	1.9	1.0
中近東	100.0	55.6	44.4	0.0	0.0	0.0
ヨーロッパ	100.0	49.5	46.4	3.1	0.0	1.0
北米	100.0	51.9	40.6	5.7	0.0	1.9
中南米	100.0	53.8	41.0	5.1	0.0	0.0
アフリカ	100.0	36.4	54.5	9.1	0.0	0.0
オセアニア	100.0	68.8	18.8	12.5	0.0	0.0
主たる業種						
製造業	100.0	48.9	42.7	7.1	0.9	0.4
非製造業	100.0	52.5	41.5	4.7	0.0	1.3
無回答	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員規模						
10人未満	100.0	55.3	40.4	2.1	0.0	2.1
10-30人未満	100.0	49.3	40.3	10.4	0.0	0.0
30-100人未満	100.0	49.6	42.5	6.2	0.0	1.8
100-500人未満	100.0	53.1	42.3	4.6	0.0	0.0
500-1000人未満	100.0	46.3	41.5	9.8	2.4	0.0
1000人以上	100.0	50.9	43.9	3.5	1.8	0.0
無回答	100.0	55.6	33.3	0.0	0.0	11.1
年齢階層						
20歳代	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30-34歳	100.0	76.9	7.7	7.7	7.7	0.0
35-39歳	100.0	59.8	33.7	6.5	0.0	0.0
40-44歳	100.0	41.3	52.5	5.0	0.0	1.1
45-49歳	100.0	42.9	46.2	9.2	0.8	0.8
50-54歳	100.0	75.6	24.4	0.0	0.0	0.0
55歳以上	100.0	85.7	7.1	0.0	0.0	7.1
無回答	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
合計	100.0	51.1	41.8	5.8	0.4	0.9
2004年調査	100.0	48.8	40.2	10.0	0.5	0.5

かなり高いことも特徴的で、状況のつかめないところも多い。

勤務地域別に見てみると、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」が半数以上を占めており、ついで「インターナショナルスクール」が約2～3割となっている。これに対して、英語圏である北米とオセアニアは「日本人学校」がそれぞれ9.4%、18.8%と著しく少なく、「現地校」が91.5%、81.3%と8割を超えており、さらに「補習校」の割合も高く、北米では67.0%、オセアニアでも25.0%となっている。「現地校」の割合が高い地域では「補習校」あるいは「塾・予備校」の割合が高い傾向を示していた。とくに北米では、無回答を除くと8割以上が「現地校」と「補習校」や「塾・予備校」とをダブルスクールしていることが伺われる。現地の言語が学校の選択にも影響していると思われる。なお、業種、従業員規模、年齢による差異はみられなかった。

表 I-5-6 帯同している子供が通っている学校
(複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

	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
(%)							
勤務地域							
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
主たる業種							
製造業	54.7	16.4	30.2	22.2	8.9	0.9	20.0
非製造業	54.7	24.2	28.4	19.1	9.3	2.1	16.5
無回答	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員規模							
10人未満	53.2	21.3	34.0	25.5	6.4	0.0	14.9
10-30人未満	62.7	13.4	29.9	16.4	14.9	1.5	9.0
30-100人未満	50.4	30.1	23.0	16.8	11.5	3.5	21.2
100-500人未満	50.0	18.5	34.6	26.9	7.7	0.8	22.3
500-1000人未満	53.7	14.6	34.1	26.8	4.9	0.0	22.0
1000人以上	68.4	19.3	17.5	12.3	5.3	1.8	15.8
無回答	33.3	0.0	66.7	0.0	11.1	0.0	0.0
年齢階層							
20歳代	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3
30-34歳	4.3	2.6	1.7	1.7	0.0	0.0	2.6
35-39歳	19.3	5.7	13.5	11.1	1.6	1.6	1.6
40-44歳	34.3	11.7	16.2	12.0	3.2	3.2	2.9
45-49歳	22.5	8.8	10.5	6.9	6.9	6.9	4.9
50-54歳	7.7	3.6	6.5	3.2	2.4	2.4	6.5
55歳以上	1.6	1.6	1.3	0.0	0.3	0.3	11.3
無回答	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1
合計	54.5	20.3	29.5	20.5	9.1	1.5	18.1
2004年調査	54.6	24.1	24.9	16.8	8.3	1.2	0.5

3. 現地の家族状況

(1) 現地の家族状況

海外派遣勤務者の現地での家族の状況は(表 I-5-7)、「全員帯同」が49.7%、「一部帯同」が10.3%、「単身赴任」が34.2%、「独身」4.5%となっている。これまでの調査(1993年、1998年、2000年、2002年、2004年)の推移をみると、「単身赴任」は一貫して増加の傾向を示している。

勤務地域別に見てみると、北米、ヨーロッパ、アフリカ、オセアニアでは「全員帯同」が高く、それぞれ68.5%、67.2%、72.0%、54.9%となっており、「単身赴任」はそれぞれ15.0%、17.2%、12.0%、19.6%と2割を切って低くなっている。他方、アジアでは「単身赴任」の割合が「全員帯同」よりも高く、中国では「全員帯同」が31.0%であるのに対し「単身赴任」が50.1%と半数を占め、その他アジアでも「全員帯同」が41.5%であるのに対し、「単身赴任」が44.8%となっている。なお、製造業ならびに従業員規模による差異はほとんどない。

表 I-5-7 現地での家族状況
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

	(%)					
	合計	全員帯同	一部帯同	単身赴任 (家族全員残留)	独身	無回答
勤務地域						
アジア小計	100.0	36.8	8.5	47.2	5.6	2.0
中国	100.0	31.0	7.7	50.1	8.2	3.0
その他アジア	100.0	41.5	9.1	44.8	3.5	1.1
中近東	100.0	43.8	3.1	43.8	9.4	0.0
ヨーロッパ	100.0	67.2	11.9	17.2	3.3	0.4
北米	100.0	68.5	11.7	15.0	4.0	0.7
中南米	100.0	54.0	10.5	32.3	2.4	0.8
アフリカ	100.0	72.0	16.0	12.0	0.0	0.0
オセアニア	100.0	54.9	25.5	19.6	0.0	0.0
主たる業種						
製造業	100.0	48.3	9.9	36.4	3.9	1.6
非製造業	100.0	50.7	10.7	32.6	5.0	1.0
無回答	100.0	70.0	10.0	0.0	20.0	0.0
従業員規模						
10人未満	100.0	50.6	9.6	36.0	3.4	0.6
10-30人未満	100.0	55.1	9.8	28.0	6.5	0.5
30-100人未満	100.0	46.0	11.0	36.6	4.8	1.6
100-500人未満	100.0	48.7	10.5	35.2	4.3	1.1
500-1000人未満	100.0	48.9	9.6	34.1	3.7	3.7
1000人以上	100.0	51.7	9.3	34.6	3.4	1.0
無回答	100.0	58.3	16.7	16.7	8.3	0.0
年齢階層						
20歳代	100.0	52.6	0.0	0.0	42.1	5.3
30-34歳	100.0	74.8	0.9	9.6	14.8	0.0
35-39歳	100.0	79.9	1.2	11.5	7.4	0.0
40-44歳	100.0	76.1	1.3	17.2	3.6	1.9
45-49歳	100.0	43.8	13.7	38.6	2.3	1.6
50-54歳	100.0	23.4	18.1	56.0	2.0	0.4
55歳以上	100.0	17.7	21.0	58.1	1.3	1.9
無回答	100.0	35.7	7.1	42.9	7.1	7.1
合計	100.0	49.7	10.3	34.2	4.5	1.3
2004年調査	100.0	48.6	9.6	31.3	5.2	5.3

年齢階層別にみると、状況の違いが現れている。20歳代は「全員帯同」が52.6%、「独身」が42.1%と二極に分かれている。30～44歳では「全員帯同」の割合が4分の3に達し、非常に高い。しかし、その後「全員帯同」は急激に減少し、45～49歳では43.8%となっている。他方、「単身赴任」の割合は年齢の上昇とともに増加している。45～49歳では、「単身赴任」が38.6%に増え、そして、「一部帯同」も13.7%と増加している。「全員帯同」の減少分が「単身赴任」と「一部帯同」とに移行したものである。この傾向は50歳代になるとさらに顕著になり、「全員帯同」は50～54歳で23.4%、55歳以上になると17.7%にまで減少する。他方で「単身赴任」が50～54歳で56.0%と半数を超え、55歳以上になると58.1%にのぼる。一部帯同も50歳代になると増加傾向を示し、50～54歳で18.1%、55歳以上では21.0%と2割を占めている。年齢によって異なる子供の成長や家庭の事情により、帯同状況が変化しているものと推察される。

(2) 帯同している家族

帯同している家族の内容をしてみると(表I-5-8)、「配偶者」が98.0%と最も高く、ついで「子供全員」が58.6%となっており、前回調査よりそれぞれ0.8ポイント、4.3ポイント減少している。地域別による大きな差はない。ただ、オセアニアでは「子供全員」が43.9%と、他の地域に比べやや低くなっている。なお、製造業、従業員規模別による差異はない。

年齢階層別に見てみると、「配偶者」については年齢による大きな差異はない。しかし、「子供全員」の割合は年齢とともに上昇し、35～39歳では74.2%、そして40～44歳では80.3%と最も高く、その後減少して、50～54歳では32.0%、55歳以上では10.8%にまで低下する。また、「一部の子供」は40歳以上でその割合が高く、50～54歳で20.4%と最も高い。子供の帯同については年齢により大きな違いが現れていた。

表I-5-8 帯同している家族
(複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

	(%)					人数(人)
	配偶者	子供全員	一部の子供	その他	無回答	
勤務地域						
アジア小計	98.1	57.7	8.7	0.0	5.4	369
中国	96.5	61.0	12.1	0.0	9.2	141
その他アジア	99.1	55.7	6.6	0.0	3.1	228
中近東	100.0	73.3	0.0	0.0	0.0	15
ヨーロッパ	99.0	57.5	6.2	0.0	1.0	193
北米	98.6	62.6	5.0	0.5	1.4	219
中南米	92.5	56.3	10.0	0.0	6.3	80
アフリカ	100.0	68.2	4.5	0.0	0.0	22
オセアニア	97.6	43.9	19.5	0.0	0.0	41
主たる業種						
製造業	97.9	59.7	7.8	0.0	3.4	437
非製造業	98.0	57.9	7.7	0.2	3.0	494
無回答	100.0	37.5	0.0	0.0	0.0	8
従業員規模						
10人未満	93.5	55.1	4.7	0.0	4.7	107
10-30人未満	100.0	63.3	6.5	0.0	0.7	139
30-100人未満	97.6	55.7	12.3	0.0	3.8	212
100-500人未満	99.2	58.3	8.1	0.4	2.3	259
500-1000人未満	97.5	57.0	5.1	0.0	7.6	79
1000人以上	97.6	65.6	4.8	0.0	3.2	125
無回答	100.0	38.9	5.6	0.0	0.0	18
年齢階層						
20歳代	100.0	20.0	0.0	0.0	10.0	10
30-34歳	98.9	60.9	0.0	0.0	1.1	87
35-39歳	100.0	74.2	0.0	0.0	0.0	198
40-44歳	97.1	80.3	0.8	0.0	5.4	239
45-49歳	98.3	61.9	17.6	0.0	3.4	176
50-54歳	98.1	32.0	20.4	0.0	1.0	103
55歳以上	95.0	10.8	15.0	0.8	5.8	120
無回答	100.0	16.7	0.0	0.0	16.7	6
合計	98.0	58.6	7.7	0.1	3.2	939
2004年調査	98.8	62.9	5.6	0.2	0.6	840

(3) 単身赴任の理由

「単身赴任」の理由を見てみると（表 I-5-9）、「子供が受験期にあるため」が 32.5%と最も高く、ついで「家族が海外での生活を希望しないため」28.2%、「親等の介護や同居のため」25.2%となっている。前回調査と比べてみると、あまり大きな変化はない。そして、子供の教育問題が単身赴任の理由として、その割合はやや減少しているものの依然としてその最大の理由となっていることも特徴的であり、「現地に子供を通わせたい学校がないため」も 17.9%と第4位に挙がっている。また、「配偶者の仕事のため」も 17.9%で第4位になっている。

表 I-5-9 単身赴任している理由
（複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別）

	あ 子 供 が 受 験 期 に	な わ い せ た た め に 子 供 が 通	た 配 め 偶 者 の 仕 事 の	居 親 の 等 た の め 介 護 や 同	い 生 家 た 活 族 を が 希 望 外 し な の	理 家 由 族 の 健 康 上 の	が 治 あ 安 る 面 た で の 不 安	そ の 他	無 回 答	(%) 人 数 (人)
勤務地域										
アジア小計	30.1	19.5	17.7	24.2	32.7	8.3	12.2	15.1	11.7	385
中国	27.9	22.4	18.0	19.7	37.2	8.7	17.5	15.3	12.6	183
その他アジア	32.2	16.8	17.3	28.2	28.7	7.9	7.4	14.9	10.9	202
中近東	28.6	14.3	42.9	14.3	14.3	0.0	21.4	21.4	0.0	14
ヨーロッパ	47.6	14.3	9.5	33.3	11.9	16.7	0.0	7.1	23.8	42
北米	36.6	14.6	17.1	22.0	19.5	7.3	0.0	14.6	39.0	41
中南米	30.0	15.0	20.0	27.5	17.5	7.5	25.0	5.0	22.5	40
アフリカ	66.7	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	3
オセアニア	50.0	10.0	20.0	50.0	20.0	0.0	10.0	10.0	40.0	10
主たる業種										
製造業	30.0	19.0	17.2	27.5	32.2	9.2	15.8	14.7	16.1	273
非製造業	35.1	16.8	18.7	22.9	24.0	7.6	6.9	12.6	15.3	262
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
従業員規模										
10人未満	34.4	14.1	15.6	17.2	25.0	7.8	10.9	20.3	14.1	64
10-30人未満	26.7	20.0	28.3	10.0	26.7	1.7	6.7	25.0	21.7	60
30-100人未満	37.5	21.3	17.6	27.9	21.3	8.8	3.7	9.6	15.4	136
100-500人未満	31.8	14.9	14.3	29.2	35.7	9.7	14.3	12.3	15.6	154
500-1000人未満	28.3	15.2	15.2	23.9	32.6	8.7	17.4	8.7	19.6	46
1000人以上	32.4	22.5	21.1	33.8	26.8	9.9	21.1	11.3	12.7	71
無回答	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	4
年齢階層										
20歳代	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
30-34歳	0.0	0.0	45.5	0.0	18.2	18.2	0.0	36.4	0.0	11
35-39歳	10.7	10.7	32.1	3.6	32.1	21.4	14.3	25.0	0.0	28
40-44歳	41.5	28.3	7.5	5.7	35.8	15.1	18.9	15.1	0.0	53
45-49歳	57.6	25.4	13.6	17.8	16.1	5.1	9.3	5.1	0.8	118
50-54歳	38.8	25.2	19.4	29.5	28.1	6.5	10.8	11.5	0.0	139
55歳以上	14.4	6.7	17.8	37.2	34.4	7.8	11.7	17.8	0.0	180
無回答	16.7	16.7	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	6
合 計	32.5	17.9	17.9	25.2	28.2	8.4	11.4	13.6	0.2	535
2004年調査	37.5	18.0	16.6	23.7	25.7	7.5	11.1	14.6	1.1	451

勤務地域別に見ても、子供の教育問題が大きな要因となっていることに変わりはない。ただ、アジアうち中国では「家族が海外での生活を希望しないため」が37.2%と第1位になっており、その他のアジアを含めアジアにおいてはこの理由がやや高い水準となっている。なお、中南米では、「治安面での不安があるため」という理由が25.0%と高くなっており、地域の状況を反映しているものと思われる。

また、従業員規模別に見てみると、「10人未満」では、「現地に子供を通わせたい学校がないため」が40.9%と極立って高く、「子供が受験期にあるため」も34.4%と相対的に高い。規模の小さい企業で子供の教育問題がとくに大きな問題となっていることがわかる。「100～500人未満」、「500～1000人未満」では、「家族が海外での生活を希望しないため」が最も多く、それぞれ35.7%、32.6%となっている。「1000人以上」では、「親等の介護や同居のため」が33.8%と最も多く、規模による違いがみられた。なお、業種による差異はあまりない。

年齢階層別に見てみると、「子供が受験期にあるため」という理由が40歳から54歳で高く、とくに45～49歳では57.6%と際立って高くなっている。また、「親等の介護や同居のため」という理由は、年齢とともに上昇し、55歳以上では37.2%と最も高くなっている。さらに、30歳代においては、「配偶者の仕事のため」という理由が高く、30～34歳では45.5%、35～39歳で32.1%となっており、この年代では「単身赴任」の最大の理由となっている。

4. 小 括

これまで見てきた調査結果について要点を整理しておく。

(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」について見てみると、「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。

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、その代わりに「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。

(3) 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。

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

本章では、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、調査の結果、明らかになった点を概観していく。

1. 会社経費による一時帰国・家族の呼び寄せ・第三国への旅行

海外派遣勤務者を対象とした派遣元企業の支援のうち、まず、本人や家族の移動に関する経費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」があるという回答者も約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（図I-6-1）。そして、いずれの制度の実施に関する回答の状況も、前回2004年調査、2002年調査の結果とほとんど変わらない。

回答した海外派遣勤務者の勤務地域別に集計してみると（表I-6-2）、中近東、中南米、アフリカで勤務している回答者では、「本人の第三国への旅行制度」、「家族の第三国への旅行制度」が設けられてい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。そのほかには、「家族の呼び寄せ制度」があるという回答者の割合がアフリカで他の地域の派遣勤務者に比べやや高く、逆に中近東でやや低くなっている。勤務者の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

図I-6-1 会社経費による一時帰国・家族の呼び寄せ・第三国への旅行制度の有無
（過去の調査との比較）

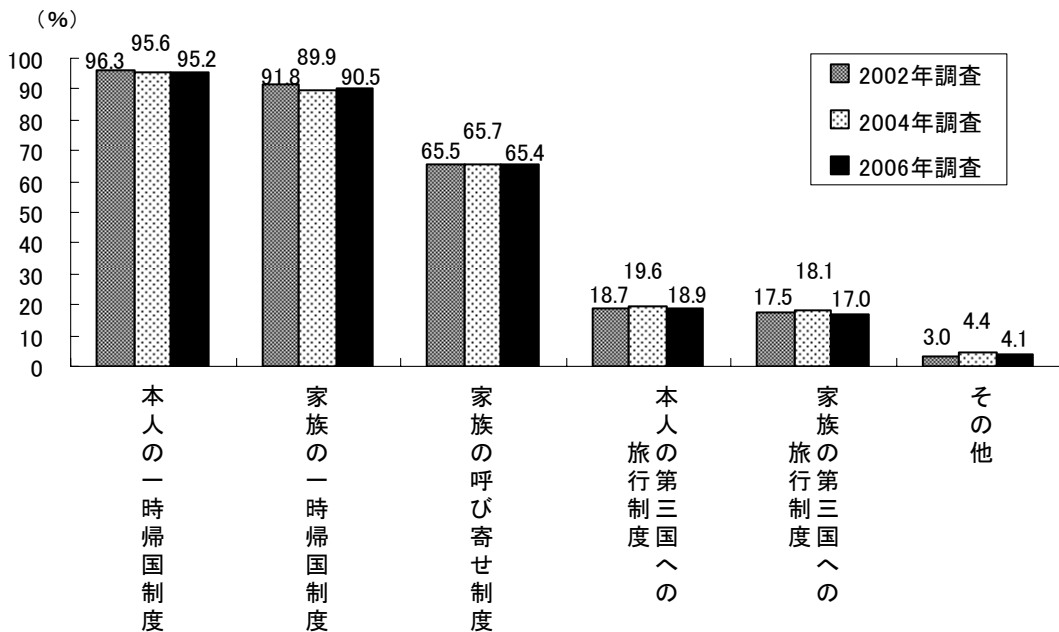


表 I-6-2 会社経費による一時帰国・家族の呼び寄せ・第三国への旅行の有無
(複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

	本人の一時 帰国制度	家族の一時 帰国制度	家族の呼び 寄せ制度	本人の第三 国への旅行 制度	家族の第三 国への旅行 制度	その他	人数(人)
(%)							
勤務地域							
アジア小計	95.7	88.1	65.3	18.0	15.3	4.3	816
中国	96.4	87.7	59.2	10.4	9.3	4.4	365
その他アジア	95.1	88.5	70.3	24.2	20.2	4.2	451
中近東	78.1	68.8	53.1	56.3	56.3	0.0	32
ヨーロッパ	95.9	95.5	65.2	11.1	10.7	4.5	244
北米	95.2	94.1	61.9	11.0	10.6	1.8	273
中南米	94.4	91.9	74.2	37.9	34.7	8.9	124
アフリカ	96.0	92.0	80.0	68.0	68.0	4.0	25
オセアニア	96.1	96.1	64.7	19.6	15.7	2.0	51
主たる業種							
製造業	96.3	91.7	67.6	14.9	13.2	3.6	751
非製造業	94.3	89.4	63.2	22.5	20.5	4.6	804
従業員規模							
10人未満	93.8	89.3	56.7	18.0	15.2	4.5	178
10-30人未満	89.7	84.1	63.1	28.0	26.6	4.2	214
30-100人未満	94.1	90.3	64.0	22.8	21.5	5.6	372
100-500人未満	97.7	92.7	67.5	15.8	13.5	3.4	437
500-1000人未満	97.8	92.6	63.7	15.6	13.3	3.7	135
1000人以上	98.0	94.1	75.1	13.2	11.7	2.4	205
年齢階層							
20歳代	84.2	73.7	57.9	26.3	26.3	0.0	19
30-34歳	93.0	93.0	67.8	31.3	31.3	3.5	115
35-39歳	95.9	94.3	57.4	15.2	15.2	6.6	244
40-44歳	96.8	94.5	69.3	14.6	13.9	4.2	309
45-49歳	96.1	91.8	68.3	19.0	17.0	4.9	306
50-54歳	96.0	87.9	71.0	19.4	16.5	2.4	248
55歳以上	92.9	84.2	59.0	21.0	16.5	2.6	310
合 計	95.2	90.5	65.4	18.9	17.0	4.1	1,565

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」があるという回答の割合は、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。

海外派遣勤務者が派遣されている事業所の業種別に回答状況を整理したところでは、非製造業の事業所で働く派遣勤務者において、製造業よりも、「本人の第三国への旅行制度」、「家族の第三国への旅行制度」の指摘率が若干高い。派遣先事業所の従業員規模別では、1000人以上の事業所で働く海外派遣勤務者において「家族の呼び寄せ制度」があるという回答が、また10～30人未満で「本人の第三国への旅行制度」が設けられているという回答が、やや多くなっている。

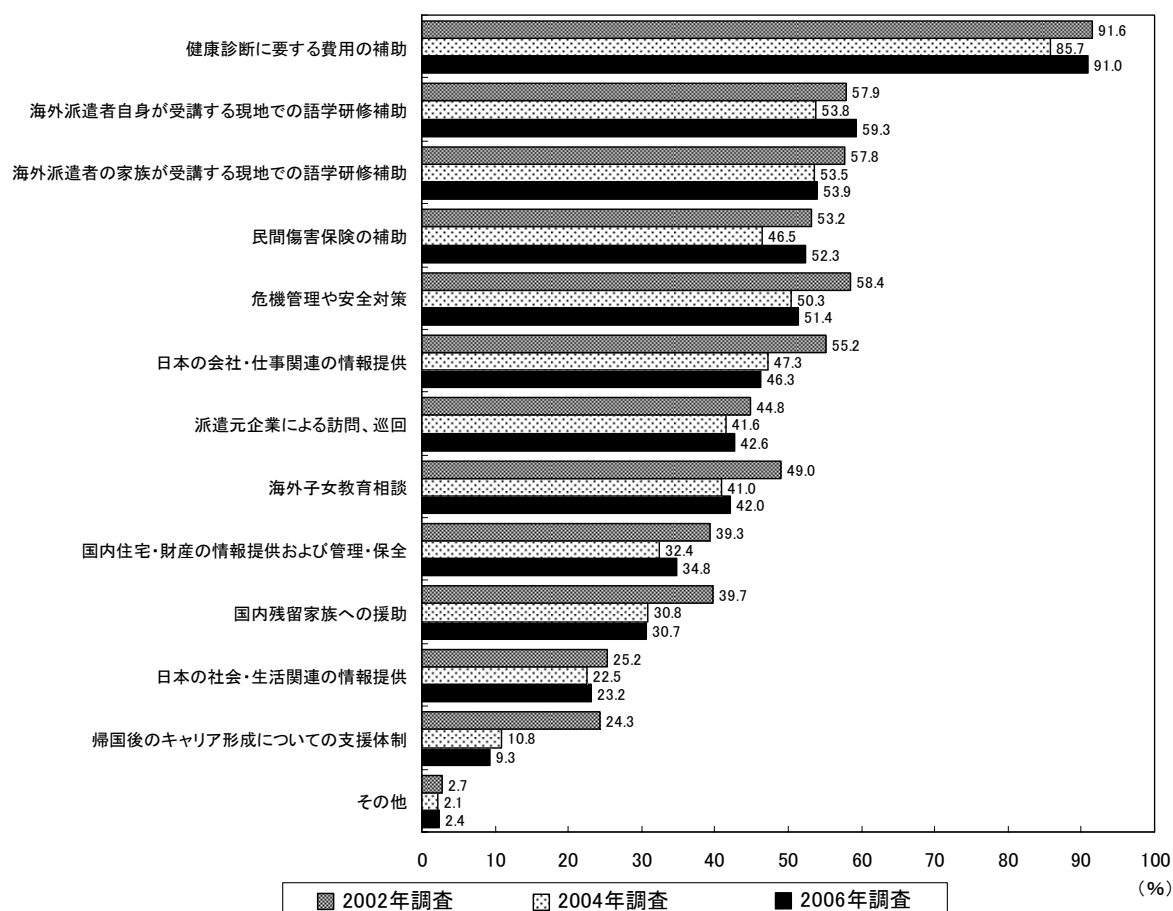
2. 海外派遣勤務者に対する支援体制・福祉制度

(1) 実施されている支援体制・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・福祉制度の状況はどうか。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」(59.3%)、「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」(53.9%)、「民間傷害保険の補助」(52.3%)、「危機管理や安全対策」(51.4%)といった支援体制・福祉制度が、5～6割の指摘率で続いている(図I-6-2)。

前回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。2002年調査では約4分の1の回答者がそうした支援体制があると答えていたものの、2004年調査での指摘率は半分以下の10.8%となり、今回調査でも9.3%と1割程度にとどまっている。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」といった支援も、「帰国後のキャリア形成についての支援体制」ほどではないが、調査のたびに指摘率が下がっていく傾向にある。

図I-6-2 派遣元企業による支援体制・福祉制度
(複数回答、過去の調査との比較)



派遣元企業に「ある」という指摘が多かった支援体制・福祉制度について、派遣者の勤務地域別の回答状況をみていくと（表 I-6-2）、「海外派遣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、中近東勤務の海外派遣者の間では約 8 割に達し、他の地域で勤務する海外派遣者に比べてかなり高くなっている。逆に北米、アフリカでは回答の割合が他地域よりも低く、4 割程度となる。「海外派遣者の家族が受講する現地での語学研修補助」を指摘する回答者の比率は、中近東やヨーロッパで相対的に高い。また、「危機管理や安全対策」があるという回答の割合は、オセアニアや中南米で高く、6～7 割を占めている。一方、「民間傷害保険の補助」は、北米、アフリカ、中近東で指摘率が相対的に低くなっており、とくに中近東では 25%と全体の半分以下の指摘率となっている。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。

表 I-6-2 派遣元企業による支援体制・福祉制度
（複数回答、勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別）

	現海外での派遣者自身が受講する語学研修補助	る海外派遣者の家族が受講する語学研修補助	助健康診断に要する費用の補助	民間傷害保険の補助	報日本の会社・仕事関連の情報提供	回派遣元企業による訪問、巡回	報日本の社会・生活関連の情報提供	お国内住宅・財産の情報提供	国よ及び管理・保全	いての後のキャリア形成について	海外子女教育相談	国内残留家族への援助	危機管理や安全対策	その他	(%) 人数（人）
勤務地域															
アジア小計	61.2	48.4	90.7	59.7	48.7	44.2	23.4	31.9	9.6	37.5	29.2	50.4	2.3	816	
中国	60.5	46.0	91.0	63.3	50.1	42.2	21.9	30.1	7.7	31.0	27.7	47.4	1.1	365	
その他アジア	61.6	50.3	90.5	56.8	47.5	45.9	24.6	33.3	11.1	42.8	30.4	52.8	3.3	451	
中近東	78.1	71.9	87.5	25.0	34.4	40.6	21.9	56.3	3.1	59.4	31.3	56.3	6.3	32	
ヨーロッパ	66.4	65.2	92.6	48.0	44.7	41.0	20.9	36.5	7.4	43.9	32.8	50.8	2.5	244	
北米	42.5	52.4	88.3	41.0	39.2	34.1	23.8	38.1	8.8	39.2	27.5	46.2	1.5	273	
中南米	72.6	63.7	93.5	45.2	50.8	54.0	21.8	37.1	12.1	57.3	37.1	62.1	2.4	124	
アフリカ	40.0	56.0	92.0	40.0	36.0	48.0	16.0	44.0	12.0	68.0	32.0	56.0	4.0	25	
オセアニア	51.0	60.8	98.0	56.9	54.9	41.2	35.3	31.4	13.7	60.8	45.1	68.6	3.9	51	
主たる業種															
製造業	63.8	54.3	91.2	53.3	48.9	45.4	25.3	36.8	9.5	41.4	29.7	49.7	2.9	751	
非製造業	55.1	53.5	90.7	51.1	43.9	40.3	21.4	33.0	9.3	42.7	31.3	53.1	1.9	804	
従業員規模															
10人未満	56.2	53.4	88.2	49.4	46.1	30.3	21.9	24.7	7.9	33.7	20.8	46.1	2.8	178	
10-30人未満	59.3	53.7	88.8	58.4	44.4	43.9	17.8	33.6	8.4	37.9	30.4	49.1	1.9	214	
30-100人未満	60.5	56.5	90.9	50.3	41.7	39.2	20.4	32.5	8.6	45.7	31.5	52.7	2.7	372	
100-500人未満	53.8	47.8	92.4	52.2	49.7	45.1	22.2	34.6	9.4	39.6	33.2	51.0	1.4	437	
500-1000人未満	70.4	60.7	91.1	55.6	46.7	45.2	28.1	40.7	13.3	42.2	29.6	58.5	4.4	135	
1000人以上	64.4	58.0	92.7	50.2	50.2	52.2	35.1	45.9	10.2	52.7	34.1	53.7	2.9	205	
年齢階層															
20歳代	47.4	21.1	78.9	42.1	26.3	10.5	26.3	5.3	5.3	10.5	5.3	26.3	0.0	19	
30-34歳	57.4	56.5	88.7	53.9	35.7	39.1	16.5	41.7	9.6	34.8	27.8	42.6	4.3	115	
35-39歳	53.3	57.4	91.8	47.5	37.3	36.1	20.9	32.0	5.3	34.8	27.5	40.6	2.9	244	
40-44歳	60.2	62.8	93.5	50.5	37.5	41.1	19.4	41.1	6.8	44.3	29.1	49.5	2.9	309	
45-49歳	60.8	58.8	93.8	55.6	46.7	41.2	23.9	36.9	11.4	53.6	37.3	53.6	1.6	306	
50-54歳	67.3	50.8	90.7	52.4	55.6	48.0	23.4	34.7	12.1	46.0	34.3	58.9	2.8	248	
55歳以上	56.5	40.3	86.8	54.8	59.7	50.3	30.6	28.7	11.0	36.5	28.4	58.7	1.3	310	
合計	59.3	53.9	91.0	52.3	46.3	42.6	23.2	34.8	9.3	42.0	30.7	51.4	2.4	1,565	

「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(表 I-6-2)。こうした回答の状況は、派遣者の地位や、派遣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。派遣勤務者の活用状況を推測させるものとしてはそのほかに「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」や「海外子女教育相談」がある。「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、50歳代以上ではその割合が低下する。これは、50歳代以上の派遣者では家族を帯同せず、単身赴任をしている者が多いからではないかとみられる。また、「海外子女相談」では、40歳代から50歳代前半の層で「ある」と答える割合が高く、30歳代や50歳代後半ではその割合が低くなっているが、これも、40歳代から50歳代前半の派遣者は、子女が高校または大学に進学する年齢にさしかかることが多く、他の年齢層よりも「海外子女相談」を活用している事態を示しているとも考えられる。

派遣先事業所の従業員規模による違いは、「海外派遣者自身が受講する現地での語学研修の補助」、「海外子女教育相談」、「日本の社会・生活関連の情報提供」といった支援体制・福祉制度があると指摘する派遣者の比率が、500～1000人未満あるいは1000人以上の事業所に勤める派遣者の間でやや高くなる以外にはさほど認められず、また、派遣先事業所の業種による回答の相違はほとんどないといえる。

(2) 現在最も必要な支援体制・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(図 I-6-3)、「帰国後のキャリア形成についての支援体制」(14.2%)、「健康診断に要する費用の補助」(12.4%)、「海外子女教育相談」(11.4%)、「危機管理や安全対策」(11.2%)を挙げる派遣者が相対的に多かった。過去3回の調査では、「その他」を除くと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いる点が注目される。2004年調査、2002年調査の結果と比較してみると、「海外子女教育相談」、「危機管理や安全対策」、「海外派遣勤務者自身が受講する語学研修補助」が少しずつではあるが希望する派遣者の割合を増やしている。

「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、オーストラリア地域に勤務する派遣者において回答全体の約1.5倍と高く、逆に中近東は約3%と低い(表 I-6-3)。また、「危機管理や安全対策」は、アフリカや中近東で最も必要としているという回答の割合が高く、回答者全体における割合の2～3倍近くに達する。アフリカでは、「海外子女教育相談」の指摘率も回答者全体の2倍以上となっている。「海外子女教育相談」が最も必要と感じる派遣者の割合はそのほか中南米や中近東も、他地域と比べて高くなっているのが目立つ。

「帰国後のキャリア形成についての支援体制」や「健康診断に要する費用の補助」は海外

派遣勤務者の年齢によって指摘率に差がなく、いずれの年齢でも指摘率の高い順では上位を占める。とくに前者は、より若い派遣者で指摘率が高いというわけではない点に留意すべきだろう。一方で、特定の年齢層で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、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代前半で指摘率が高くなっている。これら中高年齢層で指摘率が高まるものとは逆に、「海外派遣者自身が受講する語学研修補助」は、30歳代（また、回答者数は少ないが20歳代の指摘率は群を抜いている）のより若い派遣者層において指摘が多くなる。派遣者が勤める事業所の製造業・非製造業の別による回答の相違はほとんどみられない。また、派遣先事業所の従業員規模によって指摘率にやや差が出てくる項目はあるものの、際立った違いや、従業員規模に基づく傾向は認められない（表 I-6-3）。

図 I-6-3 現在最も必要と感じる支援体制・福祉制度
（過去の調査との比較）

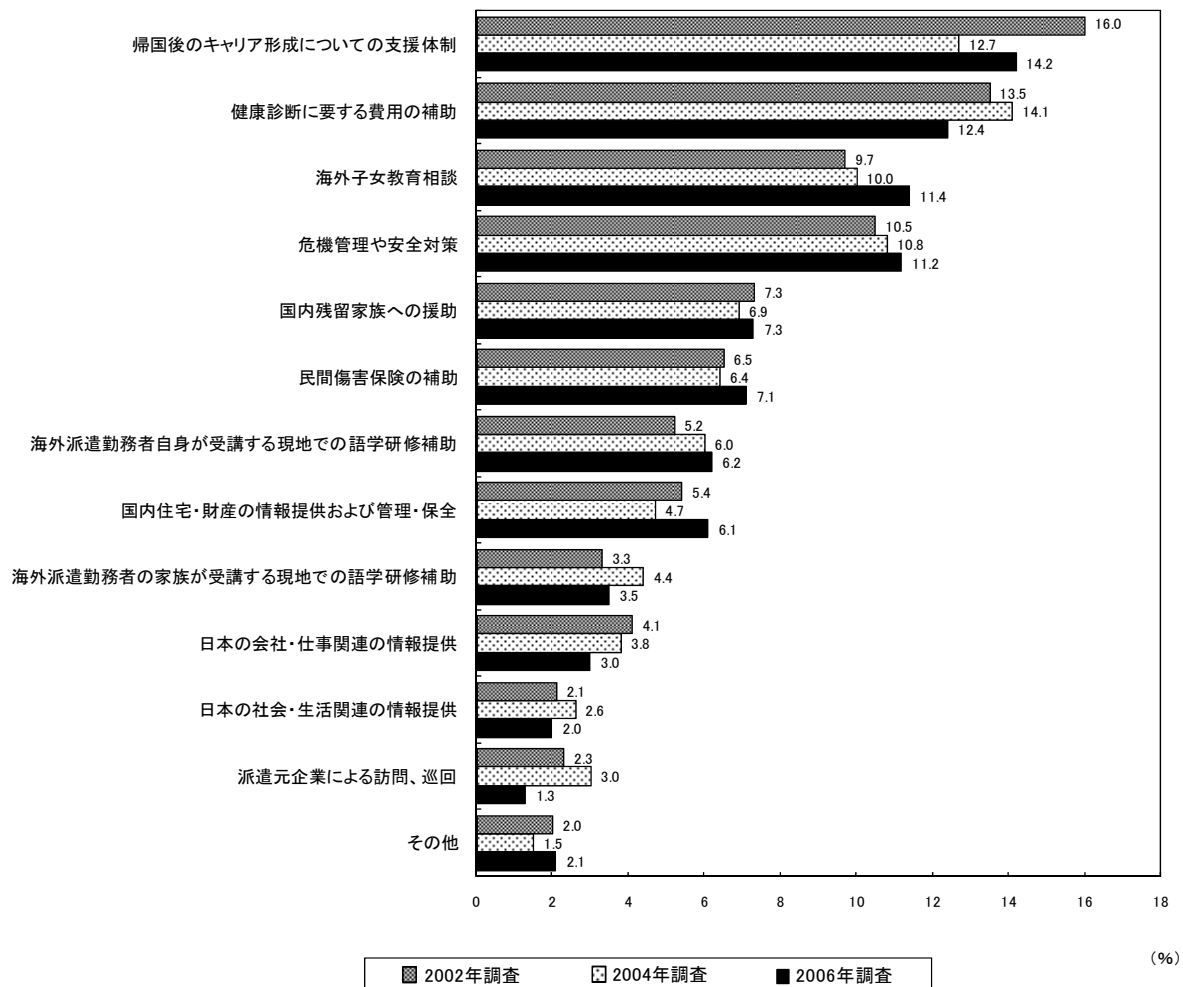


表 I-6-3 現在最も必要と感じる支援体制・福祉制度
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、年齢階層別)

	現海外派遣者の語学研修が補助する	海外派遣者の家族が受講する	健康診断に要する費用の補助	民間傷害保険の補助	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	日本の社会・生活関連の情報提供	国内住宅・財産の情報提供	帰国後のケア形成について	海外子女教育相談	国内残留家族への援助	危機管理や安全対策	その他	人数(人)
勤務地域														
アジア小計	6.7	2.5	10.8	7.2	2.6	1.2	2.5	5.6	17.2	7.5	8.9	12.5	1.8	816
中国	10.1	2.2	9.6	6.8	1.6	2.2	2.5	6.0	17.3	8.2	10.1	12.6	0.8	365
その他のアジア	4.0	2.7	11.8	7.5	3.3	0.4	2.4	5.3	17.1	6.9	8.0	12.4	2.7	451
中近東	3.1	6.3	12.5	3.1	6.3	-	3.1	3.1	3.1	18.8	-	21.9	9.4	32
ヨーロッパ	5.7	6.6	14.8	7.8	3.3	2.0	2.5	8.2	10.2	14.3	7.0	7.4	2.5	244
北米	7.3	4.0	13.9	4.4	3.7	1.8	0.7	7.3	11.0	19.4	5.5	4.8	1.5	273
中南米	4.0	3.2	12.1	9.7	2.4	-	2.4	4.8	12.1	9.7	3.2	19.4	1.6	124
アフリカ	-	-	16.0	4.0	-	-	-	-	-	24.0	8.0	32.0	4.0	25
オセアニア	3.9	3.9	17.6	13.7	5.9	-	-	3.9	21.6	9.8	7.8	5.9	3.9	51
主たる業種														
製造業	7.1	3.6	12.1	6.3	2.4	0.8	2.4	6.1	13.7	12.3	7.9	11.7	3.1	751
非製造業	5.2	3.5	12.8	7.8	3.6	1.7	1.7	6.0	14.7	10.4	7.0	10.6	1.2	804
従業員規模														
10人未満	7.9	5.1	11.2	10.7	1.7	2.8	2.8	5.6	11.8	4.5	11.2	11.2	2.2	178
10～30人未満	6.5	5.1	15.4	7.9	2.3	1.9	0.5	5.1	14.0	16.4	3.7	9.8	0.9	214
30～100人未満	3.8	3.5	16.4	7.3	4.3	1.1	1.9	5.4	12.1	12.6	6.2	10.5	2.4	372
100～500人未満	6.6	2.3	10.5	5.5	3.0	0.9	2.3	5.9	15.1	10.1	9.8	13.3	1.4	437
500～1000人未満	6.7	3.0	10.4	5.9	4.4	-	3.7	8.1	17.0	10.4	5.2	11.9	4.4	135
1000人以上	6.8	3.9	8.8	6.3	2.0	1.5	2.0	7.3	17.1	12.2	6.8	8.3	2.9	205
年齢階層														
20歳代	36.8	0.0	5.3	15.8	5.3	5.3	10.5	0.0	10.5	5.3	0.0	0.0	0.0	19
30-34歳	12.2	7.0	13.0	6.1	0.9	3.5	3.5	6.1	13.9	8.7	0.0	8.7	4.3	115
35-39歳	9.8	5.3	11.1	10.7	3.3	0.4	2.5	5.3	13.1	13.5	1.6	13.1	3.3	244
40-44歳	4.9	5.5	11.7	5.5	1.9	1.0	2.3	6.5	12.3	19.4	5.8	11.3	2.3	309
45-49歳	3.9	2.6	14.1	5.9	4.2	1.3	1.0	6.9	12.7	13.7	12.7	7.8	1.3	306
50-54歳	4.4	1.2	11.7	7.3	2.4	0.8	1.6	3.6	16.9	8.1	11.3	15.7	2.8	248
55歳以上	4.2	1.9	13.2	7.1	2.9	1.6	1.9	8.1	15.8	3.9	8.4	10.3	0.6	310
合計	6.2	3.5	12.4	7.1	3.0	1.3	2.0	6.1	14.2	11.4	7.3	11.2	2.1	100.0
	97	55	194	111	47	20	32	95	222	178	115	175	33	1,565

3. 小 括

海外派遣勤務者本人や家族の移動に関する経費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。

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。

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、「その他」を除くと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、「海外派遣者自身が受講する語学研修補助」は30歳代のより若い派遣者層において指摘が多くなる。

第7章 帰任後の仕事や生活、海外勤務の再希望

企業の海外進出が一般的になるに伴って、今日では従業員の海外派遣はそれほど特別なことではなくなっている。しかしながら、従業員個人にとって海外勤務は人生の大きな出来事である場合が多い。とりわけ海外赴任を初めて経験する者にとっては仕事、生活の両面にわたって大きな不安が伴うものである。不安の内容は個人的なものもあるが、派遣者に共通してみられるものも多い。ここでは現在、海外で働いている派遣者が、日本国内に帰任した場合の不安についてどのように考えているのか、仕事上と生活上の両面について聞いた結果を検討する。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する。

1. 帰任後の仕事上の不安

海外派遣勤務者が日本国内に帰任した場合、仕事上どのような不安を持っているかについて聞いた結果を派遣元企業の業種別、従業員規模別、年齢階層別、現勤務地における赴任年数別、現在の派遣前の派遣希望の有無別、現在の赴任地域別にまとめたのが表 I-7-1 である。この設問では該当するもの全てを選択してもらっている。まず、合計をみると、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」を不安としてあげている派遣者が 34.1%と最も多く、ついで「日本での仕事の進め方になじめない」の 33.7%が多い。全設問項目の中でこの2項目のみが 30%を超える高い割合を占めている。前回 2004 年調査でもこの2項目の不安が「社内の制度や規則の変化に疎くなる」(33.0%)、「日本での仕事の進め方になじめない」(30.8%)と今回調査と順序は逆であるが、ともに 30%を超える高い割合を占めていた。この結果をみる限り、海外派遣勤務者が抱えている帰任後の仕事上の不安に関する傾向に大きな変化はないといえる。

ついで指摘が多いのは「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%などである。

帰任後の仕事上の不安として最も多くの派遣者があげた「社内の制度や規則の変化に疎くなる」不安について、派遣元企業の業種別、従業員規模別、現在の派遣前の派遣希望の有無別、現在の赴任地域別には特段の特徴は見出せない。業種、従業員規模などを問わず、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」との不安を多くの派遣者が持っている。年齢階層別にみると、年齢が高い層ほど若い層と比較して相対的にこの不安の割合が低い。とくに 20 歳代(47.4%)と 55 歳以上層(24.8%)には 22 ポイント以上の大きな開きが見られる。

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」不安については赴任年数の長さによって大きな違いはみられないが、「日本での仕事の進め方に

なじめない」に関しては、赴任年数が長くなるほど不安を感じている割合が多くなるという明確な相関関係がみられる。とくに、赴任年数が4年以上を過ぎるとこの割合は40%を超え、10年以上では49.3%と半数近くがこの不安を訴えている。赴任年数が長い派遣者は、現地の商慣行、社会慣行、労働慣行に適した方法で仕事を進めていると考えられ、それに馴染むほど日本との違いを痛感し、日本での仕事の進め方に復帰できないのではないかとこの不安が大きくなっているのであろう。

帰任後の仕事上の不安で最も多い「社内の制度や規則の変化に疎くなる」と、3番目に多い「社内のインフォーマルな最新情報に疎くなる」の2つの不安は、社内のフォーマルな情報、インフォーマルな情報に疎くなるとの不安である。インフォーマルな情報不足に対する不安はともかくとして、フォーマルな情報に対する不安は派遣元企業がきめ細かく派遣者に情報を提供すれば解消すると考えられるが、前回2004年調査でも今回調査と同様に3割を超える派遣者がこの不安を指摘しており、状況は改善されているとはいえないようである。

表I-7-1から指摘できるこのほかの特徴を幾つかみておくと、「昇進の遅れ」(13.0%)や「社内のキャリア・パスの変化についての不安」(20.6%)は、他の不安と比較してそれほど多くの派遣者が感じていないようだが、これを年齢階層別にみると、55歳以上と55歳未満では極めて大きな差がみられる。すなわち、「昇進の遅れ」について55歳以上が8.1%と1桁に過ぎないのに対し、55歳未満の階層では数ポイント高く、「社内のキャリア・パスの変化についての不安」においても55歳以上の9.4%に対し、55歳未満の階層ではいずれも2割を超えている。また、「社内のキャリア・パスの変化についての不安」は、派遣元企業の従業員数が多い大企業の派遣者ほど大きいことが明確に観察できる。

帰任後の仕事上の不安は、現在遂行している仕事の種類や職位によって異なることが予想される。そこで帰任後の仕事上の不安を現勤務地での主な仕事別、職位別にみたのが表I-7-2である。これによると、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」不安の割合が多いのは人事(50.0%)と営業(46.2%)で、「日本での仕事の進め方になじめない」不安の割合が比較的多いのは企画(47.8%)と研究開発(46.2%)となっている。一方、現勤務地での職位と「帰任後の仕事上の不安」の関係をみると、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」不安や、「日本での仕事の進め方になじめない」不安は、職位に関係なく等しく抱えている不安であることが明確に分かる。また、「日本での仕事や技術についていけない」との不安が、全体としては少ない(18.7%)が、一般従業員クラスから、係長、課長、部長、役員、会長・社長クラスへと職位が上がるにつれて不安を持つ者の割合が少なくなっていく傾向がみてとれる。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くなっている。

帰任後の仕事上の不安について最後に、主要な項目について2004年調査、2002年調

査の結果と比較してみたのが図 I-7-1 である。この図で分かるように、多少のおうとつはあるものの、派遣者が持っている不安の内容に過去数年、大きな変化はないといっ
ていいようである。

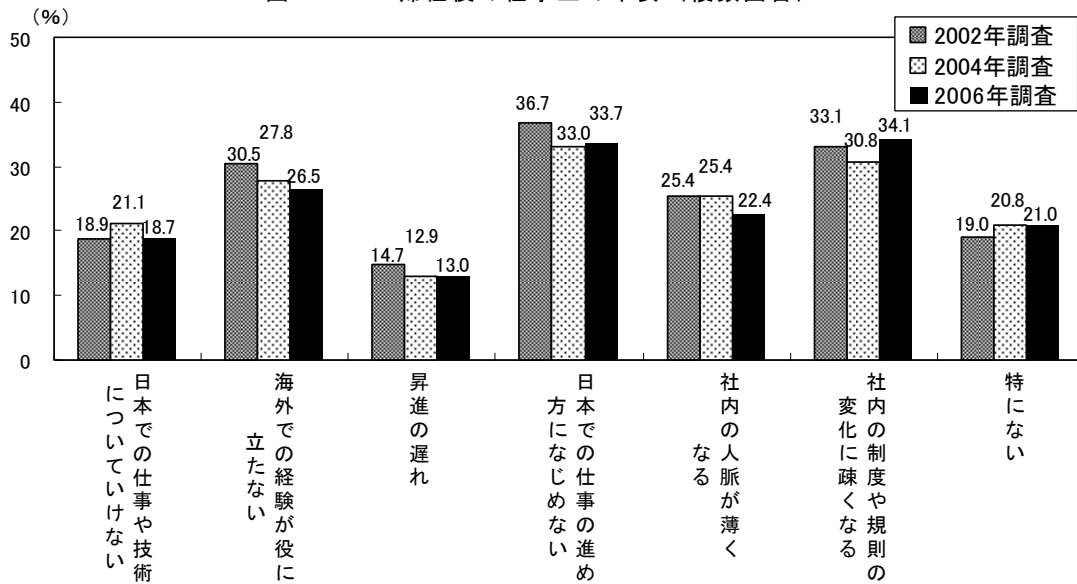
表 I-7-1 帰任後の仕事上の不安
(複数回答、派遣元企業の業種別、派遣元企業の従業員規模別、年齢階層別、
現勤務地での赴任年数別、海外派遣の希望の有無別、勤務地域別)

	て日 い本 けで ない 仕事 や技 術に つい	い海 外 で の経 験が 役に 立た な	昇 進 の 遅 れ	じ日 め本 ない の仕 事の 進め 方に な	化社 に内 つ いて のキ ヤ の 不安 ・ パス の変	社 内 の 人脈 が薄 くなる	新 社 情 報 に イン フ ォ ー マル な 最	疎社 く内 なる の制 度や 規則 の変 化に	そ の 他	特 に ない	無 回 答	人 数 (人)
派遣元企業の主たる業種												
製造業	19.4	26.8	11.7	37.7	19.8	20.7	26.1	30.8	4.2	21.4	1.8	832
非製造業	18.2	25.9	14.3	29.5	21.5	24.6	30.3	38.3	2.5	20.4	1.5	715
無回答	5.6	33.3	22.2	11.1	16.7	16.7	27.8	22.2	0.0	27.8	11.1	18
派遣元企業の従業員規模												
500人未満	20.9	28.4	7.4	33.8	15.5	22.3	25.0	30.4	2.7	28.4	1.4	148
500-1000人未満	15.0	33.0	13.0	32.0	19.0	25.0	32.0	30.0	4.0	23.0	1.0	100
1000-5000人未満	19.4	27.5	14.7	32.8	19.2	25.2	29.4	36.9	4.3	18.8	1.1	469
5000-10000人未満	13.9	21.2	10.3	30.8	20.5	19.4	28.9	37.4	2.6	22.7	2.9	273
10000-20000人未満	22.7	27.3	13.9	42.3	20.1	23.7	28.9	36.1	3.6	16.0	1.5	194
20000人以上	18.3	25.8	14.7	34.0	27.8	21.2	26.5	31.0	2.9	21.6	1.3	306
無回答	22.7	26.7	13.3	28.0	13.3	14.7	21.3	25.3	2.7	22.7	6.7	75
年齢階層												
20歳代	21.1	36.8	10.5	31.6	21.1	15.8	21.1	47.4	5.3	21.1	0.0	19
30-34歳	26.1	33.9	7.0	37.4	20.9	17.4	33.9	36.5	1.7	12.2	0.0	115
35-39歳	25.8	30.3	12.7	38.9	20.9	18.0	32.0	36.5	5.3	13.9	0.4	244
40-44歳	20.4	27.8	14.6	34.0	23.9	22.7	29.8	39.2	2.3	18.1	1.6	309
45-49歳	20.9	25.5	16.0	39.5	26.5	23.2	25.8	35.0	3.9	18.3	1.0	306
50-54歳	15.3	30.6	17.3	33.9	23.8	30.2	29.0	35.9	2.4	14.5	0.4	248
55歳以上	9.7	17.4	8.1	23.5	9.4	21.9	24.2	24.8	3.9	41.3	1.6	310
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	92.9	14
現勤務地での赴任年数												
1年未満	15.2	22.2	7.3	22.8	16.6	20.2	27.5	30.1	1.7	29.1	2.3	302
1年以上2年未満	18.1	26.6	11.9	31.4	20.7	19.3	27.5	35.1	3.7	21.8	1.7	353
2年以上3年未満	15.4	30.2	12.8	31.5	23.0	22.0	28.5	33.8	4.6	19.7	0.3	305
3年以上4年未満	16.2	29.2	17.6	33.3	19.9	20.8	29.2	31.9	4.6	17.1	2.8	216
4年以上5年未満	24.0	24.8	14.9	43.8	24.8	24.0	24.8	36.4	0.8	19.0	2.5	121
5年以上10年未満	28.3	26.4	15.1	43.4	22.6	30.2	22.6	34.0	3.8	24.5	3.8	53
10年以上	26.4	26.4	16.9	49.3	21.4	30.8	31.8	40.3	3.0	14.4	0.5	201
無回答	21.4	7.1	14.3	28.6	7.1	21.4	21.4	28.6	14.3	14.3	14.3	14
海外派遣の希望の有無												
希望していた	18.9	28.7	12.1	35.8	18.0	22.5	26.9	29.9	1.9	21.6	2.4	746
希望していなかった	28.3	31.8	16.7	31.4	21.3	28.7	32.9	31.8	3.9	17.4	1.9	258
どちらともいえない	20.9	24.3	11.7	30.2	19.7	28.7	32.8	31.9	2.9	20.7	1.9	411
無回答	14.3	17.9	17.9	14.3	7.1	25.0	17.9	28.6	3.6	32.1	14.3	28
勤務地域												
アジア小計	19.6	28.7	12.6	31.6	20.7	21.1	27.6	34.6	2.7	21.9	1.6	816
中国	21.9	33.4	12.6	30.4	20.3	18.9	29.9	36.4	2.2	20.3	0.5	365
その他アジア	17.7	24.8	12.6	32.6	21.1	22.8	25.7	33.0	3.1	23.3	2.4	451
中近東	15.6	18.8	6.3	31.3	12.5	15.6	25.0	46.9	3.1	34.4	3.1	32
ヨーロッパ	18.4	29.5	17.6	37.3	23.8	25.4	31.6	37.3	3.3	15.6	2.0	244
北アメリカ	22.3	24.2	12.8	36.6	17.2	23.8	26.7	30.4	4.8	20.5	2.6	273
中南米	12.9	19.4	9.7	33.1	16.9	22.6	32.3	34.7	4.0	22.6	0.8	124
アフリカ	0.0	16.0	16.0	44.0	24.0	20.0	28.0	32.0	4.0	28.0	0.0	25
オセアニア	9.8	15.7	7.8	31.4	33.3	27.5	17.6	23.5	5.9	19.6	2.0	51
合計	18.7	26.5	13.0	33.7	20.6	22.4	28.1	34.1	3.4	21.0	1.8	1,565

表 I-7-2 帰任後の仕事上の不安
(複数回答、現勤務地での主な仕事、現勤務地での職位)

	日本での仕事や技術についていけない	海外での経験が役に立たない	昇進の遅れ	日本での仕事の進め方になじめない	日本での仕事の進め方になじめない	社内の変化に不安	社内の人脈が薄くなる	社内最新のインフォに疎くなる	社内の変化に疎くなる	その他	特にない	無回答	人数(人)
現勤務地での主な仕事													
総務	17.6	27.9	16.2	26.5	20.6	20.6	35.3	33.8	0.0	26.5	0.0	68	
経理	23.8	34.3	18.9	34.3	22.4	21.0	30.8	38.5	2.8	10.5	1.4	143	
人事	11.9	19.0	14.3	26.2	23.8	14.3	26.2	50.0	7.1	16.7	2.4	42	
企画	23.2	26.1	13.0	47.8	34.8	23.2	27.5	33.3	2.9	8.7	0.0	69	
営業	23.8	30.9	13.0	34.1	17.5	26.9	35.4	46.2	2.7	18.8	1.3	223	
生産	30.0	40.0	13.3	33.3	16.7	10.0	30.0	16.7	3.3	13.3	6.7	30	
技術	35.7	31.4	2.9	38.6	22.9	11.4	22.9	32.9	2.9	12.9	4.3	70	
研究開発	15.4	7.7	15.4	46.2	23.1	15.4	15.4	38.5	0.0	7.7	0.0	13	
国際事業	11.8	17.6	29.4	23.5	23.5	29.4	41.2	35.3	0.0	35.3	0.0	17	
全社管理(トップマネジメントの仕事)	14.1	22.8	11.6	32.8	20.2	23.9	25.7	30.8	3.3	25.8	1.7	766	
その他	24.7	30.9	14.4	38.1	16.5	15.5	26.8	25.8	9.3	16.5	2.1	97	
無回答	7.4	29.6	18.5	18.5	14.8	33.3	18.5	33.3	3.7	25.9	7.4	27	
現勤務地での職位													
会長、社長(支店長、事務所長を含む)	14.6	22.4	11.3	30.7	18.1	23.4	26.5	31.9	4.0	25.9	2.0	706	
役員クラス	15.6	24.1	14.1	36.7	17.6	23.1	25.6	27.6	2.0	22.6	1.5	199	
部長クラス	20.9	31.7	15.7	34.1	26.1	25.4	31.4	41.1	3.1	15.0	2.4	287	
課長クラス	23.7	31.1	14.2	35.8	19.5	18.4	32.1	36.3	2.1	16.3	0.5	190	
係長クラス	24.4	33.3	11.1	35.6	37.8	17.8	26.7	31.1	2.2	8.9	0.0	45	
一般従業員クラス	28.9	21.1	7.9	28.9	13.2	10.5	28.9	36.8	0.0	26.3	0.0	38	
アドバイザー・コーディネーター・顧問など	34.1	35.2	15.4	45.1	26.4	17.6	27.5	36.3	7.7	12.1	3.3	91	
無回答	0.0	33.3	11.1	33.3	11.1	44.4	22.2	66.7	0.0	22.2	0.0	9	
合計	18.7	26.5	13.0	33.7	20.6	22.4	28.1	34.1	3.4	21.0	1.8	1,565	

図 I-7-1 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

日本国内へ帰任した場合の生活上の不安について聞いた結果を派遣元企業の業種別、従業員数別、年齢階層別、現勤務地における赴任年数別、現在の派遣前の派遣希望の有無別、現在の赴任地域別にまとめたのが表 I-7-3 である。生活上の不安で最も多いのは「子供の教育問題」で 33.2%の派遣者がこれをあげている。派遣者の中には独身者(有効回答数の 4.5%)や子供のいない者も含まれているため、実質的な割合はさらに多いと考えられる。本調査では家族帯同者の子供の年齢まで聞いていないので、あくまで参考値になるが、家族全員帯同者の「子供の教育問題」を帰任後の不安にあげた者の割合は 56.8%と極めて多い。「子供の教育問題」は前回 2004 年調査でも 35.4%と最も多くの派遣者が訴えていた不安である。ついで指摘が多いのは「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。

生活上の不安として最も多くの派遣者があげた「子供の教育問題」について、派遣元企業の業種別、従業員規模別、現在の派遣前の派遣希望の有無別には大きな違いはみられない。

年齢階層別では、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「子供の教育問題」についての不安を持っており、45-49 歳層(41.5%)の割合も多い。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く、とくに 55 歳以上層では 3.9%に過ぎない。この結果からいえることは、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が多い 35-49 歳層(第 9 章参照)で「子供の教育問題」に対する不安が多いことである。すなわち、小学生以下の子供を持っていると考えられる若い年代の不安は相対的に少なく、中・高生を持っている可能性の高い年代で不安は最も大きくなり、高校の高学年以上を持つ派遣者は単身赴任が多く(第 9 章参照)、結果として「子供の教育問題」に対する不安が少なくなっていると考えられる。34 歳未満の年齢層では「子供の教育問題」に関する不安よりも、「国内の事情に疎くなっている」との不安の方が強いことにも上記の結果を反映している。

「子供の教育問題」について赴任地域別にみると、アフリカの 48.0%が最も多い。これには進出企業数が少なく、したがって当該国の在留邦人も少ないことから日本人学校、補習校などの日本の教育制度に基づいた教育環境が未整備であるケースが多いことが理由として考えられる。アフリカについて北アメリカが 45.8%と高い比率をみせている。これは北米のアメリカ、カナダの場合、現地の法律で言語別の通常教育(学校)を認めていない州が多く、派遣者の子供も小学生、中学生を問わず現地の英語で教育を行う学校に通っており、他の国で広くみられる全日制の日本国内と同一課程で教育を行う日本人学校に通っていないことが大きな理由であると考えられる。これに対し、進出企業が多く、したがって当該国の在留邦人も多く、日本人学校がよく整備されているアジア地域では「子供の教育問題」に対する不安は 27.1%と相対的に低い。

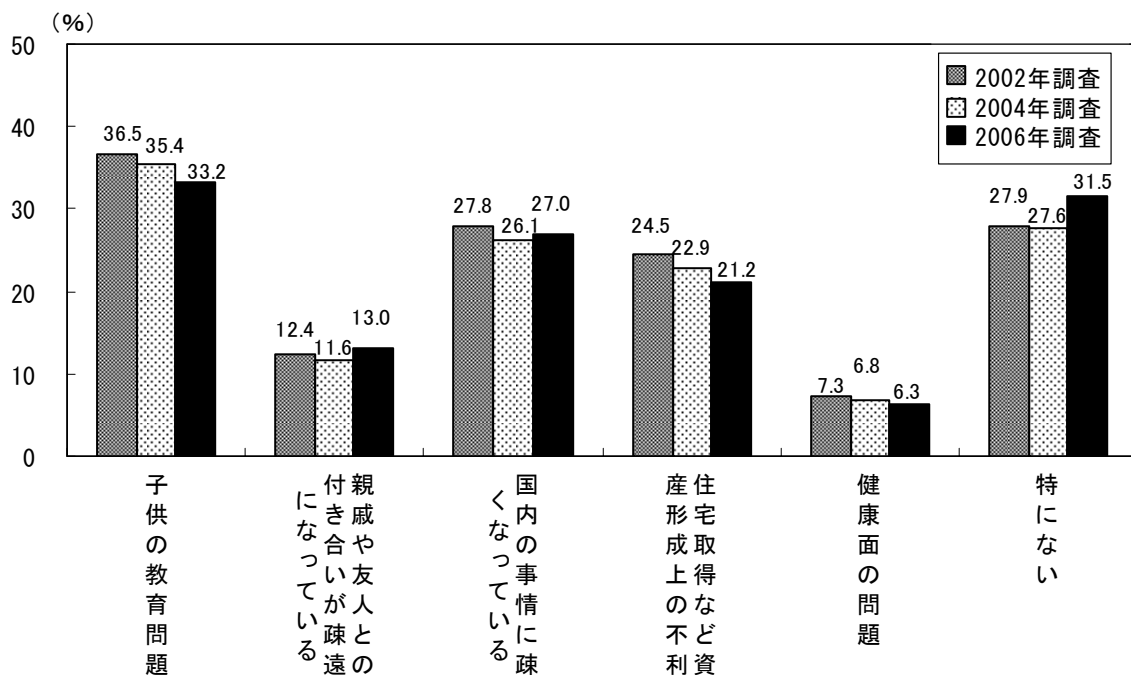
表 I-7-3 帰任後の生活上の不安
 (複数回答、派遣元企業の業種別、派遣元企業の従業員規模別、年齢階層別、
 現勤務地での赴任年数別、海外派遣の希望の有無別、勤務地域別)

	子供の教育問題	親戚や友人との付き合い	国内の事情に疎くなつて	住宅取得など資産形成	健康面の問題	日本の生活・文化になじめない	その他	特にな	無回答	人数(人)
(%)										
派遣元企業の主たる業種										
製造業	34.0	12.3	25.8	22.5	6.4	7.2	3.1	32.3	2.2	832
非製造業	32.2	14.0	28.7	19.7	6.4	7.3	3.4	30.6	1.8	715
無回答	33.3	11.1	16.7	22.2	0.0	0.0	0.0	27.8	16.7	18
派遣元企業の従業員規模										
500人未満	25.7	16.9	28.4	17.6	10.8	10.1	6.1	33.8	0.7	148
500-1000人未満	30.0	17.0	32.0	27.0	8.0	7.0	5.0	21.0	4.0	100
1000-5000人未満	32.4	14.1	29.4	22.8	6.6	7.0	2.8	31.6	1.7	469
5000-10000人未満	32.6	11.7	23.8	19.8	6.2	6.2	1.8	37.0	3.3	273
10000-20000人未満	37.1	12.4	27.3	19.1	4.1	8.8	2.1	36.1	0.5	194
20000人以上	38.2	10.8	22.9	19.6	5.6	5.6	3.9	27.1	1.6	306
無回答	28.0	9.3	30.7	28.0	2.7	8.0	2.7	26.7	8.0	75
年齢階層										
20歳代	15.8	15.8	42.1	21.1	0.0	0.0	5.3	26.3	5.3	19
30-34歳	30.4	10.4	35.7	27.8	6.1	5.2	2.6	27.8	0.9	115
35-39歳	50.4	10.2	30.3	27.0	4.1	10.2	2.9	23.0	1.2	244
40-44歳	55.3	11.0	27.5	23.6	4.5	6.5	2.6	21.4	0.3	309
45-49歳	41.5	14.1	27.1	20.9	4.6	9.2	3.6	27.5	1.6	306
50-54歳	19.4	16.1	24.6	19.0	6.5	7.3	3.6	38.7	1.2	248
55歳以上	3.9	15.2	22.9	14.8	12.3	4.8	3.5	49.4	2.3	310
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	92.9	14
現勤務地での赴任年数										
1年未満	28.5	9.9	23.2	15.9	7.0	3.6	3.6	37.4	2.6	302
1年以上2年未満	32.3	11.6	26.6	18.4	4.5	5.7	1.7	34.0	2.5	353
2年以上3年未満	35.4	12.1	25.2	22.6	8.9	6.9	4.6	30.2	0.7	305
3年以上4年未満	35.6	14.8	25.9	20.4	5.1	8.8	3.2	29.6	2.8	216
4年以上5年未満	33.1	6.6	30.6	23.1	6.6	9.1	3.3	33.1	2.5	121
5年以上10年未満	26.4	24.5	28.3	39.6	9.4	13.2	3.8	26.4	3.8	53
10年以上	37.8	20.9	34.8	27.9	4.5	10.9	3.0	23.4	1.0	201
無回答	28.6	7.1	28.6	7.1	14.3	7.1	0.0	21.4	14.3	14
海外派遣の希望の有無										
希望していた	39.5	10.1	25.5	24.5	5.0	9.7	2.5	25.3	2.9	746
希望していなかった	30.6	12.8	29.5	22.5	9.3	5.4	3.1	29.5	3.5	258
どちらともいえない	31.4	13.4	26.0	20.9	7.8	5.8	3.6	30.2	2.4	411
無回答	28.6	17.9	10.7	10.7	17.9	0.0	3.6	32.1	10.7	28
勤務地域										
アジア小計	27.1	15.8	28.1	17.4	8.7	6.3	3.7	33.8	2.2	816
中国	26.8	14.0	29.6	16.4	9.0	4.1	3.8	33.4	1.1	365
その他アジア	27.3	17.3	26.8	18.2	8.4	8.0	3.5	34.1	3.1	451
中近東	25.0	9.4	31.3	21.9	3.1	3.1	0.0	40.6	3.1	32
ヨーロッパ	37.7	11.1	29.9	29.9	4.9	7.0	2.9	25.4	2.5	244
北アメリカ	45.8	9.2	23.4	24.9	3.7	11.4	4.0	26.4	2.6	273
中南米	32.3	11.3	25.8	17.7	3.2	4.8	0.8	37.1	0.8	124
アフリカ	48.0	4.0	16.0	28.0	4.0	0.0	0.0	28.0	0.0	25
オセアニア	41.2	9.8	21.6	25.5	0.0	11.8	2.0	33.3	2.0	51
合計	33.2	13.0	27.0	21.2	6.3	7.2	3.2	31.5	2.2	1,565

このほかに表 I-7-3 から指摘できる特徴は、生活上の不安が「特にない」とする者の比率が 31.5%と 3分の1 近くを占め、とりわけ年齢階層別にみて 55 歳以上層の半数近く(49.4%)が特段の不安を持っていないことである。一方で、赴任年数別にみた場合、10 年以上の派遣者は「子供の教育問題」(37.8%)、「国内の事情に疎くなっている」(34.8%)の 2 項目で 10 年未満の派遣者と比較して高い比率で不安を抱いており、不安が「特にない」割合(23.4%)が最も低い。さらに、5 年以上 10 年未満と 10 年以上を加えた 5 年以上の派遣者をみると、いずれの項目においても 5 年未満の派遣者と比較して高い比率で不安を訴えている。この結果をみる限り、海外派遣勤務者は派遣期間が長くなればなるほど帰任後の不安が募っているといえそうである。これ以外にあえて指摘すれば、「健康面の問題」が設問項目全体の中で最も低い割合(6.3%)を示しているが、年齢階層別にみると、55 歳以上層が他の年齢階層と比較して 2 倍以上の不安を抱えていることである。

図 I-7-2 は、生活上の不安の主要項目について過去の調査結果と比較したものである。これで分かるように、仕事上の不安と同様、派遣者が抱える生活上の不安の傾向に過去数年、大きな変化はみられない。

図 I-7-2 帰任後の生活上の不安（複数回答）



3. 海外勤務の再希望

帰任後に再び海外勤務を希望するか否かについて聞いた結果を派遣元企業の業種別、従業員規模別、年齢階層別、現勤務地における赴任年数別、現在の派遣前の派遣希望の有無別、現在の赴任地域別にまとめたのが表 I-7-4 である。これによると、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」が 38.2%、「派遣先での地位や処遇がよければ行きたい」が 16.2%で、この 3 つを合わせた「条件付きを含めて行きたいとの意欲を持つ者」は 82.5%の高い比率となる。これに対し「行きたくない」と答えた派遣者は 13.4%に過ぎない。

表 I-7-4 海外勤務の再希望の有無
(派遣元企業の業種別、派遣元企業の従業員規模別、年齢階層別、
現勤務地での赴任年数別、海外派遣の希望の有無別、勤務地域別)

	合 計	ぜ ひ 行 き た い	り 派 行 遣 先 の 地 域 に よ	き 処 派 た い が 先 よ け の 地 位 行 や	行 き た く な い	無 回 答	人 数 (人)
							(%)
派遣元企業の主たる業種							
製造業	100.0	28.1	36.7	16.7	14.7	3.8	832
非製造業	100.0	28.3	40.1	15.8	12.0	3.8	715
無回答	100.0	22.2	33.3	11.1	11.1	22.2	18
派遣元企業の従業員規模							
500人未満	100.0	24.3	32.4	23.0	14.9	5.4	148
500-1000人未満	100.0	24.0	41.0	13.0	21.0	1.0	100
1000-5000人未満	100.0	22.2	38.6	22.2	13.6	3.4	469
5000-10000人未満	100.0	27.1	37.4	15.0	15.0	5.5	273
10000-20000人未満	100.0	34.0	41.2	9.8	11.3	3.6	194
20000人以上	100.0	36.9	36.9	13.4	9.8	2.9	306
無回答	100.0	30.7	44.0	2.7	13.3	9.3	75
年齢階層							
20歳代	100.0	36.8	42.1	10.5	10.5	0.0	19
30-34歳	100.0	41.7	41.7	8.7	7.0	0.9	115
35-39歳	100.0	38.1	40.2	8.2	10.7	2.9	244
40-44歳	100.0	28.2	42.4	13.9	12.9	2.6	309
45-49歳	100.0	32.0	37.3	19.0	8.8	2.9	306
50-54歳	100.0	20.6	38.3	21.0	15.7	4.4	248
55歳以上	100.0	17.7	33.5	22.3	21.9	4.5	310
無回答	100.0	7.1	0.0	0.0	0.0	92.9	14
現勤務地での赴任年数							
1年未満	100.0	26.2	37.7	15.6	16.6	4.0	302
1年以上2年未満	100.0	26.6	39.7	15.0	14.7	4.0	353
2年以上3年未満	100.0	31.5	35.7	18.0	12.8	2.0	305
3年以上4年未満	100.0	31.5	36.6	17.1	11.1	3.7	216
4年以上5年未満	100.0	26.4	42.1	19.8	9.1	2.5	121
5年以上10年未満	100.0	18.9	39.6	13.2	18.9	9.4	53
10年以上	100.0	28.9	39.8	13.9	11.9	5.5	201
無回答	100.0	21.4	28.6	21.4	0.0	28.6	14
海外派遣の希望の有無							
希望していた	100.0	44.1	35.5	11.7	5.0	3.8	746
希望していなかった	100.0	10.9	39.5	22.5	22.9	4.3	258
どちらともいえない	100.0	18.2	37.2	25.3	12.9	6.3	411
無回答	100.0	14.3	21.4	28.6	17.9	17.9	28
勤務地域							
アジア小計	100.0	25.6	40.2	16.4	14.1	3.7	816
中国	100.0	26.6	40.0	17.5	13.7	2.2	365
その他アジア	100.0	24.8	40.4	15.5	14.4	4.9	451
中近東	100.0	40.6	37.5	9.4	12.5	0.0	32
ヨーロッパ	100.0	29.9	34.4	19.3	11.9	4.5	244
北アメリカ	100.0	27.8	37.4	13.6	15.8	5.5	273
中南米	100.0	37.1	35.5	12.9	10.5	4.0	124
アフリカ	100.0	32.0	44.0	24.0	0.0	0.0	25
オセアニア	100.0	29.4	33.3	21.6	11.8	3.9	51
合 計	100.0	28.1	38.2	16.2	13.4	4.0	1,565

海外勤務の再希望について、派遣元企業の業種別、従業員規模別には大きな差異はみられない。年齢階層別では「ぜひ行きたい」と無条件で再度の派遣を希望する者の比率が概して年齢が低いほど高い傾向がみられる。とくに30-34歳層では「ぜひ行きたい」と答えた者の比率が41.7%と高く、「行きたくない」と答えた者が7.0%と低いことが興味深い。

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%に過ぎない。すなわち、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。そこで派遣先希望地域をみたのが表I-7-5である。これによると、アジア(59.4%)の割合が最も多く、ついでヨーロッパ

表I-7-5 再度の派遣希望地域
(複数回答、年齢階層別、現勤務地での赴任年数別、海外勤務の再希望の有無別、勤務地域別)

	ア ジ ア	中 近 東	ヨ ー ロ ッ パ	北 ア メ リ カ	中 南 米	ア フ リ カ	オ セ ア ニア	無 回 答	(%) 人 数 (人)
年齢階層									
20歳代	41.2	5.9	58.8	52.9	17.6	5.9	47.1	0.0	17
30-34歳	50.9	6.6	61.3	58.5	15.1	4.7	27.4	4.7	106
35-39歳	55.5	4.7	55.0	52.1	13.3	2.8	31.3	4.3	211
40-44歳	57.9	4.6	58.2	56.7	11.9	3.1	22.2	2.3	261
45-49歳	65.2	2.6	47.8	50.0	10.0	2.2	22.2	4.1	270
50-54歳	62.6	1.5	42.9	42.9	8.1	2.0	17.2	2.5	198
55歳以上	60.5	1.8	39.5	38.2	8.8	0.4	19.7	3.1	228
無回答	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
現勤務地での赴任年数									
1年未満	56.3	3.3	49.2	55.0	12.5	1.7	17.1	2.9	240
1年以上2年未満	58.5	3.1	50.9	48.8	9.8	3.5	27.9	3.5	287
2年以上3年未満	58.1	3.1	56.9	49.2	11.2	3.1	25.0	2.7	260
3年以上4年未満	58.2	3.8	45.7	47.8	10.3	1.6	21.2	5.4	184
4年以上5年未満	63.6	2.8	49.5	47.7	11.2	2.8	26.2	0.9	107
5年以上10年未満	63.2	0.0	36.8	52.6	10.5	0.0	21.1	2.6	38
10年以上	66.9	5.4	48.2	43.4	11.4	1.2	21.7	3.6	166
無回答	40.0	0.0	50.0	50.0	0.0	10.0	30.0	10.0	10
海外勤務の再希望の有無									
ぜひ行きたい	64.1	7.7	55.2	51.8	18.9	5.7	29.5	4.3	440
派遣先の地域によっては行きたい	56.0	0.7	48.7	47.0	7.0	0.5	21.7	2.3	598
派遣先での地位や処遇がよければ行きたい (行きたくない)	59.4	2.4	44.9	50.0	6.3	1.2	15.7	3.9	254 (210)
(無回答)	-	-	-	-	-	-	-	-	(63)
勤務地域									
アジア小計	76.9	2.8	39.3	41.0	6.6	2.1	20.4	3.9	671
中国	77.9	2.3	29.0	33.2	4.9	1.3	15.6	5.2	307
その他アジア	76.1	3.3	48.1	47.5	8.0	2.7	24.5	2.7	364
中近東	60.7	17.9	60.7	46.4	35.7	3.6	21.4	7.1	28
ヨーロッパ	37.7	2.5	71.1	58.8	9.8	2.0	23.5	2.5	204
北米	35.8	1.4	60.9	69.3	3.3	0.9	25.6	2.8	215
中南米	43.4	4.7	52.8	44.3	48.1	3.8	26.4	1.9	106
アフリカ	68.0	12.0	48.0	36.0	20.0	8.0	44.0	4.0	25
オセアニア	41.9	9.3	53.5	53.5	9.3	9.3	34.9	2.3	43
合 計	59.4	3.4	50.2	49.2	10.9	2.4	23.2	3.3	1,292

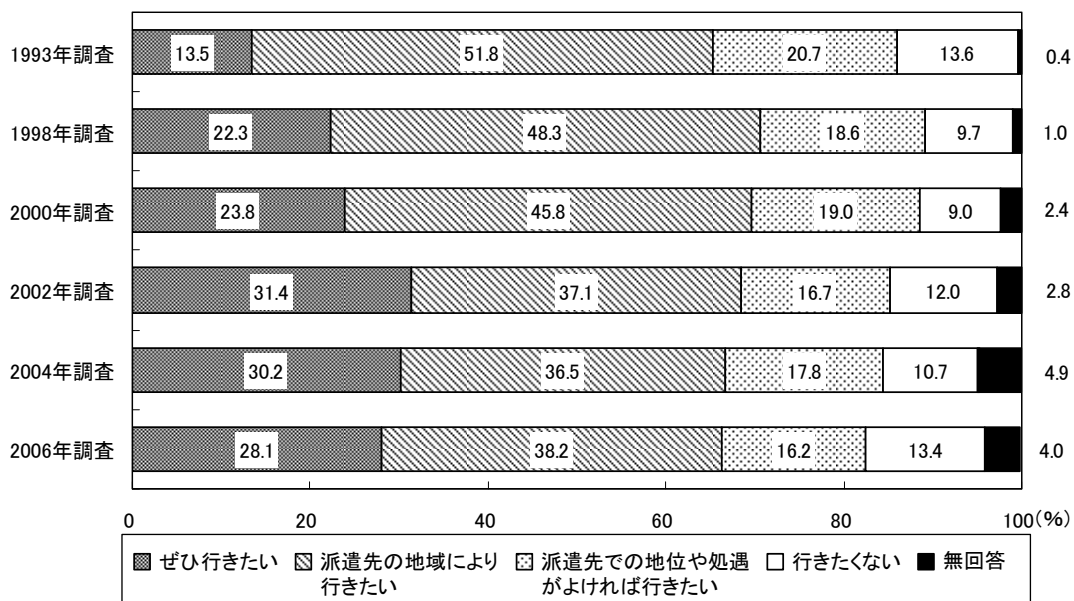
注：「海外勤務の再希望の有無」に関する設問で、「行きたくない」と答えた210人と無回答の63人は「再度の希望地域」に答えていないため、集計から除いた。

(50.2%)、北アメリカ(49.2%)で約半数の者が希望している。中近東(3.4%)、アフリカ(2.4%)を希望する者は極めて少ない。これを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。

現在の赴任地域別に再度の派遣希望地域をみると、現在の赴任地域がアジア、ヨーロッパ、北アメリカの3地域の場合は、再度の派遣希望地域を現在の赴任地と同一とする割合が最も多いが、現在の赴任地が中近東、アフリカである者は、同一地域への再度の派遣を希望している割合が極めて少ない。他方、再度の派遣先希望地域に中南米をあげている者のうち、現在の赴任地域が中南米である者が48.1%を占めているにもかかわらず、現在の赴任地域が他地域である者で再度の希望地域を中南米としている者は、サンプルサイズの小さい現在の赴任地域が中近東である者を除いて、いずれも1ケタと少ない。この点で中南米は他の地域と特徴が異なるといえよう。この理由として、中南米の場合はスペイン語、ポルトガル語が事業活動を進める上で必須であることなど、他地域と異なった事業環境にあることが考えられる。

海外勤務の再希望の有無について過去の調査結果と比較してみたのが図I-7-3である。この図で分かるように、「ぜひ行きたい」とする者の割合は1993年から2006年までの約13年間で2倍以上に増加している一方、「行きたくない」と答えた者の割合はそれほど変化していない。「派遣先の地域により行きたい」と答えた者の割合は徐々に減っており、この減少割合が「ぜひ行きたい」と答えた者の増加割合と対応している。この結果、「ぜひ行きたい」と「派遣先の地域により行きたい」との合計割合は、それほど変化していない。

図 I-7-3 海外勤務の再希望の有無（過去の調査結果との比較）



4. 小 括

本章では、現在、海外で勤務している派遣者の日本国内に帰任した場合の不安を仕事上と生活上の両面について検討し、また、帰任後、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を検討した。

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、以下、「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%)などの不安があげられた。

仕事上の不安として最も多くの派遣者があげた「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。

一方、帰任後の生活上の不安として最も多くの派遣者があげたのは「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いている。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。

この章ではまた、海外勤務の再希望の有無について検討した。先に述べた仕事面、生活面に関する不安は海外派遣のネガティブな側面を聞いたものだが、この海外勤務の再希望に関する設問は、直接的ではないが、海外派遣のポジティブな側面を聞いたものといえる。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」との意欲を持つ者を合わせると、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(3.5%)、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

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（現勤務先および派遣元企業）の特徴に制約される部分が多い。本章では、調査対象者である海外派遣勤務者が現在勤務する企業と日本にある派遣元企業について、その特徴をみる。

1. 現勤務先企業の概要

(1) 業種

回答者 1,565 人の現勤務先企業を業種別にみると製造業 48.0%、非製造業 51.4%と、ほぼ同じ比率となっている。これは調査に協力いただいた各国の日本人商工会議所等に、調査対象者選定の際、製造業と非製造業が半々になるよう配慮いただいた結果である。前回 2004 年調査と比較すると、製造業で 4.8 ポイント少なく非製造業で 5.2 ポイント多い（前回調査それぞれ 52.8%、46.2%）。ほとんどの地域で非製造業のほうが多いが、アジアは例外で、製造業が 9.0 ポイント高い。これには、アジアに進出している企業には他地域と比較して製造業が多いことが反映していると考えられる（表 I-8-1）。

表 I-8-1 現勤務先企業の業種（勤務地域別）

勤務地域	製造業			非製造業	金融・保険業		無回答	人数 (人)
	電気機器	輸送機器	卸売・小売業		金融・保険業			
アジア小計	57.0	66.0	42.6	48.0	48.7	51.4	20.0	816
中国	24.0	31.1	7.8	22.9	22.8	24.7	10.0	365
その他アジア	33.0	34.9	34.9	25.1	25.9	26.7	10.0	451
中近東	1.6	0.0	4.7	2.2	3.9	1.4	20.0	32
ヨーロッパ	14.0	12.9	19.4	17.2	20.2	16.4	10.0	244
北米	15.4	13.4	20.9	19.3	12.3	17.8	20.0	273
中南米	7.6	5.3	5.4	8.2	8.3	11.0	10.0	124
アフリカ	1.5	1.9	2.3	1.7	3.5	0.7	0.0	25
オセアニア	2.9	0.5	4.7	3.4	3.1	1.4	20.0	51
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	1,565
回答者全体に占める割合	48.0	13.4	8.2	51.4	14.6	9.3	0.6	

注：製造業、非製造業のうち、それぞれ比率の高い2業種を取り出した。

業種の内訳をみると、製造業では電気機器（13.4%）、輸送機器（8.2%）が比較的大きな割合を占めている。現勤務先企業を電気機器と回答した者について地域別の内訳をみると、アジアが 66.0%と抜きんでており、これに北米（13.4%）、ヨーロッパ（12.9%）が続く。2番目に割合の大きい輸送機器についてもアジア（42.6%）、北米（20.9%）、ヨーロッパ（19.4%）の順となっている。一方、非製造業では卸売・小売業（14.6%）、金融・保険業（9.3%）の割合が大きい。勤務地域別の内訳をみると、いずれもアジアの割合が大きく（卸売・小売業 48.7%、金融・保険業 51.4%）、つぎにヨーロッパ、北米の比率が高い。以上述べた業種内訳

の特徴は製造業・非製造業とも前回調査とほぼ変わらない。

(2) 従業員規模

現勤務先企業の従業員数は平均で 680.9 人。地域別にはアジア (817.5 人) が最多で、北米 (767.0 人)、アフリカ(689.1 人)、中南米 (550.9 人)、中近東 (515.1 人) の順となっている。ヨーロッパ(296.0 人)、オセアニア(285.4 人)は比較的少ない (表 I-8-2)。業種別の平均従業員数は製造業が 989.4 人、非製造業が 391.2 人と、製造業が非製造業の約 2.5 倍となっている (前回調査は約 3 倍)。従業員規模はほとんどの地域で 100 人以上 500 人未満規模が最も高い比率を占めるが、中近東、中南米では 30 人以上 100 人未満規模の比率が高い (付属の統計表参照)。

表 I-8-2 現勤務先企業の従業員規模 (勤務地域別、業種別)

	アジア小計			中近東	ヨーロッパ	北米	中南米	アフリカ	オセアニア	製造業	非製造業	無回答	合計	人数 (人)
	中国	アジアその他												
従業員規模														
10人未満	9.4	12.3	7.1	6.3	17.2	10.3	9.7	16.0	25.5	6.8	15.7	10.0	11.4	178
10-30人未満	13.0	13.4	12.6	12.5	16.0	9.5	21.0	28.0	11.8	8.8	18.4	0.0	13.7	214
30-100人未満	24.3	23.6	24.8	37.5	22.5	20.1	31.5	12.0	19.6	16.0	31.1	20.0	23.8	372
100-500人未満	27.2	28.2	26.4	15.6	27.9	37.0	17.7	28.0	23.5	30.8	25.6	0.0	27.9	437
500-1000人未満	7.8	6.0	9.3	12.5	9.8	9.2	10.5	4.0	7.8	13.8	3.9	0.0	8.6	135
1000人以上	17.2	15.3	18.6	12.5	5.3	11.0	8.9	12.0	7.8	23.4	3.6	0.0	13.1	205
無回答	1.1	1.1	1.1	3.1	1.2	2.9	0.8	0.0	3.9	0.4	1.7	70.0	1.5	24
平均 (人)	817.5	799.6	831.9	515.1	296.0	767.0	550.9	689.1	285.4	989.4	391.2	28.3	680.9	1,565
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	48.0	51.4	0.6	100.0	

(3) 日本人派遣者数、日本人派遣者比率

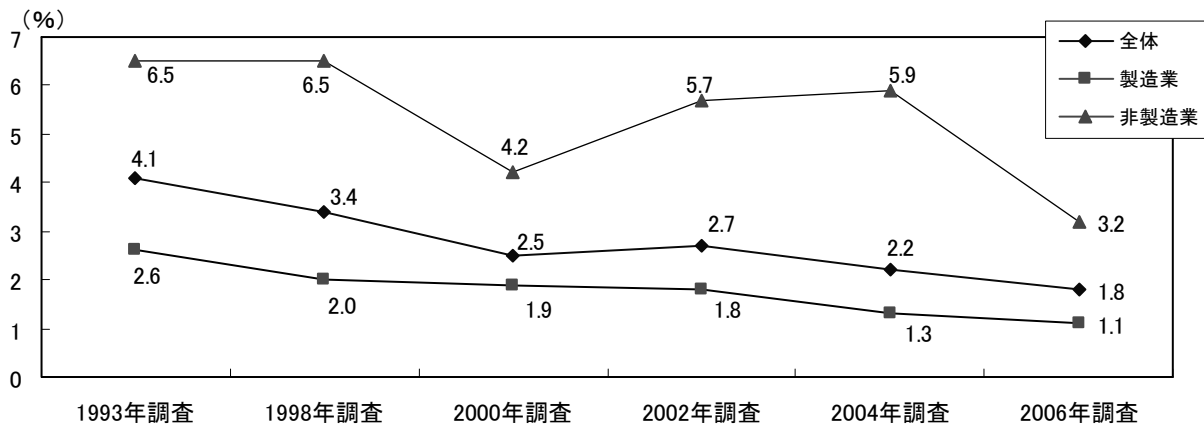
回答者が現在勤務する企業の日本人派遣者数は 1 社当たり平均 12.0 人 (前回調査 12.6 人) である (表 I-8-3)。勤務地域別には北米の 20.0 人が最も多い。北米は 2002 年調査 (24.3 人)、2004 年調査 (12.5 人) と減少傾向にあったが、今回調査で増加に転じている。北米のつぎに多いのはヨーロッパ (12.1 人)、アジア (11.0 人) である。製造業と非製造業とで大きな差異はない。製造業、非製造業ともに日本人派遣者数は「3 人未満」が最も多く、次いで「5 人以上 10 人未満」が多い。

現勤務先企業の全従業員に占める日本人派遣者の比率は平均で 1.8% (図 I-8-1)。日本人派遣者比率の平均は 1993 年調査 (4.1%) 以来、低下傾向にあり、今回調査も過去 5 回の調査で最低だった前回調査 (2.2%) をさらに下回った。製造業では平均 1.1%、非製造業で同 3.2%。非製造業のほうが日本人派遣者比率が高い。なお、ここでの日本人派遣者比率とは、日本人派遣者数の合計を、現勤務先の従業員数の合計で除した値のことをいう。

表 I-8-3 現勤務先企業の日本人派遣者数（勤務地域別、業種別）

	合計	3人未満	3-5人未満	5-10人未満	10-20人未満	20-30人未満	30人以上	無回答	平均(人)	人数(人)
(%)										
勤務地域										
アジア小計	100.0	27.5	17.9	25.4	17.2	6.7	4.4	1.0	11.0	816
中国	100.0	28.8	17.0	28.8	14.0	6.3	4.4	0.8	9.6	365
その他アジア	100.0	26.4	18.6	22.6	19.7	7.1	4.4	1.1	12.1	451
中近東	100.0	18.8	6.3	43.8	18.8	3.1	6.3	3.1	9.5	32
ヨーロッパ	100.0	37.7	17.6	19.3	10.7	2.9	10.7	1.2	12.1	244
北米	100.0	20.1	20.1	20.9	11.4	7.7	16.8	2.9	20.0	273
中南米	100.0	37.9	27.4	22.6	8.1	3.2	0.8	0.0	5.1	124
アフリカ	100.0	40.0	20.0	20.0	16.0	0.0	4.0	0.0	6.9	25
オセアニア	100.0	27.5	31.4	17.6	13.7	5.9	0.0	3.9	5.8	51
主たる業種										
製造業	100.0	25.6	19.6	23.2	16.5	8.4	6.4	0.4	11.3	751
非製造業	100.0	31.6	19.2	23.9	12.4	3.5	8.0	1.5	12.6	804
無回答	100.0	20.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	70.0	3.0	10
合計	100.0	28.6	19.2	23.5	14.3	5.8	7.2	1.4	12.0	1,565

図 I-8-1 日本人派遣者比率の推移



(4) 社長の国籍

現勤務先企業の社長は日本国籍が 90.2%と大勢を占め、前回調査 (88.7%) とほぼ同じ結果である (表 I-8-4)。現地国籍者は 7.7%、第三国籍者は 1.3%。社長が現地国籍である比率は製造業で 10.3%、非製造業で 5.2%となっており、前回調査 (製造業 12.1%、非製造業 6.3%) と同様、製造業のほうが非製造業よりもトップ・マネジメントが現地化している比率が高いといつてよさそうだ。

また、現勤務先企業への日本側出資比率が高いほど、現勤務先企業の社長が日本国籍である比率は高い。日本側出資比率 100%の企業の 92.8%が社長は日本国籍と回答しており、同比率 51%以上 100%未満の企業では 90.2%、同比率 50%の企業では 70.0%となっている。なお、日本の孫会社 (日本の現地子会社が 50%超の出資を行っている現地法人) で社長が日本国籍である比率は 88.5%である。これは、日本側出資比率 50%以下の企業よりも高い。

表 I-8-4 現勤務先企業の社長の国籍(日本資本比率別、業種別)

	合計	日本国籍	現地国籍	第三国籍	無回答	人数 (人)
(%)						
日本資本比率						
日本側出資比率100%	100.0	92.8	6.0	0.9	0.4	814
日本側出資比率51-100%未満	100.0	90.2	7.8	2.1	0.0	193
日本側出資比率50%	100.0	70.0	23.3	6.7	0.0	30
日本側出資比率10-50%未満	100.0	61.0	32.2	6.8	0.0	59
日本側出資比率10%未満	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	6
上記以外の現地法人(現地資本100%)	100.0	62.5	31.3	6.3	0.0	16
日本の孫会社(日本の子会社が50%超の出資を行っている現地法人)	100.0	88.5	10.3	1.1	0.0	87
日本法人の支店・駐在員事務所	100.0	98.2	1.4	0.0	0.4	277
その他	100.0	71.4	25.0	3.6	0.0	28
無回答	100.0	80.0	3.6	0.0	16.4	55
主たる業種						
製造業	100.0	87.1	10.3	2.3	0.4	751
非製造業	100.0	93.8	5.2	0.4	0.6	804
無回答	100.0	40.0	10.0	0.0	50.0	10
合 計	100.0	90.2	7.7	1.3	0.8	1,565

(5) 操業開始時期

現勤務先企業の操業開始時期をみると(表 I-8-5)、2000年以降が16.3%、1995年~99年が15.0%で、あわせて1995年以降が3割を占め、比較的近年に操業開始した企業の比率が高くなっている。地域別にはアフリカ(24.0%)、アジア(22.7%)でその傾向が目立つ。また業種別にも、1995年以降の操業開始は製造業で36.7%、非製造業で26.4%と、いずれも

表 I-8-5 現勤務先企業の操業開始年(勤務地域別、業種別)

	合計	1959年 以前	1960 -64年	1965 -69年	1970 -74年	1975 -79年	1980 -84年	1985 -89年	1990 -94年	1995 -99年	2000年 以降	無回答	人数 (人)
(%)													
勤務地域													
アジア小計	100.0	5.3	3.2	2.5	5.0	5.3	4.3	12.0	14.7	20.2	22.7	4.9	816
中国	100.0	0.8	2.7	1.1	3.0	4.9	4.9	9.6	18.1	20.8	30.7	3.3	365
その他アジア	100.0	8.9	3.5	3.5	6.7	5.5	3.8	14.0	12.0	19.7	16.2	6.2	451
中近東	100.0	25.0	6.3	6.3	3.1	0.0	6.3	0.0	18.8	3.1	12.5	18.8	32
ヨーロッパ	100.0	5.3	2.5	9.0	9.0	5.7	9.8	14.3	17.2	8.2	13.5	5.3	244
北米	100.0	10.3	7.0	5.5	13.2	12.8	7.3	16.1	4.4	9.2	6.2	8.1	273
中南米	100.0	20.2	7.3	8.1	13.7	6.5	8.1	5.6	6.5	10.5	5.6	8.1	124
アフリカ	100.0	4.0	8.0	12.0	16.0	8.0	4.0	0.0	0.0	16.0	24.0	8.0	25
オセアニア	100.0	17.6	5.9	7.8	2.0	7.8	13.7	5.9	9.8	11.8	5.9	11.8	51
主たる業種													
製造業	100.0	3.5	2.8	4.9	8.0	6.3	5.2	12.8	14.9	19.0	17.7	4.9	751
非製造業	100.0	12.4	5.7	4.9	7.5	7.3	7.5	11.2	10.1	11.2	15.2	7.1	804
無回答	100.0	10.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	10.0	0.0	10.0	0.0	50.0	10
合 計	100.0	8.1	4.3	4.9	7.8	6.8	6.3	11.9	12.3	15.0	16.3	6.3	1,565

比較的近年に操業を開始した企業の割合が大きい。反対に、操業開始時期が1959年以前という企業は全体で8.1%にとどまり、業種別でも製造業で3.5%、非製造業で12.4%と多くない。ただ、地域によっては操業開始時期を1959年以前とする企業の割合が大きく、中近東で25.0%、中南米で20.2%、オセアニアで17.6%となっている。

(6) 日本資本の出資比率

現勤務先企業の資本比率をみると、日本側出資比率100%の企業は52.0%（前回調査47.7%）と半数を超え、日本側出資比率51%以上100%未満の12.3%（同14.3%）をあわせると、6割を超える企業が無条件で経営権を持つと考えられる出資比率となっている。出資比率100%の企業が占める割合はオセアニアで約8割、北米、ヨーロッパ、中南米でそれぞれ6割前後、アジア、中近東で4割前後である（表I-8-6）。

表 I-8-6 現勤務先企業の日本資本出資比率(勤務地域別、業種別)

	合計	勤務地域									主たる業種			人数 (人)	
		アジア 小計	中国		アソ ジの ア他	中 近 東	ヨ ー ロ ッ パ	北 米	中 南 米	ア フ リ カ	オ セ ア ニ ア	製 造 業	非 製 造 業		無 回 答
日本資本比率															
日本側出資比率 100%	52.0	44.4	47.4	41.9	37.5	61.9	63.4	58.1	16.0	78.4	59.8	45.1	20.0	814	
日本側出資比率 51-100%未満	12.3	15.3	15.1	15.5	3.1	7.4	5.9	21.0	24.0	2.0	17.4	7.5	20.0	193	
日本側出資比率 50%	1.9	2.5	2.2	2.7	3.1	0.8	1.1	2.4	0.0	2.0	2.5	1.4	0.0	30	
日本側出資比率 10-50%未満	3.8	6.9	3.8	9.3	0.0	0.0	0.7	0.0	4.0	0.0	3.7	3.9	0.0	59	
日本側出資比率 10%未満	0.4	0.4	0.3	0.4	0.0	0.4	0.4	0.8	0.0	0.0	0.4	0.4	0.0	6	
上記以外の現地法人 (現地資本100%)	1.0	0.7	0.8	0.7	6.3	0.4	2.2	0.0	4.0	0.0	0.7	1.4	0.0	16	
日本の孫会社	5.6	4.7	6.3	3.3	0.0	11.9	4.4	4.0	4.0	3.9	4.1	7.0	0.0	87	
日本法人の支店・ 駐在員事務所	17.7	20.1	20.0	20.2	37.5	11.1	15.8	12.1	44.0	9.8	6.0	28.7	10.0	277	
その他	1.8	2.2	1.6	2.7	0.0	2.5	0.7	1.6	0.0	0.0	1.3	2.2	0.0	28	
無回答	3.5	2.9	2.5	3.3	12.5	3.7	5.5	0.0	4.0	3.9	4.0	2.5	50.0	55	
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	1,565	

(7) 労働組合の有無

現勤務先企業に労働組合があるかを尋ねたところ、「ある」が25.0%（前回調査30.6%）、「ない」が73.7%（同68.0%）であった（表I-8-7）。「ある」割合が多い地域は中南米（34.7%）、アジア（29.4%）となっている。アジアで「ある」の比率を牽引しているのはインドネシア（90.0%）とベトナム（64.0%）である。反対に、欧米では労働組合のない企業が大半である（北米91.2%、ヨーロッパ73.4%など）。ただ、ヨーロッパでも現勤務先企業に労働組合がある割合が高い国もある（スウェーデン80.0%、スペイン70.6%など）。

派遣元企業に組合があっても現勤務先企業に労働組合がある比率は必ずしも高くない（表 I-8-8）。派遣元企業に労働組合があり（85.9%）現勤務先にも労働組合があるという企業は3割に満たない。派遣元企業に労働組合がない割合は12.2%で、その8割が現勤務先企業にも労働組合がないと回答している。回答者の大半（79.3%）は派遣元企業が従業員1,000人以上規模の大企業で、労働組合があるケースが多い（詳細は派遣元企業の項）にもかかわらず、回答者の4人に1人しか派遣先企業に労働組合が「ある」と答えていない。

表 I-8-7 現勤務先企業の労働組合の有無（勤務地域別）

					(%)
勤務地域	合計	ある	ない	無回答	人数（人）
勤務地域					
アジア小計	100.0	29.4	69.0	1.6	816
中国	100.0	27.1	71.2	1.6	365
その他アジア	100.0	31.3	67.2	1.6	451
中近東	100.0	9.4	87.5	3.1	32
ヨーロッパ	100.0	25.8	73.4	0.8	244
北米	100.0	8.4	91.2	0.4	273
中南米	100.0	34.7	63.7	1.6	124
アフリカ	100.0	28.0	72.0	0.0	25
オセアニア	100.0	23.5	72.5	3.9	51
合計	100.0	25.0	73.7	1.3	1,565

表 I-8-8 現勤務先企業の労働組合の有無（派遣元企業の労働組合の有無別）

						(%)
	合計	現勤務先企業の労働組合の有無			全体	人数（人）
		ある	ない	無回答		
派遣元企業の労働組合の有無						
ある	100.0	26.5	72.8	0.7	85.9	1,345
ない	100.0	16.1	83.3	0.5	12.2	192
無回答	100.0	10.7	50.0	39.3	1.8	28
合計	100.0	25.0	73.7	1.3	100.0	1,565

2. 派遣元企業の概要

（1）業種

回答者1,565人の派遣元企業は製造業が53.2%、非製造業が45.7%で、6対4の割合であった前回調査より比率が接近している（付属の統計表参照）。業種の内訳をみると、製造業では電気機器が16.6%（前回調査15.9%）、輸送機器が9.6%（同10.9%）、非製造業では卸売・小売業が10.9%（同11.2%）、金融・保険業が9.3%（同8.5%）、運輸業が7.8%（同5.0%）となっている。これは現勤務先企業の業種構成とほぼ同じである（表 I-8-1）。ただ、派遣元企業と現勤務先企業とではこのバラツキが若干異なり、電気機器、輸送機器は派遣元企業において現勤務先企業に占める割合の約2倍を占めている。

（2）従業員規模

回答者の79.4%（前回調査78.9%）が従業員1,000人以上規模の企業から派遣されている（表

I-8-9)。20,000人以上規模も19.6%（同18.4%）あった。従業員規模別の構成は業種別によく違いはなかった。派遣元企業の平均従業員数は1万3,277.9人。

表 I-8-9 派遣元企業の従業員規模（業種別）

	合計	500人未満	500-1000人未満	1000-5000人未満	5000-10000人未満	10000-20000人未満	20000人以上	無回答	平均(人)	全体	人数(人)
製造業	100.0	9.1	5.4	27.0	17.1	12.5	24.3	4.6	14352.1	48.0	832
非製造業	100.0	10.1	7.7	33.8	18.3	12.6	14.5	2.9	12304.3	51.4	715
無回答	100.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	88.9	10818.4	0.6	18
合計	100.0	9.5	6.4	30.0	17.4	12.4	19.6	4.8	13277.9	100.0	1,565

(3) 労働組合の有無

派遣元企業の労働組合の有無を尋ねると、「ある」は85.9%、「ない」は12.3%と、労働組合があると答えた者が8割以上を占めた。これは2004年調査、2002年調査とほとんど変わらない。労働組合がある比率は製造業・非製造業でほとんど差がない（表I-8-10）。

現勤務先企業の労働組合の有無との関係を見ると（表I-8-8）、派遣元企業に労働組合があっても現勤務先に労働組合がないケースは72.8%（前回調査67.2%）で、派遣元企業には労働組合がなくても現勤務先には労働組合があるケースは16.1%（同23.2%）であった。

表 I-8-10 派遣元企業の労働組合の有無（業種別）

	合計	ある	ない	無回答	人数(人)
製造業	100.0	88.6	10.7	0.7	832
非製造業	100.0	84.8	14.4	0.8	715
無回答	100.0	11.1	0.0	88.9	18
合計	100.0	85.9	12.3	1.8	1,565

3. 小 括

本章では海外派遣勤務者が現在勤務する企業（派遣先企業）と日本本社など派遣元企業の特徴についてみた。明らかになった主な点は以下の通りである。

現勤務先企業は製造業が48.0%、非製造業が51.4%。ほとんどの地域で非製造業の割合が高いが、アジアだけは製造業が非製造業と比較して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。製造業の平均は989.4人、非製造業は391.2人と、製造業が非製造業の約2.5倍である。勤務地域別にはアジア（817.5人）が最多で、北米、アフリカ、中南米、中近東が続く。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%。

現勤務先企業の社長は日本国籍が 90.2%、現地国籍 7.7%、第三国籍 1.3%。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。

日本本社など派遣元企業は製造業 53.2%、非製造業 45.7%。派遣元企業の 8 割が従業員 1000 人以上規模である。平均従業員数は 1 万 3,277.9 人。派遣元企業に労働組合があると回答した者の割合は 85.9%と大半を占める。

第9章 調査対象者の特徴

本章では、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する。これより前の章における分析結果が、以下の属性と特性を持つ海外派遣勤務者に対するアンケートへの回答結果に基づくものであることを念頭に置く必要がある。

まず、調査対象者の個人属性を見、続いて、現勤務先企業での状況とこれまでの海外勤務経験などについて検討を行うことにする。

1. 調査対象者の属性

(1) 性別

調査対象者の性別は、男性が98.2、女性が1.0%（10人）となっており、この構成は、これまでの調査結果とほとんど違いがない。ちなみに、2000年調査における性別は、男性が98.9%、女性が0.8%、2002年調査における性別は、男性が99.4%、女性が0.3%、さらに2004年調査における性別は、男性が98.1%、女性が0.6%であった。

勤務地域別、業種別にもほとんど差がないといえる。なお、全体の1.0%を占める女性10人の勤務地域は、アジア5人（うち中国4人）、ヨーロッパ8人、それに北米2人となっており、男性との比較からみると女性はヨーロッパに多めとなっている（表I-9-1）。

(2) 年齢

調査対象者の平均年齢は46.1歳（標準偏差8.3歳）である。30歳代後半から55歳以上までの5歳ごとのセルに15%~20%がほぼ均等に分布している。

表I-9-1 調査対象者の性別構成（勤務地域別、業種別）

	(%)			
	合計	男	女	無回答
勤務地域				
アジア小計	100.0	98.9	0.6	0.5
中国	100.0	98.9	1.1	0.0
その他アジア	100.0	98.9	0.2	0.9
中近東	100.0	100.0	0.0	0.0
ヨーロッパ	100.0	95.5	3.3	1.2
北米	100.0	97.8	0.7	1.5
中南米	100.0	99.2	0.0	0.8
アフリカ	100.0	100.0	0.0	0.0
オセアニア	100.0	98.0	0.0	2.0
主たる業種				
製造業	100.0	98.5	0.8	0.7
非製造業	100.0	98.0	1.1	0.9
無回答	100.0	90.0	0.0	10.0
合計	100.0	98.2	1.0	0.8
過去の調査との比較				
2000年調査	100.0	98.9	0.8	0.3
2002年調査	100.0	99.4	0.3	0.3
2004年調査	100.0	98.1	0.6	1.3

今回調査の平均年齢 46.1 歳は、2004 年調査の平均 45.0 歳より 1 歳ほど高いものであり、2000 年調査の 44.1 歳、2002 年調査の 44.6 歳と比べると、着実に年齢が高まっていることが分かる。

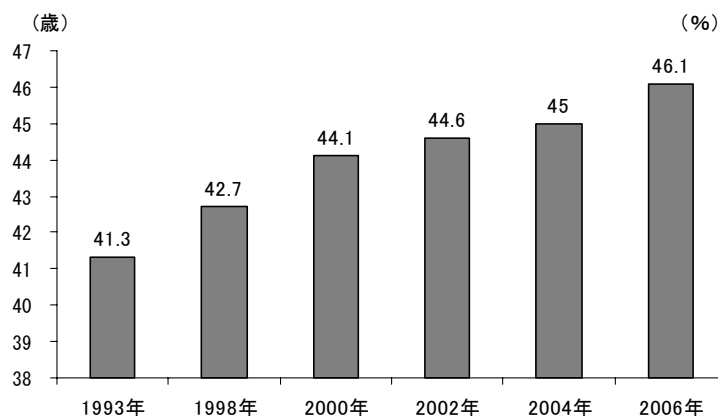
勤務地域別にみると、中国以外のアジア、中南米、オセアニアでは調査対象者の平均年齢が 47 歳を超えて高いが、これは、50 歳以上の海外派遣勤務者が多くなっているからである。逆に、中近東、ヨーロッパ、北米、アフリカでは平均年齢が 44 歳以下と低いが、これは 50 歳以上の海外派遣勤務者が少なく、40 歳未満の海外派遣勤務者が比較的多くなっているためである。なお、この中でも中近東の平均年齢は 40.0 歳ときわめて若くなっているが、これはとくに 30 歳代前半層が多くなっているためである。

業種別では、非製造業の平均年齢は製造業の平均年齢よりやや若くなっている（表 I-9-2）。

表 I-9-2 調査対象の年齢構成（勤務地域別、業種別）

	合計									（%）	
		20歳代	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55歳以上	無回答	平均（歳）	標準偏差
勤務地域											
アジア小計	100.0	1.2	6.1	12.6	16.2	19.9	19.1	24.3	0.6	47.5	8.4
中国	100.0	1.9	5.5	14.0	16.7	21.1	20.0	20.8	0.0	46.7	8.1
その他アジア	100.0	0.7	6.7	11.5	15.7	18.8	18.4	27.1	1.1	48.1	8.6
中近東	100.0	0.0	21.9	25.0	37.5	6.3	3.1	6.3	0.0	40.3	6.3
ヨーロッパ	100.0	1.6	6.1	18.0	28.7	22.5	11.1	10.7	1.2	44.1	7.4
北米	100.0	1.8	10.6	21.6	20.5	17.6	11.4	15.0	1.5	44.2	8.3
中南米	100.0	0.0	6.5	12.9	21.8	18.5	16.1	23.4	0.8	47.2	7.9
アフリカ	100.0	0.0	12.0	24.0	28.0	20.0	4.0	12.0	0.0	43.0	7.1
オセアニア	100.0	0.0	5.9	15.7	9.8	21.6	23.5	21.6	2.0	47.5	8.3
主たる業種											
製造業	100.0	0.8	6.8	14.5	19.6	20.1	15.6	21.8	0.8	46.7	8.5
非製造業	100.0	1.6	8.0	16.2	20.0	19.2	16.2	18.0	0.9	45.7	8.2
無回答	100.0	0.0	0.0	50.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	43.2	7.9
合計	100.0	1.2	7.3	15.6	19.7	19.6	15.8	19.8	0.9	46.1	8.3
過去の調査との比較											
2000年調査	100.0	2.4	12.0	19.0	19.6	16.4	18.7	11.6	0.4	44.1	—
2002年調査	100.0	1.3	10.9	18.4	20.4	16.7	20.0	12.0	0.4	44.6	8.1
2004年調査	100.0	3.0	10.8	17.0	12.6	6.9	4.6	2.8	42.2	45.0	8.3

図 I-9-1 海外派遣勤務者の平均年齢の推移



(3) 派遣元企業における勤続年数

調査対象者の平均勤続年数は20.0年（標準偏差9.7年）である。この平均勤続年数は、これまでの調査結果と比べると平均年齢の高まりに対応する形では長くなってはいないが、過去の調査と比べると今回調査の平均年齢は高まったといえる。すなわち、2000年調査における平均勤続年数は19.3年、2002年調査におけるそれは19.6年、さらに2004年調査におけるそれは19.3年となっている。

勤務地域別にみると、中国以外のアジア、中南米、オセアニアにおける調査対象者の平均勤続年数は、平均年齢に対応して、21年以上と長くなっている。これは勤続年数30年以上の海外派遣勤務者がこれらの地域に多いためである。逆に、中近東、北米、アフリカでは平均勤続年数は19年未満と短い。なお、この中でも中近東の平均勤続年数は平均年齢と同様にとくに短く、16.0年となっている。中国では勤続年数の短い人も多いが、30年以上と長いベテランも多いという特徴がある。

業種別では、製造業の平均勤続年数は非製造業の平均勤続年数よりごくわずかに短く、平均年齢とは逆となっている（表I-9-3）。

表 I-9-3 調査対象の平均勤続年数（勤務地域別、業種別）

	合計	10年未満	10-15年未満	15-20年未満	20-25年未満	25-30年未満	30年以上	無回答	平均(年)	標準偏差
									(%)	
勤務地域										
アジア小計	100.0	17.8	10.2	15.2	16.2	15.7	24.1	0.9	20.5	10.4
中国	100.0	20.0	10.7	16.4	16.4	15.1	21.4	0.0	19.5	10.3
その他アジア	100.0	16.0	9.8	14.2	16.0	16.2	26.4	1.6	21.3	10.4
中近東	100.0	9.4	34.4	25.0	21.9	3.1	6.3	0.0	16.0	6.4
ヨーロッパ	100.0	11.1	13.1	26.6	20.9	15.2	11.9	1.2	19.5	8.0
北米	100.0	18.3	15.0	19.0	19.8	12.1	13.6	2.2	18.4	9.2
中南米	100.0	7.3	11.3	16.9	21.0	22.6	20.2	0.8	22.2	8.6
アフリカ	100.0	20.0	8.0	16.0	28.0	12.0	16.0	0.0	18.6	9.3
オセアニア	100.0	19.6	5.9	13.7	13.7	21.6	23.5	2.0	21.2	10.7
主たる業種										
製造業	100.0	18.1	10.7	17.8	17.7	14.2	20.5	0.9	19.8	10.1
非製造業	100.0	13.9	12.7	18.2	18.7	16.7	18.7	1.2	20.2	9.3
無回答	100.0	10.0	40.0	10.0	10.0	0.0	20.0	10.0	17.2	10.5
合計	100.0	15.9	11.9	18.0	18.1	15.4	19.6	1.2	20.0	9.7
過去の調査との比較										
2000年調査	100.0	13.5	19.1	18.4	16.6	15.4	16.6	0.6	19.3	—
2002年調査	100.0	13.6	17.8	16.9	17.9	15.3	17.9	0.6	19.6	9.2
2004年調査	100.0	14.6	15.8	19.5	18.3	12.8	17.3	1.6	19.3	9.3

2. 現勤務先企業での状況

(1) 現勤務先企業における直属の上司の国籍

現勤務先企業における直属の上司の国籍は、日本国籍が50.1%、現地国籍が8.4%、第三国籍が1.2%、それに、調査対象者自身がトップ（会長、社長、支店長等）のため「直属の上司はいない」が39.2%となっている。これまでの調査と比べると、「直属の上司はいない」がやや多く、また、日本国籍の比率は傾向的にやや下がっているようである。

勤務地域別にみると、中南米やオセアニアでは、「直属の上司はいない」の比率が多く、

中近東と北米では日本国籍が多く、さらにヨーロッパ、北米、アフリカでは現地国籍がやや多い。

業種別では、非製造業に比べて製造業のほうで、日本国籍が比較的少なく現地国籍が比較的多くなっている。

現地法人の従業員規模別ではきわめて大きな違いが存在し、規模が大きくなるほど「直属の上司はいない」の比率が少なくなり、規模が小さくなるほど同比率は高くなる。これに対応して日本国籍、現地国籍の比率は規模が大きくなるほど高くなる。

操業開始年別では、新しい企業ほど「直属の上司はいない」の比率が高くなり、逆に古い企業ほど日本国籍の比率は高くなっている。興味深いのは、現地国籍の比率は操業開始年別の違いはほとんどないということである（表 I-9-4）。

表 I-9-4 現勤務先企業における直属の上司の国籍
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、操業開始年別)

	合計	日本国籍	現地国籍	第三国籍	直属の上司はいない (会長、社長、 支店長等の場合)	無回答
(%)						
勤務地域						
アジア小計	100.0	48.0	5.8	1.3	44.1	0.7
中国	100.0	53.7	3.3	1.1	41.9	0.0
その他アジア	100.0	43.5	7.8	1.6	45.9	1.3
中近東	100.0	87.5	0.0	3.1	9.4	0.0
ヨーロッパ	100.0	45.5	12.7	2.0	38.5	1.2
北米	100.0	60.1	15.4	0.4	22.0	2.2
中南米	100.0	46.8	2.4	0.8	49.2	0.8
アフリカ	100.0	52.0	16.0	0.0	32.0	0.0
オセアニア	100.0	35.3	7.8	0.0	52.9	3.9
主たる業種						
製造業	100.0	47.8	10.3	2.0	39.0	0.9
非製造業	100.0	52.2	6.6	0.5	39.4	1.2
無回答	100.0	50.0	10.0	0.0	30.0	10.0
従業員規模						
10人未満	100.0	32.6	3.4	0.0	64.0	0.0
10-30人未満	100.0	41.1	7.0	1.9	49.5	0.5
30-100人未満	100.0	50.0	4.0	0.3	44.1	1.6
100-500人未満	100.0	53.8	10.8	1.4	33.0	1.1
500-1000人未満	100.0	52.6	11.9	0.7	32.6	2.2
1000人以上	100.0	63.4	15.1	3.4	17.1	1.0
無回答	100.0	66.7	4.2	0.0	25.0	4.2
操業開始年						
1959年以前	100.0	58.3	7.1	0.0	33.9	0.8
1960-69年	100.0	60.8	9.8	2.1	27.3	0.0
1970-79年	100.0	50.4	10.1	1.3	36.8	1.3
1980-89年	100.0	46.2	10.5	1.4	39.5	2.4
1990-99年	100.0	49.9	6.8	0.7	41.7	0.9
2000年以降	100.0	41.6	5.5	1.6	51.0	0.4
無回答	100.0	57.6	12.1	2.0	26.3	2.0
合計	100.0	50.1	8.4	1.2	39.2	1.2
過去の調査との比較						
2000年調査	100.0	55.1	8.7	1.3	34.5	0.4
2002年調査	100.0	55.5	10.2	1.0	32.9	0.5
2004年調査	100.0	52.7	9.5	1.1	35.1	1.6

(2) 調査対象者の派遣形態

調査対象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表 I-9-5 にみると、「駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）」が 38.8%、出向が 57.2%と回答者のほとんどを占めており、これら以外の形態はごくわずかとなっている。これまでの調査結果と比べると、2002 年調査あたりから安定化し、大きな変化はみられないといえる。

勤務地域別にその違いをみると、中近東とアフリカでは「駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）」が 6～7 割ときわめて多く、これらの地域では海外派遣勤務者が支店・駐在員事務所に集中的に配置されていることがわかり、他の地域と大きな違いを示している。

表 I-9-5 調査対象者の派遣形態
(勤務地域別、業種別、従業員規模別、操業開始年別)

	(%)							
	合計	駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）	出向	転籍	長期出張（1カ月以上）	海外研修	その他	無回答
勤務地域								
アジア小計	100.0	38.1	57.6	1.8	0.7	0.4	0.6	0.7
中国	100.0	38.9	58.4	1.1	0.5	0.8	0.0	0.3
その他アジア	100.0	37.5	57.0	2.4	0.9	0.0	1.1	1.1
中近東	100.0	68.8	28.1	0.0	3.1	0.0	0.0	0.0
ヨーロッパ	100.0	34.4	61.9	1.6	0.0	0.4	0.0	1.6
北米	100.0	38.1	59.0	1.5	0.4	0.0	0.0	1.1
中南米	100.0	41.1	55.6	0.0	0.0	0.0	0.8	2.4
アフリカ	100.0	64.0	32.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0
オセアニア	100.0	37.3	52.9	3.9	0.0	0.0	3.9	2.0
主たる業種								
製造業	100.0	30.5	66.2	1.7	0.4	0.1	0.4	0.7
非製造業	100.0	46.6	48.9	1.6	0.5	0.4	0.5	1.5
無回答	100.0	30.0	50.0	0.0	10.0	0.0	10.0	0.0
従業員規模								
10人未満	100.0	68.0	27.5	2.8	1.1	0.0	0.0	0.6
10-30人未満	100.0	48.6	46.3	1.4	0.9	0.9	0.9	0.9
30-100人未満	100.0	44.9	51.1	1.3	0.3	0.3	0.8	1.3
100-500人未満	100.0	29.5	66.4	2.1	0.5	0.2	0.2	1.1
500-1000人未満	100.0	24.4	74.1	0.0	0.0	0.0	0.7	0.7
1000人以上	100.0	22.4	75.1	1.5	0.0	0.0	0.0	1.0
無回答	100.0	29.2	54.2	4.2	4.2	0.0	4.2	4.2
操業開始年								
1959年以前	100.0	51.2	44.1	2.4	0.8	0.0	0.0	1.6
1960-69年	100.0	40.6	58.0	0.7	0.7	0.0	0.0	0.0
1970-79年	100.0	34.6	62.3	1.3	0.0	0.0	0.0	1.8
1980-89年	100.0	43.4	54.5	1.0	0.0	0.0	0.3	0.7
1990-99年	100.0	36.3	59.0	2.1	0.2	0.2	0.7	1.4
2000年以降	100.0	31.4	64.3	1.6	1.2	0.8	0.4	0.4
無回答	100.0	46.5	42.4	3.0	2.0	1.0	3.0	2.0
合計	100.0	38.8	57.2	1.7	0.5	0.3	0.5	1.1
過去の調査との比較								
2000年調査	100.0	44.5	51.1	1.5	1.2	0.7	0.6	0.4
2002年調査	100.0	36.1	59.8	1.6	0.4	0.3	0.3	1.6
2004年調査	100.0	37.4	55.6	1.4	0.5	0.4	0.4	4.3

業種別では、製造業に比べて非製造業のほうで駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）が多くなっている。

大きな違いがみられるのは、現勤務先企業の従業員規模別の相違である。すなわち、従業

員規模が小さくなるにしたがい、「駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）」が多くなり、他方で、従業員規模が大きくなるにしたがい出向が多くなっている。これは、従業員規模が小さくなるにしたがい組織形態として日本法人の支店・駐在員事務所が多くなり、逆に従業員規模が大きくなるにしたがって、現地法人が多くなることを反映しているものと想定される。

さらに操業開始年別にみると、古い企業ほど駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）が多くなり、新しい企業ほど出向が多くなっている。

（3）現勤務地での赴任年数

調査対象者が現勤務地に赴任してどれくらいになるかを表 I-9-6 にみると、4 年未満までと 5 年以上とに分かれており、4 年以上 5 年未満の比率は少ない。これは、規定や目安により提示された平均派遣期間が 3 年から 5 年に集中するため、サンプルが均等に分布するとなれば多くの調査対象者が 4 年未満に集中することになるからであるが、他方で、5 年以上にもう一つの分布の山ができることは、きわめて長期にわたり現勤務地に派遣されている人がかなりの割合で存在することを意味している。

具体的にみると、1 年未満 19.3%、1 年～2 年未満 22.6%、2 年～3 年未満 19.5%、3 年～4 年未満 13.8%、4 年～5 年未満 7.7%、5 年以上 16.2% と分布している。1 年～3 年未満に最も多く集中していることがわかる。これを平均値でみると 37.2 カ月（標準偏差 39.4 カ月）で約 3 年であるが、分散がきわめて大きくなっている。これは前述のように、分布に山が 2 つ存在するためである。

勤務地域別にみると、北米が 43.3 カ月ととくに長くなっているが、これは 5 年以上の人が多く含まれるためであり、逆に中近東、アフリカ、オセアニアで同期間が短くなっているのは、5 年以上の人が少なく 2 年未満の人が多いためである。

業種別では、製造業で平均赴任期間がやや長くなっている。これは 5 年以上の人がやや多く、2 年未満の人がやや少ないためである。

表 I-9-6 現勤務地での赴任期間（勤務地域別、業種別）

	合計								（%）	
		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	無回答	平均（カ月）	標準偏差
勤務地域										
アジア小計	100.0	18.5	23.3	18.8	14.1	7.8	17.0	0.5	38.2	40.4
中国	100.0	18.1	24.4	18.4	13.4	9.6	16.2	0.0	38.1	41.2
その他アジア	100.0	18.8	22.4	19.1	14.6	6.4	17.7	0.9	38.2	39.8
中近東	100.0	31.3	25.0	25.0	12.5	3.1	3.1	0.0	22.1	15.8
ヨーロッパ	100.0	18.9	22.5	18.0	15.2	7.8	16.4	1.2	33.8	27.5
北米	100.0	20.5	16.5	21.6	13.6	8.1	18.3	1.5	43.3	51.6
中南米	100.0	18.5	25.0	17.7	12.1	8.1	16.1	2.4	35.6	32.1
アフリカ	100.0	8.0	36.0	28.0	16.0	8.0	4.0	0.0	29.8	14.2
オセアニア	100.0	27.5	29.4	23.5	7.8	5.9	5.9	0.0	24.2	17.0
主たる業種										
製造業	100.0	17.3	21.3	20.0	14.5	8.4	17.6	0.9	38.6	37.0
非製造業	100.0	20.9	23.6	19.3	13.3	7.2	14.8	0.9	36.0	41.5
無回答	100.0	40.0	30.0	0.0	0.0	0.0	30.0	0.0	30.2	32.4
合計	100.0	19.3	22.6	19.5	13.8	7.7	16.2	0.9	37.2	39.4

3. これまでの海外勤務経験

(1) 現勤務地直前の勤務国

表 I-9-7 により現勤務地直前の勤務国をみると、全体では日本からが 85.9%とときわめて多くなっており、日本以外は 11.6%にすぎない。こうして 1 割強の人が現勤務国以外の第三国から日本勤務を経ずして現勤務地に派遣（いわゆる「ヨコヨコ移動」）されているということになる。過去の調査でも同様の傾向であり、それほど大きな変化はないといえる。

表 I-9-7 現勤務直前の勤務国(勤務地域別、業種別)

	(%)			
	合計	日本	日本以外	無回答
勤務地域				
アジア小計	100.0	87.0	10.8	2.2
中国	100.0	86.3	11.8	1.9
その他アジア	100.0	87.6	10.0	2.4
中近東	100.0	87.5	12.5	0.0
ヨーロッパ	100.0	80.7	16.4	2.9
北米	100.0	89.7	8.1	2.2
中南米	100.0	79.0	15.3	5.6
アフリカ	100.0	84.0	16.0	0.0
オセアニア	100.0	90.2	9.8	0.0
主たる業種	100.0	86.8	10.8	2.4
製造業	100.0	85.4	12.1	2.5
非製造業	100.0	60.0	40.0	0.0
無回答	100.0	85.9	11.6	2.4
合計	100.0	85.9	11.6	2.4
過去の調査との比較				
2000年調査	100.0	87.7	11.3	0.9
2002年調査	100.0	87.2	11.2	1.6
2004年調査	100.0	83.2	13.1	3.7

これを勤務地域別にみると、ヨーロッパや中南米では「ヨコヨコ移動」が比較的多くなっている。他方、北米やオセアニアでは日本から直接赴任がやや多くなっている。

業種別には、非製造業で「ヨコヨコ移動」がやや多いが、それほど大きな違いではない。

(2) これまでの海外勤務回数

現勤務地での勤務も含めて、これまで何回くらい海外勤務を経験しているかを尋ねた結果が表 I-9-8 である。平均では 2.0 回（標準偏差 2.5 回）であり、分散がかなり大きいことがわかる。すなわち、1 回が 41.2%、2 回が 31.1%、3 回が 17.1%となっており、これらの合計は 89.4%と全体の約 9 割を占めるが、他方で 4 回、5 回、6 回以上の人でも 9.3%含まれる。

これまでの調査結果と比べると、4 回、5 回、6 回以上など多くの海外勤務回数を有する人の比率が時系列的に増大しているように見える。すなわち、2000 年調査 6.9%、2002 年調査 6.5%、2004 年調査 8.9%、今回調査 9.3%と推移している。他方、海外勤務が今回初めて、つまり海外勤務回数が 1 回の比率は、2000 年調査 45.9%、2002 年調査 46.1%、2004 年調査 36.9%、今回調査 41.2%と推移しており、やや少なくなる傾向にあるように見える。海外勤務回数の平均値は、2000 年調査 1.9 回、2002 年調査 1.9 回、2004 年調査 2.0 回、今回調査 2.0 回と推移しており、ごくわずかながら増加してきている。

勤務地域別では、中国、中近東、北米では平均海外勤務回数が1.9回以下と少なく、また、これらの地域では海外勤務回数が1回の比率も高い。これに対し、中国を除くアジア、中南米では平均海外勤務回数が2.1回以上と多く、また、これらの地域では海外勤務回数が4回以上の人の比率がやや高くなっている。

業種別では、製造業では海外勤務回数が1回の比率が高く、また平均海外勤務回数も1.9回と少なめである。非製造業では2回以上のすべての回答において製造業よりも多くなっており、平均海外勤務回数も2.1回と、製造業より多めとなっている。

表 I-9-8 これまでの海外勤務回数（勤務地域別、業種別）

	合計	1回	2回	3回	4-5回	6回以上	無回答	平均 (回)	標準 偏差
(%)									
勤務地域									
アジア小計	100.0	43.5	29.0	16.1	9.7	1.0	0.7	2.0	3.3
中国	100.0	46.8	29.6	14.0	9.0	0.5	0.0	1.9	1.2
その他アジア	100.0	40.8	28.6	17.7	10.2	1.3	1.3	2.1	4.3
中近東	100.0	46.9	31.3	18.8	3.1	0.0	0.0	1.8	1.0
ヨーロッパ	100.0	36.1	36.9	16.8	7.8	1.2	1.2	2.0	1.2
北米	100.0	48.7	32.6	13.2	2.9	0.7	1.8	1.8	1.1
中南米	100.0	23.4	29.0	28.2	13.7	1.6	4.0	2.5	1.3
アフリカ	100.0	36.0	32.0	20.0	12.0	0.0	0.0	2.1	1.2
オセアニア	100.0	31.4	33.3	27.5	5.9	2.0	0.0	2.1	1.1
主たる業種									
製造業	100.0	49.3	27.2	14.6	7.2	0.5	1.2	1.9	1.1
非製造業	100.0	34.0	34.7	19.4	9.2	1.5	1.2	2.1	1.1
無回答	100.0	20.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0	2.4	1.1
合計	100.0	41.2	31.1	17.1	8.3	1.0	1.2	2.0	2.5
過去の調査との比較									
2000年調査	100.0	45.9	32.7	13.9	6.1	0.8	0.5	1.9	0.0
2002年調査	100.0	46.1	30.0	15.6	5.9	0.6	1.8	1.9	0.0
2004年調査	100.0	36.9	30.6	13.5	7.8	1.1	10.2	2.0	1.2

(3) 複数海外勤務のパターン

海外勤務回数が2回以上と回答した者（ただし無回答を除外）に、派遣先地域に関してどのような赴任パターンであったのかを尋ねた。その結果、「同じ国だけに派遣されてきた」と回答した者が14.7%、「同じ地域（北アメリカ、ヨーロッパ、東南アジアなど）にのみ派遣されてきた」と回答した者が23.1%、「複数の地域に派遣されてきた」と回答した人が54.9%、それに「無回答」7.3%と分布していた。こうして、国や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、これまでの調査と比べてみると、前回調査では無回答の比率が多いため正確な比較はできないが、様々な地域に派遣されてきたと回答した者が相対的に多くなっているといえる（表 I-9-9）。

勤務地域別に、海外勤務のパターンの特徴をみると以下の通りである。中国と北アメリカは「同じ国だけ」が多い。それは中国、北アメリカは地理的にもビジネス的にも大きいのが故であろう。前回調査でも全く同様にみられた点である。ヨーロッパは「同じ地域だけ」が多い。さらに、中近東、中南米、オセアニアは「様々な地域」が多くなっている。こうして、

これまでの調査でも確認されたように、地域・国によっては地域的な専門特化の傾向もみられるのである。

年齢階層別の特徴をみよう。サンプルサイズの小さい20歳代を除くが、「同じ地域だけ」は30歳代に多く、要するに年齢の若い人に多く、他方で、「様々な地域」は40歳代、50歳代のベテラン層に多くなっている。海外勤務のキャリアを積むにしたいが、派遣される地域の幅広くなっていくことがうかがわれる。

表 I-9-9 複数海外勤務のパターン（勤務地域別、年齢階層別）

	合計	同じ国だけに派遣されてきた	同じ地域だけに派遣されてきた	複数の地域に派遣されてきた	無回答
(%)					
勤務地域					
アジア小計	100.0	14.3	24.6	53.4	7.7
中国	100.0	24.2	23.2	46.4	6.2
その他アジア	100.0	6.9	25.7	58.6	8.8
中近東	100.0	0.0	23.5	76.5	0.0
ヨーロッパ	100.0	8.5	30.7	56.2	4.6
北米	100.0	31.9	13.3	44.4	10.4
中南米	100.0	8.9	22.2	62.2	6.7
アフリカ	100.0	0.0	25.0	56.3	18.8
オセアニア	100.0	8.6	8.6	80.0	2.9
年齢階層					
20歳代	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0
30-34歳	100.0	10.5	47.4	42.1	0.0
35-39歳	100.0	22.5	30.3	36.0	11.2
40-44歳	100.0	12.4	27.5	56.9	3.3
45-49歳	100.0	14.0	22.2	54.6	9.2
50-54歳	100.0	10.3	21.1	61.1	7.6
55歳以上	100.0	17.5	18.8	56.7	7.1
無回答	100.0	0.0	0.0	83.3	16.7
合計	100.0	14.7	23.1	54.9	7.3
過去の調査との比較					
2000年調査	100.0	14.7	27.8	51.2	6.3
2002年調査	100.0	16.5	26.9	50.5	6.1
2004年調査	100.0	13.1	20.2	43.8	22.9

(4) これまでの海外勤務国数

現勤務地も含めてこれまでに経験した海外勤務国の数を尋ねると、1カ国が37.9%ときわめて多く、2カ国が28.8%、3カ国が13.0%となっている。他方、4カ国以上の経験者は7.0%とごく少ない。平均の海外勤務国数は1.9カ国（標準偏差1.3カ国）である。無回答が13.3%とかなり多くなっている（表 I-9-10）。

これまでの調査結果と比べると、表に示されているように、平均の国数は1.7カ国(2000年)、1.8カ国(2002年)、2.0カ国(2004年)、そして今回の1.9カ国と推移しており、その傾向をみるのは難しいが、どちらかといえば平均の海外勤務国数は増加しているように見える。

勤務地域別では、中南米、アフリカでは海外勤務国数が3カ国、4カ国になる人が多い。逆に、中国、北米では1カ国の多さが際立っている。

業種別では、非製造業が2.0カ国に対し、製造業では1.8国になっていて、非製造業のほうが平均の国数は多くなる。

年齢階層により海外勤務国数が異なるということは容易に想像されるところである。表 I-9-10 をみると、この想定が正しいことが明らかとなる。すなわち、30 歳代前半層までは過半数が海外勤務国の数 1 カ国にとどまるのに対し、年齢階層が上がるにしたがい 3 カ国、4 カ国以上の比率が増大していくのである。

表 I-9-10 これまでの海外勤務国数(勤務地域別、業種別、年齢階層別)

	合計	1 カ国	2 カ国	3 カ国	4 カ国 以上	無回答	平均 (カ国)	標準偏差
(%)								
勤務地域								
アジア小計	100.0	38.6	27.0	12.6	8.0	13.8	1.9	1.5
中国	100.0	46.6	23.3	10.7	6.0	13.4	1.7	1.4
その他アジア	100.0	32.2	29.9	14.2	9.5	14.2	2.1	1.6
中近東	100.0	25.0	28.1	18.8	6.3	21.9	2.0	1.2
ヨーロッパ	100.0	28.7	38.5	15.2	6.1	11.5	2.0	1.0
北米	100.0	51.6	26.0	5.5	1.1	15.8	1.4	0.8
中南米	100.0	29.0	24.2	22.6	16.1	8.1	2.3	1.3
アフリカ	100.0	24.0	36.0	20.0	12.0	8.0	2.3	1.1
オセアニア	100.0	33.3	35.3	17.6	3.9	9.8	1.9	0.9
主たる業種								
製造業	100.0	39.9	24.9	12.4	5.5	17.3	1.8	1.1
非製造業	100.0	36.2	32.3	13.2	8.6	9.7	2.0	1.5
無回答	100.0	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	2.2	0.8
年齢階層								
20歳代	100.0	78.9	0.0	0.0	5.3	15.8	1.1	1.1
30-34歳	100.0	56.5	12.2	2.6	2.6	26.1	1.2	0.9
35-39歳	100.0	48.4	22.5	5.7	0.8	22.5	1.4	0.8
40-44歳	100.0	45.6	28.8	10.4	3.2	12.0	1.6	0.9
45-49歳	100.0	32.4	33.7	18.0	6.2	9.8	2.0	1.1
50-54歳	100.0	25.0	33.9	18.1	12.9	10.1	2.3	1.3
55歳以上	100.0	28.1	33.5	16.5	13.5	8.4	2.3	1.9
無回答	100.0	42.9	14.3	21.4	7.1	14.3	1.8	1.2
合計	100.0	37.9	28.8	13.0	7.0	13.3	1.9	1.3
過去の調査との比較								
2000年調査	100.0	54.3	29.2	10.8	5.0	0.7	1.7	0.0
2002年調査	100.0	38.3	26.1	11.6	5.0	19.0	1.8	0.0
2004年調査	100.0	31.7	27.8	11.6	6.0	23.0	2.0	1.3

(5) 通算海外勤務年数

現勤務地での勤務年数も含めて、これまでの通算海外勤務年数を尋ねると、5 年未満が 30.3%となっているが、他方で 10 年以上は 27.0%と多く、ばらつきが大きいといえる(表 I-9-11)。平均では 7.5 年(標準偏差 5.6 年)である。これまでの調査では、たとえば前回 2004 年調査では平均が 7.3 年(標準偏差 5.3 年)であったし、それ以前からみると、2000 年調査 6.1 年、2002 年調査 7.0 年と、明らかに通算海外勤務年数は長期化しているといっていよう。

通算海外勤務年数は年齢により異なるであろう。そこで、年齢階層と通算海外勤務年数とをクロスさせて両者の関係を見てみる(表 I-9-11)。予測通り、通算海外勤務年数は、年齢が高くなるにしたがい長くなる。両者はきれいに正の相関関係にあるといえる。年齢階層ごとに最大のシェアを占めるのは、20 歳代では 2 年未満であるが、30 歳代では 3 年以上 5 年未満、40 歳代前半層では 5 年以上 7 年未満、さらにそれ以上の年齢階層となると 10 年以上が最大のシェアを占めることになる。とりわけ 50 歳代では、対象者の約 5 割がこれまで 10 年

以上の海外勤務を経験していることとなる。

勤務地域別にみると、中近東が 4.6 年ときわめて短く、逆に中南米が 9.1 年と長くなっている。

表 I-9-11 通算海外勤務年数(勤務地域別、業種別、年齢階層別)

	合計	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)	標準偏差	人数(人)
(%)											
勤務地域											
アジア小計	100.0	11.9	8.3	11.3	11.4	17.0	27.1	13.0	7.5	5.8	816
中国	100.0	12.6	10.4	13.2	11.5	16.7	23.6	12.1	6.9	5.5	365
その他アジア	100.0	11.3	6.7	9.8	11.3	17.3	29.9	13.7	8.0	6.0	451
中近東	100.0	12.5	9.4	18.8	18.8	12.5	6.3	21.9	4.6	3.0	32
ヨーロッパ	100.0	8.6	6.1	13.9	16.8	17.6	25.8	11.1	7.1	4.6	244
北米	100.0	10.3	8.1	14.7	13.9	13.2	24.5	15.4	7.3	6.1	273
中南米	100.0	7.3	3.2	10.5	10.5	22.6	37.9	8.1	9.1	5.4	124
アフリカ	100.0	0.0	12.0	8.0	36.0	12.0	24.0	8.0	7.1	4.5	25
オセアニア	100.0	11.8	0.0	17.6	11.8	17.6	31.4	9.8	7.7	5.1	51
主たる業種											
製造業	100.0	10.9	7.5	12.9	13.8	14.2	23.6	17.0	7.2	5.5	751
非製造業	100.0	10.2	7.3	11.9	12.6	19.0	30.1	8.8	7.7	5.7	804
無回答	100.0	10.0	0.0	30.0	10.0	20.0	30.0	0.0	6.6	3.6	10
年齢階層											
20歳代	100.0	42.1	21.1	15.8	5.3			15.8	1.6	1.4	19
30-34歳	100.0	25.2	14.8	26.1	6.1	1.7	0.9	25.2	2.6	2.0	115
35-39歳	100.0	15.6	8.2	20.9	16.0	12.7	4.5	22.1	4.3	3.0	244
40-44歳	100.0	13.6	11.3	13.6	17.2	21.4	11.3	11.7	5.4	3.6	309
45-49歳	100.0	7.8	7.5	7.5	14.1	21.9	32.4	8.8	7.9	4.7	306
50-54歳	100.0	5.2	3.2	6.9	11.3	16.1	48.4	8.9	9.9	5.8	248
55歳以上	100.0	3.2	2.3	9.0	10.6	17.4	49.4	8.1	11.0	6.6	310
無回答	100.0	7.1	7.1	14.3	14.3	14.3	21.4	21.4	6.4	3.6	14
合計	100.0	10.5	7.3	12.5	13.2	16.7	27.0	12.7	7.5	5.6	1,565
過去の調査との比較											
2000年調査	100.0	14.1	11.5	20.8	15.3	17.3	20.5	0.5	6.1	0.0	1,810
2002年調査	100.0	9.3	7.2	12.9	13.0	15.8	22.3	19.5	7.0	0.0	1,919
2004年調査	100.0	8.7	6.0	13.2	13.5	15.2	22.9	20.4	7.3	5.3	1,443

4. 小 括

本章では、調査対象者の属性、現勤務先企業での状況、さらに、これまでの海外勤務経験について検討した。その結果は以下の通りである。

第 1 に、調査対象者の属性をみると以下のものであった。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。

第 2 に、現勤務先企業での状況は以下の通りであった。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。2002 年調査、2004 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 3.0 年（37.2 ヶ月）であった。

第 3 に、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。この数値は、2002 年調査、2004 年調査と比べると、大きな変化や一定の傾向はみられない。

第 4 に、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）の自由記入欄の分析

本調査では、調査票の最後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、ご意見がありましたら、どのようなことでも結構ですの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%に記入があったことになる。

ここではこれら海外派遣勤務者の「生の声」や意見を(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つに分けて検討する。

1. 赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション

海外派遣勤務者本人や配偶者に対して海外赴任前に事前の研修を行うことがあるが、とくに英語圏以外に赴任した場合に、現地語の習得の必要性を感じている海外派遣勤務者がいる。つまり「日本人は英語を覚えるのが精一杯で現地語を習う余裕がありません。赴任前にもう少し余裕があればよかったですと考えます。」(ポーランド、36歳)などの意見である。つぎも非英語圏の海外派遣勤務者の意見である。

「赴任直後、現地語を研修する制度がなかったので、英語にてコミュニケーションを取り業務を行うようになった。赴任前または赴任直後に現地語の研修を受けて、日常生活に支障のない程度に現地語を話すことができれば、今より充実した日常生活を送ることができたと思う。」(タイ、37歳)

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。またこの問題は後に述べるように、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。つまり「本社サイドに駐在期間に関する明示がなく、安心してその地域に根を下ろした生活ができない。」(アメリカ、54歳)などがあるが、赴任期間が明示されないことは赴任地への適応だけではなく、海外派遣勤務者やその家族のライフプランに大きな影響を与える。つぎの2つの事例がその典型である。

「海外勤務で最も不満、不安なのは、派遣期間が明確になっていないことです。期間が決まっていれば、家族を含めた人生設計の目途がつけられますし、厳しい勤務でもがんばることができます。」(台湾、51歳)

「所属している会社の状況にもよるのだろうが、弊社の場合は勤務予定年数が常に未定であり、ロングタームの人生設計ができない。これは何としても改善していただきたい点であ

るが、なかなか声を通じないのが現状である。」(韓国、49歳)

さらに6カ月の予定で海外赴任したが、赴任してすでに2年経過したという事例もある。

「派遣期間が明確でないため、中・長期的な予定が立てられない。6カ月の予定がもうすぐ2年になり、自身の人生設計に漠然とした不安を感じる。」(アメリカ、30歳)

また派遣期間だけではなくその内示の期間も短いという海外派遣勤務者もいる。「弊社の海外内示は1カ月と短く、このことは中長期的には改善すべきと考えています。」(アメリカ、42歳)。しかしなかには自ら海外勤務を希望して10年間勤務し、それが成功だったとする海外派遣勤務者もいる。

「〇〇に赴任後、来年で10年目を迎えますが、赴任前から海外担当の支店にいた関係で、一度は添乗員としての経験ではなく海外に住んで仕事をしたいという願望が若い時から常にありました。会社に意を決して希望を上げたところ、幸いにも採用されました。その時は48歳という年齢でしたが、これが最後のチャンスと思い決断しました。駐在期間は普通5年ということなので、当初はとにかく5年は帰らないということのでがんばってききましたが、早いもので来年で10年という月日が経ってしまいました。日本では経験できない経験が色々でき、また当地での友人もでき、私の決断は正しかったなと思う今日この頃です。」(アメリカ、56歳)

上は幸福な事例であるが、ともかく多くの海外派遣勤務者が願っているのは「海外駐在が長期視点でのキャリア形成の一環であってほしいです。」(アメリカ、44歳)ということである。

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る。たとえば「海外勤務における会社の支援制度が一般的に低い。」(中国、35歳)、「海外勤務3回目ですが、つくづく会社間格差が大きいと実感しています。給料もむろんですが、医療・教育・住居・一時帰国の面です。」(イギリス、53歳)などの声がある。つぎの事例も処遇についての不満である。

「生活環境は他の国に比べて良好と思います。海外赴任者が多く、会社の海外赴任者に関する制度はある程度確立されていますが、家族も含めて、きめ細かいフォローはありません。」(ニュージーランド、50歳)

「当社の給与を含む在勤員規定は、組合との協議ではなく会社の専権事項である。給与は第三者機関の指数をベースに決定されているが、日本人の生活レベルを反映しているとは言い難い。例えば中国産の野菜など、子供に食べさせられない。」(香港、38歳)

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。つまり「本人の一時帰国や家族の一時呼び寄せの制度があっても、自己申告に基づいており、利用しやすい環境といえない。」(アメリカ、32歳)としている。またつぎのような事例もある。

「海外勤務の会社からの対応に関しては十分満足のいくものだと思慮します。ただし各種

補助制度に関しては、駐在員事務所の負担となる場合が多く、営業成績との兼ね合いから、制度自体の利用に二の足を踏んでしまうケースもあります。」(シンガポール、35歳)

つぎの事例は海外派遣勤務者自身の処遇には不満を漏らしてはいないが、会社間で処遇上の格差が存在することを指摘している。

「会社が大企業であるため、当社の海外勤務制度は非常に整備されていると思うが、まわりの中堅企業ではまだまだ整備すべき項目が多いように思う。格差の是正の必要性を感じる。自分だけハッピーなのは良い気分ではない。」(アメリカ、52歳)

3. 現地勤務の実態

海外派遣勤務者の職位は日本国内で勤務しているより平均で1.9ランク、ほとんど2ランク上昇している。そのために「大変貴重な駐在経験で、会社に感謝しております。」(アメリカ、33歳)、「海外ではがんばって仕事をして成果を出せば、それなりの責任ある地位や仕事を任せられ成長する」(アメリカ、34歳)、「貴重な経験を持てるのが駐在生活である。より多くの人々に経験をしてもらいたい。」(南アフリカ、48歳)など海外勤務に対して無条件で肯定的に評価する海外派遣勤務者もいる。またつぎのように述べる海外派遣勤務者もいる。「日本での勤務が精神的にもハードであったので、海外赴任、しかも慣れた現在地への赴任はある意味でラッキーであった。」(香港、58歳)。下の事例も海外勤務を積極的に評価している事例である。

「会社や業種によりますが、専門性をより短期間に高めるために、海外勤務を希望に応じてもっと積極的に進めるべきである。これが対国際競争を高めることにもなる。」(サウジアラビア、38歳)

「私は定年退職後、昔の経験を買われて嘱託として再就職したものです。子供も皆独立しているので、あまり無理をしない程度の職務であれば何の不满、不足はありません。毎日を楽しく過ごすことをモットーに業務に励んでいます。」(中国、64歳)

しかし海外勤務を肯定的に評価しながらも、問題を指摘する以下のような事例もある。

「海外での仕事はチャレンジングで責任も重く裁量が多いことから、非常にエキサイティングであり、仕事の醍醐味としてはあると思うが、それなりの代償も払っていると思う。」(ブラジル、43歳)

さらに海外勤務での職位の上昇によって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。

「現勤務地では管理部門全般を統括する立場にあるが、日本国内で自分の専門領域、自分の場合は経理に特化し、知識・経験を深めている同期に比べて様々な面で焦りを感じる。最近海外に出たがらない若手も多いと聞く。今後の会社の海外展開に不安を感じる。」(メキシコ、41歳)

また海外勤務そのものに問題があると指摘する海外派遣勤務者もいる。つぎの2つの事例は、業務そのものについて未経験なことから発生した問題と、部下である他の日本人海外派遣勤務者との関係から生ずる問題を指摘している。

「海外営業部勤務の経験がなく国内営業部からの派遣のため、基礎となる知識がなく新会社（現地同業企業）設立のため合併の契約から入った。互いの考え方の違いから設立まで多くの問題を抱え苦労しました。」（韓国、53歳）

「同じ社内の日本人派遣者との対人関係の苦労している。駐在期間の目安は5年であるために、特別な理由がない限り異動しない。そのため能力の劣っていることがはっきりわかる部下がいる場合、狭い社内ではお互いに苦労する。」（シンガポール、56歳）

さらに一定の年齢を過ぎてからの海外派遣について海外派遣勤務者自身のとまどいの声もある。

「50才を過ぎての海外赴任は非常に考えさせられる事が多い。どの視点で物事を見るかによるとは思うが、以前のような前向きな考えはできなくなっている自分に、とまどう事ばかりであります。」（フランス、51歳）

赴任地に対するイメージの良さによって、かえってそこでの勤務の難しさが日本本社に理解されないとする海外派遣勤務者もいる。以下の事例がその典型である。

「勤務地に対する誤解、つまり〇〇＝楽園がある。確かに気候、人柄等は良いところですが、日本や米本土とのビジネス感覚が違います。〇〇独特のいわゆる「村社会」、複雑なコミュニティーや人間関係、物の調達等の難しさ、狭い社会での過当競争等々、仕事をしながら住むにはなかなか大変なところです。「〇〇」というブランドイメージがまだ日本では高いので「楽をしている」、「良い思いをしている」と勘違いされてしまうのがつらいところです。」（アメリカ、53歳）

上の事例と同様に狭い日本人コミュニティーを嘆く声はほかにもある。

「仕事で行き詰まった時など、うまく息抜きできる場が少ない。狭い社会なのでオンオフの境がとても低くなってしまい、メリハリがつきにくい。」（インド、35歳）

このように事例は赴任地域を問わず、日本人コミュニティーが存在し、そこに関われば起こりうる問題である。

そしてこのような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。つまり「日本の人事は送り出した後は放ったらかしで、現地に来ようとさえしない。現場を見ずに、日本人削減等、要求ばかりで、現地の厳しさ、難しさを理解していない。」（タイ、不明）、「日本のトップマネジメントは、まるでドメスティックなおじさんたちのため、海外の事情がわかっていない。最近では、そのための不利益を感じる。」（中国、43歳）と指摘する。

4. 日本本社と現地経営

日本本社が現地の経営状況を見放した経営方針を押しつけてくることに対する海外派遣勤務者の不満もある。たとえば「派遣元企業の現地事情の無理解」（フランス、45歳）、「現地の事情を見放したグローバル化、つまり本社方針の押し付けで現地は疲弊しきっている。」（メキシコ、41歳）などである。つぎの2つの事例も同様の指摘をしている。

「日本の派遣元企業トップが日本流の企業判断で指示命令を出してきた場合、派遣先企業ではこれが適用できず、実行できないケースが時々発生している。派遣元企業のさらなる国際事情の熟知が必要なのに、それが行われておらず不満とストレスを抱く場合が多い。」（中国、57歳）

「会社全体ではグローバル化をターゲットに進めているにもかかわらず、日本本社だけがグローバル化が進んでいない。グローバル化を目標とするのであれば、まず本体が意識を変えるべき。日本の常識は海外では通用しない。世界から見た常識が何かを考えるべき！」（カナダ、48歳）

日本本社が日本中心のマネジメントを続けているための弊害を指摘する海外派遣勤務者もいる。つまり「現地会社の裁量が少なく、本来の投資効果が出せない。」（中国、48歳）と断言する海外派遣勤務者もいる。次の事例も日本本社中心のマネジメントによる弊害を指摘している。

「日本国内に拠点を持つ会社からすると、あくまでも日本中心な考え方になり、グローバルな考えで動くことには多くを期待できない。今の仕事も研究開発が中心だが、日本を中心とした動きとせねばならず、現在での活動範囲に限界が出てしまう。もっと海外を活かしたマネジメントを望む。」（イギリス、40歳）

もはや日本本社流のマネジメントを押しつける時代は終わり、つぎのステップを目指すために、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。

「弊社においては、現地法人を設立してから非常に長く時間が経過しており、日本本社のやり方なり考え方を伝えていく時代は終わったと感じている。その意味では、現地での新しいビジネスを一緒に作っていく事が求められている。現地化の波の中で、日本人駐在員の質の向上はこれまでより求められていると感じており、そのストレスは大きい。」（オランダ、35歳）

また日本本社において、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。

「仕事・経営面では、日本サイドの保守化の風潮、つまり、海外事業への参画に対する志が非常に弱くなっている点が心配される。北米では1960年から70年代の先駆者の世代、80年代からの製造業進出による定着の世代に続く、業容の進化とそれを支える中堅世代の育成について日本サイドの積極的活動が必要となっている。」（アメリカ、57歳）

5. 海外派遣に伴う問題— 単身赴任と親の介護

海外派遣勤務者が様々な事情から単身赴任せざるをえなくなることも多い。そのために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となる。第1が、子女の生育、育成についての不安である。そして第2が、親の介護の問題である。

第1の子女の育成、教育についての不安では、「単身赴任していますので残留家族とのコミュニケーション、とくに父性の必要性が欠けるのではないかと心配です。また、子供の教育、受験も充実した対応ができるか懸念します。」(ベトナム、43歳)、「家族は基本的に同居すべきものと考えますが、海外勤務の場合、必ずしも同居できません。家族の絆が弱くなるのが心配です。」(シンガポール、50歳)などがある。次の事例も同様である。

「子供が受験のため帰国し単身赴任中です。既に4年目となり、家族との別居に限界を感じ始めています。子供の成長を見守れない、また相談事や悩みに答えられないというような切ない悩みがあります。」(台湾、53歳)

「単身赴任にて日本に残る家族、とくに子供の教育において、小学校高学年から大学受験までの子供がいる場合、とくに男の子供に日常、子供に接していないことによるタイムリーな教育的指導ができないのが問題である。」(韓国、54歳)

「駐在長期化に伴い、子供を現地校、またはインターナショナルスクール(高校)へ通わせたいが、私の駐在期間が不確定のために、帰国して日本での通学しか選択がなくなる。そのため現在は単身赴任しており、家族は帰国している。」(香港、44歳)

また親の介護について悩む海外派遣勤務者もいる。つまり「年寄りの面倒に問題が出る。」(ベトナム、56歳)、「日本に在住の老いた親の安全・健康が最も気懸かり。」(アメリカ、57歳)などである。親の介護の問題はそれを日本で担っている家族等への配慮も必要となってくる。「残留家族、とくに同居で入院中の母親への世話が妻や兄弟に掛かりきりになる点が気掛かりである。」(香港、58歳)と指摘しているし、また下の事例のように介護をしている配偶者へのケアの必要性を痛感している海外派遣勤務者もいる。

「年を重ねていくにつれ親もどんどん老いてきて、「介護」ということばを意識せざるをえない。また、実際に妻は実母の介護に当たっており、妻の心のケアに対してどのように「力」を出せば良いのか、常に戸惑いがある。」(韓国、49歳)

そして、赴任先の環境が酷なために家族帯同は難しいが、日本本社は帯同できるように、その状況を何とか改善すべきという主張もある。

「他国と比してインドでの単身赴任は精神的に非常に酷いものがあるため、家族帯同を奨励するが、帯同している家族の精神的、健康的ケアを考えると長期帯同は酷である。帯同家族が精神的・健康的に不安なく生活できるような環境を派遣元が十分に考慮して対応すべきと考える。そうすることによって、現地で働いていて溜まるストレスも解消でき、厳しい環境下での作業も可能となる。」(インド、51歳)

6. 赴任地での生活上の問題

それでは赴任地での生活について海外派遣勤務者はどのように考えているのか。自由記入欄の記述では、この赴任地での生活上の問題に関する記入が最も多かった。もちろん赴任地の生活に満足している海外派遣勤務者は多い。「現勤務地での生活・仕事に大変満足している。」(マレーシア、51歳)、「私は〇〇勤務ですので生活面の問題は全くありません。北米各地はほぼ同じと思われます。」(アメリカ、42歳)などの指摘である。つぎの事例も赴任地に生活に満足を表明している。

「〇〇は、日本商工会議所・日本クラブ等の方々の、過去から現在まで積み上げてこられた努力のおかげで、日本人にとっては世界で類を見ない生活しやすい都市となっております。そのため現地の生活には全く問題ありません。」(ドイツ、50歳)

しかし、赴任地の生活に不満を抱えている海外派遣勤務者がいるのも事実である。たとえば「現地の生活で発生するトラブルについて会社が対応してくれないため、派遣により生ずる生活上のリスクは個人が全て負うことになり、日本で生活するより恵まれていないと感じる。」(マレーシア、39歳)と述べる海外派遣勤務者もいる。さらに「日本食材料が手に入りにくい。」(トルコ、60歳)、「食材が少ない。娯楽が少ない。」(ベトナム、56歳)など、日本と赴任地を比較して生活上の不満を漏らしている。ただしこれに対してはつぎのように指摘している事例もある。

「海外勤務を異国の文化と経験を養う、楽しむと考えるか、単に仕事と考えるかにより、意欲、情熱、信頼性など、ローカルの見方は変わる。前者であるべきである。」(韓国、61歳)

ただし単に異文化を学ぶという姿勢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ことも事実である。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。

もちろん赴任国における物価高の問題は、一面では日本本社のサポートの不足の側面があることは間違いない。たとえば「英国駐在であるが、先進国中で突出した物価高とインフレ進行については、対円のポンド高と相まって生活レベルに影響を及ぼしている。」(イギリス、44歳)、「家賃の水準がかなり高くなっており本社の家賃水準に対する認識を深めてほしい」(中国、41歳)、「住宅価格の上下動に会社の制度が追いつかない。マーケットプライスについて信頼に足るベンチマークがあれば良いのと思うことがある。」(シンガポール、33歳)などが指摘されており、先進国も発展途上国を問わず海外派遣勤務者を悩ませている問題となっている。以下の事例は家賃ではなく、子弟の教育費についての不満を指摘して、さらに再度海外赴任はしないとまで断言している。

「現在長女が中学2年生になり、海外任期5年を考慮すると高校よりインターナショナルスクールへ行かざるをえない。したがって早くから英語能力をつけるために、今年よりインターナショナルスクールに行かせているが、中学までは会社から補助が出ないために、金銭

的に苦勞している。日本へ帰ってから住宅の取得など色々とお金がかかるために、貯金もしたいが、日本で生活していた時よりできていない。会社がもっと考えるべきだと人事に苦情を言ったが「会社は家族の事は関係ない」と冷たい一言で取り上げようとしなかった。海外赴任を決めた後、このようなやりとりがあったため、今回は我慢しているが、帰任後再度海外赴任の話があっても二度と行かないと考えている。」(マレーシア、44歳)

つぎに治安の問題では「治安が最大の関心事であり、大使館の邦人保護を強化してほしい。」(南アフリカ、43歳)、「ブラジルに勤務していますが、治安が悪く、非常に気を遣っています。治安を除けば生活環境は良好です。」(ブラジル、60歳)などの指摘があるが、治安の問題の指摘は特定の国に限られている。このほか以下の事例のような指摘がある。

「フィリピンに駐在しておりますが、休暇を過ごすにも治安上、限られたことしかできず、不自由を感じております。日本のように好きなところで好きなレジャーの出来る環境がうらやましく懐かしいです。」(フィリピン、48歳)

第3に医療の問題であるが、これは海外派遣勤務者の最大の関心事とあってよい。「日本と同等の衛生的な病院がない。とくに歯科が少ない。」(中国、43歳)「問題は万が一の時の医療システムに尽きます。移送保険は必須と考えます。」(カンボディア、32歳)と海外派遣勤務者は指摘している。しかし医療の問題は必ずしも発展途上国に赴任している海外派遣勤務者のみが直面する問題ではない。先進国に赴任している海外派遣勤務者の不満も多い。

「現在、英国駐在だが、医療面でその制度と実態がアンバランスで、何か病気になった時に不安がある。とくにケガ等の時は十分な治療が期待できるか心配である。」(イギリス、40歳)

「スウェーデンでの医療機関の利用が非常に不便。何事もハウズドクター経由の紹介にて専門医へ予約しないと受診できない。当日とか明日とかは無理である。すなわち、日本のように、具合が悪い時にすぐに町医者に駆け込めない。緊急で血が出ている状態で病院に行っても、すぐには診てくれない。3時間以上待たされた実話がたくさんある。」(スウェーデン、54歳)

上のような、受診をするためにハウズドクターの紹介や予約が必要という事例はオランダでも指摘されている。

「勤務地オランダでの医療事情の悪さに驚かされた。家族の赴任直後に環境の変化からか子供のアトピー性皮膚炎が再発し、急患で病院に行ったが、予約がないからと診察してもらえずに、非常に困惑した経験がある。」(オランダ、41歳)

さらに日本語での受診が難しいことを指摘する海外派遣勤務者もいる。つまり「日本語で受診できる医療施設、若しくは通訳などのサービスが欲しい。」(スペイン、43歳)、「現地での医療に関して、言葉の壁があるために医師との疎通が難しい。細かい症状が伝わらない。」(アメリカ、42歳)などである。

7. 子女の教育問題

家族帯同、非帯同を問わず子女の教育問題も海外派遣勤務者にとって大きな問題である。ある海外派遣勤務者は「子どもの教育が最重要課題であると考えています。」（アメリカ、44歳）と述べている。この子女の教育問題は大きく2つに分かれる。第1は、帯同した子女の教育の問題である。第2は、帰任時に日本の教育体制にうまく適応できるかという危惧である。

現地での教育問題として日本人学校、補習校に対する不満もあるが、それ以前の問題として「日本人学校の早期設立。」（インド、51歳）のように日本人学校の設立を望む声もある。同様な指摘は以下の事例でもある。

「当地には補習校しかなく、子供の教育に不安を覚えます。〇〇は日本人学校ですが、当地〇〇は補習校です。日本人学校に昇格して頂きたいです。」（ブラジル、45歳）

補習校の場合、平日は現地校等に通学することになるが、それについての不安を述べている海外派遣勤務者もいる。つまり「平日は現地校、土曜は日本人補習校での、子供の日本のレベルに対する格差が生じるのではないかと心配している。」（カナダ、42歳）という声である。しかし、日本人学校があったとしても、以下の事例のように問題を指摘する声もある。

「子供の教育問題に関して、生徒数が少ないことから派遣教員数に限りがある。よって十分な教育ができていないのが不安である。生徒数が少ないことで、生徒間におけるライバル意識の欠如がある。日本に帰った後の事を考えると少々不安である。」（サウジアラビア、43歳）

これ以外にも「子供の遊び相手が、せまい日本人コミュニティーの中に限られているため、社会性の発達が遅れているようで心配です。」（アメリカ、37歳）、「日本人学校の現地語教育がPoorなこと」（フランス、45歳）、「子女教育費用と質のバランスの悪さも目にあまるものがある。」（イギリス、44歳）などが指摘されている。

しかし、ある海外派遣勤務者は、以下の事例のように自分自身の例から、海外に赴任したのだから現地校で学ぶことを勧めている。

「日本人学校が整備されて、現地校に行く機会がないので海外に出た特色を子供が学ぶ機会がない。自分自身は帰国女子であるが、子供たちに現地校で学ぶことを推奨する運動が何かあればいいと思うことがある。」（中国、37歳）

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。つまり「家族帯同赴任の場合、やはり子供の教育・受験への影響をどうするか、方針をどうするかが一番悩ましい問題。」（ブラジル、43歳）なのである。さらには「5. 海外派遣に伴う問題—単身赴任と親の介護」の節で述べたように子

女の進学のために単身赴任を余儀なくされるのは珍しくない。

もちろんつぎのような幸運な事例もある。

「子供2人が今年、日本に帰国しました。共に良い大学・高校へ進学できたのは、海外生活、帰国子女入学制度のおかげと思っています。海外では家族の絆が強くなり、日本で子育てするより良かったと思っています。1996年1月に日本を離れたので、日本の教育制度が悪くなる過程に直面しなかった。」(イタリア、45歳)

しかし多くの海外派遣勤務者は帰任時の子女の教育に非常に大きな不安を抱いている。たとえば「日本帰国時の子女受け入れ体制が実際、どの程度成熟しているのかがよくわかりません。」(香港、37歳)、さらに「学校でのいじめ問題などを耳にすると、帰国後の子供の教育について不安になることがあります。」(アメリカ、39歳)などの声がある。さらに以下のような事例もある。

「帰国後、3人の子供達の教育・学力レベルが気になります。日本人として日本語もしっかり学んでもらい、不自由なく対応してもらうための下地作りが今から必要と思っています。赴任先でも同様に、日本語の学習が必要と感じます。」(アメリカ、38歳)

「本邦側で帰国子女の受入れが、特に関西方面では未だ十分でない。日本人学校に本邦側受験情報が多くない。日本帰国時に、ついていけるかどうか不安がある。また子女の帰国後、通学校でのいじめの問題も心配している。」(フランス、37歳)

8. 帰任問題

海外派遣勤務者は遅かれ早かれ帰任の時期を迎える。この帰任について、つぎのような事例は例外かもしれない。

「もとの会社時代に北米に2度の駐在、計7年の海外勤務をしました。子供は帰国子女として有名大学に入り日本で就職しました。幸せな結婚生活を送っています。現在の会社では海外要員として第三国に赴任しています。現地事務所責任者として全権を任され、しかもうまくいっております。本社役員としての帰任も既定路線で全く不満はありません。」(タイ、55歳)

しかし、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。つまり「現在は、逆に日本に帰国する際のことが気懸かりですが、情報入手にも一苦労しております。」(アメリカ、38歳)などである。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。

帰任の時期についての不安は、多くの日本本社はあらかじめ海外勤務の期間を明示することは少なく、あるいは目安としてその期間があるにしても、それを超えて勤務していることも多い。そのため海外派遣勤務者やその家族があらかじめ将来の生活生計をたてることを困難にしている。つぎの2つの事例はその典型である。

「帰国する場合、受験期の子女がいる時は、かなり前から内示が欲しいが、多くはそのよ

うな状況にない。また帰任地の特定ができない場合、とくに不安である。」(オランダ、48歳)

「日本で貸しているマンションがあるが、帰国のタイミングと契約終了のタイミングが一致することはまれなので、帰国直後の住宅、子供の学校の選択に時間・労力がかかる。当社の場合、会社は全く関与しない。」(ニュージーランド、48歳)

第2に帰任後の仕事や処遇についての海外派遣勤務者の不安もある。たとえば「駐在が通算で6年を超えたため、帰国後、日本の慣習に再度慣れるのに時間がかかりそう。1時間を超える通勤時間が苦痛に感じられる。」(香港、49歳)、「帰任後の処遇について大きく不安。」(中国、48歳)、「現在55才であり、海外駐在内規の5年を迎えると58才になる。日本に帰って職場があるのか不安。」(タイ、55歳)などの声である。

また帰任時の手当の不足を指摘しているものもいる。「金銭面の補助においても、帰任時の手当は派遣時・駐在中に比して充足度が足りないと思います。」(オランダ、42歳)などである。

以下の事例も、帰任後の日本で勤務する際の不満、不安を述べている。

「日本の派遣元は年功序列で昔と同等の仕事にまた逆戻りしてしまい、せっかくの経験・キャリアを生かせない。成長すればする程、日本企業で働くことが嫌になりそう。」(アメリカ、34歳)

「一度海外出向を経験すると、日本には席、ポジションがなく不安である。成功すれば良いが、失敗して帰国した人は日本に戻っても悲惨である。海外赴任は給与も良いのだが、赴任期間中だけの花火みたいなものだ。日本に帰ってもなじめず、すぐ出たくなる。」(ベトナム、37歳)

また海外派遣勤務者の中高年化が進む中で、帰任後すぐに定年を迎える海外派遣勤務者には、また別の不安がある。つまり「定年後の生活設計が立てられない。」(台湾、54歳)、「駐在期間は約10年、年齢は53才ということから帰国後の仕事には不分がある。」(中国、53歳)つぎの事例は66歳の海外派遣勤務者であるが、同様の指摘をしている。

「自分の年齢からして一番の感心事は健康と帰任後の生活設計です。とくに家族は妻と2人ですので、加齢にしたがい財産を基準にした生活設計はどのようなことになるのか、どのようにして行くべきかが課題とっております。」(ベトナム、66歳)

もちろん海外派遣勤務者の中には、帰任後の日本での生活を考えずに、「定年後もタイに住みたいと考えます。」(タイ、55歳)と考えている者もいる。

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。

「計3回の期限延長で8年間の出向となる。その間の日本の持家の資産価値下落など、海外勤務者といえども大きなダメージを受けている。ひと昔前は会社が借り上げる制度があっ

たが、今は個人のマネジメントに移行している。」(オランダ、43歳)

また海外勤務中に定年を迎える際の税制上の問題を指摘する海外派遣勤務者もいる。

「海外勤務の終了日が定年(60才)となる場合、退職金受取と所得税支払の関係上、その年の183日を越えないように制約を受けざるを得ない状況です。しかしこの退職金に対する所得税の勤務地での支払免除あるいは日本並みとする、さらに退職金の延べ払い等の対応ができれば、定年の年を気にせずに海外勤務ができるのですが…。」(中国、58歳)

また夫の海外勤務に帯同するために仕事をやめた配偶者への支援をすべきであるという指摘もある。

「総合職の女性が夫の勤務で海外赴任に同行する場合、彼女らのキャリアを現地でサポートする体制が不十分である。女性が夫に同行できても、現地で勤務できるビザの確保や、会社サイドの支援が今後の新しい課題のように思われる。むしろ本人が希望する場合はあるが。」(シンガポール、55歳)

また政府等への要望としては「滞在国に対する事前情報の共有化が図られれば、社内外を問わず広く邦人に役立つと思います。」(ポルトガル、41歳)、「日本政府の出先機関の活動に疑問である。とくにクーデター等など何の情報もない。」(タイ、41歳)などの声がある。

以下の事例も同様の指摘である。

「現地での生活全般に関わる情報をもっと欲しい。日本人同士の連携で情報交換をしているが、日本大使館等などの公共機関をもっと情報を流していただけるとありがたい。」(アイルランド、51歳)

10. 小 括

自由記入欄に記入された海外派遣勤務者の「生の声」や意見を(1)赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション、(2)処遇・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つに分けてみた。

(1)赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーションでは、とくに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・賃金では、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)現地勤務の実態では、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では、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では、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、育成についての不安、第2が親の介護の問題である。

(6) 赴任地での生活問題では、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) 子女の教育問題も家族帯同、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。特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) 帰任問題では、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・その他では、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

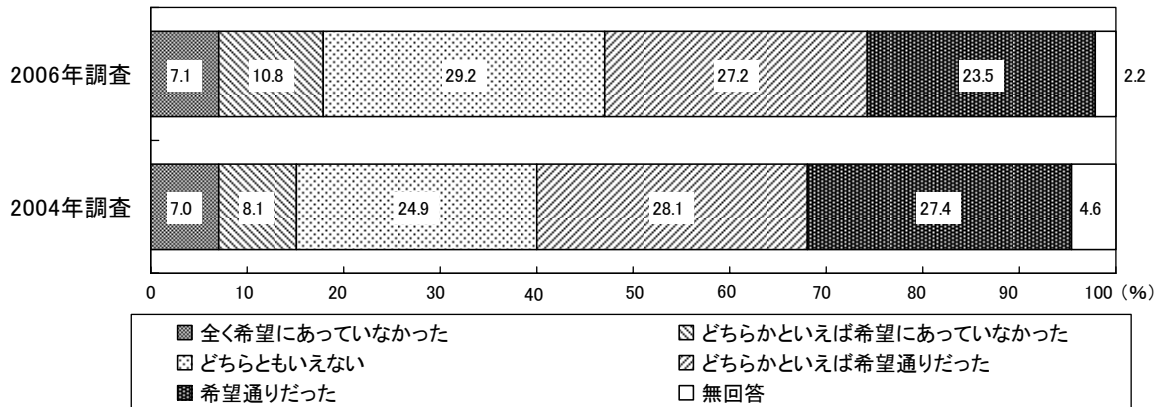
本章ではまず、海外派遣勤務者の帯同配偶者が、現在の海外派遣に同行することをどの程度希望していたのか、またいかなる事情が同行に対する希望を左右しているかについて、調査により明らかになった点を概観していく。ついで、海外派遣勤務者が所属する会社による事前研修について、海外派遣勤務者本人の海外派遣を前に帯同配偶者が受講した研修内容と、そうした事前研修の有効性に対する認識について、調査結果を取り上げることとしたい。

1. 同行に対する希望

(1) 同行に対する希望の程度

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 27.2%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。一方で、「どちらかといえば希望にあっていなかった」という回答は 10.8%、「全く希望にあっていなかった」という回答は 7.1%であった。今回調査のこうした回答状況は、前回 2004 年調査の結果とほとんど変わらないといつてよい（図Ⅱ-1-1）。

図Ⅱ-1-1 現在の海外派遣に同行することをどの程度望んでいたか
(前回調査との比較)



「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、他地域の帯同配偶者に比べて低い。また、年齢階層別に集計してみると、30～44歳の年齢層では、より高い年齢層に比べて「全く希望にあっていなかった」、「どちらかといえば希望にあっていなかった」の回答合計が、やや高くなっている（表Ⅱ-1-1）。

表Ⅱ-1-1 現在の海外派遣に同行することをどの程度望んでいたか
(勤務地域別、帯同配偶者の年齢階層別)

		(%)						人数 (人)
	合計	全く希望に あっていな かった	どちらかと いえば希望 にあってい なかった	どちらとも いえない	どちらかと いえば希望 通りだった	希望通り だった	無回答	
勤務地域								
アジア小計	100.0	5.9	14.8	26.9	30.6	19.9	1.9	372
中国	100.0	8.8	13.6	21.8	32.0	19.7	4.1	147
その他アジア	100.0	4.0	15.6	30.2	29.8	20.0	0.4	225
中近東	100.0	14.3	21.4	28.6	21.4	14.3	0.0	14
ヨーロッパ	100.0	8.6	6.5	31.4	22.7	28.1	2.7	185
北米	100.0	6.8	7.2	30.4	26.1	26.1	3.4	207
中南米	100.0	9.3	12.0	36.0	24.0	18.7	0.0	75
アフリカ	100.0	13.6	18.2	31.8	27.3	9.1	0.0	22
オセアニア	100.0	2.5	2.5	20.0	30.0	42.5	2.5	40
帯同配偶者の年齢階層	100.0							
20歳代	100.0	0.0	14.8	22.2	37.0	22.2	3.7	27
30-34歳	100.0	10.0	8.5	27.7	24.6	28.5	0.8	130
35-39歳	100.0	6.0	15.5	23.8	26.2	27.0	1.6	252
40-44歳	100.0	11.1	11.6	31.6	28.4	14.7	2.7	225
45-49歳	100.0	5.1	5.8	36.2	27.5	22.5	2.9	138
50-54歳	100.0	5.0	8.8	35.0	23.8	25.0	2.5	80
55歳以上	100.0	1.7	5.1	25.4	30.5	33.9	3.4	59
合計	100.0	7.1	10.8	29.2	27.2	23.5	2.2	915

(2) 希望通りであった理由

今回調査では、前回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。まず、同行を希望した理由を見てみると、(表Ⅱ-1-2)、指摘の多い順に「配偶者や家族と一緒に過ごせる」(70.5%)、「赴任地の魅力」(49.8%)、「語学力の向上・発揮」(29.5%)、「子供の教育に有利」(19.6%)、「自己のキャリア形成に有利」(8.6%)となっている。「配偶者や家族と一緒に過ごせる」はいずれの赴任地域の帯同配偶者でも最も回答が多く、とくに中南米に赴任した海外派遣勤務者の帯同配偶者では9割を超えている。「赴任地の魅力」は、北米、ヨーロッパの帯同配偶者で指摘する割合が高くなっている。「語学力の向上・維持」、「子供の教育に有利」は、北米の帯同配偶者における指摘が他地域の帯同配偶者に比べてやや多くなっている。

希望する理由は帯同配偶者の年齢による違いが目につく。「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いる。「語学力の向上・発揮」は30-34歳層では約4割が希望する理由として挙げているが、帯同配偶者の年齢が高くなるにつれて指摘率が低下する傾向があり、50-54歳層の指摘率は6.3%、55歳以上では18.4%となっている。また、「子供の教育に有利」、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みられる50歳代以上の層では10%に満たない。

表Ⅱ-1-2 現在の同行が希望にあっていない理由
(勤務地域別、帯同配偶者の年齢階層別)

	合計	自己のキャリア形成に有利	語学力の向上・発揮	赴任地の魅力	子供の教育に有利	配偶者や家族と一緒に過ごせる	それ以外の理由	無回答
(%)								
勤務地域								
アジア小計	100.0	11.2	26.1	35.6	14.9	76.1	5.9	0.5
中国	100.0	10.5	34.2	26.3	18.4	75.0	7.9	0.0
その他アジア	100.0	11.6	20.5	42.0	12.5	76.8	4.5	0.9
中近東	100.0	20.0	0.0	40.0	0.0	80.0	0.0	0.0
ヨーロッパ	100.0	7.4	26.6	67.0	20.2	57.4	3.2	0.0
北米	100.0	8.3	38.9	63.0	29.6	63.9	0.9	2.8
中南米	100.0	3.1	18.8	31.3	12.5	93.8	12.5	0.0
アフリカ	100.0	0.0	25.0	0.0	25.0	87.5	0.0	0.0
オセアニア	100.0	3.4	44.8	72.4	20.7	69.0	0.0	0.0
帯同配偶者の年齢階層								
20歳代	100.0	18.8	43.8	43.8	0.0	81.3	0.0	0.0
30-34歳	100.0	13.0	43.5	59.4	17.4	76.8	2.9	0.0
35-39歳	100.0	9.0	33.6	49.3	20.1	61.2	3.7	1.5
40-44歳	100.0	6.2	25.8	43.3	26.8	73.2	4.1	0.0
45-49歳	100.0	2.9	26.1	62.3	29.0	71.0	4.3	0.0
50-54歳	100.0	12.8	6.3	23.8	3.8	33.8	2.5	2.5
55歳以上	100.0	7.9	18.4	31.6	7.9	81.6	7.9	0.0
無回答	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
合計	100.0	8.6	29.5	49.8	19.6	70.5	4.1	0.9

注：同行が「希望通りだった」、「どちらかといえば希望通りだった」と回答した者（464人）のみ集計。

(3) 希望にあっていなかった理由

一方、同行を希望していなかった帯同配偶者が挙げる、希望しない理由にはどのようなものが多いのだろうか。約半数が挙げているのは「語学力に問題がある」という理由(48.8%)で、ついで「地域が自分の希望に沿わない」(38.4%)、「子供の教育に不利」(29.9%)といった理由の指摘が多い(表Ⅱ-1-3)。

ごく少数の回答者しか含まれない集計カテゴリーを除くと、「地域が自分の希望に沿わない」という指摘は、アジア地域に赴任する海外派遣勤務者の帯同配偶者において55%前後と、他地域に比べその比率が高い。これに対し、ヨーロッパの帯同配偶者で「地域が自分の希望に沿わない」と回答しているのは14.3%、北米の帯同配偶者ではわずか3.4%である。「語学力に問題がある」、「子供の教育に不利」は、海外派遣勤務者の赴任地域によって指摘率にさほど差はない。帯同配偶者の年齢階層別の集計では、40-44歳層の帯同配偶者で「子供の教育に不利」という回答の割合が回答者全体より13ポイントほど高くなっているのが目立つ。

表Ⅱ-1-3 現在の同行が希望にあっていなかった理由
(勤務地域別、帯同配偶者の年齢階層別)

	合計	に自 分の キャ リア 形成	語 学 力 に 問 題 が あ る	沿 地 域 が 自 分 の 希 望 に	子 供 の 教 育 に 不 利	あ る 自 己 の 健 康 に 問 題 が	家 族 等 の 介 護	そ れ 以 外 の 理 由	無 回 答
(%)									
勤務地域									
アジア小計	100.0	13.0	46.8	55.8	26.0	9.1	9.1	15.6	0.0
中国	100.0	12.1	42.4	57.6	24.2	12.1	3.0	18.2	0.0
その他アジア	100.0	13.6	50.0	54.5	27.3	6.8	13.6	13.6	0.0
中近東	100.0	20.0	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0	60.0	0.0
ヨーロッパ	100.0	17.9	53.6	14.3	35.7	10.7	3.6	28.6	7.1
北米	100.0	17.2	51.7	3.4	31.0	6.9	13.8	24.1	6.9
中南米	100.0	6.3	56.3	50.0	43.8	0.0	6.3	25.0	6.3
アフリカ	100.0	0.0	28.6	71.4	42.9	0.0	0.0	14.3	0.0
オセアニア	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
帯同配偶者の年齢階層									
20歳代	100.0	50.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0
30-34歳	100.0	8.3	58.3	45.8	20.8	4.2	0.0	20.8	4.2
35-39歳	100.0	13.0	51.9	35.2	29.6	3.7	3.7	24.1	3.7
40-44歳	100.0	13.7	51.0	37.3	43.1	13.7	9.8	15.7	2.0
45-49歳	100.0	6.7	20.0	53.3	33.3	0.0	13.3	33.3	0.0
50-54歳	100.0	27.3	45.5	27.3	9.1	18.2	18.2	18.2	0.0
55歳以上	100.0	25.0	50.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
無回答	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
合 計	100.0	14.0	48.8	38.4	29.9	7.9	7.9	21.3	3.0

注：同行が「全く希望にあっていなかった」、「どちらかといえば希望にあっていなかった」と回答した者（164人）のみ集計。

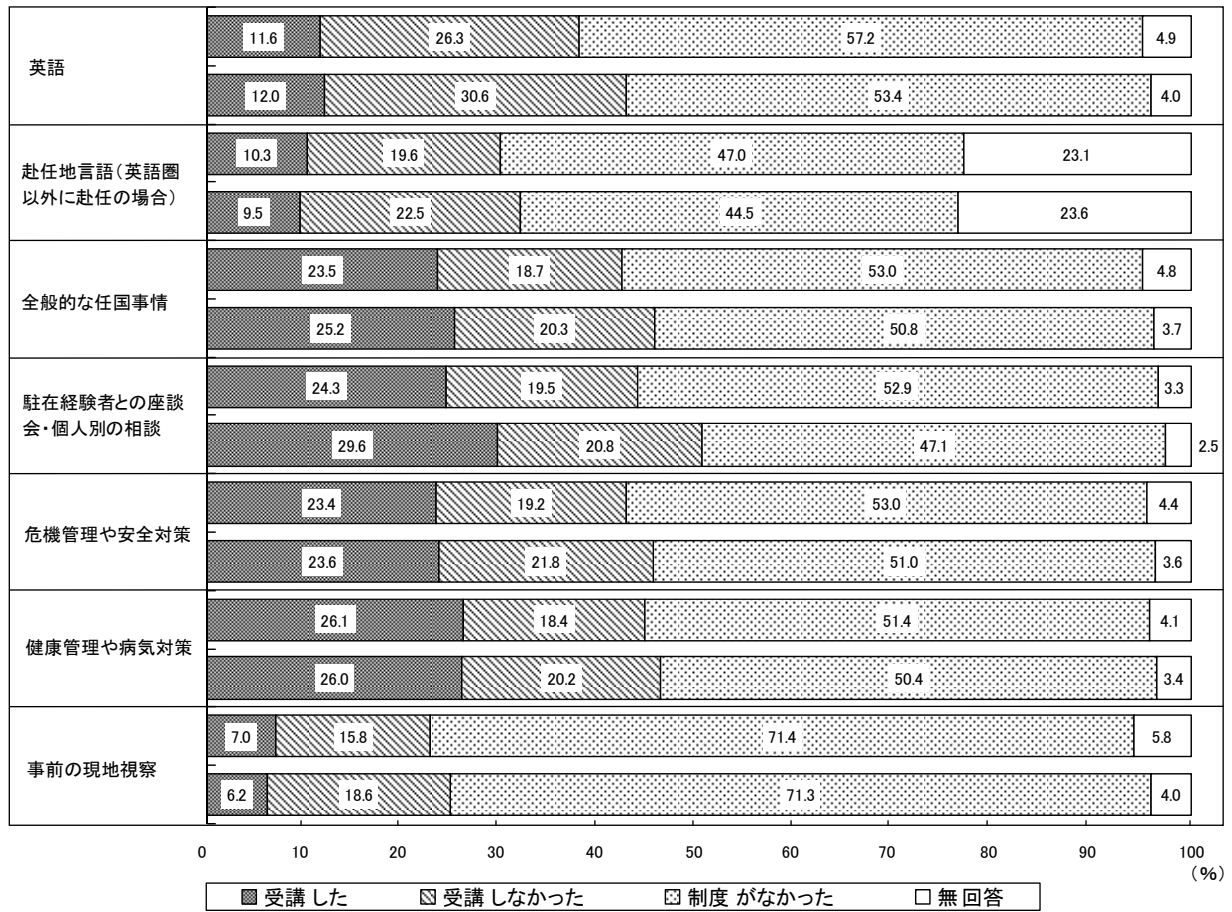
2. 事前研修の受講

(1) 事前研修受講の有無

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）」（26.1%）、「駐在経験者との座談会・個人別の相談」（24.3%）、「全般的な任国事情」（23.5%）、「危機管理や安全対策」（23.4%）である（図Ⅱ-1-2）。これらの事前研修は、いずれも受講した帯同配偶者の割合が受講しなかった帯同配偶者の割合を上回っている。一方、その他の事前研修は受講した帯同配偶者が10%前後にとどまっているが、これらのうち「英語」については「受講しなかった」という回答の割合が他の事前研修に比べて高く、また「事前の現地視察」では「制度がなかった」という回答の割合が、「赴任地言語（英語圏以外に赴任の場合）」では制度の有無が不明という回答の割合が他に比べて高い。前回調査と比べてみると、「駐在経験者との座談会・個人別の相談」で、受講したという帯同配偶者の割合がやや低下している以外には違いはほとんど認められない。

「健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）」は、中国以外のアジア地域に赴任する海外派遣勤務者の帯同配偶者で受講した人の割合がやや高い（表Ⅱ-1-4）。「駐在経験者との座談会・個人別の相談」は中南米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

図Ⅱ-1-2 帯同配偶者が受講した事前研修
 (上段：今回調査、下段：前回調査)



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くなっており、「全般的任国事情」でも同様の状況が認められる。「英語」は北米やオセアニアの帯同配偶者で受講した人の割合が相対的に高くなっているが、それでも受講者の割合は2割程度である。中国の帯同配偶者では受講者比率が4.1%、中南米の帯同配偶者ではわずか1.3%にとどまる。中国の帯同配偶者では「英語」の事前研修そのものを設けていないという回答の割合が高いのに対し、中南米の帯同配偶者では、制度があるという回答の割合が他地域と同程度でありながらも受講しなかったと回答する人が多かった。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。

帯同配偶者の年齢階層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者率も、他の年齢層に比べて低くなっているのが目に付く。(表Ⅱ-1-4)。

表Ⅱ-1-4 帯同配偶者が受講した事前研修
(勤務地域別・帯同配偶者の年齢階層別)

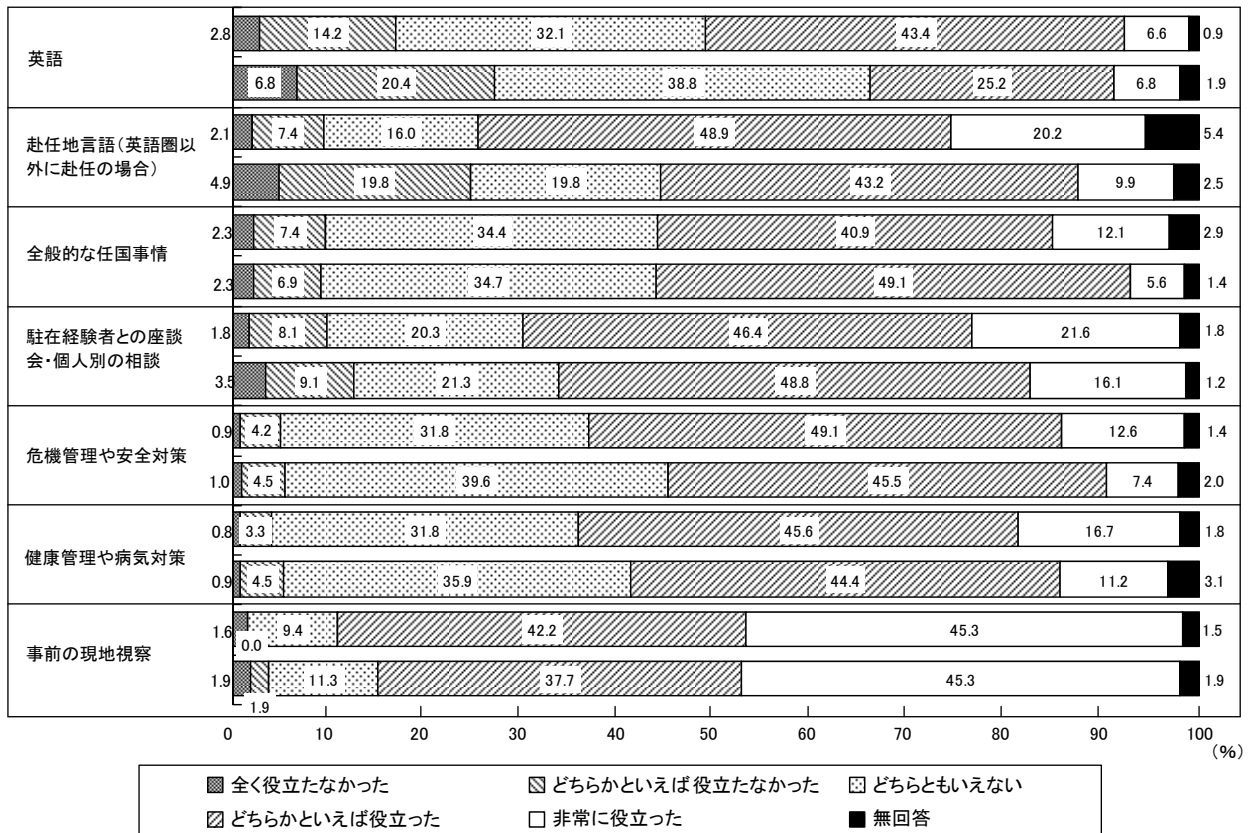
	英語			赴任地言語(英語圏以外に派遣の場合)			全般的な任国事情			駐在経験者との座談会・個人別の相談		
	受講した	か受講したしな	な制か度がた	受講した	か受講したしな	な制か度がた	受講した	か受講したしな	な制か度がた	受講した	か受講したしな	な制か度がた
	(%)											
勤務地域												
アジア小計	8.6	20.4	65.9	11.3	17.2	62.6	24.2	14.2	58.1	22.3	16.4	57.8
中国	4.1	21.1	70.7	14.3	21.1	62.6	15.6	15.0	67.3	14.3	17.0	66.0
その他アジア	11.6	20.0	62.7	9.3	14.7	62.7	29.8	13.8	52.0	27.6	16.0	52.4
中近東	7.1	35.7	50.0	35.7	7.1	50.0	21.4	14.3	64.3	42.9	7.1	50.0
ヨーロッパ	13.0	29.2	51.4	14.1	23.2	47.0	19.5	20.5	54.6	23.2	21.6	51.9
北米	18.8	28.0	50.7	1.9	15.5	27.1	24.2	20.8	49.8	24.2	21.3	50.7
中南米	1.3	37.3	54.7	22.7	36.0	38.7	26.7	26.7	40.0	33.3	24.0	42.7
アフリカ	9.1	31.8	54.5	0.0	31.8	50.0	31.8	22.7	40.9	18.2	22.7	54.5
オセアニア	17.5	32.5	45.0	0.0	12.5	17.5	22.5	25.0	42.5	27.5	22.5	42.5
帯同配偶者の年齢階層												
20歳代	3.7	25.9	55.6	11.1	11.1	51.9	22.2	18.5	48.1	22.2	22.2	48.1
30-34歳	14.6	24.6	58.5	8.5	20.0	46.9	24.6	20.0	53.1	23.8	18.5	55.4
35-39歳	15.1	21.8	57.5	11.1	15.5	50.0	26.2	11.1	57.5	25.8	12.3	58.3
40-44歳	8.0	28.0	58.7	12.4	19.6	45.3	24.9	19.1	50.2	25.3	20.0	52.0
45-49歳	11.6	30.4	55.1	5.8	26.8	43.5	24.6	24.6	48.6	26.8	25.4	44.9
50-54歳	8.8	30.0	60.0	8.8	21.3	47.5	10.0	27.5	60.0	13.8	28.8	55.0
55歳以上	11.9	28.8	49.2	15.3	22.0	44.1	20.3	22.0	47.5	22.0	23.7	47.5
合計	11.6	26.3	57.2	10.3	19.6	47.0	23.5	18.7	53.0	24.3	19.5	52.9
	危機管理や安全対策			健康管理や病気対策(伝染病、感染症など)			事前の現地視察			人数(人)		
	受講した	か受講したしな	な制か度がた	受講した	か受講したしな	な制か度がた	受講した	か受講したしな	な制か度がた			
勤務地域												
アジア小計	24.2	15.1	57.0	29.6	13.7	54.3	10.8	13.4	71.5	372		
中国	16.3	16.3	64.6	19.0	15.0	63.9	9.5	15.0	73.5	147		
その他アジア	29.3	14.2	52.0	36.4	12.9	48.0	11.6	12.4	70.2	225		
中近東	35.7	14.3	50.0	42.9	21.4	35.7	7.1	14.3	78.6	14		
ヨーロッパ	18.4	23.2	54.6	21.6	21.1	52.4	7.0	13.5	73.5	185		
北米	20.8	21.3	53.6	22.2	18.8	54.6	3.4	20.8	70.0	207		
中南米	32.0	24.0	40.0	25.3	29.3	38.7	2.7	16.0	74.7	75		
アフリカ	36.4	27.3	36.4	40.9	27.3	31.8	0.0	22.7	72.7	22		
オセアニア	25.0	17.5	40.0	22.5	20.0	42.5	2.5	20.0	57.5	40		
帯同配偶者の年齢階層												
20歳代	29.6	22.2	40.7	22.2	18.5	48.1	3.7	11.1	70.4	27		
30-34歳	25.4	19.2	52.3	28.5	19.2	50.8	5.4	16.9	75.4	130		
35-39歳	25.0	11.5	59.1	28.2	12.3	55.2	5.6	11.9	75.4	252		
40-44歳	25.3	19.1	50.7	27.1	16.9	51.1	8.9	15.1	69.3	225		
45-49歳	23.9	25.4	48.6	26.1	26.1	44.9	2.2	23.2	71.0	138		
50-54歳	10.0	30.0	56.3	13.8	26.3	57.5	12.5	16.3	68.8	80		
55歳以上	18.6	23.7	49.2	27.1	20.3	45.8	15.3	18.6	59.3	59		
合計	23.4	19.2	53.0	26.1	18.4	51.4	7.0	15.8	71.4	915		

注：無回答を省いているため合計は100.0%にならない。

(2) 受講した事前研修の有効性

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(図Ⅱ-1-3)、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。そのほかの事前研修を、有効であったと考える者の割合が大きい順に並べてみると、「赴任地言語(英語圏以外に赴任の場合)」(同69.1%)、「駐在経験者との座談会・個人別の相談」(同68.0%)、「健康管理や病気対策(伝染病、感染症等)」(同62.3%)と続く。

図Ⅱ-1-3 受講した事前研修の有効性
 (上段：今回調査、下段：前回調査)



注：各事前研修の受講者のみ集計。

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人の割合が増加している。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（図Ⅱ-1-3）。

事前研修の中には受講者がさほどいないものもあり、海外派遣勤務者の赴任地域別、年齢階層別に、有効性についての集計を行った場合に、該当する回答者数が少なすぎるために回答結果から特徴に言及するのが難しい集計カテゴリーが多数出てくる。そこで、ある程度の数の回答者が含まれる集計カテゴリーに限定して、海外派遣勤務者の赴任地域、回答者の年齢層による異同をみていくと（表Ⅱ-1-5）、「赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）」の事前研修は、中国以外のアジア地域の帯同配偶者では有効と考える者が8割を超えているのに対し、中国の帯同配偶者では約5割にとどまっている。「駐在経験者との座談会・個人別の相談」は、中南米の帯同配偶者で有効と考える者の割合が回答者全体における割合に比べてやや低く、30-34歳層では逆にその割合がやや高い。「健康管理や病気対策（伝染病、感染症等）」が有効であったという指摘する者の割合は、中国以外のアジア地域の帯同配偶者においてやや高まり、ヨーロッパの帯同配偶者ではやや低くなる。また、30-34歳層では「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。

表Ⅱ-1-5 受講した事前研修の有効性
(勤務地域別・帯同配偶者の年齢階層別)

(%)

	英語						赴任地言語(英語圏以外に派遣の場合)					
	全く役立たなかった	立どちたならなかった	どちらともいえない	立どちた	非常に役立った	人数(人)	全く役立たなかった	立どちたならなかった	どちらともいえない	立どちた	非常に役立った	人数(人)
勤務地域												
アジア小計	3.1	6.3	21.9	53.1	12.5	32	4.8	7.1	16.7	47.6	19.0	42
中国	16.7	0.0	0.0	66.7	16.7	6	9.5	9.5	19.0	28.6	23.8	21
その他アジア	0.0	7.7	26.9	50.0	11.5	26	0.0	4.8	14.3	66.7	14.3	21
中近東	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	20.0	40.0	20.0	20.0	5
ヨーロッパ	0.0	8.3	33.3	54.2	4.2	24	0.0	7.7	11.5	50.0	26.9	26
北米	2.6	17.9	43.6	30.8	5.1	39	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	4
中南米	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	1	0.0	5.9	11.8	64.7	5.9	17
アフリカ	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
オセアニア	14.3	42.9	14.3	28.6	0.0	7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
帯同配偶者の年齢												
20歳代	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	3
30-34歳	0.0	26.3	36.8	26.3	5.3	19	0.0	9.1	0.0	63.6	27.3	11
35-39歳	5.3	13.2	31.6	39.5	10.5	38	3.6	10.7	7.1	57.1	14.3	28
40-44歳	0.0	5.6	33.3	55.6	5.6	18	0.0	0.0	21.4	50.0	21.4	28
45-49歳	0.0	18.8	25.0	56.3	0.0	16	0.0	25.0	25.0	12.5	25.0	8
50-54歳	0.0	14.3	42.9	42.9	0.0	7	14.3	0.0	42.9	28.6	14.3	7
55歳以上	14.3	0.0	14.3	57.1	14.3	7	0.0	11.1	0.0	66.7	22.2	9
合計	2.8	14.2	32.1	43.4	6.6	106	2.1	7.4	16.0	48.9	20.2	94
	全般的な任国事情						駐在経験者との座談会・個人別の相談					
	全く役立たなかった	立どちたならなかった	どちらともいえない	立どちた	非常に役立った	人数(人)	全く役立たなかった	立どちたならなかった	どちらともいえない	立どちた	非常に役立った	人数(人)
派遣地域												
アジア小計	3.3	5.6	42.2	43.3	5.6	90	2.4	6.0	24.1	50.6	16.9	83
中国	0.0	4.3	47.8	43.5	4.3	23	0.0	4.8	33.3	47.6	14.3	21
その他アジア	4.5	6.0	40.3	43.3	6.0	67	3.2	6.5	21.0	51.6	17.7	62
中近東	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	3	0.0	0.0	16.7	33.3	50.0	6
ヨーロッパ	2.8	0.0	19.4	50.0	16.7	36	0.0	11.6	9.3	46.5	25.6	43
北米	0.0	10.0	28.0	36.0	24.0	50	2.0	4.0	22.0	46.0	26.0	50
中南米	5.0	25.0	40.0	25.0	0.0	20	0.0	20.0	20.0	40.0	16.0	25
アフリカ	0.0	0.0	42.9	57.1	0.0	7	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	4
オセアニア	0.0	11.1	44.4	22.2	22.2	9	9.1	9.1	27.3	27.3	27.3	11
帯同配偶者の年齢												
20歳代	0.0	0.0	33.3	33.3	16.7	6	0.0	0.0	33.3	50.0	16.7	6
30-34歳	0.0	6.3	31.3	37.5	25.0	32	0.0	6.5	16.1	41.9	35.5	31
35-39歳	3.0	9.1	36.4	39.4	10.6	66	4.6	9.2	16.9	47.7	20.0	65
40-44歳	0.0	10.7	35.7	42.9	7.1	56	0.0	7.0	22.8	50.9	15.8	57
45-49歳	2.9	5.9	26.5	44.1	14.7	34	0.0	10.8	18.9	45.9	21.6	37
50-54歳	25.0	0.0	12.5	62.5	0.0	8	9.1	0.0	18.2	54.5	18.2	11
55歳以上	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	12	0.0	15.4	38.5	23.1	23.1	13
合計	2.3	7.4	34.4	40.9	12.1	215	1.8	8.1	20.3	46.4	21.6	222

注：各事前研修の受講者のみ集計。

(%)

	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)					
	全く役立たなかった	どちらかかといえれば役	どちらともいえない	どちらかかといえれば役	非常に役立った	人数(人)	全く役立たなかった	どちらかかといえれば役	どちらともいえない	どちらかかといえれば役	非常に役立った	人数(人)
勤務地域												
アジア小計	1.1	4.4	31.1	51.1	11.1	90	0.0	1.8	26.4	51.8	19.1	110
中国	4.2	0.0	37.5	37.5	16.7	24	0.0	0.0	28.6	50.0	17.9	28
その他アジア	0.0	6.1	28.8	56.1	9.1	66	0.0	2.4	25.6	52.4	19.5	82
中近東	0.0	0.0	40.0	60.0	0.0	5	16.7	0.0	33.3	50.0	0.0	6
ヨーロッパ	0.0	0.0	32.4	47.1	14.7	34	2.5	0.0	42.5	32.5	17.5	40
北米	0.0	2.3	27.9	48.8	20.9	43	0.0	2.2	30.4	43.5	21.7	46
中南米	4.2	16.7	37.5	37.5	4.2	24	0.0	21.1	36.8	42.1	0.0	19
アフリカ	0.0	0.0	37.5	62.5	0.0	8	0.0	11.1	33.3	44.4	11.1	9
オセアニア	0.0	0.0	30.0	50.0	20.0	10	0.0	0.0	44.4	44.4	11.1	9
帯同配偶者の年齢												
20歳代	0.0	0.0	50.0	37.5	12.5	8	0.0	0.0	50.0	33.3	16.7	6
30-34歳	3.0	3.0	18.2	45.5	30.3	33	0.0	2.7	24.3	37.8	35.1	37
35-39歳	0.0	3.2	33.3	52.4	11.1	63	1.4	4.2	32.4	47.9	14.1	71
40-44歳	1.8	7.0	31.6	45.6	10.5	57	1.6	4.9	31.1	45.9	13.1	61
45-49歳	0.0	3.0	30.3	54.5	9.1	33	0.0	2.8	25.0	55.6	11.1	36
50-54歳	0.0	0.0	62.5	37.5	0.0	8	0.0	0.0	36.4	63.6	0.0	11
55歳以上	0.0	9.1	36.4	54.5	0.0	11	0.0	0.0	56.3	18.8	25.0	16
合計	0.9	4.2	31.8	49.1	12.6	214	0.8	3.3	31.8	45.6	16.7	239
	事前の現地視察											
	全く役立たなかった	どちらかかといえれば役	どちらともいえない	どちらかかといえれば役	非常に役立った	人数(人)						
勤務地域												
アジア小計	0.0	0.0	10.0	47.5	40.0	40						
中国	0.0	0.0	7.1	50.0	42.9	14						
その他アジア	0.0	0.0	11.5	46.2	38.5	26						
中近東	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1						
ヨーロッパ	7.7	0.0	0.0	30.8	61.5	13						
北米	0.0	0.0	14.3	57.1	28.6	7						
中南米	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	2						
アフリカ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0						
オセアニア	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	1						
帯同配偶者の年齢												
20歳代	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1						
30-34歳	0.0	0.0	0.0	42.9	57.1	7						
35-39歳	0.0	0.0	7.1	57.1	35.7	14						
40-44歳	0.0	0.0	15.0	30.0	55.0	20						
45-49歳	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	3						
50-54歳	10.0	0.0	0.0	60.0	20.0	10						
55歳以上	0.0	0.0	22.2	33.3	44.4	9						
合計	1.6	0.0	9.4	42.2	45.3	64						

注：各事前研修の受講者のみ集計。

「危機管理や安全対策」は、中南米の帯同配偶者では、有効と考える者の割合がやや低くなり、年齢別では30-34歳層で有効と考える人の割合が高まる。「健康管理や病気対策」と同

様、30-34 歳層では「非常に役立った」という人の割合が、回答者全体における割合の 2 倍を超えている。「全般的な任国事情」が有効であったと考える者は、ヨーロッパ、北米の帯同配偶者、また、30-34 歳層の帯同配偶者で、その割合がやや高くなっている。「英語」の事前研修は、ヨーロッパの帯同配偶者では有効と考える者の割合が回答者全体に比べてやや高まるが、北米の帯同配偶者では 4 割未満とその割合が低くなる（表Ⅱ-1-5）。

3. 小 括

（1）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。「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、他地域の帯同配偶者に比べて低い。

（2）今回調査では、前回調査まで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海外派遣勤務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目につく。「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みられる 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海外派遣勤務者の帯同配偶者では 14.3%、北米の帯同配偶者ではわずか 3.4%であるのに対し、アジア地域の帯同配偶者において 55%前後にまで達している。

（3）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海外派遣勤務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、中南米の帯同配偶者で、「赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）」を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。帯同配偶者の年齢階層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者率も、他の年齢層に比べて低くなっているのが目につく。

（4）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、中国に赴任する海外派遣勤務者の帯同配偶者では有効と考える人が約 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

本章では、海外派遣勤務者とともに海外へ赴任する配偶者のキャリアについて検討する。

1. 赴任前の就労状況

表Ⅱ-2-1 は赴任前の就労状況を赴任地域別、年齢階層別に示したものである。「赴任前に仕事をしていた」との回答が全体で33.9%を占め、2004年調査よりも若干高くなっている。

年齢階層別にみると、赴任前に「仕事をしていた」との回答が、20歳代では77.8%を占めるものの、30歳代前半では51.5%、30歳代後半では29.4%と年代が上がるにつれて低くなっている。

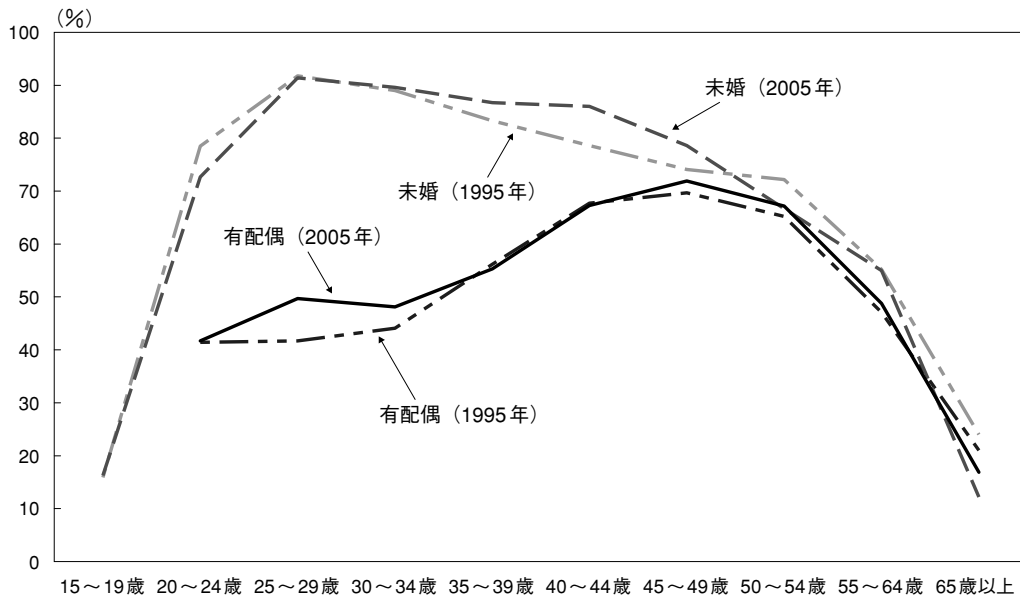
表Ⅱ-2-1 赴任前の就労状況（勤務地域別、年齢階層別）

	合計	仕事をしていた	仕事をしていなかった	無回答	人数(人)
(%)					
勤務地域					
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
年齢階層					
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

本調査において帯同配偶者の性別を尋ねているが、その結果、女性が99.5%を占めていた。そこで、海外派遣勤務者の帯同配偶者の就労割合を評価するために、女性の労働力人口比率と比較してみることにする。

図Ⅱ-2-1 は、平成18年度労働経済白書に掲載されている女性の配偶関係・年齢階級別労働力人口比率である。2005年の有配偶者の傾向をみると、20歳代から30歳代前半までは50%程度であるが、年代が上がるにしたがって高くなり、40歳代後半では70%程度にまで達している。もちろん、労働力人口には失業者も含まれるため、就労割合との厳密な比較はできないが、双方の数値に大きな開きがあることから、海外赴任者の配偶者の就労割合は、とくに30歳代後半以上の年代で、相対的に低いと考えられる。

図Ⅱ-2-1 配偶関係・年齢階級別労働力人口比率（女性）



注：15～19歳層の有配偶者の労働力人口比率は、サンプル数が小さいため計算されていない。
 原資料：総務省統計局「労働力調査」（『平成18年度労働経済白書』p.111より抜粋）

もし、海外赴任者の帯同配偶者においても、先の労働力人口比率と同程度の割合で就労意欲を持っているとすれば、それは過去の海外生活が影響している可能性がある。というのは、日本国内に留まっている場合に比べ、赴任先で職を得ることはより困難であると予想されるからである。すなわち、複数回にわたって海外赴任を繰り返している場合には、本人に仕事をする意思があっても就労できなかった可能性があるものと考えられる。そこで追加的に、今回の赴任が第1回目の海外赴任である対象者だけに限定し、赴任前の就労状況を確認してみることにする。

表Ⅱ-2-2は、初の海外赴任の場合の赴任前の就労状態を示したものである¹。先に労働力人口比率との比較で就労割合が低いとみられた30歳代後半以降の年代をみると、どの年代区分においても表Ⅱ-2-1に示されたものより就労割合は高くなっている。やはり、日本国内で生活を続けているよりも複数回にわたって海外生活を送る場合のほうが、赴任前の就労割合が低くなっているといえよう。しかしながら、初の海外赴任の場合に限定しても、労働力人口比率と比較すれば、30歳代後半以上の年代の就労割合は大幅に低い値になっている。

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、就労意欲が相対的に低いと解釈できる。この理由としては、海外派遣勤務者の所得が相対的に高いこと²や、将来の海外生活発生予測が就労意欲を減退させていた等の仮説が考えられる。

¹ 設問F4(1)「現在地を含めて、あなたは配偶者の海外赴任に伴う海外生活をこれまで何回経験していますか。」（数値記入式、付属の調査表参照）に対して、「1」（回）との回答を集計した。ただし、本来ならば回答者がいないはずの「0」（回）との回答も37人存在していることに留意する必要がある。

² 世帯主の収入が高いと配偶者の就労率が低下することが、一般的に知られている（ダグラス・有沢の法則）。

表Ⅱ-2-2 赴任前の就労状況（初の海外赴任の場合のみ、年齢階層別）

	(%)				人数(人)
	合計	仕事をしていた	仕事をしていた いなかった	無回答	
年齢階層					
20歳代	100.0	76.9	23.1	0.0	26
30-34歳	100.0	50.5	49.5	0.0	109
35-39歳	100.0	32.5	67.5	0.0	166
40-44歳	100.0	32.3	67.7	0.0	99
45-49歳	100.0	51.2	48.8	0.0	41
50-54歳	100.0	53.3	46.7	0.0	15
55歳以上	100.0	53.8	38.5	7.7	13
無回答	100.0	50.0	50.0	0.0	2
合計	100.0	42.0	57.7	0.2	471

表Ⅱ-2-3は、赴任前に就労していた帯同配偶者の就業形態を赴任地域別・年齢別に示したものである。「正社員」との回答が全体で39.4%を占めて最も高く、ついで「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。

年齢階層別にみると、40歳代後半までの範囲では、年代が若いほど「正社員」との回答割合が高く、逆に年代が上がるほど「パートタイマー」の回答割合が高くなる傾向がみられる。

表Ⅱ-2-3 赴任前の就業形態（勤務地域別、年齢階層別）

	(%)							人数(人)
	合計	正社員	契約社員・ 派遣社員	パート タイマー	自営	その他	無回答	
勤務地域								
アジア小計	100.0	34.5	15.9	36.3	5.3	7.1	0.9	113
中国	100.0	37.5	14.6	39.6	2.1	4.2	2.1	48
その他アジア	100.0	32.3	16.9	33.8	7.7	9.2	0.0	65
中近東	100.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4
ヨーロッパ	100.0	42.4	10.6	36.4	1.5	9.1	0.0	66
北米	100.0	43.7	13.8	33.3	5.7	3.4	0.0	87
中南米	100.0	39.1	26.1	21.7	13.0	0.0	0.0	23
アフリカ	100.0	0.0	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	5
オセアニア	100.0	41.7	0.0	41.7	0.0	16.7	0.0	12
年齢階層								
20歳代	100.0	81.0	9.5	4.8	4.8	0.0	0.0	21
30-34歳	100.0	61.2	19.4	16.4	3.0	0.0	0.0	67
35-39歳	100.0	37.8	21.6	27.0	2.7	10.8	0.0	74
40-44歳	100.0	27.4	12.9	50.0	3.2	6.5	0.0	62
45-49歳	100.0	20.0	7.5	60.0	5.0	5.0	2.5	40
50-54歳	100.0	22.2	11.1	40.7	11.1	14.8	0.0	27
55歳以上	100.0	22.2	11.1	44.4	16.7	5.6	0.0	18
無回答	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
合計	100.0	39.4	15.2	34.2	4.8	6.1	0.3	310
2004年調査	100.0	48.3	6.4	12.0	4.9	28.1	0.4	267

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

ここでは、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を確認する。

表Ⅱ-2-4 は、仕事を辞めたことに対する補填・サポートについて示したものである。「仕事を辞めたことに対する所得の一部補填」が「ある」との回答割合は全体で 1.6%にとどまっております、2004 年調査結果とほぼ同程度であるといえよう。「将来の仕事に関する研修などへの金銭的補助」が「ある」との回答はみられなかった。「現地の仕事に関する情報の提供」が「ある」との回答割合は全体で 0.6%にとどまっている。「現地における雇用機会の提供」が「ある」との回答割合は全体で 0.6%にとどまっている。

表Ⅱ-2-4 仕事を辞めたことに対する補填・サポート
(勤務地域別、年齢階層別)

	所得の一部補填				研修などへの金銭的補助				人数 (人)
	合計	ある	ない	無回答	合計	ある	ない	無回答	
(%)									
勤務地域									
アジア小計	100.0	2.7	96.5	0.9	100.0	0.0	98.2	1.8	113
中国	100.0	4.2	93.8	2.1	100.0	0.0	95.8	4.2	48
その他アジア	100.0	1.5	98.5	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	65
中近東	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	4
ヨーロッパ	100.0	0.0	95.5	4.5	100.0	0.0	93.9	6.1	66
北米	100.0	2.3	94.3	3.4	100.0	0.0	95.4	4.6	87
中南米	100.0	0.0	87.0	13.0	100.0	0.0	91.3	8.7	23
アフリカ	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	5
オセアニア	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	91.7	8.3	12
年齢階層									
20歳代	100.0	4.8	95.2	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	21
30-34歳	100.0	0.0	98.5	1.5	100.0	0.0	97.0	3.0	67
35-39歳	100.0	4.1	91.9	4.1	100.0	0.0	95.9	4.1	74
40-44歳	100.0	0.0	98.4	1.6	100.0	0.0	95.2	4.8	62
45-49歳	100.0	0.0	95.0	5.0	100.0	0.0	95.0	5.0	40
50-54歳	100.0	3.7	92.6	3.7	100.0	0.0	100.0	0.0	27
55歳以上	100.0	0.0	88.9	11.1	100.0	0.0	83.3	16.7	18
無回答	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	1
合計	100.0	1.6	95.2	3.2	100.0	0.0	95.8	4.2	310
2004年調査	100.0	1.1	96.6	2.2	100.0	0.4	97.4	2.2	267
	現地の仕事に関する情報提供				現地における雇用機会の提供				人数 (人)
	合計	ある	ない	無回答	合計	ある	ない	無回答	
勤務地域									
アジア小計	100.0	1.8	97.3	0.9	100.0	0.9	98.2	0.9	113
中国	100.0	0.0	97.9	2.1	100.0	2.1	95.8	2.1	48
その他アジア	100.0	3.1	96.9	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	65
中近東	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	4
ヨーロッパ	100.0	0.0	95.5	4.5	100.0	0.0	95.5	4.5	66
北米	100.0	0.0	95.4	4.6	100.0	0.0	95.4	4.6	87
中南米	100.0	0.0	91.3	8.7	100.0	0.0	91.3	8.7	23
アフリカ	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	5
オセアニア	100.0	0.0	91.7	8.3	100.0	0.0	91.7	8.3	12
年齢階層									
20歳代	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	21
30-34歳	100.0	0.0	98.5	1.5	100.0	0.0	98.5	1.5	67
35-39歳	100.0	0.0	97.3	2.7	100.0	1.4	95.9	2.7	74
40-44歳	100.0	0.0	95.2	4.8	100.0	0.0	95.2	4.8	62
45-49歳	100.0	0.0	95.0	5.0	100.0	0.0	95.0	5.0	40
50-54歳	100.0	3.7	96.3	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	27
55歳以上	100.0	5.6	77.8	16.7	100.0	0.0	83.3	16.7	18
無回答	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	1
合計	100.0	0.6	95.8	3.5	100.0	0.3	96.1	3.5	310
2004年調査	100.0	0.0	97.8	2.2	100.0	0.7	97.0	2.2	267

これらの結果から、帯同配偶者が日本での仕事を辞めた場合の補填・サービスについては、ほとんど実施されていないといえそうである。

3. 現在の就労状況

表Ⅱ-2-5は、帯同配偶者に対して、収入を伴う仕事をしているかどうかを尋ねた結果を示している。「仕事をしている」との回答が、全体の3.1%となっており、2004年調査結果とほぼ同程度といえよう。

地域別にみると、北米で高く、年齢階層別では、50歳代後半と20歳代で高くなっている。もっとも、該当数が極端に少ないため、これらの違いはそれほど厳密に解釈できるものではないと思われる。

表Ⅱ-2-5 現在の就労状況

	(%)				
	合計	仕事をしている	仕事をしていない	無回答	人数(人)
勤務地域					
アジア小計	100.0	2.4	96.2	1.3	372
中国	100.0	2.7	95.9	1.4	147
その他アジア	100.0	2.2	96.4	1.3	225
中近東	100.0	0.0	92.9	7.1	14
ヨーロッパ	100.0	1.6	98.4	0.0	185
北米	100.0	7.2	92.3	0.5	207
中南米	100.0	1.3	98.7	0.0	75
アフリカ	100.0	0.0	100.0	0.0	22
オセアニア	100.0	0.0	100.0	0.0	40
年齢					
20歳代	100.0	7.4	92.6	0.0	27
30-34歳	100.0	2.3	96.9	0.8	130
35-39歳	100.0	2.8	96.4	0.8	252
40-44歳	100.0	1.8	97.8	0.4	225
45-49歳	100.0	3.6	95.7	0.7	138
50-54歳	100.0	2.5	97.5	0.0	80
55歳以上	100.0	8.5	89.8	1.7	59
無回答	100.0	0.0	75.0	25.0	4
合計	100.0	3.1	96.2	0.8	915
2004年調査	100.0	3.0	96.6	0.4	857

4. 小 括

本章で確認された主な点は以下のとおりである。

第1に、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。

第2に、赴任前の就労割合は、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、就労意欲が低いと解釈できる。

第3に、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。

第 4 に、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。

第 5 に、現在の就労状況については、「仕事をしている」との回答が 3.1%であった。これは 2004 年調査とほぼ同程度である。

第3章 帯同配偶者の生活に関する意識特性

海外派遣勤務者が帯同する配偶者（以下、帯同配偶者）に対する調査は、第6回にあたる前回2004年調査に実施し、今回が2回目となる。その意味では、帯同配偶者についての時系列比較は今回初めてである。意識特性に関する質問は前回調査とほぼ同様で、言語コミュニケーション能力の生活上の必要性（問5）、現地生活の満足度（問6）、そして現地の仕事や生活に対する適応度（問7）の3問がその項目である。ただし、コミュニケーション能力の必要性に関して、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。

1. 言語コミュニケーション能力の必要性

（1）英語能力の必要性

海外派遣勤務者が帯同する配偶者に、現地で生活していく上で、英語によるコミュニケーション能力がどの程度必要かを尋ねた（表Ⅱ-3-1）。前回調査の回答項目は「必要である」、「必要ではない」の二分法であり、今回調査の5点法とは異なる。簡便的に経年比較を行うため、今回調査の「必要である」と「どちらかといえば必要」の回答比率の合計を比較した。この結果、英語の必要性はほとんどの地域で低下し、とりわけ中近東（前回調査90.5%、今回調査71.4%）、オセアニア（同100.0%、82.5%）、北米（同96.2%、84.1%）でその傾向が強いという結果が示された。前回調査とは尺度構成が異なることから単純比較はできないが、英語が公用語である地域を含め、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。

また、年齢とのクロス分析では、英語が「必要」、「どちらかといえば必要」と回答した比率の合計は全体では69.1%であったが、20歳代は62.9%と、最も低い回答比率であった。

（2）赴任地言語能力の必要性

英語能力と同様に、赴任地言語によるコミュニケーション能力の生活上の必要性について、前回調査と今回調査を比較した（表Ⅱ-3-1）。必要性が高まった地域は、アフリカ（前回調査14.3%、今回調査31.8%）、オセアニア（同0.0%、5.0%）、北米（同3.1%、7.7%）であり、その他の地域ではヨーロッパ（同70.1%、58.9%）、アジア（同57.1%、61.8%）など、非英語圏を中心に全般的に必要性が上昇している。また、年齢との関係性はみられなかった。

この結果については、前出（1）英語能力の必要性の裏返しとして、赴任地言語能力の必要性の全般的な高まりが表れているといえよう。

表Ⅱ-3-1 帯同配偶者にとっての言語コミュニケーション能力の必要性
(勤務地域別、上段：今回調査、下段：前回調査)

							(%)
	必要ではない	どちらかといえば必要ではない	どちらともいえない	どちらかといえば必要である	必要である	無回答	「必要」の合計 (前回調査からの比率の増減)
英語							
アジア小計	9.1	9.1	11.8	32.0	33.3	4.6	65.3 (-9.8)
	17.7				75.1		75.1
中国	17.7	10.9	12.9	27.9	22.4	8.2	50.3 (-3.3)
	32.0				53.6		53.6
その他アジア	3.6	8.0	11.1	34.7	40.4	2.2	75.1 (-7.2)
	12.8				82.3		82.3
中近東	7.1	7.1	14.3	35.7	35.7	0.0	71.4(-19.1)
	4.8				90.5		90.5
ヨーロッパ	5.4	5.9	15.7	29.2	42.7	1.1	71.9 (-8.5)
	12.4				80.4		80.4
北米	0.5	5.3	9.7	29.0	55.1	0.5	84.1(-12.1)
	3.1				96.2		96.2
中南米	33.3	21.3	18.7	16.0	6.7	4.0	22.7 (-9.7)
	57.4				32.4		32.4
アフリカ	0.0	0.0	0.0	22.7	77.3	0.0	100.0 (0.0)
	0.0				100.0		100.0
オセアニア	0.0	2.5	12.5	30.0	52.5	2.5	82.5(-17.5)
	0.0				100.0		100.0
赴任地言語							
アジア小計	5.9	5.4	16.1	27.7	34.1	10.8	61.8 (4.7)
	17.7				57.1		57.1
中国	9.3	2.7	10.9	30.6	54.4	0.7	85.0 (2.6)
	9.3				87.6		87.6
その他アジア	0.0	7.1	19.6	25.8	20.9	17.3	46.7 (-0.2)
	20.5				46.9		46.9
中近東	1.6	0.0	7.1	21.4	71.4		92.8 (11.8)
	9.5				81.0		81.0
ヨーロッパ	4.3	6.5	9.7	23.8	35.1	23.2	58.9(-11.2)
	12.9				70.1		70.1
北米	0.0	1.9	5.3	2.9	4.8	80.7	7.7 (4.6)
	4.6				3.1		3.1
中南米	22.7	0.0	2.7	28.0	69.3		97.3 (-2.7)
	0.0				100.0		100.0
アフリカ	12.5	0.0	9.1	22.7	9.1	36.4	31.8 (17.5)
	14.3				14.3		14.3
オセアニア	12.5	0.0	2.5	2.5	2.5	80.0	5.0 (5.0)
	0.0				0.0		0.0

2. 現地生活の満足度

現地生活に対する満足度を「どちらかといえば満足」、「大変満足」の合計から前回調査と比較してみると(表Ⅱ-3-2)、全般的に満足度は向上している。中でも「地域住民との関係」については4.8ポイント、「医療環境」については4.4ポイントそれぞれ上昇している。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たためと推測される。

地域との関係では(付属の統計表参照)、「どちらかといえば満足」という回答比率に関して、「食生活」については全体(47.3%)に対し、中近東(21.4%)、アフリカ(31.8%)が低い傾向がみられた。また、「医療環境」についても全体(28.9%)に対し、中近東(14.3%)、ヨーロッパ(20.5%)が低くなっている。「治安」についても全体(38.9%)に対し、中南米(13.3%)、アフリカ(13.6%)が低い値を示している。「生活の便利さ」については全体(38.9%)

に対して、アフリカ（22.7%）アジア、中南米（いずれも 33.3%）、が低い地域であることが示された。

年齢との関係では、「住宅」について、「どちらかといえば満足」（全体 50.2%）に対して 20 歳代（37.0%）が低い傾向がみられた。

表Ⅱ-3-2 帯同配偶者にとっての現地生活の満足度
（上段：今回調査、下段：前回調査）

							(%)
	全く不満足	どちらかとい えれば不満足	どちらとも いえない	どちらかとい えれば満足	大変満足	無回答	「満足」の合計 (前回調査からの 比率の増減)
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 (該当する方のみ)	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。

3. 現地生活への適応度

現地生活への適応についても、前回調査との変化を調べるために、「どちらかといえば慣れている」、「大変よく慣れている」の合計を前回調査と今回調査で比較して、その差分を調べた（表Ⅱ-3-3）。その結果、全般的に前回調査より向上しているが、中でも「現地社会の習慣」（10.9%）、「生活の水準や質」（7.0%）、「食事」（6.3%）、「医療機関の利用」（6.0%）の向上が顕著であった。

地域間の比較について（付属統計表参照）、「どちらかといえば慣れていない」という回答について、「現地の人との日常会話」が全体（27.2%）に対し、アフリカは 36.4%と慣れていない比率が高い。「生活全般に関して」は全体（6.9%）に対し、アジアは 9.7%である。同様に、「住宅状況」に関しても全体（5.4%）に対して、アジアは 6.7%と高い。「食事」については全体（5.7%）に比べて、中近東（14.3%）、アフリカ（13.6%）が高い。「生活の水準や質」について、全体（3.9%）に対し、中近東（14.3%）が高くなっている。また、「娯楽・レクリエーション施設の利用」が全体（15.2%）に対し、中近東（35.7%）が高い数値を示している。最後に、「医療機関の利用」について全体（15.5%）に対し、アフリカ（22.7%）、中近東（21.4%）、中南米（20.0%）が高くなっている。

年齢との関係では、「生活の水準や質」について、全体が 53.8%であるのに対して、55 歳以上は 42.4%と低い。

表Ⅱ-3-3 帯同配偶者の現地生活への適応度
(上段：今回調査、下段：前回調査)

							(%)
	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	無回答	「慣れている」の合計(前回調査からの比率の増減)
A. 現地社会の習慣	3.1	11.9	32.6	44.8	6.3	1.3	51.1(10.9)
B. 現地の住民との付き合い	3.9	15.1	40.5	36.2	4.0	0.5	40.2
C. 現地の人との日常会話	9.6	21.7	37.7	25.5	4.6	0.9	30.1 (5.3)
D. 生活全般に関して	11.8	21.6	41.1	21.2	3.6	0.7	24.8
E. 住宅状況	13.7	27.2	26.7	25.9	5.7	0.9	31.6 (4.8)
F. 食事	16.2	25.0	31.7	22.2	4.6	0.4	26.8
G. 買い物の仕方	0.9	6.9	27.1	53.8	10.4	1.0	64.2 (5.2)
H. 生活の水準や質	0.7	8.8	30.7	50.6	8.4	0.8	59.0
I. 娯楽・レクリエーション施設の利用	0.7	5.4	21.2	56.6	15.0	1.2	71.6 (3.4)
J. 医療機関の利用	0.7	5.6	25.1	54.5	13.7	0.5	68.2
	0.8	5.7	20.0	55.3	17.4	0.9	72.7 (6.3)
	0.8	6.8	25.6	52.7	13.7	0.5	66.4
	0.7	2.8	14.2	55.8	25.8	0.7	81.6 (5.0)
	0.6	4.9	17.4	56.2	20.4	0.5	76.6
	1.0	3.9	27.5	53.8	16.3	1.0	70.1 (7.0)
	1.5	7.6	24.0	50.8	12.3	0.4	63.1
	6.7	15.2	32.2	36.7	8.4	0.8	45.1 (2.3)
	7.0	17.4	32.3	35.7	7.1	0.5	42.8
	11.0	15.5	33.1	32.2	7.3	0.8	39.5 (6.0)
	10.7	19.0	36.3	28.4	5.1	0.5	33.5

4. 小 括

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。

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。

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、海外派遣者向けの特別な施設利用が可能であると予想される。

第4章 帰国後の仕事と生活

本章は、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調査した分析結果である。前回2004年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。なお、地域別ならびに年齢別分析等において、サンプルサイズが小さい場合には参考までに結果を表に記すに留め、分析は控えた。

1. 帰国後の仕事の希望

(1) 帰国後の就労希望

帰国後の仕事に対する希望について見てみると（表Ⅱ-4-1）、「どちらともいえない」が36.3%と最も多く、ついで「仕事はしたくない」19.1%、「まあまあ仕事をしたい」18.1%の順になっている。また、「すぐにでも仕事をしたい」と「まあまあ仕事をしたい」を合わせた「仕事をしたい者」は29.0%であるのに対し、「あまり仕事はしたくない」と「仕事をしたくない」を合わせた「仕事をしたくない者」は33.4%となっており、「仕事をしたくない者」の割合がやや高くなっている。前回調査では、「仕事をしたい者」が32.5%、「仕事をしたくない者」が29.8%と、「仕事をしたい者」の割合のほうが高かったが、今回の調査は前回調査と逆の結果を示すこととなった。なお、地域別には大きな差異はみられなかった。

表Ⅱ-4-1 帰国後の仕事の希望（勤務地域別、年齢階層別）

	合計	事をぐ しに たでも 仕	をま しあ たま いあ 仕事	えど なち いら とも い	しあ た ま く り な い 仕 事 は	な仕 ない 事 は し た く	無 回 答	(%) 人 数 (人)
勤務地域								
アジア小計	100.0	10.5	17.2	33.9	16.1	20.4	1.9	372
中国	100.0	13.6	19.0	33.3	17.0	15.0	2.0	147
その他アジア	100.0	8.4	16.0	34.2	15.6	24.0	1.8	225
中近東	100.0	0.0	42.9	35.7	0.0	21.4	0.0	14
ヨーロッパ	100.0	12.4	18.4	37.8	11.4	18.9	1.1	185
北米	100.0	12.6	20.3	37.7	14.5	14.5	0.5	207
中南米	100.0	8.0	16.0	41.3	14.7	18.7	1.3	75
アフリカ	100.0	13.6	13.6	22.7	22.7	27.3	0.0	22
オセアニア	100.0	7.5	12.5	42.5	10.0	27.5	0.0	40
年齢階層								
20歳代	100.0	18.5	33.3	33.3	3.7	7.4	3.7	27
30-34歳	100.0	17.7	26.2	33.1	14.6	7.7	0.8	130
35-39歳	100.0	11.5	19.4	38.5	13.5	16.3	0.8	252
40-44歳	100.0	9.8	20.4	38.7	14.7	15.6	0.9	225
45-49歳	100.0	7.2	14.5	39.9	15.9	22.5	0.0	138
50-54歳	100.0	7.5	6.3	32.5	16.3	36.3	1.3	80
55歳以上	100.0	8.5	3.4	25.4	13.6	44.1	5.1	59
無回答	100.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0	4
合計	100.0	10.9	18.1	36.3	14.3	19.1	1.2	915
2004年調査	100.0	11.8	20.7	37.3	11.1	18.7	0.5	857

年齢別に見てみると、「すぐにでも仕事をしたい」の割合は20歳代で18.5%、30～34歳で17.7%と2割弱を占めて高く、年齢の上昇に伴い、一部の乱れはあるものの低下傾向を示している。「まあまあ仕事をしたい」についても20歳代が33.3%と最も高く、どちらともいえない」と同数となっており、30～34歳においても26.2%と第2位になっている。「すぐにでも仕事をしたい」と「まあまあ仕事をしたい」とを合わせた「仕事をしたい者」の割合でも若い世代ほど高く、20歳代では51.8%と半数を超えており、30～34歳でも43.9%を占めているが、年齢の上昇に伴い低下して、55歳以上では11.9%にまで下がっている。

逆に、「仕事はしたくない」の割合は年齢の上昇とともに増加し、50歳以上では「どちらともいえない」を抜いて第1位となり、50～54歳で36.3%、55歳以上では44.1%にのぼる。「仕事はしたくない」と「あまり仕事はしたくない」を合わせた「仕事をしたくない者」の割合でも、年齢の上昇に伴い増加し、20歳代は11.1%であるのに対し、55歳以上では58.7%と6割近くになっている。若年層ほど就労意欲が大きく、世代間の差異は大きかった。

帰国後の就労意欲と海外赴任前の就労状況を見てみると（表Ⅱ-4-2）、帰国後「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72.0%を占め、「まあまあ仕事をしたい」者でも「仕事をしていた」者が63.3%となっている。他方、「仕事はしたくない」、「あまり仕事はしたくない」、「どちらともいえない」者においては、海外赴任前に「仕事をしていなかった」者の割合のほうが高くなり、それぞれ90.9%、87.0%、70.8%となっている。帰国後の就労希望者には海外赴任前に就労していた者の割合が高く、就労を希望しない者では赴任前に就労していなかった者の割合が高くなっている。海外赴任前の就労状況が帰国後の就労意欲に影響を与えていると思われる。

表Ⅱ-4-2 帰国後の就労意欲（海外赴任前の就労状況別）

	(%)			
	合計	仕事をしていた	仕事をしていなかった	無回答
帰国した場合の就労意欲				
すぐにでも仕事をしたい	100.0	72.0	28.0	0.0
まあまあ仕事をしたい	100.0	63.3	36.7	0.0
どちらともいえない	100.0	29.2	70.8	0.0
あまり仕事はしたくない	100.0	13.0	87.0	0.0
仕事はしたくない	100.0	9.1	90.9	0.0
無回答	100.0	27.3	45.5	27.3
合計	100.0	33.9	65.8	0.3

（2）就労希望者の就労準備

就労を希望している者が、就労に向けどのような準備を行っているのかについて見てみると（表Ⅱ-4-3）、「何もやっていない」が48.9%にもものぼり最も高く、ついで「語学力を身に付ける」34.2%、「資格を取得する」15.4%と続いている。就労を希望しているものの準備を

進めていない者が半数近くであり、年齢階層別に見ても、どの年代も総じて高い割合を示していた。

準備の内容としては「語学の習得」が最も多く、とくに若年層で高い割合を示しており、20歳代で50.0%、30～34歳で40.4%となっている。現地生活を活かし取り組みやすいものと推察される。また、「仕事上の人的ネットワークの形成」については、45歳以上で高い割合を示しており、45～50歳で16.7%、50～54歳で27.3%、55歳以上で42.9%と、45歳以上で年齢の上昇とともに割合が高くなっている。なお、地域別にはとくに大きな差異はない。

表Ⅱ-4-3 就労希望者の準備（複数回答、勤務地域別、年齢階層別）

	資格を取得する	語学力を身に付ける	求人情報を集める	仕事上の人的ネットワーク	何もやっていない	それ以外の準備	無回答	(%) 人数(人)
勤務地域								
アジア小計	12.6	36.9	4.9	12.6	49.5	5.8	2.9	103
中国	12.5	33.3	4.2	8.3	58.3	4.2	2.1	48
その他アジア	12.7	40.0	5.5	16.4	41.8	7.3	3.6	55
中近東	0.0	16.7	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	6
ヨーロッパ	22.8	29.8	3.5	15.8	52.6	5.3	1.8	57
北米	14.7	33.8	7.4	5.9	44.1	4.4	4.4	68
中南米	5.6	33.3	0.0	11.1	38.9	16.7	0.0	18
アフリカ	33.3	50.0	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0	6
オセアニア	25.0	37.5	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	8
年齢階層								
20歳代	28.6	50.0	0.0	7.1	50.0	7.1	0.0	14
30-34歳	12.3	40.4	5.3	7.0	45.6	7.0	0.0	57
35-39歳	12.8	34.6	6.4	9.0	53.8	6.4	2.6	78
40-44歳	19.1	35.3	2.9	8.8	51.5	2.9	2.9	68
45-49歳	20.0	23.3	0.0	16.7	40.0	3.3	10.0	30
50-54歳	9.1	9.1	18.2	27.3	45.5	9.1	0.0	11
55歳以上	0.0	28.6	0.0	42.9	28.6	14.3	0.0	7
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	1
合計	15.4	34.2	4.5	10.9	48.9	5.6	2.6	266

2. 帰国後の生活上の不安

帰国後の生活上の不安について見てみると（表Ⅱ-4-4）、「子供の教育問題」が53.8%と半数を超えて最も高く、ついで「国内の事情に疎くなっている」33.1%、「帰国後の就業」22.8%、「住宅取得など資産形成上の不利」21.0%と続いている。子供の教育は、海外赴任ならびに現地の生活上の大きな問題となっているが、帰国後の生活においても大きな不安内容となっていた。なお、調査票の回収上の問題から、子供を帯同している者のうち子供の教育問題を挙げている者の割合については算出できなかった。

表Ⅱ-4-4 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	に付き親戚や友達と疎遠	国内の事情に疎	住宅取得など不利	健康面の問題	日本に生活・文化に馴染めない	帰国後の就業	その他	特にな	無回答	(%) 人数(人)
勤務地域											
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
年齢階層											
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	37.2	13.7	33.1	21.5	12.3	10.6	0.0	7.5	18.8	0.0	857

また、前回調査の結果と比較してみると、全体的な状況に大きな変化はみられない。前回までの調査には質問項目がなく今回から調査された「帰国後の就業」については、22.8%と2割を超える人が不安を抱いており、大きな不安内容の一つとなっていることが明らかにされた。

地域別にみると(表Ⅱ-4-4)、「子供の教育問題」はどの地域においても不安を感じている人の割合が第1位となっているが、とくに中南米で61.3%、中国で61.2%と6割を超えて高い。オセアニアでは第2位が「住宅取得など資産形成上の不利」(27.5%)、第3位に「特にな」(25.0%)が続き、ついで「国内の事情に疎くなっている」(22.5%)、「帰国後の就業」(20.0%)となっており、他の地域と多少のずれがある。他の地域では第2位が共通して「国内の事情に疎くなっている」となっており、国外に居住していることによる情報不足を心配しているように思われる。また、第3位は、中南米とオセアニアで、「特にな」(それぞれ25.0%、20.0%)となっているものの、他の地域においては「帰国後の就業」あるいは「住宅取得など資産形成上の不利」となっており、帰国後の生活基盤や経済的な面に不安感を持つ者が多くなっている。地域によって多少の違いがあるものの、全体的傾向としては地域間による差異はあまり大きくないといえよう。

年齢階層別にみると、「子供の教育問題」が、20歳代では18.5%であったものが、30歳代から増加し、30~34歳で49.6%、35~39歳で68.3%、そして40~44歳では74.2%にまで上昇する。そして、その後減少し始めて、45~49歳で54.3%、50~54歳では11.3%と下がっ

ている。50歳代になると子供が自立する者も多くなることが推察される。

すべての年齢層に共通して高い数値を示しているのが「国内の事情に疎くなっている」であり、一番高い20歳代で40.7%、一番低い55歳以上でも22.0%、他はほとんど30%台となっている。

若年層では、「帰国後の就業」と「住宅取得など資産形成上の不利」について不安を抱いている割合が高い。「帰国後の就業」では、20歳代が59.3%と6割を占め、30～34歳でも36.2%となっているが、年齢が高くなるに伴って低下している。これは、世代間の就業意識や就業機会の相違が反映されているものと思われる。「住宅取得など資産形成上の不利」については、20歳代で33.3%、30～34歳で27.7%を示しており、これも年齢とともにその割合は減少している。

また、50歳以上になると生活の不安は「特にない」が増加し、50～54歳で35.0%、55歳以上では52.5%と半数を超えている。この世代は他の世代に比べ相対的に生活において落ち着きが出てくるものと推察される。ただ、「親戚や友人との付き合いが疎遠になっている」が他の年齢層より増加している。

つまり、帰国後の不安について、地域の違いによる差はそれほど大きくないが、年齢によってかなりの違いがみられた。これは、世代による生活のあり方や家族構成、さらにそれぞれが持つ経済的社会的条件の違い等が影響しているように思われる。

3. 小 括

これまでみてきた調査結果について要点を整理しておく。

(1) 帰国後の仕事の希望

帯同配偶者の帰国後の仕事に対する希望についてみると、今回の調査では前回調査とは異なり、「仕事をしたくない者」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

帯同配偶者の帰国後の生活上の不安についてみると、「子供の教育問題」が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「帰国後の就業」が約6割を占め最も高くなっており、「帰国後の就業」については、年齢の上昇と共にその割合が低下する。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

本章では、海外派遣勤務者が帯同している配偶者（以下、帯同配偶者）を対象とした調査の回答に基づき、帯同配偶者の特徴について検討する。なお、ここで比較する前回調査とは2004年に実施した調査のことである。

1. 調査対象者の属性

回答があった帯同配偶者は915人で、地域別にはアジア（40.7%）が最も多く、これに北米（22.6%）、ヨーロッパ（20.2%）が続いて、それ以外の地域は10%未満である。帯同配偶者のうち女性は99.5%（910人）、男性は0.5%（アジア4人、北米1人）。

帯同配偶者の平均年齢は41.4歳（前回調査39.8歳）である。配偶者を帯同している海外派遣勤務者（920人）の平均年齢をみると44.2歳となっており、帯同配偶者のほうが2.8歳若い。なお、この920人（派遣勤務者本人の調査で配偶者帯同と回答した者）は、帯同配偶者調査の回答数915と一致していない。

帯同配偶者のうち女性の平均年齢は41.6歳、男性は48.4歳。帯同配偶者の約半数（52.1%）は35～44歳の間に分布している。30歳代前半、40歳代後半、50歳代はそれぞれ15%前後で、20歳代は3.0%と割合が低い。なお、配偶者を帯同している海外派遣勤務者に占める20歳代の割合も1.1%とわずかである。帯同配偶者は、地域的にはアフリカ、北米で30歳代前半までの若い層が比較的多く（それぞれ27.3%、20.8%）、オセアニアで50歳以上の層が比較的多い（25.0%）。

表Ⅱ-5-1 帯同配偶者の性別、年齢（勤務地域別）

													(%)	
	合計	男	女	20歳代	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55歳以上	無回答	平均年齢(歳)	人数(人)	
勤務地域														
アジア小計	40.7	1.1	98.9	2.4	13.4	28.8	24.5	13.7	9.4	7.0	0.8	41.6	372	
中国	16.1	2.7	97.3	3.4	13.6	30.6	27.9	15.6	5.4	2.7	0.7	40.3	147	
その他アジア	24.6	0.0	100.0	1.8	13.3	27.6	22.2	12.4	12.0	9.8	0.9	42.3	225	
中近東	1.5	0.0	100.0	0.0	14.3	42.9	21.4	14.3	0.0	0.0	7.1	39.4	14	
ヨーロッパ	20.2	0.0	100.0	2.7	11.4	28.6	28.6	15.7	7.6	5.4	0.0	41.3	185	
北米	22.6	0.5	99.5	3.9	16.9	28.5	19.3	17.4	7.7	6.3	0.0	41.0	207	
中南米	8.2	0.0	100.0	5.3	13.3	24.0	26.7	13.3	8.0	9.3	0.0	41.7	75	
アフリカ	2.4	0.0	100.0	0.0	27.3	13.6	36.4	13.6	9.1	0.0	0.0	39.9	22	
オセアニア	4.4	0.0	100.0	2.5	15.0	15.0	25.0	17.5	17.5	7.5	0.0	42.9	40	
合計	100.0	0.5	99.5	3.0	14.2	27.5	24.6	15.1	8.7	6.4	0.4	41.4	915	

2. 現赴任国の滞在期間

現在の赴任国に住みはじめてからの期間は(表Ⅱ-5-2)、1年未満（22.8%）と1年以上2年未満（23.2%）をあわせた滞在期間2年未満が半数近く（46.0%）を占め、これに2年以上3年未満（17.0%）を加えた滞在期間3年未満が63.0%である。5年以上の長期滞在者は9.4%

と1割を切る。この傾向は前回調査とほぼ同じである。滞在期間は平均で3.3年（前回調査2.7年）。地域的には北米（4.1年）が最も長く、中南米（3.4年）、アジア（3.2年）がそれに続く。

現赴任国の滞在期間を回答した帯同配偶者（898人）のうち海外派遣勤務者の滞在期間と一致するのは18.2%（163人）であった。滞在期間が一致しないケースの大半は、帯同配偶者の滞在期間が海外派遣勤務者のそれより数カ月短く、おそらく少し遅れて赴任地での生活をはじめたものであるが、帯同配偶者のほうが海外派遣勤務者よりも滞在期間が長いケースも2.6%（23人）みられた。先に述べたように帯同配偶者の平均滞在期間は3.3年であるのに対し、海外派遣勤務者のうち配偶者を帯同する者の「現赴任国の滞在期間」は平均3.4年である。平均値のズレはわずか0.1年であるが、地域によって差がある。中南米（海外派遣勤務者との差1.1年）、北米（同0.9年）、アジア（同0.7年）で差が大きく、アジアでも中国（同0.1年）では差が小さい。

表Ⅱ-5-2 帯同配偶者の現赴任国の滞在期間（勤務地域別）

	帯同配偶者							海外派遣勤務者	
	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	無回答	平均(年)	平均(年)
勤務地域									
アジア小計	23.1	23.4	15.9	11.0	7.3	10.2	9.1	3.2	3.9
中国	24.5	26.5	11.6	10.9	7.5	10.2	8.8	3.4	3.5
その他アジア	22.2	21.3	18.7	11.1	7.1	10.2	9.3	3.1	4.1
中近東	21.4	14.3	35.7	14.3	7.1	7.1	0.0	2.3	2.3
ヨーロッパ	27.0	23.2	13.5	13.0	8.1	8.6	6.5	2.8	3.4
北米	18.8	20.3	19.8	11.6	7.7	9.7	12.1	4.1	5.0
中南米	20.0	26.7	13.3	12.0	6.7	13.3	8.0	3.4	4.5
アフリカ	18.2	36.4	31.8	4.5	9.1	0.0	0.0	2.0	2.4
オセアニア	30.0	25.0	22.5	7.5	7.5	2.5	5.0	2.4	2.0
合計	22.8	23.2	17.0	11.4	7.5	9.4	8.6	3.3	3.4

注：ここでの海外派遣勤務者は海外派遣勤務者のうち配偶者を帯同している者（920人）を指す。

3. 海外派遣勤務者の赴任に伴って海外で生活をした回数と国の数

帯同配偶者に、派遣勤務者の赴任に伴って海外で生活をした回数を尋ねたところ(表Ⅱ-5-3)、1回（現在の赴任）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。平均回数は1.6回。年齢が高くなると経験回数も増えている。また、現在の海外派遣への同行を希望していたかどうかについて、経験回数4回以上の54.8%が希望通りだった（「希望通りだった」、「どちらかといえば希望通りだった」の合計）と回答し、経験回数が1～3回の「希望通りだった」との回答比率（50.5%）を若干ではあるが上回っている。

派遣勤務者の赴任に伴って海外で生活をしたことのある国の数は現赴任国を含めて何カ国かと質問したところ、1カ国が59.7%、2カ国が28.4%となっている。3カ国以上は全体では10%程度と少ないが、たとえば中南米をみると3カ国が17.3%、4カ国が12.0%と、他地域に比べて3カ国以上の比率が相対的に高いなど、地域によって違いがある。回答者全体の平均は1.5カ国。

表Ⅱ-5-3 配偶者の海外赴任に伴って海外で生活をした回数
(勤務地域別、年齢階層別)

								(%)
	1回	2回	3回	4-5回	6回以上	無回答	平均(回)	
勤務地域								
アジア小計	58.6	28.8	8.1	3.5	0.3	0.8	1.5	
中国	63.3	25.2	6.1	4.1	0.0	1.4	1.5	
その他アジア	55.6	31.1	9.3	3.1	0.4	0.4	1.6	
中近東	64.3	21.4	14.3	0.0	0.0	0.0	1.5	
ヨーロッパ	49.2	36.2	12.4	2.2	0.0	0.0	1.7	
北米	60.4	28.5	8.7	1.9	0.0	0.5	1.5	
中南米	46.7	30.7	12.0	10.7	0.0	0.0	1.9	
アフリカ	54.5	27.3	13.6	4.5	0.0	0.0	1.6	
オセアニア	45.0	42.5	12.5	0.0	0.0	0.0	1.7	
年齢階層								
20歳代	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	
30-34歳	88.5	10.0	0.0	1.5	0.0	0.0	1.1	
35-39歳	71.0	24.6	3.2	0.8	0.0	0.4	1.3	
40-44歳	48.9	36.9	12.4	0.9	0.0	0.9	1.6	
45-49歳	30.4	47.1	15.2	7.2	0.0	0.0	2.0	
50-54歳	20.0	42.5	26.3	11.3	0.0	0.0	2.3	
55歳以上	28.8	40.7	20.3	8.5	1.7	0.0	2.1	
無回答	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	1.3	
合計	55.5	30.8	9.8	3.3	0.1	0.4	1.6	

表Ⅱ-5-4 配偶者の海外赴任に伴って海外で生活をしたことのある国の数
(勤務地域別、年齢階層別)

								(%)
	合計	1カ国	2カ国	3カ国	4カ国以上	無回答	平均(カ国)	人数(人)
勤務地域								
アジア小計	100.0	62.4	27.7	6.7	1.9	1.3	1.4	372
中国	100.0	72.1	19.7	6.1	0.7	1.4	1.3	147
その他アジア	100.0	56.0	32.9	7.1	2.7	1.3	1.5	225
中近東	100.0	64.3	21.4	14.3	0.0	0.0	1.5	14
ヨーロッパ	100.0	45.9	38.4	11.9	2.7	1.1	1.7	185
北米	100.0	75.4	19.3	3.9	1.0	0.5	1.3	207
中南米	100.0	45.3	24.0	17.3	12.0	1.3	2.0	75
アフリカ	100.0	50.0	31.8	13.6	4.5	0.0	1.7	22
オセアニア	100.0	47.5	45.0	7.5	0.0	0.0	1.6	40
年齢階層								
20歳代	100.0	92.6	7.4	0.0	0.0	0.0	1.1	27
30-34歳	100.0	88.5	8.5	0.8	1.5	0.8	1.1	130
35-39歳	100.0	71.8	21.8	3.6	1.2	1.6	1.3	252
40-44歳	100.0	53.3	35.1	9.8	0.9	0.9	1.5	225
45-49歳	100.0	37.0	41.3	17.4	3.6	0.7	1.9	138
50-54歳	100.0	30.0	42.5	18.8	8.8	0.0	2.1	80
55歳以上	100.0	47.5	35.6	8.5	8.5	0.0	1.8	59
無回答	100.0	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	1.3	4
合計	100.0	59.7	28.4	8.3	2.6	1.0	1.5	915

4. 海外派遣勤務者の赴任に伴って海外で生活をした通算期間

帯同配偶者が派遣勤務者の赴任に伴って海外で生活をした期間は、通算2年未満が最も多く21.9%、ついで3年以上5年未満が19.9%。それ以外の期間も10%台と、全体としてバラツキは少ない。回答者全体の平均は5.3年（前回調査5.7年）で、平均期間が長い地域は中南米（6.5年）、北米（5.6年）、オセアニア（5.3年）、ヨーロッパ（5.2年）であった。年齢階層別に滞在期間をみると、30歳代前半までは2年未満が大きな割合を占めているが、年齢が上がるにつれ通算期間は長くなっており、40歳代後半以降になると過半数が通算7年以上である。55歳以上では通算10年以上が49.2%に達し、平均期間も10年を超えている（表Ⅱ-5-5）。

表Ⅱ-5-5 配偶者の海外赴任に伴って海外で生活をした通算期間（勤務地域別、年齢別）

								（%）	
	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	平均期間（年）	人数（人）
勤務地域									
アジア小計	29.3	12.2	18.4	10.9	14.3	12.9	2.0	5.0	147
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	4.0	22
オセアニア	22.5	10.0	17.5	15.0	22.5	12.5	0.0	5.3	40
年齢階層									
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

表Ⅱ-5-6 「配偶者の海外赴任に伴う海外生活」以外に海外で生活をした経験の有無と経験がある場合の通算期間（勤務地域別）

	ある(通算期間)											ない(人)	無回答(人)	人数(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年未満計	5-10年未満	10-15年未満	15年以上	無回答	人数(人)			
勤務地域														
アジア小計	38.5	29.8	34.8	35.7	45.5	69.1	17.6	8.8	4.4	0.0	68	287	17	372
中国	15.4	10.6	8.7	7.1	9.1	70.8	20.8	4.2	4.2	0.0	24	113	10	147
その他アジア	21.2	17.0	21.7	21.4	27.3	68.2	15.9	11.4	4.5	0.0	44	174	7	225
中近東	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1	13	0	14
ヨーロッパ	23.1	25.5	26.1	28.6	27.3	86.0	14.0	0.0	0.0	0.0	43	130	12	185
北米	23.1	27.7	26.1	28.6	27.3	82.6	10.9	0.0	4.3	2.2	46	157	4	207
中南米	7.7	10.6	4.3	0.0	9.1	61.1	27.8	11.1	0.0	0.0	18	53	4	75
アフリカ	3.8	2.1	8.7	0.0	0.0	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	6	15	1	22
オセアニア	5.8	6.4	0.0	14.3	0.0	80.0	10.0	10.0	0.0	0.0	10	28	2	40
合計	27.1	24.5	12.0	7.3	5.7	76.6	15.6	4.7	2.6	0.5	192	683	40	915

5. 「海外派遣勤務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と通算期間

海外派遣勤務者の赴任に同行する以外に海外で生活をしたことがあるかとの問いについて（表Ⅱ-5-6）、「ある」が21.0%（前回調査17.5%）、「ない」が74.6%（同81.3%）であった。「ある」と回答した者にその通算の生活期間を聞くと、1年未満が27.1%、1年以上2年未満が24.5%と、過半数が2年未満となっている。平均期間は2.7年。この平均期間が長めなのは、5年以上10年未満が15.6%、10年以上が7.8%いるためである。

6. 小 括

本章では、帯同配偶者の特徴について検討した。

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。現在の赴任国の滞在期間は平均で3.3年（前回調査2.7年）であった。

海外派遣勤務者の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%。年齢が高くなると経験回数も増えている。平均は1.6回。海外派遣勤務者の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（前回調査5.7年）。2年未満が2割と最も多い。地域別には中南米（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。年齢階層別にみると、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っており、40歳代後半以降では過半数が通算7年以上、55歳以上では平均期間が10年を超えている。

海外派遣勤務者の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2004年調査81.3%）にのぼった。「ある」と回答した者の生活期間（通算）は1年未満が27.1%、1年以上2年未満が24.5%と、過半数が2年未満。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

海外派遣勤務者本人の調査と平行して、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。海外派遣勤務者本人の調査票に設けた自由記入欄への記入状況は、前回調査と比較して特にアジア地域に偏ることなくバラエティに富んでいた。同様に帯同配偶者の自由記入欄への記入も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つに分けて見ていくことにする。

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る。つまりつぎのような事例である。

「2回とも会社からの辞令があまりに突然で、子供の学校や私の仕事、引越などが全てあわただしく、何の準備も処理もできないままでした。もう少し期間が欲しいです。」(アイルランド、33歳)

また帯同配偶者に対する赴任前の事前研修については実施されていないことが多いためか、あまり多くの意見は寄せられていない。「事前研修における危機管理・安全対策については講師の話に若干、時のずれが感じられた。」(マレーシア、43歳)のように内容的に問題があったという指摘もある。また以下のように、日本で帯同配偶者に対する事前の語学研修を受けたが無駄と断言して、現地での語学研修の方が効果的とする意見もある。

「事前研修として英語のスクールに行かせて頂きましたが、全く役に立ちませんでした。日本は高額で、授業料のムダだと思いますので、赴任後に家庭教師をつける費用にまわしてもらいたかったです。」(アメリカ、39歳)

一般に前任者等の海外派遣勤務者やその帯同配偶者からの現地事情の説明は、該当の海外派遣勤務者やその帯同配偶者が現地に適応するのに大きな効果があるといわれているが、必ずしもそうでなかったのがつぎの事例である。

「現勤務地での生活が始まる前、前任者の帯同配偶者の方から何度かお話をうかがう機会がありました。その方は良い経験をされたようで楽しいお話をたくさんされ、私自身も不安を解消することができました。いざ、この地での生活が始まると驚くことばかりで、慣れないせいもあり思い悩むことも数多く、がっかりすることが多くありました。何年も住まれた方にとっては帰国する頃になれば、生活もすっかり慣れて楽しい暮らしの思い出が強く、初期の苦労や注意など細かい事はつい語り忘れてしまうものだと思います。やはり、事前に会

社もしくはその国に関してくわしく説明してくれるような機関での勉強会等があれば良かったのではと思います。私も3カ月にしているいろいろ経験し、暮らし方もわかってきました。とても貴重な経験を通して何かをつかんで帰国できればと思います。前任の方のように良い思い出をたくさん作りたいと思っています。」(マレーシア、36歳)

また現地の下見が役立ったという意見もある。つまり「引っ越し前の現地下見で、大体の生活のイメージがつかめたため、引っ越し後も特にギャップなどはありませんでした。」(アメリカ、42歳)である。

しかし海外勤務の最大の問題は海外派遣勤務者の赴任期間が明示されないか、明示されたとしても必ずしも守られないことにある。この結果、海外勤務者だけでなく帯同配偶者をはじめ家族のライフプランが立てられずに多くの困難に直面することになる。たとえば「転勤が多く、一国での赴任期間が短い。転勤時期・赴任時間についての正確な説明がないため、長期的な予定が立てられない。」(アイルランド、37歳)、「赴任期間がはっきりしていなくて、具体的な日本帰国後の生活への設計が立っていません。」(ドイツ、39歳)などである。赴任期間の不明確さは以下の事例のように子供の教育についても大きな影響を与えている。

「海外での仕事はとても有意義だとは思いますが、一般企業の場合、赴任期間は実際あってないようなもの。何年間、どこへ、というのが事前にわかれば子供の教育計画も立てやすいが、現実には難しいので見通しが立たず、インターナショナルスクールか日本人学校か帯同か残留か、常に家族は悩みをかかえている。」(アルゼンチン、39歳)

「前回もそうでしたが、赴任期間が不安定で先の見通しが立たないのが非常にやりづらいです。子供が小さいうちはいいですが、小学校高学年以上になると教育や友人関係にも大きく影響してきます。また、期間が定まってもあまりに短いと、慣れた頃に帰国となります。元より100パーセント確実な予定などはありませんが、せめて3年なり5年なりの程度の期間を定めていただくと見通しが立ち、単身赴任を選択するにしても判断しやすくなります。」(アメリカ、44歳)

そしてこの子弟の教育についてプランを立てにくい不安を典型的に示しているのが、つぎに示す事例である。

「日本人学校は中学校までですが、その後の進路について不安があります。もしこちらに残って現地校もしくはインターナショナルスクールの高校に通っている途中で帰国することが決まったら、日本の高校ほどの程度受け入れてくれるのか。公立校・私立校ともに受け入れてくれるところはあるのか。現勤務地では補習校のようなものもないので、どのように日本の教育をさせれば良いのか。子供の教育に関して多くの不安があります。」(中国、34歳)

そのため海外赴任者の選抜についての疑問を呈する帯同配偶者もいる。「転勤する人は、ずっと転勤し続ける。しない人は、ずっと転勤しない…。日本の会社は社員に平等であるべき。」(中国、35歳)などで、つぎの事例も同様に海外派遣勤務者の選抜について疑問を表している。

「帰国がいつなのか明示されないので、人生設計ができない点も困ります。本当の意味で西洋文化を持たない日本人が現地社会に入ることは、本当に難しいです。できるだけ不公平がないような派遣の仕方を願っています。」(ブラジル、41歳)

2. 処遇・会社のサポート等

海外派遣勤務者に帯同する配偶者にとっても、処遇、会社のサポートは海外赴任中の生活を考える上で重要な要素である。たとえば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る。「やはり言語は必要だと思います。赴任したら会社負担で現地の語学学校に通えるようなシステムがあると良いです。」(中国、38歳)などで、地域的には中国に赴任している帯同配偶者に多い。つぎの事例も同様である。

「現在、北京で生活していますが、まずは言語の問題が大きいです。英語が通じず、中国語を用いない限りは通常の生活に支障をきたすため、ほとんどの日本人が語学を習わざるを得ず、したがって学費の負担が大変大きいです。(中国、34歳)

「ここで暮らしてみて感じたことは、やはり現地言語(中国語)の修得の必要性です。言葉がわからなくて回り道をして、結局ストレスを感じたという経験を何度もしました。しかし最近では、中国語の学校の授業料の相場も値上がりしているので、正直なところ負担が大きくなっています。例えば、赴任後1年だけでも会社からの補助が出ると、後から赴任されてくる奥様方も中国語を学習しやすくなるのではないのでしょうか。」(中国、40歳)

ただしこれらの意見は中国に多いが、中国以外でも「英語圏ではない国に赴任している帯同配偶者への語学習得に対するサポートは、赴任期間中全て補助して頂きたいです。」(ドイツ、39歳)などの意見もある。以下は同様の事例だが、オランダの事例である。

「赴任地が英語以外の国であった場合、日本における語学研修が難しいのなら、赴任後の語学学校へのサポート、つまり金額的に一部補充などがあってもよいと思う。とくに、本人の学ぶ意志がある場合は、生活をスムーズにする上でのメリットなどを考え、当然の制度だと思う。」(オランダ、37歳)

ともかく「家族への語学研修などが全くないために、いつも私費でやらなくてははいけない。」(ドイツ、57歳)という状況は避けたいというのが帯同配偶者の正直な意見であろう。

さらに日常生活における会社のサポートを望む声もある。「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)、「こちらで日本の食品を購入すると1.5倍~2倍するので、日本から送っていただけるような制度があれば便利だと思うのですが…。」(中国、40歳)などがある。つぎの事例はパキスタンの事例であるが、家庭生活へのサポートを訴えている。

「会社側からのサポートが足りないように感じます。婦人同士の会話の中で他企業と比較してみると、例えば住宅手当の差、使用人を会社より派遣してもらえないなど差がある。日本人が現地人を採用するのは難しいと感じています。スポーツクラブなど法人会員になって

いるかなど、金銭面において大きな差があります。家族向けのサービスをもっと改善すべきだと思います。」(パキスタン、38歳)

3. 現地生活

もちろん現在の赴任先に満足している帯同配偶者もいる。つぎの3つの事例はヨーロッパ、北米、中南米と地域は異なるが、現在の生活に一定の満足を示している。

「文化の違い、日本と比べての不便さが最初はとても不満に思っていたが、長く滞在する間にそれが薄らいでいき、とても居心地の良い所になった。ゆったりと流れるこの生活ペースは、日本では絶対得ることができないものと改めて今感じ、こんな環境に7年と8カ月もいられた事にとっても感謝している。」(オランダ、42歳)

「初めての駐在生活に不安もありましたが、〇〇は大変暮らしやすく気に入っております。世界中から多種多様の文化を持つ人々が集まっており、異文化の方々と交流するという貴重な経験をさせて頂いております。子供達の人格育成期にこのような機会を持てたことに大きな喜びを感じ、会社に感謝しております。」(カナダ、43歳)

「日本から遠い国であり知られていないせいか、現在駐在の邦人の各々にはあまり評判の良い国ではなさそうですが、文化・食物・国民性の違いを考えて好意的に生活していると、安全で住み良い国とわかると思います。私にとっては家族と一緒に日本では味わえぬ貴重な体験ができる、良い期間だと思います。」(パナマ、34歳)

さらには現状が恵まれているので日本に帰国した場合、そのギャップに慣れるのが大変であると述べている帯同配偶者もいる。

「生活全般については、買物がしにくいなど色々と不便もあるが、私自身、家の掃除は全てメイドにお任せなので、日本にいる時よりは自分の時間が増え毎日、語学学校へ行っている。自分自身に使えるお金、子供に使える習い事などのお金も増え、日本にいる他の社員の方よりは恵まれていると思う。逆に帰国後、それらが全てなくなるのでギャップが辛いと思います。」(中国、35歳)

現在の住居が広すぎるために、自分でメンテナンスや掃除をするのが大変であるという帯同配偶者もいる。

「現在、会社近くの社宅にて生活しております。立地条件は大変良く、アパートの管理も良いのですが、4人家族には広い空間です。現地の人件費・物価も高いためか、室内の清掃、備品の管理、空調のチェック、故障の多い電気等、細かいことを自分でチェックし、また実際に掃除に時間を想像以上に費やすのが現状です。」(スペイン、46歳)

しかし帯同配偶者が現地生活での様々な問題、不満を感じ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。

第1の安全、治安の問題の問題では「食生活においては、残留農薬・遺伝子組み換えなど

の問題が気に掛かります。」(中国、40歳)とする帯同配偶者は多い。次の事例は現地での生活は快適だが、唯一子供の遊び場と並んで大気汚染が問題と指摘している。

「香港で生活しています。香港はとてもシステムチックにできていて、公共インフラも整い、日本の食材もほとんど不自由なく入手できるので、生活に困ることはありません。子供の教育環境も、日本人学校・インターナショナルスクール・現地校と選択肢が多く、生活の幅を広げてくれます。子供が広々と遊ぶ場所がないのと、空気の悪さだけが難点です。」(香港、36歳)

しかし基本的なインフラさえ十分に整備されていない赴任地で生活する帯同配偶者もいる。

「水が汚れている国に住んでいるが、その点についてのケアが会社からも国からも手薄だと感じる。ミネラルウォーターを大量に購入しているが、それもメーカーによって衛生基準に問題がある物があると聞く。赴任地の新聞でそのことを知るが、日本の基準ではもっと問題なのではないかと思う。現地の人々が使っている水のフィルターも実はあまり安全なものではないことがわかり、最近「RO」システムという物を購入した。それまでに使っていたフィルター・ウォーターはどのくらい不衛生だったのかと思うと健康面に不安を覚える。」(インド、48歳)

また治安の面で不安を抱えている帯同配偶者もいる。つぎの事例では「不安」ではなく「不便」と述べているが、その不便さは治安の悪さから生まれている。「このところの政府軍による道路での車両の検査、突然の道路の閉鎖はやむを得ないのでしょうが、非常に不便を感じています。」(スリランカ、42歳)という事例である。また中南米では「物を盗まれる等しても、現地の警察は全くあてにならないので、泣き寝入りするしかないのが腹立たしい。」(メキシコ、42歳)という帯同配偶者もいる。しかし「誘拐未遂・路上強盗を経験した。治安が一番の問題。」(ブラジル、37歳)は、海外派遣勤務者やその帯同配偶者が地域によっては危険な状況におかれていることを如何に示している。

第2は医療の問題である。この医療を不安視する帯同配偶者は多い。これには①保険・医療制度やその質の問題、②異文化における医療、の2つの問題が指摘されている。①保険、医療制度の問題の問題では、たとえば「赴任直後、滞在許可や社会保険が認可されるまで半年以上の期間があったため、医療費の立替えが大変でした。短期の海外保険も既往症には適用されず、保障の大きい海外保険に入ってくれば良かったと後悔しました。」(フランス、40歳)、「現地での歯の治療費が高額なのは驚きます。」(中国、40歳)、「現在、医療、特に歯の治療をすると、莫大なお金がかかるといわれているので悩んでいる。」(アメリカ、43歳)など、指摘する帯同配偶者が地域を問わずにいる。つぎの事例は医療制度やその質には満足しているものの、緊急の場合には帰国を選択しなければならないと述べている。

「一番気になっていることは、医療に関してです。医療水準は大変良いのですが、全て保険でカバーしてもらえる反面、緊急を要する検査等の場合も順番があり、1カ月検査を待つということもあります。そのために日本へ帰国ということも考えに入れなければなりません。」

ん。」(カナダ、50歳)

②異文化での医療の問題では、具体的には医療機関等の情報、言語の問題が不安として指摘されている。つぎの事例は健康診断さえ受けないようにしていると述べている。

「医療事情について、乳幼児ではありませんが子供を連れての赴任です。病院事情、お医者様のかかり方、実際の連絡先、緊急の対処方法等、会社から情報を揃えて頂けたらと強く希望いたします。前任者の奥様から個人的にアドバイスを頂き、生活面では大変助けて頂きました。が、家族構成が違う場合、駐在してから小児科・歯科・アレルギー等の具体的な病院、又は先生の連絡先を探すのは簡単ではありません。既にこちらで生活をなさっているご家族に随分と助けて頂きましたが、病院・お医者様の情報は個人的なこともかかわる場合もあり、お尋ねしにくい場合もあります。家族構成により必要な情報は異なると思いますが、医療機関の内科・小児科・歯科は必ず必要だと思います。家族にとって信用のおけない、または選択の手段がわからない国での健康診断は受けないようになるのが現実です。婦人科に至ってはとても不安を感じます。」(スペイン、46歳)

さらに医療機関で治療を受ける際の言語の問題についての不安を指摘する帯同配偶者もいる。つぎの事例がその典型である。

「日本語の通じる医療機関がなく、英語は通じるといっても発音の違いから、こちらの英語がドクターに理解してもらえない。この先、大病をしたらと思うと不安がある。医療に通じた通訳の派遣などの制度が欲しい。」(トルコ、39歳)

「医療の面で語学力のなさからくる不安があり、いまだに病院に行っていません。もっとも、いまのところ日本から持ってきた薬で何とかなる病気にしかかかっていないのですが、今後のことが心配です。」(カナダ、52歳)

「年間に何万人もの日本人観光客が訪れ、在住日本人も何千人といるのにもかかわらず、日本人医師が全然いないことにとっても不満を感じます。また、医療のレベルは高いとは思えず、気懸かりなことがあっても、医者へ行くのをあきらめてしまう状況です。(アメリカ、33歳)

第3が現地社会への適応の問題である。たとえば英語や現地語を話すことができれば生活空間は大きく広がる。つぎの事例はそれを示している。

「海外生活の楽しみ方は人それぞれである。特に中心部で暮らす場合、日本語のみでもほとんど生活可能であるが、日本語より英語、そして英語より現地語を習得した方が、より楽しみの範囲は広がると思う。」(ベトナム、33歳)

「サウジアラビアでは女性が外に出て活動することはないので、現地の人との交流は全くと言って良い程ありません。コンパウンドに住み子供も日本人学校に通わせていると、他の外国人との交流もなく、日本人社会の中だけで生活している状況です。又、コンパウンドの中にテニスコートや簡単なボーリング場などがありますが、その他に娯楽施設もありません。当地はイスラム教による、特に女性への規制は多く、外国人が生活するのにかなり特殊な地

域だと思えます。言語に関してはほとんど英語で通じますが、アラビア語しか話せないような人もいます。アラビア語が全くできなくても生活はできますが、簡単な単語を理解するだけでもできたほうが生活の幅も広がり、買い物などもスムーズにできると思えます。」(サウジアラビア、42歳)

しかし赴任地に適応するために英語や現地語を学ぼうと考えてもその方法が見つからず困惑している帯同配偶者もいる。

「早くこちらの生活に慣れるようにと、気ばかりあせって何も出来ません。英語が分からず買い物にも行けないし、話し相手がいないのがとても苦痛です。日本では車の運転をしてどこにでも行けたのに、こちらでは恐くて運転ができません。道がわからないのです。こちらに住んでいる日本人で、英語やこちらの生活すべてを教えてくれる方、できれば同じ年代の女性はいないでしょうか。または学校はないでしょうか。是非教えて下さい。」(アメリカ、52歳)

「現在の滞在地の海外赴任者の帯同家族がかなり減っているせいもあり、帯同配偶者の趣味や教養に関して現地で何かできることの情報が少なく、また入手困難で寂しく感じます。具体的には、赴任地言語のマレー語や広東語等、習得したいと思っても、手段や方法が分からず苦勞しています。」(マレーシア、38歳)

上のマレーシアの事例は日本人コミュニティが縮小し、情報交換等の機会が減っているという指摘だが、この日本人コミュニティに関しては必ずしも肯定的な意見ばかりではない。つまり「日本人社会が確立しているため、疎外感や孤独感は感じないで済んでいるが、むしろ現地の人との交流はすごく少ないと感じます。」(イギリス、53歳)と指摘している。また同様につぎのような意見もある。

「当地には、日本人が多数住む住宅や日本人学校もあることからか、外国人コミュニティにも属さず、日本人だけで群れているような気がします。ある意味、国際社会から孤立しているように他の外国人から思われている点が気になります。社会の多様性を理解するよい機会ですので、住居などもう少し分散させるなどの工夫をするとういいかと思います。ですので、英語は日本人コミュニティだけにいる人にはほとんど使わないものだと思います。」(中国、42歳)

「周囲には日本人が多く、学校・日本人スタッフ付き病院で日本語で事足りる生活を送っています。せっかく海外で生活しているのに、その国の文化や習慣になじまなくていいのかと自問してしまいます。しかし、楽なほうに流されていっています。」(ドイツ、39歳)

さらに日本人コミュニティがパワーハラスメントの場となっていると批判する声もある。

「日本人同士の付き合いについては、居住区の日本人がほぼ会社の間人であり、普段の付き合いも会社の上下関係に影響されている。とくに、地位が上の人は「ワガママ」を通すことが多くパワーハラスメントではと思うことがある。閉鎖された社会では反対することが難しい。役職者などへのパワーハラスメント教育をして欲しい。」(トルコ、39歳)

4. 子弟の教育

子弟の教育問題は、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。この子弟の教育問題は①現在、赴任地で直面している教育問題と②帰任後の教育問題の2つがある。なお赴任期間が不明確なために起こる帰任後の教育問題については「赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション」ですでに触れたので、ここでは扱わない。

①現在、赴任地で直面している教育問題では、赴任先の教育事情がよくわからなかったという声がある。つまり「赴任先の教育事情が詳しく分からず、大変な思いをしている。大都市の地域は良いが、小さな都市は情報が入手出来ない。」(カナダ、43歳)、「幼稚園を探す時、Preschool、Daycare、Kindergartenなど種類が豊富で違いがよくわからず、決めるまで何件もまわりました。」(アメリカ、30歳)と述べている事例がある。さらに赴任地での日本人学校、補習校への不満もある。以下の2つの事例がそれを示している。

「子供が各々違う学校に通うので、送迎もあり、時間的に忙しくもなります。これは我が家の事情ですが、日本人学校に通学バスの工夫、又は少し協力があっても良いのではという気持ちがあります。」(スペイン、46歳)

「子供の教育でわが家は現地校と日本人学校補習校に現在通っています。現地校にはとても慣れ英語力が身につく英語については全く心配ありません。しかし、日本語を学ぶ補習校に関しては駐在員としては全く不安です。最低のレベル(文科省・教科書)も維持できるかどうかの実態です。このままでは日本の学校へスムーズに適応できるか今から心配です。」(アメリカ、42歳)

さらに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)などがある。つぎの2つの事例もインターナショナルスクールへ子弟を通わせているが、その学費の高さを指摘している。

「子供の学費負担については、時代の流れをくんでほしい。一律に日本の就学年齢に合わせるの無理がある。例えば、日本の高校1年生はイギリス系インターナショナルスクールではすでに高校2年生の途中となり、会社からの(学費補助の)支給年月が1年半のみではあまりにも負担が大きい。英語で社会貢献を志す子供をバックアップするのも、企業の社会的責任ではないだろうか。」(マレーシア、43歳)

「子供の教育問題が一番大きな悩みです。前任地で英語圏の現地校に通っていたので、現在ドイツでインターナショナルスクールに通っていますが、会社から補助が出て学費が非常に高額であり、なおかつ将来日本へ帰ることも考えると日本の塾にも通わせなければならず、その費用も高額です。日本人学校に通わせればそれらの負担はなくなりますが、現地の人々との交流や現地の言語文化に触れる機会は極端に減ります。」(ドイツ、39歳)

さらに前述のようにそのレベルに問題はあるにしても日本語補習校を設置してほしいと

いう要望もある。

「どの任地においても子供の教育については悩むことが多いと思いますが、民間の塾で日本の教育をフォローすることができないことを考えると、家庭で何とかフォローせざるを得ず、負担が大変多いように感じます。最近はいろいろな事情でインターナショナルスクールを選択する家庭が増えているので、是非、補習校を開設して頂きたいと望んでいます。」(スリランカ、42歳)

②は帰任後の教育問題である。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)などである。なかでも日本での進学について不安を感じている帯同配偶者がいる。

「治安もよく環境もいいので、大変よい経験をさせてもらっていると感じている。しかし、ここに一生住むわけではないので、子供の教育のこと等を考えると、日本の情報に疎くなり焦りすら感じる。これは子供の年齢が高ければ高いほど感じることである。」(オーストラリア、40歳)

「子供の学校は上の学年に進む程、選択の幅が狭くなり、帰国後もアジアからの帰国の場合は帰国子女枠に入れてもらえない等の不利な面があると人から聞き、不安を感じている。」(ベトナム、36歳)

さらに下の事例のように日本国内の「イジメ」の問題を危惧する帯同配偶者もいる。

「小学校の子供がおりますので、日本の学校の現状が大変気になります。とくに、最近いじめによる自殺が増えていることなどが心配です。公立の学校でも帰国子女を受け入れてもらえる学校が増えてくれると、有り難いと思います。」(アメリカ、38歳)

「小人数の小学校で、先生が目が行き届く中での生活しかしていなく、日本に帰国後、いきなり大規模な学校に通わせる事がとても不安です。」(ベトナム、42歳)

5. 残留家族と親の介護

海外派遣勤務者の年齢が高くなるにしたが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。「日本に残している両親も高齢となり、今後介護が必要となった場合、どのように対処すべきか悩むところです。」(香港、43歳)、「親が高齢になると健康上の心配が気になる。」(オランダ、42歳)など高齢の親の介護が必要になることを心配している帯同配偶者がいる。しかしすでに親の介護の問題に直面している帯同配偶者もいる。

「年老いた両親を残して来ているので一番心配です。現在、両親はホームヘルパーのお世話になっていますが、年2回、日本に帰った時3カ月ぐらい両親の世話をしていますが、その時ビザが切れてしまいます。配偶者の期間は6カ月なので延長してほしいと思います。」(ベトナム、53歳)

「現在での赴任地での生活は子供達が成長して夫婦2人での生活ですので、こちらでの生

活には大きな問題はありませんが、親の介護のことがあり常に心配しつつの生活です。途中で介護制度が変わったりして色々な負担がのしかかってきた。」(インド、61歳)

親の介護のためかどうかは不明だが、両親を心配してかける電話代、帰国費用が負担となると訴えている帯同配偶者もいる。

「中国は比較的日本と近いですが、費用がかかるため帰国の機会も限られます。日本に残している両親が心配です。電話で頻繁に様子を聞くため、電話代と帰国費用とでかなり負担になります。」(中国、34歳)

そのためにある帯同配偶者は「今後、介護の問題などがかかえた時、会社の負担で年に2回でも帰国できるような制度があるとよいと思っています。」(タイ、38歳)と述べている。

6. 帰任問題

何人かの帯同配偶者は、以下のように帰任後の日本での生活、キャリアの不安を感じている。

「赴任地の生活に慣れるまで大変なのはどこの国も同じだと思うが、とくに発展途上国の場合は数年住んでしまうと、日本の生活や価値観に疑問を感じるようになり、日本帰国後に自分がどう感じるか、生活していけるかが不安である。」(ベトナム、33歳)

つぎのように具体的に不安、不満を表明している者もいる。

「帰国準備の方が赴任準備より大変な事が多いのではないかと。とくに滞在年数が長いとブランドが大きすぎて、大人も子供も日本の生活になじめるのかという不安が大きい。家具・電化製品等、すべてゼロからそろえなくてはならないのも相当な負担だと思う。会社からの赴任時程のケアもない。」(アメリカ 38歳)

さらに適応という意味では帰任は「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。

「海外滞在年数が長くなり、子供たちは日本での生活経験がないため、日本に帰国することになったときには新たに「日本」という国へ赴任する、というような感覚になると思います。」(香港、43歳)

そのために帰任時期を事前に知りたいという帯同配偶者の声もある。

「こちらでの生活がはじまってからずっと思っていることは、突然の帰国となることは本当に大変なことだと感じています。できれば、半年前には状況を知りたいと思っています。」(マレーシア、44歳)

とはいえそれでも日本に再適応しようと決意しているのが下の事例である。

「日本への帰国後、めまぐるしく日々変化している社会についていけるかが、私も子供達をも含めたこれからの課題になる。心配事は山ほどあるが、自分の生まれた国、いつかは普通の日本人に戻れるだろう。心配するよりは何とかなるさの気持ちでいこう。7年前にオランダにやって来た時のように。」(オランダ、42歳)

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。しかし帰任後も新たな仕事を探すのは難しいという意見がある。つまり「帰国後は自分の年齢から就職はかなり厳しく、今後の生活が不安である。」(シンガポール、41歳)、「今後の夫の勤務を考えますと、帰国後に自分の仕事をスタートして良いかどうか、中途半端になってしまいそうで迷う。」(インド、52歳)、「赴任により仕事を辞めているので、当然帰国後の再就職、収入についても心配です。」(中国、34歳)などであり、以下の事例も同様である。

「日本に帰国して職に就こうとした場合、自分の年齢が障害になるのではないかと大変心配しております。今まで培った語学力・経験を生かす場があることを願ってやみません。」(カナダ、43歳)

そして中には帰任後に就職のために現在すでに準備をしている帯同配偶者もいる。

「帰国後は子供達3人の教育費のために就職を希望しています。そのため今はTOEICの対策クラスで勉強したり、資格を取るため大学からも単位を取る予定です。」(アメリカ、36歳)

7. 小 括

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)残留家族や親の介護、(6)帰任問題の6つに分けて紹介した。

(1)赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーションでは、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・会社のサポート等では、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)現地生活では、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・親の介護では、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) 帰任問題では、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。中には、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。さらに日本で仕事に就いていたが途中で辞めて海外派遣勤務者に同行している帯同配偶者もいる。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。

付 属

調査票

「海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査（第7回）」

「海外派遣勤務者の帯同配偶者に関する調査」

統計表

海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査（第7回）

2006年10月

〈ご記入にあたってのお願い〉

1. この調査は海外派遣勤務者を対象として実施しています。ご記入は派遣者ご自身にお願いいたします。また、2006年10月1日現在の状況でご回答ください。
2. 別紙として「海外派遣勤務者の配偶者に関する調査」を同封しております。配偶者を伴って赴任されている方は、配偶者ご自身にご記入いただくようお願いいたします。単身赴任または独身者の場合は該当しません。
3. ご回答は質問に応じ、選択肢に○印をつけるか、数字を該当欄にご記入ください。なお、数字に関する質問では、正確な回答が困難な場合には、概数または推定の数値で結構ですのでぜひご記入ください。
4. ご記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒に入れて密封した上で、**11月25日**までにご返送ください。配偶者調査につきましても本調査と同じ返信用封筒に入れてください。
5. なお、この調査票は商工会議所、または日本人会を經由して封筒密封のまま返送され、統計的に処理されますので、あなたのお名前などが外部に出ることはありません。
6. 調査結果につきましては、取りまとめ次第、労働政策研究・研修機構のホームページ上に掲載いたします（過去に実施した調査結果はすでに掲載しております）。
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2005/009.html>

（お問い合わせ）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

国際研究部研究交流課（担当 高畑、坂井）

e-mail:

fax: 81-(0)3-3594-1113 tel: 81-(0)3-5903-6318

労働政策研究・研修機構は、「独立行政法人 労働政策研究・研修機構法」に基づき平成15年10月1日に設立された公的な法人です。国内外の労働問題や労働政策について、総合的な調査研究を行うとともに、その成果を活用した行政職員などに対する研修を実施しています。こうした活動を行うことにより、労働政策の立案や労働政策の効果的で効率的な推進に寄与するとともに、労働者福祉の増進と経済の発展に役立つことを目指しています。

I 現地での勤務先についておたずねします。

問1 現勤務先企業（日本法人支店、駐在員事務所を含む）、派遣元企業（あなたが日本で勤務されていた会社）の概況についておたずねします。（人数については、概数でも結構ですのでご記入ください。）

（1）現勤務先企業について

①業種（下の《業種コード表》からあてはまる番号を記入してください。）

18, 30の「その他」を選択された場合は、以下に具体的業種名をご記入ください。

「その他」（具体的に： _____ ）

②従業員数

約 人（うち、日本人派遣者数 人）
 万 千 百 十 ー 千 百 十 ー

③社長の国籍（日本法人の支店、駐在員事務所などの場合は、支店長、事務所長）

1. 日本国籍 2. 現地国籍 3. 第三国籍

④操業（営業）開始時期

西暦 年

⑤現勤務先企業における日本資本の構成（あてはまるもの1つに〇）

ただし、「子会社」とは、日本側出資比率合計が10%以上の現地法人を指します。

1. 日本法人の支店・駐在員事務所 6. 日本の孫会社*
 2. 日本の子会社（日本側出資比率100%） 7. 上記以外の現地法人（日本側出資比率10%未満）
 3. 日本の子会社（日本側出資比率50超～100%未満） 8. 上記以外の現地法人（現地資本100%）
 4. 日本の子会社（日本側出資比率50%） 9. その他（具体的に： _____ ）
 5. 日本の子会社（日本側出資比率10～50%未満）

*「孫会社」とは、日本の子会社が50%超の出資を行っている現地法人を指します。

⑥労働組合の有無（あてはまるもの1つに〇）

1. ある 2. ない

（2）派遣元企業（あなたが日本で勤務されていた会社）について

①業種（下の《業種コード表》からあてはまる番号を記入してください。）

18, 30の「その他」を選択された場合は、以下に具体的業種名をご記入ください。

「その他」（具体的に： _____ ）

②従業員数

約 人
 万 千 百 十 ー

③労働組合の有無（あてはまるもの1つに〇）

1. ある 2. ない

《業種コード表》

<製造業>			<非製造業>	
1. 食料品	7. 石油・石炭製品	13. 金属製品	19. 農林漁業	25. 不動産業
2. 繊維品	8. プラスチック製品	14. 一般機器	20. 鉱業	26. 運輸業
3. 木材・家具	9. ゴム・皮革	15. 電気機器	21. 卸売・小売業	27. 情報通信業
4. パルプ・紙	10. 鉄鋼業	16. 輸送機器	22. 飲食店・宿泊業	28. 教育、学習支援事業
5. 出版・印刷	11. 窯業・土石	17. 精密機器	23. 建設業	29. サービス業
6. 化学工業	12. 非鉄金属	18. その他の製造業	24. 金融・保険業	30. その他の非製造業

II 現在の海外派遣の決定と準備についておたずねします。

問2 現在の海外派遣が決定した時、この海外派遣はあなたの希望にどの程度あっていましたか。

(あてはまるもの1つに○)

全く希望にあっていなかった	どちらともいえない	希望通りだった
←	→	
[1 2]	3	[4 5]

付問1 希望にあっていた理由は何ですか。(あてはまるもの全てに○)

「8. それ以外の理由」を選んだ方は具体的にご記入ください。

- | | | |
|-------------------|-----------------|-------------|
| 1. 給与などの報酬面の魅力 | 4. 自己のキャリア形成に有利 | 7. 子供の教育に有利 |
| 2. 役職・職位の魅力 | 5. 語学力の向上・発揮 | 8. それ以外の理由 |
| 3. 海外での仕事そのものへの魅力 | 6. 赴任地の魅力 | () |

付問2 希望にあっていなかった理由は何ですか。(あてはまるもの全てに○)

「10. それ以外の理由」を選んだ方は具体的にご記入ください。

- | | | |
|------------------|--------------------|-------------|
| 1. 給与などの報酬面の不満 | 5. 語学力の不安 | 9. 家族等の介護 |
| 2. 役職・職位上の不利益 | 6. 地域が自分の希望に沿わなかった | 10. それ以外の理由 |
| 3. 国内の仕事のほうが良かった | 7. 子供の教育 | () |
| 4. 自己のキャリア形成に不利 | 8. 自己の健康の不安 | |

問3 現在の海外派遣の内示があったのは、派遣(現地への出発日)のどのくらい前でしたか。

約 力月前 (1カ月未満は「1」と記入してください)

問4 派遣元企業には海外への派遣期間についての規定や目安はありますか。(あてはまるもの1つに○)

また規定や目安がある場合にはその期間をご記入ください。

1. 規定がある 2. 目安がある 3. 規定も目安もない	→ 派遣期間 約 <input style="width: 40px; border: 1px solid black; text-align: center;" type="text"/> 年間
-------------------------------------	--

問5 海外派遣に関し、配偶者の帯同について会社には一定の方針がありますか。(あてはまるもの1つに○)

- | | |
|----------------------|----------|
| 1. 帯同したほうがよいとの方針がある | 3. 方針なし |
| 2. 帯同しないほうがよいとの方針がある | 4. わからない |

問6 あなたは労働組合の組合員ですか。

- | | |
|--------|------------|
| 1. 組合員 | 2. 組合員ではない |
|--------|------------|

付問 海外派遣者の選任は、労使協議の対象になりますか。

- | | |
|-------|---------|
| 1. なる | 2. ならない |
|-------|---------|

問7 あなたは、会社の提供するどのような事前研修を受講しましたか。

(A～Lの各項目それぞれについて、あてはまるもの1つに○)

また、あなた自身が実際に受講した事前研修については、現地事情からみて、どの程度効果的でしたか。

(A～Lの各項目それぞれについて、1～5段階で適当と思われる番号1つに○)

＜あなた自身に対する事前研修＞	受講の有無			研修の効果				
	制度が なかった	受講 しなかった	受講した	全く役立たなかった	どちらともいえない	非常に役立った		
A. 英語	1	2	3	1	2	3	4	5
B. 赴任地言語 (英語圏以外に派遣の場合)	1	2	3	1	2	3	4	5
C. 異文化適応訓練 異文化コミュニケーション	1	2	3	1	2	3	4	5
D. 海外マネジメント 海外ビジネス	1	2	3	1	2	3	4	5
E. 現地の労使関係・労働慣行	1	2	3	1	2	3	4	5
F. 全般的な任国事情	1	2	3	1	2	3	4	5
G. 駐在経験者との座談会 個人別の相談	1	2	3	1	2	3	4	5
H. 危機管理や安全対策	1	2	3	1	2	3	4	5
I. 健康管理や病気対策 (伝染病、感染症等)	1	2	3	1	2	3	4	5
J. 仕事上の災害防止対策	1	2	3	1	2	3	4	5
K. 日本本社の経営理念・海外戦略	1	2	3	1	2	3	4	5
L. 事前の現地視察	1	2	3	1	2	3	4	5

Ⅲ 現在および派遣前の仕事などについておたずねします。

問8 現在の勤務地において仕事や生活をしていく上で、英語や英語以外の赴任地での言語によるコミュニケーション能力は必要ですか。英語以外の赴任地での言語が必要な場合には、その言語名もご記入ください。

A. 英語	1. 必要である	2. 必要ではない
B. 赴任地言語(具体的に：)	1. 必要である	2. 必要ではない

付問1 あなたは赴任当初、どの程度、英語のコミュニケーション能力がありましたか。また現在はどの程度、英語のコミュニケーション能力がありますか。(1～5段階で適当と思われる番号1つに○)

	全く対応できない	日常生活に支障のない程度にできる	あらゆる状況に対応できる		
A. 赴任当初の英語のコミュニケーション能力	1	2	3	4	5
B. 現在の英語のコミュニケーション能力	1	2	3	4	5

付問2 あなたは赴任当初、どの程度、赴任地言語の能力がありましたか。また現在はどの程度、その言語の能力がありますか。(1～5段階で適当と思われる番号1つに○)

	全く対応できない	日常生活に支障のない程度にできる	あらゆる状況に対応できる		
A. 赴任当初の赴任地言語のコミュニケーション能力	1	2	3	4	5
B. 現在の赴任地言語のコミュニケーション能力	1	2	3	4	5

問9

仕事についておたずねします。

- (1) あなたの現地・現在の仕事は何ですか。(あてはまるもの全てに○)
そのうち、主な仕事は何ですか。

1. 総務	5. 営業	9. 国際事業
2. 経理	6. 生産	10. 全社管理(トップマネジメントの仕事)
3. 人事	7. 技術	11. その他
4. 企画	8. 研究開発	(具体的に: _____)

そのうち、主な仕事

- (2) あなたの赴任直前の日本国内での仕事は何でしたか。(あてはまるもの全てに○)
そのうち、主な仕事は何でしたか。

〈注〉現赴任地直前の赴任地が日本以外の方は、海外赴任直前の日本国内の仕事についてご回答ください。

1. 総務	5. 営業	9. 国際事業
2. 経理	6. 生産	10. 全社管理(トップマネジメントの仕事)
3. 人事	7. 技術	11. その他
4. 企画	8. 研究開発	(具体的に: _____)

そのうち、主な仕事

問10

職位についておたずねします。

- (1) あなたの現地での職位はどのレベルですか。(あてはまるもの1つに○)

1. 会長、社長(支店長、事務所長を含む)
2. 役員クラス
3. 部長クラス
4. 課長クラス
5. 係長クラス
6. 一般従業員クラス
7. アドバイザー・コーディネーター・顧問など

付問 「7. アドバイザー・コーディネーター・顧問など」は、次の職位レベルのどれにあたりますか。(あてはまるもの1つに○)

1. 会長、社長クラス	4. 課長クラス
2. 役員クラス	5. 係長クラス
3. 部長クラス	6. 一般従業員クラス

- (2) あなたの赴任前(日本国内)の職位はどのレベルでしたか。(あてはまるもの1つに○)


〈注〉現赴任地直前の赴任地が日本以外の方は、海外赴任直前の日本国内の職位についてご回答ください。

1. 会長、社長	4. 課長クラス
2. 役員クラス	5. 係長クラス
3. 部長クラス	6. 一般従業員クラス

Ⅳ 現地での労働時間、給与についておたずねします。

問11 現勤務地の労働時間等についておたずねします。

(1) あなたの実労働時間（週平均）

	時間
---	----

(2) 所定労働時間を超える仕事をする場合や休日出勤する場合、その理由をお答えください。
（あてはまるものを全てに○）

1. 業務が繁忙な時期がある	6. 現地労働者とのコミュニケーションに時間がかかる
2. 仕事量に比べてスタッフの数が少ない	7. 現勤務地での仕事に慣れていない
3. 他の人に任せられない仕事が多い	8. 日本からの来客の案内、接待
4. 他の人の仕事を手伝った	9. 日本国内事業所との業務連絡
5. 現地労働者の仕事のペースが遅い	10. その他（具体的に： _____）

問12 現在の給与についておたずねします。

(1) あなたは、現地給与と日本国内で支払われている給与を合わせた全体の給与水準について、どのように考えていますか。（あてはまるもの1つに○）

全く不満足	\leftarrow どちらともいえない \rightarrow	大変満足
1	2	3
4	5	

(2) あなたは現在、海外勤務にともなってどのような特別の手当を支給されていますか。
（A～Gの各項目それぞれについて、1か2に○）

	1. 支給されている	2. 支給されていない
A. 海外役付手当	1.	2.
B. ハードシブ手当（特別地域手当）	1.	2.
C. 帯同家族手当	1.	2.
D. 残留家族手当・留守宅手当	1.	2.
E. 現勤務地の子女教育費手当	1.	2.
F. 現勤務地の住宅費手当または補助	1.	2.
G. その他の手当（ _____ ）	1.	2.

(3) 給与の負担はどのようになっていますか。（あてはまるもの1つに○）

1. 派遣元企業が全額負担している
2. 派遣元企業と現勤務先企業とで負担している
3. 現勤務先企業が全額負担している
4. わからない

(4) 給与の改定は、日本国内の労使交渉の対象になりますか。（あてはまるもの1つに○）

1. なる
2. ならない
3. わからない

V 海外派遣者に対する支援体制、仕事の満足度についておたずねします。

問13 あなたの会社では会社の経費による、本人並びに家族に対する一時帰国・呼び寄せ制度、あるいは日本以外の第三国への旅行制度を設けていますか。
(A～Fの各項目それぞれについて、1か2に○)

	制度の有無	
	1. ある	2. ない
A. 本人の一時帰国制度	1. ある	2. ない
B. 家族の一時帰国制度	1. ある	2. ない
C. 家族の呼び寄せ制度	1. ある	2. ない
D. 本人の第三国への旅行制度	1. ある	2. ない
E. 家族の第三国への旅行制度	1. ある	2. ない
F. その他（具体的に)	1. ある	2. ない

問14 あなたの派遣元企業には、次にあげるような海外派遣者に対する支援体制、福祉制度がありますか。（あてはまるもの全てに○）

1. 現地での語学研修補助（あなた自身）	8. 国内住宅・財産の情報提供および管理・保全
2. 現地での語学研修補助（あなたのご家族）	9. 帰国後のキャリア形成についての支援体制
3. 健康診断に要する費用の補助	10. 海外子女教育相談
4. 民間傷害保険の補助	11. 国内残留家族への援助
5. 日本の会社・仕事関連の情報提供	12. 危機管理や安全対策
6. 派遣元企業による訪問、巡回	13. その他（具体的に：)
7. 日本の社会・生活関連の情報提供	

付問 また現在、あなたや家族にもっとも必要な支援制度、福祉制度は何ですか。（上の1～13の項目から1つ選んで番号を記入してください。）

現在もっとも必要な支援制度・福祉制度

--

問15 あなたは現在の海外での仕事にどの程度満足していますか。
 (A～Qの各項目それぞれについて、1～5段階で適当と思われる番号1つに○)

	全く不満足	← どちらともいえない →			大変満足
A. 帰国後のキャリアの保証	1	2	3	4	5
B. 仕事の内容に比べた給料の額	1	2	3	4	5
C. 個人的な成長と能力開発	1	2	3	4	5
D. 職場の人間関係	1	2	3	4	5
E. 日本の同僚と比べたあなたの給料の額	1	2	3	4	5
F. 仕事から得られる達成感	1	2	3	4	5
G. 給料と仕事の量との関係	1	2	3	4	5
H. 考えや行動における自由度	1	2	3	4	5
I. 日本の同僚と比べた資産形成の機会	1	2	3	4	5
J. 仕事面で部下や同僚を援助する機会	1	2	3	4	5
K. 仕事から得られるチャレンジ感	1	2	3	4	5
L. 現地企業の外国人派遣者と比べた給料の額	1	2	3	4	5
M. 現地の同業他社の日本人派遣者と比べた給料の額	1	2	3	4	5
N. あなたの職場における現地従業員の働きぶり	1	2	3	4	5
O. 上司から受ける処遇の公平性	1	2	3	4	5
P. 上司から受ける援助や指示	1	2	3	4	5
Q. 上司の指導力	1	2	3	4	5

〈注〉現在の職位が、社長、会長（支店長、事務所長を含む）の場合には、O、P、Qの3項目は回答しないでください。

VI 生活環境についておたずねします。

問16 あなたご自身、あるいはあなたのご家族が、今回の赴任で現地で次にあげるような事柄を経験されたことはありますか。あなたご自身とご家族に分けてご回答ください。
 (A～J(1)、(2)の各項目それぞれについて、1か2に○)。

	(1) あなたご自身		(2) ご家族	
A. テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険	1. ある	2. ない	1. ある	2. ない
B. 盗難・空き巣犯罪による財産的被害	1. ある	2. ない	1. ある	2. ない
C. 強盗・誘拐・暴行・傷害・脅迫・詐欺による被害	1. ある	2. ない	1. ある	2. ない
D. 民事訴訟の対象の経験	1. ある	2. ない	1. ある	2. ない
E. 警察・軍隊等による取調べ等	1. ある	2. ない	1. ある	2. ない
F. 自然災害による被害	1. ある	2. ない	1. ある	2. ない
G. 交通事故	1. ある	2. ない	1. ある	2. ない
H. 反日感情の言動	1. ある	2. ない	1. ある	2. ない
I. 現地生活における病気やケガ	1. ある	2. ない	1. ある	2. ない
J. 工作中的病気やケガ	1. ある	2. ない		

Ⅶ 仕事や生活についてあなたのお考えやご意見をおたずねします。

問20 あなたは現地での生活にどの程度満足していますか。

(A～Iの各項目それぞれについて、1～5段階で適当と思われる番号1つに○)

	全く不満足	← どちらともいえない →	大変満足
A. 住宅	1	2 3 4 5	
B. 食生活	1	2 3 4 5	
C. 通勤事情	1	2 3 4 5	
D. 医療環境	1	2 3 4 5	
E. 地域住民との関係	1	2 3 4 5	
F. 子どもの教育環境 (該当する方のみ)	1	2 3 4 5	
G. 治安	1	2 3 4 5	
H. 生活の便利さ	1	2 3 4 5	
I. 現地での生活全般	1	2 3 4 5	

問21 あなたは現地における仕事や生活に、どの程度慣れましたか。

(A～Nの各項目それぞれについて、1～5段階で適当と思われる番号1つに○)

	全く慣れていない	← どちらともいえない →	大変よく慣れている
A. 担当する仕事の範囲	1	2 3 4 5	
B. 要求される仕事の水準	1	2 3 4 5	
C. 部下の監督・指導	1	2 3 4 5	
D. 現地社会の習慣	1	2 3 4 5	
E. 現地の住民との付き合い	1	2 3 4 5	
F. 職場の現地従業員との仕事を離れた付き合い	1	2 3 4 5	
G. 現地の人との日常会話	1	2 3 4 5	
H. 生活全般に関して	1	2 3 4 5	
I. 住宅状況	1	2 3 4 5	
J. 食事	1	2 3 4 5	
K. 買い物の仕方	1	2 3 4 5	
L. 生活の水準や質	1	2 3 4 5	
M. 娯楽・レクリエーション施設の利用	1	2 3 4 5	
N. 医療機関の利用	1	2 3 4 5	

問22 現在、あなたは下記のA～Fの人たちに比べて、どの程度仕事上の成果をあげていますか。

(A～Fの各項目それぞれについて、1～5段階で適当と思われる番号1つに○。なお、適切な該当者がいない場合には、該当者なし”N”に○をつけてください。)

	非常に低い	低い	同じ程度	高い	非常に高い	該当者なし
A. 前任者と比べて	1	2	3	4	5	N
B. 同じ職場の日本人派遣者と比べて	1	2	3	4	5	N
C. 同格のローカルマネジャーと比べて	1	2	3	4	5	N
D. 同業他社の日本人派遣者と比べて	1	2	3	4	5	N
E. 日本で勤務している同期入社者と比べて	1	2	3	4	5	N
F. 日本で勤務していたときの自分自身と比べて	1	2	3	4	5	N

VIII 帰任後についておたずねします。

問23 日本国内に帰任した場合、仕事上の不安として、どのようなものがありますか。（あてはまるもの全てに○）

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. 日本での仕事や技術についていけない | 6. 社内の人脈が薄くなる |
| 2. 海外での経験が役に立たない | 7. 社内のインフォーマルな最新情報に疎くなる |
| 3. 昇進の遅れ | 8. 社内の制度や規則の変化に疎くなる |
| 4. 日本での仕事の進め方になじめない | 9. その他（具体的に： _____） |
| 5. 社内のキャリア・パスの変化についての不安 | 10. 特にない |

問24 日本国内に帰任した場合、生活上の不安として、どのようなものがありますか。（あてはまるもの全てに○）

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| 1. 子供の教育問題 | 5. 健康面の問題 |
| 2. 親戚や友人との付き合いが疎遠になっている | 6. 日本の生活・文化になじめない |
| 3. 国内の事情に疎くなっている | 7. その他（具体的に： _____） |
| 4. 住宅取得など資産形成上の不利 | 8. 特にない |

問25 日本国内に帰任後、あなたが再び海外に派遣されることについて、どう思いますか。

（あなたのお考えにもっとも近いものを1つ選んで○をつけてください。）

- | |
|------------------------|
| 1. ぜひ行きたい |
| 2. 派遣先の地域によっては行きたい |
| 3. 派遣先での地位や処遇がよければ行きたい |
| 4. 行きたくない |

付問 どの地域を希望しますか。
（あてはまるもの全てに○）

- | | |
|----------|----------|
| 1. アジア | 5. 中南米 |
| 2. 中近東 | 6. アフリカ |
| 3. ヨーロッパ | 7. オセアニア |
| 4. 北アメリカ | |

IX 基本項目

F1 あなたの性別は。

- | | |
|------|------|
| 1. 男 | 2. 女 |
|------|------|

F2 あなたの年齢は。

歳

F3 派遣元企業に入社してどのくらいになりますか。

約 年

F4 現勤務先企業でのあなたの直属の上司の国籍は。（あてはまるもの1つに○）

- | |
|---------------------------------|
| 1. 日本国籍 |
| 2. 現地国籍 |
| 3. 第三国籍 |
| 4. 直属の上司はいない（会長、社長、支店長、事務所長の場合） |

F 5 派遣元企業からどのような形で海外に派遣されていますか。(あてはまるもの1つに○)

1. 駐在 (日本法人の支店・駐在員事務所)
2. 出向
3. 転籍
4. 長期出張 (1 カ月以上)
5. 海外研修
6. その他 (具体的に :)

F 6 現勤務地に赴任してどのくらいになりますか。

約 年 カ月

F 7 現勤務地直前の勤務国は、どこですか。

1. 日本	2. 日本以外
-------	---------

付問 国名をご記入ください。
()

F 8 現在地も含めた、これまでの海外勤務回数は何回ですか。

また、現在地も含めた海外勤務国数は何カ国ですか。通算の海外勤務年数は何年ですか(1 カ月未満の短期出張を除く)。

(1) これまでの海外勤務回数 回

付問 【海外勤務回数が2回以上の方のみに、うかがいます】
あなたが勤務した国々は次のどれに近いですか。(あてはまるもの1つに○)

1. 同じ国だけに派遣されてきた
2. 同じ地域 (北米、ヨーロッパ、東南アジアなど) だけに派遣されてきた
3. 複数の地域に派遣されてきた

(2) これまでの海外勤務国数 カ国

(3) 通算海外勤務年数 約 年 (6カ月未満は「0」と記入してください)

◇ 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ともなう問題に関して、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。(記入欄が足りない場合は、恐れ入りますが別紙にお書きいただき添付してください)

—ご協力ありがとうございました—

海外派遣勤務者の帯同配偶者に関する調査

2006年10月

〈ご記入にあたってのお願い〉

1. この調査は海外派遣勤務者の帯同配偶者を対象として実施しています。ご記入は配偶者ご自身にお願いいたします。また、2006年10月1日現在の状況でご回答ください。
2. ご回答は質問に応じ、選択肢に○印をつけるか、数字を該当欄にご記入ください。なお、数字に関する質問では、正確な回答が困難な場合にも、概数または推定の数値で結構ですのでぜひご記入ください。
3. ご記入の終わった調査票は、派遣勤務者ご本人対象の調査票と一緒に同封の返信用封筒に入れ、11月25日までにご返送ください。
4. なお、この調査票は商工会議所、または日本人会を經由して封筒密封のまま返送され、統計的に処理されますので、あなたのお名前などが外部に出ることはありません。

問1 あなたの配偶者の現在の海外派遣が決定した時、この海外派遣への同行をあなたはどの程度希望していましたか。
(あてはまるもの1つに○)

全く希望にあっていなかった	どちらともいえない	希望通りだった		
←	→			
1	2	3	4	5

▶ 付問1 希望にあっていた理由は何ですか。「6. それ以外の理由」を選んだ方は具体的にご記入ください。
(あてはまるもの全てに○)

1. 自己のキャリア形成に有利	3. 赴任地の魅力	5. 配偶者や家族と一緒に過ごせる
2. 語学力の向上・発揮	4. 子供の教育に有利	6. それ以外の理由
()		

▶ 付問2 希望にあっていなかった理由は何ですか。「7. それ以外の理由」を選んだ方は具体的にご記入ください。
(あてはまるもの全てに○)

1. 自己のキャリア形成に不利	4. 子供の教育に不利	7. それ以外の理由
2. 語学力に問題がある	5. 自己の健康に問題がある	()
3. 地域が自分の希望に沿わない	6. 家族等の介護	

問6 あなたは現地での生活にどの程度満足していますか。
 (A～Hの各項目それぞれについて、1～5段階で適当と思われる番号1つに○)

	全く不満足 ← どちらともいえない → 大変満足
A. 住宅	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
B. 食生活	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
C. 医療環境	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
D. 地域住民との関係	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
E. 子供の教育環境 (該当する方のみ)	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
F. 治安	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
G. 生活の便利さ	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
H. 現地での生活全般	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5

問7 あなたは現地での生活に、どの程度慣れましたか。
 (A～Jの各項目それぞれについて、1～5段階で適当と思われる番号1つに○)

	全く慣れていない ← どちらともいえない → 大変よく慣れている
A. 現地社会の習慣	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
B. 現地の住民との付き合い	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
C. 現地の人との日常会話	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
D. 生活全般に関して	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
E. 住宅状況	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
F. 食事	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
G. 買い物の仕方	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
H. 生活の水準や質	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
I. 娯楽・リクリエーション施設の利用	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5
J. 医療機関の利用	1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5

問8 現在の赴任先での滞在を終えて日本に帰国した場合、生活上の不安として、どのようなものがありますか。
 (あてはまるもの全てに○)

1. 子供の教育問題	6. 日本の生活・文化になじめない
2. 親戚や友人との付き合いが疎遠になっている	7. 帰国後の就業
3. 国内の事情に疎くなっている	8. その他 (具体的に:)
4. 住宅取得など資産形成上の不利	9. 特にない
5. 健康面の問題	

問9 あなたは日本に帰国した場合、仕事をしようと思えますか。

すぐにも仕事をしたい ← どちらともいえない → 仕事はしたくない
1 …… 2 …… 3 …… 4 …… 5

付問 実現に向けて何か準備されていますか。(あてはまるもの全てに○)

1. 資格を取得する	3. 求人情報を集める	5. 何もやっていない
2. 語学力を身に付ける	4. 仕事上の人的ネットワークの形成	6. それ以外の準備 ()

基本項目

F1 あなたの性別は。

1. 男	2. 女
------	------

F2 あなたの年齢は。

		歳
--	--	---

F3 現在の赴任国に住みはじめてどのくらいになりますか。

約		年		カ月
---	--	---	--	----

F4 配偶者の海外赴任にともなうあなたの海外生活の経験についておたずねします。

(1) 現在地も含めて、あなたは配偶者の海外赴任にともなう海外生活をこれまで何回経験していますか。

		回
--	--	---

(2) 現在地も含めて、配偶者の海外赴任にともないあなたが海外で生活をした国の数は何カ国ですか。

		カ国
--	--	----

(3) 配偶者の海外赴任にともなうあなたの通算の海外滞在年数は約何年ですか。
(6カ月未満は「0」と記入してください)

約		年
---	--	---

F5 配偶者の赴任にともなう海外生活以外に、あなたは海外で生活をした経験がありますか。

1. ある	2. ない
-------	-------

付問 その海外での生活期間は通算で約何年ですか。
(6カ月未満は「0」年と記入してください)

約		年
---	--	---

◇ 現勤務地での生活や帰任後の生活、または残留家族やご自分の仕事の問題などに関して、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。(記入欄が足りない場合は、恐れ入りますが、別紙にお書きいただき添付してください)

—ご協力ありがとうございました—

統 計 表

「海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査」

表 1	現勤務先企業の業種	240
表 2-1	現勤務先企業の従業員数	241
表 2-2	現勤務先の日本人派遣者数	241
表 2-3	日本人派遣者比率	242
表 3	現勤務先企業の社長の国籍	242
表 4	現勤務先企業の操業（営業）開始時期	243
表 5	現勤務先企業の日本資本の構成	243
表 6	現勤務先企業における労働組合の有無	243
表 7	派遣元企業の業種	244
表 8	派遣元企業の従業員数	245
表 9	派遣元企業における労働組合の有無	245
表 10	現在の海外派遣決定時の海外派遣の希望との合致	245
表 10-1	現在の海外派遣が希望通りであった理由（複数回答）	246
表 10-2	現在の海外派遣が希望にあっていなかった理由（複数回答）	246
表 11	現在の海外派遣の内示があった時期	247
表 12-1	海外派遣の規定・目安の有無	247
表 12-2	規定および目安となる派遣期間	247
表 13	海外赴任時の配偶者の帯同についての会社の方針	248
表 14-1	労働組合の組合員であるか	248
表 14-2	海外派遣者選任が、労使協議の対象となるか	249
表 15-1	事前研修の受講の有無	249
表 15-2	事前研修の効果	249
表 16-1	言語コミュニケーション能力の生活上の必要の有無	250
表 16-2	赴任当初と現在の言語コミュニケーション能力	250
表 17-1	現地での仕事（複数回答）	250
表 17-2	現地での仕事のうち主な仕事	251
表 18-1	赴任直前の日本国内での仕事（複数回答）	251
表 18-2	赴任直前の日本国内での仕事のうち主な仕事	252
表 19-1	現地での職位	252
表 19-2	アドバイザー・コーディネーター・顧問などの職位レベル	253
表 20	赴任直前の日本での職位	253
表 21	1 週間の平均実労働時間	254
表 22	所定労働時間を超えたり休日出勤を行う理由（複数回答）	254

表 23	現地と国内の合計給与に対する満足度	255
表 24	海外勤務に伴う特別の手当の有無	255
表 25	給与の負担状況	257
表 26	給与改定が国内の労使交渉の対象になるか	257
表 27	会社経費による一時帰国制度等の有無	257
表 28-1	海外派遣者に対する支援・福祉制度（複数回答）	257
表 28-2	現在、最も必要な支援制度・福祉制度	258
表 29	海外での仕事に対する満足度	258
表 30-1	本人の現地での事件・事故等の経験について	259
表 30-2	家族の現地での事件・事故等の経験について	262
表 31	海外駐在生活におけるストレスの程度	265
表 32-1	帯同している学齢期の子供（6～15歳）の有無	268
表 32-2	帯同している学齢期の子供の人数	269
表 32-3	帯同している子供が通っている学校（複数回答）	269
表 33-1	現地での家族状況	269
表 33-2	帯同している家族（複数回答）	270
表 33-3	単身赴任している理由（複数回答）	270
表 34	現地生活の満足度	271
表 35	現地での仕事や生活に対する慣れ具合	274
表 36	前任者等と比べた仕事上の成果のあがり具合	274
表 37	帰任後の仕事上の不安（複数回答）	274
表 38	帰任後の生活上の不安（複数回答）	275
表 39-1	海外派遣の再希望の有無	275
表 39-2	海外派遣を再希望する地域（複数回答）	276
表 40	性別	276
表 41	年齢	276
表 42	勤続年数	277
表 43	現勤務先企業の上司の国籍	277
表 44	海外派遣の形態	277
表 45	現勤務地での赴任年数	278
表 46	現勤務地直前の勤務国	278
表 47-1-1	現勤務地を含めた海外勤務回数	278
表 47-1-2	海外勤務回数が2回以上の場合、勤務した地域	279
表 47-2	これまでの海外勤務回数	279
表 47-3	現勤務地を含めた通算海外勤務年数	279

「海外派遣勤務者の帯同配偶者に関する調査」

表 48-1	海外赴任への同行希望の有無	280
表 48-2	同行が希望通りであった理由（複数回答）	280
表 48-3	同行が希望にあっていなかった理由（複数回答）	281
表 49-1	事前研修の受講の有無	281
表 49-2	事前研修の効果	282
表 50-1	海外赴任前の就労状況	282
表 50-2	仕事をしていた時の就業形態	282
表 50-3	仕事を辞めたことに対する補填等	283
表 51	現在の仕事の有無	283
表 52	言語コミュニケーション能力の生活上の必要性	283
表 53	現地生活の満足度	284
表 54	現地での生活にどの程度なれたか	286
表 55	帰国後の生活上の不安（複数回答）	287
表 56-1	帰国後の就労意欲	287
表 56-2	帰国後の就労実現のための準備（複数回答）	288
表 57	性別	288
表 58	年齢	288
表 59	現赴任国での赴任年数	289
表 60	配偶者の海外赴任に伴う海外生活回数	289
表 61	配偶者の海外赴任に伴う海外生活国数	289
表 62	配偶者の海外赴任に伴う通算海外滞在年数	290
表 63-1	配偶者の海外赴任に伴わない海外生活経験の有無	290
表 63-2	配偶者の海外赴任に伴わない海外生活通算年数	290

表1 現勤務先企業の業種

(人、%)

	合計	食料品	繊維品	木材・家具	パルプ・紙	出版・印刷	化学工業	石油・石炭製品	プラスチック製品	ゴム・皮革
勤務地域										
アジア小計	816 100.0	20 2.5	21 2.6	2 0.2	3 0.4	7 0.9	22 2.7	4 0.5	22 2.7	3 0.4
中国	365 100.0	7 1.9	10 2.7	1 0.3	2 0.5	6 1.6	7 1.9	3 0.8	10 2.7	0 0.0
その他アジア	451 100.0	13 2.9	11 2.4	1 0.2	1 0.2	1 0.2	15 3.3	1 0.2	12 2.7	3 0.7
中近東	32 100.0	0 0.0	1 3.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 6.3
ヨーロッパ	244 100.0	2 0.8	1 0.4	2 0.8	0 0.0	0 0.0	14 5.7	3 1.2	1 0.4	1 0.4
北米	273 100.0	8 2.9	2 0.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 1.5	0 0.0	1 0.4	5 1.8
中南米	124 100.0	9 7.3	6 4.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 3.2	0 0.0	1 0.8	2 1.6
アフリカ	25 100.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0
オセアニア	51 100.0	2 3.9	2 3.9	1 2.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0	0 0.0	1 2.0
合計	1,565 100.0	41 2.6	34 2.2	5 0.3	4 0.3	7 0.4	45 2.9	8 0.5	25 1.6	15 1.0

	鉄鋼業	窯業・土石	非鉄金属	金属製品	一般機器	電気機器	輸送機器	精密機器	その他の製造業	農林漁業	鉱業
勤務地域											
アジア小計	4 0.5	12 1.5	10 1.2	20 2.5	12 1.5	138 16.9	55 6.7	28 3.4	45 5.5	1 0.1	0 0.0
中国	0 0.0	6 1.6	5 1.4	9 2.5	3 0.8	65 17.8	10 2.7	15 4.1	21 5.8	0 0.0	0 0.0
その他アジア	4 0.9	6 1.3	5 1.1	11 2.4	9 2.0	73 16.2	45 10.0	13 2.9	24 5.3	1 0.2	0 0.0
中近東	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 6.3	0 0.0	0 0.0	6 18.8	0 0.0	1 3.1	0 0.0	0 0.0
ヨーロッパ	1 0.4	1 0.4	1 0.4	1 0.4	1 0.4	27 11.1	25 10.2	11 4.5	13 5.3	0 0.0	0 0.0
北米	0 0.0	4 1.5	7 2.6	3 1.1	9 3.3	28 10.3	27 9.9	8 2.9	10 3.7	0 0.0	0 0.0
中南米	1 0.8	1 0.8	0 0.0	3 2.4	3 2.4	11 8.9	7 5.6	4 3.2	5 4.0	2 1.6	1 0.8
アフリカ	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 16.0	3 12.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	2 3.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0	6 11.8	1 2.0	4 7.8	1 2.0	3 5.9
合計	8 0.5	18 1.2	18 1.2	29 1.9	25 1.6	209 13.4	129 8.2	52 3.3	79 5.0	4 0.3	4 0.3

	卸売・小売業	飲食店・宿泊業	建設業	金融・保険業	不動産業	運輸業	情報通信業	教育、学習支援事業	サービス業	その他の非製造業	無回答
勤務地域											
アジア小計	111 13.6	4 0.5	31 3.8	75 9.2	5 0.6	61 7.5	11 1.3	1 0.1	30 3.7	56 6.9	2 0.2
中国	52 14.2	3 0.8	7 1.9	36 9.9	4 1.1	41 11.2	4 1.1	1 0.3	18 4.9	18 4.9	1 0.3
その他アジア	59 13.1	1 0.2	24 5.3	39 8.6	1 0.2	20 4.4	7 1.6	0 0.0	12 2.7	38 8.4	1 0.2
中近東	9 28.1	0 0.0	2 6.3	2 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 6.3	3 9.4	2 6.3
ヨーロッパ	46 18.9	3 1.2	3 1.2	24 9.8	0 0.0	20 8.2	9 3.7	2 0.8	9 3.7	22 9.0	1 0.4
北米	28 10.3	2 0.7	6 2.2	26 9.5	3 1.1	28 10.3	2 0.7	0 0.0	48 17.6	12 4.4	2 0.7
中南米	19 15.3	1 0.8	2 1.6	16 12.9	1 0.8	7 5.6	0 0.0	0 0.0	7 5.6	10 8.1	1 0.8
アフリカ	8 32.0	0 0.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0	2 8.0	0 0.0
オセアニア	7 13.7	0 0.0	1 2.0	2 3.9	0 0.0	4 7.8	1 2.0	0 0.0	0 0.0	8 15.7	2 3.9
合計	228 14.6	10 0.6	46 2.9	146 9.3	9 0.6	121 7.7	23 1.5	3 0.2	97 6.2	113 7.2	10 0.6

表2-1 現勤務先企業の従業員数

(人、%)

	合計	10人未満	10-30人未満	30-100人 未満	100-500人 未満	500-1000人 未満	1000人以上	無回答
勤務地域								
アジア小計	816	77	106	198	222	64	140	9
100.0	9.4	13.0	24.3	27.2	7.8	17.2	1.1	
中国	365	45	49	86	103	22	56	4
100.0	12.3	13.4	23.6	28.2	6.0	15.3	1.1	
その他アジア	451	32	57	112	119	42	84	5
100.0	7.1	12.6	24.8	26.4	9.3	18.6	1.1	
中近東	32	2	4	12	5	4	4	1
100.0	6.3	12.5	37.5	15.6	12.5	12.5	3.1	
ヨーロッパ	244	42	39	55	68	24	13	3
100.0	17.2	16.0	22.5	27.9	9.8	5.3	1.2	
北米	273	28	26	55	101	25	30	8
100.0	10.3	9.5	20.1	37.0	9.2	11.0	2.9	
中南米	124	12	26	39	22	13	11	1
100.0	9.7	21.0	31.5	17.7	10.5	8.9	0.8	
アフリカ	25	4	7	3	7	1	3	0
100.0	16.0	28.0	12.0	28.0	4.0	12.0	0.0	
オセアニア	51	13	6	10	12	4	4	2
100.0	25.5	11.8	19.6	23.5	7.8	7.8	3.9	
勤務先・主たる業種								
製造業	751	51	66	120	231	104	176	3
100.0	6.8	8.8	16.0	30.8	13.8	23.4	0.4	
非製造業	804	126	148	250	206	31	29	14
100.0	15.7	18.4	31.1	25.6	3.9	3.6	1.7	
無回答	10	1	0	2	0	0	0	7
100.0	10.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	70.0
合計	1,565	178	214	372	437	135	205	24
100.0	11.4	13.7	23.8	27.9	8.6	13.1	1.5	

表2-2 現勤務先の日本人派遣者数

(人、%)

	合計	3人未満	3-5人未満	5-10人未満	10-20人未満	20-30人未満	30人以上	無回答
勤務地域								
アジア小計	816	224	146	207	140	55	36	8
100.0	27.5	17.9	25.4	17.2	6.7	4.4	1.0	
中国	365	105	62	105	51	23	16	3
100.0	28.8	17.0	28.8	14.0	6.3	4.4	0.8	
その他アジア	451	119	84	102	89	32	20	5
100.0	26.4	18.6	22.6	19.7	7.1	4.4	1.1	
中近東	32	6	2	14	6	1	2	1
100.0	18.8	6.3	43.8	18.8	3.1	6.3	3.1	
ヨーロッパ	244	92	43	47	26	7	26	3
100.0	37.7	17.6	19.3	10.7	2.9	10.7	1.2	
北米	273	55	55	57	31	21	46	8
100.0	20.1	20.1	20.9	11.4	7.7	16.8	2.9	
中南米	124	47	34	28	10	4	1	0
100.0	37.9	27.4	22.6	8.1	3.2	0.8	0.0	
アフリカ	25	10	5	5	4	0	1	0
100.0	40.0	20.0	20.0	16.0	0.0	4.0	0.0	
オセアニア	51	14	16	9	7	3	0	2
100.0	27.5	31.4	17.6	13.7	5.9	0.0	3.9	
勤務先・主たる業種								
製造業	751	192	147	174	124	63	48	3
100.0	25.6	19.6	23.2	16.5	8.4	6.4	0.4	
非製造業	804	254	154	192	100	28	64	12
100.0	31.6	19.2	23.9	12.4	3.5	8.0	1.5	
無回答	10	2	0	1	0	0	0	7
100.0	20.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	70.0	
勤務先・従業員規模								
10人未満	178	147	25	5	0	0	0	1
100.0	82.6	14.0	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
10-30人未満	214	97	75	37	5	0	0	0
100.0	45.3	35.0	17.3	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0
30-100人未満	372	97	80	124	66	4	0	1
100.0	26.1	21.5	33.3	17.7	1.1	0.0	0.3	
100-500人未満	437	89	83	116	69	33	47	0
100.0	20.4	19.0	26.5	15.8	7.6	10.8	0.0	
500-1000人未満	135	7	19	52	22	9	26	0
100.0	5.2	14.1	38.5	16.3	6.7	19.3	0.0	
1000人以上	205	11	18	32	62	44	38	0
100.0	5.4	8.8	15.6	30.2	21.5	18.5	0.0	
無回答	24	0	1	1	0	1	1	20
100.0	0.0	4.2	4.2	0.0	4.2	4.2	83.3	
合計	1,565	448	301	367	224	91	112	22
100.0	28.6	19.2	23.5	14.3	5.8	7.2	1.4	

表2-3 日本人派遣者比率

(人、%)

	合計	1%以下	2-5%以下	6-15%以下	16-20%以下	21-35%以下	36%以上	無回答
勤務地域								
アジア小計	816	237	186	193	80	71	38	11
	100.0	29.0	22.8	23.7	9.8	8.7	4.7	1.3
中国	365	95	85	80	35	37	28	5
	100.0	26.0	23.3	21.9	9.6	10.1	7.7	1.4
その他アジア	451	142	101	113	45	34	10	6
	100.0	31.5	22.4	25.1	10.0	7.5	2.2	1.3
中近東	32	9	3	1	10	8	0	1
	100.0	28.1	9.4	3.1	31.3	25.0	0.0	3.1
ヨーロッパ	244	37	60	66	26	20	32	3
	100.0	15.2	24.6	27.0	10.7	8.2	13.1	1.2
北米	273	47	75	76	16	24	27	8
	100.0	17.2	27.5	27.8	5.9	8.8	9.9	2.9
中南米	124	33	32	27	13	15	3	1
	100.0	26.6	25.8	21.8	10.5	12.1	2.4	0.8
アフリカ	25	7	2	9	1	4	2	0
	100.0	28.0	8.0	36.0	4.0	16.0	8.0	0.0
オセアニア	51	9	8	12	3	5	12	2
	100.0	17.6	15.7	23.5	5.9	9.8	23.5	3.9
勤務先・主たる業種								
製造業	751	305	222	102	42	39	36	5
	100.0	40.6	29.6	13.6	5.6	5.2	4.8	0.7
非製造業	804	74	143	282	106	107	78	14
	100.0	9.2	17.8	35.1	13.2	13.3	9.7	1.7
無回答	10	0	1	0	1	1	0	7
	100.0	0.0	10.0	0.0	10.0	10.0	0.0	70.0
合計	1,565	379	366	384	149	147	114	26
	100.0	24.2	23.4	24.5	9.5	9.4	7.3	1.7

表3 現勤務先企業の社長の国籍

(人、%)

	合計	日本国籍	現地国籍	第三国籍	無回答
勤務地域					
アジア小計	816	755	47	11	3
	100.0	92.5	5.8	1.3	0.4
中国	365	343	17	4	1
	100.0	94.0	4.7	1.1	0.3
その他アジア	451	412	30	7	2
	100.0	91.4	6.7	1.6	0.4
中近東	32	29	1	1	1
	100.0	90.6	3.1	3.1	3.1
ヨーロッパ	244	210	28	4	2
	100.0	86.1	11.5	1.6	0.8
北米	273	230	35	3	5
	100.0	84.2	12.8	1.1	1.8
中南米	124	119	4	0	1
	100.0	96.0	3.2	0.0	0.8
アフリカ	25	22	2	1	0
	100.0	88.0	8.0	4.0	0.0
オセアニア	51	47	3	0	1
	100.0	92.2	5.9	0.0	2.0
合計	1,565	1,412	120	20	13
	100.0	90.2	7.7	1.3	0.8

表4 現勤務先企業の操業(営業)開始時期

(人、%)

	合計	1959年 以前	1960 -64年	1965 -69年	1970 -74年	1975 -79年	1980 -84年	1985 -89年	1990 -94年	1995 -99年	2000年 以降	無回答
勤務地域												
アジア小計	816	43	26	20	41	43	35	98	120	165	185	40
	100.0	5.3	3.2	2.5	5.0	5.3	4.3	12.0	14.7	20.2	22.7	4.9
中国	365	3	10	4	11	18	18	35	66	76	112	12
	100.0	0.8	2.7	1.1	3.0	4.9	4.9	9.6	18.1	20.8	30.7	3.3
その他アジア	451	40	16	16	30	25	17	63	54	89	73	28
	100.0	8.9	3.5	3.5	6.7	5.5	3.8	14.0	12.0	19.7	16.2	6.2
中近東	32	8	2	2	1	0	2	0	6	1	4	6
	100.0	25.0	6.3	6.3	3.1	0.0	6.3	0.0	18.8	3.1	12.5	18.8
ヨーロッパ	244	13	6	22	22	14	24	35	42	20	33	13
	100.0	5.3	2.5	9.0	9.0	5.7	9.8	14.3	17.2	8.2	13.5	5.3
北米	273	28	19	15	36	35	20	44	12	25	17	22
	100.0	10.3	7.0	5.5	13.2	12.8	7.3	16.1	4.4	9.2	6.2	8.1
中南米	124	25	9	10	17	8	10	7	8	13	7	10
	100.0	20.2	7.3	8.1	13.7	6.5	8.1	5.6	6.5	10.5	5.6	8.1
アフリカ	25	1	2	3	4	2	1	0	0	4	6	2
	100.0	4.0	8.0	12.0	16.0	8.0	4.0	0.0	0.0	16.0	24.0	8.0
オセアニア	51	9	3	4	1	4	7	3	5	6	3	6
	100.0	17.6	5.9	7.8	2.0	7.8	13.7	5.9	9.8	11.8	5.9	11.8
勤務先・主たる業種												
製造業	751	26	21	37	60	47	39	96	112	143	133	37
	100.0	3.5	2.8	4.9	8.0	6.3	5.2	12.8	14.9	19.0	17.7	4.9
非製造業	804	100	46	39	60	59	60	90	81	90	122	57
	100.0	12.4	5.7	4.9	7.5	7.3	7.5	11.2	10.1	11.2	15.2	7.1
無回答	10	1	0	0	2	0	0	1	0	1	0	5
	100.0	10.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	10.0	0.0	10.0	0.0	50.0
合計	1,565	127	67	76	122	106	99	187	193	234	255	99
	100.0	8.1	4.3	4.9	7.8	6.8	6.3	11.9	12.3	15.0	16.3	6.3

表5 現勤務先企業の日本資本の構成

(人、%)

	合計	日本法人 の支店・ 駐在員事 務所	日本の子 会社(日 本側出資 比率 100%)	日本の子 会社(日 本側出資 比率51超 -100%未 満)	日本の子 会社(日 本側出資 比率50%)	日本の子 会社(日 本側出資 比率10- 50%未 満)	日本の 孫会社	上記以外 の現地法 人(日本側 出資比率 10%未 満)	上記以外 の現地法 人(現地 資本 100%)	その他	無回答
勤務地域											
アジア小計	816	164	362	125	20	56	38	3	6	18	24
	100.0	20.1	44.4	15.3	2.5	6.9	4.7	0.4	0.7	2.2	2.9
中国	365	73	173	55	8	14	23	1	3	6	9
	100.0	20.0	47.4	15.1	2.2	3.8	6.3	0.3	0.8	1.6	2.5
その他アジア	451	91	189	70	12	42	15	2	3	12	15
	100.0	20.2	41.9	15.5	2.7	9.3	3.3	0.4	0.7	2.7	3.3
中近東	32	12	12	1	1	0	0	0	2	0	4
	100.0	37.5	37.5	3.1	3.1	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	12.5
ヨーロッパ	244	27	151	18	2	0	29	1	1	6	9
	100.0	11.1	61.9	7.4	0.8	0.0	11.9	0.4	0.4	2.5	3.7
北米	273	43	173	16	3	2	12	1	6	2	15
	100.0	15.8	63.4	5.9	1.1	0.7	4.4	0.4	2.2	0.7	5.5
中南米	124	15	72	26	3	0	5	1	0	2	0
	100.0	12.1	58.1	21.0	2.4	0.0	4.0	0.8	0.0	1.6	0.0
アフリカ	25	11	4	6	0	1	1	0	1	0	1
	100.0	44.0	16.0	24.0	0.0	4.0	4.0	0.0	4.0	0.0	4.0
オセアニア	51	5	40	1	1	0	2	0	0	0	2
	100.0	9.8	78.4	2.0	2.0	0.0	3.9	0.0	0.0	0.0	3.9
合計	1,565	277	814	193	30	59	87	6	16	28	55
	100.0	17.7	52.0	12.3	1.9	3.8	5.6	0.4	1.0	1.8	3.5

表6 現勤務先企業における労働組合の有無

(人、%)

合計	ある	ない	無回答
1,565	391	1,153	21
100.0	25.0	73.7	1.3

表7 派遣元企業の業種

(人、%)

	合計	食料品	繊維品	木材・家具	パルプ・紙	出版・印刷	化学工業	石油・石炭 製品	プラスチック 製品	ゴム・皮革
勤務地域										
アジア小計	816 100.0	14 1.7	15 1.8	1 0.1	3 0.4	5 0.6	29 3.6	5 0.6	12 1.5	6 0.7
中国	365 100.0	8 2.2	6 1.6	0 0.0	2 0.5	4 1.1	10 2.7	4 1.1	4 1.1	0 0.0
その他アジア	451 100.0	6 1.3	9 2.0	1 0.2	1 0.2	1 0.2	19 4.2	1 0.2	8 1.8	6 1.3
中近東	32 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 6.3
ヨーロッパ	244 100.0	4 1.6	1 0.4	0 0.0	1 0.4	2 0.8	20 8.2	2 0.8	1 0.4	1 0.4
北米	273 100.0	6 2.2	2 0.7	0 0.0	0 0.0	1 0.4	8 2.9	0 0.0	2 0.7	3 1.1
中南米	124 100.0	8 6.5	6 4.8	1 0.8	0 0.0	0 0.0	5 4.0	0 0.0	0 0.0	1 0.8
アフリカ	25 100.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0
オセアニア	51 100.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0	0 0.0	1 2.0
合計	1,565 100.0	33 2.1	25 1.6	2 0.1	5 0.3	8 0.5	63 4.0	8 0.5	15 1.0	15 1.0

	鉄鋼業	窯業・ 土石	非鉄金属	金属製品	一般機器	電気機器	輸送機器	精密機器	その他の 製造業	農林漁業	鉱業
勤務地域											
アジア小計	2 0.2	12 1.5	14 1.7	16 2.0	13 1.6	162 19.9	54 6.6	29 3.6	46 5.6	1 0.1	0 0.0
中国	1 0.3	5 1.4	6 1.6	7 1.9	4 1.1	76 20.8	12 3.3	16 4.4	19 5.2	0 0.0	0 0.0
その他アジア	1 0.2	7 1.6	8 1.8	9 2.0	9 2.0	86 19.1	42 9.3	13 2.9	27 6.0	1 0.2	0 0.0
中近東	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 6.3	0 0.0	0 0.0	5 15.6	0 0.0	1 3.1	0 0.0	0 0.0
ヨーロッパ	1 0.4	1 0.4	2 0.8	2 0.8	1 0.4	45 18.4	31 12.7	15 6.1	12 4.9	0 0.0	0 0.0
北米	0 0.0	4 1.5	7 2.6	4 1.5	10 3.7	34 12.5	43 15.8	11 4.0	12 4.4	0 0.0	0 0.0
中南米	1 0.8	1 0.8	0 0.0	3 2.4	3 2.4	12 9.7	6 4.8	7 5.6	8 6.5	1 0.8	1 0.8
アフリカ	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 16.0	4 16.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	2 3.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0	3 5.9	7 13.7	1 2.0	3 5.9	1 2.0	0 0.0
合計	6 0.4	18 1.2	23 1.5	27 1.7	28 1.8	260 16.6	150 9.6	63 4.0	83 5.3	3 0.2	1 0.1

	卸売・ 小売業	飲食店・ 宿泊業	建設業	金融・ 保険業	不動産業	運輸業	情報 通信業	教育、学習 支援事業	サービス 業	その他の 非製造業	無回答
勤務地域											
アジア小計	100 12.3	2 0.2	30 3.7	78 9.6	2 0.2	60 7.4	9 1.1	1 0.1	25 3.1	58 7.1	12 1.5
中国	48 13.2	2 0.5	8 2.2	36 9.9	2 0.5	40 11.0	3 0.8	1 0.3	17 4.7	18 4.9	6 1.6
その他アジア	52 11.5	0 0.0	22 4.9	42 9.3	0 0.0	20 4.4	6 1.3	0 0.0	8 1.8	40 8.9	6 1.3
中近東	12 37.5	0 0.0	2 6.3	2 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.1	4 12.5	1 3.1
ヨーロッパ	20 8.2	0 0.0	4 1.6	22 9.0	0 0.0	20 8.2	9 3.7	2 0.8	8 3.3	16 6.6	1 0.4
北米	8 2.9	2 0.7	6 2.2	25 9.2	3 1.1	28 10.3	3 1.1	1 0.4	35 12.8	12 4.4	3 1.1
中南米	15 12.1	0 0.0	2 1.6	16 12.9	0 0.0	9 7.3	0 0.0	0 0.0	4 3.2	14 11.3	0 0.0
アフリカ	7 28.0	0 0.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	1 4.0	2 8.0	0 0.0
オセアニア	8 15.7	1 2.0	2 3.9	2 3.9	0 0.0	4 7.8	1 2.0	0 0.0	0 0.0	10 19.6	1 2.0
合計	170 10.9	5 0.3	47 3.0	146 9.3	5 0.3	122 7.8	22 1.4	4 0.3	74 4.7	116 7.4	18 1.2

表8 派遣元企業の従業員数

(人、%)

	合計	500人未満	500-1000人 未満	1000-5000人 未満	5000-1万人 未満	1万-2万人未 満	2万人以上	無回答
勤務地域								
アジア小計	816	107	65	254	119	91	134	46
	100.0	13.1	8.0	31.1	14.6	11.2	16.4	5.6
中国	365	59	32	111	42	43	56	22
	100.0	16.2	8.8	30.4	11.5	11.8	15.3	6.0
その他アジア	451	48	33	143	77	48	78	24
	100.0	10.6	7.3	31.7	17.1	10.6	17.3	5.3
中近東	32	1	0	9	12	3	3	4
	100.0	3.1	0.0	28.1	37.5	9.4	9.4	12.5
ヨーロッパ	244	9	13	67	50	38	62	5
	100.0	3.7	5.3	27.5	20.5	15.6	25.4	2.0
北米	273	23	17	70	46	42	59	16
	100.0	8.4	6.2	25.6	16.8	15.4	21.6	5.9
中南米	124	4	5	45	30	12	10	1
	100.0	3.2	4.0	36.3	24.2	9.7	21.8	0.8
アフリカ	25	1	0	7	4	3	10	0
	100.0	4.0	0.0	28.0	16.0	12.0	40.0	0.0
オセアニア	51	3	0	17	12	5	11	3
	100.0	5.9	0.0	33.3	23.5	9.8	21.6	5.9
勤務先・主たる業種								
製造業	751	83	45	213	137	82	152	39
	100.0	11.1	6.0	28.4	18.2	10.9	20.2	5.2
非製造業	804	65	55	254	134	112	153	31
	100.0	8.1	6.8	31.6	16.7	13.9	19.0	3.9
無回答	10	0	0	2	2	0	1	5
	100.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	10.0	50.0
合 計	1,565	148	100	469	273	194	306	75
	100.0	9.5	6.4	30.0	17.4	12.4	19.6	4.8

表9 派遣元企業における労働組合の有無

(人、%)

合計	ある	ない	無回答
1,565	1,345	192	28
100.0	85.9	12.3	1.8

表10 現在の海外派遣決定時の海外派遣の希望との合致

(人、%)

	合計	全く希望にあっ ていなかった	どちらかといえ ば希望にあっ ていなかった	どちらとも いえない	どちらかといえ ば希望通りだ った	希望通りだ った	無回答
勤務地域							
アジア小計	816	48	72	255	246	185	10
	100.0	5.9	8.8	31.3	30.1	22.7	1.2
中国	365	19	30	116	103	93	4
	100.0	5.2	8.2	31.8	28.2	25.5	1.1
その他アジア	451	29	42	139	143	92	6
	100.0	6.4	9.3	30.8	31.7	20.4	1.3
中近東	32	5	2	8	12	5	0
	100.0	15.6	6.3	25.0	37.5	15.6	0.0
ヨーロッパ	244	4	14	61	82	78	5
	100.0	1.6	5.7	25.0	33.6	32.0	2.0
北米	273	8	16	70	83	92	4
	100.0	2.9	5.9	25.6	30.4	33.7	1.5
中南米	124	8	10	30	35	41	0
	100.0	6.5	8.1	24.2	28.2	33.1	0.0
アフリカ	25	2	3	5	13	2	0
	100.0	8.0	12.0	20.0	52.0	8.0	0.0
オセアニア	51	1	4	13	11	21	1
	100.0	2.0	7.8	25.5	21.6	41.2	2.0
合 計	1,565	76	121	442	482	424	20
	100.0	4.9	7.7	28.2	30.8	27.1	1.3

表 10-1 現在の海外派遣が希望通りであった理由(複数回答)

(人、%)

	給与などの報酬面の魅力	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	語学力の向上・発揮	赴任地の魅力	子供の教育に有利	それ以外の理由	無回答	人数
勤務地域										
アジア小計	53 12.3	111 25.8	340 78.9	225 52.2	107 24.8	123 28.5	20 4.6	13 3.0	7 1.6	431
中国	25 12.8	41 20.9	157 80.1	111 56.6	50 25.5	54 27.6	8 4.1	6 3.1	1 0.5	196
その他アジア	28 11.9	70 29.8	183 77.9	114 48.5	57 24.3	69 29.4	12 5.1	7 3.0	6 2.6	235
中近東	4 23.5	1 5.9	13 76.5	9 52.9	3 17.6	2 11.8	0 0.0	1 0.4	0 0.0	17
ヨーロッパ	23 14.4	37 23.1	133 83.1	97 60.6	59 36.9	65 40.6	8 5.0	6 3.8	2 1.3	160
北米	19 10.9	27 15.4	140 80.0	91 52.0	64 36.6	72 41.1	22 12.6	5 2.9	4 2.3	175
中南米	10 13.2	23 30.3	62 81.6	34 44.7	21 27.6	30 39.5	3 3.9	2 2.6	0 0.0	76
アフリカ	2 13.3	6 40.0	12 80.0	9 60.0	2 13.3	6 40.0	1 6.7	1 6.7	0 0.0	15
オセアニア	3 9.4	10 31.3	22 68.8	20 62.5	11 34.4	19 59.4	5 15.6	0 0.0	1 3.1	32
合計	114 12.6	215 23.7	722 79.7	485 53.5	267 29.5	317 35.0	59 6.5	28 3.1	14 1.5	906

表 10-2 現在の海外派遣が希望にあっていなかった理由(複数回答)

(人、%)

	給与などの報酬面の不満	役職・職位上の不利益	国内の仕事のほうがかつた	自己のキャリア形成に不利	語学力の不安	地域が自分の希望に沿わなかった	子供の教育	自分の健康の不安	家族等の介護	それ以外の理由	無回答	人数
勤務地域												
アジア小計	7 5.8	9 7.5	36 30.0	6 5.0	42 35.0	43 35.8	22 18.3	10 8.3	18 15.0	11 9.2	28 23.3	120
中国	3 6.1	3 6.1	13 26.5	4 8.2	23 46.9	15 30.6	6 12.2	4 8.2	6 12.2	4 8.2	14 28.6	49
その他アジア	4 5.6	6 8.5	23 32.4	2 2.8	19 26.8	28 39.4	16 22.5	6 8.5	12 16.9	7 9.9	14 19.7	71
中近東	2 28.6	0 0.0	2 28.6	1 14.3	2 28.6	4 57.1	1 14.3	2 28.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7
ヨーロッパ	0 0.0	1 5.6	1 5.6	4 22.2	3 16.7	4 22.2	4 22.2	1 5.6	1 5.6	4 22.2	7 38.9	18
北米	0 0.0	2 8.3	7 29.2	2 8.3	10 41.7	1 4.2	6 25.0	1 4.2	2 8.3	3 12.5	6 25.0	24
中南米	2 11.1	3 16.7	3 16.7	2 11.1	7 38.9	11 61.1	7 38.9	1 5.6	1 5.6	1 5.6	3 16.7	18
アフリカ	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	4 80.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	5
オセアニア	0 0.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	2 40.0	5
合計	11 5.6	15 7.6	51 25.9	16 8.1	65 33.0	68 34.5	41 20.8	15 7.6	22 11.2	20 10.2	47 23.9	197

表 11 現在の海外派遣の内示があった時期

(人、%)

	合計	1カ月前	2カ月前	3カ月前	4-5カ月前	6カ月前	7カ月以上前	無回答
勤務地域								
アジア小計	816 100.0	198 24.3	238 29.2	194 23.8	78 9.6	63 7.7	40 4.9	5 0.6
中国	365 100.0	101 27.7	101 27.7	98 26.8	27 7.4	22 6.0	15 4.1	1 0.3
その他アジア	451 100.0	97 21.5	137 30.4	96 21.3	51 11.3	41 9.1	25 5.5	4 0.9
中近東	32 100.0	1 3.1	9 28.1	5 15.6	7 21.9	8 25.0	2 6.3	0 0.0
ヨーロッパ	244 100.0	38 15.6	53 21.7	64 26.2	37 15.2	31 12.7	19 7.8	2 0.8
北米	273 100.0	43 15.8	72 26.4	72 26.4	30 11.0	38 13.9	17 6.2	1 0.4
中南米	124 100.0	9 7.3	21 16.9	43 34.7	23 18.5	16 12.9	12 9.7	0 0.0
アフリカ	25 100.0	2 8.0	7 28.0	10 40.0	4 16.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	51 100.0	10 19.6	12 23.5	13 25.5	6 11.8	7 13.7	2 3.9	1 2.0
合計	1,565 100.0	301 19.2	412 26.3	401 25.6	185 11.8	165 10.5	92 5.9	9 0.6

表 12-1 海外派遣の規定・目安の有無

(人、%)

	合計	規定がある	目安がある	規定も目安もない	無回答
勤務地域					
アジア小計	816 100.0	86 10.5	372 45.6	221 27.1	137 16.8
中国	365 100.0	39 10.7	160 43.8	108 29.6	58 15.9
その他アジア	451 100.0	47 10.4	212 47.0	113 25.1	79 17.5
中近東	32 100.0	6 18.8	13 40.6	10 31.3	3 9.4
ヨーロッパ	244 100.0	24 9.8	133 54.5	56 23.0	31 12.7
北米	273 100.0	30 11.0	145 53.1	49 17.9	49 17.9
中南米	124 100.0	14 11.3	66 53.2	24 19.4	20 16.1
アフリカ	25 100.0	3 12.0	14 56.0	6 24.0	2 8.0
オセアニア	51 100.0	4 7.8	25 49.0	8 15.7	14 27.5
合計	1,565 100.0	167 10.7	768 49.1	374 23.9	256 16.4

表 12-2 規定および目安となる派遣期間

(人、%)

	合計	2年間以内	3年間	4年間	5年間	6年間以上	無回答
勤務地域							
アジア小計	595 100.0	13 2.2	195 32.8	127 21.3	239 40.2	10 1.7	11 1.8
中国	257 100.0	6 2.3	89 34.6	43 16.7	112 43.6	5 1.9	2 0.8
その他アジア	338 100.0	7 2.1	106 31.4	84 24.9	127 37.6	5 1.5	9 2.7
中近東	22 100.0	0 0.0	12 54.5	6 27.3	3 13.6	0 0.0	1 4.5
ヨーロッパ	188 100.0	1 0.5	43 22.9	33 17.6	102 54.3	7 3.7	2 1.1
北米	224 100.0	5 2.2	42 18.8	48 21.4	124 55.4	1 0.4	4 1.8
中南米	100 100.0	1 1.0	19 19.0	33 33.0	44 44.0	1 1.0	2 2.0
アフリカ	19 100.0	0 0.0	7 36.8	6 31.6	5 26.3	0 0.0	1 5.3
オセアニア	43 100.0	2 4.7	12 27.9	12 27.9	15 34.9	0 0.0	2 4.7
合計	1,191 100.0	22 1.8	330 27.7	265 22.3	532 44.7	19 1.6	23 1.9

表 13 海外赴任時の配偶者の帯同についての会社の方針

(人、%)

	合計	帯同したほうがよい との方針がある	帯同しないほうがよ いとの方針がある	方針なし	わからない	無回答
勤務地域						
アジア小計	816	347	18	391	52	8
	100.0	42.5	2.2	47.9	6.4	1.0
中国	365	143	10	186	23	3
	100.0	39.2	2.7	51.0	6.3	0.8
その他アジア	451	204	8	205	29	5
	100.0	45.2	1.8	45.5	6.4	1.1
中近東	32	14	0	13	5	0
	100.0	43.8	0.0	40.6	15.6	0.0
ヨーロッパ	244	121	0	106	16	1
	100.0	49.6	0.0	43.4	6.6	0.4
北米	273	117	0	127	27	2
	100.0	42.9	0.0	46.5	9.9	0.7
中南米	124	63	1	54	5	1
	100.0	50.8	0.8	43.5	4.0	0.8
アフリカ	25	12	0	12	1	0
	100.0	48.0	0.0	48.0	4.0	0.0
オセアニア	51	27	1	16	6	1
	100.0	52.9	2.0	31.4	11.8	2.0
合計	1,565	701	20	719	112	13
	100.0	44.8	1.3	45.9	7.2	0.8

表 14-1 労働組合の組合員であるか

(人、%)

	合計	組合員である	組合員ではない	無回答
勤務地域				
アジア小計	816	150	656	10
	100.0	18.4	80.4	1.2
中国	365	65	294	6
	100.0	17.8	80.5	1.6
その他アジア	451	85	362	4
	100.0	18.8	80.3	0.9
中近東	32	17	15	0
	100.0	53.1	46.9	0.0
ヨーロッパ	244	53	189	2
	100.0	21.7	77.5	0.8
北米	273	82	190	1
	100.0	30.0	69.6	0.4
中南米	124	30	94	0
	100.0	24.2	75.8	0.0
アフリカ	25	9	16	0
	100.0	36.0	64.0	0.0
オセアニア	51	7	43	1
	100.0	13.7	84.3	2.0
勤務先・主たる業種				
製造業	751	145	602	4
	100.0	19.3	80.2	0.5
非製造業	804	200	597	7
	100.0	24.9	74.3	0.9
無回答	10	3	4	3
	100.0	30.0	40.0	30.0
勤務先・従業員規模				
10人未満	178	30	145	3
	100.0	16.9	81.5	1.7
10-30人未満	214	40	171	3
	100.0	18.7	79.9	1.4
30-100人未満	372	82	289	1
	100.0	22.0	77.7	0.3
100-500人未満	437	105	329	3
	100.0	24.0	75.3	0.7
500-1000人未満	135	39	96	0
	100.0	28.9	71.1	0.0
1000人以上	205	47	158	0
	100.0	22.9	77.1	0.0
無回答	24	5	15	4
	100.0	20.8	62.5	16.7
合計	1,565	348	1,203	14
	100.0	22.2	76.9	0.9

表 14-2 海外派遣者選任が、労使協議の対象となるか

(人、%)

合計	なる	ならない	無回答
1,565	246	1,203	116
100.0	15.7	76.9	7.4

表 15-1 事前研修の受講の有無

(人、%)

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	無回答
英語	1,565	300	526	589	150
	100.0	19.2	33.6	37.6	9.6
赴任地言語(英語圏以外に派遣の場合)	1,565	273	396	533	363
	100.0	17.4	25.3	34.1	23.2
異文化適応訓練・異文化コミュニケーション	1,565	312	342	767	144
	100.0	19.9	21.9	49.0	9.2
海外マネジメント・海外ビジネス	1,565	365	341	728	131
	100.0	23.3	21.8	46.5	8.4
現地の労使関係・労働慣行	1,565	172	325	897	171
	100.0	11.0	20.8	57.3	10.9
全般的な任国事情	1,565	386	294	733	152
	100.0	24.7	18.8	46.8	9.7
駐在経験者との座談会・個人別の相談	1,565	307	337	767	154
	100.0	19.6	21.5	49.0	9.8
危機管理や安全対策	1,565	587	283	576	119
	100.0	37.5	18.1	36.8	7.6
健康管理や病気対策(伝染病、感染症等)	1,565	540	306	590	129
	100.0	34.5	19.6	37.7	8.2
仕事上の災害防止対策	1,565	253	346	795	171
	100.0	16.2	22.1	50.8	10.9
日本本社の経営理念・海外戦略	1,565	484	294	639	148
	100.0	30.9	18.8	40.8	9.5
事前の現地視察	1,565	432	258	721	154
	100.0	27.6	16.5	46.1	9.8

表 15-2 事前研修の効果

(人、%)

	合計	全く役立たなかった	どちらかといえば役立たなかった	どちらともいえない	どちらかといえば役立った	非常に役立った	無回答
英語	300	7	35	80	130	45	3
	100.0	2.3	11.7	26.7	43.3	15.0	1.0
赴任地言語(英語圏以外に派遣の場合)	273	18	32	47	125	49	2
	100.0	6.6	11.7	17.2	45.8	17.9	0.7
異文化適応訓練・異文化コミュニケーション	312	8	25	102	148	25	4
	100.0	2.6	8.0	32.7	47.4	8.0	1.3
海外マネジメント・海外ビジネス	365	3	21	127	174	33	7
	100.0	0.8	5.8	34.8	47.7	9.0	1.9
現地の労使関係・労働慣行	172	0	6	52	83	27	4
	100.0	0.0	3.5	30.2	48.3	15.7	2.3
全般的な任国事情	386	4	25	111	204	35	7
	100.0	1.0	6.5	28.8	52.8	9.1	1.8
駐在経験者との座談会・個人別の相談	307	2	11	51	139	99	5
	100.0	0.7	3.6	16.6	45.3	32.2	1.6
危機管理や安全対策	587	10	30	180	289	69	9
	100.0	1.7	5.1	30.7	49.2	11.8	1.5
健康管理や病気対策(伝染病、感染症等)	540	6	31	149	274	68	12
	100.0	1.1	5.7	27.6	50.7	12.6	2.2
仕事上の災害防止対策	253	2	7	90	115	34	5
	100.0	0.8	2.8	35.6	45.5	13.4	2.0
日本本社の経営理念・海外戦略	484	5	13	143	238	72	13
	100.0	1.0	2.7	29.5	49.2	14.9	2.7
事前の現地視察	432	2	5	43	167	203	12
	100.0	0.5	1.2	10.0	38.7	47.0	2.8

表 16-1 言語コミュニケーション能力の生活上の必要の有無

(人、%)

	合計	必要である	必要ではない	無回答
英語	1,565	1,304	151	110
	100.0	83.3	9.6	7.0
赴任地言語	1,565	881	272	412
	100.0	56.3	17.4	26.3

表 16-2 赴任当初と現在の言語コミュニケーション能力

(人、%)

	合計	全く対応 できない	あまり対応 できない	日常生活に支 障のない程度 にできる	ほぼ対応できる	あらゆる状況に 対応できる	無回答
赴任当初の英語	1,304	59	229	363	389	256	8
	100.0	4.5	17.6	27.8	29.8	19.6	0.6
現在の英語	1,304	23	90	298	556	321	16
	100.0	1.8	6.9	22.9	42.6	24.6	1.2
赴任当初の赴任地言語	881	559	131	91	67	32	1
	100.0	63.5	14.9	10.3	7.6	3.6	0.1
現在の赴任地言語	881	164	291	202	169	53	2
	100.0	18.6	33.0	22.9	19.2	6.0	0.2

表 17-1 現地での仕事(複数回答)

(人、%)

	総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	メン ト の 仕事)	全 社 的 管 理 マ ネ ジ ン グ	その他	無回答	人数
勤務地域														
アジア小計	275	233	267	196	273	71	88	19	67	525	86	2	816	
	33.7	28.6	32.7	24.0	33.5	8.7	10.8	2.3	8.2	64.3	10.5	0.2		
中国	128	102	118	82	121	34	45	13	34	223	41	1	365	
	35.1	27.9	32.3	22.5	33.2	9.3	12.3	3.6	9.3	61.1	11.2	0.3		
その他アジア	147	131	149	114	152	37	43	6	33	302	45	1	451	
	32.6	29.0	33.0	25.3	33.7	8.2	9.5	1.3	7.3	67.0	10.0	0.2		
中近東	7	8	5	4	18	6	8	0	4	6	2	0	32	
	21.9	25.0	15.6	12.5	56.3	18.8	25.0	0.0	12.5	18.8	6.3	0.0		
ヨーロッパ	90	76	77	78	93	12	23	14	36	142	21	2	244	
	36.9	31.1	31.6	32.0	38.1	4.9	9.4	5.7	14.8	58.2	8.6	0.8		
北米	96	86	78	78	85	12	40	8	26	122	35	2	273	
	35.2	31.5	28.6	28.6	31.1	4.4	14.7	2.9	9.5	44.7	12.8	0.7		
中南米	40	36	39	32	43	2	2	1	14	82	7	0	124	
	32.3	29.0	31.5	25.8	34.7	1.6	1.6	0.8	11.3	66.1	5.6	0.0		
アフリカ	9	6	7	7	13	1	3	0	3	12	2	1	25	
	36.0	24.0	28.0	28.0	52.0	4.0	12.0	0.0	12.0	48.0	8.0	4.0		
オセアニア	17	12	16	18	17	3	2	0	12	36	5	0	51	
	33.3	23.5	31.4	35.3	33.3	5.9	3.9	0.0	23.5	70.6	9.8	0.0		
勤務先・主たる業種														
製造業	233	213	210	179	210	95	121	33	56	446	82	1	751	
	31.0	28.4	28.0	23.8	28.0	12.6	16.1	4.4	7.5	59.4	10.9	0.1		
非製造業	298	239	275	232	329	10	43	9	103	474	75	6	804	
	37.1	29.7	34.2	28.9	40.9	1.2	5.3	1.1	12.8	59.0	9.3	0.7		
無回答	3	5	4	2	3	2	2	0	3	5	1	0	10	
	30.0	50.0	40.0	20.0	30.0	20.0	20.0	0.0	30.0	50.0	10.0	0.0		
勤務先・従業員規模														
10人未満	89	75	71	65	88	3	16	4	41	100	20	1	178	
	50.0	42.1	39.9	36.5	49.4	1.7	9.0	2.2	23.0	56.2	11.2	0.6		
10-30人未満	79	67	87	59	106	9	19	7	29	146	21	1	214	
	36.9	31.3	40.7	27.6	49.5	4.2	8.9	3.3	13.6	68.2	9.8	0.5		
30-100人未満	124	101	123	100	159	11	23	7	32	248	36	2	372	
	33.3	27.2	33.1	26.9	42.7	3.0	6.2	1.9	8.6	66.7	9.7	0.5		
100-500人未満	135	120	113	112	120	30	55	12	35	255	39	2	437	
	30.9	27.5	25.9	25.6	27.5	6.9	12.6	2.7	8.0	58.4	8.9	0.5		
500-1000人未満	38	40	29	21	21	15	16	4	10	76	12	1	135	
	28.1	29.6	21.5	15.6	15.6	11.1	11.9	3.0	7.4	56.3	8.9	0.7		
1000人以上	62	49	58	50	40	36	33	8	12	89	28	0	205	
	30.2	23.9	28.3	24.4	19.5	17.6	16.1	3.9	5.9	43.4	13.7	0.0		
無回答	7	5	8	6	8	3	4	0	3	11	2	0	24	
	29.2	20.8	33.3	25.0	33.3	12.5	16.7	0.0	12.5	45.8	8.3	0.0		
合計	534	457	489	413	542	107	166	42	162	925	158	7	1,565	
	34.1	29.2	31.2	26.4	34.6	6.8	10.6	2.7	10.4	59.1	10.1	0.4		

表 17-2 現地での仕事のうち主な仕事

(人、%)

	合計	総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	メン(全社 トツ的 のプ管理 マ理 ネジ 事)	その他	無回答
勤務先・主たる業種													
製造業	751 100.0	16 2.1	78 10.4	27 3.6	36 4.8	72 9.6	28 3.7	50 6.7	9 1.2	7 0.9	367 48.9	50 6.7	11 1.5
非製造業	804 100.0	52 6.5	63 7.8	15 1.9	33 4.1	148 18.4	2 0.2	19 2.4	4 0.5	10 1.2	397 49.4	46 5.7	15 1.9
無回答	10 100.0	0 0.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0	3 30.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0
勤務先・従業員規模													
10人未満	178 100.0	7 3.9	8 4.5	0 0.0	4 2.2	46 25.8	0 0.0	7 3.9	0 0.0	11 6.2	77 43.3	14 7.9	4 2.2
10-30人未満	214 100.0	10 4.7	14 6.5	0 0.0	2 0.9	32 15.0	2 0.9	5 2.3	3 1.4	0 0.0	130 60.7	11 5.1	5 2.3
30-100人未満	372 100.0	22 5.9	22 5.9	7 1.9	11 3.0	56 15.1	2 0.5	5 1.3	3 0.8	0 0.0	220 59.1	19 5.1	5 1.3
100-500人未満	437 100.0	18 4.1	45 10.3	12 2.7	32 7.3	52 11.9	6 1.4	26 5.9	3 0.7	3 0.7	209 47.8	24 5.5	7 1.6
500-1000人未満	135 100.0	3 2.2	24 17.8	4 3.0	4 3.0	13 9.6	4 3.0	8 5.9	2 1.5	2 1.5	59 43.7	9 6.7	3 2.2
1000人以上	205 100.0	8 3.9	27 13.2	18 8.8	13 6.3	18 8.8	16 7.8	17 8.3	2 1.0	0 0.0	65 31.7	19 9.3	2 1.0
無回答	24 100.0	0 0.0	3 12.5	1 4.2	3 12.5	6 25.0	0 0.0	2 8.3	0 0.0	1 4.2	6 25.0	1 4.2	1 4.2
勤務先・操業開始年													
1959年以前	127 100.0	9 7.1	9 7.1	7 5.5	7 5.5	25 19.7	0 0.0	1 0.8	1 0.8	0 0.0	57 44.9	8 6.3	3 2.4
1960-69年	143 100.0	7 4.9	18 12.6	4 2.8	8 5.6	30 21.0	3 2.1	6 4.2	0 0.0	3 2.1	52 36.4	11 7.7	1 0.7
1970-79年	228 100.0	12 5.3	36 15.8	5 2.2	11 4.8	24 10.5	1 0.4	15 6.6	1 0.4	3 1.3	104 45.6	11 4.8	5 2.2
1980-89年	286 100.0	7 2.4	23 8.0	9 3.1	8 2.8	30 10.5	4 1.4	12 4.2	1 0.3	4 1.4	164 57.3	19 6.6	5 1.7
1990-99年	427 100.0	20 4.7	43 10.1	11 2.6	14 3.3	47 11.0	17 4.0	18 4.2	7 1.6	1 0.2	223 52.2	21 4.9	5 1.2
2000年以降	255 100.0	10 3.9	9 3.5	4 1.6	12 4.7	41 16.1	4 1.6	12 4.7	2 0.8	4 1.6	137 53.7	16 6.3	4 1.6
無回答	99 100.0	3 3.0	5 5.1	2 2.0	9 9.1	26 26.3	1 1.0	6 6.1	1 1.0	2 2.0	29 29.3	11 11.1	4 4.0
合計	1,565 100.0	68 4.3	143 9.1	42 2.7	69 4.4	223 14.2	30 1.9	70 4.5	13 0.8	17 1.1	766 48.9	97 6.2	27 1.7

表 18-1 赴任直前の日本国内での仕事(複数回答)

(人、%)

	総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	メン(全社 トツ的 のプ管理 マ理 ネジ 事)	その他	無回答	人数
勤務先・主たる業種													
製造業	35 4.7	99 13.2	51 6.8	145 19.3	240 32.0	87 11.6	130 17.3	38 5.1	139 18.5	66 8.8	80 10.7	3 0.4	751
非製造業	56 7.0	87 10.8	51 6.3	165 20.5	398 49.5	12 1.5	58 7.2	13 1.6	167 20.8	74 9.2	87 10.8	7 0.9	804
無回答	1 10.0	2 20.0	0 0.0	2 20.0	4 40.0	2 20.0	2 20.0	0 0.0	3 30.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	10
勤務先・従業員規模													
10人未満	10 5.6	9 5.1	6 3.4	31 17.4	91 51.1	2 1.1	18 10.1	7 3.9	50 28.1	12 6.7	13 7.3	1 0.6	178
10-30人未満	12 5.6	21 9.8	10 4.7	41 19.2	128 59.8	5 2.3	22 10.3	7 3.3	43 20.1	14 6.5	17 7.9	2 0.9	214
30-100人未満	23 6.2	37 9.9	23 6.2	73 19.6	196 52.7	11 3.0	27 7.3	8 2.2	76 20.4	34 9.1	41 11.0	3 0.8	372
100-500人未満	25 5.7	64 14.6	30 6.9	94 21.5	146 33.4	29 6.6	56 12.8	13 3.0	82 18.8	42 9.6	55 12.6	3 0.7	437
500-1000人未満	9 6.7	25 18.5	9 6.7	24 17.8	30 22.2	16 11.9	27 20.0	6 4.4	23 17.0	15 11.1	12 8.9	1 0.7	135
1000人以上	11 5.4	30 14.6	22 10.7	43 21.0	39 19.0	36 17.6	36 17.6	10 4.9	30 14.6	21 10.2	30 14.6	0 0.0	205
無回答	2 8.3	2 8.3	2 8.3	6 25.0	12 50.0	2 8.3	4 16.7	0 0.0	5 20.8	2 8.3	0 0.0	0 0.0	24
合計	92 5.9	188 12.0	102 6.5	312 19.9	642 41.0	101 6.5	190 12.1	51 3.3	309 19.7	140 8.9	168 10.7	10 0.6	1,565

表 18-2 赴任直前の日本国内での仕事のうち主な仕事

(人、%)

	合計	総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	メン ト ツ プ マ ネ ジ （ 全 社 的 管 理 の 仕 事 ）	その他	無 回 答
勤務先・主たる業種													
製造業	751	7	80	32	67	196	51	97	17	77	49	68	10
100.0	100.0	0.9	10.7	4.3	8.9	26.1	6.8	12.9	2.3	10.3	6.5	9.1	1.3
非製造業	804	19	59	18	90	328	5	39	7	98	48	80	13
100.0	100.0	2.4	7.3	2.2	11.2	40.8	0.6	4.9	0.9	12.2	6.0	10.0	1.6
無回答	10	0	2	0	0	2	1	1	0	3	0	1	0
100.0	100.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	10.0	10.0	0.0	30.0	0.0	10.0	0.0
勤務先・従業員規模													
10人未満	178	7	4	1	12	81	0	17	4	30	9	12	1
100.0	100.0	3.9	2.2	0.6	6.7	45.5	0.0	9.6	2.2	16.9	5.1	6.7	0.6
10-30人未満	214	3	14	2	18	110	2	15	3	20	8	15	4
100.0	100.0	1.4	6.5	0.9	8.4	51.4	0.9	7.0	1.4	9.3	3.7	7.0	1.9
30-100人未満	372	6	26	6	42	159	5	14	5	48	21	36	4
100.0	100.0	1.6	7.0	1.6	11.3	42.7	1.3	3.8	1.3	12.9	5.6	9.7	1.1
100-500人未満	437	7	49	17	50	110	16	41	7	51	30	49	10
100.0	100.0	1.6	11.2	3.9	11.4	25.2	3.7	9.4	1.6	11.7	6.9	11.2	2.3
500-1000人未満	135	0	20	4	11	24	11	22	3	15	13	10	2
100.0	100.0	0.0	14.8	3.0	8.1	17.8	8.1	16.3	2.2	11.1	9.6	7.4	1.5
1000人以上	205	2	26	18	23	33	22	26	2	10	14	27	2
100.0	100.0	1.0	12.7	8.8	11.2	16.1	10.7	12.7	1.0	4.9	6.8	13.2	1.0
無回答	24	1	2	2	1	9	1	2	0	4	2	0	0
100.0	100.0	4.2	8.3	8.3	4.2	37.5	4.2	8.3	0.0	16.7	8.3	0.0	0.0
合計	1,565	26	141	50	157	526	57	137	24	178	97	149	23
100.0	100.0	1.7	9.0	3.2	10.0	33.6	3.6	8.8	1.5	11.4	6.2	9.5	1.5

表 19-1 現地での職位

(人、%)

	合計	所 長 （ 会 社 支 店 長 、 社 長 、 事 務 長 を 含 む ）	役 員 ク ラ ス	部 長 ク ラ ス	課 長 ク ラ ス	係 長 ク ラ ス	ク ー ラ ス （ 一 般 従 業 員 ）	タ ー ゲ ッ ト （ コ ー ド ・ ド イ ザ ー ・ 顧 問 ）	無 回 答
勤務先・主たる業種									
製造業	751	322	115	141	69	16	16	69	3
100.0	100.0	42.9	15.3	18.8	9.2	2.1	2.1	9.2	0.4
非製造業	804	380	82	145	120	29	21	21	6
100.0	100.0	47.3	10.2	18.0	14.9	3.6	2.6	2.6	0.7
無回答	10	4	2	1	1	0	1	1	0
100.0	100.0	40.0	20.0	10.0	10.0	0.0	10.0	10.0	0.0
勤務先・従業員規模									
10人未満	178	116	8	20	19	9	5	0	1
100.0	100.0	65.2	4.5	11.2	10.7	5.1	2.8	0.0	0.6
10-30人未満	214	123	22	31	24	5	3	5	1
100.0	100.0	57.5	10.3	14.5	11.2	2.3	1.4	2.3	0.5
30-100人未満	372	197	39	71	40	6	7	9	3
100.0	100.0	53.0	10.5	19.1	10.8	1.6	1.9	2.4	0.8
100-500人未満	437	165	62	95	58	17	10	28	2
100.0	100.0	37.8	14.2	21.7	13.3	3.9	2.3	6.4	0.5
500-1000人未満	135	55	19	19	16	4	7	13	2
100.0	100.0	40.7	14.1	14.1	11.9	3.0	5.2	9.6	1.5
1000人以上	205	42	46	50	27	4	4	32	0
100.0	100.0	20.5	22.4	24.4	13.2	2.0	2.0	15.6	0.0
無回答	24	8	3	1	6	0	2	4	0
100.0	100.0	33.3	12.5	4.2	25.0	0.0	8.3	16.7	0.0
勤務先・操業開始年									
1959年以前	127	54	14	28	15	4	2	10	0
100.0	100.0	42.5	11.0	22.0	11.8	3.1	1.6	7.9	0.0
1960-69年	143	48	22	34	24	6	5	4	0
100.0	100.0	33.6	15.4	23.8	16.8	4.2	3.5	2.8	0.0
1970-79年	228	93	38	40	21	8	11	14	3
100.0	100.0	40.8	16.7	17.5	9.2	3.5	4.8	6.1	1.3
1980-89年	286	131	42	47	33	6	2	24	1
100.0	100.0	45.8	14.7	16.4	11.5	2.1	0.7	8.4	0.3
1990-99年	427	212	46	82	41	8	7	28	3
100.0	100.0	49.6	10.8	19.2	9.6	1.9	1.6	6.6	0.7
2000年以降	255	140	26	40	30	10	2	6	1
100.0	100.0	54.9	10.2	15.7	11.8	3.9	0.8	2.4	0.4
無回答	99	28	11	16	26	3	9	5	1
100.0	100.0	28.3	11.1	16.2	26.3	3.0	9.1	5.1	1.0
合計	1,565	706	199	287	190	45	38	91	9
100.0	100.0	45.1	12.7	18.3	12.1	2.9	2.4	5.8	0.6

表 19-2 アドバイザー・コーディネーター・顧問などの職位レベル

(人、%)

	合計	会長、社長	役員クラス	部長クラス	課長クラス	係長クラス	一般従業員 クラス	無回答
勤務先・主たる業種								
製造業	69 100.0	5 7.2	14 20.3	20 29.0	26 37.7	3 4.3	0 0.0	1 1.4
非製造業	21 100.0	1 4.8	3 14.3	7 33.3	4 19.0	3 14.3	3 14.3	0 0.0
無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
勤務先・従業員規模								
10人未満	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
10-30人未満	5 100.0	0 0.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0
30-100人未満	9 100.0	2 22.2	2 22.2	1 11.1	3 33.3	0 0.0	1 11.1	0 0.0
100-500人未満	28 100.0	1 3.6	7 25.0	6 21.4	9 32.1	3 10.7	1 3.6	1 3.6
500-1000人未満	13 100.0	2 15.4	0 0.0	6 46.2	4 30.8	1 7.7	0 0.0	0 0.0
1000人以上	32 100.0	1 3.1	7 21.9	11 34.4	12 37.5	1 3.1	0 0.0	0 0.0
無回答	4 100.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	3 75.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
勤務先・操業開始年								
1959年以前	10 100.0	0 0.0	2 20.0	5 50.0	2 20.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0
1960-69年	4 100.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
1970-79年	14 100.0	1 7.1	3 21.4	2 14.3	6 42.9	2 14.3	0 0.0	0 0.0
1980-89年	24 100.0	2 8.3	4 16.7	5 20.8	10 41.7	1 4.2	2 8.3	0 0.0
1990-99年	28 100.0	3 10.7	4 14.3	11 39.3	7 25.0	2 7.1	0 0.0	1 3.6
2000年以降	6 100.0	0 0.0	2 33.3	3 50.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
無回答	5 100.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	3 60.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
合計	91 100.0	6 6.6	17 18.7	27 29.7	31 34.1	6 6.6	3 3.3	1 1.1

表 20 赴任直前の日本での職位

(人、%)

	合計	会長、社長	役員クラス	部長クラス	課長クラス	係長クラス	一般従業員 クラス	無回答
勤務先・主たる業種								
製造業	751 100.0	4 0.5	38 5.1	206 27.4	247 32.9	136 18.1	116 15.4	4 0.5
非製造業	804 100.0	4 0.5	25 3.1	209 26.0	315 39.2	134 16.7	106 13.2	11 1.4
無回答	10 100.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	5 50.0	2 20.0	2 20.0	0 0.0
勤務先・従業員規模								
10人未満	178 100.0	3 1.7	5 2.8	47 26.4	65 36.5	34 19.1	23 12.9	1 0.6
10-30人未満	214 100.0	0 0.0	5 2.3	65 30.4	77 36.0	35 16.4	28 13.1	4 1.9
30-100人未満	372 100.0	0 0.0	15 4.0	101 27.2	145 39.0	56 15.1	49 13.2	6 1.6
100-500人未満	437 100.0	1 0.2	16 3.7	116 26.5	160 36.6	75 17.2	66 15.1	3 0.7
500-1000人未満	135 100.0	3 2.2	11 8.1	34 25.2	36 26.7	26 19.3	24 17.8	1 0.7
1000人以上	205 100.0	0 0.0	11 5.4	49 23.9	75 36.6	40 19.5	30 14.6	0 0.0
無回答	24 100.0	1 4.2	0 0.0	4 16.7	9 37.5	6 25.0	4 16.7	0 0.0
合計	1,565 100.0	8 0.5	63 4.0	416 26.6	567 36.2	272 17.4	224 14.3	15 1.0

表 21 1週間の平均実労働時間

(人、%)

	合計	40時間未満	40-45時間 未満	45-50時間 未満	50-55時間 未満	55-60時間 未満	60時間以上	無回答
勤務地域								
アジア小計	816	114	145	124	190	63	173	7
中国	365	62	70	59	80	21	72	1
その他アジア	451	52	75	65	110	42	101	6
中近東	32	4	5	4	4	4	10	1
ヨーロッパ	244	17	37	42	71	18	57	2
北米	273	40	40	23	85	27	57	1
中南米	124	20	25	20	28	14	17	0
アフリカ	25	5	2	3	7	2	6	0
オセアニア	51	6	12	14	12	0	7	0
勤務先・従業員規模								
10人未満	178	28	44	29	41	5	30	1
10-30人未満	214	30	43	39	44	18	37	3
30-100人未満	372	54	60	51	96	29	80	2
100-500人未満	437	49	77	62	128	30	89	2
500-1000人未満	135	9	16	29	28	14	39	0
1000人以上	205	33	22	20	54	31	43	2
無回答	24	3	4	0	6	1	9	1
合計	1,565	206	266	230	397	128	327	11
	100.0	13.2	17.0	14.7	25.4	8.2	20.9	0.7

表 22 所定労働時間を超えたり休日出勤を行う理由(複数回答)

(人、%)

	が業務 がある が繁 忙な 時期	仕事 の量 が少 ない	他の 仕事 が多 い	他の 人の 仕事 を手	現 地 労働 者の 仕事	現 地 労働 者の シ ン コ	現 勤 地 での 仕事	案 内 、 接 待 の 客 の	日 本 国 内 事 務 所 と	そ の 他	無 回 答	人 数
勤務地域												
アジア小計	541	130	444	21	68	79	48	437	218	36	43	816
中国	235	61	186	8	26	35	27	209	99	15	21	365
その他アジア	306	69	258	13	42	44	21	228	119	21	22	451
中近東	23	7	13	0	7	3	5	21	12	2	2	32
ヨーロッパ	171	54	152	8	18	31	19	115	91	7	7	244
北米	197	78	146	17	22	26	15	118	134	3	16	273
中南米	85	20	62	5	7	1	4	68	44	4	13	124
アフリカ	16	7	17	0	8	0	0	14	10	2	0	25
オセアニア	39	8	22	0	3	7	2	31	18	3	2	51
勤務先・従業員規模												
10人未満	113	49	77	2	12	8	13	98	67	3	7	178
10-30人未満	133	39	132	10	23	18	18	121	69	9	11	214
30-100人未満	256	76	206	11	24	30	10	199	124	17	16	372
100-500人未満	300	70	245	13	34	39	27	208	139	17	28	437
500-1000人未満	101	22	72	6	10	16	10	65	43	4	8	135
1000人以上	151	43	109	5	28	33	13	102	76	7	11	205
無回答	18	5	15	4	2	3	2	11	9	0	2	24
合計	1,072	304	856	51	133	147	93	804	527	57	83	1,565
	68.5	19.4	54.7	3.3	8.5	9.4	5.9	51.4	33.7	3.6	5.3	

表 23 現地と国内の合計給与に対する満足度

(人、%)

	合計	全く不満足	どちらかといえば 不満足	どちらとも いえない	どちらかといえば 満足	大変満足	無回答
勤務地域							
アジア小計	816	28	118	300	321	44	5
中国	100.0	3.4	14.5	36.8	39.3	5.4	0.6
その他アジア	365	15	49	131	151	18	1
中近東	100.0	4.1	13.4	35.9	41.4	4.9	0.3
ヨーロッパ	451	13	69	169	170	26	4
北米	100.0	2.9	15.3	37.5	37.7	5.8	0.9
中南米	32	2	3	9	16	2	0
アフリカ	100.0	6.3	9.4	28.1	50.0	6.3	0.0
オセアニア	244	9	31	78	102	23	1
合計	100.0	3.7	12.7	32.0	41.8	9.4	0.4
	273	12	37	88	112	22	2
	100.0	4.4	13.6	32.2	41.0	8.1	0.7
	124	2	17	38	54	12	1
	100.0	1.6	13.7	30.6	43.5	9.7	0.8
	25	2	4	8	10	1	0
	100.0	8.0	16.0	32.0	40.0	4.0	0.0
	51	2	9	17	19	4	0
	100.0	3.9	17.6	33.3	37.3	7.8	0.0
合計	1,565	57	219	538	634	108	9
	100.0	3.6	14.0	34.4	40.5	6.9	0.6

表 24 海外勤務に伴う特別の手当の有無

(人、%)

	合計	支給されている	支給されていない	無回答
A.海外役付手当				
10人未満	178	70	96	12
10-30人未満	100.0	39.3	53.9	6.7
30-100人未満	214	85	112	17
100-500人未満	100.0	39.7	52.3	7.9
500-1000人未満	372	156	187	29
1000人以上	100.0	41.9	50.3	7.8
無回答	437	199	210	28
	100.0	45.5	48.1	6.4
	135	59	68	8
	100.0	43.7	50.4	5.9
	205	71	114	20
	100.0	34.6	55.6	9.8
	24	8	13	3
	100.0	33.3	54.2	12.5
合計	1,565	648	800	117
	100.0	41.4	51.1	7.5
B.ハードシブ手当(特別地域手当)				
10人未満	178	67	95	16
10-30人未満	100.0	37.6	53.4	9.0
30-100人未満	214	85	115	14
100-500人未満	100.0	39.7	53.7	6.5
500-1000人未満	372	150	186	36
1000人以上	100.0	40.3	50.0	9.7
無回答	437	149	243	45
	100.0	34.1	55.6	10.3
	135	52	67	16
	100.0	38.5	49.6	11.9
	205	111	80	14
	100.0	54.1	39.0	6.8
	24	10	11	3
	100.0	41.7	45.8	12.5
合計	1,565	624	797	144
	100.0	39.9	50.9	9.2
C.帯同家族手当				
10人未満	178	76	79	23
10-30人未満	100.0	42.7	44.4	12.9
30-100人未満	214	99	90	25
100-500人未満	100.0	46.3	42.1	11.7
500-1000人未満	372	164	167	41
1000人以上	100.0	44.1	44.9	11.0
無回答	437	180	194	63
	100.0	41.2	44.4	14.4
	135	64	51	20
	100.0	47.4	37.8	14.8
	205	97	85	23
	100.0	47.3	41.5	11.2
	24	10	11	3
	100.0	41.7	45.8	12.5
合計	1,565	690	677	198
	100.0	44.1	43.3	12.7

(人、%)

	合計	支給されている	支給されていない	無回答
D.残留家族手当・留守宅手当				
10人未満	178 100.0	70 39.3	87 48.9	21 11.8
10-30人未満	214 100.0	78 36.4	112 52.3	24 11.2
30-100人未満	372 100.0	163 43.8	169 45.4	40 10.8
100-500人未満	437 100.0	174 39.8	217 49.7	46 10.5
500-1000人未満	135 100.0	66 48.9	59 43.7	10 7.4
1000人以上	205 100.0	78 38.0	102 49.8	25 12.2
無回答	24 100.0	5 20.8	14 58.3	5 20.8
合計	1,565 100.0	634 40.5	760 48.6	171 10.9
E.現勤務地の子女教育費手当				
10人未満	178 100.0	53 29.8	95 53.4	30 16.9
10-30人未満	214 100.0	91 42.5	92 43.0	31 14.5
30-100人未満	372 100.0	151 40.6	180 48.4	41 11.0
100-500人未満	437 100.0	174 39.8	197 45.1	66 15.1
500-1000人未満	135 100.0	56 41.5	58 43.0	21 15.6
1000人以上	205 100.0	82 40.0	96 46.8	27 13.2
無回答	24 100.0	11 45.8	10 41.7	3 12.5
合計	1,565 100.0	618 39.5	728 46.5	219 14.0
F.現勤務地の住宅費手当または補助				
10人未満	178 100.0	159 89.3	13 7.3	6 3.4
10-30人未満	214 100.0	185 86.4	20 9.3	9 4.2
30-100人未満	372 100.0	327 87.9	35 9.4	10 2.7
100-500人未満	437 100.0	389 89.0	29 6.6	19 4.3
500-1000人未満	135 100.0	119 88.1	9 6.7	7 5.2
1000人以上	205 100.0	180 87.8	14 6.8	11 5.4
無回答	24 100.0	20 83.3	3 12.5	1 4.2
合計	1,565 100.0	1,379 88.1	123 7.9	63 4.0
G.その他の手当				
10人未満	178 100.0	18 10.1	47 26.4	113 63.5
10-30人未満	214 100.0	31 14.5	41 19.2	142 66.4
30-100人未満	372 100.0	56 15.1	79 21.2	237 63.7
100-500人未満	437 100.0	80 18.3	82 18.8	275 62.9
500-1000人未満	135 100.0	17 12.6	30 22.2	88 65.2
1000人以上	205 100.0	31 15.1	42 20.5	132 64.4
無回答	24 100.0	2 8.3	6 25.0	16 66.7
合計	1,565 100.0	235 15.0	327 20.9	1,003 64.1

表 25 給与の負担状況

(人、%)

	合計	派遣元企業が 全額負担している	派遣元企業と 現勤務先企業と で負担している	現勤務先企業が 全額負担している	わからない	無回答
勤務先・従業員規模						
10人未満	178 100.0	96 53.9	45 25.3	36 20.2	0 0.0	1 0.6
10-30人未満	214 100.0	71 33.2	72 33.6	70 32.7	0 0.0	1 0.5
30-100人未満	372 100.0	88 23.7	140 37.6	140 37.6	2 0.5	2 0.5
100-500人未満	437 100.0	80 18.3	197 45.1	151 34.6	8 1.8	1 0.2
500-1000人未満	135 100.0	13 9.6	63 46.7	56 41.5	2 1.5	1 0.7
1000人以上	205 100.0	25 12.2	91 44.4	84 41.0	4 2.0	1 0.5
無回答	24 100.0	10 41.7	7 29.2	7 29.2	0 0.0	0 0.0
合計	1,565 100.0	383 24.5	615 39.3	544 34.8	16 1.0	7 0.4

表 26 給与改定が国内の労使交渉の対象になるか

(人、%)

合計	なる	ならない	わからない	無回答
1,565	627	738	185	15
100.0	40.1	47.2	11.8	1.0

表 27 会社経費による一時帰国制度等の有無

(人、%)

	合計	ある	ない	無回答
本人の一時帰国制度	1,565 100.0	1,490 95.2	67 4.3	8 0.5
家族の一時帰国制度	1,565 100.0	1,417 90.5	111 7.1	37 2.4
家族の呼び寄せ制度	1,565 100.0	1,023 65.4	483 30.9	59 3.8
本人の第三国への旅行制度	1,565 100.0	296 18.9	1,180 75.4	89 5.7
家族の第三国への旅行制度	1,565 100.0	266 17.0	1,204 76.9	95 6.1
その他	1,565 100.0	64 4.1	456 29.1	1,045 66.8

表 28-1 海外派遣者に対する支援・福祉制度(複数回答)

(人、%)

勤務地域	自修現の 身補ご 助で (の あ 語 な た 研	現修現 地補地 のの あ 語 な た 研	る健 費康 用診 の断 補に 助要 す	補民 助間 傷 害 保 険 の	供事 関本 のの 情社 報・ 提仕	る派 訪遣 問連 のの 情社 報・ 回に よ	供活日 関本 連の の社 情会 報・ 提生	びの国 管情内 理報住 ・提宅 保供・ 全お財 よ産	の支形 支形後 体につ にのキ いやリ	談海 外子 女 教 育 相	の国 援残 助留 家 族 へ	対危 策機 管 理 や 安 全	そ の 他	無 回 答	人 数
アジア小計	499	395	740	487	397	361	191	260	78	306	238	411	19	16	816
中国	61.2	48.4	90.7	59.7	48.7	44.2	23.4	31.9	9.6	37.5	29.2	50.4	2.3	2.0	365
その他アジア	221	168	332	231	183	154	80	110	28	113	101	173	4	7	451
中近東	60.5	46.0	91.0	63.3	50.1	42.2	21.9	30.1	7.7	31.0	27.7	47.4	1.1	1.9	32
ヨーロッパ	278	227	408	256	214	207	111	150	50	193	137	238	15	9	244
北米	61.6	50.3	90.5	56.8	47.5	45.9	24.6	33.3	11.1	42.8	30.4	52.8	3.3	2.0	273
中南米	25	23	28	8	11	13	7	18	1	19	10	18	2	0	124
アフリカ	78.1	71.9	87.5	25.0	34.4	40.6	21.9	56.3	3.1	59.4	31.3	56.3	6.3	0.0	25
オセアニア	162	159	226	117	109	100	51	89	18	107	80	124	6	6	51
合計	66.4	65.2	92.6	48.0	44.7	41.0	20.9	36.5	7.4	43.9	32.8	50.8	2.5	2.5	1,565
	116	143	241	112	107	93	65	104	24	107	75	126	4	15	
	42.5	52.4	88.3	41.0	39.2	34.1	23.8	38.1	8.8	39.2	27.5	46.2	1.5	5.5	
	90	79	116	56	63	67	27	46	15	71	46	77	3	0	
	72.6	63.7	93.5	45.2	50.8	54.0	21.8	37.1	12.1	57.3	37.1	62.1	2.4	0.0	
	10	14	23	10	9	12	4	11	3	17	8	14	1	1	
	40.0	56.0	92.0	40.0	36.0	48.0	16.0	44.0	12.0	68.0	32.0	56.0	4.0	4.0	
	26	31	50	29	28	21	18	16	7	31	23	35	2	0	
	51.0	60.8	98.0	56.9	54.9	41.2	35.3	31.4	13.7	60.8	45.1	68.6	3.9	0.0	
	928	844	1,424	819	724	667	363	544	146	658	480	805	37	38	1,565
	59.3	53.9	91.0	52.3	46.3	42.6	23.2	34.8	9.3	42.0	30.7	51.4	2.4	2.4	

表 28-2 現在、最も必要な支援制度・福祉制度

(人、%)

	合計	自修現 身補地 助(の あ語 な学 た研	の修現 ご補地 家助(の あ語 な学 た研	る健現 費康診 用断の 補助に 要す	補民 助間 傷害 保の 険の	供事日 関本の 連の会 情社・ 報・仕	る派 訪遣元 問、企 巡業に 回よ	供活日 関本の 連の社 情会・ 報生	びの情 管理報 ・提住 保宅 全お よ	国内住 情宅・ 報財 ・制	の支 ア形 援成 後につ にキ いて	帰国後 のキ ヤリ	談海 外子 女教 育相	の国内 援内 助留 家族 へ	対策 危機 管理 や安 全	その他	無 回 答
勤務地域																	
アジア小計	816 100.0	55 6.7	20 2.5	88 10.8	59 7.2	21 2.6	10 1.2	20 2.5	46 5.6	140 17.2	61 7.5	73 8.9	102 12.5	15 1.8	106 13.0		
中国	365 100.0	37 10.1	8 2.2	35 9.6	25 6.8	6 1.6	8 2.2	9 2.5	22 6.0	63 17.3	30 8.2	37 10.1	46 12.6	3 0.8	36 9.9		
その他アジア	451 100.0	18 4.0	12 2.7	53 11.8	34 7.5	15 3.3	2 0.4	11 2.4	24 5.3	77 17.1	31 6.9	36 8.0	56 12.4	12 2.7	70 15.5		
中近東	32 100.0	1 3.1	2 6.3	4 12.5	1 3.1	2 6.3	0 0.0	1 3.1	1 3.1	1 3.1	6 18.8	0 0.0	7 21.9	3 9.4	3 9.4		
ヨーロッパ	244 100.0	14 5.7	16 6.6	36 14.8	19 7.8	8 3.3	5 2.0	6 2.5	20 8.2	25 10.2	35 14.3	17 7.0	18 7.4	6 2.5	19 7.8		
北米	273 100.0	20 7.3	11 4.0	38 13.9	12 4.4	10 3.7	5 1.8	2 0.7	20 7.3	30 11.0	53 19.4	15 5.5	13 4.8	4 1.5	40 14.7		
中南米	124 100.0	5 4.0	4 3.2	15 12.1	12 9.7	3 2.4	0 0.0	3 2.4	6 4.8	15 12.1	12 9.7	4 3.2	24 19.4	2 1.6	19 15.3		
アフリカ	25 100.0	0 0.0	0 0.0	4 16.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 24.0	2 8.0	8 32.0	1 4.0	3 12.0		
オセアニア	51 100.0	2 3.9	2 3.9	9 17.6	7 13.7	3 5.9	0 0.0	0 0.0	2 3.9	11 21.6	5 9.8	4 7.8	3 5.9	2 3.9	1 2.0		
合計	1,565 100.0	97 6.2	55 3.5	194 12.4	111 7.1	47 3.0	20 1.3	32 2.0	95 6.1	222 14.2	178 11.4	115 7.3	175 11.2	33 2.1	191 12.2		

表 29 海外での仕事に対する満足度

(人、%)

	合計	全く不満足	どちらかとい えば不満足	どちらともい えない	どちらかとい えば満足	大変満足	無回答
A. 帰国後のキャリアの保証	1,565 100.0	157 10.0	308 19.7	898 57.4	159 10.2	17 1.1	26 1.7
B. 仕事の内容に比べた給料の額	1,565 100.0	69 4.4	285 18.2	667 42.6	466 29.8	66 4.2	12 0.8
C. 個人的な成長と能力開発	1,565 100.0	26 1.7	123 7.9	432 27.6	787 50.3	181 11.6	16 1.0
D. 職場の人間関係	1,565 100.0	23 1.5	106 6.8	536 34.2	744 47.5	140 8.9	16 1.0
E. 日本の同僚と比べたあなたの給料の額	1,565 100.0	35 2.2	107 6.8	680 43.5	613 39.2	113 7.2	17 1.1
F. 仕事から得られる達成感	1,565 100.0	25 1.6	116 7.4	383 24.5	792 50.6	237 15.1	12 0.8
G. 給料と仕事の量との関係	1,565 100.0	68 4.3	279 17.8	656 41.9	483 30.9	66 4.2	13 0.8
H. 考えや行動における自由度	1,565 100.0	24 1.5	108 6.9	297 19.0	805 51.4	316 20.2	15 1.0
I. 日本の同僚と比べた資産形成の機会	1,565 100.0	81 5.2	277 17.7	720 46.0	405 25.9	65 4.2	17 1.1
J. 仕事面で部下や同僚を援助する機会	1,565 100.0	23 1.5	116 7.4	756 48.3	568 36.3	83 5.3	19 1.2
K. 仕事から得られるチャレンジ感	1,565 100.0	18 1.2	75 4.8	364 23.3	826 52.8	271 17.3	11 0.7
L. 現地企業の外国人派遣者と比べた給料の額	1,565 100.0	86 5.5	195 12.5	831 53.1	323 20.6	84 5.4	46 2.9
M. 現地の同業他社の日本人派遣者と比べた給料の額	1,565 100.0	80 5.1	256 16.4	936 59.8	224 14.3	31 2.0	38 2.4
N. あなたの職場における現地従業員の働きぶり	1,565 100.0	83 5.3	325 20.8	539 34.4	523 33.4	75 4.8	20 1.3
O. 上司から受ける処遇の公平性	859 100.0	25 2.9	83 9.7	337 39.2	280 32.6	58 6.8	76 8.8
P. 上司から受ける援助や指示	859 100.0	33 3.8	89 10.4	322 37.5	290 33.8	50 5.8	75 8.7
Q. 上司の指導力	859 100.0	39 4.5	83 9.7	305 35.5	282 32.8	74 8.6	76 8.8

表 30-1 本人の現地での事件・事故等の経験について

(人、%)

	合計	ある	ない	無回答
A.テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険				
アジア小計	816	113	693	10
中国	365	15	343	7
その他アジア	451	98	350	3
中近東	32	17	15	0
ヨーロッパ	244	29	215	0
北米	273	16	254	3
中南米	124	8	116	0
アフリカ	25	1	24	0
オセアニア	51	2	49	0
合計	1,565	186	1,366	13
	100.0	11.9	87.3	0.8
B.盗難・空き巣犯罪による財産的被害				
アジア小計	816	92	713	11
中国	365	42	317	6
その他アジア	451	50	396	5
中近東	32	6	26	0
ヨーロッパ	244	46	198	0
北米	273	28	243	2
中南米	124	18	106	0
アフリカ	25	2	23	0
オセアニア	51	5	46	0
合計	1,565	197	1,355	13
	100.0	12.6	86.6	0.8
C.強盗・誘拐・暴行・傷害・脅迫・詐欺による被害				
アジア小計	816	57	751	8
中国	365	27	333	5
その他アジア	451	30	418	3
中近東	32	6	26	0
ヨーロッパ	244	10	234	0
北米	273	7	263	3
中南米	124	19	105	0
アフリカ	25	4	21	0
オセアニア	51	1	50	0
合計	1,565	104	1,450	11
	100.0	6.6	92.7	0.7

(人、%)

	合計	ある	ない	無回答
D.民事訴訟の対象の経験				
アジア小計	816	31	774	11
	100.0	3.8	94.9	1.3
中国	365	9	350	6
	100.0	2.5	95.9	1.6
その他アジア	451	22	424	5
	100.0	4.9	94.0	1.1
中近東	32	1	31	0
	100.0	3.1	96.9	0.0
ヨーロッパ	244	9	235	0
	100.0	3.7	96.3	0.0
北米	273	7	264	2
	100.0	2.6	96.7	0.7
中南米	124	13	111	0
	100.0	10.5	89.5	0.0
アフリカ	25	2	23	0
	100.0	8.0	92.0	0.0
オセアニア	51	3	48	0
	100.0	5.9	94.1	0.0
合計	1,565	66	1,486	13
	100.0	4.2	95.0	0.8
E.警察・軍隊等による取調べ等				
アジア小計	816	51	755	10
	100.0	6.3	92.5	1.2
中国	365	9	350	6
	100.0	2.5	95.9	1.6
その他アジア	451	42	405	4
	100.0	9.3	89.8	0.9
中近東	32	6	26	0
	100.0	18.8	81.3	0.0
ヨーロッパ	244	20	224	0
	100.0	8.2	91.8	0.0
北米	273	8	263	2
	100.0	2.9	96.3	0.7
中南米	124	11	113	0
	100.0	8.9	91.1	0.0
アフリカ	25	8	17	0
	100.0	32.0	68.0	0.0
オセアニア	51	3	48	0
	100.0	5.9	94.1	0.0
合計	1,565	107	1,446	12
	100.0	6.8	92.4	0.8
F.自然災害による被害				
アジア小計	816	68	738	10
	100.0	8.3	90.4	1.2
中国	365	22	338	5
	100.0	6.0	92.6	1.4
その他アジア	451	46	400	5
	100.0	10.2	88.7	1.1
中近東	32	4	28	0
	100.0	12.5	87.5	0.0
ヨーロッパ	244	8	236	0
	100.0	3.3	96.7	0.0
北米	273	23	247	3
	100.0	8.4	90.5	1.1
中南米	124	4	120	0
	100.0	3.2	96.8	0.0
アフリカ	25	0	25	0
	100.0	0.0	100.0	0.0
オセアニア	51	2	48	1
	100.0	3.9	94.1	2.0
合計	1,565	109	1,442	14
	100.0	7.0	92.1	0.9

(人、%)

	合計	ある	ない	無回答
G.交通事故				
アジア小計	816	144	662	10
	100.0	17.6	81.1	1.2
中国	365	55	304	6
	100.0	15.1	83.3	1.6
その他アジア	451	89	358	4
	100.0	19.7	79.4	0.9
中近東	32	7	25	0
	100.0	21.9	78.1	0.0
ヨーロッパ	244	43	201	0
	100.0	17.6	82.4	0.0
北米	273	47	223	3
	100.0	17.2	81.7	1.1
中南米	124	30	94	0
	100.0	24.2	75.8	0.0
アフリカ	25	4	21	0
	100.0	16.0	84.0	0.0
オセアニア	51	5	46	0
	100.0	9.8	90.2	0.0
合計	1,565	280	1,272	13
	100.0	17.9	81.3	0.8
H.反日感情の言動				
アジア小計	816	154	653	9
	100.0	18.9	80.0	1.1
中国	365	121	240	4
	100.0	33.2	65.8	1.1
その他アジア	451	33	413	5
	100.0	7.3	91.6	1.1
中近東	32	0	32	0
	100.0	0.0	100.0	0.0
ヨーロッパ	244	17	227	0
	100.0	7.0	93.0	0.0
北米	273	14	256	3
	100.0	5.1	93.8	1.1
中南米	124	7	117	0
	100.0	5.6	94.4	0.0
アフリカ	25	2	23	0
	100.0	8.0	92.0	0.0
オセアニア	51	1	50	0
	100.0	2.0	98.0	0.0
合計	1,565	195	1,358	12
	100.0	12.5	86.8	0.8
I.現地生活における病気やケガ				
アジア小計	816	462	345	9
	100.0	56.6	42.3	1.1
中国	365	205	155	5
	100.0	56.2	42.5	1.4
その他アジア	451	257	190	4
	100.0	57.0	42.1	0.9
中近東	32	16	16	0
	100.0	50.0	50.0	0.0
ヨーロッパ	244	106	138	0
	100.0	43.4	56.6	0.0
北米	273	94	176	3
	100.0	34.4	64.5	1.1
中南米	124	61	63	0
	100.0	49.2	50.8	0.0
アフリカ	25	9	16	0
	100.0	36.0	64.0	0.0
オセアニア	51	19	32	0
	100.0	37.3	62.7	0.0
合計	1,565	767	786	12
	100.0	49.0	50.2	0.8

(人、%)

	合計	ある	ない	無回答
J. 仕事中の病気やケガ				
アジア小計	816	68	738	10
	100.0	8.3	90.4	1.2
中国	365	28	331	6
	100.0	7.7	90.7	1.6
その他アジア	451	40	407	4
	100.0	8.9	90.2	0.9
中近東	32	1	31	0
	100.0	3.1	96.9	0.0
ヨーロッパ	244	7	237	0
	100.0	2.9	97.1	0.0
北米	273	8	263	2
	100.0	2.9	96.3	0.7
中南米	124	6	117	1
	100.0	4.8	94.4	0.8
アフリカ	25	2	23	0
	100.0	8.0	92.0	0.0
オセアニア	51	1	50	0
	100.0	2.0	98.0	0.0
合計	1,565	93	1,459	13
	100.0	5.9	93.2	0.8

表 30-2 家族の現地での事件・事故等の経験について

(人、%)

	合計	ある	ない	無回答
A. テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険				
アジア小計	816	46	439	331
	100.0	5.6	53.8	40.6
中国	365	5	190	170
	100.0	1.4	52.1	46.6
その他アジア	451	41	249	161
	100.0	9.1	55.2	35.7
中近東	32	7	13	12
	100.0	21.9	40.6	37.5
ヨーロッパ	244	13	198	33
	100.0	5.3	81.1	13.5
北米	273	14	219	40
	100.0	5.1	80.2	14.7
中南米	124	4	87	33
	100.0	3.2	70.2	26.6
アフリカ	25	1	22	2
	100.0	4.0	88.0	8.0
オセアニア	51	0	44	7
	100.0	0.0	86.3	13.7
合計	1,565	85	1,022	458
	100.0	5.4	65.3	29.3
B. 盗難・空き巣犯罪による財産的被害				
アジア小計	816	38	445	333
	100.0	4.7	54.5	40.8
中国	365	13	183	169
	100.0	3.6	50.1	46.3
その他アジア	451	25	262	164
	100.0	5.5	58.1	36.4
中近東	32	0	20	12
	100.0	0.0	62.5	37.5
ヨーロッパ	244	31	180	33
	100.0	12.7	73.8	13.5
北米	273	12	222	39
	100.0	4.4	81.3	14.3
中南米	124	8	83	33
	100.0	6.5	66.9	26.6
アフリカ	25	3	20	2
	100.0	12.0	80.0	8.0
オセアニア	51	3	41	7
	100.0	5.9	80.4	13.7
合計	1,565	95	1,011	459
	100.0	6.1	64.6	29.3

(人、%)

	合計	ある	ない	無回答
C.強盗・誘拐・暴行・傷害・脅迫・詐欺による被害				
アジア小計	816	12	471	333
	100.0	1.5	57.7	40.8
中国	365	3	193	169
	100.0	0.8	52.9	46.3
その他アジア	451	9	278	164
	100.0	2.0	61.6	36.4
中近東	32	0	20	12
	100.0	0.0	62.5	37.5
ヨーロッパ	244	7	204	33
	100.0	2.9	83.6	13.5
北米	273	5	229	39
	100.0	1.8	83.9	14.3
中南米	124	9	82	33
	100.0	7.3	66.1	26.6
アフリカ	25	3	20	2
	100.0	12.0	80.0	8.0
オセアニア	51	0	44	7
	100.0	0.0	86.3	13.7
合計	1,565	36	1,070	459
	100.0	2.3	68.4	29.3
D.民事訴訟の対象の経験				
アジア小計	816	1	481	334
	100.0	0.1	58.9	40.9
中国	365	0	196	169
	100.0	0.0	53.7	46.3
その他アジア	451	1	285	165
	100.0	0.2	63.2	36.6
中近東	32	0	20	12
	100.0	0.0	62.5	37.5
ヨーロッパ	244	0	210	34
	100.0	0.0	86.1	13.9
北米	273	3	230	40
	100.0	1.1	84.2	14.7
中南米	124	3	88	33
	100.0	2.4	71.0	26.6
アフリカ	25	0	23	2
	100.0	0.0	92.0	8.0
オセアニア	51	0	44	7
	100.0	0.0	86.3	13.7
合計	1,565	7	1,096	462
	100.0	0.4	70.0	29.5
E.警察・軍隊等による取調べ等				
アジア小計	816	11	472	333
	100.0	1.3	57.8	40.8
中国	365	1	195	169
	100.0	0.3	53.4	46.3
その他アジア	451	10	277	164
	100.0	2.2	61.4	36.4
中近東	32	2	18	12
	100.0	6.3	56.3	37.5
ヨーロッパ	244	4	206	34
	100.0	1.6	84.4	13.9
北米	273	5	228	40
	100.0	1.8	83.5	14.7
中南米	124	5	86	33
	100.0	4.0	69.4	26.6
アフリカ	25	7	16	2
	100.0	28.0	64.0	8.0
オセアニア	51	1	43	7
	100.0	2.0	84.3	13.7
合計	1,565	35	1,069	461
	100.0	2.2	68.3	29.5

(人、%)

	合計	ある	ない	無回答
F.自然災害による被害				
アジア小計	816	26	457	333
	100.0	3.2	56.0	40.8
中国	365	7	189	169
	100.0	1.9	51.8	46.3
その他アジア	451	19	268	164
	100.0	4.2	59.4	36.4
中近東	32	1	19	12
	100.0	3.1	59.4	37.5
ヨーロッパ	244	6	204	34
	100.0	2.5	83.6	13.9
北米	273	17	216	40
	100.0	6.2	79.1	14.7
中南米	124	2	89	33
	100.0	1.6	71.8	26.6
アフリカ	25	0	23	2
	100.0	0.0	92.0	8.0
オセアニア	51	1	43	7
	100.0	2.0	84.3	13.7
合計	1,565	53	1,051	461
	100.0	3.4	67.2	29.5
G.交通事故				
アジア小計	816	34	449	333
	100.0	4.2	55.0	40.8
中国	365	13	183	169
	100.0	3.6	50.1	46.3
その他アジア	451	21	266	164
	100.0	4.7	59.0	36.4
中近東	32	1	19	12
	100.0	3.1	59.4	37.5
ヨーロッパ	244	12	198	34
	100.0	4.9	81.1	13.9
北米	273	43	191	39
	100.0	15.8	70.0	14.3
中南米	124	10	81	33
	100.0	8.1	65.3	26.6
アフリカ	25	5	18	2
	100.0	20.0	72.0	8.0
オセアニア	51	4	40	7
	100.0	7.8	78.4	13.7
合計	1,565	109	996	460
	100.0	7.0	63.6	29.4
H.反日感情の言動				
アジア小計	816	42	441	333
	100.0	5.1	54.0	40.8
中国	365	33	163	169
	100.0	9.0	44.7	46.3
その他アジア	451	9	278	164
	100.0	2.0	61.6	36.4
中近東	32	0	20	12
	100.0	0.0	62.5	37.5
ヨーロッパ	244	20	190	34
	100.0	8.2	77.9	13.9
北米	273	11	222	40
	100.0	4.0	81.3	14.7
中南米	124	7	84	33
	100.0	5.6	67.7	26.6
アフリカ	25	1	22	2
	100.0	4.0	88.0	8.0
オセアニア	51	1	43	7
	100.0	2.0	84.3	13.7
合計	1,565	82	1,022	461
	100.0	5.2	65.3	29.5

(人、%)

	合計	ある	ない	無回答
I.現地生活における病気やケガ				
アジア小計	816	250	233	333
	100.0	30.6	28.6	40.8
中国	365	101	96	168
	100.0	27.7	26.3	46.0
その他アジア	451	149	137	165
	100.0	33.0	30.4	36.6
中近東	32	9	11	12
	100.0	28.1	34.4	37.5
ヨーロッパ	244	110	101	33
	100.0	45.1	41.4	13.5
北米	273	99	135	39
	100.0	36.3	49.5	14.3
中南米	124	50	41	33
	100.0	40.3	33.1	26.6
アフリカ	25	9	14	2
	100.0	36.0	56.0	8.0
オセアニア	51	20	24	7
	100.0	39.2	47.1	13.7
合計	1,565	547	559	459
	100.0	35.0	35.7	29.3

表 31 海外駐在生活におけるストレスの程度

(人、%)

	合計	全くその通りでない	どちらかといえばその通りではない	どちらともいえない	どちらかといえばその通り	全くその通り	無回答
A.何かをする時、集中してできる							
アジア小計	816	11	91	256	370	80	8
	100.0	1.3	11.2	31.4	45.3	9.8	1.0
中国	365	6	46	123	154	33	3
	100.0	1.6	12.6	33.7	42.2	9.0	0.8
その他アジア	451	5	45	133	216	47	5
	100.0	1.1	10.0	29.5	47.9	10.4	1.1
中近東	32	0	5	16	8	3	0
	100.0	0.0	15.6	50.0	25.0	9.4	0.0
ヨーロッパ	244	6	26	67	107	36	2
	100.0	2.5	10.7	27.5	43.9	14.8	0.8
北米	273	0	23	86	119	39	6
	100.0	0.0	8.4	31.5	43.6	14.3	2.2
中南米	124	2	11	33	57	21	0
	100.0	1.6	8.9	26.6	46.0	16.9	0.0
アフリカ	25	0	2	11	10	2	0
	100.0	0.0	8.0	44.0	40.0	8.0	0.0
オセアニア	51	0	4	15	20	12	0
	100.0	0.0	7.8	29.4	39.2	23.5	0.0
合計	1,565	19	162	484	691	193	16
	100.0	1.2	10.4	30.9	44.2	12.3	1.0
B.心配事があるって、よく寝られない							
アジア小計	816	149	277	242	132	10	6
	100.0	18.3	33.9	29.7	16.2	1.2	0.7
中国	365	71	117	112	56	6	3
	100.0	19.5	32.1	30.7	15.3	1.6	0.8
その他アジア	451	78	160	130	76	4	3
	100.0	17.3	35.5	28.8	16.9	0.9	0.7
中近東	32	7	12	8	5	0	0
	100.0	21.9	37.5	25.0	15.6	0.0	0.0
ヨーロッパ	244	52	88	63	34	5	2
	100.0	21.3	36.1	25.8	13.9	2.0	0.8
北米	273	67	73	81	37	9	6
	100.0	24.5	26.7	29.7	13.6	3.3	2.2
中南米	124	33	45	25	17	4	0
	100.0	26.6	36.3	20.2	13.7	3.2	0.0
アフリカ	25	4	6	7	7	1	0
	100.0	16.0	24.0	28.0	28.0	4.0	0.0
オセアニア	51	18	13	12	7	1	0
	100.0	35.3	25.5	23.5	13.7	2.0	0.0
合計	1,565	330	514	438	239	30	14
	100.0	21.1	32.8	28.0	15.3	1.9	0.9

(人、%)

	合計	全くその通りでない	どちらかといえばその通りではない	どちらともいえない	どちらかといえばその通り	全くその通り	無回答
C.自分のしていることに生きがいを感じる							
アジア小計	816	10	75	284	368	73	6
	100.0	1.2	9.2	34.8	45.1	8.9	0.7
中国	365	7	35	113	171	35	4
	100.0	1.9	9.6	31.0	46.8	9.6	1.1
その他アジア	451	3	40	171	197	38	2
	100.0	0.7	8.9	37.9	43.7	8.4	0.4
中近東	32	1	6	13	11	1	0
	100.0	3.1	18.8	40.6	34.4	3.1	0.0
ヨーロッパ	244	10	25	78	107	23	1
	100.0	4.1	10.2	32.0	43.9	9.4	0.4
北米	273	6	24	107	109	23	4
	100.0	2.2	8.8	39.2	39.9	8.4	1.5
中南米	124	0	3	41	63	16	1
	100.0	0.0	2.4	33.1	50.8	12.9	0.8
アフリカ	25	1	3	9	12	0	0
	100.0	4.0	12.0	36.0	48.0	0.0	0.0
オセアニア	51	0	2	20	22	7	0
	100.0	0.0	3.9	39.2	43.1	13.7	0.0
合計	1,565	28	138	552	692	143	12
	100.0	1.8	8.8	35.3	44.2	9.1	0.8
D.緊張を強いられる							
アジア小計	816	28	92	268	353	70	5
	100.0	3.4	11.3	32.8	43.3	8.6	0.6
中国	365	14	40	118	153	37	3
	100.0	3.8	11.0	32.3	41.9	10.1	0.8
その他アジア	451	14	52	150	200	33	2
	100.0	3.1	11.5	33.3	44.3	7.3	0.4
中近東	32	0	5	13	8	6	0
	100.0	0.0	15.6	40.6	25.0	18.8	0.0
ヨーロッパ	244	8	23	86	101	25	1
	100.0	3.3	9.4	35.2	41.4	10.2	0.4
北米	273	11	28	88	115	27	4
	100.0	4.0	10.3	32.2	42.1	9.9	1.5
中南米	124	6	8	42	56	12	0
	100.0	4.8	6.5	33.9	45.2	9.7	0.0
アフリカ	25	0	0	6	12	7	0
	100.0	0.0	0.0	24.0	48.0	28.0	0.0
オセアニア	51	2	8	17	19	5	0
	100.0	3.9	15.7	33.3	37.3	9.8	0.0
合計	1,565	55	164	520	664	152	10
	100.0	3.5	10.5	33.2	42.4	9.7	0.6
E.日常生活を楽しく送ることができる							
アジア小計	816	13	100	295	345	56	7
	100.0	1.6	12.3	36.2	42.3	6.9	0.9
中国	365	5	41	148	143	24	4
	100.0	1.4	11.2	40.5	39.2	6.6	1.1
その他アジア	451	8	59	147	202	32	3
	100.0	1.8	13.1	32.6	44.8	7.1	0.7
中近東	32	3	5	17	7	0	0
	100.0	9.4	15.6	53.1	21.9	0.0	0.0
ヨーロッパ	244	4	21	83	110	25	1
	100.0	1.6	8.6	34.0	45.1	10.2	0.4
北米	273	4	23	71	130	40	5
	100.0	1.5	8.4	26.0	47.6	14.7	1.8
中南米	124	1	4	37	68	14	0
	100.0	0.8	3.2	29.8	54.8	11.3	0.0
アフリカ	25	1	4	9	9	2	0
	100.0	4.0	16.0	36.0	36.0	8.0	0.0
オセアニア	51	0	1	13	28	9	0
	100.0	0.0	2.0	25.5	54.9	17.6	0.0
合計	1,565	26	158	525	697	146	13
	100.0	1.7	10.1	33.5	44.5	9.3	0.8

(人、%)

	合計	全くその通りでない	どちらかといえばその通りではない	どちらともいえない	どちらかといえばその通り	全くその通り	無回答
F. すぐにも日本に帰りたいと思う							
アジア小計	816	208	240	264	69	30	5
	100.0	25.5	29.4	32.4	8.5	3.7	0.6
中国	365	94	105	113	39	11	3
	100.0	25.8	28.8	31.0	10.7	3.0	0.8
その他アジア	451	114	135	151	30	19	2
	100.0	25.3	29.9	33.5	6.7	4.2	0.4
中近東	32	3	11	9	4	5	0
	100.0	9.4	34.4	28.1	12.5	15.6	0.0
ヨーロッパ	244	73	78	65	17	10	1
	100.0	29.9	32.0	26.6	7.0	4.1	0.4
北米	273	89	60	91	21	8	4
	100.0	32.6	22.0	33.3	7.7	2.9	1.5
中南米	124	49	34	34	7	0	0
	100.0	39.5	27.4	27.4	5.6	0.0	0.0
アフリカ	25	7	7	5	3	3	0
	100.0	28.0	28.0	20.0	12.0	12.0	0.0
オセアニア	51	23	8	18	2	0	0
	100.0	45.1	15.7	35.3	3.9	0.0	0.0
合計	1,565	452	438	486	123	56	10
	100.0	28.9	28.0	31.1	7.9	3.6	0.6
G. 問題があった時に積極的に解決している							
アジア小計	816	3	22	181	447	158	5
	100.0	0.4	2.7	22.2	54.8	19.4	0.6
中国	365	2	13	93	190	64	3
	100.0	0.5	3.6	25.5	52.1	17.5	0.8
その他アジア	451	1	9	88	257	94	2
	100.0	0.2	2.0	19.5	57.0	20.8	0.4
中近東	32	0	2	11	12	7	0
	100.0	0.0	6.3	34.4	37.5	21.9	0.0
ヨーロッパ	244	1	5	57	135	45	1
	100.0	0.4	2.0	23.4	55.3	18.4	0.4
北米	273	1	9	67	144	48	4
	100.0	0.4	3.3	24.5	52.7	17.6	1.5
中南米	124	0	1	25	68	30	0
	100.0	0.0	0.8	20.2	54.8	24.2	0.0
アフリカ	25	0	0	6	14	5	0
	100.0	0.0	0.0	24.0	56.0	20.0	0.0
オセアニア	51	0	2	12	27	10	0
	100.0	0.0	3.9	23.5	52.9	19.6	0.0
合計	1,565	5	41	359	847	303	10
	100.0	0.3	2.6	22.9	54.1	19.4	0.6
H. 気が重くて、憂うつになる							
アジア小計	816	176	283	250	87	12	8
	100.0	21.6	34.7	30.6	10.7	1.5	1.0
中国	365	75	119	122	39	6	4
	100.0	20.5	32.6	33.4	10.7	1.6	1.1
その他アジア	451	101	164	128	48	6	4
	100.0	22.4	36.4	28.4	10.6	1.3	0.9
中近東	32	10	9	8	5	0	0
	100.0	31.3	28.1	25.0	15.6	0.0	0.0
ヨーロッパ	244	58	82	72	28	2	2
	100.0	23.8	33.6	29.5	11.5	0.8	0.8
北米	273	64	87	78	33	7	4
	100.0	23.4	31.9	28.6	12.1	2.6	1.5
中南米	124	39	39	31	15	0	0
	100.0	31.5	31.5	25.0	12.1	0.0	0.0
アフリカ	25	7	4	7	7	0	0
	100.0	28.0	16.0	28.0	28.0	0.0	0.0
オセアニア	51	18	22	6	3	1	1
	100.0	35.3	43.1	11.8	5.9	2.0	2.0
合計	1,565	372	526	452	178	22	15
	100.0	23.8	33.6	28.9	11.4	1.4	1.0

(人、%)

	合計	全くその通りでない	どちらかといえばその通りではない	どちらともいえない	どちらかといえばその通り	全くその通り	無回答
I. 自信を失っている							
アジア小計	816	245	278	240	41	6	6
	100.0	30.0	34.1	29.4	5.0	0.7	0.7
中国	365	107	111	117	22	5	3
	100.0	29.3	30.4	32.1	6.0	1.4	0.8
その他アジア	451	138	167	123	19	1	3
	100.0	30.6	37.0	27.3	4.2	0.2	0.7
中近東	32	10	4	14	3	1	0
	100.0	31.3	12.5	43.8	9.4	3.1	0.0
ヨーロッパ	244	72	82	66	21	2	1
	100.0	29.5	33.6	27.0	8.6	0.8	0.4
北米	273	82	92	71	20	4	4
	100.0	30.0	33.7	26.0	7.3	1.5	1.5
中南米	124	44	48	26	6	0	0
	100.0	35.5	38.7	21.0	4.8	0.0	0.0
アフリカ	25	7	7	8	3	0	0
	100.0	28.0	28.0	32.0	12.0	0.0	0.0
オセアニア	51	14	18	17	2	0	0
	100.0	27.5	35.3	33.3	3.9	0.0	0.0
合計	1,565	474	529	442	96	13	11
	100.0	30.3	33.8	28.2	6.1	0.8	0.7

表 32-1 帯同している学齢期の子供(6~15歳)の有無

(人、%)

	合計	いる	いない	無回答
勤務地域				
アジア小計	816	186	574	56
	100.0	22.8	70.3	6.9
中国	365	83	250	32
	100.0	22.7	68.5	8.8
その他アジア	451	103	324	24
	100.0	22.8	71.8	5.3
中近東	32	9	23	0
	100.0	28.1	71.9	0.0
ヨーロッパ	244	97	141	6
	100.0	39.8	57.8	2.5
北米	273	106	156	11
	100.0	38.8	57.1	4.0
中南米	124	39	79	6
	100.0	31.5	63.7	4.8
アフリカ	25	11	14	0
	100.0	44.0	56.0	0.0
オセアニア	51	16	35	0
	100.0	31.4	68.6	0.0
合計	1,565	464	1,022	79
	1.0	0.3	0.7	0.1

表 32-2 帯同している学齢期の子供の人数

(人、%)

	合計	1人	2人	3人	4人以上	無回答
勤務地域						
アジア小計	186	93	77	13	2	1
	100.0	50.0	41.4	7.0	1.1	0.5
中国	83	39	38	6	0	0
	100.0	47.0	45.8	7.2	0.0	0.0
その他アジア	103	54	39	7	2	1
	100.0	52.4	37.9	6.8	1.9	1.0
中近東	9	5	4	0	0	0
	100.0	55.6	44.4	0.0	0.0	0.0
ヨーロッパ	97	48	45	3	0	1
	100.0	49.5	46.4	3.1	0.0	1.0
北米	106	55	43	6	0	2
	100.0	51.9	40.6	5.7	0.0	1.9
中南米	39	21	16	2	0	0
	100.0	53.8	41.0	5.1	0.0	0.0
アフリカ	11	4	6	1	0	0
	100.0	36.4	54.5	9.1	0.0	0.0
オセアニア	16	11	3	2	0	0
	100.0	68.8	18.8	12.5	0.0	0.0
合 計	464	237	194	27	2	4
	100.0	51.1	41.8	5.8	0.4	0.9

表 32-3 帯同している子供が通っている学校(複数回答)

(人、%)

	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	人数
勤務地域								
アジア小計	144	51	3	3	20	3	59	186
	59.3	21.0	1.2	1.2	8.2	1.2	24.3	
中国	63	23	1	3	8	2	33	83
	54.8	20.0	0.9	2.6	7.0	1.7	28.7	
その他アジア	81	28	2	0	12	1	26	103
	63.3	21.9	1.6	0.0	9.4	0.8	20.3	
中近東	5	3	0	1	0	0	1	9
	55.6	33.3	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1	
ヨーロッパ	54	29	20	14	5	3	6	97
	52.4	28.2	19.4	13.6	4.9	2.9	5.8	
北米	10	0	97	71	17	1	12	106
	8.5	0.0	82.9	60.7	14.5	0.9	10.3	
中南米	29	8	3	1	0	0	6	39
	64.4	17.8	6.7	2.2	0.0	0.0	13.3	
アフリカ	8	3	1	1	0	0	0	11
	72.7	27.3	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	
オセアニア	3	0	13	4	0	0	0	16
	18.8	0.0	81.3	25.0	0.0	0.0	0.0	
合 計	253	94	137	95	42	42	84	1,565
	16.2	6.0	8.8	6.1	2.7	2.7	5.4	

表 33-1 現地での家族状況

(人、%)

	合計	全員帯同	一部帯同	単身赴任 (家族全員残留)	独身	無回答
勤務地域						
アジア小計	816	300	69	385	46	16
	100.0	36.8	8.5	47.2	5.6	2.0
中国	365	113	28	183	30	11
	100.0	31.0	7.7	50.1	8.2	3.0
その他アジア	451	187	41	202	16	5
	100.0	41.5	9.1	44.8	3.5	1.1
中近東	32	14	1	14	3	0
	100.0	43.8	3.1	43.8	9.4	0.0
ヨーロッパ	244	164	29	42	8	1
	100.0	67.2	11.9	17.2	3.3	0.4
北米	273	187	32	41	11	2
	100.0	68.5	11.7	15.0	4.0	0.7
中南米	124	67	13	40	3	1
	100.0	54.0	10.5	32.3	2.4	0.8
アフリカ	25	18	4	3	0	0
	100.0	72.0	16.0	12.0	0.0	0.0
オセアニア	51	28	13	10	0	0
	100.0	54.9	25.5	19.6	0.0	0.0
合 計	1,565	778	161	535	71	20
	100.0	49.7	10.3	34.2	4.5	1.3

表 33-2 帯同している家族(複数回答)

(人、%)

	配偶者	子供全員	一部の子供	その他	無回答	人数
勤務地域						
アジア小計	362	213	32	0	20	369
	98.1	57.7	8.7	0.0	5.4	
中国	136	86	17	0	13	141
	96.5	61.0	12.1	0.0	9.2	
その他アジア	226	127	15	0	7	228
	99.1	55.7	6.6	0.0	3.1	
中近東	15	11	0	0	0	15
	100.0	73.3	0.0	0.0	0.0	
ヨーロッパ	191	111	12	0	2	193
	99.0	57.5	6.2	0.0	1.0	
北米	216	137	11	1	3	219
	98.6	62.6	5.0	0.5	1.4	
中南米	74	45	8	0	5	80
	92.5	56.3	10.0	0.0	6.3	
アフリカ	22	15	1	0	0	22
	100.0	68.2	4.5	0.0	0.0	
オセアニア	40	18	8	0	0	41
	97.6	43.9	19.5	0.0	0.0	
合計	920	550	72	1	30	939
	98.0	58.6	7.7	0.1	3.2	

表 33-3 単身赴任している理由(複数回答)

(人、%)

	め期子 に供 があ がる 受 験	いいを現 た学通地 め校わに がせ子 なた供	事配 の偶 た者 めの 仕	めや親 同等 居の介 た護	た希で家 め望の族 し生が な活海 いを外	上家 の族 理の健 康	た不治 め安安 があ あでの	そ の 他	無 回 答	人 数
勤務地域										
アジア小計	116	75	68	93	126	32	47	58	45	385
	30.1	19.5	17.7	24.2	32.7	8.3	12.2	15.1	11.7	
中国	51	41	33	36	68	16	32	28	23	183
	27.9	22.4	18.0	19.7	37.2	8.7	17.5	15.3	12.6	
その他アジア	65	34	35	57	58	16	15	30	22	202
	32.2	16.8	17.3	28.2	28.7	7.9	7.4	14.9	10.9	
中近東	4	2	6	2	2	0	3	3	0	14
	28.6	14.3	42.9	14.3	14.3	0.0	21.4	21.4	0.0	
ヨーロッパ	20	6	4	14	5	7	0	3	10	42
	47.6	14.3	9.5	33.3	11.9	16.7	0.0	7.1	23.8	
北米	15	6	7	9	8	3	0	6	16	41
	36.6	14.6	17.1	22.0	19.5	7.3	0.0	14.6	39.0	
中南米	12	6	8	11	7	3	10	2	9	40
	30.0	15.0	20.0	27.5	17.5	7.5	25.0	5.0	22.5	
アフリカ	2	0	1	1	1	0	0	0	0	3
	66.7	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	
オセアニア	5	1	2	5	2	0	1	1	4	10
	50.0	10.0	20.0	50.0	20.0	0.0	10.0	10.0	40.0	
合計	174	96	96	135	151	45	61	73	84	535
	32.5	17.9	17.9	25.2	28.2	8.4	11.4	13.6	15.7	

表 34 現地生活の満足度

(人、%)

	合計	全く不満足	どちらかとい えば不満足	どちらとも いえない	どちらかとい えば満足	大変満足	無回答
A.住宅							
アジア小計	816	13	80	170	425	123	5
	100.0	1.6	9.8	20.8	52.1	15.1	0.6
中国	365	3	35	82	190	54	1
	100.0	0.8	9.6	22.5	52.1	14.8	0.3
その他アジア	451	10	45	88	235	69	4
	100.0	2.2	10.0	19.5	52.1	15.3	0.9
中近東	32	1	7	5	15	4	0
	100.0	3.1	21.9	15.6	46.9	12.5	0.0
ヨーロッパ	244	5	22	47	133	34	3
	100.0	2.0	9.0	19.3	54.5	13.9	1.2
北米	273	2	20	34	153	60	4
	100.0	0.7	7.3	12.5	56.0	22.0	1.5
中南米	124	2	7	22	74	18	1
	100.0	1.6	5.6	17.7	59.7	14.5	0.8
アフリカ	25	1	2	4	16	2	0
	100.0	4.0	8.0	16.0	64.0	8.0	0.0
オセアニア	51	0	1	10	27	12	1
	100.0	0.0	2.0	19.6	52.9	23.5	2.0
合計	1,565	24	139	292	843	253	14
	100.0	1.5	8.9	18.7	53.9	16.2	0.9
B.食生活							
アジア小計	816	36	120	213	371	72	4
	100.0	4.4	14.7	26.1	45.5	8.8	0.5
中国	365	6	48	112	170	29	0
	100.0	1.6	13.2	30.7	46.6	7.9	0.0
その他アジア	451	30	72	101	201	43	4
	100.0	6.7	16.0	22.4	44.6	9.5	0.9
中近東	32	11	10	7	4	0	0
	100.0	34.4	31.3	21.9	12.5	0.0	0.0
ヨーロッパ	244	11	46	69	98	17	3
	100.0	4.5	18.9	28.3	40.2	7.0	1.2
北米	273	6	41	75	119	28	4
	100.0	2.2	15.0	27.5	43.6	10.3	1.5
中南米	124	5	15	37	55	11	1
	100.0	4.0	12.1	29.8	44.4	8.9	0.8
アフリカ	25	1	10	6	8	0	0
	100.0	4.0	40.0	24.0	32.0	0.0	0.0
オセアニア	51	1	1	13	28	6	2
	100.0	2.0	2.0	25.5	54.9	11.8	3.9
合計	1,565	71	243	420	683	134	14
	100.0	4.5	15.5	26.8	43.6	8.6	0.9
C.通勤事情							
アジア小計	816	27	64	146	354	221	4
	100.0	3.3	7.8	17.9	43.4	27.1	0.5
中国	365	7	24	54	173	107	0
	100.0	1.9	6.6	14.8	47.4	29.3	0.0
その他アジア	451	20	40	92	181	114	4
	100.0	4.4	8.9	20.4	40.1	25.3	0.9
中近東	32	3	7	9	9	4	0
	100.0	9.4	21.9	28.1	28.1	12.5	0.0
ヨーロッパ	244	4	16	39	123	59	3
	100.0	1.6	6.6	16.0	50.4	24.2	1.2
北米	273	2	12	42	125	88	4
	100.0	0.7	4.4	15.4	45.8	32.2	1.5
中南米	124	3	4	20	54	42	1
	100.0	2.4	3.2	16.1	43.5	33.9	0.8
アフリカ	25	5	2	5	7	6	0
	100.0	20.0	8.0	20.0	28.0	24.0	0.0
オセアニア	51	0	2	10	15	23	1
	100.0	0.0	3.9	19.6	29.4	45.1	2.0
合計	1,565	44	107	271	687	443	13
	100.0	2.8	6.8	17.3	43.9	28.3	0.8

(人、%)

	合計	全く不満足	どちらかとい えば不満足	どちらとも いえない	どちらかとい えば満足	大変満足	無回答
D.医療環境							
アジア小計	816	70	195	296	203	46	6
	100.0	8.6	23.9	36.3	24.9	5.6	0.7
中国	365	28	110	137	75	14	1
	100.0	7.7	30.1	37.5	20.5	3.8	0.3
その他アジア	451	42	85	159	128	32	5
	100.0	9.3	18.8	35.3	28.4	7.1	1.1
中近東	32	8	12	8	3	1	0
	100.0	25.0	37.5	25.0	9.4	3.1	0.0
ヨーロッパ	244	21	66	98	52	4	3
	100.0	8.6	27.0	40.2	21.3	1.6	1.2
北米	273	21	48	90	88	22	4
	100.0	7.7	17.6	33.0	32.2	8.1	1.5
中南米	124	5	21	43	45	9	1
	100.0	4.0	16.9	34.7	36.3	7.3	0.8
アフリカ	25	4	4	11	4	2	0
	100.0	16.0	16.0	44.0	16.0	8.0	0.0
オセアニア	51	0	6	17	23	4	1
	100.0	0.0	11.8	33.3	45.1	7.8	2.0
合計	1,565	129	352	563	418	88	15
	100.0	8.2	22.5	36.0	26.7	5.6	1.0
E.地域住民との関係							
アジア小計	816	16	86	553	140	14	7
	100.0	2.0	10.5	67.8	17.2	1.7	0.9
中国	365	9	45	254	51	6	0
	100.0	2.5	12.3	69.6	14.0	1.6	0.0
その他アジア	451	7	41	299	89	8	7
	100.0	1.6	9.1	66.3	19.7	1.8	1.6
中近東	32	4	8	18	2	0	0
	100.0	12.5	25.0	56.3	6.3	0.0	0.0
ヨーロッパ	244	7	30	136	65	3	3
	100.0	2.9	12.3	55.7	26.6	1.2	1.2
北米	273	1	16	142	89	19	6
	100.0	0.4	5.9	52.0	32.6	7.0	2.2
中南米	124	1	13	74	29	5	2
	100.0	0.8	10.5	59.7	23.4	4.0	1.6
アフリカ	25	2	4	13	4	1	1
	100.0	8.0	16.0	52.0	16.0	4.0	4.0
オセアニア	51	1	3	24	19	3	1
	100.0	2.0	5.9	47.1	37.3	5.9	2.0
合計	1,565	32	160	960	348	45	20
	100.0	2.0	10.2	61.3	22.2	2.9	1.3
F.子どもの教育環境（該当する方のみ）							
アジア小計	816	9	48	112	115	16	516
	100.0	1.1	5.9	13.7	14.1	2.0	63.2
中国	365	4	21	56	45	9	230
	100.0	1.1	5.8	15.3	12.3	2.5	63.0
その他アジア	451	5	27	56	70	7	286
	100.0	1.1	6.0	12.4	15.5	1.6	63.4
中近東	32	0	4	6	1	1	20
	100.0	0.0	12.5	18.8	3.1	3.1	62.5
ヨーロッパ	244	6	18	39	57	8	116
	100.0	2.5	7.4	16.0	23.4	3.3	47.5
北米	273	3	22	44	66	17	121
	100.0	1.1	8.1	16.1	24.2	6.2	44.3
中南米	124	3	9	23	22	4	63
	100.0	2.4	7.3	18.5	17.7	3.2	50.8
アフリカ	25	0	3	6	6	0	10
	100.0	0.0	12.0	24.0	24.0	0.0	40.0
オセアニア	51	0	0	6	17	2	26
	100.0	0.0	0.0	11.8	33.3	3.9	51.0
合計	1,565	21	104	236	284	48	872
	100.0	1.3	6.6	15.1	18.1	3.1	55.7

(人、%)

	合計	全く不満足	どちらかとい えば不満足	どちらとも いえない	どちらかとい えば満足	大変満足	無回答
G.治安							
アジア小計	816	45	110	251	307	98	5
	100.0	5.5	13.5	30.8	37.6	12.0	0.6
中国	365	21	50	125	141	28	0
	100.0	5.8	13.7	34.2	38.6	7.7	0.0
その他アジア	451	24	60	126	166	70	5
	100.0	5.3	13.3	27.9	36.8	15.5	1.1
中近東	32	4	13	8	7	0	0
	100.0	12.5	40.6	25.0	21.9	0.0	0.0
ヨーロッパ	244	5	19	90	109	18	3
	100.0	2.0	7.8	36.9	44.7	7.4	1.2
北米	273	0	11	72	131	55	4
	100.0	0.0	4.0	26.4	48.0	20.1	1.5
中南米	124	57	29	19	17	1	1
	100.0	46.0	23.4	15.3	13.7	0.8	0.8
アフリカ	25	16	3	3	3	0	0
	100.0	64.0	12.0	12.0	12.0	0.0	0.0
オセアニア	51	2	0	9	28	11	1
	100.0	3.9	0.0	17.6	54.9	21.6	2.0
合計	1,565	129	185	452	602	183	14
	100.0	8.2	11.8	28.9	38.5	11.7	0.9
H.生活の便利さ							
アジア小計	816	55	137	233	307	79	5
	100.0	6.7	16.8	28.6	37.6	9.7	0.6
中国	365	10	65	120	138	32	0
	100.0	2.7	17.8	32.9	37.8	8.8	0.0
その他アジア	451	45	72	113	169	47	5
	100.0	10.0	16.0	25.1	37.5	10.4	1.1
中近東	32	12	13	5	2	0	0
	100.0	37.5	40.6	15.6	6.3	0.0	0.0
ヨーロッパ	244	8	57	68	92	15	4
	100.0	3.3	23.4	27.9	37.7	6.1	1.6
北米	273	2	20	72	130	45	4
	100.0	0.7	7.3	26.4	47.6	16.5	1.5
中南米	124	3	32	44	40	4	1
	100.0	2.4	25.8	35.5	32.3	3.2	0.8
アフリカ	25	6	12	6	1	0	0
	100.0	24.0	48.0	24.0	4.0	0.0	0.0
オセアニア	51	0	3	9	33	5	1
	100.0	0.0	5.9	17.6	64.7	9.8	2.0
合計	1,565	86	274	437	605	148	15
	100.0	5.5	17.5	27.9	38.7	9.5	1.0
I.現地での生活全般							
アジア小計	816	22	98	250	394	47	5
	100.0	2.7	12.0	30.6	48.3	5.8	0.6
中国	365	5	46	124	174	16	0
	100.0	1.4	12.6	34.0	47.7	4.4	0.0
その他アジア	451	17	52	126	220	31	5
	100.0	3.8	11.5	27.9	48.8	6.9	1.1
中近東	32	7	10	11	4	0	0
	100.0	21.9	31.3	34.4	12.5	0.0	0.0
ヨーロッパ	244	1	26	82	116	15	4
	100.0	0.4	10.7	33.6	47.5	6.1	1.6
北米	273	0	12	63	154	40	4
	100.0	0.0	4.4	23.1	56.4	14.7	1.5
中南米	124	1	11	50	56	5	1
	100.0	0.8	8.9	40.3	45.2	4.0	0.8
アフリカ	25	1	11	8	5	0	0
	100.0	4.0	44.0	32.0	20.0	0.0	0.0
オセアニア	51	0	0	10	32	8	1
	100.0	0.0	0.0	19.6	62.7	15.7	2.0
合計	1,565	32	168	474	761	115	15
	100.0	2.0	10.7	30.3	48.6	7.3	1.0

表 35 現地での仕事や生活に対する慣れ具合

(人、%)

	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	無回答
A.担当する仕事の範囲	1,565	6	62	222	872	386	17
B.要求される仕事の水準	1,565	4	90	306	844	303	18
C.部下の監督・指導	1,565	5	113	435	766	220	26
D.現地社会の習慣	1,565	7	174	560	695	109	20
E.現地の住民との付き合い	1,565	91	305	724	379	47	19
F.職場の現地従業員との仕事を離れた付き合い	1,565	72	324	656	447	44	22
G.現地の人との日常会話	1,565	125	300	469	545	107	19
H.生活全般に関して	1,565	3	95	469	847	134	17
I.住宅状況	1,565	3	62	352	914	215	19
J.食事	1,565	19	99	366	856	208	17
K.買い物の仕方	1,565	11	61	318	896	262	17
L.生活の水準や質	1,565	16	81	425	833	192	18
M.娯楽・レクリエーション施設の利用	1,565	68	254	513	594	116	20
N.医療機関の利用	1,565	129	302	565	472	80	17
	100.0	8.2	19.3	36.1	30.2	5.1	1.1

表 36 前任者等と比べた仕事上の成果のあがり具合

(人、%)

	合計	非常に低い	低い	同じ程度	高い	非常に高い	該当者なし	無回答
A.前任者と比べて	1,565	11	113	397	581	198	239	26
B.同じ職場の日本人派遣者と比べて	1,565	5	68	402	542	141	381	26
C.同格のローカルマネジャーと比べて	1,565	2	38	255	530	260	447	33
D.同業他社の日本人派遣者と比べて	1,565	4	60	628	483	116	236	38
E.日本で勤務している同期入社者と比べて	1,565	6	72	516	697	164	82	28
F.日本で勤務していたときの自分自身と比べて	1,565	11	151	485	710	167	17	24
	100.0	0.7	9.6	31.0	45.4	10.7	1.1	1.5

表 37 帰任後の仕事上の不安(複数回答)

(人、%)

	てや日 い技本 け術で なにの いつ仕 い事	いが海 役外 にで 立の た経 な験	昇 進の 遅れ	じの日 め進本 なめで い方の に仕 な事	不安に・社 化ア内 に・内 つパの いスキ てのヤ の変り	薄社 く内 なる人 脈が	く最フ社 な新オ内 る情「の 報マイ にルン 疎な	疎規社 く則内 なるの の変制 化度 にや	その 他	特 に ない	無 回 答	人 数
勤務地域												
アジア小計	160	234	103	258	169	172	225	282	22	179	13	816
中国	19.6	28.7	12.6	31.6	20.7	21.1	27.6	34.6	2.7	21.9	1.6	365
その他アジア	80	122	46	111	74	69	109	133	8	74	2	451
中近東	21.9	33.4	12.6	30.4	20.3	18.9	29.9	36.4	2.2	20.3	0.5	32
ヨーロッパ	80	112	57	147	95	103	116	149	14	105	11	244
北米	17.7	24.8	12.6	32.6	21.1	22.8	25.7	33.0	3.1	23.3	2.4	273
中南米	5	6	2	10	4	5	8	15	1	11	1	124
アフリカ	15.6	18.8	6.3	31.3	12.5	15.6	25.0	46.9	3.1	34.4	3.1	25
オセアニア	45	72	43	91	58	62	77	91	8	38	5	51
合計	18.4	29.5	17.6	37.3	23.8	25.4	31.6	37.3	3.3	15.6	2.0	1,565
	61	66	35	100	47	65	73	83	13	56	7	
	22.3	24.2	12.8	36.6	17.2	23.8	26.7	30.4	4.8	20.5	2.6	
	16	24	12	41	21	28	40	43	5	28	1	
	12.9	19.4	9.7	33.1	16.9	22.6	32.3	34.7	4.0	22.6	0.8	
	0	4	4	11	6	5	7	8	1	7	0	
	0.0	16.0	16.0	44.0	24.0	20.0	28.0	32.0	4.0	28.0	0.0	
	5	8	4	16	17	14	9	12	3	10	1	
	9.8	15.7	7.8	31.4	33.3	27.5	17.6	23.5	5.9	19.6	2.0	
	292	414	203	527	322	351	439	534	53	329	28	
	18.7	26.5	13.0	33.7	20.6	22.4	28.1	34.1	3.4	21.0	1.8	

表 38 帰任後の生活上の不安(複数回答)

(人、%)

	子供の教育問題	な親合なき威や友と人との疎遠に付	な国内の事情に疎く	形住成宅上取得の不利資産	健康面の問題	に日本なじめな生活・文化	その他	特にな	無回答	人数
勤務地域										
アジア小計	221 27.1	129 15.8	229 28.1	142 17.4	71 8.7	51 6.3	30 3.7	276 33.8	18 2.2	816
中国	98 26.8	51 14.0	108 29.6	60 16.4	33 9.0	15 4.1	14 3.8	122 33.4	4 1.1	365
その他アジア	123 27.3	78 17.3	121 26.8	82 18.2	38 8.4	36 8.0	16 3.5	154 34.1	14 3.1	451
中近東	8 25.0	3 9.4	10 31.3	7 21.9	1 3.1	1 3.1	0 0.0	13 40.6	1 3.1	32
ヨーロッパ	92 37.7	27 11.1	73 29.9	73 29.9	12 4.9	17 7.0	7 2.9	62 25.4	6 2.5	244
北米	125 45.8	25 9.2	64 23.4	68 24.9	10 3.7	31 11.4	11 4.0	72 26.4	7 2.6	273
中南米	40 32.3	14 11.3	32 25.8	22 17.7	4 3.2	6 4.8	1 0.8	46 37.1	1 0.8	124
アフリカ	12 48.0	1 4.0	4 16.0	7 28.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	7 28.0	0 0.0	25
オセアニア	21 41.2	5 9.8	11 21.6	13 25.5	0 0.0	6 11.8	1 2.0	17 33.3	1 2.0	51
合計	519 33.2	204 13.0	423 27.0	332 21.2	99 6.3	112 7.2	50 3.2	493 31.5	34 2.2	1,565

表 39-1 海外派遣の再希望の有無

(人、%)

	合計	ぜひ行きたい	派遣先の地域によっては行きたい	派遣先での地位や処遇がよければ行きたい	行きたくない	無回答
勤務地域						
アジア小計	816 100.0	209 25.6	328 40.2	134 16.4	115 14.1	30 3.7
中国	365 100.0	97 26.6	146 40.0	64 17.5	50 13.7	8 2.2
その他アジア	451 100.0	112 24.8	182 40.4	70 15.5	65 14.4	22 4.9
中近東	32 100.0	13 40.6	12 37.5	3 9.4	4 12.5	0 0.0
ヨーロッパ	244 100.0	73 29.9	84 34.4	47 19.3	29 11.9	11 4.5
北米	273 100.0	76 27.8	102 37.4	37 13.6	43 15.8	15 5.5
中南米	124 100.0	46 37.1	44 35.5	16 12.9	13 10.5	5 4.0
アフリカ	25 100.0	8 32.0	11 44.0	6 24.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	51 100.0	15 29.4	17 33.3	11 21.6	6 11.8	2 3.9
合計	1,565 100.0	440 28.1	598 38.2	254 16.2	210 13.4	63 4.0

表 39-2 海外派遣を再希望する地域(複数回答)

(人、%)

	アジア	中近東	ヨーロッパ	北アメリカ	中南米	アフリカ	オセアニア	無回答	人数
勤務地域									
アジア小計	529	20	270	279	47	14	141	42	671
	78.8	3.0	40.2	41.6	7.0	2.1	21.0	6.3	
中国	244	7	92	104	16	4	51	18	307
	79.5	2.3	30.0	33.9	5.2	13.0	16.6	5.9	
その他アジア	285	13	178	175	31	10	90	24	364
	78.3	3.6	48.9	48.1	8.5	2.7	24.7	6.6	
中近東	17	5	17	13	10	1	6	2	28
	60.7	17.9	60.7	46.4	35.7	3.6	21.4	7.1	
ヨーロッパ	79	5	147	123	21	4	51	12	204
	38.7	2.5	72.1	60.3	10.3	2.0	26.5	5.9	
北米	79	3	132	150	7	2	55	18	215
	36.7	1.4	61.4	69.8	3.3	0.9	25.6	8.4	
中南米	46	5	56	49	53	4	28	4	106
	43.4	4.7	52.8	46.2	50.0	3.8	26.4	3.8	
アフリカ	17	3	12	9	5	2	11	1	25
	68.0	12.0	48.0	36.0	20.0	8.0	44.0	4	
オセアニア	19	4	23	23	4	4	15	2	43
	44.2	9.3	53.5	53.5	9.3	9.3	34.9	4.7	
合計	786	45	657	646	147	31	307	81	1,292
	60.8	3.5	50.9	50.0	11.4	2.4	23.8	6.3	

表 40 性別

(人、%)

	合計	男	女	無回答
勤務地域				
アジア小計	816	807	5	4
	100.0	98.9	0.6	0.5
中国	365	361	4	0
	100.0	98.9	1.1	0.0
その他アジア	451	446	1	4
	100.0	98.9	0.2	0.9
中近東	32	32	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
ヨーロッパ	244	233	8	3
	100.0	95.5	3.3	1.2
北米	273	267	2	4
	100.0	97.8	0.7	1.5
中南米	124	123	0	1
	100.0	99.2	0.0	0.8
アフリカ	25	25	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
オセアニア	51	50	0	1
	100.0	98.0	0.0	2.0
合計	1,565	1,537	15	13
	100.0	98.2	1.0	0.8

表 41 年齢

(人、%)

	合計	20歳代	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55歳以上	無回答
勤務地域									
アジア小計	816	10	50	103	132	162	156	198	5
	100.0	1.2	6.1	12.6	16.2	19.9	19.1	24.3	0.6
中国	365	7	20	51	61	77	73	76	0
	100.0	1.9	5.5	14.0	16.7	21.1	20.0	20.8	0.0
その他アジア	451	3	30	52	71	85	83	122	5
	100.0	0.7	6.7	11.5	15.7	18.8	18.4	27.1	1.1
中近東	32	0	7	8	12	2	1	2	0
	100.0	0.0	21.9	25.0	37.5	6.3	3.1	6.3	0.0
ヨーロッパ	244	4	15	44	70	55	27	26	3
	100.0	1.6	6.1	18.0	28.7	22.5	11.1	10.7	1.2
北米	273	5	29	59	56	48	31	41	4
	100.0	1.8	10.6	21.6	20.5	17.6	11.4	15.0	1.5
中南米	124	0	8	16	27	23	20	29	1
	100.0	0.0	6.5	12.9	21.8	18.5	16.1	23.4	0.8
アフリカ	25	0	3	6	7	5	1	3	0
	100.0	0.0	12.0	24.0	28.0	20.0	4.0	12.0	0.0
オセアニア	51	0	3	8	5	11	12	11	1
	100.0	0.0	5.9	15.7	9.8	21.6	23.5	21.6	2.0
合計	1,565	19	115	244	309	306	248	310	14
	100.0	1.2	7.3	15.6	19.7	19.6	15.8	19.8	0.9

表 42 勤続年数

(人、%)

	合計	10年未満	10-15年未満	15-20年未満	20-25年未満	25-30年未満	30年以上	無回答
勤務地域								
アジア小計	816	145	83	124	132	128	197	7
	100.0	17.8	10.2	15.2	16.2	15.7	24.1	0.9
中国	365	73	39	60	60	55	78	0
	100.0	20.0	10.7	16.4	16.4	15.1	21.4	0.0
その他アジア	451	72	44	64	72	73	119	7
	100.0	16.0	9.8	14.2	16.0	16.2	26.4	1.6
中近東	32	3	11	8	7	1	2	0
	100.0	9.4	34.4	25.0	21.9	3.1	6.3	0.0
ヨーロッパ	244	27	32	65	51	37	29	3
	100.0	11.1	13.1	26.6	20.9	15.2	11.9	1.2
北米	273	50	41	52	54	33	37	6
	100.0	18.3	15.0	19.0	19.8	12.1	13.6	2.2
中南米	124	9	14	21	26	28	25	1
	100.0	7.3	11.3	16.9	21.0	22.6	20.2	0.8
アフリカ	25	5	2	4	7	3	4	0
	100.0	20.0	8.0	16.0	28.0	12.0	16.0	0.0
オセアニア	51	10	3	7	7	11	12	1
	100.0	19.6	5.9	13.7	13.7	21.6	23.5	2.0
合計	1,565	249	186	281	284	241	306	18
	100.0	15.9	11.9	18.0	18.1	15.4	19.6	1.2

表 43 現勤務先企業の上司の国籍

(人、%)

	合計	日本国籍	現地国籍	第三国籍	直属の上司はいない(会長、社長、支店長等の場合)	無回答
勤務地域						
アジア小計	816	392	47	11	360	6
	100.0	48.0	5.8	1.3	44.1	0.7
中国	365	196	12	4	153	0
	100.0	53.7	3.3	1.1	41.9	0.0
その他アジア	451	196	35	7	207	6
	100.0	43.5	7.8	1.6	45.9	1.3
中近東	32	28	0	1	3	0
	100.0	87.5	0.0	3.1	9.4	0.0
ヨーロッパ	244	111	31	5	94	3
	100.0	45.5	12.7	2.0	38.5	1.2
北米	273	164	42	1	60	6
	100.0	60.1	15.4	0.4	22.0	2.2
中南米	124	58	3	1	61	1
	100.0	46.8	2.4	0.8	49.2	0.8
アフリカ	25	13	4	0	8	0
	100.0	52.0	16.0	0.0	32.0	0.0
オセアニア	51	18	4	0	27	2
	100.0	35.3	7.8	0.0	52.9	3.9
合計	1,565	784	131	19	613	18
	100.0	50.1	8.4	1.2	39.2	1.2

表 44 海外派遣の形態

(人、%)

	合計	駐在(日本法人の支店・駐在員事務所)	出向	転籍	長期出張(1カ月以上)	海外研修	その他	無回答
勤務地域								
アジア小計	816	311	470	15	6	3	5	6
	100.0	38.1	57.6	1.8	0.7	0.4	0.6	0.7
中国	365	142	213	4	2	3	0	1
	100.0	38.9	58.4	1.1	0.5	0.8	0.0	0.3
その他アジア	451	169	257	11	4	0	5	5
	100.0	37.5	57.0	2.4	0.9	0.0	1.1	1.1
中近東	32	22	9	0	1	0	0	0
	100.0	68.8	28.1	0.0	3.1	0.0	0.0	0.0
ヨーロッパ	244	84	151	4	0	1	0	4
	100.0	34.4	61.9	1.6	0.0	0.4	0.0	1.6
北米	273	104	161	4	1	0	0	3
	100.0	38.1	59.0	1.5	0.4	0.0	0.0	1.1
中南米	124	51	69	0	0	0	1	3
	100.0	41.1	55.6	0.0	0.0	0.0	0.8	2.4
アフリカ	25	16	8	1	0	0	0	0
	100.0	64.0	32.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0
オセアニア	51	19	27	2	0	0	2	1
	100.0	37.3	52.9	3.9	0.0	0.0	3.9	2.0
合計	1,565	607	895	26	8	4	8	17
	100.0	38.8	57.2	1.7	0.5	0.3	0.5	1.1

表 45 現勤務地での赴任年数

(人、%)

	合計	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	無回答
勤務地域								
アジア小計	816	151	190	153	115	64	139	4
	100.0	18.5	23.3	18.8	14.1	7.8	17.0	0.5
中国	365	66	89	67	49	35	59	0
	100.0	18.1	24.4	18.4	13.4	9.6	16.2	0.0
その他アジア	451	85	101	86	66	29	80	4
	100.0	18.8	22.4	19.1	14.6	6.4	17.7	0.9
中近東	32	10	8	8	4	1	1	0
	100.0	31.3	25.0	25.0	12.5	3.1	3.1	0.0
ヨーロッパ	244	46	55	44	37	19	40	3
	100.0	18.9	22.5	18.0	15.2	7.8	16.4	1.2
北米	273	56	45	59	37	22	50	4
	100.0	20.5	16.5	21.6	13.6	8.1	18.3	1.5
中南米	124	23	31	22	15	10	20	3
	100.0	18.5	25.0	17.7	12.1	8.1	16.1	2.4
アフリカ	25	2	9	7	4	2	1	0
	100.0	8.0	36.0	28.0	16.0	8.0	4.0	0.0
オセアニア	51	14	15	12	4	3	3	0
	100.0	27.5	29.4	23.5	7.8	5.9	5.9	0.0
合計	1,565	302	353	305	216	121	254	14
	100.0	19.3	22.6	19.5	13.8	7.7	16.2	0.9

表 46 現勤務地直前の勤務国

(人、%)

	合計	日本	日本以外	無回答
勤務地域				
アジア小計	816	710	88	18
	100.0	87.0	10.8	2.2
中国	365	315	43	7
	100.0	86.3	11.8	1.9
その他アジア	451	395	45	11
	100.0	87.6	10.0	2.4
中近東	32	28	4	0
	100.0	87.5	12.5	0.0
ヨーロッパ	244	197	40	7
	100.0	80.7	16.4	2.9
北米	273	245	22	6
	100.0	89.7	8.1	2.2
中南米	124	98	19	7
	100.0	79.0	15.3	5.6
アフリカ	25	21	4	0
	100.0	84.0	16.0	0.0
オセアニア	51	46	5	0
	100.0	90.2	9.8	0.0
合計	1,565	1,345	182	38
	100.0	85.9	11.6	2.4

表 47-1-1 現勤務地を含めた海外勤務回数

(人、%)

	合計	1回	2回	3回	4-5回	6回以上	無回答
勤務地域							
アジア小計	816	355	237	131	79	8	6
	100.0	43.5	29.0	16.1	9.7	1.0	0.7
中国	365	171	108	51	33	2	0
	100.0	46.8	29.6	14.0	9.0	0.5	0.0
その他アジア	451	184	129	80	46	6	6
	100.0	40.8	28.6	17.7	10.2	1.3	1.3
中近東	32	15	10	6	1	0	0
	100.0	46.9	31.3	18.8	3.1	0.0	0.0
ヨーロッパ	244	88	90	41	19	3	3
	100.0	36.1	36.9	16.8	7.8	1.2	1.2
北米	273	133	89	36	8	2	5
	100.0	48.7	32.6	13.2	2.9	0.7	1.8
中南米	124	29	36	35	17	2	5
	100.0	23.4	29.0	28.2	13.7	1.6	4.0
アフリカ	25	9	8	5	3	0	0
	100.0	36.0	32.0	20.0	12.0	0.0	0.0
オセアニア	51	16	17	14	3	1	0
	100.0	31.4	33.3	27.5	5.9	2.0	0.0
合計	1,565	645	487	268	130	16	19
	100.0	41.2	31.1	17.1	8.3	1.0	1.2

表 47-1-2 海外勤務回数が2回以上の場合、勤務した地域

(人、%)

	合計	同じ国だけに派遣されてきた	同じ地域(北米、ヨーロッパ、東南アジアなど)だけに派遣されてきた	複数の地域に派遣されてきた	無回答
勤務地域					
アジア小計	816	65	112	243	35
	100.0	8.0	13.7	29.8	4.3
中国	365	47	45	90	12
	100.0	12.9	12.3	24.7	3.3
その他アジア	451	18	67	153	23
	100.0	4.0	14.9	33.9	5.1
中近東	32	0	4	13	0
	100.0	0.0	12.5	40.6	0.0
ヨーロッパ	244	13	47	86	7
	100.0	5.3	19.3	35.2	2.9
北米	273	43	18	60	14
	100.0	15.8	6.6	22.0	5.1
中南米	124	8	20	56	6
	100.0	6.5	16.1	45.2	4.8
アフリカ	25	0	4	9	3
	100.0	0.0	16.0	36.0	12.0
オセアニア	51	3	3	28	1
	100.0	5.9	5.9	54.9	2.0
合計	1,565	464	1022	79	0
	1.0	0.3	0.7	0.1	0.0

表 47-2 これまでの海外勤務国数

(人、%)

	合計	1カ国	2カ国	3カ国	4カ国以上	無回答
勤務地域						
アジア小計	816	315	220	103	65	113
	100.0	38.6	27.0	12.6	8.0	13.8
中国	365	170	85	39	22	49
	100.0	46.6	23.3	10.7	6.0	13.4
その他アジア	451	145	135	64	43	64
	100.0	32.2	29.9	14.2	9.5	14.2
中近東	32	8	9	6	2	7
	100.0	25.0	28.1	18.8	6.3	21.9
ヨーロッパ	244	70	94	37	15	28
	100.0	28.7	38.5	15.2	6.1	11.5
北米	273	141	71	15	3	43
	100.0	51.6	26.0	5.5	1.1	15.8
中南米	124	36	30	28	20	10
	100.0	29.0	24.2	22.6	16.1	8.1
アフリカ	25	6	9	5	3	2
	100.0	24.0	36.0	20.0	12.0	8.0
オセアニア	51	17	18	9	2	5
	100.0	33.3	35.3	17.6	3.9	9.8
合計	1,565	593	451	203	110	208
	100.0	37.9	28.8	13.0	7.0	13.3

表 47-3 現勤務地を含めた通算海外勤務年数

(人、%)

	合計	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
勤務地域								
アジア小計	816	97	68	92	93	139	221	106
	100.0	11.9	8.3	11.3	11.4	17.0	27.1	13.0
中国	365	46	38	48	42	61	86	44
	100.0	12.6	10.4	13.2	11.5	16.7	23.6	12.1
その他アジア	451	51	30	44	51	78	135	62
	100.0	11.3	6.7	9.8	11.3	17.3	29.9	13.7
中近東	32	4	3	6	6	4	2	7
	100.0	12.5	9.4	18.8	18.8	12.5	6.3	21.9
ヨーロッパ	244	21	15	34	41	43	63	27
	100.0	8.6	6.1	13.9	16.8	17.6	25.8	11.1
北米	273	28	22	40	38	36	67	42
	100.0	10.3	8.1	14.7	13.9	13.2	24.5	15.4
中南米	124	9	4	13	13	28	47	10
	100.0	7.3	3.2	10.5	10.5	22.6	37.9	8.1
アフリカ	25	0	3	2	9	3	6	2
	100.0	0.0	12.0	8.0	36.0	12.0	24.0	8.0
オセアニア	51	6	0	9	6	9	16	5
	100.0	11.8	0.0	17.6	11.8	17.6	31.4	9.8
合計	1,565	165	115	196	206	262	422	199
	100.0	10.5	7.3	12.5	13.2	16.7	27.0	12.7

(帯同配偶者調査)

表 48-1 海外赴任への同行希望の有無

(人、%)

	合計	全く希望にあつていなかった	どちらかといえば希望にあつていなかった	どちらともいえない	どちらかといえば希望通りだった	希望通りだった	無回答
勤務地域							
アジア小計	372	22	55	100	114	74	7
中国	147	5.9	14.8	26.9	30.6	19.9	1.9
その他アジア	225	13	20	32	47	29	6
中近東	14	8.8	13.6	21.8	32.0	19.7	4.1
ヨーロッパ	185	9	35	68	67	45	1
北米	207	4.0	15.6	30.2	29.8	20.0	0.4
中南米	75	2	3	4	3	2	0
アフリカ	22	14.3	21.4	28.6	21.4	14.3	0.0
オセアニア	40	16	12	58	42	52	5
合計	915	8.6	6.5	31.4	22.7	28.1	2.7
		14	15	63	54	54	7
		6.8	7.2	30.4	26.1	26.1	3.4
		7	9	27	18	14	0
		9.3	12.0	36.0	24.0	18.7	0.0
		3	4	7	6	2	0
		13.6	18.2	31.8	27.3	9.1	0.0
		1	1	8	12	17	1
		2.5	2.5	20.0	30.0	42.5	2.5
合計	915	65	99	267	249	215	20
		7.1	10.8	29.2	27.2	23.5	2.2

表 48-2 同行が希望通りであった理由(複数回答)

(人、%)

	自己のキャリア形成に有利	語学力の向上・発揮	赴任地の魅力	子供の教育に有利	配偶者や家族と一緒に過ごせる	それ以外の理由	無回答	人数
勤務地域								
アジア小計	21	49	67	28	143	11	1	188
中国	11.2	26.1	35.6	14.9	76.1	5.9	0.5	76
その他アジア	8	26	20	14	57	6	0	112
中近東	10.5	34.2	26.3	18.4	75.0	7.9	0.0	5
ヨーロッパ	13	23	47	14	86	5	1	94
北米	11.6	20.5	42.0	12.5	76.8	4.5	0.9	108
中南米	1	0	2	0	4	0	0	32
アフリカ	20.0	0.0	40.0	0.0	80.0	0.0	0.0	8
オセアニア	7	25	63	19	54	3	0	29
合計	7.4	26.6	67.0	20.2	57.4	3.2	0.0	464
	9	42	68	32	69	1	3	8
	8.3	38.9	63.0	29.6	63.9	0.9	2.8	32
	1	6	10	4	30	4	0	8
	3.1	18.8	31.3	12.5	93.8	12.5	0.0	29
	0	2	0	2	7	0	0	16
	0.0	25.0	0.0	25.0	87.5	0.0	0.0	69
	1	13	21	6	20	0	0	134
	3.4	44.8	72.4	20.7	69.0	0.0	0.0	97
年齢階層								
20歳代	3	7	7	0	13	0	0	69
30-34歳	18.8	43.8	43.8	0.0	81.3	0.0	0.0	134
35-39歳	9	30	41	12	53	2	0	97
40-44歳	13.0	43.5	59.4	17.4	76.8	2.9	0.0	69
45-49歳	12	45	66	27	82	5	2	39
50-54歳	9.0	33.6	49.3	20.1	61.2	3.7	1.5	38
55歳以上	6	25	42	26	71	4	0	2
無回答	6.2	25.8	43.3	26.8	73.2	4.1	0.0	2
	2	18	43	20	49	3	0	39
	2.9	26.1	62.3	29.0	71.0	4.3	0.0	38
	5	5	19	3	27	2	2	2
	12.8	6.3	23.8	3.8	33.8	2.5	2.5	2
	3	7	12	3	31	3	0	2
	7.9	18.4	31.6	7.9	81.6	7.9	0.0	2
	0	0	1	0	1	0	0	2
	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	2
合計	40	137	231	91	327	19	4	464
	8.6	29.5	49.8	19.6	70.5	4.1	0.9	464

表 48-3 同行が希望にあっていなかった理由(複数回答)

(人、%)

	形自 成分 にの 不キ 利ヤ リア	あ語 る学 力に 問題 が	望地 に域 沿が わ自 な分 いの 希	利子 供の 教育 に不	題自 己の 健康 に問	家 族等 の介 護	そ れ以 外の 理 由	無 回 答	人 数
勤務地域									
アジア小計	10	36	43	20	7	7	12	0	77
中国	13.0	46.8	55.8	26.0	9.1	9.1	15.6	0.0	33
その他アジア	4	14	19	8	4	1	6	0	44
中近東	12.1	42.4	57.6	24.2	12.1	3.0	18.2	0.0	5
ヨーロッパ	6	22	24	12	3	6	6	0	28
北米	13.6	50.0	54.5	27.3	6.8	13.6	13.6	0.0	29
中南米	1	3	1	0	1	0	3	0	16
アフリカ	20.0	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0	60.0	0.0	7
オセアニア	5	15	4	10	3	1	8	2	2
無回答	17.9	53.6	14.3	35.7	10.7	3.6	28.6	7.1	164
合計	5	15	1	9	2	4	7	2	
	17.2	51.7	3.4	31.0	6.9	13.8	24.1	6.9	
	1	9	8	7	0	1	4	1	
	6.3	56.3	50.0	43.8	0.0	6.3	25.0	6.3	
	0	2	5	3	0	0	1	0	
	0.0	28.6	71.4	42.9	0.0	0.0	14.3	0.0	
	1	0	1	0	0	0	0	0	
	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
年齢階層									
20歳代	2	1	1	0	1	1	1	1	4
30-34歳	50.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	24
35-39歳	2	14	11	5	1	0	5	1	54
40-44歳	8.3	58.3	45.8	20.8	4.2	0.0	20.8	4.2	51
45-49歳	7	28	19	16	2	2	13	2	15
50-54歳	13.0	51.9	35.2	29.6	3.7	3.7	24.1	3.7	11
55歳以上	7	26	19	22	7	5	8	1	4
無回答	13.7	51.0	37.3	43.1	13.7	9.8	15.7	2.0	1
合計	1	3	8	5	0	2	5	0	
	6.7	20.0	53.3	33.3	0.0	13.3	33.3	0.0	
	3	5	3	1	2	2	2	0	
	27.3	45.5	27.3	9.1	18.2	18.2	18.2	0.0	
	1	2	2	0	0	1	0	0	
	25.0	50.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	
	0	1	0	0	0	0	1	0	
	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
合計	23	80	63	49	13	13	35	5	164
	14.0	48.8	38.4	29.9	7.9	7.9	21.3	3.0	

表 49-1 事前研修の受講の有無

(人、%)

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	無回答
英語	915	106	241	523	45
赴任地言語(英語圏以外に派遣の場合)	100.0	11.6	26.3	57.2	4.9
全般的な任国事情	915	94	179	430	212
駐在経験者との座談会・個人別の相談	100.0	10.3	19.6	47.0	23.2
危機管理や安全対策	915	215	171	485	44
健康管理や病気対策(伝染病、感染症等)	100.0	23.5	18.7	53.0	4.8
事前の現地視察	915	222	178	484	31
	100.0	24.3	19.5	52.9	3.4
	915	214	176	485	40
	100.0	23.4	19.2	53.0	4.4
	915	239	168	470	38
	100.0	26.1	18.4	51.4	4.2
	915	64	145	653	53
	100.0	7.0	15.8	71.4	5.8

表 49-2 事前研修の効果

(人、%)

	合計	全く役立た なかった	どちらかと いえば役立 たなかった	どちらとも いえない	どちらか とえば 役立った	非常に 役立った	無回答
英語	106	3	15	34	46	7	1
	100.0	2.8	14.2	32.1	43.4	6.6	0.9
赴任地言語(英語圏以外に派遣の場合)	94	2	7	15	46	19	5
	100.0	2.1	7.4	16.0	48.9	20.2	5.3
全般的な任国事情	215	5	16	74	88	26	6
	100.0	2.3	7.4	34.4	40.9	12.1	2.8
駐在経験者との座談会・個人別の相談	222	4	18	45	103	48	4
	100.0	1.8	8.1	20.3	46.4	21.6	1.8
危機管理や安全対策	214	2	9	68	105	27	3
	100.0	0.9	4.2	31.8	49.1	12.6	1.4
健康管理や病気対策(伝染病、感染症等)	239	2	8	76	109	40	4
	100.0	0.8	3.3	31.8	45.6	16.7	1.7
事前の現地視察	64	1	0	6	27	29	1
	100.0	1.6	0.0	9.4	42.2	45.3	1.6

表 50-1 海外赴任前の就労状況

(人、%)

	合計	仕事をして いた	仕事をして いなかった	無回答
年齢階層				
20歳代	27	21	6	0
	100.0	77.8	22.2	0.0
30-34歳	130	67	63	0
	100.0	51.5	48.5	0.0
35-39歳	252	74	177	1
	100.0	29.4	70.2	0.4
40-44歳	225	62	163	0
	100.0	27.6	72.4	0.0
45-49歳	138	40	98	0
	100.0	29.0	71.0	0.0
50-54歳	80	27	53	0
	100.0	33.8	66.3	0.0
55歳以上	59	18	40	1
	100.0	30.5	67.8	1.7
無回答	4	1	2	1
	100.0	25.0	50.0	25.0
合計	915	310	602	3
	100.0	33.9	65.8	0.3

表 50-2 仕事をしていた時の就業形態

(人、%)

	合計	正社員	契約社員・ 派遣社員	パートタイマー	自営	その他	無回答
年齢階層							
20歳代	21	17	2	1	1	0	0
	100.0	81.0	9.5	4.8	4.8	0.0	0.0
30-34歳	67	41	13	11	2	0	0
	100.0	61.2	19.4	16.4	3.0	0.0	0.0
35-39歳	74	28	16	20	2	8	0
	100.0	37.8	21.6	27.0	2.7	10.8	0.0
40-44歳	62	17	8	31	2	4	0
	100.0	27.4	12.9	50.0	3.2	6.5	0.0
45-49歳	40	8	3	24	2	2	1
	100.0	20.0	7.5	60.0	5.0	5.0	2.5
50-54歳	27	6	3	11	3	4	0
	100.0	22.2	11.1	40.7	11.1	14.8	0.0
55歳以上	18	4	2	8	3	1	0
	100.0	22.2	11.1	44.4	16.7	5.6	0.0
無回答	1	1	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	310	122	47	106	15	19	1
	100.0	39.4	15.2	34.2	4.8	6.1	0.3

表 50-3 仕事を辞めたことに対する補填等

(人、%)

	合計	ある	ない	無回答
仕事を辞めたことに対する所得の一部補填	310 100.0	5 1.6	295 95.2	10 3.2
将来の仕事に関する研修などへの金銭的補助	310 100.0	0 0.0	297 95.8	13 4.2
現地の仕事に関する情報の提供	310 100.0	2 0.6	297 95.8	11 3.5
現地における雇用機会の提供	310 100.0	1 0.3	298 96.1	11 3.5

表 51 現在の仕事の有無

(人、%)

勤務地域	合計	仕事をしている	仕事をしていない	無回答
アジア小計	372 100.0	9 2.4	358 96.2	5 1.3
中国	147 100.0	4 2.7	141 95.9	2 1.4
その他アジア	225 100.0	5 2.2	217 96.4	3 1.3
中近東	14 100.0	0 0.0	13 92.9	1 7.1
ヨーロッパ	185 100.0	3 1.6	182 98.4	0 0.0
北米	207 100.0	15 7.2	191 92.3	1 0.5
中南米	75 100.0	1 1.3	74 98.7	0 0.0
アフリカ	22 100.0	0 0.0	22 100.0	0 0.0
オセアニア	40 100.0	0 0.0	40 100.0	0 0.0
合計	915 100.0	28 3.1	880 96.2	7 0.8

表 52 言語コミュニケーション能力の生活上の必要性

(人、%)

	合計	必要ではない	どちらかといえば必要ではない	どちらともいえない	どちらかといえば必要である	必要である	無回答
A. 英語							
アジア小計	372 100.0	34 9.1	34 9.1	44 11.8	119 32.0	124 33.3	17 4.6
中国	147 100.0	26 17.7	16 10.9	19 12.9	41 27.9	33 22.4	12 8.2
その他アジア	225 100.0	8 3.6	18 8.0	25 11.1	78 34.7	91 40.4	5 2.2
中近東	14 100.0	1 7.1	1 7.1	2 14.3	5 35.7	5 35.7	0 0.0
ヨーロッパ	185 100.0	10 5.4	11 5.9	29 15.7	54 29.2	79 42.7	2 1.1
北米	207 100.0	1 0.5	11 5.3	20 9.7	60 29.0	114 55.1	1 0.5
中南米	75 100.0	25 33.3	16 21.3	14 18.7	12 16.0	5 6.7	3 4.0
アフリカ	22 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 22.7	17 77.3	0 0.0
オセアニア	40 100.0	0 0.0	1 2.5	5 12.5	12 30.0	21 52.5	1 2.5
合計	915 100.0	71 7.8	74 8.1	114 12.5	267 29.2	365 39.9	24 2.6
B. 赴任地言語							
アジア小計	372 100.0	22 5.9	20 5.4	60 16.1	103 27.7	127 34.1	40 10.8
中国	147 100.0	1 0.7	4 2.7	16 10.9	45 30.6	80 54.4	1 0.7
その他アジア	225 100.0	21 9.3	16 7.1	44 19.6	58 25.8	47 20.9	39 17.3
中近東	14 100.0	0 0.0	0 0.0	1 7.1	3 21.4	10 71.4	0 0.0
ヨーロッパ	185 100.0	3 1.6	12 6.5	18 9.7	44 23.8	65 35.1	43 23.2
北米	207 100.0	9 4.3	4 1.9	11 5.3	6 2.9	10 4.8	167 80.7
中南米	75 100.0	0 0.0	0 0.0	2 2.7	21 28.0	52 69.3	0 0.0
アフリカ	22 100.0	5 22.7	0 0.0	2 9.1	5 22.7	2 9.1	8 36.4
オセアニア	40 100.0	5 12.5	0 0.0	1 2.5	1 2.5	1 2.5	32 80.0
合計	915 100.0	44 4.8	36 3.9	95 10.4	183 20.0	267 29.2	290 31.7

表 53 現地生活の満足度

(人、%)

	合計	全く不満足	どちらかといえ ば不満足	どちらとも いえない	どちらかといえ ば満足	大変満足	無回答
A.住宅							
アジア小計	372	14	57	57	176	64	4
	100.0	3.8	15.3	15.3	47.3	17.2	1.1
中国	147	4	30	23	63	26	1
	100.0	2.7	20.4	15.6	42.9	17.7	0.7
その他アジア	225	10	27	34	113	38	3
	100.0	4.4	12.0	15.1	50.2	16.9	1.3
中近東	14	1	3	4	5	1	0
	100.0	7.1	21.4	28.6	35.7	7.1	0.0
ヨーロッパ	185	4	12	35	94	39	1
	100.0	2.2	6.5	18.9	50.8	21.1	0.5
北米	207	3	13	23	115	53	0
	100.0	1.4	6.3	11.1	55.6	25.6	0.0
中南米	75	1	8	14	37	15	0
	100.0	1.3	10.7	18.7	49.3	20.0	0.0
アフリカ	22	1	2	4	12	3	0
	100.0	4.5	9.1	18.2	54.5	13.6	0.0
オセアニア	40	1	3	4	20	12	0
	100.0	2.5	7.5	10.0	50.0	30.0	0.0
合計	915	25	98	141	459	187	5
	100.0	2.7	10.7	15.4	50.2	20.4	0.5
B.食生活							
アジア小計	372	18	61	88	167	34	4
	100.0	4.8	16.4	23.7	44.9	9.1	1.1
中国	147	6	28	38	62	12	1
	100.0	4.1	19.0	25.9	42.2	8.2	0.7
その他アジア	225	12	33	50	105	22	3
	100.0	5.3	14.7	22.2	46.7	9.8	1.3
中近東	14	2	4	5	3	0	0
	100.0	14.3	28.6	35.7	21.4	0.0	0.0
ヨーロッパ	185	2	33	57	74	18	1
	100.0	1.1	17.8	30.8	40.0	9.7	0.5
北米	207	3	22	43	116	22	1
	100.0	1.4	10.6	20.8	56.0	10.6	0.5
中南米	75	1	7	16	43	6	2
	100.0	1.3	9.3	21.3	57.3	8.0	2.7
アフリカ	22	1	9	4	7	1	0
	100.0	4.5	40.9	18.2	31.8	4.5	0.0
オセアニア	40	0	3	8	23	6	0
	100.0	0.0	7.5	20.0	57.5	15.0	0.0
合計	915	27	139	221	433	87	8
	100.0	3.0	15.2	24.2	47.3	9.5	0.9
C.医療環境							
アジア小計	372	38	77	122	101	29	5
	100.0	10.2	20.7	32.8	27.2	7.8	1.3
中国	147	22	28	54	36	6	1
	100.0	15.0	19.0	36.7	24.5	4.1	0.7
その他アジア	225	16	49	68	65	23	4
	100.0	7.1	21.8	30.2	28.9	10.2	1.8
中近東	14	2	3	7	2	0	0
	100.0	14.3	21.4	50.0	14.3	0.0	0.0
ヨーロッパ	185	29	50	62	38	5	1
	100.0	15.7	27.0	33.5	20.5	2.7	0.5
北米	207	13	53	48	73	20	0
	100.0	6.3	25.6	23.2	35.3	9.7	0.0
中南米	75	5	14	23	26	7	0
	100.0	6.7	18.7	30.7	34.7	9.3	0.0
アフリカ	22	3	3	6	8	2	0
	100.0	13.6	13.6	27.3	36.4	9.1	0.0
オセアニア	40	1	7	14	16	2	0
	100.0	2.5	17.5	35.0	40.0	5.0	0.0
合計	915	91	207	282	264	65	6
	100.0	9.9	22.6	30.8	28.9	7.1	0.7

(人、%)

	合計	全く不満足	どちらかといえ ば不満足	どちらとも いえない	どちらかといえ ば満足	大変満足	無回答
D.地域住民との関係							
アジア小計	372	16	71	185	72	23	5
	100.0	4.3	19.1	49.7	19.4	6.2	1.3
中国	147	10	25	79	23	9	1
	100.0	6.8	17.0	53.7	15.6	6.1	0.7
その他アジア	225	6	46	106	49	14	4
	100.0	2.7	20.4	47.1	21.8	6.2	1.8
中近東	14	1	2	10	1	0	0
	100.0	7.1	14.3	71.4	7.1	0.0	0.0
ヨーロッパ	185	4	24	103	42	9	3
	100.0	2.2	13.0	55.7	22.7	4.9	1.6
北米	207	3	25	81	67	29	2
	100.0	1.4	12.1	39.1	32.4	14.0	1.0
中南米	75	2	8	33	26	5	1
	100.0	2.7	10.7	44.0	34.7	6.7	1.3
アフリカ	22	1	0	12	9	0	0
	100.0	4.5	0.0	54.5	40.9	0.0	0.0
オセアニア	40	1	5	17	16	1	0
	100.0	2.5	12.5	42.5	40.0	2.5	0.0
合計	915	28	135	441	233	67	11
	100.0	3.1	14.8	48.2	25.5	7.3	1.2
E.子どもの教育環境							
アジア小計	372	9	29	69	112	26	127
	100.0	2.4	7.8	18.5	30.1	7.0	34.1
中国	147	2	15	27	49	9	45
	100.0	1.4	10.2	18.4	33.3	6.1	30.6
その他アジア	225	7	14	42	63	17	82
	100.0	3.1	6.2	18.7	28.0	7.6	36.4
中近東	14	1	1	6	2	0	4
	100.0	7.1	7.1	42.9	14.3	0.0	28.6
ヨーロッパ	185	4	18	29	54	15	65
	100.0	2.2	9.7	15.7	29.2	8.1	35.1
北米	207	2	16	31	63	27	68
	100.0	1.0	7.7	15.0	30.4	13.0	32.9
中南米	75	2	9	19	17	6	22
	100.0	2.7	12.0	25.3	22.7	8.0	29.3
アフリカ	22	0	3	5	5	1	8
	100.0	0.0	13.6	22.7	22.7	4.5	36.4
オセアニア	40	0	1	3	14	6	16
	100.0	0.0	2.5	7.5	35.0	15.0	40.0
合計	915	18	77	162	267	81	310
	100.0	2.0	8.4	17.7	29.2	8.9	33.9
F.治安							
アジア小計	372	24	55	110	136	42	5
	100.0	6.5	14.8	29.6	36.6	11.3	1.3
中国	147	12	21	41	55	17	1
	100.0	8.2	14.3	27.9	37.4	11.6	0.7
その他アジア	225	12	34	69	81	25	4
	100.0	5.3	15.1	30.7	36.0	11.1	1.8
中近東	14	0	3	8	3	0	0
	100.0	0.0	21.4	57.1	21.4	0.0	0.0
ヨーロッパ	185	4	18	64	79	19	1
	100.0	2.2	9.7	34.6	42.7	10.3	0.5
北米	207	0	9	39	104	54	1
	100.0	0.0	4.3	18.8	50.2	26.1	0.5
中南米	75	22	27	14	10	2	0
	100.0	29.3	36.0	18.7	13.3	2.7	0.0
アフリカ	22	13	3	3	3	0	0
	100.0	59.1	13.6	13.6	13.6	0.0	0.0
オセアニア	40	2	0	6	21	11	0
	100.0	5.0	0.0	15.0	52.5	27.5	0.0
合計	915	65	115	244	356	128	7
	100.0	7.1	12.6	26.7	38.9	14.0	0.8

(人、%)

	合計	全く不満足	どちらかといえ ば不満足	どちらとも いえない	どちらかといえ ば満足	大変満足	無回答
G.生活の便利さ							
アジア小計	372	24	75	103	124	41	5
100.0	100.0	6.5	20.2	27.7	33.3	11.0	1.3
中国	147	5	40	41	42	17	2
100.0	100.0	3.4	27.2	27.9	28.6	11.6	1.4
その他アジア	225	19	35	62	82	24	3
100.0	100.0	8.4	15.6	27.6	36.4	10.7	1.3
中近東	14	3	4	7	0	0	0
100.0	100.0	21.4	28.6	50.0	0.0	0.0	0.0
ヨーロッパ	185	2	34	55	72	20	2
100.0	100.0	1.1	18.4	29.7	38.9	10.8	1.1
北米	207	2	12	41	109	43	0
100.0	100.0	1.0	5.8	19.8	52.7	20.8	0.0
中南米	75	4	15	27	25	4	0
100.0	100.0	5.3	20.0	36.0	33.3	5.3	0.0
アフリカ	22	2	9	6	5	0	0
100.0	100.0	9.1	40.9	27.3	22.7	0.0	0.0
オセアニア	40	0	2	9	21	8	0
100.0	100.0	0.0	5.0	22.5	52.5	20.0	0.0
合計	915	37	151	248	356	116	7
100.0	100.0	4.0	16.5	27.1	38.9	12.7	0.8
H.現地での生活全般							
アジア小計	372	9	56	110	162	30	5
100.0	100.0	2.4	15.1	29.6	43.5	8.1	1.3
中国	147	2	29	43	63	8	2
100.0	100.0	1.4	19.7	29.3	42.9	5.4	1.4
その他アジア	225	7	27	67	99	22	3
100.0	100.0	3.1	12.0	29.8	44.0	9.8	1.3
中近東	14	0	4	7	3	0	0
100.0	100.0	0.0	28.6	50.0	21.4	0.0	0.0
ヨーロッパ	185	0	18	55	97	14	1
100.0	100.0	0.0	9.7	29.7	52.4	7.6	0.5
北米	207	2	6	39	124	35	1
100.0	100.0	1.0	2.9	18.8	59.9	16.9	0.5
中南米	75	2	7	23	39	4	0
100.0	100.0	2.7	9.3	30.7	52.0	5.3	0.0
アフリカ	22	0	8	7	7	0	0
100.0	100.0	0.0	36.4	31.8	31.8	0.0	0.0
オセアニア	40	0	1	7	23	9	0
100.0	100.0	0.0	2.5	17.5	57.5	22.5	0.0
合計	915	13	100	248	455	92	7
100.0	100.0	1.4	10.9	27.1	49.7	10.1	0.8

表 54 現地での生活にどの程度なれたか

(人、%)

	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	無回答
現地社会の習慣	915	28	109	298	410	58	12
100.0	100.0	3.1	11.9	32.6	44.8	6.3	1.3
現地の住民との付き合い	915	88	199	345	233	42	8
100.0	100.0	9.6	21.7	37.7	25.5	4.6	0.9
現地の人との日常会話	915	125	249	244	237	52	8
100.0	100.0	13.7	27.2	26.7	25.9	5.7	0.9
生活全般に関して	915	8	63	248	492	95	9
100.0	100.0	0.9	6.9	27.1	53.8	10.4	1.0
住宅状況	915	6	49	194	518	137	11
100.0	100.0	0.7	5.4	21.2	56.6	15.0	1.2
食事	915	7	52	183	506	159	8
100.0	100.0	0.8	5.7	20.0	55.3	17.4	0.9
買い物の仕方	915	6	26	130	511	236	6
100.0	100.0	0.7	2.8	14.2	55.8	25.8	0.7
生活の水準や質	915	9	36	220	492	149	9
100.0	100.0	1.0	3.9	24.0	53.8	16.3	1.0
娯楽・レクリエーション施設の利用	915	61	139	295	336	77	7
100.0	100.0	6.7	15.2	32.2	36.7	8.4	0.8
医療機関の利用	915	101	142	303	295	67	7
100.0	100.0	11.0	15.5	33.1	32.2	7.3	0.8

表 55 帰国後の生活上の不安(複数回答)

(人、%)

	子供の教育問題	が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	住宅取得など資産形成上の不利	健康面の問題	め日本の生活・文化になじまない	帰国後の就業	その他	特にない	無回答	人数
勤務地域											
アジア小計	191	60	133	72	54	37	92	18	54	4	372
	51.3	16.1	35.8	19.4	14.5	9.9	24.7	4.8	14.5	1.1	
中国	90	19	41	25	16	14	37	5	18	1	147
	61.2	12.9	27.9	17.0	10.9	9.5	25.2	3.4	12.2	0.7	
その他アジア	101	41	92	47	38	23	55	13	36	3	225
	44.9	18.2	40.9	20.9	16.9	10.2	24.4	5.8	16.0	1.3	
中近東	11	1	5	3	0	1	4	0	0	0	14
	78.6	7.1	35.7	21.4	0.0	7.1	28.6	0.0	0.0	0.0	
ヨーロッパ	96	27	59	44	18	23	41	7	24	1	185
	51.9	14.6	31.9	23.8	9.7	12.4	22.2	3.8	13.0	0.5	
北米	119	36	61	47	11	19	48	6	37	0	207
	57.5	17.4	29.5	22.7	5.3	9.2	23.2	2.9	17.9	0.0	
中南米	46	6	28	10	6	8	11	2	15	0	75
	61.3	8.0	37.3	13.3	8.0	10.7	14.7	2.7	20.0	0.0	
アフリカ	13	2	8	5	3	0	5	0	2	0	22
	59.1	9.1	36.4	22.7	13.6	0.0	22.7	0.0	9.1	0.0	
オセアニア	16	8	9	11	2	2	8	1	10	0	40
	40.0	20.0	22.5	27.5	5.0	5.0	20.0	2.5	25.0	0.0	
合計	492	140	303	192	94	90	209	34	142	5	915
	53.8	15.3	33.1	21.0	10.3	9.8	22.8	3.7	15.5	0.5	

表 56-1 帰国後の就労意欲

(人、%)

	合計	すぐにでも仕事をしたい	まあまあ仕事をしたい	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
年齢階層							
20歳代	27	5	9	9	1	2	1
	100.0	18.5	33.3	33.3	3.7	7.4	3.7
30-34歳	130	23	34	43	19	10	1
	100.0	17.7	26.2	33.1	14.6	7.7	0.8
35-39歳	252	29	49	97	34	41	2
	100.0	11.5	19.4	38.5	13.5	16.3	0.8
40-44歳	225	22	46	87	33	35	2
	100.0	9.8	20.4	38.7	14.7	15.6	0.9
45-49歳	138	10	20	55	22	31	0
	100.0	7.2	14.5	39.9	15.9	22.5	0.0
50-54歳	80	6	5	26	13	29	1
	100.0	7.5	6.3	32.5	16.3	36.3	1.3
55歳以上	59	5	2	15	8	26	3
	100.0	8.5	3.4	25.4	13.6	44.1	5.1
無回答	4	0	1	0	1	1	1
	100.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0
合計	915	100	166	332	131	175	11
	100.0	10.9	18.1	36.3	14.3	19.1	1.2

表 56-2 帰国後の就労実現のための準備(複数回答)

(人、%)

	資格を 取得する	語学力を身 に付ける	求人情報を 集める	仕事上の人的 ネットワークの 形成	何もやって いない	それ以外 の準備	無回答	人数
年齢階層								
20歳代	4 26.7	7 46.7	0 0.0	1 6.7	7 46.7	1 6.7	1 6.7	15
30-34歳	7 12.1	23 39.7	3 5.2	4 6.9	26 44.8	4 6.9	1 1.7	58
35-39歳	10 12.5	27 33.8	5 6.3	7 8.8	42 52.5	5 6.3	4 5.0	80
40-44歳	13 18.6	24 34.3	3 4.3	6 8.6	35 50.0	2 2.9	3 4.3	70
45-49歳	6 20.0	7 23.3	0 0.0	5 16.7	12 40.0	1 3.3	3 10.0	30
50-54歳	1 8.3	1 8.3	2 16.7	3 25.0	6 50.0	1 8.3	0 0.0	12
55歳以上	0 0.0	2 20.0	0 0.0	3 30.0	2 20.0	1 10.0	3 30.0	10
無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	2
合計	41 15.4	91 34.2	12 4.5	29 10.9	130 48.9	15 5.6	7 2.6	266

表 57 性別

(人、%)

	合計	男	女	無回答
勤務地域				
アジア小計	372 100.0	4 1.1	368 98.9	0 0.0
中国	147 100.0	4 2.7	143 97.3	0 0.0
その他アジア	225 100.0	0 0.0	225 100.0	0 0.0
中近東	14 100.0	0 0.0	14 100.0	0 0.0
ヨーロッパ	185 100.0	0 0.0	185 100.0	0 0.0
北米	207 100.0	1 0.5	206 99.5	0 0.0
中南米	75 100.0	0 0.0	75 100.0	0 0.0
アフリカ	22 100.0	0 0.0	22 100.0	0 0.0
オセアニア	40 100.0	0 0.0	40 100.0	0 0.0
合計	915 100.0	5 0.5	910 99.5	0 0.0

表 58 年齢

	合計(%)	(人)	平均値(歳)	標準偏差
年齢階層				
20歳代	3.0	(27)	27.6	1.6
30-34歳	14.2	(130)	32.4	1.3
35-39歳	27.5	(252)	37.2	1.4
40-44歳	24.6	(225)	41.6	1.3
45-49歳	15.1	(138)	46.8	1.4
50-54歳	8.7	(80)	51.6	1.3
55歳以上	6.4	(59)	57.6	2.6
無回答	0.4	(4)	0.0	0.0
合計	100.0	(915)	41.4	7.4

表 59 現赴任国での赴任年数

(人、%)

	合計	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年未満	無回答
勤務地域								
アジア小計	372	86	87	59	41	27	38	34
	100.0	23.1	23.4	15.9	11.0	7.3	10.2	9.1
中国	147	36	39	17	16	11	15	13
	100.0	24.5	26.5	11.6	10.9	7.5	10.2	8.8
その他アジア	225	50	48	42	25	16	23	21
	100.0	22.2	21.3	18.7	11.1	7.1	10.2	9.3
中近東	14	3	2	5	2	1	1	0
	100.0	21.4	14.3	35.7	14.3	7.1	7.1	0.0
ヨーロッパ	185	50	43	25	24	15	16	12
	100.0	27.0	23.2	13.5	13.0	8.1	8.6	6.5
北米	207	39	42	41	24	16	20	25
	100.0	18.8	20.3	19.8	11.6	7.7	9.7	12.1
中南米	75	15	20	10	9	5	10	6
	100.0	20.0	26.7	13.3	12.0	6.7	13.3	8.0
アフリカ	22	4	8	7	1	2	0	0
	100.0	18.2	36.4	31.8	4.5	9.1	0.0	0.0
オセアニア	40	12	10	9	3	3	1	2
	100.0	30.0	25.0	22.5	7.5	7.5	2.5	5.0
合計	915	209	212	156	104	69	86	79
	100.0	22.8	23.2	17.0	11.4	7.5	9.4	8.6

表 60 配偶者の海外赴任に伴う海外生活回数

(人、%)

	合計	1回	2回	3回	4-5回	6回以上	無回答
年齢階層							
20歳代	27	27	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30-34歳	130	115	13	0	2	0	0
	100.0	88.5	10.0	0.0	1.5	0.0	0.0
35-39歳	252	179	62	8	2	0	1
	100.0	71.0	24.6	3.2	0.8	0.0	0.4
40-44歳	225	110	83	28	2	0	2
	100.0	48.9	36.9	12.4	0.9	0.0	0.9
45-49歳	138	42	65	21	10	0	0
	100.0	30.4	47.1	15.2	7.2	0.0	0.0
50-54歳	80	16	34	21	9	0	0
	100.0	20.0	42.5	26.3	11.3	0.0	0.0
55歳以上	59	17	24	12	5	1	0
	100.0	28.8	40.7	20.3	8.5	1.7	0.0
無回答	4	2	1	0	0	0	1
	100.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0
合計	915	508	282	90	30	1	4
	100.0	55.5	30.8	9.8	3.3	0.1	0.4

表 61 配偶者の海外赴任に伴う海外生活国数

(人、%)

	合計	1カ国	2カ国	3カ国	4カ国以上	無回答
年齢階層						
20歳代	27	25	2	0	0	0
	100.0	92.6	7.4	0.0	0.0	0.0
30-34歳	130	115	11	1	2	1
	100.0	88.5	8.5	0.8	1.5	0.8
35-39歳	252	181	55	9	3	4
	100.0	71.8	21.8	3.6	1.2	1.6
40-44歳	225	120	79	22	2	2
	100.0	53.3	35.1	9.8	0.9	0.9
45-49歳	138	51	57	24	5	1
	100.0	37.0	41.3	17.4	3.6	0.7
50-54歳	80	24	34	15	7	0
	100.0	30.0	42.5	18.8	8.8	0.0
55歳以上	59	28	21	5	5	0
	100.0	47.5	35.6	8.5	8.5	0.0
無回答	4	2	1	0	0	1
	100.0	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0
合計	915	546	260	76	24	9
	100.0	59.7	28.4	8.3	2.6	1.0

表 62 配偶者の海外赴任に伴う通算海外滞在年数

(人、%)

	合計	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
年齢階層								
20歳代	27 100.0	18 66.7	1 3.7	7 25.9	0 0.0	1 3.7	0 0.0	0 0.0
30-34歳	130 100.0	53 40.8	24 18.5	34 26.2	13 10.0	3 2.3	1 0.8	2 1.5
35-39歳	252 100.0	61 24.2	45 17.9	67 26.6	39 15.5	24 9.5	11 4.4	5 2.0
40-44歳	225 100.0	42 18.7	18 8.0	44 19.6	46 20.4	38 16.9	34 15.1	3 1.3
45-49歳	138 100.0	12 8.7	6 4.3	16 11.6	25 18.1	35 25.4	43 31.2	1 0.7
50-54歳	80 100.0	8 10.0	1 1.3	10 12.5	18 22.5	15 18.8	27 33.8	1 1.3
55歳以上	59 100.0	5 8.5	1 1.7	4 6.8	9 15.3	10 16.9	29 49.2	1 1.7
無回答	4 100.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0
合計	915 100.0	200 21.9	96 10.5	182 19.9	151 16.5	126 13.8	146 16.0	14 1.5

表 63-1 配偶者の海外赴任に伴わない海外生活経験の有無

(人、%)

合計	ある	ない	無回答
915	192	683	40
100.0	21.0	74.6	4.4

表 63-2 配偶者の海外赴任に伴わない海外生活通算年数

(人、%)

合計	5年未満	5-10年未満	10-15年未満	15-20年未満	20年以上	無回答
192	147	30	9	0	5	1
100.0	76.6	15.6	4.7	0.0	2.6	0.5

JILPT 調査シリーズ No.40

第7回海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果

発行年月日 2008年3月14日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 国際研究部研究交流課 TEL: 03-5903-6318

印刷・製本 株式会社 上野高速印刷

©2008 JILPT

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)