

序章 調査結果の特徴と概要

本章の目的は、次の2点を示すことにある。すなわち、第1に、本調査がこれまで実施された5回の調査とどのような点で異なり、どのような特徴を有しているかを明らかにすることである。第2に、本調査で明らかになった結果の主な概要を示すことである。

1. はじめに：本調査の特徴

これまで海外派遣勤務者に対する調査は継続して6回行われたが、今回の調査では海外派遣勤務者に同行する配偶者に対して初めて、調査を実施することができた。調査設計においては、いくつかの設問で海外派遣勤務者と比較可能となるような工夫をしている。幸い、海外派遣勤務者からは1443票を回収し、また海外派遣勤務者に同行した配偶者からは857票という事前の予想を上回る多くの回答を得ることができた。

さらに設問では、以下のような新たな設問を設けた。

- ① 配偶者帯同に関して、会社に一定の方針があるかどうかを尋ねた。
- ② 事前研修の設問では、従来の調査と異なり今回調査では、各事前研修が制度化されているのかどうか、制度化されている場合にそれを受講したのかどうか分かるようにした。

しかし、他方で、派遣者本人に対する調査票のほとんどの設問は従来の調査と比較が可能のように、そのままに保持している。もちろん、調査対象（サンプル）は年ごとに異なり、回収率も変動するものであり、厳密な時系列の比較はできないが、おおよその傾向を押さえるには役立つものと考えられる。実際、以下の分析においても時系列的な比較を試みているところがある。

以下ではこれらの回答から得られたデータを第Ⅰ部と第Ⅱ部とに分けて分析しているが、本序章では、「調査結果の概要Ⅰ：海外派遣勤務者本人についての調査結果」と「調査結果の概要Ⅱ：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。

2. 調査結果の概要Ⅰ：海外派遣勤務者本人についての調査結果

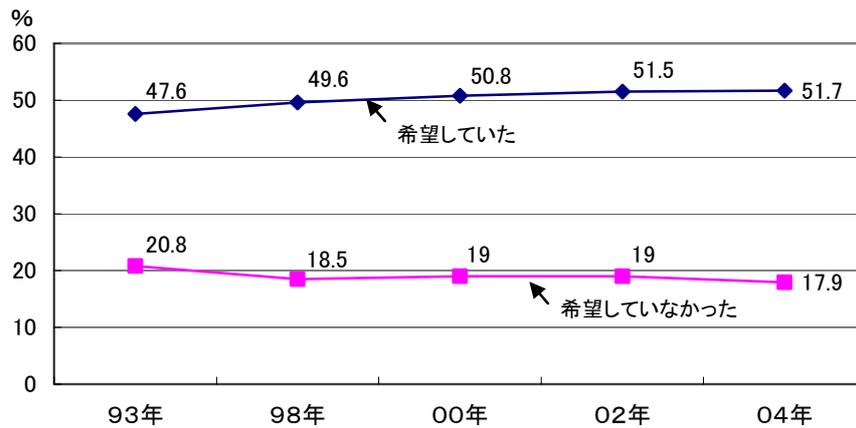
第1章 海外派遣前の状況、研修の受講、および言語能力

第1章では、海外派遣前の海外勤務希望の有無、内示の時期、派遣期間についての規定や目安の有無、海外派遣の労使協議での取り扱い状況、海外派遣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ている。その結果、明らかになった点は以下の通りである。

① 海外勤務希望の有無

現在の海外派遣を希望していたのは51.7%であった。17.9%は現在の海外派遣を希望していなかった。希望していたという比率は、過去5回の調査で見る限り徐々に増加してきており、今回調査では51.7%となった（図序-1参照）。

図序－1 現在の海外派遣の希望：その推移



今回調査の海外派遣希望の特徴は、地域別の差がほとんどなくなったということである。他方で、現在の海外派遣希望の有無は、年齢による違いが極めて大きく、若い人ほど希望の比率が高いことが明らかとなった。すなわち、20歳代においては希望していた人の比率は79.3%、30歳代前半層の場合は58.5%、30歳代後半層の場合は65.9%と高いが、50歳以上となると、40～43%へと低下するのである。さらに、これまでの海外勤務回数別に現在の海外派遣希望の有無を見ると、4回、5回以上と回数を重ねるに従い、希望していた人の比率は若干高まるが、大きな差はなかった。

② 内示の時期

現在の海外派遣の内示の時期を検討すると以下の通りであった。現在の海外派遣の内示は、平均では派遣の3.3カ月前(標準偏差3.0カ月)であり、2カ月前に内示を受けた人が44.1%、3～4カ月前が37.8%存在し、5カ月以内が合計で81.9%と8割強であった。

地域別の特徴は、アジア、中近東、オセアニアへの派遣者の内示期間の平均が2.6～3.0カ月と短く、とりわけ中国では2カ月前に内示を受けた人が多いのが特徴である。これらの地域は、地理的に日本に近いが、またはオセアニアを除いて単身赴任が多いという点で共通点がある。逆に、ヨーロッパ、北アメリカ、中南米、アフリカへの派遣者の内示から派遣までの期間はいずれも3.7～4.2カ月と比較的長くなっていた。

③ 派遣期間について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48.1%、規定も目安もないが22.0%、不明が19.2%となっており、規定ないしは目安があるという比率は58.8%と6割足らずにとどまっている

規定ないしは目安があるという比率は、調査を経るごとに低下し、これは他方で、派遣期間の規定も目安もないと不明の比率が高くなっていることを示しており、派遣者の生活設計上、大きな障害となっていることが想像される。

海外派遣期間について規定や目安があるのかどうかを、派遣地域別にみると、アフリカの

場合、派遣期間の規定ないしは目安があるという比率が他の諸地域と比べて際立って高い。逆にアジアのうち、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高くなっている。2000年以後、直接投資が急激している中国では派遣期間を限定せずに赴任している人が多くなっている。

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年間というのが平均的な期間であった。この期間は従来からほとんど変化が見られない。

地域別には、中近東の場合、同期間は平均で3.6年と短く、他方、北アメリカならびにヨーロッパの同期間は平均でそれぞれ4.6年、4.5年とやや長かった。なお、派遣期間の規定・目安がある場合の期間は現地での職位による傾向的な違いは認めがたかった。

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、分からないということである。海外派遣に当たり、規定も目安もないのが22.0%、規定や目安はあるがすでにその期間を超えているのが10.4%（全サンプルの7.6%に当たる）、したがって、少なくとも全体の29.6%、すなわち約3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。

④ 配偶者帯同に関する会社の方針

今回新たに設けられた設問であるが、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ると、帯同した方がよいとどちらかといえば帯同した方がよいを合わせると52.8%となり、全体では、過半数の企業では帯同することを望ましいとしている。

ただし、この結果を地域別に比較すると、アジアのうち特に中国では帯同を望ましいとする度合いは低い。これに対し、中近東、北アメリカ、ヨーロッパ、アフリカでは帯同を望ましいとする度合いは高かった。

派遣元企業の規模別にこの点を検討すると、規模の大きな企業においては配偶者帯同の制度化がより進んでいた。

⑤ 海外派遣者の選任と労使協議

派遣元企業に組合のある海外派遣者に、海外派遣者の選任が労使協議の対象になるかどうかを聞いた結果、対象になるのは約2割と少なく、この傾向はこれまでの調査結果とほとんど変化がなかった。

⑥ 事前研修の制度化と受講の有無

従来の調査と異なり今回の調査では、各事前研修が制度化されているのかどうか、制度化されている場合にそれを受講したのかどうか分かるようにした。その結果、各種研修のうち、余り制度化されていないものは、現地の労使関係・労働慣行、仕事上の災害防止対策であり、逆に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）、それに危機管理や安全対策がある。

他方で、多くの派遣者が受講している研修には、危機管理・安全対策、健康管理・病気対策（伝染病やエイズ等）など派遣者の安全や健康に関する研修、それに日本本社の経営理念・

海外戦略、ならびに事前の現地視察が上げられる。現地の労使関係・労働慣行、仕事上の災害防止対策は、制度がなかったという比率が高く、さらに派遣者の受講比率もきわめて低かった。

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、派遣元企業規模、それに派遣者のこれまでの海外勤務回数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見られた。派遣元企業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。また、海外勤務回数が5回以上となると、各種研修の制度がなかったの比率が高くなっていた。

⑦ 事前研修の効果

事前研修を受講した人に、それぞれの研修ごとにその効果の程度を回答してもらった結果、全部の研修項目がそれぞれ、過半数の派遣者から役立ったと評価されており、「研修効果指標」もすべての研修において、どちらともいえない水準を示すゼロよりも高い数値となっていた。

それら事前研修のうち効果が高かったと評価されているのは、事前の現地視察や駐在経験者との座談会・個人別の相談であった。これら2種類の研修に対する高い評価はこれまでの調査においても繰り返し確認されてきた。

逆に、現地の労使関係・労働慣行、海外マネジメント・海外ビジネス、異文化適応訓練・異文化コミュニケーション、英語などの評価は相対的に低くなっていた。

⑧ 勤務地における言語能力の必要度

海外赴任では英語または赴任地言語でのコミュニケーション能力が必要であると考えられる。調査結果からもその点が裏付けられた。すなわち、英語が必要であるという派遣者の比率は9割弱に上った。ただし勤務地域別に見ると、中国、中南米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現地の言語能力が必要とされていることが分かった。

第2章 赴任前および現在の職務と職位

本章では、海外派遣者の赴任前の日本国内での職務と職位、そして海外勤務中である現在の職務と職位を検討し、さらに海外赴任に伴うそれら職務と職位の変化についても検討した。

① 海外派遣者の赴任前ならびに現在の職務

海外赴任する以前に日本国内でどのような職務に就いていたのかを見た。まず日本国内で従事していたすべての職務をすべて挙げてもらっている。なお日本勤務を経ずに海外勤務から現在の海外勤務についている海外派遣者に対しては、最初の海外勤務直前の日本国内での勤務の状況について尋ねている。その結果、全体では営業が最も多く、38.9%の海外派遣者が指摘している。次が国際事業で21.1%である。海外勤務をする以前日本でいくつの職務についていたかを見みると、1つの職務に就いていたものが圧倒的に多く、全体では69.1%を

占める。

海外赴任以前の日本での主な職務は、全体的傾向では営業が最も多く 32.4%、次が国際事業で 13.0%である。これは赴任前に就いていたすべての職務と同じ傾向が認められる。

海外赴任中の現在のすべての職務をみると、全社管理（トップ・マネジメントの仕事）が 54.1%で最も多く、半数を超えている。さらに営業が 36.3%、総務、人事も 30%を超えている。派遣先企業の規模別に見ると、どの規模の企業でも全社管理を多く指摘している傾向に変わりはない。ただし派遣先企業の規模が大きくなるに従って全社管理を指摘する海外派遣者は少なくなる傾向が認められる。また同時に総務、経理、人事、営業などの職務は派遣先企業の規模が大きくなると指摘する海外派遣者は少なくなっている。これは派遣先企業の企業規模が大きくなるに従い、職務の役割分担が明確になるためであると考えられる。1998 年調査、2000 年調査、2002 年調査の調査結果と比較すると、全社管理は明らかに全ての調査を通じて増加傾向にある。1998 年調査では 42.8%であった全社管理は、以降一貫して増加し、今回調査では 54.1%に達している。

海外赴任中の海外派遣者が現在いくつの職務に就いているかその件数をみると、1 件とするものが 41.2%で、複数の職務に就いているものが半数を超えている。海外赴任中の職務件数の平均は 2.5 件であり、日本国内の職務数の平均は 1.4 件であったので、海外勤務は日本国内に比較して、職務件数は 2 倍弱になっている。

次に海外赴任中の現在の主な職務 1 つをみると、全体では全社管理が 42.6%で半分弱を占めている。これ以外は営業が 17.8%、経理は 10.4%である。また全社管理を主な職務として挙げる海外派遣者は、1998 年調査では 31.3%であった、今回の 2004 年調査で 42.6%と、10 ポイント以上増加している。営業は 2000 年調査までは減少傾向にあったが、今回調査ではやや増加に転じている。

現在の主な職務と赴任前の日本での主な職務との関係では、経理、人事、生産、技術の職務は赴任前の日本国内での主な職務と強い関連がある。例えば赴任前日本で経理を主な職務としていた海外派遣者は、現在 76.7%が同じ経理を主な職務としている。これらの職務にはキャリアの一貫性があるといえよう。

② 海外派遣者の赴任前ならびに現在の職位

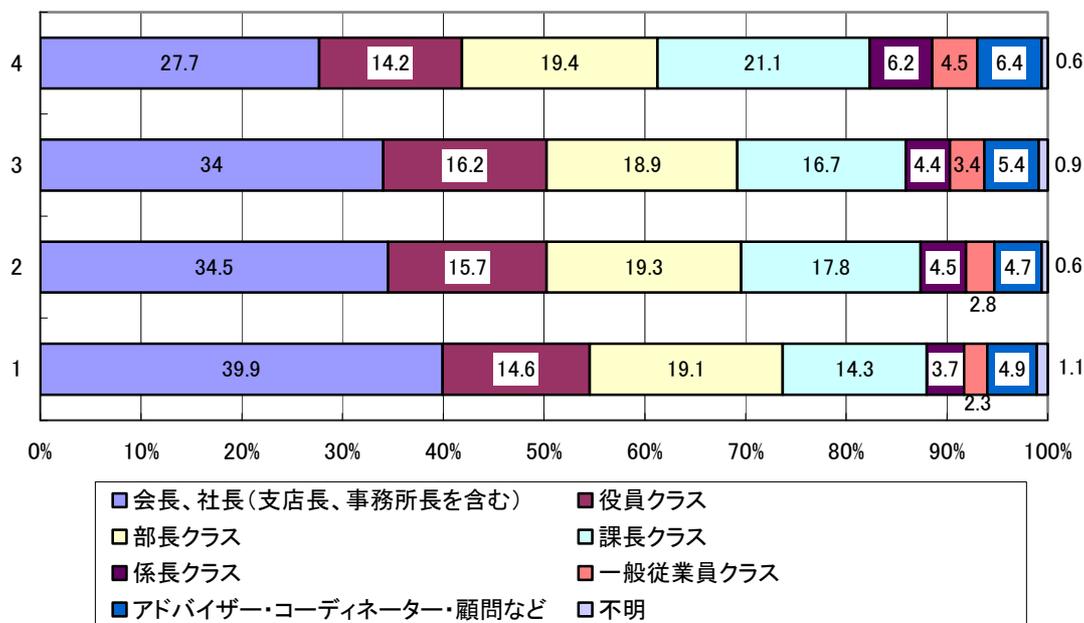
海外赴任する以前の日本国内での職位では、全体では課長クラスが最も多く、34.9%、次が部長クラスで 23.4%、さらに係長クラスが 21.3%となっている。課長クラス以上が 6 割を超えている。

海外赴任中の現在の職位をみると、全体では会長・社長（支店長、事務所長を含む、以下同様）が 39.9%で、約 4 割を占めている。海外赴任中の現在の職務でも、全社管理を挙げる海外派遣者が多かったことから推測できるように、役員クラスの 14.6%を合わせると 5 割強が役員クラス以上の職位に就いていることになる。

これまでの調査と今回の 2004 年調査結果を比較すると、明らかに会長・社長が増加して

いることか確認できる。1998年調査では会長・社長は27.7%であったが、今回2004調査では39.9%と10ポイント以上増加している。海外赴任中・現在の職位と海外赴任前の日本国内での職位との関連をみると海外赴任以前の国内勤務より現在の方が職位は高くなる傾向が強い（図序-2参照）。

図序-2 現在の職位の推移



平均昇格ランクをみると1998年調査では平均昇格ランクは1.6ランクであったものが、2000年調査、2002年調査では1.7ランク、今回調査では1.8ランクに上昇している。

つまり職務、職位のいずれにしても全社的なマネジメントに従事している海外派遣者が増加しているといえる。

第3章 現地での労働時間と処遇

本章では海外派遣者の労働時間と給与について検討した。本章の分析から明らかになったのは次の諸点である。

① 週平均実労働時間

海外派遣者の週平均実労働時間は、海外派遣者全体では、「50～55時間未満」が27.3%を占め、「60時間以上」も2割に上っている。年齢階層別には、20歳代から40歳代までは労働時間は概ね長くなり、40歳代前半の週平均実労働時間が最も長く49.4時間である。また、今回の調査では前回の2002年調査より週平均実労働時間が短くなっており、これまでの海外派遣者調査と比較すると、海外派遣者の労働時間の短縮傾向が認められる。

② 残業・休日出勤の理由

残業・休日出勤の理由については、最も多いのが「業務が繁忙な時期がある」で、次いで

「他の人に任せられない仕事が多い」、「日本からの来客の案内・接待」の順となっている。年齢階層別で見ると、概ね若い派遣者ほど「仕事量に比べてスタッフの数が少ない」を残業・休日出勤の理由とする比率が高く、また年齢が高くなるにつれ「日本からの来客の案内、接待」を理由とする比率が概ね高くなっている。赴任地域別では、ヨーロッパ及び北アメリカで「仕事量に比べてスタッフの数が少ない」の比率が、また中国では「日本からの来客の案内、接待」の比率が他地域に比べて相対的に高い。過去の調査と比較すると、「現地労働者とのコミュニケーションに時間がかかる」はこの7年間で一貫して比率が上昇している。

③ 給与水準に対する満足度

全体的には海外派遣者の給与水準に対する満足度は高い。しかし過去3回の調査と比較して今回の調査では給与に対する満足度が下がっており、特に前回の2002年調査と比べると9.4%ポイントと大幅に低下している。年齢階層別には、回答件数の小さい20歳代を除くと、50歳代前半までは年齢が上るにつれて給与に対する満足度は概ね高くなっている。

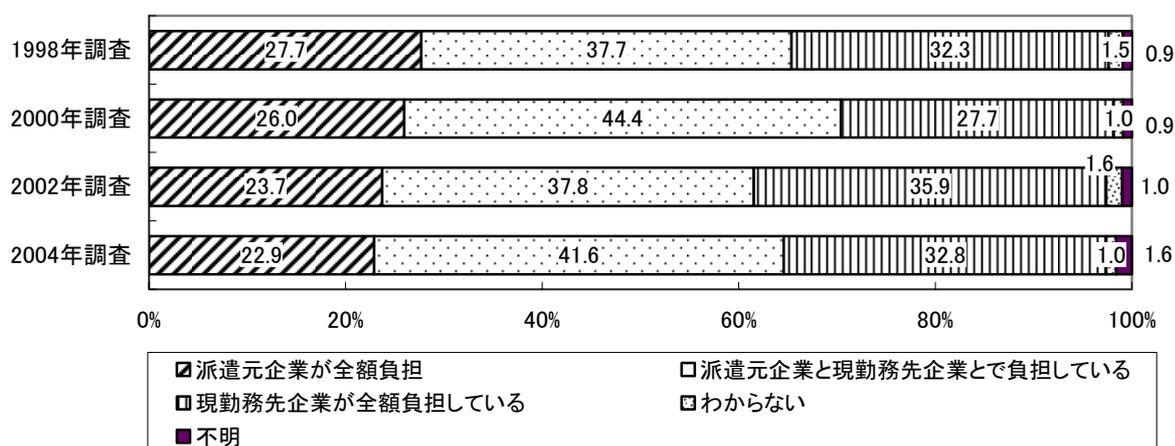
④ 各種手当

各種の手当については回答が不明である比率が若干高いため解釈に注意を要するが、「海外役付手当」が支給されている比率は37.2%、「ハードシブ手当」は39.4%、家族を帯同している派遣者について「帯同家族手当」は66.7%、家族が日本に残っている派遣者について「残留家族手当」は70.3%、子供（全員または一部）を帯同している派遣者について「現勤務地の子女教育費手当」は79.4%に支給されている。また「現勤務地の住宅費手当または補助」が支給される比率は87.2%となっている。

⑤ 海外派遣者給与の負担先

海外派遣者の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」が41.6%と最も多く、次いで「現勤務先企業が全額負担している」32.8%、「派遣元企業が全額負担している」22.9%の順である。「派遣元企業が全額負担している」の比率は過去の調査と比較すると一貫して低下している（図序-3参照）。

図序-3 海外派遣者給与の負担先（過去の調査との比較）



⑥ 給与改定と労使交渉

給与改定が労使交渉の対象になるのは全体の43.7%、またならないのは39.3%である。ただし、「わからない」と「不明」の回答が多いので解釈には注意が必要である。派遣元企業の従業員規模別では、規模が大きいほど労使交渉の対象になるようである。

第4章 海外派遣者の仕事に関する意識特性

本章では、海外派遣者本人が現地で仕事を行いながら、日頃感じている意識の特徴をまとめた。具体的には、派遣者本人の職務満足度、現地適応、および現地における職務成果について分析を行った。意識や感じ方には個人差があるが、複数名のサンプルの平均をとることにより、ある程度の傾向値が得られるといえる。ただし、アフリカは他地域に比べてサンプル数が少なく（n=19）、あくまで参考値として解釈することがよいと思われる。なお、分析では、地域、業種、操業開始年、規模、および本人の年齢という分類変数に関してカテゴリー間の比較を行い、特徴的な点をまとめた。

① 職務満足度

職務満足度については、「仕事から得られる達成感」、「考えや行動の自由度」、「仕事から得られるチャレンジ感」といった項目で高く、「帰国後のキャリアの保証」、「仕事にくらべた給料の保証」、「給料と仕事の量との関係」、「日本の同僚と比べた資産形成の機会」といった項目で低いという全体的な傾向が得られた。したがって、仕事自体に対するやりがいはあるものの、処遇の点で不満がある状況が想定される。とくに、20歳代の若年層にこの傾向が顕著であった。また、地域との関係では、全般的にオセアニアで高く、中近東では低い傾向が見られ、中国では仕事達成に対する満足度が高い傾向が見られた。

② 現地適応

現地適応については、「担当する仕事の範囲」、「要求される仕事水準」といった項目で高く、「現地住民との付き合い」、「現地生活面」で低い傾向が見られ、仕事と生活面の適応における乖離が見られた。また、地域別では、ヨーロッパにおける適応がやや高く、中近東では仕事、生活にわたる全般的な適応が低い結果が示された。なお、1959年以前に設立された操業年数の長い企業では、それ以降に設立された企業に比べて派遣者の適応度が高く、現地での仕事面や生活面でのノウハウの蓄積のあることが示唆された。さらに、年齢面では、45歳を境に、仕事面では高年層の適応が高く、生活面では若年層の適応が高い結果が明らかになった。

③ 仕事上の成果

仕事上の成果では、全般的に現在の自分自身の仕事成果を評価しており、地域別では、中南米で高く、中近東で低い結果が示された。また、20歳層では、2割以上が、自分自身の日本国内での勤務に比べて非常に高いと回答し、全体回答の2倍に近いことから、海外派遣が若手社員にとって、有効なキャリア開発の機会であると考えられた。

第5章 海外派遣勤務者の生活に関する意識特性

本章では、海外派遣勤務者のストレスの状況と派遣先地域での生活に関する満足度の検討より、海外派遣勤務者の生活に関する意識特性について分析した。明らかになったのは次の諸点である。

① ストレスの赴任地域別検討

ストレスの状況を赴任地域別に見ると、回答数の少ないアフリカは総じてストレスの程度が高いようである。個別項目では、「自分のしていることに生きがいを感じる」について、最も平均値が高いのは中国である。また先進諸国における海外派遣者は日常生活を相対的に楽しく送っていた。「問題があったときに積極的に解決している」という設問で平均値が最も高いのは中国であった。「自信を失っている」については北アメリカでその水準が相対的に高いことが注目される。

② 現地での生活全般に関する満足度

現地での生活全般に関する満足度は、満足とする派遣者のほうが不満とする派遣者よりも総じて多い。とりわけ、通勤事情と住宅について満足度が高くなっている。他方、特に医療機関の利用に海外派遣者が何らかの難しさを感じていることがうかがわれる(表序-1 参照)。

表序-1 現地生活の満足度

(%)

	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	ど ち ら か と い え ば 大 変 満 足	不 明	合 計	回 答 数 (人)
A. 住宅	1.4	9.4	18.3	51.6	18.1	100.0	1,443
B. 食生活	4.0	17.4	25.7	43.3	8.3	100.0	1,443
C. 通勤事情	3.6	8.9	16.8	40.1	29.4	100.0	1,443
D. 医療環境	9.6	23.5	34.9	26.0	4.8	100.0	1,443
E. 地域住民との関係	3.3	13.7	57.4	21.7	2.4	100.0	1,443
F. 子どもの教育	2.2	16.3	29.0	42.9	8.0	100.0	410
G. 治安	8.1	16.1	24.3	39.3	10.9	100.0	1,443
H. 生活の便利さ	5.5	18.4	25.8	40.5	8.4	100.0	1,443
I. 現地での生活全般	2.3	12.1	28.6	49.4	6.3	100.0	1,443

注) 「F.子どもの教育」については学齢期(満6~15歳)の子供を帯同している派遣者についてのものである。網目が付いているのは各項目で比率が最も高いもの。

また、相関係数の分析より、海外派遣者の「現地での生活全般」に対する満足度は「生活の便利さ」(r=0.77)への満足との関連が最も強く、次いで「食生活」(r=0.55)、「医療環境」(r=0.52)との関連が強いことが分かる。

③ 生活全般に関する満足度の赴任地域別検討

赴任地域別には、オセアニアと北アメリカにおける生活満足が総じて高く、対照的に回答

数の少ないアフリカで極めて低い。また中近東でも相対的に満足度は低水準である。個別項目では、「子どもの教育」への満足度は中国及び北アメリカで相対的に高い。「治安」についてはオセアニアと北アメリカで満足度が高い一方、アフリカと中南米では著しく低い。中近東でも治安に対する満足度は高くない。「生活の便利さ」に対する満足度は、北米とオセアニアで高く、アフリカ、中近東、中南米で低い。

第6章 海外派遣者への支援制度と現地での生活環境

本章では海外派遣者に対する会社の支援制度・福祉制度と通勤時間、帯同家族の有無、また派遣者に帯同する学齢期（満6歳から満15歳）の子供の教育など、海外派遣者の現地での生活環境について検討した。これらの考察から明らかになったのは次の諸点である。

① 会社の経費による各種支援制度

会社の経費による主な支援制度でよく普及しているのは、「本人の一時帰国制度」と「家族の一時帰国制度」で、いずれも9割を上回る。会社経費による家族の呼び寄せ制度があるのは派遣者の65.7%であった。

② 派遣元企業の提供する支援制度・福祉制度

派遣元の会社（及びその労働組合）が提供する支援制度・福祉制度として最も多いのは「健康診断に要する費用の補助」（85.7%）で、次いで本人及び家族への「現地での語学研修補助」（ともに50%強）である。また、海外派遣者が最も必要としている会社による支援制度は「健康診断に要する費用の補助」（14.1%）で、「帰国後のキャリア形成についての支援体制」（12.7%）がこれに続く。今回の2004年調査では全般的に、2001年9月のアメリカでの同時多発テロの影響が一段落したことを確認することができた。

③ 現地での通勤手段

海外派遣者の現地での通勤手段としては「自動車（自分で運転）」（38.7%）と「自動車（運転手付き）」（37.5%）が多い。片道の平均通勤時間は海外派遣者全体では29.0分で、平均通勤時間が1時間以上である海外派遣者は全体の12.0%であった。

④ 現地での生活上のトラブル経験

海外派遣者本人が経験した現地での生活上のトラブルで最も多いのは「現地生活における病気やケガ」（46.7%）で、「交通事故」（17.5%）、「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」（12.5%）がこれに続く。後述のように、派遣者に同行する家族が今回の赴任で多く経験している現地生活でのトラブルの順序も、派遣者本人の順序と同じである。近年特に近隣諸国との対外関係に関連して指摘される「反日感情の言動や行動」は、派遣者本人全体では10%強であるが、中国では20.2%と他地域に比べて高い水準である。回答数の小さいアフリカではトラブルを経験する派遣者の比率が他地域に比較して高い。

⑤ 子供の帯同状況

今回の海外赴任に満6～15歳の学齢期にある子供を帯同させている派遣者は全体の28.4%であった。地域別には北アメリカでの帯同の比率が最も高く（41.2%）、ヨーロッパ（34.1%）、

中南米（31.5%）がこれに続く。帯同する学齢期の子供の人数は派遣者全体では平均 1.6 人で、地域間の差はほとんどない。年齢階層別では 40～44 歳の海外派遣者が平均 1.72 人で最も多く、45～49 歳も 1.70 人であった。

⑥ 子供の通う学校

帯同する学齢期の子供が赴任先で通う学校で最も多いのは「日本人学校」（54.6%）で、次いで「現地校」（24.9%）、「インターナショナルスクール」（24.1%）となっている。中南米とアジアでは「日本人学校」に通う比率が 7 割以上である。米国では帯同する子供の 93.7%が「現地校」に通うが、「補習校」と「塾・予備校」の比率も他地域に比べて相対的に高い（順に 76.2%、20.6%）。現地の学校に対する満足については、海外派遣者の約 6 割が概ね満足と答えている。地域別には北アメリカ、ヨーロッパ、及び中国での満足度が他地域に比較して若干高い。

表序-2 子供の通う学校（勤務地域別）

(%)

	日本人学校	インターナショナル	現地校	補習校	塾・予備校	その他	不明	合計	回答数（人）
勤務地域									
アジア小計	70.0	30.0	3.2	1.1	9.5	0.5	-	100.0	190
中国	65.0	27.5	7.5	2.5	7.5	-	-	100.0	40
その他アジア	71.3	30.7	2.0	0.7	10.0	0.7	-	100.0	150
中近東	55.6	33.3	11.1	11.1	-	-	11.1	100.0	9
ヨーロッパ	48.4	32.6	23.2	16.8	2.1	2.1	1.1	100.0	95
北米	14.3	-	93.7	76.2	20.6	-	-	100.0	63
中南米	76.5	20.6	2.9	-	-	5.9	-	100.0	34
アフリカ	40.0	20.0	40.0	-	-	-	-	100.0	5
オセアニア	21.4	-	78.6	14.3	7.1	-	-	100.0	14
合計	54.6	24.1	24.9	16.8	8.3	1.2	0.5	100.0	410

第 7 章 帰任後の仕事や生活、海外勤務の再希望

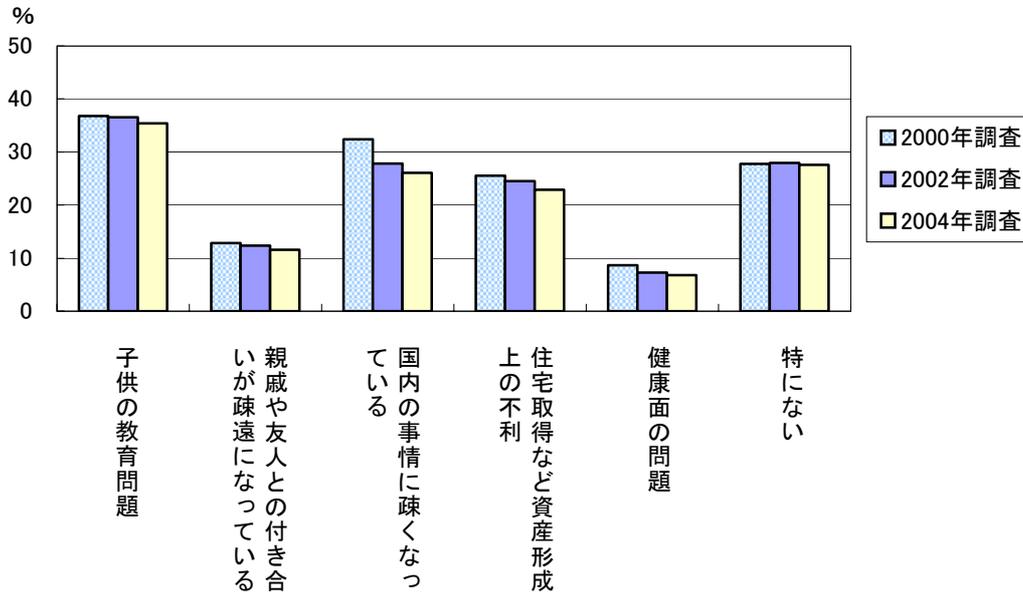
本章では、現在、海外で働いている派遣者が、日本国内に帰任した場合の不安についてどのように考えているのか、仕事上と生活上の両面について検討した。さらに、日本国内に帰任した場合、再び海外勤務を希望するのか否か、希望する場合はどの地域に派遣されたいと考えているのかなどについても検討した。

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くの派遣者があげたのは「日本での仕事の進め方になじめない」（33.0%）で、以下、「社内の制度や規則の変化に疎くなる」（30.8%）、「社内のインフォーマルな最新情報に疎くなる」（29.5%）、「海外での経験が役に立たない」（27.8%）、「社内の人脈が薄くなる」（25.4%）などの不安があげられた。これら帰任後

の仕事上の不安について前回調査（2002年）、前々回調査（2000年）の結果と比較したところ、概ね派遣者が持っている不安の内容に過去数年、大きな変化はなかった。

図序-4 帰任後の仕事上の不安（過去の調査結果との比較）



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「日本での仕事の進め方になじめない」ことについて、年齢階層別にみると、50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。とくに30-34歳層（40.7%）と55歳以上層（23.5%）には17ポイント以上の大きな開きがみられた。現勤務地での赴任年数別にみると、「日本での仕事の進め方になじめない」との不安を抱く割合は、赴任年数が長くなるほど高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年を過ぎるとこの割合は40%を超え、10年以上では56.1%と半数を上回る。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、それになじ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この不安が大きくなっているようだ。

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あげたのは「子供の教育問題」（35.4%）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」（26.1%）、「住宅取得など資産形成上の不利」（22.9%）の2点である。

最も多くの派遣者があげた「子供の教育問題」は前回調査（2002年）でも36.5%と最も多くの派遣者が指摘していた問題である。今回の調査結果を年齢階層別でみると、35-39歳層（51.6%）、40-44歳層（58.9%）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いた。これに対し50歳以上層と30歳未満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（35-44歳層）ほど「子供

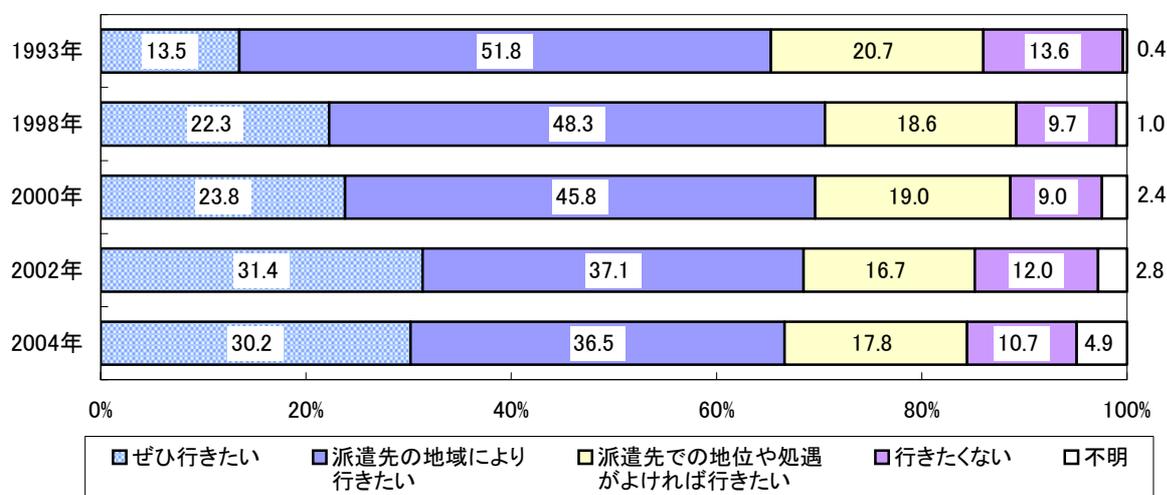
の教育問題」に対する不安が多いようである。34歳未満の年齢層では「子供の教育問題」に関する不安よりも、「国内の事情に疎くなっている」、「住宅取得など資産形成上の不利」などの不安が相対的に多い。また、高校の高学年以上の子供を持つと考えられる50歳以上層の派遣者は単身赴任が多く、生活上の不安では「国内の事情に疎くなっている」の割合が最も多い。「子供の教育問題」について赴任地域別にみると、全日制の日本人学校が設けられておらず、子供の大多数が現地校に通っていると考えられる北アメリカ（アメリカ、カナダ）のみで50.3%と半数を超えている。

生活上の不安を赴任年数別にみると、10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」、「住宅取得など資産形成上の不利」、「健康面の問題」、「日本の生活・文化になじめない」という全ての設問項目で10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。10年以上の派遣者は仕事上の不安でも10年未満の派遣者と比較して不安を訴える割合は高かったが、生活上の不安の方ではその差が際だっている。とくに「日本の生活・文化になじめない」との設問に対し10年未満の年齢層ではいずれも1ケタの派遣者が不安をあげているに過ぎないが、10年以上の派遣者は33.3%と3倍以上の割合となっている。

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は、無条件で「ぜひ行きたい」とする派遣者が30.2%、「派遣先の地域により行きたい」（36.5%）、「派遣先での地位や処遇がよければ行きたい」（17.8%）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、84.5%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。とくに無条件で「ぜひ行きたい」とする派遣者の割合は、過去の調査結果と比較すると、1993年調査13.5%、1998年調査22.3%、2000年調査23.8%、2002年調査31.4%、2004年調査30.2%と増加し、2004年調査結果は1993年調査結果の2倍以上になっている。

図序-5 海外勤務の再希望の有無（過去の調査結果との比較）



再度の海外勤務の派遣希望地域をみると、アジア（51.4%）、ヨーロッパ（42.0%）、北アメリカ（39.8%）の希望者は多く、オセアニア（19.8%）はやや少なく、中南米（7.1%）、中近東（2.1%）、アフリカ（1.6%）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。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多いが、現在の赴任地が中近東、アフリカの者は、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。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ならびに派遣元企業の特徴

本章では、調査対象者である海外派遣者が現在勤務する企業ならびに日本の派遣元企業の特徴について検討した。海外派遣者と彼らを取り巻く仕事ならびに生活の状況は、これら現勤務先企業および派遣元企業の属性や特徴に基本的に規定されるからである。第1に現勤務先企業の特徴、第2に派遣元企業の特徴をみる。ただし、分析については以下の点に留意されたい。すなわち、企業分析は、各調査対象者がそれぞれ特定企業の代表との設定で行われているが、本調査では現在海外赴任中の調査対象者を必ずしも1企業から1名だけを抽出しているとは限らない。このため、企業分析としては必ずしも厳密なものとはいえない。しかし、調査対象者を雇用する企業の全体的特徴を把握するためにはこれ以外の方法がないため、止むを得ないし、一方で調査対象企業の全般的概要を捉えるには大きな問題はないと考えられる。

① 現勤務先企業の特徴

現勤務先企業に関して明らかになった主な点は以下の通りである。

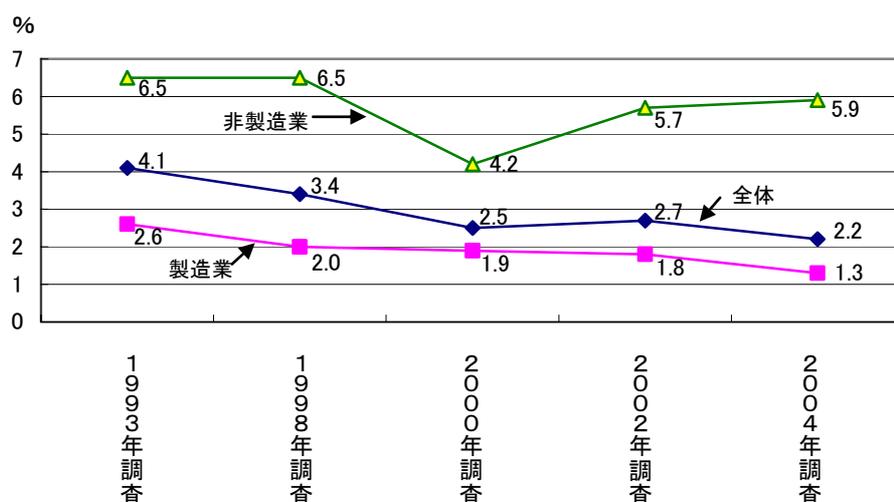
第1に現勤務先企業の業種は、製造業が52.8%、非製造業が46.2%とほぼ半々だった。勤務地域別に見ると、アフリカとオセアニアでは非製造業がそれぞれ6~8割と大きく、他方、アジアは相対的に製造業が多い。製造業の中では電気機器、輸送機器、非製造業では卸売・小売業、金融・保険業の割合が大きい。

第2に現勤務先企業の平均従業員数は565人であった。平均従業員数を勤務地域別にみると、その他アジア、北米、中国で多い。同従業員数を製造業・非製造業別にみると、製造業が842人、非製造業が246人で製造業が非製造業の約3倍の規模であった。現勤務先企業への日本人派遣者数は1社当たり平均12.6人。製造業・非製造業別にみると、製造業10.9人、非製造業14.5人となっていた。

第3に日本人派遣者比率は全体で2.2%で過去最低の割合となった。製造業・非製造業別にみると、製造業1.3%、非製造業は5.9%だった。

第4に、現勤務先企業における社長の国籍を見ると、日本人は87.7%、現地国籍人9.2%、第三国籍人0.9%となっている。製造業・非製造業別にみると、製造業の方がトップ・マネジメントの現地化がより進んでいた。

図序-6 日本人派遣者比率の推移



第5に、現勤務先企業の操業開始年の平均年は1982年であった。平均の操業開始時期が新しいのが中国(1989年)で、古いのはオセアニア(1972年)、中南米(1974年)であった。両地域は、1950年代以前の操業割合が高いためである。

第6に、日本側の資本の出資比率で分類した場合の現勤務先企業の分布は、日本法人の支店・駐在員事務所18.2%、日本側出資率100%の子会社47.7%、日本側出資比率が5割以上の子会社14.3%などが多い。支店・駐在員事務所を含む過半数が日本資本からなる企業割合は合計で8割を占める。この割合は前回2002年調査とほぼ同じ水準である。

第7に、現勤務先企業で労働組合のある企業は30.6%で、ない企業が68.0%だった。地域別にみると、労働組合のある割合が高いのはその他アジア43.0%、中南米35.2%となる。一方、労働組合のない割合が高いのは北米90.8%、中近東78.7%であった。労働組合は、企業規模が大きくなるに従い、存在する割合が高くなる。

② 派遣元企業の特徴

日本の派遣元企業について明らかになった主な点は以下の通りである。

第1に、日本の派遣元企業の業種は、製造業が52.2%、非製造業が45.7%となっており、ほぼ半々の割合となっている。

第2に派遣元企業の平均従業員数をみると、1,000人未満規模の企業割合は15.9%、1,000人以上規模は77.9%と、調査回答者の多くは日本の大企業から派遣されていることがわかる。

第3に派遣元企業の労働組合の有無をみると、派遣元企業が大企業に集中しているため、ある企業が87.2%、ない企業が11.4%だった。日本では労働組合があるが、海外に進出すると労働組合がないというパターンが多いことがわかる。

第9章 調査対象者の特徴：属性、海外勤務経験、および家族状況

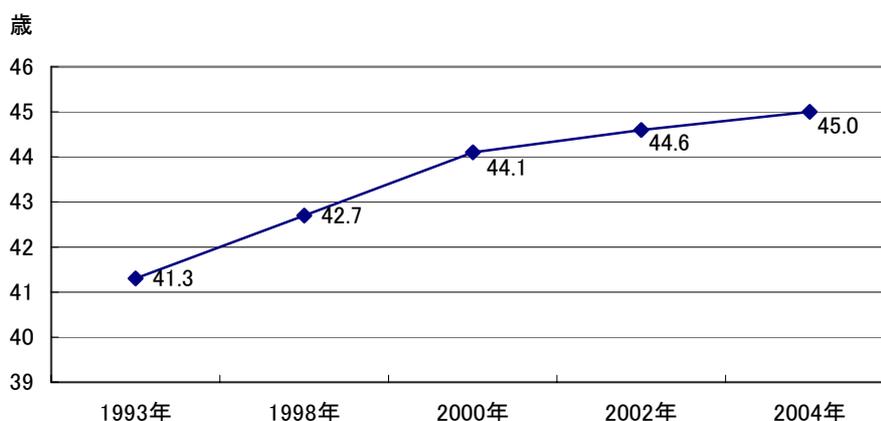
本章では、調査対象者の個人属性、帯同家族の状況、現勤務先企業での状況、さらに、こ

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。

① 調査対象者の個人属性

調査対象者の個人属性を見ると以下のものであった。まず性別では、男子が98.1%、女子が0.6%となっており、男子が圧倒的な比率を占めている。海外派遣者の平均年齢は45.0歳で、男子の方が高かった。平均年齢をこれまでの調査結果と比べると、1993年41.3歳、1998年42.7歳、2000年44.1歳、2002年の44.6歳と、それに今回の45.0歳と着実に高まっている。海外派遣者の派遣元企業における平均勤続年数は19.3年である。平均勤続年数は年齢の動向と異なり、2002年よりごくわずかに短くなった。

図序-7 海外派遣者の平均年齢の推移



② 現勤務先企業での状況

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、日本人であるが52.7%と過半数を占めており、これに自分がトップのため直属の上司はいないが35.1%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9.5%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1.1%ときわめて少なかった。海外派遣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37.4%、出向が55.6%となっており、この2つの形態で93.0%を占めている。転籍や海外研修はごくわずかである。前回調査と比べてもほとんど変化がない。これまでの赴任年数は、平均で3.0年(36.2ヶ月)であった。

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83.2%、日本以外からは13.1%となっていた。こうして、8割強の人は日本から現勤務地へ派遣されているが、1割強の人は現地国以外の外国(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。この数値を前回の2002年調査と比べると、若干ではあるが、「ヨコヨコの移動」が増加していた。

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 回である。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 13.1%、同じ地域だけに派遣されてきたと回答した人が 20.2%、様々な地域に派遣されてきたと回答した人が 43.8%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方がやや多いといえる。また平均の海外勤務国数は 2.0 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増加していた。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た。これまでの通算海外勤務年数は、平均では 7.3 年であった。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る。

⑤ 海外派遣者の家族状況

海外派遣者の家族状況は、全員帯同 48.6%、一部帯同 9.6%、単身赴任（家族全員残留）31.3%、独身 5.2%となっていた。これまでの調査結果と比べると、全員帯同の比率は、一貫して減少し、他方で、単身赴任の比率は着実に増えていた。これらの結果は勤務地域別、年齢別に大きな違いがあり、また、全員帯同の減少と単身赴任の増加は海外派遣者の年齢の高まりと関連が強いものと解釈された。さらに、単身赴任をしている理由を複数回答で聞いた結果が、子供が受験期にあるため 37.5%、家族が海外での生活を希望しないため 25.7%、親等の介護や同居のため 23.7%、現地に子供に通わせたい学校がないため 18.0%、配偶者の仕事のため 16.6%などとなっていた。総じて、子供の教育、家族の海外生活の忌避、親等の介護や同居、配偶者の仕事などが主な理由となっている。前回の調査と比べて大きな変化は、現地に子供を通わせたい学校がないためという理由が減り、他方で、親等の介護や同居のためという理由が大幅に増大したことである。ただし、これらの理由は、地域、年齢により大きな違いが認められた。

第 10 章 海外派遣者（本人）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、必ずしもアンケート調査にはなじまない海外赴任にともなう海外派遣者の「生の声」を把握しようとしたものである。自由記入欄に記入があったのは 143 で全サンプル 1443 の約 10%に当たる。

ここではこれら海外派遣者の「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）海外派遣にともなう問題-単身赴任と親の介護、（6）赴任地での生活問題、（7）子弟の教育問題、（8）帰任問題、（9）資産形成・その他の 9 つに分けて検討した。より生々しい生の意見については本文を読みたい。

① 赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーションについて

回答者の生の意見によると、赴任期間をあらかじめ明示してほしいという要望があり、また、海外派遣者のローテーションが巧く機能せず、海外派遣者の人材育成に問題があると指

摘する声もあった。

② 処遇・賃金

海外派遣者は海外勤務の厳しさに比べて処遇、賃金がみあっていないという意見があった。とくに「生計費指数」などの現地の生活水準を維持するための指標についての不満も表明されていた。また最近の日本の経済情勢の変化を反映して、処遇や賃金が低下しているという意見が多い。

③ 現地勤務の実態

多くの海外派遣者が現地勤務について少なからず問題を抱えていた。海外派遣者が直面している問題は（1）異文化での事業展開での問題、（2）赴任地の行政等の問題、（3）海外勤務そのものの問題の3つに分けることができる。さらに海外勤務の仕事の厳しさを、日本におけるコスト削減によるものとする意見もある。つまり「全体的なコスト削減の中、駐在員の削減、一人当たりの労働負荷が高まっているのが、現状であります」（アジア、45歳、8年）という指摘である。

④ 日本本社と現地経営

日本本社が現地の実情を理解していないという不満を表明している海外派遣者は多く、日本本社の戦略そのものが不明だとする意見もある。また日本の意志決定の遅さに不満をもらす海外派遣者もいた。

⑤ 海外派遣にとまなう問題－単身赴任と親の介護

単身赴任による家族とのコミュニケーション不足に危惧を抱いている海外派遣者もいた。単身赴任では現地に根づいた仕事ができないと断言する海外派遣者もいる。さらに海外派遣者の高齢化を反映して、親の介護を心配する海外派遣者もいるが、この点はアンケート調査にも表現されていたとおりである。

⑥ 赴任地での生活問題

（1）赴任地の生活環境や生活水準、（2）医療問題、（3）交通事故問題等に関する指摘があった。赴任地の生活環境、生活水準に関する不満は多いが、しかし中には以前にもっと厳しい生活環境で海外勤務をしたので、今の赴任地はそれに比べれば問題ではないという海外派遣者もいる。また赴任地の医療体制については多くの海外派遣者が不安を抱いている。今回調査で意外に多かったのが交通事故の可能性を指摘する声であった。

⑦ 子弟の教育問題

子弟の教育問題は、数多くの海外派遣者が直面する問題である。海外派遣者の子弟の教育問題には大きく分けて、海外赴任中の現在抱える問題と帰任後の子弟の教育問題とに分けられる。このような海外派遣者の子弟の教育に関する不安の大きな原因は、既にみたように海外派遣者自身の派遣期間が明確に定められていることが少ないか、仮に定められていても必ずしもそれが守られていないことにある。

⑧ 帰任問題

海外派遣者は定年での帰任を含めて、いずれにしても帰任の問題に直面することになる。この海外派遣者の帰任問題には大きく分けて3つある。第1は帰任後のポストに関する不安、第2に配偶者の就職問題、第3は定年後の問題である。

帰任後のポスト等に対する不安はアンケートでも多くの海外派遣者が表明している。また海外派遣者が次第に高齢化するのに従い帰任後の本人の再就職を不安視する声もある。その理由は長い海外勤務のために、日本国内に情報源や人脈がなくなっていることがある。たとえばある海外派遣者の次のような意見、「海外駐在生活が長く、定年後、日本での勤務先を見つけ難い。人脈がない」（アジア、56歳、11年）が典型的である。

⑨ 資産形成・その他

海外派遣者は資産が目減り、資産形成上の不利についても具体的に指摘している。また海外勤務が長期間にわたると日本人としての「アイデンティティ」に「ゆらぎ」を感じることを、率直に述べている海外派遣者もいる。

3. 調査結果の概要Ⅱ：配偶者についての調査結果

第1章 配偶者の海外派遣への同行希望の有無、研修の受講、および言語能力

本章では、海外派遣者の配偶者について、海外派遣への同行希望の有無、配偶者帯同に関する会社の方針、事前研修の制度の有無ならびに研修受講の有無やその効果への評価を検討し、さらに、英語ならびに赴任地言語でのコミュニケーション能力の派遣地域別の必要度などについて検討した。

① 現海外派遣の希望の有無

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

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

② 配偶者の同行に関する会社の方針

帯同した方がよいと、どちらかといえば帯同した方がよいを合わせると全体では過半数の

企業では帯同することを望ましいとしている。このため、配偶者同行に関する会社の方針はそれを望ましいと考えているといえる。帯同しない方がよいという比率は1~2%とごくわずかになっている。この点は、派遣者本人の場合とほとんど同じである。

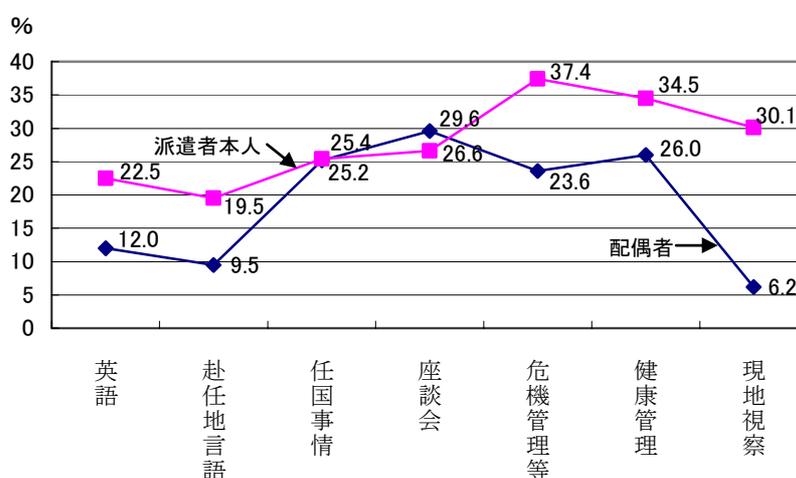
ただし、アジアのうち特に中国、中近東、さらにはオセアニアでは、帯同を望ましいとする度合いは比較的低い。これに対し、北米を始め、ヨーロッパ、中南米では帯同を望ましいとする度合いは高いといえる。派遣者本人と比べての違いは、中近東についてである。

③ 事前研修の制度化と受講の有無

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

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

図序-8 事前研修受講の有無（派遣者本人と配偶者との比較）



④ 事前研修の効果の程度

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

談、健康管理・病気対策などであった。

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

⑤ 勤務地における言語能力の必要度

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

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

第2章 配偶者のキャリア

本章では海外勤務派遣者とともに海外に赴任する配偶者のキャリア、ならびに、帰国後の生活上の不安について考察した。それにより明らかになったのは次の諸点である。

① 配偶者のキャリア

今回の海外派遣者の赴任に同行するまで仕事をしていた配偶者は全体の 31.2%であった。年齢階層別には 20 歳代でその割合が 7 割に上っている。仕事をしていた際の就業形態で最も多いのは「正社員」(48.3%)で、以下「その他」(28.1%)、「パートタイマー」(12.0%)、「契約社員・派遣社員」(6.4%)、「自営」(4.9%)の順である。年齢階層別には、20 歳代の配偶者の 7 割強が「正社員」として働いていたが、それ以降「正社員」での就業比率は 50 歳代前半まで低下しており(50 歳代前半は 19.0%)、かわって「その他」の比率が上昇する。ただし「その他」の内容は本調査からは不明である。20 歳代の配偶者については、派遣者の海外赴任に伴い自らのキャリアを諦めていることも示唆されるが、そのキャリア志向の高さの如何は分析の制約からここでは特定できない。

② 配偶者の仕事中断に対する企業からの補填やサポート

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

③ 現赴任先での仕事状況

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

④ 帰国後の就労希望の有無

日本帰国後に就労を希望するか否かの設問に対する配偶者の回答は、「どちらともいえない

い」が 37.3%、「まあまあ仕事をしたい」が 20.7%、「仕事はしたくない」が 18.7%であった。日本に帰国した後の配偶者の就労希望は年齢階層が低いほど強く、年齢階層が高くなるにつれて配偶者の仕事志向が弱まっていることが分かる。その要因として、海外での勤務の特化という意味での海外派遣者のグローバル人材化や配偶者の年齢自体の問題、また海外赴任中の給与水準などの影響が考えられる。

⑤ 帰国後の生活上の不安

日本に帰国した後の生活上の不安として配偶者に指摘されるのは、「国内の事情に疎くなっている」が 33.1%、「住宅取得など資産形成上の不利」が 21.5%となっている。他方で「特にない」とする配偶者は 18.8%であった。配偶者の年齢階層別では、「住宅取得など資産形成上の不利」を不安として指摘する比率は年齢階層が低いほど高く、「健康面の問題」は 40 歳代以降のほうが 30 歳代までに比べて不安視する比率が高い。（表序-3 参照）

表序-3 配偶者による帰国後の生活上の不安

	親戚や友人などの付き合いが疎遠になる	国内の事情に疎くなる	住宅取得など資産形成上の不利	健康面の問題	日本の生活・文化に馴染めない	その他	特にない	合計	回答数（人）
赴任地域別									
アジア小計	13.8	36.9	18.4	15.3	9.1	7.8	17.7	100.0	385
中国	14.4	42.3	17.5	11.3	8.2	4.1	22.7	100.0	97
その他アジア	13.5	35.1	18.8	16.7	9.4	9.0	16.0	100.0	288
中近東	9.5	28.6	19.0	19.0		4.8	19.0	100.0	21
ヨーロッパ	13.9	31.4	22.2	8.2	13.4	7.2	20.1	100.0	194
北米	13.1	30.8	30.8	13.8	13.1	6.2	17.7	100.0	130
中南米	17.6	27.9	25.0	5.9	16.2	10.3	19.1	100.0	68
アフリカ	14.3	-	42.9	-	-	-	14.3	100.0	7
オセアニア	5.7	28.6	11.4	11.4	2.9	5.7	28.6	100.0	35
不明	17.6	35.3	11.8	-	5.9	11.8	17.6	100.0	17
年齢階層別									
20歳代	17.4	32.6	30.4	13.0	10.9	8.7	13.0	100.0	46
30-34歳	12.7	36.7	25.9	10.1	13.3	7.0	14.6	100.0	158
35-39歳	13.9	39.8	24.7	7.6	10.8	6.8	13.1	100.0	251
40-44歳	10.8	29.6	22.6	12.9	9.1	8.1	11.3	100.0	186
45-49歳	14.9	30.7	15.8	22.8	17.8	9.9	15.8	100.0	101
50-54歳	14.9	19.4	9.0	13.4	4.5	6.0	52.2	100.0	67
55歳以上	16.7	23.8	7.1	19.0	-	4.8	61.9	100.0	42
不明	33.3	33.3	-	-	-	16.7	16.7	100.0	6
合計	13.7	33.1	21.5	12.3	10.6	7.5	18.8	100.0	857

注) 本設問に対する無回答は算入していない。

学齢期にある子供を帯同する配偶者のうち、帰国後の生活上の不安として子供の教育を指摘する割合は実に 85%（372 人中 318 人）に上る。厳密な比較はできないが、学齢期の子供

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

第3章 配偶者の生活に関する意識特性

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

① 配偶者の現地生活での満足度

現地での生活満足度について7項目の満足度について、全く不満から大変満足の5段階尺度による評価結果をまとめた。全サンプルの結果を見ると、医療環境、地球住民との関係について、大変満足が1桁に留まっているのに対し、住宅に関しては、大変満足が2割近くを占め、住宅環境については概ね満足している様子が伺える。こうして、配偶者の現地生活への満足度については、全体的な傾向として、住宅環境についての満足度は高いが、医療や治安について比較的低い結果が示された。(表序-4参照)

② 配偶者の現地生活への適応度

配偶者の現地生活習慣への適応度について、10項目について質問を行った。全般として、現地の人との日常生活について、全く慣れていないとする割合が各項目の中で一番高く、買い物仕方について大変よく慣れているという割合が項目中、一番高かった。したがって、買い物に慣れているが、現地住民との付き合いには不慣れという状況が想定される。

③ 地域別、業種別満足度・適応度の相異

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

さらに、業種との関係では、非製造業において製造業よりも全般的に満足度や適応度が高い結果が示された。これは、事業所が都市部に近い非製造業と郊外に工場設備をもつ製造業では、派遣者家族の居住地におけるインフラの整備状況や住民の受け入れ状況が異なることを反映しているものと考えられる。

表序-4 現地での生活満足度

(%)

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

第4章 調査対象者の特徴

本章では、調査対象となった海外派遣者の配偶者の属性等について検討した。その結果は以下の通りである。

① 配偶者の属性

性別は女性が99%を占める。平均年齢は40歳と海外派遣勤務者より3歳若い。現赴任国の居住年数は平均2.7年で、6割強が3年未満に収まっている。海外派遣者から遅れて現赴任国にきた人は81.0%と圧倒的多数に上る。遅れてきた人に遅れた期間を聞くと、6カ月未満が73.2%で、平均5.3カ月であった。なお、地域別で見ると、中国では平均8.3カ月が目立つ。

② 海外生活の経験

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

第5章 海外派遣者配偶者の自由記入欄の分析

今回調査では海外派遣者本人の調査と並行して、帯同配偶者の調査票の最後にも自由記入欄を設けた。派遣者本人の自由記入欄記入はアジア地域に多かったのに比較して、「海外派

遣者の配偶者」(以下配偶者と省略)の自由記入欄への記入は様々な地域があり、バラエティに富んでいる。

配偶者からの自由記入があった調査票は 95 サンプルで、配偶者のアンケート調査への回答は 603 サンプルであったので、15.8%が自由記入欄に記入していた。これらの配偶者の意見を、(1) 事前研修、(2) 処遇・会社のサポート等、(3) 現地生活、(4) 残留家族・親の介護、(5) 子弟の教育、(6) 帰任問題の 6 つに分けて整理した。なお自由記入欄に記入した配偶者はすべて女性であった。生々しい声は本文をお読み頂きたい。

① 事前研修

海外赴任に際して海外派遣者本人に対してさえ必ずしも派遣元の会社は十分な事前研修を行っているとはいえないが、帯同する配偶者についても語学を中心として事前研修が不十分であったという意見があった。中には自費で事前の現地視察をした配偶者もいた。

② 処遇・会社のサポート等

配偶者の立場から海外派遣者本人の処遇が十分でないという配偶者の声もある。たとえば「赴任地の物価が毎年上昇しているにもかかわらず、現地給与に反映されない事に不満がある」(ヨーロッパ、31 歳、2 年)。また海外赴任時、帰任時の会社のケアが十分でないという配偶者の声もあった。

配偶者の就業についてはビザの制限も考える必要があるが、配偶者の就業を内規等で禁じている会社に反発する配偶者の声も多い。たとえば「帯同家族手当の有無に関わらず、妻の就職を規制するのは、妻の人権侵害である。また精神衛生上よくない」(アジア、31 歳、2 年)とまで指摘されている。

③ 現地生活

赴任地である現地の生活に満足している配偶者も多い。しかし現地生活における問題点を指摘する配偶者もいる。現地生活の問題点は大きく分けると 1. 医療・健康、2. 言語、3. 交通手段の 3 点である。ただし事例では英語を話せば、非英語圏でもほぼ問題はないという配偶者もいた。

④ 残留家族・親の介護

子供たちもある程度成長すると、それを残しての夫婦だけの赴任もそれほど大きな問題にはならない。しかし親の高齢化に伴う病気や介護が問題となっている。この点はアンケート調査でも確認されている。

⑤ 子弟の教育

子弟の教育では、海外派遣者本人も自由記入欄で多く記述していたが、配偶者も自由記入欄で子弟の教育についての不安を述べている。子弟の教育問題は大きく分けて、現地での教育問題と帰任後の教育問題に分けられる。また現地の教育問題として現地の学費が高いという配偶者の指摘もある。たとえば「子供を国際校に入れているため、学費が非常にかかり、生活が苦しい」(アジア、42 歳、1 年)などの指摘である。帰任後の子弟の教育に不安を抱い

ている配偶者もいた。

⑥ 帰任問題

いずれ配偶者も海外派遣者本人と同時にかどうかを別にして、ほとんどは日本に帰国することになる。その際に生じるのが帰任問題である。その帰国について配偶者は不安を覚えている。配偶者の最大の帰任問題は子弟の教育を除けば、本人の再就職問題である。たとえば夫の海外派遣者の海外赴任によって、自分のキャリアが絶たれてしまった典型的事例である次の配偶者の意見は傾聴に値する。「私は男性と全く同じ待遇の平等な職場で働くことを考えて10代から自分なりに進学、就職をふまえて生きてきた。そしてその職を得たにもかかわらず、夫の会社の人事による移動により自分の人生までも変更することをよぎなくされた。しかし会社からは何ら保護もなく、おまけに英語が全く不自由しないという理由で、研修、事前準備も不要と判断され女性の人権は全く無視されていると感じました。私は帰国しても二度と同じ職に就くことはありません」（北米、40歳、1年）。しかし、他方で、再就職とは必ずしも「雇われること」ではなく、自ら事業を起こすことを考えれば現在の海外赴任も楽しめるとする配偶者もいる。

4. 執筆分担

本報告書各章の執筆分担は以下の通りである。

序章 白木三秀

第Ⅰ部 海外派遣勤務者本人についての調査結果

第1章 白木三秀

第2章 梅澤 隆

第3章 太田仁志

第4章 永井裕久

第5章 太田仁志

第6章 太田仁志

第7章 坂井澄雄

第8章 高畑正人

第9章 白木三秀

第10章 梅澤 隆

第Ⅱ部 海外派遣勤務者の配偶者についての調査結果

第1章 白木三秀

第2章 太田仁志

第3章 永井裕久

第4章 高畑正人

第5章 梅澤 隆