

# 第6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



## は し が き

過去 10 年の日本企業の海外直接投資動向を対前年比で見ると、1997 年度までは継続的に増加してきたが、1998 年度には前年度実績を下回り、翌 1999 年度は大きく伸張、2000 年度、2001 年度に再び低迷、2002 年度は 10.7% の伸びを示し、2003、2004 年度には前年度実績を下回っている。直接投資動向を地域別にみると、1990 年代は対アメリカ投資が大きなウエイトを占めていたが、2000 年代に入ってアメリカの割合が下がり、相対的にヨーロッパ、アジアの割合が大きくなっている。国別にみると、2000 年代にはオランダ、中国への投資増加が目立つ。業種別にみると、対アジア投資は製造業が非製造業の 2 倍に達する一方、対ヨーロッパ投資は商業、金融・保険を中心に非製造業が製造業の 2 倍近くに達する。対アメリカ投資は製造業が非製造業を上回っているが、相対的に均衡している。

このように投資動向は曲折しているものの、グローバル化が一層進展する中で日本企業の海外における事業展開は今後とも緩やかではあれ拡大傾向は続くと考えられるが、企業は国内と同様に海外事業についてもコスト削減努力を続けている。この結果、海外へ派遣される日本人従業員の数は横這いから、減少傾向に転じるとともに、平均的な派遣期間が長くなっている。このため海外派遣勤務者が派遣先国で直面する職業・生活上の諸問題も大きな変化の兆しをみせていると述べている。

本調査は、日本人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 2004 年 10 月に実施した第 6 回調査の結果をとりまとめたものである。

今回の調査では、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。これは、海外派遣勤務者が派遣先で職業生活を営む上で帯同家族の問題は極めて重要であり、海外派遣勤務者の職業と生活の実態をより正確に把握するには配偶者の問題は避けて通れないとの問題意識に基づく。

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 51 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ます。

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。

2005 年 9 月

独立行政法人労働政策研究・研修機構  
理事長 小 野 旭

# 目 次

はしがき

調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の対象	1
3. 調査の方法	1
4. 調査の時期	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	33
1. 海外派遣前の状況	33
2. 配偶者帯同に関する会社の方針	42
3. 海外派遣者と労使協議	43
4. 海外赴任に際しての事前研修	44
5. 勤務地における言語能力	65
6. 小括	67
第 2 章 赴任前および現在の職務と職位	72
1. 海外赴任前の日本国内での職務	72
2. 海外赴任中・現在の職務とその変化	75
3. 赴任前と現在の職位とその変化	81
4. 小括	85
第 3 章 現地での労働時間と処遇	88
1. 海外派遣者の労働時間と残業・休日出勤の理由	88
2. 給与	91
3. 小括	95
第 4 章 海外派遣者の仕事に関する意識特性	97
1. はじめに	97
2. 仕事の満足度	97
3. 仕事や生活への適応	99
4. 仕事上の成果	100
5. 小括	102
第 5 章 海外派遣勤務者の生活に関する意識特性	103

1. 海外派遣者のストレスの状況	103
2. 現地生活への満足度	106
3. 小括	111
第6章 海外派遣者への支援制度と現地での生活環境	112
1. 会社による支援制度・福祉制度	112
2. 赴任地での通勤について	116
3. 現地生活でのトラブル	117
4. 学齢期にある子供の帯同	120
5. 小括	122
第7章 帰任後の仕事や生活、海外勤務の再希望	124
1. 帰任後の仕事上の不安	124
2. 帰任後の生活上の不安	126
3. 海外勤務の再希望	129
4. 小括	132
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	134
1. 現勤務先企業の概要	134
2. 派遣元企業の概要	142
3. 小括	144
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	146
1. 調査対象者の個人属性	146
2. 現勤務先企業での状況	150
3. これまでの海外勤務経験	153
4. 現地での家族状況	157
5. 小括	161
第10章 海外派遣者（本人）自由記入欄の分析	163
1. 赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション	163
2. 処遇、賃金	164
3. 現地勤務の実態	165
4. 日本本社と現地経営	166
5. 海外派遣にともなう問題 — 単身赴任と親の介護	167
6. 赴任地での生活問題	168
7. 子弟の教育問題	170
8. 帰任問題	172
9. 資産形成・その他	173
10. 小括	173

## 第Ⅱ部 海外派遣者の配偶者についての調査結果

第1章 配偶者の海外派遣への同行希望の有無、研修の受講、および言語能力 …	176
1. 海外派遣への同行希望の有無 ……………	176
2. 配偶者同行に関する会社の方針 ……………	178
3. 海外赴任に際しての事前研修 ……………	179
4. 勤務地における言語能力 ……………	184
5. 小括 ……………	186
第2章 配偶者のキャリア ……………	189
1. 赴任前の配偶者の就労状況 ……………	189
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 ……………	191
3. 赴任地での配偶者の就労状況 ……………	191
4. 日本帰国後の就労希望 ……………	192
5. 配偶者の日本帰国後の生活上の不安 ……………	196
6. 小括 ……………	195
第3章 配偶者の生活に関する意識特性 ……………	197
1. はじめに ……………	197
2. 現地生活の満足度 ……………	197
3. 現地生活への適応度 ……………	198
4. 小括 ……………	199
第4章 調査対象者の特徴 ……………	200
1. 調査対象者の個人属性 ……………	200
2. 小括 ……………	204
第5章 海外派遣者配偶者の自由記入欄の分析 ……………	205
1. はじめに ……………	205
2. 事前研修 ……………	205
3. 処遇・会社のサポート等 ……………	206
4. 現地生活 ……………	207
5. 残留家族と親の介護 ……………	210
6. 子弟の教育 ……………	211
7. 帰任問題 ……………	212
8. 小括 ……………	213
付属	
調査票「第6回海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査」 ……………	215
調査票「海外派遣勤務者の配偶者に関する調査」 ……………	227
統計表 ……………	231

# 調査の概要

## 1 調査の目的

本調査は、1989年にはじめて実施した同名調査の継続調査で、1993年、1998年、2000年、2002年に引き続いて第6回目の調査となった。海外へ派遣される勤務者たちの派遣先における労働条件、生活環境の実状およびどのような問題を抱えているのかについて、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61カ国・地域の別表1に挙げた日本人商工会議所、日本人会等の団体等（以下「日本人商工会議所等」）に加盟する現地法人、支社・支店に勤務する日本人海外派遣勤務者（3,732人）およびその配偶者を対象とする。

### (1) 対象国

原則として外務大臣官房領事移住部領事移住政策課の『海外における邦人及び日系人団体一覧表』（平成16年5月）、東洋経済新報社『海外進出企業総覧 2004』（平成16年4月）を参考として、進出企業数の多い国・地域を順に選択した。

### (2) 調査対象者数

調査対象者数は、日本からの派遣者数に応じて一定の抽出率を乗じて得た3,732人とした（別表2）。すなわち、派遣者数1,000人以上の国には抽出率6.5%、派遣者数500人以上1,000人未満の国には抽出率13%、さらに100人以上500人未満の国には抽出率20%、そして100人未満の国には抽出率40%をそれぞれ乗じて対象者数を決定した。

### (3) 調査対象者

調査対象者の選定は、各国の日本人商工会議所等に依頼し、その際、調査対象者を製造業と非製造業の勤務者双方からなるようお願いした。各商工会議所は会員企業名簿等により選定した。

## 3 調査の方法

### (1) 調査委員会

本調査に際し、研究者と労働政策研究・研修機構を構成メンバーとする下記の調査委員会を設け、調査基本設計、アンケート票設計、分析、報告書作成にあたった。メンバーは以下の通りである。

白木三秀（早稲田大学政経学部教授）、梅澤隆（国士館大学経済学部教授）、永井裕久（筑波大学大学院経営システム科学教授）、太田仁志（早稲田大学教育学部非常勤講師）、坂井澄雄（国際研究部研究交流課長）、高畑正人（国際研究部研究交流課）

### (2) アンケート調査

郵送によるアンケート調査を実施し、在外日本人商工会議所、日本人会等を通じて、海外に進出している日系企業の海外派遣勤務者に対してアンケート票の配布・回収を行った。各

国の商工会議所が回収した調査票は開封せずに、そのまま一括して日本国内に送付していただき、分析を行った。

#### 4 調査の時期

2004年10月1日時点

#### 5 回答状況

調査票を配布した海外61カ国・地域の海外派遣者勤務者3,732人に派遣勤務者用の調査票と配偶者用の調査票を1セットとして配布した。有効回答を得たのは、1,460セットだった（海外派遣勤務者のみおよび配偶者からのみの回答を含む。有効回答率は39.1%）。そのうち海外派遣勤務者からの回答は1,443人（有効回答率38.6%）だった。調査票を配布した海外派遣勤務者に実際に配偶者がいるかどうかは不明だが、便宜的に3,732を配布母数とした場合、配偶者からの回答は857人で、有効回答率23.0%だった。

別表1 国別調査対象者 抽出表

国名	現地法人数	派遣勤務者数	調査対象者数
<b>アジア地域</b>			
韓国	583	639	83
中国	3,476	7,097	461
香港(中国)	1,113	2,736	178
台湾	888	1,779	116
ベトナム	203	386	77
タイ	1,432	4,650	302
シンガポール	1,071	2,799	182
マレーシア	837	1,781	116
ブルネイ	2	2	2
フィリピン	446	1,102	72
インドネシア	696	2,076	135
ミャンマー	18	19	8
カンボディア	3	9	4
インド	182	258	52
パキスタン	19	18	7
スリランカ	18	23	9
バングラディシュ	8	15	6
<b>中近東地域</b>			
イラン	14	50	20
バーレーン	7	13	5
サウジアラビア	16	15	6
アラブ首長国連邦	36	105	21
トルコ	27	43	17
<b>ヨーロッパ地域</b>			
スウェーデン	66	35	14
デンマーク	26	8	3
イギリス	850	2,179	142
アイルランド	46	34	14
オランダ	380	624	81
ベルギー	146	351	70
フランス	372	512	67
ドイツ	615	1,467	95
スイス	60	32	13
ポルトガル	35	27	11
スペイン	160	154	31
イタリア	192	224	45
フィンランド	22	8	3
ポーランド	59	32	13
ロシア	40	19	8
オーストリア	48	35	14
チェコ	60	79	32
ハンガリー	53	116	23
ギリシャ	13	3	3
<b>北米地域</b>			
カナダ	280	381	76
アメリカ	3,524	11,575	752

国名	現地法人数	派遣勤務者数	調査対象者数
<b>南米地域</b>			
メキシコ	215	442	88
パナマ	89	33	13
コロンビア	20	11	4
ベネズエラ	25	37	15
エクアドル	6	6	2
ペルー	18	10	4
チリ	49	40	16
ブラジル	276	522	68
アルゼンチン	35	14	6
<b>アフリカ地域</b>			
エジプト	9	2	2
ナイジェリア	14	10	10
タンザニア	2	1	1
南アフリカ	42	19	8
<b>オセアニア地域</b>			
オーストラリア	420	576	75
パプア・ニューギニア	2	6	2
ニュージーランド	85	72	29
計11カ国 (A)	14,948	39,241	2,551
計5カ国 (B)	2,031	2,873	374
計9カ国 (C)	1,467	2,417	483
計35カ国 (D)	1,010	782	324
合計	19,456	45,311	3,732

(注) (A) は派遣社員数 1,000 人以上の計

(B) は派遣社員数 500 人以上 1,000 人未満の計

(C) は派遣社員数 100 人以上 500 人未満の計

(D) は派遣社員数 100 人未満の計

(資料出所) 東洋経済新報社 「海外進出企業総覧 2004 (国別編)」 2004 年 4 月)

別表2 国別調査対象者抽出表

国名	在外日本人商工会議所・日本人会等	調査対象者数	有効回収数	有効回収率 (%)
<b>アジア地域</b>				
韓 国	ソウルジャパンクラブ	83	39	47.0
中 国	中国日本人商工会議所	70	46	65.7
	上海日本商工クラブ	93	19	20.4
	大連日本商工クラブ	80	49	61.3
	天津日本人会	40	0	0.0
	青島日本人会	64	23	35.9
	広州日本商工会	74	25	33.8
	深せん日本商工会	40	20	50.0
香 港 (中国)	香港日本人商工会議所	178	76	42.7
台 湾	台北市日僑工商会	116	43	37.1
ベ ト ナ ム	ホーチミン日本商工会	47	37	78.7
	ベトナム日本商工会	30	0	0.0
タ イ	盤谷日本人商工会議所	302	91	30.1
シンガポール	シンガポール日本商工会議所	182	109	59.9
マレーシア	マレーシア日本人商工会議所	116	42	36.2
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	72	43	59.7
インドネシア	ジャカルタ・ジャパン・クラブ	135	65	48.1
ミャンマー	ヤンゴン日本人商工会議所	8	8	100.0
カンボジア	カンボジア日本人商工会	4	4	100.0
イ ン ド	カルカッタ日本商工会	2	2	100.0
	バンガロール日本人会	30	28	93.3
	デリー日本商工会	20	15	75.0
パキスタン	カラチ日本商工会	7	7	100.0
スリランカ	スリランカ日本商工会	9	8	88.9
バングラディシュ	ダッカ日本商工会	6	0	0.0
<b>中近東地域</b>				
イ ラ ン	テヘラン日本人会	20	15	75.0
バーレーン	バーレーン日本人会	5	5	100.0
サウジアラビア	リヤド日本人会	6	0	0.0
アラブ首長国連邦	アブダビ日本人会	21	6	28.6
トルコ	イスタンブール日本人会	17	22	129.4
<b>ヨーロッパ地域</b>				
スウェーデン	スウェーデン日本商工会	14	4	28.6
デンマーク	北友会	3	3	100.0
イギリス	在英日本人商工会議所	142	39	27.5
アイルランド	在アイルランド共和国日本企業懇話会	14	9	64.3
オランダ	在蘭日本商工会議所	81	37	45.7
ベルギー	(財)ベルギー日本人会	70	39	55.7
フランス	在仏日本商工会議所	67	31	46.3
ドイツ	デュッセルドルフ日本商工会議所	48	30	62.5
	(社)フランクフルト日本法人会	32	1	3.1
	ハンブルグ日本貿易会	15	0	0.0
スイス	ジュネーブ日本倶楽部	13	7	53.8
ポルトガル	ポルトガル日本人会	11	6	54.5
スペイン	マドリッド水曜会	16	9	56.3
	バルセロナ水曜会	15	14	93.3
イタリア	在イタリア日本人商工会議所	45	13	28.9
フィンランド	日本クラブ	3	2	66.7
ポーランド	ポーランド日本商工会	13	9	69.2
ロシア	モスクワ日本商工会	8	0	0.0
オーストリア	オーストリア日本人会	14	6	42.9
チェコ	チェコ日本商工会	32	17	53.1
ハンガリー	ハンガリー日本人商工会	23	0	0.0
ギリシャ	アテネ日本人会	3	3	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	有効回収数	有効回収率 (%)
<b>北米地域</b>				
カナダ	トロント日本商工会	46	40	87.0
	バンクーバー貿易懇話会	30	0	0.0
アメリカ	北加日本商工会議所	103	0	0.0
	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)	156	0	0.0
	ヒューストン日本商工会	31	0	0.0
	ジョージア日本人商工会	60	10	16.7
	シカゴ日本商工会議所	121	53	43.8
	デトロイト日本商工会	70	34	48.6
	ニューヨーク日本商工会議所	103	19	18.4
	ホノルル日本人商工会議所	74	0	0.0
	ワシントン日本商工会	34	0	0.0
<b>南米地域</b>				
メキシコ	メキシコ日本商工会議所	88	22	25.0
パナマ	パナマ日本人会	13	13	100.0
コロンビア	日本・コロンビア商工会議所	4	0	0.0
ベネズエラ	二水会	15	15	100.0
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	4	3	75.0
チリ	日智商工会議所	16	16	100.0
ブラジル	ブラジル日本商工会議所	56	27	48.2
	リオデジャネイロ日本商工会議所	12	7	58.3
アルゼンチン	在亜日本商工会議所	6	6	100.0
<b>アフリカ地域</b>				
エジプト	カイロ日本商工会	2	2	100.0
ナイジェリア	ナイジェリア日本人会	10	10	100.0
タンザニア	ダルエスサラーム日本人会	1	1	100.0
南アフリカ	南アフリカ日本商工会議所	8	6	75.0
<b>オセアニア地域</b>				
オーストラリア	シドニー日本商工会議所	45	29	64.4
	メルボルン日本商工会議所	20	13	65.0
	ブリスベン日本商工会議所	10	6	60.0
パプア・ニューギニア	ポートモレスビー日本人会	2	0	0.0
ニュージーランド	オークランド日本貿易懇談会	29	0	0.0
合計	84 か所 (60 カ国・地域)	3,732	1,460	39.1

また北加は当該地域が不明であるため、便宜上、『海外進出企業総覧 2003』によるカリフォルニア州現地法人数よりジャパン・ビジネス・アソシエーション所属法人数を差し引き、基礎数を算出した。

## 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

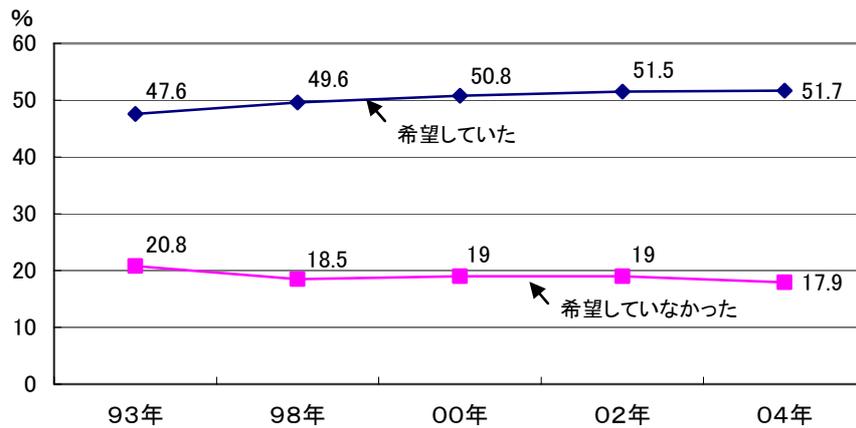
#### 第1章 海外派遣前の状況、研修の受講、および言語能力

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

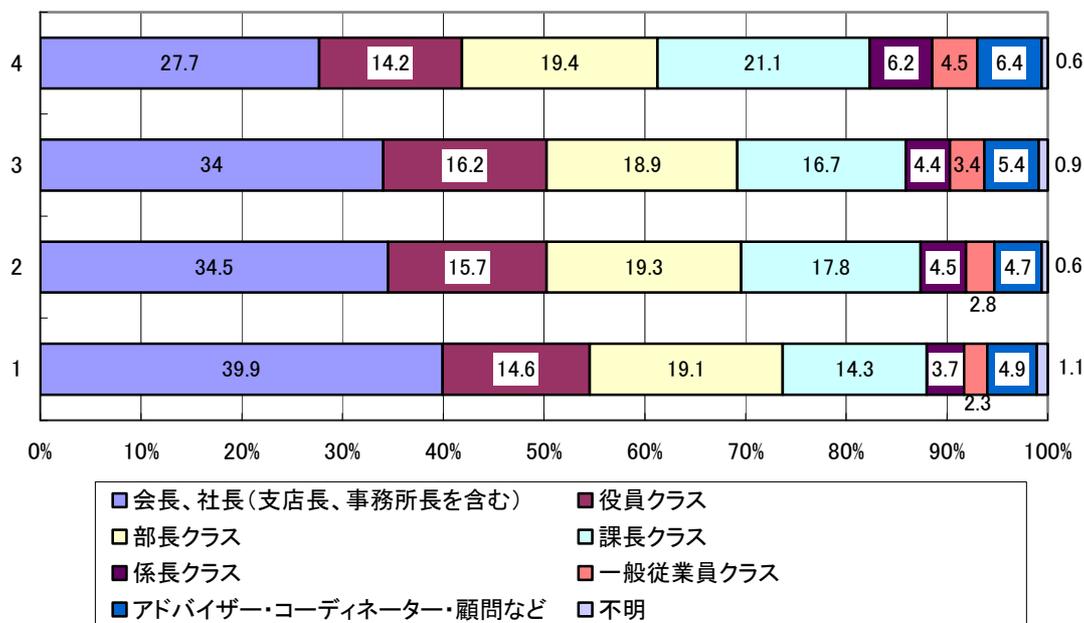
海外赴任する以前の日本国内での職位では、全体では課長クラスが最も多く、34.9%、次が部長クラスで 23.4%、さらに係長クラスが 21.3%となっている。課長クラス以上が 6 割を超えている。

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。

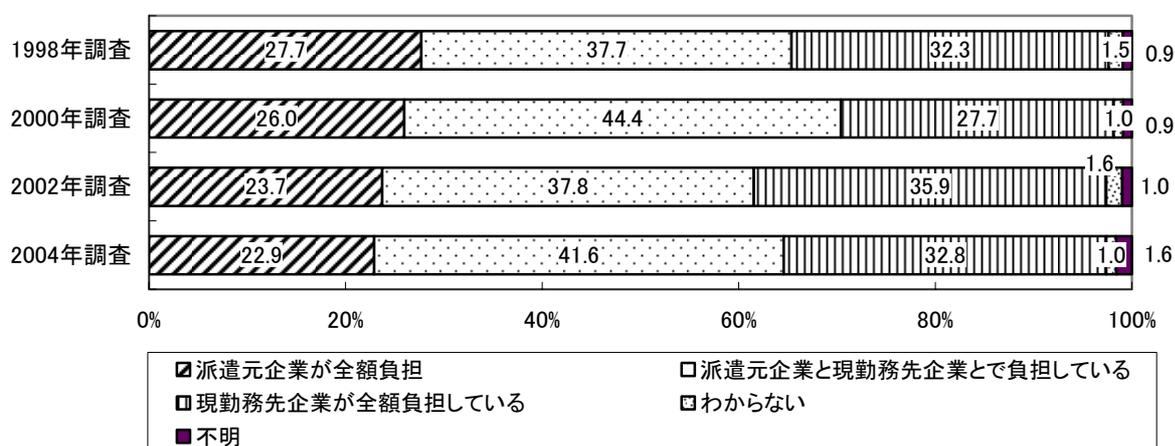
### ④ 各種手当

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)
<b>勤務地域</b>									
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

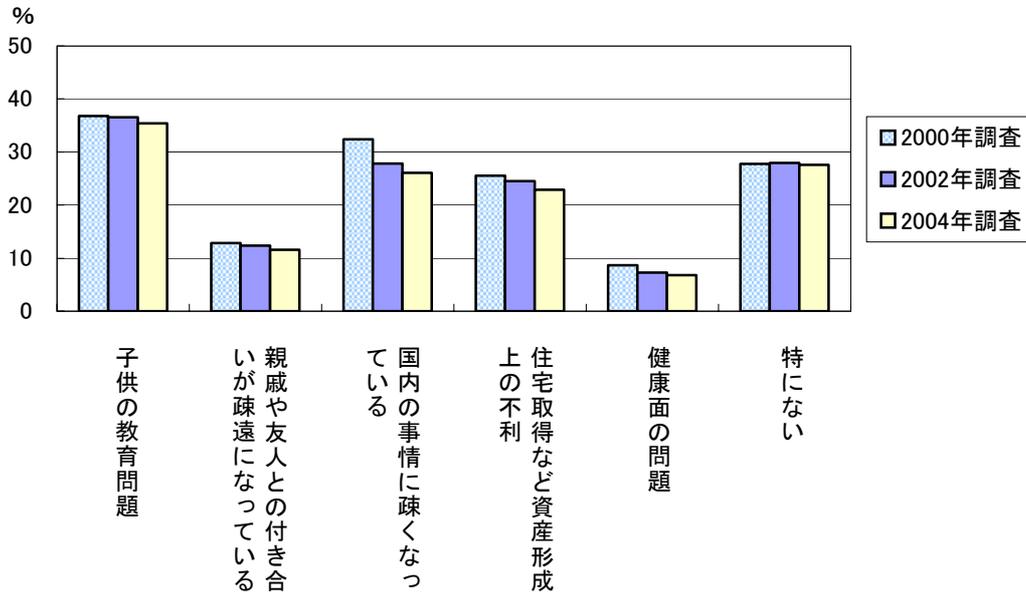
本章では、現在、海外で働いている派遣者が、日本国内に帰任した場合の不安についてどのように考えているのか、仕事上と生活上の両面について検討した。さらに、日本国内に帰任した場合、再び海外勤務を希望するのか否か、希望する場合はどの地域に派遣されたいと考えているのかなどについても検討した。

### 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

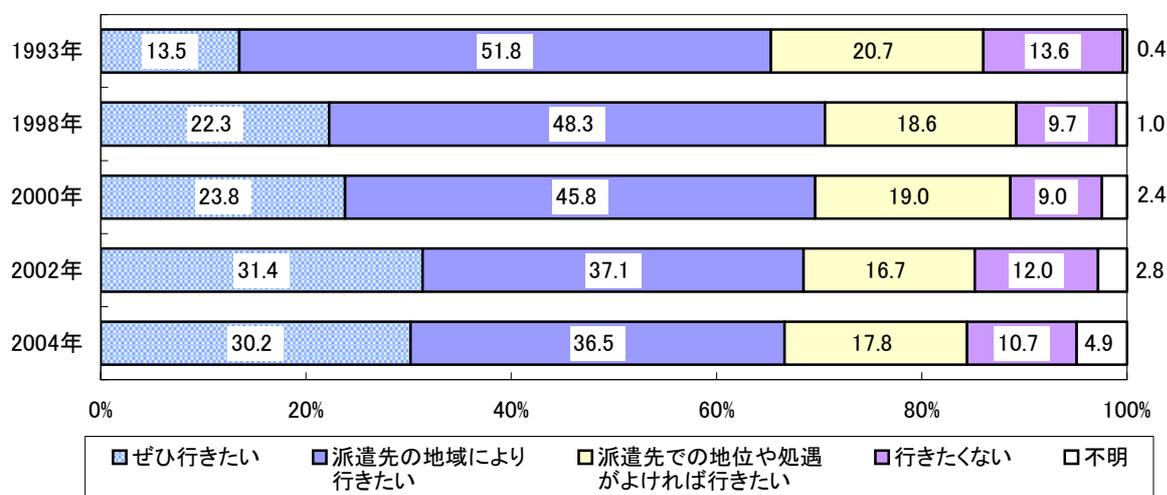
の教育問題」に対する不安が多いようである。34歳未満の年齢層では「子供の教育問題」に関する不安よりも、「国内の事情に疎くなっている」、「住宅取得など資産形成上の不利」などの不安が相対的に多い。また、高校の高学年以上の子供を持つと考えられる50歳以上層の派遣者は単身赴任が多く、生活上の不安では「国内の事情に疎くなっている」の割合が最も多い。「子供の教育問題」について赴任地域別にみると、全日制の日本人学校が設けられておらず、子供の大多数が現地校に通っていると考えられる北アメリカ（アメリカ、カナダ）のみで50.3%と半数を超えている。

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。

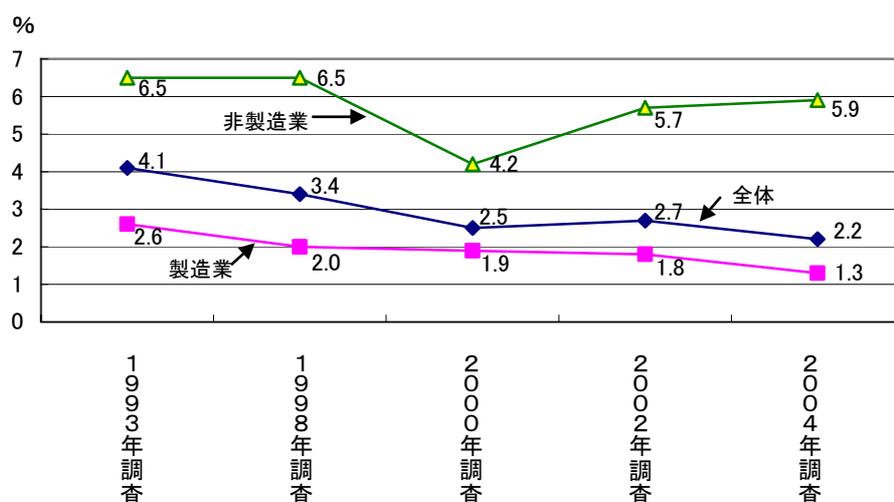
第1に現勤務先企業の業種は、製造業が52.8%、非製造業が46.2%とほぼ半々だった。勤務地域別に見ると、アフリカとオセアニアでは非製造業がそれぞれ6~8割と大きく、他方、アジアは相対的に製造業が多い。製造業の中では電気機器、輸送機器、非製造業では卸売・小売業、金融・保険業の割合が大きい。

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

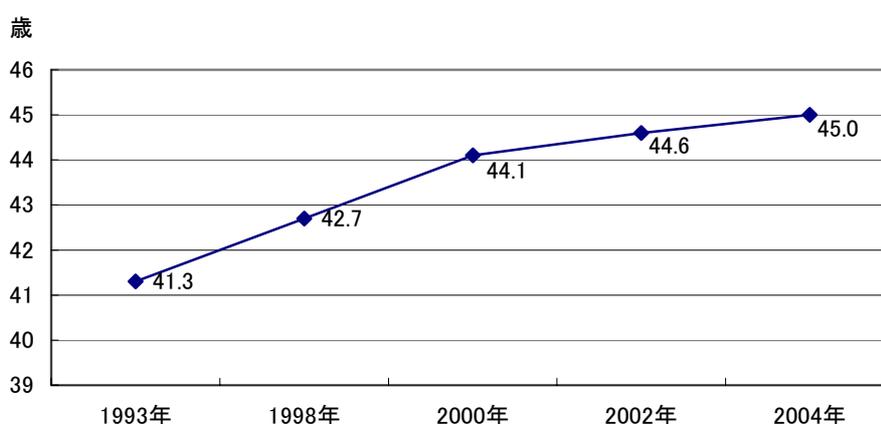
本章では、調査対象者の個人属性、帯同家族の状況、現勤務先企業での状況、さらに、こ

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

海外派遣者は資産の目減り、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。

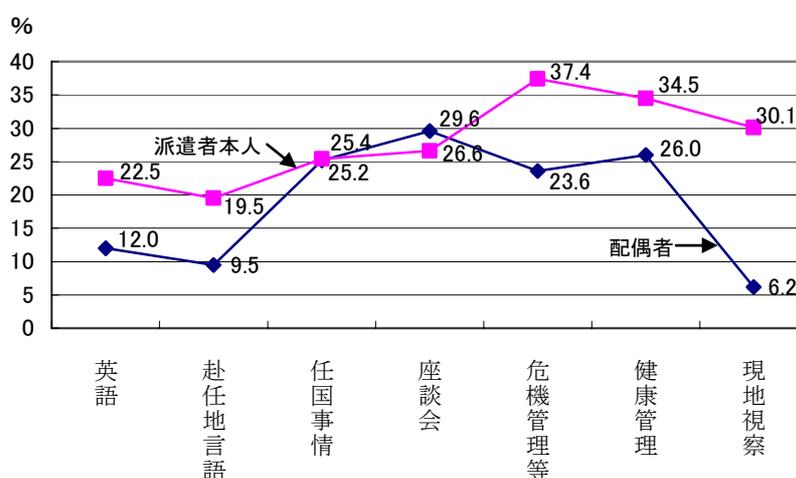
ただし、アジアのうち特に中国、中近東、さらにはオセアニアでは、帯同を望ましいとする度合いは比較的低い。これに対し、北米を始め、ヨーロッパ、中南米では帯同を望ましいとする度合いは高いといえる。派遣者本人と比べての違いは、中近東についてである。

### 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合	国内の事情に疎くなっ	住宅取得など資産形成	健康面の問題	日本生活・文化にな	その他	特にない	合計	回答数(人)
<b>赴任地域別</b>									
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
<b>年齢階層別</b>									
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	25	84	168	410	168	2
	100.0	2.9	9.8	19.6	47.8	19.6	0.2
B. 食生活	857	39	130	227	366	93	2
	100.0	4.6	15.2	26.5	42.7	10.9	0.2
C. 医療環境	857	102	195	286	216	55	3
	100.0	11.9	22.8	33.4	25.2	6.4	0.4
D. 地域住民との関係	857	43	133	437	198	42	4
	100.0	5.0	15.5	51.0	23.1	4.9	0.5
E. 治安	857	88	123	227	312	105	2
	100.0	10.3	14.4	26.5	36.4	12.3	0.2
F. 生活の便利さ	857	55	139	227	318	116	2
	100.0	6.4	16.2	26.5	37.1	13.5	0.2
G. 現地での生活全般	857	27	100	268	378	81	3
	100.0	3.2	11.7	31.3	44.1	9.5	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

# 第 I 部 海外派遣勤務者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、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する。

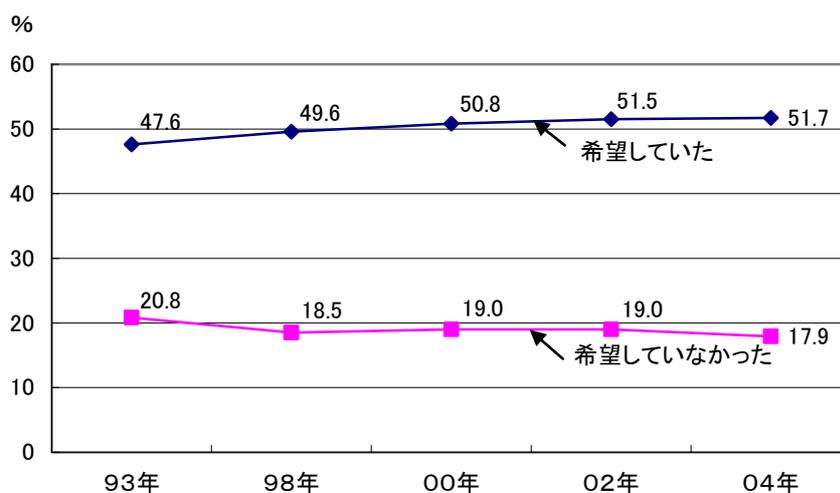
### 1. 海外派遣前の状況

#### (1) 海外派遣の希望の有無

現在の海外派遣が決定した時、この海外派遣を本人が希望していたかどうかを尋ねた結果、全体では、希望していたが 51.7%、希望していなかったが 17.9%、どちらともいえないが 28.5%となっており、半数をわずかに上回る海外派遣者が現在の海外派遣を希望しており、他方で、2割弱の海外派遣者は現在の海外派遣を希望していなかったといえる。

今回の 2004 年実施のこの調査結果を、これまでの 1993 年、1998 年、2000 年、ならびに 2002 年に実施した各調査結果(注 1)と比べると、希望していた比率がこの間、47.6%、49.6%、50.8%、51.5%、51.7%とわずかずつではあるが、上昇している反面、希望していなかった比率は、際だっではないがやや低下傾向にあるといえる(図 1-1 参照)。

図 1-1 現在の海外派遣の希望：その推移



現在の海外派遣希望の有無を勤務地域別にみると、今回の第 6 回目調査の特徴として、希望していた人が特別に多い地域が存在しなくなったということである。従来(2002

年)までの調査では、ヨーロッパやオセアニアで希望していた比率が他の地域に比べて特に高く、逆に中近東では同比率は特に低かったのであるが、今回は地域別の差はほとんどなくなっている。今回の調査で際だつのはアフリカで希望していたという比率が低く、希望していなかったという比率が高いことであろう。ただし、アフリカのサンプル・サイズは19人と少ないので解釈に注意を要する(表1-1参照)。

同じ表1-1によって、派遣先企業の業種別に見ると、製造業に比べて非製造業では希望していた比率がより高く、希望していなかった比率がより低いことが分かる。こうして、総じて製造業に比べて非製造業で海外派遣希望者がより多いことが想定される。

年齢階層別に現在の海外派遣希望の有無を検討すると、年齢による違いが極めて大きいことが明らかである。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。他方で、希望しない、および、どちらともいえないという比率は年齢の上昇と共に、増大する傾向にある。

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、大きな差はないことが分かる。

## (2) 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3.3カ月(標準偏差3.0カ月)となっている。2カ月前に内示を受けた人が44.1%、3~5カ月前が37.8%存在し、5カ月以内が合計で81.9%と8割をわずかではあるが超えている(表1-2参照)。

今回調査の平均3.3カ月前(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こ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カ月であったから、10年間という比較的長いスパンで見ると、内示から派遣までの平均期間は若干短期化してきているように見える。

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は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54.3%と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か、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。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ためと考えられる。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る。これらの地域への派遣では、赴任まで5カ月以上の準備期間がある人が多くなっているためである。

表1-2で、内示から派遣までの平均期間の業種別の違いを見ると、製造業では3.7カ月と

表 1-1 現在の海外派遣の希望（勤務地域別、業種別、年齢階層別）

	合計	希望していた	希望してい なかった	どちらとも いえない	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
中国	258	50.6	18.6	28.5	2.3
その他アジア	532	50.4	18.6	29.1	1.9
中近東	47	50.8	18.6	28.2	2.4
ヨーロッパ	279	53.2	17.0	27.7	2.1
北米	153	53.8	17.6	26.9	1.8
中南米	108	52.9	17.6	28.8	0.7
アフリカ	19	52.8	16.7	29.6	0.9
オセアニア	47	42.1	31.6	26.3	-
	100.0	53.2	6.4	36.2	4.3
<b>業種</b>					
製造業	762	45.7	21.5	30.8	2.0
非製造業	667	58.8	13.5	25.8	1.9
不明	14	42.9	28.6	28.6	-
	100.0	42.9	28.6	28.6	-
<b>年齢階層</b>					
20歳代	29				
30-34歳	118	79.3	-	20.7	-
35-39歳	258	58.5	15.3	24.6	1.7
40-44歳	309	65.9	12.8	20.2	1.2
45-49歳	249	52.1	18.8	28.5	0.6
50-54歳	234	49.4	19.7	29.3	1.6
55歳以上	226	40.2	22.2	35.5	2.1
不明	20	42.9	19.5	33.6	4.0
	100.0	45.0	20.0	20.0	15.0
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
2回	441	53.0	19.0	26.7	1.3
3回	195	51.7	16.6	30.8	0.9
4回	84	54.4	16.4	26.2	3.1
5回以上	44	56.0	15.5	25.0	3.6
不明	147	59.1	15.9	18.2	6.8
	100.0	38.8	21.8	36.1	3.4
合計	1,443				
	100.0	51.7	17.9	28.5	1.9

表 1-2 海外派遣の内示の時期（勤務地域別、業種別）

	合計	1 カ月前 ～ 2 カ月前	3 カ月前 ～ 5 カ月前	6 カ月前 ～ 9 カ月前	9 カ月前 ～ 12 カ月前	12 カ月 以上前	不明	平均 (カ月)	標準 偏差
合計	1,443人 100.0%	44.1	37.8	12.3	1.0	2.8	1.9	3.3	3.0
アジア小計	790 100.0	51.4	34.3	9.1	0.5	2.3	2.4	2.9	2.3
中国	258 100.0	54.3	30.6	9.3	1.2	2.3	2.3	2.9	2.3
その他アジア	532 100.0	50.0	36.1	9.0	0.2	2.3	2.4	3.0	2.3
中近東	47 100.0	46.8	36.2	17.0	-	-	-	3.0	1.9
ヨーロッパ	279 100.0	32.3	44.4	15.8	2.2	4.3	1.1	3.9	3.3
北米	153 100.0	35.9	40.5	17.0	1.3	4.6	0.7	3.7	2.6
中南米	108 100.0	32.4	43.5	18.5	1.9	2.8	0.9	4.2	6.0
アフリカ	19 100.0	31.6	36.8	21.1	5.3	5.3	-	4.2	2.7
オセアニア	47 100.0	48.9	36.2	8.5	-	-	6.4	2.6	1.5
製造業	762 100.0	39.1	37.8	15.9	1.4	3.9	1.8	3.7	3.6
非製造業	667 100.0	49.9	37.5	8.4	0.6	1.6	1.9	2.9	2.0
不明	14 100.0	42.9	50.0	7.1	-	-	-	2.6	1.2

長い、非製造業では 2.9 カ月と短く、大きな違いが見られることも示されている。既述のように、非製造業では製造業に比べて、海外赴任を希望していた人が多かったが、このため、内示から海外赴任までの準備期間が短くて済んでいることも関連していると想定される。

ところで、現地での職位の高さにより、海外派遣の内示の時期が異なることは十分に考えられることである。そこで、表 1-3 を見ると、会長・社長・役員などのトップ・マネジメントや課長以上の管理職の場合、内示から派遣までの期間は 5 カ月前までで 80～85% が含まれる。係長クラスも内示から派遣までの期間がきわめて短い。内示から派遣までの期間が特に長いのは一般従業員クラスとアドバイザー・コーディネーターで、6 カ月以上も前から内示を受けている場合が多い。この点は、現地での職位別の内示から派遣までの期間の平均値等で明らかである。

さらに、一般従業員の場合に内示から派遣までの期間がきわめて長いのは、初回の赴任が多く、語学などの様々な準備が必要だからではないかと推測される。この点を確認するため

に、表 1-3 で、内示から派遣までの期間をこれまでの海外勤務回数別に見てみると、初回の場合、複数回の経験者と比べると確かに、6 カ月以上も前から内示を受けている場合が比較的多くなっている。ただし、5 回以上の経験者においても 6 カ月以上も前から内示を受けている場合が比較的多く、したがって、初回の者に次いで内示から派遣までの期間の平均値が大きくなっている。

表 1-3 海外派遣の内示の時期（現地での職位別、これまでの海外勤務回数別）

	合計	1 カ月前 ～ 2 カ月前	3 カ月前 ～ 5 カ月前	6 カ月前 ～ 9 カ月前	9 カ月前 ～ 12 カ月前	12 カ月 以上 前	不明 (カ月前)	平均 値	標準 偏差	最小 値	最大 値
<b>現地での職位別</b>											
会長、社長（支店長、 事務所長を含む）	576人 100.0%	48.6	34.5	10.9	1.2	2.8	1.9	3.18	3.431	1	61
役員クラス	211 100.0	33.6	47.4	12.8	0.5	3.3	2.4	3.49	2.587	1	22
部長クラス	275 100.0	45.8	36.7	13.1	0.4	3.3	0.7	3.34	2.718	1	24
課長クラス	207 100.0	42.5	40.6	12.1	1.4	2.4	1.0	3.29	2.666	1	24
係長クラス	54 100.0	50.0	38.9	3.7	1.9	-	5.6	2.69	1.631	1	10
一般従業員クラス	33 100.0	33.3	36.4	24.2	-	3.0	3.0	3.91	3.421	1	20
アドバイザー・コーデ イネーター・顧問など	71 100.0	42.3	32.4	16.9	2.8	4.2	1.4	3.83	3.199	1	20
不明	16 100.0	25.0	31.3	31.3	-	-	12.5	4.00	1.881	2	7
<b>海外勤務回数</b>											
1 回	532 100.0	39.1	38.0	16.0	1.7	4.1	1.1	3.84	3.925	1	61
2 回	441 100.0	47.2	40.1	8.8	0.7	1.8	1.4	2.95	2.177	1	20
3 回	195 100.0	53.8	32.8	9.2	0.5	1.0	2.6	2.68	1.887	1	12
4 回	84 100.0	51.2	38.1	7.1	-	1.2	2.4	2.65	1.680	1	12
5 回以上	44 100.0	45.5	25.0	18.2	2.3	2.3	6.8	3.44	2.540	1	12
不明	147 100.0	36.1	40.1	15.0	0.7	4.8	3.4	3.65	2.861	1	18
合計	1443 100.0	44.1	37.8	12.3	1.0	2.8	1.9	3.31	3.007	1	61

### (3) 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 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（表 1-4 参照）。

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%と年を経るに従い明らかに低下傾向にあり、2004 年には前述のように 58.8%とさらに低下している。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の大きな障害となっていることが想像される。

表 1-4 海外派遣期間について規定・目安の有無（派遣地域別）

	合計	規定がある	目安がある	規定も目安もない	不明
合計	1,443人 100.0%	10.7	48.1	22.0	19.2
アジア小計	790 100.0	11.4	44.3	24.9	19.4
中国	258 100.0	12.0	38.8	29.8	19.4
その他アジア	532 100.0	11.1	47.0	22.6	19.4
中近東	47 100.0	14.9	42.6	12.8	29.8
ヨーロッパ	279 100.0	8.2	53.0	19.7	19.0
北米	153 100.0	11.8	52.9	20.9	14.4
中南米	108 100.0	10.2	53.7	14.8	21.3
アフリカ	19 100.0	10.5	57.9	5.3	26.3
オセアニア	47 100.0	8.5	55.3	21.3	14.9

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 68.4%と他の諸地域と比べて際立って高い。これは、日本社会と文化風土が大きく異なる同地域への派遣に際しては、何年後に帰任予定であるということを明示する必要性が高いからでないかと思われる。逆にアジアのうち、特に中国では、派遣期間の規定ないしは目安があるという比率が 50.8%と他の諸地域と比べて際立って低く、派遣期間の規定も目安もないという比率が 29.8%と高くなっている。2000 年以後、急激に再び直接投資の増大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といえる（注 2）。

さらに、派遣期間の規定や目安の有無は、現地企業での職位によっても異なるのではないかと考えられる。そこで、表 1-5 を見ると、規定も目安もない比率は、相対的に会長・社長などの経営者層と一般従業員層で高くなっているのに対し、部長クラスとアドバイザー・コーディネーターでは規定ないしは目安があるという比率が相対的に高く、一定の期限付きで

赴任している場合が多いといえる。なお、第2章で示されるように、アドバイザー・コーディネーターの現地での職位は部長クラスが39.4%と最も多くなっていることから、派遣期間の規定や目安の有無で部長クラスとアドバイザー・コーディネーターとが同様の傾向を示すことには合理性が認められる。いずれにせよ、職位が高いからといって、派遣期間を限定されずに赴任する傾向があるとはいえないようである。

表1-5 海外派遣期間について規定・目安の有無（現地での職位別、派遣元企業規模別）

	合計	規定がある	目安がある	規定も目安もない	不明
<b>現地での職位</b>					
会長、社長（支店長、事務所長を含む）	576人 100.0%	9.9	42.9	26.9	20.3
役員クラス	211 100.0	9.0	50.7	20.4	19.9
部長クラス	275 100.0	14.2	54.5	14.9	16.4
課長クラス	207 100.0	9.2	46.9	20.8	23.2
係長クラス	54 100.0	9.3	51.9	22.2	16.7
一般従業員クラス	33 100.0	9.1	48.5	30.3	12.1
アドバイザー・コーディネーター・顧問など	71 100.0	9.9	60.6	15.5	14.1
不明	16 100.0	37.5	37.5	12.5	12.5
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129 100.0	8.5	34.1	41.1	16.3
500-1000人未満	103 100.0	10.7	49.5	27.2	12.6
1000-5000人未満	401 100.0	12.5	46.1	23.2	18.2
5000-10000人未満	278 100.0	9.0	52.9	15.8	22.3
10000-20000人未満	193 100.0	8.8	48.2	25.4	17.6
20000人以上	265 100.0	13.6	51.3	14.3	20.8
不明	74 100.0	6.8	51.4	16.2	25.7
合計	1,443 100.0	10.7	48.1	22.0	19.2

海外派遣期間について規定・目安があるかどうかを、さらに派遣元企業の規模別に検討すると、企業規模が1,000人未満、500人未満と小さくなるほど、規定も目安もないというものの比率が41.1%と高くなっており、規模の小さな企業ほど派遣期間についての制度化が遅れる傾向にある。とりわけ、500人未満の場合には目安があるという比率が低くなっている。

② 派遣期間の規定・目安の期間

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 1.7 年）というのが平均的な期間である。この 4.2 年という期間は前回の 2002 年調査の 4.3 年とほとんど変わらない（表 1-6 参照）。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期間にはこの間、ほとんど変化が見られないと言ってよいであろう。

いずれにせよ、派遣期間が 2 年以内や 7 年間以上というのはそれぞれ 3.6%、1.0% と例外的であり、多くは 3~4 年間（46.3%）、5~6 年間（45.8%）と、3~6 年の範囲に 92.1% が収まることになる（表 1-6 参照）。

表 1-6 派遣期間の規定・目安がある場合の期間（派遣地域別）

	合計	2年 以下	3年 ～ 4年	5年 ～ 6年	7年 ～ 8年	9年 以上	不明	平均 (年)	標準 偏差
合計	1,126人 100.0%	3.6	46.3	45.8	0.6	0.4	3.2	4.2	1.7
アジア小計	593 100.0	4.4	51.3	39.6	0.3	0.3	4.0	4.1	1.7
中国	181 100.0	5.5	53.0	35.9	0.6	1.1	3.9	4.2	2.7
その他アジア	412 100.0	3.9	50.5	41.3	0.2	-	4.1	4.0	1.0
中近東	41 100.0	2.4	82.9	12.2	-	-	2.4	3.6	0.7
ヨーロッパ	224 100.0	4.5	30.4	61.6	0.9	0.9	1.8	4.5	1.1
北米	121 100.0	0.8	30.6	66.1	1.7	-	0.8	4.6	0.9
中南米	92 100.0	-	50.0	45.7	-	-	4.3	4.4	0.8
アフリカ	18 100.0	16.7	38.9	38.9	-	5.6	-	5.4	7.3
オセアニア	37 100.0	-	67.6	24.3	2.7	-	5.4	4.1	0.9

地域別には、中近東の場合、同期間は、平均で 3.6 年（標準偏差 0.7 年）と短くなっているが、これは、中近東において 3~4 年の比較的短い期間に 82.9% と集中しているためである。その理由は、日本社会と文化風土が大きく異なるためであろうと考えられる。他方、アフリカが 5.4 年（標準偏差 7.3 年）と長い、これはサンプル・サイズが 18 と少ない中で、2 年以下の短期のサンプルも含むと同時に 9 年以上という長期のサンプルも二極分化するような形で含むためである。したがって、アフリカでの平均値は統計的に意味を持ちにくいといえるので、これを除くと、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 年とやや長い、これは 5~6 年間の比率が 6 割以上と他地域より多いためである。

ところで、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り大きく異なることは十分想定されるところである。表1-7でこの点を確認すると、以下のことが明らかとなる。すなわち、平均値を見ると、サンプル数の多い会長・社長などの経営者層の派遣期間が必ずしも平均より長くはないが、役員層の派遣期間は4.5年と傑出して長くなっている。役員層においては、5～6年間の比率も多いが、同時に7年以上という長期のサンプルも若干含むためである。このため、ばらつきの大きさを示す標準偏差も特に大きくなっている。これに対し、一般従業員クラスの派遣期間には2年以下の派遣も少なくないという特徴が見られる。いずれにせよ、平均の派遣期間は、役員層の4.5年と一般従業員の4.0年を除けば、4.1～4.3年の間に分布しており、職位による傾向的な違いは認めがたい。

表1-7 派遣期間の規定・目安がある場合の期間（現地での職位別）

	合計	2 年 以下	3 年 ～ 4 年	5 年 ～ 6 年	7 年 ～ 8 年	9 年 以上	不明	平均 値 (年)	標準 偏差
会長、社長（支店長、 事務所長を含む）	421人							4.15	1.846
役員クラス	100.0%	4.0	51.5	40.1	0.7	0.5	3.1	4.54	2.693
	168								
部長クラス	100.0	1.2	42.3	51.2	1.2	1.2	3.0	4.15	0.935
	234								
課長クラス	100.0	2.6	47.0	47.0	-	-	3.4	4.27	0.995
	164								
係長クラス	100.0	3.7	40.9	52.4	0.6	-	2.4	4.33	1.095
	42								
一般従業員クラス	100.0	7.1	35.7	50.0	2.4	-	4.8	4.09	1.269
	23								
アドバイザー、コーデ イナー、顧問など	100.0	13.0	26.1	56.5	-	-	4.3	4.03	0.999
	60								
不明	100.0	6.7	48.3	43.3	-	-	1.7	4.42	2.021
	14								
	100.0	-	42.9	35.7	-	7.1	14.3		
合計	1,126							4.23	1.693
	100.0	3.6	46.3	45.8	0.6	0.4	3.2		

ただし、これまで見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1-8を見てほしい。表1-8は、規定・目安による派遣期間と現勤務地での赴任期間とを比べたものである。すなわち、例えば派遣期間の規定・目安が1～2年である場合に現勤務地での赴任期間が2年以内の場合を「規定年数以内」、すでに2年を超えている場合を「規定年数超」としてその割合を計算したものである。これによりおおよそではあるが、派遣期間の規定・目安が実際に遵守されているかどうか分かる。その結果、10.4%、約1

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。

こうして、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%(ただしこの 109 人は全サンプル 1,443 人の 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。1993 年に実施された第 2 回調査においてもほぼ同様の検討がなされたがその場合の比率は 28.2%であったので、この 10 年余りにおいて、同数値は 28.2%から 29.6%へと 1.4%ポイント増大しており、それほど大きな変化がないといえる(注 3)。

表 1-8 派遣期間の規定・目安と現勤務地での赴任期間の比較(規定・目安による派遣期間別)

(単位: %、人)

	規定年数以内	規定年数超	合計(サンプル)
1~2年	92.5	7.5	100.0( 40)
3年	89.5	10.5	100.0( 287)
4年	90.2	9.8	100.0( 214)
5年	88.9	11.1	100.0( 488)
6年	90	10	100.0( 10)
7年以上	100	0	100.0( 10)
合計	89.6	10.4	100.0(1,049)

## 2. 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、以下の通りである。

まず、表 1-9 に示されるように、全体では、どちらともいえないが最も多く 41.6%、帯同した方がよいが 32.6%、どちらかといえば帯同した方がよいが 20.2%となっており、帯同しない方がよいという比率は 3~4%とごくわずかになっている。こうして、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した方がよいという比率を足し合わせた合計比率は 43.4%にとどまっており、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、アフリカの同比率は 60%を超えており、帯同を望ましいとする度合いは高いといえる。

派遣元企業の規模別にこの点を検討すると、規模による差が大きいことが明らかである。すなわち、派遣元企業が 5,000 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約 60%となるが、500 人未満の場合の同比率は 30.3%、500~1,000 人未満の場合の同比率は 45.6%にとどまり、大きな差が見られる。こうして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ると見られる。

表 1-9 家族帯同に関する会社の方針（地域別、派遣元企業の規模別）

	合計	帯同しない方がいい	どちらかといえど帯同しない方がいい	どちらともいえない	どちらかといえど帯同した方がいい	帯同した方がいい	不明
<b>勤務地域</b>							
アジア小計	790人						
中国	258	2.8	1.9	46.3	20.3	25.8	2.9
その他アジア	532	1.9	3.1	48.1	19.8	23.6	3.5
中近東	47	3.2	1.3	45.5	20.5	26.9	2.6
ヨーロッパ	279	2.1	4.3	29.8	23.4	40.4	-
北米	153	0.4	1.1	36.6	19.4	40.9	1.8
中南米	108	1.3	0.7	33.3	19.6	44.4	0.7
アフリカ	19	1.9	-	39.8	19.4	38.0	0.9
オセアニア	47	-	-	36.8	21.1	42.1	-
	100.0	-	-	36.2	25.5	34.0	4.3
<b>派遣元企業の規模</b>							
500人未満	129						
500-1000人未満	103	6.2	5.4	55.0	13.2	17.1	3.1
1000-5000人未満	401	5.8	1.0	45.6	15.5	30.1	1.9
5000-10000人未満	278	1.2	0.7	45.4	18.5	32.4	1.7
10000-20000人未満	193	0.7	1.4	37.1	21.9	37.4	1.4
20000人以上	265	0.5	0.5	39.9	25.9	30.1	3.1
不明	74	1.1	1.5	35.8	21.1	37.7	2.6
	100.0	4.1	1.4	33.8	24.3	33.8	2.7
合計	1,443						
	100.0	1.9	1.5	41.6	20.2	32.6	2.2

### 3. 海外派遣者と労使協議

派遣元企業に労働組合があり、かつ派遣元企業で労働組合員である海外派遣者に、海外派遣者の選任が労使協議の対象になるかどうかを尋ねると、表 1-10 の通りとなる。調査の主旨からすると、課長以上の役職者は本設問対象外となるはずであるが、実際には本設問に回答している役職者もかなりいることが分かる。調査対象者は派遣元企業での労使協議制度の有無について回答したものと見られる。そこで、表 1-10 においては、派遣元企業に労働組

合がないと回答した調査対象者のみを集計から除外して分析を行った結果、サンプル・サイズは1,258人となった。

表1-10を見ると、全体では、労使協議の対象になるが10.3%（130人）、ならないが42.8%（539人）、無回答が46.8%（589人）となっている。無回答を除くと、労使協議の対象になるが19.4%、ならないが80.6%となる（全体で669サンプル）。

さて、これまで、このような定義で算出した労使協議の対象になるという比率は、20.2%（1993年調査）、20.9%（1998年調査）、18.3%（2000年調査）、21.8%（2002年調査）、それに今回の19.4%（2004年調査）と約20%前後の水準で安定的に推移しているため、この比率に傾向的な変化は見いだしがたいといえよう。

ただし、調査の主旨からするなら派遣元企業で課長クラス以上にある非組合員層は除かれるべきであり、係長クラス、一般従業員クラスのみをサンプル（463人）を取り出して、労使協議の有無について検討すると、労使協議の対象になるが14.5%（67人）、ならないが63.3%（293人）、無回答が22.2%（103人）となる。ここでも無回答を除いて労使協議の対象になるという比率を算出すると、18.6%となる。

こうして、いずれの定義によるにせよ海外派遣者の選任が労使協議の対象になるのは2割前後にとどまることが分かる。

表1-10 海外派遣者選任と労使協議の有無（赴任前の職位別）

	合計	なる	ならない	不明
会長、社長	10人 100.0%	10.0	20.0	70.0
役員クラス	30 100.0	10.0	23.3	66.7
部長クラス	294 100.0	8.5	21.4	70.1
課長クラス	446 100.0	7.6	37.2	55.2
係長クラス	280 100.0	11.4	63.3	24.6
一般従業員クラス	183 100.0	19.1	62.3	18.6
不明	15 100.0	-	53.3	46.7
合計	1,258 100.0	10.3	42.8	46.8

#### 4. 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、今回調査から、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。それにより、これまで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からかどうかが不明であったが、今回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 1-11 より、まず各種研修のうち、制度がなかったというのは 31%から 57%までばらつくが、50%超と比率の高いもの、つまり余り制度化されていない研修は、現地の労使関係・労働慣行、仕事上の災害防止対策であることが明らかとなる。逆に制度がなかったという比率が 40%未満と低く、換言すれば多くに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挙げられる。

多くの研修制度では制度があれば過半数の人が受講しているが、中には制度がありながら半分未満の人しか受講していない研修もある。表 1-11 から、受講したより受講しなかった比率の方が高い研修を見ると、英語、赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）、現地の労使関係・労働慣行、仕事上の災害防止対策の 4 種類となる。

表 1-11 事前研修受講の有無（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	不明
A. 英語	1,443人 100.0%	22.5	32.5	35.4	9.6
B. 赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）	1,443 100.0	19.5	24.9	31.3	24.4
C. 異文化適応訓練、異文化コミュニケーション	1,443 100.0	22.4	20.1	49.5	8.0
D. 海外マネジメント、海外ビジネス	1,443 100.0	23.4	20.8	48.2	7.6
E. 現地の労使関係・労働慣行	1,443 100.0	14.3	20.0	56.8	8.9
F. 全般的な任国事情	1,443 100.0	25.4	17.9	48.2	8.5
G. 駐在経験者との座談会、個人別の相談	1,443 100.0	26.6	19.3	45.7	8.3
H. 危機管理や安全対策	1,443 100.0	37.4	16.6	38.3	7.7
I. 健康管理や病気対策（伝染病やエイズ等）	1,443 100.0	34.5	16.8	40.7	8.0
J. 仕事上の災害防止対策	1,443 100.0	18.4	19.5	53.0	9.1
K. 日本本社の経営理念・海外戦略	1,443 100.0	33.4	17.3	41.2	8.0
L. 事前の現地視察	1,443 100.0	30.1	15.0	46.9	8.0

他方で、多くの派遣者が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%以上の派遣者が受講した研修を挙げると、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挙げられる。

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14～18%で低かった。

他方、多くの企業で導入されているのに、その割には派遣者が受講していない研修として英語、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し、他方で、赴任地言語の場合は同一地域に複数回赴任している人の場合不必要ということも考えられるが、同時に無回答も24.4%と高く、英語圏派遣者を多く含む場合には回答ができないなど設問に関して複雑な事情が存在していると思われる。

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、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がどのように異なるかを検討することにする。

### ① 英語

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が考えられる。表1-12で、英語研修の受講率を見ると、北アメリカでは高いが、逆に中南米それに（サンプル・サイズは小さいが）アフリカではきわめて低いことが分かる。中国や中近東の受講率も明らかに低い。勤務地域により英語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の比率が大きく異なることも明らかである。すなわち、英語研修受講率の低い中南米、アフリカ、中国、それに中近東においてでは、そもそも英語研修の制度がなかったの比率が高く、他方で北アメリカやオセアニアでは英語研修の制度は整っていた。調査対象者は明らかに本人にとって制度があったかなかったかという観点で回答している。

派遣元企業規模別に検討すると、企業規模別が大きくなるほど、英語の受講率も高くなっている。しかし、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、派遣元企業規模が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の比率は61.2%に上るのに対し、20,000人以上の企業規模において同比率は18.9%に過ぎないのである。企業規模別の違いにおいて興味深い点は、制度があったという回答のうち、実際に英語の研修を受講した人はいずれの企業規模においても半分に満たないということである。

さらに、語学研修は、これまでの海外勤務の回数によっても異なることが想定される。表

1-12によるとその違いは明らかで、海外勤務回数が5回以上となると制度がなかったの比率が高く、同時に受講したの比率も9.1%と低くなる。他方で、海外勤務回数が1回、つまり今回の赴任が初めての海外勤務である人の場合は、受講率は33.5%と高いことになる。海外勤務回数が2回から4回の場合は制度化の程度も受講率もほとんど差がない。

## ② 赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）

英語研修とは異なり、赴任地言語の受講率は中南米と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、受講率も全体平均よりかなり高い。これに対し、北アメリカとオセアニアでは極端に低くなっており、同時に無回答が多くなっている。北アメリカとオセアニアは英語圏であるため、実際には当該設問には非該当ということになるのであろう。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。その他のアジア、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されている。（表1-13参照）。

派遣元企業規模別に赴任地言語の受講率を検討すると、企業規模が大きいところと、特に小さなおところでは大きな違いが見られる。この違いは、英語研修の場合とほぼ同様である。つまり、派遣元企業規模が500人未満と小さいところでは研修制度がなかったの比率は61.2%に上るのに対し、20,000人以上の企業規模において同比率は17.7%に過ぎないのである。

さらに、これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表1-13に明らかなように、海外勤務回数が5回以上となると制度がなかったの比率が高く、同時に受講したの比率も11.4%と低くなる。他方で、海外勤務回数が1回、つまり今回の赴任が初めての海外勤務である人の場合は、受講率は21.8%と比較的高いことになる。

## 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の受講率は勤務地域別による大きな差は見いだしがたい。強いて言えば、オセアニアでは、研修の制度が整っているにもかかわらず受講しなかったという比率が高いことであろう（表1-14参照）。

派遣元企業規模別に検討すると、企業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の受講率も高くなっている。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おところでは研修制度がなかったの比率はそれぞれ76.7%、64.1%に上るのに対し、20,000人以上の企業規模において同比率は23.4%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42.6%であるが、500人未満ではわずか4.7%にとどまることになる。

表 1-12 英語研修の受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>海外勤務回数</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	19.4	31.6	38.1	10.9
中国	258				
	100.0	14.0	27.5	42.2	16.3
その他アジア	532				
	100.0	22.0	33.6	36.1	8.3
中近東	47				
	100.0	14.9	38.3	40.4	6.4
ヨーロッパ	279				
	100.0	28.7	34.1	29.4	7.9
北米	153				
	100.0	42.5	30.1	26.1	1.3
中南米	108				
	100.0	8.3	32.4	41.7	17.6
アフリカ	19				
	100.0	5.3	31.6	57.9	5.3
オセアニア	47				
	100.0	21.3	40.4	27.7	10.6
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	10.1	16.3	61.2	12.4
500-1000人未満	103				
	100.0	21.4	28.2	41.7	8.7
1000-5000人未満	401				
	100.0	21.2	31.2	36.7	11.0
5000-10000人未満	278				
	100.0	24.5	31.7	36.3	7.6
10000-20000人未満	193				
	100.0	22.8	33.7	35.2	8.3
20000人以上	265				
	100.0	28.3	43.8	18.9	9.1
不明	74				
	100.0	24.3	33.8	31.1	10.8
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	33.5	23.3	36.8	6.4
2回	441				
	100.0	14.7	43.8	32.9	8.6
3回	195				
	100.0	13.3	34.9	36.9	14.9
4回	84				
	100.0	15.5	39.3	35.7	9.5
5回以上	44				
	100.0	9.1	20.5	52.3	18.2
不明	147				
	100.0	26.5	28.6	30.6	14.3
合計	1,443				
	100.0	22.5	32.5	35.4	9.6

表1-13 赴任地言語研修の受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	19.0	26.1	36.2	18.7
中国	258				
	100.0	29.8	25.6	34.1	10.5
その他アジア	532				
	100.0	13.7	26.3	37.2	22.7
中近東	47				
	100.0	17.0	27.7	51.1	4.3
ヨーロッパ	279				
	100.0	23.3	27.6	31.2	17.9
北米	153				
	100.0	2.0	14.4	14.4	69.3
中南米	108				
	100.0	48.1	25.0	19.4	7.4
アフリカ	19				
	100.0	-	15.8	31.6	52.6
オセアニア	47				
	100.0	6.4	23.4	10.6	59.6
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	12.4	13.2	61.2	13.2
500-1000人未満	103				
	100.0	14.6	23.3	36.9	25.2
1000-5000人未満	401				
	100.0	20.7	25.4	30.4	23.4
5000-10000人未満	278				
	100.0	16.2	26.3	29.5	28.1
10000-20000人未満	193				
	100.0	20.2	27.5	31.1	21.2
20000人以上	265				
	100.0	27.2	27.9	17.7	27.2
不明	74				
	100.0	14.9	21.6	31.1	32.4
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	21.8	18.0	29.3	30.8
2回	441				
	100.0	19.0	29.5	30.8	20.6
3回	195				
	100.0	12.8	30.8	36.4	20.0
4回	84				
	100.0	14.3	38.1	32.1	15.5
5回以上	44				
	100.0	11.4	15.9	50.0	22.7
不明	147				
	100.0	26.5	23.1	26.5	23.8
合計	1,443				
	100.0	19.5	24.9	31.3	24.4

表 1-14 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、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	23.3	19.5	48.9	8.4
中国	258				
	100.0	20.9	17.1	51.6	10.5
その他アジア	532				
	100.0	24.4	20.7	47.6	7.3
中近東	47				
	100.0	23.4	14.9	57.4	4.3
ヨーロッパ	279				
	100.0	20.1	22.2	50.9	6.8
北米	153				
	100.0	20.3	20.3	54.2	5.2
中南米	108				
	100.0	25.9	17.6	44.4	12.0
アフリカ	19				
	100.0	21.1	15.8	52.6	10.5
オセアニア	47				
	100.0	19.1	29.8	38.3	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	4.7	9.3	76.7	9.3
500-1000人未満	103				
	100.0	11.7	15.5	64.1	8.7
1000-5000人未満	401				
	100.0	18.2	19.2	53.6	9.0
5000-10000人未満	278				
	100.0	20.1	21.6	51.8	6.5
10000-20000人未満	193				
	100.0	20.2	22.3	50.3	7.3
20000人以上	265				
	100.0	42.6	26.4	23.4	7.5
不明	74				
	100.0	32.4	16.2	41.9	9.5
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	23.5	13.2	57.9	5.5
2回	441				
	100.0	22.4	24.0	46.9	6.6
3回	195				
	100.0	21.5	25.6	41.5	11.3
4回	84				
	100.0	23.8	26.2	39.3	10.7
5回以上	44				
	100.0	6.8	11.4	61.4	20.5
不明	147				
	100.0	23.1	25.2	39.5	12.2
合計	1,443				
	100.0	22.4	20.1	49.5	8.0

さらに、これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表 1-14 に明らかなように、海外勤務回数が 5 回以上となると制度がなかったの比率が 61.4%と高く、同時に受講したの比率も 6.8%と低くなる。他方で、海外勤務回数が 4 回以下の人たちの受講率はおしなべて高く、受講率は 21.5~23.8%の範囲にある。

#### ④ 海外マネジメント・海外ビジネス

海外マネジメント・海外ビジネスの受講率は勤務地域別による大きな差は見いだしがたい。強いて言えば、アフリカ、それに次いで中南米では、研修の制度が整っていて、また、受講率も高いということであろう（表 1-15 参照）。

海外マネジメント・海外ビジネスの受講率を派遣元企業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の比率はそれぞれ 72.1%、64.1%と高いのに対し、20,000 人以上の企業規模において同比率は 25.7%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 8.5%にとどまることになる。

さらに、これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表 1-15 に明らかなように、海外勤務回数が 5 回以上となると海外マネジメント・海外ビジネス研修の制度がなかったの比率が 61.4%と高く、同時に受講したの比率も 11.4%と低くなる。他方で、海外勤務回数が 4 回以下の人たちはおしなべて高く、受講率は 22.4~28.7%の範囲にある。

#### ⑤ 現地の労使関係・労働慣行

現地の労使関係・労働慣行に対する研修の受講率は既述のように全般的に低い、勤務地域別による大きな差は見いだしがたい。強いて言えば、中南米で受講率が 8.3%と低いことであろう（表 1-16 参照）。

現地の労使関係・労働慣行の受講率を派遣元企業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の比率も極めて高く、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 6.2%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同比率は 22.3%であった。他の規模の企業においても受講率は 11.0~14.4%の範囲にとどまっている。

さらに、これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表 1-16 に示されるように、海外勤務回数が 5 回以上となると、受講したの比率が 6.8%にとどまるが、他の規模の企業においても受講率は 13.8~16.7%の範囲にとどまっている。

表 1-15 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、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人 100.0%	22.9	19.6	49.0	8.5
中国	258 100.0	17.8	18.6	52.7	10.9
その他アジア	532 100.0	25.4	20.1	47.2	7.3
中近東	47 100.0	25.5	17.0	51.1	6.4
ヨーロッパ	279 100.0	23.7	22.9	48.0	5.4
北米	153 100.0	19.0	22.2	55.6	3.3
中南米	108 100.0	28.7	19.4	40.7	11.1
アフリカ	19 100.0	36.8	21.1	31.6	10.5
オセアニア	47 100.0	25.5	29.8	31.9	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129 100.0	8.5	10.1	72.1	9.3
500-1000人未満	103 100.0	14.6	13.6	64.1	7.8
1000-5000人未満	401 100.0	18.2	20.7	51.9	9.2
5000-10000人未満	278 100.0	24.8	22.7	47.5	5.0
10000-20000人未満	193 100.0	23.3	17.6	51.8	7.3
20000人以上	265 100.0	38.9	28.3	25.7	7.2
不明	74 100.0	29.7	24.3	37.8	8.1
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532 100.0	23.3	14.5	57.1	5.1
2回	441 100.0	22.4	24.7	46.0	6.8
3回	195 100.0	28.7	24.1	37.4	9.7
4回	84 100.0	25.0	31.0	34.5	9.5
5回以上	44 100.0	11.4	11.4	61.4	15.9
不明	147 100.0	22.4	24.5	40.1	12.9
合計	1,443 100.0	23.4	20.8	48.2	7.6

表 1-16 現地の労使関係・労働慣行研修の受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	15.3	18.6	56.5	9.6
中国	258				
	100.0	15.1	18.6	53.9	12.4
その他アジア	532				
	100.0	15.4	18.6	57.7	8.3
中近東	47				
	100.0	12.8	17.0	61.7	8.5
ヨーロッパ	279				
	100.0	12.2	22.2	58.1	7.5
北米	153				
	100.0	17.0	19.6	59.5	3.9
中南米	108				
	100.0	8.3	22.2	57.4	12.0
アフリカ	19				
	100.0	15.8	15.8	57.9	10.5
オセアニア	47				
	100.0	17.0	31.9	38.3	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	6.2	10.1	74.4	9.3
500-1000人未満	103				
	100.0	11.7	13.6	67.0	7.8
1000-5000人未満	401				
	100.0	11.0	18.0	61.3	9.7
5000-10000人未満	278				
	100.0	14.4	21.9	57.2	6.5
10000-20000人未満	193				
	100.0	13.5	19.2	59.1	8.3
20000人以上	265				
	100.0	22.3	30.6	37.0	10.2
不明	74				
	100.0	24.3	14.9	50.0	10.8
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	14.5	14.1	65.6	5.8
2回	441				
	100.0	13.8	23.6	54.2	8.4
3回	195				
	100.0	14.4	25.1	48.7	11.8
4回	84				
	100.0	16.7	27.4	46.4	9.5
5回以上	44				
	100.0	6.8	13.6	59.1	20.5
不明	147				
	100.0	16.3	21.8	48.3	13.6
合計	1,443				
	100.0	14.3	20.0	56.8	8.9

#### ⑥ 全般的な任国事情

全般的な任国事情に対する研修の受講率を勤務地域別に検討すると、突出して受講したの比率が高いのがアフリカで47.4%となる。他の地域では大きな差は見いだしがたい（表1-17参照）。

全般的な任国事情の受講率を派遣元企業規模別に検討すると、派遣元企業規模が500人未満、と小規模なところでは研修制度がなかったの比率も70.5%と極めて高く、同時に受講率も500人未満規模の企業ではわずか9.3%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制度化も進んでいるが、受講率も33.2%と高かった。他の規模の企業における受講率には大きな差がない。

これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表1-17に示されるように、海外勤務回数が5回以上となると受講したの比率が13.6%と極端に低いが、他の規模の企業において受講率は22.6~28.8%の範囲にとどまっている。

#### 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勤務地域別による差をほとんど見いだせない（表1-18参照）。

派遣元企業規模別に検討すると、企業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規模が20,000人以上の大企業において受講比率は30.9%になるが、それにしても企業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、むしろ企業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見てよいであろう。

これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表1-18に明らかなように、海外勤務回数が1回の場合の駐在経験者との座談会・個人別の相談の受講率は30.8%と高めであるが、5回以上となると同比率は13.6%と低くなるが、それでもその差は大きいとはいえない。

#### ⑧ 危機管理や安全対策

既述のように、危機管理や安全対策は受講率の最も高い研修である。これを勤務地域別に比べると、アフリカが突出して高く、これに中近東や中南米が続いている。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言うまでもない。他方、北米では制度化も進まず、また受講率も28.1%と最低となっている（表1-19参照）。

派遣元企業規模別に検討すると、企業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、派遣元企業規模が20,000人以上の大企業において受講比率は52.5%と高いが、500人未満では13.2%と低くなる。企業規模別の差はきわめて大きいといえる。

表 1-17 全般的な任国事情に対する研修受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	27.2	16.3	47.2	9.2
中国	258				
	100.0	24.4	16.7	47.3	11.6
その他アジア	532				
	100.0	28.6	16.2	47.2	8.1
中近東	47				
	100.0	19.1	21.3	48.9	10.6
ヨーロッパ	279				
	100.0	23.3	19.7	50.2	6.8
北米	153				
	100.0	22.9	20.3	54.2	2.6
中南米	108				
	100.0	24.1	16.7	45.4	13.9
アフリカ	19				
	100.0	47.4	10.5	36.8	5.3
オセアニア	47				
	100.0	17.0	27.7	42.6	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	9.3	10.9	70.5	9.3
500-1000人未満	103				
	100.0	23.3	15.5	53.4	7.8
1000-5000人未満	401				
	100.0	22.7	16.0	51.4	10.0
5000-10000人未満	278				
	100.0	26.6	18.3	48.9	6.1
10000-20000人未満	193				
	100.0	29.0	15.0	48.7	7.3
20000人以上	265				
	100.0	33.2	27.5	30.6	8.7
不明	74				
	100.0	29.7	14.9	43.2	12.2
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	28.8	11.8	54.1	5.3
2回	441				
	100.0	23.1	21.5	46.5	8.8
3回	195				
	100.0	22.6	23.1	43.1	11.3
4回	84				
	100.0	25.0	23.8	41.7	9.5
5回以上	44				
	100.0	13.6	15.9	54.5	15.9
不明	147				
	100.0	27.9	19.0	40.1	12.9
合計	1,443				
	100.0	25.4	17.9	48.2	8.5

表 1-18 駐在経験者との座談会・個人別の相談研修受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	28.6	17.3	45.2	8.9
中国	258				
	100.0	24.4	14.3	50.0	11.2
その他アジア	532				
	100.0	30.6	18.8	42.9	7.7
中近東	47				
	100.0	21.3	19.1	53.2	6.4
ヨーロッパ	279				
	100.0	25.8	22.6	44.8	6.8
北米	153				
	100.0	22.9	22.9	50.3	3.9
中南米	108				
	100.0	21.3	19.4	46.3	13.0
アフリカ	19				
	100.0	31.6	21.1	36.8	10.5
オセアニア	47				
	100.0	25.5	21.3	40.4	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	24.0	11.6	55.8	8.5
500-1000人未満	103				
	100.0	28.2	15.5	49.5	6.8
1000-5000人未満	401				
	100.0	23.2	16.5	50.6	9.7
5000-10000人未満	278				
	100.0	26.6	19.1	47.8	6.5
10000-20000人未満	193				
	100.0	27.5	18.7	45.6	8.3
20000人以上	265				
	100.0	30.9	30.2	30.6	8.3
不明	74				
	100.0	29.7	17.6	43.2	9.5
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	30.8	12.2	51.7	5.3
2回	441				
	100.0	24.5	23.4	44.0	8.2
3回	195				
	100.0	21.0	27.2	40.5	11.3
4回	84				
	100.0	25.0	21.4	44.0	9.5
5回以上	44				
	100.0	13.6	15.9	50.0	20.5
不明	147				
	100.0	29.9	22.4	36.1	11.6
合計	1,443				
	100.0	26.6	19.3	45.7	8.3

表 1-19 危機管理や安全対策研修受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	38.0	15.1	38.2	8.7
中国	258				
	100.0	29.8	16.7	41.9	11.6
その他アジア	532				
	100.0	41.9	14.3	36.5	7.3
中近東	47				
	100.0	44.7	14.9	31.9	8.5
ヨーロッパ	279				
	100.0	34.8	19.7	40.1	5.4
北米	153				
	100.0	28.1	19.0	49.7	3.3
中南米	108				
	100.0	43.5	16.7	30.6	9.3
アフリカ	19				
	100.0	68.4	10.5	10.5	10.5
オセアニア	47				
	100.0	40.4	19.1	27.7	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	13.2	10.1	66.7	10.1
500-1000人未満	103				
	100.0	23.3	16.5	52.4	7.8
1000-5000人未満	401				
	100.0	33.4	15.7	42.9	8.0
5000-10000人未満	278				
	100.0	42.4	15.5	36.0	6.1
10000-20000人未満	193				
	100.0	38.3	16.1	38.3	7.3
20000人以上	265				
	100.0	52.5	23.0	17.0	7.5
不明	74				
	100.0	45.9	14.9	29.7	9.5
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	38.0	10.9	45.7	5.5
2回	441				
	100.0	36.1	21.5	35.1	7.3
3回	195				
	100.0	39.0	21.0	29.7	10.3
4回	84				
	100.0	39.3	16.7	34.5	9.5
5回以上	44				
	100.0	22.7	13.6	50.0	13.6
不明	147				
	100.0	40.8	17.0	31.3	10.9
合計	1,443				
	100.0	37.4	16.6	38.3	7.7

これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表 1-19 に示されるように、海外勤務回数が 5 回以上となると受講比率は 22.7%とかなり低くなるが、それでも 1 回～4 回の場合の同比率も 36.1%～39.3%であり、大きな差とはいえないであろう。

#### ⑨ 健康管理や病気対策

健康管理や病気対策（伝染病やエイズ等）も全般的に受講率の高い研修であるが、これを勤務地域別に比べると、アフリカならびに中国を除くその他のアジアではその比率が高い。他方で、北米では同研修がなかったという比率が 51.6%と高くなっている（表 1-20 参照）。

派遣元企業規模別に検討すると、企業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、派遣元企業規模が 20,000 人以上の大企業において受講比率は 47.9%と高いが、500 人未満では 10.9%と低くなる。危機管理・安全対策と同様、企業規模の差はきわめて大きいといえる。

これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、表 1-20 の通り、海外勤務回数が 5 回以上となると受講比率は 13.6%とかなり低くなる。他方で、1 回～4 回の場合の同比率は 31.3%～37.6%であり、かなり大きな差となっている。

#### ⑩ 仕事上の災害防止対策

仕事上の災害防止対策に対する研修の受講率は全般的に低いが、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 1-21 参照）。

派遣元企業規模別に検討すると、企業規模が大きくなるほど、仕事上の災害防止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、派遣元企業規模が 20,000 人以上の大企業において受講比率は 24.2%と高めだが、500 人未満では 7.8%と低くなる。他の研修と同様、企業規模別の差が大きいといえる。

これまでの海外勤務の回数による違いを見ると、海外勤務回数による差を見いだしがたい。この点が他の研修と異なるところである（表 1-21 参照）。

#### ⑪ 日本本社の経営理念・海外戦略

日本本社の経営理念・海外戦略に関する研修は比較的積極的に実施されているが、勤務地域別の格差はほとんどない（表 1-22 参照）。

また派遣元企業規模別に検討すると、日本本社の経営理念・海外戦略に関する研修の受講率に企業規模別の差が少ないが、ただ、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 39.2%と他の規模の場合より 10%ポイントほど高めとなっている。こうして、どの企業でも経営理念・海外戦略に関する研修は重要であり、おしなべて積極的に実施されているといえる。

表 1-20 健康管理や病気対策（伝染病やエイズ等）研修受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人 100.0%	38.0	14.7	38.9	8.5
中国	258 100.0	29.5	16.7	42.2	11.6
その他アジア	532 100.0	42.1	13.7	37.2	7.0
中近東	47 100.0	36.2	14.9	40.4	8.5
ヨーロッパ	279 100.0	31.2	19.4	43.0	6.5
北米	153 100.0	26.8	18.3	51.6	3.3
中南米	108 100.0	25.9	20.4	41.7	12.0
アフリカ	19 100.0	52.6	15.8	21.1	10.5
オセアニア	47 100.0	31.9	25.5	29.8	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129 100.0	10.9	10.9	69.0	9.3
500-1000人未満	103 100.0	19.4	19.4	53.4	7.8
1000-5000人未満	401 100.0	32.9	13.7	44.1	9.2
5000-10000人未満	278 100.0	35.3	18.7	40.3	5.8
10000-20000人未満	193 100.0	40.4	15.5	36.3	7.8
20000人以上	265 100.0	47.9	22.6	21.9	7.5
不明	74 100.0	39.2	14.9	36.5	9.5
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532 100.0	37.6	11.5	45.9	5.1
2回	441 100.0	31.3	20.0	41.3	7.5
3回	195 100.0	34.9	22.1	32.3	10.8
4回	84 100.0	35.7	19.0	36.9	8.3
5回以上	44 100.0	13.6	15.9	52.3	18.2
不明	147 100.0	38.1	18.4	30.6	12.9
合計	1,443 100.0	34.5	16.8	40.7	8.0

表 1-21 仕事上の災害防止対策研修受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	18.6	18.4	52.9	10.1
中国	258				
	100.0	15.9	17.8	53.5	12.8
その他アジア	532				
	100.0	19.9	18.6	52.6	8.8
中近東	47				
	100.0	27.7	17.0	46.8	8.5
ヨーロッパ	279				
	100.0	18.6	21.9	52.7	6.8
北米	153				
	100.0	11.8	20.3	63.4	4.6
中南米	108				
	100.0	19.4	17.6	51.9	11.1
アフリカ	19				
	100.0	31.6	15.8	42.1	10.5
オセアニア	47				
	100.0	19.1	29.8	36.2	14.9
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	7.8	10.1	72.1	10.1
500-1000人未満	103				
	100.0	8.7	17.5	66.0	7.8
1000-5000人未満	401				
	100.0	19.2	15.7	55.1	10.0
5000-10000人未満	278				
	100.0	18.0	21.2	54.0	6.8
10000-20000人未満	193				
	100.0	19.7	18.7	52.8	8.8
20000人以上	265				
	100.0	24.2	29.4	36.6	9.8
不明	74				
	100.0	24.3	18.9	45.9	10.8
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	17.9	14.5	61.8	5.8
2回	441				
	100.0	17.9	20.9	52.8	8.4
3回	195				
	100.0	16.4	29.2	41.5	12.8
4回	84				
	100.0	22.6	22.6	44.0	10.7
5回以上	44				
	100.0	13.6	15.9	50.0	20.5
不明	147				
	100.0	23.8	19.7	42.9	13.6
合計	1,443				
	100.0	18.4	19.5	53.0	9.1

これまでの海外勤務の回数による違いでは、海外勤務回数による系統的な差を見いだしたい（表 1-22 参照）。

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 1-22 で検討してみると、まず、一般従業員や係長クラスにおいては研修の制度がないという比率が高くなっている。こうして主として管理職・経営職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。次に、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、実際はそうではなく、むしろ部長クラスやアドバイザー・コーディネーター等の方で受講率が高い。これは、トップ・マネジメントではそのような事前研修を受講する余裕がないことが強く影響しているものと解釈される。

#### ⑫ 事前の現地視察

事前の現地視察は比較的積極的に実施されているが、勤務地域別に検討すると、近隣のアジアで全般的に積極的に実施されており、逆に、ヨーロッパを除く他の地域では実施率はやや低くなっている（表 1-23 参照）。

また派遣元企業規模別に検討すると、事前の現地視察の受講率に企業規模別の差が少ない。ただ、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、受講率における企業規模格差はほとんど認められない。

これまでの海外勤務の回数による違いでは、海外勤務回数が少ないものほど、事前の現地視察に積極的に参加しているという傾向が認められる。海外勤務に不慣れなものほどこの研修に価値を見いだしているためであろう（表 1-23 参照）。

表 1-22 経営理念・海外戦略に関する研修受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別、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	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人 100.0%	33.4	16.3	41.4	8.9
中国	258 100.0	34.1	16.7	38.0	11.2
その他アジア	532 100.0	33.1	16.2	43.0	7.7
中近東	47 100.0	31.9	10.6	48.9	8.5
ヨーロッパ	279 100.0	38.4	17.2	39.1	5.4
北米	153 100.0	24.8	19.6	51.0	4.6
中南米	108 100.0	36.1	17.6	35.2	11.1
アフリカ	19 100.0	26.3	21.1	42.1	10.5
オセアニア	47 100.0	29.8	31.9	25.5	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129 100.0	28.7	8.5	54.3	8.5
500-1000人未満	103 100.0	32.0	14.6	46.6	6.8
1000-5000人未満	401 100.0	32.2	14.2	44.4	9.2
5000-10000人未満	278 100.0	29.5	19.1	45.0	6.5
10000-20000人未満	193 100.0	35.2	16.1	41.5	7.3
20000人以上	265 100.0	39.2	26.8	25.7	8.3
不明	74 100.0	39.2	16.2	35.1	9.5
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532 100.0	33.8	10.9	49.4	5.8
2回	441 100.0	30.8	20.9	40.6	7.7
3回	195 100.0	35.9	25.1	29.2	9.7
4回	84 100.0	35.7	23.8	29.8	10.7
5回以上	44 100.0	29.5	15.9	43.2	11.4
不明	147 100.0	36.1	16.3	35.4	12.2
<b>現地での職位</b>					
会長、社長（支店長、 事務所長を含む）	576 100.0	33.7	21.4	35.1	9.9
役員クラス	211 100.0	29.9	18.0	44.1	8.1
部長クラス	275 100.0	37.1	14.2	43.6	5.1
課長クラス	207 100.0	33.3	14.5	45.4	6.8
係長クラス	54 100.0	27.8	9.3	53.7	9.3
一般従業員クラス	33 100.0	15.2	12.1	69.7	3.0
アドバイザー・コーデ ィネーター・顧問など	71 100.0	39.4	14.1	39.4	7.0
不明	16 100.0	37.5	6.3	37.5	18.8
合計	1,443 100.0	33.4	17.3	41.2	8.0

表 1-23 事前の現地視察研修受講の有無（勤務地域別、派遣元企業規模別、海外勤務回数別）

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790人				
	100.0%	34.9	13.3	43.4	8.4
中国	258				
	100.0	36.0	14.0	39.9	10.1
その他アジア	532				
	100.0	34.4	13.0	45.1	7.5
中近東	47				
	100.0	21.3	14.9	57.4	6.4
ヨーロッパ	279				
	100.0	29.0	15.1	49.5	6.5
北米	153				
	100.0	20.3	19.0	55.6	5.2
中南米	108				
	100.0	20.4	17.6	50.9	11.1
アフリカ	19				
	100.0	21.1	10.5	57.9	10.5
オセアニア	47				
	100.0	21.3	27.7	38.3	12.8
<b>派遣元企業規模</b>					
500人未満	129				
	100.0	38.8	6.2	45.0	10.1
500-1000人未満	103				
	100.0	37.9	12.6	45.6	3.9
1000-5000人未満	401				
	100.0	27.7	14.7	48.4	9.2
5000-10000人未満	278				
	100.0	23.4	15.1	55.0	6.5
10000-20000人未満	193				
	100.0	29.0	14.5	49.7	6.7
20000人以上	265				
	100.0	32.8	21.9	36.6	8.7
不明	74				
	100.0	35.1	12.2	43.2	9.5
<b>海外勤務回数</b>					
1回	532				
	100.0	33.3	9.4	51.9	5.5
2回	441				
	100.0	29.0	17.7	45.6	7.7
3回	195				
	100.0	21.5	22.1	45.6	10.8
4回	84				
	100.0	20.2	23.8	47.6	8.3
5回以上	44				
	100.0	15.9	18.2	45.5	20.5
不明	147				
	100.0	42.9	12.2	34.7	10.2
合計	1443				
	100.0	30.1	15.0	46.9	8.0

以上のように、ほとんどの研修で受講率に地域間、派遣元企業規模別、海外勤務の回数別による違いが見られるが、日本人から見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。

### (3) 事前研修の効果の程度

上記の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（定義については表 1-24 の脚注参照）もすべての研修において、どちらともいえない水準を示すゼロよりも高い数値となっている。また、図 1-1 により、研修効果指標の高い順に事前研修を示す（表 1-24・図 1-1 参照）。

表 1-24 事前研修受講の効果

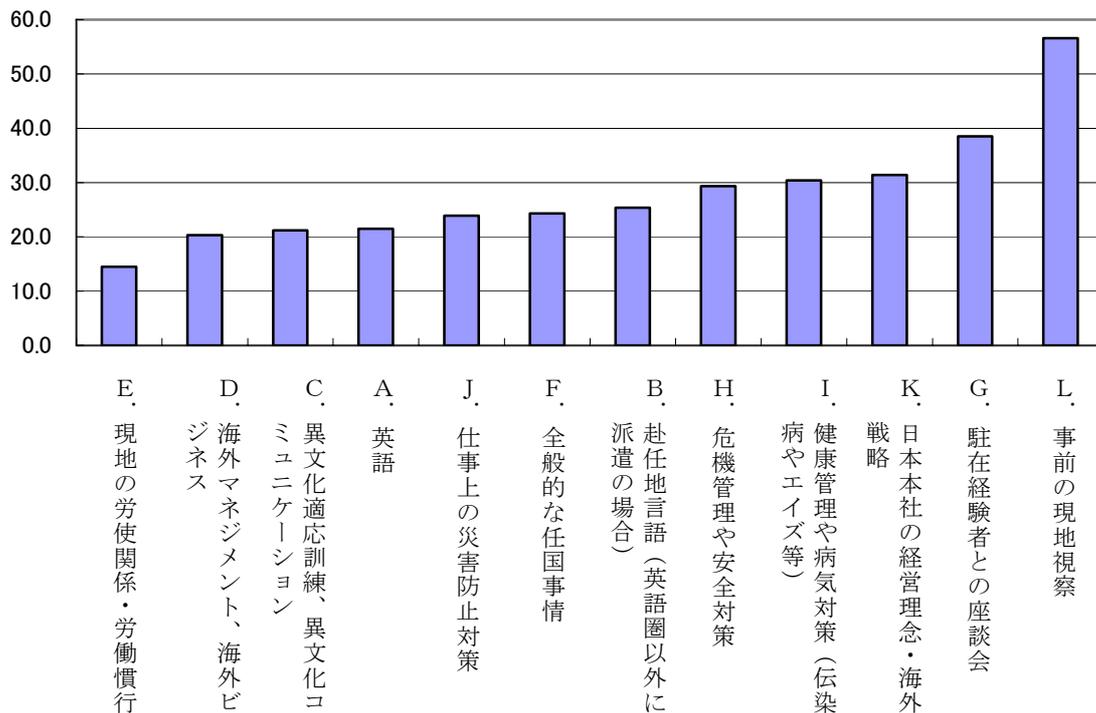
	合計	全く役立たなかった	役に立たなかつた	どちらともいえない	どちらかといえは役に立った	非常に役立った	不明	研修効果指標（注）
A. 英語	325人	7.1	13.5	25.5	36.0	17.2	0.6	21.5
B. 赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）	281	5.3	18.9	18.9	31.0	24.2	1.8	25.4
C. 異文化適応訓練、異文化コミュニケーション	323	3.7	10.5	33.7	40.2	9.6	2.2	21.2
D. 海外マネジメント、海外ビジネス	338	4.1	7.1	39.1	39.6	7.7	2.4	20.3
E. 現地の労使関係・労働慣行	207	5.3	12.1	41.1	28.0	11.6	1.9	14.5
F. 全般的な任国事情	367	3.8	9.5	30.5	40.3	11.7	4.1	24.3
G. 駐在経験者との座談会	384	4.7	8.6	20.1	36.5	28.6	1.6	38.5
H. 危機管理や安全対策	540	2.6	8.1	28.1	45.9	12.0	3.1	29.3
I. 健康管理や病気対策（伝染病やエイズ等）	498	2.0	6.6	32.1	43.2	13.3	2.8	30.4
J. 仕事上の災害防止対策	266	3.8	7.1	35.0	41.7	9.8	2.6	23.9
K. 日本本社の経営理念・海外戦略	482	2.9	6.2	28.8	42.3	14.7	5.0	31.4
L. 事前の現地視察	434	3.7	4.8	12.4	29.3	45.9	3.9	56.6

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

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

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

図 1-1 研修効果指標



それら事前研修のうち効果が最も高かったと評価されているのは、明らかに、事前の現地視察である。研修受講者の75.2%が役に立ったと評価しており、研修効果指標も56.6と傑出して高いのである。これに続く効果の高い研修としては、駐在経験者との座談会・個人別の相談が上げられ、研修受講者の65.1%が役に立ったと評価している（研修効果指標は38.5）。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特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これまでの調査においても確認されている。（注4）

これらに続く効果について高い評価の研修として、図1-1に明らかなように、日本本社の経営理念・海外戦略、健康管理・病気対策、危機管理・安全対策などがある。

これらに対して、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る（研修効果指標はそれぞれ22未満）。それは、これらの研修の多くは、赴任後、現地でより具体的な場面に遭遇して体得し、実感していく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。

## 5. 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が、それがどの程度なのかを尋ねた。以下がその結果である。

## (1) 英語の必要性

英語が必要であるという派遣者の比率は85.5%と9割弱に上っている。明らかに、海外赴任では英語でのコミュニケーション能力が必須であると見られている（表1-25参照）。

ただし勤務地域別では若干の違いがあり、英語でのコミュニケーション能力が必要であるという比率が特に高く、したがって英語が必須であると見られる地域として、アフリカ、北米、オセアニア、中近東がある。これに対し、中国、中南米では必要であるという比率は63～69%と低く、おそらく現地語など英語以外の言語もコミュニケーション上、きわめて重要な位置を占めていることを示している。この点はすぐ後で見るとおりである。逆に、これら2地域以外での英語の必要度はきわめて高いといえる。

表1-25 英語の必要性（勤務地域別）

	合計	必要である	必要ではない	不明
合計	1,443人 100.0%	85.5	5.3	9.1
アジア小計	790 100.0	81.5	7.6	10.9
中国	258 100.0	63.6	16.7	19.8
その他アジア	532 100.0	90.2	3.2	6.6
中近東	47 100.0	93.6	2.1	4.3
ヨーロッパ	279 100.0	92.1	2.9	5.0
北米	153 100.0	98.0	-	2.0
中南米	108 100.0	69.4	7.4	23.1
アフリカ	19 100.0	100.0	-	-
オセアニア	47 100.0	95.7	-	4.3

## (2) 赴任地言語の必要性

赴任地言語のコミュニケーション能力を考える場合には、不明と回答したサンプルに留意する必要がある。文字通りの不明も含まれるが、不明の回答者の中には英語以外に別の言語（赴任地言語）が必要でない地域（例えば北アメリカやオセアニアなど）に赴任している人が多く含まれるのではないかと考えられるからである。この点を踏まえて表1-26を見ていただきたい。

明らかに英語以外の赴任地言語が必要であるという地域は、中南米、中国をはじめとし、それに中近東などが続いている。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。

北アメリカとオセアニアは基本的に英語が赴任地言語であるため、英語以外の赴任地言語

は必要ないということで、両地域では必要であるという比率がそれぞれ 15.7%、8.5%と極端に低くなっている。これらの地域を除くと、アフリカでも必要であるという比率は低く、必要でないという比率が高くなっている。すでに見たように、アフリカでは事実上、英語でコミュニケーションを行う場合が多いからであろうと想定される。

赴任地言語のコミュニケーション能力が必要であるという比率は、北アメリカ、オセアニア、アフリカを除くすべての地域で 5 割を超えている。とりわけ、中南米では必要であるという比率が 98.1%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

表 1-26 赴任地言語の必要性（勤務地域別）

	合計	必要である	必要ではない	不明
合計	1,443 100.0	57.9	13.0	29.1
アジア小計	790 100.0	63.9	14.2	21.9
中国	258 100.0	82.9	8.5	8.5
その他アジア	532 100.0	54.7	16.9	28.4
中近東	47 100.0	76.6	10.6	12.8
ヨーロッパ	279 100.0	57.0	18.6	24.4
北米	153 100.0	15.7	6.5	77.8
中南米	108 100.0	98.1	-	1.9
アフリカ	19 100.0	10.5	31.6	57.9
オセアニア	47 100.0	8.5	4.3	87.2

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。アジア、中近東、それにヨーロッパでは、赴任地言語が不可欠であったり、英語だけでは不十分であったりする国や地域が存在するため、必要であるという比率が 55%~77%となっていると解釈される。

## 6. 小括

### (1) 現海外派遣の希望の有無

現在の海外派遣を希望していたのは 51.7%である。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%となったのである。

今回調査の海外派遣希望の特徴は地域別の差は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) 現在の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3.3カ月（標準偏差3.0カ月）となっている。2カ月前に内示を受けた人が44.1%、3~5カ月前が37.8%存在し、5カ月以内が合計で81.9%と8割をわずかに超えていた。

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は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る。

ところで、現地での職位の高さにより、海外派遣の内示の時期が異なることは十分に考えられるが、実際、会長・社長・役員などのトップ・マネジメントや課長以上の管理職の場合、内示から派遣までの期間がきわめて短い。内示から派遣までの期間が特に長いのは一般従業員クラスとアドバイザー・コーディネーターである。

## (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。さらに、派遣期間の規定や目安の有無は、現地企業での職位によっても異なるのではないかと考えられるが、検討してみると、職位が高いからといって、派遣期間を限定されずに赴任する傾向があるとは必ずしもいえないことが分かった。

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。

ただし、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**

派遣元企業で労働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**

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挙げられる。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

海外での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た。

#### 注：

(注1) 1993年調査については日本労働研究機構『望まれる海外派遣勤務者支援のための総合的雇用管理システムの確立：海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果』（1994年12月）を、1998年調査については日本労働研究機構『第3回 海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果』（1999年7月）を、2000年調査については日本労働研究機構『第4回 海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果』（2001年12月）、さらに2002年調査については日本労働研究機構『第5回 海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果』（2003年9月）を参照されたい。文中では、特に図表を掲示せずに、これら過去の調査結果に言及することがある。なお、時系列の比較は本報告書の別の箇所でも行われるが、調査対象サンプルが必ずしも同一でないため、参考までの比較ということでご理解頂きたい。

(注2) 2000年以降、東アジアからの急激な投資シフトが進む中国での直接投資と人的資源管理の実情については、白木三秀編著『チャイナ・シフトの人的資源管理』（白桃書房、2005年）を参照されたい。

(注3) この点について詳しくは、1993年調査の報告書である日本労働研究機構『望まれる海外派遣勤務者支援

のための総合的雇用管理システムの確立：海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果』（1994年12月）  
の pp.26-28 を参照されたい。

（注4）詳細については『第5回 海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果』（2003年9月）p.59 を参照  
されたい。

## 第2章 赴任前および現在の職務と職位

ここでは海外派遣者の赴任前の日本国内での職務と職位、そして海外勤務中の現在の職務と職位の現状を検討し、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する。

### 1. 海外赴任前の日本国内での職務

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のが、表2-1である。ここでは日本国内で従事していたすべての職務を挙げている。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ついては、最初の海外勤務に就く直前の日本国内での勤務の状況について尋ねている。

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。

表2-1 海外赴任以前の日本での職務（複数回答）

(%)

	合計 (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	不明
合計	1,443	5.3	13.2	5.0	16.3	38.9	8.2	11.6	3.8	21.1	7.6	7.8	1.8
<b>地域</b>													
アジア小計	790	5.6	11.6	5.2	14.3	36.5	10.5	12.3	2.8	21.8	9.5	7.7	2.3
中国	258	5.4	11.2	3.5	17.1	37.6	10.9	8.9	2.7	23.3	12.4	8.1	1.9
その他アジア	532	5.6	11.8	6.0	13.0	35.9	10.3	13.9	2.8	21.1	8.1	7.5	2.4
中近東	47	2.1	14.9	-	14.9	42.6	2.1	8.5	2.1	23.4	2.1	12.8	-
ヨーロッパ	279	3.9	12.2	3.9	19.7	41.2	6.5	11.1	6.5	22.6	6.5	6.8	1.4
北米	153	7.8	20.9	7.2	19.0	37.3	5.2	14.4	4.6	19.6	7.8	7.8	0.7
中南米	108	2.8	14.8	5.6	16.7	41.7	6.5	9.3	5.6	16.7	0.9	11.1	0.9
アフリカ	19	10.5	15.8	-	26.3	52.6	-	10.5	-	5.3	-	10.5	-
オセアニア	47	8.5	12.8	6.4	17.0	57.4	2.1	2.1	2.1	19.1	4.3	2.1	4.3
<b>派遣元企業業種</b>													
製造業	838	6.1	15.9	5.7	16.8	29.7	12.2	15.8	5.0	20.0	10.0	6.8	1.7
非製造業	585	4.4	9.7	4.1	15.4	52.1	2.6	5.5	1.0	21.7	5.1	9.4	8.9
不明	20	-	-	-	20.0	40.0	5.0	15.0	5.0	20.0	10.0	5.0	5.0
<b>派遣元企業規模</b>													
2000人未満	365	7.7	11.2	3.8	13.2	39.2	10.4	14.0	5.8	22.7	11.2	8.8	8.2
2000-4000人未満	178	6.2	14.1	3.4	17.5	44.1	9.0	13.0	3.4	17.5	7.3	10.7	10.2
4000-6000人未満	169	3.0	16.2	3.0	14.4	39.5	5.4	9.0	3.0	22.2	6.0	6.0	5.4
6000-8000人未満	116	4.3	14.8	2.6	17.4	39.1	10.4	12.2	2.6	20.0	6.1	8.7	8.7
8000人以上	538	5.3	13.6	8.1	18.5	37.6	7.2	10.4	3.4	20.4	5.9	7.4	7.2
不明	77	0.0	10.7	1.3	18.7	41.3	6.7	12.0	2.7	29.3	9.3	4.0	4.0

赴任地域別に見るとどの地域とも、赴任以前に営業を担当していたものがいずれの地域も多くなっている。

派遣元企業の業種では非製造業に営業が多く、52.1%であるが、製造業では、これが29.7%と半減している。製造業では当然だが、生産、技術が非製造業より多くなっている。

派遣元の企業規模別にみると、どの企業規模でも営業や国際事業が多いが、企業規模別の特徴は明確ではない。

図2-1は1998年調査、2000年調査、2002年調査と今回の調査結果を比較したものである。営業そしてそれに次いで国際事業が多いという傾向は変化がない。このところ減少傾向にあった営業がやや増加し、同じく国際事業も増加している。

図2-1 赴任前の職務（複数回答）

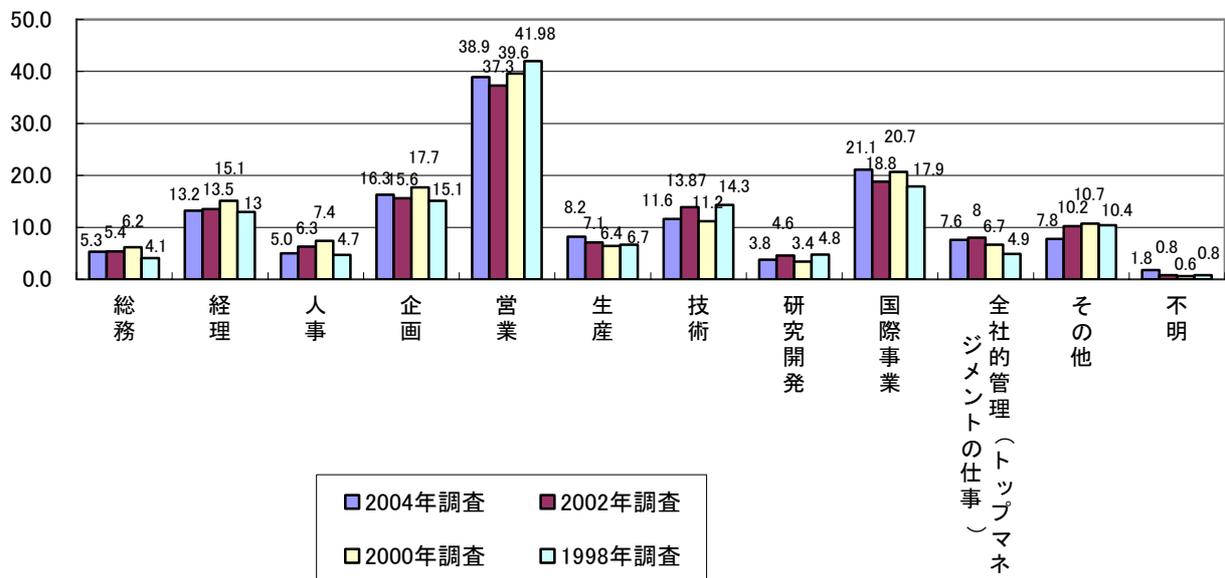


表2-2 海外赴任以前の日本での職務数

(%)

	合計 (人)	1件	2件	3件	4件	5件	6件	7件	不明
合計	100 (1,443)	69.1	21.2	5.5	1.5	0.7	0.1	0.1	1.8
<b>派遣元企業業種</b>									
製造業	100 (838)	65.4	23.7	6.6	1.6	0.8	0.1	0.1	1.7
非製造業	100 (585)	74.4	17.4	4.3	1.4	0.5	0.2	-	1.9
不明	100 (20)	37.8	13.5	-	-	-	-	-	48.6
<b>派遣元企業規模</b>									
2000人未満	100 (365)	63.8	22.7	6.0	2.5	1.1	0.5	0.3	3.0
2000-4000人未満	100 (178)	66.9	23.0	6.7	1.7	1.1	-	-	0.6
4000-6000人未満	100 (169)	75.1	20.1	3.6	-	-	-	-	1.2
6000-8000人未満	100 (116)	67.2	26.7	4.3	0.9	-	-	-	0.9
8000人以上	100 (538)	71.7	18.6	5.9	1.5	0.6	-	-	1.7
不明	100 (77)	70.1	22.1	3.9	-	1.3	-	-	2.6

表 2-2 は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たものである。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。

派遣元企業の業種別では製造業でやや非製造業より、複数の職務に就いていたものが多い。

派遣元企業の規模別では企業規模の大きい企業ほど一つの職務に専念しているものが多いと想像されたが、今回の調査結果では必ずしも明確にはなっていない。

なお日本国内での職務件数の平均は 1.4 件であった。

表 2-3 は海外赴任以前の日本での主な職務を見たものである。海外赴任以前の日本での職務をすべて挙げた表 2-1 と同様の傾向が確認できる。つまり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。

表 2-3 海外赴任以前の日本での主な職務

(%)

	合計 (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	不明
合計	100(1,443)	1.9	10.9	2.8	8.7	32.4	5.5	8.1	1.7	13.0	5.1	7.3	2.3
<b>地域</b>													
アジア小計	100(790)	2.5	10.0	3.2	8.4	29.9	7.5	8.1	1.0	13.2	6.6	7.1	2.7
中国	100(258)	3.1	10.1	1.6	9.3	32.2	7.4	3.9	0.8	14.7	8.1	7.0	1.9
その他アジア	100(532)	2.3	10.0	3.9	7.9	28.8	7.5	10.2	1.1	12.4	5.8	7.1	3.0
中近東	100(47)	-	10.6	-	6.4	36.2	-	8.5	-	23.4	2.1	12.8	-
ヨーロッパ	100(279)	0.7	10.4	2.5	10.0	33.0	4.3	9.0	3.9	13.6	3.9	6.5	2.2
北米	100(153)	0.7	15.7	3.3	10.5	31.4	2.0	10.5	2.6	9.8	5.2	7.8	0.7
中南米	100(108)	1.9	13.0	2.8	7.4	38.9	4.6	5.6	0.9	13.0	0.9	10.2	0.9
アフリカ	100(19)	-	15.8	-	5.3	42.1	-	10.5	-	5.3	-	10.5	10.5
オセアニア	100(47)	4.3	8.5	2.1	8.5	53.2	2.1	-	2.1	10.6	2.1	2.1	4.3
<b>派遣元企業業種</b>													
製造業	100(838)	2.0	13.6	3.5	8.8	22.6	8.7	10.6	2.9	12.6	6.2	6.3	2.1
非製造業	100(585)	1.7	7.5	2.1	8.5	46.7	1.0	4.3	0.2	13.3	3.4	8.9	2.4
不明	100(20)	-	-	-	5.4	16.2	2.7	8.1	-	10.8	5.4	2.7	48.6
<b>派遣元企業規模</b>													
2000 人未満	100(365)	3.3	8.5	0.8	5.2	30.4	7.1	9.6	2.5	12.9	8.2	7.9	3.6
2000-4000 人未満	100(178)	2.2	12.9	1.7	8.4	35.4	5.6	7.3	1.7	10.7	3.9	9.6	0.6
4000-6000 人未満	100(169)	1.2	16.0	2.4	7.7	33.7	4.1	5.9	1.8	16.6	3.0	5.9	1.8
6000-8000 人未満	100(116)	1.7	12.9	1.7	10.3	34.5	6.0	11.2	0.9	9.5	2.6	7.8	0.9
8000 人以上	100(538)	1.3	10.0	5.2	10.2	32.5	4.8	7.2	1.7	13.4	4.3	7.1	2.2
不明	100(77)	-	8.5	1.1	12.8	23.4	4.3	7.4	-	11.7	6.4	3.2	21.3

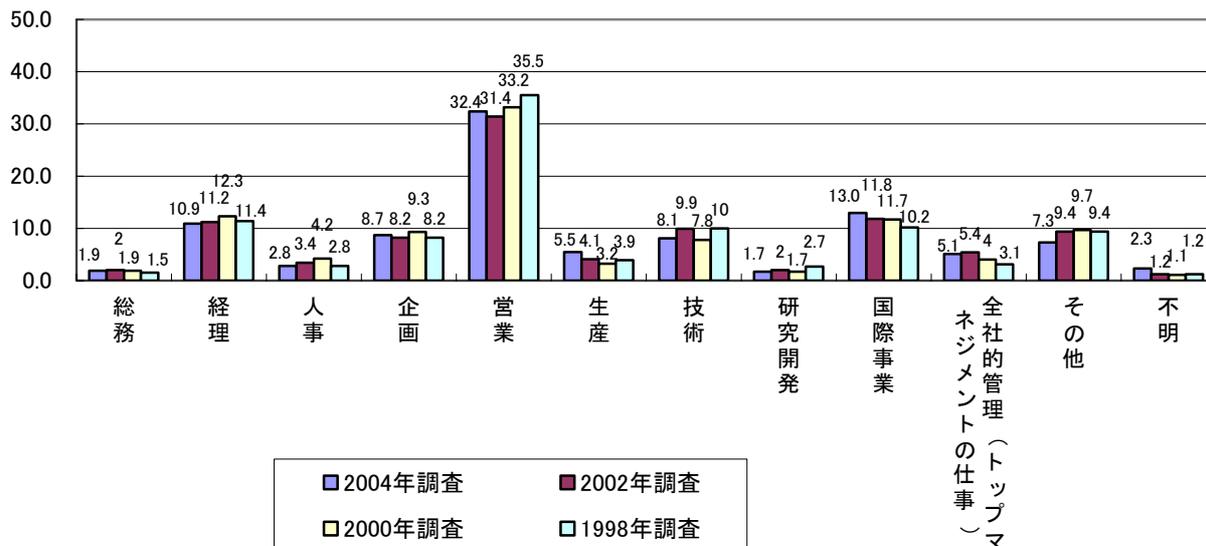
赴任地域別では全体の傾向と同様に営業そして国際事業が多い傾向は認められるが、地域的にとくに特徴は認められない。

派遣元企業の業種では明らかな特徴がある。非製造業では営業は 46.7%で製造業の 22.6%の約 2 倍に達している。

派遣元企業の規模別では、どの規模でも営業が多いことは全体的傾向と変わらない。とくに規模の違いは明確には認められない。

図2-2は1998年調査、2000年調査、2002年調査と今回の調査結果を比較したものである。図2-1と同様に最も多い営業が減少傾向から、やや増加傾向に変化を示している。また国際事業も増加傾向にある。

図2-2 赴任前の職務（主な職務）



## 2. 海外赴任中・現在の職務とその変化

表2-4は海外赴任中、現在の職務をすべて指摘したものである。全体を見ると海外赴任中の現在の職務では全社管理（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。

赴任地域別に見てみると、全社管理はどの地域でも、中近東地域以外では約半数あるいはそれを超えている。また中近東地域では営業が46.8%で一番多く、このほかの地域でもヨーロッパ、オセアニア地域では営業は40%を超えて指摘されている。中国では営業は31.4%で、他のアジア地域より少なくなっている。

派遣先企業の業種別に見ると製造業、非製造業とも全社管理が半数を超えている。ただし非製造業では営業が製造業に比較して約2倍程度指摘されている。また同様に総務、人事、企画も製造業に比較すると非製造業で多くなっている。ただし製造業では生産、技術は非製造業より多く指摘されている。これは事業内容の特性から当然ともいえる。

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。しかしながら生産、技術は派遣先企業の規模が大きくなると増加する傾向が認められる。このことは企業規模が大きい派遣先企業は生産拠点を含んでいることを示唆している。

表 2-4 海外赴任中・現在の職務（複数回答）

(%)

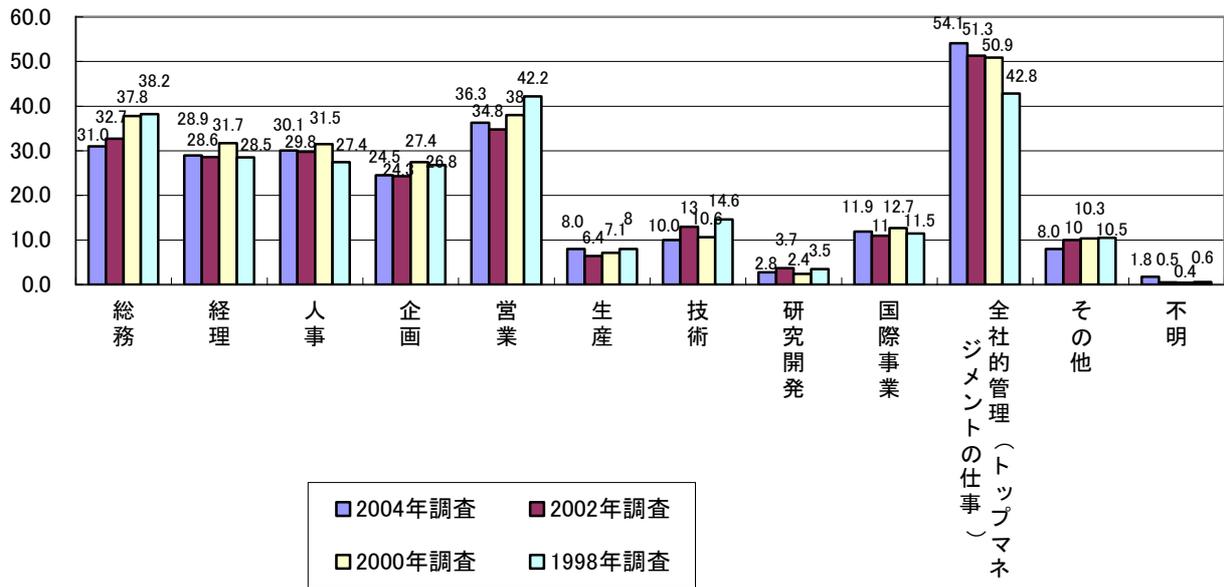
	合計 (人)	総務	経理	人事	企画	営業	生産	技術	研究開発	国際事業	全社 的 管 理 の 仕 事 ( ト ッ プ マ )	その他	不明
合計	1,443	31.0	28.9	30.1	24.5	36.3	8.0	10.0	2.8	11.9	54.1	8.0	1.8
<b>地域</b>													
アジア小計	790	29.1	26.5	28.6	21.4	33.7	9.9	9.9	2.2	12.0	56.2	7.6	2.3
中国	258	32.2	27.1	32.6	17.8	31.4	6.2	6.6	2.7	11.6	63.2	8.5	1.9
その他アジア	532	27.6	26.1	26.7	23.1	34.8	11.7	11.5	1.9	12.2	52.8	7.1	2.4
中近東	47	40.4	38.3	29.8	12.8	46.8	4.3	8.5	2.1	17.0	21.3	17.0	-
ヨーロッパ	279	29.0	29.7	30.8	30.5	42.7	6.8	11.1	4.7	13.6	54.8	9.0	1.4
北米	153	33.3	32.7	31.4	28.8	32.7	5.2	13.1	2.6	8.5	48.4	7.2	0.7
中南米	108	36.1	30.6	32.4	25.9	38.0	7.4	8.3	4.6	12.0	57.4	7.4	0.9
アフリカ	19	47.4	52.6	52.6	26.3	36.8	-	5.3	-	5.3	57.9	5.3	-
オセアニア	47	40.4	29.8	34.0	36.2	40.4	-	2.1	2.1	6.4	57.4	4.3	4.3
<b>派遣先企業業種</b>													
製造業	762	26.4	28.5	26.8	20.9	26.9	13.0	14.4	4.6	10.5	55.5	7.9	1.4
非製造業	667	36.6	29.5	34.2	29.1	47.1	2.1	4.8	0.9	13.6	52.6	8.1	2.2
不明	14	21.4	21.4	21.4	7.1	35.7	14.3	14.3	-	-	50.0	7.1	-
<b>派遣先企業規模</b>													
10人未満	169	46.7	41.4	40.2	36.1	55.0	1.2	4.1	2.4	26.0	56.8	11.8	3.0
10人～30人未満	172	37.8	31.4	36.6	21.5	50.0	2.9	8.1	1.7	16.3	61.0	7.0	1.2
30人～100人未満	339	33.9	28.6	34.2	26.5	44.8	5.9	9.1	3.2	10.3	55.5	8.6	2.1
100人～500人未満	391	24.6	25.8	24.6	21.5	29.2	9.0	11.5	2.8	7.7	52.9	6.6	1.5
500人～1000人未満	128	22.7	28.1	22.7	22.7	21.9	14.8	10.9	3.9	11.7	51.6	6.3	-
1000人以上	195	25.1	24.1	27.2	20.5	15.4	15.4	14.9	3.1	7.2	48.2	8.2	2.1
不明	49	30.6	24.5	20.4	26.5	42.9	8.2	8.2	2.0	10.2	51.0	8.2	4.1

図 2-3 は今回の調査結果を 1998 年調査、2000 年調査、2002 年調査の調査結果と比較したものである。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ことが明らかである。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。また営業は 1998 年調査以来一貫して減少傾向を見せていたが、今回調査では増加傾向が認められる。総務は 1998 年調査以来一貫して減少傾向にあるが、今回調査でも引き続き減少傾向にある。

表 2-5 は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件数をみたものである。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。

業種別では派遣先企業の業種が製造業では 1件とする海外派遣者が非製造業より 5ポイントほど高くなっている。

図 2-3 現在の職務（複数回答）



また派遣先企業の規模別にみると大規模な企業ほど職務は1件とする海外派遣者が増加している。これは比較的大規模な企業ほど、役割の分化が可能なためである。

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、職務件数はほぼ2倍になっている。

表 2-5 海外赴任中・現在の職務件数

(%)

	合計(人)	1件	2件	3件	4件	5件	6件	7件	8件	9件	10件	不明
合計	100(1,443)	41.2	17.3	14.8	10.3	7.7	4.0	2.0	0.6	0.2	0.1	1.8
<b>派遣先企業業種</b>												
製造業	100(762)	43.7	16.9	16.5	9.6	6.3	2.4	2.0	0.5	0.4	0.3	1.4
非製造業	100(667)	37.8	17.8	12.9	11.4	9.4	5.7	2.1	0.6	-	-	2.2
不明	100(14)	71.4	7.1	7.1	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>派遣先企業規模</b>												
10人未満	100(169)	26.6	14.2	13.6	10.7	16.6	8.9	4.7	1.8	-	-	3.0
10人～30人未満	100(172)	36.6	18.0	14.5	8.1	10.5	7.0	2.9	-	0.6	0.6	1.2
30人～100人未満	100(339)	39.2	15.0	14.5	10.9	9.7	5.3	2.4	0.6	0.3	-	2.1
100人～500人未満	100(391)	47.1	16.6	15.6	12.0	4.1	1.8	0.8	0.3	0.3	-	1.5
500人～1000人未満	100(128)	46.1	25.0	14.1	6.3	3.9	1.6	1.6	0.8	-	0.8	
1000人以上	100(195)	46.7	19.5	14.9	10.8	3.6	0.5	1.5	0.5	-	-	2.1
不明	100(49)	40.8	16.3	16.3	8.2	8.2	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	4.1

図 2-4 は今回の調査結果を 1998 年調査、2000 年調査、2002 年調査の調査結果と比較したものである。2000 年調査では就いている職務が 1 件と回答する海外派遣者は 37.0%にまで落ち込んだが、その後 4 割強まで増加し、その傾向が続いている。また今回調査では 4-5 件の職務に就いていると回答する海外派遣者が 18.0%あり、やや増えている。

図 2-4 現在の職務件数

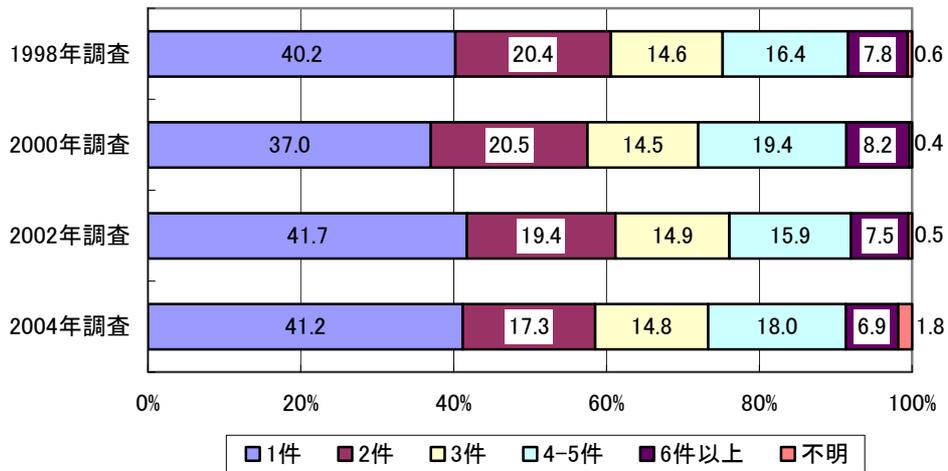
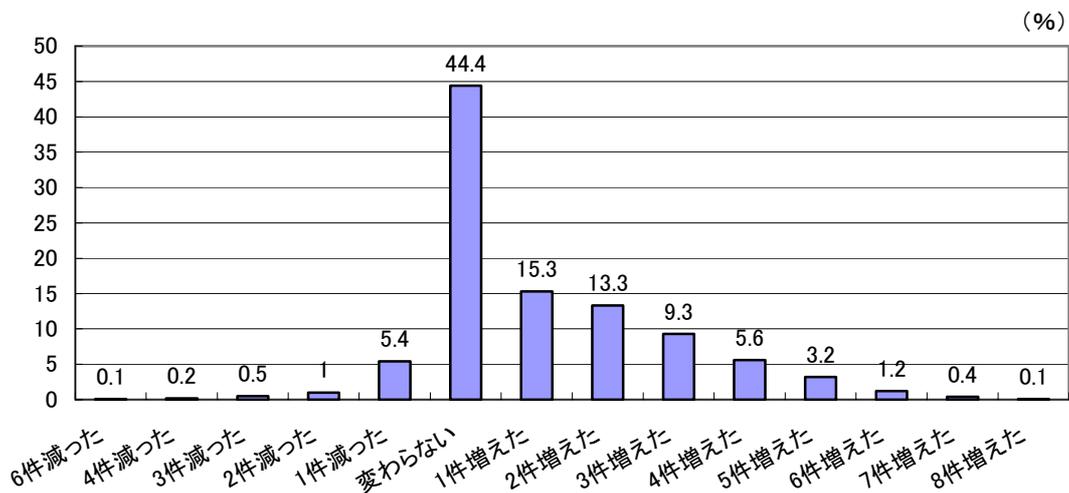


図 2-5 は赴任前の日本国内の職務件数と現在就いている職務件数の差を示したものである。変わらないとする海外派遣者が最も多く 44.4%を示しているが、海外赴任前の日本国内より職務件数が増加したとする海外派遣者が 48.4%あり、約半数の海外派遣者は日本国内での勤務より職務件数の増加を経験している。

図 2-5 赴任前と現在の職務件数の変化



(注) N=1416

赴任前の職務あるいは現在の職務のどちらか、両者が未記入のものは除外した。

表 2-6 は海外赴任中の現在の主な職務 1 つを見たものである。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。

赴任地域別に見るとアジア、ヨーロッパ、中南米では全社管理を挙げる海外派遣者は 40%を超えている。とくに中国では全社管理を指摘する海外派遣者は 53.5%に達している。

表 2-6 海外赴任中・現在の主な職務

(%)

	合計 (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	不明
合計	100(1,443)	4.0	10.4	2.2	4.7	17.8	2.4	4.6	0.6	2.3	42.6	4.9	3.6
<b>地域</b>													
アジア小計	100(790)	4.6	8.6	2.5	4.7	15.6	3.0	4.2	0.6	2.5	44.9	4.9	3.8
中国	100(258)	5.0	8.5	2.3	3.9	11.6	1.6	1.2	0.8	3.1	53.5	5.4	3.1
その他アジア	100(532)	4.3	8.6	2.6	5.1	17.5	3.8	5.6	0.6	2.3	40.8	4.7	4.1
中近東	100(47)	2.1	10.6	-	2.1	36.2	2.1	6.4	-	8.5	14.9	8.5	8.5
ヨーロッパ	100(279)	3.2	10.0	1.4	3.9	19.7	1.1	5.7	1.4	1.4	42.3	6.8	2.9
北米	100(153)	2.6	18.3	3.3	7.2	17.0	2.0	6.5	-	1.3	36.6	2.6	2.6
中南米	100(108)	2.8	13.9	2.8	3.7	19.4	2.8	2.8	-	2.8	43.5	2.8	2.8
アフリカ	100(19)	5.3	21.1	-	-	26.3	-	5.3	-	-	36.8	-	5.3
オセアニア	100(47)	8.5	4.3	-	8.5	21.3	-	-	-	-	51.1	2.1	4.3
<b>派遣先企業業種</b>													
製造業	100(762)	2.8	12.5	2.8	3.9	12.3	3.9	6.3	1.0	2.4	44.5	4.9	2.8
非製造業	100(667)	5.5	8.1	1.6	5.7	24.0	0.4	2.4	0.1	2.2	40.2	4.9	4.6
不明	100(14)	-	7.1	-	-	21.4	7.1	14.3	-	-	50.0	-	-
<b>派遣先企業規模</b>													
10人未満	100(169)	3.6	3.0	-	1.8	28.4	0.6	2.4	1.2	5.9	39.6	7.1	6.5
10人～30人未満	100(172)	7.0	7.6	0.6	0.6	22.7	-	4.7	-	2.9	48.8	2.9	2.3
30人～100人未満	100(339)	4.7	10.0	0.9	4.1	22.4	1.2	4.1	0.9	0.6	42.2	5.0	3.8
100人～500人未満	100(391)	2.8	13.3	2.8	5.1	15.3	2.6	4.6	0.5	1.8	43.2	4.9	3.1
500人～1000人未満	100(128)	2.3	13.3	3.9	10.9	10.2	3.1	4.7	0.8	3.1	43.8	3.9	-
1000人以上	100(195)	3.6	13.8	6.2	5.6	6.7	6.2	6.7	0.5	2.6	37.9	5.6	4.6
不明	100(49)	6.1	4.1	-	10.2	16.3	6.1	6.1	-	-	42.9	2.0	6.1

派遣先企業の業種別に見ると全社管理は製造業も非製造業もほぼ4割を占めていて大きな違いはない。ただ営業では製造業は12.3%に対して非製造業は24.0%で、非製造業の方が約2倍の水準となっている。

派遣先企業の規模ではどの企業規模においても全社管理が4割前後を占めるのは変わらない。経理は企業規模が大きくなるとそれを主な職務として指摘する海外派遣者が増えていく。10人未満の企業規模では経理を指摘する海外派遣者は3.0%にすぎないが、1000人以上の企業規模では13.8%になっている。逆に営業は10人未満の企業規模では28.4%の海外派遣者が指摘しているが、1000人以上の企業規模では6.7%に減少している。このことは営業拠点が比較的小規模であることを示していると考えられる。

図2-6は1998年調査、2000年調査、2002年調査の調査結果と今回の調査結果を比較したものである。図2-5の現在就いている職務をすべて挙げさせた結果と同様に全社管理が増加傾向にある。つまり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。

図 2-6 現在の職務（主な職務）

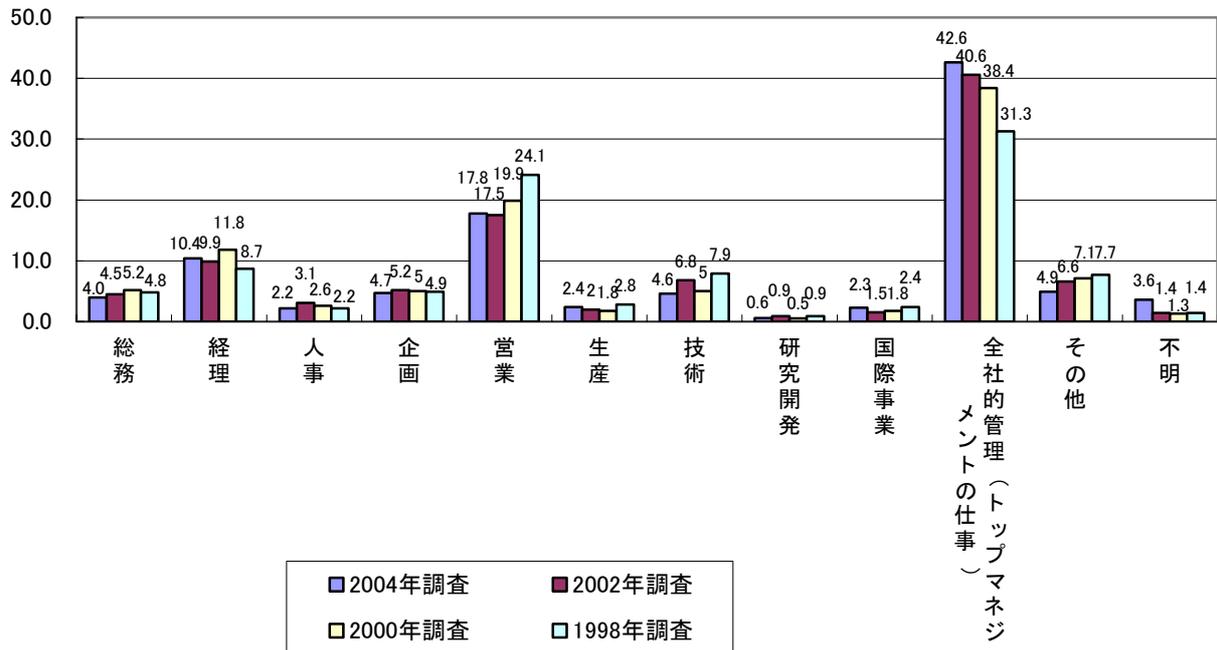


表 2-7 は現在の主な職務と赴任前の日本での主な職務との関係を見たものである。経理、人事、生産、技術の職務は赴任前の日本国内での主な職務と強い関連がある。例えば赴任前日本で経理を主な職務としていた海外派遣者は、現在 76.7%が同じ経理を主な職務としてい

表 2-7 海外赴任中・現在の主な職務（赴任以前の日本での主な職務別） (%)

	合計		現在の主な職務											
			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	不明
合計	100.0	1,443	1.9	10.9	2.8	8.7	32.4	5.5	8.1	1.7	13.0	5.1	7.3	2.3
<b>赴任前の職務</b>														
総務	100.0	150	27.6	8.6	5.2	13.8	17.2	-	1.7	-	8.6	3.4	13.8	-
経理	100.0	32	-	76.7	0.7	5.3	4.0	0.7	0.7	-	5.3	0.7	6.0	-
人事	100.0	68	-	3.1	84.4	6.3	3.1	-	-	-	3.1	-	-	-
企画	100.0	257	-	7.4	1.5	44.1	23.5	-	4.4	2.9	8.8	-	5.9	1.5
営業	100.0	34	0.4	0.8	0.4	4.7	75.9	0.4	3.9	0.8	7.8	1.2	3.9	-
生産	100.0	66	-	-	-	-	-	73.5	17.6	2.9	2.9	-	2.9	1.5
技術	100.0	9	-	-	-	-	-	3.0	86.4	6.1	1.5	1.5	-	-
研究開発	100.0	33	-	-	-	11.1	-	-	-	66.7	11.1	11.1	-	-
国際事業	100.0	614	6.1	3.0	-	-	18.2	-	3.0	-	57.6	3.0	6.1	3.0
全社管理(トップマネジメントの仕事)	100.0	70	1.0	3.3	1.0	8.8	34.9	7.7	6.0	1.5	18.4	10.3	6.8	0.5
その他	100.0	52	1.4	4.3	1.4	12.9	15.7	5.7	1.4	1.4	17.1	1.4	37.1	-
不明	100.0	58	1.9	11.5	1.9	3.8	17.3	-	-	-	1.9	1.9	7.7	51.9

る。同様に赴任前に人事を主な職務としていた海外派遣者は 84.4%、現在も同じ人事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。

それに引き替え赴任前に企画、国際事業など就いていたもののキャリアの一貫性は、ある程度認められるものの前述の職務ほどは強くはない。さらに総務、全社管理では赴任前と海外勤務中の現在とのキャリアの一貫性はほとんど認められない。

### 3. 赴任前と現在の職位とその変化

ここでは海外赴任する前の日本での職位と、海外赴任中の現在の職位およびその変化を検討する。

表 2-8 は、海外赴任する以前の日本国内での職位をみたものである。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。

赴任地域別にみると中国、オセアニアで赴任前の日本での職位が部長クラスであったと回答する海外派遣者がそれぞれ 33.3%、36.2%であり、他地域に比較して多い。しかし中南米

表 2-8 海外赴任前の日本国内での職位

(%)

	合計 (人)	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
合計	100(1,443)	1.2	3.3	23.4	34.9	21.3	14.8	1.2
<b>地域</b>								
アジア小計	100(790)	1.9	4.3	26.8	35.9	18.4	11.4	1.3
中国	100(258)	1.2	4.7	33.3	37.6	12.0	10.5	0.8
その他アジア	100(532)	2.3	4.1	23.7	35.2	21.4	11.8	1.5
中近東	100(47)	-	-	12.8	38.3	14.9	34.0	-
ヨーロッパ	100(279)	0.7	2.2	18.3	34.1	25.1	18.6	1.1
北米	100(153)	-	4.6	20.9	25.5	29.4	19.0	0.7
中南米	100(108)	-	-	14.8	42.6	26.9	14.8	0.9
アフリカ	100(19)	-	-	15.8	42.1	15.8	21.1	5.3
オセアニア	100(47)	-	-	36.2	27.7	19.1	14.9	2.1
<b>派遣元企業業種</b>								
製造業	100(838)	1.4	4.4	25.2	32.2	20.3	15.2	1.3
非製造業	100(585)	0.9	1.5	20.9	38.5	23.1	14.4	0.9
不明	100(20)		5.0	20.0	40.0	15.0	15.0	5.0
<b>派遣元企業規模</b>								
2000人未満	100(365)	1.6	6.6	28.2	31.5	17.3	14.2	0.5
2000-4000人未満	100(178)		5.6	25.3	33.1	19.1	15.7	1.1
4000-6000人未満	100(169)	1.2	0.6	22.5	36.7	18.3	18.3	2.4
6000-8000人未満	100(116)	1.7	1.7	18.1	39.7	22.4	16.4	
8000人以上	100(538)	0.9	1.3	21.2	35.7	25.1	14.3	1.5
不明	100(77)	2.6	3.9	20.8	37.7	24.7	9.1	1.3

は課長クラスが 42.6%で、他地域に比較して多くなっている。また同様にサンプル数が少ないがアフリカ地域も課長クラスが多い。これはこの 2 つの地域の海外派遣者の年齢が比較的低いためかもしれない。

派遣元企業の業種では非製造業では課長クラス、係長クラスが多い。製造業では同じく課長クラスを中心としながらも部長クラスが非製造業より多い。製造業の方が非製造業より全体として、海外赴任以前の日本国内での職位が高い。

派遣元企業の規模ではいずれの企業規模も課長クラスが 3 割強を占めていることに変わりはない。派遣元企業の企業規模が大きくなるほど海外赴任以前の日本国内での職位は低くなる傾向が認められる。

図 2-7 は海外赴任以前の日本国内での職位について、1998 年調査、2000 年調査、2002 年調査そして今回調査を比較したものである。1998 年調査から課長クラスを中心としながらも職位は次第に高くなっていく傾向が認められる。たとえば 1998 年調査では部長クラスは 16.4 %であったが、今回の 2004 年調査では 23.4%まで増加している。海外赴任以前の日本で役員クラス以上の職位にあった海外派遣者も増加している。

図 2-7 赴任前の日本での職位

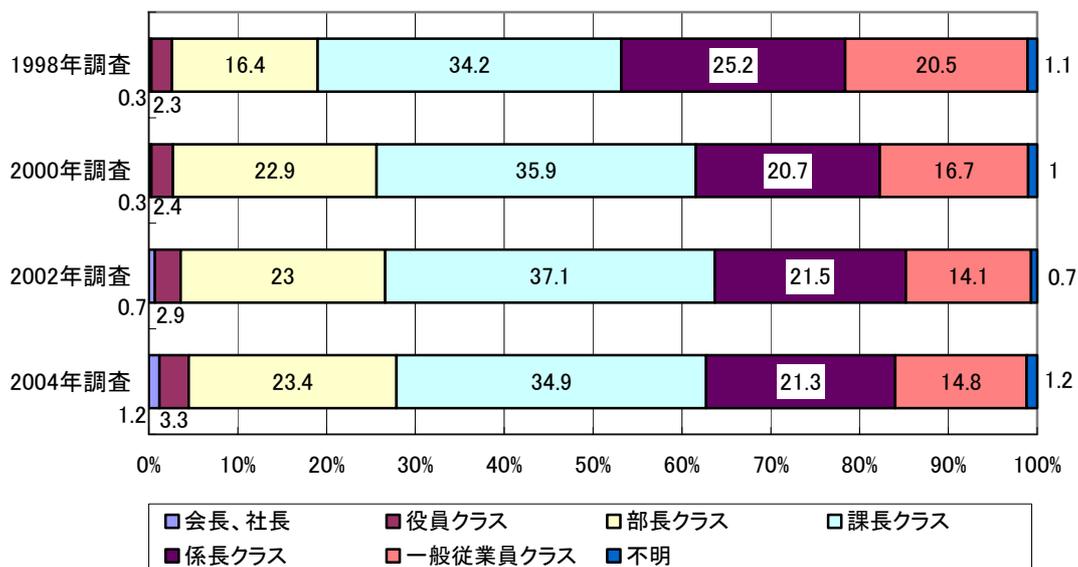


表 2-9 は海外赴任中の現在の職位をみたものである。全体では会長・社長（支店長、事務所長を含む、以下同様）が 39.9%で、約 4 割を占めている。海外赴任中の現在の職務でも、全社管理を挙げる海外派遣者が多かったことから推測できるように、役員クラスの 14.6%を合わせると 5 割強が役員クラス以上の職位に就いていることになる。一般従業員クラスは 2.3%にすぎない。またアドバイザー・コーディネーター・顧問に就いている海外派遣者も 4.9%を占めている。

表 2-9 海外赴任中・現在の職位

(%)

	合計 (人)	会長、 事務所長を 含む (支店長、 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	アド バイザ ー・コ ーデ ィネ ーター ・顧 問な ど	不 明
合計	100(1,443)	39.9	14.6	19.1	14.3	3.7	2.3	4.9	1.1
<b>地域</b>									
アジア小計	100(790)	41.8	14.6	21.9	13.7	2.3	0.9	3.8	1.1
中国	100(258)	55.8	10.1	17.8	11.6	2.7	0.4	1.2	0.4
その他アジア	100(532)	35.0	16.7	23.9	14.7	2.1	1.1	5.1	1.5
中近東	100(47)	19.1	4.3	29.8	27.7	4.3	-	14.9	-
ヨーロッパ	100(279)	39.1	11.8	11.5	16.8	6.1	6.5	7.2	1.1
北米	100(153)	30.7	20.3	16.3	15.0	9.8	3.9	3.3	0.7
中南米	100(108)	46.3	23.1	17.6	5.6	0.9	-	5.6	0.9
アフリカ	100(19)	57.9	-	26.3	5.3	-	-	5.3	5.3
オセアニア	100(47)	42.6	10.6	14.9	19.1	2.1	4.3	4.3	2.1
<b>派遣先企業業種</b>									
製造業	100(762)	39.6	16.4	18.1	12.6	3.0	2.0	7.1	1.2
非製造業	100(662)	40.3	12.6	20.2	16.0	4.6	2.7	2.4	1.0
不明	100(14)	35.7	14.3	14.3	28.6	-	-	7.1	-
<b>派遣先企業規模</b>									
10人未満	100(169)	62.1	8.9	10.7	11.2	2.4	2.4	1.8	0.6
10人～30人未満	100(172)	52.9	9.3	18.6	12.8	2.9	1.7	0.6	1.2
30人～100人未満	100(339)	37.8	16.2	19.8	13.9	5.9	2.1	3.5	0.9
100人～500人未満	100(391)	34.0	15.6	18.7	17.4	4.3	3.1	5.6	1.3
500人～1000人未満	100(128)	32.8	17.2	21.9	14.1	3.9	1.6	8.6	-
1000人以上	100(195)	30.3	17.9	23.1	13.8	1.0	1.5	10.8	1.5
不明	100(49)	36.7	14.3	24.5	12.2	2.0	4.1	2.0	4.1

赴任地域別ではアジア、中南米、オセアニアで会長・社長が4割を超え、とくに中国では55.8%に達している。ただしこれには「店長、事務所長」が多く含まれている可能性がある。

派遣先企業の業種別では製造業と非製造業で大きな違いは認められない。

派遣先企業の企業規模では大きな違いがある。派遣先企業の企業規模が大きくなるに従って、職位は低下する。とくにこの傾向は会長・社長で著しい。例えば10人未満の企業規模では62.1%が会長・社長と回答しているが、1000人以上では会長・社長と回答する海外派遣者は30.3%と約半分に減少している。これは企業規模が小さい所には、支店、駐在員事務所等が含まれているためである。また役員クラス、さらに部長クラスは企業規模が大きくなるに従い増加する傾向がある。たとえば10人未満では役員クラスは8.9%にすぎないが、1000人以上では役員クラスと回答する海外派遣者は17.9%と2倍以上になっている。またアドバイザー・コーディネーター・顧問に就いている海外派遣者も企業規模が大きくなると増加している。

表2-10では現在「アドバイザー・コーディネーター・顧問」に就いていると回答した海外派遣者に、それを職位のランクに換算したもの尋ねた。部長クラスがもっとも多く39.4%、

次が課長クラスの 28.2%である。

表 2-10 海外赴任中・現在の職位・アドバイザー・コーディネーター・顧問 (%)

会長、 社長クラス	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	合計 (人)
5.6	16.9	39.4	28.2	4.2	5.6	100(71)

図 2-8 は 1998 年調査、2000 年調査、2002 年調査と今回の 2004 年調査結果を比較したものである。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 年調査では 39.9%と 10 ポイント以上増加している。これに引き替え課長クラス、係長クラスは減少傾向にある。課長クラスは 1998 年調査では 21.1%であったものが、今回の 2004 年調査では 14.3%にまで低下している。

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の関連をみたのが、表 2-11 である。海外赴任前の日本国内で会長・社長であった海外派遣者の 82.4%は、やはり現在会長・社長の職位に就いている。日本国内で役員クラスであった海外派遣者も 85.1%、海外勤務中の現在は会長・社長の職位に就いている。また部長クラスであったものも 73.0%は会長・社長に就いている。いずれにしても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 2-8 現在の職位

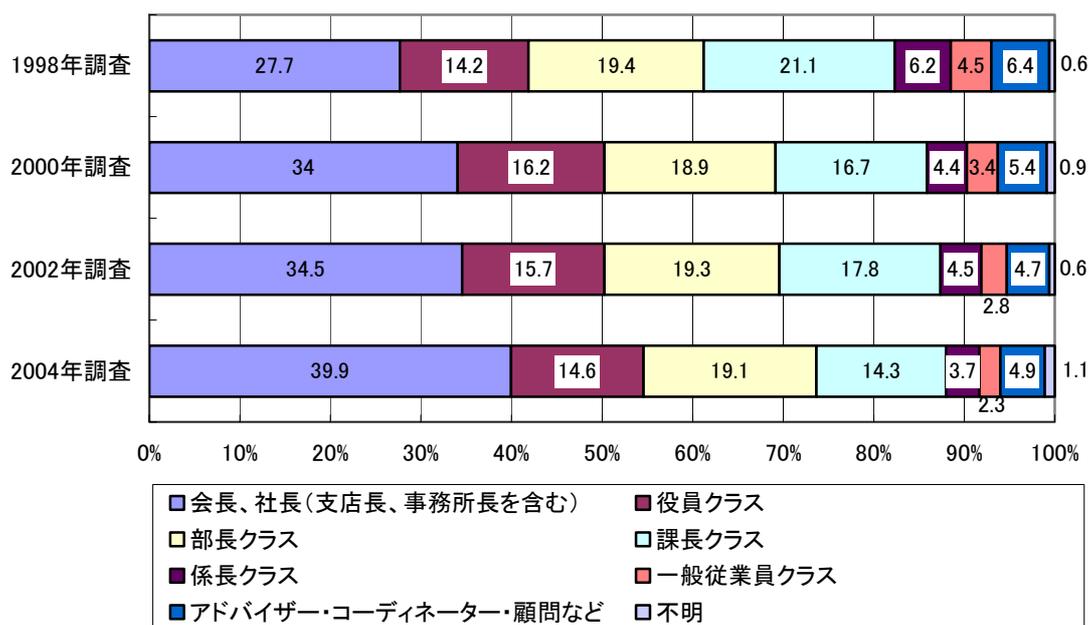


表 2-11 海外赴任中・現在の職位（海外赴任前の日本国内での職位） (%)

	合計 (人)	会長、社長 (支店長、 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・ コーディネーター・ 顧問など	不明
合計	100(1443)	39.9	14.6	19.1	14.3	3.7	2.3	4.9	1.1
<b>日本国内の職位</b>									
会長、社長	100(17)	82.4	11.8	-	-	-	-	5.9	-
役員クラス	100(17)	85.1	12.8	2.1	-	-	-	-	-
部長クラス	100(47)	73.0	13.6	10.1	1.2	-	-	2.1	-
課長クラス	100(337)	40.6	19.7	24.5	11.9	-	-	3.4	-
係長クラス	100(503)	14.6	12.3	24.7	31.2	7.5	0.3	9.1	0.3
一般従業員クラス	100(308)	10.7	9.3	19.2	22.0	14.5	15.0	8.4	0.9
回答なし	100(17)	23.5	-	-	-	-	-	-	76.5

表 2-12 は 1998 年調査、2000 年調査、2002 年調査と今回の 2004 年調査結果を比較したものである。今回調査では職位に変化無しとする海外派遣者がやや減り、1 ランク以上の昇格しているものが増加している。このために 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。

表 2-12 職位ランク変化 (%)

	2 ランク 降格	1 ランク 降格	職 位 に 変 化 無 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 以 上 昇 格	不 明	合 計 (人)	平 均 昇 格 ク ラ ン ク
2004 年調査	-	0.7	12.8	24.8	33.6	20.5	4.6	1.6	1.4	100.0(1443)	1.8
2002 年調査	0.2	0.6	14.6	29.5	32	17.4	3.9	0.9	1	100.0(1919)	1.7
2000 年調査	0.2	0.4	13.4	27.8	33.3	19.9	3	0.9	1	100.0(1810)	1.7
1998 年調査	0.1	0.4	15.5	30.7	30.5	16.7	3.8	0.9	1.3	100.0(2220)	1.6

(注) 会長・社長（支店長、事務所長を含む）に 6 ポイント、役員クラスに 5 ポイント、部長クラスに 4 ポイント、課長クラスに 3 ポイント、係長クラスに 2 ポイント、一般従業員クラスに 1 ポイントを与え、「現在の職位-赴任前の日本での職位」で「職位ランク変化」を算出した。なおどちらかが未記入のものは計算から除外し、不明とした。平均昇格ランクの算出では不明は除いて算出した。

#### 4. 小括

海外派遣者の赴任前の日本国内での職務と職位、そして海外勤務中の現在の職務と職位の現状、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検討した。

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。ここでは日本国内で従事していたすべての職務をすべて挙げている。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ついては、最初の海外勤務に直前の日本国内での勤務

の状況について尋ねている。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。また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、ほぼ海外勤務は日本国内に比較して、職務件数は2倍になっている。

次に海外赴任中の現在の主な職務1つみると、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%、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。

また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が確認できる。1998年調査では会長・社長は27.7%であったが、今回2004年調査では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。

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する。

#### 1. 海外派遣者の労働時間と残業・休日出勤の理由

海外派遣者の週平均実労働時間の分布を表3-1より見よう。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。全海外派遣者の週平均実労働時間は47.3時間（表3-2）である。

現勤務先企業の製造業・非製造業の業種別では、非製造業よりも製造業の週平均実労働時間のほうが若干長いようである。また従業員規模別では、規模が大きいほど労働時間が長い傾向にあるようであり、「1000人以上」の企業では、実労働時間が60時間以上であるのは4社に1社の割合となっている。

表3-1 現地勤務先企業での週平均の実労働時間（業種別、従業員規模別） (%)

	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	不明	合計	人数(人)
<b>現勤務先企業の業種</b>									
製造業	9.1	19.0	13.3	26.0	10.0	21.3	1.4	100.0	762
非製造業	10.2	19.8	13.8	28.6	6.3	20.1	1.2	100.0	667
不明	7.1	21.4	14.3	35.7	14.3	7.1	-	100.0	14
<b>現勤務先企業の従業員数</b>									
10人未満	13.0	25.4	12.4	27.2	5.3	14.8	1.8	100.0	169
10～30人未満	5.2	24.4	12.8	29.7	6.4	19.8	1.7	100.0	172
30～100人未満	11.2	18.9	13.9	28.9	9.1	16.8	1.2	100.0	339
100～500人未満	9.7	17.1	14.6	24.0	9.5	23.5	1.5	100.0	391
500～1000人未満	10.2	13.3	13.3	30.5	8.6	23.4	0.8	100.0	128
1000人以上	6.2	17.9	14.9	28.2	7.7	25.1	-	100.0	195
不明	12.2	24.5	4.1	22.4	12.2	20.4	4.1	100.0	49
合計	9.6	19.4	13.5	27.3	8.3	20.6	1.3	100.0	1,443

表3-2は海外派遣者の年齢階層別に週平均実労働時間を見ているが、20歳代から40歳代までは年齢が上がるにつれて労働時間は概ね長くなっている。最も長いのは40歳代前半で

表3-2 年齢階層別に見た週平均実労働時間

	週平均実労働時間	人数	標準偏差
20歳代	47.7	29	15.4
30～34歳	47.5	116	12.8
35～39歳	48.3	255	15.7
40～44歳	49.4	305	13.3
45～49歳	48.4	245	11.7
50～54歳	45.4	233	13.7
55歳以上	44.7	223	13.3
不明	41.0	18	18.2
合計	47.3	1,424	13.7

49.4 時間であるが、50 歳代以降は労働時間が短くなり 45 時間程度となっている。なお、標準偏差は平均を算出するのに用いた数値の平均値からの乖離・散らばりの程度を示す指標である。標準偏差が小さいほど、平均の算出に用いた各数値が平均値に近いことを意味する。

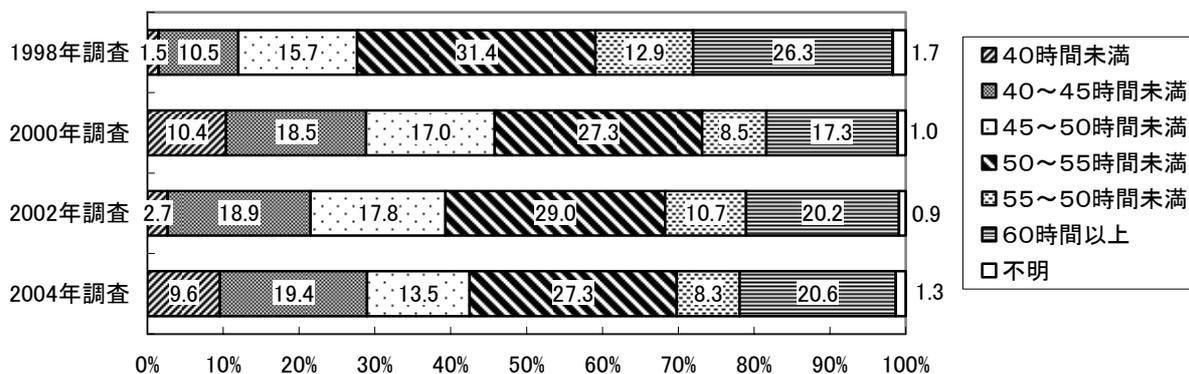
現赴任地の地域別に週平均実労働時間の分布を表 3-3 より見ると、ヨーロッパと北アメリカで実労働時間が週 55 時間以上である比率が相対的に高い。他方サンプル・サイズの小さいオセアニアでは実労働時間が他地域に比べて短い。このような事情の背景として、日本との時差が影響している可能性がある。

表 3-3 赴任地域別に見た週平均実労働時間 (%)

	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	不明	合計	人数(人)
アジア小計	9.6	21.3	15.2	25.4	6.1	21.5	0.9	100.0	790
中国	7.4	27.9	11.6	27.9	5.8	18.6	0.8	100.0	258
その他アジア	10.7	18.0	16.9	24.2	6.2	22.9	0.9	100.0	532
中近東	6.4	14.9	8.5	36.2	8.5	21.3	4.3	100.0	47
ヨーロッパ	9.3	16.1	10.8	28.7	14.0	19.4	1.8	100.0	279
北アメリカ	8.5	13.7	12.4	33.3	11.1	20.3	0.7	100.0	153
中南米	13.0	22.2	9.3	25.9	6.5	22.2	0.9	100.0	108
アフリカ	5.3	31.6	26.3	21.1	-	10.5	5.3	100.0	19
オセアニア	10.6	19.1	14.9	27.7	10.6	12.8	4.3	100.0	47
合計	9.6	19.4	13.5	27.3	8.3	20.6	1.3	100.0	1,443

過去に実施した海外派遣者調査を用いて週平均実労働時間を比較したのが図 3-1 である。それによると今回の 2004 年調査は前回の 2002 年調査より週平均実労働時間が短くなっていることが分かる。各調査における海外派遣者平均の週実労働時間は、1998 年調査では 52.7 時間 (N=2213 人、標準偏差 8.6 時間)、2000 年調査では 46.9 時間 (N=1791 人、標準偏差 13.3 時間)、2002 年調査では 50.4 時間 (N=1902 人、標準偏差 8.6 時間)、そして今回の 2004 年調査では 47.3 時間 (N=1424 人、標準偏差 13.7 時間) である。2000 年調査の位置づけは難しいものの、労働時間の短縮傾向は指摘できそうである。

図 3-1 週平均の実労働時間(過去の調査との比較)



次に残業・休日出勤の理由について見てみよう。先に見たように6割程度の派遣者が時間外労働をしている可能性があるが、表3-4によると、残業・休日出勤の理由として69.9%が「業務が繁忙な時期がある」を挙げている。次いで多い理由は「他の人に任せられない仕事が多い」が51.4%、「日本からの来客の案内・接待」が49.3%である。現勤務先企業の製造業・非製造業の業種別ではそれらの理由の順位に相違はないが、製造業は非製造業よりも「日本国内事業所との業務連絡」が7%ポイント近く高くなっている。

表3-4 残業・休日出勤の理由（複数回答）

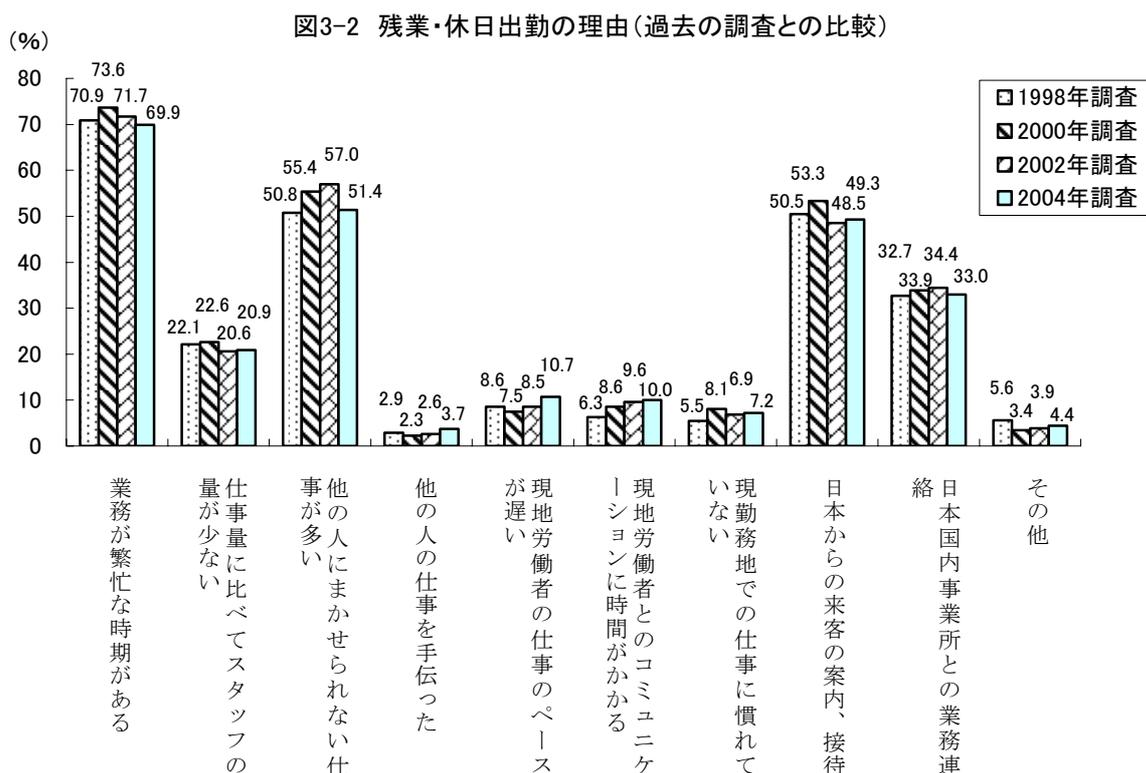
(%)

	業務が繁忙な時期がある	仕事量が少なからず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	現地の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が時間がかかる	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）
<b>現勤務先企業の業種</b>												
製造業	68.6	21.9	52.4	5.0	11.9	11.8	7.0	49.0	36.2	4.9	5.0	762
非製造業	71.2	19.9	50.7	2.2	9.3	8.1	7.6	49.6	29.4	3.9	5.4	667
不明	71.4	14.3	35.7	7.1	7.1	-	-	50.0	28.6	-	7.1	14
<b>現勤務先企業の従業員数</b>												
10人未満	71.0	23.7	50.3	2.4	9.5	5.3	7.1	59.8	38.5	2.4	3.6	169
10～30人未満	73.8	20.3	54.1	2.9	8.1	8.1	7.6	56.4	34.3	4.1	2.9	172
30～100人未満	68.7	18.3	49.6	2.9	9.4	8.8	10.0	47.8	31.0	4.7	7.7	339
100～500人未満	70.1	24.0	51.9	5.4	13.8	10.0	6.4	42.2	36.3	5.1	4.1	391
500～1000人未満	73.4	18.8	52.3	3.9	10.9	12.5	3.9	52.3	24.2	5.5	4.7	128
1000人以上	67.2	19.0	54.4	3.6	11.3	15.9	6.7	48.7	29.7	4.1	4.6	195
不明	59.2	20.4	40.8	4.1	4.1	10.2	4.1	49.0	32.7	2.0	14.3	49
<b>年齢</b>												
20歳代	72.4	31.0	37.9	10.3	17.2	6.9	13.8	31.0	37.9	6.9	-	29
30～34歳	78.8	25.4	47.5	3.4	13.6	11.0	11.9	39.8	39.8	3.4	-	118
35～39歳	69.0	24.0	59.3	4.3	14.3	12.8	13.6	44.6	37.6	3.9	-	258
40～44歳	76.4	25.9	52.4	5.5	14.9	13.3	7.1	46.0	34.0	4.5	-	309
45～49歳	73.5	19.3	53.4	4.8	9.6	8.4	5.2	53.0	33.7	4.8	-	249
50～54歳	66.7	17.5	51.7	2.1	5.6	8.1	3.8	61.1	28.6	4.3	-	234
55歳以上	56.6	12.4	43.8	0.9	5.8	6.6	2.2	52.7	27.0	4.0	-	226
不明	65.0	20.0	35.0	-	-	-	10.0	20.0	20.0	10.0	-	20
<b>赴任地域</b>												
アジア小計	69.2	17.8	49.0	2.8	9.0	9.1	6.1	53.2	27.5	4.9	5.1	790
中国	71.7	14.7	47.3	3.1	3.1	8.1	4.7	60.1	24.0	5.0	5.0	258
その他アジア	68.0	19.4	49.8	2.6	11.8	9.6	6.8	49.8	29.1	4.9	5.1	532
中近東	70.2	12.8	40.4	2.1	8.5	10.6	4.3	48.9	27.7	6.4	6.4	47
ヨーロッパ	74.9	28.3	55.9	5.7	15.8	10.4	7.9	45.2	32.6	3.2	4.3	279
北アメリカ	71.9	30.7	56.2	6.5	7.8	13.1	11.1	43.8	59.5	3.3	3.9	153
中南米	61.1	17.6	55.6	4.6	14.8	11.1	7.4	42.6	38.0	3.7	7.4	108
アフリカ	73.7	15.8	63.2	-	26.3	15.8	10.5	47.4	26.3	5.3	5.3	19
オセアニア	61.7	14.9	46.8	-	4.3	6.4	10.6	42.6	38.3	4.3	10.6	47
合計	69.9	20.9	51.4	3.7	10.7	10.0	7.2	49.3	33.0	4.4	5.2	1,443

注) 年齢階層別の無回答の比率は不明。

年齢階層別で見た残業・休日勤務は、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」を理由とする比率が高く、他方で概ね年齢が高くなるにつれ「日本からの来客、接待」を理由に残業・休日勤務をする比率が高くなっていること指摘できよう。赴任地域別で見た残業・休日勤務の理由では、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。北アメリカでは「日本国内事業所との業務連絡」を理由とするものが相対的に際立って高くなっている。

図3-2は過去の調査と比較して残業・休日出勤の理由を見ているが、「他の人にまかせられない仕事が多い」は過去3回の調査での比率の上昇動向から一転して比率が小さくなっており、また「日本国内事業所との連絡業務」も2004年調査では比率の増加傾向から僅かながら減少に転じている。他方で「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。「業務が繁忙な時期がある」の比率は前々回の2000年調査以降は減少しており、今回の2004年調査では1998年よりも低い水準となっている。



## 2. 給与

次に海外派遣者の給与に関して見てみよう。まず、海外派遣者の全体の給与水準に対する満足度はどのようになっているのだろうか。表3-5は派遣者の給与水準に対する満足度をまとめているが、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と言えるだろう。しかし「大変満足である」と「どちらかといえば満足」の比率の合計43.2%は、過去3回の調

査と比較してかなり低く、特に前回の 2002 年調査と比べると 9.4%ポイントの大幅な低下となっている。

表 3-5 全体の給与水準についての満足度（派遣元企業の業種別及び従業員規模別） (%)

	大変満足である	どちらかといえば満足である	どちらともいえない	どちらかといえば不満である	全く不満である	不明	合計	人数(人)
<b>派遣元企業の業種</b>								
製造業	7.1	38.2	35.6	13.9	3.4	1.8	100.0	762
非製造業	3.9	37.2	38.4	13.5	4.2	2.8	100.0	667
不明	7.1	21.4	35.7	14.3	14.3	7.1	100.0	14
<b>派遣元企業の従業員数</b>								
500人未満	6.2	27.9	38.8	19.4	5.4	2.3	100.0	129
500～1000人未満	6.8	34.0	36.9	18.4	3.9	-	100.0	103
1000～5000人未満	6.0	37.9	35.4	14.2	3.7	2.7	100.0	401
5000～10000人未満	6.8	40.6	33.1	13.7	3.2	2.5	100.0	278
10000～20000人未満	6.2	34.7	37.3	11.4	5.7	4.7	100.0	193
20000人以上	3.0	41.5	41.5	9.8	2.6	1.5	100.0	265
不明	4.1	39.2	37.8	14.9	4.1	-	100.0	74
合計	5.6	37.6	36.9	13.7	3.9	2.4	100.0	1,443
<b>過去の調査との比較</b>								
1998年調査	7.6	40.5	25.7	20.1	4.3	1.8	100.0	2,252
2000年調査	5.3	43.7	25.1	20.1	4.6	1.2	100.0	1,810
2002年調査	6.8	45.9	24.7	17.2	4.5	1.0	100.0	1,919
2004年調査	5.6	37.6	36.9	13.7	3.9	2.4	100.0	1,443

図 3-3 は海外派遣者の年齢階層別に全体の給与水準に関する満足度を見ているが、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がるにつれて概ね満足度（「大変満足である」と「どちらかといえば満足」）が高くなっている。図 3-4 の赴任地域別では、回答件数の少ないオセアニアでは満足度が高く、その他の地域については、中国と北アメリカで満足度が相対的にやや高めのようなものである。

図3-3 年齢別に見た給与の満足度

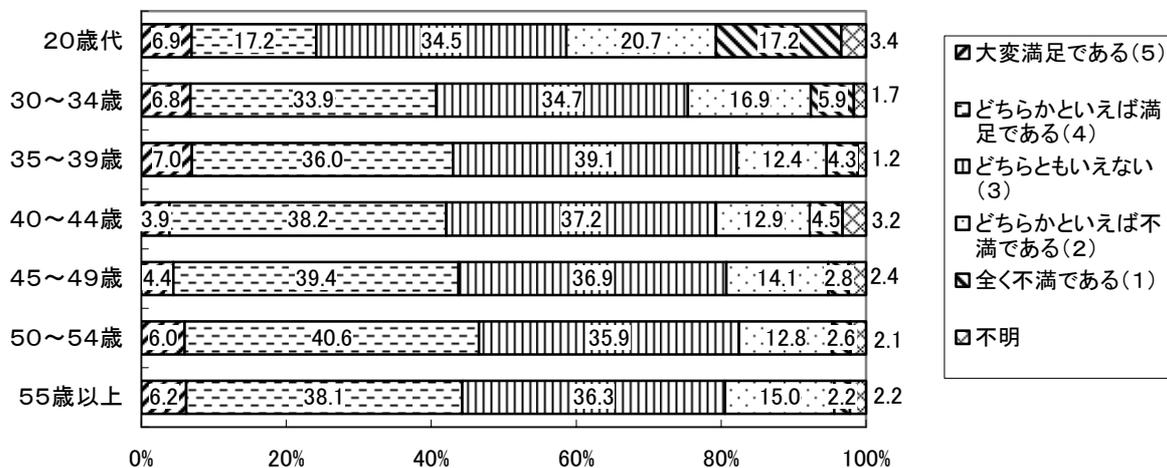
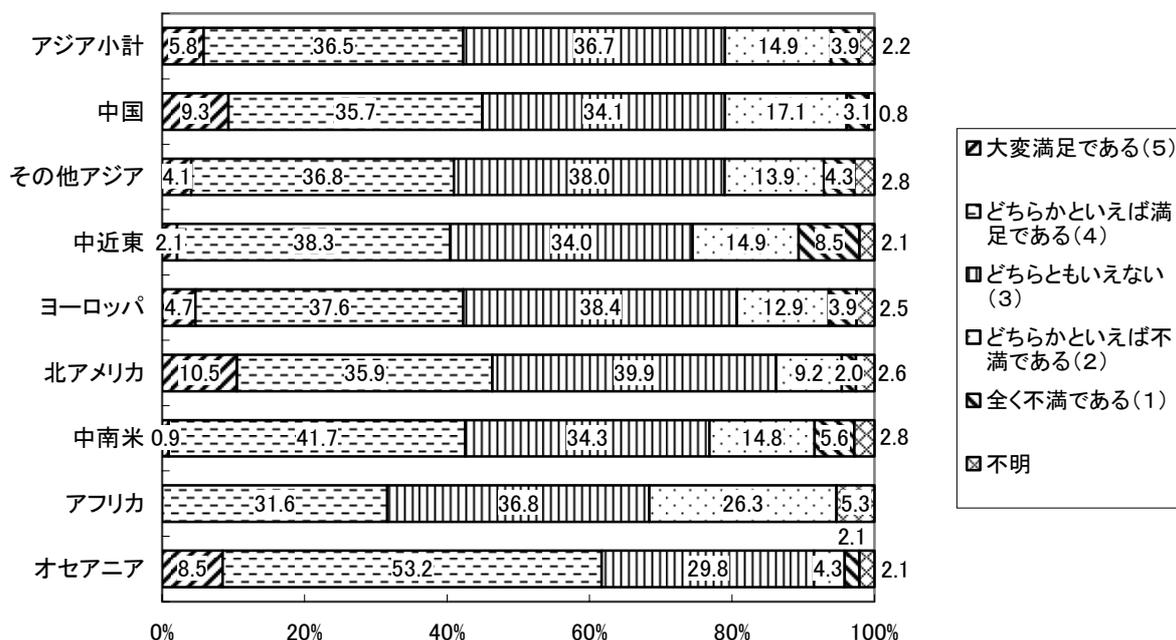
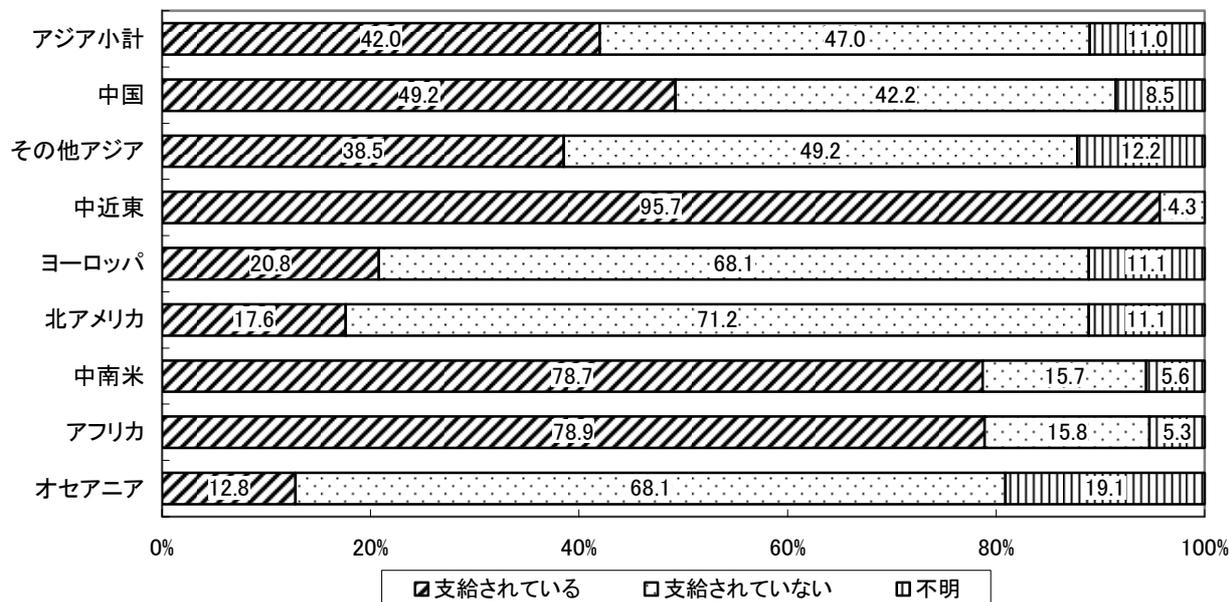


図3-4 赴任地域別に見た給与の満足度



次に各種手当の支給状況を見よう。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%、「ハードシップ手当」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%、「現勤務地の住宅費手当または補助」は 87.2%となっている。図3-5は赴任地域別に見たハードシップ手当（特別地域手当）の支給状況で

図3-5 赴任地域別に見たハードシップ手当の有無



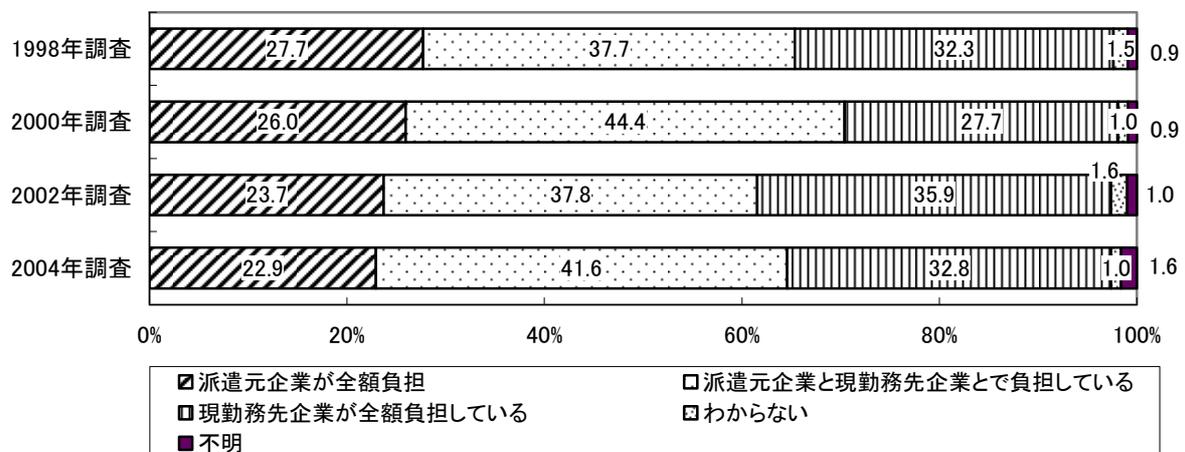
あるが、サンプル・サイズの少ない中近東とアフリカ、また中南米で支給されている比率が高いことが分かる。それに対してヨーロッパ、北アメリカ、及びオセアニアでは支給されていると回答する企業の比率は1～2割程度に留まっている。

表3-6より海外派遣者の給与の負担先を見ると、最も多いのが「派遣元企業と現勤務先企業とで負担している」で41.6%、次いで「現勤務先企業が全額負担している」が32.8%となっている。今回の調査では「派遣元企業が全額負担している」は22.9%であるが、図3-6から過去の調査と比較するとその比率は一貫して低下しており、この点は注目に値しよう。派遣元企業の業種別では、非製造業では製造業よりも「派遣元企業が全額負担」している比率が高い。

表 3-6 給与の負担先（派遣元企業の業種別及び従業員規模別） (%)

	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	不明	合計	人数 (人)
<b>派遣元企業の業種</b>							
製造業	16.1	48.8	32.8	0.8	1.4	100.0	762
非製造業	30.1	33.6	33.1	1.3	1.8	100.0	667
不明	42.9	35.7	21.4	-	-	100.0	14
<b>派遣元企業の従業員数</b>							
500人未満	25.6	45.7	27.1	0.8	0.8	100.0	129
500～1000人未満	17.5	50.5	30.1	1.0	1.0	100.0	103
1000～5000人未満	24.4	40.9	32.2	0.7	1.7	100.0	401
5000～10000人未満	24.1	43.5	28.4	1.8	2.2	100.0	278
10000～20000人未満	24.4	38.3	34.2	0.5	2.6	100.0	193
20000人以上	19.2	40.4	38.1	1.5	0.8	100.0	265
不明	21.6	32.4	44.6	-	1.4	100.0	74
合計	22.9	41.6	32.8	1.0	1.6	100.0	1,443

図3-6 給与の負担先（過去の調査との比較）



最後に表3-7より給与改定が日本国内の労使交渉の対象となるかについて見よう。「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が、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%となっている。派遣元企業の業種別では非製造業でなるケースが、製造業でならないケースが多い。派遣元企業の従業員規模別には、規模が大きいほど労使交渉の対象になるとする比率が概ね高くなっている。

表 3-7 給与改定が日本国内の労使交渉の対象になるか (%)

	なる	ならない	わからない	不明	合計	人数 (人)
<b>派遣元企業の業種</b>						
製造業	38.3	43.7	15.7	2.2	100.0	762
非製造業	50.1	34.5	12.4	3.0	100.0	667
不明	35.7	28.6	28.6	7.1	100.0	14
<b>派遣元企業の従業員数</b>						
500人未満	20.9	55.0	20.9	3.1	100.0	129
500～1000人未満	32.0	48.5	18.4	1.0	100.0	103
1000～5000人未満	45.4	38.9	12.0	3.7	100.0	401
5000～10000人未満	48.9	34.5	14.0	2.5	100.0	278
10000～20000人未満	47.2	35.8	13.5	3.6	100.0	193
20000人以上	49.1	36.6	13.6	0.8	100.0	265
不明	43.2	37.8	16.2	2.7	100.0	74
合計	43.7	39.3	14.3	2.6	100.0	1,443

### 3. 小括

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。

第一に、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を指摘できそうである。

第二に、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、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。

第三に、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%ポイントの大幅な低下となっている。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がるにつれて給与に対する満足度は概ね高くなっている。

第四に、各種の手当て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%、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。

第五に、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」が32.8%、「派遣元企業が全額負担している」が22.9%の順となっている。「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。

第六に、「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が、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。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

### 1. はじめに

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る。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。但し、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、分析にあたり、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、特徴的な結果をまとめる。

### 2. 仕事の満足度

現在の海外での仕事に対する17項目の満足度について、全く不満足～大変満足の5段階尺度による評価結果をまとめた。全サンプルの結果をまとめたものが図表4-1であるが、F.「仕事から得られる達成感」、H.「考えや行動における自由度」、K.「仕事から得られるチャレンジ感」について大変満足と回答する割合が高く、これに対し、A.「帰国後のキャリアの保証」、B.「仕事の内容にくらべた給料の額」、G.「給料と仕事の量との関係」、L.「日本の同僚とくらべた資産形成の機会」というキャリアや給与に関しては、不満度が高いことがわかる。

次に、企業や個人の属性ごとに詳細な分析を行い、特徴を示す項目を見てみる。まず、勤務地域に関して、特に特徴的な地域は、中近東、アフリカであり、これらの地域では、C.「個人的な成長と能力開発」、D.「職場の人間関係」、G.「給料と仕事の量との関係」、L.「現地企業の外国人派遣者とくらべた給料額」といった項目について、他地域に比べて満足度が低い傾向が見られる。また、中近東では、D.「職場の人間関係」、O.「上司から受ける処遇の公平性」について、他地域に比べて不満度が高い群と満足度が高い群の双方が存在している。このことから、中近東においては、人間関係における個人差が大きいことが推測される。一方、満足度の高い地域はオセアニアであり、C.「個人的な成長と能力開発」、N.「あなたの職場における現地従業員の働きぶり」という項目で特に高い。また、中国においてF.「仕事から得られる達成感」が高いことも特徴である。

次に、業種との関係では、I.「日本の同僚とくらべた資産形成の機会」について、製造業の方が非製造業より高く、一方、P.「上司から受ける援助や指示」は非製造業の方が製造業よりも高い傾向を示している。

さらに、従業員規模との関係では、1000人以上の組織は、それ以下の組織に比べて、B.「仕事の内容にくらべた給料の額」、G.「給料と仕事の量との関係」といった処遇面、そして、C.「個人的な成長と能力開発」、F.「仕事から得られる達成感」といった仕事充実の面で満足度が高い傾向を示している。

図表 4-1 海外派遣者にたいする支援体制、仕事の満足度について

	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	満足 どちらかといえば	大変満足	不明
A. 帰国後のキャリアの保証	1,443(人) 100.0(%)	151 10.5	293 20.3	883 61.2	79 5.5	10 0.7	27 1.9
B. 仕事の内容にくらべた給料の額	1,443 100.0	82 5.7	293 20.3	662 45.9	338 23.4	49 3.4	19 1.3
C. 個人的な成長と能力開発	1,443 100.0	36 2.5	163 11.3	467 32.4	608 42.1	145 10.0	24 1.7
D. 職場の人間関係	1,443 100.0	25 1.7	80 5.5	531 36.8	640 44.4	147 10.2	20 1.4
E. 日本の同僚とくらべたあなたの給料の額	1,443 100.0	40 2.8	124 8.6	656 45.5	525 36.4	79 5.5	19 1.3
F. 仕事から得られる達成感	1,443 100.0	24 1.7	106 7.3	359 24.9	721 50.0	215 14.9	18 1.2
G. 給料と仕事の量との関係	1,443 100.0	67 4.6	268 18.6	655 45.4	381 26.4	53 3.7	19 1.3
H. 考えや行動における自由度	1,443 100.0	28 1.9	89 6.2	288 20.0	748 51.8	273 18.9	17 1.2
I. 日本の同僚とくらべた資産形成の機会	1,443 100.0	91 6.3	285 19.8	627 43.5	367 25.4	55 3.8	18 1.2
J. 仕事面で部下や同僚を援助する機会	1,443 100.0	18 1.2	135 9.4	659 45.7	547 37.9	65 4.5	19 1.3
K. 仕事から得られるチャレンジ感	1,443 100.0	22 1.5	73 5.1	319 22.1	758 52.5	253 17.5	18 1.2
L. 現地企業の外国人派遣者とくらべた給料の額	1,443 100.0	96 6.7	183 12.7	764 52.9	274 19.0	78 5.4	48 3.3
M. 現地の同業他社の日本人派遣者とくらべた給料の額	1,443 100.0	89 6.2	235 16.3	885 61.3	173 12.0	34 2.4	27 1.9
N. あなたの職場における現地従業員の働きぶり	1,443 100.0	74 5.1	345 23.9	470 32.6	479 33.2	52 3.6	23 1.6
O. 上司から受ける処遇の公平性	867 100.0	33 3.8	88 10.1	364 42.0	268 30.9	47 5.4	67 7.7
P. 上司から受ける援助や指示	867 100.0	44 5.1	93 10.7	332 38.3	280 32.3	52 6.0	66 7.6
Q. 上司の指導力	867 100.0	48 5.5	89 10.3	310 35.8	294 33.9	59 6.8	67 7.7

最後に、本人の年齢との関係では、20歳代に特徴が見られ、処遇に関する項目（B.仕事内容に比べた給与額、E.日本の同僚とくらべた給与額、I.日本の同僚と比べた資産形成の機会、M.現地同業他社の日本人派遣者に比べた給与額）において、他の年齢層に比べて「全く不満足」、もしくは「どちらかといえば不満足」とする割合が10ポイント前後高い。また、対照的に、50歳以上の層は、処遇に関する満足度が高い傾向が見られる。その一方で、同じ20歳代は、仕事の充実度に関する項目（C.個人的な成長と能力開発、D.職場の人間関係、H.考えや行動における自由度、K.仕事から得られるチャレンジ感）といった項目において、10～

15ポイント程度高い結果を示している。20歳代における対象的な結果から、若年層にとって、海外勤務は処遇面では必ずしも満足していないが、仕事自体から得られる充実感はとりわけ他の年齢層に比べて高い傾向を示しているといえる。

### 3. 仕事や生活への適応

現地における仕事や生活に慣れることは、仕事成果および現地生活への満足の重要な決定要因であるといえる。仕事および現地生活の両面に関する14項目の適応について、「全く慣れていない」～「大変よく慣れている」という5段階尺度による評価結果をまとめた。全サンプルの結果をまとめたものが、図4-2である。この結果から、全ての日本人海外派遣者の傾向として、A.「担当する仕事の範囲」で4分の1以上、B.「要求される仕事の水準」で2

図4-2. 現地の仕事や生活に対する適応について

	合計	全く 慣れて いない	ど ちら か と い え ば 慣 れ て い な い	ど ち ら と も い え な い	ど ち ら か と い え ば 慣 れ て い る	大 変 よ く 慣 れ て い る	不 明
A. 担当する仕事の範囲	1,443(人) 100.0(%)	7 0.5	62 4.3	213 14.8	760 52.7	383 26.5	18 1.2
B. 要求される仕事の水準	1,443 100.0	7 0.5	91 6.3	278 19.3	755 52.3	292 20.2	20 1.4
C. 部下の監督・指導	1,443 100.0	13 0.9	106 7.3	416 28.8	685 47.5	196 13.6	27 1.9
D. 現地社会の習慣	1,443 100.0	16 1.1	191 13.2	546 37.8	573 39.7	98 6.8	19 1.3
E. 現地の住民との付き合い	1,443 100.0	95 6.6	336 23.3	648 44.9	294 20.4	47 3.3	23 1.6
F. 職場の現地従業員との仕事を離れた付き合い	1,443 100.0	85 5.9	336 23.3	632 43.8	317 22.0	46 3.2	27 1.9
G. 現地の人との日常会話	1,443 100.0	111 7.7	309 21.4	399 27.7	490 34.0	113 7.8	21 1.5
H. 生活全般に関して	1,443 100.0	8 0.6	86 6.0	435 30.1	759 52.6	130 9.0	25 1.7
I. 住宅状況	1,443 100.0	5 0.3	50 3.5	329 22.8	848 58.8	190 13.2	21 1.5
J. 食事	1,443 100.0	16 1.1	121 8.4	332 23.0	772 53.5	179 12.4	23 1.6
K. 買い物の仕方	1,443 100.0	6 0.4	86 6.0	284 19.7	822 57.0	223 15.5	22 1.5
L. 生活の水準や質	1,443 100.0	11 0.8	110 7.6	384 26.6	769 53.3	147 10.2	22 1.5
M. 娯楽・リクリエーション施設の利用	1,443 100.0	65 4.5	253 17.5	480 33.3	519 36.0	104 7.2	22 1.5
N. 医療機関の利用	1,443 100.0	136 9.4	279 19.3	521 36.1	410 28.4	69 4.8	28 1.9

割程度が大変よく慣れていると回答している。これに対し、E.「現地の住民との付き合い」、F.「職場の現地従業員との職場を離れた付き合い」について「どちらかといえば慣れていない」と回答する割合は2割以上いる。このことから、日本人派遣者の全体的な傾向として、仕事面では十分な適応を示しているが、職場内外のローカルな人間関係については、適応度が低い傾向を示している。

次に、企業や個人の属性ごとに特徴を分析してみると、地域については、A.「担当する仕事の範囲」について、ヨーロッパが全体平均より5ポイント高いことを除けば、適応が平均に比べて卓越した地域はない。これに対し、中近東は、B.「要求される仕事の水準」、C.「部下の監督・指導」、G.「現地の人との日常会話」、H.「生活全般に関して」、I.「住宅状況」、J.「食事」、K.「買い物の仕方」、L.「生活の水準や質」という広範な領域において、適応度が他地域に比べて低いことがわかる。これは、中近東と日本の間には、文化や社会規範の違いが大きいことを示す結果であると考えられる。

次に、業種（製造業、非製造業）間の比較では、全体的に多少、非製造業の方が適応度は高いが、顕著な差異は認められない。同様に、現地組織の規模と適応度の間にも顕著な関係性は認められない。但し、操業年数については、もっとも古い層に分類される1959年以前に操業を開始した企業は、それ以降に開始した企業に比べて、A.「担当する仕事の範囲」、C.「部下の監督・指導」、H.「生活全般に関して」、I.「住宅状況」、K.「買い物の仕方」という項目において海外派遣者の適応度が高く、操業期間が現地経営のノウハウの蓄積を通して、後続する日本人派遣者の適応度にプラスの影響を及ぼしていることが推測される。

最後に年齢層との関係では、仕事に関する適応度と生活に関する適応度で対照的な差異が見られる。まず、仕事に関する項目（A.担当する仕事の範囲、B.要求される仕事の水準、C.部下の監督）については、45歳から55歳にかけての管理職層が加齢とともに、適応度が増加し、45歳以下の層との間に2倍程度の差異をもたらしている。これに対し、生活に関する項目（D.現地社会の習慣、F.現地従業員との仕事を離れた付き合い、G.現地の人との日常会話、H.生活全般、I.住宅状況、J.食事、K.買い物の仕方、M.娯楽・リクリエーション）に関しては、20歳代は「大変よく慣れている」と回答する割合は20%～40%を占め、それぞれ、他の年齢層、とりわけ仕事適応の高い45歳以上の層との間に2倍以上の差異を示している。したがって、仕事面では、実務経験の長い管理職層の適応が高いが、生活面では、柔軟性のある若年層の方が圧倒的に適応度が高い構図が見て取れる。

#### 4. 仕事上の成果

現地における職務上の成果について、6種類の比較対照（A.前任者、B.同じ職場の日本人派遣者、C.同格のローカルマネジャー、D.同業他社の日本人派遣者、E.日本の同期入社者、F.日本にいたときの自分自身）の間で、「非常に低い」～「非常に高い」の5点尺度による評価を行った。

全サンプルについての分析結果では、いずれの評価項目についても、対照群に比べて「高い」（5段階の上から2番目）とする層がもっとも多く、3割～4割強を占める。また、C.同格のローカルマネジャーとの比較では、「非常に高い」（5段階の最上）とする回答が17%を占め、他の対象群と比べて10ポイント程度高い。この結果から、海外派遣者は、現地での仕事成果について、自負を持っていると考えられる。

図4-3 仕事上の成果に関する自他比較

	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	不明
A. 前任者と比べて	1,443(人) 100.0(%)	11 0.8	70 4.9	393 27.2	558 38.7	163 11.3	222 15.4	26 1.8
B. 同じ職場の日本人派遣者と比べて	1,443 100.0	5 0.3	62 4.3	424 29.4	491 34.0	104 7.2	321 22.2	36 2.5
C. 同格のローカルマネジャーと比べて	1,443 100.0	5 0.3	40 2.8	221 15.3	484 33.5	245 17.0	406 28.1	42 2.9
D. 同業他社の日本人派遣者と比べて	1,443 100.0	2 0.1	60 4.2	552 38.3	464 32.2	88 6.1	226 15.7	51 3.5
E. 日本で勤務している同期入社者と比べて	1,443 100.0	1 0.1	68 4.7	517 35.8	632 43.8	122 8.5	63 4.4	40 2.8
F. 日本で勤務していたときの自分自身と比べて	1,443 100.0	10 0.7	123 8.5	468 32.4	659 45.7	135 9.4	17 1.2	31 2.1

次に、各属性との関係では、中南米の派遣者は、A.前任者、C.同格のローカルマネジャーと比較して「非常に高い」とする割合が全体平均に比べて5ポイント程度高い。これに対し、中近東の派遣者は、B.同じ職場の日本人派遣者と比べて、高いとする割合が他地域に比べると低い傾向が見られる。

また、業種と業績の自己評価の関係については、あまり認められなかった。そして、企業規模との関係では、B.同じ職場の日本人、C.同格のローカルマネジャーとの比較において、「500人～1000人未満」の層は、それ以下、またはそれ以上の層に比べて自己評価が高い結果が示されている。

年齢層との関係では、管理職に相当する45歳～55歳層において、A.前任者、B.同じ職場の日本人派遣者、E.日本で勤務している同期入社者と比較して、加齢とともに「非常に高い」と回答する割合が増加するのに対し、20歳層では、F.「日本で勤務していたときの自分自身」に比べて、「非常に高い」とする回答が2割を超え、全体を2倍近く上回ることを示している。この点から、仕事満足度との関連からも、海外勤務は若年層にとって充実したキャリア開発の期間として機能していることが伺える。

## 5. 小括

本章では、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。まず、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感が高い傾向が見られた。

次に、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、地域としては、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。

最後に、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する。

### 1. 海外派遣者のストレスの状況

表5-1は9項目に関する海外派遣勤務者のストレスの程度を見たものである。集中度に関する「A. 何かをする時、集中してできる」については、「その通り」が44.7%、「全くその通り」が10.2%と、過半数が集中することに何ら問題を感じていない。「B. 心配事があって、よく寝られない」に対しては、5割以上の派遣者が妨げられることはないとするが、他方で2割弱の派遣者はよく寝ることができないと回答している。

「C. 自分のしていることに生きがいを感じる」に対し、生きがいを感じているのが52%強（「その通り」44.0%、「全くその通り」8.2%）で、否定的な回答は1割である。「D. 緊張を強いられる」は、「その通り」が40.3%、「全くその通り」9.6%と、ほぼ半数の海外派遣者が現地での仕事及び生活で緊張感を強いられていると回答している。

「E. 日常生活を楽しく送ることができる」については、46.2%が「その通り」と回答しており、また「全くその通り」も7.2%である。関連して「F. すぐにでも日本に帰りたと思う」と考える派遣者は1割に満たない。ただし32.0%が「どちらともいえない」と回答している点は注目すべきであろう。

「G. 問題があったときに積極的に解決している」に対しては肯定的な回答が極めて高く、「全くその通り」が16.1%、「その通り」が58.3%となっている。

表5-1 海外駐在生活におけるストレスの程度

(%)

	全くその通りでない	その通りでない	どちらともいえない	その通り	全くその通り	不明	合計	回答数
A. 何かをする時、集中してできる	2.1	10.3	31.9	44.7	10.2	0.8	100.0	1,443
B. 心配事があって、よく寝られない	20.4	32.3	28.6	15.0	3.0	0.7	100.0	1,443
C. 自分のしていることに生きがいを感じる	1.7	8.4	37.1	44.0	8.2	0.6	100.0	1,443
D. 緊張を強いられる	2.4	13.7	33.4	40.3	9.6	0.7	100.0	1,443
E. 日常生活を楽しく送ることができる	2.2	9.8	34.0	46.2	7.2	0.6	100.0	1,443
F. すぐにでも日本に帰りたと思う	29.2	29.3	32.0	5.7	3.1	0.6	100.0	1,443
G. 問題があった時に積極的に解決している	0.3	2.7	22.0	58.3	16.1	0.7	100.0	1,443
H. 気が重くて、憂うつになる	21.6	32.6	30.3	12.5	2.2	0.8	100.0	1,443
I. 自信を失っている	29.2	34.1	28.1	6.8	1.0	0.7	100.0	1,443

注) 色が付いているのは各項目で比率が最も高いもの。

「H. 気が重くて、憂うつになる」はそうではないとする回答は 54.2%（「全くその通りでない」 21.6%、「その通りでない」 32.6%）に上り、「その通り」と「全くその通り」は 14.7%である。「I. 自信を失っている」に対しては「全くその通りでない」が 29.2%、「その通りでない」が 34.1%と、海外派遣者の多くが自信を持って現地での生活を送っていることをうかがうことができる。

表 5-2 はストレスの状況を赴任地域別に見たものである。ここでは A～I の個別項目について 5 点尺度（「全くその通りではない」 1 点～「全くその通り」 5 点）より無回答を除いて平均値を算出した。アフリカからの回答は 19 件と特にサンプル・サイズが小さく、また中近東及びオセアニアも大きいとはいえないが、ここでは差し支えない範囲でこれら 3 地域に関するサンプル・サイズのもたらす制約にあえて目をつぶり、地域間の差異を見ていく。

まず「A. 何かをする時、集中してできる」については、平均値の高い地域は順に中近東、オセアニア、中国となっている。それに対して平均値の低い地域、すなわち同様に集中するのが困難である地域は、困難な順にアフリカ、その他のアジア、北アメリカである。「B. 心配事があって、よく寝られない」は、アフリカでの平均値が全体の平均に比較してかなり高くなっている。「C. 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。つまり中国における日本人派遣者は、他地域に比べて生きがいを感じて仕事に従事していることがうかがわれる。

「D. 緊張を強いられる」に関しては、地域別にその平均値が最も高いのは中南米である。それに対して中近東の平均値は相対的に低水準である。「E. 日常生活を楽しく送ることができる」は、最も平均値が高いのはオセアニアで、次いで北アメリカ、ヨーロッパの順となっており、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ることがわかる。それに対して発展途上国の平均値は全体で見た平均値よりも低い。「F. すぐにでも日本に帰りたと思う」に関しては相対的にアフリカの平均値が高い。またヨーロッパの平均値も全体の平均値よりも高い水準である。

「G. 問題があったときに積極的に解決している」について、平均値が最も高いのは中国で、次いでオセアニア、ヨーロッパの順となっている。「H. 気が重くて、憂うつになる」は、アフリカの平均値が相対的に高い水準となっている。それに対してオセアニア及び中近東の平均値は、全体に比べて相対的にかなり低い水準であると言えるだろう。最後に「I. 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。

表 5-3 は年齢階層別に見たストレスの状況である。それによると、「A. 何かをする時、集中してできる」は回答数の少ない 20 歳代を除き、年齢が高くなるにつれてその度合いが高まっているようである。「B. 心配事があって、よく寝られない」については、30 代前半の平均値が低いことが特徴的である。「C. 自分のしていることに生きがいを感じる」については、20 歳代を除くと「A. 何かをする時、集中してできる」と同じく年齢が上がるにつれてその程度が高くなっている。

表 5-2 派遣者の赴任地域別に見た海外駐在生活におけるストレスの程度の 5 点尺度による平均値

		A. 何かを してで きる 時、 集中	B. く心 配事 が あ つ て、 よ く 寝 ら れ な い	C. に自 分の し て い る こ と を 感 じ る	D. 緊 張 を 強 い ら れ る	E. 日 常 生 活 を 楽 し く 送 る こ と が で き る	F. り す ぐ に で も 日 本 に 帰 り た い と 思 う	G. 極 め た に 問 題 が あ つ た 時 に 積 極 的 に 解 決 し て い る	H. に 気 が 重 く て、 憂 う つ な る	I. 自 信 を 失 っ て い る
アジア小計	平均値	3.47	2.49	3.53	3.38	3.41	2.22	3.89	2.41	2.16
	回答数	784	785	784	784	786	786	785	784	784
	標準偏差	0.89	1.05	0.83	0.93	0.84	1.01	0.71	1.01	0.96
中国	平均値	3.60	2.53	3.60	3.35	3.37	2.17	3.96	2.38	2.12
	回答数	257	256	256	255	257	257	257	257	257
	標準偏差	0.83	1.06	0.82	0.96	0.89	1.06	0.70	1.05	0.99
その他アジア	平均値	3.41	2.47	3.50	3.39	3.43	2.25	3.85	2.42	2.19
	回答数	527	529	528	529	529	529	528	527	527
	標準偏差	0.91	1.05	0.83	0.92	0.82	0.99	0.70	0.99	0.95
中近東	平均値	3.76	2.51	3.47	3.18	3.36	2.18	3.69	2.24	2.02
	回答数	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	標準偏差	0.77	1.08	0.73	1.01	1.05	0.94	0.73	1.15	0.89
ヨーロッパ	平均値	3.58	2.43	3.51	3.43	3.57	2.33	3.90	2.43	2.10
	回答数	276	277	279	278	279	277	278	277	278
	標準偏差	0.88	1.12	0.85	0.92	0.81	1.13	0.72	1.06	0.93
北米	平均値	3.44	2.46	3.36	3.49	3.64	2.25	3.86	2.47	2.37
	回答数	152	152	152	152	151	152	152	152	152
	標準偏差	0.91	1.07	0.76	0.87	0.84	1.02	0.67	1.00	0.97
中南米	平均値	3.56	2.53	3.38	3.60	3.33	2.11	3.86	2.40	2.07
	回答数	108	108	108	108	108	108	107	108	108
	標準偏差	0.99	1.08	0.88	0.94	0.91	1.02	0.79	1.09	0.97
アフリカ	平均値	3.37	2.95	3.11	3.47	3.21	2.58	3.68	2.63	2.00
	回答数	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	標準偏差	0.68	1.03	0.74	0.70	0.85	0.90	0.58	0.96	0.82
オセアニア	平均値	3.62	2.28	3.53	3.36	3.79	2.09	3.94	2.15	2.09
	回答数	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	標準偏差	0.82	1.06	0.83	0.94	0.78	1.08	0.67	1.08	1.08
合計	平均値	3.51	2.48	3.49	3.41	3.47	2.24	3.88	2.41	2.16
	回答数	1,431	1,433	1,434	1,433	1,435	1,434	1,433	1,432	1,433
	標準偏差	0.89	1.07	0.83	0.93	0.85	1.04	0.71	1.03	0.96

注) 平均値は表頭各項目に対する無回答を除いて、5点尺度（「全くその通りでない」1点～「全くその通り」5点）を用いて算出。

「D. 緊張を強いられる」については、20 歳代は全体の平均値に比較して相対的にその水準が高い。「E. 日常生活を楽しく送ることができる」は、40 歳代までは若い派遣者のほうが平均値が高く、また 40 歳代後半以降は年齢が上がるほど平均値が高くなっている。「F. すぐにでも日本に帰りたいと思う」は、20 歳代を除くと年齢階層別にそれほど大きな差は見られない。

表 5-3 派遣者の年齢階層別に見た海外駐在生活におけるストレスの程度の 5 点尺度による平均値

		A. 何かをする時、集中 してできる	B. 心配事があって、よく寝られない	C. 自分の生きていることに感じる	D. 緊張を強いられる	E. 日常生活を楽しく送ることができる	F. すぐにでも日本に帰りたいと思う	G. 問題があった時に積極的に解決している	H. 気が重くて、憂うつになる	I. 自信を失っている
20歳代	平均値	3.59	2.62	3.55	3.69	3.69	2.00	3.93	2.41	2.28
	回答数	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	標準偏差	1.05	1.32	0.87	0.81	1.04	1.22	0.53	1.21	0.92
30-34歳	平均値	3.37	2.28	3.36	3.31	3.55	2.23	3.68	2.49	2.31
	回答数	117	118	118	118	118	118	118	118	118
	標準偏差	0.92	1.12	0.77	0.91	0.81	1.00	0.76	1.09	1.00
35-39歳	平均値	3.40	2.50	3.30	3.36	3.49	2.21	3.74	2.49	2.32
	回答数	258	258	258	258	258	258	258	258	258
	標準偏差	0.90	1.11	0.80	0.92	0.87	1.06	0.69	1.04	1.03
40-44歳	平均値	3.45	2.51	3.42	3.44	3.41	2.23	3.80	2.51	2.25
	回答数	309	308	309	308	309	309	309	309	309
	標準偏差	0.93	1.06	0.87	0.94	0.88	1.09	0.72	1.08	0.96
45-49歳	平均値	3.52	2.50	3.54	3.41	3.39	2.22	3.89	2.39	2.13
	回答数	246	247	246	247	246	247	247	246	247
	標準偏差	0.87	1.05	0.85	0.96	0.85	1.03	0.75	1.00	0.93
50-54歳	平均値	3.52	2.50	3.58	3.49	3.43	2.32	4.02	2.29	2.00
	回答数	230	230	231	231	232	231	229	230	231
	標準偏差	0.78	1.01	0.75	0.86	0.81	1.01	0.65	1.00	0.84
55歳以上	平均値	3.77	2.42	3.72	3.38	3.55	2.24	4.09	2.24	1.92
	回答数	224	225	225	224	225	224	225	224	224
	標準偏差	0.87	1.04	0.82	0.96	0.83	0.94	0.64	0.95	0.94
無回答	平均値	3.50	2.56	3.39	3.33	3.61	2.33	3.78	2.61	2.53
	回答数	18	18	18	18	18	18	18	18	17
	標準偏差	0.86	1.29	0.70	1.03	0.78	1.14	0.73	0.85	1.12
合計	平均値	3.51	2.48	3.49	3.41	3.47	2.24	3.88	2.41	2.16
	回答数	1,431	1,433	1,434	1,433	1,435	1,434	1,433	1,432	1,433
	標準偏差	0.89	1.07	0.83	0.93	0.85	1.04	0.71	1.03	0.96

注) 平均値は表頭各項目に対する無回答を除いて、5点尺度（「全くその通りでない」1点～「全くその通り」5点）を用いて算出。

「G. 問題があったときに積極的に解決している」については、20歳代を除いて年齢階層が高いほど積極的に解決するとする派遣者の比率が高い。これは派遣先での役職の影響もあるであろう。「H. 気が重くて、憂うつになる」は40歳代前半で最も高い平均値となっている。「I. 自信を失っている」は30歳代後半で平均値が相対的に高い。以降年齢が上がるにつれてその値は低くなっている。

## 2. 現地生活への満足度

次に海外派遣者の現地生活への満足度を検討しよう。表 5-4 は現地生活の満足度をまとめたものであるが、「A. 住宅」については「満足」が 51.6%、「大変満足」が 18.1%とわが国の住宅事情を反映させてか、非常に満足度が高くなっている。「B. 食生活」は派遣者の過半

数（「満足」と「大変満足」の合計）が満足と感じている。「C. 通勤事情」については「大変満足」が29.4%と極めて高くなっている。

表 5-4 現地生活の満足度 (%)

	全く不満足	不満足	どちらともいえない	満足	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	1.2	100.0	1,443
B. 食生活	4.0	17.4	25.7	43.3	8.3	1.3	100.0	1,443
C. 通勤事情	3.6	8.9	16.8	40.1	29.4	1.2	100.0	1,443
D. 医療環境	9.6	23.5	34.9	26.0	4.8	1.3	100.0	1,443
E. 地域住民との関係	3.3	13.7	57.4	21.7	2.4	1.5	100.0	1,443
F. 子どもの教育	2.2	16.3	29.0	42.9	8.0	1.5	100.0	410
G. 治安	8.1	16.1	24.3	39.3	10.9	1.2	100.0	1,443
H. 生活の便利さ	5.5	18.4	25.8	40.5	8.4	1.3	100.0	1,443
I. 現地での生活全般	2.3	12.1	28.6	49.4	6.3	1.2	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。色が付いているのは各項目で比率が最も高いもの。

対照的に「D. 医療環境」に対しては「全く不満足」が9.6%、「不満足」が23.5%、「どちらともいえない」が34.9%と、日本国外での医療機関の利用に何らかの難しさを感じていることが伺われる。「E. 地域住民との関係」についても満足度は高くないようである。

「F. 子どもの教育」については学齢期（満6歳から満15歳）の子供を帯同している派遣者についてのみの回答をまとめているが、それによると「満足」が42.9%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が29.0%となっている。

赴任先での「G. 治安」に対しては、過半数の派遣者が満足（「満足」と「大変満足」の合計）している。「H. 生活の便利さ」は40.5%が「満足」、8.4%が「大変満足」と感じている。

「I. 現地での生活全般」については、「満足」が49.4%、「大変満足」が6.3%であるのに対して、「不満足」が12.1%、「全く不満足」が2.3%となっており、概ねにおいて満足度は高いと考えることができるだろう。

表 5-5 はその「I. 現地での生活全般」に対する満足度がどのような生活満足と強い関係にあるのか見るために、5点尺度（「全く不満足」1点～「大変満足」5点）より無回答を除いて平均値を算出し、相関係数をまとめたものである。それによると「I. 現地での生活全般」への満足と最も相関が強いのは「H. 生活の便利さ」（相関係数  $r=0.77$ ）であり、次いで「B. 食生活」（ $r=0.55$ ）、「D. 医療環境」（ $r=0.52$ ）となっていることがわかる。つまり、生活全般への満足は生活の便利さが極めて大きく相関しており、また食事はもちろん日々の行為であることから、生活全般への関連が強い。医療機関については、日常的に利用する機

会は多くないとしても何か不慮の出来事が発生した際には重要となることから生活全般への満足との相関が強いものと推測される。

「G. 治安」と「I. 現地での生活全般」との関連、及び「E. 地域住民との関係」と「I. 現地での生活全般」との関連は「D. 医療環境」との関連よりも若干低い（相関係数は順に  $r=0.49$ 、 $r=0.47$ ）。「F. 子どもの教育」と「I. 現地での生活全般」の偏相関係数は  $r=0.42$  と他の項目と比較するとそれほど大きな値ではない。

「C. 通勤事情」（ $r=0.38$ ）と「A. 住宅」（ $r=0.39$ ）は「I. 現地での生活全般」との関連がそれほど強くない。食と住では食のほうが生活全般の満足度への関連が強いのは興味深い。

表 5-5 現地生活の満足に関する相関

	A. 住宅	B. 食生活	C. 通勤事情	D. 医療環境	E. 地域住民との関係	F. 子どもの教育	G. 治安	H. 生活の 便利さ
I. 現地での生活全般	0.39	0.55	0.38	0.52	0.47	0.42	0.49	0.77
相関係数								
回答数	1,424	1,423	1,424	1,423	1,421	1,078	1,424	1,423

注) 相関係数は無回答を除いて5点尺度（「全く不満足」1点～「大変満足」5点）を用いて算出。「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か否かを制御した偏相関係数である。有意水準は、全て1%水準で有意である（両側検定）。

表5-6は赴任地域別に現地生活への満足度について5点尺度より平均値を算出してまとめたものである。「A. 住宅」についてはオセアニアと北アメリカで相対的に満足度が高い一方で、回答数の少ないアフリカでは極端に低くなっている。「B. 食生活」への満足度についても同様の傾向がある。「C. 通勤事情」への満足はオセアニアと北アメリカに加え、ヨーロッパ及び中国でも高めである。平均値を見る限り、この「C. 通勤事情」への満足が最も高くなっている。「D. 医療環境」でもオセアニアと北アメリカの満足度が高くアフリカでの満足度が低い。「E. 地域住民との関係」については、オセアニアの満足度が相対的に高い。

「F. 子どもの教育」への満足度は、中国及び北アメリカで満足度が相対的に高くなっている。「G. 治安」についてはオセアニアと北アメリカで高い一方、アフリカと中南米で満足度が著しく低くなっている。中近東でも治安に対する満足度は高くない。「H. 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。

「I. 現地での生活全般」については、ここでの検討からも推測付くように、オセアニアと北アメリカで相対的に高く、アフリカ及び中近東で低くなっている。ヨーロッパでの生活全般に対する満足度は全体よりは高いが、同じく全体よりも高い中国とそれほど大きな差はないようである。

表 5-6 派遣者の赴任地域別に見た現地生活の満足度の 5 点尺度による平均値

		A. 住宅	B. 食生活	C. 通勤事情	D. 医療環境	E. 地域住民との関係	F. 子どもの教育	G. 治安	H. 生活の利便さ	I. 現地での生活全般
アジア小計	平均値	3.76	3.37	3.72	2.92	2.99	3.32	3.30	3.26	3.41
	回答数	779	777	779	779	777	186	779	778	779
	標準偏差	0.91	0.97	1.09	1.06	0.75	0.95	1.11	1.07	0.88
中国	平均値	3.76	3.45	3.95	2.81	3.01	3.62	3.41	3.38	3.51
	回答数	255	255	255	255	255	39	255	255	255
	標準偏差	0.89	0.94	0.89	0.99	0.69	0.91	0.97	0.94	0.76
その他アジア	平均値	3.76	3.33	3.61	2.97	2.98	3.24	3.25	3.20	3.37
	回答数	524	522	524	524	522	147	524	523	524
	標準偏差	0.92	0.98	1.16	1.09	0.77	0.96	1.16	1.13	0.93
中近東	平均値	3.66	2.47	3.76	2.44	2.91	3.22	3.00	2.50	2.89
	回答数	44	45	45	45	45	9	45	44	45
	標準偏差	0.86	1.16	1.15	0.99	0.79	0.83	0.98	1.11	1.07
ヨーロッパ	平均値	3.74	3.33	4.01	2.78	3.19	3.50	3.48	3.32	3.56
	回答数	277	277	277	276	94	226	276	277	276
	標準偏差	0.93	1.05	0.96	0.96	0.95	0.80	0.92	0.93	0.79
北米	平均値	3.87	3.59	4.13	3.21	3.24	3.55	3.90	3.81	3.81
	回答数	151	151	151	150	150	62	151	151	151
	標準偏差	0.84	0.87	0.88	1.00	0.75	0.86	0.64	0.71	0.66
中南米	平均値	3.77	3.26	3.69	3.00	3.03	3.15	1.99	2.87	3.24
	回答数	108	108	107	108	107	34	108	108	108
	標準偏差	0.87	0.95	1.23	0.94	0.78	0.96	1.08	1.05	0.86
アフリカ	平均値	3.26	2.68	3.84	2.37	2.32	3.60	1.53	2.16	2.53
	回答数	19	19	19	19	19	5	19	19	19
	標準偏差	0.87	0.75	1.12	1.26	0.82	0.55	0.84	0.76	0.96
オセアニア	平均値	3.96	3.70	4.21	3.57	3.47	3.43	3.98	3.89	3.94
	回答数	47	47	47	47	47	14	47	47	47
	標準偏差	0.91	0.98	0.83	0.88	0.80	0.85	0.64	0.73	0.79
合計	平均値	3.77	3.35	3.84	2.93	3.06	3.39	3.29	3.28	3.46
	回答数	1,425	1,424	1,425	1,424	1,422	404	1,425	1,424	1,425
	標準偏差	0.91	0.99	1.06	1.04	0.77	0.93	1.12	1.04	0.87

注) 平均値は表頭各項目に対する無回答を除いて、5点尺度（「全く不満足」1点～「大変満足」5点）を用いて算出。「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。

表 5-7 より、海外派遣勤務者の年齢階層別に現地生活の満足度を見よう。「A. 住宅」に対する満足度は、若い層と高齢者層で相対的に高くなっている。「B. 食生活」については、50 歳代のほうが 30 歳代及び 40 歳代よりも満足度が高い。「C. 通勤事情」への満足は回答数の小さい 20 歳代で最も高い。全体での満足度に対する平均値を見ると、「D. 医療環境」への満足はここで尋ねている項目の中で最も低いが、年齢階層別には 30 歳代及び 40 歳代のほうが 50 歳代よりも満足度が低い。「E. 地域住民との関係」への満足度は 40 歳代後半で最も低い。「F. 子どもの教育」に対する満足度は、40 歳代前半から相対的に低くなり、50 歳代前半でもっと低くなっている。

「G. 治安」については40歳代から50歳代前半の平均値は派遣者全体の平均値よりも低くなっている。「H. 生活の便利さ」は40歳代前半の満足度が最も低く、それまでは年齢層が上がるにつれて満足度が低くなり、40歳代前半以降は年齢層が上がるにつれて満足度が高くなっている。

「I. 現地での生活全般」に対して最も満足度が高いのは回答数の小さい20歳代で、次いで55歳以上、30歳代前半の順となっている。反対に満足度が最も低いのは40歳代後半で、次いで40歳代前半となっている。40歳代後半までは現地での生活全般の満足度は年齢層が低いほど高く、それ以降は年齢層が上がるほど満足度が高い。

表5-7 派遣者の年齢階層別に見た現地生活の満足度の5点尺度による平均値

		A. 住宅	B. 食生活	C. 通勤事情	D. 医療環境	E. 地域住民との関係	F. 子どもの教育	G. 治安	H. 生活の便利さ	I. 現地での生活全般
20歳代	平均値	3.83	3.34	4.07	2.79	3.14	4.00	3.52	3.38	3.72
	回答数	29	29	29	29	29	2	29	29	29
	標準偏差	1.04	1.11	1.19	0.94	0.88	1.41	1.15	1.15	0.80
30-34歳	平均値	3.86	3.39	3.88	2.87	3.09	3.50	3.42	3.36	3.53
	回答数	117	116	117	117	117	6	116	116	117
	標準偏差	0.94	0.99	1.06	1.08	0.80	0.84	1.16	1.09	0.87
35-39歳	平均値	3.75	3.28	3.83	2.90	3.07	3.53	3.33	3.21	3.49
	回答数	258	257	258	258	257	89	258	258	258
	標準偏差	0.95	1.05	1.14	1.11	0.79	0.97	1.12	1.08	0.93
40-44歳	平均値	3.69	3.29	3.80	2.88	3.07	3.37	3.25	3.18	3.40
	回答数	308	309	308	309	309	177	309	309	308
	標準偏差	0.95	1.00	1.11	1.06	0.76	0.90	1.17	1.11	0.92
45-49歳	平均値	3.74	3.32	3.89	2.93	3.03	3.33	3.29	3.25	3.37
	回答数	249	249	249	249	249	89	249	248	249
	標準偏差	0.87	1.00	1.05	1.06	0.77	1.00	1.11	1.03	0.88
50-54歳	平均値	3.78	3.42	3.78	2.99	3.05	3.21	3.23	3.36	3.46
	回答数	234	234	234	234	233	33	234	234	234
	標準偏差	0.88	0.94	0.96	0.96	0.73	0.78	1.06	0.92	0.81
55歳以上	平均値	3.86	3.46	3.87	3.03	3.08	3.57	3.28	3.42	3.55
	回答数	226	226	226	224	224	7	226	226	226
	標準偏差	0.82	0.96	1.01	0.99	0.78	1.13	1.07	0.97	0.78
無回答	平均値	3.00	3.00	3.00	2.50	3.25	3.00	2.75	2.75	3.25
	回答数	4	4	4	4	4	1	4	4	4
	標準偏差	0.82	0.82	1.41	0.58	0.50	0.00	0.96	0.96	0.96
合計	平均値	3.77	3.35	3.84	2.93	3.06	3.39	3.29	3.28	3.46
	回答数	1,425	1,424	1,425	1,424	1,422	404	1,425	1,424	1,425
	標準偏差	0.91	0.99	1.06	1.04	0.77	0.93	1.12	1.04	0.87

注) 平均値は表頭各項目に対する無回答を除いて、5点尺度（「全く不満足」1点～「大変満足」5点）を用いて算出。「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。

### 3. 小括

本章では海外派遣勤務者の生活に関する意識特性を考察した。本章での検討で明らかになったのは次の諸点である。

第一に、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る。「問題があったときに積極的に解決している」は、平均値が最も高いのは中国である。「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。

第二に、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。ただし日本国外での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。

第三に、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。

第四に、赴任先地域別には、オセアニアと北アメリカにおける生活満足が総じて相対的に高く、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する。

### 1. 会社による支援制度・福祉制度

表6-1は会社の経費による海外派遣者への一時帰国制度や本人・家族の旅行制度などの支援制度の有無をまとめたものである。それによると2004年調査では「本人の一時帰国制度」がある海外派遣者は95.6%、また「家族の一時帰国制度」はほぼ9割に上っている。家族の呼び寄せ制度が「ある」とする派遣者は65.7%である。他方で、本人及び家族の第三国への旅行制度は2割に満たない。表6-2より支援制度を派遣元企業の従業員規模別に見ると、規模10000～20000人未満の企業について若干比率の落ち込みが見られる項目があるが、概ねにおいて従業員規模の大きい組織ほど支援制度が充実していることが確認できる。

表6-1 会社の経費による支援制度の有無（過去の調査との比較） (%)

会社の経費による支援制度の有無	調査年	ある	ない	不明	合計	人数 (人)
A 本人の一時帰国制度	1998年調査	96.8	2.4	0.8	100.0	2,220
	2000年調査	96.5	2.2	1.3	100.0	1,810
	2002年調査	96.3	2.9	0.8	100.0	1,919
	2004年調査	95.6	2.6	1.9	100.0	1,443
B 家族の一時帰国制度	1998年調査	92.6	6.2	1.2	100.0	2,220
	2000年調査	91.5	4.8	3.6	100.0	1,810
	2002年調査	91.8	6.2	2.0	100.0	1,919
	2004年調査	89.9	6.3	3.8	100.0	1,443
C 家族の呼び寄せ制度	1998年調査	62.5	36.1	1.4	100.0	2,220
	2000年調査	66.7	27.5	5.8	100.0	1,810
	2002年調査	65.5	30.0	4.5	100.0	1,919
	2004年調査	65.7	28.0	6.3	100.0	1,443
D 本人の第三国への旅行制度	1998年調査	20.4	78.3	1.3	100.0	2,220
	2000年調査	21.7	68.5	9.8	100.0	1,810
	2002年調査	18.7	73.9	7.5	100.0	1,919
	2004年調査	19.6	71.6	8.8	100.0	1,443
E 家族の第三国への旅行制度	1998年調査	19.3	79.3	1.4	100.0	2,220
	2000年調査	20.3	69.2	10.4	100.0	1,810
	2002年調査	17.5	74.6	8.0	100.0	1,919
	2004年調査	18.1	72.2	9.7	100.0	1,443
F その他	1998年調査	4.5	51.0	44.5	100.0	2,220
	2000年調査	4.4	28.1	67.5	100.0	1,810
	2002年調査	3.0	25.9	71.1	100.0	1,919
	2004年調査	4.4	21.1	74.6	100.0	1,443

表 6-2 派遣元企業の従業員規模別に見た会社の経費による支援制度の有無 (%)

派遣元企業の従業員数	A 本人の 一時帰国制 度	B 家族の 一時帰国制 度	C 家族の 呼び寄せ制 度	D 本人の 第三国への 旅行制度	E 家族の 第三国への 旅行制度	F その他	合計	人数 (人)
500人未満	92.2	61.2	43.4	10.1	5.4	3.9	100.0	129
500～1000人未満	92.2	79.6	45.6	15.5	13.6	3.9	100.0	103
1000～5000人未満	94.3	91.3	64.1	19.5	17.7	2.5	100.0	401
5000～10000人未満	96.4	95.3	74.8	23.4	22.7	3.2	100.0	278
10000～20000人未満	96.9	94.8	65.3	16.1	15.5	7.3	100.0	193
20000人以上	98.9	96.6	76.2	23.4	22.6	4.5	100.0	265
不明	94.6	89.2	70.3	24.3	21.6	12.2	100.0	74
合計	95.6	89.9	65.7	19.6	18.1	4.4	100.0	1,443

表 6-3 より派遣元の会社（及びその労働組合）が提供する支援制度・福祉制度の有無を見ると、「健康診断に要する費用の補助」が最も多く 85.7%、次いで「現地での語学研修補助（家族）」が 53.8%、「現地での語学研修補助（本人）」が 53.5%となっている。前回 2002 年の調査で 2 番目に多く指摘された「危機管理や安全対策」は、今回の 2004 年調査では 50.3%と前回の 58.4%から 8%ポイント低下し、アメリカでの同時多発テロ（2001 年 9 月）より前に実施された前々回の 2000 年調査の 51.0%とほぼ同水準となっている。「民間傷害保険の補助」についても、2000 年調査では 46.9%、2002 年調査では 53.2%、2004 年調査では 46.5%と同じような動向である。2004 年調査ではアメリカでの同時多発テロの影響が一段落したことを示しているといえよう。従業員規模別で見ると、「民間傷害保険の補助」は規模が小さいほど支援制度として指摘される比率は高いが、その他の支援制度・福祉制度については概ねにおいて規模が大きいほど充実している。

表 6-4 は会社による支援制度・福祉制度のうち、海外派遣者が現在最も必要とするものをまとめている。それによると、海外派遣者が最も必要としている支援制度・福祉制度は「健康診断に要する費用の補助」（14.1%）である。また、前回の 2002 年調査で最も比率の高かった「帰国後のキャリア形成についての支援体制」は 2004 年調査では 2 番目に高い比率（12.7%）となっているが、この比率はそれ以前までの調査と比較して若干低水準である。この「帰国後のキャリア形成についての支援体制」は年齢階層別には 50 歳代前半で必要と指摘される比率が最も高い。これらに続き指摘される比率が高いのは「危機管理や安全対策」（10.8%）、「海外子女教育相談」（10.0%）となっている。「海外子女教育相談」は年齢階層別には 40 歳代前半で比率が最も高くなっているが、これは学齢期にある子供を持つ派遣者の年齢層を反映させたものであろう。

表 6-3 会社による支援制度・福祉制度

(派遣元企業の業種別・従業員規模別、及び過去の調査との比較)

(%)

	現地での語学研修補助 (あなた自身)	現地での語学研修補助 (あなたのご家族)	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	派遣元企業の人事部に 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 提供および管理・保全	帰国後のキャリア形成 についての支援体制
<b>派遣元企業の業種</b>									
製造業	56.3	54.2	84.1	46.4	50.6	41.6	23.9	35.0	11.3
非製造業	49.9	53.5	88.4	46.3	43.6	41.7	20.9	28.5	10.1
不明	40.0	50.0	70.0	55.0	20.0	25.0	10.0	35.0	10.0
<b>派遣元企業の従業員数</b>									
500人未満	22.5	11.6	65.9	53.5	41.1	14.7	14.0	5.4	3.1
500～1000人未満	50.5	38.8	86.4	55.3	51.5	26.2	15.5	21.4	4.9
1000～5000人未満	55.9	50.9	83.5	50.1	47.9	38.4	20.0	31.7	9.7
5000～10000人未満	57.2	61.2	89.9	41.0	46.4	44.6	26.6	36.0	11.2
10000～20000人未満	52.8	59.6	90.2	46.6	39.9	44.0	19.7	33.7	12.4
20000人以上	62.6	73.2	90.2	38.5	53.6	57.4	29.4	45.7	16.2
不明	54.1	52.7	86.5	51.4	50.0	50.0	27.0	33.8	13.5
合計	53.5	53.8	85.7	46.5	47.3	41.4	22.5	32.4	10.8
<b>過去の調査との比較</b>									
1998年調査	58.1	56.6	87.7	38.9	60.1	-	31.6	37.2	10.2
2000年調査	57.2	57.1	91.7	46.9	54.8	46.1	26.8	39.7	24.4
2002年調査	57.8	57.9	91.6	53.2	55.2	44.8	25.2	39.3	24.3
2004年調査 (今回)	53.5	53.8	85.7	46.5	47.3	41.4	22.5	32.4	10.8
	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	労働 組合 による 情報 提供	労働 組合 による 訪問、 巡回	その他	不明	合計	人数 (人)
<b>派遣元企業の業種</b>									
製造業	37.5	29.7	47.3	33.9	38.3	1.9	2.7	100.0	838
非製造業	47.5	32.6	55.2	36.2	38.8	2.1	2.7	100.0	585
不明	20.0	20.0	35.0	25.0	30.0	10.0	10.0	100.0	20
<b>派遣元企業の従業員数</b>									
500人未満	7.8	9.3	10.9	7.8	1.6	2.3	3.1	100.0	129
500～1000人未満	21.4	19.4	41.7	18.4	15.5	1.9	4.9	100.0	103
1000～5000人未満	33.2	33.2	51.4	33.7	34.9	1.5	2.7	100.0	401
5000～10000人未満	45.7	34.2	55.4	40.6	50.0	1.1	1.4	100.0	278
10000～20000人未満	46.1	28.0	54.4	40.4	46.6	3.1	4.1	100.0	193
20000人以上	67.2	38.1	61.5	44.5	52.1	2.6	2.3	100.0	265
不明	50.0	39.2	55.4	37.8	39.2	4.1	4.1	100.0	74
合計	41.3	30.8	50.3	34.7	38.4	2.1	2.8	100.0	1,443
<b>過去の調査との比較</b>									
1998年調査	47.9	38.0	-	41.4	-	2.4	2.8	100.0	2,220
2000年調査	45.8	37.7	51.0	37.2	44.0	2.6	1.5	100.0	1,810
2002年調査	49.0	39.7	58.4	38.5	42.9	2.7	1.3	100.0	1,919
2004年調査 (今回)	41.3	30.8	50.3	34.7	38.4	2.1	2.8	100.0	1,443

注) 「派遣元企業の人事部による訪問、巡回」は2000年調査では「本社人事部による訪問、巡回」、また「海外子女教育相談」は1998年調査では「海外(帰国)子女教育相談」として尋ねている。1998年調査では「派遣元企業の人事部による訪問、巡回」、「危機管理や安全対策」、「労働組合による訪問、巡回」は尋ねていない。

表 6-4 現在最も必要な支援制度・福祉制度（勤務地別、及び派遣者の年齢階層別）（%）

	現地での語学研修 補助（あなた自身）	現地での語学研修 補助（あなたのご家族）	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	派遣元企業の人 事部による訪問、巡 回	日本の社会・生活 関連の情報提供	国内住宅・財産の 情報提供および管 理・保全	帰国後のキャリア 形成についての支 援体制
<b>勤務地域別</b>									
アジア小計	7.1	2.3	13.4	7.6	3.7	3.0	2.3	4.3	12.8
中国	8.1	1.9	16.3	8.1	5.8	3.5	2.3	3.5	13.6
その他アジア	6.6	2.4	12.0	7.3	2.6	2.8	2.3	4.7	12.4
中近東	2.1	6.4	12.8	-	12.8	2.1	10.6	2.1	8.5
ヨーロッパ	6.1	6.1	15.4	5.4	4.3	2.5	2.9	5.4	14.3
北米	3.9	9.8	15.7	5.9	2.0	5.2	2.0	3.3	13.7
中南米	5.6	7.4	14.8	3.7	1.9	1.9	3.7	3.7	13.0
アフリカ	-	5.3	10.5	-	-	5.3	-	5.3	5.3
オセアニア	-	2.1	12.8	8.5	6.4	2.1	-	17.0	4.3
<b>年齢</b>									
20歳代	10.3	6.9	3.4	6.9	6.9	-	-	6.9	13.8
30～34歳	11.0	7.6	12.7	9.3	2.5	3.4	4.2	4.2	10.2
35～39歳	5.4	9.7	14.7	3.9	3.9	3.1	5.0	3.9	13.2
40～44歳	4.2	3.6	13.3	7.8	2.6	1.3	3.2	8.4	10.0
45～49歳	4.4	4.8	13.3	6.0	6.0	2.8	1.2	3.6	10.8
50～54歳	6.0	0.9	17.9	7.3	2.1	3.4	0.9	2.1	19.2
55歳以上	6.6	0.9	13.7	5.3	4.9	5.3	1.8	4.9	12.4
不明	15.0	-	10.0	5.0	5.0	5.0	5.0	-	10.0
全体	6.0	4.4	14.1	6.4	3.8	3.0	2.6	4.7	12.7
<b>過去の調査との比較</b>									
1998年調査	5.6	3.7	7.9	5.3	5.0	-	5.2	7.5	15.5
2000年調査	7.0	5.0	13.9	4.7	4.1	2.9	2.2	5.3	16.9
2002年調査	5.2	3.3	13.5	6.5	4.1	2.3	2.1	5.4	16.0
2004年調査（今回）	6.0	4.4	14.1	6.4	3.8	3.0	2.6	4.7	12.7
	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	労働組合による 情報提供	労働組合による 訪問、巡回	その他	不明	合計	人数（人）
<b>勤務地域別</b>									
アジア小計	7.8	8.1	13.2	-	0.1	1.3	13.0	100.0	790
中国	5.0	7.0	12.4	-	-	0.8	11.6	100.0	258
その他アジア	9.2	8.6	13.5	-	0.2	1.5	13.7	100.0	532
中近東	14.9	4.3	8.5	-	-	2.1	12.8	100.0	47
ヨーロッパ	12.5	6.1	5.0	-	-	1.8	12.2	100.0	279
北米	15.7	4.6	4.6	-	0.7	2.0	11.1	100.0	153
中南米	8.3	4.6	13.9	-	-	2.8	14.8	100.0	108
アフリカ	5.3	15.8	31.6	-	-	-	15.8	100.0	19
オセアニア	14.9	2.1	12.8	-	-	-	17.0	100.0	47
<b>年齢</b>									
20歳代	6.9	6.9	24.1	-	-	3.4	3.4	100.0	29
30～34歳	5.1	3.4	15.3	-	-	-	11.0	100.0	118
35～39歳	11.2	3.5	7.0	-	-	1.9	13.6	100.0	258
40～44歳	20.1	5.5	10.7	-	0.3	0.6	8.4	100.0	309
45～49歳	11.2	9.2	8.0	-	-	2.4	16.1	100.0	249
50～54歳	5.1	9.8	9.8	-	0.4	3.0	12.0	100.0	234
55歳以上	2.2	8.4	15.0	-	-	0.4	18.1	100.0	226
不明	5.0	10.0	15.0	-	-	-	15.0	100.0	20
全体	10.0	6.9	10.8	-	0.1	1.5	13.0	100.0	1,443
<b>過去の調査との比較</b>									
1998年調査	13.5	5.9	-	0.1	-	1.8	15.0	100.0	2,220
2000年調査	9.4	6.2	9.1	0.1	0.4	2.2	10.8	100.0	1,810
2002年調査	9.7	7.3	10.5	0.0	0.2	2.0	11.8	100.0	1,919
2004年調査（今回）	10.0	6.9	10.8	-	0.1	1.5	13.0	100.0	1,443

注) 「派遣元企業の人事部による訪問、巡回」は2000年調査では「本社人事部による訪問、巡回」、また「海外子女教育相談」は1998年調査では「海外（帰国）子女教育相談」として尋ねている。1998年調査では「派遣元企業の人事部による訪問、巡回」、「危機管理や安全対策」、「労働組合による訪問、巡回」は尋ねていない。

## 2. 赴任地での通勤について

図6-1は赴任地域別に海外派遣者の通勤手段を過去の調査と比較してまとめたものである。派遣者の通勤手段は、2004年調査では「自動車（自分で運転）」が38.7%、また「自動車（運転手付き）」が37.5%となっている。趨勢としては「自動車（自分で運転）」の構成比の低下と「自動車（運転手付き）」の構成比の上昇を指摘でき、2004年調査での両者の差は僅か1%ポイント強に縮小している。

図6-1 通勤手段(過去の調査との比較)

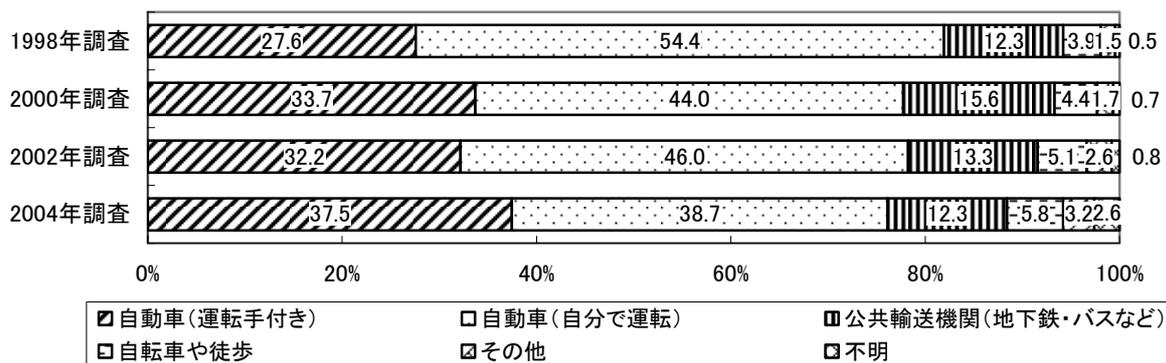


図6-2より赴任地域別に通勤手段を見ると、アフリカ、中近東、その他アジアで「自動車（運転手付き）」の比率が高く（構成比は順に68.4%、63.8%、63.3%）、北アメリカ、ヨーロッパ、中南米、及びオセアニアで「自動車（自分で運転）」の比率が高い（同83.7%、74.6%、69.4%、59.6%）。

図6-2 赴任地域別に見た通勤手段

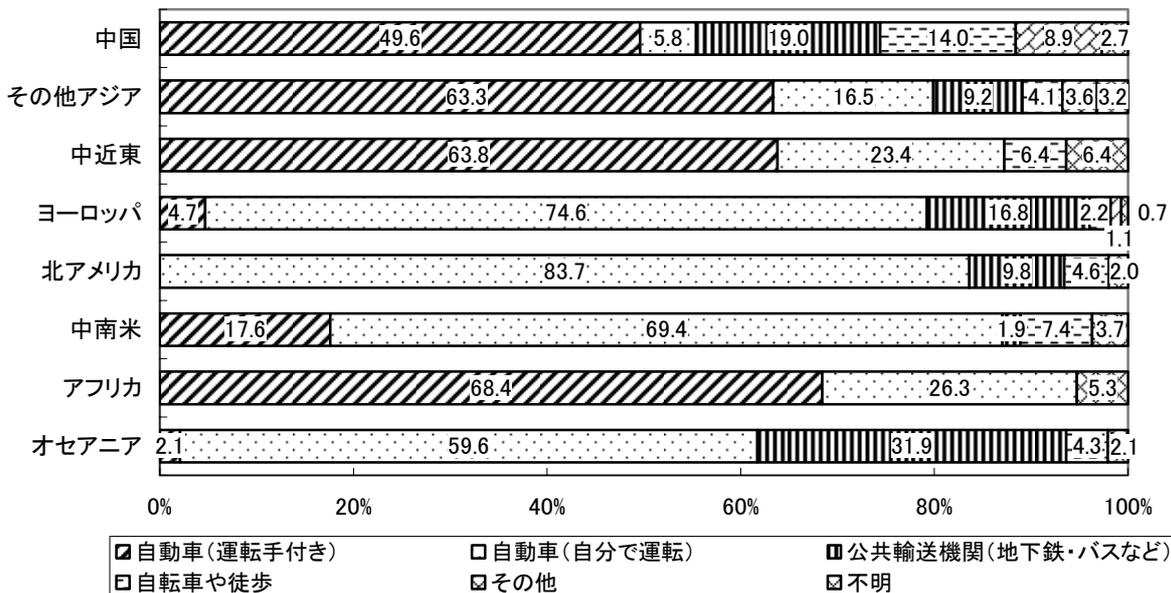


表 6-5 より平均通勤時間について見てみよう。海外派遣者全体では片道の平均通勤時間は 29.0 分である。これは前回調査での平均の通勤時間よりも若干長めとなっている。地域別には、回答数の少ないアフリカが最も短く平均 21.1 分で、最も長いのは中国を除くその他アジアの平均 34.3 分である。ただし両地域ともに標準偏差も相対的に大きいことから、比較的会社の近くに住む派遣者とそうでない派遣者との分化が他地域に比べてあるように推測される。なお、片道の平均通勤時間が 1 時間以上である海外派遣者は全体の 12.0%であった。

表 6-5 片道の通勤時間（分）

勤務地域	2004年調査					2002年調査における平均通勤時間
	片道の平均通勤時間	標準偏差	最小値	最大値	回答数	
アジア小計	30.9	21.3	0	190	778	20.5
中国	24.0	17.6	1	150	257	-
その他アジア	34.3	22.1	0	190	521	-
中近東	24.3	18.6	1	105	46	19.6
ヨーロッパ	28.4	18.2	0	120	278	23.7
北米	27.4	17.3	5	90	152	22.9
中南米	22.8	18.7	5	140	108	16.7
アフリカ	21.1	22.8	0	105	19	18.4
オセアニア	27.5	10.7	5	45	46	27.9
全体	29.0	19.9	0	190	1427	21.5

### 3. 現地生活でのトラブル

表 6-6 は海外派遣者本人が経験した現地での生活上のトラブルをまとめたものである。それによると、派遣者本人が今回の海外赴任で経験している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」で、全体の 46.7%の派遣者が経験している。次いで多いのは「交通事故」の 17.5%で、「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」の 12.5%がこれに続く。前回の 2002 年調査ではアメリカの同時多発テロの影響のため「テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険」を経験する派遣者の比率が 12.6%に上りその比率は 2 番目に高かったが、2004 年調査では 8.7%とほぼ 4%ポイント低下し 2000 年調査の水準に近づいている。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 10%強である。

派遣者本人が経験する現地生活のトラブルを表 6-7 より地域別に見ると、「テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危機」は中近東で 27.7%と最も高く、回答数の少ないアフリカでも 21.1%に上っている。「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」を経験している海外派遣者はアフリカでは 26.3%で、またヨーロッパでもその比率は 24.0%と高い。また、中国での「反日感情の言動や行動」は 20.2%となっており、他地域に比べて相対的に極めて高い水準である。「交通事故」は中南米、北アメリカ、ヨーロッパ、及びアフリカで勤務する派遣者の間では 2 割を超えている。なお、中南米は「強盗・誘拐・暴行・障害・脅迫・詐欺による被害」及び「警察・軍隊等による取調べ等」を経験する派遣者の比率がアフリカを除くと他地域よりも高めである。

表 6-6 現地生活環境でのトラブル・本人（過去の調査との比較） (％)

	調査年	ある	ない	不明	合計	人数 (人)
A テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険	2000年調査	7.2	91.9	0.9	100.0	1,810
	2002年調査	12.6	86.1	1.3	100.0	1,919
	2004年調査	8.7	89.9	1.4	100.0	1,443
B 盗難・空き巣犯罪による財産的被害	2000年調査	14.3	84.6	1.2	100.0	1,810
	2002年調査	11.3	87.8	1.0	100.0	1,919
	2004年調査	12.5	86.3	1.2	100.0	1,443
C 強盗・誘拐・暴行・障害・脅迫・詐欺による被害	2000年調査	5.7	93.0	1.2	100.0	1,810
	2002年調査	4.6	94.1	1.3	100.0	1,919
	2004年調査	4.6	94.2	1.2	100.0	1,443
D 民事訴訟の対象の経験	2000年調査	3.7	95.2	1.0	100.0	1,810
	2002年調査	3.3	95.4	1.3	100.0	1,919
	2004年調査	3.5	95.5	1.0	100.0	1,443
E 警察・軍隊などによる取り調べ等	2000年調査	7.5	91.5	1.0	100.0	1,810
	2002年調査	5.2	93.6	1.2	100.0	1,919
	2004年調査	5.9	93.0	1.1	100.0	1,443
F 自然災害による被害	2000年調査	6.7	92.3	0.9	100.0	1,810
	2002年調査	6.1	92.7	1.3	100.0	1,919
	2004年調査	4.4	94.4	1.2	100.0	1,443
G 交通事故	2000年調査	21.3	77.8	0.9	100.0	1,810
	2002年調査	17.6	81.2	1.3	100.0	1,919
	2004年調査	17.5	81.5	1.0	100.0	1,443
H 反日感情の言動や行動	2000年調査	11.2	87.5	1.3	100.0	1,810
	2002年調査	10.7	87.9	1.4	100.0	1,919
	2004年調査	10.4	88.4	1.2	100.0	1,443
I 現地生活における病気やケガ	2000年調査	46.7	52.3	0.9	100.0	1,810
	2002年調査	45.1	53.9	1.0	100.0	1,919
	2004年調査	46.7	52.3	1.0	100.0	1,443
J 工作中的病気やケガ	2000年調査	4.7	94.0	1.3	100.0	1,810
	2002年調査	6.0	92.6	1.4	100.0	1,919
	2004年調査	6.1	92.5	1.4	100.0	1,443

表 6-7 赴任地域別に見た現地生活環境でのトラブル・本人 (％)

勤務地域	A. テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険	B. 盗難・空き巣犯罪による財産的被害	C. 強盗・誘拐・暴行による被害・脅迫・詐欺に	D. 民事訴訟の対象の経験	E. 警察・軍隊などによる取り調べ等	F. 自然災害による被害	G. 交通事故	H. 反日感情の言動や行動	I. 現地生活における病気やケガ	J. 工作中的病気やケガ	合計	人数 (人)
アジア小計	10.6	10.4	4.2	3.7	4.2	5.2	14.9	12.0	53.0	7.2	100.0	790
中国	1.6	8.5	3.5	2.3	3.1	1.9	11.2	20.2	54.3	5.8	100.0	258
その他アジア	15.0	11.3	4.5	4.3	4.7	6.8	16.7	8.1	52.4	7.9	100.0	532
中近東	27.7	8.5	2.1	2.1	8.5	2.1	10.6	-	27.7	2.1	100.0	47
ヨーロッパ	3.6	24.0	5.4	2.9	9.0	1.8	21.9	10.0	41.2	5.7	100.0	279
北米	3.9	5.2	0.7	1.3	3.9	6.5	22.2	7.8	40.5	3.3	100.0	153
中南米	7.4	9.3	10.2	6.5	12.0	3.7	24.1	10.2	40.7	7.4	100.0	108
アフリカ	21.1	26.3	26.3	15.8	21.1	5.3	21.1	-	47.4	5.3	100.0	19
オセアニア	2.1	8.5	-	-	-	2.1	10.6	8.5	25.5	-	100.0	47
全体	8.7	12.5	4.6	3.5	5.9	4.4	17.5	10.4	46.7	6.1	100.0	1,443

次に、表 6-8 より海外派遣者に帯同する家族の今回の赴任での現地生活環境でのトラブルを見ると、派遣者同様に最も経験している比率が高いのが「現地生活における病気やケガ」（51.7%）で、次いで「交通事故」（10.1%）、「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」（9.9%）となっている。この順番は前回 2002 年調査と変わらないが、いずれも比率が若干低下している。

表 6-8 現地生活環境でのトラブル・家族（過去の調査との比較） (%)

	調査年	ある	ない	不明	合計	人数 (人)
A テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険	2000 年調査	4.0	93.6	2.4	100.0	1,179
	2002 年調査	9.3	89.2	1.5	100.0	1,207
	2004 年調査	7.0	91.4	1.5	100.0	840
B 盗難・空き巣犯罪による財産的被害	2000 年調査	12.6	85.1	2.4	100.0	1,179
	2002 年調査	10.6	88.2	1.2	100.0	1,207
	2004 年調査	9.9	88.7	1.4	100.0	840
C 強盗・誘拐・暴行・障害・脅迫・詐欺による被害	2000 年調査	3.5	93.7	2.8	100.0	1,179
	2002 年調査	2.8	95.6	1.6	100.0	1,207
	2004 年調査	2.3	96.5	1.2	100.0	840
D 民事訴訟の対象の経験	2000 年調査	0.4	97.0	2.5	100.0	1,179
	2002 年調査	0.7	97.9	1.4	100.0	1,207
	2004 年調査	0.6	98.0	1.4	100.0	840
E 警察・軍隊などによる取り調べ等	2000 年調査	2.3	95.2	2.5	100.0	1,179
	2002 年調査	2.2	96.4	1.4	100.0	1,207
	2004 年調査	2.0	96.7	1.3	100.0	840
F 自然災害による被害	2000 年調査	5.4	92.2	2.4	100.0	1,179
	2002 年調査	5.1	93.5	1.4	100.0	1,207
	2004 年調査	3.5	95.2	1.3	100.0	840
G 交通事故	2000 年調査	13.1	84.6	2.2	100.0	1,179
	2002 年調査	13.5	84.9	1.6	100.0	1,207
	2004 年調査	10.1	88.3	1.5	100.0	840
H 反日感情の言動や行動	2000 年調査	9.4	87.9	2.7	100.0	1,179
	2002 年調査	9.5	88.6	1.8	100.0	1,207
	2004 年調査	8.6	90.0	1.4	100.0	840
I 現地生活における病気やケガ	2000 年調査	55.0	43.0	2.0	100.0	1,179
	2002 年調査	53.2	45.8	1.0	100.0	1,207
	2004 年調査	51.7	46.5	1.8	100.0	840

表 6-9 より帯同家族が経験したトラブルを赴任地域別に見よう。「現地生活における病気やケガ」は回答数の少ない中近東で相対的に比率が低い。「交通事故」については中近東と同じく回答数の少ないアフリカの比率が他地域に比較して高くなっている。「盗難・空き巣犯罪による財産的被害」はヨーロッパが 18.0%で最も高く、次いで中国の 16.8%となっている。派遣者本人のトラブルとして中国で指摘される比率が他地域に比べて極めて高かった「反日感情の言動や行動」は、帯同家族についても同様に相対的に高い水準となっている(17.9%)。

表 6-9 赴任地域別に見た現地生活環境でのトラブル・家族

(%)

勤務地域	A	B	C	D	E	F	G	H	I	合計	人数 (人)
	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・暴行・傷害被害・脅迫・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	反日感情の言動や行動	現地生活における病気やケガ		
アジア小計	9.6	9.6	2.0	0.8	1.5	4.0	8.6	7.6	55.6	100.0	396
中国	2.1	16.8	1.1	-	2.1	2.1	4.2	17.9	46.3	100.0	95
その他アジア	12.0	7.3	2.3	1.0	1.3	4.7	10.0	4.3	58.5	100.0	301
中近東	13.0	4.3	-	-	-	-	13.0	-	26.1	100.0	23
ヨーロッパ	4.6	18.0	1.5	0.5	2.1	-	9.8	9.8	48.5	100.0	194
北米	3.2	0.8	0.8	-	1.6	7.3	14.5	9.7	48.4	100.0	124
中南米	6.1	10.6	9.1	1.5	6.1	6.1	7.6	12.1	54.5	100.0	66
アフリカ	14.3	-	14.3	-	14.3	-	28.6	-	57.1	100.0	7
オセアニア	-	3.3	-	-	-	-	13.3	10.0	46.7	100.0	30
全体	7.0	9.9	2.3	0.6	2.0	3.5	10.1	8.6	51.7	100.0	840

#### 4. 学齢期にある子供の帯同

2004年調査では、今回の海外赴任に学齢期（満6歳から満15歳）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（「帯同させていない」は66.3%、5.3%は不明）。図6-3は海外派遣者に帯同する学齢期の子供の有無を赴任地域別にまとめているが、それによると北アメリカで学齢期にある子供を帯同させる派遣者の割合が最も高く41.2%に上る。次いでヨーロッパの34.1%、中南米の31.5%の順となっている。中国では学齢期の子供を帯同する派遣者の割合が15.5%と地域別に最も低い比率であるが、不明回答が若干多いので解釈には注意が必要である。

図6-3 赴任地域別に見た学齢期にある子供の帯同

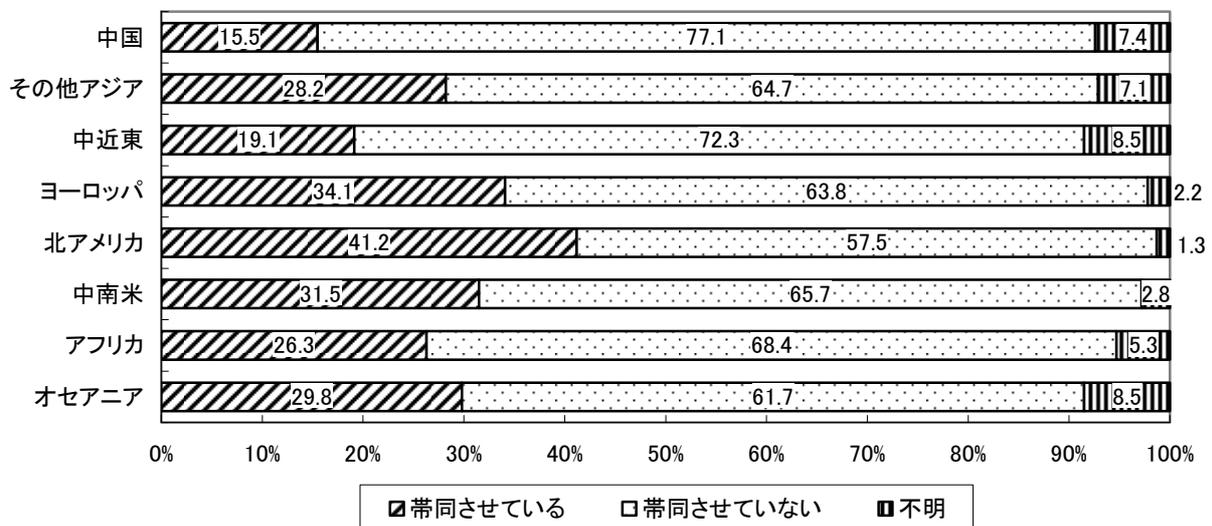


表6-10より学齢期にある子供を帯同する派遣者についてその帯同平均人数を見ると、全体では1.6人となっている。帯同される学齢期にある子供の数は地域別にはほとんど差がない。なお、海外派遣者の年齢階層別に帯同する学齢期の子供の人数を見ると、40～44歳が1.72人で最も多く、45～49歳も1.70人であった。また30～34歳の派遣者については平均1.50人、50～54歳は平均1.39人の学齢期にある子供が今回の海外赴任に帯同している。

表6-10 勤務地域別に見た帯同する学齢期にある子供の平均人数

	平均	標準偏差	回答数
アジア小計	1.6	0.7	190
中国	1.5	0.6	40
その他アジア	1.7	0.7	150
中近東	1.8	0.6	9
ヨーロッパ	1.7	1.0	94
北米	1.7	0.7	63
中南米	1.6	0.6	34
アフリカ	1.6	0.8	5
オセアニア	1.5	0.6	13
全体	1.6	0.8	408

それでは学齢期にある子供は赴任地域でどのような学校に通っているのでしょうか。表6-11は通う学校を地域別にまとめたものであるが、まず全体で見ると「日本人学校」に通う子供が最も多く全体の54.6%に上っている。次に多いのが「現地校」で24.9%、またほぼ同水準の「インターナショナルスクール」が24.1%でこれに続いている。地域別には、「日本人学校」に通う比率が最も高いのは回答数の少ない中南米で、その他アジア地域も71.3%に上る。「インターナショナルスクール」は回答数の小さい中近東を除くとヨーロッパが最も高く32.6%である。「現地校」については、赴任地が米国である学齢期の子供は実に93.7%が

表6-11 赴任地域別に見た子供が通う学校

(%)

勤務地域	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	全体	回答数(人)
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
全体	54.6	24.1	24.9	16.8	8.3	1.2	0.5	100.0	410

「現地校」に通っている。ただし米国では「補習校」の比率も76.2%と他地域に比べて極めて高く、また「塾・予備校」の比率も他地域に比較すると相対的に高い。

現地での学校に対する満足についてまとめたのが表6-12である。それによると学齢期の子供を帯同する海外派遣者の約6割が概ね現地での教育に満足と考えていることが分かる。ただし「どちらともいえない」も4人に1人の割合となっている。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ようである。

表6-12 子供の通う学校に対する満足 (%)

勤務地域	全く不満足	不満足	どちらともいえない	満足	大変満足	不明	合計	回答数(人)	満足度(5点尺度より)		
									平均	標準偏差	回答数
アジア小計	3.7	13.2	24.7	48.9	9.5	-	100.0	190	3.5	1.0	190
中国	5.0	2.5	30.0	50.0	12.5	-	100.0	40	3.6	0.9	40
その他アジア	3.3	16.0	23.3	48.7	8.7	-	100.0	150	3.4	1.0	150
中近東	-	11.1	33.3	44.4	-	11.1	100.0	9	3.4	0.7	9
ヨーロッパ	2.1	13.7	16.8	55.8	10.5	1.1	100.0	95	3.6	0.9	94
北アメリカ	-	9.5	27.0	47.6	15.9	-	100.0	63	3.7	0.9	63
中南米	5.9	17.6	29.4	35.3	11.8	-	100.0	34	3.3	1.1	34
アフリカ	-	-	40.0	60.0	-	-	100.0	5	3.6	0.5	5
オセアニア	-	7.1	35.7	50.0	7.1	-	100.0	14	3.6	0.8	13
全体	2.7	12.7	24.4	49.3	10.5	0.5	100.0	410	3.5	0.9	408

注) 現地での教育に対する満足度の平均値は、無回答を除いて5点尺度(「全く不満足」1点～「大変満足」5点)を用いて算出。

## 5. 小括

本章では海外派遣者の現地での生活環境について検討した。本章での考察から明らかになったのは次の諸点である。

第一に、会社の経費による「本人の一時帰国制度」がある海外派遣者は95.6%、また同「家族の一時帰国制度」はほぼ9割に上る。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。

第二に、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る。

第三に、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。

第四に、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。派遣者に帯同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。

第五に、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。

第六に、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割が概ね満足と考えている。地域別には大きな差はないが、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。

## 第7章 帰任後の仕事や生活、海外勤務の再希望

多くの日本企業がグローバル化を進展させている今日、従業員の海外派遣は特別なことではなくなっている。だが派遣される従業員個人にとっては大きな出来事である場合が多い。とくに初めて海外赴任を経験するものにとっては仕事、生活の両面に渡って大きな不安が伴うものである。この不安は赴任前、赴任中でまったく性格を異にするものもあるし、相互に関連したものもある。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などについて検討する。

### 1. 帰任後の仕事上の不安

海外派遣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、「日本での仕事の進め方になじめない」を不安としてあげている派遣者が33.0%と最も多い。前回調査(2002年)でもこの不安が36.7%で最も多い結果となっており、「日本での仕事の進め方になじめない」との不安を多くの派遣者が抱いている傾向に変化はない。ついで指摘が多いのは「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「日本での仕事の進め方になじめない」との不安について、派遣元企業の業種別、従業員数別、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、「日本での仕事の進め方になじめない」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、50歳以上層では若い層と比較してこの不安の割合が低い。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る。

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56.1%と半数を超えている。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、それになじ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2番目に多いのは「社内の制度や規則の変化に疎くなる」の30.8%、3番目は「社内のインフォーマルな最新情報に疎くなる」の29.5%である。この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り、いずれも派遣元企業の業種別、従業員数別などで目立った違いはみられない。インフォーマルな情報

表 7-1 帰任後の仕事上の不安（複数回答）

(%)

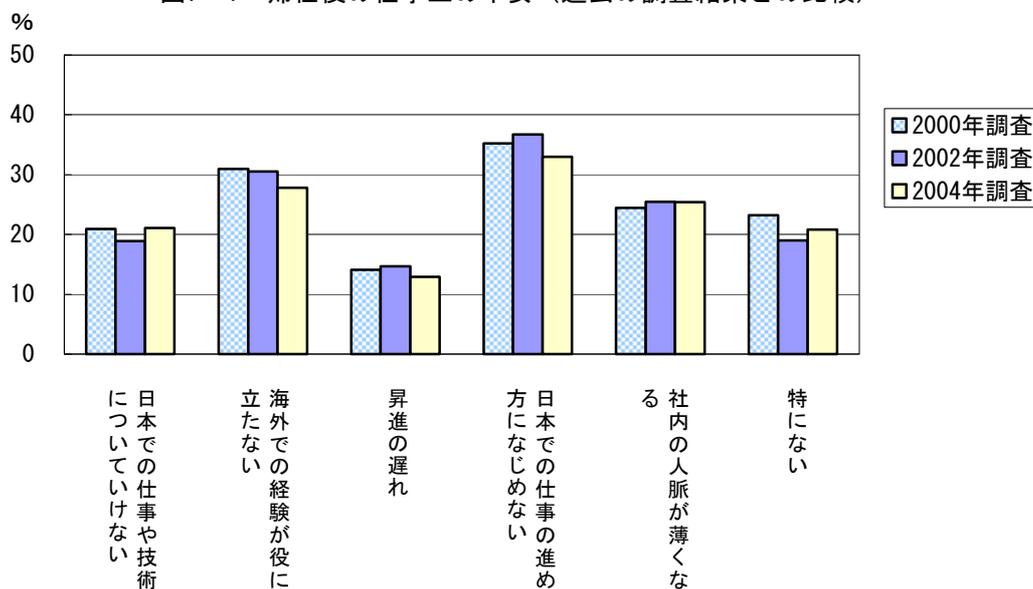
	つ日本 いで いけ ない 技術 に	た海外 ない での 経験 が役 に立	昇 進の 遅れ	に日本 での 仕事 の進 め方	の社 変内 化の につ いて の・ 不安	社 内の 人脈 が薄 くなる	な社 内の 最新 情報 に疎 くなる	化社 内の 制度 や規 則の変	そ の他	特 に ない	不 明	人 数
<b>派遣元企業の業種</b>												
製造業	21.5	26.8	11.6	33.9	19.5	24.8	28.6	26.3	2.9	22.0	2.9	838
非製造業	20.2	28.9	15.0	31.8	18.1	26.7	30.9	37.3	2.1	19.3	1.7	585
不 明	30.0	35.0	5.0	30.0	15.0	15.0	25.0	30.0	5.0	15.0	5.0	20
<b>派遣元企業の従業員数</b>												
500人未満	23.3	30.2	7.0	34.9	12.4	24.8	25.6	18.6	1.6	25.6	3.9	129
500-1000人未満	25.2	28.2	14.6	31.1	17.5	26.2	35.9	35.0	2.9	15.5	0.0	103
1000-5000人未満	20.2	28.7	12.5	33.9	17.7	26.9	28.7	31.9	3.5	23.7	2.0	401
5000-10000人未満	20.1	25.2	11.9	37.4	17.3	26.6	33.8	32.0	1.8	20.1	1.8	278
10000-20000人未満	24.4	29.0	19.2	32.6	20.2	26.9	27.5	32.6	1.0	18.1	2.6	193
20000人以上	17.4	26.8	13.2	29.1	26.4	23.4	29.1	30.6	3.0	17.4	2.3	265
不 明	24.3	28.4	9.5	25.7	13.5	16.2	23.0	31.1	4.1	25.7	8.1	74
<b>年 齢</b>												
20歳代	6.9	41.4	17.2	37.9	31.0	31.0	27.6	24.1	0.0	17.2	0.0	29
30-34歳	28.0	30.5	7.6	40.7	17.8	25.4	27.1	33.9	2.5	17.8	1.7	118
35-39歳	27.1	34.1	16.3	32.2	19.0	21.7	29.8	32.2	1.6	16.7	0.4	258
40-44歳	25.9	26.9	13.9	39.8	19.7	21.4	32.4	37.2	3.6	18.4	0.6	309
45-49歳	22.5	29.3	16.1	36.5	22.9	26.9	30.1	31.7	2.4	18.1	1.2	249
50-54歳	15.0	26.1	13.7	28.6	22.6	36.8	35.5	29.9	1.7	19.7	0.4	234
55歳以上	12.4	21.2	6.6	23.5	9.7	23.5	22.6	22.1	4.0	36.7	2.7	226
不 明	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	20
<b>現勤務地での赴任年数</b>												
1年未満	19.9	20.3	9.3	25.2	19.9	22.0	33.7	29.3	1.2	26.4	2.8	246
1年以上2年未満	19.0	30.8	13.7	30.8	20.0	23.8	30.2	29.2	2.9	19.7	1.6	315
2年以上3年未満	20.3	29.8	12.9	31.2	21.0	28.5	31.5	31.5	3.7	18.0	2.7	295
3年以上4年未満	19.8	28.1	12.4	36.4	17.1	26.7	26.7	36.4	3.2	21.2	2.3	217
4年以上5年未満	24.3	29.4	15.3	40.3	17.9	25.2	27.5	30.0	1.9	20.8	2.5	122
5年以上10年未満	20.0	30.0	14.0	40.7	14.0	25.3	29.3	26.0	2.0	22.7	2.7	150
10年以上	39.0	26.8	19.5	56.1	22.0	24.4	26.8	24.4	0.0	22.0	2.4	41
不 明	28.1	22.8	12.3	35.1	8.8	29.8	19.3	24.6	1.8	15.8	3.5	57
<b>海外派遣の有無</b>												
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
不 明	14.3	17.9	17.9	14.3	7.1	25.0	17.9	28.6	3.6	32.1	14.3	28
<b>現在の赴任地域</b>												
アジア小計	20.9	27.7	12.2	31.9	17.3	23.7	28.4	31.3	2.7	21.5	2.7	790
中 国	18.2	31.0	10.9	31.0	17.8	23.6	27.9	29.5	1.6	20.9	3.1	258
その他アジア	22.2	26.1	12.8	32.3	17.1	23.7	28.6	32.1	3.2	21.8	2.4	532
中近東	29.8	25.5	19.1	34.0	25.5	27.7	40.4	29.8	0.0	12.8	10.6	47
ヨーロッパ	20.1	29.4	14.3	36.2	18.3	27.2	29.0	28.0	1.1	22.2	1.1	279
北アメリカ	20.3	30.7	14.4	31.4	23.5	30.7	33.3	29.4	3.3	20.9	1.3	153
中南米	22.2	24.1	13.0	38.0	22.2	25.0	29.6	31.5	6.5	17.6	0.9	108
アフリカ	26.3	21.1	0.0	31.6	21.1	15.8	21.1	36.8	0.0	21.1	0.0	19
オセアニア	19.1	23.4	10.6	25.5	17.0	29.8	31.9	40.4	2.1	14.9	6.4	47
合 計	21.1	27.8	12.9	33.0	18.8	25.4	29.5	30.8	2.6	20.8	2.4	1,443

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、前回調査（2002年）でも今回調査と同様、2番目に多い割合（33.1%）で指摘されており、状況は変わっていないようである。

表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」（12.9%）や「社内のキャリア・パスの変化についての不安」（18.8%）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6.6%であるのに対し、55歳未満の階層ではいずれも7~10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」でも55歳以上の9.7%に対し、55歳未満の階層では概ね10ポイント高い割合で不安を訴えている。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観察できる。

日本国内への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前回調査（2002年）、前々回調査（2000年）の結果と比較してみたのが図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るようである。

図7-1 帰任後の仕事上の不安（過去の調査結果との比較）



## 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7-2である。生活上の不安で最も多いのは「子供の教育問題」で35.4%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5.2%）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。「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訴えていた問題である。ついで指摘が多いのは「国内の事情に疎くなっている」26.1%、「住宅取得など資産形成上の不利」22.9%の2点である。

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、従業員数別、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（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る。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。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35-44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」、「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。

「子供の教育問題」について赴任地域別にみると、北アメリカのみが50.3%と半数を超える高い比率をみせている。これは北アメリカに含まれるカナダの場合、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。

このほかに表7-2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27.6%と4分の1以上を占め、とりわけ年齢階層別にみて55歳以上層の半数以上（54.0%）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」44.1%、「親戚や友人との付き合いが疎遠になっている」40.6%、「国内の事情に疎くなっている」45.9%、「住宅取得など資産形成上の不利」43.3%、「健康面の問題」16.7%、「日本の生活・文化になじめない」33.3%と全ての項目で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（表7-2参照）。10年以上の派遣者のサンプル・サイズが多少小さいことによる誤差を考慮に入れても、赴任年数が10年を超えると、先にみた仕事上の不安以上に、帰任後の生活上の不安が大きくなるという特徴が明確に確認できる。

図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。あえて指摘すれば、「国内の事情に疎くなっている」との不安が少な

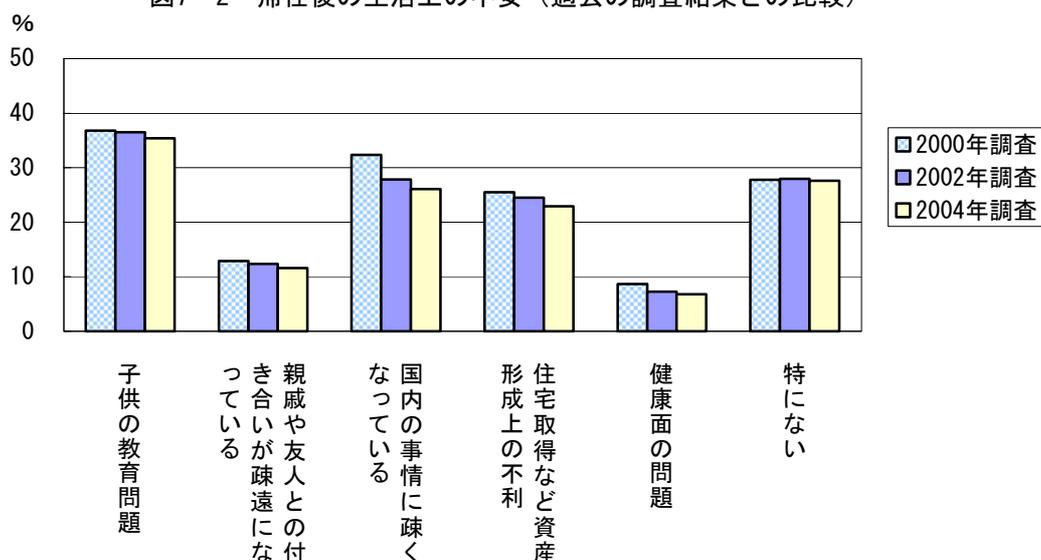
くなっている。この要因としては衛星放送（テレビ）やインターネットの普及により日本のニュースなどの情報が海外でも容易に入手できるようになってきていることが考えられる。

表 7-2 帰任後の生活上の不安（複数回答）

(%)

	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・文化に馴染めない	その他	特にない	不明	人数
<b>派遣元企業の業種</b>										
製造業	32.3	11.3	25.7	22.6	7.0	8.4	3.0	28.8	3.7	838
非製造業	40.0	12.1	27.0	22.9	6.2	6.3	3.1	26.0	2.1	585
不明	30.0	10.0	15.0	35.0	15.0	15.0	0.0	25.0	5.0	20
<b>派遣元企業の従業員数</b>										
500人未満	27.1	18.6	29.5	22.5	8.5	7.8	1.6	31.0	3.9	129
500-1000人未満	33.0	15.5	24.3	25.2	8.7	9.7	4.9	25.2	1.0	103
1000-5000人未満	31.7	10.5	24.9	20.7	6.2	5.5	3.5	32.4	3.5	401
5000-10000人未満	39.2	11.2	27.0	24.1	7.9	8.3	2.5	25.9	1.8	278
10000-20000人未満	40.9	7.3	28.5	18.7	6.2	10.4	3.1	22.3	3.6	193
20000人以上	39.6	13.2	26.0	26.4	3.8	6.8	3.0	24.9	3.0	265
不明	29.7	8.1	18.9	25.7	12.2	9.5	1.4	28.4	5.0	74
<b>年齢</b>										
20歳代	27.6	10.3	27.6	20.7	3.4	20.7		41.4	3.4	29
30-34歳	28.0	6.8	33.9	34.7	5.1	12.7	5.9	18.6	0.8	118
35-39歳	51.6	8.1	28.3	33.7	4.7	7.0	3.1	16.3	1.6	258
40-44歳	58.9	10.4	21.7	21.7	6.5	9.4	3.2	17.8	1.0	309
45-49歳	39.4	10.8	25.7	28.1	6.8	8.8	3.2	24.1	0.8	249
50-54歳	18.4	18.4	31.2	15.8	8.5	4.7	1.7	36.3	2.1	234
55歳以上	6.2	15.0	22.6	9.7	9.7	4.0	2.7	54.0	3.5	226
不明	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	20
<b>現勤務地での赴任年数</b>										
1年未満	31.7	8.5	26.4	18.7	9.3	4.5	2.0	28.9	4.9	246
1年以上2年未満	36.8	9.2	24.1	26.0	7.3	6.7	1.9	32.1	1.9	315
2年以上3年未満	37.3	12.2	23.1	22.0	6.1	8.1	2.7	26.1	3.4	295
3年以上4年未満	36.4	11.5	27.6	20.3	6.0	8.8	5.1	25.3	1.8	217
4年以上5年未満	43.4	9.8	28.7	26.2	6.6	6.6	4.9	22.1	3.3	122
5年以上10年未満	30.7	14.7	28.0	26.7	4.0	7.3	2.7	28.0	2.0	150
10年以上	44.1	40.6	45.9	43.3	16.7	33.3	0.0	26.9	2.4	41
不明	24.6	17.5	22.8	14.0	7.0	8.8	5.3	31.6	7.0	57
<b>海外派遣の有無</b>										
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
不明	28.6	17.9	10.7	10.7	17.9	0.0	3.6	32.1	10.7	28
<b>現在の赴任地域</b>										
アジア小計	31.1	13.3	27.0	19.1	7.6	6.1	2.8	29.6	3.2	790
中国	20.5	13.2	28.7	18.2	6.6	5.0	4.3	33.3	4.7	258
その他アジア	36.3	13.3	26.1	19.5	8.1	6.6	2.1	27.8	2.4	532
中近東	27.7	10.6	21.3	25.5	10.6	8.5	2.1	29.8	8.5	47
ヨーロッパ	37.3	10.8	25.8	27.2	3.2	10.8	3.9	25.4	2.9	279
北アメリカ	50.3	8.5	24.8	32.7	7.8	9.8	3.9	21.6	1.3	153
中南米	44.4	9.3	25.9	25.0	6.5	9.3	2.8	20.4	2.8	108
アフリカ	21.1	15.8	15.8	26.3	10.5	0.0	0.0	42.1	0.0	19
オセアニア	40.4	4.3	25.5	19.1	6.4	6.4	0.0	34.0	4.3	47
合計	35.4	11.6	26.1	22.9	6.8	7.6	3.0	27.6	3.0	1,443

図7-2 帰任後の生活上の不安（過去の調査結果との比較）



### 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7-3である。これによると、「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」が36.5%、「派遣先での地位や処遇がよければ行きたい」が17.8%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84.5%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10.7%に過ぎない。

海外勤務の再希望について、派遣元企業の業種別、従業員数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。サンプル・サイズは小さいが20歳代では「ぜひ行きたい」する者の比率が65.5%と極めて高く、「行きたくない」と答えた者が皆無（0.0%）であることは興味深い。

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36.5%と高い比率を占めている。そこで派遣希望地域をみたのが表7-4である。これによると、アジアが51.4%で半数以上の者が希望しており、ついでヨーロッパ42.0%、北アメリカ39.8%、オセアニア19.8%となっている。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。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、再度の派遣希望地域に中南米を上げている者のうち、現在の赴任地域が中南米である者が41.8%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

表7-3 海外勤務の再希望の有無

(%)

	ぜひ 行きたい	派遣 先の 地域 により 行	派遣 先 の 地位 や 処 遇 が よ ければ 行 きたい	行 きた く ない	不 明	合 計	人 数
<b>派遣元企業の業種</b>							
製造業	26.1	36.0	18.6	14.2	5.0	100.0	838
非製造業	35.7	37.3	16.9	5.8	4.3	100.0	585
不明	40.0	30.0	10.0	5.0	15.0	100.0	20
<b>派遣元企業の従業員数</b>							
500人未満	23.3	34.1	17.1	16.3	9.3	100.0	129
500-1000人未満	22.3	34.0	23.3	15.5	4.9	100.0	103
1000-5000人未満	28.4	37.7	19.2	10.7	4.0	100.0	401
5000-10000人未満	34.5	33.8	16.9	10.1	4.7	100.0	278
10000-20000人未満	29.0	43.0	16.6	5.7	5.7	100.0	193
20000人以上	34.3	36.2	16.6	10.6	2.3	100.0	265
不明	35.1	31.1	14.9	9.5	9.5	100.0	74
<b>年 齢</b>							
20歳代	65.5	24.1	10.3	0.0	0.0	100.0	29
30-34歳	39.8	42.4	10.2	6.8	0.8	100.0	118
35-39歳	43.4	38.8	12.0	3.9	1.9	100.0	258
40-44歳	33.0	42.4	14.9	7.1	2.6	100.0	309
45-49歳	27.7	41.0	18.9	10.0	2.4	100.0	249
50-54歳	21.4	31.6	26.1	16.2	4.7	100.0	234
55歳以上	16.4	27.4	25.2	22.6	8.4	100.0	226
不明	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	20
<b>現勤務地での赴任年数</b>							
1年未満	28.9	36.2	19.5	9.8	5.7	100.0	246
1年以上2年未満	29.8	35.2	18.4	13.3	3.2	100.0	315
2年以上3年未満	30.5	39.0	16.3	8.8	5.4	100.0	295
3年以上4年未満	28.1	38.7	22.6	7.8	2.8	100.0	217
4年以上5年未満	32.8	36.1	13.1	12.3	5.7	100.0	122
5年以上10年未満	36.0	32.0	15.3	10.7	6.0	100.0	150
10年以上	34.1	29.3	9.8	14.6	12.2	100.0	41
不明	21.1	40.4	19.3	14.0	5.3	100.0	57
<b>海外派遣の有無</b>							
希望していた	44.1	35.5	11.7	5.0	3.8	100.0	746
希望していなかった	10.9	39.5	22.5	22.9	4.3	100.0	258
どちらともいえない	18.2	37.2	25.3	12.9	6.3	100.0	411
不明	14.3	21.4	28.6	17.9	17.9	100.0	28
<b>現在の赴任地域</b>							
アジア小計	31.6	34.9	17.1	10.9	5.4	100.0	790
中国	33.3	29.1	20.9	11.2	5.4	100.0	258
その他アジア	30.8	37.8	15.2	10.7	5.5	100.0	532
中近東	31.9	40.4	12.8	2.1	12.8	100.0	47
ヨーロッパ	28.3	37.6	18.6	12.2	3.2	100.0	279
北アメリカ	26.8	37.9	19.6	11.8	3.9	100.0	153
中南米	31.5	38.9	14.8	9.3	5.6	100.0	108
アフリカ	21.1	36.8	31.6	10.5	0.0	100.0	19
オセアニア	27.7	40.4	25.5	6.4	0.0	100.0	47
合計	30.2	36.5	17.8	10.7	4.9	100.0	1,443

表 7-4 再度の派遣希望地域（複数回答）

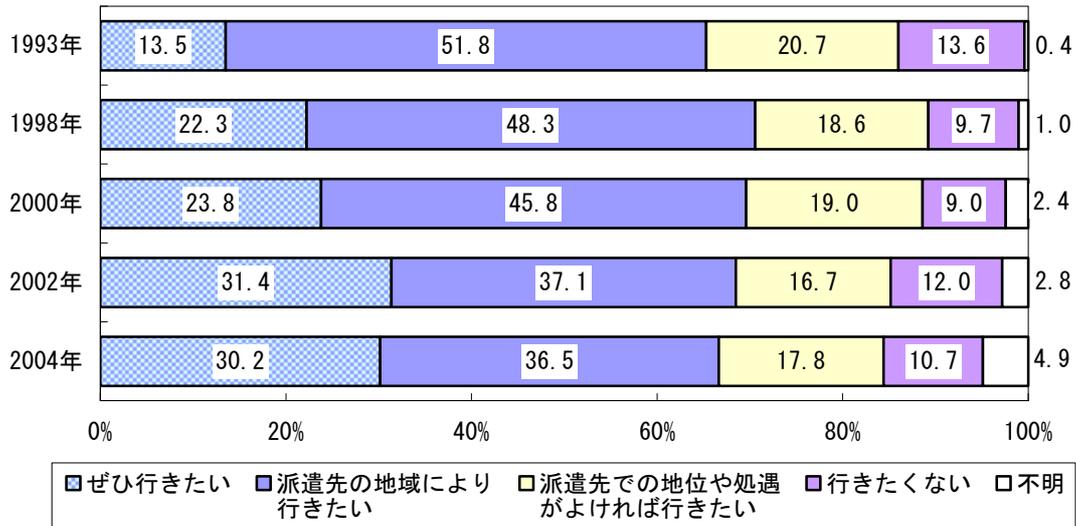
（%）

	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	不明	人数
<b>年 齢</b>									
20歳代	65.5	6.9	75.9	79.3	13.8	3.4	44.8	6.9	29
30-34歳	40.7	1.7	52.5	48.3	8.5	1.7	18.6	10.0	118
35-39歳	58.5	3.1	49.2	50.4	9.7	3.1	27.9	5.6	258
40-44歳	51.8	1.9	46.6	45.0	7.1	1.6	23.9	3.1	309
45-49歳	54.6	0.8	45.0	46.2	6.0	0.8	18.9	2.7	249
50-54歳	50.9	3.0	35.0	30.3	6.8	1.3	14.5	3.1	234
55歳以上	47.8	1.3	25.2	17.7	4.9	0.9	10.6	8.6	226
不 明	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	20
<b>現勤務地での赴任年数</b>									
1年未満	44.3	1.6	41.1	35.8	5.3	0.8	17.5	9.8	246
1年以上2年未満	49.2	2.2	43.8	40.3	7.0	1.0	18.1	13.3	315
2年以上3年未満	56.3	2.7	44.4	45.8	9.2	3.1	24.4	8.8	295
3年以上4年未満	55.8	2.3	45.2	43.3	6.5	1.4	21.7	7.8	217
4年以上5年未満	48.4	0.8	38.5	40.2	8.2	0.8	17.2	12.3	122
5年以上10年未満	53.3	0.7	41.3	36.0	7.3	1.3	16.0	10.7	150
10年以上	51.2	0.0	26.8	22.0	4.9	0.0	19.5	14.6	41
不 明	52.6	7.0	31.6	33.3	7.0	5.3	24.6	6.1	57
<b>海外勤務の再希望の有無</b>									
ぜひ行きたい	64.9	4.8	49.5	46.6	13.1	4.1	27.3	5.0	436
派遣先の地域により行きたい	52.7	1.0	50.6	48.3	5.5	0.8	22.2	1.3	526
派遣先での地位や処遇がよければ行きたい	64.6	1.6	44.0	43.2	5.4	0.4	17.5	3.5	257
(行きたくない)	-	-	-	-	-	-	-	-	154
不 明	21.4	0.0	15.7	10.0	4.3	0.0	7.1	35.7	70
<b>現在の赴任地域</b>									
アジア小計	73.7	2.4	34.4	37.1	5.0	1.6	18.2	6.1	790
中 国	76.4	1.7	30.6	33.6	4.8	1.3	16.6	7.4	258
その他アジア	72.4	2.7	36.2	38.7	5.1	1.7	18.9	5.5	532
中近東	43.5	6.5	52.2	32.6	10.9	4.3	13.0	15.2	47
ヨーロッパ	38.0	2.0	65.7	51.8	6.1	2.0	24.1	4.9	279
北アメリカ	33.3	1.5	64.4	69.6	3.0	2.2	33.3	8.1	153
中南米	37.8	2.0	55.1	43.9	41.8	0.0	23.5	6.1	108
アフリカ	64.7	0.0	64.7	41.2	0.0	5.9	23.5	17.6	19
オセアニア	36.4	2.3	61.4	63.6	6.8	2.3	47.7	2.3	47
合 計	51.4	2.1	42.0	39.8	7.1	1.6	19.8	6.4	1,443

再度の希望地域を中南米としている者は極めて少ない。この点で中南米は他の地域と特徴が異なる。

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 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 2004 年までの約 11 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 1993 年から 2004 年まで徐々に減っているが、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おり、「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ことが指摘できる。

図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「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。

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。

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」(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」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。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多いといえるが、生活上の不安の方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、生活面ともに派遣元企業の業種別、従業員数別には大きな違いがみられず、赴任年数別に大きな違いみられるのが特徴である。また、これら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である。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 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、83.5%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を過去の調査結果と比較すると、一貫して増加しており、今回の調査結果は 1993 年調査結果の 2 倍以上になっている。

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。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見る。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。第一に現勤務先企業の特徴、第2に派遣元企業の特徴を見てみる。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. 現勤務先企業の概要

#### (1) 業種

調査回答者の現勤務先企業の業種を製造業、非製造業別にみると、製造業が52.8%、非製造業が46.2%となっており、ほぼ半々となっている。前回2002年調査と比較すると、製造業で3.3%ポイント増加し（前回49.5%）、非製造業で3.9%ポイント減少している（前回50.1%）。2000年調査、2002年調査に引き続き製造業の割合が多くなっているといえる（表8-1参照）。

表8-1の製造業・非製造業別の割合を勤務地域別に見ると、アフリカとオセアニアで非製造業の割合がそれぞれ84.2%、66.0%あるのが目立つ。アジアは相対的に製造業が多い。

表8-1 現勤務先企業の製造業・非製造業別の割合

地域	業種 (%)			合計 (人)	
	製造業	非製造業	不明	合計 (%)	合計 (人)
アジア小計	55.4	43.5	1.0	100.0	790
中国	52.3	47.3	0.4	100.0	258
その他アジア	57.0	41.7	1.3	100.0	532
中近東	38.3	57.4	4.3	100.0	47
ヨーロッパ	55.2	44.4	0.4	100.0	279
北米	54.2	43.8	2.0	100.0	153
中南米	46.3	53.7	-	100.0	108
アフリカ	15.8	84.2	-	100.0	19
オセアニア	34.0	66.0	-	100.0	47
合計	52.8	46.2	1.0	100.0	1,443

表8-2で具体的な業種をみると、製造業では電気機器（12.9%）、輸送機器（9.1%）などが大きな割合を占める。業種を勤務地域別に見てみると、電気機器は中国、ヨーロッパ、北米、中南米などに展開する割合が高いが、輸送機器はヨーロッパと北米に主に展開してい

る。

表 8-2 現勤務先企業の業種別の割合

									(%)
	(製造業) 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	
<b>地域</b>									
アジア小計	5.4	3.5	0.3	0.5	0.5	4.3	0.1	1.9	
中国	4.7	3.1	-	0.8	1.6	3.5	-	3.9	
その他アジア	5.8	3.8	0.4	0.4	-	4.7	0.2	0.9	
中近東	2.1	2.1	-	-	-	-	8.5	-	
ヨーロッパ	1.4	2.9	0.7	-	-	6.5	0.7	1.1	
北米	2.0	2.0	-	-	1.3	3.9	0.7	0.7	
中南米	4.6	2.8	-	-	-	3.7	-	-	
アフリカ	5.3	-	-	-	-	-	-	-	
オセアニア	8.5	-	-	-	-	-	8.5	-	
合 計	4.2	3.0	0.3	0.3	0.4	4.3	0.8	1.3	
	ゴム・皮革	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	
<b>地域</b>									
アジア小計	1.0	1.4	2.2	2.0	2.2	1.0	14.7	6.8	
中国	0.4	1.2	1.2	2.7	1.9	1.2	17.4	2.3	
その他アジア	1.3	1.5	2.6	1.7	2.3	0.9	13.3	9.0	
中近東	6.4	2.1	-	-	2.1	-	4.3	8.5	
ヨーロッパ	1.1	0.4	0.7	-	0.7	2.2	12.5	16.1	
北米	2.0	3.9	2.6	1.3	2.6	3.3	9.2	13.1	
中南米	0.9	1.9	0.9	1.9	0.9	-	13.0	6.5	
アフリカ	-	-	-	-	-	-	5.3	5.3	
オセアニア	-	2.1	-	-	-	-	8.5	2.1	
合 計	1.2	1.5	1.7	1.4	1.7	1.3	12.9	9.1	
	精密機器	その他の 製造業	(非製造) 農林漁業	鉱業	卸売・ 小売業	飲食店・ 宿泊業	建設業	金融・ 保険業	
<b>地域</b>									
アジア小計	2.2	5.4	0.1	0.3	12.3	0.3	3.8	8.0	
中国	3.1	3.5	-	-	15.5	-	2.3	8.9	
その他アジア	1.7	6.4	0.2	0.4	10.7	0.4	4.5	7.5	
中近東	-	2.1	-	2.1	23.4	-	4.3	8.5	
ヨーロッパ	3.2	5.0	0.7	-	14.3	-	1.8	9.7	
北米	2.0	3.9	-	-	14.4	0.7	0.7	7.2	
中南米	5.6	3.7	1.9	1.9	16.7	-	1.9	8.3	
アフリカ	-	-	-	5.3	31.6	-	10.5	-	
オセアニア	4.3	-	2.1	2.1	29.8	-	-	10.6	
合 計	2.6	4.7	0.4	0.5	14.4	0.2	2.9	8.2	
	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	不明	合計	(人)
<b>地域</b>									
アジア小計	0.9	4.8	2.4	-	3.7	7.1	1.0	100.0	790
中国	1.2	6.6	1.9	-	5.4	5.4	0.4	100.0	258
その他アジア	0.8	3.9	2.6	-	2.8	7.9	1.3	100.0	532
中近東	-	-	2.1	2.1	4.3	10.6	4.3	100.0	47
ヨーロッパ	0.4	4.7	2.9	1.1	3.9	5.0	0.4	100.0	279
北米	-	6.5	-	0.7	5.2	8.5	2.0	100.0	153
中南米	0.9	5.6	0.9	-	1.9	13.9	-	100.0	108
アフリカ	-	-	-	-	21.1	15.8	-	100.0	19
オセアニア	-	8.5	2.1	-	-	10.6	-	100.0	47
合 計	0.6	4.9	2.1	0.3	3.9	7.7	1.0	100.0	1,443

表 8-3 現勤務先企業の操業開始年別の割合

		(%)								
		〈製造業〉 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	
<b>操業開始年</b>										
1959 年以前		5.7	2.3	-	-	-	1.1	-	-	
1960 年代前半		3.6	5.5	-	-	1.8	1.8	-	-	
1960 年代後半		5.2	2.1	-	-	1.0	4.1	-	1.0	
1970 年代前半		5.8	3.3	-	-	0.8	2.5	-	-	
1970 年代後半		-	2.9	1.4	-	-	1.4	-	2.9	
1980 年代前半		9.5	-	-	-	-	3.2	2.1	1.1	
1980 年代後半		2.6	2.0	-	-	0.7	2.6	4.0	-	
1990 年代前半		2.9	2.9	-	0.7	0.7	5.1	1.5	-	
1995 年以降		3.7	2.4	0.3	0.3	-	8.1	-	2.7	
不明		4.2	4.8	0.6	0.6	0.3	4.2	0.6	2.1	
合 計		4.2	3.0	0.3	0.3	0.4	4.3	0.8	1.3	
		ゴム・皮革	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	
<b>操業開始年</b>										
1959 年以前		-	-	2.3	-	2.3	-	1.1	1.1	
1960 年代前半		-	1.8	1.8	-	-	3.6	7.3	1.8	
1960 年代後半		-	-	1.0	1.0	2.1	1.0	18.6	14.4	
1970 年代前半		0.8	3.3	2.5	-	2.5	0.8	12.4	14.9	
1970 年代後半		-	-	1.4	2.9	2.9	1.4	14.5	8.7	
1980 年代前半		3.2	4.2	2.1	1.1	1.1	3.2	7.4	9.5	
1980 年代後半		3.3	3.3	0.7	2.0	1.3	2.0	15.9	9.9	
1990 年代前半		2.2	-	3.7	1.5	2.2	1.5	17.6	7.4	
1995 年以降		1.7	1.0	0.7	2.4	2.7	1.7	15.5	11.8	
不明		0.3	1.5	1.8	1.2	0.6	0.3	11.0	6.9	
合 計		1.2	1.5	1.7	1.4	1.7	1.3	12.9	9.1	
		精密機器	その他の 製造業	〈非製造業〉 農林漁業	鉱業	卸売・ 小売業	飲食店・ 宿泊業	建設業	金融・ 保険業	
<b>操業開始年</b>										
1959 年以前		1.1	1.1	2.3	-	28.7	-	1.1	11.5	
1960 年代前半		-	3.6	-	-	10.9	-	5.5	16.4	
1960 年代後半		1.0	2.1	-	-	22.7	-	4.1	6.2	
1970 年代前半		1.7	1.7	-	0.8	28.1	0.8	0.8	2.5	
1970 年代後半		1.4	7.2	-	1.4	15.9	-	4.3	14.5	
1980 年代前半		1.1	4.2	1.1	-	16.8	-	1.1	14.7	
1980 年代後半		4.6	6.0	-	0.7	10.6	-	3.3	4.0	
1990 年代前半		4.4	7.4	-	1.5	10.3	-	-	6.6	
1995 年以降		2.4	6.1	-	-	7.4	0.3	3.0	8.1	
不明		3.3	4.5	0.9	0.6	12.5	0.3	4.5	8.4	
合 計		2.6	4.7	0.4	0.5	14.4	0.2	2.9	8.2	
		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	合計	(人)
<b>操業開始年</b>										
1959 年以前		1.1	3.4	-	-	3.4	29.9	-	100.0	87
1960 年代前半		-	7.3	-	-	5.5	21.8	-	100.0	55
1960 年代後半		-	3.1	-	-	6.2	3.1	-	100.0	97
1970 年代前半		0.8	5.8	-	0.8	-	5.8	0.8	100.0	121
1970 年代後半		-	2.9	5.8	-	1.4	4.3	-	100.0	69
1980 年代前半		-	8.4	-	-	-	5.3	-	100.0	95
1980 年代後半		0.7	7.3	2.0	-	6.0	4.6	-	100.0	151
1990 年代前半		1.5	5.9	2.2	1.5	3.7	4.4	0.7	100.0	136
1995 年以降		0.7	3.7	1.7	0.3	4.0	7.1	0.3	100.0	297
不明		0.6	4.2	4.5	0.3	5.1	6.3	3.3	100.0	335
合 計		0.6	4.9	2.1	0.3	3.9	7.7	1.0	100.0	1,443

一方、非製造業では卸売・小売業（14.4%）、金融・保険業（8.2%）が目立つ。

勤務地域別に見ると、卸売・小売業ではアフリカとオセアニアが3割前後を占めるのが目を引く。金融・保険業については特に特徴を見出せない。

現勤務先企業の業種を操業開始年別にみても、1959年以前に操業を開始した企業は卸売・小売業に最も多く見られる（28.7%）。これは恐らく商社と思われる。次いで金融・保険業の11.5%、食料品の5.7%が続く。一方、電気機器と輸送機器などは1960年代後半以降に操業を開始した企業が多い。

## (2) 従業員規模ならびに日本人派遣者数

### ① 従業員規模

現勤務先企業の平均従業員数は565人である。平均従業員数を勤務地域別にみると、その他アジアが805人と最も多い。次いで北米が604人、中国が544人など。一方、ヨーロッパは291人と比較的少ない。従業員規模を地域別にみると、アジア、ヨーロッパ、北米では、100～500人未満規模が約3割を占め、最も大きい割合を占めている（北米は30～100人未満規模も同率）（表8-4参照）。

現勤務先企業の平均従業員数を製造業・非製造業別に比べると、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倍の水準となっている。「アジア」で従業員規模が大きいのは同地域に製造業の工場等が相対的に多いためであり、他方、「中近東」や「アフリカ」で従業員規模が小さいのは、同地域では商業を中心とする非製造業が集中しているためだろう。

表8-4 現勤務先企業の従業員数

地域	従業員数 (%)							平均 (人)	合計 (人)	
	10人未満	10人～30人 未満	30人～100 人未満	100人～500 人未満	500人～ 1000人未満	1000人以上	不明			
アジア小計	8.0	9.6	19.9	29.1	11.1	18.4	3.9	719.1	100.0	790
中国	11.6	13.2	19.8	29.8	9.3	13.6	2.7	544.3	100.0	258
その他アジア	6.2	7.9	19.9	28.8	12.0	20.7	4.5	805.4	100.0	532
中近東	21.3	27.7	23.4	2.1	8.5	8.5	8.5	297.1	100.0	47
ヨーロッパ	18.6	10.8	27.6	30.5	6.5	4.3	1.8	290.6	100.0	279
北米	9.2	13.1	28.1	28.1	9.2	8.5	3.9	604.9	100.0	153
中南米	13.9	18.5	27.8	20.4	2.8	13.9	2.8	432.5	100.0	108
アフリカ	26.3	36.8	21.1	15.8	-	-	-	45.8	100.0	19
オセアニア	21.3	12.8	36.2	14.9	2.1	12.8	-	310.8	100.0	47
業種別										
製造業	7.9	7.7	15.6	30.2	13.9	22.7	2.0	841.9	100.0	762
非製造業	16.3	16.9	32.8	23.7	3.3	3.3	3.6	246.4	100.0	667
不明	-	-	7.1	21.4	-	-	71.4	161.5	100.0	14
合計	11.7	11.9	23.5	27.1	8.9	13.5	3.4	565.3	100.0	1,443

### ② 日本人派遣者数

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人で、前回2002年調査の13.5人より減少している。同人数を勤務地域別に見ると、その他アジア17.7人、北米12.5

人、ヨーロッパ 11.5 人などが多い。ただし、北米は前回 2002 年調査の 24.3 人からほぼ半減している。

日本人派遣者数を製造業と非製造業で比べると、製造業 10.9 人、非製造業 14.5 人となっており、大きな差異はない。また、日本人派遣者数が 30 人以上の企業については、それぞれ 8.0%、7.8%とほぼ同じ割合だった。

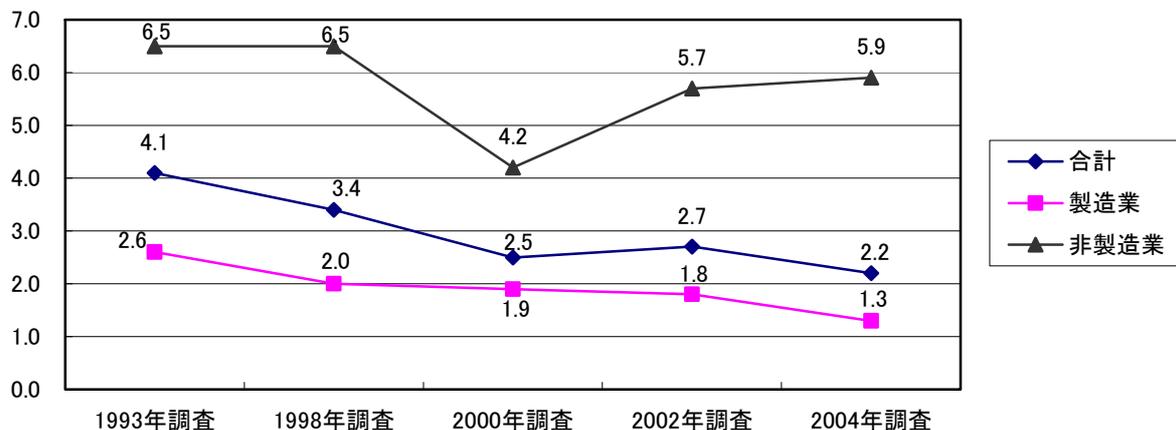
表 8-5 現勤務先企業への日本人派遣者数

	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	不明	平均(人)	合計(人)	(%)
<b>地域</b>										
アジア小計	23.8	17.6	22.2	17.0	8.0	7.8	3.7	14.7	100.0	790
中国	27.9	21.7	21.7	14.7	5.0	5.8	3.1	8.5	100.0	258
その他アジア	21.8	15.6	22.4	18.0	9.4	8.8	3.9	17.7	100.0	532
中近東	21.3	19.1	42.6	2.1	0.0	4.3	10.6	8.3	100.0	47
ヨーロッパ	33.0	18.3	17.6	10.8	6.8	11.8	1.8	11.5	100.0	279
北米	14.4	15.7	28.8	19.0	11.1	7.2	3.9	12.5	100.0	153
中南米	41.7	19.4	23.1	11.1	1.9	1.9	0.9	5.8	100.0	108
アフリカ	57.9	21.1	15.8	5.3	0.0	0.0	0.0	3.2	100.0	19
オセアニア	31.9	21.3	21.3	17.0	2.1	6.4	0.0	6.9	100.0	47
<b>業種</b>										
製造業	23.9	17.5	22.7	16.4	9.6	8.0	2.0	10.9	100.0	762
非製造業	30.1	18.6	22.8	13.0	4.3	7.8	3.3	14.5	100.0	667
不明	30.0	0.0	15.0	10.0	0.0	5.0	40.0	11.8	100.0	20
合計	26.5	17.9	22.6	14.9	7.1	7.8	3.2	12.6	100.0	1,443

③ 日本人派遣者比率

現勤務先企業の従業員規模が大きくなるに従い、日本人派遣者数も多くなるということは十分考えられる。そこで、現勤務先企業の全従業員に占める日本人派遣者の比率を見てみると、今回調査では 2.2%で過去最低の割合となった。製造業・非製造業別に見ると、製造業でも 1.3%と過去最低となった。一方、非製造業は 5.9%で、2000 年調査の 4.2%、2002 年調査の 5.7%から上昇傾向にある（図 8-1 参照）。

図 8-1 日本人派遣者比率の推移



### (3) 社長の国籍

現勤務先企業における社長の国籍を見ると、日本人は 88.7%で、前回同様約 9 割だった。一方、現地国籍人は 9.3%、第三国籍人 0.9%となっている。社長の国籍を製造業・非製造業別にみると、日本人社長比率は製造業が 86.2%、非製造業が 92.5%で、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る様子がわかる。また、日本人派遣者数が多ければ多いほど、日本人が社長になる比率は高くなる傾向にあり、日本人派遣者数が少なければ少ないほど、現地人が社長になる比率は高くなる傾向にある（表 8－6 参照）。

社長の国籍を資本構成別にみても、日本人が社長になる比率が最も高いのは、「日本法人の支店・駐在員事務所」で 97.7%となっている。次いで、「日本の子会社（日本側出資比率 100%）」の 92.6%が高い。合弁企業の場合、日本側の出資比率が高ければ高いほど、日本人が社長となる比率は高くなっている。日本側出資比率が 10－50%未満と低い場合には、現地国籍人が社長となる比率が 44.6%と 5 割近くまで上がる。なお、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）の場合、日本人が社長になる比率は 81.4%で、「日本の子会社（日本側出資比率 50%）」の 68.2%より高い。よって、孫会社は本社から見て日本側出資比率が 5 割を超える子会社と同様の取り扱いとなっているとの見方もできる。

表 8－6 現勤務先企業における社長の国籍

業種	国籍				合計	
	日本人	現地国人	第三国籍人	不明	(%)	(人)
製造業	86.2	12.1	1.0	0.7	100.0	762
非製造業	92.5	6.3	0.7	0.4	100.0	667
不明	42.9	0.0	0.0	57.1	100.0	14
<b>日本人派遣者数</b>						
3人未満	83.3	15.1	1.0	0.5	100.0	383
3～5人未満	88.8	10.5	0.8	0.0	100.0	258
5～10人未満	91.4	6.1	1.8	0.6	100.0	326
10～20人未満	90.2	9.3	0.0	0.5	100.0	215
20～30人未満	95.1	4.9	0.0	0.0	100.0	102
30人以上	97.3	0.0	0.9	1.8	100.0	113
不明	71.7	8.7	0.0	19.6	100.0	46
<b>資本構成</b>						
日本法人の支店・駐在員事務所	97.7	1.5	0.4	0.4	100.0	263
日本の子会社（日本側出資比率100%）	92.6	6.8	0.4	0.1	100.0	689
日本の子会社（日本側出資比率51～99%）	91.7	7.8	0.0	0.5	100.0	206
日本の子会社（日本側出資比率50%）	68.2	22.7	4.5	4.5	100.0	22
日本の子会社（日本側出資比率10～50%未満）	52.7	44.6	2.7	0.0	100.0	74
日本の孫会社	81.4	15.1	2.3	1.2	100.0	86
上記以外の現地法人（日本側出資比率10%未満）	57.1	42.9	0.0	0.0	100.0	7
上記以外の現地法人（現地資本100%）	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	12
その他	84.2	5.3	10.5	0.0	100.0	19
不明	70.8	9.2	3.1	16.9	100.0	65
合 計	88.7	9.3	0.9	1.1	100.0	1,443

### (4) 操業開始時期

現勤務先企業の操業開始時期は、「1980 年代以降」が 47.1%と約 5 割を占める。うち、最

近の「1995年以降」が20.6%と2割を占めた。操業開始の平均年は1982年で、前々回2000年調査、前回2002年調査の1980年より2年遅くなっている。操業開始時期を地域別にみると、「1995年以降」に操業を開始した企業割合が最も多いのが中国の34.1%で、三分の一以上との結果が目を見く。地域別の平均年が古いのはオセアニア（1972年）と中南米（1974年）。両地域は、1950年代以前の操業割合が高いため、上記の結果となった。

操業開始時期を製造業・非製造業別にみると、製造業では「1995年以降」24.7%、「1990年代前半」11.0%と最近の操業開始が多い。一方、非製造業は「1995年以降」16.2%、「1959年以前」10.6%と、最近の操業開始と老舗に両極に分かれている。

表8-7 現勤務先企業の操業開始時期（勤務地域別・製造業・非製造業別）

地域	1959年	1960年	1960年	1970年	1970年	1980年	1980年	1990年	1995年	不明	平均 (年)	合計 (%)	
	以前	代前半	代後半	代前半	代後半	代前半	代後半	代前半	以降			(%)	(人)
アジア小計	5.2	3.4	5.2	5.1	3.4	4.9	8.1	10.8	27.2	26.7	1985.1	100.0	790
中国	2.7	1.9	2.7	3.9	2.3	7.0	8.5	11.6	34.1	25.2	1989.0	100.0	258
その他アジア	6.4	4.1	6.4	5.6	3.9	3.9	7.9	10.3	23.9	27.4	1983.2	100.0	532
中近東	6.4	6.4	4.3	8.5	4.3	12.8	29.8	6.4	4.3	17.0	1979.9	100.0	47
ヨーロッパ	1.8	3.9	8.6	12.2	7.5	6.5	12.9	10.4	18.3	17.9	1982.7	100.0	279
北米	8.5	3.3	7.8	12.4	3.9	12.4	17.0	5.2	9.2	20.3	1977.4	100.0	153
中南米	12.0	5.6	12.0	13.9	8.3	7.4	5.6	5.6	7.4	22.2	1974.0	100.0	108
アフリカ	5.3	10.5	10.5	26.3	5.3	-	5.3	5.3	10.5	21.1	1975.0	100.0	19
オセアニア	23.4	2.1	6.4	8.5	6.4	10.6	8.5	8.5	10.6	14.9	1971.8	100.0	47
業種													
製造業	2.1	2.4	7.0	8.4	4.5	6.6	12.1	11.0	24.7	21.4	1985.3	100.0	762
非製造業	10.6	5.5	6.6	8.4	5.2	6.7	8.8	7.6	16.2	24.1	1978.3	100.0	667
不明	-	-	-	7.1	-	-	-	7.1	7.1	78.6	1985.0	100.0	14
合計	6.0	3.8	6.7	8.4	4.8	6.6	10.5	9.4	20.6	23.2	1982.1	100.0	1,443

### (5) 資本構成

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、表8-8の通りである。まず日本法人の支店・駐在員事務所は18.2%である。日本側出資率100%の子会社は47.7%で、日本側出資比率が51-99%と過半を占める子会社は14.3%だった。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80.2%となる。これは前回2002年調査とほぼ同じ水準である。

地域別の特徴をみると、日本側出資率100%の子会社が多いのは、オセアニア85.1%、北米71.9%など。アフリカと中近東は日本法人の支店・駐在員事務所が多い（それぞれ57.9%、48.9%）。製造業・非製造業別では、両方とも日本側出資率100%の子会社が最も多い（それぞれ53.3%、41.8%）。2番目に多いのは製造業の場合、日本の子会社（日本側出資率51-99%）（19.9%）で、非製造業の場合、日本法人の支店・駐在員事務所（31.2%）だった。

表 8-8 現勤務先企業の資本構成

(%)

	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～ 99%）	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	不明	合計	（人）
<b>地域</b>												
アジア小計	20.9	39.2	21.1	2.4	7.3	2.3	0.6	0.5	1.6	3.9	100.0	790
中国	24.8	47.7	14.0	2.7	2.3	3.1	0.4	0.4	1.6	3.1	100.0	258
その他アジア	19.0	35.2	24.6	2.3	9.8	1.9	0.8	0.6	1.7	4.3	100.0	532
中近東	48.9	19.1	-	-	6.4	10.6	-	-	2.1	12.8	100.0	47
ヨーロッパ	12.5	58.8	5.4	-	1.1	13.3	0.4	1.1	1.4	6.1	100.0	279
北米	5.2	71.9	3.3	1.3	2.0	9.2	-	2.0	0.7	4.6	100.0	153
中南米	14.8	49.1	16.7	0.9	2.8	10.2	0.9	1.9	-	2.8	100.0	108
アフリカ	57.9	15.8	5.3	-	15.8	5.3	-	-	-	-	100.0	19
オセアニア	10.6	85.1	-	-	2.1	-	-	-	-	2.1	100.0	47
<b>業種</b>												
製造業	7.1	53.3	19.9	1.6	6.0	5.2	0.3	0.9	1.2	4.5	100.0	762
非製造業	31.2	41.8	7.9	1.5	4.2	6.9	0.7	0.7	1.5	3.4	100.0	667
不明	7.1	28.6	7.1	-	-	-	-	-	-	57.1	100.0	14
合 計	18.2	47.7	14.3	1.5	5.1	6.0	0.5	0.8	1.3	4.5	100.0	1,443

## (6) 労働組合の有無

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%となっている。この分布は前回 2002 年調査とほぼ同様である。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%で、労働組合のない割合が高いのは北米 90.8%、中近東 78.7%となっている。

表 8-9 労働組合の有無・地域別

(%)

	ある	ない	不明	調査数	（人）
アジア小計	37.2	61.4	1.4	100.0	790
中国	25.2	74.0	0.8	100.0	258
その他アジア	43.0	55.3	1.7	100.0	532
中近東	12.8	78.7	8.5	100.0	47
ヨーロッパ	29.0	70.6	0.4	100.0	279
北米	7.8	90.8	1.3	100.0	153
中南米	35.2	63.0	1.9	100.0	108
アフリカ	15.8	84.2	-	100.0	19
オセアニア	14.9	83.0	2.1	100.0	47
合 計	30.6	68.0	1.5	100.0	1,443

労働組合の有無と企業規模の関係をみてみると、企業規模が大きくなるに従い、労働組合がある割合が高くなる。10 人未満規模の企業では 3.0%と少ないが、100 人～500 人未満規模で 42.5%、1000 人以上規模では 63.1%となる。

表 8 - 1 0 現勤務先企業の規模別・労働組合の有無

	(%)				
	ある	ない	不明	合計	(人)
<b>現勤務先企業の従業員数</b>					
10人未満	3.0	95.9	1.2	100.0	169
10人～30人未満	5.8	94.2	0.0	100.0	172
30人～100人未満	22.1	77.9	0.0	100.0	339
100人～500人未満	42.5	56.0	1.5	100.0	391
500人～1000人未満	40.6	57.8	1.6	100.0	128
1000人以上	63.1	36.4	0.5	100.0	195
不明	20.4	59.2	20.4	100.0	49
合 計	30.6	68.0	1.5	100.0	1,443

## 2. 派遣元企業の概要

### (1) 業種

日本の派遣元企業の業種は、製造業が 58.1%、非製造業が 40.5%となっており、ほぼ 6 対 4 の割合となっている。製造業で最も多いのは電気機器（15.9%）で、2 位以下に輸送機器（10.9%）、化学工業（5.1%）、食料品（3.9%）、などが続く。非製造業で多いのは卸売・小売業（11.2%）、金融・保険業（8.5%）、運輸業（5.0%）など。

上記の派遣元企業の業種構成は、表 8 - 2 の現勤務先企業の業種構成ときわめて似通っており、派遣元企業の業種と現勤務先企業の業種との間に強い関連性があることがわかる。

表 8 - 1 1 派遣元企業の業種構成

	人	(%)		人	(%)
<b>製造業</b>	838	58.1	<b>非製造業</b>	585	40.5
食料品	56	3.9	農林漁業	3	0.2
繊維品	30	2.1	鉱業	3	0.2
木材・家具	2	0.1	卸売・小売業	161	11.2
パルプ・紙	4	0.3	飲食店・宿泊業	3	0.2
出版・印刷	5	0.3	建設業	43	3.0
化学工業	74	5.1	金融・保険業	123	8.5
石油・石炭製品	14	1.0	不動産業	2	0.1
プラスチック製品	11	0.8	運輸業	72	5.0
ゴム・皮革	16	1.1	情報通信業	28	1.9
鉄鋼業	21	1.5	教育、学習支援事業	4	0.3
窯業・土石	27	1.9	サービス業	41	2.8
非鉄金属	21	1.5	その他の非製造業	102	7.1
金属製品	22	1.5	不明	20	1.4
一般機器	25	1.7	合 計	1,443	100.0
電気機器	230	15.9			
輸送機器	157	10.9			
精密機器	50	3.5			
その他の製造業	73	5.1			

### (2) 従業員規模

派遣元企業を従業員数の規模別にみると、1,000 人以上規模は全体の 78.9%を占め、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。また、20,000 人以上規模も 18.4%に昇る。派遣元企業の平均従業員数を製造業・非製造業別にみると、製造業には

20,000人以上規模の企業が非製造業の2倍弱の割合になっているのが目立つ。

表8-12 派遣元企業の従業員数

									(%)	
	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	不明	合計	(人)	
<b>業種</b>										
製造業	9.8	6.6	25.5	18.4	12.4	23.0	4.3	100.0	838	
非製造業	8.0	8.2	32.0	21.0	15.2	12.0	3.6	100.0	585	
不明	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	10.0	85.0	100.0	20	
合計	8.9	7.1	27.8	19.3	13.4	18.4	5.1	100.0	1,443	

### (3) 労働組合の有無

派遣元企業の労働組合の有無をみると、ある企業は87.2%、ない企業は11.4%となっており、前回2002年調査とほとんど変化はない。労働組合の結成率が高いのは派遣元企業が大企業であることが理由である。労働組合の有無を製造業・非製造業別にみると、労働組合があるのは製造業が87.5%、非製造業が88.0%でほとんど差がなかった。

表8-13 派遣元企業の労働組合の有無

					(%)	
	ある	ない	不明	合計	(人)	
<b>業種</b>						
製造業	87.5	11.7	0.8	100.0	762	
非製造業	88.0	11.1	0.9	100.0	667	
不明	28.6	7.1	64.3	100.0	14	
全体	87.2	11.4	1.5	100.0	1,443	

なお、8-9表でみたように、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%と約7割を占めていた。

そこで、派遣元企業の労働組合の有無と現勤務先企業の労働組合の有無とのクロス集計を行ってみると、表8-14の通りとなった。日本（派遣元企業）で労働組合のある企業のうち、海外（現勤務先企業）で労働組合のある企業割合は32.0%にとどまり、ない企業は67.2%にまで昇っている。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。一方、日本（派遣元企業）で労働組合のない企業のうち、海外（現勤務先企業）で労働組合のある企業割合は23.2%あった。つまり海外（現勤務先企業）での労働組合の有無は、日本の親会社における労働組合の有無とは別の問題ということになり、むしろ、現地での労働法、労働者意識、労働運動を取り巻く社会情勢などによるものと考えられる。

表 8-14 派遣元企業の労働組合の有無別にみた現勤務先企業の労働組合の有無

		現勤務先企業の労働組合の有無 (%)				(人)
		ある	ない	不明	合計	
派遣元企業の労働組合の有無	ある	32.0	67.2	0.9	100.0	1,258
	ない	23.2	76.2	0.6	100.0	164
	不明	4.8	52.4	42.9	100.0	21
	合計	30.6	68.0	1.5	100.0	1,443

### 3. 小括

以上、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、ならびに日本の派遣元企業の特徴について記述した。まず、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に調査回答者の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人だった。平均従業員数を勤務地域別にみると、その他アジア、北米、中国が多い。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倍の水準だった。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人となっている。

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88.7%、現地国籍人9.3%、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。

第5に現勤務先企業の操業開始年の平均年は1982年。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)。両地域は、1950年代以前の操業割合が高いため、古い結果となっている。

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7.8%、中近東12.8%。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。

他方、日本の派遣元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 58.1%、非製造業が 40.5%となっており、ほぼ 6 対 4 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 16.0%、1,000 人以上規模は 78.9%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。

参考表 1－日本人派遣者数

	平均値	人数	標準偏差
製造業	10.9	747	15.0
非製造業	14.5	645	132.1
不明	11.8	5	5.3
合計	12.6	1,397	90.5

参考表 2－従業員総数

不明	平均値	人数	標準偏差
製造業	841.9	747	1,637.5
非製造業	246.4	643	1,391.6
不明	161.5	4	109.2
合計	565.3	1,394	1,555.1

(注) 現勤務先企業における日本人派遣者比率の算出方法には下記の通り 2 通りある。

① 日本人派遣者比率 (e1) :

各企業の日本人派遣者数を従業員数で除した値 (日本人派遣者比率:  $\Sigma x / \Sigma y$ ) の平均 ( $1/n \Sigma (\Sigma x / \Sigma y)$ )

② 日本人派遣者比率 (e2) :

日本人派遣者数の平均 ( $1/n \Sigma x$ ) を従業員数の平均 ( $1/n \Sigma y$ ) で除した値

これは、サンプル・サイズ (n) が等しければ、日本人派遣者総数 ( $\Sigma x$ ) を従業員数総数 ( $\Sigma y$ ) で除した値に等しい。なぜなら  $e2 = 1/n \Sigma x \div 1/n \Sigma y = \Sigma x \div \Sigma y$  であるからである。今回調査では②によって算出している。なお、以下の表に明らかのように、現勤務先企業における日本人派遣者数のサンプル・サイズと従業員総数のサンプル・サイズは若干異なっている。

## 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、本調査対象となった海外派遣者の属性等について検討する。これより前の章における分析結果は、以下の特性を持つ海外派遣者のアンケートへの回答結果に基づくもので、分析結果を読む上でこのことを十分、念頭に置く必要がある。

まず、調査対象者の個人属性を見る。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を見、さらには家族状況を検討することにする。

### 1. 調査対象者の個人属性

#### (1) 性別

調査対象者を性別で分けると、男子が98.1%、女子が0.6%（8人）となっており、男子が圧倒的な比率を占めている。地域別の違いはほとんどない。ちなみに、この8人の女子の勤務地域をみると、アジアに5人（うち中国3人）、ヨーロッパに3人となっている（表9-1参照）。

表9-1 調査対象者の性別（勤務地域別）

	合計	男性	女性	不明
合計	1,443人 100.0%	98.1	0.6	1.3
アジア小計	790			
中国	258	97.8	0.6	1.5
その他アジア	532	97.3	1.2	1.6
中近東	47	98.1	0.4	1.5
ヨーロッパ	279	93.6	-	6.4
北米	153	98.2	1.1	0.7
中南米	108	98.7	-	1.3
アフリカ	19	100.0	-	-
オセアニア	47	100.0	-	-
	100.0	100.0	-	-

#### (2) 年齢

海外派遣者の平均年齢は45.0歳（標準偏差8.3年）である（表9-2参照）。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ことが分かる。

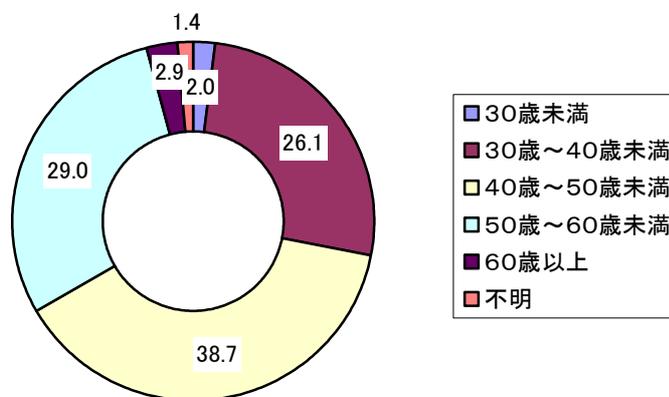
男女別では、男子45.1歳、女子38.1歳と男子の方が7歳高くなっている。

表 9-2 調査対象者の平均年齢（男女別）

	平均値 (%)	人数 (人)	標準偏差
男性	45.07	1,415	8.336
女性	38.13	8	4.941
合計	45.04	1,423	8.336

図 9-1 で、調査対象者の年齢分布を見ると、30 歳未満は 2.0%とごくわずかで、30 歳以上がほとんどであることが分かる。とりわけ 30～40 歳未満に 26.1%、40～50 歳未満に 38.7%、50～60 歳未満に 29.0%と、40 歳代が中心となっている。

図 9-1 調査対象者の年齢分布の分布 (%)



海外派遣者の平均年齢は、勤務地域別によってもかなり異なっており、アジア、その中でもとりわけ中国における派遣者の平均年齢は高く、47.5 歳となっており、50 歳代の派遣者の比率も 38.8%と多くなっている（表 9-3 参照）。アジアに続くのがオセアニアである。これに対し、中近東を始め、ヨーロッパ、北米、中南米への派遣者の平均年齢は 40.8 歳～43.6 歳となっており、中国と大きな差がある。

### (3) 派遣元企業における勤続年数

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（標準偏差 9.3 年）である（表 9-4 参照）。平均勤続年数は年齢と異なり、2002 年よりやや短くなった。すなわち、1993 年 16.9 年、1998 年 18.6 年、2000 年 19.3 年、2002 年 19.6 年、さらに今回の 19.3 年へと推移している。

男女別では、男子 19.4 年、女子 13.0 年と男子の方で 6 年余り長くなっている。

表 9-3 調査対象者の年齢分布（勤務地域別）

	合計	30歳未満	30歳～40歳未満	40歳～50歳未満	50歳～60歳未満	60歳以上	不明	平均	標準偏差	最小値	最大値
合計	1,443人 100.0%	2.0	26.1	38.7	29.0	2.9	1.4	45.0	8.3	23	84
アジア小計	790 100.0	1.3	22.8	36.6	34.2	3.7	1.5	46.4	8.4	25	84
中国	258 100.0	1.6	18.2	36.4	38.8	3.5	1.6	47.5	8.1	26	75
その他アジア	532 100.0	1.1	25.0	36.7	32.0	3.8	1.5	45.8	8.5	25	84
中近東	47 100.0	2.1	42.6	38.3	10.6	-	6.4	40.8	6.5	26	56
ヨーロッパ	279 100.0	2.9	26.9	44.8	23.3	1.4	0.7	43.6	7.9	27	61
北米	153 100.0	3.3	32.0	37.3	23.5	2.6	1.3	43.2	8.1	23	61
中南米	108 100.0	3.7	28.7	42.6	22.2	1.9	0.9	43.6	7.9	26	61
アフリカ	19 100.0	5.3	26.3	36.8	26.3	5.3	-	43.9	8.7	29	61
オセアニア	47 100.0	-	34.0	34.0	27.7	4.3	-	44.7	7.9	33	62

勤続年数の分布は、10年未満 14.6%、10～20年未満 35.3%、20～30年未満 31.1%、30～40年未満 16.4%、40年以上 0.9%とばらつき、特に10～20年未満と20～30年未満で全体の66%、約3分の2が集中している。（図9-2参照）。

勤続年数と年齢との間には強い相関があり、年齢が高まると、勤続年数も長くなるという関係が見られる。この点は表9-5に明らかで、年齢階層が高まると、平均勤続年数も長くなっている。

表 9-4 調査対象者の平均勤続年数（男女別）

	平均値 (%)	人数 (人)	標準偏差
男性	19.37	1,412	9.334
女性	13.00	8	8.685
合計	19.34	1,420	9.340

図9-2 調査対象者の勤続年数の分布（％）

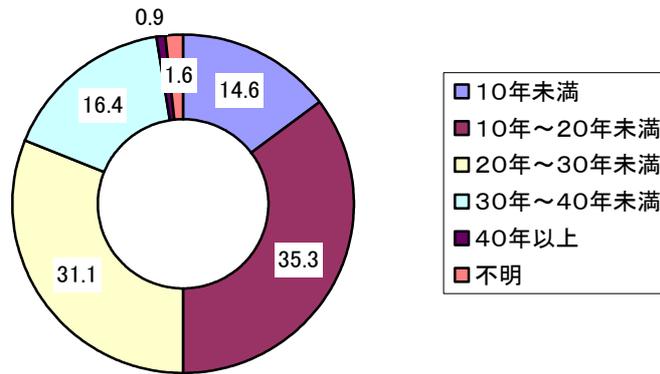


表9-5 派遣元企業における平均勤続年数（年齢階層別）

	平均勤続年数（年）	人数（人）	標準偏差
30歳未満	5.07	29	2.069
30歳～40歳未満	11.75	376	3.941
40歳～50歳未満	19.26	557	5.639
50歳～60歳未満	26.44	418	9.655
60歳以上	27.85	40	15.825
合計	19.34	1,420	9.340

表9-6 派遣元企業における勤続年数（勤務地域別）

	合計	10年未満	10年～20年未満	20年～30年未満	30年～40年未満	40年以上	不明	平均	標準偏差	最小値	最大値
合計	1,443人 100.0%	14.6	35.3	31.1	16.4	0.9	1.6	19.3	9.3	0	49
アジア小計	790										
中国	258	16.3	31.9	28.6	19.7	1.5	1.9	19.8	10.0	0	49
その他アジア	532	18.2	26.4	32.2	20.5	1.2	1.6	20.0	10.6	0	49
中近東	47	15.4	34.6	26.9	19.4	1.7	2.1	19.6	9.7	0	42
ヨーロッパ	279	8.5	48.9	31.9	4.3	-	6.4	17.4	6.7	3	32
北米	153	15.8	36.9	34.8	11.8	-	0.7	18.6	8.7	0	37
中南米	108	11.1	41.8	34.0	11.8	-	1.3	18.7	8.3	1	38
アフリカ	19	10.2	38.9	33.3	15.7	0.9	0.9	19.6	8.3	2	40
オセアニア	47	15.8	36.8	31.6	15.8	-	-	18.8	8.2	4	31
	100.0	6.4	40.4	36.2	17.0	-	-	20.4	8.9	1	39

海外派遣者の平均勤続年数も、年齢と同様、勤務地域別によってもかなり異なっており、中国やオセアニアにおける派遣者の平均勤続年数は長く、それぞれ 20.0 年、20.4 年になっている（表 9-6 参照）。中国では 30 年以上のベテランの長期勤続者が 21.7% と多い。これに対し、年齢の場合と同様、中近東を始め、ヨーロッパ、北米への派遣者の平均勤続年数は 17.4 年～18.7 年となっており、中国やオセアニアと大きな差がある。

## 2. 現勤務先企業での状況

### (1) 現勤務先企業での直属の上司の国籍

現勤務先企業での直属の上司の国籍はどうなのかをみると、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% ときわめて少なくなっている。2002 年の前回の調査と比べての変化は、直属の上司はいないが 2% ポイント程増え、日本人であるが 3% ポイント程減ったことであろうが、大きな変化ではない（表 9-7 参照）（注 1）。

表 9-7 現勤務先企業での直属の上司の国籍（勤務地域別）

	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、事務所長の場合）	不明
合計	1,443人 100.0%	52.7	9.5	1.1	35.1	1.6
アジア小計	790					
中国	258	52.5	7.7	0.9	36.8	2.0
その他アジア	532	49.2	2.7	-	45.7	2.3
中近東	47	54.1	10.2	1.3	32.5	1.9
ヨーロッパ	279	66.0	8.5	-	19.1	6.4
北米	153	50.2	11.1	2.5	35.5	0.7
中南米	108	55.6	17.6	1.3	24.2	1.3
アフリカ	19	51.9	7.4	-	40.7	-
オセアニア	47	52.6	5.3	-	42.1	-
(参考) 前回調査結果	100.0	48.9	10.6	-	40.4	-
	100.0	55.5	10.2	1	32.9	0.5

勤務地域別の違いは、中国で自分がトップのため直属の上司はいないの比率が極端に高く、45.7%となっていることであろう。既述のように、中国では派遣者の平均年齢も勤続年数も高かったが、このため、直属の上司はいないの比率が極端に高いのは、職位の高い派遣者が多いたためであると想定できる。対照的に中近東や北米では自分がトップのため直属の上司はいないの比率が低く、他方で、中近東では上司は日本人であるの比率がとりわけ高く、また北米では直属の上司が現地国籍人である場合が多くなっている。

## (2) 派遣者の派遣形態

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といえる（表9-8参照）。

表9-8 海外派遣の形態（勤務地域別、業種別）

	合計	店駐在 （日本法人の支 店・駐在員事務所）	出向	転籍	長期出張	海外研修	その他	不明
合計	1,443人 100.0%	37.4	55.6	1.4	0.5	0.4	0.4	4.3
アジア小計	790 100.0	37.0	55.1	1.6	0.9	0.1	0.6	4.7
中国	258 100.0	41.9	50.4	2.3	1.2	0.4	0.4	3.5
その他アジア	532 100.0	34.6	57.3	1.3	0.8	-	0.8	5.3
中近東	47 100.0	72.3	23.4	-	-	-	-	4.3
ヨーロッパ	279 100.0	36.6	57.7	0.7	-	1.1	-	3.9
北米	153 100.0	24.2	69.3	2.6	-	0.7	-	3.3
中南米	108 100.0	38.9	57.4	-	-	0.9	-	2.8
アフリカ	19 100.0	68.4	21.1	5.3	-	-	-	5.3
オセアニア	47 100.0	42.6	48.9	-	-	-	2.1	6.4
（参考）前回調査	100.0	36.1	59.8	1.6	0.4	0.3	0.3	1.6
製造業	762 100.0	27.2	65.6	1.6	0.9	0.3	0.5	3.9
非製造業	667 100.0	48.7	44.4	1.2	-	0.6	0.3	4.8
不明	14 100.0	57.1	42.9	-	-	-	-	-

ただ、地域別にはかなり大きな違いが見られる。中近東やアフリカでは駐在が多く、出向が少なく、対照的に北米では駐在が少なく、出向が多いのである。中近東やアフリカでは日本法人の支店・駐在員事務所が多く、北米では現地法人がとりわけ多いためと考えられる。

(注2)

製造業・非製造業別の違いを見ると、製造業では出向が65.6%と多く、駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）が27.2%と少ない。他方で、非製造業では駐在（日本法人の支店・駐在員事務所）が48.7%と多く、出向が44.4%と相対的に少なくなっている。これは、非製造業には支店・駐在員事務所が多く、製造業には少ないためであると想定される。(注3)

### (3) 現勤務地での赴任年数

現勤務地に赴任して何年になるのかをみると、1年未満が17.0%、1～2年未満が21.8%、2～3年未満が20.4%と59.2%の海外派遣者が3年未満に収まっている。しかし、4年以上の長期にわたっている人も21.7%いる。こうして、これまでの赴任年数は、平均で3.0年(36.2ヶ月)ということになる(表9-9参照)。

地域別では、北アメリカが特に長く、3.3年(39.7ヶ月)のところ、反対に中近東が2.0年(23.6ヶ月)と短いという違いが認められる。

表9-9 現勤務地での赴任年数(勤務地域別)

	合計	1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～4年未満	4年以上	不明	平均(カ月)	標準偏差	最小値	最大値
合計	1,443人 100.0%	17.0	21.8	20.4	15.0	21.7	4.0	36.2	35.4	1	480
アジア小計	790										
中国	258	17.0	22.3	21.1	14.2	21.1	4.3	36.5	36.6	1	480
その他アジア	532	18.2	24.8	19.0	13.6	20.9	3.5	34.0	29.9	1	180
中近東	47	16.4	21.1	22.2	14.5	21.2	4.7	37.8	39.4	1	480
ヨーロッパ	279	34.0	23.4	14.9	17.0	10.6	-	23.6	19.1	1	90
北米	153	16.1	20.1	19.0	18.3	22.2	4.3	36.5	31.9	1	210
中南米	108	14.4	24.8	17.6	13.7	26.1	3.3	39.7	43.3	1	384
アフリカ	19	15.7	19.4	23.1	14.8	24.1	2.8	35.6	27.9	2	158
オセアニア	47	21.1	31.6	26.3	5.3	10.5	5.3	33.6	50.1	2	233
	100.0	17.0	14.9	23.4	17.0	23.4	4.3	32.4	19.2	1	87

(注) ただし、平均、標準偏差、最大値、最小値は月換算値である。

### 3. これまでの海外勤務経験

#### (1) 現勤務地直前の勤務国

現勤務地直前の勤務国を尋ねると、日本からが83.2%と圧倒的に多くなっているが、日本以外からも13.1%となっている。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、日本からが4%ポイント減少し、日本以外からが2%ポイント増加しており、若干ではあるが、「ヨコヨコの移動」が増加している（表9-10参照）。

表9-10 現勤務地直前の勤務国（勤務地域別）

	合計	日本	日本以外	不明
合計	1,443人 100.0%	83.2	13.1	3.7
アジア小計	790 100.0	83.5	12.5	3.9
中国	258 100.0	81.0	16.3	2.7
その他アジア	532 100.0	84.8	10.7	4.5
中近東	47 100.0	85.1	14.9	-
ヨーロッパ	279 100.0	78.5	17.6	3.9
北米	153 100.0	88.2	7.8	3.9
中南米	108 100.0	83.3	14.8	1.9
アフリカ	19 100.0	84.2	10.5	5.3
オセアニア	47 100.0	87.2	8.5	4.3
(参考) 前回調査	100.0	87.2	11.2	1.6

表9-10に示されるように、地域別では、ヨーロッパ、それに中国で「ヨコヨコの移動」が比較的多く、北米とオセアニアでは日本からが多くなっている。

#### (2) これまでの海外勤務経験

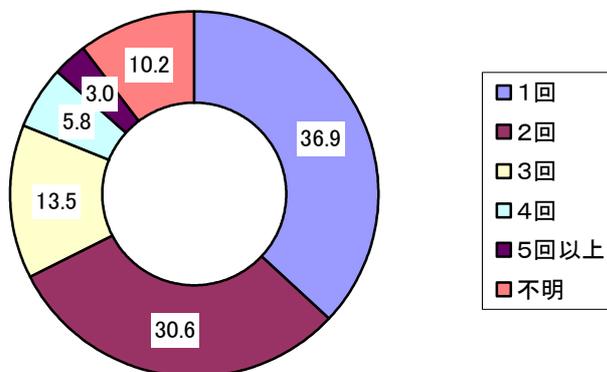
##### ① これまでの海外勤務回数

現勤務地も含めて、これまで何回くらいの海外勤務を経験しているのかをきくと、1回が36.9%、2回が30.6%、3回が13.5%となっている。1回、2回、3回の合計で81.0%となり、4回以上の経験者は8.8%と少数派である。こうして、平均の海外勤務回数は2.0回（標準偏差1.2回）となる（図9-3参照）。

なお、図表には示されていないが、2002年の前回調査と比べると、不明の比率がやや多く

なり、それに応じて1回の比率が少なくなっているが、他方で、4回以上の比率はむしろ増大している。このため、平均勤務回数も1.9回から2.0回へと若干多くなっている。

図9-3 これまでの海外勤務回数の分布（%）



海外勤務経験の多い少ないは、年齢の高さにより異なるであろう。そこで、年齢階層とこれまでの海外勤務回数との関係を見ようとしたのが、表9-11である。想定通り、20歳代、30歳代の若い人は海外勤務回数が1回か、せいぜい2回の人が多く、40代、50代のベテランとなるとその回数は増大している。すなわち、平均値では30歳未満が1.1回、30～40歳未満が1.4回のところを、50歳代となると2.6回に増大している。

表9-11 これまでの海外勤務回数（年齢階層別）

	平均値 (%)	人数 (人)	標準偏差
30歳未満	1.08	25	0.277
30歳～40歳未満	1.41	336	0.802
40歳～50歳未満	1.96	520	0.995
50歳～60歳未満	2.61	368	1.396
60歳以上	2.33	30	1.093
不明	2.12	17	1.269
合計	2.00	1,296	1.174

② 複数海外勤務のパターン

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（北アメリカ、ヨーロッパ、東南アジアなど）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。このことは、専門分野を中心にして派遣されているためでないかと考えられる。また、前回調査と比べてみると、今回、無回答に比率がやや多いため正確な比較はできないが、相対的に様々な地域に派遣されてきたと回答した人が多くなっているといえる（表9-12参照）。

表 9-12 複数海外勤務のパターン（勤務地域別）

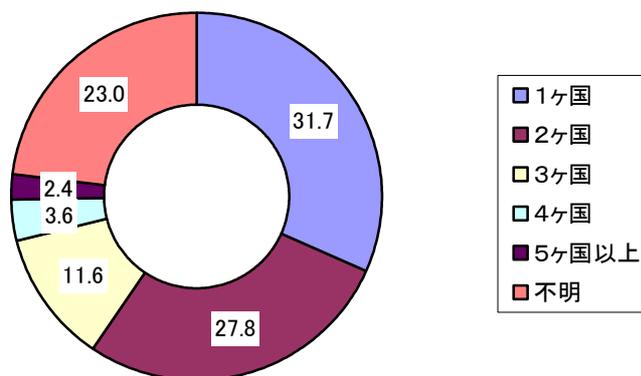
	合計	同じ国だけに派遣されてきた	同じ地域（北米、ヨーロッパなど）だけに派遣されてきた	複数の地域に派遣されてきた	不明
合計	911人 100.0%	13.1	20.2	43.8	22.9
アジア小計	504 100.0	14.1	22.6	39.1	24.2
中国	172 100.0	27.3	18.0	30.8	23.8
その他アジア	332 100.0	7.2	25.0	43.4	24.4
中近東	34 100.0	-	5.9	85.3	8.8
ヨーロッパ	175 100.0	8.0	24.6	43.4	24.0
北米	84 100.0	25.0	11.9	40.5	22.6
中南米	68 100.0	11.8	20.6	55.9	11.8
アフリカ	12 100.0	-	8.3	58.3	33.3
オセアニア	34 100.0	14.7	-	52.9	32.4
(参考) 前回調査	100.0	16.5	26.9	50.5	6.1

勤務地域別の特徴を見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。中国以外のアジアとヨーロッパは同じ地域だけが多い。さらに、中近東、それに続いてアフリカ、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、地域・国によっては地域的な専門特化の傾向も見られるのである。

### ③ 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31.7%ときわめて多く、2カ国が27.8%、3カ国が11.6%となっている。4カ国が3.5%、5カ国以上の経験者は2.4%とごく少ない。平均の海外勤務国数は2.0カ国（標準偏差1.3カ国）である。ただ今回調査では不明が23.0%と多くなっている（図9-4参照）。図表には示していないが、前回調査の平均が1.8カ国であったので、平均の海外勤務国数は増加しているといえる。

図 9-4 これまでの海外勤務国数の分布 (%)



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ことである。そこで、表 9-13 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、31 歳未満は 1.1 カ国、30 歳代は 1.5 カ国、40 歳代は 1.9 カ国、50 歳代は 2.4 カ国と増大していくのである。

表 9-13 これまでの海外勤務国数 (年齢階層別)

	カ国	人数 (人)	標準偏差
30歳未満	1.13	16	0.342
30歳～40歳未満	1.49	252	0.744
40歳～50歳未満	1.91	457	0.943
50歳～60歳未満	2.38	344	1.555
60歳以上	2.64	28	3.899
不明	2.00	14	1.301
合計	1.97	1111	1.325

#### ④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 27.9%となっているが、他方で 10 年以上は 22.9%と多く、ばらつきが大きいといえる (図 9-5 参照)。平均では 7.3 年 (標準偏差 5.3 年) である。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 1993 年調査 5.3 年、1998 年調査 5.6 年、2000 年調査 6.1 年、2002 年調査 7.0 年、それに今回調査 7.3 年と明らかに長期化している。

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、両者の関係を見ようとしたのが、表 9-14 である。予測通り、通算海外勤務年数は、年齢により異なる。20 歳代、30 歳代では通算海外勤務年数がそれぞれ 2.1 年、3.6 年であるが、50 歳代、60 歳以上のベテランとなるとそれぞれ 10.4 年、12.8 年へと跳ね上がるのである。

図 9-5 通算海外勤務年数の分布 (%)

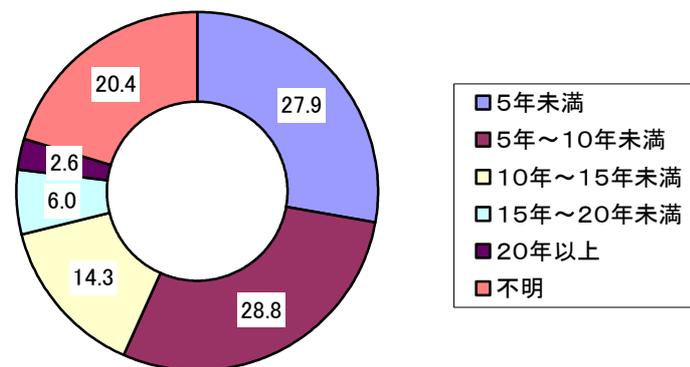


表 9-14 通算海外勤務年数 (年齢階層別)

	年	人数 (人)	標準偏差
30歳未満	2.05	19	1.353
30歳～40歳未満	3.55	265	2.497
40歳～50歳未満	7.03	470	4.283
50歳～60歳未満	10.37	351	5.649
60歳以上	12.83	29	9.071
不明	7.64	14	5.286
合計	7.32	1,148	5.332

#### 4. 現地での家族状況

##### (1) 現地での家族状況

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%となっている（表 9-15 参照）。これを、これまでの調査結果と比べると次の通りである。すなわち、全員帯同の比率は、1993年 63.9%、1998年 57.6%、2000年 51.1%、2002年 50.8%、それに今回の 48.6%と一貫して減少し、他方で、単身赴任の比率は同期間に、16.2%、23.2%、28.7%、30.1%、それに今回の 31.3%と着実に増えている。

家族状況は勤務地域による違いが大きく、ヨーロッパ、北アメリカ、それにオセアニアでは全員帯同が多いのに対し、中国とアフリカでは単身赴任が多くなっている。

家族構成はライフサイクルと密接に関係しており、したがって、年齢に大きく左右されると考えられる。そこで、表 9-15 を見ると、全員帯同がとりわけ多いのは 30 歳代、それに 40 歳代である。一部帯同が多くなるのは 50 歳代と 60 歳代であり、同時に単身赴任が多いのも 50 歳代、60 歳代である。こうして、50 歳代、60 歳代の場合は、8 割方は単身赴任か一部帯同で赴任していることが分かる。独身が多いのは 20 歳代である。

このように、年齢が高くなると単身赴任か一部帯同が多いとするならば、海外派遣者の平均年齢が徐々に高まっているという既述の点を想起すると、着実に単身赴任の比率が高まり、他方で全員帯同の比率が下がっていくという事実が年齢要因により解釈できることになる。

表 9-15 現地での家族状況（勤務地域別、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	不明
<b>勤務地域</b>						
アジア小計	790人					
	100.0%	40.8	9.4	41.0	4.8	4.1
中国	258					
	100.0	29.5	7.4	53.1	7.0	3.1
その他アジア	532					
	100.0	46.2	10.3	35.2	3.8	4.5
中近東	47					
	100.0	44.7	4.3	27.7	6.4	17.0
ヨーロッパ	279					
	100.0	59.9	9.7	17.2	6.8	6.5
北米	153					
	100.0	67.3	13.7	11.8	2.0	5.2
中南米	108					
	100.0	51.9	9.3	23.1	9.3	6.5
アフリカ	19					
	100.0	26.3	10.5	57.9	5.3	-
オセアニア	47					
	100.0	57.4	6.4	25.5	2.1	8.5
<b>年齢階層</b>						
30歳未満	29					
	100.0	44.8	10.3	6.9	31.0	6.9
30歳～40歳未満	376					
	100.0	79.5	0.8	6.1	9.6	4.0
40歳～50歳未満	558					
	100.0	58.4	6.5	25.1	4.5	5.6
50歳～60歳未満	418					
	100.0	12.2	20.6	61.2	0.7	5.3
60歳以上	42					
	100.0	14.3	19.0	54.8	2.4	9.5
不明	20					
	100.0	30.0	15.0	35.0	5.0	15.0
合計	1,443					
	100.0	48.6	9.6	31.3	5.2	5.3
(参考) 前回調査	100.0	50.8	12.1	30.1	4.8	2.2

## (2) 帯同している家族

全員帯同または一部帯同と回答した派遣者に、帯同している家族は誰なのかを聞いた結果、配偶者が 98.8%、子供全員（成人を含む）が 62.9%、一部の子供が 5.6%となっている。これによりすべての年齢階級において、帯同している家族という場合にはまずは配偶者を意味すると解釈できる。他方、子供帯同において年齢別の違いが見られる。すなわち、20歳代と若い場合には子供全員帯同の指摘が低いがこれはまだ子供がいない家族である場合が多いためであろう。30歳代、40歳代においては子供全員帯同の比率は7割から8割と高くなる。50歳代においては一部の子供の帯同がやや目立つことになる。子供が小さいときは全員帯同す

るであろうが、高校生、大学生、あるいはそれ以上となると、一部の子供と配偶者、あるいは配偶者だけと海外赴任するということになるのではないかと考えられる(表9-16参照)。

なお、例えば親のような、その他の家族帯同はほとんどないようである。

表9-16 帯同している家族(年齢階級別)

	配偶者	子供全員	一部の子供	その他	サンプル合計
30歳未満	16人 100.0%	25.0	6.3	-	100.0
30歳～40歳未満	300 99.3	70.2	0.3	-	100.0
40歳～50歳未満	356 98.3	75.4	6.1	0.6	100.0
50歳～60歳未満	135 98.5	22.6	16.1	-	100.0
60歳以上	14 100.0	7.1	-	-	100.0
不明	9 100.0	77.8	11.1	-	100.0
合計	830 98.8	62.9	5.6	0.2	100.0

### (3) 単身赴任の理由

単身赴任していると回答した派遣者に、単身赴任をしている理由を複数回答で聞いた結果が、表9-17に示されている。これによると、子供が受験期にあるためが37.5%、家族が海外での生活を希望しないためが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%などとなっている。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、現地に子供に通わせたい学校がないためという理由が下がり、親等の介護や同居のためという理由が大幅に高まったことである。高齢社会の一端を反映していることは疑いがない。

各理由で地域的に突出しているのはどのようなものだろうか。表9-17によると、子供が受験期にあるためはヨーロッパ、北米、オセアニアで特に指摘率が高い。現地に子供に通わせたい学校がないためがアフリカ、それに中近東となる。治安面で不安があるためがアフリカ、それに中南米となっている。

表 9-17 単身赴任の理由（複数回答、勤務地域別）

	合計	た 子 供 が 受 験 期 に あ る	現 地 に 子 供 を 通 わ せ た い 学 校 が な い た め	配 偶 者 の 仕 事 の た め	た 親 等 の 介 護 や 同 居 の た め	を 家 族 が 海 外 で の 生 活 を 希 望 し な い た め	家 族 の 健 康 上 の 理 由	治 安 面 で の 不 安 が あ る た め	そ の 他	不 明
合計	451人 %	37.5	18.0	16.6	23.7	25.7	7.5	11.1	14.6	1.1
アジア小計	324									
中国	137	33.0	17.9	18.8	25.0	29.9	7.7	10.2	16.0	0.6
その他アジア	187	38.0	16.8	24.8	23.4	30.7	9.5	10.2	12.4	0.7
中近東	13	29.4	18.7	14.4	26.2	29.4	6.4	10.2	18.7	0.5
ヨーロッパ	48	15.4	23.1	15.4	23.1	7.7	7.7	15.4	15.4	15.4
北米	18	56.3	14.6	8.3	22.9	18.8	4.2	-	12.5	-
中南米	25	61.1	11.1	22.2	27.8	11.1	5.6	-	-	-
アフリカ	11	36.0	20.0	16.0	16.0	16.0	16.0	36.0	16.0	-
オセアニア	12	36.4	54.5	-	9.1	18.2	-	54.5	9.1	9.1
		75.0	-	-	16.7	8.3	8.3	-	8.3	-
(参考) 前回調査		38.9	22.7	16.4	19.4	25.6	6.9	9.7	11.6	1.0

年齢階層別に単身赴任の理由をみると、子供が受験期にあるためと現地に子供に通わせた  
い学校がないためは40歳代に多く、配偶者の仕事のためは30歳代に多く、家族が海外での  
生活を希望しないと親等の介護や同居は50歳代、60歳以上に典型的な理由である。家族の  
健康上の理由と治安面での不安は小さな子供を抱える30歳代と60歳以上に多い。このよう  
に、年齢階層によりその理由の重点が異なる（表9-18参照）。

表 9-18 単身赴任の理由（複数回答、年齢階層別）

	合計	子供受験	現地学校	配偶者仕事	親の介護	海外生活	家族健康	治安面	その他
30歳未満	2人	-	-	-	-	1	1	-	2
	%	-	-	-	-	50.0	50.0	-	100.0
30歳～40歳未満	23	4	3	7	2	5	3	5	9
		17.4	13.0	30.4	8.7	21.7	13.0	21.7	39.0
40歳～50歳未満	140	86	38	21	17	29	10	18	16
		61.4	27.1	15.0	12.1	20.7	7.1	12.9	11.4
50歳～60歳未満	256	77	39	40	78	66	18	22	32
		30.0	15.2	15.6	30.5	25.8	7.0	8.6	12.5
60歳以上	23	1	-	4	7	13	2	4	2
		4.3	-	17.4	30.4	56.5	8.7	17.4	8.7
不明	7	1	1	3	3	2	-	1	2
		14.3	14.3	42.9	42.9	28.6	-	14.3	28.6
合計	451	169	81	75	107	116	34	50	63
		37.5	18.0	16.6	23.7	25.7	7.5	11.1	14.0

## 5. 小括

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。

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。

第3に、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割強の人は日本ならびに現地国以外の外国（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。

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。

第 5 に、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、現地に子供に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。

#### 注：

(注 1) この変化の大きな原因はサンプル構成の変化によるところが大きい。すなわち、表注-1 に明らかなように、今回（2004 年）の調査では前回（2002 年）の調査とくらべて、現地での職位で会長・社長の比率が増え、課長以下の比率が減少している。このため、前回の調査と比べて、直属の上司はいないが 2%ポイント程増え、日本人であるが 3%ポイント程減ったのである。

表注-1 現勤務先企業での直属の上司の国籍（前回調査結果との比較）

	合計	会長、社長（支店長、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・タザール・顧問	不明
合計	1,443人 100.0%	576 39.9	211 14.6	275 19.1	207 14.3	54 3.7	33 2.3	71 4.9	16 1.1
(参考) 前回調査結果	100.0	34.5	15.7	19.3	17.8	4.5	2.8	4.7	0.6

(注 2) 勤務先企業が日本法人の支店・駐在員事務所であるという比率は全体では 18.2%であるが、同比率は中近東では 48.9%、アフリカでは 57.9%となり、他方で北米では 5.2%に過ぎないのである（表 8-8 参照）。

(注 3) 勤務先企業が日本法人の支店・駐在員事務所であるという比率は全体では 18.2%であるが、同比率は製造業では 7.1%に過ぎないところ、非製造業では 31.2%と多くなっている（表 8-8 参照）。

## 第 10 章 海外派遣者（本人）自由記入欄の分析

「第 6 回 海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査」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、海外勤務にともなう問題に関して、会社、労働組合、あるいは行政その他へのご意見がありましたら、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。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%に記入があったことになる。

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

海外赴任前の語学の研修等を望む声がある。たとえば「一番の問題は、現地言語と思われまます。これによって、生活も仕事も決まってしまう」（赴任地：アジア、年齢：54 歳、通算海外勤務年数：不明、以下同様）と述べている海外派遣者もいる。

さらに赴任地の文化に関する研修も必要だと指摘している、次のような海外派遣者の声もある。

赴任前の事前の赴任先言語研修は必要と思う。生活レベルは、問題を感じないが、我々は海外に仕事に来ている訳で、多少でもビジネス上で通用する現地用語は必要と感じる。特に〇〇国では、〇〇国人通訳が常に正しく通訳する保証はない。また赴任先の文化、習慣の研修も必要と考える。日本での常識は、海外では常識ではないということです。日本から来る比較的多くの新人が先ずつまずくところです。上記二点、会社が中小企業であり、社内に研修上の講師たる適任者がおらず、このような研修制度もなかった。そのために赴任後 1 年間は非常に苦勞しました。（アジア、不明、5 年）

さらに「赴任前に、配偶者と共に現地視察できると大変助かる」（アジア、55 歳、7 年）と配偶者との事前の赴任地の視察を求めている海外派遣者もいる。異文化への早期の適応という点から考えるとこの配偶者との赴任地の事前視察は有効であると考えられる。

赴任期間をあらかじめ明示してほしいという要望もある。たとえば「子供の教育問題や住宅の賃貸を考えると、少なくとも帰任前 3 ヶ月 Notice があると良い。もしくは欧米的に赴任時に派遣期間を決めておくのも一案である。「弊社は約 1 ヶ月前 Notice であり、準備を考えると日数不足の感がある」（アジア、40 歳、5 年）や「駐在期間の明示が欲しい。不明のまま

では生活設計ができない。」(アジア、不明、6年)といった意見がある。

さらに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る。たとえば「後任の選任を含めた人事ローテーションの不適切なことへの不満」(北米、34歳、5年)、「必ずしも海外勤務が昔程魅力的でなくなり、希望者が減少し、そのぶん駐在期間が延びていく傾向にあります」(アジア、45歳、8年)。と指摘されている。さらに「すでに英国、チェコと通算10年を超え単身赴任ですが、残留家族について大きな問題はありませぬ。海外勤務に伴う問題は、同じ人間が何回も海外赴任することにより、後継者不足になっていることです」(ヨーロッパ、55歳、19年)と述べている。

## 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、賃金がそれに見合っていないという意見がある。たとえば「海外勤務が、特別視されなくなるとともに、各種手当、待遇も魅力的でなくなってきた」(アジア、45歳、8年)などがある。以下の意見が代表的なものである。

海外赴任に対する優遇処遇には随分と不満を持っています。ヨーロッパの友人は、日本に赴任する時は「ハードシップ手当」があったとのこと。逆に日本人の我々が現住地に赴任してもそれは弊社制度にはない状況です。細かいですが、日本とは違って、安全な飲料水を確保するにも手間と費用が発生しますし、チップなども発生します。これらの出費は日本においては計算されないため、実質的に持ち出しや手間はかなり負担になっていると思います。他の企業でも、ハードシップ手当は削減の傾向とは聞いていますが、それも第三者的機関の調査を基に計算、制度化されていると聞いています。その調査において、単純な物価、経費の比較はあるでしょうが、目に見えないチップや現地人とのコミュニケーションに係る費用、さらには日本にいる時と同等の食事やサービスを受けたい時にかかる割高なコストなどは果たして算入されているのだろうか、疑問を持っています。(アジア、43歳、5年)

上では「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る。同じような意見は他にもある。たとえば「現地の生活実態を確認する調査機関がアセアンの中でも、感度がバラバラで、〇〇国については、他の国に比して、過少にみられているように思います。時代の変化が早いなか、実態を正確に把握するような、機会を広くもつよう本部側での努力も必要と痛感します」(アジア、49歳、6年)と述べている。

さらに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の意見は多い。つまり「日本の事業環境が厳しくなっている中、海外勤務者に対する待遇や昇進、帰国後のキャリアパスについての扱いが不利になっており、不安を感じております。国内、海外勤務者の不公平さをなくす制度やシステムが望まれます」(アジア、39歳、4年)や「問題は

処遇です。日本国内、現地、給与、制度、総合的なバランスが肝要です。近年の日本のデフレ、企業業績の不調に引きずられ、海外勤務者の処遇も悪化していることに、危惧を感じている」（アジア、44歳、2年）などである。

また「昇進プロセス、給与等の日本の人事制度が海外のそれに合わない。現地採用者及び、第3国からの駐在者の給与が、日本から派遣された社員より高いケースが散在する。同等の役職で、あるいは外国人部下の方が日本人上司より給与面で優遇されるケースがある」（アジア、50歳、10年）という海外派遣者の意見もある。

ただし逆の意見もある。たとえば「給料が高すぎる。見合うように働く必要があるが、それでも高すぎる。海外勤務を特別視しすぎる日本の風潮が反映されすぎていないか」（北米、不明、不明）である。

### 3. 現地勤務の実態

現地勤務に「働きがい」を見いだしている海外派遣者もいる。「現時点での海外勤務は楽しい、やりがいがある。理由は本社でのわずらわしきから開放される。また仕事そのものはハードな面があるが、達成感があり、部下がついてきてくれる」（アジア、58歳、不明）、「仕事はきついですが、海外勤務を経験できて幸せに思っています。」（アジア、39歳、不明）とするのが典型的である。

しかし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ることも事実である。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。

第1の異文化での事業展開の問題は「自分にとってスキルアップになるが、現地人との文化、思考の違いを理解するには、時間がかかりストレスがたまる。発展途上国ならではの会社のフォローが最も重要である、と感じている」（アジア、49歳、1年未満）、「社会生活習慣、商習慣のギャップによる、物事の進捗が緩慢になり、顧客、社、本社等の要求事項に対する回答の締め切りがせまり焦燥感を常に感じる。議論好きで、しかも蛇足が多く、物事に時間が掛かる。言語を理解する必要大。YesがNoに変わる事がしばしばある。」（アジア、55歳、不明）が指摘されている。

第2の赴任地における行政等の問題では、「道路インフラ整備がスローである。また官民問わず不正な金の横行が日常的である。外国人は全て、官民を問わず、両方からしぼり取られる。一種のゆすり、たかりだが、無視すると自殺行為になりかねない」（アジア、55歳、不明）、「安全面での不安は常にあり、緊張感を維持しつつ、業務にあたっていくことが不可避です」（アジア、49歳、6年）などである。国は異なるが次の意見も同様なことを指摘している。

勤務先の業務を規制する監督官庁の指導が一定でなく、検査などでもつまらない指摘で罰金を課すことのみを目的としているようなレベルの低い指導にとどまっていることに不満があります。税務当局の課税方針も一定でなく、かつ検査官が賄賂を要求するなど、汚職も少なくありません。このような透明性と公平性に欠けた行政のもとで、業務に関わるストレスは、大変大きいものがあります。(アジア、52歳、10年)

第3は、海外勤務の仕事の厳しさを指摘するものである。「仕事の責務が広がり、その重圧からは逃れる事ができません。また、休みの日は会社の車を利用できますが、自分での運転は禁止されているため、1人でどこかに車でドライブもできず、閉塞感があります」(アジア、39歳、不明)、「日本に比べ労働時間がどうしても長くなってしまふ点を今後、改善して欲しい。休日も少なく出張者や来客対応により残業時間が多くなってしまふ」(アジア、37歳、4年)、「週休1日で、長期休暇も年1回5日が最高で、ストレス解消の時間がない。」(アジア、51歳、1年)など、海外勤務の厳しさを指摘する声は多い。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。以下の意見も同様である。

海外の日本人勤務者が減らされており、残った者の業務が増えて負担になっています。そのため、休暇がとれないなど、家族への負担が増えています。子供が小さいため、海外での家族ケアが日本以上に必要です。海外勤務者への配慮が、必要と思われれます。(アジア、39歳、4年)

#### 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不満を表明している海外派遣者は多い。「派遣企業内での海外勤務に対する認識、理解が少ないことに、自分が駐在してみてよく感じる様になった」(アジア、34歳、3年)あるいは「海外事情を知らない役員が、日本の尺度で考えることと戦略策定の考え方とのギャップで悩む事が多い」(アジア、52歳、不明)、「日本企業の多くは、従来の日本的プロセス、思考から脱皮できない。日本のやり方が、すべて正しいと誤解するケースが多々ある」(アジア、50歳、10年)

さらに日本本社の戦略そのものが不明だとする意見もある。たとえば「日本の親会社の拠点活用戦略が不透明であり、ビジネス推進、技術移転に苦労している」(アジア、54歳、5年)などの意見である。

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る。「〇〇国の場合、発展速度が日本と比較して速いために、日本の派遣元企業の意志決定の遅さが、我々の生活に大きな影響を与えかねない」(アジア、55歳、不明)、「物事の進め方、特に意思決定プロセスの違い、

海外の場合は、比較的迅速である」(アジア、50歳、10年)などの海外派遣者の声がある。

## 5. 海外派遣にともなう問題-単身赴任と親の介護

「仕事と割り切っているので赴任国の不便は気にならない。単身赴任の不便も我慢できる範囲内である」(アジア、57歳、不明)とする海外派遣者もいるが、単身赴任により家族とのコミュニケーション不足に危惧の念を抱いている海外派遣者もいる。「現在、単身赴任で来ています。日本の家族とのコミュニケーション、特に子供が成長し、人格形成していく中で必要とされる父性が充分いき渡らないことを懸念します」(アジア、41歳、1年)、「単身赴任ゆえ、家族との絆が弱まるのが一番の心配である。子供の思春期を妻一人に任せきりにしてしまうことに負い目を感じると共に、それを共有できないことが残念である」(アジア、43歳、5年)などが代表的な意見である。そのために次のような意見を述べる海外派遣者もいる。

残留家族とのコミュニケーション不足による家族関係への影響を懸念します。制度的に一時帰国制度があり、その制度を積極的に活用するよう仕向けていますが、もっと促進したい。そのような雰囲気作りが重要と思います。最近、インターネットでカメラ映像付のチャットをやるようになりました。なかなかいいと思いますので、標準装備したいと思います。(アジア、52歳、4年)

ある海外派遣者は「海外単身赴任においても、自費でも良いから国内同様に定期的に帰省できる制度が欲しい」(アジア、53歳、9年)と述べるが、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。

単身赴任者は、酒の飲み過ぎや夜遊びが多くなり、仕事に支障を来たすことになりかねないし、健康上も心配である。特に、支店長、現法社長等トップの人間は帯同を条件とすべきである。トップが帯同でなければ部下に対して帯同しろとは指導出来ない。出張を理由に日本に帰る回数が多くなれば、現地スタッフの信頼感も損なわれる。現地に生活基盤がなければ、現地に根ざした仕事は困難であり、企業業績にも影響しかねない。(アジア、54歳、8年)

また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。たとえば「実・義父母との接触が減ることが、淋しく感じられます。特に高齢化していることもあり、身心両面で何か問題が生じた場合の対応については不安を常に感じて暮らしております」(アジア、57歳、不明)と述べている。

## 6. 赴任地での生活問題

現在の赴任地の生活に満足している海外派遣者も多い。「〇〇国は特に公共交通機関など日本よりも便利で、大変、暮らしやすい国と思います。生活上では何の不便も不安も感じておりません」(アジア、34歳、4年)、「現地での生活には全く不自由していません。他にも日本人が多く駐在されているので、日本食のお店も多く、生活面では、すぐに順応いたしました」(アジア、39歳、不明)、「〇〇国駐在2回目ということもあり、生活は日本と変わらず楽しく過ごしております」(アジア、59歳、4年)などが、代表的な意見である。

しかし同じ赴任国であっても海外派遣者により評価が大きく異なることもある。たとえば「赴任当初は、言語、文化、気候の違い、土地勘のなさもあり、幼い子供も含めてとても精神的なストレスが大きい」(アジア、44歳、2年)と赴任当初の厳しさを訴えている。これ以外に赴任地の生活問題として(1)赴任地の生活環境、生活水準、(2)医療問題、(3)交通事故問題がある。

赴任地の生活環境、生活水準に関しては「特に娯楽や食事ができるところがない。また移動に公共のものが使えず、運転手がいないと動きが取れない」(アジア、51歳、1年)、「日本国内の情報、大変不足しています」(アジア、35歳、3年)などである。以下の2事例のように娯楽の少なさを訴える海外派遣者は多い。

前駐在地はタイ、バンコクでしたが、ここ〇〇では、バンコクに比べ日本の文化、娯楽を楽しめる機会が非常に少ない。その為、日常生活が単調になりやすい。具体的には日本の書籍、ビデオ、CD、DVDを取り扱う店がない。また、映画も非常に限られたものしか映画館では上映していない。(アジア、45歳、6年)

現勤務地では、娯楽の機会が少ない。大人、特に男性は一般的にゴルフが好きであれば、週末ゴルフを十分に楽しめる。しかし、女性や子供にとっては、このような機会が少ない。遊園地、動物園、植物園などはあるが、清潔さや環境面で、たとえば日本のディズニーランド等とは、比較すべくもなく、日本人の子供にとっては、満足できるレベルにない。健全なスポーツ施設も少ない。従って、子供は室内でコンピューターゲーム等に夢中になるなどし、心身共に健康になれるという環境にない。(アジア、52歳、16年)

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。

生活環境についてはとくに問題は特になく、発展途上国における勤務とはこういうものと割り切っている。以前と比較するとNHKの衛星放送や日系新聞に簡単にアクセスで

きるので情報量は格段の差とを感じる。医療に問題はありますが施設があるだけマシである。全くない地域も経験したことがあり、やはりレベルの低い方と比較してしまう。(アジア、45歳、15年)

次に赴任地の医療体制については多くの海外派遣者は不安を抱いている。つまり「現地の医療施設の充実を希望します」(アジア、49歳、12年)、「安心して利用出来る医療機関がない」(アジア、39歳、不明)などであるが、とくに赴任地の医療水準と、診療を受ける際の言語が問題となっている。

〇〇国での海外生活において、最も不安を感じるのは医療面である。特に子供が小さい場合や、妻が妊娠した場合、万一の時に頼れる医療機関が少ないことである。医療機関があっても費用が高額になることもしばしばである。とくに〇〇地区は、〇〇や〇〇に比べても乏しいと聞きます。日本企業も増え、日本人も増えていく中では、是非、日本語で対応可能な「まともな」医療機関を設立して欲しいと感じます。

さらに日本人医師がいても、不安を覚える海外派遣者もいる。

日本人の医師もいるし、日本語のよくできる現地の優秀な医師もいるので、風邪など簡単な病気であれば、特に問題はない。しかし、蚊が媒介する「デング熱」といった病気、アメーバ菌を原因とする「アメーバ赤痢」など、日本では、ほとんどみられない病気にかかるケースも多い。まして、手術を必要とするような病気の治療を現地で行なうことは、大変心配である。そのため日本を含む先進国に移って治療することが望ましい。(アジア、52歳、16年)

また子供の予防接種等について「医療、特に子供の予防接種について、国によって大きく制度が違う為、信頼出来る相談窓口が欲しい」(ヨーロッパ、38歳、6年)という海外派遣者の声もある。

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海外派遣者である。つま「交通マナー、ルール無視のバイクのライダーが大多数、道路の横断には歩道信号はあってもなに等しく、対応に苦慮している」(アジア、55歳、不明)。また以下のような事例もある。

基本的に弊社の〇〇国駐在員は、自動車の運転を許可されていないが、その原因は〇〇国での交通規則のいかげんさ、危険さにあると思う。我々としても車を運転できないことの不便さは買い物等の日常生活のみならず、〇〇国にとっても旅行の範囲が限定

される等でマイナス要因になっている。(アジア、43歳、4年)

駐在員の危険度合について、意外と軽く見られがちなのが、交通事故です。自分で運転することはありませんが、また、優秀な運転手であっても、もらい事故は防ぎようがありません。日本での事故発生率の数倍、十数倍か？、という現実から、極力頑丈な車を選定し、比較的整然と流れる高速道路を走行するように心掛けています。(アジア、52歳、4年)

以上のような3つの問題以外に、赴任地における「日本人社会」についての言及もあった。「日本人社会ができています。困った時の助け合いなどのメリットもあるが、中傷などのデメリットもある」(アジア、59歳、4年)と指摘し、さらに濃密な「日本人社会」の人間関係がストレスとなるという、以下の事例のような指摘もある。

日本駐在員の社会は、皆同じような生活で、同じような地域に住み、子供は同じ学校、つまり現地日本人学校に行っている。買い物に行くスーパーも同じで行動パターンも同じである。日本にいた時より、日本人社会の人間関係が濃密になり、海外にいるのに日本人社会がストレスとなることがある。(アジア、40歳、14年)

## 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。つまり「〇〇国での駐在生活は、これまでのヨーロッパ、北米での駐在に比べても生活面でも恵まれており快適です。ただし、子供が大きくなるに従い、教育の問題が気になっています」(アジア、44歳、7年)と述べて、子供の教育に不安を抱いている。この海外派遣者の子弟の教育問題には大きく分けて、第1は海外赴任中の現在抱える問題と第2は帰任後の子弟の教育問題である。

第一の海外赴任中の現在抱える問題としては教育環境の問題がある。つまり「日本人学校やインターナショナルスクールの設備、教師の質については、相応のレベルにあり、まず問題ない。ただ将来、帰国したあとの、日本での中学受験、高校受験などを考えると、当地に学習塾も2、3あるが、不安がある。」(アジア、52歳、16年)と述べている。またある海外派遣者は「在留邦人数が減少しており、日本語補習校が存続の危機にあります。子供の教育に関し、日本人学校がある国、そうでない地域での教育支援制度を望みます」(ヨーロッパ、38、6年)と述べて、日本語補習校の存続を心配している。

また第2に帰任後の子弟の教育も、海外派遣者にとり大きな問題である。「現在、日本に転勤帰国することなく、海外勤務しております。したがって、日本に帰任後の生活には、小4の娘が、帰国後に日本の教育環境に適応できるか。というのはこれまでは必ず、学校の往復を私用車か、スクールバスにて送迎してきており、ひとりで通学したことがありません」

(アジア、52歳、16年) という意見もある。

さらに多くの高校、大学等が「帰国子女枠」を制度的に設けているとはいえ、それは欧米からの帰任者の子弟を対象としてのものであるという不満もある。

小学校の高学年から高校生、大学入学までの子供の教育が非常に難しい。日本の学校で帰国子女について優遇制度があるが、全般的に見て、英国圏、とくに米国からの帰国子女を念頭において作られており、それ以外の言語圏からの帰国子女は困ることが多い。〇〇国の場合は、日本に近いためか、高校生を帯同する人が少なく、現地の高校で通学させられる学校が限られており、学費も異常に高い。欧州では日本の私立学校の現地校が数校あるが、〇〇国にはない。(アジア、52歳、6年)

また現地の事情により第3国で高校レベルの教育を受けざるを得ない場合、大学で「帰国子女枠」の対象者とならないのではないかという不安をもつ海外派遣者もいる。

とくに高校以上の教育は、インターナショナルスクールしか選択肢がなく、もし、子供がその学校以外に行きたい場合は行けない。そういった場合、日本もしくは〇〇国外、第三国の高校に行くわけだが、第三国に行った場合、日本の多くの大学が「帰国子女枠受験」について否定的である。「帰国子女枠大学受験」を適用する日本の大学にお願いしたのは、「現地の教育事情で、第三国の高校へ入学卒業した場合は、上記枠を適用できるよう柔軟な対応」という点である。(アジア、43歳、10年)

このような海外派遣者の子弟の教育に関する不安の1つは、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。つまり「駐在期間が厳密に決まっておらず、必ずしも推定通りにはならないため、子供の教育をどうしたら良いのか、これも常に悩んでいる問題です。駐在期間がわからないと対策のたてようがない」(アジア、40歳、不明) ののである。さらに次のような指摘もある。「〇〇国の若い勤務者はたくましく、子供にアメリカ国籍をとらせておく人が多い。当然、日本に残留している親が年をとった時、悩むようです」(北米、61歳、5年)、このような現象が起こるのも、派遣期間が明示されず、それが守られないことに一因がある。

もちろん海外派遣者の中には、子弟の教育問題について当時は不安を覚えつつ、何とかこれを乗り越えたものもいる。以下はその事例である。

1981年～1986年まで5年間、家族帯同で現勤務地にて仕事をしましたが、都市部でないため、私より妻の方が子供の教育には苦勞しました。現地の小学校に通わせました

が、当時は帰国後どうなるか、大変不安でした。家族を〇〇に住ませ、〇〇国内での単身赴任という選択も可能でしたが、家族全員で同じ場所で生活することを選択しました。結果的に2人の子供は、幼稚園から1年生と4年生まで通学しました。帰国後のとまどいはあったにせよ順調に成長してくれて、現在は社会人として元気に頑張っており、今にして思えば問題だと、当時、思っていたことが、懐かしく思えます。(アジア、58歳、11年)

## 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つの問題がある。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。

第1の帰任後のポスト等に対する不安は多くの海外派遣者が表明している。たとえば「帰任後の職場が決まっていないので、不安である」(アジア、50歳、2年)、「帰国後の待遇は、あまり好例を見ていません。適応力の問題もあるのですが、大変不安です」(アジア、43歳、5年)などである。以下の事例も帰任後の処遇に不安を抱えている。

昔と異なり今では海外赴任は一部のエリートがするのではなく、ごく普通の社員におよんでいます。そんな時、一番問題となる事は帰赴後の取扱いだと思います。帰赴後、特に優遇してもらふ事は期待しませんが、同期の社員と同じレールの上で行ける様な配慮が必要と思われれます。(アジア、50歳、2年)

第2は配偶者の再就職問題である。今回の調査では海外派遣者本人と同時に配偶者に対してもアンケート調査を実施した。そのためか配偶者の再就職問題に言及したものもあると考えられる。次の事例がそれである。

今回の海外派遣に伴い、会社を退職してきている。帰任後の妻の再就職が問題である。妻の会社には形式的な復帰制度はあるが、適用例は無い。今、妻は帰国後に働く希望を持っているが、現状の日本の雇用情勢では、希望の就職先に勤めることが難しいと思われる。(アジア、38歳、4年)

さらに海外赴任をしている現在、配偶者が現地で働くことを禁じていることが、帰任後の再就職を妨げているという指摘もある。つまり「帯同している妻の就職規制により、帰任後および現在の社会への復帰への影響が懸念される」(アジア、33歳、2年)という指摘である。

第3は、海外派遣者が次第に高齢化するに従い帰任後の本人の再就職を不安視する声もある。「定年近い年齢では、退職後の生活設計のための情報、相談、準備のための配慮が欲しい」

(アジア、55歳、7年)、「退職後の生活に不安」(アジア、57歳、14年)などの指摘である。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いことがある。たとえばある海外派遣者は「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)が典型的な意見である。

## 9. 資産形成・その他

海外派遣者は資産の目減り、資産形成において不利であることも指摘している。「資産形成において日本国内の非居住者が不利な立場におかれる。日本の証券口座を開設できない、会社によっては即解約される」(アジア、35歳、4年)、「日本に住民票がないため、日本の金融機関から借入金できなくて不便」(ヨーロッパ、44歳、5年)、あるいは「資産形成機会やタイミングの遺失も考慮されるべきですし、日本での給与分での年金計算による将来の受け取り減など、不利益もあるのではないのでしょうか」(アジア、43歳、5年)などの指摘である。また次のような事例もある。

海外勤務で困ることは、転勤の度に自家用車を処分したり、家財道具含む家の処分をしたりすることです。現地勤務が終わって日本に帰国した時、再度、車や家財道具を準備したりするのに結構お金がかかるため、赴任中に、その準備金を残す余裕がある給与設定をしておかないと、海外勤務が多い人程、その人の財産が目減りする心配が有ります。また為替変動の大きい国に赴任される方には、赴任時に借りた立上り費用を返却する時期には、レートの変動で倍の金額を返済することもありますので、その場合の救済策も必要と思います。(アジア、不明、6年)

また海外勤務が長期間にわたると日本人としての「アイデンティティー」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。

海外勤務が長くなると、国籍が日本のままだと選挙権等がなく、日本への愛着心、愛国心が失われていくのが感じられる。VISAでの入国で、いつまでも永住権を持たずにいることは、あまり良い気持ちではない。日本の選挙にも参加する事ができる様にはなったが、未だそれは容易ではない。(ヨーロッパ、53歳、16年)

## 10. 少括

海外派遣者の「生の声」や意見を9つに分けて検討した。この海外派遣者本人の自由記入欄への記入は、アジア地域の海外派遣者によるものが、圧倒的に多かった。

「1 赴任前の事前研修・派遣期間・ローテーション」では、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、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」では、海外派遣者は海外勤務の厳しさに比べて処遇、賃金がそれに見合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る。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意見が多い。

「3 現地勤務の実態」では、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」では、日本本社が現地の実情を理解していないと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る。

「5 海外派遣にとまなう問題-単身赴任と親の介護」では、単身赴任により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。しかし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。

「6 赴任地での生活問題」として、(1)赴任地の生活環境、生活水準、(2)医療問題、(3)交通事故問題があった。赴任地の生活環境、生活水準に関しては不満は多いが、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は不安を抱いている。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」では、子弟の教育は、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、第1は海外赴任中の現在抱える問題と第2は帰任後の子弟の教育問題である。このような海外派遣者の子弟の教育に関する不安の1つは、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」では、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つの問題がある。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。第1の帰任後のポスト等に対する不安は多くの海外派遣者が表明している。第2は配偶者の再就職問題である。これは今回の調査では海外派遣者本人と同時に配偶者に対してもアンケート調査を実施したことが影響を与えたと思われる。第3に、海外派遣者が次第に高齢化する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いことがある。たとえばある海外派遣者の「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）が典型的な意見である。

「9 資産形成・その他」では、海外派遣者は資産が目減り、資産形成において不利であることも指摘している。また海外勤務が長期間にわたると日本人としての「アイデンティティー」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。

## 第Ⅱ部 海外派遣者の配偶者についての調査結果

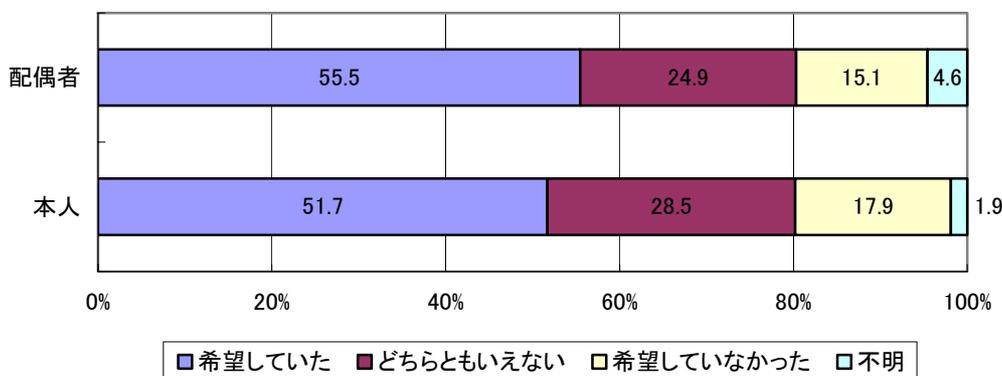
### 第1章 配偶者の海外派遣への同行希望の有無、研修の受講、および言語能力

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

#### 1. 海外派遣への同行希望の有無

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

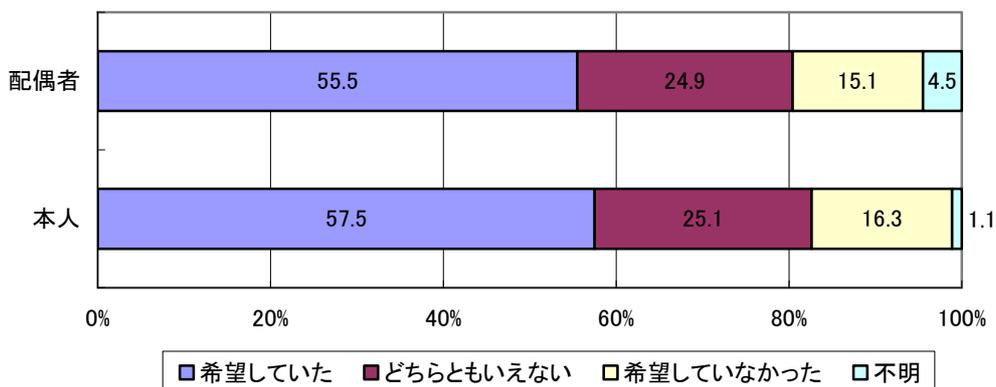
図1-1 現在の海外派遣の同行希望：本人と配偶者との比較（全サンプル）



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

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

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



(注) サンプル数は配偶者、海外派遣者本人ともに 840 人である。

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

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

表 1-1 配偶者の海外派遣同行希望の有無（本人の希望の有無別）

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

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

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

表 1-2 配偶者の海外派遣同行希望の有無（地域別）

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

## 2. 配偶者同行に関する会社の方針

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

表 1-3 配偶者帯同に関する会社の方針（地域別）

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

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

### 3. 海外赴任に際しての事前研修

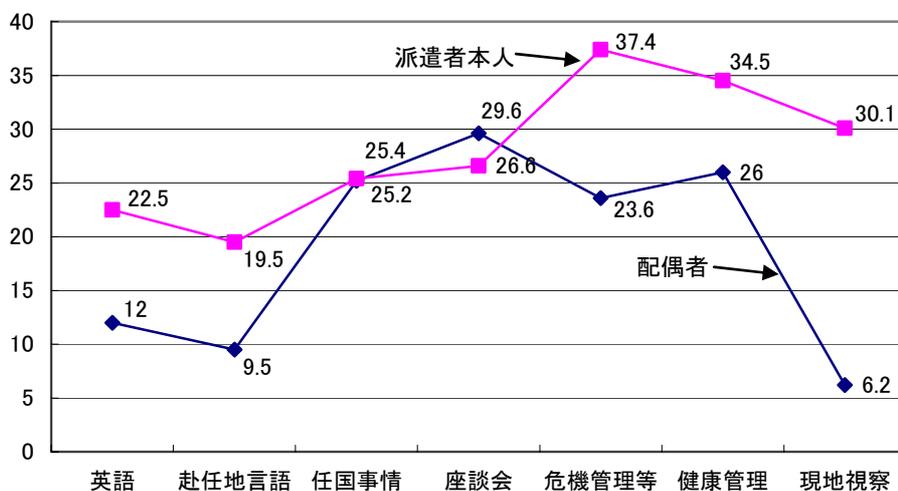
#### (1) 事前研修受講の有無の比較

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

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

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

図 1-3 事前研修受講の有無：本人と配偶者との比較（全サンプル）



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

表 1-4 配偶者の事前研修受講の有無

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

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

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

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

## (2) 事前研修の効果の程度

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

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

表 1-6 事前研修受講の効果に対する評価（研修の種類別）

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

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

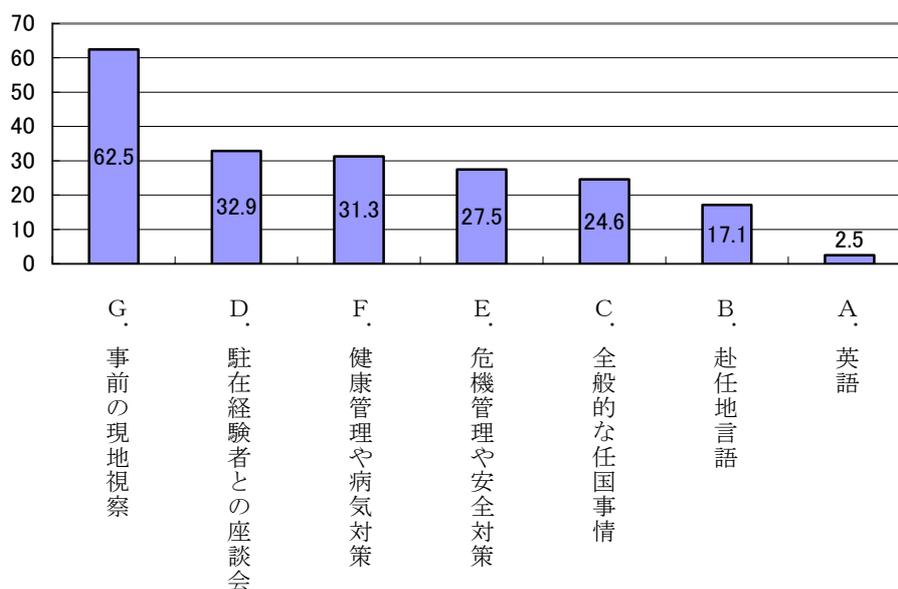
{非常に役立った(人)×100+どちらかといえば役立った(人)×50+どちらともいえない(人)×0+どちらかといえば役立たなかった×(-50)+全く役立たなかった(人)×(-100)}÷無回答を除くサンプル数(人)

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

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

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

図 1-4 事前研修受講の効果指標



#### 4. 勤務地における言語能力

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

##### (1) 英語の必要性

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

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

表 1-7 配偶者にとっての英語の必要性（地域別）

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

## (2) 赴任地言語の必要性

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

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

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

表 1-8 配偶者にとっての赴任地言語の必要性（地域別）

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

## 5. 小括

### (1) 現海外派遣の同行希望の有無

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

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

といえる。

## (2) 配偶者の同行に関する会社の方針

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

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

## (3) 事前研修の制度化と受講の有無

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

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

## (4) 事前研修の効果の程度

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

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

#### (5) 勤務地における言語能力の必要度

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

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

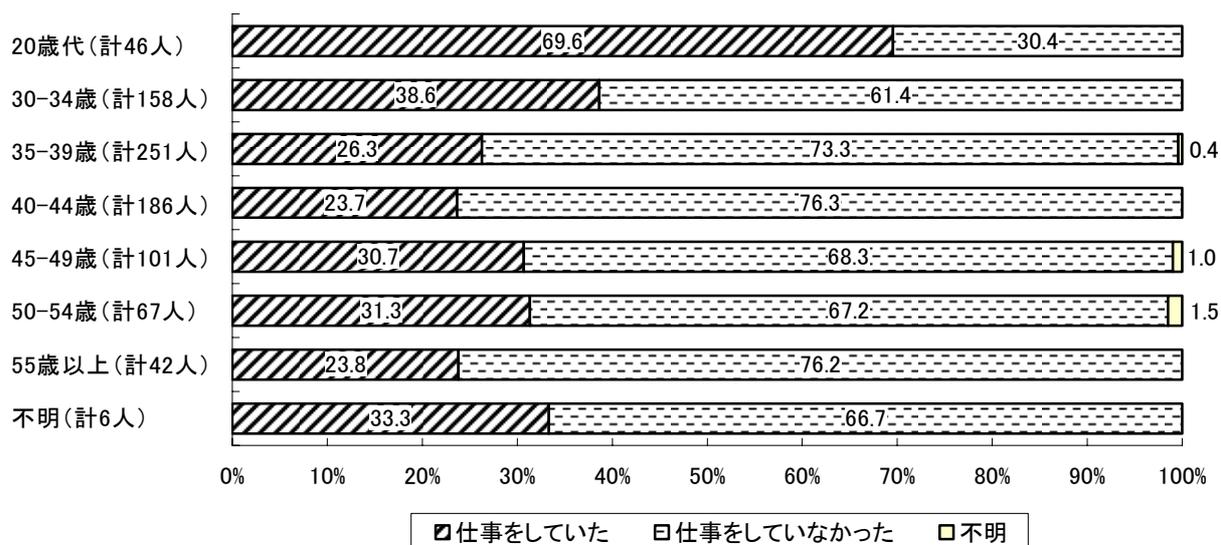
## 第2章 配偶者のキャリア

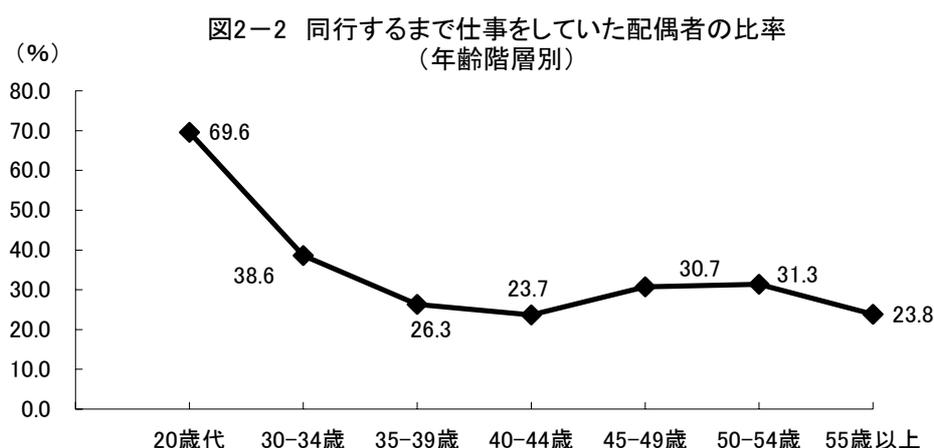
本章では海外勤務派遣者とともに海外に赴任する配偶者のキャリアを検討する。また、帰国後の生活上の不安についても考察している。

### 1. 赴任前の配偶者の就労状況

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

図2-1 年齢階層別に見た配偶者の赴任前の就労状況





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

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

表2-1 年齢階層別に見た配偶者の赴任前の就業形態 (%)

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

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

## 2. 仕事を辞めたことに対する派遣元企業からの補填・サポート

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

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

派遣元企業の従業員規模	A. 部に仕事 補対する 填すを 辞 所め 得た のこ と	B. 銭る将 補来的 助修の 仕事 など事 への関 金のす	C. る現 情地 報の の仕 提供事 に 関 す	D. 機現 会地 のにお 供ける 雇 用	回 答 数 (人)
500人未満	-	-	-	5.9	17
500人～1000人未満	-	-	-	-	26
1000人～5000人未満	-	-	-	1.4	74
5000人～10000人未満	2.2	-	-	-	46
10000人～20000人未満	2.3	-	-	-	43
20000人以上	2.3	-	-	-	44
不明	-	5.9	-	-	17
全体	1.1	0.4	-	0.7	267

## 3. 赴任地での配偶者の就労状況

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

表 2-3 配偶者の現在の就労状況（赴任地域別、及び年齢階層別）

（％）

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

#### 4. 日本帰国後の就労希望

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

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

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

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

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

## 5. 配偶者の日本帰国後の生活上の不安

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

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

	い親 が疎 遠に なっ て付 き合 う合	て国 内の 事情 に疎 くな っ	上住 宅取 得な ど資 産形 成	健康 面の 問題	じ日 本の 生活 ・文 化に な	そ の 他	特 に な い	合 計	回 答 数
<b>赴任地域別</b>									
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
<b>年齢階層別</b>									
20歳代	17.4	32.6	30.4	13.0	10.9	8.7	13.0	100.0	46
30-34歳	12.7	36.7	25.9	10.1	13.3	7.0	14.6	100.0	158
35-39歳	13.9	39.8	24.7	7.6	10.8	6.8	13.1	100.0	251
40-44歳	10.8	29.6	22.6	12.9	9.1	8.1	11.3	100.0	186
45-49歳	14.9	30.7	15.8	22.8	17.8	9.9	15.8	100.0	101
50-54歳	14.9	19.4	9.0	13.4	4.5	6.0	52.2	100.0	67
55歳以上	16.7	23.8	7.1	19.0	-	4.8	61.9	100.0	42
不明	33.3	33.3	-	-	-	16.7	16.7	100.0	6
全体	13.7	33.1	21.5	12.3	10.6	7.5	18.8	100.0	857

注) 本設問に対する無回答は算出していない。

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

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

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

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

## 6. 小括

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

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

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

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

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

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

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

### 第3章 配偶者の生活に関する意識特性

#### 1. はじめに

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

#### 2. 現地生活の満足度

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

図表3-1 配偶者の現地生活満足度

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

ことが示唆される。

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

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

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

### 3. 現地生活への適応度

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

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

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

図表 3-2 現地生活への適応度

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

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

また、現勤務先企業の従業員数との関係はほとんど見られなかった。

#### 4. 小括

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

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

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

## 第4章 調査対象者の特徴

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

### 1. 調査対象者の個人属性

#### (1) 性別

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

表4-1 配偶者の性別

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

#### (2) 年齢

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

#### (3) 現赴任国の居住年数

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

表 4-2 配偶者の年齢

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

表 4-3 現赴任国の居住年数

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

## (4) 現赴任国に来た時期

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

表 4-4 現赴任国に来た時期

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

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

表4-5 赴任国に遅れてきた期間

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

#### (5) 海外派遣者の海外赴任にともなう海外生活の経験回数

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

表4-6 海外派遣者の海外赴任にともなう海外生活の経験回数

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

### (6) 海外赴任にともなう海外生活の国の数

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

表 4-7 海外派遣者の海外赴任にともなう海外生活の国の数

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

### (7) 通算の海外滞在年数

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

表 4-8 通算の海外滞在年数

									(%)		
	2年未満	2-3年未満	3-5年未満	5-7年未満	7-10年未満	10年以上	不明	平均(年)	合計	(人)	
<b>年齢</b>											
20歳代	50.0	23.9	17.4	4.3	0.0	2.2	2.2	2.2	100.0	46	
30-34歳	36.7	21.5	21.5	8.9	7.0	0.0	4.4	2.5	100.0	158	
35-39歳	24.7	14.3	27.1	17.1	8.4	4.0	4.4	3.6	100.0	251	
40-44歳	17.7	9.7	19.4	18.8	19.4	10.8	4.3	5.1	100.0	186	
45-49歳	11.9	5.0	12.9	8.9	17.8	41.6	2.0	8.5	100.0	101	
50-54歳	4.5	9.0	9.0	13.4	25.4	34.3	4.5	8.3	100.0	67	
55歳以上	7.1	4.8	4.8	9.5	23.8	38.1	11.9	9.4	100.0	42	
不明	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	83.3	-	100.0	6	
合計	22.6	13.1	19.5	13.5	13.3	13.1	4.9	5.7	100.0	857	

### (8) 赴任に伴う海外生活以外の海外生活経験

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

表 4-9 赴任に伴う海外生活以外の海外生活経験

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

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

表 4-10 赴任に伴う海外生活以外の海外生活経験年数

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

## 2. 小括

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

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

## 第5章 海外派遣者配偶者の自由記入欄の分析

### 1. はじめに

今回調査では海外派遣者本人の調査と平行して帯同している配偶者がいる場合には、その配偶者へのアンケート調査を行い調査票の最後に自由記入欄を設けた。派遣者本人の自由記入欄はアジア地域に多かったのに比較して、「海外派遣者の配偶者」（以下配偶者と省略）の自由記入欄への記入は様々な地域があり、バラエティに富んでいる。海外派遣者本人が自由記入欄への記入はアジア地域に偏っていたことから、配偶者がいる場合、海外赴任の生活問題などは海外派遣者本人より配偶者が記入することが多かったためかもしれない。なお自由記入欄に記入した配偶者はすべて女性であった。

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

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

### 2. 事前研修

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

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

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

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

(ヨーロッパ、39歳、1年未満)

### 3. 処遇・会社のサポート等

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

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

(アジア、44歳、1年)

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

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

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

(アジア、51歳、2年)

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

院があったのですが、なくなってしまいました。 (アジア、39歳、1年)

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

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

(北米、42歳、1年)

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

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

(中南米、28歳、1年未満)

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

#### 4. 現地生活

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

摘しつつも、現在の生活にある程度、満足しているようだ。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(アジア、41歳、2年)

## 5. 残留家族と親の介護

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

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

(アジア、52歳、3年)

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

(アジア、48歳、1年未満)

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

## 6. 子弟の教育

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

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

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

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

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

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

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

子供の学校のことは、とにかく、親の方も本気で取り組まなければうまくいきませ

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

次の配偶者の意見が、帰任時の教育問題の解決策の1つなのかもしれない。

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

（アジア、48歳、2年）

## 7. 帰任問題

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

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

まった典型的事例である。

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

(北米、40歳、1年)

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

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

(アジア、37歳、3年)

次の事例の配偶者も同様なことを指摘している。

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

(アジア、49歳、1年)

## 8. 小括

配偶者の意見を、6つに分けて分析してみた。

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

して事前研修が不十分であったという意見があった。なかには自費で事前の現地視察をした配偶者もいた。

- (2) 処遇・会社のサポート等では、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）があった。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、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) 現地生活では、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れば、非英語圏でもほぼ問題はないとする配偶者もいた。

- (4) 残留家族と親の介護では、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。

- (5) 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があったが、配偶者も自由記入欄で子弟の教育についての不安を述べている。同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) 帰任問題も配偶者にとっては大きな問題となっている。いずれ配偶者も海外派遣者本人あるいはそれとは別に、多くは日本に帰国することになる。その際に生じるのが帰任問題である。その帰国について配偶者は不安を覚えていることも事実である。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（海外派遣者）の海外赴任によって、配偶者のキャリアが絶たれてしまったのが典型的事例である、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異動により自分の人生までも変更することをよぎなくされた。しかし会社からは何ら保障もなく、おまけに英語が全く不自由しないという理由で、研修、事前準備も不要と判断され女性の人権は全く無視されていると感じました。私は帰国しても二度と同じ職に就くことはありません」（北米、40歳、1年）しかし再就職とは必ずしも「雇われること」ではない、自ら事業を起こすことを考えれば現在の海外赴任も楽しめるとする配偶者もいる。

## 付 属

調査票「第6回海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査」

調査票「海外派遣勤務者の配偶者に関する調査」

統計表

(整理番号)

--	--	--	--	--	--

## 海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査（第6回）

2004年9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。ご記入は対象者ご自身にお願いいたします。また2004年10月1日現在の状況でご回答ください。
2. 別紙に「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きたくお願い致します。単身赴任または独身者の場合は、ご記入いただく必要はありません。
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。
4. ご記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒に入れ、11月10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、独立行政法人 労働政策研究・研修機構に返送され、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/tyousa/>

(お問い合わせ)

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: takahata@jil.go.jp fax: 81-(0)3-3594-1113 tel: 81-(0)3-5903-6318



現在の海外派遣前のこと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、この海外派遣をあなたは希望していましたか。（あてはまるもの1つに ）

1. 希望していた	2. 希望していなかった	3. どちらともいえない
-----------	--------------	--------------

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  カ月前（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がありますか。（あてはまるもの1つに ）  
また規定や目安がある場合には何年かをご記入ください。

<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">                 1. 規定がある                  2. 目安がある                  3. 規定も目安もない             </div>	➔	派遣期間 約	<input style="width: 40px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/>	年間
---	---	--------	--	----

問5 海外赴任に関し、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。

帯同しない 方がよい	←	どちらとも いえない	→	帯同した方 がよい
1 .....		2 .....		3 .....
		4 .....		5

問6 【派遣元企業で労働組合員である方のみご回答ください】

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。各項目それぞれについて、あてはまるもの1つをつけてください。

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、どの程度効果的であったか、それぞれあてはまるものを1つ選んで をつけてください。

(1) あなた自身に対する事前研修	受講の有無			研修の効果				
	受講した	受講しなかった	制度がなかった	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 （伝染病やエイズ等）	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

現在および赴任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いただいた上で、付問 2.にお答えください。

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から1つ選んでをつけてください。

	対応できない ← $\xrightarrow{\text{日常生活に支障のない程度}}$ → 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から1つ選んでをつけてください。

	対応できない ← $\xrightarrow{\text{日常生活に支障のない程度}}$ → 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** あなたの現地での仕事は何ですか。また現地に赴任直前の日本国内の仕事は何でしたか。またそれぞれのうち、主な仕事を1つ選んで番号を記入してください。(1) 現地・現在、(2) 赴任直前の日本国内に分けてご回答ください。

(1) 現地・現在の仕事 (あてはまるもの全てに )

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 (具体的に: _____ )
4 . 企画	8 . 研究開発	

そのうち、主な仕事

(2) 赴任直前の日本国内での仕事 (あてはまるもの全てに )

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 (具体的に: _____ )
4 . 企画	8 . 研究開発	

そのうち、主な仕事

問10 現地でのあなたの職位はどのレベルですか。また現地に赴任直前の日本国内でのあなたの職位はどのレベルでしたか。

(1) 現地での職位 (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」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
- 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

(2) 赴任前 (日本国内) の職位 (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
- 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

現地での労働時間、休日・休暇、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) あなたの实労働時間 (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。  
(あてはまるもの全てに )

- 1. 業務が繁忙な時期がある
- 2. 仕事量に比べてスタッフの数が少ない
- 3. 他の人に任せられない仕事が多い
- 4. 他の人の仕事を手伝った
- 5. 現地労働者の仕事のペースが遅い
- 6. 現地労働者とのコミュニケーションに時間がかかる
- 7. 現勤務地での仕事に慣れていない
- 8. 日本からの来客の案内、接待
- 9. 日本国内事業所との業務連絡
- 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		どちらとも いえない		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、あてはまるものを1つ選んで をつけてください。

A. 海外役付手当	1. 支給されている	2. 支給されていない
B. ハードシップ手当 (特別地域手当)	1. 支給されている	2. 支給されていない
C. 帯同家族手当	1. 支給されている	2. 支給されていない
D. 残留家族手当・留守宅手当	1. 支給されている	2. 支給されていない
E. 現勤務地の子女教育費手当	1. 支給されている	2. 支給されていない
F. 現勤務地の住宅費手当または補助	1. 支給されている	2. 支給されていない
G. その他の手当 ( )	1. 支給されている	2. 支給されていない

(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<br>2. 派遣元企業と現勤務先企業とで負担している<br>3. 現勤務先企業が全額負担している<br>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<br>2. ならない<br>3. わからない |
|------------------------------|

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 1 3 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、あてはまるものを1つ選んで をつけてください。

	制度の有無	
	ある	ない
A. 本人の一時帰国制度	1	2
B. 家族の一時帰国制度	1	2
C. 家族の呼び寄せ制度	1	2
D. 本人の第三国への旅行制度	1	2
E. 家族の第三国への旅行制度	1	2
F. その他(具体的に )	1	2

問 1 4 あなたの派遣元企業や派遣元企業の労働組合には、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)    | 9. 帰国後のキャリア形成についての支援体制 |
| 2. 現地での語学研修補助(あなたのご家族)  | 10. 海外子女教育相談           |
| 3. 健康診断に要する費用の補助        | 11. 国内残留家族への援助         |
| 4. 民間傷害保険の補助            | 12. 危機管理や安全対策          |
| 5. 日本の会社・仕事関連の情報提供      | 13. 労働組合による情報提供        |
| 6. 派遣元企業の人事部による訪問、巡回    | 14. 労働組合による訪問、巡回       |
| 7. 日本の社会・生活関連の情報提供      | 15. その他(具体的に: )        |
| 8. 国内住宅・財産の情報提供および管理・保全 |                        |

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1～15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 現在の海外での仕事に関して、以下にあげた A ~ Q の各項目それぞれについてのあなたの満足度を、1 ~ 5 段階で適当と思われる番号から 1 つ選んで をつけてください。

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 項目のみは回答しないで結構です。

	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 . 仕事の内容にくらべた給料の額	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 . 日本の同僚とくら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 . 日本の同僚とくら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くらべた給料の額	1	2	3	4	5
M . 現地の同業他社の日本人派遣者とくらべた給料の額	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					
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

社長、会長（支店長、事務所長を含む）の方は回答しないでください。

生活環境についておたずねします。

問 16 あなたの通勤手段は何ですか。主なもの 1 つに をつけてください。  
また通勤にかかる時間はどの程度ですか。

1 . 自動車（運転手付き）  
2 . 自動車（自分で運転）  
3 . 公共輸送機関（地下鉄・バスなど）  
4 . 自転車や徒歩  
5 . その他（具体的に： \_\_\_\_\_ ）

付問 通勤時間（片道）  
約  時間  分

問 17 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、A ~ J（I）の項目それぞれについて、あてはまるものを 1 つ選んで をつけてください。

	(1) あなたご自身		(2) ご家族	
	ある	ない	ある	ない
A . テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険	1	2	1	2
B . 盗難・空き巣犯罪による財産的被害	1	2	1	2
C . 強盗・誘拐・暴行・傷害・脅迫・詐欺による被害	1	2	1	2
D . 民事訴訟の対象の経験	1	2	1	2
E . 警察・軍隊等による取調べ等	1	2	1	2
F . 自然災害による被害	1	2	1	2
G . 交通事故	1	2	1	2
H . 反日感情の言動や行動	1	2	1	2
I . 現地生活における病気やケガ	1	2	1	2
J . 工作中的の病気やケガ	1	2		

**問 18** 最近のあなたの海外駐在生活におけるストレスの程度についておうかがいします。

A～Iの項目それぞれについて、1～5段階であてはまる程度を示す番号を1つ選んで をつけてください。

	全くその 通りでない	← どちらとも いえない →			全く その通り
A.何かをする時、集中してできる	1 .....	2 .....	3 .....	4 .....	5
B.心配事があって、よく寝られない	1 .....	2 .....	3 .....	4 .....	5
C.自分のしていることに生きがいを感じる	1 .....	2 .....	3 .....	4 .....	5
D.緊張を強いられる	1 .....	2 .....	3 .....	4 .....	5
E.日常生活を楽しく送ることができる	1 .....	2 .....	3 .....	4 .....	5
F.すぐにでも日本に帰りたと思う	1 .....	2 .....	3 .....	4 .....	5
G.問題があった時に積極的に解決している	1 .....	2 .....	3 .....	4 .....	5
H.気が重くて、憂うつになる	1 .....	2 .....	3 .....	4 .....	5
I.自信を失っている	1 .....	2 .....	3 .....	4 .....	5

**問 19** 現勤務地に帯同されているご家族の中に、学齢期（満6歳から満15歳）のお子さんはおられますか。

1. いる      2. いない

付問1 そのお子さんは何人ですか。  人

付問2 そのお子さんは、次のいずれの学校に通っていますか。（あてはまるもの全てに ）

1. 日本人学校	4. 補習校
2. インターナショナルスクール	5. 塾・予備校
3. 現地校	6. その他（具体的に：                   ）

付問3 あなたは現地の教育環境にどの程度満足していますか。（あてはまるもの1つに ）

全く不満足	← どちらとも いえない →			大変満足
1 .....	2 .....	3 .....	4 .....	5

**問 20** 現地での家族状況についておたずねします。（あてはまるもの1つに ）

1. 全員帯同  
2. 一部帯同  
3. 単身赴任（家族全員残留）  
4. 独身

付問1 帯同している家族は誰ですか  
（あてはまるもの全てに ）

1. 配偶者
2. 子供全員
3. 一部の子供
4. その他（具体的に：                   ）

付問2 単身赴任されている理由は何ですか（あてはまるもの全てに ）

1. 子供が受験期にあるため	5. 家族が海外での生活を希望しないため
2. 現地に子供を通わせたい学校がないため	6. 家族の健康上の理由
3. 配偶者の仕事のため	7. 治安面での不安があるため
4. 親等の介護や同居のため	8. その他（具体的に：                   ）

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21** 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の項目それぞれについて、1～5段階で適当と思われる番号から1つ選んで をつけてください。

	全く不満足 ← <span style="font-size: small;">どちらとも いえない</span> → 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	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22** あなたは現地における仕事や生活に、どの程度なれましたか。

A～Nの各項目それぞれについて、1～5段階でもっともよく表わしていると思われる番号を1つ選んで をつけてください。

	全く慣れ ていない ← <span style="font-size: small;">どちらとも いえない</span> → 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・リ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23** 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の項目それぞれについて、1～5段階であてはまる程度を示す番号を1つ選んで をつけてください。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

帰任後についておたずねします。

問 2 4 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 2 5 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 2 6 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。  
以下の中から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              | → 付問1 どの地域を希望しますか。<br>(あてはまるもの <u>全て</u> に ) |
| 2. 派遣先の地域により行きたい       |  |
| 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              |  |

- |          |          |
|----------|----------|
| 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 |          |

基本項目

F 1 あなたの性別は。

- |      |      |
|------|------|
| 1. 男 | 2. 女 |
|------|------|

F 2 あなたの年齢は。

	歳
--	---

F 3 派遣元企業に入社して何年になりますか。

約 



 年

F 4 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
5. 海外研修
6. その他(具体的に: )

F 6 現勤務地に赴任して何年になりますか。

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) 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ヶ月未満は0年と入れて下さい)

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のでお聞かせください。

ご協力ありがとうございました。

注) 本報告書の調査票につきましては、実際に配布したものの誤植を修正しております。本報告書において、当該部分に関わる分析は、行っておりません。

(整理番号)

--	--	--	--	--	--

「海外派遣者の職業と生活に関する調査」付属調査

### 海外派遣勤務者の配偶者に関する調査

#### 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配偶者を対象として実施しています。ご記入は対象者ご自身にお願いいたします。また2004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、同封の返信用封筒に入れ、2通一緒にして11月10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、独立行政法人 労働政策研究・研修機構に返送され、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** 現在のあなたの配偶者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 )

全く希望して いなかった	←	どちらとも いえない	→	強く希望して いた
1 .....	2 .....	3 .....	4 .....	5

**問2** 海外赴任に当たり、あなた自身は配偶者の会社の提供するどのような事前研修を受講しましたか。  
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、どの程度効果的であったか、それぞれあてはまるものを1つ選んで をつけてください。

あなた自身に対する事前研修	受講の有無			研修の効果				
	受講した	受講 しなかった	制度が なかった	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. 一般的な任国事情	1	2	3	1	2	3	4	5
D. 駐在経験者との座談会・ 個人別の相談	1	2	3	1	2	3	4	5
E. 危機管理や安全対策	1	2	3	1	2	3	4	5
F. 健康管理や病気対策 (伝染病やエイズ等)	1	2	3	1	2	3	4	5
G. 事前の現地視察	1	2	3	1	2	3	4	5

問3 あなたの配偶者の今回の海外赴任に関し、あなたの帯同について会社には一定の方針がありましたか。

帯同しない方が いい	←	どちらとも いえない	→	帯同した方が いい				
1	.....	2	.....	3	.....	4	.....	5

問4 あなたは配偶者のこの海外赴任に同行するまで仕事をしていましたか。(あてはまるもの1つに )

1. 仕事をしていました	2. していません
--------------	-----------

付問1 あなたがその仕事をしていた時の就業形態はどのようなものでしたか。(あてはまるもの1つに )

1 正社員	3 パートタイマー	5 その他(具体的に: )
2 契約社員・派遣社員	4 自営	

付問2 その日本国内での仕事を辞めたことに対して配偶者の会社からあなたに何らかの補填やサポートがありますか。A～Dの項目それぞれについて、1か2に をつけてください。

A 仕事を辞めたことに対する所得の一部補填	1 ある	2 ない
B 将来の仕事に関する研修などへの金銭的補助	1 ある	2 ない
C 現地の仕事に関する情報の提供	1 ある	2 ない
D 現地における雇用機会の提供	1 ある	2 ない

問5 あなたは現在、収入を伴う仕事をしてしていますか。当てはまるもの1つを選んで をつけてください。

1 仕事をしている	2 仕事をしていない
-----------	------------

問6 現在の勤務地において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から1つ選んで をつけてください。

	対応できない	←	日常生活に支 障のない程度	→	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から1つ選んで をつけてください。

	対応できない	←	日常生活に支 障のない程度	→	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7 あなたは現地での生活にどの程度満足していますか。

A～Gの項目それぞれについて、1～5段階で適当と思われる番号から1つ選んで をつけてください。

	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. 治安	1	2	3	4	5
F. 生活の便利さ	1	2	3	4	5
G. 現地での生活全般	1	2	3	4	5

問8 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段階でもっともよく表わしていると思われる番号を1つ選んで をつけてください。

	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9 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。当てはまるもの全てに を付けてください(複数回答可)。

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10 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

## 基本項目

F1 あなたの性別は。

1. 男	2. 女
------	------

F 2 あなたの年齢は、  歳

F 3 現在の赴任国に住みはじめて何年になりますか。  
約  年  カ月

F 4 あなたは現在の赴任国に配偶者と一緒に来ましたか。

1. 配偶者と一緒に出任国に来た
2. 配偶者から遅れて出任国に来た

付問 あなたが赴任国に来たのは、配偶者の赴任からどの程度後のことですか。

約  年  カ月 後

F 5 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尋ねします。

(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ヵ月未満は「0(ゼロ)」を記入してください。

約  年

F 6 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ヵ月未満は「0(ゼロ)」を記入してください。

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。

ご協力ありがとうございました。

## 統計表

### 海外派遣者の職業と生活に関する調査

表 1	現勤務先企業の業種	234
表 2-1	現勤務先企業の従業員数	235
表 2-2	現勤務先の日本人派遣者数	235
表 2-3	日本人派遣者比率	236
表 3	現勤務先企業の社長の国籍	236
表 4	現勤務先企業の操業（営業）開始時期	237
表 5	現勤務先企業の日本資本の構成	237
表 6	現地勤務先企業における労働組合の有無	237
表 7	派遣元企業の業種	238
表 8	派遣元企業の従業員数	239
表 9	派遣元企業における労働組合の有無	239
表 10	現在の海外派遣決定時の海外派遣の希望の有無	239
表 11	現在の海外派遣の内示があった時期	240
表 12-1	海外派遣の規定・目安の有無	240
表 12-2	規定および目安となる派遣期間	240
表 13	海外赴任時の配偶者の帯同についての方針	241
表 14	海外派遣者選任が、労使協議の対象となるか	241
表 15-1	事前研修の受講の有無	241
表 15-2	事前研修の効果	242
表 16-1	コミュニケーション能力の生活上の必要の有無	242
表 16-2	赴任当初と現在のコミュニケーション能力	242
表 17-1	現地での仕事（複数回答）	243
表 17-2	現地の仕事のうち主な仕事	244
表 18-1	赴任直前の日本国内での仕事（複数回答）	245
表 18-2	赴任直前の日本国内での仕事のうち主な仕事	245
表 19-1	現地での職位	246
表 19-2	アドバイザー・顧問の職位レベル	247
表 20	赴任直前の日本での職位	248
表 21	1週間の平均実労働時間	248
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）	249
表 23	現地と国内の合計給与に対する満足度	249
表 24	海外勤務に伴う特別手当の有無	250

表 25	給与の負担状況	252
表 26	給与改定が国内の労使交渉の対象になるか	252
表 27	会社経費による一時帰国制度等の有無	252
表 28-1	海外派遣者に対する支援・福祉制度（複数回答）	252
表 28-2	現在、最も必要な支援制度・福祉制度	253
表 29	海外での仕事に関する満足度	254
表 30-1	通勤手段	254
表 30-2	片道通勤時間	255
表 31-1	本人の現地での事件・事故等の経験について	255
表 31-2	家族の現地での事件・事故等の経験について	258
表 32	海外駐在生活におけるストレスの程度	261
表 33-1	帯同している学齢期の子供の有無（6～15歳）	264
表 33-2	帯同している学齢期の子供の人数	265
表 33-3	帯同している子供が通っている学校（複数回答）	265
表 33-4	現地の教育環境に対する満足度	265
表 34-1	現地での家族状況	266
表 34-2	帯同している家族	266
表 34-3	単身赴任している理由（複数回答）	266
表 35	現地生活の満足度	267
表 36	現地での仕事や生活に対する慣れ具合	270
表 37	前任者等と比べた仕事上の成果のあがり具合	270
表 38	帰任後の仕事上の不安（複数回答）	270
表 39	帰任後の生活上の不安（複数回答）	271
表 40-1	海外派遣の再希望の有無	271
表 40-2	海外派遣を再希望する地域（複数回答）	272
表 41	性別	272
表 42	年齢	272
表 43	勤続年数	273
表 44	現勤務先企業の上司の国籍	273
表 45	海外派遣の形態	273
表 46	現勤務地での赴任年数	274
表 47	現勤務地直前の勤務国	274
表 48-1	現在地も含めた海外勤務回数	274
表 48-2	海外勤務回数が2回以上の場合、勤務した地域	275
表 49	これまでの海外勤務国数	275

表 50	現勤務地を含めた通算海外勤務年数	275
------	------------------	-----

**海外派遣勤務者の配偶者に関する調査**

表 51	海外赴任への同行希望の有無	276
表 52-1	事前研修の受講の有無	276
表 52-2	事前研修の効果	276
表 53	海外赴任への配偶者の帯同についての会社方針	277
表 54-1	海外赴任前の就労状況	277
表 54-2	仕事をしていた時の就業形態	277
表 54-3	辞めた仕事に対する補填等	277
表 55	現在の仕事の有無	278
表 56	コミュニケーション能力の生活上の必要度	278
表 57	現地生活の満足度	279
表 58	現地での生活にどの程度なれたか	281
表 59	帰国後の生活上の不安（複数回答）	281
表 60	帰国した場合の就労意欲	282
表 61	性別	282
表 62	年齢	282
表 63	現赴任国での赴任年数	283
表 64-1	現赴任国に配偶者と一緒に来たか	283
表 64-2	遅れてきた期間	283
表 65-1	配偶者の海外赴任に伴う海外生活回数	284
表 65-2	配偶者の海外赴任に伴う海外生活国数	284
表 65-3	配偶者の海外赴任に伴う通算海外滞在年数	284
表 66-1	配偶者の海外赴任に伴わない海外生活経験の有無	285
表 66-2	配偶者の海外赴任に伴わない海外生活通算年数	285

表1 現勤務先企業の業種

	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
<b>勤務地域</b>										
アジア小計	790 人	43	28	2	4	4	34	1	15	8
	100.0 %	5.4	3.5	0.3	0.5	0.5	4.3	0.1	1.9	1.0
中国	258	12	8	0	2	4	9	0	10	1
	100.0	4.7	3.1	0.0	0.8	1.6	3.5	0.0	3.9	0.4
その他アジア	532	31	20	2	2	0	25	1	5	7
	100.0	5.8	3.8	0.4	0.4	0.0	4.7	0.2	0.9	1.3
中近東	47	1	1	0	0	0	0	4	0	3
	100.0	2.1	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	8.5	0.0	6.4
ヨーロッパ	279	4	8	2	0	0	18	2	3	3
	100.0	1.4	2.9	0.7	0.0	0.0	6.5	0.7	1.1	1.1
北米	153	3	3	0	0	2	6	1	1	3
	100.0	2.0	2.0	0.0	0.0	1.3	3.9	0.7	0.7	2.0
中南米	108	5	3	0	0	0	4	0	0	1
	100.0	4.6	2.8	0.0	0.0	0.0	3.7	0.0	0.0	0.9
アフリカ	19	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
オセアニア	47	4	0	0	0	0	0	4	0	0
	100.0	8.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.5	0.0	0.0
合計	1443	61	43	4	4	6	62	12	19	18
	100.0	4.2	3.0	0.3	0.3	0.4	4.3	0.8	1.3	1.2

	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
<b>勤務地域</b>											
アジア小計	11	17	16	17	8	116	54	17	43	1	2
	1.4	2.2	2.0	2.2	1.0	14.7	6.8	2.2	5.4	0.1	0.3
中国	3	3	7	5	3	45	6	8	9	0	0
	1.2	1.2	2.7	1.9	1.2	17.4	2.3	3.1	3.5	0.0	0.0
その他アジア	8	14	9	12	5	71	48	9	34	1	2
	1.5	2.6	1.7	2.3	0.9	13.3	9.0	1.7	6.4	0.2	0.4
中近東	1	0	0	1	0	2	4	0	1	0	1
	2.1	0.0	0.0	2.1	0.0	4.3	8.5	0.0	2.1	0.0	2.1
ヨーロッパ	1	2	0	2	6	35	45	9	14	2	0
	0.4	0.7	0.0	0.7	2.2	12.5	16.1	3.2	5.0	0.7	0.0
北米	6	4	2	4	5	14	20	3	6	0	0
	3.9	2.6	1.3	2.6	3.3	9.2	13.1	2.0	3.9	0.0	0.0
中南米	2	1	2	1	0	14	7	6	4	2	2
	1.9	0.9	1.9	0.9	0.0	13.0	6.5	5.6	3.7	1.9	1.9
アフリカ	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0	5.3
オセアニア	1	0	0	0	0	4	1	2	0	1	1
	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	8.5	2.1	4.3	0.0	2.1	2.1
合計	22	24	20	25	19	186	132	37	68	6	7
	1.5	1.7	1.4	1.7	1.3	12.9	9.1	2.6	4.7	0.4	0.5

	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	不明
<b>勤務地域</b>											
アジア小計	97	2	30	63	7	38	19	0	29	56	8
	12.3	0.3	3.8	8.0	0.9	4.8	2.4	0.0	3.7	7.1	1.0
中国	40	0	6	23	3	17	5	0	14	14	1
	15.5	0.0	2.3	8.9	1.2	6.6	1.9	0.0	5.4	5.4	0.4
その他アジア	57	2	24	40	4	21	14	0	15	42	7
	10.7	0.4	4.5	7.5	0.8	3.9	2.6	0.0	2.8	7.9	1.3
中近東	11	0	2	4	0	0	1	1	2	5	2
	23.4	0.0	4.3	8.5	0.0	0.0	2.1	2.1	4.3	10.6	4.3
ヨーロッパ	40	0	5	27	1	13	8	3	11	14	1
	14.3	0.0	1.8	9.7	0.4	4.7	2.9	1.1	3.9	5.0	0.4
北米	22	1	1	11	0	10	0	1	8	13	3
	14.4	0.7	0.7	7.2	0.0	6.5	0.0	0.7	5.2	8.5	2.0
中南米	18	0	2	9	1	6	1	0	2	15	0
	16.7	0.0	1.9	8.3	0.9	5.6	0.9	0.0	1.9	13.9	0.0
アフリカ	6	0	2	0	0	0	0	0	4	3	0
	31.6	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	21.1	15.8	0.0
オセアニア	14	0	0	5	0	4	1	0	0	5	0
	29.8	0.0	0.0	10.6	0.0	8.5	2.1	0.0	0.0	10.6	0.0
合計	208	3	42	119	9	71	30	5	56	111	14
	14.4	0.2	2.9	8.2	0.6	4.9	2.1	0.3	3.9	7.7	1.0

表2-1 現勤務先企業の従業員数

	合計	10人未満	10人～30人未満	30人～100人未満	100人～500人未満	500人～1000人未満	1000人以上	不明
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	790 人 100.0 %	63 8.0	76 9.6	157 19.9	230 29.1	88 11.1	145 18.4	31 3.9
中国	258 100.0	30 11.6	34 13.2	51 19.8	77 29.8	24 9.3	35 13.6	7 2.7
その他アジア	532 100.0	33 6.2	42 7.9	106 19.9	153 28.8	64 12.0	110 20.7	24 4.5
中近東	47 100.0	10 21.3	13 27.7	11 23.4	1 2.1	4 8.5	4 8.5	4 8.5
ヨーロッパ	279 100.0	52 18.6	30 10.8	77 27.6	85 30.5	18 6.5	12 4.3	5 1.8
北米	153 100.0	14 9.2	20 13.1	43 28.1	43 28.1	14 9.2	13 8.5	6 3.9
中南米	108 100.0	15 13.9	20 18.5	30 27.8	22 20.4	3 2.8	15 13.9	3 2.8
アフリカ	19 100.0	5 26.3	7 36.8	4 21.1	3 15.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	10 21.3	6 12.8	17 36.2	7 14.9	1 2.1	6 12.8	0 0.0
<b>勤務先・業種</b>								
製造業	762 100.0	60 7.9	59 7.7	119 15.6	230 30.2	106 13.9	173 22.7	15 2.0
非製造業	667 100.0	109 16.3	113 16.9	219 32.8	158 23.7	22 3.3	22 3.3	24 3.6
不明	14 100.0	0 0.0	0 0.0	1 7.1	3 21.4	0 0.0	0 0.0	10 71.4
合計	1443 100.0	169 11.7	172 11.9	339 23.5	391 27.1	128 8.9	195 13.5	49 3.4

表2-2 現勤務先の日本人派遣者数

	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	不明
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	790 人 100.0 %	188 23.8	139 17.6	175 22.2	134 17.0	63 8.0	62 7.8	29 3.7
中国	258 100.0	72 27.9	56 21.7	56 21.7	38 14.7	13 5.0	15 5.8	8 3.1
その他アジア	532 100.0	116.0 21.8	83.0 15.6	119.0 22.4	96.0 18.0	50.0 9.4	47 8.8	21 3.9
中近東	47 100.0	10.0 21.3	9.0 19.1	20.0 42.6	1.0 2.1	0.0 0.0	2 4.3	5 10.6
ヨーロッパ	279 100.0	92 33.0	51 18.3	49 17.6	30 10.8	19 6.8	33 11.8	5 1.8
北米	153 100.0	22 14.4	24 15.7	44 28.8	29 19.0	17 11.1	11 7.2	6 3.9
中南米	108 100.0	45 41.7	21 19.4	25 23.1	12 11.1	2 1.9	2 1.9	1 0.9
アフリカ	19 100.0	11 57.9	4 21.1	3 15.8	1 5.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	15 31.9	10 21.3	10 21.3	8 17.0	1 2.1	3 6.4	0 0.0
<b>勤務先・業種</b>								
製造業	762 100.0	182 23.9	133 17.5	173 22.7	125 16.4	73 9.6	61 8.0	15 2.0
非製造業	667 100.0	201 30.1	124 18.6	152 22.8	87 13.0	29 4.3	52 7.8	22 3.3
不明	14 100.0	0 0.0	1 7.1	1 7.1	3 21.4	0 0.0	0 0.0	9 64.3
<b>勤務先・従業員数</b>								
10人未満	169 100.0	136 80.5	30 17.8	3 1.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
10人～30人未満	172 100.0	69 40.1	54 31.4	40 23.3	8 4.7	0 0.0	0 0.0	1 0.6
30人～100人未満	339 100.0	87 25.7	69 20.4	103 30.4	67 19.8	12 3.5	0 0.0	1 0.3
100人～500人未満	391 100.0	71 18.2	62 15.9	99 25.3	59 15.1	41 10.5	59 15.1	0 0.0
500人～1000人未満	128 100.0	8 6.3	21 16.4	42 32.8	26 20.3	15 11.7	16 12.5	0 0.0
1000人以上	195 100.0	10 5.1	21 10.8	38 19.5	54 27.7	33 16.9	38 19.5	1 0.5
不明	49 100.0	2 4.1	1 2.0	1 2.0	1 2.0	1 2.0	0 0.0	43 87.8
合計	1443 100.0	383 26.5	258 17.9	326 22.6	215 14.9	102 7.1	113 7.8	46 3.2

表2-3 日本人派遣者比率

	合計	1%以下	2-5%以下	6-15%以下	16-20%以下	21-35%以下	36%以上	不明
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	781 人 100.0 %	257 32.9	166 21.3	147 18.8	81 10.4	63 8.1	34 4.4	33 4.2
中国	257 100.0	75 29.2	52 20.2	61 23.7	17 6.6	31 12.1	13 5.1	8 3.1
その他アジア	524 100.0	182 34.7	114 21.8	86 16.4	64 12.2	32 6.1	21 4.0	25 4.8
中近東	47 100.0	6 12.8	3 6.4	4 8.5	13 27.7	12 25.5	4 8.5	5 10.6
ヨーロッパ	276 100.0	24 8.7	77 27.9	73 26.4	23 8.3	41 14.9	33 12.0	5 1.8
北米	152 100.0	17 11.2	39 25.7	42 27.6	9 5.9	16 10.5	23 15.1	6 3.9
中南米	105 100.0	25 23.8	25 23.8	22 21.0	10 9.5	17 16.2	3 2.9	3 2.9
アフリカ	19 100.0	2 10.5	2 10.5	6 31.6	4 21.1	5 26.3	0 0.0	0 0.0
オセアニア	46 100.0	7 15.2	7 15.2	10 21.7	3 6.5	10 21.7	9 19.6	0 0.0
<b>勤務先・業種</b>								
製造業	751 100.0	281 37.4	212 28.2	116 15.4	29 3.9	52 6.9	43 5.7	18 2.4
非製造業	661 100.0	57 8.6	106 16.0	186 28.1	113 17.1	112 16.9	63 9.5	24 3.6
不明	14 100.0	0 0.0	1 7.1	2 14.3	1 7.1	0 0.0	0 0.0	10 71.4
合計	1426 100.0	338 23.7	319 22.4	304 21.3	143 10.0	164 11.5	106 7.4	52 3.6

表3 現勤務先企業の社長の国籍

	合計	日本人	現地国人	第三国籍人	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790 人 100.0 %	714 90.4	62 7.8	5 0.6	9 1.1
中国	258 100.0	245 95.0	9 3.5	1 0.4	3 1.2
その他アジア	532 100.0	469 88.2	53 10.0	4 0.8	6 1.1
中近東	47 100.0	39 83.0	5 10.6	0 0.0	3 6.4
ヨーロッパ	279 100.0	239 85.7	33 11.8	5 1.8	2 0.7
北米	153 100.0	128 83.7	21 13.7	2 1.3	2 1.3
中南米	108 100.0	98 90.7	9 8.3	1 0.9	0 0.0
アフリカ	19 100.0	18 94.7	1 5.3	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	44 93.6	3 6.4	0 0.0	0 0.0
合計	1443 100.0	1280 88.7	134 9.3	13 0.9	16 1.1

表4 現勤務先企業の操業（営業）開始時期

	合計	1959年 以前	1960年 代前半	1960年 代後半	1970年 代前半	1970年 代後半	1980年 代前半	1980年 代後半	1990年 代前半	1995年 以降	不明
<b>勤務地域</b>											
アジア小計	790 人 100.0 %	41 5.2	27 3.4	41 5.2	40 5.1	27 3.4	39 4.9	64 8.1	85 10.8	215 27.2	211 26.7
中国	258 100.0	7 2.7	5 1.9	7 2.7	10 3.9	6 2.3	18 7.0	22 8.5	30 11.6	88 34.1	65 25.2
その他アジア	532 100.0	34 6.4	22 4.1	34 6.4	30 5.6	21 3.9	21 3.9	42 7.9	55 10.3	127 23.9	146 27.4
中近東	47 100.0	3 6.4	3 6.4	2 4.3	4 8.5	2 4.3	6 12.8	14 29.8	3 6.4	2 4.3	8 17.0
ヨーロッパ	279 100.0	5 1.8	11 3.9	24 8.6	34 12.2	21 7.5	18 6.5	36 12.9	29 10.4	51 18.3	50 17.9
北米	153 100.0	13 8.5	5 3.3	12 7.8	19 12.4	6 3.9	19 12.4	26 17.0	8 5.2	14 9.2	31 20.3
中南米	108 100.0	13 12.0	6 5.6	13 12.0	15 13.9	9 8.3	8 7.4	6 5.6	6 5.6	8 7.4	24 22.2
アフリカ	19 100.0	1 5.3	2 10.5	2 10.5	5 26.3	1 5.3	0 0.0	1 5.3	1 5.3	2 10.5	4 21.1
オセアニア	47 100.0	11 23.4	1 2.1	3 6.4	4 8.5	3 6.4	5 10.6	4 8.5	4 8.5	5 10.6	7 14.9
<b>勤務先・業種</b>											
製造業	762 52.8	16 18.4	18 32.7	53 54.6	64 52.9	34 49.3	50 52.6	92 60.9	84 61.8	188 63.3	163 48.7
非製造業	667 46.2	71 81.6	37 67.3	44 45.4	56 46.3	35 50.7	45 47.4	59 39.1	51 37.5	108 36.4	161 48.1
不明	14 1.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.7	1 0.3	11 3.3
合計	1443 100.0	87 6.0	55 3.8	97 6.7	121 8.4	69 4.8	95 6.6	151 10.5	136 9.4	297 20.6	335 23.2

表5 現勤務先企業の日本資本の構成

	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～ 99%）	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	不明
<b>勤務地域</b>											
アジア小計	790 人 100.0 %	165 20.9	310 39.2	167 21.1	19 2.4	58 7.3	18 2.3	5 0.6	4 0.5	13 1.6	31 3.9
中国	258 100.0	64 24.8	123 47.7	36 14.0	7 2.7	6 2.3	8 3.1	1 0.4	1 0.4	4 1.6	8 3.1
その他アジア	532 100.0	101 19.0	187 35.2	131 24.6	12 2.3	52 9.8	10 1.9	4 0.8	3 0.6	9 1.7	23 4.3
中近東	47 100.0	23 48.9	9 19.1	0 0.0	0 0.0	3 6.4	5 10.6	0 0.0	0 0.0	1 2.1	6 12.8
ヨーロッパ	279 100.0	35 12.5	164 58.8	15 5.4	0 0.0	3 1.1	37 13.3	1 0.4	3 1.1	4 1.4	17 6.1
北米	153 100.0	8 5.2	110 71.9	5 3.3	2 1.3	3 2.0	14 9.2	0 0.0	3 2.0	1 0.7	7 4.6
中南米	108 100.0	16 14.8	53 49.1	18 16.7	1 0.9	3 2.8	11 10.2	1 0.9	2 1.9	0 0.0	3 2.8
アフリカ	19 100.0	11 57.9	3 15.8	1 5.3	0 0.0	3 15.8	1 5.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	5 10.6	40 85.1	0 0.0	0 0.0	1 2.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.1
合計	1443 100.0	263 18.2	689 47.7	206 14.3	22 1.5	74 5.1	86 6.0	7 0.5	12 0.8	19 1.3	65 4.5

表6 現地勤務先企業における労働組合の有無

合計	ある	ない	不明
1,443 人	441	981	21
100.0 %	30.6	68.0	1.5

表7 派遣元企業の業種

	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
<b>勤務地域</b>										
アジア小計	790 人 100.0 %	36 4.6	23 2.9	2 0.3	3 0.4	4 0.5	40 5.1	2 0.3	8 1.0	8 1.0
中国	258 100.0	11 4.3	8 3.1	0 0.0	1 0.4	3 1.2	14 5.4	0 0.0	4 1.6	1 0.4
その他アジア	532 100.0	25 4.7	15 2.8	2 0.4	2 0.4	1 0.2	26 4.9	2 0.4	4 0.8	7 1.3
中近東	47 100.0	0 0.0	1 2.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 12.8	0 0.0	3 6.4
ヨーロッパ	279 100.0	7 2.5	1 0.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	22 7.9	2 0.7	2 0.7	2 0.7
北米	153 100.0	4 2.6	3 2.0	0 0.0	1 0.7	1 0.7	8 5.2	1 0.7	1 0.7	3 2.0
中南米	108 100.0	4 3.7	2 1.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 3.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
アフリカ	19 100.0	1 5.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	4 8.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 6.4	0 0.0	0 0.0
合計	1443 100.0	56 3.9	30 2.1	2 0.1	4 0.3	5 0.3	74 5.1	14 1.0	11 0.8	16 1.1

	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
<b>勤務地域</b>											
アジア小計	9 1.1	19 2.4	15 1.9	11 1.4	7 0.9	134 17.0	65 8.2	22 2.8	41 5.2	1 0.1	1 0.1
中国	1 0.4	2 0.8	6 2.3	3 1.2	1 0.4	49 19.0	9 3.5	11 4.3	10 3.9	0 0.0	0 0.0
その他アジア	8 1.5	17 3.2	9 1.7	8 1.5	6 1.1	85 16.0	56 10.5	11 2.1	31 5.8	1 0.2	1 0.2
中近東	1 2.1	0 0.0	0 0.0	1 2.1	0 0.0	2 4.3	3 6.4	0 0.0	2 4.3	0 0.0	0 0.0
ヨーロッパ	1 0.4	2 0.7	0 0.0	3 1.1	10 3.6	51 18.3	52 18.6	13 4.7	15 5.4	0 0.0	0 0.0
北米	7 4.6	4 2.6	3 2.0	7 4.6	6 3.9	20 13.1	24 15.7	4 2.6	9 5.9	0 0.0	0 0.0
中南米	2 1.9	1 0.9	3 2.8	0 0.0	2 1.9	18 16.7	8 7.4	8 7.4	5 4.6	2 1.9	1 0.9
アフリカ	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.3	1 5.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	1 2.1	1 2.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 8.5	4 8.5	3 6.4	1 2.1	0 0.0	1 2.1
合計	21 1.5	27 1.9	21 1.5	22 1.5	25 1.7	230 15.9	157 10.9	50 3.5	73 5.1	3 0.2	3 0.2

	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	不明
<b>勤務地域</b>											
アジア小計	92 11.6	2 0.3	31 3.9	67 8.5	1 0.1	38 4.8	17 2.2	0 0.0	22 2.8	56 7.1	13 1.6
中国	37 14.3	0 0.0	8 3.1	25 9.7	1 0.4	17 6.6	5 1.9	0 0.0	12 4.7	15 5.8	4 1.6
その他アジア	55 10.3	2 0.4	23 4.3	42 7.9	0 0.0	21 3.9	12 2.3	0 0.0	10 1.9	41 7.7	9 1.7
中近東	13 27.7	0 0.0	2 4.3	4 8.5	0 0.0	0 0.0	1 2.1	0 0.0	1 2.1	5 10.6	2 4.3
ヨーロッパ	17 6.1	0 0.0	5 1.8	27 9.7	1 0.4	14 5.0	8 2.9	3 1.1	7 2.5	12 4.3	2 0.7
北米	9 5.9	1 0.7	1 0.7	11 7.2	0 0.0	10 6.5	0 0.0	1 0.7	5 3.3	6 3.9	3 2.0
中南米	13 12.0	0 0.0	2 1.9	9 8.3	0 0.0	6 5.6	1 0.9	0 0.0	2 1.9	15 13.9	0 0.0
アフリカ	7 36.8	0 0.0	2 10.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 21.1	3 15.8	0 0.0
オセアニア	10 21.3	0 0.0	0 0.0	5 10.6	0 0.0	4 8.5	1 2.1	0 0.0	0 0.0	5 10.6	0 0.0
合計	161 11.2	3 0.2	43 3.0	123 8.5	2 0.1	72 5.0	28 1.9	4 0.3	41 2.8	102 7.1	20 1.4

表8 派遣元企業の従業員数

	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	不明
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	790 人 100.0 %	101 12.8	62 7.8	215 27.2	134 17.0	100 12.7	135 17.1	43 5.4
中国	258 100.0	46 17.8	24 9.3	78 30.2	41 15.9	24 9.3	34 13.2	11 4.3
その他アジア	532 100.0	55 10.3	38 7.1	137 25.8	93 17.5	76 14.3	101 19.0	32 6.0
中近東	47 100.0	1 2.1	1 2.1	14 29.8	14 29.8	7 14.9	5 10.6	5 10.6
ヨーロッパ	279 100.0	13 4.7	13 4.7	72 25.8	58 20.8	48 17.2	64 22.9	11 3.9
北米	153 100.0	7 4.6	18 11.8	46 30.1	36 23.5	15 9.8	23 15.0	8 5.2
中南米	108 100.0	5 4.6	4 3.7	33 30.6	18 16.7	13 12.0	28 25.9	7 6.5
アフリカ	19 100.0	1 5.3	1 5.3	7 36.8	8 42.1	1 5.3	1 5.3	0 0.0
オセアニア	47 100.0	1 2.1	4 8.5	14 29.8	10 21.3	9 19.1	9 19.1	0 0.0
<b>勤務先・業種</b>								
製造業	762 100.0	79 10.4	53 7.0	202 26.5	144 18.9	83 10.9	165 21.7	36 4.7
非製造業	667 100.0	49 7.3	50 7.5	198 29.7	133 19.9	109 16.3	99 14.8	29 4.3
不明	14 100.0	1 7.1	0 0.0	1 7.1	1 7.1	1 7.1	1 7.1	9 64.3
合計	1443 100.0	129 8.9	103 7.1	401 27.8	278 19.3	193 13.4	265 18.4	74 5.1

表9 派遣元企業における労働組合の有無

合計	ある	ない	不明
1443 人	1258	164	21
100.0 %	87.2	11.4	1.5

表10 現在の海外派遣決定時の海外派遣の希望の有無

	合計	希望していた	希望していなかった	どちらともいえない	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790 人 100.0 %	400 50.6	147 18.6	225 28.5	18 2.3
中国	258 100.0	130 50.4	48 18.6	75 29.1	5 1.9
その他アジア	532 100.0	270 50.8	99 18.6	150 28.2	13 2.4
中近東	47 100.0	25 53.2	8 17.0	13 27.7	1 2.1
ヨーロッパ	279 100.0	150 53.8	49 17.6	75 26.9	5 1.8
北米	153 100.0	81 52.9	27 17.6	44 28.8	1 0.7
中南米	108 100.0	57 52.8	18 16.7	32 29.6	1 0.9
アフリカ	19 100.0	8 42.1	6 31.6	5 26.3	0 0.0
オセアニア	47 100.0	25 53.2	3 6.4	17 36.2	2 4.3
合計	1443 100.0	746 51.7	258 17.9	411 28.5	28 1.9

表11 現在の海外派遣の内示があった時期

	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	不明
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	790 人 100.0 %	203 25.7	203 25.7	191 24.2	80 10.1	64 8.1	30 3.8	19 2.4
中国	258 100.0	81 31.4	59 22.9	55 21.3	24 9.3	21 8.1	12 4.7	6 2.3
その他アジア	532 100.0	122 22.9	144 27.1	136 25.6	56 10.5	43 8.1	18 3.4	13 2.4
中近東	47 100.0	14 29.8	8 17.0	9 19.1	8 17.0	7 14.9	1 2.1	0 0.0
ヨーロッパ	279 100.0	36 12.9	54 19.4	87 31.2	37 13.3	39 14.0	23 8.2	3 1.1
北米	153 100.0	26 17.0	29 19.0	48 31.4	14 9.2	21 13.7	14 9.2	1 0.7
中南米	108 100.0	13 12.0	22 20.4	30 27.8	17 15.7	15 13.9	10 9.3	1 0.9
アフリカ	19 100.0	1 5.3	5 26.3	4 21.1	3 15.8	4 21.1	2 10.5	0 0.0
オセアニア	47 100.0	11 23.4	12 25.5	12 25.5	5 10.6	4 8.5	0 0.0	3 6.4
合計	1443 100.0	304 21.1	333 23.1	381 26.4	164 11.4	154 10.7	80 5.5	27 1.9

表12-1 海外派遣の規定・目安の有無

	合計	規定がある	目安がある	規定も目安もない	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	790 人 100.0 %	90 11.4	350 44.3	197 24.9	153 19.4
中国	258 100.0	31 12.0	100 38.8	77 29.8	50 19.4
その他アジア	532 100.0	59 11.1	250 47.0	120 22.6	103 19.4
中近東	47 100.0	7 14.9	20 42.6	6 12.8	14 29.8
ヨーロッパ	279 100.0	23 8.2	148 53.0	55 19.7	53 19.0
北米	153 100.0	18 11.8	81 52.9	32 20.9	22 14.4
中南米	108 100.0	11 10.2	58 53.7	16 14.8	23 21.3
アフリカ	19 100.0	2 10.5	11 57.9	1 5.3	5 26.3
オセアニア	47 100.0	4 8.5	26 55.3	10 21.3	7 14.9
合計	1443 100.0	155 10.7	694 48.1	317 22.0	277 19.2

表12-2 規定および目安となる派遣期間

	合計	2年間以内	3年間	4年間	5年間	6年間以上
<b>勤務地域</b>						
アジア小計	569 人 100.0 %	26 4.6	198 34.8	106 18.6	230 40.4	9 1.6
中国	174 100.0	10 5.7	61 35.1	35 20.1	63 36.2	5 2.9
その他アジア	395 100.0	16 4.1	137 34.7	71 18.0	167 42.3	4 1.0
中近東	40 100.0	1 2.5	18 45.0	16 40.0	5 12.5	0 0.0
ヨーロッパ	220 100.0	10 4.5	36 16.4	32 14.5	136 61.8	6 2.7
北米	120 100.0	1 0.8	19 15.8	18 15.0	79 65.8	3 2.5
中南米	88 100.0	0 0.0	13 14.8	33 37.5	40 45.5	2 2.3
アフリカ	18 100.0	3 16.7	6 33.3	1 5.6	7 38.9	1 5.6
オセアニア	35 100.0	0 0.0	8 22.9	17 48.6	9 25.7	1 2.9
合計	1090 100.0	41 3.8	298 27.3	223 20.5	506 46.4	22 2.0

表13 海外赴任時の配偶者の帯同についての方針

	合計	帯同しない方が多い	どちらかという帯同しない方がいい	どちらともいえない	どちらかという帯同した方がいい	帯同した方がいい	不明
<b>勤務地域</b>							
アジア小計	790 人 100.0 %	22 2.8	15 1.9	366 46.3	160 20.3	204 25.8	23 2.9
中国	258 100.0	5 1.9	8 3.1	124 48.1	51 19.8	61 23.6	9 3.5
その他アジア	532 100.0	17 3.2	7 1.3	242 45.5	109 20.5	143 26.9	14 2.6
中近東	47 100.0	1 2.1	2 4.3	14 29.8	11 23.4	19 40.4	0 0.0
ヨーロッパ	279 100.0	1 0.4	3 1.1	102 36.6	54 19.4	114 40.9	5 1.8
北米	153 100.0	2 1.3	1 0.7	51 33.3	30 19.6	68 44.4	1 0.7
中南米	108 100.0	2 1.9	0 0.0	43 39.8	21 19.4	41 38.0	1 0.9
アフリカ	19 100.0	0 0.0	0 0.0	7 36.8	4 21.1	8 42.1	0 0.0
オセアニア	47 100.0	0 0.0	0 0.0	17 36.2	12 25.5	16 34.0	2 4.3
合計	1443 100.0	28 1.9	21 1.5	600 41.6	292 20.2	470 32.6	32 2.2

表14 海外派遣者選任が、労使協議の対象となるか

合計	なる	ならない	不明
1,258 人	130	539	589
100.0 %	10.3	42.8	46.8

表15-1 事前研修の受講の有無

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
英語	1,443 人 100.0 %	325 22.5	469 32.5	511 35.4	138 9.6
赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）	1,443 100.0	281 19.5	359 24.9	451 31.3	352 24.4
異文化適応訓練、異文化コミュニケーション	1,443 100.0	323 22.4	290 20.1	714 49.5	116 8.0
海外マネジメント、海外ビジネス	1,443 100.0	338 23.4	300 20.8	695 48.2	110 7.6
現地の労使関係・労働慣行	1,443 100.0	207 14.3	289 20.0	819 56.8	128 8.9
全般的な任国事情	1,443 100.0	367 25.4	258 17.9	695 48.2	123 8.5
駐在経験者との座談会、個人別の相談	1,443 100.0	384 26.6	279 19.3	660 45.7	120 8.3
危機管理や安全対策	1,443 100.0	540 37.4	239 16.6	553 38.3	111 7.7
健康管理や病気対策（伝染病やエイズ等）	1,443 100.0	498 34.5	242 16.8	588 40.7	115 8.0
仕事上の災害防止対策	1,443 100.0	266 18.4	281 19.5	765 53.0	131 9.1
日本本社の経営理念・海外戦略	1,443 100.0	482 33.4	250 17.3	595 41.2	116 8.0
事前の現地視察	1,443 100.0	434 30.1	217 15.0	677 46.9	115 8.0

表15-2 事前研修の効果

	合計	全く役立たなかった	どちらかといえば役に立たなかった	どちらともいえない	どちらかといえば役に立った	非常に役立った	不明
英語	325 人 100.0 %	23 7.1	44 13.5	83 25.5	117 36.0	56 17.2	2 0.6
赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）	281 100.0	15 5.3	53 18.9	53 18.9	87 31.0	68 24.2	5 1.8
異文化適応訓練、異文化コミュニケーション	323 100.0	12 3.7	34 10.5	109 33.7	130 40.2	31 9.6	7 2.2
海外マネジメント、海外ビジネス	338 100.0	14 4.1	24 7.1	132 39.1	134 39.6	26 7.7	8 2.4
現地の労使関係・労働慣行	207 100.0	11 5.3	25 12.1	85 41.1	58 28.0	24 11.6	4 1.9
全般的な任国事情	367 100.0	14 3.8	35 9.5	112 30.5	148 40.3	43 11.7	15 4.1
駐在経験者との座談会	384 100.0	18 4.7	33 8.6	77 20.1	140 36.5	110 28.6	6 1.6
危機管理や安全対策	540 100.0	14 2.6	44 8.1	152 28.1	248 45.9	65 12.0	17 3.1
健康管理や病気対策（伝染病やエイズ等）	498 100.0	10 2.0	33 6.6	160 32.1	215 43.2	66 13.3	14 2.8
仕事上の災害防止対策	266 100.0	10 3.8	19 7.1	93 35.0	111 41.7	26 9.8	7 2.6
日本本社の経営理念・海外戦略	482 100.0	14 2.9	30 6.2	139 28.8	204 42.3	71 14.7	24 5.0
事前の現地視察	434 100.0	16 3.7	21 4.8	54 12.4	127 29.3	199 45.9	17 3.9

表16-1 コミュニケーション能力の生活上の必要の有無

	合計	必要である	必要ではない	不明
英語	1,443 人 100.0 %	1234 85.5	77 5.3	132 9.1
赴任地言語	1,443 100.0	836 57.9	187 13.0	420 29.1

表16-2 赴任当初と現在のコミュニケーション能力

	合計	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	ほぼ対応できる	あらゆる状況に対応できる	不明
赴任当初の英語	1,366 人 100.0 %	76 5.6	204 14.9	350 25.6	382 28.0	244 17.9	110 8.1
現在の英語	1,366 100.0	194 14.2	148 10.8	227 16.6	408 29.9	180 13.2	209 15.3
赴任当初の赴任地言語	1,256 100.0	354 28.2	116 9.2	132 10.5	155 12.3	113 9.0	386 30.7
現在の赴任地言語	1,256 100.0	278 22.1	226 18.0	176 14.0	134 10.7	64 5.1	378 30.1

表17-1 現地での仕事（複数回答）

	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	不明
<b>勤務地域</b>													
アジア小計	790 人 %	230	209	226	169	266	78	78	17	95	444	60	18
中国	258	29.1	26.5	28.6	21.4	33.7	9.9	9.9	2.2	12.0	56.2	7.6	2.3
その他アジア	532	32.2	27.1	32.6	17.8	31.4	6.2	6.6	2.7	11.6	63.2	8.5	1.9
中近東	47	27.6	26.1	26.7	23.1	34.8	11.7	11.5	1.9	12.2	52.8	7.1	2.4
ヨーロッパ	279	19	18	14	6	22	2	4	1	8	10	8	0
北米	153	40.4	38.3	29.8	12.8	46.8	4.3	8.5	2.1	17.0	21.3	17.0	0.0
中南米	108	81	83	86	85	119	19	31	13	38	153	25	4
アフリカ	19	29.0	29.7	30.8	30.5	42.7	6.8	11.1	4.7	13.6	54.8	9.0	1.4
オセアニア	47	33.3	32.7	31.4	28.8	32.7	5.2	13.1	2.6	8.5	48.4	7.2	0.7
		39	33	35	28	41	8	9	5	13	62	8	1
		36.1	30.6	32.4	25.9	38.0	7.4	8.3	4.6	12.0	57.4	7.4	0.9
		9	10	10	5	7	0	1	0	1	11	1	0
		47.4	52.6	52.6	26.3	36.8	0.0	5.3	0.0	5.3	57.9	5.3	0.0
		19	14	16	17	19	0	1	1	3	27	2	2
		40.4	29.8	34.0	36.2	40.4	0.0	2.1	2.1	6.4	57.4	4.3	4.3
<b>勤務先・業種</b>													
製造業	762	201	217	204	159	205	99	110	35	80	423	60	11
非製造業	667	26.4	28.5	26.8	20.9	26.9	13.0	14.4	4.6	10.5	55.5	7.9	1.4
不明	14	244	197	228	194	314	14	32	6	91	351	54	15
		36.6	29.5	34.2	29.1	47.1	2.1	4.8	0.9	13.6	52.6	8.1	2.2
		3	3	3	1	5	2	2	0	0	7	1	0
		21.4	21.4	21.4	7.1	35.7	14.3	14.3	0.0	0.0	50.0	7.1	0.0
<b>現勤務先企業の従業員数</b>													
10人未満	169	79	70	68	61	93	2	7	4	44	96	20	5
10人～30人未満	172	46.7	41.4	40.2	36.1	55.0	1.2	4.1	2.4	26.0	56.8	11.8	3.0
30人～100人未満	339	37.8	31.4	36.6	21.5	50.0	2.9	8.1	1.7	16.3	61.0	7.0	1.2
100人～500人未満	391	115	97	116	90	152	20	31	11	35	188	29	7
500人～1000人未満	128	33.9	28.6	34.2	26.5	44.8	5.9	9.1	3.2	10.3	55.5	8.6	2.1
1000人以上	195	96	101	96	84	114	35	45	11	30	207	26	6
不明	49	24.6	25.8	24.6	21.5	29.2	9.0	11.5	2.8	7.7	52.9	6.6	1.5
		29	36	29	29	28	19	14	5	15	66	8	0
		22.7	28.1	22.7	22.7	21.9	14.8	10.9	3.9	11.7	51.6	6.3	0.0
		49	47	53	40	30	30	29	6	14	94	16	4
		25.1	24.1	27.2	20.5	15.4	15.4	14.9	3.1	7.2	48.2	8.2	2.1
		15	12	10	13	21	4	4	1	5	25	4	2
		30.6	24.5	20.4	26.5	42.9	8.2	8.2	2.0	10.2	51.0	8.2	4.1
合計	1,443	448	417	435	354	524	115	144	41	171	781	115	26
		31.0	28.9	30.1	24.5	36.3	8.0	10.0	2.8	11.9	54.1	8.0	1.8

表17-2 現地の仕事のうち主な仕事

	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	不明
<b>勤務先・業種</b>													
製造業	762 人	21	95	21	30	94	30	48	8	18	339	37	21
100.0 %		2.8	12.5	2.8	3.9	12.3	3.9	6.3	1.0	2.4	44.5	4.9	2.8
非製造業	667	37	54	11	38	160	3	16	1	15	268	33	31
100.0		5.5	8.1	1.6	5.7	24.0	0.4	2.4	0.1	2.2	40.2	4.9	4.6
不明	14	0	1	0	0	3	1	2	0	0	7	0	0
100.0		0.0	7.1	0.0	0.0	21.4	7.1	14.3	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
<b>勤務先・従業員数</b>													
10人未満	169	6	5	0	3	48	1	4	2	10	67	12	11
100.0		3.6	3.0	0.0	1.8	28.4	0.6	2.4	1.2	5.9	39.6	7.1	6.5
10人～30人未満	172	12	13	1	1	39	0	8	0	5	84	5	4
100.0		7.0	7.6	0.6	0.6	22.7	0.0	4.7	0.0	2.9	48.8	2.9	2.3
30人～100人未満	339	16	34	3	14	76	4	14	3	2	143	17	13
100.0		4.7	10.0	0.9	4.1	22.4	1.2	4.1	0.9	0.6	42.2	5.0	3.8
100人～500人未満	391	11	52	11	20	60	10	18	2	7	169	19	12
100.0		2.8	13.3	2.8	5.1	15.3	2.6	4.6	0.5	1.8	43.2	4.9	3.1
500人～1000人未満	128	3	17	5	14	13	4	6	1	4	56	5	0
100.0		2.3	13.3	3.9	10.9	10.2	3.1	4.7	0.8	3.1	43.8	3.9	0.0
1000人以上	195	7	27	12	11	13	12	13	1	5	74	11	9
100.0		3.6	13.8	6.2	5.6	6.7	6.2	6.7	0.5	2.6	37.9	5.6	4.6
不明	49	3	2	0	5	8	3	3	0	0	21	1	3
100.0		6.1	4.1	0.0	10.2	16.3	6.1	6.1	0.0	0.0	42.9	2.0	6.1
<b>勤務先・操業開始時期</b>													
1959年以前	87	7	7	4	4	20	0	2	0	2	30	7	4
100.0		8.0	8.0	4.6	4.6	23.0	0.0	2.3	0.0	2.3	34.5	8.0	4.6
1960年代前半	55	3	5	0	1	15	0	1	1	1	22	4	2
100.0		5.5	9.1	0.0	1.8	27.3	0.0	1.8	1.8	1.8	40.0	7.3	3.6
1960年代後半	97	3	12	6	14	12	4	6	0	1	30	6	3
100.0		3.1	12.4	6.2	14.4	12.4	4.1	6.2	0.0	1.0	30.9	6.2	3.1
1970年代前半	121	1	25	6	6	27	0	3	0	3	39	9	2
100.0		0.8	20.7	5.0	5.0	22.3	0.0	2.5	0.0	2.5	32.2	7.4	1.7
1970年代後半	69	4	6	1	3	16	2	5	1	1	26	3	1
100.0		5.8	8.7	1.4	4.3	23.2	2.9	7.2	1.4	1.4	37.7	4.3	1.4
1980年代前半	95	4	10	0	4	13	1	5	0	3	51	3	1
100.0		4.2	10.5	0.0	4.2	13.7	1.1	5.3	0.0	3.2	53.7	3.2	1.1
1980年代後半	151	9	21	2	8	22	1	6	1	4	62	6	9
100.0		6.0	13.9	1.3	5.3	14.6	0.7	4.0	0.7	2.6	41.1	4.0	6.0
1990年代前半	136	2	16	0	4	12	2	3	1	7	73	8	8
100.0		1.5	11.8	0.0	2.9	8.8	1.5	2.2	0.7	5.1	53.7	5.9	5.9
1995年以降	297	15	23	7	12	44	11	17	1	6	146	9	6
100.0		5.1	7.7	2.4	4.0	14.8	3.7	5.7	0.3	2.0	49.2	3.0	2.0
不明	335	10	25	6	12	76	13	18	4	5	135	15	16
100.0		3.0	7.5	1.8	3.6	22.7	3.9	5.4	1.2	1.5	40.3	4.5	4.8
<b>合計</b>	<b>1,443</b>	<b>58</b>	<b>150</b>	<b>32</b>	<b>68</b>	<b>257</b>	<b>34</b>	<b>66</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>614</b>	<b>70</b>	<b>52</b>
	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

表18-1 赴任直前の日本国内での仕事（複数回答）

	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	不明
<b>勤務先・業種</b>													
製造業	762 人 %	46 6.0	115 15.1	43 5.6	121 15.9	226 29.7	98 12.9	117 15.4	46 6.0	159 20.9	77 10.1	55 7.2	12 1.6
非製造業	667	31 4.6	74 11.1	29 4.3	113 16.9	329 49.3	19 2.8	47 7.0	8 1.2	143 21.4	32 4.8	58 8.7	14 2.1
不明	14	0 0.0	1 7.1	0 0.0	1 7.1	7 50.0	1 7.1	3 21.4	1 7.1	2 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
<b>勤務先・従業員数</b>													
10人未満	169	9 5.3	9 5.3	5 3.0	35 20.7	96 56.8	2 1.2	12 7.1	6 3.6	46 27.2	8 4.7	13 7.7	4 2.4
10人～30人未満	172	10 5.8	18 10.5	4 2.3	22 12.8	89 51.7	7 4.1	16 9.3	3 1.7	34 19.8	13 7.6	13 7.6	2 1.2
30人～100人未満	339	14 4.1	45 13.3	13 3.8	60 17.7	160 47.2	14 4.1	30 8.8	11 3.2	70 20.6	17 5.0	31 9.1	7 2.1
100人～500人未満	391	21 5.4	64 16.4	23 5.9	55 14.1	138 35.3	36 9.2	54 13.8	14 3.6	79 20.2	31 7.9	23 5.9	7 1.8
500人～1000人未満	128	9 7.0	16 12.5	6 4.7	22 17.2	31 24.2	21 16.4	20 15.6	9 7.0	30 23.4	11 8.6	14 10.9	0 0.0
1000人以上	195	13 6.7	32 16.4	20 10.3	35 17.9	28 14.4	34 17.4	29 14.9	9 4.6	33 16.9	26 13.3	15 7.7	4 2.1
不明	49	1 2.0	6 12.2	1 2.0	6 12.2	20 40.8	4 8.2	6 12.2	3 6.1	12 24.5	3 6.1	4 8.2	2 4.1
合計	1,443	77 5.3	190 13.2	72 5.0	235 16.3	562 38.9	118 8.2	167 11.6	55 3.8	304 21.1	109 7.6	113 7.8	26 1.8

表18-2 赴任直前の日本国内での仕事のうち主な仕事

	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	不明
<b>勤務先・業種</b>													
製造業	762 人 100.0 %	16 2.1	99 13.0	26 3.4	61 8.0	172 22.6	70 9.2	79 10.4	23 3.0	98 12.9	51 6.7	51 6.7	16 2.1
非製造業	667	11 1.6	58 8.7	15 2.2	65 9.7	289 43.3	9 1.3	35 5.2	2 0.3	88 13.2	23 3.4	55 8.2	17 2.5
不明	14	0 0.0	1 7.1	0 0.0	0 0.0	7 50.0	1 7.1	3 21.4	0 0.0	2 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
<b>勤務先企業・従業員数</b>													
10人未満	169	2 100.0	5 3.0	1 0.6	15 8.9	79 46.7	1 0.6	9 5.3	2 1.2	31 18.3	7 4.1	11 6.5	6 3.6
10人～30人未満	172	4 100.0	13 7.6	2 1.2	14 8.1	78 45.3	4 2.3	12 7.0	0 0.0	22 12.8	8 4.7	13 7.6	2 1.2
30人～100人未満	339	5 100.0	37 10.9	4 1.2	30 8.8	137 40.4	8 2.4	22 6.5	7 2.1	39 11.5	11 3.2	31 9.1	8 2.4
100人～500人未満	391	9 100.0	55 14.1	14 3.6	29 7.4	113 28.9	25 6.4	40 10.2	7 1.8	50 12.8	20 5.1	20 5.1	9 2.3
500人～1000人未満	128	3 100.0	14 10.9	6 4.7	15 11.7	21 16.4	15 11.7	13 10.2	4 3.1	20 15.6	4 3.1	12 9.4	1 0.8
1000人以上	195	4 100.0	29 14.9	14 7.2	19 9.7	22 11.3	24 12.3	17 8.7	4 2.1	20 10.3	22 11.3	15 7.7	5 2.6
不明	49	0 100.0	5 10.2	0 0.0	4 8.2	18 36.7	3 6.1	4 8.2	1 2.0	6 12.2	2 4.1	4 8.2	2 4.1
合計	1,443	27 100.0	158 10.9	41 2.8	126 8.7	468 32.4	80 5.5	117 8.1	25 1.7	188 13.0	74 5.1	106 7.3	33 2.3

表19-1 現地での職位

	合計	会長、社長 (支店長、 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・ コーディネーター・顧 問など	不明
<b>勤務先・業種</b>									
製造業	762 人 100.0 %	302 39.6	125 16.4	138 18.1	96 12.6	23 3.0	15 2.0	54 7.1	9 1.2
非製造業	667 100.0	269 40.3	84 12.6	135 20.2	107 16.0	31 4.6	18 2.7	16 2.4	7 1.0
不明	14 100.0	5 35.7	2 14.3	2 14.3	4 28.6	0 0.0	0 0.0	1 7.1	0 0.0
<b>勤務先・従業員数</b>									
10人未満	169 100.0	105 62.1	15 8.9	18 10.7	19 11.2	4 2.4	4 2.4	3 1.8	1 0.6
10人～30人未満	172 100.0	91 52.9	16 9.3	32 18.6	22 12.8	5 2.9	3 1.7	1 0.6	2 1.2
30人～100人未満	339 100.0	128 37.8	55 16.2	67 19.8	47 13.9	20 5.9	7 2.1	12 3.5	3 0.9
100人～500人未満	391 100.0	133 34.0	61 15.6	73 18.7	68 17.4	17 4.3	12 3.1	22 5.6	5 1.3
500人～1000人未満	128 100.0	42 32.8	22 17.2	28 21.9	18 14.1	5 3.9	2 1.6	11 8.6	0 0.0
1000人以上	195 100.0	59 30.3	35 17.9	45 23.1	27 13.8	2 1.0	3 1.5	21 10.8	3 1.5
不明	49 100.0	18 36.7	7 14.3	12 24.5	6 12.2	1 2.0	2 4.1	1 2.0	2 4.1
<b>勤務先・操業開始時期</b>									
1959年以前	87 100.0	32 36.8	10 11.5	23 26.4	12 13.8	4 4.6	1 1.1	4 4.6	1 1.1
1960年代前半	55 100.0	20 36.4	12 21.8	7 12.7	10 18.2	4 7.3	1 1.8	1 1.8	0 0.0
1960年代後半	97 100.0	24 24.7	10 10.3	28 28.9	21 21.6	4 4.1	5 5.2	5 5.2	0 0.0
1970年代前半	121 100.0	36 29.8	19 15.7	23 19.0	24 19.8	3 2.5	3 2.5	11 9.1	2 1.7
1970年代後半	69 100.0	24 34.8	11 15.9	16 23.2	10 14.5	2 2.9	1 1.4	5 7.2	0 0.0
1980年代前半	95 100.0	41 43.2	13 13.7	20 21.1	14 14.7	3 3.2	1 1.1	2 2.1	1 1.1
1980年代後半	151 100.0	65 43.0	20 13.2	22 14.6	26 17.2	6 4.0	4 2.6	7 4.6	1 0.7
1990年代前半	136 100.0	70 51.5	18 13.2	22 16.2	11 8.1	4 2.9	1 0.7	8 5.9	2 1.5
1995年以降	297 100.0	139 46.8	34 11.4	59 19.9	35 11.8	6 2.0	4 1.3	16 5.4	4 1.3
不明	335 100.0	125 37.3	64 19.1	55 16.4	44 13.1	18 5.4	12 3.6	12 3.6	5 1.5
合計	1,443 100.0	576 39.9	211 14.6	275 19.1	207 14.3	54 3.7	33 2.3	71 4.9	16 1.1

表19-2 アドバイザー・顧問の職位レベル

	合計	会長、社長 クラス	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
<b>勤務先・業種</b>							
製造業	54 人 100.0 %	2 3.7	8 14.8	21 38.9	16 29.6	3 5.6	4 7.4
非製造業	16 100.0	2 12.5	4 25.0	6 37.5	4 25.0	0 0.0	0 0.0
不明	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
<b>勤務先・従業員数</b>							
10人未満	3 100.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0
10人～30人未満	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
30人～100人未満	12 100.0	1 8.3	2 16.7	6 50.0	2 16.7	0 0.0	1 8.3
100人～500人未満	22 100.0	1 4.5	4 18.2	4 18.2	8 36.4	2 9.1	3 13.6
500人～1000人未満	11 100.0	0 0.0	2 18.2	5 45.5	4 36.4	0 0.0	0 0.0
1000人以上	21 100.0	1 4.8	3 14.3	11 52.4	5 23.8	1 4.8	0 0.0
不明	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
<b>勤務先・操業開始時期</b>							
1959年以前	4 100.0	0 0.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
1960年代前半	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
1960年代後半	5 100.0	0 0.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0
1970年代前半	11 100.0	0 0.0	2 18.2	3 27.3	5 45.5	0 0.0	1 9.1
1970年代後半	5 100.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0
1980年代前半	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
1980年代後半	7 100.0	1 14.3	1 14.3	3 42.9	2 28.6	0 0.0	0 0.0
1990年代前半	8 100.0	0 0.0	3 37.5	2 25.0	2 25.0	0 0.0	1 12.5
1995年以降	16 100.0	1 6.3	2 12.5	7 43.8	6 37.5	0 0.0	0 0.0
不明	12 100.0	2 16.7	0 0.0	7 58.3	1 8.3	2 16.7	0 0.0
合計	71 100.0	4 5.6	12 16.9	28 39.4	20 28.2	3 4.2	4 5.6

表20 赴任直前の日本での職位

	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
<b>勤務先・業種</b>								
製造業	762 人 100.0 %	12 1.6	36 4.7	200 26.2	238 31.2	155 20.3	111 14.6	10 1.3
非製造業	667 100.0	5 0.7	11 1.6	133 19.9	258 38.7	151 22.6	102 15.3	7 1.0
不明	14 100.0	0 0.0	0 0.0	4 28.6	7 50.0	2 14.3	1 7.1	0 0.0
<b>勤務先・従業員数</b>								
10人未満	169 100.0	0 0.0	3 1.8	44 26.0	62 36.7	38 22.5	21 12.4	1 0.6
10人～30人未満	172 100.0	1 0.6	3 1.7	40 23.3	57 33.1	44 25.6	25 14.5	2 1.2
30人～100人未満	339 100.0	2 0.6	5 1.5	69 20.4	130 38.3	63 18.6	67 19.8	3 0.9
100人～500人未満	391 100.0	7 1.8	16 4.1	82 21.0	143 36.6	79 20.2	58 14.8	6 1.5
500人～1000人未満	128 100.0	2 1.6	5 3.9	39 30.5	37 28.9	26 20.3	18 14.1	1 0.8
1000人以上	195 100.0	4 2.1	14 7.2	49 25.1	56 28.7	50 25.6	20 10.3	2 1.0
不明	49 100.0	1 2.0	1 2.0	14 28.6	18 36.7	8 16.3	5 10.2	2 4.1
合計	1,443 100.0	17 1.2	47 3.3	337 23.4	503 34.9	308 21.3	214 14.8	17 1.2

表21 1週間の平均実労働時間

	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	不明
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	790 人 100.0 %	76 9.6	168 21.3	120 15.2	201 25.4	48 6.1	170 21.5	7 0.9
中国	258 100.0	19 7.4	72 27.9	30 11.6	72 27.9	15 5.8	48 18.6	2 0.8
その他アジア	532 100.0	57 10.7	96 18.0	90 16.9	129 24.2	33 6.2	122 22.9	5 0.9
中近東	47 100.0	3 6.4	7 14.9	4 8.5	17 36.2	4 8.5	10 21.3	2 4.3
ヨーロッパ	279 100.0	26 9.3	45 16.1	30 10.8	80 28.7	39 14.0	54 19.4	5 1.8
北米	153 100.0	13 8.5	21 13.7	19 12.4	51 33.3	17 11.1	31 20.3	1 0.7
中南米	108 100.0	14 13.0	24 22.2	10 9.3	28 25.9	7 6.5	24 22.2	1 0.9
アフリカ	19 100.0	1 5.3	6 31.6	5 26.3	4 21.1	0 0.0	2 10.5	1 5.3
オセアニア	47 100.0	5 10.6	9 19.1	7 14.9	13 27.7	5 10.6	6 12.8	2 4.3
<b>勤務先・業種</b>								
10人未満	169 100.0	22 13.0	43 25.4	21 12.4	46 27.2	9 5.3	25 14.8	3 1.8
10人～30人未満	172 100.0	9 5.2	42 24.4	22 12.8	51 29.7	11 6.4	34 19.8	3 1.7
30人～100人未満	339 100.0	38 11.2	64 18.9	47 13.9	98 28.9	31 9.1	57 16.8	4 1.2
100人～500人未満	391 100.0	38 9.7	67 17.1	57 14.6	94 24.0	37 9.5	92 23.5	6 1.5
500人～1000人未満	128 100.0	13 10.2	17 13.3	17 13.3	39 30.5	11 8.6	30 23.4	1 0.8
1000人以上	195 100.0	12 6.2	35 17.9	29 14.9	55 28.2	15 7.7	49 25.1	0 0.0
不明	49 100.0	6 12.2	12 24.5	2 4.1	11 22.4	6 12.2	10 20.4	2 4.1
合計	1,443 100.0	138 9.6	280 19.4	195 13.5	394 27.3	120 8.3	297 20.6	19 1.3

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）

	合計	業務が繁忙な時期がある	仕事量の数が少ない	他の人に任せられない	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	内、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	不明
<b>勤務地域</b>												
アジア小計	790 人 %	547 69.2	141 17.8	387 49.0	22 2.8	71 9.0	72 9.1	48 6.1	420 53.2	217 27.5	39 4.9	40 5.1
中国	258	185 71.7	38 14.7	122 47.3	8 3.1	8 3.1	21 8.1	12 4.7	155 60.1	62 24.0	13 5.0	13 5.0
その他アジア	532	362 68.0	103 19.4	265 49.8	14 2.6	63 11.8	51 9.6	36 6.8	265 49.8	155 29.1	26 4.9	27 5.1
中近東	47	33 70.2	6 12.8	19 40.4	1 2.1	4 8.5	5 10.6	2 4.3	23 48.9	13 27.7	3 6.4	3 6.4
ヨーロッパ	279	209 74.9	79 28.3	156 55.9	16 5.7	44 15.8	29 10.4	22 7.9	126 45.2	91 32.6	9 3.2	12 4.3
北米	153	110 71.9	47 30.7	86 56.2	10 6.5	12 7.8	20 13.1	17 11.1	67 43.8	91 59.5	5 3.3	6 3.9
中南米	108	66 61.1	19 17.6	60 55.6	5 4.6	16 14.8	12 11.1	8 7.4	46 42.6	41 38.0	4 3.7	8 7.4
アフリカ	19	14 73.7	3 15.8	12 63.2	0 0.0	5 26.3	3 15.8	2 10.5	9 47.4	5 26.3	1 5.3	1 5.3
オセアニア	47	29 61.7	7 14.9	22 46.8	0 0.0	2 4.3	3 6.4	5 10.6	20 42.6	18 38.3	2 4.3	5 10.6
<b>勤務先企業・従業員数</b>												
10人未満	169	120 71.0	40 23.7	85 50.3	4 2.4	16 9.5	9 5.3	12 7.1	101 59.8	65 38.5	4 2.4	6 3.6
10人～30人未満	172	127 73.8	35 20.3	93 54.1	5 2.9	14 8.1	14 8.1	13 7.6	97 56.4	59 34.3	7 4.1	5 2.9
30人～100人未満	339	233 68.7	62 18.3	168 49.6	10 2.9	32 9.4	30 8.8	34 10.0	162 47.8	105 31.0	16 4.7	26 7.7
100人～500人未満	391	274 70.1	94 24.0	203 51.9	21 5.4	54 13.8	39 10.0	25 6.4	165 42.2	142 36.3	20 5.1	16 4.1
500人～1000人未満	128	94 73.4	24 18.8	67 52.3	5 3.9	14 10.9	16 12.5	5 3.9	67 52.3	31 24.2	7 5.5	6 4.7
1000人以上	195	131 67.2	37 19.0	106 54.4	7 3.6	22 11.3	31 15.9	13 6.7	95 48.7	58 29.7	8 4.1	9 4.6
不明	49	29 59.2	10 20.4	20 40.8	2 4.1	2 4.1	5 10.2	2 4.1	24 49.0	16 32.7	1 2.0	7 14.3
合計	1,443	1008 69.9	302 20.9	742 51.4	54 3.7	154 10.7	144 10.0	104 7.2	711 49.3	476 33.0	63 4.4	75 5.2

表23 現地と国内の合計給与に対する満足度

	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	不明
<b>勤務地域</b>							
アジア小計	790 人 %	31 3.9	118 14.9	290 36.7	288 36.5	46 5.8	17 2.2
中国	258	8 3.1	44 17.1	88 34.1	92 35.7	24 9.3	2 0.8
その他アジア	532	23 4.3	74 13.9	202 38.0	196 36.8	22 4.1	15 2.8
中近東	47	4 8.5	7 14.9	16 34.0	18 38.3	1 2.1	1 2.1
ヨーロッパ	279	11 3.9	36 12.9	107 38.4	105 37.6	13 4.7	7 2.5
北米	153	3 2.0	14 9.2	61 39.9	55 35.9	16 10.5	4 2.6
中南米	108	6 5.6	16 14.8	37 34.3	45 41.7	1 0.9	3 2.8
アフリカ	19	0 0.0	5 26.3	7 36.8	6 31.6	0 0.0	1 5.3
オセアニア	47	1 2.1	2 4.3	14 29.8	25 53.2	4 8.5	1 2.1
合計	1,443	56 3.9	198 13.7	532 36.9	542 37.6	81 5.6	34 2.4

表24 海外勤務に伴う特別手当の有無

	合計	支給されている	支給されていない	不明
<b>勤務先企業・従業員数</b>				
<b>A. 海外役付手当</b>				
10人未満	169 人 100.0 %	72 42.6	82 48.5	15 8.9
10人～30人未満	172 100.0	63 36.6	95 55.2	14 8.1
30人～100人未満	339 100.0	127 37.5	176 51.9	36 10.6
100人～500人未満	391 100.0	146 37.3	210 53.7	35 9.0
500人～1000人未満	128 100.0	49 38.3	71 55.5	8 6.3
1000人以上	195 100.0	63 32.3	120 61.5	12 6.2
不明	49 100.0	17 34.7	25 51.0	7 14.3
合計	1443 100.0	537 37.2	779 54.0	127 8.8
<b>B. ハードシップ手当（特別地域手当）</b>				
10人未満	169 100.0	76 45.0	71 42.0	22 13.0
10人～30人未満	172 100.0	75 43.6	87 50.6	10 5.8
30人～100人未満	339 100.0	128 37.8	175 51.6	36 10.6
100人～500人未満	391 100.0	121 30.9	224 57.3	46 11.8
500人～1000人未満	128 100.0	46 35.9	65 50.8	17 13.3
1000人以上	195 100.0	102 52.3	78 40.0	15 7.7
不明	49 100.0	20 40.8	24 49.0	5 10.2
合計	1443 100.0	568 39.4	724 50.2	151 10.5
<b>C. 帯同家族手当</b>				
10人未満	169 100.0	71 42.0	71 42.0	27 16.0
10人～30人未満	172 100.0	66 38.4	82 47.7	24 14.0
30人～100人未満	339 100.0	160 47.2	143 42.2	36 10.6
100人～500人未満	391 100.0	176 45.0	153 39.1	62 15.9
500人～1000人未満	128 100.0	55 43.0	52 40.6	21 16.4
1000人以上	195 100.0	89 45.6	78 40.0	28 14.4
不明	49 100.0	21 42.9	20 40.8	8 16.3
合計	1443 100.0	638 44.2	599 41.5	206 14.3
<b>D. 残留家族手当・留守宅手当</b>				
10人未満	169 100.0	70 41.4	75 44.4	24 14.2
10人～30人未満	172 100.0	74 43.0	79 45.9	19 11.0
30人～100人未満	339 100.0	112 33.0	175 51.6	52 15.3
100人～500人未満	391 100.0	160 40.9	168 43.0	63 16.1
500人～1000人未満	128 100.0	55 43.0	60 46.9	13 10.2
1000人以上	195 100.0	77 39.5	91 46.7	27 13.8
不明	49 100.0	21 42.9	22 44.9	6 12.2
合計	1,443 100.0	569 39.4	670 46.4	204 14.1

	合計	支給されている	支給されていない	不明
<b>勤務先企業・従業員数</b>				
<b>E. 現勤務地の子女教育費手当</b>				
10人未満	169 人 100.0 %	69 40.8	70 41.4	30 17.8
10人～30人未満	172 100.0	62 36.0	83 48.3	27 15.7
30人～100人未満	339 100.0	148 43.7	146 43.1	45 13.3
100人～500人未満	391 100.0	154 39.4	168 43.0	69 17.6
500人～1000人未満	128 100.0	47 36.7	58 45.3	23 18.0
1000人以上	195 100.0	73 37.4	91 46.7	31 15.9
不明	49 100.0	19 38.8	21 42.9	9 18.4
合計	1443 100.0	572 39.6	637 44.1	234 16.2
<b>F. 現勤務地の住宅費手当または補助</b>				
10人未満	169 100.0	152 89.9	8 4.7	9 5.3
10人～30人未満	172 100.0	147 85.5	16 9.3	9 5.2
30人～100人未満	339 100.0	298 87.9	25 7.4	16 4.7
100人～500人未満	391 100.0	340 87.0	29 7.4	22 5.6
500人～1000人未満	128 100.0	105 82.0	14 10.9	9 7.0
1000人以上	195 100.0	172 88.2	16 8.2	7 3.6
不明	49 100.0	44 89.8	2 4.1	3 6.1
合計	1443 100.0	1258 87.2	110 7.6	75 5.2
<b>G. その他の手当</b>				
10人未満	169 100.0	27 16.0	41 24.3	101 59.8
10人～30人未満	172 100.0	22 12.8	35 20.3	115 66.9
30人～100人未満	339 100.0	58 17.1	59 17.4	222 65.5
100人～500人未満	391 100.0	64 16.4	72 18.4	255 65.2
500人～1000人未満	128 100.0	17 13.3	32 25.0	79 61.7
1000人以上	195 100.0	35 17.9	31 15.9	129 66.2
不明	49 100.0	8 16.3	8 16.3	33 67.3
合計	1,443 100.0	231 16.0	278 19.3	934 64.7

表25 給与の負担状況

	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	不明
<b>勤務先・従業員数</b>						
10人未満	169人 100.0%	104 61.5	39 23.1	25 14.8	0 0.0	1 0.6
10人～30人未満	172 100.0	59 34.3	58 33.7	51 29.7	1 0.6	3 1.7
30人～100人未満	339 100.0	64 18.9	144 42.5	123 36.3	4 1.2	4 1.2
100人～500人未満	391 100.0	61 15.6	178 45.5	137 35.0	6 1.5	9 2.3
500人～1000人未満	128 100.0	11 8.6	61 47.7	54 42.2	1 0.8	1 0.8
1000人以上	195 100.0	18 9.2	101 51.8	71 36.4	3 1.5	2 1.0
不明	49 100.0	13 26.5	20 40.8	13 26.5	0 0.0	3 6.1
合計	1,443 100.0	330 22.9	601 41.6	474 32.8	15 1.0	23 1.6

表26 給与改定が国内の労使交渉の対象になるか

合計	なる	ならない	わからない	不明
1,443人	631	567	207	38
100.0%	43.7	39.3	14.3	2.6

表27 会社経費による一時帰国制度等の有無

	合計	ある	ない	不明
本人の一時帰国制度	1,443人 100.0%	1,379 95.6	37 2.6	27 1.9
家族の一時帰国制度	1,443 100.0	1,297 89.9	91 6.3	55 3.8
家族の呼び寄せ制度	1,443 100.0	948 65.7	404 28.0	91 6.3
本人の第三国への旅行制度	1,443 100.0	283 19.6	1,033 71.6	127 8.8
家族の第三国への旅行制度	1,443 100.0	261 18.1	1,042 72.2	140 9.7
その他	1,443 100.0	63 4.4	304 21.1	1,076 74.6

表28-1 海外派遣者に対する支援・福祉制度（複数回答）

	合計	現地での語学研修補助 (あなた自身)	現地での語学研修補助 (あなたのご家族)	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	派遣元企業の人事部による訪問、巡回	日本の社会・生活関連の情報提供
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	790人 %	405 51.3	380 48.1	675 85.4	395 50.0	370 46.8	329 41.6	173 21.9
中国	258	135 52.3	116 45.0	220 85.3	147 57.0	126 48.8	107 41.5	65 25.2
その他アジア	532	270 50.8	264 49.6	455 85.5	248 46.6	244 45.9	222 41.7	108 20.3
中近東	47	30 63.8	32 68.1	41 87.2	14 29.8	13 27.7	26 55.3	8 17.0
ヨーロッパ	279	157 56.3	178 63.8	244 87.5	126 45.2	128 45.9	109 39.1	69 24.7
北米	153	82 53.6	86 56.2	132 86.3	71 46.4	80 52.3	56 36.6	35 22.9
中南米	108	72 66.7	66 61.1	90 83.3	36 33.3	62 57.4	53 49.1	23 21.3
アフリカ	19	8 42.1	8 42.1	14 73.7	8 42.1	9 47.4	10 52.6	6 31.6
オセアニア	47	18 38.3	27 57.4	40 85.1	21 44.7	21 44.7	15 31.9	10 21.3
合計	1,443	772 53.5	777 53.8	1,236 85.7	671 46.5	683 47.3	598 41.4	324 22.5

	国内住宅・財産の情報提供および管理・保全	帰国後のキャリア形成への支援体制	海外子女教育相談	国内残留への家族援助	危機管理対策	労働組合情報提供	労働組合による訪問、巡回	その他	不明
<b>勤務地域</b>									
アジア小計	233	87	294	227	396	240	291	14	48
中国	29.5	11.0	37.2	28.7	50.1	30.4	36.8	1.8	6.1
その他アジア	72	28	87	72	123	77	92	10	19
中近東	27.9	10.9	33.7	27.9	47.7	29.8	35.7	3.9	7.4
ヨーロッパ	161	59	207	155	273	163	199	4	29
北米	30.3	11.1	38.9	29.1	51.3	30.6	37.4	0.8	5.5
中南米	16	4	20	15	20	20	27	7	1
アフリカ	34.0	8.5	42.6	31.9	42.6	42.6	57.4	14.9	2.1
オセアニア	95	32	128	77	133	117	106	1	17
合計	34.1	11.5	45.9	27.6	47.7	41.9	38.0	0.4	6.1
	65	11	62	59	74	52	50	3	7
	42.5	7.2	40.5	38.6	48.4	34.0	32.7	2.0	4.6
	36	15	62	39	72	48	52	4	8
	33.3	13.9	57.4	36.1	66.7	44.4	48.1	3.7	7.4
	4	2	7	7	11	7	11	0	2
	21.1	10.5	36.8	36.8	57.9	36.8	57.9	0.0	10.5
	18	5	23	20	20	17	17	1	6
	38.3	10.6	48.9	42.6	42.6	36.2	36.2	2.1	12.8
合計	467	156	596	444	726	501	554	30	89
	32.4	10.8	41.3	30.8	50.3	34.7	38.4	2.1	6.2

表28-2 現在、最も必要な支援制度・福祉制度

	合計	現地での語学研修補助(あなた自身)	現地での語学研修補助(あなたのご家族)	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	派遣元企業の人事部による訪問、巡回	日本の社会・生活関連の情報提供
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	790 人	56	18	106	60	29	24	18
中国	100.0 %	7.1	2.3	13.4	7.6	3.7	3.0	2.3
その他アジア	258	21	5	42	21	15	9	6
中近東	100.0	8.1	1.9	16.3	8.1	5.8	3.5	2.3
ヨーロッパ	532	35	13	64	39	14	15	12
北米	100.0	6.6	2.4	12.0	7.3	2.6	2.8	2.3
中南米	47	1	3	6	0	6	1	5
アフリカ	100.0	2.1	6.4	12.8	0.0	12.8	2.1	10.6
オセアニア	279	17	17	43	15	12	7	8
合計	100.0	6.1	6.1	15.4	5.4	4.3	2.5	2.9
	153	6	15	24	9	3	8	3
	100.0	3.9	9.8	15.7	5.9	2.0	5.2	2.0
	108	6	8	16	4	2	2	4
	100.0	5.6	7.4	14.8	3.7	1.9	1.9	3.7
	19	0	1	2	0	0	1	0
	100.0	0.0	5.3	10.5	0.0	0.0	5.3	0.0
	47	0	1	6	4	3	1	0
合計	1,443	86	63	203	92	55	44	38
	100.0	6.0	4.4	14.1	6.4	3.8	3.0	2.6

	国内住宅・財産の情報提供および管理・保全	帰国後のキャリア形成への支援体制	海外子女教育相談	国内残留への家族援助	危機管理対策	労働組合情報提供	労働組合による訪問、巡回	その他	不明
<b>勤務地域</b>									
アジア小計	34	101	62	64	104	0	1	10	103
中国	4.3	12.8	7.8	8.1	13.2	0.0	0.1	1.3	13.0
その他アジア	9	35	13	18	32	0	0	2	30
中近東	3.5	13.6	5.0	7.0	12.4	0.0	0.0	0.8	11.6
ヨーロッパ	25	66	49	46	72	0	1	8	73
北米	4.7	12.4	9.2	8.6	13.5	0.0	0.2	1.5	13.7
中南米	1	4	7	2	4	0	0	1	6
アフリカ	2.1	8.5	14.9	4.3	8.5	0.0	0.0	2.1	12.8
オセアニア	15	40	35	17	14	0	0	5	34
合計	5.4	14.3	12.5	6.1	5.0	0.0	0.0	1.8	12.2
	5	21	24	7	7	0	1	3	17
	3.3	13.7	15.7	4.6	4.6	0.0	0.7	2.0	11.1
	4	14	9	5	15	0	0	3	16
	3.7	13.0	8.3	4.6	13.9	0.0	0.0	2.8	14.8
	1	1	1	3	6	0	0	0	3
	5.3	5.3	5.3	15.8	31.6	0.0	0.0	0.0	15.8
	8	2	7	1	6	0	0	0	8
合計	17.0	4.3	14.9	2.1	12.8	0.0	0.0	0.0	17.0
	68	183	145	99	156	0	2	22	187
	4.7	12.7	10.0	6.9	10.8	0.0	0.1	1.5	13.0

表29 海外での仕事に関する満足度

	合計	全く不満	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	不明
帰国後のキャリアの保証	1443 人	151	293	883	79	10	27
	100.0 %	10.5	20.3	61.2	5.5	0.7	1.9
仕事の内容にくらべた給料の額	1443	82	293	662	338	49	19
	100.0	5.7	20.3	45.9	23.4	3.4	1.3
個人的な成長と能力開発	1443	36	163	467	608	145	24
	100.0	2.5	11.3	32.4	42.1	10.0	1.7
職場の人間関係	1443	25	80	531	640	147	20
	100.0	1.7	5.5	36.8	44.4	10.2	1.4
日本の同僚とくらべたあなたの給料の額	1443	40	124	656	525	79	19
	100.0	2.8	8.6	45.5	36.4	5.5	1.3
仕事から得られる達成感	1443	24	106	359	721	215	18
	100.0	1.7	7.3	24.9	50.0	14.9	1.2
給料と仕事の量との関係	1443	67	268	655	381	53	19
	100.0	4.6	18.6	45.4	26.4	3.7	1.3
考えや行動における自由度	1443	28	89	288	748	273	17
	100.0	1.9	6.2	20.0	51.8	18.9	1.2
日本の同僚とくらべた資産形成の機会	1443	91	285	627	367	55	18
	100.0	6.3	19.8	43.5	25.4	3.8	1.2
仕事面で部下や同僚を援助する機会	1443	18	135	659	547	65	19
	100.0	1.2	9.4	45.7	37.9	4.5	1.3
仕事から得られるチャレンジ感	1443	22	73	319	758	253	18
	100.0	1.5	5.1	22.1	52.5	17.5	1.2
現地企業の外国人派遣者とくらべた給料の額	1443	96	183	764	274	78	48
	100.0	6.7	12.7	52.9	19.0	5.4	3.3
現地の同業他社の日本人派遣者とくらべた給料の額	1443	89	235	885	173	34	27
	100.0	6.2	16.3	61.3	12.0	2.4	1.9
あなたの職場における現地従業員の働きぶり	1443	74	345	470	479	52	23
	100.0	5.1	23.9	32.6	33.2	3.6	1.6
上司から受ける処遇の公平性	867	33	88	364	268	47	67
	100.0	3.8	10.1	42.0	30.9	5.4	7.7
上司から受ける援助や指示	867	44	93	332	280	52	66
	100.0	5.1	10.7	38.3	32.3	6.0	7.6
上司の指導力	867	48	89	310	294	59	67
	100.0	5.5	10.3	35.8	33.9	6.8	7.7

表30-1 通勤手段

	合計	自動車（運転 手付き）	自動車（自分 で運転）	公共輸送機関 （地下鉄・バ スなど）	自転車や徒歩	その他	不明
<b>勤務地域</b>							
アジア小計	790 人	465	103	98	58	42	24
	100.0 %	58.9	13.0	12.4	7.3	5.3	3.0
中国	258	128	15	49	36	23	7
	100.0	49.6	5.8	19.0	14.0	8.9	2.7
その他アジア	532	337	88	49	22	19	17
	100.0	63.3	16.5	9.2	4.1	3.6	3.2
中近東	47	30	11	0	3	0	3
	100.0	63.8	23.4	0.0	6.4	0.0	6.4
ヨーロッパ	279	13	208	47	6	3	2
	100.0	4.7	74.6	16.8	2.2	1.1	0.7
北米	153	0	128	15	7	0	3
	100.0	0.0	83.7	9.8	4.6	0.0	2.0
中南米	108	19	75	2	8	0	4
	100.0	17.6	69.4	1.9	7.4	0.0	3.7
アフリカ	19	13	5	0	0	0	1
	100.0	68.4	26.3	0.0	0.0	0.0	5.3
オセアニア	47	1	28	15	2	1	0
	100.0	2.1	59.6	31.9	4.3	2.1	0.0
合計	1,443	541	558	177	84	46	37
	100.0	37.5	38.7	12.3	5.8	3.2	2.6

表30-2 片道通勤時間

	合計	10分未満	10-30分 未満	30分-時間 未満	1時間- 1時間30分 未満	1時間30分- 2時間未満	2時間以上	不明
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	790 人 100.0 %	52 6.6	316 40.0	283 35.8	106 13.4	19 2.4	2 0.3	12 1.5
中国	258 100.0	28 10.9	129 50.0	85 32.9	12 4.7	2 0.8	1 0.4	1 0.4
その他アジア	532 100.0	24 4.5	187 35.2	198 37.2	94 17.7	17 3.2	1 0.2	11 2.1
中近東	47 100.0	2 4.3	25 53.2	17 36.2	0 0.0	2 4.3	0 0.0	1 2.1
ヨーロッパ	279 100.0	13 4.7	132 47.3	110 39.4	19 6.8	2 0.7	2 0.7	1 0.4
北米	153 100.0	10 6.5	77 50.3	52 34.0	12 7.8	1 0.7	0 0.0	1 0.7
中南米	108 100.0	6 5.6	62 57.4	33 30.6	6 5.6	0 0.0	1 0.9	0 0.0
アフリカ	19 100.0	3 15.8	12 63.2	3 15.8	0 0.0	1 5.3	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	2 4.3	17 36.2	27 57.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.1
合計	1,443 100.0	88 6.1	641 44.4	525 36.4	143 9.9	25 1.7	5 0.3	16 1.1

表31-1 本人の現地での事件・事故等の経験について

	合計	ある	ない	不明
<b>勤務地域</b>				
<b>A. テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険</b>				
アジア小計	790 人 100.0 %	84 10.6	691 87.5	15 1.9
中国	258 100.0	4 1.6	250 96.9	4 1.6
その他アジア	532 100.0	80 15.0	441 82.9	11 2.1
中近東	47 100.0	13 27.7	33 70.2	1 2.1
ヨーロッパ	279 100.0	10 3.6	268 96.1	1 0.4
北米	153 100.0	6 3.9	146 95.4	1 0.7
中南米	108 100.0	8 7.4	99 91.7	1 0.9
アフリカ	19 100.0	4 21.1	14 73.7	1 5.3
オセアニア	47 100.0	1 2.1	46 97.9	- -
合計	1,443 100.0	126 8.7	1297 89.9	20 1.4
<b>B. 盗難・空き巣犯罪による財産的被害</b>				
アジア小計	790 100.0	82 10.4	693 87.7	15 1.9
中国	258 100.0	22 8.5	231 89.5	5 1.9
その他アジア	532 100.0	60 11.3	462 86.8	10 1.9
中近東	47 100.0	4 8.5	43 91.5	0 0.0
ヨーロッパ	279 100.0	67 24.0	212 76.0	0 0.0
北米	153 100.0	8 5.2	144 94.1	1 0.7
中南米	108 100.0	10 9.3	97 89.8	1 0.9
アフリカ	19 100.0	5 26.3	13 68.4	1 5.3
オセアニア	47 100.0	4 8.5	43 91.5	0 0.0
合計	1,443 100.0	180 12.5	1245 86.3	18 1.2

	合計	ある	ない	不明
<b>勤務地域</b>				
<b>C. 強盗・誘拐・暴行・傷害・脅迫・詐欺による被害</b>				
アジア小計	790 人 100.0 %	33	743	14
中国	258 100.0	9	244	5
その他アジア	532 100.0	24	499	9
中近東	47 100.0	1	46	0
ヨーロッパ	279 100.0	15	263	1
北米	153 100.0	1	151	1
中南米	108 100.0	11	95	2
アフリカ	19 100.0	5	14	0
オセアニア	47 100.0	0	47	0
合計	1,443 100.0	66	1359	18
<b>D. 民事訴訟の対象の経験</b>				
アジア小計	790 100.0	29	750	11
中国	258 100.0	6	248	4
その他アジア	532 100.0	23	502	7
中近東	47 100.0	1	46	0
ヨーロッパ	279 100.0	8	270	1
北米	153 100.0	2	150	1
中南米	108 100.0	7	100	1
アフリカ	19 100.0	3	15	1
オセアニア	47 100.0	0	47	0
合計	1,443 100.0	50	1378	15
<b>E. 警察・軍隊等による取調べ等</b>				
アジア小計	790 100.0	33	745	12
中国	258 100.0	8	247	3
その他アジア	532 100.0	25	498	9
中近東	47 100.0	4	43	0
ヨーロッパ	279 100.0	25	253	1
北米	153 100.0	6	146	1
中南米	108 100.0	13	94	1
アフリカ	19 100.0	4	14	1
オセアニア	47 100.0	0	47	0
全体	1,443 100.0	85	1342	16
		5.9	93.0	1.1

	合計	ある	ない	不明
<b>勤務地域</b>				
<b>F. 自然災害による被害</b>				
アジア小計	790 人 100.0 %	41 5.2	736 93.2	13 1.6
中国	258 100.0	5 1.9	249 96.5	4 1.6
その他アジア	532 100.0	36 6.8	487 91.5	9 1.7
中近東	47 100.0	1 2.1	46 97.9	0 0.0
ヨーロッパ	279 100.0	5 1.8	272 97.5	2 0.7
北米	153 100.0	10 6.5	142 92.8	1 0.7
中南米	108 100.0	4 3.7	103 95.4	1 0.9
アフリカ	19 100.0	1 5.3	17 89.5	1 5.3
オセアニア	47 100.0	1 2.1	46 97.9	0 0.0
全体	1,443 100.0	63 4.4	1362 94.4	18 1.2
<b>G. 交通事故</b>				
アジア小計	790 100.0	118 14.9	663 83.9	9 1.1
中国	258 100.0	29 11.2	227 88.0	2 0.8
その他アジア	532 100.0	89 16.7	436 82.0	7 1.3
中近東	47 100.0	5 10.6	42 89.4	0 0.0
ヨーロッパ	279 100.0	61 21.9	216 77.4	2 0.7
北米	153 100.0	34 22.2	118 77.1	1 0.7
中南米	108 100.0	26 24.1	81 75.0	1 0.9
アフリカ	19 100.0	4 21.1	14 73.7	1 5.3
オセアニア	47 100.0	5 10.6	42 89.4	0 0.0
全体	1,443 100.0	253 17.5	1176 81.5	14 1.0
<b>H. 反日感情の言動や行動</b>				
アジア小計	790 100.0	95 12.0	682 86.3	13 1.6
中国	258 100.0	52 20.2	202 78.3	4 1.6
その他アジア	532 100.0	43 8.1	480 90.2	9 1.7
中近東	47 100.0	0 0.0	47 100.0	0 0.0
ヨーロッパ	279 100.0	28 10.0	249 89.2	2 0.7
北米	153 100.0	12 7.8	140 91.5	1 0.7
中南米	108 100.0	11 10.2	96 88.9	1 0.9
アフリカ	19 100.0	0 0.0	18 94.7	1 5.3
オセアニア	47 100.0	4 8.5	43 91.5	0 0.0
全体	1,443 100.0	150 10.4	1275 88.4	18 1.2

	合計	ある	ない	不明
<b>勤務地域</b>				
<b>I. 現地生活における病気やケガ</b>				
アジア小計	790 人 100.0 %	419 53.0	360 45.6	11 1.4
中国	258 100.0	140 54.3	116 45.0	2 0.8
その他アジア	532 100.0	279 52.4	244 45.9	9 1.7
中近東	47 100.0	13 27.7	34 72.3	0 0.0
ヨーロッパ	279 100.0	115 41.2	163 58.4	1 0.4
北米	153 100.0	62 40.5	90 58.8	1 0.7
中南米	108 100.0	44 40.7	62 57.4	2 1.9
アフリカ	19 100.0	9 47.4	10 52.6	0 0.0
オセアニア	47 100.0	12 25.5	35 74.5	0 0.0
合計	1,443 100.0	674 46.7	754 52.3	15 1.0
<b>勤務地域</b>				
<b>J. 工作中的病気やケガ</b>				
アジア小計	790 100.0	57 7.2	721 91.3	12 1.5
中国	258 100.0	15 5.8	239 92.6	4 1.6
その他アジア	532 100.0	42 7.9	482 90.6	8 1.5
中近東	47 100.0	1 2.1	45 95.7	1 2.1
ヨーロッパ	279 100.0	16 5.7	262 93.9	1 0.4
北米	153 100.0	5 3.3	146 95.4	2 1.3
中南米	108 100.0	8 7.4	98 90.7	2 1.9
アフリカ	19 100.0	1 5.3	17 89.5	1 5.3
オセアニア	47 100.0	0 0.0	46 97.9	1 2.1
合計	1443 100.0	88 6.1	1335 92.5	20 1.4

表31-2 家族の現地での事件・事故等の経験について

	合計	ある	ない	不明
<b>勤務地域</b>				
<b>A. テロ、ゲリラ、内乱、戦争の危険</b>				
アジア小計	790 人 100.0 %	46 5.8	466 59.0	278 35.2
中国	258 100.0	4 1.6	137 53.1	117 45.3
その他アジア	532 100.0	42 7.9	329 61.8	161 30.3
中近東	47 100.0	7 14.9	26 55.3	14 29.8
ヨーロッパ	279 100.0	9 3.2	209 74.9	61 21.9
北米	153 100.0	4 2.6	131 85.6	18 11.8
中南米	108 100.0	4 3.7	78 72.2	26 24.1
アフリカ	19 100.0	1 5.3	9 47.4	9 47.4
オセアニア	47 100.0	0 0.0	40 85.1	7 14.9
合計	1,443 100.0	71 4.9	959 66.5	413 28.6

	合計	ある	ない	不明
<b>勤務地域</b>				
<b>B. 盗難・空き巣犯罪による財産的被害</b>				
アジア小計	790 人	47	467	276
	100.0 %	5.9	59.1	34.9
中国	258	19	123	116
	100.0	7.4	47.7	45.0
その他アジア	532	28	344	160
	100.0	5.3	64.7	30.1
中近東	47	3	30	14
	100.0	6.4	63.8	29.8
ヨーロッパ	279	39	181	59
	100.0	14.0	64.9	21.1
北米	153	1	134	18
	100.0	0.7	87.6	11.8
中南米	108	8	74	26
	100.0	7.4	68.5	24.1
アフリカ	19	0	10	9
	100.0	0.0	52.6	47.4
オセアニア	47	3	37	7
	100.0	6.4	78.7	14.9
合計	1,443	101	933	409
	100.0	7.0	64.7	28.3
<b>C. 強盗・誘拐・暴行・傷害・脅迫・詐欺による被害</b>				
アジア小計	790	12	502	276
	100.0	1.5	63.5	34.9
中国	258	2	140	116
	100.0	0.8	54.3	45.0
その他アジア	532	10	362	160
	100.0	1.9	68.0	30.1
中近東	47	0	33	14
	100.0	0.0	70.2	29.8
ヨーロッパ	279	5	215	59
	100.0	1.8	77.1	21.1
北米	153	2	133	18
	100.0	1.3	86.9	11.8
中南米	108	6	77	25
	100.0	5.6	71.3	23.1
アフリカ	19	1	10	8
	100.0	5.3	52.6	42.1
オセアニア	47	0	40	7
	100.0	0.0	85.1	14.9
合計	1,443	26	1010	407
	100.0	1.8	70.0	28.2
<b>D. 民事訴訟の対象の経験</b>				
アジア小計	790	4	510	276
	100.0	0.5	64.6	34.9
中国	258	0	141	117
	100.0	0.0	54.7	45.3
その他アジア	532	4	369	159
	100.0	0.8	69.4	29.9
中近東	47	0	33	14
	100.0	0.0	70.2	29.8
ヨーロッパ	279	1	217	61
	100.0	0.4	77.8	21.9
北米	153	0	135	18
	100.0	0.0	88.2	11.8
中南米	108	1	81	26
	100.0	0.9	75.0	24.1
アフリカ	19	1	9	9
	100.0	5.3	47.4	47.4
オセアニア	47	0	40	7
	100.0	0.0	85.1	14.9
合計	1,443	7	1025	411
	100.0	0.5	71.0	28.5

	合計	ある	ない	不明
<b>勤務地域</b>				
<b>E. 警察・軍隊等による取調べ等</b>				
アジア小計	790 人 100.0 %	7 0.9	508 64.3	275 34.8
中国	258 100.0	2 0.8	140 54.3	116 45.0
その他アジア	532 100.0	5 0.9	368 69.2	159 29.9
中近東	47 100.0	0 0.0	33 70.2	14 29.8
ヨーロッパ	279 100.0	4 1.4	215 77.1	60 21.5
北米	153 100.0	2 1.3	133 86.9	18 11.8
中南米	108 100.0	4 3.7	77 71.3	27 25.0
アフリカ	19 100.0	1 5.3	10 52.6	8 42.1
オセアニア	47 100.0	0 0.0	40 85.1	7 14.9
合計	1,443 100.0	18 1.2	1016 70.4	409 28.3
<b>F. 自然災害による被害</b>				
アジア小計	790 100.0	21 2.7	495 62.7	274 34.7
中国	258 100.0	3 1.2	139 53.9	116 45.0
その他アジア	532 100.0	18 3.4	356 66.9	158 29.7
中近東	47 100.0	0 0.0	33 70.2	14 29.8
ヨーロッパ	279 100.0	1 0.4	218 78.1	60 21.5
北米	153 100.0	9 5.9	126 82.4	18 11.8
中南米	108 100.0	4 3.7	78 72.2	26 24.1
アフリカ	19 100.0	0 0.0	10 52.6	9 47.4
オセアニア	47 100.0	0 0.0	38 80.9	9 19.1
合計	1,443 100.0	35 2.4	998 69.2	410 28.4
<b>G. 交通事故</b>				
アジア小計	790 100.0	36 4.6	478 60.5	276 34.9
中国	258 100.0	6 2.3	136 52.7	116 45.0
その他アジア	532 100.0	30 5.6	342 64.3	160 30.1
中近東	47 100.0	4 8.5	29 61.7	14 29.8
ヨーロッパ	279 100.0	23 8.2	195 69.9	61 21.9
北米	153 100.0	22 14.4	114 74.5	17 11.1
中南米	108 100.0	7 6.5	75 69.4	26 24.1
アフリカ	19 100.0	2 10.5	8 42.1	9 47.4
オセアニア	47 100.0	5 10.6	35 74.5	7 14.9
合計	1,443 100.0	99 6.9	934 64.7	410 28.4

	合計	ある	ない	不明
<b>勤務地域</b>				
<b>H. 反日感情の言動や行動</b>				
アジア小計	790 人 100.0 %	37 4.7	478 60.5	275 34.8
中国	258 100.0	21 8.1	120 46.5	117 45.3
その他アジア	532 100.0	16 3.0	358 67.3	158 29.7
中近東	47 100.0	0 0.0	33 70.2	14 29.8
ヨーロッパ	279 100.0	21 7.5	197 70.6	61 21.9
北米	153 100.0	14 9.2	121 79.1	18 11.8
中南米	108 100.0	9 8.3	73 67.6	26 24.1
アフリカ	19 100.0	0 0.0	10 52.6	9 47.4
オセアニア	47 100.0	3 6.4	37 78.7	7 14.9
合計	1,443 100.0	84 5.8	949 65.8	410 28.4
<b>I. 現地生活における病気やケガ</b>				
アジア小計	790 100.0	253 32.0	257 32.5	280 35.4
中国	258 100.0	55 21.3	84 32.6	119 46.1
その他アジア	532 100.0	198 37.2	173 32.5	161 30.3
中近東	47 100.0	9 19.1	23 48.9	15 31.9
ヨーロッパ	279 100.0	103 36.9	115 41.2	61 21.9
北米	153 100.0	65 42.5	70 45.8	18 11.8
中南米	108 100.0	41 38.0	40 37.0	27 25.0
アフリカ	19 100.0	4 21.1	7 36.8	8 42.1
オセアニア	47 100.0	17 36.2	23 48.9	7 14.9
合計	1,443 100.0	492 34.1	535 37.1	416 28.8

表32 海外駐在生活におけるストレスの程度

	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	不明
<b>勤務地域</b>							
<b>A. 何かをする時、集中してできる</b>							
アジア小計	790 人 100.0 %	17 2.2	87 11.0	259 32.8	349 44.2	72 9.1	6 0.8
中国	258 100.0	1 0.4	27 10.5	74 28.7	127 49.2	28 10.9	1 0.4
その他アジア	532 100.0	16 3.0	60 11.3	185 34.8	222 41.7	44 8.3	5 0.9
中近東	47 100.0	0 0.0	3 6.4	11 23.4	25 53.2	6 12.8	2 4.3
ヨーロッパ	279 100.0	6 2.2	24 8.6	80 28.7	136 48.7	30 10.8	3 1.1
北米	153 100.0	3 2.0	17 11.1	60 39.2	54 35.3	18 11.8	1 0.7
中南米	108 100.0	3 2.8	13 12.0	29 26.9	46 42.6	17 15.7	0 0.0
アフリカ	19 100.0	0 0.0	2 10.5	8 42.1	9 47.4	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	1 2.1	3 6.4	13 27.7	26 55.3	4 8.5	0 0.0
合計	1,443 100.0	30 2.1	149 10.3	460 31.9	645 44.7	147 10.2	12 0.8

	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	不明
<b>勤務地域</b>							
<b>B. 心配事があって、よく寝られない</b>							
アジア小計	790 人 100.0 %	154 19.5	256 32.4	235 29.7	119 15.1	21 2.7	5 0.6
中国	258 100.0	48 18.6	81 31.4	77 29.8	43 16.7	7 2.7	2 0.8
その他アジア	532 100.0	106 19.9	175 32.9	158 29.7	76 14.3	14 2.6	3 0.6
中近東	47 100.0	9 19.1	14 29.8	13 27.7	8 17.0	1 2.1	2 4.3
ヨーロッパ	279 100.0	67 24.0	87 31.2	72 25.8	40 14.3	11 3.9	2 0.7
北米	153 100.0	33 21.6	46 30.1	48 31.4	20 13.1	5 3.3	1 0.7
中南米	108 100.0	19 17.6	39 36.1	28 25.9	18 16.7	4 3.7	0 0.0
アフリカ	19 100.0	2 10.5	4 21.1	6 31.6	7 36.8	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	11 23.4	20 42.6	10 21.3	4 8.5	2 4.3	0 0.0
合計	1,443 100.0	295 20.4	466 32.3	412 28.6	216 15.0	44 3.0	10 0.7
<b>C. 自分のしていることに生きがいを感じる</b>							
アジア小計	790 100.0	11 1.4	66 8.4	273 34.6	363 45.9	71 9.0	6 0.8
中国	258 100.0	3 1.2	18 7.0	85 32.9	123 47.7	27 10.5	2 0.8
その他アジア	532 100.0	8 1.5	48 9.0	188 35.3	240 45.1	44 8.3	4 0.8
中近東	47 100.0	1 2.1	2 4.3	18 38.3	23 48.9	1 2.1	2 4.3
ヨーロッパ	279 100.0	6 2.2	21 7.5	104 37.3	121 43.4	27 9.7	0 0.0
北米	153 100.0	1 0.7	15 9.8	73 47.7	55 35.9	8 5.2	1 0.7
中南米	108 100.0	3 2.8	12 11.1	42 38.9	43 39.8	8 7.4	0 0.0
アフリカ	19 100.0	0 0.0	4 21.1	9 47.4	6 31.6	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	2 4.3	1 2.1	17 36.2	24 51.1	3 6.4	0 0.0
合計	1,443 100.0	24 1.7	121 8.4	536 37.1	635 44.0	118 8.2	9 0.6
<b>D. 緊張を強いられる</b>							
アジア小計	790 100.0	21 2.7	116 14.7	262 33.2	315 39.9	70 8.9	6 0.8
中国	258 100.0	8 3.1	38 14.7	91 35.3	93 36.0	25 9.7	3 1.2
その他アジア	532 100.0	13 2.4	78 14.7	171 32.1	222 41.7	45 8.5	3 0.6
中近東	47 100.0	3 6.4	7 14.9	17 36.2	15 31.9	3 6.4	2 4.3
ヨーロッパ	279 100.0	6 2.2	34 12.2	103 36.9	104 37.3	31 11.1	1 0.4
北米	153 100.0	2 1.3	16 10.5	56 36.6	62 40.5	16 10.5	1 0.7
中南米	108 100.0	2 1.9	13 12.0	26 24.1	52 48.1	15 13.9	0 0.0
アフリカ	19 100.0	0 0.0	2 10.5	6 31.6	11 57.9	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	1 2.1	9 19.1	12 25.5	22 46.8	3 6.4	0 0.0
合計	1,443 100.0	35 2.4	197 13.7	482 33.4	581 40.3	138 9.6	10 0.7

	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	どちらともいえぬ	どちらかといえばその通り	全くその通り	不明
<b>勤務地域</b>							
<b>E. 日常生活を楽しく送ることができる</b>							
アジア小計	790 人	18	82	295	345	46	4
	100.0 %	2.3	10.4	37.3	43.7	5.8	0.5
中国	258	6	35	93	105	18	1
	100.0	2.3	13.6	36.0	40.7	7.0	0.4
その他アジア	532	12	47	202	240	28	3
	100.0	2.3	8.8	38.0	45.1	5.3	0.6
中近東	47	2	9	9	21	4	2
	100.0	4.3	19.1	19.1	44.7	8.5	4.3
ヨーロッパ	279	3	21	96	131	28	-
	100.0	1.1	7.5	34.4	47.0	10.0	0.0
北米	153	2	15	34	85	15	2
	100.0	1.3	9.8	22.2	55.6	9.8	1.3
中南米	108	4	13	41	43	7	0
	100.0	3.7	12.0	38.0	39.8	6.5	0.0
アフリカ	19	1	2	8	8	0	0
	100.0	5.3	10.5	42.1	42.1	0.0	0.0
オセアニア	47	2	0	8	33	4	0
	100.0	4.3	0.0	17.0	70.2	8.5	0.0
合計	1,443	32	142	491	666	104	8
	100.0	2.2	9.8	34.0	46.2	7.2	0.6
<b>F. すぐにでも日本に帰りたと思う</b>							
アジア小計	790	230	234	263	36	23	4
	100.0	29.1	29.6	33.3	4.6	2.9	0.5
中国	258	86	71	80	10	10	1
	100.0	33.3	27.5	31.0	3.9	3.9	0.4
その他アジア	532	144	163	183	26	13	3
	100.0	27.1	30.6	34.4	4.9	2.4	0.6
中近東	47	13	14	15	3	0	2
	100.0	27.7	29.8	31.9	6.4	0.0	4.3
ヨーロッパ	279	81	72	89	21	14	2
	100.0	29.0	25.8	31.9	7.5	5.0	0.7
北米	153	44	43	51	11	3	1
	100.0	28.8	28.1	33.3	7.2	2.0	0.7
中南米	108	37	33	29	7	2	0
	100.0	34.3	30.6	26.9	6.5	1.9	0.0
アフリカ	19	2	7	7	3	0	0
	100.0	10.5	36.8	36.8	15.8	0.0	0.0
オセアニア	47	15	20	8	1	3	0
	100.0	31.9	42.6	17.0	2.1	6.4	0.0
合計	1,443	422	423	462	82	45	9
	100.0	29.2	29.3	32.0	5.7	3.1	0.6
<b>G. 問題があった時に積極的に解決している</b>							
アジア小計	790	2	20	171	461	131	5
	100.0	0.3	2.5	21.6	58.4	16.6	0.6
中国	258	1	4	50	150	52	1
	100.0	0.4	1.6	19.4	58.1	20.2	0.4
その他アジア	532	1	16	121	311	79	4
	100.0	0.2	3.0	22.7	58.5	14.8	0.8
中近東	47	1	1	12	28	3	2
	100.0	2.1	2.1	25.5	59.6	6.4	4.3
ヨーロッパ	279	1	8	57	165	47	1
	100.0	0.4	2.9	20.4	59.1	16.8	0.4
北米	153	0	2	40	88	22	1
	100.0	0.0	1.3	26.1	57.5	14.4	0.7
中南米	108	0	6	24	56	21	1
	100.0	0.0	5.6	22.2	51.9	19.4	0.9
アフリカ	19	0	1	4	14	0	0
	100.0	0.0	5.3	21.1	73.7	0.0	0.0
オセアニア	47	0	1	9	29	8	0
	100.0	0.0	2.1	19.1	61.7	17.0	0.0
合計	1,443	4	39	317	841	232	10
	100.0	0.3	2.7	22.0	58.3	16.1	0.7

	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	不明
<b>勤務地域</b>							
<b>H. 気が重くて、憂うつになる</b>							
アジア小計	790 人 100.0 %	162 20.5	271 34.3	237 30.0	99 12.5	15 1.9	6 0.8
中国	258 100.0	59 22.9	88 34.1	69 26.7	36 14.0	5 1.9	1 0.4
その他アジア	532 100.0	103 19.4	183 34.4	168 31.6	63 11.8	10 1.9	5 0.9
中近東	47 100.0	15 31.9	12 25.5	12 25.5	4 8.5	2 4.3	2 4.3
ヨーロッパ	279 100.0	60 21.5	89 31.9	88 31.5	30 10.8	10 3.6	2 0.7
北米	153 100.0	28 18.3	51 33.3	47 30.7	25 16.3	1 0.7	1 0.7
中南米	108 100.0	28 25.9	29 26.9	34 31.5	14 13.0	3 2.8	0 0.0
アフリカ	19 100.0	2 10.5	7 36.8	6 31.6	4 21.1	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	17 36.2	12 25.5	13 27.7	4 8.5	1 2.1	0 0.0
合計	1,443 100.0	312 21.6	471 32.6	437 30.3	180 12.5	32 2.2	11 0.8
<b>I. 自信を失っている</b>							
アジア小計	790 100.0	231 29.2	264 33.4	226 28.6	56 7.1	7 0.9	6 0.8
中国	258 100.0	87 33.7	77 29.8	71 27.5	20 7.8	2 0.8	1 0.4
その他アジア	532 100.0	144 27.1	187 35.2	155 29.1	36 6.8	5 0.9	5 0.9
中近東	47 100.0	16 34.0	13 27.7	15 31.9	1 2.1	0 0.0	2 4.3
ヨーロッパ	279 100.0	83 29.7	106 38.0	70 25.1	16 5.7	3 1.1	1 0.4
北米	153 100.0	32 20.9	53 34.6	47 30.7	19 12.4	1 0.7	1 0.7
中南米	108 100.0	37 34.3	34 31.5	31 28.7	4 3.7	2 1.9	0 0.0
アフリカ	19 100.0	6 31.6	7 36.8	6 31.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	17 36.2	15 31.9	11 23.4	2 4.3	2 4.3	0 0.0
合計	1,443 100.0	422 29.2	492 34.1	406 28.1	98 6.8	15 1.0	10 0.7

表33-1 帯同している学齢期の子供の有無（6～15歳）

	合計	いる	いない	不明
<b>勤務地域</b>				
アジア小計	790 人 100.0 %	190 24.1	543 68.7	57 7.2
中国	258 100.0	40 15.5	199 77.1	19 7.4
その他アジア	532 100.0	150 28.2	344 64.7	38 7.1
中近東	47 100.0	9 19.1	34 72.3	4 8.5
ヨーロッパ	279 100.0	95 34.1	178 63.8	6 2.2
北米	153 100.0	63 41.2	88 57.5	2 1.3
中南米	108 100.0	34 31.5	71 65.7	3 2.8
アフリカ	19 100.0	5 26.3	13 68.4	1 5.3
オセアニア	47 100.0	14 29.8	29 61.7	4 8.5
合計	1,443 100.0	410 28.4	956 66.3	77 5.3

表33-2 帯同している学齢期の子供の人数

	合計	1人	2人	3人	4人以上	不明
<b>勤務地域</b>						
アジア小計	190 人 100.0 %	96 50.5	72 37.9	22 11.6	0 0.0	0 0.0
中国	40 100.0	24 60.0	14 35.0	2 5.0	0 0.0	0 0.0
その他アジア	150 100.0	72 48.0	58 38.7	20 13.3	0 0.0	0 0.0
中近東	9 100.0	3 33.3	5 55.6	1 11.1	0 0.0	0 0.0
ヨーロッパ	95 100.0	47 49.5	37 38.9	9 9.5	1 1.1	1 1.1
北米	63 100.0	27 42.9	30 47.6	5 7.9	1 1.6	0 0.0
中南米	34 100.0	16 47.1	16 47.1	2 5.9	0 0.0	0 0.0
アフリカ	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	14 100.0	8 57.1	4 28.6	1 7.1	0 0.0	1 7.1
合計	410 100.0	200 48.8	165 40.2	41 10.0	2 0.5	2 0.5

表33-3 帯同している子供が通っている学校（複数回答）

	合計	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	不明
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	190 人 %	133 70.0	57 30.0	6 3.2	2 1.1	18 9.5	1 0.5	0 0.0
中国	40 100.0	26 65.0	11 27.5	3 7.5	1 2.5	3 7.5	0 0.0	0 0.0
その他アジア	150 100.0	107 71.3	46 30.7	3 2.0	1 0.7	15 10.0	1 0.7	0 0.0
中近東	9 100.0	5 55.6	3 33.3	1 11.1	1 11.1	0 0.0	0 0.0	1 11.1
ヨーロッパ	95 100.0	46 48.4	31 32.6	22 23.2	16 16.8	2 2.1	2 2.1	1 1.1
北米	63 100.0	9 14.3	0 0.0	59 93.7	48 76.2	13 20.6	0 0.0	0 0.0
中南米	34 100.0	26 76.5	7 20.6	1 2.9	0 0.0	0 0.0	2 5.9	0 0.0
アフリカ	5 100.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	14 100.0	3 21.4	0 0.0	11 78.6	2 14.3	1 7.1	0 0.0	0 0.0
合計	410 100.0	224 54.6	99 24.1	102 24.9	69 16.8	34 8.3	5 1.2	2 0.5

表33-4 現地の教育環境に対する満足度

	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	不明
<b>勤務地域</b>							
アジア小計	190 人 100.0 %	7 3.7	25 13.2	47 24.7	93 48.9	18 9.5	0 0.0
中国	40 100.0	2 5.0	1 2.5	12 30.0	20 50.0	5 12.5	0 0.0
その他アジア	150 100.0	5 3.3	24 16.0	35 23.3	73 48.7	13 8.7	0 0.0
中近東	9 100.0	0 0.0	1 11.1	3 33.3	4 44.4	0 0.0	1 11.1
ヨーロッパ	95 100.0	2 2.1	13 13.7	16 16.8	53 55.8	10 10.5	1 1.1
北米	63 100.0	0 0.0	6 9.5	17 27.0	30 47.6	10 15.9	0 0.0
中南米	34 100.0	2 5.9	6 17.6	10 29.4	12 35.3	4 11.8	0 0.0
アフリカ	5 100.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	3 60.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	14 100.0	0 0.0	1 7.1	5 35.7	7 50.0	1 7.1	0 0.0
合計	410 100.0	11 2.7	52 12.7	100 24.4	202 49.3	43 10.5	2 0.5

表34-1 現地での家族状況

	合計	全員帯同	一部帯同	単身赴任(家族 全員残留)	独身	不明
<b>勤務地域</b>						
アジア小計	790 人 100.0 %	322 40.8	74 9.4	324 41.0	38 4.8	32 4.1
中国	258 100.0	76 29.5	19 7.4	137 53.1	18 7.0	8 3.1
その他アジア	532 100.0	246 46.2	55 10.3	187 35.2	20 3.8	24 4.5
中近東	47 100.0	21 44.7	2 4.3	13 27.7	3 6.4	8 17.0
ヨーロッパ	279 100.0	167 59.9	27 9.7	48 17.2	19 6.8	18 6.5
北米	153 100.0	103 67.3	21 13.7	18 11.8	3 2.0	8 5.2
中南米	108 100.0	56 51.9	10 9.3	25 23.1	10 9.3	7 6.5
アフリカ	19 100.0	5 26.3	2 10.5	11 57.9	1 5.3	0 0.0
オセアニア	47 100.0	27 57.4	3 6.4	12 25.5	1 2.1	4 8.5
合計	1,443 100.0	701 48.6	139 9.6	451 31.3	75 5.2	77 5.3

表34-2 帯同している家族

	合計	配偶者	子供全員	一部の子供	その他	不明
<b>勤務地域</b>						
アジア小計	428 人 100.0 %	411 96.0	255 59.6	24 5.6	2 0.5	14 3.3
中国	103 100.0	97 94.2	52 50.5	7 6.8	0 0.0	6 5.8
その他アジア	325 100.0	314 96.6	203 62.5	17 5.2	2 0.6	8 2.5
中近東	31 100.0	27 87.1	13 41.9	0 0.0	0 0.0	4 12.9
ヨーロッパ	212 100.0	203 95.8	124 58.5	14 6.6	0 0.0	8 3.8
北米	132 100.0	131 99.2	82 62.1	6 4.5	0 0.0	0 0.0
中南米	73 100.0	70 95.9	48 65.8	3 4.1	0 0.0	3 4.1
アフリカ	7 100.0	7 100.0	5 71.4	1 14.3	0 0.0	0 0.0
オセアニア	34 100.0	33 97.1	22 64.7	1 2.9	0 0.0	1 2.9
合計	917 100.0	882 96.2	549 59.9	49 5.3	2 0.2	30 3.3

表34-3 単身赴任している理由(複数回答)

	合計	子供が受験 期にあるため	現地に子供 を通わせたい 学校がないため	配偶者の仕 事のため	親等の介護 や同居のため	家族が海外 での生活を 希望しない ため	家族の健康 上の理由	治安面での 不安がある ため	その他	不明
<b>勤務地域</b>										
アジア小計	324 人 %	107 33.0	58 17.9	61 18.8	81 25.0	97 29.9	25 7.7	33 10.2	52 16.0	2 0.6
中国	137	52 38.0	23 16.8	34 24.8	32 23.4	42 30.7	13 9.5	14 10.2	17 12.4	1 0.7
その他アジア	187	55 29.4	35 18.7	27 14.4	49 26.2	55 29.4	12 6.4	19 10.2	35 18.7	1 0.5
中近東	13	2 15.4	3 23.1	2 15.4	3 23.1	1 7.7	1 7.7	2 15.4	2 15.4	2 15.4
ヨーロッパ	48	27 56.3	7 14.6	4 8.3	11 22.9	9 18.8	2 4.2	0 0.0	6 12.5	0 0.0
北米	18	11 61.1	2 11.1	4 22.2	5 27.8	2 11.1	1 5.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0
中南米	25	9 36.0	5 20.0	4 16.0	4 16.0	4 16.0	4 16.0	9 36.0	4 16.0	0 0.0
アフリカ	11	4 36.4	6 54.5	0 0.0	1 9.1	2 18.2	0 0.0	6 54.5	1 9.1	1 9.1
オセアニア	12	9 75.0	0 0.0	0 0.0	2 16.7	1 8.3	1 8.3	0 0.0	1 8.3	0 0.0
合計	451	169 37.5	81 18.0	75 16.6	107 23.7	116 25.7	34 7.5	50 11.1	66 14.6	5 1.1

表35 現地生活の満足度

	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 えれば満足	大変満足	不明
<b>勤務地域</b>							
<b>A. 住宅</b>							
アジア小計	790 人	15	70	139	416	139	11
	100.0 %	1.9	8.9	17.6	52.7	17.6	1.4
中国	258	5	22	43	144	41	3
	100.0	1.9	8.5	16.7	55.8	15.9	1.2
その他アジア	532	10	48	96	272	98	8
	100.0	1.9	9.0	18.0	51.1	18.4	1.5
中近東	47	0	5	11	22	6	3
	100.0	0.0	10.6	23.4	46.8	12.8	6.4
ヨーロッパ	279	1	36	52	134	54	2
	100.0	0.4	12.9	18.6	48.0	19.4	0.7
北米	153	0	12	27	80	32	2
	100.0	0.0	7.8	17.6	52.3	20.9	1.3
中南米	108	3	6	20	63	16	0
	100.0	2.8	5.6	18.5	58.3	14.8	0.0
アフリカ	19	0	4	7	7	1	0
	100.0	0.0	21.1	36.8	36.8	5.3	0.0
オセアニア	47	1	2	8	23	13	0
	100.0	2.1	4.3	17.0	48.9	27.7	0.0
合計	1,443	20	135	264	745	261	18
	100.0	1.4	9.4	18.3	51.6	18.1	1.2
<b>B. 食生活</b>							
アジア小計	790	26	135	200	357	59	13
	100.0	3.3	17.1	25.3	45.2	7.5	1.6
中国	258	5	43	61	124	22	3
	100.0	1.9	16.7	23.6	48.1	8.5	1.2
その他アジア	532	21	92	139	233	37	10
	100.0	3.9	17.3	26.1	43.8	7.0	1.9
中近東	47	11	14	9	10	1	2
	100.0	23.4	29.8	19.1	21.3	2.1	4.3
ヨーロッパ	279	12	53	74	107	31	2
	100.0	4.3	19.0	26.5	38.4	11.1	0.7
北米	153	2	17	37	80	15	2
	100.0	1.3	11.1	24.2	52.3	9.8	1.3
中南米	108	3	22	34	42	7	0
	100.0	2.8	20.4	31.5	38.9	6.5	0.0
アフリカ	19	1	6	10	2	0	0
	100.0	5.3	31.6	52.6	10.5	0.0	0.0
オセアニア	47	2	4	7	27	7	0
	100.0	4.3	8.5	14.9	57.4	14.9	0.0
合計	1,443	57	251	371	625	120	19
	100.0	4.0	17.4	25.7	43.3	8.3	1.3
<b>C. 通勤事情</b>							
アジア小計	790	35	81	147	320	196	11
	100.0	4.4	10.3	18.6	40.5	24.8	1.4
中国	258	1	19	44	119	72	3
	100.0	0.4	7.4	17.1	46.1	27.9	1.2
その他アジア	532	34	62	103	201	124	8
	100.0	6.4	11.7	19.4	37.8	23.3	1.5
中近東	47	2	4	12	12	15	2
	100.0	4.3	8.5	25.5	25.5	31.9	4.3
ヨーロッパ	279	4	21	39	116	97	2
	100.0	1.4	7.5	14.0	41.6	34.8	0.7
北米	153	2	6	20	65	58	2
	100.0	1.3	3.9	13.1	42.5	37.9	1.3
中南米	108	8	12	18	36	33	1
	100.0	7.4	11.1	16.7	33.3	30.6	0.9
アフリカ	19	0	3	4	5	7	0
	100.0	0.0	15.8	21.1	26.3	36.8	0.0
オセアニア	47	1	1	3	24	18	0
	100.0	2.1	2.1	6.4	51.1	38.3	0.0
合計	1,443	52	128	243	578	424	18
	100.0	3.6	8.9	16.8	40.1	29.4	1.2

	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	不明
<b>勤務地域</b>							
<b>D. 医療環境</b>							
アジア小計	790 人 100.0 %	80 10.1	191 24.2	259 32.8	209 26.5	40 5.1	11 1.4
中国	258 100.0	28 10.9	63 24.4	99 38.4	59 22.9	6 2.3	3 1.2
その他アジア	532 100.0	52 9.8	128 24.1	160 30.1	150 28.2	34 6.4	8 1.5
中近東	47 100.0	10 21.3	11 23.4	18 38.3	6 12.8	0 0.0	2 4.3
ヨーロッパ	279 100.0	28 10.0	73 26.2	116 41.6	51 18.3	8 2.9	3 1.1
北米	153 100.0	8 5.2	27 17.6	51 33.3	53 34.6	11 7.2	3 2.0
中南米	108 100.0	5 4.6	28 25.9	41 38.0	30 27.8	4 3.7	0 0.0
アフリカ	19 100.0	6 31.6	6 31.6	1 5.3	6 31.6	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	1 2.1	3 6.4	17 36.2	20 42.6	6 12.8	0 0.0
合計	1,443 100.0	138 9.6	339 23.5	503 34.9	375 26.0	69 4.8	19 1.3
<b>E. 地域住民との関係</b>							
アジア小計	790 100.0	31 3.9	117 14.8	465 58.9	155 19.6	9 1.1	13 1.6
中国	258 100.0	9 3.5	31 12.0	164 63.6	50 19.4	1 0.4	3 1.2
その他アジア	532 100.0	22 4.1	86 16.2	301 56.6	105 19.7	8 1.5	10 1.9
中近東	47 100.0	3 6.4	6 12.8	29 61.7	6 12.8	1 2.1	2 4.3
ヨーロッパ	279 100.0	4 1.4	32 11.5	161 57.7	68 24.4	12 4.3	2 0.7
北米	153 100.0	1 0.7	18 11.8	82 53.6	42 27.5	7 4.6	3 2.0
中南米	108 100.0	4 3.7	18 16.7	57 52.8	27 25.0	1 0.9	1 0.9
アフリカ	19 100.0	4 21.1	5 26.3	10 52.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	1 2.1	1 2.1	25 53.2	15 31.9	5 10.6	0 0.0
合計	1,443 100.0	48 3.3	197 13.7	829 57.4	313 21.7	35 2.4	21 1.5
<b>F. 子どもの教育</b>							
アジア小計	790 100.0	26 3.3	86 10.9	329 41.6	121 15.3	15 1.9	213 27.0
中国	258 100.0	9 3.5	20 7.8	125 48.4	29 11.2	7 2.7	68 26.4
その他アジア	532 100.0	17 3.2	66 12.4	204 38.3	92 17.3	8 1.5	145 27.3
中近東	47 100.0	1 2.1	5 10.6	24 51.1	6 12.8	0 0.0	11 23.4
ヨーロッパ	279 100.0	3 1.1	30 10.8	116 41.6	64 22.9	13 4.7	53 19.0
北米	153 100.0	0 0.0	13 8.5	74 48.4	33 21.6	11 7.2	22 14.4
中南米	108 100.0	7 6.5	13 12.0	49 45.4	17 15.7	3 2.8	19 17.6
アフリカ	19 100.0	4 21.1	1 5.3	7 36.8	3 15.8	0 0.0	4 21.1
オセアニア	47 100.0	1 2.1	2 4.3	26 55.3	10 21.3	2 4.3	6 12.8
合計	1,443 100.0	42 2.9	150 10.4	625 43.3	254 17.6	44 3.0	328 22.7

	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	不明
<b>勤務地域</b>							
<b>G. 治安</b>							
アジア小計	790 人 100.0 %	55 7.0	135 17.1	201 25.4	295 37.3	93 11.8	11 1.4
中国	258 100.0	12 4.7	29 11.2	79 30.6	112 43.4	23 8.9	3 1.2
その他アジア	532 100.0	43 8.1	106 19.9	122 22.9	183 34.4	70 13.2	8 1.5
中近東	47 100.0	0 0.0	17 36.2	15 31.9	9 19.1	4 8.5	2 4.3
ヨーロッパ	279 100.0	4 1.4	40 14.3	80 28.7	123 44.1	29 10.4	3 1.1
北米	153 100.0	0 0.0	2 1.3	33 21.6	94 61.4	22 14.4	2 1.3
中南米	108 100.0	46 42.6	33 30.6	14 13.0	14 13.0	1 0.9	0 0.0
アフリカ	19 100.0	12 63.2	5 26.3	1 5.3	1 5.3	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	0 0.0	1 2.1	7 14.9	31 66.0	8 17.0	0 0.0
合計	1,443 100.0	117 8.1	233 16.1	351 24.3	567 39.3	157 10.9	18 1.2
<b>H. 生活の便利さ</b>							
アジア小計	790 100.0	51 6.5	144 18.2	212 26.8	297 37.6	74 9.4	12 1.5
中国	258 100.0	7 2.7	40 15.5	79 30.6	108 41.9	21 8.1	3 1.2
その他アジア	532 100.0	44 8.3	104 19.5	133 25.0	189 35.5	53 10.0	9 1.7
中近東	47 100.0	8 17.0	18 38.3	7 14.9	10 21.3	1 2.1	3 6.4
ヨーロッパ	279 100.0	6 2.2	52 18.6	84 30.1	116 41.6	19 6.8	2 0.7
北米	153 100.0	0 0.0	8 5.2	30 19.6	95 62.1	18 11.8	2 1.3
中南米	108 100.0	11 10.2	32 29.6	27 25.0	36 33.3	2 1.9	0 0.0
アフリカ	19 100.0	3 15.8	11 57.9	4 21.1	1 5.3	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	1 2.1	0 0.0	9 19.1	30 63.8	7 14.9	0 0.0
合計	1,443 100.0	80 5.5	265 18.4	373 25.8	585 40.5	121 8.4	19 1.3
<b>I. 現地での生活全般</b>							
アジア小計	790 100.0	18 2.3	102 12.9	249 31.5	360 45.6	50 6.3	11 1.4
中国	258 100.0	0 0.0	28 10.9	83 32.2	131 50.8	13 5.0	3 1.2
その他アジア	532 100.0	18 3.4	74 13.9	166 31.2	229 43.0	37 7.0	8 1.5
中近東	47 100.0	4 8.5	14 29.8	12 25.5	13 27.7	2 4.3	2 4.3
ヨーロッパ	279 100.0	3 1.1	25 9.0	81 29.0	149 53.4	18 6.5	3 1.1
北米	153 100.0	0 0.0	8 5.2	26 17.0	104 68.0	13 8.5	2 1.3
中南米	108 100.0	4 3.7	17 15.7	37 34.3	49 45.4	1 0.9	0 0.0
アフリカ	19 100.0	2 10.5	9 47.4	4 21.1	4 21.1	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	2 4.3	0 0.0	4 8.5	34 72.3	7 14.9	0 0.0
合計	1,443 100.0	33 2.3	175 12.1	413 28.6	713 49.4	91 6.3	18 1.2

表36 現地での仕事や生活に対する慣れ具合

	合計	全く慣れていない	どちらかといえば慣れていない	どちらともいえない	どちらかといえば慣れている	大変よく慣れている	不明
担当する仕事の範囲	1,443 人	7	62	213	760	383	18
	100.0 %	0.5	4.3	14.8	52.7	26.5	1.2
要求される仕事の水準	1,443	7	91	278	755	292	20
	100.0	0.5	6.3	19.3	52.3	20.2	1.4
部下の監督・指導	1,443	13	106	416	685	196	27
	100.0	0.9	7.3	28.8	47.5	13.6	1.9
現地社会の習慣	1,443	16	191	546	573	98	19
	100.0	1.1	13.2	37.8	39.7	6.8	1.3
現地の住民との付き合い	1,443	95	336	648	294	47	23
	100.0	6.6	23.3	44.9	20.4	3.3	1.6
職場の現地従業員との仕事を離れた付き合い	1,443	85	336	632	317	46	27
	100.0	5.9	23.3	43.8	22.0	3.2	1.9
現地の人との日常会話	1,443	111	309	399	490	113	21
	100.0	7.7	21.4	27.7	34.0	7.8	1.5
生活全般に関して	1,443	8	86	435	759	130	25
	100.0	0.6	6.0	30.1	52.6	9.0	1.7
住宅状況	1,443	5	50	329	848	190	21
	100.0	0.3	3.5	22.8	58.8	13.2	1.5
食事	1,443	16	121	332	772	179	23
	100.0	1.1	8.4	23.0	53.5	12.4	1.6
買い物の仕方	1,443	6	86	284	822	223	22
	100.0	0.4	6.0	19.7	57.0	15.5	1.5
生活の水準や質	1,443	11	110	384	769	147	22
	100.0	0.8	7.6	26.6	53.3	10.2	1.5
娯楽・リクリエーション施設の利用	1,443	65	253	480	519	104	22
	100.0	4.5	17.5	33.3	36.0	7.2	1.5
医療機関の利用	1,443	136	279	521	410	69	28
	100.0	9.4	19.3	36.1	28.4	4.8	1.9

表37 前任者等と比べた仕事上の成果のあがり具合

	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	不明
前任者と比べて	1,443 人	11	70	393	558	163	222	26
	100.0 %	0.8	4.9	27.2	38.7	11.3	15.4	1.8
同じ職場の日本人派遣者と比べて	1,443	5	62	424	491	104	321	36
	100.0	0.3	4.3	29.4	34.0	7.2	22.2	2.5
同格のローカルマネジャーと比べて	1,443	5	40	221	484	245	406	42
	100.0	0.3	2.8	15.3	33.5	17.0	28.1	2.9
同業他社の日本人派遣者と比べて	1,443	2	60	552	464	88	226	51
	100.0	0.1	4.2	38.3	32.2	6.1	15.7	3.5
日本で勤務している同期入社者と比べて	1,443	1	68	517	632	122	63	40
	100.0	0.1	4.7	35.8	43.8	8.5	4.4	2.8
日本で勤務していたときの自分自身と比べて	1,443	10	123	468	659	135	17	31
	100.0	0.7	8.5	32.4	45.7	9.4	1.2	2.1

表38 帰任後の仕事上の不安（複数回答）

勤務地域	合計	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	社内のキャリア・パスの変化についての不安
アジア小計	790 人	165	219	96	252	137
	%	20.9	27.7	12.2	31.9	17.3
中国	258	47	80	28	80	46
		18.2	31.0	10.9	31.0	17.8
その他アジア	532	118	139	68	172	91
		22.2	26.1	12.8	32.3	17.1
中近東	47	14	12	9	16	12
		29.8	25.5	19.1	34.0	25.5
ヨーロッパ	279	56	82	40	101	51
		20.1	29.4	14.3	36.2	18.3
北米	153	31	47	22	48	36
		20.3	30.7	14.4	31.4	23.5
中南米	108	24	26	14	41	24
		22.2	24.1	13.0	38.0	22.2
アフリカ	19	5	4	0	6	4
		26.3	21.1	0.0	31.6	21.1
オセアニア	47	9	11	5	12	8
		19.1	23.4	10.6	25.5	17.0
合計	1,443	304	401	186	476	272
		21.1	27.8	12.9	33.0	18.8

	社内の人脈が薄くなる	社内のインフォーマルな最新情報に疎くなる	社内の制度や規則の変化に疎くなる	その他	特にない	不明
<b>勤務地域</b>						
アジア小計	187	224	247	21	170	21
中国	23.7	28.4	31.3	2.7	21.5	2.7
その他アジア	61	72	76	4	54	8
中近東	23.6	27.9	29.5	1.6	20.9	3.1
ヨーロッパ	126	152	171	17	116	13
北米	23.7	28.6	32.1	3.2	21.8	2.4
中南米	13	19	14	0	6	5
アフリカ	27.7	40.4	29.8	0.0	12.8	10.6
オセアニア	76	81	78	3	62	3
合計	27.2	29.0	28.0	1.1	22.2	1.1
	47	51	45	5	32	2
	30.7	33.3	29.4	3.3	20.9	1.3
	27	32	34	7	19	1
	25.0	29.6	31.5	6.5	17.6	0.9
	3	4	7	0	4	0
	15.8	21.1	36.8	0.0	21.1	0.0
	14	15	19	1	7	3
	29.8	31.9	40.4	2.1	14.9	6.4
合計	367	426	444	37	300	35
	25.4	29.5	30.8	2.6	20.8	2.4

表39 帰任後の生活上の不安（複数回答）

	合計	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	その他	特にない	不明
<b>勤務地域</b>										
アジア小計	790 人	246	105	213	151	60	48	22	234	25
中国	258	53	34	74	47	17	13	11	86	12
その他アジア	532	193	71	139	104	43	35	11	148	13
中近東	47	13	5	10	12	5	4	1	14	4
ヨーロッパ	279	104	30	72	76	9	30	11	71	8
北米	153	37.3	10.8	25.8	27.2	3.2	10.8	3.9	25.4	2.9
中南米	108	77	13	38	50	12	15	6	33	2
アフリカ	19	50.3	8.5	24.8	32.7	7.8	9.8	3.9	21.6	1.3
オセアニア	47	48	10	28	27	7	10	3	22	3
合計	1,443	511	168	376	330	98	110	43	398	44
		35.4	11.6	26.1	22.9	6.8	7.6	3.0	27.6	3.0

表40-1 海外派遣の再希望の有無

	合計	ぜひ行きたい	派遣先の地域に より行きたい	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	不明
<b>勤務地域</b>						
アジア小計	790 人	250	276	135	86	43
中国	100.0 %	31.6	34.9	17.1	10.9	5.4
その他アジア	258	86	75	54	29	14
中近東	100.0	33.3	29.1	20.9	11.2	5.4
ヨーロッパ	532	164	201	81	57	29
北米	100.0	30.8	37.8	15.2	10.7	5.5
中南米	47	15	19	6	1	6
アフリカ	100.0	31.9	40.4	12.8	2.1	12.8
オセアニア	279	79	105	52	34	9
合計	100.0	28.3	37.6	18.6	12.2	3.2
	153	41	58	30	18	6
	100.0	26.8	37.9	19.6	11.8	3.9
	108	34	42	16	10	6
	100.0	31.5	38.9	14.8	9.3	5.6
	19	4	7	6	2	0
	100.0	21.1	36.8	31.6	10.5	0.0
	47	13	19	12	3	0
	100.0	27.7	40.4	25.5	6.4	0.0
合計	1,443	436	526	257	154	70
	100.0	30.2	36.5	17.8	10.7	4.9

表40-2 海外派遣を再希望する地域（複数回答）

	合計	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	不明
<b>勤務地域</b>									
アジア小計	704 人 %	519 73.7	17 2.4	242 34.4	261 37.1	35 5.0	11 1.6	128 18.2	43 6.1
中国	229	175 76.4	4 1.7	70 30.6	77 33.6	11 4.8	3 1.3	38 16.6	17 7.4
その他アジア	475	344 72.4	13 2.7	172 36.2	184 38.7	24 5.1	8 1.7	90 18.9	26 5.5
中近東	46	20 43.5	3 6.5	24 52.2	15 32.6	5 10.9	2 4.3	6 13.0	7 15.2
ヨーロッパ	245	93 38.0	5 2.0	161 65.7	127 51.8	15 6.1	5 2.0	59 24.1	12 4.9
北米	135	45 33.3	2 1.5	87 64.4	94 69.6	4 3.0	3 2.2	45 33.3	11 8.1
中南米	98	37 37.8	2 2.0	54 55.1	43 43.9	41 41.8	0 0.0	23 23.5	6 6.1
アフリカ	17	11 64.7	0 0.0	11 64.7	7 41.2	0 0.0	1 5.9	4 23.5	3 17.6
オセアニア	44	16 36.4	1 2.3	27 61.4	28 63.6	3 6.8	1 2.3	21 47.7	1 2.3
合計	1,289	741 57.5	30 2.3	606 47.0	575 44.6	103 8.0	23 1.8	286 22.2	83 6.4

表41 性別

	合計	男性	女性	不明
<b>勤務地域</b>				
アジア小計	790 人 100.0 %	773 97.8	5 0.6	12 1.5
中国	258 100.0	251 97.3	3 1.2	4 1.6
その他アジア	532 100.0	522 98.1	2 0.4	8 1.5
中近東	47 100.0	44 93.6	0 0.0	3 6.4
ヨーロッパ	279 100.0	274 98.2	3 1.1	2 0.7
北米	153 100.0	151 98.7	0 0.0	2 1.3
中南米	108 100.0	108 100.0	0 0.0	0 0.0
アフリカ	19 100.0	19 100.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	47 100.0	47 100.0	0 0.0	0 0.0
合計	1443 100.0	1416 98.1	8 0.6	19 1.3

表42 年齢

	合計	20歳代	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55歳以上	不明
<b>勤務地域</b>									
アジア小計	790 人 100.0 %	17 2.2	71 9.0	111 14.1	86 10.9	41 5.2	30 3.8	24 3.0	410 51.9
中国	258 100.0	2 0.8	18 7.0	25 9.7	17 6.6	14 5.4	12 4.7	7 2.7	163 63.2
その他アジア	532 100.0	15 2.8	53 10.0	86 16.2	69 13.0	27 5.1	18 3.4	17 3.2	247 46.4
中近東	47 100.0	3 6.4	4 8.5	8 17.0	4 8.5	2 4.3	0 0.0	0 0.0	26 55.3
ヨーロッパ	279 100.0	9 3.2	34 12.2	62 22.2	40 14.3	28 10.0	16 5.7	4 1.4	86 30.8
北米	153 100.0	11 7.2	27 17.6	32 20.9	29 19.0	15 9.8	9 5.9	7 4.6	23 15.0
中南米	108 100.0	3 2.8	15 13.9	16 14.8	17 15.7	8 7.4	6 5.6	3 2.8	40 37.0
アフリカ	19 100.0	0 0.0	2 10.5	3 15.8	1 5.3	0 0.0	1 5.3	0 0.0	12 63.2
オセアニア	47 100.0	1 2.1	3 6.4	14 29.8	5 10.6	6 12.8	4 8.5	2 4.3	12 25.5
合計	1443 100.0	44 3.0	156 10.8	246 17.0	182 12.6	100 6.9	66 4.6	40 2.8	609 42.2

表43 勤続年数

	合計	10歳未満	10-15歳未満	15-20歳未満	20-25歳未満	25-30歳未満	30年以上	不明
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	790 人 100.0 %	129 16.3	97 12.3	155 19.6	136 17.2	90 11.4	168 21.3	15 1.9
中国	258 100.0	47 18.2	27 10.5	41 15.9	41 15.9	42 16.3	56 21.7	4 1.6
その他アジア	532 100.0	82 15.4	70 13.2	114 21.4	95 17.9	48 9.0	112 21.1	11 2.1
中近東	47 100.0	4 8.5	12 25.5	11 23.4	9 19.1	6 12.8	2 4.3	3 6.4
ヨーロッパ	279 100.0	44 15.8	44 15.8	59 21.1	54 19.4	43 15.4	33 11.8	2 0.7
北米	153 100.0	17 11.1	34 22.2	30 19.6	34 22.2	18 11.8	18 11.8	2 1.3
中南米	108 100.0	11 10.2	24 22.2	18 16.7	21 19.4	15 13.9	18 16.7	1 0.9
アフリカ	19 100.0	3 15.8	3 15.8	4 21.1	4 21.1	2 10.5	3 15.8	0 0.0
オセアニア	47 100.0	3 6.4	14 29.8	5 10.6	6 12.8	11 23.4	8 17.0	0 0.0
合計	1443 100.0	211 14.6	228 15.8	282 19.5	264 18.3	185 12.8	250 17.3	23 1.6

表44 現勤務先企業の上司の国籍

	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、事務所長の場合)	不明
<b>勤務地域</b>						
アジア小計	790 人 100.0 %	415 52.5	61 7.7	7 0.9	291 36.8	16 2.0
中国	258 100.0	127 49.2	7 2.7	0 0.0	118 45.7	6 2.3
その他アジア	532 100.0	288 54.1	54 10.2	7 1.3	173 32.5	10 1.9
中近東	47 100.0	31 66.0	4 8.5	0 0.0	9 19.1	3 6.4
ヨーロッパ	279 100.0	140 50.2	31 11.1	7 2.5	99 35.5	2 0.7
北米	153 100.0	85 55.6	27 17.6	2 1.3	37 24.2	2 1.3
中南米	108 100.0	56 51.9	8 7.4	0 0.0	44 40.7	0 0.0
アフリカ	19 100.0	10 52.6	1 5.3	0 0.0	8 42.1	0 0.0
オセアニア	47 100.0	23 48.9	5 10.6	0 0.0	19 40.4	0 0.0
合計	1443 100.0	760 52.7	137 9.5	16 1.1	507 35.1	23 1.6

表45 海外派遣の形態

	合計	駐在(日本人の支店・駐在員事務所)	出向	転籍	長期出張	海外研修	その他	不明
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	790 人 100.0 %	292 37.0	435 55.1	13 1.6	7 0.9	1 0.1	5 0.6	37 4.7
中国	258 100.0	108 41.9	130 50.4	6 2.3	3 1.2	1 0.4	1 0.4	9 3.5
その他アジア	532 100.0	184 34.6	305 57.3	7 1.3	4 0.8	0 0.0	4 0.8	28 5.3
中近東	47 100.0	34 72.3	11 23.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 4.3
ヨーロッパ	279 100.0	102 36.6	161 57.7	2 0.7	0 0.0	3 1.1	0 0.0	11 3.9
北米	153 100.0	37 24.2	106 69.3	4 2.6	0 0.0	1 0.7	0 0.0	5 3.3
中南米	108 100.0	42 38.9	62 57.4	0 0.0	0 0.0	1 0.9	0 0.0	3 2.8
アフリカ	19 100.0	13 68.4	4 21.1	1 5.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.3
オセアニア	47 100.0	20 42.6	23 48.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.1	3 6.4
合計	1443 100.0	540 37.4	802 55.6	20 1.4	7 0.5	6 0.4	6 0.4	62 4.3

表46 現勤務地での赴任年数

	合計	1年未満	1年-2年未満	2年-3年未満	3年-4年未満	4年-5年未満	5年以上	不明
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	790 人 100.0 %	134 17.0	176 22.3	167 21.1	112 14.2	57 7.2	110 13.9	34 4.3
中国	258 100.0	47 18.2	64 24.8	49 19.0	35 13.6	19 7.4	35 13.6	9 3.5
その他アジア	532 100.0	87 16.4	112 21.1	118 22.2	77 14.5	38 7.1	75 14.1	25 4.7
中近東	47 100.0	16 34.0	11 23.4	7 14.9	8 17.0	3 6.4	2 4.3	0 0.0
ヨーロッパ	279 100.0	45 16.1	56 20.1	53 19.0	51 18.3	25 9.0	37 13.3	12 4.3
北米	153 100.0	22 14.4	38 24.8	27 17.6	21 13.7	14 9.2	26 17.0	5 3.3
中南米	108 100.0	17 15.7	21 19.4	25 23.1	16 14.8	15 13.9	11 10.2	3 2.8
アフリカ	19 100.0	4 21.1	6 31.6	5 26.3	1 5.3	1 5.3	1 5.3	1 5.3
オセアニア	47 100.0	8 17.0	7 14.9	11 23.4	8 17.0	7 14.9	4 8.5	2 4.3
合計	1443 100.0	246 17.0	315 21.8	295 20.4	217 15.0	122 8.5	191 13.2	57 4.0

表47 現勤務地直前の勤務国

	合計	日本	日本以外	不明
<b>勤務地域</b>				
アジア小計	790 人 100.0 %	660 83.5	99 12.5	31 3.9
中国	258 100.0	209 81.0	42 16.3	7 2.7
その他アジア	532 100.0	451 84.8	57 10.7	24 4.5
中近東	47 100.0	40 85.1	7 14.9	0 0.0
ヨーロッパ	279 100.0	219 78.5	49 17.6	11 3.9
北米	153 100.0	135 88.2	12 7.8	6 3.9
中南米	108 100.0	90 83.3	16 14.8	2 1.9
アフリカ	19 100.0	16 84.2	2 10.5	1 5.3
オセアニア	47 100.0	41 87.2	4 8.5	2 4.3
合計	1443 100.0	1201 83.2	189 13.1	53 3.7

表48-1 現在地も含めた海外勤務回数

	合計	1回	2回	3回	4-5回	6回以上	不明
<b>勤務地域</b>							
アジア小計	790 人 100.0 %	286 36.2	231 29.2	108 13.7	62 7.8	10 1.3	93 11.8
中国	258 100.0	86 33.3	72 27.9	39 15.1	27 10.5	3 1.2	31 12.0
その他アジア	532 100.0	200 37.6	159 29.9	69 13.0	35 6.6	7 1.3	62 11.7
中近東	47 100.0	13 27.7	18 38.3	8 17.0	6 12.8	1 2.1	1 2.1
ヨーロッパ	279 100.0	104 37.3	89 31.9	35 12.5	21 7.5	2 0.7	28 10.0
北米	153 100.0	69 45.1	44 28.8	19 12.4	8 5.2	0 0.0	13 8.5
中南米	108 100.0	40 37.0	35 32.4	16 14.8	10 9.3	2 1.9	5 4.6
アフリカ	19 100.0	7 36.8	5 26.3	3 15.8	2 10.5	0 0.0	2 10.5
オセアニア	47 100.0	13 27.7	19 40.4	6 12.8	3 6.4	1 2.1	5 10.6
合計	1,443 100.0	532 36.9	441 30.6	195 13.5	112 7.8	16 1.1	147 10.2

表48-2 海外勤務回数が2回以上の場合、勤務した地域

	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	不明
<b>勤務地域</b>					
アジア小計	504 人 100.0 %	71 14.1	114 22.6	197 39.1	122 24.2
中国	172 100.0	47 27.3	31 18.0	53 30.8	41 23.8
その他アジア	332 100.0	24 7.2	83 25.0	144 43.4	81 24.4
中近東	34 100.0	0 0.0	2 5.9	29 85.3	3 8.8
ヨーロッパ	175 100.0	14 8.0	43 24.6	76 43.4	42 24.0
北米	84 100.0	21 25.0	10 11.9	34 40.5	19 22.6
中南米	68 100.0	8 11.8	14 20.6	38 55.9	8 11.8
アフリカ	12 100.0	0 0.0	1 8.3	7 58.3	4 33.3
オセアニア	34 100.0	5 14.7	0 0.0	18 52.9	11 32.4
合計	911 100.0	119 13.1	184 20.2	399 43.8	209 22.9

表49 これまでの海外勤務国数

	合計	1カ国	2カ国	3カ国	4カ国以上	不明
<b>勤務地域</b>						
アジア小計	790 人 100.0 %	264 33.4	216 27.3	85 10.8	38 4.8	187 23.7
中国	258 100.0	96 37.2	60 23.3	26 10.1	12 4.7	64 24.8
その他アジア	532 100.0	168 31.6	156 29.3	59 11.1	26 4.9	123 23.1
中近東	47 100.0	6 12.8	15 31.9	12 25.5	6 12.8	8 17.0
ヨーロッパ	279 100.0	70 25.1	85 30.5	39 14.0	16 5.7	69 24.7
北米	153 100.0	65 42.5	31 20.3	16 10.5	4 2.6	37 24.2
中南米	108 100.0	35 32.4	30 27.8	14 13.0	13 12.0	16 14.8
アフリカ	19 100.0	5 26.3	6 31.6	0 0.0	4 21.1	4 21.1
オセアニア	47 100.0	12 25.5	18 38.3	1 2.1	5 10.6	11 23.4
合計	1,443 100.0	457 31.7	401 27.8	167 11.6	86 6.0	332 23.0

表50 現勤務地を含めた通算海外勤務年数

	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	不明
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	790 人 100.0 %	76 9.6	51 6.5	107 13.5	107 13.5	113 14.3	175 22.2	161 20.4
中国	258 100.0	20 7.8	14 5.4	35 13.6	36 14.0	36 14.0	62 24.0	55 21.3
その他アジア	532 100.0	56 10.5	37 7.0	72 13.5	71 13.3	77 14.5	113 21.2	106 19.9
中近東	47 100.0	2 4.3	3 6.4	7 14.9	9 19.1	9 19.1	11 23.4	6 12.8
ヨーロッパ	279 100.0	19 6.8	9 3.2	36 12.9	38 13.6	43 15.4	70 25.1	64 22.9
北米	153 100.0	14 9.2	13 8.5	22 14.4	17 11.1	22 14.4	29 19.0	36 23.5
中南米	108 100.0	9 8.3	8 7.4	11 10.2	13 12.0	19 17.6	32 29.6	16 14.8
アフリカ	19 100.0	2 10.5	1 5.3	2 10.5	2 10.5	4 21.1	5 26.3	3 15.8
オセアニア	47 100.0	3 6.4	2 4.3	5 10.6	9 19.1	10 21.3	9 19.1	9 19.1
合計	1,443 100.0	125 8.7	87 6.0	190 13.2	195 13.5	220 15.2	331 22.9	295 20.4

表 51 海外赴任への同行希望の有無

	合計	全く希望して いなかった	どちらかとい えば希望して いなかった	どちらともい えない	どちらかとい えば希望して いた	強く希望して いた	不明
<b>勤務地域</b>							
アジア小計	385 人 100.0 %	26 6.8	32 8.3	95 24.7	101 26.2	109 28.3	22 5.7
中国	97 100.0	5 5.2	6 6.2	22 22.7	31 32.0	26 26.8	7 7.2
その他アジア	288 100.0	21 7.3	26 9.0	73 25.3	70 24.3	83 28.8	15 5.2
中近東	21 100.0	0 0.0	4 19.0	7 33.3	8 38.1	1 4.8	1 4.8
ヨーロッパ	194 100.0	16 8.2	11 5.7	41 21.1	63 32.5	59 30.4	4 2.1
北米	130 100.0	10 7.7	15 11.5	39 30.0	33 25.4	29 22.3	4 3.1
中南米	68 100.0	8 11.8	4 5.9	19 27.9	16 23.5	16 23.5	5 7.4
アフリカ	7 100.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3	3 42.9	3 42.9	0 0.0
オセアニア	35 100.0	0 0.0	1 2.9	7 20.0	13 37.1	12 34.3	2 5.7
不明	17 100.0	0 0.0	2 11.8	4 23.5	4 23.5	6 35.3	1 5.9
合計	857 100.0	60 7.0	69 8.1	213 24.9	241 28.1	235 27.4	39 4.6

表 52-1 事前研修の受講の有無

	合計	受講した	受講しなかった	制度がなかった	不明
英語	857 人 100.0 %	103 12.0	262 30.6	458 53.4	34 4.0
赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）	857 100.0	81 9.5	193 22.5	381 44.5	202 23.6
全般的な任国事情	857 100.0	216 25.2	174 20.3	435 50.8	32 3.7
駐在経験者との座談会・個人別の相談	857 100.0	254 29.6	178 20.8	404 47.1	21 2.5
危機管理や安全対策	857 100.0	202 23.6	187 21.8	437 51.0	31 3.6
健康管理や病気対策（伝染病やエイズ等）	857 100.0	223 26.0	173 20.2	432 50.4	29 3.4
事前の現地視察	857 100.0	53 6.2	159 18.6	611 71.3	34 4.0

表 52-2 事前研修の効果

	合計	全く役立た なかった	どちらかとい えば役に たたらなかつ 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
英語	103 人 100.0 %	7 6.8	21 20.4	40 38.8	26 25.2	7 6.8	2 1.9
赴任地言語（英語圏以外に派遣の場合）	81 100.0	4 4.9	16 19.8	16 19.8	35 43.2	8 9.9	2 2.5
全般的な任国事情	216 100.0	5 2.3	15 6.9	75 34.7	106 49.1	12 5.6	3 1.4
駐在経験者との座談会・個人別の相談	254 100.0	9 3.5	23 9.1	54 21.3	124 48.8	41 16.1	3 1.2
危機管理や安全対策	202 100.0	2 1.0	9 4.5	80 39.6	92 45.5	15 7.4	4 2.0
健康管理や病気対策（伝染病やエイズ等）	223 100.0	2 0.9	10 4.5	80 35.9	99 44.4	25 11.2	7 3.1
事前の現地視察	53 100.0	1 1.9	1 1.9	6 11.3	20 37.7	24 45.3	1 1.9

表 53 海外赴任への配偶者の帯同についての会社方針

	合計	帯同しない方がいい	どちらかという と帯同しない方が いい	どちらともいえ ない	どちらかという と帯同した方が いい	帯同した方がいい	不明
<b>勤務地域</b>							
アジア小計	385 人 100.0 %	6 1.6	5 1.3	186 48.3	69 17.9	110 28.6	9 2.3
中国	97 100.0	3 3.1	2 2.1	46 47.4	21 21.6	22 22.7	3 3.1
その他アジア	288 100.0	3 1.0	3 1.0	140 48.6	48 16.7	88 30.6	6 2.1
中近東	21 100.0	0 0.0	0 0.0	10 47.6	3 14.3	6 28.6	2 9.5
ヨーロッパ	194 100.0	1 0.5	0 0.0	80 41.2	23 11.9	87 44.8	3 1.5
北米	130 100.0	1 0.8	0 0.0	51 39.2	19 14.6	59 45.4	0 0.0
中南米	68 100.0	1 1.5	0 0.0	27 39.7	13 19.1	26 38.2	1 1.5
アフリカ	7 100.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3	1 14.3	5 71.4	0 0.0
オセアニア	35 100.0	0 0.0	0 0.0	19 54.3	6 17.1	8 22.9	2 5.7
不明	17 100.0	0 0.0	0 0.0	5 29.4	2 11.8	9 52.9	1 5.9
合計	857 100.0	9 1.1	5 0.6	379 44.2	136 15.9	310 36.2	18 2.1

表 54-1 海外赴任前の就労状況

	合計	仕事をしてきた	していなかった	不明
<b>年齢</b>				
20歳代	46 人 100.0 %	32 69.6	14 30.4	0 0.0
30-34歳	158 100.0	61 38.6	97 61.4	0 0.0
35-39歳	251 100.0	66 26.3	184 73.3	1 0.4
40-44歳	186 100.0	44 23.7	142 76.3	0 0.0
45-49歳	101 100.0	31 30.7	69 68.3	1 1.0
50-54歳	67 100.0	21 31.3	45 67.2	1 1.5
55歳以上	42 100.0	10 23.8	32 76.2	0 0.0
不明	6 100.0	2 33.3	4 66.7	0 0.0
合計	857 100.0	267 31.2	587 68.5	3 0.4

表 54-2 仕事をしてきた時の就業形態

	合計	正社員	パートタイマー	その他	契約社員・ 派遣社員	自営	非該当	不明
<b>年齢</b>								
20歳代	46 人 100.0 %	23 50.0	3 6.5	4 8.7	2 4.3	0 0.0	14 30.4	0 0.0
30-34歳	158 100.0	39 24.7	11 7.0	8 5.1	1 0.6	1 0.6	97 61.4	1 0.6
35-39歳	251 100.0	36 14.3	9 3.6	14 5.6	4 1.6	3 1.2	185 73.7	0 0.0
40-44歳	186 100.0	15 8.1	3 1.6	20 10.8	4 2.2	2 1.1	142 76.3	0 0.0
45-49歳	101 100.0	8 7.9	5 5.0	11 10.9	4 4.0	3 3.0	70 69.3	0 0.0
50-54歳	67 100.0	4 6.0	0 0.0	13 19.4	2 3.0	2 3.0	46 68.7	0 0.0
55歳以上	42 100.0	3 7.1	1 2.4	5 11.9	0 0.0	1 2.4	32 76.2	0 0.0
不明	6 100.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	4 66.7	0 0.0
合計	857 100.0	129 15.1	32 3.7	75 8.8	17 2.0	13 1.5	590 68.8	1 0.1

表 54-3 辞めた仕事に対する補填等

	合計	ある	ない	不明
仕事を辞めたことに対する所得の一部補填	267 人 100.0 %	3 1.1	258 96.6	6 2.2
将来の仕事に関する研修などへの金銭的補助	267 100.0	1 0.4	260 97.4	6 2.2
現地の仕事に関する情報の提供	267 100.0	0 0.0	261 97.8	6 2.2
現地における雇用機会の提供	267 100.0	2 0.7	259 97.0	6 2.2

表 55 現在の仕事の有無

	合計	仕事をしている	仕事をしていない	不明
<b>勤務地域</b>				
アジア小計	385 人 100.0 %	17 4.4	367 95.3	1 0.3
中国	97 100.0	6 6.2	91 93.8	0 0.0
その他アジア	288 100.0	11 3.8	276 95.8	1 0.3
中近東	21 100.0	0 0.0	20 95.2	1 4.8
ヨーロッパ	194 100.0	4 2.1	189 97.4	1 0.5
北米	130 100.0	4 3.1	126 96.9	0 0.0
中南米	68 100.0	0 0.0	68 100.0	0 0.0
アフリカ	7 100.0	0 0.0	7 100.0	0 0.0
オセアニア	35 100.0	0 0.0	35 100.0	0 0.0
不明	17 100.0	1 5.9	16 94.1	0 0.0
合計	857 100.0	26 3.0	828 96.6	3 0.4

表 56 コミュニケーション能力の生活上の必要度

	合計	必要である	必要ではない	不明
<b>勤務地域</b>				
<b>A. 英語</b>				
アジア小計	385 人 100.0 %	289 75.1	68 17.7	28 7.3
中国	97 100.0	52 53.6	31 32.0	14 14.4
その他アジア	288 100.0	237 82.3	37 12.8	14 4.9
中近東	21 100.0	19 90.5	1 4.8	1 4.8
ヨーロッパ	194 100.0	156 80.4	24 12.4	14 7.2
北米	130 100.0	125 96.2	4 3.1	1 0.8
中南米	68 100.0	22 32.4	39 57.4	7 10.3
アフリカ	7 100.0	7 100.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	35 100.0	35 100.0	0 0.0	0 0.0
不明	17 100.0	16 94.1	0 0.0	1 5.9
合計	857 100.0	669 78.1	136 15.9	52 6.1
<b>B. 赴任地言語</b>				
アジア小計	385 人 100.0 %	220 57.1	68 17.7	97 25.2
中国	97 100.0	85 87.6	9 9.3	3 3.1
その他アジア	288 100.0	135 46.9	59 20.5	94 32.6
中近東	21 100.0	17 81.0	2 9.5	2 9.5
ヨーロッパ	194 100.0	136 70.1	25 12.9	33 17.0
北米	130 100.0	4 3.1	6 4.6	120 92.3
中南米	68 100.0	68 100.0	0 0.0	0 0.0
アフリカ	7 100.0	1 14.3	1 14.3	5 71.4
オセアニア	35 100.0	0 0.0	0 0.0	35 100.0
不明	17 100.0	4 23.5	4 23.5	9 52.9
合計	857 100.0	450 52.5	106 12.4	301 35.1

表 57 現地生活の満足度

	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	不明
<b>勤務地域</b>							
<b>A. 住宅</b>							
アジア小計	385 人 100.0 %	10 2.6	40 10.4	75 19.5	191 49.6	68 17.7	1 0.3
中国	97 100.0	2 2.1	10 10.3	17 17.5	54 55.7	13 13.4	1 1.0
その他アジア	288 100.0	8 2.8	30 10.4	58 20.1	137 47.6	55 19.1	0 0.0
中近東	21 100.0	1 4.8	2 9.5	6 28.6	11 52.4	0 0.0	1 4.8
ヨーロッパ	194 100.0	7 3.6	20 10.3	41 21.1	89 45.9	37 19.1	0 0.0
北米	130 100.0	2 1.5	11 8.5	26 20.0	60 46.2	31 23.8	0 0.0
中南米	68 100.0	1 1.5	8 11.8	6 8.8	34 50.0	19 27.9	0 0.0
アフリカ	7 100.0	0 0.0	0 0.0	2 28.6	4 57.1	1 14.3	0 0.0
オセアニア	35 100.0	2 5.7	2 5.7	6 17.1	16 45.7	9 25.7	0 0.0
無回答	17 100.0	2 11.8	1 5.9	6 35.3	5 29.4	3 17.6	0 0.0
合計	857 100.0	25 2.9	84 9.8	168 19.6	410 47.8	168 19.6	2 0.2
<b>B. 食生活</b>							
アジア小計	385 人 100.0 %	18 4.7	48 12.5	99 25.7	173 44.9	46 11.9	1 0.3
中国	97 100.0	3 3.1	11 11.3	22 22.7	48 49.5	12 12.4	1 1.0
その他アジア	288 100.0	15 5.2	37 12.8	77 26.7	125 43.4	34 11.8	0 0.0
中近東	21 100.0	6 28.6	10 47.6	3 14.3	0 0.0	1 4.8	1 4.8
ヨーロッパ	194 100.0	6 3.1	29 14.9	54 27.8	86 44.3	19 9.8	0 0.0
北米	130 100.0	2 1.5	22 16.9	35 26.9	61 46.9	10 7.7	0 0.0
中南米	68 100.0	1 1.5	12 17.6	20 29.4	24 35.3	11 16.2	0 0.0
アフリカ	7 100.0	1 14.3	0 0.0	2 28.6	4 57.1	0 0.0	0 0.0
オセアニア	35 100.0	0 0.0	3 8.6	11 31.4	16 45.7	5 14.3	0 0.0
無回答	17 100.0	5 29.4	6 35.3	3 17.6	2 11.8	1 5.9	0 0.0
合計	857 100.0	39 4.6	130 15.2	227 26.5	366 42.7	93 10.9	2 0.2
<b>勤務地域</b>							
<b>C. 医療環境</b>							
アジア小計	385 人 100.0 %	48 12.5	84 21.8	105 27.3	110 28.6	36 9.4	2 0.5
中国	97 100.0	12 12.4	20 20.6	33 34.0	27 27.8	4 4.1	1 1.0
その他アジア	288 100.0	36 12.5	64 22.2	72 25.0	83 28.8	32 11.1	1 0.3
中近東	21 100.0	7 33.3	4 19.0	6 28.6	3 14.3	0 0.0	1 4.8
ヨーロッパ	194 100.0	24 12.4	49 25.3	78 40.2	37 19.1	6 3.1	0 0.0
北米	130 100.0	9 6.9	38 29.2	45 34.6	33 25.4	5 3.8	0 0.0
中南米	68 100.0	7 10.3	13 19.1	27 39.7	17 25.0	4 5.9	0 0.0
アフリカ	7 100.0	0 0.0	1 14.3	2 28.6	3 42.9	1 14.3	0 0.0
オセアニア	35 100.0	0 0.0	4 11.4	18 51.4	11 31.4	2 5.7	0 0.0
無回答	17 100.0	7 41.2	2 11.8	5 29.4	2 11.8	1 5.9	0 0.0
合計	857 100.0	102 11.9	195 22.8	286 33.4	216 25.2	55 6.4	3 0.4

	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	不明
<b>D. 地域住民との関係</b>							
アジア小計	385 人 100.0 %	19 4.9	66 17.1	199 51.7	79 20.5	20 5.2	2 0.5
中国	97 100.0	4 4.1	15 15.5	54 55.7	18 18.6	5 5.2	1 1.0
その他アジア	288 100.0	15 5.2	51 17.7	145 50.3	61 21.2	15 5.2	1 0.3
中近東	21 100.0	2 9.5	4 19.0	12 57.1	2 9.5	0 0.0	1 4.8
ヨーロッパ	194 100.0	12 6.2	28 14.4	98 50.5	45 23.2	10 5.2	1 0.5
北米	130 100.0	4 3.1	22 16.9	60 46.2	35 26.9	9 6.9	0 0.0
中南米	68 100.0	2 2.9	8 11.8	39 57.4	16 23.5	3 4.4	0 0.0
アフリカ	7 100.0	0 0.0	1 14.3	4 57.1	2 28.6	0 0.0	0 0.0
オセアニア	35 100.0	1 2.9	1 2.9	19 54.3	14 40.0	0 0.0	0 0.0
無回答	17 100.0	3 17.6	3 17.6	6 35.3	5 29.4	0 0.0	0 0.0
合計	857 100.0	43 5.0	133 15.5	437 51.0	198 23.1	42 4.9	4 0.5
<b>E. 治安</b>							
アジア小計	385 人 100.0 %	47 12.2	68 17.7	92 23.9	123 31.9	54 14.0	1 0.3
中国	97 100.0	5 5.2	17 17.5	30 30.9	37 38.1	7 7.2	1 1.0
その他アジア	288 100.0	42 14.6	51 17.7	62 21.5	86 29.9	47 16.3	0 0.0
中近東	21 100.0	1 4.8	3 14.3	8 38.1	6 28.6	2 9.5	1 4.8
ヨーロッパ	194 100.0	4 2.1	25 12.9	71 36.6	77 39.7	17 8.8	0 0.0
北米	130 100.0	0 0.0	7 5.4	31 23.8	69 53.1	23 17.7	0 0.0
中南米	68 100.0	30 44.1	14 20.6	10 14.7	11 16.2	3 4.4	0 0.0
アフリカ	7 100.0	4 57.1	2 28.6	0 0.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0
オセアニア	35 100.0	1 2.9	2 5.7	9 25.7	18 51.4	5 14.3	0 0.0
不明	17 100.0	1 5.9	2 11.8	6 35.3	7 41.2	1 5.9	0 0.0
合計	857 100.0	88 10.3	123 14.4	227 26.5	312 36.4	105 12.3	2 0.2
<b>勤務地域</b>							
<b>F. 生活の便利さ</b>							
アジア小計	385 人 100.0 %	33 8.6	67 17.4	96 24.9	121 31.4	67 17.4	1 0.3
中国	97 100.0	4 4.1	18 18.6	24 24.7	34 35.1	16 16.5	1 1.0
その他アジア	288 100.0	29 10.1	49 17.0	72 25.0	87 30.2	51 17.7	0 0.0
中近東	21 100.0	6 28.6	6 28.6	4 19.0	4 19.0	0 0.0	1 4.8
ヨーロッパ	194 100.0	4 2.1	28 14.4	62 32.0	82 42.3	18 9.3	0 0.0
北米	130 100.0	2 1.5	9 6.9	33 25.4	68 52.3	18 13.8	0 0.0
中南米	68 100.0	6 8.8	21 30.9	15 22.1	23 33.8	3 4.4	0 0.0
アフリカ	7 100.0	1 14.3	3 42.9	1 14.3	1 14.3	1 14.3	0 0.0
オセアニア	35 100.0	0 0.0	0 0.0	10 28.6	18 51.4	7 20.0	0 0.0
無回答	17 100.0	3 17.6	5 29.4	6 35.3	1 5.9	2 11.8	0 0.0
合計	857 100.0	55 6.4	139 16.2	227 26.5	318 37.1	116 13.5	2 0.2

	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	不明
<b>G. 現地での生活全般</b>							
アジア小計	385 人 100.0 %	15 3.9	54 14.0	115 29.9	154 40.0	46 11.9	1 0.3
中国	97 100.0	2 2.1	11 11.3	29 29.9	46 47.4	8 8.2	1 1.0
その他アジア	288 100.0	13 4.5	43 14.9	86 29.9	108 37.5	38 13.2	0 0.0
中近東	21 100.0	3 14.3	6 28.6	8 38.1	3 14.3	0 0.0	1 4.8
ヨーロッパ	194 100.0	4 2.1	14 7.2	61 31.4	101 52.1	14 7.2	0 0.0
北米	130 100.0	0 0.0	9 6.9	43 33.1	65 50.0	13 10.0	0 0.0
中南米	68 100.0	2 2.9	10 14.7	24 35.3	29 42.6	2 2.9	1 1.5
アフリカ	7 100.0	0 0.0	1 14.3	4 57.1	2 28.6	0 0.0	0 0.0
オセアニア	35 100.0	0 0.0	1 2.9	7 20.0	22 62.9	5 14.3	0 0.0
不明	17 100.0	3 17.6	5 29.4	6 35.3	2 11.8	1 5.9	0 0.0
合計	857 100.0	27 3.2	100 11.7	268 31.3	378 44.1	81 9.5	3 0.4

表 58 現地での生活にどの程度なれたか

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

表 59 帰国後の生活上の不安（複数回答）

	合計	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	その他	特にな い	不明
<b>勤務地域</b>										
アジア小計	385 人 %	217 56.4	53 13.8	142 36.9	71 18.4	59 15.3	35 9.1	30 7.8	68 17.7	7 1.8
中国	97 100.0	49 50.5	14 14.4	41 42.3	17 17.5	11 11.3	8 8.2	4 4.1	22 22.7	2 2.1
その他アジア	288 100.0	168 58.3	39 13.5	101 35.1	54 18.8	48 16.7	27 9.4	26 9.0	46 16.0	5 1.7
中近東	21 100.0	8 38.1	2 9.5	6 28.6	4 19.0	4 19.0	0 0.0	1 4.8	4 19.0	2 9.5
ヨーロッパ	194 100.0	103 53.1	27 13.9	61 31.4	43 22.2	16 8.2	26 13.4	14 7.2	39 20.1	2 1.0
北米	130 100.0	75 57.7	17 13.1	40 30.8	40 30.8	18 13.8	17 13.1	8 6.2	23 17.7	0 0.0
中南米	68 100.0	47 69.1	12 17.6	19 27.9	17 25.0	4 5.9	11 16.2	7 10.3	13 19.1	0 0.0
アフリカ	7 100.0	4 57.1	1 14.3	0 0.0	3 42.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0
オセアニア	35 100.0	19 54.3	2 5.7	10 28.6	4 11.4	4 11.4	1 2.9	2 5.7	10 28.6	1 2.9
不明	17 100.0	11 64.7	3 17.6	6 35.3	2 11.8	0 0.0	1 5.9	2 11.8	3 17.6	1 5.9
合計	857 100.0	484 56.5	117 13.7	284 33.1	184 21.5	105 12.3	91 10.6	64 7.5	161 18.8	13 1.5

表 60 帰国した場合の就労意欲

	合計	すぐにも仕事をした い	まあまあ仕事 をした	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	不明
<b>年齢</b>							
20歳代	46人 100.0%	7 15.2	20 43.5	11 23.9	6 13.0	2 4.3	0 0.0
30-34歳	158 100.0	25 15.8	34 21.5	65 41.1	18 11.4	16 10.1	0 0.0
35-39歳	251 100.0	28 11.2	58 23.1	94 37.5	31 12.4	39 15.5	1 0.4
40-44歳	186 100.0	24 12.9	39 21.0	68 36.6	16 8.6	38 20.4	1 0.5
45-49歳	101 100.0	12 11.9	17 16.8	40 39.6	8 7.9	24 23.8	0 0.0
50-54歳	67 100.0	4 6.0	5 7.5	27 40.3	9 13.4	22 32.8	0 0.0
55歳以上	42 100.0	0 0.0	4 9.5	12 28.6	7 16.7	18 42.9	1 2.4
不明	6 100.0	1 16.7	0 0.0	3 50.0	0 0.0	1 16.7	1 16.7
合計	857 100.0	101 11.8	177 20.7	320 37.3	95 11.1	160 18.7	4 0.5

表 61 性別

	合計	男性	女性	不明
<b>勤務地域</b>				
アジア小計	385人 100.0%	8 2.1	376 97.7	1 0.3
中国	97 100.0	3 3.1	93 95.9	1 1.0
その他アジア	288 100.0	5 1.7	283 98.3	0 0.0
中近東	21 100.0	0 0.0	20 95.2	1 4.8
ヨーロッパ	194 100.0	1 0.5	193 99.5	0 0.0
北米	130 100.0	0 0.0	130 100.0	0 0.0
中南米	68 100.0	0 0.0	68 100.0	0 0.0
アフリカ	7 100.0	0 0.0	7 100.0	0 0.0
オセアニア	35 100.0	0 0.0	35 100.0	0 0.0
不明	17 100.0	1 5.9	16 94.1	0 0.0
合計	857 100.0	10 1.2	845 98.6	2 0.2

表 62 年齢

	人	%	平均値 (歳)	標準偏差
<b>年齢</b>				
20歳代	46人	5.4	27.4	1.678
30-34歳	158	18.4	32.5	1.266
35-39歳	251	29.3	37.1	1.446
40-44歳	186	21.7	41.8	1.401
45-49歳	101	11.8	46.6	1.360
50-54歳	67	7.8	51.7	1.366
55歳以上	42	4.9	57.5	2.725
不明	6	0.7	0.0	0.0
合計	857	100.0	39.8	8.151

表 63 現赴任国での赴任年数

	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	不明
<b>勤務地域</b>								
アジア小計	385人 100.0%	85 22.1	85 22.1	90 23.4	49 12.7	26 6.8	45 11.7	5 1.3
中国	97 100.0	19 19.6	20 20.6	24 24.7	7 7.2	8 8.2	16 16.5	3 3.1
その他アジア	288 100.0	66 22.9	65 22.6	66 22.9	42 14.6	18 6.3	29 10.1	2 0.7
中近東	21 100.0	7 33.3	7 33.3	2 9.5	2 9.5	2 9.5	1 4.8	0 0.0
ヨーロッパ	194 100.0	41 21.1	38 19.6	45 23.2	25 12.9	23 11.9	20 10.3	2 1.0
北米	130 100.0	28 21.5	31 23.8	22 16.9	14 10.8	12 9.2	23 17.7	0 0.0
中南米	68 100.0	11 16.2	16 23.5	15 22.1	9 13.2	8 11.8	9 13.2	0 0.0
アフリカ	7 100.0	2 28.6	3 42.9	2 28.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
オセアニア	35 100.0	8 22.9	4 11.4	10 28.6	4 11.4	6 17.1	3 8.6	0 0.0
合計	857 100.0	192 22.4	187 21.8	188 21.9	104 12.1	77 9.0	102 11.9	7 0.8

表 64-1 現赴任国に配偶者と一緒に来たか

	合計	配偶者と一緒 に赴任国に来た	配偶者から遅れ て赴任国に来た	不明
<b>勤務地域</b>				
アジア小計	385人 100.0%	67 17.4	308 80.0	10 2.6
中国	97 100.0	14 14.4	79 81.4	4 4.1
その他アジア	288 100.0	53 18.4	229 79.5	6 2.1
中近東	21 100.0	3 14.3	18 85.7	0 0.0
ヨーロッパ	194 100.0	43 22.2	150 77.3	1 0.5
北米	130 100.0	13 10.0	116 89.2	1 0.8
中南米	68 100.0	12 17.6	55 80.9	1 1.5
アフリカ	7 100.0	0 0.0	7 100.0	0 0.0
オセアニア	35 100.0	7 20.0	28 80.0	0 0.0
不明	17 100.0	5 29.4	12 70.6	0 0.0
合計	857 100.0	150 17.5	694 81.0	13 1.5

表 64-2 遅れてきた期間

	合計	6カ月未満	6カ月～ 1年未満	1年～1年 6カ月未満	1年6カ月 ～2年未満	2年以上	不明
<b>勤務地域</b>							
アジア小計	308人 100.0%	217 70.5	53 17.2	23 7.5	4 1.3	11 3.6	0 0.0
中国	79 100.0	46 58.2	14 17.7	12 15.2	1 1.3	6 7.6	0 0.0
その他アジア	229 100.0	171 74.7	39 17.0	11 4.8	3 1.3	5 2.2	0 0.0
中近東	18 100.0	14 77.8	4 22.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
ヨーロッパ	150 100.0	115 76.7	25 16.7	4 2.7	2 1.3	4 2.7	0 0.0
北米	116 100.0	89 76.7	19 16.4	4 3.4	0 0.0	3 2.6	1 0.9
中南米	55 100.0	34 61.8	13 23.6	3 5.5	4 7.3	0 0.0	1 1.8
アフリカ	7 100.0	6 85.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3
オセアニア	28 100.0	26 92.9	1 3.6	1 3.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0
不明	12 100.0	7 58.3	4 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 8.3
合計	694 100.0	508 73.2	119 17.1	35 5.0	10 1.4	18 2.6	4 0.6

表 65-1 配偶者の海外赴任に伴う海外生活回数

	合計	1回	2回	3回	4-5回	6回以上	不明
<b>年齢</b>							
20歳代	46人 100.0%	37 80.4	1 2.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 17.4
30-34歳	158 100.0	127 80.4	18 11.4	2 1.3	1 0.6	0 0.0	10 6.3
35-39歳	251 100.0	146 58.2	57 22.7	15 6.0	4 1.6	0 0.0	29 11.6
40-44歳	186 100.0	79 42.5	67 36.0	21 11.3	6 3.2	0 0.0	13 7.0
45-49歳	101 100.0	26 25.7	43 42.6	16 15.8	11 10.9	1 1.0	4 4.0
50-54歳	67 100.0	12 17.9	30 44.8	17 25.4	5 7.5	0 0.0	3 4.5
55歳以上	42 100.0	8 19.0	12 28.6	11 26.2	3 7.1	1 2.4	7 16.7
不明	6 100.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 83.3
合計	857 100.0	435 50.8	229 26.7	82 9.6	30 3.5	2 0.2	79 9.2

表 65-2 配偶者の海外赴任に伴う海外生活国数

	合計	1カ国	2カ国	3カ国	4カ国以上	不明
<b>年齢</b>						
20歳代	46人 100.0%	36 78.3	3 6.5	0 0.0	0 0.0	7 15.2
30-34歳	158 100.0	128 81.0	18 11.4	3 1.9	0 0.0	9 5.7
35-39歳	251 100.0	153 61.0	59 23.5	16 6.4	2 0.8	21 8.4
40-44歳	186 100.0	92 49.5	57 30.6	24 12.9	4 2.2	9 4.8
45-49歳	101 100.0	43 42.6	32 31.7	14 13.9	9 8.9	3 3.0
50-54歳	67 100.0	18 26.9	30 44.8	11 16.4	5 7.5	3 4.5
55歳以上	42 100.0	15 35.7	10 23.8	7 16.7	3 7.1	7 16.7
不明	6 100.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	5 83.3
合計	857 100.0	485 56.6	210 24.5	75 8.8	23 2.7	64 7.5

表 65-3 配偶者の海外赴任に伴う通算海外滞在年数

	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	不明
<b>年齢</b>								
20歳代	46人 100.0%	23 50.0	11 23.9	8 17.4	2 4.3	0 0.0	1 2.2	1 2.2
30-34歳	158 100.0	58 36.7	34 21.5	34 21.5	14 8.9	11 7.0	0 0.0	7 4.4
35-39歳	251 100.0	62 24.7	36 14.3	68 27.1	43 17.1	21 8.4	10 4.0	11 4.4
40-44歳	186 100.0	33 17.7	18 9.7	36 19.4	35 18.8	36 19.4	20 10.8	8 4.3
45-49歳	101 100.0	12 11.9	5 5.0	13 12.9	9 8.9	18 17.8	42 41.6	2 2.0
50-54歳	67 100.0	3 4.5	6 9.0	6 9.0	9 13.4	17 25.4	23 34.3	3 4.5
55歳以上	42 100.0	3 7.1	2 4.8	2 4.8	4 9.5	10 23.8	16 38.1	5 11.9
不明	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	5 83.3
合計	857 100.0	194 22.6	112 13.1	167 19.5	116 13.5	114 13.3	112 13.1	42 4.9

表 66-1 配偶者の海外赴任に伴わない海外生活経験の有無

合計	ある	ない	不明
857 人	150	697	10
100.0 %	17.5	81.3	1.2

表 66-2 配偶者の海外赴任に伴わない海外生活通算年数

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

---

JILPT 調査シリーズ No. 9

第6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 2005年9月30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 有限会社 太平印刷

---

©2005