

第9回(2015年)「海外・帰国子女教育に関するアンケート」調査報告 将来のグローバル人材の育成策強化が必要

日本在外企業協会(日外協)は、1999年から隔年実施している「海外・帰国子女教育に関するアンケート」調査を会員企業の協力により昨年11月に実施した。この調査は会員企業の海外派遣社員数・家族帯同者数・海外子女数、海外子女の教育相談への企業の対応、様々な問題点(日本人学校・補習授業校・現地校・インターナショナルスクール・就学前教育・帰国子女教育)などの把握を行い、海外・帰国子女教育の充実に資することを目的としている。調査結果を以下の通り報告する。

昨年改訂された『日本再興戦略』では、グローバル化等に対応する人材力の育成強化として“在外教育施設における質の高い教育の実現”を図ると明示された。

今回の調査を終え、現場からは日本政府の掲げた課題に関して具体的な改善が見えてきたとの声はいまだ聞こえてこない。「日本人学校が赴任地がない」、「補習授業校の授業内容やレベルが不安」、「増加する未就学児を対象とした教育施設の不足」などにどう対応するかは継続的な課題である。

【調査方法】

当協会会員企業282社のうち団体、研究機関などの賛助会員と海外に従業員を派遣していない企業を除く234社に調査票を送付、143社から回答を得た(回収率61%)。

【1】海外派遣者の家族帯同の判断について(図1)

最も多かったのは「派遣者の意思を尊重している」が62%、次いで「家族帯同が望ましい」

34%、「特に方針はない」4%。「単身赴任が望ましい」との回答はなかった。

「派遣者の意思を尊重している」とした理由で最も多かったのは、家族の事情(子どもの教育、配偶者の就業、親の介護など)が各家庭で異なっており、派遣者の意思を尊重すべきというもの。「家族帯同が望ましい」とする理由は、帯同が心身ともに健康維持に有効だからとの意見が多い。

【2】海外派遣と帯同家族に関して

(1)海外派遣者(社員)数・家族帯同派遣者数・帯同海外子女数(図2)

海外派遣者数は合計3万7115人、1社当たり平均では260人で、前回の調査より2%減少している。家族帯同者数は合計1万7387人、1社当たり平均123人で、家族帯同者比率(帯同者数÷派遣者数)は47%(前回45%)である。海外子女数は1万8387人、1社当たり平均134人である(回答数、回答企業が前回とおのおの一致しないため、1社当たりの平均値で比較)。

図1. 派遣者の家族帯同に関する会社の考え方

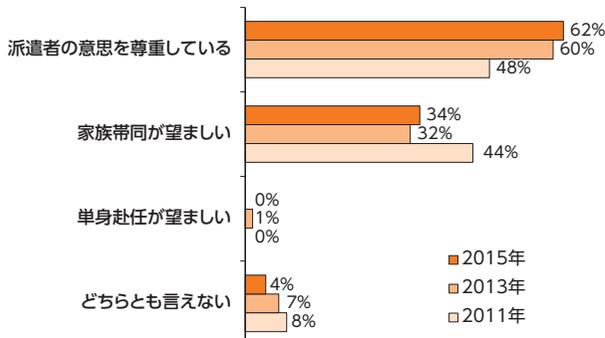
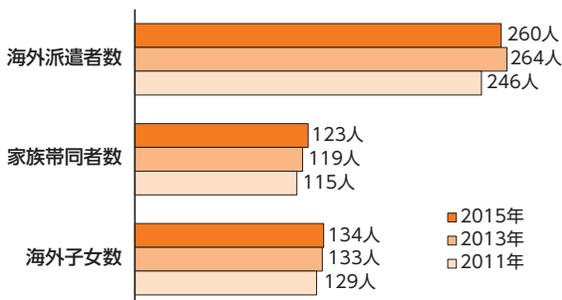


図2. 海外派遣者・家族帯同者・海外子女数平均



企業に海外派遣者数の増減傾向を尋ねたところ、前回の調査と比べて海外進出志向の流れに大きな変化はないと思われるが、日本人の派遣者数については「横ばい」と回答する企業が増加した(39% → 47%)。一方、海外子女数の増減傾向についても同様に「横ばい」との回答が増えた(55% → 60%)。

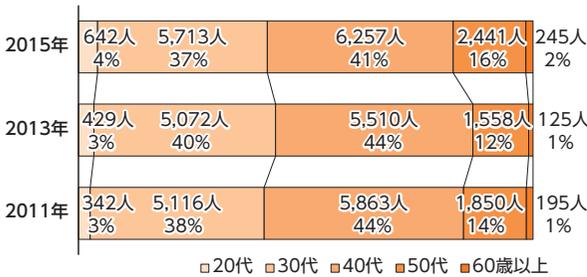
(2) 海外派遣者数の派遣地域別内訳

地域別構成比では中国への海外派遣者数の減少傾向が見られる以外は大きな変化はない。実数ベースで見ると全体の数字はほぼ横ばいだが、中国で減少(-9%)が見られた。一方、これまで減少してきた北米で増加(6%)があり、これは米国市場の回復を反映していると思われる。

(3) 家族帯同者数の年代別内訳(図3)

これまでの調査と同様に働き盛りである30代と40代で全体の8割を占めた。

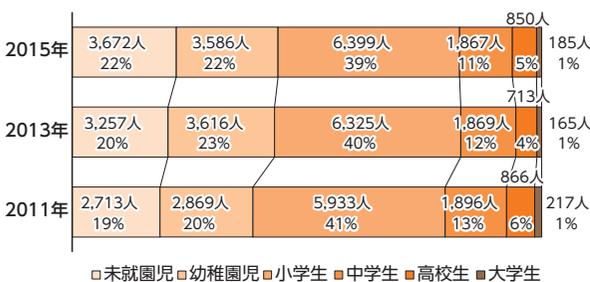
図3. 家族帯同者数の年代別内訳：人数、構成比



(4) 海外子女数内訳(図4)

今回の調査ではそれぞれの区分の比率に顕著な変化は見られなかった。引き続き中学生以下が帯同子女の大部分(94%)を占めている。

図4. 海外子女数の内訳：人数、構成比



[3] 社員のための海外・帰国子女教育相談に関して

社員のための海外・帰国子女の教育相談を担当する部門を有する企業は15%、外部の子女教育専門機関にアウトソーシングしている企業は52%あり、前回調査時にも見られた海外・帰国子女の教育相談機能を社外に移す動きが大きく進んでいる(社内相談窓口のある会社数：2013年45社 → 2015年21社)。

[4] 従業員の帰国子女に関して

帰国子女の従業員が「いる」と回答した企業は71%、「いない」2%、「分からない」26%である。帰国子女の積極的採用については、「積極的に採用したい」が25%、「どちらでもない」73%で、前回調査と比較して「積極的に採用したい」が増加している(19% → 25%)。

帰国子女を「積極的に採用したい」とした主な理由は、「海外事業の拡大を目指しており、グローバルマインド、語学面で能力の高い人材を求めている」といった意見が多数を占める。

「どちらでもない」と回答した企業で最も多い理由は、「帰国子女に関わらず、会社の採用基準に従って人物本位や能力重視で優秀な人材を採用したい」というもの。

[5] 海外における子女教育に関する問題点

(1) 日本人学校について(図5)

最も多かった意見は、「赴任地に日本人学校がない」が68%。アジアなどの新興国や既進出国で首都以外の第2、第3の大都市圏へ展開している企業が増えていると考えられ、日本人学校の整備がまだ進んでいない地域に赴任している駐在員

図5. 日本人学校に関する問題点



がかなりいると思われる。

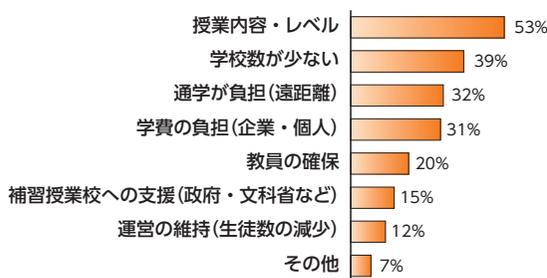
「教育環境・レベルが異なる」(44%)からは、子女数の増加に反して文部科学省(文科省)からの派遣教員が減少してきたこともあり、教育の質の低下への不安がうかがわれる。

(2) 補習授業校について(図6)

最多の「授業内容・レベル」の問題は53%で、前回調査でも最も多かった。国語の授業のみの場合が多いなど、教育内容や授業の質への不安がある。

次に多いのは「学校数が少ない」(39%)で、「通学が負担(遠距離)」(32%)の問題とも関連するが、日本人学校の場合と同様に補習授業校のさらなる拡充を求める意見が多い。この他にも「学費の負担(企業・個人)」や「教員の確保」を取り上げる意見もある。

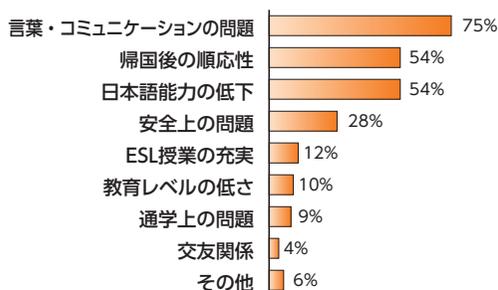
図6. 補習授業校に関する問題点



(3) 現地校について(図7)

最も多かったのは前回の調査に続き「言葉・コミュニケーションの問題」(75%)である。次に「帰国後の順応性」(54%)と「日本語能力の低下」(54%)が続く。また日本での受験を心配する意

図7. 現地校に関する問題点



見もあった。

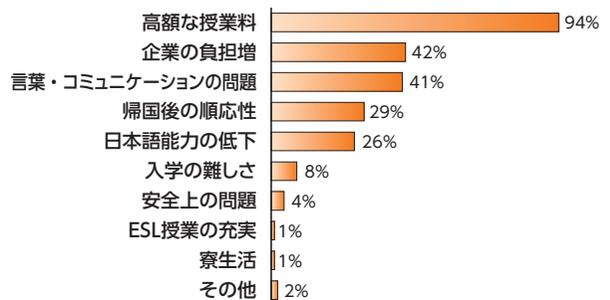
「帰国後の順応性」からは、子女がグローバルな感覚や異文化を意識せずに身に付けたことにより、帰国後の日本の学校生活との違いに戸惑いを覚え、すぐには慣れないのではとの家族の不安が感じられる。

(4) インターナショナルスクール(インター校)について(図8)

「高額な授業料」を挙げる企業が94%と前回の86%からさらに増えて圧倒的に多かった。

日本人学校がない場合は現地校かインター校を選ばざるを得ないが、アジアなどの新興国のように非英語圏の場合、インター校を選択する家族が増えている。同地域への派遣者数の増加に伴い、「派遣者・会社の費用負担が大きい」、「学費が高く安易に認められない」など、「企業の負担増」(42%)とも関係してこの問題への関心が強まっている。

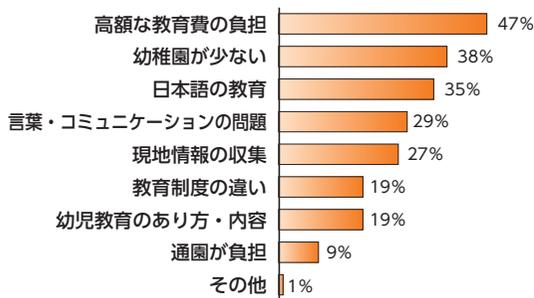
図8. インターナショナルスクールに関する問題点



(5) 就学前教育について(図9)

「高額な教育費の負担(会社・個人)」(47%)、「幼稚園が少ない」(38%)、「日本語の教育」(35%)を挙げる企業が多い。「言葉・コミュニケーションの問題」、「現地情報の収集」などが続いている。就学前教育は日本語の基礎を習得する大切な時期と考えられるが、未就園児と幼稚園児の割合が増加して海外子女全体の44%という高い比率を占めているにも関わらず、対象とする施設が少ないとの問題提起もあり、就学前教育は今後も重要な関心事項になっていくものと思われる。

図 9. 就学前教育に関する問題点



[6] 海外・帰国子女教育に関する要望・問題点

帰国後の問題では、「制度や時期の違いによる不便性」(59%)、「受入校や受入枠の拡大」(55%)、「帰国子女適応教育の充実」(33%)、「入試制度の柔軟化」(31%)などが挙げられた。学事暦の違いによる編入時の学年遅れ、習得した外国語学力の維持などの課題が背景にある。

現地の赴任先の問題では、「日本人学校や補習校の充実」を求める回答が多く(39%)、政府補助金の増額と個人や企業の負担軽減、現地の教育情報の不足、帯同子女の若年化に伴う幼児教育施設や保育施設の拡充を求める意見がある。

2015年の文科省集計によれば、日本人の海外留学者数は04年の約8.3万人をピークに減少しており12年は6.0万人だった。若者の海外志向の低下が懸念されている。一方で、海外の日本人駐在員の子女の数は小中学生だけでも現在7.8万人を数える。企業は人材のグローバル化を志向しており、語学力やグローバルな感覚を身に付ける海外・帰国子女教育の充実は、将来のグローバル人材の裾野の拡大に大きな可能性を秘めていると思われる。

このアンケートに関連して、タイの日本人学校の状況を事務局長にヒアリングした結果、日本人学校の現場の抱える課題の一部が見えてきた。アンケートの中でも取り上げられている教育の質につながる問題である。

タイの日本人学校の教師の内訳をみると約半分が文科省からの派遣教員だが、これでは数が足り

ず、残り半分は学校が採用している。現地採用教員の大半は日本で採用しているが、その内訳は大学の新卒と臨時的任用教員経験者ということで、教員経験や教員としての研修経験がない、または少ない現地採用教員にもクラス担任をしてもらわざるを得ないのが実情とのことである。現地側は対策として、文科省からの派遣教員中心に自前の研修を実施したりしている。またアジアの大規模日本人学校でも同じような状況が見られるとのことである。

この現地採用教員の増加は、教育の質の低下と文科省派遣教員の負担増に加えて、現地の運営経費の増加(学費値上げの要因)になっているようだ。

また、日本人学校の運営母体は現地の日本人商工会や日本人会であり、日系企業の代表が主要構成員である。同様に学校運営委員会・学校理事会も日系企業の代表が主要構成員だが教育の専門家ではなく、転勤のため数年で交代せざるを得ない。文科省から派遣される教員も3年程度で交代しており、現地側で一貫した運営体制が構築されにくい構造的課題がある。

日本人学校にはこのような内情があるが、一方でアンケートに参加した会員企業からは、現地の教育の質の向上、教員確保を求める要望が強い。日本人学校は、日系企業が運営する私立校だが、教育の質の問題は日本の文科省が一層の関わりを持たずには抜本的な改善は難しいと考えられる。文科省が日本人学校や補習授業校の教育の質の改善に向けた一貫した方針を設定、促進していくことが必要ではないかと思われる。

当協会では今回の調査結果を踏まえながら、関係組織とも連携の上、日本政府への働き掛けなどを通じて海外・帰国子女教育問題の改善に向けて活動していきたい。

(日外協・業務部主幹 藤田寿仁)

※本調査結果の全データは日外協 HP 参照
<http://www.joea.or.jp/>