

2024年1月29日  
一般社団法人 日本在外企業協会

## 帯同子女が低年齢化

～「第13回 海外・帰国子女教育に関するアンケート」調査結果報告～

一般社団法人日本在外企業協会（会長：上野幹夫・中外製薬㈱特別顧問、以下、日外協とする）は、2023年に会員企業を対象に標記アンケート調査を実施した。この度、その集計結果がまとまったので下記の通り報告する。

### 記

#### 1. 調査の趣旨

本報告書は会員企業の海外派遣社員数、家族帯同派遣者数、海外子女数、海外子女の教育相談への企業の対応、および様々な今日の問題点（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・帰国子女教育に加え女性社員の海外駐在）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。また、隔年で同じ調査を行うことにより変化や傾向を探る狙いもある。

#### 2. 調査方法

日外協会員企業のうち、235社（2023年10月現在）にアンケート調査票をインターネットアンケートシステム上での回答をお願いした。

#### 3. 回答記入者

上記企業の国際人事部門

#### 4. 調査期間

2023年11月7日（火）～12月8日（金）

#### 5. 回収状況

235社のうち112社から回答（回収率47.7%）

#### 6. お問い合わせ先

当調査に関するご意見ならびにご質問に関しては下記までお願いします。

日本在外企業協会 国際人事センター 日高 英彦

TEL: 03-3567-9271 / FAX: 03-3564-6836 E-mail: [hidaka-h@joea.or.jp](mailto:hidaka-h@joea.or.jp)

調査結果の引用などその他については、同 広報部 須藤 真 [sudo@joea.or.jp](mailto:sudo@joea.or.jp)

## 7. アンケート結果のトピックス

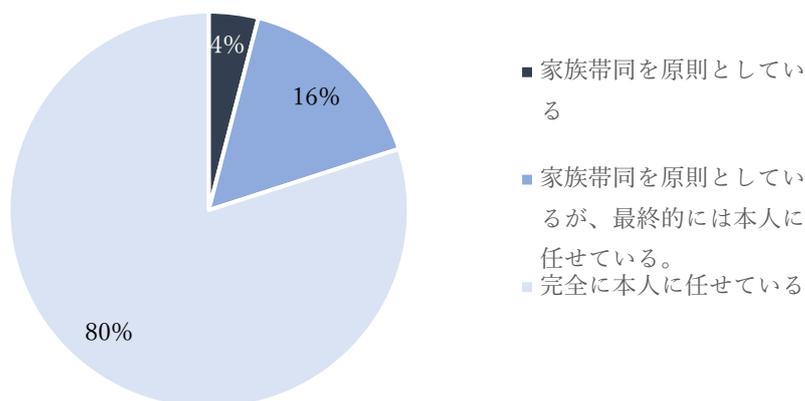
- 海外派遣者の家族帯同についての会社の考え方は「完全に本人に任せている」が80%と最も多い（前回調査より16%増加）。
- 今回女性社員の海外派遣に関する設問を新しく実施した。課題としては、女性海外派遣社員の「海外赴任中の出産、休暇に関する制度の整備」67%、「就学前の児童の保育施設の不足とシッター手配の難しさ、費用負担」62%、「女性海外駐在員の帯同家族（夫、他家族）に関する制度の整備」60%などが挙げられている。
- 1社あたりの海外派遣者数は353人、前回調査（2019年実施）と比較して35%増加した。また1社あたりの家族帯同派遣者数は159人で同じく60%と大きく増加、1社あたりの帯同子女数も175人で39%と実数では大きく増加。コロナ禍からの回復が窺える。
- 帯同子女の内訳についてみると前回調査に比べ、未就学児・幼稚園児の割合が増えるなど、年齢層が下がっている傾向がみられる。
- 社員のための海外・子女教育相談に関して、「社内に相談窓口はない」が71%と高いが前回調査(78%)からは減少。赴任前に「海外子女教育に関わる情報提供」も69%の企業が「いつも提供している」と回答し、10ポイント増加。このことから企業の対応が進んでいると推察される。
- 就学前教育の課題について「日本語の教育」が41%から52%「教育制度の違い」が12%から33%に増加する一方、「現地情報の収集」が31%から19%と大幅に減少している。
- 帰国子女教育に関する要望・問題点については「帰国子女適応教育の充実」が31%から39%、「制度や時期の違いによる不便性」が49%から52%に増加している。「一方で、「入試制度の柔軟化」が36%から30%と減少している。

## 8. 各項目の調査結果

### [1] 海外派遣者の家族帯同についての会社の考え方とその理由（有効回答数 110 社）

「家族帯同を原則としている」が 4%、「家族帯同を推奨しているものの最終的には本人に任せている」が前回の 32%から 16%に減少した一方、「完全に本人に任せている」が 65%から 80%へと増加している。（図 1）。

（図 1）



各社の回答を見ると、「価値観の多様化（ワークライフバランスの考え方の浸透）」「子供の教育に対する考え方の多様化」「赴任期間を明確に定めていないため、その期間をどのように過ごすかは最終的には本人が決めるべき」「家族の年齢・状況、赴任先の状況等を総合的に勘案し、家族の検討結果として本人が判断すべき」等、企業の判断に個人のライフスタイル尊重と世の中の多様性重視の流れからの顕著な変化がうかがえる。

#### <自由記入欄の回答>

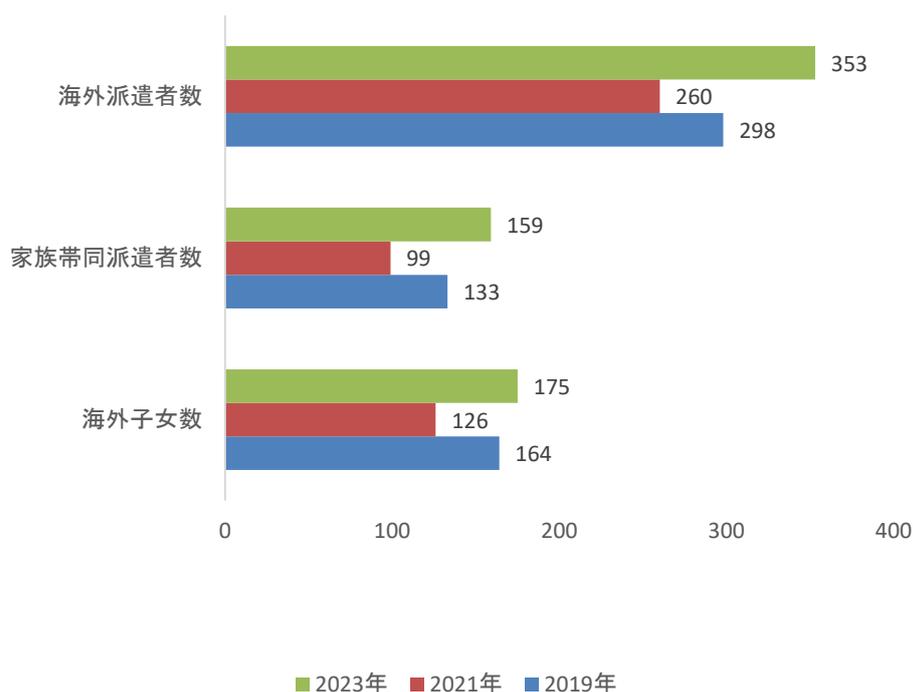
- ・ 家族の事情は個々で異なる。
- ・ 子女の教育、家族メンバーの異文化対応力等、事情は様々。
- ・ 会社は家族と一緒に望ましいと考えているが、家族事情、国の環境はそれぞれ異なる。
- ・ 赴任期間が明確でないのでその期間をどう過ごすかは本人が決めるべき。
- ・ 価値観の多様化（ワークライフバランスの考え方の浸透、子供の教育に関する考え方の多様化）

### [2] 海外派遣者と帯同家族数の推移に関して（有効回答数 72 社）

1社あたりの海外派遣者数は 353 人と前回調査（2021 年実施）の 260 人から 35%増加した（2019 年比では 19%増）。アフターコロナとなり海外派遣が回復・急増しており、これに伴い家族帯同派遣者数は 159 人と 60%増加、また海外子女数も 175 人で同じく 38%増加している。企業活動がグローバルに再開しているとみられる（図 2）。

1社あたり海外派遣者（社員）数・家族帯同派遣者数・海外子女数の推移は（図 2）の通りである。

(図 2)



次に海外派遣者に占める家族帯同者の割合を比較する。前回調査の家族帯同者の割合が38%から今回調査結果の45%へと7ポイント増加、2019年調査時に戻った。一方で1帯同家族あたりの海外子女数については1.27人から1.10人へと減少している。(表1)

(表 1)

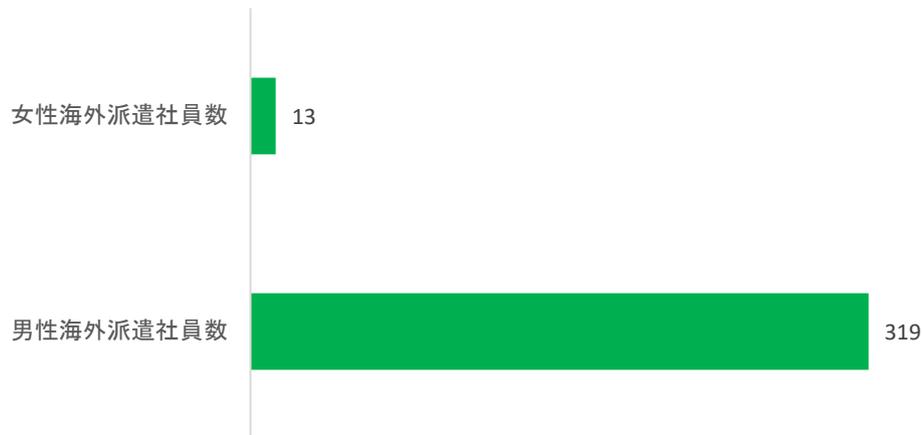
	海外派遣者数 (A)	家族帯同派遣者数 (B)	家族帯同比率 (B/A)	海外子女数 (C)	1帯同家族あたり海外子女数 (C/A)
2023年	353人	159人	45%	175人	1.10人
2021年	260人	99人	38%	126人	1.27人
2019年	298人	133人	45%	164人	1.23人

### [3] 女性の海外派遣の状況に関して (有効回答数 69 社)

昨今、女性社員の海外派遣が増加しており、企業は対応を迫られている。その状況について初めて本アンケートで派遣数を聞いた。

その結果、一社当たりの女性の数は13人で、全体に占める割合は4%であることが分かった。今後の推移を見守ると同時に女性派遣への体制整備を進めていく必要がある。(図3)

(図 3)

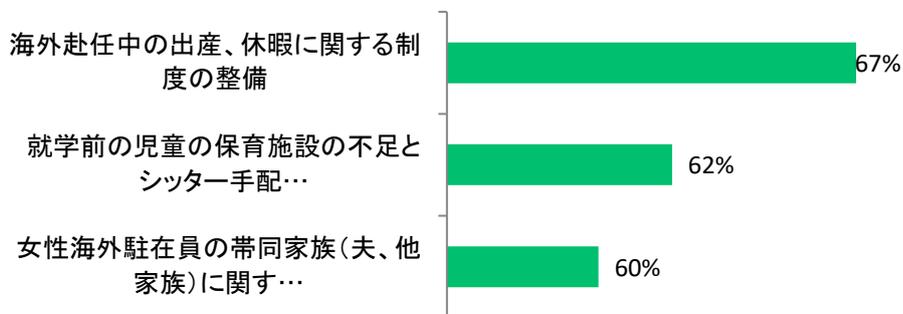


[4] 女性海外派遣者の帯同家族の状況について (有効回答数 98 社)

女性海外派遣者が子女を帯同する割合は、家族帯同派遣者数全体の 159 名中 4 名で 3%と少ない。

またその課題については、女性海外派遣社員の「海外赴任中の出産、休暇に関する制度の整備」に 67%の回答が集まった。その次に「就学前の児童の保育施設の不足とシッター手配の難しさ、費用負担」62%、「女性海外駐在員の帯同家族（夫、他家族）に関する制度の整備」60%で、この設問に関する課題認識の大きさが見てとれる。(図 4)

(図 4)



<自由記入欄の回答>

- ・ 0 才～3 才の帯同子女に対する補助を出す制度にしたが国内勤務者との公平性に課題がある。
- ・ 制度が未整備。海外派遣者は男性、配偶者帯同若しくは単身赴任が前提のため、根本からの議論が必要。
- ・ 現時点において女性海外派遣者はいない。またかかるケースを想定した準備、課題整理はしていない。
- ・ 子女のみの帯同は認めておらず、家庭のある女性の海外派遣は前例のない事態が予想される。
- ・ ちょうど制度面での整備の検討を始めたところ。

[5] 家族帯同派遣者の年代別構成比 (有効回答数 60 社)

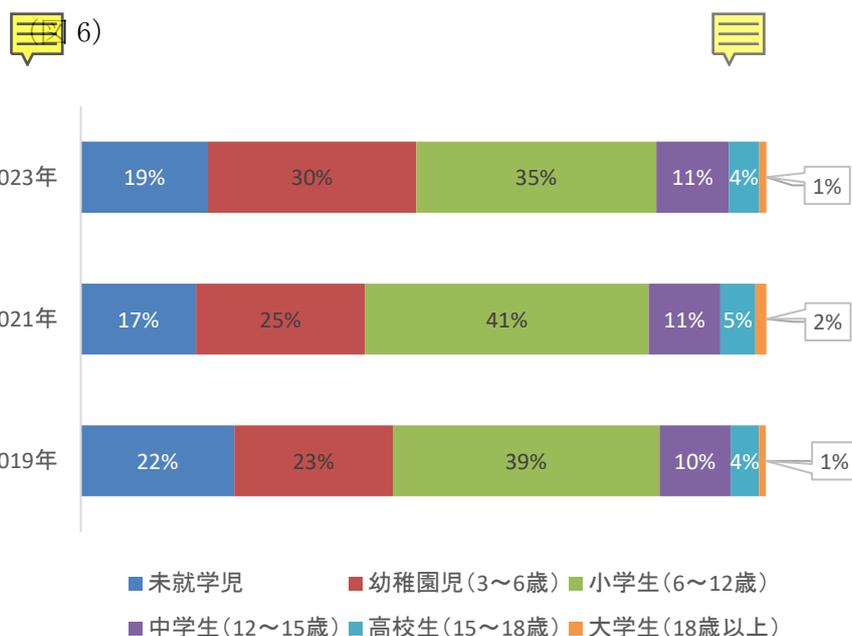
前回調査と比べて大きな変化はないが、30代が若干減少しその分50代が増加している。わずかではあるが海外派遣者の高齢化が進んでいる。駐在期間の長期化またはベテラン社員の海外再派遣が進められていることが考えられる。全体の平均年齢は43歳であった。(図5)

(図5)



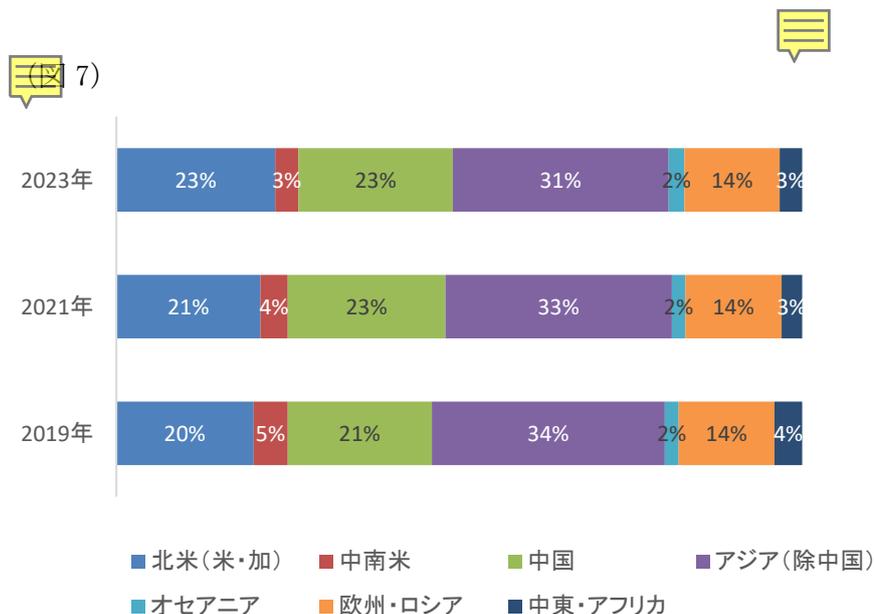
[6] 海外派遣者に帯同する海外子女数 (未就学児～大学生) の人数 (有効回答数 53 社)

未就学児が2ポイント、幼稚園児が5ポイント上昇している分が、小学生の6ポイント減少により相殺されている。派遣者数の回復もあり、より低年齢の子女を帯同する駐在員が増加していると見られる。未就学児、幼稚園児の教育に対する現地での対応を求める回答が寄せられている。(図6)



[7] 海外派遣者の地域別構成比（有効回答数 68 社）

海外派遣者の地域別構成比は、上位から「アジア」「中国」「北米」の順で、以前の調査と比較して顕著な変化はみられない。（図 7）



[8] 社員のための海外・帰国子女教育に関わるサポート体制（有効回答数 73 社）

- 「社内に相談窓口はない」会社は 71% と高いが前回より 7 ポイント減少、その分「相談窓口はある」が 7 ポイント増加している。企業の対応が進んでいることが窺える。赴任前に派遣者に対して 69% の企業が「海外子女教育に関わる情報提供」は「いつも提供している」とし前回より、10 ポイント増加している。

① 社員のための海外・帰国子女教育相談

社内に相談窓口がある	29%
社内に相談窓口はない	71%

② 赴任前に派遣者に「海外子女教育に関わる情報提供」

いつも提供している	69%
時々提供している	11%
提供していない	19%

③ どのような情報提供をしていますか

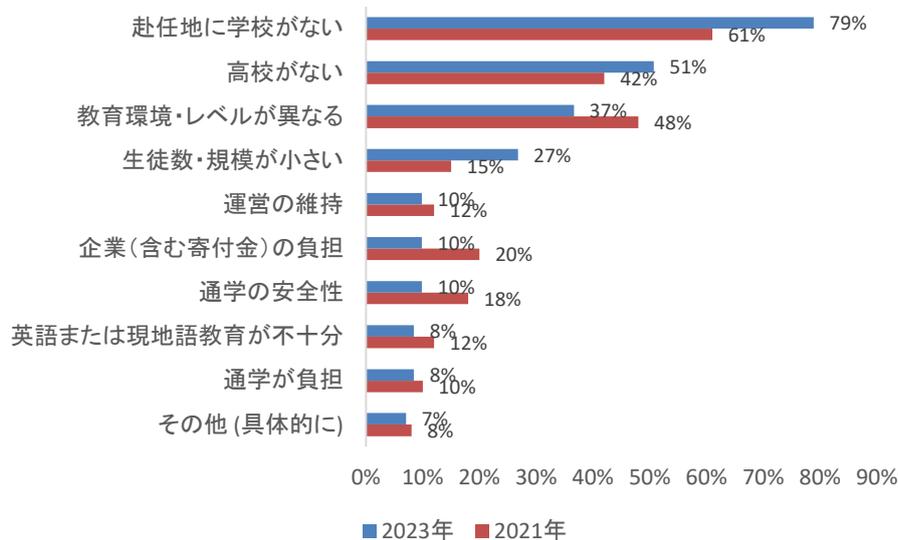
社内で作成した資料を配布	31%
海外子女教育振興財団を紹介	90%
フレンズ帰国生 母の会を紹介	8%
web サイトを紹介	20%

9 海外における子女教育に関する問題点について（有効回答数 71 社）

① 日本人学校について（複数回答）

上位3つは「赴任地に学校がない」が79%、「高校がない」が51%、「教育環境・レベルが異なる」が37%である。在外教育施設の数の不足感が前回より増加し不安要素として大きくなっている。前々回2019年調査の「赴任地に学校がない」の67%、「高校がない」の41%と比較しても同様である。

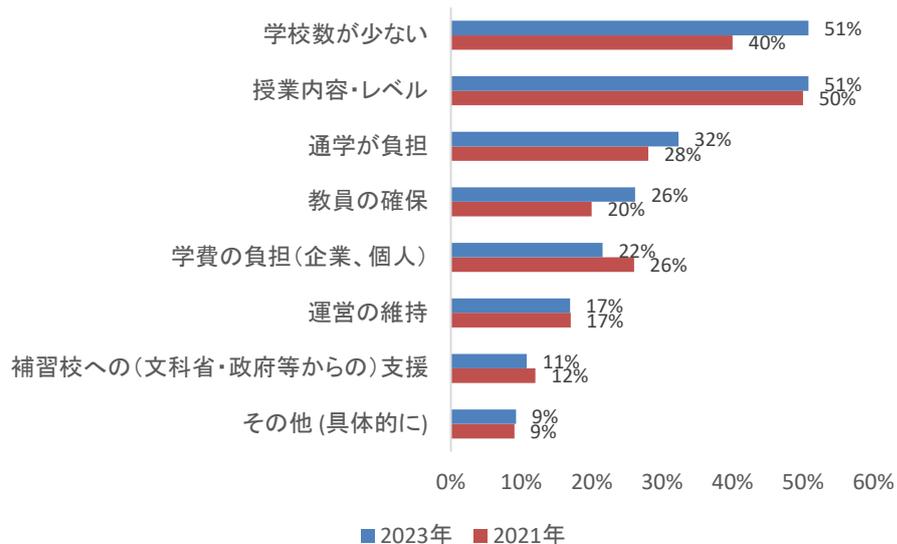
(図 8)



② 補習授業校について（複数回答）

上位3つは「学校数が少ない」が51%、「授業内容・レベル」が51%、「通学が負担」が32%である。数字の変化はあるが前回調査と比較して同じ設問が上位に並び顕著な変化は見られない。ここでも在外教育機関の不足感がトップになっている。

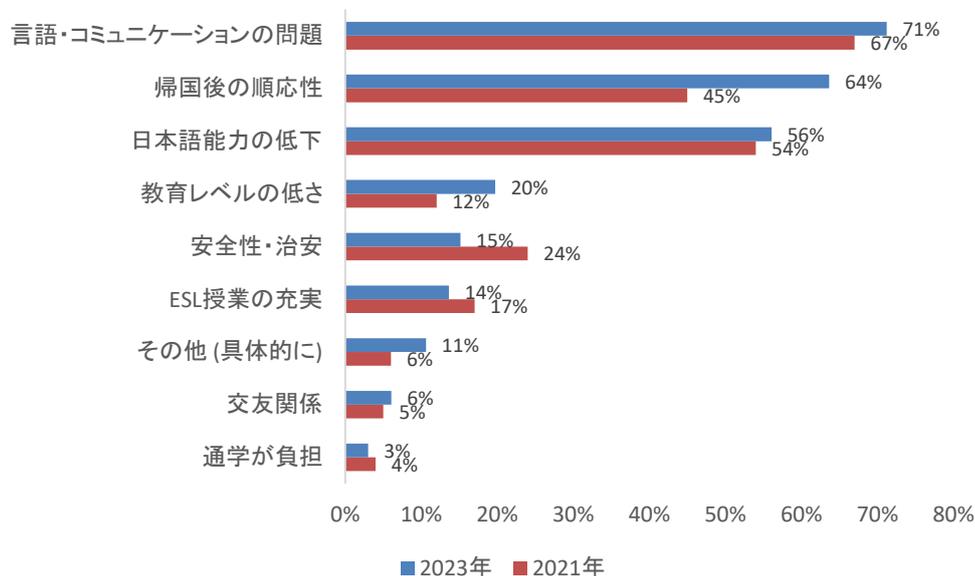
(図 9)



### ③ 現地校について（複数回答）

「言語・コミュニケーションの問題」が今回も前回もそれぞれ71%、67%でトップ。「帰国後の順応性」64%に関しては19ポイントも上昇した。「教育レベルの低さ」が20%（前回12%、前々回7%）と上昇していて因果関係が推察される

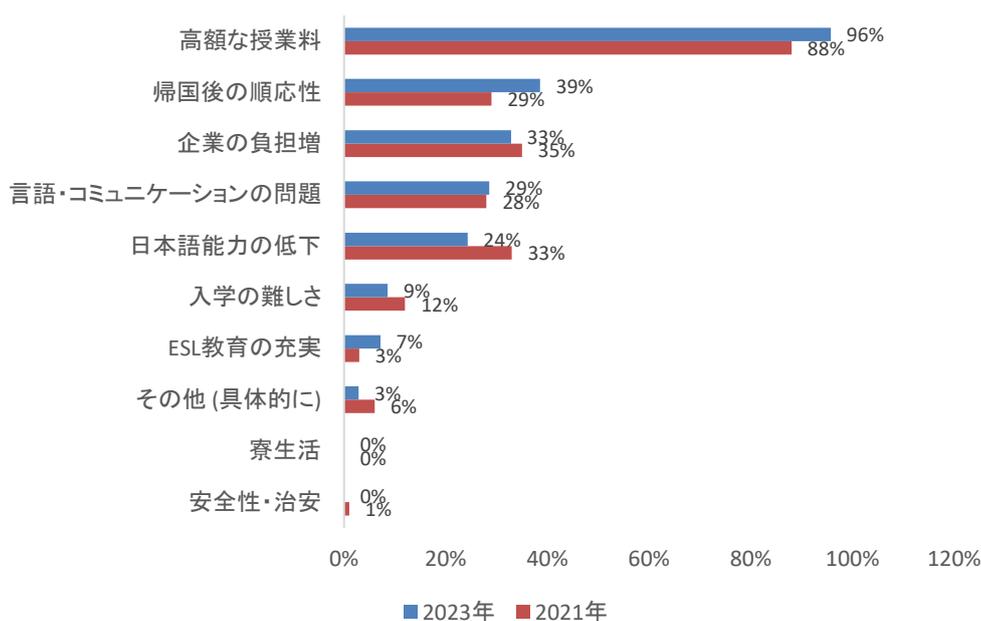
（図 10）



### ④ インターナショナルスクール（インター校）について（複数回答）

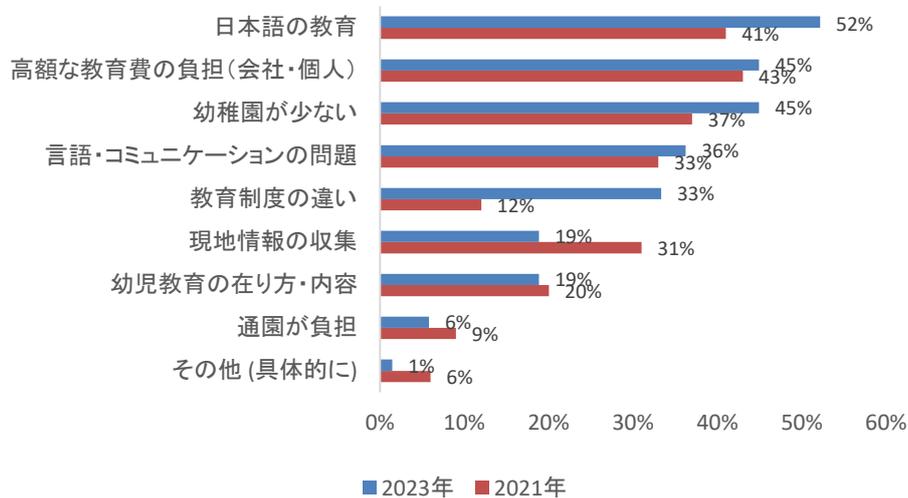
上位3つは「高額な授業料」が96%、「帰国後の順応性」が39%、「企業の負担増」が33%。前回調査と比較して「帰国後の順応性」が「日本語能力の低下」にとって代わり上位に入った。トップの「高額な授業料」は前回調査との比較では大きな増加となっているが、前々回2019年調査でも93%であり、負担感の大きさは変わらない。

（図 11）



### ⑤ 就学前教育について（複数回答）

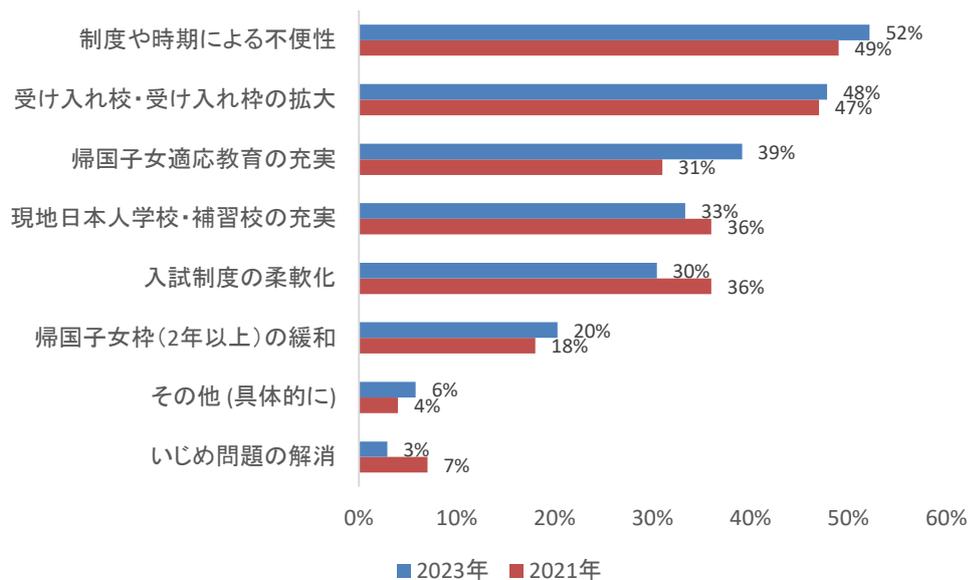
上位3つは「日本語の教育」が52%（11ポイント増）、「高額な教育費の負担」が45%（2ポイント増）、「幼稚園が少ない」が45%（8ポイント増）の順である。前回調査と比較すると「現地情報の収集」が31%から19%へ12%ポイント減少している。（前々回2019年調査も30%）。インターネットやSNSを通じて情報獲得が比較的簡易になっていると推察される。（図12）



### 【ポイント】 帰国子女教育に関する要望・問題点

上位3つは「制度や時期の違いによる不便性」が52%、「受け入れ校・受け入れ枠の拡大」が48%、「帰国子女適応教育の充実」が39%である。前回調査と比較すると「制度や時期の違いによる不便性」は3ポイント、「帰国子女適応教育の充実」が8ポイント増加している。一方で、「入試制度の柔軟化」は6ポイント減少した。

（図13）



1] アンケート回答企業 112 社の業種別内訳

(表 2)

アンケート回答企業 112 社の業種別内訳

業 種	回答企業数 (社)
食品	1
繊維・紙	1
化学	4
石油・窯業	2
鉄鋼・非鉄金属	4
機械	7
電機	12
輸送機器	6
精密機器	3
その他製造業	15
農林・水産・鉱業	4
商業・サービス	8
金融・保険	1
運輸・倉庫関係	2
その他非製造業	2
合計	72

\*企業名非回答 40 社

以上