

2011年12月1日

一般社団法人 日本在外企業協会

## 2011年「海外・帰国子女教育に関するアンケート」調査結果について

(一社)日本在外企業協会(会長:長島徹・帝人(株)会長)は、会員企業を対象に標記アンケート調査を実施し、このほど調査結果がまとまりましたので、下記の通りお知らせ致します。本調査は、1999年から隔年実施しており今回で第7回目となります。

### 1. 調査の趣旨

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の状況、および様々な問題点(日本人学校・補習校・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)などの把握を目的としている。

### 2. 調査方法

当協会会員企業281社(2011年6月現在)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いた237社に対して調査票をEメールまたはFAXにて送信し、127社から回答を得た(回収率54%)。

### 3. 回答記入者

上記会員企業の海外子女教育担当者

### 4. 調査期間

2011年6月29日(アンケート用紙送付)～7月22日(回答期限)

### 5. 調査結果まとめ

- ・海外派遣者数は増加している。特に1社当たりの派遣者数では中規模進出企業(100人～499人)と小規模進出企業(99人以下)で増加、赴任先では中国、その他アジアの比率が増加した一方、北米と欧州では減少している(P4表2参照)。
- ・1社当たりの海外子女数は微減の傾向にある(P3図2)。
- ・グローバル要員として帰国子女を積極的に採用する企業は、前回の調査時(2009年)よりも増加している(2009年7%→2011年16%)。
- ・海外子女教育の問題点として、日本人学校では「赴任地の近くにない」、補習校では「授業内容・レベル」、現地校では「言葉やコミュニケーション」の問題、インターナショナル校では「高額な授業料」、現地校とインターナショナル校の共通な問題としては「日本帰国後における順応性」、就学前教育では「日本語教育」にそれぞれ高い関心が寄せられていることが分かる。

### 6. 調査結果詳細

各項目の調査結果は以下の通り(次ページ以降)。

### [問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

127社中124社から回答があり、多い順に、「派遣者の意思を尊重している」59社(48%)、「家族帯同が望ましい」55社(44%)、「どちらともいえない」10社(8%)となっている。「単身赴任が望ましい」との回答は無かった(図1)。

派遣者の意思を尊重するとした理由は、帯同か単身かの選択は会社側が判断すべき内容ではないとする意見が多く、次いで個人の諸事情、家庭の事情、派遣先の事情も異なることから、最終的には本人の判断に任せているというものであった。

家族帯同を推す意見としては心身共に健康維持に有効との意見が最も多く、次いで基本的に同居が望ましいとする原則論が続き、生活面からも同居が望ましいとの意見も多かった。

「どちらともいえない」とした理由は、家庭環境や赴任先の事情もあるので一概には言えないという内容であった。

「派遣者の意思を尊重する」意見にも、基本的には家族帯同だが、最終的には「派遣者の意思を尊重する」とした意見が複数あった。また、家族帯同に賛成する意見のなかにも支社勤務は帯同でよいがプロジェクト従事者は単身赴任が望ましいとの声もあった。

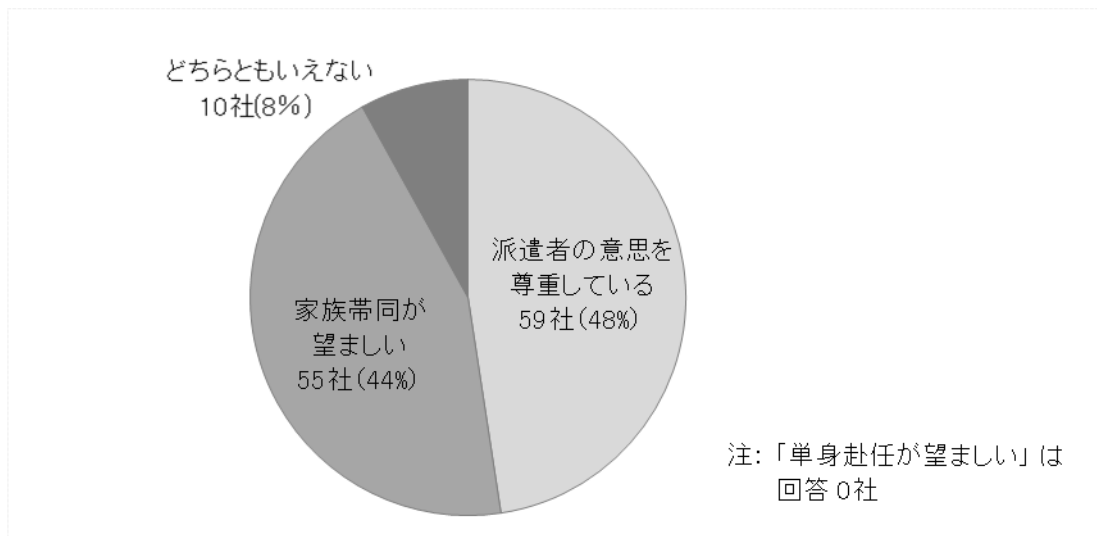


図1. 派遣者の家族帯同に関する会社の考え方

### [問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

海外派遣者数は合計31,194人(回答127社)、1社当たり平均246人で、前回の調査より14人(6%)増加した。家族帯同者数は合計14,351人(回答125社)、1社当たり平均115人で、家族帯同者比率(帯同者数÷派遣者数)は46%(前回49%)である。海外子女数は15,883人(回答123社)、1社当たり平均129人である。回答数、回答企業が前回と各々一致しないが、1社当たり平均を比較した(図2)。

海外派遣者数の増減傾向（回答 112 社）を尋ねたところ、2009 年(前回)の調査と比べ、「増加」(19%→53%)、「横ばい」(64%→43%)、「減少」(17%→4%) となり、数値上の結果とほぼ同様の内容であった。海外子女数の増減傾向（回答 101 社）は、前回と比べ、「増加」(13%→25%)、「横ばい」(67%→68%)、「減少」(20%→7%) となり前回同様に「横ばい」とする回答が最も多かった。

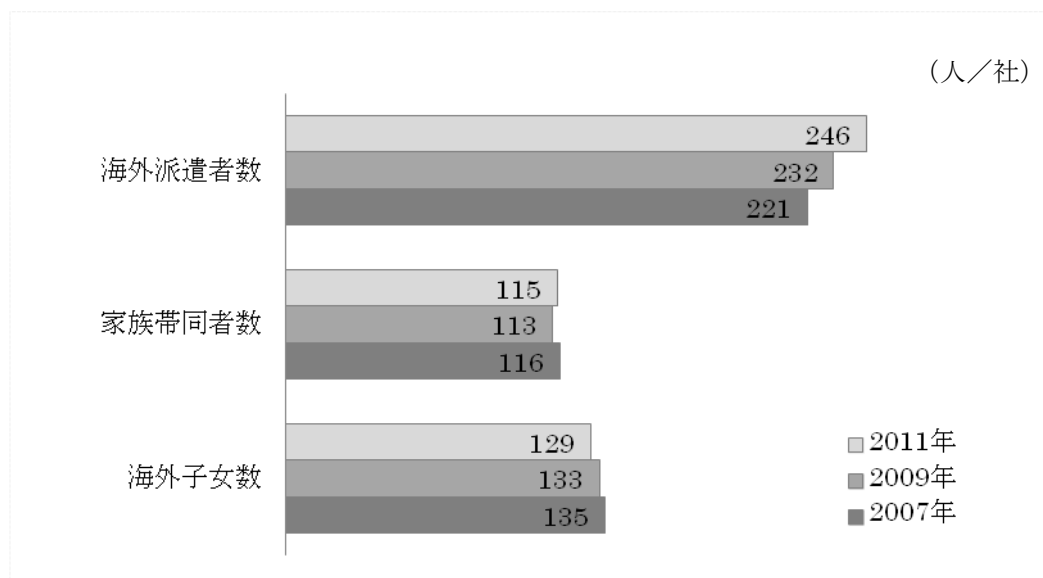


図2. 海外派遣者・家族帯同者・海外子女平均

1 社当たりの海外派遣者・家族帯同者・海外子女数は、回答企業の規模が大きく影響することから、「大規模進出」、「中規模進出」、「小規模進出」企業別に整理したのが次頁の表 1 である。ここでは、「大規模進出」企業は海外派遣者数 500 人以上、「中規模進出」企業は 100 人以上 499 人以下、「小規模進出」企業は 99 人以下としている。

表 1 において 2009 年と 2011 年を比較すると、回答企業合計における 1 社当たりの派遣者数では「大規模進出」企業が微減したのに対し、「中規模進出」企業と「小規模進出」企業では増加した。

1 社当たりの帯同者数では全ての規模で微増し、1 社当たりの海外子女数については「大規模進出・小規模進出」企業で微増の他は 2009 年と大きな差が無かった。帯同者比率については「中規模進出」企業が 49%から 45%に減少、全体では 49%から 46%に減少した。

さらに、アンケートに 2 回（2009 年・2011 年）連続して回答した企業（83 社・今回回答企業の 65%）に限定して 2009 年と 2011 年の派遣者数、家族帯同者数、海外子女数の 1 社当たりの人数で比較すると、「大規模進出」企業では全てにおいて減少したが、「中規模進出」企業では 1 社当たりの派遣者数は増加したものの家族帯同者数と海外子女数では減少、「小規模進出」企業では海外派遣者数、家族帯同者数、海外子女数共に 1 社当たりでは前回よりも増加となり、進出の規模により異なる結果となった。

表1. 海外派遣者人数規模別分類表

(単位：人)

		回答企業 合計			内2回連続回答企業計	
		2007年	2009年	2011年	2009年	2011年
大規模 進出 (500 人～)	企業数	17	17	18	14	14
	派遣者数	16,276	17,144	17,985	14,959	14,669
	一社当り平均	957	1,008	999	1,069	1,048
	帯同者数	8,821	8,420	8,491	7,593	7,426
	一社当り平均	519	495	499	542	530
	帯同者比率%	54%	49%	50%	51%	51%
	海外子女数	9,944	9,882	9,411	8,957	8,155
一社当り平均	622	581	588	640	583	
中規模 進出 (100 人～ 499 人)	企業数	32	37	48	28	28
	派遣者数	6,351	7,298	10,340	5,317	5,876
	一社当り平均	198	197	215	190	210
	帯同者数	3,334	3,543	4,578	2,599	2,553
	一社当り平均	104	96	97	93	91
	帯同者比率%	52%	49%	45%	49%	43%
	海外子女数	3,689	4,061	5,126	3,065	2,880
一社当り平均	123	110	109	109	107	
小規模 進出 (1人 ～99 人)	企業数	65	62	61	41	41
	派遣者数	2,553	2,482	2,869	1,809	1,942
	一社当り平均	39	40	47	44	47
	帯同者数	1,085	1,135	1,282	831	923
	一社当り平均	17	18	21	20	23
	帯同者比率%	43%	46%	45%	46%	48%
	海外子女数	1,056	1,214	1,346	896	949
一社当り平均	17	20	22	22	24	
合計	企業数	114	116	127	83	83
	派遣者数	25,180	26,924	31,194	22,085	22,487
	一社当り平均	221	232	246	266	271
	帯同者数	13,240	13,098	14,351	11,023	10,902
	一社当り平均	116	113	115	133	131
	帯同者比率%	53%	49%	46%	50%	48%
	海外子女数	14,689	15,157	15,883	12,918	11,984
一社当り平均	135	133	129	158	148	

## (2) 海外派遣者数の派遣地域別内訳

回答126社の地域別派遣者数の合計は30,494人であった(前回2009年は26,924人、回答116社)。その他アジアが大きく伸びたほか(27%→30%)中国(25%→26%)、オセアニア、中南米でも着実に増加、北米(24%→20%)と西欧(14%→12%)が減少した。(表2)。

表2. 地域別派遣者数と構成比

(単位：人)

	中国	その他 アジア	オセア ニア	北米	中南米	西欧	ロシア 東欧	中近東	アフリ カ	計
2011年	8,030	9,003	439	6,088	1,094	3,788	692	972	388	30,494
構成比	26%	30%	2%	20%	4%	12%	2%	3%	1%	回答126社
2009年	6,816	7,329	342	6,322	846	3,735	646	699	189	26,924
構成比	25%	27%	1%	24%	3%	14%	2%	3%	1%	回答116社
2007年	5,770	6,615	297	5,973	761	3,486	622	807	194	24,525
構成比	24%	27%	1%	24%	3%	14%	3%	3%	1%	回答107社

派遣者の主たる増加地域を尋ねたところ、74社（複数回答を含む）から回答があり、多い順番では、中国（42社）、その他アジア（34社）が抜きんでており、次いで西欧（6社）、北米（4社）、中近東（4社）、その他（7社）、逆に減少した地域は（24社から複数回答あり）北米（12社）が最も多く、次に西欧（8社）、中国（3社）、オセアニア（3社）、その他（4社）であった。

### （3）家族帯同者数の年代別内訳

家族帯同者数の年代別回答の合計は13,366人（回答118社。図3）。子女を帯同していると思われる30代の比率がやや減少（40%→38%）、前回同様に最も多かった40代の比率は変わらないが（44%）、50代の割合が増加（11%→14%）、派遣年代の構成の変化が派遣先構成の変化と並んで海外子女数の減少要因の1つとも考えられる。

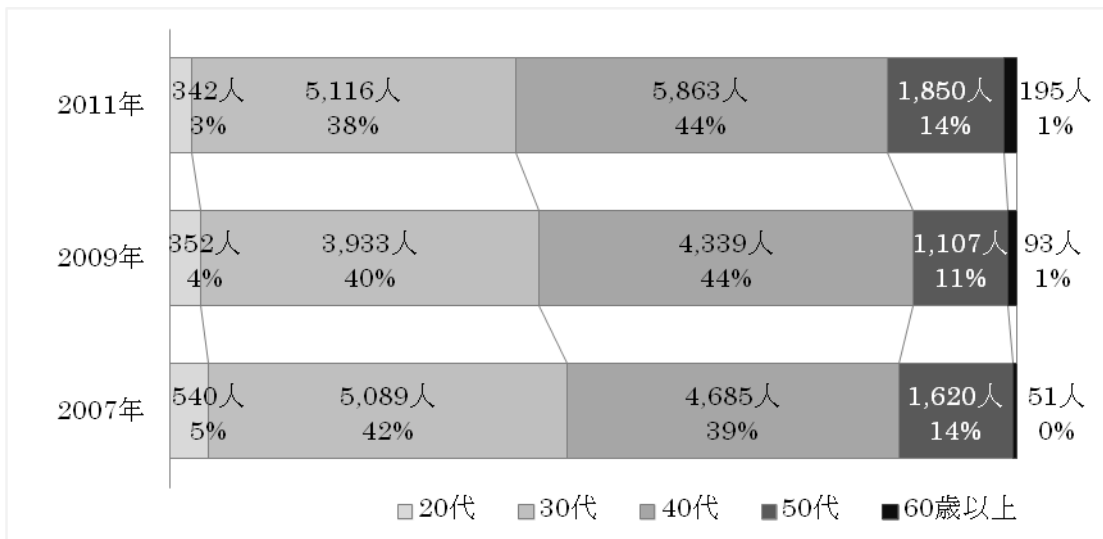


図3. 家族帯同者数の年代別内訳：人数、構成比

### （4）海外子女数内訳

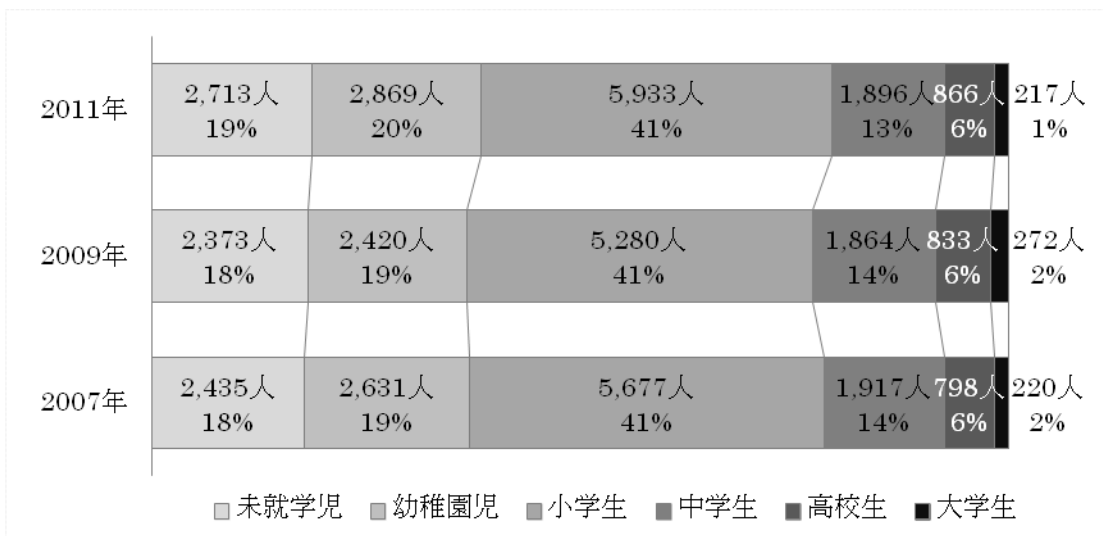


図4. 海外子女数の内訳：人数、構成比

海外子女数の回答 123 社の人数合計は 15,883 人。その内、海外子女数内訳への回答は 93% の 114 社、人数合計 14,494 人。小学生以下の合計は 80% に達し、(2009 年の合計は 78%/回答 104 社)中学生と大学生の比率はそれぞれ 1% 減少となった (図 4)。

文科省の HP によると義務教育の海外子女数は 67 千人 (2010 年 4 月現在) を数えており、本アンケートの義務教育海外子女数はその 12% (7,829 人) を占めている (図 4 の 2011 年の小中学生の合計)。

### 【問 3】 社員のための海外・帰国子女教育相談に関して

127 社 (全回答の 100%) が回答 (表 3)。2009 年と比較して「担当部門なし」の構成比が前回調査結果に引き続き減少し、「担当部門あり・相談員なし」が大きく増加、「アウトソーシング」の割合も増加している。

表 3. 社員のための海外・帰国子女教育相談

(単位: 社)

	2007年	構成比	2009年	構成比	2011年	構成比
担当部門あり	46	40%	50	44%	68	54%
内相談員あり	15	13%	16	14%	18	14%
内相談員なし	31	27%	34	30%	50	40%
担当部門なし	37	33%	33	28%	22	17%
アウトソーシング	31	27%	33	28%	37	29%
合計	114	100%	116	100%	127	100%

「担当部門なし」と回答した企業の理由は、「教育相談は個人matter」、「担当部門を設置するほどのニーズがない」、「対象者がまだ少人数」、「必要性を感じない」、「必要に応じて外部機関の紹介をしている」というように、相談が少ないため部門がないケースがある。

「担当部門あり・相談員なし」の企業においては「必要があれば、外部の専門機関に紹介する」、「海外派遣者がまだ少なく、派遣地域の治安の問題から単身赴任が多いため相談員を置くまでもない」との声もあり、相談員なしの場合でも必要に応じた対応が行われている。

また、「アウトソーシング」と回答した企業の中には、「専門機関の方が圧倒的に知識や情報量があり、駐在員も外部の方が相談しやすいのではないか」との考えが見受けられた。

「アウトソーシング」の具体名は 34 社から回答が得られ、「海外子女教育振興財団」が最も多く、次いで「JOB A (Japan Oversea Bridging Academy)」と「オフィスアイセック」であった。

「相談員あり」の 18 社のうち、常勤は 12 社、非常勤は 5 社、両方いるは 1 社である。

### 【問 4】 従業員の帰国子女に関して

回答のあった 126 社のうち、従業員の中に帰国子女が「いる」と回答した企業は 68 社 (54%)、「いない」11 社 (9%)、「分からない」47 社 (37%) である。帰国子女がいる 68 社の中で、人数の回答があったのは 6 社、多くが「不明」あるいは「把握していない」との回答であった。

帰国子女の積極的採用については、「したい」20 社 (16%)、「したくない」2 社 (2%)、「どちらでもない」99 社 (82%) で帰国子女を採用したい割合が前回の調査結果よりも増

加（7%→16%）している。帰国子女を積極的に採用したい主な理由は、「ビジネスのグローバル化に伴い、特に語学面で能力の高い人材を求めている」、「異文化を理解し海外での適応能力の高さを評価する」であった。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、人物本位や能力重視で優秀な人材を採用したい」、次に「帰国子女が採用の判断基準にはなく特別扱いはしない」、「グローバル人材は必要だがそれが帰国子女である必要はない」などである。また、「語学能力、異文化理解力の点で帰国子女の長所は認めるが、日本の企業文化への適応力に難がある」との意見も寄せられた。

## 【問5】 海外における子女教育に関する問題点

前回調査時までの設問は自由記述であったが、今回から選択方式に変更した。

### （1）日本人学校について

121社から260件の回答があり、内容を整理したものが図5である。

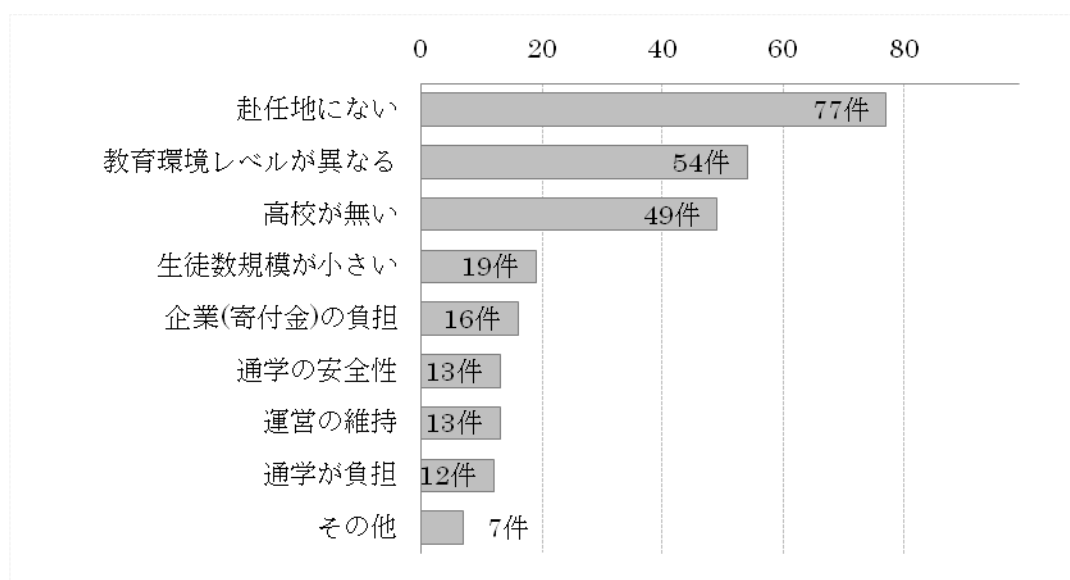


図5. 日本人学校に関する問題点

最も多かった意見は、「赴任地がない」77件（30%）で、非大都市圏への赴任比率の増加や中国やアジアなどの新興国への派遣の増加により日本人学校の整備がまだ進んでいない地域に進出している企業が相当あると考えられ、「通学の負担」12件にも関連があるものと思われる。

「教育環境レベルが異なる」54件（21%）には、日本と同じ教育環境にないことで国語教育不足や進度遅れに対する懸念が、帰国後に不利になるのではないかと不安がうかがわれる。「赴任地に高校が無い」49件（19%）は2011年、上海に日本人学校初めての高等部が設立された事例もあるが、私立を含めてまだ日本人を対象とした高校数が限られており、現地での高校進学が現状では現地校やインターナショナルスクールに限定されるため、高校進学を機に家族を帰国させ単身赴任を選択する割合が多いこととも関係する。そのほかの問題点として「生徒数の規模の小ささ」19件（7%）や「寄付金など企業の負担」16件（6%）を

指摘する声があった。

これらの意見・要望は日本人学校の体制や状況が、海外子女の高校生比率が6%に留まる状況(図4)や、海外派遣者数は増加傾向にあるものの1社当たりの海外子女数は若干減少している傾向(表1)と関係しているようにも思われる。そのほかにも、派遣国によって費用が大きく異なること、上海日本人学校高等部の事例が成功した後の方向性を問う声や発達障害のある児童の受け入れを求める意見もあった。

## (2) 補習授業校について

112社から209件の回答があった(図6)。最多の「授業内容・レベル」は62件(30%)で前回調査でも最も多く、国語の授業しかないなど、地域により教育内容や質に差が生じており、少ない授業時間で十分な補習が行えるかとの不安を抱えている。特に米国における補習校のレベルの低さを指摘する声もあるが、週1回の補習校ではおのずと限界があるのだろう。

次に多い「学校数が少ない」35件(17%)は、日本人学校の場合と同様に「遠距離のため通学が負担」の問題とも関連する。「教員の確保」25件(12%)は「授業内容・レベル」の問題にも関係するが、教員数が不足しており、正規教員の派遣増を望む声が出ている。補習校への支援(政府・文科省)21件(10%)は、教材の充実を望む声、補習校が「日本語が通じる息抜きとしての場」だけではなく、人材・設備の見直しなどの内容を充実させるための支援を日本政府や文科省に求めている。

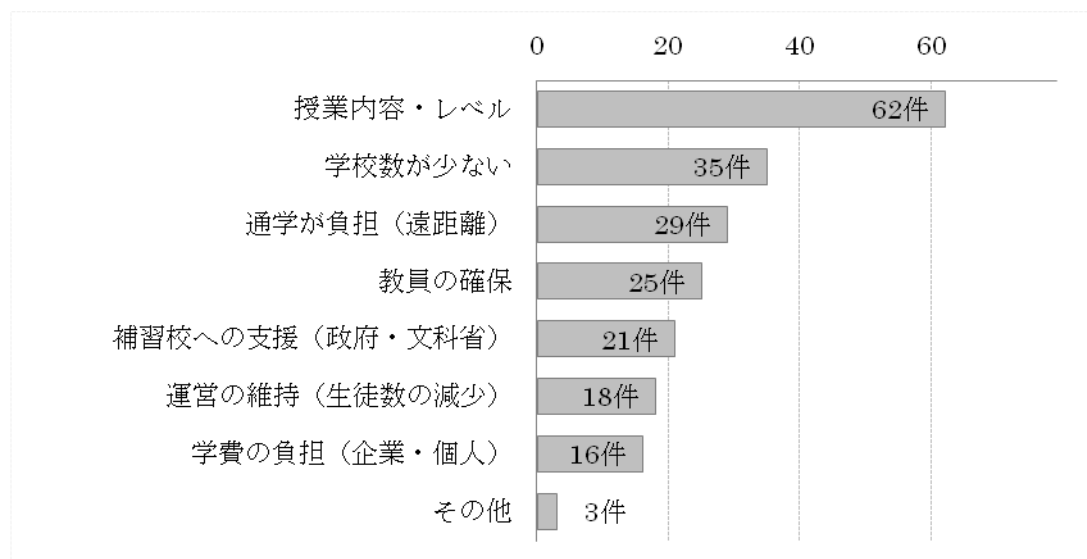


図6. 補習校に関する問題点

## (3) 現地校について

112社から264件の回答があった(図7)。最も多かったのは「言葉・コミュニケーションの問題」83件(31%)である。赴任して間もない時点では「ESL (English as a Second Language) 授業の充実」26件(10%)とも関係し、帰国後を考えると「日本語能力の低下」54件(20%)とも関連する。「帰国後の順応性」63件(24%)は「言葉・コミュニケーションの問題」とどまらずに、グローバルな感覚を身につけたことにより、帰国後の日本の学



校生活にすぐには慣れないのではとの不安が感じられる。また地域によっては安全上の問題 18 件（7%）を指摘する声もある。その他とし、英語以外の言語を公用語とする国の現地校は敬遠されがちとの意見があった。

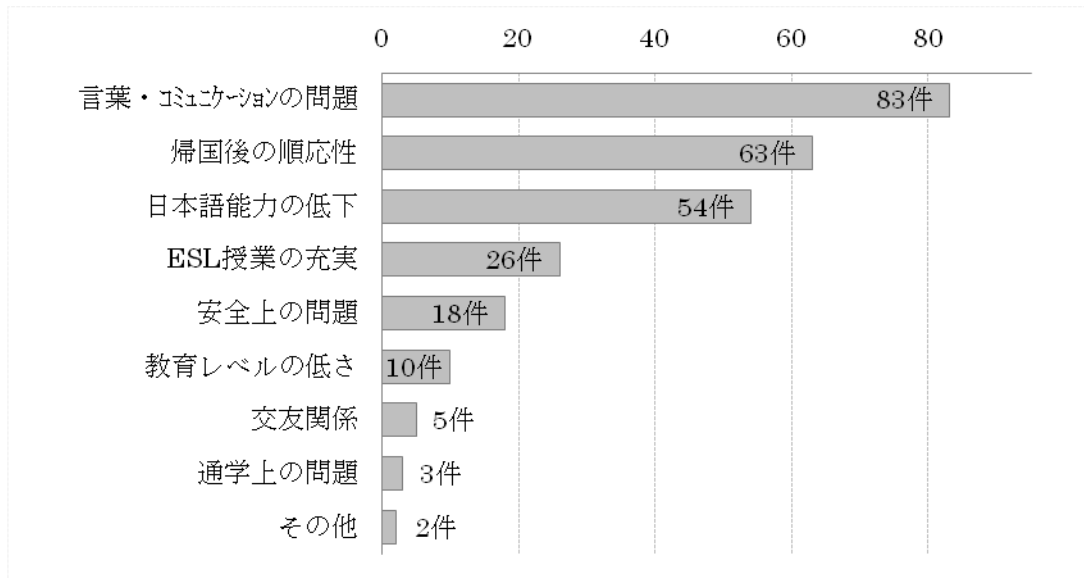


図7. 現地校に関する問題点

#### （4）インターナショナルスクール（インター校）について

118 社 272 件の回答があった（図8）。最多は「高額な授業料」の 96 件（35%）であった。

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、インター校の場合「本人・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」などの声があり、「企業の会社負担増」30 件（11%）とも関係する。次に多いのは「帰国後の順応性」46 件（17%）と「言葉・コミュニケーションの問題」46 件（17%）で、現地校の場合と同じく問題の上位にランクされた。

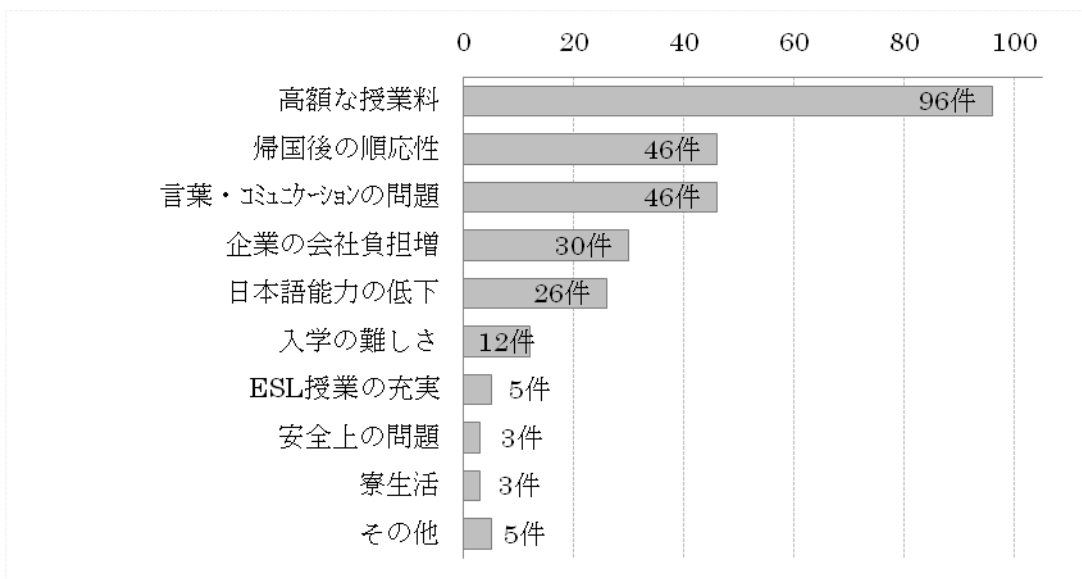


図8. インターナショナルスクールに関する問題点

### (5) 就学前教育について

前回調査時より就学前教育への設問を設けたが 110 社 223 件の回答 (図 9) があった。

「日本語の教育」43 件 (19%) 「幼稚園が少ない」42 件 (19%) 「高額な教育費の負担」40 件 (18%) が多く、続いて「現地情報の収集」32 件 (14%)、「教育制度の違い」26 件 (12%) 「幼児教育のあり方・内容」26 件 (12%) 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、図 4 にあるように、未就学児と幼稚園児の割合は海外子女の 39% という高い比率を占めており、就学前教育は今後もますます大きな関心事項になっていくものと思われる。

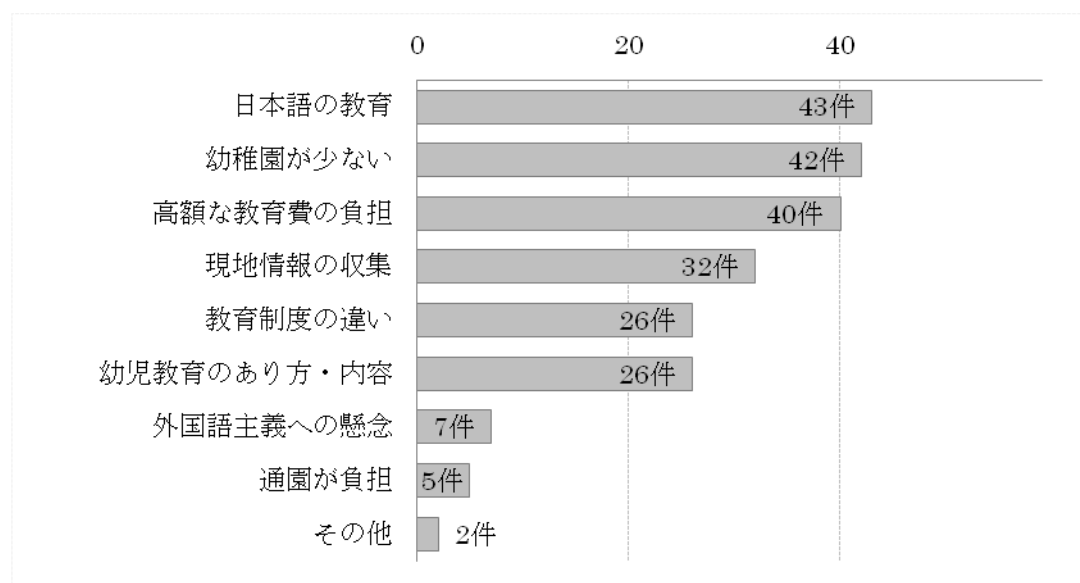


図9. 就学前教育に関する問題点

### 【問 6】 帰国子女教育に関する要望・問題点

自由記述回答の設問に対し 90 社 132 件の回答があった (図 10)。「受入校や受入枠の拡大」が 30 件 (23%) と最も多く、帰国子女の受け入れ枠が少ないこと、特に地方都市での受け入れ枠が不十分なことに加え、大学入試では私立理系や国公立の合格には相当の困難を伴うとの指摘がある。

2 番目に多い「受入体制・受入制度の柔軟化」は 29 件 (22%) で、現状の入試テストの内容では、日本の教育を受けている学生に比べてどうしても不利は否めない状況に対して、帰国子女をある程度優遇する配慮や、長期間海外生活をしている帰国子女の受け入れ体制が整備されている学校が少ないとの指摘がある。また、私立に比べて公立高校の受け入れ体制が整っていないとの指摘があり、現地での滞在期間による帰国後の受験制限の緩和を求める声もある。

次に多い「帰国子女への適応教育」27 件 (20%) では、国語や理科などの補習学習を求めるもの、異文化適応能力や外国語能力など帰国子女の得意分野の充実に努めて欲しいとの要望や、日本の文化や風土にもなじみ周囲から浮き上がらないように教育現場と家族との連携を求める声がある。

「赴任地でのいろいろな問題」17件（13%）では補習校や日本人学校の充実を求める要望が半数近くを占め、正規の教員の派遣増や教材の充実、日本人学校に特別支援教育の子供の積極的な受け入れを求める声もある。次に多いのはインター校に代表される高額の授業料の負担軽減を求めるものや、日本と現地との教育レベルの格差を指摘するものである。

「入学時期・編入時期の柔軟化」を求める要望も14件（11%）と多く、現地の卒業時期と日本の入学時期のギャップや特に高学年での編入受け入れが難しい現状の改善を希望する声がある。

「日本語・日本文化に関する教育」は「帰国子女への適応教育」にも関係する。その他の意見や要望では、赴任前や帰国前における受け入れ機関に関する情報を求める意見や、個人の自己解決に委ねられており会社として問題点を把握していないので分からないとの意見も寄せられた。

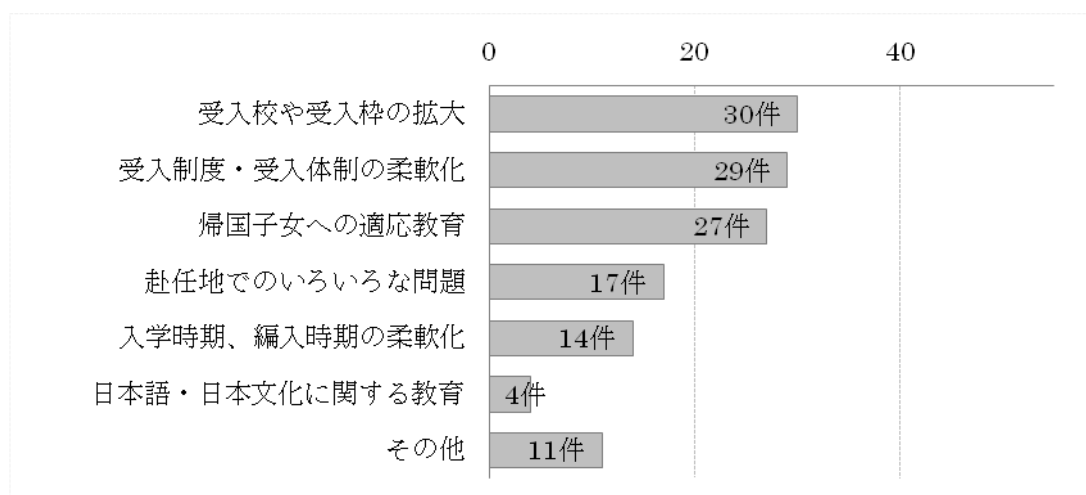


図10. 海外・帰国子女教育に関する要望・問題点

<日外協で今後取り上げて欲しい海外子女教育関連の話題>

32社から39件寄せられた。「情報収集に関するもの」が32件と最も多く、内「海外に関するもの」が10件で内容は、赴任先の学校情報、インターナショナルスクールと日本人学校との学力レベル、幼児教育の実情、非大都市におけるインターネットを活用した教育内容、新興国での子女教育の状況、中高生の帯同に関するものなど幅広い。

次に「各社の教育費の状況」、特に「会社の補助の実態を教えて欲しい」が9件ある。また「日本国内に関する」ものが9件、その内容は「帰国後のメンタルケアに関する情報」「帰国子女枠のある国内校の情報」などで、こうした情報は帰国子女ばかりでなく、逆出向で日本に子女を帯同するケースなど日本に来る外国人の子女の教育問題についてのレクチャーを求める声もあがっている。

このほか「セミナーや公開討論会」を求める声が寄せられた。具体的には学校の受け入れ担当者との公開討論会や県教委や学校の先生を招いての海外子女の実情と帰国子女教育の実践報告、帯同家族を対象としたセミナーなどが挙げられている。

情報関係以外では、「日本人学校や補習校での教員の増員」や「帰国後教育の充実」を求める要望が寄せられている。

以上の通り、海外子女教育への関心度（重要度）は赴任地域が広がる傾向にあることや海外赴任にノウハウの蓄積がある大規模派遣企業より中規模・小規模派遣企業の派遣比率が増加していることなどから、ますます高まっていると考えており、当協会では今回の調査結果を踏まえながら、今後も講演会・セミナー等を通じて、海外子女・帰国子女教育制度の充実に向けて活動していきたい。

本件に関する問合せ先：

（一社）日本在外企業協会

〒104-0031 東京都中央区京橋 3-13-10 中島ゴールドビル 7階

業務部主幹 原田晴義

広報部長 間島輝利

TEL：03-3567-9271 FAX：03-3564-6836

E-mail：harada@joea.or.jp

URL：<http://www.joea.or.jp/>

※) アンケート回答先 127 社の業種別内訳

業種	回答企業数	業種	回答企業数
農林・水産・鉱業	2	非鉄金属・機械器具	12
建設	4	電機機器	19
食品	5	輸送用機器	11
繊維・紙パルプ	8	精密機器・製造その他	6
化学	18	商業	13
医薬品	4	銀行・保険	5
ガラス・土石製品	3	運輸・倉庫	7
鉄鋼・金属	5	情報・通信・サービス他	5