

2009年9月30日
社団法人 日本在外企業協会

「海外・帰国子女教育に関するアンケート」調査結果(2009年)

—増加傾向の海外派遣者数と微減の海外子女数

親は日本人学校の教育レベルと帰国後の転入が心配

帯同子女の低年齢化、赴任地での幼児教育が課題に—

業務部が標記アンケート調査を実施し、このほど集計結果がまとまりましたので、下記の通りお知らせいたします。

本調査は、1999年から隔年実施しており、今回の特徴は「増加傾向の海外派遣者数と微減の海外子女数」で、海外・帰国子女教育に関する課題とともに発表いたします。

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・帰国子女教育相談の状況、および様々な問題点(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、帰国子女教育)などの把握を目的として1999年から隔年実施している。

2. 調査方法

当協会会員企業305社(2009年4月現在)のうち団体、研究機関などの賛助会員を除く244社に対し調査票を送付し、各企業からはFAXによる回答をお願いした。

3. 回答記入者

上記企業の海外子女教育担当者

4. 調査期間

2009年4月24日(金)(アンケート用紙発送)～5月29日(金)(回答期限)

5. 回収状況

244社のうち116社から回答を得た(有効回答率47.5%)。

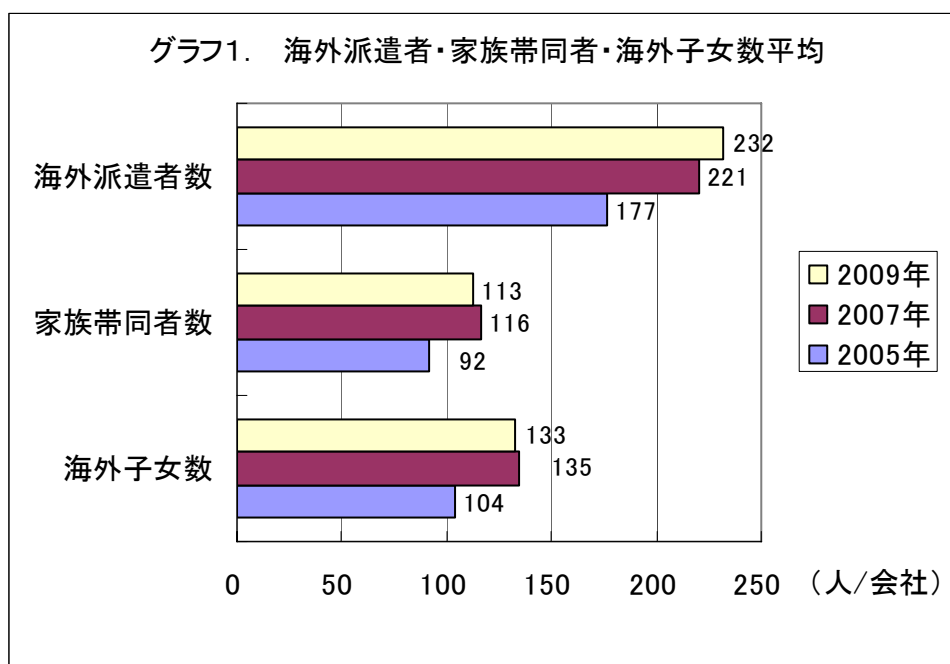
6. 調査結果

各項目の調査結果は次の通り。

[1] 海外派遣の状況

(1) 海外派遣者数・家族帯同者数・海外子女数

海外派遣者数は合計26,924人(回答116社)、平均232人である。家族帯同者数は合計13,098人(回答116社)、平均113人で、家族帯同比率は48.6%である。海外子女数は15,157人(回答114社)、平均133人である。回答数、回答企業が前回と各々一致してはいないが、平均を比較した(グラフ1)。



海外派遣者数の増減傾向(回答116社)は、2007年(前回)と比べ、「増加」(48%→19%)、「横ばい」(46%→64%)、「減少」(6%→17%)となり、数値上の結果(グラフ1)とは異なるが、回答企業の感覚としての傾向は「横ばい」が最も多くなった。

海外子女数の増減傾向(回答114社)は、前回と比べ、「増加」(29%→13%)、「横ばい」(57%→67%)、「減少」(14%→20%)となり「増加」が減少して「横ばい」が最も増えた。

人数の平均は、回答企業の規模の構成が影響するため、大規模、中規模、小規模進出企業別に整理したのが表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」は100人以上499人以下、「小規模」は99人以下とする。

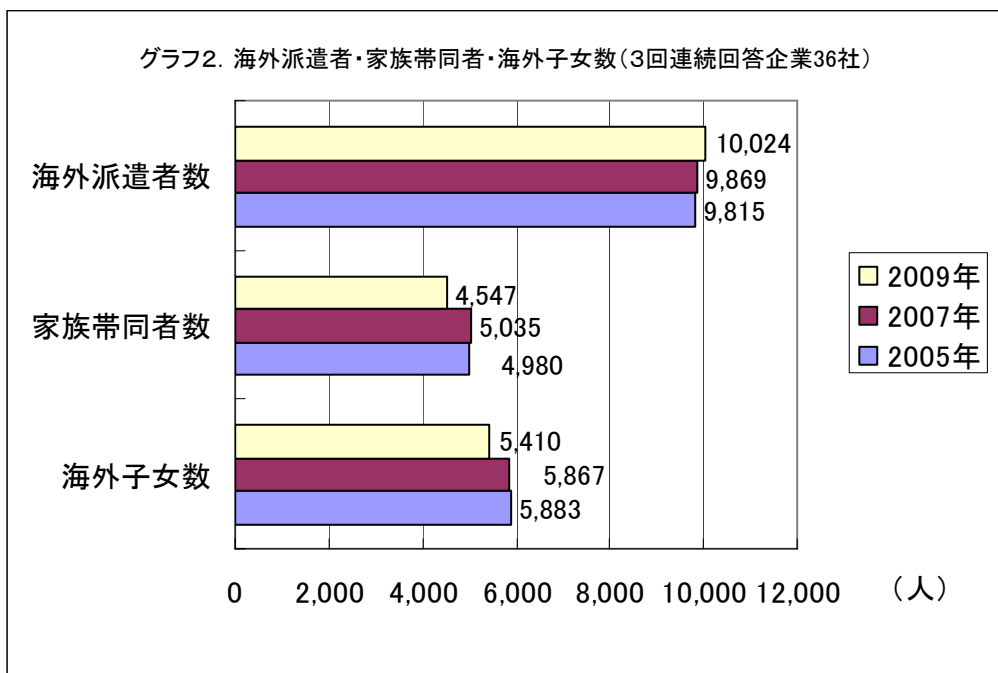
2007年と2009年を比較すると、進出企業数、海外派遣者、家族帯同者、および海外子女数の全てについて、中規模進出企業の割合は微増している。一方、大規模進出企業の派遣者、家族帯同者、海外子女数は減少した。(表1)全体では派遣者数平均が増加(221→232人/社)するも帯同者数平均、海外子女数平均は減少した。(グラフ1)

表 1. 海外派遣者人数規模別分類表

			2005 年	2007 年	2009 年
大規模進出 (500 人～)	企業数	数	15	17	17
		割合(※)	10%	15%	15%
	派遣者	数	12,737	16,276	17,144
		割合	48%	65%	64%
	帯同者	数	6,005	8,821	8,420
		割合	45%	67%	64%
	海外子女	数	7,638	9,944	9,882
		割合	53%	68%	65%
中規模進出 (100 人～ 499 人)	企業数	数	46	32	37
		割合	31%	28%	32%
	派遣者	数	10,325	6,351	7,298
		割合	39%	25%	27%
	帯同者	数	5,660	3,334	3,543
		割合	42%	25%	27%
	海外子女	数	5,270	3,689	4,061
		割合	36%	25%	27%
小規模進出 (1 人～ 99 人)	企業数	数	88	65	62
		割合	59%	57%	53%
	派遣者	数	3,307	2,553	2,482
		割合	13%	10%	9%
	帯同者	数	1,814	1,085	1,135
		割合	13%	8%	9%
	海外子女	数	1,602	1,056	1,214
		割合	11%	7%	8%
合計	企業数		149	114	116
	派遣者数		26,369	25,180	26,924
	帯同者数		13,479	13,240	13,098
	海外子女数		14,510	14,689	15,157

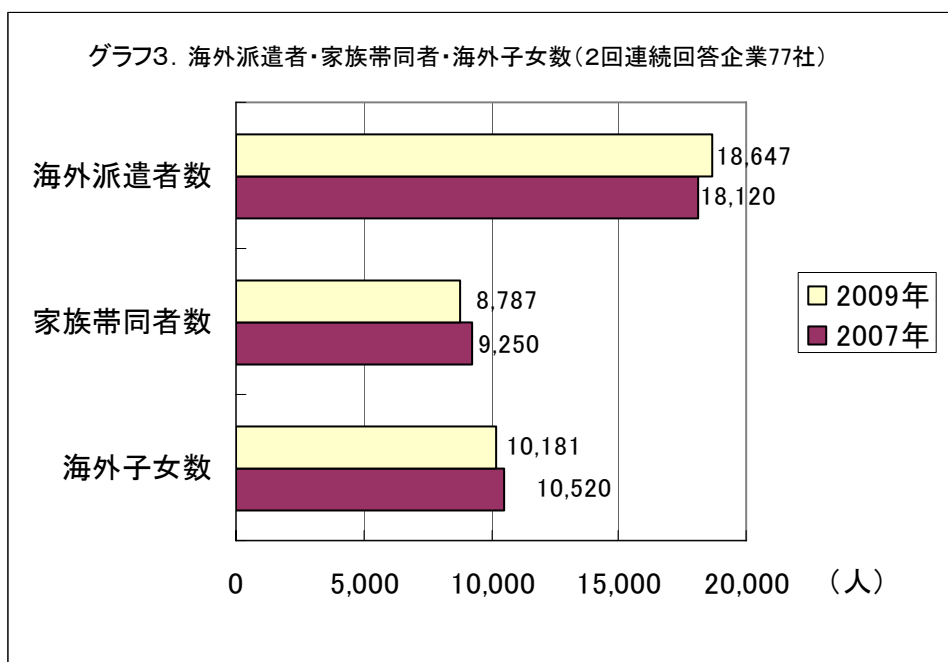
(※) 合計における割合

更に、アンケートに 3 回 (2005 年・2007 年・2009 年) 連続して回答した企業 (36 社・今回回答企業の 31%) に限定して 2007 年と 2009 年を比較した場合も、海外派遣者数 10,024 人は微増 (+2%)、家族帯同者数 4,547 人は減少 (▲10%)、海外子女数 5,410 人も減少 (▲8%) した。(グラフ 2)



2007年と2009年の2回連続回答企業77社(回答企業の66%)での比較も、海外派遣者数18,647人は増加(+3%)しているが、家族帯同者数8,787人は減少(▲5%)、海外子女数10,181人も減少(▲3%)した(グラフ3)。

以上の諸分析より、海外派遣者数は増加傾向にあるが、家族帯同者数および海外子女数は共に減少傾向である結果が分かった。



(2) 海外派遣者数の派遣地域別内訳

回答 116 社の地域別派遣者数の合計は 26,924 人であった（前回 2007 年は 24,525 人、回答 107 社）。中国とアジア計で 50%超、欧米で 40%弱、両者を合わせて 9 割という状況に大きな変化はない。前回からの変化は、ロシア・東欧の割合が 1%減少して中国の割合が 1%増加した点のみである（表 2）。

また、1 社あたりの海外派遣者平均人数（回答 116 社）は、中国 54 人（2007 年）→59 人（2009 年）(+9%)、そのアジア 62→63 人(+2%)、北米 52 人→55 人(+6%)と増加の一方、西欧 33→32 人(▲3%)、中近東 15 人→6 人(▲60%)となり、中近東が大きく減少した。オセアニア 3 人、中南米 2 人、ロシア・東欧 6 人、アフリカ 2 人は 2007 年と同じ結果で、変化は無かった。

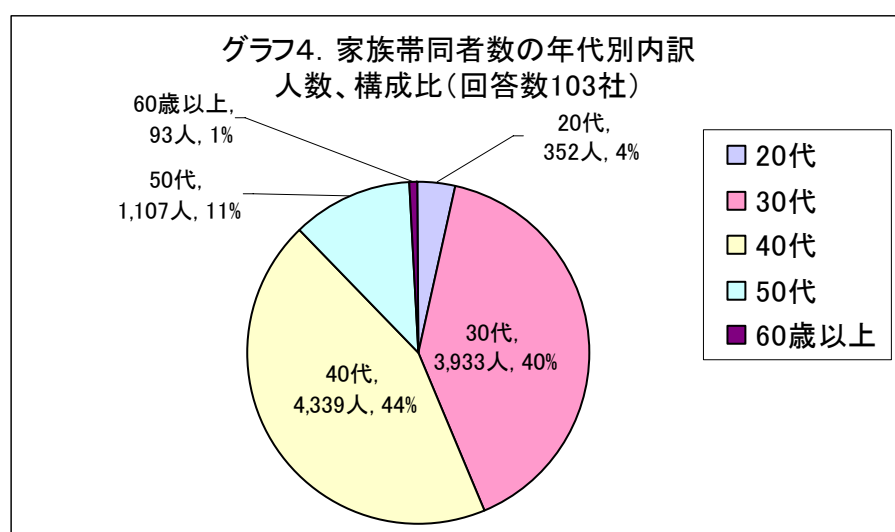
表 2. 地域別派遣者数と構成比

(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
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%	100%
1社当り平均	59	63	3	55	7	32	6	6	2	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%	100%
1社当り平均	54	62	3	52	7	33	6	15	2	回答 107 社

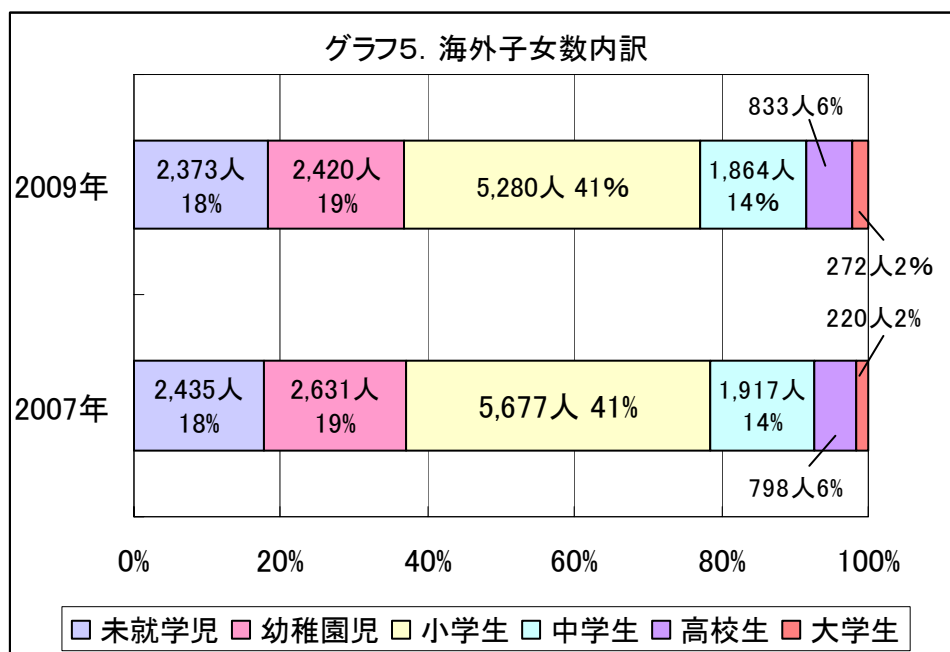
(3) 家族帯同者数の年代別内訳

年代別家族帯同者数の合計は 9,824 人（回答 103 社。グラフ 4）。子女を帯同していると思われる 30 代と 40 代の割合はそれぞれ 40%台、合計で 80%強は過去の調査と同様の状況を示している。



(4) 海外子女数内訳 (グラフ5参照)

海外子女数の回答 114 社の人数合計は 15,157 人。その内、海外子女数内訳への回答は 91%の 104 社、人数合計 13,042 人。未就園児、幼稚園児、小学生の合計は 78%と前回(2007年・回答 97 社)同様の結果であり、引き続き帯同子女の約 8 割は小学生以下の状況である。



[2] 社員のための海外・帰国子女教育相談

表3. 社員のための海外・帰国子女教育相談

	2005 年度	構成比	2007 年度	構成比	2009 年度	構成比
担当部門有・相談員有	12	8%	15	13%	16	14%
担当部門有・相談員無	34	23%	31	27%	34	30%
アウトソーシング	39	26%	31	27%	33	28%
担当部門無	64	43%	37	33%	33	28%
合計	149	100%	114	100%	170	100%

116 社 (全回答の 100%) が回答 (表3)。2007 年と比較して「担当部門無し」の構成比が減少して、「担当部門有り・相談員有」、「担当部門有り・相談員無」、「アウトソーシング」が、それぞれ増加した。構成比が最も高い「担当部門有り・相談員無」は、3 回連続回答企業および 2 回連続回答企業の集計でも同様に増加傾向にある。

「担当部門無し」と回答した企業の理由は、「人手不足」、「急激なグローバル化に対応できていない」、「その都度対応をしている」、「海外子女財団に加入して教育相談を利用している」

という一方で、「必要性を感じない」、「対象者が少ない」、「頻度が少ないため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無いケースがある。

「担当部門有り・相談員無」の企業においては「必要があれば、社外コンサルタント業者へ相談する」、「隔月に自社で開催する赴任予定家族セミナーに海外子女教育財団から講師を招いて子女教育相談、講話を行なっている」との声もあり、相談員無しでも必要に応じた対応が求められている。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有り、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。

「相談員有り」の16社のうち、常勤は8社、非常勤は7社、両方いるは1社である。

【3】従業員中の帰国子女に関して

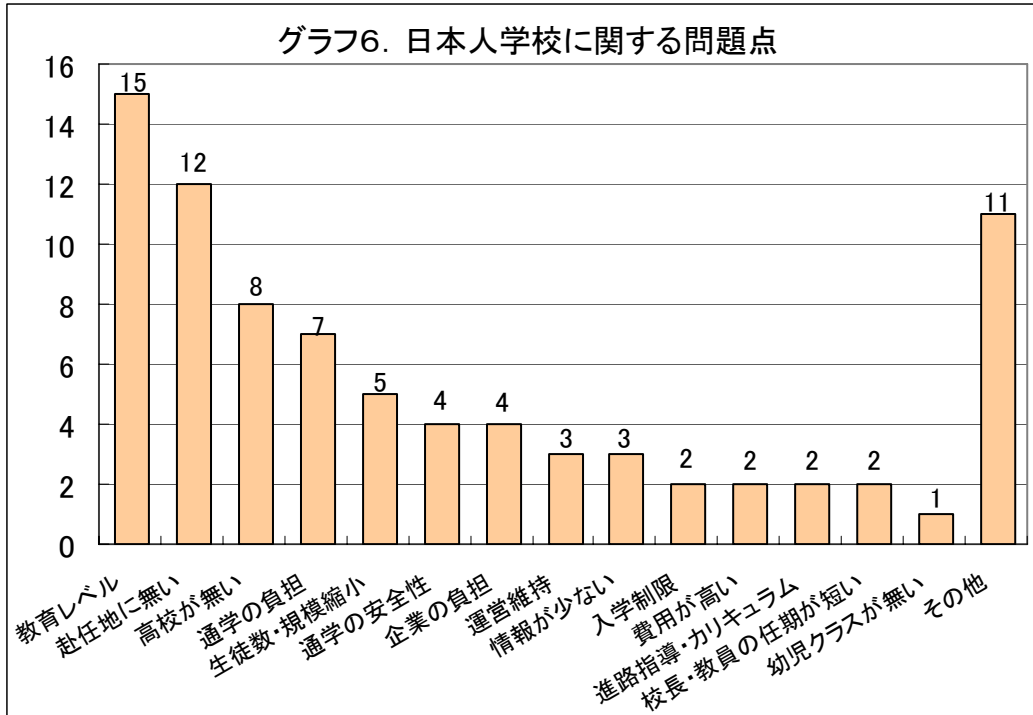
116社のうち、従業員の中に帰国子女が「いる」と回答した企業は58社（50%）、「いない」6社（5%）、「わからない」52社（45%）である。帰国子女については、把握していないため不明との回答が多い。帰国子女がいる企業の中で、人数の回答があったのはわずか6社（58社中10%）、帰国子女数の合計は172人である。

帰国子女の積極的採用については、「したい」8社（7%）、「したくない」2社（2%）、「どちらでもない」106社（91%）。積極的に採用したい会社の理由は、「グローバル化への対応」、「語学、異文化理解等の海外経験を業務へ活かして欲しいと期待するから」などである。どちらでもない会社の理由は、「帰国子女に関わらず、優秀な人材を採用したい」、「特別の扱いはなし」、「専門性優先のため、帰国子女であることのメリットは重視していない」などである。高校や大学入学・編入の場合と異なり、大多数の企業では採用時から帰国子女を区別することがないため、従業員の帰国子女数も特に管理をしていない企業が多い結果となっている。

[4] 海外子女教育に関する問題点

(1) 日本人学校について

自由記述の設問に対して 68 社から 81 件の回答があり、内容を整理したものが（グラフ 6）である。

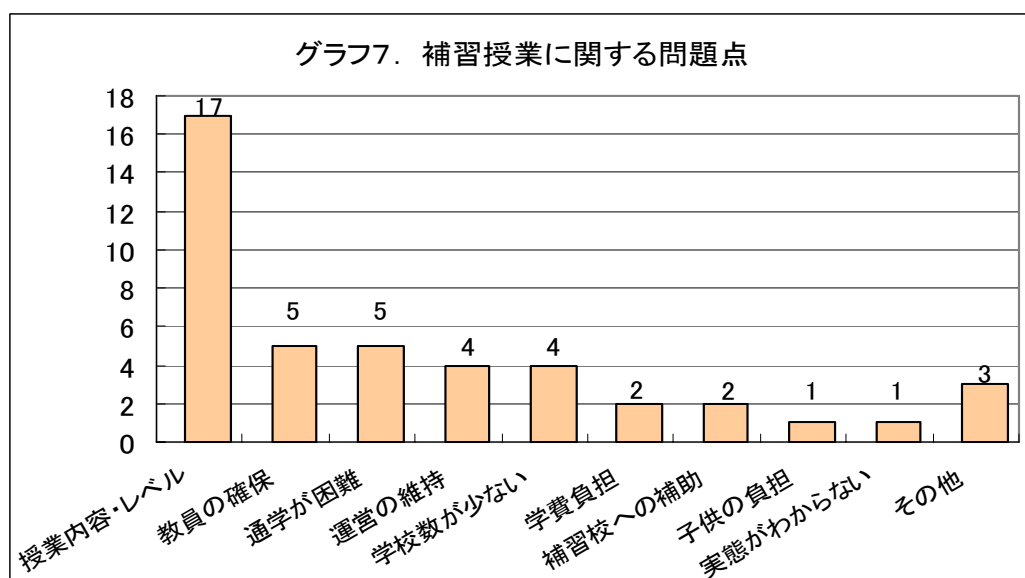


最も多かった意見は、「教育レベル」15件(回答中19%)。日本と同じ教育環境にないことで国語教育の不足、進度遅れの懸念や塾通いの生徒との格差を指摘する声がある。理科・社会分野の授業が極端に少ない事や文部科学省と財団派遣教員のレベルに差があるとの指摘もあった。「教員の任期が短い」2件(2%)により長期展望が描けないことも教育に影響すると考えられる。「赴任地に無い」12件(15%)は、首都圏以外の地域に駐在する場合「通学の負担」7件(9%)につながるケースがある。「高校が無い」8件(10%)場合、「高校進学を機に帰国させる」か、「現地校・インターナショナル校への転入が必要になるが、授業についていくのが難しい」という意見があった。一方、その他11件(14%)の中には「日本人学校生活では外国語学力習得が難しい」、「日本人学校があってもインターナショナル校を希望する傾向が小学校低学年の学齢児を持つ保護者に顕著」などの声もある。「通学の安全性」4件(5%)には、最近の状況を反映した新型インフルエンザ対策への要望が挙げられた。「入学制限」2件(2%)に関しては、中国上海虹橋校受入数枠拡大の要望や、急激な生徒数の増加により空きが無く赴任時期を遅らせたという企業への影響が見受けられた。

これらの意見・要望から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(グラフ5)や、海外派遣者数は増加傾向にあるも家族帯同数・海外子女数は減少している傾向(表1)に、関係しているように考えられる。

(2) 補習授業校について

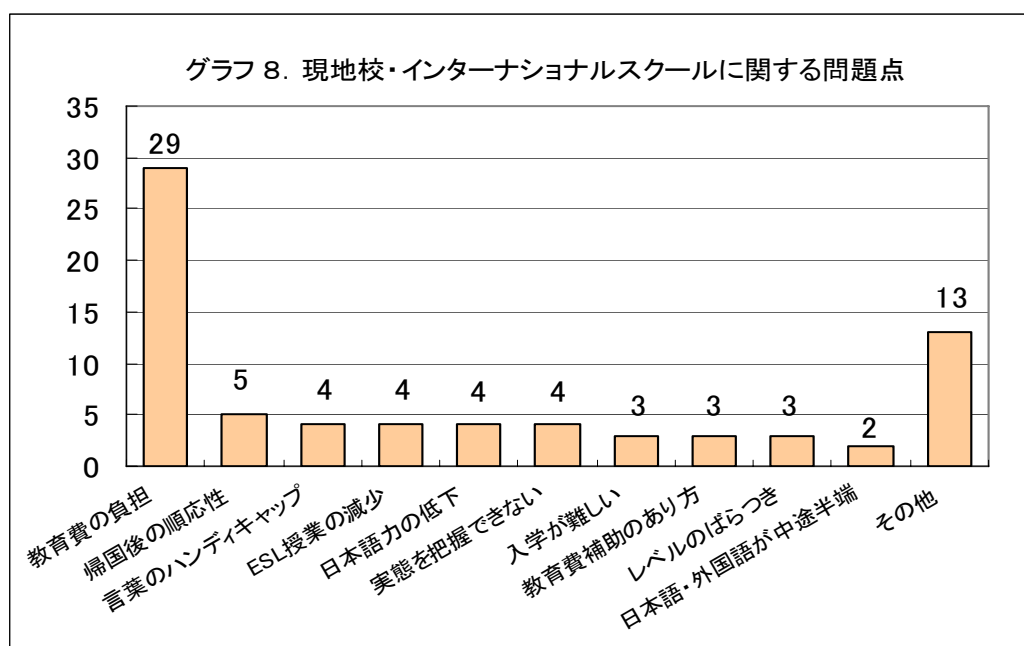
43社44件の回答があった(グラフ7)。最多の「授業内容・レベル」は17件(回答中の39%)、地域により教育内容・質に差が生じる、少ない授業時間で十分な補習が行なえるか不安、日本の検定教科書を使い指導に当たることを目的に国語の内容充実のみならず生徒の要望に応じた授業も加えて欲しいという要請もある。次に多い「教員の確保」5件(11%)は「授業内容・レベル」問題にも関係する。教員数が不足し米国を中心に補習校のレベルが下がっているため通学を見合わせるケースが増えているとの指摘、文部科学省等からの派遣教員が極端に少なく授業継続を心配する声、国内からプロの教員派遣の希望がある。また、日本人学校の場合と同様に「学校数が少ない」4件(9%)ため、遠距離による「通学が困難」5件(11%)の問題があるが「時間をかけても補習校には通うべき」という赴任経験者の意見も見受けられた。「運営維持の不安」4件(9%)については2008年9月以降の米国に端を発した景気停滞による意見もあるが、「補助校への補助」2件(5%)問題にも関係している。校長派遣基準の更なる緩和や、人材・教材・設備の整備や補助金見直しへの理解を日本政府に強く求める要請の声がある。



(3) 現地校・インターナショナルスクール(インター校)について

60社74件の回答があった(グラフ8)。最多は「教育費の負担」の29件(回答中の40%)、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」などの声がある。これは「教育費補助のあり方」3件(4%)にも関係する。日本人学校がある地域で、教育水準維持目的の個人都合によるインター校選択が企業負担に繋がるケースも見受けられ、設定基準を再検討する企業もある。また、インター校や現地校の情報が少なく「実態を把握できない」4件(5%)ことで、教育レベル・学費等が妥当かどうか判断が難しい状況がある。選抜や枠の関係で場所によっては「入学が難しい」3件(4%)場合がある。特に日系企業の少ない地域では、現地直轄領事他関係者に学校情報の発信や地域別調査の要望

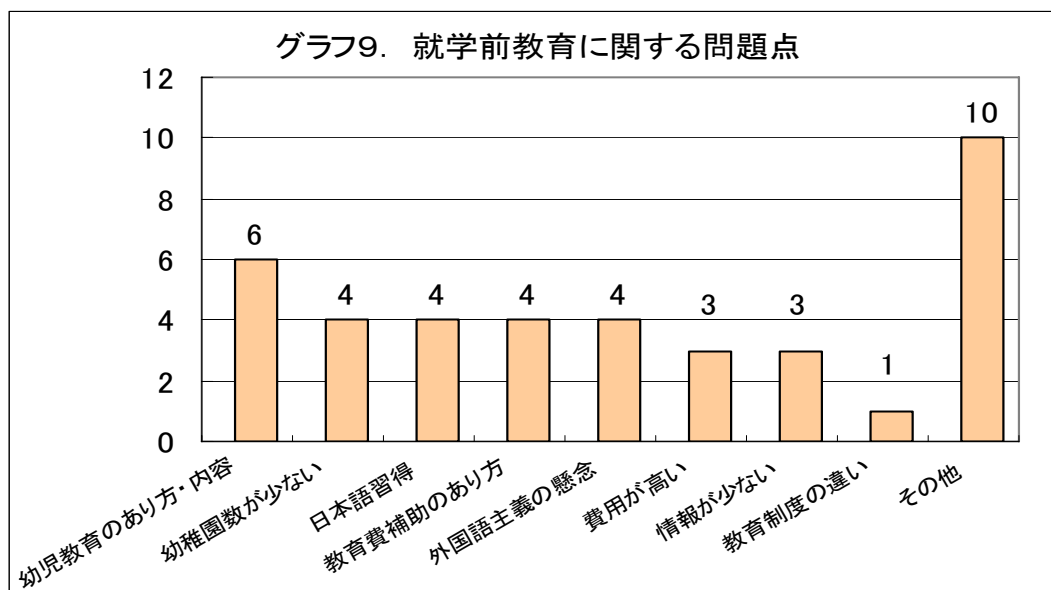
がある。各地域の実態に即した情報サービスが求められる。「言葉のハンディキャップ」4件(5%)には、現地校で下の学年に編入させられたケースや、現地言語を理解できない児童へ導入教育の充実を求める声などがある。「ESL授業の減少」4件(5%)で生じる英語力の不足や、外国語環境下での「日本語力の低下」4件(5%)問題は、「日本語・外国語が中途半端」2件(3%)にも繋がる可能性がある。現地での教育についていけない、帰国後の日本教育についていけないという、日本語と外国語双方でダメージを受ける場合がある。価値観の多様化により幼稚園児、低学年学齢児を現地校やインター校へ入れようとする傾向が高まっているようだが、子女に適切な学校選択が大切である。その他では、「赴任期間や帰国時期が定まらないために、日本語学校(義務教育期間)卒業後の進路選択や日本での入学・編入が難しい」、「転校までに時間がかかる」、「なるべく現地校・インター校へ入学せずに済むよう日本人学校を拡充すべき」、というコメントや、日本の教育制度が理解されず、受験資格確認に使用する書類の説明に苦労したため、日本の受験に必要な書類の解説書が欲しいという要望などがあつた。



(4) 就学前教育について

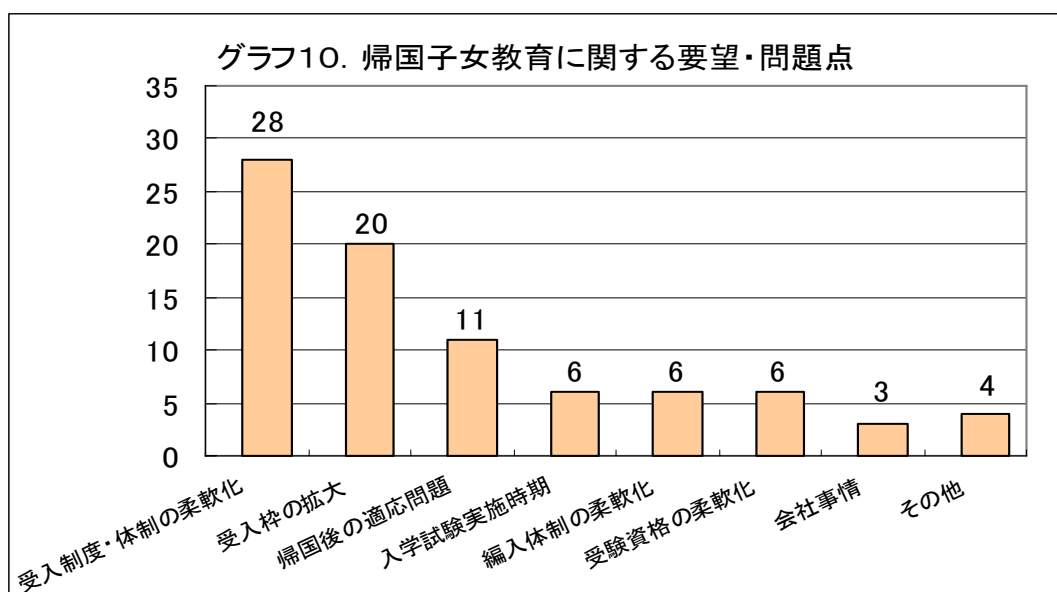
今回初めての、就学前教育への設問に対して37社39件の回答(グラフ9)があつた。最多は「幼児教育のあり方・内容」6件(回答中の15%)で、日本の幼稚・保育園の備わった日本人学校が少ない、帯同子女の低齢化が顕著になり、母語確立の問題や現地で幼児教育の専門的知識を求める親が多くなっているなどの指摘がある。次いで「幼稚園数が少ない」、「日本語習得」、「教育費補助のあり方」、「外国語主義の懸念」が各4件(10%)で並んでいる。海外子女数の内、日本語の基礎を習得する大切な時期と考えられる、未就学児と幼稚園児の割合は37%を占めている(グラフ5)。会社側では、義務教育ではない幼稚園児教育に関して、各国による「教育制度の違い」、対象年数の違いや教育施設・費用の妥当性の判断が困難で、教育補助の基準設定を公平に考える上で難しいとしている。また、相談室を設けている企業では、日系の幼稚園よりも現地(英語)の幼稚園を希望する傾向が

強く見られ、母国語習得の大切さを説明しているケースがある。「費用が高い」、「情報が少ない」各3件(8%)は、海外における教育全般に共通する項目である。その他項目では、「個人差があり一律に扱えない」、「親の考え方が大きく影響するため意識付けが大切」、「情緒面で落ち着いた環境の下、日本人として受けるべき教育を受けられること」、「現地の幼稚園と日本の幼稚園の考え方に差がある場合、家庭での躾教育が難しい」など、各家庭に関わる内容のコメントがある。



[5] 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73社84件の回答があった(グラフ10)。「受入制度・体制の柔軟化」は28件(回答中の33%)と最も多く、都道府県により教育委員会の対応が異なる公立高校の受入れ条件の問題、出願書類の簡略化、単独で子女が帰国した場合に対応できる全寮制を備えた学校の増加を希望する声などがある。2番目に多い「受入校・人数の拡大」は20件(24%)で、帰国子女受け入れ枠が少ないことや、都市圏に集中しており地方での受入校拡大の要望がある。次に多い「帰国後の問題」11件(13%)は、日本語教育と外国語能力の保持、国内適応教育の充実や心のケアへの要望、また会社がどこまで日本復帰を支援するべきかという問題もある。「入学試験実施時期」、「編入体制の柔軟化」、「受験資格の柔軟化」各6件(7%)の項目は、「受入制度・体制の柔軟化」にも関係するが、入学試験時期が限定されている現状、期中での編入が難しいことへの指摘や、入試・編入時に際して受験資格認定の柔軟化(特に高等学校)への要望がある。「会社事情」3件(4%)としては、帰任時は駐在員の業務都合で決めるため、就学年度まで家族が残留せざるを得ないケースや、帰任時期と転入時期を調整するなどの特別な配慮があるケースも見受けられた。その他、「帰国子女枠で国内有名校へ入学させたい思いが存在しているが、帰国子女枠は海外での教育結果を評価された子女に優先的に活用されるべき」との意見や、AO入試実施を引続き希望する声などがある。



<日外協の海外子女教育部会で取り上げてほしい話題>

「教育費補助の実態・支給基準」が多く、各社の海外子女教育・帰任時のサポート状況や取り扱いを知りたいとの要望がある。帰国後の日本の学校に関しては「体験入学ができる学校の情報」、海外の学校に関しては教育レベルや学校情報全般、海外通学先の校種別内訳や進学先別の内訳などの進路結果情報、また「インターナショナル校・現地校の転入学手続きや日本の学校進学に向けたマニュアル本」作成の要望がある。その他、海外子女を取巻く環境について、最近の傾向や「今後の文部科学省・外務省の動向」、「国の予算削減と学校・個人負担への影響」等の情報、「インターネットを活用した教育（サイバースクール開設等）」について、「企業が求める帰国生の資質」、「帰国子女やその親による体験談や討論会形式の企画」等である。

当協会では、以上の調査結果をもとに、今後も状況に応じた講演会セミナーや研修啓発活動等を推進しながら、海外子女・帰国子女教育制度の充実に貢献して参りたい。

アンケート調査にご協力頂いた会員企業の皆様に、この場を借りて御礼申し上げます。

本件に関する問合せ先：

(社)日本在外企業協会(〒104-0031 東京都中央区京橋 3-13-10 中島コートビル7階)

業務部主幹・秋山右子

または 広報部長・間島輝利

TEL：03-3567-9271

FAX：03-3564-6836

E-mail：akiyama@joea.or.jp

URL：<http://www.joea.or.jp>