

※本リリースの調査結果・グラフをご利用いただく際は、必ず【駐妻café調べ】とご明記ください。

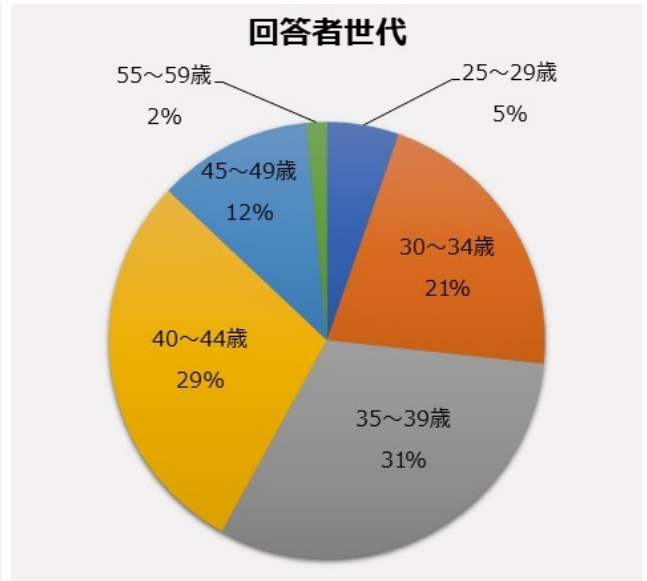
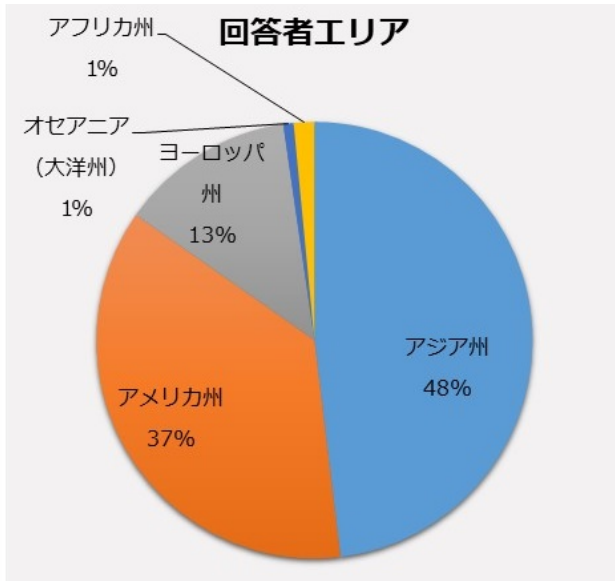
「海外駐在員と帯同家族向けサポート」に関する調査 分析結果

海外駐在員のワーク&ライフ ～そのリアルな実態と駐在員家族に必要なサポートとは？～

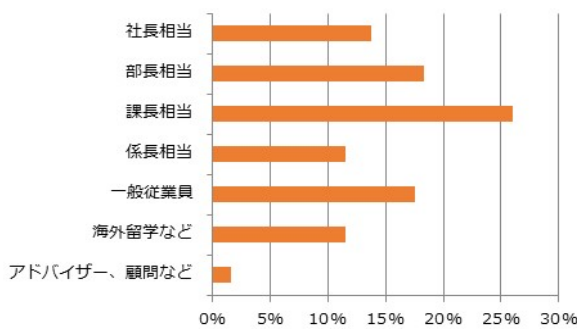
今回の調査では、すべてのエリアの方から回答をいただくことができました。国別としてはアメリカが一番多く、次いでシンガポール、中国となりました。

年代は、30代後半（30.9%）、40代前半（28.1%）、30代前半（22.3%）の順に多く、赴任先の職位では、課長相当（25.2%）、部長相当（18.0%）、一般従業員（18.0%）の順となりました。

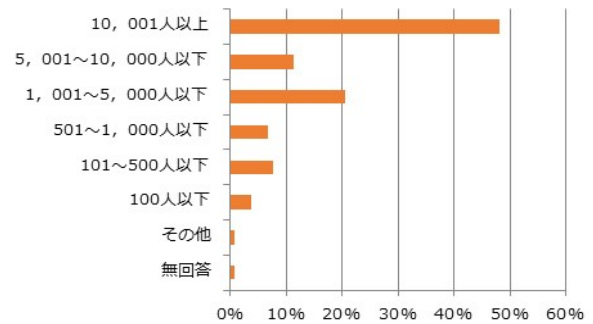
所属企業または機関や団体の規模（連結・グループ・海外拠点を合わせた従業員規模）では、「10,001人以上」（47.5%）が多く、業界は「製造業」（43.9%）が最も多い結果となりました。



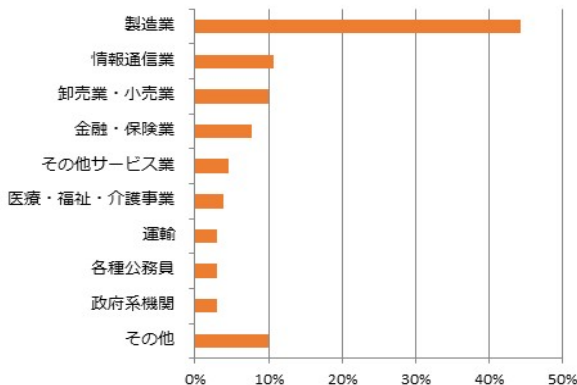
職位



企業・団体規模



業界



本調査結果の概要（ダイジェスト）

本調査より、海外駐在員は以下の点に不安やストレスを感じていることが明らかになりました。

赴任前

- ・赴任先での労働環境（結果が出せるか、現地スタッフとのコミュニケーションがうまくいくか）や日常生活（言語、医療、治安）
- ・帯同家族の語学力や子女教育

赴任中

- ・「現地スタッフとの人間関係」、「時間外労働」、「自身のキャリア形成」
- ・上記の影響による家族とのコミュニケーション不足や意識のズレ

帰任後

- ・帰任後のポジションやキャリア
- ・配偶者のキャリア、子女の教育

不安に思っている点について、所属企業や団体から十分にサポートを受けられていない／満足できていないという声も聞かれました。

なお、国別での違いはあまり見受けられませんでした。

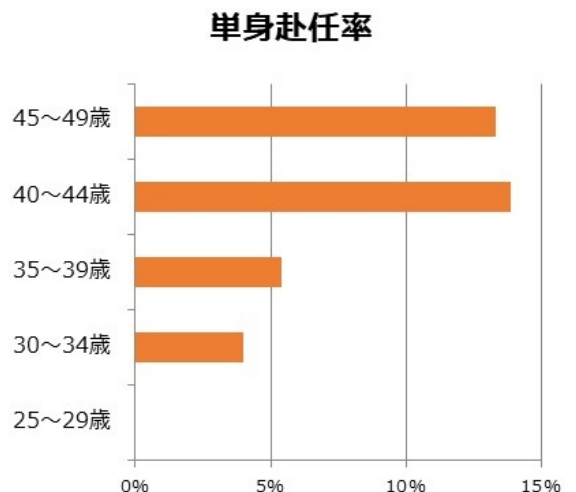
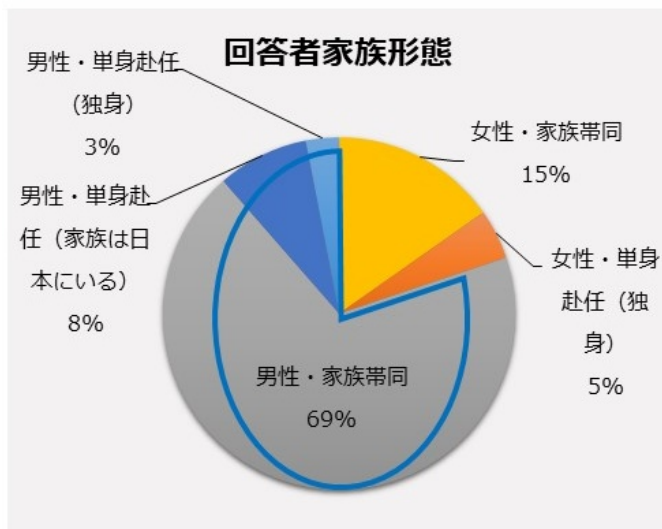
所属企業や団体が、駐在員の労働環境や帰任後のキャリアについて、また、帯同家族の状況も併せて把握し、定期的にモニタリングしていくことの必要性がうかがえました。

海外赴任は家族総力戦！？ 家族帯同の割合が高い

回答者の8割以上が「家族帯同」と回答しました。子どもの教育との関係があるようで、40代になると単身赴任率が上がる傾向です。

また、回答者のうち、2割が女性でした。昨今、女性が海外赴任になるケースも多くなっています。妻の海外赴任に伴い、夫がキャリアを中断して帯同するケースも増えています。

Q1.海外赴任先での家族形態について、以下より選択してください。

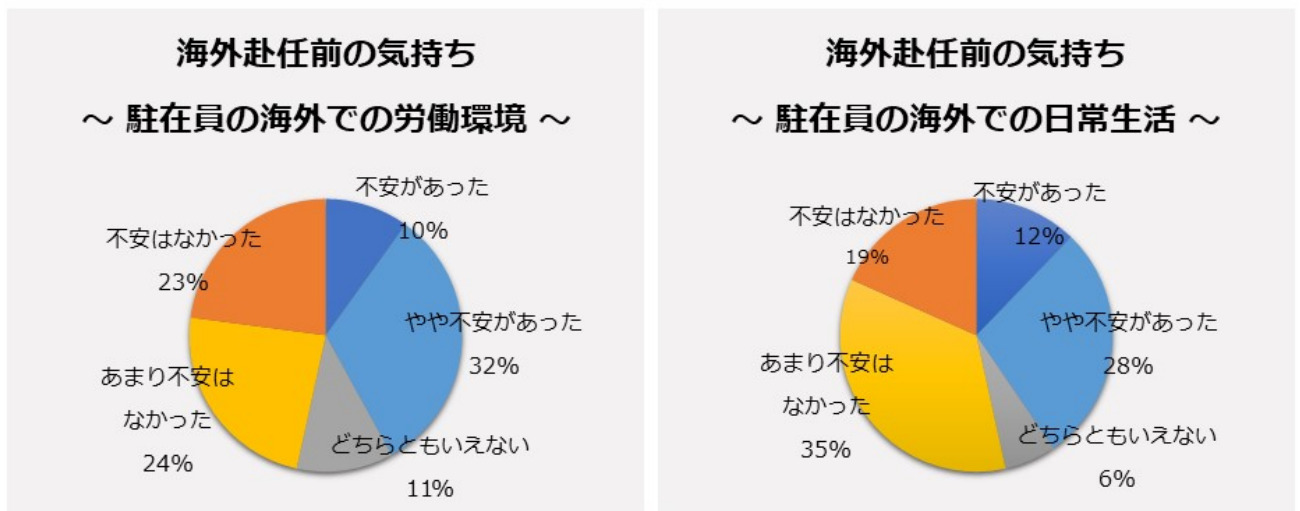


赴任“前”から「不安」を抱えながら、海外生活をスタートするケースも多い

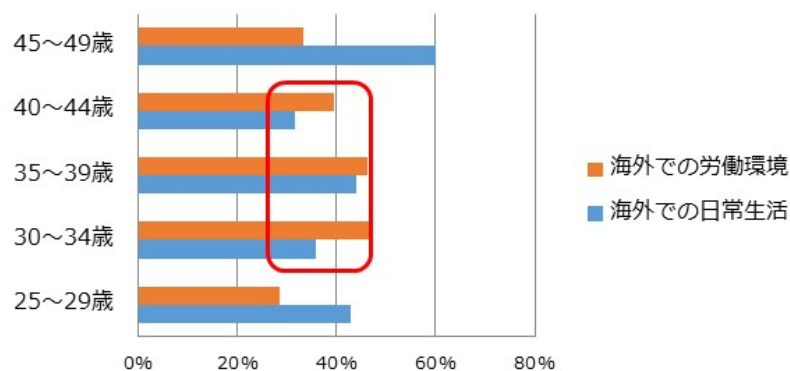
回答者の約半数を占める30代で、労働環境に対しての不安がやや強く見られます。30代と40代前半は実務と責任を伴うポジションであることが多く、仕事へのプレッシャーは高いようです。

20代及び40代後半は、日常生活への不安感のほうが高い結果となりました。40代後半は単身赴任が多いことから、ご自身だけで生活することに不安があるようです。

Q2. 「ご自身の海外での労働環境」、「ご自身の海外での日常生活（治安、医療、食事、言語）」について、海外赴任前のお気持ちとして、もっとも近いものを教えてください。



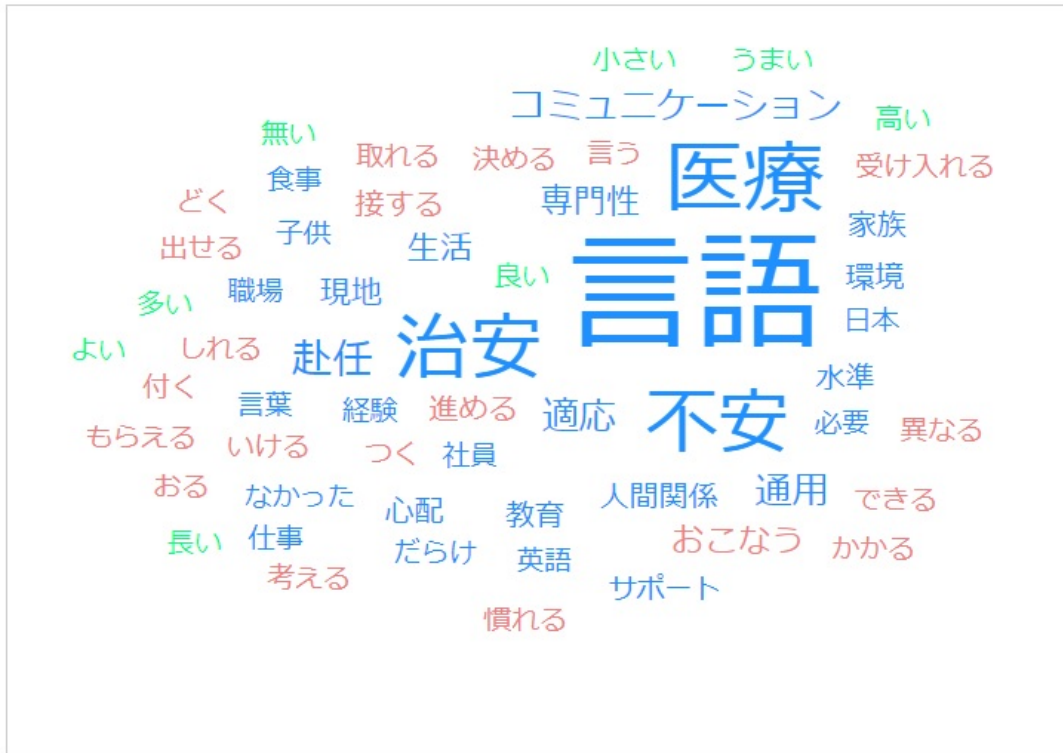
海外における駐在員の不安感



仕事においては、「自分の語学で通用するかどうか」、「結果を出せるかどうか」、「現地スタッフから受け入れてもらえるか、どのような立場・態度で接するのがよいか」、「前任者がいないので自分が対応できるかどうか」などの様々な不安の声がありました。「人間関係構築」への不安も目立ち、事前に現地駐在員と交流できる場や体験談を聞ける場が必要ではと考えられます。

日常生活においては、「言語」、「医療」、「治安」への不安が多く見られました。また、「自分が不在時の家族の生活」、「家族がうまく生活できるかどうか」、「子どもが適応できるか」など、家族への不安が多い傾向でした。子どものいる家庭では、「子女教育」への不安も多く、「帰国のタイミングが高校進学になる」「現地校、補習校、宿題の量は？」など、分からないことだらけで不安という声も見られました。

Q3. Q2で「不安があった」と「やや不安があった」を選択された方にお聞きします。特に不安だったことについて、教えてください。（自由記述）



※ワードクラウド分析：文章中に出現する単語の中から特徴的な単語を選び出し、図示しています。単語の大きさはどれだけ特徴的であるかを表しており、色は品詞を表しています。

<コメント紹介>

- 前任者がおらず、全て自分で活動テーマから何から決めて進める必要があった。
- 職場で現地スタッフとうまくやっていけるか？
- 現地スタッフから受け入れてもらえるか、どのような立場・態度で接するのがよいか、イメージができなかった。
- 職場には日本人が1人もいない状況で、人間関係は作っていけるのかが不安だった。
- 勤務先での初の海外赴任で、海外赴任に関する内部規定などの整備が遅れていて、会社側のサポートをどのように得ることができるのかがかなり不透明であった。
- 特に言語について。仕事では周りの同僚との議論に付いていけるか、生活面では医療用語・区役所手続き関係など専門用語が必要な部分で不安だった。
- 言語について ビジネスは英語で統一されていたのであまり心配はなかったが、日常生活においては夫婦共に馴染みのなかった現地語だったのでかなり心配だった。
- 日本人学校がないので、子供の教育が心配だった。

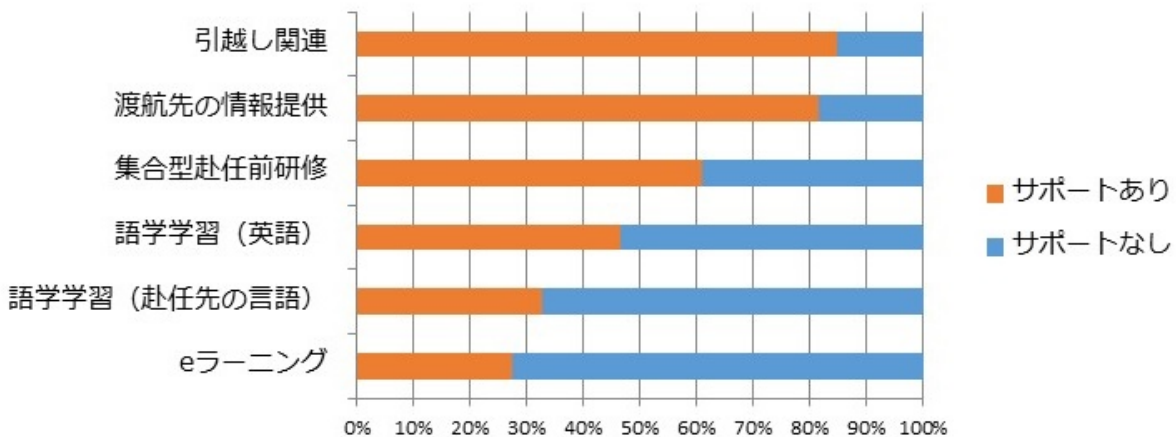
赴任直前～直後の不安に対し、渡航前のサポートの充実が求められる

「渡航先の情報提供」「集合型研修（海外赴任前研修）」「引越しサポート」を実施している企業や機関、団体は多い結果となりました。「語学」などの研鑽サポートは全体の5割以上が実施していない状況です。「英語以外の語学」サポート、「海外引越し」サポートを受けた方の満足度は高い傾向です。一方で、「海外引越し」サポートに満足していない人も一定数いるようで、仕事がありながら現地での生活をセットアップすることは負担がかかっていると推測できます。また、「渡航先の情報提供」「集合型研修（海外赴任前研修）」サポートを受けた3割は満足度が低いと回答しています。

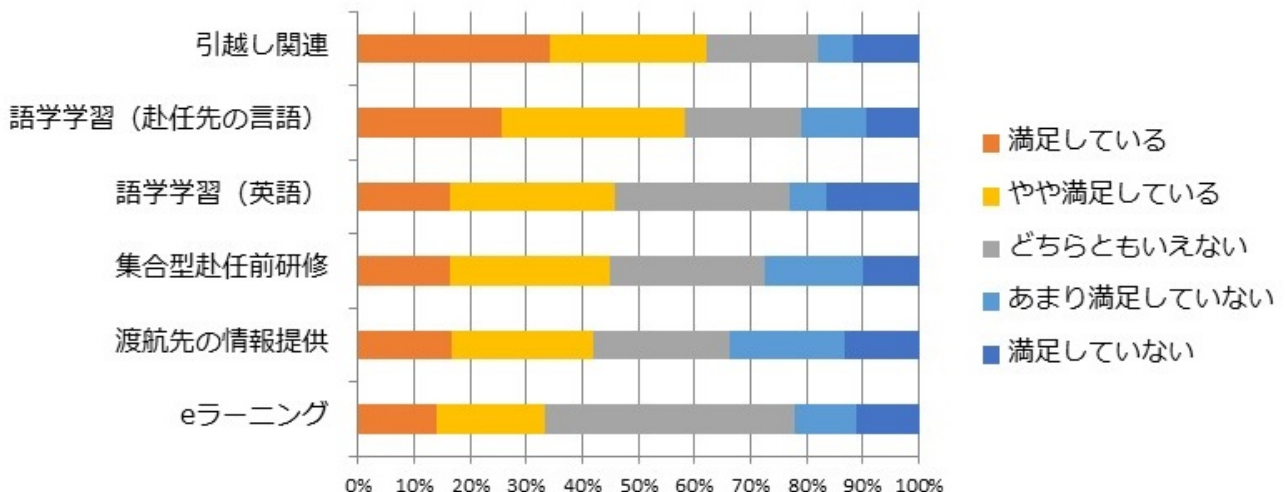
「渡航先の情報提供」は、企業規模に関わらず実施されているものの、満足度が高いとは言えない傾向です。ニーズに合った情報が提供されているのか、再考の必要がありそうです。従業員500人以下の企業では、「語学」などの研鑽サポートが8割は実施されていません。Q3の自由回答より、「語学が不安」「現地でのコミュニケーションが不安」という声も多く見られたこともあり、渡航前の語学サポートの充実も必要とされています。

Q4.日本側の担当部署からの以下の海外赴任前サポートについて、満足度を教えてください。

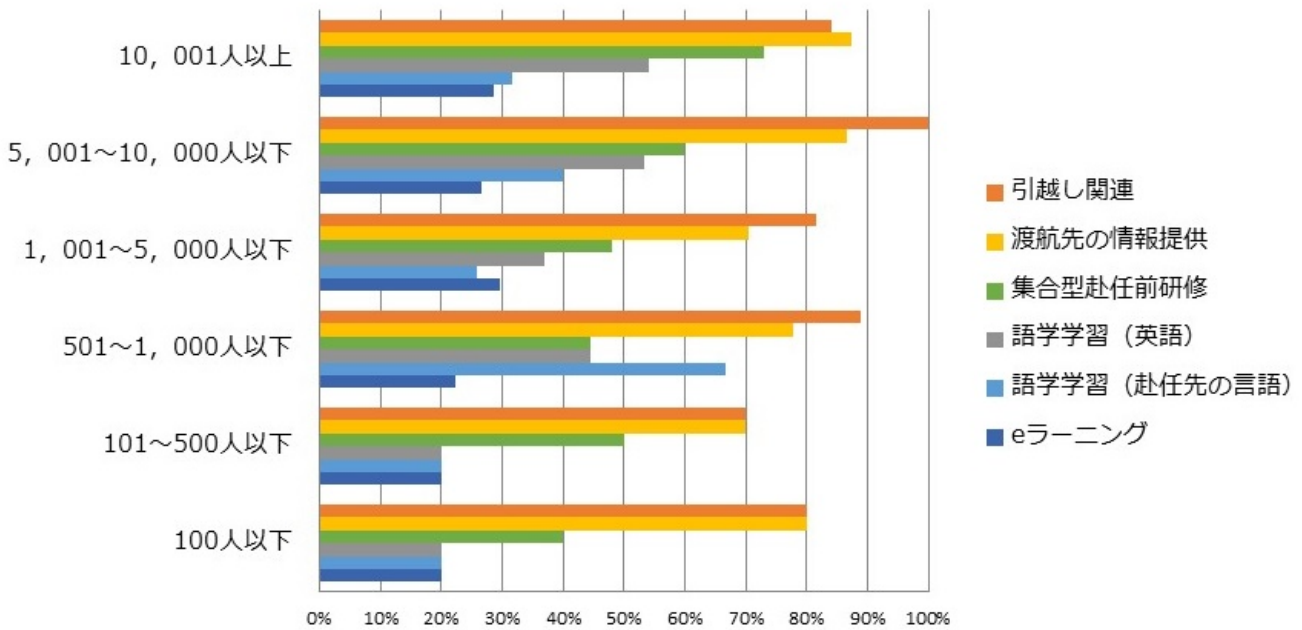
海外赴任前サポートの有無



海外赴任前サポートの満足度



企業規模別 赴任前サポート実施率

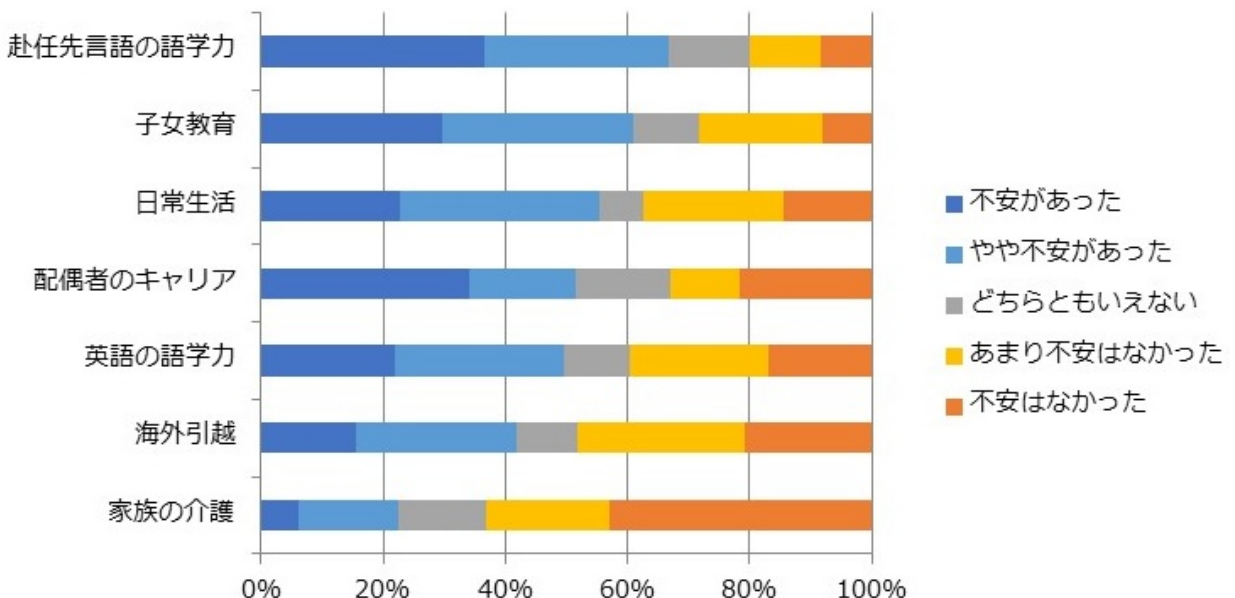


帯同家族の「言語」と「子女教育」は特に不安！

「帯同家族の語学力（英語以外の赴任先の言語）」と「子女教育」はどちらも6割以上が不安であると明らかになりました。子どもの教育については、日本語力をキープできるか、日本人学校と現地校を比較、検討するほど十分な情報が集まらない、学校教育制度の理解と帰国後の進学（帰国子女受験の条件等）など、「そもそも情報がない」という要素が多いことが分かりました。

Q5. Q1で「家族帯同」を選択された方にお聞きします。海外赴任前、ご家族に関する以下のことについて、もっとも近いものを教えてください。

家族帯同についての不安感



- 現地学校についていけるかの不安。
- 子女教育について、現地校での英語と日本語での教育の両立をどうしていくのが子供にとって良いのかイメージできなかった。
- 両親等の介護。
- 現状、介護は必要ないが、何かあったらという不安。
- 出国後に家族の病気が分かり、心配。
- 日常生活では英語があまり通じない国のため、妻が日常生活が出来るか、また緊急事態の場合どうするか少し不安はあった。
- 妻は飛行機が苦手な海外旅行経験も少なく、いわゆる「海外慣れ」していなかったため、引っ越し、生活、言語、ありとあらゆるものに心配があった。

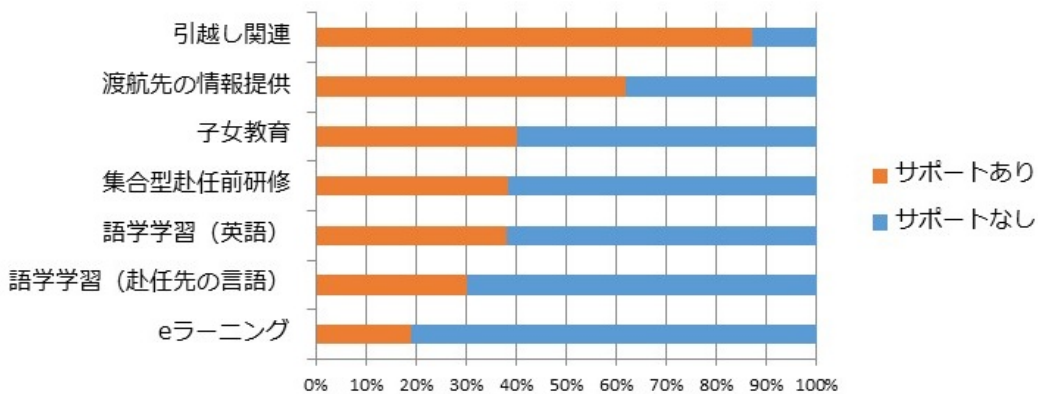
帯同家族への「語学学習」と「子女教育」のサポートが求められる

「海外引っ越し」サポートは利用者の6割以上、実施は少ないものの「英語以外の語学学習」サポートについては5割以上が、満足しているという結果となりました。「eラーニング」については普及していないことが明らかになりました。

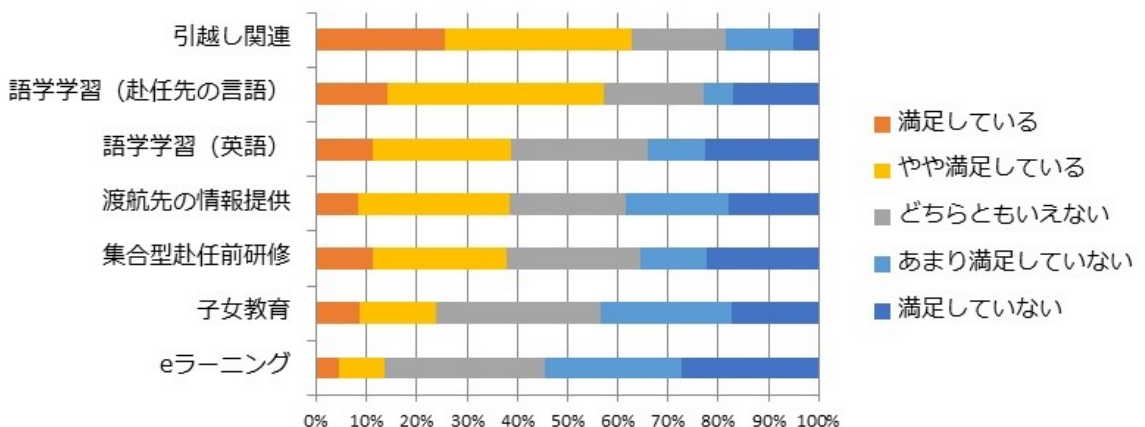
一方、「海外子女教育」サポートについては、利用者の4割以上は満足度が低い状況です。「渡航先の情報提供（紙やデータでの資料提供、ウェブサイトの提示など）」サポートがない方が3割程度、「集合型研修（海外赴任前研修）」を受けていない方が5割以上も。語学に不安がある方も多く、「語学」サポートの必要性も分かりました。

Q7. 日本側の担当部署からの以下の渡航前の帯同家族向けサポートについて、満足度を教えてください。

渡航前の帯同家族向けサポートの有無



渡航前の帯同家族向けサポートの満足度



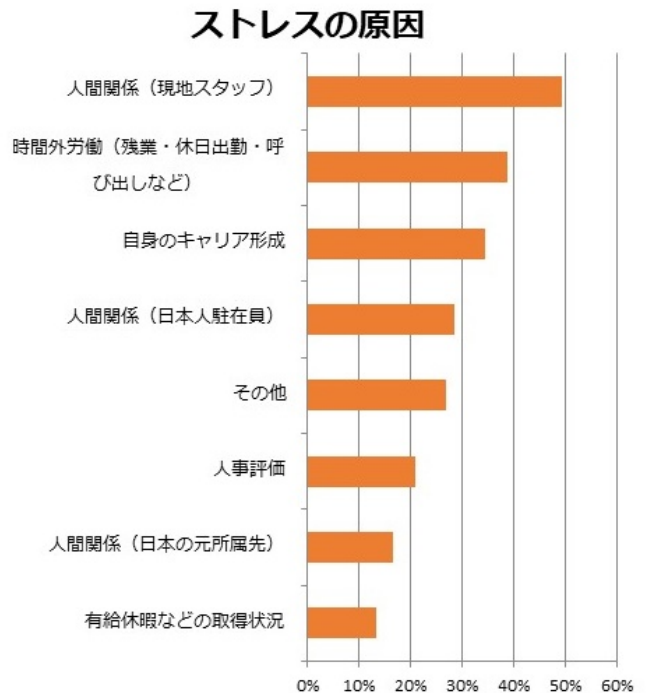
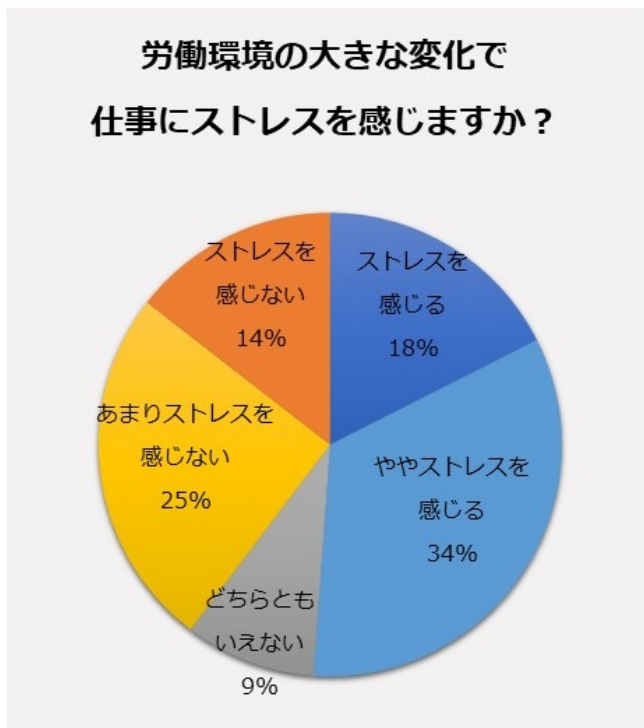
5割以上が海外で働くことにストレスを感じている

5割以上の回答者が労働環境の変化により、仕事で何かしらのストレスを感じていることが明らかになりました。30代ではその割合が他の年代に比べて高い結果に。原因のトップ3は、「現地スタッフとの人間関係」「時間外労働」「自身のキャリア形成」。「現地スタッフとの人間関係」は特に20代、30代、40代後半が顕著に目立ちます。20代と30代では、「時間外労働（残業・休日出勤・呼び出しなど）」、30代・40代前半で「自身のキャリア形成」が目立ちます。

他には、「言葉や文化の違い」「価値観や考え方の違い」「治安、安全面」など、日本とは異なる環境下で生じるストレスや、「業務量」「少人数での責任の重さ」「本社と現地社員との板挟み」「日本からの出張者が多く、アテンド対応に追われる」などにストレスを感じているという切実な声もみられました。

Q8. 海外で働くという、労働環境の大きな変化により、仕事にストレスを感じていますか？
もっとも近いものを教えてください。

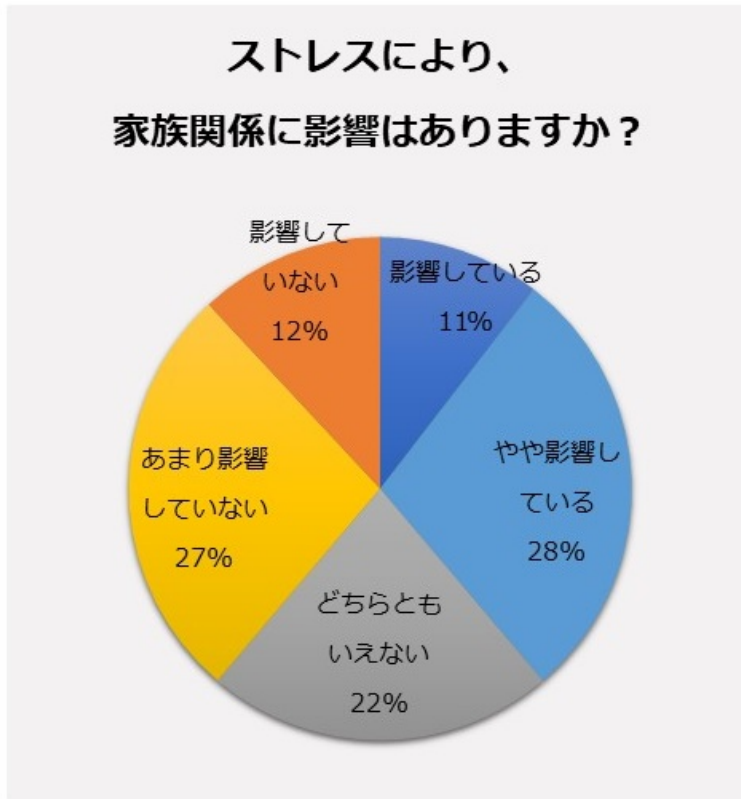
Q9. Q8. で「ストレスを感じる」と「ややストレスを感じる」を選択された方にお聞きします。
それはどんなストレスですか？該当することをすべて選択してください。



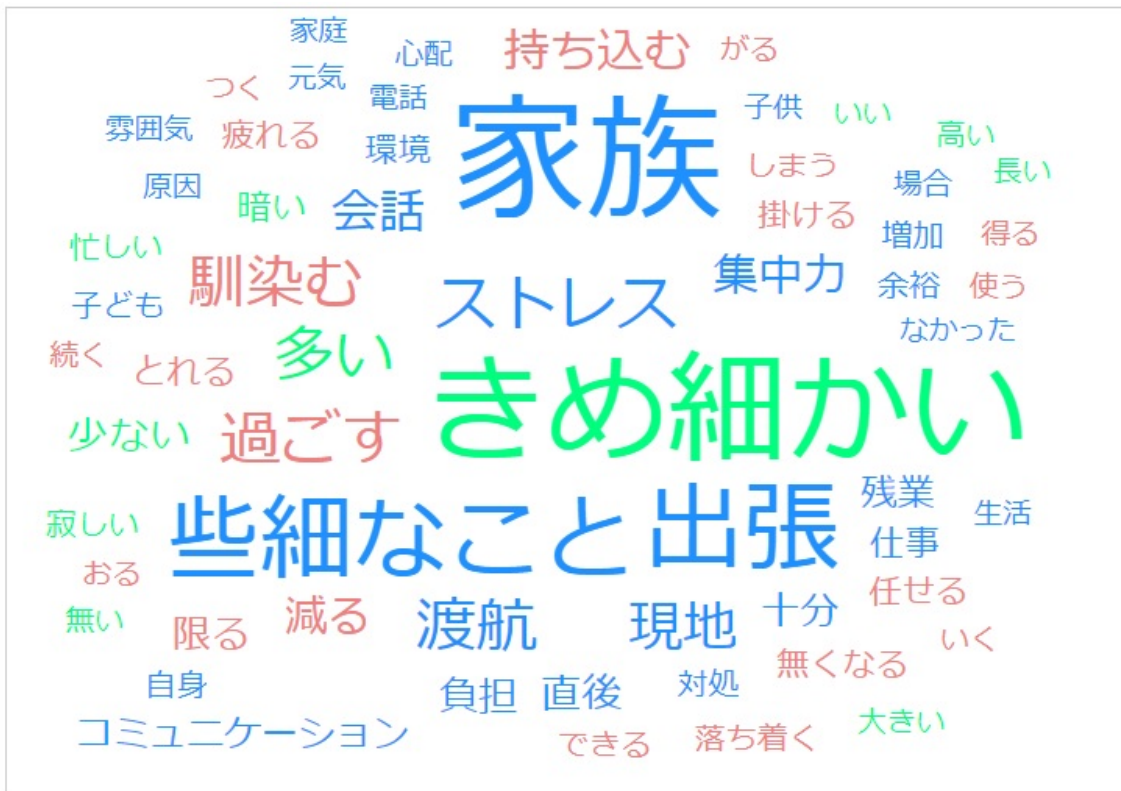
仕事のストレスが家族との関係に影響を及ぼしているという声も！

仕事におけるストレスが家族関係に影響を及ぼしているというリアルな声も。時間外労働や休日出勤、自身の出張や出張者のアテンドによって、家族との十分な時間が確保できていないという回答が多く見られました。赴任中における、海外駐在員の働き方の調査やメンタル面のサポートの必要性も明らかになりました。

Q10. Q1.で「家族帯同」、Q8.で「ストレスを感じる」と「ややストレスを感じる」を選択された方にお聞きします。そのストレスにより、家族関係に影響はありますか？もっとも近いものを教えてください。



Q11. Q10.で「影響している」と「やや影響している」を選択された方にお聞きします。
それはどんな影響ですか？（自由記述）



※ワードクラウド分析：文章中出现する単語の中から特徴的な単語を選び出し、図示しています。
単語の大きさはどれだけ特徴的であるかを表しており、色は品詞を表しています。

<コメント紹介>

- 仕事に疲れていて家族との会話の集中力が続かず、喧嘩の原因となっている。
- 特に家族の渡航直後の現地への順応期間のフォローはかなり大変だった。
- 出張で不在が多く、妻や上の子への負担も大きく、会話が極端に減りすれ違いが多くなり、家庭崩壊の危機にも直面した。
- 長時間労働・家にも仕事を持ち込まざるを得ず、十分な会話ができない。
- 出張者対応や自身の出張も多く、家を空けることが多い。
- 夕方からの電話会議等が多く、駐在先で祝日だったとしても、日本から連絡があることもあり、気分的に仕事に拘束されている時間が長い。
- 母国語ではない環境で、工作中的集中力を切らさないのに疲れが倍くらいに感じる時があり、帰宅後に子どもと余裕を持って向き合えない。
- 日本人は残業し、現地スタッフは定時で帰るため、業務の負担が多い。

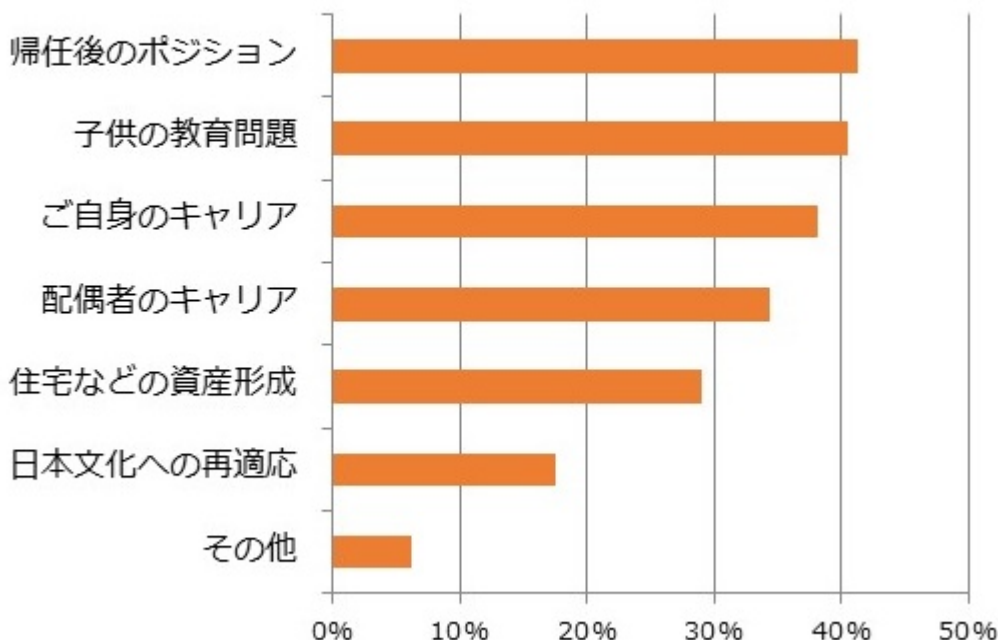
帰任後の環境が不安という声も

帰任後を考えてときに、自身の「帰任後のポジション」や「自身のキャリア」について不安があるという切実な声も多く見られました。「帰任後のポジション」が41.2%、「子供の教育問題」が40.5%と4割を占め、次に「自身のキャリア」が38.2%、「配偶者のキャリア」が34.4%の順に多い結果に。また、「帰任時期が未定のため、今後のライフプランの見通しが立てにくい」という声も見られました。

子女教育については、語学スキルの維持や今後の進学先について不安があり、帯同家族の帰任後の日本での過ごし方にも影響が出ているようです。

Q12. 現在、海外駐在中の方にお聞きします。帰任後に不安に思っていることがあれば、該当するものをすべて選択してください。

帰任後に不安に思っていること



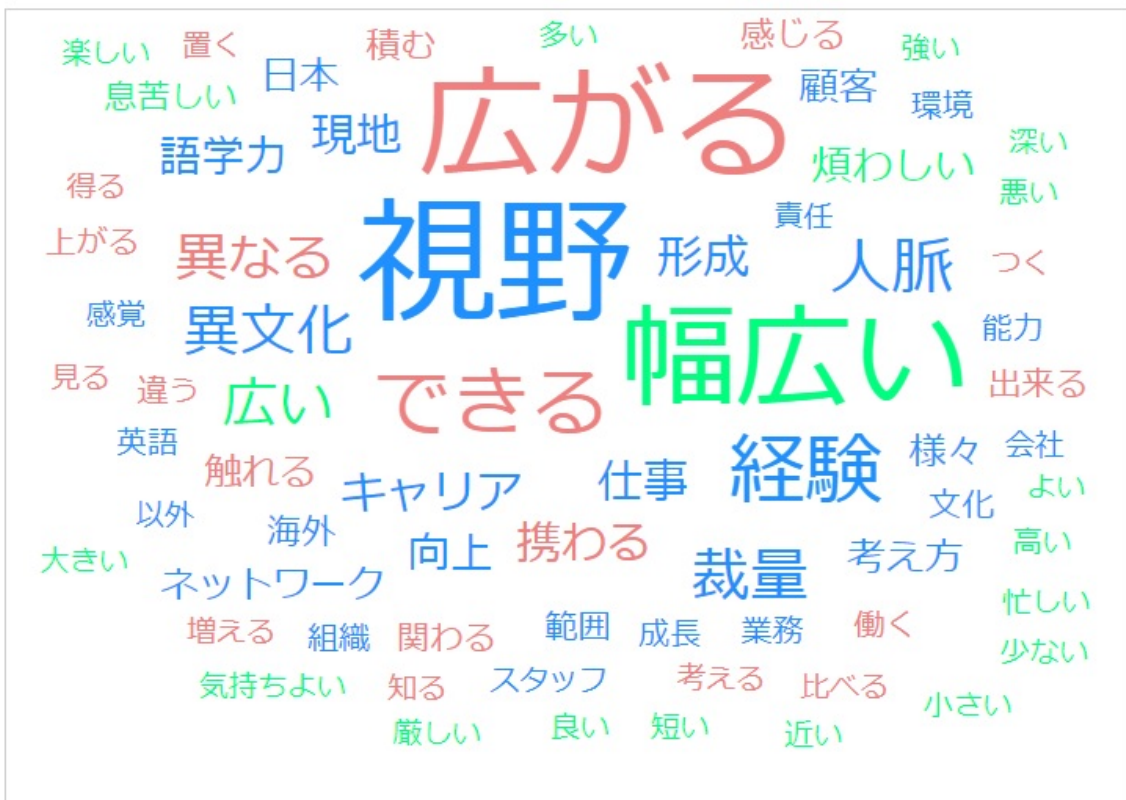
グローバルな環境で、仕事面でも生活面でも視野が広がった！

回答者の5割以上が、赴任に伴う業務範囲・裁量範囲拡大、昇格・異動によって、視野が広がり、スキルアップに繋がっていると明らかになりました。また、現地スタッフや取引先とのコミュニケーションを通じて価値観や働き方の多様性を知り、日本人の働き方の良し悪しに気付いたという声も。「物怖じしなくなった、自信がついた」、「現地スタッフの成長を自分の目で見届けることができた」等、前向きなコメントが多く見られました。

日常生活では、「異文化に触れられたこと、それによって視野が広がり多様性を受け入れられるようになった」、「子ども・家族に貴重な経験をさせることができた」、「日本とは違って、子育てがしやすい」というコメントもあり、特に「子ども」に関する回答が目立ちました。また、「旅行に行くことができる（日本では行きにくい場所含める）」、「語学力が上がった」、「プライベートや家族と過ごす時間が増えた」という回答も。ときに苦悩や失意に苛まれることもある海外生活ですが、「海外赴任ができて良かった！」という声も目立ちました。

Q13. 海外駐在を経験して良かった点を、仕事面・生活面それぞれについて教えてください。 (自由記述)

<仕事面>



※ワードクラウド分析：文章中出现する単語の中から特徴的な単語を選び出し、図示しています。
単語の大きさはどれだけ特徴的であるかを表しており、色は品詞を表しています。

<コメント紹介：仕事面>

- 経営マネジメントにおいて、多様性を認める土壌が築けた。
- 価値観の違う国や文化の人達との仕事を通じて自身の視野が広がった。
- 日本の仕事への見方が変わった。
- 良い意味で、常識を疑うことができるので、幅広い考え方ができるようになった。
- 仕事の特性上、社内の不特定部門との交流が多いため、ネットワークが膨大に構築できたこと。
また、海外にいて客観的に自社が置かれている状況を把握できた。
- 英語でのコミュニケーション能力向上。

<生活面>



※ワードクラウド分析：文章中に出現する単語の中から特徴的な単語を選び出し、図示しています。
単語の大きさはどれだけ特徴的であるかを表しており、色は品詞を表しています。

<コメント紹介：生活面>

- 真の意味で異文化や多様性を受け入れる精神的土壌ができた。
- 子供に貴重な経験をさせることができた。
- 日本の常識は海外で必ずしも常識でない事を実感できる。
- 自分の力で生活基盤を築く難しさの反面で語学力の上達を感じ、異文化の中での順応性を感じられる。
- 家族の結束が高まった(サバイバル力が身についた、環境適応力が高くなった)。
- 多国籍の中で生活することで、相手への思いやりや尊敬の気持ちが醸成されやすい。
- 海外で生活することで、日本の良いところ、悪いところを確認することができ、自分の価値観に大きな影響を与えている。

渡航前の情報収集と赴任中・帰任後に向けた外部とのネットワークを充実させ、駐在生活を有意義なものに！

冒頭の概要（ダイジェスト）にも記載した通り、本調査より、海外駐在員は赴任前から赴任中、そして帰任後の各ステージにおいて、さまざまな不安やストレスを感じていることが明らかになりました。また、所属企業や団体から十分にサポートを受けられていない／満足できていないという声も聞かれました。駐在員のパフォーマンスを上げ、家族にとっても有意義な海外生活となるよう、ニーズに合ったサポート、および社会の変化に即した帯同家族ケアが求められているといえるでしょう。

しかし、所属企業や団体のサポートが充実するまで待っていては、時間がかかりすぎてしまうかもしれません。

わたしたち駐妻caféのように、駐在員および帯同家族向けサポートを展開している企業や団体は近年増えつつあります。皆さんには、ぜひこれらの情報を積極的に活用して、現地での生活を快適に過ごしていただきたいと思います。

駐妻caféを運営するグローバルライフデザインは、今回の調査結果を元に、駐在員・帯同家族の皆さんが必要としているサポートが所属企業・団体から十分提供されるよう、支援の必要性を引き続き社会に訴えていきます。

<グローバルライフデザインについて>

グローバルライフデザインは、駐在員家族の生活基盤を支えるキーパーソンである“駐在妻”をサポートすることで、最終的には駐在員家族全員が充実した海外生活を送り、パワーアップした状態で帰国できることを目指し、活動しています。

- ・配偶者の海外赴任に帯同するかどうか悩んでいる
- ・配偶者の海外赴任に帯同している
- ・配偶者の海外赴任に伴い、帯同休職制度を利用している
- ・配偶者の海外赴任から帰国した

という各段階の方々に対し、研修事業、『駐妻café』運営事業、個人サポート事業、キャリアマッチング事業の4つの事業を提供しています。

▶グローバルライフデザインについての詳細：<https://cz-cafe.com/about-globallifedesign/>

<『駐妻café』について>

2018年2月にオープンした、駐在妻のための情報交流サイト。

「自身のキャリアに関心のある30代駐在妻」をメインターゲットに、「駐在妻が気軽に集まり、出会い、思いを共有できる仲間を作る場」を目的として開設しました。

世界各地の生活や、海外出産・海外子育て・教育に関する情報の提供、キャリア（人生経験）を豊かにするための刺激となるような「駐在妻体験談」やインタビューの掲載に加え、様々なテーマで世界各地の駐在妻とおしゃべりができる「オンラインカフェ（交流会）」を開催しています。

サイトの運営には代表の飯沼ミチエはじめ、世界15か国に住む約40人のメンバーが携わっています。

▶『駐妻café』サイトURL：<https://cz-cafe.com/>

<本件に関する報道関係者のお問い合わせ先>

※メディア掲載・取材に関するお問い合わせは以下までお願いいたします。

グローバルライフデザイン 広報担当

E-mail：press@cz-cafe.com