

---

# 海外ビジネス成功の鍵を握る

## 第2弾「家族の適応」 - その1 -

海外赴任への帯同に対する女性の本音 調査概要編

---



過去様々な調査・研究から、海外勤務の成功に家族の適応、あるいは家族の意見が大きく関与していることは明らかである。

社員の適応力、健康、潜在能力等には「家族」という”会社が評価することが難しいファクター”が、”会社が想像する以上”に大きな要因を占めている。

このほど、MD.ネットでは、「海外赴任に対する女性の本音」に関する緊急アンケート調査を実施した。

今回の第2弾のテーマは「家族の適応」だが、まず、女性の本音を探った上で、家族の適応について考えるものとした。

\*第2弾 その1として本調査結果概要を提供します

\*第2弾 その2として家族の適応についてのレポートを9月下旬にサイトにアップします

## 海外に帯同しない妻は2人に1人

MD.ネットでは、このほど、20代から50代の既婚女性320人（東京都内23区在住,2011年8月インターネットによる調査）を対象にした「帯同への意識調査」を実施した。

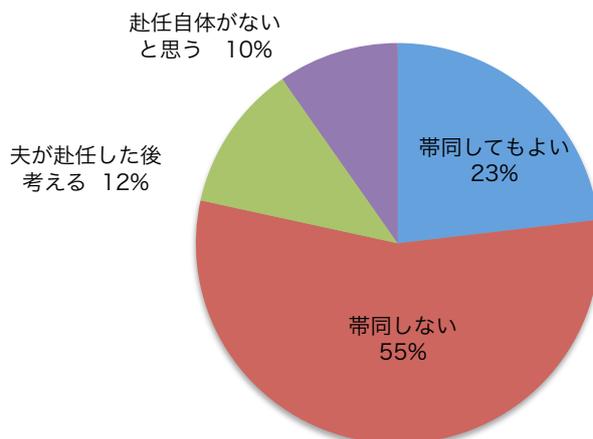
夫が海外赴任を命じられたら帯同しますか、という質問に、回答した女性の**2人に1人**が「夫が海外赴任を命じられた場合、**帯同しない**」という結果が得られた。なお、調査対象が「東京23区内」という地域事情が反映していることも考慮して調査結果を参照されたい。

[本稿第1弾](#)でも紹介したが、産業能率大学（2010年7月実施）の「新入社員のグローバル意識調査」によれば、海外で働きたいと思わない若者が2人に1人。

同調査の、**海外で働きたくないと思う若者と**、本調査の、**海外赴任に帯同したくない妻の割合**が同じであるのは興味深い。

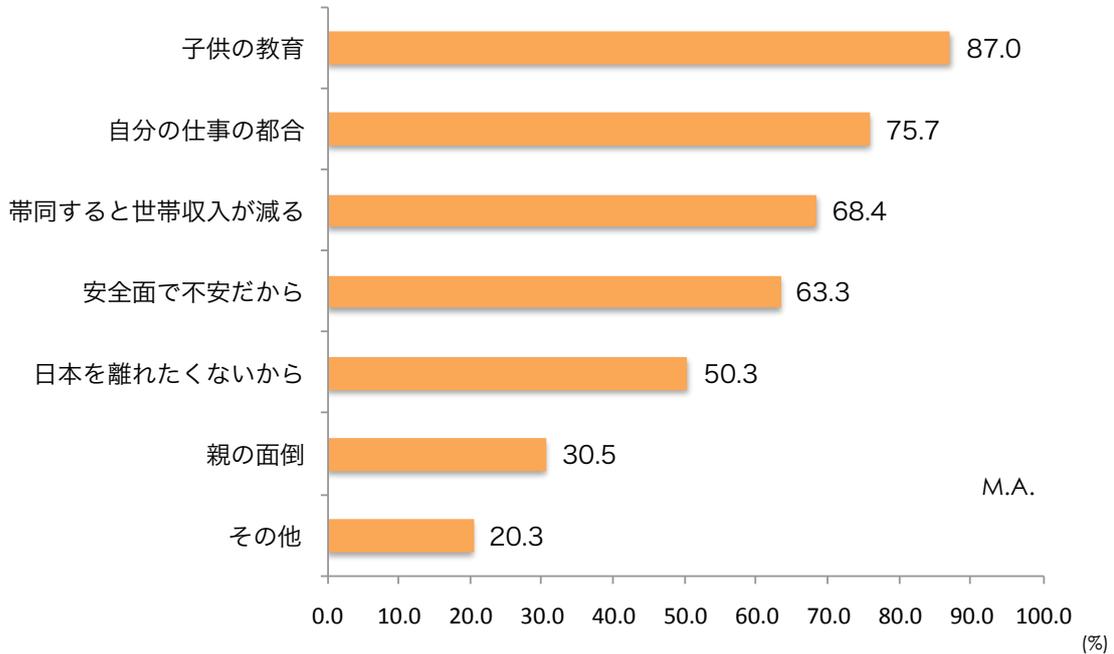
### 質問：夫が海外赴任を命じられたら帯同しますか

S.A.



## 海外赴任に帯同しない理由は？

### 質問：海外に帯同しない理由はどのような問題ですか



「帯同しない」と答えた女性にその理由を聞いたところ、理由の1位として「子供の教育（87.0%）」の問題を上げる声が多かった。自由意見として次のような意見があった。

**\*小学校まで帯同させるという考えもあるが、帰国してから日本の学校に慣れるのが難しい。**

**\*帰国子女枠に入れられるような大学の海外校がある地域ならいいが。**

**\*苦労して幼稚園受験をして合格できたから。 など**

海外帯同は必ずしも子供の将来の進学面ではプラスとは判断されていないようだ。

2番目に多かった回答が「自分の仕事の都合（75.7%）」。

**\*今の会社と仕事にやりがいを感じている**

**\*この雇用環境では戻ってきてから今と同じ仕事に就くのは無理**

**\*数年あくとキャリア面で遅れてしまう など**

今回、回答者の54.4%が正社員であり、そのため、夫の赴任で仕事を辞められないという回答が多かったこともあろう。

3番目が世帯収入の問題。今回の回答者の86.6%が仕事を持っており、家計の重要な担い手となっている。

**\*共働きでローンを組んでいるので辞められない**

**\*子供の教育費を貯めるため**

**\*年金等の将来のことを考えると正社員で働きたい**

**\*辞めると収入が減る**

**\*海外赴任しても収入が増えないと聞くから** など

このほかに、「安全面で不安だから（63.3%）」、「日本を離れたくない（50.3%）」、「親の面倒をみるため（30.5%）」が続いた。

教育問題は共通として、家計、キャリア、親、ライフスタイル等、複合的な問題が関係して帯同に抵抗感を持っている様子が見えてきた。

一方帯同したい女性の自由意見としては、

**\*海外で生活してみたかった**

**\*家族手当がつくと聞いているから**

**\*家族一緒に生活の基本だから**

**\*夫の家族と離れられて気が楽**

**\*夫の健康が心配なので**

**\*仕事を辞めるいいタイミングだから**

**\*子供が英語を覚えて将来のためになるから** など

生活に閉塞感を感じている女性は、夫の海外帯同を「転機」と考えるしたたかな面ももちあわせているようだ。

日本企業にとってグローバル化の進展は避けられない現実であるが、不透明な経済環境や社会構造を反映し、女性は帯同に消極的だ。海外勤務が厚遇された時代は過去のもの。企業として家族だけでなく駐在員に対してのハードシップは減少傾向にあり、こうした点も家族の海外帯同意識が薄れる背景にあらう。ただし、家族の側からすれば、海外赴任を前提とした生活設計がされていない、という事情もある。

企業として、今後、全ての社員に海外赴任の可能性のあることを伝えていくことは重要不可欠ではないだろうか。それだけでも海外赴任に対する家族の意識や家計のあり方を考えることにもつながる。また、例え単身であったとしても、家族の理解、支援も得やすいだろう。それは海外事業にとって、すぐに効果があることではないが、将来、ポディーブローのように効果が現れるはずだ。 第2弾その2につづく

調査概要：8月13日～15日にかけてインターネットで実施

対象：東京23区内に住む20～50代女性

無作為抽出 320名 有効回答率93%

	人	%
正社員	174	54.4
契約・アルバイト	103	32.2
専業主婦	43	13.4

	人	%
20代	78	24.4
30代	89	27.8
40代	92	28.8
50代	61	19.1
TTL	320	100.0

	全体	帯同なし	帯同あり	その他
子供あり	82.8	80.8	91.9	78.3
子供無し	17.2	19.2	8.1	21.7

	20代	30代	40代	50代
正社員	47.4	68.5	55.4	41.0
契約・アルバイト	32.1	19.1	35.9	45.9
専業主婦	20.5	12.4	8.7	13.1
TTL	100	100	100	100