

ベイエリアの女性駐在員の実態【公表版】

～ベイエリアにおける女性駐在員等に関するアンケート結果報告～

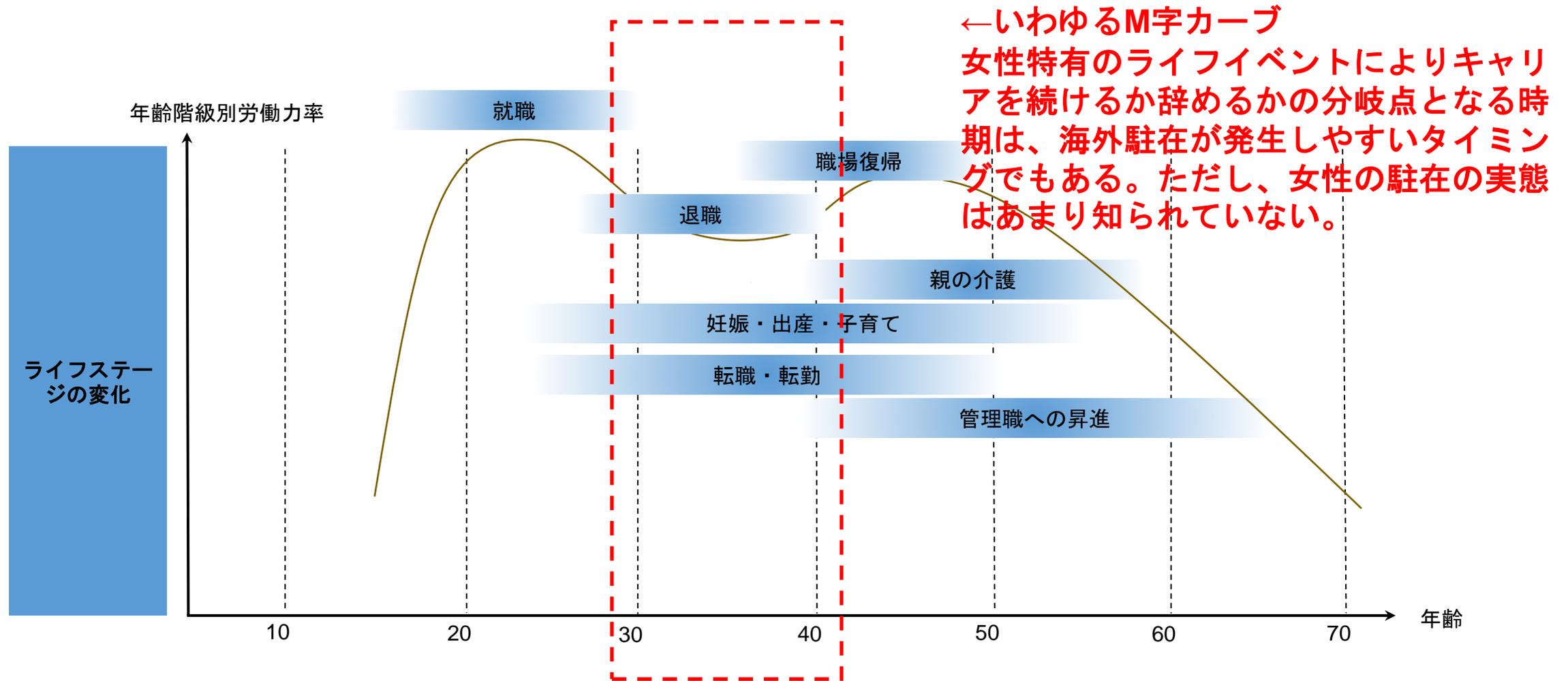
引用の際は出典を明記の上、ご利用ください。
免責条項は最終頁をご確認ください。

JWIBA 調査チーム

目次

1. アンケート調査の背景
2. アンケート調査概要
3. アンケート調査結果
4. アンケート調査のまとめ
5. 今後に向けた提言

1. アンケート調査の背景 (1/2)



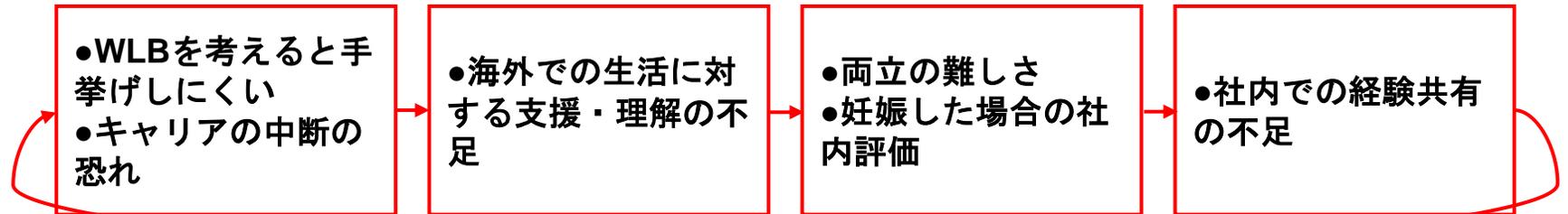
1. アンケート調査の背景 (2/2)



例①：結婚・妊娠・出産の可能性があって駐在に入るケース→



それぞれのタイミングでの課題と生じる悪循環



【仮説】

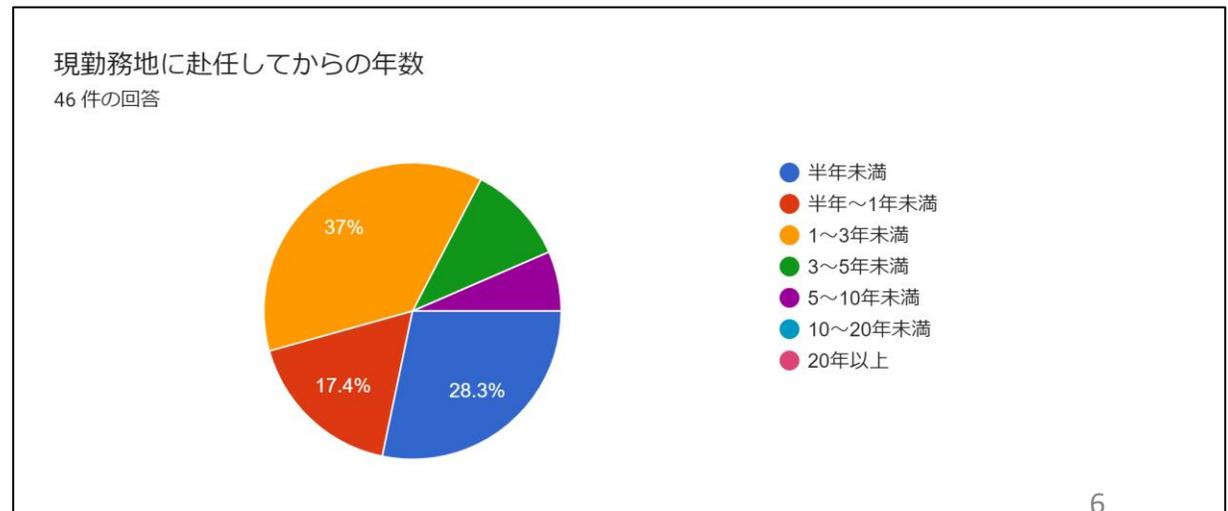
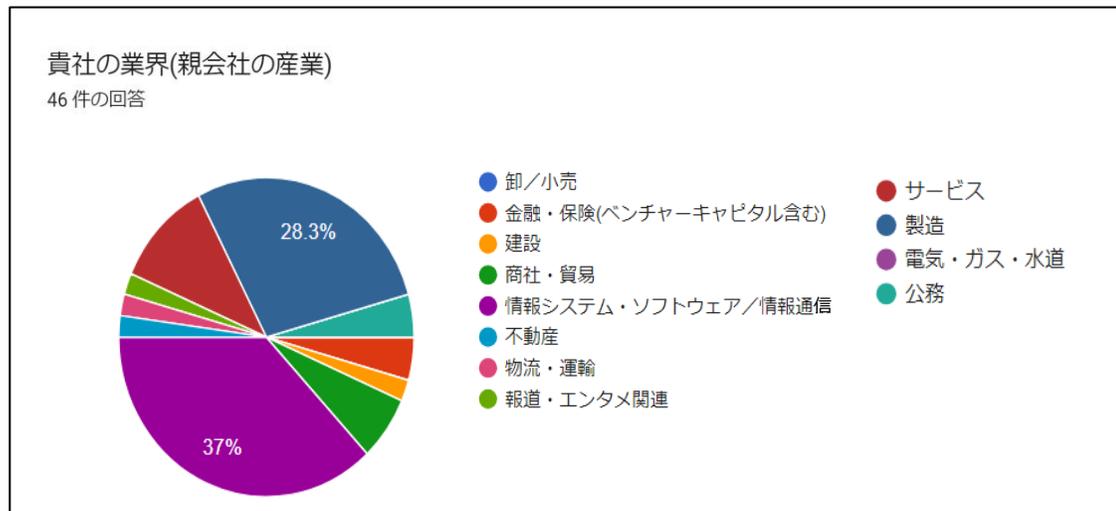
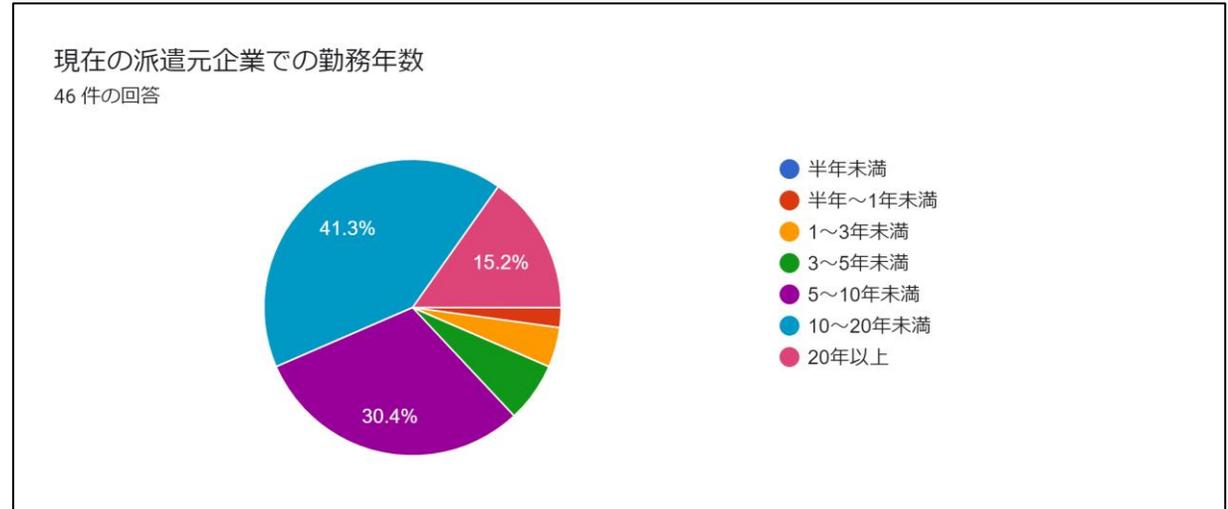
1. 海外駐在の制度が、男性が扶養している妻子を海外に帯同する前提に設計されている。
2. 海外駐在の制度が、女性がキャリア形成とライフステージの変化（+身体の変化）がダイナミックに変わる時期に重なることを考慮していない。

2. アンケート調査概要

- 調査目的：ベイエリア（サンタクララ、サンマテオ、サンフランシスコ、アラメダ）に居住する日本人女性駐在員を対象に、駐在に関わる一連のプロセス（前頁参照）の実態・課題を把握すること、それを通じて駐在員女性のキャリア形成に必要な支援の方向性を検討することを目的として実施。
- 調査時期：2023年6月
- 調査対象：2023年6月にベイエリアに駐在している日本人女性駐在員（本調査の「駐在員」とは主に業務や任務、研修、長期出張のために一定期間派遣されている者を指す。契約形態は問わない。帰任者は含まない）。
- 調査方法：「2022年カリフォルニア日系企業実態調査結果」（JETRO/JCCNC）の調査対象となった企業及びJWIBA主催イベントの過去の参加者を通じて募集（WEB調査）。
- 回収数：46名（回収率は算出せず）
- 協力：日本貿易振興機構(JETRO)サンフランシスコ事務所及び北加日本商工会議所（JCCNC）

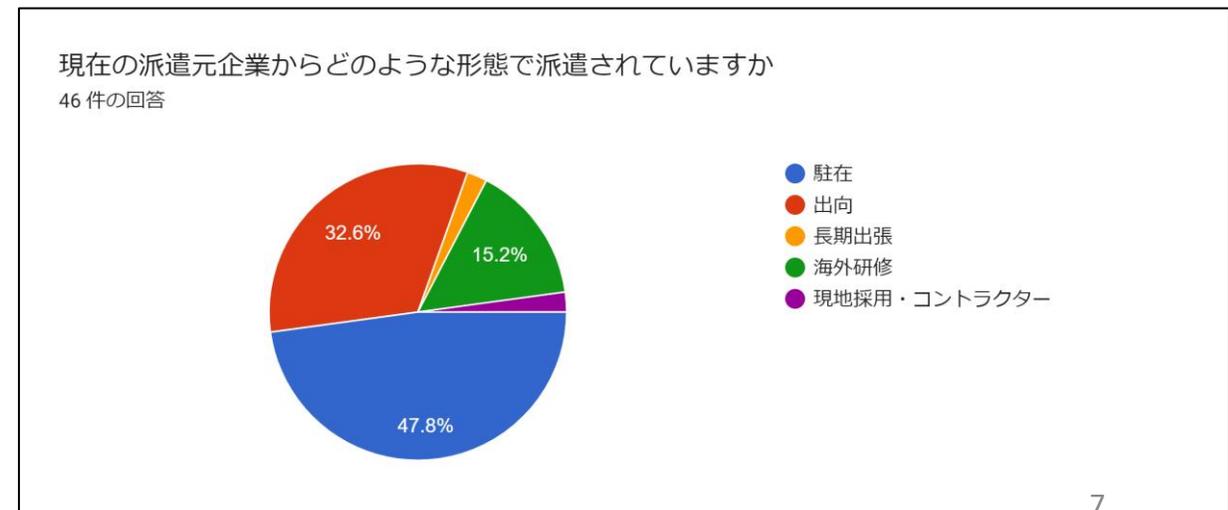
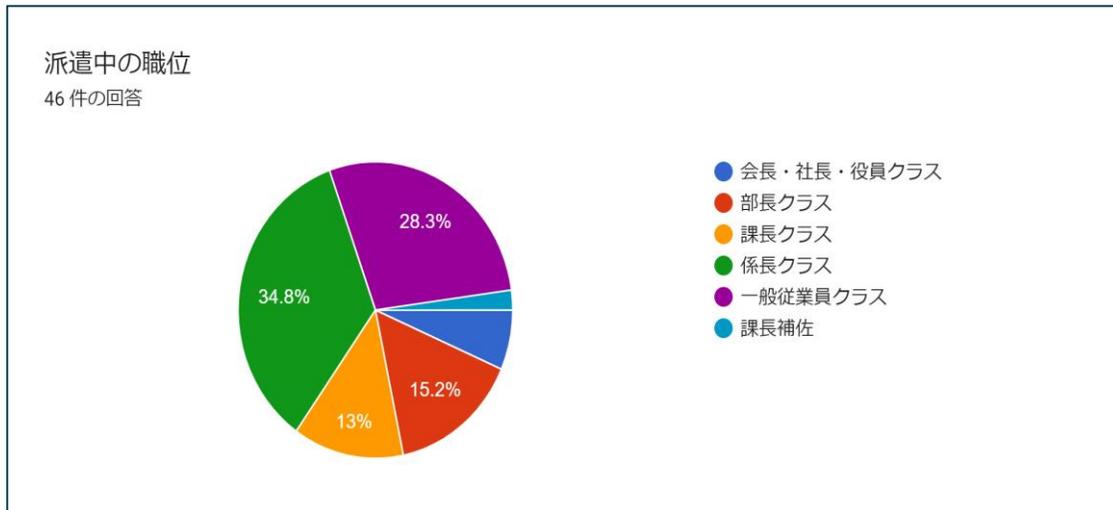
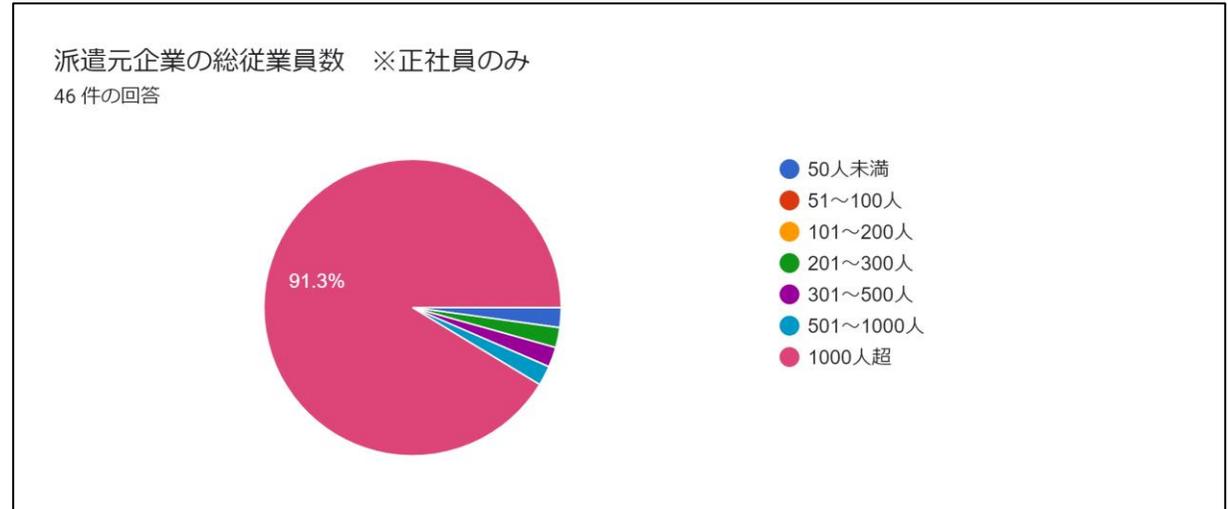
3. アンケート調査結果【基本情報】 (1/8)

- 単身（婚姻状態でない）が回答者の56.5%を占める。婚姻状態で単身で渡米した者を含めると71.7%。平均年齢は36.8歳。
- 派遣元企業での勤務年数は10年以上の割合が最も高く、一定の経験値を保有する女性が多い。回答者の業界種別は偏りあり。



3. アンケート調査結果【基本情報】 (2/8)

- 回答者の9割が総従業員数1000人以上の大企業所属（55.8%がLビザでの駐在）。
- 「駐在」での派遣の割合が最も高く47.8%で、職位は様々（職種は企画が最も高く32.6%）。



3. アンケート調査結果 (3/8)

- 【海外派遣の希望】 回答者の8割が自分自身の希望で今回の海外派遣を実現。

希望した場合の主な回答例

キャリアアップのため

- 自身のキャリアのステップアップ、継続のために不可欠だと捉えていたから。
- 未知の世界で経験を積み、グローバル人材になるため。
- 日本と海外の架け橋になりたいと考えたから。
- 海外MBAへの派遣およびその後の海外駐在を希望していたため。
- 起業のため、米国での勤務経験をしたかったため。
- 米国大学院で留学をした経験を今後のキャリアに活かすため。

ビジネス機会の獲得

- 客員研究員としての留学時に、こちらで創業することを決め、そのまま米国に住んでいる。
- 当社の海外ビジネス割合が高く、担当業界の大手顧客・ビジネスがベイエリアに集中しているため。
- 米国のスタートアップ商材に興味があるとともに、米国での働き方を身に着けたいと考えていたため。
- サービス企画、投資で1番大きな市場をもつアメリカで就業したかったため。

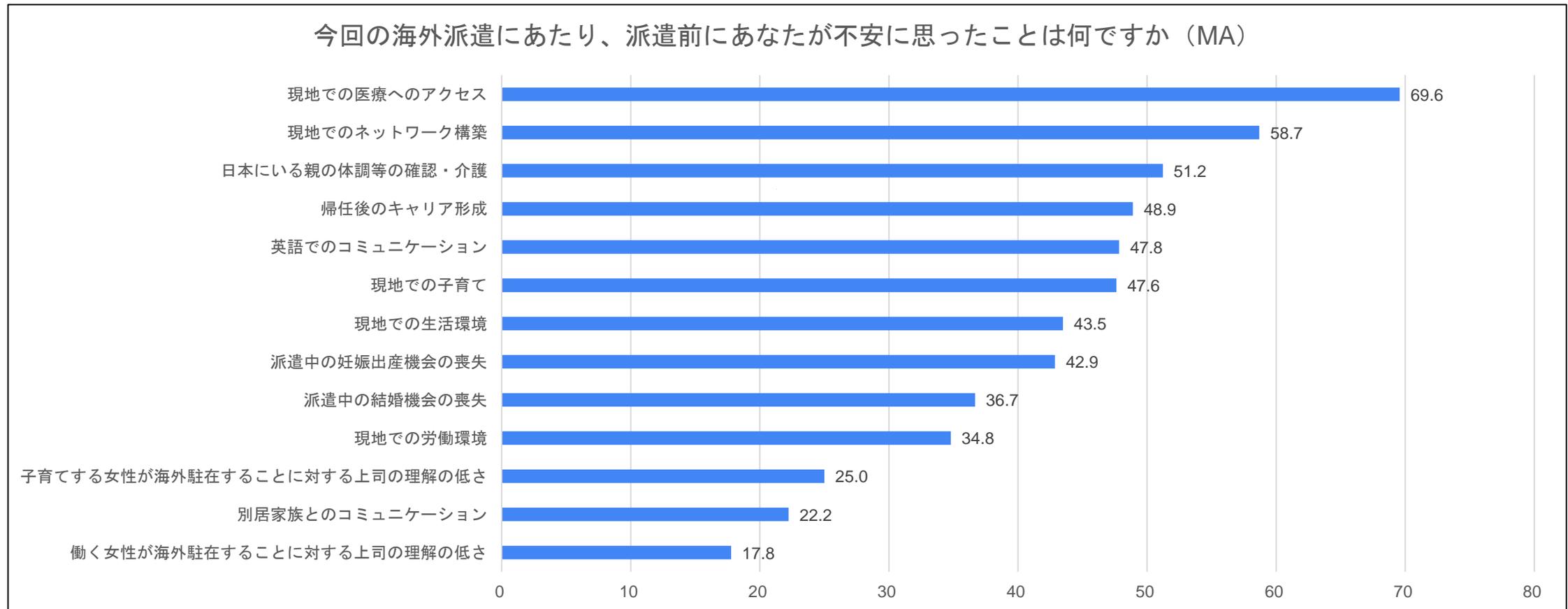
希望した場合以外の主な回答例

- 希望していたが、職場に明示的に伝えたことはない。
- チャンスがあればいいなと思いつつ、アピールはしていなかった。
- 打診があるまで自分に駐在の機会がまわってくるとは考えていなかった。

駐在に関して、意欲がありつつも積極姿勢を提示することへのためらいが伺われる。

3. アンケート調査結果 (4/8)

- 回答者全体の派遣前の不安要素は「医療アクセス」「ネットワーク構築」「日本にいる親の体調等の確認・介護」が5割以上。

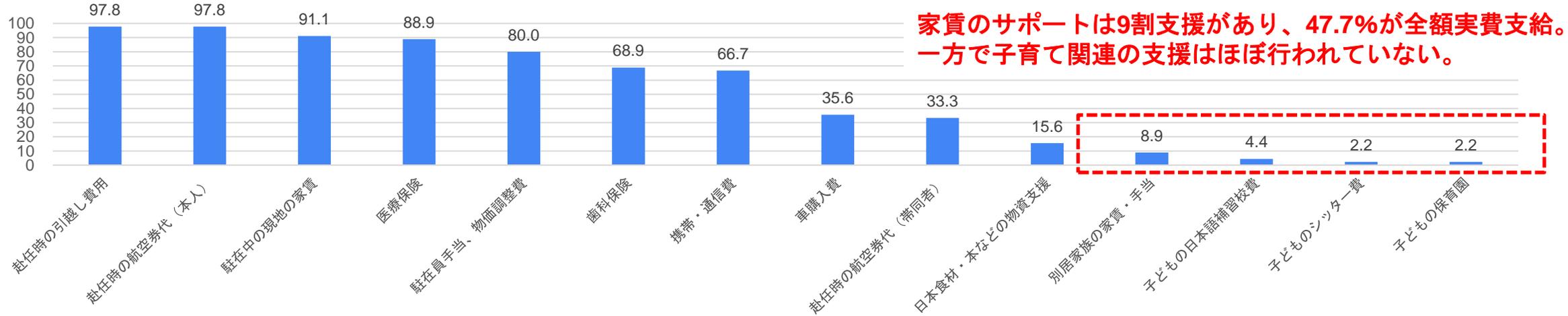


※各項目に関し不安感を5段階で設定。上記はそのうち「とても不安である」「やや不安である」の上位2位の割合を算出したもの。

n=46だが項目によっては非該当回答者は母数から除いて割合を算出。

3. アンケート調査結果 (5/8)

ご自身の米国滞在に際し、以下の中で受け取っている手当があれば教えてください(MA/n=45)



● 【海外派遣者に対する望ましい支援体制 (自由回答例)

WLBを配慮

- 男性駐在員+専業主婦の妻 (+子供) の形態のみを前提とした駐在員人事規程を見直すべき。
- 赴任期間中に現地で結婚・妊娠してはいけない暗黙の了解 (をなくすべき)
- 就業する本人が派遣中の結婚、出産もあり得る上で制度設計。
- パートナーや家族の状況に応じたフレキシブルな対応と支援
- 帯同赴任者に対する支援は厚いが、単身赴任者への支援が薄い。

不妊治療支援

- 妊娠を希望する女性社員に対し、卵子凍結の費用の補助をすべき (海外駐在中の妊娠・出産があまり一般的でないため)。
- 不妊治療が駐在中でも可能となるよう金銭的支援がほしい。
- 赴任前に卵子凍結をしてくればよかった。福利厚生として会社が補助してくれるとありがたい。

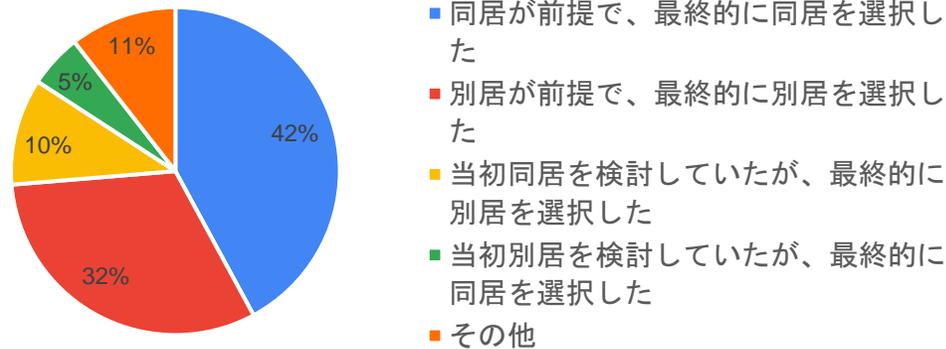
子育て支援

- 国によって子育ての事情が異なることを理解し、子女手当を一時的に拡充する等の体制があれば駐在の安心感が増す。
- 女性の海外駐在は、現在単身でないと難しいため、子連れでも駐在できるようなサポートがあるとよい。
- 専業主婦がいる家庭を基準とせず、必要なサポートの種類を増やしてほしい(デイケア、ヘルパーなど)

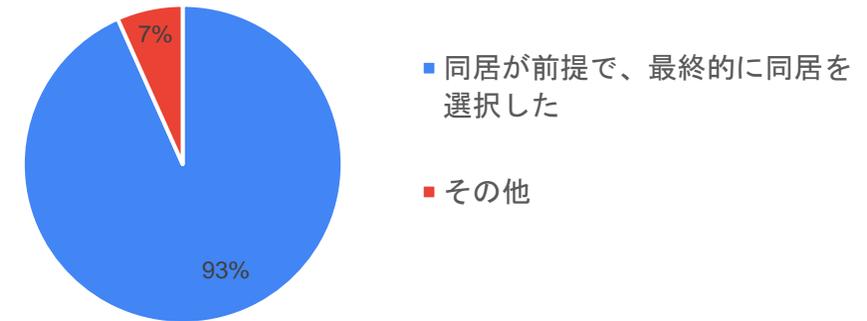
子供との同居は9割以上の一方で、夫との同居は42%、別居は32%。
 →子供の同居に満足しつつも、海外でのワンオペ/子育て支援の低さで苦勞している事例も。

3. アンケート調査結果 (6/8)

夫の同居について (n=19)



子供との同居について (n=15)



【上記を決めた後の振り返り (自由回答例)】

- 男性の単身赴任が当たり前なように、女性の単身赴任も当たり前のものとしてキャリア構築の選択肢として、「母親、妻の責任」などにとらわれずに自由に選択できると良いと思う。 (子供を帯同する、しないも含め)
- 夫も同行できるような制度がもっとあればと思う。 女性の同行のハードルに比べ、男性の同行のハードルは会社の理解の面からも高い。

【上記を決めた後の振り返り (自由回答例)】

- 幼い時期に異なる文化に触れさせることができ、非常に良かったと考えている。
- 保育費用が月30万円かかること以外は、良かったと思う。
- 日本を去る時、日本に戻る時の学校の切り替えは大変だが、帯同の決断には大変満足している。

3. アンケート調査結果 (7/8)

あって良かった社内制度(自由回答例)

【生活面】

- 家賃手当
- 家具手当
- 自動車手当(車両の提供、購入費補助等)
- 外貨給与仮払い制度(給与前借り)
- 医療費は全額会社負担(出産費用は90%、歯科は70%会社負担)
- 日本食の物販費負担(年2回)、留守宅手当(残留日本家族用)、残留家族呼び寄せ制度(年1回)
- 語学学習費用補助
- 引っ越し業者手配
- パートナーを帯同する際の休職制度

【子育て】

- 私がシングルマザーなので、母を帯同者として扱ってくれたこと。
- after school 費用の補助
- 出産費用の補助(米国で出産した場合、一時金42万円を超える分について補助してもらえる) 等

なくて困った制度・手当(自由回答例)

【生活面】

- 家賃補助上限額が低い
- 生活費手当(インフレによる食費の高騰)
- 残業手当
- 車購入/リースの初期費用、自動車保険費用の負担
- 初月の生活立ち上げ費を赴任前~赴任直後に受け取れる仕組み
- 生活困りごとの聞き取りなどでコミュニケーション機会があるとよい
- 歯科保険。歯に不調を感じてもやり過ごすしかない
- 日本への一時帰国費補助
- 出張の際の宿泊費がでないこと
- そもそも給与が円建てでドルが不足すること

【子育て】

- 子供の保育園、シッター費、after school費支援。子どもが小学生の間は収入の半分近くを費やしていた
- 出張時のベビーシッター代(もしくは出張時の親呼び寄せ航空券費用)
- 共働きを想定した育児手当
- 単身赴任と帯同で一時帰国費用の支給頻度が異なる(単身は毎年支給されるが帯同だと隔年。子供が日本にいる父親に会う機会が、夫が単身赴任する場合と比較して少なくなり、不公平に感じる) 等

3. アンケート調査結果 (8/8)

他社の羨ましい制度(自由回答例)

- 海外駐在中の産休を認めていること
- 海外駐在中でも出産してよい風土
- 治安のいい場所に住むに足る家賃補助
- アパート賃貸時の敷金の負担
- 引っ越しに伴う家具購入費用など
- 車の購入費が一部手当の形ではなく、車を支給されている
- 移動車のレンタル制度
- 運転の講習費用支援
- 年に1度の帰国補助
- 単身赴任でも家族帯同でも関係なく、毎年一回一時帰国の費用が支給
- 親を扶養家族にして、渡航家族としてVISAを発行している事例
- 配偶者の赴任に際して、パートナーの勤務先を配慮し海外支店でのポジションを見つけるという動き
- 3歳以下の保育園支援
- 矯正歯科の保険適用

等

改定・新設提案したい制度(自由回答例)

- 女性・男性のライフステージの変化が駐在・留学前後で起こるときに、平等な扱いをしてほしい。専業主婦がいる男性の家庭を前提とした制度の見直しをし、働く女性、特にシングルマザーでも安心して赴任できる制度を作ってほしい。具体的にはナニー、デイケア、ヘルパーのサポート、またインクルーシブな声かけを。そうする事で継続した勤務且つよりよいパフォーマンスが期待できると思う
- 駐在中の出産支援(2週間程度の休職など、短くても良いので駐在中の出産を認めるような支援)
- 子育て支援制度として、用途を限らずフレキシブルに使える資金補助の枠組みを作ってほしい。女性+子供の形態だけでなく、妻+子供を帯同する家族も使えるものにすれば不公平感は減るのでは
- 未婚単身女性の将来設計サポート(駐在プロジェクト満了後のキャリアと結婚・子育て、卵子凍結や赴任治療に関するアクティブな情報提供やサポート)
- 残留家族手当について、配偶者だけでなく扶養する父母等も対象として欲しい
- 外国籍の駐在員の帰国手当は、日本への帰国に限定せず、出身地への帰国まで範囲を広げ居ていただきたい。日本にはもう家族がないので、日本への帰国ニーズはほぼなし
- 会社全体の報酬、評価制度を年功序列ベースではなく成果ベースにする。米国の給与水準を踏まえた給与及び手当の付与。(給与、手当が低いとリテンションにならない)

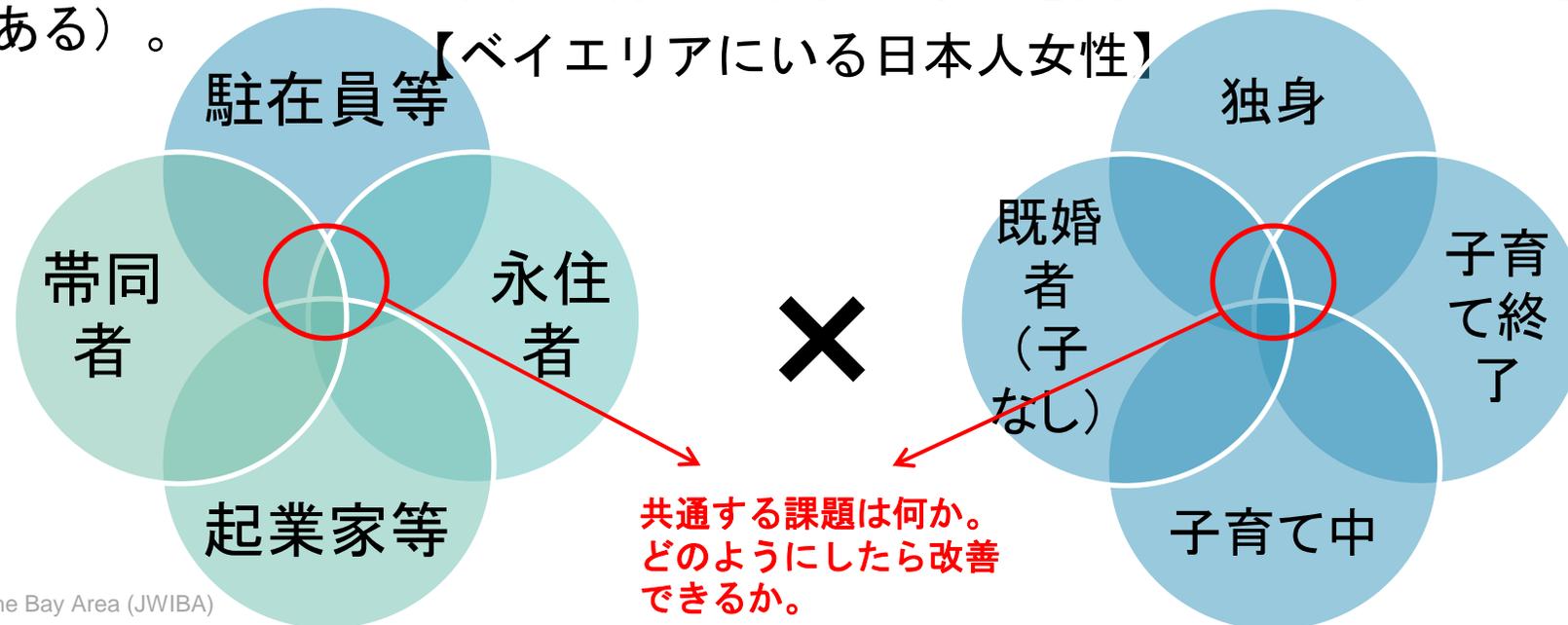
等

4. アンケート調査のまとめ

- 本調査は調査協力いただいた女性駐在員46名の声をとりとまとめたものであり、回答者の大部分が大企業所属という特徴がある。
 - 上記前提を踏まえ、仮説（p.4）に対し以下の点を述べることができる。
- 今回の調査は、回答者が単身者、既婚者（子なし）、子育て期と多様なステージにある女性から回答を得ており、「男性が駐在主体で扶養する妻子を帯同する」という従来多く見られた駐在パターン以外の意見を収集することができた。
 - 家賃・赴任時渡航費補助等最低限の生活支援の一定の手厚さが見える一方で、30-40代女性に生じやすい「結婚・妊娠・出産・子育て」に関する支援は大企業であっても十分とは言えない、あるいは支援の重要性が認識されていない可能性が伺われた。
 - 同居家族については、子供との同居比率は高い一方で、夫との同居・別居の比率は同程度で、子育て支援が十分ではないという意見があった。慣れない&物価水準が異なる海外でワンオペを強いられている事例も観察され、こうしたサポートのためのシッター費支援、別居家族の呼び寄せといった仕組みも、一部の企業にしか存在していない状況が伺われた。
 - また、未婚単身女性の将来設計サポート（キャリアと結婚～子育ての両立、卵子凍結や不妊治療に関するアクティブな情報提供やサポート）の必要性についても意見があがった。
 - 総じて女性のライフステージの変化を配慮したフレキシブルな支援を求める回答が多く見られた。

5. 今後に向けた提案

- 本調査の結果を受け、以下の2点を提案する。
 - ① 海外駐在は働く女性のキャリア形成に意義のある経験である一方で、30-40代に生じやすい「結婚・妊娠・出産・子育て」に関する支援は道半ばであり、この点についてまずは大企業の経営層・人事部等への理解を促す動きが必要である。その際、こうした動きは女性だけの問題ではなく、男女ともに働きやすい環境を整えるDE&Iの一環であることへの理解が不可欠。
 - ② 女性の様々なライフスタイルを考慮した場合、いずれの女性にとっても必要な、核となる課題は何かの洗い出しとその解決に向けて組織の支援及び組織の支援に頼らない方法は何か、の深堀が必要である（こうした検討の際に、他国の事例を調査し、日本の状況を客観視するのも一案である）。





【調査問合せ先】

jwiba2022@gmail.com

担当：伊藤実佐子・川邊万希子

※免責条項※

本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。JWIBAでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、JWIBAは一切の責任を負いかねますので、ご了承下さい。