



Career Cafe Connect ×



CAREER MARK

『共働き時代の駐在』 実態調査アンケート結果

2025年10月

C×C(シーバイシー) 駐在員とパートナーのキャリア提言プロジェクト

Career Cafe Connect(一般社団法人キャリアコネクト)

CAREER MARK(株式会社ノヴィータ)



目次

1. <u>調査背景・調査概要</u>	 3
2. <u>調査サマリー</u>	 6
3. <u>調査結果</u>	 10
(1) <u>属性</u>	 11
(2) <u>駐在員への調査</u>	 14
(3) <u>駐在員パートナーへの調査</u>	 34
4. <u>有識者の見解</u>	 57
(1) <u>福島大学 石井 由貴先生</u>	 58
(2) <u>千葉科学大学 小西 一禎教授</u>	 59
(3) <u>金城学院大学 前川 由未子講師</u>	 60
5. <u>調査拡散ご協力団体一覧</u>	 61



1. 調査背景・調査概要

1. 調査背景・調査概要

調査背景

『C×Cプロジェクト』とは

共働き世帯が主流となる中、海外赴任に同行する駐在員パートナーのキャリア課題が顕在化しています。

海外赴任同行を機に退職を余儀なくされるケースが多く、強いストレスと将来のキャリア不安を抱えている...

就労意欲やスキルを持ちながらも、同行中のスキルアップ機会は乏しく、企業からのサポートは期待できない...

本帰国後の再就職を希望するものの、同行期間を企業には「ブランク」と見なされ、謝絶されることも多い...

このような現状は、当事者の継続的なキャリア形成を阻害するのみならず、家庭生活の不安定さを通じて駐在員本人の業務、ひいては企業の人材活用にも影響を及ぼしかねません。

実際に、昨今では転勤・海外赴任を避けようとする若年層の動きも見られます。

共働き世帯が7割を超えた現在、駐在員パートナーのキャリア問題は個人の問題ではなく、"企業の競争力"や"人的資本投資"の観点からも無視できない問題となりつつあるのではないのでしょうか。

こうした現状を踏まえ、駐在員自身だけでなく、パートナーのキャリアサポートも視野に入れた包括的な駐在員家族へのキャリアサポートの必要性を感じ、実態に即した提案をしたい、とcareer Cafe ConnectとCAREER MARKの二団体による共同運営でプロジェクトを立ち上げました。

1. 調査背景・調査概要

調査概要

■ アンケート対象者：下記①～③のいずれかに該当する方(未婚、既婚は不問)

①直近5年以内に駐在経験のある駐在員ご本人

②直近5年以内にパートナー(配偶者)の駐在に同行した方

③直近5年以内に駐在の打診を受けた方またはそのパートナー(配偶者)※

※駐在の打診を受けたが辞退した駐在員や配偶者が単身赴任で駐在するパートナーも含む

■ 調査手法：インターネットによるアンケート調査

■ 調査期間：2025年6月16日(月)～ 2025年7月14日(月)(日本時間)

■ 調査主体：「C×C(シーバイシー) 駐在員とパートナーのキャリア提言プロジェクト」
Career Cafe Connect(一般社団法人キャリアコネクト)
CAREER MARK(株式会社ノヴィータ)

■ 後援： 駐在ファミリーカフェ(一般社団法人駐在ファミリーサポート協会)

■ 有効回答数：563件



2. 調査サマリー

2. 調査サマリー(総括)

- **家族帯同の駐在員のうち、52%が駐在の意思決定にパートナーのキャリアが「影響した」と回答**
 - ・ 特にパートナーの昇格や転職に加え、妊娠出産も含めたキャリア形成のタイミングで、家族間で意思決定に悩み、話し合いを行ったというコメントが多数見られた
- **駐在同行したパートナーのうち、約 7割が駐在同行をきっかけに「離職した」と回答**
 - ・ 駐在同行したパートナーの 7割強が、同行前は正社員(フルタイム or 時短)として就労
 - ・ 離職した理由として、勤務先に「パートナーの海外転勤に伴う休職制度がない」が約 5割
 - ・ パートナーの就労形態や勤務先の制度環境も、駐在同行の意思決定に影響する可能性あり
- **キャリアに関わる不安要素として、パートナーの 74%が「就労再開」を選択**
 - ・ 次いで「社会との繋がりが失われること」や「キャリア断絶」が約 60%を占める
 - ・ また、収入や社会とのつながりを失ったことに伴う家庭内でのパワーバランスの変化に言及するコメントも多く寄せられた
- **駐在員の約9割がパートナーのキャリアを「応援したい」と考えている**
 - ・ 駐在員パートナー向けにあったらいいと思う支援サービスとして、「リモートワークや副業」、「現地での就労機会の提供」、「本帰国後の求人情報の提供」との回答が多く、パートナーのキャリアサポートに関連するニーズの高さが伺えた

2. 調査サマリー(駐在員に対する調査)

- ❑ 駐在の意思決定にあたり、駐在員の約 6割が「パートナーのキャリアについて悩み、話し合いをした」と回答
 - ・ 駐在の意思決定時、約 6割の駐在員がパートナーのキャリアについて悩みを抱え、加えて家族帯同の駐在員の半数以上が「駐在の意思決定にパートナーのキャリアが影響した」と回答している
- ❑ 単身赴任の場合は、パートナーが就労を継続しているケースが 9割
 - ・ 単身赴任の駐在員のうち 64%が駐在の意思決定にパートナーのキャリアは「影響しなかった」と回答。単身赴任の場合は、駐在員、パートナー共に、自身のキャリアを優先するスタンスが伺えた
- ❑ 「パートナーのキャリアを理由に駐在を断った、もしくは転職した」事例は複数存在
 - ・ 家族帯同者/単身赴任者では約 31%、独身者では 47%が「聞いたことがある」と回答
 - ・ パートナーのキャリアが、駐在の意思決定に直接影響するという事例が浮き彫りとなった
- ❑ 家族帯同の駐在員のうち、約 9割が「帯同して、よかった」と回答
 - ・ 主な理由として「家族の絆」や、「生活・メンタル面でのサポート」が挙げられた
 - ・ さらに「異文化理解」や「子女への国際的な教育の機会」などに対するコメントも多く見られた
- ❑ 家族帯同の駐在員の 7割超が、今後の駐在打診に対しても前向きに捉えている
 - ・ 一方で、その意思決定にパートナーのキャリアが「影響あり」との回答は 6割超
 - ・ 引き続き共働きを前提とした家族のライフキャリア設計をいかにサポートするかが課題となり得る

2. 調査サマリー(パートナーに対する調査)

□ 駐在同行したパートナーのうち、約 7割が駐在同行をきっかけに「離職した」と回答

- 駐在同行したパートナーの約 6割が同行中は「専業主婦 or 主夫」。「就労中」は 14%で、約 4割が現地就労。リモートワークや起業・転職・自身も駐在するケースなど多様な働き方も一部見られた

□ パートナーの約 9割が「自身のキャリアに関する不安や悩み」を経験

- 駐在員パートナーの 6割超がこれまでの最高年収「400万円～800万円未満」、また同約 3割は「班長/チームリーダー」または「課長/マネジャー」の経験あり
- 同行前はフルタイム/正社員で勤務し、自身の収入や社会的な繋がりを持つパートナーが多い傾向が見受けられた

□ 今後の就労に対する希望として、回答者の 89%が「働きたい」との回答

- 駐在同行したパートナーのうち、3割超が「自身のキャリア継続のために、パートナーよりも先に帰国することを検討中/検討した経験がある」と回答
- 駐在員パートナー向けの支援サービスとして「リモートワークや副業の選択肢」を求める意見が最も多く、「企業からの理解や制度」を求める意見も半数以上あり

□ パートナーの半数以上がキャリアを総合的に考えたとき駐在同行は「プラスだった」と回答

- その理由として、回答者の約 8割が駐在同行を通じて「現地の文化や生活の体験ができた」と回答
- さらに、約 7割が「視野が広がった」との回答を選択しており、海外生活を自身のキャリアにとって前向きな経験として捉えていることが伺えた

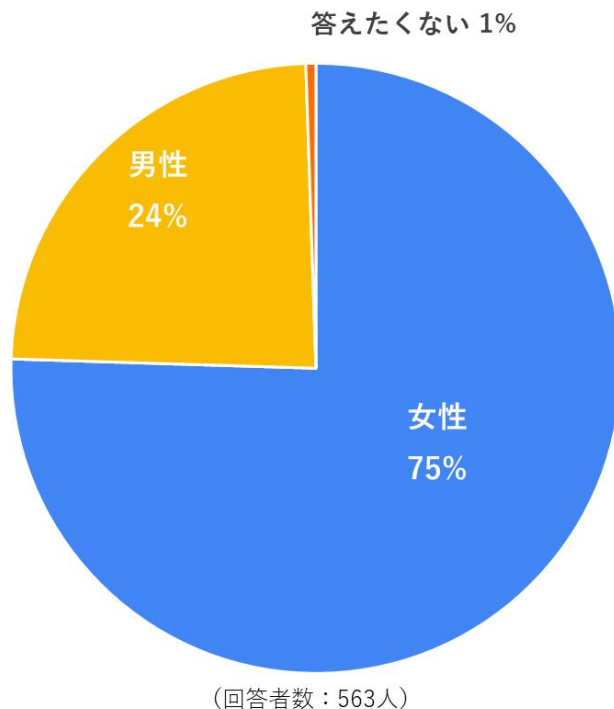


3. 調査結果

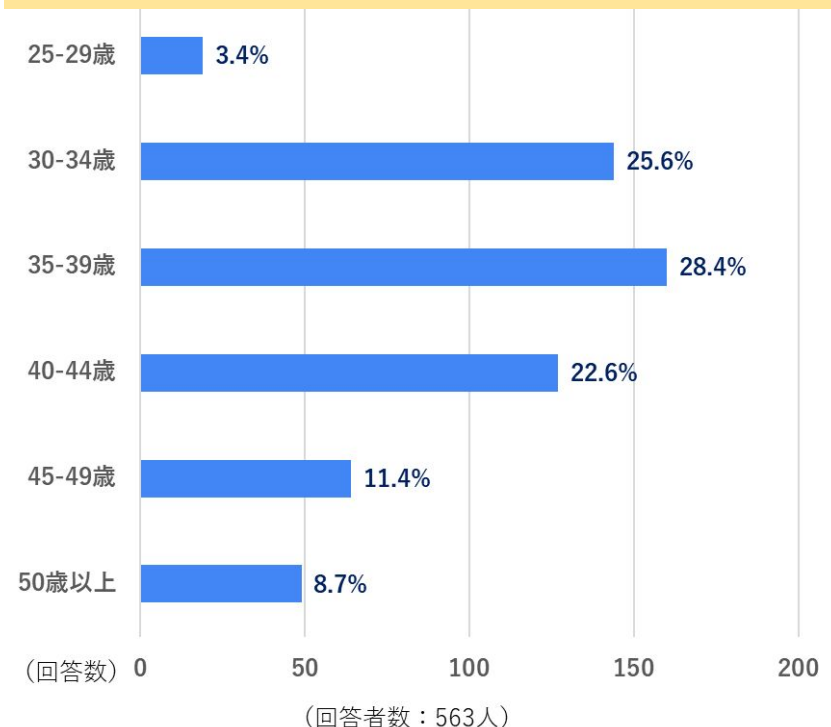
3-(1). 属性

- 回答者のうち、女性は約 3/4、男性は約 1/4を占める
- 年代別には、30代が約54%で半数以上を占め、次いで 40代が約34%

【1】性別



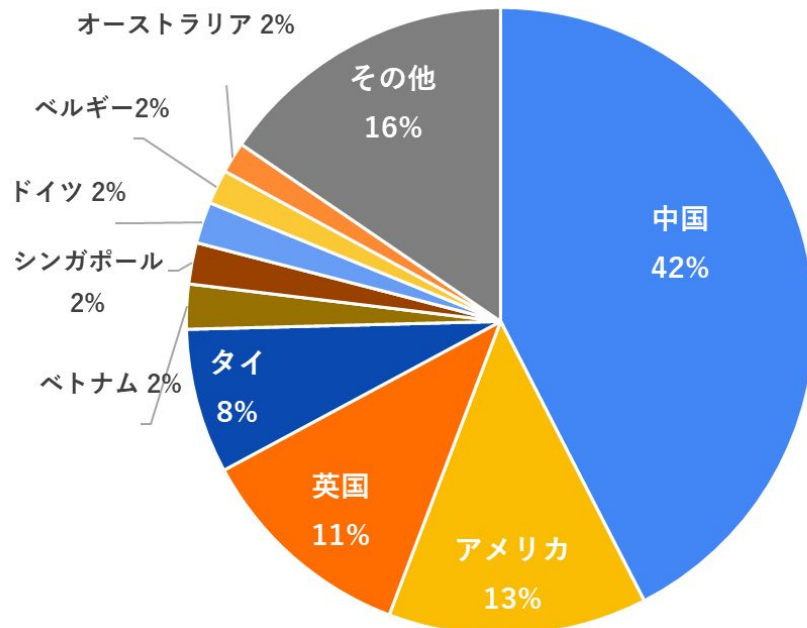
【2】年代



3-(1). 属性

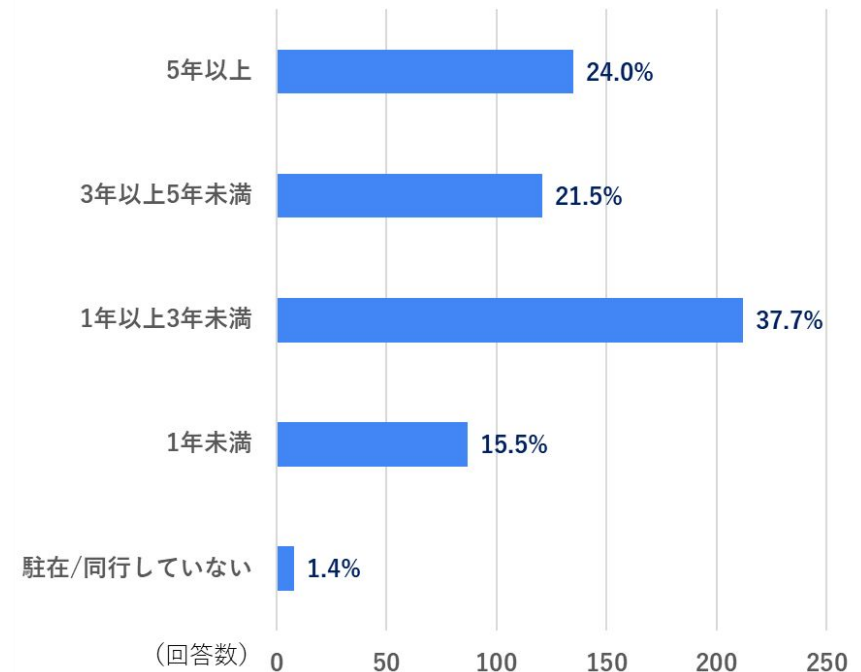
- 回答者の滞在国は約 30カ国より構成されているが、中国が約 42%で最も多く、続くアメリカ、英国、タイの4か国で全体の約 3/4を占める
- 総駐在(同行)経験年数は、1年以上3年未満が約4割と最も多いが、3年以上も半数を占める

【3】駐在(同行)滞在国内



(回答者数：563人)

【4】総駐在(同行)経験年数

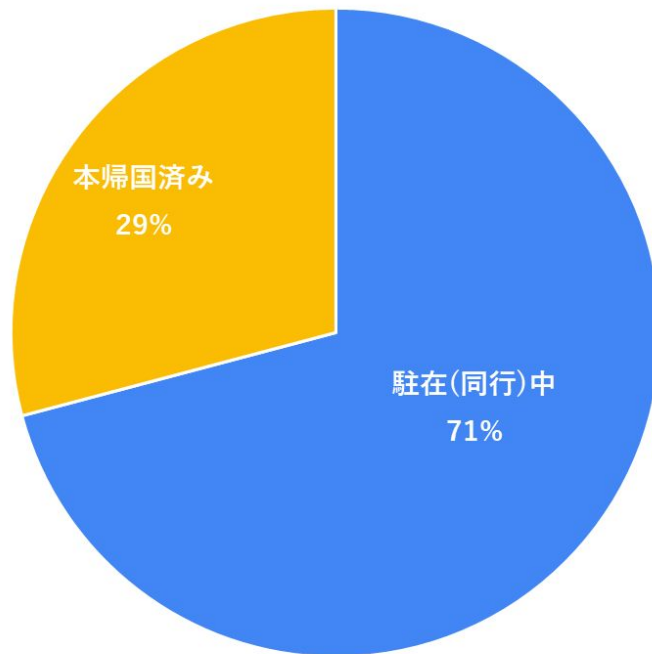


(回答者数：563人)

3-(1). 属性

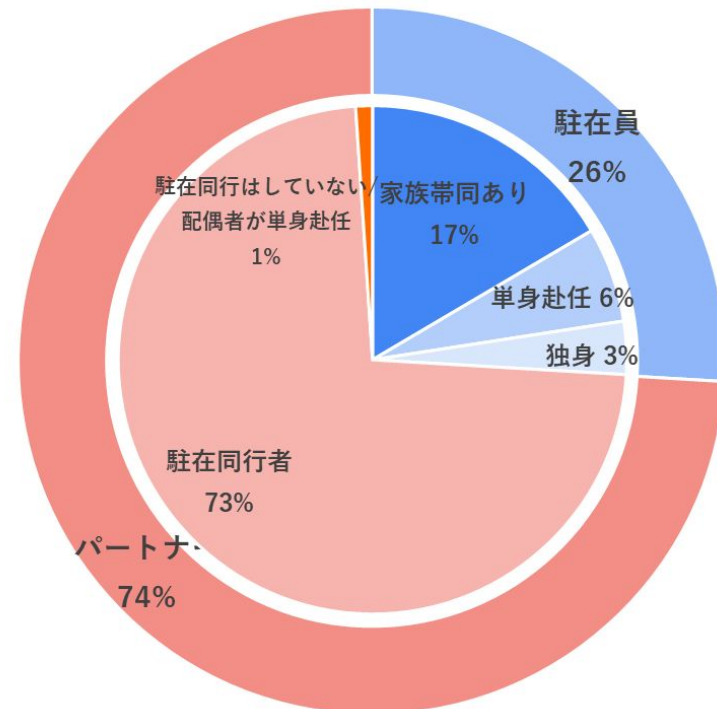
- 回答者は大半が駐在(同行)中であるものの、本帰国済みの回答者も約 3割を占める
- また回答者のうち、駐在員が全体の約 26%という構成で、その半数以上が家族を帯同している

【5】現在の駐在(同行)状況



(回答者数：563人)

【6】過去5年以内の駐在(同行)状況

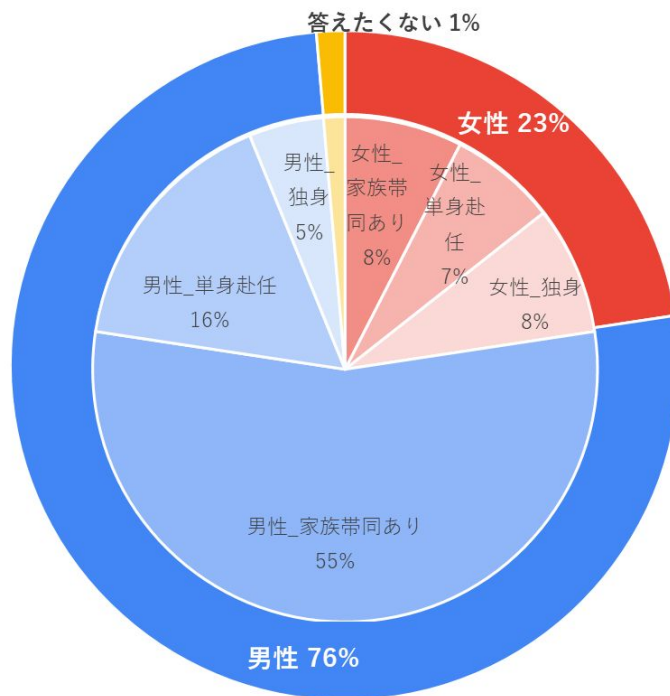


(回答者数：563人)

3-(2). 駐在員向け質問項目(属性)

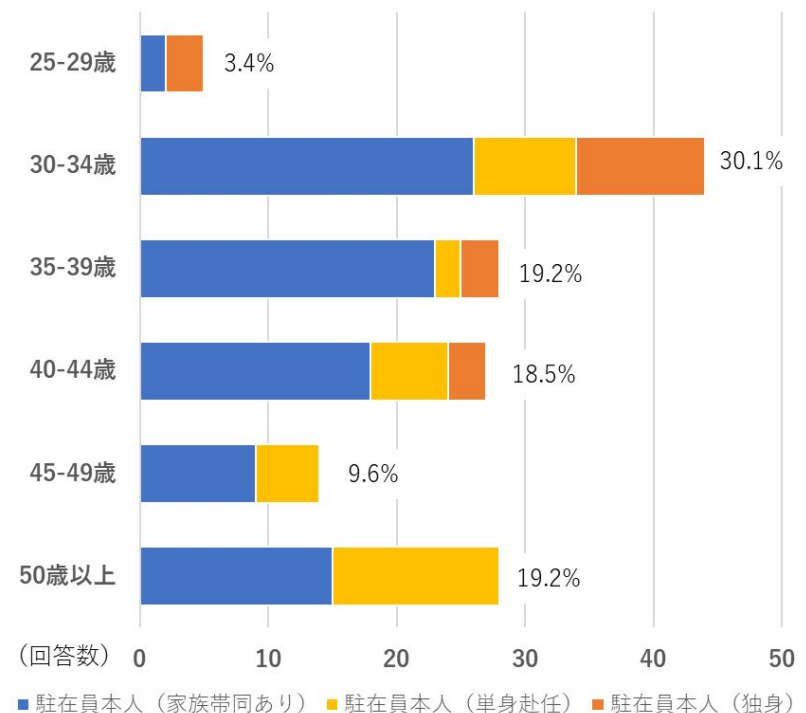
- ❑ 駐在員の回答者は大半が男性であるが、女性も 2割以上存在し、家族帯同のケースが約 1/3あり
- ❑ 年齢別には30代が全体の半分を占めるが、いずれの年代でも家族帯同のケースが半数以上占める

【1】性別(駐在員のみ)



(回答者数 : 146人)

【2】年代(駐在員のみ)



(回答数) 0 10 20 30 40 50

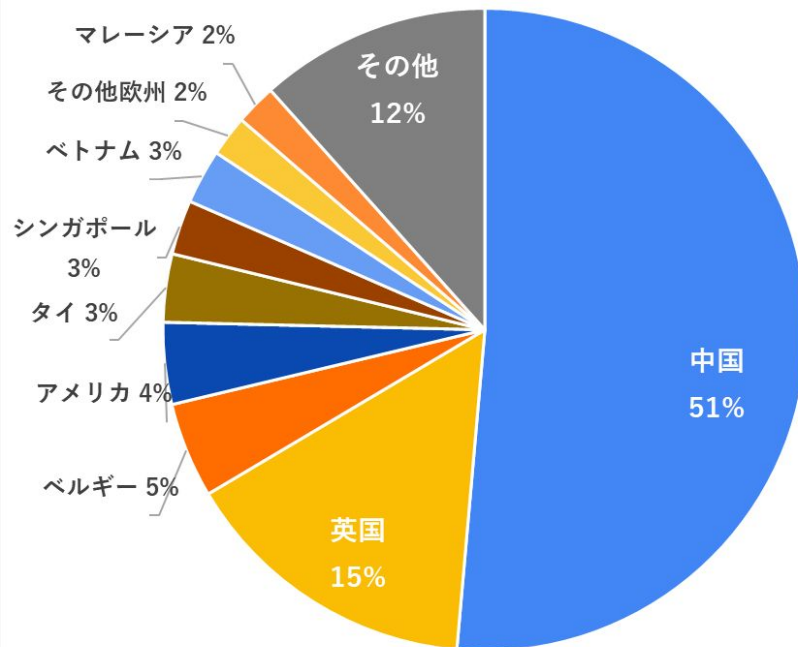
■ 駐在員本人 (家族帯同あり) ■ 駐在員本人 (単身赴任) ■ 駐在員本人 (独身)

(回答者数 : 146人)

3-(2). 駐在員向け質問項目（属性）

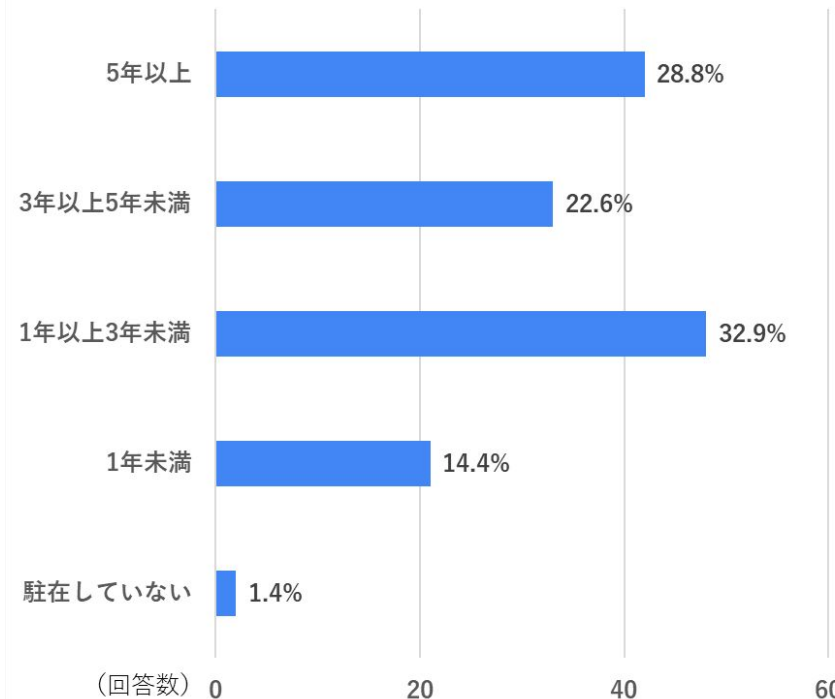
- 約21カ国に駐在中もしくは駐在経験のある駐在員から回答を得たが、そのうち半数以上が中国に駐在中もしくは駐在経験を有する
- 総駐在経験年数は1年以上3年未満が約33%と最も多いが、次いで5年以上が約29%を占める

【3】駐在滞在国内



（回答者数：146人）

【4】総駐在経験年数



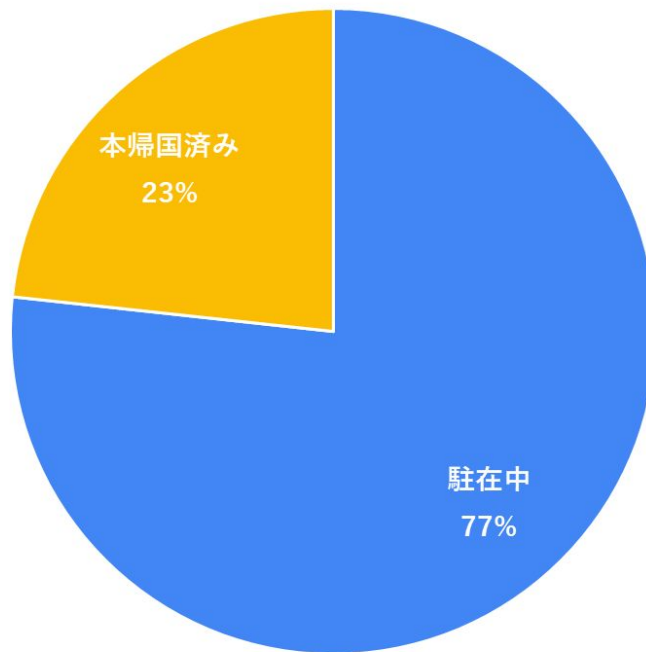
（回答数）

（回答者数：146人）

3-(2). 駐在員向け質問項目（属性）

- アンケートに回答した駐在員のうち、約 8割が現在も駐在中の現役駐在員

【5】現在の駐在状況



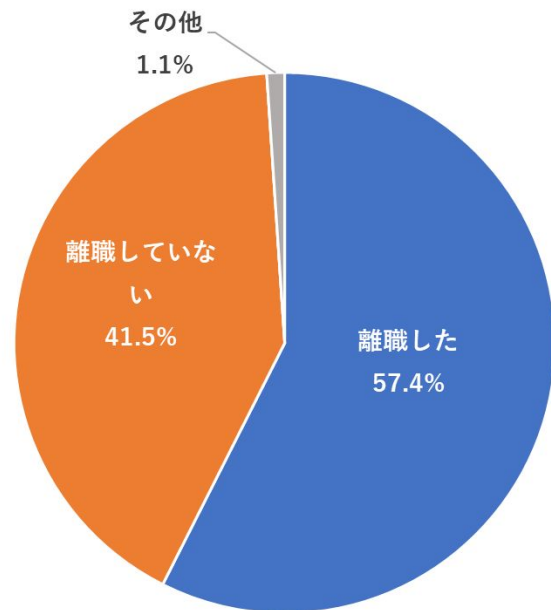
（回答者数：146人）

3-(2). 駐在員向け質問項目（家族帯同あり、単身赴任）

- ❑ 駐在に当たり、【家族帯同あり】の駐在員パートナーは約 6割が離職を経験
- ❑ 一方【単身赴任】の駐在員パートナーは就労を継続するケースが 9割となった

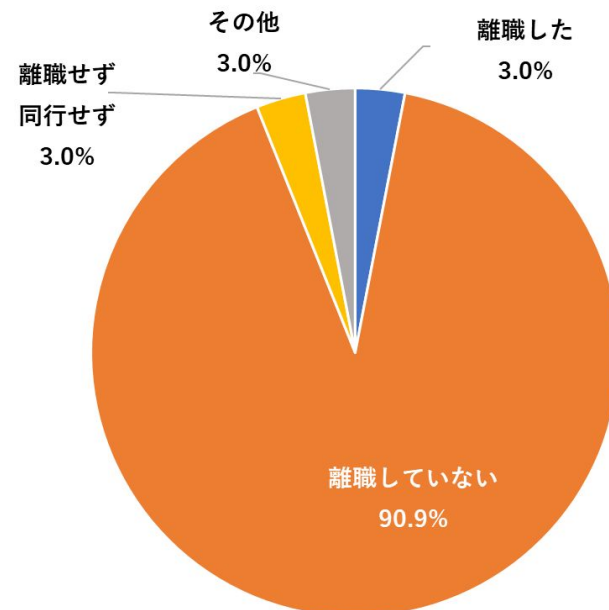
【A1】駐在にあたって、パートナーは離職しましたか？

【家族帯同あり】



（回答者数：94人）

【単身赴任】

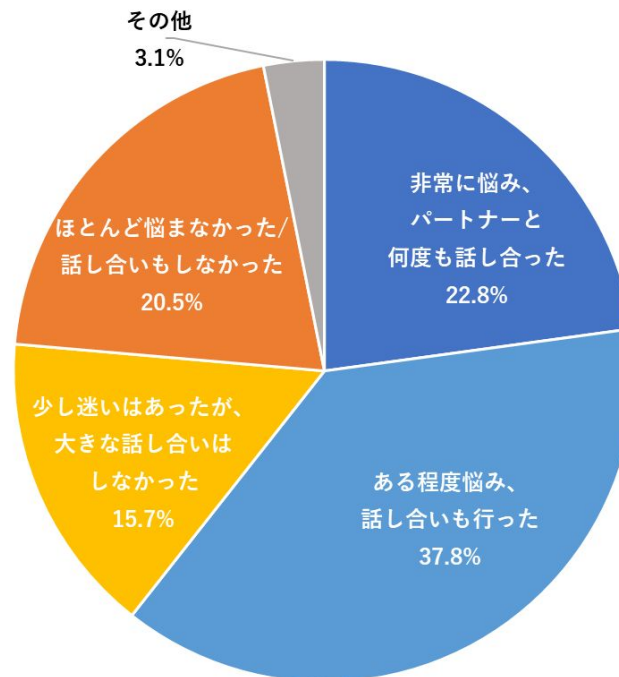


（回答者数：33人）

3-(2). 駐在員向け質問項目（家族帯同あり、単身赴任）

- 駐在の意思決定にあたり、回答者の約 60%が「パートナーのキャリアについて話し合いが行われた」と回答

【B1-1】駐在の意思決定にあたり、パートナーのキャリアについて悩んだり、話し合いをしたことはありますか？



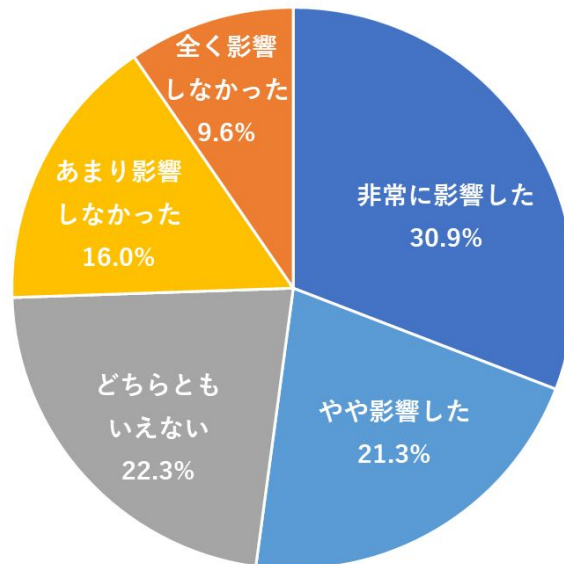
（回答者数：127人）

3-(2). 駐在員向け質問項目（家族帯同あり、単身赴任）

- ❑ 【家族帯同あり】の駐在員のうち、52.2%が駐在の意思決定にパートナーのキャリアが「影響した」と回答
- ❑ 一方で【単身赴任】の駐在員の約 63.6%が「影響しなかった」と回答しており、単身赴任のほうがパートナーのキャリアに拠らず、駐在を意思決定しやすい可能性がある

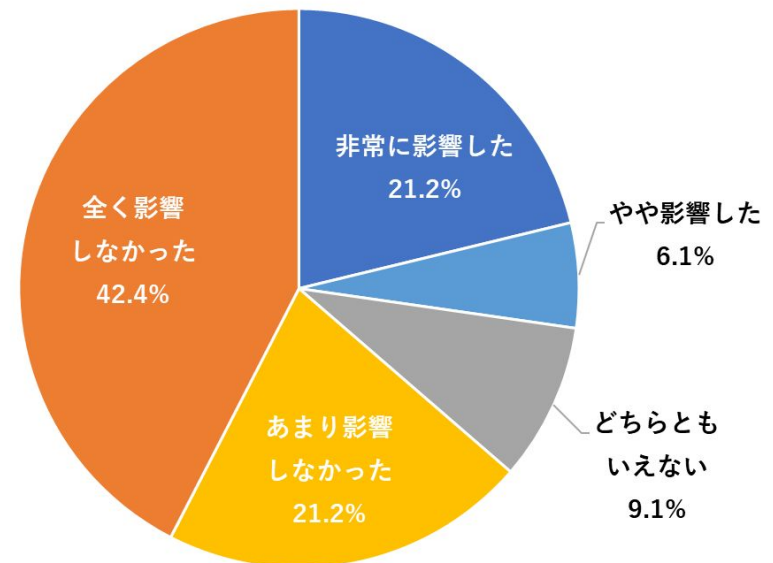
【B1-2】駐在の意思決定にあたり、パートナーのキャリアはどの程度影響しましたか？

【家族帯同あり】



（回答者数：94人）

【単身赴任】

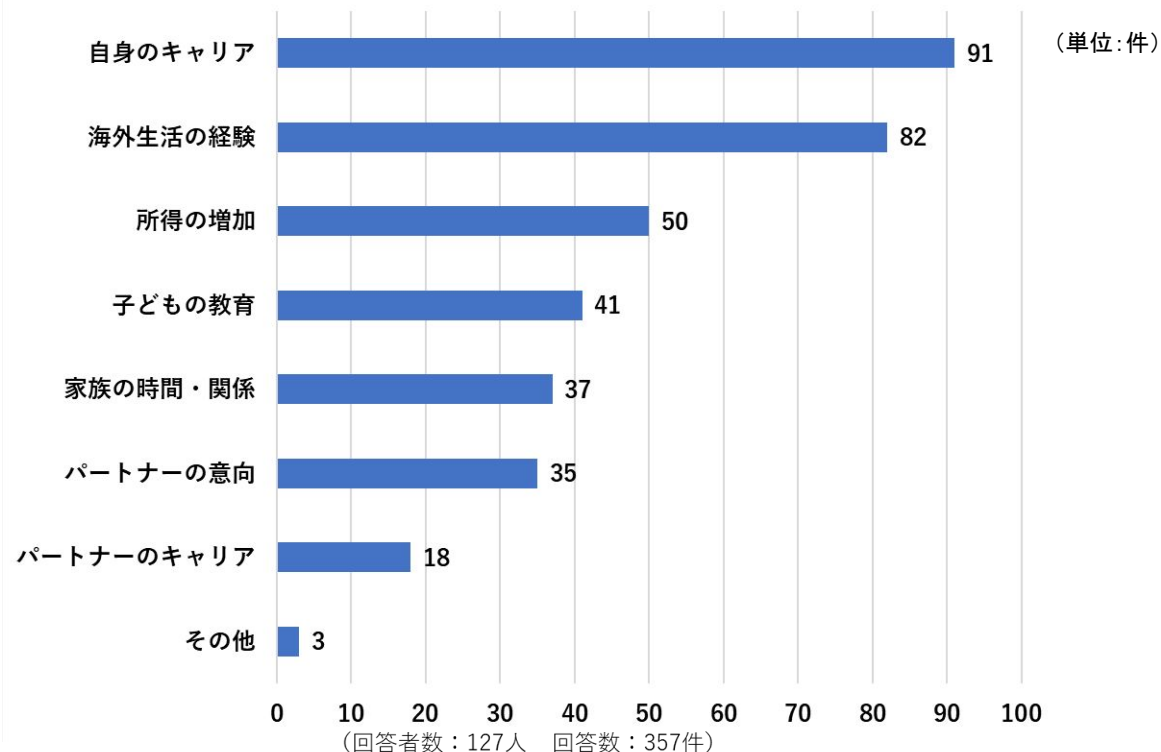


（回答者数：33人）

3-(2). 駐在員向け質問項目（家族帯同あり、単身赴任）

- 駐在による「自身のキャリア」への影響は大きく、意思決定に際する大きな要因の 1つとなっている。一方「パートナーのキャリア」に関しては自身の駐在可否の優先度としては低い

【B2】駐在の意思決定にあたり、重視されたポイントを上位 3つまで選択してください。



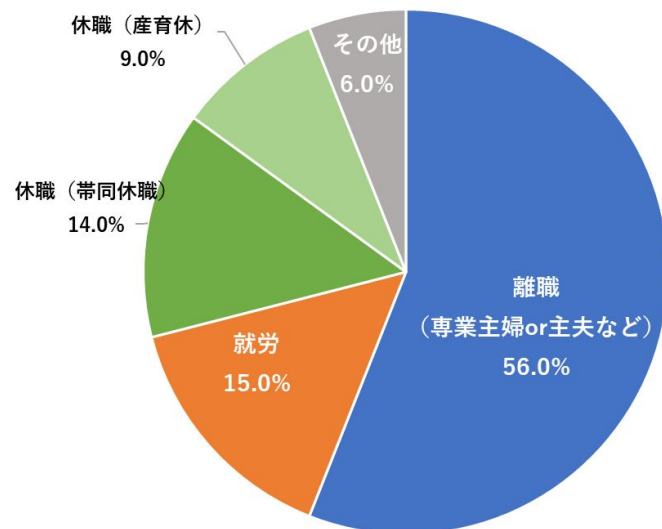
3-(2). 駐在員向け質問項目（家族帯同あり、単身赴任）

- ❑ 【家族帯同あり】の駐在員のパートナーのうち、約 7割が離職もしくは休職状態に
- ❑ 【単身赴任】の駐在員の場合は、パートナーの 6割以上が就労状態である

【B3-1】駐在帯同中の、パートナーの状況に該当するものを全て選択してください。

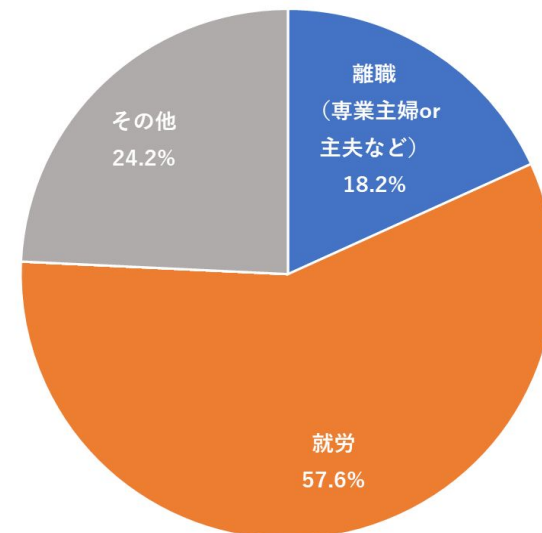
※過去5年の中で「初回」の駐在についてお答えください。

【家族帯同あり】



(回答数: 100件、回答者数: 94人)

【単身赴任】



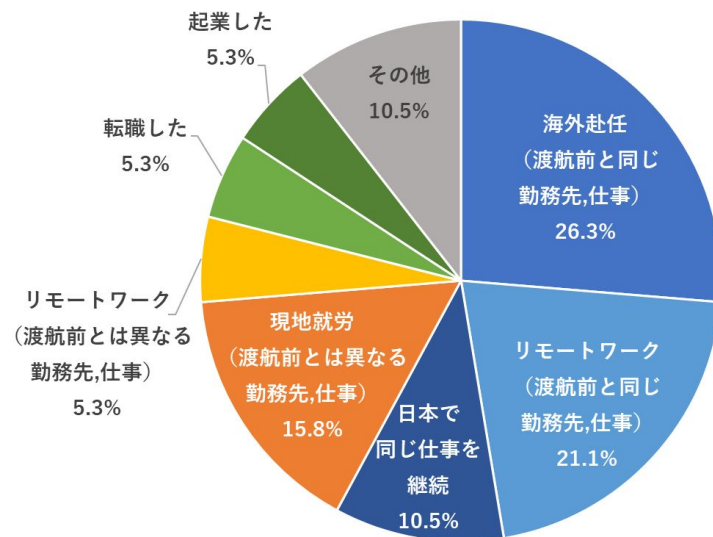
(回答数: 33件、回答者数: 33人)

3-(2). 駐在員向け質問項目（家族帯同あり、単身赴任）

- ❑ 【家族帯同あり】のパートナーは、渡航前の就職先と雇用関係を続けながら就労するケースが半数以上
- ❑ 【単身赴任】のパートナーは、就労形態が以前と変わらない傾向が伺える

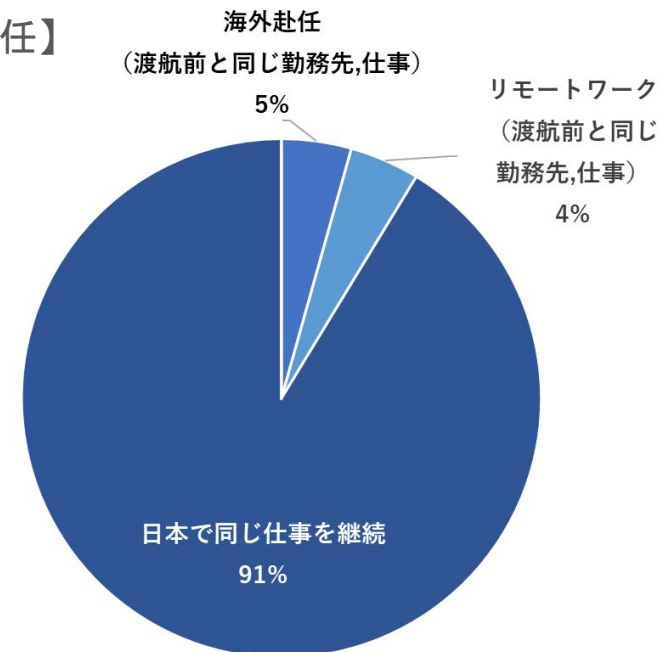
【B3-2】＜【B3-1】で「就労中」を選択した方へ＞駐在をきっかけに、パートナーの勤務先や働き方に変化はありましたか？帯同中の就労状況や行動に該当するものをすべて選択してください

【家族帯同あり】



（回答数：19件、回答者数：15人）

【単身赴任】

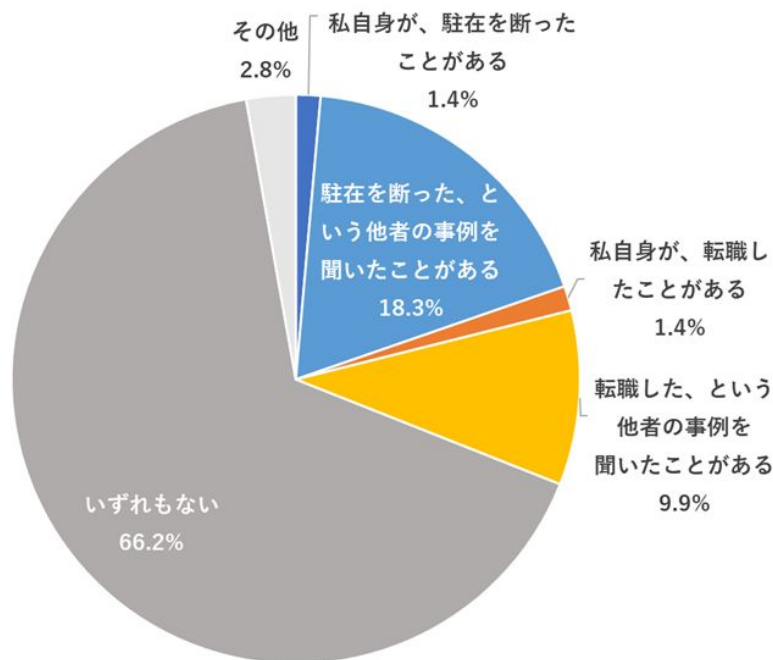


（回答数：23件、回答者数：19人）

3-(2). 駐在員向け質問項目（家族帯同あり、単身赴任）

- 回答者のうち、約31%が「パートナーのキャリアを理由に駐在を断った、もしくは転職した」事例ありと回答。パートナーのキャリアが、駐在の意思決定に直接影響する事例も見受けられた

【B4】ご自身または他者が、パートナーのキャリアを理由に駐在を断った、または転職した事例はありますか？



（回答数：142件、回答者数：127人）

**【B5】＜断った/転職した経験がある方、または他者の事例を聞いたことがある方へ＞
その内容を教えてください**

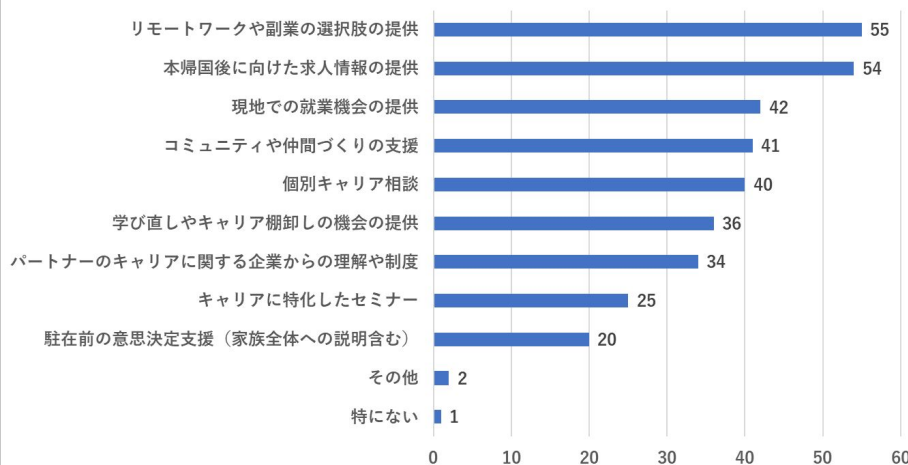
- 女性部下が希望していたが、帯同される男性パートナーのキャリア断絶の可能性を考慮し断念（マレーシア・50代前半）
- 知人は家族帯同を希望していたが、奥さんが希望の仕事に就いたところだったので駐在を断念した（ブラジル・40代前半）
- パートナーのイギリス駐在が決まったため、私が退職しパートナーの駐在先で現地採用の形で仕事を見つけ別の会社へ転職した（中国・30代前半）
- 語学堪能で、海外担当として国内でも働いている同僚が、奥さんの仕事を辞めることで、生涯世帯収入の減少を考えて、駐在を断り続けている（中国・40代前半）

3-(2). 駐在員向け質問項目（家族帯同あり、単身赴任）

- 駐在員パートナー向けの支援サービスとして、「リモートワークや副業」、「現地での就労機会の提供」、「本帰国後の求人情報の提供」等、パートナーの **ワークキャリア** へのサポートに関連するニーズが多数聞かれた

【B6】駐在員のパートナー向けに、あったら良いと思う社外のキャリア支援サービスがあれば教えてください。（複数選択可）

【家族帯同あり】



（回答数：350件、回答者数：94人）

【単身赴任】



（回答数：81件、回答者数：33人）

3-(2). 駐在員向け質問項目（家族帯同あり、単身赴任）

- ❑ 駐在の意思決定にパートナーのキャリアが「非常に影響した」と回答した人の多くが、パートナーの昇格や転職など、双方のキャリア形成のタイミングに関わる理由を挙げていた

【B1-3】パートナーのキャリアが駐在の意思決定にあたり影響した場合、その理由を具体的に教えてください。

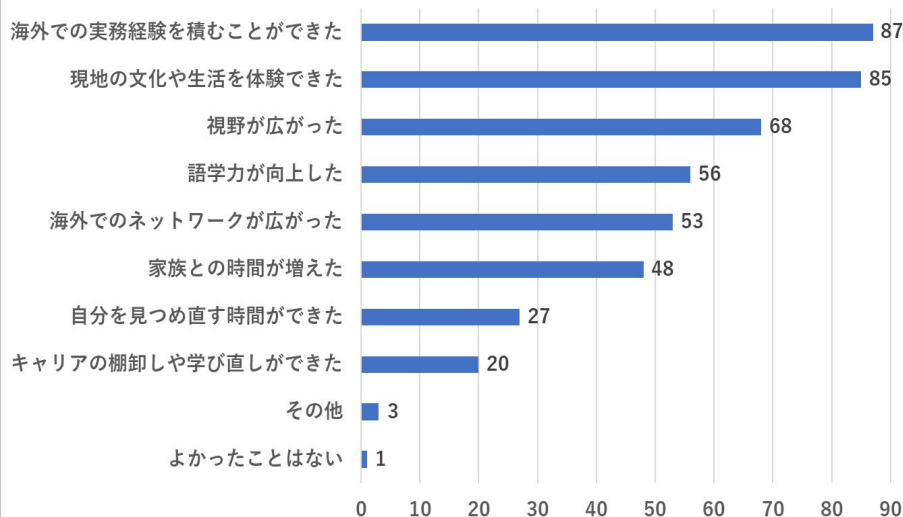
- パートナーの昇格直後に、海外赴任の内示を受けたため（中国・30代後半）
- 帰任後のパートナーの再就職が困難と予想されたため（フィリピン・30代前半）
- 妻が仕事を辞めることになったため。妻の仕事を応援したいが、自分の仕事のチャンスだとも思っていたため（中国・40代前半）
- 世帯収入が約半減するため。仕事を辞める選択肢はなかった（ブラジル・40代前半）

3-(2). 駐在員向け質問項目（家族帯同あり、単身赴任）

- 【家族帯同あり】【単身赴任】共に、回答者の多くが、海外での実務経験や現地の文化体験を、駐在へのメリットとして捉えている

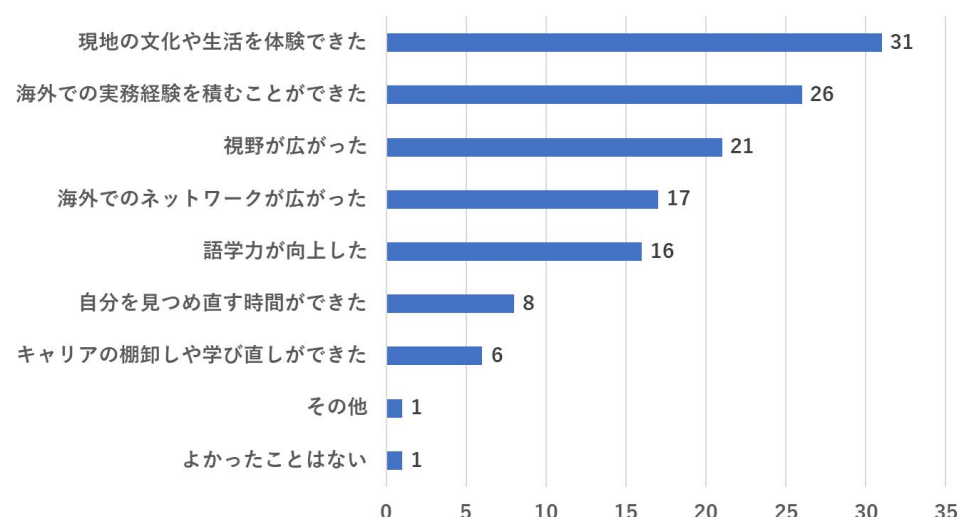
【C1】駐在して「良かった」と思うことは何ですか？（複数選択可）

【家族帯同あり】



（回答数：448件、回答者数：94人）

【単身赴任】



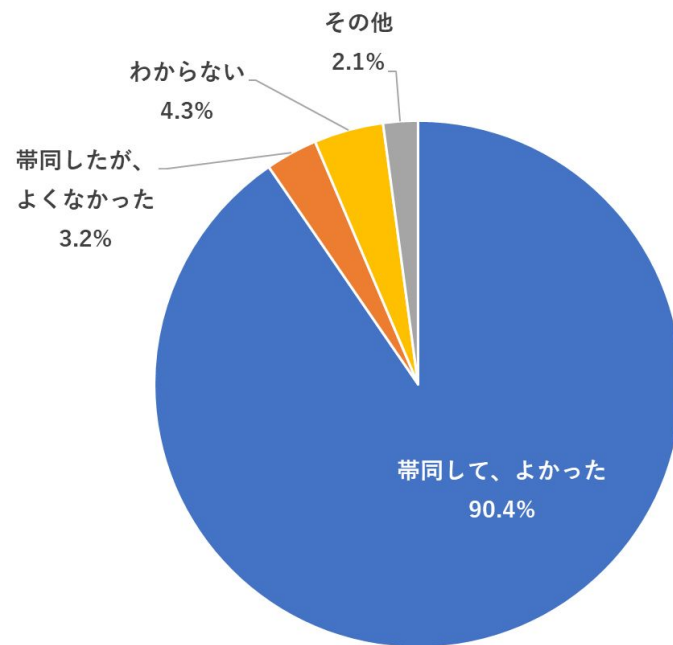
（回答数：127件、回答者数：33人）

3-(2). 駐在員向け質問項目（家族帯同あり、単身赴任）

- ❑ 【家族帯同あり】の駐在員のうち、約 9 割が「帯同して、よかった」と回答
- ❑ 一方で【単身赴任】の駐在員は、「帯同したかった」と「帯同しなくてよかった」の回答が それぞれ 3 割超となり、見解が分かれている

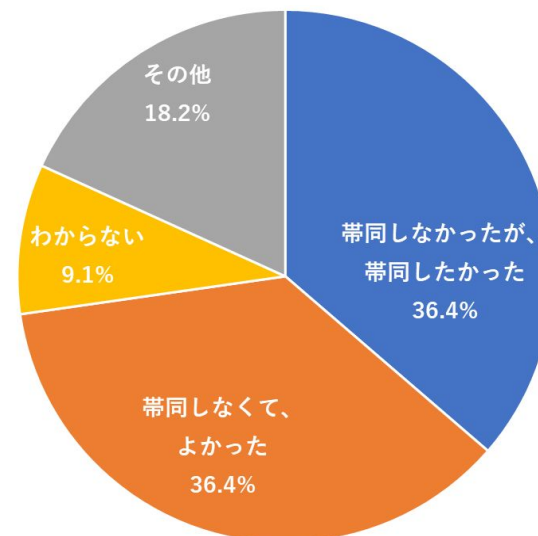
【C2】家族帯同に関するお気持ちについて、最も該当するものを選択してください。

【家族帯同あり】



(回答者数:94人)

【単身赴任】



(回答者数:33人)

3-(2). 駐在員向け質問項目（家族帯同あり、単身赴任）

- 家族を「帯同して、良かった」と回答した人の多くが、家族の絆と、生活・メンタル面でのサポートなどの理由を回答。また、海外生活を通じた異文化理解や子女教育の機会についてのコメントが見られた

【C3】その理由を差し支えない範囲で教えてください。

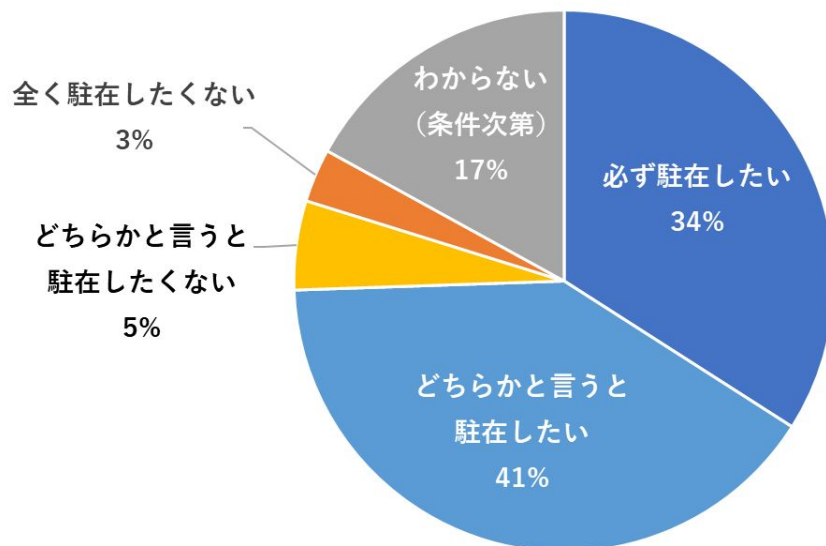
- ハードな勤務環境の中での生活のサポート、メンタル面での拠り所を得られるため（その他欧州・30代前半）
- 海外生活という貴重な経験ができたこと、家族の結束が強まったこと、視野やキャパシティが広がったことなど（中国・40代前半）
- こどもに日本以外の教育を受けさせることができた。日本を客観的に見る視点の醸成（オーストラリア・40代前半）
- 仕事が忙しく家族のケアが大変。家族のケアを理由に、仕事量を制限してしまっているため（英国・30代前半）
- 単身赴任で駐在員を経験。パートナーの会社に休職制度がなかったり、帯同に伴うキャリアブランクに対する社会の理解がないことがハードルとなり、帯同は現実的ではないと判断した。できればパートナーに帯同してほしかった（中国・30代前半）

3-(2). 駐在員向け質問項目（家族帯同あり、単身赴任）

- ❑ 今後の駐在打診に対して、【家族帯同あり】の駐在員のうち、7割超が前向きに捉えている
- ❑ 【単身赴任】の駐在員は6割が前向きに捉えている一方で、2割は消極的な回答だった

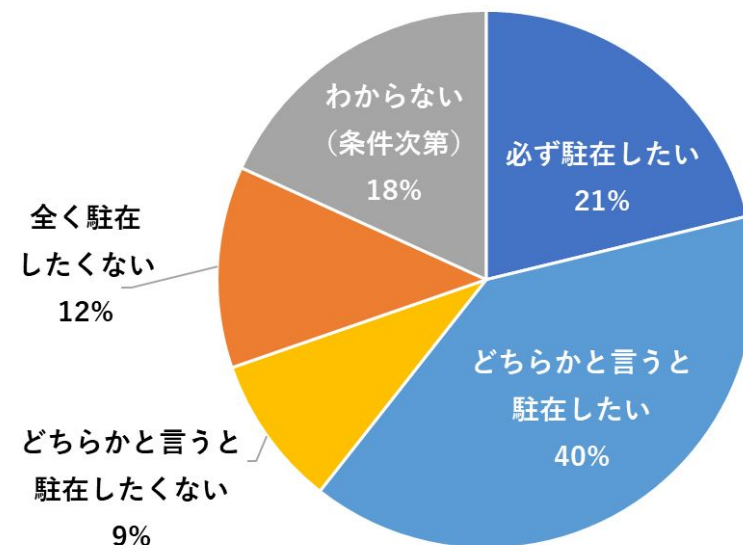
【C4】（今回の駐在経験を通じて）今後、再び駐在の打診があった場合、どのように感じますか？

【家族帯同あり】



(回答者数:94人)

【単身赴任】



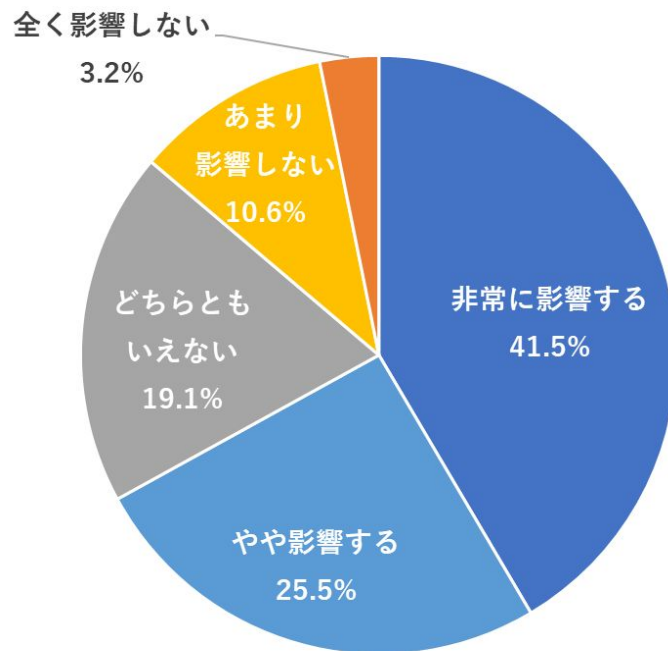
(回答者数:33人)

3-(2). 駐在員向け質問項目（家族帯同あり、単身赴任）

- ❑ 【家族帯同あり】の駐在員は6割強が「影響あり」と回答
- ❑ 【単身赴任】の駐在員は5割強が「影響あり」と回答する一方、3割が「影響しない」と回答

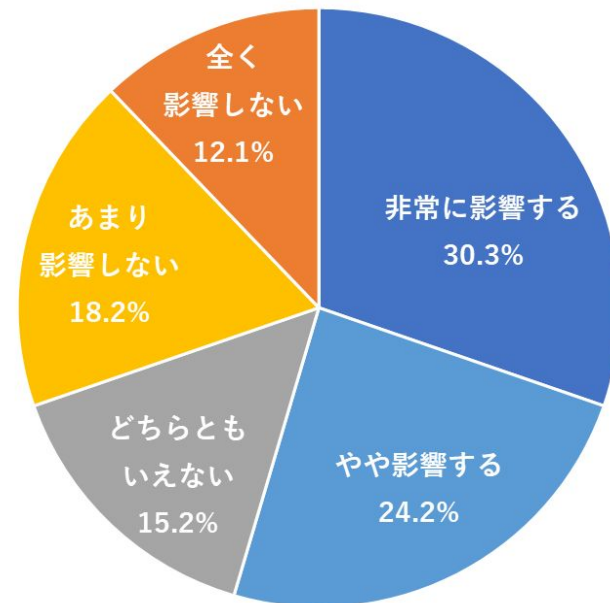
【C5】次回の駐在の意思決定において、パートナーのキャリアはどの程度影響すると思いますか？

【家族帯同あり】



(回答者数:94人)

【単身赴任】



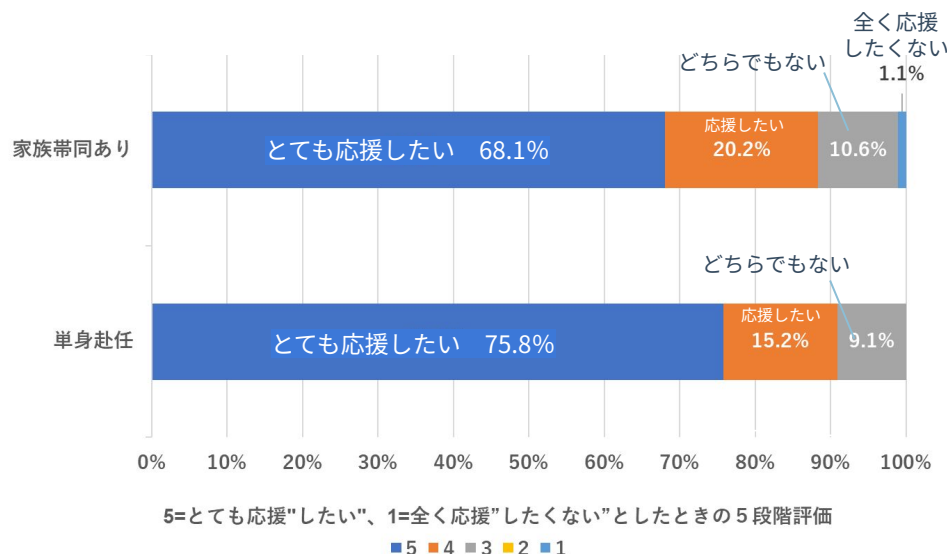
(回答者数:33人)

3-(2). 駐在員向け質問項目(家族帯同あり、単身赴任)

- 回答者の9割がパートナーのキャリアを「応援したい」と考えている
- また共働きに際しては、パートナーの再就職やキャリア継続について不安の声が聞かれた

【C6】駐在に関係なく、パートナーのキャリアに対する今のお気持ちに最も近いものを選択してください。

【C7】共働きを検討する上で、障壁になりそうなことがあれば教えてください。



(回答者数 家族帯同あり:94人 単身赴任:33人)

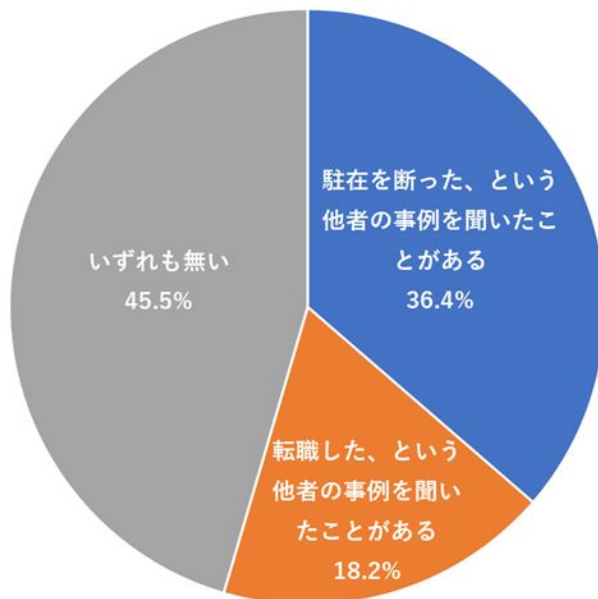
- 帰国後のパートナーの再就職先探し(帰国後は子持ちで年齢が30代半ばになるので条件に合う就職先が見つかるか不安)(アメリカ・30代前半)
- 子どもの学習環境やメンタルケア。夫婦同士が駐在・駐在同行を視野にいれていても子どもの状況次第で叶わないことがある(トルコ・30代後半)
- 会社からは「高いコストをかけて出してやっている」というスタンスを感じる。帯同or離職の選択を迫られた場合、キャリアを捨ててでも帯同する家族は減っていると思う(中国・40代前半)
- (夫婦が務める)異なる二つの企業でタイミング、場所を調整するのは日本でも厳しい (ドイツ・30代前半)

3-(2). 駐在員向け質問項目(独身)

- 独身の駐在員の約55%が『パートナーのキャリアを理由に駐在を断った・転職した』事例を「聞いたことがある」との回答

【D1】(あなたの周りで)パートナーのキャリアを理由に、駐在を断った、または転職した事例はありますか？

【独身】



(回答数:22件、回答者数:19人)

【D2】<聞いたことがある方のみ>
差し支えない範囲でその内容を教えてください。

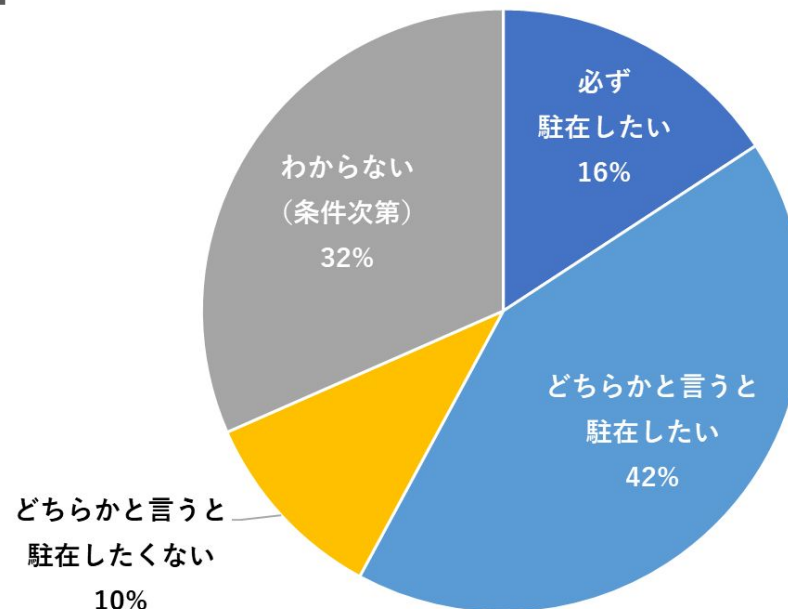
- 共働き時代だが、日本は配偶者が一度キャリア断絶すると正社員として、あるいは希望職種への再就職が難しい。 また、海外からのリモートワークができる会社・職種も少ないことや、子どもの教育面を考慮して帯同を拒み、海外駐在が避けられない会社で働いていた知人は転職を選んだ(タイ・30代前半)
- 奥さんのキャリア復帰のために、夫が転職して日本に帰国した(ベルギー・30代前半)

3-(2). 駐在員向け質問項目(独身)

- 【独身】の駐在員のうち、5割強が次回の駐在に対して前向きに捉えている

【D3】(今回の駐在経験を通じて)今後、再び駐在の打診があった場合、どのように感じますか？

【独身】

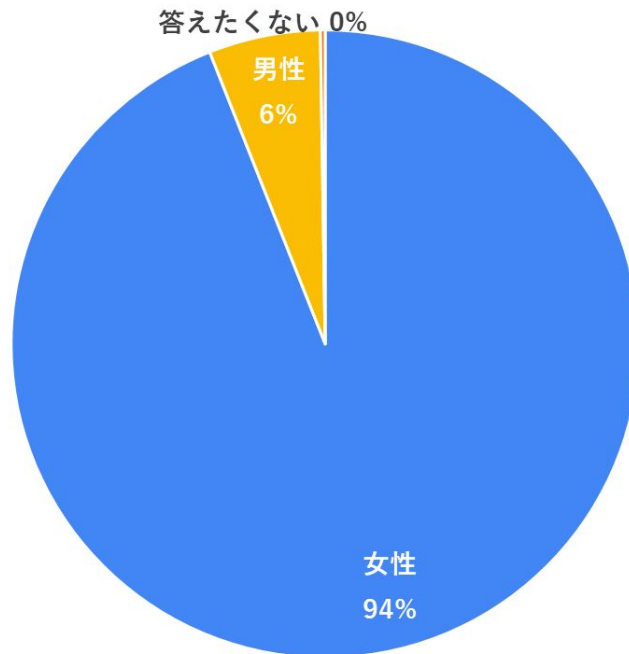


(回答者数:19人)

3-(3). パートナー向け質問項目(属性)

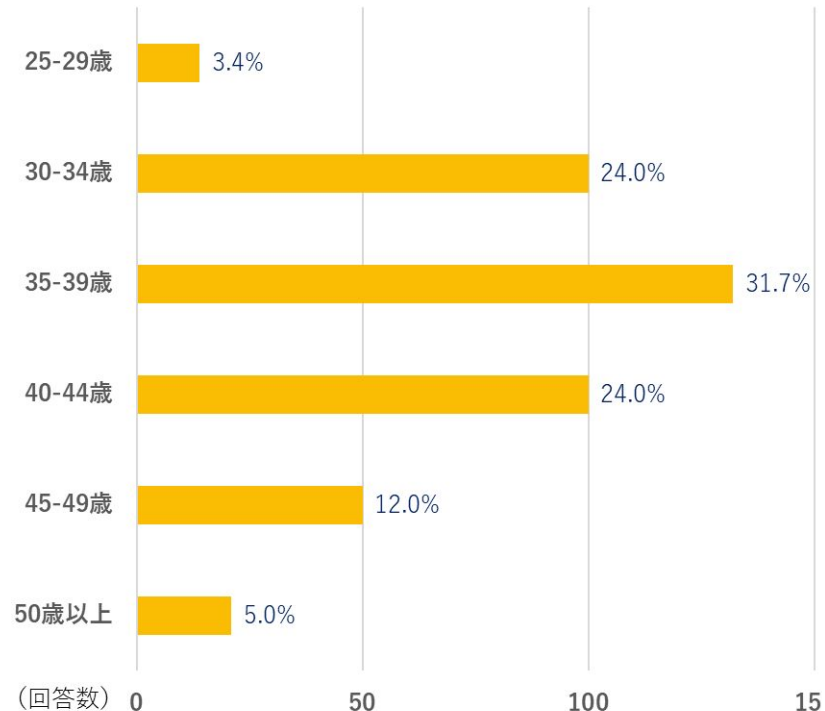
- パートナーの回答者のうち、女性が 94%で、男性は6%に留まる
- 年代別には30代が55.7%、次いで40代が約36.0%で多数を占める

【1】性別(パートナーのみ)



(回答者数：417人)

【2】年代(パートナーのみ)



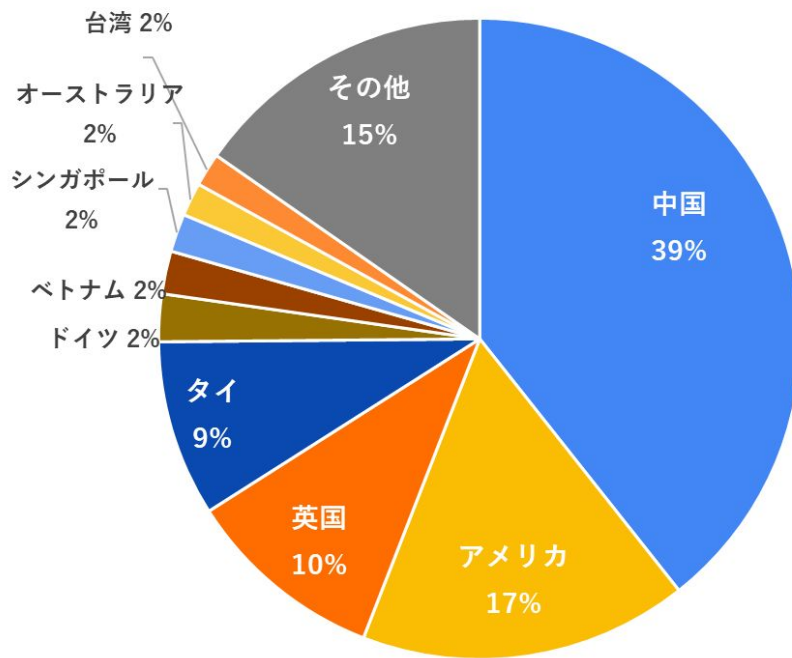
(回答数) 0

(回答者数：417人)

3-(3). パートナー向け質問項目（属性）

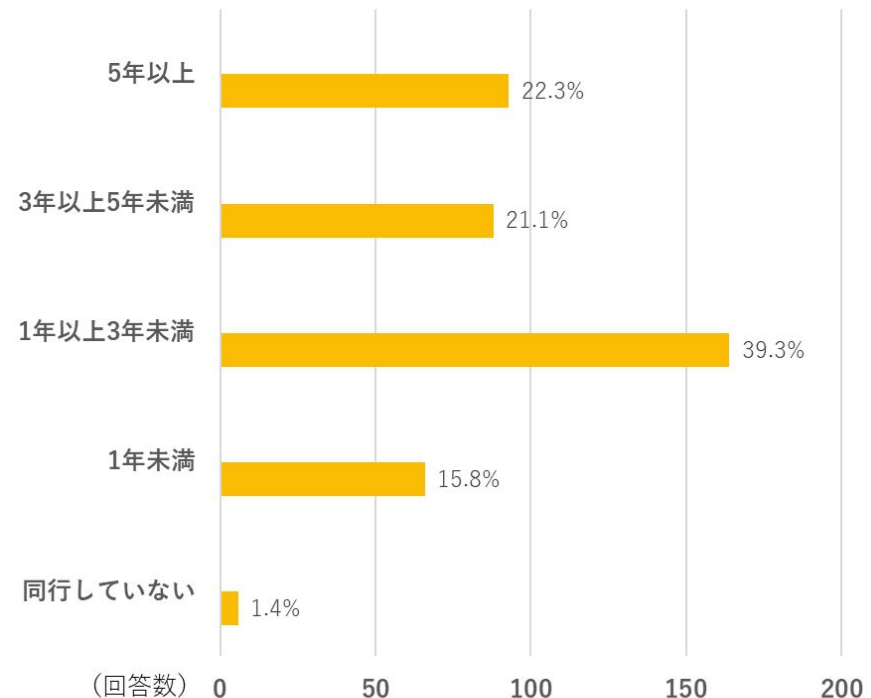
- 回答者の滞在国は30カ国以上に及び、中国が39%で最も多く、続くアメリカ、英国、タイの4ヶ国を合わせ、全体の3/4を占める
- 総滞在（同行）経験年数は、1年以上3年未満が約4割と最も多い

【3】同行滞在国



（回答者数：417人）

【4】同行経験年数



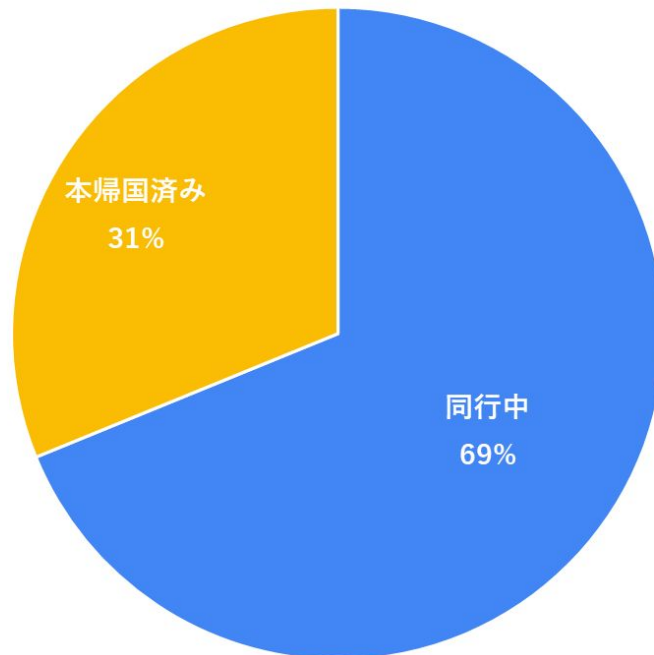
（回答数） 0 50 100 150 200

（回答者数：417人）

3-(3). パートナー向け質問項目（属性）

- パートナーの回答者のうち、約 7 割が現在も海外に駐在同行中、約 3 割は本帰国済み

【5】現在の同行状況



（回答者数：417人）

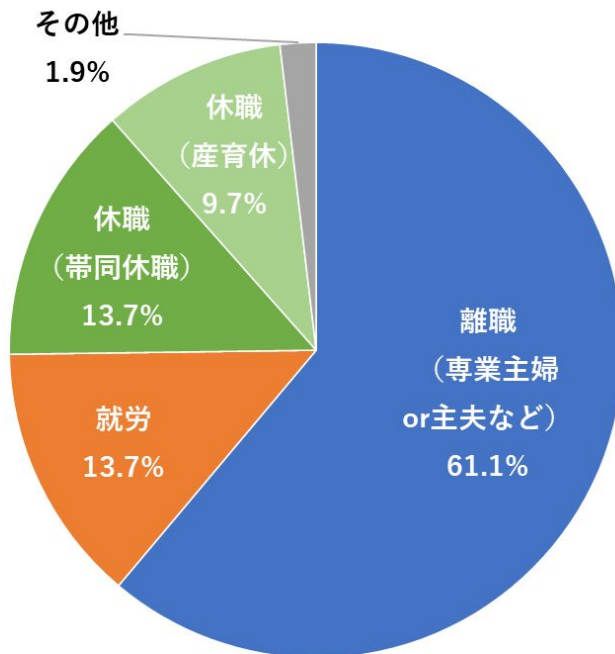
3-(3). パートナー向け質問項目

- 【駐在同行者】のパートナーのうち、61%が「専業主婦or主夫」。「休職(帯同or産育休)」の利用も多い(約23%)が、「就労中」も約14%と一定数存在

【P1-1】駐在同行中の状況に該当するものを全て選択してください。(複数選択可)

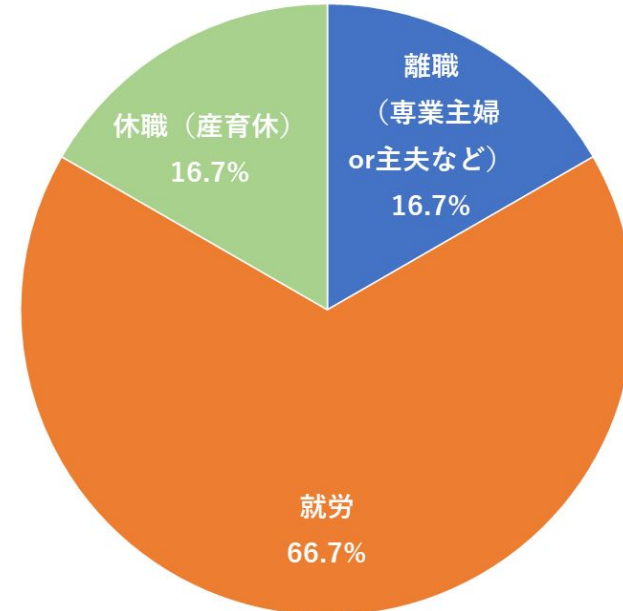
※同行経験が複数ある場合は、過去5年で「初回」の同行についてお答えください。※同行されていない場合は、駐在同行を検討した時の状況をお答えください。

【駐在同行者】



(回答数:476件、回答者数:411人)

【駐在同行はしていない/配偶者が単身赴任】



(回答数:6件、回答者数:6人)

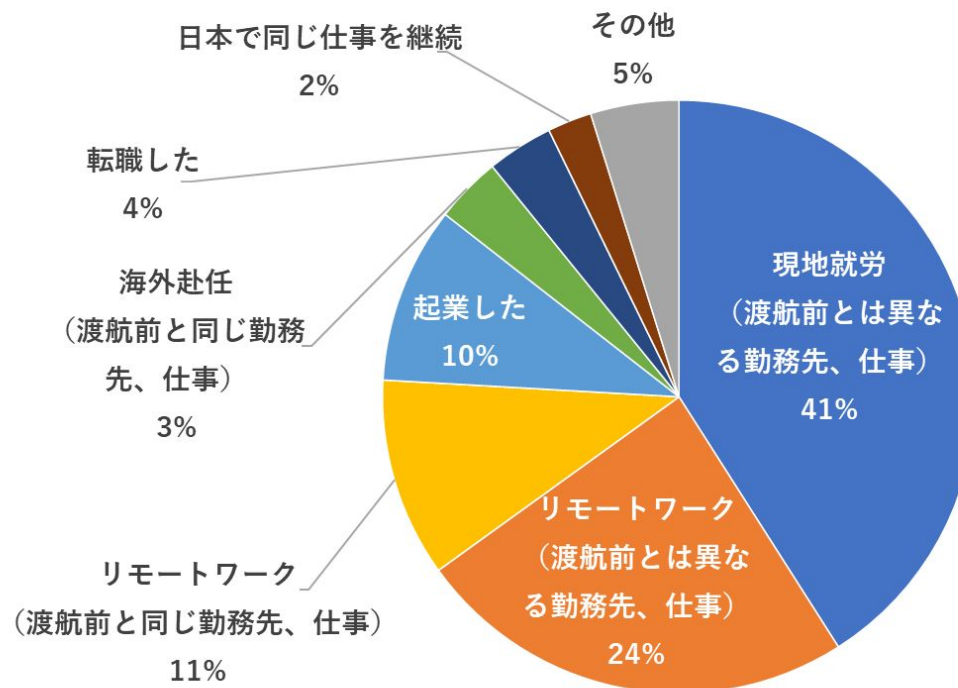
3-(3). パートナー向け質問項目

- 就労中の【駐在同行者】のパートナーのうち、約 4割が現地就労。働き方はリモートワークが 35%を占める。起業・転職・自身も駐在（海外赴任）するケースも存在

【P1-2】＜【P1-1】で就労中を選択した方へ＞

駐在同行をきっかけに、勤務先や働き方に変化はありましたか？同行中の就労状況や行動に該当するものをすべて選択してください。 ※すでに帰国された方は、同行中の状況をお答えください。（複数選択可）

【駐在同行者】



(回答数:83件、回答者数:67人)

3-(3). パートナー向け質問項目

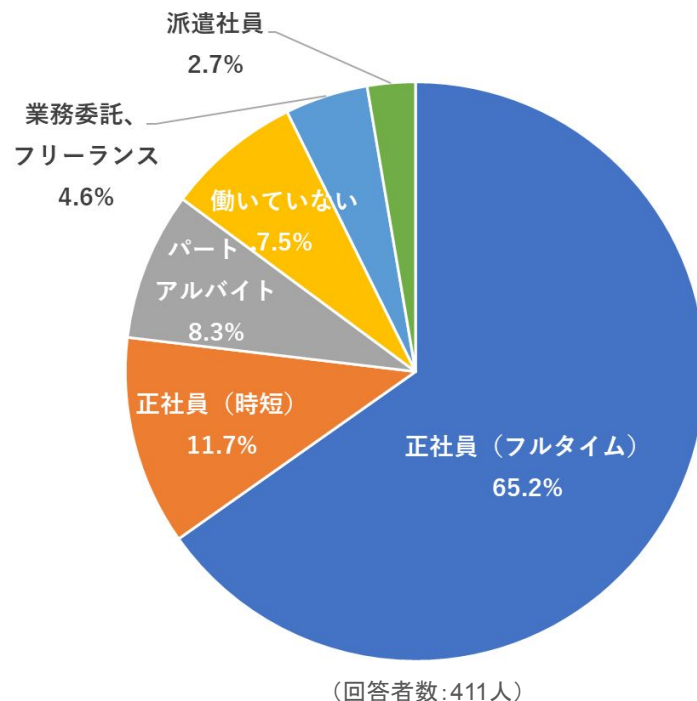
- ❑ 【駐在同行者】のパートナーの77%が、同行前は正社員（フルタイム or 時短）として就労
- ❑ パートナーの就労形態も、駐在同行に関する意思決定に影響を与えている可能性がある

【P2】駐在同行前の就労形態を教えてください。

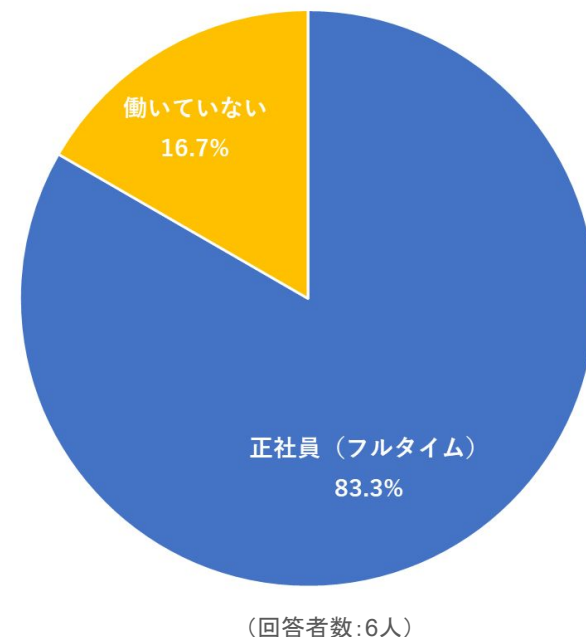
※過去5年の中で「初回」の同行前の就労形態をお答えください。

※同行されていない場合は、駐在同行を検討した時の就労状況をお答えください。

【駐在同行者】



【駐在同行はしていない/配偶者が単身赴任】

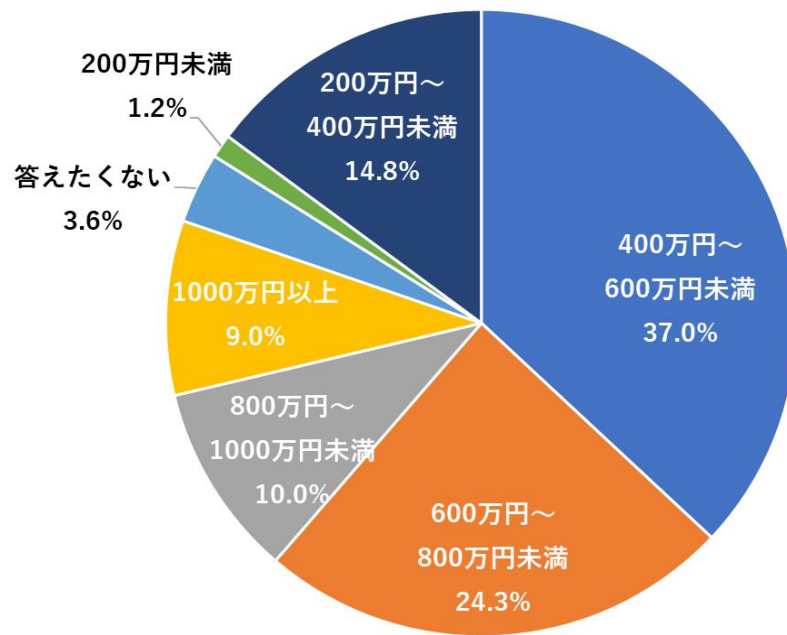


3-(3). パートナー向け質問項目

- ❑ 駐在員パートナーのうち、6割超がこれまでの最高年収「400万円～800万円未満」と回答
- ❑ 同「年収800万円超」の回答者は、全体の約2割を占める

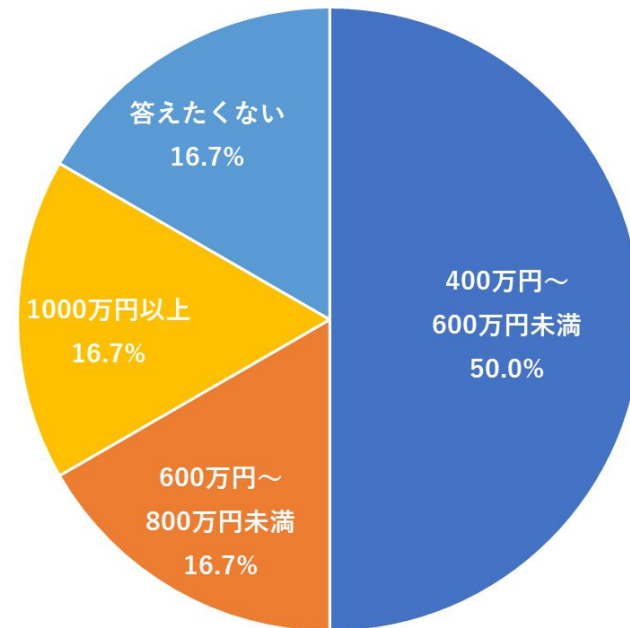
【P3】これまでの最高年収を教えてください。

【駐在同行者】



(回答者数:411人)

【駐在同行はしていない/配偶者が単身赴任】



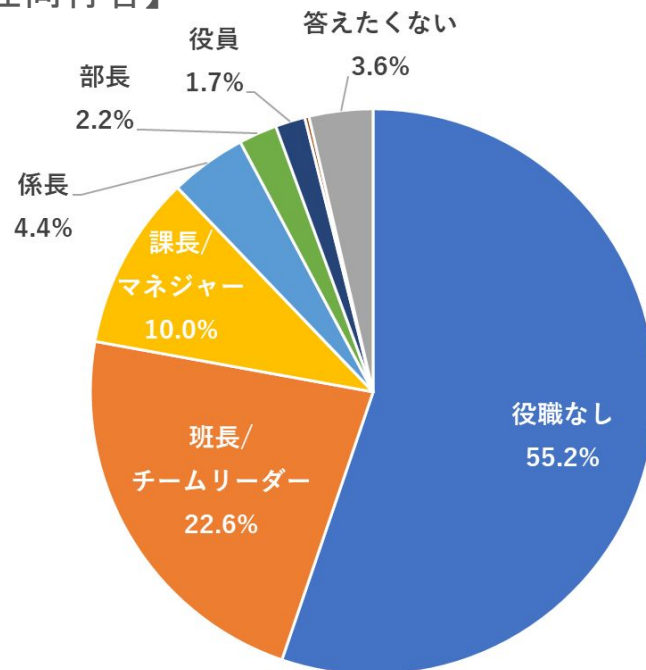
(回答者数:6人)

3-(3). パートナー向け質問項目

- ❑ 駐在員パートナーのうち、過半数がこれまでの最上位役職について「役職なし」と回答
- ❑ 約3割は同「班長/チームリーダー」または「課長/マネジャー」の経験あり

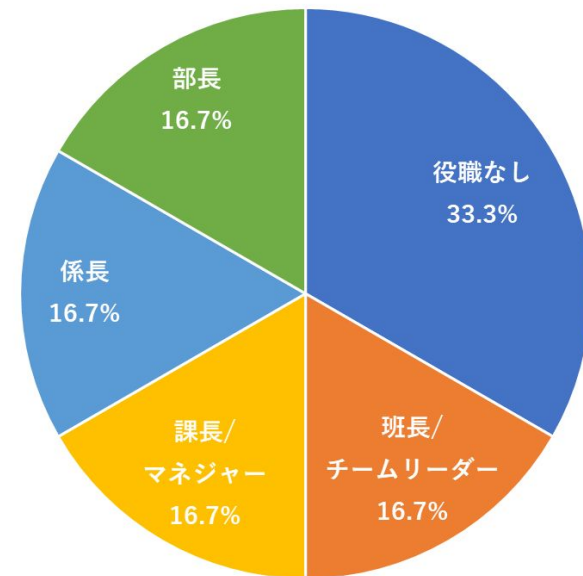
【P4】これまでの最上位の役職を教えてください。

【駐在同行者】



(回答者数:411人)

【駐在同行はしていない/配偶者が単身赴任】



(回答者数:6人)

3-(3). パートナー向け質問項目

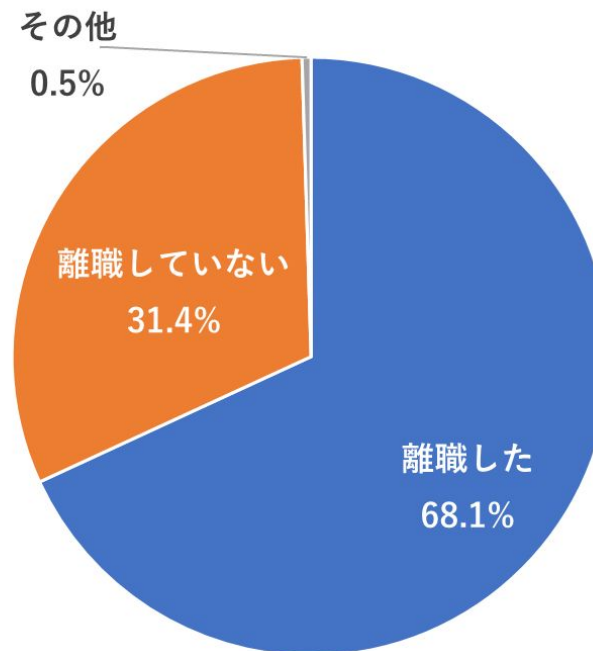
- 【駐在同行者】のパートナーのうち、約 7 割が駐在同行をきっかけに「離職した」と回答

【P5】駐在同行をきっかけに離職しましたか？

※過去5年の中で「初回」の同行についてお答えください。

※「帯同中に休職し、その後復職した」場合は「離職していない」を選んでください。※同行されていない場合は、駐在同行を検討した時に離職したかを選んでください。

【駐在同行者】

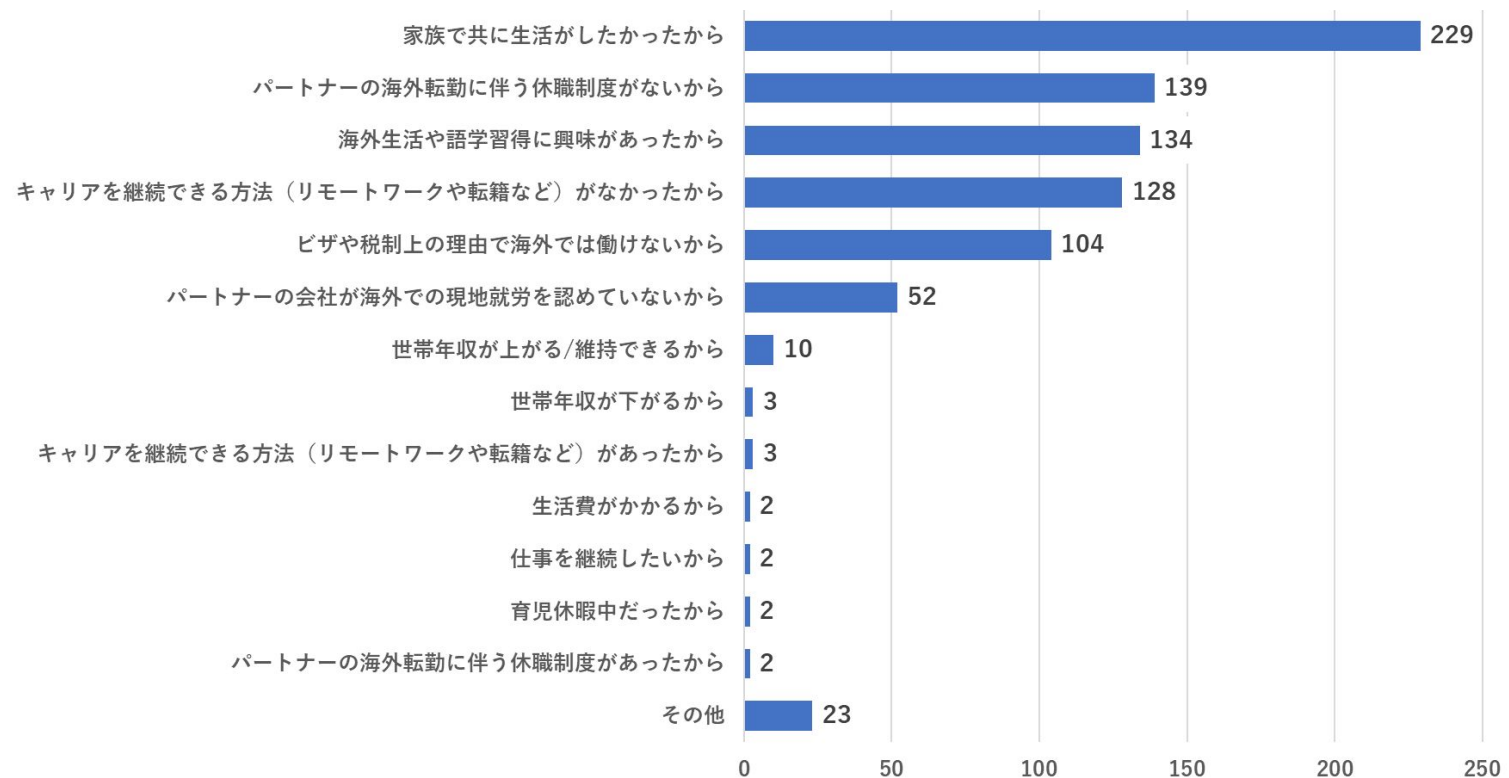


(回答者数:411人)

3-(3). パートナー向け質問項目

- ❑ 【離職した理由】として、回答者の 5 割が、勤務先に「パートナーの海外転勤に伴う休職制度がない」ことを選択している

【P6】離職した / しなかった理由を教えてください。【離職した理由】

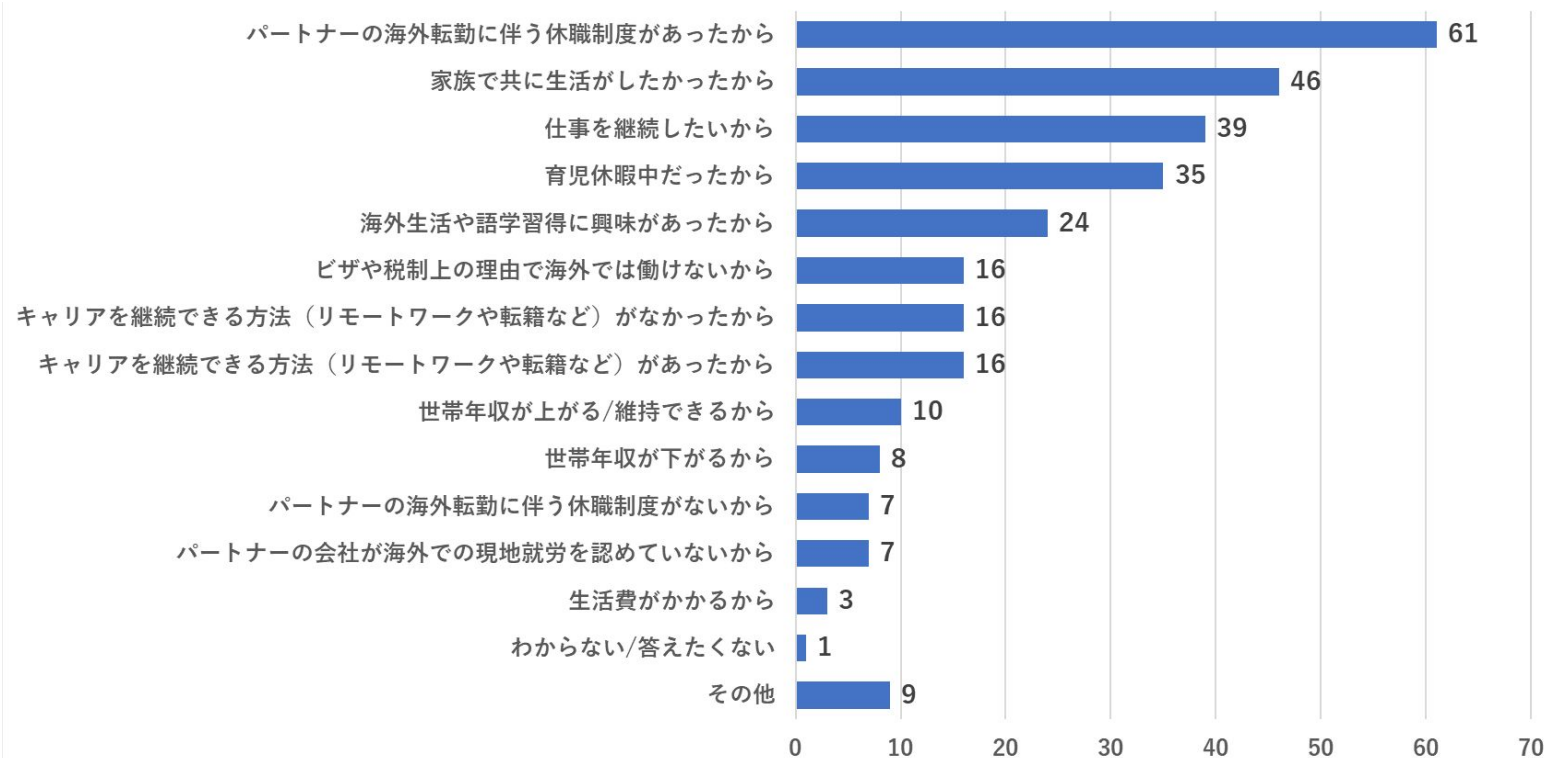


(回答数: 833件、回答者数: 280人)

3-(3). パートナー向け質問項目

- ❑ 【離職しなかった理由】として、回答者の約 5割が勤務先に「パートナーの海外転勤に伴う休職制度があったことを選択している

【P6】離職した / しなかった理由を教えてください。【離職しなかった理由】



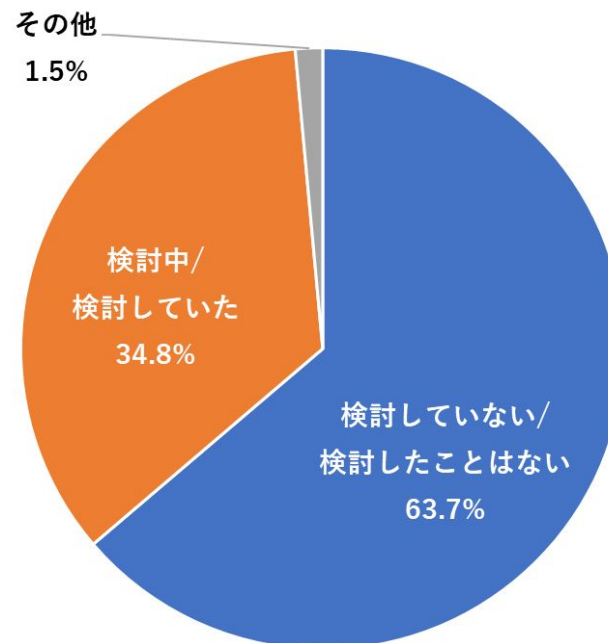
(回答数:298件、回答者数:129人)

3-(3). パートナー向け質問項目

- 【駐在同行者】のパートナーのうち、3割超が「自身のキャリア継続のために、パートナーよりも先に帰国することを検討中/検討した経験がある」と回答

【P7】ご自身のキャリア継続のために、パートナーよりも先に帰国することを検討している / したことはありますか？

【駐在同行者】

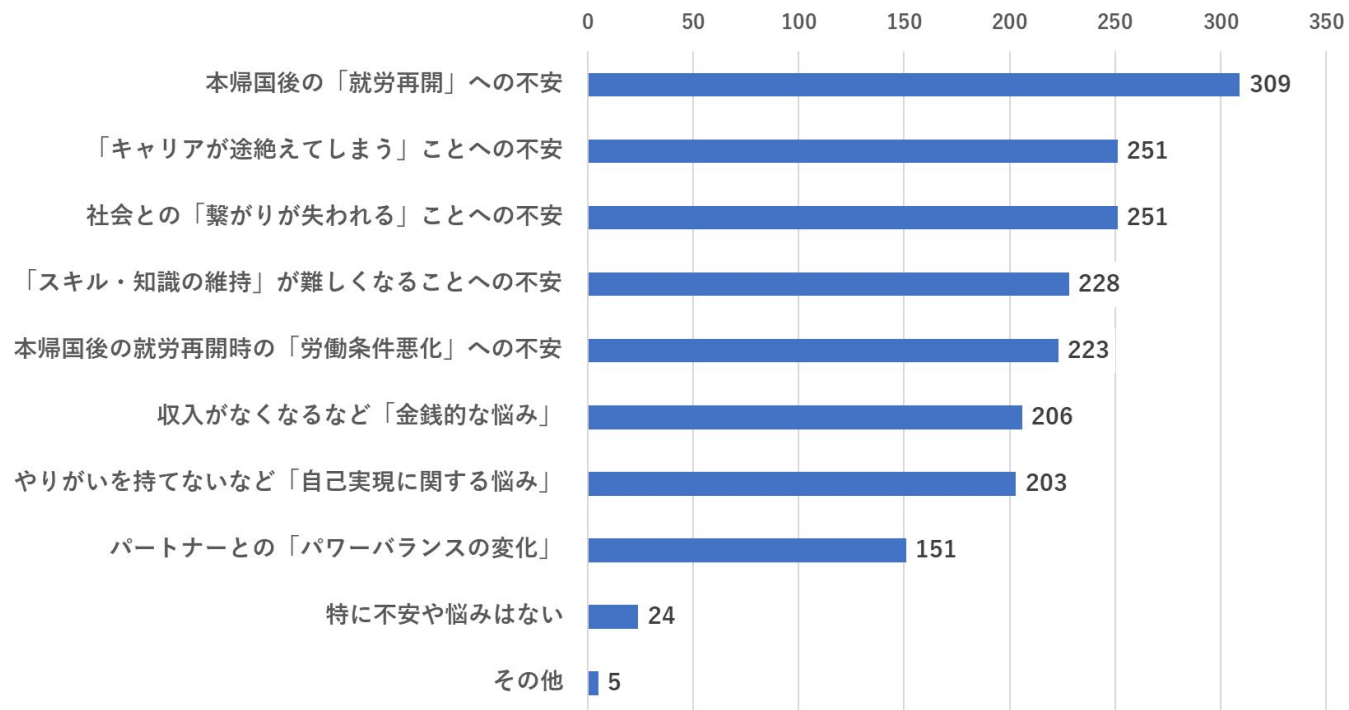


(回答者数:411人)

3-(3). パートナー向け質問項目

- ❑ キャリアに関わる不安要素として、パートナーの 74%が「就労再開」と回答
- ❑ 次いで「社会との繋がりが失われること」や「キャリア断絶」が 60%を占める

**【P8】ご自身のキャリアなどについてどのような不安や悩みを感じましたか？
または感じていますか？**（駐在同行を検討してから、同行している間についてご回答ください。）



（回答数：1,852件、回答者数：417人）

3-(3). パートナー向け質問項目

- パートナーの多くが、キャリアの断絶や再就職への不安を経験しており、収入や社会とのつながりを失ったことに伴う家庭内のパワーバランスの変化に対するコメントも多く見られた

【P9】＜不安や悩みがある方 / あった方へ＞

①それは具体的にどのような悩みですか？

②そのことで、駐在同行生活全般（パートナーの仕事、家族関係、ご自身の精神や体調など）に影響を及ぼすことがありましたか？差し支えなければお聞かせください。

- キャリアを積み重ね、昇進や役職が見えてきた中で駐在同行になり、絶望に近い気持ちになっている（中国・30代前半ほか）
- パートナーは希望する働き方ができてキャリアアップしている一方、自分はキャリアが途絶え精神的につらい。「あなたはすべてを手に入れたけれど、私はすべてを奪われた」という言葉を発したこともある。（オランダ・30代前半ほか）
- 今後が不安でメンタル不調になり、カウンセリングを受けた（アメリカ・40代前半ほか）
- 社会人としての立場を失い、夫や子どもに付随するだけの存在のような、自分の価値が下がったように感じた（中国・30代後半ほか）
- 駐在同行のために退職することへのパートナーの配慮がなく、離婚寸前まで話が進んだ（中国・40代前半）

3-(3). パートナー向け質問項目

(続き)

【P9】＜不安や悩みがある方 / あった方へ＞

①それは具体的にどのような悩みですか？

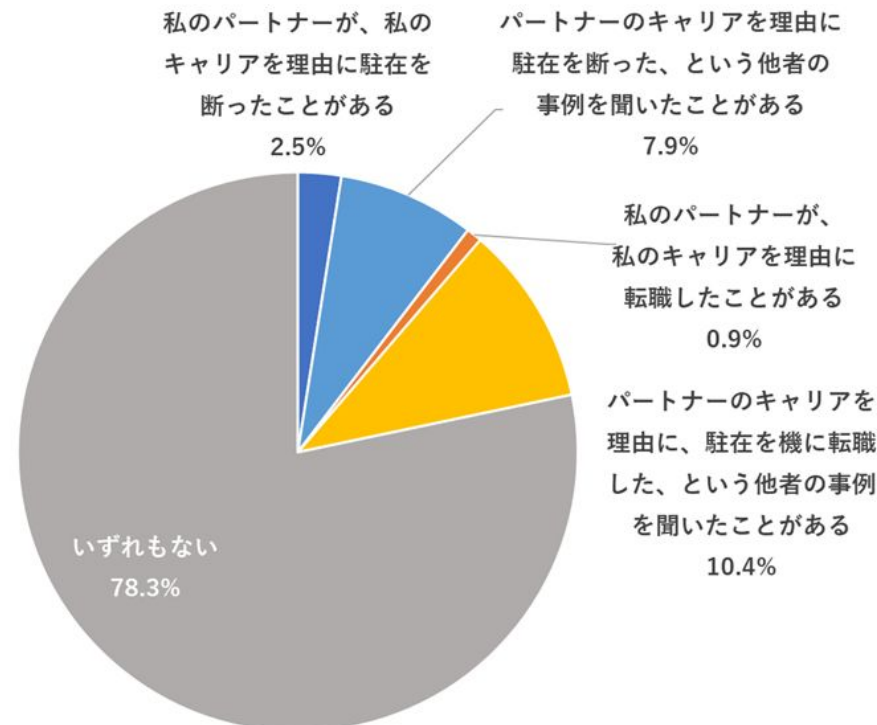
②そのことで、駐在同行生活全般(パートナーの仕事、家族関係、ご自身の精神や体調など)に影響を及ぼすことがありましたか？差し支えなければお聞かせください。

- 本帰国後の再就職。年齢とキャリアブランクにより自分の市場価値が下がること(タイ・ 40代後半ほか)
- 本帰国後に以前のような働き方ができるか不安(仕事のレベル、収入、フルタイム勤務、家事育児の分担再開への不安)(中国・ 20代後半ほか)
- 本帰国時期、再就職時期、妊娠出産時期など不確定要素が多く将来設計がしにくい(フランス・ 30代前半)
- 配偶者同行休業制度を利用中だが、休職期間終了後に先に帰国するか、離職するか(中国・ 40代前半)
- 収入がなくなったことによりパートナーとのパワーバランスが変化。自分のためにお金がいづらい(中国・ 30代後半ほか)
- 夫の収入と駐在手当だけでは赤字で、自分の貯蓄を切り崩して成り立っている(その他欧州・ 40代後半)

3-(3). パートナー向け質問項目

- 回答者のうち、『パートナー（配偶者）のキャリアを理由に駐在を断ったまたは転職をした事例』を「聞いたことがある」と回答した人は全体の約 2割となった

【P10】ご自身のパートナーまたは他者が、パートナー（配偶者）のキャリアを理由に駐在を断ったまたは転職をした事例はありますか？



(回答者数:417人)

3-(3). パートナー向け質問項目

- パートナーのキャリアを考慮して駐在を断念もしくは転職した事例は、様々な滞在国・年代の回答者から寄せられた。パートナーに同行するため、フルリモート業務に転職した事例もあった

**【P11】＜パートナーが断った / 転職した、または他者の事例を聞いたことがある方へ＞
差し支えない範囲でその内容を教えてください。**

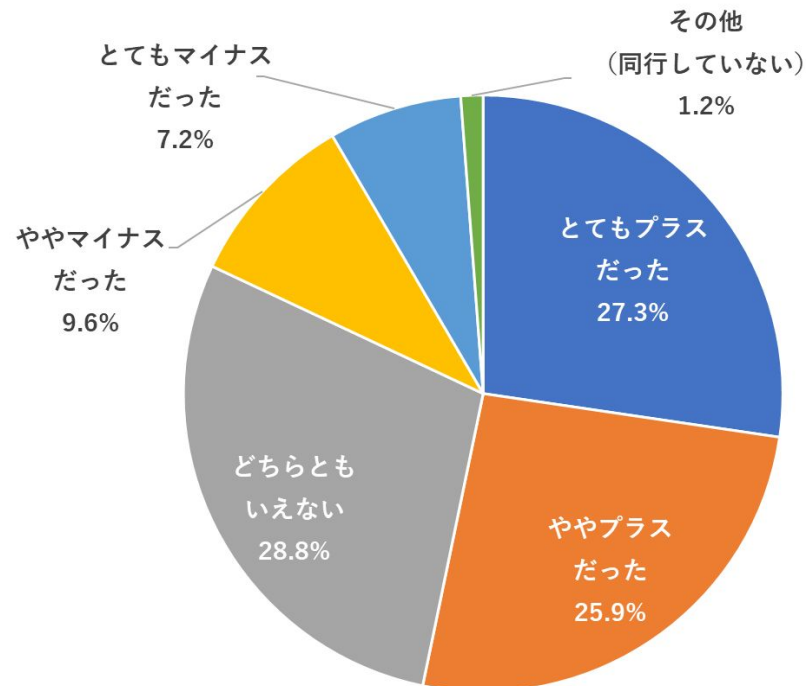
- 夫が自身のキャリアを大事にして妻に海外赴任を断らせた(スイス50代以上)
- 本人は家族帯同を希望していたが、奥さんが仕事を続けたいとのことで駐在を断念した(英国50代)
- 地方都市では特に、帰国後の再就職が年齢やキャリアで不利になることが多いためか、帯同をせずに単身赴任か駐在を断る話を度々聞く(中国・50代以上)
- 知人は会社から駐在を打診されたが、奥さんが希望の仕事に就いたところで、単身赴任の選択もなかったので、転職した(その他欧州・30代後半)
- 妻の海外転勤に伴い夫が駐在同行中もフルリモートで仕事ができるように転職した(英国40代後半)
- 妻の仕事を続けるために、駐在打診が出たタイミングで転職した知人家族がいた。また、妻が駐在打診されたが、夫が仕事を辞めたくないし、子育てする人がいない、となって、妻が駐在を断っていた(中国30代前半)
- 妻の帯同休職期間が3年間だったため、その期限を機に帰任の希望を出した(中国30代後半)

3-(3). パートナー向け質問項目

- 回答者のうち、半数以上がキャリアを総合的に考えたときに駐在同行を「プラスだった」と回答している

【P12】現在または直近の駐在同行を経て、あなたのキャリアを総合的に考えたときに、現時点のお考えに最も該当するものを選択してください。

※同行していない場合は、「その他」を選択ください。



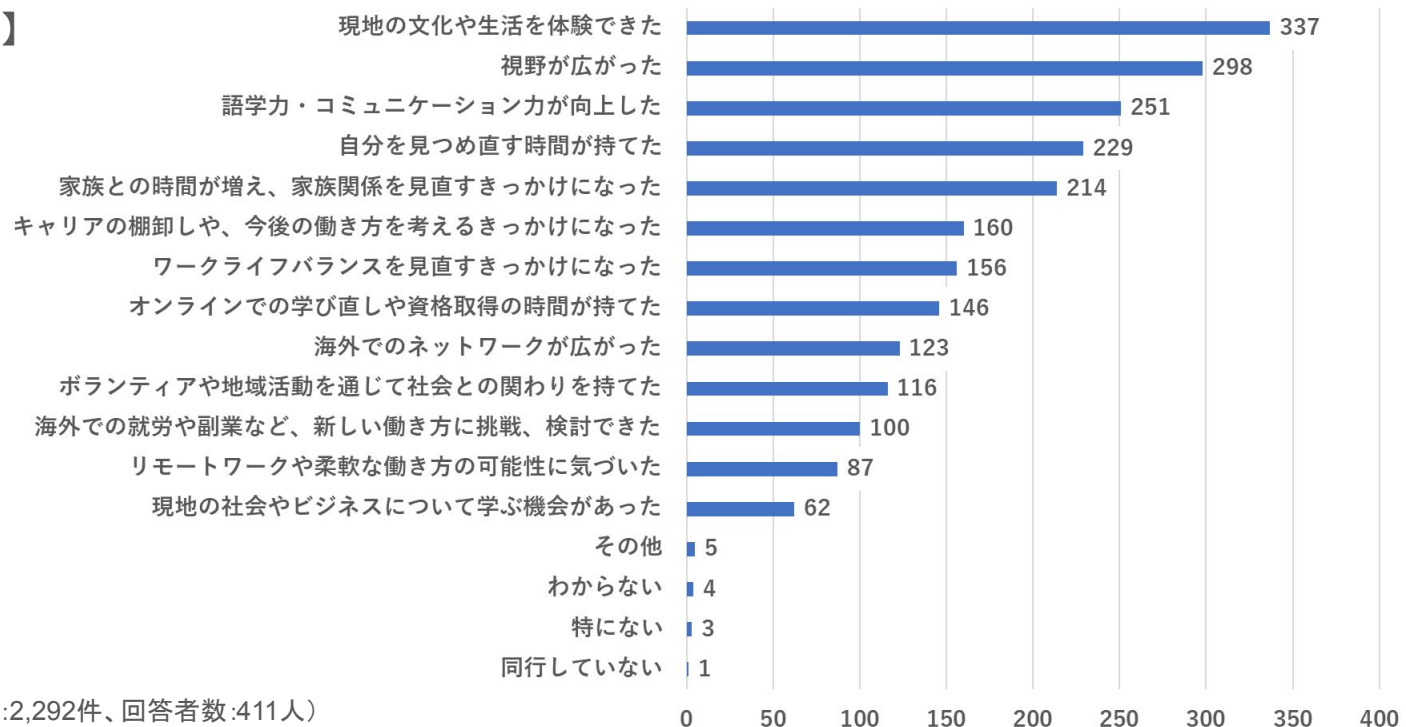
(回答者数:417人)

3-(3). パートナー向け質問項目

- 回答者の82%が駐在同行を通じて「現地の文化や生活の体験ができた」と回答。72%が「視野が広がった」ことで、自身のキャリアにプラスがあると感じていることが伺えた

【P13】駐在に同行して、あなたのキャリアにとって「良かった」と思うことは何ですか？

【駐在同行者】

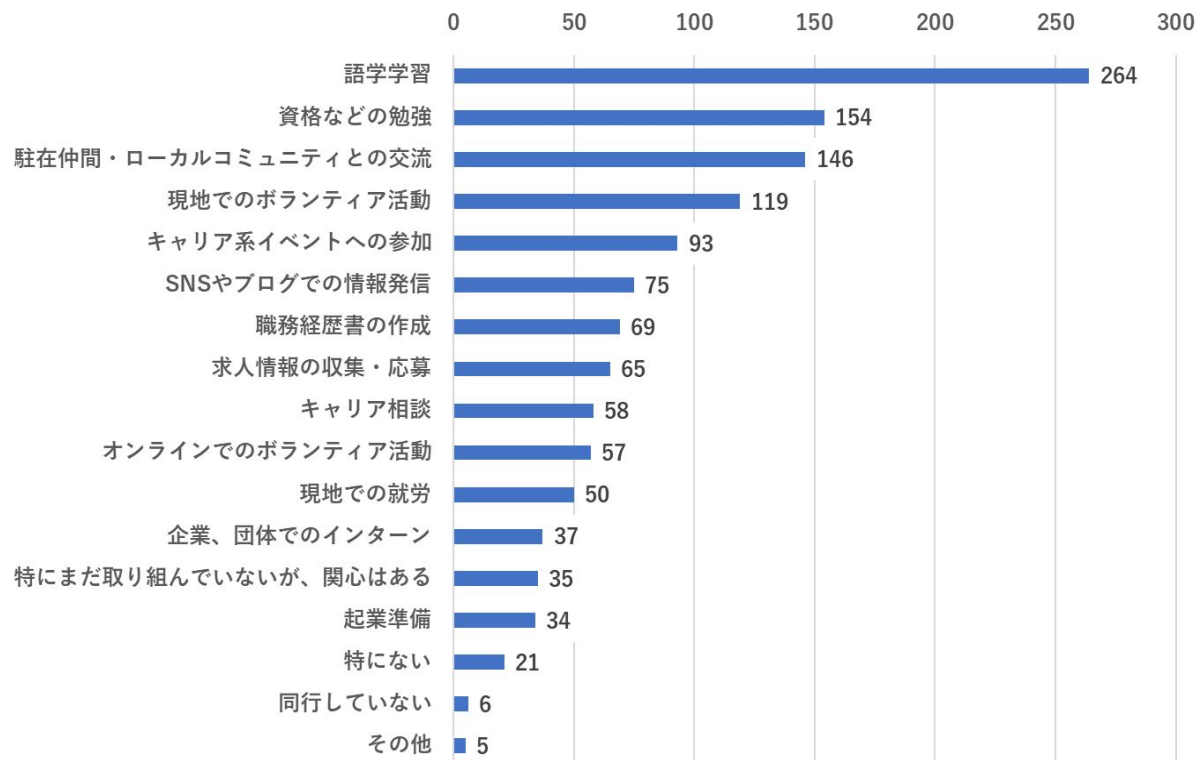


3-(3). パートナー向け質問項目

- 回答者の63%が再就職やキャリア継続のため「語学学習」に取り組んでいると回答。次いで「資格などの勉強」が37%で、成果が表れやすい取り組みが選択されやすいと考えられる

【P14】再就職やキャリア継続のために取り組んでいることはありますか？（複数選択可）

※既に帰国された方は、駐在同行中に取り組んだこともあわせてお答えください。

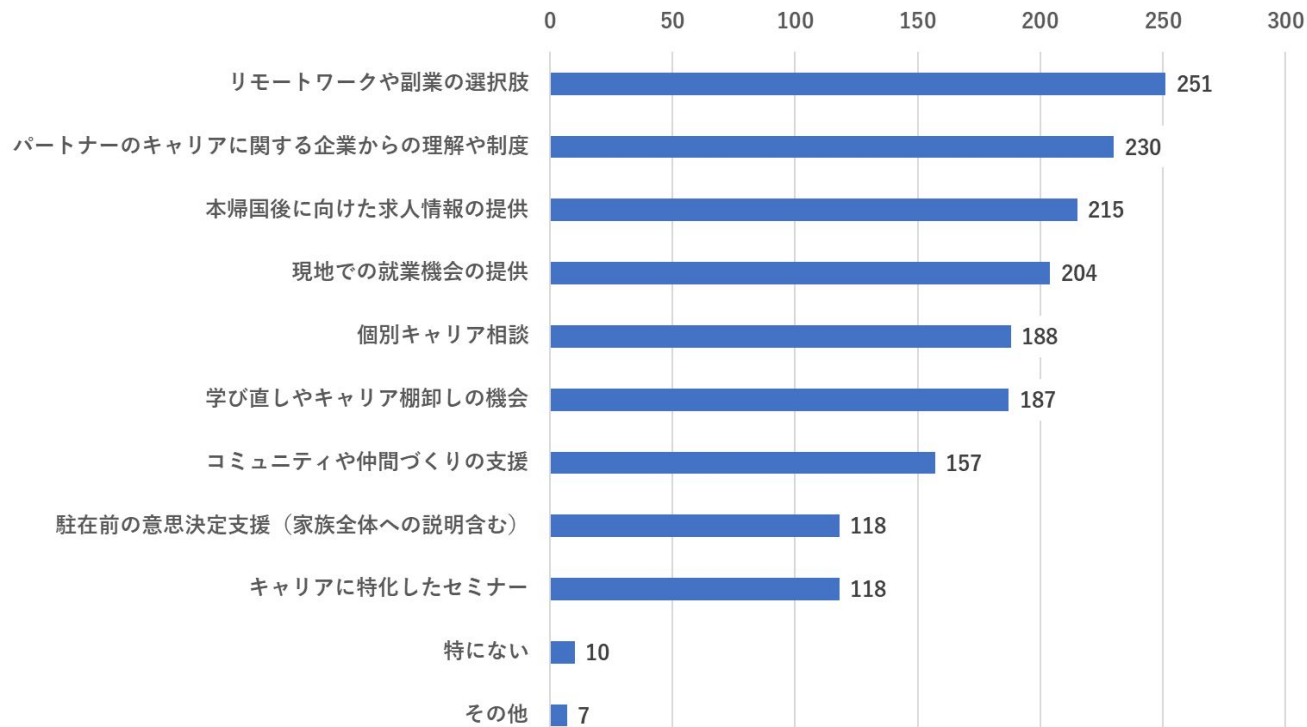


（回答数:1,288件、回答者数:417人）

3-(3). パートナー向け質問項目

- 駐在員パートナー向けの支援サービスとして、「リモートワークや副業の選択肢」を求める意見が 60%と最も多く、「企業からの理解や制度」を求める意見も半数以上あった

【P15】駐在員のパートナー向けにあったら良いと思う社外のキャリア支援サービスがあれば教えてください。

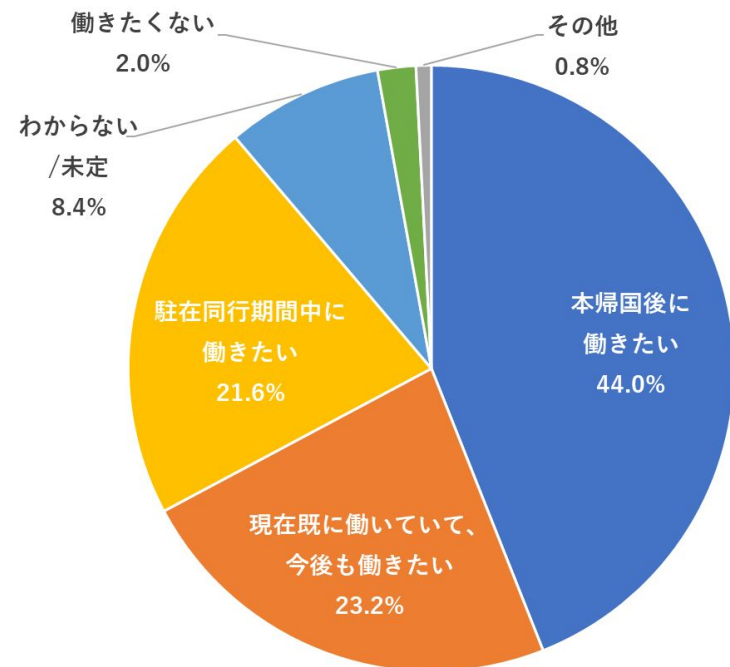


（回答数:1,685件、回答者数:417人）

3-(3). パートナー向け質問項目

- ❑ 今後の就労に対する希望として、回答者の約 89%が「働きたい」との回答
- ❑ 一方共働きに際しては、パートナーの労働時間や転勤が障壁とのコメントが多数見受けられた

【P16】今後の就労に対する希望を教えてください。



(回答数:491件、回答者数:417人)

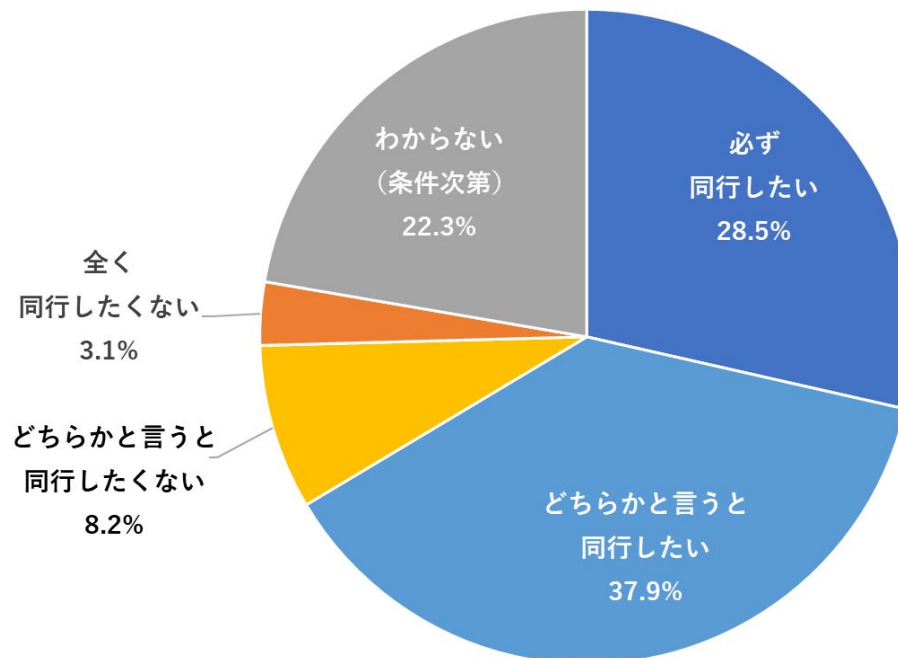
【P17】共働きを検討する上で、障壁になりそうなことがあれば教えてください。

- パートナーの長時間労働(フランス・30代前半ほか)
- パートナーの国内外の転勤(アメリカ・30代後半ほか)
- 再就職先で柔軟な働き方ができない。フレックスや在宅勤務など(アメリカ・30代後半ほか)
- 駐在中は自分が主に家事育児を担っているが、帰国後共働きになった時も分担が平等にならなそう(中国・40代後半ほか)
- 帰国に伴い、保育園探しと自分の就職活動が同時に発生する(中国・30代前半ほか)

3-(3). パートナー向け質問項目

- 今後もパートナーが駐在打診を受けた際は「同行したい」との回答が 66.4%で、駐在同行自体を前向きに捉えている傾向が見受けられた

【P18】今後、再びご自身のパートナーに駐在の打診があった場合、駐在同行に関する、今のお気持ちに近いものを教えてください



(回答者数:417人)



4. 有識者の見解

4-(1). 福島大学 石井 由貴先生 (女性の健康とキャリア支援)



国家資格キャリアコンサルタント/博士(公衆衛生学)/
福島県地域職業能力開発
促進協議会会長等
大学生のキャリア教育・支
援を行うとともにワーキン
グマザー向けキャリア支援
講座を主宰、各地でセミ
ナー等を実施。働く母親の
健康とキャリア支援をテー
マに研究中。

世界各地の駐在員および「駐在員帯同者(パートナー)」の実態を把握する調査はこれまで少なく、大変貴重なデータである。本調査では駐在員パートナーの9割が女性であり、駐在帯同をきっかけに7割が離職していた。その理由として、パートナー側の会社に駐在帯同で休職できる制度がなかったこと、あるいは駐在員側の会社がパートナーに現地就労を認めていない等が挙げられた。そして多くの妻たちが仕事を手放し家族を支えていること、また9割が今後の就労を希望しながらも不安を抱えていることが示された。

共働きが一般的となった今日でも、海外駐在においては「男は仕事、女は家庭」の性別役割分業が強く現れることが改めて明らかになった。一方駐在員パートナーで就労を継続した3割のうち約半数は、所属する会社の駐在帯同休職等の制度を利用していった。こうした制度は個人にとって就労継続、企業にとって離職防止に役立つことが伺われる。ジェンダー公正の観点からも経済合理性からも、駐在員のパートナーに就労継続の選択肢があることは重要であり、今後の各企業における駐在に関する施策が、帯同する家族の就労継続の意向やキャリア支援により一層配慮された形となることが求められる。

4-(2). 千葉科学大学 小西 一禎教授(家族社会学)



ジャーナリスト/元米国在住
駐夫/元共同通信記者/さい
たま市男女共同参画推進協
議会委員

「男も女もラクに生きられる
社会」に向け、男性目線から
捉えたジェンダー関連の執
筆・メディア出演・講演多数。
著書に『妻に稼がれる夫の
ジレンマ』など。修士(政策
学)。駐夫グループ代表

最も目を引くのは、男性の同行者が6%に上っている点だ。女性駐在員が2割を超えた点も注目される。同行者の大半が女性だった時代から、少数ではあるものの駐夫が目立ち始めてきた一方、駐在員の世界にも女性が着実に進出している。まさに、共働き時代を象徴している事象と言えよう。

年収が800万以上の同行者が19%であるのと同時に、3割が管理職的立場にいたことから、男女を問わず同行者のハイスペック化、共稼ぎの傾向が進んでいるのが浮かび上がる。それがゆえに、帰国後のキャリア再構築に対する不安や悩みを抱える人が8割に上っているのも当然かつ自然な流れだ。

休職制度の未整備が理由で離職を余儀なくされた同行者が半数にも達しているのは大いに問題を孕んでいる。企業・団体側のこうした姿勢は、共働き・共稼ぎ時代に追い付いていないと言いがたい。駐在員を出すほどの規模を持つ企業・団体には、同行者となり得る人もいるとみられる。キャリアを断絶せざるを得ない同行者をこれ以上生み出さないためにも、民間も、休職制度を一段と拡充することが求められる。同時に、駐在員を出す側の企業・団体は同行者のキャリア再構築に向けた支援にも目を配る必要があろう。

4-(3). 金城学院大学 前川 由未子講師(心理学)



臨床心理士・公認心理師金城学院大学専任講師
株式会社Tazna代表取締役
博士(心理学)。帰国子女・
元駐在妻として在留邦人の
メンタルヘルス支援事業を創
立。国内外でのセミナーやカ
ウンセリングにより駐在家族
500名以上の悩みに寄り
添ってきた。執筆・翻訳・メ
ディア掲載多数。

私たちが見過ごしてはいけないのは「駐在同行がキャリアにプラスだったか」という質問に対して、パートナーの約半数が「どちらともいえない」または「マイナス」と回答していることである。約9割の同行パートナーが「働きたい」とキャリアに対して前向きであるにもかかわらず、7割が帯同を機に離職しており、駐在前にパートナーのキャリアについて話し合ったカップルは6割にとどまっていた。パートナーのキャリア問題に対しては「単身赴任すればよい」との意見もあるが、離職理由として「家族で共に生活がしたかった」が最も多いことからわかるように、家族が共にいられることは個人のウェルビーイングにとって非常に重要であり、当然の権利ともいえる。しかし、同行前に十分な話し合いがもたれていないことや、パートナーのキャリア支援が不十分であることが、パートナーの不満や悩み、「自分より家族を優先した」という自己犠牲的感覚に繋がっている可能性が考えられる。男女問わずキャリアを大切にする現代においては、休職制度や再就職支援といったハード面と、同行を巡る葛藤や不安のケアといったソフト面、両面からのケア拡充が必須といえる。



5. 調査拡散ご協力団体一覧

5. 調査拡散 ご協力団体一覧(五十音順)

- 英创人才服务(上海)有限公司／PERSOLKELLY China Co.,Ltd.
- kinocom
- 認定NPO法人サービスグラント(ママボノ)
- SemiLattice
- 世界に広がる駐夫・主夫友の会
- 株式会社Tazna
- Dual Career Anywherer
- 非営利団体Hub Park
- 一般社団法人ゆいグローバルネット
- Relo Redac, Inc.(リダック)
- World Link "design me"

※団体名は日本語読みの五十音順で掲載しています。



お問い合わせ先

*本調査の情報を引用いただく際は

【調査主体：C×C 駐在員とパートナーのキャリア提言プロジェクト】

と明記の上、調査を実施した2団体のリンクも貼付してください。

<https://careercafe-sha.themedia.jp/>

<https://careermark.net/>

<調査主体>

「C×C(シーバイシー) 駐在員とパートナーのキャリア提言プロジェクト」

Career Cafe Connect(一般社団法人キャリアコネクト) <https://careercafe-sha.themedia.jp/>

CAREER MARK(株式会社ノヴィータ) <https://careermark.net/>

<後援>

駐在ファミリーカフェ(一般社団法人駐在ファミリーサポート協会) <https://cz-cafe.com/>

<お問い合わせ先>

CxCプロジェクト

担当: 関、小橋

E-mail: cbyc.contact@gmail.com