

報道関係者 各位

2023 年 11 月 15 日
株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント
(東証プライム 2124)

ジェイ エイ シー リクルートメント、女性海外駐在員についての調査を実施 19%の企業で駐在員として女性が赴任 ～海外事業における女性活躍の実態と課題～

世界 11 カ国で人材紹介事業を展開する業界大手の株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント（代表取締役会長兼社長：田崎ひろみ、以下 JAC）は、日系海外子会社 221 社を対象に「女性海外駐在員」に関する調査を実施しました。

女性活躍推進は日本にとって大きな課題ですが、回答企業のうち海外駐在員として女性が赴任している企業はわずかに **19%**で、海外駐在員としての女性の起用はまだあまり進んでいないことが判明しました。安全上の配慮やライフイベントとの兼ね合いなどを理由に、女性が駐在員として海外に派遣されるケースは限定的となっています。しかしながら、今回アンケート調査とともに現在海外に赴任している女性駐在員へのインタビュー調査を行った結果、相対的に女性は海外志向が強く、高い意欲を持って業務にあたっていることが判明。多くの企業で駐在員候補となる人材不足を課題とする中で、意欲ある女性の起用が解決策となることが推察できる結果となりました。

【調査背景】

日本は世界的に見てジェンダーギャップが大きく、企業においても女性活躍推進は大きな課題とされています。その指標とされている厚生労働省の調査による「女性管理職比率」は、最新のデータでは 12.7%と諸外国と比べて低いままです。また、同省が発表した 2021 年度雇用均等基本調査結果によると、課長相当職以上の女性管理職がいる企業の割合は 53.2%と約半数の企業で女性管理職がいない状態となっています。JAC は「女性海外駐在員」の実態と「海外駐在」についての課題を明らかにする調査を実施し、海外事業において女性活躍がどの程度進んでいるのかを明らかにするとともに、企業の海外進出における人材不足という慢性的な問題を解決するヒントとなる調査結果を得ることができました。

【調査結果】

- 日系海外子会社のうち、女性海外駐在員が派遣されているのは 19%
- 業種別では製造業が 13%、非製造業では 26%
- 海外駐在員についての課題上位は
「海外駐在に適した資質を持つ人が少ない（26%）」「社内に海外駐在希望者が少ない（25%）」
- 海外駐在員の派遣に対して「現状と方針を変える予定はない」としている企業は、全体の約 3 割
- 女性駐在員の個別インタビューでは、「本人の強い意志」「家族の理解・協力」によって女性の海外駐在が実現しており、企業が積極的に促進している状況ではなかった。

【調査概要】 「海外女性駐在員」に関する調査

調査期間: 2023 年 6 月～9 月

調査方法: Web 上のアンケート、またインタビューを用いて調査

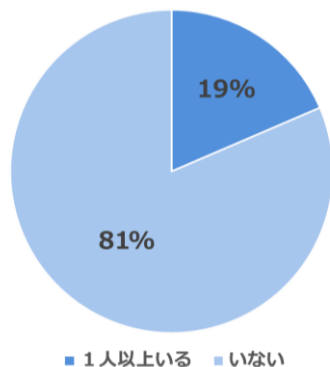
調査対象企業数: 221 社

インタビュー人数: 5 名 ※日系企業から派遣されている現役海外女性駐在員

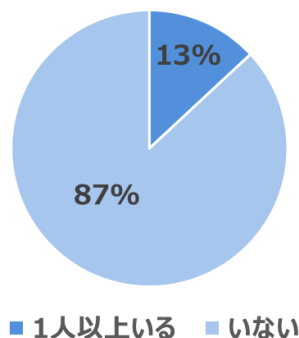
回答企業のうち 19%の企業(海外子会社)で駐在員として女性が赴任
業種別では、製造業の 13%、非製造業の 26%で女性が駐在員として赴任

海外子会社で駐在員として赴任する女性が「1人以上いる」と回答した企業は 19%。業種別では、製造業の 13%、非製造業の 26%で女性が駐在員として赴任している。

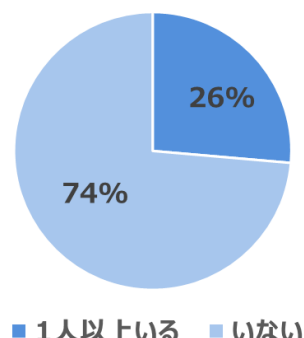
女性駐在員の有無



製造業



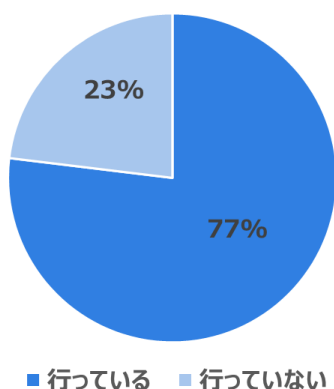
非製造業



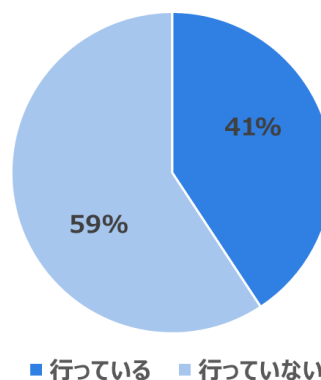
「女性活躍推進に対する取り組み」は本社では 77%実施しているが、海外拠点での実施は 41%

親会社である日本本社における女性活躍推進の取り組みの有無を尋ねたところ、77%が「行っている」と回答したが、女性駐在員の派遣の有無との相関関係は見られなかった。また、海外拠点内でも女性活躍推進の取り組みを行っている企業は 41%にとどまった。

本社における女性活躍推進について、
何か具体的な取り組みを行っていますか

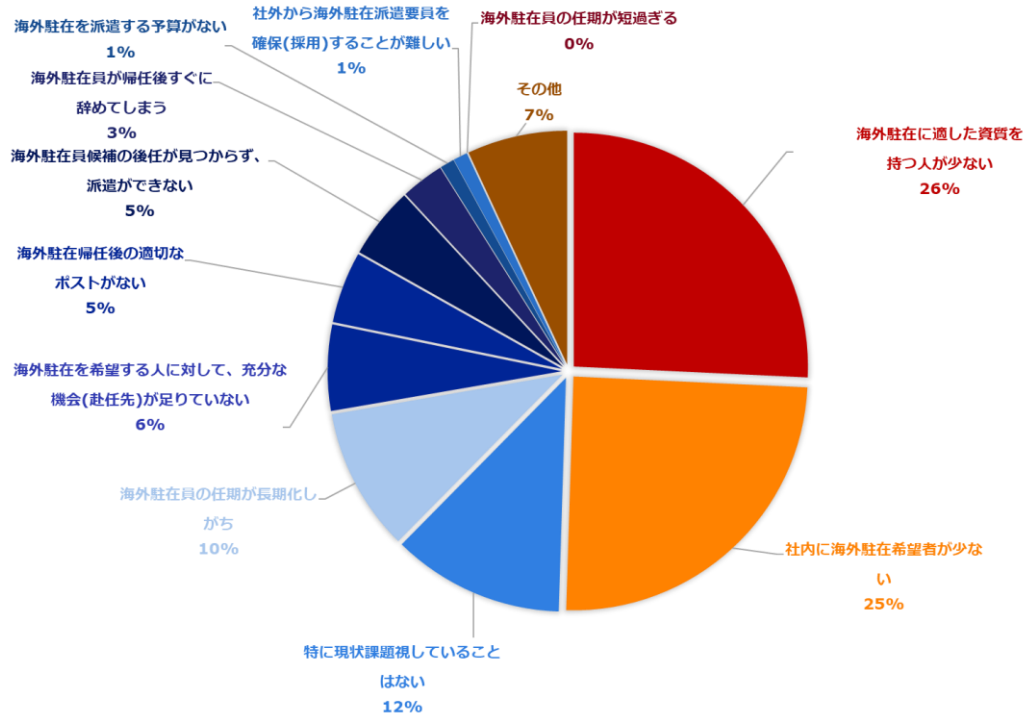


貴拠点における女性活躍推進について、
何か具体的な取り組みを行っていますか



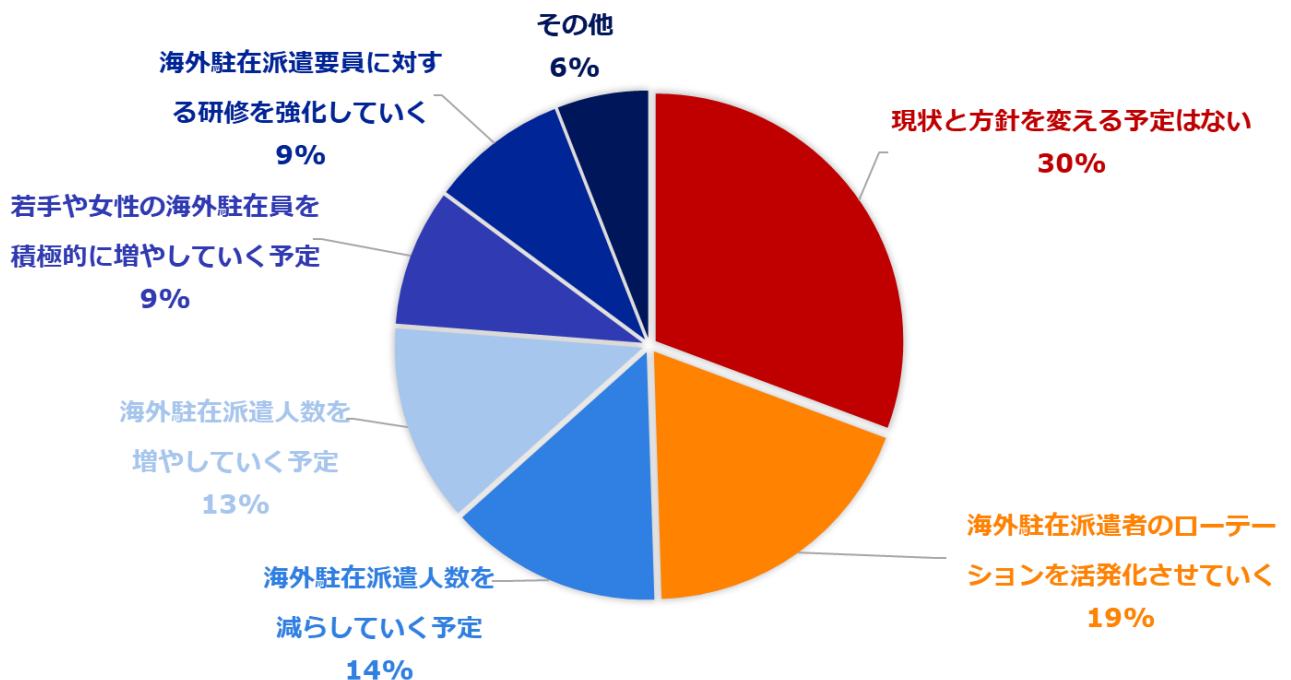
「海外駐在に適した資質を持つ人が少ない（26%）」「社内に海外駐在希望者が少ない（25%）」ことを課題視

男女問わず海外駐在員の派遣について、現状で企業が課題視していることを聞いたところ、「海外駐在に適した資質を持つ人が少ない（26%）」「社内に海外駐在希望者が少ない（25%）」が上位を占め、駐在の条件よりも駐在員の候補となる人材について課題を抱えていることがわかった。



海外駐在員の派遣に対して「現状と方針を変える予定はない」としている企業は、全体の約3割

海外駐在員の派遣に関してさまざまな課題を感じている一方で、海外駐在員の派遣に関する「現状と方針を変える予定はない」としている企業が全体の約3割を占めた。



【解説】

上記のアンケート調査とあわせて、現在海外に赴任中の女性駐在員 5 名にインタビューをしたところ、女性駐在員を増やすためのヒントを得ることができました。

インタビューした 5 名はいずれも海外駐在以前に、海外留学や海外就職など自発的な海外経験を積んでおり、「本人の強い意志」で海外駐在の機会を獲得していました。

留学や海外就職など、自発的に海外に渡る人の割合は男性に比べて女性の方が高く、意欲（海外志向）ある女性の起用は海外駐在要員不足という慢性的な問題を解決する一助となるものと考えます。

既婚女性の場合は、夫の仕事（勤務先）との兼ね合いが難しいことや子どもの学校の関係で帯同ができないなどの家族の問題もあります。インタビューした女性駐在員のうち 2 名は既婚者で、そのうち 1 名は夫が勤務先を休職し妻に帯同しており、夫の勤務先は、妻の海外駐在への帯同に伴う休職を認めている先進的な取り組みをしている企業でした。もう 1 名は夫を日本に残して単身で赴任していましたが、いずれのケースでも「家族の理解・協力」が、海外駐在実現のポイントのひとつとなっていました。

また、個々の企業においては、現行の制度・規程や習慣が、男性が派遣されることを前提に作られたものである場合が多く、見直しを図っていく必要があります。

今回のインタビューにもあった「駐在夫」の制度は、男性の育児休暇が一般に広まってきたように、今後導入が進む可能性があると思われます。ただし、駐在任期は通常 3～5 年と育休に比べて長く、それだけの期間キャリアを中断することを許容する企業は現時点では少ないため、育児休暇よりも普及には時間を要するものと思われます。

今回の調査から、「本人の強い意志」「家族の理解・協力」によって女性の海外駐在が実現しているケースが多く、積極的に促進している企業は限定的であることがわかりました。女性の意思や環境に頼るのではなく、企業の積極的な支援や、以前からある男性向け制度・規程の見直しが必要ではないかと考えます。「女性活躍推進」「海外事業要員確保」の 2 つの課題に対し、女性海外駐在員の創出は今後注目されるべき解決策ではないでしょうか。

解説者プロフィール：

小林 美紗（こばやし・みさ） ジェイ エイ シー リクルートメント 海外進出支援室アドバイザー



日系大手機械メーカーの人事部で新卒採用担当として大学・高専卒、外国人留学生などの採用、受け入れに携わった後、資材調達部に異動し、コネクタ、ワイヤーハーネス、アルミダイキャストなどの国際調達を行なった。

2022 年より現職。グローバル企業における実体験を活かして海外事業要員確保に関する助言を行なうほか、人材確保に関する国内外での調査を行なう。

【株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント】

JAC Recruitment は 1975 年に英国で設立、日本では株式会社ジェイ エイ シー リクルートメントとして 1988 年設立。スペシャリストや管理職人材の紹介に特化し、コンサルティング型の人材紹介会社としては、国内最大クラスの東証プライム市場上場企業です。国際ビジネス経験をもつ人材紹介が強みで、日本国内では外資系企業や日系企業の海外事業などのグローバル領域の採用を多数支援しています。

また JAC Professional Solutions 事業として、JAC IMS(Interim Management Solutions)と RPO Solutions (Recruitment Process Optimisation)をブランド化して運営しています。

海外では英国、ドイツ、アメリカおよびアジアの世界 11 カ国、33 拠点で事業を展開し、人材紹介事業の他、雇用代行サービスやコンサルティング事業も行っています。その他グループ会社として、外資系企業に特化した JAC International や、コンサルティング業界に特化したエグゼクティブサーチ会社の VantagePoint、グローバル、バイリンガル人材に特化した求人サイトを運営する CareerCross を傘下にもつグローバル企業です。

（コーポレートサイト）<https://corp.jac-recruitment.jp>

（転職サイト）<https://www.jac-recruitment.jp>

【本調査の詳細に関する法人様からのお問合せ先】

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント 海外進出支援室

担当：小林 E-mail: mis-kobayashi@jac-recruitment.jp TEL: 03-5259-2491

【本件に関する報道関係者様からのお問合せ先】

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント 広報・IR 部

担当：児玉 E-mail: press@jac-recruitment.jp TEL: 03-5259-9915