

海外子女教育の拡充による グローバル人材育成に関する要望



(写真1)
文部科学省に
要望書を提出

日本在外企業協会は、日本貿易会と共同で標記に関する以下の内容の要望書を本年7月、下村博文・文部科学大臣、岸田文雄・外務大臣および遠藤利明・衆議院議員・自由民主党教育再生実行本部長へ提出(写真1)。

要 望

1. 教育の機会均等及び義務教育無償の精神に沿った財政支援の実施

- ①政府派遣教員の定数維持または増
- ②都道府県による派遣教員推薦数拡充
- ③校舎借料補助、現地採用教員・講師謝金補助の増額
- ④在外教育施設への安全対策費補助の増額
- ⑤海外子女への教科書無償配布の継続
- ⑥海外子女への児童手当、高校無償化への適用検討

2. 海外子女のおかれた環境を最大限に活かす教育及び帰国子女の経験が活かされる教育の推進

- ①日本人学校のカリキュラム自由化
- ②日本人学校における国際バカロレアのカリキュラム導入(実験校)
- ③日本人学校での英語または現地語教育の強化(カリキュラム開発と現地採用教員謝金補助)
- ④国内校への帰国子女の積極的受け入れとその活用研究
- ⑤スーパー・グローバル・ハイスクール(仮称)への帰国子女の積極的受け入れ

【要望提出の理由】

- ①わが国企業の海外への人員派遣は、2011年の海外在留邦人(除く永住者)は、78万人に達し、このうち義務教育年齢に該当する子女は6万7千人(2012)を数える。
- ②この子女は、異文化を通じて多様な考えや価値観、語学力などを身につけ、グローバル人材に育つ能力を取得しており、この子女の育成は国際性豊かな日本人育成の早道と言える。
- ③海外子女教育は現地在留邦人によって行われるものとされているが、政府は憲法の定める教育の機会均等及び義務教育無償の精神に沿って、海外子女教育の振興のために様々な施策を講じている。
- ④しかし、近年、国家予算の緊縮に伴い、海外子女教

育予算も削減されている。海外子女の3割の子女が通う日本人学校等へ派遣される教員関連の予算(予算全体の87%を)は、海外子女数が増加しているにもかかわらず、国の定員合理化計画に準じて2006年度から削減されており、ここ2年は毎年7～8%削減されている。

- ⑤日本人学校は現地在留邦人が運営している私立学校ではあるが、当該地において公的な性格を有する唯一の日本の小・中学校である。日本人学校の年間の1人当たりの授業料等は各校様々であるが(20～192万円)、その費用は企業および個人が負担している。

- ⑥日本国内の公立学校に通う小・中学生1人に年間89万円の税金が投入されているのに対し、文部科学省及び外務省の海外子女教育関連予算の海外子女(小・中学生)1人当たりの額は28万円と国内の3割強に留まっている。このほか、海外子女は児童手当や高校生授業料無償化も対象外となっている。(2013年度文部省関連予算 172億85百万円 同外務省関連予算 20億96百万円)

「成長戦略」におけるグローバル人材育成を達成するうえでの海外子女教育の重要性を再認識いただき、以上の要望事項の実現をお願いしたい。

*



(写真2)
自民党議連設立総会
で要望書の趣旨説明
を実施

我々の要望に対し、自民党では「海外子女教育推進議員連盟」が設立され、衆参議員21名が入会した。10月30日の設立総会では、事務局の田野瀬議員のもと議員連盟会長に遠藤利明議員が選出された。当日、当協会は要望趣意説明を行った(写真2)。また、私立在外教育施設協会からも海外子女教育の現状の財政難や国内教育との不公平感の窮状が訴えられ、文部科学省、外務省からも現状説明が行われた。

第8回(2013年)「海外・帰国子女教育に関するアンケート」調査報告

増加する幼稚園児や未就学児童の帯同一赴任地に日本人学校がない悩み

本年7月、(一社)日本在外企業協会(日外協)は「海外・帰国子女教育に関するアンケート」調査(1999年から隔年実施)を実施した。この調査は会員企業の海外派遣社員数・家族帯同者数・海外子女数、海外子女の教育相談の状況、および現地の教育現場における様々な問題点の把握などを目的としている。調査結果の概要は以下のとおりである。

調査対象と調査期間

本調査では、当協会会員企業のうち海外に従業員を派遣している240社に対して調査票を送付し140社から回答を得た(回収率58%)。

【1】 海外派遣者の家族帯同の判断について

「派遣者の意思を尊重している」が60%、「家族帯同が望ましい」32%、「どちらともいえない」7%、「単身赴任が望ましい」は1%で、前回に比べて派遣者の意思を尊重するとの回答が大きく増加。その理由として、各家庭で生活・教育環境が異なっており、赴任者が帯同か単身かの判断をすべきというもの。「家族帯同が望ましい」とする意見は、心身共に健康維持に有効、基本的に家族は一緒に住むべきとする考えで、「単身」では赴任者の負担や健康面などでのリスクを指摘する意見もあった。

【2】 海外派遣と帯同家族に関して

前回調査(2011年)の数値と1社当たりの平均値で海外派遣者(社員)数・家族帯同者数・帯同海外子女数を比較すると、海外派遣者数(+7%)、家族帯同者数(+3%)、帯同海外子女数(+3%)と全てで増加した。海外派遣者の地域別構成比では、中国(26.3%→25.9%)がやや減少に転じたが、「その他アジア」が大きく伸びた

(29.5%→33.9%)。北米と欧州の比率も減少した(合計32.4%→28.2%)。

家族帯同者の年代別内訳では、40代の比率が依然高いものの、30代が増加し(+2%)、50代が減少(-2%)した。海外子女の内訳では、幼稚園児と未就学児の比率が増加した(合計39%→43%)。

【3】 従業員の帰国子女に関して

帰国子女の積極的採用については、「採用したい」27社(19%)、「採用したくない」5社(4%)、「どちらでもない」107社(77%)で、採用したい割合が前回よりもやや増加した(16%→19%)。「採用したい」とする理由は、「海外市場の強化からグローバルマインド、特に語学面で能力の高い人材を求めている」「異文化を理解するなど、海外での高い適応能力を評価する」との意見。「どちらでもない」と回答した企業の理由では、「帰国子女か否かにかかわらず、人物本位、会社の採用基準により優秀な人材を採用したい」「グローバル人材は必要だが、帰国子女に限定する必要はない」、また、やや否定的なものとして「帰国子女は必ずしも社風に合うとは限らない」などの意見もあった。

【4】 海外における子女教育に関する問題点

(1) 日本人学校について

「赴任地に学校がない」が最も多く、アジアなどの新興国や非大都市圏など日本人学校の整備がまだ進んでいない地域に進出している企業が相当あると考えられる。次に多い「教育環境・レベルが異なる」は、日本と同じ教育環境にないことで国語教育不足や進度遅れに対する懸念があること、また、赴任地に「高校がない」は、私立を含めて日本人を対象とした高校が限られ、現地校や

図1. 海外子女数の内訳

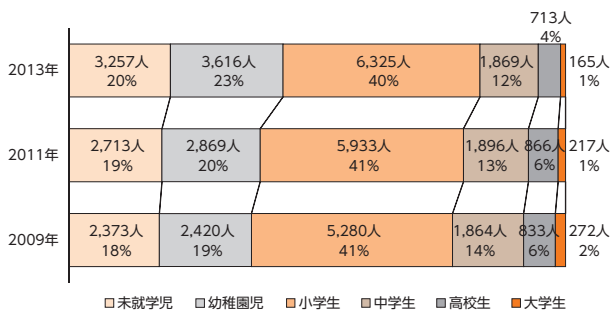
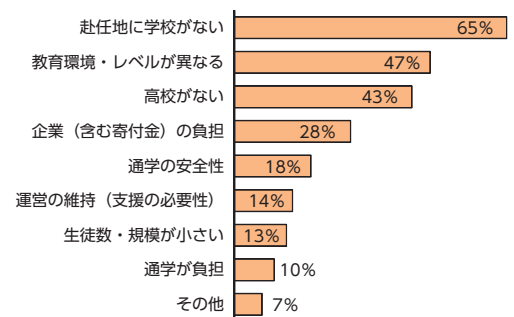


図2. 日本人学校に関する問題点（複数回答）



インターナショナルスクールが主体のため、高校進学を機に家族を帰国させ単身赴任を選択する割合が多いことも関係する。

（2）補習校について

最も多かった「授業内容・レベル」では、国語の授業しかないなど教育内容や質の問題から、少ない授業時間で十分な補習が行えるかとの不安を抱えていることがうかがえる。この他にも「学校数が少ない」や「通学が負担（遠距離）」、「学費の負担（企業・個人）」を指摘する意見も多い。

（3）現地校について

「言葉・コミュニケーションの問題」が最も多く、「帰国後の順応性」と「日本語能力の低下」も多い。「帰国後の順応性」は、グローバルな感覚や異文化を意識せずに身につけたことにより、帰国後の学校生活との違いに戸惑いや不安があることが感じられる。

（4）インターナショナルスクール（インター校）について

「高額な授業料」に関する問題が圧倒的に多い。アジアなどの新興国や非英語圏では、インター校を選択する機会が増えており、「派遣者・会社の費用負担が大きい」「学費が高く安易に認められない」などの意見や、インター校への補助についての関心も高い。

（5）就学前教育について

「高額な教育費の負担（会社・個人）」「幼稚園が少ない」「日本語の教育」を挙げる意見が多い。

就学前教育は日本語の基礎を習得する大切な時期と考えられるが、未就園児と幼稚園児の割合が海外子女全体の43%という高い比率を占めているにもかかわらず、乳幼児を対象とする施設が少ない、情報そのものが少ないとの指摘が多い。

【5】 海外・帰国子女教育に関する要望・問題点

帰国後の問題では、帰国子女枠の緩和や学事暦の違いによる編入時の学年遅れの問題解消をはじめ、受入校や受入枠の拡大、入試制度の柔軟化を求める要望や、帰国後の適応教育に関する内容も多い。特に、帰国後の適応に苦労している子女への対応や個性を伸ばす教育の実施、国語や社会などの補習、教科指導などが挙げられている。海外赴任先の問題では、日本人学校や補習校に対する設備面での充実や政府からの支援増を求める意見がある。

＊

以上の通り、海外子女教育への関心度の高まりは、赴任地域が欧米や中国からその他アジアなどの新興国にも広がる傾向にあることや、海外赴任のノウハウがある大規模な企業だけでなく中小を含み全体的に派遣者が増加していることが考えられる。特に、未就学児童に対する教育への関心が高くなっている。

当協会では今回の調査結果を踏まえながら、今後も講演会・セミナー等を通じて海外・帰国子女教育の充実に向けて活動していきたい。

（日外協・業務部主幹 原田晴義）

グローバル人材はどこに？ —積極的に育てるべき海外の芽

文部科学省 初等中等教育局
国際教育課長 神代 浩

グローバル人材に求められるもの

深田祐介の最初の著作『新西洋事情』の中に、プライドばかり高くてろくに仕事のできないフランス人の部下を解雇するのにひと苦勞する日本人ビジネスマンの話がある。彼の苦勞の理由は2つある。1つはフランス語という外国語。もう1つは解雇の理由をはっきり言わないと相手に伝わらない、つまり日本風の以心伝心が通用しないということである。

結局、彼はこの2つの困難を見事乗り越えて目的を達成する。当時中学生だった私はこの話に大いに感銘を受けるとともに、もともとあった外国へ行きたいという思いをますます強くした。言い換えると、「外国はパラダイス」といった熱病のような憧れを適度に冷ましてくれて、より現実的に外国へ行くことを目指せるようになったような気がするのだ。

前置きが長くなったが、この話の主人公は、当時世界各地で活躍する日本人ビジネスマンのある典型的な姿であろう。当時「グローバル人材」という言葉はまだなかったと記憶しているが、今風に言えば彼もちろんグローバル人材である。

まず申し上げたいことは、グローバル人材に求められる能力、資質を考えると、1970年代と現在とで基本的な部分は変わらないのではないかとということである。

今年6月に閣議決定されたアベノミクスの第3の矢「成長戦略」の中で、グローバル人材に関する定義はない。ただ、民主党政権時代の昨年6月

にまとめられた「グローバル人材育成戦略」における以下の概念をほぼ踏襲していると考えて差し支えないだろう。

要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力

要素Ⅱ：主体性・積極性、チャレンジ精神、
協調性・柔軟性、責任感・使命感

要素Ⅲ：異文化に対する理解と日本人としての
アイデンティティ

先のビジネスマンの場合に当てはめてみれば、要素Ⅰの語学力と要素Ⅲの異文化理解、そしてあえて言えば要素Ⅱのチャレンジ精神もあったと言えるであろう。

物足りないグローバル人材育成議論

グローバル人材育成の必要性については、ここ数年、日本国内で多くの政府・企業関係者・政治家が主張してきたことである。私が国際教育課長に着任した昨年8月以降、政権は民主党から自民党・公明党へと再交代したが、この方向性に変わりはない。むしろ、現政権になってから自民党内の教育再生実行本部や日本経済再生本部、あるいは政府における教育再生実行会議や産業競争力会議といった有識者会議の場での議論はさらに活発になってきたと言えるであろう。

しかし、このような会議の場に事務方として参加してきた私としては、今でもある種の物足りなさ、もっと言えばフラストレーションを感じずにはいられない。なぜなら、このような場における議論が英語など外国語教育の強化や留学促進など、日本国内で生まれ育つ子どもたちをいかにグ

ローバル人材に成長させるかというテーマにほとんど限定されているからである。

特に政府有識者会議の場には、文字通りグローバル企業として実績を挙げている会社の経営者の方々が少なからず参加しておられる。そのような企業では、海外勤務中に自分の子どもを日本人学校や補習授業校、あるいは私立の在外教育施設へ通わせた経験のある社員がたくさんおられるはずである。しかし、会議の場で海外子女教育のことに言及される委員はこれまでほとんど皆無であった。これは私にとって理解に苦しむことである。

帰国子女に懲りた日本企業？

もっとも、かつてグローバル人材の卵として帰国子女が日本企業にもてはやされた時期があった。「失われた10年」と言われた90年代あたりであろうか。60年代以降、急速に進んだ日本企業の海外進出に伴い、在外教育施設で学ぶ子どもの数も増え、彼らは日本企業にとって珍しい存在ではなくなってきた。子どものころに海外で生活し、特に現地の学校に通った経験があれば、語学や国際感覚を容易に身に付けられるだろうし、大人になれば将来の海外派遣候補として即戦力になると企業が考えたとしても不思議ではない。

在外教育施設の運営委員の方々と話をすると、「自分も子どものころ、どこそこの日本人学校や補習授業校へ通っていました」と懐かしそうに教えてくれる方も多い。このことは帰国子女が着実に日本企業の戦力として定着している証だと思う。その一方で、彼らの中には外国語はできるものの日本企業の環境や仕事のやり方になじめず、中途退職する場合も少なからずあったと聞く。

最近の議論を聞いていると、日本企業が帰国子女に懲りたために、「やはり日本に生まれた子どもたちに早期の英語教育を行い、積極的に留学させることがグローバル人材の育成には必要」と考え始めたのではないかと邪推したくなる。もしそうだとすれば、これは日本企業と帰国子女の双



(かみよ・ひろし)

東京大学法学部卒。1986年文部省入省。北海道教育委員会企画管理部企画室参事、学術国際局国際企画課国際教育室長、在アメリカ合衆国日本国大使館参事官、生涯学習政策局調査企画課長、同局社会教育課長、国立教育政策研究所教育課程研究センター長などを経て、2012年8月から現職。

方にとって不幸なことではないだろうか。

ブラジルにも必要なグローバル人材

少し視点を変えてみよう。近年のグローバル化を象徴するもう1つの現象は、わが国における外国人労働者とその子どもたちの増加である。ブラジル、フィリピンなどから移住してきた労働者たちの中には、リーマンショック以降の生産縮小で母国へ帰らざるを得なくなった人たちも多くいる。当然、彼らの子どもたちも帰国することになる。すなわちブラジルの帰国子女である。

彼らを教育面で支援しているプロジェクトがある。それは「カエルプロジェクト」と呼ばれている。日本の言語教育、教育心理などの専門家がサンパウロ州政府教育局と協力し、三井物産基金の後援を得て活動している。

ブラジルの帰国子女の抱える課題は、わが国の帰国子女の場合とほぼ同じと言ってよい。幼少時に日本に移住し、日本の幼稚園や小学校に数年通って帰国した子どもたちの多くは、ポルトガル語より日本語の方が使いやすい。しかし、日本の子どもほど日本語が定着しているわけでもない。一方で、ブラジルの学校に転校すると同級生のポルトガル語のレベルについて行けず、学校生活になじむのは相当困難である。このような子どもたちの中には「日本に帰りたい」と希望する者も多いと聞く。

新興国ブラジルでもグローバル人材の育成が必要なことは変わらないし、彼らを日伯両国の架け

橋となるように育てたいという意識を持っていることは間違いない。ただ、なかなかうまくいかないのが現実である。

この裏返しとも言える現象が日本全国の学校でも起こっているはずであるが、あまり表立って出てこない。インターナショナルスクールなどに通わせて、外国語を母語として選択させるという割り切り方もあるだろうが、多くの公立学校がこの問題に正面から向き合っていないことが、より大きな原因ではないかと私は考えている。

海外で育つグローバル人材の芽

あらためてグローバル人材の卵という視点から海外で学ぶ日本の子どもたちを見ると、先に挙げた要素のうち「Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力」については、一般的に海外の方が身に付けやすい環境にあることは論を待たないであろう。実際、多くの全日制の日本人学校においては、通常の授業時間に上乗せするかたちで語学学習の機会を設けている。ネイティブ・スピーカーの指導者の採用も日本国内よりはるかに容易である。

Ⅱについては国内外であまり大きな差はないようにも思えるが、例えば欧米諸国において、そこに住む人々の開放的な気質に影響されて主体性や積極性が育まれやすくなることは考えられる。あるいは日本で住んでいた地域のコミュニティから離れることで、いい意味でチャレンジ精神などを育むことにつながることも考えられる。

Ⅲについても、外国での生活になじもうとする中で日本では当たり前と感じていたことに疑義がはさまれ、日本人としてのアイデンティティに気付かされる機会が多くなることは確かである。このような経験は大人にも少なからぬ影響を与えるが、子どもにとっては、自らの意図で海外へ行ったわけではないだけに、さらに大きな影響となる。

以上のことを再認識すれば、これからの日本に必要なグローバル人材の芽は実は海外でたくましく育っているのである。

継承語教育の重要性に注目すべき

さらに言えば、特に土曜日など週1回授業を行う補習授業校において、短期滞在者と長期滞在・永住者との間の折り合いが、しだいに困難になってきている。短期滞在の保護者が子どもに対して帰国後も進学などで苦労しないようなレベルの「国語教育」を求めるのに対し、長期滞在・永住の保護者は、自分たちの文化を次世代に受け継ぐための教育を求める。後者は親の母語を継承するための教育という意味で「継承語教育」と呼ばれる。この継承語教育の扱いが補習授業校や日本人学校にとって頭痛の種になっている。

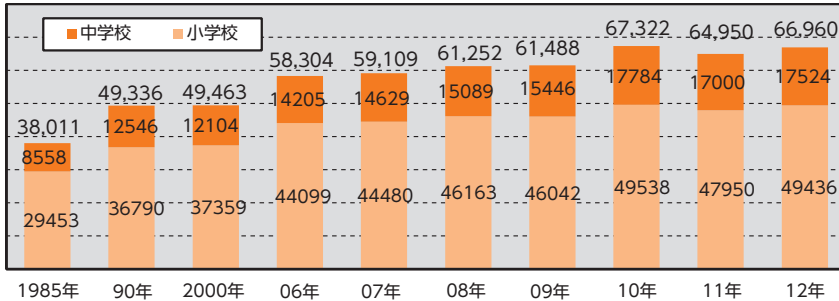
例えばワシントン DC の補習授業校は、一時継承語教育のためのクラスを編成したもののうまく機能せず、結局、継承語教育を行う別の学校ができた。その一方で、プリンストンの補習授業校は、国語教育、継承語教育、(外国人に対する)日本語教育それぞれについて、いくつかのコースを設け、入学時に行う日本語能力の評価に基づいてコース分けすることで、学習者のニーズに合ったきめ細かい教育を行っている。

問題は、継承語教育が文部科学省の海外子女教育政策、外務省の外国人に対する日本語教育政策の隙間に落ちる分野であるために、これまで注目されてこなかったことである。しかし、グローバル人材の育成という視点から見ると、短期滞在者の子弟だけでなく、長期滞在・永住者の子弟もその要素を豊富に備えていることは明らかである。彼らに日本人としてのアイデンティティの維持・発達を支援できる施策を打ち出せれば、わが国とのつながりを持つグローバル人材をさらに輩出することができるはずである。

課題を抱える海外子女教育

リーマンショック以降わが国の景気は落ち込んだが、生産拠点の国内から海外への移動など、これまでとは違ったかたちの海外進出も増えてい

〈図〉 海外の子ども(学齢段階)の数の推移



資料：外務省「管内在留邦子女数調査」

る。業種も製造業だけでなく流通・サービス業など多様化する傾向にある。これに伴い海外で学ぶ子どもたちの数は、上図のようにおおむね増加傾向にある。アベノミクスの効果が出てくれば今後さらに増えることも予測される。

これに対し、日本から派遣する教員の数は下表のように減少の一途をたどっている。国や自治体の財政難で教員数が減っているだけでなく、年齢層の偏りで働き盛りの中堅教員ほど派遣が難しい。退職前後のベテラン教員を派遣する制度もつくったが、健康面などの理由で中途帰国する場合も目立ち、根本的な課題解決には程遠い状況である。[日外協と日本貿易会は文科省、外務省、自民党に対して「海外子女教育の拡充によるグローバル人材育成に関する要望」を提出した。(P.01 参照)]

その一方で、幼稚園や高等部など派遣教員の対象とならない学校種や特別支援に対するニーズも高まっているが、十分対応できていない。

そもそもの話として、私立も含めた在外教育施設には日本国憲法はじめ日本の教育制度が適用されない。だから小中学校でも授業料を支払わなければならない。ただ高校については、現在国内の

無償化の制度を在外教育施設の高等部にも適用する方向で検討が進んでいる。今後幼児教育の無償化、そして「本丸」である義務教育無償化の可能性についても議論する必要があるだろう。

海外に拠点を有する日

本企業は、これまで在外教育施設の運営に多額の支援を行い海外子女教育を支え続けてきた。感謝してもしきれないほどである。ただ今後、企業の国際競争力をさらに高めるためには、自社の社員に対する福利厚生視点に加え、グローバル人材育成に資する観点から、より効果的、効率的な支援のあり方を模索する必要はないだろうか。

このように、海外子女教育をめぐる課題は数多い。これらの課題に加え、これまで視野に入っていなかった継承語教育の課題も含め、在外教育施設のあり方を見直すべき時期に来ている。

グローバル人材は育てるもの

今、企業、政治家、そして政府の3者が共有すべきことは、第1にグローバル人材は放っておいても育たないということ、第2にグローバル人材の卵は国内だけでなく海外にこそ豊富に産まれているということである。これらの共通理解を出発点として、子どもたちがどこの国に住んでいても安心して充実した教育を受けることができ、その持てる能力を遺憾なく発揮できるような環境をい

かに整えるかが問われている。3者が知恵とリソースを出し合って海外子女教育とそれを受け継ぐ帰国子女教育の充実に取り組むべきであり、私もそのために微力を尽くす所存である。

〈表〉 在外教育施設数等の推移

事項\年度	1989	2008	2009	2010	2011	2012	2013
日本人学校	83	86	88	88	88	88	88
補習授業校	136	201	204	201	203	202	205
私立在外教育施設	10	10	9	9	9	9	8
派遣教員定数(人)	1,118	1,328	1,327	1,322	1,288	1,182	1,097
派遣教員実員数(人)	—	1,319	1,280	1,210	1,142	1,098	1,072
シニア派遣教員定数(人)	—	34	44	49	49	113	87
シニア派遣教員実員数(人)	—	19	36	46	71	86	114

※各年4月15日現在(1989年のみ5月1日現在)、休校中は除く。

海外赴任者の帯同子女教育費用の 企業負担

—国内外の公平感をいかに保つのか

公益財団法人 海外子女教育振興財団

理事長 中村雅治

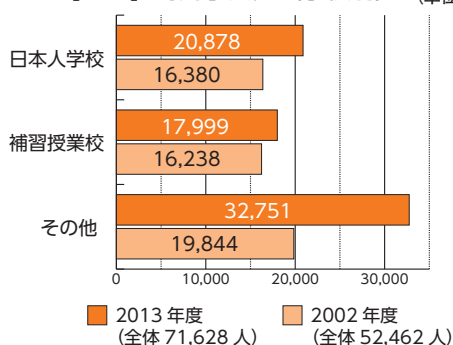
企業が海外に進出し、日本から海外に赴任者を派遣すると、必然的に家族を帯同するケースも増えてくる。働き盛りの赴任者には学齢期、特に義務教育年齢の子どもがいることが多い。その際に大きな問題となるのが子どもの海外での教育費用をどこまで派遣元企業が負担するかということになる。

本稿では、教育問題の中でも海外人事担当者からの関心が高く、当財団への問い合わせが増加している「海外子女教育手当・補助」について、財団維持会員企業・団体(583社)に対して調査を行い、回答があった144社の結果を解説したい。

現在の海外子女数と就学状況

外務省の調査では2013年度は世界全体で7万1628人の義務教育年齢の海外子女がおり、うち29.1%にあたる2万878人が日本人学校、25.1%(1万7999人)が補習授業校、45.7%(3万2751人)がその他(現地校やインターナショナルスクール、

【図1】海外子女数(学校別) (単位:人)

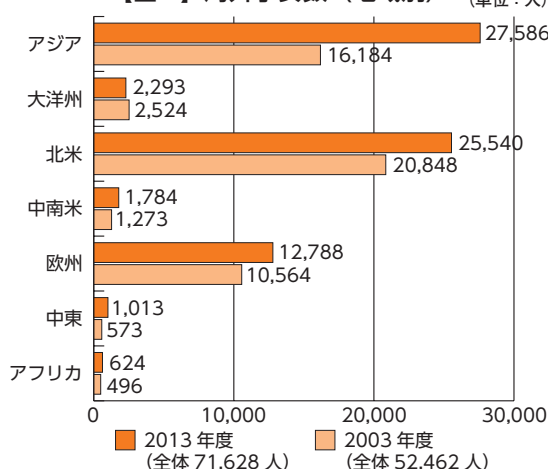


私立在外教育施設のための在籍および不就学者)となっている。【図1】

同省の10年前の調査結果と比較すると、この10年間で全体として約1万9200人の増加となっており、「日本人学校」、「補習授業校」も増加しているが、最も増加が顕著なのが「その他」の約1万2900人増である。

地域別では、近年アジア圏への進出企業が多くなったことにより、同圏内の在籍者が1.7倍に増加している。【図2】

【図2】海外子女数(地域別) (単位:人)



海外子女教育手当・補助

では企業として、海外子女教育手当・補助についてはどのように考え、対応しているかを見てみたい。

(1) 海外子女教育手当としての補助対象

各社に海外子女教育手当・補助などについて、何を対象としているかを聞いたところ、「学費」が99%、それ以外では「受験等を目的とする一時帰国費用」が64%を占めている。また、「日本の勉強を補完するために提供している当財団の通信教育費用」に62%、「学習塾・語学学校等の校外学習費用」に33%がある。

なお、子女の学業などの都合により現地に留まった際の「現地残留教育費用」についても44%が負担対象としている。

その他の回答としては、「現地でサマースクールに通うための費用」や「帰国後のハンデを取り戻すための塾・家庭教師費用」、「就学前児童への教材（語学教材や雑誌等を含む）送付費用等」も補助対象とするとの回答があった。

（2）学費に含まれる内容

学費に含まれる内容としては、99%が「入学金」「授業料」を対象としており、次に多いのが「スクールバス代」94%と、ほとんどの企業・団体がそれらを補助対象としている。海外の学校の場合は日本と異なり、安全上徒歩での通学を認めないケースが多いことが起因している。

入学時に負担を求められることが多い「施設設備費」は72%が対象としている。また、「教材費」は47%、「PTA会費」16%、「傷害保険料」13%、「学校行事参加費」9%となった。

その他の回答としては、「サマースクール費用」や「教科書代」、「制服代」、「運営・維持費」、「学校から指示された語学学習費」、「修学旅行費」、「登録料」、「寮費」、「スクールバス代以外の通学費」、「転校費等」を対象としているとの回答があった。子どもの学年やその他条件に関わらず、一律にかかる費用については補助対象とする傾向は高いと言える。

手当・補助の負担状況

次に、義務教育期間（小学校・中学校）、就学前（幼稚園等）、高校別にどのような補助を行っている



（なかむら・まさはる）
1966年早稲田大学理工学部卒業後、旧東京海上火災保険㈱（現・東京海上日動火災保険㈱）入社。主として自動車保険の商品開発に従事。2度のニューヨーク駐在を経験し、94年米国支店長、99年常務取締役。2010年4月海外子女教育振興財団専務理事、11年4月から現職。

か聞いてみた。

（1）義務教育期間（小学校・中学校）に「日本人学校」を選択した場合

67%が「基本的に全額負担」、33%が「一部の費用を負担」という結果になった。

このうち、「一部の費用を負担する」基準については、回答の記述内容から大きく5種類に分類できた。内訳としては、「自己負担+会社負担」、「自己負担+会社負担（上限あり）」、「現地状況を基準に会社負担額を設定」、「日本の教育費を基準に会社負担額を設定」、「上記以外の規定範囲内で会社負担を設定」となった。【表1】

【表1】「一部の費用を負担」の内訳（回答：50社）

内訳項目	社	%
自己負担+会社負担を設定	12	24
自己負担+会社負担を設定（上限あり）	5	10
現地状況を基準に会社負担額を設定	4	8
日本の教育費を基準に負担額を設定	12	24
上記以外の規定範囲内で会社負担を設定	17	34

なお、この回答のうち、負担割合の記述のあった回答の35社からは、22社（63%）が9割超、12社（34%）が7割以上の費用負担を行っている結果となった。

※金額を規定している場合は、日本人学校の授業料平均額53万円をもとに割合を算出した。

義務教育という観点からも、日本人学校の授業料に関しては、各企業とも高い水準で負担率を設定していることが分かる。

（2）義務教育期間（小学校・中学校）に「日本人学校以外（インターナショナルスクール、私立在外教育施設）」を選択した場合

「基本的に全額負担」は10%、「一部の費用を負担」は88%に及ぶ。さらに「サポートなし」という回答も1%あった。

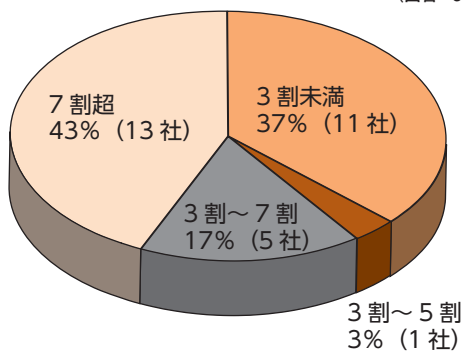
「一部の費用を負担」の内訳としては、前述の「日本人学校を選択」の場合と同じ分類に「日本人学校を基準とした負担額」という項目を加えているが(★)、この回答が127社中6割を占める。この基準のケースのほとんどが、近隣に日本人学校がある場合は日本人学校の費用を上限とし、ない場合には各企業・団体で定めたそれぞれの「規定範囲内」での負担という内容になっている。【表2】

【表2】「一部の費用を負担」の内訳 (回答127社)

内訳項目	社	%
★ 日本人学校相当分を会社負担	76	60
自己負担+会社負担を設定	3	2
自己負担+会社負担を設定(上限あり)	5	4
現地状況を基準に会社負担額を設定	9	7
日本の教育費を基準に会社負担額を設定	8	6
上記以外の規定範囲内で会社負担を設定	26	20

「一部の費用を負担している」の中で、負担割合の記述のあった回答30社から、「7割超」の負担をするのは43%となっている。【図3】

【図3】費用負担の割合 (回答: 30社)



※金額を規定している場合は、インターナショナルスクールの授業料平均額200万円をもとに割合を算出した。

(3) 就学前(幼稚園等)で「日本人学校の幼稚園部」を選択した場合

まず、就学前児童の補助開始の対象年齢について尋ねたところ、71%が「3歳」、21%が「4歳」、2%が「5歳」から対象とする回答があった。その他としては「0歳」、「2歳」から対象とすると

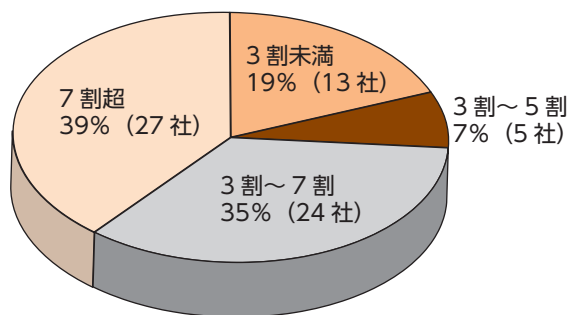
いった回答もあった。

次に学費負担の割合について「基本的に全額負担」と回答したのが29%に対し、「一部の費用を負担」が69%、「サポートなし」が2%となった。やはり義務教育期間と比較すると全額負担をしない割合が高いと言える。

費用負担の割合であるが、「一部の費用を負担している」企業・団体の中で、負担割合の記述のあった回答69社から、39%が「7割超」、35%が「5割～7割」の保育料(授業料)負担を行っているという結果となった。【図4】

文部科学省が隔年で幼稚園から高校生までの学習費に関する調査報告を行っているが、11年の報告によると公立幼稚園の保育料(授業料)が年間平均で約7万3000円、私立の場合は約24万3000円となっており、こうした情報を合わせると、日本国内で発生する幼稚園の費用負担と同程度で日本人学校の幼稚園部に通うことができるよう、規程を整備している企業・団体が多いと思われる。

【図4】費用負担の割合 (回答: 69社)



※金額を規定している場合は、日本人学校幼稚園部の保育料(授業料)平均額42万円をもとに割合を算出した。

(4) 就学前(幼稚園等)で「日本人学校の幼稚園部以外」を選択した場合

補助開始の対象年齢が「3歳」が75%、「4歳」が18%、「5歳」が2%という回答で、対象年齢については、「(3) 日本人学校の幼稚園部を選択した場合」とほぼ変わらない。その他としては「0歳」、「2歳」からを対象とする回答も同様。

負担の割合に関しては、「(3) 日本人学校の幼稚園部を選択した場合」とは大きく異なり、「基本的に全額負担」が5%、「一部の費用を負担」が88%、「サポートなし」が6%となっている。

「一部の費用を負担」する規定の内訳としては、やはり約40%が日本人学校を基準とした負担割合を設定し、日本人学校幼稚園部の有無に応じて負担額が変動する回答となっている。

また、費用負担の割合だが、負担割合の記述のあった回答42社のうち、52%が「7割超負担」、24%が「5割～7割負担」という結果となった。

※金額を規定している場合は、インターナショナルスクール幼稚園部の保育料（授業料）平均額150万円をもとに割合を算出した。

(5) 高等部の場合

「基本的に全額負担」が12%、「一部の費用を負担」が82%、「サポートなし」が6%という回答となった。

11年4月に中国・上海で日本人学校としては世界で初めて高等部が新設されたが、それ以外の地域では現地校、インターナショナルスクール、私立在外教育施設に通わなければ、日本に帰国するほか選択肢がない。日本国内の公立高校が授業料無償化、私立高校在籍者についても就学支援が支給されるという状況からも、「一部の費用を負担」の内訳としては、幼稚園・小学部・中学部と比較すると、「国ごとに限度額やモデル校の設定」「自己負担額の設定」など細かく条件を設定している回答が目立つ。また、費用負担の割合については、負担割合の記述のあった回答32社のうち、75%で「7割超の負担」を行っており、13%が「5割～7割負担」となっている。

※金額を規定している場合は、インターナショナルスクール高等部の授業料平均額245万円をもとに割合を算出した。

今後の課題

最後に、現在抱えている問題・課題を自由記述形式で聞いたところ、「幼児に関する教育手当・補助の範囲」を課題とする意見が最も多く、他に

は「日本人学校の選択肢がなく、インターナショナルスクールや他国の私立在外教育施設に通学する選択肢しかない社員家族に対し、特にインターナショナルスクールの保護者負担費がおおむね高額であるため、その手当・補助をどこまで行うべきか。日本国内の社員に対する手当との公平性を保つことが非常に困難である」といった意見も複数挙がっている。

近年、多くの企業で海外展開先が欧米諸国からアジアや中南米などの新興国へシフトしており、日本人子女が選択できる学校が少ない地域への駐在が増加傾向にある。また、企業のグローバル化に伴い、駐在対象となる社員の年齢層が20代、30代といった若手が増加していることがうかがえる。これらの駐在環境の変化は、海外子女への必要な教育手当・補助の在り方にも変化を及ぼしていると言える。

その一方、インターナショナルスクールなどの普及により、海外においても教育環境を選択できる幅が広がりつつある傾向にある。このような状況は、従来の社内規程では想定していなかった事案の増加につながり、その費用負担に関し、国内外の社員の公平感をいかに保っていくのか、海外人事担当者の悩みは尽きない。

【公益財団法人 海外子女教育振興財団】

海外子女教育振興財団は、海外子女・帰国子女教育振興のために、海外で経済活動を展開している企業・団体の尽力により1971年に外務省および文部省（現文部科学省）の許可を受けて設立された。

主な事業は、駐在員家族を対象に出国から帰国するまでの教育に関する情報の提供や相談業務、教科書給付、通信教育教材の提供、各種赴任前講座、外国語保持教室、刊行物の発行やその他海外・帰国子女教育に関する振興事業および在外教育施設（日本人学校、補習授業校、私立在外教育施設）に対する支援業務等である。

また、海外進出企業の担当者向けに教育情報の提供やセミナー、講座などを開催し、人事担当者の抱える問題点を共有しながら、海外子女教育の支援に関する企業・団体の取り組みなどを紹介している。

〈URL〉 <http://www.joes.or.jp/>

世界で活躍する企業人を支える 「日本人学校・日本語補習授業校」

特定非営利活動法人 全国海外子女教育国際理解教育研究協議会

会長 滝 多賀雄

1956年タイ・バンコク市に、日本国内の小学校、中学校における教育と同等の教育を行うことを目的として「バンコク日本人学校」が設立された。それは全日制の教育施設として、現地の日本人会などが主体となり、日本人会や進出企業の代表者、保護者の代表などからなる学校運営委員会が運営するものである。以来、世界51カ国・地域に88校(休校中の1校を除く)の日本人学校が設置され、約2万1000人が学んでいる。さらに、現地校に通っている方々への日本語教育の補完機関として、「日本語補習授業校」(以下、補習校)が58年にワシントンに設立され、原則、週1回・現地学校が休日の土曜日を中心に授業が展開されている。現在では世界で約1万8000人が補習校で学んでいる。

両施設共に、入学したその日から日本語での教育を受けられるというメリットがある。両施設の運営は在籍者からの授業料収入により行われ、日本人学校および一部の補習校では、教師を文部科学省が派遣している。

日本人学校の児童生徒数は、「南米」では80年代初めにピークに達し2200名を超える在籍があったが、現在では620名ほどに減り各校は厳しい経営を余儀なくされている。「北米、欧州」では90年代に入りピークに達した。一方、「アジア地区」では、中国を中心に伸び、最近では、特に東南アジアが大きく伸び、現在も教室の確保が追いつかない状態が生まれている。

困難さを増す教員・資金確保

企業が海外進出することになっても、それを学校側や文部科学省に事前に通知することはない。そのため学校側では、突然、児童生徒が増え始めてビックリして対応することになる。これは生徒の減少時においても言えることである。急激な児童生徒の増員は、教室・教員確保などの点からも大きな問題となる。特に各地の日本人学校・補習校では、教員確保や施設の拡充は至難の業である。それゆえ学校経営を担っている運営委員会(理事会)は、その対応のために四苦八苦しているのが実情である。

特に、文部科学省から派遣される教師の確保は各都道府県からの推薦で成り立っているが、各教育委員会内でも優秀な教員確保がままならない中で、海外派遣までとなると負担が大きくなっているのだ。

海外派遣希望教員は大変多いが、教育委員会としては、国内での教育を犠牲にしてまで派遣者を送り出すことはしない。したがって、定員確保もままならず、各日本人学校では独自に教員確保に乗り出さなくてはならないのが実態である。

海外勤務を希望する教員も、世界各地の現地情報はマスコミ報道に左右されるため、少しでもリスクを感じる地域へは行きたくないという傾向にある。そのため、学校独自で採用する際に応募者の偏りが大きく、必要な教員の確保ができない学

校が多発している。

また、南米などでは、多数の生徒が在籍していたところに合わせた学校施設の運営が資金面から難しくなり、授業料値上げを必要とする学校も出てきている。しかし、日本人学校の保護者には、これまでの経緯からして、そこまで多額の資金を支出して日本人学校へ通わせようという姿勢はあまり見られない。多額の授業料を支払うのであれば、アメリカンスクールなどの国際学校に通わせ、国際共通語としての英語を完全習得させようとする人々が急激に増えているのだ。ちなみに、世界各地のアメリカンスクールは独立採算方式で運営され、教員給与など全てを授業料で賄っている。

その結果、地域によっては小中学校在籍年齢の子どもが多数在住していても、日本人学校、補習校にはその何割かしか通学していない実態もある。

重要なアイデンティティ確立

企業で海外派遣を長い期間経験してきた方々と話をすると、日本人としてのアイデンティティを持ち、日本の歴史をしっかり理解した人材を海外へ派遣しようとしている姿勢が、はっきりうかがえる。海外での企業取引の際には、いろいろな話をして信用構築に努めるが、その際に日本のことを聞かれて何も答えられないと信用は失墜し取引もままならない場面がある。そのことを実体験として聞かされることも多くある。このような教育ができるのは、やはり、日本の教育機関しかないであろう。日本人としてのアイデンティティを確立する時期にそれができないことは、将来大変な失態・損失につながる恐れがある。その点も一考してほしいと考えている。

現在、多くの日本人学校では、普段の教育に加え現地の文化や歴史、地理など現地事情に関する学習や、現地校との交流などを積極的に進めており、ネイティブ講師による英会話や現地語の学習も行われている。また、「国際学級」を設け、外国人の子どもを受け入れている学校もある。



(たき・たがわ)

大学卒業後、金融機関に勤務。その後、教師になり小学校・中学校で勤務。その間、所属教育委員会から指名され、リオデジャネイロ日本人学校(1979～82年)に勤務。帰国後、82年、市教育研究会内に日本初の国際理解教育研究部会の設立を命じられ奔走。その延長として全海研(全国海外子女教育国際理解教育研究協議会)の運営に携わり現在に至る。

親の転勤に伴い多くの児童生徒が転校を強いられている。その中でも世界各地に事業展開する企業に勤務する親にとっては、家族が現地語を習得していなくても転勤させられている。企業論理で致し方ない部分もあるが、多くの子弟も世界各地の学校に通学することを強いられてきた。そのような状況の中で、日本語、日本文化も習得し、海外で必要不可欠とされている英語も学べる環境としての日本人学校の存在も重視されてしかるべきではないだろうか。また、日本人学校の存在しない地域では、現地の学校にお世話になり、補完的に週1回、補習校への通学を行うことが大変良い選択ではないだろうか。

せっかくの海外赴任なので外国語習得に力を入れ、将来自由に外国語を操れる人材に成長してもらいたいという保護者の強い願望を感じている。しかし、幼少期は外国語をうまく操っていても、帰国するとあっという間にその力は消えてなくなる。それは言葉を習得したのではなく、音を習得していたからである。音を習得することも大事だが、それ以上に人間としての基本的な教養をまず身につけさせることが重要ではないだろうか。

子どもたちは親の海外赴任に同行することで、日本では見えない海外から見た日本、日本と違った論調の海外メディア、さらには、現地の人々の日常生活、文化、習慣に直接触れることができる。その新たな発見を将来の生活に活かし、さらには地球を股にかけて走り回るグローバル人材に成長するためにも、素敵な「教養」を身につけた社会人に育ってほしいと考えている。 ■

グローバルに活躍する人材育成の取り組み

—帰国生受け入れで進む相互啓発・切磋琢磨

学校法人 海陽学園 海陽中等教育学校

校長 中島尚正

海陽学園は、開校して8年目をむかえたばかりのまだ若い中高一貫の男子校である。本校の立った特徴は何と言っても全寮制にある。つまり、生徒は皆、ハウスと呼ぶ寮に寄宿して生活を共にする。現在の日本では全寮制の中等教育学校はほとんど姿を消してしまっただが、海陽学園では、後述するような仕組みを取り入れて全寮制を現代に再現している。

全寮制の利点の1つは、個々の生徒、多様な生徒に目が行き届くことである。これは勉学の場合だけでなく日常生活の場においても言えることである。海陽学園では、このような利点を帰国生（男子校なのでこのように表現）の受け入れや教育にも活かしている。

人間力育成を目指す全寮制男子校

本校はトヨタ自動車、JR 東海、中部電力3社のトップが中核となり、日本の有力企業約80社の賛助を得て2006年に設立された。設立の動機は、最近の若者には人間力が欠如していることに産業界のリーダー諸氏が気づき、日本の将来に不安を抱いたことである。人間力の欠如としては、異質な者と折り合いがつけられない、内にこもる、挫けやすく非力、コミュニケーション力や覇気に欠けることなどが指摘されている。

この問題は、現在の教育、とりわけ心身ともに著しく発達する中等教育の段階において、人間力を育む機会が乏しいことに由来すると思われる。中等教育では基礎学力だけでなく人間力の方も併せて付与することが大切であって、この2つをバ

ランスよく育む教育が全人教育であると考えている。欧米の伝統校は一律に全人教育に力を注いでおり、例えば英国ではイートン校に代表される全寮制のパブリック校や、米国ではボーディング校などがある。

さて、このような欧米の学校を参考にして、全寮制の下で全人教育を施すことを目的として海陽学園は設立された。そこでは、グローバル化を視野に入れて、コミュニケーション力強化のための英会話やディベート、日本文化の理解なども重視している。

帰国生経験を活かす2施策 —特別英語クラスと国際化推進ハウス

本校では、半年以上の在外生活経験を有する生徒を帰国生と称しているが、全生徒に占める帰国生の割合は約6%であり、総数でいうと約40名である。

受け入れに当たって特に配慮していることが2つある。その1つは、「特別英語クラス」の開講である。帰国生の大半は英語圏で教育を受けた英語の習熟度の高い者であり、彼らはこの特別英語クラスで学ばせている。このクラスでは入学以前の英語力の維持と発展、また海外の大学受験にも通用する高い英語力の付与に加え、思考力、プレゼンテーション能力、自己アピール力の醸成を目的としている。

なお、当クラスには海外教育経験はなくても、英語力が高いレベルに達した一般の生徒も入れて

おり、帰国生と一般生の双方にとって相互啓発・切磋琢磨の場となっている。

もう1つは、国際化推進に力点を置いた特別な「国際化推進ハウス」を設けていることである。このハウスのスタッフには、帰国生や国際経験の豊富な者を充てており、生徒たちが学園生活にスムーズに順応できるように指導し、サポートしている。

ここでハウスの仕組みについて補足しておくと、1つのハウスに生徒が60名いて、寮長であり教員でもあるハウスマスターが1名、これを補佐する2～3名のフロアマスターが生徒と生活を共にしている。フロアマスターは賛助企業から派遣される20代の独身男性社員であり、任期は13カ月。彼らは、生活指導の他に、実社会を知らしめ職業観の付与に資する講座の開講、様々なイベント、企業訪問、部活などを通じて密に生徒と触れ合う。フロアマスターの活用は世界にも類のない独自の制度であり、本校の全寮制の維持に欠かせないものである。なお、ハウスは全部で12棟あり、一般の教員もいずれかのハウスを担当して生徒の勉学面のサポートをしている。

帰国生にとっては入学当初は日本との生活習慣や文化の違いに戸惑いを感じるものが少なくない。そこで国際化推進ハウスがこの対応に果たす役割には大変大きいものがあると確信している。

なお、当ハウスには一般生も混じって生活しており、帰国生との円滑な交流や相互啓発を図る上で重要な場にもなっている。帰国生からは英語によるコミュニケーションを学び、一般生は得意な数学などを教えるような生徒間の交流もしばしば見られている。

海外にも出向く国際交流活動

海陽学園生徒の国際交流活動としては、AIU高校生外交官プログラム、高校生模擬国連の国内大会、ハナ国際シンポジウム(ソウル)、UWC(United World Colleges)国際シンポジウム(香



(なかじま・なおまさ)

1964年東京大学工学部卒業、69年東京大学大学院工学系研究科博士課程修了。98年東京大学大学院工学系研究科長、工学部長。2001年放送大学教授、04年放送大学副学長、05年独立行政法人産業技術総合研究所理事を歴任後、09年4月から全寮制の海陽中等教育学校校長に就任し現在に至る。東京大学名誉教授。工学博士(東京大学)。

港)などが最近の例である。帰国生は特に持ち前の英語力、コミュニケーション力を活かそうとして、このような活動に積極的に参加している。

海外や国内の有力大学に進学

帰国生は概して海外で学ぶ機会を得ることに積極的である。従って、本校では競争の厳しい学校に挑戦することを薦めている。そのために、志願者には英語力はもとより、エッセイ、ディベートなどの力をつけるために、主にハウスを拠点にして約1年をかけて個別指導を行っている。

UWCは世界各国から選抜・派遣された生徒を、例えば高校2年から2年間受け入れて国際感覚豊かな人材を全人教育する学校であり、世界に十数校が設置されている。本校では、10年に一般生がカナダのピアソン・カレッジに入学したことに触発されて、12年に帰国生が英国のアトランティック・カレッジに入学した。

帰国生の海外大学への進学例を挙げると、12年に1期生が米国のスワースモア大学に入学。今年は2期生の2人が東京大学と同時に米国のブラウン大学、ウェズレイアン大学にも合格した(2期生全体では5人が15の海外大学に合格)。また、帰国生の多くは厳しい入学試験を突破して国内の有力大学に入学している。

日本の数学の進度は諸外国に比べて速い。そのために苦勞する帰国生も少なからずいる。このような事情もあるので、帰国生が日本に戻って大学教育を受けるのであれば、なるべく中学生のうちに編入することを薦めたいと考えている。 ■

インタビュー

「帰国子女」と「帰国しない子女」

—真のグローバル人材を目指して



双日(株) 代表取締役会長

加瀬 豊 氏

(聞き手：本誌編集長 西川裕治)

語学(特に英語)だけでなく、様々な異文化やダイバーシティを肌で感じて身に付けることは、これからのグローバル社会では大きなアドバンテージになる。

私はグローバル人材の要素は、①自己確立(自分の意見を持ち人種偏見がなく誰とでも対等にコミュニケーションできる)、②専門性(プロとしての高い専門性を持つ)、③許容力(文化、習慣の違いを容認できる)の3つがあると考えている。さらに加えて、世界共通言語としての「英語」はコミュニケーションのツールとして非常に重要である。ただし、自分の意見・意志をしっかり持って対応する、誰とでも対等に話せるということがないと、いくら英語がうまくても言葉だけの人になってしまう。

日本の場合、一番ハンディキャップがあるのが専門性の部分だ。欧米の有力な大学だと本当の専門性が身に付くが、日本はゼネラリスト志向なのか、専門性が身に付く人は少ないように思っている。むしろ、最近では日本の一部の大学でも、使える英語を修得させ、自主性や専門性の強化・育成などに力を入れている例が出てきている。また、文部科学省でもグローバル30(国際化拠点整備事業)において国内13の大学を採択したのをはじめ、グローバル人材の育成を推進している。

加瀬会長も海外駐在にお子さまを帯同された?

加瀬：子どもは小学校1年生まで現地校に通った。そこでは幼稚園や保育所でも「show and tell」

変化する「企業が求める人材」

企業の新卒採用状況の変化は?

加瀬：世界経済のグローバル化が進み、日本ではグローバルに活躍できる人材、いわゆるグローバル人材の育成が急務となっていることは議論の余地がない。双日でも本社社員の採用において大きな変化が出てきている。以前は日本人の新卒採用ばかりだったが、日本人の海外留学経験者や帰国子女の採用(夏採用等)が始まり、続いて、日本の大学で学ぶアジアを中心とする外国人留学生の採用、さらに最近では、中国やASEAN諸国などに出かけて行って現地の有力大学から優秀な学生を直接採用する動きも活発化している。日本人だけではグローバルビジネスに対応できない時代が来ているのだ。

グローバル人材の3要素プラス英語

グローバル人材とは?

加瀬：日本人の場合は、グローバル人材の要素を身に付ける近道としてまず海外留学がある。総合商社に限らず、親の海外赴任で海外に住み、現地の学校で学ぶ子どもたちも増えている。海外で

を教えられた。つまり、先生が「自分の思ったことを人前で喋りなさい」と教える。毎日そうやって子どもたちに機会を与えると、知らず知らずのうちに人前で喋れるようになる。米国人にも、はにかみ屋もいれば喋り過ぎもいる。先生は「人には特徴・違いがあり、それを非難してはいけない」と教える。また、「人の良いところを見てあげなさい」と、口では言わなくても態度で示す。そういう個性を引き出す教育、自分の意見を言う教育ができてくる。そのような教育プログラムは米国だけでなく、例えばフィンランドなどにもあると聞いている。

「帰国しない子女」増加のわけ

「帰国しない子女」が増えてしていると聞かすか？

加瀬：具体的なデータはないが、自分の周りでも20年くらい前から、海外赴任が終わって本人は帰国しても子どもの教育のために家族は現地に残るというケースが出てきている。また、子どもが海外で全寮制校や大学に入ると、子どもを残して両親は帰国する。子どもは大学卒業後も日本には戻らずそのまま海外で仕事を見つかることが多いようだ。つまり「帰国しない子女」になる。

日本では偏差値で大学を選ぶ傾向があるが？

加瀬：米国の教育にもメリット・デメリットがあるが、一般的に米国では中学生のころから自分の将来を見据えている子どもが多い。高校に入ると人生の目標を明確に定め、それに適した大学・学部を選択し、そこに向かって必要な努力をする。そんな環境に触れると、日本人の子どもが「日本に帰って大学受験するよりも、そのまま現地に残って、自分の目標にふさわしい大学を受験してみたい」と思うようになっていても不思議ではない。

米国では、自分に合わなければ大学でも仕事でも変えることはよくある。自分をステップアップするための大学・就職先という意識が非常に強いと思う。だから高校まで現地にいと、現地の大学に行ってみたくなるようだ。むしろ、日本の高

校や大学の帰国子女枠を狙って帰国する子どもたちもたくさんいるが。

最近では帰国しない子女の活躍が目立つようになってきた。彼らは大学時代を含めて厳しい競争社会を生き抜いて一流企業に就職し、そこでまた切磋琢磨してリーダーシップをとる。当然、給与レベルもポジションも相応に上がっていく。そこではもはや国籍は関係ない。部下の国籍が全部違っていることも珍しくない。そのような環境の中でリーダーシップをとることになる。

よく言われるが、日本の学生は間違いなく勉強していない。米国に比べたらはるかに勉強しない。だから「日本に戻ってぬるま湯につかるのは嫌だ」ということになってしまう。

どんな子どもが帰国しないのか？

加瀬：親が米国に駐在した場合が多いが、「帰国しない子女」の多くは女性だ。残念ながら、一般的に男性よりも女性の方が成績も良く意志も強く、異文化をたくましく身に付けているように感じている。私の持論だが、日本の女性は海外に向いていると考えている。

グローバル人材が日本に帰ってこないのは由々しき問題では？

加瀬：必ずしもそうではないと思う。日本人が日本だけにこだわらずグローバルに活躍することで、他の日本人には大きな刺激・目標になると思っている。また、企業でも大学でも役所でも、多くの人が海外に留学して切磋琢磨している。そのことから日本の大学も学び改善することができると考えている。

グローバルに活躍し実績を積んだ日本人が、将来日本に戻り、日本の、また日本企業のグローバル化に良い影響を与えることもできると期待している。

(かせ・ゆたか)

1970年東京大学経済学部卒業後、日商岩井(現双日)入社。ニュージーランド会社社長、木材製品部部長、米国会社ポートランド店長。米国会社エグゼクティブ・バイスプレジデントなどを経て、2007年双日代表取締役社長、12年から現職。