

2023 年 4 月 7 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、海外駐在員の処遇についての調査を実施 **43%の企業が駐在員処遇の見直しを実施し、 74%の企業が今後の見直しを検討**

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）は、海外事業を展開している日系企業 82 社を対象に「海外駐在員の処遇」に関する調査を実施しました。

その結果、昨年から始まった急激な円安と物価上昇に対応するために、すでに全体の 43%の企業が直近で駐在員の処遇を見直していました。また、すでに何らかの見直しを行った企業を含む全体の 74%の企業が、今後見直しの必要があると考えています。

すでに処遇を見直した企業では、海外駐在で起こり得る不利益に対する差額補填的な手当「海外勤務手当」を見直した企業が一番多く、次いで現地の治安水準に応じた手当「ハードシップ手当」を見直していることがわかりました。処遇見直しを今後検討している企業もまた「海外勤務手当」と「ハードシップ手当」を見直す必要があると回答しています。

尚、処遇の見直しを検討している企業の多くが、社内外での人材確保を理由として挙げており、処遇改善による海外駐在の魅力付け、あるいは求人の魅力向上を図ることがうかがえました。

【調査背景】

2022 年 7～8 月頃から、外国為替相場ではドル高・円安が急速に進み、11 月には 1 ドル=150 円台まで、円安が進行しました。また世界のインフレ率は 2021 年の 4.7%から 8.8%へと高まっています。この急激な情勢の変化を背景に、コロナ禍やインフレ、円安による環境変化は、日系各社の駐在員の処遇に影響を及ぼしたのか、という問いを明らかにするために、海外事業を展開する日系企業に対して調査を行いました。

【調査結果】

- 43%の企業がすでに処遇の見直しを行った
- 見直した項目は「海外勤務手当」が一番多く、その次に「ハードシップ手当」
- 74%の企業が、今後駐在員処遇の見直しを行う予定あり

そのうち社内外の人材確保が主な動機としているのは全体の約 41%

【調査概要】 「海外駐在員の処遇」に関する調査

調査日：2023 年 2 月 4 日～3 月 24 日

調査方法：インターネット調査

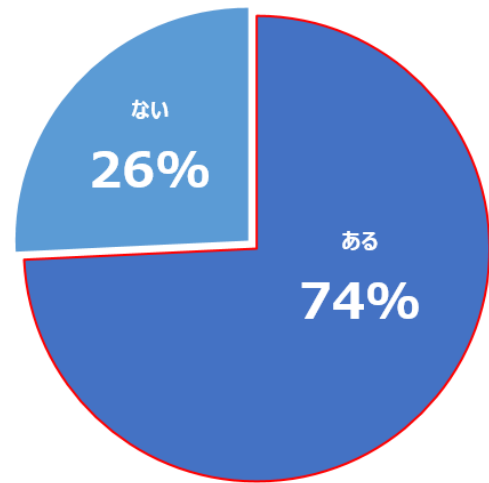
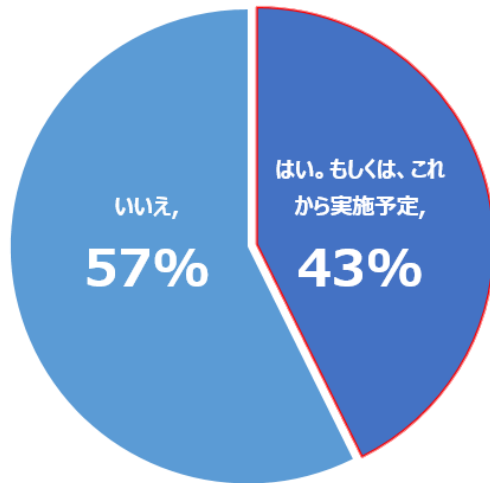
調査人数：82 社

調査対象：海外事業を展開している日系企業の人事、国際部担当者

43%の企業がすでに処遇の見直しを実施し、74%の企業が今後見直しを検討

直近、駐在員の処遇の見直しや新規制定の有無について聞いたところ、「見直しをした、もしくはこれから実施予定」の企業は合わせて全体の43%となりました。また、すでに何らかの見直しを行った企業を含む74%の企業が今後見直しの必要があると考えています。見直しを実施した企業のうち約半数の企業が、昨年から始まった急激な為替変動や物価上昇を見直しの理由としており、急激な為替や物価の変化は日系企業の駐在員の処遇に影響を与えていることが推測されます。

直近、海外駐在員の処遇の見直しや新規制定はしましたか？ 今後駐在員の処遇の見直しの必要性はあると思いますか？



見直した項目、見直す必要がある項目は共に「海外勤務手当」、次いで「ハードシブ手当」

すでに見直しを実施した企業に見直しをした処遇の内容を聞いたところ、海外駐在で起こり得る不利益に対する差額補填的な手当「海外勤務手当」を見直した企業が多く、次いで現地の治安水準に応じた手当「ハードシブ手当」を見直していたことが分かりました。

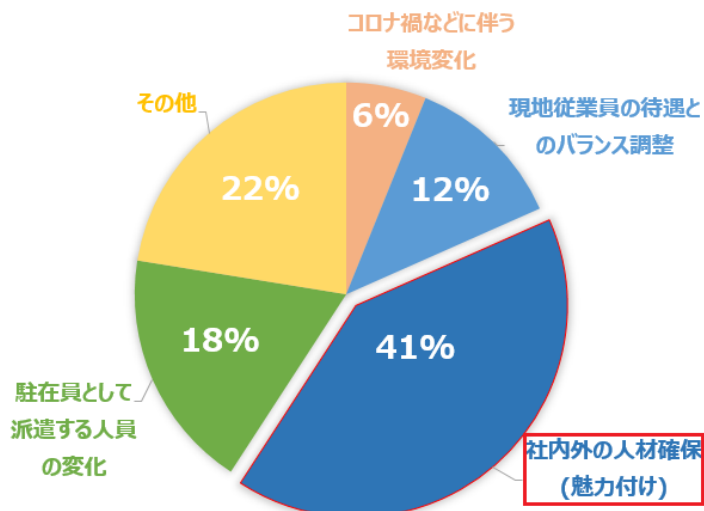
具体的な見直し内容を聞いたところ、回答があった企業の約40%が為替や物価上昇に対応するための変更を行っていたことが分かりました。企業は円安や物価上昇に対して海外勤務手当の見直しをすることで、駐在員の処遇の底上げ、または円安やインフレで棄損した可処分所得の回復を図ろうとしていることが予測されます。またハードシブ手当の見直しも実施されており、特定の地域に対する危険認識が変わってきていると考えられます。

見直しの主となる動機となっているのは、社内外での人材確保

すでに何らかの見直しを行った企業を含む74%の企業が、今後見直しの必要があると考えており、そのうち社内外の人材確保を主な動機としているのは全体の41%となりました。

なかでも社内で希望者がいないことで人材確保に苦戦している声が多くみられ、処遇改善による海外駐在の魅力付けを図ることがうかがわれました。

見直しの主となる動機となっているのは何ですか？



【解説】

海外駐在員を派遣する際、赴任地や任期に関わらず国内勤務者と海外駐在員間の公平性を保つことができるように処遇を定めようとするのが原則でしょう。調査結果から、43%の企業がすでに処遇の見直しを行ったという結果が出ましたが、コロナ禍、インフレや円安による環境変化は各社の駐在員処遇に影響を及ぼしており、各社海外駐在員に対して不利益のない(=公平性を保てる)よう、速やかに処遇の見直しを行っていることが明らかになりました。

しかしながら、公平性を保つだけでは海外駐在員要員を社内外で確保することが難しいのか、各社海外勤務手当やハードシップ 手当を見直すことで処遇の底上げをして魅力付けを図ろうとしています。公平性に固執するあまり柔軟性を欠いてしまうと、より社内外での人材確保が難しくなっていくことが予想できます。

金銭面で公平性を保つことはもちろんですが、重要なのは、それだけではありません。「海外駐在員となることが自身のキャリアにどれだけ有用か」、という駐在経験から得ることができる価値提案を行うこと、また赴任中の心身の安全を保持する施策によって赴任者や家族の安心感を高めること、などが、各社にとって報酬や手当と同様に重要になっていくのではないのでしょうか。

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うほか、人材確保に関する国内外での調査を行う。

【株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント】

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。国際ビジネス経験をもつ人材の紹介も強みの一つで、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売上が全体の 50%以上を占めています。外資系企業の人材紹介に特化した JAC International、コンサルティング・金融業界に特化した人材紹介事業を展開するバンテージポイント、外資系・グローバル企業に特化した求人サイトを運営するキャリアクロス、英国、ドイツ、アメリカおよびアジア 8 カ国で人材紹介業を展開し、海外事業を統括する JAC Recruitment International Ltd を傘下に、世界 12 カ国、28 拠点で事業を展開する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 コーポレートコミュニケーション部

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