

女性のグローバルキャリア形成に関する意思決定と ジョブ・サーチ行動[†]

細 萱 伸 子*、新 井 範 子**、竹 内 (野木森) 明 香***

I はじめに

本論文は女性とグローバルキャリアの関係について、グローバルキャリアをスタートするにあたっての意識とそれに必要な能力形成に着目して論じる。ビジネスのグローバル化は、人材とそのマネジメントのグローバル化も必要とし、グローバルに活躍できる人材に対する需要は伸びている。しかし、現在の段階では、十分に供給されているとは考えられていない。日本人の海外赴任者については、これまで男性が日本企業の海外子会社へ派遣されるケースが研究の中心であり、女性はその数の少なさからほとんど研究対象にならない。

一方でグローバル化の展開とともに海外への移動者も増えている。特に長期滞在者が注目される。図1は主要な地域における日本人の海外長期滞在者人数を男女別に示している。海外での日本人長期滞在者は通常、「本人」と「同居家族」に分けて集計される。男女別にみると、男性で本人が多く、同居家族として在留する人数が少ない。一方で、女性でも同居家族より本人が増大しており、特に西欧で本人女性が増えていることがわかる。

さらに、表1は長期滞在者の内訳を示している。これを在留資格別にみると、西欧社会の日本人女性には留学、その他、自由業関係者が多い。アジア社会での日本女性には、民間企業関係者が多い。男性については、アジアでの民間企業関係者が極端に多い。女性は欧米と比較すると民間企業関係者の実数が多いが、同じ地域の民間企業関係者の男性と比較するとかなり少なく、現地ビジネス社会での女性の進出程度の低いことがわかる。このように、海外に長期滞在する日本人の主要な目的は民間企業関係であり、女性でもアジアでは民間企業関係者による就業が多いことが理解される。

こうした人々が日本企業の海外活動を支える人材となっている一方、グローバル人材の形成をめぐる大学にかけられる期待は大きい。大学の教育とグローバル人材育成の関連については複数の大学で実際に議論が始まっている¹⁾。また実際には大学が学生の留学をめぐる努力することも多く、海外で留学をしている学生も一時ほどではないが一定数いる。さらに、上記その他の人数が、女性ではほかの在留資格と比べて多いが、この中にはワーキングホリデー、すなわち若年者に限定して現地での就業が認められるビザの取得者が多く含まれているなど、グローバル人材の候補者そのものは確かに存在している。

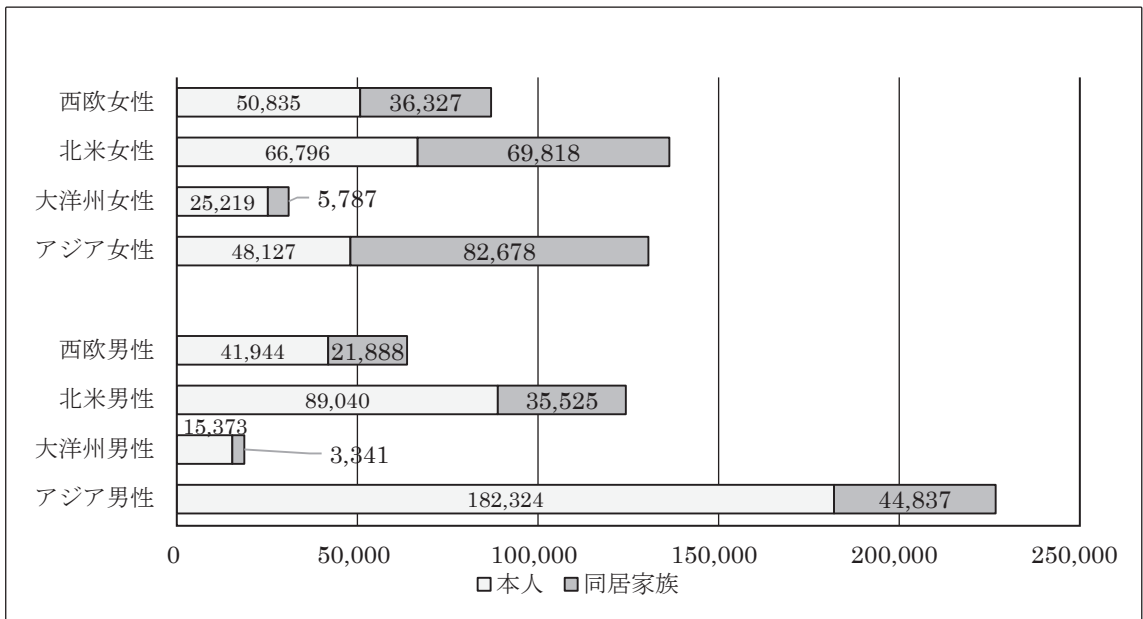
しかしながら、田中(2015)が指摘するように、日本人の学生がどのようなキャリア展開のプロセスを通じて、海外での就業を含めたグローバルなキャリアを形成するのか、そこにはどのようなメカニズムが働いているのかを明らかにする研究は少ない。特に海外で留学のために在留するものには女性が多く、女性のグローバルなキャリア形成プロセスの解明は必要である。

[†] 本論文は日本マネジメント学会関東部会(2016年9月17日、於東洋大学)で「女性のグローバルキャリア形成に関する意思決定とキャリアサバイバル」のタイトルで報告した内容を大幅に加筆修正した。当日報告に際していただいたご指摘やコメントに心より感謝申し上げます。

* 上智大学 経済学部

** 上智大学 経済学部

*** 上智大学 経済学部



出所：外務省海外在留邦人統計 2016年

図1 男女別日本人海外長期在留者数（滞在地域と在留形態の比較）

表1 男女別日本人長期滞在者（本人）の在留資格（人数）

	民間企業関係者	その他	政府関係者	自由業関係者	研究、留学、教師	報道関係者
アジア男性	150,951	12,821	2,737	6,798	8,555	462
大洋州男性	3,447	4,002	437	840	6,637	10
北米男性	47,885	5,566	1,587	3,998	29,362	642
西欧男性	20,057	3,042	1,458	4,124	13,035	228
アジア女性	14,943	19,002	1,189	2,056	10,852	85
大洋州女性	1,689	9,082	178	1,143	13,120	7
北米女性	7,995	14,574	512	3,187	40,289	239
西欧女性	6,795	13,793	759	4,778	24,598	112

出所：外務省海外在留邦人統計 2016年

企業での海外赴任を繰り返す形でのグローバルなキャリア形成については、伝統的な海外赴任者研究が様々な問題を明らかにしている（内藤 2013）。そうした人材に女性が含まれることはまれであり、多くの女性が企業内転勤によってグローバルなキャリアを形成しているとは考えにくい。しかしながら、統計が示すように海外で在留する「本人」女性が増大し、ワーキングホリデー、企業関係者、その他などの様々な資格での在留者が増えていること、留学する女性が相対的に多いことなどを考慮すると、女性のグロー

バルなキャリア形成には企業内転勤のみならず個人の意思による海外への移動や転職が含まれることが予測される。そうした個人の活動を把握するためには、企業を対象とする調査では対象を補足することが難しく、個人を対象とした聞き取り調査が必要となる。

II 研究課題と概念

1 研究課題

本研究の目的は女性のグローバルなキャリアの形成プロセスやタイプおよびその構成要因を明らかにすることである。ここでのグローバルキャリアとは、海外の就業経験を経ながら形成される職業経歴とそれに関わる意思決定の問題と考える。本研究では、グローバルなキャリアを日本以外の国での一年以上の就業経験を含む職業経歴とする。海外の現地組織での就業も、日本の雇用主からの派遣（企業内転勤）も含めることとした。この定義を採用することによって、海外就業経験者の多くが含まれるが、グローバルキャリア、特に日本人女性のグローバルキャリア形成については近年、現象が注目を集め始めたばかりであり、観察できる対象も限定される。そのためできるだけ広く対象を集めるための条件設定とした。対象者を広く定めたうえで、キャリアの展開を詳細にみることによって、その特性を明らかにし、要因を先行研究との関連で議論することとした。

その際に、二つの点に留意する。第一は、キャリアを構成する教育（留学）、就職、転職の連鎖を整理することである。海外勤務経験を含むグローバルなキャリアの形成に際して、語学力をはじめとする必要な能力準備に加えて、本人の意思や感情も重要な要因である。ただし、海外への女性の移住に関する先行研究では、能力形成よりも本人の移住や現地での日本人としてのアイデンティティを主な研究対象とすることが多く、職業上の経歴やキャリアに関する意識には十分な注意が払われていない²⁾。

本稿はキャリアの形成プロセスに特に注目するため、本人の意思に加えて、勤務歴およびその途上での海外就業経験を整理する。特に、グローバルなキャリアのスタートやその確立に関して、学卒後の初職獲得から始まるキャリアを整理しながら、海外就業経験が始まるタイミングや契機と、どのように展開するかを整理する。

第二はジョブ・マッチングにおけるネットワークのタイプ（種類と存在場所）や用いられ方に着目する。職業経歴に注目するにあたっては、対象者たちが職業を獲得するプロセスもまた重要である。特に海外での就業については、情報の入手をはじめとするジョブ・サーチの行動が、日本での就職活動とは異なる方法で行われる可能性も高い。転職を含む場合には、転職に関する情報収集が社会的ネットワークを通じて行われることはよく知られている（Granovetter 1995）。母国での生活と異なる環境での就業について、こうした情報収集と直接的な職務遂行能力に加えて、情報収集能力がキャリア形成のどのような側面に影響するのかを探る。

2 分析概念

以下では、初期キャリアの意義、グローバルなキャリア形成に必要な海外への移動に関する意思決定、さらに転職を含む非伝統的なキャリアとコンピテンシーについて、本稿と関連する概念をまとめる。

初期キャリア

伝統的なキャリア論は組織内でのキャリア形成を長く前提としてきた。キャリアとは職務の遂行能力とその形成にかかわる価値や感情の連続である（Hall 1976）。組織内で段階的に能力を発達させ、職業経験を積んでいくプロセスがキャリア形成である。例えばSchein（1991）は企業の従業員におけるライフステージごとの発達課題に関して、個人と組織の間で調整をするのがキャリア・マネジメントであるとした。こ

の発達課題と調整の条件に関連して、キャリアは段階、より具体的には初期、中期、後期という期間に分けて検討される。ただし、検討の対象となるのは発達段階であり具体的な年数は個人によって異なる。Schein (1991) は初期キャリアを入社から最大 10 年程度かけて行われる、学校から組織へのトランジションの時期ととらえている。その時期には、責任の一部を引き受け、同僚とうまくやっていき、支援者を見つける必要がある。次の段階が中期である。この中期には自分の専門分野を確立し、生産性を向上させる。同時にある程度の独立をし、自分の業績や専門性に関して自分なりの基準を確立し意思決定に自信を持つようになる (Schein 1991)。

実際の組織における人材マネジメントに即していえば、初期の段階はその前段階の学校教育からの移行時期であり、組織の価値観の内面化や職務遂行能力の基盤づくりの時期である。その過程を通じて獲得した能力や価値意識を基盤に職業上の人生を送る。したがって、組織の価値を内面化しつつも、初職において必要な能力を蓄積し、それについて肯定的な感情を得ることが初期キャリアの課題となる。この肯定的な感覚が得られない場合には早期離職につながると考えられる³⁾。つまり初期キャリアの問題とは、初職での経験を通じて、教育期間で蓄積された能力を職務能力に転換するとともに自らの価値意識と職業上必要とされる価値意識を統合していく点にある。そういった意味から、日本における職業的キャリアの研究では、初期段階を初職の獲得から 10 年程度、一般企業で管理職対象年齢になる程度まで取るものが多い (鈴木 2013)。

SIEs と海外への移動の責任主体

企業のグローバル化と人材の移動については、企業のグローバルネットワーク内を転勤する海外赴任者の研究が行われている (内藤 2013)。つまり企業ネットワーク内を会社の指示により移動しながら、経験を積み価値意識を形成する、組織内キャリアの一形態としてとらえられてきた。経験の元になる海外への移動は企業側の計画と命令によることが特徴である。一方で実態としての女性の海外赴任は、日本では男性と比較して数が少なく研究対象にはなっていない。

企業内部の転勤によらない海外就業については、海外では Self-initiated Expatriates (SIEs) の概念で過去 20 年ほど議論されている。SIEs とは企業内の転勤によらず、「自らのイニシアチブで企業のサポートを受けずに他国へ移動し、現地人と同様の労働条件で雇用されている個人」のことであり (Crowly-Henry, 2007)、自らの主体的な意思決定により海外での就業を選択する基幹職、専門職の人材を意味する。Inkson ら (1997) は、SIEs の目的はキャリアアップ、収入増、異文化体験、国際結婚などと拡散的であると指摘している。こうした SIEs 研究の進展はグローバルビジネスの進展に伴う人材不足とのかかわりもあり、実際に SIEs が企業内転勤による海外赴任者を代替する人材になるかの議論がされている (Tharenou 2013)。

日本の経営学領域では SIEs の問題に関する議論は端緒に就いたばかりである。古沢 (2015) は進出日系企業の現地化の困難から、現地人材と企業内派遣の日本人男性赴任者を橋渡しする人材として、現地採用日本人、特に女性を SIEs として注目している一方で、SIEs の実態はより多様であることを指摘し、よりきめ細かな検討を今後の課題としている。また、こうした日系企業における現地採用日本人女性については、社会学などの関連する領域で、海外移住の一形態としての日本社会からの離脱、自分探しなどの文脈で検討されるが、そのイメージは決してポジティブなものではない (Adachi 2006; Thang et al. 2008; 酒井 1998, 2015)。高学歴でありながら、本社派遣の海外赴任者と比較して処遇条件と昇進の可能性が低い違うタイプの人材として雇用されていること、日系企業に勤めることによって現地社会との交流も十分果たしえないことなどから、2重にマージナル化された人々として描かれている (Ben-Ari and Vanessa 2000)。また古沢 (2015) の調査でも、多くの日本人現地採用者が本社派遣の駐在員と比較して極端に低

い処遇で採用され、不満に思っていること、現地駐在員が現地居残りを希望する場合にも、日系企業の現地採用の処遇が格段に劣るため条件が合わないことが指摘される。その意味でSIEsの目的として指摘される、キャリアアップ、収入増といった側面は確認しにくい。さらにそうしたSIEsたちが基幹職、専門職として働きうるのかについても明らかにならない。

SIEs とバウンダリーレスキャリア

SIEsが実際にキャリアを形成する際にしばしば言及されるキャリアのモデルがバウンダリーレスキャリアである。バウンダリーレスキャリアは、組織や産業、あるいは専門性など、これまで境界とされてきたものをあたかも何もないかのようにキャリアを歩む人々 (Arthur 1994) と定義され、伝統的な組織内部で形成されるキャリアと比較して、転職や業界の変更などの流動性を示すとされる。SIEsは自らの意思で移動するため、組織内転勤による海外赴任者 (Assigned Expatriates: AEs) と比較してこうしたバウンダリーレスキャリアを示しやすいと考えられる (Andersen and Bieman 2013)。

バウンダリーレスキャリアを成功に導くためには、キャリアコンピテンシーと呼ばれるキャリアの構成要素を充実させることが重要である。それらの要素は、Knowing why、Knowing how、Knowing whom であると Arthur (1994) は指摘している。Knowing Why とは自身のアイデンティティ、心理的成功、価値観に関わり、自分がなぜそのようなキャリアを指向するのかについての理由であり、自身の職業的な価値につながる。Knowing how は自身の専門能力や知識に関して、どのような知識能力を必要とするのか、自分にいったいどのような専門能力や知識、技術があるのかである。Knowing how とは人的ネットワークであり、自身がどのようなつながりを持っているか、自身特有のネットワークを持つべきかである。

ジョブ・マッチングとネットワーク

キャリア形成プロセスとネットワークの関係を示したのが転職の研究である。初期の研究は Granovetter (1995) によるホワイトカラーの転職にネットワークが持つ効果の研究に代表される。以来、ジョブ・マッチングプロセスに対するネットワークの効果は多くの実証研究を通じて検討されてきた。

渡辺 (2001) は転職に及ぼすネットワークの効果として、Granovetter (1995) や自身の実証研究を以下のように整理した。ネットワークのジョブ・マッチングプロセスに及ぼす第一の影響は、情報収集である。ジョブ・マッチングプロセスで必要になる良質な情報はネットワークを通じてもたらされる。一般的に求職者はジョブ・サーチについて、学校の就職部、職業安定所、直接応募、人的つながり (紹介) などを合わせて用いる。ネットワークとは、このうちの人的つながりである。Granovetter (1995) は「人的つながりを介して職業情報を得る人が多い」ことを発見した。その理由は、人的つながりを介してえた情報には集約的情報 (市場に開示されていない情報) が多いため、確実なジョブ・マッチと就職後の条件の確保、さらにはリアリティ・ショックの軽減などがされやすいからである。

第二にネットワークの種類にも意義があり、仕事上のつながりを介して転職すると同業に転職しやすい、社交上のつながりを介して転職すると異業種に転職しやすいなどの傾向がみられる。ネットワークの種類としては、学校のOBOG、職場、親族、友人、同業者、関連会社、同郷・同胞などの転職者が持つ様々な人間関係にしたがって想定される。さらに情報を得る際には、その情報源までのパスあるいは紐帯の長さ、言い換えると直接の知り合いか、友人を介した間接の知り合いかなども影響する。距離の短いパスを使えば、詳細で明確な情報を得やすいが、ネットワークの広がりにかける。長いパスからの情報は、詳細な情報収集には向かないが、幅広い領域や地域的広がりをカバーするのに向いている。最後に実際の職探しはネットワークのみを通じて行われることばかりではなく、公式な方法を通じて募集があることも多い。一方で、ネットワークを通じた候補者に関する情報収集が行われることによって、採用の精度が上がると考えられている。つまり、公式な募集に対して、インフォーマルなネットワークによる人物情報を組み合

わせることで、ネットワークを通じた採用や情報は公式な方法を補強する(石田 2012)。

先行研究による概念を踏まえて、以下では2つの問題を確認していく。第一の問題は、グローバルキャリアのスタートである。女性が海外での就労を含むキャリアをスタートする理由とその条件はどのようなものだろうか。第二にグローバルなキャリアの開始や継続に際して用いられるジョブ・サーチ行動の実際である。特にそのプロセスでどのようにキャリアコンピテンシーが確認されているだろうか。日本企業では女性のグローバルキャリアが一般的ではないため、そのようなキャリアは転職を経ながら、日本企業以外のところで展開されている可能性も高い。その際、具体的にどのような価値意識とジョブ・サーチ行動が用いられるのかを明らかにする。

Ⅲ 調査概要

1 調査対象者の選定と手順

調査対象者は日本人(日本国籍)の女性で、日本に居住した経験があり、海外において1年以上の就業経験がある19名とした。対象者はスノーボールサンプリングにおいて抽出した。調査対象者の年齢は25歳から55歳のレンジで、平均年齢は37.5歳である。

調査は東京とシンガポールにおいて行った。東京での調査は2015年8月から2016年7月にかけて行い計7名、シンガポールでの調査は2015年11月に行い計11名の合計18名を対象とした。インタビューは東京では調査者の研究室、もしくは、対象者が指定した場所で、シンガポールでは対象者の勤務先、もしくは対象者が指定した場所で行った。インタビュー時間は1人あたり1時間から2時間程度であった。インタビュー対象者には、面接前に文書と口頭で本研究の目的、概要、個人情報保護について説明し、全員より了承を得た。さらに対象者からの承諾を得たうえで、面接内容をICレコーダーと筆記により記録した。

インタビューでは、ライフヒストリー、学歴および職歴、就職、転職の際に利用した情報源、ネットワーク、グローバルなキャリアを志したきっかけ、家族の影響、将来の希望 最終的にどこで生活を構えたいかについて尋ねた。

2 倫理的配慮

倫理的配慮として、研究実施前に、対象者に研究目的についての説明文書に送付した。調査時には、説明文書に基づき説明をしたうえで協力を得た。収集したデータの匿名性を保証し、プライバシーの保護を約束し、調査への協力を辞退してもなんら不利益を被らないことを説明した。また、個人情報が流出しないように、研究者が得たデータの管理を確実に行った。

3 分析方法

分析にあたっては、インタビューデータを逐語録におこし、調査対象者の学歴、職歴を時系列で整理し、また、職業や居住地、学校などの移動をともったイベントが起こった時の個人のジョブ・サーチや、意思決定への影響要因についてキーワードを抽出し、テキストをカテゴリー化した。

本調査では、対象者の職業や年齢が多岐にわたり、経歴も多様であるため、対象者ごとのキャリアパスをまとめ、初期キャリア、中期キャリア、後期キャリアに分けた。キャリアのトランジションの際にどのように情報収集や意思決定がされたのかを整理した。

本稿では、その中で、初期キャリアを中心に検討する。その理由としては、対象者のほとんどが初期キャリア、あるいは初期キャリアから中期キャリアへの変動期にあると判断されるためである。

表2 調査対象者の概要

インタビュー 場所	年齢(イン タビュー時)	最終学歴	現職	婚姻 状況	夫の国籍 *婚約者国籍	夫職業
A 東京	52	大学(日本)	自営 (コンサルタント)	既婚	日本 (アメリカ永住権)	自営 (コンサルタント)
B 東京	29	大学院(日本)	研究員	未婚 (婚約)	*日本	
C 東京	43	大学(日本)	証券	既婚	日本	会計士
D 東京	43	大学院(日本)	自営 (コンサルタント)	既婚	アメリカ	音楽家
E 東京	55	大学院(アメリカ)	自営(放送)	既婚	アメリカ	学校経営
F 東京	38	大学(アメリカ)	証券	既婚	日本	調理師
G 東京	38	大学院(イギリス)	自営(教育)	未婚		
H シンガポール	40	大学院(イギリス)	会社員 (コンサルタント)	未婚 (婚約)	*イギリス	
I シンガポール	38	大学(日本)	自営(装飾)	既婚	日本	自営(装飾)
J シンガポール	38	高校(日本)	会社員(飲料)	未婚		
K シンガポール	40	大学院(イギリス、中国)	弁護士	既婚	アメリカ	自営(IT)
L シンガポール	29	大学(日本)	銀行	既婚	シンガポール	会社員
M シンガポール	34	大学院(中国、アメリカ)	エクイティファンド	未婚		
N シンガポール	28	大学(日本)	会社員(営業職)	未婚		
O シンガポール	25	大学(日本)	会社員(事務職)	未婚 (婚約)	*フランス	
P シンガポール	38	大学(アメリカ)	会社役員 (技術系)	未婚		
Q シンガポール	29	大学(日本)	弁護士	既婚	日本	弁護士
R シンガポール	38	大学院(日本) 大学院(シンガポール 在学中)	弁護士秘書	既婚	シンガポール	

出所：インタビュー結果より作成

IV 分析および結果

1 初期キャリアのスタートと海外への移動

対象者たちのキャリアの形成のスタートとの関連では、初期キャリアを形成する以前にどこで教育を受けていたのかが異なることがわかった。一般的に国内で教育を受けて、国内で職を得るのとは違い、大学（もしくはそれ以前から）海外に出ているケースも多い。小学校から大学までの間で、海外で教育を受けた経験のあるものは16名、そのうち7名は海外で大学を卒業、あるいは大学院を修了したのち、そのまま新卒として就職活動を行った経験があった。日本国内の就職慣行では、新卒一括採用は日本の大学の

学校暦に合わせて企画され、留学経験者については留学経験者向けの採用活動を別途行うことも多い。また学生の側も日本での就職と海外での就職の両方の選択肢を持っている。そこで、初職前の教育を受けた場所が初期キャリアに及ぼす影響を確認するために国内、もしくは海外、初職の場所が国内、または海外という2×2の組み合わせによって、4つのパターンに分けた。国内で教育を受け国内で初職を得るパターン（Domestic-Domestic DD型）が9名、国内で教育を受け、海外で初職を得る（Domestic-Global DG型）2人、海外で教育を受け、初職を日本で得る（Global-Domestic GD型）4人、海外で教育を受け、そのまま初職も海外で得る（Global-Global GG型）3名の4つである。その上で、グローバルキャリアが国内での勤務経験を経て開始される場合とそうでない場合に着目しながら整理する（図2）。

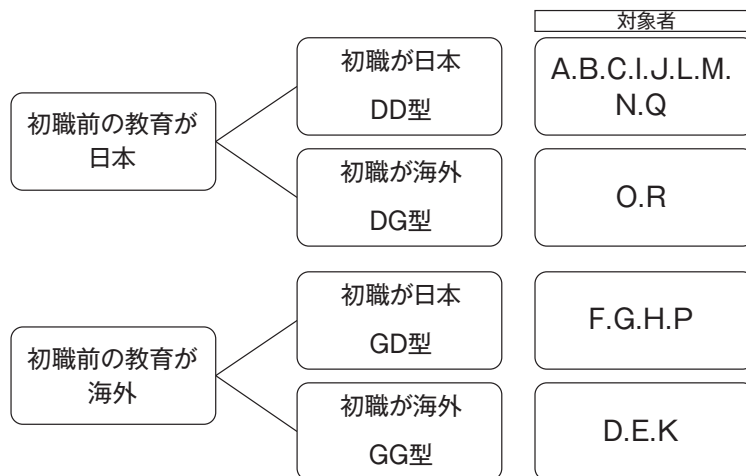


図2 最終学歴と初職の関係

① DD型のグローバルキャリアへのスタート

日本において教育を受け、日本で初職をスタートした人たちがグローバルキャリアを形成するきっかけとなったのは、就職した企業での海外転勤や研修、もしくは、自分で進んで日本を出ようと思ったのであろうか。海外転勤や研修というように勤務先からの命令による時限的な移動をDD I型、自分から進んで就職先をやめてグローバルキャリアを目指したパターンをDD II型とする。

まず、就職先の転勤でグローバルキャリアを形成するDD I型は、グローバルキャリアを目指しているわけではなく、自分のキャリアを強化するためのトランジションであると認識している。「海外でキャリアを形成しようと思ったことがなかったですが、クライアントが海外の方が多くなってきたので、そういう意味では、短期間でも海外行って勉強したほうが理解できると思った」（Qさん）「ニューヨークオフィスと日本のオフィスの人間をちょっと交換してやってみようかっていう話が会社のほうで出て、たまたまちょっと1年行ってみる？って話が出て、じゃあぜひと。日本に帰ってきてから結婚しても、間に合うタイミングだと思ったので」（Cさん）というように海外転勤を引きうけたなど、自分のキャリア強化のためにグローバルで働いたという経歴を欲したものであり、その後のキャリアをグローバルで展開していこうと思っではない。キャリア強化のための一時的な移動である。二人ともそれ以前に海外居住の経験がない。

それに対して DD2 型は、「大学卒業して海外に派遣してくれる会社に入社したのですが、古い会社だったので、若いうちは海外に出してもらえず、10 年は待たなくてはだめだといわれ、そこまでは待てないので」「自分として自由にいろいろとできる環境が良かった」(N さん) というように、自ら進んでグローバルの展開を求めている。全員が留学や高校時代など、それ以前での海外での生活経験があった。さらに DD2 型の全員が初職の際に企業内転勤で海外赴任を経験しているか、初職を離職したのちにインターン、あるいは海外大学院への留学を経験している。

② DG 型のグローバルキャリアへのスタート

この型は日本の大学、大学院を出て、初職として海外での就職をしている。対象者の中には二人いた。二人とも高校、大学時代に留学経験がある。「(日本で)就職活動をしていて、将来は海外へ出たいといっても、10 年くらいは日本にいてほしいと言われたので、だったら、自分で海外へ出たほうがいいかなと思って」(O さん)「(就職先が決まらず)実家にも居づらくなったので、だったら海外行こうかなと。以前は漠然と大使館で働きたいと思っていたので(海外志向があった)」(R さん) というように、日本企業での就職を考えていたものの、仕事の内容よりも、海外に行きたいということが優先されており、もともとグローバル志向をもっていたことがうかがえる。また、二人とも将来も日本に帰る意思はなかった。

③ GD 型のグローバルキャリアのスタート

海外の大学(大学院)を卒業する際に就職先として日本を選ぶというパターンで対象者の中には 5 名いた。日本で就職してからグローバルなキャリアへと展開していくのであるが、5 名とも、転職というかたちでグローバルキャリアをスタートさせている。海外の大学を出て日本に就職していても、その就職先は国際的な機関や外資系企業であり、就職先を選んでいる時点で日本にずっといる意思はない。「日本ってすべてカチカチしてますが、海外のほうはダイナミクス、面白くて、海外のほうがある」(P さん) というように、自らの意思でグローバルキャリアを選択している。大学を海外で過ごし、長い期間の海外生活を経験している。大学で海外を選択していることより、グローバル志向は初職以前から生じており、「高校生の時に留学をしたくて、市役所に相談にいったら、姉妹都市を紹介してもらった」(P さん)「商社でずっと電力関連の取引をしていたのですが、もっと幅広く仕事がしたかった。この年齢になると最後のチャンスかと思い、思い切って日本を出た」(H さん) というように、日本のみを舞台にキャリアを形成することへの疑問や、海外でのチャレンジによるキャリアアップの可能性を理由に海外への移動を決定している。またこのタイプも DD2 型と同じように初職での海外赴任を就職後比較的早い時期に経験しているか、初職離職後再度留学し、職務内容に密接にかかわる領域の海外大学院での学位取得を経験している。

④ GG 型のグローバルキャリアのスタート

教育も海外、初職も海外の型である。2 名の対象者があてはまり、2 名とも、大学以前の教育も海外で受けていた経験がある。1 名は親の仕事の関係で子供のころ海外に在住していた。また、2 名とも国際結婚をしている。「高校からどうしてもアメリカへ行きたくて親に反対されるのはわかってはいたけど、ホストファミリーからすべて自分で探して押し切った」(D さん) というように、自分の力でグローバルの展開を切り開き、そのままグローバルに進んでいったものと、「アメリカを(小学)6 年生で離れるときに、大学はアメリカにもう 1 回戻ってきたいと言い、両親もいいよみ

たいなことだったので、受験してそれで大学はアメリカに行き」(Eさん)、現地で結婚してそのままキャリアを進めるというようにグローバルを意識しないでグローバルなキャリアを展開していくものがあつた。ネイティブ並みの語学力で「(世界中)どこでも住める」(Eさん)というように、国の意識にとらわれていない。

以上、4つのタイプに分けたが、グローバルキャリアをスタートさせるきっかけとしては、自身が持つ従来からのグローバル志向に導かれる自発的な移動と会社による転勤がある。転勤の場合は、初職で転勤を経験し、そのまま当該企業に勤続している場合と、その後転職をしながらキャリアを作っている場合とで異なる。前者は、DD1型が当てはまり、必ずしも本人の強い意志によってグローバルキャリアがスタートするわけではないが、企業内転勤による海外移動が日本における自分のキャリアアップのための武器として使われている。

DD1型の企業転勤者以外は、初期キャリアの段階以前から留学などを通じて、海外での生活に触れ、海外での就業について積極的な意思を持っていた。企業の支援を受けない、自発的な移動は自身のグローバル志向と関連付けられる。グローバル志向を持っている場合、大学やそれ以前の段階での留学経験もあり、会社によるキャリアプランの提供と支援や帰国とその後の再就職の計画なしに、グローバルキャリアへと進んでいるように見える。ただし、次に見る2つとは異なり、直接的な海外就職ではなく、日本の組織を先に経験している。

本人のグローバル志向が学卒後そのまま自発的に海外での就業経験に転換していくのはGG型とDG型である。就職前に持っていた海外への興味あるいは日本へのこだわりの低さが、そのまま海外での就職へとつながる。ただし後述するように、これらの2つの類型では、それまでの海外経験の程度からジョブ・サーチ行動は大きく異なる。

企業内転勤者にならないもの、あるいは企業内転勤を経験した企業を離職したものは、自分自身の意思により海外でのジョブ・マーケットへと進み、グローバルキャリアをスタートさせる self-Initiated expatriates (SIEs) である。self-Initiated expatriates とは「自らのイニシアチブで企業のサポートを受けずに他国へ移動し、現地人と同様の労働条件で雇用されている個人」のことである (Crowly-Henry, 2007)。Inkson ら (1997) は、企業での海外転勤者と SIEs の違いとして、移動の目的に言及し、企業での海外転勤者は本社従業員としての任務遂行が中心となるが、SIEs の目的はキャリアアップ、収入増、異文化体験、国際結婚などと拡散的であると指摘している。

DD I型の3名以外は、キャリアのいずれかの段階で、自分自身の意思によりグローバルキャリアを拓いていった SIEs たちである。自分の意思により日本の企業を出てグローバルな職を得た人たちは、例えば、日本の商社での仕事の幅よりもっと広い仕事がしたいと思い、「年齢的に世界に出ていく最後のチャンスかなと思った」(Hさん) といっているように、キャリアの充実をあげている。

転勤は、DD I型以外にも、キャリア形成に関連する。本調査において、グローバルキャリアのスタートが転勤であったのは、DD I型の3名 (K、J、I)、DD II型の3名 (C、M、L) とGD型2名 (P、F) である。DD I型の3名とも本社の従業員としての任務遂行をしながらも、海外転勤の経験が帰任後の日本でのキャリアアップにつながるという意識で海外転勤しており、転勤者の場合もキャリアアップが、移動の目的となることが指摘できる。一方でDD II型の3名とGD型の2名は、グローバル志向を強く持つものが、会社内の転勤でグローバルキャリアをスタートするケースである。企業内転勤で海外での勤務経験からグローバルキャリアをスタートするが、会社の事業縮小で転職を余儀なくされたり (P)、当該企業でのキャリアに限界を感じたり (M)、国際結婚して転職をし (L)、企業内転勤によるグローバルなキャリ

アではなく、自発的な移動による海外のキャリアをスタートするケースなどがある。

SIE の場合、そうしたコストを自己負担することも重要な特徴である。企業による海外転勤の場合、海外への移動と現地で必要な能力の育成は企業のコスト負担によって行われるが、海外転勤でグローバルなキャリアをスタートしない場合には、海外の専門大学院へ留学したり、インターンの経験を積んだりしており、その費用は自己負担となる。コストの自己負担をするにあたって、元の企業の現地採用では金銭的負担のバランスが取れなかった例があったり (L)⁴⁾、将来のキャリア計画の保証のない渡航であることなど、移動が将来のキャリア充実に関わり付くかどうかかわからない点がある。一方で、その不安を乗り越えるキャリアの充実への強い希望と海外への選好の強さが背景にあるものと思われる。

2 初期キャリアにおける self-Initiated expatriates 形成を支える要因

上でみたように企業における転勤でない場合は、海外でのキャリア形成に関する自発的な意思に加えて、海外での就業に必要な能力の証明や現地でのジョブ・サーチ、移動と生活の費用を自ら保証する必要がある。これらの条件を整えることがグローバルなキャリアの形成では必要になる。特にジョブ・サーチに関する情報収集は、現地での生活水準にも直結する重要な活動である。

グローバルキャリアの第一歩を踏み出すための足掛かりとして用いられた情報源やネットワークはどのようなものであったのだろうか。企業内での転勤の場合は、転勤後の海外での職務に対する適性や必要な能力の充足度について、企業の側の責任で判断し任命する。そのため特に個人が情報収集を率先してすることはない。したがって、初職で就職した企業から海外転勤が始まる場合は、グローバルなキャリアを比較的容易に始められる。その意味で大学卒業後の初職の状況はグローバルキャリアのスタートの一つの大きな要因である。

GG 型は、海外における大学 (大学院) 卒業と同時に、その国における就職システムによって現地の人と同様の就職プロセスにより職を得ている。D さんは、アメリカの大学でサービス経営学を専攻し、講義の一部のインターンシップに行った企業で初職を得、また、E さんはアメリカの大学院で金融を専攻し、インターンを経験して金融業で初職を得ている。

GD 型は、大学卒業後に一度、日本に帰ってきているが、その後、SIEs として日本を出る。このタイプでは国内で外資系企業や国際機関に採用されており、外資系企業の企業内転勤で海外勤務をするケースもある。その後何らかの理由により海外で勤務するキャリアが行き詰まったときに、SIEs として自ら日本を出ている。

その際にグローバルに展開するための足掛かりとして使われていたのは、初職として勤務した企業や組織である。F さん、P さんともに、初職での就職先が外資系証券会社の日本支社であり、その企業での海外転勤も経験している。さらに転職をしてグローバルな職を探すときも、その会社に勤務していた先輩たちのネットワークを利用している。P さんは現在の勤務地であるシンガポールについて、まったく土地勘がなかったため、最初は人材派遣会社を用いたが、その後より良い仕事に移動する際に、初職のネットワークを用いて転職に成功した。

日本において教育を受けていた人たちの場合は、グローバルキャリアをスタートさせる際にどのような行動をしているのだろうか。ここに当てはまるのは DD2 型と DG 型である。両方に用いられていた情報源やネットワークは人材派遣会社、前職のネットワーク、大学卒業生のネットワークである。

DD2 型の N さんは、日本の企業に就職した後、グローバルキャリアを目指し、まずはワーキングホリデーで海外 (オーストラリア) へ出てそこでインターンをした。その後は、人材紹介会社からの紹介でシンガポールでの職を得ている。M さんは日本の外資系企業から海外へ出ているが、「A 社はすごく特殊かもし

れないんですけども、辞めるときはもう助けるのが当たり前なので、もうみんなからどんどん紹介してもらえます。(辞めることは)おめでとうなんですよ、A社は。やりたいこと見つかったね、おめでとうって。そういう感じでみんな言うので、もうさっそく例えば同僚とか上司とかから、こういう人知ってるよとか、紹介してもらえ」というように、勤務していたグローバル企業のネットワークがグローバルキャリアへのハブとなっていた。

DG型のOさんは、日本の大学に在学中に国際的な人材紹介会社に登録して、グローバルな職を得ている。Oさんは日本の大学であるが留学生が多くグローバルな教育を行う学部に所属しており、先輩や友人たちも人材紹介会社によってグローバルな職を得ており、「大丈夫かなと思って、友だちもそうだし」と、はじめてのシンガポールで職を得た。Rさんは日本の大学院を出た後に人材紹介会社に登録し、そこで仕事を心得てシンガポールへ行っている。

このように、日本にいながらグローバルなキャリアを形成する第1歩の情報源として使われているのは、人材派遣会社の紹介、日本におけるグローバルな職場のネットワーク、また、グローバルな大学でのネットワークである。このうち人材派遣会社は現地での求人情報を提供する便利なツールとして、現地に知人や土地勘がない場合でも広く用いられる。前職のネットワーク、大学同窓生ネットワークは事前そのネットワークに参加できるような経験を必要とするため、利用の状況に差がある。

これらのネットワークや情報源を活用することで、国をまたいだ職探しが容易になる。ネットワークのジョブ・マッチングに対する効果は、情報収集、特に集約的情報と呼ばれる市場に開示されていない情報の提供と、応募者の側の情報の提供によるジョブ・マッチングの精度の向上や就職後の条件の確保である。さらに、ネットワークの広がりが大きければ、より広い職務領域や地域に対応することが可能である(石田2012)。

専門業者である人材紹介会社の場合もその利便性は高く、現地につく前に面接がセットアップされている、スカイプを用いて面接をするなど、ジョブ・サーチ期間を短くし、コストを抑えるのに役立つ。例えば、オーストラリアから次の任地のシンガポールへ移動する際にスカイプ面接をした(Nさん)、日本で新卒で登録しても、現地での採用面接が移動より前にいくつも設定されていたため、現地での就職活動期間が短くなった(Oさん)など、ジョブ・サーチ期間を短縮し時間と移動の費用を削減するのに役立つ。一方で集約的情報は少なく、また個人の側の事情も伝わりにくく、マッチングの精度は高いとは言えない。実際に、この方式を用いたDG型の2名とも現地での仕事が思っていたようではなく、転職を経験した。

一方で前職のネットワークや同窓生ネットワークからは、仕事の内容や現地での生活といった質的な側面に関する情報も得られる。特に前職ネットワークでは、賃金が高くやりがいのある仕事の情報が得られると同時に、その職探しをしている本人の職務能力を前提とした情報が流れていると考えられ、より満足度の高い職探しが可能になる。Hさんは国内にいたときの前職で取引関係にあったシンガポールの企業に誘われて海外での仕事に転職している。両方利用した経験のあるPさんは「シンガポールに来たのはエージェントを使ったが、強いのは前職のネットワーク。世界中に... (友人が) ...いる。」と述べている。こうした前職のネットワークに依拠していたものの中には、どこの国に行っても大丈夫、将来的に現在働いている国にいるとは限らないという発言がみられた。それは個人的に努力して能力を作ってきたからという自信と、加えて紹介はたくさんあるという見込みに依拠している発言のようである。

この点については、上述のGG型の対象者たちが海外現地にしかネットワークを持たず、現地の人と同じ就職プロセスを通じて、現地での能力形成が高く評価されていた点と異なる。GG型の2名はいずれもその時点では本人に帰国の意思はなく、現地社会の制度にのっとりキャリアを展開していた。だが、その国を離れて移動する場合には、移動先の国での就業情報に触れる必要があり、そのために別の形での情報収集活動や資格の準備を必要とするだろう。一方、現地で別の国に広がるネットワークに参加する、エー

ジェントなどのサービスを利用することができれば、第三国への移動も容易かもしれない。特にネットワークに参加し、そこに成立するコミュニティから支援を受けることができれば、より効率よく条件の良い仕事に巡り合える確率が上がるだろう。いずれにせよ、現地のローカルなシステムに適応するのは異なる、グローバルなネットワークへのコンタクトや参加が必要だろう。

V 考察

1 初職とグローバルなキャリア選択

以上のように、今回のサンプルで観察されたグローバルなキャリアの形成には、個人の意思、企業からの海外転勤機会の提供の有無、自発的に海外でのキャリアを構築するさいのジョブ・サーチとネットワーク利用が主な論点として確認された。

海外での就業が開始される契機は、企業の任命による海外転勤と、本人の独自の意思決定による海外への赴任、つまり SIEs としての行動による 2 つの要素があった。企業による任命の場合は、必ずしも海外でのキャリア形成に関心が高かったわけではない。むしろ、海外赴任を社内でのキャリア形成の一環ととらえ、帰国を前提にキャリアを考えるものもある。SIEs になるにあたっては、国内の企業でその希望がかなえられないことから、比較的早くに意思決定をしてしまうケースと、企業での海外転勤などを経験したうえで、企業内のキャリアを何らかの理由からあきらめてから、再度自ら SIEs として移動する意思決定をする場合がある。後者のうち、企業内海外転勤を経験しない場合には、大学院、インターンなどを通じて海外での就業経験のなさを補うような行動がみられる。したがって、海外就業への興味や憧れが実際の海外でのより良い条件の就業となるには、強い意志に加えて十分な能力形成のプロセスが必要と結論付けられる。

初期キャリアは学校から仕事へのトランジション・プロセスといわれる。多くが留学経験を持ち、海外でのキャリア形成や生活に対する積極的な関心と、語学能力などの基本的な海外適応の能力が備えられていた対象者たちであるが、海外留学経験を持っていてもすぐに海外での就業を開始するわけではない。むしろ新卒後海外への直接就職を行っていたのは 4 名のみに過ぎず、多くが初職の企業、場合によってはその後の国内での転職を経て海外での就業を開始していた。その意味では、潜在的な意思に支えられたグローバルキャリアのスタートはより長いトランジション・プロセスであるといえる。

2 初職以降での SIE 化とバウンダリーレスキャリア

こうしたトランジション・プロセスを具体化するにあたってのジョブ・サーチプロセスには、企業と就職エージェントの公式ネットワーク、大学の同窓生ネットワーク、前職同僚によるインフォーマルネットワークがかかわっていた。特に企業内転勤を可能にする公式ネットワークでの就業が可能でない場合は、それ以外のネットワークが単独あるいは組み合わせて用いられる。

バウンダリーレスキャリアの理論において、キャリアコンピテンシーの議論が示す、why, how, whom のうち、価値意識とかかわる why は第一に海外での就業に関する価値意識から始まる。一方で、大学の同窓生ネットワークを通じて安心感を得たり、前職同僚によるネットワークを通じて、ポジティブな反応を得たりすることもまた、海外就業への前向きな感覚を養うために効果があるものと思われる。自身の専門能力や知識に関する情報である how については、エージェントの公式ネットワークからも得られるが、同僚ネットワークでは職務内容の情報に加えて、本人の情報も提供されることからマッチングの精度が上がり、よりトラブルの少ない就業に結び付く確率が上がると考えられる。したがって、特に SIEs として、自発的な意思に基づいて転職を含むグローバルキャリアを構築する場合には、こうした同僚ネットワーク

などに組み込まれていることがよりスムーズなキャリア形成につながる事が考えられる。一方で、ネットワークに継続的に参加するためには、そのネットワークが持つ価値を内面化し、その要求水準を満たすことも必要となるであろう。こうしたネットワークへの参加は、過去の経験によるものでもあり、学卒後の早い時期には用いることができない。そのため、学卒直後から自発的に海外に移動するキャリア形成の場合は、エージェントに依存する確率が高くなるものと思われる。

VI 結語

本論文では、女性の海外就業を含むグローバルなキャリアのスタートやその進展について、異動の契機とジョブ・サーチ行動に注目して検討した。その結果以下の諸点が明らかになった。第一に、グローバルキャリアのスタートには本人の意思が強く関連している。特に、そうしたキャリアに対してポジティブな意識を持つことが重要である。この意思はしばしば、幼少期からの海外へのあこがれであったり、また自分のキャリアアップにつながるという信念であったりする。

第二に、企業内転勤とSIEsのいずれもが個人のキャリアアップに関心を持つが、企業内転勤は国内あるいは派遣元企業でのキャリアアップに高い価値を置き、SIEは海外での生活や経験、仕事の自由さにも動機づけられる。

第三に具体的な職業経歴のスタートには企業内転勤とSIEsの2種類がある。これらは組織内での伝統的なキャリアと組織を超えた非伝統的なキャリアと対応する。SIEsはより多様な経歴を示し、キャリアの比較的早い時期にSIEsとして海外へ移動するもの、日本国内でのキャリア形成をある程度済ませたうえで、海外へ移動するものとある。また海外転勤経験のないSIEsがしばしば大学院での学位取得やインターン経験を経て海外の仕事についていることから、海外転勤経験はSIEsとしても効力のある訓練である可能性がある。

第四にSIEsとしての海外でのジョブ・サーチにはエージェント、大学、同業者のネットワークがかかわる。こうしたネットワーク利用はネットワークの種類によって異なる効果をもたらす。例えば、同窓生ネットワークは情報と安心感を、同業者ネットワークは質の高い職業の紹介と人物保証を、エージェントは幅広く迅速な求職情報をもたらす。

第五に特に同業者ネットワークによるより良い職業紹介は、そのネットワークに良い求人情報が流れていることに加えて、本人の状況(例えば能力水準や経験)にふさわしい情報が届けられることによっていえる。言い換えるとそのネットワークに参加するにはそこで要求される水準に達していること、そのネットワークの価値を内面化していることなどが必要であると思われる。

第六に同業者のネットワークは基本的に過去の活動によって知り合ったものから構成されている。したがって経験のないものには参加資格がない。そのためキャリアのごく初期にはこうしたネットワークに関する発言はなく、職探しはエージェントによる。

本稿は日本ではまだほとんど着手されていないSIEsの概念を用いて、日本人女性の海外就業に関する意思決定とその後のキャリア展開について検討した。実際のグローバルキャリアは人によってはスタートまでの準備期間、あるいは安定するまでの期間が長い可能性があり、グローバルキャリアへのトランジションは長い期間にわたる可能性がある。SIEとしてスタートする年齢や前歴も多様であることがSIEの多様性をより大きなものにする。本稿ではグローバルキャリアのスタートから確立までの期間を限定して検討した。そのため女性を対象にしながら、家族との調整などキャリア中期にしばしば重なる問題については扱っていない。また出国の意思を取り上げたため、グローバルキャリアのもう一つの重要な要素となる帰任・帰国問題についても触れていない。中・後期キャリアに関するキャリアコンピテンシーの展開や家族

の問題については、サンプルを拡充し改めて取り組む必要がある。

謝辞) 本稿は上智大学学術研究特別推進費(自由研究課題)による研究成果の一部です。与えられた研究の機会に心より感謝申し上げます。

注

- 1) 例えば、田中(2015)、大岡(2016)参照。
- 2) 例えばコバヤシ(2006)はカナダ、酒井(1998, 2015)は香港と各地在住の女性の問題について検討している。それぞれに現地への移動と経済環境や現地での仕事について検討するが、職業的キャリアの展開や海外キャリアの継続に関する分析を主眼にしない。
- 3) 例えば、入社直後の社員が思い描いていた仕事の理想と現実の状況との間の格差に気付き、ショックを受けることをリアリティ・ショックと呼ぶ。このショックがうまく解消できない場合に新入社員の早期離職が起こるため、その軽減策としてリアリスティックジョブプレビュー、つまり就職活動時期から職務の現実的な姿を応募者に伝えショックを軽減することが提唱される(尾形2012)。
- 4) その際に元の企業の現地子会社に現地採用として移動する選択肢もあるものの、金銭的な条件から別の企業を選択したケースである。同じ企業でも現地採用と企業による海外赴任者では条件の格差が大きい。

引用文献

- Adachi, N., Origins of the Japanese Diaspora, in Adachi, N. ed., *Japanese Diasporas: Unsung Pasts, Conflicting Presents, and Uncertain Futures*, Routledge, 2006 (『ジャパニーズ・ディアスポラ—埋もれた過去、闘争の現在、不確かな未来』吉田正紀、伊藤雅俊訳、新泉社、2008)。
- Andersen, M. and Biemann, T., Career Concepts of Self-initiated and Assigned Expatriates: A Theoretical Analysis Based on Coupling and Configuration, in Andersen M., Al Ariss and Walther, M. eds., *Self-initiated Expatriation: Individual, Organizational, and National Perspectives*, Routledge, 105-121, 2013.
- Arthur, M. B., "The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry." *Journal of Organizational Behavior*, vol. 15, pp. 295-306, 1994.
- Ben-Ari, E. and Vanessa, Y. Y. F., "Twice Marginalized: Single Japanese Female Expatriates in Singapore", in Ben-Ari, E. and Clammer J. eds., *Japan in Singapore: Cultural Occurrences and Cultural Flows*, Routledge, 2000.
- Crowley Henry, M. and Weir, D., 2007, 'The International Protean Career: Four Women's Narratives'. *Journal of Organizational Change Management*, 20: 245-258.
- Granovetter, M., *Getting A Job*. (2nd Edition), University of Chicago Press, 1995 (『転職——ネットワークとキャリアの研究』、渡辺深訳、ミネルヴァ書房、1998)。
- Hall, D., *Careers in Organizations*, Pacific Palisade: Goodyear Publishing, 1976.
- Inkson, K., Arthur, M. B., Pringle, J., & Barry, S., 1997. Expatriate Assignment versus Overseas Experience: Contrasting Models of International Human Resource Development. *Journal of World Business*, 32(4), 351-368.

- Thang L.L., Goda, M. and MacLachlan, E., "Negotiating Work and Self: Experiences of Japanese Working Women in Singapore," in Adachi, N. ed., *Japanese Diasporas: Unsung Pasts, Conflicting Presents, and Uncertain Futures*, Routledge, 2006.
- Tharenou, P., "Self-initiated Expatriates: An Alternative to Company-Assigned Expatriates?," *Journal of Global Mobility*, 1 (3), 336-356, 2013.
- Schein, E. H., *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Massachusetts: Addison-Wiley, 1972 (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房、1991).
- 石田賢示「社会ネットワークとキャリア移動」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』61(1): 1-20、2012。
- 大岡栄美「関西学院同窓生と連携したグローバルキャリア教育の開発」『関西学院大学高等教育研究』6: 17-28、2013。
- 尾形真実哉「リアリティ・ショックが若年就業者の組織適応に与える影響の実証研究:若年ホワイトカラーと若年看護師の比較分析」『組織科学』45(3): 49-66、2012。
- コバヤシ、オードリー「ジェンダー克服としての海外移住—カナダにおける近年の日本人移民女性の動向」レイン・リョウ ヒラバヤシ、ジェイムズ・A. ヒラバヤシ、アケミキムラ = ヤノ編 (移民研究会翻訳)『日系人とグローバリゼーション』人文書院、312-356、2006。
- 外務省海外在留邦人統計、2016。
- 酒井千絵「ジェンダーの規定からの解放—香港における日本人女性の現地採用就労—」『ソシオロギス』22: 137-152、1998。
- 酒井千絵「グローバル化するジェンダー関係—日本の「アジア就職ブーム」と女性の国際移動から」落合恵美子、橋本俊詔編著『変革の鍵としてのジェンダー』ミネルヴァ書房、286-307、2015。
- 鈴木竜太「組織と個人とキャリアの関係—日本人の関係性のキャリア論」金井壽宏、鈴木竜太編著『日本のキャリア研究—組織人のキャリア・ダイナミクス』白桃書房、43-68、2013。
- 田中研之輔「グローバルキャリアへの社会的希求とその問題構成」『生涯学習とキャリアデザイン』(11): 59-70、2013。
- 内藤洋子「海外派遣帰任者のキャリア・マネジメント—帰国者一般の議論から企業や組織のマネジメントの議論まで」組織学会編『組織論レビュー』白桃書房、37-89、2013。
- 古沢昌之「多国籍企業の新たな人材オプションとしての Self-initiated expatriates に関する一考察」『大阪商業大学論集』、10(37)、15-30、2015。
- 渡辺深「ジョブ・マッチング: 情報とネットワーク」『日本労働研究雑誌』43(495): 19-27、2001。