

研究ノート

自発的海外就業者（SIEs）の就業意識における男女差の検討[†]

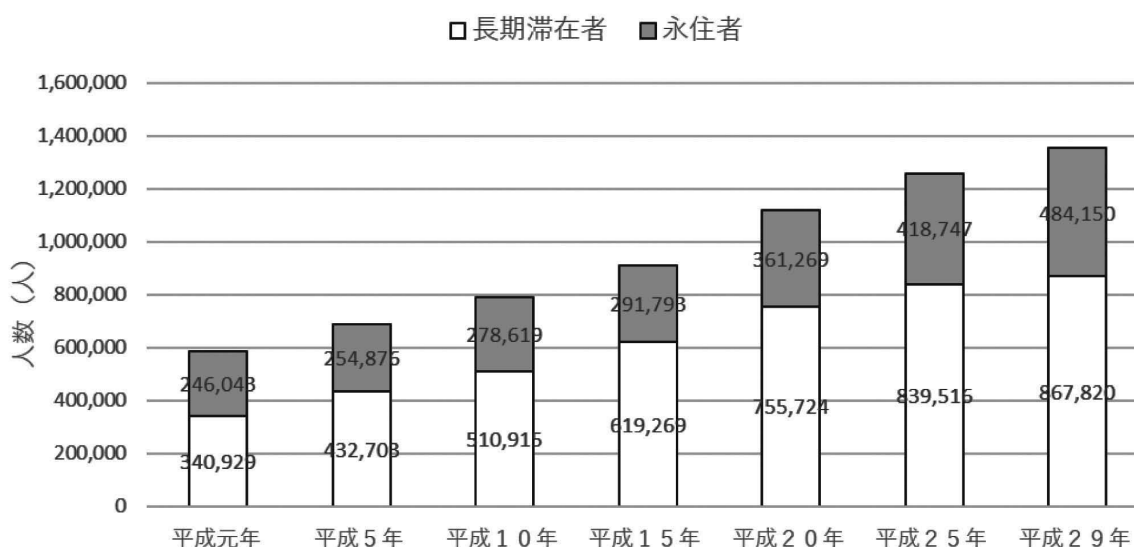
新井 範子*、細 萱 伸子**、竹内 明香***

I 問題の背景

1.1 SIEs とは

グローバルな人口に移動が加速する世界的な傾向の下、日本から海外へと就労する人たちも増加している。外務省が公表する「海外在留邦人数調査統計」をみても、年々増加しているのがわかる（表1）。海外在留邦人数調査統計では、海外に3か月以上滞在している日本国籍を有している人を在留邦人とし、「いずれは日本に戻るつもり」のものを長期滞在者、「当該在留国等より永住権を認められており、生活の本拠をわが国から海外へ移した邦人」を永住者という二つの区分しかしていない。

表1 海外在留邦人数推移



出典：外務省「海外在留邦人数調査統計」（2018）より作成

しかし、例えば、海外での就業のために長期在住をしている人でも、企業からの転勤によるものもあれば、自分の意思で海外就業を目指し就職したという海外へ行くための経緯の違いなど、海外就労にも様々なパターンがある。

[†] この研究は公益財団法人三菱財団の助成を受けた研究成果の一部である。

* 上智大学 経済学部

** 上智大学 経済学部

*** 上智大学 経済学部

グローバル化が進展し、人材の海外への流動性が高まると、海外就労の経緯や動機も多様化する。海外就労の契機となるものを大きく分けると、勤務先からの命令によって海外に赴任する AEs (Assigned expatriates) と、自主的に海外就労を目指すもの SIEs (Self-initiated expatriates) の二つとなる (Suutari and Brewster (2000))。以前は海外移動者の多くは、多国籍企業で働く男性専門職や管理者であること (中澤, 2016)、つまり AE が主であり、国際人的資源管理論の研究は海外への派遣と現地への採用を巡るものを中心であったが (古沢, 2018)、海外留学や国際結婚、長期旅行者やワーキングホリデーなどグローバルに移動が高まり、海外での就労のパターンが多様化し、現地での採用は現地への採用という選択肢だけではなく、自主的に海外で生活する人、SIEs という選択肢も登場してきた。古沢 (2018) は、多国籍企業の国際人的資源管理の問題として「海外派遣と現地化を巡る問題が顕在化する一方で、多国籍企業は「本国人駐在員か、現地人か」という二分法を超越した新たな人材オプションを模索するようになってきた。その 1 つが SIEs であると指摘し、SIEs の多様な異なる文化の懸け橋役としての「バウンダリー・スパンナー」の可能性を示唆している。

就業におけるグローバルな流動性が増し、多様な就労のパターンが登場してきた現在、SIEs の果たす役割に注目が集まっている。SIEs となるはどのような特徴やキャリアに対する意識を持っているのであろう。

本研究は、現在、SIEs として海外で働いている人々を対象として、SIEs となった意識と現状の認識を実証的に探索をし、SIEs となった日本人の特徴を把握することを目的とする。また、日本から海外へ留学するのは男性より女性のほうが多い (日本学生支援機構, 2017 年) ことから、女性の海外志向が強くなっていることが想定されることから、今回は、日本人 SIEs の男女差について着目し分析を行っていく。

1.2 SIEs となる背景

SIEs とは企業内の転勤ではなく、「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。それではどのような人たちが SIEs となるのか傾向があるのだろうか。

Suutari and Brewster (2000) は、SIEs は、人口統計的には、比較的若い女性や独身者の比率が高いこと、AEs は、SIEs より年長であり、既婚であり、仕事をしていない配偶者と一緒に赴任することが多いことを指摘しているが、Froese and Peltokorpi (2013) は、SIEs と AEs の間に有意な年齢的な差や性別、教育歴や婚姻状況の差はないとしている。Suutari ら (2000) の研究は、フィンランド出身で働く SIEs の調査であり、Froese ら (2013) は、東京で働く SIEs での調査であるということより、国籍や働く場所によって、SIEs の人口統計学的な属性の傾向が違ふことが推測できる。また、SIEs はより低発展の国から先進国へ、AEs はその逆の動きが多いこと (Suutari and Brewster (2000), Peiperl et al. (2014) など) を指摘している。

さらに、Froese and Peltokorpi (2013) は、AEs より SIEs のほうが赴任先の国の言語が流暢であること、また、文化適応においても、SIEs はより地元の人たちと交流し文化適応するが、AEs はホスト国の人たちとの交流も少ないこと (Sargent (2002), Peltokorpi and Froese (2009) も指摘しているように、SIEs と AE には差がみられ、個人特性から仕事の内容や特性、キャリア形成の仕方や出身国へ戻ることなど、SIEs と AEs の差を指摘する研究は増えている。Howe-Walsh ら (2010) は、SIEs と AEs¹⁾の違いを HRM の観点から以下のようにまとめている (表 2)。SIEs となる動機としては、インターナショナルな経験を求めることが SIEs となる中心的な動機であることは多くの論文で指摘されて (Inkson et al. 1997, Suutari and Brewster 2000; Richardson and Mallon 2005 など) おり、Froese (2012) は、韓国で働く大学教

表 2 SIEs と AEs の比較

	SIEs	AEs
移動のきっかけ	自分	企業
出発前準備、トレーニング等	自分	企業
期間の展望	制限なし	制限あり
海外到着前の仕事の確保	ある または ない	ある
報酬パッケージ	ない	ある
仕事以外のことのサポート	ない	ある

Howe-Walsh ら (2010) より筆者作成

員を中心とした人たちの調査から、国際的な経験ではなく、特定の国、特定の地方で働くこと、その地域での就労体験が大きな動機であると指摘し、若者は、雇用条件よりも新しい経験を得ることに興味があり、熟練した専門職の人たちは、魅力的な就業条件やキャリアチャンスが動機となると考察している。Lauring ら (2014) は、中華圏で働くアカデミックな SIEs への調査より、SIEs となった動機がキャリアや経済的な要因と結びつくものか、または、新たな経験の追求など旅行的な経験と結びつくものかを調べたところ、経験の追求に関連する動機づけは、若く、未婚で EU 加盟国以外のアカデミックな人たちの間でみられ、キャリアや経済的な理由によるものは、EU 加盟国からの SIEs と結びついていることを指摘している。

日本人 SIEs の動機に関しては、中澤ら (2008) のシンガポールで働く女性 SIEs 調査がある。インタビュー調査より、SIEs となった動機として、海外への憧れがあること、そしてそれは外国語を使ってコミュニケーションに対する願望と関連していることを指摘している。

II 日本人 SIEs の就業意識に関する調査

2.1 調査概要

現在、SIEs として海外 (日本以外) で働いている人たちを対象として、アンケート調査を行った。調査方法は、人材紹介会社(株)ジェイエイシーリクルートメントの海外子会社である JAR グループ各社 (9 社) に登録し、現在は海外で就労している人たちに対して調査回答依頼のメールを送り、WEB 上の調査サイトへ誘導し回答を得た。調査期間は 2018 年 8 月である。

回答者数は合計 199 名であり、男性 100 名、女性 99 名である。

リサーチクエスションは

- ① 海外就労の動機
- ② 海外就労によって得られたスキル
- ③ 海外就労における職務満足や自分のキャリアに対する満足である。

2.2 回答者の年齢

回答者の年齢は 24 歳～69 歳、平均年齢 39.6 歳 (SD9.592) である。男性平均年齢は 36.87 歳 (SD7.685)、女性平均年齢は 42.47 歳 (SD10.586) である。また平均値の差の検定結果、有意な差がみられ、女性のほうが平均年齢が高かった ($t(196) = -4.105, p < .05$)。古沢 (2018) の中国の日系進出企業の現地採用

者を対象とした調査では、逆の結果となっている。これは、古沢の研究は調査対象者が日系企業に勤務している人であることや、中国での調査という場所の違いの影響も考えられる。

2.3 回答者の現在の勤務国

回答者の現在の勤務国を表3で示すように、ほとんどアジア圏で働いている。

2.4 婚姻状況

婚姻状況は表4で示すように、男女ともに40%程度が未婚であった。日本全体の未婚率を比較すると、日本人男性35～39歳での未婚率が35%、女性が23.9%（平成30年度少子化対策白書）と比較すると年齢の違いがあるので、単純に比較はできないにしても、男女ともに未婚の割合が高いことがわかる。特に女性は未婚率も高く、結婚していても配偶者と別居していることが多い。 χ^2 乗検定の結果は、性別による有意な差は見られなかった（ $\chi^2 = 5.700$ 、 $df = 2$ 、 $n. s.$ ）。

表3 回答者の勤務地

	男性	女性	合計
シンガポール	10	32	42
マレーシア	17	15	32
中国	3	2	5
ベトナム	5	4	9
タイ	58	23	81
インドネシア	2	13	15
インド	3	7	10
イギリス	1	2	3
その他	1	1	2
合計	100	99	199

表4 婚姻状況

		未婚	既婚		合計
			配偶者と同居	配偶者と別居	
男性	人数	39	18	43	100
	%	39.0%	18.0%	43.0%	100%
女性	人数	40	7	52	99
	%	40.4%	7.1%	52.5%	100%

次に年齢の違いによって婚姻状況の違いがあるかをみるために、20代30代を低、40代以上を高として差をみたところ、有意な差がみられた（1%水準）（ $\chi^2 = 26.375$ 、 $df = 2$ 、 $p < .001$ ）。

年齢が低いほうが配偶者と別居率が高く、高いほうが同居率が高い。家族のライフステージによって海外に配偶者をともなうのかの傾向に違いがみられる（表5）。

表5 年齢別婚姻状況

		未婚	既婚		合計
			配偶者と同居	配偶者と別居	
低	人数	35	6	70	111
	%	31.5%	5.4%	63.1%	100.0%
高	人数	43	19	25	87
	%	49.4%	21.8%	28.7%	100.0%
合計	人数	78	25	95	198
	%	39.4%	12.6%	48.0%	100.0%

2.5 職位

次においても、男女差は大きくみられた ($\chi^2 = 28.845$ 、 $df = 5$ 、 $p < .001$)。

表6 男女別職位

		スタッフ	マネージャー	シニアマネージャー	ジェネラルマネージャー	ダイレクター	その他	合計
男性	人数	22	46	9	11	5	7	100
	%	22.0%	46.0%	9.0%	11.0%	5.0%	7.0%	100.0%
女性	人数	51	26	4	2	2	14	99
	%	51.5%	26.3%	4.0%	2.0%	2.0%	14.1%	100.0%
合計	人数	73	72	13	13	7	21	199
	%	36.7%	36.2%	6.5%	6.5%	3.5%	10.6%	100.0%

半数以上の女性は、一般職である「スタッフ」であることがわかり、マネージャー以上は少ないが、男性はマネージャーが最も多くみられる。

2.6 留学歴

SIEs となる前の海外での生活経験として留学の経験をたずねたところ、女性は留学経験がある人は半数以上であり、留学経験は女性のほうが多いことがわかった ($\chi^2 = 18.659$ 、 $DF = 1$ 、 $p < .001$)。

表7 男女別留学経験

		留学経験		合計
		あり	なし	
男性	人数	22	78	100
	%	22.0%	78.0%	100%
女性	人数	51	48	99
	%	51.5%	48.5%	100%
合計	人数	73	126	199
	%	36.7%	63.3%	100%

2.7 海外での初就業の形態

海外で初めて仕事をした時の形態についてきたところ、男女差がみられた ($\chi^2 = 34.897$ 、 $DF = 4$ 、 $p < .001$)。男女問わず、日本にしながら、海外就職をしようとした人たちが最も多かったが、次いで男性は日本で就職していた企業からの出向、海外赴任という AEs で海外ではじめて働いた人が多いが女性では AEs であった人たちが少ない。また、女性が留学歴が多いことから、留学していた先でそのまま就職へと結びついた人も少なからずいることがわかった。留学先から就職人数を留学経験者数で割ると、男性が 0.36、女性が 0.31 となり、男女ともに、留学からそのまま海外に就職している。

表8 海外での初就業の形態

		勤務先（日本本社）からの出向	日本からの海外就職	留学先から就職	海外居住していた	その他	合計
男性	人数	35	45	8	8	4	100
	%	35.0%	45.0%	8.0%	8.0%	4.0%	100.0%
女性	人数	5	47	16	14	17	99
	%	5.1%	47.5%	16.2%	14.1%	17.2%	100.0%
合計	人数	40	92	24	22	21	199
	%	20.1%	46.2%	12.1%	11.1%	10.6%	100.0%

2.8 海外就職の動機海外で働く意識

「海外で働こうと思った動機」を複数回答で聞いた。

「海外での生活の手段」という回答が男女ともに最も多く、男女による有意な差は見られなかった。男女差が有意 ($p < .05$) に見られたのは、外発的な要因である2項目であった。「個人的な事情」で女性が多く、「会社の命令」で男性が有意に多かった。女性の場合は、夫など家族の海外転勤で海外で生活することとなり、そこで自身も就職をし、また、男性は最初の海外就労は、日本で勤務していた会社からの赴任であることが多いことがここからもうかがえる。海外での初就業に関しては、女性も企業からの赴任と回答者がいたが、海外就職の動機として「会社からの命令」を選択している女性が少ないことから考えると、日本企業からの赴任、AEsとして海外で働くことになったとしても、企業からの命令ではなく、自分の意思で会社に働きかけたということが考えられる。この点は、さらなる調査が必要な点である。

日本でのビジネス習慣への不満では、男女差がみられなかったが、3割近くの人たちが日本でのビジネス習慣への不満を持っていることがうかがえる。海外で就労するきっかけとなった外発的な要因は男女によって差が見られたが、内発的な要因に関しては差がみられなかった。

表9 海外就職の動機（複数回答 回答者の割合%）

項目	男性	女性	χ^2 値	p
専門性を高めるため	19.00	19.19	0.001	
未経験の職種やキャリアを求めて	26.00	26.26	0.002	
外国人と働ける環境を期待	31.00	34.34	0.253	
多様な考えや商習慣を体験したい	33.00	36.36	0.248	
得意な語学を活用できる仕事を求めた	19.00	30.30	3.424	
日本では自分のキャリアが見つからない	11.00	19.19	2.608	
日本のビジネス習慣に不満があった	29.00	29.29	0.002	
海外での生活の手段	46.00	52.53	0.847	
個人的な事情	11.00	27.27	8.527	**
高い収入を求めた	10.00	7.07	0.546	
高い地位を求めた	8.00	6.06	0.286	
会社の命令	10.00	0.00	10.424	***

*** $p < .001$

2.9 海外就労によって得られたスキル

次に海外就労によってどのようなスキルが得られたと考えているのであろうか。回答者の割合を調べ、男女差をみた。その結果、有意 ($p < .05$) な差が見られたのは、「マネジメント能力」が男性が高かった。これは、「マネジメント能力」に関しては、男性のほうがマネジメントする立場や役職につくことが多いことが反映され、女性のほうが有意に高い結果となったのは、「様々な仕事への対応力」と「日本的な仕事の作法」であることから、専門的な仕事やマネジメントではなく、「スタッフ」と言われる一般的な職務に就くことが多いことがうかがえる。

表 10 海外就労で得られた能力

	男性	女性	全体	χ^2 値	p
マネジメント能力	41.8	24.0	32.5	6.352	***
判断力、意思決定能力	33.7	33.0	33	0.002	n. s.
自らの専門領域（業界・職種）に関する知識	22.4	25.0	23.5	0.292	n. s.
人脈形成の能力	13.3	12.0	12.5	0.035	n. s.
様々な仕事への対応力	38.8	52.0	45	4.237	***
外国語力、異文化コミュニケーション能力	73.5	66.0	69	0.666	n. s.
プレゼンテーション能力	11.2	14.0	12.5	0.447	n. s.
効率的に仕事を進める能力	15.3	10.0	12.5	1.087	n. s.
ストレス対応、自己管理の能力	22.4	25.0	23.5	0.292	n. s.
日本的な仕事の作法	4.1	13.0	8.5	5.309	***

*** $p < .001$

2.10 SIEs の転職の条件

自らのキャリアを切り開いていく SIEs にとって、転職においてはどのような点が重視されるのであろうか。SIEs は、自分自身でキャリアを切り開いていく存在であるので、転職を転職先の企業を選ぶ基準を複数回答で回答を得た（表 11）。

表 11 転職先企業を選ぶ基準（複数回答 回答者%）

	男性 (%)	女性 (%)	χ^2 値	p
報酬	74.0	66.7	1.283	n. s.
専門性を高める	19.0	20.2	0.046	n. s.
通勤距離や利便さ	23.0	29.3	1.021	n. s.
社内公用語	3.0	6.1	1.079	n. s.
企業理念や文化	12.0	17.2	1.069	n. s.
職場環境	41.0	48.5	1.127	n. s.
企業ブランド	7.0	1.0	4.626	***
経営の安定性	16.0	13.1	0.329	n. s.
組織の人間関係	17.0	15.2	0.126	n. s.
公正な評価	12.0	10.1	0.182	n. s.
上司がどんな人物か	16.0	27.3	3.732	n. s.
ロケーション	45.0	20.2	13.909	***

*** $p < .005$

男女による差が見られたのは、「企業ブランド」「どの国にあるのか」を選択において、男性のほうが多く見られた。全体として男女問わず、報酬や通勤の利便さや、職場環境といった企業の条件を優先していることがわかった。

2.11 仕事への満足について

自分自身の仕事に対する満足について、キャリア収入、ポジションの3項目について5件法（1.満足していない～5.満足している）でたずね、男女差をみたところ、有意な差は見られなかった。同様に、収入への満足、ポジションへの満足に関しても差が見られなかった。

表 12 仕事への満足

	男性	女性	t 値
キャリア満足	2.5	2.55	0.305 N. S.
収入への満足	3.26	3.19	0.189 N. S.
ポジションへの満足	3.03	3	0.198 N. S.

III 考察

以下、アンケート調査からわかったことを整理するとともに、インプリケーションを提示したい。

SIEsの婚姻状況については、本調査の回答者では、未婚率が高く、また既婚であっても夫婦が別居している比率が高かった。日本では「働き方改革」が目下進行中であり、仕事と家庭の両立、ワークライフバランスの重視した働き方へと社会がシフトしていく途中である。その背景には勤務時間が長く、仕事と家事の両立が難しく、海外と比較すると日本はワークライフバランスが悪いという論調があるが、今回の調査ではSIEsでは、配偶者と別居している割合も高かった。もちろん、家族で過ごす時間が「ライフ」であるというわけではないが、海外で就労する際に、配偶者や家族と離れ一人で海外へ赴くことが多い。伝統的なAEsは、専業主婦である妻や家族を伴い海外赴任するという家族移動であったのが（Suutari and Brewster (2000)、Peiperl et al. (2014)、そのような移動が難しくなっている。海外就労はワークライフバランスが実現しやすいと言われていながらも、就労の際に家族はどうするのか、という大きな問題が生じていることがわかる。

結婚しているSIEsは、未婚のSIEsよりも効率が高く、仕事のパフォーマンスが高く（Lauring and Selmer 2014）、また、配偶者の支援が現地での適応（Shaffer, Harrison, and Gilley 1999）や業績や幸せに影響を及ぼす（Lauring and Selmer 2010）ことが示されているが、配偶者と一緒に海外へ行くことは、どちらかが仕事や人生設計の調整をしなくてはならないことである。一人だけでキャリアを決められない難しさや家族関係の新たな枠組みなど、生き方として様々な選択肢を提示していると言える。

またSIEsへとなるキャリアコースとして、男性はAEsを経てSIEsへ、女性は学生時代の留学でグローバルな環境を知り、留学後そのままSIEsとなる、または日本に帰国した後に再びSIEsとして海外へ行くというコースがわかった。また、SIEsとなるきっかけとして、女性は家庭の事情も多く、夫の赴任について海外生活をし、そこで自身がSIEsとなるというコースも提示することが出来た。

海外就労で得られたスキルにおいても男性はマネージャー以上が多いことから関係するようにマネジメント能力、そして、女性は調整的な能力が得られたという認識していることがわかった。Thang et al. (2002)は、シンガポールで現地採用として働く日本人女性たちを調査し、企業での赴任としてシンガポールに来た男性とどのように違うのかを明らかにしようとした。その結果、男性との違いの一つとして、自分探しのプロセスにおいて「日本人」であることを再認識していると指摘している。また、前述した中澤ら（2008）もシンガポールで働く日本人女性の調査から、また、日本における男女差別やジェンダー

規範が海外就職を決意させ、日本での他者に対する気遣いが必要とされることが息苦しさを覚えて地理的には日本から距離を置いたのだが、実際にはシンガポールの職場では自らが日本人特有の気配りを発揮して、職場において役割を担っていることを指摘しているように、日本的な仕事の作法が海外で働く上で、自身の強みとなっていることがわかる。日本でないからこそ、日本的な能力をさらに培って、海外で働いていくためのスキルとしているのである。

また「様々な仕事への対応力」も、女性たちは就職において専門職ではなく事務職であることが多く(中澤ら, 2008)、いろいろな業務や職務をこなさなくてはならないことも背景としてあるであろう。Cao et al. (2012) は、SIEs のキャリアの成功はプロティアン・キャリアの態度、キャリアのネットワーク、そして、文化の調整と知性に影響を受けることを指摘している。プロティアン・キャリアとは、環境変化に適応し、自ら学習し、個人がキャリアを能動的に形成し、自身の欲求によって変幻自在に状況に対応しているキャリアである (Hall, 2002)。組織において管理されていくキャリアとは異なり、SIEs のキャリアは自分で作り上げていくキャリアであるので、様々な仕事への対応力が必要とされることがうかがえる。

仕事に対する満足では男女の差は見られなかった。これも SIEs となる動機づけが大きく関係していると思われる。SIEs となった目的がキャリアの構築なのか、文化体験なのかによって、仕事に対する捉え方が大きく違うために、男女差よりも SIEs となった目的との関連も考えていかななくてはならない。

SIEs 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」(Crowly-Henry, 2007) のことであり、AEs と対応し、企業のサポートを受けているのか、自発的なのかという海外移動の決定の主体の違いによっての区分されているものである。その内発的な動機付けがどのようなものであるのか、また、赴任先のビジネス環境やまた、本国とホスト国のビジネス、文化的な差異はどの程度なのか、言語が同じ文化圏なのか違うのかという文化的な距離などによって、SIEs のキャリア形成の仕方が違うだろう。その点を考慮したさらなる研究が必要である。

特にグローバル HRM の視点で考えると、日本企業が海外赴任者ではなく、現地で SIEs を採用し、戦略として活用するために、日本人 SIEs のキャリアやスキル形成の仕方を知る必要があるだろう。SIEs は自分の意思でキャリアを切り拓く存在であり、そのキャリア形成の仕方が伝統的な日本企業の従業員とは違い、また、同時に家族形成や家族の意識も違うことが考えられる。Howe-Walsh ら (2010) は、SIEs となる動機を大きく二つにわけて、自身のキャリアを追求する「キャリア駐在者」とそれ以外、例えば配偶者についていたり、国や地域への愛といった理由で移動する「プライベート駐在者」としているが、キャリア駐在者は職によって移動するが、プライベート駐在者は移動する前に職が決まっている必要もないことを指摘しているように、SIEs となる動機の違いによって、現地での仕事に求めるものやワークライフバランスの考え方も違うであろう。仕事を探すタイミングも現地で探すのか、それ以前に探すのかと違いもある。どのタイミングでどのような要件を重視しているのか、トレーニング等、SIEs のタイプや背景によって異なる。それはリクルートでも、トレーニングにもメンタリングなど関係してくる問題である。

SIEs は自ら進んで海外へ就業するという大きなカテゴリーで規定されているのに過ぎない大きな枠組みである。その中には企業で働くのではなく、アントレプレナーとなるために SIEs を選択する人たちも多いだろう。今後は、SIEs の有用なタイプ分類の枠組みを見いだすことによって、それぞれのタイプの SIEs のキャリア形成や SIEs 活用の HRM 戦略についての理論化を目指すことができる可能性があるだろう。

注

- 1) 原文では、AEsではなく、employees on international assignmentsである。

引用文献

- Cao, L., Hirschi, A., Deller, J. (2012) Self-initiated expatriates and their career success. *J Manag Dev* 31(2): 159-172.
- Crowley-Henry, M. (2007) The protean career. *Int Stud Manag Org* 37: 44-64.
- Hall, D. T. (2004) The protean career: A quarter-century journey, *Journal of Vocational Behavior* 65: 1-13.
- Howe-Walsh, L. & Schyns, B. (2010) Self-initiated expatriation: implications for HRM, *International Journal of Human Resource Management*, vol. 21, no. 2, pp. 260-273.
- Lauring, J., Selmer, J. (2013) Self-initiated expatriates in the private vs. public sector: creativity and work outcomes. *Int J Public Adm* 36(9): 649-658.
- Lauring, J., Selmer, J. (2014) Global mobility orientation and the success of the self-initiated expatriates in Greater China. *Asia Pacific Bus Rev* 20(4): 523-540.
- Peiperl, M., Levy, O., Sorell, M. (2014) Cross-border mobility of self-initiated and organizational expatriates. *Int Stud Manag Org* 44(3): 44-65.
- Shaffer, M. A., Harrison D. A. & Gilley, K. M. (1999) Dimension, determinants, and differences in the expatriate adjustment process. *Journal of International Business Studies*, 30(3), 557-581.
- Suutari, V., & Brewster, C. (2000) Making their own way: International experience through self-initiated for-foreign assignments. *Journal of World Business*, 35(4), 417-436.
- Thang, L. L., MacLachlan, E., and Goda, M. (2002) Expatriate on the margins: A study of Japanese women working in Singapore. *Geoforum* 33 pp. 539-551.
- 古沢昌之 (2018) 在中国日系進出企業における「現地採用日本人」の実相—バウンダリー・スパーナーとしての可能性と移動理由・キャリア・職務満足—, *商経学叢*, 第64巻第3号, pp. 177-205.
- 中澤高志 (2016) グローバル中間層の国際移動と日本人の海外就職, *明治大学教養論集通巻512号 (2016・1)* pp. 67-95.
- 中澤高志, 由井義通, 神谷浩夫, 木下礼子, 武田祐子 (2008) 海外就職の経験と日本人としてのアイデンティティ—シンガポールで働く現地採用日本人女性を対象に—, *地理学評論* 81-3, pp. 95-120.
- 日本学生支援機構 (2017) 平成28年度協定等に基づく日本人学生留学状況調査結果