

# DISCUSSION PAPER SERIES

ERSS J21-3

海外勤務経験者の帰国後トランジション  
日本人女性事例における海外勤務経験後のライフテーマの確認

上智大学 細萱伸子  
上智大学 新井範子

2022 年 3月



ECONOMIC RESEARCH SOCIETY  
OF SOPHIA UNIVERSITY

KIOICHO, CHIYODA-KU, TOKYO 102-8554, JAPAN

海外勤務経験者の帰国後トランジション  
日本人女性事例における海外勤務経験後のライフテーマの確認

細萱伸子・新井範子

## 1.問題意識と目的

日本の企業社会では、海外での研究同様、伝統的に女性の企業内配置転換の一環としての海外勤務は男性と比較して少なく(労務行政研究所編集部, 2015)、海外勤務を希望する女性にとっては不利であるとされる。だが、現在では、企業内派遣者のみならず、自発的海外勤務者も含めて、海外で働く女性は増加している。女性の海外赴任については、欧米では、自費で海外へ移動して就職する自発的な海外赴任のほうが多いと考えられているが、日本でも同様だと指摘される(丹羽, 2018)。こうした背景には、生活の魅力やキャリア向上を目指し、従来のモデルでは説明できない動きをすることが注目されている(丹羽, 2018)。コロナ発生の直前まで、日本では、グローバル化を目指した人材育成が議論され、学生の海外経験を奨励する動きも盛んであった。一方で、海外で経験を積んだ若者たちが、帰国後のキャリア形成については、海外での経験を生かして就職したいと考えながら、実際には不安に思ひ、海外で滞留を続けるという現象に着目した加藤・久木元(2016)は、彼らの現地定着や日本帰国への意思や計画は男女でも異なると指摘している。実際には帰国後にどのようなキャリアを積み、社会に参加できるのかというのは大きな問題である。

本研究では、海外勤務経験者の日本への帰国後のキャリア・トランジションの特徴を明らかにすることを目的とする。海外で就業経験のある女性たちが、帰国後再就職や再配置という転機を乗り越えていくのかを、日本国内で明らかにされているキャリア・トランジション論を援用しながら検討する。

## 2.先行研究と課題

### (1)先行研究

本研究には、海外から帰国したことによる日本への再適応問題と、キャリア上の転機での自らの労働市場内での新しい役割の引き受けとそれに対する本人と周囲の感情や自己認識の変化など多様な論点が入りうるため、日本人海外派遣者の帰国後再適応に関する研究、同じく日本人を対象にしたキャリア・トランジション論、および、サビカスによるキャリアとライフテーマについての議論を参照した。

帰任者に関する国際経営領域での研究は、日本人海外駐在員が母国である日本の職場に帰任するにあたって、海外赴任時と同様に、帰任後の再適応が問題となると指摘する。企業にとって、帰任者は海外経験を積んだ貴重な人材であり、その活用が重要だとの意識(古沢, 2011;内藤 2012)があるため、海外勤務経験者の帰任問題は、個人、企業双方が関与し、企業側にも責任のある問題(内藤, 2015)である。帰任プロセスを組織にとっても個人にとつ

でも問題なく効果的に進めるためには、海外での適応、帰国した帰任後の再適応、帰国後のキャリア展望と赴任経験の関係が重要な課題となる(内藤, 2009)。

再適応問題は具体的に、「認知的ギャップ」と「帰任時の困難さ」に分けられる。「認知的ギャップ」は、本国の組織、仕事および生活環境の変化に関する認識を、「帰任時の困難さ」は仕事面の問題と生活面の問題を主に対象とする。これらの問題は、情報提供、理解と配慮、処遇と制度の整備(内藤, 2009)を通じた解決や、上司の役割の重要性(内藤, 2011)が主張され、帰任前からスタートする帰任後の職場生活への正確な期待の形成と事前適応を促進する施策が重要(古沢, 2011)とされる。こうした人材たちの帰国後のキャリア展望については、帰任後の再適応との関係で重要だとされながら、あまり先行研究がない。

キャリア・トランジション<sup>1)</sup>とは、キャリア上の出来事に対応していく中で、新しい役割を取得し、適応していくことである。トランジションの中で関係性や、ルーティン、想定が変化する(Anderson et al., 2011)。そのプロセスには、始まりと終わり、さらに移行期が存在する。適応のプロセスの進展に関連するイベントについては、イベントの種類(ノンイベント、予期したイベント、予期しないイベント)(Anderson et al., 2011)が言われている。イベントの種類の規定は、個人の認識によって変化することもある(藤原, 2013、上野山・櫻田, 2016)。

日本の会社員についてのキャリア・トランジション研究は、配置転換という制度にキャリア展望を制限される中で、転機を乗り越える個人の心理や行動が研究されてきた(金井 2002a, 2002b)。金井(2001)はトランジションのサイクルをめぐって、企業人が対処すべき課題をまとめ、各段階で業務上のスキルを身につけながら、節目をコントロールすることを主張した。さらに、将来的に検討すべき課題として、このプロセスにおけるストレスの対応を指摘した。日本の長期雇用慣行下では、自らの職務経歴に直結する職場配置を自分の意思によって決定できないため、個人の職業的な将来見通しは不透明になりがちである。コントロールできないことは、キャリア・ミストと呼ばれ(加藤, 2004; 加藤・鈴木, 2007)個人にプレッシャーやストレスを与える。その中でも個人のコントロールを向上させるスキルとして、組織との交渉力が指摘されるが、同時に組織との交渉力は過去の業績など組織への貢献と関連する可能性を指摘している(加藤・鈴木, 2007)。

平野(1999)も、キャリア・トランジションにおけるスキルの重要性に注目している。トランジションの経過の中で、「母港」という表現で、本人が社内に形成するスキルの内容と広がり指摘している。平野が分析対象とした、一企業内での長期勤続者の男性の場合、企業内の「母港」が大きな役割を果たす。この母港とは個人の経験の中核になるような担当領域やそのスキル体系で、本人の社内における主要な職能と関連付けられ、個人が組織へ貢献するにあたっての基盤ととらえられる。さらに、このスキルをベースにする社内基盤と本人の持つライフテーマがうまく連動すると高い精神的エネルギーが発揮され、好業績に導くとしている。つまり、本人の持つ社内のスキルや職務内容と本人が人生をかけて追及したいと考える精神的価値の連動は、企業内での外面的キャリアの成功に影響すると示唆している。

この部分について、企業内の海外帰任者も同様であろうが、海外帰任者に特化したキャリア・トランジション研究は見つけられなかった。

日本の企業内キャリアは原則的に、長期安定雇用下にあり、組織との長期にわたる関係を前提とした議論が多い。だが、現代の多くの人のキャリアはこうした安定的な雇用環境に恵まれるとは限らないため、女性など、異なるプロセスをたどる人たちの研究が必要との指摘がある(金井 2001)。

不安定な環境におけるキャリア・トランジションについては、Savickas が主体的個人の立場から、環境への適応を進め、テーマを導き出すプロセスとして提示した。テーマについて Savickas(2001)は、「人生を通して人が捉われ(preoccupy)ている問題群を言語化したもの」であるとし、「個人は、自分の可能性を、仕事を通じて導かれる自己概念と、人が職業領域における自分のテーマの開発を通じて認識する」とした。長期にわたる企業内キャリアが難しくなっている現代において、カウンセラーがクライアントの小さなストーリーを聞き取って、共同で、大きな流れのあるテーマに再編集していくことを通じ、クライアントのトランジション行動を支援する(Savickas, 2011)。キャリアあるいはライフのテーマ 2) とはストーリーの中に繰り返し現れながら人生を全体的なものにする一つの統一的な考えをもたらし、人が困難や崩壊に直面した時、秩序と全体にかかわる目標を示し行動を促す。テーマとは個人が大きな流れに結び付くときに必要な関心や価値観であり、より抽象化すれば、「強さ、美、平等、奉仕、関係性、正義」といった普遍的な表現が導き出されるとしている。

トランジション行動は、コンテキストに影響されると指摘される(Anderson et al., 2011)ように、本人が置かれている環境に大きな影響を受ける。コンテキストには、社会経済的地位、ジェンダー、エスニシティ、地理的場所が含まれる。日本における研究では、アスリート、転職者、専門職、女性などの研究がある。ただし、そうした人材をめぐる環境の特徴によって強調点は異なる。

女性の問題としては、トランジションと結婚、出産が結びつけられることが多い。女性のトランジションはマクロなレベルでは結婚・出産・育児と結びつけられ(金井篤子, 2010)、結婚後家庭領域への関心を高めると指摘される(室松, 2015)。一方で、特に出産は、イベントであり、ノンイベントであるとの指摘もある(藤原, 2013)。結婚出産と、失ったものが結びつけられる場合、ノンイベントとして理解される。つまり、結婚出産といったイベントも本人の対処の心構えや、周囲の支援状況で意義付けが変えられ、対処の仕方が変わる。そのためミクロなレベルで個人のライフテーマを検討する際には、家族の状況への本人の評価も重要である。

## (2)研究課題

以上の先行研究から、海外からの帰任者の再適応のプロセスでは、帰国という大きな転機を乗り越えながら、仕事面、生活面を含めた認識や、組織や家族といった関係者との交渉、状況をコントロールする個人の力量があり、その海外経験を通じた力量の形成や帰国後の

適応を通じた能力発揮がポイントになると思われた。さらに、個人のキャリア・テーマが何らかの形でその力量形成や適応の状況と関連すると考えられるが、仕組みは不明瞭である。

以上の先行研究から、本稿は、海外での就業経験者が、帰国後に経験する日本労働市場への再参入と再適応のプロセスについて、キャリア・トランジションとして扱い、女性の特性と関係づけて述べていく。その中で、海外での就業経験が、ライフテーマの導出に関連するプロセスと影響要因を明確にする。

本研究では、海外勤務経験のある女性の帰国と再就職・再配置という変化における順応や学習からその後の具体的な目標やテーマを描くプロセスとしてキャリア・トランジションをとらえた。そのプロセスの構成について分析しながら、個人が経験する活動を明確化し、コントロールしようとする意図や活動とそこでの周囲との関係によって導き出される動きを理解することを通じて、またキャリアを引っ張るゴールの確認や、とらわれからの解放が具体的にどのような形で発現するのも重要なテーマであると考えた。そのため、以下のようなりサーチクエスチョンを設定した。

RQ：海外勤務経験のある女性の帰国にともなうトランジションは、どのようなプロセスで展開し、個人がトランジションの諸段階を通過した後の展望にどのような影響を与えるのか。特に、環境としての企業内外の労働市場への対応と就職後の企業内での経験から、労働者側には、どのような関与者との間で調整が行われ、自己にかかわる意識のどのような動きや将来への見通しや希望が創出されるのか。

### 3.方法

#### (1)調査方法

データは海外で就業経験したのち、帰国し、就業を継続している30代から40代、フルタイム就業の女性10名とのインタビューである。インタビューは2019年9月から11月に行った。研究協力者は、著者2名の複数の友人からスノーボールサンプリングで集めた。女性のキャリア・トランジション上大きな影響を持つと指摘される、結婚や出産の影響を含めて検討するため、30代から40代の女性を対象とした。インタビュー内容は、学校卒業後の勤務経験、海外勤務理由、帰国の経緯、帰国後のキャリア上の経験や感情、結婚などのパーソナルライフ、今後の予定や希望である。半構造的インタビューの形をとり、話の順番はその場の状況によって変えた。インタビューは45分から89分であった。

海外での就業経験とは、企業による派遣、あるいは本人の自発的な海外への移動によって海外でフルタイムの就業経験を持つものとした。インタビューは研究倫理に配慮した方法を説明したうえで開始し、許可を得てすべて録音し、書きおこしをした。

#### (2)研究協力者の概要

海外勤務年数の平均は3.5年であった。海外赴任のきっかけには、企業内転勤者、自発的

表 1 研究協力者の概要

調査協力者	インタビュー時年齢	帰国年	就業年数	留学経験	学歴	海外就業のきっかけ	赴任先(国名)	帰国理由	帰国後離職	婚姻状況
A	30	2015	3	無	大学	新卒応募	中国	体調不良	有	未婚
B	31	2017	4	無	修士中退	新卒応募	フィリピン	転職	無	既婚
C	32	2018	3	有	大学	国内新卒離職、留学、現地ワーキングホリデー	オーストラリア	ビザの期限	有	離婚
D	41	2017	5	有	大学	留学から現地就職	カナダ	ビザの期限	有	未婚
E	30	2018	4	無	修士	企業内転勤	インドネシア、タイ、シンガポール	企業内転勤	有	既婚
F	30	2016	1	有	大学	企業内転勤(研修)	イギリス	企業内転勤	有	未婚
G	30	2018	1	無	修士中退	企業内転勤(研修)	アメリカ	企業内転勤	無	未婚
H	34	2017	2	有	大学	国内新卒離職、留学、現地就職	フィリピン	企業内転勤	無	既婚
I	35	2017	4	無	大学	企業内転勤	マレーシア・タイ	企業内転勤	有	既婚
J	42	2018	8	有	大学	ワーキングホリデー・企業内転勤	オーストラリア・フィリピン	企業内転勤	有	未婚

出所) インタビューより作成

に海外で就職した自発的海外勤務者と、あるいは留学ののち、ワーキングホリデービザを用いて一般企業で働いたものなどがいた。また帰任後の転職経験者は未経験者を上回った。5名には留学経験があり、また留学経験のないものの、海外での就業や言語習得にあこがれていたと述べるものも複数おり、海外での生活や勤務に関心の高いサンプルであった。

女性の海外勤務者は、企業内転勤からの帰任者と自発的海外勤務者の帰任者とがいる。企業内転勤者と自発的海外勤務者は企業の費用負担とアサインメントで海外へ就業するか、自らの負担と職探しで海外へ就業するかの違いである。一方で、現地における自発的勤務者と企業派遣者の間にはキャリア形成上においても、処遇においても大きな違いがある。日本における自発的海外勤務者の研究は、帰任者を扱ったものは見られない。反面、代表例としてある古沢(2020)は、新しいグローバル人材のソースとして両者の間の不均等や活用の偏りを排することを提言している。帰任の形態を考えると、自発的海外勤務者には現地で多国籍企業子会社に採用されそのまま日本法人に転勤になったものもあった。帰国時の就職活動必要な自発的海外勤務者、日本本社への帰任が約束されている日本企業における企業内転勤者は再帰国時の活動に大きな違いがあるものの、その後の転職者が多く、企業内転勤からの帰任であれ、職場での適応と定着、キャリアの進展は人事管理上従業な課題となりうることから、今回は両者を区別せず分析することとした。

### (3)分析方法

分析手法としては、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(以下 M-GTA)を用いた。本研究は、再適応やトランジションとしての転機の乗り越えとその後の安定のプロセス

において、個人が周囲とかかわる相互作用に基づいた認識の動きを検討するため、適していると判断した。また職場での相互作用、労働市場の入り口である就職活動時のコンサルタントや人事担当者への具体的な示唆を与えることから、M-GTA に適した研究であると判断し、以下のような分析テーマおよび分析対象者を設定した。

分析テーマ：「海外勤務を済ませた女性が帰国し、国内企業での就職とそこでの能力発揮を通じて就業を継続していく過程において、マーケットにおける思惑や職場での関与者との関係性に反応しながら、仕事の意味に関する認識を確認し変化させ、将来目標やキャリアのテーマを描いていくプロセスの研究」

分析対象者：「海外での就業から帰国し、日本国内の職場で被雇用者として就業を続けようとする 30～40 歳代の日本人大卒女性」とした。

分析は木下(2003, 2020)の手順に基づき実施した。具体的には、まず逐語録を作成し、逐語録から分析テーマに該当する具体例を探し、ほかの事例を説明できるように概念を生成した。概念生成にあたっては、概念名、定義、ヴァリエーション、理論的メモを記入した分析ワークシートを概念ごとに作成した。生成された概念は、類似例の他に対極例の視点からも検討した。生成された概念間の関係性を検討し、サブカテゴリー、カテゴリーを生成した。概念間の関係性の検討の過程で、カテゴリー概念表を作成し、最終的には研究対象のプロセスを説明する結果図(図 1)としてまとめた。結果図にまとめる過程では、分析テーマからの確認も行い抽象度を上げ、最後に、生成された概念とカテゴリーを用いて結果を文章化したストーリーラインを作成し分析結果を確認した。分析結果を妥当なものとするために、分析過程では研究プロジェクトのほかのメンバーと分析検討を行った。さらに M-GTA 研究会で発表し指導を受けた。

#### 4.分析結果

##### (1)ストーリーライン

分析の結果、それぞれの段階を合わせて 4 カテゴリー、11 サブカテゴリー、38 概念を得た。4 つのカテゴリーは帰任者が帰国の計画を立ててから、日本での再適応結果を含めて将来を展望するまでの諸段階に対応している。文中では {} によって示した。11 のサブカテゴリーは各段階での行動や関係者との関係からの影響を主として示している。文中では < > を用いて区別した。以下ではまず、全体の流れをカテゴリーとサブカテゴリーを用いて作成したストーリーラインで確認したのち、各段階の分析を行い、各概念(文中では「」で示す)の検討をする。

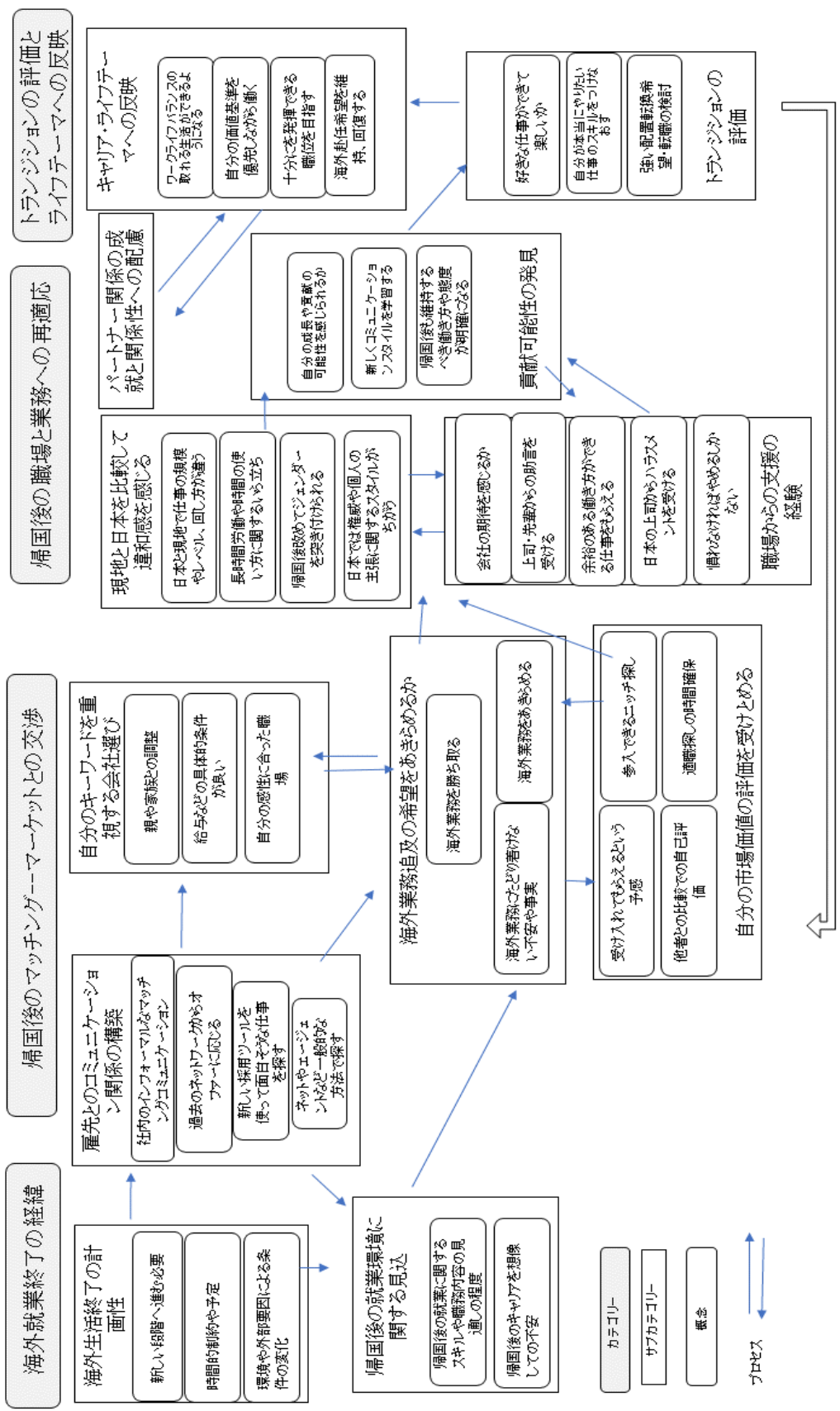


図 1 海外勤務経験者の帰国後トランジション 結果図



## ストーリーライン

調査対象者は海外からの帰国に伴い、大きく分けて4つの段階からなるキャリア・トランジションの過程を経て、次のキャリア段階へと進んでいく。トランジションの始まりである、{海外勤務修了の経緯}の段階では、<海外生活終了の計画性>という海外生活の終焉が突発的な要因引き起こされるか否かが、<帰国後の就業環境に対する見込み>の形成を左右する。こうした見込みや計画性は次の段階へ進む準備状況となる。{帰国後のマッチング}の段階では、今まで働いてきた国外の労働市場を離れ、日本の労働市場に再参入する活動を始める。<雇先とのコミュニケーション関係の構築>を通じて就職口の有無、就職先の状況を確認し、その情報をもとに主に処遇条件からなる<自分のキーワードを重視する会社選び>、仕事内容に関する<海外業務迫及の希望をあきらめるか>という条件が検討される。特に海外経験者の場合、自分が海外で苦勞して積んだ経験をのちの職務に生かすかどうかは、重要な検討課題となる一方で、その経験から得られたスキルや態度の雇先での評価を自らの<日本での市場価値の評価>として受け止める中で、就職先の確保や配置転換先の希望の確認をし、その後の職場への適応の入り口に立つ。

{帰国後の職場と業務の再適応}は職場での就業経験を通じて、職場からの反応、自らの心理状況、職場で果たしうる役割の獲得からなる、実際の職場への適応の段階である。<現地と日本を比較して違和感を感じる>経験をしつつも、<職場での支援>を受けるといふ、自らが海外で得たスキルやノウハウを生かす部分、新しく学習する部分を整理しながら、職場への<貢献可能性の発見>をする。

新しい職場での適応に向けた活動の後には{トランジションの評価とライフテーマへの反映}の段階に至る。自らが経験した<トランジションの評価>に基づき、納得がいけない場合は、転職という形で、マッチングの段階へ戻っていく。一方で、キャリアへの態度や生活行動の側面では、トランジションの経験を、<キャリア・ライフテーマへの反映>とし、<パートナーとの関係のお成就と関係性の配慮>をしつつ、自らのキャリアの展望を作っていく。

## (2) {海外勤務修了の経緯} から {帰国後のマッチングマーケットとの交渉} と海外業務へのこだわり

以下では、前半の{海外勤務終了の経緯}{帰国後のマッチングマーケットとの交渉}と、後半の{帰国後の再適応}、{トランジション評価とライフテーマへの反映}に分けて説明する。トランジションプロセスの前半部は、帰国の意思決定と帰国後に向けた仕事探しの段階である。{帰国後のマッチングマーケットとの交渉}とは、帰国後の就職先、配属先をどのように決め、そこに何を求めるのかについての本人の思いや、実現できた内容のことである。これによってどの職場や職業に従事して職業生活を送っていくのか、ということが決まっていく。{マッチングマーケットとの交渉}の段階はその前段階である{海外勤務終了の経緯}から始まる。これは、帰国の意思決定時における<海外生活終了の計画性>と、

表2 カテゴリー：海外就業終了の経緯、サブカテゴリー、概念リスト

サブカテゴリー	概念名	定義
性 海外生活終了の計画	環境や外部要因による条件の変化	自分にはコントロールできない、環境の変化、規則の変化、我慢しきれない体調の変化によって、他律的に決まった帰国。
	時間的な予定や制約	時間的にこのくらいで移動しようという目標や期間的制約条件に関する意識と行動。研修、赴任や自己研鑽など予定期間が終了に順じた予見できる帰国。組織都合の場合と自己都合の場合の両方が含まれる。
	新しい段階へ進む必要	現地での就業を通じて、やり切った、今の自分にできる貢献はした、自分のさらなる成長に足りないものが見えてきたという、次の段階へ向けて、現地の活動を卒業しようという意識。
見込み 業環境の帰国後	帰国後の就業に関するスキルや職務内容の見通しの程度	先に仕事が決まっている状況か、あるいはまったく決まっていないか、どのような職務内容か、スキルが必要かなどの見通し。
	帰国後のキャリアを想像しての不安	日本に帰ってやっていけるか、現地で不安に感じる。

海外で認識している〈帰国後の就業環境に関する見込み〉とからなる。この段階での内容は、企業内転勤からの帰国か否か、あるいは海外での生活の充実状況などによって影響される。

帰国後のトランジションに影響する点としては、〈海外生活終了の計画性〉、つまり海外生活を終了して帰国に向かうきっかけとなるイベントが本人にとって予期可能であったか、あらかじめ帰国後の就業に向けて計画や見込みを検討することができたかである。予期可能なものとしては、帰国の可能性を意識し始める段階で、自らの成長や現地生活での新たな成長の余地がなくなるなどの理由から、キャリア上の「新しい段階へと進む必要」を認識し、自ら自発的にトランジションに入ったものと、ビザの期限、海外転勤期間の終了、自ら決めた予定期間が終了したなどの事前計画があったものである。他方、現地の経済環境、在留規則の急激な変化、体調やパートナーとの関係など個人的な条件の変化など、本意で予見しにくかった「環境や外部要因による条件の変化」によるものもある。こうした条件は、「帰国後の就業に関する見通しの程度」に影響、不安を高めることにもつながる。

実際のマッチングは、{マッチングマーケットとの交渉}での、就職活動や配置転換に関する交渉に関する〈雇先とのコミュニケーション関係の構築〉を通じて行われる。この段階は、就職をめぐる労働市場を形成するエージェントや企業担当者と交流・交渉するプロセスである。企業内転勤者の場合は、このマーケットが社内労働市場ということになり、配置転換の手続きである。自分が何者のであるかを提示したり、相手の情報を得たり、あるいは、関係者にアピールしたり、手法は様々であるが、関係性の高い方がリッチなコミュニケーションが可能になる。「社内のインフォーマルなマッチング・コミュニケーション」「過去のネットワークからオファーに応じる」「ネットやエージェントなどの一般的な方法で探す」「新しい採用ツールを使って面白そうな仕事を探す」からなる。一般的なネットやエージェントによる検索は、自分の意思やキーワードを重視しやすく自由に希望を述べやすいが、自分の市場価値について自分で考える必要がある、周囲からの推薦に基づくネットワークベースものは候補者に対する判断のレベルや情報のリッチさ、カバーする検討期間の長さな

どから、効果的な判断につながる。

表3 カテゴリー：帰国後のマッチング—マーケットとの交渉、サブカテゴリー、概念リスト

サブカテゴリー	概念名	定義
雇先とのコミュニケーション関係の構築	社内のインフォーマルなマッチング・コミュニケーション	企業内転勤者、あるいは海外在留中に就活をした場合について、事前に説明を受けたり、配置に関する希望を聞いてもらったりする。
	過去のネットワークからオファーに応じる	海外にいても日本時代のネットワーク、日本にいても海外時代のネットワークが大事にしている、そこからの仕事の紹介を受ける。
	新しい採用ツールを使って面白そうな仕事を探す	自分の経歴に合った手法が開発されていけば積極的に使い、仕事を探す
	ネットやエージェントなど一般的な方法で探す	通常の転職サイトを使う
社選を重視する会	親や家族との調整	親の希望、期待、大手を辞めるなど世間体や安定にかかわる価値について家族に指摘されることへのプレッシャーを感じ、解決策をさぐる。
	給与などの具体的条件	給与、労働環境が以前よりもいい仕事を選ぶ
	自分の感性に合った職場	わくわく、ふわふわ、人間、など、従来の内的報酬、外的報酬という言葉では表現しにくい、心理的安全やウェルビーイングなどにつながる感覚を優先して職場選びをする。
あきらめるか	海外業務にたどり着けない事実や不安	海外業務を希望してもその仕事を得ることができない。そのため、あきらめる。配置転換がうまくいかない、海外関連の就職ができない。両方ある。アピールしようとしてもその機会が得られない。
	海外業務へのこだわりを捨てる	海外業務の追求をあきらめ、別の仕事に就く中で反応として現れる行動や気づき。追求する必要はもうなくなった、卒業した、英語さえ使えればよい、など、海外渡航との関係を職業として持たなくても、趣味などの職業以外のライフに組み込むことが可能になる。
	海外業務を勝ち取る	能力が認められ、転職したり、配置転換を交渉したり、あるいは運よく、留学経験が生きる、海外渡航の可能性のある仕事にたどり着く
受け止める	他者との比較で自分の価値を知る	世間的な標準、他者からの評価、他人との比較から自分の市場価値を改めて確認する。
	受け入れてもらったという感覚	能力的に足りているかどうかわからなくても、受け入れてもらえるという実感
	今から自分でも参入できるニッチを狙う	専門教育歴が必要ないとか、まだ参入者が少なくてすいていたりとか、何らかの形のニッチマーケットを探し、探し当てたら積極的に参入しようとする
自分の市場価値の評価を	適職探しの時間確保	自己費用で帰国して、職探しをしながら、必ずしも自分の条件に適合しているかどうか確信がもてなくとも、とりあえずの仕事を確認して、キャリアが途切れないうようにする。具体的な仕事内容などについては、あまり注意が向かないこともある。企業内転勤であれば、とりあえず提示された配置先を受け入れ、次を待つことともつながる。

そうした経路から程度の差はあるものの、自らの希望が企業側に伝わり、雇用や配置の手配が行われる。特に、海外経験者の場合、これまでの経験を生かして海外業務追求するかという〈海外業務追求の希望をあきらめるか〉の経験や判断が一つのターニングポイントとなる。海外業務追求の希望については「海外業務を勝ち取る」、「海外業務にたどり着けない事実や不安」「海外業務をあきらめる」の概念からなる。調査対象者の女性たちは、学生時代から海外生活へあこがれ、留学や語学研修に励んだものも多く、自発的な海外勤務者にせよ、企業内転勤者にせよ、希望して海外勤務する。その意味では、長期間にわたるあこがれやトレーニングの中で、海外勤務や生活へのこだわりを作り出している。今後も海外業務をつづけられる仕事を得ることを希望する者には、その仕事にたどり着けるか、たどり着けないか、あるいは自分の中にある海外関連業務へのこだわりを捨て、海外出張や英語を使わない別なタイプの職務に転換していくかが重要な課題である。海外在留時に次の段階へ進む必要の中から海外勤務を希望しない選択をした場合や、帰国後の職探しのプロセスでうまくいかない場合には、〈自分の市場価値の評価を受け止め〉違う仕事につく結果になる。このプ

プロセスには「他者との比較での自己評価」つまり入社試験で落ちる、面接してもらえない、キャリアコンサルタントにいろいろ言われる、社内転勤ならば、本社の人材レベルの高さを予測しておじけづくなどの他者による評価結果を受け止めながら、何とか「参入できるニッチな仕事を探し」たり、間つなぎの非正規職やまったく条件の合わない仕事にとりあえず入る「適職探しの時間確保」などの不本意さを経験しながら耐えるプロセスがある。一方で、うまく良い企業に不安ながらも「受け入れてもらえるという予感」を経験して安心するなどの、感情の揺れがある。また実際に海外業務以外の要件を検討していく際にも、〈自分のキーワードを重視する会社選び〉がみられ、「給与などの具体的条件が良い」や「自分の感性に合った職場」という自分の判断によるものに加えて、「親や家族との調整」という、市場ではない他者との関係性に基づく相互行為が発生していた。特に、海外生活を体験するためにはあるいはそれ以前の留学生生活を親に精神的、金銭的に支援してもらっていた者たちは、親や家族との調整というプロセスが発生し、さらなるストレスがかかる可能性がある。つまりこの就職活動の段階で、希望する仕事への到達というプロセスがあり、希望する仕事はそれまでのこだわりや経歴と密接な関係がある。

### (3) 帰国後の {職場と業務への再適応} から {トランジションの自己評価とテーマへの統合}

次の段階となる {職場と業務への再適応} とは、実際の職場に参加し活動する中で自らを環境との関係で調整していくプロセスである。〈現地と日本を比較して違和感を感じる〉という認識と、〈職場からの支援の経験〉、〈貢献可能性の発見〉という行動からなる、実際の職場での再適応のプロセスが抽出された。これは帰任者研究で言われていた“認知的ギャップ”とそれへの対応を示すプロセスである。特に、海外からの移動に加えて、小規模な企業から大規模な企業への移動が重なると違和感が大きくなる。違和感としては、「日本では権威や個人の主張に関するスタイルが違う」、「長時間労働や時間の使い方に関するいら立ち」という個人に対するストレスや圧迫感につながるような側面と、「日本と現地では仕事の規模やレベル、回し方が違う」という仕事の質やレベルが変化に対応して学習しなければという発見がある。さらに「帰国後改めてジェンダーを突き付けられる」という海外では問題にならなかった結婚や出産に関する周囲の関心、服装や外見に関する同調圧力の高さなど、女性特有な項目も含まれる。これらの違和感をもちつつ働く帰国者に対して与えられた〈職場からの支援の経験〉は、「会社の期待を感じるか」「上司・先輩からの助言を受ける」といった本人の学習を促進するものと、「余裕のある働き方ができる仕事をもらえる」「日本の上司からハラスメントを受ける」といった、時間や気持ちの余裕の状況に影響を与えるものがある。それは、先行研究で指摘されていた、「理解と配慮」に相当するものと、「情報提供」による予期的社会化の部分とがある。「会社の期待を感じる」「上司・先輩からの助言を受けとめる」「余裕のある働き方ができる仕事をもらえる」というポジティブな経験と、「上司からハラスメントを受ける」「慣れなければやめるしかない」といったネガティブな経験があり、このバランスの間で適応の条件が決まっていく。さらに〈貢献可能性の発見〉

表4 カテゴリー：帰国後の職場と業務への再適応、サブカテゴリー、概念リスト

サブ カ テ ゴ リ ヤ	概念名	定義
現 地 と 日 本 を 比 較 し て 違 和 感 を 感 じ る	日本では権威や個人の主張に関するスタイルがちがう	人間関係、上下関係、コミュニケーション、集団への同調圧力などの点で現地とはスタイルが違う
	時間の使い方に関する違和感やいら立ち	日本と海外での職務上の時間をかける部分や対象が異なること、長時間労働に関する同調圧力が強いことに違和感をもつ。
	日本と現地の仕事の規模やレベル、回し方の相違	現地の経験と比べて日本の就職先のほうが仕事の規模が大きく、精度が高く、必要とされる働き方が違う。
	帰国後改めてジェンダーを突き付けられる	帰国してから、ジェンダーロールが強い職場に違和感を持ち、周囲からジェンダーに関する嫌な発言、態度、妨害などを受けて、改めて日本のジェンダー意識のつよさを認識する。
見 貢 献 可 能 性 の 発	帰国後も維持すべき働き方や態度が明確になる	海外で身についてた仕事のやり方のうち、維持できるものは何とかとっておこうとする。
	新しくコミュニケーションスタイルを学習する	海外の前職では必要なかったコミュニケーションのスタイル、資料の作り方などを学んで環境に合わせる。
	自分の成長や貢献の可能性を感じられるか	仕事の意義など自分の価値を向上させるような機会ととらえられるか。海外関連業務という自分のかつての希望を上回る価値を見いだす機会を与えてもらえるか。
職 場 か ら の 支 援 の 経 験	会社の期待を感じるか	配置や職務の割り振りについて、思いのほか自分の希望を聞いてもらっていると改めて理解したり、反対に、会社の言うことは信じられない、いつになるかわからないと思ったりする。
	上司・先輩からの助言を受けとめる	転職の希望、キャリアの迷いなどについて、先輩や上司から、自分の将来を心配してもらうような発言をされ、考えを変える。
	上司からハラスメントを受ける	帰国後日本で働くこととハラスメントを受けてしまった。
	余裕のある働き方ができる仕事をもらえる	上司の助けで労働時間、給与、労働の強度など、海外にいた時よりも条件が良くなり、落ち着いて働けるようになった。
	慣れなければやめるしかない	自分の価値を再検討するけれど、職場には譲歩の余地や工夫の余地がない。我慢だけを強いられる。ストレスが増す。
	パートナー関係の成就と関係性の配慮	結婚やパートナー関係から、精神的な支援を受け、家族の事情を配慮してキャリアの計画を検討・実現しようとする

という自分の再分析と新しい学習や対応の努力が確認される。これは「帰国後も維持すべき働き方や態度が明確になる」という個人の海外における学習成果を選択的に保持するという活動と、「新しくコミュニケーションスタイルを学習する」という活動からなる。コミュニケーションスタイルは、言語的なもの以外に、資料の作り方など非言語的なものも含まれる。海外で身につけた価値や経験について表現を工夫しながら周囲に伝えて貢献したいという感覚である。「自分の成長や貢献の可能性を感じられるか」という個人側のモチベーションを刺激する内容が可能ならば、より貢献の意欲は高まる。こうした主体的な行動の連続の中で各個人は職場への適応と定着を高めていくのだが、定着に反対の作用を及ぼすのが、職場からの支援の経験の中にあるネガティブな部分である。苦勞して海外で適応して、様々な理由から帰国し、再適応で苦勞するという2重の苦勞のプロセスで、上司から支援ではなく、海外で学習した態度をなじられるというようなハラスメントを受けたり、「結婚しないのか」というようなジェンダー的に問題のある態度を示されたりすることが、彼女たちの再適応の意気込みをくじき、「慣れなければやめるしかない」という感情を引き起こす。

トランジションの最終段階にあたる{トランジションの評価とライフテーマへの反映}では、職場での適応プロセスの結果として、「好きな仕事できて楽しいか」という主観的な評価

表 5 カテゴリー：トランジション評価とライフテーマへの反映、サブカテゴリー、概

ゴカサ リテブ	概念名	定義
ン の 評 価	好きな仕事ができているか	自分がやっている仕事が好き、納得できているかどうかという判断
	自分が本当にやりたい仕事のスキルをつけなおす	自分がやりたい仕事のスキルをつけなおしていく。
	転職の検討/配置転換の強い希望	職場での再適応に困難を感じて、転職を検討する
テ キ ャ リ ア ・ ラ イ フ	十分に力を発揮できる職位・職務領域を目指す	十分に力を発揮するポジションや職域を目指す。
	ワークライフバランスの取れる生活ができるようになる	働きすぎの仕事一辺倒の生活をやめて、バランスよく働けるスキルを身に着ける
	海外赴任希望を維持、回復する	自分の海外就業開始前の海外とのかかわりに関する希望の維持、あるいは思い出して希望を復活する。

と、「自分の本当にやりたい仕事のスキルをつけなおす」という行動が抽出された。これには海外から持ち帰り選択的に強化したスキル以外に、フィットする仕事を探し当てて必要なスキルをOJTで学ぶ、あるいは転職に際して、昔の趣味などから仕事を作り出していき、大学院への進学を検討するなど含まれる。職場でのハラスメントによる失望やなじめない感覚が、ほかの職場での適職探しや更なるグレードアップを目指した大学院進学へと後押しすることもあり、「強い配置転換・転職の希望」につながるケースもある。実際に転職を実行する人たちは、前の段階のマーケットとの交渉へ戻っていく。転職を希望するかしなにかにかかわらず、こうしたトランジションの評価は、自らの職業と生活、すなわちキャリアとライフテーマへの反映に関連付けられる。これは今までの経験から今後のワーク、ライフに関する希望や望ましい展開を持つプロセスである。この段階は過去の経験と適応からつかみ取られてきたものであり、具体的内容の詳細は多様になりうる。一方で、トランジションプロセスが、過去の経験と展望によるということを踏まえると、何を選んできたかという問題を表す。この選択が、自らによって理解され、納得されるとき、暗に持たれていたテーマの中に組み込まれ、今後のキャリアと生活に関する希望の形で提出されていく。その内容には、今回の結果では「海外赴任希望を維持、回復する」「ワークライフバランスの取れる生活ができるようになる」「十分に力を発揮できる職位・職務を目指す」といった、仕事のやり方をめぐる複数の価値が析出された。これらすべての価値を全員が保持するのではなく、個人ごとにどの問題にフォーカスするのかという選択がある。特に「海外赴任希望を維持、回復する」というのは、個人の状況、結婚と出産、海外での子育て、自らの夢見ていたプロジェクトの再開など、ワークとライフの兼ね合いの中から選択されている。この点について、個人的な環境との関係で現れるのが、〈パートナー関係の成就や安定〉という行動や環境である。適応の際のストレス解消や、結婚・出産を含む将来計画の検討など、適応支援と同時にキャリアの新しい方向の検討のきっかけとなる。この結婚の希望成就是展望におけるワークライフバランス希望に大きな影響をもたらす。

#### (4)考察

以下では、ここまでの分析結果を受けて、改めてリサーチクエスチョンを整理しつつ、先行研究にみられた理論との対応をまとめる。特に、環境としての企業内外のジョブ・マーケットへの対応と就職後の企業内での経験から、労働者側にはどのような意識と行動が見られ、自己にかかわる意識のどのような動きや将来への見通しや希望が創出されるのか。

第一に、帰任者のキャリア・トランジションのプロセスは、帰国の意思決定、マーケットでのマッチングプロセス、職場での適応のプロセス、将来の展望やキャリア・テーマへの統合へと展開するプロセスである。キャリア・トランジションは転職に続く、移行期と安定期であるが、移行のプロセスは、転職や企業内帰任にまつわる組織へのエントリー段階でのコミュニケーションのプロセスと、実際の職場に配置されてからのプロセスに分かれる。特に帰国後の仕事探しの部分では、「海外業務の希望をあきらめるか」という海外勤務経験者ならではの本人のこだわりによる場面が発生していた。これらの状況は、帰国前のトランジション開始への意思決定を本人が主体的に行ったか、環境によって強制されていたかに影響される。特に、帰国前に「新しい段階へ進む必要」が認識できず、環境側の理由で帰国までに余裕のなかった場合には、雇先とのコミュニケーションから受ける情報による、職探しのメリットや結果を予想しての行動が起こしにくく、帰国後自分のキャリアが海外と関連付けられないという事実と直面する。そのショックや「未練」からくるストレスが、うまく解消できない場合に、適職探しの時間稼ぎといった、トランジションプロセスを長引かせ、参入できる新しいニッチの発見に至るまでの時間がかかる。本研究では、それまで海外での仕事やトレーニングを導いていた個人のこだわりや専心が、新しい環境への適応の難しさとともに、固執となってトランジションプロセスのストレスを増大させるという結論を導いた。トランジションプロセスの中に含まれている、マーケットでのマッチングプロセスを帰任前に進めるのが、予期的な適応を促進する仕組みとなり、特に企業内転勤者の場合、インフォーマルなマッチング・コミュニケーションを通じて、上司から継続して励ましをもらい、帰国後の定着に自信を持つ、将来計画の相談を上司とするなどの効果がみられ、将来の見通しが立てばこだわりを軽減したりよりスムーズな職場への導入とその後の適応が促進される。

第二にこのプロセスを海外からの帰任者の職場再適応という側面で見ると、職場での定着のプロセスでは、よりミクロな人間関係や上司のとの関係を通じて、自らが帰国後変化すべき部分とそうでないコアな部分を見極める個人の意識の動きがあり、その自分のコアな価値意識と職場が合わない場合に配置転換希望や転職といった、職場離脱の対応がみられる。このプロセスの具体的な推移は、人によって違うが、本人のコアな価値意識が職場で認められ安心感と適職感が見いだされれば、さらに、職場でのやり取りを通じて残すべき価値をそれぞれが見出すことを通じて、安定期に入り、将来の展望が明確に意識され、個人の新しい目標になる。平野(1999)が対象とした企業内男性エリートのような組織の高みを目指すものでなくとも、展望は個人の主要な価値意識と結びつき、キャリア・トランジションの

成果物と次のトランジションに向けた目標となる。本研究では、「十分に力を発揮できる職位・職務領域を目指す」といった、キャリア・コースの上昇や中心への動きを目指す価値がある一方で、自らの生活のペースを崩さずに穏やかな生活を送る、あるいはもう一度海外へ戻って活動するなど、個人が適応のプロセスからつかみ取った、新しい自分の役割の認識とそれによって達成される価値意識が統合されたテーマが再確認されていた。

第三に、キャリア・トランジションを通じたテーマの紡ぎだしには、初期のマーケットとのマッチングプロセスの段階と職場の再配置、再適応を通じた長いプロセスが関係していた。特に、海外勤務経験者のコンピテンシーの中核に語学力を含めた海外での適応能力があることと関係する。職探し段階で、海外関連業務にたどり着いた者たちは、再適応のプロセスを通じて、海外領域について、雇用側にも能力を認めてもらい、自らの「母港」として選択、確立していく。それをどこかであきらめた者たちには、新しい「母港」を作りだそうとし、仕事の間としての海外から、プライベートとしての楽しみとする、または、海外で身につけたライフスタイルなどの価値意識の堅持を展望に残していくものなどがある。職業選択の段階で、海外領域の職務という過去の経験が役に立つかもしれないドメインから撤退を決めた者たちは、一見するとドリフトしているように見えるが、生活的な側面での価値基準を優先することに展望を見いだすものがある。特に、海外勤務経験者には、キャリア・トランジションに語学力を活用するなどの形で妥協したり、とりあえずの仕事につくなどの反応がみられる。その意味では、本人のワーク・キャリア上の海外との関係に関する「こだわり」は一時的に停止され、キャリア以外のライフ領域でのテーマに形を変えて継続することが可能である。そして、トランジションプロセスの評価とテーマの探求の中で見られたように、条件が整うと、ワーク・キャリア上にももう一度別の形になって表れる。その意味では、ライフ・キャリア両方にかかわるテーマとして再検討されている。

## 5. 結語

以上、日本人女性海外勤務経験者とのインタビューの分析結果により、帰国後のキャリア・トランジションに影響する要素や仕組みを明らかにしてきた。分析の結果、帰任者のキャリア・トランジションのプロセスは、帰国の意思決定、マーケットでのマッチングプロセス、職場での適応のプロセス、将来の展望獲得へつながるプロセスであることを確認した。また海外からの帰任者の再配置・再就職、職場再適応という側面での特徴を確認し、「海外関連業務へのこだわり」というテーマが過去の技能形成を支える可能性がある一方、うまくいかない場合には、問題を深刻化させると結論付けた。このこだわりから、労働市場での再評価や職場での適応を通じて、自らを取り巻く環境と適合しやすいテーマへと、再編集することが、キャリアの目標や展望を導き出すプロセスであると考えられる。したがって、海外勤務など困難でハードなトレーニングを必要とする職務担当者のキャリア・トランジションには、そのハードさを支えてきた個人のこだわりや専心を、より普遍性の高いテーマへと転換することが、必要であると考えられる。



こうしたプロセスでの関与者としての実務担当者には、企業の採用担当者、キャリア・エージェント、そして職場の上司が想定される。関与者には、海外勤務経験者の「こだわり」の原因を理解する必要がある。これらのこだわりは、少なくとも今回の調査協力者たちの場合、長い期間の訓練、海外での適応の苦労などから積み上げられ、複合的に形成されている。こだわりの否定は、それまでの本人の人生の否定につながる。こだわりは、適正な職場でのミクロなやり取りを通じて、残すべき価値の検討やさらなる内面化、そしてそうした価値の実現を通じた職場への貢献の可能性の発見へとつながり、本人の能力発揮とさらなる形成のもととなる。職場でかなえられない場合には、ライフスタイルの中に海外から持ち帰った価値を統合し、自らのキャリアにおけるドメインの変質ともいべき状況としてテーマに統合できるため、定期的あるいは価値を明らかにするための支援を行えば、実力を発揮できる人材となる。

今回の分析から導き出されたが、理論との対応の中に含まれなかった点として、時間展望の問題がある。それは、キャリア・トランジションのプロセスに、時間的制約や節目の年齢について発言が確認されていく問題である。これは、結婚、出産というライフイベントと年齢の関係から、本人によってタイミングが強く意識される点であり、本人のライフスタイルに関する希望との関係で述べられる。今回はサンプルの年齢をコントロールすることでこの問題に一定程度対応したが、ほかの年齢層、特により高年齢層のトランジションを分析することで、時間に関する展望が、テーマの再編集にどのような影響を持つかなども検討する必要がある。

もう一つは採用側、キャリア・エージェントなどの外部から、タイミングに関する意識を強く強制されるという点である。海外での異文化適応や能力形成には、それなりの時間とコストがかかる。過度のタイミングの強調は、努力して経験を積んできた業績の評価をゆがめ、有能な人材を活用しそびれる可能性を含む。これら 2 種類の時間展望がキャリアの形成やトランジションに及ぼす影響や仕組みの検討は今後の課題として残った。

最後に研究上の課題を述べて、本研究の限界を示したい。手法上の特徴と関連するが、今回の研究は女性で大卒、東京でフルタイム勤務するという極めて限定された背景をもつ。女性の海外勤務経験者という対象を通じて、企業内転勤以外のものを含めて、海外勤務経験がキャリア・トランジションに及ぼす影響をより一般化の程度を上げて検討しようとしたが、限界がある。今後は年齢や性別、勤務先などの条件を緩める、あるいはサンプルの数を増やして別の手法を用いるなどの方法で、理論的な貢献を高める必要がある。

謝辞：本研究は科研費 18K01805 の成果の一部である。忙しい中インタビュー応じていただいた調査協力者の方々に心よりお礼申し上げます。

注

1) トランジションの研究は多く行われているが、その基本的な定義はキャリア上の役割の

変化、とそれに伴う順応のプロセスであるという点である。理論的背景としては、発達論的な枠組みでは、Bridges、Schlossberg、Nicolson らが多く用いられる。海外派遣を扱う経営学関連領域では、適応との関係で Savickas が用いられることが多いと指摘される(Sullivan and Al Ariss, 2019)

2) キャリア・テーマ、ライフ・テーマの用語は、著作の新旧によって異なっており、ほぼ同義であると解説されている(道谷, 2018)

## 引用文献

上野山達・櫻田涼子(2016)「自然災害によるワーク・キャリアの再体制化とイナクトメント: 東日本大震災被災地事業所従業員のケースをもとに(林修教授追悼号)」『商学論集』84(3), pp.37-52.

加藤 一郎(2004)『語りとしてのキャリアーメタファーを通じたキャリアの構成』白桃書房.

加藤 一郎・鈴木 竜太(2007)「30代ホワイトカラーのキャリア・マネジメントに関する実証研究—ミスト=ドリフト・マトリクス視点から」『経営行動科学』第20巻第3号, pp. 301-316.

加藤 恵・久木元 真吾(2016)『グローバル人材とは誰か:若者の海外経験の意味を問う』青弓社.

金井 篤子(2010)「働く女性のキャリア・トランジション」『日本労働研究雑誌』52(10),pp.44-53.

金井 壽宏.(2001).キャリア・トランジション論の展開:節目のキャリア・デザインの理論的・実践的基礎.『国民経済雑誌』184(6), pp.43-66.

金井壽宏(2002a)『働く人のためのキャリア・デザイン』PHP 新書.

金井 壽宏(2002b)『仕事で「一皮むける」経験』光文社新書.

木下康仁(2003)『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践—質的研究への誘い』弘文堂.

木下康仁(2020)『定本 M-GTA:実践の理論化をめざす質的研究方法論』医学書院.

内藤陽子(2009)「海外からの帰任過程における問題とその支援」『国際ビジネス研究』第1巻1号, pp.1-17.

内藤陽子(2011)「組織再社会化における情報入手行為と組織適応:海外帰任者を対象としたモデルの構築と検証」『組織科学』45(1), pp.93-110,.

内藤陽子(2012)「海外派遣からの帰任:組織への再適応とその決定要因」日本労働研究雑誌 54(9),75-88.

内藤陽子(2015)「海外派遣帰任者の生活一般への再適応:日系多国籍企業での調査から」『東海大学紀要.政治経済学部』,47, pp.159-177.

丹羽孝仁(2018)「現地採用で働く日本の若者—デュッセルドルフとバンコクの事例分析から」

『日本労働研究雑誌』 No.696/July2018,pp.41-53.

平野光俊(1999)『キャリア・ドメイン—ミドル・キャリアの分化と統合』千倉書房.

藤原正(2013)「ゲーム産業における女性開発者のキャリア発達:創造的専門家のライフストーリーからの展望」『情報学研究』(85), pp.45-95.

古沢昌之(2011)「日本企業の海外派遣者に対する人的資源管理の研究—駐在経験者への調査を踏まえて—」『大阪商業大学論集』第159号.

古沢昌之(2020)『現地採用日本人』の研究—在中国日系進出企業における SIEs(self-initiated expatriates)の実相と人的資源管理』文眞堂.

道谷里英(2018)「マーク・サビカス Mark L. Savickas キャリア構築論」渡辺三枝子編著『新版キャリアの心理学キャリア支援への発達論的アプローチ』pp.85-110,ナカニシヤ出版.

室松慶子(2015)「[人生の正午]前後の女性のトランジション:転機,危機,仕事のやり方を大きく変えた経験とキャリアの3サイクル」『現代社会研究』(13), pp.55-64.

労務行政研究所編集部(2015)「海外赴任者の処遇」『労政時報』pp.51-92.

Anderson, M., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2011). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world*: Springer Publishing Company.

Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1-2), 49-57.

Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181.

Sullivan, S. E., & Al Ariss, A. (2019). Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*, 100727.