

海外勤務経験者の帰国後キャリアトランジション

——日本人女性事例における適応行動とアイデンティティ

細萱 伸子

(上智大学准教授)

海外勤務者の帰国後の職場での再適応やキャリアの再構築は、企業派遣による帰任者についても問題視されるが、具体的には検討されにくい問題である。本報告では、日本人女性海外勤務経験者を事例に、海外赴任者の帰国後のキャリアトランジションの仕組みや影響要因について明らかにした。分析は、海外就業経験を経て帰国し、フルタイムで働く10名の女性とのキャリアヒストリーに関する半構造化インタビュー結果について、修正版グラウンデッドセオリーアプローチ(M-GTA)を用いて行った。

分析の結果、海外外就業経験女性の帰国後のキャリアトランジションについて、帰国に先立つ海外からの帰国の意思決定という段階からスタートし、日本国内のマーケットでのマッチング、職場での適応を経て、将来の展望獲得へつながるプロセスであると示した。そのプロセスの結果、本人の抱く将来展望が帰国前の経験を生かせる海外領域のものとなるかは、企業内外のジョブ・マーケットでのマッチングと、職場での再適応プロセスの2段階の影響を受けると論じた。

実践的な課題として、海外で経験を積んできた人材を有効活用し、本人にとって望ましい展望をもたらす

ためには、ジョブ・マッチングを通じたドメインの再構築と職場適応の2段階の対応について検討する必要がある。ジョブ・マッチングを通じ、帰任者は、自らの海外で獲得したスキル、内面化した価値を生かす職務に到達できるかの判断や、キャリアを継続するためのドメインの修正や更なる学習を行う。与えられた職場での適応は、自らが海外で内面化した価値や態度のうち保持したいものを選び、そのために必要な学習、同僚や職場との確認を進めながら行われる、本人が適切だと思う行動や価値意識の書き換えによっている。いずれのプロセスも、異なる文化的環境の中で相応の苦勞を通じて習得し内面化したアイデンティティの再修正であるため、ストレスや不安を伴いやすい。その状況に、ハラスメントや旧弊な価値意識の強要などが加わることにより、組織への幻滅や離脱が引き起こされると考察した。

ほそがや・のぶこ 上智大学経済学部准教授。最近の主な著作に『経営のルネサンス——グローバリズムからポストグローバリズムへ』文眞堂(共著, 2017年)。人的資源管理論専攻。