

海外派遣からの帰任者の組織適応と アンラーニングに関する研究

矢島 厚子

(2級キャリアコンサルティング技能士)

日本企業における海外展開の一環としての従業員の海外派遣は、現地で業務を遂行するとともに人材育成の意味でも修羅場を経験するという重要な機会である。特に海外赴任中の異文化環境下では、業務遂行においてアンラーニングが必要になることが報告されているが、この経験が帰任後にどのような影響を及ぼしているのかはまだ十分に明らかにされていない。

本稿では、日本企業の海外派遣者の赴任時の経験が、帰任後の能力発揮をするためのアンラーニングにどのように影響を与えているかを明らかにすることを目的として、大手製造会社に勤務する正社員 300 名にアンケート調査を実施した。海外派遣者は赴任時のどのような経験によりアンラーニングが生じ、帰任後の現在にも影響を及ぼしているかを分析した。結果、第一に海外赴任時の経験が帰任後のアンラーニングに影

響を与えていること、第二に海外赴任時の経験が赴任前の日本の仕事環境に近い経験であった場合、自己効力感が高まり得るが、その高まりは修羅場経験とは異なる性質を持っていること、第三に海外赴任時の経験では修羅場経験と日本との仕事環境に近い経験を同時に持つ可能性があることが明らかとなった。これらの経験がバランス良く経験されることで、帰任後も海外赴任時に修羅場で学んだ知識やスキルが日本の組織内で効果的に発揮される可能性が示唆された。

やじま・あつこ 2級キャリアコンサルティング技能士
(国家資格)。最近の主な論文に「技術者の海外赴任経験を通じた学習に関する研究——日系製造業の事例から」『異文化経営研究』第 19 号, pp. 137-158 (2022 年)。人的資源管理専攻。