

令和 5 年 6 月 25 日現在

機関番号：32621

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2022

課題番号：18K01805

研究課題名（和文）グローバルキャリア段階的成長モデルの構築：SIEsのコンピテンシーと心理特性より

研究課題名（英文）Construction of a global career development model

研究代表者

細萱 伸子（HOSOGAYA, Nobuko）

上智大学・経済学部・教授

研究者番号：50267382

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、日本人高学歴女性の海外就業経験を含むグローバルなキャリア形成のメカニズムを、キャリアの段階的発展という視座から明らかにする。日本人女性のSIEsに焦点を当て、海外就業時のキャリア形成に影響を与える要因の明確化とコンピテンシーの位置づけ、海外就業帰国者の帰国後のキャリア再構築に影響を与える要因の明確化を行った。結果として、海外就業時のキャリア開発、および帰国後の再適応とキャリアの再構築について段階的に構成要素を検討した。その過程における、キャリアキャピタルの蓄積と切下げへの対処などの行動的な側面と、キャリアトランジションを通じてのライフテーマ発見などの意識上の変化について分析した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究を通じて、既存研究の少ない日本人女性の海外就業におけるキャリア開発の実情が明らかになった。同時に、キャリア開発の理論について、キャリアキャピタルの変動、ネットワークの活用といった行動的な側面の分析とともに、それらの行動がキャリアテーマとして、個人のキャリアに関する価値意識に結びつけられていくプロセスが明確になった。

研究成果の概要（英文）：This study clarifies the mechanism of global career development, including overseas employment experience, of Japanese highly educated females from the perspective of stepwise career development. Focusing on Japanese female SIEs, this study clarifies factors that influence career development through overseas employment and the acquisition of competencies, and clarifies the factors that influence career reconstruction after their repatriation. Behavioral aspects of the process, such as accumulation of career capital and coping with its devaluation, and changes in identities, such as discovery of life themes through career transitions, were analyzed.

研究分野：人的資源管理論、キャリア理論

キーワード：自発的海外就業者 SIEs 日本人 女性 キャリア・テーマ キャリア・キャピタル 質的研究

## 1. 研究開始当初の背景

経済や企業経営のグローバル化に従って、複数国を舞台とするキャリア形成の在り方が模索される中で、欧米諸国を中心に、自発的海外赴任者 (Self-initiated Expatriates: SIEs) の研究が蓄積されている。SIEs とは企業の派遣によらず、自己の費用負担と意思決定によって海外就業経験を積む、海外就業者である。SIEs は、居住地の海外移動に関する決定と、赴任地での就業と能力構築を行う。

本研究開始後、日本でも SIEs に関する研究結果が公開されるようになった (古沢, 2020)。しかしながら、経営学領域での分析目標は、海外進出日系企業のグローバルなマネジメント要員の主流でありながら、供給の減少が危ぶまれる AEs 需要に対して、代替労働力として SIEs が耐えうるか、極言すれば信用に値するかという視点からのものである。

なぜ SIEs が海外のそうした就業場所を選択し、適応しようとするのか。また、そのプロセスは本人のキャリア開発との関係でどのようにとらえられるのか、という労働供給側の視点を欠いている。そこで本研究ではグローバルなキャリアにかかわる形成開始時から、帰国後の再適応に関して、主観的な要因と環境要因の相互関係について明らかにすることとした。

## 2. 研究の目的

本研究は、日本人高学歴女性の海外就業経験を含むグローバルなキャリア形成の実態とメカニズムを、キャリアの段階的発展という視座から明らかにする。そこで本研究では、日本人女性の SIEs に焦点を当て、以下の問いを明らかにする。

I 海外就業時のキャリア形成に影響を与える要因の明確化とコンピテンシーの位置づけ

II 海外就業帰国者の帰国後のキャリア再構築に影響を与える要因の明確化

また、研究期間の最後に発展的な課題の予備調査として

III 仲間集団における関心テーマと発言行動に関する調査

を行った。

## 3. 研究の方法

課題に対して量的、質的な手法を用いて調査を行い、結果を分析した。

I、II については質的な手法を主に用い、一部に対してアンケート調査と量的分析を行った。

## 4. 研究の成果

本研究では、第一に、キャリア自律に関する要素が QDA の結果明らかになるかを確認する。次に、それらの因子とほかの行動の要素との関係や、キャリアの成果として重視される内容を明らかにすることとした。分析の結果、キャリア自律行動に関して、以下の諸点が明らかになった。

第一に、自律行動の因子に関して、サンプル全体にみられる因子と、個人の状況によって差の出る項目とが確認された。第二に、個人の行動の相違、キャリア意識に関係すると思われる自己志向、価値優先については、キャリアに対する行動や感覚を規定する重要な要素であるものの、その発揮状況については、環境との関係が重要であると明らかになった。

第三に、価値優先の項目には、自らのキャリアの核になるスキルや業務領域などに関する希望を、与えられた就業条件とのバランスで調整する行動が見られた。

第四に、自己志向に基づく決定を可能にする要素として、迅速なリソース調達を可能にするネットワークからの資源動員に関する指向性が見られた。

第五に、上記の行動は、「やりぬける自信と希望の保持」というポジティブな態度と行動を維持する意欲と、「ホスト国の環境評価」という外部環境に対する主観的な評価によって支えられている。(以上論文①)

現地で彼女たちが実際に担当する職務の内容を、採用企業のタイプとの関係で観察したところ、就業先の企業が日経多国籍企業の現地子会社であるか、現地のローカル企業であるかによって、求められる具体的な役割が違うことを示した。一方で、日本人として特性、つまり、日本語能力、ビジネス慣行の知識などを用いて、現地の環境との間で橋渡し役を果たすことが指摘された。これは専門能力のレベルにはかわりなく、日本人であることによってマーケットバリューを確保する際に重要なポイントであった。

(以上報告②)

以上より、海外就業者のキャリア自律行動は、一般的な自律行動の因子と深く関係し、キャリア自律行動のパリエーションとして理解されるものである。同時に、自らが持つ価値意識やそれに基づく行動という主体側の問題と労働環境 (海外居住環境、ビザ方針への評価) の相互作用によって決定づけられていくため、海外の就業環境との関連で、構成因子に当たる項目の強弱が、大きく異なる結果である。その点では、キャリア自律を個人の特性としてとらえることの限定的な効果を示唆する結論となった。

## 3.2 海外就業者のキャリア・トランジションプロセスについての研究

3.1の結果より、海外就業者のキャリアについて、環境との関連を含めより長いスパンで分析していくために、キャリア・トランジションの概念を援用することとした。滞在先現地でのキャリア・トランジションに対して、どのような環境要因がなぜ重要なかを明らかにすることとした。

2019年度には、キャリア・トランジションをホスト・コミュニティへの適応との関連から検討することとした。その目的から、現地定着期間の長かつ一地域で観察されたサンプルとしてハワイでのインタビュー調査結果を選び、分析することとした。2020年度には台湾のケースを用いて、適応の際に重要になる、キャリア・キャピタルの変動に対する状況を観察し、対応行動に現地の環境との間にどのような相互関係がみられるかを明らかにすることとした。

2019年度の分析の結果、現地での環境適応の結果としてのキャリアの継続には、ネットワークからの支援と、ネットワークの枠を越えたバウンダリー・スパンニングによる新たな価値創出が重要であった。彼女たちのキャリア・トランジションプロセスは、自らの価値意識を労働市場での行動を通じて、調整させていくプロセスである。国際移動は本来、個人的なバリューの追求から始まる。留学時の経験や、国際結婚を契機とし、「海外へ移動する決断」をする。現地では、主婦生活・子育て・再教育などを経ながら、再度キャリアを構築するため単純な現地での就業を継続し、現地価値への理解を身に着けながら、自らのサービスを市場へ提供していく。それがうまくいくとき、キャリアの再構築がよりよく進む。提供する価値が日本的であったり、提供する顧客が日本人であったりするため、最終的にはバウンダリー・スパンナーとして社会的に機能していく。バウンダリー・スパンニングのプロセスでは、本人は両方の理解に基づいて必要な部分を提供することになる。その結果個人のライフスタイルとしてスタートした移動が、より普遍的な価値を志向することになっている。

このプロセスにみられるように、キャリア・トランジションはキャリアにおける価値の変化でもある。ライフスタイル移民として出てきた移住者が、配偶者、家族などの支援を受け、自らのワークキャリアに関する意識を変化させ、資格の再取得などを通じ、自己の評価も向上させていく。最も成功したところでは、日本という自らが持つ背景を中心に新しいサービスや価値を生み出すことによってイノベーションを起こし、文化的な貢献や社会的な意義を追求していくことになる可能性がある。一方で、周囲からのリソースに大きく依存するため、そうした周囲との関係を断ち切った場合には、トランジションの困難を抱えることもあり、現地での適応が個人的なネットワークに依存することの脆弱性も示唆することとなった。

(以上論文②)

2020年度、2021年度には、ネットワークが実際に現地の労働市場において価値のある資源となる条件を明確化するために、キャリア・キャピタルとの関係から検討した。

先行研究(Simy et al., 2020)によれば、海外就業者の場合、従来持っていたキャリア・キャピタル(スキル、学歴など)が現地では評価されないという、キャピタル切り下げの問題が起こる。これに対して、これまで検討されている移民側の対応は、第一に受容、すなわち切り下げを受け入れる必要がある。一方で、受容ののち対応の方法として選択されるのと考えられるのが、リスクリング(Parutis, 2014)、選択的ポジショニング、フィールドからの退出(Al Ariss, 2010)である。リスクリングとはスキルアップや新しい資格の取得の行動を指し、選択的ポジショニングとは、切り下げの少ないフィールドを選択することであり、起業もこの選択の中に入る。フィールドの退出とは、ホスト国でのキャリアをあきらめたり、ホスト国から退出したりする行動である。

キャリア・トランジションの進展には、この切り下げ問題への対応が重要である。2020年に報告した台湾のケースの分析では、対応戦略のうち、戦略的ポジショニングはしばしば用いられる。リスクリングについては、現地語の取得以外はあまり用いられず、むしろ、日本滞在時など過去に蓄積したスキルを、改めて利用するなどのケースが見いだされた。

2021年にキャピタルの切り下げと帰国意思を含む将来展望との関係を明らかにした。将来展望には、現地就業環境に対する適応、特により良い仕事への移動が重要である。現地就業環境に対する適応について、リスクリングという対応戦略は用いることができない状況が観察されたが、一方でネットワークを用いた、選択的ポジショニングが観察された。現地でも自然発生的に形成され、適応に効果をもたらすネットワークには、同年代の同僚や友人からなる親密さのニーズや日常的な問題に対応するネットワークと職場の友人やその上司などがもたらす、上位者につながるネットワークがある。これが、キャピタルの切り下げという不利な状況に陥るフィールドからの脱出に効果があると考えられた。このネットワークを通じて日本国内への仕事につながる場合には、より明確な帰国展望が持てることが指摘された。

(以上報告⑥、論文④)

## 3.3 海外就業帰国者の帰国後のキャリア再構築とライフテーマ発見に関する研究

課題Ⅰの成果を受け、課題Ⅱ 海外就業帰国者の帰国後のキャリア再構築とライフテーマ発見に関する研究に進んだ。本研究計画のテーマはSIEsの段階的キャリア発展のメカニズム解明である。そこで研究計画の後半では、海外就業を終えて帰国したSIEsがどのようなキャリア発展とその成果物を認識していくのかという点から研究を進めた。

課題Ⅱの問題設計にあたって、キャリア・トランジションの先行研究を、追加調査した。前半で比較対象としたAEsの研究には、

職場への帰任後適応を扱うものはあるが、キャリア・トランジションとの関係から言及したものはない。そこで、日本におけるキャリア・トランジションうち、アスリート、転職者など、企業内教育投資を受けながらキャリア・キャピタルを開発するのではなく、自己責任の投資によってキャピタルを開発、蓄積する人材の研究を参照した。また理論的背景としては、トランジションをめぐる不安定な環境との関係性に着目して、主体的個人の環境適応に言及しているサビカス(Savickas, 2011)の、キャリア・テーマという概念を参照した。

以上の諸研究から、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る。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。そこで本研究では、海外での就業経験者の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ことを試みた。

分析の結果、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ことが明らかになった。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然外的な要因によって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<海外業務追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活かすかどうかは、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活かす部分、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、納得がいかない場合は、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プロセスが明らかになった。(以上論文⑤、報告⑤)

### 3.4 小括

上記Ⅰ、Ⅱの研究においては、自発的に自己負担で海外赴任をするSIEsを対象にグローバルキャリアの発展段階について明らかにしてきた。キャリアの発展段階という概念は、もともとキャリア開発に関する議論のうち、スーパーなどの発達論的枠組みによっている。その議論では、年齢に応じた発達段階として、社会的役割の変化も含めて、発達の課題が定式化されている。

SIEsのキャリアの段階的発達の事象は、本研究では、赴任前後のジョブサーチ、就業後の適応、帰国の意思決定、帰国前のジョブサーチ、帰国後の就業と適応、と進む。その中で、帰国前後にそれぞれキャリアの転機と再構築のプロセスがあり、それが帰国という現象を挟んで繰り返している実態が明らかになった。このプロセスを経ていくうえで、個人は年齢との関係、具体的には家族形成や出産といったライフキャリア上のイベントに対応しつつ、キャリア・キャピタルの開発、蓄積、キャピタルの切り下げへの対処行動などを主に、周囲との関係、職場と個人のネットワークを通じての問題解決を通じて進めていく。またその適応プロセスでは、常に環境に対するフィットを判断しつつ、環境側の変化に働きかけるより、自らの認識を変化させることで環境に対応し、あるいはより適応しやすい環境へ移動するという行動を示してきた。

本研究が分析対象としてきたキャリア・ヒストリーに関するインタビューからは、ネットワーク内での具体的な発言行動や相互作用を取り上げることは不可能であった。またその環境の中でどのような適応条件にかかわる調整行動を行っているかは明確にはなっていない。またこうした課題に対応することは、本研究が主に依拠してきたニューキャリア論と呼ばれる理論では不可能であり、ネットワーク理論、あるいは発言行動をめぐる理論が必要となる。

## Ⅲ 仲間集団における関心テーマと発言行動に関する調査

研究期間の最後に、上記の認識から今後の発展的課題となる予備調査として、同僚グループによる発言行動に関する調査を行うこととした。

調査の目的は、従業員の中で個人的な問題を共有するグループはどのような条件下で、上司や周囲への問題調整のための発言行動を意図するのか、それが離転職意識などのアウトプットに影響を与えるのかについて明らかにすることである。

この部分については、2023年3月末に調査を完了し、現在分析中である。調査の結果は2023年7月に国際学会で報告予定として

いる。

#### 引用文献

- Al Ariss, A., 2010. Modes of engagement: migration, self-initiated expatriation, and career development. *Career Development International*, 15, 338-358.
- Doherty, N., Richardson, J. and Thorn, K., 2013. Self-initiated expatriation and self-initiated expatriates. *Career Development International*, 18(1): 6-11.
- King, Z. 2004. Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1): 112-133.
- Makkonen, P., 2016. Career self-management behaviour of Western self-initiated expatriates in local organizations in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), pp.1135-1157.
- Parutis, V., 2014. "Economic migrants" or "middling transnationals"? East European migrants' experiences of work in the UK. *International Migration*, 52(1), pp.36-55.
- Rodriguez, Jenny K., and Tracy Scurry. "Career capital development of self-initiated expatriates in Qatar: Cosmopolitan globetrotters, experts and outsiders." *The International Journal of Human Resource Management* 25, no. 7 (2014): 1046-1067.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181.
- Simy Joy, Annilee M. Game & Ishita G. Toshniwal (2020) Applying Bourdieu's capital-field-habitus framework to migrant careers: taking stock and adding a transnational perspective, *The International Journal of Human Resource Management*, 31:20, 2541-2564.
- 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』文真堂.

#### (発表論文)

- 論文①2018. 「日本人女性自発的海外赴任者におけるグローバルなキャリア発達とキャリア自律の関係」、日本労務学会第 48 回 全国大会 研究報告論集、pp.27-34. (細萱伸子・新井範子・竹内明香による共著)
- 論文②2019. 「日本人女性の自発的海外勤務者におけるキャリア・トランジション:赴任動機とホスト・コミュニティへの適応関係」『日本労務学会第 49 回 全国大会 研究報告論集』 pp.219-226. (細萱伸子・新井範子・竹内明香による共著)
- 論文③2019. 「自発的海外就業者 (SIEs) の就業意識における男女差の検討」『上智経済論集』 64 巻 1・2 号, pp.31-40 (新井範子、細萱伸子、竹内明香による共著)
- 論文④2021. 「日本人女性の海外就業からの帰任意思の形成プロセス—現地企業就業者によるキャリア・キャピタル変動への対応戦略とローカル・ネットワークの関係」人材育成学会, pp.1-4.
- 論文⑤2022. 「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」『DISCUSSION PAPER SERIES』, ERSS J21-3. (細萱伸子・新井範子による共著)

#### (学会報告)

- 報告①2018.6.29. 「日本人女性自発的海外赴任者におけるグローバルなキャリア発達とキャリア自律の関係」、日本労務学会第 48 回 全国大会 ,九州産業大学. (細萱伸子・新井範子・竹内明香による共同報告)
- 報告②2018.7.17. "Japanese Female Self-Initiated Expatriates as Labour Market Makers," XIX ISA World Congress of Sociology, Toronto, Canada. (Nobuko Hosogaya, Noriko Arai, Asuka Takeuchi による共同報告)
- 報告③2018.9.1. 「高学歴女性におけるキャリアの自律」産業・組織心理学会第 34 回大会, 名古屋大学. (新井範子・細萱伸子・竹内(野木森)明香による共同報告)
- 報告④2019.6.30. 「日本人女性の自発的海外勤務者におけるキャリア・トランジション:赴任動機とホスト・コミュニティへの適応関係」日本労務学会第 49 回 全国大会,慶應義塾大学. (細萱伸子・新井範子・竹内明香による共同報告)
- 報告⑤2020.6. 「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-」2020 年度日本労働政策研究会議 (大会開催中止のため、報告要旨を提出)
- 報告⑥2021.2.26. "Japan's Self-Initiated Expatriates: Transnational Career Competency of Business Women Overseas," IV ISA Forum of Sociology, Brazil (Online). (Nobuko Hosogaya, Noriko Arai, Asuka Takeuchi による共同報告)
- 報告⑦2021.12.12. 「日本人女性の海外就業からの帰任意思の形成プロセス—現地企業就業者によるキャリア・キャピタル変動への対応戦略とローカル・ネットワークの関係」人材育成学会第 19 回年次大会、宮城大学 (オンライン)

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計6件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 細萱伸子・新井範子	4. 巻 ERSS J21-3
2. 論文標題 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	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 DISCUSSION PAPER SERIES	6. 最初と最後の頁 1-19
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Hosogaya, N.	4. 巻 /
2. 論文標題 Migrant workers in Japan: socio-economic conditions and policy	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Asian Education and Development Studies	6. 最初と最後の頁 1-11
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1108/AEDS-02-2019-0032	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 細萱伸子・新井範子・竹内明香	4. 巻 49
2. 論文標題 日本人女性の自発的海外勤務者におけるキャリア・トランジション:赴任動機とホスト・コミュニティへの適応関係	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本労務学会第49回 全国大会 研究報告論集	6. 最初と最後の頁 ,219-226
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 細萱伸子・新井範子・竹内明香	4. 巻 48
2. 論文標題 自発的海外赴任者におけるグローバルなキャリア発達とキャリア自律の関係	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 日本労務学会第48回 全国大会 研究報告論集	6. 最初と最後の頁 27-34
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 新井範子・細萱伸子・竹内明香	4. 巻 63
2. 論文標題 自発的海外就業者（SIEs）の就業意識における男女差の検討	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 上智経済論集	6. 最初と最後の頁 27-44
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 細萱伸子	4. 巻 19
2. 論文標題 日本人女性の海外就業からの帰任意思の形成プロセス 現地企業就業者によるキャリア・キャピタル変動への対応戦略とローカル・ネットワークの関係	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 人材育成学会報告論文集	6. 最初と最後の頁 1-4
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計8件（うち招待講演 0件/うち国際学会 1件）

1. 発表者名 細萱伸子
2. 発表標題 日本人女性の海外就業からの帰任意思の形成プロセス 現地企業就業者によるキャリア・キャピタル変動への対応戦略とローカル・ネットワークの関係
3. 学会等名 人材育成学会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 細萱伸子
2. 発表標題 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
3. 学会等名 2020年度日本労働政策研究会議
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Nobuko HOSOGAYA, Noriko ARAI and Asuka TAKEUCHI
2. 発表標題 Japan's Self-Initiated Expatriates: Transnational Career Competency of Business Women Overseas
3. 学会等名 IV th ISA Forum of Sociology, Virtual.
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 細萱伸子・新井範子・竹内明香
2. 発表標題 日本人女性の自発的海外勤務者における海外就業者のキャリア再構築 ; 日本人女性の事例から,
3. 学会等名 日本マネジメント学会関東部会報告
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 細萱伸子・新井範子・竹内明香
2. 発表標題 日本人女性の自発的海外勤務者におけるキャリア・トランジション:赴任動機とホスト・コミュニティへの適応関係
3. 学会等名 日本労務学会第49回 全国大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 細萱伸子・新井範子・竹内明香
2. 発表標題 日本人女性自発的海外赴任者におけるグローバルなキャリア発達とキャリア自律の関係
3. 学会等名 日本労務学会第48回 全国大会
4. 発表年 2018年



1. 発表者名 Nobuko Hosogaya, Noriko Arai, AsukaTakeuchi
2. 発表標題 Japanese Female Selfinitiated Expatriates as Labour Market Makers
3. 学会等名 XIX ISA World Congress of Sociology,Toronto, Canada (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 細萱伸子
2. 発表標題 日本人女性のグローバルキャリア形成をめぐる構造と自律；自発的海外赴任者（SIEs）の市場とフィット
3. 学会等名 HRM研究会(慶應義塾大学産業研究所)
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	新井 範子  (ARAI Noriko)  (50286134)	上智大学・経済学部・教授   (32621)	
研究分担者	竹内 明香  (TAKEUCHI Asuka)  (40506135)	上智大学・経済学部・准教授   (32621)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8 . 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------