

〈研究ノート〉グローバルキャリア形成の道標 (1) : 元在外公館派遣員のライフヒストリー から

田中, 研之輔 / 小關, 悠里

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン : 法政大学キャリアデザイン学会紀要 = Lifelong learning and career

(巻 / Volume)

12

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

85

(終了ページ / End Page)

104

(発行年 / Year)

2015-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00010742>

〈研究ノート〉

グローバルキャリア形成の道標 (1)

—元在外公館派遣員のライフヒストリーから—

日本国際人材育成協会 理事 小關 悠里
法政大学キャリアデザイン学部准教授 田中研之輔

1. グローバル人材をとりまく隆盛

近年、急速な少子高齢化の進展とそれに伴う人口の減少により、国内市場が縮小している。わが国が将来にわたって成長を維持するためには、イノベーション力や技術力の向上が求められる。その過程で、アジア市場や新興国市場の需要を取り込み、それらの市場で活躍できる人材の育成が欠かせない。多様な文化、社会的背景を持つ人々と協力し、国際的なビジネスの現場で活躍できるグローバル人材が急務で求められている。

海外在留邦人数調査統計 (2013) ¹⁾ によると、海外に在留している日本人の数は、1,249,577人で、2012年より 67,020人 (5.67%) 増であった。2011年、2012年の増加率がそれぞれ、1.02%、3.43%であったのに対し、今回は、5%超と増加率が前年に比して大きくなったことは、今後の増加傾向を予測させる。

一般財団法人経済広報センターの「グローバル人材の育成に関する意識調査」(2013) ²⁾ によると、グローバル・ビジネスで活躍する日本人人材が持つべき素質、知識・能力は、第1位「外国語によるコミュニケーション能力」(82%)、第2位「海外文化・歴史、価値観の差に興味・関心を持ち柔軟に対応する」(75%)、第3位「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける」(66%)となっている。上位3位までは前回調査 (2011

年度) と同じで、それぞれ3分の2以上となっている。8割以上が語学力を必要であると回答し、同じように8割以上が日本文化・歴史に関する教育が必要であると考え、同時に海外の文化にも柔軟に対応するスキルを求めている。

語学に優れているだけではなく、日本の文化を理解し、日本人としての国民性を維持しつつ、世界的に活躍できるグローバル人材を育成すべく各省庁が大学を中心に積極的に政策を打ち出し注力している。

けれども、われわれは、グローバルキャリアを語る前に、目先の幾つかの疑問にも答えていない。海外に留学をさせるだけでグローバル人材は、育つか。そもそもグローバル人材となる者は、先天的な素養があって環境によりそれをのばしていくのか。語学ができるというのは、家庭の文化資本の再生産によるものなのか、物理的な環境要因によるものなのか。論考を進める前に確認すべきは、グローバル人材として生まれてくるものはいないということだ。この世に生をうけ、何らかの空間的経験と時間的経過を経て、グローバル人材になっていく。

そこで本論文では、グローバル人材になっていく過程に拘ってみたい。グローバル人材がいかに形成されるのか、実際に、グローバルキャリアを積んでいる元在外公館派遣員のライフヒストリーから明らかにしていく。本論文では、グローバル

キャリアを静態的なものとして捉えるのではなく、動態的なものとして捉えていく。いかなる環境で、どのような経験を経て、グローバルキャリアが形成されるのか、グローバル人材の内側に堆積された個人史に耳を傾けていく。

1-1 グローバル人材の範疇

グローバル人材という言葉は様々な意味を含んで使用されている。2010年4月に開かれた文部科学省と経済産業省が共同で事務局を務める産学

人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会における「報告書～産学官でグローバル人材の育成を～」において、「グローバル化が進展している世界の中で、主体的に物事を考え、多様なバックグラウンドをもつ同僚、取引先、顧客等に自分の考えを分かりやすく伝え、文化的・歴史的なバックグラウンドに由来する価値観や特性の差異を乗り越えて、相手の立場に立って互いを理解し、更にはそうした差異からそれぞれの強みを引き出して活用し、相乗効果を生み出して、新しい

表1 グローバル人材の定義の変容

	管轄	定義	キーワード
2010年4月	文部科学省 経済産業省 産学人材育成 パートナーシ ップグローバル人 材育成委員会	グローバル化が進展している世界の中で、主体的に物事を考え、多様なバックグラウンドをもつ同僚、取引先、顧客等に自分の考えを分かりやすく伝え、文化的・歴史的なバックグラウンドに由来する価値観や特性の差異を乗り越えて、相手の立場に立って互いを理解し、更にはそうした差異からそれぞれの強みを引き出して活用し、相乗効果を生み出して、新しい価値を生み出すことができる人材	・主体的 ・自分の考えを分かりやすく伝える ・文化的・歴史的なバックグラウンドに由来する価値観や特性の差異を理解 ・新しい価値を生み出すことができる
2011年4月	文部科学省 産学連携による グローバル人材 育成推進会議	グローバル人材とは、世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間	・日本人としてのアイデンティティ ・教養 ・専門性 ・異なる言語、文化・価値を乗り越えて関係を構築できるコミュニケーション能力 ・協調性 ・新しい価値を創造する能力 ・社会貢献の意識などを持った人間
2011年6月 2012年6月	文部科学省 産学連携による グローバル人材 育成推進会議	要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力 要素Ⅱ：主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感 要素Ⅲ：異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ 幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークと（異質な者の集団をまとめる）リーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等	・語学力・コミュニケーション能力 ・主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感 ・異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ ・幅広い教養と深い専門性 ・課題発見・解決能力 ・チームワークとリーダーシップ ・公共性・倫理観 ・メディア・リテラシー
2011年6月	(社)日本経済団 体連合会	産業界が、グローバル人材に求める素質、能力としては、社会人としての基礎的な能力に加え、日々、変化するグローバル・ビジネスの現場で、様々な障害を乗り越え、臨機応変に対応する必要性から「既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続ける」姿勢、さらに、多様な文化・社会的背景を持つ従業員や同僚、顧客、取引先等と意思の疎通が図れる「外国語によるコミュニケーション能力」や、「海外との文化、価値観の差に興味・関心を持ち柔軟に対応する」	・社会人としての基礎的な能力 ・グローバル・ビジネスの現場で、既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続ける姿勢 ・外国語によるコミュニケーション能力 ・海外との文化、価値観の差に興味・関心を持ち柔軟に対応ができる

出典：各省庁の報告書をもとに筆者小関作成

価値を生み出すことができる人材」³⁾が始まりであると思われる。

2011年4月には文部科学省のグローバル人材育成推進会議における、産学官によるグローバル人材の育成のための戦略の報告書で、「グローバル人材とは、世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間」⁴⁾と定義された。

その後、同年6月のグローバル人材育成推進会議「中間まとめ」⁵⁾および2012年6月「審議まとめ」⁶⁾において、グローバル人材の概念を整理すると、次のような要素が含まれるものと考えられる。要素Ⅰは、語学力・コミュニケーション能力からなる。要素Ⅱは、主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感としてまとめることができる。要素Ⅲは、異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティである。

このほか、「グローバル人材」に限らずこれからの社会の中核を支える人材に共通して求められる資質としては、「幅広い教養と深い専門性、課

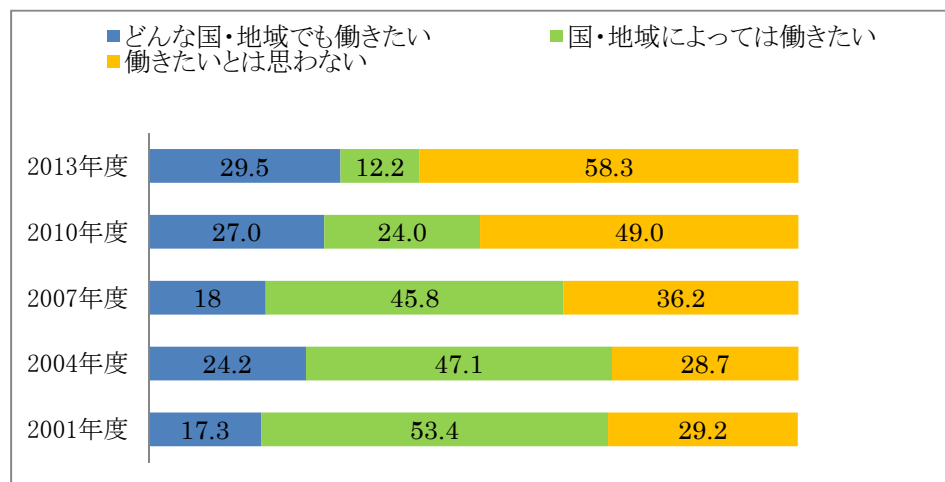
題発見・解決能力、チームワークと（異質な者の集団をまとめる）リーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等を挙げることができる」とより定義が明確化された。

一方、産業界からは2011年6月（社）日本経済団体連合会が「グローバル人材の育成に向けた提言」において、産業界が、グローバル人材に求める素質、能力としては、社会人としての基礎的な能力に加え、日々、変化するグローバル・ビジネスの現場で、様々な障害を乗り越え、臨機応変に対応する必要性から「既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続ける」姿勢、さらに、多様な文化・社会的背景を持つ従業員や同僚、顧客、取引先等と意思の疎通が図れる「外国語によるコミュニケーション能力」や、「海外との文化、価値観の差に興味・関心を持ち柔軟に対応する」⁷⁾人材であると定義している。

1-2 若者の海外志向

そもそも本当に若者の海外離れが進んでいるのだろうか。学校法人産業能率大学（2013）⁸⁾が実施した調査によると、約6割が「海外では働きたくない」としている一方、「どんな国・地域でも働きたい」が29.5%と過去最高であり、二極化していることがわかる。（表2）

表2 あなたは今後、海外で働きたいと思いますか。（新入社員へのアンケート）

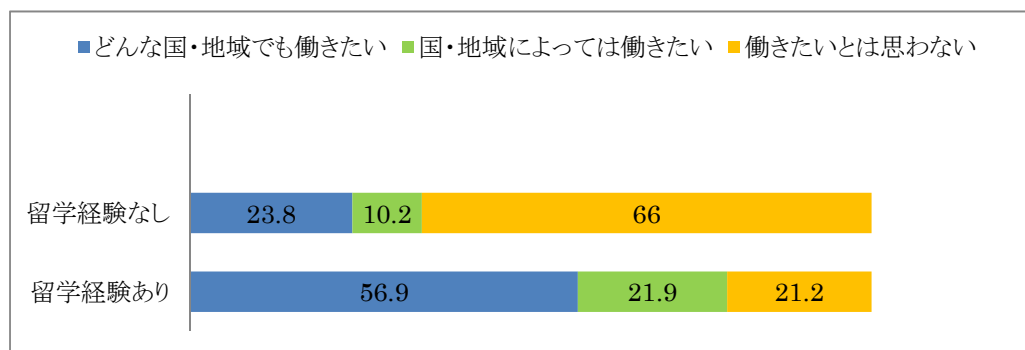


出典：学校法人産業能率大学「第5回 新入社員のグローバル意識調査」（2013年7月）

また、同じ質問を留学経験者と未経験者で比較すると、留学経験者は経験のない者に比べて2倍以上の海外志向があり、海外での生活経験が海外志向に影響を与えることが改めて浮き彫りになっ

た。(表3) つまり、入社以前に海外留学経験をしていると、入社後も海外志向が強まり、グローバル人材になり得ることになる。

表3 あなたは今後、海外で働きたいと思いますか。(2013年度 新入社員へのアンケート)



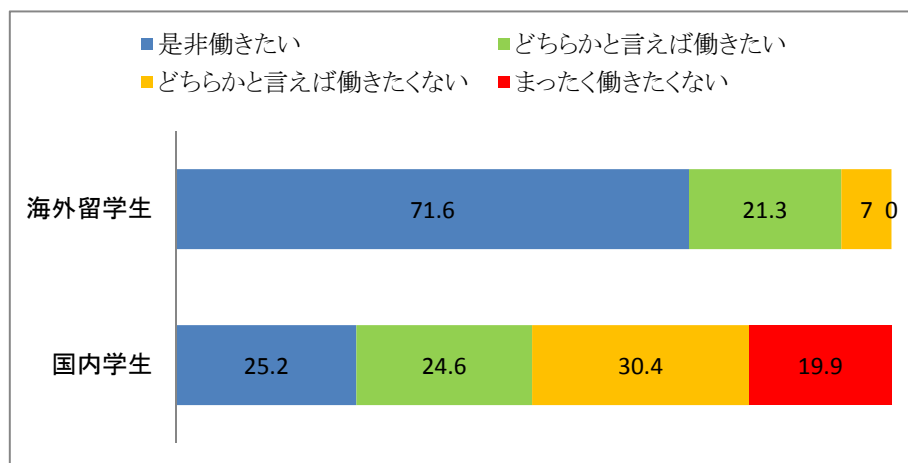
出典：学校法人産業能率大学「第5回 新入社員のグローバル意識調査」(2013年7月)

日本国外(海外)の大学で学んでいる学生、または交換・派遣留学等を終えた学生(6,212人)を対象にした、海外留学生のキャリア意識と就職活動状況の調査(ディスコ, 2013)⁹⁾でも、上記と同様の結果が出ている。日本国外での勤務希望について「ぜひ働きたい」が71.6%と圧倒的に多く、「どちらかといえば働きたい」21.3%とあわせると92.9%が日本国外での勤務を希望してお

り、国内学生の49.8%と大きな差が開いている。

それでは、日本の海外留学生の数は減少しているのであろうか。経済協力開発機構(OECD)(2013)図表でみる教育2013年版¹⁰⁾によると、2011年において、38,535人の日本人学生が、海外の高等教育機関に外国人学生として在籍している。この数字は、2005年に62,853人に達して以来低下し続けており、日本の高等教育機関に在籍

表4 日本国外での勤務希望



出典：ディスコ「海外留学生のキャリア意識と就職活動状況」(2013年4月)

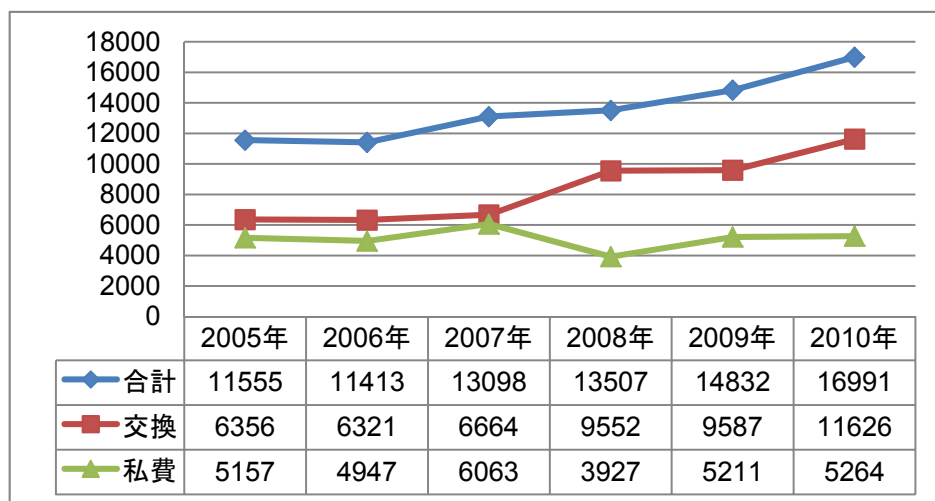
する学生のわずか1.0%しか海外で学ぶことを選択していないことを表している。これは、オーストラリア、チリ、メキシコ、米国と並んで最も低いレベルであり、OECD加盟国全体では、2.0%の高等教育に在籍する自国学生が海外に在籍しており、EU加盟国全体では、この割合は3.6%である。

留学先としては、アメリカ、中華人民共和国、イギリスの順であるが（文部科学省、2013）、U.S. Department of States（Report of the Visa Office 2012 Table of Contents）によると、日本人に対する学生ビザ発給数は19,443人で2011年の16,811人に比べ増加傾向にある。但し、同じ

アジア諸国では、中華人民共和国が192,522人、韓国は44,271人、台湾は11,067人、ベトナムが10,461人、サウジアラビアが35,100人とあり、人口と比較すると日本人のアメリカ留学生数は少ない。

しかし、日本私立大学連盟（2012）¹¹⁾によると、日本私立大学連盟に加盟している123校の私立大学において大学間協定を利用して交換留学をした学生と、協定を利用せずに私費留学をした学生の人数の推移をみると、交換留学として協定に基づく留学生数は年々増加しており、どの年度においても私費留学生数を上回っており、反対に私費留学は減少傾向にある。（表5）

表5 学生海外派遣数の推移



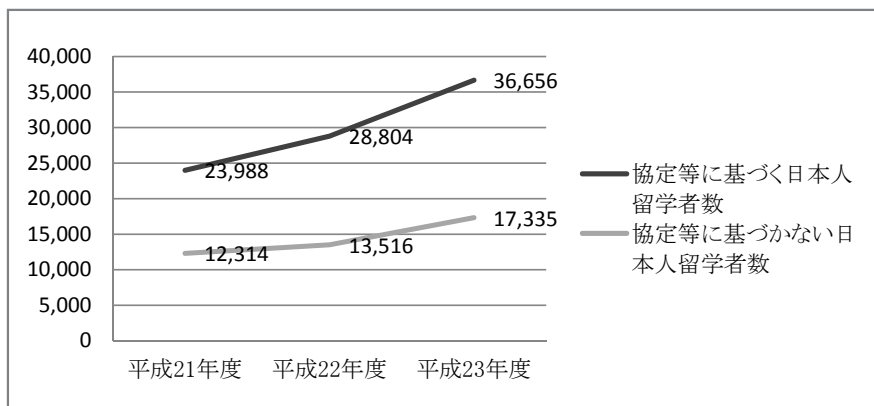
出典：社団法人日本私立大学連盟国際連携委員会「国際教育・交流調査 2011」（2012年4月）

独立行政法人日本学生支援機構における、日本国内の大学等と諸外国の大学等との学生交流に関する協定等に基づき、海外の大学等で留学を開始した日本人学生の調査でも、協定に基づく日本人留学生も、協定等に基づかない日本人留学生共にここ数年は増加傾向にある。（表6）¹²⁾

交換留学などで奨学金や授業料免除などの支援を受けて留学をしている学生が増加していることは、大学における経済的な留学支援が必要とされることがわかる。先述の海外留学生のキャリア意

識と就職活動状況の調査でも、留学したことのデメリットとして、「金銭的・経済的な負担が大きい」が66.1%と圧倒的に多く、費用的な負担が現実的に留学を実現させることができるかどうかを左右している。アメリカへの留学者数が減る一方、アメリカ以外の国（オセアニア、アジア、欧州）への留学が増えているようだ。（文部科学省、2009）¹³⁾

表 6 日本人留学者数



出典：独立行政法人日本学生支援機構協定等に基づく
日本人学生留学状況調査結果をもとに筆者作成

1-3 政府のグローバル人材育成政策

政府は今後を担うグローバル人材の育成の取り組みとして、大学を中心に支援を進めている。大学での「グローバル人材」の育成のために有効な工夫として、例えば、以下の点が挙げられる。第1に、授業の一環として、産業界の経営幹部・実務者などからグローバル・ビジネスの実態についての「生声」を聞かせることなどにより、学習意欲を高めることである。第2に、語学科目を当該言語で教えることはもちろんのこと、専門科目を外国語で履修させるカリキュラムを構築し、専門的知識を外国語で活用できる力を向上させること。第3に、十分な予習の時間を与える、参加型の学習手法やグループ活動を取り入れるなど、「好奇心」を高める工夫を行う。その際に、産業界の協力を得て課題を提供してもらうこと。第4に「異文化の差」について、その文化的・歴史的な背景を含めて知識として習得させること。第5に、海外に身をおいて日本を見ることが、近現代史を含めた日本の文化・歴史を学ぶことを通じて、日本という国や日本人が、海外の人々からどのように捉えられているのか、客観的な視点で見直す契機を与えること。第6に、海外インターンシップや海外大学との交換留学プログラムなど、海外での体験を通じて学習した「異文化の差」を経験から

実感させる機会を提供すること。第7にゼミや研究にあたって、外国人留学生などの多様なバックグラウンドを持つ学生のチームを形成して課題解決に向けて協力・協働させ、新しい価値を生み出させることにより、「異文化活用力」、「社会人基礎力」を育成すること。

文部科学省は若い世代の「内向き志向」を克服し、国際的な産業競争力の向上や国と国の絆の強化の基盤として、グローバルな舞台に積極的に挑戦し活躍できる人材の育成を図るため、平成24年度予算において新たに「グローバル人材育成推進事業」及び「大学の世界展開力強化事業～ASEAN 諸国等との大学間交流形成支援～」を実施した。グローバル人材育成推進事業では国公立大学を対象に、大学教育のグローバル化を推進する取組を行う事業に対して1校につき1200万円～2600万円の財政支援をするもので、合計42校が採択された。

この事業では、第1に大学のグローバル化に向けた戦略と教育課程の国際通用性の向上、第2にグローバルな通用性を涵養し意識を向上させる取組、第3に教員のグローバル教育力の向上の取組、第4に日本人学生の留学を促進するための環境整備、第5に語学力を向上させるための入学時から卒業時までの一体的な取組、第6に構想の実現に

向けた推進体制、準備状況、資金計画の合理性の観点で策定された。

また、大学の世界展開力強化事業では、国公立大学を対象に日本人学生と ASEAN 諸国等の外国人学生の交流を行う事業に対して、1校につき 6,000 万円の財政支援をするというもので、2012年には合計 14校が採択された。2013年は SEAMEO-RIHED (Southeast Asian Ministers of Education Organization Regional Centre for Higher Education And Development／東南アジア教育大臣機構 高等教育開発地域センター)：が進める AIMS プログラム (ASEAN International Mobility for Students Program)：SEAMEO 加盟国を枠組みとする、ASEAN 地域における政府主導の学部生向け学生交流プログラム) の高等教育連携プログラムを支援し、7校が採択された。

次に、経済産業省では、平成 24 年度より日本の若手社会人・学生をインターン生とした、「METI グローバル人材育成インターンシップ派遣」を実施した。20代～30代の男女 86 名を 10 か国の開発途上国へ 3～6 ヶ月派遣し、現地企業でのインターンシップを行う事業である。

2. グローバルキャリア形成へのアプローチ：対象と方法

グローバルという定義が広義であるため、明確なグローバル人材の基準がない。そこで本研究では、グローバル人材として活躍できる可能性がある人材を「グローバル人材予備軍」と位置づける。調査対象は、海外での勤務経験者である。本研究での調査対象は、グローバル人材という視点から留学経験者ではなく、海外で勤務したことのある者を選択した。この点において、海外勤務と一言で言っても対象範囲が広く、働き方の違い（ワーキングホリデー、駐在、現地採用など）や勤務期間によって、結果に大きな影響を与えるであろうことを念頭におき、本研究では、外務省が実施しているグローバル人材育成プログラムと呼ぶにふさわしい、在外公館派遣員制度にて各国の在外公館（大使館、総領事館等）にて勤務した者に限定することにした。

在外公館派遣員制度とは昭和 48 年 6 月より外務省の委託を受けて国際交流サービス協会が実施運営している制度である。世界各国における日本の在外公館（大使館、総領事館等）において、語学力を生かして主に後方支援的な業務に従事す

図 1 応募から採用までの流れ

	前期	後期	特記事項	試験科目
募集要項の発表	4月	9月		
↓				
出願	4-5月	9-10月	出願書類の郵送(持ち込み不可)	
↓				
第一次試験	5月	10月	東京・大阪・福岡の3会場にて実施(交通費自己負担)	一般常識、語学試験、適性検査、日本語作文
↓				
第二次試験	6月	11-12月	一次合格者に対し都内にて実施(交通費自己負担)	日本語面接、受験語学による会話試験
↓				
内定	7月	12月		二次試験合格者対象健康診断
↓				
赴任前オリエンテーション	8月	1-2月	業務内容に関する研修(5日間) *交通費支給(外務省予定)	

出典：一般社団法人 国際交流サービス協会ホームページ

る。制度に参加する者は派遣員と呼ばれ、2013年8月現在197公館、263名が派遣中、延べ2,975名が参加した。派遣は3年間である（インタビュー回答者の時代は2年間）。

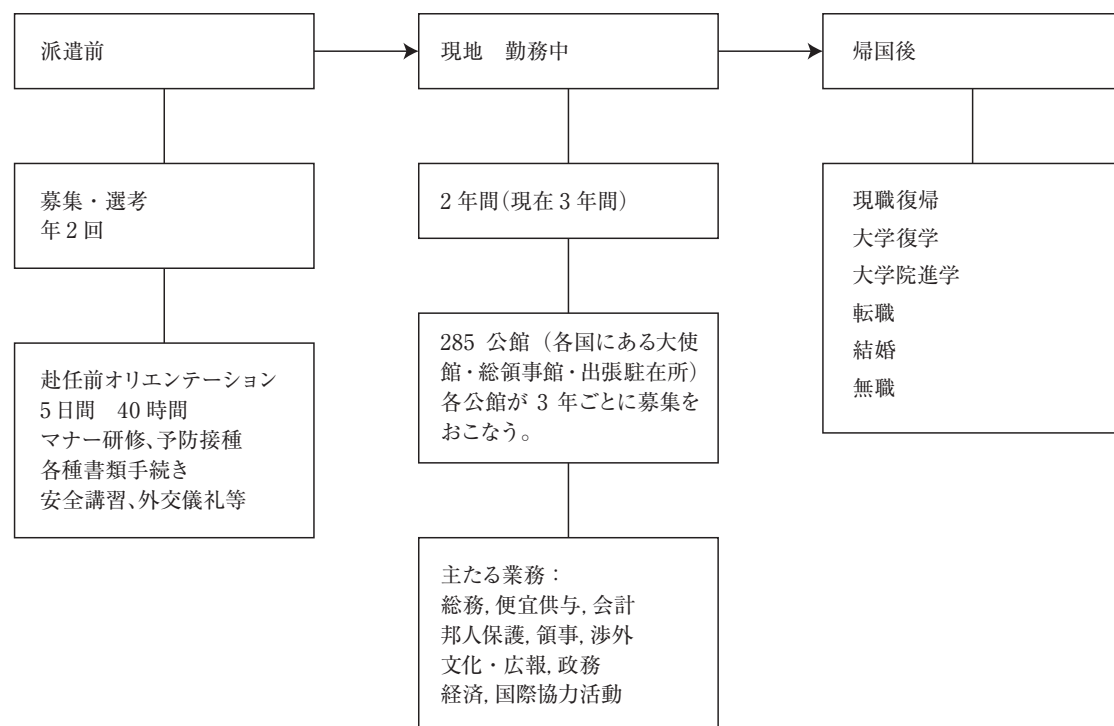
応募資格は高校卒業以上の自動車免許を取得した日本国籍者である。書類審査、一次試験（外国語筆記、一般常識、日本語作文、適性検査）、二次試験（面接（日本語）及び外国語会話）、健康診断を経て、最終試験である赴任前研修に参加する。（図1参照） 応募倍率に関しては、公開していないが約10倍程度である。必要な語学は希望する公館によって異なり、英語・フランス語・スペイン語・ドイツ語・ロシア語・ポルトガル語・中国語・韓国語・タイ語・インドネシア語・モンゴル語など多岐に渡る。

大使館は、基本的に各国の首都に置かれ、その国に対し日本を代表するもので、相手国政府との交渉や連絡、政治・経済その他の情報の収集・分析、日本を正しく理解してもらうための広報文化

活動などを行う。また、邦人の生命・財産を保護することも重要な任務の1つである。総領事館は、世界の主要な都市に置かれ、その地方の在留邦人の保護、通商問題の処理、政治・経済その他の情報の収集・広報文化活動などの仕事を行う。政府代表部は、国際機関に対して日本政府を代表する機関で、国際連合、ウィーンにある国際機関、ジュネーブにある国際機関と軍縮会議、OECD（経済協力開発機構）、EU（欧州連合）に対する政府代表部がある。（外務省ホームページ）

その中で、配属される公館は選ぶことは出来ない。試験受験時に希望を出すことは出来るが、試験や面接等において、派遣元である一般社団法人国際交流サービス協会及び外務省の判断によって、特定の公館への赴任を任命される。もし、その任命国への赴任を拒否する場合には、派遣員への参加を拒否することとなり、他の国への配属変更等はない。赴任国によっては、その国の宗教上の理由として特定の性別のみしか採用されないこ

図2 採用から帰国までの流れ（筆者作成）



ともある。

派遣員は、グローバル人材育成推進会議におけるグローバル人材としての要素、①語学力・コミュニケーション能力、②主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感、③異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ、が業務を遂行する上で必要とされる。

要素①の語学力・コミュニケーション能力を見ていく。派遣員の業務内容としては、主に語学力を活用した様々な業務の支援だ。公用の旅行者(国会議員、各省庁職員、皇族等)が来訪する際の空港における作業や滞在先の確保、車の手配を実施する。大型の国際会議が担当公館の領域内で開催されるとなると、総理大臣・各大臣のみならず、同伴する何百名という出張者の手配も行う。その時期は日本だけでなく、世界中から人が集まるため、ホテルやバス等の確保は大変困難を強いられる。そのため、常日頃から関係者に連絡を取り、コミュニケーションを図る必要がある。

その他、派遣員の業務では会計、庶務などの部署での文書作成や対外的な折衝への立ち合いなどが含まれており、派遣される公館の規模や、配属される部署によって異なる。多くは総務班、官房班に配属され、日本から赴任する外交官の後方支援を行う。企業内の異動と同じく、配属に関しても希望は出すことが出来ず、任命された国の指定部署にて勤務する。また、勤務開始後も、公館内の部署編成や人数調整等で部署を異動することもある。

配属後も、公館内ではある種のヒエラルキーが存在する。公館長は大使又は総領事であり、その下に各役職者が従事している。外交官は外務省からのみならず、警察庁、財務省など各省庁や、県庁からの出向者も含む。また、国家公務員特有の国家公務員採用試験一種・二種・三種と異なるキャリアがあり、そのために見えない壁も存在する。通常、各地の赴任期間は2-3年と言われており、1年で数名の外交官の離任・着任があるため、新しい外交官およびその家族への適応能力が必須となる。ここでは要素②が必要であることがわかる。

最後に、大使館・領事館では、日本からの赴任者の他に、事務職員、窓口係員、警備員、大使公邸管理人等現地で採用される職員(現地職員)もいる。現地職員は日本人も含め現地で生まれ、育った者であるため日本に対する理解はあっても、日本人としての考えや常識が必ずしも一致するものではない。派遣員の役職は日本から在外公館に派遣され赴任する者と、現地職員との中間に位置し、まさに中間管理職の立場である。業務に関して例を挙げる。欧米では職務内容や職務に関する責任や権限などを明記した Job Description (職務記述書) があり、この書面に基いて業務を遂行する。そのため、書面に書かれていないことは業務として行わないし、してはいけない。例えば、ドライバーとして採用された者に、手が空いている時間に館内での荷物や大きな家具を移動させるのを手伝ってほしいと依頼しても、それは自分の仕事ではないと、他にやることがなかったとしても断られる。それを知った日本からの赴任者は「怠惰・横柄だ」と憤慨することが度々見受けられる。その際に、派遣員は間に立ち、現地の文化や制度を赴任者へ説明するとともに、現地職員へも手伝いをしてもらえよう日本の文化や風習を伝え、よき関係性を築き協力してもらえように促す。このような状況は③異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティが必要になってくるだろう。

派遣員として在外公館に勤務した者は、語学力があり、日本大使館・領事館という国際的な機関での勤務経験者である。そのような制度で採用を受け、勤務をした人材に共通するグローバルコンピテンシーがあるのか、また、いつ、どのようにしてグローバルコンピテンシーが醸成されるのかを調査した。派遣員としての在外公館にて勤務を経験した男女10名に対し、2013年2月から7月にかけて、1人あたり2時間を要する半構造化面接を行った。本論文では、在外公館派遣員制度に応募した時期、理由から幼少期までおよび派遣員帰国後から現在までのライフヒストリーを調査する。

第3章 グローバルキャリア形成の事例分析

調査対象者①：在ホノルル日本国総領事館⇒外資系広告会社（女性）

調査対象者②：在アメリカ日本国大使館⇒航空管制官（男性）

調査対象者③：在アメリカ日本国大使館⇒弁護士秘書・翻訳家（女性）

調査対象者④：在瀋陽日本国総領事館⇒大手日系商社（男性）

調査対象者⑤：在チェンマイ日本国総領事館⇒タイ観光局（女性）

調査対象者⑥：在シンガポール日本国大使館⇒防衛省（女性）

調査対象者⑦：在ロサンゼルス日本国総領事館⇒国際機関（世界銀行）（男性）

調査対象者⑧：在マイアミ日本国総領事館勤務⇒外資系部品メーカー（女性）

調査対象者⑨：在アラブ首長国連邦日本国大使館⇒外資系ビジネスイベント会社（女性）

調査対象者⑩：在ニューヨーク日本国総領事館勤務⇒国際機関（国連プロジェクト・サービス機関）（男性）

半構造化面接では、在外公館派遣員への参加を軸に、①本人の属性に関する質問（現在の職業、両親の職業・学歴、兄弟の有無、派遣員以外の海外経験）②派遣員応募に関する質問（いつ応募しようと思ったか、どのような経緯で知ったか、経験者が周りにいたか、応募に関する家族の反応）③派遣員になる前に海外留学や海外への在住経験についての質問（いつ、どこへ、期間、どのような方法で、それは誰の影響か）④海外に興味を持つようになった時期についての質問 ⑤語学力などを含め、幼少期、小学校、中学校、高校、大学、社会人とのライフヒストリーおよび、派遣員後のキャリアヒストリーを調査することにする。インタビューは調査対象者の許可を得て、

ICレコーダーに記録する。インタビュー結果については表7のようにまとめた。また、調査対象者10名のライフヒストリーチャートを表8にまとめた。

3-1 キャリアパス分類法による分析

何人かの研究者は、将来のキャリアの成功を確立するためには、国際ビジネススキルの向上および海外就労経験が重要であると指摘している。多くの組織では、よりグローバル化した市場における競争で生き残るために、採用候補者のグローバルコンピテンシーに特別報酬を与えている（Krell, 2005；Thomas & Inkson, 2004；Yan, Zhu, & Hall, 2002）。

しかし、組織は国際ビジネスにおけるコンピテンシ（能力）に重きを置くと言われているが、一般的に企業は従業員がこれらの重要なコンピテンシーを発達させる手助けを十分に行っていないことを調査は示している（Black, Morrison, & Gregersen, 1999）。実際に、海外経験を通じて貴重な知識を高めた従業員を会社に留めておくことさえも出来ていない。それゆえ、個人は組織へ依存することが出来ないため、各個人は自ら積極的に転職活動を行わなければならない。そして、自ら自分のグローバルコンピテンシーを発達させ利用することを考えているように思われる（Hall, 2002）。Vance（2005）は22歳～66歳の海外駐在アメリカ人48名に各40分のインタビューを実施し、高校から現在の仕事に就くまでの活動、要因、そして戦略を振り返って話してもらい、それをグランドセオリーにて分析した。その結果、グローバルコンピテンシーは、自己始動型キャリアパス分類法（表9）にてFoundation Building, Specific Preparation, Securing Foreign Employmentの3段階で醸成していくことを明らかにした。

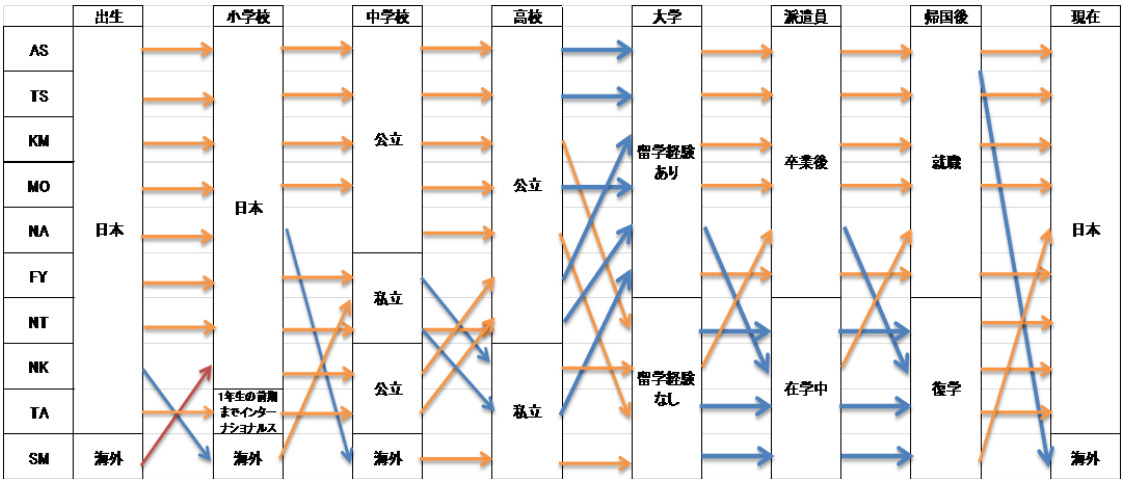
今回の派遣員のライフヒストリーは自己始動型キャリアパス分類法をモデルとしていく。10名をインタビューした結果、①日本育ち・大学入学以前に海外経験あり（2名）、②日本育ち・大学

表7 インタビュー結果

	海外早期経験型				海外晩期経験型				先天性海外経験者	
名前	N.K	N.A	A.S	T.S	M.O	K.M	F.Y	N.T	T.A	S.M
性別	M	F	M	M	F	F	F	M	M	M
現在の年齢	30	31	30	31	31	32	31	32	31	29
派遣国	アメリカ・ワシントン	シンガポール	アメリカ・ハワイ	アメリカ・ニューヨーク	タイ・チェンマイ	アメリカ・ワシントン	アメリカ・マイアミ	アラブ首長国連邦	アメリカ・ロサンゼルス	中国・清湖
派遣時の年齢	24	23	22	25	23	24	23	25	23	21
派遣前の英語力	ほぼネイティブ	TOEIC 820	未受験のため不明	TOEFL CBT230 (TOEIC換算800)	タイ語受験のため不明	TOEIC 750	TOEIC 700	TOEIC 700くらい	-	TOEIC 800
派遣後の英語力	ほぼネイティブ	TOEIC 880	未受験のため不明	TOEFL IBT100 (TOEIC換算980)	タイ語受験のため不明	TOEIC 930	TOEIC 975	TOEIC 870	TOEIC975	TOEIC 940
大学	ロシア語	マレーシア語	国際関係学科	国際関係専攻	法学部	英米学部	法学部 政治学	文教育学部 言語文化学科	外国語学部英米語学科地域国際コース	外国語学部(中国語)
	受かったのがたまたまロシア語	1浪した。(高校を出て、1浪中し方向転換、大外のみ受験。)	自己推薦で受けた筑波大落ちた。	英語が得意だったのが、受験勉強をせず1浪した。	法律や政治に興味があったので、法学部や政経学部などを受験していた。	高校からのエスカレーター	国際政治や国際関係を学びたいと思っていました。	本当は舞踊コースに行きたかったが、試験前にインフルエンザにかかってしまった。	本当は観光などを学びたかったが、受かったのがこだった。	他大学も受かった。
	最後の最後で単位を落として、中退になってしまった。	国際協力に興味が出て、1浪中に方向転換、大外のみ受験。	国際関係や文化学部、社会学部、コミュニケーション学部を受けた。	浪人生活中は勉強に集中し、1日13時間程度勉強していた。	英語を使って仕事をしたいとは思っていたが、英文学部は違うと思った。	大学である程度の学歴がつくところ	JICAや国連職員などを目指していた。	女子大で1番の学校に入りにかった。	学生ボランティアで外国人留学生とばかり一緒にいた。	中国語学部だが英語受験
海外経験	・アメリカ カンザス5年間(親の仕事)	・マレーシア(2年間、中3高1。父親の仕事で)	・LA 2通間(中2)・SF 1ヶ月(高校の修学旅行) ・カナダ 1年間(高校の交換留学) ・カナダ 1年(大学の交換留学) ・アメリカ 3ヶ月(大学の交換留学)	・サイン(小2家族旅行) ・イギリス1年間(大4交換留学) ・アメリカ2年間(大学院留学/派遣員帰国後)	・ハワイ(中2、高3で家族旅行) ・フランス・イギリス(高2で家族旅行) ・タイ(複数回)	・ハワイ(小5 家族旅行) ・カナダ バンクーバー 半年間(大学生・留学・遊学)	・ハワイ(中2/ハワイにいる叔母さんに会いにいった。家族旅行) ・アメリカ・シガミ1年(大2〜3年)	・ハワイ・グアム(高1-2) ・アメリカ・ニューヨーク(大2)1年間	・韓国(中学校) ・カナダ・バンクーバー3週間(高2) ・アメリカ・シガミ1年間(大学2年)	・4歳の時に中国・北京から父親の仕事の関係で日本へ移住。 ・フロリダ・ディズニーワールド(中2旅行) ・LAへ旅行(高3)
	5歳から硬式野球	沖縄に生まれる。	仲の良い友達と5歳の時にロサンゼルスに引越。海外があることをしった。	静岡県奥の田舎に住んでいた。	モダンバレエを習っていた。	父親のしつけが厳しかった。	カリフォルニアの幼稚園〜高校	姉が病気がちだったので、迷惑をかけてはいけなかった。	父親が日本人、母親が韓国人のハーフ。(日本国籍)	4歳で日本へ移住した。
	英語を習っていたことはない。	ピアノをはじめた。	海外の童話(グリム・アンデルセン)、歴史物など多くの本を読んでいた。	ぼつちやりしていたため親にもうがらだった。	両親が共働きのため、1歳から保育園に通っていた。	わからないことがあって聞くと自分から聞きたいと思える様子はなかった。	世界の貧困のために募金をしたり、勉強したりする経験や話を聞く機会が多かった。	幼稚園から小学校1年の前期までインテリナショナルスクールに通う。	移住当初は日本語は全くわからなかったが、遊びながら言葉を変えた。	
幼少期	アメリカに移住してから、家は日本語、外では英語だった。	親のいう事を良く聞きます。	YMCAに入っていたので、学校外・年上のお姉さんとも通っていた。	幼稚園の友人とは違う小学校に入ったため最初馴染めなかった。	お寺が運営している保育園だったため、製作作業やお寺体験、本堂のお参りで試みなど、様々な経験をさせてくれる場所だった。	辞書や本はたくさんあった。	英語やドイツ語の本や自宅にあり、本を読めと言われることが多かった。	落ち着がなく、小学校受験の面接でダメだった。	学校では英語、家で韓国語だったため日本語が全く話せなかった。	日本語が出来ないからと言っていられることはなかった。
	7歳〜12歳まで父親の仕事でアメリカ・カンザス州へ	父親が英語が必要と感じたのか、小5から週2回英会話教室に通う。	親と一緒に図書館へ週末通い、20冊くらい借りて読んで通う。	5-6年生は生徒会長	小5で両親の勧めで英会話始める。	神奈川県立の公立小学校に通う。	ドメスティックな環境で嫌で、学校では浮いていた。	小学校1年から英語の授業があった。	写真のように覚えられたので、テストはいつも満点。	日本語が話せないことを親が心配し、小学校1年より公立小学校へ転校。
	白人25〜30人、黒人1人、アジア人1人というクラス構成 小学校2年生だった	音楽の先生の奥様はやっていたオーガストにも参加し、バイオリンも習う。	音楽の先生の奥様はやっていたオーガストにも参加し、バイオリンも習う。	小学校6年生から公文で英語を習っていた。	将来は通訳になりたいと思っていた。(英語が出来たらいいから。)	ピアノと公文を習っていた。	よく外で遊んでいた。	あまり覚えていない。	日本人/外国人の先生がいた。	周りの友達が子供に見えて、仲良く出来なかった。
小学校	英語は日本語を覚えるように覚え、苦労なかった。	沖縄は仕事が多いので、音楽の先生として沖縄で働きたいと思った。(医者や看護婦はやりたくなかった。)	おとなしい性格だった。	3年生の時の先生がききかけて自分の意見を言うことが出来るようになった。	両親は全く英語ができず、サインボードで通じなかった。	静かな性格だった。	友人から何か誘われても内心つまらないと感じる環境に嫌気がさしていた。	友人から何か誘われても内心つまらないと感じる環境に嫌気がさしていた。	ピアノは親から習っていた。	動に慣れはじめ、友達と2-3人できた。
	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	英語は日本語を覚えるように覚え、苦労なかった。	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)
	英語は日本語を覚えるように覚え、苦労なかった。	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)	小6の2学期に日本へ帰国(大阪の小学校へ転校)
中学校	公立の中学校へ	地元の中学校へ	地元の公立中学校へ	地元の公立中学校へ	公立の中学校へ	公立の中学校へ	公立の中学校へ	公立の中学校へ	公立の中学校へ	公立の中学校へ
	英語は好きだった。	中1-2は音楽部でトランペット。	世界中が好きだった。	ソフトテニス部に入部。	父親の友人がハワイにいたため、家族でハワイ旅行(初海外)。	英語は好きだった。	ハワイにいる叔母さんに会いに行った。	1人くらい友達はいなかった。	陸上部で毎日忙しかった。	英語は好きだった。
	野球に力を入れていた。	中3でマレーシアへ引越し、日本人学校へ通う。	中2の時に初めて、LAにいる友人に会いに行っていた。(2WK)	国語は苦手で、歴史は得意だった。	ハワイ旅行をきっかけに英語に興味を持ち、英会話に通った。	英検を取得	イギリスに2週間ホームステイ	18日時間くらい勉強していた。	英語もすっかり忘れていた。	英語は成績が良く学年で1桁以内には入っていた。
高校	英語の授業が多い公立の学校へ	父親の勧めで、中3で1ヶ月日本へ帰国し、高校受験をしてアメリカ・マレーシアへ戻る。	英語に力を入れていた地元の高校普通科3類を受験	地元の県立高校へ	神奈川県立の高校へ	中学校では閉鎖的だったので、どうしても私立に行きたいと思った。	エスカレーター(女子校)でそのまますぐ高校へ	エスカレーター(女子校)でそのまますぐ高校へ	地元の高校へ	中高一貫校のためそのまますぐ進学。
	ALT(外国人の英語の先生)が多かった	マレーシアのインテリナショナルスクールに1年通う。	40名クラスの内、1/3くらいは留学生をしていた。	英語は得意だったが、まった勉強なかった。410人程度の同級生中、いつも成績は400番台だった。	英語を使って仕事をしたい、海外に住みたいと言っていたように受けなかった。	母親の勧めで志望校を決め、1校しか受けなかった。	学校の修道院がモダン・コンテンポラリーダンスの授業をするという趣に合う。	TOEFLセミナーという英語の勉強の場に通う。	高2でいじめを受けて、学校に行かなくなった。	陸上部に入り球技がうまいと思ったが、今までのストレスや良い目で見られたいという思いから、大反転期へ。
	野球部で甲子園を狙うも大阪大会で敗退。	学校が厳しくアルバイトでもできる、勉強の毎日だった。	高校2年生の夏〜3年生の夏にカナダへ交換留学。10名程度の仲間と2名のみ選ばれた。	高校の道徳指導で英語を使った仕事としてアテンションや派手なものを考えた。	世界中をバックパッカーで回った経験から、世界の先生が大変なイベントがあり、その先生の影響で更に世界に興味を持った。	その先生が大学で最初の夏休みは海外に行きたいと言っていたので、治安が良く、興味のあるアジアに旅行に行きたいと思っていた。	大学はエスカレーターだったためあまり勉強してはいなかった。その成績で行きたい大学と違うことで英米を選んだ。	海外の大学に行きたいと思ったが、お金がかかるので大学に入ったら留学したいと思っていた。	女子大で1番の学校に行きたいという考えがあったが、友達が勧めてくれたので、女子大で1番の学校を選んだ。	航空工学を学びたい、全てが嫌にならず、友達が勧めてくれたので、女子大で1番の学校を選んだ。
大学	ロシア語	マレーシア語	国際関係学科	国際関係専攻	法学部	英米学部	法学部 政治学	文教育学部 言語文化学科	外国語学部英米語学科地域国際コース	外国語学部(中国語)
	受かったのがたまたまロシア語	1浪した。(高校を出て、1浪中し方向転換、大外のみ受験。)	自己推薦で受けた筑波大落ちた。	英語が得意だったのが、受験勉強をせず1浪した。	法律や政治に興味があったので、法学部や政経学部などを受験していた。	高校からのエスカレーター	国際政治や国際関係を学びたいと思っていました。	本当は舞踊コースに行きたかったが、試験前にインフルエンザにかかってしまった。	本当は観光などを学びたかったが、受かったのがこだった。	他大学も受かった。
	最後の最後で単位を落として、中退になってしまった。	国際協力に興味が出て、1浪中に方向転換、大外のみ受験。	国際関係や文化学部、社会学部、コミュニケーション学部を受けた。	浪人生活中は勉強に集中し、1日13時間程度勉強していた。	英語を使って仕事をしたいとは思っていたが、英文学部は違うと思った。	大学である程度の学歴がつくところ	JICAや国連職員などを目指していた。	女子大で1番の学校に入りにかった。	学生ボランティアで外国人留学生とばかり一緒にいた。	中国語学部だが英語受験

	海外早期経験型			海外晩期経験型			先天性海外経験者			
大学	本当はスペイン語科に行きたかったが、センター試験が良くなかったのはロシア語。	音大受験後何かを探している、方向転換。1歳を経て外大へ入学。	留学出来る大学を探していた。留学費用も考えて、国公立を受験。本当は海外の大学に行きたかったが、親の反対があったので断念。	旅行(タイやカンボジア)に行つて、留学したいと思った。	大学1年の夏休みにタイに行きはまっていた。タイ語が勉強したくなった。	大学ではあまり勉強していなかったが、ある時外国人にナンパをされ、それを上手く英語で対処できなかった自分が悔しく奮起。	体育会系のテニス部に入部したため、大学生活のほとんどは体育会系を中心に過ごした。	舞踊学科に入り、前日にインフルエンザにかかり、受かったと言われた他の学科を受験。	高校で2年以上上書きと勉強してなかったが、文法などは出来なかった。中国語を専門に勉強することを決意。	
	同志社大学の英文学科は受かったが、外大に行きたかったのだけ。	JICAや国連で働きたいと思い、機関連にも参加。	英語を学びたいしなかった。英語で学びたかった。	日本国外に出ることがかっこいいと思つてた。	長期休暇(夏・冬)にはタイに行き、語学学校へ行ってタイ語を学んだ。	辞書を持ち歩きながらいろいろな言葉にすぐ慣れた。外国のドラマや映画をみて言葉を書き写したり、真似をしつゝ勉強をひたすら続けた。	今考えたら体育会に入つたのは失敗だったかも。	ダンスサークルと阿波踊り佐古ールに入る。	外国人の良くなるブリティッシュバーでアルバイトをした。	
	ロシア語は難しく得意ではなかった。	ファミレスでバイトし、大2.3年は1週間ずらずいギリスへ旅行に行つた。	大学2年夏から3年夏までカナダのバンクーバーに留学。	レストランにアルバイト	大1-2年で単位は修得したので、大3-4は半年ずつタイに行き、語学を離れた。		大学2年生でアメリカへ留学	大2で予期せぬ出来事	大学3年生でアメリカへ留学。	
	マクドナルドでのアルバイトに落ちた。バネーサーまでなっていた。	大学3年生の春に派遣員を知り受けたが不合格。	3年の夏にはUCパークレーで夏講座を受講。	イギリスに交換留学。大4の秋に戻つてきて、国際協力をやりたいと思い国際協力関係の団体などを受けるが、半年先に留学をしていた先輩に派遣員のことを聞いて受験。	当初は女性がタイで働ける会社はなかった。タイで働きたいとは思っていた。友人に聞いた「派遣員」という制度を使って、タイに行きたいと考えていた。	意味がないと思つたので、大学が主催する海外留学には参加しなかった。	大学3年生の夏に帰国して、派遣員試験も受けるかか落ちる。	心療内科に通う。やる気がおきず、ふと「留学でめしように」と言つた言葉に父親が賛成。ダンスに興味があったので、NYに留学することになった。	アメリカに戻りたいと思ひ、戻る方法を調べる。職活動はなかった。卒業した留学先をよとして。	その後も、ロシアからベオグラードまで50日間陸路で横断したり、イランやズベキスタンなど中央アジアをまわつた。
	スーパーでの内定をもらう。	どうしても入社したかったJICAに落ちてきた。友人に「派遣員」を再度紹介され、受験した。	ウエディング会社でのアルバイト経験			大学卒業後にカナダに留学(叔父がいから)	就職活動では国際協力企業などを受けたが落ちてしまひ、受かった生命保険会社に入社。	大学4年生で帰国し、就職活動を始める。ダンス部にも戻る。	大学院(ロースクール)に行くと思つた時に、シカゴ時代の友人から派遣員の制度を教えてもらひ、受験するも不合格。	ロシア語を第二外国語として学んだ。
社会人	内定も決まっていたが、ふと派遣員を思い出し受験。	大学4年生の春に受験し、合格したので大学は休学した。	大学卒業してすぐに派遣員になったので、新卒経験なし。	留学をしていたので、9月卒業だった。	大学4年12月までタイにいたため就職活動が遅くなり、タイとつながりのある商社などを受けたがダメだった。	不動産会社に就職するも海外には縁がなく辞めたかった。	生命保険会社の生保で、営業職につく	女性が活躍している分野で働きたいと思ひ、アメリカ業界に就職。	再度どうやったら受かるのかを経験者などに聞いて面接対策・リサーチをして、合格	採算がつかず、就職活動を断る前にもう少し時間を取って、以前先輩が聞いた「派遣員」を調べて受験。
	大学3年10月の派遣員試験→不合格 大学4年4月の試験→合格	もし派遣員がダメだったら、大学院に行こうと思つていた。	留学パンフレットをもらひに行った時に大学の国際センターで派遣員制度を知つた。	就職が決まらなかった。応募	生命保険会社の事務として入社し、派遣員試験に備えてタイ語の勉強や一般教養を学んだ。	航空会社勤務の友人に派遣員制度を教してもらつて、受けた。派遣員試験を受ける。	やはり海外に行きたいと思ひ派遣員試験を受ける。	社長のフワマン経営のため、数か月で退社。	面接は圧迫面接だった。アジア人(日本人)としてのアイデンティティなどを準備していたので良かった。	大学3年生4月受験→合格
	外国で生活したいと思ひ、「受かったら儲けもの」という気持ちで受験	派遣員を知った日が募集締切の直前だったので、当日の夜まで徹夜して、書類を作成し、発送した。消印有効だったため。	すでに内定をもらっていたが、内定を辞退して派遣員に。海外に行けること、人とは違うことがあった。1知っていたのにやらないと損だと思ひ受験した。	国際関連に興味があったので「国連や北スーダン、留学で行ったことのあるイギリス、旅行で行ったカンボジアを希望していた。	入社2年目の春にタイでの募集が出たので、派遣員に応募し、合格したので退社。	絶対合格すると思ひ、ひたすら勉強した。米大は英語が相当出来る人ではないといけなかつた。ロサンゼルスやNYなどアメリカの他の公認希望していた。実際は行けるのならばどこでもいいかと思つていた。	スペイン語を高校・大学で学んだこと、フランクを習ひ始めたことから、アメリカでスペイン語も使える場所を希望した。	NYに戻りたい。海外で働ける人材になれないと思つて派遣員を受けたい。大学4年生の時も一度受けたが落ちた。	大学を卒業できるを思っていたら、出発3時間前に単位が足りないと大学から連絡があり、急遽休学して出発。	派遣員に受かるかなあとしたら思ひ、海外へ行くことになっていた。親は賛成してくれた。
派遣員	どんな仕事をするのかもわからず期待してなかったが、生活も仕事も楽しかった。	シンガポールは東南アジアの中心地にあるため、異文化や物産関連、出張者が多かった。	興味のある政治関係の仕事は出来なかったが、邦人保護等で英語を使う機会があったので良かった。	仕事を覚えるのに必死だったが、1年経たずに、1.5年経たずに、次にどうするか不安だった。	タイ語が重宝され、便宜供以外にも領事館関係の仕事も多岐に渡る。出張出張も5回ほど行つてとても色んな経験させてもらった。	現地職員は日本人、アメリカ人、ラテン系の人など様々な人種がいたので、調整するのが難しかった。	初めての女性派遣員。現地職員の採用や給与計算など多岐に渡る仕事をされた。	LA市長選挙のリサーチや翻訳、着任支援(地域案内)が楽しかった。	雑用が多く大した仕事はしないだろうなとは思っていた。	
	庶務班所属	総務班所属	総務班所属	総務班所属	官房→総務・領事部兼務	庶務班所属	官房班所属	総務班所属	総務・政務班所属	庶務班所属
	便宜供と担当(ロジ・空港出入等)	便宜供と担当(ロジ・空港出入等)	便宜供と・邦人保護担当	便宜供と・配車担当(ロジ・空港出入等)	便宜供と・邦人保護・出張出張	便宜供と担当(ロジ・空港出入等)	便宜供と・乗継支援	ロジ・便宜供と・配車・官房業務	秘書業務・配車など	便宜供と担当(ロジ・空港出入等)
帰国後	大学4年4月に復学(26歳)	大学4年10月に復学	外資系リサーチ会社(2.5年)	次のことは決まらず半年程度もしてない。		帰国後沖縄に移住。	帰国後は旅行に行っていた。	大学4年生の4月に復学	大学3年10月に復学	
	再度就職活動をし、航空管制官に合格	就職活動も限られているので1ヶ月で辞め、公務員試験勉強を始める。外務省に入りたいと思つた。	日系コンサルティング会社(1年)	大学院に行きたいと思ひ、すぐに応募し翌年2月に合格をもらう。	タイ語がいける仕事がいいと思ひ、観光関連団体へ募集はなかったが、履歴書を送った。	家族の死去がショックで1年ほど何もしないでいた。	当日お付き合いしていた方と結婚。配偶者が沖縄での勤務だったため、沖縄にて仕事を。ホテルの総支配人秘書。	実力で認められるところ、働きたいと思ひ日本企業ではないところを探した。	アメリカに戻りたいと思つた時期もあった。その後興味も移り、イタリヤやフランスに行く方法を模索していた。	就職活動では就職ランキングに商社が上位にあったこと、入社していた友人が楽しそうなのを見て、商社や国際協力機関を受験
	ロシア語の最後の1単位を取らず大学を卒業できず。	卒業した年の6月に外務省を受験するも、1次試験で落ちた。このまま就職浪人するわけにはいかないで、次でして防衛省の語学試験を受験→合格	さらに経験を積むべく、商工会議所の青年プログラムにも参加	アメリカのニュージャージー州にて都市計画を学ぶ。	最初はアルバイトとして良かったらと、うちで3日アルバイトをする。	国家公務員試験も受けるつもりで勉強していたが、興味がなくなつた。	配偶者の異動に伴い名古屋へ引越し。バーチャルオフィスの受付へ	2月でアジア地区セールスの1年になる。	外資系コンサルタント1年	その他、ネット証券やメーカーも受ける。
現在	航空管制官4年目	国家公務員 5年目	外資系広告代理店(1年)	NGOにてスーダンにて2年勤務	観光関連団体5年目	弁護士事務所・秘書	ドイツの車の部品メーカー 2013年5月より勤務開始	外資系ビジネスイベント会社5年目	国際機関2年目	日系商社5年目
	今の仕事は天職だと感じている。	外国から来るお客様の接客対応	これからは海外行きが増え、出張も増えて仕事をしたい。	現在国連機関にてナイロビ勤務	旅行やロングステイなど行つて日本人への情報提供、問合せ対応など	副業として、オンライン配信の映画・ドラマの翻訳業務にも携わっている。	結婚7年目	社員は25名を超す規模になり、やりがいを感じている。	国際公務員として終身雇用ではないので、新たなポジションが求められ挑戦する。	海外駐在を経験したい
	でもまたいずれは海外で生活したい。(社内で海外駐在の可能性もある。)	海外勤務異動願ひは出している。			年3回ほど出張で海外に行くこともあり、現状満足。	また海外で生活したい。	今度は長く働きたいと思っている。	7月には結婚をする予定。	フランスの機関に行きたい。	将来的には自分で仕事したい

表 8 ライフストーリーチャート



入学以前に長期海外経験なし（6名）、③親の一方又は両方が外国籍（2名）という海外に接した時期で3種類に分類し、その分類ごとにおけるグローバルコンピテンシーの醸成過程を見ていく。但し、Vance のインタビューは高校からの振り返りだったが、今回は幼少期からのライフストーリーのため、発達時期は Vance とは異なる。

3-2 海外早期経験型のライフストーリー

製造業に勤務する父親と専業主婦の母親の長男として大阪府で生まれた。2歳下の妹と4名家族である。7歳の時に、父親の製造業の会社のアメリカ進出に伴い、父親の海外駐在が任命され、一家でアメリカのカンザス州に転勤することとなった。父親（高卒）と母親（高卒）のどちらも英語が話せるわけではなかったが、アメリカに行く前の心境を NK は振り返る。

「お父さんは英語全くしゃべれなかった。・・・お母さんもまったく。（英語が出来ないのにアメリカに行くことになって、両親の反応は？）なんか、わくわくしてた気がするねーお父さんもお母さんも。もちろん（自分）もまったく英語が出来へんかった。・・・おれらはほんとに現地の小学校へ放り込まれた感じ。英語出来ないまま。」

まったく英語が出来ないまま、現地の小学校へ入学した。本来は小学校2年生だったが英語が出来なかったため、学年を1つ落とし1年生として、白人25～30人、黒人1人、アジア人1人というクラスに入学した。英語の習得に関しては、日本語を覚えるように覚え、苦勞しなかったことを思い出す。

「（小2のところ）小1でスタートしてもらって、そんなこともあり、苦勞はしてない。英語はほんとに、日本語覚える感じで、ほんとに聞いた赤ちゃんが日本語覚える感じ。聞いて覚える。（中略）でも2年目にほぼ授業がわからないんで、2年目の半年間だけ、ESLが隣の学校にあったから、そこに半年間だけ転入させてもらって、そこで半年間だけ英語勉強しました。」

アメリカの学校では特にいじめられることもなく、楽しく過ごした。平日はアメリカの現地校へ、土曜日の午前中は日本語学校へ通っていた。その後、小学6年生の2学期、12歳で日本へ帰国、大阪の小学校へ転校した。そのまま、地元の公立中学校へ進学。学校では陸上部、地元では野球に力を注ぎ、アメリカからの帰国子女ということで奇妙な目にさらされたり、いじめられたりするこ

表9 Taxonomy of self-initiating career path strategies and activities for obtaining significant foreign work experience.

Phase I : FOUNDATION BUILDING	
Exposure	Immersion
・ Tourist Travel	・ Study Abroad (Foreign-Based Program)
・ Host Family for Foreign Students	・ International Internships
・ Participation in International Relations Activities (e.g. Clubs, Associations)	・ Government Foreign Service (working abroad)
・ Study Abroad (US-Based Program)	・ Foreign Missionary/ Humanitarian Service
・ Foreign Military Service	
・ Study in International Business or Foreign Relations Program	
・ Work for Foreign Government or Agency in Home Country	
・ Work for Foreign MNC in Home Country	



Phase II : SPECIFIC PREPARATION
・ Networking
・ Find and Develop Mentor Relationships
・ Foreign Language Study
・ Develop Marketable Skills for Work Abroad



Phase III : SECURING FOREIGN EMPLOYMENT	
Immediate Expatriation Track	MNC Track
・ Networking	・ Obtain MNC
・ Actively Seek Employment	・ Build Career Development Plan
・ Service at Local Chamber of Commerce Organizations	・ Internal Networking
・ Teach English Abroad or Other Temporary Forms of Employment	・ Establish Internal Mentor Relationships
・ International Internship	・ Seek International Division Employment
	・ Virtual Team Assignments
	・ Frequent International Work-related Travel
	・ Temporary Assignments Abroad

出典：Vance (2005)

ともなく溶け込めた。教科書がすべて日本語に変わったが、それに対する拒絶反応や違和感もなく、生活にも馴染めた。

「5歳からチームに入って野球をやってて、アメリカに行っても野球してて、帰ってきてても野球をやっていたから、小・中の時の将来の夢は、プロ野球選手だった。(中略) まあ、

夢は夢で。中学校の頃からチームはよかったということで、だんだん野球は楽しもうってことになって。まあ、高校に入ってももちろん野球は続けるんやけど、まあ楽しくってことで、そのまま公立高校に進んだ。」

その後、高校に進学した。進学した学校の選択経緯について、下記のように語った。

表9 自己始動型キャリアパス分類法

段階1：基礎形成期	
直接的な関わり合い	没頭
・旅行	・海外留学
・ホストファミリーとして外国学生の受入	・海外インターンシップ
・国際関係の行事・催し参加	・政府外国勤務
・国内留学	・外国使節団・人道的ボランティア
・外国兵役	
・国際ビジネスや国際関係の勉強	
・母国での外国政府や代理機関での勤務	
・母国での多国籍企業勤務	

↓

段階2：特定準備期
・人脈作り
・良き指導者を見つけ相談
・外国語の勉強
・海外勤務で需要のあるスキルを磨く

↓

段階3：外国勤務の確保	
即時海外経験軌跡	多国籍企業軌跡
・人脈作り	・多国籍企業の本社勤務の機会を得る
・積極的な就職活動	・キャリア開発計画を立てる
・地元の商工会議所に従事	・会社内部での人脈作り
・海外で英語を教える、又は仮の形で働く	・会社内部で指導者を見つける
・海外インターンシップ	・国際部での仕事を希望する
	・地理的に離れたチームでの仕事
	・海外出張
	・一時的な海外任務

出典：Vance（2005）筆者訳

「英語はやっぱりずっと好きで、自然に英語は覚えた感じだったから、これはちょっと触れていたいなということで、英語科のある高校へ進みました。（自分で探したの？という問いに対して）英語の先生も英語が好きってことを知ってたから、進むとしたらこういうのがあって進路相談の時に高校を何校か教えてくれて、その中に英語科っていうのがあって。普通よりも英語の授業が多いから、自分が得意な授業が多かったら、まあ楽もできるかなって。」

英語科のある学校だったため、ALT（外国語指導助手）が他校より多く配置され、生きた英語を学ぶ機会が多かった。野球部で甲子園を狙うも大阪大会で敗退。その後の大学受験では、小中高と公立だったので親の負担も少ない国公立の大学へ行こうと決意し、オープンスクールで訪れた神戸市外国語大学の雰囲気が気に入った。

「学科が、英語科、スペイン語科、中国語科、ロシア語科、国際関係学科とあったんだけど、英語はまあ、自分でも結構できると自信をそ

こそこもっていたから、3か国語目を触りたいなと思って、スペイン語をやりたいんだけど、センター試験の結果が思わしくなくて。でも、どうしても神戸市外大に行きたかったから、その中で一番合格しやすいだろうロシア語を選びました。」

「(東京や他の私立もある中で、なぜその大学を選んだかという質問に対し) 英語の優れている大学は東京にもあると聞いていたけど、18歳という時にまだ大阪を出たくなくて。だから、関西の方の家から通える国公立って決めた。(英米文学や英語科にも)興味はあったけど、神戸市外大に行きたいっていう方が先だった。(すべり止めとして)一応、センター試験で英語と面接だけで受けられる同志社大学の英文学科は合格をもらってました。」

ロシア語の勉強には本当に苦勞をしていたため、ロシアへの留学は全く考えていなかった。ただし、海外に行きたいという気持ちは芽生えていた。

「大学に入ってから、ちょっと、機会があれば海外で生活したり、就職を考えるようになってからは、商社に入って海外で活躍の機会があるところがいいな—とったりしてて。大学の2年生の最後くらいからそう思うようになってた。外大にしては少ないけど、3分の1くらいは留学とかに出たし、周りの仲の良い友人も2年生の時に1年行ってきますみたいな感じで海外に出てって。そういう生活もあるかと思ってた。」

外国で生活をしたと思っていた大学3年生の夏前頃、大学の講義中に後ろの席の人が、外国で生活しながら政治に関係した仕事が出来て給料がもらえる制度があるという話をしており、「派遣員制度」という単語が聞こえた。帰宅後インターネットで調べ、制度を知り、大学の進路指導室に願書を取りに行った。派遣員試験は大学3年生の

秋に1度受けたが、1次試験で落ちた。

大学在学中は大手ファーストフード店でアルバイトをしており、アルバイトマネージャーとしてアルバイトのシフト管理、在庫管理や人件費計算などに携わっていた。その企業へ就職をすることも頭の中にはあった。大学3年生の秋から就職活動を始め、サービス系や百貨店を受け、関西を中心に展開をしているスーパーに内定を4年生の春(4月)にもらっていた。しかし5月の派遣員試験の前に、派遣制度をふと思い出し、再び受験した。

「なんで内定ももらっているのに、また受けたか……。たぶんずっと、小さい頃のアメリカでの生活の記憶と、英語が好きっていう気持ちと、もう1回海外で生活したいっていう想いがあったんだと思う。1回目の試験で落ちたから諦めたにも関わらず、思い出した時に、やっぱり行きたいっていう気持ちが強くなったんだと思う。前回の試験はぼろぼろだったけど、受かったら儲けもんと思って試験受けた。」

その際、海外に行って生活したいという思いが強かったので、生活面を重視し、1. ホノルル 2. フロリダ 3. ロサンゼルス 4. ニューヨーク 5. ワシントンの順で希望を出した。受験をする際は両親には相談をせず、1次試験合格後、2次試験は東京だったため、両親に話をした。両親からは、「やりたいようにやりなさい」、とまったく反対はされなかった。

「合格したら、どこの場所でも有り難く行かせてもらおうと思っていたから、合格の電話がかかってきたときは即決で採用を受けた。行きたい!という気持ちが強かったから、休学しなくちゃいけないということにデメリットは感じていなかった。(中略)そして、内定をもらっていた企業の人事へ電話で連絡し、内定を辞退した。」

在アメリカ日本大使館（ワシントン）に赴任し、庶務便宜供与班へ所属、便宜供与担当として空港出迎えや滞在先確保を担当していた。大使館全体では、日本からの赴任者 100 名、現地職員 100 名が勤務しており、所属している班には日本からの赴任者が 2 名、現地職員が 4 名、派遣員 4 名（インタビュー者含む）、ドライバーが 18 名所属していた。

「参加してみて、結果、すごい良かった。仕事面も、政治の世界を見ることが出来て、期待していなかったけど、すごいいい経験させてもらった。生活も良かった。夏はサマータイムがあるから、夜 9 - 10 時まで明るいから、仕事終わってから同僚とテニスしたり、休みの日はゴルフしたり。仕事面、プライベート面両方ともに満足だった。仕事でつらかったことは、日本とアメリカとの板挟み、文化の違いっていうかそういうことはあった。例えば、日本はスケジュールでも時間や場所に関して、細かいところまで決めたがるのに対して、アメリカはこちらからの要望に対して OK と言って対応してくれそうな様子を見せつつも、アバウトだったり。また連絡を取っていた担当者が突然明日からバケーション取ると言って、1 週間後の担当案件を放りだされたり。あとは、時差の関係で日本とアメリカとのやり取りが遅くなったりとか。そういう働き方の違いとかは感じた。」

派遣員への参加は大学 4 年生の 9 月から休学して、2 年間勤務し、9 月に帰国、さらに半年間休学して、大学 4 年生の 4 月から学校へ戻った。帰国後は就職活動まったただ中である。

「就職活動は書類とかは出しててんだけど、年齢がもうこの時 25 歳、年齢オーバーで、一次書類審査とかでけられてて。何をやりたいか全くわからなくて、無駄に大手のメーカー系ばかり受けてた。4 年生の 7 月になっ

て周りは就職が決まり始めて、やばい何も決まっていなくて。まあ、ファーストフードのアルバイトは続けていたから、もしどこも受からなかったら内部制度で社員を受けることも考えてた。そんな 7 月くらいに、高校の時の先生が英語使う職業としてはこんなものがあるよと（航空管制官の仕事を）高校の時に言ってくれて、それ以来忘れていたんだけど、アメリカにいた時に空港で航空会社の人にもお世話になって、空港関係の仕事にも興味を持って帰ってきて、その高校の先生のおすすめをふと思い出して、ほんと、奇跡的な思い出しで、インターネットで調べたら、翌週が応募締め切り、来月が試験ってわかって。とりあえず受けようと、すぐに応募した。」

航空管制官は、例年 5% 前後の合格率、採用倍率は 20 倍前後を推移しており、狭き門である。一次試験は、筆記試験、適性試験、英語筆記試験、二次試験では英語のヒアリング、英語面接、身体検査、身体測定が行われる。それらに無事合格し、晴れて就職先が決まった。

「結局大学卒業出来なかったんだよね。大学中退で。（派遣員でアメリカに行っていたため）ロシア語から 2 年間離れていたから、ほとんど 1 から勉強みたいになって。最後 1 個の単位が取れずに。今の仕事の合格発表が 2009 年の 1 月に出てて。で、もう 26 歳だし、仕事も決まって、たまたま最後に単位が取れなくて卒業出来ませんってなった時に、2 月下旬に職場に電話して、『卒業見込みで出してたんですけど、結果出来なかったんですけど、これって雇ってもらえるんですかね。』って聞いたら、『大卒程度で出しているんで、大丈夫です』って言われたから、社会人に進もうと思って。」

航空管制官になりたくて準備をしていたわけで

はなく、ふとしたきっかけで高校の先生の言葉を思い出し、就職をしたが、現在の職業に関して、次のように感じているようだ。

「(実際に航空管制官として働いてみて) 今のところ、天職だと思う！ほんとに、仕事も面白いし、周りの人にも恵まれてる。3－4年くらいに転勤もあって、もしかしたら国土交通省の事務員として出向になる可能性もあるみたい。今のところ転職はないかな。でも、いまだに海外に住みたいという気持ちはある。英語圏に2年くらい。今の管制官の中でも、カナダのモントリオールに1名、アジアのどこかに1名に行けたりする制度があって、それを5年くらい先を目途に狙ってみたいしてる。チャンスがあれば行きたいな。」

幼少期にアメリカでの約7年間の生活経験を経て、現在は航空管制官として働くNKの幼少期から現在までのキャリアパスの軌跡が表10である。基礎形成期において、すでに海外経験を伴っているため、英語および海外というキーワードが根底にあることが見受けられる。

4. グローバルキャリア形成の経験資本

経済のグローバル化が進む中、グローバル人材の育成が急務とされている。グローバルコンピテンシーとは、語学力だけではなく、主体性や積極性、チャレンジ精神があり、異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ、それらすべての特性・能力を指すことと捉えられる。そのグローバルコンピテンシーは、何か特定の事柄によって発達するものではなく、国内での勉強に加えて、社会で通用する能力を備えている人物が、海外経験を経て、言語を習得し、日本と外国との文化や言語などの違いを体感することによって醸成されるということがわかった。

本論文から明らかになったのは、国際ビジネス経験を積む前段階でのライフイベントの早期での語学経験や海外居住経験である。グローバル社会の深化の中で求められているグローバル人材を一人でも多く輩出していくという観点で述べるのであれば、早期での海外経験プログラムや海外一時居住プログラムの制度設計にその鍵があるといえる。現実的に、海外に拠点を移すことが難しければ、デジタルテクノロジーをつかった

表10 NKのキャリアパス

段階1：基礎形成期（幼少期～中学）	
直接的な関わり合い	没頭
・アメリカでの海外生活	・野球
・アメリカ現地学校通学	・英語
・アメリカ現地学校の行事参加	

↓

段階2：特定準備期（高校～大学）	
・英語の授業の多い高校へ進学	
・外国語大学への進学	
・アルバイト経験	

↓

段階3：外国勤務の確保（派遣員～現在）	
派遣員経験軌跡	現在までの軌跡
・1度試験に落ちたが再受験	・高校の先生のアドバイスを思い出す
・英語力	・就職優先の決断
・赴任地での経験	・現職の適合性

E-learning 等での学習もその一助とはなるであろう。また、幼少期における海外に関する情報やネイティブスピーカーによる英語授業を通して、海外を身近に感じることも一つである。

しかし、ひとつ明確にいえることがある。グローバル人材とは、数年の短期的なプログラムで効果が現れるものではなく、それぞれのライフイベントの中で、10数年をかけてその素養が醸成されてくるものなのだ。短期的な視点でグローバル人材育成プログラムの効果や成果を図るのではなく、この国の将来をみすえて、中期的で地味な取り組みを続けていくことが近道であるといえるだろう。今後、ビジネス界においてグローバル人材を育成するためには、ロールモデルの確立が課題であると考ええる。

注

- 1) 外務省、海外在留邦人数調査統計 2013 年要約版 2012 年 10 月 <http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000017471.pdf>
- 2) 一般財団法人経済広報センター、グローバル人材の育成に関する意識調査報告書 2013 年 11 月 <http://www.kkc.or.jp/data/release/00000090-1.pdf>
- 3) 経済産業省、産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会 報告書 2010 年 4 月 <http://www.meti.go.jp/press/20100423007/20100423007-3.pdf>
- 4) 文部科学省、グローバル人材育成推進会議 報告書 2011 年 4 月 http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2011/06/01/1301460_1.pdf
- 5) 文部科学省、グローバル人材育成推進会議「グローバル人材育成推進会議中間まとめ」2011 年 6 月 http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_kyodo/sanko1-1.pdf
- 6) 文部科学省、グローバル人材育成戦略（グローバル人材育成推進会議 審議まとめ）2012 年 6 月 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/1206011matome.pdf>
- 7) (社) 日本経済団体連合会、グローバル人材の育成に向けた提言 2011 年 6 月 <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/062/honbun.pdf>
- 8) 学校法人産業能率大学、第 5 回 新入社員のグローバル意識調査 2013 年 7 月 <http://www.sanno.ac.jp/research/pdf/global2013.pdf>
- 9) 株式会社 DISCO、海外留学生のキャリア意識と就職活動状況 2013 年 4 月 http://www.disc.co.jp/uploads/2013/04/14_ryugakusei.pdf
- 10) 経済協力開発機構、図表でみる教育 2013 年版 2013 年 9 月 http://www.oecdtkyo2.org/pdf/theme_pdf/education/20130625eag2013_cntntjpn_j.pdf
- 11) 社団法人日本私立大学連盟国際連携委員会、平成 23 年度国際連携委員会報告書 2012 年 3 月 http://www.shidaiaren.or.jp/data/blog/kokusai_report2011.pdf
- 12) 独立行政法人日本学生支援機、平成 23 年度協定等に基づく日本人学生留学状況調査結果 2013 年 5 月 http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/documents/short_term11.pdf
- 13) 文部科学省、我が国の留学生制度の概要 2010 年 http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2011/12/12/1286521_4.pdf

参考文献

- Black, J. S., Morrison, A., & Gregersen, H. B. (1999), *Global explorers: The next generation of leaders*, New York: Routledge.
- Boyatzis, R. E., (1982). "The competent manager: A model for effective performance", New York: Wiley
- Charles M. Vance (2005) "The personal quest

- for building global competence: A taxonomy of self-initiating career path strategies for gaining business experience abroad”, *Journal of World Business*
- 船津秀樹・堀田泰司 (2004) 「海外留学に関する意思決定問題」『商学討究』第 55 巻第 1 号, 小樽商科大学
- Furuya Norihito, Allan Bird, Michael J. Stevens, Gary Oddou, Mark Mendenhall (2009)「グローバルコンピテンシー醸成のメカニズム—日本企業の海外駐在員のグローバル業務コンピテンシー醸成モデル研究—」
- Hall, D. T. (2002). “Careers in and out of organizations” Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- 猪原敬介 (2012) 「小学校低学年児童における読書量、語彙力、文章理解力の関係」第 7 回 児童教育実践についての研究助成事業
- 井上詔三 (2012) 「グローバル人材の職業能力と成果：タイ・中国駐在日本人マネージャーのケース」茨城キリスト教大学紀要
- Krell, E. (2005), Evaluating returns on expatriates, *HR Magazine*
- 松田節子 (2002) 「学生の語学留学について：アンケート調査をもとに」沖縄国際大学外国語研究 6
- 松原敏浩・李晨・姜輝 (2008a) 「大学生の留学意思決定に及ぼす要因の分析 (1) —中国山東省の国立大学学生の場合を事例として—」愛知学院大学論叢『経営学研究』第 17 巻第 4 号
- 松原敏浩・薛曉梅・李晨・姜輝 (2008b) 「大学生の留学意思決定に及ぼす要因の分析 (2) —日本の大学生と中国の大学生の比較を通して—」『経営管理研究所紀要』第 15 号, 愛知学院大学
- 永井裕久 (2012) 「日本企業におけるグローバル人材育成システムの構築に向けて」労働政策研究・研修機構 2012 年 6 月号
- 白木三秀 (2012) 「日本企業のグローバリゼーションと海外派遣者—アジアの現地スタッフによる上司評価からの検討：グローバル経営と人材育成」『日本労働研究雑誌 2012 年 6 月号』労働政策研究・研修機構
- 田中研之輔 (2013) 「グローバルキャリアへの社会的希求とその問題構成」『生涯学習とキャリアデザイン』
- 寺沢 拓敬 (2009) 「社会環境・家庭環境が日本人の英語力に与える影響—JGSS-2002・2003 の 2 次分析を通して—」『JGSS で見た日本人の意識と行動：日本版 General Social Surveys 研究論文集』
- Thomas, D. C., & Inkson, K. (2004), *Cultural intelligence: People skills for global business managers*, San Francisco: Berrett-Koehler
- 友松篤信 (2012) 「グローバルキャリア教育—グローバル人材の育成」ナカニシヤ出版
- Yan, A., Zhu, G., & Hall, D. T. (2002), International assignments for career building: A model of agency relationships and psychological contracts, *Academy of Management Review*
- 横山和子 (2012) 「日本企業のグローバル人材育成に向けての提言：日本人国際公務員のキャリア研究から」現代経営経済研究 第 3 号
- 渡辺三枝子 (2007) 『新版キャリアの心理学 キャリア支援への発達のアプローチ』ナカニシヤ出版
- * 本論文は、小關悠里が 2013 年度法政大学経営学研究科キャリアデザイン学専攻の修士論文として執筆した『グローバル人材の育成に関わるライフステージ分析—元在外公館派遣員のライフヒストリーから—』を田中と小關で再検討を加え、加筆・修正したものである。