

海外派遣者の女性配偶者の帰国後の
キャリア形成に関する葛藤についての検討
An Examination of Expatriate Spouses' Conflicts
Regarding Career Development upon Return

松本 みゆき・金井 篤子*

名古屋大学高等教育研究センター(愛知みずほ大学非常勤講師)
名古屋大学大学院教育発達科学研究科*

Miyuki MATSUMOTO and Atsuko KANAI

Center for the Studies of Higher Education, Nagoya University (Aichi Mizuho College(Part-time Lecturer))
** Graduate School of Education and Human Development, Nagoya University*

Abstract

Female spouses of expatriates are expected to face various conflicts in the readjustment process after returning home, especially about career development. Therefore, it is necessary to clarify conflicts related to career development during the readjustment process to support the career development of expatriate spouses who often face career problems. The purpose of this study was to clarify what type of career development conflicts arise in the readjustment process after returning home.

An interview-based survey was conducted on 11 Japanese spouses within five years after returning to Japan, and the data were analyzed using the Modified Grounded Theory Approach.

The result identified four categories and ten concepts. The four categories were " Gaps arising from expectations of returning home, " " Obstacles to starting work, " " Desire to make use of experience living abroad, " and " High expectations about career. " In this study, there were disputes over extra-individual factors such as environment and conditions, as well as disputes over intra-individual factors.

It would be useful to provide expatriate spouses with knowledge about the various conflicts that arise in the readjustment process upon return, as revealed in this study. Companies that send expatriates and their families need to provide such opportunities.

キーワード: 帰国後のキャリア形成; 海外派遣者の女性配偶者; キャリアに関する葛藤; 帰国後の再適応

Key Word: career development after returning home; expatriate spouses; conflicts about career; post-return readjustment

I. 研究の背景と目的

外務省が在外公館などを通じて実施した「海外進出日系企業拠点数調査(外務省,2023)」の結果,令和4年10月1日時点で海外に進出している日系企業の総拠点数は,15万1319拠点で,増加傾向にある.一般社団法人日

本在外企業協会が2019年に実施した調査では,海外派遣者数は1社当たり298名で,そのうち,45%は配偶者や子供など家族を帯同している(一般社団法人日本在外企業協会,2020).労働政策研究・研修機構が行った調査では,海外派遣者は男性が98.2%,女性が1.0%であり,

海外派遣者はそのほとんどが男性である(労働政策研究・研修機構,2008)。海外派遣時の配偶者や家族の帯同は、企業によっては「配偶者帯同も単身も海外派遣者本人の自由」としているが、海外派遣者本人の健康管理の面や人事労務管理の面から、帯同したほうがよいという方針を持つ企業は多い(一般社団法人日本在外企業協会, 2020)。近年、女性海外派遣者に帯同する男性も見受けられるが(小西, 2024)、女性が自身の仕事を辞めるか休職して海外派遣者に帯同している場合がほとんどである。そのような女性の帰国後の復職支援は働き方改革の実現へ向けた重要な課題のひとつであり、これは「子育て等で離職した正社員女性等の復職支援を促進する」ような、女性へのキャリア形成支援も課題のひとつとされている。持続可能な開発目標(SDGs)にも合致する(持続可能な開発目標(SDGs)推進本部, 2020)。海外帯同経験によって自身のキャリアが中断したことで、キャリア形成に関してどのような葛藤があったのかを明らかにすれば、帰国後の女性配偶者のキャリア形成支援につながる可能性がある。そこで本研究では、海外派遣者に帯同した経験のある女性の帰国後のキャリア形成に関する葛藤に焦点を当てる。

キャリアとは、その人が生涯を通じて経験した一連の仕事やその役割・地位ととらえられることが多いが、仕事に関する役割だけでなく、生活全般に関わる役割にもその範囲が及ぶ(小野, 2019)。本研究ではキャリア形成を、仕事を中心とした自らの生活全般に関わるものと捉え検討する。

1. 海外派遣者の女性配偶者のキャリア形成に関する帰国後の葛藤

一般的に海外派遣者に帯同する女性配偶者は、就労ビザを持たないため、滞在国で仕事をすることができない。そのため日本に帰国後、海外生活期間がブランクとなって就職の際、不利となり、働く意思はあっても、再就職する者は4割程度に留まることが指摘されている(三善, 2003; 中原, 2011)。実際、伊佐(2013)は、調査時点に日本在住で日本企業の男性派遣者に同行し、アメリカに2年半以上の滞在歴のある妻28名にインタビュー調査を実施し、帰国後のカルチャーショックを尋ねたところ、キャリアに関しては「仕事が見つからない」ことが挙げられ、就労意欲があったとしても就業に結びついていない状況が示された。

こういった状況の中で、帰国後就職した女性配偶者がどのような特徴を持っているかについて、三善(2004)は、日本企業の男性派遣者と共に1年以上海外に滞在し、帰国後1年以上10年未満の既婚女性55名を対象に、質問紙調査とインタビュー調査を実施し、帰国後の海外派遣者の女性配偶者の就労意識が海外駐在をきっかけとして辞職したのか、あるいは結婚時または

出産時にすでに辞職していたのかといった、その人の職務経歴によって異なることを明らかにした。すなわち、海外駐在をきっかけとして辞職した者は帰国後の就労意識が高く再就職への活動が見られたが、結婚時または出産時にすでに辞職していた者は就労意識が低く再就職への活動が見られなかった。また、三善(2005)は、日本企業の男性派遣者に同行し1年以上海外に滞在し、帰国後1年以上10年未満の既婚女性で、調査時点で有職の者31名及び無職の者24名を対象とし、インタビュー調査を用いて就業に至る要因を検討した。帰国後無職の者と有職の者を比較し、有職者にみられる特徴的な要因として、「延べ在外年数が6年以上」、「在外体験の活用・伝達の欲求」があげられた。このことから、三善は帰国後の女性配偶者が長期間に渡る海外生活で得た経験を活かしたいという欲求から就業に至っている可能性を示唆している。

2. 海外派遣者の女性配偶者の再適応問題

海外派遣者及びその家族が、慣れ親しんだ環境を離れ本国に帰国した、帰国後の再適応問題については多くの検討がなされている(e.g., Adler, 1981; Andreason & Kineer, 2005)。つまり、海外派遣者とその家族は海外派遣時に海外生活に適応することが求められるが、帰国に際しても母国の生活に再適応することが求められる。帰国後に自分の国においてショックを受ける逆カルチャーショックは海外勤務に赴任するときのカルチャーショックよりも大きいことが指摘されている(Black & Gregersen, 1991)。再適応で彼らが遭遇する問題には、帰国への過大な期待や知識の欠如、長い海外派遣期間といった個人内の特性や、帰国後に遭遇する生活面での変化、経験した文化的距離の大きさ、帰国時に得られるソーシャルサポートの欠如といった、個人外の特性を考慮する必要がある(Buettner-Wobst et al., 2020)。

また、滞在国によく適応していた人ほど、本帰国後の生活に適応することが難しいとされている(Sussman, 2001)。滞在国での様々な経験を通して文化的アイデンティティに変化が生じ、彼らの価値観や規範が大きく変化し母国のものとは異なるため、再適応の際に苦痛が生じることもある(Cox, 2004)。

海外派遣者の女性配偶者にとってその最も大きい問題は仕事を探したり、再就職したりすることなどのキャリアに関連することである。多くの女性配偶者は帰国後の再就職を望んでいるが、すぐに再就職をすることは難しい。この理由として、海外生活中に専門能力向上の機会がなかったり、コネの喪失があったりすることや、採用する側にとって、再び海外赴任に同行する可能性が懸念されたりすることが挙げられている。また、家庭を守り、子どもの再適応を手助けすることに必死

になり、自分の時間がとれず、自らの仕事の問題が後回しにされることもある(Black et al. 1998)。

このように帰国後の再適応プロセスでは様々な問題や葛藤が生じるとされているが、キャリア形成に焦点を当てた検討はあまりなされていない。

3. 本研究の目的

これまでに海外派遣者の女性配偶者の帰国後のキャリア形成に関して生じる葛藤に焦点を当てた研究は少なく、その具体的な文脈はわかっていない。しかし、先述の通り、女性配偶者にとって、帰国後の再適応には特にキャリア形成に関して様々な葛藤が生じると考えられる。そのため、再適応プロセスにおけるキャリア形成に関する葛藤を明らかにすることが、キャリアの問題を抱えることが多い海外派遣者の女性配偶者のキャリア形成支援に必要である。したがって、本研究では、帰国後の再適応プロセスにおいてキャリア形成に関してどのような葛藤が生じているか明らかにすることを目的とし、以下のリサーチクエッション(以下、RQ とする)を示す。

RQ: 「海外派遣者の女性配偶者にとって、キャリア形成に関してどのような帰国後の葛藤が生じているのか」

II. 方法

1. 対象者および選定理由

本研究では研究対象を、「夫の海外派遣中に休職あるいは産休育休などを取得しておらず、海外に1年以上在任後帰国した帰国後5年未満の日本人女性」とした。対象者は第一著者が海外派遣者の女性配偶者として海外に在住しているときに子育てサポートグループや子どもの学校等で知り合いとなった南アジアの一地方都市在住経験を持つ女性11名であった。表1に、対象者の年代、駐在した年数、子どもの年代、海外生活を経験した国の数、赴任前の仕事の状況、現在の仕事の状況を示す。このうち9名はインタビュー時に未就学児の子育て中であった。赴任前の仕事の状況として、正規雇用が7名、非正規雇用が4名であり、仕事に就いていない者はいなかった。帰国後の仕事の状況は、正規雇用が1名、非正規雇用が6名、仕事に就いていない者が4名であった。

2. 調査方法および倫理的配慮

2021年6月から10月にかけて、半構造化面接によるインタビュー調査を実施した。面接は個別にオンラインで実施した。インタビュー時間は1人あたり22分から59分で、平均35.8分であった。

調査実施前に、本研究の目的および概要、研究への参加は任意であること、データは研究目的以外に使用されないこと、録音されたデータは著者以外の者が扱うことはないこと、研究参加の中止はいつでも可能なこと、個人が特定されるような公表はなされないことな

どを文書と口頭にて説明した。また、本研究は第一著者の調査時点の所属先の研究倫理審査委員会の承認を受けて実施された(承認番号21-004)。

3. インタビュー項目

以下の項目について、インタビューシートを作成して尋ねた。(a)直近の海外駐在から、日本に帰国後の期間、(b)直近の海外駐在の期間、(c)直近の海外駐在前の仕事の状況、(d)帰国後の仕事の状況、(e)現在のキャリア意識、(f)海外駐在前と比べて、キャリア意識が変わったかどうか、(g)キャリア意識が変わった人について、どのように変わったのか、(h)直近の海外駐在で滞在していた国での生活が、キャリア意識にどのような影響を与えていると思うか。

4. 分析方法

修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(以下、M-GTA とする; 木下, 2007)を用いた。M-GTA は分析者がコーディングルールを作成して、理論仮説の検証や問題意識の追究の目的でテキストデータを分析するために用いられる代表的な方法のひとつである。

分析は、木下(2007)に基づき以下の手順で行った。(a)作成した逐語録を精読し分析指針となる、「分析焦点者」と「分析テーマ」を設定した。本研究では「分析焦点者」を「配偶者の海外派遣中に休職あるいは産休育休などを取得しておらず、海外に1年以上在任後帰国した帰国後5年未満の日本人女性」とし、「分析テーマ」を「海外派遣者の女性配偶者の帰国後のキャリア形成に関する葛藤の研究」と設定した。(b)1人目の「分析焦点者」のデータから分析テーマに沿って概念生成のための「分析ワークシート」を作成した。ワークシートには、「概念名」、「概念の定義」、「具体例」および解釈の検討・疑問・アイデアを記録する「理論的メモ」欄を設けた。(c)1人目のデータを分析した後、2人目のデータを読み込み同様の分析作業を進め、生成された概念に

表1. 対象者の属性

ID	年代	駐在年数	子ども数	駐在国数	前の仕事	現在の仕事
1	30代	5-10	1	1	正規	なし
2	40代	3-5	1	2	正規	非正規
3	30代	3-5	2	1	非正規	なし
4	30代	1-3	2	1	正規	正規
5	40代	3-5	2	2	非正規	なし
6	30代	3-5	1	1	正規	非正規
7	40代	3-5	3	1	非正規	なし
8	40代	3-5	1	1	正規	非正規
9	30代	1-3	2	1	正規	非正規
10	50代	3-5	1	1	非正規	非正規
11	50代	1-3	2	1	正規	非正規

当てはまるデータは具体例に追加し,新しい概念が生成されると新たなワークシートを作成した.定義と概念名は適宜見直し,具体例が十分でない場合には他の概念と統合した.(d)作成した概念間の関係を検討し,共通する概念を「カテゴリー」としてまとめた.(e)それぞれの「カテゴリー」間の関係性を検討した.

分析の収束を意味する「理論的飽和」に関しては、「ワークシートごとに概念の完成度を判断」(木下,2007)することとした.生成された概念の妥当性は,心理学およびM-GTAに精通した大学院教員1名,第一著者および第二著者である心理学に精通した大学院教員の3名による合議で決定した.さらに,3名の合議と具体例の数によって,ワークシートを精緻化し,分析の収束と判断した.

Ⅲ. 結果

海外派遣者の女性配偶者の帰国後の再適応プロセスにおいて,キャリア形成に関してどのような葛藤が生じたかというRQに基づいて分析した結果,4カテゴリー,10概念を生成し,生成した4カテゴリー間の関連について図1に示した.また,カテゴリー及び概念を表2に示した.「帰国したことの期待から生じたギャップ」および「働き始めることを阻む障害」は,再適応プロセスにおいてその人の帰国した時の生活状況や環境による個人外の要因と考えられる.帰国後に経験するギャップとしては,調査時点ではCOVID-19の影響によって予想外に帰国が早まり,生活に関する様々な予定がたてられなかったことで,仕事について考えることが後回しになってしまったことも語られた.また,海外在住中に子どもを出産して未就学児を持つ人は,帰国後は子どもの世話に追われ,再就職は子育てが終わってからのしたいということが語られた.

一方で,「海外生活経験を活かしたいという思い」は個人内要因と考えられる.ここでは,海外生活でそれまで日本で出会わなかった,日本人や外国人など様々な人と出会い,いろいろな人生があることを知ったことで,帰国してからの働き方に対する意識が変化したことが語られている.これに伴って,「キャリアについての期待の高さ」では,自分自身のキャリアを積み上げていきたいという期待が示された.このことは,せっかく得た海外生活経験を今後のキャリアに活かしたいという思いとつながる可能性がある.

次に,分析によって生成されたカテゴリーをストーリーライン形式(木下,2007)で説明する.

1. 帰国したことの期待から生じたギャップ

日本へ帰国したとき,生活環境や人間関係の変化が大きかったり,その帰国がコロナ禍の影響で想定外であったりして,日本の生活で孤立感を感じたり,自分が

仕事をしていないのでかつての同僚などと距離を感じるなどの「帰国したときの社会的孤立や友人への気おくれ」があった.また,駐在生活での良い思い出や生活で日本と比べて便利だったことを思い出すなど「海外生活のなつかしさ」を感じる状況がみられた.一方,子育てや教育について海外と日本では違いがあり,それに違和感を覚えるなど「日本と海外の子育てのギャップ」がみられた.

2. 働き始めることを阻む障害

配偶者の海外派遣を機に辞職する女性が多いが,働く意欲はあっても働き始めるためには困難があることが示された.未就学児を抱え,「子どもに手がからなくなるまで働けない」とする者や,海外では仕事をするのができずブランクの期間が長くなり,そのために「働き始めることのハードルの高さ」がみられた.

3. キャリアについての期待の高さ

自分自身のキャリアについて,高い期待を持っていることが示された.これからの働き方として,「自分の生活に合った働き方をしたい」ことが語られた.また,「持っている資格や経験を継続したい」ことが示された.

4. 海外生活経験を活かしたいという思い

海外生活経験が,自分自身の働き方に影響を及ぼしており,「海外生活で得た資格や経験を活かして働きたい」と考えていることが示された.また,海外生活では仕事ができなかったため,「働くことができなかったから働きたい」と考えていた.海外生活でさまざまな経験をしたり,さまざまな立場の日本人や外国人と触れ合ったりすることで,それまでに持っていなかった新しい価値観を獲得していた.この「海外生活で得た新しい価値観」はこれから仕事をする際に自分自身の働き方に影響を及ぼすという気付きとなっている.

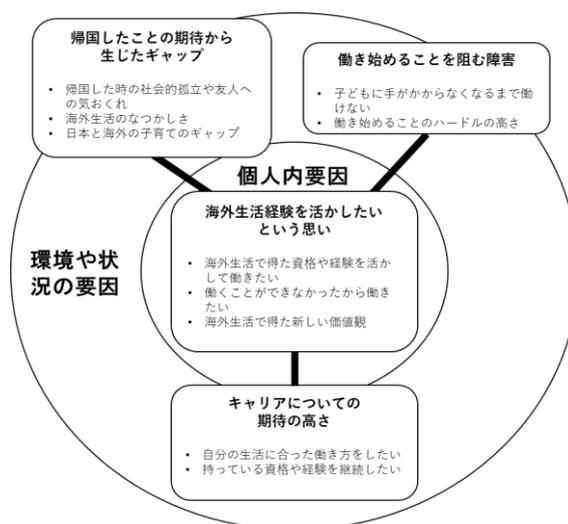


図1. 帰国後のキャリアに関する葛藤

表 2. カテゴリー,概念及び発言例一覧

カテゴリー	概念	発言数	発言例
帰国したことの社会的孤立 や友人への気おくれ	帰国したときの社会的孤立 や友人への気おくれ	5	だから,日本に帰ってきてからの方が人としゃべらない日が多くて,仕事もしてないし,最初のころはね3年間,去年からはね,ちょっと仕事始めたから.人としゃべるけど,仕事してなかったらね,家族かスーパーに行ったりしてしゃべるくらい.友達はみんな仕事してるから,なかなかしょっちゅう会えないって感じ.(ID11)
	海外生活のなつかしさ	7	(海外生活では)運転手さんとメイドさんとベビーシッターがいたので,自分の時間が十分にとれて,時間に追われることがあんまりなかったんです.だからこっち戻ってきていきなり,3つの役職がふってきて.その面を考えるとあっちの方が楽しかったな一楽だったな一っていうことはありますね.(ID1)
日本と海外の子育てのギャップ	日本と海外の子育てのギャップ	5	やっぱほら,日本人のお母さんさ,真面目なのよ.なんていうか,理想が高いの?なんかね,子どもに対する教育面での理想が高いから.みんな手を抜かないよね.私だいぶ手を抜いてるからさあ.私海外にいたせいなのか,性格のせいなのかわからないんだけど,子育てを,あとなんか上にお兄ちゃんがいるせいなのかもしれないけど,子育ては若干手をぬいたほうがいいんじゃないかという結論になって.(ID5)
	子どもに手がかからなくなるまで働けない	8	いまは,週3パートっていう,中核をなすというよりは,労働力でしかないっていうか,決してそうではないのかもしれないけど,そうゆう社会的な立場の気がしているので,そこにかからむのは,子どもの成長を待つしかないところもあるんですけど.パート週3は今後変化していきだろうし,していきたいと思っています.(ID2)
働き始めることを阻む障害	働き始めることのハードルの高さ	9	お仕事はしたいなって思っていますけど,いまは(子育てがあって)なかなか何もできていない感じ.子育ては好きなので,両立をまずできるかなって思っています.(ID3)
	自分の生活に合った働き方をしたい	7	できるんだったら,自分に合った仕事をストレスなくしたい.ストレスなくっていうのは前の仕事が結構ストレスがあって,自分に合ったところで生き生きできたらいいなって.(ID3)
キャリアについての期待の高さ	持っている資格や経験を継続したい	7	だからもし保育士やりたいなら,戻れるかな一くらいで,まあほかのバイトでも全然いいんですけど,もう一回やりたいなあとは思いつつずるずると.(ID6)
	海外生活で得た資格や経験を活かして働きたい	6	そういうこと(駐在での経験)があったので,なんか食品関係で(お仕事が)できたらいいのになって,そういうようなことはぼんやり帰ってきたときは思いました.(ID7)
海外生活経験を活かしたいという思い	働くことができなかったから働きたい	5	それを(海外生活を)挟んだからというよりも,駐在妻としていったので働けない期間があったからこそ働きたくなるみたいなのはありますけど.それは関係ないかもしれないんですけど,働けないからこそ働きたいという意欲が出てくるというか.(ID8)
	海外生活で新しい考え方を身に着けたという思い	7	メイドいなかったけど,ドライバーはまあ普通だったし.まあすごい嫌な思いをしたかっていうとそれはなかった.人はとりあえずどこでも生きていけるんだなっていうこと.求めすぎなければ人は生きていくんだみたいな.(ID10)

注)()は筆者による補足である。

IV. 考察

1. 海外派遣者の女性配偶者の帰国後のキャリアに関する葛藤

帰国後の再適応プロセスにおいて生じる、キャリアに関する葛藤について詳細に検討したところ、まず、帰国時に配偶者及び家族の仕事状況や生活状況、経済状況などさまざまな状況の変化があるため、それに対応するために多くの時間を割かなくてはならなかったり、子どもの教育のため母親役割が重視されたりすることで、自分の仕事のことについては後回しになってしまい、距離が置かれるなど、その人の生活状況や環境の要因によって葛藤が生じていた。自身のキャリアについて対応することが先延ばしになることで、就職の機会がますます遠のいてしまうということも起こり得ると考えられる。彼女らの「再就職の壁」については、国内外の先行研究でも度々指摘されているが(Black et al., 1998; 伊佐, 2013; 三善, 2004,2005),帰国時に経験するキャリア形成に関する様々な葛藤は、彼女らの再適応を困難にすると考えられる。

また、本研究ではキャリアについて帰国後の様々な期待が高いために生じるギャップについても明らかになった。Adler(1981)は海外駐在員の家族の再適応の文脈で、個人は帰国するというだけで、すぐにその生活に馴染めると期待しがちであることを指摘している。母国で起こった変化に対する認識不足や軽視は、再適応の大きな障害となる(Andreason & Kinneer, 2005)。

海外派遣から帰国した人びとにとって、帰国後に生じる様々な問題に対して、しばしば「保留する」状態になることが指摘されている(Black, 1992; Black, Gregersen & Mendenhall, 1992; Buettner-Wobst et al., 2020)。海外派遣者及びその家族は帰国に際し多くの人びとが、帰国すれば海外生活での困難がすべて解決すると考えて期待を大きくしがちである。このことから、帰国後にギャップが生じやすい。このギャップが長引けば、キャリアに関する「保留する」状態を引き延ばす一因にもなる可能性がある。

本研究では、海外派遣者の女性配偶者の再適応プロセスにおけるキャリア形成に関する葛藤が明らかとなったが、そこから海外派遣者の女性配偶者のキャリア形成支援への有益な示唆を示すことができる。帰国に際しての様々な知識は、帰国時の苦痛を弱めることが示されているため(Black, 1992)、海外派遣者の女性配偶者にも帰国後の再適応プロセスにおいて本研究で明らかにされたような、状況や環境の要因による葛藤や個人内の要因による葛藤といった葛藤が生じることを知識として示すことが有効であろう。

長期的な海外派遣から帰国した駐在員やその家族ほど帰国後の再適応プロセスは困難になりがちである

(Sussman, 2001)。このことは海外生活に適応するため、帰国後の生活にギャップを感じるためであると考えられている。したがって、海外生活に適応した人ほど再適応が難しいと言うこともできる。この問題に関しても、そのような再適応プロセスの知識を知ることによって帰国後の困難を弱めると考えられる。

一般的に海外派遣者を派遣する企業は、海外派遣者及びその家族に対して、海外生活に適応するための様々な支援を実施する。しかし、帰国後の支援についてはあまり行われていない。帰国後は特に、海外派遣者の配偶者にとって、キャリアの問題が大きくなりがちである。本研究で示されたような、帰国後の再適応プロセスのキャリア形成に関する葛藤について示すことで、帰国後の困難を弱める可能性がある。

一方、資格を持っていることなどの仕事のスキルや元の職場や職種で働くことができると考える者は、帰国後再就職への行動が促されるが、それがないと考える者は、「保留する」状態が長引く可能性もある。本研究では、キャリアに関する葛藤のなかに、以前の仕事で使用していた資格や経験を使って働きたいという姿勢がみられたが、現在有職である者の実際の就職先としては、正規雇用であった者は、1人を除き帰国後は非正規雇用となっていた。海外滞在中には、帰国したら正社員で働きたいと考える人がほとんどであるが(Matsumoto & Gopal, 2020)、現実問題として正社員としての再就職の難しさがあり、仕事のスキルが求められる。このことから、海外派遣者の女性配偶者に対するキャリア形成支援では、帰国時のサポートとともに、海外生活中に仕事のスキルを身につけるなどの支援も有効であると考えられる。

2. 本研究の限界と今後の課題

最後に本研究の課題としては、まず、対象者が南アジアの一都市に滞在していた海外派遣者の女性配偶者に限られていたことである。先行研究で示されている通り文化差は再適応に大きな影響を及ぼす(e.g., Black & Stephens, 1989)。文化差の程度によって、再適応プロセスも異なる可能性がある。今後、さまざまな地域における状況を検討する必要がある。

また、女性配偶者にとって子どもの問題が再適応プロセスに大きく影響することがわかっているが、本研究ではその問題について深く検討することができなかった。このことについても今後の課題としたい。

V. 利益相反

本論文に関して、開示すべき利益相反関連事項はない。

引用文献

- Adler, N (1981) Re-entry: Managing Cross Cultural Transitions. *Group & Organization Management*, 6 (3), 341-356.
- Andreason, A. W. & Kinneer, K. D (2005) Repatriation Adjustment Problems and the Successful Reintegration of Expatriates and their Families. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 6 (2), 109-126.
- Black, J. S (1992) Coming Home: The Relationship of Expatriate Expectations with Repatriation Adjustment and Job Performance. *Human Relations*, 45 (2), 177-192.
- Black, J. S., Gregersen, H. B (1991) When Yankee Comes Home: Factors Related to Expatriate and Spouse Repatriation Adjustment. *Journal of International Business Studies*, 22, 671-694.
- Black, J. S., Gregersen, H. B. & Mendenhall, M. E (1992) Toward a Theoretical Framework of Repatriation Adjustment. *Journal of International Business Studies*, 23 (4), 737-754.
- Black, J. S., Gregersen, H. B., Mendenhall, M. E. & Stroh, L. K (1998) *Globalizing People Through International Assignments*. Prentice Hall, Hoboken.
- Black, J. S., & Stephens, G. K (1989) The Influence of the Spouse on American Expatriate Adjustment and Intention to Stay in Pacific Rim Overseas Assignments. *Journal of Management*, 15, 529-544.
- Buettner-Wobst, N., Dorner, G., dos Santos Dörholt, M., Hüttchen, E., & Sahakiantis, I (2020) Adjustment of Expatriate Spouses and Children during and after International Assignments: Three Qualitative Investigations, CBS Working Paper Series, Cologne Business School, Cologne.
- Cox, J. B (2004) The Role of Communication, Technology and Cultural Identity in Repatriation Adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, 28 (3), 201-219.
- 外務省(2023) 海外進出日系企業拠点数調査 Retrieved from https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page22_003410.html 「2024年1月4日閲覧」
- 持続可能な開発目標(SDGs)推進本部(2020) SDGsアクションプラン 2021 首相官邸
- 一般社団法人 日本在外企業協会(2020) 「海外・帰国子女教育に関するアンケート」調査結果について Retrieved from https://www.joea.or.jp/wp-content/uploads/Survey_educationforJapanesechildrenoverseas_2019.pdf 「2024年1月4日閲覧」
- 伊佐雅子 (2013) 海外駐在員の妻の異文化受容と帰国文化適応：アメリカ滞在の場合. *情報コミュニケーション学学際研究*, 2, 86-106.
- 木下康仁 (2007) ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法：修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて. 弘文堂, 東京.
- 小西一禎 (2024) 妻に稼がれる夫のジレンマ：共働き夫婦の性別役割意識をめぐって. 筑摩書房, 東京.
- Matsumoto, M., & Gopal, B (2020) Model of cross-cultural adjustment and view of life-career among Japanese expatriate spouses in India. *Current Psychology*, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01100-9>
- 三善勝代 (2003) 海外派遣者の配偶者のライフコース：ワークライフを中心として. *和洋女子大学紀要 家政系編*, 43, 1-12.
- 三善勝代 (2004) 海外派遣者の配偶者のキャリア意識：帰国者の就業経歴を手がかりとして. *和洋女子大学紀要 家政系編*, 44, 61-73.
- 三善勝代 (2005) 海外派遣勤務者の配偶者における帰国後就業の促進要因. *和洋女子大学紀要 家政系編*, 45, 1-11.
- 中原美由己 (2011) 海外帯同配偶者の異文化適応能力についての一考察：グローバル人材としての潜在可能性に関する研究. *国際ビジネス研究*, 3, 173-185.
- 小野公一 (2019) “キャリア発達と能力開発”. *産業・組織心理学を学ぶ*. 金井篤子(編). 31-53. 北大路書房, 京都.
- 労働政策研究・研修機構 (2008) “第7回 海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果”. (調査シリーズ No.40). 独立行政法人 労働政策研究・研修機構. Retrieved from <https://www.jil.go.jp/institute/research/2008/040.html> 「2024年1月4日閲覧」
- Sussman, M. N (2001) Repatriation Transitions: Psychological Preparedness, Cultural Identity and Attributions among American Managers. *International Journal of Intercultural Relations*, 25 (1), 109-123.