

「海外勤務者への支援システム」 国連職員と日本企業派遣者との比較からー

東洋学園大学人文学部 教授 横山和子

東洋学園大学現代経営学部 助教授 中村寿太郎

海外勤務する日本人のキャリアおよび勤務地での職務、生活満足度を高めるための施策を検討するために、(1)日本人国連職員 24 人への聞き取り調査(2001 年 10 月～2002 年 8 月実施)(2)『日本企業の海外派遣者 職業と生活の実態』(日本労働研究機構編・2001 年)の調査結果にもとづき報告を行った。主な論点は(1)勤続 5 年未満の国連職員は転職を繰り返す欧米型のキャリア行動を取るが、5 年以上の長期勤務を行う日本人は終身雇用型のキャリア行動を取る。(2)日本企業派遣者は、国連職員と比較すると、転勤・赴任等に関し自己の裁量が非常に制限されている。(1)に関しては、国連職員が 5 年以上勤務を続けると、国内で日本企業に再就職することが難しくなるとが理由として考えられる。

結論として、国連と民間企業では組織目的が異なるが、日本企業は派遣者の子供の教育などに対応できるように、本人の意思が転勤、赴任期間などに反映できる人事システムを構築すべきである。加えて、国連職員を含む海外勤務者の知識・経験を生かす人材システムを国内に構築する必要がある。