

ベトナム・ハノイにおける大学生の キャリア環境対応への意識

Career Maturity of University Students in Hanoi, Vietnam

加藤里美

KATO Satomi

経営学科

satomi@alice.asahi-u.ac.jp

要旨

人材採用のグローバル化が始まった。すなわち、高度人材の国際移動時代が幕を開けた。日本の多国籍企業は、将来のコア人材となる高度人材予備軍である日本国内の留学生や海外進出先の大学生の意識を掴んでおく必要がある。特に、彼(彼女)らのキャリア環境対応への意識を把握しておくことは、採用・選抜を含めた人的資源管理に役立つと考えられる。本稿の目的は、ベトナム・ハノイの大学生におけるキャリア環境対応への意識（本稿では「成人キャリア成熟」の尺度を用いる）を明らかにすることである。この意識をみるのにあたり、ベンチマークとしての日本の大学生との比較を行う。その結果、成人キャリア成熟はベトナムの大学生の方が日本の大学生よりも統計的に有意に高いということが示された。

キーワード：ベトナム ハノイ 大学生 成人キャリア成熟 キャリア環境対応への意識

1. はじめに

パナソニックは海外で外国人を採用する「グローバル採用枠」を拡大する。2011年度は、新卒採用1,390人のうち1,100人がグローバル採用枠になる¹⁾。ドン・キホーテやローソン、ニトリも外国人社員の積極的採用に走る²⁾。このように、人材採用のグローバル化が進んできている。能力があれば国籍や学んだ場所も関係なく採用される高度人材の国際移動時代が幕を開けた³⁾。

学歴面で大学卒業以上を高度人材と定義すると、高度人材予備軍である大学生のキャリア環境対応への意識を把握しておくことは、日本の多国籍企業（Multinational Company, 以下ではMNCとする）の人的資源管理（Human Resource Management, 以下ではHRMとする）に役立つと考えられる。

本稿の目的は、ベトナム・ハノイにおける大学生のキャリア環境対応への意識を探ることである。それらを明らかにしていくのにあたり、ベンチマークとして日本の大学生との意識比較を行う。

本稿においてベトナムの大学生を対象とするのは、ベトナムの人的資源に対する世界各国の評価が高く⁴⁾、高度人材争奪戦が始まっているためである⁵⁾。それに乗り遅れないためにも、ベトナムの大学生の意識を明らかにする必要がある。

また、本稿でベトナム北部に位置するハノイの

¹⁾ 大坪文雄 (2010).

²⁾ 日経BP社 (2010).

³⁾ 東芝は採用条件から日本語を外し、タイやシンガポールなどの大学の卒業生を採用し始めた。現在日本国内には、14万人近くの外国人社員が様々な企業で働いている（朝日新聞, 2010）。

⁴⁾ 2004年以降ベトナムでは海外からの第2次投資ブームが始まっている（ファム・加藤, 2010a）。

⁵⁾ 日経BP社 (2008).

大学生に焦点を当てるのは、日本企業は先に工業化が進んだ南部のホーチミンではなく、北部のハノイへの進出が増加しているためである。これには、北部の気質が勤勉で忍耐強く、ジョブ・ホッピングが少ないことが影響しているかもしれない⁶⁾。このような気質や文化は、日本には適していると考えられる。

次に、キャリア環境対応への意識をみていく理由は、それが成人期のキャリア発達において重要な概念であると考えられるからである。その背景には、日本では終身雇用慣行が崩れ、社員が自らのキャリア形成を考えなければならなくなったことがある。

IT革命やグローバル競争、少子高齢化の影響を受け、日本企業を取り巻く経営環境は、目まぐるしく変化している。その変化に迅速に対応していくため、企業側は採用する人材のエンプロイアビリティを重視するようになってきた。その結果、社員のキャリア形成は自分自身が考えていかなければならないという認識が広まっている⁷⁾。すなわち、個々人が環境変化に主体的に対応していかなければならないということである。

本稿の構成は以下の通りである。最初に、先行研究を説明する。ここでは、ベトナムの労働者の意識、ベトナムの大学生の意識、日本の大学生の意識についてみていく。次に、先行研究から導かれた仮説を説明し、調査概略を述べ、仮説検証を行う。最後に、まとめと今後の研究課題について述べる。

2. 先行研究

(1)ベトナム人労働者の意識

ベトナムにおける大学生のキャリア環境対応への意識を考えていくためには、先ずベトナム人労働者の意識をおさえておく必要がある。丹野・原田(2004, 2005b)は、ベトナムでのHRMを効果的に実施するために、ベトナム人労働者の仕事・価値観を把握する調査を行った。その結果、ベトナム人労働者の勤労意識は高く、競争意識も

高いことが明らかになった。その一方で個人主義的傾向が強いため家族より仕事を優先しているが、所属意識は高いことが示された。またベトナム社会を鑑みると、家では家父長制を守り、外では年功的序列に従うという文化的要素が受け継がれている。そのためベトナム人労働者は、人間関係構築のために年齢を重視している。年齢が高い方が職場の地位が高いことに対して抵抗意識は高くない。しかし、日本のように、年齢が高ければ賃金が高くて当然というような意識はなく、年齢と賃金についての関係をそれほど重要に考えていない。また、儒教の考えが受け継がれているので、目上の人や年長者を敬い、礼儀正しい態度で人に接することなど、道徳的な意識を忘れていない。そして、勉強が人生を変えるものであると信じている。

上述の調査結果をもとに、ファム・加藤(2010c)は、ハノイにおける日系企業と現地企業のホワイトカラーとブルーカラーを対象として、仕事への意欲とHRMに関する重要度を明らかにした。その結果、仕事への意欲は、ブルーカラーの方が高いことが示された。これは、売り手市場であるホワイトカラーの方が就職の機会が多く、転職するにも新しい仕事をみつけやすいが、それに対してブルーカラーはホワイトカラーよりも職を得る機会が少なく、機会があるとしてもその仕事を得るのも難しいからかもしれない⁸⁾。

属性別で見ると、女性の方が男性よりも仕事への意欲が高く、学歴別で見ると、学歴が低いほど仕事への意欲が高い傾向がみられた。また年齢別では、30歳以上の方が30歳未満よりも仕事への意欲が高い。これらの結果は、仕事を得られるのが難しい状況の人ほど、仕事への意欲が高いことを示している。上述したブルーカラーの状況と同様である⁹⁾。このようなベトナム人労働者の価値観

⁶⁾ 詳細はファム・加藤(2010a)参照。

⁷⁾ 労働政策研究・研修機構(2004)。

⁸⁾ また、労働市場が厳しいためにブルーカラーの予備軍が存在し、意欲のある人間、本来ならばホワイトカラーとなるべき優秀な人間が仕事を得ている状態なのかもしれない。ちょうど日本の高度成長期にあたると考えられるのではないだろうか。

は、現在のベトナムの発展途上という社会状況を反映しているからであろう。

HRMに関する重要度については、報酬の重要度が一番高く、ブルーカラーとホワイトカラー、日系企業と現地企業のベトナム人労働者で報酬への意識が異なることはなかった¹⁰⁾。発展途上の勢いのある国だけに、報酬は重要な要因である。

(2)ベトナムの大学生の意識

ベトナムの大学生の意識調査としては、財団法人日本ベトナム文化交流協会（2008）が、両国の相互理解を目的として行った意識調査をあげることができる。これは、日本及びベトナムの大学生各500人を対象に、経済が成熟化し、少子高齢化が進んだ国民の平均年齢42歳という日本と、経済は発展途上にあり、国民の平均年齢25歳以下という若いベトナムで、次世代を担う大学生の意識を41項目にわたり調査した¹¹⁾。表1には、主な項目における日本とベトナムの大学生の意識調査の結果を示した。

調査結果からは、全体的にベトナムの大学生の方が前向きな考え方であることが明らかにされた。例えば、「今の生活に対する満足度」項目における「今の生活に大いに満足」や「自分の将来は明るい」という質問については、「満足」や「明るい」と考えている大学生の割合はベトナムの方が高く、「経済」項目における「女性の社会進出：もっと進出すべき支持」の割合は、ベトナムの方が日本よりも高い¹²⁾。

また、「教育」項目における「自分の人生はどのように送りたいか」という質問については、日本では「愛情豊かな家庭を作りたい」という回答が最大で、成熟社会を表す傾向がみられた。一方、ベトナムでは「経済的に豊かになりたい」という経済発展の勢いがある社会に特有の回答割合が最大であった。「環境問題」項目における「自然環境と経済開発の関係について」への回答についても、自然保護を優先させる日本の大学生の考え方とは異なり、ベトナムの大学生は経済発展を優先させようとする意識が高いことが反映されている。

「日常生活」項目の「両親と一緒に暮らすか」

という質問では、ベトナムでは「当然両親の世話をする」と考える大学生が100%に近いが、日本では「両親の世話をしなければならないと思う」という学生が50%ほどである。社会、経済の発展により、西洋的な個人主義が日本の家族主義に影響を与えていることを示している。

表1 日本とベトナムの大学生の意識調査の結果

質問項目	回答
生活に対する満足度	今の生活に大いに満足 日本11% ベトナム55% 自分の将来は明るい 日本15% ベトナム49%
学生生活	現在の大学への進学自分で選択 日本74% ベトナム72%
国際感覚	アジアの中で注目している国 日本：中国35% ベトナム：日本77% 今後仲良くしていかなければならない国 日本：中国57% ベトナム：日本71%
経済	女性の社会進出もっと進出すべき支持 日本53% ベトナム87%
日常生活	両親と一緒に暮らすか(介護も伴う) 日本：「両親の世話をしなければならないと思う」 51% ベトナム：「当然両親の世話をする」 97%
環境問題	自然環境問題と経済開発の関係について 日本：「経済発展より自然を守ることが重要である」44% 「できれば、経済発展より自然環境を守って欲しい」33% ベトナム：「できれば、経済発展を優先させて欲しい」26% 「自然環境を守ることよりも経済発展が重要である」7% 「どちらともいえない」33% 「できれば、経済発展より自然環境を守って欲しい」16% 「経済発展より自然環境を守ることが重要である」18%
教育	塾に通った経験 日本：90% ベトナム：97% 自分に自信をもっているか 日本：「どちらともいえない」34% 「自信がない」19% 「自信がある」8% ベトナム：「どちらかといえば自信がある」47% 「自信がある」30% 自分の人生はどのように送りたいか 日本「愛情豊かな家庭をつくりたい」32% ベトナム「経済的に豊かになりたい」26%
文化交流	文化交流で何が大切か 日本：「相手の文化を理解する」64% 「理解できなくても異なる部分はお互いに黙認しあう」18% ベトナム：「理解できなくても異なる部分はお互いに黙認しあう」46% 「相手の文化を理解する」20%

財団法人日本ベトナム文化交流協会(2008)より筆者作成

⁹⁾ この比較には、30歳以上という年齢には家庭があることが前提となるので、その要因も関係してくる。

¹⁰⁾ 報酬、仕事環境、仕事内容、家族、上司同僚関係、企業文化、安定性、福利厚生、昇進昇格、研修プログラムの順に重要であるとされた。

¹¹⁾ ベトナムでの調査は、ハノイで日本語を学んでいる学生から抽出している。

¹²⁾ 実際に、ベトナムの女性の社会進出は日本よりも進んでいる。世界経済フォーラムが発表する男女平等指数では経済分野において、ベトナムは25位で日本は102位である（労働参加率、賃金、年収、管理職・専門職の男女比は、全ての面でベトナムは日本よりも上位にランクされている）(加藤, 2010)。

(3)日本の大学生の意識

日本の大学生に関する研究では、職業選択、就業意識、キャリア意識に加え、大学段階におけるキャリア教育に関する意識まで、様々な就職に関する研究がなされている。これらの背景には、2000年以降に注目を集めた若者のニートやフリーターといった雇用不安定化がある。さらに、2008年のリーマン・ショック以降の新規学卒者に対する需要の落ち込みが、未だ改善の見通しが立たないといった要因があげられよう。

リーマン・ショック前における大学生の特徴をみていくと、就職は地元志向の傾向があると言われている¹³⁾。加藤(2009)により調査された大学生の企業選択においても、仕事の属性において、場所の重要度が一番高いという結果が出ている。これは、地元を指しているのかどうかはわからないが、仕事の内容よりも場所が重視されていることが特徴といえるのかもしれない。その次に年取、安定度、福利厚生的重要度が高いことから「寄らば大樹の陰」といった価値観が根強く残っていることがわかる¹⁴⁾。

3. 仮説

前述の事柄を鑑みると、ベトナムの大学生の方が日本の大学生よりも、キャリア環境対応への意識(「成人キャリア成熟」の3側面である関心性・自律性・計画性から測定される)が高いと考えられる¹⁵⁾。本稿では、以下の仮説を立てる。

- 仮説1：ベトナムの大学生の方が日本の大学生よりも自己のキャリアへの関心性が高い。
 仮説2：ベトナムの大学生の方が日本の大学生よりも自己のキャリアへの自律性が高い。
 仮説3：ベトナムの大学生の方が日本の大学生よりも自己のキャリアへの計画性が高い。

日本の経済はベトナムよりもはるかに物質的に満たされている。それに対し、ベトナムの経済は発展途上である。ベトナムの労働者の意識には、

このような社会状況が反映されている。また、財団法人日本ベトナム文化交流協会(2008)による調査では、ベトナムの大学生の方が日本の大学生よりも、自分の将来は明るいと考えている。これには、ベトナム経済への期待値が高いことが如実に反映されていると考えられる。さらに、ベトナムの大学生には、経済発展を推進していきたいという意欲がみられた。それらのことは、ベトナムの大学生の方が、日本の大学生よりも経済発展に対して優先度が高い結果である。

4. 調査概略

調査方法は、朝日大学経営学研究科のベトナム人が2009年の1月にハノイの4大学において、個別に質問紙を手渡し、145人に回答してもらった¹⁶⁾¹⁷⁾。そのうち有効回答数は131人(90,34%)である。表2には、質問紙調査を行ったハノイの大学について説明した。表3には、性別・学年・専攻のクロス集計表を示した。

表3からは、文科系が理科系の約1.73倍であり、女性が男性の4倍あることがわかる。また学年では3年生と4年生が中心で、理系では1年生と2年生がいないという偏りのある標本である。

表2 質問紙を配布した大学

大学名	難易度などの特徴	有効数(配布数)
貿易大学	文科系では一番優秀な大学	49人(50人)
銀行学院	良い大学	26人(30人)
法律大学	良い大学	8人(10人)
工科大学	理科系では一番優秀な大学	48人(55人)

¹³⁾ 例えば、太田(2003)、平尾・重松(2006)。

¹⁴⁾ 調査は2008年のリーマン・ショック前に行われている。全国の大学生150人を対象としている。

¹⁵⁾ キャリア成熟とは、Super(1984)によれば、キャリア発達課題へ取り組みようとする個人の態度的・認知的レディネスである。成人キャリア成熟は、Super(1984)のキャリア発達理論を踏まえて、坂柳(1999)により尺度が開発された(堀・吉田,2001)。

¹⁶⁾ ファム チュン タイン氏が本研究の趣旨に大変興味を持ち、質問紙を翻訳し、事前にメールでハノイの従兄弟の大学生に質問紙に関する意見を聞いてくれた。これにより翻訳の妥当性を担保したと考えている。

¹⁷⁾ 質問紙の最初の部分に、ハノイの大学生のキャリア環境対応への意識に関する調査であること、質問紙の内容は研究にのみ用いることを記した。

表3 性別・学年・専攻のクロス集計表(ベトナム)

専攻	性別	学年(0は学年不明者) 単位:人					
		0	1年	2年	3年	4年	合計
文科系	男性	1	1	0	8	12	22
	女性	4	5	6	27	19	61
	合計	5	6	6	35	31	83
理科系	男性	1	0	0	2	3	6
	女性	5	0	0	10	27	42
	合計	6	0	0	12	30	48

日本の大学生は、名古屋市にある国立大学2校(名古屋大学と名古屋工業大学)の102名を対象としている。調査は、2008年10月7日から10日にかけて行われた。1校は授業終了時を利用した集合調査法により、もう1校は演習と部活動終了時を利用した集合調査法により実施された。表4には、日本の大学生のクロス集計表を示した。

表4 性別・学年・専攻のクロス集計表(日本)

専攻	性別	学年(0は学年不明者) 単位:人				
		1年	2年	3年	4年	合計
文科系	男性	0	5	35	7	47
	女性	0	3	3	1	7
	合計	0	8	38	8	54
理科系	男性	8	2	5	10	25
	女性	4	1	4	4	13
	合計	12	3	9	14	38

表4からは、文科系の学生が理科系の学生の約1.42倍であり、男性が女性の約3.6倍であることがわかる。また学年は、文科系は3年生が多く、理科系は4年生が多い。さらに文科系の1年生がいない偏りのある標本である。

上述してきたように、標本には偏りがあり、標本数からもベトナム・ハノイや日本を代表するとは言えない。データに限界があることは否定できない。ただ、名古屋工業大学都市社会工学科は工科大学と、名古屋大学経済学部は貿易大学と学術交流や協定を結んでおり、比較対象として適しているとも考えられる。

質問紙の項目は、表5に示した。職業生活への意識である成人キャリア成熟に関する質問項目は、坂柳(1996)の尺度を参考に堀・吉田(2001)が作成した各9項目計27項目の中から、各5項目計15項目を選んだ。15項目には、どのように考えてい

るかについて、5件法(1=全くそう思わない、2=そう思わない、3=どちらでもない、4=そう思う、5=大変そう思う)で尋ねた。

表5 成人キャリア成熟に関する質問項目

1. 自分のこれからの人生や生き方には、たいへん興味を持っている
2. 自分は何のために生きているのか、あまり考えたことがない
3. これからの人生を、より充実したものにしたいと強く思う
4. 人生設計は自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている
5. 充実した人生を送るために参考となる話は、注意して聞いている
6. 人生や生き方には、自分で責任をもつ
7. 自分から進んで、どんな人生を送っていくのか決めている
8. 周りの雰囲気に合わせて、人生を送っていけばよい
9. 充実した人生になるかどうかは、自分の意思と責任によると思う
10. これからの人生を通して、さらに自分自身を伸ばし高めていきたい
11. これからの人生や生き方について自分なりの見通しをもっている
12. 人生設計はあるけれど、それを実現するための努力は特にしていない
13. 自分が望む生き方をするために、具体的な計画をたてている
14. これから先の人生のことは、ほとんど予想がつかない
15. 今後どんな人生をおくりたいのか、自分なりの目標をもっている

注1) 1~5は人生キャリア関心性を示す。6~10は人生キャリア自律性を示す。11~15は人生キャリア計画性を示す。

注2) 2・8・12・14は逆転項目である。

5. 仮説検証

最初に、成人キャリア成熟に関する基本統計量を示しておく。表6にはベトナムの大学生、表7には日本の大学生の成人キャリア成熟度に関する基本統計量を示した。

表6 ベトナムの大学生の基本統計量(成人キャリア成熟)

項目	最小値	最大値	平均	標準偏差
関心性	10	25	20.85	3.229
自律性	11	23	19.04	2.321
計画性	11	25	19.06	3.298
キャリア成熟	34	71	58.95	7.065

注) 項目は省略して記入してある。

表7 日本の大学生の基本統計量(成人キャリア成熟)

項目	最小値	最大値	平均	標準偏差
関心性	7	24	18.95	2.770
自律性	13	26	18.96	2.202
計画性	9	21	15.48	2.170
キャリア成熟	34	62	53.39	5.441

注) 項目は省略して記入してある。

ベトナムの大学生と日本の大学生の成人キャリア成熟を性別でみたところ、ベトナムも日本も性別で異なる意識はなかった。

次に、仮説の検証結果(T検定)を表8に示した。

表8 仮説の検証結果 (T検定)

***p<0.01**P<0.05

項目	国	平均値	平均値の差
関心性	ベトナム	20.85	1.90***
	日本	18.95	
自律性	ベトナム	19.04	0.08
	日本	18.96	
計画性	ベトナム	19.06	3.58***
	日本	15.48	
成人キャリア成熟	ベトナム	58.95	5.55***
	日本	53.39	

注) ノンパラメトリック検定 (Kruskal-Wallis) でも同様の結果であった。

表8からは、以下のことが示された。まず、キャリア関心性は、ベトナムの大学生の方が日本の大学生よりも統計的に有意に高いということが明らかになった。仮説1は支持された。

次に、キャリア自律性は、ベトナムの大学生と日本の大学生は統計的に異ならないことが示された。仮説2は支持されなかった。

そして、キャリア計画性は、ベトナムの大学生の方が日本の大学生よりも統計的に有意に高いということが明らかになった。仮説3は支持された。

最後に、3つの側面を合計した成人キャリア成熟は、ベトナムの大学生の方が日本の大学生よりも統計的に有意に高いことが示された。この結果は、ベトナムの大学生の方が日本の大学生よりも人生や職業に関してより関心を持っており、計画を立てて行動する傾向にあることを示した。

6. まとめと今後の研究課題

ハノイの大学生と日本の大学生は、標本数が多くないことから、それらがハノイと日本を代表しているとは言えない。しかしながら、本稿では、これらの標本がベトナム・ハノイと日本を代表していると仮定して分析を行った。その結果、ベトナムの大学生の方が、日本の大学生よりも成人キャリア成熟が高い。すなわち、ベトナムの大学生の方が日本の大学生よりもより大人としての自覚が強いという結果が示された。

データ上の限界があり、本稿の結果を一般化することはできないが、上述の結果は、社会・経済

状況が安定している国の大学生よりも社会・経済が発展途上である国の大学生の方がキャリア環境対応への意識に対する自覚が強いことを示唆しているということなのだろうか。このような視点からの研究が今後の課題である。

また、上述の結果は、ベトナム・ハノイの大学生の就職に関する重要な結果を示している。この実態を踏まえて、ベトナムの大学生の企業選択、特に日系MNCに関連する意識について、より深く分析していくことも今後の課題である。

謝辞

本論文の質問紙調査においては、ファム氏にたいへんお世話になりました。記して感謝申し上げる次第です。

また、本論文の初稿に対して、査読者の先生方から有益なアドバイスを賜りました。ここに謹んで感謝する次第です。

〈参考文献〉

(和文文献)

- [1] 大西純「日系企業進出先としてのタイとベトナムにおける異文化間職場摩擦要因の考察」『異文化経営研究』第6号、39-57頁、2009年。
- [2] 加藤里美「大学生の企業選択-企業の社会的責任はどのように認識されているのか-」『日本経営診断学会論集』第8巻、128-133頁、2008年。
- [3] 加藤里美「大学生の企業選好-コンジョイント分析を用いた探索的な研究」『日本経営診断学会論集』第9巻、72-78頁、2009年。
- [4] 加藤里美「ジェンダーに対するベトナム人ホワイトカラーの意識」『経営行動研究年報』第19巻、75-79頁、2010年。
- [5] 坂柳恒夫「成人キャリア成熟尺度の信頼性と妥当性の検討」愛知教育大研究報告、48、115-122頁、1999年。
- [6] 財団法人日本ベトナム文化交流協会「日本ベトナム大学生意識調査報告書」2008年。
- [7] 鈴木岩行・谷内篤博編著『インドネシアとベトナムにおける人材育成の研究』八千代出版、2010年。
- [8] 丹野勲・原田仁文「ベトナム人従業員の仕事・価値観に関する意識調査(1)」『国際経営論集』145-193頁、2004年。
- [9] 丹野勲・原田仁文著『ベトナム現地化の国際経営比較』文真堂、2005a年。
- [10] 丹野勲・原田仁文「ベトナム人従業員の仕事・価値観に関する意識調査(2)」『国際経営論集』213-250頁、2005b年。
- [11] 日本在外企業協会「海外派遣者ハンドブック(ベトナム・タイ労働事情)」2004年。
- [12] 平尾元彦・重松政徳「学生の地元志向と就職意識」『大学教育』第3号、161-168頁、2006年。
- [13] ファム チュン タイン・加藤里美「マクロ要因でみたベトナム」『朝日大学大学院紀要』11号、1-31頁、2010a年。
- [14] ファム チュン タイン・加藤里美「海外日系企業の人的資源管理-在ベトナム日系企業における人的資源管理研究の展開-」『朝日大学大学院経営学研究科紀要』11号、33-54頁、2010b年。
- [15] ファム チュン タイン・加藤里美「ハノイにおけるベトナム人従業員の仕事への意欲と価値観」『日本経営診断学会論集』第10巻、2010c年(7月採択)。
- [16] 堀洋道監修・吉田富二雄編集『心理測定尺度集Ⅱ 人間と社会のつながりをとらえる<対人関係・価値観>』サイエンス社、2001年。
- [17] 労働政策研究・研修機構「教育訓練とキャリア相談」『ビジネス・レーパー・トレンド』10、15-17、2004年。

(欧米文献)

- [1] Super, D. E. "Career & life development" In Brown, D & Brooks, L(Eds.) *Career Choice and Development*. Jossey-Bass, 1984.

(その他の資料)

- [1] 朝日新聞「求人、舞台は世界 広がる企業の外国人採用」4月5日、2010年。
- [2] 大坪文雄「特集 なぜ海外に打ってでるのか わが「打倒サムスン」の秘策」『文藝春秋』260-275頁、7月号、2010年。
- [3] 日本の外務省のHP
http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/vietnam/visit/0610_sei.html
<http://www.mofa.go.jp/Mofaj/area/vietnam/kankei.html>

html

- [4] 日経BP社「中国・インド・ベトナム・・・世界人材争奪戦 このままでは頭脳も買い負ける」『日経ビジネス』26-33頁、1月21日号、2008年。
- [5] 日経BP社「特集 うちのエースはアジア人 幹部社員の開国が始まった 新卒入社、4割中国人」『日経ビジネス』26-29頁、11月8日号、2010年。
- [6] 太田聡一「若者はなぜ「地元就職」を目指すのか」『エコノミスト』46-49頁、8月5日、2003年。