

シンガポールの日本人現地採用女性のキャリア適応 —厳格化するビザ規制とその影響—

Japanese Local Female Expatriates and Career Adjustment in Singapore: Tighter Visa Regulations

小泉 京美¹
Kyomi KOIZUMI

<概要>

本研究は、シンガポールで働く現地採用の日本人女性のキャリア適応を、サビカスの「キャリア・アダプタビリティ」の視点から分析した。調査の結果、彼女たちは成果主義の職場環境で自己成長を遂げ、キャリア形成を進めていることが確認された。特に、ビザ規制の強化が新規参入を抑制し、既存の現地採用者に有利な市場を形成していることが明らかになった。一方で、日本国内のキャリア形成の障壁が海外移動を促す要因となっていることも示唆された。本研究は、日本企業の人材戦略の見直しや、女性のキャリア支援制度の強化が必要であることを示唆し、今後の定量的調査の必要性を指摘する。

Abstracts

This study investigated changes in career adaptability, values and attitudes towards work based on Sabicas' theory of career adaptability among Japanese women locally employed in Singapore, who work under difficult conditions such as difficulties in obtaining work visas and high prices. The results revealed that while stricter visa regulations have eased competition among local hires and had a positive impact on career development, the delay in promoting female advancement in Japan has contributed to the outflow of excellent human resources overseas.

<キーワード> 現地採用 キャリア形成 就労ビザ キャリア・アダプタビリティ 仕事満足

< Key words > Local recruitment, Career development, Work permit, Career adaptability, Job satisfaction

1. 問題意識と本発表の目的

海外で働く日本人女性に関する研究は、心理的側面に焦点を当てるミクロ的な研究と、労働移動の統計に基づくマクロ的な研究に大別される。中澤ら（2012）の研究では、海外在留の目的が在留地域と密接に関連していることが指摘されている。2010年代には、シンガポールは英語圏であること、比較的容易なビザ取得、治安の良さ、生活環境の快適さなどの要因から、日本人女性にとって魅力的な渡航先となっていた。しかし、2024年現在、シンガポールの状況は大きく変化している。ビザ規制の強化により、外国人の労働市場参入が困難になっただけでなく、物価も世界最高水準に達している。このような環境の変化を踏まえると、過去の理論をそのまま適用することは難しく、シンガポールを「生活しやすい環境」とみなすことはもはや自明ではない。にもかかわらず、日本人女性がシンガポールを選択する背景には、新たな要因が存在すると考えられる。特に、現地採用の

1 KOIZUMI, Kyomi 相模女子大学 学芸学部 英語文化コミュニケーション学科 教授 koizumi_kyomi@isc.sagami-wu.ac.jp

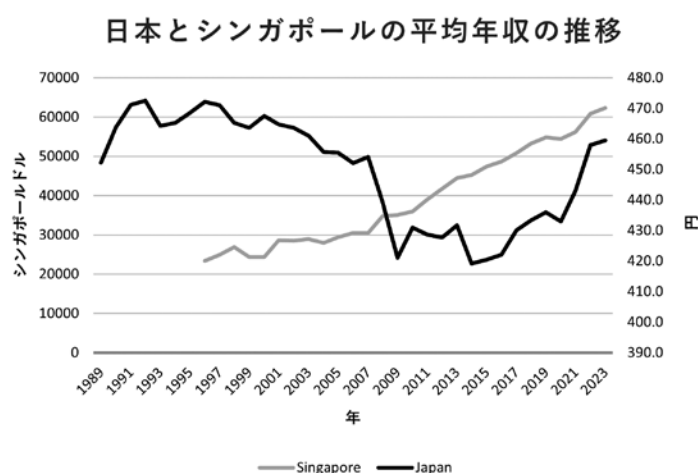
形でシンガポールに移住し、バウンダリースパナー（境界連結者）として働く日本人女性のキャリア構築に関する特徴は、十分に解明されていない。異なる文化・労働環境に適応し、成功するためには、適応力や柔軟性が不可欠であり、彼女たちは日本国内では得がたいグローバルなキャリア形成の機会をシンガポールで得ている。一方で、滞在に必要な就労ビザ取得という高いハードルに直面している点も見逃せない。本研究の目的は、このような厳しい外部環境下で日本人女性がシンガポールを選択する理由を明らかにし、生活環境や労働環境が彼女たちのキャリア意識や行動にどのような影響を与えるのかを解明することである。特に、キャリア開発、自己効力感、ライフキャリアバランスへの意識の変化を、サビカスのキャリア構築理論における「キャリア・アダプタビリティ（career adaptability）」の観点から分析する。本研究を通じて、シンガポールで働く日本人女性のキャリア形成と適応力のメカニズムを明らかにし、現代におけるグローバルな働き方に対する重要な示唆を提示する。

2. 先行研究レビュー

2-1 アジアの海外現地採用研究

女性が現地採用として海外に移住する先行研究には、香港を事例とした日本のジェンダー規範からの脱出と新天地への期待に基づくプッシュ型移住を論じた研究（酒井1998、2003）やシンガポールで働く女性に関する研究がある。松谷（2015）は、グローバル化の進展や資本の移動の加速に伴い、日本の労働市場で自由にキャリアパスを描けない若者にとって、海外就労は閉塞感を打破する手段の一つとなることを指摘している。しかし、海外の特殊な労働市場における現地採用が具体的に何をもちたらずのかについては十分に明らかにされていない。中澤、由井、神谷（2012）の研究では、現地採用を希望する日本人女性の特徴として海外経験の有無や英語志向が影響し、日本国内での精神的圧力やガラスの天井の存在を背景に、20代後半で海外就職を決意する傾向があると指摘されている。特に英語圏でビザの取得が比較的容易で、治安や生活水準の不安が少ないシンガポールが主要な渡航先として選ばれることが論じられている。しかし、2024年現在、シンガポールは、外国人ビザの取得が厳格化され、また世界で最も物価が高い国の一つとしても知られており、かつてのように安易に海外就職先として選択することが難しくなっている。この点を経済的側面から検討すると、図表1に示すように、日本とシンガポールの平均年収には大きな差がある。シンガポールの場合、年収に年金として積み立てられる金額が含まれて

図表1



出典：日本の厚生労働省とシンガポール政府機関 ministry of manpower を参考に作成²

² シンガポールの年収には、将来自分で受け取る積立貯金である CPF（中央積立基金）が含まれている。一方、日本の年収には年金が含まれず、賦課方式により現役世代がリタイア世代を支える仕組みである。このため、シンガポールの年収は表面的に高く見えるが、両国の年金制度には大きな違いがある。2023年度は、日本円に換算すると7,171,860円（1 SIN ドル = 115円）日本4,595,000円（2024年1月現在）

いるため、一概に日本と比較することはできないものの、2023年時点で両国は約200万円の年収の差がある。これは、シンガポールで生活するための経済的ハードルが高まっていることを示唆する。小泉（2020、2023）のタイとシンガポールに関する現地採用の比較研究では、海外で活躍する日本人を3つの属性に分類している³。その中で、シンガポールでは既にELA（Entry-Level Agreement）の雇用環境が存在しないため、現地で活躍する邦人現地採用者のほとんどはMSS（Mid-Skilled Specialist）またはUWS（Upper-Level Specialist）に該当すると指摘されている。また、シンガポールで働くには、より高度な職務遂行能力や専門性が求められていることも明らかにされている。

2-2 シンガポールの就労ビザ

Ministry of Manpower（MOM：人材開発省）によると、シンガポールの外国人就労ビザは15種類あり、給与や職務経験に応じて異なるビザが適用される。主に就労ビザとしては、低熟練労働者向けの「ワークパーミット（WP）」、中技能労働者向けの「Sパス」、幹部・専門職向けの「エンプロイメントパス（EP）」がある。このうちWPとSパスは業種や国籍ごとの雇用上限が設定されている。2022年以降、シンガポール政府は外国人就労ビザの基準引き上げ政策を実施し、国内の経済・労働市場の状況に応じて、ビザの発給基準を柔軟に調整している。例えば、WPは特定の国籍や職種に限定されているが、国内での人材確保や自動化が困難な製造業、ホテルの客係などの一部サービス業では、引き続き低熟練外国人労働者の採用が認められている。一方で、Sパスの要件は強化され、最低月収SIN \$ 3,300（約37万円）以上を条件とし、学歴証明や各企業に雇用枠が導入されている。EPはさらに取得のハードルが高く、シンガポール政府が年齢ごとに定めた月収基準（金融業界以外でSIN \$ 5,000（約56万円）以上）を満たし（図表2）⁴、加えて2023年から導入されたポイント制フレームワーク「COMPASS」で40ポイント以上を取得する必要がある。COMPASSでは、候補者のスキルや給与、雇用主の事業内容、シンガポールの多様性促進への貢献度などを評価基準としており、一定のスコアに達しない場合にはEPの申請が認められない仕組みである。さらに、2023年には新たに「海外ネットワーク・技能（ONE）パス」が導入された。このビザの対象となるのは、月収SIN \$ 30,000（約348万円）以上の給与の者、または、芸術、文化、科学技術、研究、学術分野で卓越した成果を持つ外国人である。ONEパスの有効期間は5年間であり、EPの2年間と比較して長期にわたる。これらのビザ基準が厳格化された背景には、少子高齢化による労働力不足への対応と、自国民が公平に雇用機会を得られるようにすることも政策の重要な目的となっている。そのため、単に年収基準を満たすだけでなく、学歴要件やポイント制を導入し、高度人材を厳選する一方で、国内で不足している低熟練労働者の受け入れは一定の範囲で維持するという方針が採られている。結果として、シンガポールで合法的に就労できるのは、自国民、永住権（PR）保持者、適切な就労ビザを持つ外国人に限られる。こうした政策により、日本企業が駐在員を派遣するハードルは高まっており、現地採用として働く場合も高い能力が求

図表 2

EP取得に必要な月額固定給

	金融セクター以外	金融セクター
23歳以下	\$5,000	\$5,000
30歳	\$6,745	\$7,409
35歳	\$8,000	\$8,773
40歳	\$9,250	\$10,136
45歳	\$10,500	\$11,500

2024年3月現在
MOM資料参考

3 3つの分類は、その国に住むことを優先する人材＝『なんとなく組』、活き活きと働いている人材＝『びかびか人材』、社会的な意義や名声を積極的に得たいと考えている人材＝『キラキラ人材』と命名し、英語は‘ELA=Enjoy Life Abroad’、‘MSS=MySelf Shine’、‘UWS=UpWard Success’としたが、本論文で、英語表記を変更している。

4 2025年1月より、さらに金額が増加する。

められる。しかし、日本国内での年収上昇が期待しづらい現状を考えると、シンガポールは実力を持つ人材にとって魅力的な労働移動先の一つであり続けている。2024年現在の主なビザ要件は図表3に示す。

図表 3

シンガポール就労ビザ								
	種類	対象	申請条件	有効期限	扶養ビザ	ポイント	人数制限	雇用税
就労ビザ	EP	専門職・管理職・経営層人材	最低月収5,000ドル金融セクター最低5,500ドル (但し、年齢に応じた金額、45歳では最低1万5000ドル)	初回 最長2年 再新：3年 (再新可)	可 (本人の減収 6000ドル以上)	40	なし	なし
	S Pass	中技能訓練労働者	最低月収3,300ドル 金融セクター最低3,800ドル (但し、年齢に応じた金額、45歳では最低4,650ドル 金融セ クター5,650ドル)	最長2年 (再新可)	可 (本人の減収 6000ドル以上)	なし	企業ごと に発行可 能枠あり	650ドル
	Work Permit for Migrant Worker / Migrant Domestic Worker / Confinement Nanny	移民労働者/育児ハウスクーパー就労者	承認された派遣国/地域の労働者であり、雇用主または指定された雇用代理店が許可を申請する必要がある。最低限必要な金額なし。業種により、各条件が異なる。	労働者のパスポートの有効期限、保証金、雇用期間に応じて最長2年 (条件に応じて再新可)	不可	なし	発行可能 枠あり	各業種により異なる
	TEP	学生インターンシップ・会社研修生	認定校の学生、固定給で3000ドル以上	3か月 (再新なし)				

* TEP : Training Employment Pass
シンガポール政府機関WEBサイト Ministry of Manpower参照 著者作成

2-3 サビカスのキャリア構築理論

キャリア構築理論 (Career Construction Theory) は、職業心理学者マーク・サヴィカス (Mark L. Savickas) によって提唱された理論であり、個人が人生を通じてキャリアを形成していく過程を理解するための枠組みである。この理論は、キャリア開発を単なる選択の連続ではなく、個人が環境や状況に適応しながら自らの人生を物語のように構築していくプロセスと捉えている。サビカスのキャリア構築理論は、個人が主体的にキャリアを構築するプロセスを重視している。サビカスの理論はキャリア理論の中で、パーソンズからホランドに至るマッチング理論 (特性因子理論)、スーパーのキャリア発達理論などを統合・発展・展開した21世紀のキャリア理論と位置づけられている。サビカスは、キャリアを構築する上で、職業的パーソナリティ (vocational personality)、キャリア適合性 (career adaptability)、ライフテーマ (life theme) の3つの視点が重要であると述べている。まず、職業的パーソナリティは、キャリアが固定的なものではなく、個人が自分のアイデンティティや価値観に基づいて形成されるものであることを示しており、個人と環境の関わりが重要であるとされている。次に、キャリア適合性は、外部の環境変化に合わせて自身のキャリアを適応させる能力であり、従来の組織に適応するという考え方から、個人独自の解釈によってキャリアを構築し、変化に対処するための考え方を重視する点が特徴である。さらに、キャリア適合性を高めるためには「関心・統制・好奇心・自信」の4つの次元が必要であるとされている。この4次元の意味は以下の通りである。

- ・関心：未来のキャリアについて計画や準備に取り組む意欲。
- ・統制：自分のキャリアに対して責任を持ち、自律的に行動する能力。
- ・好奇心：新しい可能性や選択肢を探索する姿勢。
- ・自信：困難な状況でも成功する能力への信念。

ライフテーマは、職業生活における最も主観的な部分で個人の仕事に対する価値観を反映している。個人のキャリアには、それぞれ独自のテーマが存在し、このテーマは幼少期の経験や価値観、人生の転機などに影響され、キャリア選択や行動に一貫性を与えるとされている。

3. 本研究で明らかにしたいこと

本研究は、ビザ取得や物価高といった高いハードルが存在するシンガポールを職場として選択する女性の仕事の適合性や価値観、意識を明らかにすることを目的とする。サビカスのキャリア構築理論の「キャリア適応性

(career adaptability)」の4次元（関心、統制、好奇心、自信）に着目し、現地調査を基に研究を進める。具体的には、インタビューとアンケートを併用し、シンガポールの生活環境や労働環境が彼女たちのキャリア意識に及ぼす影響を分析する。これにより、彼女たちが海外でどのようにキャリアを開発し、自己効力感を高め、ライフキャリアバランスに関する意識を変化させているのかを探求し、シンガポールにおける日本人女性のキャリア形成プロセスと、その適応メカニズムを解明することを目指す。

4. 現地調査の概要

- 2022年7月の現地調査を実施した人からの紹介を中心にスノーボール方式で実施した。
- 【現地調査：インタビュー調査およびアンケート調査】
- ・日程：2024年8月20日（火）～8月24日（土） 5日間
 - ・場所：シンガポール
 - ・調査対象：現地採用者を中心とした日本人現地勤務者および現地日本企業勤務の外国人 合計10名
うちアンケート回答者6名
 - ・調査方法：事前送付した質問票に基づいた半構造化インタビュー調査
およびGoogle FormによるWEBアンケート調査

【主な調査項目】

<海外勤務就業者向けインタビュー項目およびアンケート項目>

- 1、海外勤務の経歴（勤務地、年数、就業までの経緯、職務内容や処遇に関する満足度などを含む）
- 2、海外勤務に求められる能力、海外就業に関する意識など
- 3、キャリアデザインに対する考え方、現在の仕事満足度、将来のキャリア展望など
- 4、Career adaptabilityに関するアンケートの質問内容は以下の4項目である。

図表4
Career adaptability4次元 質問内容

アダプタビリティ次元	質問内容
Concern/関心	自分のキャリアの将来について関心を持ち、必要なスキルを習得する
Control/統制	自分の未来を他人に任せず、自分でコントロールすることができる
Confidensce/自信	環境が変わっても、自分の志を追求できるという自信を育てる
Curiosity/好奇心	常に好奇心を持ち、どんな変化にも対応できるよう新しい知識を積極的に吸収する

Savikas 2023をもとに作成

5. 調査結果

本研究のインタビュー調査には10名が協力し、そのうち6名がアンケートにも回答した（図表5）。対象者は全員、2019年までにシンガポールで就労ビザを取得しており、COVID-19のパンデミック以前からシンガポールでのキャリアを築いている。つまり、最低でも2回目のビザ更新を行っていることになり、2023年以降のビザ厳格化政策の影響を受けつつも、全員がビザの更新に成功している。さらに、そのうち2名は永住権（PR）を獲得しており、これは政府および企業の要件を満たしていることを意味する。例えば、Sパスの取得には最低月収約37万円が必要とされるが、今回の調査対象者は最低でも年収700万円以上、マネージャー職では1,000万円以上の給与を得ていた。シンガポールにおいて、この水準は同ポジションの平均的な年収とされるが、日系企業に勤務する場合、日本側の同ポジションの収入と比較すると大幅に高い。そのため、日本側の本社を説得するための材料が必要となる。すなわち、高水準の給与は単なる待遇の良さではなく、成果を出さなければ得られない報酬であり、高度な職務遂行能力や専門性が不可欠であることが示唆される。

5-1 シンガポールで働く日本人女性のキャリア意識

インタビューでは、全員が共通して「初回のビザ取得がCOVID-19以前の緩やかな時代であったことが幸運だった」と述べている。しかし、ビザの維持には結果を出し続けることが求められ、企業がビザ申請をするかどうかは個人の業績次第であるため、厳しい側面もある。一方で、日本と異なり、シンガポールでは性別による差別が少なく、成果が正当に評価されることが働きやすさにつながっている。また、日本特有の「見えない遠慮⁵」や「気遣い」が不要であり、自由度の高い職場環境のもと、肩肘を張らずに働けることが利点として挙げられた。さらに、ワークライフバランスを確保しやすく、私生活の充実も可能であるという意見も多く見られた。

今回の調査対象者は全員、ビザの再申請が可能な限りシンガポールで働き続けたいと考えており、仕事満足度は10段階評価で「8」以上という高い結果が得られた。ただし、同じ企業内でのキャリアアップは難しく、転職によって昇進・昇給を図る必要があるという点も指摘された。実際に、転職＝キャリアアップであり、一般的に転職時の年収増加率は5%～15%程度である。転職する際には、元の企業のビザは無効となるため、転職先の企業がビザを取得しなければならない。したがって、転職者には新たな企業がビザ申請をするだけの価値と能力が求められることになる。

5-2 個別事例分析

Aのケース：多言語スキルとキャリアの確立

Aはミャンマー人であり、父親が外交官であったことから、小学校時代に日本に住んだ経験を持つ。日本語が流暢であり、大学時代には日系企業で通訳としてアルバイトをしていた。卒業後、その企業からのオファーを受け、シンガポールに移住した。その後、生産管理や中国での工場立ち上げを含む幅広いキャリアを積み、マネジメント経験も豊富である。また、日本語・英語・ミャンマー語・マレー語・中国語の5カ国語を操ることが強みとなっている。日系企業でバウンダリースパナー（境界連結者）として活躍する中で、仕事に対する強いポリシーを持ち、アンケート結果では「好奇心」を除くすべての項目で5を選択している。

Bのケース：英語環境への適応とビザ不安

Bは31歳と若いですが、オーストラリアでのワーキングホリデーから語学留学に変更し、英語を使って仕事をしたいと考えた。父親のアドバイスもあり、最終的にシンガポールを選択した。現在、ビザがEPからSパスに変更されたことで、次の更新が可能かどうか不安を抱えている。しかし、外資系企業で唯一の日本人として働く経験が自信につながり、「自信」の項目では5を選択している。

Dのケース：帯同家族としての不安

アンケート結果では、Dを除く全員が「関心・統制・好奇心・自信」において4または5の高評価を示した。しかし、Dは「自信」の項目で3を選択しており、その背景には夫の転職計画と自身の就職活動の不安定さが影響していると考えられる。Dは現在、子育てをしながら現地採用としての就職活動を進めており、帯同家族としての不安定な身分が自己評価に影響を与えていることが示唆される。

Fのケース：国際経験とキャリア形成

Fは、社会人経験4年後にロンドンの大学院で国際貢献を学び、アフリカでの長期ボランティア活動を経験した。その豊富な国際経験が、「関心・統制・自信」の各項目に高得点を示す結果につながっている。

Hのケース：結婚とキャリアアップ

Hは、前回のインタビュー時には独身であったが、3か月前に結婚し、転職によってキャリアアップを果たした。インタビューでは、自信に満ちた言葉が随所に見られた。夫がフィリピン人であり、夫婦が共に働けるシン

5 見えない遠慮とは、例えば自分の仕事が終了しても周囲を気遣って会社に残っていると、女性同士の遠慮など。

ガポールでの生活を維持するため、現在永住権（PR）を申請中である。

Iのケース：転職を通じたキャリア戦略

Iは、今回の調査対象者の中で最も転職回数が多かった。彼女は COVID-19の影響で一時帰国したものの、日本語と英語のスキルを活かして、外資系企業へ転職し、最終的に永住権を取得した。彼女の転職は、単なる職場変更ではなく、自己成長のためのキャリアアップ戦略の一環であった。

5-3 調査結果の示唆

調査結果から、シンガポールで働く日本人女性のキャリア形成には、高度な職務遂行能力、言語スキル、多文化環境への適応力が不可欠であることが明らかになった。また、転職がキャリアアップの手段として認識されており、成果を出し続けることでのみ、ビザの維持や昇進が可能になる厳しい労働環境にあることが示唆される。

図表5⁶

インタビュー個人概要											
対象者	年齢	国籍	ビザ	職業業種	役職	列4	子ども	海外経験	留学経験	企業形態	SINを選択した理由
A	55	ミャンマー	永住	製造業	管理職経験	既婚	無	有	最終学歴	日系	大学時代に日本語の通訳をした日系企業の社長にスカウトされてSINの工場立上げに関わる
B	31	日本人	S PASS	社内リクルーター		未婚	無	有	大学	外資系	両親が若い時にSINで働いていたことから両親の勧められて
C	46	日本人	EP	自動車産業	マネージャー	既婚	有	有	大学	日系	子どもの教育留学のため。
D	36	日本人	配偶者ビザ	現在就活中		既婚	有	有	大学	日系	ご主人の転勤で帯同、子供も1歳になったので、現地採用として働く。
E	41	日本人	EP	会計事務所	マネージャー	独身	無	有	大学	日系	大学時代に1年間SINの大学に留学したことがあったから
F	39	日本人	EP	人材紹介・営業		独身(離婚)	無	有	英国大学院	日系	離婚を機に、日本のメインの都市で働いたので、海外で仕事をすることを決め、アジアの会社を探して、今の会差うに入社
G	36	日本人	S PASS	IT事務		既婚	無	無	大学	日系	現在のご主人が現地採用としてSINに来ることになったことを機に結婚した。コロナの時期に来たため、アルバイトとして入ったのでハードルは低かった。
H	33	日本人	EP	人材紹介 マーケティング	マネージャー	既婚	無	無	大学	外資系	女優を目指していたが、25歳頃に断念し、母親がSIN人だったこともあり身近だった。
I	33	日本人	永住	社内リクルーター	マネージャー	既婚	無	無	大学	外資系	日本の企業に入社したが、海外に行くには10年かかると言われ、その企業のSINの現地採用として受けなおして入ったのきっかけ。現在、7社目
											SINに帰る意思の有無
											SINの永住権により国間の移動が楽になったので、アジアを一つのエリアと考えている
											VISAが取得できる限り働いていたい、今回S passになったので心配。親が年をとった時にどのようなことになるかわからない
											子どもの留学期間によるが、海外拠点で働いていたので、今後も海外で働きたい
											VISAが取得できる限り働いていたい。
											VISAが取得できる限り働いていたい。
											ご主人の仕事による
											現在、永住権を申請中
											永住権を取得したので、働ける限りここで働きたい

図表6

サビカスの次元4Cのアンケート調査							
対象者	年齢	国籍	列4	自分のキャリアの将来について関心を持ち、必要なスキルを習得する(関心)	自分の未来を他人に任せず、自分でコントロールすることが出来ますか(統制)	常に好奇心を持ち、どんな変化にも対応できるように新しい知識を積極的に吸収する(好奇心)	環境が変わっても、自分の志を追求できるという自信を育てる(自信)
A	55	ミャンマー	既婚	4	5	5	5
B	31	日本人	未婚	4	4	4	5
C	46	日本人	既婚	4	4	4	4
D	36	日本人	既婚	4	4	5	3
E	41	日本人	独身	4	4	3	4
F	39	日本人	独身(離婚)	5	5	4	5

回答選択肢 5段階 5：非常に当てはまる 4：当てはまる 3 どちらでもない 2：あまり当てはまらない 1：全く当てはまらない
Savikas 2023をもとに作成

6 インタビュー対象者は10名であったが、その中に夫婦を個別にインタビューしたケースが含まれている。本論文では、男性のデータを除外して記載しているため、表記上は9名となっている。

6. 考察

本研究のインタビュー調査を通じて、すべての対象者が「日本よりも自分らしく働くことができる」と語っていた。「自分らしく」という言葉には、単なる働き方の自由度以上に、個々の持つ働く意義や人生の意義が内包されており、それは内的キャリア（internal career）として捉えることができる。この背景には、以下の要因があると考えられる。

1. 他者からの干渉が少なく、職場で同僚と適度な距離を保ちながら働けること
2. 自身の業務を完了すれば、就業時間はある程度フレキシブルで、自分の時間が多く、時間のコントロールができること
3. ワークライフバランスが良く、成果に応じた報酬が得られる環境が整っていること

これらの要因により、シンガポールは日本では得られない「働きやすさ」を提供する環境が整っているといえる。こうした職場環境は、働くモチベーションを向上させるだけでなく、職務能力の向上にも寄与し、その結果としてキャリアアップにつながっている。このプロセスにより、自己成長や仕事への満足が得られるという循環が繰り返される、キャリアアップのらせん構造が確認された。

6-1 キャリア適応性（Career Adaptability）の視点からの考察

今回のインタビュー結果を基に、サビカスの「キャリア適応性（Career Adaptability）」の4次元（関心・統制・好奇心・自信）を適用すると、対象者のキャリア形成は、初期段階の「関心」から「自信」へとシフトしていくプロセスをたどっていることが分かる。

1. 関心（Concern）
 - － シンガポールでの生活やキャリア計画に対する興味や期待が、海外就職の動機となる。
2. 好奇心（Curiosity）
 - － 新しい職場環境や異文化での仕事に対する適応力が求められ、最初は挑戦として捉えられる。
3. 統制（Control）
 - － 自らのキャリアパスを主体的に選択し、年収向上やスキルアップのために転職を戦略的に活用する。
4. 自信（Confidence）
 - － 転職や昇進を繰り返すことで自己効力感が高まり、シンガポールでのキャリアをより安定的に築いていく。

このプロセスを経ることで、彼女たちは自らの生活環境を整え、居心地の良い職場環境を築くことに成功している。

6-2 シンガポールのビザ政策と労働市場の変化

近年のシンガポールにおけるビザ要件の厳格化は、対象者のキャリア意識にも影響を与えている。ビザの発給基準が引き上げられたことで、新規の外国人労働者の流入が抑制され、シンガポールで働く日本人女性のキャリア市場に特有の構造が生じている。

- － 新規の外部挑戦者（新規の現地採用希望者）が参入しにくい状況
- － すでに現地で働き、スキルを向上させた人材が、企業にとって貴重な存在となる
- － 結果として、現地採用の女性たちは労働市場で希少価値を持つ存在となり、売り手市場の状況（ブルーオーシャン）が形成される

この構造を示したのが、図表7「ハイキャリア人材労働市場」のモデルである。これは、シンガポールで長くキャリアを積んだ日本人女性が、高度な職務遂行能力を持つことで、競争の少ない市場で優位性を確立している

状況を示している。このモデルは、外部環境のビザ規制をプラス思考で捉えることにより、働くモチベーションに影響を与え、ビザ取得のために結果を出す必要があることから業務遂行能力が向上し、結果、キャリアアップにつながり、自己成長、仕事満足を得て、さらに自己らしく働く意識と自己成長という循環になっていることを表している。

6-3 本研究の示唆

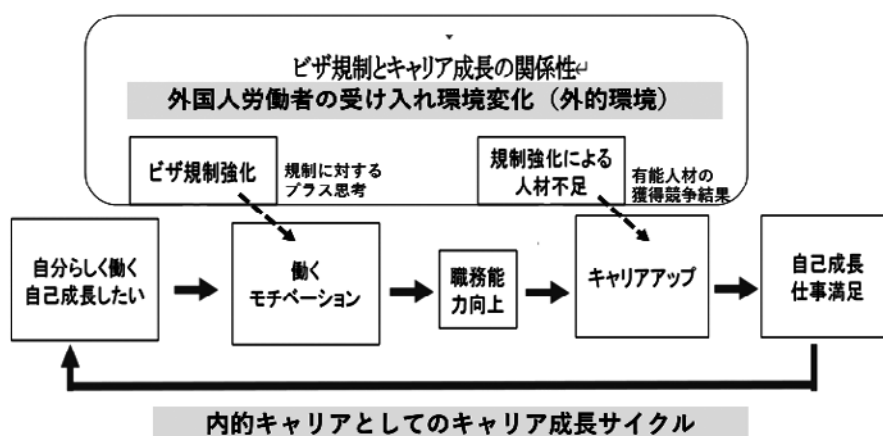
本研究の結果から、以下のような示唆が得られる。

1. シンガポールにおける日本人女性のキャリア適応は、外的環境（ビザ政策や労働市場の特性）と内的環境（キャリア適応性の向上）が相互に影響しながら進行する。
2. 転職を通じたキャリアアップが一般的な選択肢となり、高度な専門性や成果主義が求められる環境である。
3. ビザの厳格化による競争の抑制が、既存の現地採用者にとっては市場優位性をもたらし、安定したキャリア形成の基盤を築く要因となっている。

以上の結果は、日本国内のキャリア支援政策やグローバル人材の育成においても重要な示唆を与える。特に、日本の労働市場においても、性別に関係なく成果主義を評価するシンガポールのような環境を取り入れることで、多様なキャリア形成が可能となることが考えられる。

図表 7

外国人労働者規制がキャリア成長に及ぼす新たな影響（ハイキャリア人材労働市場）



著者作成

結論

本研究は、シンガポールで働く日本人女性が、サビカスのキャリア構築理論における「キャリア・アダプタビリティ」の概念を通じて、自由で成果主義的な環境のもとで自己概念を形成し、アイデンティティを確立する過程を明らかにした。調査結果から、彼女たちは異文化環境への適応力を高めながら、成果に基づく評価やワークライフバランスを享受しつつ、自己成長を遂げていることが分かった。特に、本研究の新たな発見として、シンガポールの厳格なビザ規制が新規人材の流入を抑制し、既存のビザ取得者にとって競争の少ない「ブルーオーシャン」を生み出していることであった。この環境のもと、彼女たちは需要と供給の不均衡を活かし、より有利な職業的立場を確立している。一方で、日本国内における女性キャリア形成の困難さが、シンガポールへの移動を後押しする要因となっていることも明らかになった。日本国内では女性のキャリアアップが依然として制約されており、そのため意識と能力を持つ女性たちが海外に活路を求める傾向が見られた。また、これは、先行研究と同様の結果であり、日本の女性の雇用環境が変わっていないことを意味する。日本では女性同士の支援が不足

していることが、キャリア形成の障壁となっていることも示唆された。さらに、シンガポールにおけるビザ規制の強化と物価上昇により、若年女性が婚活を理由に30代で日本に帰国するケースが増加していることも確認された。この点は、現地採用者のキャリア形成に新たな課題をもたらしている。しかし、本研究対象の女性たちのパートナーが全員日本人以外の国籍であったことも注目すべき点であり、これは多様な価値観を持つ環境で働くことが、彼女たちのキャリア適応に影響を与えている可能性を示している。

一方で、日本企業がシンガポールに駐在員を派遣する際のコストは増大し、ビザ取得の手続きの複雑化が経営に負担を与えている。特に中小企業にとっては、これらの制度変更が人材確保の障壁となっており、現地採用者にも高い能力と給与基準が求められるため、適切な人材を確保することが難しくなっている。この状況に対応するため、企業は戦略的な人材配置の見直しや、現地の雇用制度に即した柔軟な対応が求められる。また、日本国内の給与水準の伸び悩みを踏まえると、シンガポールは依然としてグローバルなキャリア形成を目指す人材にとって魅力的な就業先であり続けるだろう。しかし、日系企業は現地採用者に十分なキャリアパスを提供できておらず、欧米企業に比べて魅力度が低いという課題が浮かび上がった。その結果、有能な人材が欧米企業へと流出し、日系企業における長期的な雇用維持が困難な状況が生じている。これらの外部環境の変化に対応するためには、日本企業が柔軟な雇用制度を導入し、現地市場のニーズに即した戦略を策定することが不可欠である。特に、多様な人材を受け入れる組織文化の醸成や、現地でのキャリア開発を支援する制度の整備が、今後の国際競争力を左右する要素となる。さらに、本研究を通じて、女性たちが異国で自己実現を図る背景には、日本国内における女性のキャリア形成に関する制度的な課題が依然として存在することが明確になった。この問題を解決するためには、女性のキャリアパスを支援する制度の強化と、女性を含め社会全体の意識改革が急務である。

本研究は、シンガポールにおける労働環境が日本の女性キャリア形成の課題を浮き彫りにすると同時に、キャリア適応性の観点から日本が学ぶべき点を示唆している。今後の課題として、より広範な定量的調査を実施し、統計的な知見を加えることで、日本の女性活躍推進政策の具体化に貢献することが求められる。

最後に、本研究にご協力いただいたシンガポール在住の日本人女性の皆様ならびに、サバティカル研究期間を与えて頂いた相模女子大学に深く感謝申し上げますとともに、本研究が女性活躍推進やキャリア形成に関する政策立案に寄与することを期待する。

参考文献

- Mark, L, Savicas (2023) 『サビカス キャリア構成理論 四つの〈物語〉で学ぶキャリアの形成と発達』 福村出版
- 小泉京美 (2020) 「アジアにおける邦人現地採用のキャリアパスと日系海外現地法人の人材雇用戦略の研究—タイ・バンコク現地調査から見えた人材カテゴリー—」 人材育成学会第18回年次大会
- 小泉京美 (2023) 「アジアにおける邦人現地採用のキャリアパスと日系海外現地法人の人材雇用戦略の研究—シンガポールとタイの比較研究から—」 人材育成学会第20回年次大会
- 酒井千絵 (1998) 「ジェンダーの規定からの解放—香港における日本人女性の現地採用就労—」 ソシオロギズ 第22号 p137-152
- 中澤高志, 由井義通, 神谷浩夫 (2012) 「日本人女性の現地採用労働市場の拡大とその背景：2000年代半ばのシンガポールの事例」 日本地理学会67巻4号, p153-172
- 松谷実のり (2015) 社会学研究会 ソシオロギ60(2), p95-113
- シンガポール政府機関 HP Ministry of Manpower <https://www.mom.gov.sg/passages-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/foreign-worker-levy/what-is-the-foreign-worker-levy> (2024/10/15)
- 厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/19/backdata/01-01-08-02.html> (2024/10/15)