

日本で働く専門的外国人における企業選択と国家選択の交錯

園田 薫

本稿は不断に変化する専門的外国人のキャリア選択の局面を通して、彼らが日本企業での就労をどのように捉えているのかを明らかにする。そこで企業選択と国家選択という2つの概念を設定することで、彼らの動的なキャリアの想定を捉えることを試みる。日本の大企業で働く専門的外国人へのインタビュー調査の結果、多くの対象者はどこで暮らすのかという国家選択が、家族設計という要素を媒介することで、現在の企業で働き続けるかという企業選択の論理に強く影響していた。これは入社以降に家族設計に伴うキャリア上の国家選択に迫られ、想定していた職業キャリアと交錯するなかで、国家選択を重視してキャリアを選択する傾向から導かれる結論である。この結論から、企業選択と国家選択を明示的に区分する妥当性と、企業選択のみならず国家選択に影響を与えるという点において、家族設計の想定が専門的外国人の定着を決める重要な要素となることが示唆される。

1 はじめに

近年のグローバル化にともない、日本で働く外国人の数は年々増加している。そのなかでも、現在日本政府や大手企業は、専門的・技術的な分野の外国人（以下、専門的外国人）を増加させようと施策している。厚生労働省（2014）や内閣府（2013）、経済産業省（2013）も専門的外国人の受け入れおよび定着を促進する必要があると述べ、多くの大手企業でも優秀な外国人の人材を確保しようと試みている。ダイバーシティ経営の必要性という観点からも、専門的外国人の需要は、今後もますます高まっていくと想定されている（佐藤・武石編 2017）。厚生労働省の「外国人雇用状況報告」によると、専門的・技術的分野の在留資格をもつ外国人の数は年々増加しており、2015年時点で約17万人にのぼる。特に近年は、日本に留学中の優秀な外国人を、新卒の時点から日本企業で採用するこ

とが盛んにおこなわれるようになった。新卒から企業の内部労働市場に外国人を囲い込み、その定着を促進しようとする企業は少なくない。

しかし、その前途は多難であり、専門的外国人が日本企業に定着せずに、数年で企業から離れてしまうことが問題となっている（依光 2003; 守屋 2016; 井口 2016）。長期的な雇用を前提とし、OJTにより企業内特殊的熟練を涵養する伝統的な日本の大企業（小池 1999; 野村 2007）では、労働力や経済のグローバル化・企業の海外展開にともなって優秀な外国人を確保する必要性がある一方で、その確保の難しさというジレンマに苛まれている。専門的外国人は流動性が高く、日本企業に留まる保証もないという状況のなかで、多くの日本の大企業は優秀な外国人の採用を試みているのである。グローバル化に伴って顕現した新たな局面は、旧来の伝統的な日本企業の現在を映し出す鏡となっている。

そこで本稿では、日本企業で働くことを選択した専門的外国人のキャリア選択の過程を通して、日本の大企業で働く外国人の現状を描き出し、彼らが日本企業で働くことをどのように捉えているのかを明らかにする。専門的外国人がどのように自身のキャリアを選択しているのかを検討することで、現在噴出する専門的外国人の定着という問題に新たな視角からメスを入れることを試みる。そのための一つの方法として、本稿は専門的外国人の「国家」の選択と「企業」の選択を区別して分析する。次節では、既存の研究で専門的外国人がどのように扱われてきたのかを概観しながら、本稿の学問的な視角を論じていく。

2 先行研究

日本で働く専門的外国人に関する既存の研究は、大きく2つの分析視角に大別される。

一つには、彼らが特定の企業で定着するのかわりに焦点をあてた、“企業選択”に関する研究がある。これに該当するのは、大企業で働く専門的外国人を対象に、経営学・経済学を中心に発展してきた研究群であり、主に日本企業が提供する職業上のキャリアに関して問題化がなされてきた⁽¹⁾（依光 2003; 上林 2015）。日本で初めて体系的に専門的外国人の雇用問題に焦点をあてた塚崎裕子（2008）は、エンプロイアビリティを幅広く高めたいと考えるキャリア志向の強い専門的外国人にとって、自身のキャリアを追求するうえで、日本企業での就労は魅力の薄いものとして認識されていると述べる。守屋貴司（2012）は、日本に留学した外国人と日本企業とのミスマッチの問題について、日本企業が従業員に提供するキャリア開発に原因があることを示唆している。

こうした経営学や経済学を基礎とした研究

では、その学問的性質上、過剰に職業上のキャリアの追求という側面が議題化されてしまう可能性がある。塚崎（2008）の「専門的外国人にとって、職業キャリアの観点からみると日本での就労の魅力が乏しいことが、日本国内の就業・日本企業内での定着を妨げる最大の問題である」という主張は、職業キャリアの追及という経済的な側面からの分析による結論である。職業上のキャリアの追求に焦点化する弊害として、日本企業で働くことに必然的に含意される、日本での生活に関する様々な事象が、すべて企業で働くという狭義でのキャリア上の問題に回収されてしまう懸念がある。本稿の事例に即すと、仮に職業上のキャリアだけに問題を限定してしまう場合、専門的外国人にとって日本企業への就職の魅力が乏しいのであれば、彼らが日本企業で働くという選択をし、一定期間日本で働き続けている現状を理解しえないという問題を孕んでいるのだ。

その一方で、移民研究を中心に専門的外国人まで対象を広げ⁽²⁾、彼らが日本に定住するのかわりに“国家選択”を考察した研究も存在する。定住に関する議論の焦点は、移民や日系人、技能実習生などにあたるものが圧倒的に多く、専門的外国人までに分析の射程を伸ばすのは稀である。そのなかでもホワイトカラーとして日本で働く中国人を研究対象に含んだリュウファーラー・グラシア（Liu-Farrer 2011）は、日本で就労する中国人の家族形成と定住に関して論じている⁽³⁾。ただし移民研究を土台とする研究では、人々の移動と定住に関心があるために、外国人たちの“働くこと”それ自体に焦点が当たることは少ない。日本の大企業で働く専門的外国人を対象とした数少ない研究でも、日本企業に対して分析の射程が及ぶことはなく、あくまで日本への定着に関心となっている。

近年、この企業選択と国家選択の両側面に対

して注目する研究も登場しつつある。大石奈々 (Oishi 2012) は、塚崎と同様の視点から専門的外国人に対するインタビュー調査を行い、日本企業におけるキャリア上の困難や柔軟でない日本の労働市場への不満、さらには税金や年金制度の障壁、男女不平等やワーク・ライフ・バランスなどの観点から、外国人にとって日本は長く勤めるのに適していないと認識されると結論づけた。長南トルングレンさや佳とヒラリー・ホルブラウ (Osanami and Holbrow 2017) はスウェーデンと日本における専門的外国人の定着の差に関して論じるなかで、市場の流動性という点に加え、ワーク・ライフ・バランスや男女の待遇差などの社会的な条件が、定着意向に影響を与えることを示唆している。こうした分析は、企業と国家への定着という2つの側面から議論している点で、企業選択と国家選択の両方を射程に含んでいると判断できる。

しかし、以上の先駆的な研究の問題点として、企業選択と国家選択という位相の異なる2つの選択が、明確に隔てられることなく専門的外国人の定着という文脈でまとめられ、議論されていることが挙げられる。企業選択と国家選択は独立の選択ではなく、相互に影響する選択であることは認識しているものの、企業選択の要因と国家選択の要因がどのように絡み合い、定着/非定着という結果に至るのかという議論が欠けていた。つまり、既存研究は企業選択と国家選択の関係性、そしてそれらが定着へと与えるメカニズムについて十分に検討してこなかったと整理できる。

そこで本稿では、専門的外国人における企業選択と国家選択を明示的に区別したうえで、国家選択と企業選択が相互作用し、最終的に企業選択にどのような影響を与えているのかに着目する。専門的外国人にとってどの国で暮らすのが最適かという国家選択が、日本企業への定

着/離職にどのように関与しているのかを検討する試みは、旧来の外国人労働者に対する議論を精緻化するためにも必要不可欠な手続きであると考えられる。

こうした理論的前提を踏まえると、彼らが提示される職業上のキャリアだけをもとに企業選択を行うとするのではなく、職業上のキャリアとその他の要素が絡み合うなかで常に“どの企業にいるべきなのか”という企業選択を行っていると考えるのが妥当である。そこで、本稿で用いるキャリアの概念を、一般的なキャリアという概念を広く捉えたエドガー・シャイン (Schein 1978=1991) を導引することで精緻化する。シャイン (Schein 1978=1991) は、キャリアを「生涯を通しての人間の生き方」として定義し、仕事と家庭と自己自身の関連性が絶えず変化する、動的なダイナミクスをもって把握すべきだと主張している。本稿もこの視角に則ってキャリア概念を広く捉え、どのように専門的外国人の国家選択が彼らの企業選択に影響しているのかを、彼らのキャリアの想定がどのように変化していくのかに着目しつつ検討していく。次節では、その専門的外国人への調査方法と、対象者の選定について述べる。

3 分析手法と対象

専門的外国人のキャリア選択の意向を検討するために、日本の国内企業で働く専門的外国人19名に対してインタビュー調査を行った。インタビューに関しては、外国人が自身のキャリアにその都度どのような選択の場面があったのかを聞き取ることを意識しながら、彼らのキャリア選択の過程を回顧的に尋ねた。

専門的外国人の操作的な定義に関しては、法務省の発行する技能実習以外の就労ビザによって在留資格を得ている、外国籍を持つ人とし

た。加えて、日本企業のなかでも大企業に限定し⁽⁴⁾、そこで新卒のホワイトカラーとして働いている専門的外国人⁽⁵⁾に限定した。大企業に限定した理由としては、長期雇用を前提とした雇用慣行をもつ企業が多く、海外展開を視野に入れて優秀な外国人の定着問題を解決すべきだと認識している可能性も高いためである。また大企業に限定することで、人事制度や慣行、企業側が提示するキャリア像、そうしたものの本人の志向性を、ある程度コントロールすることにもなる。同時に新卒の社員に限定したのは、転職によって日本企業へとやってきた場合に比べ、初職から日本企業を選択した外国人の方が日本で定着することに関する選択を比較的自由におこなえると想定できるからである。

さらに大企業に入った新卒の専門的外国人のなかでも、入社してからの時期に一定の範囲を定める。本研究では、日本の大企業に入社して間もない外国人、具体的にいえば働き始めて3年程度の外国人を対象を絞るのが、最もその目的に適していると考えられる。その理由は2点ある。第一に、入社年度によって外国人の置かれた状況が異なるためである。日本企業の大企業において新卒採用で外国人をある程度雇用するのは最近のことであり、著しく昔に入社した外国人は、入社当時の日本社会・日本企業の状況が現在と大きく異なる。そのため、コーホートを限定することで、問題となる就職当時の状況や現在の企業内での役割などをコントロールできる。第二に、昔に入社し、現在も日本企業に残る外国人には偏りがあるからである。日本企業で長く勤める外国人は、すでに離職した外国人に比べて、より日本企業を好む傾向を持つはずである。若いコーホートに絞ることで、離職に伴って調査対象者に偏りが生じていくことを防ぐと同時に、今後企業に残る対象と離れる対象をバランスよく調査に含める役割も果た

す。加えて、すでに日本企業を離れた専門的外国人に対してもインタビュー調査を行い、どのように日本企業で働くことを選び、日本企業を離れる選択をしたのかを尋ねた⁽⁶⁾。

本稿の調査対象者は、厚生労働省「外国人雇用状況報告」のデータをもとに、専門的外国人の就職した業種のなかでも大企業比率の高い製造業、情報通信業を中心に集めた。また、新卒で日本の大企業に入る外国人はアジア地域からの比率が圧倒的に高いため、アジア系の外国人のサンプルを多く収集した。加えて、サンプル内の国籍の多様性を見るために、ヨーロッパ系やアフリカ系の外国人も少数ながら調査対象者に含めた。

以下の表が、具体的な調査協力者の一覧である。調査対象者は、25歳～30歳程度の、日本で大企業にて新卒のホワイトカラーとして働く外国人19名⁽⁷⁾となり、勤続年数は1年～5年程度となっている。個人情報特定されないよう、対象者の名前はインタビューの調査依頼を取り付けた順番にアルファベットをAからTまで割り振った。ただし、国籍や年齢に関しては、本研究における重要な情報となるため、そのまま掲載することとした。業種や企業規模、学歴などの情報は、必要な情報を残しつつも個人の特定化を避けるため、学歴は最終学位のみを示すなど、大括りのカテゴリーにて提示するに留めた。企業規模は、企業の特定を避けるために1万人以上をA、1000人～1万人未満をB、300人～1000人未満をCとして表記した。

彼らの国家選択に関する質問は、どのように彼らの企業選択に影響を与えたのかという文脈を重視しながら尋ねた。その結果、国家選択に関する決断に多大な影響を与えていたのは、彼らの家族設計に関する悩みであった。次節では、家族設計に代表される国家選択の要素が、どのように職業キャリアと絡み合いながら企業

表 調査協力者一覧

名前	国籍	性別	年齢	最終 学歴	専攻	勤続 年数	業種	企業 規模	勤続
Aさん	中国	男	27	修士	文系	2	コンサルティング	C	○
Bさん	中国	女	26	学士	文系	4	シンクタンク	C	○
Cさん	中国	男	26	学士	文系	2	生活環境関連サービス業	B	○
Dさん	カンボジア	男	27	修士	文系	2	化学メーカー	A	○
Eさん	韓国	女	25	学士	文系	4	化学メーカー	A	×
Fさん	スウェーデン	男	28	学士	文系	4	シンクタンク	B	×
Gさん	中国	男	31	修士	文系	2	化学メーカー	A	○
Hさん	韓国	女	28	学士	文系	4	銀行	A	○
Jさん	中国	女	27	修士	文系	2	コンサルティング	C	○
Kさん	トルクメニスタン	女	28	修士	文系	2	総合電機メーカー	A	○
Lさん	中国	男	27	修士	理系	1	IT・情報サービス企業	B	○
Mさん	中国	女	27	学士	理系	5	IT・情報サービス企業	A	○
Nさん	韓国	女	25	学士	文系	1	電気通信事業	A	○
Oさん	モンゴル	男	29	修士	理系	3	インフラ関連事業	A	○
Pさん	中国	男	27	修士	理系	1	自動車産業	A	○
Qさん	韓国	女	28	学士	文系	4	電気通信事業	A	○
Rさん	ミャンマー	女	28	学士	文系	2	インフラ関連事業	B	○
Sさん	フランス	男	25	修士	理系	2	IT・情報サービス企業	C	○
Tさん	カメルーン	男	25	学士	理系	2	総合電機メーカー	A	×

選択に影響を与えたのかに焦点をあて、インタビュー結果を解釈していく。

4 分析結果

調査対象者の専門的外国人にどのようにキャリアを選択してきたのかを尋ねた結果、多くの対象者は企業選択に国家選択の位相における家族設計が深く関連していた。以下では、インタビューによって語られたキャリア上の“国家選択”を悩ませる大きな要因として、パートナーの存在について論じていく。

4-1 パートナーとの関係性が日本企業で働く誘因となる場合

パートナーが日本に居ることが、そもそも入社時点で日本企業での就労を決定する要因と

なった調査対象者は少なくない。Cさん、Fさん、Kさん、Lさん、Oさん、Sさんの6人がこれに該当する。パートナーが日本に居ることは、日本で就職しなければならない決定的な要因として機能していた。パートナーが日本におり、日本で就職するなど今後も日本にいる予定である場合、仮に日本という就職市場に魅力を感じていなくても、日本で働くインセンティブをもたらしていた。これは日本に居たいという国家選択が、彼らの企業選択に影響を与えていた端的な事例となっている。

まあもう一つの理由は、今付き合っている彼女が日本人で、真面目に結婚とかも考えているんで、もうちょっと日本にいたいなっていう。(Cさん：中国・男性)

スウェーデンに帰ろうかなって思ってたんですね。だけど、そのあとに日本人の彼女ができたんです。困ったなと思ったんです。そしたら日本にいたほうがいいなって。この子とは将来的にもうまくいきそうだし。じゃあ就活してみるかってなったんです。 (Fさん：スウェーデン・男性)

私はもう結婚しました。妻も実は同じ大学院で勉強して、今も勉強しています。今年の9月に、まもなく卒業します。修論の発表も終わっています。その時に他の国に行くと、まだ妻卒業しないので、ちょっと悪いですね。これが一番大きな原因ですね。 (Lさん：中国・男性)

日本にいるパートナーの存在は、企業を選択する際に日本に残るインセンティブとなり、その後の過程においても、外国人を日本に留める要因となっていた。Cさん、Fさん、Sさんは、日本人女性のパートナーがいたために、日本での滞在を望んで日本企業での就職を続けた。特に企業選択の時点から日本企業に対して好感を持っていなかったFさんにとって、パートナーの存在が日本に残る唯一の動機であった。Fさんは、就職前に交際をはじめたパートナーと就職後に結婚し、日本で家庭を築いていた。しかしFさんはシンクタンクで働き続けるなかで、現在の会社から離れたいという気持ちを強めていた。

入社2年目にして離職を決意したFさんは、パートナーに仕事を辞めてスウェーデンに戻りたいと打ち明けた。当初は離職に関して好意的であったパートナーも、徐々にFさんが離職への準備を進めるなかで、態度を変化させていった。自分も仕事を辞めてスウェーデンに移住することを、快く受け入れられなかったから

である。パートナーも日本の大企業で働き、既に昇進可能性の高いキャリアを歩んでいた。そのなかで、自分のキャリアと日本に住む家族を捨ててまで、異国の地で再スタートすることを躊躇するようになっていたのだ。Fさんとパートナーの間の溝は徐々に深まっていき、結局打ち明けてから1年後にFさんは離婚して単身スウェーデンに戻ることを決めた。こうした事態が生じたのは、共に自身の職業キャリアを追求するパートナー関係において、家庭と仕事の両立が不可能な状況に陥ったからである。日本とスウェーデンの距離や様々な差異、お互いに自身のキャリアを追求する姿勢が、このような結果を惹起したと考えられる。こうしてパートナーの存在により日本に居なければならないという国家選択の論理が破綻し、Fさんは日本企業を離れるという企業選択を行うに至ったのである。

(著者注：離職に関して) もう去年の2月とかに決めて、それは奥さんに話してたんです。でも当時はよかったけど、近づいてくるとやっぱり嫌だっというか、行きたくないって。それでいろいろ話して、合わないってなって離婚しました。向こうも最初は好意的だったんですけど。その時はまだ遠い先の、未来の話だから楽しそうだなとか、私もスウェーデン語勉強しようかなとか、向こうで何しようかなとか。でも、近づいてくると、あと1年この会社で働き続けると給料あがるとか、家族が近くに住んでるから離れたくないとか、スウェーデンにいても何もできないとか。向こうは結局行きたくない。でも僕としても、きつい言い方すると自分が思い描いている将来、将来の信条を捨てるほどの愛ではないという結論なんですね。向こうも要はそう

ということですね。今の自分の職とか家族とかを捨てるほどの気持ちはない。そういうことで別れたんです。(Fさん：スウェーデン・男性)

CさんとSさんには、パートナーの存在以外にも現在の会社に残留する理由があった⁽⁸⁾点があり、Fさんと異なる。両者とも入社時点では現在の会社で長く勤続するつもりはなかったが、外国人として求められる企業の環境が、働き続けるかどうかの選択に肯定的な影響を及ぼしていた。その企業内の条件を加味して現在の企業に残る選択に関係していたのは、パートナーが日本人であり、結婚を見越した日本での長期滞在を考慮するうえで、もう少し日本での就労を延長したいという思いであった。日本で家庭を築く可能性が浮上したことが、CさんとSさんがキャリアプランを見直す原因につながっており、日本での結婚が現実味を帯びることが、現在の会社をポジティブに捉え、より長く働こうと考える要因にもなっていた。ここでも国家選択が、家族設計を通して企業選択に影響を与えていた。

働くのと同じで、とても良い彼女がいるから、日本に居続けるかどうかは彼女によるよ。今は日本で家族を持つことを考えている、もちろんどうなるかはわからないけど。シンプルに言うと、日本で長く住むかはわからないけど、今は日本で働いて、日本で妻をもって、日本で家庭を持ちたい。(Sさん：フランス・男性⁽⁹⁾)

その他に、日本企業を選ぶ段階からパートナーの存在が影響していたのは、Lさん、Oさん、Kさんの3人である。このうちLさんとOさんは、共に自国での在学中に出会った、同

郷のパートナーが存在した。パートナーと共に日本へ留学することになったLさんとOさんは、それぞれ入社前の時点で結婚し、日本で在学するパートナーの存在が日本企業へ就職する主たる要因となった。その後Lさんのパートナーは別の日本の大企業へ、OさんのパートナーはOさんと同じ会社へ1年遅れて入社した。パートナーの日本での就職は、ますます日本企業で働くインセンティブとなった。LさんもOさんも、夫婦ともに日本企業で働くことにより、日本での長期的な滞在を念頭に置くようになった。これによってOさんは、将来的にモンゴルに戻るという入社時点でのキャリアプランを変更し、日本を自身の拠点として考えるようになったと述べる。

(著者注：日本にいつまでいるのかについて)今のところはっきりわからない、もちろん少なくとも10年間はいたいなって。拠点は、これは自分だけで決められない、家族とか色々相談したりコロコロ変わると思うんですけど、仕事の面では10年間いて、可能ならばずっと退職まではこの会社を通して仕事をしたいっていうのはあります。そのなかで、海外で仕事をできるようになった場合に、拠点を日本に置きながら、色々な国に出ていきたいです。そのなかに、母国モンゴルもあれば一番いいかなって。絶対モンゴル帰りたいたいっていうのはなくて、日本とモンゴルの懸け橋に将来的になれたらって思ってます。2人とも日本で住みたいとか、日本で働きたいって今のところは思ってるので。(Oさん：モンゴル・男性)

Kさんは日本で出会った南米系の男性と交際しており、近いうちに結婚する予定である。

大学時代から親交があるパートナーで、在学・就職どちらの時期においても K さんが日本に滞在することを支え続けた。パートナーも日本に滞在しており、共に長く暮らした日本で、今後も家庭を築くことを計画している。そのなかで、K さんが今後も現在の会社で働き続けることを念頭に置きはじめると、育児休暇など家族へのサポートが充実していることに魅力を感じるようになったと語った。ここで、日本で暮らすという国家選択が、企業選択において参照される条件を変化させたと言える。祖国を離れて一人で暮らしてきた K さんは、人間関係に飢え、家庭を築くことに強いこだわりを持っていた。家族や人間関係への渴望は、単身留学してきた K さんの経歴に大きく関係しており、日本での定住を志向する大きな要因となった。

日本は2人とも好きで、日本で暮らそうってなってますけど。できれば日本で家族をつくっていききたいですね。前提は日本ではないですけど、できればこれからは日本です。 (Kさん：トルクメニスタン・女性)

以上をまとめると、パートナーと離婚する決断をした F さんを除き、5 人の外国人が入社前のパートナーとの関係性を維持させようと考えて、日本での滞在を延長させていた。入社前は長く日本に留まるつもりもなく、また日本企業で働き続けるつもりもないと語った彼らであったが、そのキャリアプランは日本でのパートナー関係の持続にともなって変化していくこととなった。日本でのパートナーとの関係性は、日本に滞在しなければならないというキャリア上の国家選択を媒介して、外国人が日本企業で働き続けるという企業選択に影響していた。こうしたパーソナルな条件を前提として、外国

人たちは現在の企業で働き続けるのかどうかを決定しているのである。

パートナーの存在が現在の企業で働く論理に影響するのは、日本人も同様であると考えられる。ただし、他ならぬ“外国人”に特徴的な点として、“国家選択”という異なる位相の選択が生じる点に加え、パートナーを必要とする負荷が日本人よりも強く感じられていることが挙げられる。この点に関しては、インタビューの中でもしばしば言及された。「日本企業で働いていて、パートナーがいないと、結構寂しいんですよ。夜遅くまで仕事して、帰って寝るだけ」(Fさん)や、「家族も自分で作らなきゃいけなくて、日本に来て1~2年くらいはホントに寂しくてひとりでした」(Kさん)という語りが見えるように、日本に身寄りがいない外国人は、異国の地に一人で暮らすことに寂しさを感じていた。特に仕事に多くの時間が割かれるようになると、友人とも連絡を取りづらくなり、職場関係者以外との交流の機会を逸していく。そうしたなかで、孤独な外国人は自分を支えるパートナーの存在を強く求める傾向が見られた。職場以外との関係性が希薄になりがちな日本の大企業という異国の地で働く外国人は、よりパートナーの存在を必要とする環境にあるといえるだろう。この点が、キャリア上の国家選択にパートナーの存在が強く影響している一つの原因であると推察される。

4-2 将来の家族設計と職業キャリアの両立に悩む外国人

次に、入社後に将来の家族設計を考えるなかで、描いた職業キャリアを検討し直す外国人たちに焦点を当てる。ここでは特に M さん、R さん、Q さん、E さん、H さんの事例に着目しながら、どのように自身の思い描く職業キャリアを変えていくのかを描写していく。

Mさんは、趣味を通じて日本で中国人のパートナーと出会った。まだ結婚の予定はないが、パートナーも日本で住み続けることを志向しており、現在はMさんも日本で家族を持つことを考えている。Mさんは現在の仕事に限界を感じて転職を試みているが、探している転職先は日本の別の会社であって、中国に戻ることは考えていない。これは、現在のパートナーとの関係を持続させるための選択であり、日本で暮らしたいという国家選択をした結果である。さらにMさんは、子どもを出産するタイミングを考慮し、現在の企業を離れるかを判断していた。もしパートナーとの間に早く子どもができる場合は会社に残り、暫く時間がかかる場合は転職して新しい職場に馴染んでから出産したいと考えながら、転職活動を行っていた。妊娠しからの転職では企業から雇われる可能性も低く、子どもを産んでからの転職では休職時期を挟んでしまうために、正社員としての採用が難しくなると考えていたからである。これはMさんが日本において企業選択をする際の論理である。

(著者注：子どもを持つことに関して) そこも今悩んでいます。もし早いうちに、今から半年以内に転職できるんだったら転職して、新しい職場である程度仕事をしてから子どもをつくりたいですね。もしその前に子どもができちゃったんなら、今の会社でもうちょっとやっていこうっていう。(Mさん：中国・女性)

またRさんは、海外を転々としながら仕事を行う同郷のパートナーがいる。このパートナーの存在が、キャリア上の国家選択を悩ませる一因となっていた。OさんとRさんは、入社時点では共に日本での経験を活かして母国に帰る

うと考えていた。しかし先述の通り、Oさんは日本で働くなかでモンゴル人のパートナーと結婚し、日本で家庭を築こうと考えていた。その一方、Rさんはミャンマーに残した家族のことも考慮しつつ、日本とミャンマーのどちらで家庭を築くかを葛藤しながら、日本とミャンマーを往復して働いていた。2人のキャリアプランの変化は、パートナーとどこで家庭を築くのかという国家選択の結果として表れている。Oさんは、仮にパートナーがいなかった場合、日本とモンゴルのどちらで暮らすのか葛藤していただろうと語り、ここでもパートナーの存在がキャリア上の国家選択を大きく規定し、企業選択を規定していることが示唆された。

一方、日本以外を家族形成の場として考えている外国人もいる。Qさんは日本にて別の日本企業で働く日本人男性と出会い、近々結婚を考えている。元々長く日本に住む予定はなかったQさんであったが、日本でパートナーを見つけて結婚が視野に入るなかで、結婚や育児に関する企業の福利厚生に魅力を感じるようになった。企業選択においては、Qさんは現在の企業に満足していた。しかしQさんは現在どの企業で働くのかを葛藤しており、その原因は「日本にいるかどうか」というキャリア上の国家選択を悩んでいることにあった。なぜならQさんは子どもを育てる場所へのこだわりがあり、将来的には日本を離れたいと考えていた。アメリカで育ったパートナーは、様々な文化を持った人種が自然に共存することを理想的だとし、日本人ばかりの環境で働いているQさんも、その意見に共感していた。そして、自分の子どもが日本人と韓国人のダブルになるということもあり、ダイバーシティに寛容な国で子どもを養育したいと考え、子どもが生まれたら寛容性が少ない日本・韓国以外で家庭を持ちたいと思うに至った。現在Qさんは、海外支店への配

属か自分の専門性を活かした転職によって、カナダかシンガポール⁽¹⁰⁾で働きたいと考え、今後の移住に向けて自分の専門性を磨いている。Qさんの事例は、パートナーの国籍ではなく、パートナーとどこで居住するのを志向しているのかという国家選択が、日本での就労・定住志向に影響を与えることを示している。

今結婚を来年に考えてまして、相手がたまたま日本人なんです。それで日本で住むつもりは2人ともあんまりなくて、2人で話してるのは、結婚した後に子どもができれば、日本とか韓国じゃないところで育てたいねって話してて。日本と韓国以外で、条件として色々な人種な人たちが、多文化・多人種の国に行きたいなって思ってた。やっぱり日本って、おかしなほど日本人が多いですね。韓国もそうなんですけど。日本人であることがなんか当たり前であるような文化になってるんですね。違うってことに、ダイバーシティの話なんですけど、あんまり慣れてないって思ってた。自分の子どももハーフ（原文ママ）になるので、日本人でも韓国人でもないと思いますが、そういうのが自然に受け入れられるような国に行きたいなって思ってた。（Qさん：韓国・女性）

次に、現在特定のパートナーがいるわけではないが、結婚を視野に入れた将来のパートナー設計を構想するなかで、キャリア上の国家選択を考え直す事例を紹介する。特に典型的であったのが、すでに日本を離れたEさんの語りである。Eさんは、一度は勤め先の化学メーカー（以下、E社）で生涯働こうと考えたものの、結局はE社を離れる決断をした。その理由としては、終身雇用的な前提で設計制度がされるE

社に対し、外国人として疎外感を覚え、自分のキャリアを追求するために離れたということが述べられた。その選択には、昇進や異動の遅さという職業キャリア上の悩みだけではなく、自身の家族に関する悩みも付随していたと語る。周りの同期社員は日本人ばかりで、E社で生涯働くことを前提として結婚し、日本で家庭を築くことを選択していた。そうした周囲の人間を見たEさんは、日本で幸せに暮らす同期社員に憧れを抱きながらも、将来的には韓国に帰る必要性が生じうることを考慮したうえで、E社に残ることはリスクの高い選択だと考えた。10年後までには結婚して子どもを育てたいとするEさんにとって、現在日本に残る選択をすることは、必然的にE社に留まって日本で結婚する以外の選択肢を失い、職業キャリア上の可能性を狭めることになる。Eさんはこうした転職や結婚にともなうリスクを回避するためE社を離れ、起業の経験を身につける選択をしたのであった。Eさんの事例は、専門的外国人にとって日本的な雇用慣行が、職業キャリアだけではなく家族設計という点でキャリア上の国家選択に対しても参照され、敬遠されうることを示すものとなっている。

日本で結婚して、日本に足をつけてずっと一生住むか、韓国に足をつけて一生住むか、韓国じゃなくても、韓国じゃない他の国に住むか。最終的には、日本に足をつけて住むっていうのを、E社のなかの9割5分の人たちがそうしてる。でも自分にとってはそこが決められない。私ずっと日本に居たいのっていう。もうちょっと私が年を取って、10年くらいE社にいたら、それこそ転職するってときは今よりも選択肢が狭まるなど。でも、その時になったら、私は子どもを産んで育てたりとかしたいわけ

ですよ。じゃあ無茶して自分に企業で働く以外の価値をつけるんだったら、若いうちがいいなって思って。そう考えたら、早くに E 社を離れたほうがいいんじゃないかと。(E さん：韓国・女性)

大手銀行に勤める H さんも、E さんと同様の考えを持っていた。H さんは入社時点から海外の営業をやりたいと考えていたが、現在 28 歳になり、その考えを変えつつあった。海外に赴任すると、最低 2 年間滞在するため、帰国する時点で 30 歳を超えることになる。30 歳までに結婚したいと強く考える H さんは、海外での営業という自分の職業キャリアを追求することが、30 歳までの結婚を妨げることになると考えたのである。H さんは、自身の職業キャリアと結婚を中心とした人生設計のジレンマに葛藤していた。H さんは現在の職場環境で働きながら 30 歳までに日本でパートナーを探すか、転職して韓国に戻りパートナーを探すかの選択肢で迷いながら、転職を検討していた。しかし H さんは、現在の生活水準を維持できる雇用条件を提示する韓国企業が見当たらないと述べる。前者の選択では日本でのパートナー、後者の選択では韓国での企業をそれぞれ見つけるのに難航していた。H さんの事例は、国家選択と企業選択のどちらかが優越したキャリア選択の基準となっているわけではなく、家族設計という要素を媒介して関連する両者の選択の認知的不協和が今後のキャリアを悩ませるものとなっていた。

私は、去年まではすごい海外に行きたいって思ってたんですね。海外に行くとしたら、2 年なんですよ。タイミング的に 30 前までに海外に行って戻れる最後のタイミングだなって思ってて。30 超えるタイ

ミングで行っちゃうと、結婚とかやばいんだらうなって思って。婚期逃しちゃうんだらうなって思って。なので、今海外行けって言われると、ちょっと困るかもしれません。自分のやりたいことと自分の人生をどうするのかっていうのは別問題だから。(H さん：韓国・女性)

このように、将来のパートナー設計が自身の職業キャリアと交錯し、その両立を困難にする事例がインタビューのなかから複数見られた。この将来のパートナー設計を起点に、具体的にいえばパートナーとの結婚が視野に入るなかで、はじめて関連する家族設計が顕在化することが、彼女らの語りから導かれる。例えば子どもの養育に関する選択は、パートナーとの関係性のなかで副次的に表れる問題⁽¹¹⁾であった。K さんは自分の子どもを日本で育てたいと考え、Q さんは自分の子どもを多民族国家で育てたいと考えていた。K さんが日本で子どもを育てたいと考えた事情は、勤め先の子育て支援の充実、母国とのネットワークがないこと、日本で構築したネットワークを捨てたくないことなどがあり、南米系とトルクメニスタン人のダブルになる自分の子どもをインターナショナルスクールで育てたいと語った。Q さんの会社でも結婚や育児に関する手厚いサポートがあり、Q さんが現在の企業に留まりたいと思うポイントとなっていた。しかし Q さんは、自分の子どもの環境を最優先とし、子どもを育てるタイミングでは多民族の共生する国へ移住したいと述べた。共に国際結婚となる K さんと Q さんの事例は、企業の育児に対するサポートが外国人女性にとって日本“企業”へ残る誘因となる可能性を示すが、外国人女性が日本という“国家”で子どもを育てることの難しさも同時に示唆している。

4-3 母国の家族がキャリア上の国家選択を促す場合

同じく副次的にキャリア上の国家選択に表れる問題として、祖国の両親との同居という点が挙げられる。将来的に両親と一緒に住むために自国に帰る可能性を挙げたのは、7人の調査対象者であった。そのなかでも、今後両親のもとに戻りたいと強く語ったJさんは、一人っ子である自分が中国に戻らなければならないと述べた。帰るタイミングは未定だが、親がある程度の年齢に達したときには、日本での仕事を辞めて母国に帰らなくてはならないと語っていた。

一人っ子だからいずれ帰らなきゃいけないですけど。帰るタイミングは、その事情次第ですね。例えば看病しないといけないってなったら故郷⁽¹²⁾ 戻るかもしれないし、そこまでいかないなら北京で働いて、週末に帰るくらいでいいかもしれない。(Jさん：中国・女性)

Bさん、Cさん、Dさんに関しても、今後親の介護の必要性が生じた場合には、日本を離れて自国に戻る可能性があると考えていた。ただしこの3人は、Jさんと異なって、親の介護の必要性が生じなければ、ずっと日本で滞在したいと考えていた。この3人の場合、母国に兄弟が住んでいるため、自国に戻らなくてはならないという両親からの圧力は高くなく、自国に戻る可能性をあまり念頭に置いていない様子であった。

Aさん、Oさん、Rさんは自身の職業キャリアを優先しながら、自国の両親や親族と住むことができればよいと述べていた。あくまで自身の職業キャリアを最優先に追求した結果として、自国に戻れるのなら望ましいという考えである。しかし、Aさんはコンサルティングを

続ける限り、両親の住む故郷に戻る可能性は少ないだろうと語った。Oさんにとっては、家族や親族の存在は自国に戻る誘因の一つであるが、モンゴル人のパートナーと現在2人で日本に住んでいるためにその気持ちは薄れており、パートナーがモンゴルに戻りたいと主張しない限り、モンゴルに戻る必要性は感じないと述べた。

両親との同居は、差し迫って調査対象者たちのキャリア選択に影響している要素とは言い難いが、自身を自国へ引き戻しうる国家選択における一要因として常に頭の片隅に置いていることは確かである。母国の家族という要素も、場合によっては専門的外国人の国家選択に影響を与え、日本企業で働くかどうかの企業選択にも影響を及ぼすのである。

4-4 まとめ

本稿のインタビューでは、企業選択と国家選択の関係性に焦点を絞り、議論してきた。確かに企業選択という側面に限れば、外国人として働ける環境への評価や日本的な雇用システム上の悩みなど、日本企業での定着に注目した既存の経営学・経済学の知見⁽¹³⁾ が、調査対象者の語りの随所に見られた。国家選択の面からは、彼らのキャリア選択において家族設計という要素が重要な位置を占めていることが確かめられた。この各々の知見に関しては、既存の研究の妥当性を支持するものである。

しかし、本稿の最も重要な知見は、国家選択と企業選択が相互作用し、とりわけ国家選択が専門的外国人の企業選択において大きな意味をもっていたことである。4-1では、家族設計の要素が日本に居るという国家選択を促進し、たとえ企業選択において肯定的ではなくとも、日本企業での定着に寄与する事例を扱った。4-2では、日本で暮らすという国家選択が日本

国内での企業選択を促す事例（Mさん）、現在の企業に満足するも日本で暮らすことに否定的であるために企業を離れたと思う事例（Qさん）、国家選択が定まらないために企業選択が不安定になる事例（Rさん）、そして将来の家族設計が国家選択と企業選択に対して同時に影響することで自身のキャリア選択を悩ませる事例（Eさん、Hさん）を扱った。以上の事例から、多くの専門的外国人のキャリア選択において、国家選択が企業選択よりもキャリア選択のうえで優先される基準となりうることが示唆される。

加えて本稿は、パートナーや両親との関係性が、国家選択を通して企業選択に影響を及ぼす要因として認識されていることを示した。パートナーとの関係性こそが、主に外国人を日本に留めうる要因となり、出産や養育などの様々な問題に派生する主因である。両親との関係性は、主に介護の必要性という面で自国に戻らなければならない要因となり、外国人を自国に引き戻す主因となる。インタビュー対象者19人のうち、16人⁽¹⁴⁾が今後のキャリアプランを語るなかで、パートナーと両親の関係性がキャリア上の国家選択に影響していると述べた。多くの調査対象者にとって、自分の職業上のキャリア選択だけが、自分の人生を送る場所を決定するのではない。極めてパーソナルな家族の要素が、キャリア上の国家選択に多大な影響を与え、職業上のキャリア選択の修正を迫るのである。

特筆すべきは、こうした家族設計の要素は入社以降徐々にその重要性を増していき、自身の想定する職業キャリアに影響を与えるようになるという点である。4-1で述べた、入社時点でパートナーの存在が日本でのキャリアを選択する要因となった調査対象者以外は、入社時点で想定していたキャリアプランのなかから家族

設計という視点が抜け落ちていた。彼ら自身の理想とする職業キャリアの追求のため、もしくはやむを得ない事情によって日本での就労を選択していた専門的外国人にとって、今後どこで暮らすのかは入社時点では考慮されていなかったのである。しかし、いざ日本で働きながら暮らしていると、主に家族設計という局面において、キャリア上の国家選択を強いられるようになる。こうして家族設計に関する要素が、キャリア上の国家選択を媒介して自身の職業キャリアの追求と交錯し、企業選択に影響を与えるのである。

5 結論と今後の展望

本稿では、専門的外国人の企業選択と国家選択の関係性を扱ってこなかった既存の研究を克服するために、シャインのキャリア概念を導入することで変化する外国人の主観的なキャリア選択の過程に着目した。専門的外国人に対するインタビューを通して、日本で働くことと日本で住むことの間葛藤が生じるケースが散見された。これはつまり、職業キャリアの追求という企業選択の側面と、家族設計という国家選択の側面とが、相互作用しながら影響しあっているということである。この知見は、外国人のキャリアを広く捉え、両者の研究を射程に含めることで初めて導かれるものである。本稿では国家選択が、家族設計という要素を媒介し、現在の企業で働くかという企業選択を左右することを明らかにした。専門的外国人に関する既存の研究が見てきたのは、彼らのキャリア選択における一部分にすぎない。キャリア選択とは、仕事に関する選択と家庭・居住に関する選択を中心に、様々な条件が複雑に絡み合った総体として現れるものである。外国人が日本企業で働く際、家庭と居住に関連するキャリア上の国家

選択が大きな比重をもって現れ、企業選択に影響を与えているのである。

本稿の事例と知見を踏まえると、日本企業が被雇用者に提供する“生活”の面も、雇用関係の構築において重要な要素となっていると主張できる。日本企業の雇用慣行がキャリア選択に与える影響は、すでに女性労働者におけるワーク・ライフ・バランスの文脈などで活発に議論されている（川口 2008; 山口 2009; 佐藤・武石編 2014）。しかし、今までの議論ではワーク・ライフ・バランスが“企業”選択に与える効果のみを議論していたが、本稿の知見から“国家”選択においても多分に影響していることが示唆された。さらに家族設計に関する要素は、国家選択の位相においては男女ともに強く影響しているが、4-2で見たように企業選択の位相においては女性にその影響が強く見られた。こうした知見も、企業選択と国家選択を意識的に区別したことにより導かれた興味深い点である。

専門的外国人が日本企業で働くか否かの選択に国家選択の論理が関わってくる以上、家族設計を中心とした要素は専門的外国人の就労を議論する際に避けて通れない論点となるはずである。本稿は、日本人が日本企業で働く際には顧みられることのない“国家選択”という位相の問題が、専門的外国人のなかでは重要な意味を持っていることを指摘した。今後の展望としては、日本企業で働く専門的外国人という外部の視点を通して、日本企業が想定するキャリア像や人材像、雇用慣行や環境などの輪郭を浮かび上がらせることを想定している。その長い道のりの第一歩として、本稿を位置づけたい。

注

(1) 例えばマイケル・ピオレ (Piore 1972) の主張するように、外国人においても専門的な知識や技術を有する上層一次労働市場に属するような人間は、彼ら

の経済合理的な視点から経済行動を行うとするモデルが自明視されてきたために、こうした知見が蓄積されてきたと考えられる。

- (2) グローバル化にともない高度な技術を持つ人材や企業家の移動が盛んにおこなわれていることは示唆されながらも、移民研究においてこうした人々はほとんど考察の対象とされてこなかった (Castles and Miller 1993=1996)。
- (3) リューファーラー (Liu-Farrer 2011) が対象にしたのは、日本のニッチ産業で働く中国人であり、本稿が設定する専門的外国人と部分的に重なる調査対象者となっている。
- (4) ここでの大企業の定義は、経済産業省の下部組織である中小企業庁の定義に基づき、①資本金または出資総額 3 億円以上、②従業員数が 300 人以上のいずれかを満たす企業とした (中小企業庁 2017)。
- (5) 本稿が指すホワイトカラーの外国人には、事務系と技術系のどちらも含まれている。
- (6) E さん、F さん、T さんの 3 人に関しては、すでに調査時点で 2~4 年の就労の後に、日本企業から離れている。
- (7) 調査を行ったのは 20 人であったが、I さんは日本の中小企業で働く専門的外国人であるため、今回の分析からは除外した。
- (8) C さんは企業内で進む海外展開プロジェクトへの参加、S さんは英語のみを用いて仕事をできるという環境と現在の労働条件に満足し、現在の会社に肯定的な評価を下していた。
- (9) S さんのインタビューは英語で行われたため、その内容を拙訳したものとなっている。
- (10) 多入種が共存し、英語を用いて生活している点に魅力を感じていると述べていた。
- (11) 子どもの養育が外国人のキャリア選択に影響しているという点は、大石 (Oishi 2012) やリューファーラー (Liu-Farrer 2011) も指摘している。
- (12) J さんの出身省の名前が挙がっていたが、プライバシー保護の観点から修正した。
- (13) 藤村 (2010) や守屋編 (2011)、塚崎 (2008) など。
- (14) これに該当しないのは、G さん、P さん、T さんの 3 人であった。

文献

- Castles, Stephen and Mark J. Miller, 1993, *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, New York: The Macmillan Press Ltd. (=1996, 関根政美・関根薫 訳『国際移民の時代』名古屋大学出版会.)
- 中小企業庁, 2017, 「FAQ『中小企業の定義について』」, 中小企業庁ホームページ (2017年1月10日取得, http://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq/faq01_teigi.htm#q1).
- 藤村博之, 2010, 「国際的な人材獲得競争の激化と日本の取るべき道」竹内宏・末廣昭・藤村博之 編『人材獲得競争——世界の頭脳をどう生かすか!』学生社, 138-54.
- 井口泰, 2016, 「外国人労働者問題と社会政策——現状評価と新たな時代の展望」『社会政策』8(1): 8-28.
- 上林千恵子, 2015, 『外国人労働者受け入れと日本社会——技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会.
- 川口章, 2008, 『ジェンダー経済格差』勁草書房.
- 経済産業省, 2013, 「通商白書 2013」, 経済産業省ホームページ, (2017年1月10日取得, http://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2013/2013honbun_p/index.html).
- 小池和男, 1999, 『仕事の経済学 第2版』東洋経済新報社.
- 厚生労働省, 2014, 「『雇用政策基本方針』を改正しました」, 厚生労働省ホームページ, (2017年1月10日取得, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000042055.html>).
- Liu-Farrer, Gracia, 2011, *Labour Migration from China to Japan: International students, transnational migrants*, New York: Routledge.
- 守屋貴司, 2012, 「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』623: 29-36.
- , 2016, 「日本における『グローバル人材』育成論議と『外国人高度人材』受け入れ問題——日本多国籍企業のタレントマネジメントとの関わりから」『社会政策』8(1): 29-44.
- 守屋貴司編, 2011, 『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題——労働と人材のグローバリゼーションと企業経営』晃洋書房.
- 内閣府, 2013, 「平成25年度 年次経済財政報告——経済の好循環の確立に向けて」, 内閣府ホームページ, (2017年1月10日取得, http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je13/index_pdf.html).
- 野村正實, 2007, 『日本的雇用慣行——全体像構築の試み』ミネルヴァ書房.
- Oishi Nana, 2012, “The Limits of Immigration Policies: The Challenges of Highly Skilled Migration in Japan,” *American Behavioral Scientist*, 56(8): 1080-100.
- Osanami, Sayaka Törngren and Hilary J. Holbrow, 2017, “Comparing the Experiences of Highly Skilled Labor Migrants in Sweden and Japan: Barriers and Doors to Long-term Settlement,” *International Journal of Japanese Sociology*, 26(1): 1-16.
- Piore, Michael J., 1972, “Notes for a Theory of Labor Market,” *Working papers from Massachusetts Institute of Technology: Department of Economics*, 95.

- 佐藤博樹・武石恵美子編, 2014, 『ワーク・ライフ・バランス支援の課題——人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会.
- , 2017, 『ダイバーシティ経営と人材活用——多様な働き方を支援する企業の取り組み』東京大学出版会.
- Schein, Edgar H., 1978, *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Mass: Addison-Wesley Publishing Company. (=1991, 二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房.)
- 塚崎裕子, 2008, 『外国人専門職・技術職の雇用問題——職業キャリアの観点から』明石書店.
- 山口一男, 2009, 『ワークライフバランス——実証と政策提言』日本経済新聞出版社.
- 依光正哲, 2003, 『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社.

(そのだ かおる, 東京大学大学院 人文社会系研究科, kaoru2006@msn.com)
(査読者、高橋康二、高見具広)

Conflicts between Firm-choice and Nation-choice for Highly Skilled Labor Migrants in Japanese Companies

SONODA, Kaoru

This paper aims to clarify how highly skilled migrants in Japan decide to their future career on each occasion. In order to focus on their career dynamics, I introduce two concepts about their choice of career, Firm-choice and Nation-choice. By dividing their choice into two concepts, I demonstrate that State-choice influence highly skilled migrants' Firm-choice because they wonder where they live and make a home in future. They put off the choice where they live in future at the time of entering Japanese companies, so as they recognize it serious problem, they needed to choose whether they work not only in Japanese companies but in Japan. The main finding of this studies was that prospection of longtime settlement in Japan gradually influence highly skilled migrants' firm choice as they think of family plan seriously. This results suggest the importance of dividing concepts of migrants' choosing career into two levels of choice, Firm-level choice and Nation-level choice.