

## 変容する海外で働く日本人—現地採用者に着目して—

### Changing of Japanese Working Abroad: Focused on Locally Hired Young Japanese

丹羽孝仁\*・中川聡史\*\*・ティモ・テーレン\*\*\*

Takahito NIWA, Satoshi NAKAGAWA, Timo THELEN

#### 1. はじめに

これまで、日本企業のグローバル化や日本人の国際移動に関する研究は数多く進められてきた。本稿が着目する日本人について焦点を絞り込んだとしても、例えば、White and Hurdley(2003)や Glebe(2003), Tagsold(2011)のように海外の都市における日本人居住地の傾向を明らかにした研究事例や、影山(2010)や森(2005)のように比較的早い時期の国際移動に焦点を置いた研究事例、杉浦(2011)や酒井(2013)のように海外における日本人街や多文化家族といったエスニック研究などが挙げられる。

しかし、海外における日本人若者、特に彼らの就労に関する視点を有した研究蓄積はこれまでに僅かしかない。例えば、中澤ほか(2008)は、シンガポールにおける若年女性の就労実態を明らかにしている。同様に、神谷ほか(2010)では北米における日本人女性の就労実態が詳細に述べられている。また、起業を通じて海外のビジネスチャンスを見いだそうとする日本人若者の動向を「和僑」として整理した報告もある(堀内, 2012)。近年ではこの「和僑」というキーワードを用いて日本を

飛び出し海外のビジネスチャンスをつかむ日本人若者を特集した報道が散見されるようになってきた<sup>1</sup>。「和僑」のようにビジネスチャンスをつかもうとする動きが、男性の若者に特徴として現れていることを丹羽・中川(2015)や阿部(2015)も指摘している。

このように、日本人若者のグローバル化に関する研究成果がみられるものの、未だその全容解明にはほど遠い状態である。例えば、海外で就労する日本人若者の総数はいったいどれぐらいの規模であるのか、男性と女性のどちらがより多く海外就労に積極的であるのか、不明である。また、ヨーロッパにおける日本人若者の就労実態についてもこれまでの事例では明らかとされていない。

日本人若者が海外で就労し、その経験を日本に持ち帰ることは、経済のグローバル化に伴って日本の労働市場がこれから変化していく方向性を決定づける可能性を秘めている。その議論を進めるためには、日本人若者が海外で現地採用として就労していることに着目する必要がある。日本人が海外で就労する場合、これまでは企業から派遣される「駐在員」として就労することが主であったが、近年では日本人若者が自主的に海外に渡航し、渡航先で就労先を自ら選択する「現地採用者」として就労することが増えてきており、特に日本人若者に着目する場合に現地採用者が重要となる。

そこで本稿では、全世界における日本人の現地

\* にわたかひと

埼玉大学教育機構非常勤講師

\*\* なかがわさとし

埼玉大学大学院人文社会科学部研究科教授

\*\*\* Timo THELEN

Lecturer and Research Associate, Department of Modern Japanese Studies, Faculty of Arts and Humanities, Heinrich Heine University Düsseldorf

採用者数を推計するとともに、特定の事例都市における日本人の集住傾向や現地採用者の就労実態を明らかにし、海外在留邦人の新たな側面を考察する。

まず第2章で、日本の外務省が公表する「海外在留邦人数調査統計」を用いて、全世界の日本人現地採用者数を推計し、その動向を明らかにする。次に第3章で、上海、バンコク、デュッセルドルフの3都市を事例都市に、現地の統計資料を分析することで、日本人の集住の特徴を明らかにする。さらに第4章では、デュッセルドルフを対象として、75人へのインタビュー調査から日本人若者の現地採用の特徴を明らかにする。

## 2. 海外に長期滞在する日本就労者の実態把握に向けた推計

本章では、海外就職という選択を取る日本人若者が増加しているのか否か、増加しているのならばどの地域、都市で増加しているのかを明らかにする。

海外在留の日本人を網羅的に把握する統計資料は、日本の外務省が毎年公表する「海外在留邦人数調査統計」のみである。しかし、この統計資料には、永住者と長期滞在者という分類しか用意されておらず、現地採用者に関する情報は得られない。

そこで、次節で述べる手法を用いて現地採用者数を推計し、企業が派遣する駐在員に対して現地で採用されて就労する現地採用者がどの程度の割合を占めるようになってきたのかを考察する。ここでは、1994年から2013年までの過去20年間のデータを用いる。

### 2.1. 推計手法

日本の外務省が出す「海外在留邦人数調査統計」<sup>2</sup>では、海外に長期滞在する日本人を、①永住

者、②民間企業関係者、③報道関係者、④自由業関係者、⑤留学生・研究者・教師、⑥政府関係職員、⑦その他、と分類している。分類は、男女別の本人と同居家族という4区分(1:男性本人, 2:女性本人, 3:男性同居家族, 4:女性同居家族)に細分化されている。

この中で現地採用や駐在員に関わるものは、通常の就労ビザと就労許可証(ワークパーミット, WP)を取得しているとみられる、②民間企業関係者、③報道関係者、④自由業関係者の男性本人(A\_1)および女性本人(A\_2)である。この就労者本人と同居家族(A\_3, A\_4)の人数の関係から、駐在員数と現地採用者数を推計する。

具体的な推計の計算過程は、表1に示される通りである。推計過程での大きな特徴は以下の3点である。第一に、女性の就労者本人を全て現地採用者とみなしている。これは、駐在員で派遣される日本人の大半が男性であることを反映している。実際には女性の駐在員も増加傾向にあるとみられ、女性駐在員数を0とするのは非現実的なかもしれない。しかし、まだまだその数は少ないと考えられ、推計の単純化のため、全て現地採用者をみなしている。

第二に、男性の同居家族は全て男児とみなしている。もちろん、同居家族の中には、定年退職後の男性や専業主夫のように就労していない成人男性が含まれる可能性がある。しかし、これも第一の特徴と同様、その割合が非常に小さいとみられ、検討からは除外している。

第三に、男性就労者本人に占める単身赴任の男性駐在員の割合を定数化している。本来であれば、この割合は、毎年変動する変数だと考えられるが、変数として扱うにはあまりにも情報が不足している。そのため、単身赴任する駐在員と家族を同行させる駐在員は同様のペースで増加減少するとみなし、その割合を定数化した。この数値は国や地

域によって異なることが予想される。すなわち、家族を同行させても暮らしやすく働きやすい国や地域では、駐在員も家族との同居を志向するであろうし、逆に日本人にとって生活することが困難だと思われる場所では、家族を日本に残して単身赴任する傾向が強まるであろう。そこで、この割合の定数化は国や地域別に設定するのが妥当である。どの国、地域においても基本的には1994年の時点で最も低い値をとるため、最低値を定数として用いた。もちろん、この扱いが推計結果に大きな影響を与えるため、本稿での推計結果が100%正しいとは断定できない。

男性就労者に占める単身赴任の駐在員数の割合については更なる検討が必要であるのはもちろんだが、海外に暮らす日本人に関する統計資料が限られる中、これまでその概数すらも不明瞭であった日本人現地採用者数の全体像が確認できる点に、本稿の推計結果は大きな意義がある。

## 2.2. 推計結果

### 2.2.1. 全体の傾向

先ほどの計手順を踏まえ、まず全世界<sup>3)</sup>における日本現地採用者数の推移を確認する。

図1には、南極を除く全世界の就労者本人を駐在員と現地採用者に区分して示した。1994年時点で全世界の就労者は12万2,594人であったが、2013年には28万6,556人と2.3倍も増えた。就労者人数はアジアの通貨危機やアメリカのリーマンショックといった世界経済の低迷期には緩やかな減少を見せているが、それ以外の時期には右肩上がりの推移を示している。このうち、駐在員は約11万3千人から約20万人へと増加し、現地採用者は約1万人から8万7千人へと増加したと見積もられる。増加人数は駐在員の方が多いものの、増加率をみるとこの20年間で駐在員は87%であったのに対し、現地採用者は756%も増加している。その結果、就労者に占める現地採用者の占める割

表1 現地採用者数の推計過程

推計の 手順	推計の対象	推計式	推計の内容	記号の整理
1	女性現地採用者	$Lf=A\_2$	全て、女性現地採用者(Lf)とみなす(女性駐在員は0人と仮定する)。	A_2: 女性就労者本人 Lf: 女性現地採用者
2	男児	$Cm=A\_3$	全て、男性駐在員の同伴家族の男児(Cm)とみなす。	A_3: 男性同居家族 Cm: 男児
3	女兒 女性配偶者	$Cf=Cm*(100/106)$ $Mf=A\_4-Cf$	男性駐在員の配偶者(Mf)と女兒(Cf)とみなす。女兒の人数は、男児の数から推計して求める。その際、自然性比106を用いる。女性同居家族から、女兒の推計人数を差し引いたものが、女性配偶者数(Mf)と推定される。	A_4: 女性同居家族 Cf: 女兒 Mf: 女性配偶者
4	家族同伴の男性駐在員	$Lm=A\_1+Mm-Sm$ $Mm=Mf$	男性本人は、男性現地採用者(Lm)、男性駐在員(家族同伴の駐在員(Mm)と単身駐在員(Sm))からなる。女性配偶者(Mf)と同数の人数が、家族同伴の男性駐在員数(Mm)と推定される。	A_1: 男性就労者本人 Lm: 男性現地採用者 Mm: 家族同伴の男性駐在員 Sm: 男性単身駐在員
5	男性単身駐在員	$Sm=A\_1*K$	男性就労者に占める、男性の単身駐在員数(Sm)の割合が一定と仮定する。この中には未婚者のほか、単身赴任の駐在員が含まれている。家族同伴が可能かどうかは、赴任先の環境に依存するため、国や地域によってその割合(K)を設定する。この割合を用いて、男性の単身駐在員数が推定される。	A_1: 男性就労者本人 Sm: 男性単身駐在員 K: 男性単身駐在員の占める割合
6	男性現地採用者	$Lm=A\_1-Mm-Sm$	男性本人から、男性駐在員数(家族同伴中座員数+男性単身駐在員数)を差し引いたものが、男性現地採用と推定される。	A_1: 男性就労者本人 Lm: 男性現地採用者 Mm: 家族同伴の男性駐在員 Sm: 男性単身駐在員

著者作成

合は年々高まっており、1994年時点には8.3%だったものが2013年には30.3%となっている。

現地採用者は、アジア、北米、西欧の順に多く、これらの地域では2013年時点でそれぞれ1万人を超える現地採用者が推計された(図2)。その他の地域では合算しても同年で1万人に達しておらず、日本人現地採用者が地域的に大きく偏っていることがわかる。この偏りは現地採用者のみに現れる特徴ではなく、駐在員についても同様の特徴がみられる。また、アジアにおいては現地採用者数が継続的に増加している一方で、北米においては2006年から2007年にかけて激増した。

しかも、この激増は次の図3にみられるように、男性の増加によるものである。この急激な変化に対しては本稿で示した資料からでは考察することが叶わない。北米以外の地域においても性比の推移はあまり安定的とはいえず、経済危機が性比に影響を与えているとは言い難い。アジアと北米では性比が既に100を上回る水準にある一方、西欧やその他の地域では性比が50を下回るような水準にあり、男女で志向する地域に差があることも分かる。男性については阿部(2015)や丹羽・中川(2015)で言及されたようにビジネスチャンスに対する敏感な態度が渡航先に影響している可能性を指摘できる。

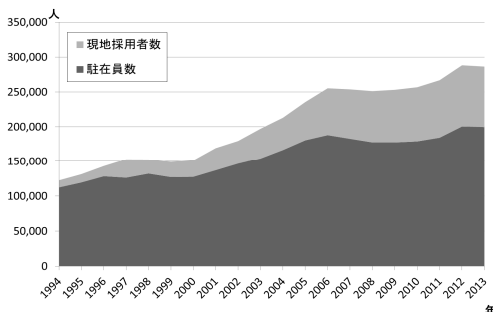


図1 全世界における駐在員数と現地採用者数の推移

外務省「海外在留邦人数調査統計」より著者作成

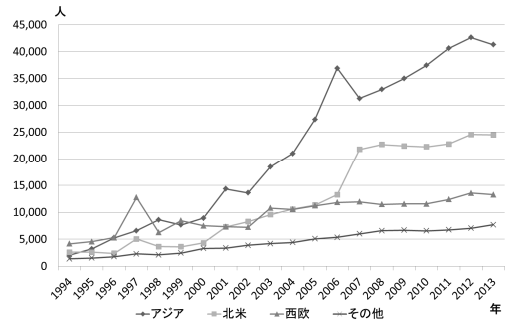


図2 地域別現地採用者数の推移

外務省「海外在留邦人数調査統計」より著者作成

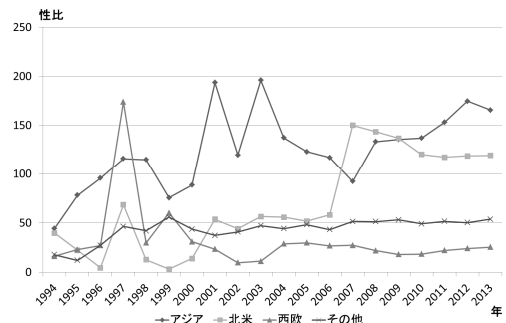


図3 地域別現地採用者の性比の推移

外務省「海外在留邦人数調査統計」より著者作成

## 2.2.2. 事例国・都市の傾向

次に、特定の国や都市を対象として推計結果を確認する。本稿では、タイ<sup>4</sup>および上海<sup>5</sup>、デュッセルドルフ<sup>6</sup>の日本人現地採用者の推移を整理する<sup>7</sup>。

図4には男女別就労者数(本人の数)の推移を示した。近年大きく数を伸ばしているのは、上海の男性とタイの男性である。両者は2000年代頭から大きく数を伸ばしている。デュッセルドルフの男性就労者数は経年変化が小さく、この20年ほぼ横ばいで推移している。

女性就労者数は3都市とも男性のそれよりも常に少ない。ただし、男性と同様に2000年代に入ってから少しずつ増加傾向にある。

次に図5には前項の推計手順に基づいて算出した現地採用者数の推移を男女別に示した。現地採用者数が最も多いのが上海で、男女を合わせると1万人程度に上る。上海は2000年代に現地採用者の

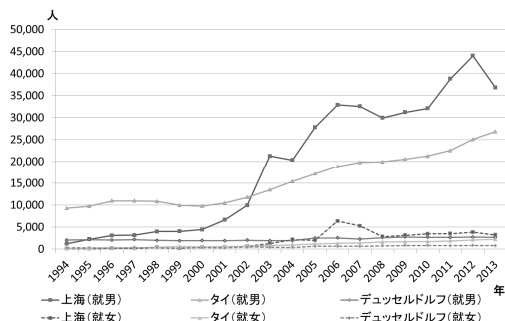


図4 男女別就労者本人の数の推移  
外務省「海外在留邦人数調査統計」より著者作成

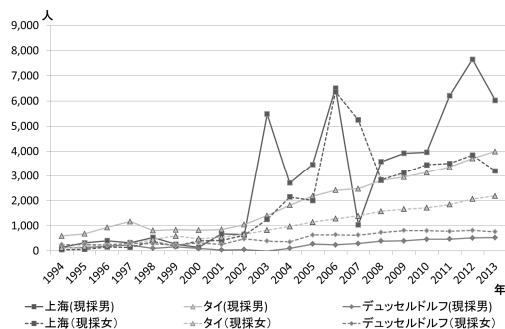


図5 地域別現地採用者の性比の推移  
外務省「海外在留邦人数調査統計」より著者作成  
急増を経験しており、なおかつ男性に類似した推移で女性現地採用者の増加も確認される。その変化は上下変動が大きく、ブーム的な拡大や縮小として捉えることができる<sup>8</sup>。

タイも上海と同じく、2000年代以降現地採用者の増加を経験しているが、増加のスピードは上海よりも緩やかである。2013年時点で男女合わせて6,000人程度だと推計される。その推移は男女とも一貫して増加を経験しているが、男性の現地採用者は常に女性の2倍に上り、男性に有利な就労の場が作られていると推察される。

デュッセルドルフは、男女合わせても現地採用者は1,000人程度と見積もられ、タイや上海に比べると少ない。現地採用者の増加も確認されるが、増加のスピードはタイよりもさらに緩やかである。上海やタイにみられない特徴として、男性よりも女性の現地採用者のほうが常に多い。この要因に、女性がアジアよりもヨーロッパを志向しているこ

とが考えられるほか、デュッセルドルフには女性でも働きやすい環境が整っていることが考えられる。ただし、直近3年ほどで男性現地採用者も急増しているとみられ、その男女間の差は縮まりつつある。

図6から図8は、上海、タイ、デュッセルドルフの3都市ごとに、駐在員数と現地採用者数の推移を示したものである。上海の場合、2000年代の増加は駐在員と現地採用者ともに増加しており、日系企業の進出ラッシュに伴う現地採用のブームが起きていたと考えられる。ただし、現地採用者の占める割合はその変動が激しく、かなりの数の現地採用者が短期間に上海に出入りしていたことが予想される。

タイの場合、現地採用者に加えて駐在員も増加がみられるものの、現地採用者の占める割合が緩やかに増加している特徴がある。1994年に8%だった現地採用者の占める割合は2013年には21%まで増加した。上海と異なり、就労者の純増に加えて、仕事そのものが駐在員から現地採用者へ転換していると捉えられ、日本人の間で仕事の現地化が進んでいると考えられる。

デュッセルドルフの場合、現地採用者は2000年代に増加を経験しているが、駐在員数は横ばいで推移している。その結果、現地採用者の占める割合がここ10年で高まっており、2013年には38%に達している。元々1990年代にも現地採用者の占める割合が20%弱で安定しており、上海やタイに比べ現地採用者が比較的多いことが特徴的だったが、その傾向は一層強まっているといえる。現地採用者の増加は、上海やタイと同様に日本人若者の海外志向が強まっている結果だと考えられる。一方、上海やタイのように駐在員の増加がみられない点については、アジアの成長市場を見込んだ企業進出ラッシュがデュッセルドルフではないことを反映しているほか、既に現地化が十分に進み、

駐在員を置かなくても仕事が回るため、駐在員よりも現地採用者の増加が顕著だと考えられる。

### 2.3. 日本人現地採用者数の推計結果の整理

本章では、「海外在留邦人数調査統計」を元に現地採用者数の推計を試みた。

その結果、海外の日本人現地採用者はこの20年間で駐在員数と同じ数だけ増えたと見積もられた。その結果、就労者全体に占める現地採用者の割合は年々高まっており、30%に達している。現地採用者が増加した地域は駐在員数も多い地域であり、アジアや北米、西欧がその中心である。しかし、男女によって渡航先の選択には差異が顕著に確認された。男性はアジアや北米を志向するのに対し、女性は西欧やその他の地域に多い。

また、個別の国や都市に目を向けると、上海やタイでは日系企業の進出に伴い日本人現地採用者の増加も確認された。そのような場合、主として男性の現地採用者が増加する特徴がみられる。上海ではタイよりも現地採用者の数にも大きな変動がみられ、ブームの要素が強く現れている。タイでは現地採用者の増加に加え、ゆるやかに駐在から現地採用者への仕事の現地化が進んでいることが推察される。他方で、デュッセルドルフは企業の進出ブームではないため、駐在員も現地採用者もアジアの都市ほど急増していないが、それでもここ10年ほどで現地採用者の増加がみられる。増加の一因に日本人若者の海外志向が影響していると考えられる。

本章の推計では、国別の単身駐在員の割合に関する仮定や現地採用者は全員が日本人配偶者(専業主婦・専業主夫)を持たない仮定など、推計手法に議論の余地が残されている。

また、日本の外務省が把握する「海外在留邦人数調査統計」は大使館に提出が義務づけられている90日以上長期滞在者がその対象となるが、長

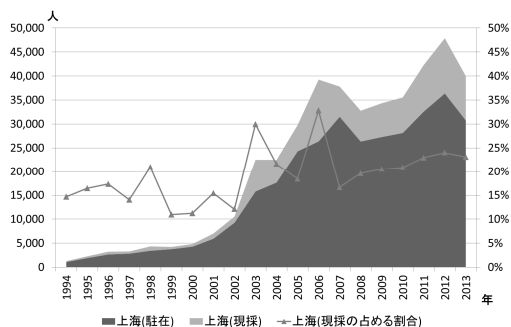


図6 上海における駐在員と現地採用者の数の推移

外務省「海外在留邦人数調査統計」より著者作成

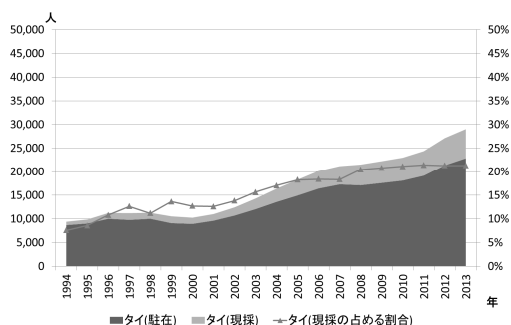


図7 タイにおける駐在員と現地採用者の数の推移

外務省「海外在留邦人数調査統計」より著者作成

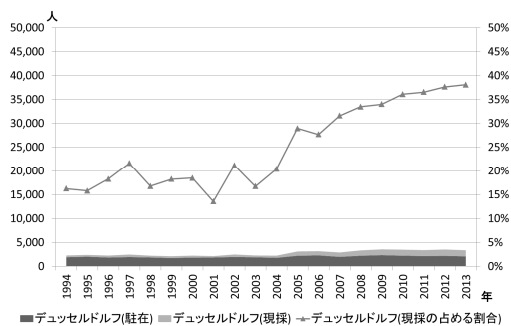


図8 デュッセルドルフにおける駐在員と現地採用者の数の推移

外務省「海外在留邦人数調査統計」より著者作成

期滞在者の中には大使館に在留届を提出していないケースも存在すると予想される。それは、日本の親会社からの派遣で滞在中の駐在員ではなく、現地採用者に大きく偏っていることも予想される。現地採用者の中には、現地社会に溶け込み、

日本大使館の手助けをあまり必要としていない者がいると思われるためである。つまり、この統計データの分析では現地採用者数を少なく見積もってしまう。

以上の課題は「海外在留邦人数調査統計」だけでは解決し得ないため、これらの検証においては他のデータを用いた複合的な分析が求められる。

### 3. 日本人の集住度合い

#### 3.1. 3都市の日本人居住者の地域的特徴

次に、上述した特定の3地域を事例として、都市内部における日本人の居住構造を把握したい。ここでは、現地で得られた統計資料を元に日本人の居住地区の特徴を整理する。一般的に海外で居住する日本人は移動先ではマイノリティに該当するため、特定地域への集住が進み、現地社会とのセグレーションが起きている可能性がある。そのような居住地分化の特徴が、民族集団の社会経済構造の違いによることも指摘されている(竹中, 2006)。

ここでは、調査対象都市における日本人の居住地区を概観するとともに、日本人居住者の集住度合いを他の外国人と比較する。それによって、日本人居住者がそれぞれの都市においてどれほど強く集住しているのかを明らかにする。

#### 3.2. 上海の日本人居住傾向

上海における日本人の居住地区を把握するため、2010年のセンサスデータを利用する。これは、上海市内の区別の国籍別性別居住人口が把握できるデータである。

図9には、地区別の日本人居住者数を示した。都心部に対する日本人の集住度合いが強いことが読み取れる。日本人が最も多く居住する地区は中心部に位置する長寧区である。当該地区は、国際貿易センターが立地しているなど、上海における

経済活動の中心として認識されている。また、当該地区には日本領事館も立地している。次いで浦東新区に居住する日本人が多い。浦東新区は金融センターを中心に日本人の集住がみられる。

図10には、日本人の性比を示した。全ての地区において男性の居住者数が女性よりも多い。中心部においては男女の性比が比較的低くなっているが、郊外の地区ほど性比が高い傾向にある。この特徴はおそらく、工場近辺に居住する男性の製造業就労者を反映していると捉えられる。

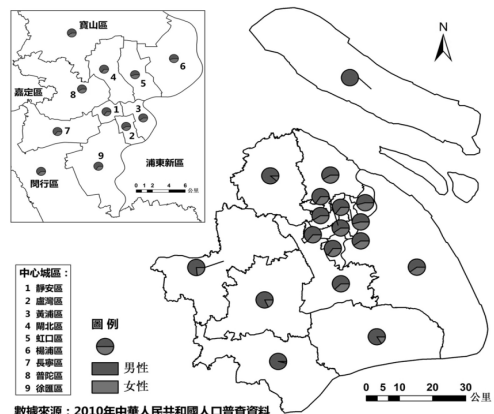
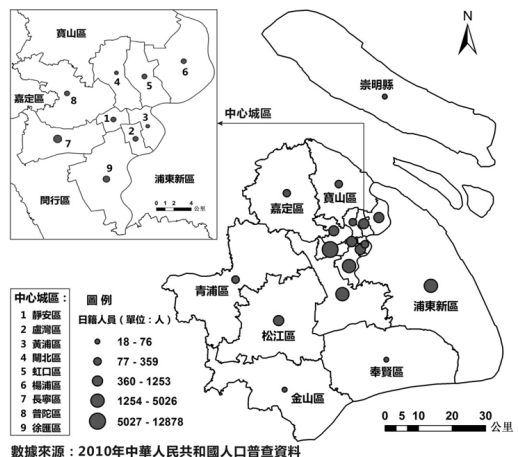




図 11 バンコク都における日本人の居住地区  
丹羽・中川(2015)より

### 3.3. バンコクの日本人居住傾向

バンコクにおける日本人の居住傾向については、丹羽・中川(2015)で触れているが、次節の分析結果の解釈のため、簡潔に紹介する。

2000年センサスの20%抽出個票データに記録されているバンコク都内居住の日本人回答者数は567人で、図11によると、バンコク都内160地区のうち日本人が50人を超える地区は、クローンダヌア地区とクローンダン地区である。特化係数<sup>9)</sup>を用いて日本人の集住度の偏りを求めたところ、特化係数が10を超えて日本人の集住度の高い地区は、先の2地区に加えてスリヤウォン地区、シーロム地区、トゥンマハーメーク地区の計5地区である。これらの地区は、有名なタニヤ通りを含む日本人コミュニティの場として認知されており、センサスもそれを裏付けるものである。

### 3.4. デュッセルドルフの日本人居住傾向

デュッセルドルフの場合、すでにGlebe(2003)によってデュッセルドルフ市内の日本人の居住傾向が明らかにされている。そこでは、1976年と1999年の2時点の居住傾向が示され、1976年の段階で既に日本人は集住地区を形成していたことが指摘されている。その居住地区はデュッセルドルフの中でも富裕層の居住地区であった。さらに1999年には、ライン川西岸の地区と市の北部、東

北部に代表的な集住地区が形成されていることが確認されるが、日本人の集住傾向に変化はほぼみられない。

本稿では、2012年末時点のデータを提示し、Glebe(2003)の指摘した特徴からの変化を考察する。データはデュッセルドルフ市統計局の「2013年統計年鑑(Statistisches Jahrbuch Düsseldorf 2013)」に記載されている、国籍別地区別住民登録者数を用いる。この統計で示される地区は10の行政区(Stadtbezirk)とさらに細分化された49の区(Stadtteil)である<sup>10)</sup>。短期滞在者などごく一部を除き日本人全員が分析対象となっている点は、バンコクとは大きく異なる。2012年末時点では、日本人5,209人が計上されており、これは1980年末の2,876人からほぼ倍増している。

デュッセルドルフ市における日本人の集住地区は2012年も限られた地区に留まっている(図12)。500人を超える居住者がいる地区は、デュッセルドルフ駅の西側に位置し市の中心部であるシュタットミッテ地区、ライン川の西岸にある高所得層向けの住宅街が広がるオーバーカッセル地区とニーダーカッセル地区である。シュタットミッテ地区には日本人向けの飲食店やサービス業種が数多く立地するインマーマン通りがある。オーバーカッセル地区は高級住宅地であるとともに日本人、特に駐在員の集住地区として名が通っている。ニーダーカッセル地区には、日本人学校や日本人幼稚園、寺院が位置している。バンコクと同様に特化係数も確認する<sup>11)</sup>。特化係数が10を上回る地区は、ニーダーカッセル地区のみが該当する。また、特化係数が1を上回り、日本人が集住しているとみられる地区は、ライン川西岸の地区から市の中心部にかけての限られた範囲に集中している。ライン川東岸の市中心部は西岸の地区よりも家賃の相場が安く、かつ飲食店などの対日本人サービスが集中する場所である。これらのニーズを求める



日本人若者が多く暮らしていると推察される。北部にもライン川沿いに集住が確認される地区があるが、北部の地区は1999年の段階で特化の特徴が確認されており、高所得者向けの住宅街である。その他の地区でも1地区を除いて僅かながらも日本人居住者が確認できるが、南部では特にその数は少ない。

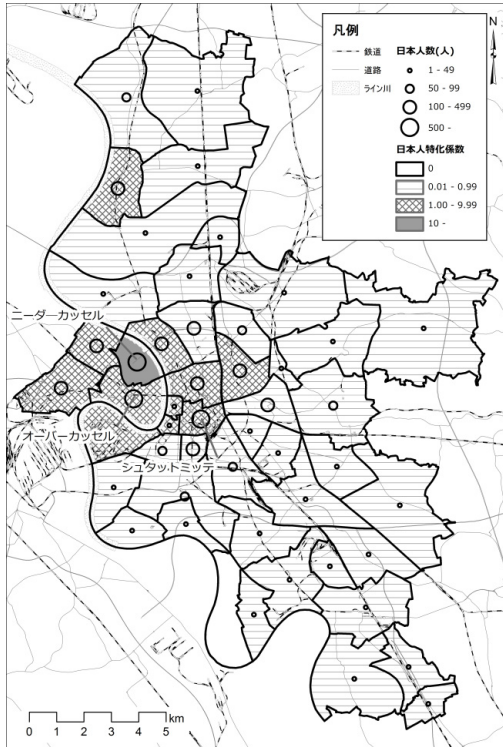


図12 デュッセルドルフ市における日本人の居住地区  
デュッセルドルフ市統計局「2013年統計年鑑」より著作作成

### 3.5. 他の外国人居住者との比較にみる日本人の特徴

上述の特徴から、日本人は限られた地区への集住傾向が強いことが明らかとなったが、この居住傾向は日本人特有のものであるのか、ここでは他の国の外国人との比較から検討する。他の国の外国人と日本人の集住度合いを比較するため、外国人同士の非類似度係数(Index of Dissimilarity, D)

を求め、多次元尺度構成法(Multi-Dimensional Scaling, MDS)でそれを可視化する(Wakabayashi, 2006)。ただし、分析の対象は、データの得られたバンコクとデュッセルドルフである。

まず、非類似度係数は下記の算術式で求められ、外国人同士の行列が作成できる<sup>12</sup>。

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^N \left| \frac{x_i}{X} - \frac{y_i}{Y} \right|$$

$x_i$  :  $i$  地区における X 国籍の人口

$X$  : 分析対象地域全域における X 国籍の人口

$y_i$  :  $i$  地区における Y 国籍の人口

$Y$  : 分析対象地域全域における Y 国籍の人口

非類似度係数は0~1の値をとり、0に近い値ほど2国間の居住傾向が似ていることを表す。タイ人、ドイツ人に加え居住者数の上位9ヶ国の外国人の非類似度係数はそれぞれ、表2、表3に示された通りである。バンコク都の場合、2国間の非類似度係数の多くが0.5を上回っており、それぞれの国々で集住の傾向が現れていることが予想される。一方、デュッセルドルフ市の場合、日本人以外の2国間の非類似度係数の値が低く、混住が進んでいることが予想される。

次に、国籍別の非類似度係数を2国間の居住傾向の擬似的な距離とみて、10ヶ国の類似度を2次元空間に多次元尺度構成法<sup>13</sup>で配置し、その関係性を分析する。なお、2次元空間の2軸は概念的なものであるため、解釈を与える必要がある。

図13にはバンコク都における10ヶ国の居住者が擬似的な2次元空間上に配置されている。このプロットされた位置関係から近い国の人間とは居住傾向が似通っていることが読み取れるが、バンコク都の場合、日本人が配置された第1象限(次元1+, 次元2+)には、アメリカ人とイギリス人も配置されており、比較的距離が近い。居住人口の多

表2 バンコク都における  
タイ人と外国人(居住者数上位9ヶ国)の居住地区の非類似度係数

	タイ人	中国人	インド人	日本人	ミャンマー人	ラオス人	アメリカ人	ネパール人	イギリス人	カンボジア人
タイ人	0									
中国人	0.32	0								
インド人	0.59	0.57	0							
日本人	0.57	0.60	0.62	0						
ミャンマー人	0.80	0.84	0.88	0.83	0					
ラオス人	0.52	0.53	0.69	0.71	0.69	0				
アメリカ人	0.64	0.66	0.70	0.48	0.84	0.71	0			
ネパール人	0.56	0.64	0.69	0.75	0.70	0.66	0.75	0		
イギリス人	0.68	0.71	0.72	0.53	0.81	0.72	0.45	0.73	0	
カンボジア人	0.68	0.75	0.87	0.80	0.69	0.59	0.81	0.76	0.81	0

タイ王国統計局「2000年センサス」より著者作成

表3 デュッセルドルフ市における  
ドイツ人と外国人(居住者数上位9ヶ国)の居住地区の非類似度係数

	ドイツ人	トルコ人	ギリシャ人	GUS諸国	ポーランド人	セルビア諸国	イタリア人	日本人	モロッコ人	マケドニア人
ドイツ人	0									
トルコ人	0.32	0								
ギリシャ人	0.27	0.19	0							
GUS諸国	0.21	0.27	0.23	0						
ポーランド人	0.19	0.21	0.15	0.18	0					
セルビア諸国	0.30	0.17	0.14	0.24	0.14	0				
イタリア人	0.20	0.29	0.21	0.23	0.18	0.23	0			
日本人	0.55	0.65	0.60	0.56	0.59	0.62	0.55	0		
モロッコ人	0.32	0.21	0.21	0.25	0.19	0.13	0.29	0.68	0	
マケドニア人	0.37	0.20	0.21	0.30	0.25	0.17	0.32	0.67	0.20	0

デュッセルドルフ市統計局「2013年統計年鑑」より著者作成

いタイ人、中国人、インド人は第4象限(次元1+, 次元2-)に配置されている。これらの国籍者の居住傾向は均等に近いため、次元2は「集住度の強さ」と理解できる。各国の国籍者の居住地区の分布図を提示していないが、次元1の値が大きい上述の国籍者の居住地区の特徴に、都心周辺に集住地区が存在していることが挙げられる。よって、次元1は「都心居住の傾向の強さ」と理解できる。すなわち、日本人に加えてアメリカ人やイギリス人もバンコク都での居住傾向は都心に集住する傾向が強いと指摘できる。

一方、デュッセルドルフ市では国籍による居住傾向はバンコク都のそれとは大きく異なっている。図14に示される通り、日本人のみが大きく乖離した配置となる2次元空間が描き出された。他の外

国人の居住地区を確認しても日本人ほど都心の限られた地区に集住している特徴はみられず、次元1は「都心居住の傾向の強さ」と判断できる。特にライン川西岸側への集住傾向は日本人のみに確認される特徴である。日本人以外の外国人は「都心居住の傾向の強さ」である次元1の値でほとんど違いがみられず、比較的広範囲に拡がって居住している。他の外国人の居住傾向は次元2の値に差が現れているが、これはバンコク都とは逆で「集住度の弱さ」と判断した。日本人も集住度(特化係数の値の大きい地区の数)が強いが、マケドニア人も同じく強い。ただしマケドニア人の居住地区はいくつか離れた塊に分散しており、都心居住の特徴はあまりない。

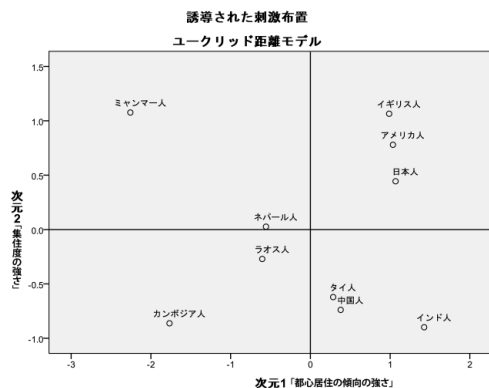


図13 バンコク都における非類似度係数の概念空間

タイ王国統計局「2000年センサス」より  
著者作成

以上の分析結果より、海外に暮らす日本人の集住傾向が明らかとなった。バンコク都のように、他の外国人も集住の傾向をみせる都市もあれば、デュッセルドルフ市のように、日本人のみが特異な集住傾向を示す都市もある。その違いをこれらのデータで考察することは難しいが、1つの可能性として駐在員の居住地選択の影響を指摘したい。ヨーロッパの国々の間では駐在員として別の国へ派遣される事例は少ないのではないだろうか。日本人の場合は、その派遣先がヨーロッパでもアジアでも駐在員として派遣され、駐在員向けの居住地選択が日本人の集住を形作っていると考えられる。欧米諸国からもアジアの大都市には駐在員として派遣するため、日本人と同様にその国特有の居住地選択を行っている可能性を指摘できる。

#### 4. デュッセルドルフにおける日本人現地採用者の特徴

##### 4.1. 調査対象者の概要

本章では、さきほどまで整理してきた日本人の特徴を踏まえながら、デュッセルドルフにおける日本人現地採用者の特徴について、日本人若者へのインタビュー調査結果から整理する。

まず、表4に調査対象者の個人属性の概要を示

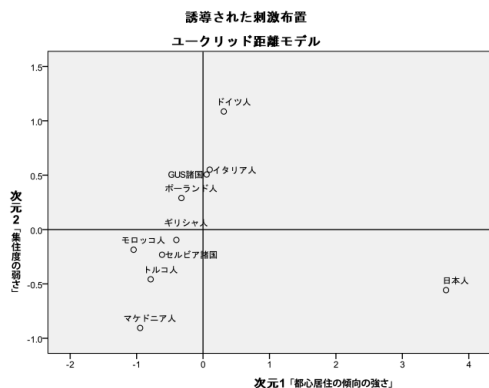


図14 デュッセルドルフ市における非類似度係数の概念空間

デュッセルドルフ市統計局  
「2013年統計年鑑」より著者作成

す。調査対象者は75人であるが、実際にはケルン市やフランクフルト市などに居住する調査対象者を含んでいることに留意する必要がある<sup>14</sup>。なお、後述するように対象者の大半が現地採用者であり、数量的な差異を求めづらいため、彼らの言説を用いて特徴を明らかにする。

75人のうち、男性は32人、女性は43人である。平均年齢は31歳とこれまでの研究事例とほぼ同じである。女性が男性よりも多いことも特徴的であるが、女性の平均年齢が30歳であるのに対し男性のそれは33歳と、平均年齢にも男女の違いが現れている。

彼らの最終学歴は、45人が大学・大学院卒、16人が短大・専門学校卒と、高学歴者が多い。このうち、ドイツ語など文学を専攻した者や国際学を専攻した者が21人、海外の教育機関へ進学した者が8人に上り、学生の頃に海外を志向した進路を選択していることがわかる。例えばAPさんは「大学で専攻したドイツ語や語学を活かしたい。もう一度ドイツで暮らしたい」ので、現地採用として働いていると述べている。

他方、高校卒もしくは高校中退者が8人いる。驚くべきことに、調査対象者の最年少は18歳で、高校卒業後すぐにデュッセルドルフへ移動してい

る。アジアの新興諸国に比べ就労ビザの取得が困難であるヨーロッパにおいても日本人現地採用の雇用が多様であることを示している。

#### 4.2. 職歴からわかるキャリアの傾向

仕事内容として雇用形態をみると、様々な就労形態が読み取れる。本稿が主たる対象とする現地採用者は65人と大半を占めるが、それ以外にも日系企業の駐在員やボランティア、ワーキングホリデーなどが含まれている。現地採用者のうち1人は現地採用として就労しながら起業をしている。このほかに2人の起業家も含まれている。アジアの都市に比べると、起業家の数は少なく成熟した都市でのビジネスチャンスが限られていることが伺える。

現地採用者のうち、日系企業で就労する者は47人と多く、日系企業が日本人の雇用の主たる担い手である。またドイツ系企業に11人、その他7人となっている。日系企業の業種は、飲食店や小売店など対日本人向けのサービス業が主である。この特徴は他の日本人集住都市と同様であるが、デュッセルドルフの場合、顧客は必ずしも日本人に限定されない。そのため、簡単なドイツ語か英語が必須となっていることが特徴である。

雇用の契約期間をみると、日系企業とその他で就労する現地採用者に労働期間に定めのある有期契約の者が12人いる。このうち10人が日系企業で就労する者である。ドイツ系企業で就労する11人は全員が労働期間に定めのない無期契約であることを考慮すれば、日系企業は日本人現地採用者を短期と長期で使い分けていると指摘できる。

これまでの就労期間を確認すると、個人差が大きいものの、平均就労期間では、ドイツ国内で3.9年の就労経験を有するのに対し、日本での就労期間は平均3.3年と短い。なお、日本とドイツ以外の国における就労期間は平均0.5年で、日本での

就労期間とあわせると、ドイツ国内での就労期間とはほぼ同じとなる。つまり、日本人若者の大半は、日本や海外での就労経験を基にドイツでの就労に挑んでいることがわかる。

もちろん、中には就労経験を一切持たないままドイツに渡航し就労する者もいる。これは20人が該当するが、このうち17人は現地採用として、さらにこのうち12人は日系企業の現地採用として就労している。日本での就労経験を持たないBOさんの「デュッセルドルフはビザが下りやすい」という意見やALさんの「ロンドンで2年働いたが、ビザの問題が出て、デュッセルドルフに戻ってきた」という意見にみられるように、ヨーロッパの中にはデュッセルドルフが就労ビザを簡単に取得できる場所として彼らに認知されている。ビザの取得の容易さという参入障壁の側面も、多様な日本人若者を惹きつける要因だと考えられる。

ビザ取得の容易さのほか、文化面や生活面に対する憧れも幾人かの日本人若者には重要視されている。そのためか、彼らはドイツでの就労を長期的には捉えておらず、海外での就労経験と居住経験を日本に持ち帰ろうとする意思が強い。日系企業では、彼らを主な対象として有期契約を用意しているとも捉えられる。

反対に、専門職としてのキャリアを求め、デュッセルドルフに移動してきた者も多い。オーケストラ奏者やプロスポーツプレーヤーなど高いレベルのスキルを活かした専門職に就くため、自ずとヨーロッパなどの先進諸国を志向し、結果としてデュッセルドルフに移動してきた者である。「ほぼ就職先を選ぶのは不可能(AOさん)」や「ドイツであればどこでも良かった(Tさん)」のように、就労する場所に対するこだわりは強くない。また、日系企業であったとしてもヨーロッパ全体を統括する事務所のように、責務の高い仕事を現地採用

表2 デュッセルドルフ調査対象者のフェイスシート

No.	性別	年齢	出身地域	学歴	配偶関係	現職の 就労形態	現職の業種	現職の職種	現地での 勤務年数	日本での 勤務年数	その他の 勤務年数
A	女	10代後半	北海道・東北地方	高校	未婚	日系現地採用	飲食業	サービス職	0.4	0	0
B	女	10代後半	北海道・東北地方	高校	未婚	日系現地採用	飲食業	サービス職	1	0	0
C	女	10代後半	北海道・東北地方	高校	未婚	日系現地採用	飲食業	サービス職	0.4	0	0
D	女	20代前半	中部地方	高校	未婚	日系現地採用	飲食業	サービス職	1.5	1	0
E	男	20代後半	関西地方	高校	未婚	日系駐在	製造業	専門職	8	0	0
F	女	20代後半	関西地方	短大・専門学校	未婚	日系現地採用	サービス業	サービス職	1	5	0
G	女	20代後半	関東地方	短大・専門学校	未婚	日系現地採用	教育業	専門職	4	0	0
H	女	20代後半	関西地方	大学	既婚	ワーキングホリデー	医療・福祉	サービス職	0.3	3	0
I	男	20代後半	関西地方	短大・専門学校	未婚	日系現地採用	飲食業	サービス職	0.4	7	0
J	女	20代後半	関西地方	大学	未婚	日系現地採用	サービス業	専門職	1	0	0
K	女	20代後半	関東地方	短大・専門学校(海外)	未婚	独系現地採用	情報通信業	専門職	3	2	0
L	女	20代後半	関東地方	大学	未婚	日系現地採用	飲食業	サービス職	3	0	0
M	男	20代後半	関東地方	大学	未婚	他現地採用	卸売業	NA	2	1	0
N	男	20代後半	関東地方	大学(海外)	未婚	日系現地採用	卸売業	販売職	3.5	0	0
O	女	20代後半	関西地方	短大・専門学校	未婚	日系現地採用	教育業	専門職	1	7	0
P	女	20代後半	北海道・東北地方	短大・専門学校	未婚	日系現地採用	製造業	サービス職	2	3	0
Q	男	20代後半	中部地方	NA	未婚	ワーキングホリデー	小売業	販売職	0.5	6	0
R	女	20代後半	北海道・東北地方	短大・専門学校	未婚	日系現地採用	製造業	サービス職	0.2	7	0
S	男	20代後半	関西地方	大学	既婚	日系現地採用	製造業	総合職	1	5	0
T	男	20代後半	北海道・東北地方	大学	未婚	他現地採用	情報通信業	専門職	1	5	0
U	男	20代後半	関西地方	大学	未婚	他現地採用	卸売業	販売職	3	4	0
V	女	30代前半	関東地方	大学	未婚	独系現地採用	サービス業	事務職	4	4	0
W	男	30代前半	中部地方	短大・専門学校	未婚	起業	医療・福祉	管理職	2.8	0	0
X	女	30代前半	関東地方	大学	未婚	独系現地採用	事業所サービス業	NA	4.9	3	0
Y	女	30代前半	北海道・東北地方	大学	未婚	独系現地採用	事業所サービス業	専門職	0.7	3	2
Z	女	30代前半	関東地方	大学	未婚	日系現地採用	通信業	販売職	5	2	0
AA	男	30代前半	北海道・東北地方	大学	未婚	日系現地採用	飲食業	サービス職	0.5	5	0
AB	女	30代前半	関東地方	大学	未婚	日系現地採用	サービス業	サービス職	2.8	3	0
AC	男	30代前半	関西地方	短大・専門学校	離別	日系現地採用	飲食業	サービス職	2	10	0
AD	男	30代前半	関東地方	大学	未婚	独系現地採用	サービス業	販売職	2	0	0
AE	女	30代前半	関東地方	大学	未婚	独系現地採用	事業所サービス業	専門職	0.9	8	0
AF	女	30代前半	九州・沖縄地方	大学	既婚	日系現地採用	事業所サービス業	事務職	4.1	0	0
AG	男	30代前半	中部地方	大学中退	未婚	日系現地採用	飲食業	管理職	5.5	5	0
AH	男	30代前半	関西地方	大学	既婚	日系駐在	製造業	販売職	11	0	0
AI	女	30代前半	関西地方	大学	未婚	日系現地採用	小売業	サービス職	1	7	1
AJ	女	30代前半	関西地方	短大・専門学校	既婚	日系現地採用	飲食業	サービス職	0.5	11	1
AK	男	30代前半	関東地方	高校	未婚	日系現地採用	小売業	サービス職	10.5	2	2
AL	男	30代前半	関東地方	短大・専門学校	既婚	他現地採用	サービス業	サービス職	3	6	4
AM	男	30代前半	関西地方	高校	既婚	日系現地採用	サービス業	サービス職	0.7	12	0
AN	男	30代前半	九州・沖縄地方	大学	既婚	日系現地採用	事業所サービス業	事務職	2.5	5	0
AO	男	30代後半	関東地方	大学(海外)	未婚	独系現地採用	娯楽業	専門職	8	0	0
AP	女	30代後半	関西地方	大学	既婚	日系現地採用	製造業	販売職	7	2	0
AQ	女	30代後半	関東地方	大学院(海外)	未婚	日系現地採用	製造業	事務職	7	0	0
AR	男	30代後半	九州・沖縄地方	大学	未婚	独系現地採用	飲食業	サービス職	7.5	0	0
AS	男	30代後半	関東地方	大学	既婚	独系現地採用	事業所サービス業	専門職	11	0	0
AT	男	30代後半	海外	大学院	既婚	日系現地採用	卸売業	事務職	7	0	0
AU	男	30代後半	関東地方	大学	既婚	日系現地採用	卸売業	販売職	5	2	0
AV	男	30代後半	中国地方・四国地方	大学(海外)	未婚	日系現地採用	卸売業	販売職	5	0	0
AW	女	30代後半	中部地方	大学	未婚	求職中	NA	NA	0	9	0
AX	男	30代後半	関西地方	高校中退	既婚	独系現地採用	飲食業	サービス職	9	0	2
AY	男	30代後半	関東地方	大学院	未婚	起業	サービス業	管理職	NA	0	0
AZ	女	30代後半	北海道・東北地方	短大・専門学校	未婚	日系現地採用	教育業	専門職	4	13	0
BA	男	30代後半	九州・沖縄地方	大学	未婚	日系現地採用	卸売業	専門職	5	1	13
BB	男	30代後半	北海道・東北地方	短大・専門学校	未婚	日系現地採用	卸売業	専門職	5	11	0
BC	男	40代以上	北海道・東北地方	短大・専門学校	既婚	日系現地採用	運輸業	販売職	7	NA	0
BD	男	40代以上	関東地方	大学	未婚	独系現地採用	飲食業	サービス職	2.5	11	2
BE	女	40代以上	関西地方	大学	未婚	日系現地採用	製造業	NA	7.5	6	0
BF	男	40代以上	北海道・東北地方	大学中退	未婚	日系現地採用	情報通信業	専門職	11	6	0
BG	女	40代以上	北海道・東北地方	大学院(海外)	既婚	求職中	NA	NA	6	0	0
BH	女	NA	中部地方	短大・専門学校	未婚	日系現地採用	飲食業	サービス職	NA	NA	0
BI	女	20代後半	関東地方	大学	未婚	日系現地採用	製造業	事務職	1.8	0	0
BJ	女	20代後半	関西地方	大学	未婚	日系現地採用	サービス業	サービス職	2	2	0
BK	女	20代後半	関西地方	大学	未婚	日系現地採用	サービス業	サービス職	4	3	0
BL	男	30代前半	関東地方	大学院(海外)中退	既婚	日系現地採用	サービス業	販売職	5	1	0
BM	男	30代前半	関東地方	大学	未婚	日系現地採用	サービス業	販売職	5	1	0
BN	女	30代前半	関西地方	大学	未婚	日系現地採用	サービス業	販売職	4	7	0
BO	女	30代前半	関西地方	大学	既婚	日系現地採用	サービス業	販売職	8	0	0
BP	女	30代後半	中部地方	大学	未婚	日系現地採用	サービス業	販売職	2	5	4
BO	女	40代以上	関東地方	大学	既婚	日系現地採用	サービス業	販売職	15	2	0
BR	女	20代前半	関西地方	大学在学中	未婚	NGOボランティア	NGO	サービス職	0.2	0	0
BS	女	20代後半	中国地方・四国地方	大学	未婚	NGO現地採用	NGO	事務職	1.4	2	0
BT	女	30代前半	関西地方	短大・専門学校	未婚	NGOボランティア	NGO	サービス職	1.2	6	1
BU	女	30代前半	関西地方	大学院	未婚	NGO現地採用	NGO	サービス職	3	4	0
BV	女	30代後半	関西地方	短大・専門学校(海外)	既婚	NGO現地採用	NGO	管理職	14	2	2
BW	女	20代後半	中部地方	大学院	未婚	日系現地採用	運輸業	事務職	2.5	0	0

現地調査より著者作成

者に任せているケースもある。このような場合には高いレベルの英語や豊かな就労経験が求められ、高技能の日本人若者がデュッセルドルフに集まってきている。

さらに、ドイツでの就労経験が日本人若者の将来のキャリアや生活に与える影響は、彼らの個人属性に強く関連することが彼らの言説から読み取れる。総論としてまとめることはやや困難だが、個別の意見を整理すると、以下ようになる。

海外就労に対する意見として、BNさんは、「海外就職をしたいと考えるなら、若いうち(20代半ばまでに、いつでも帰れる時期にしたほうが良い。日本に帰っても、即戦力の仕事ができるか不安である。海外にいた経験がプラスになるかは現実には厳しいと感じている」と述べている。ACさんも同様に、「今しかできない海外就職。ドイツでは募集は30歳以下ということなので」と述べる。彼らのように若い年齢で海外就労を経験し、できればそれを日本帰国後に活かしたいと望む意識がある一方、年齢が進むと日本への帰国という選択が取りづらくなる状況もある。

AZさんは「年齢的に考えても、日本で新たに同職を探すことは困難であると思われる。勤務条件や勤務環境を考慮すると、このまま現地での勤務を希望している」と述べ、中途採用に対して狭き門となっている日本の労働市場の特殊性からドイツでのキャリアを維持していきたいと考えている。BMさんも同様にドイツでの生活を維持したく「ずっと暮らすため、ドイツの年金を払っている」と述べている。5年以上の就労と6年以上の居住の実績でドイツの永住権が得られることも、就労継続を志す要素となっている。

以上のように、これまでの就労経験やスキル、年齢といった個人属性に関連して、デュッセルドルフで就労する日本人若者のキャリア志向は異なっている。なお、彼らのうち最もデュッセルドル

フでの就労継続の意思を持つ者は、就労開始以前の段階から何らかの形でドイツと関わりのある者たちである。

#### 4.3. 生活の側面から捉えるワーク・ライフ・バランス

年齢に加えて婚姻状況や子供の有無といった条件が、彼らのキャリアや生活に大きな影響を与えている。「日本人と結婚するために日本に帰りたい。30歳までに結婚したい(BKさん)」という意見に代表されるように、日本人との結婚を望む場合、デュッセルドルフでの生活継続に支障が出てくる。

婚姻状況を見ると、21人が既婚者<sup>15)</sup>であった。このうち男性が11人、女性が10人である。配偶者は、日本人が9人、ドイツ人8人、その他となっている。一方、未婚者54人は、男性が21人、女性が33人である。女性の未婚者の割合が高いことは女性の平均年齢が男性よりも低いことも影響しているが、女性が結婚というライフイベントを機に日本帰国を選択している可能性も否定できない。なお、現地採用者か否かという点では差はみられない。しいて特徴を挙げるとすれば、ドイツ系企業に現地採用として就労する11人のうち9人が未婚であり、それ以外の者たちと比べると、未婚の者が多い。ただし、ドイツの企業で働くことが出会いを失わせるほど激務だという話はインタビューからは聞かれなかった。

また、未婚者たちの結婚観は、相手は未定という考えやいい人であれば誰でもいいという考えが主で(54人中41人)、ドイツ人や日本人を明示的に考慮している者は少ない。事例数は限られるが、結婚相手としてドイツ人を希望する者は3人であるのに対して、日本人を希望する者は6人であった。生活スタイルや考え方などの文化的側面を重視して日本人を好む考えがあるほか、日本人同士の繋がりや強さを指摘することもできる。

交友関係は個人差が大きく現れ、ドイツ人中心の交友関係を築く者、日本人中心の交友関係を築く者、第三国の外国人中心の交友関係を築く者と様々である。しかし、デュッセルドルフには日本人が働きやすい環境が整っているためか、「日本人が多いため、日本人との交流も増える(AOさん)」といった意見は多い。つまり、就労から結婚、交友関係において、日本人との関わりや日本人社会との関係性が重要視されている。

他方、デュッセルドルフにおける仕事と生活の両面については、日本の就労環境や生活環境に比べて好意的に受けとめられている。例えば、Pさんは「仕事中心と言うより、プライベートを優先させるといった考え方が海外の人には強い。プライベートを大切にするようになった」と述べ、日本で働いていた頃よりも仕事と生活のバランス、ワーク・ライフ・バランスが良くなったと感じている。BBさんも「働きやすい環境である。プライベートな時間を大切にできることで生まれた心のゆとりが得られた」と述べ、日本で働いていた頃より給与が減っているにも関わらずデュッセルドルフでのワーク・ライフ・バランスを評価する声もある。中には、Mさんのように「ワーク・ライフ・バランスが良い。いつかは日本に帰りたいが、ワーク・ライフ・バランスを崩したくない」と、自身でも強く意識している者もいる。それでも、「仕事や私生活に対する意識の違いに対する忍耐強さが必要（心が強くないとドイツ人とはやっていけない）(BMさん)」のように、ワーク・ライフ・バランスの良さを実感する一方で、現地に対応する力がないと困難があることも認識されている。

また、子育てのしやすさに対して、Vさんの「家庭や子供を持つ人に対しての考慮や手当もしっかりしていると思う」といった意見やBQさんの「子どもが生まれてから、プライベート重視傾向が強くなった。休日に仕事は家に持って帰らない。日

本のように無駄な残業はしない。勤務時間内に効率的に働く」といった意見が女性から多く聞かれた。子育てに関するポジティブな意見は男性からも得られる。例えば「言語を抜きにすれば子育て環境がよい(ATさん)」や「自分のことや家族と過ごす時間が確保できる(BAさん)」のように男性にも子育てや生活と仕事を両立するワーク・ライフ・バランスの視点が重視されている。

このほか、デュッセルドルフの生活におけるポジティブな評価として、「環境の良さ」や「気候の良さ」を数多くの調査対象者が指摘しており、生活環境の良さも日本人若者を惹きつける要素となっている。

#### 4.4 デュッセルドルフにおける日本人若者の特徴

本章では、デュッセルドルフにおけるインタビュー調査の結果から、日本人若者の特徴を整理した。日本では叶えることが難しいワーク・ライフ・バランスを実現できることが、デュッセルドルフで日本人若者が働く主な動機となっていると考えられる。子育てに対する支援や社会の意識、プライベートの時間を大切にできる社会規範など、日本では十分に得られない魅力がデュッセルドルフにはある。

これにより多様な日本人若者を引き寄せていると考えられる。片や、日本での就労経験を有していない比較的低熟練の若者であっても就労ビザを獲得できデュッセルドルフで生活ができるのに対し、一方では場所を問わず世界中で就労できる高技能の若者もデュッセルドルフでチャンスをつかんでいる。このように、デュッセルドルフにおける日本人若者をとりまく就労環境は多様であるものの、対日本人向けサービス市場で働く低熟練就労者とグローバルマーケットで働く高技能就労者に二極化している側面を指摘できる。

ただし、多様な日本人若者も将来的にはライフイベントを契機にデュッセルドルフを離れる可能性がある。その際、最もデュッセルドルフでの就労継続意志が強い人たちは、就労開始以前からドイツと何らかの接点があった者であった。つまり、デュッセルドルフに居住する日本人若者の一部は長期的にデュッセルドルフに居住し続け、現地社会に溶け込んでいくと予想されるが、若者の多くは長期的にみてデュッセルドルフに留まらず、日本もしくは第三国へと移動する可能性を秘めている。その結果、数年で帰国する可能性の高い日本人若者を対象とした有期契約の労働市場が形成され、流動性の高いデュッセルドルフの日本人社会となっていると考えられる。

## 5. おわりに

以上、海外で働く日本人の詳細を議論してきた。本稿で明らかにできたことは、以下の3点に集約される。

まず、全世界における日本人現地採用者の動向を推計によって明らかにできた。日本人若者が海外で現地採用として就労している状況はこれまで個別の調査報告によって徐々に明らかにされてきたところであるが、全体的特徴を議論したものはこれまでにない。本稿では、2013年時点で全世界に8万7千人の現地採用者が就労していることを指摘した。その上で、世界的に現地採用者の増加が確認されるのが、2000年以降であり、特にそれはアジアと北米で顕著に進んだことを明らかにした。なお、個別の国や都市の事例として上海、タイ、デュッセルドルフを対象としてより詳細を確認したところ、アジアの大都市では現地採用が急増し、タイのように駐在員から現地採用へと雇用形態がシフトしていることを示唆する傾向が確認できた。一方で、デュッセルドルフでは駐在員も現地採用者も数の伸びは緩やかであった。このよ

うに、現地採用者の数や性比の特徴は、都市間で違いが明瞭である。男女で求められる就労内容が異なることや駐在員と現地採用者のそれぞれに求められる役割の違いなどがその要因として考えられる。

次に、上海市、バンコク郡、デュッセルドルフ市在住の日本人居住者の地域的な特徴を明らかにした。日本人駐在員を中心として形成される日本人の集住地区は、どの都市でも確認された。このような集住度の強さは、アジアの都市においては欧米人の居住傾向と似ているが、デュッセルドルフ市では日本人のみにみられる特異な居住地選択となっている。居住地区を中心に日本人向けのサービス業が集中的に立地し、日本人の集住地区が維持・強化されていることが考えられる。

最後に、デュッセルドルフにおける日本人若者の特徴を示した。日本人若者の大半は現地採用者として就労しているが、その就労内容は対日本人向けサービス市場の低熟練就労とグローバルマーケットを対象とした高技能の就労とに二極化していると考えられる。また、日本人若者の全体的な傾向として、生活環境の良さからワーク・ライフ・バランスを実現できていると認識されている。ただし将来的には結婚などのライフイベントを機に移動する可能性も高く、流動性の高い日本人社会が形成されていると捉えられる。

これからの日本社会にとって、海外で就労経験を有する日本人若者をより積極的に評価していくことが重要となろう。彼らは、ワーク・ライフ・バランスを体感しており、その結果として日本に居る日本人よりも効率よく働き、労働生産性が高いと推察される。また、プライベートな時間や家族を大切にし、地方創生の重要な担い手になるとも考えられる。日本の社会経済が今後も良い方向へと成長していくために、日本人若者の持つノウハウを受容する態度が求められる。また、日本人



若者がより一層グローバル社会で活躍できるよう、支援していくことも必要である。

## 付記

本稿は、2011年度～2014年度科学研究費補助金「日本企業のグローバル化と若者の海外就職」、研究課題番号：23401038、研究代表者：神谷浩夫による成果である。

## 注

- 1 例えば、NHKの「ETV特集『和僑～アジアで見つけるボクらの生き方～』(2014年4月5日放送)やWebマガジンWedgeの「アジアへ羽ばたく若き“和僑”たち」(2014年1月号特集)などがある。
- 2 「海外在留邦人数調査統計」は各年10月1日時点の各国大使館および領事館別のデータが公開されている。2015年6月末時点で得られる最新のデータは2013年10月1日のデータである。本稿では、経年比較のため、過去20年間のデータを用いる。
- 3 「海外在留邦人数調査統計」では、世界をアジア、太平洋、北米、中米・カリブ、南米、西欧、東欧(旧ソ連)、中東、アフリカ、南極と10の地域に区分している。本稿では、南極を除く9つの地域について検討する。
- 4 タイには、タイ大使館とチェンマイ総領事館がある。2004年以降はタイ大使館とチェンマイ総領事館(北タイ9県(チェンマイ県、ランパーン県、ランブーン県、チェンライ県、パヤオ県、メーホンソーン県、ナーン県、プレー県、ウタラディット県)を管轄する)別のデータが得られるが、それ以前はタイ大使館のデータのみが確認できる。経年比較のため、本稿ではチェンマイ総領事館を含むタイ全国のデータで議論する。
- 5 上海は上海総領事館のデータで議論をする。上海総領事館は、上海市のほか、江蘇省、浙江省、安徽省、江西省をも管轄していることに留意する必要がある。
- 6 デュッセルドルフはデュッセルドルフ総領事館のデータで議論をする。デュッセルドルフ総領事館は、ノルトライン・ヴェストファーレン州を管轄する。デュッセルドルフ市は同州の州都である。
- 7 これらの都市は、我々が参加する研究チームがこれまでに調査を進めてきた所である。
- 8 なお、上海については統計データの不可解な点も指摘される。女性の現地採用者数(Lf)は2006年および2007年の2ヶ年だけその前後の年の2-3倍の値に跳ね上がっている。また、2007年の男性現地採用者数(Lm)は前年比84%と急減する。この年は家族同伴の男児数(Cm)が前年から半減し、その結果として女性配偶者(Mf)と家族同伴の駐在員家族(Mm)の増加に結びついている。家族同伴の駐在員家族の世帯当たり平均子供数をみても、2006年1.52人、2007年0.31人、2008年1.40人と不可思議な挙動をみせる。そのため、男性就労者数全体は微減に留まる一方で男性現地採用者数(Lm)の急減が確認されるのである。
- 9 特化係数の求め方は、バンコク都全体に対するある地区の

- 日本人の構成比を同じくタイ人の構成比で除した。
- 10 Glebe(2003)はこれよりもさらに細かい地区で集住度合いを検討している。
  - 11 デュッセルドルフ市の場合、特化係数は地区別ドイツ人の構成比を元に算出した。
  - 12 非類似度係数を用いた居住地研究は、日本国内の外国人に着目した是川(2009)や地域特性に着目した桐村(2007)のように日本国内でも研究蓄積がある。
  - 13 多次元尺度構成法の統計処理は、PASW Statistics 18を使用した。ユークリッド距離を尺度としてALSCALのアルゴリズムを用いた。初期座標からの乖離度を表すS-ストレス収束値の基準を0.001とした。なお、多次元尺度構成法を地理学で用いた研究例に、杉浦(1980)や若林(2006)が挙げられる。
  - 14 対象者の内訳は、デュッセルドルフ市60人、フランクフルト市9人、オーバーカッセル市5人、ケルン市1人である。年齢や勤続年数、居住年数などは全て、調査回答時の数値を用いている。現地調査実施年月は、2012年8月、2014年3月、2014年8月である。
  - 15 パートナーがいる者を含む。

## 参考文献

- 阿部康久(2015)：「上海ドリーム」とその現実—上海における現地採用日本人若年者の移住動機とキャリア・アップの可能性—。地理科学, 70, 107-121.
- 影山穂波(2010)：ハワイにおける日本人女性の社会的ネットワーク形成。お茶の水地理, 50, 80-91.
- 神谷浩夫・由井義通・瀧 淳弘・久保倫子(2010)：北米バイエリアで働く日本人女性のライフコース。人文地理学会大会研究発表要旨, 134-135.
- 桐村 喬(2007)：SOMの非類似度による地域特性の時系列分析—京阪神大都市圏における1980-2000年の居住地域構造の変化を例に—。地理情報システム学会講演論文集, 16, 95-100.
- 是川 夕(2009)：非類似性指数からみた在日外国人の住み分けの現状と要因—国勢調査小地域集計を用いた分析—。人口学研究, 44, 1-17.
- 酒井千絵(2013)：上海の多文化家族—中国人配偶者と上海で暮らす日本人女性を中心に—。関西大学社会学部紀要, 45, 47-72.
- 杉浦 直(2011)：エスニック・タウンの生成 発展モ

- デルと米国日本人街における検証. 季刊地理学, **63**, 125-146.
- 杉浦芳夫(1980): 多次元尺度構成法(MDS)による空間分析とその拡散問題への応用. 地理学評論, **53**, 617-635.
- 竹中克行(2006): バルセロナにおける居住地の編成要因としての出身地集団に関する考察. 地学雑誌, **115**, 582-605.
- 中澤高志・由井義通・神谷浩夫・木下礼子・武田祐子(2008): 海外就職の経験と日本人としてのアイデンティティーシンガポールで働く現地採用日本人女性を対象に一. 地理学評論, **81**, 95-120.
- 丹羽孝仁・中川聡史(2015): 日本人若者が働くバンコクは「天使の都」か. 地理科学, **70**, 157-167.
- 堀内弘司(2012): 中国に越境する和僑企業家のエスノグラフィー——日本人のトランスナショナル化に関する事例研究一. アジア太平洋研究科論集, **24**, 139-159.
- 森 廣正(2005): 『ドイツで働いた日本人炭鉱労働者——歴史と現実——』. 法律文化社.
- 若林芳樹(2006): 行動地理学への多次元尺度構成法の応用——認知地図の空間分析を中心として——. 行動計量学, **33**, 127-132.
- Glebe G. (2003): Segregation and the ethnoscape: the Japanese business community in Dusseldorf, Goodman R., Peach C., Takenaka A., and White P. ed. *“Global Japan: The Experience of Japan’s New Immigrant and Overseas Communities”*, Routledge, 98-115.
- Tagsold C. (2011): Establishing the Ideal Foreigner: Representations of the Japanese Community in Dusseldorf, Germany, *Encounters*, 872, 143-168.
- Wakabayashi Y. (2006): Residential Choices of Single Women in Tokyo Metropolitan Area: A Multi-method Approach, *Geographical Review of Japan*, 79, 608-618.
- White P. and Hurdley L. (2003): International migration and the housing market: Japanese corporate movers in London, *Urban Studies*, 825, 687-706.