

現地採用で働く日本の若者 ——デュッセルドルフとバンコクの事例分析から

丹羽 孝仁

(帝京大学講師)

本研究は、統計資料からの推計によって現地採用者の地域的分布を確認した上で、デュッセルドルフとバンコクの2都市の海外就職者に対するインタビュー録を用いて、彼／彼女らの言説をテキストマイニングにより質的・量的に分析し、海外で働く日本人現地採用者の実態を明らかにした。テキストマイニングには「KH Coder」(Version 3. Alpha. 13b)を用いた。まず、「海外在留邦人数調査統計」を用いて現地採用者数を推計した。2016年には約9万人、日本就労者に占める現地採用者の割合は約30%と目される。『労働力調査』の完全失業率から日本の労働市場との関連性をみると、現地採用者の全世界的な増加の背景として考えられてきた日本の労働市場の影響は確かに1990年代にはありうるが、2000年代以降の状況には影響を及ぼしていない可能性がある。次に、海外で働く日本人現地採用者の労働市場の実態をデュッセルドルフとバンコクを事例に検討した。デュッセルドルフとバンコクは、ともに非英語圏であるが就労ビザが取得しやすく、また日系企業の進出によって日本人社会が形成されているため、多種多様な日本人に就労の可能性が開かれている。加えてデュッセルドルフでは、生活の質が現地採用や海外移住に対する重要な要素となっている。他方でバンコクでは、主として男性が、日本人を強く意識しながら働いており、これは日本人社会の中で彼ら自身の仕事や生活を位置づけていることになる。海外で働く現地採用者たちは、成熟する先進国と急成長を続ける新興国の双方においてその意味合いは異なるものの日本では実現困難な生き方を体現している者として理解できる。

目次

- I はじめに
- II 研究方法
- III 海外で働く現地採用者の全体像
- IV 現地採用者に関わる労働市場の特徴
- V おわりに

I はじめに

1 研究の背景

日本企業がグローバル化する中で、海外での事業を切り盛りするために企業から派遣される駐在

員が海外で働く日本人の代表例ではなくなってきた。海外では古くから、多国籍企業を渡り歩き、グローバルに活躍する人材に焦点を当てた Skilled International Migrations に関する研究が蓄積されてきた¹⁾。他方で、労働に主眼に置かない理由を背景にした人々の新たな移動スタイルである Lifestyle Migrations に関する研究²⁾、あるいはミドルクラス移民に関する研究³⁾も進められてきている。これらの言葉は特に、経済的な要因での説明が難しい先進諸国から発展途上国への移動を説明するのに用いられてきた。「和僑」⁴⁾という言葉も同種の移動の特徴を説明するためだと考えられる。このような移動の背景を持つ人が

海外で働く日本人の新たな特徴となっており、その多くは現地採用⁵⁾として就労していると見積もられている。そして現地採用者として働く日本人は年々数を増やしていると目される⁶⁾。しかし、彼／彼女らに関連する統計情報も限られ、その全体像は漠然としている。そのため、個別の実態調査報告が海外で働く日本人の情報を提供するものとなるが、これらの成果は少なく、今なおよくわかっていない。

つまり、海外で働く日本人の若者は、何を求めて海外を目指しているのか、海外就職で得られるものは何か、あるいは彼／彼女らは「グローバル人材」に該当するか、さまざまな角度からの検討が求められている。以上のような状況を背景として、本研究は日本人現地採用者の全体像と実態に迫りたい。

2 先行研究の成果

本研究の具体的な目的と分析に先立ち、これまでの実態調査の成果を簡単に整理しておきたい。海外に移動する日本人若者に関連する研究、特に近年のものに着目すると次のようにまとめられる。

研究あるいは報告の蓄積が最も進んでいるものは、海外の日本人を個別に取りあげ、インタビューを通じてそれを掘り下げたものである。例えば、海外で活躍する日本人を取り上げたもの（瀧井 1996；川島 2011；森 2017 など）、ワーキングホリデーの制度を通じて海外に飛び出す日本人を取り上げたもの（長友 2013；藤岡 2017 など）がある。海外への移動を、居場所を求める行動と解釈するルポルタージュもある（下川 2007；水谷 2017 など）。現地採用として働く日本人に焦点を当てると、これらの多くは当初、女性に注目することが多かった（中澤・由井・神谷 2012；Thang, MacLachlan and Goda 2012 など）。そしてそれは、日本国内におけるジェンダー規範からの解放であったり（酒井 1998；横田 2016）⁷⁾、欧米文化への強い憧れとして理解されてきた（Baily 2006）。他方で、近年報告されている日本人現地採用者に対する研究報告では、就労の選択も含めて自発的な移動として捉えられるとする齋藤（2017）や日本

の労働市場におけるキャリアの閉塞感⁸⁾を打破するための移動だと捉える松谷（2015）、海外に展開する日系企業に関連して形成される日本人社会の存在が新たな日本人現地採用者の活躍の場を創出するという神谷・丹羽（2018）などがあげられる。

以上の研究は海外に暮らす日本人に対してインタビューを行うことで実践されてきた。つまり、母集団すら推定できない中、漠たる日本人現地採用者の像を数値的に測るのが難しいことの現れである。その一方で、量的分析を少しでも導入しようと試みた研究が皆無というわけではない。例えば、加藤・久木元（2016）はオーストラリアにおける現地採用者へのインタビュー調査の緻密な分析に加え、海外の滞在経験が日本の労働市場でどのように影響しているのか、インターネット調査を用いた千人を超える規模での標本を用いて検討している⁹⁾。因子分析を用いながら、主観的な成長実感と仕事に関わる前進実感の双方における高低から4つのタイプに分類し、駐在員や現地採用者として働くことが仕事に関する前進実感につながりやすいことを指摘している。

筆者も含めこれまでの研究のほとんどは、現地採用者のライフヒストリーを丹念に調査することで、海外就職の意義づけを考察してきた。しかし、質的分析では全体像の把握が困難であり、量的分析では計測可能なデータだけに注目してしまい重要な情報を逃してしまう可能性がある。質的分析と量的分析の双方を行き来し、互いの弱点を補い合うような視点が、日本人現地採用者の実態とその全体像を明らかにする上で非常に重要だと考えられる。

3 研究目的

以上のような課題意識から本稿では、海外就職者に対するインタビュー録を用いて若者たちの海外就職に対する意識を質的・量的に分析する。すなわち、彼／彼女らの言説をテキストマイニングから量的に分析するとともに、その結果を補完するため言説を引用し質的にも解釈する。なお、それに先だって、統計データから現地採用者に関わる状況を整理し（Ⅲ）、その上でデュッセルドル

フおよびバンコクを事例地として若者たちの海外就職に対する意識を検討し（Ⅳ）、現地採用者の労働市場を明らかにしたい。

Ⅱ 研究方法

1 研究対象者

本研究では、2011～2014年度にかけてデュッセルドルフとバンコクの各地域で働く海外就職者を対象とした¹⁰⁾。両地域には非英語圏という共通点があるが、先進国か新興国かという相違点がある。

ホスト国で現地採用され就労する者が主な対象者であり、ホスト国で起業した経営者も加えている。調査対象者の選定はスノーボールサンプリングの手法を用いている。完全無作為抽出とはいえ、データにバイアスがかかっている可能性を否定できないが、現地採用者の全体像が不明瞭な状況では最善の選択肢であった。

本稿の分析で用いるテキストデータは、女性51人、男性41人の計92人分である（表1）。対象地別にみれば、デュッセルドルフ64人、バンコク28人となる¹¹⁾。

2 データ収集の方法

本研究は、海外就職に対する考えと海外での生活に関する意識について、半構造化アンケートを用いたインタビューを行った。アンケートは事前に送付し、インタビューまでにインフォーマント自身で記入してもらった¹²⁾。インタビューはその情報に基づき、話を詳細に伺うもので、時系列のチェックや内容の齟齬の解消なども含まれる。その際、承諾を得られたインフォーマントに対し

てはICレコーダーで録音した。インタビュー後にはインフォーマントが自らは文章化しなかったものの重要と判断される点をインタビューワーカーの手によって補足記述している。

3 分析方法

「海外就職を考えた理由」「現職の仕事に対する感想（メリット・デメリット・キャリア）」「海外就職で得たもの」に関するインタビュー録から、海外就職への姿勢やキャリア意識に関連する要素をテキストマイニングにより抽出する。分析には、「KH Coder」（Version 3. Alpha. 13b）を用いた¹³⁾。

Ⅲ 海外で働く現地採用者の全体像

1 地域別にみる現地採用者の特徴

まず、現地採用者がどの地域に多く暮らし、また彼／彼女らの性比のバランスが地域ごとにどうなっているのか、簡単に整理したい。丹羽・中川・テーレン（2018）で示された推計手法¹⁴⁾に基づき算出された現地採用者数を検討してみる。外務省の「海外在留邦人数調査統計」の1995（平成7）～2017（平成29）年詳細版を用いる¹⁵⁾。

第一に、駐在員数と現地採用者数と見比べると、両者の合計、すなわち海外で就労する日本人は増加の一途を辿っている（図1）。2016年には民間企業関係者、報道関係者、自由業関係者の本人のみで30万人を超えた。そのうち推計された駐在員数は21万人を占める。1994年には11万人強であった駐在員数はこの期間に倍増したことになる。一方、推計された現地採用者数は1万人から9万人へと約9倍の増加をみせる。この結果、現地採用者の占める割合も上昇を続けており、2016年には30%に達する。

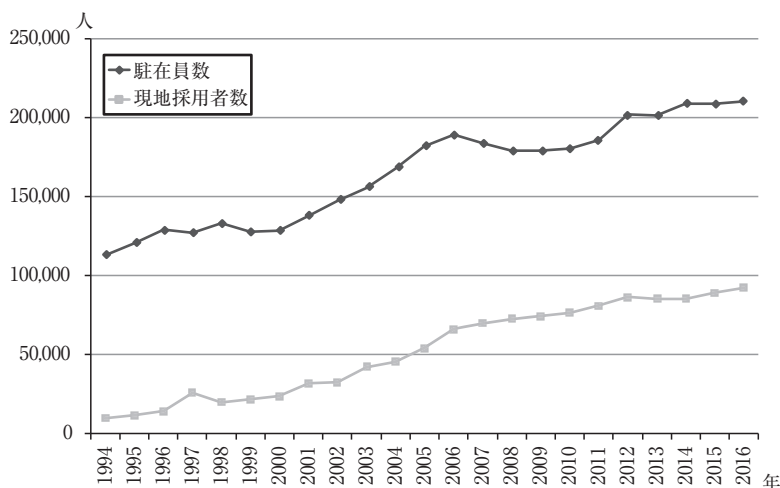
第二に、地域別にみると、駐在員を加えた日本人就労者のおよそ半数がアジア地域に滞在している（図2）。そしてアジア地域の日本人就労者の4分の3は駐在員である。次いで北米と西欧が続くが、これらの地域では駐在員が過半を占めるものの現地採用者の割合がアジア地域に比べ高くなっている。それでもアジア地域において現地採用者

表1 調査地別性別の分析対象者数

対象都市	性別		計
	女	男	
デュッセルドルフ	35	29	64
バンコク	16	12	28
計	51	41	92

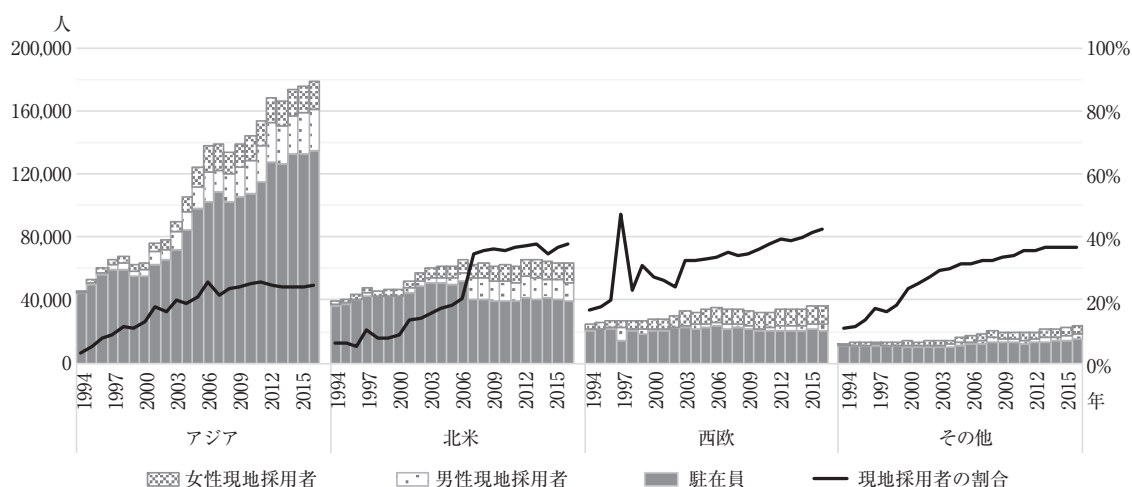
出所：現地調査結果より作成。

図1 全世界における駐在員数（推計）と現地採用者数（推計）の推移



出所：外務省「海外在留邦人数調査統計」より作成。

図2 地域別内訳別日本就労者数の推移



出所：外務省「海外在留邦人数調査統計」より作成。

が最も多く、その数は4万人を超える。ただしアジア地域での現地採用者の増加率は、世界の中では高いとはいえ、この10年ほどはやや減速気味である。アジア地域における直近10年間（2007～2016年）の現地採用者数の年平均増加率は4.3%に留まる¹⁶⁾。1994～2003年のそれが30.6%であったことを考えると非常に大きな変化であった¹⁷⁾。

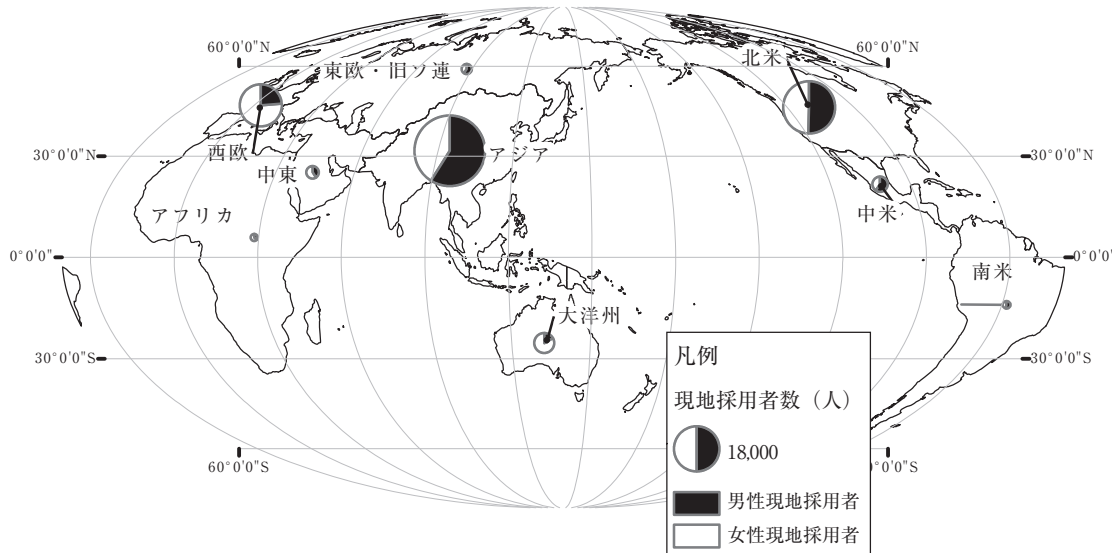
第三に、性比の高さもアジア地域の大きな特徴である（図3）。2001年に性比が100を上回り、その後はほぼ一貫して男性現地採用者の割合が高い状態を維持してきた。2016年時点では性比が

143となっている。他方で、西欧地域では1997年の異常値を除き、一貫して性比が低く、2016年においても31と女性現地採用者の割合が圧倒的に高い。北米では2007年に性比が58から150へと100近く上昇する特異なシフトが起こっていたが、その後は漸減が続き、2016年に性比102となっている。

2 現地採用者数の推移と日本の労働市場の関連性

前項では現地採用者数の推計値を基に、地域別あるいは性別の差異を検討した。こうした現地採

図3 地域別性別現地採用者数（推計，2016年）



出所：外務省「海外在留邦人数調査統計」より作成。

用者の全世界的な増加に関連した言説を再考しておきたい。すなわち、海外で働く若者を海外へと送り出す日本の労働市場の特徴がこれまでも指摘されてきた。藤岡（2017）はワーキングホリデーについて、神谷・丹羽（2018）は現地採用者について、いずれも日本の労働市場における若年雇用の低迷、いわゆる「就職氷河期」における若者の就職難が、若者が海外へと移動するプッシュ要因として働いたと指摘している。ここではこの種の議論が先述の現地採用者数の推計値とどのように関連するのか、を議論しておきたい。

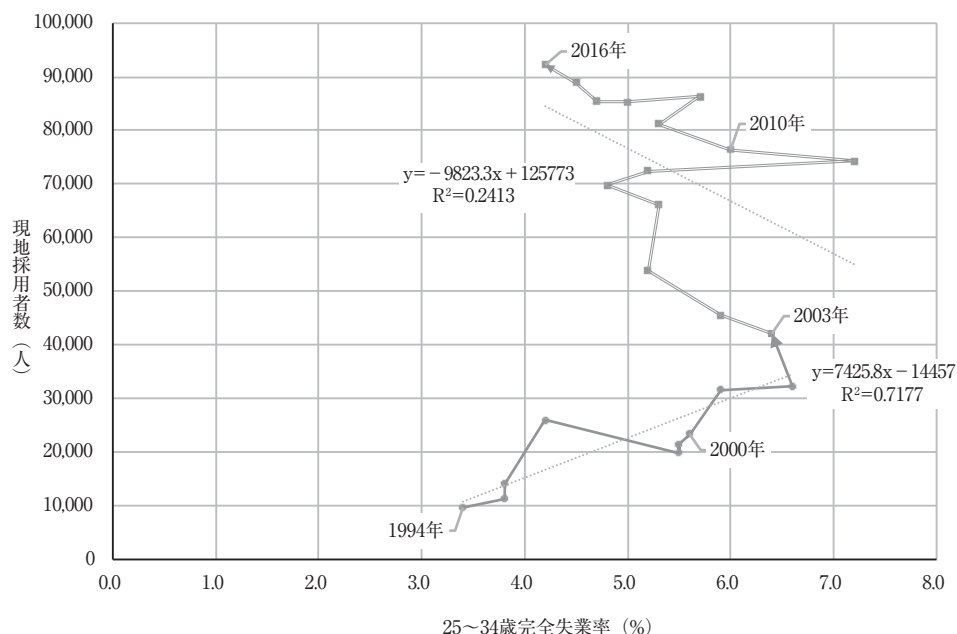
そこで日本の労働市場に関して、総務省統計局の『労働力調査』（1994（平成6）～2016（平成28）年）における完全失業率（季節調整値）¹⁸⁾を「就職氷河期」の代表的な指標として考察する¹⁹⁾。図4には、25～34歳完全失業率と現地採用者数推計値の推移を示している。このうち、実線で示した1994～2003年の10年間では両者に強い正の相関関係（ $R=0.85$ ）がみられる一方、2003～2016年では負の相関関係（ $R=-0.49$ ）がみられる²⁰⁾。

このことから次のようなシナリオの可能性が考えられる。バブル経済崩壊後の1990年代においては若年者の失業率の上昇という労働市場のマクロな構造変化に連動して、海外に移住するという

選択が起こり、海外で働く日本人現地採用者が増加していった可能性がある²¹⁾。しかし、その傾向は中長期的に継続したのではなく、10年程度で一旦落ち着いた。2000年代初頭の日本では経済が低迷する中においても失業率や新規学卒者の求人倍率も底打ちをみせ、景況感のゆるやかな好転をみせつつあった。若年者の失業率も徐々に低下していくが、1990年代に形作られた若者たちの海外への志向は2000年代に入ってもとどまることをみせず、海外で働く日本人現地採用者数は増加を続けている。

つまり、現地採用者の全世界的な増加の背景として考えられてきた日本の労働市場の影響は確かに1990年代にはありうるが、2000年代以降の状況には影響を及ぼしていない可能性がある。完全失業率には現れていない日本の労働市場の影響、例えばブラック企業や過労死といった日本での就労に対するネガティブな印象・体験が日本人若者を海外へと送り出している可能性や、日本企業あるいは日本社会のグローバル化に感化されたグローバル志向の若者の台頭といった可能性も考えられる。あるいは、末廣（2014）やNHKスペシャル取材班（2011）で示されたようなアジアの新興国における急激な経済成長を見聞きした若者たち

図4 完全失業率（25～34歳）と現地採用者数の推移



注：図中には、現地採用者数を目的変数に、完全失業率（25～34歳）を説明変数とした、単回帰式と決定係数 R^2 を示している。
出所：外務省「海外在留邦人数調査統計」、総務省統計局「労働力調査」より作成。

が新たなビジネスチャンス求めて動いたとも推察される。

こうした統計資料では把握しきれない情報は、実際に海外に移住し、働く日本人若者本人から得るしかない。次節では、デュッセルドルフとバンコクの2地域で実施した半構造化アンケートを用いたインタビュー録を用いて、現地採用者に関わる労働市場の特徴を検討する。

3 デュッセルドルフとバンコクにおける現地採用者の概要

次節で扱うデュッセルドルフとバンコクにおける日本人現地採用者の動向を簡潔に確認しておきたい。なお、デュッセルドルフは在デュッセルドルフ総領事館²²⁾を、バンコクは在タイ大使館と在チェンマイ総領事館の合計²³⁾を対象とする。

デュッセルドルフでは、1994年当時、駐在員が1908人に対し現地採用者は370人であった。それも性比は50と女性現地採用者が男性の倍だった。2016年になると、駐在員は約2258人、現地採用者は1740人であった。この期間に当地に滞在し始めた日本人就労者のほとんどが現地採

用者であったと見積もられる。一方、バンコクでは、1994年当時、駐在員が8679人と、この時点で現在のデュッセルドルフの日本人就労者総数よりも多くの駐在員がバンコクで就労していたとわかる。他方、現地採用者は709人と日本人就労者の1割にも満たない。2016年には、駐在員が2万7232人、現地採用者は7604人であった。駐在員はこの期間に3倍増えているが、現地採用者は10倍以上となった。

両地域とも現地採用者が大きく増加しており、それだけ日本人現地採用者を求める労働市場が存在するとみられる。それは、グローバルに活躍する労働者だけでなく当地に形成された日本人社会を支える日本的サービスの提供者を加えたものである。なお、バンコクでは現地採用者もさることながら駐在員も数多く暮らしており、大規模な日本人社会が形成されていると読み取れる。他方で、デュッセルドルフでは現地採用者が日本人就労者全体に占める割合が44%と高く、それだけ現地採用者に求められる職務能力も高い水準が求められると考えられる。

Ⅳ 現地採用者に関わる労働市場の特徴

本節では、海外で働く現地採用者がどのようなキャリアを現地で意識しているのか、すなわち大局的にみれば彼／彼女らが就労するホスト国の労働市場はどのような特徴を有するのかについて、彼／彼女らの言説を用いて検討する。

1 調査対象者の概要

分析に先立ち、調査対象者の特徴を整理しておきたい。表2には対象者の10歳階級別年齢と雇用形態が示されている。回答者の大半は20歳代あるいは30歳代である。高校卒業直後の10歳代もいるがごくわずかであった。雇用形態は日系企

業に現地採用として働くケースが最も多く、92人中69人であった。地場系企業²⁴⁾や外資系企業に雇用される者もいるが、その数は多くない。また、ホスト国で自ら起業している者も少ないがらいる。彼／彼女らは、起業前にホスト国で現地採用として就労した経験を有しており、現地採用のキャリアパスに限界を感じて新たな道を模索した結果だと捉えられる(中澤 2018b)。

また日本人現地採用者が就労する産業・職業をみると(表3)、最も多くの14人が従事しているのはサービス業の管理職であった。これは外国人就労法(พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว)で日本人の就労内容に制限がかかるバンコクで卓越していた。他方、宿泊業、飲食サービス業にサービス職として従事する13人はすべてデュッセルドル

表2 年齢別雇用形態別の分析対象者数

年齢層	雇用形態				計
	日系 現地採用	地場系 現地採用	外資系 現地採用	起業	
10歳代	3				3
20歳代	24	1	5	2	32
30歳代	37	9	1	4	51
40歳代以上	4	1			5
NA	1				1
計	69	11	6	6	92

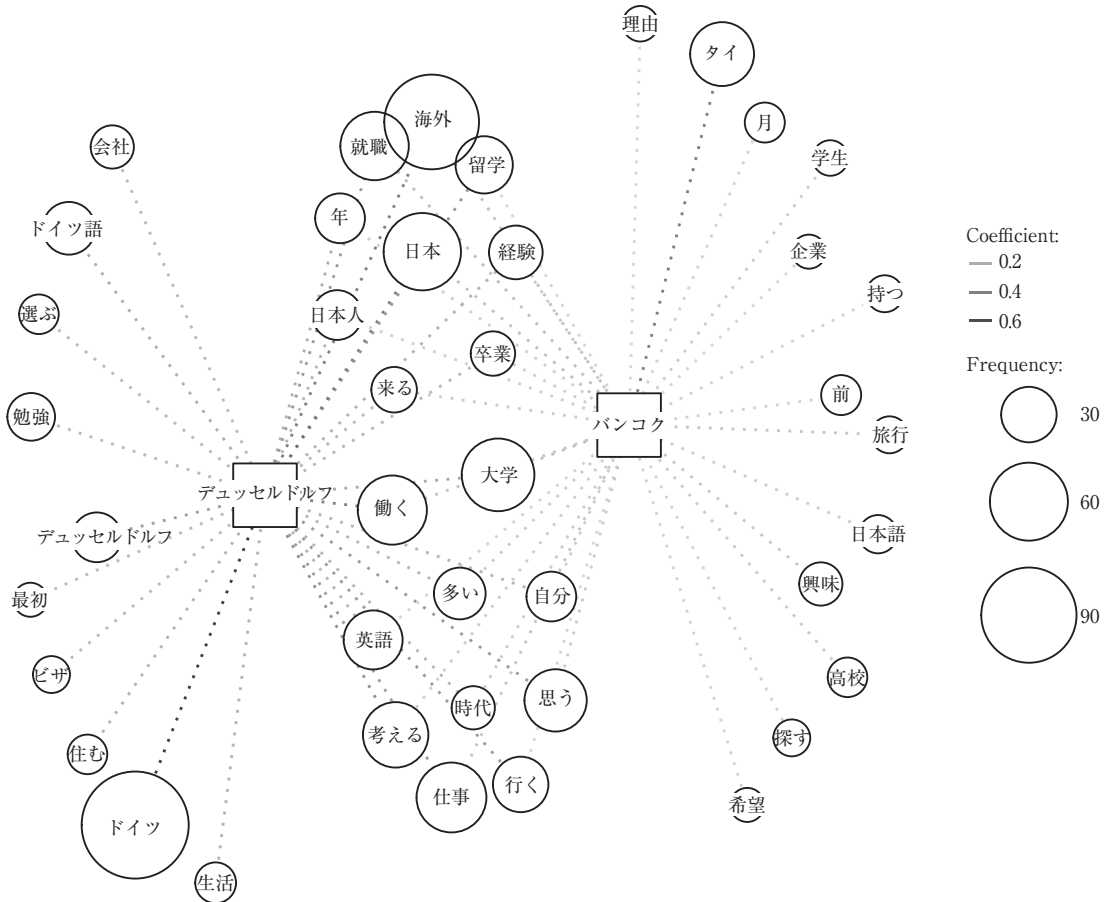
出所：現地調査結果より作成。

表3 産業分類別職業分類別の分析対象者数

産業分類	職業分類						計
	管理職	専門・ 技術職	事務職	販売職	サービス職	NA	
製造業			2	2	2	2	8
情報通信業	2	4	2	1			9
運輸業、郵便業			1	1	1		3
卸売、小売業	1	2	1	8		1	13
金融業、保険業	1			1			2
宿泊業、飲食サービス業	2				13		15
生活関連サービス業、娯楽業		1					1
教育、学習支援業		3					3
医療、福祉	1						1
サービス業	14	4	4	7	6	1	36
NA						1	1
計	21	14	10	20	22	5	92

出所：現地調査結果より作成。

図5 共起ネットワークによる調査地別「海外就職を考えた理由」の語の共起関係



出所：現地調査結果より作成。

フの回答者であった。なお、アジア地域における日本企業のグローバル化の軸であった製造業における管理職や専門・技術職に該当する回答者はおらず、この部門は今なお駐在員や日本からの出張者で成り立っている可能性がある。

2 海外就職のきっかけ

ここからはインタビュー録を用いて日本人就労者の労働市場の実態を検討していく。まず、海外就職のきっかけについてみる。なぜ日本を飛び出し、海外へと移住する大きな決断をしたのか、海外就職を理解する上で最も重要な要素である。

図5は、「海外就職を考えた理由」に対する回答を調査地で区別して共起 (collocation) ネットワークを作成したものである²⁵⁾。デュッセルド

ルフとバンコクの2カ所に共通する語として「海外」「日本」「仕事」「就職」「経験」「英語」などの名詞が確認できる。また、「考える」「思う」「行く」「働く」「来る」などの動詞も共通の特徴としてあげられる。一方で、デュッセルドルフと強く関係する語には「留学」や「ドイツ語」などが頻出しているのに対し、バンコクと関係する語には「日本語」や「旅行」「学生」などがある。なお、「英語」が2都市に共通してあげられているが、英語に対するネガティブな反応のほか、英語で仕事をしたいという反応も多くみられる。例えばこのような意見である。

最初は、フランスへ行こうと思っていたが、フランス語で断念。英語圏へ変更。語学もやりたかったので、語学留学で滞在開始。せっかく英語

26)

の最低条件だと思っていた。²⁷⁾

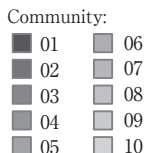
が下りやすいといわれる（神谷・丹羽 2018）²⁸⁾。

3 若者のキャリアへの意識

うか。本稿ではこの点を現在の仕事をどのように

などはそれぞれの語の出現頻度が高い。加えて、

図6 共起ネットワークによる「現職の仕事の感想（メリット）」の語の共起関係



Coefficient:

— 0.5

— 0.5

0.6

Frequency:

10

20

30

出所：現地調査結果より作成。

ともわかる。

ドイツ・日本、お互いの文化を尊重し、バイリンガルでの保育を経験することが出来る。自分の就業、または趣味の経験を生かすことが出来る。³⁰⁾

営業出身の6名の日本人駐在員からそれぞれの営業スタイルを学ぶ事が出来るのが自分の為になり、とても有難い点。³¹⁾

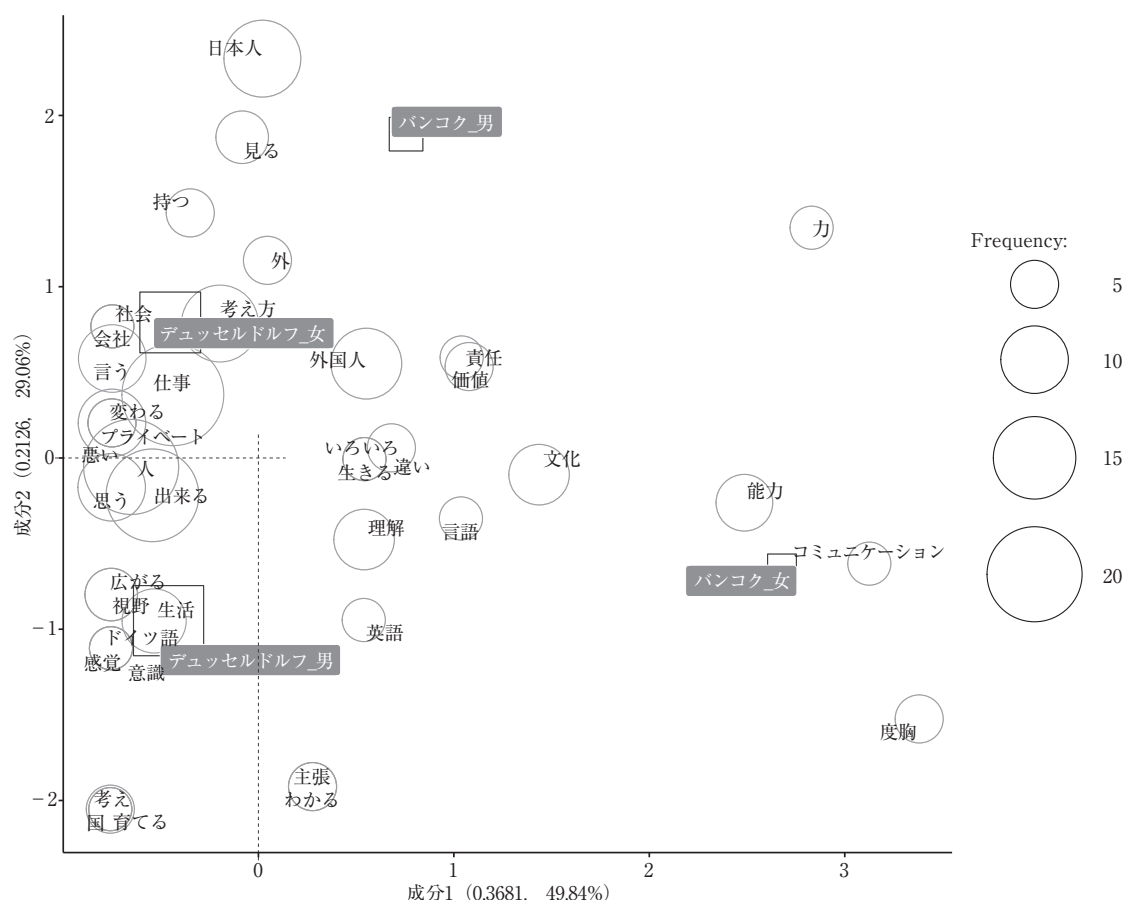
他方で、「時間」「休暇」「残業」などの語は出現頻度こそ小さいものの、語同士が複雑な共起関係にある。つまり、ワークライフバランスに大きな関心が寄せられているとわかる。このカテゴリーの意見は全てデュッセルドルフからの回答でみられた。具体的には次の意見にみられるがこの点は、ドイツの法規上日系企業でも日本的な労働システムを修正せざるを得ず、それが日本人現地

採用者の間でも高く評価されているといえる。一方で、タイでは日本の労働システムの中にいる駐在員も多く、日本と同じような働き方が求められることがデュッセルドルフとの大きな相違点となっていると考えられる。

ドイツの法律上での会社組織なので、有給も全て消化でき（1年30日）、土曜日・日曜日は完全休業。また、残業もほぼないので、プライベートの時間を有効的に利用出来る。³²⁾

次に、日本人若者たちが海外での就労を経験したことでのどのようなことを得られたのか、彼/彼女たちの言説を確認しておきたい。図7には、「海外就職で得たもの」という質問に対する回答について、調査地と性別の関係性を対応分析³³⁾を用

図7 対応分析による「海外就職で得たもの」に関する調査地と性別の関係



出所：現地調査結果より作成。

いて把握したものである。関係性が強い語同士が近くにプロットされている³⁴⁾。この図から次の2点を読み取れる。

第一に、原点近くにプロットされている語、すなわち場所や性別にあまり影響されることなく共通の話題として語られたものに「外国人」「違い」「理解」「仕事」「考え方」「責任」「文化」「生きる」などがあり、海外での働き方に対する意見だと理解できる。すなわち海外で働く日本人就労者は、日本の労働市場とは大きく異なる環境の中で働く経験や価値観を評価していると考えられる。以下のような意見が代表的である。

仕事のために生きるのではなく、生きるために仕事をするということが、人が本来あるべき姿であることを再認識出来た。³⁵⁾

文化の違いを否定せずまず受け入れ、それにどう対応するかという考え方。自分がマイノリティ(外国人)である状況での価値観。³⁶⁾

第二に、都市間の差異と性別の差異をみると、デュッセルドルフの男女は比較的原点に近い場所にプロットされ性差も比較的小さいのに対し、バンコクの男女は原点から離れ、かつ性差も大きい。デュッセルドルフの性差を示すのは、デュッセルドルフの女性に「仕事」「会社」「日本人」といった語がみられるのに対し、デュッセルドルフの男性には「英語」「ドイツ語」「視野」といった語がみられ、男性よりも女性のほうが仕事に関連する経験を評価している。バンコクの男女を比較すると、バンコクの男性では「日本人」「外国人」「仕事」などに意識がみられるが、バンコクの女性では「コミュニケーション」「能力」「度胸」などに意識がみられる。具体的には、以下のような意見がみられる。

自分が日本人だということを客観的に見れる。³⁷⁾

日本で就職していたらまず会えないような日本人の方たちと話をする機会がある。³⁸⁾

いろいろな縁、出会い。一人で問題を切り抜ける力、度胸。³⁹⁾

バンコクで働く日本人女性には海外就職を経験して、適応能力が身についたと読み取れるが、他方でバンコクの日本人男性とデュッセルドルフの

日本人女性は程度の違いこそあれ、似た意見を有すると捉えられよう。数の面で現地採用者を最も代表する彼／彼女らに共通する意見からは、日本では経験のできない仕事、生活の延長線に海外就職が位置づいているのに加え、日本人との結びつきあるいは日本人社会の一員であることが意識されていると読み取れる。なお、アジアへの日本人若者の移動が近年でも続いていることは、アジアでの海外就職が日本でのキャリアの延長線上のものあるいは代替のものとして捉えられている、と考えられる。

V おわりに

本研究は、統計資料からの推計によって現地採用者の地域的分布を確認した上で、デュッセルドルフとバンコクの2都市の現地採用者の言説を質的・量的に分析し、海外で働く日本人現地採用者の実態を明らかにしてきた。

デュッセルドルフとバンコクは、ともに非英語圏であるが就労ビザが取得しやすく、また日系企業の進出によって日本人社会が形成されているため、多種多様な日本人に就労の可能性が開かれている。こうした労働市場の特徴が現地採用として海外就職を行う日本人若者の主要な移動先として選ばれる背景となっている。

加えて、デュッセルドルフでは、法律に裏づけられた休暇制度が日本人現地採用者にとってもワークライフバランスの実現に寄与しており、生活の質が現地採用や海外移住に対する重要な要素となっている。すなわち、ライフスタイル移民としての特徴を強く示す動きと理解できる。他方で、バンコクでは、主として男性ということになるが、日本人を強く意識しながら働いており、これは日本人社会の中で彼ら自身の仕事や生活を位置づけていることになる。

海外で働く現地採用者たちは、成熟する先進国と急成長を続ける新興国の双方においてその意味合いは異なるものの日本では実現困難な生き方を体現している者として理解できる。

最後に残された課題について言及しておく。海外で働く日本人現地採用者に関する研究は発展途

上にあり、今後は、これまでインタビュー調査によって蓄積されてきた現地採用者がホスト国の労働市場の中でどのように位置づけられるのか、ホスト国の労働者と比較する視角も必要である。また、日本の労働市場と関連づけて現地採用を捉えるためには、日本に帰国した現地採用経験者たちのキャリアパスやライフパスを明らかにすることが求められる。

*本稿は、平成23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)の助成による研究成果である。

- 1) 研究の系譜は中澤 (2018a) に端的に整理されている。
- 2) 長友 (2015: 24) によれば、「ライフスタイル移住は、個人の生き方や生活の質に対する願望が移住の意思決定に大きく影響を与えている現代的な移住と捉えることができる」とし、Benson (2009) を引用して「経済的理由や仕事や政治的理由など伝統的に主流であった移住理由以外の、より広範な意味での生活の質を求めている移住」という定義を示している。
- 3) 定義はまだ曖昧であるが、日本人現地採用者に関連づけて松谷 (2014) が解説している。また中澤 (2018a) もグローバル中間層という表現を用いて論点を整理しようと試みている。
- 4) 例えば、森 (1994) や堀内 (2012) がある。
- 5) 駐在員が日本の本社に採用され、企業命令により海外へ派遣されるのに対し、現地採用者は自らの意志で海外に渡り、現地で企業に採用され働いている人々である。現地採用者は日本の資本が入っている日系企業だけでなく地場の企業あるいは外資系企業で雇用されるケースもある。
- 6) 例えば、室橋・海外移住情報研究会 (2017) では、シンガポールやタイ、台湾に留まらずミャンマーやラオス、インドネシアなどアジア 10 カ国・地域の海外暮らしを紹介している。
- 7) これに対する逆説的な論稿もある。Ben-Ari and Yong (2000) はシンガポールで就労する日本人女性が、駐在員中心の日本人コミュニティの中で周縁化されていると指摘する。
- 8) 日本社会における閉塞感や不平等の存在に関する議論の蓄積も厚い。例えば、橋本 (2018) や山田 (2004) らが展開するアンダークラスの研究があげられる。
- 9) 海外の滞在経験は、18 歳以上に連続して 1 カ月以上の海外滞在経験とし、留学や仕事のほか、旅行、ワーキングホリデー、海外ボランティアも含まれている。このうち最も大きな割合を占めたのが留学であった。
- 10) 研究プロジェクトは、2 都市のほか上海でも行われたが、筆者はそれに関わっていないため、本稿では取り上げない。
- 11) バンコクではもっと多くの方からインタビューの協力が得られたが、インタビューの録音データと簡易なアンケート票記述の組み合わせなどの場合があり、データの統一性の観点で本研究の対象から除外している。
- 12) このため本稿で分析対象とするデータには、インフォーマント間での記述量に大きな差異が存在することに留意する必要がある。
- 13) 「KH Coder」に関しては樋口 (2014, 2017) に詳しい。ア

ンケート調査やインタビュー調査へのテキストマイニングの手法を適用した成果に、武田・渡邊 (2012) や伊藤・青野・大森 (2013)、前野・勝田・Larpsrisawad (2015)、木野 (2016)、田澤・梅崎 (2017) などがあげられる。

- 14) 長期滞在者のうち民間企業関係者、報道関係者、自由業関係者のみを対象として、次の仮定を置くことで現地採用者数を求めるものである。①女性就労者本人を全て現地採用者とみなす。②男性同居家族を全て男性駐在員の同伴家族の男児とみなす。③女性同居家族は、男性駐在員の配偶者と女児とみなす。女児と男児の性比は 106 を用いる。④男性駐在員のうち家族を同伴する者は女性配偶者数と一致させる。⑤男性単身駐在員の割合は一定とみなす。この割合は国や地域ごとに設定し、分析対象期間の最低値を用いる。全ての地域で 1994 年前後がこれにあたる。
- 15) 各年の調査日は前年の 10 月 1 日である。すなわち実質的には 1994 ~ 2016 年を対象となる。
- 16) それでもなお、世界全体では同期間に年平均 2.0% の増加率であったことを考えると高い水準といえる。
- 17) この期間に世界全体では年平均 5.4% の増加率であった。世界全体でも低成長に移っているが、アジアでの変化が最も大きい。ただし、これらの変化の背景に言及することは叶わない。経済や社会環境の変化の影響のみならず、推計自体の影響も考えられる。
- 18) 年齢 10 歳階級別完全失業率 (季節調整値) のうち 25 ~ 34 歳の値を用いた。これは当該年齢層が大学卒業時に対応するためである。なお、『労働力調査』は毎月末日現在を期日とするため、9 月のデータを用いている。
- 19) 失業率以外にも、就職内定率や求人倍率なども「就職氷河期」を示す指標となるだろうが、これらの指標同士は明らかに関連性があるため、ここでは失業率のみを議論の対象とする。また、因果関係についても本稿では十分な考察となっていないことにも留意が必要である。
- 20) なお、同期間の 15 ~ 24 歳完全失業率と現地採用者数の相関係数も数値だけ記載しておく。1994 ~ 2003 年に $R=0.75$ 、2003 ~ 2016 年に $R=-0.74$ と 25 ~ 34 歳と同様の傾向を示す。
- 21) もちろん、失業率が高い状況がすぐさま若者を海外に目を向けさせるきっかけになったとは言い切れない。両者の間にはタイムラグが存在する可能性にも考慮する必要があるが、データの期間にも制限があるため、ここでは同時性に関する議論は行わない。
- 22) 在デュッセルドルフ総領事館の管轄地域は、ノルトライン・ヴェストファーレン州である。
- 23) 2003 年以前は在タイ大使館と在チェンマイ総領事館を区別して集計することができないため、タイ全土を対象とする。
- 24) デュッセルドルフの場合はドイツ系企業、バンコクの場合にはタイ系企業が該当する。
- 25) 対象となるデータに含まれる語は、総計で 9962 語、異なり語数 1554 であった。なお、語の抽出にあたり、最小出現数を 10、最小文章数を 2 と設定した。共起関係を示す図中の線 (edge) は Jaccard 係数の上位 60 本と設定し、描画されている線は 61 本、語 (node) の数は 44、ネットワーク密度 (density) が .064 であった。語の位置関係に意味はなく、線でつながっていることが重要である。また図中の円の大きさは語の登場頻度を反映している。
- 26) デュッセルドルフで日系企業に現地採用として働く 30 歳代の女性、A 氏。
- 27) バンコクで外資系企業に現地採用として働く 20 歳代の男性、B 氏。
- 28) 英語圏ではこの役割を香港やシンガポールが果たしていたとの報告事例がある (酒井 2003; 中澤・由井・神谷 2012)。

- 29) メリット以外にデメリットとキャリア面の感想を聞いているが、ここでは割愛する。分析対象となる語は、総計で2392語、異なり語数643である。語数が少ないため、ここでは都市や性別での比較をしていない。語の抽出にあたり、最小出現数を3、最小文章数を2と設定した。共起関係を示す図中の線 (edge) は Jaccard 係数 ≥ 0.25 となる58本としている。描画されている語 (node) の数は43、ネットワーク密度 (density) が0.04であった。またネットワーク上のコミュニティをモジュラリティ (modularity) で検出し、グルーピングを行った。なお、デュッセルドルフとバンコクを同一に扱っているため、デュッセルドルフの回答者の意見が強めに現れている点に注意が必要である。
- 30) デュッセルドルフの日系企業に現地採用として働く30歳代の女性、C氏。
- 31) バンコクの日系企業に現地採用として働く30歳代の女性、D氏。
- 32) デュッセルドルフで日系企業に現地採用として働く30歳代の男性、E氏。
- 33) 対応分析は、数量化理論Ⅲ類またはコレスポンデンス分析とも呼ばれる手法である。
- 34) 対象となるデータに含まれる語は、総計で3375語、異なり語数726であった。なお、語の抽出にあたり、最小出現数を4、最小文章数を2と設定し、上位40語をプロットした。
- 35) デュッセルドルフの地場系企業に現地採用として働く30歳代の女性、F氏。
- 36) バンコクで日系企業に現地採用として働く30歳代の男性、G氏。
- 37) バンコクで起業した30歳代の男性、H氏。
- 38) バンコクの日系企業で現地採用として働く30歳代の男性、I氏。
- 39) バンコクの日系企業で現地採用として働く30歳代の女性、J氏。

参考文献

- 伊藤香織・青野貞康・大森宣暁 (2013) 「首都圏における震災時帰宅立寄り行動の実証研究——東日本大震災に関するwebアンケート調査に基づく分析」『都市計画論文集』Vol. 48 (3), pp. 873-878.
- NHK スペシャル取材班 (2011) 『NHK スペシャル灼熱アジア——FTA・TPP時代には生き残れるのか』講談社。
- 加藤恵津子・久木元真吾 (2016) 『グローバル人材とは誰か——若者の海外経験の意味を問う』青弓社。
- 神谷浩夫・丹羽孝仁編著 (2018) 『若者たちの海外就職——「グローバル人材」の現在』ナカニシヤ出版。
- 川島蓉子 (2011) 『日本をはみ出る——海外で勝負する4人の日本人の仕事力』六耀社。
- 木野泰伸 (2016) 「高校生が考えるグローバル人材に必要な能力とその構造」『横断』Vol. 10 (2), pp. 116-123.
- 齋藤大輔 (2017) 「現代社会における越境移住の形態——タイ・バンコクの「現地採用」で働く日本人からの視座」『青山地球社会共生論集』Vol. 2, pp. 169-185.
- 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」『ソシオロギス』Vol. 22, pp. 137-152.
- 下川裕治 (2007) 『日本を降りる若者たち』講談社。
- 末廣昭 (2014) 『新興アジア経済論——キャッチアップを超えて』岩波書店。
- 瀧井宏臣 (1996) 『転生の大地——タイ・カンボジアの夢人たち』八月書館。
- 武田啓子・渡邊順子 (2012) 「女性看護師の腰痛の有無と身体・

- 心理・社会的姿勢に関連する因子とその様相」『日本看護研究学会雑誌』Vol. 35 (2), pp. 113-122.
- 田澤実・梅崎修 (2017) 「キャリア意識と時間的展望——全国のが就職活動生を対象にした自由記述分析」『キャリア教育研究』Vol. 35 (2), pp. 47-52.
- 中澤高志 (2018a) 「グローバル中間層の国際移動と日本人の海外就職」神谷浩夫・丹羽孝仁編著『若者たちの海外就職——「グローバル人材」の現在』第1章、ナカニシヤ出版。
- (2018b) 「若者の海外就職・起業と日本のビジネス・エコシステムの生成」神谷浩夫・丹羽孝仁編著『若者たちの海外就職——「グローバル人材」の現在』第7章、ナカニシヤ出版。
- 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」『地理科学』Vol. 67, pp. 153-172.
- 長友淳 (2013) 『日本社会を「逃れる」——オーストラリアへのライフスタイル移住』彩流社。
- (2015) 「ライフスタイル移住の概念と先行研究の動向——移住研究における理論的動向および日本人移民研究の文脈を通して」『国際学研究』Vol. 4 (1), pp. 23-32.
- 丹羽孝仁・中川聡史・テレン、ティモ (2018) 「変容する海外で働く日本人——3都市の現地採用者に着目して」神谷浩夫・丹羽孝仁編著『若者たちの海外就職——「グローバル人材」の現在』第3章、ナカニシヤ出版。
- 橋本健二 (2018) 『新・日本の階級社会』講談社。
- 樋口耕一 (2014) 『社会調査のための計量テキスト分析——内容分析の継承と発展を目指して』ナカニシヤ出版。
- (2017) 「計量テキスト分析およびKH Coderの利用状況と展望」『社会学評論』Vol. 68 (3), pp. 334-350.
- 藤岡伸明 (2017) 『若年ノンエリート層と雇用・労働システムの国際化——オーストラリアのワーキングホリデー制度を利用する日本の若者のエスノグラフィー』福村出版。
- 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」『アジア太平洋研究科論集』Vol. 24, pp. 139-159.
- 前野文康・勝田千絵・Larpsrisawad, Nida (2015) 「在タイ日系企業が求める日本語人材——インタビュー調査より」『国際交流基金バンコク日本文化センター日本語教育紀要』Vol. 12, pp. 47-56.
- 松谷実のり (2014) 「現地採用移住の社会学的研究序説——グローバル化時代の多様な移住経験」『京都社会学年報』Vol. 22, pp. 49-68.
- (2015) 「若者はなぜ「現地採用者」になるのか——上海への移住労働者を作り出すメカニズムの視点から」『ソシオロギ』Vol. 60 (2), pp. 95-113.
- 水谷竹秀 (2017) 「だから、居場所が欲しかった。——バンコク、コールセンターで働く日本人」集英社。
- 室橋裕和・海外移住情報研究会編 (2017) 『移住者たちのリアルな声でつくった海外暮らし最強ナビ アジア編』辰巳出版。
- 森清 (1994) 「アジアを駆ける「和僑」を知ってますか——中小企業における技術と経営の新潮流」『エコノミスト』Vol. 72 (18), pp. 52-55.
- 森美知典 (2017) 『日本を飛び出して世界で見つけた僕らが本当にやりたかったこと——海外で成功した日本人20人の働き方』実務教育出版。
- 山田昌弘 (2004) 『希望格差社会——「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』筑摩書房。
- 横田恵子 (2016) 「日本人女性の国際移動・海外移住を促す消費的「自由」の再検討——ジョン・スチュワート・ミルの『自由論』を援用して」長友淳編『オーストラリアの日本人——過去そして現在』第10章、法律文化社。

- Baily, Keiron (2006) "Marketing the Eikaiwa Wonderland: Ideology, Akogare, and Gender Alterity in English Conversation School Advertising in Japan", *Environment and Planning D: Society and Space*, 24, pp. 105-130.
- Ben-Ari, Eyal and Yong, Yin Fong Vanessa (2000) "Twice Marginalized: Single Japanese Female Expatriates in Singapore", In Eyal Ben-Ari, and John Clammer, (eds.) *Japan in Singapore: Cultural Occurrences and Cultural Flows*, Chapter 4, pp. 82-111, London and New York: Routledge.
- Benson, Michaela (2009) "A Desire for Difference: British Lifestyle Migration to Southwest France", In Michaela Benson, and Karen O'Reilly (eds.) *Lifestyle Migration: Expectations, Aspirations and Experiences*, Chapter 8, pp. 121-135, London and New York: Routledge.
- Thang, Leng Leng, MacLachlan, Elizabeth, and Goda, Miho (2002) "Expatriates on the Margins: A Study of Japanese Women Working in Singapore", *Geoforum*, 33 (4) , pp. 539-551.
- にわ・たかひと 帝京大学経済学部地域経済学科講師。
最近の主な著作に『若者たちの海外就職——「グローバル人材」の現在』ナカニシヤ出版, 2018年(編著)。経済地理学, 人口地理学専攻。