



グローバル中間層の女性のワーク・ライフ・バランスをめぐる「学びあい」 : "German Japanese-Professional Women's Network"の取り組み

杉山, 武志

(Citation)

兵庫地理, 63:89-98

(Issue Date)

2018

(Resource Type)

journal article

(Version)

Version of Record

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/90005209>



グローバル中間層の女性のワーク・ライフ・バランスをめぐる「学びあい」

— “German Japanese Professional Women’s Network” の取り組み—

杉山 武志

I. はじめに

「グローバル中間層」とは、国際人口移動のなかでも「先進国間での移動、高学歴で相対的に高い知識や技術を持った人々の移動、明確な経済的プッシュ・プル要因に起因しない移動など」の暫定的な呼称とされている（中澤 2016、p. 67）。「グローバル中間層」の国際移動を論じる中澤（中澤 2016、p. 68）によると、移住女性をめぐる研究が進められた Kofman（2000）などを引用しながら、高学歴の専門職女性も対象となる “Skilled International Migrations/Migrants (SIMs)” 研究の増加が指摘されている。

日本においても、女性の国際移動に関する研究が蓄積されてきている。たとえば、海外における日本人についての研究成果などが収められた岩崎ほか（2003）では、日本の若年層女性の海外移住をめぐる論考として、コバヤシ（2003）、酒井（2003）が掲載されている。日本からカナダへ移住する日本人女性の生活と意識を研究するコバヤシ（2003）では、高学歴者、海外留学経験者、専門職の女性が移住している状況が明らかになっている。また、香港における日本人女性の長期滞在について研究された酒井（2003）では、欧米における日本人女性の長期滞在の多くが留学によることが示されている。また、地理学界においても、シンガポールで働く現地採用日本人女性が考察対象となっている中澤ほか（2008）、シンガポールにおける日本人女性の現地採用労働市場の拡大と背景が議論された中澤・由井・神谷（2012）などの研究が蓄積されている。

これらの先行研究において、地理学との関連では、上述の酒井（2000）で示された「移動を可能にする空間のなかで人々が境界を再／脱構築する過程をと

る」との見解がいまなお大事な論点と捉えられる。しかし、海外就職後も「日本的なもの」のうち抵抗・忌避すべきものについて受け入れている現実もあわせて指摘されている（中澤ほか 2008）。ホスト社会における「再領域化された日本」との指摘もあるなか（グレーベ 2003）、グローバル中間層の女性の仕事と生活をめぐる再領域化の壁がどう克服されようとしているのか、議論を深めていくことが求められる。とりわけ、ロンドンに渡航した女性たちが経験したとされる生活への不満足やアイデンティティの揺らぎ（Sakai 2004）といった、ホスト社会における女性たちの苦労や悩みなどの課題への克服策を講じうる環境が明らかにされることは不可欠ではなかろうか。すなわち、「ジェンダーと国の境界を越えているというよりは、境界の存在を自覚」せざるを得ない状況にある移住が「日本社会のジェンダー関係をどのように変容させているのか」（酒井 2015、p. 305）研究されていく必要がある、しかしながら、上述の議論は、課題として残されている。

そこで本稿では、グローバル中間層の女性が、自らのワーク・ライフ・バランスをめぐる課題を克服しようと試みる環境について、ホスト社会との交流の視点も交えながら研究することを目的としたい。ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉やその必要性に関する社会的な認識は近年、高まりつつある（佐藤・武石 2011、p. i）。そのようななか、ドイツを含む「欧州と日本の働き方の違い」についても比較がなされるようになってきている（朝井 2011、p. 74）。こうした状況を踏まえて本稿では、ドイツで活動する “German Japanese Professional Women’s Network”（日独働く女性の会、略称：GJ-PWN、以下 GJ-PWN と表記）の取り組みを事例に、ホスト社会における女性たちの「学

びあい」を鍵としながら試論的に論じるものとする。

本稿が「学びあい」を重要なキーワードとして取り上げた理由としては、これから詳しく検討する GJ-PWN の取り組みのなかで、まさに日独相互の「学びあい」が随所においてキーワードとして挙げられていることに起因する。他方で、学問的な知見との整合性をはかることも求められてこよう。ここでの「学びあい」は、地理学でも研究が進められてきた「実践コミュニティ」の視点 (Lave and Wenger1991 ; 杉山 2013) と似通ったものと、ひとまず捉えてみたい。実践コミュニティは、コミュニティにおける自らの立場や役割を発見し、次第にコミュニティで活動することの意味、他の参加者の多様な関心や考え方を理解する学習論でもある。特に、実践コミュニティでは、アイデンティティとの関連が重要視されている (Lave and Wenger1991)。「再領域化」(グレーベ 2003) やアイデンティティの揺らぎ (Sakai2004) の克服について議論を進めていくためにも、実践コミュニティは有効な概念となりうる可能性が考えられる。本稿では、実践コミュニティの考え方をベースに捉えながら、GJ-PWN の「学びあい」について考察していくものとした。

本稿の構成は以下の通りである。第2章では、日本とドイツの女性の問題を研究対象とした理由を簡潔に述べる。第3章では、GJ-PWN の概要について確認する。第4章では、GJ-PWN の具体的な取り組みを検討する。そのうえで第5章では、GJ-PWN の取り組みから理解される論点を整理し、第6章で本稿における結論を述べる。

GJ-PWN への聞き取り調査は、2017年3月1日に実施した。また、GJ-PWN の記載内容に誤りがなければ、2018年1月27日にGJ-PWN への確認を行った。第2章以降の記述は、特段の注釈を示さない限り、当該調査の結果と GJ-PWN からの提供資料に基づいたものとなっている。なお、先行研究では、たとえばホスト社会における日本人女性の問題など移住する側の国に特化した研究が多い。一方で本稿は、研究対象である GJ-PWN において日独双方の女性がともに「学びあう」ことが重視されており、日本人女性に限定していない。ただ、ドイツにおけ

る取り組みが考察の対象でもあるため、日本人女性からの見方が比較的多いことには留意されたい。

II. 日独女性を研究対象とする理由

まずは、本稿が日独の女性を研究対象とした理由を述べておきたい。これまでも拙稿において検討が進められてきたが、ドイツにはヨーロッパ最大の日系企業が進出している (杉山 2015 ; 杉山 2018)。ドイツにおける 2016 年の日系企業数は 1,811 社 (前年比+1.9%) であり、グローバル・スケールで確認した場合においても、中国、米国、インドに次ぐ第4位の進出企業数であることが確認される¹⁾。また、ドイツの在留邦人総数は、44,027 人 (2016 年、前年比+4.3%) となっている。これは、国別順位として第8位と比較的高位にある²⁾。また、GJ-PWN の取り組みのなかでも検討される起業家との関連でもドイツは注目されてよい国でもある。起業家数をみる指標ともなりうる女性の自由業関係者数 (本人) も、ドイツ全土で 1,228 人となっている³⁾。移住女性をめぐる先行研究でも考察対象として扱われた英国 (Sakai2004) の 958 人よりも多い。ヨーロッパのなかでもフランスの 1,285 人⁴⁾とそれほど遜色なく、ドイツは日本人女性の起業家も多いことに特色があるといえる。

それにもかかわらず、日本の移住女性研究においてドイツを扱う研究が少ないことは気がかりでもある。これは一見、働く女性の割合がそれほど高くないように映ることが原因ではなかろうか。たとえば、民間企業関係者 (本人) をみると、男性 6,362 人、女性 1,854 人であり、女性の比率は 22.6% となっている⁵⁾。これは西欧における民間企業関係者 (本人) の女性が占める割合 25.2%⁶⁾と比較してやや低い数字である。しかし、上述した通り、ドイツには日系企業数と在留邦人数がそもそも多いことは、注目される必要がある。

そのようななか、聞き取り調査の限りだが、配偶者に付き添って渡独、あるいは渡日する多くの人が母国での職務経験を積んでいるという。特に、日独の移住を経験した女性には学歴の高い人も多いとされる。GJ-PWN ともかわる“Deutsch-Japanischer

Wirtschaftskreis”(日独産業協会、略称:DJW、以下DJWと表記)が随時発行している求職者情報においても、修士号や博士号を取得した女性たちがホスト社会の企業への就職を希望していることが数多く確認される⁷⁾。こうした状況を勘案するならば、第1章で検討した「グローバル中間層」(中澤 2016)の問題を議論するうえで日独の女性の取り組みを対象とすることは、本稿の問題関心に沿うものとなる。また、日独両国ともに女性の活躍推進の動きが本格的にスタートしているにもかかわらず、学んだ知識や培った経験を十分に活かして活躍する場を得ることに苦労している女性が多い現実も調査結果から確認されている。他方で、こうした状況の改善を進めていくための取り組みとしてのGJ-PWNの存在は、本稿が研究対象を日独に設定した最も重要なファクターとなる。GJ-PWNでは、日独の働く/働きたい女性たちをつなげるためのネットワークとして活動が進められている。GJ-PWNの事例からは、移住女性をめぐる研究に新たな知見をもたらす可能性が想定されてよからう。日独にかかわる事例を検討することにより斯学への新たな貢献につながる可能性が考えられるため、研究対象として選定することとした。

III. GJ-PWNの概要

本章からは、日独の女性たちが自らの働き方や生活について学びあっているGJ-PWNの取り組みを検討していきたい⁸⁾。まずは、GJ-PWNの概要を確認してみよう。

GJ-PWNは、デュッセルドルフに拠点を置いている「日独の働く女性および働きたい女性を支援するグループ」として2014年4月に発足したという。GJ-PWNは、第2章で触れたDJWの分科会として位置づけられている。DJWの分科会に位置づけられている理由は、代表であるE氏がGJ-PWNを立ち上げる際に、「ドイツにいる日本人として、日独関係の非営利団体でしかこういう話(筆者注:GJ-PWNが目指すような取り組み)はうまくいかないだろうと思った」ことにある。DJWは日独企業やビジネスパーソンによる情報交換や交流の機会を提供するプラットフォームとして、同時に会員を中心に

ゆるやかに形成される日独ビジネス・ネットワークとして機能する非営利の公益団体である。DJW会員の主導により創設される各分科会では、特定のテーマに関心を持つメンバーが相互に情報を交換し、取りまとめられた議論の結果をDJWの活動に反映させていくことを目的として、定期的集い、議論が交わされている。E氏は、日独の働く女性や働きたい女性たちが集まる場を創り、成功事例を共有し支援につなげていくためにも、DJWが持つ既存のネットワークを活用したいと考え、連携を交渉したという。そうした想いにDJWが呼応する形で、GJ-PWNは発足している⁹⁾。

GJ-PWNはE氏の「立ち上げたい」との想いからはじまった取り組みであるが、少しずつメンバーが増加し、2017年2月時点での会員数は、約40名となっている。参加条件は、『仕事』というテーマに興味をもつ日独両国に関わる女性となっている。国籍は不問で、DJW非会員でも参加可能であり、参加費も無料であることからオープンに開かれた会と捉えられる。多くの会員は、デュッセルドルフもしくはデュッセルドルフ近辺に在住だが、ベルリン、ミュンヘン、ベルギーのブリュッセル、東京在住の女性もメンバーとして所属しているという。他方で会合は、主にデュッセルドルフにおけるフェイス・トゥ・フェイスでの開催となっている。他都市のメンバーへの参加の工夫が今後の課題とされる。

GJ-PWNの基本理念は、女性のライフステージによるワーク・ライフ・バランスの比重の変動性にかんがみ、「日独の働く、働きたい女性をつなげ、互いが「学びあい」、参加者それぞれが学んだ知識や培った経験を共有し、ワーク・ライフ・バランスの向上、長期的視点から充実した生活を送ることを目指す」ものとされている。そうした基本理念のもと、日独女性の仕事継続を推進するライフキャリアにおいてのサポート、情報交換、各種テーマについて話し合う勉強会などが開催されている。そして、今より充実した生活を送るための応援、より家庭に優しい社会づくりを「社会構成者」¹⁰⁾で考える機会の創出が目指されている。

会員が日常的に携わっている仕事・業種は、多岐

にわたっている。メーカー、金融、IT、大学、大使館などの組織に勤務している人、医者、弁護士、翻訳家、ドイツ語教師、起業家まで、様々な業種に携わる女性たちが所属している。さらに、主婦や子育て中の女性からの関心も高く、メンバーに加わっているという。職責としては管理職も所属しているが、やや人数としては少数となっている。これは、ドイツにおける日系企業での女性管理職が少ないことも影響しているのではないかと考えられている。年齢層は、20歳代から50歳代後半まで幅が広い構成となっている。一方でE氏によると、ライフステージによって仕事の比重に重点が置かれている場合もあるし、家庭の比重が高いケースもあるなど、運営上の難しさもあることが示されている。育児中の女性と40歳代以降のキャリアを積みたい、管理職を目指していこうとしている世代とでは意識の面で異なることもあり、メンバー個々人の課題も異なるという。さらに、50代後半になってくると全く別の問題としての介護や老後についての関心も高くなっていく。もちろん、多様な世代の女性たちがメンバーとして参加している状況は、様々な状況下にある女性たちがGJ-PWNを必要としている証左でもあろう。そうした状況のなかで、メンバー各々のニーズに対応しながら、働きたい意思のある女性相互の「学びあい」と、それぞれが納得できる充実した生活を送ることへのサポートがGJ-PWNでは指向されている。

IV. GJ-PWNによる女性たちの「学びあう」環境の形成

次に、GJ-PWNで進められている具体的な活動内容について確認してみたい。GJ-PWNの活動は、(1) 多様なバックグラウンドを持つ女性が集まり、幅広く経験・情報の共有、課題の話し合う「定例会」、(2) 年次報告や活動案の協議が行われる「全体総会」、(3) 育児や介護との両立、女性管理職、起業など、それぞれのテーマ特有の経験談・課題を共有し「学びあう」場である「テーマごとの集い」、(4) その他の女性支援グループとの交流、パートナーシップを構築する「その他の事業」の4つに大きく分類される(第1表)¹⁾。(1)「定例会」と(2)「全体総会」に関し

ては、全員を対象とした会合となっている。(3)「テーマごとの集い」に関しては、管理職や現地採用者など、特定のテーマに関係するメンバーが集う形態となっている。対象は異なるがいずれの取り組みにおいても近年では、活動内容の設定にあたってメンバーからの希望が勘案されている。各回の参加人数は、いずれも概ね8~10名程度となっている。少数だが、お互いの意見交換や情報の共有は行いやすいという。以下では、表1を参照しながら、各取り組みにおいてメンバーがどのような「学びあい」を経験しているのか確認してみよう。

(1) 定例会

まず、定例会である。たとえば「プログレスツリー」が用いられた会合では、参加メンバーによる自らの生活の現在と将来への考察が行われたうえで、話し合いを通じた相互の情報交換がなされている。E氏からの話によると、プライベートな話題も多く出されながら、お互いが「学びを得る」ことの重要性が強調されている。とりわけ、友人同士では打ち明けられないような内容であっても、定例会のような機会ならば話題として出しあうことができているという。また、女性雇用促進に関する話し合いでは、開催当時のメンバー（現在は日本に帰国）が勤務する企業の女性雇用促進策や新聞記事を話題としながら意見が交わされている。ここでは、国や企業の取り組みがどの程度、実態として機能しているのか忌憚らない話し合いがなされたという。こうした学びを通じて、少しでも女性の働き方の状況が改善されていくための模索が進められている。一方で、英国の欧州離脱問題（BREXIT）といった時事的な内容についての講演会なども開催されている。当該講演会では、ロンドンに在住していた女性による国民投票時のロンドン市内の様子や勤務先のオフィスでの経験がメンバー間で共有されたという。そのなかで、EU圏内での仕事における自由な往来やビザの問題と関連させながら、ホスト社会での結婚をめぐる問題などにも話題が及んだという。BREXITの話題においても、女性の生活や労働との関連が議論される点にGJ-PWNの特色を垣間見ることができる。

第1表 GJ-PWN の活動内容の一例

定例会	1) 分析ツールであるプログレツリーを使い、参加者がそれぞれの生活におく満足・不満足な点について自己分析、発表、話し合う。各々が人生を充実させるために何を求めているのか考え直す。参加者内の相互アドバイスや情報交換を通してお互いが学ぶ。 2) 一部：日本の大手証券会社の女性雇用促進への取り組みを紹介。在独日系企業も含め、日本企業の女性雇用促進の取り組みについて話し合う。 3) 二部：一般的に制度は充実してきているがなぜ女性雇用や女性管理職登用が進まないのか、女性雇用促進に関する国の政策や企業制度についての意見交換。 4) 「BREXIT」をテーマに国民投票が実施された当時ロンドン在住であったメンバーによる講演会と食事会。
全体総会 (不定期開催)	会員全員を対象とした全体総会。GJ-PWN の年次方針、活動案の紹介と協議およびネットワーキング。ネットワーキングでは、子どもがいる人にもなるべく多く参加してほしい、男性と一緒に考えたいという気持ちから初めて、パートナー、子連れの会合として開催。
テーマごとの集い	◆実績 5) 「ドイツからみた日本—日独の生活・労働環境について」というテーマで参加者が日独の生活・労働環境についての考えを共有し、それぞれの今後のライフプランの参考になるような学びがあることを目的とした集い。20 歳代から 50 歳代の日独男女が集まり、当該テーマについて話しあう。 6) 第 1 回日独女性管理職の集い 国際的に事業展開する日系企業および日系以外の企業で管理職を務める女性が集まり、それぞれの経験談・課題を共有し学びあう。 7) 第 2 回日独女性管理職の集い 日独の管理職女性が集まり、女性管理職としての経験談、抱える悩みについて話しあう。協議のテーマは「上司としての自分を振り返る」。 8) 第 1 回日独現地採用者の集い 様々な業界やポジションで働く日独女性が集まり、経験や課題を共有。 ◆今後の活動案 9) 起業家・起業志願者を繋げ勉強会 海外で起業するには母国で同じことをするよりも勇気が伴う。異郷の地で起業をした日本人女性を招いて経験談、留意点などを聞く。日本人のみでなく、ドイツ人の起業家でも同じような環境の人たちと交流をもつ機会をもちたいという要望に応えようとするもの。アイデアのブレインストーミングや国・市の起業援助制度の情報共有などを実施予定。 10) 自分が持っている「資産」の共有 専門分野をもち多様なバックグラウンドを持つ女性が集う場にて、勉強会という形で得意分野を紹介してもらい共有する。お互いに学び、刺激を受け、ドイツ滞在と仕事をつなげる。
その他の活動	11) 会議室プロジェクト 企業の会議室を GJ-PWN の活動において借りる。場所の確保よりも、働く・働きたい女性と社会（企業）をつなぐのが目的。育児に専念してきた女性、主婦業に専念してきた女性が当該プロジェクトを通じて少しずつ社会との接点を取り戻すことができ、すでに働いている女性は他社を知ることができる。 協力してもらった会社には任意で欧州での事業や女性支援について紹介する機会を設ける。2 社にて会合を開催。 12) 日独の活躍する女性へのインタビュー。 13) ドイツのキャリアネットワークとのコラボレーションを検討中。

(出所) GJ-PWN 提供資料とインタビュー調査をもとに筆者作成。

(2) 全体総会

次に、全体総会についてみてみよう。全体総会は、その性質からしてそれほど開催回数が多いわけではなく、不定期開催となっている。全体総会では、年次方針や活動案について検討されることに加えて、ネットワーキングとしての機会としても位置づけられている。調査時の直近に開催された全体総会では、女性だけでなくパートナーや子どもと一緒に参加できる会合として開催されている。ただ、パートナーや子連れでの開催には、参加者数や参加者層の面で課題もあるという。平日の夜に開催した場合、子育て世代の女性の参加率が減少してしまう傾向にある。他方で、週末や日曜日に開催した場合は、ファミリーデーということもあり、ドイツ人のメンバーが不参加になるという。ただ、「男女が一緒に社会を構成している」との考えから、GJ-PWNでは、できる限り男性にも参加してもらえよう話し合いを進めることが望ましいと捉えられている。

(3) テーマごとの集い

こうした方針は、続いて確認する「テーマごとの集い」のなかでも「働く環境」「日独の生活労働環境」に関連するようなテーマの場合、実行に移されている。たとえば、「ドイツからみた日本——日独の生活・労働環境について」の集いでは、幅広い世代の男女が集まり話し合いが行われている。他方で、管理職といったキャリアにかかわるようなテーマ、業界やポジションごとの働き方にフォーカスしたテーマの場合は、女性の集まりとして実施されている。「日独管理職の集い」は、調査時点までに2回開催されており、管理職を務める女性たちが集まり、女性管理職としての悩みや課題が共有されている。ドイツの日系企業では女性管理職が少ない状況にあることから、現状の把握からはじめて、次のステップとして自らの経験の振り返りが行われた。E氏によると、管理職の女性はまだまだ少なく、限られている現状にあるという。そのようななか、参加した各社の女性管理職からは、「日系企業で管理職をしている女性は一人も知らなかった」が、集いを通じてネットワ

ークが広がりつつあることへの喜びの声も聞こえてきていることは興味深い点でもある。こうした女性管理職の集いが開催される一方で、様々な業界やポジションで働く現地採用の女性たちの経験や課題を共有していく試みも行われている。

さらには、調査時点での今後の活動案も示されている。一つは、起業家あるいはスタートアップを試みたい志願者をつないでいくための勉強会も開催していきたいという。母国よりもハードルが高いとされるスタートアップをホスト社会において実現するために、経験した日本人女性を招聘して、経験談や留意点を「学びあう」ものが企画されている。これは、起業家メンバーからの要望がきっかけとなっており、自らの課題、悩み、経験を共有していくためのネットワークづくりが指向されている。昨今のドイツでは、ベルリンで盛んになりつつあるスタートアップの動き——たとえばDJW分科会「スタートアップ」の取り組み——が確認されるが(杉山2018)、GJ-PWNにおいてもこうした取り組みと連携していきたい意思を持っているという。

もう一つは、メンバーが各々に有する「資産」の共有を行うための活動も企画されている。たとえば、ドイツへ渡航後に「何をしたらよいのかわからないから、家にいる」とされる主婦であっても、日本においてデザイナー、料理家など専門的な経験と知識をもっていることがしばしば散見されている。こうしたメンバーの得意分野を紹介しあうなかからネットワークを広げて、当該メンバーも他の参加者も相互に異分野を学びあえる環境の形成も、今後は進められていくことが示されていた。

(4) その他の主な活動

最後に、「その他の活動」を確認しておこう。ここでは、11)と13)に注目してみよう。一方の11)の「会議室プロジェクト」は、一見すると単純にGJ-PWNの活動を実施するための会議室を借り受けるのみに映るかもしれない。しかしE氏によると、当該プロジェクトでは、家に入った主婦が社会との接点を回復させることに趣旨があるという。これは、ある主婦から、なかなか困難となっている社会復帰を

克服するために実施してほしいという提案があったことから企画されている。これまでのサポート企業は、法律事務所と翻訳関連企業からの協力を得ているが、今後さらに2社ほどからの協力の申し出を受けている状況にあるという。協力企業には、当該企業の欧州での事業内容や女性支援に関するプレゼンテーションの機会が提供されている。

他方の13)に関しては、調査時点でオフィシャルに提携している団体はないとのことであったが、調査日の2週間前に、ドイツのキャリアネットワークから連携の呼びかけがあったという。このキャリアネットワークは、ドイツ人女性たちが集うグループであり、こうした機会を活かしていきたいとする意向が示されている。

V. GJ-PWN から理解される論点

前章では、GJ-PWN の活動内容と、各々の活動における注目点について述べてきた。以上を踏まえて本章では、GJ-PWN の活動から理解される論点を整理してみたい。集約すると、以下の3点が重要な論点となつてこよう。

第一に、グローバル中間層の女性が抱えている課題や悩みへの再認識である。先行研究においても、ホスト社会での課題や悩みの現状把握が進められてきているが、本稿が研究対象とした GJ-PWN においても、メンバーそれぞれがホスト社会における仕事や生活についての課題を抱えていることが理解された。より具体的には、渡独や渡日にあたって元々の仕事を一度やめた女性が、ドイツや日本において再就職することが難しいケースもあるし、子どもが生まれた後に仕事を探す場合はブランクも空いてしまうため、仕事への復帰が困難なこともあることなどである。そのうえで GJ-PWN の活動で特徴的なことは、このような社会の状況そのものに問題関心をもち、同会の活動が継続されることで少しでもより良い社会に変化させていきたいとの考え方も共有されるポジティブな感情のなか参加者が集っていることにある。こうしたメンバーや社会が抱える課題を、単に課題としておくのではなく、得意分野を相互に学びあいながらネットワークを拡大させてい

こうと試みている環境が存在していることは、E 氏がいうように「メンバーにとっては、すごくポジティブなこと」と捉えることができる。少しずつ GJ-PWN の活動も前進しつつあるといい、特に会合の開催後のメンバーがフィードバックしているケースが多いことは成果といつてよい。こうしたポジティブに課題を克服していくための議論が、GJ-PWN のような取り組みを踏まえながら進展させていくことが、今後の学界においても必要といえる。

第二に、女性のワーク・ライフ・バランスをめぐる課題が、世代、置かれた生活環境、キャリアにより多岐にわたることへの認識である。まず、GJ-PWN には、20 歳代から 50 歳代にわたる幅広い世代が所属していた。比較的若年世代の場合は、子育てのなかでの仕事と生活の課題を抱えていたし、比較的中高年になってくると、介護という問題が見受けられた。それにより、メンバーが GJ-PWN に求めているニーズも異なることが理解された。キャリアに関しても、管理職もいれば管理職以外の女性も所属している。業種に関しても、一つの業種にとどまらず異業種交流に近く、さらには従業者も起業家もメンバーとして参加していることが確認された。このように、各メンバーが期待しているニーズへの対応という難しさも抱えている様子がみられたが、一方で「興味の多いテーマから拾っていく」ことが定例会やテーマのごとの集いで重視されていた。会合への評価、今後の期待など、会員間でのコミュニケーションも活発に交わされている様子も伺える。GJ-PWN では、様々なテーマをバランスよく「包括的」につないでいくことによって、自ずとワーク・ライフ・バランスやライフステージによる大事なことが理解できるようになり、充実した生活につながると捉えられている。こうした GJ-PWN の方向性は、評価されてよいものと理解されよう。

第三に、GJ-PWN のようなホスト社会において女性が学びあえる環境がドイツに存在していることの意義である。たとえば、調査時の直近に開催された会合では、起業家が数名参加したというが、「孤立」という課題を抱えていたという。当該起業家のからは、「もっと課題をシェアするような環境がほしくて、

ここで何人にも会ってうれしかった」との声があったとされる。そうした課題の共有から次への発展がみられるという点がとりわけ重要な論点となってくる。また、ホスト社会において働いていくことを考えていくなかで、働きたい意思があったとしても言語の問題やネットワークの問題により躊躇している主婦も多いとされる。そうした場合に、課題を共有しあいながらお互い助け合っていくことが大事になってきているとされていた。こうした助け合いにより女性たちが前進できているのは、GJ-PWN という学びあえる環境が形成されていることが大きい。E氏自身からも、「この会をやりながら自分も学ぶことが多い」といい、「過去の大変な経験に学ぶこともあるが、それ以外に活動しながら学んでいくことが大切」との見解が示されている。「社会を変えるという大きなところまではいかないが、小さな私たちのグループのなかでそれぞれ自分の目指すところに少しずつ近づいていくというのは、改善や変化につながっている」ことは、GJ-PWN のような女性たちによる「学びあい」の環境が存在することの意義につながっていると考えてよかろう。

VI. おわりに——結論と若干の示唆

以上の GJ-PWN の活動内容からは、メンバー各人の経験、課題、悩みが共有され、「学びあい」が進められている状況が明らかになった。こうした「学びあい」の環境は、ホスト社会における女性たちの働き方を議論していくうえでの鍵を握っていると結論づけられる。斯学において、ホスト社会における女性たちの課題の克服に向けた議論を進めていくうえでも、GJ-PWN の経験は参考となるものとなつてこよう。

そのうえで最後に、本稿が考察結果を踏まえたうえで強調しておきたい点は、GJ-PWN が日独両国の女性たちの相互理解を基盤に進められていることである。日本人女性とドイツ人女性がともに、相互のホスト社会における女性の働き方を「学びあう」ことは、第1章で検討した実践コミュニティ概念も踏まえるならば、お互いの価値観を承認しあえる学びという点において重要なものとなってくるものと捉

えられる。これは、斯学において懸念が示されているホスト社会における「再領域化」の問題の克服を議論していくうえでの有用な示唆となりえるのではないか。本稿ではその一端を示したに過ぎないかもしれないが、ホスト社会における移住女性の働き方をホスト社会の女性たちとともに「学びあう」ことの有用性を論じていくことは、領域性の克服という大きな課題に対峙する見方の一つにもつながってこよう。

一方で今後の課題だが、GJ-PWN のような活動は、確認の限りだが少ない状況にある。移住女性の課題や再領域化の問題を少しでも改善させていくためにも、GJ-PWN の活動を特異なものとして終始させることのない研究の蓄積が求められている。残された課題としておきたい。

付記

快く調査に協力くださったGJ-PWNの皆様と、当該調査への支援をくださったDJWの皆様に、改めてお礼申し上げます。なお、本研究はJSPS科研費JP16K16959の助成を受けた研究成果の一部である。

注

- 1) 外務省『海外在留邦人数調査統計 平成 29 年詳細版』「国（地域）別日系企業（拠点）数上位 50 位推移」より。
- 2) 外務省『海外在留邦人数調査統計 平成 29 年詳細版』「国（地域）別在留邦人数上位 50 位推移」より。
- 3) 外務省『海外在留邦人数調査統計 平成 29 年詳細版』「統計表（邦人 西欧）自由業関係者（本人）」より。
- 4) 前掲注 3)。
- 5) 外務省『海外在留邦人数調査統計 平成 29 年詳細版』「統計表（邦人 西欧）民間企業関係者（本人）」より。割合については筆者が算出。
- 6) 前掲注 5)。
- 7) DJW ホームページ (<https://www.djw.de/ja/>) 内にある「求職者情報」を確認。
- 8) 第1章で示した通り、以下の記述は2017年3月1

日の GJ-PWN への聞き取り調査および GJ-PWN からの提供資料に基づいている。

- 9) 当該箇所は、2018 年 1 月 22 日に DJW にも確認も行い、その内容を反映させてある。なお、DJW の活動の詳細は、杉山 (2015) も参照のこと。
- 10) 「社会構成者」とは、E 氏による表現である。
- 11) 表 1 は、2017 年 3 月 1 日の調査時点の内容に基づいている。記載内容の事実確認を行った 2018 年 1 月 27 日に GJ-PWN より示された最新の動きとしては、次のような内容となっている。①2017 年 6 月に大手法律事務所の会議室を借用しての日独の労働法についてのワークショップ開催。②2017 年 10 月には起業家・フリーランサーの会が開催され、2018 年 2 月には第二回も開催される予定。③日欧産業協力センターの 2017 年 12 月のニュースレターでの GJ-PWN の紹介。

参考文献

- 朝井友紀子(2011): 欧州企業における働き方とワーク・ライフ・バランス. 佐藤博樹・武石恵美子編(2011): 『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房, 74-107.
- 岩崎信彦・ピーチ, C. ・宮島喬・グッドマン, R. ・油井清光編(2003): 『海外における日本人, 日本のなかの外国人——グローバルな移民流動とエスノスケープ』昭和堂.
- グレーベ, G. (2003): デュッセルドルフの日本人コミュニティ——エスノスケープのなかで生きる. 岩崎信彦・ピーチ, C. ・宮島喬・グッドマン, R. ・油井清光編: 『海外における日本人, 日本のなかの外国人——グローバルな移民流動とエスノスケープ』昭和堂, 152-169.
- コバヤシ, A. (2003): ジェンダー問題〈切り抜け〉としての移民——日本人女性のカナダ新移住. 岩崎信彦・ピーチ, C. ・宮島喬・グッドマン, R. ・油井清光編: 『海外における日本人, 日本のなかの外国人——グローバルな移民流動とエスノスケープ』昭和堂, 224-238.
- 酒井千絵(2000): ナショナル・バウンダリーにおける交渉——香港で働く日本人の誇りから. 社会学評論 51, 314-330.
- 酒井千絵(2003): 香港における日本人女性の自発的な長期滞在——長期滞在者からみた「香港就職ブーム」. 岩崎信彦・ピーチ, C. ・宮島喬・グッドマン, R. ・油井清光編: 『海外における日本人, 日本のなかの外国人——グローバルな移民流動とエスノスケープ』昭和堂, 239-253.
- 酒井千絵(2015): グローバル化するジェンダー関係——日本の「アジア就職ブーム」と女性の国際移動から. 落合恵美子・橋本俊詔編: 『変革の鍵としてのジェンダー——歴史・政策・運動』ミネルヴァ書房, 286-308.
- 佐藤博樹・武石恵美子編(2011): 『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房.
- 杉山武志(2013): 都市集積研究における集団学習の意義とコミュニティ論の復活. 人文地理 65, 129-147.
- 杉山武志(2015): 日系多国籍企業のドイツへの現地化とグローバルなコミュニティの基盤——領域的制度と文化的結合. 経済学雑誌(大阪市立大学経済学会) 116-2, 83-106.
- 杉山武志(2018): ドイツにおける日系企業集積のプレゼンスをめぐる考察——グローバル・コミュニティとしての進化とレジリエンス. 兵庫県立大学環境人間学部研究報告 20, 17-27 (頁番号予定, 近刊).
- 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——シンガポールで働く現地採用日本人女性を対象に. 地理学評論 81-3, 95-120.
- 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 67, 153-172.
- 中澤高志(2016): グローバル中間層の国際移動と日本人の海外就職. 明治大学教養論集 512, 67-95.
- Kofman, E. (2000): The invisibility of skilled female migrants and gender relation in studies of skilled migration in Europe. *International Journal of Population Geography*, 6, 45-59.
- Lave, J. and Wenger, E. (1991): *Situated learning: legitimate peripheral participation*, Cambridge University Press.

Sakai, J. (2004): *The clash of economic culture:
Japanese bankers in the City of London.*
Transaction Publishers, New Brunswick.

(すぎやま たけし 兵庫県立大学)