



日系ブラジル人労働者のキャリア研究の射程と課題

谷 口 智 彦

概要 本研究の目的は、代表的な出稼ぎ者である日系ブラジル人労働者を対象に、日本企業でのキャリアを考察するための学問領域および理論を整理することにある。様々な研究領域を紐解くと、日系ブラジル人を含む外国人労働者に関する日本での研究は、経済学、社会学など広く跨っており学際的である。彼ら（彼女ら）のキャリアを考察するためには、そうした学際的な知見を活かし、歴史・文化といった民族的背景を踏まえながら、労働市場、企業組織の制度や仕組み、職場といった状況レベルでの障害と支援の影響を考察すること、加えて、子どもの有無を含めた家族の状況、地域コミュニティとの関わり方といった生活面での文脈にも注意を向ける必要がある。

Abstract This article examines a wide range of academic disciplines and theories to consider the careers of Japanese Brazilian migrant workers, who are the second largest group of the foreign work force, following Chinese. The researches of foreign workers in Japan are extensive and interdisciplinary, which include contributions from the fields of economics, sociology, and so on. It is important to use what we have learned from them to describe their careers. The previous researches suggest that we need to examine the influence of perceived career barriers and supports in the contexts of labor market, human resource systems in organizations, and workplace relations from the view of their racial history and culture. In addition, we also need to pay attention to different life contexts, for example family and community.

キーワード 日系ブラジル人, 外国人労働者, キャリア, コンテキスト

原稿受理日 2014年9月30日

1. はじめに

日本の労働力人口は2012年で約6,500万人（労働力調査：長期時系列データの季節調整値）と、2000年代後半以降から減少傾向を示し、将来も減少が続くことが予想されている（労働政策研究・研修機構，2014）。こうした中、有用な労働力確保のために、女性および高年齢者とともに外国人労働者の活用については以前から議論がなされてきた⁽¹⁾。その結果、2000年には外国人労働者は日本で雇用される労働者全体の1%以上に相当すると推計されている⁽²⁾。直近の厚生労働省の「外国人雇用状況」の届出状況によれば、2013年10月末現在の外国人労働者数は717,504人であり、内訳は中国人が約30万人で42.4%と一番多いが、次にブラジル人が約9.5万人（13.3%）、フィリピン人が約8万人（11.2%）と続いており、ブラジル人の労働者の占める割合は第2位となっている。さらに、こうしたブラジル人労働者の55.4%にあたる52,939人が派遣・請負企業で働いており、過半数が製造業にかかわっている点に特徴がある。確かに、2008年のリーマンショックの影響でその数には減少もみられるが、長期的には増加傾向を示しており、ブラジル本国に住む日系人がおよそ150万人いるとも言われていることから、今後の経済状況によっては日本への出稼ぎ者がまだなお増える可能性は十分高い。つまり、将来の日本の労働市場において、中長期的な視点から日系ブラジル人労働者の占める位置は相対的に高まる可能性があり、こうした外国人労働者を対象とする継続的な研究が求められる。

本研究は、アジア系民族以外の代表的な出稼ぎ者である日系ブラジル人の労働者を対象として日本企業での長期的なキャリアを考察するための学問領域および理論の現状を整理するとともに、今後の研究のための課題を提示することを目的とする。

2. 日系ブラジル人労働者にまつわる先行研究領域

2.1 日系ブラジル人労働者の定義と歴史

日系人の定義について、公益財団法人の海外日系人協会では「日本から海外に本拠地を移し、永住の目的を持って生活されている日本人並びにその子孫の二世、三世、四世等」⁽³⁾

(1) 1987年12月12日に労働省（現厚生労働省）が「外国人労働者問題研究会」を発足させている。日本労働年鑑 第59集。http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/rn/59/rn1989-042.html

(2) 2002年外国人雇用問題研究会報告書資料2-2。http://www.mhlw.go.jp/topics/2002/07/tp0711-1.html

(3) 公益財団法人海外日系人協会。http://www.jadesas.or.jp/aboutnikkei/

で国籍、混血は問わない人びとを海外日系人としている。しかし、研究上での日系人の捉え方は一様ではない。例えば、中鉢（2007）は、ハワイ日系人社会の特徴を述べるなかで、「米国情勢調査で、人種項目「Race」ないしは祖先項目「Ancestry」で「Japanese」を選択した人々（31頁）」を日系人の範囲としているように、人口統計調査などから特定する方法を採用している。一方で、ブラジルにおける政府の人口統計調査では、何系かと遑った調査が実施されておらず、日系ブラジル人の人数や状況が通常把握できないため、1988年に特別に実施された日系人の人口調査での推計が利用されている⁽⁴⁾。それによると、ブラジルでの日系人の数は、1988年当時で128万人、その後の人口増加を加味して2008年で155万人と推定されている。

一方で、研究上の定義はこうした何系かという血縁関係を示すルーツに基づくものが一般的なのわけではない。この点について、石田（2009）は、特に出稼ぎと日系人という用語

表1 日本とブラジル間の移民等の概要およびブラジルの状況

	日本とブラジル間の移民年表	ブラジルの概要（経済状況等）
1841年	サンパウロのコーヒー農園にポルトガル移民を導入。	1947年までに約500万人の外国移民を導入。1941年までの日本人の移住者数18万人超。
1908年	ブラジル向け日本移民の開始（日本移民781人）。	
1941年	第二次世界大戦前最後の日本移民を送出。翌年ブラジルと日本の国交断絶。	
1953年	ブラジル向け日本移民が再開。（1951年ブラジルと日本の国交回復）	1968-72年に「ブラジルの奇跡」と呼ばれる年平均10%を超える高度経済成長。 1979年の第二次オイルショックと80年からの世界不況によって、財政赤字、年率100%を超えるハイパー・インフレとなり、長期不況と失業の経済危機。ブラジルは「失われた10年」と呼ばれる。
1960年	日本ブラジル移植民協定調印。	
1985年	ブラジルでは入国者数よりも出国者数（年平均40万人）が初めて上回った。	1980年頃からブラジルの中産階級が海外へ移住し始める。日本とブラジルの国交回復後から1985年までの日本からの移住者数は5万3千人超。
1990年	日本の出入国管理法が改定され、デカセギブーム始まる。	サルネイ大統領が経済政策「クルザード・プラン」を実施し、当初うまくいったが消費ブームによりインフレが再燃。1990年には年率4ケタにのぼる急激なインフレ。1994年新通貨レアルの導入。1999年変動相場制へ移行。
2009年	海外在住のブラジル人の数は304万人以上。日本には28万人。	2005年 IMF からの借款を完済。 2008年日本人のブラジル移住100周年。

注1：三田編（2011）の第1章、三田（2009）巻末の年表および127頁の図3、堀坂（2012）などを参考に、要点を整理し図表化した。

(4) サンパウロ人文科学研究所元所長である宮尾進氏によるサンパウロ新聞主催の講演会での内容に基づく。http://www.saopauloshimbun.com/index.php/conteudo/show/id/1963/menu/37/cat/126

は関連して議論されており、その背景として1990年の入管法改正で日系人が在留資格を取得できるという前提が置かれている点を指摘している。例として、渡辺（1995）などが、「日系ブラジル人という名称は、日系2世、3世以外に、日本国籍を有する移住1世、日本とブラジルの二重国籍の2世および日系人の配偶者である非日系人も含まれる概念として用いている。しかしながら、本書の各章では文脈に応じて、日系ブラジル人、日系人、ブラジル人、出稼ぎ者という言葉が使用されている（34-35頁）」と述べているように、非日系人である配偶者なども日系ブラジル人という括りに含めることや、様々な類似用語が文脈に応じて置換的に用いられる結果となっている。つまり、「日系」という用語は、その研究における関心領域に応じて対象範囲が微妙に変化する。これらを要約して、石田（2009）は「日系人＝日本人の子孫」という理解は行き渡っていること、また日本国籍を持つ一世（および二世⁵⁾）を日系人に含めるかについて統一見解はないが、これまで日系人カテゴリーに含まれてきたこと、さらに「日本人との血縁関係を基準にした従来のカテゴリーと、そこから複製された、血縁関係でいう「日系人」と「非日系人」とを同じ待遇に処する在留資格を基準にしたカテゴリー」が重なって日系という用語が用いられる場合があることを述べ、過去の研究では、研究関心が出稼ぎに焦点がある場合は法的な就労資格に基づき、より幅広く日系人を捉えており、一方で、日系移民としてのアイデンティティ変容など歴史的な集団帰属の変化に伴う影響などに研究関心がある場合は血縁関係のルーツに根差した、より狭い範囲で日系人を捉える場合が多いと指摘している⁶⁾。

このように日系人定義の議論では、日本人の血縁関係といったルーツが日系ブラジル人を特定する基本となることを述べたが、そのルーツを辿る移民史についてもここで簡単に振り返っておくことは有意義であろう。

日本とブラジル間の移民についての歴史は、1908年の笠戸丸によるブラジルへの日本移民781名で始まる⁷⁾。表1はそれ以降から2009年ごろまでの主なトピックについて整理したものである。戦前から（日本とブラジルの戦後の国交断絶により一時は中断されたが）

(5) 日本生まれでない二世が日本国籍を保持するためには、日本国籍を持つ親が子の日本国籍の留保を在外公館に届け出る必要があると指摘している（石田，2009）。

(6) 他の例としては、国際経営学の分野で、「日系ブラジル人の定義については、法的あるいは学術的に確立された定義は存在せず、日本人というエスニシティを基点にしている点が共通しているにすぎない」とし、海外日系人協会の定義を用いているようである（古沢，2013，30-31頁）。

(7) ブラジルにおけるコーヒー経済の回復から米国に変わる送先として1907年に日本移民3,000名を送出受け入れする契約が調印された。この契約に基づき、神戸港から出航したのが笠戸丸である。なお、他に自由渡航者12名が乗船していたとされる（三田，2009，35頁）。他の資料によると、男性600人、女性181人で、府県別には沖縄県325人、鹿児島県172人、熊本県78人、福島県77人、広島県42人、農民でない者が多数を占め、元の職業が警部、巡査、教師、僧侶、車掌、活版職工といった人も混ざっていたとのことである（国会図書館主題情報部政治史料課作成 <http://www.ndl.go.jp/brasil/index.html>）。

表2 1980年代から2000年初頭までのブラジル人移住者の特徴

期間	ブラジル人移住の特徴
第1期 1980～1984年	戦後ブラジルに移民した1世の帰国。人数は少なく、多くは目立たない形で就労していた。その後、ブラジルに戻り日本への就労斡旋などを行う。
第2期 1985～1988年	1985年に初めてデカセギ斡旋の新聞広告が出る。日本とブラジルを結ぶ斡旋組織のネットワークが確立し、その後のデカセギブームの土台ができる。また、ブラジルではインフレなどの経済悪化というプッシュ要因、日本ではブラザ合意後の円高進行と労働力不足のプル要因がデカセギへの動機を生み出した。
第3期 1989～1992年	1990年に入管法が改正され、その後の3年間で10万人以上のブラジル人が日本で就労することになる。神奈川を中心とする関東の工業地域にまず集中するが、その後、愛知や静岡などに集住が増える。主に労働問題などが取り上げられた。1991年のバブル崩壊までがデカセギのピークとなった。
第4期 1993～1996年	1992年からの景気後退期によりブラジル人人口の伸び率は鈍化。残業減や時給減、解雇の増加などの労働条件の悪化が生じた。単価の高い自動車や電気産業から単価の低い食品など進出する労働市場の広がりが見られた。正規雇用から非正規雇用への切り替えが進み、ブラジル人全体で非正規雇用に伴う不安定性を負うことになる。ブラジル人の滞在の長期化は、新たなコミュニティを生み、エスニック・ビジネスや宗教など組織化を生み出していた。
第5期 1997～1999年	当初の1世から2世が中心だったものが、3世や2世の非日系配偶者の定住者が増える。これは、日本語能力などの日系の特質を薄める原因となった。また、14歳以下の子どもの数も増加し、1998年には3万人を超えた。教育への対応などが必要となった。
第6期 2000～2003年ごろ	在日外国人に対する国家レベルでの対応の遅れと地方自治体レベルでの先進的な施策がセットで論じられる。浜松市などにおいて、一定の政策対応とブラジル人問題の政治化が生まれていた。2001年には、外国人集住都市会議が開催されるなど、教育、住宅、社会保障という共通問題が討議される場もたれた。

注：梶田ほか（2005）の4-12頁の記述から整理して作成。

1960年代ごろまでは日本からブラジルへの移民が多数渡った時代であった。しかし、1970年代以降は徐々にその数は減り続け、1985年では毎年2ケタ程度になり、2008年までの間に全体でおよそ24万人（戦前が約18.6万人、戦後が約5.4万人）の日本人が渡ったとされる（丸山、2010、113頁）。反対に、1970～80年代にかけてはブラジルから海外へ出国する者が増加した。日本へ渡るブラジル人移住者が増えてきたのは1980年代後半からである。このターニングポイントとなる期間について、梶田ほか（2005）は1981年から2003年までを6つの期間に区分し、各時期の特徴を取り上げている（表2）。この第3期に当たる、特に1990年の入管法（出入国管理及び難民認定法）の改正をきっかけにブラジル人の移住者数が急増している。それ以降、右肩上がりで移住者は増加し、2007年のブラジルの外国人登録者数は316,967人とピークを迎えたが、2008年9月に生じたリーマンショックによる日本の景気後退を受け、少し減少している。

移民として戦前から戦後にかけてブラジルに渡った日本人移民はどのような仕事をし、

生活を送っていたのだろうか。ここでは、丸山（2010）の記述をもとに、簡単に要約しておきたい。丸山（2010）によれば、最初の笠戸丸の移民たちは、6つのコーヒー農園に割り振られ、そこでの過酷な労働や慣れない生活のため適応に苦しみ、農場からの逃亡も多かったことを指摘している。しかし、その後には渡った移民は、コーヒーの豊作などにより定着率が向上し、次第に生活が安定したものになっていったという。その中から、農場より収入の高い職業に就いたり、自作農などを行う者が出てきた。さらには、短期契約農民であるコロノ上りの移民たちの自力によって、集団移住地となる日本人植民地の建設も行われるようになった。あわせて、日本からの投資で建設された植民地にも移住者が増え、日本人会の組織や、日本人学校の建設などの基盤が整備され、国策移住も盛んになり、移民の増加と移住地の拡大につながった。その後、大戦による排日運動や、世界恐慌によるコーヒー産業の衰退など移民たちにとっては厳しい環境が待ち受けていたが、綿花などへの転換や産業組合の創設などにより、日系人はブラジルの農業界で活躍した。

第二次世界大戦の戦中・戦後については、1942年にブラジルと日本の国交が断絶し、日系人のブラジル社会での孤立が深まったという。日本の敗戦によって帰る場所を失った者たちは出稼ぎから永住を余儀なくされ、二世へと世代交代していくこととなる。この永住への決意は、都会で子どもたちに高い学歴を身につけさせることや、ブラジルでの社会的・経済的地位を得るために都市部への移動を促した。このことが、戦後の飛躍的な日系社会の発展に結びついたと、丸山（2010）は指摘している（167頁）。第二次大戦後は、再び移民が認められ、養蚕のための移民や、計画移住としてのコチア青年移民、産業開発青年隊、また民間の移住斡旋業者などで自由移住した農業移民などで活発化する。ただし、「戦後移民の約85%は、1953年の移住再開から1964年の東京オリンピック開催までの期間に集中していた。（170頁）」その後、ブラジルは「ブラジルの奇跡（1968-1973年）」といわれる高度経済成長期が訪れ、様々な日本企業の投資も拡大した。こうした変化によって、日系人たちは都市居住と都市型産業への就業が一層顕著となり、1970年代には「経済・文化交流の時代」へと関係が移行する中で、1973年2月の移民船「にっぽん丸」の222人が最後となった。

丸山（2010）によって整理された日系移民の調査（ブラジル日系人実態調査委員会と国際協力事業団によるもの）によると、日系人の職業は、1958年には農業従事者が51.9%と半数程度、次に販売（20.5%）や技能工（12.5%）であったが、1988年には農業従事者は11.8%、管理的職業や事務が27.8%、他は、商業・販売（20.9%）、専門的・技術的職業（15.5%）となっていた。これは戦後、都市住民となった日系人の高学歴化の結果であった

と指摘している。

このような日系人たちの一連の歴史が与える意味は、現在日本に出稼ぎや定住をしている日系ブラジル人労働者たちのキャリアを考察するに当たって、ブラジル本国での両親や祖父母、親戚などの社会・歴史的背景を知る手がかりとなりうる。

2.2 日系ブラジル人労働者研究の学問領域

日系ブラジル人労働者にまつわる研究領域は、経済学、社会学（人類学、社会心理学やコミュニティ心理学を含む）、教育学、心理学、国際経営学、言語学など非常に幅広く学際的である。当然のことながらそれぞれが重複しながらも、学問領域ごとに特徴も見られる。以下では、大まかな研究領域として、経済学、社会学、経営学、その他に分けて概要を示すことにする。

経済学領域からの考察は、国際移動にかかわるもので、外国人労働者の受け入れ等が自国の経済や労働市場の構造にどのような影響を与えるのかに答えようとするものである。その背景には、生産要素である労働者の国際的にも自由な移動が効率的な生産活動につながるという前提が置かれている。日本労働研究機構（1993）によれば、熟練した外国人労働者の受け入れは社会的費用が大きな問題とはなるものの、受け入れ国は短・中期的にはGNPや国内生産の成長が見込まれるとしている。一方で、単純労働者の受け入れについてはデータの制約から十分な実証分析は難しいとされるなか、中村ほか（2009）はいくつかの分析から次のような結論を示した（281-290頁）。第一は、外国人労働者の導入は、彼らと比較的競合すると考えられる低学歴の日本人労働者の賃金を引き上げる。第二に、外国人労働者と代替的と見られる低学歴の日本人労働者にクラウディングアウト（押し出し）効果が見られる。第三に、非熟練の外国人労働者の導入はマクロ的に見て中長期的な産業構造の高度化を遅らせる可能性がある。こうした結果は、単純労働である外国人労働者の受け入れが、受け入れ国の労働者の労働条件にマイナスの影響を与えるという議論に対して、必ずしもそうではないということ、また、産業構造の高度化を遅らせるという議論に対して短期的にはその可能性が高いということを示しているが、外国人労働者の受け入れを否定するものではないということであった。

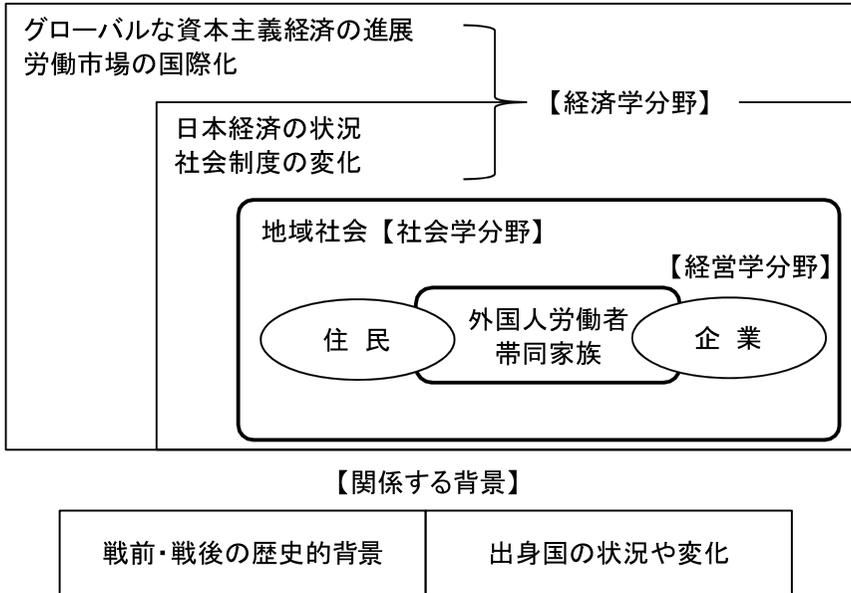
経済学領域では、こうした受け入れ問題だけに限らず、国際労働力移動そのものがなぜ起こるのか、その構造的な要因を探っている点にも特徴がある。伝統的には国際労働力移動が生じる理由としては、送り出し国側の要因（プッシュ要因：著しい経済格差、所得格差等）と受け入れ国側の要因（プル要因：労働力不足等）に分けた説明があるが、森田編

(1987)は「……戦後の国際労働力移動を最も基本的の特徴づけているのは、世界資本主義の体系内における《周辺》から《中心》への労働力の巨大な流れ……（5頁）」という、単なる2国間の個別・独立した移動ではなく、周辺部の開発途上国（例えば近隣アジア諸国）から中心部の先進資本主義国（日本など）への低賃金・未熟練労働者の流入による労働市場の国際化が生じていると指摘している。大久保（1991）もこのような指摘を踏まえ、「中心部資本主義経済の商品・貨幣関係の浸透が当該周辺部や途上国の農村社会の変容と解体を導き、農民層の分化・分解が農業外労働への依存を創出させ、都市－農村の労働力移動を促す背景をなしているところに「国際労働力移動」の遠因を求めることができる（19頁）」と述べている。つまり、国際労働力移動が生じる背景には、グローバルな資本主義経済の大きな歴史的な流れが関係しているということである。

次に、社会学領域は、日系ブラジル人を扱う研究が最も盛んといえるが、社会学、教育学、心理学、地理学など様々な学問分野との連携や重複が見られ、明確な学問領域に沿って整理することは極めて困難である。そこで、何人かの著者たちによる分類を概観することとどめておきたい。例えば、小内・酒井（2001）や大久保（2005、9頁）は社会的視点から4つの学的潮流を位置付けている。第一は、国際的視点から外国人労働者問題を取り上げる研究である。（経済学での国際労働力移動や国際社会学の確立を目指す社会学研究。前述の経済学領域とも重複する。）第二は、外国人労働者自身を対象にした調査から急増する外国人労働者の特性や諸属性を明らかにしようとする研究（全般的特徴、エスニック・コミュニティやネットワークなど）である。第三は、外国人に対する諸制度や自治体の政策に関する研究（医療、福祉、住宅、教育、政治参加などの制度や政策の実情や課題の検討）である。第四は、外国人労働者とその子どもに対する教育のあり方に焦点を据えた研究である。

この他には、出版された文献の調査によって時代区分を示したものがある。例えば、森（2002）は1982年から2001年までの文献から時代を4つの区分に分類し、外国人労働問題がどのように論じられてきたのか整理している。第1期は1982年から1986年で、この5年間に発行された関連文献数は13冊であった。この時期にはフィリピンやタイの女性の労働者が多く、まだ外国人労働者問題が意識されるには至っていなかった。第2期は、1987年から1991年で、経済成長による人手不足からアジア諸国からの外国人労働者が増加し、それまで多かった女性から男性の労働者へと転換した。不法就労の数も増加し、外国人労働者の受入れの是非が議論された。第3期は、1992年から1996年で、ちょうどバブル経済の崩壊により不況に見舞われた時期である。それにもかかわらず、外国人労働者は漸増したが、そ

図1 主に1980年代以降の日本における外国人労働者研究の枠組み



の原因は1990年の入管法の改正であったことはすでに述べてきたとおりである。この時期は、アジア系外国人で占められている「不法就労」外国人労働者の占める割合が大きいという特徴があった。また不況の長期化により賃金水準が低下し、短期間でのデカセギはできなくなり、外国人労働者の滞在の長期化による新たな市民・住民問題が生じることとなった。第4期は、1997から2001年で、「外国人労働者とその家族の滞在の長期化・定住化傾向が強まるなかで、自治体の外国人政策、人権・市民権・参政権、国際結婚と子ども、外国人の母子保健、多文化・多言語・共生など、問題の裾野が大きく拡大しているのが、この時期の特徴（7頁）」であった。以上のように、社会学的領域の特徴は、日本における企業経済や社会制度の変化を背景に、徐々に増加してきた外国人労働者とそれに伴う問題を様々な角度から捉えようと試みていることがわかる。

第三に、経営学領域では、外国人を企業で働く労働者として位置付け、その雇用や企業の人的資源管理を考察している点に特徴があるが、研究領域としての確立の道のりは遠く、経済学や社会学的な領域の研究成果からの援用に頼っているのが現状である。加えて、日系ブラジル人など特定の外国人に絞った研究はさらに限られている。そうした中で、古沢（2012）はブラジルに事業展開する日系企業の観点から、デカセギの日系人が質的に変容していることをアンケート調査などから指摘している。同様に、古沢（2013）では、外国人を雇用する日本に企業における日系人の「バウンダリー・スパンナー（境界の橋渡し役）」

としての機能の可能性に着目し、いくつかの調査を実施している。近年では日本語能力の向上や日本文化との接触機会の増加、さらに日本で習得したスキルや人脈をもとに新たなキャリアアップを実感している人材が増えていることを確認している。

また、社会学領域との境界となるが、在日外国人のエスニック・ビジネスの観点から捉えたものがある(樋口, 2010, 片岡, 2004, 2005)。樋口(2010)は多様な国籍をもつ人種が日本でどのようなタイプのエスニック・ビジネスを展開しているのか、人的資本・社会関係資本・機会構造の観点から状況と相違点を述べたものである。一方で、片岡(2004, 2005)は、日系ブラジル人が多く移住している浜松市を取り上げ、ブラジル人コミュニティやその中でエスニック・ビジネスの展開や機能を調査している。日系ブラジル人たちが、地域社会の中でエスニックな連帯をどのように形成し、エスニック・ビジネスがどのような役割を持っているのかについて知見を与えるものである。

最後に、その他の学問領域を簡単に取り上げておきたい。心理学領域は、社会学や経営学などとの接点も多い学問領域であるが、例えば、外国人労働者のメンタルヘルスや心理的援助についてのテーマ(清水, 2006a, 李, 2012)などがある。また、教育学領域は、主に外国人の子どもや青年たちの学校での適応問題に焦点があり、日系ブラジル人の調査では、谷淵(2009, 2012)などがある。最後に、言語学的な分野では、日系ブラジル人などの識字率の状況などの調査がある(野元, 1999)。

各学問領域のトピックの関連を示したものが、図1である。各学問領域はそれぞれ得意とする側面に焦点を当てて、部分的に外国人労働者である日系ブラジル人を捉えようとしていることがわかる。しかし、全体から俯瞰すれば、日系ブラジル人労働者を含む外国人労働者の研究は複数のコンテキスト(文脈)に埋め込まれており、学問領域の境界を跨いだ分析と考察が必要とされることがわかる。

3. 外国人労働者および日系ブラジル人労働者のキャリア研究

3.1 日本の外国人労働者のキャリア研究

日系ブラジル人労働者のような特定の外国人に関するキャリア研究は非常に限られるため、ここではまず外国人労働者というより大きな対象を範囲として捉えていきたい。それでも日本における外国人労働者を対象としたキャリア研究は驚くほど少なく、研究のための基盤が整備されているとは言えない状況である⁽⁸⁾。その理由として考えられることは、

(8) 具体的には、日本の論文や図書・雑誌などの学術情報で検索できるデータベース・サービス

第一に、日本人との比較において外国人労働者数が圧倒的に少なかったこと⁽⁹⁾、第二に、派遣や請負業などでの単純労働者が多い⁽¹⁰⁾ことから、一般的に長期にわたりスキルを向上させ、昇進する意味合いがどうしてもつきまとうキャリアという概念に馴染みにくい点があったと思われる。したがって、大部分の外国人労働者のキャリア研究は、大学などで捕捉しやすい留学生や、国が推し進める政策に関連した高度人材を対象としたものとなっている。

外国人労働者に関連するキャリアを調査した研究で最も多いのは、留学生の就労等を対象としたものである。例えば、労働政策研究・研修機構（2009）は、2008年7月29日に文部科学省が骨子を策定した「留学生30万人計画⁽¹¹⁾」に基づき、留学生の就労実態や就労意識に関するアンケート調査結果を報告している。また、早稲田大学アジア太平洋研究科院生を対象に予備調査を実施したシン・チェンロンら（2011）、留学生の就労問題などを取り上げた守屋（2011、2012）、地方の留学生の就職実態を調査した末廣（2013）などがある。

次に、高度人材に関しては、政府が1988年の第6次雇用対策基本計画で「専門、技術的な能力や外国人ならではの能力に着目した人材の登用は、我が国経済社会の活性化、国際化に資するものであるため、受入れの範囲や基準を明確化しつつ、可能な限り受け入れる方向で対処する」と述べて以降、一貫して専門的外国人の受け入れを推進する立場をとっていることから調査が広がってきた。

塚崎（2008）は、専門的外国人が日本で就労するときに様々な障害があり、そのことが

∟CiNii（NII 論文情報ナビゲータ）で「外国人 キャリア」によるキーワード検索をした場合、52件（2014年4月17日現在）であった。そのうち留学生を対象とした記事が19件、高度専門人材を対象とした記事が3件あった。ちなみに、「ブラジル キャリア」での検索でブラジル人のキャリアに関連していると思われる文献は、6件であった。

(9) 厚生労働省による2013年（平成25年）10月末現在の外国人雇用の届け出状況によれば、外国人労働者数は717,504人、その他に法務省によると2013年1月1日現在で不法残留者総数が6万2,009人となっている（http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00031.html）。

(10) 厚生労働省の「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成25年10月末）によると、労働派遣・請負事業での外国人労働者の数は170,387人で、全体の23.7%であった。なお、専門的・技術的分野の外国人労働者は132,571人で18.5%である。

(11) その骨子の趣旨は「①日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界との間のヒト、モノ、カネ、情報の流れを拡大する「グローバル戦略」を展開する一環として、2020年を目途に留学生受入れ30万人を目指す。その際、高度人材受入れとも連携させながら、国・地域・分野などに留意しつつ、優秀な留学生を戦略的に獲得していく。また、引き続き、アジアをはじめとした諸外国に対する知的国際貢献等を果たすことにも努めていく。」「②このため、我が国への留学についての関心を呼び起こす動機づけから、入試・入学・入国の入り口から大学等や社会での受入れ、就職など卒業・修了後の進路に至るまで、体系的に以下の方策を実施し、関係省庁・機関等が総合的・有機的に連携して計画を推進する。」というものである。<http://www.kantei.go.jp/jp/tyoukanpress/rireki/2008/07/29kossi.pdf>

日本で働くことの魅力を減退させ、日本を選ぶことを妨げているのではないかという仮説をもとに文献調査、アンケート調査、ヒアリング調査を実施している。その結果、日本での就労は、将来の職業キャリアの展開の観点からみて、リスクが大きく、リターンが少ないため魅力的ではないと感じられていることが指摘されている。具体的な問題としては、プロフェッショナルとしてのキャリア形成の困難さ、キャリア・リターンの限界、昇進・内部者化の可能性の低さ、企業内転勤における問題、労働市場の流動性の低さである。また専門的外国人から見た日本の職場の問題としては、会社人間的働き方、非効率性、集団主義、年功・序列重視、排他性といった問題点が指摘されている（188頁）。さらに、企業と専門的外国人を結ぶチャンネルについて、企業側の状況は、専門的外国人の採用の大半は国内の留学生や既に国内で働いている者であり、海外での採用チャンネルを利用することは稀である一方、専門外国人側は並存する多様なチャンネルの中から自ら主体的にニーズに合ったチャンネルを取捨選択する（職種、出身地域、学歴などによって利用するチャンネルに特徴がある）ため、日本にとって需給を結ぶチャンネルは十分な発達を遂げていないと指摘している（第5章）。

2010年には、厚生労働省委託事業として「企業における高度外国人材活用促進 事業報告書」が提出されている⁽¹²⁾が、そこでは、企業の高度外国人材の採用・活用の現状と課題などが整理されている。その中で、キャリアに関する調査結果としては、企業の取り組みは比較的進んでおり、「評価のフィードバックの充実」が62.6%、「キャリアに関し、上司又は人事が定期的な面談を行うこと」が59.1%、「昇進の基準と運用の明確化（ジョブディスクリプションの整備など）」が52.6%であった（67頁）⁽¹³⁾。

また、2013年には、労働政策研究・研修機構（2013）が「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」を公表しており、企業と個人のアンケート調査の結果を集計している。例えば、個人調査では、高度人材の定着・活躍のために必要であると思われる項目として、「異文化への理解」、「特性や語学力を活かした配置・育成をする」、「日本での生活環境をサポート」などがあげられており、外国人労働者の活用の観点から見た共通のテーマを知ることができる。

以上のような国の政策に関連した調査研究のほかには、『異文化間教育』第33号（2011）で、「キャリア形成と異文化間教育」という特集が組まれており、外国人労働者のキャリ

(12) <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/oshirase/110301.html>

(13) 数値は「実施しており、効果が出ている」、「実施しているが、効果がでていない」の合計である。

アについて複数の視点から問題が議論されている。例えば、中国人帰国者（大橋，2011），外国人社員（中国と東南アジア）のキャリア・コンサルティングでの事例（吉本，2011），アメリカと日本のキャリアカウンセリングの比較（平井，2011），外国人を教える日本語教師のキャリア（奥田，2011），インド人 IT 専門人材のキャリア（村田，2011）である。ただし，いずれも少数のインタビュー調査や自分自身の体験，事例を下地にしたもので，比較的簡便な質的調査に基づく記述にとどまっている。

3.2 日系ブラジル人労働者のキャリア研究

すでに述べたとおり，日系ブラジル人労働者を直接扱ったキャリア研究はほとんど見当たらない。ここでは，今後の研究の参考になる関連文献を取り上げておきたい。

堀端（1997）は横浜近隣市の教会で出会った3名の日系ブラジル人（既婚女性2名と独身男性1名）のライフヒストリーを取り上げ，そのアイデンティティのあり様について紹介している。そこでは，ブラジル社会でマイノリティであったことに気づく体験，外見は日本人と区別できないが日本人でもブラジル人でもないという感覚，日本にデカセギに来て生活に慣れてきたが今後の生活設計には不安定さがつきまとう現状など，2つの文化の間でアイデンティティが揺れ動く様子が描かれる一方で，ある女性は子育てをしながらも外国人コミュニティに積極的に参加するなど日本社会での適応とブラジル人としてのアイデンティティを確認することで折り合いをつけていたと報告されている。

矢野（2007）は，岐阜県在住のブラジル人学校に通う生徒の家族や生徒からのアンケートやインタビュー調査結果（回答者は父親か母親で最も多かった年齢層は36～40歳）などから，彼らが日本で生活していく中での問題を取り上げている。第一は，社会文化・心理適応に関する問題である。彼らの多くは金銭的理由（ブラジルで家を購入する，貯金する等）で来日し，それが家族のプライオリティとなっているが，その目標が達成されないと家族のストレスとなる。第二に，子どもの教育の問題である。子どもは日本の学校に通うのでポルトガル語は分からないが日本語の理解は長けており，両親は反対に日本語がわからないため家庭内のコミュニケーションに混乱が生じる可能性がある。また，両親の仕事や経済的な都合により転校も少なくなく，転校後の適応も必要になる。さらに，日系ブラジル人の青少年は基本教育卒業後進学せず，生産工場で仕事を始めるのがほとんどである。しかし，教育水準が低いと，ブラジルに帰国しても専門職を得ることは難しく，将来の制約を与えていることになる。第三に，子どもたちの夢と現実の問題である。多くは高校と大学を卒業したいという希望を持っていたが，実際に高校に進学したのは約45%であった。

ほとんどの場合、勉強との両立はできず、生産工場での仕事だけに従事することになってきた。結論として「日本に在住している日系ブラジル人家族ははっきりした目標がなく、日本にもブラジルにもどちらにもつかない生活が続ける傾向を持っている。このような目標がない生活が続くことは不安定なことであり、家族全員に影響を与える。目標のない、不安定な生活を経験している親は、自分の子どもにもこの不安を与える。(140頁)」このような外国人の子どもたちの学校と就労の問題については清水(2006b)も述べている。

近藤(2011)は、滋賀県長浜市における2005年(人材派遣A社の社宅居住者を対象)と2010年(長浜地区全体を対象)の日系ブラジル人の定住化に関する調査を比較している。長浜市は製造業を中心に外国人人口が1990年から増加しており、2008年当時で3,000人以上のブラジル国籍者が住んでいたとされる。2005年時調査では、長浜での居住歴が3年以上ある者が29.1%しかおらず、1年未満の者が半数以上(「3ヶ月未満」20.9%、「3ヶ月～1年未満」30.2%)に達していた。一方、2010年調査では、「長浜での居住歴が「3年以上」29.7%、「5年以上」28.0%、「10年以上」14.3%となり、3年以上を累計すると72.0%で……2005年調査の3年以上29.1%と比べると大幅に増加」していた。また永住者および永住希望者についても、2005年調査では8.1%が永住者であったが、2010年調査では28.7%に増加しており、永住資格希望の47.9%を合わせると、長浜では75%以上の日系ブラジル人が永住資格を所持または希望している状況であった。特に、2005年調査において、日系ブラジル人が「家族」で同居する場合、子どもの教育など生活環境を鑑み、来日当初の滞在予定が長期化し、定住する傾向が既にあり、2010年調査では、来日当初の目的が「帰国後の自分の生活の向上」よりも「現在」および「今後」の「日本での生活重視」が大幅に増加(23.4%から59.3%)していた。このことから、滋賀県の長浜地区という一例ではあるが、家族でその地域に同居している場合、定住化の傾向が高まっており、滞日目的からもそうした傾向はより近年強まっていることがうかがえた。

以上は、日系ブラジル人労働者のキャリアを直接扱った調査研究ではないが、次のような示唆を得ることができる。第一に、日系ブラジル人が日本社会で労働者として暮らしていくためには、ブラジルと日本という2つの文化との関わりを持つため、自己のアイデンティティの揺らぎを経験する可能性が極めて高い。第二に、働く場の問題だけではなく、子どもの教育環境を含めた地域コミュニティなど周辺環境との関わりが本人のキャリアに影響し、また家族の目標がその子どもたちのキャリアにも波及する(文化的価値観の影響があり、キャリアの世代間連鎖が発生しうる)。第三に、当初の滞日目的である(ブラジル本国への帰国を前提とした)金銭的理由から、近年は日本での生活を重視する傾向にあ

り、特に家族と同居している場合は定住化を予定するケースが増えている。つまり、労働者の家族との同居は、長期的なキャリアを考察する場合には重要な影響を与えうる。これらはいずれも日系ブラジル人労働者のキャリアを分析するには、その対象者個人だけにとどまらず、周囲の環境や家族状況も含めて考察する必要性を示唆するものであるといえる。

3.3 人種、民族および移民に関する欧米のキャリア研究

日本での外国人労働者のキャリア研究が非常に限られていることはすでに述べたが、欧米諸国においても移民（immigrants）などの外国からの労働者を取り上げたキャリア研究はまだ少ないようである。

Flores, et al. (2011a) はキャリアに関する4つの主要ジャーナル（Journal of Career Assessment, Journal of Vocational Behavior, Career Development Quarterly, Journal of Career Development）の1990年から2010年（9月）の20年間にかけて発表された論文（特集の編集論説や紹介部分は除く）から移民に関するキャリアの論文を調べている。その結果、移民のキャリア発達に関する研究は乏しく、未発展の状況にあり、2,731論文中35を数えるしかなかったと報告している。さらに、Flores, et al. (2011b) によると、アメリカでは外国生まれの人口が全体の11%を占め、移民の53%はラテンアメリカ出身（メキシコ出身が最も多く32%、1,270万人）となっているが¹⁴、その移民の過半数を占めるラテン系の成人移民に関するキャリアの経験的研究は2つのみであったという。

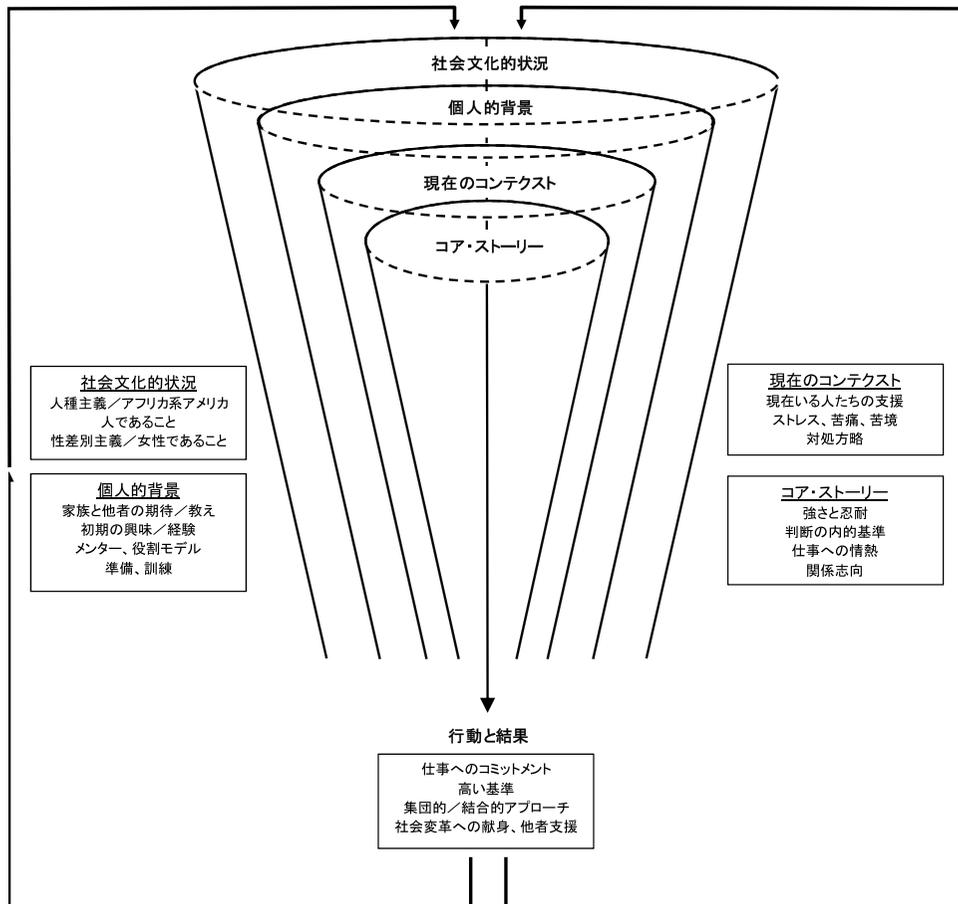
Fassinger (2001) は、そもそもこの分野の研究に従事する研究者が不足していることに加えて、例えば、異文化について先入観に囚われず発見事実をどのように解釈するかという方法論的な課題があるとしている。そうした課題を克服するには、一つはチーム（その文化や言語を理解している人の参加等）による研究調査が有効である。また未発展の領域では、実証的な量的調査よりも質的研究方法が有用であるとも述べている。

この Fassinger の指摘に沿うように、この分野の経験的研究方法の特徴としては、調査対象者の母国語を話せる者で文化などに理解があるメンバーが加わったチーム調査体制をつくり、数十名程度の半構造的インタビュー形式を採用した質的調査方法を用いている場合が多いようである。以下、それらの調査による重要な発見事項を整理しておきたい。

Richie et al. (1997) は、8つの職業分野に従事する際立って高い業績を上げている18名（科学者や運動選手、校長、政治家など含む専門職）のアフリカ系アメリカ黒人女性と

¹⁴ その特徴としては、若者が多く、低い教育水準、低賃金、大家族、高い貧困率、英語のスキルを必要としない仕事に就いているというものである。

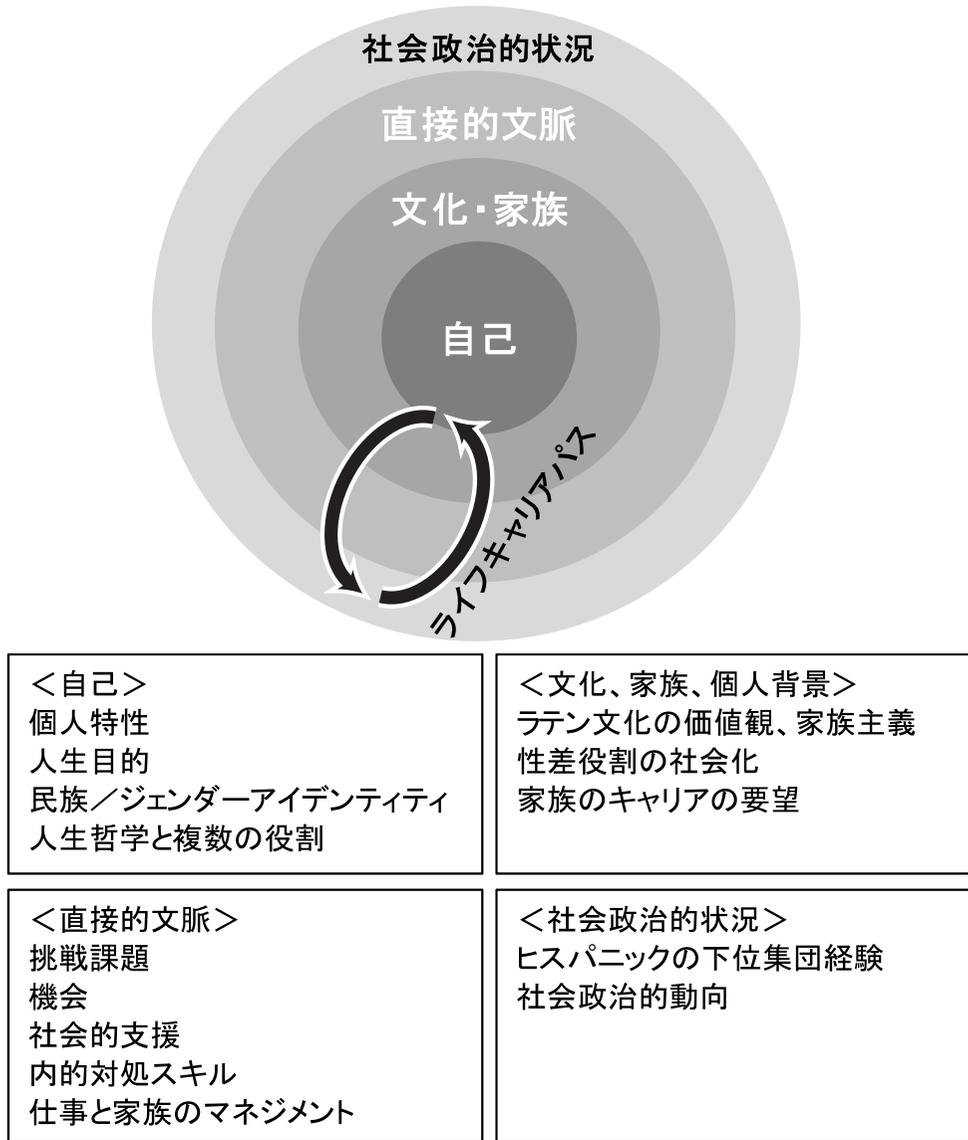
図2 Richie et al. (1997) のアフリカ系アメリカ黒人・白人のキャリア発達の理論的モデル



注1 : Richie et al. (1997) の p.138, 図1を修正し引用。

白人女性のキャリア発達に関する質的研究を行った。結果は、核となる自己に複数の文脈的な層が影響する逆円錐形概念モデルで示されている(図2)。このモデルには5つの主要な構成要素が含まれている。まず、コアストーリーは、自分をどう見ているか、他者や仕事との関係性について自分がどういう人間かを表す自己についての信念で構成されている。その特徴となる性質と次元は、挑戦に立ち向かう中での強さと忍耐であり、内的基準や判断における信頼性、仕事への高い情熱、他者とのつながりを強調した関係志向などである。次に、このコアストーリーに影響を与える3つの層からなる状況(conditions)が取り囲んでいる。一番外側に位置するのは、社会文化的状況(sociocultural conditions)で、こうした多様な女性たちの生活に広く関係している性差別主義や人種主義的な環境にいてという現実が含まれる。ここで最も特徴的な性質と次元は、こうした女性たちが直面

図3 Gomez et al. (2001) のキャリアライフパスモデル



注：Gomez et al. (2001) の p.290 の図1の一部を修正して引用。

する職場の障害（例，差別や機会の欠如）であり，他の女性やアフリカ系アメリカ黑人による支援，性差別主義や人種主義に直面した際の卓越した粘り強さ，性差別や人種差別を終わらせ，女性やアフリカ系アメリカ黑人により公平な場とするための情熱的な願望が含まれる。次は，個人的背景（personal background）で，その特徴的な性質と次元は，家族，先生，他者からのメッセージ（教え）や期待，その職業分野での初期の興味や経験，

表3 Shinnar (2007) の取り上げた変数

	変数となるもの
個人レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・限られた英語の習熟度, 教育, 仕事経験 ・職務や訓練機会についての限られた情報とマネジャーからの限定的な支援 ・個人の目標
集団レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・文化的価値 (家族主義, 友情や思いやり) ・移民という立場を抱えていること ・職場差別の認識
状況レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・労働市場 ・移民の動向

メンターや役割モデルの影響, 特定の職業のための公式また非公式な準備と訓練である。最も内側の層は, 現在の文脈 (current context) で, 女性たちの生活に作用する今現在の影響力から成っている。その特徴は, (外部からよりも内的なものから生じる) ストレス・苦痛・苦境, 苦境やストレスへの対応に利用する対処方略, (家族, 恋人や配偶者, 同僚, 友人, コミュニティといった) 今関わりのある人たちからの支援のレベルである。最後に, そうした状況によって規定されたコアストーリーから生じる行動と結果 (actions and consequences) である。その特徴は, 先駆者や働く分野でのリーダー的な地位, 仕事への情熱, 極めてハードな仕事や高い自己基準, 世界における自分の立場に対する気づきや集団的なエンパワーメントの強い感覚, 他者を助けることへの強烈的な献身, キャリアの決定が人生の決定であるという個人のまた専門の生活が互いにつながっているという強い感覚である。

Gomez et al. (2001) は, 活躍する20名のラテン系アメリカ人女性のキャリア発達に関する質的調査を行い, キャリアーライフパスモデルを提示した。そのモデルは, 自己, 文化-家族-個人背景, 直接的な文脈, 社会政治的状况という4つの構成概念が相互に影響を与える同心円として表されている (図3)。キャリアーライフパスは, 自己で始まり, 多様な影響の層を通じて外側に移動し, また自己に戻るという矢印で表される。また, その大きな特徴として, 非計画的および非線形的 (nonlinear) な傾向があり, 接点, 機会や情報の欠如がみられ, 本人の意志と予期しない運が混じりあって形づくられていることが指摘されている。つまり, 彼女たちの文化や家族といったバックグラウンドや社会政治的状况に影響を受けた直接的な文脈の中で, 自己の側面である情熱, 忍耐, 楽観主義, コミットメントを実現しようとキャリアパスを形成していた。彼女たちは自分が2つの文化 (ラテンの文化とアメリカの文化) に属していると考えており, 日々の生活の中で遭遇す

様々な挑戦課題（文化や人種、性の差別や経済的な障害、家族への責任など）に向き合うときには、社会的な支援のネットワークを活用し、悲観的な見方を楽観的な見方へ変えろといった認知的枠組みの変更を利用していた。

Shinnar (2007) は、ラスベガスで医療産業に従事する17名のメキシコ系成人移民の質的調査を通じて、キャリア発達に対する障害と動機付け要因を探索している。Shinnar のキャリアライフパスモデルは、空間的に捉えられており、個人変数、集団変数、状況 (contextual) 変数に囲まれる形で個人のキャリアが発達するとしている。様々な変数間にダイナミックな相互影響がある点は Gomez et al. (2001) などと同様であり、それぞれの具体的な変数は (表3) に示したとおりである。

これらの研究は質的調査に基づき、新たな理論的モデルを構築しようとする試みとなっている。共通点としては、移民といった多様な文化に属する人々のキャリアを検討するとき、重層的な背景と文脈の影響を加味することが鍵となっていることである。また、Gomez et al. (2001) が指摘しているとおり、既存の伝統的キャリア理論では十分考察されていない、非計画的・非線形的なキャリアとして捉えていく必要がある。

一方で、Leong & Gupta (2008) は、文化や民族、人種の様々な背景を持つ人たちに対しては、このようなゼロベースから文化に合ったキャリアモデルを設計していく方法と、もう一つの方法として既存のキャリア理論を再度改良する方法があると指摘している。

Fassinger (2001) は、既存のキャリア理論を多様な人種や民族、女性などのマイノリティに適用する際の課題を提示している。理論的課題としては、①多様な集団が経験することと基本となる理論的前提の関連性には疑う余地があること (例えば、スーパーのキャリア発達の概念では、貧困や差別の影響を述べていない)、②特定の集団に対する注目の欠如 (例えば、白人男性やその文化に適応的な集団以外への注目) とある特定の理論的概念 (例えば、キャリア成熟) が多様な集団に適用可能かどうかに伴う疑問、③多様な集団におけるキャリア行動の重要な決定因 (例えば、文化適応 acculturation) を理論的条件に含めていないなどがある。

特に、アメリカなどで主要なキャリア理論の一つとして発展してきた社会認知キャリア理論 (Social cognitive career theory : SCCT ; Lent et al., 1994) は、個人要因と環境・文脈的要因との相互作用から生じる経験からキャリア発達を捉えており、多様な文化に属する人びとのキャリアの考察に適用可能である (Sharf, 2010, p.409 ; Betz, 2008, p.364)。この理論は、Bandura (1977) の自己効力期待の理論を適用したもので、3つの個人的変数である自己効力、結果期待、個人目標と、能力や価値観といった伝統的な特性変数、性

差や民族性といった社会統計学的変数、自己効力や結果期待を形成する学習経験の質を決定する背景的な文脈から提供される意味（アフォーダンス）を含んだモデルとなっている（Betz, 2008）。

その検証の中で、自己効力が興味やキャリア選択に影響を与えるという仮説に対して文化的な妥当性を与える数多くの研究が存在している一方で、興味がキャリア選択を予測するという仮説の文化的な妥当性は乏しい状況である（Leong & Flores, 2013）。これは、例えば、より集団主義的な価値観の文化で育った人にとって、個人の興味や自己概念は、家族の希望よりもキャリア選択の際に重要視されない傾向があると考えられるからである（Leong & Serafica, 1995）。また、文化適応（acculturation）が、学習経験や自己効力、興味を通じて間接的ではなく、直接的にキャリア選択を予測することを示した研究がある（Flores & O'Brien, 2002, Tang et al., 1999）。つまり、どのような文化的な価値観に影響を受けているかは、個人のキャリア選択に直接的な影響を与える。さらに、結果期待に関しては、差別やその他の組織的な偏見が、民族マイノリティたちにとって結果や結果期待を左右することが示されている（Byars & Hackett, 1998）。

社会認知キャリア理論は、明示的に文化、民族、人種といった要因を取り入れており、多様な民族集団に応用可能なモデルではある。ただし、Leong & Gupta（2008）も指摘している通り、この理論への批判は、キャリアの興味が職業選択を予測するという点に関しては限定的であるという経験的な研究が存在していること、および様々な民族や人種の文化において、障害といった文脈の変数や結果期待といった変数の妥当性についてまだ不確実な状況にあることがあげられる。

Fassinger（2001）は、文化的に多様な集団を研究し、理論構築する際に含むべき変数としては、文化適応（acculturation）、文化的価値観（cultural values）、人種・民族的アイデンティティ（racial and ethnic identity）、性差（gender）の4つがコンセンサスを得ているとしているが、社会認知キャリア理論においてもこれらの変数が与える影響を加味する必要があるだろう。

このように、移民などのキャリア発達に関する研究については、欧米でもまだなお未発展な状況にあること、またその研究動向は、人種や民族、文化などの要因を取り入れていた既存理論モデルの発展的改良と、インタビュー調査など質的調査に基づく新たなモデル構築の模索があげられる。

4. 日系ブラジル人労働者のキャリア研究の射程と課題

本論文では、日系ブラジル人労働者のキャリアを考察する際の先行研究が非常に限られていることから、その捉えるべき範囲を定めるべく幅広い調査研究を整理し、概観してきた。日系ブラジル人を含む外国人労働者に関する日本での研究は、経済学、社会学、経営学やその他の分野など広く跨っており非常に学際的な知見がある。ただし、それぞれの学問分野の特徴が研究に反映されている一方で、単眼的に捉える傾向があり、様々な要因の影響を無意識的に捨象してしまうというデメリットも存在すると考える。

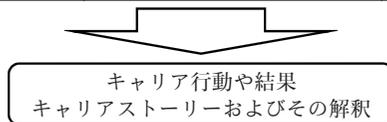
また、外国人労働者、特に日系ブラジル人労働者などの多様な人種を対象としたキャリア研究については、日本だけに限らず欧米においても未発展の領域である。日本では外国人労働者に対する研究調査は存在するが、その多くは、国の政策に関連した留学生の就労や高度人材といった特定の領域に絞ったものとなっている。

先行研究を整理することで明らかになった点は、次の通りである。第一に、対象とする民族集団（ここでは日系ブラジル人労働者）の歴史的背景を知ることが、そこに根ざした共通の価値観や文化の理解とキャリアの関連性への気づきにつながると考える。戦前にブラジルに渡った日系人は、当初農業を中心とした職業に就く者が多かったが、第二次世界大戦を契機に永住する者が増え、その決意がより地位の高い職業に就くこと、また学歴を意識した子育てのために都市部への移住を加速させた。実際に、農業従事者は1955年には51.9%だったのが、1988年には11.8%へと減少していた。つまり、現在の日本で働く日系ブラジル人たちの両親や周囲の親戚などは、そうした価値観を持って子どもたちと接し、育てていたと推測できるだろう。例えば、現在日本で働く日系ブラジル人たちのキャリアに対して、幼少期の両親からの教育方針が少なからず影響を与えている可能性があるが、そのことは、その民族集団全体の共通の文化的価値観がどのようにキャリアに影響しているかというより包括的な研究課題を追求することにつながる。

第二に、豊富な学問領域の研究や調査結果を活用することは、日系ブラジル人労働者に限らず外国人労働者のキャリア研究に重要な示唆を与えるだろう。特定の民族に絞ったキャリア研究は現時点では非常に少ないため、まずは様々な学問分野の知見を利用する必要がある。その際の留意点としては、それぞれの学問分野特有の焦点と限界を理解しておくことである。すなわち、学際的かつ俯瞰的な視点を常に携えておくことが重要となる。本文で示した図1は、日系ブラジル人労働者（外国人労働者）のキャリア研究で、学際的

表4 外国人労働者（日系ブラジル人など）のキャリアに影響を与える要因

カテゴリー		具体的課題	
		社会的空間の視点	時間の視点
環境・状況的文脈	背景となる社会・歴史・文化	社会、経済、政治の状況（出身国およびホスト国） 文化的価値観や民族的アイデンティティ	歴史的経緯 文化的価値観や民族的アイデンティティの形成
	身近な生活環境	家族（子どもの教育環境含む） 地域コミュニティ	両親などの出自や職業歴 幼少期の教育歴 地域コミュニティへの加入と退出プロセス
	職場等の仕事環境	企業組織の制度や仕組み 職場での状況	制度変更やその経緯 組織・職場への加入・退出プロセス
個別的な文脈	個別具体的な出来事	具体的な課題や障害（人種主義、性差別主義などを含む） 与えられた機会（昇進や訓練など） 受けた社会的支援	（課題や障害、支援などの） 対処プロセス
個人的認識	能力およびスキル	認識した機会と実践（特に言語やコミュニケーションのスキル）	蓄積した能力・スキル
	目標や基準	仕事上の目標 家族を含めた生活上の目標	展望や実現に向けた取り組み
	周囲の期待や要望	家族の期待と要望 職場の期待	
	アイデンティティ	自己の文化的位置づけ（2つの文化との関わり合い）	適応や変容



な知見を活用する際に、自分の立ち位置を把握するために利用できるだろう。

第三に、日系ブラジル人を含む外国人労働者のキャリア研究においては、特に重要な影響要因を特定していくことが調査研究の方向性を与えるだろう。日本の研究からは、例えば、塚崎（2008）は高度人材において、労働市場、組織、職場、採用チャネルなど複数のレベルに障害が発生しうること、労働政策研究・研修機構（2013）では異文化理解や語学力など特性を活かした活用に加え、生活面での組織的なサポートの必要性が指摘されている。つまり、労働市場、企業組織の制度や仕組み、職場といった環境・状況のレベルおよびそれらレベルごとの加入と退出のプロセスにおいて、障害と支援の影響を考察することがあげられる。さらに、雇用・労働という側面だけではなく、子どもの有無を含めた家

族の状況，地域コミュニティとの関わり方といった生活面での文脈にも注意を払う必要がある。この点で，欧米での移民に対する質的なキャリア研究は非常に示唆的である。Richie et al. (1997), Gomez et al. (2001), Shinnar (2007) による研究では，いくつかの層から成るコンテクスト重視のモデルを提示しており，そこではキャリアに重要な影響を与える要因が示されてきた。

以上のように，幅広い先行研究の領域は，日系ブラジル人労働者（外国人労働者）のキャリアを考察するためのいくつかの課題を提示している。表4は，外国人労働者（日系ブラジル人など）のキャリアに影響を与える要因について，特に欧米のキャリア研究を参考に，日本やその他の研究領域の知見を加味して独自に整理したものである。キャリアとは，「時間とともに展開する個人の仕事経験の連続（Arthur et al., 1989, p.8）」と定義される。それは，仕事を中心としながらも，生活環境も含む社会的空間および時間という次元で分類することができ，表4に示された内容はまさしく日系ブラジル人労働者を含む外国人労働者のキャリア研究で追求すべき研究課題に直結するだろう。

今後，日系ブラジル人労働者を対象にキャリア研究を進めるにあたっては，このように幅広い学問領域の知見を活かしつつも，新たな枠組みを与える研究の蓄積が不可欠であるといえよう。

参 考 文 献

- Arthur, M. B., D. T. Hall & B. S. Lawrence (1989) "Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach," in M. B. Arthur., D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.) *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press., pp.7-25.
- Bandura, A. (1977) "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change," *Psychological Review*, 84(2), pp.191-215.
- Betz, N. E. (2008) "Advances in vocational theories," in S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.) *Handbook of Counseling Psychology 4th edition*, John Wiley & Sons, pp.357-374.
- Byars, A. M., & G. Hackett (1998) "Applications of social cognitive theory to the career development of women of color," *Applied and Preventive Psychology*, 7(4), pp.255-267.
- Fassinger, R. E. (2001) "Diversity at work: research issues in vocational development," in D. Pope-Davis & H. Coleman (Eds.) *The Intersection of Race, Class, and Gender in Multicultural Counseling*, Sage publications, pp.267-288.
- Flores, L. Y., & O'Brien, K. M. (2002). The career development of Mexican American adolescent women: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 49(1), pp.14-27.
- Flores, L. Y., C. Hsieh & H. Chiao (2011a) "Vocational psychology and assessment with immigrants in the United States: Future directions for training, research, and practice," *Journal of Career Assessment*, 19, pp.323-332.
- Flores, L. Y., M. M. Mendoza, L. Ojeda, Y. He, R. R. Meza, V. Medina & S. Jordan (2011b)

- “A qualitative inquiry of Latino immigrants’ work experiences in the Midwest,” *Journal of Counseling Psychology*, 58(4), pp.522-536.
- 古沢昌之 (2012) 「在ブラジル日系企業の人的資源管理に関する研究：「日系人の活用」を中心として」*国際ビジネス研究*, 4(1), 19-34頁。
- 古沢昌之 (2013) 『「日系人」活用戦略論—ブラジル事業展開における「バウンダリー・スパーナー」としての可能性』, 白桃書房。
- Gomez, M. J., R. E. Fassinger, J. Prosser, K. Cooke, B. Mejia & J. Luna (2001) “Voces abriendo caminos (voices foraging paths): A qualitative study of the career development of notable Latinas,” *Journal of Counseling Psychology*, 48(3), pp.286-300.
- 樋口直人 (2010) 「在日外国人のエスニック・ビジネス—国籍別比較の試み」*アジア太平洋レビュー*, 第7号, 2-16頁。
- 平井達也 (2011) 「キャリアカウンセリングにおける文化的視点の重要性」*異文化間教育*, 第33号, 43-59頁。
- 堀端みづき (1997) 「日系ブラジル人そのライフストーリーとアイデンティティの諸相」*調査季報横浜市都市経営局政策課*, 第128号, 11-15頁。
- 堀坂浩太郎 (2012) 『ブラジル 跳躍の軌跡』, 岩波新書。
- 石田智恵 (2009) 「〈日系人〉というカテゴリーへの入管法改正の作用—1990年以降の出稼ぎ日系人に関する研究動向—」, *Core Ethics*, Vol.5., 427-434頁。
- 片岡博美 (2004) 「浜松市におけるエスニック・ビジネスの成立・展開と地域社会」*経済地理学年報*, 第50巻, 1-25頁。
- 片岡博美 (2005) 「エスニック・ビジネスを拠点としたエスニックな連帯の形成」*地理学評論*, 第78巻, 第6号, 387-412頁。
- 梶田孝道・丹野清人・樋口直人 (2005) 『顔の見えない定住化—日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』, 名古屋大学出版。
- 近藤敏夫 (2005) 「日系ブラジル人の家族構成と定住化傾向—滋賀県長浜市2005年調査と2010年調査の比較—」*海外移住資料館研究紀要*, 第5号, 45-59頁。
- Lent, R. W., S. D. Brown & G. Hackett (1994) “Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance,” *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), pp.79-122.
- Leong, F. T., & F. C. Serafica (1995) “Career development of Asian Americans: A research area in need of a good theory,” in F. T. L. Leong (Ed.), *Career Development and Vocational Behavior of Racial and Ethnic Minorities*, Lawrence Erlbaum Associates, pp.67-102.
- Leong, F. T. & L. Y. Flores (2013) “Multicultural perspectives in vocational psychology,” in W. B. Walsh, M. L. Savickas & P. J. Hartung (Eds.) *Handbook of Vocational Psychology fourth edition*, Routledge, pp.53-80.
- Leong, F. T. & A. Gupta (2008) “Theories in cross-cultural contexts,” in J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.) *International Handbook of Career Guidance*, Springer, pp.227-245.
- 丸山浩明 編 (2010) 『ブラジル日本移民 百年の軌跡』, 明石書店。
- 三田千代子 (2009) 『「出稼ぎ」から「デカセギ」へ—ブラジル移民100年にみる人と文化のダイナミズム』, 不二出版。
- 三田千代子 編 (2011) 『グローバル化の中で生きるとは—日系ブラジル人のトランスナショナルな暮らし—』, 上智大学出版。
- 森廣正 (2002) 「日本における外国人労働者問題の研究動向」*大原社会問題研究所雑誌*, No.528, 1-25頁。
- 森田桐郎 編 (1987) 『国際労働力移動』, 東京大学出版会。
- 守屋貴司 (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。
- 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*, No.623, 29-

36頁。

- 村田晶子（2011）「外国人専門職人材のキャリア実践」異文化間教育，第33号，81-97頁。
- 中鉢奈津子（2007）「ハワイ日系人社会の特徴」外務省調査月報，No.4，27-49頁。
- 中村二郎・内藤久裕・神林龍・川口大司・町北阮洋（2009）『日本の外国人労働力—経済学からの検証—』，日本経済新聞出版社。
- 日本労働研究機構（1993）『経済社会の国際化と労働問題に関する研究—理論編—』日本労働研究機構資料シリーズ，No.49。
- 野元弘幸（1999）「多文化社会における教養の再構築：外国人住民の非識字問題を中心に」教育學研究，66(4)，436-442頁。
- 大久保武（1991）「都市・世界・外国人労働者」：大久保武・大澤善信・木本喜美子・橋本和孝・藤原眞砂・和田清美『シティライフの社会学』，時潮社，1-46頁。
- 大久保武（2005）『日系人の労働市場とエスニシティー地方工業都市に就労する日系ブラジル人』，御茶の水書房。
- 奥田純子（2011）「日本語教師のキャリア形成—日本語教育機関の教師へのインタビューを手がかりに—」異文化間教育，第33号，60-80頁。
- 小内 透・酒井恵真（2001）『日系ブラジル人の定住化と地域社会—群馬県太田・大泉地区を事例として』，御茶の水書房。
- 大橋春美（2011）「文化間移動とキャリア形成—中国帰国者二世という経験から—」異文化間教育，第33号，15-27頁。
- 労働政策研究・研修機構（2009）『日本企業における留学生の就労に関する調査』JILPT 調査シリーズ，No.57。
- 労働政策研究・研修機構（2013）『企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査』JILPT 調査シリーズ，No.110。
- 労働政策研究・研修機構（2014）『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2013年版による政策シミュレーション—』JILPT 資料シリーズ，No.129。
- 李 健實（2012）「外国人労働者のメンタルヘルスと心理援助の現状と展望」東京大学大学院教育学研究科紀要，52，403-410頁。
- Richie, B. S., R. E. Fassinger, S. G. Linn, J. Johnson, J. Prosser & S. Robinson (1997) "Persistence, connection, and passion: A qualitative study of the career development of highly achieving African American/Black and White women," *Journal of Counseling Psychology*, 44(2), pp.133-148.
- Sharf, R. S. (2010) *Applying Career Development Theory to Counseling 5th edition*. Brooks/Cole.
- 清水陸美（2006a）「ニューカマーの子どもの青年期：日本の学校と職場における困難さのいくつか」教育學研究，73(4)，457-469頁。
- 清水陸美（2006b）『ニューカマーの子どもたち—学校と家族の間の日常世界』，勁草書房。
- Shinnar, R. S. (2007) "A qualitative examination of Mexican immigrants' career development perceived barriers and motivators," *Journal of Career Development*, 33(4), pp.338-375.
- シン チェンロン・西山雄大・マ シェン・上見郁子・鴨川明子（2011）「日本における外国人留学生のキャリア形成—早稲田大学アジア太平洋研究科院生を対象とする予備調査より—」GIARI Working Paper Vol. 2010-J-4。http://www.waseda-giari.jp/jpn/research/achievements_detail/1071.html。
- 末廣啓子（2013）「地方圏における外国人留学生の就職に関する実態と課題—栃木県における外国人留学生のキャリアデザインと企業のグローバル化をめぐって—」宇都宮大学教育学部紀要第一部，279-295頁。
- Tang, M., N. A. Fouad & P. L. Smith (1999) "Asian Americans' career choices: A path model to examine factors influencing their career choices," *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), pp.142-157.
- 谷渕真也（2009）「滞日日系ブラジル人の学校適応，親子関係及び地域参加に関するコミュニティ心理

- 学的調査—同一地域の日本人親子との比較を中心に」広島大学大学院教育学研究科紀要 第三部 教育人間科学関連領域, 58, 183-192頁。
- 谷渕真也 (2012) 「滞日日系ブラジル人の親子関係と子どもの学校適応感及び進路意識との関連」比治山大学現代文化学部紀要, 19, 55-64頁。
- 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。
- 渡辺雅子 編 (1995) 『共同研究 出稼ぎ日系ブラジル人 (上) 論文編・就労と生活』, 明石書店。
- 矢野パトリシア (2007) 「トランスナショナルな移住を経験している家族—日系ブラジル人家族の現在状況—」名古屋市立大学大学院人間文化研究科 人間文化研究, 第8号, 127-141頁。
- 吉本恵子 (2011) 「外国人社員のキャリア形成—キャリア・コンサルティングの事例から—」異文化間教育, 第33号, 28-42頁。