



日系ブラジル人労働者のキャリアの自己管理と戦略行動 ——主観的キャリア成功への影響について——

谷 口 智 彦

概要 本研究の目的は、日系ブラジル人労働者のキャリアの自己管理と戦略行動による主観的キャリア成功に与える影響を考察することである。ある企業で208名を対象に調査を行い、重回帰分析を行った。結果として、ネットワーキング行動およびキャリア相談がキャリアに関する主観的キャリア成功に正の影響を示し、一方で、移動志向行動および仕事関与増大は負の影響を与えていることが示された。また、可視化行動や機会創造は影響が見られなかった。

Abstract This article examines the influence of career self-management and career strategy behavior of Brazilian migrant workers in Japan on subjective career success. In total, 208 individuals registered at a company filled out a survey. The results were analyzed using multiple regression. As a result, networking and seeking career guidance had a positive relationship, but willing to transfer and extended work involvement had a negative relationship with subjective career success. In addition, visibility behavior and creating opportunities had no relationship.

キーワード 日系ブラジル人労働者, キャリアの自己管理, キャリア戦略
原稿受理日 2022年1月11日

1. はじめに

厚生労働省の外国人雇用状況の届出状況によれば、2019年10月末現在の外国人労働者数は1,658,804人と過去最高を更新した。内訳は中国人が約41.8万人で全体の25.2%と一番多いが、次にベトナムが約40.1万人（24.2%）、そしてフィリピン人が約17.9万人（10.8%）と続いており、第4位にブラジル人が約13.5万人（8.2%）となっている。なおブラジル人労働者の場合、約43.8%にあたる59,318人が製造業にかかわっている点に特徴がある。近年、ベトナムやフィリピンなどアジア系外国人労働者の増加が著しいが、ブラジル人労働者も中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がある。将来の日本の労働市場において、中長期的な視点から外国人労働者の占める位置は相対的に高まっており、こうした外国人労働者を対象とする継続的な研究が必要と考える。

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労働者を対象にしたアンケート調査の結果から、彼（女）らのキャリアの自己管理やキャリア戦略行動の主観的なキャリア成功に対する影響について考察する。

2. 本研究で取り上げるキャリアに関連する概念

日本で働く外国人労働者はどこまで自分自身のキャリアをコントロールできていると捉えているのだろうか。また、自分の将来のキャリアのためにどこまで戦略的・計画的な行動をとっているのだろうか。これらに関連するキャリア概念として、本研究では(1)キャリアの自己管理（career self-management）および(2)キャリア戦略行動（career strategy behavior）を検討する。

(1) キャリアの自己管理とキャリア成功

キャリアの自己管理とは、「キャリアの問題解決や意思決定のために定期的に情報収集したり、計画を立てたりする程度と定義される。それには、2つの主な行動が含まれる。一つは現在の職務を継続的に改善することに関連する、開発的フィードバックの探索と、もう一つは、移動に関連したもので、職務の移動準備である（Kossek, Roberts, Fisher, &

Demarr, 1998, p. 938)。」

King (2004) は、こうしたキャリアの自己管理にまつわる次の3つの行動を取り上げている。第一に、ポジショニング行動 (positioning behavior) である。これは、移動機会の戦略的な選択、人的資本における戦略的な投資、積極的なネットワーク開発、仕事内容のイノベーションが含まれる。つまり、自分にとって有利になる異動、自己啓発などの教育訓練、社内外の人脈づくり、職務の拡大等の行動である。第二に、影響を示す行動 (influence behavior) である。これは、自己プロモーション、ご機嫌とり、上位の者への働きかけが含まれる。つまり、自分の業績を売り込んだり、重要な他者に取り入ったり、結果を得るために重要な上位にある人物に働きかけ説得するような行動である。第三に、境界管理 (boundary management) である。これは、境界維持や役割移行が含まれる。すなわち、仕事と仕事以外の役割間の調整や切り替えについて、関係する人たち (例えば配偶者など) とうまく交渉したり、仕事以外の時間 (例えば通勤時間など) を上手に利用したりするような活動である。

他にも Sturge, Guest, Conway, & Davey (2002) ではキャリアの自己管理を組織内活動と組織外活動に分類している。組織内活動は、現在の職務の持続的な改善に関連したもので、ネットワーク活動 (仕事での重要な交際を求める、重要なメンターを求めるなど)、可視的な行動 (visibility behavior: 仕事の達成に注目を向けるなど) が含まれる。一方で、組織外活動は、職務の移動 (転職) の準備に関連したもので、市場性のある知識や経験を獲得すること、仕事の広告をモニターすることなどが当てはまる。

こうしたキャリアの自己管理に関する行動をとることは、一般的に主観的なキャリア成功を高めると考えられる。なぜなら、自分のキャリアの改善につながる管理行動をとる人ほど、有利なキャリア結果を得やすく、それが主観的な満足につながり、良い影響を与えると考えるからである。

実際、キャリア成功に関するメタ分析研究において、自分のキャリアの目標を達成するための戦略や計画 (career planning) を持っていることは、給与といった客観的なキャリア成功およびキャリア満足といった主観的なキャリア成功の両者に正の影響を与えていたことが示されている (Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005)。これは積極的に自分のキャリアに関わること (すなわち管理行動) が、キャリアの結果に影響を与えることを示唆するものである。

一方で、組織内外への移動希望 (willing to transfer) については主観的なキャリア成功とは関係が見られなかったことが報告されている (Ng, et al., 2005)。したがって、本

研究では、キャリアの自己管理行動について、次の仮説を提示する。

仮説1：キャリアの自己管理行動は、主観的なキャリア成功に正の影響を与える。ただし、組織外への移動志向は影響を与えない。

(2) キャリア戦略行動とキャリア成功

キャリア戦略とは、「個人がキャリア目標を満たすのを支援するように設計された何らかの行動、活動、経験である。キャリア戦略はキャリア目標に到達しようとする際に進んで行う投資のタイプに関して個人による意識的な選択を表している (Callana, 2006, p. 146)。」

個人がどのようなキャリア戦略行動を活用しているのかについて、Gould & Penley (1984) は過去の文献調査から7つの戦略に整理している。第一に、機会創造 (creating opportunities) である。多くのスキルや専門知識を開発し、キャリアを高める元になる経験を追求することである。第二に、仕事の関与増大 (extended work involvement) である。これは、徹夜や週末における家庭での仕事など、実際の仕事をする環境以外でも仕事に関連する課題に取り組むことである。第三に、自己宣伝 (self-nomination/self-presentation) である。組織でより大きな責任を引き受ける希望を上司に伝え、最善の方法で自分を見せることである。第四に、キャリア相談の探索 (seeking career guidance) である。すなわち、組織内外の年長の経験のある人やメンターにキャリアの相談をすることである。第五に、ネットワーキング (networking) である。組織の内外での対人接触やネットワークの開発することである。第六に、対人的魅力を高める一つとしての意見の一致 (opinion conformity) である。例えば、自分の心の中では反対であったとしても、表面上は上司の意見に賛成するなどである。第七に、対人的魅力を高める一つとしてのその他 (other enhancement) である。例えば、上司に好意を表すことや親密さをアピールするなどが当てはまる。Gould & Penley (1984) は大規模自治体の職員を調査し、これらのキャリア戦略が昇給といった客観的キャリア成功に対して、部分的に関連していたことを示した。

またPeluchette (1993) は、メンターからの支援やネットワーキングといったキャリアの戦略行動が主観的キャリア成功と正の相関があったことを示している。実際、Nabi (2003) では、将来のキャリアの見通しを持っている者ほどキャリア戦略行動をとっており、それが主観的なキャリア成功につながっていることを明らかにした。他の研究でもキャリア戦略行動と主観的キャリア成功 (満足) と正の関係があることが示されている

(Aryee & Debrah, 1993)。

一方で、キャリア戦略行動の中でも仕事の関与増大については、労働時間の長さとも関係しており、給与などの客観的キャリア成功には正に影響すると考えられるが、必ずしも満足といった主観的キャリア成功には影響を与えないことが示されている (Nabi, 1999)。

したがって、本研究ではキャリア戦略行動に関して次の仮説を提示する。

仮説 2：キャリア戦略行動は、主観的キャリア成功に正の影響を与える。ただし、仕事関与増大は影響を与えない。

3. 調査の概要

(1) 調査対象者の概要と手続き

派遣請負元企業 X 社に所属する日系ブラジル人労働者（調査時点で正社員及びそれに準じる無期雇用社員）を対象とした。アンケート調査の質問項目は日本語とポルトガル語をすべて併記し、調査票は当該企業の窓口の担当者を通じて 2017 年 2 月と 2018 年 2 月の 2 回に分けて配付され、それぞれ回答後は専用の封筒に密封した状態で回収された。本研究のデータの分析では欠損値を除く 208 名を対象としている（有効回答数 76.2%）。

調査対象者の概要は、以下の通りである。平均年齢は 40.97 歳（22 から 62 歳。標準偏差 9.64）、平均日本滞在年数は、17.2 年（1 から 29 年。標準偏差 7.51）、男性 183 名（88%）、女性 25 名（12%）となっている。また、彼（女）らの派遣請負先となっている企業の地域別人数は、中国地方 45 名、北陸地方 83 名、近畿地方 12 名、東海地方 62 名、関東地方 6 名である。

(2) 調査項目

先行研究で既に使用されている信頼性および妥当性のある尺度を用いた。なお、すべて 5 点尺度（そう思わない～そう思う）で測定し、単純加算平均を用いている。

キャリアの自己管理に関する質問項目は、Sturges, Conway & Liefoghe (2010) の 3 カテゴリー 8 項目を用い、ネットワーキング行動は「自分のキャリアに影響を与えるだろう人たちと知り合いになるようにしている」など 4 項目 ($\alpha = .775$)、可視化行動は「仕事での功績が認められるようにしている」など 2 項目 ($\alpha = .784$)、移動志向行動は「もしやりがいのある仕事を与えられないならば、この会社を辞めることを考えている」など 2

項目 ($\alpha = .778$) を用いた。

キャリア戦略行動に関する質問項目は、Gould & Penley (1984) の7つのカテゴリーのうち、キャリアの自己管理の質問項目と内容的に重複している項目は除き、次の3つのカテゴリーに絞って7項目を用いた。第一のカテゴリーは、機会創造で「将来の仕事に必要なとなるスキルを開発している」など3項目 ($\alpha = .734$)、第二は、キャリア相談で「上司にキャリアの相談をしている」など2項目 ($\alpha = .690$)、最後は、仕事関与増大 (extended work involvement) で「通常の仕事時間以外でも仕事について考える時間をかなり費やしている」など2項目 ($\alpha = .731$) である。

主観的キャリア成功 (以下、キャリア成功) については、Greenhaus, Parasuraman & Wormley (1990) の「私はこれまでの自分のキャリアに関して成功していると感じている」など5つの項目 ($\alpha = .903$) を用いた。

なお、統制変数は、性別、年齢、日本での滞在年数としている。基本統計量および各変数の相関は表1の通りである。

表1 各変数の平均、標準偏差および相関行列

	平均	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 性別	1.12	.33	—									
2 年齢	40.97	9.64	-.133	—								
3 日本滞在年数	17.20	7.51	.045	.479**	—							
4 ネットワーキング行動	3.33	1.01	-.206**	.002	-.009	—						
5 可視化行動	3.39	1.20	-.066	-.021	-.092	.554**	—					
6 移動志向行動	2.36	1.20	-.011	.001	-.043	-.048	.030	—				
7 機会創造	3.68	.88	-.107	.014	.071	.429**	.378**	.009	—			
8 キャリア相談	2.56	1.25	-.118	-.008	.069	.475**	.260**	-.070	.385**	—		
9 仕事関与増大	3.13	1.26	-.002	.084	.177*	.228**	.132	.010	.179**	.308**	—	
10 キャリア成功	3.38	1.02	-.055	.124	.016	.312**	.167*	-.313**	.165*	.391**	.017	—

N=208 * $p < .05$, ** $p < .01$.

4. 分析結果

各独立変数とキャリア成功を従属変数とした重回帰分析を行った。結果は、表2の通りである。

まず、統制変数については年齢に正の有意な関係が見られた。次に、キャリアの自己管理行動については、ネットワーキング行動が正の有意な関係、移動志向行動が負の有意な

関係が示された。可視化行動については影響が見られなかった点および移動志向行動において負の有意な影響があった点を除いて、仮説1を一部支持しているといえる。

次に、キャリア戦略行動については、キャリア相談が正の有意な関係、仕事関与増大に負の有意な関係がみられた。機会創造については影響が見られなかった点および仕事関与増大において負の有意な影響があった点を除いて、仮説2を一部支持した結果となった。

表2 重回帰分析結果

	キャリア成功
性別	.04
年齢	.18*
滞在年数	-.08
(キャリアの自己管理行動)	
ネットワーキング行動	.17*
可視化行動	.01
移動志向行動	-.28***
(キャリア戦略行動)	
機会創造	-.01
キャリア相談	.34***
仕事関与増大	-.13†
調整済 R ²	.26
F	9.05***

N=208 †p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001.
数値は標準回帰係数。

5. 考 察

本研究の結果は、日系ブラジル人労働者において、ネットワーキング行動およびキャリア相談がキャリアに関する主観的な満足を意味するキャリア成功を高める要因として考えられることを示した。一方で、移動志向行動および仕事関与増大は負の影響を与えていることが示された。

まず、収入や目標、成長などに対する全体的なキャリアの満足である主観的なキャリア成功に正の影響を与えている要因から考察したい。

ネットワーキング行動は、将来や今の仕事のための人脈を広げる行動である。またキャリア相談は、上司や社内外の人物にキャリアを相談する行動である。これらはいずれもキャリアに関する対人関係における量的側面（幅、広がり）と質的側面（内容、相談）の

行動を意味しており、日本という異国の地で働く日系ブラジル人労働者にとって対人関係の構築の重要性を示唆している。このような結果は、谷口（2015）のインタビュー調査でも指摘されている通りである。すなわち、自らの努力に加え、他者支援（上司やメンターなどの支援）、仕事や人間関係の広がり、ある特定の仕事に長期的に安定した状態で取り組む際に重要であったことと共通している。

一方で、可視化行動や機会創造の行動は、主観的キャリア成功に対し影響が見られなかった。可視化行動は、いわゆる自己アピールする行動で、自分の功績を上司や周囲に認めてもらうように動くことである。また、機会創造とは、将来のためのキャリアに対する準備であり、スキル開発や仕事への挑戦などが含まれる。これら結果の詳しい理由はさらなる調査が必要と考えるが、理由の一つとして調査対象者である日系ブラジル人労働者が派遣・請負業界で働いていることと関係している可能性がある。彼（女）らは基本的には時給労働で働いてきた者（非正規の雇用形態）がほとんどであり、これまで自己アピールする行動や将来のキャリアに備える行動が全般的なキャリアの満足につながってこなかった可能性が考えられる。

最後に、移動志向行動と仕事関与増大については、主観的キャリア成功に負の影響を与えていた。これらは組織を辞めるための準備と労働時間外での仕事との関わりを増大である。先行研究ではいずれも影響が見られないことが示されていたが（Ng, et al., 2005; Nabi, 1999）、日系ブラジル人労働者に対してはキャリアの満足（すなわちキャリア成功）にマイナスの影響を与えていた点が異なっている。

まず、移動志向行動については、「もしよい仕事を与えられなかったり、自分に十分なスキルや経験が持てたなら、今の会社を去ることを考えているか」などの質問項目であるが、本調査での結果はそうした考えを持っている人ほど主観的キャリア成功（キャリア満足）が低くなるということを示している。この理由として、組織コミットメントなどの別の要因が働いている可能性が考えられる。つまり、移動志向行動をとっている人ほど、組織への愛着を示す組織コミットメントは低い可能性があり（Sturge. et al., 2002）、その組織コミットメントの低さが主観的キャリア成功に負の影響を与えているかもしれない。

一方で、仕事関与増大については、先に述べた通り、日系ブラジル人労働者の雇用形態と関係している可能性が考えられる。仕事関与増大は、仕事時間外での仕事への取り組みであるが、時給労働で働いてきた多くの日系ブラジル人労働者にとっては、仕事時間外でも仕事に関与しても直接昇進などにはつながらず、結局はキャリアの満足（成功）に対しマイナスの影響を与えてきたのかもしれない。これらについては、さらに詳細な調査研究

が必要だと考える。

6. 今後の課題

本研究の今後の課題は次の通りである。第一に、キャリアの自己管理やキャリア戦略行動と関連すると思われる他の要因を含めた検討の必要性である。例えば、これまでの雇用形態に加え、組織コミットメント、あるいは組織のキャリア支援、組織の公正さなどの要因を含めることが考えられる。特に、日系ブラジル人労働者は、主に製造業での派遣・請負の仕事に携わってきており、長年の雇用形態の特徴がキャリア自己管理やキャリア戦略行動に影響している可能性がある。

第二に、さらなる幅広い外国人労働者に対する調査の必要性である。日本で働く外国人労働者は、日系ブラジル人に限らず、アジア系を中心に増えており、今後様々な外国人労働者の長期的なキャリア形成に影響を与える要因を検討していく必要がある。

参考文献

- Aryee, S., & Debrah, Y. A. (1993) A cross-cultural application of a career planning model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 119-127.
- Callana, G. A. (2006) Career exploration in J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds), *Encyclopedia of Career Development*, 146-148. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gould, S., & Penley, L. E. (1984) Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(2), 244-265.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990) Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes, *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133.
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998) Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935-960.
- Nabi, G. R. (1999) An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International*, 4(4), 212-225.
- Nabi, G. R. (2003) Situational characteristics and subjective career success: The mediating role of career-enhancing strategies. *International Journal of Manpower*, 24(6), 653-672.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005) Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Peluchette, J. V. E. (1993) Subjective career success: The influence of individual difference, family, and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), 198-208.

- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002) A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731-748.
- Sturges, J., Conway, N., & Liefooghe, A. (2010) Organizational support, individual attributes, and the practice of career self-management behavior. *Group & Organization Management*, 35(1), 108-141.
- 谷口智彦 (2015) 「日系ブラジル人労働者の長期的キャリアの考察」, 『商経学叢』, 第62巻, 第1号, pp.61-93。