

## 研究ノート

# 南米ルーツ大学進学者のキャリア形成とダイバーシティ —13人の「深層的なダイバーシティ」に着目した—考察—

宇都宮大学国際学部附属多文化公共圏センター研究員

鄭 安君

### <要旨>

多様な人材を活かす戦略としてのダイバーシティという概念は、人種や国籍など識別可能で表層的なものとして認識されることが多いが、外部から見えにくい生い立ちや価値観などの深層的な側面も持つ。また、多様な人材として外国人も重要視されているが、日本では「新たな受け入れ」に重点を置くことが多い。しかし、日本にはすでに多様な外国人が暮らしている。親の「出稼ぎ」と共に来日し、日本で成長し、労働市場に参入する南米ルーツ若者も沢山いる。南米ルーツ若者の大学進学率は比較的 low、その大学進学者の就職やキャリアの形成についての研究は非常に少ない。本稿は大学進学者に焦点を当て、半構造化インタビューを通して、若者たちの見えにくい「トランスナショナリズム」「底辺意識」「第三者」という3つの深層的なダイバーシティの特徴を明らかにし、そこから見えてくるキャリア形成の課題と展望を考察する。

### <キーワード>

南米ルーツ若者 深層的なダイバーシティ トランスナショナリズム 底辺意識 第三者

## 1. 問題意識と本論の目的

「多様性」を意味するダイバーシティは、2000年ごろより日本で主に「多様な人材を活かす戦略」との文脈で議論されてきた。外国人材の活用もそのうちの一つである。そして、経団連の『Innovating Migration Policies—2030年に向けた外国人政策の在り方—』という政策提言が高度人材、特定技能、技能実習、留学という在留資格に焦点を当てているよう

に、日本における外国人の活用は、「新たな受け入れ」に重点を置くことが多いが、日本にはすでに280万人を超える多様な外国人が暮らしている（出入国管理庁「在留外国人統計」、2021年6月）<sup>1</sup>。

本稿は、そのなかの南米日系人の若者に注目する。主に日系人を念頭に作られたと言われる「定住者」在留資格が1990年に開始されてから、就労制限がなく、家族の呼び寄せが可能であるため、ブラジルやペルーを中心に南米地域から多くの日系人とその家族が来日した。リーマンショックによる景気悪化で減少したものの、2021年6月末現在でも、南米外国人は269,898人おり、うちブラジル人が206,365人（76.5%）、ペルー人が48,105人（17.8%）である。また、18歳未満の南米外国人は55,098人で、うちブラジル人が42,582人（77.3%）、ペルー人が9,788人（17.8%）である。

幼少期より日本に移住した人、日本で生まれた人、そして日本国籍に帰化した人もいるため、本稿は基本的に南米ルーツや外国ルーツという表現をする。学歴は日本の労働市場に参入する際に重要な要素の一つであるが、南米ルーツ若者の学歴は他の国籍よりも低い傾向がある。2010年国勢調査オーダーメイド集計を活用した研究によると、19～21歳の最終学歴が中学卒の比率は、日本籍と韓国・朝鮮籍が4%前後であるに対し、ベトナム籍と中国籍が1割、ペルー・フィリピン籍・ブラジル籍が3割前後である。同年齢層の大学在学者の比率は、日本籍と韓国・朝鮮籍、中国籍が4割強、ベトナム籍が3割に対し、ブラジル籍とペルー籍とフィリピン籍が1割前後に留まる（樋口・稲葉2018：571-572）。

南米ルーツ若者の学歴が低いのは、日本語学習や入試制度の課題、経済の不安定さや将来ビジョンの不透明さ、そしてロールモデルの少なさなどが関係する（田巻2014：48-95、宮島2014：55、能勢2015：126-127、樋口・稲葉2018）。しかし、母数に対して少ないながらも大学に進学している者は確実にいる。後輩のロールモデルとなるこれらの若者には、その学業達成だけではなく、その後の地位達成、すなわち進学後のキャリア形成についても注意を払う必要があるが、南米ルーツ大学進学者のキャリア形成の実態や課題についての考察は極めて少ない。

山本（2008）は3名のブラジル人若者の生活史を追い、周囲の支えや2つの文化を持つ強みなどが大学進学「成功」条件であると考察し、理系を専攻して高校教員となった若者と英語を専攻して教員を目指しながらも進路に迷う若者の事例を取り上げているが、進路に迷う背景については詳しく分析していない。小波津（2020）は、大卒者3名を含む16名のペルー若者たちの学歴と職歴の関連性を考察し、学歴だけではなく、言語能力の強化とアイデンティティの維持が若者たちの将来を見据えた時に重要な役割を果たすことを明らかにしているが、若者の就職課題や転職背景については詳しく分析していない。

そして、先行研究は、境遇が異なるものの、外国文化ルーツを共有している留学生が、南米ルーツ若者にとって重要なモデルの一つになり得ると指摘する（宮島 2014：165-167）。しかしながら、今回の調査対象者の殆どは、留学生が自身のキャリア形成のロールモデルにならないとはっきり答えている。若者たちは、外部から判断しにくく、見えにくい生い立ちや価値観などの「深層的なダイバーシティ」<sup>2</sup>を背景に留学生が自分たちと「違う属性・世界」の人であると認識しているからである。

南米ルーツ若者たちには、どのような深層的なダイバーシティの特徴があるのか。その特徴は若者たちのキャリア形成にどのように影響しているのか。見えにくい若者たちの深層的なダイバーシティの特徴を掴むため、本研究は半構造化インタビューで行った。インタビューは若者たちの基本データのほか、①生活史とエスニック・アイデンティティ認識、②学校経験と高校・大学進学のかきかけ、③大学進学後の学びと就職活動の様子、④現職の状況と仕事についての考えを聞いた<sup>3</sup>。

大学進学者の人数が少ないなか、交流を持った南米ルーツの若者の紹介に頼り、雪だるま式標本法でインタビュー対象者を増やし、可能な範囲内に若者の最新状況を追った。予備調査を含めて2019年11月～2022年4月に断続的に行った<sup>4</sup>。新型コロナウイルスの影響で、インタビューは対面式とオンラインの両方の形をとった。本稿は、2022年4月時点で大学（院）を卒業（修了）した13人の若者を中心にまとめる。

## 2. 若者の移動・生活・教育とトランスナショナリズム

インタビューした13人の名前はすべて仮名で記す（図表1）。女性は6人、男性は7人である。20代は6人で、30代は7人である。ルーツについて、ブラジルは8人、ウルグアイ・ブラジルは1人、ペルーは4人である。日系人3世は8人で、日系人4世は5人であるが、両親ともに日系人であるのはユカリ、フランシス、アンナ、レイの4人である。初来日年齢について、1～5歳は7人、6～9歳は2人、10～12歳は2人、13歳以上は1人、日本生まれは1人である。父親が先に来日して、その後の家族の呼び寄せで来日したのは、ユカリ、ビル、サドル、ルシーの4人である。両親が先に来日して、その後の子どもの呼び寄せで来日したのは、マリセ、ジェイ、セイの3人である。一家で来日したのは、ケイスケ、フランシス、ダイゴ、アンナ、マイケルの5人である。

インタビューから得た結論を先にいうと、南米ルーツ若者たちには共通して3つの深層的なダイバーシティの特徴がある。1つ目は、トランスナショナリズムである。2つ目は、底辺意識である。3つ目は、「日本人でもなく、外国人でもない」という「第三の者」の

図表1 17名の南米ルーツ大学進学者の基本情報

No.	名前 (仮名)	年齢	性別	ルーツ	来日年齢 (移動歴)	在留 資格	兄弟姉妹	教育歴
1	ユカリ	37歳	女	ブラジル (日系3世)	11歳	帰化	なし	公立小中学校、全日制私立高校(帰国者入試)、私立大学経営系学部(帰国者入試)
2	ケイスケ	30歳	男	ブラジル (日系3世)	5歳 (18歳帰国、 20歳再来日)	永住者	妹 (日本生まれ)	公立小中学校、全日制県立高校(一般入試)、通信制県立高校(面接)、私立大学経営系学部(特待生入試)
3	マリセ	31歳	女	ブラジル (日系4世)	3歳	永住者	兄・弟 (日本生まれ)	公立小中学校(小3~5不登校)、ブラジル人学校(中学校土曜日)、私立大学付属高校(一般入試)、私立大学経営系学部(特待生入試)
4	フランシス	26歳	女	ブラジル (日系3世)	2歳	帰化	なし	公立小中学校、ブラジル人学校(小学校放課後)、全日制県立高校(推薦入試)、国立大学国際系学部(一般入試)
5	ジェイ	24歳	女	ブラジル (日系3世)	4歳	永住者	弟 (日本生まれ)	公立小中学校、全日制県立高校(一般入試)、国立大学国際系学部(推薦入試)
6	ダイゴ	32歳	男	ブラジル (日系4世)	14歳	永住者	妹	公立中学校、全日制県立高校(外国人特別措置、バスケ推薦)、私立短期大学言語系学科(英語専攻、一般入試)、国立大学国際系学部(編入試験)
7	アンナ	22歳	女	ブラジル (日系3世)	6歳	永住者	妹	ブラジル人学校、国立大学国際系学部(外国人生徒特別入試)
8	ビル	25歳	男	ブラジル (日系3世)	4歳	永住者	なし	公立小中学校、ブラジル人学校(高校課程)、私立大学言語系学部(英語・フランス語専攻、小論文と英語面接)
9	サドル	22歳	男	ウルグアイ &ブラジル (日系4世)	4歳	永住者	妹	公立小中学校、全日制県立工業高校(一般入試)、私立大学理工系学部(指定校推薦)
10	ルシー	33歳	女	ペルー (日系4世)	2歳	永住者	妹2人 (日本生まれ)	公立小中学校、全日制県立高校(一般入試)、国立大学国際系学部(推薦入試)、大学院
11	セイ	38歳	男	ペルー (日系3世)	8歳 (20歳帰国、 27歳再来日)	帰化	兄	公立小中学校、全日制県立高校(一般入試)、専門学校言語系学科(スペイン語・英語専攻、推薦入試)、国立大学国際系学部(編入試験)、大学院
12	レイ	26歳	男	ペルー (日系4世)	日本生まれ (1歳帰国、 5歳再来日)	永住者	兄	公立小中学校、全日制県立高校(一般入試)、国立大学国際系学部(一般入試)
13	マイケル	37歳	男	ペルー (日系3世)	12歳	永住者	弟	公立中学校、全日制県立工業高校(推薦入試)、全日制県立高校普通科(編入試験)、私立大学言語系学部(英語・フランス語専攻、特別入試)

意識である。

南米外国人は日本で「不安定定住」という特徴があり、母国と日本の間に「行ったり、来たり」することも多く、日本国内での移動も多い（田巻 2014：53-54、朝倉 2017：107）。また、物理的な移動の有無に関係なく、今日の移民たちは、出身地と移住先を結びつける、多層な社会関係が生み出され維持されるトランスナショナリズムを持つ（Basch, Schiller & Szanton Blanc 1994：7、山ノ内 2011：185、清水ほか 2021：472）。移民たちは、トランスナショナリズムで出身国の人々と、経済的、記憶的、想像的、感情的、心理的な関係で繋がっている（矢野 2007：127）。

13人のうち、ケイスケ、セイ、レイの3人は母国と日本に行き来した経験がある。ケイスケは高校2年生の時に一時帰国し、20歳になってから単身で再来日した。セイは専門学校卒業後に単身で帰国し、27歳で再来日した。レイは日本生まれであるが、1歳の時に家族と帰国し、5歳に家族と再来日した。そして、マリセ、フランシス、ジェイ、アンナは自身が生まれる前に両親が母国と日本の間に「行ったり、来たり」したことがあると語る。

日本における通算在住期間について、最も長いのは27年間のマリセで、最も短いのは16年間のアンナであるが、全員は母語で会話ができ、家族とは基本的に母語でコミュニケーションをとっている。家庭内で母語を使用する理由は、親世代の日本語能力の不十分であるほか、親世代が帰国への備えや子どもの選択肢を増やすため、あえて子どもと母語を話すケースもある。そして、差はあるものの、全員、母語の読み書きもある程度できる。その学習方法について、外国人学校や母語教室に通ったり、通信教育のような教材を利用して両親に教えてもらったりする人、自ら進んで本やインターネットなどで学んだ人や家族親戚とのSNSやりとりで自然に身につけた人もいる。

13人は母国や日本にいる親戚や同じルーツの友人、外国人学校や外国人コミュニティなどを通して、母国と何らかの人的な繋がりを持ち、母国からの情報を得ている。インターネットが普及した今、以前よりも母国の情報を容易に取得できるとみられる。4歳に来日してから2回しか一時帰国したことがないジェイは、母国のドラマや番組で母国文化を理解したと話し、経験したことのない母国の就職活動の様子を体験したかのように語る。4歳で来日してから1度も帰国したことのないビルは、母国での仕事の可能性を語る。若者たちは、日本に居ながらも日本と母国という2つの文化・社会を跨ってトランスナショナルな生活世界で暮らしている。

トランスナショナリズムは若者たちの学びや進学の過程からもみられる。アンナは、両親がいずれ帰国したいという思いと「子どもに自由な選択をさせたい」という考えを持つ

ていたため、日本語の授業を設けているブラジル人学校で小学校から高校まで学んだ。ほかの12人は日本の公立学校で基礎教育を受けていたが、マリセは中学校の時に土曜日ごとにブラジル人学校に通った。フランシスは小学校の放課後に6年間ブラジル人学校に通った。ビルは高校の時に日本の公立学校からブラジル人学校に進学した。3人はともに帰国を備えるためにブラジル人学校で学んだが、「不安定定住」のなかで取った教育戦略ともいえる。

### 3. サバイバルと自己実現

若者たちはどういったきっかけで大学進学を決めたのか。13人のうち、「親の支持や勧め」と答えた人は8人、「就職先が増え、より良い仕事（給料が高い、大手企業）に就ける思い」が5人、「工場で働きたくないため」「先生の支援やアドバイス」が各3人で、「周りの日本人学生の影響」「大学への憧れ」「英語を活かして国際的な仕事をしたいため」が各2人、「先生になりたいため」「大学進学した外国人知人の影響」「アメリカ留学のため」「違う世界をみるため」「学位を取得したいため」が各1人である（複数選択可）。

注目したいのは、「親の支持や勧め」と答えた8人のうち4人が「親と同じ工場で働きたくないなら、大学に進学すべきと言われた」と語ったことである。半数以上の若者が語る「工場か大学か」という二者択一的な言葉は若者たちの底辺意識の存在を象徴している。

#### （1）親と異なる職業を求めて

「出稼ぎ」のイメージが強い南米日系人は、業務請負や派遣などの間接雇用の形態で働くことが多く、日本の基幹産業たる自動車や電子部品、電気製品など、日本の製造現場の「底辺」を支えている（守屋 2011：21）。非正規雇用の多さは南米日系人の「不安定定住」の特徴につながる（朝倉 2017：108-109）。厚生労働省の2021年10月末の「外国人雇用状況の届出状況」によると、南米以外の国籍の労働者の派遣・請負の比率は1割～2割強程度であるに対し、ブラジルは5割強、ペルーは4割強で、働く産業は製造業とサービス（ほかに分類されていないもの）に集中している。

若者たちの親世代26人のうち19人は工場で働き、13人は派遣社員である<sup>5</sup>。ほか、契約社員で清掃会社に働くのは2人、パート職員で事務職として働くのは1人、自営業1人（外国人向けの食品配送や人材派遣など）、トラック運転手（正社員）をしながら外国人向けの中古車販売のビジネスも行っているのは1人、専業主婦1人、不明1人である。親世代の6割以上は非正規雇用で働いているのである。フランシスとルシーの父親は、同じと

ころに10年、20年以上働いても派遣による雇用がつづく。

経験を積んでも、不安定な間接雇用がつづくことが多い親世代の背中を見て、若者たちは親世代の工場勤めが「底辺」であると認識し、大学進学が「底辺」から抜け出す可能性の一つとして捉える。ジェイは「工場が一番の底辺」と語り、ダイゴは「中卒して工場で働くことを予定していた自分がサバイバルのなかで生き残った者だ」という。セイは外国ルーツの若者を「日本の底辺から這い上がろうとしている人」と表現する。

## (2) 国際的な志向と迷い

12人は在学中に外国と関連のある、または外国人と関われる「国際的な」仕事に携わりたい希望を持ったという。国際的な志向はインタビューした若者たちの大学での専攻が国際系、経営系、言語系に集中している事実だけではなく、トランスナショナリズムという生活世界で得た2つの言語と文化の所有にも関連すると考えられる。

ところが、若者たちは国際的な志向が強い反面、在学中には卒業後の仕事について情報収集が不十分で具体的なイメージを掴めない傾向がある。8人は大学卒業後にどのような仕事に就けるのかが分からなかったと語る。マリセはアメリカ留学が在学中の目的となり、卒業するまで全く就職活動をせず、「日本人の友人が頑張っているのを見て、頑張っ  
てねという気持ちで、『新卒』扱いの重要さは全然分からなかった」という。ユカリは「信用が大事な銀行などでは外国人を雇うことがない」など、外国人としての職業の制限があると認識し、就職先が海外進出のある大きな製造業しかない  
と漠然に考えたという。ポルトガル語と英語を活かして海外で働きたいジェイは、「とにかく選択肢を増やしたい」と卒業間際までどのような仕事をしたのかを具体的に語らな  
かった。大学院まで進んだルシーは両親と幼い妹たちを支える稼ぎ手にならなければならないと強く意識しているものの、「在学中にずっと『仕事って何?』と漠然であった」と話す。

また、英語を活かして教員志望であったケイスケは「教員になれなかったら、また工場  
で働くか。大学に行かずに工場で働いたほうが良かったか」と在学中によく悩み、教員以  
外の仕事についてよく分からずにいたという。そう考えた理由について、ケイスケは「派  
遣などで不安定な立場で働きながらも車や家を購入して、普通に『成功』している人も  
いるため、『逃げの選択肢』として工場で働く若者も多い」と説明する。矢野(2007:135)  
は、生産工場での仕事は南米ルーツの若者にとって、学歴が低くてもお金を稼ぐ「チャン  
ス」のようなものであると指摘する。親や周りの人の殆どが工場で働くなか、若者たちは、  
将来が厳しく感じた時に、多様な選択の可能性を飛ばし、「逃げの選択肢」として馴染み  
のある工場勤めを考えてしまうとみられる。

今井（2008：183-194）は、外国ルーツ高校生の大学進学の特徴を大きく5つに分ける。1つ目は明確な進学希望がありながら具体的な希望職業がない「とりあえず進学型」である。2つ目は日本語と母語を活かし両国に関係した仕事をしたい「架け橋型」である。3つ目は英語（多言語）を使う国際的な仕事をしたい「国際型」である。4つ目は言語以外の専門職を目指す「手に職型」である。5つ目は将来に対して消極的な見方をして、希望と現実の間で葛藤する「現実直面型」である。

国際的な志向が強い13人の若者の殆どは、一見「架け橋型」「国際型」で進学したとみえるが、その大半は同時に「とりあえず進学型」「現実直面型」でもありとみえる。底辺意識を持ちながら、南米ルーツ若者たちは親と異なる職業に就く可能性を求めて大学進学をするが、その具体的な可能性についての情報取得が不十分なゆえに、漠然とした期待と不安を持ちやすくなるといえる。

### （3）言語力の活用

外国ルーツの若者たちが大学入試の面接や就職面接において、自らのトランスナショナルな「国際的」背景や「英語力」などを強調し、上位ランクの大学進学や上場企業への就職に繋がっていることがある（清水ほか2021：54）。全般的に若者たちは、高校よりも大学で特別な入試制度を利用して進学している若者が多い。そして、英語を強みにして進学した若者が多いのも特徴である。13人の若者のうち11人は英語には一定以上の自信があり、10人は在学中に英語を活かして仕事をしたい思いがあると語る。

スペイン語やポルトガル語話者は必ずしも英語が得意になるわけではないが、南米ルーツ若者が英語を強みにしている理由は大きく3つあるとみられる。1つ目は、「外国語」である英語は若者たちにとって、日本人と同じスタートラインで勉強できる教科である。ユカリは「英語が得意ではないが、それでも日本人と同じスタートラインに立って学習できた」と話す。マリセは、母語の影響で日本語話者よりも比較的英語の発音に馴染みやすく、学びの過程で評価されたことで英語を学ぶ意欲が向上したと語る。

2つ目は、英語学習が日本語能力への不安をカバーするための学習戦略になっている。一部の私立大学では英語教育を中心とするカリキュラムがあり、英語を重視する特別入試を設ける。ビルは、4歳で来日しても日本語に不安があるため、小論文と英語面接だけの入試で大学進学したという。「日本語はコミュニケーションのための道具であって、仕方がなく勉強しているため、日本語の学習に苦手と感じるが、英語の歌が好きで自ら英語を勉強するようになった」とビルは説明する。

3つ目は、トランスナショナルな生活世界で身につけたままの若者たちの母語能力は言



語市場で活かすには不十分な場合がある。また、中国語、韓国語、ベトナム語などのアジア地域の言語と比較して、南米ルーツ若者たちの母語であるスペイン語やポルトガル語に対する言語の需要が少ない現状がある。8歳で来日して、専門学校で母語のスペイン語を専攻したセイは、就職相談で「その程度のスペイン語レベルでは働く職場はない」と指摘される。商社で働くレイは仕事の4割以上が英語を使用し、スペイン語を使う機会がなく、スペイン語出身の人とも英語を使っているという。

限られている母語言語市場のなか、若者たちは自身が持つトランスナショナリズムを活かそうとしていくうちに、結果的に日本人と同じスタートラインに立って学習できる、かつ需要の多い国際語の英語に力を入れ、自己実現の可能性を高めようとしたのである。

#### 4. 「第三の者」という立ち位置と模索

インタビューからは南米ルーツ若者たちが「外国人でもなく日本人でもない」という「第三の者」の意識を持つことも確認される。セイは「留学生は外国人っぽい外国人で、自分たちは日本人っぽい外国人である」と語る。「第三の者」の意識は、トランスナショナリズムとともに若者たちの社会参与の際の立ち位置に影響を与えている。

##### (1) 「別世界」にいる留学生

12人は留学生が自身のキャリア形成のロールモデルにならないとはっきり答える。若者の殆どは、留学生が自分たちと「違う属性・世界」の人であると認識している。「留学生は出身国での階層的地位が高く、日本で底辺から這い上がる外国ルーツの若者とは社会資本が違う」というセイの言葉が象徴しているように、留学生の文化的ルーツは、日本で育った外国ルーツの若者にとって大きな意味合いを持たず、生きてきた環境や経験のほうに重要視されていると見受けられる。

そして、「留学生と自分のそれぞれの強みとは何か」について聞いたところ、留学生の強みについて、最も多い答えは6人の「自国を知る（地盤がある、ネタがある）」で、次いで「違う視点」が4人、「母語」が3人、「すぐ現地（母国）に行かせる即戦力がある」と「やる気が高い」が各1人である（複数回答）。

日本生まれ・日本育ちの若者の強みについて、最も多い答えは11人の「日本文化や社会を知る（理解する）」で、次いで「日本語」が7人。「母語」と「違う視点」と「日本と母国にない第三の考え」は各1人である（複数回答）。総じて、日本で育ったため、若者たちは日本語や日本社会への理解に自信がある一方、母語や母国の文化社会については自

信をもって「よくできる」「よく知る」と言い切れない特徴がある。

ケイスケとセイ以外の11人の若者は幼少期に来日または再来日してからの一時帰国の回数や期間が限られている。一時帰国の滞在期間が最も長いのは、1年間の交換留学をしたユカリとレイの2人である。一時帰国の回数が最も多いのは3回のフランシスとルシーの2人で、フランシスは2週間～1ヵ月間で、ルシーは1ヵ月間～3ヵ月間である。また、アンナ、ビル、サドルは来日してから一度も帰国したことがない。アンナやレイは「母国は外国・異国」と感じ、多くの若者は自身の帰国経験について「旅行・観光」と表現する。トランスナショナルな世界で暮らしつつも生活体験の少なさで若者たちは母国文化社会に距離感を持つのである。

## (2) トランスナショナリズムのなかの自己認識と情報選択

一方、若者たちは、生活や学びの過程で日本社会に溶け込もうとして日本人の思考や行動に近づこうとすることが多いが、就職の際にはあえて「外国人」であることを意識する傾向が強い。フランシスは、「日本人としてのアイデンティティが強いが、就職の際にアピールポイントとして外国ルーツを全面に出した」という。ユカリは、「自分の強みは『日本人化』だが、日本人にはなれないと分かったため、仕事を探す際に外国人であることを強調した」と語る。ルシーは、「中身は日本人に近いが、見た目は外国人であるため、ハーフのようなキャラで振る舞い、面接で『きみはもう日本人だね』と言われたら仕事をもらえるとわかる」と話す。

また、セイは「専門学校を卒業するまで、自分を日本人と思っていたが、就職する際に外国人扱いされていたため、何か違うという意識が生まれ、就職活動に違和感を覚えた」と語る。若者たちは留学生が自身の属性と異なると認識しながらも、古沢(2022:144-151)が指摘する留学生が感じやすい日本の就職活動への距離感や戸惑い、そして「母国か日本か」という迷いは同様に感じている。

13人のうち9人は日本の就職活動に苦手意識や違和感を持っている。「同じスーツで同じことをすることに違和感(ジェイ、ルシー、セイ)」「SPIなどの適性検査に必要とする基礎学力が足りない(ユカリ)」、「他者と差をつける難しさ(フランシス)」「試験や面接が多くて大変(ケイスケ)」、「親も自分もよく知らないために難しく大変(アンナ)」、「普段と違うことを演じている(レイ)」、「日本人優先であろう(マイケル)」などが理由である。

「第三の者」という意識とトランスナショナルな生活世界で飛び交う2つの国の情報に影響を受け、若者たちは社会参入の際に「母国か日本か、またはその他か」という迷いが生じやすいとみられる。マリセは就職について「留学生枠には入れないし、日本人枠に入

るが、日本人と同じようにも見られないので、難しく感じる」と語る。そして、マリセが卒業するまで就職活動に関心を持たなかったのは、学歴と人脈があれば、ブラジルでより良い仕事のチャンスがあると父親が考えていたことに関連する。また、ビルは卒業間際まで就職活動をしなかったのは、ブラジルへの帰国を希望したためであるが、4歳に来日してから一度もブラジルに戻ったことがないため、ブラジルに戻って良いかどうかを悩み続けていたという。結果として、ビルは卒業したあとも、家族と日本で暮らすことを決め、仕事を探し続けている。

「経済的、記憶的、想像的、感情的、心理的な関係」で母国と繋がる南米ルーツ若者たちは、見えている現実の課題から、トランスナショナルな生活世界で得た母国の情報に「新しい可能性」を見出そうとするが、生活基盤は日本にあるため、得られる母国の情報はどうしても限定的である。母国に対して「知っているが、よく知らない」ことは、若者に可能性を感じさせつつも、足踏みさせている要因にもなっているとみられる。トランスナショナルな生活世界は若者たちに「ダブル」と「ハーフ」の両方の感覚を持たせるのである。

### (3) 日本でのキャリア形成と模索

図表2は若者たちの職歴と仕事についての考えである。若者たちは、迷いながらも何らかの形で仕事に就き、転職や副業、または起業などで自身の特徴を生かせる仕事を見つけようとしている。もとより希望した職業かどうか別として、職業は親世代よりも広がりを見せている。そして、帰国や第三の国への移動を希望する者もいるが、殆どの者は今後も日本で仕事をし続ける選択をしていくとみられる。ケイスケの「結局、日本でキャリアアップしていくのが一番良い」という言葉が象徴しているように、若者たちの最も実現可能なキャリア形成は生活基盤のある日本にある。

若者たちの転職は、ロールモデルが少ないなか、日本でより満足できる仕事、自身の特徴をより活かせる仕事を模索するプロセスであるとみられる。在学中に仕事に対して漠然としたイメージしかなかったルシーは、就職サイトで興味関心を持った会社を見つけて、したい仕事を探し求めて数度転職し、現在の仕事に落ち着いたのである。マイケルは、英語やスペイン語をより活用できる国際的な仕事をしたいために数度転職したのち、蓄えてきた経験で起業したのである。

そして、南米ルーツ若者たちは職業経験を通して、言語力やトランスナショナルな経歴だけでなく、それぞれの興味関心や性格などに合うより幅広い職業に可能性を見出そうとしている傾向がある。英語を活かして教員になりたかったケイスケは、今では介護や施設の運営に関する知識を身につけている一方、IT関連の仕事や好きな運転を活かして物

図表2 職歴と仕事についての考え

No.	名前 (仮名)	職歴（専門学校卒・短大卒時を含む）	現職の状況と仕事についての考え
1	ユカリ	国際交流団体（契約）、自動車製造 関連会社事務職（正社員）	英語や母語の使用なし。人間関係で転職希望だが、今後も日本で働いていきたい。仕事をするにあたって、「適応力」と「馬力」が大切と考える。
2	ケイスケ	障がい者施設（正職員）。	英語や母語の使用なし。やりたい仕事ではないために転職希望だが、今後も日本で働いていきたい。同じ国の人や日本人がロールモデルとして参考ににくいので、あらゆる可能性を挑戦していきたい。
3	マリセ	家業手伝い、工場（アルバイト）、 歯科助手（アルバイト）、英会話教室 講師（アルバイト）、携帯ショップ （パート社員）	英語や母語の使用あり。「高卒でもできる」仕事であるが、福利厚生の良さで継続。司法書士の資格を勉強し、スペシャリストとして独立して働きたい。
4	フランシス	商社（正社員）	英語の使用あり。望んだ仕事内容ではなく、残業の多さで転職希望だが、海外よりも日本で働く気持ちが強くなっている。色々な業界で経験を積み、自分の価値をあげていきたい。
5	ジェイ	英会話教室（委託講師）	英語の使用あり。仕事に不満はないが、もっと可能性を追求したいと情報収集中。いずれ海外で働きたい。「決まっているルート」ではない道を挑戦していきたい。
6	ダイゴ	アルバイト、ホテル（正社員）、旅行 関連会社（正社員）	英語や母語の使用あり。自分の会社を立ち上げ、将来的に完全に独立し、海外へ出ることも視野に。失敗からも学び、与えられた環境でサバイバルして、生き残る道を切り拓いていきたい。
7	アンナ	就職活動中	家族と離れて帰国する考えがない。商社やホテル業などの仕事に関心。
8	ビル	就職活動中	帰国希望だったが、結果的に家族と日本に残ると選択。外国語が使える仕事を探している。
9	サドル	機械関連企業（正社員）	言語力の使用は不明。色々な副業を挑戦したい。家族がいる日本で暮らしていきたい。明るさとコミュニケーション力を生かして仕事をしていきたい。
10	ルシー	ビデオ制作会社（正社員）、ヘルス ケア関連企業（契約社員）、車販売（正 社員）、レンタルオフィス（正社員）	英語の使用あり。社内の人間関係の良さで仕事継続。日本人夫と日本に暮らし続けたい。日本社会に「同化」しながらも、独自の能力を高めて、個性を出せるように仕事をしていきたい。
11	セイ	旅行会社（正社員）、輸出入関連業 者（正社員）	英語や母語の使用あり。自由度の高い仕事を継続しながら、研究とエスニック・ビジネスおよび支援活動も行っている。帰国願望だったが、日本人妻と子どもがいるため、帰国の気持ちが薄れている。「ルールにはまらない」道を歩んでいきたい。
12	レイ	商社（正社員）	英語の使用あり。やりたい仕事ではないため、転職希望。海外で仕事をもしたいが、日本を拠点にしたい。チャンスを模索して、自分なりのキャリアを形成したい。
13	マイケル	テレビ関連会社（正社員）、日本の 商社（正社員）、メガネメーカー（正 社員）、外資系商社（正社員）、自営 業（貿易・通訳）	英語や母語の使用あり。これまでにないビジネスに挑戦。日本と母国の両方の社会に変化をもたらす仕事をしたい。回り道をしながらも目標を向かって進みたい。

流関連のドライバーという仕事にも興味を示す。英語と留学に夢中だったマリセは、様々なアルバイトを経験し、今ではあくまでも言語を1つのツールとして捉え、パート職員と育児をしながら、スペシャリストになれるように司法書士の資格を取ろうとしている。商社で働いているレイはほかの商社への転職を考えながらも、好きな料理またはスポーツ関連の仕事の可能性も探っている。

また、ロールモデルが少ないゆえに、より自由な発想でキャリアを構築している若者もいる。セイは「ルールにはまらない道を歩みたい」と語り、仕事と研究、そして外国人コミュニティ向けのビジネスおよび支援活動を同時に行っている。サドルは入社したばかりの会社で頑張りつつも、積極的に様々な副業に挑戦したいと語る。ダイゴは仕事をしながら、これまで蓄積した国際的なノウハウと人脈でプロモーション・コンサルティング会社を立ち上げ、日本人向けのビジネスを展開していく予定である。起業して完全に独立したマイケルは、これまでの経験とトランスナショナリズムで蓄えてきたネットワークを活かし、固定概念に捉われず、これまでにない新しいビジネスを開拓しようとしている。

## 5. まとめ

ロールモデルが少ないなか、「トランスナショナリズム」「底辺意識」「第三の者」という深層的なダイバーシティの特徴は南米ルーツ大学進学者のキャリア形成を限定的かつ困難にさせている要因となり、社会参入する際の独自の迷いと葛藤をもたらしている。しかしながら、これらの特徴は若者たちの強みを育てている側面もある。親世代の「底辺」的地位から脱しようとする若者のバイタリティーは極めて強いもので、かれらの適応力と柔軟性を高めているとみられる。母語市場が限られている中で、英語力強化を図る若者たちはトリリンガルな言語能力を持ち活躍できる人材候補生である。そして、「第三の者」として、これまでの常識に捉われないより自由な発想を生み出す可能性を秘める。

また、生活基盤が日本にある南米ルーツ若者にとって、日本でのキャリア形成が一番現実的な選択肢となっている。しかし、これらの日本生まれ・日本育ちの南米ルーツ若者の存在が日本社会にまだ十分に認識されていない。大学や民間会社には留学生を対象とする就職支援があるが、「外国人でもなく、日本人でもない」という南米ルーツ若者の存在を意識した就職支援はあまりみられない。雇用の広がりまだ限定的である一方、これからの大学進学者たちは、先輩たちの背中をみて、卒業後に「国際的な」仕事に限らず、より多様な産業で仕事を求めていくと予測できる。多様な産業はどのようにこれらの若者を受け入れ、活かせるのか。そして、若者たちはどのようにして、勤め先に貢献しながら仕事か

ら満足感を得られるか。「ダイバーシティ&インクルージョン」と「グローバル」の2つがキーワードになると考えられる。

日本企業は、ダイバーシティに注目しながらも、今でも「日本人化」する「橋渡し人材」を外国人に求める傾向が強い。多様な人材を受け入れることで、組織が環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、競争優位につながると期待されているが、受け入れること自体が組織の期待する成果を必然的にもたらすわけではない。多様性から生じる意見の違いや衝突のリスクをマネジメントするプロセスがとても重要で、個々人が帰属感を持ちながら自分らしさを発揮できるダイバーシティ&インクルージョンが必要である（馬越 2011、船越 2021、古沢 2022）。経済産業省はダイバーシティ経営を「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義している<sup>6</sup>。

幼少期からの文化間移動と異文化適応を体験し、日本社会をよく知り、トランスナショナルリズムおよび「第三の者」としての視点、そして親世代または自身の体験を通して「底辺」を見つめてきた若者たちのバイタリティー、適応力と柔軟性は、多様な属性を持つ人々を統合するダイバーシティ&インクルージョンというプロセスに大いに役に立つと考えられる。

そして、日本で暮らす 280 万人を超える外国人はどのような在留資格で来日しても、日本に生きる「生活者」であり、生活に関わる様々な需要がある。外国人住民が増え、グローバルとローカルが混ぜ合う「グローバル」した日本社会では、あらゆる分野で「内なる国際化」への対応の必要性が高まっていくと予測できる。「第三の者」は、日本社会をよく知る外国ルーツの人材として、多文化共生社会を支えていく可能性を大いに示唆している。

少子高齢化による労働力不足を背景に、外国人労働者の受け入れの拡大や「特定技能」などの在留資格の新設で来日する外国人の家族同伴が増えていくと予測できるなか、今後日本生まれ・日本育ちの外国ルーツ若者は多様化していくと予測できる。多様な属性を取り入れて、多様な人材を活かす戦略であるダイバーシティの視点からも、社会資源の有効活用の視点からも、これらの日本の教育資源で育てられた外国ルーツ若者を日本社会を支える「柱」となる重要な人材として捉えることはますます重要な課題になる。若者たちの見えにくい深層的なダイバーシティの特徴を見つめて、それを活かす機会を創造していくことはますます大切になると考えられる。

最後、13 人のインタビューからの考察は一般化することが難しく、今後は更なる調査が必要になるが、本稿は日本社会における南米ルーツ若者たちの深層的なダイバーシティの特徴とキャリア形成の現実と課題への理解の一助になることを期待する。若者たちの雇

用を促進し、その多様性をより活かせる議論が増えることを願う。

本稿は日本学術振興会科学研究費助成事業基盤研究 A「外国人生徒の学びの場に関する研究—特別定員枠校と定時制・通信制高校の全国調査」（研究課題番号：19H00604、研究代表者・田巻松雄）および異文化経営学会「2021 年度研究奨励助成金」の成果の一部である。そして、この場を借りて、インタビューを受けた方々に御礼を申し上げる。

#### <注>

- 1 出入国在留管理庁「在留外国人統計」[https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei\\_ichiran\\_touroku.html](https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html)（2022 年 12 月 20 日閲覧）
- 2 谷口（2005：41-42）、中村（2017：63-65）、船越（2021：13）
- 3 まだ仕事に就いていない人には、進路についての考えを聞いた。
- 4 インタビュー調査は、宇都宮大学令和 2 年度と 3 年度の「ヒトを対象とした研究に関する倫理」に基づいて、調査対象者の同意を得ている。
- 5 工場は車関連や機械加工、食品加工、文房具製造、製紙など。
- 6 経済産業省「ダイバーシティ経営の推進」<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>（2022 年 12 月 20 日閲覧）

#### <参考文献>

- 朝倉美江（2017）『多文化共生地域福祉への展望—多文化共生コミュニティと日系ブラジル人』高菅出版
- 今井貴代子（2008）『「今—ここ」から描かれる将来』志水宏吉編著『高校を生きるニューカマー：大阪府立高校にみる教育支援』明石書店、pp.182-197
- 経済産業省（2018）「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン改訂版」[https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180608001\\_3.pdf](https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180608001_3.pdf)（2022 年 12 月 14 日閲覧）
- 小波津ホセ（2020）「忘却されてきたペルー人研究～家族、学校、地域と社会参入～」宇都宮大学国際学研究科博士論文
- 清水睦美・児島明・角替弘規・額賀美紗子・三浦 綾希子・坪田 光平（2021）『日本社会の移民第二世代—エスニシティ間比較でとらえる「ニューカマー」の子どもたちの今』明石書店
- 田巻松雄（2014）『地域のグローバル化にどのように向き合うか—外国人児童生徒教育問題を中心に—』下野新聞社
- 谷口真美（2005）『ダイバーシティ・マネジメント多様性を活かす組織—』白桃書房
- 谷口真美（2008）「組織におけるダイバーシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』No.574、独立行政法人労働政策研究・研修機構、pp.69-84
- 能勢桂介（2015）「若年日系ブラジル人の包摂と排除のプロセス—準集住地域の調査から」『移民政策研究』第 7 号、移民政策学会、pp. 118-132

- 馬越恵美子 (2011) 『ダイバーシティ・マネジメントと異文化経営—グローバル人材を育てるマインドウェアの世紀』 新評論
- 宮島喬 (2014) 『外国人の子どもの教育：就学の現状と教育を受ける権利』、東京大学出版会
- 守屋貴司 (2011) 「労働のグローバリゼーションの光と影—世界的な外国人労働者の選別的受け入れと排除—」 守屋貴司編著 『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題』 晃洋書房、pp.1-35
- 中村豊 (2017) 「ダイバーシティ&インクルージョンの基本概念・歴史歴変遷および意義」 『高千穂論叢』 題 52 巻第 1 号、高千穂大学高千穂学会、pp.53-84
- 日本経済団体連合会 (2022) 「Innovating Migration Policies—2030 年に向けた外国人政策の在り方—」 [https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/016\\_honbun.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/016_honbun.pdf) (2022 年 12 月 14 日閲覧)
- Basch, L.G., Schiller, N.G., and Szanton Blanc, C. (1994) *Nations Unbound: Transnational Projects, Postcolonial Predicament, and Deterritorialized Nation-States*, London: Gordon and Breach Publishers.
- 古沢昌之 (2022) 『外国人留学生の「就職・就労」と「採用・活用」—ダイバーシティ&インクルージョンの視点を踏まえた分析』、白桃書房
- 船越多枝 (2021) 『インクルージョン・マネジメント：個と多様性が生きる組織』 白桃書房
- 樋口直人・稲葉奈々子 (2018) 「隙間を縫う—ニューカマー二世世代の大学進学—」 『社会学評論』 第 68 巻 4 号、日本社会学会、p. 567-583
- 山本かほり (2008) 「二世世代の教育達成をめぐる問題—ブラジル人の若者たちの事例から—」 『愛知県立大学文学部論集』 第 57 号、愛知県立大学社会福祉学科、pp.51-74
- 山ノ内裕子 (2011) 「日系ブラジル人の移動とアイデンティティ形成—学校教育とのかかわりから—」 三田千代子編著 『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、pp.184-193
- 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—」 『人間文化研究』 第 8 号、名古屋市立大学大学院人間文化研究科、pp.127-141

受付日:2022年6月29日

受理日:2022年12月14日