

令和6年度「全国キャリア教育・就職ガイダンス」

5. 外国人留学生のキャリア教育・就職支援

◆講演

「外国人留学生のキャリア支援と多文化カウンセリング・コンピテンシー」

講演者：東京経済大学 コミュニケーション学部 准教授 小山 健太

【アジェンダ】

- ・ 社会背景
- ・ キャリアコンサルタント関連の取り組み
- ・ 「多文化カウンセリング・コンピテンシー」から「多文化・社会正義カウンセリング・コンピテンシー」へ
- ・ 「留学生ジョブシャドウイング」の提案

【社会背景】

(5) 日本の労働人口は激減→「知識労働者」も激減 (数字はスライド番号。以下同じ。)

この先、日本社会は少子高齢化を伴って人口が減少していきますので、労働人口は激減していきます。そうすると、いわゆる知識労働者も大幅に減少します。ITやAIなどの新しい技術を活用した産業の発展も必要とされている中、知識労働者の活躍は今まで以上に重要となります。そのため、世界から優秀な方々を日本に迎え入れ、知識労働者として活躍していただくことが非常に重要になると私は考えています。

(6) 「高度外国人材」とは

そこで注目されるのが「高度外国人材」と呼ばれる外国人労働者です。高度外国人材とは、国の政策で使用されている用語です。高度外国人材の定義は、ジェトロが運営している「高度外国人材活躍推進ポータル」に記載があります。簡単に言うと、日本国内外の大学大学院を卒業していて、企業で働いていて、在留資格としては高度専門職もしくは専門的・技術分野に該当する在留資格で働いている方たちです。主には、企業内で日本人社員と同等に正社員として働いている外国人をイメージすればよいでしょう。

(7) 外国人労働者数は増加

外国人労働者数の推移を見ても、基本的には増加傾向が続いています。2023年時点では、外国人労働者全体が約200万人ですが、そのうち専門的・技術的分野の在留資格で働いている人は約60万人という状況です。近年では、外国人労働者全体に占める高度

外国人材の割合が増大していると考えられます。

(8) 留学生「40万人計画」と「国内就職率60%」

いわゆる「高度外国人材の卵」に位置づけられているのが、日本で勉強する外国人留学生です。2023年、国では新たに留学生40万人計画を策定しました。また、留学生の国内での就職率を60%にするという目標も掲げられました。なお、60%という数字の分母から、国内進学者は除かれています。

(9) 就職率の比較

それでは、現時点の就職率を日本人学生と留学生で比較してみたいと思います。大学生全体の就職率は、学部生で74.5%、修士課程で76.0%です。この数字には留学生も含まれていますが、大学生全体に占める留学生の比率が極めて小さいので、大学生全体の就職率は概ね日本人学生の就職率と読み替えることができるでしょう。一方で、留学生の日本国内就職率は、学部生で37.6%、修士課程で29.0%です。

これらの数字を算出する際、進学希望者や、留学生の場合は日本以外の国で就職を希望している人も分母に含まれています。そのため、分母の全員が日本国内での就職を希望しているわけではありません。

しかし、そのことを考慮しても、日本人学生と留学生を比べると数字に大きな隔たりがあります。この点は大いに注目すべきです。この数字には、留学生の日本国内での就職が極めて難しいという現実が表れていると思います。先ほど紹介した、留学生の国内就職率を60%に引き上げるという政府目標も、この問題にもとづいたものでしょう。

日本人学生と留学生の就職率に大きな差があることは、近年注目されている Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) という観点からも、非常に問題視されるべきだと思います。理想としては、両者の就職率が同等になる社会にしていくことが重要であろうと私は考えています。

(10) 外国人留学生に求める資質

留学生の就職率が低い理由は企業側の対応に問題があると思います。企業が採用時に外国人留学生に求める資質は、主に「日本語力」と「コミュニケーション能力」「協調性」です。「専門知識」は、理系では重視されますが、文系ではほとんど重視されません。

私はこの調査結果が、日本人学生の採用基準に似ていると思っています。

(11) (日本人学生の) 新卒採用基準

経団連の調査によれば、新卒採用にあたって特に重視した点の上位に「コミュニケーション能力」や「協調性」があります。一方で、「専門性」はあまり重視されていないという結果です。この調査は、日本人学生を強く意識して実施されたわけではありません。た

だし、先ほど示した通り、現時点では新卒採用学生の大多数が日本人学生であるということと考えますと、基本的に企業はこの調査において日本人学生の新卒採用基準を回答していると思われるわけです。

そうすると、これらの調査結果から分かることは、日本企業が留学生を採用する際、日本人学生と同様の基準で選考している傾向が強いということです。こういった対応は、「平等 (Equality)」という観点ではもちろん問題はありません。しかし、公平 (Equity) という観点では問題があります。それは、留学生に対して日本人学生と同等の日本語力、コミュニケーション能力、協調性を求めることは、多様性や異文化を尊重していないという論点があるからです。

(12) 現在は、高度外国人材が活躍しにくい状況がある

現実としては、多くの場合、日本語が流ちょうで、日本人学生と同じようなコミュニケーション能力、協調性のある留学生でなければ、なかなか日本企業に採用されないという課題があると思います。

そのような状況が生じてしまう原因は企業側にあると私は考えています。日本企業には高度外国人材の採用や活用において、社内の受け入れ態勢が未整備であったり、外国人社員を活用できる日本人管理者が不足しているという課題があるからです。つまり、日本企業における異文化マネジメント能力が未成熟であるために、日本語力が非常に高く、日本文化に溶け込んでいる留学生でないと採用できないし、マネジメントできないということなのだと思います。

したがって、日本企業において異文化の社員であっても活躍できるように、管理職の異文化マネジメント能力を向上させていくことが喫緊の課題です。

また、異文化マネジメント能力が高くない企業に採用された留学生は、日本人社員と同じような対応ということを求められる場合が多いので、強い孤独感に至ってしまうという問題もあります。パーソル総合研究所の調査によれば、外国人正社員の約3割が孤独感を抱いていると回答しています。こうした孤独感は、日本人と同じような日本語力や価値観を求めるという同調圧力に起因していると考えられます。外国人社員の個性が尊重されないために、孤独感に至ってしまうのです。

(13) 留学生は日本の雇用慣行のなかで「抑圧」を受けているかもしれない

同様のことは、留学生も就職活動のプロセスで感じているかもしれません。ここでの「抑圧」はカウンセリング心理学の用語です。抑圧にはいくつかの要素がありますが、ここでは3つ紹介します。1つ目は、文化帝国主義です。これは、支配的集団 (マジョリティ) の文化を普遍化して、規範として、マイノリティに押し付けることです。言い換えると、「日本文化を普遍化して、規範として、外国人留学生に押し付けること」です。この考え方にもとづけば、留学生の就職率が低かったり外国人社員が採用後に強い孤独感を抱

くのは、日本企業が文化帝国主義だからだと言えます。

2つ目は周縁化です。これは、支配的集団によってマイノリティが中枢から排除されることです。言い換えると、「日本企業あるいは日本人社員によって、外国人留学生や外国人社員が中枢から排除されてしまうということ」となります。つまり、留学生が日本企業になかなか採用されないという状況は、排除されているということであり、したがって周縁化という抑圧を受けていると見なせるのです。

3つ目は、無力です。これは、他者からの指示や命令を受けなければならず、主体的に行動できないように位置づけられることです。文化帝国主義や周縁化という抑圧を長期にわたって受ければ、やがて日本社会で就職することや日本企業のなかで活躍することを諦めてしまうことが考えられます。これこそが、無力の状態といえるでしょう。

したがって、留学生のキャリア支援に取り組んでいらっしゃる方たちは、ぜひ抑圧という問題を意識して、日頃の支援活動に取り組んでいただきたいと思います。とはいえ、一体どうやって取り組めば良いのかと思われる方もいらっしゃると思います。これ以降は、キャリア支援者として抑圧という問題にどのように取り組むべきかという観点で説明したいと思います。

【キャリアコンサルタント関連の取り組み】

(15) キャリアコンサルタント倫理綱領 (2024年1月1日改正)

キャリアコンサルタント倫理綱領の第1条に基本理念が記載されており、そこには「人間尊重」「多様性」「個の尊厳」という用語が含まれています。したがって、当然ながら、留学生に対して、日本人への同調や同化を求めるようなアプローチで支援をしてはいけません。多様性を重んじて、留学生の個性を尊重して支援する必要があります。

また、キャリアコンサルタントは決して留学生を差別してはならないということは、言わずもがなです。そして、留学生への支援においても、キャリアコンサルティングが相談者の人生全般に影響を与えることを自覚して、相談者の利益を第一義として誠実に責任を果たさなければなりません。

(16) 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」

次に、政策についてです。現在、政府全体で外国人材の受入れ・共生のための政策に取り組んでいます。非常に多くの政策メニューが掲げられていますが、ここでは2つ紹介します。いずれも、2019年に登場して現在も継続している政策で、担当は厚生労働省です。

1つ目は、「キャリアコンサルタント向け講習等を通じ、留学生や企業実務（ダイバーシティ経営等）等に精通したキャリアコンサルタントの育成を行う」です。注目していただきたいのは、留学生への支援と企業のダイバーシティ経営が連動したものになっているという点です。留学生のキャリア支援を多様性の視点で取り組むことの重要性が、ここから

も読み取れると思います。

2つ目は、「元留学生等の外国人社員を含め企業内におけるキャリアコンサルティングを積極的に実施することにより、外国人材の活躍や定着につなげる企業の事例を取りまとめ、周知を行う」です。

(17) 「第11次職業能力開発基本計画」(2021年3月策定)

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」に記載されている2点をふまえて、2021年3月に策定された厚生労働省の「第11次職業能力基本計画」において、次の項目が盛り込まれました。それは、「外国人の就職や企業実務（ダイバーシティ経営等）に関する知識を付与し、外国人材の就職等に精通したキャリアコンサルタントの育成を進めるとともに、企業内でのキャリアコンサルティングの実施により外国人材の活躍や定着につなげている企業事例の情報発信等に取り組む」です。繰り返しになりますが、留学生のキャリア支援を多様性の観点も含めて取り組んでいくということが非常に重要になります。

(18) 厚生労働省

そして、「第11次職業能力基本計画」にもとづいて、キャリアコンサルタント向けの教材が開発されました。令和3年度（2021年度）の厚生労働省の事業として取り組まれ、その検討委員会の座長を私が務めました。

(19) 厚生労働省「外国人支援のためのキャリアコンサルタント向け研修」

開発された研修のタイトルは「外国人支援のためのキャリアコンサルタント向け研修」です。オンラインで受講でき、費用は無料です。国家資格キャリアコンサルタントを未取得の方も受講できますので、ご関心のある方はぜひ受講していただければと思います。

【「多文化カウンセリング・コンピテンシー」から 「多文化・社会正義カウンセリング・コンピテンシー」へ】

(21) Sue et al. (1992) 「多文化カウンセリング・コンピテンシー」

留学生を含めた外国人へのキャリア支援という観点で、非常に重要な理論があります。本講演のタイトルでは分かりやすさを重視して「多文化カウンセリング・コンピテンシー」と表記しましたが、実はこれはやや古い理論です。最新の理論は、「多文化・社会正義カウンセリング・コンピテンシー」になります。

まずは、「多文化カウンセリング・コンピテンシー」から説明します。コンピテンシーは「能力」という意味です。Sue et al. (1992) の多文化カウンセリング・コンピテンシーでは、カウンセラーが自身とは異なる文化のクライアントを支援する際に必要となる能力を三領域×三次元で示しました。

1つ目の領域は、カウンセラー自身の価値観とバイアスの自覚です。つまり、日本人キャリアコンサルタントが、無自覚・無意識に持っている自身の日本的な価値観などを自覚する必要があるということです。日本人学生を支援するときは、無自覚に日本の雇用慣行を前提に支援することもあると思います。しかし、留学生を支援する際は、そもそもどうして日本でそういった雇用慣行が存在しているのかということに自覚的になって、留学生が理解できるように説明をすることも必要になります。

2つ目の領域は、異文化のクライアントの世界観の理解です。まず、日本の常識は留学生にとっては常識ではないかもしれないという謙虚な姿勢が日本人キャリアコンサルタントに求められます。日本文化に詳しくない留学生が、どういう世界観で日本での就職活動を見ているのかということ、留学生の立場で考える必要があります。異文化のクライアント世界観を理解するためには、想像しても限界がありますので、言語コミュニケーションを通じて理解することが非常に重要です。そういった意味で、日本人の学生を支援する時よりも、高度な技法を用いて労力をかけながら取り組むことが大切です。

3つ目の領域は、適切な介入の戦略と技法の開発です。介入と書いてありますけれども、留学生に対して具体的にどのように支援をしていくかという観点になります。

そして、多文化カウンセリング・コンピテンシーでは、そうした三領域について、それぞれ態度・信念、知識、スキルが提示されています。

しかし、多文化カウンセリング・コンピテンシーは、クライアントの文化を配慮するというところに留まっています。先ほど説明した、外国人留学生が受けているであろう抑圧については考慮されず、抑圧の原因となっている日本社会や日本企業への働きかけは想定されていないのです。つまり、多文化カウンセリング・コンピテンシーでは、抑圧の解消にはつながらないのです。この点が、多文化カウンセリング・コンピテンシーの限界といえます。そこで、近年登場したのが、抑圧の解消も視野に入れた「多文化・社会正義カウンセリング・コンピテンシー」なのです。

(22) コミュニティ心理学の視座

多文化・社会正義カウンセリング・コンピテンシーの「社会正義」という観点に影響を与えたのがコミュニティ心理学です。コミュニティ心理学では、「人は単独で存在しているわけではない」「人は人と人との関係性の中で生きている」ということを前提にします。したがって、困難に直面しているクライアントを支援する際には、クライアント本人を支援することに加えて、クライアントの周囲の人たち、さらには社会にアプローチ（介入）する必要があるという考え方に立脚します。そのため、コミュニティ心理学では「社会変革を目指す」ことも支援者の重要な役割なのです。

(23) AMCD 「多文化・社会正義カウンセリング・コンピテンシー」

コミュニティ心理学の影響を受けて、多文化・社会正義カウンセリング・コンピテンシ

ーが登場しました。社会正義という用語には、抑圧の原因となっている社会の変革を目指すという意味が込められています。このコンピテンシーは、多文化カウンセリングデベロップメント協会が2015年に策定をしたもので、「三領域×四次元+カウンセリングとアドボカシー介入」で構成されています。

三領域は、前述の多文化カウンセリング・コンピテンシーの三領域と似ています。1つ目がカウンセラーの自己理解、2つ目がクライアントの世界観の理解です。3つ目は、クライアントとカウンセラーの関係性です。

四次元は、1つ目が態度・信念、2つ目が知識、3つ目がスキルで、多文化カウンセリング・コンピテンシーと同様です。4つ目は行動です。多文化・社会正義カウンセリング・コンピテンシーでは行動も重視されていると言えます。

そして、カウンセリングとアドボカシー介入では、6つのアプローチが提示されています。1つ目の **Intrapersonal** は、クライアントへの直接アプローチです。これは、クライアント本人を支援することであり、カウンセリングの伝統的なアプローチですのでイメージしやすいと思います。2つ目の **Interpersonal** は、クライアントの周囲の人々へのアプローチです。これは、先ほど説明したコミュニティ心理学の影響を受けているアプローチだと思います。3つ目の **Institutional** は、クライアントの所属集団へのアプローチです。所属集団というのは、例えば、外国人社員を支援する場合はその外国人社員の勤務先企業になります。

4つ目の **Community** は、社会へのアプローチです。クライアント本人やクライアントの周囲や所属集団を離れて、広く社会にアプローチしていくということです。これは、多文化・社会正義カウンセリングにおいて非常に重要な観点です。なぜなら、例えば、外国人留学生や外国人社員が受けている抑圧を根本的に解決するためには、社会そのもののあり方を変えていく必要があるからです。つまり、社会変革を目指すということです。できる範囲で、そういった社会へのアプローチをしていくことが求められています。そして、5つ目の **Public Policy** は政策提言です。6つ目の **International and Global Affairs** は世界情勢への関心・関与です。

とはいえ、皆様のなかには、「こうした6つのアプローチ全部を実践することは、到底できない」と思う方も多いかもかもしれません。しかし、各自ができる範囲で少しずつ行動して、それらが積み重なることで、社会を大きく変えることができ、抑圧の解消につながると私は考えています。

とくに、留学生が直面する抑圧を解消していくためには、多文化・社会正義カウンセリング・コンピテンシーの「社会へのアプローチ」が重要になってきます。しかし、何から始めればよいのか、どのように実践すればよいのか、という印象をお持ちの方もいらっしゃると思います。

私としては、留学生が個性を活かして日本企業で活躍できるような社会づくりに向けて、皆様の立場で可能な範囲でできることから取り組みを始めていただきたいと考えてい

ます。そのためのプログラムの一例として、「留学生ジョブシャドウイング」を紹介し
ます。

【「留学生ジョブシャドウイング」の提案】

(25) ジョブシャドウイング

まず、ジョブシャドウイングそのものの説明から始めます。ジョブシャドウイングは、働いている人に影（shadow）のように同行して、その人の仕事（job）の様子を観察するキャリア教育プログラムです。職場体験や職業体験、インターンシップとは異なり、ジョブシャドウイングは「観察学習」です。

米国では、1994年制定の School-to-Work Opportunities Act（学校から職業への移行機会法）のなかにジョブシャドウイングが明記されたことで、ミドルスクールや高校において、ジョブシャドウイングが広く取り組まれるようになりました。したがって、米国における学外でのキャリア形成の機会としては、まずジョブシャドウイングでの観察学習、次にインターンシップでの経験学習があり、それらをもとに就職活動に取り組むという3ステップになっているといえます。

また、ジョブシャドウイングは実施しやすいという特徴もあります。よくあるのは、事前学習（半日）→企業訪問（1日）→事後学習（半日）という3日間のプログラムです。

(26) 留学生ジョブシャドウイングの提案

ジョブシャドウイングを留学生に対して実施する価値は、留学生と日本企業の「相互学習」を実現できることにあります。留学生が日本企業での仕事を観察して学習することはもちろん、実は、日本企業も留学生のことを知る機会になります。

留学生は、ジョブシャドウイングで日本企業のリアリティを学習することができます。多くの場合、留学生が抱いている日本企業のイメージは、ドラマやアニメなどから得た偏ったものです。したがって、日本企業でジョブシャドウイングをした留学生からは、「笑顔で働いている人がこんなに多いのが意外でした」「職場の中ですごくチームワークが重視されているのが新鮮でした」「私がもしこの会社で働いたら、自分を成長させられると思えました」などの感想をよくききます。チームワークや仕事を通じた成長など、日本企業が重視していることのリアリティを学習できる点が、留学生にとってのジョブシャドウイングの教育効果です。

一方で、日本企業は、ジョブシャドウイングを通じて留学生のリアリティを学ぶことができます。日本人社員が想像している留学生や外国人のイメージは、マスコミ等から得られる極端な事例をもとに形成されていることがよくあります。ジョブシャドウイングを通じて、実際に留学生に接してみると、例えば、日本への興味関心が非常に高く、日本語が流暢ではなくても、日本文化を積極的に学ぼうとしていることを理解できたりします。

したがって、留学生ジョブシャドウイングは、留学生と日本企業がお互いの現実を知る
ことのできる、相互学習の機会になります。先ほど、ジョブシャドウイングは観察学習だ
と説明したのですが、実は見ているだけでは学べないことも多くあるので、職場での質疑
応答も重要な学びの機会となります。留学生が日本人社員に質問したり、逆に日本人社員
が留学生に質問することで学びが深まります。

留学生ジョブシャドウイングの位置づけとしては、いわゆる「3省合意文書」の「タイ
プ2：キャリア教育」として実施するのが適切でしょう。留学生ジョブシャドウイング
は、事前学習（半日）→企業訪問（1日）→事後学習（半日）というスケジュールで、最
低3日間あれば実施可能であるため、取り組みやすいプログラムだと思います。ただし、
留学生が実際の仕事を観察することの許可を企業から得る必要があります。機密情報に触
れないけれども実際の仕事を観察できるように、企業に調整していただくことになりま
す。その調整さえできれば、インターンシップに比べれば非常に実施しやすい教育プロ
グラムだろうと思います。

(27) ジョブシャドウイングに関する参考情報

ジョブシャドウイングや留学生ジョブシャドウイングに関連する情報についてリンクを
掲載しました。私の論文や、私が代表理事を務めている一般社団法人グローバルタレント
デベロップメント協議会が提供している情報で恐縮ですが、ご参考になれば幸いです。

(28) さいごに

外国人留学生のキャリア支援において、「多文化・社会正義カウンセリング・コンピテ
ンシー」を意識することが重要です。留学生本人への支援に加えて、ぜひ社会に対しても
アプローチをしていただきたいと思います。

その意味で、「留学生本人」への「就職活動支援」のみならず、日本企業への働きかけ
にも取り組む必要があります。そうしなければ、留学生が直面している抑圧を解消してい
くことはできませんし、その先に日本企業が意識を変えて多くの留学生を採用するよう
になるという状況も実現しないと思います。日本企業に働きかけていくことが、結果として
留学生の就職率を向上させていくことにつながるはずです。

そのための取り組み策の一例として、「留学生ジョブシャドウイング」を紹介しまし
た。留学生ジョブシャドウイングは、留学生と日本企業の相互学習の機会として、有効で
導入しやすいキャリア教育プログラムです。ぜひ多くの大学などで留学生ジョブシャド
ウイングが実施されることを期待しております。

それでは、私の講演は以上となります。皆様、ご清聴いただき誠にありがとうございます。
ました。