

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

小山 健太

東京経済大学 コミュニケーション学部

自己紹介： 小山健太(こやま・けんた)

2

- 東京経済大学コミュニケーション学部 准教授
 - 専門分野： 組織心理学・キャリア心理学・異文化マネジメント
 - 学位： 博士(政策・メディア)(慶應義塾大学)
 - 2級キャリアコンサルティング技能士、国家資格キャリアコンサルタント

- 主な兼職
 - 東京経済大学グローバルDEI研究所 所長
 - 慶應義塾大学総合政策学部 非常勤講師
 - 上智大学大学院グローバル・スタディーズ研究科 非常勤講師
 - 早稲田大学 総合研究機構トランスナショナルHRM研究所 招聘研究員
 - 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(AITD) 代表理事

- 社会的な活動
 - 出入国在留管理庁「外国人支援コーディネーターの養成の在り方等に関する検討会」構成員(有識者)(2023年度)
 - 経済産業省「高度外国人材研究会」メンバー(2023年度)
 - 厚生労働省「職業能力開発専門調査員」(2022年～現在)
 - 厚生労働省委託事業「外国人の能力開発に関するキャリアコンサルタント向け専門研修」検討委員会座長(2021年度)
 - 経済産業省・文部科学省・厚生労働省「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム」委員(2019年度)

- 個人ホームページ <https://www.koyama-phd.net/>

- 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

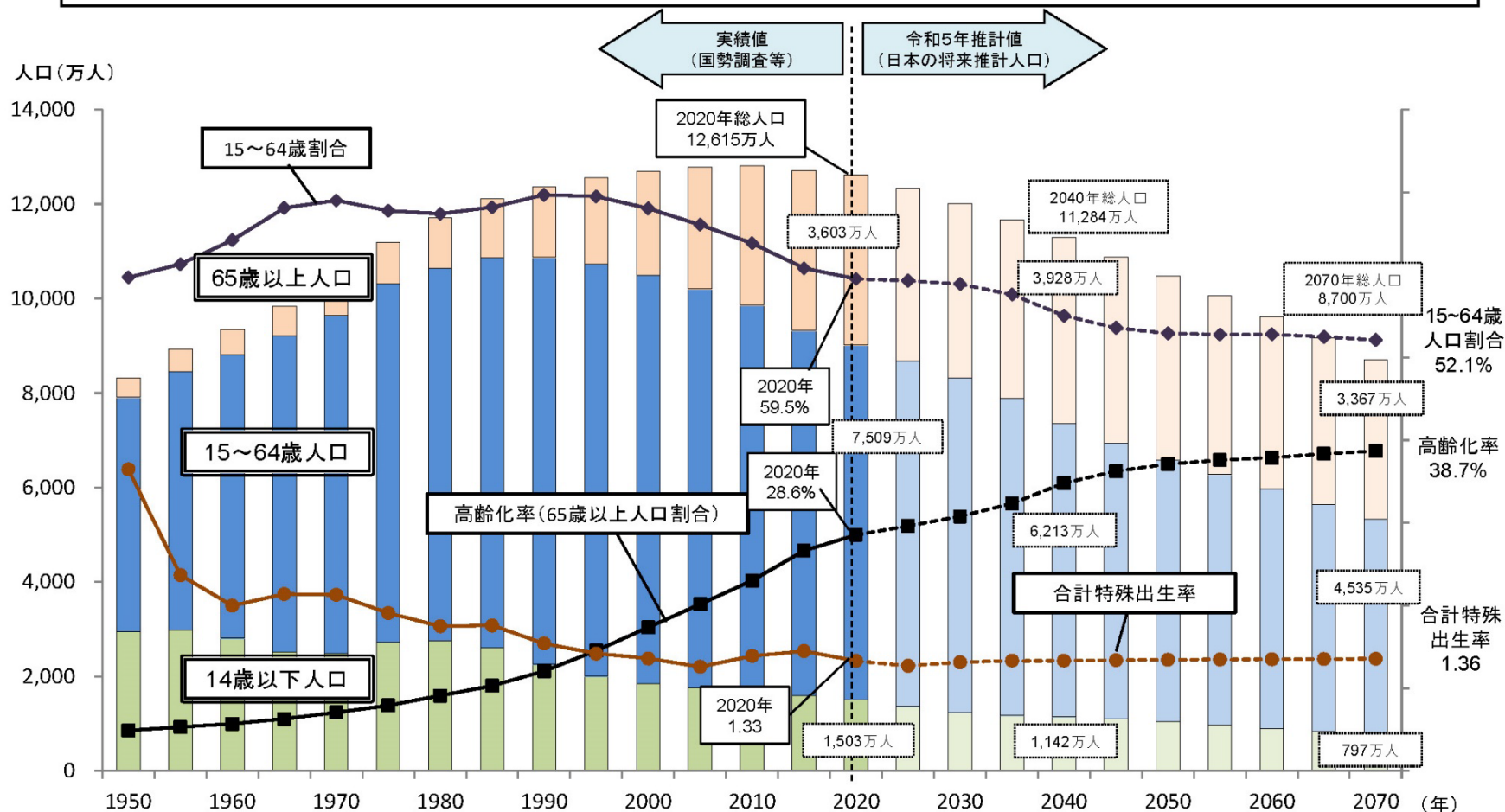
社会背景

日本の労働人口は激減→「知識労働者」も激減

5

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」「(出生中位(死亡中位)推計)」

(出所) 厚生労働省ホームページ「我が国の人口について」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21481.html

■ 『高度外国人材活躍推進ポータル』

- 本ポータルサイトでは、この中でも次の1～3を同時に満たす人々を高度外国人材と見做し、彼らの活躍を応援しています。
- 1. 在留資格「高度専門職」と「専門的・技術的分野」に該当するもののうち、原則、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「経営・管理」、「法律・会計業務」に該当するもの
- 2. 採用された場合、企業において、研究者やエンジニア等の専門職、海外進出等を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職等に従事するもの
- 3. 日本国内または海外の大学・大学院卒業同等程度の最終学歴を有している

(出典) 日本貿易振興機構「高度外国人材活躍推進ポータル」

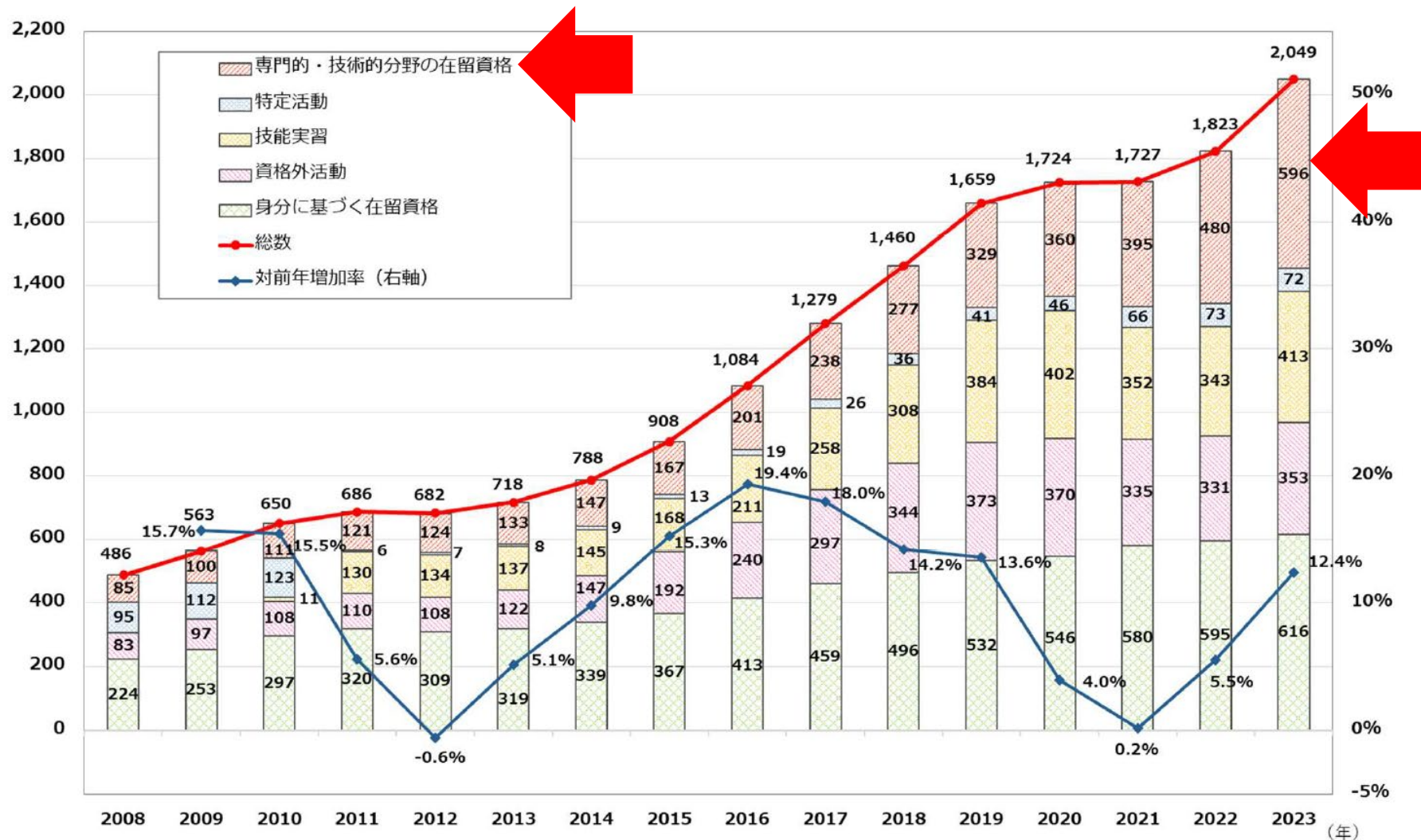
<https://www.jetro.go.jp/hrportal/forcompanies/about.html>

外国人労働者数は増加

7

図1-1 在留資格別外国人労働者数の推移

(単位：千人)



（出所）厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和5年10月末現在）』

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37084.html

Ⅲ.2033年までの目標

外国人留学生の受入れ・定着



2033年までに**40万人**
(コロナ前31.8万人)

留学生30万人計画の受入れ増加ペースの維持

<大学・専門学校・ 日本語学校等>

○外国人留学生の数
31.2万人→**38万人**

○全学生数に占める留学生の
割合 学部：3%→5%
修士：19%→20%
博士：21%→33%

<高校等>

○外国人留学生の数（高校）
0.6万人→**2万人**

○全生徒数に占める留学生の
割合
高校：0.2%→0.7%

○留学生の卒業後の国内就職
率（国内進学者を除く。）
48%→60%

（出典）教育未来創造会議（2023）「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ（第二次提言）」

<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouikumirai/teigen.html>

■ 大学生全体:

就職率 (就職者数／卒業(修了)者数)

- 学部 74.5% (439,683人／590,137人)
- 修士課程 76.0% (54,687人／ 71,898人)

(出所) 文部科学省(2023)「令和5年度学校基本調査」

■ 留学生の日本国内就職:

就職率 (就職者数／卒業(修了)者数)

- 学部 37.6% (5,692人／15,122人)
- 修士課程 29.0% (3,497人／12,059人)

(出所) 日本学生支援機構(2024)「2022(令和4)年度外国人留学生進路状況調査結果」

文系

(全26項目から3つまで選択)

1位	コミュニケーション能力	54.0%
2位	日本語力	52.2%
3位	協調性	25.7%
...		
11位	専門知識	9.7%

理系

(全26項目から3つまで選択)

1位	日本語力	55.0%
2位	コミュニケーション能力	46.8%
3位	専門知識	37.8%
4位	協調性	28.8%

n=478社

新卒採用にあたって特に重視した点 (5つ選択)		
1位	コミュニケーション能力	82.4%
2位	主体性	64.3%
3位	チャレンジ精神	48.9%
4位	協調性	47.0%
...		
13位	専門性	12.0%

n=597社

■ 企業における外国人社員採用・活用の課題 (478社)

- 社内の受入体制が未整備 (37.6%)
- 外国人社員を活用できる日本人管理者の不足 (34.8%)

(出所) ディスコ(2024)「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査(2023年12月調査)」
https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2024/01/202312_kigyau-global-report.pdf

■ 高度外国人材が職場で感じている孤独感 (外国人正社員500人)

- 私のことを、本当によくわかってくれる人はいない (28.6%)
- 私は、孤立しているように思う (32.6%)
- 私には仲間がいない (25.8%)
- 私には、頼りにできる人がいない (27.2%)
- 私は、だれからも無視されているように思う (25.4%)

(出所) パーソル総合研究所(2020)「日本で働く外国人材の就業実態・意識調査 結果報告書」
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/foreigners-working-in-japan.html>

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

13

■ 「抑圧」 Oppression (Hooley & Sultana, 2016; 下村、2020)

- 「文化帝国主義」 Cultural imperialism
 - 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
- 「周縁化」 Marginalization
 - 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
- 「無力」 Powerless
 - 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

キャリアコンサルタント関連の取り組み

(基本的理念)

第1条 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを行うにあたり、人間尊重を基本理念とし、**多様性**を重んじ、個人の尊厳を侵してはならない。

2 キャリアコンサルタントは、相談者を**人種・民族・国籍・性別・年齢・宗教・信条・心身の障がい・文化の相違・社会的身分・性的指向・性自認**等により差別してはならない。

3 キャリアコンサルタントは、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、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らない。

- 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。
 - 2019年12月20日改訂：〔厚生労働省〕《施策番号121》
 - 2023年6月9日改訂：〔厚生労働省〕《施策番号86》

- 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。
 - 2019年12月20日改訂：〔厚生労働省〕《施策番号122》
 - 2023年6月9日改訂：〔厚生労働省〕《施策番号87》

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。

- 「令和3年度中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修等の実施」事業における
「外国人の能力開発に関するキャリアコンサルタント向け専門研修」
検討委員会
- 座長 小山 健太
- 2021年5月～2022年3月

- 2021年12月24日公開 <https://kunren-careerconsultant.mhlw.go.jp/>
- オンライン・無料
- キャリアコンサルタント未取得の方も受講可
- (ただし、キャリアコンサルタント更新講習の対象外)

令和6年度 厚生労働省委託事業 | 中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修

[ホーム](#) | [研修一覧](#) | [受講要件](#) | [申し込みから研修までの流れ](#) | [受講にあたっての留意事項](#) | [受講申し込み方法／修了証発行方法](#) | [問い合わせ先／Q&A](#) | [個人情報に関するお知らせ](#)

研修を探す 🔍

全てのサブカテゴリを開く

修了証希望者向け ▼

〔修了証希望者〕訓練対応キャリアコンサルタント向け研修

〔修了証希望者〕IT分野の能力開発に関するキャリアコンサルタント向け研修

〔修了証希望者〕若者応援主

修了証希望者 professional development plan

外国人支援のための
キャリアコンサルタント向け研修



お申し込みはこちら

外国人支援のための
キャリアコンサルタント向け研修

[受講申し込み方法／修了証発行方法](#) | [問い合わせ先／Q&A](#) | [個人情報に関するお知らせ](#)

研修を探す 🔍

全てのサブカテゴリを開く

修了証希望者向け ▶

学習希望者向け ▼

〔学習希望者〕訓練対応キャリアコンサルタント向け研修

〔学習希望者〕IT分野の能力開発に関するキャリアコンサルタント向け研修

学習希望者 learning development course

※修了証は発行されませんのでご注意ください

外国人支援のための
キャリアコンサルタント向け研修



お申し込みはこちら

「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

■ 「多文化カウンセリング・コンピテンシー」

- Multicultural counseling competencies
- 三領域 × 三次元

■ 三領域

- ① カウンセラー自身の価値観とバイアスの自覚
- ② 異文化のクライアントの世界観の理解
- ③ 適切な介入の戦略と技法の開発

■ 三次元

- ① 態度・信念
- ② 知識
- ③ スキル

■ あくまでも、多文化（異文化）への「配慮」

- 「抑圧」の原因となっている社会・組織への働きかけは想定されない

■ コミュニティ心理学の理念(10項目)

1. 人と環境の適合を図ること
2. 社会的文脈内存在としての人を支援すること
3. 治療よりも予防を重視すること
4. 他の学問や研究者・実践家とのコラボレーション(協働)
5. 人の多様性を尊重する姿勢
6. 代替物を選択できること
7. 社会変革を目指すこと
8. 人々がコミュニティ感覚をもつこと
9. 人が本来もっている強さとコンピテンス(有能さ)を重視する
10. エンパワメントという考え方

(参考)

植村勝彦(2012)『現代コミュニティ心理学:理論と展開』東京大学出版会

植村勝彦(2012)「コミュニティ心理学の理念」『よくわかるコミュニティ心理学 第2版』ミネルヴァ書房, pp. 8-11

小山健太(2019)「セルフ・キャリアドックに関するコミュニティ心理学からの考察」『コミュニケーション科学』, 49, 203-221

■ 多文化・社会正義カウンセリング・コンピテンシー

- Multicultural and Social Justice Counseling Competencies
- 多文化カウンセリング・デベロップメント協会 (Association for Multicultural Counseling and Development: AMCD) が2015年に策定
- 三領域 × 四次元 + カウンセリングとアドボカシー介入

■ 三領域

- ① カウンセラーの自己理解
- ② クライアントの世界観の理解
- ③ クライアントとカウンセラーとの関係性

■ 四次元

- ① 態度・信念
- ② 知識
- ③ スキル
- ④ 行動

■ カウンセリングとアドボカシー介入

- Intrapersonal: クライアントへの直接アプローチ
- Interpersonal: クライアントの周囲の人々へのアプローチ
- Institutional: クライアントの所属集団へのアプローチ
- **Community: 社会へのアプローチ**
- Public Policy: 政策提言
- International and Global Affairs: 世界情勢への関心・関与

参考: Ratts, M. J., Singh, A. A., Nassar-McMillan, S., Butler, S. K., & McCullough, J. R. (2016). Multicultural and social justice counseling competencies: Guidelines for the counseling profession. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 44(1), 28-48.

**「Community: 社会へのアプローチ」の一例として、
「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 (Job shadowing)
 - 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
 - 「観察学習」 (職場体験や職業体験との相違点)
- 米国
 - 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 (同法は2001年までの時限法)
 - 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った
- 実施例
 - 事前学習 (半日) → 企業訪問 (1日) → 事後学習 (半日)

ジョブシャドウイング
(観察学習)

インターンシップ
(経験学習)

就職活動

- 留学生と日本企業の「相互学習」として
 - 留学生： 日本企業の「リアリティ」を学ぶ
 - 日本企業： 留学生の「リアリティ」を学ぶ
 - 「観察」のみならず、「職場での質疑応答」からの学びも多い

- 「3省合意文書」の「タイプ2：キャリア教育」としての実施
 - 「タイプ2：キャリア教育」： 主に、企業がCSRとして実施するプログラムや、大学が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない）を想定

（出所）文部科学省、厚生労働省、経済産業省「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」, p.8.

- 実施のハードルが低い
 - ただし、企業から実際の仕事を観察する許可を得る必要あり

- 小山健太(2017)「ジョブシャドウイングのキャリア教育効果の検討」『コミュニケーション科学』46, 3-26
 - <http://repository.tku.ac.jp/dspace/handle/11150/10950>

- 小山健太(2022)「ジョブシャドウイングにおける勤労観・職業観の観察学習：モデリング学習からの検討」『コミュニケーション科学』55, 109-123
 - <https://repository.tku.ac.jp/dspace/handle/11150/11728>

- 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
 - 「留学生ジョブシャドウイング～産学連携キャリア教育の実践事例～」
<https://www.aitd-jp.org/20220128/>
 - 「留学生ジョブシャドウイング教材2021」
<https://www.aitd-jp.org/jp/membership/>

- 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
- 「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る
- 留学生と日本企業の相互学習の機会として、「留学生ジョブシャドウイング」は有効で導入しやすいキャリア教育プログラム

ご清聴ありがとうございました