

日本キャリア教育学会ニュースレター 2019 年度・夏号(2019.9.30 発行)

発行：日本キャリア教育学会 情報委員会

<http://jssce.wdc-jp.com/>

※2019 年度から従来の「ニュースレター」を機能分化させて「メールニュース」(お知らせ、随時または 月 1 回配信)と「ニュースレター」(特集記事、春夏秋冬の年 4 回配信)に分けて配信しています。

※2019 年度はニュースレターの特集テーマを「新しい時代のキャリア教育について様々な立場から考える」と設定しました。

春号(第 1 弾)の「国家公務員・政府関係者に聞く」に続き、

夏号(第 2 弾)は「実務家・実践家に聞く」ということで、様々な立場から執筆していただきました。

※ニュースレター(2019 年度・秋号)は 12 月末の発行予定です。

第 3 弾「起業家・アントレプレナー育成関係者に聞く」として、豪華執筆陣の原稿が読める予定です。

お楽しみに!

+.....+

目次

【特 集】

新しい時代のキャリア教育について様々な立場から考える

～実務家・実践家に聞く～

[柏原拓史\(特定非営利活動法人 だっぴ\)](#)

[加藤歩\(認定 NPO 法人 自立生活サポートセンター・もやい\)](#)

[清水知子\(国立大学法人 千葉大学\)](#)

[新田香織\(社会保険労務士法人 グラス\)](#)

[佐藤広明\(行政書士 佐藤広明事務所\)](#)

+.....+

【特集】新しい時代のキャリア教育について様々な立場から考える
～実務家・実践家に聞く～

感謝の関係で広げる社会関係資本

柏原 拓史

特定非営利活動法人 だっぴ 代表理事

この度は、ニュースレターでの寄稿の機会をいただきありがとうございます。
ます。

私は、多世代の交流プログラム「だっぴ」というキャリア教育プログラムを、主に中学校教育現場で展開しています。

“いい出会いは、いい人生をつくる”

これがコンセプトで、中学生が地域の大人と交流することを大学生が間に入り場をつくるプログラムです。

人生の中で思い出す、あの出会いがあったから今の自分があるという出会い。そんな出会いが若い内から出来るだけ沢山あること、生まれた地域や環境に左右されることなく、全ての子ども達、若者達にそのような出会いを届けたい、そんな思いで活動を行っています。

教育現場での活動を始めて丸5年が経過し、これまで延べ人数で約3,000人以上の中学生と1,500人以上の大学生、同じく1,500人以上の地域の大人の方が中学校の授業として参加をしてくれました。

このプログラムは、キャリア教育プログラムとしての要素と地方創生としての要素の両方がありますが、本寄稿では実際に行なっているプログラムの内容とそこから生まれている変化、今後に向けた考えについて書かせていただきます。その内容から、新しい時代に求められるキャリア教育のあり方についても提案ができればと思います。

まず、私たちが行うキャリア教育プログラム「だっぴ」ですが、主に地

地域の教育行政と連携して学校内授業や課外授業として行うことが多いプログラムです。内容としては、例えば、中学校で行う場合は、ひと学年の100名に対し、地域の大人の方が50人、地域の大学生ボランティアが50人集まり、計200名が体育館でグループに分かれて交流します。

グループは、中学生4人に対し、大人が2人、大学生が2人という割合で、人数分グループができます。それぞれの役割としては、大人の方には、自身のストーリーと共に価値観を話し、伝えてもらうことを主にお願います。そして、大学生の役割は、中学生と大人の会話が表面的なものではなく、深いものになっていくように安心して安全な場を作ることです。そのため、大学生は、私たちの活動に共感して集まってくれたボランティアの学生が200名以上登録してくれていますが、必ず3時間以上のファシリテーション講座を事前に受講してからプログラムに参加してもらいます。場を回すのではなく、場を作るファシリテーターのスキルを学んでもらいますが、中学生にとって少し年上のお兄さん、お姉さんがその立場で対話の中にいることは、安心安全でかつ深い対話を生む上で必要不可欠なものとして位置付けています。

また、実際の対話は、フリップを用いたテーマトーク形式で行います。司会が出すテーマに対して参加者全員が答えをフリップに書き、“せいの”で一斉にオープンするという手法です。誰から話してもいいし、誰かの答えで深めていってもいい、書きたくなければ白紙でも良いというルールを共有してから自由に話し合います。テーマは、「宝くじが当たったら何をかう？」といった簡単なものから「誰かに言われて気づいた自分のいいところ」といったものや、「あなたにとっての優しさとは？」など、次第に深い内容で話ができるように構成しています。

このトーク交流を時間に応じてグループの組み合わせを変えながら進めるというものです。また、大人は自己紹介でその人の人生の履歴を2分程度で紹介してから参加するため、子どもたちは、目の前の地域の大人の人に興味関心を抱きながら、その人の生き方、人生にも触れていきます。

以上、プログラムの内容としては、シンプルなものですがこの交流では、実に様々な表情が見られます。最も多いのは笑顔で、参加者全員が本当に楽しそうに交流します。そしてその中に真剣な眼差しや憧れ、尊敬、感謝といった表情も見られます。しかも、それらが世代を超えて全員に見られます。地域の大人の方、年配者、大学生、中学生、全員に。

以前、新聞記者の方がプログラムに参加して体験記事を書いてくれました。その時に記者の方が、「年齢も立場も圧倒的に異なるのに、お互いに応援し合う関係が生まれている。本当に不思議な体験だった」と話してくれました。

実際に、私たちが行う多世代交流プログラムでは多くの場でそのような関係性が生まれます。私は、それらを「感謝の関係」と称していますが、年齢や立場を超えてお互いに感謝し合う関係、それが対話と交流を通して生まれ、また交流後も地域に残っていく、そんな機会が参加した個々人そして地域に生まれているのは素晴らしいことだと感じています。

新しい時代のキャリア教育について、必要とされる要素は様々にあり、またその立場や境遇、地域性によっても異なるものと思います。それでも、共通してほしいのは、そこに世代を超えた安心で安全な対話の場があるということです。

私たちの交流では、先述したように参加者がその人の過去のエピソードと共に今の考えを話せるようにプログラムや空間に工夫をしています。その人の今の価値観だけを知り、交流するのではなく、その価値観が形成されたストーリーを含めて自己開示と共に対話し、理解する。その中で話す側の方は自分の考えや経験を振り返り、また聞く人もその人の物語に共感し、憧れ、感情移入しながら自分の考えを深めることができます。これらを通じ、他者への信頼や自己への肯定感を高めるという効果を求めています。

実際に参加した中学生たちにはその自己肯定感や自己有用感に大きな変化が生まれます。今の学校では中々高めることができにくいこれらの効果が評価され、現在岡山県では半数の自治体で私たちのプログラムが開催され、他県にも広がりつつあります。

このような広がり背景には、これからの新しい時代において、今までの価値観が通じない場面が多く生まれることや、世代間での断絶が生まれやすいという現実と危機感があるようにも思います。

キャリア教育はどう生きるかを問うだけのものではなく、どう他者を理解し、どう自分を社会と関係づけるかの考え、心を醸成するものでもあると私は考えています。そういう機会と場が世代を超えた対話により広がっ

ていくこと、私たちの活動がそのような社会形成のきっかけにつながればと願っています。

困ったら相談すればいいと思える社会に

加藤 歩

認定 NPO 法人 自立生活サポートセンター・もやい 事務局長

今回「新しい時代のキャリア教育」というお題をいただいたものの、キャリア教育については門外漢でその意味すら理解していなかったため、慌てて調べてみたところ、明確な定義を見つけることができなかった。そこで、キャリア教育を「子どもたち、若者たちが将来自分で生きていく力を身につけられるよう、学校などの教育機関で行われる教育」と私なりに定義したうえで、本稿を書き進めたい。

私は、今この日本で生きていくのに必要な力とは、困ったときに相談できることであると考えます。本稿では、まず私がそのように考える理由について、私の所属する団体に相談に訪れる人々の状況を紹介しながら説明したい。

次に、そのためのキャリア教育がどうあるべきかについて私見を述べることにします。最後に、そのキャリア教育の前提となる社会のありようについても論じてみたい。

認定 NPO 法人自立生活サポートセンター・もやい（以下、〈もやい〉と表記）は、生活に困窮した方からの相談を受けて利用可能な制度につなげたり、アパート入居に必要な連帯保証人や緊急連絡先を頼める人がいない場合に保証人等を引き受けたり、あるいは人とのつながりを失ってしまった方が再び人や社会とつながれるような居場所を提供したりしている団体である。

〈もやい〉に相談に訪れる方は、路上生活の方、失業した方、ネットカフェに泊まりながら非正規の仕事をしている方、無職で実家に暮らしているいわゆる「ひきこもり」と呼ばれる方、知的障害、発達障害、精神障害

をお持ちの方、子育て中のシングルマザー、DVや虐待の被害に遭われた方、児童養護施設を出て間もない若者など、その背景や状況はさまざまである。

その多くが経済的に困窮した状態で〈もやい〉を訪れており、なかにはすでに数か所に借金があるうえに、現在の所持金が数百円という人もいる。お金がなくて病院に行けず我慢を重ねた結果、心身ともにボロボロになり、まだ20代で働けなくなってしまう人もいる。

彼らの話を聞いていていつも思うのは、「もっと早い段階で相談につながってれば」ということである。アパートの家賃を滞納して追い出される前に、病気が軽いうちに相談に来ていたら、とりうる選択肢も多かっただろうし、再び社会の中に役割や居場所を見つけて生活を立て直していくことがもう少し容易だっただろう。

彼らが早期に相談できるためにはどんな「キャリア教育」が必要だったのか。

彼らが相談しなかった理由のひとつは、「相談先を知らなかった」ということである。社会には、生活に困窮したとき、労働問題を抱えたとき、DV被害に遭ったときなど、行政・民間問わず様々な相談機関がある。どんなときにどこに相談すればいいかを知っておくことは最低限必要な教育である。

また、生活保護法や労働基準法など、自分の生活を守るための法律や制度の知識も必要だ。

彼らが相談しなかった理由は他にもある。「(困窮したのは自分が悪いのだから)相談していいと思わなかった」というものである。

これについては、国民の生活を保障するのが国の役割であり、そのためにさまざまな制度が作られていること、生活に困窮したときに相談したり制度を利用したりすることは当然の権利であり、そこで自分に落ち度があったかどうかは関係ないことなどを、相談機関や制度の知識とあわせて伝えていくことが必須だろう。(相談しなかった理由は他にも、自分が困った状況にあることを認識していなかった、もう少し我慢して頑張れば何かなるのではと思っていた、などがある)

彼らが切羽詰まってしまったもうひとつの原因は「相談したけど解決しなかった」というものである。相談したけど解決しなかったのはなぜか。

〈もやい〉でよく聞くのは「うちでは何もできないと追い返された」「ひどいことを言われて傷つけられた」というものである。教育現場で「困ったら相談しましょう」と教えられていても、せっかく行った相談窓口で「相談している時間があったら仕事探せば?」「DV夫といっても好きで結婚したんでしょ?」などと言われたら、その人は再び相談しようとは思わないだろう。

ここからは、「キャリア教育」だけの問題ではなく、社会全体のありようとして困っている人をどう受け止めていくのかという問題である。キャリア教育というと、「個人がどう変わるか」という切り口だが、本当に変わらなければいけないのは、個人ではなく社会の方だと私は考えている。

今、相談窓口で起こっているのは、昨今の労働をとりまく環境、多様な家族のあり方、DVや虐待、障害などについて知識を持たない人が、二次加害のような言動をとってしまうというものである。また、生活保護に関しては、生活保護申請に来た人を不当に追い返すという「水際作戦」がいまだに行われている。こういった行政の対応を改善する必要があるのはもちろんのこと、仕事に就けずに困っている人の抱える、住所がない、身分証がない、携帯電話がない、交通費がない、スーツが買えない、仕事やアパートの保証人がいないといった問題に対応できるきめ細かい制度や支援がないことも課題である。また、社会の中に自己責任論が蔓延し、生活保護利用者に対して「働けるのに税金を使って楽をしている」などという見方がされてしまう社会では、やはり誰かに相談したいという気にはなれないのではないだろうか。

結論として、困ったら相談する力と併せて、「健康で文化的な最低限度の生活」を営むことができなくなったときに、権利としてそれを要求していいのだという考え方を身につけさせることが、この社会を生き抜くために必要なキャリア教育であると私は考える。ただその前提として、この社会に、安心して相談できしっかり不安を受け止めてくれる窓口や、使い勝手のいい制度があり、そして個人の生活を社会で支えることが当然という共通認識がなければ、そのキャリア教育もまったく無意味なものになりかねないだろう。

自らのキャリアを主体的に築いていける人材の育成
～大学のキャリア教育で求められること～

清水 知子

国立大学法人 千葉大学（学務部就職支援課） キャリアアドバイザー

私は、大学のキャリアアドバイザーとして、大学生・大学院生の就職相談や就職関連セミナー、キャリア構築の授業の講師を務めている。その立場から、大学でのキャリア教育の在り方について私見を述べさせていただき、私が実践しているキャリア教育についてご紹介したい。

2018年12月に経団連が「今後の採用と大学教育に対する提案」を発表し、「Society5.0時代の実現を目指し、新しい社会を創造、発展させていくのは次世代の若者であり、変化に対応し自ら新しい価値を生み出すことのできる、高度で多様な価値観や個性を持つ人材の育成と、彼らが活躍できる環境整備が必要である」と提言している。そして、「変化に対応しながら自立的にキャリアを築いていける人材を育成する場」として、大学教育への期待が高まっている。

大学に期待する教育改革の内容として、①文系・理系の枠を越えた基礎的リテラシー教育、②大学教育の質保証（アクティブラーニングと成績要件・卒業要件の厳格化）、③グローバル化のさらなる推進、④情報開示の拡充と学修成果の見える化、⑤初年次におけるキャリア教育の実施、⑥リカレント教育の拡充、などを骨子として変化に対応できる多様な人材を育成するための方策が示された。

これに先立ち、私が勤務する大学では、将来に向けて世界的に活躍できるグローバル人材育成に力を入れ、1997年に先進科学プログラム（飛び入学）を発足し、2016年度には新しく文理混合教育を実践してグローバル人材を育成する国際教養学部を新設した。

加えて、2020年度からは全ての学部学生と大学院生を対象に留学を必須とした。

これらの取り組みは、日本を取り巻く世界の状況が大きく変化していく時代に柔軟に適合できる高度で多様な価値観を持つ人材を育成することに繋がっていると確信する。

このような環境の中で私はキャリアコンサルタントとして、学生が大学在学中のみならず生涯を通じて自らのキャリアパスを構築することが出来るようになり、ライフステージに応じたキャリアを都度見直して実践できるスキルを身に付けることが重要だと考え、長期的な視点を持って学生を支援している。

キャリア相談では、学生らは就職に関して「グローバルに活躍したい」という漠然とした思いはあるものの、彼らにとって働くことは未知の世界であるため、中には「やりたいこと」が見えず、大企業、終身雇用等の価値観を潜在的に抱えている者もいる。そのような学生に対しては、将来、彼ら自身の価値観や経済・社会情勢も変化していくことを踏まえて、本当にやりたいことが見えた時に、その仕事に関わることができる汎用性のある能力を身に付けることができる仕事を選ぶように助言している。

そして、キャリアデザインの授業では、自分らしいキャリア探索ができるようになることを目的にしている。就職活動開始前の早い段階から、社会から要求される能力、スキルを理解したうえで、自己分析をもとに自分の特徴を把握し、将来に向けて自らのキャリアの方向性について模索する機会を作っている。

具体的には、経済産業省の「人生100年時代の社会人基礎力」を基に、自己分析を踏まえて3つの能力/12の能力要素を学生自身に当てはめるとともに、各業界によって今後どのような能力やスキルが必要とされているかについて、社会的状況を踏まえて考察を深めることに主眼を置いている。

また、実際に社会で働く卒業生を授業に招き、彼らが仕事を通じてどのように視野を広げていったのか、社会人として自らの世界を拡張し成長をしているのかを語ってもらった。海外で働く卒業生にとって世界市場の視点から日本企業がどう見えていたのか、グローバル人材には何が必要なのかを聞くことによって、学生の従来の価値観に大きな変化をもたらした。卒業生の姿は社会人として少し先を歩むロールモデルとなり、学生は具体的にキャリアについて思い描ける契機となった。

このように、大学に於いて、キャリア支援とキャリア教育を通じて、学生が自分の特徴を理解し、グローバル人材として何が必要かを知ることで大学生活がより目的意識を持った主体的なものになると信じている。そし

て、将来に亘って今後も計画的に能力開発を行い自分のキャリアを構築できる力の基盤となっている。

今後の日本は更に海外市場の競争が激化し、AI や IoT など第4次産業の躍進による産業構造の変化によって企業寿命は短くなっていくことが考えられる。

一方で、人生100年時代を迎え、労働者としての期待される時間は50年以上になると予想される。これまでの会社依存の画一的な生き方がスタンダードとされていた時代から、主体的に自分自身のキャリアを積み上げる多様性の時代へ変わりつつある。そこで、学生自らのライフステージに応じたキャリアを都度見直して実践できるスキルを身に付けることが、大学でのキャリア教育で求められることだと考える。

自分を理解してもらうには、信頼関係につながる会話をする

新田 香織

社会保険労務士法人 グラース 代表

■私の略歴

私は一般企業で約9年勤務したのち、出産・育児を機に社会保険労務士にキャリアチェンジしました。厚生労働省東京労働局で次世代育成支援対策法推進の担当を経験し、平成22年からは社労士事務所を開業して、今に至っています。

「多様な働き方」を専門に、企業での研修やコンサルティングを通してこれまでに私が関わった会社は1000社を超えましたが、その経験から今、感じていることをお伝えしたいと思います。

■「働き方改革」推進の悪循環

「働き方改革」により、労働基準法をはじめとする労働関連法の改正が今年の4月から施行され始め、これまで以上に会社は、いかにして無駄をなくし、仕事を効率的にまわすかということに頭を痛めています。法令順

守のために社員を長時間働かせることができなくなったにもかかわらず、人員補充が困難という状況のなか、売上や利益を保っていくために、ギスギスしている会社が増えてきました。余裕がない職場では、ハラスメントが起きやすくなります。部下に対する上司からの激しい叱責、職場内での人間関係による陰湿ないじめ、部下から上司への反抗的な態度などにより、職場の風紀が悪くなってしまうと、チーム力が落ち、生産性は低くなってしまいます。つまり働き方改革に伴い、生産性が向上するどころか、かえって悪循環に陥ってしまうという事態が生じています。

■「パワハラ」と「指導」の違いを理解する

今年6月、労働施策総合推進法が改正され、パワハラ防止のために会社が実施すべき措置がこの法律に加わったことからわかるように、パワハラは大きな社会問題となっています。私は、管理職に対してパワハラ研修を行うことが多いのですが、パワハラと言われることを心配し、「部下に指導ができない」という悩みを聞くことがあります。パワハラには、身体的な攻撃、人格否定等の言葉の攻撃、仲間外れ、達成不可能なノルマを課す、仕事を干す、家族の悪口を言うなど様々なものがあります。一方で、管理職が業務上の事実に基づいて指摘したり、改善策を示唆することは、その態様（声の大きさ、選んだ言葉、指導の時間等）が適正な範囲で行われていれば、パワハラではなく、指導になります。

しかし「パワハラ」と「指導」を混同している人も多く、例えば上司が部下に難しい業務をアサインしたときや、部下の仕事の進め方について細かく指摘したときに、上司に向かって部下が「それ、パワハラです」と言って牽制することで、自信を持って部下を指導することができなくなってしまう上司が少なからずいます。生産性の高い職場にするには、社員一人ひとりの能力を高めていかなければなりません。それなのに、本来なら上司からの指導や新しい経験によって、大きく成長できるかもしれないチャンス「パワハラ」の一言を発することで、自ら遠ざけてしまっているのではと危惧しています。

■互いに尊重しあう職場ではパワハラはおきない

会社では、属性（年齢、経験、雇用形態、価値観、国籍等）の違う人と一緒に仕事をしますが、そもそも互いを理解していなければ、チームプレ

一などできません。育児や介護をしている人も職場には増えてきました。働く人が多様になっているからこそ、意識してコミュニケーションをとっていかなければなりません。そのためには、業務上の連絡事項に留まるのではなく、むしろ雑談を通して相手の考え方や感じ方を知り、互いに信頼関係を築くことが必要です。

一緒に働く者同士、信頼関係で結ばれていれば、ハラスメントが起きることはまずありえません。上司は部下一人ひとりにあった指導ができるようになり、また部下も上司の指導や指示をきちんと受け止めることができれば、キャリアはどんどん習熟していくはずですよ。

■これから社会で働く学生たちに伝えていただきたいこと

働き方改革は、働き手が減っていく中で会社が生き残っていくための施策の一つであります。換言すれば、終身雇用の時代から自己責任の時代へと移ったということの意味します。

私は、いくつかの組織の中で働いたのち開業しましたが、これまで事業を継続できているのは、過去に関わってきた社内や社外の人々にどれだけ助けられているかわかりません。

出会った人とは自分と属性が違って、相手の意見を聴いて尊重するとともに、自分の感じていることも伝えることで信頼関係を築いてきました。ビジネスライクな表面上のつき合いでは、その組織を離れた時に関係は途絶えてしまうのです。しかし、事象の説明はしていても、そこに自分なりの考えを話さない人が多いと感じています。それだと会社で無難に過ごすことはできるかもしれませんが、人から信頼を得るまでには至らないでしょう。

学生のキャリア教育に関わっている皆様には、学生たちが今後、就職活動をする時はもちろんのこと、入社して職場のメンバーとチームで働いていく場面でも、また転職や起業する場合でも、相手を尊重して接する態度と、ありきたりではなく、自分ならではの意見や考えを伝えることが重要であるということを、働き方改革で変わりつつある社会の現状と関連づけてお伝えいただけたらと思います。

外国人留学生に対するキャリア教育のあり方について

佐藤 広明

行政書士 佐藤広明事務所

近年、企業のグローバル化や技術・開発力の向上、引いては若者人口の減少及び都会志向の影響による人材獲得難といった様々な理由により、全国各地で外国人材への期待が高まっているが、多くの地方自治体においては、いわゆる単純労働者として労働力補填の役割を担う技能実習生の活用が多くを占め、専門的な知識や経験を有する高度外国人材の活用に関しては、予想外に進んでいないのも事実である。

法務省発表の「2018 年在留外国人統計」によると、全国の在留外国人(2,731,093 人)の内、単純労働に従事する技能実習生は 328,360 人(約 12%)、高度外国人材の代表格である在留資格「技術・人文知識・国際業務」を有する外国人は 225,724 人(約 8.3%)とあまり差が無いように思えるが、実際のところ、東京、神奈川、愛知、大阪の 4 都府県に在留する「技術・人文知識・国際業務」保有者の合計数が全国の約 60% (135,847 人)を占めており、専門性の高い外国人材は大都市に集中している現状が読み取れる。

一方で、地方都市においては、技能実習生への偏重が進んでいる。例えば、私の住む鹿児島県では、県内在留外国人総数(10,547 人)のうち、「技術・人文知識・国際業務」保有者は 399 人(約 3.8%)で有るのに対し、技能実習生が全体の 4,835 人(約 46%)を占めている。更に九州全県の在留外国人数(139,560 人)の内訳を見ても、「技術・人文知識・国際業務」保有者合計が 8,667 人(約 6.2%)、技能実習生が 35,694 人(約 26%)となっており、これらのことから地方都市では、「単純労働に従事する技能実習生が多く、高度人材の活用が進んでいない」と結論づけてもあながち間違いでも無いだろう。

この状況には勿論、都市の経済規模や産業構造の違い等様々な背景や地理的要因もあると思われるが、経済規模が全国の 10%で、GDP はベルギーやイランと同等(九州経済産業局「九州経済の現状 2018 年 8 月版」参

照)であり、東京、大阪、名古屋に続く経済圏である九州においても高度人材の活用が進んでいないのには、ただ単に地理的状況だけでなく、自治体における戦略的な外国人材の活用方針の不足や、制度への認識不足による企業の外国人材採用への消極性といった要因と共に、「地方の大学等高等教育機関における外国人留学生へのキャリア育成方法」にも幾分かの課題があるのではないかと感じる場所である。

では、外国人留学生へのキャリア育成に関して、今後どのような働きが期待されるのか私見を述べていきたい。

1. 留学生の就活支援

留学生の就活については、「就活の仕方が分からない」「企業情報の調べ方が分からない」等の問題については留学生を有する各大学で就活指導や面談会情報の提供等で積極的に取り組んでいると思われるが、大学における留学生への就職支援の中に「入管法」や「手続」に関する指導、教育がなされているかは疑問である。

日本で就職を希望する留学生の大半は、卒業前後の時期に在留資格「留学」から「技術・人文知識・国際業務」への変更申請を行わなければならないのだが、この申請に関する審査要件のひとつに「留学生の専門性と業務内容の関連性」がある。この要件を理解せずに採用を決定する企業も未だ多く、採用のミスマッチの原因となっているのであるが、同時に、留学生自身がこれを理解せず、ただ闇雲に就職活動に取組み、内定を得た後に、在留資格の変更が上手くいかず、結局就職できなかったという内容も職業上よく聞く話である。このような悲劇を防ぐためには、やはり大学でのキャリア形成の指導の際に、現行の在留管理制度を大学が理解した上で、履修科目や企業選びについて適切なアドバイスを行い、採用のミスマッチを防ぐ働きかけが必要ではないかと思う。

2. 地域企業との連携、日本語教育の充実

先に述べたとおり、高度外国人材は大都市圏に集中しているが、これは大都市圏以外の大学で育成した留学生が、就職に際して地元を選ばずに大都市圏に流出しているということをも表している。日本人の学生に関しても同様の問題はあるが、外国人留学生に関しては、地域での交流活動や生活支援も盛んであることから、留学生を大学と地域社会で連携して育成し

ている側面もあり、人材流出だけでなく、地方における共生社会の実現が遠のくという点でも損失である。

状況改善のためには、もちろん受け皿となる地域企業による高外国人材活用の推進も必要であるが、大学としても地域企業への就職促進のため、地域企業と連絡して、「職業体験としてのインターンシップの導入」や「地域企業と連携したカリキュラムの検討」等留学生本人のキャリアアップに繋がる活動と共に、地域企業への在留管理制度に関する一種の啓蒙活動を行うというのは如何だろうか？

また、今年の4月から「日本の四年制大学を卒業又は大学院を修了し、一定以上の日本語能力のある外国人」の就職に関して、単純労働を含む業務への従事が可能となったことから大学における日本語教育に対する留学生からの要求は今後ますます高まると思われる。大学が日本語学校化することは望ましくないが、地域企業への就職促進と共生社会の実現という観点から、留学生のキャリア形成の一環としての日本語教育のあり方は、地方の大学においては喫緊の課題になることは間違いないと考える。

-
- +++++
- ◇日本キャリア教育学会ニューズレターは、日本キャリア教育学会情報委員会が発行し、特集テーマに沿った記事を会員のみなさまにお届けするものです。
 - ◇会員の皆様のメールアドレスの確認・登録を継続的に行っております。身の回りの会員でニューズレターが届いていない方がおられた場合は、学会事務局（jssce-post@bunken.co.jp）宛に受信用のメールアドレスから登録申請していただきますよう、お伝えください。
 - ◇ニューズレターに対する皆様のご感想・ご意見・ご提案を随時お待ちしております。
- 情報委員会（jssce-ic@googlegroups.com）まで気軽にご連絡ください。
- ◇キャリア教育関連の著作を発刊・発表した会員は、是非とも学会事務局まで献本いただければ幸いです。学会ウェブサイト上にタイトルと著者名を掲載した上で、書評欄で取り上げさせていただきます。
 - ◇文中敬称略

日本キャリア教育学会情報委員会 発行

