

移民・難民学生のキャリア形成と共創する社会へ

在留外国人の人口動態は、
移民・難民背景のある若者の増加を示唆



就学の支援を受けながら

高等教育を受けている難民も増加

◆シリア難民に対する人材育成事業

「シリア平和への架け橋・人材育成プログラム：JISR（ジスル）」

JICAがUNHCRの協力を得て難民を留学生として受け入れる

事業で、2017年から5年間で最大100名の留学生を受け入れる予定

◆UNHCR 難民高等教育プログラム（RHEP）

日本に住む難民が経済的支援を受けながら

日本の4年制大学での就学をサポートする制度で、

2007年から受け入れを開始。

研究調査：移民・難民背景のある学生の教育から労働市場への移行に着目し、就職活動を行った若者と採用する企業の双方の観点から実態を明らかにすることを試みた。

移民・難民の背景のある若者は
就職でも苦労しているらしい

就職の壁

移民・難民の背景のある若者は、日本生まれ、あるいは幼少期に渡日し、日本の大学・大学院を卒業しても、労働市場への移行は必ずしもスムーズではない

見えていなかった実態を調査

- ◆学生の就職活動に関する聞き取り調査
- ◆外国籍者の採用に関する企業調査

実施期間：2020年2月～2022年5月
研究メンバー：

- ・認定NPO法人 Living in Peace
- ・東京大学教養 KOMEX 社会連携部門
特任講師 高橋 史子
- ・東京大学大学院教育学研究科
准教授 額賀 美紗子
- ・筑波大学人間系 助教 徳永 智子

学生

就職に関する情報不足

一般（日本人学生）でも留学生でもない、
移民・難民学生に合った情報提供は圧倒的に不足

周囲の理解や支援の不足

学生の抱える悩みや困難は多様だが、実態に即した
サポートが不足

強みを生かせない

日本企業では、多様な文化環境で育った強みを
生かせないと思っている

外国籍社員が定着しづらい

ハイコンテクストな文化への外国籍社員の適応が難しい。
社内で少数派の外国籍社員が孤立し、定着率が低下する
結果、外国籍社員の採用を見送る負のサイクルも発生

企業

多言語化への対応の不足

情報発信や社内システムの多言語化が課題

採用において文化的多様性
に関する視点が弱い

外国人材採用において、移民・難民2世の存在を意識
していない。主に留学生として採用を行なっている。

社会・文化的な
問題があるのかな？

何に困っているの？

採用する側は
どう考えているの？

ソリューション事業案

研究調査から見てきた課題への打ち手と期待されるアウトカム

課題

対企業

ハイコンテクストな文化背景もあり外国籍社員が定着しづらい。多言語化対応が不足し文化的多様性に関する視点が弱い。

対学生

移民・難民背景のある学生に合った就職情報が不足しており、周囲の理解や支援も足りない。

外国との関りがある職業に就きたいと考える若者は多い一方で、日本企業では多様な文化環境で育った強みを生かせないと思っている。

ソリューション

短期

中期

長期

企業が互いのノウハウを共有し讃え合う仕組みをつくる

Cultural Diversity 指標の策定

Cultural Diversity 指標への

Cultural Diversity 指標の普及

(評価項目例)・外国籍割合／勤続年数

参加企業の公募と評価

・多文化共生に関する社員教育実施の有無

インターンの斡旋、社員啓蒙プログラムの提供（セミナーの開催等）

多様な背景を考慮した就労支援（内定獲得に向けた伴走支援、就職後のサポート等）

－ Living in Peace の既存の取り組みの改善と支援範囲の拡大－

企業と連携した能力・スキル開発プログラムの提供

リクルーティングと選抜

プログラムの提供

中間アウトカム

最終アウトカム

リクルーティング

- ・大学からの紹介
- ・LIP の支援学生

選抜

- ・コンピテンシー診断
- ・基本スキルの確認
- ・面接

進路に応じたトレーニング

- 事業企画コース
 - ・ビジネスプラン作成
 - ・ビジネスピッチ
- IT/ プログラミングコース
- デザインコース
- etc...

就職前

- ・スキル診断
- ・コンピテンシー診断

就職

- ・希望する就職ができた割合

就職 3 ～ 5 年後

- ・キャリアアップ
- 評価指標

アウトカム

移民・難民学生の「就職の壁」がなくなり希望するキャリアを歩んでいる

企業で外国籍社員が定着し活躍できている

インパクト

移民・難民の包摂による多文化共生社会の実現

人材の多様化によるイノベーション創出力の向上