

働く人のキャリア支援を考える
—これからのキャリアコンサルティングはどうあるべきか

環境への働きかけの重要性： 外国人材のキャリア支援を事例に

小山 健太

東京経済大学コミュニケーション学部 准教授
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 代表理事

<https://www.aitd-jp.org/>

自己紹介 : 小山健太(こやま・けんた)

■ 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)
- 国家資格キャリアコンサルタント、2級キャリアコンサルティング技能士

■ 主な兼職

- 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
- 東京経済大学グローバル組織・キャリア開発研究所 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

■ 社会的な活動

- 厚生労働省 職業能力開発専門調査員 (2022年度～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)
- 文部科学省検定教科書『ビジネス・コミュニケーション』(商業705)東京法令出版(共著)

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。

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

・個人情報に関するご案内

• TOP

• 受講要件

• 研修の流れ

• 留意事項

• 受講申込
修了確認申請

• Q&A

キャリアコンサルタント向け研修

- 訓練対応キャリアコンサルタント向け研修
- 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
- 若者応援キャリアコンサルタント育成研修
- 中高年齢者支援のためのキャリアコンサルタント向け研修
- 外国人支援のためのキャリアコンサルタント向け研修

本サイトは、これらの研修をオンラインで実施しています。

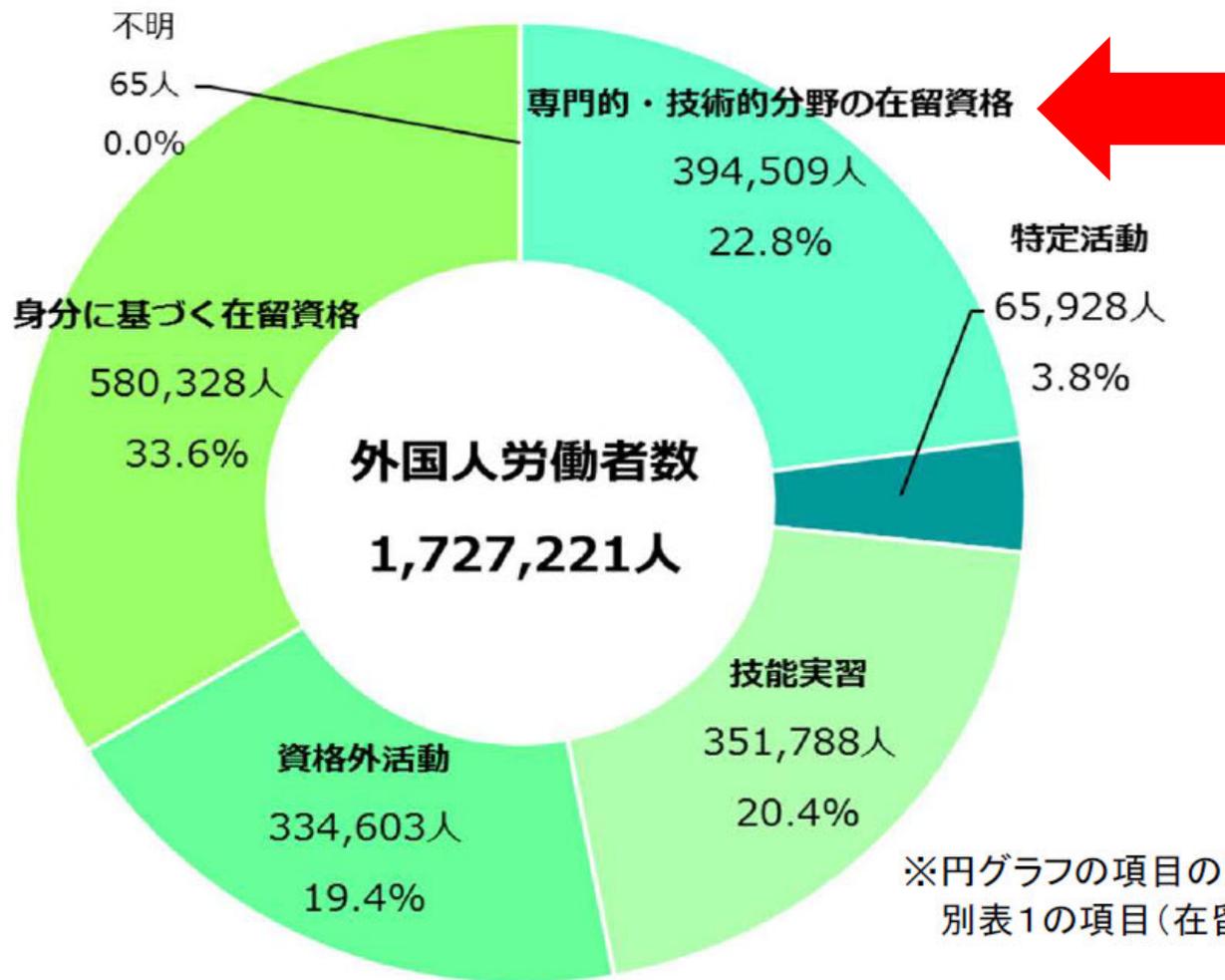


<https://kunren-careerconsultant.mhlw.go.jp/index.html>

- ジェトロ「高度外国人材活躍推進ポータル」での定義
 - 高度外国人材は次の1～3を同時に満たす人々
 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

在留資格別外国人労働者の割合

図4 在留資格別外国人労働者の割合



(出典)厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和3年10月末現在)」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23495.html

■ 高度人材受入推進会議

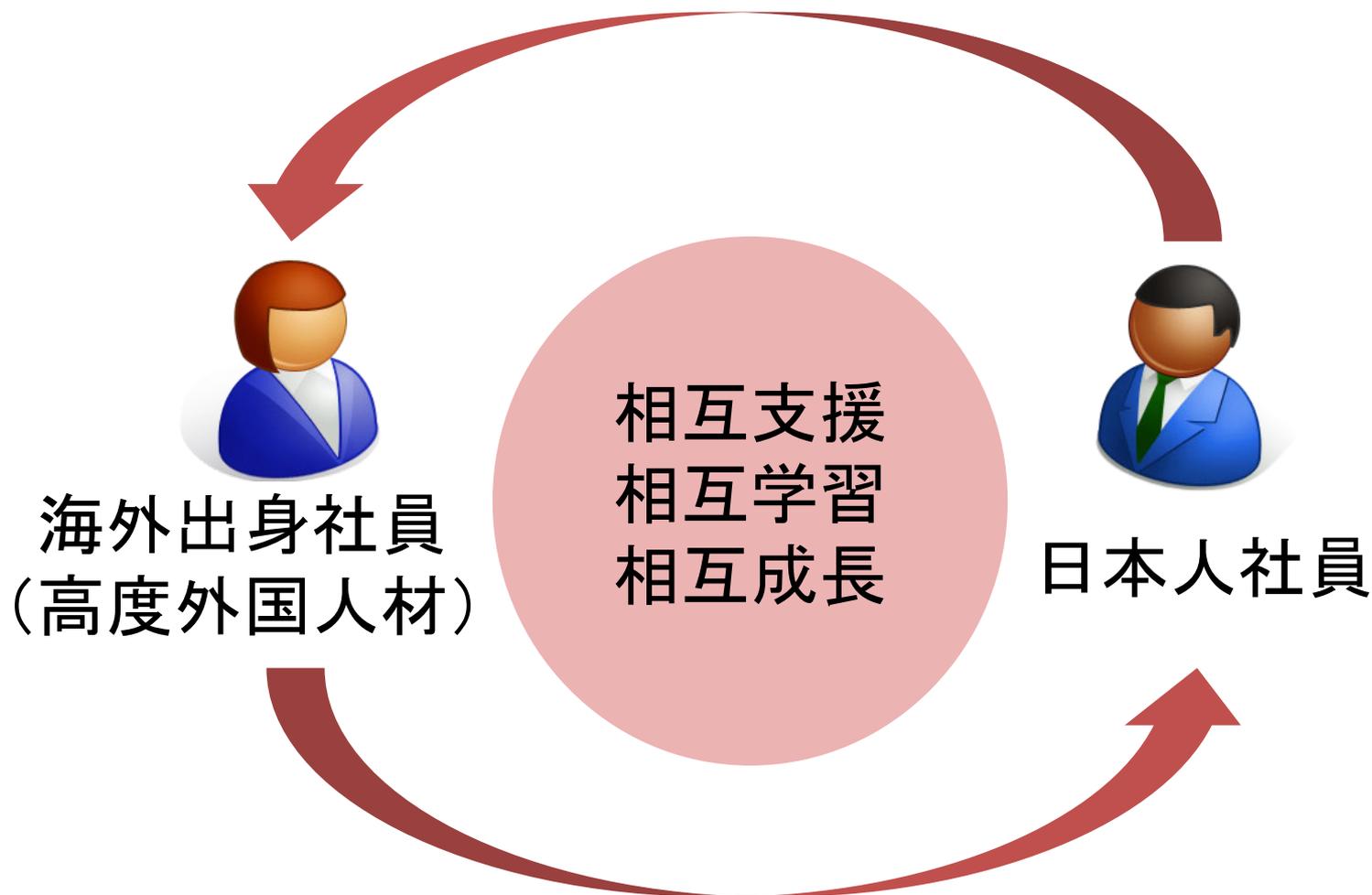
『外国高度人材受入政策の本格的展開を(報告書)』
(2009年5月29日)

- 「我が国が積極的に受け入れるべき高度人材とは、「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり、「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」と定義付けることができる。」(p.4)

■ 未来投資戦略2017 (2017年6月9日閣議決定)

- 「優秀な外国人材について、より積極的な受入れを図り、イノベーションを加速し、我が国経済全体の生産性を向上させることが重要である」(p.98)

イノベーション創出



■ 企業の状況 (679社)

- 社内の受入体制が未整備 (49.4%)
- 海外人材を活用できる日本人管理者の不足 (39.1%)

(出所) ディスコ(2020)「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査(2019年12月調査)」
<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/01/2019kigyou-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>

ダイバーシティの二面性 = 「諸刃の剣」

■ ネガティブ面

- ミスコミュニケーション
- 疑念
- 不信
- 緊張関係、対立関係

⇒【生産性低下】

■ ポジティブ面

- イノベーション
- 創造性
- 組織開発、組織変革

⇒【生産性向上】

ダイバーシティ&インクルージョン

職場帰属(職場からの受入)

		低	高
個性の発揮	高	区別 Differentiation	インクルージョン Inclusion
	低	排除 Exclusion	同化 Assimilation

図表 19: 今後求められる雇用コミュニティ

従来の日本型雇用コミュニティ

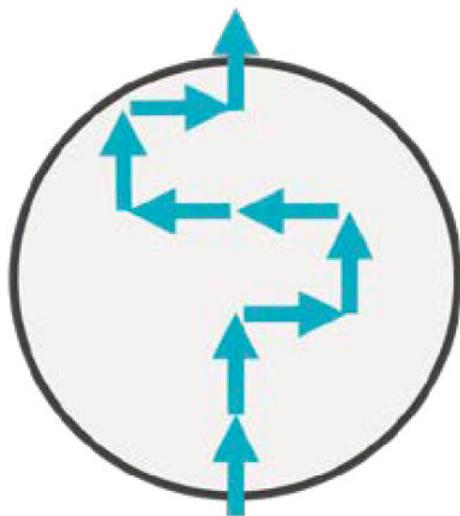


これから求められる雇用コミュニティ

(事業環境の予見可能性が高く、安定性が重要)

[新卒一括採用が基軸：同質性]

企業主導のキャリア形成



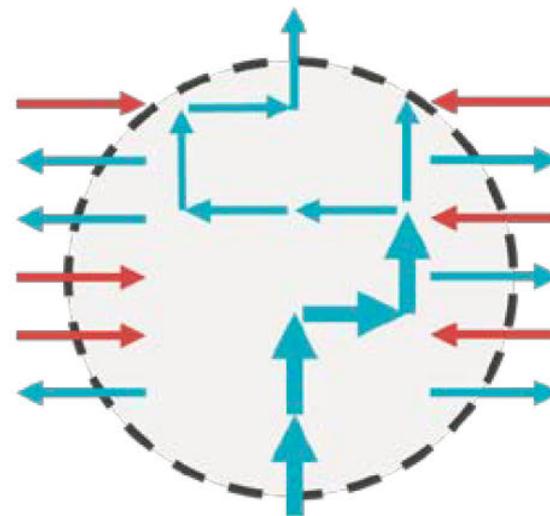
メンバーが変わらないクローズドなコミュニティ

⇒ 内部公平性が最重要

(変革の時代へ。変化対応、イノベーションが重要)

[新卒、中途、再入社、リスキル・再配置：多様性]

個人の自律的なキャリア形成



メンバーの出入りがあるコミュニティ

⇒ 外部競争力も重要に

『多様な社員一人ひとりが
「個性」を生かして活躍できる組織』であれば、
結果として、海外出身社員「も」活躍できる。

必然的に、キャリアコンサルティングは、
クライアントの支援のみならず、
「環境への働きかけ」も重要に

■ 「抑圧」 Oppression

● 「文化帝国主義」 Cultural imperialism

- 主たる文化(および多数派)が、自分たちの文化が一番正統・正当で正しいと押し付けること

● 「周縁化」 Marginalization

- 主たる文化、多数派に端に追いやられてしまうこと

● 「無力」 Powerless

- 周縁化によって無力感に至ること
- クライアント自身がその無力感を内面化してしまうこと(学習性無力感)

(出典) Hooley, T., & Sultana, R. (2016). Career guidance for social justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36(1), 2-11.

下村英雄(2020)「社会正義のキャリア支援: 個人の支援から個を取り巻く社会に広がる支援へ」図書文化

■ 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

■ アドボカシー・コンピテンシー・ドメイン

クライアントとの関わり	クライアント	組織	公共空間	キャリア支援者の活動の焦点
クライアントと一緒に Collaboration with	(1) クライアントのエンパワメント Client/Student Empowerment	(3) 組織的協働 Community Collaboration	(5) 情報発信 Collective Action	クライアント(複数)への支援
クライアントの代わりに On behalf of	(2) クライアントの環境への働きかけ Client/Student Advocacy	(4) 組織への働きかけ Systems Advocacy	(6) 社会的・政策的アドボカシー Social/Political Advocacy	環境への直接的介入

参考: American Counseling Association Advocacy Competencies (updated in 2018)

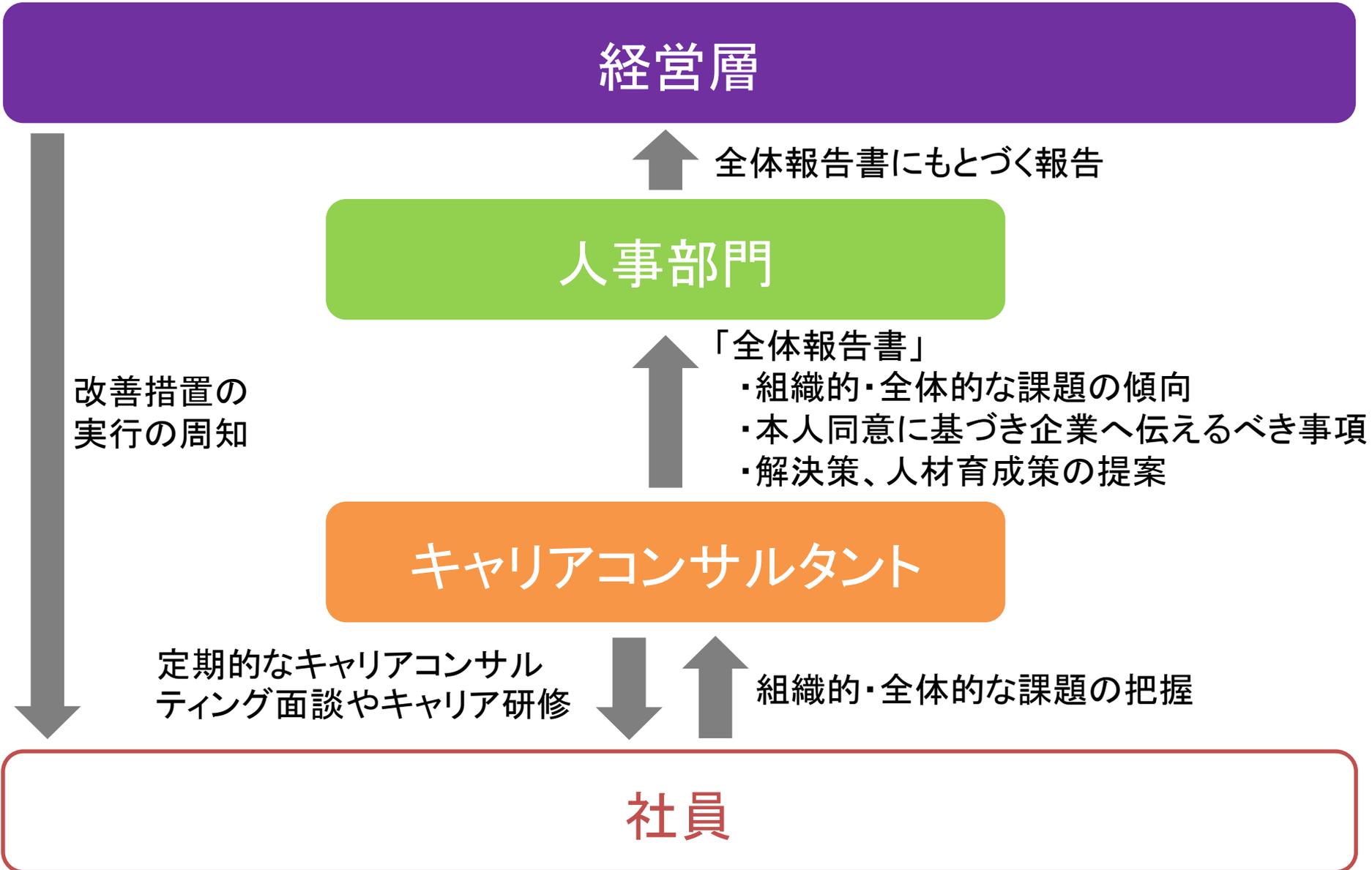
<https://www.counseling.org/docs/default-source/competencies/aca-advocacy-competencies-updated-may-2020.pdf> をもとに作成

■ (組織との関係)

第 11 条 組織との契約関係にある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、相談者に対する支援だけでは解決できない環境の問題や、相談者の利益を損なう問題等を発見した場合には、**相談者の了解を得て、組織への問題の報告・指摘・改善提案等の環境への働きかけに努めなければならない。**

2 キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングの契約関係にある組織等と相談者との間に利益が相反するおそれがある場合には、事実関係を明らかにした上で、相談者の了解のもとに職務の遂行に努めなければならない。

セルフ・キャリアドックの全体像



- 『多様な社員一人ひとりが「個性」を生かして活躍できる組織』であれば、結果として、海外出身社員「も」活躍できる。
- このことに本気で取り組んでいる企業・キャリアコンサルタント・大学関係者がいらっしゃるが、それぞれに孤軍奮闘している。
- 実践者がつながり合い、この分野のノウハウを蓄積していくことが必要。

- 海外出身人材「も」活躍できる組織づくりに、
本気で取り組む企業と専門家の「三者コミュニティ」

