

留学生の国内就職支援及び
外国につながる子どものキャリア支援等
について

目 次

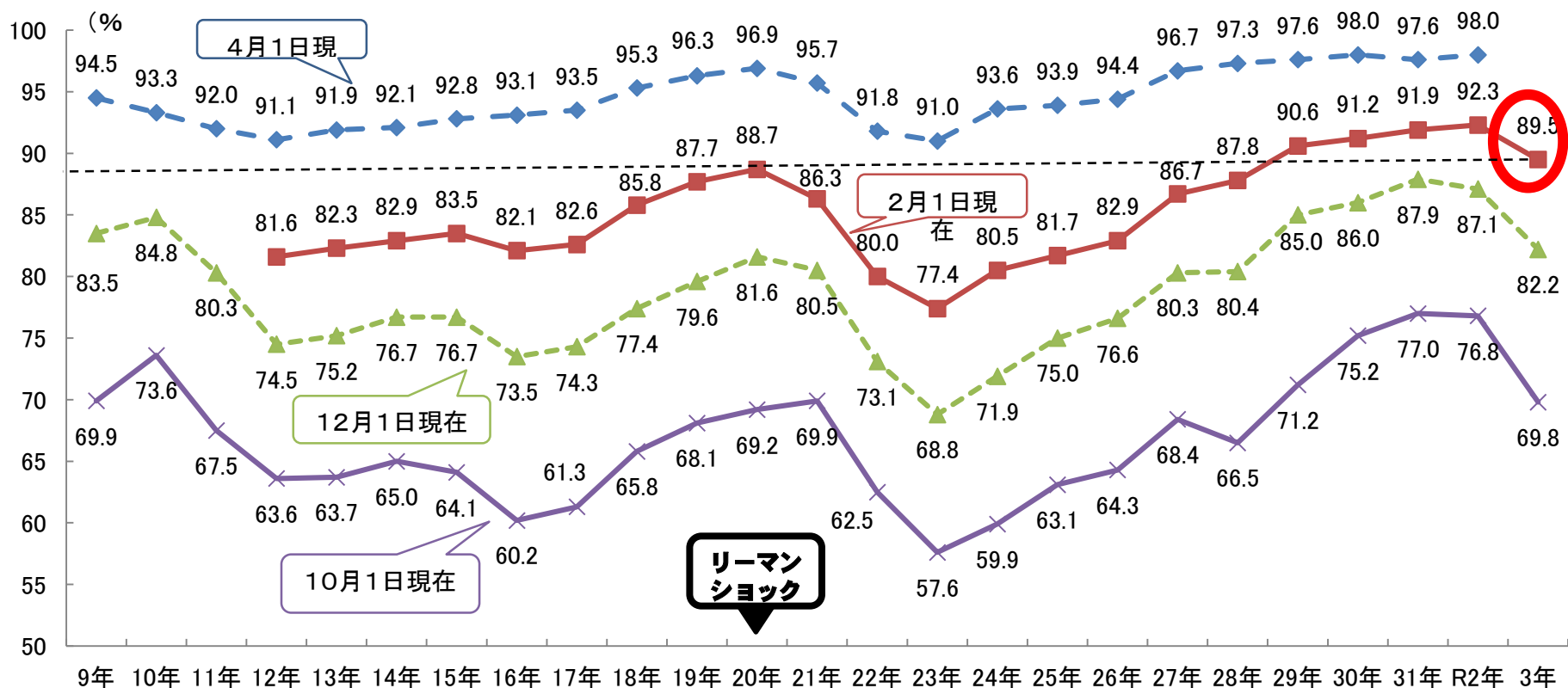
1	留学生の国内就職支援	
①	現下の就職・求職状況と中長期的な就職・進学状況	… 1
②	国内就職促進の課題と取組	…………… 9
2	外国につながる子どものキャリア支援	
①	子どもをとりまく状況	…………… 18
②	キャリア支援の課題	…………… 24
3	専門人材の育成に向けた取組	
	OECD諸国等の技能水準の定義等	…………… 29
	参考資料	…………… 33

1 留学生の国内就職支援

①現下の就職・求職状況と 中長期的な就職・進学状況

新規大学卒業(予定)者の就職(内定)率の推移

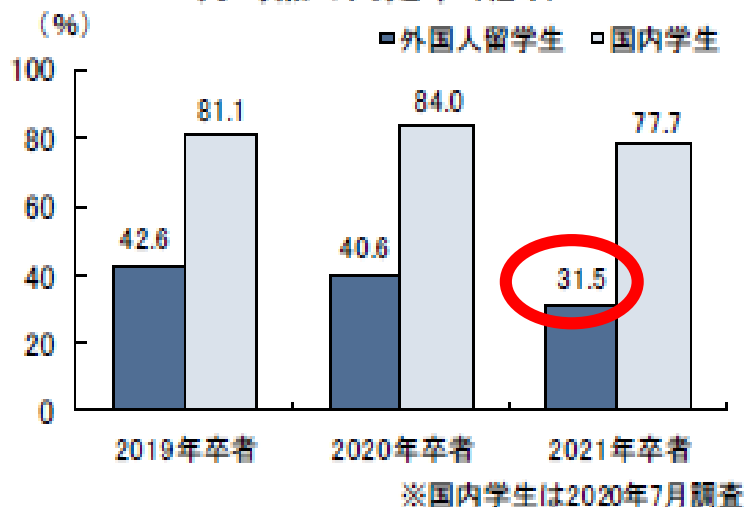
令和3年3月卒業の新規大学卒業者の内定率(令和3年2月1日現在)は89.5%(前年同期比▲2.8ポイント)となっている。



(資料出所)「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」(厚生労働省・文部科学省) (注)就職(内定)率とは、就職希望者に占める就職(内定)者の割合。(各年3月卒)

(参考) 外国人留学生の就職活動状況 (民間企業調査)

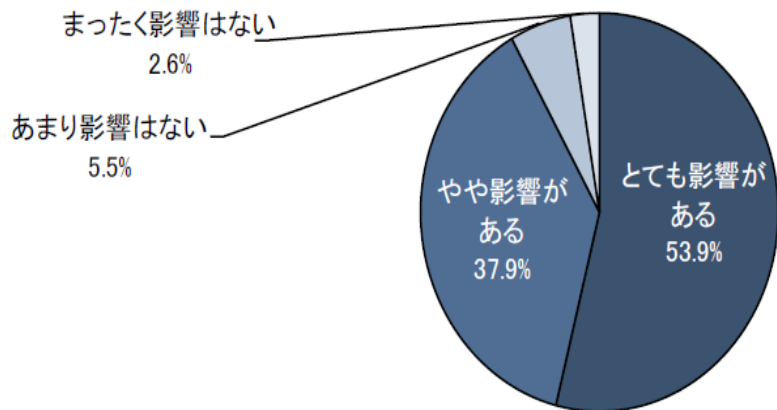
7月時点の内定率 (経年)



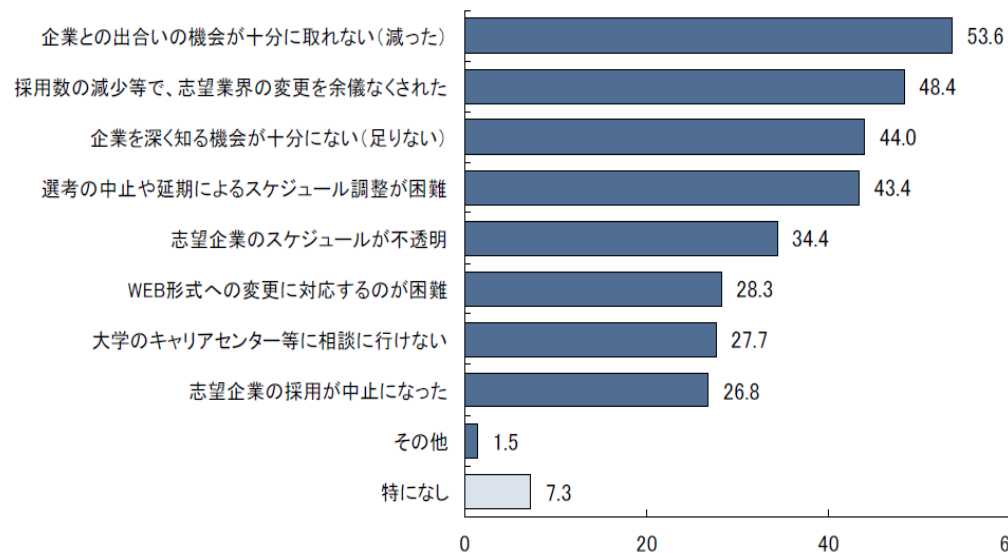
「調査概要」

調査対象 : 2021年3月卒業予定の外国人留学生 (現在、大学4年生・大学院修士課程2年生)
 回答人数 : 343名 (文系260名、理系83名)
 調査方法 : インターネット調査法
 調査期間 : 2020年7月3日～7月19日
 サンプルング : キャリタス就活2021に登録している外国人留学生2,849人

新型コロナウイルス感染拡大による就職活動への影響



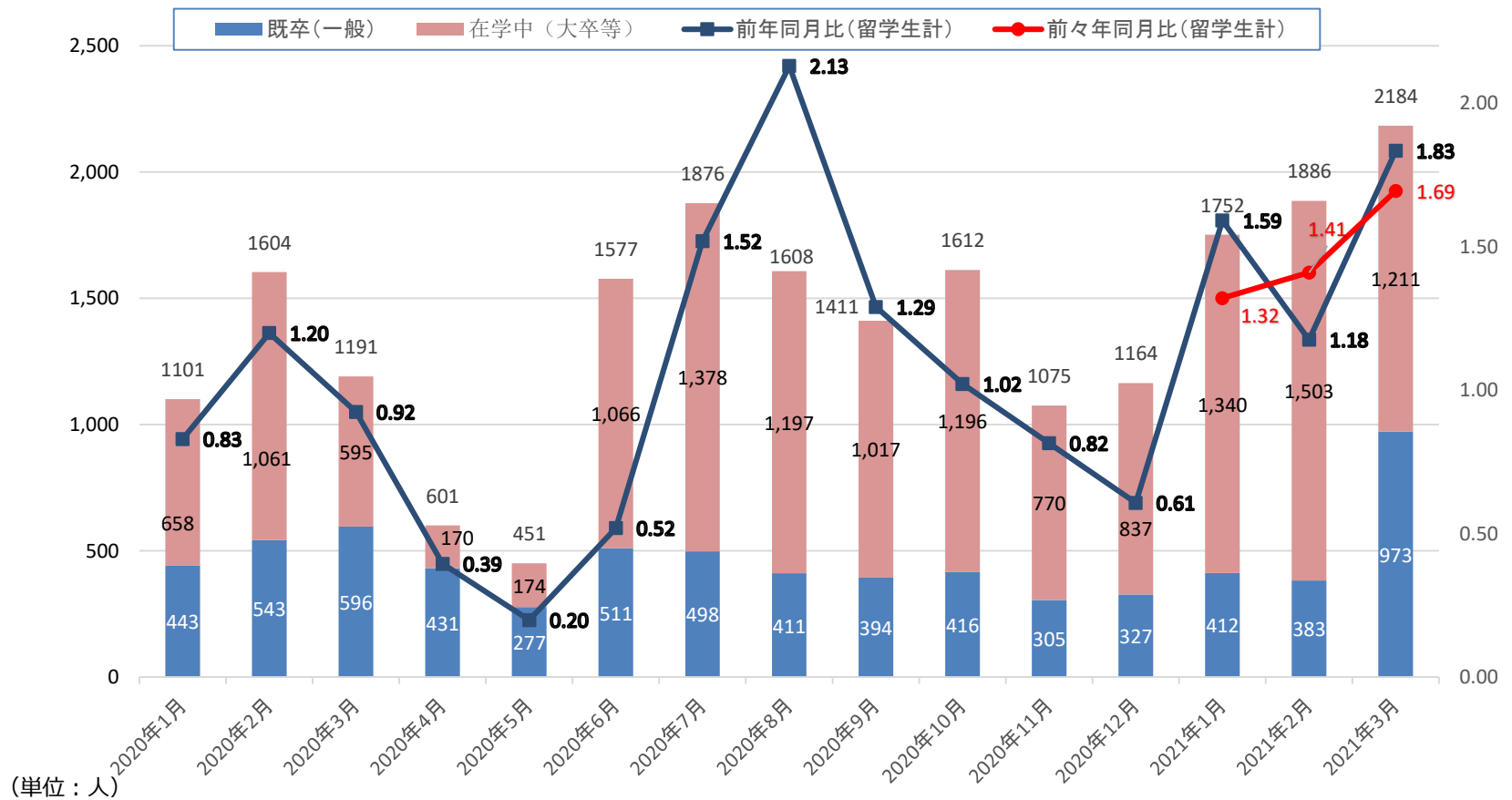
新型コロナによる就職活動への具体的な影響



ハローワークにおける留学生新規求職者数の推移

- ハローワークにおける留学生新規求職者数（卒業後に専門的・技術的分野での就職希望。アルバイト含まず。）は、5月に前年同月比0.2倍まで落ち込んだ後、8月の2.13倍まで急上昇し、その後、減少したが、本年1月から上昇し、直近では1.83倍（前々年同月比では1.69倍※）となっている。
- 在学中の求職が多くを占めるが、既卒の求職も25%～50%を占める。
- ※ 2020年1月以降はコロナ禍の影響があると考えられるため、2021年1月以降のデータは2019年同月との比較も追記した。

留学生の新規求職者(卒後専門的技術的分野希望)(月別)

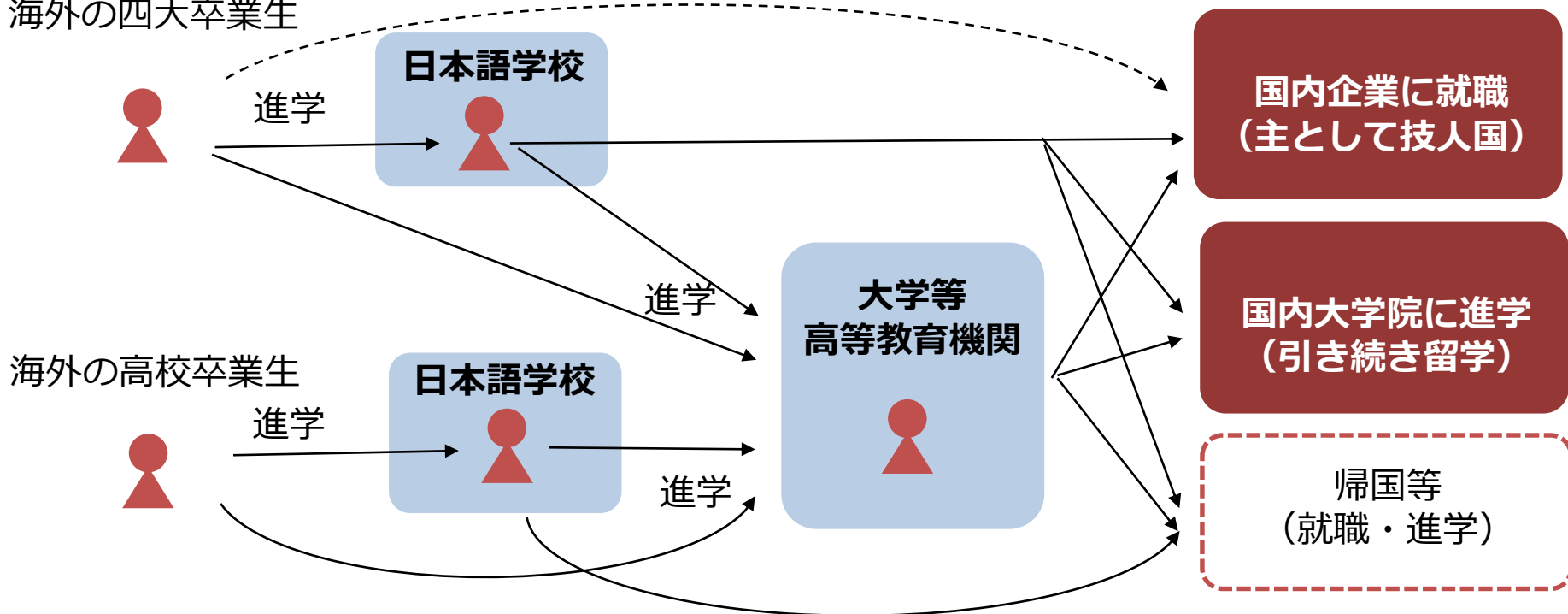


(出典) ハローワークシステムから抽出したデータを特別に集計(全国計)

外国人留学生の進路・キャリアの主な流れ

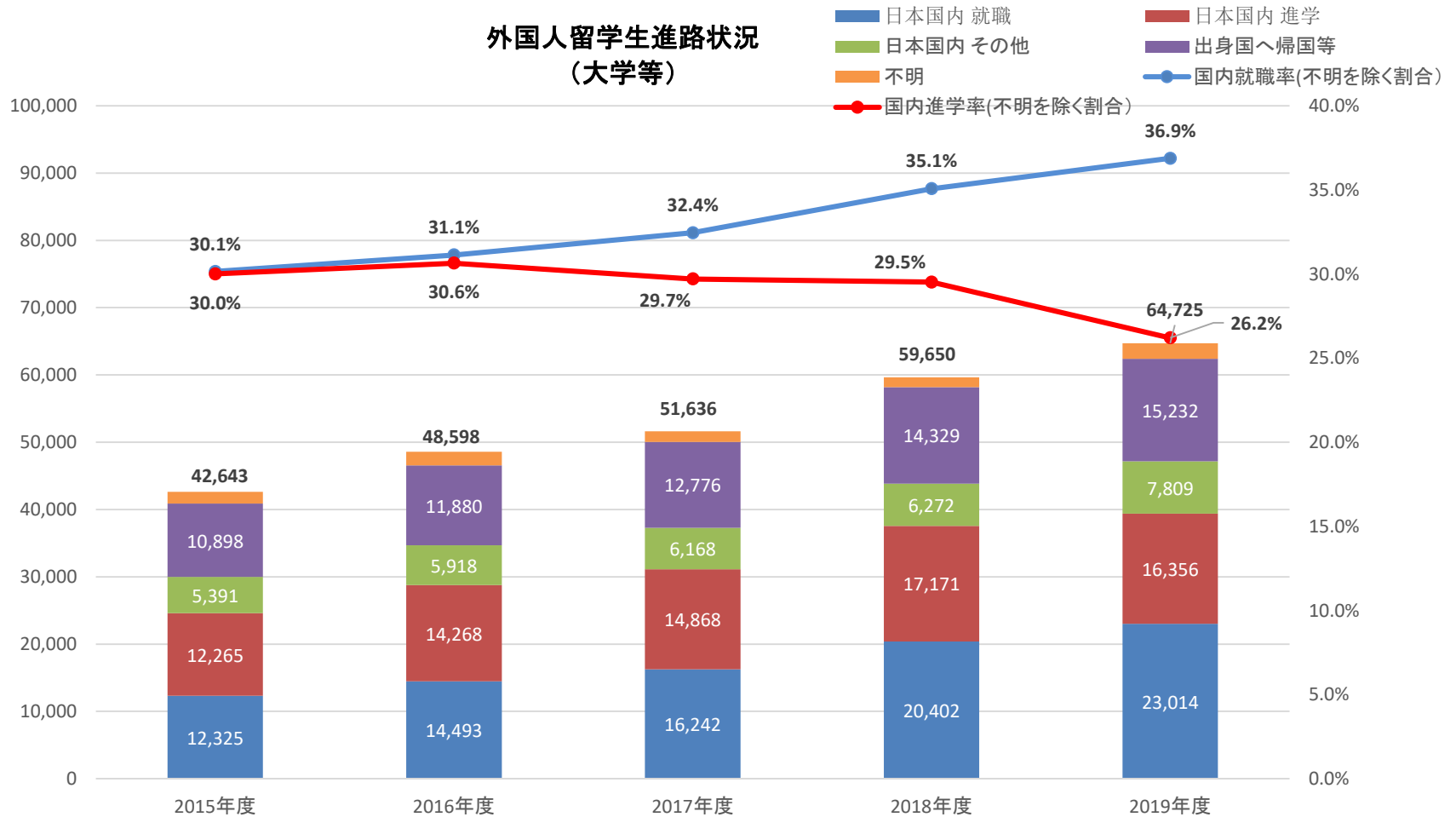
- 外国人留学生の主な進路として、①国内または国外、②就職または進学 of 4通りの選択肢があり、様々なキャリアが考えられる。
- 海外の四大卒業生や日本の大学等の卒業生が国内就職を希望する場合、専門知識や技術等を活かして在留資格「技術・人文知識・国際業務（技人国）」での就労が想定される。

海外の四大卒業生



外国人留学生（高等教育）の進路状況

- 高等教育機関※の外国人留学生の卒業（修了）者の進路状況の過去5年間の推移を示す。
- 日本国内企業への就職率は上昇傾向にあり、5年間で約7ポイント増、2019年度は**36.9%**となった。実数でも上昇傾向にある。
- 進学率は、低下傾向にあり、5年間で約4ポイント減、2019年で**26.2%**となった。
- ※ 大学（大学院、専門職学位、学部）、短期大学、高等専門学校、専修学校（専門課程）、準備教育課程



OECD諸国の外国人留学生（高等教育）の残留率比較(2008/2009)

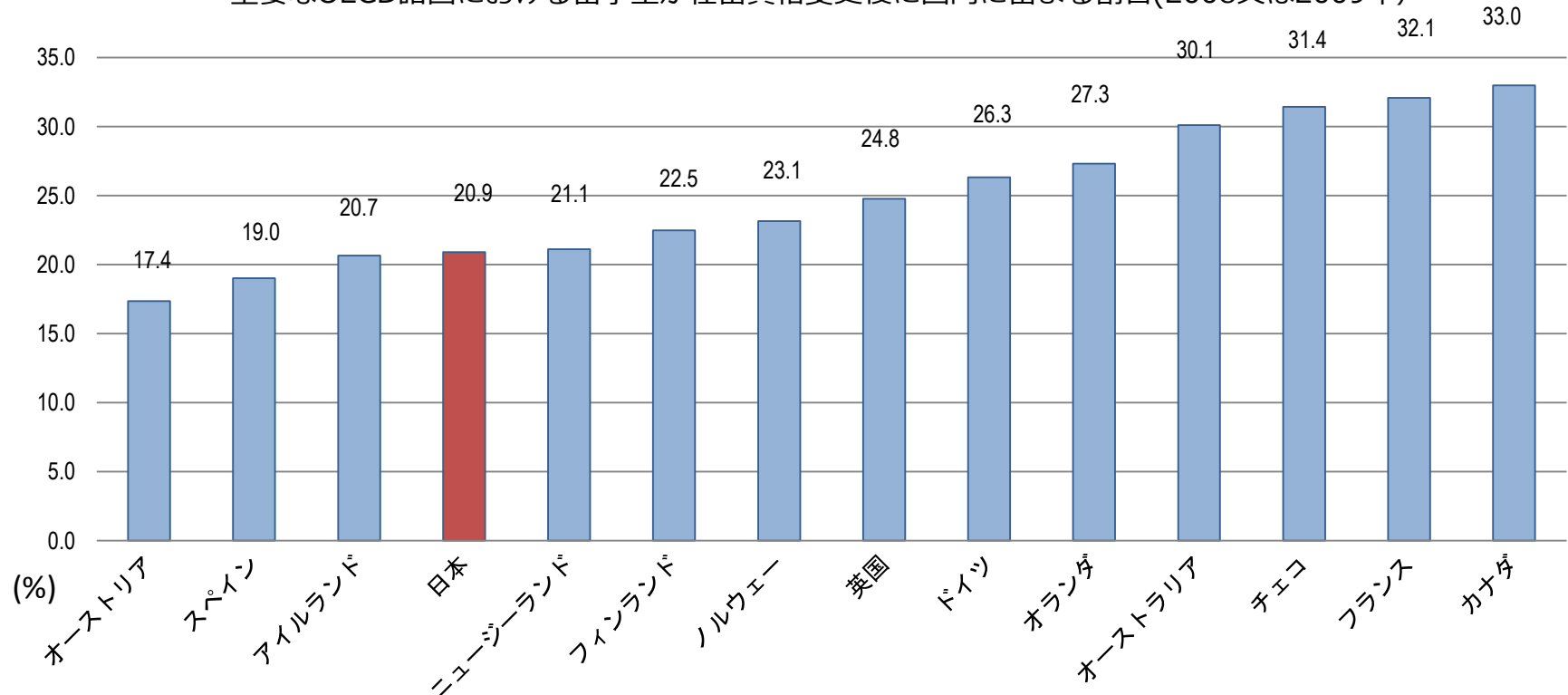
○ 2008/2009年の高等教育機関の外国人留学生の卒業(中退含む)者※1の残留率（在留資格を変更して、留学先の国に留まる者の率）のOECD諸国との国際比較を示す。

○ 日本の残留率は、2008年時点で20.9%※2とされ、OECD諸国中11位となっている。なお、日本の国内就職率は一環して上昇しているため、順位は改善している可能性がある。

※1 OECDによる推計。入学者数と在籍者数から推計したもので、中退者を含む。EU加盟国は、EU域外からの留学生に限る。

※2 日本の就職率は、卒業者数を分母として計算されるため、OECDの残留率よりも高めの数字となる（2008年の日本の高等教育機関の就職率は25.3%。2019年では36.9%となっている。（日本学生支援機構 2008,2019））

主要なOECD諸国における留学生が在留資格変更後に国内に留まる割合(2008又は2009年)



(出典)

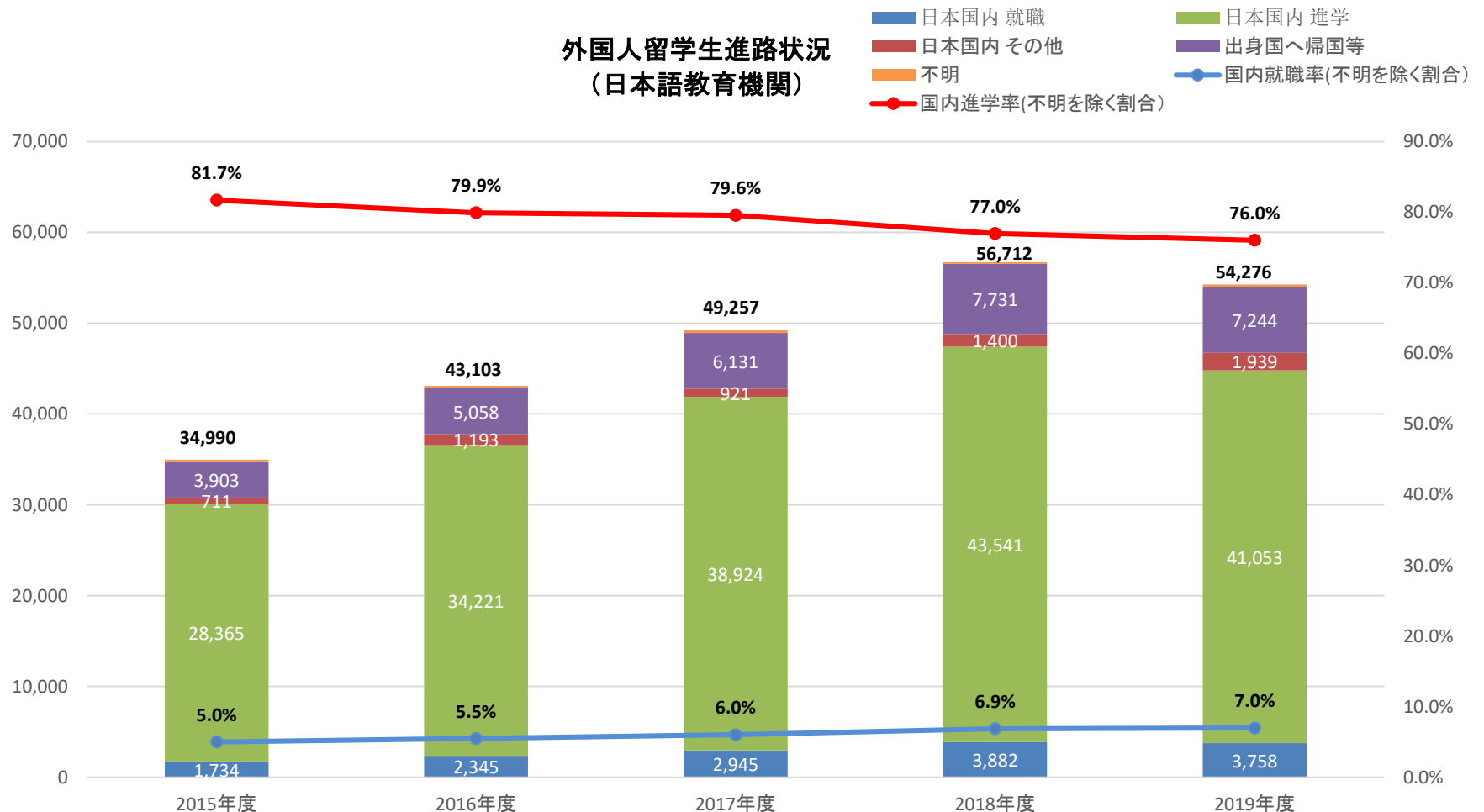
OECD (2011) International Migration Outlook 2011 - Part I

Figure I.8. Percentage of international students changing status and staying on in selected OECD countries, 2008 or 2009

(独)日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」(2008年度, 2019年度)

外国人留学生（日本語教育機関）の進路状況

- 日本語教育機関の外国人留学生の卒業者の進路状況の推移を示す。
- 進学率は、減少傾向（5年間で約4ポイント減）にあるものの、2019年でも**76%**と高い水準を維持している。
- 就職率は、**7%**（2019年）に過ぎないが、**上昇傾向**（5年間で2ポイント）にある。



1 留学生の国内就職支援

②国内就職促進の課題と取組

厚生労働省における外国人留学生の就職支援体制

- **外国人雇用サービスセンター**（外国人向けハローワーク：東京、愛知、大阪、福岡）を、留学生を含む高度外国人材の就職支援拠点と位置付け、ハローワークの全国ネットワークを活用し、**留学早期の意識啓発からマッチング・定着に至るまで、各段階で多様な支援メニューを提供。**
 - また、一部の新卒応援ハローワークに**留学生コーナー**を設置し、外国人雇用サービスセンターと連携し、**担当者制**によるきめ細やかな就職支援を実施。
- ⇒ コロナ禍で留学生の就職活動に厳しさが見られる一方で、大規模な集合イベントの開催が困難であるため、関係機関と連携しつつ、**オンラインによるセミナーや企業面接会等を開催。**

1. 全国的ネットワークによるマッチングの促進

外国人雇用サービスセンターは、求人・求職を集約した上で、全国のハローワークや新卒応援ハローワークとの連携により、卒業に至るまで複数年にわたり、**全国的かつきめ細かな就職支援を実施。**

2. 意識啓発・カウンセリング等

大学の就職支援担当者等を訪問し、未内定留学生の把握や外国人雇用サービスセンターの利用勧奨を行う。また、国内就職希望の留学生に対し、在籍の早い段階から就職ガイダンスを実施するなど、**留学生の意識・動機付け**に向けて連携。

3. インターンシップ・大学との連携

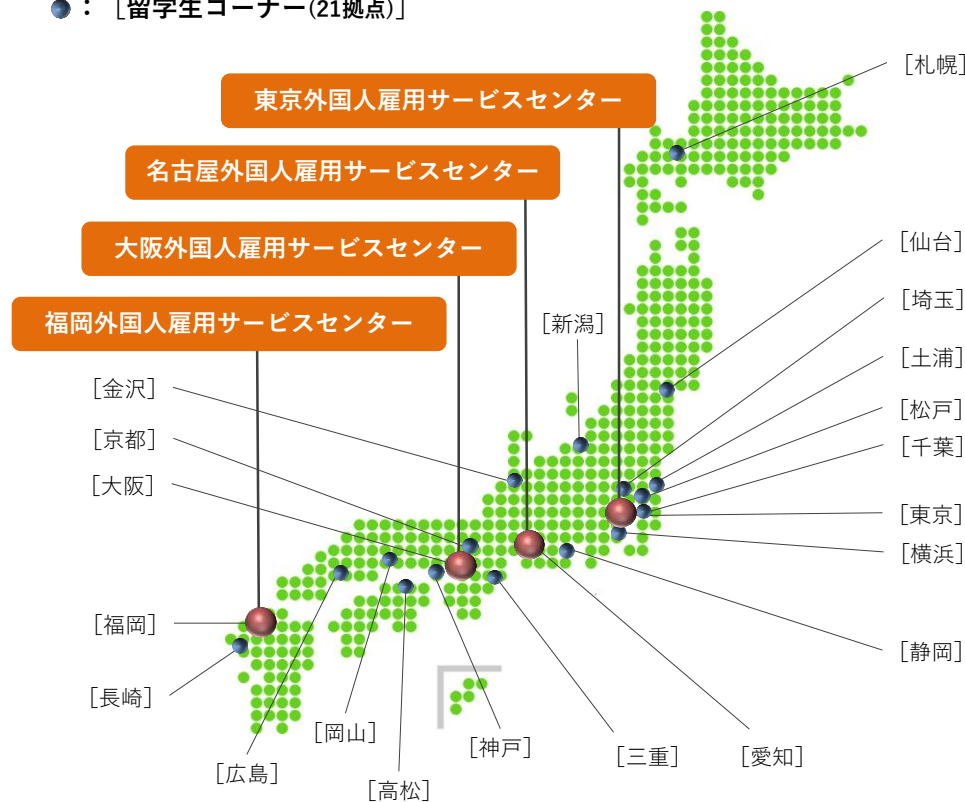
企業と留学生の相互理解の促進を通じ、国内就職市場拡大を図るため、**留学生向けインターンシップを実施。**また、**大学の就職支援担当者等との情報交換を実施。**
(インターンシップは夏季と春季に実施)

4. 留学生を採用する企業等に対する支援

留学生を採用する企業の開拓に加えて、外国人雇用管理アドバイザーによる採用時（在留資格変更手続きを含む）や人事労務管理上の留意点に関する相談など、**外国人留学生を採用する企業等に対する各種相談業務を実施。**

【拠点図】

●：[留学生コーナー(21拠点)]



(参考) 令和元年度相談件数 33,459件、就職件数 2,935件

令和2年度相談件数 32,762件、就職件数 2,125件

『外国人留学生向けオンライン企業面接会』の実施

- 〈背景〉
- ・新型コロナウイルス感染症の影響などにより、外国人留学生は就職活動に苦慮
 - ・自社の海外展開に寄与する要員として、外国人材を求める中堅・中小企業が存在

留学生、企業双方のニーズをうまくマッチングできないか…

東京外国人雇用サービスセンターとジェトロの共催によるオンライン企業面接会を初開催！

* 首都圏内の企業を対象にZoomによるWEB会議にて開催（↓面接会の案内チラシ）

**外国人留学生向け
オンライン
企業面接会**

**1月30日(土)
13:00~16:00**

首都圏の中小企業
3社が参加
(裏面に参加企業一覧あり)

ジェトロがサポート(外国人材受入れ、職場定着)している企業だから安心して働けます

【対象者】
2021年3月に
大学等を卒業予定の
外国人留学生

オンラインで企業説明～面接を実施
地方在住者など遠方の方も参加可能
緊急事態宣言期間中でも安心して就職活動！

参加には「事前予約」が必要です
詳しい方法は裏面をご覧ください

FRESC

主催: 日本貿易振興機構(ジェトロ) 東京労働局 東京外国人雇用サービスセンター

メリット①

ハローワークのチャネルによる求職者への参加勧奨

メリット②

ジェトロのサポート（伴走型支援）による個別支援

メリット③

オンラインの強み（感染対策、遠方参加etc…）

メリット④

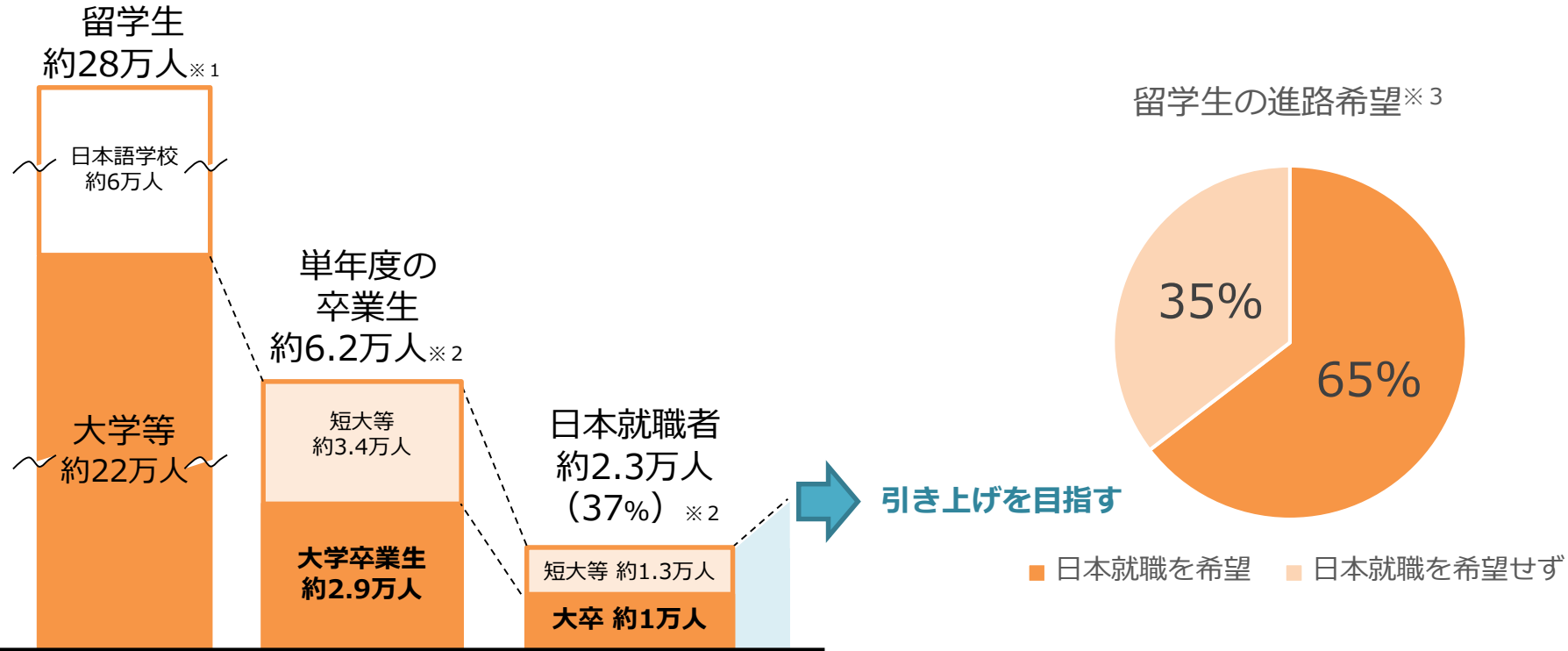
ワンストップで手続きが完結（FRESC内連携）

- ・参加企業3社（訪日旅行企画営業、海外商品営業、ソフトウェア開発）
- ・参加人数16名（面接の結果、内定を得た者や2次面接に進んだ者もいる）

【留学生】ハローワークのサポートによりスムーズに参加できた
【企業側】当日欠席者も無く、熱心な学生が参加してくれた
⇒留学生、参加企業ともに概ね好評（※今後も開催を検討）

「外国人留学生」の国内就職の現状（2019年度）

- 外国人留学生のうち、高度人材の卵は、大学などの在籍者。
大学などの留学生のうち、毎年度の卒業生は約6.2万人で、そのうちの2.9万人が、**大学（学部・院）の卒業生**。
- 進路希望調査では、日本において**就職を希望する外国人留学生が65%**に上る一方で、実際に**日本で就職**する大学などの留学生は、**卒業生の37%**に留まる。
- 政府目標として、卒業生の日本就職率を50%に引き上げることを目指す。【日本再興戦略2016】



※1 (独)日本学生支援機構「2020年度外国人留学生在籍状況調査結果」…2020年12月21日現在 279,597人（大学等218,783人。日本語教育機関60,814人。）

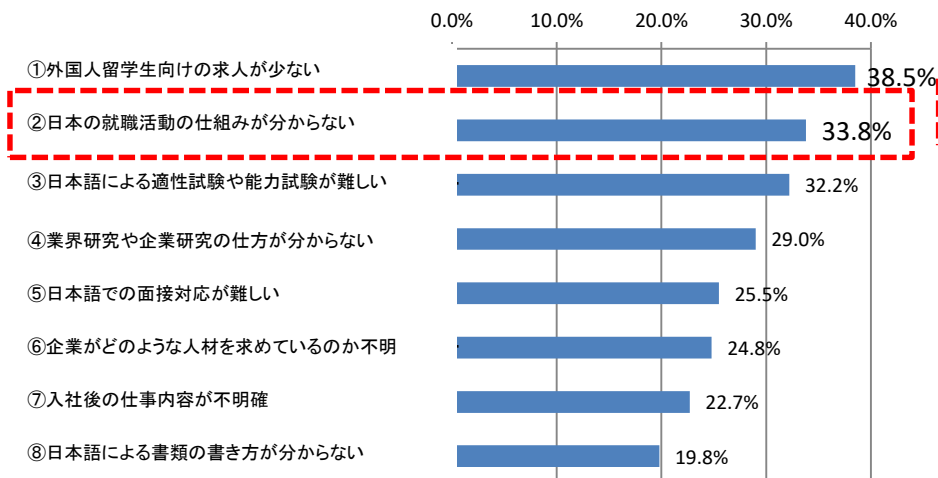
※2 同「2019年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」…2019年度中に卒業（修了）した留学生62,411人（うち大学(学部・院)28,512人、そのうち日本国内就職者10,490人）※不明を除く。

※3 同「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査概要」…平成30年1月に実施した私費外国人留学生を対象としたアンケートに回答した5,704人中、3,682人が「日本において就職を希望」と回答（その他、日本進学希望、出身国就職希望などの中から複数回答可）。

「外国人留学生」の就職に関する課題

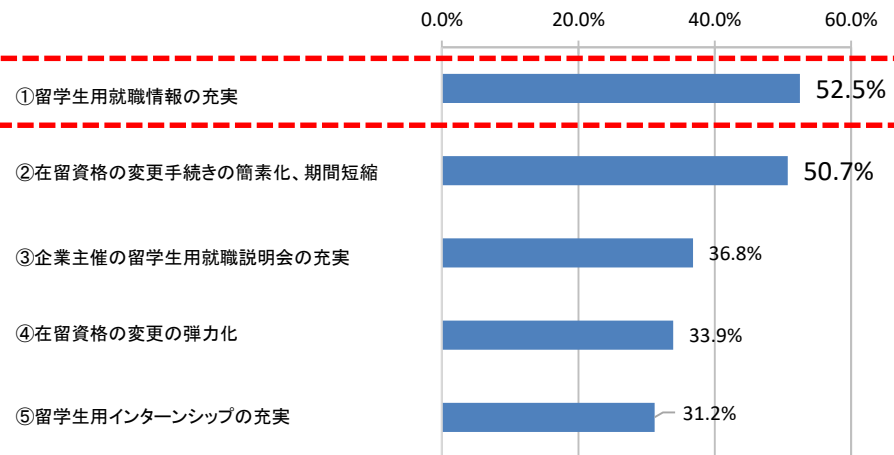
▶ 外国人留学生や高度外国人材へのアンケート調査（複数回答可）によると、就職活動上の課題として、「日本の就職活動の仕組みがわからない」、「留学生用就職情報の充実」を挙げる者が多く、日本特有の就職活動への情報不足が見て取れる。

◆外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査結果



出典：「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査結果」
2015年3月新日本有限責任監査法人（経済産業省委託事業）

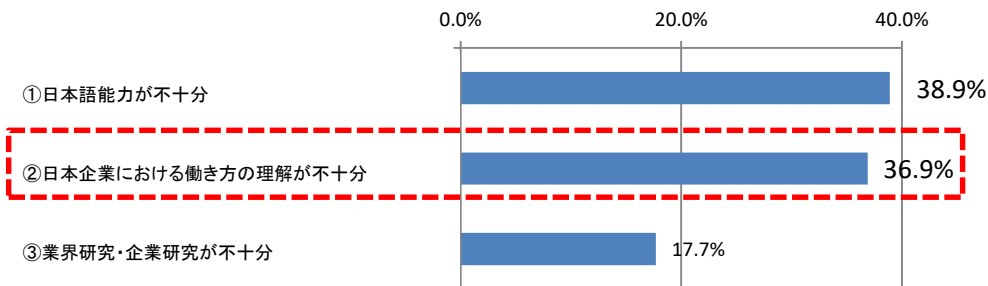
◆平成29年度私費外国人留学生生活実態調査



出典：「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査」2019年1月（独）日本学生支援機構

▶ 他方、企業から見ても、コミュニケーション能力に加え、「日本企業における働き方の理解が不十分」とする企業も多く、日本の企業に特有の文化・雇用慣行に関する情報不足も課題である。

◆外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査結果



出典：「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査結果」
2015年3月新日本有限責任監査法人（経済産業省委託事業）

留学生に対し、留学早期から、日本の就職活動に関する情報提供を行い、日本の就職活動トラックに乗り遅れないよう、大学とハローワークがより一層連携して取り組む必要がある。

大学とハローワークの連携協定の締結

外国人留学生の国内就職促進に向けて、「大学」と「ハローワーク」が連携協定を締結し、留学早期からその後の就職・定着に至るまで一貫してサポートする取り組みを実施

【成長戦略フォローアップ（令和2年7月17日）掲載】

大学とハローワークが外国人留学生の就職支援に関する係る連携協定を締結

②【1～2年生】

- 就職ガイダンス
- 留学生OBによる座談会
- 日本企業の雇用慣行、企業文化など
- コミュニケーション能力の重要性の認識

①【入学後すぐ】

独特の就活スケジュールや日本企業の採用形態など、「日本の就職活動のイメージ」を出来るだけ早いタイミングで持ってもらうことが重要。



③【3年生】

- インターンシップ
- 業界研究・企業説明会
- OB・OG訪問
- E S 対策・履歴書の書き方、模擬面接

④【4年生】

- 個別面談
- 就職面接会、個別求人紹介

⑤【内定・入社後】

- 職場定着のための研修
- 企業サイドへの働きかけ
- 既卒者への積極的支援

協定の締結によるメリット

- 留学早期からハローワークが関与することで、留学生が**日本特有の就職活動のトラックに乗り遅れることを防ぐ**。
- 大学からハローワークに対し、留学生の関心・課題などの情報が共有されることで、**これまで以上に個々の留学生の状況を踏まえた効果的なアプローチが可能**となる。
- ハローワークが提供する就職ガイダンスや個別相談などの支援について、**大学側から（留学生の評価などを通じた）フィードバックを受ける仕組み**により、絶えず**質の高いコンテンツ**が提供可能となる。
- **既卒者への継続的な支援**の実施。民間就職支援機関が得意としない**入社後の職場定着支援**について、企業サイドへの働きかけや研修プログラムの提供などにより、**就職後のフォローも手厚く実施**。
- **新型コロナウイルス感染症の影響**により、厳しい就職活動が続く中で、大学とハローワークが連携し、**留学生が誰ひとりこぼれ落ちることがないように、全力で支援**。



留学生の国内就職・定着の更なる促進

「外国人留学生の国内就職支援研修モデルカリキュラム」の開発

【現状と課題】

- 外国人留学生は65%が日本国内での就職を希望しているにもかかわらず、実際の国内就職率は37%に留まっており、その原因に**日本特有の就職活動への情報不足等が課題**として挙げられています。
- また、採用後のミスマッチを解消し、定着率を高めるためには、**日本の企業文化・価値観・雇用慣行等への理解を深めることも重要**です。

【モデルカリキュラムの開発】

日本で就職を希望する外国人留学生を対象に、日本の職場において必要なコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー、雇用慣行等に関する知識の習得などを目的とした研修の**モデルカリキュラム**を開発。

1 就職活動準備コース

大学1・2年生、大学院1年生対象

<目的>

日本での**就職活動の進め方**や外国人が日本企業で**活躍している事例**を知り、外国人留学生が日本で働くことをイメージすることで、**就職活動の準備の自覚を促す**。

<研修内容> ※各講義の時間の目安は60~90分程度

- 講義1 日本の就職活動について
- 講義2 日本型雇用の特徴
- 講義3 日本企業で活躍する人材になるためには
- 講義4 キャリアについて考える
- 講義5 日本の職場文化を知ろう

2 就職活動・内定後コース

大学3・4年生、大学院2年生対象

<目的>

具体的な**就職活動のテクニック**など就職活動に役立つ情報に加え、入社後に想定される**職場文化ギャップ**について、事例を交えながら理解を深めることで、**入社後の定着を目指す**。

<研修内容> ※各講義の時間の目安は60~90分程度

- 講義1 日本の就職活動について
- 講義2 職場におけるコミュニケーション～基礎編
- 講義3 職場におけるコミュニケーション～応用編
- 講義4 事例紹介～よくある悩みや課題について
- 講義5 日本企業で働く上で知っておくべき労務知識



大学
1年生



2年生

3年生



4年生

内定

就職

【モデルカリキュラムの活用】

- このカリキュラムは、**大学のキャリアセンター**や**地方公共団体**が外国人留学生向けに実施する研修や、**民間企業**が内定者向けに実施する研修などで活用していただくことを想定しています。
- また、厚生労働省が設置する**外国人雇用サービスセンター**（東京、名古屋、大阪、福岡）において、本カリキュラムによる留学生向けの研修を順次実施する予定です。

モデルカリキュラムの内容（抜粋）

【モデルカリキュラムの構成】

- ① **カリキュラム概要**：各コースの目的、対象、望ましい講師要件、研修内容の構成、講義毎の時間配分 等
- ② **講義の詳細**：学習到達目標、講義内容、指導内容・ティーチングポイント、学習到達度確認、参考文献 等
- ③ **別添資料**：実際に外国人が職場で悩んだり疑問に思っている内容や解決の糸口をまとめた事例集

<モデルカリキュラム（就職活動準備コース）例> 「講義1 日本の就職活動について」

②講義の詳細

講義1	日本の就職活動について
時間配分	60～90分
学習到達目標	日本の就職活動のスケジュール等を理解し、学内・学外の実践的活用方法を知る。
講義内容	<p>①就職活動を始めるにあたって</p> <ul style="list-style-type: none"> 心構え、新卒一括採用スケジュール、自己分析、業界研究の意味・方法 適性テスト（SPI等）への対応、OB/OG訪問、エントリー方法 履歴書、エントリーシートの書き方 説明会に参加する際の注意、服装やマナー 面接の仕組みとポイント 外国人採用についての情報収集 キャリアセンター、パローワーク（外国人雇用サービスセンター）等の支援機関の活用方法 <p>②希望職種と取得可能な資格について</p> <ul style="list-style-type: none"> 希望職種に対応した資格取得のため、履修計画の見直しが必要 <p>③留学生の面接での成功例、失敗例</p> <ul style="list-style-type: none"> ※具体的な事例は別添を参照すること。 ※履修計画については重要な点であるため、講義4にも含めている。
ワーク	就職活動に向けたアクションプランを策定
指導方法及びティーチングポイント	<p>講義</p> <ul style="list-style-type: none"> ①については、以下の点の理解を促すこと。 留学生は自己アピールが強い傾向があるが、それが弊害的に見られる場合とそうでない場合があること。 業界の事情を理解し、必要に応じて留学生が得意な分野を得意と見せたりする必要があること。 留学生は「なぜ日本に来たのか」、「なぜ日本で就職活動したい（する）のか」の理由を説明できるように準備しておくこと。 留学生は「なぜ日本に来たのか」、「なぜ日本で就職活動したい（する）のか」の理由を説明できるように準備しておくこと。 留学生は「なぜ日本に来たのか」、「なぜ日本で就職活動したい（する）のか」の理由を説明できるように準備しておくこと。 留学生は「なぜ日本に来たのか」、「なぜ日本で就職活動したい（する）のか」の理由を説明できるように準備しておくこと。 留学生は「なぜ日本に来たのか」、「なぜ日本で就職活動したい（する）のか」の理由を説明できるように準備しておくこと。 <p>ワーク</p> <ul style="list-style-type: none"> 就職活動の具体的なスケジュールについて、理解を促し、自分事化を図る。
学習到達度の確認方法	簡単な理解度テスト
望ましい講師の要件	日本型採用活動に精通していること（キャリアコンサルタント、社会保険労務士等の有資格者が望ましい）
参考文献等	<ul style="list-style-type: none"> ・アークアカデミー「外国人留学生のための就職活動テキスト」インパス(2019) ・久保田学「留学生のための就職内定アーク」日本総研協会キャリアセンター(2018) ・一般財団法人日本国際協力センター(OIG)「はたしめたい日本の日本語～キャリアプランニング」ランズ(2019)

具体的な成功例と失敗例を示し、早めの対応を促す

就職活動の基礎知識として必要な項目を明示

留学生の面接での成功例、失敗例について別添資料で紹介

SPI対応も含めた日本語能力、日本人OB/OGとの繋がり的重要性などを明示

ありがちな回答に対して面接官がどう評価するかなど具体的に記載

外国人の就職対策に参考となる資料を明示

③別添資料

<成功例>

- ・面接時に日本語が聞き取れなくても、分かったふりをせず、丁寧に聞き返すなど誠実な対応をしたことで、かえって好印象となった。
- ・様々な日本語の間違えがあっても、面接官が意図しているポイントを押さえた質問や、より深い内容での返答があると、コミュニケーションの高さや頭頭のよさが伝わる。
- ・日本人学生でも同様だが、働きたい熱意が感じられる人、自分なりのキャリアプランを考えている人、例えば業界や企業の商品、サービスなどを調べてきている人は好印象である。
- ・日本人の友人がいることや、コミュニティに属していることも好印象である。日本人社会に飛び込む姿勢から、新たな環境への適応能力が高いと感じられる。会社に入ってから、積極的に日本人コミュニティに入ってくれると期待ができるため、好印象を持たれる。
- ・長時間話してしまったり、一方的にアピールしたりするのは印象が良くない。自分が話す内容も含め、その場で相手との会話のキャッチボールが上手にできることが好印象に繋がる。
- ・「何故日本で就職するのか」という質問に「日本のアニメが好きだから」という回答は印象が良くない。日本に興味を持ったきっかけがアニメだとしても、留学生在が4年間日本にいて、そのうえで日本で就職する理由がアニメだけというのは、非常に浅く感じられる。4年間大学で得た専門性、日本のより深い文化や日本の企業社会への興味など、深い考えを期待する。
- ・交友関係が出身国の関係者のみだった留学生は、新しい環境で価値観を広げたり自己変容することに抵抗があるのかと思われ、消極的な印象を受ける。面接では、社内に馴染めるかという視点ももっており、その点で日本社会に積極的に飛び込んでこなかった人材には、不安を感じてしまう。

講義の方向性のばらつきを防ぐ

教えるべき内容の明確化

教えたポイントを示す

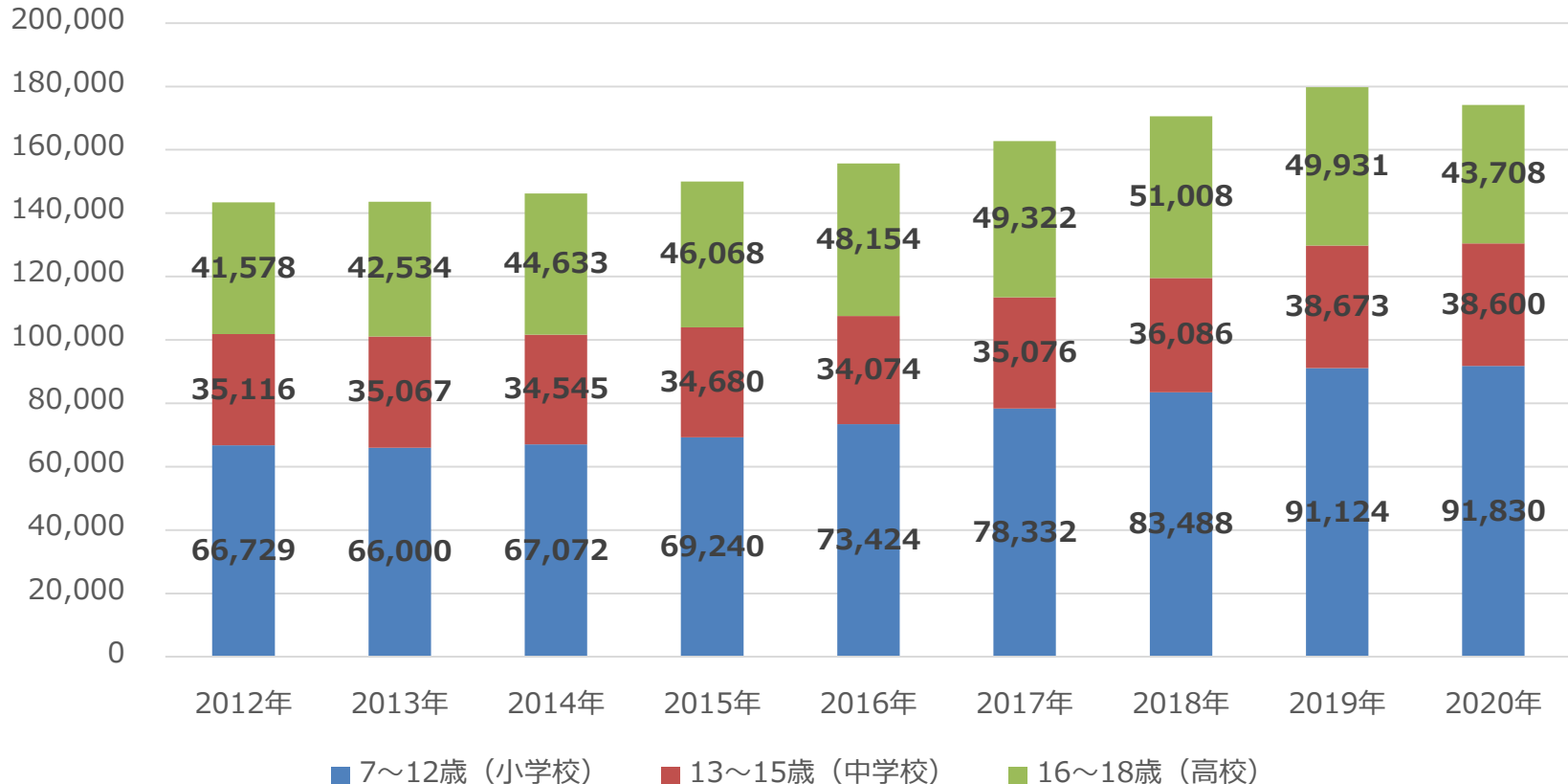
2 外国につながる子どものキャリア支援

①子どもをとりまく状況

外国につながる子どもの在留状況（推移）

- 7～12歳（小学校相当年齢）、13歳～15歳（中学校相当年齢）、16～18歳（高校相当年齢）の在留外国人数の推移を見ると、2012年から2019年（各年12月末現在）にかけて増加してきたが、2020年（6月末現在）では若干減少している。
 - 2012年と2020年を比較すると、7～12歳が約38%、13～15歳が約10%、16～18歳が約5%増加している。
- ※ 特に16～18歳（高校相当年齢）には、就労を目的とした在留資格を有する者（このため親と共に在留していないことも想定される者）も含まれている点に留意。

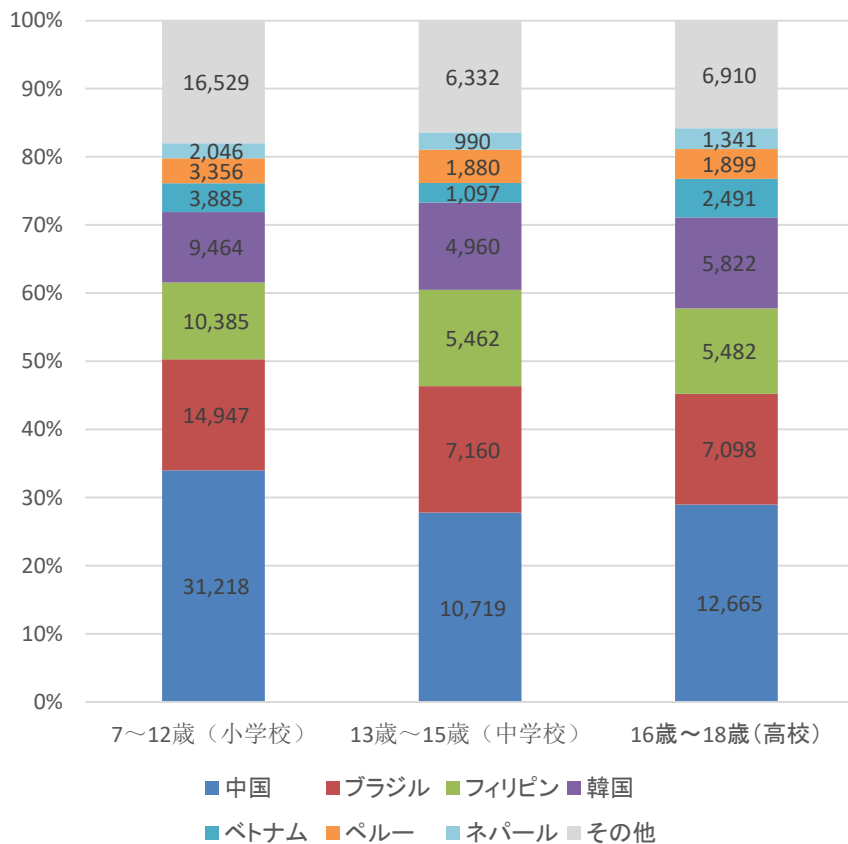
在留外国人数の推移



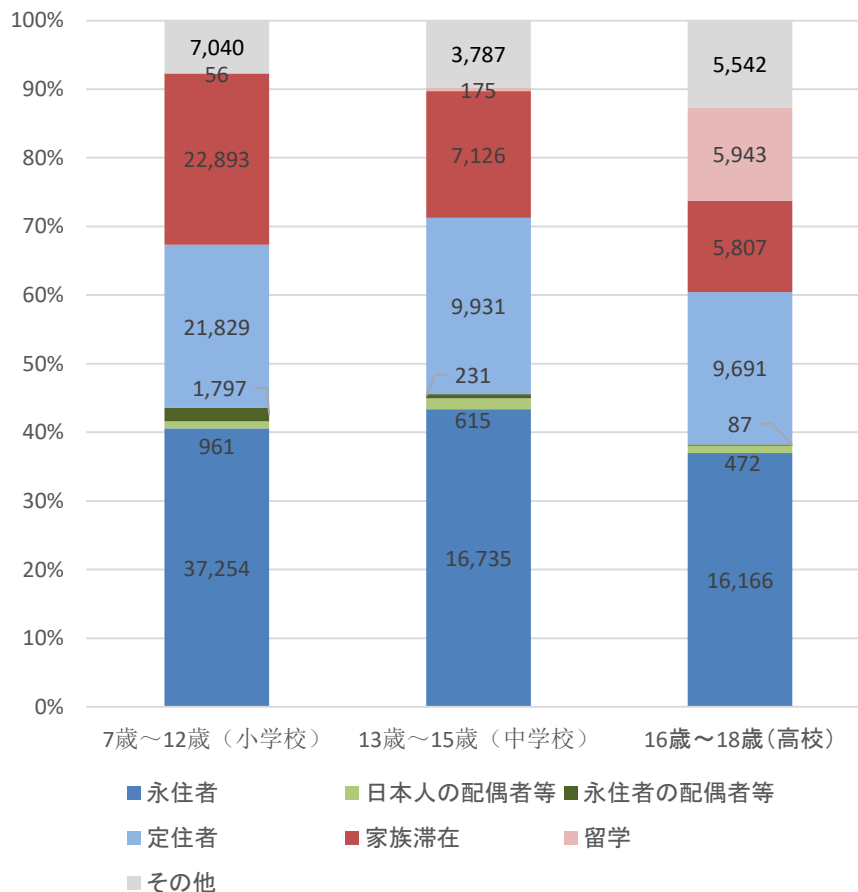
外国につながる子どもの在留状況（国籍・在留資格別）

- 7～12歳（小学校相当年齢）、13歳～15歳（中学校相当年齢）、16～18歳（高校相当年齢）の在留外国人数の構成比を国籍別に見ると、いずれの年齢層でも中国、ブラジルで約半数を占める。
- 在留資格別に見ると、永住者、定住者、家族滞在の占める割合が大きい。16～18歳（高校相当年齢）では、他の年齢層と比べて家族滞在の割合が減少し（13.3%）、留学が13.6%を占める。

年齢層毎の構成比(国籍別)

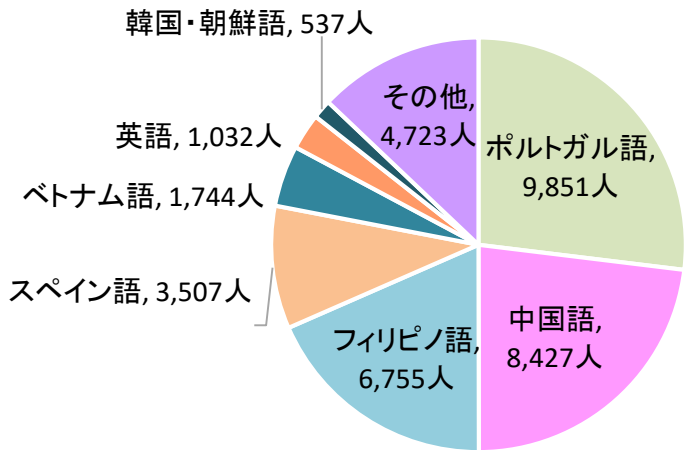


年齢層毎の構成比(在留資格別)



- 外国人がその保護する子を公立義務教育諸学校へ就学させることを希望する場合、**国際人権規約等を踏まえ、無償で受け入れて**おり、日本人児童生徒と同一の教育を受ける機会を保障。
 - 公立学校における日本語指導が必要な児童生徒(日本国籍含む)は**10年間で1.5倍増(平成30年度に5万人超)**。
 - 他方、こうした児童生徒のうち**2割以上が、日本語指導等の特別な指導を受けることができていない**。
 - また、令和元年度の調査では、**約2万人の外国人の子供が、就学していないか、就学状況が確認できていない状況**にあることが明らかに。
- ⇒ 外国人の子供の**就学促進**を図り、日本語指導が必要な児童生徒に対する**指導・支援体制を充実**させるとともに、日本人と外国人の子供が共に学ぶ環境を創出することにより、**活力ある共生社会の実現**を図る。

多様化の進展(外国人児童生徒の母語)

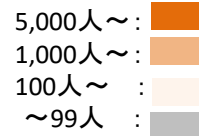


※公立小・中学校に在籍する日本語指導が必要な外国籍児童生徒数 36,576人

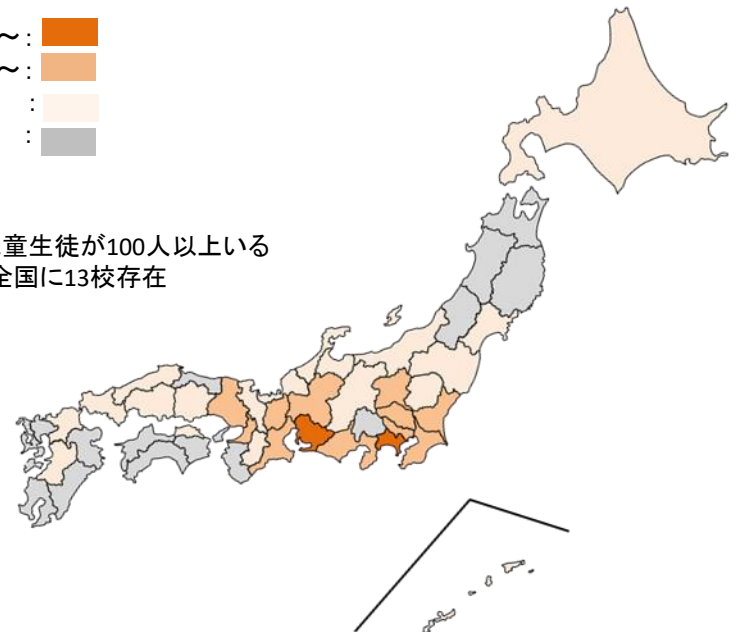
出典:文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入れ状況等に関する調査(平成30年度)」

集住・散在化(学校への在籍状況)

都道府県別日本語指導が必要な児童生徒数



※対象児童生徒が100人以上いる学校も全国に13校存在



平成29年度中の日本語指導が必要な高校生等の中退・進路状況

※ここでいう「高校生等」とは、公立の全日制・定時制高等学校、通信制高等学校、中等教育学校後期課程及び特別支援学校高等部の生徒をいう。

※全高校生等のデータは、「平成29年度学校基本調査(※1)」、「平成30年度学校基本調査(※2)」及び「平成29年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査(※3)」を基に算出。

文部科学省
提供資料

1. 中途退学率

	在籍している生徒数	中途退学した生徒数	中退率
日本語指導が必要な高校生等(特別支援学校の高等部は除く)	3,933	378	9.6%
全高校生等(特別支援学校の高等部は除く)	2,295,416 (※1)	28,929 (※3)	1.3%

2. 進路状況

①進学率

	高等学校等を卒業した生徒数	高等学校等を卒業した後大学や専修学校などの教育機関等(※4)に進学等した生徒数	進学率
日本語指導が必要な高校生等	704	297	42.2%
全高校生等	750,315 (※2)	533,118 (※2)	71.1%

(※4)短期大学、専門学校、各種学校を含む

②就職者における非正規就職率

	高等学校等を卒業した後就職した生徒数	高等学校等を卒業した後非正規又は一時的に就職した生徒数	就職者における非正規就職率
日本語指導が必要な高校生等(全日制・定時制・通信制高校及び中等教育学校後期課程のみ)	245	98	40.0%
全高校生等(全日制・定時制高校及び中等教育学校後期課程のみ)	158,135 (※2)	6,746 (※2)	4.3%

③進学も就職もしていない者の率

	高等学校等を卒業した生徒数	高等学校等を卒業した後進学・就職(・帰国)していない生徒数(不詳、死亡は除く)	進学も就職もしていない者の率
日本語指導が必要な高校生等	704	128	18.2%
全高校生等	750,315 (※2)	50,373 (※2)	6.7%

(出典)文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査(平成30年度)」

<h2>1. 指導体制の確保・充実</h2>	<ul style="list-style-type: none"> 日本語指導が必要な児童生徒に対する「特別の教育課程」の制度化（平成26年度～） 義務標準法に基づく日本語指導に必要な教員の基礎定数化（児童生徒18人に1人、平成29年度～令和8年度まで計画的に措置） 「帰国・外国人児童生徒等に対するきめ細かな支援事業」により、日本語指導補助者・母語支援員の派遣、ICTを活用した教育・支援等を推進
<h2>2. 日本語指導担当教師等の指導力の向上、支援環境の改善</h2>	<ul style="list-style-type: none"> (独)教職員支援機構における「指導者養成研修」の実施 外国人児童生徒等教育を担う教員等の養成・研修のための「モデルプログラム」の開発（令和元年度） 外国人児童生徒等教育アドバイザーの教育委員会等への派遣（令和元年度～） 「かすたねっと」（教材等の情報検索サイト）の運営
<h2>3. 就学状況の把握、就学の促進</h2>	<ul style="list-style-type: none"> 「定住外国人の子供の就学促進事業」により、就学状況・進学状況の調査等を実施する自治体を支援 外国人の子供の就学促進に関する先進事例を自治体に提供（令和2年3月） 日本語教育推進法の基本方針に基づき、地方公共団体が講ずべき事項に関する指針を发出（令和2年7月）。学齢簿における外国人の子供の就学状況の一体的な管理・把握、個別の就学勧奨等を推進
<h2>4. 中学生・高校生の進学・キャリア支援の充実</h2>	<ul style="list-style-type: none"> 「帰国・外国人児童生徒等に対するきめ細かな支援事業」により、進路指導・キャリア教育の充実、生活相談・心理サポートに資する取組、放課後や学校内外での居場所づくりに資する取組等を推進 上記「指針」において、進路ガイダンス・進路相談等の実施や、公立高等学校入学者選抜における外国人生徒を対象とした特別定員枠の設定や受検に際しての配慮等の取組を推進（令和2年7月） 夜間中学の設置促進（学齢を超過した外国人への対応等）
<h2>5. 異文化理解、母語・母文化支援、幼児に対する支援</h2>	<ul style="list-style-type: none"> 異文化理解・多文化共生の考え方に基づく教育の在り方について、大学や教育委員会、学校等の協力を得て調査研究を実施（令和2年度～） 外国人幼児のための就園ガイドを多言語で作成・周知

外国人児童生徒等教育を進める枠組み

外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定。令和2年7月14日改訂）

日本語教育の推進に関する法律（令和元年法律第48号）及び「基本方針」（令和2年6月23日閣議決定）

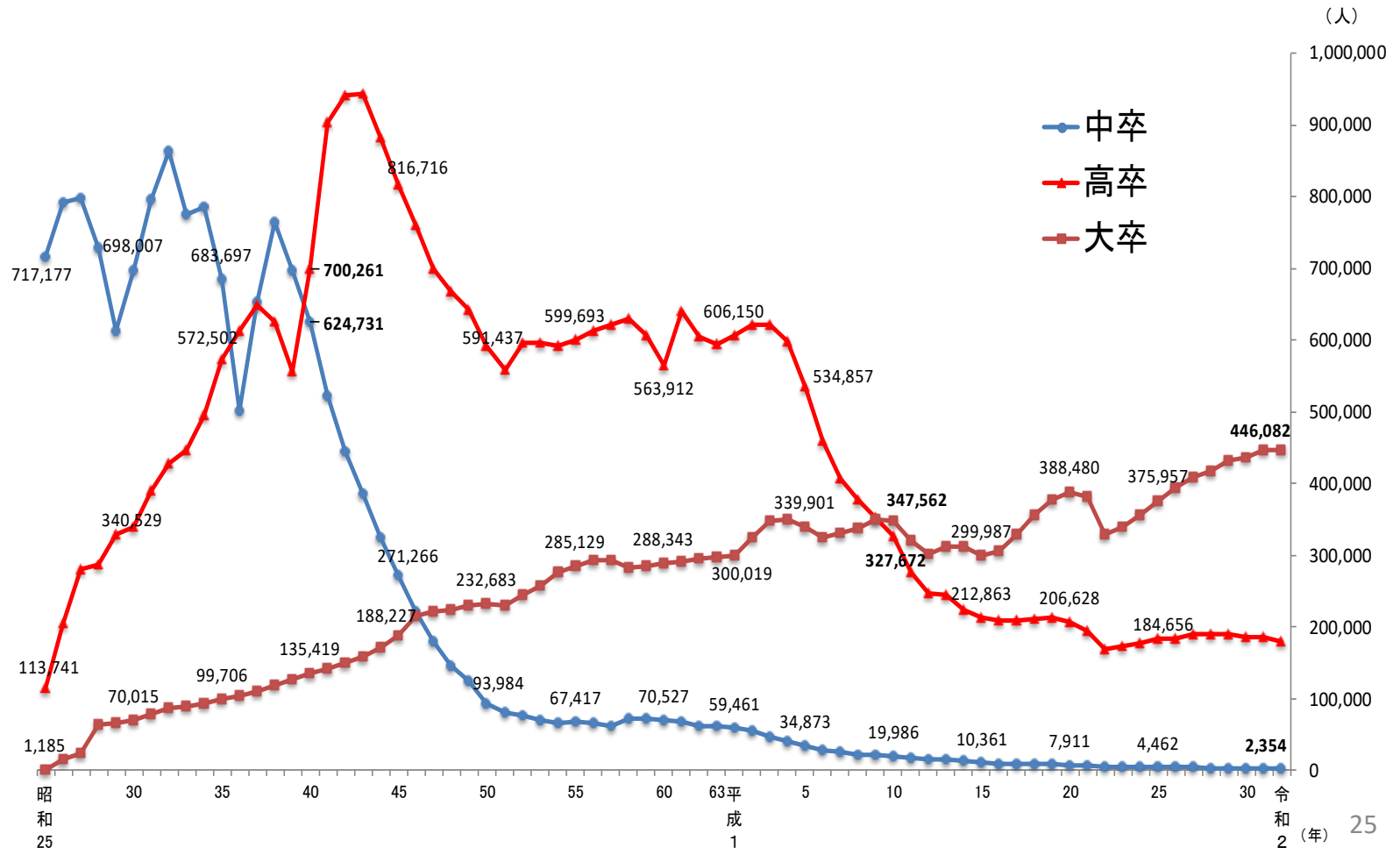
中央教育審議会答申（令和3年1月） ※項目の一つに「増加する外国人児童生徒等への教育の在り方」が位置づけ

2 外国につながる子どものキャリア支援

②キャリア支援の課題

若年者雇用労働市場の状況（学歴別就職者数の推移）

- 学歴別の就職者数を見ると、高校以上での就職が圧倒的に多い。
- 高校生の就職・採用活動に当たっては、国（厚労省、文科省）、高校、主要経済団体の申し合わせにより年間スケジュールが定められており、ハローワークでは、企業の求人内容について確認等を行うこととされている。



外国につながる子どもの在留資格とキャリア形成

1. 日系人等定住外国人の子ども

- 身分に基づく在留資格を有する外国人の子どもは、基本的には親と同じく、身分に基づく在留資格を得る。このため、**在留資格上は就労に制限がない**。
(例) 在留資格「定住者」の子どもは「定住者」。ただし、未成年で未婚の実子の場合。
- 他方で、特に日系人等定住外国人は、派遣・請負の雇用形態で働く者が多く、**現実的には、子どもも同様に派遣・請負での就労を選択することが多い**といった指摘がある。

	労働者数 (①)	うち派遣・請負事業所で 就労する労働者数 (②)	派遣請負の割合 (②/①)
外国人労働者総数	1,724,328人	342,179人	19.8%
うち 身分に基づく在留資格	546,469人	165,620人	30.3%
うち ブラジル国籍	131,112人	69,013人	54.6%
うち ペルー国籍	29,054人	11,688人	40.2%

(出典) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(令和2年10月末現在)

2. 就労目的で在留が認められる外国人の子ども

- 就労目的で在留が認められる外国人の子どもは、在留資格「家族滞在」を得て在留する。就労に当たっては、資格外活動許可を受けて週28時間以内での就労のみ認められる。
- 来日時期など一定の要件の下で、高校卒業後に「定住者」や「特定活動」に在留資格変更を行い、**週28時間の制限なく就労を行うことが可能なケース**がある。

(参考) 外国につながる高校生のキャリア教育に関する課題

1. 未来を描きづらい外国につながる高校生たち

(前略) このような状況がなぜ生まれてしまうのでしょうか。そこには、**外国につながる高校生にとって、未来を描きづらいことが関係します。特に、①日本語ができないことや文化の違いから、学校で友達ができずに孤立してしまう、②保護者が日本語ができない、保護者との関係性が良くないなどの家庭事情から身近に相談ができる大人がいない、などがあります。**言語や文化の違いに加えて、複雑な家庭環境や経済的な困難など複合的な課題が絡むことで、外国につながる高校生は外からは見えにくい困難を抱えているのです。

2. 居場所づくり×キャリア教育のポイント

複合的な課題の解決法として、高校生自らが悩みを話せる場としての居場所が、大きな役割を果たします。その居場所に、具体的に進路について考えることのできるキャリア教育の機会と組み合わせることで、より充実したサポートを高校生に提供することができます。(後略)

アドバイス

外国につながる高校生を対象とした居場所づくりやキャリア教育の取組は、小学生や中学生へのサポートと比べると、まだ事例も限られています。そのため、学校内ではノウハウが少ないです。その場合、経験のある外部人材や団体と連携した実施を試みるとよいでしょう。(後略)

3 専門人材の育成に向けた取組 OECD諸国等の技能水準の定義等

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

- 特定一般教育訓練及び専門実践教育訓練給付金制度では、適切な職業訓練の受講を促すため、教育訓練受講前にキャリアコンサルティング(訓練前キャリアコンサルティング)を実施することとなっており、訓練前キャリアコンサルティングに従事するキャリアコンサルタントに必要な職業訓練や資格等の知識を幅広く身につけるための研修を行う。また、第4次産業革命に伴い人材力の強化が必要となっているIT分野や定着支援等が必要な若者についての研修を行い、キャリアコンサルタントが求職者や若者に対して適切に支援できるようにする。
- キャリアコンサルタント登録制度の定着や雇用情勢の変化などに伴いキャリアコンサルタントが対応を求められる課題は複雑化・多様化しており、雇用政策上の重要課題となっている高齢者や外国人について、キャリアコンサルタントが労働市場のインフラとして適切に対応することができるよう必要な知識・技能等を付与する研修教材を新たに開発し、オンラインで提供する。

1. 研修受講(オンライン)

訓練対応キャリアコンサルタント向け研修

【カリキュラム※1、※2】

中長期的なキャリア形成支援に係るキャリアコンサルティング(背景(意義)や制度、キャリアコンサルティングの方法など)の理解
職業訓練や職業・資格等の必要な知識

【時間】

全15時間(標準受講期間5日間)

若者応援キャリアコンサルタント育成研修

【カリキュラム※1、※2】

若者の特性、抱えやすい課題
支援に有用なツール等の知識

【時間】

全15時間(標準受講期間5日間)

中高年齢者の能力開発に関する専門研修(拡充)

※令和3年度に新規開発

【カリキュラム※1、※2】

中高年齢者の特性、抱えやすい課題
支援に有用なツール等の知識

【時間】

全7時間(標準受講期間3日間)

IT分野の能力開発に関する専門研修

【カリキュラム※1、※2】

IT分野の技術動向、キャリアパス、
教育訓練や資格等の知識

【時間】

全7時間(標準受講期間3日間)



外国人の能力開発に関する専門研修(拡充)

※令和3年度に新規開発

【カリキュラム※1、※2】

外国人労働者・留学生の特性、抱えやすい課題
関連する法律・支援制度等の知識

【時間】

全7時間(標準受講期間3日間)

2. 修了証交付

研修修了者に
修了証を交付



※1 毎年度、教材(テキスト・動画)の改訂を実施

※2 研修受講後に修了課題あり

1. 国際標準職業分類における技能水準（スキルレベル）の概念

- (1) 国際労働機関(ILO)の国際標準職業分類(ISCO-08)では、職務間の類似性の判断、分類項目の上位段階への集約等は、**スキル**に基づいて行われる。スキルとは、職務を遂行する能力を指す概念であり、**スキルレベル**とスキルの専門分野の二つの面がある（西澤(2012)p.15）。
- (2) **スキルレベル**は、職務自体の困難さや職務範囲の広さに関係した概念であり、①**主な仕事の性質**、②**課業の遂行に必要な正規教育のレベル**、③**課業の遂行に必要なOJTや過去の経験**によって分類される（Mair & Hunter(2018)、西澤(2012)）。
- (3) スキルレベルと、必要な正規教育のレベル(ISCED-97)との対応は、**レベル4 (high)**が、**大学院、中期大学（学士）**、**レベル3 (high)**が、**短・中期大学**、**レベル2 (medium)**が、**高卒後教育（大学以外）**、**前期・後期中等教育**、**レベル1 (low)**が、**初等教育**となっている（西澤(2012)）（ILOSTAT）。

2. 日本標準職業分類における技能水準（スキルレベル）の扱い

- (1) 総務省が作成している日本標準職業分類は、ISCOとの整合性を図ってきたが、**スキルレベルの概念は取り入れていない**。その理由としては、教育と職業との対応関係が緊密でない日本において、スキルレベルの考え方が日本の職場の実態に適合的でないためとしている。（西澤(2010)）。

3. 国際標準職業分類における単純労働者の定義について

- (1) ISCO-08では、**スキルレベル1で単純労働者(elementary occupation)を設定**。主に身体を使って行う**単純かつ定型的・反復的な作業**であり、①作業の遂行に特別の資格・知識・技能・経験を要しないこと、②就労当日のうちに作業を遂行することが可能、③監督者の指示のもとに行う定型的作業であって、**判断を要する事態への対処は行わない**、という特徴がある（西澤(2012)p.70）。
- (2) 日本標準職業分類では、ISCO-8の「単純労働者」に相当する区分として、「**労務作業者**」という**大分類を設定することを検討したが、適当でない**とされた。その理由としては、スキルレベル概念を採用していないことに加え、労務作業者に分類される仕事は、**単純作業的な仕事に限定されず**、仕事の遂行において判断が求められ（**遂行上の裁量の余地があり**）、作業分野の**独自の知識と技能を必要とするため**としている（西澤（2010）p.32）

4. スキルレベルと外国人受入制度

- (1) OECD, EU諸国では、非高度技能職の移民労働者は、**低学歴の自国民への悪影響を避けるため、低学歴の非高度技能労働を目的とする労働移民**については、高度技能者に比較して、**厳しい規制**を行っている。多くの国が、労働移民に対して、**技能に関する基準**を設けている（OECD/EU (2016)）。一部の国は、高度技能と非高度技能を区別しないことで非高度技能労働者も受け入れている(OECD 2019)。
- (2) OECD, EU諸国では、高度技能労働者か非高度技能労働者で受入制度を区分けしており、**中等技能者に焦点を当てた受入制度は見受けられない**。（OECD(2019)）

OECD/EU (2016) "Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016, Recruiting Immigrant Workers", OECD Publishing, Paris.

OECD (2019) "Recruiting Immigrant Workers: Korea 2019, Recruiting Immigrant Workers", OECD Publishing, Paris.

Mair, Debra, Hunter, David (2018) Review of the case for revision of ISCO-08. 20th International Conference of Labour Statistics, Geneva. 10-19 Oct.2018. ICLS/2020/Room document 19

西澤博（2010）職業分類の改訂に関する研究Ⅱ—分類項目の改訂— JILPT資料シリーズ No.64 2010年3月（独）労働政策研究・研修機構

西澤博（2012）職業分類の改訂記録—厚生労働省編職業分類の2011年改訂— JILPT資料シリーズ No.101 2012年3月（独）労働政策研究・研修機構

參考資料

(参考) 海外への日系人の送出しの歴史

年 代	内 容
明治元年	民間人の斡旋により、ハワイに農業労働者として最初の移民150人が渡航
明治17年頃まで	政府は国内移住に重点を置き、海外移住には消極的
明治18年	国内不況を背景に、「 ハワイ官約移民 」の送り出しがスタート
明治20年代	海外移住促進の議論が活発化、明治27年までに3万人弱がハワイに渡航
明治40年前後	アメリカ国内での対日感情の悪化等を背景に、移住が低迷
明治41年	ブラジルへ初めて移民981人が渡航
大正末期～ 昭和初期	余剰人口の海外移住を目指し、 政府が様々な移住政策を実施 昭和8年に年間2万3千人がブラジルに移住し、ピークに達する
昭和16年	明治以降、 ブラジル（19万人弱）を筆頭に、約24万人が南米に移住 太平洋戦争が始まり、移住が中断
昭和20年	戦後、海外からの引き揚げ者が増加、海外移住が再び議論
昭和24年	衆議院本会議で「人口問題に関する決議案」を可決、移住を推進
昭和25年	海外からの引き揚げ者と自然増の人口併せて、 戦後5年間で1,200万人の人口増
昭和27年	ブラジル（アマゾン）への移住が再開
昭和29年～ 昭和30年代	米銀行から1,500万ドルを借款、パラグアイ、ボリビアなどブラジル以外の国への移住が順次開始 大量輸送による戦後移住の全盛期へ
昭和35年	年間移住者数は1万4千人弱 高度経済成長期に入り、国民生活水準が向上、以降は移住者が減少
昭和36年	ドミニカ移住者が集団帰国するなど、問題が取り上げられる
昭和37年	総理大臣への海外移住審議会答申「移住は従来のような単なる労働力の移動とみられるべきではなくして、開発能力の現地移動とみられるべき」、以降 大量移住から既移住者の援護に重点
昭和45年以降	企業の海外進出がブーム、先進国移住が増加
昭和60年	総理大臣への海外移住審議会答申、海外への永住者による「 移住 」から海外駐在員等を含む「 定住 」へとシフト、昭和61年には在留邦人数が日本人永住者数を逆転
平成2年	改正入管法の施行、以降 日系人労働者の日本への受入れが進む

(出典) 日本海外移住家族会連合会「日本海外移住家族会連合会創立30周年記念誌」(1993年刊)に基づき厚生労働省作成

会社概要

株式会社三美テックスは、地球環境保護と資源の有効活用を見据えた技術開発に努め、グローバルな視点で事業活動を行っています。弊社の「ものづくり」の源流は流体にあって、1950年の創業以来、今日に至るまで多くのお取引先様のご支持をいただきながら幾千もの設備機器を製造・販売して参りました。皆様の御蔭で、様々な「ものづくり」の世界を勉強する事が出来ています。お客様の多様なニーズに応えられる様、常に提案活動と技術開発を積極的に進めています。今日では流体機器に加えて各種自動化・省力化設備、検査・分析・試験装置などの設計・製作・販売とアフターサービスを行い、国内外の幅広い分野での事業活動を推進しています。

創立年月日 : 1950年 (三美工業として発足)
資本金 : 4800万円
従業員数 : 60名
所在地 : 東京都大田区

代表者

代表取締役社長 田丸久喜

事業内容

絶縁油・冷凍機油用各真空浄油機、絶縁ガス処理装置、冷媒封入装置、油中ガス分析装置、充填機関連、自動充填機、キャッパー、ラベラー、パレタイザ等を設計・製作し、大手電機メーカ、冷凍機メーカ、食品メーカ、化学品メーカ、電線メーカ等へ納入。

国内、海外の発電・変電設備には欠かせない「各種真空浄油機」をはじめ、冷凍機製造に必要な流体処理装置を最高の信頼性と永年培われてきた豊富な経験をもとに製造、販売しています。