

2021年度 関西学院大学人権教育研究室 公募研究
「大学における在日外国人学生の就職等における人権保障と大学の課題についての研究」

2022年2月26日(土)午前10時

公開研究会
**「外国にルーツのある学生の就職活動における人権課題：
現状と大学の課題」**

研究代表者：武田丈(人間福祉学部)

研究メンバー：岩坂二規(教育学部)、澤田有希子(人間福祉学部)、高島千代(法学部)、中川慎二(経済学部)、吉野太郎(総合政策学部)、辻本久夫(外国にルーツをもつ人への支援研究センター)、高吉美(一般社団法人ひょうご部落解放・人権研究所)、山本紀子(兵庫県在日外国人教育研究協議会)

【司会 澤田】

本日は、公開研究会「外国にルーツのある学生の就職活動における人権課題 現状と大学の課題」にご参加をいただきまして誠にありがとうございます。

司会を担当いたします澤田と申します、よろしくお願いいたします。

まず、こちらのほうで、本研究会の内容は録画・録音をさせていただきますが、皆様の録画・録音のほうは禁止とさせていただきますので、ご了承をいただきたいと思います。

また、参加者の皆様は録画のほうをいたしますので、もし良ければカメラをオフにしてご参加をいただければと思います。

研究会の動画は本会の終了後 2 週間の期間を定めまして、人権教育研究室のホームページから配信をさせていただく予定です。

そして、本日配付の資料につきましては、【チャット欄】から随時配信させていただきますので、適宜、クリックをしてダウンロードしていただければと思います。

なお、画面共有のほうでも資料を表示いたしますので、資料のダウンロードが難しいという方は画面に表示される資料をご覧ください。

また質疑応答につきましては、皆さんの画面から見られる【チャット欄】から質問内容を送信いただければと思います。

研究会の途中でも質問を受け付けておりますので、チャット欄でご入力をいただいた質問項目について、【Q&A】のところで、回答のほうをしていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

もし、匿名で質問を希望される場合は、宛先のところで、『全員』ではなくて、『司会』を選択してから送信いただければと思います。

それでは、ただいまから公開研究会を始めていききたいと思います。

開会については、「開会の挨拶」を武田さんよりお願いいたします。

【研究代表者 武田】

研究代表者の武田です。

今回の研究はスライドにありますように、関西学院大学人権教育研究室の公募研究に今年度採択された「大学における在日外国人の就職等における人権保障と大学の課題についての研究」の中での調査結果の報告会となります。研究メンバーはスライドにありますように、学内のいろいろな学部 of 先生方に加えて、学外の研究員として長年外国人生徒の支援に関わってこられた辻本さん、高さんと山本さんにもご参加をいただいて行った研究となります。

本研究の背景を少し説明させていただくと、研究員として辻本さんと私も参加した人権教育研究室の指定研究として 2012 年から 3 年間実施した「在日外国人のための受け入れのために大学は何ができるか？」という研究の中で、就職活動に関する調査を行いました。

このときは、関学の 2011 年から 2013 年度に卒業をした民族学校、神戸朝鮮高級学校・大阪朝鮮高級学校出身の卒業生 10 名の就活に関する聞き取り調査を行いました。

研究の背景:

2012年度から3年計画で行われた関西学院大学人権教育研究室指定研究「在日外国人学生のための権利のために大学に何ができるか」(代表、川村暁雄教授)における就職活動に関する調査

聞き取り調査の対象者:2011 年～ 2013 年卒業の関西学院大学出身者10 名

結果概要:

「最初の質問から国籍、親の職場について」、「通名があるかどうか」、「就職後本名を使うかどうか」、「テポドンについてどう考えるか」、「北朝鮮の後継者問題についてどう考えるか」など、面接の過程で本人の能力や人物に関係のないことを聞かれ、不愉快な思いをした者が複数存在し、こうした発言がされた会社においてはその学生はことごとく内定を得ることができていなかった。

さらに、ある体育会系のサークルの役職者で、通常その役職の者は毎年ある企業に採用してもらうことができているにも関わらず、本名を用いる在日コリアンの場合は採用されなかった。

その中で明らかになったのは、就活の面接の中で最初の質問から、国籍・親の職場について聞かれたり、通名があるかどうか、就職に本名を使うかどうか、テポドンについてどう考えるのかといったように、その学生の能力や人物に関係のないことを聞かれ、不愉快な思いをしたという人が複数いたということです。

また、こうした発言がされた会社においては、ことごとく内定を得ることができなかったということが明らかになりました。

また、ある体育会系のサークルの役職者は毎年ある企業から採用をしてもらうことができていたのですけれども、本名を用いる在日コリアンの場合はその役職にもかかわらず採用されなかったということも明らかになりました。

このときの調査結果の詳細に関しては、スライドのほうにありますのでご覧いただければと思います。

参考資料 2012年度指定研究
**朝鮮高級学校出身関学生の
 内定状況等聞き取り調査結果**

	卒業 年	学部	就活企業	内定数
1	2011	文系	10	5
2	2011	文系	50以上	1
3	2012	文系	50	1
4	2012	文系	40	2
5	2012	文系	40	4
6	2012	文系研究科	10	1
7	2012	文系	10	1
8	2012	文系	20	2(通名)
9	2013	文系	5	1
10	2013	文系	30	2

今調査は、神戸朝鮮高級学校、大阪朝鮮高級学校に協力を依頼して、
 関西学院大学に在籍していた学生の就活調査である

ほかの関学生の内定状況聞き取り(辻本)

①2012年度 難民枠学生(日本学校卒業生、カンボジア国籍)文系:100社エントリー、通過30社、内定2社

②2013年度 難民枠学生(ミャンマーの高校卒) 文系:エントリー約20社、通過1社、内定1社

③2012年度(韓国系)民族高校卒(在日)文系:エントリー約10社、全不採用、1社で4次面接で差別的質問を受ける(名前の読み方、国籍、親の職業、兄弟の学歴、「本名で大丈夫か」)。

2012年度調査の聞き取りで、企業面接では朝鮮学校の内容や卒論内容、社会情勢などが質問され、差別・偏見な内容が多かった。

2012年の差別的面接選考(上記の③)は、親と本人の申出から明らかになった。

今回の研究は、この指定研究から7～8年が経過をして、現状がどうなっているのかを明らかにすることです。

また、8年前の研究においては、関学の卒業生だけを対象にしていたのですが、それを広げて他大学の在日コリアン(民族学校の出身者の人、そうではなく日本の高校の出身者も含めて)、留学生を含む外国籍の卒業生、そして本学では難民学生を受け入れていますから難民の卒業生といった幅広い外国にルーツのある卒業生たちの就職活動の実態を調査することとしました。

さらに、就活をしていないけれども、これから就活をする在学生にも就活に関する不安について尋ねるとともに、今回は聞き取り調査に加えてWEB上でのアンケート調査を実施しました。本日は、それらの調査結果についてご報告をさせていただきます。

本日の公開研究会の内容ですけれども、最初にWEBにおけるアンケート調査の結果をご報告したあと、聞き取り調査の結果報告いたします。

そして、今日は2名の聞き取り調査にご協力をいただいた方に来ていただいていますので、体験談を直接お聞かせいただきたいと思います。

本学のキャリアセンターにも来てもらっているのですが、キャリアセンターの取組みについても少しお話をいただいた後、学外研究員、学内のインタビューを担当した教員がコメントをして、最後に【Q&A】のお時間を持ちたいと思います。

これから、12時までの2時間弱ですけれども、お付き合いをいただきたいと思います。

以上をもって開会の挨拶に代えさせていただきます。

公開研究会の内容

- 開会の挨拶
- WEB調査の結果報告
- 聞き取り調査の結果報告
- 聞き取り調査協力者からの体験談
- キャリアセンターからのコメント
- 学外研究員のコメント
- インタビュアーのコメント
- Q&A
- 閉会の挨拶

【司会 澤田】

ありがとうございます。

それでは、早速になりますが、「WEB 調査の結果報告」をお願いしたいと思います。

引き続き、武田さんからお願いします。

【研究代表者 武田】

では、WEB 調査のほうを私からご報告させていただきます。

先ほども申し上げましたように、一つはこれから就活をする学生の不安の実態を調べるということで、在学生に関して「属性」や「就活に関する不安の有無」、不安がある場合には「何について不安を持っているのか?」、「そうした不安を相談できる人がいるのか、いないのか?」、「いる場合には誰に相談できるのか?」、「就活に対して、どのような対策を取ろうと思っているのか?」、「就活に関して大学に要望をすることは何か?」ということをお聞きしました。

すでに就活を終えた体験者に関しては、同じく「属性」を聞いたあと、「実際に就活において偏見や差別があったかどうか?」、「偏見や差別があった場合にはどんな内容だったのか?」、「偏見や差別を受けたときに相談できたのか、できなかったのか?」、「できた場合には誰に相談をしたのか?」、「就活でどのような対策を取ったのか?」、「就活に関して、大学にどのようなことを要望するのか?」ということをお聞きしました。

Web調査の内容

WEB調査1「これから就活をする学生の不安の実態」

内容:属性(大学、学年、出身高校、国籍など)、就活に関する不安の有無およびその内容、相談できる人の有無、就活の対策、大学への要望

WEB調査2「就活経験者の就活体験の実態」

内容:属性(出身大学、出身高校、国籍、就活した年度など)、就活における偏見・差別の有無およびその内容、相談した人、就活でとった対策、大学への要望

調査方法ですけれども、それぞれの調査の依頼書を作成して、本学の在学生に向けては学内のポータルサイトで案内をしました。

卒業生とか他大学に関しては、研究メンバーから学内外の教員、近隣の外国人学校、民族団体等に依頼書のデータを送付して、知り合いの外国につながりのある在学生及び卒業生に案内をしていただきました。

そして、WEB調査の期間としては2021年の6月20日～9月30日でした。

Web調査の方法

Web調査1および2:

それぞれの調査の依頼書(目的の説明、Web調査へのアクセスのURLおよびQRコード)を、本学の在学生向けのポータルサイト(KWIC)で案内するとともに、研究メンバーから学内外の教員や近隣の外国人学校、民族団体等に依頼書のデータを送付して、知り合いの外国につながりのある在学生および卒業生に案内してもらった。

Web調査の期間

2021年6月20日から9月30日まで

ここからが「結果」になります。

これから就活をおこなう学生に関する調査結果

全部で52名の方にご回答をいただきました。【本学の学生:61.5%】、【その他の大学生:38.5%】。この52名の方を国籍と出身校別に見ていくと、日本の高校出身者は日本の国籍が半分強、日本の外国人学校(民族学校)はほとんどが韓国・朝鮮籍。そして外国の高校つまり留学生ですけれども、半数

強が中国からの留学生という結果でした。

1-1 回答者の属性(有効回答数:52件)

【未経験者】 大学名（関学－その他）						出身校 と 国籍のクロス表						
		度数	%	有効%	累積%			国籍				
								日本	韓国 朝鮮	中国	その他	
有効	関西学院 大学	32	61.5	61.5	61.5	出身校	度数	9	3	3	2	17
	その他	20	38.5	38.5	100.0		日本の高校 出身校の %	52.9%	17.6%	17.6%	11.8%	100.0%
	合計	52	100.0	100.0			日本の 外国人学校 出身校の %	0.0%	88.9%	11.1%	0.0%	100.0%
						外国の高校	度数	1	8	14	3	26
							出身校の %	3.8%	30.8%	53.8%	11.5%	100.0%
							合計	度数	10	19	18	5
							出身校の %	19.2%	36.5%	34.6%	9.6%	100.0%

日本の高校出身者は日本国籍の学生が半分以上、日本の外国人学校出身者の約9割は韓国・朝鮮籍、外国の高校出身の半分以上が中国籍

日本の高校出身者は日本国籍の学生が半分以上、日本の外国人学校出身者の約9割は韓国・朝鮮籍、外国の高校出身の半分以上が中国籍

実際に「外国につながりがあることによる就活に関する不安」ですけれども、【少し不安を感じる：45.1%】、【かなり不安を感じている：21.6%】ということで、つまり全体の学生の3分の2の学生が何らかの不安を感じているという調査結果でした。

1-2 外国にルーツがある学生であることによる 就職活動に関する不安					
【未経験者】 不安					
		度数	%	有効%	累積%
有効	全く不安を感じていない	17	32.7	33.3	33.3
	少し不安を感じている	23	44.2	45.1	78.4
	かなり不安を感じている	11	21.2	21.6	100.0
	合計	51	98.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	1	1.9		
	合計	52	100.0		

全体の3分の2
(66.7%)の学生が何
らかの不安を感じて
いる。

これを出身校別に少し見ていくと、外国の高校出身者つまり留学生は8割が不安を感じ、日本の民族学校の学生が3分の2、日本の高校出身者の半分弱が不安を感じているという結果となっています。

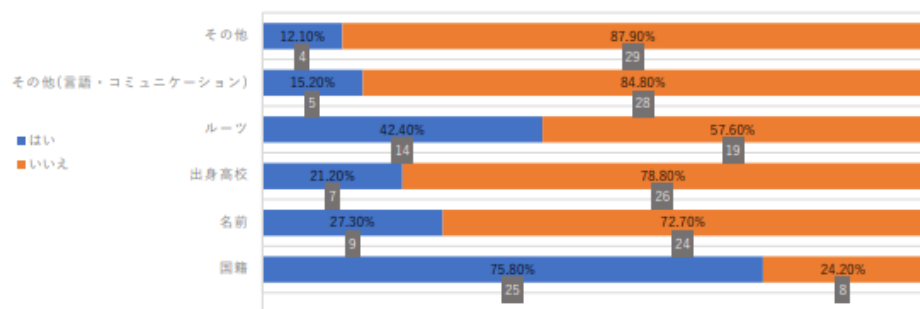
1-3 不安×出身校 (n=51)

不安と出身校のクロス表					
			不安		合計
			感じていない	感じている	
出身校	日本の高校	度数	9	7	16
		出身校の%	56.3%	43.8%	100.0%
	日本の外国人学校	度数	3	6	9
		出身校の%	33.3%	66.7%	100.0%
	外国の高校	度数	5	21	26
		出身校の%	19.2%	80.8%	100.0%
	合計	度数	17	34	51
		出身校の%	33.3%	66.7%	100.0%

外国の高校出身者の約8割が、日本の外国人学校の3分の2が（少し、またはかなり）不安を感じている。

では、「何に関して不安を持っているのか？」ということですが、75.8%の学生が【国籍】に不安を感じていて、それに次いで【ルーツ】、【名前】、【出身校】という順番でした。

1-4 不安に感じている内容(複数回答 n=33)



不安を感じている学生のうち、75.8%の学生が「国籍」に不安を感じており、次いで「ルーツ」(42.2%)、「名前」(27.3%)、「出身高校」(21.2%)

「出身校と不安」の関係を見ていくと、日本の高校出身者、あるいは留学生は国籍に対してすごく不安を持っているのに対して、民族学校出身者は出身高校が 83.3%と一番高くなっていて、国籍とともに名前だとかルーツに対して不安を持っている人も一定数おりました。

1-5 出身校 × 不安の内容(複数回答 n=33)

出身校×不安の内容 クロス表									
			\$不安の種別*						合計
			国籍	名前	出身高校	ルーツ	その他 (言語)	その他	
出身校	日本の高校	度数	6	2	1	2	0	0	7
		出身校の %	85.7%	28.6%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	
	日本の外国人学校	度数	4	4	5	4	1	0	6
		出身校の %	66.7%	66.7%	83.3%	66.7%	16.7%	0.0%	
	外国の高校	度数	15	3	1	8	4	4	20
		出身校の %	75.0%	15.0%	5.0%	40.0%	20.0%	20.0%	
	合計	度数	25	9	7	14	5	4	33

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。

a. グループ

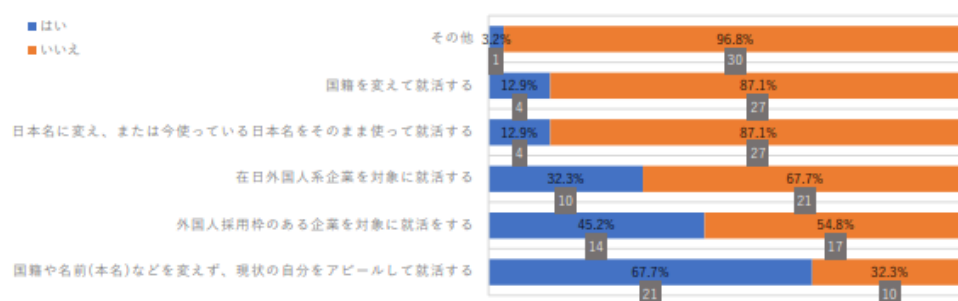
パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。

a. グループ

日本の高校、外国の高校出身者は「国籍」が特に高いのに対し、日本の外国人学校では「出身高校」(83.3%)が一番高く、「国籍」とともに「名前」、「ルーツ」の割合も高くなっている。

「不安を解消するために、どのような対応を取ろうと思っていますか？」という質問ですが、最も多かったのは【現状の自分をアピールする】ということだったのですが、【在日外国人系企業を対象に就活をする:32.3%】、【日本名を使う:12.9%】、【国籍を変えて就活をする:12.9%】と、このようなことを考えている学生も一定数存在しているということがわかりました。

1-6 不安を解消するための対応(複数回答 n=31)



不安を解消するための対応として最も多かった理由は「現状の自分をアピールする」(67.7%)であったが、「在日外国人系企業を対象に就活」(32.3%)、「日本名を使う」(12.9%)、「国籍を変えて就活する」(12.9%)という選択肢を考えている学生も存在した。

「こうした不安を相談できるか？」ということですが、半数の学生が【相談できる】という結果だったのですが、出身校別で見えていくと、留学生のみは相談できないというのが過半数いたという結果になりました。

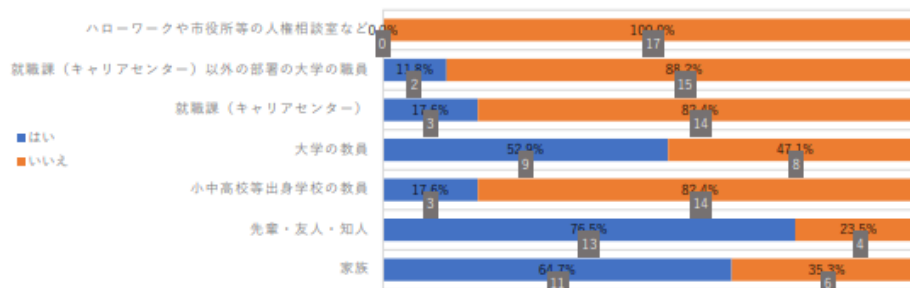
1-7 相談できるか×出身校 (n=34)

相談できるか 出身校のクロス表					
			相談できるか		合計
			できる	できない	
出身校	日本の高校	度数	4	3	7
		出身校の %	57.1%	42.9%	100.0%
	日本の外国人学校	度数	4	2	6
		出身校の %	66.7%	33.3%	100.0%
	外国の高校	度数	9	12	21
		出身校の %	42.9%	57.1%	100.0%
合計		度数	17	17	34
		出身校 %	50.0%	50.0%	100.0%

不安を相談できると回答した割合は半数であったが、**出身校別で見た際、外国の高校出身のみは「相談できない」と回答した割合が過半数となった。**

では、「相談できると回答をしてくださった方は誰に相談できるのか？」というところ、【先輩・友人・知人：76.5%】、【家族：64.7%】、【大学教員：52.9%】と、学生が日常的に関わっている人に相談できるとなっているのですが、大学において学生の就活のサポートをしているのが就職課で、本学の場合はキャリアセンターですけれども、こうしたところに相談できると回答をした学生は残念ながら2割にも満たないという結果となっております。

1-8 相談できる人・場所(複数回答 n=17)



相談先としては「先輩・友人・知人」(76.5%)、「家族」(64.7%)、次いで「大学教員」(52.9%)と学生が日常的に関わる特定の個人が高くなっている。**一方で、「就職課(キャリアセンター)」に相談できると回答した学生は2割にも満たず、相談先としての認識が薄い可能性が示唆された。**

このデータを国籍別に見ていくと、家族や友人に相談できるというのが国籍を問わず多かったのですが、大学の教員への回答の割合は韓国・朝鮮籍は他よりも低くなっています。つまり、在日コリアンの学生は大学の教員には相談できないと思っている割合が高いという結果になっています。

1-9 国籍 × 相談できる人・場所(複数回答 n=17)

国籍 (4分) *\$相談できる人・場所 クロス表										
		\$相談機関*								
		家族	先輩・友人・知人	小中高校等出身学校の教員	大学の教員	就職課 (キャリアセンター)	就職課以外の部署の大学の職員	ハローワークや市役所等の人材相談室など	合計	
国籍	日本	度数	2	2	0	2	1	0	0	2
		国籍の %	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	
	韓国・朝鮮	度数	6	6	1	2	1	0	0	8
		国籍の %	75.0%	75.0%	12.5%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	
	中国	度数	3	5	1	5	1	2	0	6
		国籍の %	50.0%	83.3%	16.7%	83.3%	16.7%	33.3%	0.0%	
	その他	度数	0	0	1	0	0	0	0	1
		国籍の %	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	合計	度数	11	13	3	9	3	2	0	17

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。

Ⅱ. グループ

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。

a. グループ

家族や友人が相談できる人となっているのは国籍問わず共通しているが、「大学教員」への回答割合が「韓国・朝鮮籍」は他より低くなっている。

そして、就活に関する要望については【特になし】というのが最も多かったのですが、【留学生用就活セミナー：17.3%】、【公平な対応（大学職員・企業両方）：15.4%】で、【外国人採用の企業情報がほしい】というのも一定数存在しました。

1-10 就活についての要望(n=52)

就活についての要望					
		度数	%	有効%	累積%
有効	特になし	22	42.3	42.3	42.3
	留学生用就活セミナー・説明会	9	17.3	17.3	59.6
	外国人を積極的に採用する企業の情報提供	6	11.5	11.5	71.2
	外国につながるの先輩で就職した人のつながり	3	5.8	5.8	76.9
	国籍や日本語能力にかかわらず公平な対応（職員・企業に対して要望）	8	15.4	15.4	92.3
	その他	4	7.7	7.7	100.0
	合計	52	100.0	100.0	

「特になし」(42.3%)がもっとも多いが、「留学生用就活セミナー・説明会」(17.3%)、「公平な対応(大学職員・企業)」(15.4%)、「外国人採用の企業情報」(11.5%)の要望も一定数存在。

これらの在学生の調査結果をまとめますと、3分の2が就活に関して何らかの不安を感じているという結果で、【不安を相談できると回答をしたのは半数】のみで、特に【キャリアセンターと回答をしたのは2割弱】でありました。また、韓国・朝鮮国籍の学生は、大学教員に相談できると回答した人の割合が少ないという結果でした。

1-11 就活についての要望×出身校(n=52)									
出身校 と 就活についての要望 のクロス表									
			就活についての要望						合計
			特になし	留学生用就活 セミナー・説 明会	外国人を積極的に採 用する企業の情報提 供	外国につながる のある先輩で就 職した人のつな がり	国籍や日本語能 力にかかわらず 公平な対応（職 員・企業に対し て要望）	その他	
出身校	日本の高校	度数	7	3	2	0	3	2	17
		出身校 の %	41.2%	17.6%	11.8%	0.0%	17.6%	11.8%	100.0%
	日本の外国 人学校	度数	2	1	2	0	4	0	9
		出身校 の %	22.2%	11.1%	22.2%	0.0%	44.4%	0.0%	100.0%
	外国の高校	度数	13	5	2	3	1	2	26
		出身校 の %	50.0%	19.2%	7.7%	11.5%	3.8%	7.7%	100.0%
合計	度数	22	9	6	3	8	4	52	
	出身校 の %	42.3%	17.3%	11.5%	5.8%	15.4%	7.7%	100.0%	

日本の外国人学校出身者は「特になし」(22.2%)が低く、「公平な対応（大学職員・企業）」(44.4%)と「外国人採用の企業情報」(22.2%)が高い。

つまり、留学生や在日コリアンの学生たちは自分達の不安を大学の教職員が理解してくれるとは思っていないとを大学の教職員がしっかりと理解をすることともに、普段から相談しやすい態度や環境を作ることが重要だということが明らかになったと思います。

Web調査1(これから就活を行う学生)の結果のまとめ

- 3分の2(66.7%)の学生が就活に対して何らかの不安を感じている。
- しかし、不安を相談できると回答したのは半数のみ(「就職課(キャリアセンター)」と回答した学生は2割弱)。韓国朝鮮籍の学生は大学教員に相談できると考える学生の割合が少ない(25.0%)。
- 留学生や在日コリアンの学生たちは、自分たちの不安を大学の教職員が理解してくれるとは思っていない。
- 大学の教職員がこうした状況をしっかりと理解するとともに、普段から相談しやすい態度や環境をつくることが重要。

すでに就活を終えた経験者の調査結果

こちらには105名の方に回答をいただきました。関学出身者が4割で他大学が6割ぐらいになっています。卒業年度に関しては、2016年度以降、この6年間ぐらいに卒業された方が9割となっています。

2-1 回答者数の属性(有効回答数 105件)

【経験者】 大学名（関学－その他）					
		度数	%	有効%	累積%
有効	関西学院大学	40	38.1	38.1	38.1
	その他	65	61.9	61.9	100.0
	合計	105	100.0	100.0	

2016年度以降に就活を体験した人が約9割

【経験者】 就活年度					
		度数	%	有効%	累積%
有効	2012～2013年度	2	1.9	2.0	2.0
	2014～2015年度	7	6.7	6.9	8.8
	2016～2017年度	11	10.5	10.8	19.6
	2018～2019年度	36	34.3	35.3	54.9
	2020～2021年度	46	43.8	45.1	100.0
	合計	102	97.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		105	100.0		

これらの方の出身校と国籍のクロスを見ていくと、先ほどの在學生と似ているのですけれども、日本の高校は韓国・朝鮮籍が多いです。日本の民族学校出身者は100%、30名全員が韓国・朝鮮国籍でした。外国の高校出身者、つまり留学生の6割強が中国籍という結果になっています。

2-2 出身校と国籍の分布 (n=101)

2-2 出身校と国籍の分布 (n=101)

出身校 と 国籍のクロス表							
			国籍				
			日本	韓国 朝鮮	中国	その他	
出身校	日本の高校	度数	13	14	2	4	33
		出身校の %	39.4%	42.4%	6.1%	12.1%	100.0 %
	日本の外国人学校	度数	0	30	0	0	30
		出身校の %	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0 %
	外国の高校	度数	1	8	24	5	38
		出身校の %	2.6%	21.1%	63.2%	13.2%	100.0 %
	合計	度数	14	52	26	9	101
		出身校の %	13.9%	51.5%	25.7%	8.9%	100.0 %

「日本の高校」では日本、韓国・朝鮮籍が多く、「外国の高校」は中国籍が多くなっている。また、「日本の外国人学校」は該当者全員が韓国・朝鮮籍であった。

実際に就活の中で、「偏見や不安を感じたか？」という質問ですけれども、【少し差別・偏見を感じた：35.2% (37名)】・【かなり差別や偏見を感じた：4.8% (5名)】と、4割近くの人は何らかの差別や偏見を感じたという結果でした。

2-3 外国にルーツがある学生であることによる 就職活動での差別・偏見 (n=105)

【経験者】 差別・偏見					
		度数	%	有効%	累積%
有効	全く差別・偏見を感じなかった	63	60.0	60.0	60.0
	少し差別・偏見を感じた	37	35.2	35.2	95.2
	かなり差別・偏見を感じた	5	4.8	4.8	100.0
	合計	105	100.0	100.0	

6割が就職活動の際に「全く差別・偏見を感じなかった」と回答したが、**4割の人たちが何らかの差別・偏見を感じた。**

これを出身校別に見ると、日本の高校出身者は感じなかったというのが 84.8% だったのですが、留学生は 6 割近く、日本の民族学校出身は 4 割近くがこうした偏見や差別を感じたという結果でした。

2-4 差別・偏見 × 出身高校 (n=101)

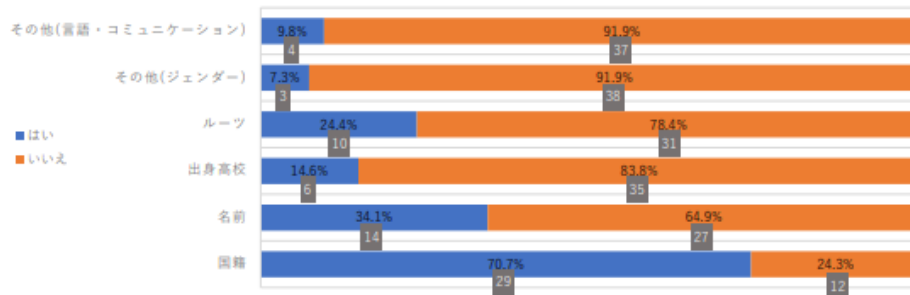
差別・偏見 と 出身校 のクロス表					
		差別・偏見		合計	
		感じなかった	感じた		
出身校	日本の高校	度数	28	5	33
		出身校の %	84.8%	15.2%	100.0%
	日本の外国人学校	度数	18	12	30
		出身校の %	60.0%	40.0%	100.0%
	外国の高校	度数	16	22	38
		出身校の %	42.1%	57.9%	100.0%
	合計	度数	62	39	101
		出身校の %	61.4%	38.6%	100.0%

差別・偏見を感じた割合は外国の高校出身者が最も高く、日本の外国人学校、日本の高校、の順。

この順番は未経験者の就活に対する不安とも一致している。

では、何に関して偏見や差別を感じたかということなのですが、70%の人が国籍、そして就活に際しては名前が 34.1% で 2 番目に多いという結果でした。

2-5 差別・偏見を感じた内容(複数回答 n=41)



差別・偏見を感じた卒業生のうち、**70.7%の人たちが「国籍」**を挙げている。未経験者の感じる不安内容は「国籍」の次は「ルーツ」であったが、実際に差別・偏見を感じた**就活経験者は「名前」(34.1%)**が2番目であった。

国籍別に差別や偏見の内容を見ていくと、中国籍の人は一番留学生が多いわけですがけれども、国籍が 92.3%と多く、韓国・朝鮮籍に関しては国籍も多かったのですが、名前・ルーツ・出身校というのでも一定数ありました。

2-6 国籍 × 差別・偏見の内容(複数回答 n=37)

		出身校×差別・偏見の内容 クロス表						
		差別・偏見の種別*						
		国籍	名前	出身高校	ルーツ	その他 (ジェンダー)	その他 (言語)	合計
国籍	日本	度数	0	1	0	0	1	1
		国籍の %	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	韓国・朝鮮	度数	13	10	5	6	2	20
		国籍の %	65.0%	50.0%	25.0%	30.0%	10.0%	5.0%
	中国	度数	12	1	1	1	0	13
		国籍の %	92.3%	7.7%	7.7%	7.7%	0.0%	7.7%
その他		度数	3	1	0	1	0	3
		国籍の %	100.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%
		度数	28	13	6	8	3	37
		% 合計	75.7%	35.1%	16.2%	21.6%	8.1%	8.1%

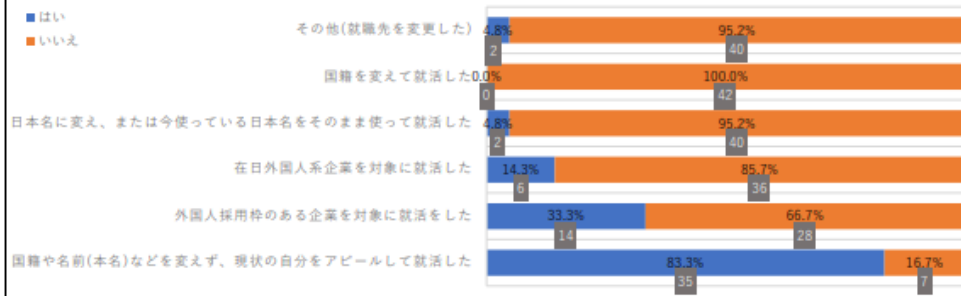
*パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。

a. グループ

中国籍の人たちが「国籍」(92.3%)が多かったのに対して、韓国・朝鮮籍の人たちは「国籍」(65.0%)とともに、「名前」(50%)、「ルーツ」(30%)、「出身高校」(25%)も一定数存在した。

差別・偏見体験者のうち、国籍を変えて就活をした人はいなかったのですが、【外国人採用枠の企業を対象に就活をした：3分の1】で、【在日外国人系企業を対象に就活をした：14.3%】、【就職先の変更をした：4.8%】、【日本名を使う：4.8%】と、少ないですがこうした対応を取らざるを得なかったという方々も一定数存在したという結果でした。

2-7 差別・偏見への対応(複数回答 n=42)



差別・偏見体験者のうち「国籍を変えて就活した」人は0であったが、「外国人採用枠の企業を対象に就活」(33.3%)、「在日外国人系企業を対象に就活」(14.3%)、「その他(就職先の変更)」(4.8%)、「日本名を使う」(4.8%)も一定数存在した。

次に、国籍と差別・偏見の対応についてですけれど、日本名で就活をおこなった人、就職先を変更されなかった人というのはすべて朝鮮籍の方でした。

2-8 国籍×差別・偏見への対応(複数回答 n=39)

出身校×差別・偏見の内容 クロス表								
		\$差別・偏見の種類*						
		国籍や名前(本名)などを変えず、現状の自分をアピールして就活した	外国人採用枠のある企業を対象に就活をした	在日外国人系企業を対象に就活した	日本名に変え、または今使っている日本名をそのまま使って就活した	その他(就職先を変更した)	合計	
国籍	日本	度数	1	0	0	0	0	1
		国籍の %	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	韓国・朝鮮	度数	19	2	2	1	2	21
		国籍の %	90.5%	9.5%	9.5%	4.8%	9.5%	
	中国	度数	11	10	3	0	0	14
		国籍の %	78.6%	71.4%	21.4%	0.0%	0.0%	
	その他	度数	2	2	1	0	0	3
		国籍の %	66.7%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	
	度数	33	14	6	1	2	39	
	% 合計	84.6%	35.9%	15.4%	2.6%	5.1%	100.0%	

パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。

a. グループ

* パーセンテージと合計は応答者数を基に計算されます。

a. グループ

日本名で就活を行なった人(4.8%、1名＝日本の高校出身)や、就職先を変更せざるを得なかった人(9.5%、1名は外国人学校出身、もう1名は外国の高校出身)は、韓国・朝鮮籍であった。

出身校別に見た「相談できたか?」という結果ですけれども、【相談できなかったという人：全体で 84.6%】でこうした。つまり、偏見や差別を経験しながら 8 割以上の人が相談できなかったということだったのですけれども、特に民族学校出身者では偏見や差別を体験した 12 名が【相談できなかった：全員】と回答をしています。

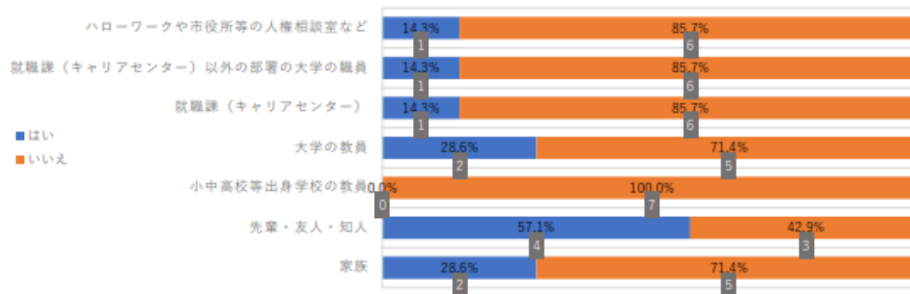
2-9 出身校×相談できたか (n=39)

出身校 相談できたか クロス表					
			相談できたか		合計
			できた	できなかった	
出身校	日本の高校	度数	1	4	5
		出身校の%	20.0%	80.0%	100.0%
	日本の外国人学校	度数	0	12	12
		出身校の%	0.0%	100.0%	100.0%
	外国の高校	度数	5	17	22
		出身校の%	22.7%	77.3%	100.0%
合計	度数	度数	6	33	39
	出身校の%	出身校の%	15.4%	84.6%	100.0%

日本の高校や外国の高校出身者がそれぞれ2割程度の割合、「相談できた」と回答しているのに対して、日本の外国人学校出身者で「相談できた」と回答した学生はいなかった。

相談先としては、不安と同じように【先輩・友人・知人・大学教員・家族】とか日常的に関わっている人が多かったのですけれども、やはり残念ながら就職キャリアセンターと回答をしたのは14.3%と留まっております。大学の教員（2名）やキャリアセンター（1名）と答えてくれた学生は、いずれも本学の卒業生でありました。

2-10 相談した人・場所(複数回答 n=7)



相談先としては「先輩・友人・知人」(57.1%)、次いで「大学教員」(28.6%)と「家族」(28.6%)と、学生が日常的に関わる人が高くなっている。「就職課(キャリアセンター)」は14.3%にとどまっている。

次に、「就活に対する要望」、「大学に対する要望」ですけれども、外国の高校出身者（留学生）に関しては「留学生用セミナー」を希望しているのが4割ぐらいで、日本の外国人学校出身者では、「外国人採用の企業情報」を欲しい、「公平な対応を大学職員、あるいは企業に取ってほしい」という人が一定数いたということでした。

2-12 就活についての要望×出身校(n=102)											
出身校と就活についての要望のクロス表											
			就活についての要望								合計
			特になし	留学生用就活セミナー・説明会	外国人を積極的に採用する企業の情報提供	外国につながる先輩で就職した人のつながり	国籍や日本語能力にかかわらず公平な対応（職員・企業に対して要望）	メンタルヘルスの支援	偏見・差別を受けた就活生の相談窓口の設置	その他	
出身校	日本の高校	度数	17	2	5	1	5	0	0	3	33
		出身校の%	51.5%	6.1%	15.2%	3.0%	15.2%	0.0%	0.0%	9.1%	100.0%
	日本の外国人学校	度数	10	0	9	1	7	1	1	1	30
		出身校の%	33.3%	0.0%	30.0%	3.3%	23.3%	3.3%	3.3%	3.3%	100.0%
	外国の高校	度数	11	15	3	3	2	1	0	3	38
		出身校の%	28.9%	39.5%	7.9%	7.9%	5.3%	2.6%	0.0%	7.9%	100.0%
	合計	度数	38	17	17	5	14	2	1	7	101
		出身校の%	37.6%	16.8%	16.8%	5.0%	13.9%	2.0%	1.0%	6.9%	100.0%

外国の高校出身者では「留学生用セミナー」(39.5%)、日本の外国人学校出身者では「外国人採用の企業情報」(30.0%)と「公平な対応(大学職員・企業)」(23.3%)の要望が高い。

就活経験者の結果をまとめますと、4割近くの人たちが就活において何らかの偏見や差別を感じており、そういった中で【外国人採用枠の企業を内緒に就活をした・せざるを得なかった：33%】、【在日外国人系企業を対象に就活した：14.3%】、【就職先を変更した：4.8%】、【日本名を使う：4.8%】と、こうした対応を取らざるを得なかった人も一定数存在しておりました。

このような状況にかかわらず、【相談できた】と答えたのは日本の高校出身者・留学生では2割程しかおらず、民族学校出身者に関しては全く相談できなかったという結果でした。

先ほどの不安と同じですけれども、大学の教職員がこうした学生たちが就活の中で経験していることをしっかりと理解し、普段から大学の教職員は相談しやすい・理解しているのだということを伝えていくということが重要になるのではないかなと思いますし、大学に対する要望を見ると、様々なプログラムを大学として用意をしていくことが必要なのではないかなということが明らかになりました。

少し早口になりましたけれども、以上がWEB調査の結果でした。

私からは以上です。

Web調査2(就活経験者)の結果のまとめ

- 4割の人たちが、就活の中で何らかの差別・偏見を感じた。
- 「外国人採用枠の企業を対象に就活」(33.3%)、「在日外国人系企業を対象に就活」(14.3%)、「その他(就職先の変更)」(4.8%)、「日本名を使う」(4.8%)も一定数存在。
- 相談できたのは日本の高校/外国の高校出身者は2割程度だったが、外国人学校出身者なし。就職課は14.3%のみ。
- 大学の教職員がこうした状況をしっかりと理解し、普段から相談しやすい態度や環境をつくるとともに、留学生や在日コリアンの学生に対応したプログラム提供が重要。

【司会 澤田】

ありがとうございます。

それでは、引き続きまして、「インタビュー調査」のほうの結果報告を辻本さんからお願いします。

【辻本】

私のほうは、今武田先生が報告したWEB調査で、「インタビューOKです」という人たちに対してインタビューを行いました。トータルは15名です。就活に不安を持つ学生（就活未体験者）が5名で、就活で差別や偏見を感じた体験者が10名です。

インタビューでは、まず「同意書」の説明をさせていただいて、承諾いただいた方にインタビューをさせていただきました。

インタビューの内容は、まず個人に関すること。在留資格や、いつ日本に来られたとか、日本の学校卒業かなどを聞き、次に就活について質問させていただきました。8月半ばから約2・3週間をかけてインタビューをさせていただきました。インタビューは聞き手1名、記録1名の2人で行いました。

では、インタビュー結果です。就活に不安を持つ就活未体験の学生は、5名中3名までが関学の学生です。あと2名は他大学の大学院の学生です。

聞き取り調査 実施結果

	聞き取り調査 協力数	協力者のうち関 学生数
「これから」 者数	5	3
「就活体験」 者数	10	4
計	15	7

インタビュー依頼者

- 「これから」(学生)は、インタビュー承諾者(26人)から、1・2年生全員(14人)と3・4年生の「不安が全くない」(1人)を除いた人(11人)に依頼。
- 「就活体験者」は、インタビュー承諾者(30人)から、「全く差別がなかった」(16人)を除いた人(14人)に依頼。

- ◆ インタビューは趣旨説明の後、「協力同意書」等の確認を行い、その後に学生・体験者1人につき聞き手2人で、約60～90分間行った。
- ◆ インタビュー内容は、個人に関すること、就活について、就活に際し大学に制度的に改善を希望したいこと等。
- ◆ インタビュー実施は、2021年8月13日～9月9日

その作成しました一覧表の上2人は「不安を少し感じる」で、あと3人は「不安をかなり感じる」と言っています。

1 「これから」(学生)の出身校等と不安度 n=5

	大学	学部	学年	出身高	在留資格	国籍	就活名	希望業種	企業エリア	不安程度 (WEB)
1	KG	文系	4	中国	留学	中国	本名	ゲーム制作、金融	関西他国以外も	少し不安
2	大学院	文系研究科	D1	日本(韓国)	2020年日本国籍取得	日本	日本名(本名)	大学研究者、学校教員		少し不安
3	大学院	理系研究科	M2	民族	特別永住	朝鮮	本名	製薬会社等バイオ分野	日本国内	かなり不安
4	KG	文系	3	韓国	留学	韓国	本名	エンターテイメントほか	日本国内	かなり不安
5	KG	文系	4	中国	留学	中国	本名	コンサルタント	日本国内	かなり不安

「不安を少し感じる」人の一人目は、留学生で中国から来た人です。年齢的と外国籍だから不安ということで、先輩や友達から「不利である」と言われています。この方は特にアルバイトで嫌な体験をしながら日本の就職はどうだろうかと不安に思っておられます。キャリアセンターにも行っておられません。友達から“行ってもないよ”と言われて、そう思い、どうしようがない不安な気持ちでおられます。

2人目はその下の方で日本生まれの在日コリアンです。ご両親が留学で日本へ来て、そのまま日本で働かれて結婚された方の子供です。小中学校時代からずっと「先生」を希望しておられたのです。現在は「帰化」、日本国籍を取得されたことでの不安をお持ちです。学部の時は外国籍だから、

教員になることにすごく不安を持っておられました。そのため、大学院へ行って、いろいろな研究を積んでから教員になろう、研究者になろうという気持ちから頑張っておられた方です。この方は、今は日本国籍なのだが、またちがう不安であると聞きました。学部や大学院前期は外国籍で韓国名、今は日本国籍で日本名。研究論文などは韓国名で書いてきた。今後どのようにしたら良いかという不安を持っておられます。ただ、大学の先生がいろいろな意味で前向きに生きなさいというアドバイスをされたので、不安が小さくなったと発言されていました。

1-1 (少し) 不安になる理由と大学への相談

■ (留学生中国) 一番不安なのは年齢(同級生より6歳上)。日本在住の中国人から、外国の国籍をもつ限り、配属や昇進、職務で差がつくと聞いている。コンビニのバイトで、店長が陰口で私のことを「くそ中国人」と言い、他の日本人もそういった。我慢して半年ほど働き、辞めた。他のバイトでは、そんなことはなかった。

キャリアCに行ったことはない(友人も行っていないと言う)。ゼミの先生には進路相談(大学院が就職か)をしたことがあるが、帰国して成功した事例だけを聞いたので不満だった。

■ (日本在日コリアン) 両親は韓国生まれ育ちで日本へ留学し、働く。韓国名で日本で生活。兄は小学校から日本名を使い、「帰化」を要望。東京の大学に進学したが、コンビニしかバイトはなかった(就活は不明)。兄の要望から家族で申請した(MI)。外国籍の教員への不安もあったのでMに進学した。論文等を韓国名で書いているが、今後どうしたらいいの不安

自分のルーツを絡めた研究や帰化への迷いや名前を変えることをゼミの先生に相談していた。また、小学校や高校で担任でない先生に在日の相談ができた先生がいたことから教育学部に進学した。

続けて、「すごく不安になる」という3人の紹介です。一人は中国からの留学生で女性なので「男女差別」の不安をすごく持っていると言っておられて、キャリアセンターにも行っているけれども、相談時間がほとんど短いのであまり相談できていない、ゼミの先生にも相談できていないということです。

韓国の留学生は、来日後に日本名で生活しているが、就活では韓国名で行っておられます。留学生のため情報量が少ないのですごく不安である。いろんな就活のグループワークの練習をするけれども、日本人と同じように喋れないのでハンディが多いと言ってました。ゼミの教員やキャリアセンターへの相談は「していない」。理由は友達から「行っても無駄やよ」ということを聞き、友達同士の相談で情報を得ている。しかし、韓国人留学生の場合は中国人と比べて相談するネットワークがすごい少ないと言ってます。

1-2-1 (かなり)不安になる理由と大学への相談

- (留学生中国) 不安は男女差別、女性である不安、それと他の人より2歳上なので年齢の心配もある。私には大学でのサークルや大学祭など話せることがない



キャリアCへの相談は面談時間が短い。ゼミの先生にはほぼ2週間に1回ぐらい相談するが、なかなか会えない。友人は先生に相談していない。

- (留学生韓国) 日本人に比べ就活等の情報量が少ないから不安。留学生と知ったら、他の日本人学生の対応が変わる。就活でのグループワークも不安。



ゼミ担当教員やキャリアC職員も差別や就職での不安などを相談することはない。キャリアCは情報を得るためだけ。

次の「かなり不安になる」学生は理系の大学院です。民族学校卒業生で日本の国立大学の大学院へ進んだ学生です。彼は国籍表記が「朝鮮」ということでかなり悩んで苦勞しています。彼はあとからゲストに出ていただきますので、そこでお話をさせていただきますので、主な大きなことはカットをします。大学に関係するかなり大きな課題があります。この方もキャリアセンターには相談をしていません。

1-2-2 (かなり)不安になる理由と大学への相談

- (民族学校在日コリアン) 最終学歴が朝鮮大学校だと採用してくれない企業が多いと思い、研究するつもりで大学院に進学した。父も大学院進学を勧めた。アカデミックな分野や技術的な分野なら差別されることはない」と小学生の時から言われてきた。

- 入学後、担当教授から「朝鮮籍なので、企業がらみの研究も多く、そういう人にはこの内容は任せられない」「器具のある種には入らないように」「土日に研究するなら事前に連絡して許可を取ってください」など特別扱いをされた。
- 「朝鮮籍だから日本の法律で裁けないこともあるじゃん」など冗談交じりに言われたこともあった。
- その後、教授に呼ばれた際、事務から「北朝鮮に関与する団体個人に技術や研究内容を提供しないようにしてください」という勧告があったことを伝えられ、気を付けるように言われた。
- 第1志望の会社から、国籍に問題はありませんと回答していたのに、エントリー前に、大手製薬会社では契約上「朝鮮籍の者は業務に携われないとしている企業が2、3社あるので、今回は採用を見送る」と連絡があった。

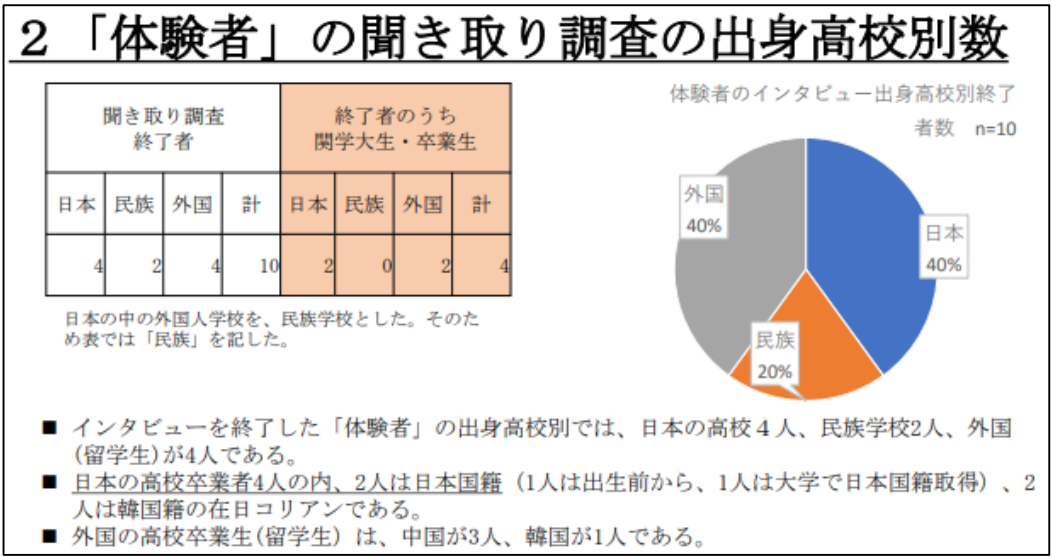


- 研究室の先生は、差別しているつもりはないかもしれない。
- ゼミ担当教員やキャリアCに相談に行く気はない。事務の人もこういう事例を取り扱ったことがなく、どうにもならないと思う。

これからは体験者の方への聞き取り結果の報告です。体験者は、全員で10名になります。全員が就活で「差別や偏見を感じた」人たちです。民族学校卒業生が2名で、日本の学校が4名、外国の高校卒業(留学生)が4名です。うち関学生は日本学校卒業生2名と外国人留学生2名の4名です。民族学校の学生はいませんでした。

インタビューをした日本の高校卒業生は4人ですが、うち2人は日本国籍なので、日本国籍を取得された人たちでした。10人のうち、表に色を付けている人が関学の卒業生です。国籍的には、中

国と韓国だけとなりました。



全員が本名で就活をしておりますが、うち一人だけ、就活途中で通名に切り替えています。表には、インタビューで聞いた希望業界や職種を書いています。多様な業界と業種になっています。10名の人たちは、60社～5社の企業にエントリーしていますが、内定はすごく少ないです。ほとんどが1, 2社です。内定ゼロの人もいます。内定数は日本人も一緒だろう大学の先生方はおっしゃいます。私はこの辺がよくわからないのですが、「あまりにも少ないのでは」と感じております。

2-1 「体験者」の内定状況

n=10

「体験者」9名が本名受験である。No.10のみ、途中で通名に変えて就活を行い内定を得る。

内定企業数は、1, 2社が多い。

日本国籍の在日コリアンは、面接でルーツを明らかにして内定を得る。

	大学	学部・研究科	出身高校	国籍	就活名	希望企業	エントリー数	内定数	備考
1		文系	民族	韓国	本名	金融、ベンチャー	15社	1社	不採用2社。あと採用の連絡前に辞退
2	KG	文系	外国	中国	本名	メーカー、商社	20社	1社	10不採用、あと辞退
3		文系	日本	日本(出生前日本)	本名(日)	メーカー、販売	40社	4～5社	*ルーツを語る
4	KG	文系	日本	日本(大学2年取得)	本名(日)	一般企業	5社	1社	*ルーツを語る 第5希望企業内定
5	大学院	文系	外国	中国	本名	コンサル外資	約20社	2社	
6		文系	日本	韓国	本名	金融、保険	60社	2社	
7		文系	民族	韓国	本名	IT人材系	30～50社	1社	
8	大学院	文系	外国	中国	本名	IT、コンサルタント	60社	1社	面接は20社、5社辞退
9	KG	文系	外国	韓国	本名	商社他	15社	0社	⇒ 大学院進学
10	KG	文系	日本	韓国	本名	IT	40社	1社	通名受験で内定

続けて、民族学校卒業生の場合は差別偏見と思う事例が2つあります。1つ目は名前です。名前を【韓国読み】【朝鮮読み】で言うと、面接者が「ん？ シートとちがう？」と言われたことです。その次の事例はエントリーの際、自分の出身校、大阪朝鮮高級学校や神戸朝鮮高級学校を記入しよう

探しても、学校名が出てこない。「その他」の大学の中から探せないため、出身校が尊重されていない思いを持つてしまうことが多いことです。そのため、出身高校名を記入するときに嫌な思いをせざるを得ないということがあるようです。

次にキャリアセンターは、在日コリアン学生に何のアドバイスもしてくれない発言がありました。そのためか、在日コリアンはほとんど相談に行っていません。在日コリアンに関心を持っていない先生やキャリアセンターの職員がおられるという発言もありました。

次は、民族学校卒業生の在日コリアンです。就活での面接で「日本語を喋れるのか?」「外国から来たのか?」ということをして3分の1ぐらいの企業から聞かれています。これらの企業ではすべて内定はもらえなかったと聞きました。学生は、企業の面接者が在日コリアンのことをほとんどが知らない感想を言ってくれました。また、卒論を聞かれて、「フランスの移民と日本の在日」と答えると、面接者が硬直してほとんどそれ以上聞かなかったことも聞きました。この企業も内定ダメだったと聞きました。また、これらのいやな思いをした就活ことはゼミの先生には相談しなかったと聞きました。

続いて、日本の学校を卒業した在日コリアンの事例ですが、この方も名前で嫌な思いをしています。

次は、中国からの留学生。名前が中国字のため日本字がないのでカタカナで表記しなければならぬので、精神的にすごくアンバランスになったと語っています。それと、欧米の留学生なら「日本語が上手」と評価されるけれども、アジア系留学生には日本人と同じことを要求する。これをすごく差別と感ずるということを行っています。この学生も大学に別に相談していないと言っています。

あと、今度も中国の留学生ですけれども、中国人だから中国・・・(00:29:36)という形よりは、それが腹が立つということです。大学の先生は忙しいので報告できないと。・・・(00:29:40)ということです。

次は在日コリアンで大学2回生の時に日本国籍を取られた方です。この人は就活時は日本国籍なのですけれども、2年生のときに切り替わったので不安がなくなったと言っていました。面接で「私は在日です」と言ったら面接者が戸惑っていた企業が何社かあって、これらの企業は不採用になったと言っていました。この人は「残念なのは、私のまわりにも（就活のために）たくさん日本国籍を取る人がある」と言っていました。この人は5社のうち4社落ちて5社目で内定をもらい就職したと聞きました。

次は日本国籍の在日コリアンです。三次面接まで行ったけれども、いろいろな企業で「不採用」だったと語っていました。この人は特技や大学で頑張ったことの質問に際し、学生時代に韓国語を習得したことを語り、質問に答えることで「自分の母親が韓国人である」ことを言い、卒論も「日韓の伝統衣装」と答えると、韓流ブームの学生みたいに思われ面接者から茶化されたような気持ちになったと言っていました。この人も面接者が在日をひとつも理解しておられないことで、すごく不満を感じて嫌な気持ちになったと言っていました。それでも大学やゼミの教授にも言っていないと言っていました。

次は韓国からの留学生です。エントリーの感想は少し日本人優先の感じがするし、採用は保守的で嫌な気がしましたと言っていました。この人も就活相談や内定状況などをゼミの先生にもキャリ

アセンターにも言っていないと言っていました。

あとは日本の高校卒業生の在日コリアンで、高校時代に日本名で過ごしてきたので、「就活では本名でしたい、民族的自覚を持ちたい」という気持ちから本名で就活をされました。面接者に本名で就活したことを伝えると、やはりその時にいろいろなことを聞かれたと言っていました。“国籍はどっちや？ 名前は？ ご両親は？ なぜ日本名を使わないの？ 日本名はあるのか？”などと聞かれたそうです。そういう面接を5社ほど経験して不採用が続き、最終的に通称名に変えて就活され、内定を1社からもらえたと言っていました。

2-2-① 体験者の不愉快、差別・偏見的体験と大学への相談

■(民族学校在日コリアン) オンラインでの集団面接の際、名前を朝鮮読みで言うと言われ、シートと違うと言われた。反発せず、自己アピールで在日コリアンを説明した。エントリーシートでの出身高校記入が8割あった。学校名の入力が「その他」で検索しなければならなかったのがつらい。



先生にもキャリアCにも報告していない。大学は朝鮮問題に熱心。ゼミ先生はいい人だが、在日コリアンに関心がない。

■(民族学校在日コリアン) 面接の20社で、日本語しゃべれるのか、外国から来たのかを1/3企業で聞かれた(これらは不採用)。在日コリアン知らない。卒論を聞かれ「フランスの移民と在日の比較」と言うと、あとの質問はなかった。



・ゼミ先生に相談していない(聞かれない)。キャリアCも相談していない(ガイダンスのみ参加)。不採用は、親にも言わない。

2-2-② 体験者の不愉快、差別・偏見的体験と大学への相談

■(日本在日コリアン) 3次面接で「どこの人？」と聞かれ、在日と答えると「韓国の人は日本が嫌いだね」と言われたので言い返してしまった。また別企業の最終面接で「何人なの？」「名前変わっているね」と聞かれカチンときたが、「ニンジン」とぼけて返した。学歴差別的なことも言われた。就活エージェントから送られてくる企業情報は留学生向きばかり(JLPTの条件等)



・次の就活に追われ、先生やキャリアCに訴えに行かなかった。先生は民間就職に詳しくなさそうだった。大学の就活アドバイザーが「日本人じゃない、日本じゃないところもあるのかなあ」という発言をされ、実力不足といわれるならともかく、ルーツを理由にされることが悔しかった。

■(留学生中国) 一番強く感じたのは名前。自分の名が中国字のため入力できず、カタカナ表記したら、アンバランスで自分でない気持ちになる。

日本人と同じようにSPIの問題を出された。日本人と同じ判断基準はおかしい。留学生でも欧米系なら、日本語上手ですねと言われるが、アジア系は日本人と同じ日本語力が要求される。差別を感じたのは8~9割の企業。



・先生には相談に行っていない(内定後に報告)。キャリアCは2回行っただけ。

2-2-③ 体験者の不愉快、差別・偏見的体験と大学への相談

■（留学生中国）一番強く感じたのは、中国人だから中国業務を担当といわれたこと。外国人採用ゼロ企業は面接前に落ちた。商社が多かった（軽く偏見を感じた）。

ゼミの先生は忙しく、報告したが相談できなかった。キャリアCにはよく相談した。

■（日本在日コリアン）日本国籍取得前（大学2年）は韓国名での就活に不安があった。4年になって、自分が在日であることをどう伝えるか選択できるのでそれほど不安はない。面接で在日を伝えた時、面接役員はやや戸惑った印象だったが、笑って応じた（不採用）。周りにも就職の関係で日本国籍に変えようとする人もいる。

大学のゼミでは自分が在日であることは伝えているが、落ちた企業での経験は先生にもゼミ生にも伝えていない。キャリアCは相談したことがない。在日の問題に対

2-2-④ 体験者の不愉快、差別・偏見的体験と大学への相談

■（日本在日コリアン）Eシート後の約20社の2次、3次、最終面接で嫌な面接が2～3社あった。その企業は不採用。学生時代に力を入れたことへの質問で、母が韓国ルーツなので韓国語の習得に韓国に短期留学したことを話すと、私生活について根ほり葉ほり聞いてきた。卒論が「日韓の伝統衣装」と話したとき、「よくあるね」と言われ、韓流ブームの学生と思われ、在日を理解していないと思った。

体験した差別や偏見の質問は、想定内だったので、今更言ってしまうが、ゼミ教員にもキャリアCにも報告相談していない。（ルーツを語る迷いには賛成してくれた）

■（留学生韓国）生活面では日本名を使っているが、就活では本名。差別や偏見を感じたのは説明会での「日本人優先で外国人を受け入れていない」（1社）。「外国人は日本語が通じる、また日本人の精神をもっていないとだめ」の発言。エントリーした15社は全て国籍、女性採用について保守的な印象を持った。ゼミ内では3人が内定無し（留2、日1）他の韓国留学生は40社受け、内定無し（結果帰国）。

・就活報告はゼミ教員にもキャリアCにも行っていない。教員は内定無しの学生に何も言わず。キャリアCはほかの学生も言っていないので行かなかった。

2-2-⑤ 体験者の不愉快、差別・偏見的体験と大学への相談

■（日本在日コリアン）高校から日本名（通名）で生活。就活が本格化する3年のゼミでカミングアウトし、民族名（本名）で就活する。1次面接で名前を見て「何人ですか」と聞かれ、「国籍はどちらですか」「あなたのご両親は何人ですか」とルーツやプライベートに踏み込んで、すごく辛かった。「日本名は持っているのですか」「なんで使わないのですか」と聞かれ、在日でアイデンティティを守りたいと答えた。差別や偏見があったのは5社。

・4年生11月まで不採用が続き、焦り精神的に滅入った。日本名に変え就活再開。内定1社。

・不採用は親にも言えなかった。在日だから親が悲しむ。キャリアCは、相談に行くのが怖かった。在日のことを理解してもらえないと思っていた。10月にゼミ教員に相談し、キャリアCにも言って相談した。

・通名（日本名で）就職した。

インタビューでは、次に大学に望むことを聞きました。

在日コリアンの人たちで番多いのが、「どんな企業が私たちを採用してくれるのか、ということをしごく知りたい」と言ってます。次に、大学は私たち(在日コリアン)の就労できる環境を作ってほしいという要望がありました。3つ目はやはり先輩の話を聞きたいと言う意見です。先輩がどう苦勞をしてきて、どうクリアしてきたか?ということを知りたいと言う意見がありました。今日のインタビューや、あとから出ていただく体験者の報告を知りたいと言っていました。

留学生ですけれども、やはり就活情報がしごく少ない。日本語以外の情報がしごく少ないので、必ずできるだけ外国語、中国語や韓国語のものがほしいと言っていました。また、体験報告会をやしてほしいと言う意見が多かったです。留学生がどのように就活をうまくやっていったのか、そういうことを知りたいがほとんど情報がない。留学生同士のネットワークは中国人にあるけれども、韓国人の留学生にはないのでしごく苦勞をしていると言っていました。

3-1 大学に望むこと(学生)

■(民族学校在日コリアン) 父は日本名で仕事をしている。「本名でやっていくのはしごく難しいことなんだよ」と聞かされてきた。それだからこそ、本名でやっていきたいと思った。能力さえあればやっていけると考えてきた。実力主義の社会になってほしい。

■(民族学校在日コリアン) 国籍を問題にする企業を教えてほしい。研究は政治とは無関係で学生は授業料を払い学ぶ権利がある。国籍での別扱いをしないほしい。フラットで見えてほしい。そのための環境を作してほしい。

■(日本在日コリアン、留学生中国・韓国) 外国にルーツをもつ先輩の就活経験を聞ける場が欲しい。ぜひ参加したい。

■(留学生中国・韓国) 就職情報を日本語以外でしてほしい。大学が信頼できる企業を紹介してほしい。体験説明会をしてほしい。就活塾などもしてほしい。

あとは、1番目の人も3番目の人も「駆け込み寺」がほしいと言っていました。ルーツを喋ろうかどうしようかんだときに相談に行けるところ。また、通名、日本国名でいこうかと迷ったとき、そういうことを相談できる「駆け込み寺」的な相談室が大学にほしいと言っておりますね。

4番目の在日コリアンや他の留学生が言うように、いろんな意味で相談窓口を作っていてほしいと言っています。しかも在日コリアン当事者も入れて作っていてほしいと言っていました。

次は、大学から企業に向けて何かメッセージを出してほしいという意見もありました。

そのほか、授業については、大学では「在日がなぜいるのか?」ということをしきつとやっぱり教えてほしいという意見がありました。インタビューでは、大学の先生には「当事者意識を持ってほしい」ということまで語っていました。

また、もう少し留学生の就活に関する授業をしきつとしてほしいとも言っていました。

3-2 大学に望むこと(卒業生)

■(日本在日コリアン) 自分のルーツを話すか迷ったので、気楽に相談できる会、相談室があればいい。他の人も相談に行ける。**学生の駆け込み寺が大学にほしい

■(日本在日コリアン) 中高時代に傷ついたので、大学では在日が何故いるのかなどを教えてほしい。在日について他人事と思わず、当事者意識を持ってほしい。差別問題は、マジョリティの問題。

■(日本在日コリアン) 就活における差別体験等を学生個人が出しても重視されないので、大学が学生からの聞き取りをして企業に申し入れることが必要。セクハラやヘイトも同じで、大学としてのメッセージが必要と思う。

■(日本在日コリアン、留学生韓国) 就活に限らず、レイシャルハラに対する相談窓口の設置と運営を当事者としてしっかり行ってほしい。学生に、何がセクハラ、何がレイハラなどを具体的に説明してほしい。

■(留学生韓国)留学生の就活用の授業、講座を開講してほしい。日本人と対等にしてほしい。

最後になりますけれども、大学で起きた差別体験を聞きました。学生が朝鮮語の授業を「チョン語」と呼んだことです。今ではあまり使わない言葉を使っていたので、聞いた学生はすごくイヤという気持ちになったことも聞きました。

それから、生理がきつい女子学生に留学生が薬を上げようかという、冗談半分でそんな薬を飲んだら死んでしまうのではないかと。偏見的なことを言われたということも聞きました。

次は、ゼミの仲間にカミングアウトをしたときのことの話です。「これから本名で生きよう」と言ったときに、ゼミの学生たちがわかってくれない。なんか「在日ってなに？」というようなことを言われたと言っていました。それはもう日本の教育制度の問題なのですからけれども、「在日」のことを教えなくなっていることが問題だと思うのですよね。

そして最後の方は教育系の学部におられて、その彼女自身は在日コリアンですが、現在は日本籍なのですが、嫌な体験をしてきたと言っていました。日本の中高校の歴史の授業で、先生が在日のことを知らなくて、在日のことを良いように言わないのすごく傷ついた経験から、ゼミの同級生には知っておいてほしいので、カミングアウトしたと言っていました。この人も自分が在日であるということを言わないとわからないけど、カミングアウトしたのです。

やはり何人か民族学校の卒業生は、名前と出身校で嫌な思いをしたと言っています。

今日のゲストの一人は、研究でも朝鮮籍であるがゆえにいろいろな嫌な体験をすごくしておられます。それを大学やキャリアセンターにはほとんど相談していない。

3-3 大学内の不快な体験から大学に望むこと

■(留学生韓国) 学生たちが朝鮮語を「チョン語」と呼んでいてショックを受けた。授業でじゃんけんした時、チョキの出し方が違って(韓国式で出したため)、クラス全員で大笑いされた。理由もわからなくて怖かった。また、「日本の〇〇県についてどう思うか」を親に聞く課題があり、先生に留学生と言うと、「自分で適当に書けばいい」と対応され、留学生への配慮がなかった。

■(留学生韓国) 他学部の留学生が自国の生理痛の薬を上げようとしたら、それ飲んだら死ぬんじゃないと言われた。偏見を強く感じた。

■(日本在日コリアン) 在日で通称名で生活してるため、カミングアウトすると決めてもなかなかできなかった。怖かった。嫌われるのではと思った。3年のゼミがきっかけで、先生に相談して、初めて安心した。ゼミでカミングアウトしても、在日について知らない人も多かった(6割)。何日も前から考え、必死の思いで話したのに内容が通じない。「在日って何？」の発言が衝撃だった。

■(日本在日コリアン) ゼミ生にルーツを伝えたのは、教員になる人が多いので、在日の存在を知っておいてほしかったから(同級生で在日を知っているのは1割もない)。自分自身が、中高で歴史を教える教員が在日のことを知らず、教員の言葉で傷ついたこともあったので。

在日コリアンという形で整理をしますと、やはり「在日」の理解がないことをすごく悔しがっています。相談室もないことや、留学生のように思われることの悔しさも言っておられました。留学生は、やはりキャリアセンター等での自分たちの就活支援の充実をお願いしたいと言っていました。

以上が聞き取りのまとめでありました。不十分かも知れませんが、ありがとうございます。終わります。

5 聞き取り調査のまとめ

■企業面接から

- ・民族学校出身者への質問は卒論、名前や何人(なにじん)であった。大学から研究の制限等を言われた体験も語られた。
- ・大学やキャリアCへの相談をほとんどしていない

■在日コリアンは、

- ・企業でも大学でも「在日」の理解がないことを悔しがっている。大学では「在日」理解の授業や相談室設置を求めている。
- ・就活で企業等から留学生のように扱われたことへの不満もあった。

■留学生は、

- ・キャリアCの充実、就活への支援体制を求めている。
- ・就活で日本語・日本文化等理解で日本人と同等の力を求められることへの不満があった。

【司会 澤田】

ありがとうございます。それでは引き続きまして、就職活動体験者からの体験談についてお話をしていただきたいと思います。辻本さんのほうからお願いいたします。

【辻本】

パクさんこんにちは。

【トンヨン】

こんにちは。

【辻本】

パクさん、先ほどの私の説明を聞いていただけましたか？

【トンヨン】

はい。

【辻本】

まず、簡単に自己紹介を固有名なしで言っていただけますか？

【トンヨン】

わかりました。パクと申します。

私はまず大学は朝鮮大学校に通っていきまして、朝鮮大学校を卒業した後に国立大学の大学院に進学をしまして、現在バイオに関する研究に携わっております。

【辻本】

その大学での就活や研究活動の中で嫌な思いをされていますね。どんな嫌な思いだったかを言っていたいただけますか？

【トンヨン】

まず一つとしては、その研究を一生懸命するにあたって土日も実験をしたくて、ほかの学生は結構勝手に土日でも実験をしているのですけれども、僕の場合ですと、土日に実験をしていたら教授に声を掛けられまして、「何勝手に実験をしてるんだ。外国籍だし、そういうことに気を付けてくれないと困るよ」という注意をもらいました。

もう 1 点は、ある日教授に呼び出されまして、ある事務から来た書類を見せられて、内容としては“北朝鮮に関する団体及び個人に技術提供をするなという勧告”でした。教授がこれを出しながら「パク君はこういうの、技術提供とか大丈夫だよ」と言いながらも、「国連がこういうことを勧告しているからしょうがないんだよね。日本はやりたくてやっているわけじゃないから、こういうのはしょうがないよね」という感じで笑いながら言ってきたのですけれども、正直、そういうことに関していろいろ無知だなんて教授に憤りも感じました。以上です。

【辻本】

先生は、笑いながらジョークみたいに言われたのですね？
それもちっと皆さんのために言っていたらどうですか？

【トンヨン】

そうですね。ジョークみたいな感じで。

【辻本】

本人はジョークのつもりだけれども、聞くほうにとってはあまりジョークにはならないジョークになりますね。

それも皆さんの参考のために言っていたければ。

【トンヨン】

今も言ったと思うのですけれども、笑いながらそういう国籍関連を言うときがあるのですけれども、実際シャレになっていないというか、僕らは真面目にやっているの、そういう国籍に関してデリカシーのない発言や言動をするのは基本的に教授クラスになると許されないですし、わかってくるものだと思うのですけれども、それを平然とやってしまうというのが僕としては許せなかった部分は多かったです。

【辻本】

それと、まあ理系ですから、その就活の前ぐらいにいろいろと研究室へ出入りをする企業がありますね。その中で企業とのお話を少し教えていただけませんか。

【トンヨン】

研究者を目指して大学院へ進学をし、その研究生で博士課程に進むつもりだったのですけれども、差別的な言動などを受けまして、ここではキャリアアップに繋がらないと思ったので、昨年9月から就活を始めました。

まず、いろいろな企業を見直したのですけれども、とある創薬支援会社と面談をしました。韓国はその創薬に活発なので、そのおかげで韓国との取引が多いと。僕は朝鮮語や朝鮮文化を知っているので、私に対して好感触を持ってくれまして、じゃあ、もう試験さえ受ければ本当に内定をもらえるという感じで話していたのですけれども、しかし、後日「朝鮮籍ではやはり会社へ入社できません」とメールをいただきました。理由としては、大手製薬会社に朝鮮籍の社員がいると事務とか契約とかができないので、そういう社員とは契約できませんという話で、だから僕が実際に研究へ携われないので入社はお断りしますというメールでした。

【辻本】

そういう連絡があったのは、何社ぐらいですか？

【トンヨン】

いや、そうですね。僕は基本的にバイオ関連というと、みんなアカデミックに携わっている人なので、国籍で判断をする人が少ない印象を持っていたのですけれども、僕がこんな体験をしたのはその一社だけです。

あとは、そもそもエントリーシートを出しても落ちてしまったということが多くて、面談まではいけなかったですね。

【辻本】

あなたと同じように民族系の大学や、もしくは日本の大学院に行って、そういうよく似た経験をした人は、先輩も含めて聞かれたことはありますか？

【トンヨン】

僕のまわりですと、あまり聞いたことがなくて、聞いたことがなかったせいで誰にも相談できずに、相談相手がいなくてこの現状をどうしたら良いのかと悩んでいました。僕のまわりは皆さん博士課程に進学をしていて、就職活動というのをあまりやっていなかったのも、そういう意味でも相談相手はいなかったですね。

【辻本】

それともうひとつ、パクさんは名前を本名でこだわっておられますね。通名ということも考えながら、お父さんやお母さんらの考え方を含めて、本名就労を希望したのですか、本名で仕事を探したことも、良かったら教えていただけますか。

【トンヨン】

僕としては朝鮮学校（民族学校）に16年間いたので、そういうルーツというのは守ってから日本社会で貢献したり、在日の社会をよりよくするために、この「研究者」という道ですけれども、研究者をやりながらも学生たちに何か教えられる人材になるという決意を持ってから朝鮮大学校を卒業したので、名前を変えるという点においては、何を言われようと崩さずにいろんなことに望もうと決心をしていましたので、そのまま名前は変えずにやっていました。

【辻本】

ありがとうございます。最後の質問ですけれども、日本の大学・大学院に望みたいこと、どんなことを改善してもらいたいですか。

【トンヨン】

「大学に望む」というのはちょっと大きなお話になってしまうのですが、実際に在日朝鮮人だけじゃなくて、外国人自体が日本で今、排他的な存在として扱われる経験をいくつか聞いたことがあります。

そういうことが許される社会になりつつあるというのが今、正直、不安な気持ちです。僕も当事者として大学のときに「学生運動」というのをやっていたのですが、やはり僕ら当事者の声だけじゃ届かないというのが印象でして、やはり第三者の声がもっと必要だという感じがしています。大学全体として「社会を変えよう」という運動をもっと掲げてほしいですね、正直。

【辻本】

はい、ありがとうございます。まだもうちょっと居っていただけますね？

【トンヨン】

はい。

【辻本】

では、参加者の方でご質問があれば「質疑」のところでパクさんに登場をしてもらいます。

【トンヨン】

はい、わかりました。ありがとうございました。

【辻本】

ありがとうございました。

では、次にヨンジュンさん、お願いします。

【ヨンジュン】

はい。ヨンジュンと申します、よろしくお願いいたします。

【辻本】

では、ありがとうございます。パクさんの話しは聞かれましたか？

【ヨンジュン】

はい。

【辻本】

同じような質問なのですが、簡単な自己紹介をしていただけますか。

【ヨンジュン】

はい、承知いたしました。ありがとうございます。

私はヨンジュンと申しまして、平成20年3月卒業でして、今社会人2年目をしております。

私は出身が関学卒ではない他大学を卒業しておりまして、主に人間生活学部という学部、家政学

ですね、料理であったり被服であったりというようなところを専攻しておりました。

今勤務をしている業界は保険業界で、貿易に関わる貨物の保険の営業だったり、保険金の支払いのところを業務として携わっております。

高校まで大学も含めて、日本の学校に通っておりまして、高校 3 年生の時から民族名を使って通学、就職活動も民族名を使い、就職活動を行っておりました。

本日はよろしく願いいたします。

【辻本】

はい、ありがとうございます。高 3 から民族名の韓国名に切り替えたのですね。決意のきっかけには何がありましたか？

【ヨンジュン】

民族系の奨学金の財団がございまして、そこのサマーキャンプという行事があり、そこで全国の在日コリアンの高校生が集まるのですね。ニューカマーや留学生ですとか、オールドカマーと言われる 3 世・4 世のような子たちが集まって、3 泊 4 日の宿泊行事をするのです。その中で自分のルーツを大切にしたいと思い、「民族名で生きていこう」と決意をしました。

【辻本】

はい、ありがとうございます。

では、続いて就活に関係してですがけれども、主にどういう業種へアタックして、どんな嫌な質問があったかを紹介していただけますか？

【ヨンジュン】

はい。

基本的には金融業界は保険を主に受けておりまして、本当に何十社も受けておりました。ちょっと嫌な経験が自分の中で何個かあるのかなと思い出すと、3 つぐらいが自分の記憶の中にはあります。先ほどの先生の報告資料にもあるように、結構「何人（なにじん）なんですか？」というのが多かったです。なんというのでしょうか。就労 VISA の関係とかで確認したいという意図はわかるのですがけれども、それだったら「就労の資格はお持ちですか？」とか、別の切り口もあるわけで、ただ、そこを「何人ですか？」というようなストレートな聞き方がすごく腹が立ったので、最終面接で役員が普通に聞いてきて、カチンと来ちゃったので「ニンジンです」みたいな感じでふざけたらそこは落ちましたね。さすがにちょっとふざけすぎたかなと自分でも思いました。

アイデンティティ、国籍に関する「何人か？」という質問があったのと、2 点目は二次・三次面接ぐらいの時だったと思うのですがけれども、また別の会社で僕の名前から察して、「韓国の人って日本が嫌いな人、多いよね。あなたはどうかの？」みたいな感じのことを聞かれまして、採用面接でこの質問の意図は何を意味するんだろうと、全く関係のないことを聞かれることが多くて、それが腹立たしかったなというのと。

あと、最後に、一番きついなと思ったのが、たまに利用していた大学のキャリアセンターのことです。私の大学は自分で言うのもあれなのですが、あまり賢い大学ではなく世間的に認知されていない大学でした。私が志望していた企業は業界の大手で、受けて面接もどんどん進んでいったのですが、最終面接近くで5社・6社ぐらいバァッと落ちてしまって、今後どうしようと、キャリアセンターの担当の方と話し合い、相談させていただいたのです。その際に「あなたはすごく頑張っているのだけれども、こんなに採用がないのは、あなたが日本人だったらこうはならなかったのかもね、国籍のことが関係しているのかもね、落ちるのは。」といわれたときは、自分が何かそれを変えようと、学歴もそうですし、変えようのない事実というものに対して挑戦しているのにも関わらず、なんかそこを簡単に言うってしまうのって、なんか本当に信じられなかったといえますか、かなり傷ついたというような印象はありました。すみません少し長くなってしまったのですが、以上になります。

【辻本】

「国籍が関係しているかもわからないね」は、ゼミの先生が言ったのですか、キャリアセンターの方が言ったのですか。

あなたの不安に対して、そういうコメントをされたのですかね。

【ヨンジュン】

キャリアセンターの職員さんです。キャリアセンターに登録をすると、たぶん関西学院大学もそうだと思うのですが、自分の担当の職員さんが相談にのってくれると思うのです。就活の終わりまで関わってくれると思うのです。なので、少し信頼関係ができます。長いスパンで関わってくださった方が、そういうふうな発言をされたので、よりショックだったなというところです。

【辻本】

信頼されるべき存在の方がそのようなことを言われたのですね。

【ヨンジュン】

そうですね。

【辻本】

では、最後にあなたが、「大学」、自分の大学も他大学もですが、大学に対してどんなことを希望したい、要望したいことを聞かせていただけませんか？

【ヨンジュン】

そうですね、キャリアセンターの例はそもそもある意味、論外なのかなとも思うのですが。例えば、企業からそういった質問ですとか対応があった際に、大学として公式に抗議をしてほしい、声明文を出してほしいなと思います。ある意味、かなり大学って強い発信力や影響力を持つ機関だ

と思うので、日本人学生に対してもこの企業はこういったことをする企業だということを認知させてほしいと思いますし、また、企業側に対しては、そういった対応をすれば社会的な影響があるという抑止力に繋がるのではないのかと思います。

大学には、学生にそういった対応をした企業があればヒヤリングをして、抗議文なり声明を出してほしいなと思います。

【辻本】

もう一つ、ヨンジュンさんが今、言っておられた就活にすることで聞きます。

リクルートのような就活紹介企業から、ヨンジュンさんにいろんな求人企業の資料が送られたものの中には留学生向けのパンフレットばかりだったと言っておられましたね。

もう少しわかりやすく説明していただけませんか？

【ヨンジュン】

就活生はマイナビ・リクナビのようなところに登録をして自分でエントリーをする形だと、エージェント登録をして、エージェントから求人をもらうみたいなサービスがあります。

そのエージェントサービス、初回は面談をするのですね。どういった学部なのか、どういった業界を志望するのか。その際に、まあ在留資格を聞かれて「特別永住者です。在日コリアンです」というふうにお伝えをして、「なるほど、わかりました。」と担当の方からも理解をいただいたというような認識だったのですけれども、後日そのエージェントからメールが送られてきて、それを見ると、

【N1・N2 合格者・保有者歓迎】でした。あからさまに留学生歓迎みたいな。メールの件名にあるような求人ばかりが送られてきまして、ある意味、「留学」でない普通の在留資格を持つ日本学校の学生が受けるような求人は1件も来ずでした。

そこへメールをして、「どういったおつもりなのですか？在留資格のお話もしました。今後、このようなことが続くようであれば」というような抗議のメールをしたところ、謝罪もなくエージェントサービスの会社から何のメールも送られてこなくなったという経験はあります。

【辻本】

今さっき言った「N1・N2」というのは、よく留学生たちが受ける日本語能力試験ですね？

【ヨンジュン】

そうですね。そのとおりです。

【辻本】

はい、ありがとうございます。

もう少し待機していただき、【Q&A】まで待機していただくことは可能でしょうかね。

【ヨンジュン】

はい、いいです。

【辻本】

参加の皆さんのほうで質問があれば【Q&A】のところで、ヨンジュンさんにもまた出ていただきます。一端、これでインタビューは終わります。

もう一人の方を予定しておりましたけれども、緊急に電話が入りまして、どうしても出られないということなので、お二人で終わらせていただきます。

では、司会のほうにお返しします。

【司会 澤田】

どうもありがとうございました。

それでは、ここで次のプログラムに移りたいと思います。

本大学のキャリアセンターのほうから、兼坂さんにご登壇をいただけるということですのでお願いいたします。

【関西学院大学 キャリアセンター 兼坂】

こんにちは。関西学院大学 キャリアセンター 兼坂と申します。

本日はこちらの研究会にお話を指せていただき機会をいただきどうもありがとうございます。

私のほうから、「本学のキャリアセンターの留学生支援について」私からお話をさせていただく内容は、少し「留学生支援」という部分に偏ってはいるのですが、そちらについてお話をさせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

画面共有のほうをさせていただきます。皆さん見えておりますでしょうか。大丈夫そうですね、ありがとうございます。

簡単な自己紹介からさせていただきます。

私は 2014 年 3 月に関西学院大学 社会学部を卒業して、国際学部事務室で 7 年間勤務をしていました。

そして、昨年 4 月より、キャリアセンターへ異動となり、現在「留学生支援」を担当させていただいております。

また、キャリアセンターに異動をしてきて、1 年未満ではあるのですが、全部署から留学生の方々と接する機会がありました。

また、自分自身も 10 ヶ月という短い期間にはなりますけれども、アメリカで留学生として過ごした経験があるため、留学生の立場に立ちながら、積極的に支援に取り組んでいきたいと考えております。

本日はこちらのテーマですね。「キャリアセンターの留学生支援について」ということで、実際に取り組んでいる内容と、また今後こんなふうに支援を拡充していきますよという部分をお伝えさせていただければと思いますので、約 15 分どうぞよろしくお願いいたします。

では、本日の内容は大きく分けてこちらの 3 つとなります。「留学生が就職活動において抱える問

題」と、それから「キャリアセンターでの取組」。そして「2022年度から始まる新たな支援内容」についてです。

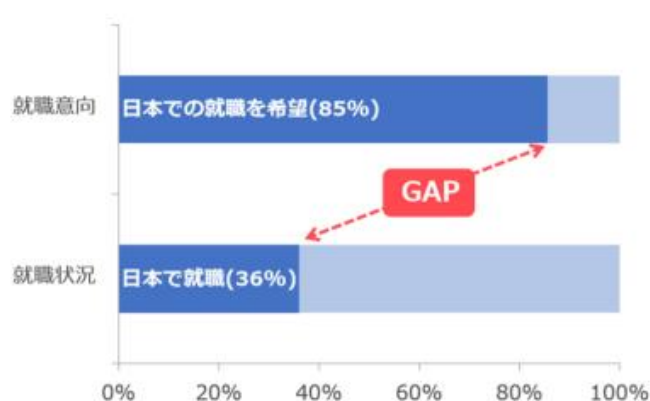
本日の内容

- ◆ 留学生が抱える課題
- ◆ キャリアセンターの取り組み
- ◆ 2022年度から始まる新たな支援内容

まずですね、本題に入る前に留学生の就職状況についてという部分共有をさせていただきます。就職未来研究所が行った調査では、8割を超える留学生が日本での就職を希望しておりますが、実際に就職できた学生というのは36%に留まっています。まずここに大きなギャップがあるということです。

留学生の就職状況について

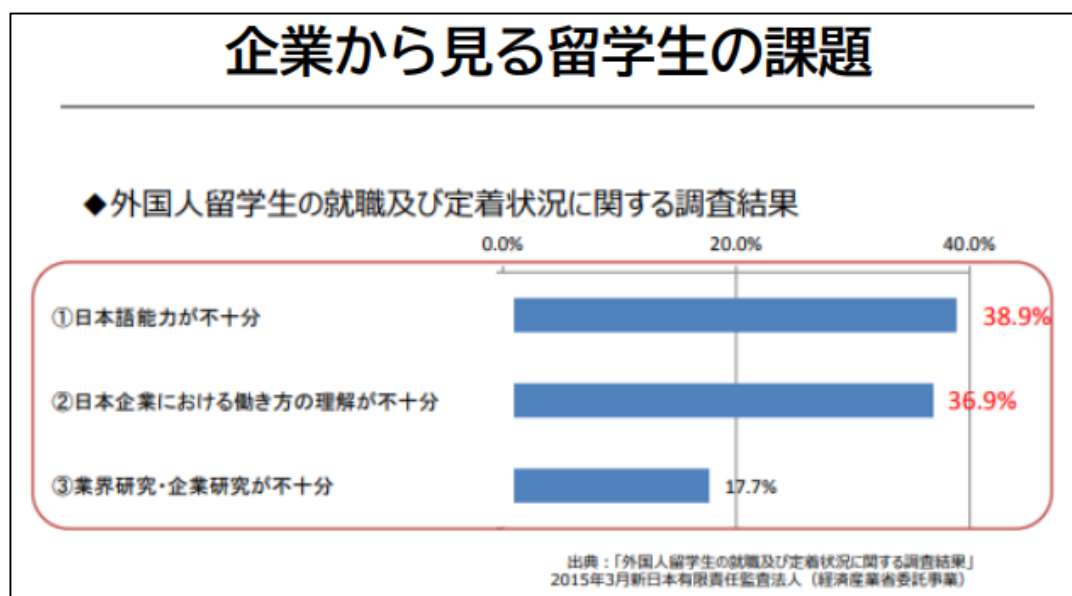
<留学生の日本での就職意向・就職状況>



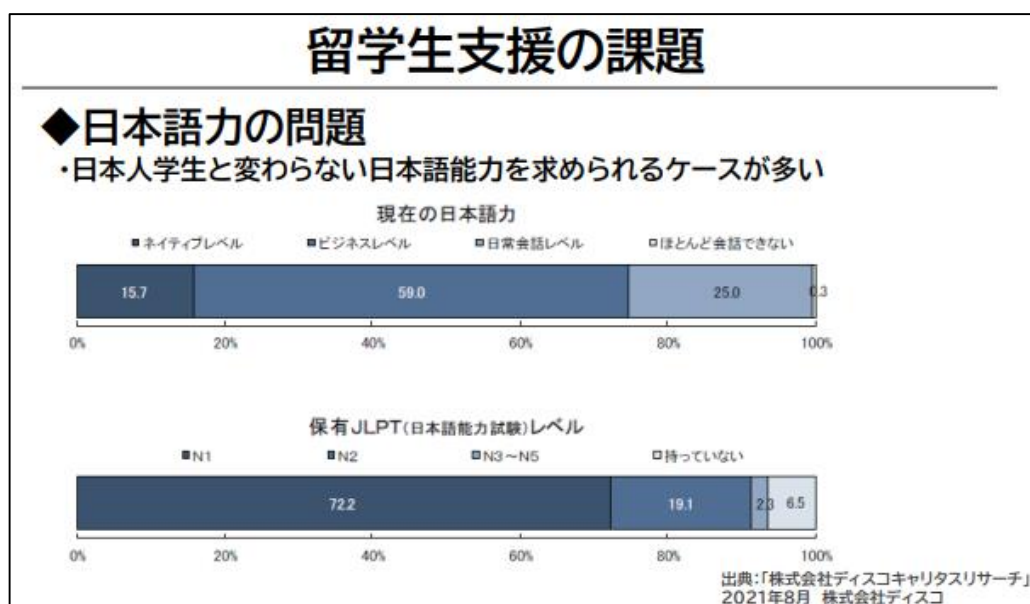
出典：就職未来研究所「2017年度（大学生・大学院生）の採用活動振り返り調査」

そして今度は企業側の意見なのですが、新日本有限監査法人の外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査結果では、企業から見て留学生を採用しない理由としては、まず日本語能力が

不十分であること。そして日本企業における働き方の理解が不十分であることというのが 4 割近い割合で指摘をされています。

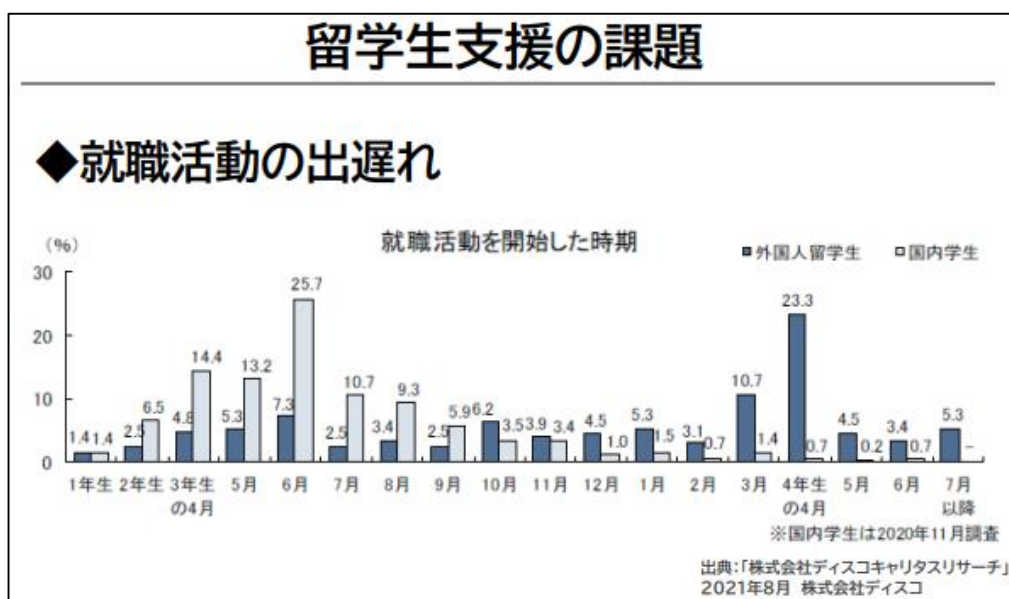


しかしながら、その一方で約 7 割の学生がビジネスレベル以上の日本語能力を有しており、7 割の留学生がビジネスレベル以上の日本語力を有しているというようなデータもございます。こちらネイティブレベル・ビジネスレベルというところも含めると、7 割近いデータですね。こちらですね 72.2%というのが示しているところでございます。



では、なぜ留学生の日本語能力は実際には高いですけれども、実際日本の企業は 4 割も日本語能力が不十分だと考えるのかというこの乖離について、なぜ生じるのかということについて話しをしたいと思うのですけれども、一番大きな部分としては就職活動に関する出遅れというのが大きいのか

と考えています。こちらは株式会社ディスコによる調査結果なのですが、留学生が就職活動を開始した時期は4年生の4月という回答結果が23.3%と最も多く、次に多いのは3年生の3月で10.7%です。この採用可広報解禁となるのが3月なので、約半分の学生が就職活動が解禁ですよとなってから就職活動を始めているという結果なのですが、一方、日本人学生の就職活動開始時期というのは3年生の6月が25.7%と最も多くなっており、就職活動解禁前から動き出している学生というのが97%を超えています。こうしたことから留学生は日本人学生と比較して就職活動の動き出しが遅い傾向にあるということが言えると思います。



これが業界研究だったり、筆記試験対策、面接対策などの時間を十分に取れないという状況につながって、それが企業側から見れば日本語能力不足というふうに捉えられているのではないかと考えられます。

ですので、このような状況を改善していくためにキャリアセンターとしては動いていかないといけないと考えています。

では、次のスライドでキャリアセンターによる取組を紹介させていただきます。4つ紹介させていただきます。まず、1つ目なのですが、留学生対象キャリアセミナーです。日本人学生対象に様々なガイダンス、イベントなどを実施する中で、そちらにも日本語話者留学生の方はもちろん日本人と同じように参加いただいているのですが、それに加えてこちらのイベントを用意しています。キャリアセンターでは例年3年生を対象に留学生対象のキャリアセミナーを実施してきておりまして、今年度は日本の就職活動の現状と仕組みだったり、企業が見ているポイント、そして就活に向けて必要な対策・準備などを留学生向け人材採用支援企業にご協力いただきキャリアセミナーを実施しました。

キャリアセンターの取り組み① 留学生対象キャリアセミナー		
対象学年	実施時期	【イベントタイトル】 内容
3年生	9月	【日本の就職活動の実態とその準備】 ・日本の就職活動の現状と仕組み ・企業が見ているポイント ・就活に向けて必要な対策/準備など
4年生	7月	【留学生のための就職セミナー】 (21年度～) ・就活の現状について ・在留資格の変更について ・求人の探し方

そして、また今年度からの取組ではあるのですが、新型コロナウイルスの影響もありまして、卒業後に在留資格を留学ビザから特定活動ビザですね。主に就活のビザに切り替えて活動する学生が増えているという背景もあったので、2021年4月よりも4年生向けのキャリアセミナーというのも実施しました。大阪外国人雇用サービスセンターにご協力いただきながら在留資格に関する内容を含むキャリアセミナーというのを実施していただきました。

今年は初年度ということもあって実施時期は7月と遅めだったのですが、次年度は4月開催を予定しています。

先程の武田先生のお話しにもあったとおり、就活に関する要望の中でも「特に無し」の次に多いのは「留学生用の就活セミナー・説明会」という部分だったので、この部分は継続的に強化していきたいと考えております。

のち程、次年度以降新たに実施するキャリアセミナーについても紹介をさせていただきます。

次なのですが、こちらオンライン先輩訪問会ということです。今月実施したイベントになるのですが、留学生対象に Zoom を使いながら先輩訪問会というのを行いました。コロナ禍において入国できない留学生でだったりとか、それからサークル活動が止まっていたり、それからどうしてもやはりそういった状況の中で留学生同士の縦の繋がりという部分を持ちづらい状況にあると考えているので、今年は2月14日に日本アイ・ビー・エムデジタルサービスに内定した留学生の先輩に、後輩の留学生が Zoom で何でも質問することができるイベントというのを実施しました。留学生だからこそこういうところに困ったよとか、こういうところを気を付けたよっていう部分ですね。例えば、筆記試験だったりエントリーシートの書き方だったり、そういった部分についてアドバイスをしていただいたのですが、やはり直近の就職活動を経験し、且つ実際の経験に基づくアドバイスというところで後輩の学生にも先輩のアドバイスが響いているという印象でした。

キャリアセンターの取り組み② オンライン先輩訪問会

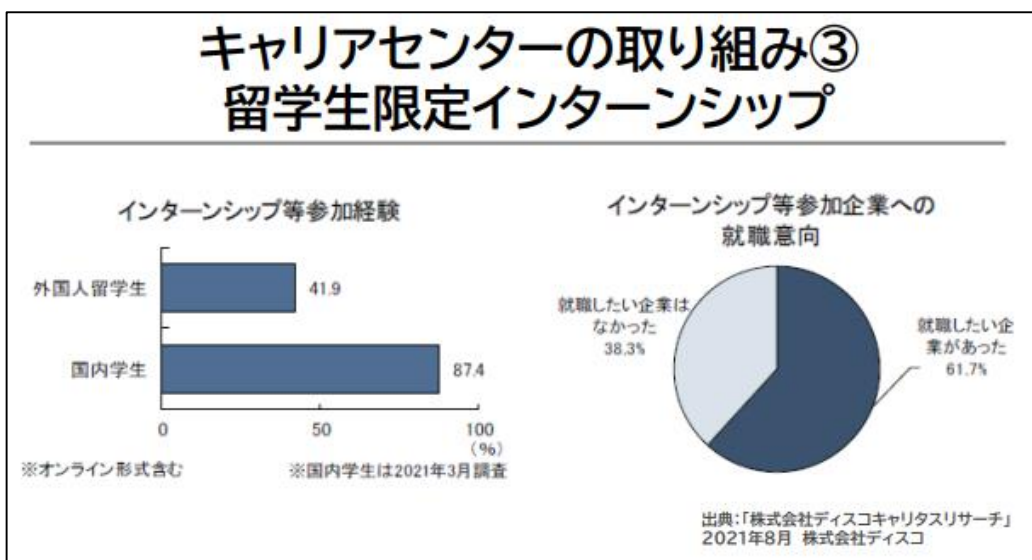
対象学年	実施時期	【イベントタイトル】 内容
全学年	2月	【留学生対象 オンライン先輩訪問会】 (21年度～) ・「留学生ならではの」質問、基本的な質問、何でも先輩に聞いてみよう！

そして、3つ目は留学生限定のインターンシップになります。コンソーシアムひょうご神戸だったりとか、大阪外国人雇用サービスからご紹介いただいた企業に留学生を派遣しています。こうしたインターンシップを通じて留学生達が社会に出て就業体験を積むことができること、そして自身を成長させる機会になってもらうことを期待しています。

キャリアセンターの取り組み③ 留学生限定インターンシップ

対象学年	実施時期	インターンシップ
全学年	6月～9月、11～3月	・ひょうご留学生インターンシップ (コンソーシアムひょうご神戸と連携) ・留学生対象ビジネス・インターンシップ (大阪外国人雇用サービスセンターと連携)

こちらの調査結果見ていただきたいのですが、留学生はインターンシップ3カ月が約4割と9割近い国内学生の半分に留まっているのですが、ただ留学生の中でもインターンシップに参加した学生については6割が就職したい企業があったと回答しています。ですので、インターンシップ参加率というのは低いものの、参加すれば留学生の日本での就職意欲を高める結果に繋がっています。こうしたことから、我々キャリアセンターが今後も引き続き留学生がインターンシップ参加できる機会というのを提供し続けていき、且つ強化していくことが重要だと考えています。



そして最後 4 つ目なのですが、こちらのサービスは日本人学生も同様に行われているものなのですが、もちろん留学生も利用可能なもので、1 コマ辺り 35 分の時間を使いながら経験豊富なキャリアアドバイザーが履歴書だったり、エントリーシートの相談、そして面接トレーニング、就活に関する全般的な相談に乗ります。

キャリアセンターの取り組み④ 個人面談(日・英)

対象学年	実施時期	実施内容
3年生以上	3年生4月以降	個人面談
3年生以上	3年生4月以降	英語面談 (21年度～)

これまでは日本語のみでの提供だったのですが、この 1 月より英語での面談というのも提供され始めました。就活に関して幅広い相談を受けておりますので、例えばメンタル的にサポートが必要だと判断される学生だったりとか、それからオワハラ・パワハラ・セクハラなどのハラスメントなどもこうした個人面談の中で相談があれば、キャリアセンターの職員に共有される仕組みとなっています。ですので、もし国籍などに伴う差別の話があれば我々も速やかに学生にヒヤリングを行うことが可能という態勢にはなっています。

先程、ヨンジュンさんの話しの中で、ヨンジュンさんの大学ではキャリアアドバイザーが担任のような形でずっと長くサポートしていくという形であるという話がありましたが、本学はそのキャリアアドバイザーの指名はできないという形にはなっているのですけれども、なので毎回違うアドバイザー、もしくはたまたま同じアドバイザーとお話しをするということにはなるのですが、ただ、その相談内容によってはキャリアセンター職員が引き継ぎ、固定の人物が対応していくということにもなっています。

では、次に次年度から始まる支援内容という部分お伝えをさせていただきます。2点になります。

まず、1点目として新入生留学生向けキャリアセミナーです。現状の課題である動き出しの遅さ、そして日本での働き方に関する理解不足だったり、そういった部分の課題を乗り越えていくためには早期のアプローチが必要だと考えています。ですので、入学したての4月に日本の就職活動に関する基本的な知識というのを身に付けてもらうことが目的です。

2022年度から始まる新たな支援内容① 低年次向け支援の拡充		
対象学年	実施時期	【イベントタイトル】 内容
新入生 (2022年度は 2年生も可)	4月	【新入生留学生向けキャリアセミナー】 ・日本の就活スケジュール ・求められる能力

先程の報告会の資料にもあったとおり、武田先生の資料の中で就職課に相談できる・したという学生は2割にも満たないという現状がありました。どうしても留学生にとってキャリアセンターというのは少し行きづらい敷居の高い部署になっているなという印象が異動してきてすごく感じる部分ではあるのですけれども、やはりもう低年次の段階から留学生の方々と繋がりを持ち、人間関係を作っていくことでそのハードルを少しでも下げていくということも目的の1つです。従来より、より身近に合う存在になっていくことで相談しやすいキャリアセンターというのを目指していきたいと思います。

新入生の段階でこうしたキャリアセミナーを実施することで、少なくとも4年生の4月とか3年生の3月になってから就職活動を始めるということはかなり減っていくのではないかと考えていますので、これはぜひ実施していきたいですし、日本語能力が就職活動の時期にどれくらい求められるのかということをやめ分かった上で、学習に取り組むことができれば目的意識を持った学びに繋がっていきえると考えています。

次の新たな支援内容としては、留学生就職支援コンソーシアムであるサクセスへの参加が挙げられます。こちら詳細についてはホームページなどで確認可能なのですけれども、簡単にご説明させ

ていただきますと、高度外国人材の育成と日本社会における定着支援の継続・発展のために作られたコンソーシアムとなっています。

2022年度から始まる新たな支援内容② SUCCESSへの参加

留学生就職支援コンソーシアムSUCCESS

文部科学省留学生就職促進プログラム「SUCCESS-Osaka事業」で培った産官学による高度外国人材の育成と日本社会における定着支援体制を継続・発展するため、22年度から新コンソーシアムを設置。多くの優秀な留学生を持つ大学に横展開し、経済団体との連携も相まって、持続可能な外国人留学生プログラムを推進。
(21年度までは、大阪大学、大阪市立大学、大阪府立大学、関西大学で実施)

SUCCESSで新たに可能となること

- ・大手企業へのインターンシップ派遣
- ・BJTビジネス日本語能力テストで、J1・J1+の資格取得をサポート
- ・留学生の日本企業との交流機会の増加

今年度までは大阪大学・大阪市立大学・大阪府立大学、そして関西大学の4校で実施されていましたが、次年度からは本学も含め優秀な留学生をもつ大学が参加し始めます。

こちらのコンソーシアムに参加することで可能になることとしては、大手企業へのインターンシップ派遣が挙げられます。コンソーシアムひょうご神戸だったり、大阪外国人雇用サービスセンターのインターンシップというのは、地元の中小企業がメインにはなってくるのですが、サクセスでは全国展開しているような大企業がメインとなってきます。例えばアマゾンジャパンなどのコンサルだったりとか、住友系を中心とするメーカー、そして商社ですね。専門商社などはもうすでにプログラムとして確立されている上、今後も総合商社などに打診を進めていくということです。

次にBJTです。Business Japanese Proficiency Testなのですが、こちらビジネス日本語能力テストで日常会話レベルではなくて、ビジネス日本語の能力を証明するところまでサポートするということです。

法務省の入国管理局からもこちらのBJTビジネス日本語能力テストは認められている資格ではありますし、今後も留学生を採用するという企業も万博を見据えて増えていくかと思うので、時代のニーズに合ったサポートが可能になってくるかと思っています。

また、留学生と日本企業との交流機会の増加という部分では1人辺り1000時間、日本企業との交流機会を持ってもらおうということを目指されています。

ですので、こういったところでも留学生の企業との交流機会を増加させていくという部分が可能になってくると思います。

そして最後なのですが、このような支援を拡大していけばいくほど留学生が企業と接する機会が増えれば増えるほどなのですが、やはり差別やハラスメントに遭遇する機会というものどうしても増えてしまう可能性があります。そうした時に、敷居を感じず相談できる窓口であ

りたいと我々キャリアセンターは考えています。

さいごに

相談しやすい身近なキャリアセンターへ

- ・低年次からの関係構築
- ・カウンセリングマインドを持った対応
- ・留学生同士の交流機会の提供



やはり差別やハラスメントを受けた学生が、実際に相談したと回答したのが 14.3%というのがすごく私も印象には残っているのですが、本学学生にもやはりそういった相談しにくさというのがまだあるのかなと印象があります。

ですので、やはり低年次からキャリアセミナーなどを通じて関係性を構築して、日々我々がカウンセリングマインドを持った対応を心がけ、また留学生同士でも交流できる機会というのをしっかり提供していくことで相談しやすい身近な存在になっていくことができると思います。特に留学生の方というのは家族も母国にいるケースがほとんどだと思いますし、我々が信頼できる身近な相談窓口となっていくことで少しでも留学生の就職活動だったり、引いては学生生活が実りあるものになっていければと考えていますので、そのように引き続き努力していきたいと考えております。

これが我々キャリアセンターが目指している今の目標というところになります。

説明は以上になります。ご清聴いただきありがとうございました。

【司会 澤田】

兼坂さん、どうもありがとうございました。

【司会 澤田】

それでは、ここで 5 分間少し休憩時間を取らせていただきたいと思います。今チャットのほうにまだ質問のほうに来ておりませんが、もしよければこの 5 分間の時間にそれぞれもし質問がありましたら挙げていただければと思います。

それでは休憩を挟みましたが、引き続きプログラムのほう進めたいと思います。

続きまして、学外研究員の方からのコメントのほうに移りたいと思います。

高さんお願いいたします。

【ひょうご部落解放・人権研究所 高(コウ)】

失礼いたします。ひょうご部落解放・人権研究所の高と申します。今回、このような調査を行ってくださったことを在日コリアン当事者として本当に嬉しく思いますし、研究会に参加する機会を与えてくださったことに感謝したいと思っています。

1980年代始め随分昔のことになりますが、私が短大で就職活動を始めようとした時に、本名で就職を希望していた私のところに担任の先生がやってきて、「高さん、申し訳ないけれども、本名で仕事するならば紹介できそうな会社は無いんです」とおっしゃったのを思い出しながら研究会に参加させていただきました。40年前と今では随分状況が変わっているかと思っていたのですが、就職差別の体験を見ながら状況はさほど変わっていない。むしろ在日の存在が薄まっている中で、差別意識だけが潜在化しているのではないかと感じました。

でも今回の調査は、大学側が外国人学生の就職差別を許さないという意思表示になっていると思いますので、外国にルーツを持つ学生にとっても心強いのではないかと感じています。

一方で調査結果を見ながら、今も、在日コリアンという自分の立場について不安を感じている人がたくさんいることや、就活であからさまな差別を受けた体験があったこと、大学の先生が在日コリアンに関心がない、あるいは知らないと感じているということに、とても胸が痛みました。

今回の調査では、個人的に「相談できる場所や人がいるのか」ということがすごく気になっていました。調査結果からも家族や友人など身近な人には相談できるけれども、大学のキャリアセンターや大学の先生にそのような場所や人があまりいないことが明らかになっています。就職に直結するような相談相手がいないということがとても気になりました。

それから就活体験者の中には、あからさまに差別的な質問を受けている学生がいました。これは私どもの研究所の仕事でもありますが、まだまだ社会的な啓発が必要だと思います。

先程ヨンジュンさんの報告にもありましたけれども、このような差別事象に対して大学はしっかりと実態を把握して抗議の意を表す、また、労働局などに申し入れをして相手業者を指導してもらうということもとても重要だと思います。

調査からは、大学の先生やキャリアセンターにあまり期待を寄せていないという状況が見て取れますが、一方で、やはり期待したいという思いは強くあるように思います。その思いを是非とも受け止めてほしいと思っています。

先程のキャリアセンターから報告がありました。留学生への対策ということで様々な素晴らしい報告がありましたけれども、在日への対策というものが抜け落ちているように感じました。小さなことから、まずはボランティアでもいいので相談できる就活経験者や当事者の方を招いて、少人数の気軽なサロンのようなものを設けるということも意義があるのではないかと思います。

是非とも今回の調査が調査で終わることなく、就職活動をする在日外国人の学生さん達のために役立つアクションにつながることを強く期待しております。以上です。

【司会 澤田】

高さん、ありがとうございます。続いて、学外研究員の山本さんお願いいたします。

【兵庫県在日外国人教育研究協議会 山本】

はい。こんにちは、私は兵庫県在日外国人教育研究協議会の山本紀子と申します。この度、この研究に参加の機会をいただき本当にありがとうございました。

まず、兵庫県在日外国人教育研究協議会の取組から高校までの外国にルーツのある生徒達の状況を説明させていただきます。

現在、日本の学校には、多様な国籍・背景をもつ生徒が在籍し、日本語指導が必要な生徒も増加しています。かつては特別永住者である在日コリアン生徒が中心で、差別や偏見に苦しみ、国籍・本名・民族性を明らかにすることが困難な生徒が多くいました。私達はそういう生徒に寄り添い、自己肯定感が持てるような様々な事業を行ってきたわけなのですが、残念ながら今もなお外国にルーツをもつ生徒が周囲の無理解に悩んでいることが私達の事業、生徒交流会や作文コンクールから伺えます。非常に心が痛いことです。これは周りの日本人の課題で、異文化や、ありのままの姿を尊重する、そういう教員や仲間づくり、そして居場所を提供することが、学校あるいは地域で必要だと感じています。

また、高校では公正な採用選考に向けて全国高等学校統一用紙や就職差別につながる不適切な質問事項などを人権ホームルーム等で学習し、就職支援を進路指導部が担当します。そのような公正な就職が実現されるという当たり前のことを学ぶわけなのですが、現実それが実現されていない社会だということを本当に残念に思っています。

そういう学びをするものの、多くの生徒は進学しますので、高校卒業後、大学や専門学校で就職活動の問題に直面します。ですから、私も現実高校で送り出した生徒達がどのように社会に出ているのかということについて、一抹の不安を持っていたわけなのですが、今回の公開研究会で外国にルーツのある学生の就職活動における人権課題の実態に切り込み、アンケートやインタビューで差別や偏見を明らかにし、学生さん達の生の声、不安であったり、憤りであったり、抗議であったり、そういう声を聞くことができたということは非常に意義があると思っています。

この研究結果を真摯に受け止め、大学での取組や企業への働きかけが必要です。

それとともに私たち日本人が、どのようにこの現実に向き合い行動するかが問われています。私自身もこの研究の今後に注目し、大学での就職活動が公正であるものになることを願っております。当事者のみなさんの不安がなくなることを本当に祈っておりますが、また兵庫県在日外国人教育研究協議会として外国につながる生徒の学び、進路保障のために多文化共生教育の研究や実践を続けていくことが必要だと強く感じています。

本来、外国にルーツのある学生は、多文化の背景を持ち、豊かで大切な私達のパートナーです。大いにその特性や能力を活かしてほしい、そういう存在であるのですが、誰もが不安を抱えることなく、その能力や適性を発揮できる社会の実現を教育や社会の場で築いていくことを目指したいと思っています。

今後ともまたどうぞよろしくお願いいたします。以上でコメントを終わらせていただきます。ありがとうございました。

【司会 澤田】

山本さん、ありがとうございます。

それでは、本大学の学内の研究員を代表しましてインタビュアーのほうからコメントをいたします。中川さん、お願いいたします。

【中川】

はい。中川です、どうぞよろしくお願いします。インタビューに関しては辻本さんが中心になってやってくださったのですが、それぞれのインタビューでは研究員である専任教員がこのインタビューに立ち会い、一部同じように質問させていただきました。その経緯もありまして、インタビュアーからのコメントを集めました。それをここでご紹介します。

まず最初は、インタビューイですが、インタビューに答えてくださった方には2つのグループがあった。1つが留学生で、もう1つのグループが外国にルーツがあって日本に在住している人たち。在日外国人ということです。そのグループには大きな特徴として、留学生には**見える違い**があるのではないかと。在日コリアンには**見えない違い**があるのではないかとというコメントが出ました。

それから2つ目、差別への不安ということです。これはスライドにあるように、国籍・名前の違い・学歴・言語・差別体験から差別への不安を感じるということ。それから外国にルーツがあるということが就活をする上で1つの不安材料になっている。また経験者の4割が差別・偏見を感じるような就活体験をしている。こういう不安ということが今回の研究・インタビューで非常に強く出たのではないかと。

そしてその不安の理由ですが1つ目、日本人あるいは日本国民でないということが日本社会では生きていく上でマイナスに評価されるということがある。

そして日本社会では同化圧力が感じられる。見えない違いへの同化圧力というのが非常に感じられるのではないかと。

それから被面接者に対する偏見。

そして就活での面接の時に感じたマイクロアグレッションのようなものが出ていたのではないかと。

次の項目です。分かったことなのですが、不安解消の対応や相談の結果から、就活あるいはその就活の時期に入ろうとしている人達ということですのでけれども、一定の諦め感があるのではないかと。

そして研究結果から、教員やキャリアセンターがあまり期待されていないのではないかと。

それから留学生と在日外国人には名前や学校教育経験の違いからアイデンティティ形成とその自覚度に違いがある。前者はそれが表面化、つまり先程申しました見えるものとして、そして後者は内面化されていて見えない・見えにくい・隠されるものとして、排除や差別・偏見にされされる不安や困難が存在するのではないかと。

それから括弧付きですが、在日という存在自体が理解されていない。これは先程のお話しにもありました。朝鮮籍の学生さんだった方で就職に、あるいは大学に関わるというところで出てきた動きです。

その次の点ですが、マジョリティー。我々がマジョリティーということになるわけですが、マジョリティーがマイノリティーである当事者に話しを聞くという、ある種の権力関係ですが、それがはらんでいる問題がやはり今回の研究あるいはインタビューで出てきたのではないかと。問題性を主張するコスト、これは常にマイノリティー。つまり不利益を被る側の人達が一方的に負うというこ

とがあるのではないか。調査でもマイノリティーが説明をしなければならない、そういうコストを負わされているのではないかということです。マジョリティーがしかしその当差者であるマジョリティーのほうの問題の当事者であるっていうことを自覚できていないのではないかということです。つまりマイノリティーが問題を持っているわけではなくて、我々の社会が、そしてそれに対してはマジョリティーがまさに当事者であるという、そういう自覚がマジョリティーのほうにないのではないかそういう意味です。

それから先程も少しキャリアセンターからコメントがありましたが、インタビューでは必要な今後の対応、そして今後の展望という意味では大学から企業への申し入れをするということ。そして多様性を受け入れる社会を構築していく、そして大学単独ではこの問題は解決しませんから、大学ももちろん関わりながら社会との連携をどう進めていくか、非常に具体的な対応になると思います。

そして、いわゆる情報弱者、留学生は特にそうですが情報弱者へのサポートをどうするか。

それから教員の側では、教員の側の不理解というのが指摘されました。教員研修の実施ということです。

もう最後の項目になりますが、大学が執行部だけでなく教員・職員・学生、全体の構成員が差別の実態そのものを受け止めるべきであるということで、このインタビューの経験から、そしてこの研究の全体から差別の実態っていうのが見えてきた。

そのことを我々が今後必要な対応や今後の展望について活かしていくべきである、そういうコメントが出ました。報告以上です。

【司会 澤田】

はい。中川さんどうもありがとうございます。

それでは、続きまして調査、全体への【Q&A】のほうに移りたいと思います。

たくさんご質問を入れていただきましたので、順番にお聞きしていきたいと思いますが、まず今日ゲストで経験者として登壇いただきましたトンヨンさん、ヨンジュンさんのほうに質問のほうしていただいたものがありますので、そちらからお伺いしていきたいと思います。

まず、関学の日本語教育センターの副長をされている法学部の森本先生からのご質問のところなのですが、トンヨンさん、ヨンジュンさんにご質問ですということです。「ゼミの教員に相談がしにくいということですが、実際教員から就活について困ったことがないかと、もっと積極的に声をかけたほうがいいでしょうか？」というご質問があります。

合わせてもう1つ質問が入っているものもお2人ということなので、もう1つ読み上げさせていただきます。「キャリアセンターの職員とか大学教員、その無知ということが非常に問題なんだと、無知や偏見が問題だと思う」ということを書いてくださっているのですが、「実際に研修であるとかそういう機会も必要だと思っているのですが、それが大事だと思うのですけれども、どうでしょうか？ほかにどういうことを教員や職員に望んでいきますか？」ということで質問をいただいています。それぞれ順番にお願いいたします。

【辻本】

すみません。お二人には 1 つずつの項目で答えてもらうほうがいいと思います。今、質問を全部紹介されたので、少し答えにくいと思います。

【司会 澤田】

失礼しました。では、まず最初のほうにしましょう。

ゼミのほうの教員からもう少し積極的に例えば声を掛けていったほうがいいのか。これなかなか先生方もすごく身につまされる思いだというコメント、私も共感しながら読ませていただいたのですが、実際どうすればいいのかというところが分からないという先生方の思いもあるかなと思ひまして、教えていただければと思います。

ではトンヨンさんからお願いしてよろしいでしょうか。

【トンヨン】

はい。僕としては教員からやはり積極的に話しをかけてくれたほうが僕的には嬉しいと思います。

なぜかと言うと、まず前提としては在日を知っているというのは前提なんですけども、この今の社会でどうやって僕らが今現状で生きていくかという、結局能力を高めてからやはり日本社会でキャリアを積まないといけないということになるので、現状できることは自分の能力を高めて、要は同じ学力とか学位を持っていて、“じゃあ朝鮮人か、日本人か？”となったときに、“日本人を取ります”というのが今当たり前になっているので、そういったときにその日本人より能力が高ければ本当に見極める人がしっかりしているのであれば、ちゃんと採用してもらったり、良いところに就職できるという可能性が広がると思うので、やはり教員からのアドバイスがあると、僕の経験上では、道が開けるのかなという印象は受けます。

【司会 澤田】

ありがとうございます。

ヨンジュンさんお願いします。

【ヨンジュン】

そうですね。ゼミの教員・教授の方から積極的にお声掛けいただくことに関しては、すごく安心と言いますか、学生側としてもすごく心強いなと思います。

ただ、差別が今後あるという前提で話しをされるのも若干違うのかなと思っていまして、日本の市民の方々、大多数の方が無意識な差別・意識的な差別をされない方だろうなところも僕は信じていますので、もし仮にあったらというような仮定の話しでお声掛けいただくっていうことと、あとは正直僕も専門外の話し・相談を受けた時って結構あまり的確に指導ができなかったり、フォローができなかったりするんで、何かあったら教員・教授の立場として、大学に報告してアクションを起こす準備はできているよってセーフティーネットの提案と、もう 1 つしていただきたいのが、例えば同じバックグラウンドをもった同じ在日の知り合いに取り次ぐよ、といったある意味、専門のことは専門の在日の知り合いの方を紹介するってというようなことをしていただければいいか

など個人的に思っております。

【辻本】

ちょっと今のお二人にもう少し私のほうから補足的な質問をしたいです。

大学の教員達からは「在日を知っていますよ」や「在日のことは分かりますよ」という答えもあるのですが、その「在日を知っていますよ」という在日の中身をどこまで理解しておられるのかをどう思いますか？ どう感じますか？

【トンヨン】

僕はずっと民族学校に通っていたので、日本社会に出るのが大学院からだったので一昨年ぐらいから。そこの研究室に配属されまして、周りはみんな日本人で、在日を知っている方は、教授は若干知っていましたが、日本人の方は1人も知らなくて「在日？なにそれ？」みたいな感じで。一から僕が教授にも説明しましたし、そうやってルーツを守ってここ日本で生きていますというふうには言ったのですが、「なにそれ？」みたいな感じの印象を受けました。やはり「在日」を一から説明するというのは、要はもう歴史なので、それを一つ一つ説明しても少し難しい部分もあるのです。

やはり、今、例えばですけど、小学校・中学校の教科書では強制連行っていう単語も無くして、歴史を僕からしたら歪曲してるような印象があるのですが、そういう教育を経て育っている日本人、子どもというのは、もう大人になっても多分根本的には変わらない可能性が高いと僕は思っているのです。先程のパワーポイントで示されたマジョリティーという問題、マジョリティーがこの社会をまず正さないといけないっていうのをちょっと印象に残っているのですが、僕的にはやはり社会全体を変えて僕らの住む環境っていうのを改善してほしいという気持ちがあります。

やはり教授達にも、もちろん本心としては僕ら在日のことを中身まで知ってほしいです。でも、現実的にそれが可能なのかどうかは、ちょっと難しい部分もあるかなって僕は思っております。

【辻本】

ヨンジュンさんは？

【ヨンジュン】

はい。ある意味、教授になられるような方でしたら、高校の公民の教科書レベルの認識・知識はあると思います。僕が受けてきた印象なのですが、「在日ってこういうことだね」みたいな感じで結構、ステレオタイプで持たれています。ちょっと会われた方の第1印象から「在日ってこういう人だね」みたいな認識をされている方が多いのかなと思います。

僕の立場からすれば、民族学校の小学校を卒業したタイミングで日本の学校に行った人、中学校を卒業したタイミングで日本の学校に行った人、高校卒業して日本の学校行った人、ずっと日本の学校の人。日本名を使っている人、使わない人。60万人同胞がいる中で本当に一人ひとり違うのです。正直、価値観とか認識が違うなかで一括りにされるというのは何か違うなっていうような、印象を受ける感じはします。

お話を聞いて「在日知っています。これこれこうで、大変だよね」、いや、そこじゃあないんだけどなみたいなのを感じ取ったりはあるかなというところです。

【司会 澤田】

ありがとうございます。それでは、ほかの質問のほうに移らせていただきたいと思います。

先程、もう回答の中には含まれていたかなと思うのですが、今お話しの中でキャリアセンターの方からも留学生向け支援の話が挙がっていたかなとは思いますが、なかなか日本人と留学生の間の狭間で、在日支援って言葉はなかなか出てこないというような状況だったと思いますが、何か具体的にキャリアセンター職員のほうに対応を望みたいことはありますか？

【トンヨン】

そうですね。僕が就活支援課っていうのをもう一切使ったことがないので、どのような支援してくれるのかというのは存じてないのです。大学全体としては、「どこの大学を卒業しましたか」の選択欄とかあったりしたら、だいたい朝鮮大学校はまずないので、「その他」に記入するのですし、また国籍欄にも「朝鮮」という枠が無いので、僕ら入学してもいいのかなあという不安があります。まず大学に認知されているかの印象があるので、僕の印象としては、まず認知をしてもらうというのが大前提です。

あと、朝鮮大学校の後輩達も同じように国立の大学院に進学しようとしているのですが、朝鮮大学校は各種学校の扱いなので、まず、入学資格というのを取らないといけないのです。その入学資格を取る際に、大学院にそれを送ります。「あなたは入学資格ありません」って言われて試験さえも受けさせてもらえなかった人もいました。そもそも大学が僕らを認知してくれるっていうのが重要なかなとは思いますが、キャリアセンター、大学でも知っている大学もあると思うのですが、日本国内の大学の多くではやはりそういうのが現状なのかなという印象を受けています。以上です。

【司会 澤田】

ありがとうございます。

ヨンジュンさん、いかがでしょう。

【ヨンジュン氏】

そうですね。キャリアセンターとしてご尽力いただきたいところは、まず就活生、学生に関わる職員の皆さんに対しては、こういった事例があるっていうような共有の認識をしていただきたいなと思います。やはり知らないものに対しては、ケアやサポートできないと思うのです。

ただ、これも若干、ひねくれではないのですが、腫れ物としては扱わないようにしてほしいのは大前提としてあります。差別を受ける存在だ、僕はケアされなければならない存在だっていうことではなくて、あくまで1人の人間として対応していただきたい。ただ、持っているバックグラウンド、自分自身で変えられないものがあるが故に、社会的不利を被るという事実があることを認識していただいて、個々の職員の方にはご対応いただきたいと思っております。

【司会 澤田】

貴重なコメントどうもありがとうございました。

それでは、次はキャリアセンターのお話しばかり出ておりますが、キャリアセンターのほうにも質問が来ておりますので、兼坂さんに質問させていただきたいと思います。

【司会 澤田】

キャリアセンター向けの質問がいくつか来ておりまして、実際の事例として「大阪府では大学・大阪労働局と連携して差別につながる質問をした企業への行政指導・改善要請が行われているという話を聞いていますが、実際に行政にこういった連携を行っているのか、こういう措置依頼ということは行われているんですか？」というご質問ですが、いかがでしょうか。

【関西学院大学キャリア支援課 那須】

すみません、横から失礼します。同じくキャリアセンターの那須と言います。

【司会 澤田】

那須さん、お願いします。

【関西学院大学キャリア支援課 那須】

すみません、ちょっとこの件について、ご回答させていただければと思います。

実際、この行政との連携っていうところについては、現状できていない部分もあると思っています。特にこれは貴重なご意見として、ぜひこれから反映させていただきたいなと思っています。

一方でこういう事例ですが、学生のほうからも結構挙がってくることもあります。例えば面接で家族のことを聞かれたとか、国籍のこと聞かれたとか、やはりそういうことってというのは相談を受けています。一応キャリアセンター内でリスト化もして、要注意企業のような形で登録のほうもさせていただいて、その企業の求人情報は学生には公開しないとか、そういった企業は注意してくださいという注意喚起とかは学生に行うようにしているというのが現状になっています。

少しこれに関連しているところで、私が対応したケースについてでもご紹介させていただければと思います。その学生は在日の学生さんだったのですが、ずっと本名で就職活動をされてました。それで見事某大手企業にも内定を得られて、選考段階では自分の名前について少し気にしている部分があったようですが、そこはもう全然気にしなくてもいいと言われて内定に至ったと聞いています。

ただ、その内定後の研修の場面の中で、職種が営業ということもあり、研修を担当されている方が、良かれと思って、通称名って本当に使わなくて大丈夫かなということを聞かれたそうです。ただ、その学生はそれを聞かれた事がやはり差別だというふうに感じてしまって、キャリアセンターのほうに声を挙げて来てくれたケースがありました。もちろんそこで我々も企業と学生との間にあって対応させていただいたのですが、一応その企業側の言い分としては、過去そういったことで苦労した事があったので、念のためお伝えしたということと言われていて、でも学生はそれを差別の

ように感じてしまったと言っていました。我々ができることとしては、もちろんその学生の気持ちに寄り添って一緒に対応していくっていうこともそうですし、その際にその採用担当の方にも我々からお伝えをさせていただいたのですが、受け取り方は人それぞれですし、そこにプライドを持っている学生さんもたくさんいますので、そういったことを投げかけるだけでもそういうふうになる場合ももちろんあります。もし、これからやっていただけるのであれば、例えば自分の本名で仕事をしていく中で、もし取引先とかで何か不当な扱いされたりとか、何かちょっと不利を感じるようなことがあったときに、会社側が出て来て守ってあげたりとか、やはりそこは違いますよと言ってあげることが採用した企業としてできることじゃないですか、ということをキャリアセンターのほうからは声を挙げさせていただきました。

たくさんあるケースではないのですが、その度にキャリアセンターとしては一つ一つのケースには対応させていただいており、我々から企業にそういう声を挙げる準備ももちろんできています。最初に冒頭に申し上げたようにリスト化したものも持って、中でも情報は共有をしているという状況になっていますので、ご回答と合わせてご紹介できればと思って発言させていただきました。

【司会 澤田】

ありがとうございます。では、もう 1 つキャリアセンターのほうに質問が来ておりまして、引き続きよろしいでしょうか。

【関西学院大学キャリア支援課 那須】

はい、お願いします。

【司会 澤田】

「キャリアセンターの留学生の就職支援について実際にどれぐらいの方が参加しているのか」というご質問です。日本語教育センターのほうの副長をされている森本先生からですので、どういう形で協力できるか、連携ができるのではないかというお話です。お願いします。

【関西学院大学キャリア支援課 那須】

はい、ありがとうございます。すみません、ちょっとお時間も超過している中、申し訳ありません。ご質問ありがとうございます。

実は以前、日本語教育センター様とも連携をずっとさせていただいていたこともありまして、7 年前、8 年前ぐらいになるのですが、留学生支援、先程、兼坂から紹介させていただいた以上に、例えば本当に 2 カ月に 1 回とかそういうスパンでやっていたこともあります。その時には日本語教育センターにもご協力いただいていたこともございます。

ただ、就職活動を実際行っていると、いわゆる日本の企業とかもそうなのですが、結局学生さんの見ている基準ってフラットに見ていますと、留学生だから特別にどうということもありませんとやはり言われていることが多かったので、むしろ日本人学生の支援の中で、一緒に受けていっ

てもらふことのほうが良いのではないかということで、徐々に徐々に統合してきたというようなそんな経緯がありました。

ただ、最近になってやはりコロナ禍またオンライン化のほうが進んでいく中で、なかなか学生にも声も届きにくくなってきていますし、簡単に気軽に立ち寄れるような状況がなくなっているもので、少しずつまた留学生に特化した切り口でということで支援を拡充していこうという動きにまた変わってきているというところがございます。

ですので、ぜひ森本先生とはその辺り改めてまたご協力をさせていただいて、一緒にどういう支援ができるかということも考えていければなと思っております。ありがとうございます。

【司会 澤田】

どうもありがとうございました。それでは、少し時間が押していますが、最後に研究メンバーへの質問というのもいただいておりますので、どの方にとというのは特にはないのですけれども、読み上げさせていただきます。

「大阪大学大学院の博士課程の研究者の方なのですが、ご自身は在日ブラジル人で日本の大学を卒業しておられて、いろいろ自分の経験と重なるところがあって興味深くお話を聞かせていただきました。今回の調査、様々な研究興味深いのですが、大学ランクに関するお話しがあんまりなくて、関学がランクの高い大学なのでそういうランクはこういう調査に影響しているのかどうか、どういうふうに考えますか？」というご質問をいただきました。

【研究代表者 武田】

辻本先生、あとで何かあれば言っていただければと思いますけど。

今回のWEB調査のほうでは、いろんな大学の方にご参加いただいたので、関学出身者は多いですけど、かなりバラバラだったのですね。なので、量的に見ていく時にアカデミックのランクでどうだ、こうだっていう分析はちょっとできないような状態でした。なので、なかなかちょっとそこは難しいかなとは思います。辻本先生、お願いします。

【辻本】

私の担当のインタビューは、トータル10人ですけど。

おっしゃるように大阪大学の大学院の学生もありました。広島大学の大学院生もいましたが、結構国公立大学の学生は少なかったです。アンケート・インタビューも答えていただいたこともありますので。ランクは関学という中でのトップかどうかは分からないのです。

いわゆる民族学校系列、コリア学園とか韓国系とか朝鮮学校などにアンケートを依頼しました。アプローチが一番弱かったのは、日本の学校を卒業したコリアンや外国にルーツをもつ人へのアプローチです。だから、ベトナム人や中国帰国者、ブラジルやペルーなど外国にルーツをもつ多く学生への依頼がなかなかできなかったのじゃないか。幅広く呼びかけることができなかったかなというのは終わってからの感想です。

【司会 澤田】

ありがとうございます。もう 1 つ質問のほう来ているので、これで最後の質問をさせていただきたいと思います。

研究会のメンバーにということなのですから、「今回使っている『差別』という言葉について、実際に差別という言葉が“権利を侵害する”とか“奪っている”とか“機会が奪われている”という表現ということなのか？」ということで、どういう言葉で使っておられますかというご質問がありました。その中身としては差別と表現すると便利だけれども、差別した人はその行為の重要性を感じていない、感じなくても済んでしまったり、差別ではなくて区別なんだとすり替えられてしまったりというような何かリスクを感じるということを書いておられます。この差別っていう言葉をどういう形で使っているのかということで、もしご説明できればお願いします。

【研究代表者 武田】

これは私個人の意見になるのかなとは思いますが、「権利を侵害されている」という意味で使っております。

ただ、今回の WEB 調査の場合は、定義をせずに「差別や偏見を就活の中で感じられましたか」という聞き方をしているので、多分回答者が差別・偏見というのを各自で定義されて、それに該当すると感じられたら体験しましたと回答されていると思います。

なので、今回の調査結果では人それぞれ解釈は違っている可能性があり、それぞれの中での解釈で結果が出ていると思います。

【司会 澤田】

ありがとうございます。辻本さんよろしいですか。

【辻本】

研究会では、厳密な差別と区別が偏見という定義はしていません。微妙な定義だから確か聞いた時に「偏見や差別」という形で使ったのです。それ以上の論議はせずに、いろんな学生の対応については、ルーツという形では論議させてもらったので、その細かな厳密な形にはここまでが差別だという話し合いは、厳密な定義まではしてなかったと思います。

【司会 澤田】

ありがとうございます。質問についてはこれで以上になります。

時間のほうが 10 分ほど押してしまいましたけれども、これでコメント【Q&A】のほうは終了させていただきたいと思います。

それでは閉会の挨拶のほうに移りたいと思います。

では最後に辻本さんどうぞお願いいたします。

【辻本】

では、最後にまとめみたいな形でしゃべらせていただきます。

私は、最初に武田先生がおっしゃったように 2012 年の調査に入らせていただいて、コリアン学生への就活差別時代が続いていたと思いました。コリアン学生、その時は朝鮮学校卒業生ですが、かなり苦勞していると思いました。日本社会に対してもっと改善を働き掛けないといけないという気持ちにでした。このようなことがありまして、今回の調査に武田先生と話し合いながら、言い方が悪いですけど、積み残しみたいな形での調査を広範囲にさせていただきました。

今回良かったのは通名で就職したという学生もインタビューに答えてくれました。それから日本国籍を取っているけどもコリアンだと自覚を持っている人、留学生も 2 人・3 人おりました。WEB 調査からインタビューまで答えてくれました。大変嬉しかったと思っています。

今までの私に関わった調査では、カミングアウトしてくれる学生はいなかったと思います。そういう意味ではすごく良かったなと思います。

やはり就活での差別や偏見を感じた体験者はもっといるのではないかと考えています。

しかし、この種の調査の限界なのですが、100 何名の WEB 回答があったのですが、任意調査ですので、就活で差別や偏見を感じたけど「答えなくてもいいわ」という学生がもっといただろうと思っています。

でも今回、調査ができて良かったと思います。今日は本当にありがとうございました。

今日、体験を語ってくださったトンヨンさん、ヨンジュンさん、本当にありがとうございました。

【司会 澤田】

ありがとうございました。それでは、以上をもちまして公開研究会を閉会とさせていただきます。

本日ご参加いただいた皆様、ご登壇いただいた皆様本当にありがとうございました。 _____

研究員のコメント

インタビューコメント

教育学部 岩坂 二規

Web 調査の結果から読み取れたいくつかのポイントについて、聞き取り調査の中で改めて確認できたこと、また考えさせられたことがありました。

日本に留学し卒業後も日本での就職を考える人と、外国にルーツがあり大学入学前から日本在住の人（日本国籍、外国籍）では、本名と通名の有無や学校教育での差別体験の度合いなどが関連して、アイデンティティ形成とその自覚度に違いがあることが予想されました。前者はそれが表面化する（見える）ものとして、後者は内面化する（見えにくい／隠される）ものとして、いずれの場合も排除や差別偏見に晒される不安や困難が存在することが、聞き取り調査からも明らかになりました。Web 調査結果だけを見ると、留学生のほうが外国ルーツの学生よりも困難度が高いように感じられますが、日本社会では「見えるちがい」と「見えないちがい」による障壁が存在し、どちらも多文化共生社会を目指すうえで取り組むべき課題であると考えられます。

このうち「見えないちがい」への同化圧力は、歴史的経緯や政治状況を背景に在日コリアン学生にとくに強く表れていることが、Web 調査・聞き取り調査両方から示唆されました。韓国朝鮮にルーツがある学生の困難を十分に認識し、きめ細かなキャリアサポートに取り組むことが重要と考えます。

また、大学院生のインタビューから、在日コリアンの学生（とりわけ民族学校出身者）は本人や家族の世代を超えた被差別経験から能力主義的な進路を志向せざるを得ず、大学院進学後は専門分野での企業就職や研究職を目指す傾向が強いこと、そういった環境圧力を再生産する社会構造が継続されていることがあらためて確認されました。また、そのようにして選んだ専門性の高い大学院でも、国益や安全保障に絡めて在日外国人が排除される現実や指導教員の理解と支援の不足が根強く存在することが明らかになりました。大学教員は、在日コリアンの実状や歴史理解を日頃からアップデートし、研修等で大学の人権方針や在日外国人学生への支援の在り方を学び合うことの必要性が再確認されました。

調査研究にインタビューアとして参加させていただいて

人間福祉学部 澤田有希子

今回、在日外国人学生らの就職についての聞き取り調査に参加して、韓国や中国の留学生やオーロドカマーやニューカマーの在日コリアンの学生にインタビューアとしてお話を聞かせていただくことができました。

就職活動という点においては、国籍や母語とする言語、学歴の違い等によって、実際に直面する課題や不安には多少違いが見られましたが、実際にインタビューの語りの中には、偏見に満ちた言動や対応の差別体験から、まだ起きていないけれども予測される差別への不安、情報環境への不安や不満が見られました。

例えば、これから就活をする在日コリアン学生によって語られた不安からは、すでに家族や友人など、周囲が日常の中で差別を経験してきているがために、まだ自分自身には起こっていない差別への恐れを感じていることを知りました。

名前を変えることや、帰化して国籍を変えることは、それぞれの選択ではあるものの、就職のため、自分の希望する職業に偏見なく就くことのために選択した、というエピソードからは、自然な選択というよりはむしろ、日本社会に日本人へ同化して見せることが目的になっていることがわかりました。日本人への同化圧力が非常に強い社会の中で、ありのままの自分が周囲に受け入れられるとは思えない環境が周囲にあったことが理由なのだろうと思います。

国籍や名前に基づく差別を行う企業については重大な人権侵害として、大学が申し入れを行うなどの対応が必要であることはもちろんですが、同時にこうした排他的な社会を変化させ、多様性を受け入れる社会を作ることが大学教育において私たちが担うべき役割として求められていると感じました。

一方で、留学生については、新卒を一括採用する日本型雇用慣行にメリットを感じているという意見も見られましたが、外国人差別という視点だけでなく、情報弱者としての不安が語られており、留学生を多く受け入れる大学として、就職活動の平等化を図るための対応が必要であると知ることができました。

調査・研究会を終えて

法学部 高島千代

今回の調査では、就活未体験者で不安を感じる割合が66%あること、他方、体験者の6割が就職活動の際に「全く差別・偏見を感じなかった」と回答しているが、4割は何らかの差別・偏見を感じるような就活体験をしていることが示された。また就活に対する不安の理由、就活で差別・偏見を感じた要素として「国籍」をあげた学生が多かった。不安・差別を解消する方法として「在日外国人系企業を対象に就活」、「日本名を使う」、「国籍を変えて就活する」と一定数が回答しており、実際に日本名に変えて内定を得た学生もいた。

就活の際に「全く差別・偏見を感じなかった」という回答が6割みられたとはいえ、外国にルーツがあるということが就活をする上で一つの不安材料になっている事実、また体験者の4割が差別・偏見を感じるような就活体験をしていることを、大学（執行部だけでなく教員・職員・学生を含む）としては、まずきちんと受け止めるべきだ。

確かに今回の調査・分析には限界もある。就職活動の際に「全く差別・偏見を感じなかった」と回答している6割の就活体験者の内実にまでふみこめていない点や、学生全体の動向との比較をふ

まえたものではないなどの点もあげられるだろう。そもそも就職活動は実力による競争の場であるという建前があり、自分の実力に自信がない者は、ここで差別を認識・主張することが難しい。こうした点もふまえた質問方法が必要だったかもしれない。

しかし2月26日の研究会では、今回の調査結果に対して、複数の在日関係者が、自らの経験・感覚と合致すると言われていたことを考えると、今回の調査はやはり一定の傾向を明示できたのではないか。だとすれば、外国にルーツがあるということが就活をする上で一つの不安材料になっている事実、また体験者の相当数が差別・偏見を感じるような就活体験をしていることを、まず大学は（執行部だけでなく教員・職員・学生を含む）、受け止めなければならないと考える。自分自身も、「様々なルーツをもった人たちによる日本社会」像をデフォルトとして、教員の授業のあり方自体を見直していく必要を感じた。

また研究会当日、明らかになったキャリアセンターの留学生対応と在日学生の要望のずれは、大きな問題である。今回の調査では、改めて日本の企業社会（本来は働き手としての「実力」が評価されるはずの場）もまた、「日本人」「日本国民」でないということが生きていく上ではマイナスに評価される「日本社会」の一部であることを痛感したが、在日学生が留学生と異なるのは、こうしたマイナス評価・否定に、生まれた時から曝され続けてきたという点、また、にもかかわらず日本社会では「在日」の認知度が極めて低い点にあるように思われる。今後はその違いにも目を向けた調査や対応が必要になるのではないか。特にインタビューで明らかになった朝鮮籍の理系大学院生に対する露骨な差別については、これが深刻な差別であることを共有するとともに、大学が共同で企業に勧告していくことも必要だと考える。

なお、今回の調査で最も考えさせられたのは、マジョリティーがマイノリティーである当事者に話を聞くという関係がはらむ問題である。自身に問題がないにもかかわらず、その問題性を主張するコストをマイノリティーが一方的に負うのと同様に、こうした調査でも、マイノリティーがいちいち説明するコストを負わされているのではないか、そうした問題を当事者の学生から投げかけられた。これは、マジョリティーである調査者が、問題のまさに当事者であることをちゃんと自覚できているのかという問いでもある。

今回の調査に際して、私自身が当事者としてどのように行動すればよかったのか、この点についてはまだはっきりした答えが出ているわけではない。しかし、アンケートの段階で、また研究会当日に、勇気を以て指摘・発言してもらったことには深く御礼を申し上げたいし、自分も大学も、この調査をしっかりと生かしていくことで、この指摘に応えねばならないと思っている。

就活差別調査に対するコメント

総合政策学部 吉野太郎

初めにこの研究の意義と今後の課題について示し、在日コリアンの就職活動の聞き取り記録から読みとった分析を記します。最後にキャリアセンターなどにおける相談の位置付けなどの構造的問題に言及します。

この研究ではWeb調査を通じた統計的分析に加えて、一定の数の当事者に非常に丁寧な聞き取りを行ったことに大きな意義があると私は考えます。このような調査ではそれぞれの学生の状況を追いかけたプロセスの分析が不可欠です。Web調査の段階でスクリーニングし聞き取りを行わなかったものも当然あります。どのようなプロセスがそこにあったのか、どのような差別がそこに発生したのかの分析から見えてくるものは重要です。

また本研究では行わなかった・行えなかったことを3点ほど記します。今回いわゆるオールドカマーとニューカマーの両方が対象者となっていますがただ分類するのではなく交差などについての分析には踏み込んでいません。この調査に留まらず、両者の差別のありかたについての歴史的経緯も踏まえた構造分析を、人権を一つの軸として、行うことは大きな課題でしょう。次に、近年マイノリティ差別とジェンダー差別の交差性（インターセクショナリティ）について注目が集まっていますが、その分析は行われていません。最後に、学内外で実施可能な包括的なアクションプランの提示も主要目的とはしませんでした。それぞれ別の研究プロジェクトとなり得る課題であり、今後他所で行われるかも知れない調査への希望でもあります。

調査記録を読むと、これは在日コリアンに止まらない話ですが、相談者は就職活動に何かしらかの不安を持っています。そのような状態で差別的な面接に直面することがあったとしても、相談しない・できない・すぐには動けないという反応を生み出すケースがあります。「外国人」「韓国・朝鮮人」に対してのステレオタイプな対応が、例えば名前や国籍など（朝鮮籍を含む）をエントリーシートから読み取るだけで面接者から発せられる質問があります。注記すべき点として、面接者の「悪意」がなかったとしても差別的な対応は発生するということがあります。無意識であるほど問題点の分析・共有にたどり着きにくいことは知られています。会社としての考えや対応は不可避でしょう。さらに言うと、差別的なものを是認することが多いいまの社会のことを分析しそれぞれの場所での対応を考えるということになるのでしょうか。

私が考え込んだのは、私たちの社会においてこのような差別を容認する「風土」が以前より「まし」になっているのかどうかについてです。さらに基礎的なことについての知識を身につける機会を教育の中で広く提供できているのかという問いかけです。現在の社会的状況においてヘイトも含む在日コリアンに対する不当なバッシングが強まっていることも背景事情とすべきでしょう。

教員には、大学生にこの問題も含めた広い差別問題について学生に伝えていくことができているのかという課題が課せられるのは当然のこととして、その前に私も含めた個々の教員が考えていく・知っておくこと及びその動きを学生などに「見せていく」ことの必要性も聴き取りの端々から痛感しました。

最後に相談を受けつることが可能な・可能かも知れないと思われる機関が現在抱えている問題について述べます。そもそもキャリアセンターに期待していなかったという叙述が多数ありました。大学という組織の主要な目的の一つが就職活動の促進であることから「自然なこと」かもしれません。そのため、レイシャルハラスメント的なものも含めた当事者が面接時に受ける差別的な対応や不安に陥る企業対応について「安心して聴いてもらえる場所」とは認識されていません。スタート点として差別はあってはならないという土台・軸を繰り返し明示することは必須です。それ

に加えて、内々にでも相談を受けたことについて最低限の記録を行い概数や概略について組織として把握し分析を行うこと、今後のための対応も組み立てて進めていくこと、そのようなプロセスをつくる必要があります。そして、とりわけそのような実践を行なっていることを「見える」ようにすることが必要です。例えば相談数を示すだけでも違います。

次のレベルもあります。よく知られていることですが、さまざまなハラスメント対応の現場では、プロセスとして対応できるように全体のシステム設計することが求められます。そのためには、単にキャリアセンターの問題と捉えるだけでなく、大学として広く就活ハラスメントに対応することを考える段階にきているのではないのでしょうか。例えば就活セクハラ文脈では、様々な大学における実践が知られはじめています。就活学生に対応スキルを伝えるということだけであれば必然的に限界が生じます。

本研究は限界もある中で丁寧な聞き取りを行いまとめられたと考えます。研究の重要さはもちろん、研究プロジェクトに参加できたことは私にとって得がたいものでした。感謝いたします。