

# Roots

違いが生む、豊かな学び。

2024年6月17日

笹川平和財団 シンポジウム

「新人流時代における多文化共生社会に向けた  
多様な教育のあり方について」

## Rootsプロジェクト 外国ルーツの若者のキャリアを地域で育む

認定特定非営利活動法人カタリバ

Rootsプロジェクト（外国ルーツの高校生支援）

宮城千恵子



**KATARIBA**  
Shape the Future

日本の労働市場は、外国ルーツの人々に頼ってきた結果、  
外国ルーツの労働者と同時に、子どもが増えている

外国人労働者  
総労働人口割合\*1

東京・・・ **16人** に1人

全国・・・ **37人** に1人

10年間で2.7倍増(\*2)

帯同する子どもの増加\*3

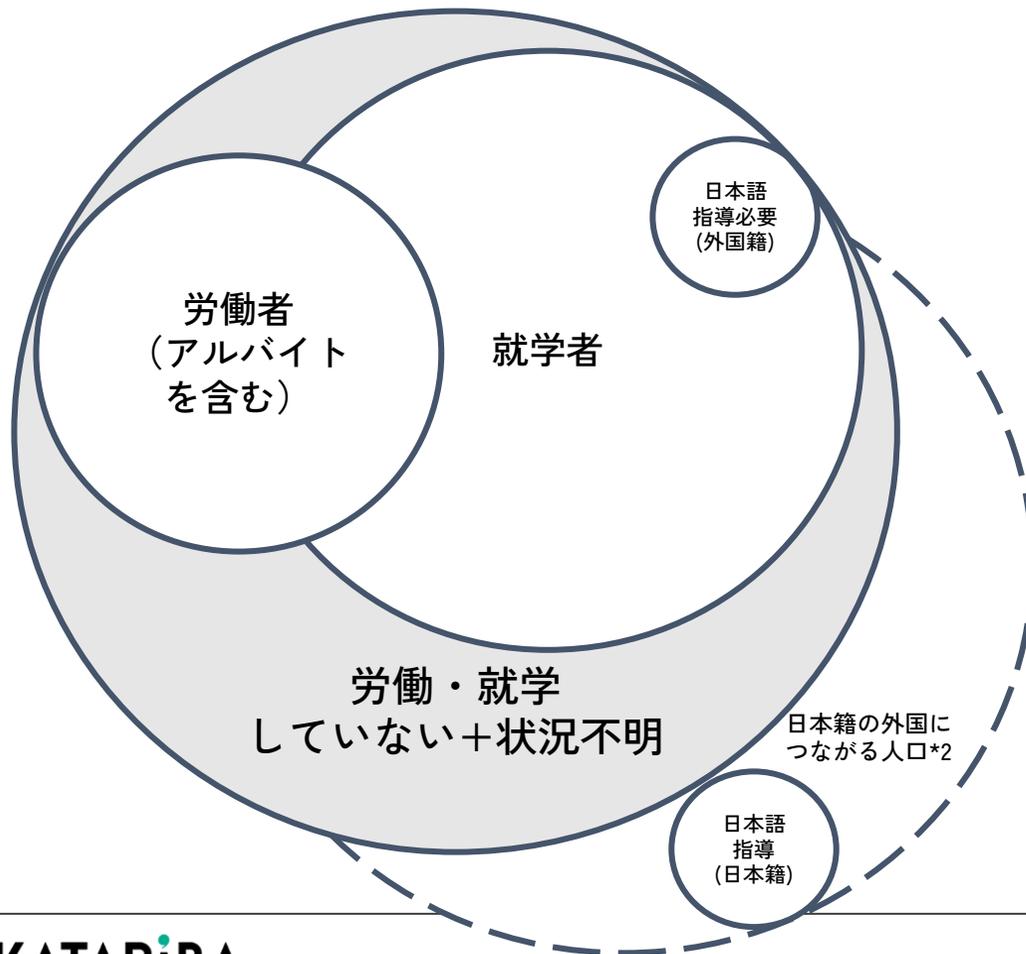


10年間で**1.8倍増**

\*1 出典：総務省統計局「[労働力調査（基本集計）都道府県別結果](#)」  
\*2 出典：厚労省「[「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）](#)」  
\*3 出典：[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\(令和3年度\)](#)

## 日本に暮らす外国籍の若者の、4割が学んでも働いてもいない可能性 →学校にアウトリーチし、実態把握からはじめた (2019年-)

外国籍の若者の状況※ (15-19歳)



15-19歳の若者の人口*1	5,617,440人
15-19歳の若者で外国籍の人口	76,352人
15-19歳の外国籍の就学者人口	31,539人 (41%)
15-19歳の外国籍の就業人口	17,000人 (24%)
就学・就労をしていない人口	4,011人 (5%)
労働就学状況不明な人口	23,802人 (34%)
日本語指導が必要な人口 (外国籍)	4,295人
日本語指導が必要な人口 (日本籍)	560人

\*1 R2総務省労働力調査

\*2 公的統計データに含まれないため、実態が不明確

※人数(円の大きさ)は上記から独自試算

# 事業立ち上げから3年間の活動（2019～2022年度）

まずは外国ルーツの若者や彼らを取り巻く大人がどのような困難を抱えているかを知ることが目的に、ニーズに応じたプログラムを展開しました。活動は定期的に外部アドバイザーからの客観的なフィードバックをもらい、また共同研究者とともに効果検証を実施しエビデンスに基づいた運営を目指しました。年間約100名の外国ルーツの高校生、日本の生徒も含めると年間150-200名の生徒に機会を届けてきました。

## 学校内（連携授業・放課後）

### 文化レスポンスカリキュラム

生徒が自身とお互いを理解すること・先生が生徒を多面的に理解することを前提とした授業づくりの実践。多様なセンパイのコーディネートや生徒の生徒の背景に関連するトピックを取り扱うことによって実社会との繋がりを学校内で持てるような実践。

### 放課後の居場所

学校内で放課後に学習や相談が出来る居場所を構築（日本語・英語・プログラミング学習、進路相談など）。授業時間以外の学びや資格習得の機会や他の部活との連携を通して日本の生徒との交流の機会を創出。

### オンライン部活動

外国にルーツを持った生徒と日本の生徒とが共存できる居場所を学校内に構築。外部との接点を学校内でつくり、進路等に関わる相談や自身の興味関心を深める探究活動（マイプロ）と大人への発表の機会を通して社会との繋がりをつくる。散在する外国ルーツの生徒をつなぐ機能も。

### 専門家コーディネート

進路に伴う在留資格変更や生活に関する相談の仕組みについて生徒・先生ともに理解を深めるために専門家と協働での授業実践に加え、個別対応が必要な生徒に対してのロールモデル・弁護士・通訳等のコーディネート。先生方との連携とフォローアップを通して学校内の知見蓄積へ。

## 学校外（オンライン）

### キャリア伴走プログラム

生徒の背景理解を伴走者と協働することによって、日本でのキャリア実現への意欲を醸成。母国とは違ったコンテキストの進学情報の理解と進学準備、進路に必要な学習計画の立案・実行等の包括的支援の実施。

### 企業連携キャリアイベント

外国ルーツの生徒が自身の強みを認知することや、日本にいる様々な社会人との接点を通してキャリアイメージをつけるためのイベントの実施。学外で日本社会とつながり、承認される機会を拡充する。

誘い出し



次なる意欲



諦めた意欲に灯をともしキッカケと、チャレンジできる機会をすることで  
 たった1年の取り組みでも、社会とつながることができた。しかし  
 学校だけで実施・継続することの困難さ、学校につながっていない若者への手だてのなさ  
**→地域で取り組むことはできないか？**

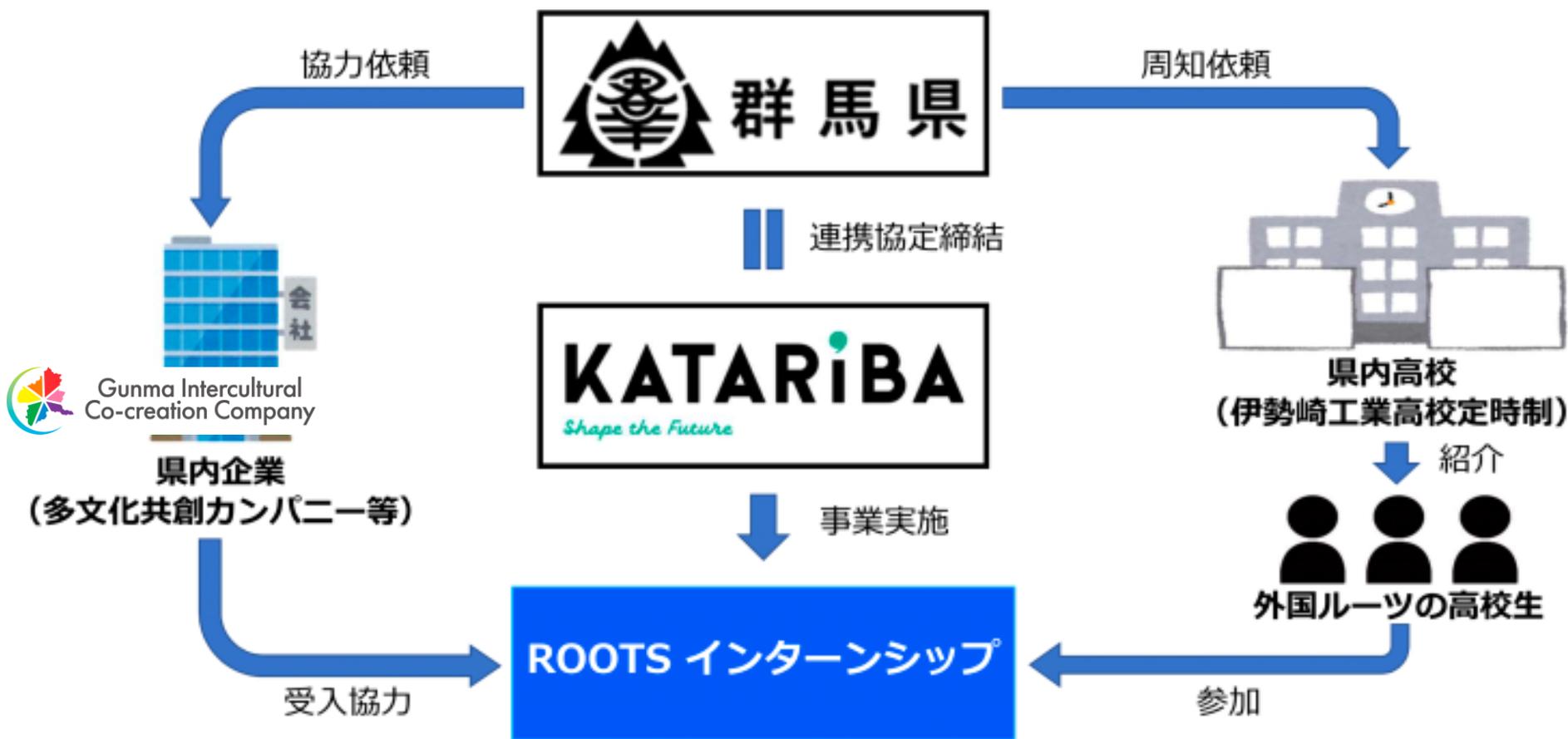
日本語指導が必要な高校生と 公立高校生の中退率と進路状況	公立高校生全体	日本語指導が必要な高校生	取り組み前	取り組み後
			カタリバ連携校 日本語指導が必要な 高校生*1 (2021卒*2) 参考値*3	カタリバ連携校 日本語指導が必要な 高校生 (2022卒*4)
中退率	1.0%	6.7%	5.0%	<b>0.0%</b>
進学率	73.4%	51.9%	20.0%	<b>55.0%</b>
非正規就職率	3.3%	39.0%	50.0%	<b>30.0%</b>
進学も就職もしていない生徒の率	4.8%	13.4%	25.0%	<b>15.0%</b>

【その他実績】  
 民間奨学金（全額）1名  
 特待生（全額）1名

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（令和3年度）」より

\*1 連携前は、外国ルーツの生徒把握なし  
 （個人情報の観点から把握していない学校も多い）  
 \*2 n=20名  
 \*3 卒業時の進路が追えなかった生徒もいるため参考値  
 \*4 n=20名

群馬県×認定NPO法人カタリバ  
多文化共創担い手育成事業「Rootsインターン」





お互いの背景を知る機会がない人々が「出会う」ことで  
ともに社会・地域をつくる存在として、共生・共創の一步目につなげる

## プログラム概要



- ✓ 移動歴やこれまでの体験のたなおろし
- ✓ 自己分析
- ✓ 地域・企業研究



- ✓ 経験のふりかえり
- ✓ 地域の方や高校生同士のつながり
- ✓ 自身のキャリア探究

プログラムのまとめとして、インターン当日やマイアクションを通しての学びを、受け入れ企業の方々・学校の先生方・地域のみなさまにむけて発表します。

SNSの広告(こうこく)を  
デザインしてみよう！





はたらいっている大人に  
インタビューしてみよう！

県の魅力（みりょく）を  
PRしよう！



企業・地域のみなさんや学校の先生方を  
招待しての報告会！

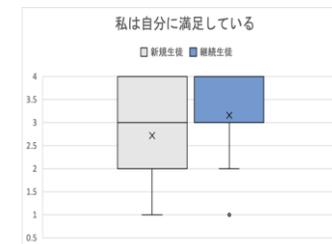


2022年度開始からの新規生徒（1年未満）と比較し、継続的にオンラインプログラムやイベントに参加している生徒（1年以上）たちの自己肯定感・効力感や社会参加が高いことがデータを通して伺え始めている。継続的に参加することや、学校の外の機会を増やすことで自分を肯定してくれる人との接点や成功体験を得ている可能性があると思われる。

その他、「現在の社会で自分が活躍できる場所があると思う」、「自分の将来を切り開けると思う」等の数値も統計学的に有意な違いが出ており、継続的なプログラムが高校生がキャリアに前向きな素地を身に着けている傾向が見えて来ている。

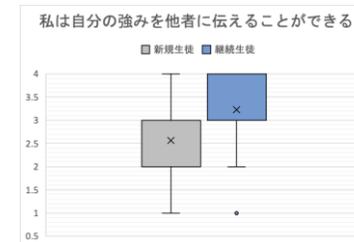
## 私は自分に満足している

ポジティブ回答割合の比較：「**新規77.4%：継続90.0%**」  
(4段階評価で、3~4を選択した生徒の割合)



## 私は自分の強みを他者に伝えることができる

ポジティブ回答割合の比較：「**新規74.1%：継続90.0%**」  
(4段階評価で、3~4を選択した生徒の割合)



## 私は自分から大人とのつながりを見つけていける

ポジティブ回答割合の前後変化：「**継続73%：インターン生徒90%**」  
(4段階評価で、3~4を選択した生徒の割合)

From: Roots Project student survey (Data sample size: 62 students (New 39, Continuous 23))

インターンを入り口に継続的に関わることでセルフアウェアネスや自己肯定感/効力感の向上、関係性資本の獲得につながっている

## 「期待」と「つながり」が生み出す意欲

### ◎フィリピンルーツ、Cさん

ぼくは、やったことないとできない、という考え方をもっていたけど、「できない」と決めてしまうのは早すぎるかも、と気づきました。今までは、やらなかったから、後悔していた。ためさずに、やらないと考えるのではなくて、まずやってみる。やる前に無理むりって決めない、と思いました。



### ◎日本・ブラジル・ペルールーツ、Nさん

自分は外国人だから会社で働くのは難しいと思っていたが、そういう会社が全てではなくいろいろな会社があると知れた。



### ◎中国ルーツ、Sさん

中国と大差ないと知って、安心しました。インターンに行く前、日本の会社は厳しそう、と思っていた。社員さんはみんな優しく、行ってみたら厳しくはないと分かり、自由な雰囲気の良いな、と思いました。

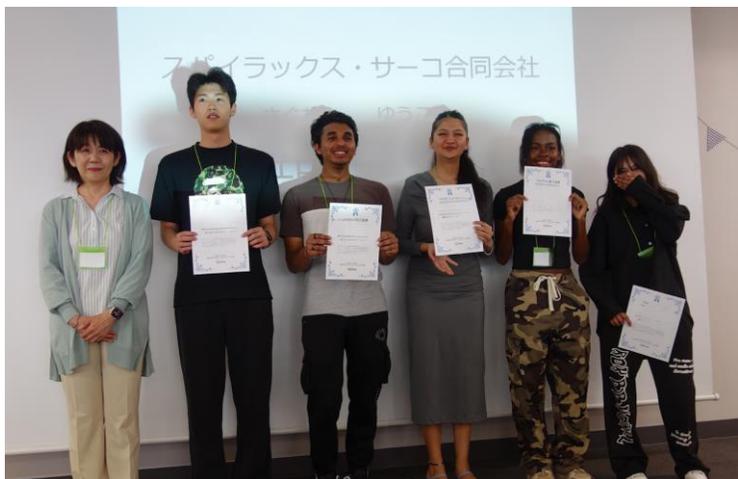


Rootsインターン参加高校生アンケート・ふりかえりワークより



## ◎受入れ企業担当者

多様な人材がいるからこそ、多様な製品やサービスを提供することができ、会社にとって、多様な人材の育成は今後も必要不可欠であり、日本にも多様なバックグラウンドを持った人が活躍していること、またそのような場や環境を促す必要があると感じた。



## ◎報告会参加者（新社会人）

若者が受ける差別を「そういうのまだ残ってるんだ」と驚く大人がいると知りました

## ◎学校の先生

（報告会の）とても立派な会場で、主役として立ち、たくさんの人に話をきいてもらって、良さをみてもらえて、それがとても嬉しいです。

Rootsインターン大人アンケート・報告会感想より

留学生（大学学部生）でさえ、日本就職 希望7割に対し実績4割 \*1

「どこから来たの？（国）」 「日本語どれくらいできる？」 しか面接できかれない?! \*2

●日本語ができないと、キャリアの扉がひらかない・可能性すら知ることができない

現状



???

●まず扉の先にふれることによって、日本語学習をはじめとする目の前の意欲につなげる

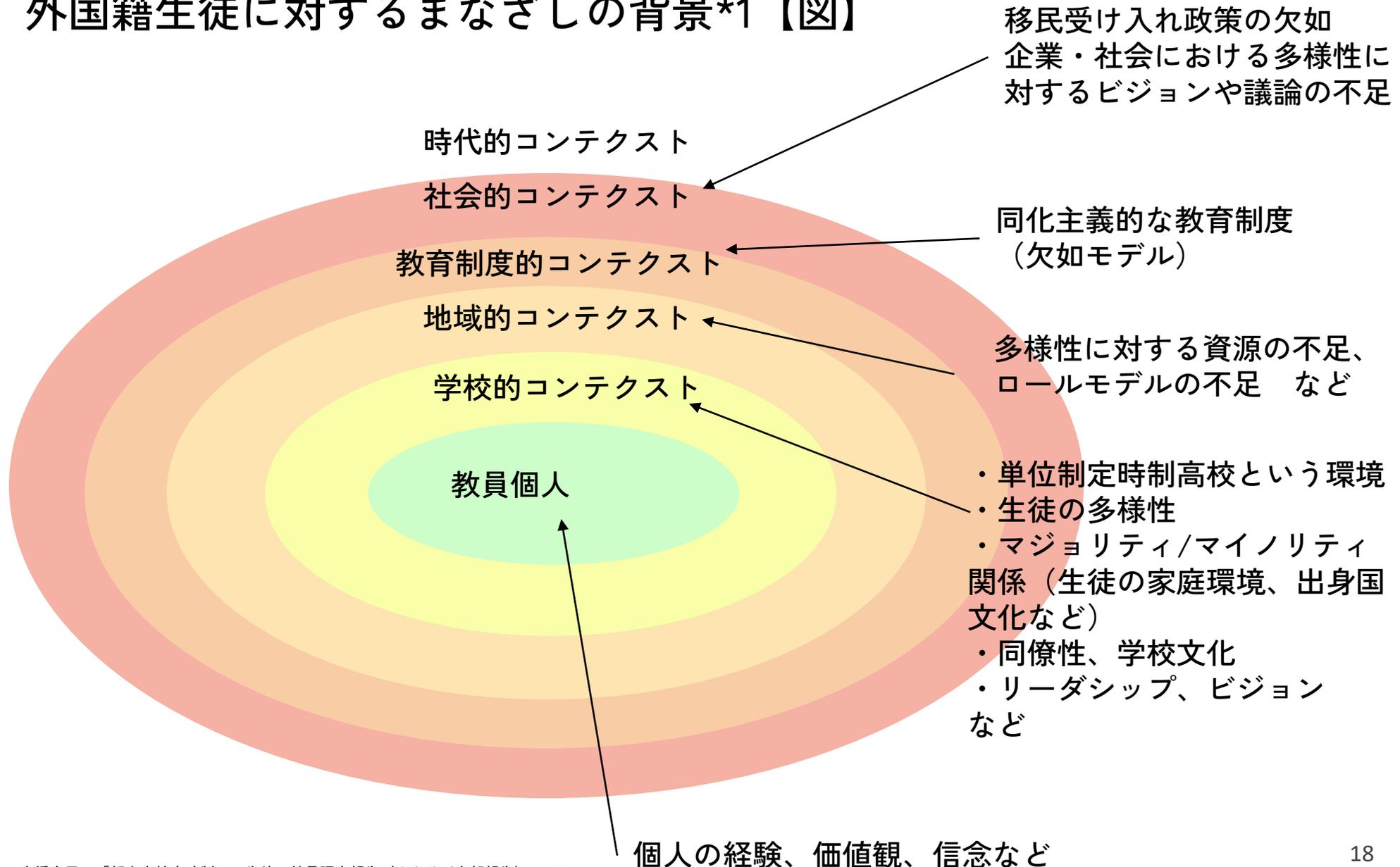


## 参考) 調査概要 (過去の学校連携プログラムより)

- 目的： 教員が、生徒全体および外国籍生徒をどのように見ているか、外国籍生徒の指導において気をつけていること、課題と感じていることなどについて理解を深め、今後、教員が生徒の文化的多様性に応えるために必要な要素について示唆を得る
- 実施時期・方法：2022年3月、30分から1時間程度の対面インタビュー
- インタビュー協力者：担任・進路指導主任など3名

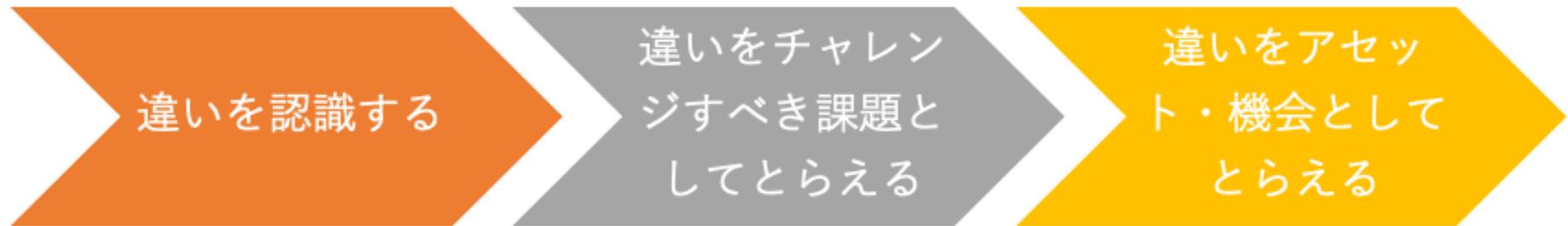
	性別	担当	教歴・X校での担当
A先生	男性	数学・進路指導	私立男子校6年間→都立全日制に5年間勤務→X高校（数学・進路指導）
B先生	女性	保健体育・進路指導	全日制の商業化高校→X高校（保健体育・進路指導）
C先生	女性	国語・奨学金関連	国語・奨学金

# X高校の教員を取り巻くコンテキスト・ 外国籍生徒に対するまなざしの背景\*1【図】



\*1 高橋文子、「都立高校定時制での生徒・教員調査報告 (カタリバ内部報告)」2022.

「A先生、B先生、C先生はいずれも、生徒の文化的多様性、教育ニーズの多様性について認識した上で、取り組むべき課題として捉えており、カタリバをはじめとする外部資源の活用に加えて、それぞれのアプローチの仕方ですべて現状に答えようとしていた。」\*1



1つの教育機関の学習者は同じであると認識され、同じ処遇を受ける。

学習者はそれぞれ異なると認識される。異なるニーズに対応する調整が行われる。

学習者はそれぞれ異なると認識される。違いは、個人・相互の学びや発達の資源として認識される。

## パラダイムシフト（均質性から不均質性、多様性へ）

（注）OECD、<https://www.oecd.org/education/cei/educatingteachersfordiversitymeetingthechallenge.htm> を基に翻訳