

令和7年度「全国キャリア教育・就職ガイダンス」

産学連携キャリア教育としての 留学生ジョブシャドウイング

～留学生と企業の相互学習～

小山 健太

東京経済大学 コミュニケーション学部

自己紹介： 小山健太(こやま・けんた)

- 東京経済大学コミュニケーション学部 准教授
 - 専門分野： 組織心理学・キャリア心理学・異文化マネジメント
 - 学位： 博士(政策・メディア)(慶應義塾大学)
 - 2級キャリアコンサルティング技能士、国家資格キャリアコンサルタント

- 主な兼職
 - 東京経済大学グローバルDEI研究所 所長
 - 慶應義塾大学総合政策学部 非常勤講師
 - 上智大学大学院グローバル・スタディーズ研究科 非常勤講師
 - 早稲田大学 総合研究機構トランスナショナルHRM研究所 招聘研究員
 - 一般社団法人グローバルタレントデベロップメント協議会(AITD) 代表理事

- 社会的な活動
 - 出入国在留管理庁「外国人支援コーディネーターの養成の在り方等に関する検討会」構成員(有識者)(2023年度～現在)
 - 経済産業省「高度外国人材研究会」メンバー(2023年度)
 - 厚生労働省「職業能力開発専門調査員」(2022年～現在)
 - 厚生労働省委託事業「外国人の能力開発に関するキャリアコンサルタント向け専門研修」検討委員会座長(2021年度)
 - 経済産業省・文部科学省・厚生労働省「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム」委員(2019年度)

- 個人ホームページ <https://www.koyama-phd.net/>

アジェンダ

- 社会背景
- 留学生の勤労観・職業観の形成
- 産学連携キャリア教育としての留学生ジョブシャドウイング

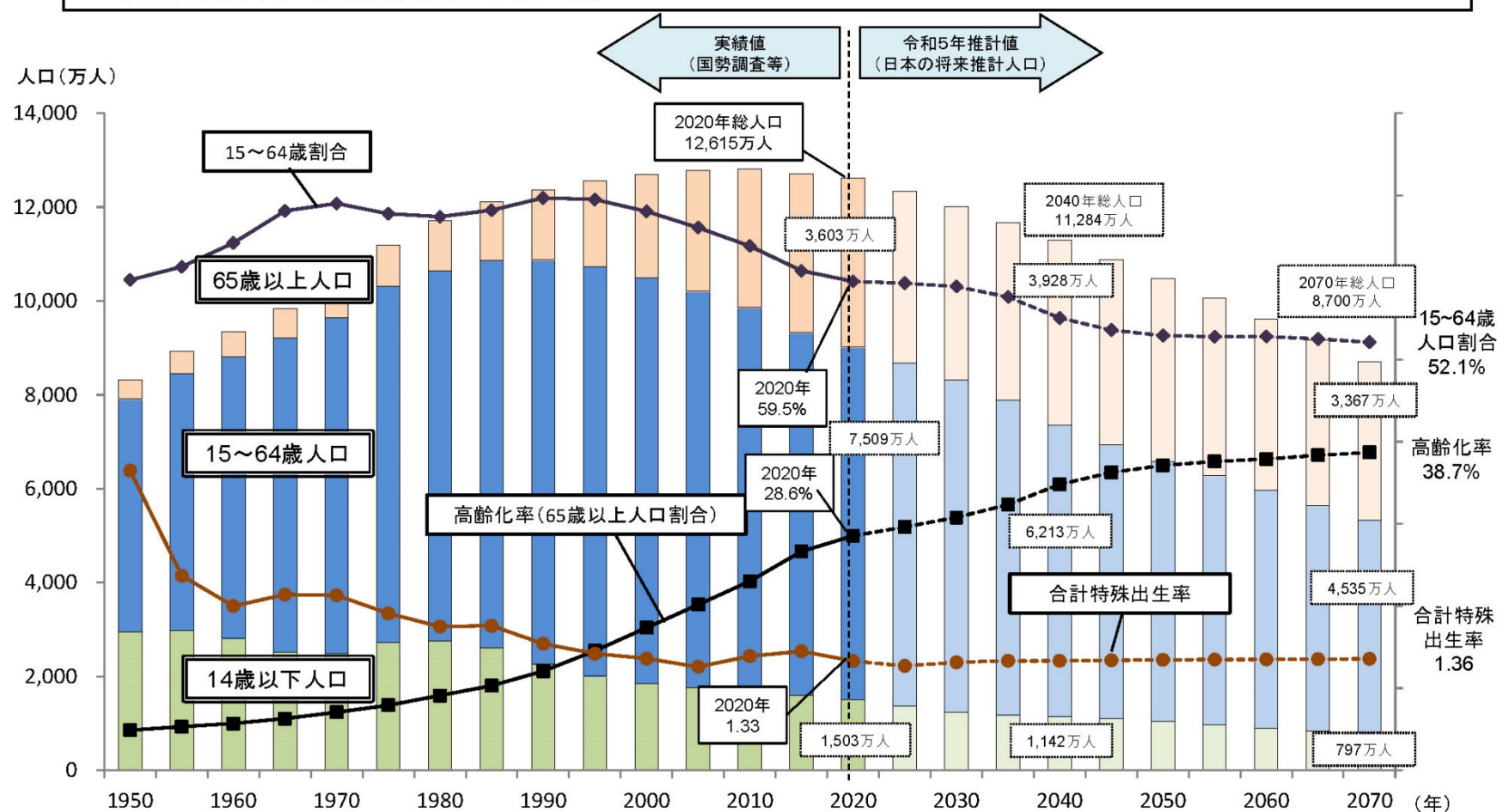


社会背景

日本の労働人口は激減→「知識労働者」も激減

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

(出典) 厚生労働省ホームページ「我が国の人口について」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21481.html

「高度外国人材」とは

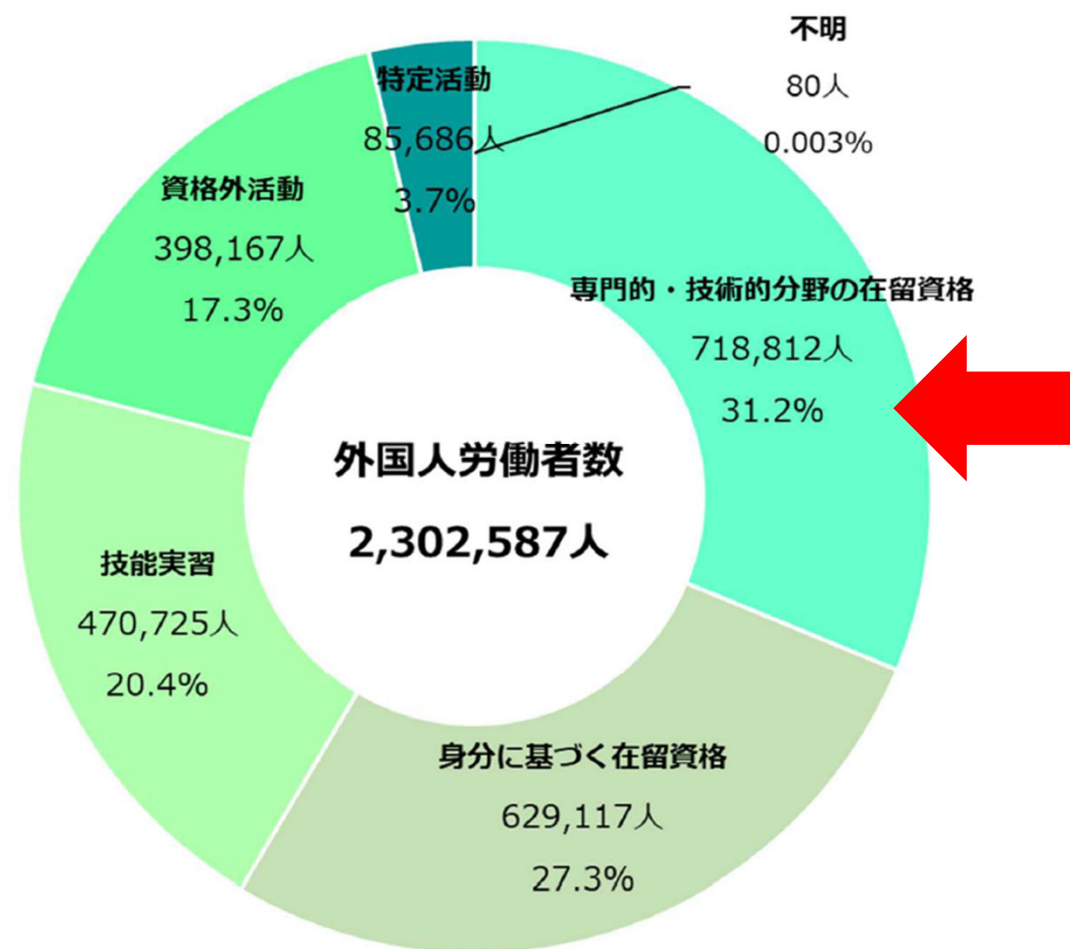
■ 『高度外国人材活躍推進ポータル』

- 本ポータルサイトでは、この中でも次の1～3を同時に満たす人々を高度外国人材と見做し、彼らの活躍を応援しています。
- 1. 在留資格「高度専門職」と「専門的・技術的分野」に該当するもののうち、原則、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「経営・管理」、「法律・会計業務」に該当するもの
- 2. 採用された場合、企業において、研究者やエンジニア等の専門職、海外進出等を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職等に従事するもの
- 3. 日本国内または海外の大学・大学院卒業同等程度の最終学歴を有している

(出典) 日本貿易振興機構「高度外国人材活躍推進ポータル」
<https://www.jetro.go.jp/hrportal/forcompanies/about.html>

在留資格別外国人労働者の割合

図4 在留資格別外国人労働者の割合



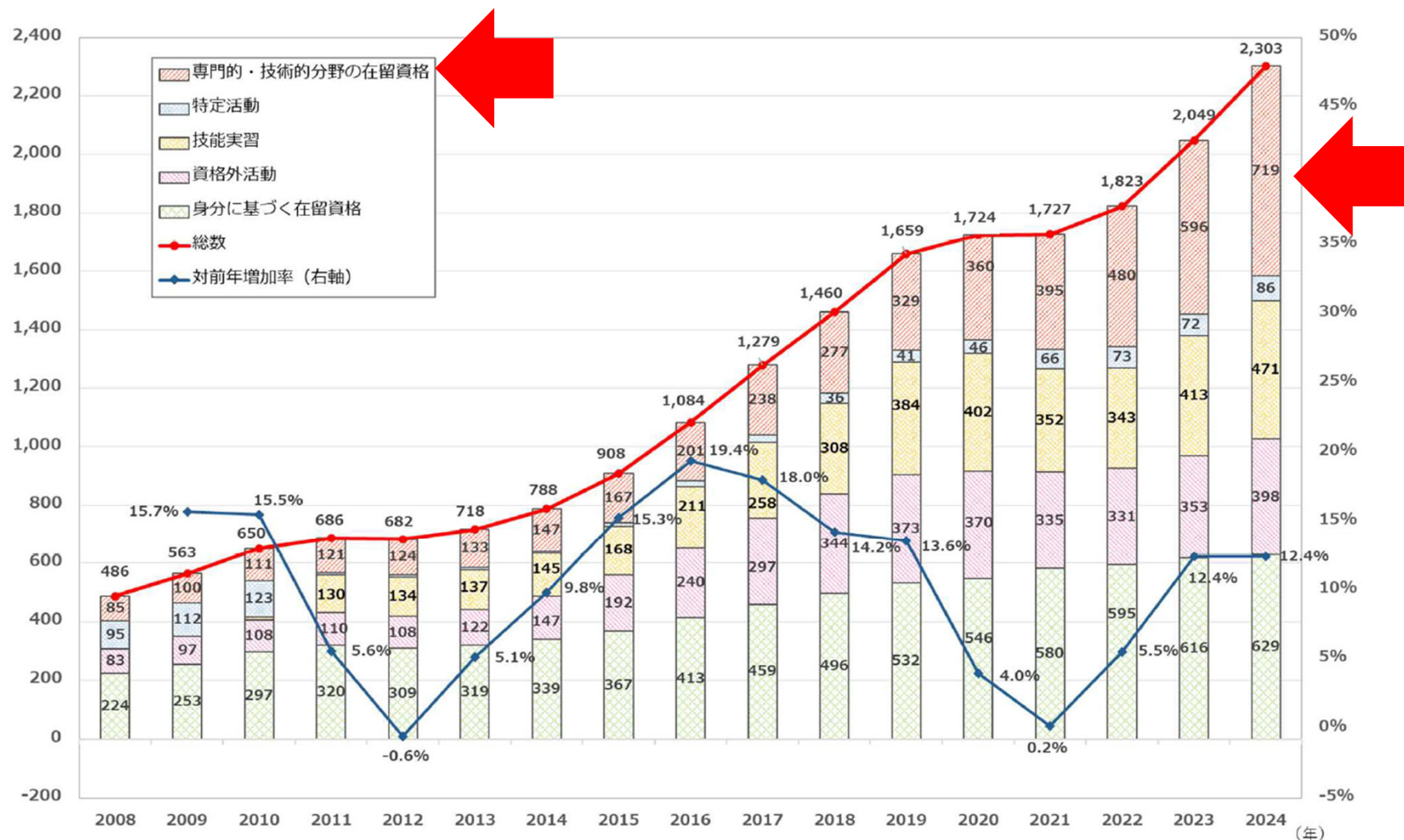
(出典)厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】(令和6年10月末現在)』

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_50256.html

外国人労働者数は約230万人。過去最多を更新

図 1-1 在留資格別外国人労働者数の推移

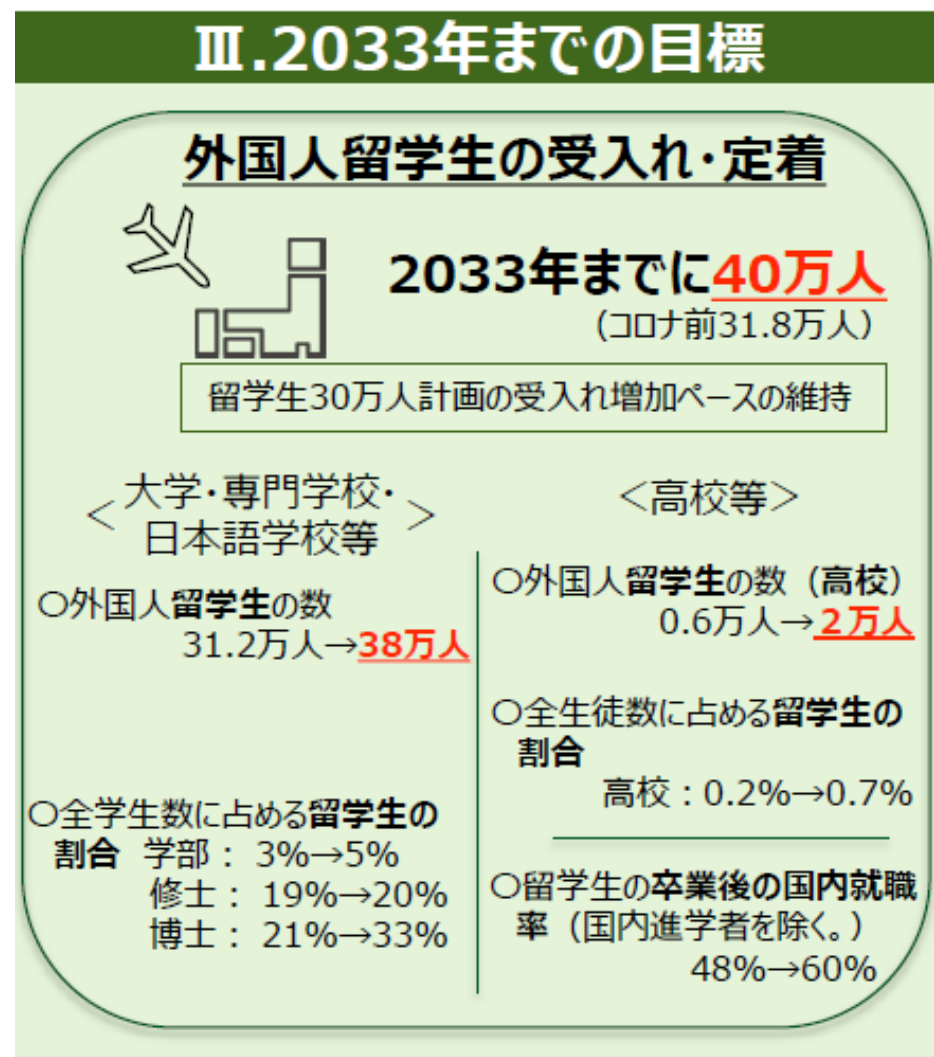
(単位：千人)



(出典) 厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】(令和6年10月末現在)』

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_50256.html

留学生「40万人計画」と「国内就職率60%」



（出典）教育未来創造会議（2023）「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ（第二次提言）」

<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouikumirai/teigen.html>

就職率の比較

■ 大学生全体：

就職率（就職者数／卒業（修了）者数）

- 学部 76.5%（451,794人／590,487人）
- 修士課程 78.5%（59,761人／76,096人）

（出典）文部科学省（2024）「令和6年度学校基本調査」

■ 留学生の日本国内就職：

就職率（就職者数／卒業（修了）者数）

- 学部 39.6%（6,062人／15,325人）
- 修士課程 32.4%（3,951人／12,197人）

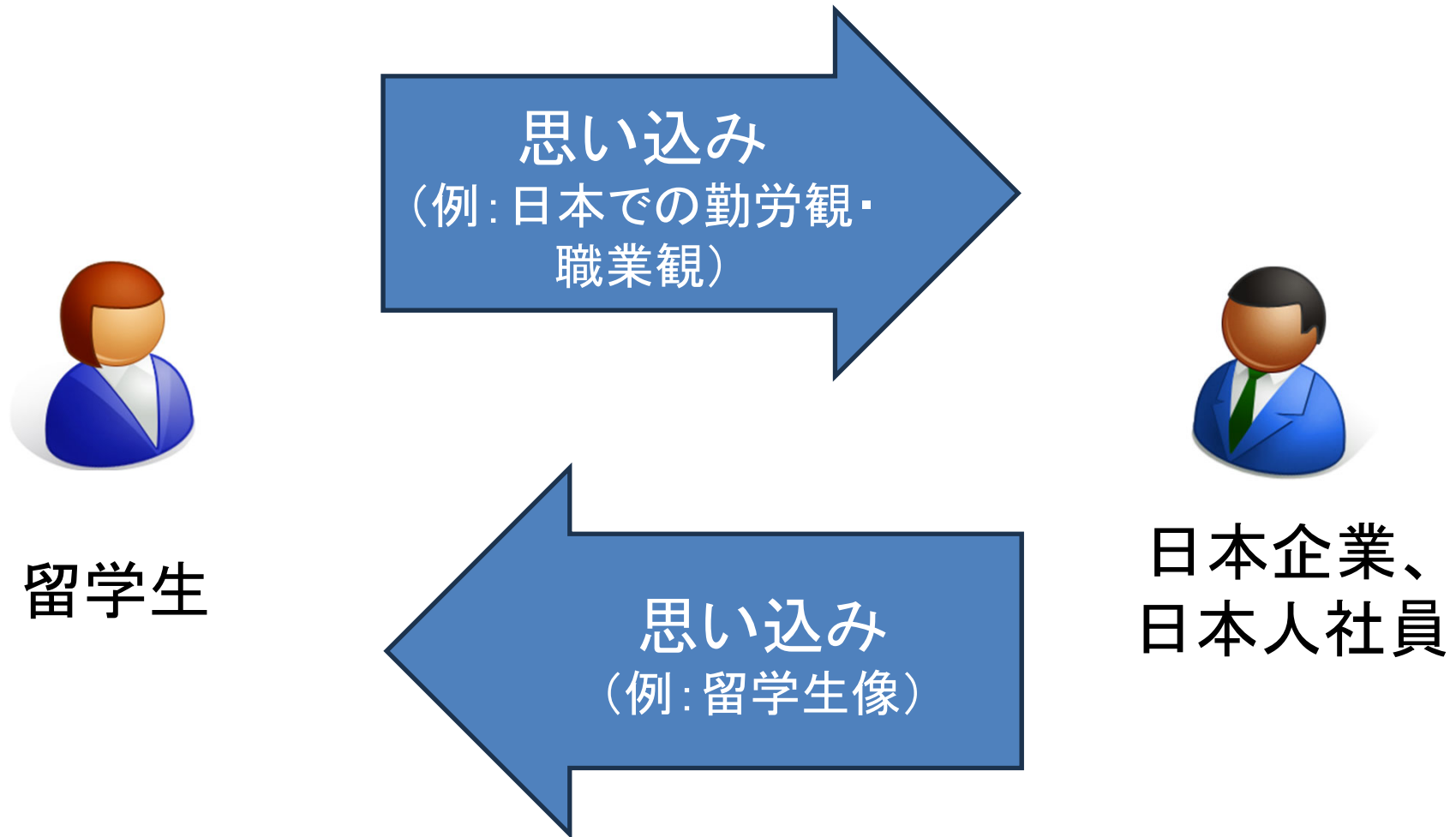
（出典）日本学生支援機構（2025）「2023（令和5）年度外国人留学生進路状況調査結果」

留学生の就職率が低い背景

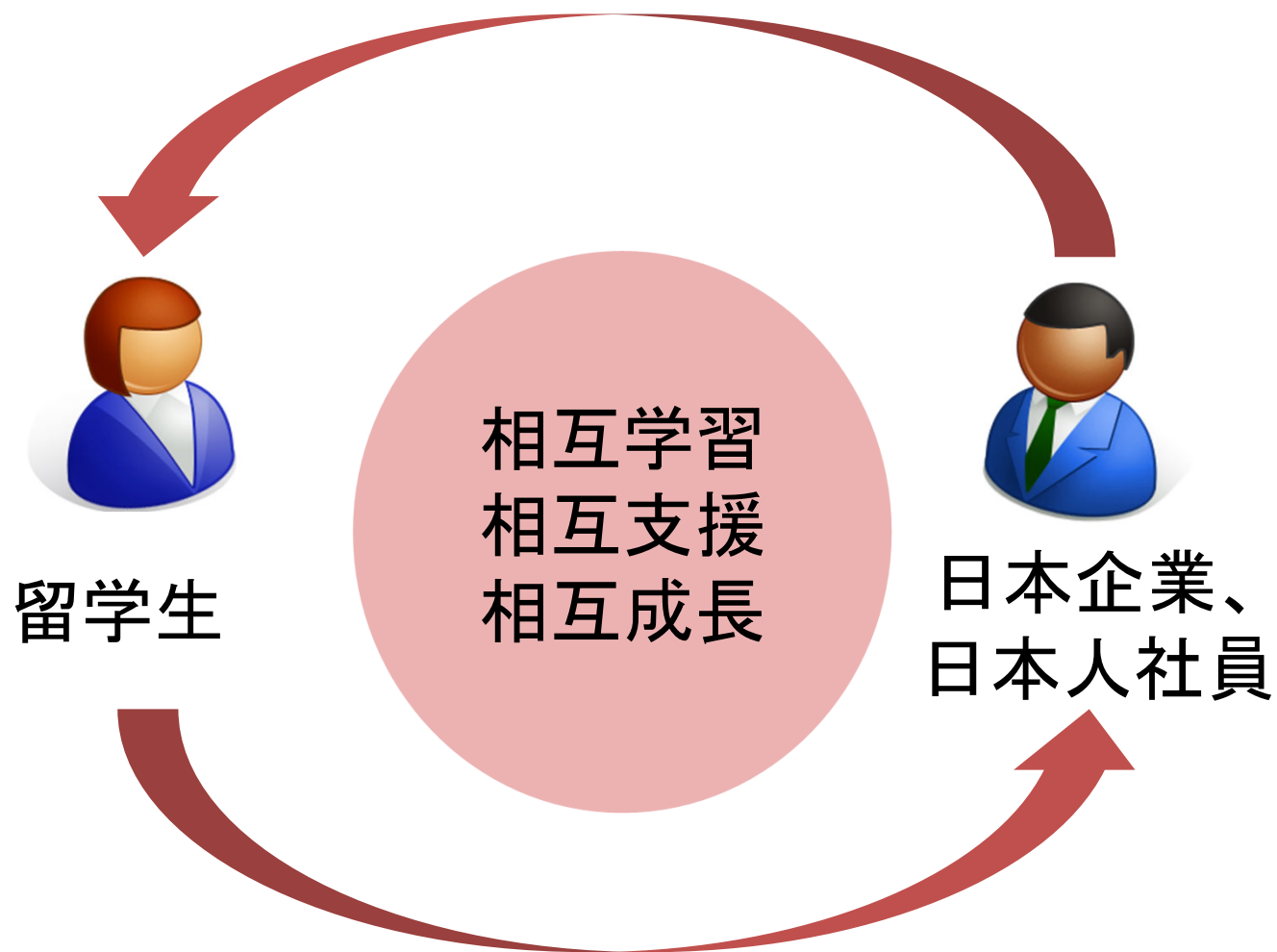
- 企業における外国人社員採用・活用の課題 (486社)
 - 社内の受入体制が未整備 (38.0%)
 - 外国人社員を活用できる日本人管理者の不足 (37.6%)

(出典) キャリタス(2025)「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査(2024年12月調査)」
https://www.career-tasu.co.jp/wp/wp-content/uploads/2025/01/202412_kigyau-global-report.pdf

「思い込み」による実態とは異なるイメージ形成



相互學習



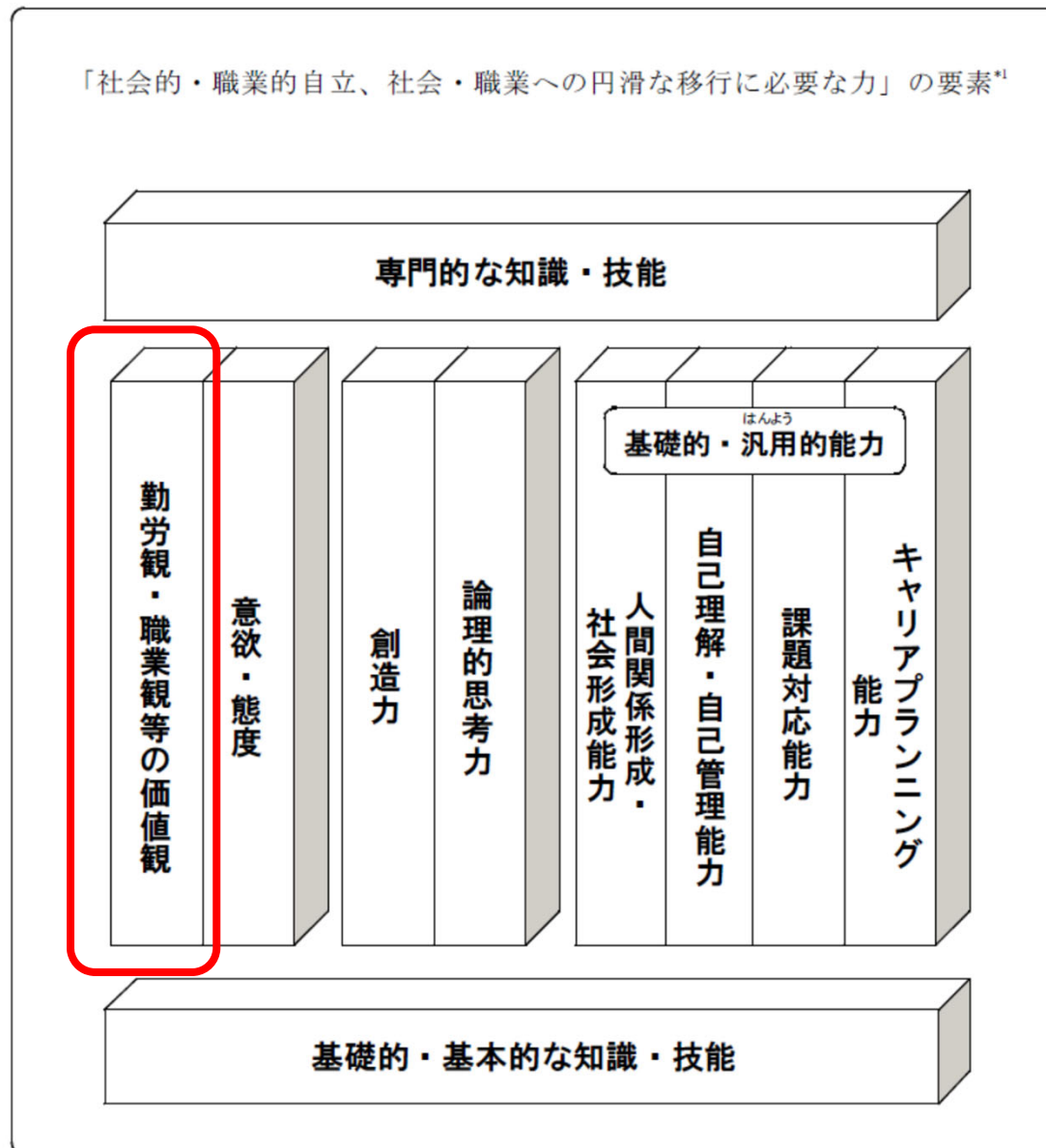


留学生の勤労観・職業観の形成

大学設置基準の改正(2011年)

- 「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、**社会的及び職業的自立を図るために必要な能力**を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」

中央教育審議会答申(2011年)



(出典)中央教育審議会
(2011)『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)』、
p27

「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」

- 「『職業観・勤労観』は、職業や勤労についての知識・理解及びそれらが人生で果たす意義や役割についての個々人の認識であり、職業・勤労に対する見方・考え方、態度等を内容とする価値観である。その意味で、**職業・勤労を媒体とした人生観**ともいうべきものであって、人が職業や勤労を通してどのような生き方を選択するかの基準となり、また、その後の生活によりよく適応するための基盤となるものである」

(出典)

国立教育政策研究所生徒指導研究センター(2002)『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について』、p.21

「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」

- 「職業観・勤労観の形成を支援していく上で重要なのは、正しいとされる一律の『職業観・勤労観』を教え込むことではなく、生徒一人一人が働く意義や目的を探究し、自分なりの職業観・勤労観を形成・確立していく過程への指導・援助をどのように行うかである。人はそれぞれ自己の置かれた状況を引き受けながら、何に重きをおいて生きていくかという自分の『生き方』と深くかかわって『職業観・勤労観』を形成していく。『生き方』が人によって様々であるように、『職業観・勤労観』も人によって様々であって然るべきだからである」

(出典)

国立教育政策研究所生徒指導研究センター(2002)『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について』、p.21

中央教育審議会答申(2011年)

- 後期中等教育修了までに、(中略)価値観、とりわけ勤労観・職業観を自ら形成・確立できる子ども・若者の育成を、キャリア教育の視点から見た場合の目標とすることが必要である。
- また、高等教育のキャリア教育については、このような後期中等教育修了までの目標が達成されていることを前提に推進されることが、基本となると考えられる。

(出典)中央教育審議会(2011)『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)』、p31

留学生が後期中等教育修了までに、
日本社会で勤労観・職業観を形成・確立することは難しい

「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」

- 「『職業観』、『勤労観』を含め、一般に、『〇〇観』は、外界とのかかわりを通して個人の内面に形成されるものであって、対象とする事柄(この場合は職業や勤労)を、自己に引きつけ自分自身の問題として考えるところに成立するとされる。(中略)職業にかかわる新たな発見や人との出会いなどを通して、その都度、『職業観』も変容していく。そこには、その出会いを意味あるものとして受け止める土壌としての『職業観』があり、その土壌としての『職業観』が、発見や出会いを受けて自らを変容させ、その後の外界へのかかわり方を変えていくという一連の過程が存在するのである。」

(出典)

国立教育政策研究所生徒指導研究センター(2002)『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について』、p.20

勤労観・職業観を形成する「出会い」の場としての
留学生ジョブシャドウイング

留学生にとっての勤労観・職業観の形成

- 留学生一人ひとりの多様な勤労観・職業観の形成を支援する
 - 留学生に特定の勤労観・職業観を押し付けない
 - 留学生に「日本的な勤労観・職業観」を押し付けない
- 勤労観・職業観は「外界とのかかわり」を通じて形成される
 - 「日本で働く人とのかかわり」を通じて、留学生は日本で勤労観・職業観を形成することができる
 - そのプロセスを通じて、留学生が能動的・主体的に形成する勤労観・職業観は、本人が日本社会でキャリア形成するうえでの基盤となる
- 留学生ジョブシャドウイングの可能性
 - 留学生ジョブシャドウイングによって、留学生が「日本で働く人とのかかわり」を通じて、勤労観・職業観を形成できる



産学連携キャリア教育としての 留学生ジョブシャドウイング

ジョブシャドウイング

■ ジョブシャドウイング (Job shadowing)

- 働いている人に影 (shadow) のように同行して、その人の仕事 (job) の様子を観察するキャリア教育プログラム
- 「観察学習」 (= 就業体験を伴わない)
- インターンシップよりも実施しやすい。ただし、学生が実際の仕事に立ち会う許可を企業から得る必要がある

■ 米国

- 1994年制定のSchool-to-Work Opportunities Act (学校から職業への移行機会法) のなかにジョブシャドウイングが明記された (同法は2001年までの時限法)
- ミドルスクールや高校において、ジョブシャドウイングが広く取り組まれるようになった

ジョブシャドウイング
(観察学習)

インターンシップ
(経験学習)

就職活動

留学生ジョブシャドウイング：概要



Copyright (C) AITD All Right Reserved.

留学生ジョブシャドウイング： 企業訪問当日

モデルケース				ポイント
時間	内容			
	①社外中心型	②社内中心型	③ハイブリッド型	
9:00-	オリエンテーション			受け入れ担当者から、セキュリティ上の注意点（入ってはいけない場所、やってはいけないこと）の説明や、 <u>訪問する部署・担当者の業務や意義、社内での位置づけなどを留学生にインプット</u> してあげてください。
10:00-	メール＆電話対応	社内MTG	業界・会社説明	ランチを取りながらなど、同行する社員の方の人となりや仕事への想いをお伺いする時間を設けてください。（いろいろな立場の方、例えば人事の方、経営者の方、若手の方等から頂けると尚、好ましいです）
11:00-	上司とのMTG	会議資料作成	社内MTG	
12:00-	社員インタビュー	社員インタビュー	電車で移動	メール業務は、留学生にとって最も縁のない業務のひとつです。可能であれば、その <u>メールを送る背景や意図、ビジネスフローとして次に何が起こるのか</u> などを教えてあげてください。
13:00-	電車で移動	社外とのビデオ会議へ参加	社員インタビュー	
14:00-	取引先との打ち合わせ	社内案内	取引先との打ち合わせ	最後に、受け入れ担当者と同行して下さった社員の方、留学生の3者でクロージングをお願いします。留学生は「質問リスト」を持参しますので、1日のうちに聞きそびれた質問に、答えてあげてください。
15:00-	電車で移動	成果物作成	電車で移動	
16:00-	メールで交渉		メールで交渉	
17:00-	クロージングQ&Aセッション＆留学生インタビュー			

DONOT

- 1日中、会議室のなかに学生にいてもらい、代わる代わる会社の「紹介動画」や、各部署からの説明を行う。
- ジョブシャドウイング用に、架空のMTGや業務を行う。インターンシップのプログラムなどを行う。

→ 留学生は「リアルな職場」を見たいと感じています。いつも通りの社員の働く様子を見せてあげてください。

Copyright (C) AITD All Right Reserved.

留学生ジョブシャドウイング

- 留学生が勤労観・職業観を形成するための工夫
 - 留学生が日本人社員を「観察」するだけでなく、留学生と日本人社員との「対話」の機会をつくる
- 事前学習（半日程度）
 - 日本人社員の勤労観・職業観を知るための質問リストを作成する
- 企業訪問当日（1日～数日）
 - 日本人社員への「観察」や「対話」を通じて、勤労観・職業観を知る
- 事後学習（半日程度）
 - 企業訪問当日に「観察」と「対話」を通じて得たことから、留学生が能動的・主体的に勤労観・職業観を形成する

留学生ジョブシャドウイングは「キャリア教育」

- 「三省合意文書」の「タイプ2: キャリア教育」として、留学生ジョブシャドウイングを実施する

- 「タイプ2: キャリア教育」
 - 主に、企業がCSRとして実施するプログラムや、大学が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない）を想定
 - 就業体験は「任意」
 - 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」

（出典） 文部科学省、厚生労働省、経済産業省（2022）『インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方』、p.8.

留学生ジョブシャドウイング： 留学生の学習

- 日本で働くための勤労観・職業観を形成できる
- 「日本での働き方」について、メディア等を通じて形成された極端なイメージを修正し、実態にもとづいた勤労観・職業観を形成できる
- 日本企業で働く高度外国人材の仕事ぶりを観察（＋対話）することができれば、より具体的な勤労観・職業観を形成できるだろう

留学生ジョブシャドウイング： 日本人社員の学習

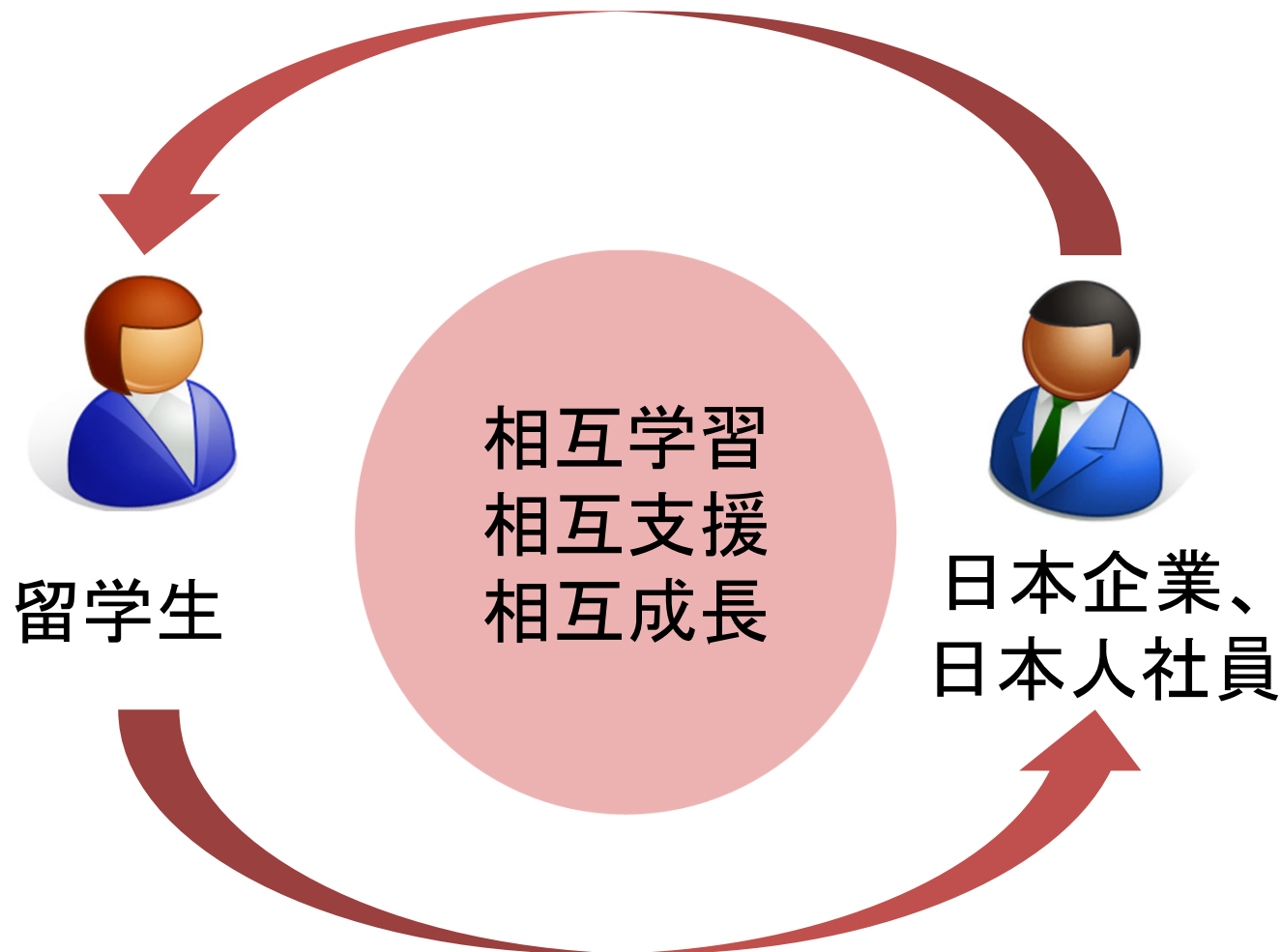
- 留学生や外国人労働者について、メディア等を通じて形成された極端なイメージを修正し、実態にもとづいた「留学生像」を形成できる
(日本社会や日本文化への興味関心、日本人との意思疎通の可能性など)
- 留学生が職場に来て、勤労観・職業観について対話することで、日本人社員が留学生と信頼関係を構築する経験ができる
- 留学生を雇用することの不安が軽減し、留学生採用に積極的になる可能性がある

留学生ジョブシャドウイングの事例

- ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム
 - 横浜国立大学・横浜市立大学による共同実施
 - 平成29年度(2017年度)～令和3年度(2021年度)
- 「課題解決型インターンシップ」の一環として実施
 - 期間： 2019年8月22日～9月23日
 - 参加学生： 横浜市立大学大学院に在籍する留学生
 - 実施内容： 横浜市内中小企業でのジョブシャドウイング
- 成果報告会の感想
 - 「留学生がジョブローテーションの制度に驚いていたことが印象的だった。同時に、自身の能力開発に繋がるとポジティブに捉えてくれていることが嬉しかった」
 - 「留学生が、1～2年後といった短いスパンでのキャリアプランについて高い関心を抱いていることに驚かされた」
 - 「顧客への誠実な態度や職場の人間への思い遣り、といった日本人の仕事の進め方について留学生が好印象を抱いてくれた一方で、同調圧力のようなものを感じていたことがショックだった」
 - 留学生の就職活動を地域全体でどのように支援していくか議論する機会

まとめ： 留学生ジョブシャドウイングの意義

■ 留学生と日本企業の「相互学習」として



ジョブシャドウイングに関する参考情報

- 小山健太(2017)「ジョブシャドウイングのキャリア教育効果の検討」『コミュニケーション科学』46, 3-26
 - <http://repository.tku.ac.jp/dspace/handle/11150/10950>
- 小山健太(2022)「ジョブシャドウイングにおける勤労観・職業観の観察学習：モデリング学習からの検討」『コミュニケーション科学』55, 109-123
 - <https://repository.tku.ac.jp/dspace/handle/11150/11728>
- 一般社団法人グローバルタレントデベロップメント協議会
 - 「留学生ジョブシャドウイング～産学連携キャリア教育の実践事例～」
<https://www.aitd-jp.org/20220128/>