

令和7年度「全国キャリア教育・就職ガイダンス」

5. 外国人留学生のキャリア教育・就職支援

◆講演

「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～」

講演者：東京経済大学 コミュニケーション学部 准教授 小山 健太

【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】

(5) 日本の労働人口は激減→「知識労働者」も激減（数字はスライド番号。以下同じ。）

この先、日本社会は少子高齢化を伴って人口が減少していきますので、労働人口は激減していきます。そうすると、いわゆる知識労働者も大幅に減少します。ITやAIなどの新しい技術を活用した産業の発展も必要とされている中、知識労働者の活躍は今まで以上に重要となります。そのため、世界から優秀な方々を日本に迎え入れ、知識労働者として活躍していただくことが非常に重要になると私は考えています。

(6) 「高度外国人材」とは

そこで注目されるのが「高度外国人材」と呼ばれる外国人労働者です。高度外国人材とは、国の政策で使用されている用語です。高度外国人材の定義は、ジェトロが運営している「高度外国人材活躍推進ポータル」に記載があります。簡単に言うと、日本国内外の大学大学院を卒業していて、企業で働いていて、在留資格としては高度専門職もしくは専門的・技術分野に該当する在留資格で働いている方たちです。主には、企業内で日本人社員と同等に正社員として働いている外国人をイメージすればよいでしょう。

(7) 在留資格別外国人労働者の割合

高度外国人材の人数を集計した統計情報はありませんので、近い数字として、ここでは「専門的・技術的分野の在留資格」に着目します。そうすると、在留資格別の外国人労働者のなかで一番多いのは「専門的・技術的分野の在留資格」となります。したがって、高度外国人材は決して少なくないと言えます。

(8) 外国人労働者数は増加

外国人労働者数の推移を見てみますと、基本的には増加傾向が続いています。2024 年時点では、外国人労働者全体が約 230 万人ですが、そのうち専門的・技術的分野の在留資格で働いている人は約 72 万人という状況です。近年では、外国人労働者全体に占める高度外国人材の割合が増大していると言えそうです。

(9) 留学生「40 万人計画」と「国内就職率 60%」

そして、いわゆる「高度外国人材の卵」に位置づけられているのが、日本で勉強する外国人留学生です。2023 年、国では新たに留学生 40 万人計画を策定しました。また、留学生の国内での就職率を 60%にするという目標も掲げられました。なお、60%という数字の分母から、国内進学者は除かれています。

(10) 就職率の比較

それでは、現時点の就職率を日本人学生と留学生で比較してみたいと思います。大学生全体の就職率は、学部生で 76.5%、修士課程で 78.5%です。この数字には留学生も含まれていますが、大学生全体に占める留学生の割合が極めて小さいので、大学生全体の就職率は概ね日本人学生の就職率と読み替えることができるでしょう。一方で、留学生の日本国内就職率は、学部生で 39.6%、修士課程で 32.4%です。

これらの数字を算出する際、進学希望者や、留学生の場合は日本以外の国で就職を希望している人も分母に含まれています。そのため、分母の全員が日本国内での就職を希望しているわけではありません。

しかし、そのことを考慮しても、日本人学生と留学生を比べると数字に大きな隔たりがあります。この点は大いに注目すべきです。この数字には、留学生の日本国内での就職が極めて難しいという現実が表れていると思います。先ほど紹介した、留学生の国内就職率を 60%に引き上げるという政府目標も、この問題にもとづいたものでしょう。

日本人学生と留学生の就職率に大きな差があることは、近年注目されている Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) という観点からも、非常に問題視されるべきだと思います。理想としては、両者の就職率が同水準になる社会にしていけることが重要であろうと私は考えています。

(11) 留学生の就職率が低い背景

留学生の就職率が低い背景は、企業側の受け入れ態勢が整っていないことにあると私は考えています。日本企業における高度外国人材の採用や活用において、社内の受け入れ態勢が未整備であったり、外国人社員を活用できる日本人管理者が不足していたりといった課題があります。

(12) 「思い込み」による実態とは異なるイメージ形成

そうしたなか、留学生と日本企業・日本人社員の双方が、お互いに対して「思い込みによる実態とは異なるイメージを形成している」という問題が生じているように思います。例えば、留学生は、日本企業では「上下関係が厳しい」「競争が激しい」などのイメージを持っていることが少なくありません。メディア等で紹介される極端な情報から、留学生はそうした日本での勤労観・職業観を形成してしまうのでしょう。

また、日本人社員のほうも留学生に対して、「自己主張が強い」「すぐに転職する」など必ずしも実態とはいえない思い込みを抱えていることが多くあります。そうした思い込みも、やはりメディア等で紹介される極端な情報によって形成されていると考えられます。

(13) 相互学習

したがって、留学生と日本企業・日本人社員がお互いに対して形成している「思い込み」を修正していくことが必要です。そのためには、留学生と日本企業・日本人社員がお互いにコミュニケーションをとり、相互学習・相互支援・相互成長していくことが重要になります。その際、留学生ジョブシャドウイングが非常に効果的であると私は考えています。

【留学生の勤労観・職業観の形成】

(15) 大学設置基準の改正（2011年）

まずは、留学生ジョブシャドウイングを通じて、留学生がどのように勤労観・職業観を形成することが可能なかをみていきたいと思います。

そもそも、勤労観・職業観の形成を支援することはキャリア教育の根幹です。2011年に大学設置基準が改正され、「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」という項目が新設されました。

「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力」の具体的な内容は大学設置基準では示されていませんが、同じく2011年に取りまとめられた中央教育審議会答申において言及があります。

(16) 中央教育審議会答申（2011年）

中央教育審議会が2011年に取りまとめた『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）』のなかで、「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力の要素」が示されています。複数の要素が示されていますが、「勤労観・職業観等の価値観」が含まれている点が重要です。

(17) 「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」

さらに、国立教育政策研究所生徒指導研究センターが 2002 年に発表した『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について』という報告書のなかで、職業観・勤労観は「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」と指摘されています。つまり、勤労観・職業観はキャリア形成の基盤なのです。

(18)「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」厚生労働省

同報告書では、「職業観・勤労観の形成を支援していく上で重要」なことは、「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」、「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」に取り組むことだとしています。それは、職業観・勤労観は「人によって様々であって然るべき」だからです。

この指摘は、留学生の勤労観・職業観の形成を支援するうえで非常に重要な視点です。つまり、ある特定の勤労観・価値観を留学生に押し付けてはいけません。言い換えれば、「留学生に対して『日本的な勤労観・価値観』を押し付けてはいけない」ということです。

(19) 中央教育審議会答申（2011 年）

前述した 2011 年の中央教育審議会答申では、「後期中等教育まで」に、「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」としています。

しかし、留学生が後期中等教育までに、日本社会で勤労観・職業観を形成・確立することは現実的には難しいと言わざるを得ません。そのため、大学でのキャリア教育として、留学生の勤労観・職業観の形成を支援していくことが重要となります。

(20)「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」

それでは、どのように勤労観・職業観の形成を支援していけば良いのでしょうか。2002 年の国立教育政策研究所生徒指導研究センターの報告書では次のように説明されています。それは、「『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」というものです。

そこで、勤労観・職業観を形成する「出会い」の場として、留学生ジョブシャドウイングを活用することが効果的だと考えられます。

(21) 留学生にとっての勤労観・職業観の形成

ここで、留学生が勤労観・職業観を形成するうえで重要なポイントをまとめてみたいと思います。

まず、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という視点が重要です。つまり、留学生に特定の勤労観・職業観を押し付けない、日本的な勤労観・職業観を押し付けないということです。

また、勤労観・職業観は「外界とのかかわり」を通じて形成されるという点も重要です。留学生は「日本で働く人とのかかわり」を通じて、日本で勤労観・職業観を形成することができるのです。そして、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ります。

そこで、留学生ジョブシャドウイングを活用することの可能性が見えてきます。つまり、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と考えることができるのです。

【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】

(23) ジョブシャドウイング

ここからは、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について具体的に説明していきます。

まず、ジョブシャドウイングそのものの説明から始めます。ジョブシャドウイングは、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です。

そして、ジョブシャドウイングは「観察学習」です。つまり、就業体験を伴いません。これが、ジョブシャドウイングが、職場体験や職業体験、インターンシップと大きく異なる点です。

また、ジョブシャドウイングは、インターンシップなどよりも実施しやすいという特徴もあります。事前学習（半日）→企業訪問（1日）→事後学習（半日）というスケジュールで、最低3日間あれば実施可能であるため、取り組みやすいプログラムだと言えます。ただし、留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ります。機密情報に触れないけれども実際の仕事を観察できるように、企業に調整していただくことになります。その調整さえできれば、インターンシップ等よりも非常に実施しやすい教育プログラムです。

米国では、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ことで、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りました。したがって、米国における学外でのキャリア形成の機会としては、まずジョブシャドウイングでの観察学習、次にインターンシップでの経験学習があり、それらをもとに就職活動に取り組むという3ステップになっているといえます。

(24) 留学生ジョブシャドウイング：概要

この資料は、私が代表理事を務めている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で制作した『留学生ジョブシャドウイング教材 2021』です。

留学生ジョブシャドウイングは、半日程度の「事前勉強会」、1日～数日の「企業訪問」、そして半日程度の「事後学習会」という流れで実施することが効果的だと考えています。

(25) 留学生ジョブシャドウイング： 企業訪問当日

この図で示しているのは、企業訪問当日の流れの例です。企業訪問当日で重要なのは、留学生が「いつも通りの社員の働く様子」を観察するということです。つまり、ジョブシャドウイングではいけないことは、「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」、あるいは「ジョブシャドウイング用に、架空のミーティングや業務を行う」、「インターンシップのプログラムなどを行う」などです。

(26) 留学生ジョブシャドウイング

留学生ジョブシャドウイングを通じて、留学生が勤労観・職業観を形成するための工夫として重要なことは、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」の機会をつくるということです。

そのために、まず、事前学習において、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します。そして、企業訪問当日に、留学生が質問リストにもとづいて、日本人社員を観察したり、日本人社員と対話をしたりすることで、その日本人社員の勤労観・職業観を知ります。さらに、事後学習において、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・職業観を形成します。また、事後学習では、複数の留学生が企業訪問当日に知った日本人社員の勤労観・職業観を発表し合うことで、異なる企業で働く複数の日本人社員の勤労観・職業観を知ることができます。そうすることで、留学生は日本における勤労観・職業観の普遍的な要素について気づくことができるようになります。

(27) 留学生ジョブシャドウイングは「キャリア教育」

留学生ジョブシャドウイングの位置づけとしては、いわゆる「三省合意文書」の「タイプ2：キャリア教育」として実施するのが適切でしょう。

「タイプ2：キャリア教育」は、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）が想定されており、就業体験は任意で、取得した学生情報の採用活動への活用はできないことになっています。まさに、これらの要素は留学生ジョブシャドウイングに当てはまります。

(28) 留学生ジョブシャドウイング： 留学生の学習

それでは、留学生ジョブシャドウイングを通じて、留学生が学習できることをまとめたいと思います。

まず、留学生ジョブシャドウイングを通じて、留学生は日本で働くための勤労観・職業観を形成することができます。

それは、「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ということです。日本企業でジョブシャドウイングをした留学生からは、「笑顔で働いている人がこんなに多いのが意外でした」「職場の中ですごくチームワークが重視されているのが新鮮でした」「私がもしこの会社で働いたら、自分を成長させられると思えました」などの感想をよくききます。チームワークや仕事を通じた成長など、日本企業が重視していることのリアリティを学習できる点が、留学生にとってのジョブシャドウイングの教育効果です。

さらに、企業訪問当日に、その企業で働く高度外国人材の仕事ぶりを観察したり対話したりすることができれば、留学生はより具体的な勤労観・職業観を形成できると思います。今後は、留学生が高度外国人材を観察するというタイプの留学生ジョブシャドウイングが展開されていくことを期待したいです。

(29) 留学生ジョブシャドウイング： 日本人社員の学習

一方、留学生ジョブシャドウイングを通じて、日本人社員にも学習が生じます。

まず、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」を形成することができます。留学生ジョブシャドウイングを通じて、実際に留学生に接すると、例えば、留学生が日本社会や日本文化への興味関心が非常に高いことや、日本語が完璧ではなくても意思疎通ができることを経験できたりします。

また、留学生ジョブシャドウイングとして留学生が実際に職場に来て、勤労観・労働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もできます。

そうした経験が、結果として留学生を雇用することの不安を軽減させ、企業として積極的に留学生を採用することにつながる可能性もあります。

(30) 留学生ジョブシャドウイングの事例

ここで、留学生ジョブシャドウイングの事例を紹介します。横浜国立大学と横浜市立大学では、2017年度から5年間にわたって「ヨコハマ・カナガワ留学生就職促進プログラム」を展開しました。このプログラムの一環として、留学生ジョブシャドウイングが行われました。

具体的には、2019年度の「課題解決型インターンシップ」の一環として留学生ジョブシャドウイングが実施されました。横浜市立大学大学院に在籍する留学生が、横浜市内の中小企業でジョブシャドウイングを行いました。なお、この留学生ジョブシャドウイングには、私も協力者として関わらせていただきました。

そして、成果発表会では、受入企業ご担当者のほか、横浜市職員、市民ボランティアも参加して意見交換が行われました。参加者の感想としては、「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」などがありました。このように、今回の留学生ジョブシャドウイングは、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になりました。

このように、留学生ジョブシャドウイングでは、企業側も留学生の実態から多くのことを学ぶことができます。留学生ジョブシャドウイングは、留学生にとっても、企業にとっても大きな学習効果を期待することができます。

(31) まとめ： 留学生ジョブシャドウイングの意義

ここまで説明してきた通り、産学連携キャリア教育として留学生と日本企業・日本人社員の「相互学習」として、留学生ジョブシャドウイングを活用することができます。留学生ジョブシャドウイングは、留学生と日本企業・日本人社員がお互いの実態を知ることのできる、相互学習の機会になります。そして、留学生ジョブシャドウイングはインターンシップなどよりも実施しやすい取り組みです。ぜひ全国各地で、大学と企業が連携した留学生ジョブシャドウイングが広く取り組まれることを願っています。

(32) ジョブシャドウイングに関する参考情報

ジョブシャドウイングや留学生ジョブシャドウイングに関連する情報についてリンクを掲載しました。ご参考になれば幸いです。

それでは、私の講演は以上となります。皆様、ご清聴いただき誠にありがとうございました。