

研究ノート

文系外国人留学生のためのインターンシップ実施方法の提案¹

－教育現場と企業の事情に合わせた連携、実施方法の工夫－

栗原 由加

キーワード：外国人留学生、インターンシップ、汎用化、ユニット、連携

1. はじめに

外国人留学生の教育について、卒業後の進路まで視野に入れた教育を行うことの必要性が議論されるようになってきている。日本政府の方針として、「日本再興戦略改訂 2016」で、外国人留学生の日本国内での就職率を5割にすること、大学による中長期インターンシップを含む教育プログラムの実施を推進することが提示されて以降、外国人留学生の日本国内での就職、定着のための施策検討が継続されていることから²、外国人留学生の教育に求められている方向性の一つが「日本国内での就職」であることは、明らかである。

しかし、現実には、外国人留学生が日本国内で就職する体制が十分整っていないため、大学卒業後に日本国内で就職、定着という仕組みを作るためのサポートが各方面で行われている。大学教育では、専門教育、日本語教育、日本文化理解等の教育とともに、日本社会でキャリア構築をするためのキャリア教育にも力が入れられるようになっており、その方法の一つに、在学中のインターンシップ参加がある。

しかし、現状では、日本人学生に比べると、外国人留学生のインターンシップ参加の割合は低く、外国人留学生の希望者が広くインターンシップに参加できる仕組み作りは、容易なことではない。外国人留学生の場合、日本語力と日本企業文化への不慣れ等の問題があり、それに伴う受け入れ企業の負担の大きさが問題になるからである。これは、特に高い語学力が求められる業務に顕著な問題であり、文系の外国人留学生のインターンシップのマッチング、実施の難しさの原因の一つとなっている。

本稿は、神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学部日本語コースで、2017年度から2023年度まで、毎年1回、合計7回の外国人留学生のインターンシップを実施した経験に基づき、文系外国人留学生のインターンシップの課題を示し、実施方法についての提案を行うものである。ただし、本稿で示す課題は、大なり小なりの差はあるものの、日本人学生のインターンシップにも存在している問題である。本稿は、外国人留学生の問題を通して、インターンシップについての課題提示と提案を行うことにより、現在のインターンシップの制度に広く存在している課題に目を向け、大学と企業との連携方法や、学生がスムーズに社会人に移行するための、より良い仕組みを考えるものである。

2. 背景説明

2.1. 「インターンシップ」の内容

大学生が在学中に参加するインターンシップの仕組みには、2023年度実施分から大きな見直しがあった。大学に在籍する学生にとって特に重要な点は、学生のキャリア形成支援における産学協働の取り組みがタイプ1～4に類型化された上で、「インターンシップ」と称して実施される取り組みの内容が、「タイプ3」「タイプ4」として、具体的に提示されたことである³。本稿が議論の対象としているインターンシップは「タイプ3」であるため、議論の前提として、その実施要件に注意を払う必要がある。以下、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021 年度報告書『産学協働による自律的なキャリア形成の推進』 p.33、図表Ⅲ-5」より、本稿の提案に関わる「タイプ3」のインターンシップの特徴を抜粋する。

- ・汎用的能力活用型の所要日数は5日間以上
- ・就業体験は「必ず行う（必須）」
- ・実施場所は「職場（職場以外との組み合わせも可）」（テレワークが常態化している場合、テレワークを含む）
- ・無給が基本
- ・職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後にフィードバック

2.2. 外国人留学生のインターンシップ実施の課題

インターンシップを外国人留学生の教育に取り入れることの必要性が高まる中で、教育現場は、より多くの外国人留学生が参加でき、学修効果の高いインターンシップの実施方法を模索しているが、外国人留学生がインターンシップに参加する場合は、日本語力の問題があり、日本人学生のインターンシップとは異なるハードルがある。既に述べたように、このハードルは、高い日本語運用力が求められる文系学生のインターンシップの場合、更に顕著になる。以下、外国人留学生のインターンシップを実施する際の課題を四点挙げる。その内、①②は、特に外国人留学生のインターンシップに特徴的な課題、③④は、文系の汎用的能力活用型のインターンシップに広く見られる課題と考える。外国人留学生のインターンシップの仕組みを考える際は、これらの特徴をふまえた上で、現実的で継続性のある方法を工夫する必要がある。

①インターンシップ先確保の難しさ

カリキュラムの中にインターンシップが科目として設けられている場合は、インターンシッププログラムに参加する学生数が一度に数十人となる場合がある。現在、インターンシップを実施している企業で、外国人留学生を受け入れるプログラムや外国人留学生専用の枠を設けている企業は多くない。数十名の外国人留学生全員に、5日以上参加できるインターンシップ先を確保することは、かなり難しい。各学生の能力や希望にマッチしたインターンシップ先を確保するのは、更に難しい。

②体験可能な業務内容の範囲の狭さ

外国人留学生がインターンシップに参加する場合、日本語能力試験のレベルの目安として、N2程度以上を求められることが多い。ただし、現実問題として、学部3年次生には、日本語力がN3からN2程度という学生は一定数在籍している。このレベルの日本語力の学生がインターンシップに参加すると、日本語力がさほど問われない業務に就く可能性が高くなり、そうなった場合、日本語力、業務遂行能力の向上は、さほど期待できない。

③教育機関側が業務内容を把握することの難しさ

文系学生のインターンシップの場合、インターンシップの内容が、職場体験（現場体験）であることが多い⁴。インターンシップの主な実施内容が職場体験の場合、学生が日々、具体的にどのような業務を体験するのかを、教員が事前に情報を得たり相談したりすることが難しく、業務内容の決定についてはインターンシップ先に任せざるをえない。また、学生の日本語力がさほど高くない場合は、学生が作成する業務日報を見ても、実際にはどのような業務だったのかがわからないことも多い。

④インターンシップ評価の難しさ

インターンシップ評価の難しさは、上記3)とも関連する課題である。単位認定科目としてインターンシップを行う場合、最終的な合否判定は教員が行う。しかしながら、インターンシップの内容が通常業務の中での職場体験で、教育機関側が詳しい業務内容、最終的な目標達成状況を把握できなかった場合、教員はインターンシップの学修成果を判断し、評価することが難しい。

3. 課題達成を目指すインターンシップ実施方法の提案

「2.2. 外国人留学生のインターンシップ実施の課題」で挙げた四つの問題を解消するために、2020年度から開発を進めているのが、栗原（2023）で紹介したオンラインプロジェクトインターンシップである。栗原（2023）では、オンラインプロジェクトインターンシップの長所を五点挙げた⁵。本稿では、その五点と2023年度の最新のインターンシップ実施経験を踏まえ、企業と教育機関の双方が外国人留学生のインターンシップ実施のハードルを下げるための対策として、「実施形態」「作業工程」「業務内容」「指導分担」の四項目についての工夫を提案する。

- 1) 実施形態：テレワーク、通勤を組み合わせる。
- 2) 作業工程：ユニット型（最小単位1週間程度のサイクルの組み合わせ）にする。
- 3) 業務内容：プロジェクト型にする。
- 4) 指導分担：プロジェクトの工程管理を教員が担当し、成果物の指導を企業のインターンシップ指導者が行う。

1) は、課題①の問題解消につながる手法である。学生はインターンシップ先企業に毎日通勤するのではなく、自宅でのテレワーク、大学の教室設備を活用した業務遂行、オンライ

ンによるミーティング、インターンシップ先企業への訪問という様々な勤務形式を適宜組み合わせることで業務を行う。この手法により、インターンシップ企業の所在地の制限がなくなり、遠方の企業との連携が可能になり、インターンシップ受け入れ先企業の範囲が広がる。インターンシップ受け入れ先企業不足の問題の解消に有効な手法である。

2) も、①の問題解消につながる手法である。2023年度より、インターンシップの所要日数は「5日間以上」と定められているため、実際の業務実施期間の単位としての1週間を目安に1サイクルの業務ユニットを作成し、そのユニットを組み合わせることでインターンシップスケジュール全体の設計を行う。つまり、インターンシップ受け入れ側としては、「1週間(1ユニット)」「2週間(2ユニット)」「3週間(3ユニット)」のように、ユニット数を自由に組み合わせることで、実現可能な受け入れ内容を検討することができる。

3) は、課題②③の問題解消につながる手法である。インターンシップ先企業の業務に貢献し、文系の外国人留学生の特徴を生かせる業務には、企業の外国人材の採用、教育に関連する業務がある。この業務には、外国人留学生の母語の能力や視点を生かせるため、日本語力がN3からN2程度であっても、努力すれば、アイデアや翻訳の部分で、高いパフォーマンスを発揮することができる。また、インターンシップをプロジェクト型にし、教員が工程管理を担当することで、各学生の担当業務や業務の進捗状況を常時把握することもできる。以下、神戸学院大学グローバル・コミュニケーション日本語コースで、2020年度から2023年度までにインターンシップとして実施したプロジェクトの目標課題を示す。

- ・2020年度、2021年度：外国人留学生、外国人労働者がインターンシップ先で仕事をするために必要な日本語の語彙、知識を学ぶためのオンデマンド教材の作成
- ・2022年度：外国人留学生、外国人労働者がインターンシップ先の業務について知識を深めるための動画教材の制作（多言語対応）
- ・2023年度：インターンシップ先企業が外国人社員採用に活用するための紹介動画の作成（多言語対応）

4) は、課題③④の問題解消につながる手法である。通常のインターンシップでは、インターンシップ先の職場の社員のみがインターンシップ指導者になるが、この手法では、インターンシップ指導の業務内容を「工程管理」と「成果物の指導」に分け、前者を教員、後者をインターンシップ先の指導者が担当する。この方法により、教員は、学生の毎日の具体的な業務内容や取り組み姿勢、業務を通して得た気づきや成長を把握、評価することができる。一方で、職場で求められるビジネススキル、課題達成のレベルについては、インターンシップ先の指導者が、企業の価値観をふまえて指導、評価を行う。大学側と企業側が分担協力して業務管理と評価を行うことは、学生への目配りを良くし、インターンシップ実施に伴う企業側の指導者の負担軽減につながる。また、スムーズなインターンシップ運営により、教員、インターンシップ先指導者、学生との信頼関係が培われる。結果的に、この信頼関係が次年度以降の継続的なインターンシップ受け入れにつながるため、4)の手法は、①の間

題解消にも影響すると言える。

以上の提案の実現を試みた実践例として、次項で、神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学部日本語コースにおける、2023年度インターンシップ実施内容について報告する。この実践例は、2020年度のコロナ禍により開発を始め、毎年改善を加えながら実施しているオンラインプロジェクトインターンシップの4年目の事例である。コロナ禍によるオンラインの活用方法の開発、2023年度から適用されているインターンシップの類型化への対応を含め、インターンシップをより効果的に、なおかつ、より多くの大学、企業、学生が参加できるものを目指す実践である。

4. 2023年度インターンシップ実施内容

4.1. インターンシップ概要

- ・期間：2023年6月27日から8月8日までの間の18日間
- ・時間数：120時間⁶
- ・単位数：4単位（3年次前期履修必修科目）
- ・履修学生数：3年次在籍学生24名、4年次在籍学生1名
- ・学生国籍：中国19名、ベトナム3名、インドネシア2名、香港1名
- ・学生の日本語力：N1：11名、N2：11名、N3：3名
- ・インターンシップ先：8箇所（業種：不動産、教育・交流、宿泊、板金加工、建設、製造）
- ・インターンシップ先所在地：兵庫県：3箇所、大阪府：3箇所、愛知県：1箇所、群馬県：1箇所
- ・実施形態：オンラインによるテレワーク、大学での対面によるチームワーク、週1回程度のインターンシップ先との面談（オンライン／対面）
- ・業務内容：プロジェクト（インターンシップ先企業が外国人社員採用に活用するための紹介動画の作成（多言語対応））

4.2. 作業工程（スケジュール）

- ・インターンシップ全体のスケジュール

方法：週1回の面談／取材を業務の核とするユニットを4回分組み合わせる。1回目のユニットの前に【準備】（4日）、4回目のユニットの後に【納品】（2日）の業務を付加する。

表1：インターンシップ全体（18日）のスケジュール

日程	業務形態	業務内容	ユニット
1日目 6/27	オンライン	Zoomのマナー、面談依頼メールの作成	【準備】
2日目 6/29	オンライン	面談依頼メール送信、動画サンプル作成	
3日目 7/4	オンライン	動画サンプル修正	
4日目 7/6	オンライン	動画サンプル送信メールの作成	
5日目 7/11	オンライン		【ユニット1】
6日目 7/13	オンライン	第1回面談／取材日（対面かオンライン）	
7日目 7/18	オンライン		【ユニット2】
8日目 7/20	オンライン	第2回面談／取材日（対面かオンライン）	
9日目 7/25	オンライン		【ユニット3】
10日目 7/26	対面		
11日目 7/27	対面	第3回面談／取材日（対面かオンライン）	
12日目 7/28	対面		
13日目 8/1	対面		【ユニット4】
14日目 8/2	対面		
15日目 8/3	対面	第4回面談／取材日（対面かオンライン）	
16日目 8/4	対面		
17日目 8/7	対面		【納品】
18日目 8/8	対面		

・1ユニット（1サイクル）の業務内容構成

方法：週1回の面談／取材を業務の核として、動画制作を進めるための一連の業務を1サイクルとする。

表2：1ユニットの業務構成

1	次回面談／取材の日時をメールのやりとりで決定する。
2	次回面談／取材でコメントをもらうための制作物（動画）を事前にメールで送信する。
3	インターンシップ先での面談／取材を行う。
4	面談のお礼とコメントへの対応方針を連絡するメールを送信する。
5	面談報告書を作成する。
6	制作物（動画）を修正する。

4.3. 業務内容（プロジェクト課題）

2023年度インターンシップでのプロジェクトの課題は、「インターンシップ先企業が外国人社員採用に活用するための紹介動画の作成（多言語対応）」であった。2022年度までの「インターンシップ先の業務内容を学ぶための教材制作」から成果物の内容を変更したのは、本インターンシップの実施内容をより汎用性の高いものに発展させ、モデル化を目指すためである。

オンラインプロジェクトインターンシップの汎用性を高めるためには、企業、学生の両方にとって、仕組みがわかりやすく、参加しやすく、目に見える成果が出せて、有意義だと感じられるプロジェクトが実施できることが必要である。具体的には、企業側にとっては、「ぜひ作ってほしかった」と思える成果物が残り、学生側にとっては「社会と関わる仕事ができ、仕事の成果が自分たちにも還元される」ことが望ましい。このような観点から、2023年度インターンシップでは、企業がホームページで公開したり、企業説明会での説明に使用したりできる、多言語対応の企業紹介動画を制作した。紹介動画の基本仕様は「代表者メッセージ」「社内ツアー」「採用選考について」の3本（各動画1～5分）とし、学生がインターンシップ先への取材、定期的な面談を行いながら、各企業からの要望を生かしたオリジナル動画を制作した。

4.4. 指導分担

2023年度インターンシップでの実施内容をもとに、インターンシップ期間中の教員とインターンシップ先指導者の指導分担は、以下のとおりである。「○」が記入されている業務がメインで担当した業務である。業務分担については事前に打ち合わせを行わなかったが、実際はこのような分担になっていたことで、最終的な評価までスムーズに業務が進んだ。なお、授業科目としての評価は、教員50%、インターンシップ先指導者50%の割合で計算した。

表3：教員とインターンシップ先指導者の学生指導分担

	指導内容	教員	インターンシップ 先指導者
1	就業管理（出勤、退勤、欠席、業務態度）	○	
2	学生のトラブル対応（病気、事故、その他）	○	
3	ビジネスルールとマナー全般	○	
4	ビジネス文書（メール、報告書）の書き方	○	
5	業務進捗管理	○	
6	評価（就業状況）	○	

7	日本語（語彙、文法、話し方）	○	○
8	面談のマナー	○	○
9	学生からのメールの対応		○
10	制作物（成果物）のチェック、修正指示		○
11	動画制作のための取材対応		○
12	教員からの問い合わせ対応		○
13	評価 （取り組み姿勢、コミュニケーション、成果物、チームワーク）		○

5. まとめ

本稿では、文系外国人留学生のインターンシップの汎用化を目指し、現在のインターンシップの課題を解決するための提案を行った。まず、文系外国人留学生のインターンシップには、①インターンシップ先確保の難しさ、②体験可能な業務内容の範囲の狭さ、③教育機関側が業務内容を把握することの難しさ、④インターンシップ評価の難しさ、という課題があることを指摘した。次に、その解決の手法として、1) 実施形態、2) 作業工程、3) 業務内容、4) 指導分担、の四つの観点から提案を行い、その実践例として2023年度インターンシップ実施概要を紹介した。「1. はじめに」でも述べたように、本稿で指摘した課題は、必ずしも外国人留学生に限定的に発生していることではない。日本人も含め、学生がスムーズに社会人へと移行できる仕組み作りのためには、外国人留学生に顕著に現れる課題への対策を糸口とすることが有効であると考えている。

〈注〉

- 1 本稿は、アジア人材選流学会フェ国際セミナー2023（2023年9月17日、於フェ大学外国語大学）ワークショップ「企業とつながる、企業とつくる日本語学習」（近藤彩、栗原由加、倉本文子、レー ティー ホン ヴァン、ホアン ティー ラン ニー、グエン ティー フオン チャー、戸崎典子（2023））での発表内容をもとに執筆した。
- 2 日本再興戦略改訂2016－第4次産業革命に向けて－（2016年6月2日）p.207
「外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に向上させることを目指し、留学生に対する日本語教育、中長期インターンシップ、キャリア教育などを含めた特別プログラムを各大学が設置するための推進方策を速やかに策定し、また、企業との連携実績、インターンシップの実施計画等の観点に基づいた適切な認定等を受けた特別プログラムを修了した者については、プログラム所管省庁の適切な関与の下で、在留資格変更手続きの際に必要な提出書類の簡素化、申請に係る審査の迅速化等の優遇措置を講じた上、来年度より、各大学が同プログラムを策定することを支援する。」
内閣官房第9回教育未来創造会議ワーキング・グループ配布資料「コロナ後のグローバル社会を見据えた人への投資について第二次提言（素案）」（2023年4月4日）p.18
「日本国内の就職を希望する外国人留学生は約6割強程度という調査結果もある中、留学生の卒業

文系外国人留学生のためのインターンシップ実施方法の提案

後の国内就職率 6 割を目指す。]

- 3 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021 年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」p.33、図表Ⅲ-5：学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み 各類型の特徴
- 4 インターンシップの実施内容には、職場体験型（仕事現場に入り、社員とともに日々の業務を体験する方法）以外に課題解決型がある。課題解決型のインターンシップの場合は、前もって目標が設定され、その達成を目指して業務を進めるといった性質により、教員による業務の進捗状況の把握が比較的容易である。
- 5 栗原（2023）では、オンラインプロジェクトインターンシップの長所として、次の五点を挙げた。
 - 1) 学生の所在地を選ばない。
 - 2) インターンシップ受け入れ先企業、職種の可能性が増える。
 - 3) 実施期間、実習日数を柔軟に設定できる。
 - 4) プロジェクトのテーマ、業務量を実習時間に合わせて設定できる。
 - 5) 実習形態（オンライン、対面）のいずれでも実施できる。
- 6 インターンシップ実施時間数と日数については、次のように計算した。実習 1 単位につき、120 分×15 コマ=1,800 分=30 時間。実習 4 単位では、30 時間×4=120 時間。本インターンシップでは 1 日の実習時間を 7 時間としたため、単位認定のために必要な日数は 18 日以上である。

〈参考文献〉

- 栗原由加（2021）「教員指導方式のインターンシップの試み－オンラインを活用したインターンシップ実践報告－」『神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学会紀要』第 6 号、pp.57-67.
- 栗原由加（2023）「オンラインプロジェクトインターンシップ実践報告－柔軟性のあるインターンシップ実施モデル開発に向けて－」『神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学会紀要』第 8 号、pp.103-115.
- 近藤彩、栗原由加、倉本文子、レー ティー ホン ヴァン、ホアン ティー ラン ニー、グエン ティーフオン チャー、戸崎典子（2023）「企業とつながる・企業とつくる日本語学習」アジア人材還流学会フエ国際セミナー 2023 発表予稿集.
- 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021 年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」（2022 年 4 月 16 日）
- 日本再興戦略改訂 2016－第 4 次産業革命に向けて－（2016 年 6 月 2 日）

〈謝辞〉

神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学部日本語コースの 2023 年度インターンシップにご協力いただき、ご指導くださったインターンシップ受け入れ先のみなさまに、心よりお礼を申し上げます。