

高度外国人材としての留学生の  
インターンシップの課題と展望

渡 部 裕 子

(東洋大学国際教育センター)

# 高度外国人材としての留学生の インターンシップの課題と展望

渡 部 裕 子 (東洋大学国際教育センター)

## 要旨

留学生は将来的な高度外国人材として期待され、国内の就職・定着の促進のために文部科学省によって「留学生就職促進教育プログラム」認定制度が実施されている。しかし、プログラムの柱の1つであるインターンシップ実施には様々な課題があり、プログラム実施大学は2024年度までの5年間で大学全体の3%にとどまっている。

本稿は留学生のインターンシップに焦点を当て、インターンシップのあり方を考える一助にすることを目的として、先行研究を概観し、留学生のインターンシップの課題を明らかにした。また、留学生や関係機関に求められる具体的な到達目標や実施プロセスについて、準備、実施、振り返りの3つの段階から洗い出しを行った。日本人学生等の国内学生に比べると、キャリア探索の過程で留学生ならではの要素である異文化理解や日本語の課題が加わり、プログラムの開発・運営に関わる大学や企業が今後検討すべき内容が大枠で可視化できた。

## キーワード：

高度外国人材、留学生、インターンシップ、留学生就職促進教育プログラム

## 目次

1. 研究の背景と目的
2. 大学生等のインターンシップの先行研究
  - 2.1 海外のインターンシップ事例
  - 2.2 インターンシップに関する国の方針
  - 2.3 大学生のインターンシップの効果に関わる先行研究
3. 留学生のインターンシップの先行研究
4. 留学生に特化したインターンシップの役割と課題
  - 4.1 留学生に特化したインターンシップの役割
  - 4.2 留学生に特化したインターンシップの課題
5. 留学生のインターンシップにおける到達目標と実施プロセスの枠組み
6. 今後の課題

## 1. 研究の背景と目的

高度外国人材の活用については、1999年の『第9次雇用対策基本計画』で経済社会の活性化と国際化を図るために、専門的・技術的分野の外国人労働者の受入れを積極的に推進することが示された。2016年の『日本再興戦略』では留学生の国内就職を3割から5割に上げるという具体的な数値目標が示され、そのための施策として、文部科学省は2017年から「キャリア教育」「日本語教育」「インターンシップ」の3つを柱にした『留学生就職促進プログラム』を開始し、選定された17大学によって先進的な取り組みが行なわれた。さらに2020年からはより多くの大学を対象に、『留学生就職促進プログラム』と同様に3つの教育内容を柱にした『留学生就職促進教育プログラム（以下「留学生就職促進教育P」）』認定制度が開始され、2024年度までに25大学が認定されている。

これらのプログラムの3つの柱である「キャリア教育」「日本語教育（ビジネス日本語含む）」「インターンシップ」の具体的な到達目標や内容の要点は何か、文部科学省の『留学生就職促進教育プログラム認定制度実施要項』を基に検討する。

まず、「日本語教育」については「取組に参画する各業界の需要や履修者の専攻分野、想定するキャリアパス等を踏まえ、履修者が在学中に身に付けるべきビジネスコミュニケーション能力や日本語の能力水準を明確に設定し、対外的に明示できるようにすること。」とある。つまり、ここでいう日本語教育は、前提として学生が自分のキャリア探索を行い、目指す業界等がある程度絞った上で、または検討しながら各業界における企業等が求めるコミュニケーションができるように、目標設定をしなければならない。また、大学はこれらの教育内容について、在校生はもちろん、対外的にもわかりやすく伝える必要があることが読み取れる。

次に、「キャリア教育」については、「企業と外国人留学生の間に生じるミスマッチを防ぐため、外国人留学生に企業文化を講義することが必要不可欠である。そのため、単に一般的な企業文化の講習にとどまらず、より実践的なキャリア教育を施すことにより、学生のキャリアプランをしっかりとイメージさせる取組であること。」とされており、これが企業文化の講義を含めた留学生に特化したキャリア教育を指し、キャリア教育を通じて、日本での就労をイメージしたキャリアプランを描けることが目的だということが理解できる。ただし、企業文化とされる内容が抽象的で幅広く、具体的にどんな内容が不可欠なのか、優先度が高いものは何かというのはここでは言及されていない。また、より実践的なキャリア教育というのが具体的にどんな内容を指すのかも明らかでない。

最後に、「インターンシップ」については、「インターンシップを通じて、日本企業・組織における働き方や慣行等を経験し、先に掲げた「キャリア教育」の内容の一層の理解・定着を図る機会と位置付け、国内企業等における2週間程度以上のインターンシップを実施」するとしている。まず、「キャリア教育の一層の理解・定着を図る機会と位置付ける」ことが目的とされており、キャリア教育の内容はインターンシップの準備段階としての役

割もあることが理解できる。インターンシップの教育的効果が、日本語を使った職業体験を通じて、「日本語教育」「キャリア教育」を有機的に結び付ける総合的な教育実践の場として期待されていると考えられる。

しかしながら、前述したように留学生に特化した「キャリア教育」について明示的な内容がないため、現行のインターンシップの内容や到達目標はキャリア教育との有機的な結びつきによるというより、それぞれの企業が対応できうる範囲でプログラムを実施していると推察される。実際は様々であろう日本企業・組織における働き方や慣行の経験という漠然とした内容も、一律化したプログラム開発が難しいインターンシップの内容を示唆していると考えられる。

大学内でカリキュラム開発及び教育実践ができる「日本語教育」「キャリア教育」と異なり、インターンシップは企業側の実施協力なくして成立しない。加えて、言語・文化が異なる留学生が対象の場合、企業にとって国内学生（日本人学生及び一般入試で入学した外国籍学生）よりも受入れのハードルが高くなる可能性がある。

これらの内容を柱に留学生の国内就職促進のために創設された「留学生就職促進教育P」の認定状況を見ると、実施大学数は2024年度までの5年間で大学全体の3%に過ぎず、増加傾向は限定的である。この原因の一つとして、前述したインターンシップにおける内容の不明瞭さ、企業と連携して実施する困難さがあるのではないだろうか。

そこで、本稿では、留学生のインターンシップに焦点を当て、これまでのインターンシップに関わる先行研究を概観し、その役割や課題を明らかにする。さらに、留学生のインターンシップにおける具体的な到達目標について考察し、大学と企業がどのように連携して実施すべきかを検討する。

## 2. 大学生等のインターンシップの先行研究

インターンシップは欧米を中心に海外では古くから行われてきているため、まず海外のインターンシップ事例と日本のインターンシップを比較する。次に、留学生対象のものより研究が先行する大学生等の国内学生を対象としたインターンシップの研究について概観する。国内学生対象のインターンシップは、産業界の要請によって、国が方針を示すことでインターンシップ実施を促進してきた側面が強い。そのため、この留学生に特化しないインターンシップについては、まず、これまでの国の方針を概観する。

### 2.1 海外のインターンシップ事例

リクルートワークス研究所の調査報告（2015）によれば、アメリカで実施されているインターンシップの多くは正社員の採用・就職の手段となっており、6～12週間のものが多い。また、大学での学習と職場での3～6か月の実習を有機的に結びつけるCo-op（産学協同教育）と呼ばれる100年以上の歴史を有するプログラムもある。イギリスでは

2008年に起こった経済危機後の2009年以降、採用や就職への危機感から2年生の夏季休暇における4～8週間の有給インターンシップモデルが確立したと報告されている。オーストラリアでも夏季休暇中に8～10週間実施される有償プログラムが一般的とあり、いずれの国も1～2週間という短期間でインターンシップを実施する日本の状況とは異なることを指摘している。新卒一括採用により入社後の教育研修の実施が一般的に行われている日本では、インターンシップは就職活動におけるエントリーの一環として、採用の入口の役割を果たす場合が多く、直接的な採用手段とはなっていない。これに対し、欧米諸国ではインターンシップが採用とより密接に結び付いており、こうした位置づけの違いが実施期間の長さの差異に関連していると考えられる。そのため、海外のインターンシップ事例を、その目的や期間の点において、日本のインターンシップにそのまま適用することには慎重な検討が必要である。

## 2.2 インターンシップに関する国の方針

大学生等へのインターンシップに関して出された国の方針は、これまで、以下の3つの段階を経て、現在に至っている。

### (1) 『インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方』（1997年）

産業界のニーズに応える産学連携による人材育成の一形態として、1997年に『インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方』（以下『基本的な考え方』）が国の方針として明示された。その意義として、大学等の教育機関にとっては「アカデミックな教育研究と社会での実地の体験を結びつけることが可能となり、大学等における教育内容・方法の改善・充実につながる。」とある。一方、学生にとっては「自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる」とあり、これにより「就職後の職場への適応力や定着率の向上」、「企業等の現場において就業体験を積み、専門分野における高度な知識・技術に触れながら実務能力を高めることは、自主的に考え行動できる人材の育成」につながると述べている。

また、企業等受入れ側にとっての意義として、「インターンシップによって学生が得る成果は、就職後の企業等において実践的な能力として発揮されるものであり、インターンシップの普及は実社会への適応能力のより高い実践的な人材の育成につながる」「インターンシップの実施を通じて大学等と連携を図ることにより、大学等に新たな産業分野の動向を踏まえた産業界等のニーズを伝えることができ、大学等の教育にこれを反映させていくことにつながる」「大学等と企業等の接点が増えることにより、相互の情報の発進・受信の促進につながり、企業等の実態について学生の理解を促す一つの契機になる。これについては、特に中小企業やベンチャー企業等にとって意義が大きいものと思われる」とある。産業界と大学が連携することで大学の教育内容を将来的な人材育成に活かすことができ、知名度が高い大企業に向きがちな学生の関心の幅を広げるきっかけとなるため、特

に中小企業やベンチャー企業にとっての採用に有効であることを示している。さらに、留意事項として、「産学連携による人材育成のための教育活動であり、連携した効果的なプログラムの開発は重要である」との指摘がある。

この方針により、単位認定のインターンシップの実施大学がその後の約10年間で23.7%（1998年）から67.7%（2007年）へと3倍近く増えている。

## (2) 「インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について」（2013）

その後、国際競争力強化の観点から、『日本再興戦略』（2013）で「我が国の将来を担う若者全てがその能力を存分に伸ばし、世界に勝てる若者を育てることの重要性に鑑み、インターンシップに参加する学生数についての目標設定や、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制の強化、インターンシップ活用の推進等」が提言された。それを受けて2013年に出された『「インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について」意見のとりまとめ』（以下『推進方策』）では、インターンシップの課題として受入れ企業数の不足、大企業志向の学生と受入れ先とのミスマッチ、受入れ企業拡大のための専門人材の不在、企業任せになっており大学側の教育的支援が不十分である点が指摘されている。

その対策として、大学側から企業等に対し、教育効果の高いインターンシップ・プログラム設計や運営方法を積極的に提案していく必要があること、外部人材のみに依存するのは適当ではなく、学部・研究科等の組織の枠を超えた学内の連携・協力体制が不可欠であることを指摘している。また、事前事後教育を体系化し、一連のプロセスとしての教育プログラムを開発していく必要があると述べている。さらに、学生に対してキャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を強化するために、企業と大学・学生の間にとって質の高いインターンシップのプロジェクト設計が可能なコーディネーターの役割の重要性を指摘している。

留学生の観点から見ると、2013年の『推進方策』で特筆すべき点は、国際競争力強化を背景にしているため、対策として「留学生のインターンシップ」という項目が登場したことである。しかしながら、内容は「優秀な外国人留学生を確保するため、日本企業／日系企業による外国人留学生を対象としたインターンシップの実施を促進する必要がある。」という記述のみで、留学生のインターンシップが国内学生向けのインターンシップと具体的にどのように異なるのかには言及されていない。

尚、リクルートキャリア就職未来研究所（2017）の「平成8年度『先進的大学の改革推進委託事業』インターンシップ推進のための課題及び具体的効果・有用性に関する調査研究報告書」の学生に対する調査結果によれば、インターンシップの参加期間は「1日」が47%で最も多く、続いて「2日以上、1週間未満（2～5営業日）」44%と、短期間ながらも実施期間に幅があった。その内容は「企業等の見学」（54.6%）が最も高く、参加期間で最も多かった「1日」で実施できる内容として合理的であると考えられる。

(3) 「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」(2022年)

インターンシップの実施自体は増えたものの、前述のように所要時間や内容が様々混在する中で、「インターンシップ」という名称が使われているのが実態だった。これを受けて、令和4年(2022年)には、「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」が次の四つの類型に整理され、そのうちタイプ3及びタイプ4がインターンシップであると明記された。

(学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の四つの類型1)

タイプ1 オープン・カンパニー

タイプ2 キャリア教育

タイプ3 汎用型能力・専門活用型インターンシップ

タイプ4 高度専門型インターンシップ(試行)

タイプ3・タイプ4の大学等のインターンシップの定義は、「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか(自らがその仕事で通用するかどうか)を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験(企業の実務を経験すること)を行う活動(但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる)」とある。このインターンシップの定義から、現状の自身の能力やスキルを把握することでキャリア探索を進めるために、専門や興味・関心に基づいて就業体験を行う活動であると理解できる。それを踏まえれば、インターンシップの内容は専門や興味・関心に応じて様々であり、準備段階としてのキャリア教育では、自らインターンシップ先の選択ができるようになることを目的としてキャリア探索を進めることが必要であると考えられる。

### 2.3 大学生のインターンシップの効果に関わる先行研究

前節で取り上げた国の方針ではインターンシップの意義や目的は具体的に示されているが、では、その効果についてはどうだろうか。尚、本節で取り上げる先行研究は特に留学生に対する言及はなく、少なくとも、留学生に特化した部分が該当する内容でなく、留学生も包括した大学生のインターンシップ全般に該当する内容と考えられる。

インターンシップの教育的効果について、松高(2021)は先行研究を分析した結果、「職業・就労意識の涵養」については効果が確認でき、「職業生活への移行支援」については明確ではなく、「学習意欲・深化」については確認できないという結論を示している。課題として、教育目的・教育課程への位置づけが弱く、専門教育との結びつきが薄く、職業意識・就労意識といった意識変容に重点が置かれていること、学生、企業、大学間で認識の乖離が大きく、目的の共有も図られておらず、教育プログラムとして成立していない可能性も指摘している。2013年の『推進策』で指摘されている課題と重なりがあり、あまり改善が進んでいないことが示唆されている。

初見他(2021a)は大学生のインターンシップの効果を、自分の将来・キャリアが明確になることを示す「キャリアの焦点化」と、自分の将来・キャリアについて可能性が広

がる「キャリアの展望化」の観点から調査した。その結果、文系の大学生・大学院生のキャリアの焦点化を促進するが、理系の大学生・大学院生では逆にキャリアの焦点化を抑制する可能性があること、また、文理を問わず、キャリアの展望化を促進する効果を持たないことを報告している。

初見他(2021b)は「インターンシップに参加して自分の中に生まれた変化について」と題して書かれた自由記述をテキスト分析し、インターンシップの効果を測る尺度開発を行っている。これまでキャリア探索は「自己探索」(self-exploration、自己について考え、評価を行う)と、「環境探索」(environment exploration、職業に関する情報を得る)の二つの側面があるとされた(Stumpf et al.1983)が、初見他は、この2つの側面だけでなく、効果因子として①キャリアの焦点化、②キャリアの展望化、③人的ネットワークの認知、④就労意欲、⑤自己理解の5つが見られることを明らかにした。「自己理解」は「自己探索」に該当し、「キャリアの焦点化・展望化」は「環境探索」にあたり、「③人的ネットワークの認知、④就労意欲」を他のキャリア教育には見られないインターンシップ特有の効果としている。

### 3. 留学生のインターンシップの先行研究

本章では留学生に特化したインターンシップの先行研究について概観する。前述の通り、国の方針として明示されている留学生に特化したインターンシップの具体的な方針というものは見られない。『留学生就職促進教育プログラム認定制度実施要項』によれば、言語や文化の側面から実践的な職業研修は必要度が高いということは理解できるが、明記しないことによって、国内学生向けの1997年の『基本的考え方』、2013年の『推進方策』に示されているキャリア探索の教育の一環であるとの方針と変わらないことを示唆しているのではないかと考えられる。

国内学生向けのインターンシップと異なる留学生に特化したインターンシップの必要性や意義とは何かについて、先行研究から探る。

守屋(2014)は留学生に特化したインターンシップが必要な理由として、日本人向けのインターンシップに参加する場合、日本人として理解できることであれば前提として語られないため、インターンシップを通して異文化理解が深まらず、疑問がより拡大する恐れがあることを指摘している。そのため、異文化理解の差を埋めるためには日本企業による外国人留学生向けのインターンシップが必要であると述べている。

横須賀(2020)は留学生にとってのインターンシップは「企業現場の状況に埋め込まれた言葉や文化と結びつき、過去からつながる自分を新たな社会文脈の中に位置づけながら、未来の人生を歩む自分を探究する場である」とし、言葉と文化の理解や習得により、過去から将来につながる自己概念に関わる効果について述べている。

また、地域性や専門性を活かしたインターンシップの実践報告が複数ある。

藤巻（2022）は産官学連携プラットフォームの構築により、インターンシップを就職に結びつけた実践を報告している。インターンシップは留学生の就業体験のみならず、留学生の受け入れに不安を持つ企業にとっても協業体験できる機会であること、留学生がインターンシップに参加することで中小企業の精度の高い企業情報が把握でき、結果的に適切なマッチングにも生かされることを述べている。

泉谷他（2023）はインターンシップを含んだ外国人留学生と日本人学生、企業人がチームワークで課題に取り組む授業を行った結果、参加者の自身の変化について、異なる意見や価値観の違いによる活動の行き詰まりや、コミュニケーション上での葛藤を乗り越えた経験を通して、自己認識を深めたり、関係構築力を獲得する「周囲を巻き込む人間関係力」の高まりを示唆する記述が多かったことが報告されている。

一方、外国人向けインターンシップの課題として、栗原（2024）は、①インターンシップ先確保の難しさ、②求められる日本語力の高さ、③教育機関側がインターンシップ内容を把握することの難しさ、④インターンシップ内容を把握できないことによる評価の難しさを挙げている。②の日本語力の問題は留学生ならではの課題であり、入学時からの計画的な日本語教育カリキュラムが必要になってくる。③と④のインターンシップ内容の把握とそれに伴う評価の難しさは、2013年の『推進方策』でも指摘されている大学の関与の問題であると言える。これらを克服するための事例として課題解決型プログラムを実施することにより、教育機関側が内容を主導できる実践例を報告している。

結城（2025）は大学での留学生への就職支援のための教育プログラムの効果について、受講科目の有無と就職率の関係について調査している。その結果、ビジネス日本語・キャリア教育・インターンシップの全ての科目を受講した群が就職率・地域への就職率ともに高く、その次に一部科目受講の受講者群、全く受講しなかった群が一番就職率が低かったことを報告している。「ビジネス日本語」等コミュニケーションの支援だけでは十分ではなく、「キャリア教育」「中長期インターンシップ」が有機的に組み合わせられて効果が生れると述べている。ただし、具体的な効果については現段階ではグッドプラクティスの紹介にとどまっているため、効果検証の精度を上げる必要性を指摘している。

## 4. 留学生に特化したインターンシップの役割と課題

これまで概観した先行研究から、留学生のインターンシップの役割と実施する上での課題をまとめる。

### 4.1 留学生に特化したインターンシップの役割

守屋（2014）の指摘する留学生に特化したインターンシップだからこそ異文化理解が深まるという点、横須賀（2020）の企業の現場における文脈の中でこそ言葉や文化が習得でき、将来のキャリア探索の場となるという指摘を踏まえると、インターンシップの役割と

して以下の3つが考えられる。

①キャリア教育と関連したインターンシップの実践による、留学生のキャリアや日本での就労に関わる意識の涵養の促進

就職や生活など日本でキャリア形成を行うことに対して、実際の職場はどうか、自分はやっていけそうなのか、何が足りないのかといった現実的な自身への評価と判断を促進させることができる

②インターンシップ先での日本語コミュニケーションの実践

講義中心の大学生活においては、日本語は主に理解能力が求められる場面が多く、日常的に日本人学生のコミュニティに接している留学生を除けば、長時間にわたって日本語で課題を遂行する機会は限られている。この点でインターンシップは日本語使用を伴う実践的な学習の場と位置付けられる。

③職場での異文化理解のギャップを埋める

国内学生にとって暗黙の了解として共有されていることは、わざわざ取り上げることがないため、国内学生向けのインターンシップは、留学生にとって文化的理解が十分に進まない可能性がある。留学生に特化した内容にすることで、異文化理解のギャップに焦点を当てた設計が可能になる。

## 4.2 留学生に特化したインターンシップの課題

藤巻(2022)や栗原(2024)の指摘に加えて、2013年の『推進方策』で示す課題は、留学生のインターンシップにおいて、より顕著に現れる可能性があり、以下について検討する必要がある。

1) インターンシップ受入れ企業の拡大に向けた検討事項

- ①留学生のインターンシップ受入れは、企業にどんなメリットがあるのか
- ②インターンシップのプログラム開発を企業と協働でどのように行うか

2) 専門人材の養成

文部科学省(2017)は「大学等におけるインターンシップの推進に係る専門人材の育成・配置について」で専門人材に必要な要素として以下の4点を挙げている。①「大学等の教育目的に応じて、学生が身に付けるべき知識・能力の修得のためのプログラムの構築・改善」、②「学生の学習意欲の喚起や専門性の深化・向上、職業意識の育成」、③「教職協働による教育的効果の高いインターンシップの企画・立案・運営・評価」、④「企業等との協働による教育的効果の高いインターンシップの企画・立案・運営・評価」である。

留学生に特化したインターンシップの専門人材の役割として、上記に加えて、⑤「日本の職場における異文化理解を加味したプログラム開発」、⑥「インターンシップでの業務・課題遂行のための日本語コミュニケーションの養成」を含む、より広い観点から総合的にプログラムの開発、教育、実施運営を図る必要があると考えられる。

### 3) 効果検証をどう行うか

効果の検証について、少なくとも下記の4つの観点からの検証が必要だと考える。

①留学生の就職促進：卒業・修了後の国内就職に結びついているか

②留学生のキャリアや就労に関わる意識の涵養

インターンシップを通じてキャリア探索が進み、就労意識は高まったか

③日本の職場における異文化理解

企業ごとの個性差はあるものの、職場において求められる態度や姿勢が理解でき、自分なりに適切な振る舞いを判断し実行できたか。加えて、企業側にとっても、文化的に異なる留学生を迎えるための意識の涵養と具体的な対応がとれたか。

④職場で必要になる日本語コミュニケーション力

インターンシップ先での課題遂行が可能だったか。例えば、指示理解が不十分な場合、日本語で不明な点をきちんと確認する、自分だけで判断せずに相談するといった職場での業務遂行を可能にするコミュニケーション力を重視する。

## 5. 留学生のインターンシップにおける到達目標と実施プロセスの枠組み

先行研究から概観した留学生に特化したインターンシップの意義や課題に基づき、準備・実施・振り返りという各段階に応じて求められる具体的な到達目標と、それに伴う大学及び受入れ企業等による実施プロセスの図式化を試みたのが、図1の「インターンシップの段階別到達目標とそれに伴う大学・受け入れ企業等の取り組み」である。

留学生の到達目標については、自己探索、環境探索というキャリア探索項目に加えて、日本語、異文化理解という観点から検討した。尚、図1にある「▷」印は国内学生と共通する要素で、「▶」印は留学生に特化して求められる要素を示す。また、到達目標に応じた大学等と受入れ企業の取り組みについて個々の枠に、枠の重なり部分には連携して取り組む内容について示した。

まず、インターンシップの準備段階にあたっては、インターンシップ先を検討するために、留学生という特性を含めて自身の強みや関心を理解し、日本の就活や業界・企業研究について、自国や他国との関係も含めて理解する必要がある。また、日本の組織や雇用慣行、働き方への理解、業務遂行に求められる日本語力も重要である。大学等はそれらの内容をカリキュラム化した教育実践を行うとともに、インターンシップ実施に向けてコーディネーターの配置など実施体制を構築し、留学生ニーズの高い受入れ先の開拓を行う。受入れ企業等も主催者の取り決めや社内調整など受入れ体制を構築する。その後、連携してプログラム開発や参加者の選考、事前学習の実施を行う。

次に実施段階では、準備段階でキャリアの焦点化により選定したインターンシップ先での経験を通して、自身のキャリア観や興味・関心にどうマッチするか、強みをどう活かせる

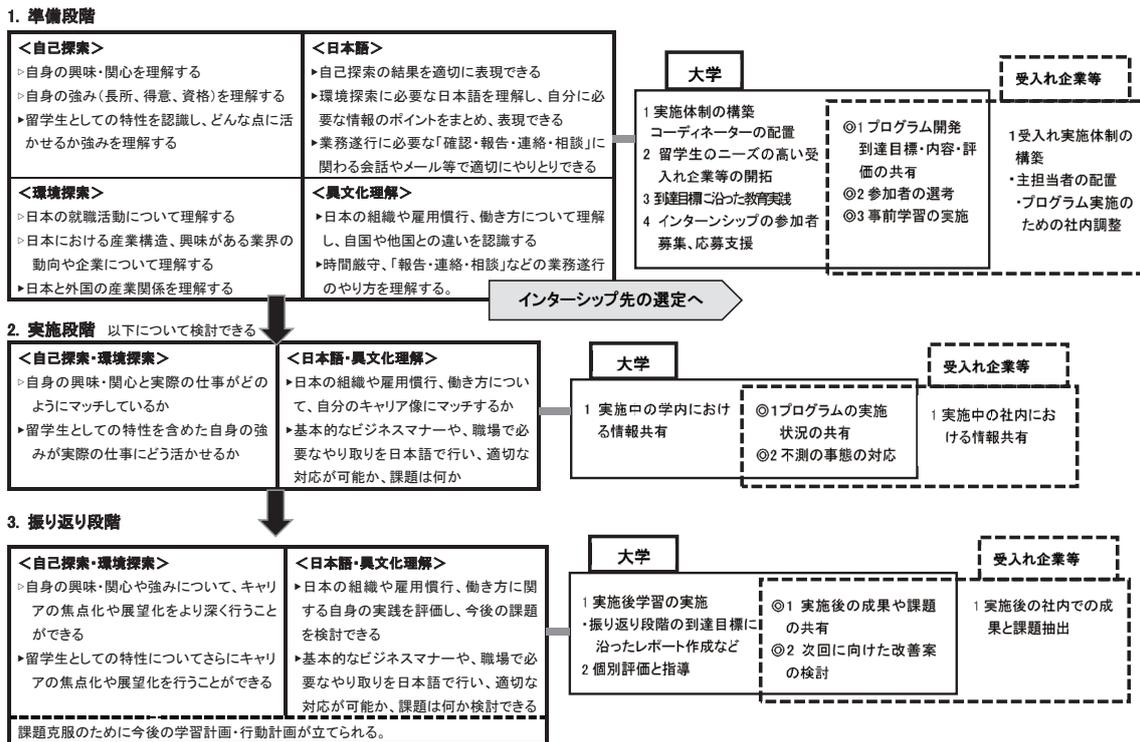


図1 インターンシップの段階別到達目標とそれに伴う大学・受入れ企業等の取り組み

るか検討を行う。また、日本語や異文化理解の面で、実践を通して自身の能力で対応が可能か、課題は何かを検討する機会となる。大学等と受入れ企業等はプログラムの実施状況を共有し、不測の事態に対応できる体制をとる必要があるため、それぞれの学内または社内での情報共有を密にする必要がある。

インターンシップ後は、自身を評価し、キャリア探索を促進し、課題を検討して今後の学習計画・行動計画につなげるための振り返りの段階である。大学等と受入れ企業等は連携して、プログラム内容や実施体制の面から、成果や課題、次回に向けた改善策を検討する。

## 6. 今後の課題

本稿では、留学生のインターンシップに求められる到達目標を、準備・実施・振り返りの三段階から整理し、これらの実践に向けて大学等と企業等がどのように連携して取り組むことが求められるのかについて、図1を用いて整理・提示した。しかし、本稿で示した内容は枠組みの提示にとどまっており、各到達目標に対する実際の習得状況や、インターンシップ参加が留学生に与える効果についての実証的検討が必要である。

今後は、大学と企業の連携のもと、プログラムの開発から実施後の評価に至るまで、その効果を実証的に分析し、具体的な課題を明らかにしていく必要がある。また、大学等の

課題として、留学生の採用意向も留学生側のニーズも高い企業について、景気動向等時代的背景や、留学生の属性の違いを踏まえて検討を行い、今後の企業開拓につなげていくことが挙げられる。

#### <引用文献>

- ・厚生労働省（1999年）『第9次雇用対策基本計画』  
<https://www.mhlw.go.jp/topics/2002/07/dl/tp0711-1a1.pdf>（2025年9月20日閲覧）
- ・内閣府『日本再興戦略2016』  
[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2016/0602/shiryo\\_04-1.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2016/0602/shiryo_04-1.pdf)  
（2025年9月20日閲覧）
- ・文部科学省「『留学生就職促進プログラム』選定大学の取組状況」  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/ryugaku/1394574.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1394574.htm)（2025年9月20日閲覧）
- ・文部科学省「留学生就職促進教育プログラム認定制度実施要項」  
<https://www.mext.go.jp/content/000368268.pdf>（2025年9月20日閲覧）
- ・リクルートワークス研究所（2015）「海外におけるインターンシップ最新事情1～14」  
[https://www.works-i.com/research/labour/item/160322\\_Internship\\_jp.pdf](https://www.works-i.com/research/labour/item/160322_Internship_jp.pdf)  
（2026年1月14日閲覧）
- ・文部科学省・厚生労働省・経済産業省（平成9年/1997年）  
「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」  
[https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2014/04/18/1346604\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2014/04/18/1346604_01.pdf)（2025年9月20日閲覧）
- ・内閣官房『日本再興戦略2013』  
[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/pdf/saikou\\_jpn.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/pdf/saikou_jpn.pdf)（2025年9月20日閲覧）
- ・体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議（平成25年/2013年）  
『インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について意見のとりまとめ』  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/055/attach/1338000.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/attach/1338000.htm)  
（2025年9月20日閲覧）
- ・リクルートキャリア就職みらい研究所（2017）  
文部科学省「平成28年度先導的大学改革推進委託事業『インターンシップ推進のための課題及び具体的効果・有用性に関する調査研究』」  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/itaku/1398414.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1398414.htm)（2025年9月20日閲覧）
- ・文部科学省・厚生労働省・経済産業省（令和4年/2022年）  
「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」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000949684.pdf>（2025年9月20日閲覧）
- ・松高政（2021）「大学教育としてのインターンシップの現状と課題」  
『日本労働研究雑誌』63（8）pp16-30 労働政策研究・研修機構
- ・初見康行・坂爪洋美・梅崎修（2021a）「多様なインターンシップ経験と効果の一考察」

- 『日本労働研究雑誌』63(8) pp41-57 労働政策研究・研修機構
- ・ 初見康行・梅崎修・坂爪洋美 (2021b) 「大学生のインターンシップ効果測定尺度の開発－テキスト分析とパネルデータによる実証研究－」『日本労務学会誌』Vol.21 No.3 pp18-42 日本労務学会
  - ・ Stumpf, S. A. A., Colarelli, S. M. & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey. *Journal of Vocational Behavior*, 22 (2), 191-226.
  - ・ 守屋貴司 (2014) 「日本における外国人留学生とインターンシップへの一考察－立命館大学のコーオプ演習・PBLの紹介」ウェブマガジン『留学交流』2014年8月号 Vol.41 日本学生支援機構
  - ・ 横須賀柳子 (2020) 「外国人留学生のキャリア形成－インターンシップ参加の実態調査と事例から」『日本語教育』175号 pp55-64 日本語教育学会
  - ・ 藤巻義博 (2022) 「新たな留学生向けインターンシップ：留学生に特化した高度なインターンシップの設計開発運営と産官学連携のプラットフォーム構築による地域企業への就職・採用の取組み」『静岡大学国際連携推進機構紀要』第4号 pp17-34 静岡大学国際連携推進機構
  - ・ 泉谷道子・小林修・伊月知子 (2023) 「外国人留学生・日本人学生・社会人協働PBL型インターンシップの効果（変革マインドセットの醸成に着目して）」『グローバル人材育成教育研究』11(1) pp2-11 グローバル人材育成教育学会
  - ・ 栗原由加 (2024) 「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－教育現場と企業の事情に合わせた連携、実施方法の工夫－」『神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学会紀要』9 pp83-91 神戸学院大学グローバル・コミュニケーション学会
  - ・ 結城恵 (2025) 「外国人留学生の日本就職・定着をめぐる政策に関する一考察」LOGOS (ロゴス)：群馬大学大学教育・学生支援機構論集第2号 pp1-14 群馬大学大学教育・学生支援機構
  - ・ 文部科学省 (2017) 「大学等におけるインターンシップの推進に係る専門人材の育成・配置について」[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/internship/1405622.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1405622.htm)  
(2025年9月20日閲覧)

# Challenges and Prospects of Internships for International Students as Highly Skilled Foreign professionals

Yuko WATABE

(Center for Global Education and Exchange, Toyo University)

## **Abstract**

International students are expected to find employment and settle in Japan as highly skilled foreign professionals in the future. To promote this, the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT) has implemented the "Certification System for the International Student Employment Promotion Education Program." However, there are various challenges in conducting internships for international students, which is one of the main pillars of the program, and only 3% of universities had implemented the program by the fiscal year 2024.

This paper focuses on internships for international students and aims to contribute to discussions on effective internship practices by reviewing previous studies and identifying key challenges associated with such internships. In addition, the study identifies specific learning outcomes and implementation processes required of international students and related organizations, examining three stages: the preparation stage, the implementation stage, and the reflection stage. Compared with domestic students, international students face additional factors in their career exploration process, such as intercultural understanding and Japanese language proficiency. Through this analysis, the study organizes the key issues that universities and companies involved in program development and management should consider in the future.

## **Key words**

Highly skilled foreign professionals, international students,  
internships, employment promotion education programs for international students