

---

# 南山大学における 留学生キャリア支援に関する一考察 ——You + NIIC プログラムの実践を通じて——

山田 貴将

## 要 旨

Nanzan University implemented the “You + NIIC ~ Nanzan Initiative for International Students’ Career” program in the 2022 academic year, targeting its undergraduate and graduate international students considering employment in Japan. One of the key aspects that sets You + NIIC apart is the appointment of a professional advisor by a specialist firm who serves as an “accompanist” for the intern student. The advisor provided guidance and support to the student throughout his or her internship experiences.

According to a survey conducted after the internship of one female student, the host company expressed a high level of satisfaction in several areas: (1) they were pleased with the program in general, (2) they found the intern to be commendable in terms of her work attitude, Japanese language proficiency, and interpersonal communication skill, and (3) they were satisfied with the specialist firm involved. However, parts of the feedback suggested that the program may not have significantly influenced the host company’s attitudes toward hiring international employees in the future.

In the open-ended responses, the host company mentioned that they began accepting the international student without a clear understanding of her job-hunting situation, her university major, and so on. They also expressed a desire for more information about the benefits of accepting international intern students.

To ensure the continuous implementation of this program in the

future, improvement through the PDCA cycle is essential. After the Plan and Do phases, it is necessary to conduct interviews with the host company and the specialist firm (Check) with a view to gaining a more detailed understanding and analysis of the issues revealed by this survey: (1) providing more detailed information about interns before the program begins, (2) clarifying the benefits for a host company, and (3) implementing the “accompanist” service by the specialist firm more efficiently. This process will enable improvements (Action) in the program for the future.

## 1. はじめに

### 1-1. インターンシップとは

大学におけるインターンシップは、「学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度であり、学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」として幅広くとらえられている（厚生労働省，2017）。近年，大学在学中にインターンシップに参加する学生が増えており，株式会社マイナビ（2023）によると，2022年12月時点88.1%ものが学生時代にインターンシップ（ワンデイ含む）の経験があるとしている。

このように非常に多くの学生が参加するインターンシップの意義は果たした何なのだろうか。文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2014）は，対象を学生，企業，大学とに分け，考えられる意義をリストアップしている。先ず，学生に対しては，①キャリア教育・専門教育，②高い職業意識の育成，③自主性・独創性のある人材の育成が挙げられている。また，企業に対しての意義として，①実践的な人材の育成，②大学教育への産業界のニーズの反映，③企業に対する理解の促進や魅力発信，が挙げられている。更に，大学に対しても，①教育内容や方法の改善・充実といった意義が述べられている。

このような理論上の意義は，インターンシップに参加した学生に対して，実際の効果という形で表れているのだろうか。三浦（2016）では，短期イン

ターンシップを経験した学生の進路決定率は90.5%であったが、未経験の学生の進路決定率は68.3%に留まったこと、また両者の間には統計的に優位な差が見られたことが示されている。また、厚生労働省（2005）では、学生におけるインターンシップの効果として、「仕事に関する責任感」を感じられるようになったり、「業種や職種についての理解」を深めることができた約90%もの学生が感じていることが報告されている。

## 1-2. 外国人にとってのインターンシップとは

文部科学省は、2008年に「留学生30万人計画」を発表し、大学等高等教育機関において外国人留学生の受け入れを加速させ、計画通り2019年度には312,214名にまで達した（独立行政法人日本学生支援機構、2020）。その後、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を大きく受けたが、2022年度時点においても231,146名の外国人留学生が日本の大学等で学んでいた（独立行政法人日本学生支援機構、2023）。コロナ感染症を取り巻く状況が落ち着いたことを考慮すると、その数は回復傾向にあると言えよう。

そのような外国人留学生のうち、どの程度の割合の学生が日本でキャリアを構築しているのだろうか。三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2014）によると、日本での就職を望む外国人留学生は54.3%となっているが、卒業後、実際に日本で就職しているのは27%であることから、実際に就職できたのは希望者の約半数に留まっていることが示されている。そのギャップを生み出している要因については様々な可能性が考えられるが、外国人留学生にとっては、日本式のインターンシップのメリットなどが理解できず、実際に参加する留学生は日本人学生より少ない（守屋、2021）ということもその一つとして考えられるだろう。

というのも、インターンシップを採用活動の一環として位置付けている企業が増えているからである。そのような労働市場で内定を獲得していくために、学生にとっては、インターンシップに積極的に参加していくことが重要

になってきている。そして、このことは、守屋（2021, 8）も、「外国人留学生も早期に採用が欲しければインターンシップに参加せざるを得なくなっている」と述べているように、外国人留学生にも当てはまる。それにもかかわらず、大多数の外国人留学生が就職活動に関する情報の入手を先輩や友人からのクチコミに頼っている（魚崎, 2014）ことから、通常の就職活動に関する情報ほど流通しているとは考えにくいインターンシップに関する情報に外国人留学生がアクセスするのは容易ではないことが推察される。

### 1-3. 南山大学における外国人留学生の受け入れ状況

筆者が2019年～2023年まで国際センター特別任用講師として勤務していた南山大学（愛知県名古屋市）は、毎年、数多くの外国人留学生を受け入れている。2023年5月時点における在籍外国人留学生数の合計は、306名となっており、内訳は、外国人留学生別科（Center for Japanese Studies, 以下, CJS）が163名、学部及び大学院が143名である（<sup>1</sup>南山大学HPより）。

CJSは、日本語及び日本事情プログラムを提供している50年近くの歴史を持つ部門であり、多くの学生が、南山大学の海外協定校から交換留学生として学んでいる。そのような学生の多くは、1学期又は2学期で帰国し、母国の大学を卒業するため、基本的には卒業後のキャリアに関して南山大学による支援を必要とするケースは稀である。一方、学部や大学院で日本人学生と同様のカリキュラムで学ぶ143名の学生の内訳は以下の表1の通りであるが、卒業後、日本で就職する意欲を持っており、南山大学によるキャリア支援を必要としている学生の割合は高いと思われる。

筆者は、南山大学勤務時代に学部又は大学院で学ぶ外国人留学生としばしば交流する機会があったが、その過程で、彼らの多くは非常に高度な日本語運用能力を有しており、学業に対しても大変熱心であることを肌で感じてきた。また、将来のキャリアに関して話をする中で、卒業後も引き続き日本で働いていきたいと表明する学生も少なくなかった。

表1 南山大学における学部・大学院正規留学生数

学部		大学院	
1年次	25	博士前期課程	15
2年次	24	博士後期課程	8
3年次	38	合計	23
4年次	33		
合計	120		

(<sup>1</sup>) 南山大学 HP で公表されているデータに基づき筆者作成)

日本の大学で学ぶ外国人留学生のキャリア支援プログラムである文部科学省・経済産業省「アジア人財資金構想」で多くの経験を持つ久保田 (<sup>2</sup>) 一般社団法人留学生支援ネットワーク HP より) は、「大学の規模によって支援のあり方は異なるが、日本の就職活動は独特な形態で、留学生には特別な支援が必要。留学生の人数が少なく、日本人とは別のプログラムを作れない場合は、最低限留学生に特化したスタートアップのガイダンスは必須だ」(<sup>3</sup>) 特定非営利活動法人国際留学生協会 HP より) と述べ、留学生には特別なキャリア支援プログラムが必要であると指摘している。

南山大学は、キャリア支援課を中心に充実したキャリアサポートを提供してきたものの、留学生に特化した形でのキャリア支援プログラムを有してはいなかった。そこで、日本での就職を真剣に考える学部及び大学院の留学生により魅力的なキャリア支援サービスを提供するために、国際センターが中心となり留学生キャリア支援プログラム You+NIIC を立ち上げることとなった。

## 2. 南山大学における留学生キャリア支援プログラム

### 2-1. 概要

南山大学では日本で就職を考えている学部及び大学院の留学生を対象に、

2022年度より留学生キャリア支援プログラム You+NIIC を実施した。本プログラムは、「ユニーク」と発音されるが、そこには、「一人ひとり『ユニーク』ですてきなキャリアを作っていってほしいという願い」<sup>(4)</sup> 南山大学 HP) が込められている。つまり、南山大学の学部及び大学院で学ぶ外国人留学生の卒業後のキャリアを考え創造していく助けとなることが狙いとされており、以下の4点の特徴を持つ。

- ① 大学による運営
- ② 留学生に特化した内容
- ③ アドバイザーによる伴走
- ④ 無料（原則）

## 2-2. 内容

2022年度のプログラム内容は以下の通りであった。情報・知識のインプットとインターンシップの実践が程よくブレンドされている点が特徴である。

- ① NPO 法人 G-net 主催インターンシップ（8月22日～26日）
- ② 外国人留学生のための就職ガイダンス（9月21日）
- ③ 元留学生のセンパイに聞く（9月27日、10月10日、10月24日）
- ④ 就活レクチャー（11月9日、30日）
- ⑤ 長期インターンシップ（2月～3月の間の約1カ月）
- ⑥ 成果報告会（3月29日）

①：NPO 法人 G-net が主催したオンライン企業訪問プログラム「シゴトリップ」。参加学生は、地域の中小企業数社をオンラインで訪問し、経営者や社員への取材を実施した。このプログラムを通じて、参加学生は仕事の内容や働くイメージをつかむことができた。

②：南山大学にて実施されたガイダンス。日本での就職活動の流れやつまずきやすいポイントについて解説された。

③：オンラインで開催されたレクチャー。南山大学を卒業した元留学生による就活や現在の仕事について自らの体験談をベースに質疑応答が行われた。

④：南山大学で行われた就職活動に関するレクチャーである。日本における就職活動について理解を深めながら実践的なスキルを身に着けることを狙いとした。11月9日は、日本で働くためのポイントを、11月30日は応募書類の作成の仕方にフォーカスした。

### 2-3. 長期インターンシップ

You+NIICプログラムの中核である長期インターンシップ(2-2の⑤)は、名古屋市中区に本社を置くD社で行われた。D社は、軟包装資材(パッケージ)の企画、開発、製造、販売等を行う企業である。従業員は約170名(2023年9月時点)で、本社以外に東京、大阪等にもオフィスを構え、中部地域を中心に複数の工場を持つ。また、You+NIICプログラムを特徴づけている「伴走役」に関しては、2022年度は、名古屋市中区のK社に依頼した。K社は、人材サービス事業、PR・マーケティング事業、プロモーション事業を中心的な事業とする学生ベンチャー企業である。

インターンシップ生に関しては、2022年度はプログラム初年度ということもあり、試行的に1名のみを募集することとした。選考から長期インターンシップ開始迄は以下の流れで実施された。

- (1) オンライン説明会(10月27日、11月4日)
- (2) 書類審査(12月中旬)
- (3) 面接審査(12月下旬、オンライン)
- (4) 事前研修(1月中旬)

(5) 長期インターンシップ (2023年2月～3月, 図1)

筆者は、国際センター特別任用講師として、審査の評価項目策定、書類及び面接審査を担当した。3名の外国人留学生からの応募があり、書類及び面接審査を行った結果、最終的に1名の学生(Mさん)に決定した。その際の評価項目は、①インターンシッププログラムの内容理解、②業務に携われる時間、③動機、④協調性、⑤コミュニケーション能力、⑥日本語運用能力であった。

長期インターンシップ(図1)はD社が企画したもので、「包装業界について学び、環境問題に対して未来への提言をしよう」というタイトルで以下の5つの狙いが含まれていた。

- ① 日本の商習慣を知る
- ② 流通の発展と包材の関係を学ぶ
- ③ 産業の発展と環境問題の関係性を意識する



図1 D社でインターンシップ中のMさん(D社提供)



- ④ 母国の状況と照らし合わせる
- ⑤ 未来への提言をする

インターンシップは、2月～3月の約1カ月間実施され、終了後の3月29日に南山大学で開催された成果報告会（2-2の⑥、図2）において筆者は司会を務めた。同イベントは、インターン生の成果報告に続き、インターン受入れ企業、伴走企業によるプログラムの振返りが行われた。新聞社や日本企業での就活を検討している外国人留学生など様々な参加者があった。本イベントを以って2022年度You+NIICプログラムは無事終了した。

### 3. アンケート調査

#### 3-1. アンケート対象者及び内容



図2 成果報告会（筆者〔左〕とMさん）

南山大学にとって初の試みとなる留学生特化型インターンシッププログラムであるYou+NIICプログラムを今後さらによいものに改善していくためには、PDCAサイクルを回していくことが欠かせない。You+NIICは、図3が示すように非常に多様なステークホルダーがプログラムに関わっているこ

とが特徴的である。

本来であれば、①～④の全てに対してアンケート調査を実施し、結果を総合的に踏まえて次年度以降の計画に反映させるのが理想的であろう。一方で、あまりに多くの要素を含むアンケートは、結果の解釈が非常に困難になることが予想される。この4者のうちどこにフォーカスすることが、次年度以降を見据えたプログラムの改善に効果的だろうかを考えると、④の受け入れ企業であると思われた。というのも、受け入れ企業には社内調整等かなりの負担を強いることになるため、高いレベルの満足度を維持しなければ、持続的にインターンシッププログラムへの参加を依頼することが困難になると考えられたからである。そこで、本論では、インターンシップ受け入れ企業にフォーカスしてアンケート調査を実施した。調査にあたっては、個人情報に関する説明を行い同意を得ている。

インターン生の受け入れに中心的な役割を果たした3名の社員が回答した。以下の項目のうち(1)、(2)、(3)、(4)、(6)に関しては、5(とてもよ

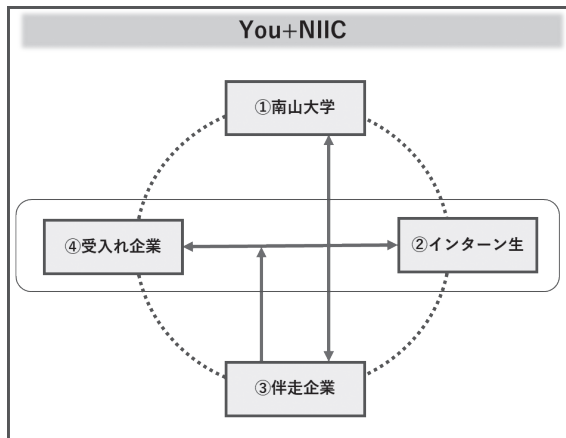


図3 インターンシッププログラムにかかわるステークホルダー

かった), 4 (まあまあよかった), 3 (どちらとも言えない), 2 (あまりよくなかった), 1 (よくなかった) の5つから1つを, (8) に関しては, 5 (とてもあった), 4 (ある程度あった), 3 (どちらとも言えない), 2 (あまりなかった), 1 (ほとんどなかった) の5つから1つを選択し, そう思った理由を自由回答欄に記入してもらった。(5), (7), (9) は5段階評価ではなく, 思いあたる回答を全て記入してもらった。

- (1) インターンシップ全般に関してどのように感じましたか。
- (2) インターン生の就業態度はどうでしたか。
- (3) インターン生の日本語能力はどうでしたか。
- (4) インターン生と御社の社員の皆さんとのコミュニケーションはどうでしたか。
- (5) インターン生が困っていることはありましたか。思い当たるものを全て書いて下さい。
- (6) 今回, 伴走者として本プロジェクトに参画して下さったK社に関してどのように感じましたか。
- (7) インターン開始前に学生に対して教育しておいて欲しいと思われることがあればご記入下さい。
- (8) You+NIICを通じて, 御社の外国人社員の雇用に対する考え方に変化はありましたでしょうか。
- (9) その他, You+NIICをより良いプログラムにしていくために何が必要でしょうか。

### 3-2. 結果及び考察

以下に上記9項目の結果を記し, 筆者の考察を加える。尚, 自由回答における下線は, 筆者が強調するために付したものである。

(1) インターンシップ全般に関してどのように感じましたか。

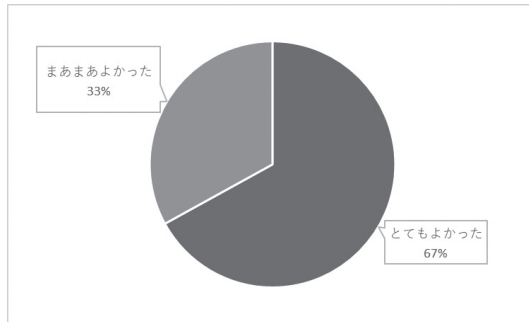


図4 アンケート項目(1)結果

【自由回答①】想像以上に社員の成長に繋がったため、改めて自社の特長や強み、取組の狙いなどを振り返る機会になったと同時に、国際感覚を持った優秀な学生と出会えたことで刺激になった。また、受け入れについて SNS 等で発信することで、企業イメージの向上に繋がり、ブランディング効果を得られたのも大きなメリットだった。

【自由回答②】伴走型のインターンシップ制度で学生に対し、一から細かな指導がなされていた。また海外留学生と普段接することの少ない弊社にとっては、考え方や向き合う姿勢がとても興味深かったとともに、海外の情勢や事例を学ぶことができた。

【自由回答③】インターンの受け入れそのものに慣れていなかったが、会社としても従業員としても成長の機会になった

まずは、インターンシップ生を受け入れることによって、社員の成長につながったと考えられていたことが分かる。具体的には、インターン生がもつ国際感覚や考え方に刺激を受けることを通じた社員の成長である。これらの結果は、厚生労働省(2005)において報告されている受入れ企業側の効果に

関するデータ（「指導に当たる若手社員の成長」42.1%、「学生の配置による職場全体の活性化」38.0%）からもある程度は予測できていた。

興味深いのは、インターンシップの様子を SNS で発信することを通じた企業イメージの向上という効果を感じている点である。D 社は、これまでは国内取引が主流であり、海外拠点もないことから、国際的な対外イメージは強くなかったと言えよう。そのような企業の SNS から発信された外国人留学生のインターンシップに関する投稿は、意外性と相まって非常に多くの注目を集めたのだらうと推察される。

さらに、伴走企業のインターン生に対する細かな指導についても高く評価されていることがうかがえた。

(2) インターン生の就業態度はどうでしたか。

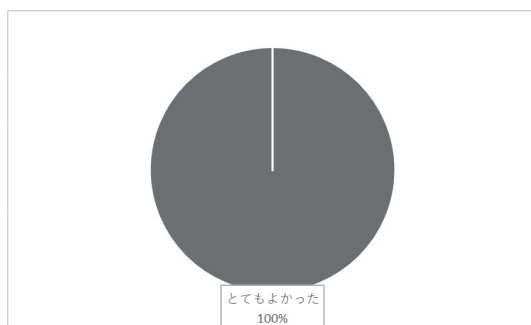


図5 アンケート項目 (2) 結果

【自由回答①】非常に真面目で、特に指示をしなくても事前準備をしっかり行っていた。(同行訪問する予定の会社の情報など) また、着眼点が鋭く質問も的確だった。

【自由回答②】とても真面目で前向きな方で、わからないことがあれば積極的に質問をしてくれる等、素晴らしい方でした。

【自由回答③】 コミュニケーションがスムーズで、わからないことも積極的に質問をしていただけた

ここで最も印象的なのは、回答した3名全員が「積極的」という言葉を用いていることである。今回、初代インターン生となったMさんは、2-3でも述べた通り、書類及び面接審査を経て選ばれた。その審査を担当した筆者自身も大変積極的な印象を受けていた。インターン生を選抜する際の評価項目は様々なものがあるが、「積極性」は何にも増して重要と言えるのかもしれない。今後のインターン生の審査における評価項目として採用してもよいのでないだろうか。

また、積極性と関連があると思われるが、指示をしなくても行動することができたというコメントも興味深い。指示待ち社員が多いといわれる日本の会社において、積極的かつ自主的に仕事に取り組むことができるMさんのような人材は、受け入れ企業にとっても非常に魅力的に映ったのだろう。

(3) インターン生の日本語能力はどうでしたか。

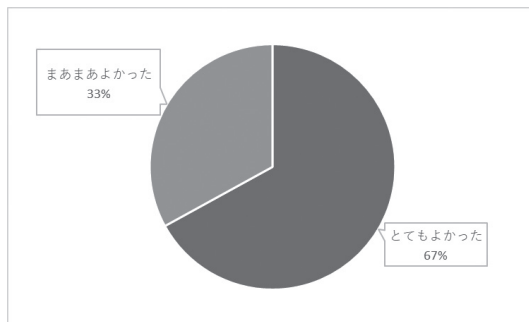


図6 アンケート項目(3)結果

【自由回答①】 日本人と話すのと殆ど変わらないくらい、スムーズな会話が

出来た。専門用語など、わからない言葉があってもスマホですぐに調べて対応していた。

【自由回答②】わからない単語も違う言い回しで理解できていた為。

【自由回答③】全く問題ありませんでした。専門的な用語についてはその場で調べてお話ができました

面接を担当した筆者としては、インターンシップ生の日本語能力を受け入れ企業がどのように評価されているかは非常に気になる所であったが、この結果を見る限り、ほぼネイティブスピーカー同様のレベルと評価されていることが分かる。専門用具等、わからない単語がある場合にも、スマートフォンを用いて素早く調べる等して対応できていたことも非常に評価できる点である。

(4) インターン生と御社の社員の皆さんとのコミュニケーションはどうでしたか。

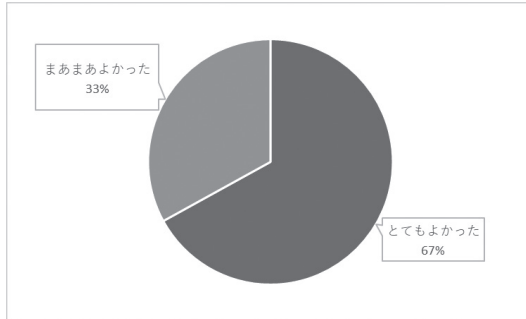


図7 アンケート項目 (4) 結果

【自由回答①】 営業や製造の社員ともスムーズにコミュニケーションを取ることができ、積極的に質問をしていた。また、業務の話以外にも、例えばインドネシアと日本の違いについて、食文化や学校生活、就活の仕方など様々な視点から話し合い盛り上がった。

【自由回答②】 移動中などの隙間時間に雑談や業務振り返りを行い、スムーズなコミュニケーションを行えた。

【自由回答③】 終わった後も従業員が留学生のコミュニケーション能力の高さに驚いていたため

上記 (3) (インター生の日本語能力はどうでしたか) から M さんの日本語能力が高いことはわかったが、インターシップ先の社員とうまくやっていくためには言語能力が高いだけでは不十分である。この結果を見る限り、M さんの対人コミュニケーション能力は非常に高かったと考えられるだろう。ここで注目したいのは、「業務の話以外」と「隙間時間」という言葉である。M さんが、工作中「以外」の時間で仕事「以外」のトピックに関し



てコミュニケーションを図ることができたことが、受け入れ先企業の社員の間の垣根を低くするのに役立ったのではないだろうか。

(5) インターン生が困っていることはありましたか。思い当たるものを全て書いて下さい。

【自由回答①】東京や長野の拠点まで一人で行ってもらった機会があったが、新幹線や高速バスを使った長距離移動だった。チケットは手配したものの、乗り方などで戸惑った様子。また、アテンド役（私）と二人で車移動する機会も何度かあったが、車内で二人きりのため、恐らく緊張したと思う。「前日に話すことを色々とりスタップした」と後で照れながら教えてくれて微笑みしかったが、気を遣わせてしまったなど感じた。

【自由回答②】名刺交換が初めてで緊張していたこと。一般的には使わない所謂業界用語の存在。議事録作成時の内容要約。

【自由回答③】専門用語がわからないときの対応、質問が聞き取りにくい時の対応

先ず言語面では、やはり専門用語に対する理解が低かったようだ。しかし、それは、外国人留学生だけに生ずる問題ではないと思われるし、上記(3)でも触れたようにスマートフォンなどを効果的に用いることで対応できていたので、大きな問題ではないと思われる。

また、インターン生の「緊張」という問題についても、以下(6)からもK社が、きちんと留学生の不安を聞きとっていることが分かるが、そのような丁寧な対応のお陰で、不安が大きな問題に発展することなく、無事1か月のインターンシッププログラムが終了したと思われる。

(6) 今回、伴走者として本プロジェクトに参加して下さった K 社に関してどのように感じましたか。

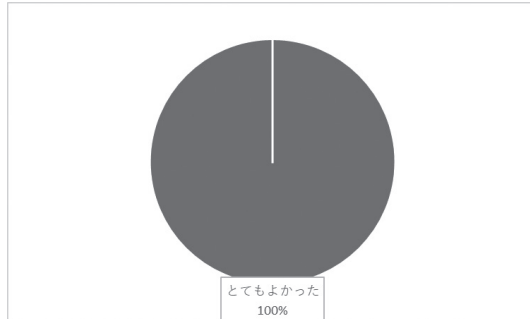


図8 アンケート項目(6)結果

【自由回答①】特に面談のフィードバックをいただいたのが良かった。Mさんが不安に思っていることや、取り組んでみたいと思っていることを知ることが出来た。

【自由回答②】都度都度インターン生に状況確認やそれに対するフィードバックを行われており、インターン生が企業に接する上で順調に行えるよう体制が整っていた。

【自由回答③】南山大学との間に立ち、あらかじめの情報共有や相談などにのっていただけた

インターンシップ事業において、主にインターン生の伴走役として専門業者を介在させている大学はほとんどないように思われるが、この結果から、K社は非常に重要な役割を果たしていたことが分かる。

まずは、Mさんとの定期的な面談結果を、D社にフィードバックしていた点が高く評価されている。単にインターン生と面談するだけでなく、その情報をタイムリーに受け入れ企業と共有していたことが高い評価を受けたボ

イントである。そのことによって、インターンシップ生の抱える不安が大きな問題に発展する前に対応することができるだけでなく、学生が組みたいことをプログラムに反映させることも可能になる。

更にK社は、インターンシップ生と受け入れ企業の間だけではなく、大学とも連携を密にし、情報共有を図ったり相談に乗るなどすることを通じて、インターンシップ生、大学、受け入れ企業が三位一体となって協働できる体制を作り出すことに大きな貢献を果たしていたと評価できる。

(7) インターン開始前に学生に対して教育しておいて欲しいと思われることがあればご記入下さい。

【自由回答①】何事にも興味関心を抱けること。わからない単語を違う言い回しで理解できる言語能力。

【自由回答②】公共交通機関の利用方法

やはり企業は高いレベルの日本語能力を期待していることが分かる。また、「公共交通機関の利用方法」というのには筆者も驚いたが、今回の結果から、日本人大学生であれば通常知っているだろうと思われる「常識」的なことであっても、外国人留学生は知らないケースは多々あることを理解しておかなければならないことを学んだ。

(8) You+NIIC を通じて、御社の外国人社員の雇用に対する考え方に変化はありましたでしょうか。

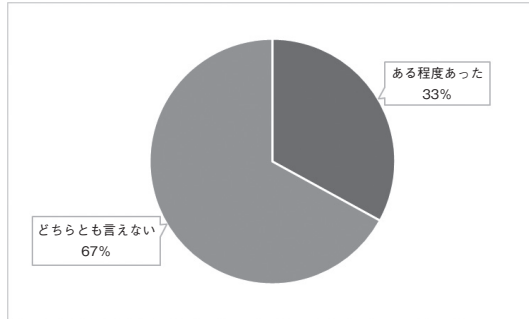


図9 アンケート項目(8)結果

【自由回答①】国際感覚を持った優秀な学生と出会うことができ、外国人が活躍できる部署や職務を考えるきっかけになった。ただ一方で、受け入れ期間が短いこともあり、「社員」というよりは「お客さま」的な扱いであったことは否めず、一緒に働く感覚までは掴めなかったのが正直なところ。

この間は、You+NIICプログラムが、単なるインターンシッププログラムの域を超え、外国人社員の雇用という観点で、受け入れ先企業の社員のマインドセットの変化にどの程度の影響があったかを確認するためのものであった。結論から述べると、そこまで大きな影響はもたらさなかったように見受けられる。その要因の一つには、受け入れ期間が短いということが挙げられる。また、インターンシップ生をお客様のように扱ってしまったというコメントからは、D社にとって、今回の外国人留学生の受け入れは初めての経験ということもあり、受入れを滞りなく終了するという点を重視するがあまり、そのような対応になったのではないだろうかと考えられる。

(9) その他、You+NIIC をより良いプログラムにしていくために何が必要でしょうか。

【自由回答①】 弊社の勉強不足もあり、留学生の就活の実情や、大学で何を学んでいるのかなど、知らないまま受け入れを始めてしまった。キックオフミーティングにて弊社に来ていただいたが、例えば弊社が受け入れ前に大学側に訪問し、普段の学生生活に触れる機会などがあつたら良かったと思う。

【自由回答②】 インターン生の希望に沿ったより専門的なプログラムコース。受け入れ企業にとってのメリットをもっと示して欲しい（例：インターン生の母国の商習慣からマーケティングできる情報を提供など）。

【自由回答③】 実習生メインでの考え方でしたが、もっと幅を広げて考えていきたい思います。

先ず第一に、プログラム開始前におけるインターンシップ生についての情報が不十分だったようだ。この点に関しては、大学側は、インターンシップ生が決定次第、本人が了承する範囲内で、なるべく多くの生きた情報を提供していくべきだろう。また、そのような書面の情報だけではなく、その人の人となりを理解していただくために、簡単な交流会のようなものを企画してもよいかもしれない。

受け入れ企業にとってのメリットを十分に感じられていない点については、最も重要な今後の課題としてしっかりと認識し、検討していく必要がある。CSRとしてのインターンシップではなく、企業にとってもある程度明確なメリットが示されていないインターンシップは継続性がないと思われるからである。

#### 4. まとめ

アンケート調査の結果から、南山大学にとって初の試みとなる You + NIIC

プログラムは、受入れ企業に高く評価されていることが分かった。そして、それを可能にした K 社が果たした「伴走」という役割の意義は非常に大きい。

以下は、K 社の担当者から得た、You + NIIC プログラムを振り返ってのコメントである。尚、下線は、3-2 同様、強調するために筆者が付したものである。

今回のフォローアップを通じインターン生のポテンシャルを最大限発揮すること、インターン生と受入企業様のコミュニケーションを円滑化することに貢献できたと感じております。

ポテンシャルの最大化については、インターン生の事前準備・振り返りを通じて貢献することができました。インターンシップの時間を最大限良いものにするためには、事前の準備と日々の振り返りが必要不可欠です。これらの支援を通じて、インターン生のポテンシャルを最大限活かすことができたかと思えます。

また、コミュニケーションの円滑化については、第三者であり同じ学生であるという立場を活かし実現することができました。受入企業の担当者様には言いづらいことも遠慮なくお話しいただくことができ、企業の方とのコミュニケーションの助けができたかと思えます。

このコメントからも、プログラムを成功させるポイントは、インターン生と受入れ企業間のコミュニケーションをいかに良好なものにしていけるかという点にあることが分かる。そして、それを可能にするためには、インターン生が心を開いて話せる相手、すなわち伴走役の存在が不可欠である。

このような伴走役を置くことの効果は、今回の調査結果からも明らかになった。今回のインターン生となった M さんの日本語運用能力は上級であったが、留学生は、一般的には、日本語及び日本の就活事情への理解という点でハンディキャップがある場合が多いと思われるため、伴走役がより一層求められてくるのである。

今後、本プログラムをサステイナブルに実施していくためには、コスト面についてより深く検討していく必要があるだろう。2022年度の参加者は1名だけであったが、現行の1対1による伴走サービスは労働集約的とも言えるため、来年度以降プログラム参加者が増加した場合、コスト増加につながっていくことが予想されるからである。限られた財源で同様の効果を得るために何ができるのかを国際センターだけでなくキャリア支援課も交えて検討していく必要がある。個人的には、外国人留学生との交流に関心を持つ日本人学生を「インターンバディ」として活用するのも一案ではないかと考える。その場合、K社のアドバイザーには、複数のインターンバディ全体を管理育成していく役割が期待されるだろう。仕組みの構築と実際の運用には大変手間がかかると思われるが、外国人学生へのキャリア支援サービスの提供が、日本人学生の国際共修にもつながる素晴らしい取組みとなる可能性を秘めていると考える。

また、今後に必要なこととして受入れ企業から、「留学生の就活の実情や、大学で何を学んでいるのかなど、知らないまま受け入れを始めてしまった」や「受入れ企業にとってのメリットをもっと示して欲しかった」、という声が聞かれた。

今後、本プログラムを継続的に実施していくためには、PDCAサイクルによる改善が欠かせない。具体的には、Plan, Do の後に、受入れ企業に対してヒアリングを実施する (Check) などして、今回のアンケート調査によって明らかになった課題をより詳細に把握・分析し、次年度以降の実際的な取組みにおける改善 (Action) につなげていく必要があるだろう。具体的には、今回の調査において明らかになった諸課題 (インターンシップ生に関するより詳細な情報のプログラム開始前における提供、受入れ企業にとってのメリットの明確化、専門業者による「伴走」サービスのより効率的な実施等) に関してD社ならびにK社にヒアリングを実施し、その結果を国際センターで精査し、翌年度以降のプログラム運営に反映していくことが重要であると考

える。

最後に、D社及びK社の社員の皆様方のお力がなければ、このプログラムの成功はあり得なかった。また、南山大学にとって初の試みである本プログラムに果敢に挑戦してくださったMさんにも心からの感謝と敬意を表したい。そして、国際センター特別任用講師としての最後の仕事として本プログラムに関わる機会をお与えいただいた国際センターの皆様にも感謝申し上げたい。今後、You+NIICプログラムが更に大きく発展し、一人でも多くの日本でキャリアを構築していきたいと願う外国人留学生の夢の実現に貢献していくことを願ってやまない。

以上

## 参考文献

- 魚崎典子. (2014). 高等教育機関における外国人留学生のキャリア支援のあり方：日本の就職活動の特異性と留学生へのその周知方法をめぐって. 多文化社会と留学生交流：大阪大学国際教育交流センター研究論集, 18, 11-21.
- 株式会社マイナビ. (2023). 2024年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査(12月).
- 厚生労働省. (2005). インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書
- 独立行政法人日本学生支援機構. (2023). 「2022(令和4)年度外国人留学生在籍状況調査結果」
- 独立行政法人日本学生支援機構. (2020). 「2019(平成31)年度外国人留学生在籍状況調査結果」
- 三浦一秋. (2016). インターンシップの教育効果についての分析—学習意欲向上効果と就業意識向上効果の観点から—. インターンシップ研究年報, 19, 1-10.
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング. (2014). 『平成25年度「大学における留学生の就職支援の取り組みに関する調査」報告書』
- 守屋貴司. (2021). コロナ禍下の外国人留学生の就職問題とインターンシップ



連動早期採用. アジア研究所所報, 183, 8-9.

文部科学省, 厚生労働省, & 経済産業省. (2015). インターンシップの推進に当たっての基本的考え方.

文部科学省, 文部科学省, 外務省, 法務省, 厚生労働省, 経済産業省, 国土交通省. (2008). 「留学生 30 万人計画」骨子.

(ホームページ)

- 1) 南山大学 (外国人留学生数), <https://www.nanzan-u.ac.jp/Menu/kokai/ryugaku.html>, 2023 年 9 月 15 日最終閲覧
- 2) 一般社団法人留学生支援ネットワーク, <https://issn.or.jp/cdpffs.html>, 2023 年 9 月 26 日最終閲覧
- 3) 特定非営利活動法人国際留学生協会, <https://ifsa.jp/index.php?1707-jtop>, 2023 年 9 月 26 日最終閲覧
- 4) 南山大学 (You + NIIC), <https://office.nanzan-u.ac.jp/cie/youniic/>, 2023 年 9 月 15 日最終閲覧