質の高いインターンシップに取り組んでいます
産学協議会

留学生スタディ京都ネットワーク
2024年度 留学生対象インターンシッププログラム

実施報告書

2024年11月

1. 留学生対象インターンシップ事業の概要

(1)事業目的

・京都地域在住留学生に、京都地域の企業(特に中小企業)・団体において就業体験の機会を提供することにより、その事業内容や日本における企業・組織文化に対する留学生の理解を促進し、就職意欲の醸成を図る。
・留学生と企業・団体との相互理解による、卒業後の京都における採用促進、及び就職後の定着を目指す。

(2)事業概要

[対象学生] 京都地域の学校に在籍する留学生
※留学生スタディ京都ネットワーク加盟校の在籍者(学部3年次生以上に相当する者)に限る。
※専修学校在籍者、母国等で高等教育機関を卒業・修了した日本語学校在籍者を含む。
[対象企業・団体] 留学生を有給または無給インターンシップ生として受け入れる京都地域の企業・団体
[実施内容] 2024年8月13日～9月27日にかけて、有給もしくは無給インターンシップを実施
※参加留学生に対しては、事前の選考・マッチング・事前事後指導を実施。

(3)今年度の変更点

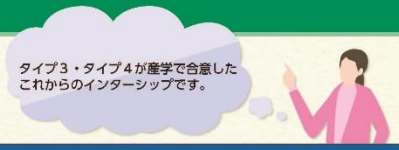
大学生等のキャリア形成支援活動が類型化され、一定の基準を満たしたインターンシップの扱いが見直されたことに伴い、一部実施要件を変更。
(主な変更点)
・対象となる学年(学部3年次以上に相当する学生に限定)
・インターンシップ受入期間を無給5日間(固定)、有給5日間以上と設定

【参考資料】

大学生等のキャリア形成支援活動が類型化され、一定の基準を満たしたインターンシップの扱いが見直されました。

本プログラムでは、『タイプ3』の「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」として実施の要件を満たす受入をお願いしていました。

学生のキャリア形成支援活動 （4類型）― 特徴の比較 ―



以下の表は、学生のキャリア形成支援活動（4類型）の主な特徴を一覧表にまとめたものです。
各タイプの特徴に関するより詳しい内容については、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」の33～45ページをご覧ください。

		類型			
		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： 汎用的能力・専門活用型インターンシップ	タイプ4（試行）： 高度専門型インターンシップ
主な特徴	①目的	個社や業界に関する情報提供・PR	働くことへの理解を深めるための教育	就業体験を通じて、学生にとっては自らの能力の見極め、企業にとっては学生の評価材料の取得	就業体験を通じて、学生にとっては実践力の向上、企業にとっては学生の評価材料の取得
	②代表的ケース（主に想定されるもの）	企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会	●大学等が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない） ●企業がCSRとして実施するプログラム	企業単独、大学等が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプログラム	●ジョブ型研究インターンシップ（自然科学分野の博士課程学生を対象に文科省・経団連が共同で試行中） ●高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ（仮称）（産学協議会で検討中）
	③就業体験	なし	任意	必須 ★(a) 就業体験要件 学生の参加期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てる （テレワークが常態化している場合は、テレワークも「職場」） ★(b) 指導要件 就業体験では、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後、学生に対しフィードバックを行う	必須
	④参加期間（所要日数）	超短期（単日）	授業・プログラムによって異なる	★(c) 実施期間要件 （ⅰ）汎用的能力活用型は短期（5日間以上） （ⅱ）専門活用型は長期（2週間以上）	●ジョブ型研究インターンシップ：長期（2カ月以上） ●高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ（仮称）：検討中
	⑤実施時期	時間帯やオンラインの活用等、学業両立に配慮し、学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）	学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）。但し、企業主催の場合は、時間帯やオンラインの活用等、学業両立に配慮	★(d) 実施時期要件 学業との両立の観点から、「学部3年・4年ないしは修士1年・2年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み） 但し、大学正課および博士課程は、上記に限定されない	―
	⑥取得した学生情報の採用活動への活用	不可	不可	採用活動開始以降に限り、可	採用活動開始以降に限り、可

★(e) 情報開示要件：タイプ3の実施にあたり、募集要項等に、以下の項目に関する情報を記載し、ホームページ等で公表してください。

①プログラムの趣旨（目的）
②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給／有給等
③就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）
④就業体験を行う際に必要な（求められる）能力
⑤インターンシップにおけるフィードバック
⑥採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）
⑦当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）
⑧インターンシップ実施に係る実績概要（過去2～3年程度）
⑨採用選考活動等の実績概要 ※企業による公表のみ

出典：【リーフレット】産学で変える
これからのインターンシップ
―学生のキャリア形成支援活動の推進―

1. 留学生対象インターンシップ事業の概要

(4)プログラムの流れ

① 留学生向けガイダンス

2024年5月22日(水)18:30～20:00
2024年5月24日(金)18:30～20:00
2024年5月25日(土)14:00～15:30
[実施方法] 対面およびオンデマンド配信

② 企業・団体との交流会

2024年6月15日(土)
全学生対象　12:00～17:00
[実施方法]対面

正式エントリー受付(～6/17)

③ 個別面談による選考・マッチング

2024年6月21日～28日にかけ、個別面談(45分、オンライン(Zoom))を実施。
◆日本語力や日本での就職意欲の確認　◆専攻や将来の目標、就業先希望などのヒアリング

留学生および企業・団体への結果通知(7月12日)

④ 事前研修(2回)

集合研修　2024年8月8日(木)9:30～12:30または14:00～17:00　3時間
個別面談　実習開始1週間前を目途にオンライン面談を実施(1人60～90分)

⑤ 受入企業・団体でのインターンシップ

2024年8月13日～9月27日にインターンシップを実施　※日程、期間は受入先と個別調整

⑥ 事後研修

個別面談　実習終了1週間後を目途にオンライン面談を実施(1人60～90分)

(5)有給インターンシップと無給インターンシップの区別について

	有給インターンシップ	無給インターンシップ
特徴	実際に社員と同じ責任を持った業務(具体的に企業からの指示に沿った仕事)に従事。外国人社員の配属が想定されている具体的な業務体験を提供。	留学生が、日本企業の組織や仕事内容、働き方を理解し、企業にとっても留学生採用のシミュレーションとして相互理解を目的としたプログラムとして実施。
実施条件	・原則**5日(または40時間)以上の体験** ・運営実施者と**雇用契約**を結び、派遣スタッフとして就業 ・**受入企業は、留学生の給与・交通費を負担**	・原則**5日または40時間の体験** ・事務局と**インターンシップ受入協定**を結んだ企業・団体にて実習 ・**無給、通勤交通費の支給なし(自己負担)**
手続き	・運営実施者(株式会社学生情報センター)と派遣契約を締結 (実習生を派遣スタッフとして迎え入れる。受入企業側での保険加入は不要。)	・受入企業・団体と事務局との間で協定書を締結 (実習生には「誓約書」のを求める。保険は主催者にて加入し、受入企業側での保険加入は不要。)

対面型	テレワーク型	ハイブリッド型
受入企業・団体の職場に出勤	オンラインや在宅ワーク中心	対面、テレワークの組合せ

2. 参加留学生および受入企業・団体について

2-(1)本年度の目標と実績

	目標	実績
実習参加(修了)留学生	40名	15名(21名)
実習受入 企業・団体	40企業・団体	15企業・団体

2-(2)留学生の参加状況　※直近5年との比較

留学生数	2024	2023	2022	2021	2020
①総申込数	66名	128名	109名	112名	71名
②ガイダンス参加者数	34名	49名	35名	62名	動画公開
③交流会参加者数	22名	45名	47名	43名	40名
④正式エントリー者数	21名	42名	38名	46名	42名
⑤インターンシップマッチング者数※(　)内は延べ数	16名 (24名)	22名 (27名)	23名	27名	6名
⑥プログラム修了者数 ※(　)内は延べ数	15名 (21名)	21名 (25名)	21名	26名	6名

2-(3)留学生の出身・所属校別状況

出身国・地域	申込	エントリー	修了
中国	42	10	6
韓国	5	5	4
アメリカ	3	0	0
スリランカ	3	1	0
台湾	2	0	0
ベトナム	2	0	0
インドネシア	2	1	1
インド	2	1	1
フィリピン	1	1	1
ミャンマー	1	0	0
タイ	1	1	1
マレーシア	1	1	1
ネパール	1	0	0
合計	66	21	15

所属校	申込	エントリー	修了
京都大学	9	5	5
同志社大学	10	4	4
京都情報大学院大学	28	8	3
立命館大学	6	3	1
龍谷大学	1	1	1
京都芸術大学	4	0	0
京都外国語大学	2	0	0
京都ノートルダム女子大学	2	0	0
京都工芸繊維大学	1	0	0
京都産業大学	1	0	0
京都ホテル観光プライダル専門学校	1	0	0
ISI日本語学校	1	0	0
合計	66	21	15

2-(4)留学生のその他データ

卒業年次	申込	エントリー	修了
2025年3月	13	4	2
2025年9月	14	3	1
2026年3月	35	14	12
2026年9月	0	0	0
その他	4	0	0
合計	66	21	15

日本語レベル	申込	エントリー	修了
N1レベル	39	15	12
N2レベル	13	3	1
N3レベル	3	0	0
その他	11	3	2
合計	66	21	15

専門分野別	申込	エントリー	修了
文系 (人文社会・芸術)	31	11	9
理系 (理・数・工・化・医薬・情報)	35	10	6

2-(5)受入企業・団体データ

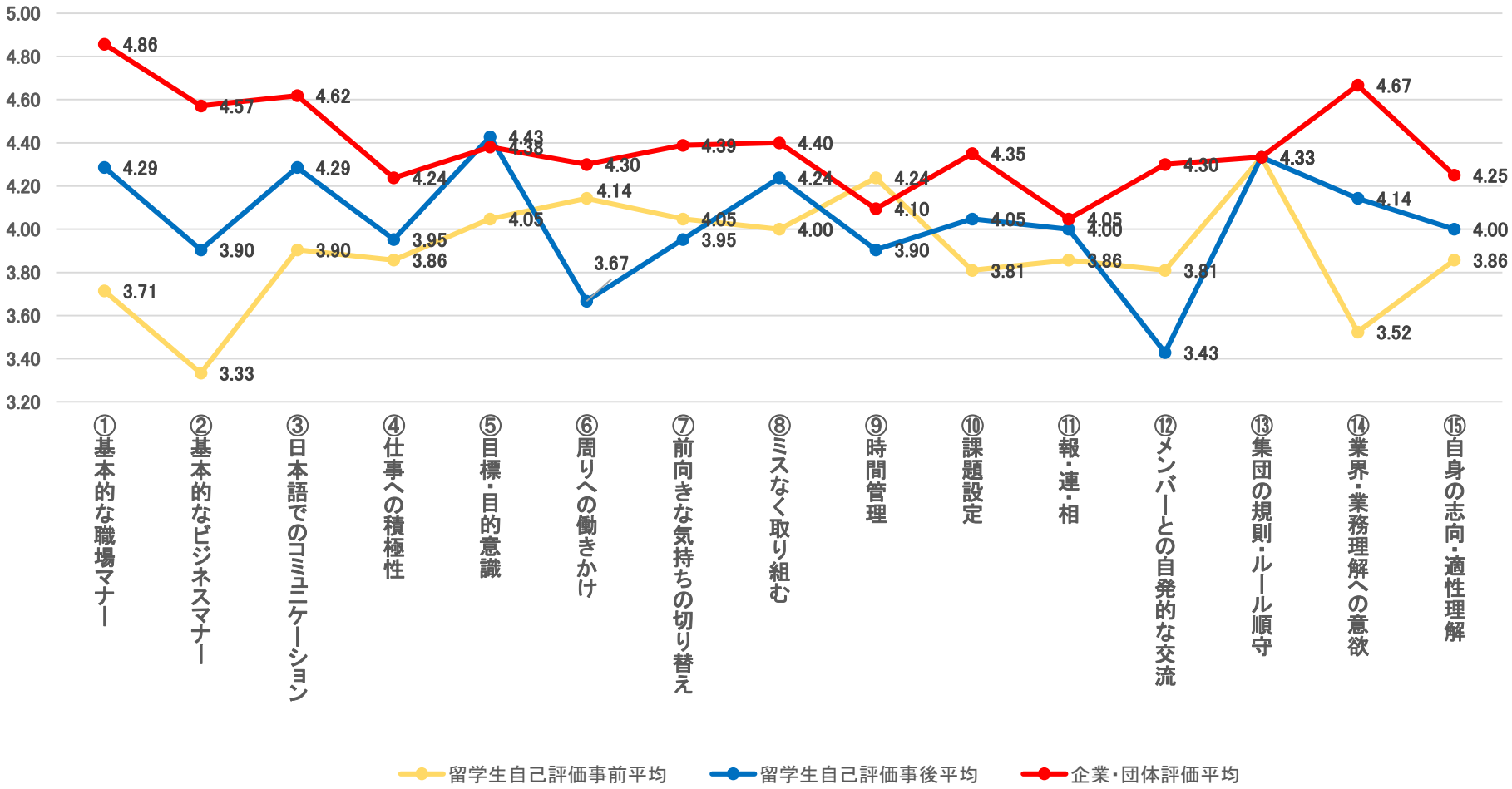
企業・団体数		2024	2023	2022	2021	2020
①受入エントリー	(有給)	6	9	12	9	6
	(無給)	12	9	11	9	—
②インターンシップ受入	(有給)	5	7	6	7	5
	(無給)	10	7	9	8	—

・エントリー数には、事情により受入辞退になった企業も含む。
・受入数には、留学生の辞退等により実習中止となった企業は含まない。

業界別	エントリー件数	受入決定件数
メーカー	5	5
サービス	6	5
IT・ソフトウェア	4	3
卸・小売・商社	1	0
その他団体	2	2
合計	18	15

過去のお受入れ	エントリー件数	受入決定件数
今年度初めて受入	7	5
2023年に続き受入	9	9
2022年以前に受入あり	2	1
合計		

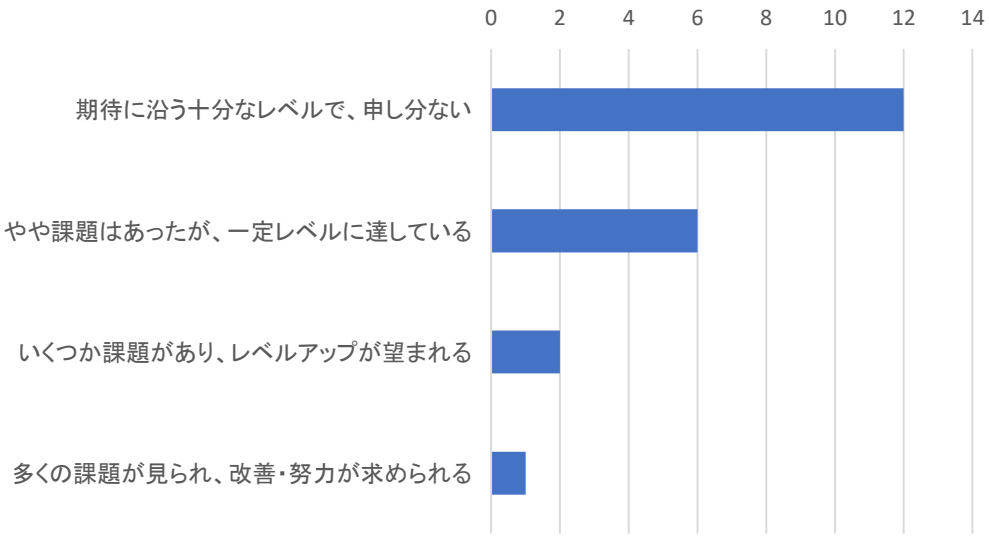
3. インターンシップによる留学生の変化と企業・団体からの評価の比較



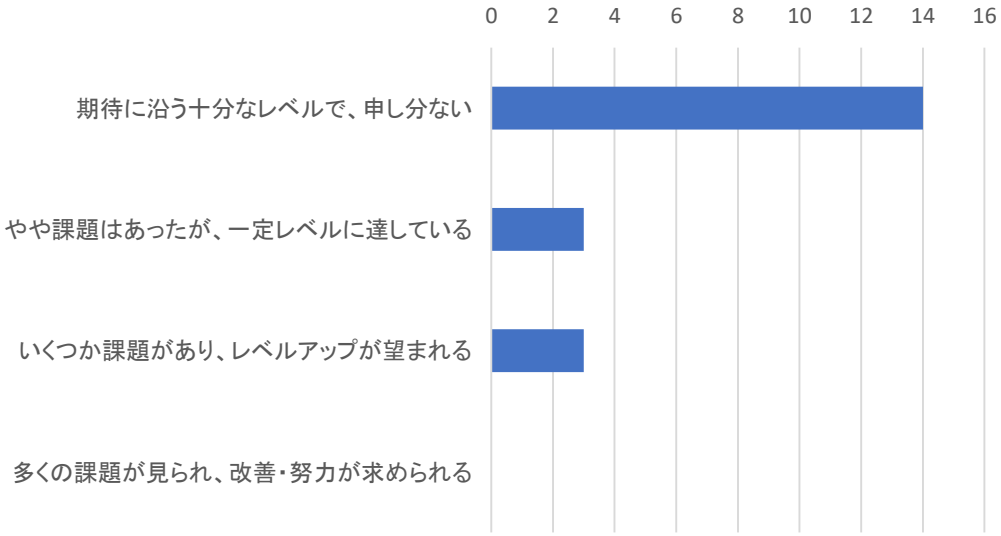
・留学生の自己評価は、ほとんどの項目で事後の方が高くなっているが、「⑥周りへの働きかけ」「⑨時間管理」「⑫メンバーとの自発的交流」の3項目が事後の方が低くなっており、職場でのコミュニケーションや業務における時間管理の難しさを体感したことが推測される。
・企業・団体からは、多くの項目で留学生の自己評価よりも高く評価されているが、「⑤目標・目的意識」が、留学生のインターンシップ後自己評価よりも低くなっている。

4. 総合的な留学生評価について

■意欲・態度（目的意識や挨拶・マナー等行動面）



■能力・スキル（説明・指示の理解、成果等能力面）



（留学生が評価された点）

・質問もたくさんしており、積極的な姿勢が感じられた。
・学ぼうとする姿勢から、前向きさや意欲が伝わった。
・日本語の能力やコミュニケーション能力のレベルの高さに驚かされた。協調性も高かった。
・ 素直で礼儀正しい点が評価できた。
・業務に関心を持ち積極的な姿勢で取り組んでおり、自身の視点を取り入れた具体的な企画を提案できた。
・母国の発展に貢献したいという気持ちが強く、今後が楽しみな人材だった。
・感謝の気持ちを持って実習に参加していることが伝わってきた。
・自分の不足を把握して、勉強しようとする気概が素晴らしい。

（もっと成長できると思われる点）

・居眠りや遅刻など、学生っぽさが垣間見られた。
・1つのことに拘ってしまう傾向があり、ビジネスにおけるスピード感をもっと意識してもらえると良かった。
・もう少し能動的に自分の考えや意見を共有できれば、こちらもサポートしやすくなると感じた。
・よく言えばマイペースだが、もう少し作業効率を考える必要があると感じた。
・社員とのコミュニケーションにおいて、例えば説明の際に相槌を打つなど、もう少し意識した方が良い。
・身だしなみという点で、長髪が気になった。
・遅刻（バス遅延）の際に連絡がなかったこと、社員が離籍した間にスマホを見ていたことがあり、気になった。

5. 今年度プログラムの変更点

■事前研修、事後研修の見直し

①事前研修
これまで対面の集合研修で2回実施していたが、今年度、対面集合研修1回、個別面談1回に変更。
【狙い】
・対面研修では、グループワークを中心に実施し、他の留学生との意見交換の中で、自分の現在地を理解する。
・個別面談では、学生一人一人のインターンシップの参加動機や実習先に合わせた目標設定を行う。

②事後研修
これまで対面の集合研修で1回実施していたが、今年度、個別面談1回に変更
【狙い】
・インターンシップの振り返りを一人一人と実施することで、経験したこと、そこで感じた自分の強みや弱み、仕事に対する価値観などを整理し、日本語で言語化する。
・インターンシップ中に感じた疑問点などのヒアリングを行い、曖昧な理解になっていた部分を整理する。
・受入企業からの評価をキャリアコンサルタント経由でフィードバックする。特に、本人の考えと企業の視点のギャップがあった場合、その要因を共に考え課題を把握する。
・就職活動に向け、インターンシップ後に取り組むべきことを明確にする。

■成果報告会の見直し

これまで土曜日に実施していた成果報告会を今年度は中止。
【理由】
・就職活動の早期化に伴い、就職イベント等とのスケジュール調整が困難な留学生が増加
・土曜日実施のため、企業・大学関係者の参加が減少

6. 次年度に向けて

■留学生との個別面談から見えてきた課題

①留学生―企業相互のフィードバックの重要性

実習中に留学生が指摘を受けた項目について、なぜそのような指摘を受けるのか十分に理解できていないケースも見受けられた。
（例）指摘事項 「スピード感が無い、報告や相談があまり自分から出来ない」
→留学生は「しっかり考えて結論を出したい」、「ある程度考えがまとまってから報告したい」という想いで行動しており、なぜそのような指摘を受けるのか、ビジネスで求められるスピード感や早めの報告・相談のタイミングが十分理解できていないケース
→指導担当者が日によって異なるなど、誰に確認・相談して良いのかが明確ではなかったケース

留学生は、事前研修で「異文化理解」「異文化適応」の課題を把握する目的で、「日本文化に合うか」「異文化に適応できるか」を測る適性検査（CQI）を受験している。
次年度は、この検査結果を受入企業の方々にも共有させていただき、文化のギャップを埋めるためにお互いにどのようなアプローチが必要なのかをより意識いただける仕組みを構築したい。

また、次年度は事後研修にて留学生が整理した課題を、受入企業の方々にもフィードバック出来る機会として、実習終業後の交流の場を設定したい。より多くの実習生、受入企業の方々が参加できるよう、実施時期や時間帯を含め検討したい。

②実習日数の見直し

インターンシップ（タイプ3）の要件として、「5日間」に拘ったが、プログラムによっては必ずしも5日間が最適ではないため、留学生・企業双方の負担を考慮し、日数の見直しを検討したい。