

実践報告

企業を対象とした留学生インターンシップ事業の実践： 受け入れ企業へのアンケート結果から

正路 真一・福岡 昌子・松岡知津子

Internship project for companies with international students: Questionnaire-based research with companies

SHOJI Shinichi, FUKUOKA Masako, MATSUOKA Chizuko

〈Abstract〉

This report is based on a questionnaire that companies and organizations answered regarding their experiences of working with interns who were international students. The results indicate that responses from the companies and organizations are roughly positive, and they all are likely to accept future interns. On the other hand, authors found that we must solve some problems in this project, which include that student interns should acquire business manners and that we should research student interns' preferences about food.

キーワード：インターンシップ、留学生、日本語、ビジネスマナー、企業アンケート

1. はじめに

近年、企業の採用活動の一環としてのインターンシップの普及が進んでいる。例えば2017年度においては、従業員が5000人規模以上の企業でインターンシップを実施している企業の割合が90%を超えている（就職情報研究会 2017）。このようにインターンシップが普及したのは、特に2016年度卒業生を対象とした採用スケジュールにおいて、それまで12月であった企業の広報活動の解禁が3月に変更されたことが大きな要因として挙げられる。学生と直接接触することを3月まで待たざるを得なくなった企業側が、その前にインターンシップを実施し、企業の宣伝および優秀な学生の発掘を早期に行うケースが急速に増えたのである（就職情報研究会 2017）。

筆者ら三重大学地域人材教育開発機構グローバル人材教育開発部門教員は、特に外国人留学生を対象として2017年度からインターンシップを実施しているが、本稿はその取り組みについて、特にインターン留学生の受け入れ企業・団体を対象としたインターンシップ終了後アンケート調査の結果を報告するものである。当インターンシップに参加した学生の多くは短期留学生・交換留学生であり、またその多くは1週間程度の短期インターン

シップであるので、こうしたインターンシップを通じては、将来社員となる人材を育成・確保するという企業にとっての意義を担保することは不可能に近い（芦塚 2016）。それでもなお、筆者らが留学生を対象としたインターンシップを実施する意図としては、インターンの受け入れ企業側に、留学生のプレゼンスを認知させる効果を狙うという点が挙げられる。三重県における県民人口に対する外国人人口の割合は、2017 年時点で東京、愛知、大阪に次いで第 4 位であり（三重県ダイバーシティ社会推進課多文化共生班ホームページ）、大都市圏を除いては例外的に外国人の数が多い県となっているが、主に製造関係工場等での就業のために外国から直接雇用された外国人就業者がほとんどである。一方、三重県内の外国人留学生の県内就職率は低い数値に止まっており、例えば三重大学の外国人留学生の県内就職率は僅か 3.2%（日本全体での留学生就職率は 25.4%）となっている（外国人留学生雇用セミナー 三重大学キャリア支援センター課長 発表 2017.11.27）。三重県内の外国人就業者が多いにも関わらず外国人留学生の三重県内就職率が低いという事実は、多くの県内企業が、日本で大学等の高度教育を終了した外国人留学生を採用のターゲットとして認知していないという可能性を示唆している。筆者らの留学生を対象としたインターンシップは、企業側に、工場勤務などに限定せず、日本人と同じように働くという前提で外国人留学生を採用するという可能性を認知させることをその意図の一つとしている。

2. 三重大学の留学生対象インターンシップ事業について

2.1 概要

三重大学地域人材教育開発機構グローバル人材教育開発部門は、2017 年度から 2018 年 8 月現在に至るまで、下記表 1 にあるように、合計 23 人の留学生を、12 の三重県内企業あるいは団体にインターンとして派遣した（表 1 は正路・福岡・松岡 2019 から引用）。

2.2 インターンシップ受け入れ企業の確保

インターンシップ先となる企業・団体の確保については、筆者らが過去の諸活動で交流のあった企業・団体の社員・職員、または筆者らの人的コネクションを通じて紹介してもらった企業・団体にメールでコンタクトを取り、求められれば直接訪問して挨拶・説明をした上で、インターンシップ受け入れの了承を得るという形で進められた。インターン留学生の受け入れを了承した企業・団体に対しては、問い合わせアンケートに記入してもらい、担当者名と連絡先、就業場所とその場所への行き方、食費や交通費または宿泊にかかる手当の有無、留学生が持参すべきものおよびドレスコード、その他の注意事項などを確認した。

表1 インターンシップ参加学生と受け入れ企業一覧

受け入れ企業・団体の業種（インターンの就業場所）	インターン留学生（国籍・性別）	インターン留学生（短期・正規）	時期（日数）
①リゾート（美杉町）	中国人・男	短期留学生	2017年度2月（5日間）
②ホテル（鳥羽市）	中国人・女	短期留学生	2017年度2月（5日間）
	ベトナム人・女	短期留学生	
③国際交流団体（鈴鹿市）	イギリス人・女	短期留学生	2018年度6月（2日間）
	インドネシア人・女	生物資源学部 正規大学院生	2018年度7月（3日間）
④国際交流団体（津市）	台湾人・女	短期留学生	2018年度6月（5日間）
	ベトナム人・女	短期留学生	2018年度6月（3日間）
⑤ゲストハウス（志摩市）	フランス人・女	短期留学生	2018年度6月（5日間）
	中国人・女	短期留学生	2018年度6月（4日間）
⑥製薬会社（津市）	韓国人・女	短期留学生	2018年度7月（3日間）
	韓国人・女	短期留学生	
⑦食品会社（伊勢市）	タイ人・女	短期留学生	2018年度7月（3日間）
⑧地域貢献団体（津市）	中国人・男	短期留学生	2018年度8月（5日間）
	ベトナム人・女	短期留学生	
	ベトナム人・女	短期留学生	
	ロシア人・女	短期留学生	
	イギリス人・女	短期留学生	
⑨観光（鳥羽市）	中国人・女	短期留学生	2018年度8月（4日間）
	ブルガリア人・女	短期留学生	
⑩機械製造（津市）	ベトナム人・男	工学部 正規学部生	2018年度8月（10日間）
	韓国人・女	短期留学生	2018年度8月（3日間）
⑪英会話教室（津市・松阪市）	インドネシア人・男	生物資源学部 正規大学院生	2018年度8月（3日間）
⑫IT（松阪市）	アメリカ人・男	米国大学 学部生（過去の三重大大学交換留学生）	2018年度5月～8月（3ヶ月間）

インターンシップ先企業・団体を開拓する中で筆者らが得た印象としては、企業・団体にインターンシップの受け入れに関して難色を示されるケースは少なく、概ね受け入れに協力的な姿勢を示してくれた。筆者らはインターン留学生を受け入れた企業・団体には謝金（1週間に1万円を基本とする）を支払ったが、1社を除き、インターンの受け入れに

ついて交渉する段階では謝金については伝えず、受け入れを了承してもらった後に謝金の支払いについての説明をした。それにも関わらず、多くの企業・団体は謝金の存在を伝えていない段階でインターンの受け入れを受諾した。（表 1⑥製薬会社については、謝金の受領を辞退した。）

前述の通り、特に短期留学生を対象としたインターンシップは、受け入れ企業にとってのメリットは少ない。日本人学生の就職活動の一環として実施されるインターンシップと違って、短期留学生がそのままインターンシップ先に就職することはほぼないと考えられるからである。それでもなお、企業が留学生のインターンシップ受け入れを了承する理由は、恒松（2011）が報告するように「社会貢献のため」であり、企業としては留学生インターンの受け入れをコミュニティサービスの一環として捉えていると考えられる。

ただし、日本で社員として実際に働いている外国人が従事する業務として一番多いのは翻訳・通訳業務となっていることから（法務省 2017）、こうした業務が必要とされる企業については、外国人留学生のインターンシップが採用に関連づけられる可能性もあると考えられる。筆者らが行なった留学生インターンシップ受け入れ企業の中でも、表 1 の②ホテルに関しては、「インターンシップの時期を、特に外国人の観光客の多い 2 月（東アジアに広く普及している旧暦の正月に当たる）に設定し、留学生インターンは中国語か英語が話せる学生に限定してほしい」という具体的な要望を受けた。こうした外国人としての強みが活かせる業務を行っている企業をインターンシップ先として開拓していけば、インターン留学生の将来的な就職にも繋がる可能性がある。

2.3 インターンシップ中の対応

留学生のインターンシップ期間中は、筆者らが必要に応じて受け入れ企業・団体とメール等で連絡を取り、問題がないかどうか確認した。その中で、インターンシップ期間中に、受け入れ企業の側から相談を受けたケースが二件あった。その内一件は、インターン留学生が、途中でインターンシップを切り上げたいと申し出たというものであった。企業側の説明によると、魚介類が苦手で、賄いの海産物が食べられないといった事情もあり、インターンシップを楽しめていないのではないかとということであった。急ぎ筆者らが当該のインターン留学生に連絡を取ったところ、お金が足りなくなってきたこと、また人前で通訳するのが怖いことを理由に、インターンシップを短縮したいとのことであった。この学生にはインターンシップの短縮を認めることとしたが、こうした形での中止は礼を失することであり、受け入れ企業に不満感や不信感を与える可能性が高い。後述の通り、この受け入れ企業からは「事前にインターン留学生の食べものの好みを確認して欲しい」という要

望が出されたが、食の面での事前調査が必要であることが確認された。

またインターンシップ期間中に受け入れ企業から連絡を受けたもう一件のケースは、インターン留学生の日本語能力が不足しており、社員の説明が良く分かっていないようであるが、このままインターンシップを続けさせるべきかどうかという相談であった。この留学生は工学部の学部生として、普段から大学で日本人学生に混じって大学の授業を受けている学生であるので、日本語の授業を中心に受講している短期留学生などと比べると日本語環境には慣れているはずである。しかし、大西（2008）が、日本人の中で生活している留学生が、日本人と自らを比較し、時が経つにつれて逆に自信を喪失していく事例を報告しているが、このインターン留学生もこの例にあたるかも知れない。つまり自信を失って、日本人と会話する時に自分は日本語が理解できていないことを前提として受け入れてしまっている可能性がある。この受け入れ企業からの連絡を受けて至急筆者らが留学生インターン本人に様子を聞くと、「社員の方々は優しくて楽しいが、自身が日本語がもっと理解できればよかった」という返事であり、自分でも日本語能力の不足を感じているようであった。しかし短期留学生ではないこの学生の場合、日本人学生の場合と同じように将来の就職に直結するものとしてインターンシップを位置付けられるため、こうした学生のインターンは是非成功させたい。筆者らと当該企業の担当者とのやりとりの末、この留学生はとにかくインターンシップ期間を満了して終了させるということで合意した。

3. 実践報告：インターンシップ終了後の受け入れ企業・団体対象アンケート

インターンシップが終わった後、留学生インターンと受け入れ企業・団体を対象として、アンケートを実施した。この節では受け入れ企業・団体を対象としたアンケートの結果を報告する。インターンを受け入れた 12 の企業・団体全てから回答を受領した。また、二人の留学生が異なる時期にインターンシップに参加した一つの国際交流団体（表 1③）に関しては、二人の留学生それぞれについて二枚のアンケートに記入してもらったため、回収したアンケート枚数は 13 となった。このアンケートで問うた質問は以下の 8 問である。

質問 1. インターンシップに対するご感想

- a. とても良かった
- b. まあまあ良かった
- c. 良くも悪くもなかった
- d. あまり良くなかった

- e. 全然良くなかった
- f. その他 ()

質問 2. インターン学生の就業態度は全体的にどうでしたか。

- a. とても良かった
- b. まあまあ良かった
- c. 良くも悪くもなかった
- d. あまり良くなかった
- e. 全然良くなかった
- f. その他 ()

質問 3. インターン学生が困っているようなことはありましたか。

- a. 仕事がつまらなさそうだった。
- b. 仕事が忙しく、大変そうだった。
- c. 仕事がむずかしく、大変そうだった。
- d. 会社の人とのコミュニケーションがむずかしそうだった。
- e. 通勤が大変そうだった。
- f. その他 ()

質問 4. インターン学生の日本語能力はどうでしたか。

- a. とても良かった
- b. まあまあ良かった
- c. 良くも悪くもなかった
- d. あまり良くなかった
- e. 全然良くなかった
- f. その他 ()

質問 5. 今後もしインターン学生を受け入れることになった場合、就業前に大学で教えておいてほしいこと、注意しておいて欲しいことがありましたらお書きください。

質問 6. 今後もしインターン学生を受け入れることになった場合、手続きのやり方等を含め、大学に対するご要望がありましたらなんでもお書きください。

質問 7. 今後も学生のインターンシップを受け入れてくださいますか。

- a. 受け入れる
- b. 受け入れる方向で検討する
- c. 検討する
- d. 受け入れない
- f. その他 ()

質問 8. その他のコメント・感想 などがございましたらお書きください。

質問 1「インターンシップに対するご感想」と質問 2「インターン学生の就業態度はどうでしたか」は、インターン留学生に関する感想を聴取したものである。これらの質問について選択回答式で得られた結果を、これらに丸をした企業の数併せて下の表 2 に示す。

表 2 「インターンシップに対するご感想（質問 1）」、「インターン学生の就業態度はどうでしたか（質問 2）」の結果

回答選択肢	質問 1「インターンシップに対するご感想」	質問 2「インターン学生の就業態度はどうでしたか」
とても良かった	8	9
まあまあ良かった	5	4
良くも悪くもなかった	0	0
あまり良くなかった	0	0
全然良くなかった	0	0
その他	0	0

上記に示されるように、外国人留学生インターンシップに対する受け入れ企業・団体側の印象は概ね良かったという結果になっている。

質問 3 では、インターン留学生が困っているようなことがあったかについて聴取した。選択回答式で得られた結果を、下の表 3 に示す。

表 3 「インターン留学生在困っているようなことがありましたか（質問 3）」の結果

回答選択肢		企業数
仕事がつまらなさそうだった		2
仕事が忙しく、大変そうだった		0
仕事が難しく、大変そうだった		0
会社の人とのコミュニケーションが難しそうだった		3
通勤が大変そうだった		1
その他	慣れない仕様の PC の仕様に苦労していた	1
特になし・無回答		7

受け入れ企業・団体側が、留学生在が困っていたと認知できた事柄は少数であり、困ったことは少なかったというインターン留学生的の感想（正路・福岡・松岡 2019）と矛盾しない。企業側の回答と留学生側の感想との間でやや異なるのが、通勤の大変さについてである。インターン留学生的の中には、1 時間前後の時間をかけて電車を乗り継いで出勤する留学生も複数おり、そうした留学生からは通勤が大変であったとする意見が寄せられたが（正路・福岡・松岡 2019）、実際に就業している企業の社員にとって、その程度の通勤は困難であるとは判断されないことが反映されている。ただし、通勤についての学生と社会人の認識の違いは、外国人留学生的に限ったことではなく、日本人学生においても同様である可能性がある。

質問 4 では、インターン留学生的の日本語能力について聴取した。選択回答式で得られた結果を、下の表 4 に示す。ただし、複数のインターン留学生的を受け入れた企業が、各インターン留学生的によって別々の回答をしたものもあったので、表の中の企業数は、回収アンケート枚数（13）と必ずしも合っていないことに留意されたい。

表 4 「インターン留学生的の日本語能力はどうでしたか（質問 4）」の結果

回答選択肢	企業数
とても良かった	8
まあまあ良かった	4
良くも悪くもなかった	0
あまり良くなかった	1
全然良くなかった	1
その他	0

留学生的の日本語能力については、概ね受け入れ企業・団体の期待に沿うものであったという結果になっている。「予想以上に日本語のレベルが高くて驚いた」と記述する受け入

れ企業・団体も数社あった。1社のみ、留学生インターンの日本語能力が「全然良くなかった」とする回答があったが、これは、英会話教室（表1⑪）でのインターンシップに参加した留学生のものである。これは、英語能力さえあれば高い日本語能力は要求されない筈の業務であったので、筆者と受け入れ企業側は当該学生の日本語能力の低さについては事前に把握していた。ただ、このインターン留学生（インドネシア人）の英語能力の方も想定していたよりも低いレベルであつたらしく、この学生の英語能力と就業先で求められる英語能力とをチェックしていなかったのは筆者らの落ち度であつた。

質問5では、インターンシップ留学生に事前に教えておいて欲しいことについて聴取した。この質問は、自由記述で回答してもらったが、回答の内容と回答数を下の表5に示す。

表5 「今後もしインターン学生を受け入れることになった場合、就業前に大学で教えておいてほしいこと、注意しておいて欲しいことがありましたら書きください。（質問5）」の結果

回答（自由記述）	企業数
ビジネス日本語の教育（出退勤時の挨拶、電話の対応など）をして欲しい	2
ビジネスマナーの教育（名刺の渡し方、受け取り方など）をして欲しい	1
真面目な学生が欲しい	1
積極的に人との交流をする学生が欲しい	2
分からないことは理解したふりをせずに質問すべきだと教えておいて欲しい	1
食べ物の好き嫌い（特に海産物や魚介類）を確認しておいて欲しい	1
持参すべき持ち物を確認しておいて欲しい	1
特になし・無回答	8

表5にある「ビジネス日本語の教育（出退勤時の挨拶、電話の対応など）をして欲しい」、「ビジネスマナーの教育（名刺の渡し方、受け取り方など）をして欲しい」といった企業・団体の要望について、こうした項目はインターンシップ前に筆者らがインターンシップ参加留学生を対象に実施したビジネスマナー講座とビジネス日本語講座で既習のものである（正路・福岡・松岡 2019）。にも関わらずこうした要望が企業・団体から寄せられるということは、上記講座への留学生の出席率が低かったこと、あるいは講座を受講した留学生が学習したことを実践の場で生かせていないということを示している。今後の取り組みにおいて徹底すべき課題である。また、表にある「食べ物の好き嫌いを確認しておいて欲しい」といった要望に関しては、前述の通り、受け入れ先企業が提供する賄いに含まれる海産物を、インターン留学生が食べられないという事情があった。今後インターン留学生を派遣する際には、宗教やアレルギーなどの情報も含め、食べ物の好き嫌い等を確認する必

要があるという教訓が得られた。

質問 6 では、インターンシップに関する手続き等、筆者ら実施担当教員に対する要望について聴取した。この質問も自由記述で回答してもらったが、回答の内容と回答数を下の表 6 に示す。

表 6 「今後もしインターン学生を受け入れることになった場合、手続きのやり方等を含め、大学に対するご要望がありましたらなんでもお書きください。（質問 6）」の結果

回答（自由記述）	企業数
事前にインターン留学生の日本語のレベルを教えて欲しい	2
事前にインターン留学生と面接する機会が欲しい	1
事前にインターン留学生の、仕事の内容に関する要望を教えて欲しい	1
事前にインターン留学生、大学、受け入れ企業の情報共有を徹底して欲しい	1
インターンシップ期間中に、企業と大学が面談する機会が欲しい	1
インターンシップ期間を延長して欲しい（最低 1 週間）	1
インターン留学生が女性の場合、その国の習慣や女性特有の悩み、メンタルな問題などをサポートする仕組みが欲しい	1
日本語能力試験 2 級以上の取得者のみをインターンの条件として欲しい	1
特になし・無回答	7

「事前にインターン留学生の日本語のレベルを教えて欲しい」、「日本語能力試験 2 級以上の取得者のみをインターンの条件として欲しい」という要望については、ある意味簡単にに対応できることではあるが、適切な対応が難しいとも解釈できる。一般的に言って、例えば大学で上級レベルと判定されている日本語学習者も、実務経験がない留学生がほとんどであるため、実務で使える日本語能力を備えている留学生は極めて少ない（恒松 2011, 2014）というのが実情だからである。留学生インターンの日本語能力試験の取得状況や三重大学でのクラスレベルを伝えること、またアルバイトなどで日本人の中で仕事をした経験があるかなどを伝えることで対応するのが現実的な策であると思われる。「事前にインターン留学生と面接する機会が欲しい」、「事前にインターン留学生の、仕事の内容に関する要望を教えて欲しい」、「インターンシップ期間中に、企業と大学が面談する機会が欲しい」という要望は、企業の、留学生受け入れに対する積極的な姿勢、充実した内容のインターンシップを実施したいという姿勢を反映していると考えられる。特に「インターン留学生の仕事に関する要望」と「インターンシップ期間中の大学との面談」に関するものは同じ一つの企業（表 1 ⑫）から出された要望であるが、この企業は、今回のインターンシップの中で唯一外国人学生の長期インターンシップ（3 ヶ月）を受け入れた IT 企業で、将

来的に当該のインターン学生を正式に採用したいという意思を示す段階にまで話が進んだ。これは三重県内の中小企業が、外国人学生の能力が就業するに足るレベルにあると判断したということであり、今回のインターンシップ事業の大きな成果となるべきものである。ただし、この企業でのインターンシップに参加した外国人留学生が、待遇面を理由に就職することに難色を示している。今後も継続して当該学生との意見交換を続ける予定である。

また、「インターンシップ期間を延長して欲しい」という要望については、別稿（正路・福岡・松岡 2018）でも述べたが、実際、募集時には1週間未満の短期インターンシップを希望する学生が多いため、筆者ら企画・運営側にとっては、インターンシップ期間を長く設定すると応募者が少なくなるかもしれないということが懸念される。対応策としては、従来通り、一週間程度のインターンシップを設定し、留学生が日程の短縮を希望すれば、これに応じざるを得ず、一週間程度のインターンシップが苦ではないという評判が留学生の間に広まるのを待つしかないと思われる。

質問7では、今後も留学生のインターンシップを受け入れる意志があるかどうかを確認した。この質問について選択式回答で得られた結果を下の表7に示す。

表7 「今後もインターン留学生を受け入れますか。(質問7)」の結果

回答選択肢	企業数
受け入れる	10
受け入れる方向で検討する	3
検討する	0
受け入れない	0
その他	0

表7に示される通り、すべての企業・団体が「受け入れる」または「受け入れる方向で検討する」と回答した。この結果から、少なくとも今後の受け入れが拒否されるような評価を今回のインターン留学生達が与えられなかったことが確認できるものであり、来年度のインターンシップ事業継続を保証するものである。

質問8では、コメント、要望などを自由に記述してもらった。回答の内容をいくつかのカテゴリーに分けて下の表8に示す。

表 8 「その他のコメント・感想 などがございましたらお書きください。（質問 8）」の結果

	回答（自由記述）	企業数
ポジティブな回答	一生懸命・真面目に仕事に取り組んでいた	7
	分からないことはその場で質問して解決するという積極性があった	1
	常識を備えていた	1
	一緒に働いて楽しかった	1
	日本語のレベルが高かった	2
ネガティブな回答	消極的・遠慮がちだった	2
	日本語のレベルが低かった	1

企業・団体からのコメントは、インターン留学生に対する評価が概ね高いことを示している。「一生懸命・真面目に仕事に取り組む」という要素は、就業に参加するものとして最低限の資質であると思われるが、「分からないことはその場で質問して解決するという積極性があった」、「常識を備えており、このレベルの学生であつたら今後も問題ない」、「一緒に働いて楽しかった」、そして「消極的・遠慮がちだった」という回答については、究極的にはそれぞれの学生の人間性に寄るとと思われる。一方、「日本語のレベル」に関しては、普段の教育とビジネス日本語講座などで筆者ら教員が最も直接的に寄与できる部分である。

4. 考察

受け入れ企業・団体を対象としたアンケート結果からは、インターン留学生に対する全体的な印象（表 2, 8）、インターン留学生の日本語能力（表 4）などに関して好意的な反応が認められ、今後も留学生インターンを受け入れるまたは受け入れる方向で検討するという回答が得られたことは収穫であった。ただし、受け入れ企業・団体の回答から今後筆者らが徹底すべき課題として、インターン留学生を事前学習として実施しているビジネス日本語講座に出席させるという点がある。事前学習で既習の筈の内容が、受け入れ企業・団体から「事前に学習させておいて欲しいこと」として要望に挙げられているのは反省すべき点であり、比較的容易に改善できる点である。

また、アンケートの作成に関する課題として、今回のアンケートには、留学生を実際に就職させることについての企業の意識を問う質問がかけていたことが挙げられる。今後の留学生インターンシップの際には、「今回インターンシップに参加した留学生が御社に就職したらやっていけると思うか」、「今回インターンシップに参加した留学生が御社に就職することを希望していると仮定した場合、現時点でこの学生に欠けているものは何か」と

企業を対象とした留学生インターンシップ事業の実践：受け入れ企業へのアンケート結果から
いった質問も加えていきたい。

5. おわりに

本稿は、三重大学地域人材教育開発機構グローバル人材教育開発部門が実施した外国人留学生対象インターンシップ事業について報告したものである。このインターンシップ事業では、三重県内の企業・団体に、高度教育を終了し、高い日本語能力を持った外国人留学生の存在を、潜在的な採用のターゲットとして認知させることができた。現在三重県では15歳~25歳の年齢層の人口の県外への流出が進み（三重県 2017）、特に県内の中小企業が人材確保に悩むケースが増えている。これは若者達の大都市志向を反映するものであるが、対照的に三重県内大学の留学生は、日本での就職を希望する留学生の中の53%が「就職する地域にはこだわらない」とし、そして43%が「就職先企業の規模を問わない」としている（福岡 2015）。こうした報告は、地方の中小企業の人材不足を埋めるリソースとして大きなポテンシャルを持っている。筆者らが継続してインターンシップ事業を実施することで、外国人留学生の三重県内企業への就職に繋げたい。

謝 辞

今回、お忙しい中、留学生のインターンシップを快く受け入れてくださった企業・団体の皆様に心よりお礼申し上げます。

参考文献

- 芦塚格（2016）「長期実践型インターンシップが中小企業に与える効果にかんする探索的検討」『商経学叢』vol.63, pp.95-115.
- 大西好宜（2008）「インターンシップにおけるコミュニケーションの重要性：国際連合大学・留学生支援プログラム（UNU-FAP）を題材として」『学習院女子大学紀要』vol.10, pp.1-33.
- 就職情報研究会（2017）『就活のやり方 [いつ・何を・どう?] ぜんぶ！（2019年度版）』実務教育出版
- 正路真一・福岡昌子・松岡知津子（2019）「外国人留学生を対象とした三重県内インターンシップ実践：留学生を対象としたアンケート結果から」『三重大学国際交流センター紀要』vol.15.
- 福岡昌子（2015）「留学生の就職に関する意識調査とビジネス日本語教育への示唆」『三重大学国際交流センター紀要』vol.10, pp.1-18.
- 三重県（2018）「三重県の人口移動状況（社会減）について」『Hello!とうけい』vol.246（<http://www.pref.mie.lg.jp/DATABOX/000217003.htm> 2018年8月26日取得）
- 三重県（2018）「H29外国人住民調査結果詳細資料」（<http://www.pref.mie.lg.jp/common/content/000767191.pdf>）