

令和 6 年度経済産業省委託事業報告書

**令和 6 年度
技術協力活用型・新興国市場開拓事業
（国際化促進インターンシップ事業）
事業報告書**

令和 7 年 3 月

フォースバレー・コンシェルジュ株式会社

目次

目次.....	i
図表目次	iii
第1章 事業概要	5
1.1 事業背景・目的・内容	5
1.2 募集・実施期間等の概要	5
1.3 実施事項.....	5
1.4 実施期間・全体スケジュール	6
1.5 実施体制.....	6
第2章 実施内容	8
2.1 事業実施前の活動	8
2.1.1 募集及び広報活動.....	8
(1) 受入企業	8
(1-1) 募集方法・プロセス	8
(1-2) 集客実績と広報活動	9
(2) インターン	12
(2-1) 募集方法・プロセス	12
(2-2) 集客実績と広報活動	13
2.1.2 マッチング	17
2.1.3 事前研修	24
2.1.4 実施計画策定を含む受入準備支援	27
2.2 事業実施中の活動	28
2.2.1 事業実施支援	28
日報.....	28
中間面談	29
2.2.2 受入企業、インターンに対するサポート	30
2.2.3 事業を通じた採用結果	31
2.3 事業実施後の活動	31
2.3.1 成果発表会.....	31
2.3.2 就職支援	32
2.3.3 日本語学習.....	33
2.3.4 事業成果の普及	36
成果報告会の開催.....	36
成果評議会の開催.....	39
成果事例集の作成.....	40

第3章	事業成果	42
3.1	事業結果（総論）	43
3.2	事業成果（各論1：本事業を通じた高度外国人材受入れ体制整備に対する意識の醸成）	44
3.3	事業成果（各論2：外国人材（インターン）の採用・活用の促進）	47
3.4	事業成果（各論3：日本での就職意欲の高まり）	48
第4章	施策等の提言	53
	提言（1）受入のすそ野拡大や本採用を見据えた効果的な企業集客	53
	提言（2）本採用を見据えた効果的なインターン集客	54
	提言（3）事前準備の工夫による事業効果の最大化	55
	提言（4）異文化理解の促進	57
	提言（5）安心・安全な移動体制の強化	57
	提言（6）日報を通じた進捗管理の徹底	58
	提言（7）企業における外国人受入体制の整備に向けた支援	59
	提言（8）企業における長期的な高度外国人材受入のための体制整備	60
	提言（9）採用後の受け入れノウハウの共有	62
	提言（10）高度外国人材のさらなる採用率向上に向けたヒアリング	62

図表目次

図表 1-1	事業実施概要.....	5
図表 1-2	実施事項と役割分担.....	6
図表 1-3	全体スケジュール	6
図表 1-4	事業実施体制.....	7
図表 2-1	企業の募集プロセス.....	9
図表 2-2	集客実績.....	9
図表 2-3	コールドコール経由でのアポイント獲得企業の概要.....	9
図表 2-4	企業に対する事業説明セミナー概要	10
図表 2-5	企業向けのチラシ	11
図表 2-6	事業ウェブサイト更新の概要	11
図表 2-7	外国人材の募集要件.....	12
図表 2-8	高度外国人材の募集プロセス	13
図表 2-9	応募者の国籍（上位 15 か国）	13
図表 2-10	応募者の属性.....	14
図表 2-11	地域・国別の経済的インセンティブの分析.....	16
図表 2-12	インターン向けのチラシ.....	16
図表 2-13	マッチングのプロセス	18
図表 2-14	インターン候補者との事前面談フレームワーク	19
図表 2-15	マッチング成立実績.....	19
図表 2-16	マッチングの好事例.....	19
図表 2-17	参加企業の属性	21
図表 2-18	参加インターンの国籍一覧.....	21
図表 2-19	参加インターンの属性	23
図表 2-20	事前研修の実施概要.....	24
図表 2-21	インターン向け研修項目「良いインターンシップの心構え」の必要性・狙い.....	24
図表 2-22	受入企業に対する事前研修アンケートの結果.....	25
図表 2-23	事前研修アンケートにおける企業の意見	26
図表 2-24	インターンシップ受入計画書（サンプル）	27
図表 2-25	開始前準備の対応事項	28
図表 2-26	日報の概要	28
図表 2-27	中間面談の概要	29
図表 2-28	中間面談の好事例	29
図表 2-29	受入企業、インターンそれぞれに対するサポート体制	31

図表 2-30	インターンによる主な内定辞退理由	31
図表 2-31	成果発表会の概要	32
図表 2-32	マッチング就職支援の概要	33
図表 2-33	日本語学習の概要	34
図表 2-34	成果報告会概要	36
図表 2-35	成果報告会アンケート結果	38
図表 2-36	評議委員一覧	39
図表 2-37	評議委員の見解	39
図表 3-1	事業成果の評価軸	42
図表 3-2	事業成果の評価にあたって実施したアンケート調査の概要	42
図表 3-3	本事業で得られた事業成果の概要	43
図表 3-4	アンケート結果（受入企業の本事業参加目的）	44
図表 3-5	アンケート結果（参加目的「異文化理解・国際感覚の向上・社内の組織活性化・マネジメント能力の向上など組織改善」の役立ち程度）	45
図表 3-6	アンケート結果（参加目的「海外のマーケティング・販路開拓」の役立ち程度）	46
図表 3-7	アンケート結果（参加目的「高度外国人材を雇用する制度・体制づくり」の役立ち程度）	46
図表 3-8	アンケート結果（受入れたインターンの雇用予定）	47
図表 3-9	ヒアリング調査結果（受入れたインターンの最終的な雇用結果）	48
図表 3-10	アンケート結果（問：事業参加前と現在の高度外国人材の雇用状況） ..	48
図表 3-11	アンケート結果（本事業と受入企業に対する満足度）	49
図表 3-12	アンケート結果（参加目的との合致程度）	50
図表 3-13	アンケート結果（受入企業での活躍と貢献）	50
図表 3-14	アンケート結果（日本企業等での就職意欲の高まり）	51
図表 3-15	アンケート結果（キャリア形成における役立った点）	52
図表 3-16	アンケート結果（日本での就職の魅力と不満）	52
図表 4-1	インターンによる主な内定辞退理由（再掲）	55
図表 4-2	インターンの国内移動手順の簡易化（イメージ）	58
図表 4-3	長期的な高度外国人材の受入のための施策例	61

第1章 事業概要

1.1 事業背景・目的・内容

日本企業が海外展開や新たな視点によるイノベーションの創出等によって競争力を強化するには、高度な技術や知識を有する外国人材（以下、「高度外国人材」）の活躍を推進することが重要である。しかしながら、中堅・中小企業においては、高度外国人材とのつながりが不足しており、その活用が十分でない。

このような背景をふまえ、経済産業省は、令和 6 年度国際化促進インターンシップ事業（以下、「本事業」）を実施した。本事業は、対面、オンラインでのインターンシップの実施を通じて、日本企業における高度外国人材の採用・受入に関する知見の蓄積や高度外国人材の継続的な活用に向けた環境整備、体制強化の促進を目的としたものである。また、日本企業への就業意欲を持つ高度外国人材に対しては、インターンシップによって企業との親和性を図りつつ、日本で実際に働くことの魅力を実感する機会を提供し、ミスマッチの少ない形で日本での就業を促進することも目的に挙げられる。

1.2 募集・実施期間等の概要

募集対象および実施期間等の概要は以下のとおり。

図表 1-1 事業実施概要

募集対象（受入企業）	日本国内に主な事業所を有する中堅・中小企業（業界団体、非営利法人、自治体を除く）
募集対象（インターン）	開発途上国（OECD/DAC リスト掲載国）の国籍（中華人民共和国を除く）を有する者で高度な技術を有する外国人材 （※募集要件の詳細は 2.1.1 に記載）
実施企業数実績	61 社（うち 1 社は個別事情により中断） ＜内訳＞ 対面 40 社、オンライン 21 社 過去経験 32 社、新規 29 社
受入人数制限	原則 1 企業 1 名
インターンシップ実施期間	2024 年 8 月 26 日（月）から 11 月 22 日（金）までの期間で、受入企業、インターンのスケジュールを調整し実施 対面形式においては 30 営業日（土日等を挟み日本滞在は約 40 日）を目安に、オンライン形式においては 80 時間程度を目安に実施

1.3 実施事項

本事業では、フォースバレー・コンシェルジュ株式会社（以下、「FVC」という）が以下事項を実施した。

図表 1-2 実施事項と役割分担

段階	報告書内の該当箇所	実施事項
事業実施前	2 章 2.1.1	募集及び広報活動
	2 章 2.1.2	マッチング
	2 章 2.1.3	事前研修
	2 章 2.1.4	実施計画策定を含む受入準備支援
事業実施中	2 章 2.2.1	事業実施支援
	2 章 2.2.2	受入企業、インターンに対するサポート
事業実施後	2 章 2.3.1	成果発表会
	2 章 2.3.2	就職支援
	2 章 2.3.3	日本語学習
	2 章 2.3.4	成果事例集の作成
	2 章 2.3.5	事業成果の普及（成果評議会、成果発表会）
	該当なし	成果報告書の作成（インターンシップの評価分析及び改善のための提言を含む）

1.4 実施期間・全体スケジュール

2024 年 5 月 1 日の事業申し込みから始まり、約 7 か月間の準備・実施期間を経て、11 月 22 日に最後のインターンシップを終了した。本事業の実施期間詳細は、1.2 に記載のとおり。

図表 1-3 全体スケジュール

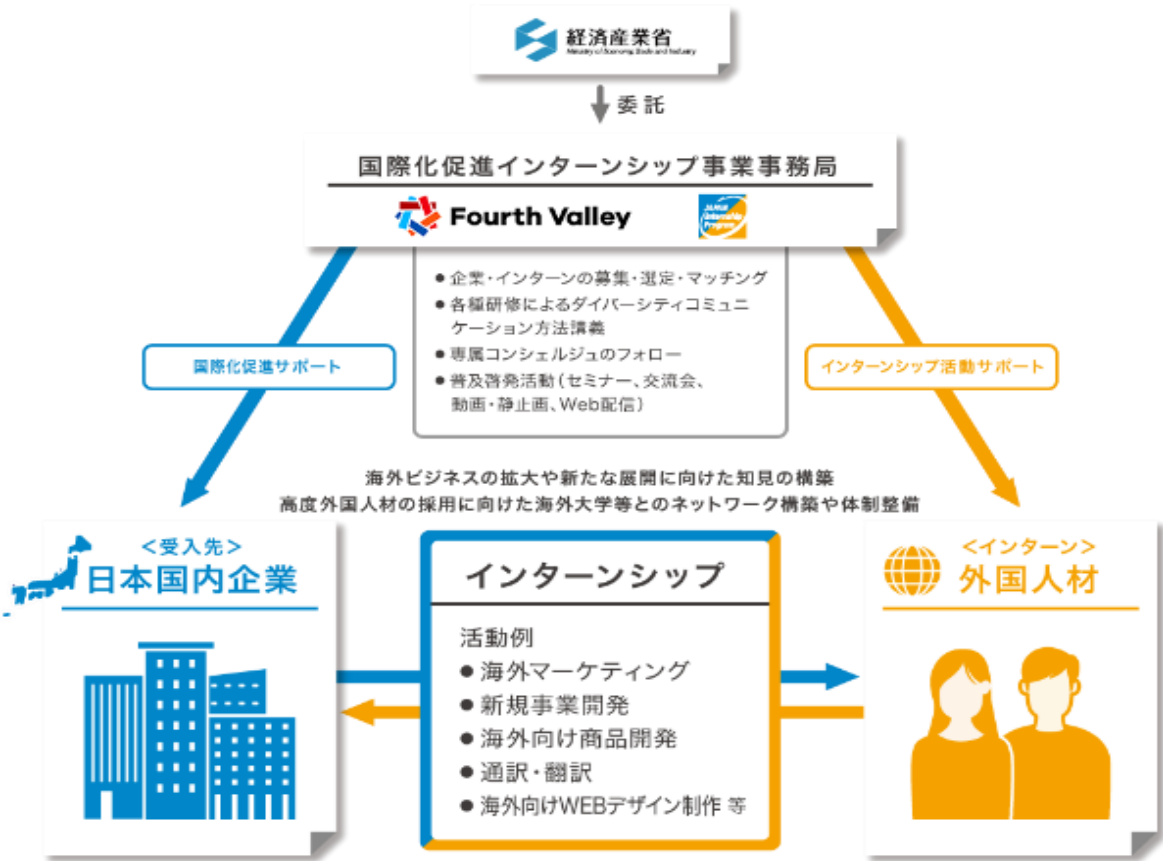
	2024								2025		
	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
2.1 事業実施前の活動											
2.1.1 募集及び広報活動											
企業向け事業説明会		3/1 - 6/30									
学生向け事業説明会		5/27 6/4 6/12 6/20									
2.1.2 マッチング		5/13, 21, 27, 29	6/12, 14, 24, 26								
2.1.3 事前研修			06/16 - 8/31								
2.1.4 実施計画策定を含む受入準備支援				8/9, 10, 14	9/5, 6, 10						
2.2 事業実施				7/15 - 10/23							
2.2.1 事業実施支援							8/26 - 11/22				
2.2.2 受入企業、インターンに対するサポート							8/26 - 11/22				
2.3 事業実施後											
2.3.1 成果発表会							11/29 12/6				
2.3.2 就職支援								12/01 - 02/28			
2.3.3 日本語学習								12/10-27	1/6-15	1/29 - 3/6	
2.3.4 事業成果の普及								テスト実施	クラス分け	クラス実施	
成果評議会										2/12	
成果報告会										2/6	
2.3.5 成果事例集の作成											12/01 - 02/28

1.5 実施体制

本事業の実施体制および事務局の実施体制は以下のとおり。経済産業省より FVC が委託を受け、国際化促進インターンシップ事務局を運営した。事業実施中の段階までは FVC が主体的に取り組み、事業実施後の活動については、FVC および有限責任あずさ監査法人（以

下、「あずさ」という）が共同で取り組んだ。

図表 1-4 事業実施体制



第2章 実施内容

本事業の実施内容は、第1章の図表 1-2、1-3 で示したとおり、事業実施前、実施中、実施後の3段階の活動に分けられる。

事業実施前の活動としては、受入企業・インターンの募集・広報活動を行った後に、マッチングを経て受入企業とインターンのペアを確定させた。その後、参加者に対する事前研修および事業の実施計画策定を含む受入準備の支援を行った。

事業実施中は、日報や中間面談により受入企業、インターンの活動状況の確認や双方へのケアを行い、最終的な採用のマッチングに向けたサポートを行った。また、企業は緊急連絡対応窓口を通じて、インターンはSNSを通じていつでも事務局にトラブルの報告や相談ができるようなサポート体制も設けた。

事業実施後は、成果発表会を実施したほか、本事業で採用が決まらなかったものの日本で就職を希望する学生に対する就職支援、また本事業で採用が決まった学生に対する日本語学習支援を行った。さらに、事業成果の普及・改善を目的に、成果報告会、成果評議会を実施するとともに、成果事例集として好事例であった4社の受入企業・インターンに対するインタビュー記事を作成し、うち1社は動画を作成した。

本章では、それぞれの段階における活動の詳細を記載する。

2.1 事業実施前の活動

インターン事業実施の前段階として、受入企業・インターンの募集及び広報活動、マッチング、事前研修および実施計画策定を含む受入準備支援を実施した。

2.1.1 募集及び広報活動

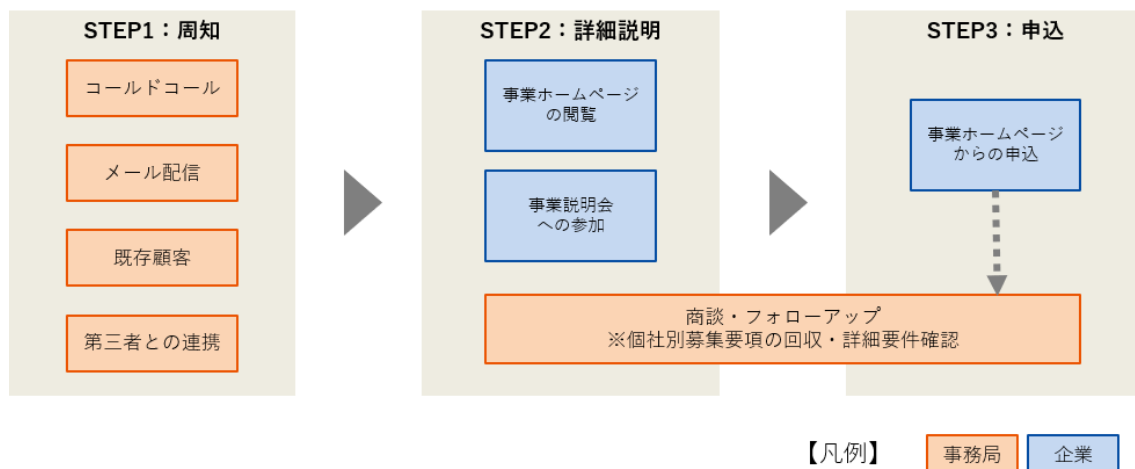
(1) 受入企業

受入企業の募集に先立ち、申込90企業、事業参加60企業を目標数値として設定した。企業集客にあたっては、①製造業のみならず、市場ニーズが高く、高度人材の活用比率が高い情報通信など非製造業にも拡大すること、②地方企業の参加を積極的に促進することに留意した。

(1-1) 募集方法・プロセス

受入企業の事業参加申し込みまでの流れは以下のとおりである。既存顧客へのコールドコールやメール配信等で本事業の周知を行い、事業説明会への参加を促し、必要に応じて個別の事業説明やニーズの聞き取り等のための商談を実施した。また、日本フランチャイズチェーン協会やWeWork等の第三者の協力も得て、事業説明会の開催が終了した後も継続的に企業集客を行った。最終的な申込は、事業ホームページに掲載した申込フォームから受け付けた。STEP1の広報活動およびSTEP2の事業説明会の詳細については、後述のとおり。

図表 2-1 企業の募集プロセス



(1-2) 集客実績と広報活動

企業に対しては、2024年5月1日から2024年6月30日の間に、コールドコール、メールマガジン配信、第三者との連携を通じて集客を行ったほか、事務局による計4回の事業説明セミナーを通じて企業に対して事業申し込みを促した。これら広報活動の結果、計82企業の申込を獲得し、うち73企業よりマッチングに向けて募集要件の提出があった。

各集客活動による実績の内訳は以下のとおりである。

図表 2-2 集客実績

	アプローチ 企業数	商談実施 企業数	申込企業数	募集要件提出 企業数
社数	7,041	91	82	73
前ステップからの 推移		1%	90%	89%

a. コールドコール

まず、主要な広報活動の一つとして、株式会社ネオキャリア（以下、「ネオキャリア」）を再委託先とし、2024年5月13日～6月21日の間に同社よりコールドコールを実施した。合計架電数は6,811件であり、そのうち75企業との打合せアポイントを獲得した。アポイントを獲得した企業の内訳は以下のとおり。

図表 2-3 コールドコール経由でのアポイント獲得企業の概要

項目	内訳	考察
業種	<7件のアポを獲得した業種> - 旅行・レジャー - 半導体・電子・電子機器	インバウンド効果もあり、旅行関連の企業は興味関心が高い傾向あり。

項目	内訳	考察
	<5件のアポを獲得した業種> ・ 旅館・ホテル ・ 建築・建設・設計・土木 ・ WEB・インターネット ※5件以上のアポを獲得した業種のみを記載	
都道府県	大阪府：29件 東京都：20件 岐阜県：6件 ※5件以上のアポを獲得した都道府県のみを記載	例年通り都市部が多数。地方も件数は少ないものの、全国的分布。
従業員数傾向	10人未満：6.7% 10人以上 30人未満：13.3% 30人以上 50人未満：42.7% 50人以上 100人未満：30.7% 100名以上 200人未満：6.7%	30人未満の小規模企業の場合、採用自体がない場合があること、また採用がある場合でも外国人材よりも国内人材の採用を進めることが傾向としてあり。

なお、架電で担当者までつながったものの断りが入ったケースに関しては、その主な理由として採用活動自体あるいは外国人材採用を行っていないこと、インターンの受け入れをしていないこと、外国人材をすでに受け入れており充足していること等が挙げられる。

b. メールマガジン配信

FVCの既存顧客、顧客グループ会社、子会社を対象として計19,181通のメールマガジンを配信した。また、これら既存顧客に対し、社内の営業担当を介した事業紹介も行った。

c. 事業説明セミナー

メール媒体のチラシやウェブ広告を通じて宣伝を行い、以下のとおり事業説明セミナーを計4回実施した。

図表 2-4 企業に対する事業説明セミナー概要

実施実績	回数：4回 日時：2024年5月27日、6月4日、6月12日、6月20日 総視聴企業数（録画含む）：116社
セミナー内容	- 経済産業省様ご挨拶 - 事業概要等の説明 ・ 事業概要 ・ 事業参画メリット ・ 募集要項 ・ 企業の費用負担・対応必要事項について ・ スケジュール・実施フロー - 高度外国人採用マーケット情報について - 高度外国人材受入時の注意点 - 質疑応答

ポイント	セミナーでは、高度外国人材活用による経営上の効果をはじめとした本事業参画のメリットを参加企業に訴求するとともに、高度外国人材採用のマーケット状況の共有を行い、高度外国人材の獲得が今後さらに重要となることについてアピールを行った。そのほか、高度外国人材に該当する在留資格や在留資格ごとの従事可能な業務内容について、知見の共有を行った。
主な質疑応答	- 来日者の査証の種別に関して（在留可能期間や研修時間の制限等） - インターンの日本就職意欲に関して - インターンのスキル/属性について - インターン後に採用を決定した場合の必要手続きや事務局の支援体制

なお、事業説明セミナーのチラシは以下のような形で作成し、メール媒体を通じて、企業への配布を行った。

図表 2-5 企業向けのチラシ



その他、申込経路である事業ウェブサイトの更新を行った。

図表 2-6 事業ウェブサイト更新の概要

ウェブサイト URL	https://internshipprogram.go.jp/
構成	- 事業概要 - 企業向け募集概要 - 高度外国人材向け募集概要 - 事例紹介 - 成果レポート - FAQ/お問合せ

更新ポイント	- 過年度の素材を活かして、本事業への参加を検討している企業や外国人材が事例を閲覧したり、募集要項や事業フローを確認したりできるようなウェブサイトの構成とした。 - トップページに企業用と外国人材用それぞれの申込バナーを作成し、申込フローの明確化を図った。 - 事業チラシに事業ホームページのリンクを掲載、QRコードを貼付し、事業ホームページへ誘導した。 - よくある問合せに応じて、Q&Aの内容を充実化した。
--------	--

(2) インターン

令和4年度にFVCが事業実施した際の実績である申込者数4,719名（うちODA対象国籍保持者4,533名）をふまえ、今年度の外国人材申込者数の目標数値を5,000名と設定した。

(2-1) 募集方法・プロセス

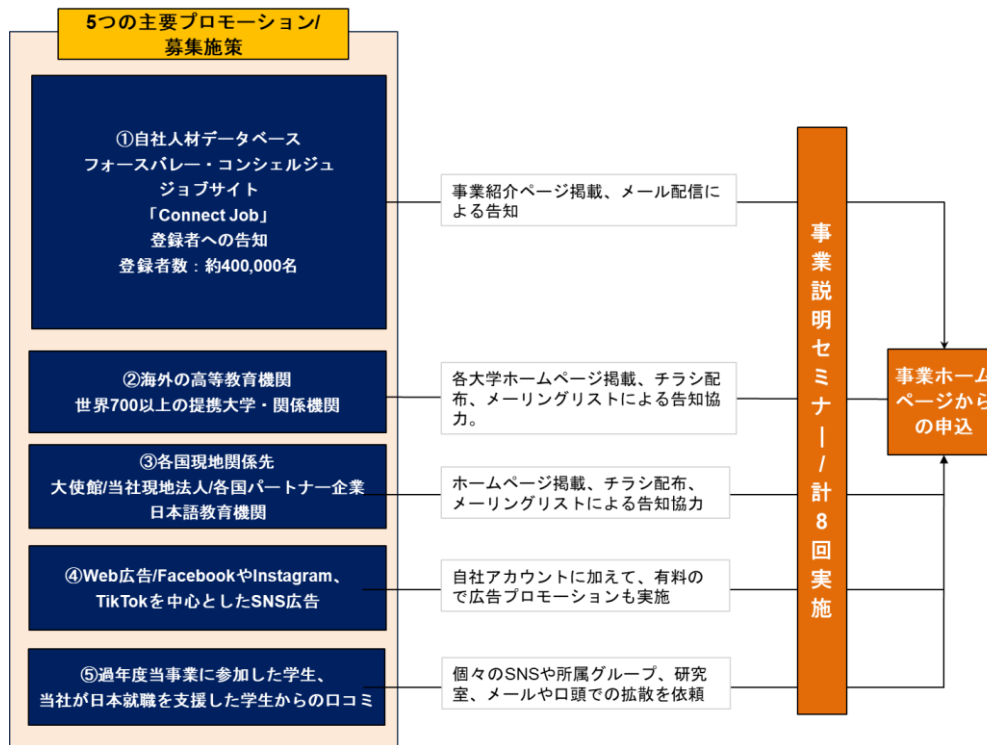
はじめに、募集の前段階として、外国人材の募集要件を以下のとおり定めた。

図表 2-7 外国人材の募集要件

出身国籍	• 開発途上国（中華人民共和国を除くOECD/DACリスト掲載国）の国籍を有する者で、高度な知識・技術を有する外国人材
学位	• 学生は所属大学等からの在学証明書、所属大学・大学教員等からの推薦書が提出できること • 既卒者は所属していた大学の卒業証明書、大学教員・所属機関等からの推薦書が提出できること
言語スキル	• 日本語力（JLPT日本語能力試験N3程度以上）または英語力を有する者
活動条件	• 本事業の主旨に賛同し、インターンシップを通して日本企業の国際化促進、企業の海外ビジネスの拡大や海外大学とのネットワーク構築等に対して協力できること • 企業でのインターンシップ及び研修に専従でき、かつ、事務局に提出した活動計画日に活動が可能な者
その他	• 各種資格の証明書を提出できる者（IELTS・TOEIC・TOEFL・CEFR・JLPT等） • その他、各企業が定める個別の条件に合致する者 • 2016年度～2023年度に当事業へ参加していない者 • 原則として2024年8月1日時点で18歳以上、40歳以下の者

次に、インターン候補者の事業参加申し込みまでの流れは以下のとおりである。SNSやチラシ、またFVCが所有するグローバル求人サービスである「Connect Job」への掲載などを通じたマス向けの周知と、FVCがコネクションを持つ各国の提携大学へのチラシ配布・告知依頼や帰国インターンへの案内などの個別アプローチを行った。インターン向けの事業説明会を日本語会4回、英語会4回ずつ、計8回実施したほか、個別にインドネシアのBINUS大学でも2024年5月28日に事業概要セミナーを実施した。

図表 2-8 高度外国人材の募集プロセス



(2-2) 集客実績と広報活動

インターンに対して、2024年5月1日から2024年6月30日の間に事業周知を実施した。広報活動の結果、計12,804名の申込を獲得し、そのうちODA対象国籍保持者は12,142名となったことから、目標数値である5,000名を大幅に超える形で達成した。

応募者（ODA対象国籍保持者）の国籍上位15か国は次のとおり。この他にも多くの国からの応募があり、応募者の国籍数は116か国に達した。

図表 2-9 応募者の国籍（上位15か国）

国籍	応募人数	割合
インド	2,300	18.9%
パキスタン	1,646	13.6%
ケニア	992	8.2%
ナイジェリア	930	7.7%
モロッコ	914	7.5%
インドネシア	528	4.3%
南アフリカ	335	2.8%
マラウイ	300	2.5%
バングラデシュ	296	2.4%
エジプト	282	2.3%

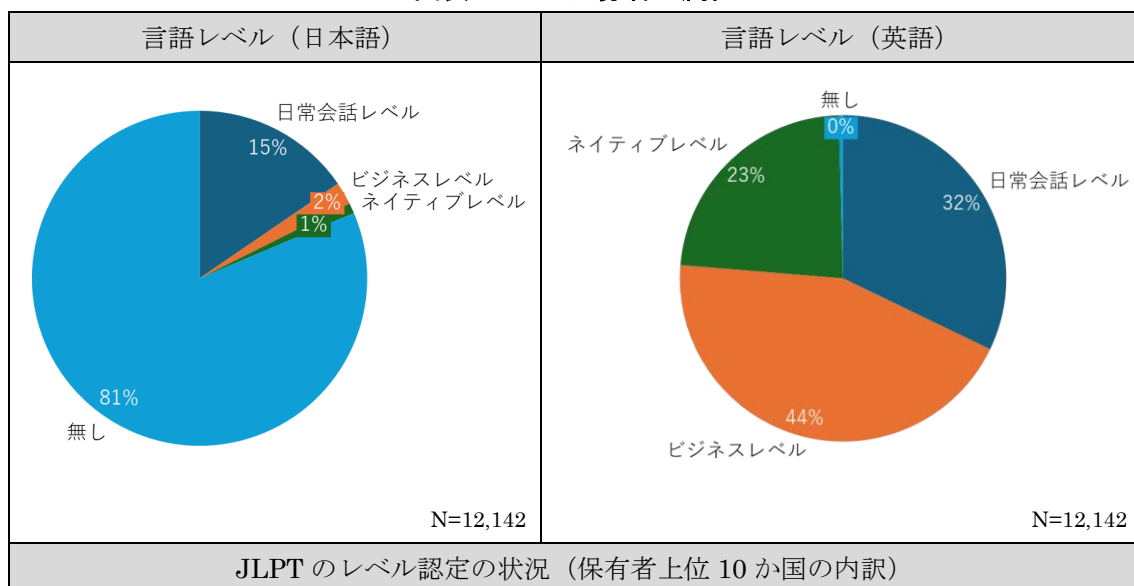
国籍	応募人数	割合
ネパール	278	2.3%
タイ	237	2.0%
チュニジア	221	1.8%
ガーナ	180	1.5%
ベトナム	180	1.5%
その他	2,523	20.8%
合計	12,142	100%

応募者の属性（言語レベル、JLPT¹のレベル認定の状況、専攻）は以下のとおり。2.1.2に記載した参加インターンの属性（図表 2-19）と比較すると、特に日本語レベルについて、「無し（None）」と回答した学生の割合が参加インターンでは8%であるのに対し、応募者では81%とかなり高くなっている。このことから、日本企業が学生の日本語レベルを重視しており、マッチングの段階で日本語レベルの高い学生に絞られていることが分かる。

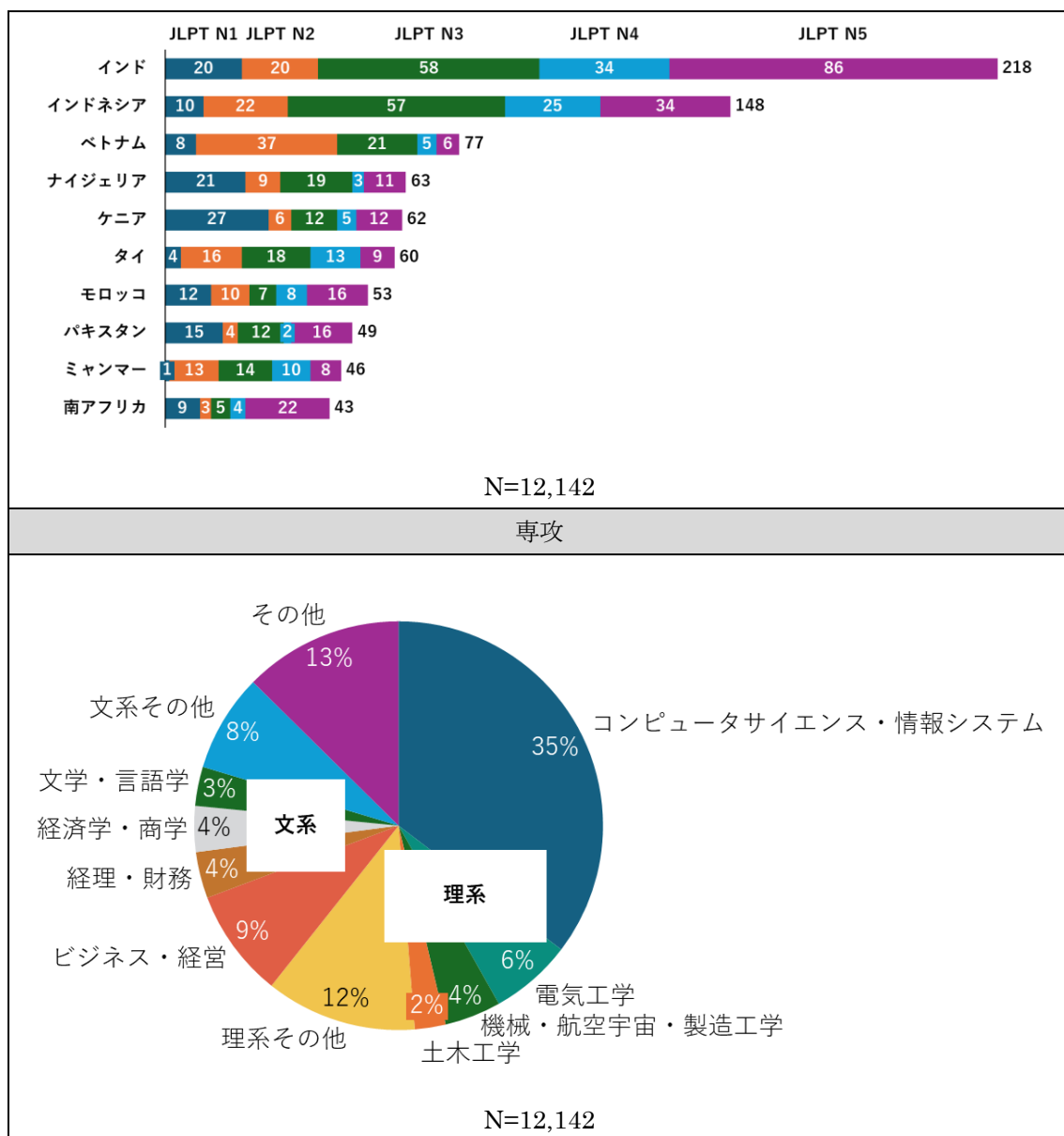
また、応募者のJLPTのレベル認定の状況に関して、ナイジェリア、ケニア、モロッコ、南アフリカがレベル認定保有者の上位国として挙がっており、比較的高い日本語レベルを持つ学生が多いと考えられるものの、参加インターンの上位国籍にはこれらの国々が入っていないことも特徴的である。

専攻については、参加インターンでは文系の割合が過半数であった一方、応募者においては理系が60%を占めている。

図表 2-10 応募者の属性



¹ 日本語能力試験を指す。N5 レベル～N1 レベルの認定までであり、N1 レベルが最も難しいレベルとなっている。



集客にあたっては、インターンシップ後の就職や定着を見据え、就職先として日本を選ぶ可能性が高い国々へのアプローチを積極的に行った。具体的には、以下の表をもとに 1 人あたり GDP が日本の 1/10 以下であり日本就職が十分な経済的インセンティブとなりうるスリランカ、バングラデシュ、インド、パキスタン、ネパールといった南西アジア諸国を注力国として設定した。その結果、これらの国籍保持者から多数の応募を得ることができ、スリランカを除く 4 か国は上位国に入った。また、親日度が高く日本語学習者が多い東南アジアからも多数の応募を得た。

図表 2-11 地域・国別の経済的インセンティブの分析

	地域	国名	人口(万人)	一人当たりGDP(USD)	親日度
小 ↓ 経済的インセンティブ ↓ 大	B	日本	12,447	34,064	-
		台湾	2,326	32,811	77%
		韓国	5,156	32,250	31%
		中国	141,196	12,814	26%
		マレーシア	3,357	12,466	-
	C	タイ	7,160	7,070	-
		インドネシア	27,870	4,784	95%
		ベトナム	9,946	4,110	94%
		フィリピン	10,903	3,623	98%
		ラオス	733	2,047	89%
	南西アジア	スリランカ	2,144	3,474	-
		バングラデシュ	16,935	2,503	-
		インド	141,717	2,389	90%
		パキスタン	24,149	1,597	-
		ネパール	3,055	1,337	-

出典：国際通貨基金（IMF）「World Economic Outlook Database」（2023 年 4 月版）

外務省 「各国の概要」 (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/index.html>)

外務省「海外における対日世論調査」 (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/culture/pr/yoron.html>)

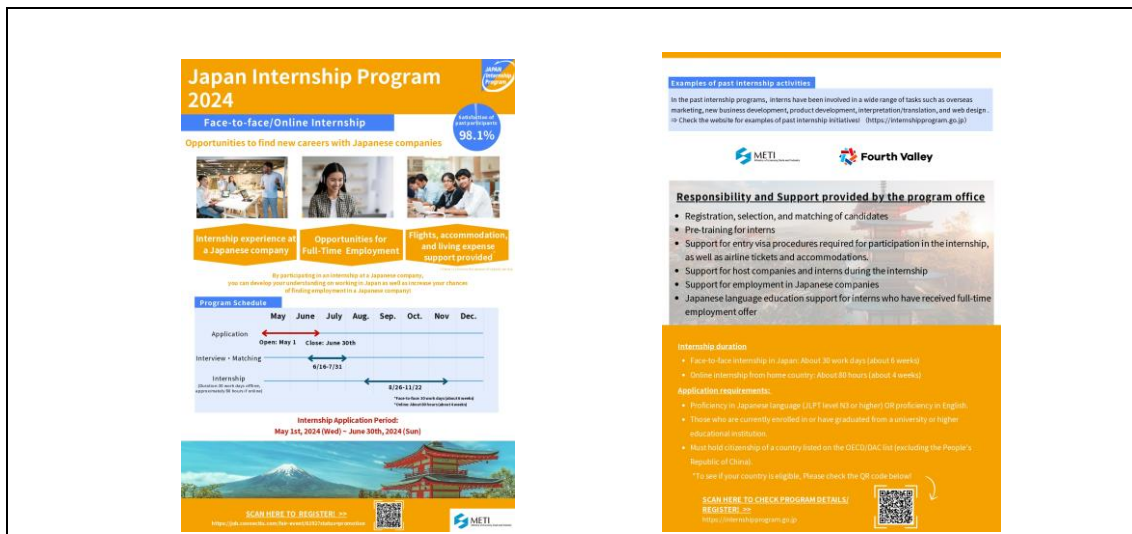
ジェトロ ウェブサイト (https://www.jetro.go.jp/world/asia/idn/basic_01.html)

諸外国における対日メディア世論調査日本台湾交流協会第 7 回対日世論調査（2022）

公益財団法人 新聞通信調査会 諸外国における対日メディア世論調査 調査結果 （2021）

広報に関しては、大きく分けてマス向け周知と個別アプローチの 2 つの手法によって実施した。マス向け周知は、「Connect Job」への事業紹介ページの掲載、また同サービスの登録者に対するダイレクトメールの送付（計 10 回配信）、Facebook、LinkedIn、Instagram といった各 SNS ツールでの発信、WEB 広告を通じて広くインターン候補者への事業周知を行った。また、事業紹介のチラシを日英版で作成し、各チャネルでの周知の際にチラシの掲載・添付を行った。

図表 2-12 インターン向けのチラシ



個別アプローチについては、FVC が保有するネットワークを活用し、各国の提携大学、パートナー企業、日本語教育機関にアプローチを行い、大学や各機関のホームページ上での事業紹介依頼やメーリングリストによる告知協力を行った。そのほか、過去に本事業に参加したことがあるインターンや日本就職支援を行ったインターンに対して、インターンが持つコミュニティでの拡散依頼を実施した。

また、以下のとおり事業説明セミナーを計 8 回実施した。

実施計画	・ 実施回数：8 回（日本語回、英語回各 4 回） ・ 実施期間：日本語回 2025 年 5 月 14 日、5 月 27 日、6 月 12 日、6 月 24 日 英語回 2025 年 5 月 21 日、5 月 27 日、6 月 14 日、6 月 26 日 ・ 参加人数 合計 1,643 名（日本語回：179 名／英語回：1,464 名）
集客方法	1.Connect job 登録者へのスカウトメール送付 2.Web 有料広告 3.海外高等教育機関、現地関係先、各国大学から学生へのメール等での告知 4.Connect job の SNS 投稿（Instagram、LinkedIn、Facebook）
セミナー内容	・ 国際化促進インターンシップ事業の実施背景・目的 ・ 日本でインターンシップに参加するメリット ・ 本事業の応募資格、応募方法 ・ インターンシッププログラムの内容、サポート体制 ・ 本事業の経験者の成功事例紹介 ・ 日本で働くには？ ・ 日本の就職活動について ・ 日本企業が外国人材に求めること
実施上の工夫	・ 外国人材向け事業説明セミナーはターゲットとする外国人材が多く所在するであろう地域に合わせ、言語や時間帯を調整して合計 8 回（日本語 4 回／英語 4 回）開催 ・ セミナーでは事業概要や日本での就職の際に注意すべき事項を説明するほか、質疑応答を通して応募者が本事業によって得られるメリットや参加にあたっての懸念事項を案内

2.1.2 マッチング

申し込み後に募集要件が提出された 68 企業と 12,142 名の応募インターン候補者の審査

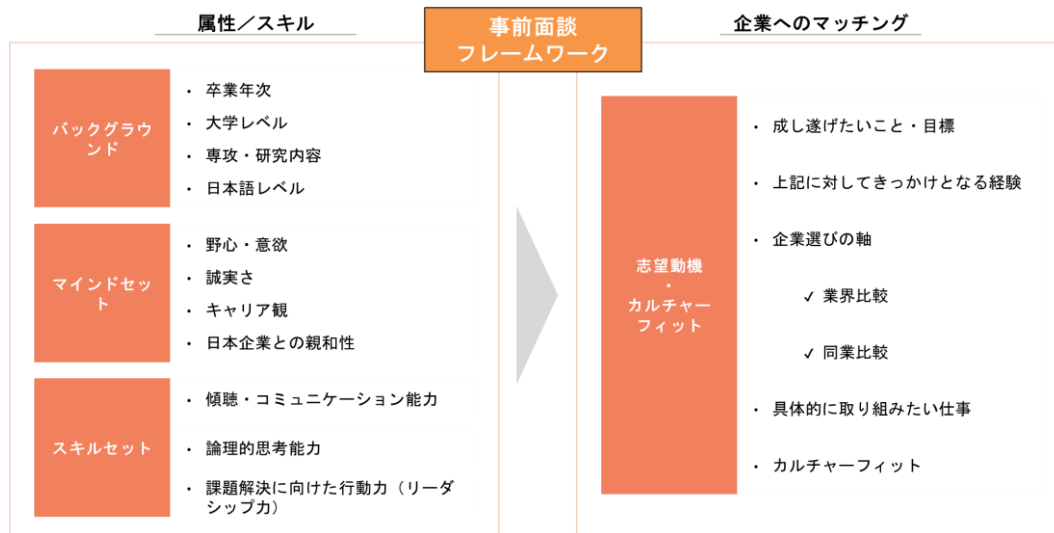
～マッチングを以下プロセスに則って実施した。2024 年 5～6 月は申込が完了した企業に対し、募集要件の提出を促し、内容が適切か審査を実施した。また、インターン候補者に関しても応募対象者であるかどうかの審査を実施した。その後、インターン候補者と事前面談を実施して情報収集を行ったうえで、7 月初旬にはインターン候補者に対するアンケート調査も実施した。これらの情報をもとに事務局にて企業、インターン候補者をそれぞれの希望や属性によって分類し、親和性が高い組み合わせを選定した。7 月上旬には企業に対してインターン候補者の履歴書を共有し、8 月にかけてマッチング面談への同席および結果のヒアリングを行った。

図表 2-13 マッチングのプロセス

	募集・審査 (2025年5～6月)	事前ヒアリング (6月～7月)	マッチング作業 (6月下旬～)	マッチング面談 (7月～9月)
事務局	募集要件回収 - 企業から提出された募集要件内容が適切であるか審査を実施 - インターン候補者が応募対象者であるかどうか審査を実施	インターン候補者との事前面談実施 1人につき30分程度実施 - 以下の内容をヒアリング ✓ 基本情報(在籍大学、専攻、言語レベルの確認) ✓ 受入先の希望条件 ✓ インターンシップ応募理由や 目標 ✓ 日本就職への意欲 ✓ そのほか企業へ紹介するうえで参考になりそうな情報(志向性、性格等)	インターン候補者からの応募受付・企業への紹介 - インターン候補者に対して、アンケート調査を実施。(希望業界/職種、参加形式、参加希望時期等) - インターン候補者に企業の募集要項を公開し、応募を受け付ける - 応募企業とのマッチ度が高いインターン候補者をアンケート・事前面談・履歴書から判断し、企業へご紹介(履歴書・面談コメント共有)	面談同席、結果ヒアリング - 企業の書類選考を通過した場合、企業・インターン間の日程調整をし、マッチング面談を設定 - 企業に面談を踏まえた受入希望を確認 - マッチングが成立した場合、企業とインターン候補者に連絡し、受入準備を開始
インターン候補者	応募 - 応募時必須項目の登録 - 履歴書の提出	事務局と面談 自己PR、日本就職の志向性の整理	応募企業確定 各企業の募集要項を確認し、企業に応募する	面談実施、インターン参加判断 - 面談に参加 - 合格の場合、インターンに参加するか判断
企業	募集要件提出 インターンに求める必須/歓迎スキル、希望条件(形式、時期、人数等)等を決定		書類選考 候補者の履歴書を確認し、書類選考を実施	面談実施・可否決定 - 面談参加し、可否決定 - 不合格の場合は紹介から実施

なお、上記表の 2 ステップ目における事前ヒアリングにおいて事務局は、インターン候補者自身の属性やスキル(専攻、日本語レベル、マインドセット、ソフトスキル等)について把握したうえで、志望動機(成し遂げたいことや企業選びの軸等)やカルチャーフィットといった企業とのマッチング度合いを測るための項目に関しても網羅的に情報収集を行う点に留意した。これらの情報を企業への紹介の際に共有することで、企業とインターン候補者の間のミスマッチを防ぎ、インターンシップ後の採用確度を高める効果的なマッチングへとつながったと考えられる。

図表 2-14 インターン候補者との事前面談フレームワーク



上記プロセスを通じて、最終的に受入企業 62 社とインターン 62 名のマッチングが成立し、事業参加が決定した。なお、62 社のインターンシップのコースや過去事業の参加経験有無の内訳については以下のとおりであり、新規参加の企業数以外は目標を達成した。

図表 2-15 マッチング成立実績

内訳	目標値	実績
インターンシップのコース	来日対面	40
	オンライン	22
受入企業における過去事業の参加経験有無	新規参加	29
	過去経験あり	33

※上記の内 1 社はインターンシップ開始後に契約解除となったため、インターンシップの実施をしているのは受入企業 61 社とインターン 61 名となる。

なお、実際にインターン候補者および企業との面談を通じて、マッチングに繋げた好事例を以下に挙げる。

図表 2-16 マッチングの好事例

企業名	内容
A 社	・ 事務局が発揮した成果 ・ 履歴書からは読み取れないインターン候補者の意欲、人柄の把握を通じたマッチングの確度向上 ・ 詳細

企業名	内容
	インターン候補者は英語人材であったが、候補者との面談で日本就職に対する熱意や日本語学習意欲に対する想いをヒアリングすることができた。履歴書では読み取れない本人の明るく前向きな性格も合わせて企業に紹介できたことで無事にマッチングに繋がり、最終的にはフルタイムでの内定に着地した。
B 社	• 事務局が発揮した成果 企業が求めるスキルの深掘りを通じたマッチングの確度向上 • 詳細 企業への面談のなかで、インターンに実際に任せたいプロジェクトの内容を深くヒアリングした。その結果、必要とされるスキルを明確にすることができ、インターン候補者に対象スキルの有無や経験の確認をしっかりと行うことで、ミスマッチを予め防ぐことができた。
C 社	• 事務局が発揮した成果 企業への丁寧な説明を通じた参加意欲、モチベーションの向上 • 詳細 当初企業側がインド支社でのインターンシップ実施を希望していたため、一度参加を断念した。しかし、本インターンシップ事業の意義や日本でインターンシップを経験したあとにゆくゆくはインド支社で活躍できる人材を採用できるチャンスに繋がる旨を事務局から企業に再度説明を行った。その結果、企業が改めて事業への参加を決め、インド人のインターンとのマッチングに成功した。なお、最終的にフルタイムでの内定に着地した。
D 社	• 事務局が発揮した成果 履歴書からは読み取れないインターン候補者のスキル把握を通じたマッチングの確度向上 • 詳細 企業が希望するインターンシップの内容がヨーロッパ（特にフランス）への展開支援であったため、履歴書に記載のないフランス語のスキルやヨーロッパとの接点をインターン候補者との事前面談で詳細にヒアリングし、最適な人材を選定した。参加が決まったインターンはフランス語スキルを実務レベルまで向上させる努力を重ね、日本語とフランス語の二か国語を活用した業務を通じて国際展開に貢献し、企業側もヨーロッパ市場進出における成果を得られた。また、このインターンをきっかけに企業側での外国人採用の拡大の方針が決まるとともに、インターン側においても日本での職場経験を通じて日本への期待が高まった。

受入企業、インターンそれぞれの属性詳細については、以下のとおりである。まず、受入企業の属性について、業種に関しては、卸売業・小売業が最も多く、その次に「情報通信業」、「サービス業」、「製造業」が続いている。「その他」には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス事業」、「不動産業、物品賃貸業」、「建設業」が含まれており、これらの業種からはいずれも 1～3 社の参加があった。

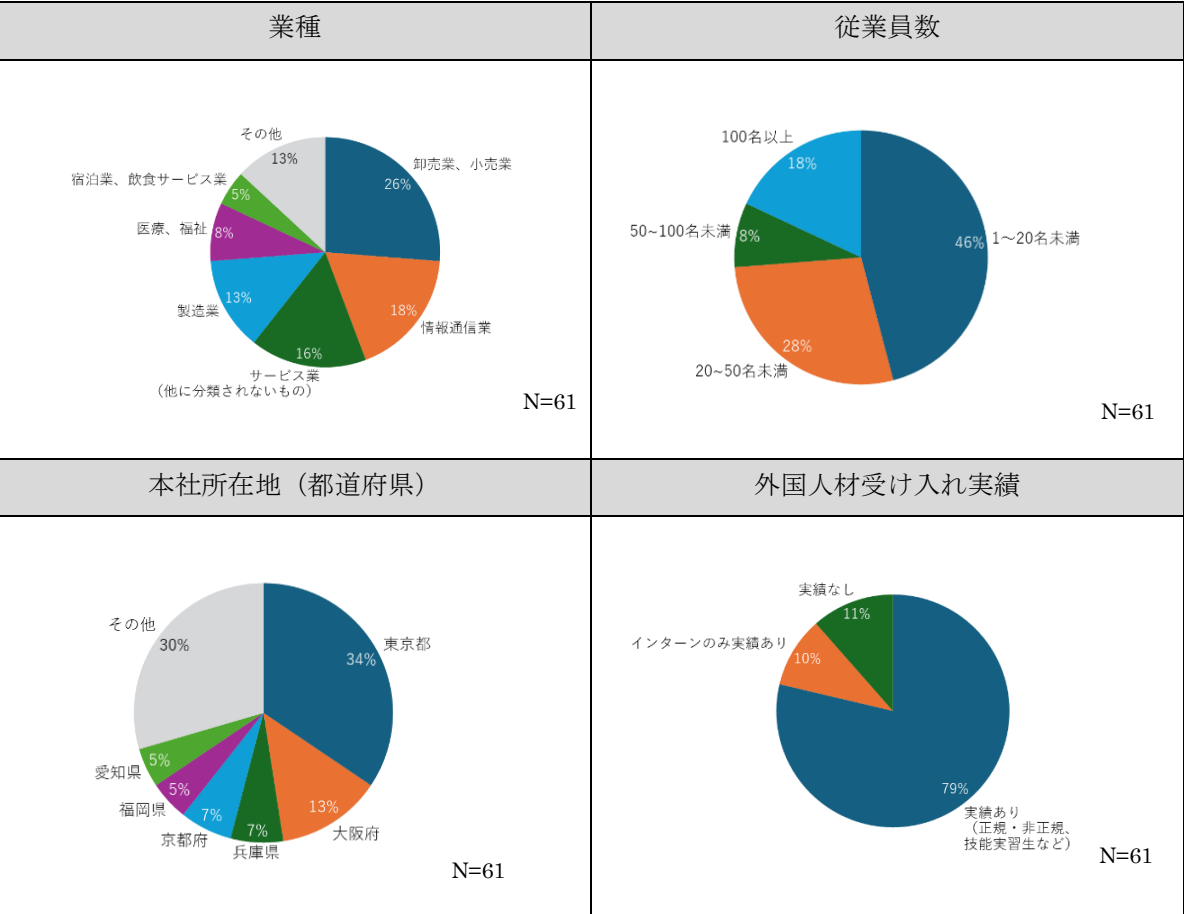
従業員数は 1～20 名未満の企業が約半数であり、100 名未満の企業が全体の約 8 割を占めている。なお、100 名以上の規模の参加企業の平均従業員数は 366 名であった。

本社所在地（都道府県）については、東京都の 34%をはじめとし全体の 70%を大都市の企業が占めているものの、「その他」に含まれる多くの地方（計 13 道県）の企業からの参加

もあった。

その他、外国人材受け入れ実績に関しては、約 80%の企業が、正規・非正規、技能実習生など何らかの形態で外国人材受け入れの経験があると回答した。インターンのみ受け入れ実績を持つ企業を含めると外国人材受け入れ経験を持つ参加企業は全体の 90%に上る。

図表 2-17 参加企業の属性



次に、参加インターンの属性については、インターンの国籍はインドネシアが最も多く 15 名となっており、2 番目以降も東南アジア、南アジアの国々が多くみられる。なお、応募時点では、ケニア、ナイジェリア、モロッコ、南アフリカ、マラウィ、エジプト、チュニジアといったアフリカ諸国がインターン候補者の国籍の上位国として挙がっていたが、参加インターンにおいては、アフリカからはエジプト 4 名、カメルーン 1 名という結果となった。

図表 2-18 参加インターンの国籍一覧

国籍	応募人数
インドネシア	15
インド	12
ベトナム	8

国籍	応募人数
タイ	4
エジプト	4
ネパール	3
ミャンマー	3
ウズベキスタン	2
マレーシア	1
トルコ	1
アルゼンチン	1
ブラジル	1
カメルーン	1
ウクライナ	1
パキスタン	1
キルギス	1
ペルー	1
スリランカ	1
合計	61

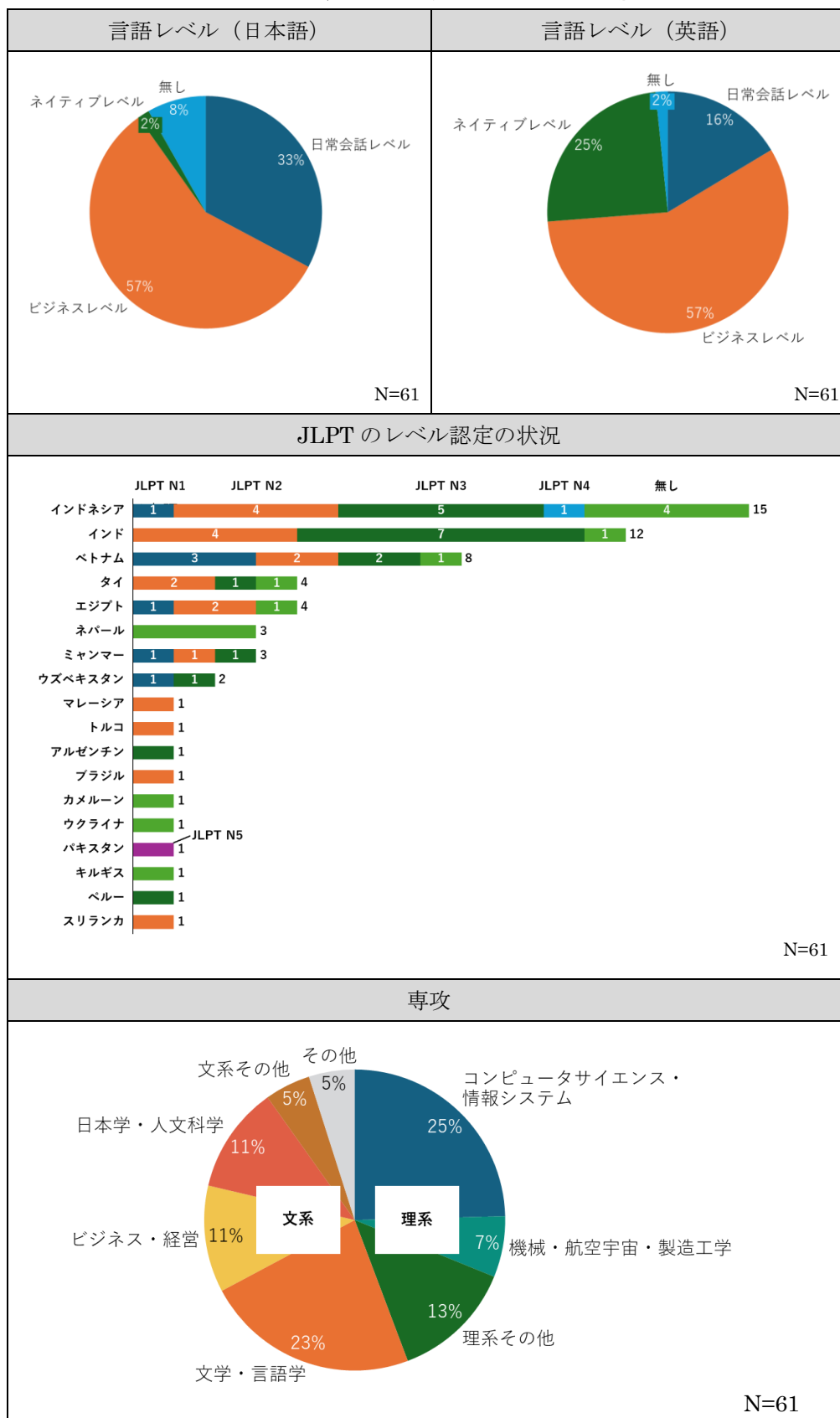
日本語の言語レベルに関しては、90%以上のインターンが日常会話レベル、ビジネスレベル、ネイティブレベルいずれかの能力があると回答している。日本語がネイティブレベルと回答したのは、日本語専攻のインドのインターン 1 名のみであった。英語の言語レベルについては、ビジネスレベル以上と回答した割合が日本語よりさらに高く、参加国上位のインドネシアでは 15 人中 4 名、インドでは 12 人中 5 名がネイティブレベルと回答した。

JLPT²のレベル認定の状況については、レベル認定無し的人数がある程度見られることから、口頭である程度の日本語のコミュニケーションが取れる、もしくは企業側が英語対応可能であり英語でコミュニケーションが取れることが企業とインターン候補者の面談で確認できれば、必ずしも JLPT のレベル認定が無くてもマッチングが成立すると考えられる。一方で、語学力に関する集計は候補者の自己申告に基づくものであり、事務局が実際に事前面談を実施した際、申告された JLPT を保有していない、または実際より日本語レベルが申告よりも低いケースが確認された。このことから事前面談の実施が適切なスキル評価において重要である。

インターンの専攻は理系 45%、文系 50%とほぼ半数ずつとなっており、理系では情報関連の専攻、文系では言語関連の専攻が最も多くなっている。「理系その他」には電気工学や薬学など、「文系その他」には政治学や心理学などが含まれる。

² 日本語能力試験を指す。N5 レベル～N1 レベルの認定までであり、N1 レベルが最も難しいレベルとなっている。

図表 2-19 参加インターンの属性



2.1.3 事前研修

マッチングが成立した受入企業とインターンを対象に事前研修を実施した。その内容は次のとおり。

図表 2-20 事前研修の実施概要

項目	企業向け	インターン向け
日時	2024 年 8 月 8 日（木）、9 月 6 日（金） 10:30～12:00	日本語回：2024 年 8 月 9 日（金）、9 月 5 日（木） 14:00～15:30 英語回：2024 年 8 月 14 日（水）、9 月 10 日（火） 17:00～19:00
形式	オンライン（Microsoft Teams） ※終了後の動画視聴も可能とした	
研修内容	- 事業概要 - インターン受入の対応事項（流れ、セキュリティ対策、日報確認、勤怠、経費精算、選考など） - 受入環境の整備（ダイバーシティ・アンコンシャスバイアス・ハラスメント等について、コミュニケーションの留意点、異文化理解、円滑化のための事例紹介、メンター制度の紹介など） - 質疑応答	- 事業概要 - 来日準備（資金準備、交通ルート確認、企業との事前連絡） - インターンシップ中の対応事項（日報、セキュリティ対策、経費精算など） - 良いインターンシップの心構え（企業の期待、異文化理解、コミュニケーション、日本語・マナーなど） - 就職・生活のサポート紹介 - 質疑応答
実施上の工夫	文化的背景の異なる人材を受け入れる際の注意点や、インターン個人の活躍をサポートするためのメンタリングの方法等について説明を行った。	日本企業で就業する際に必須となるマナーや、インターンシップ成功のポイント、日本で就業するために必要な就労資格等について説明を行った。

また、インターン向け研修内容のうち、「良いインターンシップの心構え」については、予め以下のとおり必要性やねらいを整理した。

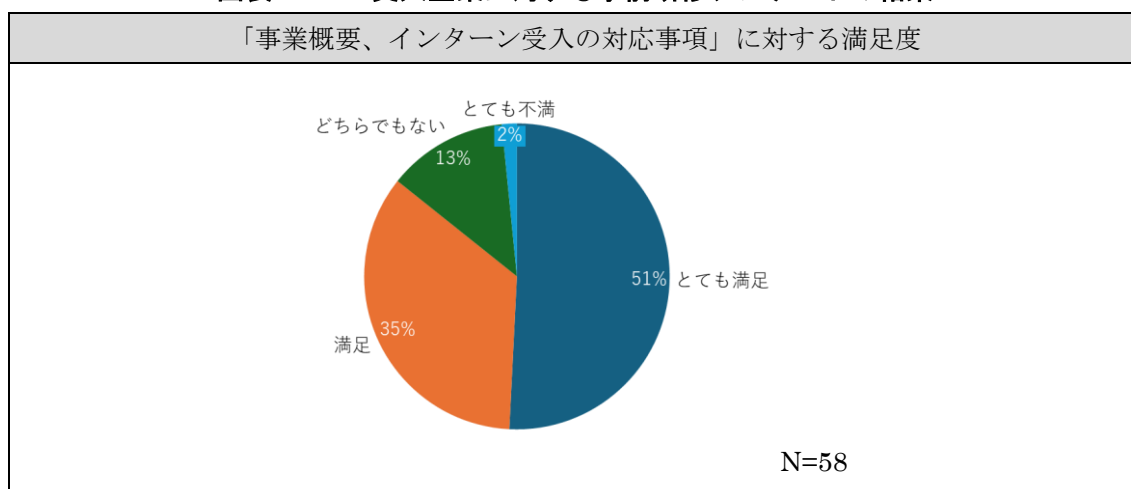
図表 2-21 インターン向け研修項目「良いインターンシップの心構え」の必要性・狙い

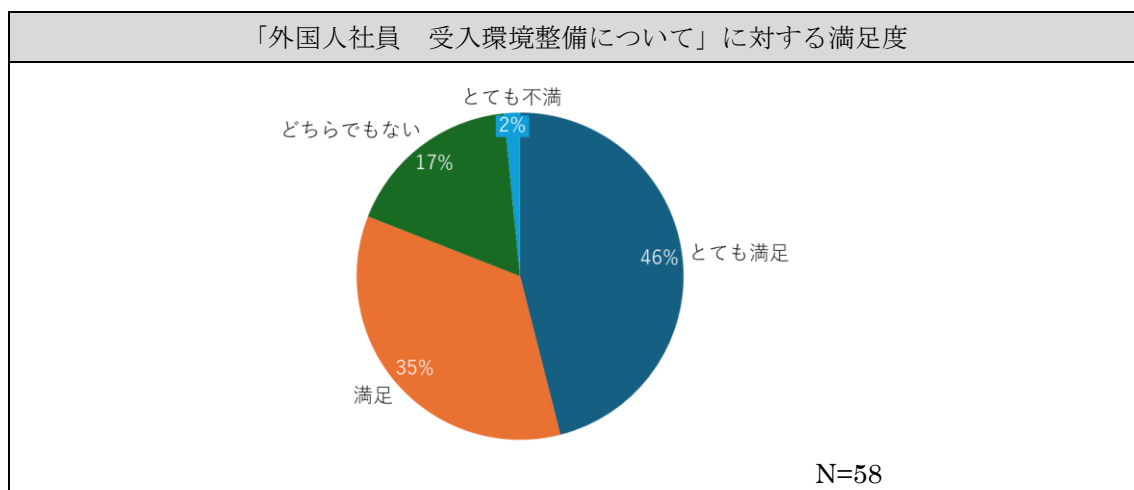
項目	内容	必要性、ねらい
受入企業の期待	- 受入企業がインターンに期待する役割を確認することの必要性 - 受入企業がインターンに発揮してほしい力・求めているものの例 - 相互理解のための取り組み事例 - インターンシップによって得られるスキル・メリット	漫然とインターンシップ期間を過ごすのではなく、予め企業の期待を把握したりインターンを通じて得たいスキルを設定したりしたうえで主体的にインターンシップに取り組むことで、双方にとって満足度の高いインターンシップとし、採用率の向上につなげる。
異文化理	異文化理解のための望ましい姿	受入企業が必ずしもすべての面

項目	内容	必要性、ねらい
解、コミュニケーション	勢 - 困ったときの対処法 - オンラインでのコミュニケーションの工夫	で上手く接することができるとは限らないことをふまえ、トラブル回避のための知識をインターンに事前にインプットする。 - 関係を円滑化させ、孤立や越境喪失体験、モチベーションダウンを防ぐことで、インターンが本来の力を十分に発揮できるようにする。 - 異文化ストレスへのレジリエンス力を高める。対人関係等ソフト面でのトラブルを避け、業務や成果・専門的スキルへの集中が可能となる。
日本語・マナー	- 挨拶と印象 - 服装・身だしなみ - 報連相 - クッション言葉 - 生活マナー	異文化における社会人経験が無いことをふまえ、インターンシップを円滑に行うために必要な知識を補う。
サポート体制	日本の生活と相談機関の紹介	相談先の充実度を伝え、インターンシップ中の支援はもちろんのこと、日本就職実現に近づけるため、就業や生活の不安を払拭する。

受入企業に対しては、研修内容に対する満足度を把握するために、研修実施後にアンケートを実施した。前半の「事業概要、インターン受入の対応事項」に対する満足度は「とても満足」、「満足」の割合が 86%となった。後半の「外国人社員 受入環境整備について」に対する満足度は「とても満足」、「満足」の割合が 81%となった。

図表 2-22 受入企業に対する事前研修アンケートの結果





なお、満足度選択の理由（自由記述、任意回答）においては、研修が有益であった・参考になったという意見が多かった一方、一部の受入企業からは事前研修内容および本事業の体制の改善点として以下のような意見が挙げられた。これらの意見については対応策を検討し、今後の事業設計の参考とする。

図表 2-23 事前研修アンケートにおける企業の意見

項目	受入企業からの意見
事前研修の内容について	- 資料を事前に共有してほしい - 過去に受入の経験があるため、変更点以外は資料配布で事足りた - 質問しにくい雰囲気を感じた - もう少し長く質問時間を設けてほしい - 企業担当者同士のディスカッションや意見交換の機会が欲しかった - 多忙な企業担当者が多いため、動画での案内でもよいのではないか - 過去の事例について知りたかった
本事業の体制について	- 雇用前提の受入企業も多いと思うので、インターンの健康状態は健康診断等を通じて事前に把握してほしい - 生活面において受入企業側に求める受入負担（住居・PC 機材・立替現金払・メンターなど）が大きく、外国籍雇用慣れしていない中小企業にはハードルが高い - 現制度では職務指導は企業の自助努力であるところ、就職後に言語教育に加えて職務指導の支援まで一貫してサポートしてもらえると、インターンの雇用定着まで見越した支援体制となり、中小企業にとってさらに取り組みやすい事業になる - 各受入企業の事業の運用状況を把握するために、受入企業側、インターン側それぞれでアセスメントシートを記入するような仕組みがあってもいいのではないか - 受入企業の担当者の To do リストがあるとありがたい - 経費等のやりとりは、郵送ではなく、アップロード方式への変更をお願いしたい

2.1.4 実施計画策定を含む受入準備支援

インターン受け入れの準備に関して、事務局は3つの段階で支援を実施した。

第一段階は、インターンシップ計画提出である。受入企業からインターンに連絡し、インターンシップにおけるミッション・目標・計画等について協議を行うよう支援した。その後、決定事項をもとに受入企業が「インターンシップ受入計画書」を作成し、事務局に提出した。なお、作成の際の参考資料として、事務局側から受入企業の産業別（IT、サービス業、製造業）にインターンシップ受入計画書のサンプルおよび過去の類似案件情報等を企業に共有した。

図表 2-24 インターンシップ受入計画書（サンプル）

インターンシップ受入計画書	
記入日	2024年7月30日
企業名	株式会社●●ホテル
受入目的（テーマ）	②新規事業開発・イノベーション
受入目的（詳述）	外国人観光客受入に向けたサービス開発やプロモーションを行うとともに、多言語対応や異文化理解に関しての社内の意識改革を目指す。
【企業】 目標	・外国人観光客向けの新サービスを開発し、満足度向上を図る。 ・スタッフの多言語対応力を強化し、円滑なコミュニケーションを実現する。 ・異文化理解を深め、社内の意識改革を促進する。 ・インターンの視点を活かし、ターゲット国向けのプロモーションを強化する。
【インターン】 目標	・日本のホスピタリティを学び、実践的な接客スキルを習得する。 ・多文化環境での業務を経験し、異文化コミュニケーション力を向上させる。 ・マーケティング業務を実践し、プロモーションの知識とスキルを習得する。 ・日本企業の働き方を理解し、キャリア形成に活かす。
受入期間	8月26日～10月8日
就業時間	9:00～17:40
休業日	（土日祝日）・それ以外（詳細： ）
段号品	PC、PCコード、マウス、キーボード、入館証
受入責任者	部署名・役職 管理・営業部 部長 氏名 XX 連絡先 XX@●●hotel.com
メンター	部署名・役職 管理・営業部 プロモーション担当、宿泊部 ヘルパーソン 氏名 AA、BB 連絡先 AA@●●hotel.com、BB@●●hotel.com
業務内容	主な業務 ①ホテル業務全般の見学、理解 ②外国人観光客のニーズ調査 ③外国人向け観光地のリサーチ ④外国人向けプロモーション・サービス開発 ⑤各種観光案内等の翻訳 ⑥社内マニュアルの作成
	期待する成果 ・インターンの視点から、外国人観光客にアピールできる地域の観光資源を新たに発掘する。 ・インターンとの交流により、今後のインバウンドの促進や外国人材採用に向け、社内の意識改革（他言語への抵抗払拭、宗教・慣習等への理解促進）を進める。 ・外国人観光客に配布する観光マップ等の資料や、社内での外国人ゲスト対応マニュアルなど、ゲスト・スタッフ用の多言語資料を作成し、活用する。
	メンターの方法 ・全般：業務の最後に日誌を記入し、メンター2名が目を通してコメントをする（シフト上対面でのコメントが難しい場合は、チャット等のツールを活用してコメントを送る）。8月18日に中間レビューの機会を設け、それまでに学んだ内容を報告してもらう。 ・ホテル業務全般の見学：まずはホテルにどのような部署があるか、ゲストにどのようなサービスを提供しているのかについて、メンターから説明をした後、日替わりで各部署の業務を見学する。各部署では、予め決めた担当者が業務を説明する。 ・リサーチ業務：メンターから効果的なリサーチ方法を説明したうえで、取り組んでもらう。分からないことや相談したいことは、随時チャット等を活用して連絡してもらう。 ・プロモーション・サービス開発：これまでにホテルで行ったプロモーションやサービスを説明したうえで、リサーチ結果を踏まえたブレインストーミングをメンター等と行う。 ・翻訳・マニュアル作成：日本語の表現で分らないところ、背景の説明が必要な業務などがあれば、適宜メンターに相談してもらう。

スケジュール	第1週	・オリエンテーション ・ホテル業務見学、理解（フロント、ヘルプサービス等の宿泊部門）
	第2週	・ホテル業務見学、理解（ハウスキーピング等の宿泊部門） ・外国人観光客のニーズ調査 ・外国人向け観光地のリサーチ
	第3週	・ホテル業務見学、理解（管理・営業部等のコーポレート部門） ・外国人向けプロモーション・サービス開発 ・中間レビュー
	第4週	・ホテル業務見学、理解（予約管理等の宿泊管理部門） ・外国人向けプロモーション・サービス開発
	第5週	・ホテル業務見学、理解（レストラン等の飲食部門） ・各種観光案内等の翻訳 ・社内マニュアルの作成
	第6週	・各種観光案内等の翻訳 ・社内マニュアルの作成 ・成果発表会
1日の流れ（例）		09:00 始業・ハウスキーピング業務見学 12:00 昼食 13:00 ニーズ調査・リサーチ業務 13:45 日報作成・メンターからのフィードバック 14:00 終業
外勤（外出）予定		特になし
業務外のプログラム		第一週目で歓迎ランチ会を実施予定
備考		特になし

第二段階は、インターンシップ計画承認・通知である。この段階では、事務局は、第一段階の「インターンシップ受入計画書」について、下記の内容の確認を行い、必要に応じて修正依頼を行った。

- ・ 事業趣旨および達成すべき成果が十分に反映された内容となっているか受入体制に問題がないか（企業の受入責任者・担当者がいるか）
- ・ 勤務時間に問題はないか（規定時間との齟齬がないか、オンライン形式の場合、

時差等に問題がないか)

- ・ 業務内容は高度人材向けか、単純作業がメインではないか

また、必要に応じて英訳対応も行った。事務局側で問題がない旨を確認できた後、インターンに共有の上、インターン側の確認を経た上で承認及び承認通知を行った。

第三段階は、インターンシップ開始前準備である。インターンシップ開始前の準備として、来日対面形式、オンライン形式についてそれぞれ下記の通り事務局が対応した。また、インターンシップ開始前までの期間、オンライン企業訪問の実施や、メール・WEB 会議システム等を用いた受入企業とインターンの間の継続的なコミュニケーションにより事前の関係構築を実施できるよう、事務局が必要に応じて支援した。

図表 2-25 開始前準備の対応事項

来日対面形式	<企業向け> ・ インターンの滞在場所手配のための窓口紹介 <インターン向け> ・ 査証取得支援 ・ 航空券手配 ・ レンタル Wi-Fi 手配 ・ 空港送迎スタッフ手配 ・ 海外旅行保険手配 ・ インターンシップ開始前案内書面作成（日本語版・英語版）
オンライン形式	<インターン向け> ・ セキュリティライセンス手配 ・ レンタル PC 手配（1 名のみ）

2.2 事業実施中の活動

2.2.1 事業実施支援

インターン事業実施中、事務局は主に日報を用いた進捗状況の把握や、中間面談を通じて事業支援を行った。それぞれの詳細は以下のとおり。

日報

インターンシップの状況把握と従事時間の管理を目的に、インターンに日報提出を義務化した。インターン、受入企業、事務局が日報を確認することで、インターンシップ運営と実施支援に活用した。

図表 2-26 日報の概要

作成者	インターン
共有方法	メールを用いたエクセルファイルの共有
事務局によ	・ インターンが記入した日々の始業時刻、終業時刻、業務内容、所感（気づ

る支援内容	いたこと、困ったこと、達成できたこと、課題等）を受入企業と事務局が確認し、記載内容に応じてインターンとの面談を行う等の支援を実施した。 • 日報の記入内容に不備もしくは不明瞭な点が確認された場合には事務局がインターンに日報の修正依頼を行った。また、受入企業側の確認が必要だと判断した場合には、受入企業とインターンに対して認識のすり合わせをするように支援した。 • 当初は毎日の確認は実施していなかったものの、日報を通じたコミュニケーションがないことで事務局と受入企業やインターンとの関係維持が課題となったため、確認頻度を毎日へと変更した。
効果	• リアルタイムな状況把握や問題の早期発見に有効であった。 • 受入企業にも日報の閲覧権限を付与することで、受入企業がインターンの抱える課題や日々学んだこと等を確認し、すぐに改善点を活動に反映することができた。

中間面談

インターン、また必要に応じて受入企業への中間面談を実施し、最終的な成果創出、採用マッチングに向けてサポートを行った。

図表 2-27 中間面談の概要

対象者	インターン全員（必要に応じて受入企業）
実施方法	インターン実施期間の中盤、対話形式（Teams 等）でインターンと事務局との間で 30 分の中間面談を実施
実施内容	• インターンシップの状況、満足度、感想、成果、困りごと等を把握。解決策をその場で考え、提示し、必要に応じて事務局から企業にコンタクトし改善を図った。

実際に中間面談によって問題解決や関係深化につながった好事例を以下に挙げる。

図表 2-28 中間面談の好事例

社名	内容
A 社	• 事務局が発揮した効果 コミュニケーションの橋渡しによる関係深化 • 詳細 インターンとの中間面談の際、自身がお祈り準備のために掃除場シンクで顔・手・足を洗うことで迷惑をかけていないか心配との相談があった。それを受け、受入企業との中間面談の際に事務局よりインターンの懸念を伝えたところ、企業として全く問題ないと考えていることを確認できたうえ、インターンの気遣いによる人柄の評価にもつながった。事務局が双方の思いやりのバトンを繋げたことで、残りの期間インターンが安心してインターンシップに取り組むことができた。
B 社	• 事務局が発揮した効果 インターンの困りごとを特定したうえでの、コミュニケーションの橋渡しによる問題解決・関係改善 • 詳細

社名	内容
	インターンとの中間面談の際、単純作業が多く、もう少しスキルアップにつながる仕事を体験したいとの要望があった。受入企業との中間面談時に伝えたところ、採用を見据えたインターンシップであったことから、仕事の全体像を知ってもらうために各部署のローテーション研修を行っていたとのことで、インターンの感情には気づいていなかったとのコメントがあった。これを踏まえ、受入企業はインターンの意思を尊重し、別部門での研修でよりスキルアップした仕事へと移行させた。その後インターンはモチベーション高く参加でき、最終日の日報では「新しい知識を学べ、新しい環境で仕事ができ貴重な体験だった」と充実したインターンシップであったことが伺えるコメントがあった。
C 社	• 事務局が発揮した効果 企業が感じている課題を特定したうえでの、インターンへのサポートを通じた問題解決・関係改善 • 詳細 受入企業との中間面談で、企業から指摘された「インターンの積極性の欠如」という課題を受け、事務局からインターンとコミュニケーションを取り、インターンの認識を確認した。日本語や経験不足が原因で積極的に発言できない状況を把握し、事務局から具体例を挙げながら今後の改善策を提案し、インターンによる自己表現を促した。さらに、就職希望の意思を伝えるべきか悩むインターンに対し、積極性を示す機会として自身で上司に相談するよう事務局より助言を行った。その結果、インターンは社長との面談を成功させ、採用につながった。事務局の支援や助言によりインターンは自信を深め、受入企業側の課題も解消された好事例となった。
D 社	• 事務局が発揮した効果 コミュニケーションの橋渡しによる採用マッチングの確度向上 • 詳細 受入企業との中間面談において、インターンの評価が非常に高く、ぜひオファーしたいという状況であったものの、直接インターンに給与希望や社風、キャリアに関する考えを聞けていないため事務局を通じてヒアリングしてほしいという要望があった。事務局にてインターンとの中間面談時に関連情報を収集し、企業に提供したところ、本人の希望に近い条件でのオファーを検討できたとのことで、事務局に対し受入企業より感謝の言葉をいただいた。 (なお、最終的には運転免許の取得等の諸条件が合わず、インターンは内定辞退。)

2.2.2 受入企業、インターンに対するサポート

インターン、受入企業の双方が安全かつ安心した状態で効果的に事業実施できるよう、それぞれに対する支援として以下を実施した。

受入企業に対しては、トラブル・相談対応のための緊急連絡対応窓口を開設し、万が一何かトラブルが発生しても円滑なインターンシップ活動が行えるよう事務局が支援できる体制を整えた。また、インターン側とは各事務局メンバーが最も連絡を取りやすい SNS (WhatsApp 等) で予めインターンと繋がりを持つことで、インターンからいつでも気軽に連絡を取れる状態を来日前より整えた。

図表 2-29 受入企業、インターンそれぞれに対するサポート体制

受入企業へのサポート	インターンへのサポート
- 人材育成支援費としてインターンシップ期間中、1人受入に対し1日2,000円を人材育成費用として支給 - トラブル・相談対応窓口を開設 - 通訳手配対応を実施 - WEB 会議ツールの導入支援やテレワーク社員の管理についてのノウハウ提供	- PC 手配・オンライン環境確認・WEB 会議ツール利用支援等を実施 - インターンシップ期間中、宿泊を金銭的に支援 - SNS 等を通じて気軽に母語で相談できる窓口を開設 - ストレスチェックの実施
緊急・相談対応の内容	
<u>インターンの体調不良</u> 相談内容： 企業からインターン生の体調不良による救急搬送や通院の件で連絡あり。 事務局対応： その後のインターン生の体調の回復状況の確認や保険適用のための手続きのご案内を行った。（保険対応：5件） <u>インターン生からの相談</u> 相談内容： 朝礼が勤務開始時間前に行われるが、勤務時間中に実施するべきではないか。 事務局対応： 受入企業に連絡し、朝礼等業務に関する内容はインターンシップ時間中に実施いただくようご説明し、改善いただいた。	

2.2.3 事業を通じた採用結果

上記の支援の結果、本事業を通じた受入企業によるインターンの本採用の決定件数は13件となった。なお、半数以上の企業が内定を出したもののインターンによる辞退の例も多く、事務局のヒアリングの結果、主な辞退理由は以下のとおりであった。辞退率の課題については、第4章で詳しく述べる。

図表 2-30 インターンによる主な内定辞退理由

辞退理由	内容
採用条件	- 勤務条件として自動車の運転が必要であったものの、免許を保有していなかった - 企業側が日本でのオファーが難しく、インターン生の母国でのオファーを出したが、インターン生は日本就職を強く希望しており勤務地条件が合わなかった
キャリアビジョン	- 企業のオファーとインターンのキャリアビジョンが異なった - インターンの専門性をより活かせる職種での就職を希望していた - 本事業でインターンが経験した業務内容と企業がオファーした業務内容が異なり、就職後の業務のイメージがつかみづらかった
学業	- 就職前にMBAを取得したい - 就職前に日本留学をしたい

2.3 事業実施後の活動

2.3.1 成果発表会

オンライン形式で計2回の成果発表会を実施した。

図表 2-31 成果発表会の概要

開催日	2024 年 11 月 29 日、12 月 6 日
開催方法	オンライン (Microsoft Teams)
目的	- 受入企業・インターン双方に対して、インターンシップ期間中の振り返りの機会を設けること。 - 企業の受入れの成果や目的の達成状況について、参加企業・事務局間で共有すること。 - 他のインターンシップ事例からの教訓を参加企業・インターンで共有すること。
参加企業数の内訳	<2024 年 11 月 29 日> 10 時回：8 社 13 時回：10 社 16 時回：10 社 <2024 年 12 月 6 日> 10 時回：12 社 13 時回：11 社 16 時回：8 社 計 59 社
内容	経済産業省様のご挨拶、FVC からの今年度事業の応募・参加概要に関する説明のあと、各企業より以下内容を 8 分で発表。発表後に時間に余裕がある企業については、質疑応答を行った。 <発表内容> - 目的：なぜ今回インターンを受け入れたのか - 内容：どのようなインターンシップ活動を行ったか - 成果：インターンシップで何を達成したのか - 教訓：インターンシップを通して得られた知見は何か

2.3.2 就職支援

本事業を通じて、インターンシップ実施先企業から内定は出なかったが、日本就職を望むインターンに対し、以下のとおり事後マッチングを通じて就職支援を実施した。対象企業 4 社、対象インターン 14 名から参加希望があったものの、企業側の希望選考フローの不一致や企業の辞退、インターンの他社内定による辞退により面接実施に至らず、内定実績にはつながらなかった。主な要因としては、日本就職希望を求めるインターンは多い一方で、企業側はインターンシップを通じたマッチングを重視する傾向があり、インターンシップ参加企業のみを対象とする事後マッチングの実施が難しい点があげられる。

図表 2-32 マッチング就職支援の概要

内容	インターンの本事業参加後のアフターフォローとして、日本就職を希望される方のマッチング支援を行う。
目的	インターンシップの経験を活かし、採用につなげる機会とする。
対象企業	今年度本事業に参加した企業（すでに内定承諾を受けた企業は対象外）
対象インターン	今年度本事業に参加したインターンで、受入先企業で内定承諾が得られず、かつ日本での正社員採用を希望しているインターン
進行方法	0. 事務局で事前選考（必要に応じて面談）を実施し、条件の合致している候補者のスクリーニングを行った。 1. 対象となるインターンにアンケートを行い、日本就職意思の確認と興味のある就職の分野のヒアリングを行った。 2. 1で日本就職希望を示すインターンの個人情報を伏せたリストを作成し、対象企業に興味のある人材がいる場合、求人内容とともに事務局に連絡をいただくよう案内した。 3. 企業からの選考希望を当該インターンに伝え、選考希望があった場合には面接調整を行った。
スケジュール	2024 年 12 月：インターンリストを作成、企業への選考希望をヒアリング 2025 年 1-2 月：選考実施 2025 年 2 月末：選考結果決定
実績	マッチング件数：0 件 ※対象企業 4 社、対象インターン 14 名から参加希望あり

2.3.3 日本語学習

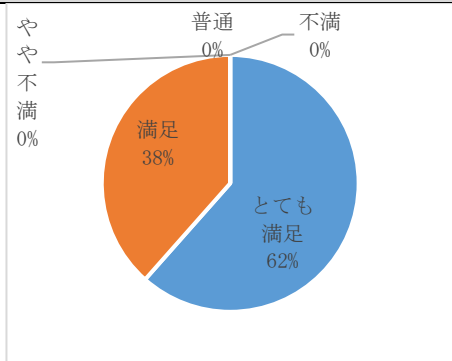
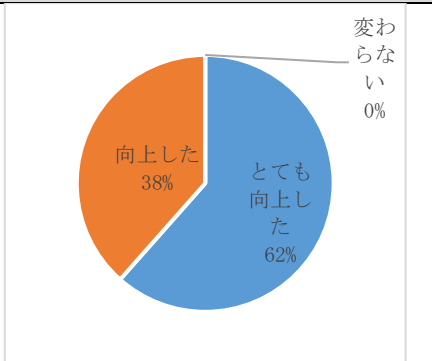
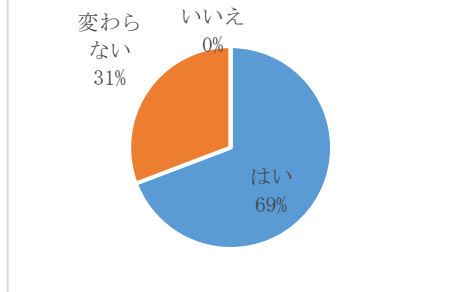
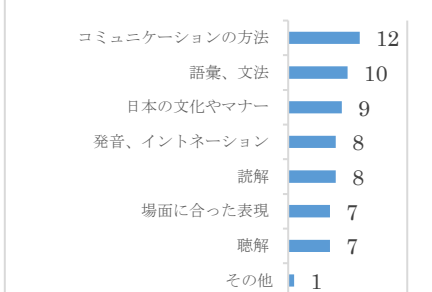
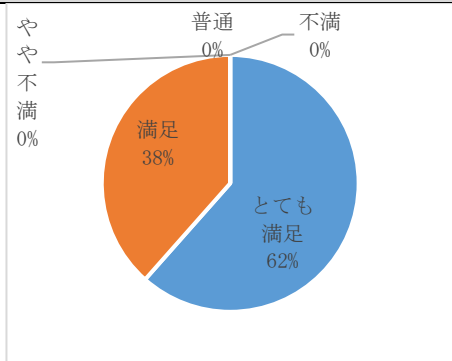
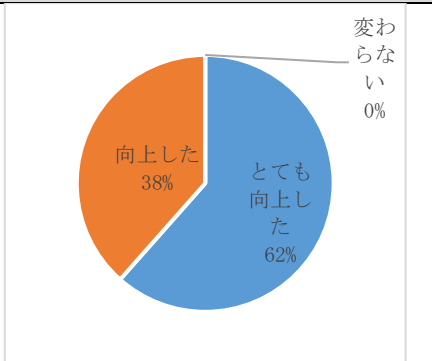
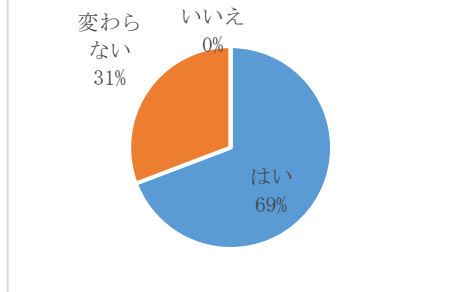
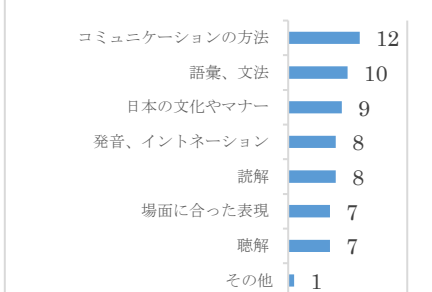
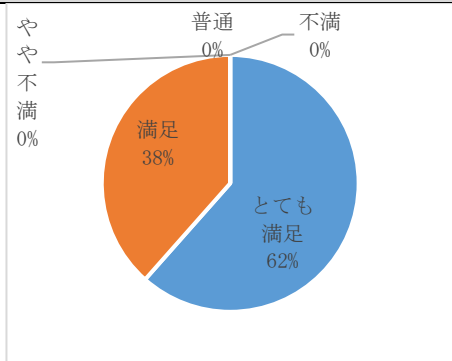
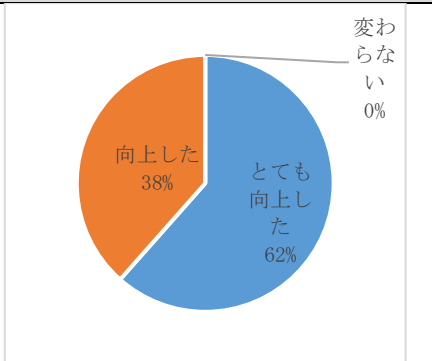
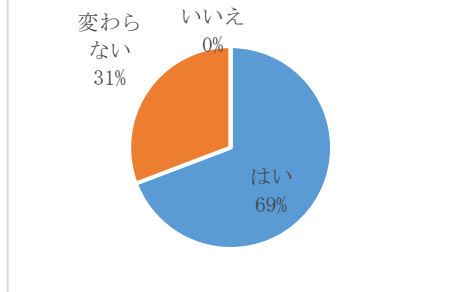
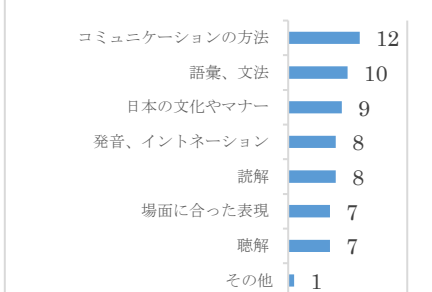
本事業を通じて、インターンシップ実施先企業からの内定を承諾したインターンに対して、日本企業にとって高度外国人材採用における最大の課題となっている日本語のハードルを下げるため、独自に 54 時間のオンライン日本語レッスンを提供した。なお、実施にあたっては、内定ブリッジ株式会社を再委託先とした。

受講後に実施したアンケートでは、参加者全員が日本語スキルの向上を実感し、満足またはとても満足と回答した割合は 100%となった。また、日本での就職に対する意欲についても、69%の参加者が「モチベーションが向上した」と回答している。

内定後にモチベーションの低下や内定辞退が発生するケースも少なくない中で、本取り組みが日本語スキルの向上のみならず、日本での就職意欲の向上にも寄与したことは、有意義な成果であると言える。

図表 2-33 日本語学習の概要

委託先	内定ブリッジ株式会社
対象者	インターンシップ受入企業の内定承諾者 (正社員採用、または正社員採用ができるまでの間業務委託扱いで働く場合のみとし、業務委託前提での採用の場合は対象外)
概要	・ インターンシップ受入企業での内定承諾者に対して、オンライン日本語クラスを 54 時間程度提供し、参加者の日本語力を向上させる。 ・ クラスはレベルチェックテスト (JLEA/口頭会話能力のアセスメントテスト) をもとに 1-3 クラスで編成する。 ・ 45 時間以上出席した内定者に修了証を発行し、受入企業にも共有する。 ・ 日本語上達度合いは、最終的に 100 文字/名程度で内定ブリッジ社の教員がコメントを提供する。
役割分担	<FVC> ・ 受入企業への内定者情報を内定ブリッジに接続 ・ 45 時間以上の出席者に対して修了証を発行し、受入企業にも共有する。 <内定ブリッジ> ・ FVC からの接続後、レベルチェックテストの案内送付以後を実施 ・ 日本語クラスを実施、出席状況や研修状況の報告
使用ツール	内定ブリッジの Zoom を活用してレベルチェックテスト、研修を実施
スケジュール実績	・ テスト案内：2024 年 12 月 9 日 ・ レベルチェックテスト実施：2024 年 12 月 10 日～12 月 27 日 ・ クラス分け・日程調整：アセスメント終了後～2025 年 1 月 15 日 ・ クラス実施：2025 年 1 月 29 日～2025 年 3 月 6 日 ・ 報告書：2025 年 3 月 7 日
研修時間	週 3 回、日本時間 18:00-21:00 で実施し、9 時間/週×6 週間で 54 時間を達成。
各クラス授業内容	<初級 (A1・入門レベル) > ・ ひらがな、カタカナの導入と定着のための練習 ・ 漢字 59 字 (肉・水・食・飲・大・小・年・月・日...などトピックと関連のある身近なもの) ・ 基本的な挨拶 (おはようございます、こんにちは、こんばんは等) ・ 簡単な自己紹介、家族の紹介 ・ 自分自身のこと (身の回りや日常生活) についての会話 <中級 (A2～B1・初中級～中級レベル) > ・ コミュニケーション力向上のための基本的な練習に加え、聴解、読解、書く練習も実施 (使用テキスト内のもの) ・ 仕事や娯楽で普段出会うような身近な話題 ・ その場にはいない人について ・ 健康法について ・ 身近なテーマのニュースについて ・ 身近にある日用品、欲しい商品、自分の国のお土産などについて ・ 日本や自分の国の観光地について ・ 日本の交通機関とトラブルについて <上級 B2～C1・中上級～上級レベル> ・ ビジネス日本語 ・ ビジネスでの自己紹介 (社内・社外) ・ 基本的な電話対応 ・ アポイントの取り方

	・会議での発話と提案 ・クレーム対応とその報告、処理 ・顧客対抗 ・商品の売り込み、交渉、受注												
参加者人数実績	13名受講し、7名に修了証を発行 【内訳】 初級の修了証発行率：100%（1名受講し1名に発行） 中級の修了証発行率：33%（6名受講し2名に発行） 初級の修了証発行率：67%（6名受講し4名に発行）												
受講者の受講後アンケート結果	<table><tr><td>日本語クラスの満足度を教えてください。</td><td>このクラスを受講して、日本語のスキルが向上したと感じますか？</td></tr><tr><td> N=13 </td><td> N=13 </td></tr><tr><td>このクラスを受講して、日本就職のモチベーションはあがりましたか？</td><td>役に立った学習内容は何ですか？（複数選択可）</td></tr><tr><td> N=13 </td><td> N=13 </td></tr><tr><td colspan="2">クラスの感想があれば教えてください。</td></tr><tr><td colspan="2"> ・ The class was overall great. But some contents are too difficult, so I think it'll be great if there are some more english translations. Thank you very much for the classes. ・ 1ヶ月間大変お世話になりました。この授業に参加して良かったです。ありがとうございました。 ・ このクラスに参加する前は、日本語のフレーズや、先輩、お客様、ほかの会社の人と話すときの丁寧な言い方が分かりませんでした。でも、このクラスでそれらのフレーズや、新しい文法を学び、使えるようになりました。先生が教えてくれて、日本のビジネス文化について大切なことを教えてくださったことに感謝します。この知識は将来とても役に立つと思います。 ・ I enjoyed how the class focused on practical conversations, which helped me feel more confident using Japanese in daily situations. My </td></tr></table>	日本語クラスの満足度を教えてください。	このクラスを受講して、日本語のスキルが向上したと感じますか？	 N=13	 N=13	このクラスを受講して、日本就職のモチベーションはあがりましたか？	役に立った学習内容は何ですか？（複数選択可）	 N=13	 N=13	クラスの感想があれば教えてください。		・ The class was overall great. But some contents are too difficult, so I think it'll be great if there are some more english translations. Thank you very much for the classes. ・ 1ヶ月間大変お世話になりました。この授業に参加して良かったです。ありがとうございました。 ・ このクラスに参加する前は、日本語のフレーズや、先輩、お客様、ほかの会社の人と話すときの丁寧な言い方が分かりませんでした。でも、このクラスでそれらのフレーズや、新しい文法を学び、使えるようになりました。先生が教えてくれて、日本のビジネス文化について大切なことを教えてくださったことに感謝します。この知識は将来とても役に立つと思います。 ・ I enjoyed how the class focused on practical conversations, which helped me feel more confident using Japanese in daily situations. My	
	日本語クラスの満足度を教えてください。	このクラスを受講して、日本語のスキルが向上したと感じますか？											
	 N=13	 N=13											
	このクラスを受講して、日本就職のモチベーションはあがりましたか？	役に立った学習内容は何ですか？（複数選択可）											
	 N=13	 N=13											
クラスの感想があれば教えてください。													
・ The class was overall great. But some contents are too difficult, so I think it'll be great if there are some more english translations. Thank you very much for the classes. ・ 1ヶ月間大変お世話になりました。この授業に参加して良かったです。ありがとうございました。 ・ このクラスに参加する前は、日本語のフレーズや、先輩、お客様、ほかの会社の人と話すときの丁寧な言い方が分かりませんでした。でも、このクラスでそれらのフレーズや、新しい文法を学び、使えるようになりました。先生が教えてくれて、日本のビジネス文化について大切なことを教えてくださったことに感謝します。この知識は将来とても役に立つと思います。 ・ I enjoyed how the class focused on practical conversations, which helped me feel more confident using Japanese in daily situations. My													

	teacher explained grammar points clearly and answered questions patiently, making it easier to understand the language structure. The class had a warm and supportive atmosphere, making it less stressful to speak and ask questions. ・ 参加したクラスはとても良かったです。今年の 12 月に JLPT N1 を受けようと思っているのですが、N1 対策のクラスはありますか？もしあるなら、個人クラスを受けたいです。 ・ 先生が優しい ・ 3 時間でなく、2 時間にすることで疲れずに覚えることも頭に残ると感じた。（原文を一部修正） ・ 一回クラスで 3 時間ぐらいかかったので、毎レコードの授業を見るのが大変だと思う。後で授業のレコードをダウンロードしたいです。（原文を一部修正）
--	--

2.3.4 事業成果の普及

成果報告会の開催

インターンシップ終了後の 2025 年 2 月 6 日に以下のとおり成果報告会を実施した。

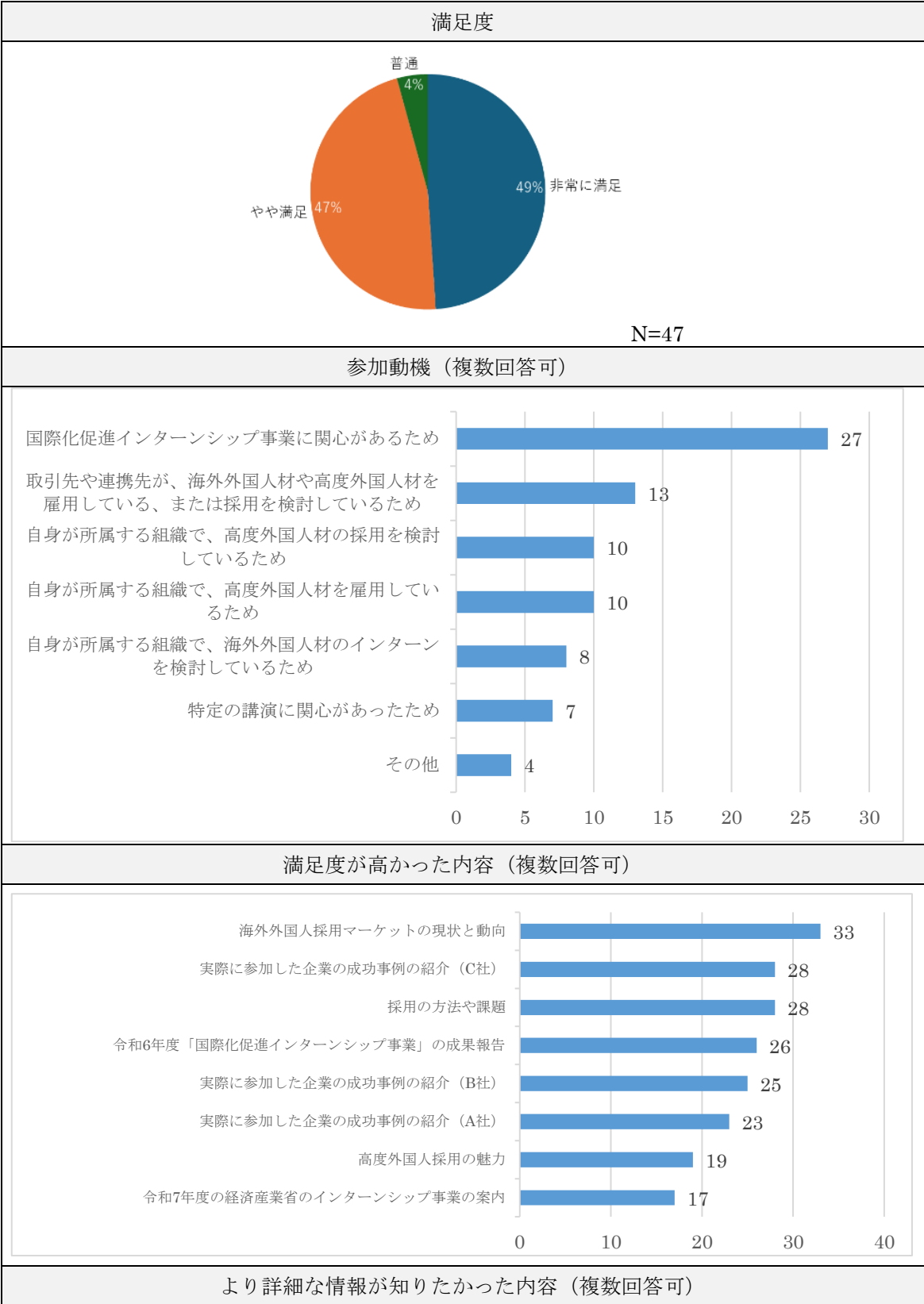
図表 2-34 成果報告会概要

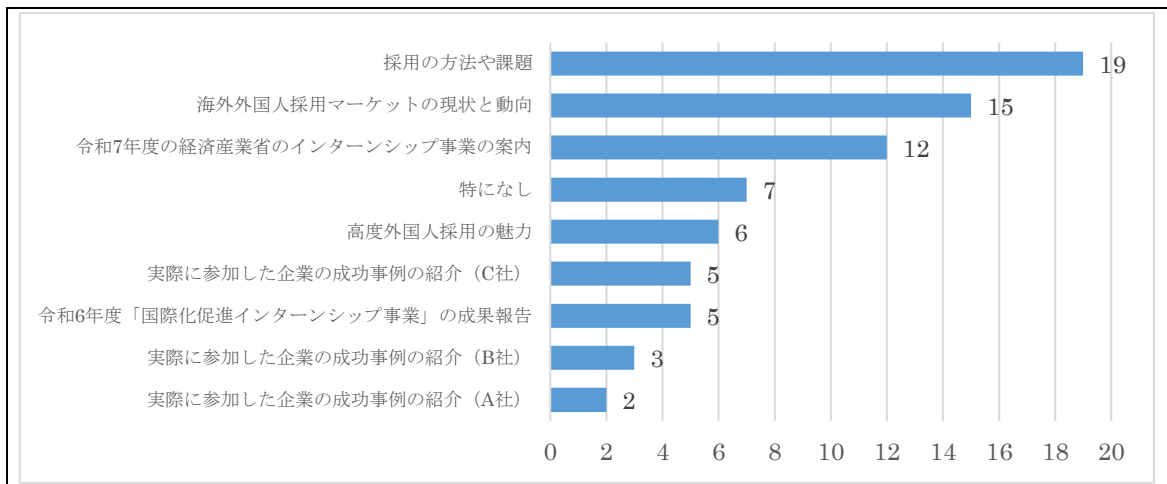
集客対象	高度外国人材採用のノウハウがないものの取り組んでみたいと考えている企業、日本国内の採用だけでなく採用ルートを増やしたい企業などをターゲットとした。 具体的には、フォースバレー・コンシェルジュ社の既存顧客への周知、また、第三者組織（ジェトロ、JICA、総務省、農林水産省、国土交通省）を通じた周知を行った。そのほか、令和 6 年度事業への参加申し込み企業及び参加企業にも周知を行った。
目的	高度外国人材採用に初めて取り組む、これから強化したい中堅・中小企業に対し、「国際化促進インターンシップ事業」の魅力や実績を伝え、次年度以降の参加を促進する。
内容	成果報告会タイトル： 『高度外国人材採用で会社の未来を切り開く ～国際化促進インターンシップ事業の実績と活用術～』 ・ 海外外国人採用マーケットの現状と動向 ・ 海外外国人採用の魅力（企業が得られるメリットと成功例を解説） ・ 採用の方法や課題（具体的な手法と、直面しやすい課題への対応策） ・ 令和 6 年度「国際化促進インターンシップ事業」の成果報告 - 本事業の採用結果の共有 - 参加企業とのパネルディスカッション ・ まとめ ・ 令和 7 年度「国際化促進インターンシップ事業」について ・ 質疑応答
パネルディスカッションにおける主な企業からの意見	<インターンシップ経由の採用と通常採用の比較> ・ 当社とインターン双方の意向を確認したうえで、当社に合った人材を紹介してもらったため、ミスマッチが減った。 ・ 実際に一緒に働くことができ、履歴書や短い面接ではわからないところが把握できたことが大きかった。業務に対する姿勢やコミュニケーションを通じて個人の個性をより把握できた。

	<インターン受入れ前後の社内の変化> • 現場とコーポレート部門が一体となって採用したことが大きな変化。これまでは受入の主体とならない事業部は面談のみで終わっていたが、今回は部門を横断して連携しながら事前に体制を整えて対応した。 • 外国人の雇用・就業促進のために社内規定を見直した。病院、避難場所の情報提供等、生活環境の応援ができるように規定を整備した。 • 外国人社員に目を配るようになった。 <その他メッセージ> • 本事業は、海外人材とのコミュニケーションのきっかけになる。 • 事務局の企業、外国人に対するサポート体制が整っていた。
主な質疑応答	• インターンの実施期間 • インターンの在留資格 • 参加費用や補助金の有無 • 英語人材のインターンの場合の業種・職種 • 学生が所属する大学との連携の有無 • 応募企業数と実施企業数の差異 • 雇用に消極的であった企業の事例

また、以下のとおり、報告会に参加した企業に対して事後アンケートを実施した。全体的な参加の満足度としては、「非常に満足」および「やや満足」をあわせると 96%であり、参加者のほとんどがある程度以上の満足度を得たと回答した。参加の動機に関しては、事業への関心に続いて、自社でなく取引先や連携先における雇用・採用状況が動機となったという回答が多く挙げた。また、報告会の内容について、「海外外国人採用マーケットの現状と動向」や「採用の方法や課題」については参加者の満足度が高かったと同時に、さらに詳細に知りたかった内容としても多く挙げられた。

図表 2-35 成果報告会アンケート結果





成果評議会の開催

インターンシップ終了後の2025年2月12日に成果評議会を実施し、以下の評議委員より本事業の全体成果や各事業フェーズについて審議を受けた。

図表 2-36 評議委員一覧

所属	氏名
文部科学省 トビタテ！留学 JAPAN プロジェクト官民共同海外留学創出 プロジェクトディレクター	荒畦 悟
メルボルン大学准教授	大石 奈々
株式会社メルカリ Talent Acquisition Manager	久保田 誉延

評議委員より得た主な見解としては以下のとおりである。

図表 2-37 評議委員の見解

評議ポイント	評議委員の見解
企業集客/外国人材の集客について	- 企業を海外に連れていく、あるいは学生を日本に連れてくる等により企業と学生が直接接点を持ち、企業の心理的ハードルを下げるのが効果的ではないか。 - 学生側の集客について、事務室のみならず大学で関連プログラムのヘッドを務めているような教授個人に打診すること、Japan クラブといった学生団体にアプローチすること、学生間でその時に一番よく使われているプラットフォーム (Tiktok など) で広告を打つことが有効と考えられる。 - 企業側の集客について、日本人の留学経験者を採用したことがある企業へのアプローチも検討すべきではないか。留学経験を持つ日本人は外国人を採用した際のブリッジ人材となりえる。 - 企業へのアプローチにあたって、経営陣に事業を海外で成功させたいといった思いや、国内人材が減少している危機感をふまえたコミット

評議ポイント	評議委員の見解
	メントや覚悟があるか確認することも重要。
事前検査/マッチングについて	- 英語だけでも受け入れ可能な企業を増やすことで、今回マッチングの対象外となった優秀な英語人材の受け皿が広がるのではないかな。 - 日本語を学習する人材の減少に鑑みて、企業側は受け入れ可能な日本語レベルの幅を広げることを検討したほうがよい。 - 企業側の英語人材の受け皿を広げるため、日本にはいないような海外の高度外国人材の存在を理解・体感できる機会を提供することが有効ではないかな。
インターンシップの事前準備～実施について	- 事前研修を対面で行うことにより、学生どうしの横のつながり作りを促すことができる。また、同窓会などのネットワーキングイベントがあれば、次年度参加者も情報を得て安心できると考える。 - コロナ禍の後に大学入学した人材は従来とメンタリティが異なるため、細やかなメンタルヘルスのサポートが重要である。 - インターン実施時の日報のエクセル・メール使用は煩雑であるため、クラウドの活用が望ましい。
事業全体について	- 企業側のネットワーク、コミュニティがあれば、受入のすそ野も広がるのではないかな。 - すでに外国人材を採用している企業にインターンを派遣することで、学生の縦のつながりを作ることも重要である。 - インターンの心理的安全性を確保し、活躍を促すために、1企業あたりのインターンの受入人数を2名以上とすることが望ましい。 - ビザやマンスリーマンションの手配など外国人材の採用コストの問題はシビアであり、コストだけを見ると日本の学生のほうが安いと思われるため、これらの費用に関する支援があると受入が促進されるのではないかな。

成果事例集の作成

実施したインターンシップのうち、4社の受入企業およびインターンを好事例としてウェブサイトで紹介するためのインタビュー記事を作成した。うち1社については、あわせてウェブサイトに掲載する動画を作成した。

これらインタビュー記事から読み取れることとして、受入企業からは、実際の受け入れを通じて高度外国人材が戦力となり得ることを実感し、高度外国人材の受け入れについてより積極的に考えるようになったとの意見が挙がった。また、インターンを受け入れることで日本の文化の独自性に気付いたり、企業の事業に関する新しいアイディアを得られたりしたとの意見もあり、企業としてもインターンから多くの学びがあったことが読み取れる。そのほか、インターンの前向きで粘り強い姿勢から会社としてよい刺激を受けたとの声も複数見られた。

一方、インターンからは、母国とは異なる環境において実務経験を得ることで異文化理解や自身のキャリアイメージ作り、知識の応用など様々な面で学びがあったとの声が見られた。また、日本語での仕事に苦労したものの本事業を通じて日本語力が向上したと実感したインターンが多く、自信に繋がったとの意見もあった。

動画については、委託先である株式会社 LOCUS と事務局の間で協議を行い作成した。

第3章 事業成果

本事業の事業成果を測定するため、本事業を通じた高度外国人材受入れの体制整備の意識の醸成、外国人材（インターン）の採用・活用の促進、日本での就職意欲の高まりの3つの成果指標を設定し、調査を実施した。

図表 3-1 事業成果の評価軸

No	事業成果	対象	KPI
1	本事業を通じた高度外国人材受入れの体制整備の意識の醸成	受入企業	本事業参加の目的の合致度、役立ち度
2	外国人材（インターン）の採用・活用の促進	受入企業	本事業終了直後比で、受入企業が雇用する外国人材の増加人数（ネット）
3	日本での就職意欲の高まり	インターン	日系企業へ就職したインターンの数

2つのアンケート調査の実施概要は以下の通りである。分析対象は、2024年度のインターンシップに参加した受入企業およびインターンと、2021年度、2022年度、2023年度に同事業を終了した受入企業およびインターンシップ参加者とした。本節では前者を「事業終了後アンケート調査」、後者を「事後モニタリング・アンケート調査」とする。

事業終了後アンケート調査については、インターンシップの実態（準備状況、実施内容、満足度、利点・課題など）を把握し、事業の短期的な成果および成功要因と課題を明らかにすることで、次年度以降の事業に活かせる教訓を得ること、および対面・オンラインインターンシップの効果の違いを測ることを調査目的とした。

事後モニタリング・アンケート調査については、外国人材の採用や海外展開に関する目標は本事業終了直後には成果が現れにくいと、よりの確な課題の特定と実態把握を行うために分析を行った。そのため、本事業の中長期的な成果および成功要因と課題を明らかにし、次年度以降の事業に活かせる教訓を得ることを調査目的とした。

図表 3-2 事業成果の評価にあたって実施したアンケート調査の概要

種類	事業終了後アンケート調査	事後モニタリング・アンケート調査
対象	本事業を利用した受入企業 61 社・インターン 61 人 (内訳：対面インターン 40 件・オンラインインターン 21 件)	2021 年度、2022 年度、2023 年度の本事業を利用した受入企業 277 社・インターン 434 人
有効回答数（回答率）	受入企業： 59 社（回答率 97%） インターン： 59 人（回答率 97%）	受入企業： 134 社（回答率 48%） インターン： 154 人（回答率 35%）
目的	インターンシップの実態を把握すること（準備、実施、満足度、利点・課題等） 本事業の短期的な成果、成功要因と課題	本事業の中長期的な成果、成功要因と課題を明らかにし、次年度以降の事業に活かせる教訓を得ること

種類	事業終了後アンケート調査	事後モニタリング・アンケート調査
	題を明らかにし、次年度以降の事業に活かせる教訓を得ること 対面・オンラインインターンシップの効果の差を測ること	
調査方法	Microsoft Forms を用いたオンラインアンケート。調査対象者にインターンシップ事務局からアンケート回答リンクをEメールで送付した。	Microsoft Forms を用いたオンラインアンケート。調査対象者に経済産業省からアンケート回答リンクをEメールで送付した。
調査期間	各回インターンシップ終了直後 (2024 年 10 月 10 日 (木) ～2025 年 2 月 28 日 (金))	アンケート実施期間 (受入企業) : 2024 年 7 月 12 日 (金) ～2024 年 7 月 31 日 (水) アンケート実施期間 (インターン) : 2024 年 7 月 17 日 (水) ～2024 年 8 月 2 日 (金)

なお、本節では、2つのアンケート調査から事業成果に限った内容のみ記載する。それぞれのアンケート調査結果に関しては、別添資料「令和 3,4,5 年度事後モニタリング・アンケート調査結果」、「令和 6 年度事後モニタリング・アンケート調査結果」を参照されたい。

3.1 事業結果（総論）

事業成果 1「本事業を通じた高度外国人材受入れの体制整備の意識の醸成」および事業成果 3「日本での就職意欲の高まり」については、受入企業並びにインターンの双方が高い成果を挙げていた。一方で、事業成果 2「外国人材（インターン）の採用・活用の促進」については、成功例が認められるものの、多くの企業では依然として大きな成果が得られていないことが明らかとなった。より大きな事業成果を上げるためには、本事業における更なる工夫や支援が必要である。

図表 3-3 本事業で得られた事業成果の概要

No	事業成果	対象	アンケート調査	事業成果
1	本事業を通じた高度外国人材受入れの体制整備の意識の醸成	受入企業	事業終了後アンケート調査、事後モニタリング・アンケート調査	受入企業が本事業に参加する目的は概ね達成されており、本事業を通じて各企業の高度外国人材受入れの体制整備の意識は醸成されたものと推察される。一方で、「高度外国人材のネットワーク・人脈の活用」や「高度外国人材の処遇や評価等の人事制度の整備」、「ビザ発給等、雇用に向けた事務的準備」において課題が確認された。
2	外国人材（インターン）の採用・活用の促進	受入企業	事業終了後アンケート調査、事後モニタリング・ア	受入企業の外国人材（インターン）の採用・活用の促進に関して、対面インターンシップがオンラインに比べて実際の雇用に結びつきやすいことが明らかになった。対面ならではの利点が雇用判断に大きく寄与

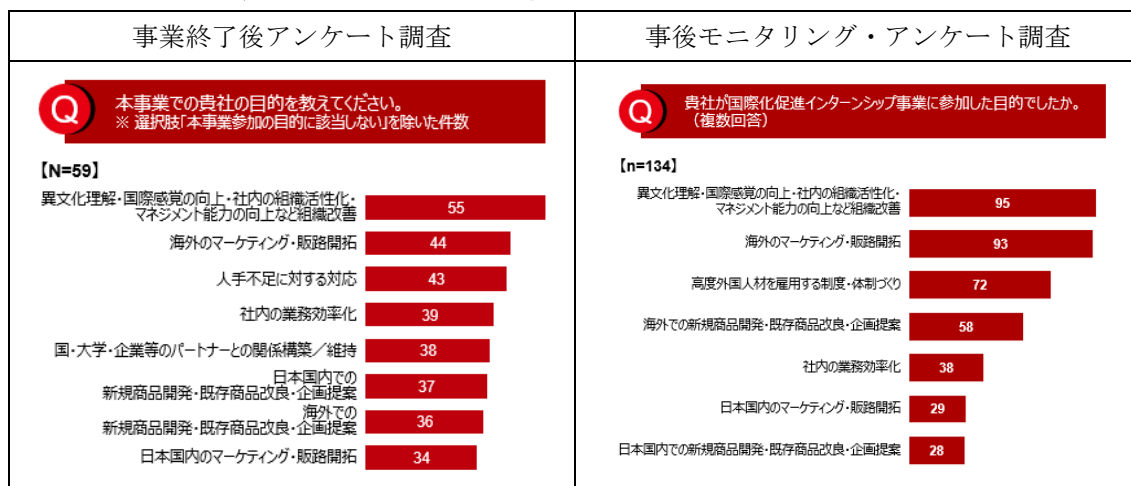
No	事業成果	対象	アンケート調査	事業成果
			アンケート調査	する可能性が高い。また、国内正社員雇用が中心であるという点は、企業が高度外国人材を長期的に活用しようとしていることを示唆している。高度外国人材の雇用数が増加している一方で、依然として大多数の企業では大きな変化が見られないことから、より大きな事業成果を上げるためには更なる工夫が求められる。
3	日本での就職意欲の高まり	インターン	事業終了後アンケート調査、事後モニタリング・アンケート調査	本事業は、全体として非常に有意義であり、日本企業および日本での就職意欲向上に貢献していると考えられる。特に対面形式のプログラムは他の形式よりも高い効果を発揮していた。

3.2 事業成果（各論 1：本事業を通じた高度外国人材受入れ体制整備に対する意識の醸成）

受入企業が本事業に参加する目的は概ね達成されており、本事業を通じて各企業の高度外国人材受入れの体制整備の意識は醸成されたものと推察される。一方で、「高度外国人材のネットワーク・人脈の活用」や「高度外国人材の処遇や評価等の人事制度の整備」、「ビザ発給等の雇用に向けた事務的準備」といった点に関しては、本事業が役立ったと回答する企業が少なく、課題が確認された。以下にこの根拠を述べる。

まず、受入企業の本事業の参加目的を確認する。「事業終了後アンケート調査」および「事後モニタリング・アンケート調査」から、参加目的として最も多い理由は「異文化理解・国際感覚の向上、社内の組織活性化、マネジメント能力の向上などの組織改善」と「海外のマーケティング・販路開拓」であった。

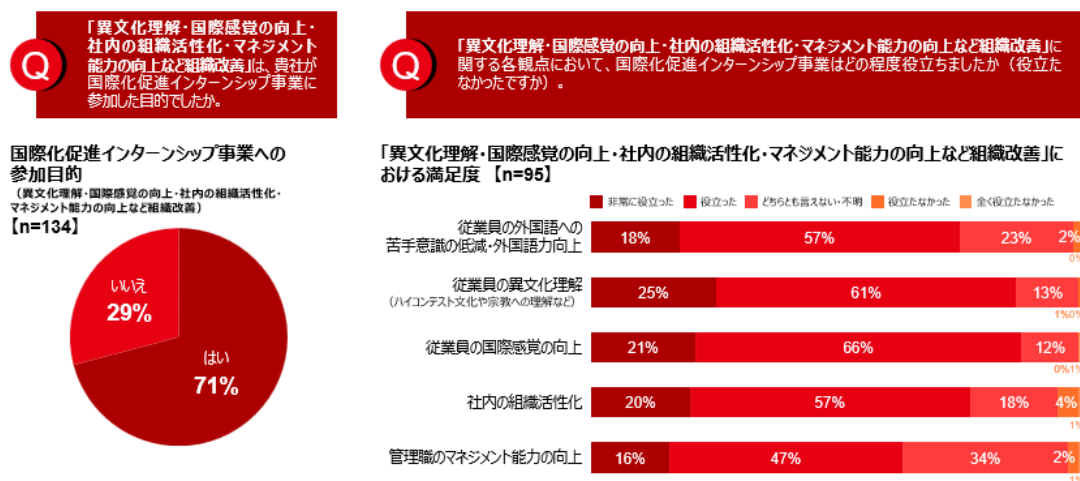
図表 3-4 アンケート結果（受入企業の本事業参加目的）



「事後モニタリング・アンケート調査」において、本事業の参加目的として最も多い「異文化理解・国際感覚の向上、社内の組織活性化、マネジメント能力の向上などの組織改善」を目的とした企業に対し、この目的を達成する上で役立った点を確認した。

その結果、「従業員の国際感覚の向上」、「従業員の異文化理解（ハイコンテクスト文化や宗教への理解など）」、「従業員の外国語への苦手意識の低減・外国語力向上」、「社内の組織活性化」の順で役立ったと考える企業が多かった。いずれの観点においても「役立たなかった」と回答した企業はほとんどなかったが、「高度外国人材のネットワーク・人脈の活用」に関しては、「役立った」と回答した企業は全体の半数にとどまった。

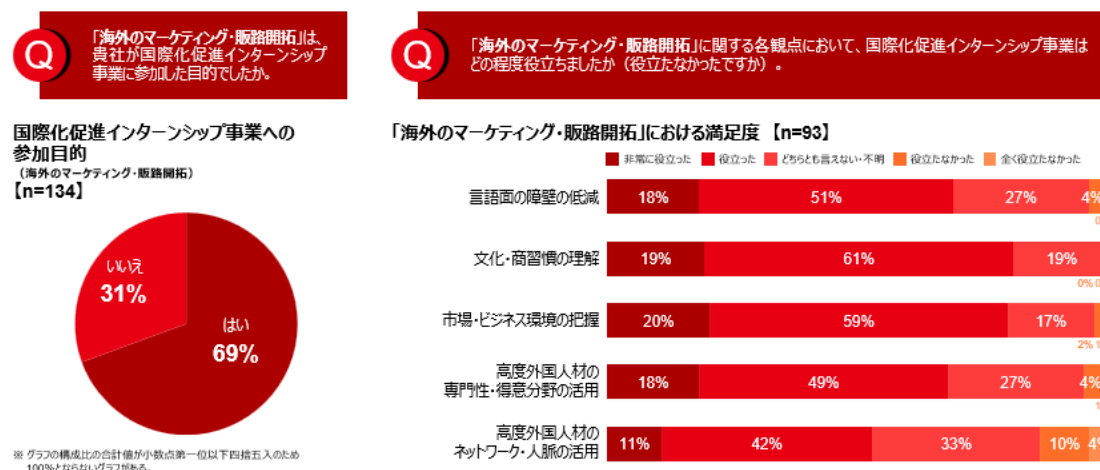
図表 3-5 アンケート結果（参加目的「異文化理解・国際感覚の向上・社内の組織活性化・マネジメント能力の向上など組織改善」の役立ち程度）



本事業の参加目的として2番目に多い「海外のマーケティング・販路開拓」を目的とした企業に対して、この目的を達成する上で役立った点を確認した。

特に役立った点は「文化・商習慣の理解」と「市場・ビジネス環境の把握」であり、次いで「高度外国人材の専門性・得意分野の活用」、「言語面の障壁の低減」であった。いずれの観点も役立った（「非常に役立った」を含む）と回答する企業は多かった一方で、「高度外国人材のネットワーク・人脈の活用」に関しては「役に立たなかった」と回答した企業も一定数あった。

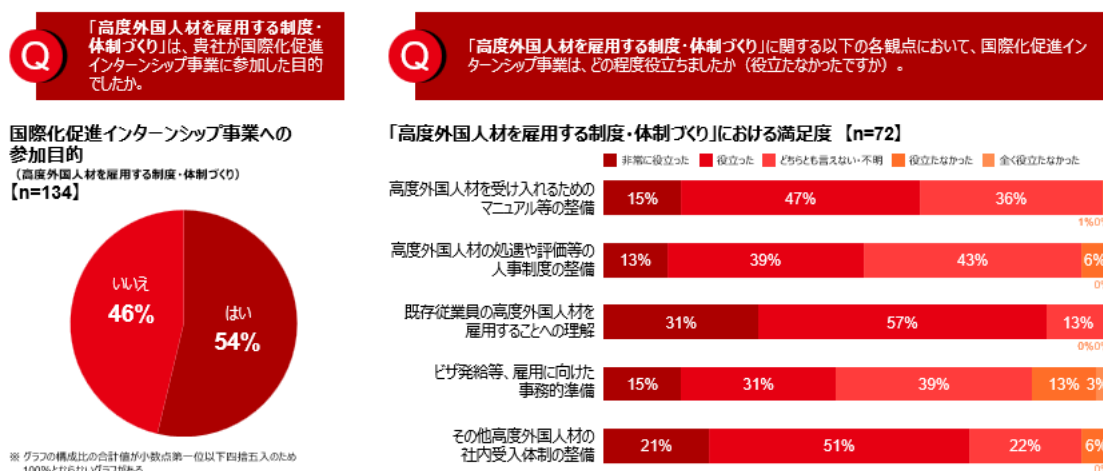
図表 3-6 アンケート結果（参加目的「海外のマーケティング・販路開拓」の役立ち程度）



本事業の参加目的として3番目に多い「高度外国人材を雇用する制度・体制づくり」を目的とした企業に対して、この目的を達成する上で最も役立った点を確認した。

最も役立った点は「既存従業員の高度外国人材を雇用することへの理解」、次いで「その他の高度外国人材の社内受入体制の整備」であった。一方で、「高度外国人材の処遇や評価等の人事制度の整備」に関しては、役立ったと回答した企業が過半数を占めたが、役に立たなかったと回答した企業も一定数あった。また、「ビザ発給等、雇用に向けた事務的準備」に関しては、役立ったと回答した企業は過半数に満たなかった。

図表 3-7 アンケート結果（参加目的「高度外国人材を雇用する制度・体制づくり」の役立ち程度）

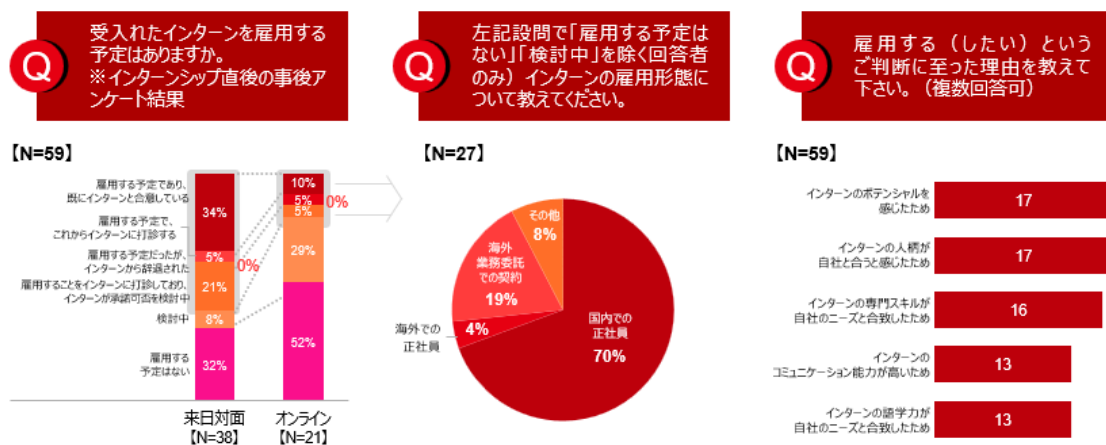


3.3 事業成果（各論2：外国人材（インターン）の採用・活用の促進）

受入企業の外国人材（インターン）の採用・活用の促進に関して、対面インターンシップがオンラインに比べて実際の雇用に結びつきやすいことが明らかになった。対面ならではの利点が雇用判断に大きく寄与する可能性が高い。また、国内正社員雇用が中心であるという点は、企業が高度外国人材を長期的に活用しようとしていることを示唆している。高度外国人材の雇用数が増加している一方で、依然として大多数の企業では大きな変化が見られないことから、より大きな事業成果を上げるためには更なる工夫が求められる。以下、この分析の根拠を述べる。

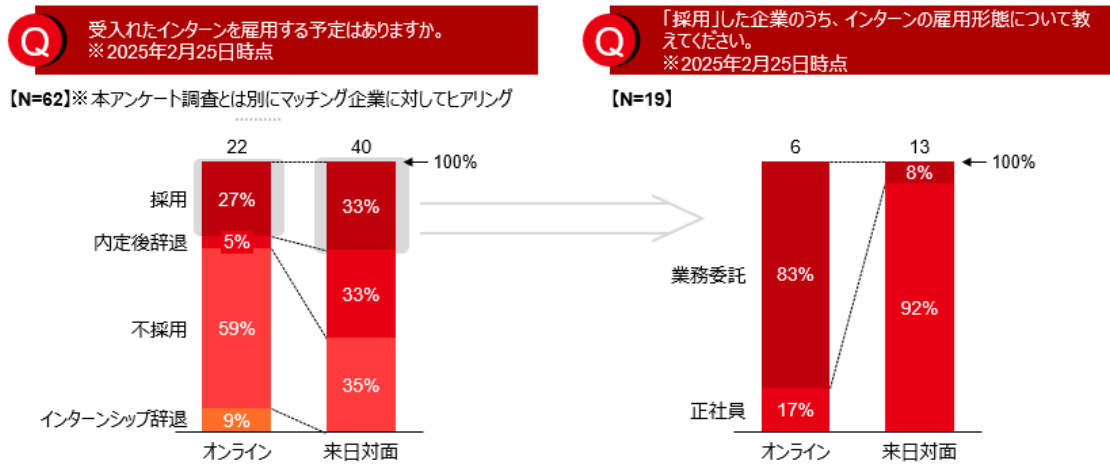
「事業終了後アンケート調査」より、受入れたインターンの雇用予定に関して、来日対面の場合、雇用に積極的なケース（既に雇用を合意している、雇用を打診している、打診したが辞退された、打診しインターンが検討中）は61%（23件）であった。これに対し、オンラインでは19%（4件）にとどまった。インターンの雇用形態については、国内での正社員雇用が最も多く、70%（19件）であった。次いで海外業務委託での契約が20%（5件）であった。採用に進んだ社は、インターンのポテンシャルや人柄が自社と合うと感じたために雇用を決めるケースが最も多かった。次に多い理由は専門スキルが自社のニーズと合致したためであった。

図表 3-8 アンケート結果（受入れたインターンの雇用予定）



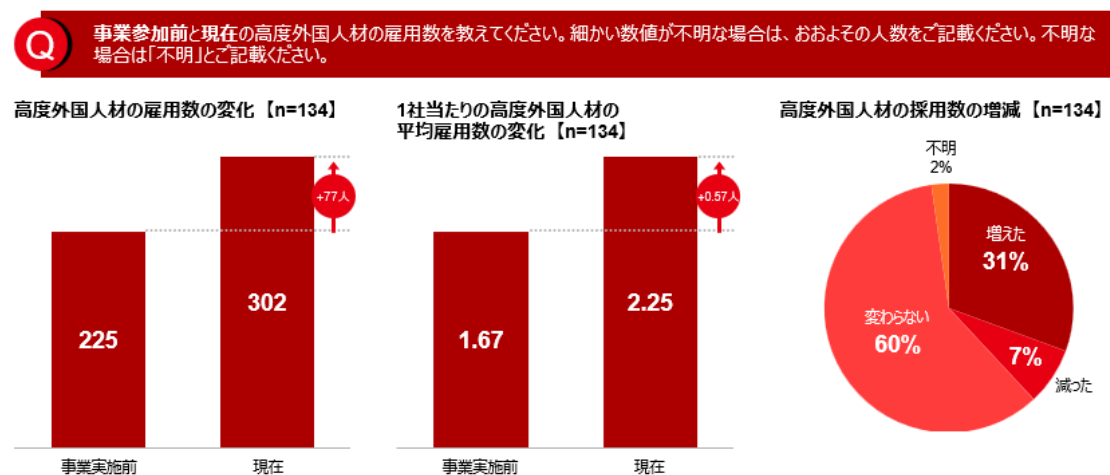
「事業終了後アンケート調査」実施後に、マッチングした企業62社を対象に、受入れたインターンの雇用予定に関するヒアリング調査を行った。その結果、2025年2月25日現在、最終的に採用に至った企業は19社（全体の30%）であった。インターンシップ事業実施直後の調査では、採用が見込まれる企業数は27社であったが、内定を出した後にインターンが辞退するケースもあり、最終的には19社となった。また、雇用形態に関して、オンライン型では業務委託が多く、来日対面型では正社員での採用が多かった。

図表 3-9 ヒアリング調査結果（受入れたインターンの最終的な雇用結果）



「事後モニタリング・アンケート調査」において、事業参加前と現在の高度外国人材の雇用数を確認したところ、アンケート調査に回答した 134 社の合計で、高度外国人材の雇用が 77 名増加した。また、1 社あたりの平均では 0.57 人増の 2.25 人であった。一方、アンケート調査の回答に協力いただいた 134 社のうち、事業参加前と現在で高度外国人材の雇用数が「増えた」と選択した社は 31% (41 社) にとどまり、「変わらない」と選択した社が 60% (80 社) であった。

図表 3-10 アンケート結果（問：事業参加前と現在の高度外国人材の雇用状況）



3.4 事業成果（各論 3：日本での就職意欲の高まり）

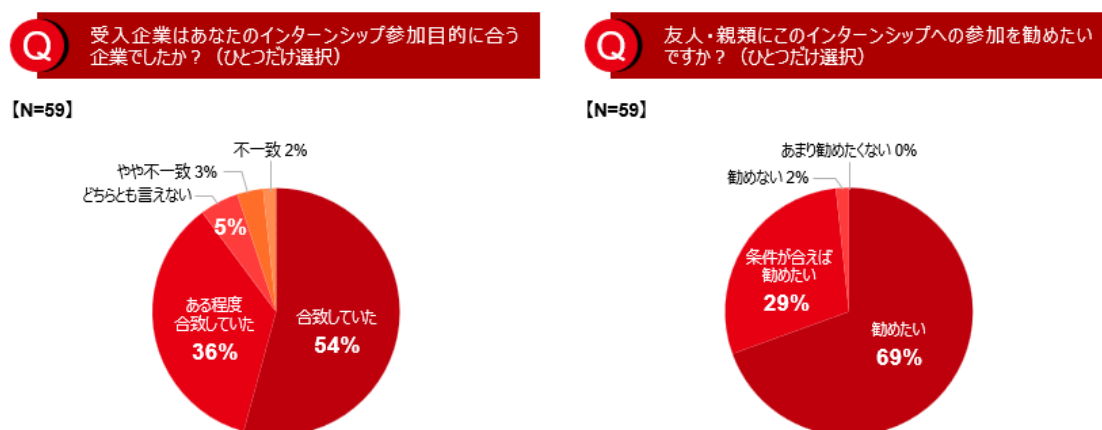
本事業は、全体として非常に有意義であり、日本企業および日本での就職意欲向上に貢献

していると考えられる。特に対面形式のプログラムは他の形式よりも高い効果を発揮していた。以下にその根拠を述べる。

まず、インターンの本事業に対する満足度、参加目的の合致度、受入企業での貢献度は総じて高く、インターンにとって有意義な事業であったことが確認できる。

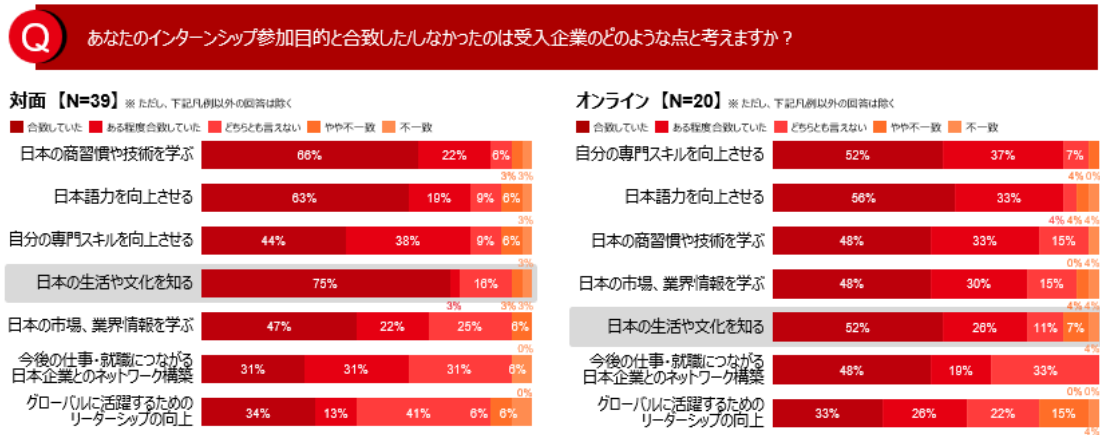
「事業終了後アンケート調査」において、インターンが受入企業のインターンシップ参加目的に合う企業であったかを確認したところ、「合致していた」および「ある程度合致していた」を合わせると、全体の約9割が目的に合っていると感じており、全体的に高い満足度が確認できた。また、友人・親類にこのインターンシップの参加を勧めたいかについて確認したところ、「勧めたい」が約7割、「条件が合えば勧めたい」が約3割であった。ほとんどが参加を勧めたいと考えており、本インターンシップ制度が高く評価されていることが示されている。

図表 3-11 アンケート結果（本事業と受入企業に対する満足度）



また、「事業終了後アンケート調査」において、受入企業のどのような点がインターンシップ参加目的と合致したか、または合致しなかったかを確認したところ、対面インターンシップでは、参加目的と受入企業の合致点に関し、「日本の商習慣や技術を学ぶ」、「日本語力を向上させる」、「自分の専門スキルを向上させる」、「日本の生活や文化を知る」の合致度が高かった。一方で、実施形態別での大きな違いはなかったが、「合致していた」のみに着眼すると、「日本の生活や文化を知る」点に関しては、オンラインよりも対面の方が高かった。

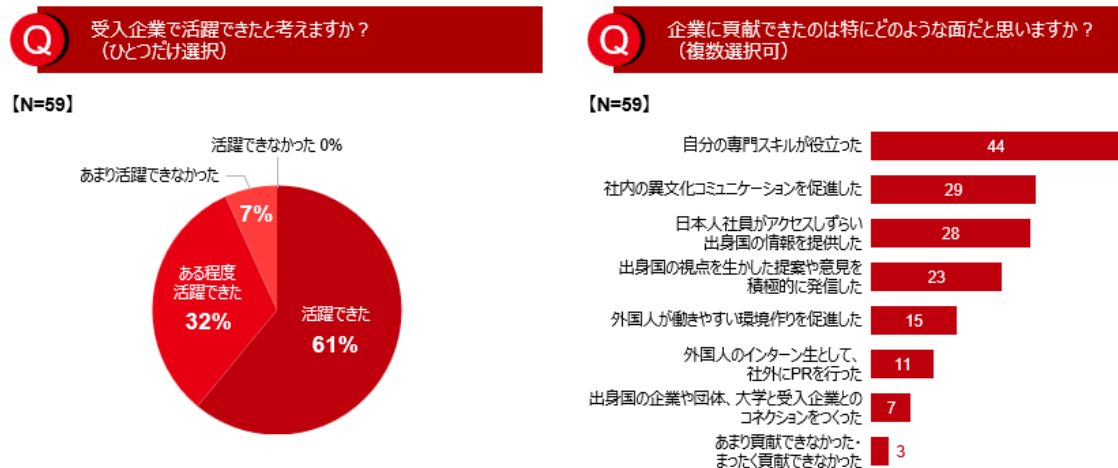
図表 3-12 アンケート結果（参加目的との合致程度）



さらに、受入企業で「活躍できた」と回答したインターンは全体の約 6 割で最も多く、次いで「ある程度活躍できた」が約 3 割であった。「あまり活躍できなかった」と回答したインターンは全体の 7%にとどまった。ほとんどのインターンが受入企業である程度以上の活躍をしたと感じていた。

企業に対して特に貢献できた点としては、「自分の専門スキルが役立った」が最も高く、次いで「異文化コミュニケーションを促進した」、「日本人社員がアクセスしづらい出身国の情報を提供した」、「出身国の視点を活かした提案や意見を積極的に発信した」が続いた。

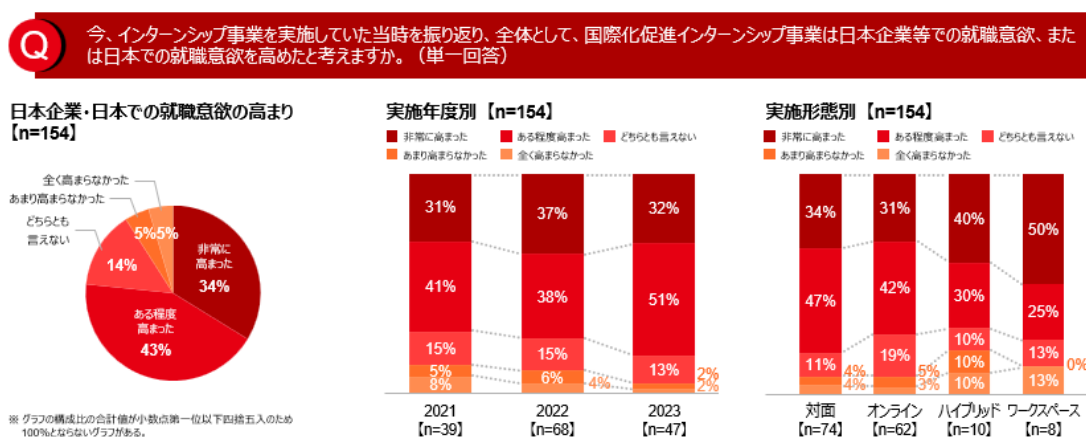
図表 3-13 アンケート結果（受入企業での活躍と貢献）



続いて、本事業が、インターンの日本企業および日本での就職意欲向上に貢献していた点について述べる。「事後モニタリング・アンケート調査」において、同事業を実施していた当時を振り返り、同事業は日本企業等での就職意欲、または日本での就職意欲を高めたか否

か確認した。調査の結果、日本企業・日本での就職意欲が「非常に高まった」と感じる人は全体の34%、「ある程度高まった」と感じる人は43%であった。これらの結果から、本事業に参加した多くのインターンの中で日本企業への就労意欲が増加したと考えられる。年度別のデータを見ると、関心が高まった（「非常に高まった」、「ある程度高まった」）と回答したインターンの割合が年々増加している。また、実施形態別に見ると、関心が高まった（「非常に高まった」、「ある程度高まった」）と回答したインターンの割合が高いのは対面、ワークスペース、オンライン、ハイブリッドの順であった。

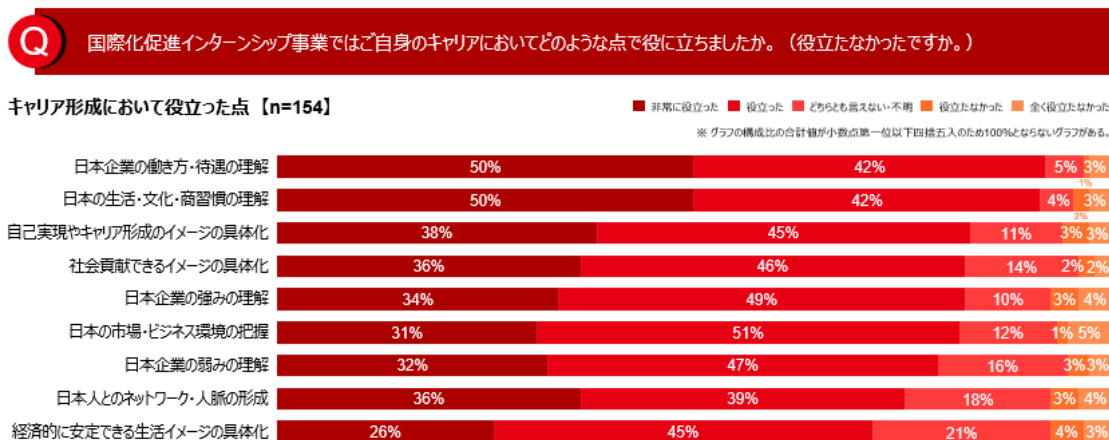
図表 3-14 アンケート結果（日本企業等での就職意欲の高まり）



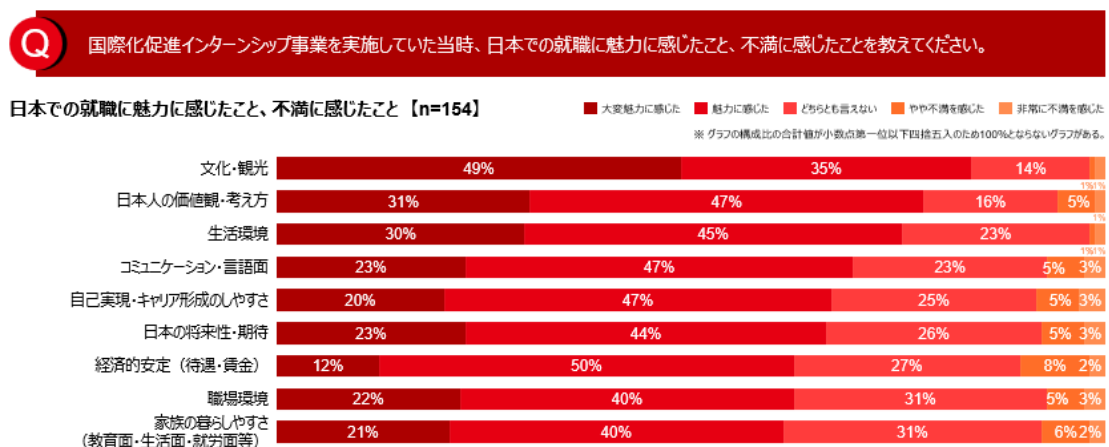
キャリア形成において最も役立った点は、「日本企業の働き方・待遇の理解」と「日本の生活・文化・商習慣の理解」であった。次いで、「自己実現やキャリア形成のイメージの具体化」、「社会貢献できるイメージの具体化」、「日本企業の強みの理解」、「日本の市場・ビジネス環境の把握」であった。一方で、「日本人とのネットワーク・人脈の形成」や、「経済的に安定できる生活イメージの具体化」に関しては、役立ったと回答したインターンは相対的に少なかった。

また、日本での就職に最も魅力を感じたことは、「文化・観光」であり、次いで、「日本人の価値観・考え方」、「生活環境」であった一方、「経済的安定（待遇・賃金）」、「職場環境」、「家族の暮らしやすさ（教育面・生活面・就労面等）」に関してはそれほど魅力を感じなかったインターンが多かった。

図表 3-15 アンケート結果（キャリア形成における役立った点）



図表 3-16 アンケート結果（日本での就職の魅力と不満）



第4章 施策等の提言

本事業の目的は、日本企業における高度外国人材の採用・受入に関する知見の蓄積や高度外国人材の継続的な活用に向けた環境整備、体制強化を促進すること、インターンの日本での就業を促進することであった。事業成果で述べた通り本年事業においても概ねこの目的は達成できたと考えるが、今後本事業の事業成果を更に高めるため、さらに工夫を凝らした方が良い点も確認された。以下では、本事業の時系列に沿って一部の事例で見られた課題とその課題に対する提言を述べる。

提言（１）受入のすそ野拡大や本採用を見据えた効果的な企業集客

一部の事例で見られた課題

段階		一部の事例で見られた課題
事業実施前	企業集客	高度人材採用を検討している企業へ十分に周知ができていない可能性がある。
		外国人材採用経験がない多くの企業は、外国人材の活用イメージを有していない。
		高度人材採用につなげるための事業という点の参加前の理解度を浸透させる必要がある。

改善に向けた対策

事業実施前の企業集客に関しては、高度外国人材の受入のすそ野拡大や本採用を見据えた効果的な企業集客が求められる。そのために、集客方法と集客対象について少しの工夫を凝らすことでより大きな事業成果を得ることができる。

集客方法に関して、企業の人材活用段階や業種・職種に合わせた集客方法を実施する。企業の人材活用段階とは、企業が高度外国人材の活用経験を有しているか否かの違いである。高度外国人材の活用経験のない企業に対しては、高度人材採用に関する基礎的な内容のセミナーや本事業の紹介を行うなどの対応が求められる。また、実際に企業と外国人材が対面で顔を合わせる機会を作ることも企業の心理的ハードルを下げるためには有効であり、検討の余地がある。さらに、新たに本事業に参加する企業と、過年度に参加したことのある企業とが情報共有をできれば、特に高度外国人材の活用経験のない企業の高度外国人材の採用における心理的障壁を取り除く効果が期待できる。そのため、過年度参加企業を集めたコミュニティやネットワークを作り、事業説明セミナーにおいて過年度参加企業に登壇・事例紹介・意見交換を依頼するなどの工夫も検討に値する。

企業の業種・職種に合わせた企業集客に関して、地方自治体や海外人材活用を促進する関連団体との共催セミナーも実施し、参加企業の属性の傾向（業種軸・職種軸等）に適した具体的な説明を行う。このような工夫を凝らすことで、セミナーに参加した企業が、自分事として本事業に参加してみようと思う動機づけを与えることができる。

集客対象に関して、企業の人事担当者だけではなく、経営陣まで含めることが望ましい。

集客プロセスにおいて経営陣がいることで、本事業が高度外国人材の本格的な採用を目指す企業の参加を増やすための事業であることを会社として意識づけることができる。また、集客プロセスにおいて、事務局から会社経営層の高度外国人材の採用に対する本気度を確認することで、最終的な採用につながりやすい効果的な集客ができる。さらに、本事業に参加する企業の中には、本事業が短期的な労働力確保を目的としているように見える企業も一部確認されている。そのため、広報の際に各広告媒体において本事業の目的を改めて強調する必要がある。

そのほかに検討すべき集客対象として、日本人の留学経験者を採用したことがある企業も挙げられる。これは、高度外国人材のインターンを受入・本採用する際に、留学経験を持つ日本人がブリッジ人材となりえるからである。

最後に、今後さらに新規企業の応募を集め、本事業の政策効果を、地方を含めより幅広い企業に実感してもらうためには、高度外国人材採用に興味があるものの、本事業を認知していない、または高度外国人材の採用経験のないポテンシャル企業に対して積極的に周知・アプローチを行う必要がある。

提言（２）本採用を見据えた効果的なインターン集客

一部の事例で見られた課題

段階		一部の事例で見られた課題
事業実施前	インターン集客	経歴としてのインターンシップ経験を重視する人材が本事業に参加すると、企業による本事業終了後の雇用継続の検討に繋がらない可能性がある。
	マッチング	経歴としてのインターンシップ経験を重視する人材と日本への就職に熱意を持っている人材の選別が必要である。
事業実施中	事業実施支援	経歴としてのインターンシップ経験を重視する人材は、日本文化や日本の働き方への理解度が低く、受入先企業で勤務態度に問題がある場合があった。
その他	採用結果	企業からの内定提示数は半数を超えているものの、正社員採用となった人数は13名（業務委託採用は6名）であり、辞退率は4割。経歴としてのインターンシップ経験を重視する人材の参加率が多い可能性がある。

改善に向けた対策

インターンの集客については、より企業側の採用に繋がりやすいような考え方や意思を持つ人材を狙って集客すべきである。提言（１）の企業集客と同様、集客対象と集客方法について少しの工夫を凝らすことでより大きな事業成果を得ることができる。

集客対象に関して、本事業の参加企業は、高度外国人材に対して短期的ではなく長期的な就労による活躍を期待する傾向にあるため、この企業の志向に合致した学生に焦点を当て集客することが効果的である。そのため、日本語を学習している、日本就職意欲が高い、日本が好きで日本に住みたいという意思を持っている学生を狙って集客することで、本採用の際の受入企業と学生の志向のミスマッチを減少させることができる。反対に、経歴として

のインターンシップ経験を重視する人材、日本の企業文化への理解や協調が低い人材の採用は避けることが肝要である。日本、日本語学習への関心が高い学生にアプローチするには、現状のキャリアセンターや日本語学科の教授に加え、現地大学の Japan Club のような学生団体に声掛けを行うことも有効である。

集客方法に関しては、本事業が日本での長期的なキャリア形成を目指す学生向けであることを示すことも有効である。例えば、学生側の理解を促すためには、事務局が学生向けの各広告媒体や説明会において「日本でのキャリア形成」、「日本に住んで仕事をする」といったキーワードを前面に打ち出すなどである。

また、マッチングの段階において適性のあるインターンを選別できるように、インターン候補者に対して申込後に志望動機に関する作文の提出を依頼し、日本就職に関して熱意を確認することも考えられる。

最後に、インターン候補者との事前面談時には、志望動機の深掘りや今後のキャリアプラン、日本就職に対する考え方を確認することで、履歴書のみでは推し量れない意志を把握することも重要である。今年度、企業からインターンに対して内定を出した数は参加企業の半数を超えるが、結果的に正社員採用となったのは 13 名であった。2 章にも記載した内定辞退理由の中には、これらの対策を講じることで未然に防げたものもある。インターン後に長期的に日本で就職する意欲が強い人材を選別したうえで、双方の考えや目的が合致するような人材を企業に紹介することで内定辞退率の低下を図るべきである。

図表 4-1 インターンによる主な内定辞退理由（再掲）

辞退理由	内容
採用条件	- 勤務条件として自動車の運転が必要であったものの、免許を保有していなかった - 企業側が日本でのオファーが難しく、インターン生の母国でのオファーを出したが、インターン生は日本での就職を強く希望しており勤務地条件が合わなかった - 給与面の折り合いがつかなかった - 仕事内容が漠然としていて、自分自身や親にとって、役割や今後の成長の見通しがはっきりしなかった
キャリアビジョン	- 企業が内定を出した業務内容とインターンのキャリアビジョンが異なった - インターンの専門性をより活かせる職種での就職を希望していた - 本事業でインターンが経験した業務内容と企業が内定を出した業務内容が異なり、就職後の業務のイメージがつかみづらかった
学業	- 就職前に MBA を取得したい - 就職前に日本留学をしたい

提言（３）事前準備の工夫による事業効果の最大化

一部の事例で見られた課題

段階		一部の事例で見られた課題
事業実施前	事前研修	企業・インターン（特にライブ参加でなく動画視聴を行った対象者）の事前研修に関する理解度の把握が困難である。
		事前研修中にインターン同士で連絡先を交換する場面が見られ、インターン同士での繋がりを求めている様子があった。特に社内に外国籍社員がいないインターンは孤独感を感じている可能性がある。
		インターン生側の事前研修内容を企業側に共有することを検討する必要がある。
	受入準備支援	受入計画書の粒度が企業によって異なり、インターンにとって情報が不十分な場合がある。
		インターン開始前の企業・インターンとの情報共有が受入計画書の共有や来日時・オンラインインターン開始時の案内のみを必須としたため、業務詳細や目標のすり合わせが不十分であった。
		インターン開始前の案内事項が多く、一部の企業・インターンの義務（来日時の報告、日報提出、支援金の支払い等）が漏れてしまうことがあった。

改善に向けた対策

事務局は、事前準備期間が企業・インターンにとって事業効果が最大化するような機会・仕組みを提供すべきである。受入企業とインターンのそれぞれが事業に関する理解を深め、たうえで目標等を明確に定め、さらにお互いの目標や期待に関する認識の摺合せを行うことで、双方が目的意識を持って事業に取り組むことができる。また、結果的に本採用につながる確率が向上すると考えられる。

まず、事前研修については、動画視聴での参加となる場合の公開期間、回答必須のアンケート提出期間を事前に設定することで、全員に期間内の視聴を促す仕組みづくりを行い、全員が事業を理解できるような状況にすることが望ましい。

さらに、事前研修をインターンシップ前の早期段階と事業開始直前の二段階に分けて実施する、また対面形式のインターンシップ参加者に関しては直前研修を対面で行う等の工夫を検討すべきである。これらの取り組みにより、時間的に余裕のある研修運営や対面開催による参加者の理解度向上・活発な質疑応答のための環境作りにつながる。

その他、受入企業同士・インターン同士の交流促進という意味では、セミナー型の事前研修のみならず、参加者のコミュニケーションを基に進めるグループワークの取り入れも検討が望まれる。特にインターンは1人でインターンシップを行うことに孤独感や不安を感じる人が多いため、このようなネットワーキングの機会を設けることで、インターンの心理的安全性を確保できる。また、インターン同士の情報交換を可能にし、実際の活動開始後にもポジティブな影響を与えることができる。

次に、受入計画書の作成に関しては、事務局から受入企業に受入計画書の目的や活用方法を丁寧に説明し、企業が充実した受入計画書を作成できるように促すことが望まれる。

また、受入計画書のフォーマットに関しても、受入企業とインターンがお互いの目標や期待の共有ができるよう工夫を加える必要がある。

そのほか、インターンが事業に対してどのような課題や意識を持って事業に臨むかを受入企業が理解することも、より配慮のある事業とするためには重要である。そのため、受入企業側にもインターンへの事前研修内容を共有することが望ましい。そのうえで、事業開始前に受入計画書を活用して受入企業とインターンが目標や業務内容に関する摺合せのための打合せを行うようルール化する。このように工夫することで、事業開始後に双方が本採用を見据えた充実度の高い活動を行うことができる。

提言（４）異文化理解の促進

一部の事例で見られた課題

段階		一部の事例で見られた課題
事業実施前	事前研修	事前研修に、異文化ならではの問題やその解決策等について、より具体例を入れる必要がある。
事業実施中	事業実施支援	宗教上の理由等で食べ物に制限があるインターンについて、地域によって食事に困難が生じる場合があった。

改善に向けた対策

事務局は、マッチングから事前研修や受入準備支援において、受入企業とインターンの異文化理解を促進し、事業実施に役立つ実践的な情報提供を心がけるべきである。文化の違いにより起こりうる問題や留意すべき点について予め双方が知識を身に付けておくことで、事業実施中に何か問題が起こった際にもお互いが歩み寄って解決でき、受入企業とインターンの関係悪化を防ぐことができる。

まず、事前研修においては、異文化ならではの問題やその解決策について、過年度事例で起こった具体例などを盛り込むことで、参加者がまさに自身のインターンシップ中に起こりうることとして想像しやすくなる。

また、インターンの食事やお祈り等による勤務時間の制限に関しては、マッチング面談時に事務局から候補者に制限の有無の確認を行い、インターンにとって企業側の体制に問題はないかを確認することが望ましい。初期段階において事務局という第三者が介入しながら異文化に起因する潜在的な懸念を予め払拭しておくことで、受入企業とインターンが安心した状態で事業を開始できる。

提言（５）安心・安全な移動体制の強化

一部の事例で見られた課題

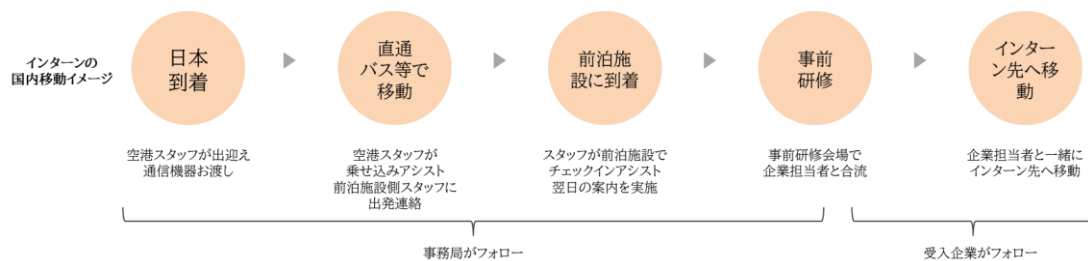
段階		一部の事例で見られた課題
事業実施中	事業実施支援	来日時、事前案内の確認不足で空港出迎えスタッフと合流できない場合があり、事務局が個別にインターンの手助けをすることが頻発した。
		空港まで企業出迎えのないインターン生は日本到着後に自身で移動をする必要があり、一部宿泊や長距離移動が発生したため負担が大きかった。

改善に向けた対策

事務局はインターンの安心・安全な来日のため、インターンの国内の移動手順の簡易化を検討すべきである。来日するインターンにとって国内移動は心理的な負担となる可能性があり、また万が一の事故や道に迷うリスクにつながる恐れがある。これら問題を未然に防ぐための事務局側の工夫が求められる。

具体的な対策としては、来日後に合同型事前研修を開催し、全員が同じ場所に移動させ、そこで受入企業担当者と合流のうえ各自受入先まで移動できるような仕組み作りを検討することが望ましい。

図表 4-2 インターンの国内移動手順の簡易化（イメージ）



また、このような来日後の合同型事前研修を実施する場合、前泊施設や会場を羽田空港・成田空港からアクセスのよい位置とし、空港出迎えと前泊施設のチェックインアシスト体制を準備することでインターン生の安全な移動を担保することが望ましい。

提言（６）日報を通じた進捗管理の徹底

一部の事例で見られた課題

段階		一部の事例で見られた課題
事業実施中	事業実施支援	日報がエクセル作成・日々のメール提出だったため負担が多かったため、インターン・企業がともに毎日コメントして提出できるケースが少なく、事務局の状況確認、支援が頻繁に発生したため、クラウド上での仕組みづくりを検討する必要がある。
		毎日の日報の提出を習慣化できない企業・インターン間で、無断欠席やコミュニケーション不足等の課題が見られた。

改善に向けた対策

事務局は日報を通じたインターンシップ進捗管理を強化すべきである。日報は事務局が各受入企業でのインターンシップが滞りなく実施されているか、懸念事項等が発生していないかを把握するため、また受入企業とインターンのコミュニケーションを促進するために重要な資料である。他方、事務局側のクラウド使用には制限があるため、今年度はメールを用いて毎日日報を提出するよう求めており、受入企業とインターンにとっての負担が大

きかったと想定される。

来年度以降は、クラウドを使って同時編集・閲覧が可能とする仕組みを整備することが重要である。企業とインターンにとって提出にかかる負担を減らすことで、事務局におけるスムーズな進捗管理、また企業とインターンにおけるコミュニケーションの活性化のために日報が十分活用できる。

また、日報の提出が滞っている受入企業およびインターンに対しては、事務局側から速やかに支援を行うべきである。日報提出が行われないことがインターンシップに何らかの問題が発生している可能性を示唆している。早い段階で事務局が仲介を行うことで、問題が悪化する前に解決し、双方にとって以後の活動がより充実度の高いものになるよう軌道修正することができる。

提言（７）企業における外国人受入体制の整備に向けた支援

一部の事例で見られた課題

段階		一部の事例で見られた課題
事業実施前	マッチング	募集要項を明確に記載できない企業があり、その後の受入計画書や実施段階でも情報不足やミスマッチが起こる原因となった。
事業実施中	事業実施支援	受入責任者・指導担当者が同一人物であった企業において、日報へのコメント等の対応事項が滞る場合があり、企業の人員面での受入体制不足の可能性がある。
		オンライン形式の場合、企業によってコミュニケーションの方法や頻度が異なることから、コミュニケーション不足によって業務遂行に支障が出る事例があった。
その他	ネットワーキング	事後モニタリング・アンケート調査において、事業が高度外国人材および企業とのネットワークや人脈の形成・活用に役立ったと回答した数が少なかった。
	日本語レベル	企業が求める人材の日本語レベルが高く、母集団との乖離が大きい。

改善に向けた対策

企業が外国人材の受入体制を整備できるよう、事務局でも最大限サポートを行うことが望ましい。特に高度外国人材の受入経験がない企業は、インターンの受入体制やインターンに依頼する担当業務について、具体的なイメージを持つに至っていない場合も多い。また、企業がインターンに対して求める日本語力が高いことも多く、申込学生の平均的な日本語レベルと乖離している。企業を資格など表面的な日本語力に固執させず、受け入れたい人物像、技能、語学力を持つ学生と企業をマッチングさせ本採用につなげるための、事務局の働きかけや工夫が求められる。

まず、事業説明セミナー等の早めのタイミングで、マッチングには募集要項が必要である旨を伝えるとともに、募集要項ではインターンの担当業務を出来るだけ明確化するよう事務局から丁寧な説明を行うことが望ましい。あわせて、インターンにどのような業務を依頼すればよいか迷う企業に関しては、高度外国人材の活用により企業として目指したいこと

を念頭に置きつつ海外の学生にとってなじみやすいジョブ型のポジションを用意するよう検討を呼びかけるべきである。

また、インターンの受入準備段階においては、受入責任者と指導担当者を別の人員とし、さらに可能な場合はメンターをつけることで、属人的でなく組織で受入が可能な体制を準備するよう事務局から受入企業に助言を行うことが求められる。インターンを組織全体として支援できる体制を整えることで、本採用を見据えて充実した活動を行うことができる。

コミュニケーションの観点においては、特にオンライン形式でコミュニケーション不足が起こりがちであるため、定期的なミーティングの実施を推奨するとともに、文章のやりとりにおいても指示を明確化するよう受入企業側に助言すべきである。また、Zoom や Teams などのコミュニケーションツールを常につないでおくことで、コミュニケーションが取りやすい体制を取ることを企業側に助言することが望ましい。そのほか、対面形式、オンライン形式のいずれにおいても、業務外での交流会を数回開催することにより、企業とインターンの関係深化やネットワーキングが進むため、これら交流会の実施について事務局から推奨することも検討の余地がある。

最後に、今年度の申込学生の 81% が非日本語話者であったことをふまえ、非日本語話者のインターンも受入対象とすることで、企業の期待に沿う能力の高いインターンとのマッチングの可能性が広がることを事業説明セミナーの際に企業に意識づけるべきである。この際に、スキルや専門性のレベルと日本語レベルが比例しないことを企業に理解してもらい、非日本語話者の高度外国人材に魅力を感じてもらえるよう工夫することが重要である。そのため、過年度参加者のうち非日本語話者であり実際に日本企業で活躍している高度外国人材にセミナー登壇等を依頼することも有効である。なお、具体的な非言語話者の受入体制の整備に関しては、短期的には翻訳機能を活用したり、長期的には高度外国人材と日本人職員との橋渡し役となる人材の採用を検討したりすることを事務局から助言することが考えうる。

提言（８）企業における長期的な高度外国人材受入のための体制整備

一部の事例で見られた課題

段階		一部の事例で見られた課題
その他	採用結果	企業からの内定提示数は半数を超えているものの、正社員採用となった人数は 13 名（業務委託採用は 6 名）であり、辞退率は 4 割。企業の高度外国人材採用によりつながりやすい体制を整備する必要がある。
	人事制度の整備	事後モニタリング・アンケート調査において、「高度外国人材の処遇や評価等の人事制度の整備」に関して、役に立たなかったと回答した企業が一定数あった。

改善に向けた対策

提言（７）が本事業におけるインターンの適切な受入体制整備に関する内容である一方、

より長期的な視点で日本企業が高度外国人材を雇用できるような社内制度を整えることも重要である。本事業のインターンからの内定辞退率は4割であった。内定辞退率が高い理由の一つとして高度外国人材が入社したいと思える、または長期的に日本企業で働くことがイメージできるような社内制度が企業側で十分に整っていない可能性がある。本事業を通じて、事務局から長期的な制度整備に関する助言を適時に行うことで、企業側での検討を促し、インターンの本採用率向上や本事業終了後の高度外国人活用の促進につながる。

具体的には、以下表に挙げたような施策を事業説明セミナー、事前研修などのタイミングで企業に情報提供することを望ましい。インターンの本採用につなげるために社内制度の整備・改善が重要であることを早い段階から企業に意識づけるには、事業説明セミナーの段階から情報提供を行うことが適切である。他方、応募前の企業にこれらの情報を伝えることにより、企業の本事業参加に対する心理的な壁となり、結果的に応募率低下につながる可能性もある。情報提供のタイミングと内容の取捨選択については、次年度事業の際に検討する必要がある。

また、マッチング後に、施策をチェックリストとしてまとめたうえで受入企業に提供することで、企業側での自主的な検討を促すことにつながる。高度外国人材の採用経験のない企業は自力での検討が難しい場合も多いため、中間面談等のタイミングで事務局からチェックリストに基づいた社内制度整備の検討状況を確認し、検討が進んでいない企業に対しては企業の意向や要望にあわせた助言を行うといった取り組みも併せて行うことが望ましい。

図表 4-3 長期的な高度外国人材の受入のための施策例

分類	内容	具体例
①選考・オファーの段階での工夫	ジョブディスクリプション(JD)の明確化	業務内容、キャリアパス、評価基準を明確に提示し、ミスマッチを防ぐ。
	選考・内定後のフォローアップ強化	内定後、現場社員との座談会やメンター制度を導入し、入社後のイメージを具体化する。
	給与等、オファー条件の柔軟性向上	日本特有の年功序列型給与ではなく、スキルや市場価値に応じた給与設定を検討する。
②入社後の受け入れ体制整備	オンボーディングプログラムの充実	- 日本のビジネスマナーや業務プロセスの研修を実施し、高度外国人材の日本の商習慣に対する理解促進を図る。 - メンター制度を導入し、高度外国人材が企業に適応できるようサポートを行う。
	社内言語の多言語対応	- 社内資料・会議・業務ツールの英語対応を進める。 - 日本語教育のサポート（業務に必要な日本語力の目標設定と学習機会の提供）を実施する。
③就業環境の整備	フレックスタイム・リモートワークの導入	多様な働き方を認めることで、柔軟な勤務形態を実現させる。
	宗教・文化的配慮	祈祷室の設置、食事の選択肢（ハラル、ベジタリアン対応）を拡充する。
	休暇制度の最適化	- 母国の祝日に合わせた特別休暇を導入する。 - 有給休暇の取得を促進し、ワークライフバランスを確保する。
④キャリア	グローバル人材向け	海外駐在・グローバルプロジェクトへの参加機会を

分類	内容	具体例
パス・評価制度の見直し	のキャリアパス設計	増やす。
	成果主義・スキルに基づいた評価制度の導入	年功序列の考え方ではなく、パフォーマンスやスキルに基づいた評価へ移行する。
⑤生活支援の充実	住居・ビザサポート	- 住宅探しの支援や、外国人向け社宅を用意する。 - ビザ更新のサポートや家族の帯同支援を行う。
	社内コミュニティ・家族支援	配偶者の就労サポートや子供の教育支援を行う。

提言（９）採用後の受け入れノウハウの共有

一部の事例で見られた課題

段階		一部の事例で見られた課題
その他	制度設計	企業にとってのインターン宿泊費負担が大きく、支援を拡大してほしいという一部企業からの要望に対して、検討する必要がある。
	採用関連の情報提供	事後モニタリング・アンケート調査において、「ビザ発給等、雇用に向けた事務的準備」に関して役立ったと回答した企業は過半数に満たなかった。
		採用を前提としたインターンシップではあるものの、査証取得を含め採用に関する情報提供等のサポートが不足している。

改善に向けた対策

事務局は、インターンの受入企業に対して、受入のノウハウや事務的準備を含めたアクションリストの提供を行うことを検討すべきである。事業実施に関するサポートのみならず本格的な採用段階のノウハウを共有することにより、サポートの一貫性が生まれ、参加企業の外国人受入体制の向上にもつながる。

なお、査証取得支援やインターンの宿泊費負担に関する補助の要望が一部企業よりあったものの、査証取得についてはどのような採用ルートでも発生すること等に鑑みて、本事業においては査証取得に関する費用や手続き、インターンの宿泊費などは受入企業側が負担できることを前提として支援を行うべきである。

提言（１０）高度外国人材のさらなる採用率向上に向けたヒアリング

一部の事例で見られた課題

段階		一部の事例で見られた課題
その他	採用結果	事業終了後アンケート調査において、対面インターンシップがオンラインに比べて実際の雇用に結びつきやすいことが明らかになった。
	雇用数の変化	事後モニタリング・アンケート調査において、事業参加前と現在で高度外国人材の雇用数が「増えた」と選択した社は31%（41社）にとどまり、「変わらない」と選択した社が60%（80社）であった。

改善に向けた対策

日本企業における高度外国人材の採用率をさらに向上させるために、事務局は企業に対して直接ヒアリングを行い、採用にあたっての課題を特定することが望ましい。特にオンライン形式でのインターンシップから本採用につながる事例が対面形式と比較して少ないこと、過年度参加企業において半数以上が事業参加前と現在で高度外国人材の雇用数が変わっていないと回答していることがアンケート調査により明らかになっている。

まず、今年度オンライン形式でインターンを受け入れた企業のうち、インターンに内定を出さなかった企業に対してヒアリングを行い、企業が内定を前向きに考えるに至らなかった要因を探るべきである。例として、オンラインの特性上対面よりもコミュニケーションが不足したため、内定を出すほどインターンの人柄やスキルを十分に把握することができなかったという意見が企業からあれば、提言（7）で記載したとおり、コミュニケーションツールの使い方を工夫して会話の頻度を増やすことやオンラインでの交流会を行うことなどを促す施策を考えることができる。また、オンライン形式で本採用が決まった企業に対しても、内定を出すきっかけが何であったか、また内定に至るまでに企業やインターンが取り組んだ工夫などについて尋ねることにより、オンライン形式での内定数を増やす手がかりを得ることができる。

また、過年度参加企業のうち高度外国人材の雇用数が変わっていないと回答した企業に対しても同様にヒアリングを行い、企業が「雇用数を増やしたいのに増やせない」という悩みを抱えている場合、その原因を深掘りする必要がある。ヒアリングの結果で明らかになった課題のうち、事務局は来年度事業に反映できる対策は積極的に取り入れ、企業が長期的に高度外国人材の雇用数を増やしていけるよう最大限の支援や助言を行うことが望ましい。

別添

令和 3,4,5 年度事後モニタリング・アンケート調査結果

令和 6 年度事後モニタリング・アンケート調査結果



令和3,4,5年度 事後モニタリング・アンケート 調査結果

経済産業省 国際化促進インターンシップ事業

—

2024年8月

目次

	Page
アンケート調査の概要	3
アンケート調査結果分析	8
I. 受入企業	9
01 高度外国人材の採用状況	10
02 インターンシップ事業の振り返り	13
II. インターン	30
01 インターンの現況	31
02 インターンシップ事業の振り返り	35

	Page
Appendix	42
【インターン用調査票】和文	
【インターン用調査票】英文	
【受入企業用調査票】和文	

調査目的・調査方法

調査目的

経済産業省が実施する国際化促進インターンシップ事業は今年で9年目となり、これまで本事業に参加した受入企業・インターンの中には、本事業を契機に高度外国人材の活用や海外展開が進んだ企業、日本企業に就職したインターンが確認されている。そのような動きを踏まえて、経済産業省では、2021年～2023年にかけて、国際化促進インターンシップ事業を利用された企業・インターンを対象に、その後の状況について調査するモニタリング調査を実施した。

本調査では、本事業の中長期的な成果、成功要因と課題を明らかにし、次年度以降の事業に活かせる教訓を得ることを目的とする。

調査方法

- 2021年度、2022年度、2023年度の国際化促進インターンシップ事業を利用した受入企業・インターンを対象に、経済産業省からアンケートをメールで依頼した。
- 調査票はMicrosoft Formsを利用した。
- アンケートはWEBフォームで実施。アンケート内容はp.44を参照。

調査 スケジュール

アンケート実施期間（受入企業）
2024年7月12日（金）～2024年7月31日（水）

アンケート実施期間（インターン）
2024年7月17日（水）～2024年8月2日（金）

分析期間
2024年7月5日（金）～2024年8月23日（金）

調査対象

2021年度、2022年度、2023年度の
国際化促進インターンシップ事業を利用した
受入企業277社・インターン434人

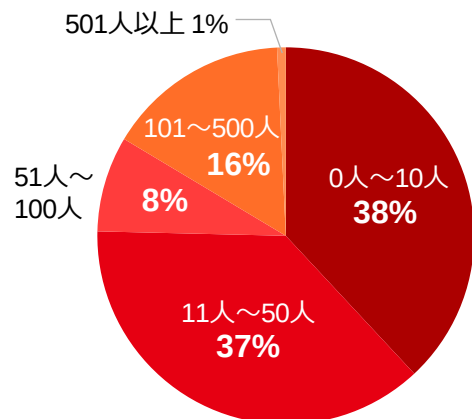
回答者数

受入企業
134社（回答率48%）

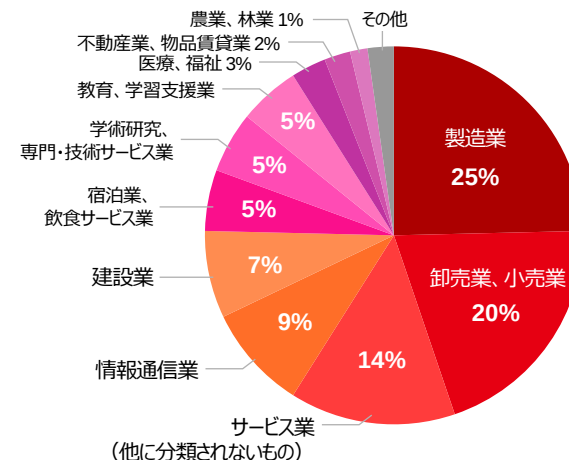
インターン
154人（回答率35%）

調査対象の内訳（受入企業 N=134）

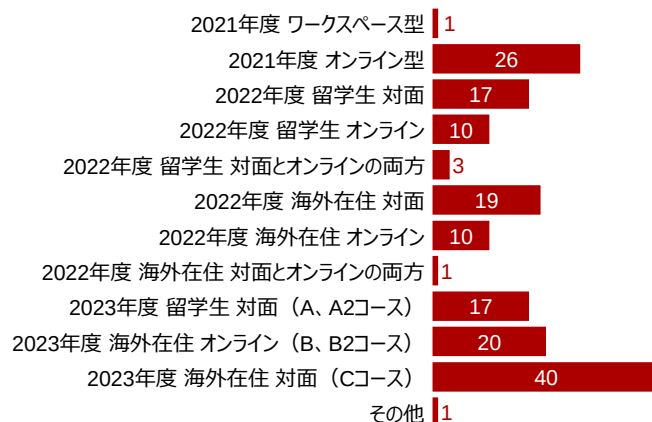
対象企業の
従業員数



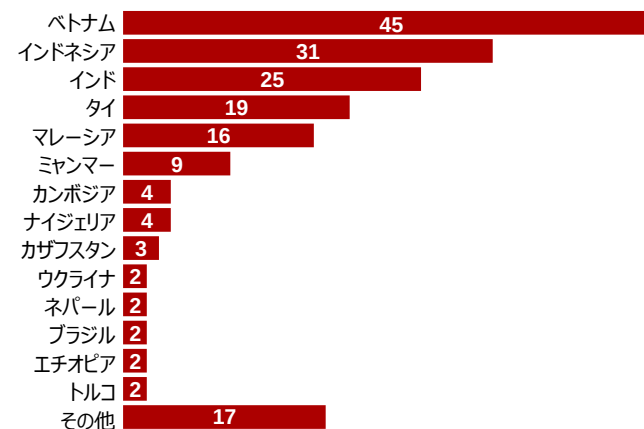
対象企業の
業種



対象企業の
参加年度・形式
（複数回答）



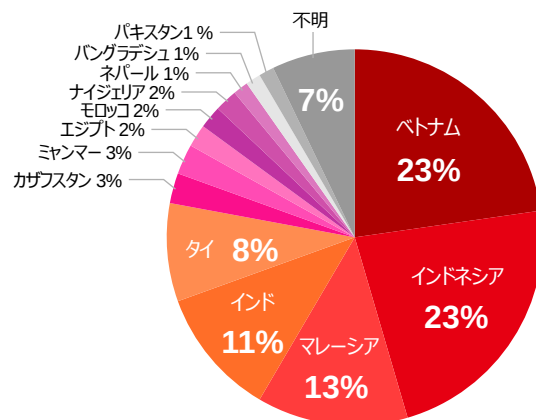
対象企業が
受け入れた
インターンの国籍
（複数回答）



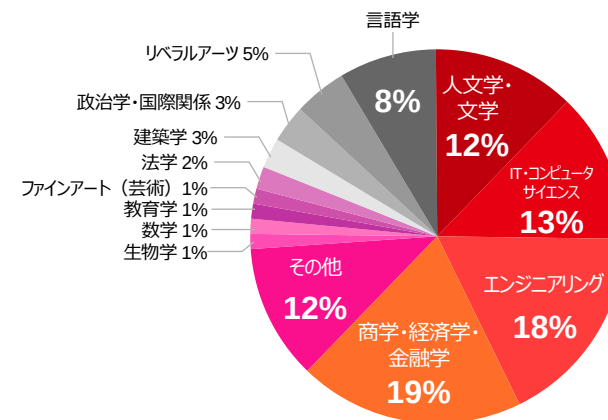
※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。

調査対象の内訳（インターン N=154）

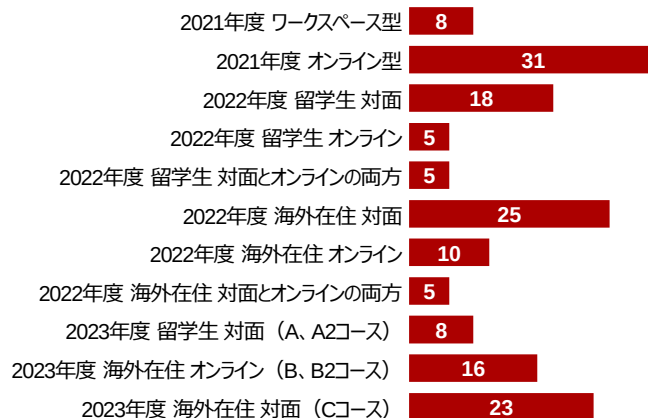
インターンの
国籍



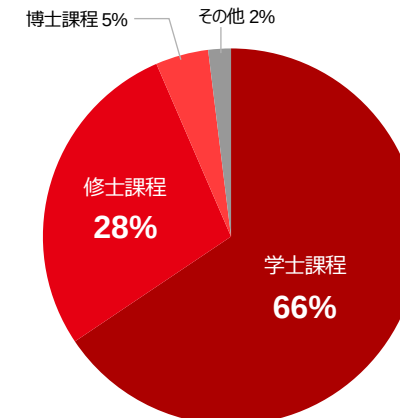
インターンの
最終学歴の
専攻



対象企業の
参加年度・形式
（複数回答）



インターンの
最終学歴
（在学中含む）



※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。

調査対象の内訳（インターン）

インターンの最終学歴（1/2）

回答数	大学名（インターン参加人数）
ベトナム	Foreign Trade University（6名）、Hanoi University（2名）、Diplomatic Academy of Vietnam（1名）、Duy Tan University（1名）、FPT University（1名）、Hanoi Law University（1名）、HCMC University of Social Sciences and Humanities（1名）、Ho Chi Minh City University of Law（1名）、Thang Long University（1名）、Ton Duc Thang University（1名）、University of Languages and International Studies - Vietnam National University（1名）、University of Social Sciences and Humanities（1名）、Vietnam national university（1名）、Vietnamese-German University（1名）、VNUHCM- University of Social Science and Humanities（1名）
インドネシア	University of Indonesia（4名）、Padjadjaran University（4名）、Airlangga University（3名）、Institute Technology of Bandung（2名）、Bandung Institute of Technology（2名）、Binus International University（1名）、BINUS University（1名）、Dayanu Ikhsanuddin University（1名）、Hasanuddin University（1名）、Jenderal Soedirman University（1名）、Muhammadiyah University of North Sumatera（1名）、Pelita Harapan University（1名）、Sebelas Maret University（1名）、Sepuluh Nopember Institute of Technology（1名）
日本	Ritsumeikan Asia Pacific University（4名）、Ritsumeikan University（3名）、University of the Ryukyus（3名）、Kyoto University（2名）、International University of Japan（2名）、Shizuoka University（2名）、Keio University（1名）、Keio University Graduate School of Media Design（1名）、Kwansei Gakuin University（1名）、Kyoto University, Graduate School of Informatics（1名）、Muroran Institute of Technology（1名）、Osaka Metropolitan University（former: Osaka Prefecture University）（1名）、Osaka University（1名）、The University of Tokyo（1名）、Tohoku University（1名）、Tokyo University of Arts（1名）、Toyo University（2名）、Toyohashi University of Technology（1名）、Yamaguchi University（1名）、YAMANASHI UNIVERSITY（1名）
インド	Ashoka University（1名）、Dibrugarh university（1名）、Gauhati University（1名）、Government Engineering College Thrissur（1名）、IIT Madras（1名）、IIT（ISM）（Dhanbad）（1名）、Indian Institute of Technology Madras（1名）、Jain University, Bangalore（1名）、KCG College of Technology- affiliated with Anna University（1名）、NIT Hamirpur（1名）、Rani Rashmoni School of Architecture（1名）、Savitribai Phule Pune University（1名）、School of Open Learning, University of Delhi（1名）、The Neotia University（1名）、Viva institute of technology（1名）、XLRI - Xaviers Labor Relations Institute（1名）
マレーシア	International Islamic University Malaysia（4名）、Tunku Abdul Rahman University of Management and Technology（2名）、Malaysia-Japan International Institute of Technology（1名）、Sunway University（1名）、UCSI University（1名）、Universiti Putra Malaysia（1名）、UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA（1名）、Universiti Teknologi MARA（1名）、University of Malaysia, Sarawak（1名）、University of Science Malaysia（1名）、University Tun Hussein Onn Malaysia（1名）
タイ	Chulalongkorn University（3名）、Kasetsart University（3名）、Rangsit University（2名）、Khonkaen University（1名）、NIDA UNIVERSITY（1名）、Ramkhamhaeng University（1名）、Srinakharinwirot University（1名）

調査対象の内訳（インターン）

インターンの最終学歴（2/2）

回答数	大学名（インターン参加人数）
エジプト	Ain Shams University（1名）、Cairo University（1名）、Mansoura University、Egypt（1名）
ネパール	Tribhuvan University（2名）、Kathmandu BernHardt College（1名）
アメリカ	PENN STATE UNIVERSITY（1名）、The Wharton School of Pennsylvania、and University of Pennsylvania Law School（1名）、University of Wisconsin-Madison（1名）
オーストラリア	Macquarie University（1名）、Queensland University of Technology（1名）、The University of Melbourne（1名）、The University of Sydney（1名）
韓国	Dongguk University（2名）
中国	Huazhong university of Science and Technology（1名）
香港	Lingnan University（1名）
カザフスタン	Kazakh Ablaihan University of International Relations and World Languages（1名）、KIMEP University（1名）
英国	The London School of Public Relations Communication and Business Institute（1名）
フランス	ESSEC Business School（1名）
ウズベキスタン	Karakalpak state university（1名）
ウクライナ	Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman（1名）
ブラジル	Universidade de São Paulo（1名）
ナイジェリア	Olabisi Onabanjo University（1名）、University of Ibadan（1名）
ミャンマー	University of Computer Studies、Mandalay（1名）
ペルー	National Major San Marcos University（1名）
ロシア	National Research University Higher School of Economics（1名）
不明	2名

アンケート調査 結果分析



I. 受入企業

1. 高度外国人材の 採用状況

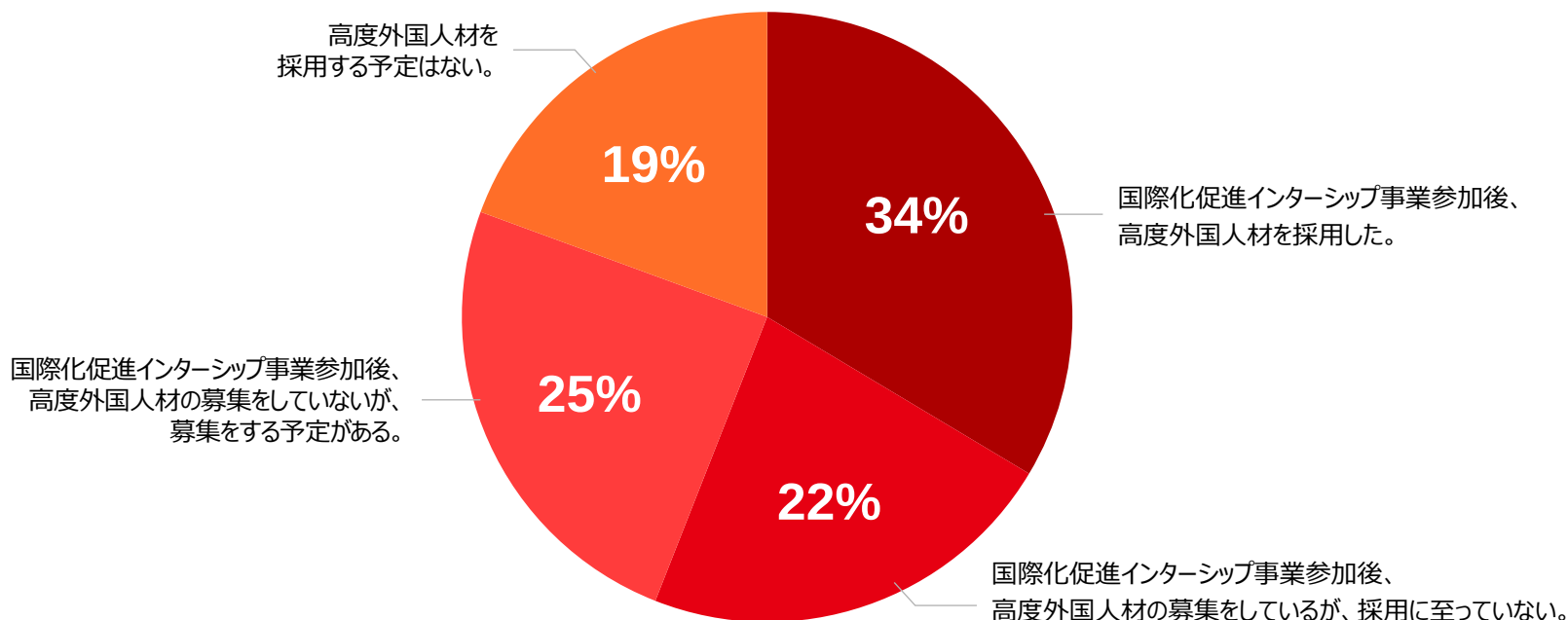
高度外国人材の採用状況

- 国際化促進インターシップ事業参加後に高度外国人材を募集している（募集を予定している会社を含む）会社は全体の81%（108件）であった。このうち、高度外国人材を採用できた会社は、34%（45件）であった。
- 一方、高度外国人材を採用する予定はない会社も19%（26件）あった。

Q

国際化促進インターシップ事業に参加後の高度外国人材の採用状況について教えてください。

高度外国人材の採用実績・予定【n=134】

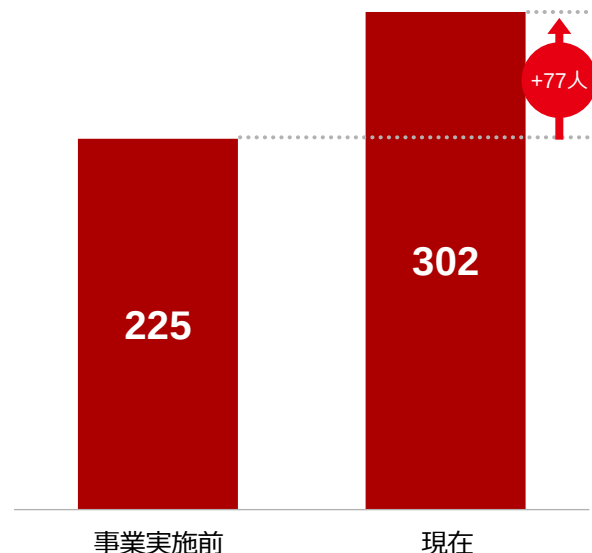


高度外国人材の採用状況

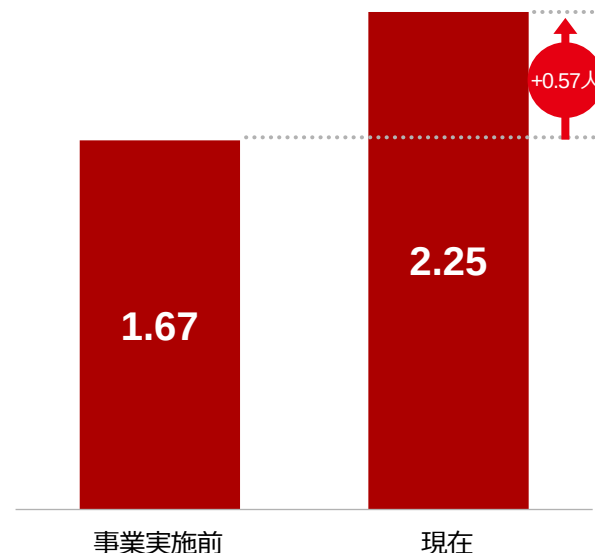
- 事業参加前と現在の高度外国人材の雇用数を確認したところ、アンケート調査の回答に協力いただいた134社の合計で、高度外国人材の雇用が77名増加した。また、1社あたりの平均では0.57人増の2.25人であった。
- 一方、アンケート調査の回答に協力いただいた134社のうち、事業参加前と現在で高度外国人材の雇用数が「増えた」と選択した社は31%（41社）にとどまり、「変わらない」と選択した社が60%（80社）であった。

Q 事業参加前と現在の高度外国人材の雇用数を教えてください。細かい数値が不明な場合は、おおよその人数をご記載ください。不明な場合は「不明」とご記載ください。

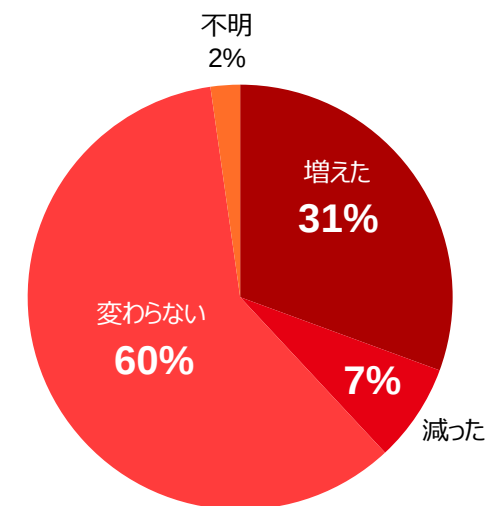
高度外国人材の雇用数の変化【n=134】



1社当たりの高度外国人材の
平均雇用数の変化【n=134】



高度外国人材の採用数の増減【n=134】



2. インターンシップ事業の 振り返り

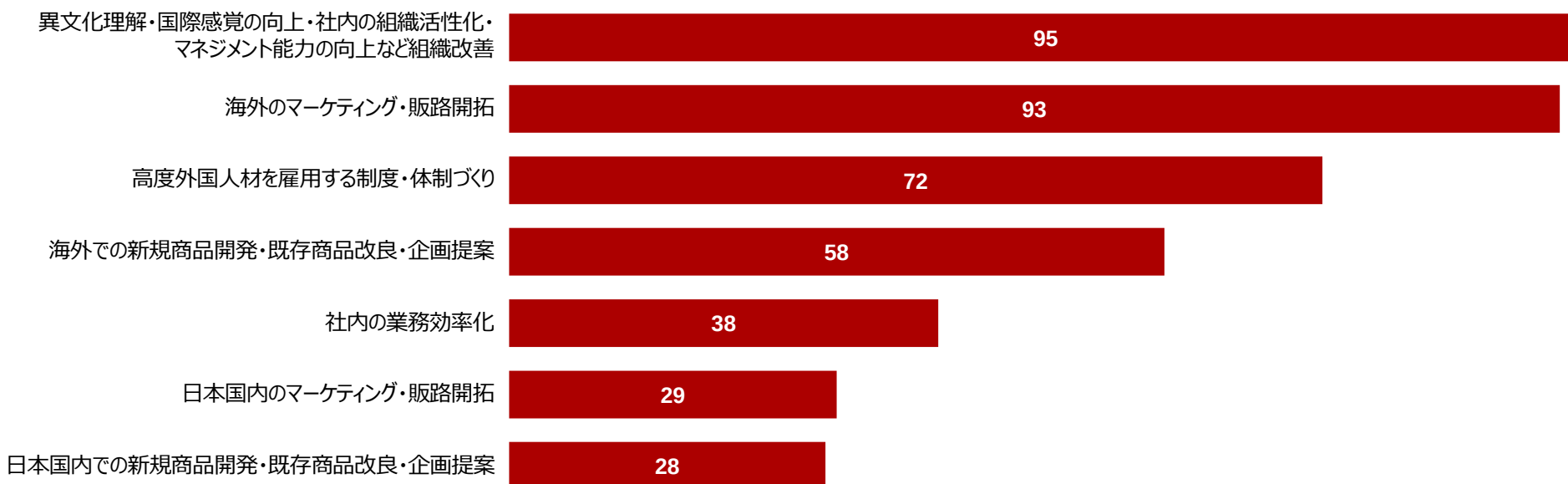
国際化促進インターンシップ事業への参加目的

- 国際化促進インターンシップ事業への参加目的に関して、「異文化理解・国際感覚の向上・社内の組織活性化・マネジメント能力の向上など組織改善」が最も多く、次いで、「海外のマーケティング・販路開拓」であった。続いて、「高度外国人材を雇用する制度・体制づくり」や「海外での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」が多かった。反対に、「日本国内のマーケティング・販路開拓」、「日本国内での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」、「社内の業務効率化」を目的とした企業は少なかった。



貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。（複数回答）

【n=134】



国際化促進インターンシップ事業への参加目的・満足度

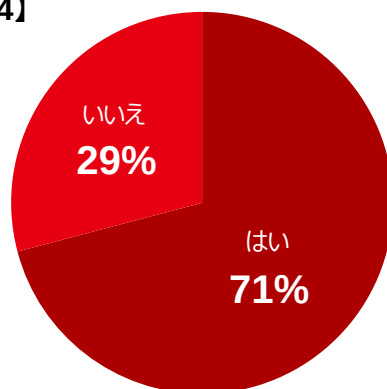
- 「異文化理解・国際感覚の向上・社内の組織活性化・マネジメント能力の向上など組織改善」を参加目的とした企業のうち、最も役立った点は「従業員の国際感覚の向上」と「従業員の異文化理解（ハイコンテスト文化や宗教への理解など）」であった。次いで、「従業員の外国語への苦手意識の低減・外国語力向上」、「社内の組織活性化」であった。

Q 「異文化理解・国際感覚の向上・社内の組織活性化・マネジメント能力の向上など組織改善」は、貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。

国際化促進インターンシップ事業への参加目的

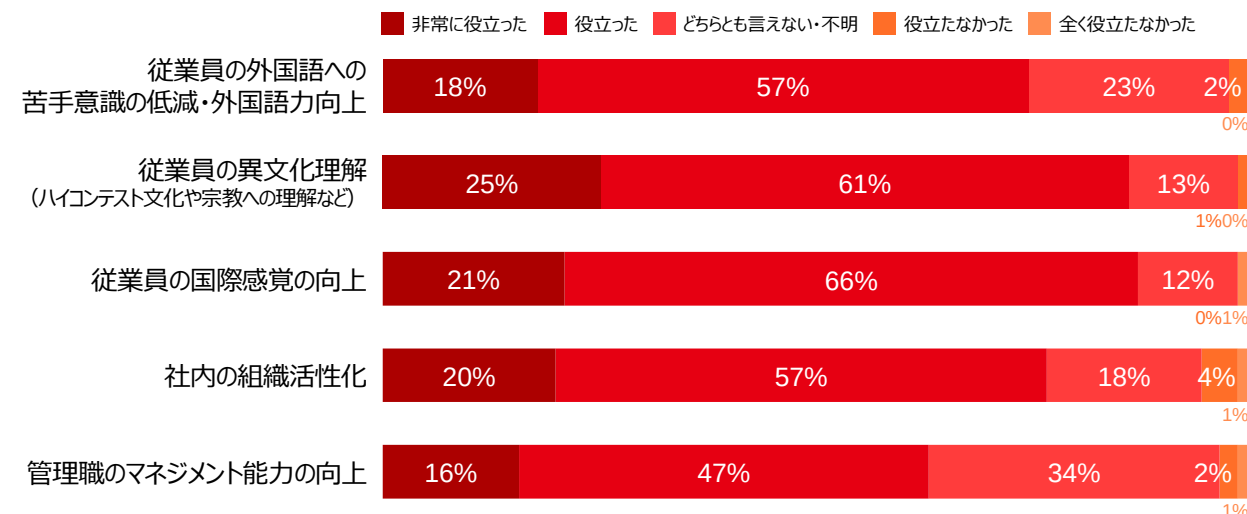
（異文化理解・国際感覚の向上・社内の組織活性化・マネジメント能力の向上など組織改善）

【n=134】



Q 「異文化理解・国際感覚の向上・社内の組織活性化・マネジメント能力の向上など組織改善」に関する各観点において、国際化促進インターンシップ事業はどの程度役立ちましたか（役立たなかったですか）。

「異文化理解・国際感覚の向上・社内の組織活性化・マネジメント能力の向上など組織改善」における満足度 【n=95】

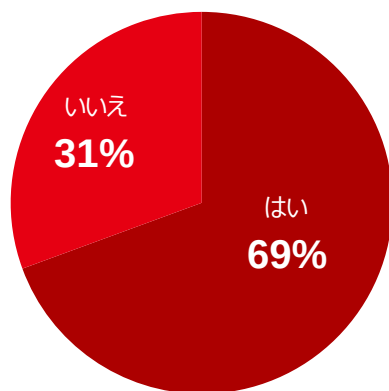


国際化促進インターンシップ事業への参加目的・満足度

- 「海外のマーケティング・販路開拓」を参加目的とした企業のうち、特に役立った点は「文化・商習慣の理解」と「市場・ビジネス環境の把握」であり、次いで「高度外国人材の専門性・得意分野の活用」、「言語面の障壁の低減」であった。
- いずれの観点も役立った（「非常に役立った」を含む）と回答する企業は多い一方、「高度外国人材のネットワーク・人脈の活用」に関しては「役に立たなかった」と回答した企業も一定数あった。

Q 「海外のマーケティング・販路開拓」は、貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。

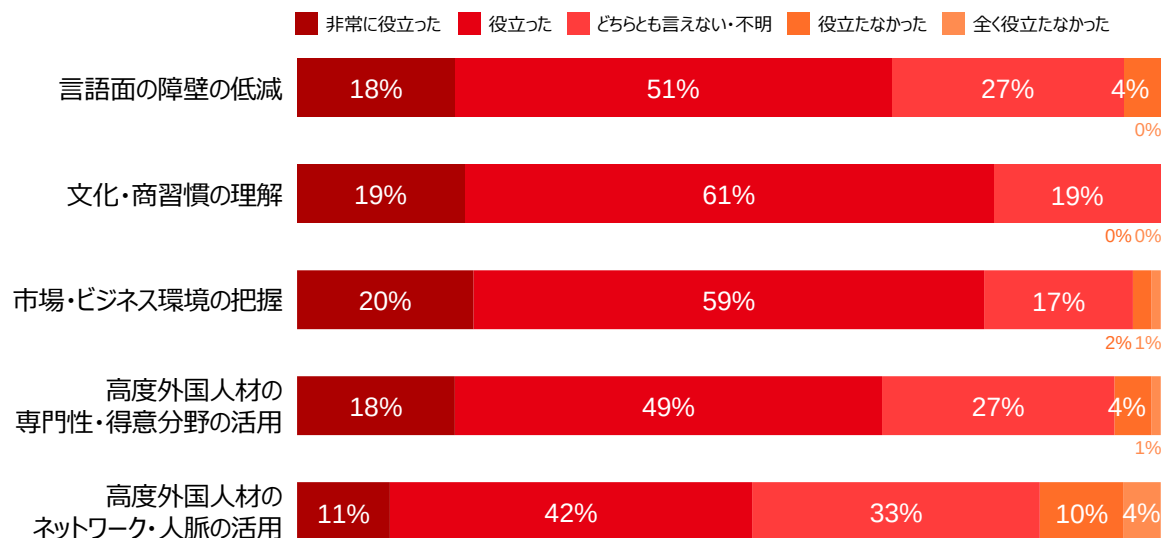
国際化促進インターンシップ事業への参加目的
（海外のマーケティング・販路開拓）
【n=134】



※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。

Q 「海外のマーケティング・販路開拓」に関する各観点において、国際化促進インターンシップ事業はどの程度役立ちましたか（役に立たなかったですか）。

「海外のマーケティング・販路開拓」における満足度 【n=93】



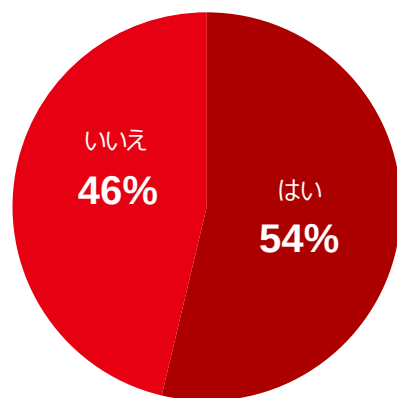
国際化促進インターンシップ事業への参加目的・満足度

- 「高度外国人材を雇用する制度・体制づくり」を参加目的とした企業のうち、最も役立った点は「既存従業員の高度外国人材を雇用することへの理解」、次いで、「その他高度外国人材の社内受入体制の整備」であった。
- 一方で、「高度外国人材の処遇や評価等の人事制度の整備」に関しては、役立ったが過半数を占めるが、役に立たなかったと回答した企業も一定数あった。「ビザ発給等、雇用に向けた事務的準備」に関しては、役立ったが過半数に満たなかった。



「高度外国人材を雇用する制度・体制づくり」は、貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。

国際化促進インターンシップ事業への参加目的 （高度外国人材を雇用する制度・体制づくり） 【n=134】

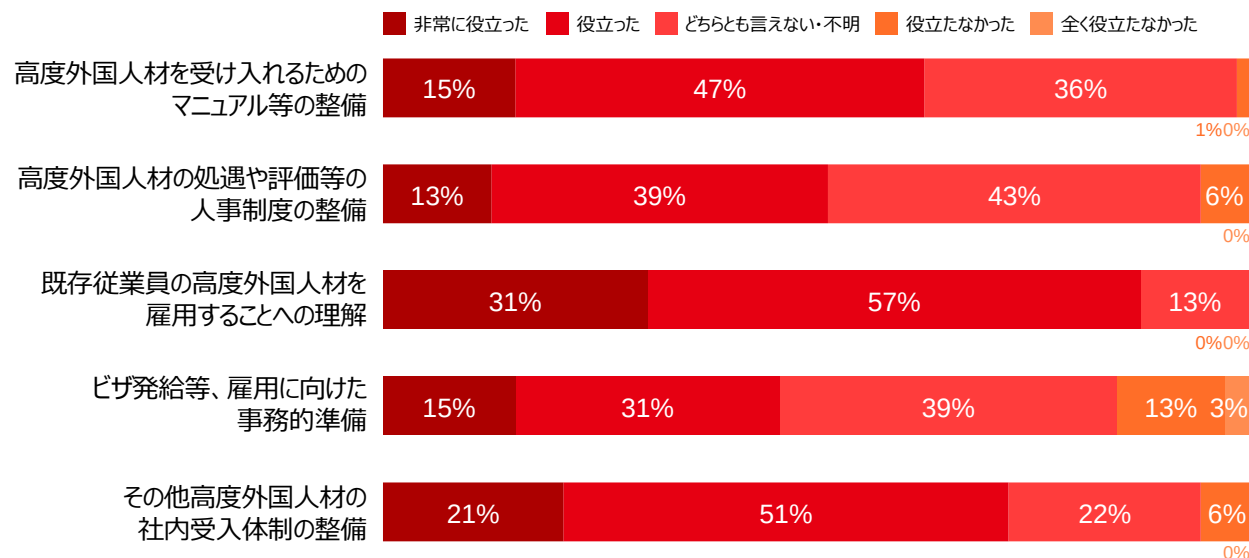


※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。



「高度外国人材を雇用する制度・体制づくり」に関する以下の各観点において、国際化促進インターンシップ事業は、どの程度役立ちましたか（役立たなかったですか）。

「高度外国人材を雇用する制度・体制づくり」における満足度 【n=72】



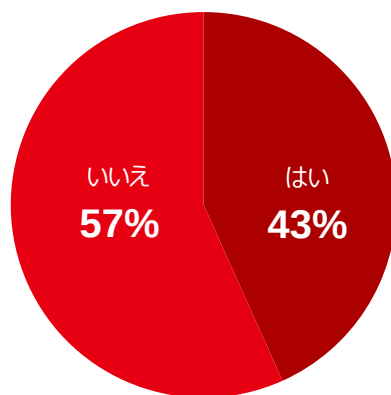
国際化促進インターンシップ事業への参加目的・満足度

- 「海外での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」を参加目的とした企業のうち、いずれの観点においても概ね同程度、役立ったとの回答が目立った。
- 「新しい視点・意見の提供」に関しては、わずかであるが役に立たなかったと回答する企業もあった。



「海外での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」は、貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。

国際化促進インターンシップ事業への参加目的
(海外での新規商品開発・既存商品改良・企画提案)
【n=134】

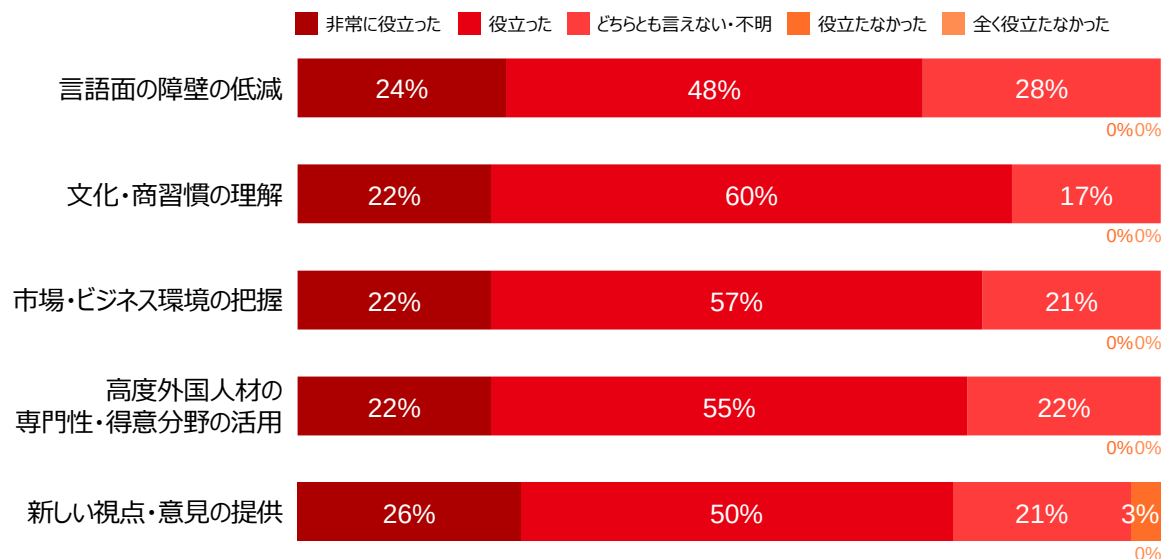


※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。



「海外での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」に関する各点において、同事業はどのような点で役立ちましたか（役立たなかったですか）。

「海外での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」における満足度【n=58】

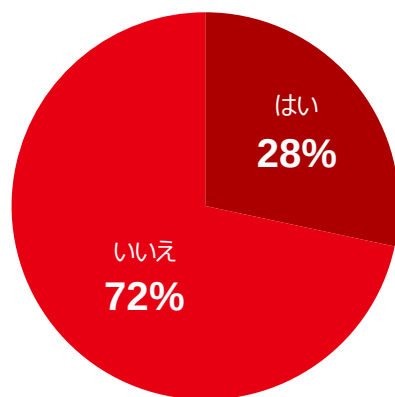


国際化促進インターンシップ事業への参加目的・満足度

- 「社内の業務効率化」を参加目的とした企業のうち、最も役立った点は「業務の削減・業務内容の見直し」であり、次いで「DX（AIによる最適化、アプリ導入など）の促進」、「業務マニュアル・フローチャート等の作成」と続いた。
- いずれの観点も役立ったと回答した企業が多いが、「業務の削減・業務内容の見直し」、「社内のルールの明確化」、「業務マニュアル・フローチャート等の作成」に関しては役立たなかったと回答する企業も目立った。

Q 「社内の業務効率化」は、貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。

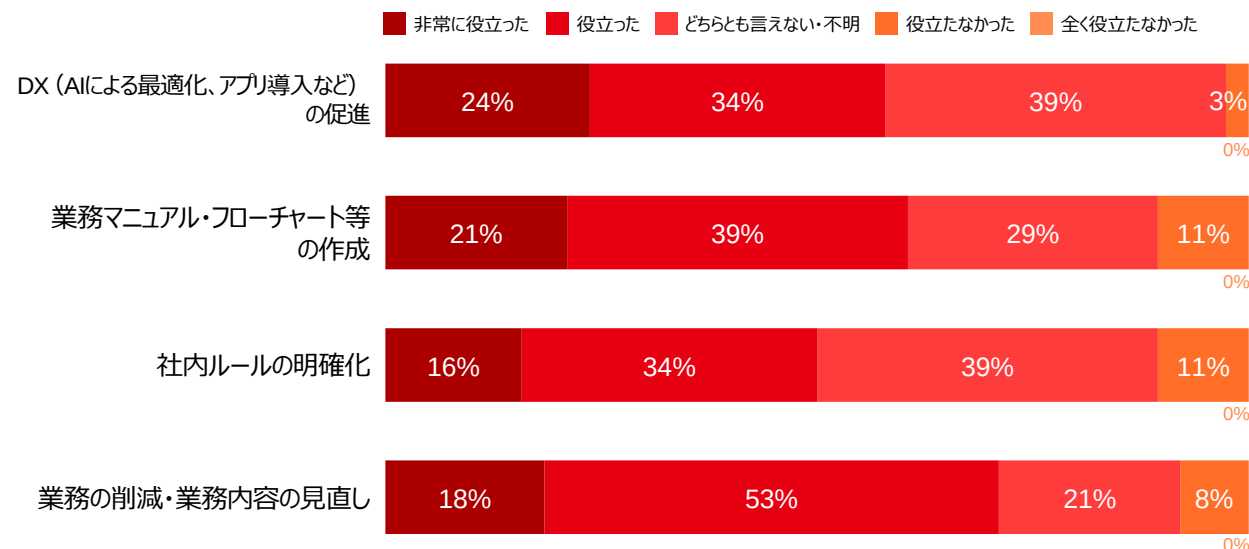
国際化促進インターンシップ事業への参加目的
（社内の業務効率化）
【n=134】



※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。

Q 「社内の業務効率化」に関する各点において、国際化促進インターンシップ事業はどの程度役立ちましたか（役立たなかったですか）。

「社内の業務効率化」における満足度 【n=38】

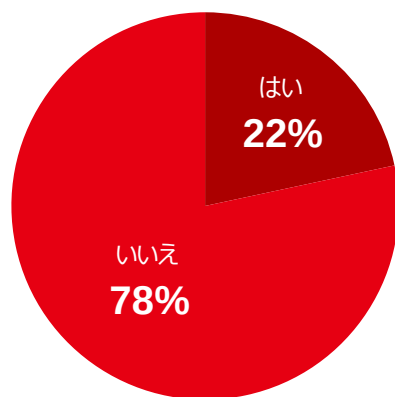


国際化促進インターンシップ事業への参加目的・満足度

- 「日本国内のマーケティング・販路開拓」を参加目的とした企業のうち、「高度外国人材の専門性・得意分野の活用」、「市場・ビジネス環境の把握」、「高度外国人材のネットワーク・人脈の活用」のいずれにおいても役立ったと回答する企業が多い。
- いずれの観点も役立ったと回答した企業が多いが、一方で役に立たなかったと回答する企業もあった。

Q 「日本国内のマーケティング・販路開拓」は、貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。

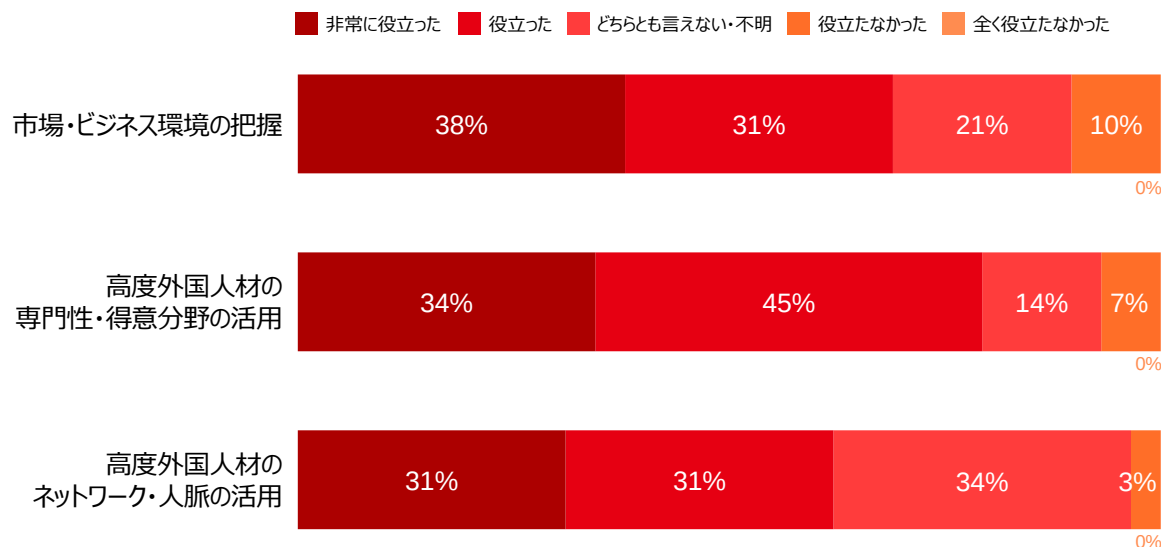
国際化促進インターンシップ事業への
参加目的
(日本国内のマーケティング・販路開拓)
【n=134】



※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。

Q 「日本国内のマーケティング・販路開拓」に関する各観点において、国際化促進インターンシップ事業はどの程度役立ちましたか（役立たなかったですか）。

「日本国内のマーケティング・販路開拓」における満足度 【n=29】



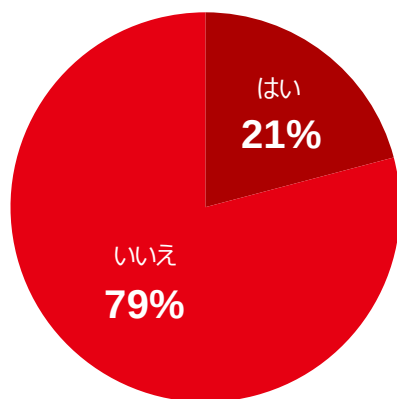
国際化促進インターンシップ事業への参加目的・満足度

- 「日本国内での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」を参加目的とした企業のうち、特に役立った点は「高度外国人材の専門性・得意分野の活用」や「新しい視点・意見の提供」であり、次いで「市場・ビジネス環境の把握」と続いた。
- いずれの観点も役立ったと回答した企業が多いが、役に立たなかったと回答する企業もあった。



「日本国内での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」は、貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。

国際化促進インターンシップ事業への参加目的
(日本での新規商品開発・既存商品改良・企画提案)
【n=134】

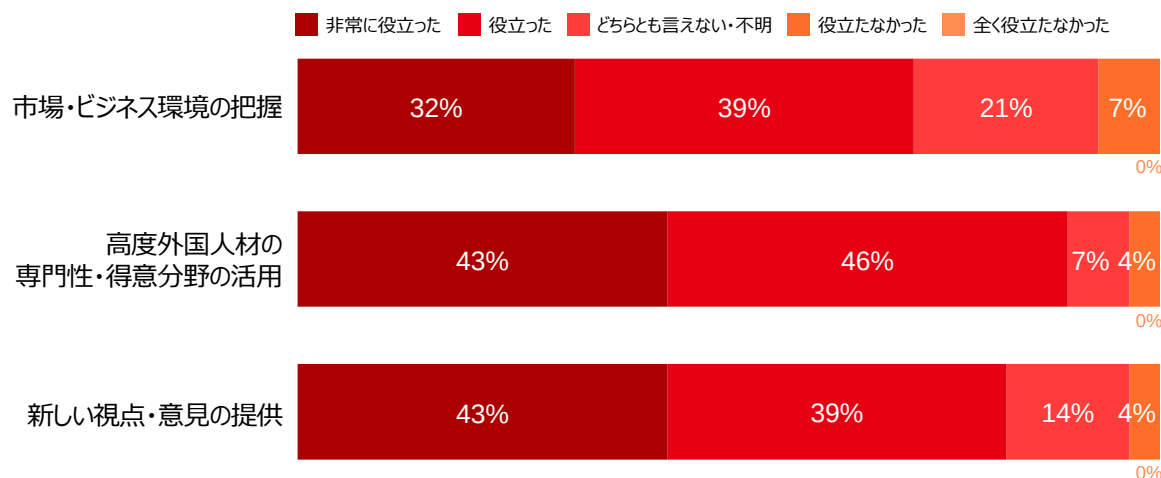


※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。



「日本国内での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」に関する各点において、同事業はどのような点で役立ちましたか（役立たなかったですか）。

「日本での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」における満足度 【n=28】



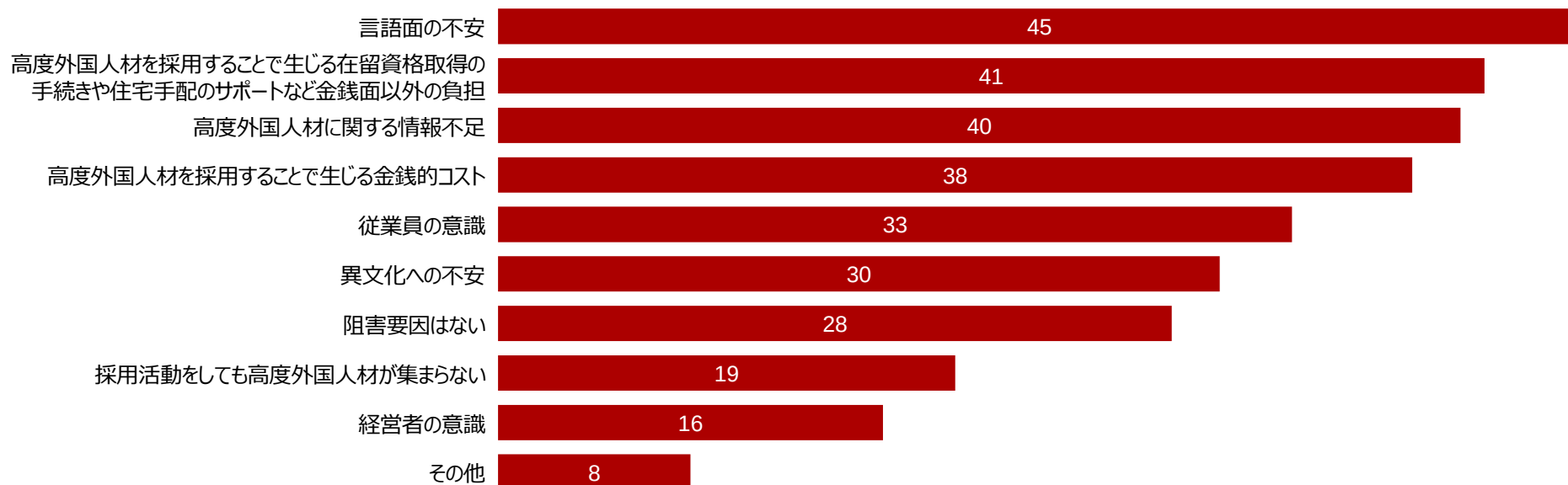
高度外国人材の採用・活用の促進に係る課題

- 高度外国人材の採用・活用の促進に係る阻害要因として「言語面の不安」が最も大きく、次いで、「高度外国人材を採用することで生じる在留資格取得の手続きや住宅手配のサポートなど金銭面以外の負担」、「高度外国人材に関する情報不足」、「高度外国人材を採用することで生じる金銭的成本」、「従業員の意識」、「異文化への不安」が多かった。
- 反対に、「経営者の意識」や「採用活動をしなくても高度外国人材が集まらない」と考える企業は少なかった。

Q

高度外国人材の採用・活用の促進の阻害要因があれば教えてください。（複数回答）

高度外国人材の採用・活用の阻害要因【n=134】



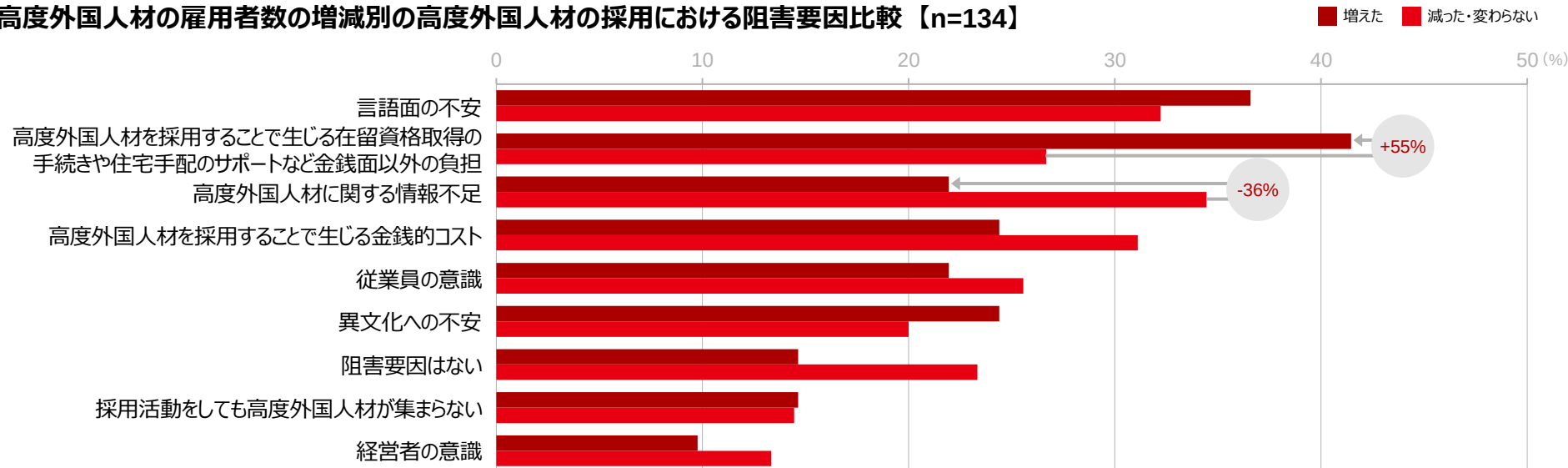
高度外国人材の採用・活用の促進に係る課題

- 事業参加前に比べ、現在の高度外国人材の雇用数が「増えた」社と、「減った」または「変わらない」社に関して、それぞれの高度外国人材の採用・活用の阻害要因を確認した。全体的な傾向に大きな差は確認できなかったものの、高度外国人材の採用が増えた社の多くが、「高度外国人材を採用することで生じる在留資格取得の手続きや住宅手配のサポートなど金銭面以外の負担」を阻害要因として挙げている。このことから、実際に高度外国人材を雇用する際には、金銭面以外の様々な問題が起きていることが窺える。
- 一方、高度外国人材の採用が「減った」または「変わらない」社に関しては、「高度外国人材に関する情報不足」が大きな阻害要因であった。このことから、高度外国人材の採用意欲のある企業に対してより一層の情報提供を行う必要がある。



高度外国人材の採用・活用の促進の阻害要因があれば教えてください。（複数回答）

高度外国人材の雇用者数の増減別の高度外国人材の採用における阻害要因比較【n=134】



国際化促進インターンシップ事業の良い点（1/2）

- ・ 国際化促進インターンシップ事業の良かった点として目立った点は、優秀な人材とのマッチング、異文化に対する理解促進、高度外国人材に対する理解促進、外国人目線での情報収集、社内の活性化であった。

Q

日本での就職を理解する上で、国際化促進インターンシップ事業の良かった点を教えてください。

【優秀な人材とのマッチング】

- ・ 非常に優秀な人材とマッチングしていただけたこと。
- ・ 人に恵まれたと思います。
- ・ 良い人材を採用することができたこと
- ・ 優秀な人材を獲得できた
- ・ 意欲的な対象者がいる事
- ・ 毎年、留学生のマッチングのセンスがとても良いと思います。どのような人材が我々に必要か、対応に必要な能力や課題が明確にできます。
- ・ きてくれた方の人柄が素晴らしかったので受け入れ側にとっても良い影響が大きかった（社内活性化など）
- ・ 弊社のようなスタートアップ企業が、高度人材を受け入れられるという点では非常にメリットは大きかったと感じる。日本人よりも海外人材の方が優秀であるケースも多いということに気付くことができた。
- ・ このインターンシップとは別に個別でIITとITBで毎年インターンを受け入れており、それとの比較として、ルートのないところからの受け入れがあり、面白い
- ・ 海外の優秀な学生、スタッフが事務局の手配によって集められ、日本にて合流可能となる
- ・ 非常に能力の高い方が多かった。ただ、その人材を使いきれぬのが疑問でした。
- ・ 大変にレベルの高い人材が多く、将来の採用に積極的に考慮したい。
- ・ 能力・意欲の優れた人材であることがわかった。
- ・ 高度外国人材の採用の機会がいただけたこと
- ・ 非常に優秀な人材との出会いをご提供頂きまして誠にありがとうございました。
- ・ 優秀な人材を採用することができた
- ・ 自社のような小規模企業では外国人雇用のハードルが高いと思い込んでおり、そもそも高度外国人材を活用する発想すらなかった。今回の機会を頂戴し自社でも高度外国人材の活用が可能なのが理解でき、かつ、高度外国人材の優秀さも理解できた。
- ・ リスクの高い国から、信用できる人材を見つけることができたこと
- ・ スキルと意欲があるインターン生と出会う事ができたこと
- ・ 参加者が熱心であったこと
- ・ 新たなつながりが出来ました

【異文化に対する理解促進】

- ・ 社内での外人アレルギーの障壁の除去
- ・ 現地のインターンと直接やりとりできた
- ・ 非常に異文化意識は特に身につきました。日本国内だとわからないことが多く役に立ちました
- ・ 異文化の受入れに楽しく前向きに取込めた
- ・ 自社のみではなく関係会社においても外国人材に対する意識が変わった。
- ・ 異文化理解の機会を作れたこと
- ・ 異文化への理解、商取引の根本的な違いの知見
- ・ ソフトウェア開発に関するインターンを実施したことで、高度外国人材の活用が開発力の強化につながることを確認できました。
- ・ 英会話スキルが向上した。東欧人材の雰囲気を理解できた。
- ・ 異文化の意識共有
- ・ 異文化コミュニケーションできた点 業務内容見直しになった点
- ・ 異文化にオンラインとはいえ接することができたこと。
- ・ 異文化への理解
- ・ 異文化理解。
- ・ インターン期間終了後もSNSなどを通じて交流が続けられることで、現地の文化への理解が深まります。それは顧客などのビジネスパートナーとの繋がりとは違って気づきが得られます。
- ・ 現地の方しかりサーチできないような仕入先の情報を知ることができた。また、インターンと若手社員の交流ができ、異文化理解になった。

※ 回答は原則原文のままで、明らかな誤字脱字等は修正 ※ 回答は次ページに続く

国際化促進インターンシップ事業の良い点（2/2）



日本での就職を理解する上で、国際化促進インターンシップ事業の良かった点を教えてください。

【高度外国人材に対する理解促進】

- ・今回はインドの学生さんのChatGPT技術に関する学習の速さが分かった点
- ・高度外国人材のスキル面や経験を把握できた。
- ・企画業務における高度外国人材の活躍の可能性を調査することができました。
- ・異文化知識やお互いの刺激となり知識が伸びた
- ・2019年から参加させていただいているが、その時のインターンが現在も手伝ってくれており、想像以上の優秀さで、並の日本人の3人分は一人でこなしてくれている印象。
- ・高度人材採用への理解が深まった
- ・現地で活動してくれること。学生の知識やスキルの活用とそれによる刺激。日本へ呼ぶハードルはあるものの採用したい気持ちは高くなる。
- ・意欲が高い人材の獲得に役立っています
- ・高度外国人材の能力の高さを知れたこと
- ・高度外国人材のポテンシャルが把握できたこと。
- ・普通の採用活動では全く会えない、とても優秀な人材に会え、採用意欲が高まった。
- ・高度外国人材の優秀さを理解実感できたことが一番良かった点です。依頼内容の理解度、咀嚼力、業務遂行能力の高さに驚きました。
- ・スピード感が違う、速い！
- ・高度人材といっしょに仕事ができる機会になりました。

【外国人目線での情報収集】

- ・ローカル視点での市場分析に触れることができた
- ・インドネシアの方の特性がわかった
- ・社内でのマネジメント力向上につながった
- ・海外ローカル情報を取得できるところ
- ・展開を想定している国の情報収集ができた
- ・日本語を学ぶ現地大学生との日本製商品のマーケティング作業は、このような機会を頂けなければなかなか経験できず、とても楽しく今後に役立つ成果を頂くことができました。
- ・販路先の情報を的確につかめた
- ・ハラル経済圏へのアプローチ理解出来た
- ・海外展開の足掛かり
- ・当学院は日本語教師養成講座をもっているのので、日本語教師の資格取得をした生徒さん方をベトナムの日本語学校に派遣できるよう、現地の様子や日本語学校の事などをリサーチしてもらったスタッフとなるようこのインターンシップを利用させてもらいました。とてもよかったです。

【社内の活性化】

- ・海外人材とのチーム作りのイメージが出来た
- ・外国人材を対象としたインターンシップを始めて参加し、外国人材向けインターンシップ実施のノウハウを得ることができた。また外国人材と触れ合うことで一部ではあるが社内人材の業務国際化の経験となった。その国の方ならではの視点で弊社製品を見ていただき、現地ニーズについての調査を実施していただけた。
- ・インターン生がいる時期は社内での活性化につながった
- ・社内のグローバル化という意味ではとても有効な方法だと思われます。人材のグローバル化だけでなく、市場のグローバル化についても可能だと思われます。
- ・受入れ部門の活性化
- ・今回のインターンにはベトナム語⇄日本語の翻訳業を行ってもらい詳細な資料を作成、ベトナム語資料の解釈が可能になり言語の壁を解決できた点。
- ・優秀で、日本においても通用する方とめぐり逢い、非常に刺激を受けました。
- ・受入を担当した社員のモチベーションにつながった
- ・高度外国人材の知見が開発を促進した

【その他】

- ・インターンシップ自体の有用性を感じた
- ・当時はコロナ禍でしたので、その状況の中で調査をする事ができた点。
- ・コネクションとして今後も役立つ
- ・非常に良い取り組みだと思いました。自社では採用にいたりませんでしたが、タイに帰国後私のパートナーの会社に就職しました。
- ・来たインターンシップ生にとっても良い経験を与えることができた
- ・事前研修・フォローアップ研修等大変勉強になりました。
- ・英語でのカタログや当社の資料が出来たおかげで、海外での取引に役立った。
- ・受け入れに対する不安要素を少なくしてくれた
- ・最初のきっかけとしてオンラインは有効と感じました。
- ・インターンシップにかかる費用面の負担がなかったところがよかった
- ・長期間一緒に活動して良い関係を作れた。今後にも活かせると思う
- ・期間前・期間中のインターン生、企業双方に対するサポートが充実していること。
- ・インターン生とは本国に帰られた後も連携を取っており情報共有を続けている
- ・オンラインでインターンシップ参加できる点は当社の働き方に合っていて良かったです。
- ・企業が負担するものがなかったこと
- ・海外からの就職者の採用活動や面接時の通訳や意見の進言など良かったと思います

※ 回答は原則原文のままですが、明らかな誤字脱字等は修正

国際化促進インターンシップ事業の改善すべき点（1/2）

- ・ 国際化促進インターンシップ事業の改善すべき点としては、マッチング、事務局のサポート体制、費用負担等に対する改善要望が多かった。
- ・ また、オンラインでのインターン実施には限界がある点も改善点として多く挙げられていた。



日本での就職を理解する上で、国際化促進インターンシップ事業の改善すべき点を教えてください。

【マッチング】

- ・ 紹介する前にマッチングがうまくいっているかどうかのチェック機能が欠如していた
- ・ 日本側が求める人材をピンポイントで紹介してほしい。当社では日本語ができる、日本について基礎知識がある人材を希望したが、紹介されたのは日本語が全くできず、日本の知識も皆無の人材だった。やりとりは英語で行ったが、日本側の負担が大きかった。
- ・ 仕事の能力以外の、人間性も選考時に見極めてほしい
- ・ 候補者と事前面談したい
- ・ 事業内容的に、ある程度の日本語レベルが欲しいので、そのフィルタリングは難しそう
- ・ マッチングのプロセス
- ・ マッチングの改善
- ・ 参加者の選別 リアルはリアルな音大がある

【事務局のサポート体制】

- ・ 事務局が非常に不誠実
- ・ 宿泊場所が劣悪でした。事前準備をきちんとしていただきたいと思います。
- ・ 急遽決まったインターンシップだったため、事務局も混乱があったのかもしれませんが、事務局からの連絡がないまま来日してしまったということが起き、インターン生本人から宿泊先チェック後にホテル名等の報告をもらうなど心配が続いたので事前にしっかりと報告をしていただきたいと思います。
- ・ 日報等日々の報告業務。週レベルに改善してほしい
- ・ 事務局の対応 書類が多すぎる 業務以外の負担が多い 仕事外のサポートが大変
- ・ 事務局の支援が細かいところまで行き届いていない

【費用負担】

- ・ 最初の半年ぐらいいは何かしら金銭的な補助をしてほしい、言葉の壁もあるし就業時間などの文化の違いがあり、事業としての利益につなげるかわりにくいので。
- ・ 金銭的な補助が足りない。人材の滞在費用が大変。
- ・ 住居費用が高額。
- ・ コストをもう少し考えたい
- ・ われわれのように零細企業にとって、滞在費等の費用を負担することは経営に大きなインパクトがあり、2回目の申し込みをすることができなかった。もう少し、国で費用負担する制度設計を望む。
- ・ 受け入れにかかるコスト削減。

【採用面】

- ・ 現地へ訪問ができなかったので展示会などでのプロモーションができなかったのが今年採用することが決定した
- ・ 採用する場合、人件費と売上貢献力を天秤にかけなければいけません。高度外国人材が求める待遇等の情報が得られると採用検討につながやすいと思います。
- ・ 採用につながらない

※ 回答は原則原文のままだが、明らかな誤字脱字等は修正 ※ 回答は次ページに続く

国際化促進インターンシップ事業の改善すべき点（2/2）



日本での就職を理解する上で、国際化促進インターンシップ事業の改善すべき点を教えてください。

【オンライン】

- 21年、22年はコロナの影響でオンラインでは4時間しか仕事をさせられなかったこと、22年は2週間しか滞在できなかったこともあり、評価づらい。
- オンライン採用で合ったとしても、やはり初回はFace-to-Faceの面談を経たのちにオンラインでの業務をする必要を感じました。
- 相手を知るうえでオンラインの限界を感じました。
- オンラインはお互いに難しいと感じた
- プログラムそのものより時期的にコロナ禍であったことが本当に残念です。思うような交流活動ができず信頼関係の構築が難しかったです。やはり2019年度前に行ったような形が良かったと思います。

【制度（実施期間）】

- インターンシップ期間を3ヶ月程度に延ばして欲しい
- 期間が短く、できる事に限りがありました。互いの目的の擦り合わせの期間と本格的な活動の期間があるとより活動が充実したものになるように感じます。以前は年末年始を挟んで前半後半に分かれていましたがそのような期間を設定することも効果があると思いました。つまり活動はしなくてもSNSなどで互いの近況を知ることでコミュニケーションが深まったり気づきが得られることがありそうです。
- インターン期間を数か月長くして頂きたい

【制度（その他）】

- インターンシップ生の管理の線引きをはっきりしてほしい。
- 2回目、3回目に参加できると運用にしていきたい
- 期間の自由度をもっと取って欲しいです。（一日の作業時間の調整や土日の活動など）
- ちょっと過保護過ぎる点が見受けられる。もう少し個性を出させた方がいい
- 対面の場合、インターンシップ生が休日を利用して日本を理解できるアクティビティなプランなどがあるとよいと思う。
- 経済産業省の管轄として、日本貿易保険との連携をもっと深めてほしい。

【広報】

- 告知がどこでされているか全くわからない。今年も応募しようとしたら業者が変わっており締め切られていた。来年もぜひ応募して欲しいと言われていたのデブッ。
- まだまだ、このプログラムを知らない中小企業が多い点
- 国内向けの海外在住者の方への発信を今後力を入れていく

【入国・在留資格】

- その人材を採用するために、在留資格申請する必要があります。手続きが時間的に書面的に簡略になれるように、出入国在留管理庁とのやり取りしていただければ良いかと思います。
- 採用した外国人はリモートで就労しているが、日本で働きたい意欲がある。インターンシップ後の入国についてサポートが欲しい
- 海外人材を受け入れるためのビザの取得や何が必要かなどの情報があるとより雇用が進むと思います。またインターンシップに来た外国人はビザが降りるスピードが早くなるなどの配慮があると大変ありがたいです。今回、ビザの取得に6ヶ月もかかりました。

【その後のフォローアップ】

- その後インターンシップをした学生らがどうなったのか知りたい
- 人材派遣的に、その場限りとなってしまったことは残念である。
- 事業展開中、並びに終了後のフォローアップ。
- 次年度の募集について案内がない。活用方法や育成方法について、もっと細かい事例などを知りたい。期間終了後のフォローが何もない。（インターン生の意見を聞く機会がない。企業へのウェブヒアリングがない。高度人材として活用できるかどうかの聞き取りもされていない。）
- 事業に対する改善すべき点はありませんが、事業に取り組んでいた期間だけではなく、本事業をきっかけに、高度外国人材の採用につながるようなアフターフォローがあれば、ありがたいです。

【その他】

- 現地大学側では、実施期間的に単位付与できるインターンシップにはならないことがあり、そのあたりが現地大学側が積極的な活用を出来ない理由だと思われます。このスキームを現地大学では理解していないようです。
- 過去5年に3回受入れを行っているが、人材、受入企業ともに質が下がっているように感じられる
- 特になし
- 経済産業省への提出等もあるので仕方がないかもしれませんが、事務局への申請書類が多く複雑だったため、もう少し簡潔だと嬉しかったです。
- 奨学金受給学生の契約条件（帰国後に母国企業に就職しなければならない等）を事前に開示してほしい

※ 回答は原則原文のままだが、明らかな誤字脱字等は修正

高度外国人材の採用・活用の促進が進んだ取組

- 国際化促進インターンシップ以外で、高度外国人材の採用・活用の促進が進んだ取組としては、様々な外国人材の採用、社内規則・体制の整備、他の公的機関からの支援を挙げている企業が多かった。

Q 国際化促進インターンシップ以外で、高度外国人材の採用・活用の促進が進んだ貴社の取組があればご教示ください。

【外国人材の採用】

- 技能実習生、特定技能、ぎんこく
- 現在、技術人文国際ビザで2名採用している。
- 海外JOBフェアへの参加 直接海外へ行って採用 日本国内の留学生の採用 海外で生活している高度外国人材の採用
- 現地大学の設立・運営による雇用
- 採用人数が増加した 外国人材に関する問い合わせが増えた
- 長崎県内留学生の活用
- 日頃お付き合いのある会社のプロジェクトにてインド人の採用が進みました。現在6名の内定者がおります。
- 新たな専門学校との出会い。
- 東京都主催のインターンプログラムには参加している
- 21でも記載の様に大学と直接やり取りをしている。実際にはキーマンが存在して、そこから組織的にインターンシップを受け入れている。来る学生も単位取得になるなどメリットがある。こちら側も実務をさせるので、とても助かる。そのためには数年間、地道な努力がいるが、そのベネフィットは大きい。人材確保で困ることはない
- 国際化促進インターンシップの後、直接インターンシップとは関連がありませんが、初めて特定技能人材を採用し、今年度が2年目となっています。弊社の業務に役立つスキル、知識、経験を持った外国人材に活躍してもらっています。
- 海外採用媒体の活用
- 外国人実習生の採用
- 海外のMBA、MIBクラスのStudy Tourを受け入れている。

【社内規則・体制の整備】

- 外国籍の従業員を過去に採用しており、文化的な違いをふまえて、社内体制を整備した経験がございます。具体的には、就労規則を分かりやすく説明する機会を設けたり、昇給・賞与に関する規定を明確化する取組を実施しました。
- 海外の大学と、産学連携協定を締結、大学からのインターンシップの直接の受入れ態勢も整えている。
- 高度人材が優秀なことは理解できたので、現場長としての採用を検討している
- 海外事務所開設

【他の公的機関からの支援】

- JICAのインターン生受入・JETROの海外高度人材活用ポータルへの掲載
- ジェトロ様の活用、東京都イベント参加、大学の留学生部門と打ち合わせ
- JETROの人材募集サイトの活用、海外拠点との情報のやりとりなど
- JICAのインターンシップの受け入れ
- 各外国人材向け採用イベントへの参加（合同面接会、オンライン企業説明会など）
- JICAのインターンシップでも多くの学生を受け入れており、その中より1名が正社員となった。JICAの制度は滞在費、交通費をJICA側で負担いただけるため、当社も積極的に活用できる。

【その他】

- 非常に優秀な方が多い、3か月では効果が見にくく6か月間は欲しいと正直思いましたが、収入面なども含め、雇用したいと正直思いました。
- 特になし
- 企業内転勤
- 特になし
- なし
- スタートアップ企業が高度外国人材と交わる機会が少ないため、その後採用等には至っていない。こちらとしては、深刻な人材不足のため、他のインターン生との繋がりも求めている。
- インドネシア人の採用活動や通訳業務 面接官として参加して意見の進言や事業内容の説明、PR活動など
- 今後も積極的に外国人材を採用していきたい。

※ 回答は原則原文のままですが、明らかな誤字脱字等は修正

その他事務局に伝えたいこと

- ・ 事務局への申し送り事項は制度の改善事項、本事業への謝辞であった。



その他事務局にお伝えしたい事項があれば記載ください。

【制度の改善】

- ・ 日本側が求める人材をピンポイントで紹介してほしい。見つからないのであれば、キャンセルしてほしい。
- ・ 雇用に対して積極的に取り組みたいですが、新規事業を立ち上げる時にどうしても3か月では判断しにくい。6か月間のトライアル、その後の6か月間の補助が欲しいです。
- ・ 2023年の募集をしていたことを知らなかったため、次回また機会があれば、今回のアンケートのようにメールでのお知らせを頂きたいです。
- ・ 毎年運営委託会社が変わり当たり外れがある
- ・ インターンシップ後の入国についてサポートが欲しい
- ・ 申し上げにくいのですが、事務局との連絡に齟齬があり、当初うまく連携が取れませんでした。細かな情報発信の体制構築が課題かと存じます。
- ・ 外国人だけに限らず、国内外ミックスさせて国内の大学、企業を国際的な視野を持つ様にするフィールドまで発展させてはどうか
- ・ 毎年続けて参加したかったが、告知業者が変わり、告知もなく、一生懸命思い出して、検索しないと情報にたどり着けなかったのが残念。しかも問い合わせたら締め切った後、とのことで、交渉の余地もなく最低。
- ・ マッチングのプロセスをもう少し軽くしたい
- ・ なし
- ・ 次年度の募集についてメール案内をしてほしい。このアンケート調査のメールを送ることはできるのに、なぜ次年度の募集案内を送ってもらえないのでしょうか。

【謝辞】

- ・ 素晴らしい事業を展開いただき、心より感謝します
- ・ 小職は2019年、2020年、2021年、2023年と異なる会社でしたが、参加いたしました。事務局のインターネットの活用のレベルが年々向上しているのは、後ろ側に努力があったと感じています。
- ・ コロナ等による大きな情勢変化もあった中、本事業を継続的に実施いただき、ありがとうございます。高度外国人材の知見が得られる機会を長期的にご提供いただけることは、慎重な経営判断をせざるを得ない中小企業にとっては大変有意義なことです。今後も本事業を活用しながら、高度外国人材の採用取り組みを強化したいと考えています。
- ・ 昨年の参加時に、インドネシア教育大学からインターンシップの受入れをさせていただきました。インターンシップ終了後に、2024年2月と5月と大学への訪問をさせていただき、茨城県と共に大学から他社でのインターンシップ受入に対して関わらせていただきました。他社のインターンシップサポート以外にも、現地の学生（インターンシップで来た学生の後輩）等とオンラインでいくつかのプロジェクトを行うなど交流を継続させていただいています。
- ・ ありがとうございます。
- ・ 今後も事業継続に頑張ってください。
- ・ 参加させて頂いた時期がちょうどコロナでオンライン開催のみであった点は残念でしたが、また弊社海外事業の今後の挑戦に伴って活用させて頂くこともあるかと思うので今後とも宜しくお願いいたします。
- ・ いつもありがとうございました
- ・ 丁寧にサポートして頂きいつも感謝しております。
- ・ 中小企業がこのようなサービスを活用できる機会は少ないため非常に助かります
- ・ ぜひ継続的にインターンシップを開催して頂きたいです。

【その他】

- ・ 私共は2019年度に初めてこの制度を利用させていただきました。もう少し、この制度の内容について企業側に細かい説明や紹介があったらもっとよい活動ができたと感じて、次回はもっと上手に活用したいと思っていました。しかし、残念なことにコロナ禍となり、オンラインでの活動となって結果としては次への発展とはなりませんでした。それがとても心残りです。たくさんの人たちが時間とお金をかけて実施してくださった事業でしたが、私どもはもう一つ残念なままです。また、このような事業がありましたら是非ご紹介ください。
- ・ 特にありません。

※ 回答は原則原文のままですが、明らかな誤字脱字等は修正



II. インターン

1. インターンの現況

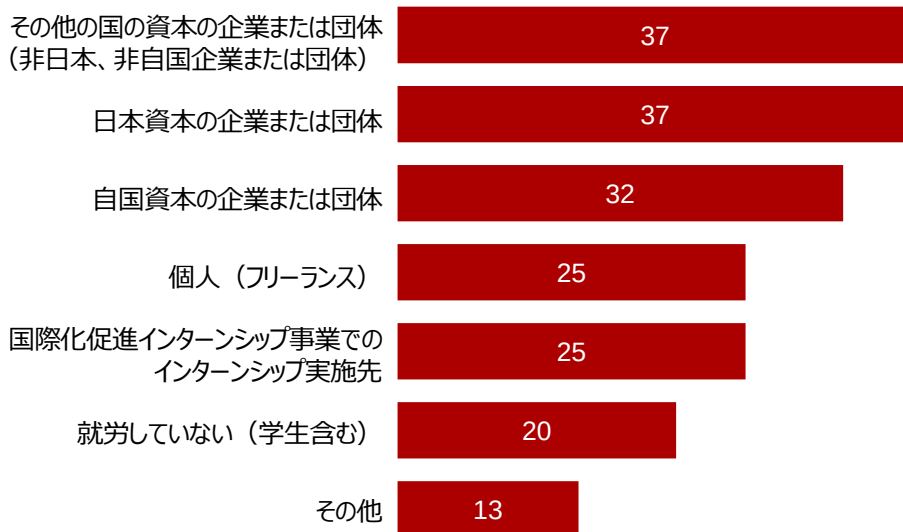
インターンの現在の就職環境（1/2）

- ・現在の就職先としては「その他の国の資本の企業または団体（非日本、非自国企業または団体）」、「日本資本の企業または団体」が多く、次いで、「自国資本の企業または団体」と続いた。「国際化促進インターンシップ事業でのインターンシップ実施先」と回答したインターンは25件で全体の16%であった。
- ・就職のきっかけは「就職サイト・企業HPでの認知」が最も多く、次いで「国際化促進インターンシップ事業」であった。



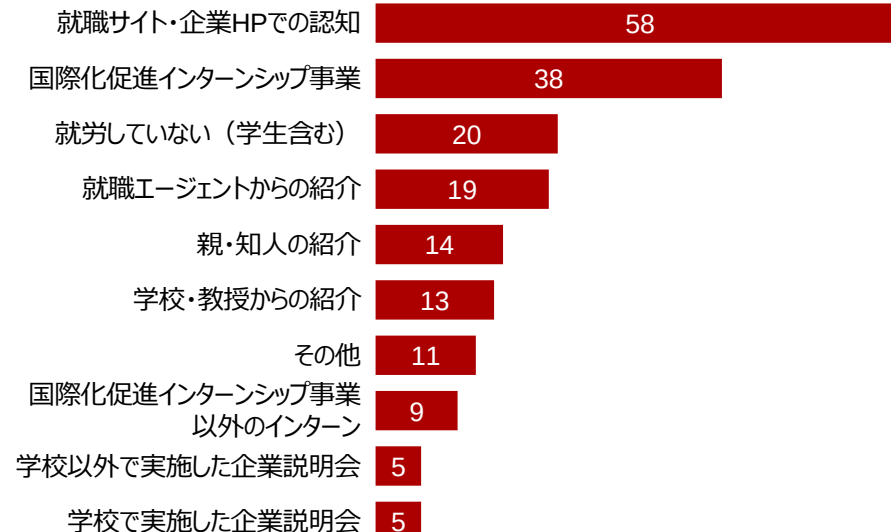
あなたの現在の就職先（アルバイト含む）を教えてください。
（複数回答）

現在の就職先【n=154】



左記設問の企業への就職のきっかけを教えてください。
（複数回答）

就職のきっかけ【n=154】



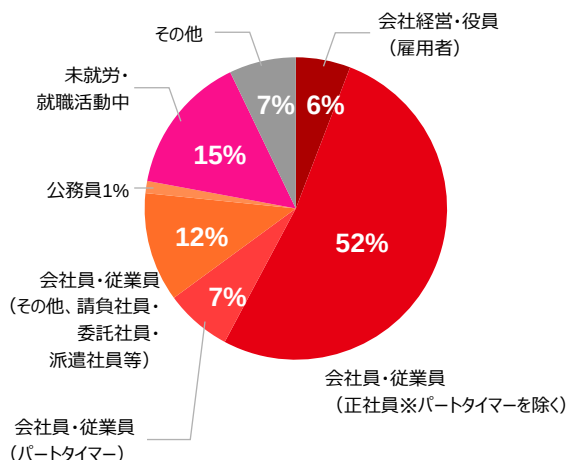
インターンの現在の就職環境（2/2）

- ・ インターンの現在の役職で最も多いのは「会社員・従業員（正社員※パートタイマーを除く）」であった。
- ・ インターンの現在の住まいは、出身国が全体の64%で最も多く、次いで日本、出身国・日本以外の海外と続いた。
- ・ 現在の住まいが「日本」と回答した方の現在の在留資格は「技術・人文知識・国際業務」が最も多く、次いで「留学」であった。



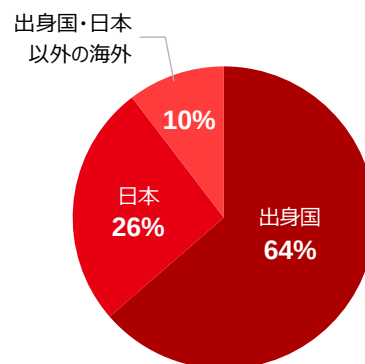
あなたの現在の役職を教えてください。
（単一回答）

現在の役職【n=154】



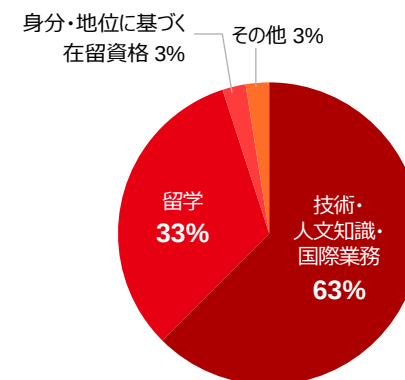
あなたは現在のお住まいはどこですか。
（単一回答）

現在の住まい【n=154】



前の設問で「日本」と回答した方にお伺いします。現在の在留資格を教えてください。

現在の在留資格【n=40】



※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。

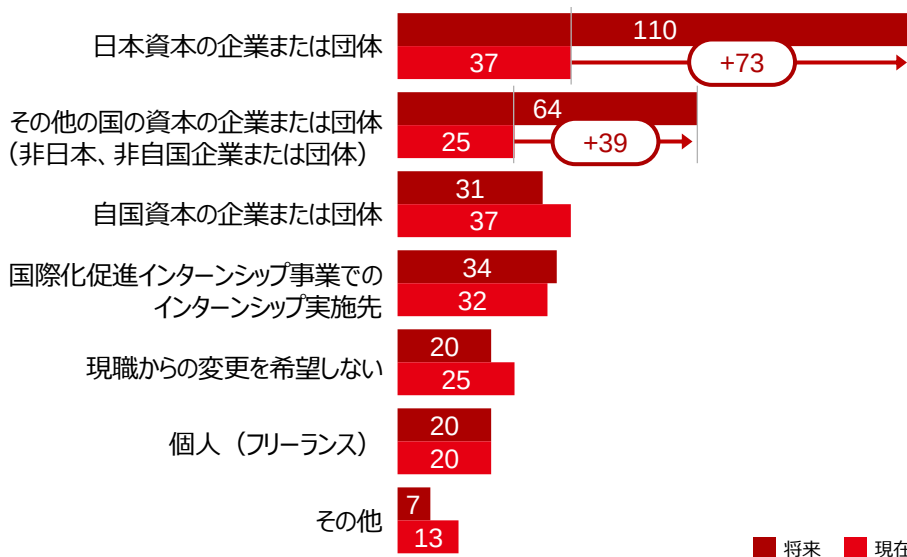
インターンの将来の就職希望

- ・ 将来の就職希望先に関して「日本資本の企業または団体」が最も多く、次いで「その他の国の資本の企業または団体（非日本、非自国企業または団体）」であった。現在の就職先から、日本資本への企業または団体への転職を考えている方が多くいることが窺える。
- ・ 将来就職したい希望国・地域に関しても、日本が最も多く、日本での就職を希望している方が多いことがわかる。



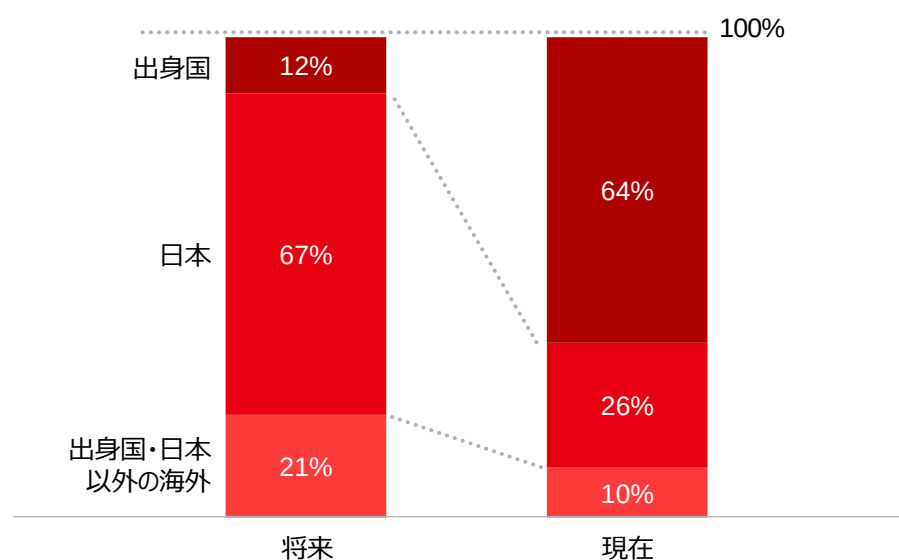
将来の就職希望先を教えてください（複数回答）

将来の就職希望先と現在の就職先 【n=154】



今後就職・転職するとしたら、どの国・地域で仕事を働きたいと思いますか。

将来就職したい希望国・地域と現在の住まい 【n=154】



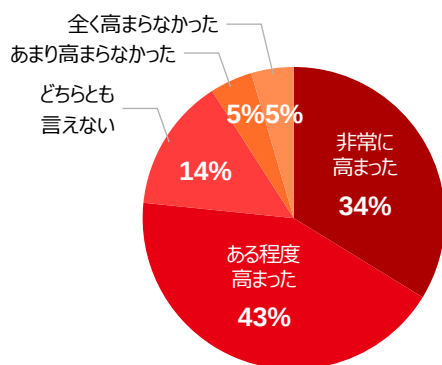
2. インターンシップ事業の 振り返り

国際化促進インターンシップ事業への参加目的

- ・ 日本企業・日本での就職意欲が「非常に高まった」と感じる人は全体の34%、「ある程度高まった」と感じる人は43%であった。これらの結果から、国際化促進インターンシップ事業に参加した多くのインターンの間で日本企業への就労意欲が増加したと考えられる。
- ・ 年度別のデータを見ると、関心が高まった（「非常に高まった」、「ある程度高まった」）と回答したインターンの割合が年々増加している。
- ・ 実施形態別に見ると、関心が高まった（「非常に高まった」、「ある程度高まった」）と回答したインターンの割合が高いのは対面、ワークスペース、オンライン、ハイブリッドの順であった。

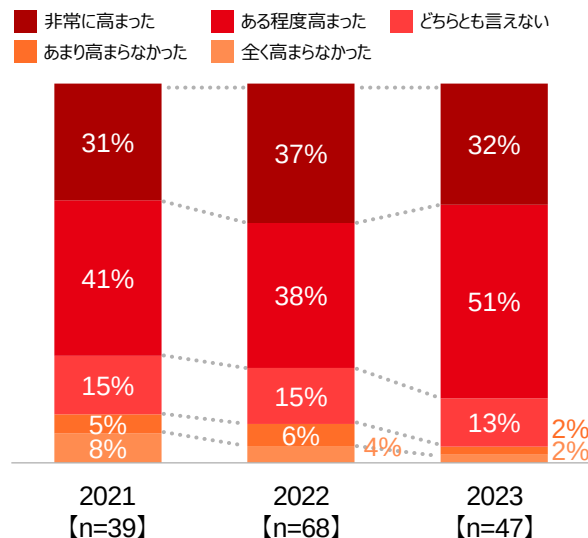
Q 今、インターンシップ事業を実施していた当時を振り返り、全体として、国際化促進インターンシップ事業は日本企業等での就職意欲、または日本での就職意欲を高めたと考えますか。（単一回答）

日本企業・日本での就職意欲の高まり 【n=154】

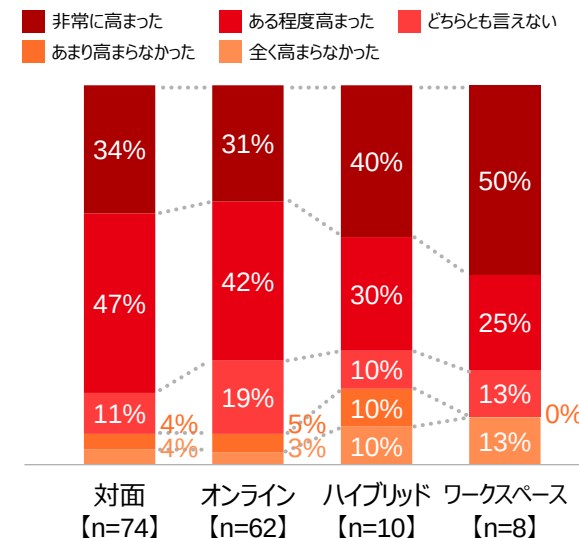


※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。

実施年度別 【n=154】



実施形態別 【n=154】



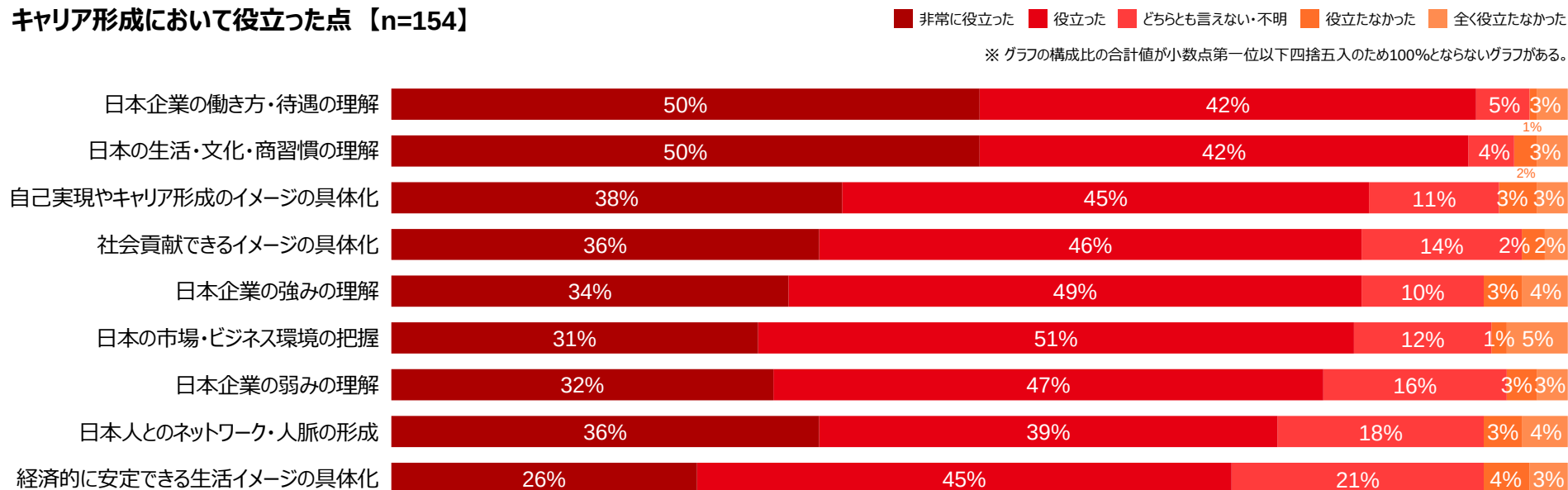
国際化促進インターンシップ事業への参加目的・満足度

- キャリア形成において最も役立った点は、「日本企業の働き方・待遇の理解」と「日本の生活・文化・商習慣の理解」であった。次いで、「自己実現やキャリア形成のイメージの具体化」、「社会貢献できるイメージの具体化」、「日本企業の強みの理解」、「日本の市場・ビジネス環境の把握」であった。
- 一方で、「日本人とのネットワーク・人脈の形成」や、「経済的に安定できる生活イメージの具体化」に関しては、役立ったと回答したインターンは相対的に少なかった。



国際化促進インターンシップ事業ではご自身のキャリアにおいてどのような点で役に立ちましたか。（役立たなかったですか。）

キャリア形成において役立った点【n=154】



国際化促進インターンシップ事業への参加目的・満足度

- ・ 日本での就職に最も魅力を感じたことは、「文化・観光」であり、次いで、「日本人の価値観・考え方」、「生活環境」であった。
- ・ 一方、「経済的安定（待遇・賃金）」、「職場環境」、「家族の暮らしやすさ（教育面・生活面・就労面等）」に関してはそれほど魅力を感じなかったインターンが多かった。

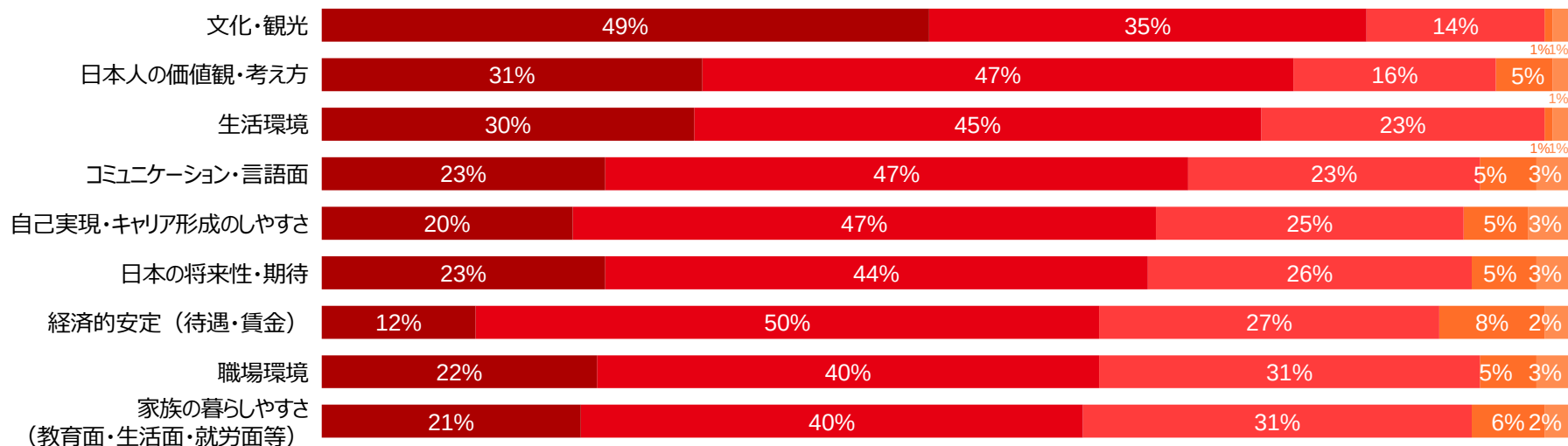


国際化促進インターンシップ事業を実施していた当時、日本での就職に魅力を感じたこと、不満を感じたことを教えてください。

日本での就職に魅力を感じたこと、不満を感じたこと【n=154】

■ 大変魅力を感じた ■ 魅力を感じた ■ どちらとも言えない ■ やや不満を感じた ■ 非常に不満を感じた

※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。



国際化促進インターンシップ事業の良い点

- ・ 国際化促進インターンシップ事業の良かった点として目立った点は、日本や日本の商習慣の理解促進であった。
- ・ また、コミュニケーション・人間関係、スキルの習得、語学スキルの向上等にも役立ったと回答したインターンもいた。



日本での就職を理解する上で、国際化促進インターンシップ事業の**良かった点**を教えてください。

【職場環境・文化理解】

- ・ 日本の企業の運営方法の理解
- ・ 日本の職場環境の経験
- ・ 日本で就労するための要求水準の把握
- ・ 日本の企業文化の理解
- ・ 日本人と働くことの現実感
- ・ 日本文化の深い理解と体験
- ・ 日本の日常生活に慣れる
- ・ 日本の観光体験

【コミュニケーション・人間関係】

- ・ マネージャーやチームメイトとの良好な関係
- ・ ネットワーキング機会
- ・ 友人や繋がり作成

【スキルの習得】

- ・ 自身の専門分野で実務経験を積む
- ・ 新規アイデアの創出とマーケット知識の強化
- ・ 企業の強みと弱点を理解することができる

【語学スキルの向上】

- ・ 日本語スキルの向上
- ・ 英語スキルの向上
- ・ 通訳経験の獲得

【ネガティブな意見】

- ・ 就労体験がストレスフルであった
- ・ プログラムは時間の無駄だと感じた
- ・ 審査・評価についての透明性の欠如

【その他】

- ・ 事務局からインターン実施前に日本の企業文化・働き方等についての詳細な講義・トレーニングがあった
- ・ 審査・マッチングが簡単で、詳細で安全な環境が確保されている

国際化促進インターンシップ事業の改善すべき点

- ・多くの要望が寄せられた中で、特に改善点として多く挙げられたのは事務局の受入体制とインターンシップ事業の制度に関するものであった。
- ・事務局の受入体制に関して、より明確なサポートシステムの構築、適切な情報提供、タイムリーなガイダンスの提供、そして定期的なコミュニケーションの強化が改善すべき点として多くの意見が寄せられた。
- ・インターンシップ事業の制度に関しては、インターンシップ期間の適正化、費用面での改善が求められた。さらに、インターンシップ終了後の正式な雇用へ向けた道筋やそのための機会提供についての要望も確認された。



日本での就職を理解する上で、国際化促進インターンシップ事業の改善すべき点を教えてください。

【事務局の受入体制の改善】

- ・インターンが問題を抱えた際のサポート体制を強化する。
- ・日本固有の商習慣等に対する情報共有を行う。
- ・より現実的なタイムラインで活動計画を検討する。
- ・受入企業とのマッチング後に的確なガイダンスを提供し、インターンが混乱を招かないようにすべき
- ・インターンシップの審査プロセス、期間、企業とのマッチング、期待される業務に関して、明確で詳細な情報提供が必要である。
- ・インターンシップの開始前に包括的なオリエンテーションとトレーニングを提供する
- ・インターンが直面する可能性のある共通の課題を考慮したクロスカルチャートレーニングを提供する等、情報提供を行う。
- ・インターンの日本語能力は様々である。様々なレベルに対応可能な、効果的なコミュニケーションを検討すべき。
- ・インターンと受入企業から定期的なフィードバックを受け取り、プログラムを継続的に改善し、問題を迅速に対応するシステムが必要。

【インターンシップ事業の制度の改善】

- ・インターンが負担する費用を減らしてほしい
- ・将来日本で働く機会につながるインターンシップであるため、インターンシップの期間は日本企業の実際の試用期間と同等であるべき

【インターンの期待する機会の提供】

- ・インターンが大きな仕事に関わる機会を提供する。
- ・各インターンがこれまで夢見てきたことを体験できるように機会を提供する。特にオンラインで行われるインターンシップは実際の日本での働く体験を完全に反映することが難しい。

【インターンシップ後の機会】

- ・インターンに現場で働く機会をもっと与え、正式な従業員になる機会を提供する。
- ・インターンシップ後に日本でのフルタイム雇用を希望するインターン向けに、より明確なパスウェイやリソースを提供する必要がある。

その他

- ・ 事務局への申し送り事項で多かった回答は制度の改善事項（インターンシップの正式な完了証明書の発行、より包括的なインターンへの情報提供、ビザ申請サポート、インターンシップ実施期間の延長）と、インターンシップ事業に対する謝辞であった。



その他事務局にお伝えしたい事項があれば記載ください。

【制度の改善】

- ・ 正式な認証の必要性：インターンシップ完了後に公式な認証書を提供する
- ・ より多くのインタラクションの提供：他のインターンシップの参加者や企業との交流を希望する
- ・ ガイダンス資料の強化：インターンシッププログラムは企業とインターン双方への包括的な支援を提供すべき
- ・ ビザ申請サポート：日本で働きたい意向を持つ人々のための就職活動サポートやビザ支援などのサービスを提供する
- ・ オンラインインターンシップの改善：オンラインでのインターンシップでは、他の参加者や上司をより深く理解する機会がない。また、オンラインインターンシップは対面インターンシップに比べて不公平である（例えば、対面インターンシップでは飛行機代、宿泊施設、日当などが提供される一方で、オンラインインターンシップ生は自分たちの電気代やインターネット料金を自己負担している）
- ・ インターンシップの期間延長：インターンシップの期間を延長することで、会社により適応し、より多くを学ぶことができる
- ・ 言語等の課題への対応改善
- ・ 継続的なプログラムサポートの提供：インターンシップ後も受入企業との関係を続けるオプションを提供したり、アルムナイとのネットワーキングイベントやキャリアカウンセリングなどのサポートを提供したりすべき

※ 制度の改善以外に、本設問では多くの謝辞が届いている。



Appendix

【インターン用】

経済産業省

国際化促進インターンシップ事業
事後モニタリング・アンケート調査

WEBアンケートフォーム（インターン用）

1 基本情報

現在のあなたの仕事等の基本情報についてお聞かせください。

1. あなたの出身国を教えてください。（自由回答）＊

2. あなたの最終学歴を教えてください。現在在学中の場合、在学中とご記入ください。（単一回答）＊

- | | |
|---|--|
| ☐ 最終学歴（博士課程：Ph.D.） | ☐ 在学中（博士課程：Ph.D.） |
| ☐ 最終学歴（修士課程：Master） | ☐ 在学中（修士課程：Master） |
| ☐ 最終学歴（学士課程：Bachelor） | ☐ 在学中（学士課程：Bachelor） |
| ☐ 最終学歴（専門学校：Vocational School） | ☐ 在学中（専門学校：Vocational School） |
| ☐ 最終学歴（高等学校等：Senior High School and others） | ☐ 在学中（高等学校等：Senior High School and others） |
| | ☐ その他 |

3. あなたの最終学歴の専攻を教えてください。選択肢が異なる場合は最も近い選択肢を回答ください。 近い回答がない場合は、その他を選択ください。（プルダウン）＊

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| ☐ 人文学・文学 | ☐ エンジニアリング |
| ☐ リベラルアーツ | ☐ 建築学 |
| ☐ 政治学・国際関係 | ☐ 農林水産学 |
| ☐ 商学・経済学・金融学 | ☐ 医学 |
| ☐ 法学 | ☐ 薬学 |
| ☐ 心理学 | ☐ 看護学 |
| ☐ 言語学 | ☐ 生物学 |
| ☐ 教育学 | ☐ 化学 |
| ☐ IT・コンピュータサイエンス | ☐ 物理学 |
| ☐ 音楽 | ☐ その他 |

WEBアンケートフォーム（インターン用）

4. あなたの最終学歴の学校名（英語）をご記入ください。

在学中の場合は現在在学中の学校名（英語）をご記入ください。*

5. あなたの現在の就職先（アルバイト含む）を教えてください。（複数回答）*

- ☐ 国際化促進インターンシップ事業でのインターンシップ実施先
- ☐ 自国資本の企業または団体
- ☐ 日本資本の企業または団体
- ☐ その他の国の資本の企業または団体（非日本、非自国企業または団体）
- ☐ 個人（フリーランス）
- ☐ 就労していない（学生含む）
- ☐ その他

6. 問5.の企業への就職のきっかけを教えてください。（複数回答）*

- ☐ 国際化促進インターンシップ事業
- ☐ 国際化促進インターンシップ事業以外のインターン
- ☐ 学校・教授からの紹介
- ☐ 親・知人の紹介
- ☐ 学校で実施した企業説明会
- ☐ 学校以外で実施した企業説明会
- ☐ 就職エージェントからの紹介
- ☐ 就職サイト・企業HPでの認知
- ☐ 就労していない（学生含む）
- ☐ その他

WEBアンケートフォーム（インターン用）

7. 将来の就職希望先を教えてください（複数回答）＊

- ☐ 現職からの変更を希望しない。
- ☐ 国際化促進インターンシップ事業でのインターンシップ実施先
- ☐ 自国資本の企業または団体
- ☐ 日本資本の企業または団体
- ☐ その他の国の資本の企業または団体（非日本、非自国企業または団体）
- ☐ 個人（フリーランス）
- ☐ その他

8. あなたの現在の役職を教えてください。（単一回答）＊

- ☐ 会社経営・役員（雇用者）
- ☐ 会社員・従業員（正社員※パートタイマーを除く）
- ☐ 会社員・従業員（パートタイマー）
- ☐ 会社員・従業員（その他、請負社員・委託社員・派遣社員等）
- ☐ 公務員
- ☐ 未就労・就職活動中
- ☐ その他

9. あなたは現在のお住まいはどこですか。（単一回答）＊

- ☐ 出身国 ☐ 日本 ☐ 出身国・日本以外の海外

WEBアンケートフォーム（インターン用）

10. 前の設問で「日本」と回答した方にお伺いします。

現在の在留資格を教えてください。*

- ☐ 技術・人文知識・国際業務
- ☐ 高度専門職（ポイント制）
- ☐ 高度専門職
- ☐ 企業内転勤
- ☐ 特定活動46号
- ☐ 特定活動（未来創造人材）
- ☐ 特定活動（46号・未来創造人材以外）
- ☐ 留学
- ☐ 身分・地位に基づく在留資格（日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、永住者、定住者）
- ☐ その他

11. 今後就職・転職するとしたら、どこの国・地域で仕事を働きたいと思いますか。

- ☐ 出身国
- ☐ 日本
- ☐ 出身国・日本以外の海外

WEBアンケートフォーム（インターン用）

2 国際化促進インターンシップ事業の振り返り

国際化促進インターンシップ事業を振り返り、現在の考え・満足度をお聞かせください。

12. あなたの国際化促進インターンシップ実施形式を教えてください。（単一回答）

※ 2022年度参加者においては事前の準備においてオンラインでミーティング等を行った場合であっても、インターンシップ自体が対面実施でした場合、「対面」を選択ください。
インターンシップ自体が対面とオンラインであった場合のみ、「対面とオンラインの両方」を選択ください。

- ☐ 2021年度 ワークスペース型
- ☐ 2021年度 オンライン型
- ☐ 2022年度 留学生 対面
- ☐ 2022年度 留学生 オンライン
- ☐ 2022年度 留学生 対面とオンラインの両方
- ☐ 2022年度 海外在住 対面
- ☐ 2022年度 海外在住 オンライン
- ☐ 2022年度 海外在住 対面とオンラインの両方
- ☐ 2023年度 留学生 対面（A、A2コース）
- ☐ 2023年度 海外在住 オンライン（B、B2コース）
- ☐ 2023年度 海外在住 対面（Cコース）
- ☐ その他

13. 今、インターンシップ事業を実施していた当事を振り返り、全体として、国際化促進インターンシップ事業は日本企業等での就職意欲、または日本での就職意欲を高めたと考えますか。（単一回答）*

- ☐ 非常に高まった
- ☐ ある程度高まった
- ☐ どちらとも言えない
- ☐ あまり高まらなかった
- ☐ 全く高まらなかった

WEBアンケートフォーム（インターン用）

14. 国際化促進インターンシップ事業を実施していた当時、日本での就職に魅力に感じたこと、不満に感じたことを教えてください。

	非常に役立った	役立った	どちらとも言えない・不明	役立たなかった	全く役立たなかった
自己実現やキャリア形成のイメージの具体化	1	2	3	4	5
経済的に安定できる生活イメージの具体化	1	2	3	4	5
社会貢献できるイメージの具体化	1	2	3	4	5
日本企業の働き方・待遇の理解	1	2	3	4	5
日本の生活・文化・商習慣の理解	1	2	3	4	5
日本の市場・ビジネス環境の把握	1	2	3	4	5
日本人とのネットワーク・人脈の形成	1	2	3	4	5
日本企業の強みの理解	1	2	3	4	5
日本企業の弱みの理解	1	2	3	4	5

WEBアンケートフォーム（インターン用）

15. 国際化促進インターンシップ事業ではご自身のキャリアにおいてどのような点で役に立ちましたか。（役立たなかったですか。）＊

	大変魅力を感じた	魅力を感じた	どちらとも言えない	やや不満を感じた	非常に不満を感じた
経済的安定（待遇・賃金）	1	2	3	4	5
日本の将来性・期待	1	2	3	4	5
自己実現・キャリア形成のしやすさ	1	2	3	4	5
職場環境	1	2	3	4	5
生活環境	1	2	3	4	5
コミュニケーション・言語面	1	2	3	4	5
文化・観光	1	2	3	4	5
日本人の価値観・考え方	1	2	3	4	5
家族の暮らしやすさ （教育面・生活面・就労面等）	1	2	3	4	5

WEBアンケートフォーム（インターン用）

3 国際化促進インターンシップ事業の課題・改善

国際化促進インターンシップ事業の課題・改善についてご回答ください。

16. 日本での就職を理解する上で、
国際化促進インターンシップ事業の**良かった点**をそれぞれ教えてください。

17. 日本での就職を理解する上で、
国際化促進インターンシップ事業の**改善すべき点**をそれぞれ教えてください。

18. その他事務局にお伝えしたい事項があれば記載ください。
特にない場合は、空欄のまま次へお進みください。（自由記述）

METI Government of Japan
“Japan Internship Program”
Ex-post Monitoring Survey

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

1 Basic Information

Please provide your basic information, such as your current job, etc..

1. Please fill in your country of origin.*

2. Please select your highest level of education. If you are currently a student, please select where you are attending.*

- | | |
|---|--|
| ☐ Ph.D. | ☐ Ph.D. (currently enrolled) |
| ☐ Master | ☐ Master (currently enrolled) |
| ☐ Bachelor | ☐ Bachelor (currently enrolled) |
| ☐ Vocational School | ☐ Vocational School (currently enrolled) |
| ☐ Senior High School and others | ☐ Senior High School and others (currently enrolled) |
| | ☐ Other |

3. Please select your major in your highest level of education. If none of the options are applicable, please choose the answer that is closest. If there is no close answer, please choose "Other"*

- | | |
|---|---|
| ☐ Humanities/Literature | ☐ Music |
| ☐ Liberal Arts | ☐ Engineering |
| ☐ Political Science/International Relations | ☐ Architecture |
| ☐ Business Studies/Economics/Finance | ☐ Agriculture, Forestry and Fisheries |
| ☐ Law | ☐ Medicine |
| ☐ Psychology | ☐ Pharmacy |
| ☐ Linguistics | ☐ Nursing |
| ☐ Education | ☐ Biology |
| ☐ Fine Arts | ☐ Chemistry |
| ☐ Physical Education | ☐ Physics |
| ☐ Mathematics | ☐ Other |
| ☐ IT / Computer Science | |

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

**4. Please fill in the name of the school (in English) where you received your highest level of education.
If you are a current student, please fill in the name of the school (in English) where you are studying.***

5. Please select your current place (s) of employment (including part-time jobs). (Multiple answers)*

- ☐ Internship host company of the Japan Internship Program which you have joined
- ☐ Companies or organizations with domestic capital (in your country)
- ☐ Japanese-owned companies or organizations
- ☐ Companies or organizations owned by other countries (non-Japanese, non-domestic companies or organizations)
- ☐ Self-employed (Freelance)
- ☐ Unemployed (including students)
- ☐ Other

**6. Please select what led you to the place (s) of employment which you answered in the previous question.
(Multiple answers)***

- ☐ Japan Internship Program
- ☐ Internship other than the Japan Internship Program
- ☐ Introduction from your school or professor
- ☐ Introduction from family or relatives
- ☐ Job fairs at schools
- ☐ Job fairs other than at schools
- ☐ Introduction from job/recruit agents
- ☐ Job search sites or company websites
- ☐ Unemployed (including students)
- ☐ Other

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

7. Please select where you would like to be employed in the future (Multiple answers)*

- ☐ Do not wish to change from current job.
- ☐ Internship host company at the Japan Internship Program which you have joined
- ☐ Companies or organizations with domestic capital (in your country)
- ☐ Japanese-owned companies or organizations
- ☐ Companies or organizations owned by other countries (non-Japanese, non-domestic companies or organizations)
- ☐ Self-employed (Freelance)
- ☐ Other

8. Please select your current position.*

- ☐ Employer (Business management/Executive)
- ☐ Company employee (Full-time employee *excluding part-timers)
- ☐ Company employee (Part-timer)
- ☐ Other employee (contract-based etc.)
- ☐ Public Servant
- ☐ Unemployed/Under Job hunting
- ☐ Other

9. Please select where you currently reside.*

- ☐ Country of origin
- ☐ Japan
- ☐ Country/Region other than your country of origin or Japan

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

10. This question is for those who answered “Japan” in the previous question.

Please select your current residence status.*

- ☐ Engineer/Specialist in Humanities/International Services (ESI)
- ☐ Highly-Skilled Professional (Point System)
- ☐ Highly-Skilled Professional
- ☐ Intra-company Transferee
- ☐ Designated Activities “46”
- ☐ Designated Activities “Future Creation Individual Visa”
- ☐ Designated Activities other than “46” or “Future Creation Individual Visa”
- ☐ Student
- ☐ Statuses of residence for foreigners based on status or position
(Permanent Resident, Spouse or Child of Japanese National, Spouse or Child of Permanent Resident, Long-Term Resident)
- ☐ Other

11. If you were to seek employment or change jobs in the future, in which country or region would you like to work?

- ☐ Country of origin
- ☐ Japan
- ☐ Country/Region other than your country of origin or Japan

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

2 Looking back on the Japan Internship Program

Looking back on the Japan Internship Program, please share your current thoughts and level of satisfaction.

12. Please select the format of your internship program.

* Note for FY2022 participants: please select “Both face-to-face and online” if the internship itself was both face-to-face and online.
If preparation meetings were held online but the internship itself was conducted face-to-face, please select “face-to-face”.

- ☐ FY2021 Workspace
- ☐ FY2021 Online
- ☐ FY2022 Exchange Student (Studying in Japan) Face-to-Face
- ☐ FY2022 Exchange Student (Studying in Japan) Online
- ☐ FY2022 Exchange Student (Studying in Japan) Both Face-to-Face and Online
- ☐ FY2022 Living abroad (outside Japan) Face-to-Face
- ☐ FY2022 Living abroad (outside Japan) Online
- ☐ FY2022 Living abroad (outside Japan) Both Face-to-Face and Online
- ☐ FY2023 Exchange Student (Studying in Japan) Face-to-Face (A, A2 course)
- ☐ FY2023 Living abroad (outside Japan) Online (B, B2course)
- ☐ FY2023 Living abroad (outside Japan) Face-to-Face (C course)
- ☐ Other

13. Looking back on the internship program now (in other words, taking into account your current career, situation, and future prospects), do you think the Japan Internship Program overall increased your desire to work at Japanese companies or in Japan? (Single answer)*

- ☐ Increased significantly
- ☐ Increased
- ☐ Cannot say either way
- ☐ Did not increase very much
- ☐ Did not increase at all

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

14. Looking back on the internship program now (in other words, taking into account your current career, situation, and future prospects), to what extent was the Japan Internship Program helpful (or not helpful) for your career?

	Very helpful	Helpful	Can not say either way	Not very helpful	Not at all helpful
Concrete image of self-actualization and career formation	1	2	3	4	5
Concrete image of an economically stable life	1	2	3	4	5
Concrete image of contributing to society	1	2	3	4	5
Understanding work style and benefit of Japanese companies	1	2	3	4	5
Understanding life, culture, and business customs in Japan	1	2	3	4	5
Grasping the market and business environment in Japan	1	2	3	4	5
Forming networks and connections with Japanese people	1	2	3	4	5
Understanding the strengths of Japanese companies	1	2	3	4	5
Understanding the weaknesses of Japanese companies	1	2	3	4	5

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

15. When you were participating the Japan Internship Program, to what extent did you feel appealing and disappointing about finding employment in Japan?*

	Very appealing	Appealing	Can not say either way	Disappointing	Very disappointing
Economic stability (benefits, wages)	1	2	3	4	5
Expectation and future prospects of Japan	1	2	3	4	5
Ease of self-realization and career formation	1	2	3	4	5
Work environment	1	2	3	4	5
Living environment	1	2	3	4	5
Communication/ Language aspects	1	2	3	4	5
Culture/Tourism	1	2	3	4	5
Japanese values and way of thinking	1	2	3	4	5
Ease of family life (education, lifestyle, work, etc.)	1	2	3	4	5

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

3 Issues with and areas of improvement for the Japan Internship Program

Please provide your feedback regarding any issues with the Japan Internship Program and any areas that require improvement

16. Please fill in **the good aspects** of the Japan Internship Program in terms of understanding working in Japan.

17. Please fill in **the aspects that could be improved** in the Japan Internship Program in terms of understanding working in Japan.

18. If there is anything else you would like to add about the Japan Internship Program, please provide your feedback below.
If there is nothing to add, please skip this question and complete the survey.

【受入企業用】

経済産業省国際化促進

インターンシップ事業

事後モニタリング・アンケート調査

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

1 基本情報

貴社の基本情報等についてお聞かせください。

1. 貴社の従業員数をご教示ください。（プルダウン）＊

1. 0人～10人
2. 11人～50人
3. 51人～100人
4. 101～500人
5. 501～1000人
6. 1001人～2000人
7. 2001人～5000人
8. 5001人～

2. 貴社の日本標準産業分類に基づく産業区分をご教示ください。（プルダウン）＊

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. 農業、林業 | 12. 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 2. 漁業 | 13. 宿泊業、飲食サービス業 |
| 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 | 14. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 4. 建設業 | 15. 教育、学習支援業 |
| 5. 製造業 | 16. 医療、福祉 |
| 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 17. 複合サービス事業 |
| 7. 情報通信業 | 18. サービス業（他に分類されないもの） |
| 8. 運輸業、郵便業 | 19. 公務（他に分類されるものを除く） |
| 9. 卸売業、小売業 | 20. 分類不能の産業 |
| 10. 金融業、保険業 | 21. その他 |
| 11. 不動産業、物品賃貸業 | |

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

3. 貴社が参加した国際化促進インターンシップ事業の実施形式を全て教えてください。複数名のインターンを受入れ、各人の年度や形式が異なる場合は、それぞれ該当する回答にチェックを入れてください。（複数回答）

- ☐ 2021年度 ワークスペース型
- ☐ 2021年度 オンライン型
- ☐ 2022年度 留学生 対面
- ☐ 2022年度 留学生 オンライン
- ☐ 2022年度 留学生 対面とオンラインの両方
- ☐ 2022年度 海外在住 対面
- ☐ 2022年度 海外在住 オンライン
- ☐ 2022年度 海外在住 対面とオンラインの両方
- ☐ 2023年度 留学生 対面（A、A2コース）
- ☐ 2023年度 海外在住 オンライン（B、B2コース）
- ☐ 2023年度 海外在住 対面（Cコース）
- ☐ その他

4. 受け入れたインターン生の国籍をご記入ください（自由記述）。

記入例：ベトナム、インドネシア

5. インターン生が従事した業務、領域を具体的に記入ください（自由記述）。

記入例：旅館でのマーケティング・プロモーション業務、IT企業でのプログラミング業務・新規アプリケーション開発、製造業での海外向けの販促ツール作成、サイトのデザインやECシステムの構築

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

2 高度外国人材の採用・活用の促進状況

貴社の高度外国人材の採用・活用の促進状況についてお聞かせください。

※ 高度外国人材とは日本国内または海外の大学・大学院卒業同等程度の最終学歴を有しているもの。主にな留資格「技術・人文知識・国際業務」「高度専門職」に該当するもの。

6. 国際化促進インターシップ事業に参加後の高度外国人材の採用状況について教えてください。

- ☐ 国際化促進インターシップ事業参加後、高度外国人材を採用した。
- ☐ 国際化促進インターシップ事業参加後、高度外国人材の募集をしているが、採用に至っていない。
- ☐ 国際化促進インターシップ事業参加後、高度外国人材の募集をしていないが、募集をする予定がある。
- ☐ 高度外国人材を採用する予定はない。

7. **現在**の高度外国人材の雇用数を教えてください。

細かい数値が不明な場合は、おおよその人数をご記載ください。

不明な場合は「不明」とご記載ください。

記入例：0名、7名、約10名、不明*

8. **事業参加前**の高度外国人材の雇用数を教えてください。

細かい数値が不明な場合は、おおよその人数をご記載ください。

不明な場合は「不明」とご記載ください。

記入例：0名、7名、約10名、不明

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

3 国際化促進インターンシップ事業による体制整備

国際化促進インターンシップ事業に参加した目的と参加したことによって生じた貴社の変化についてお聞かせください。

9. 「高度外国人材を雇用する制度・体制づくり」は、貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。

☐ はい ☐ いいえ

10. 高度外国人材を雇用する制度・体制づくりに関する以下の各観点において、国際化促進インターンシップ事業は、どの程度役立ちましたか（役立たなかったですか）。

	非常に役立った	役立った	どちらとも言えない・不明	役立たなかった	全く役立たなかった
高度外国人材を受け入れるためのマニュアル等の整備	1	2	3	4	5
高度外国人材の処遇や評価等の人事制度の整備	1	2	3	4	5
既存従業員の高度外国人材を雇用することへの理解	1	2	3	4	5
ビザ発給等、雇用に向けた事務的準備	1	2	3	4	5
その他高度外国人材の社内受入体制の整備	1	2	3	4	5

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

11. 「異文化理解・国際感覚の向上・社内の組織活性化・マネジメント能力の向上など組織改善」は、貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。

☐ はい ☐ いいえ

12. 「異文化理解・国際感覚の向上・社内の組織活性化・マネジメント能力の向上など組織改善」に関する各観点において、国際化促進インターンシップ事業はどの程度役立ちましたか（役立たなかったですか）。

	非常に役立った	役立った	どちらとも言えない・不明	役立たなかった	全く役立たなかった
従業員の外国語への苦手意識の低減・外国語力向上	1	2	3	4	5
従業員の異文化理解 （ハイコンテスト文化や宗教への理解など）	1	2	3	4	5
従業員の国際感覚の向上	1	2	3	4	5
社内の組織活性化	1	2	3	4	5
管理職のマネジメント能力の向上	1	2	3	4	5

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

13.「海外のマーケティング・販路開拓」は、貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。

☐ はい ☐ いいえ

14.「海外のマーケティング・販路開拓」に関する各観点において、
国際化促進インターンシップ事業はどの程度役立ちましたか（役立たなかったですか）。

	非常に役立った	役立った	どちらとも言えない・不明	役立たなかった	全く役立たなかった
言語面の障壁の低減	1	2	3	4	5
文化・商習慣の理解	1	2	3	4	5
市場・ビジネス環境の把握	1	2	3	4	5
高度外国人材の専門性・得意分野の活用	1	2	3	4	5
高度外国人材のネットワーク・人脈の活用	1	2	3	4	5

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

15. 「日本国内のマーケティング・販路開拓」は、貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。

☐ はい ☐ いいえ

16. 日本国内のマーケティング・販路開拓に関する各観点において、国際化促進インターンシップ事業はどの程度役立ちましたか（役立たなかったですか）。

	非常に役立った	役立った	どちらとも言えない・不明	役立たなかった	全く役立たなかった
市場・ビジネス環境の把握	1	2	3	4	5
高度外国人材の専門性・得意分野の活用	1	2	3	4	5
高度外国人材のネットワーク・人脈の活用	1	2	3	4	5

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

17.「海外での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」は、貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。

☐ はい ☐ いいえ

18.「海外での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」に関する各点において、同事業はどのような点で役立ちましたか。

	非常に役立った	役立った	どちらとも言えない・不明	役立たなかった	全く役立たなかった
言語面の障壁の低減	1	2	3	4	5
文化・商習慣の理解	1	2	3	4	5
市場・ビジネス環境の把握	1	2	3	4	5
高度外国人材の専門性・得意分野の活用	1	2	3	4	5
新しい視点・意見の提供	1	2	3	4	5

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

19. 「日本国内での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」は、貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。

☐ はい ☐ いいえ

20. 「日本国内での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」に関する各点において、国際化促進インターンシップ事業はどの程度役立ちましたか（役立たなかったですか）。

	非常に役立った	役立った	どちらとも言えない・不明	役立たなかった	全く役立たなかった
市場・ビジネス環境の把握	1	2	3	4	5
高度外国人材の専門性・得意分野の活用	1	2	3	4	5
新しい視点・意見の提供	1	2	3	4	5

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

21. 「**社内の業務効率化**」は、貴社が国際化促進インターンシップ事業に参加した目的でしたか。

☐ はい ☐ いいえ

22. **社内の業務効率化**に関する各点において、
国際化促進インターンシップ事業はどの程度役立ちましたか（役立たなかったですか）。

	非常に役立った	役立った	どちらとも言えない・不明	役立たなかった	全く役立たなかった
DX（AIによる最適化、アプリ導入など）の促進	1	2	3	4	5
業務マニュアル・フローチャート等の作成	1	2	3	4	5
社内ルールの明確化	1	2	3	4	5
業務の削減・業務内容の見直し	1	2	3	4	5

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

4 国際化促進インターンシップ事業の課題・改善点等

国際化促進インターンシップ事業の課題・改善点等についてお聞かせ下さい。

23. 高度外国人材の採用・活用の促進の阻害要因があれば教えてください。（複数回答）

- | | |
|---|--|
| ☐ 経営者の意識 | ☐ 高度外国人材を採用することで生じる金銭的コスト |
| ☐ 従業員の意識 | ☐ 高度外国人材を採用することで生じる在留資格取得の手続きや住宅手配のサポートなど金銭面以外の負担 |
| ☐ 言語面の不安 | ☐ 阻害要因はない |
| ☐ 異文化への不安 | ☐ その他 |
| ☐ 高度外国人材に関する情報不足 | |
| ☐ 採用活動をしていても高度外国人材が集まらない | |

24. 国際化促進インターンシップ事業の良かった点を教えてください。

同事業は、高度外国人材（インターン）の採用・活用の促進、高度外国人の知見や情報を活用した海外展開や競争力強化を目的としています。特にない場合は、空欄のまま次へお進みください。（自由記述）

25. 国際化促進インターンシップ事業の改善すべき点を教えてください。

同事業は、高度外国人材（インターン）の採用・活用の促進、高度外国人の知見や情報を活用した海外展開や競争力強化を目的としています。特にない場合は、空欄のまま次へお進みください。（自由記述）

26. 国際化促進インターンシップ以外で、高度外国人材の採用・活用の促進が進んだ貴社の取組があればご教示ください。

特にない場合は、空欄のまま次へお進みください。（自由記述）

27. その他事務局にお伝えしたい事項があれば記載ください。特にない場合は、空欄のまま次へお進みください。（自由記述）



令和6年度 経済産業省 国際化促進インターンシップ事業 アンケート調査結果

経済産業省 国際化促進インターンシップ事業

—

2025年3月

目次

	Page		Page
アンケート調査の概要	3	Appendix	65
アンケート調査結果分析	7	【インターン用調査票】和文	
I. 受入企業	8	【インターン用調査票】英文	
01 高度外国人材の採用状況	9	【受入企業用調査票】和文	
02 本事業の満足度・達成度	14		
03 インターシップ前の活動内容	22		
04 インターシップ中の活動内容	28		
05 高度外国人材の活用・定着に向けた課題	34		
II. インターン	39		
01 インターンの求めるキャリア	40		
02 本事業の目的・成果	47		
03 本事業の振り返り	55		

調査目的・調査方法

調査目的

本アンケート調査は、以下の3点を目的としている。

- ① 2024年度に行われた国際化促進インターンシップ事業（以下、「本事業」）の実態を把握すること
- ② 本事業の短期的な成果や成功要因と課題を明らかにし次年度以降の事業に活かせる教訓を得ること
- ③ 対面・オンラインインターンシップの効果の差を測ること

調査方法

- 本事業を利用した受入企業・インターンを対象に、フォースバレーコンシェルジュ株式会社からメールでアンケートへの回答を依頼した。
- 調査票はMicrosoft Formsを利用した。
- アンケートの内容はp.66以降を参照。

調査 スケジュール

アンケート実施期間

2024年10月10日（木）～2025年2月28日（金）

分析期間

2024年12月16日（月）～ 2025年3月14日（金）

調査対象

本事業を利用した受入企業

61社・インターン61人

（内訳：対面インターン40件・オンラインインターン21件）

回答者数

受入企業

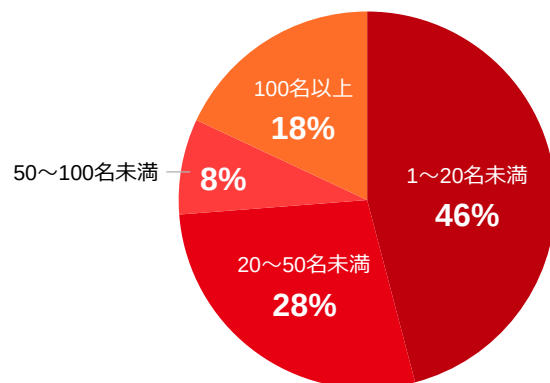
59社（回答率97%・2社未回答）

インターン

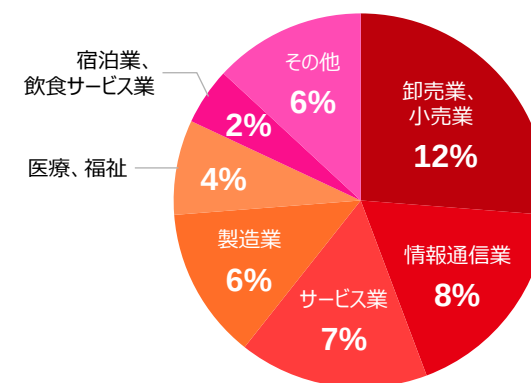
59人（回答率97 %・2名未回答）

調査対象の内訳（受入企業 N=61）

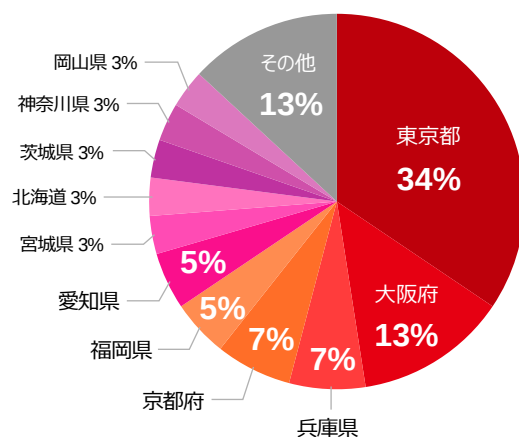
対象企業の
本事業参加実績



対象企業の
業種

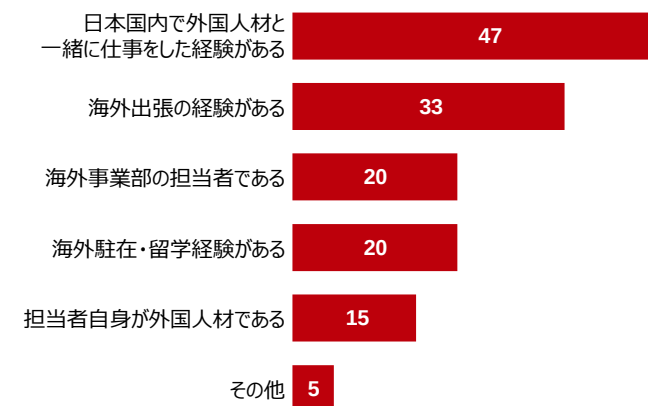


対象企業の
本社所在地



「その他」は愛媛県、石川県、群馬県、新潟県、奈良県、広島県、長野県、島根県から1社

企業担当者の
海外経験
（複数回答）
【N=59】

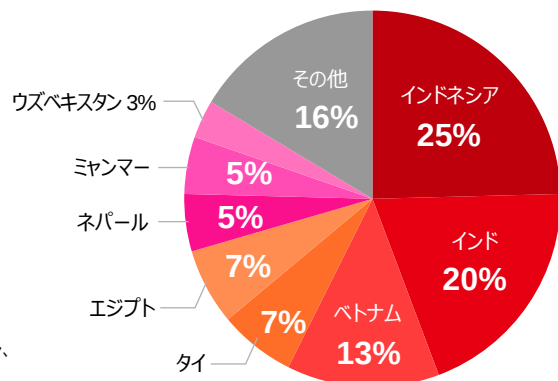


※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。

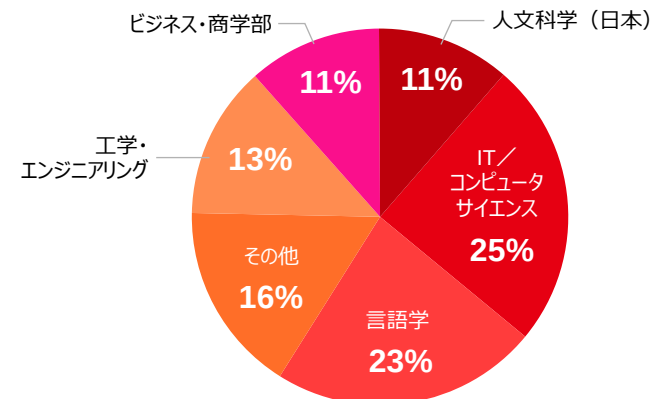
調査対象の内訳（インターン N=61）

インターンの国籍

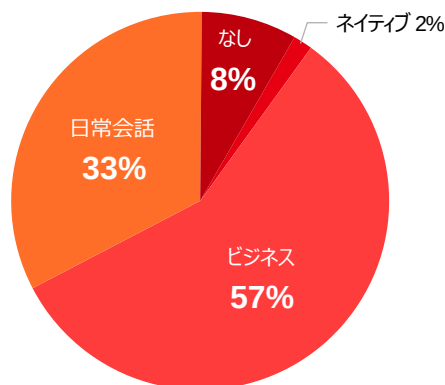
「その他」はマレーシア、トルコ、アルゼンチン、ブラジル、カメルーン、ウクライナ、パキスタン、キルギスタン、ペルー、スリランカから1名



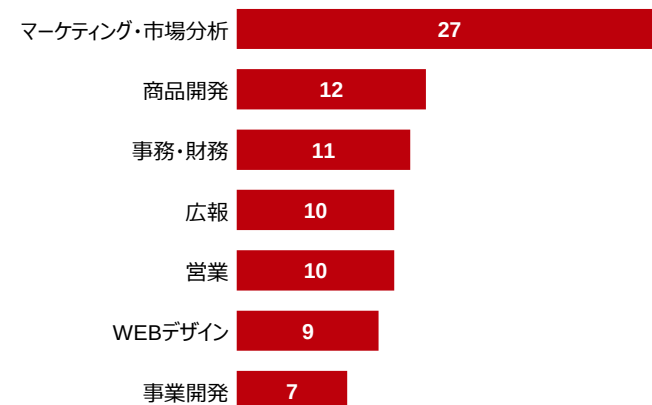
インターンの最終学歴の専攻



日本語レベル



インターンの担当業種【N=59】



※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。

アンケート調査 結果分析



I. 受入企業

1. 高度外国人材の 採用状況

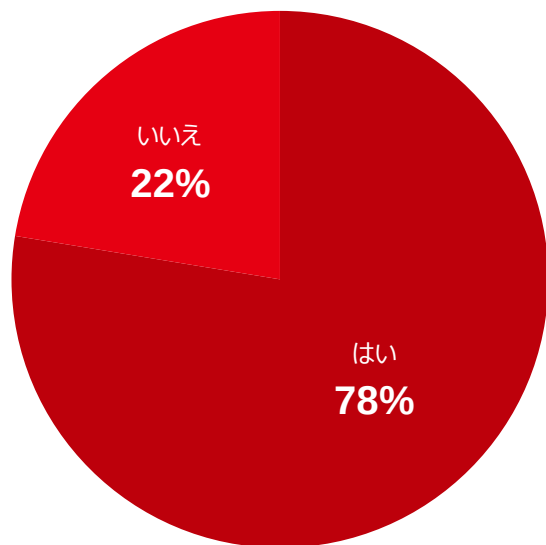
高度外国人材の採用状況

- ・ インターンの受入実績について、全体の78%（45件）はインターン受入経験があり、22%（13件）はその経験がない。
- ・ 本事業参加前の高度外国人材の雇用実績について、全体の66%（38件）は高度外国人材の雇用実績があり、34%（20件）はその経験がない。



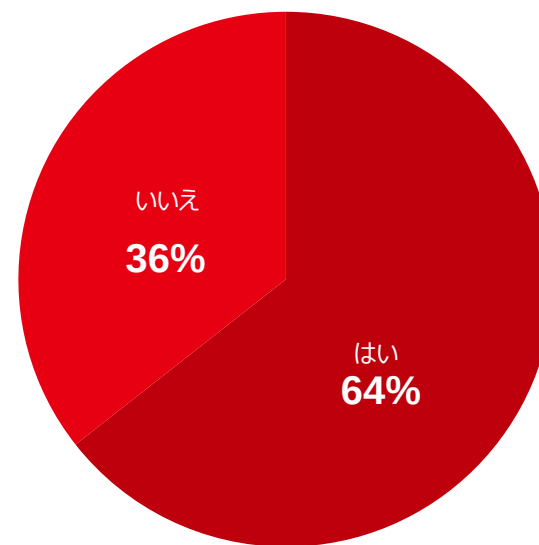
本事業に参加する以前に、インターン（外国人材・日本人問わず）の受入実績はありましたか。

【N=59】



本事業に参加する以前に、高度外国人材の雇用実績はありますか。

【N=59】



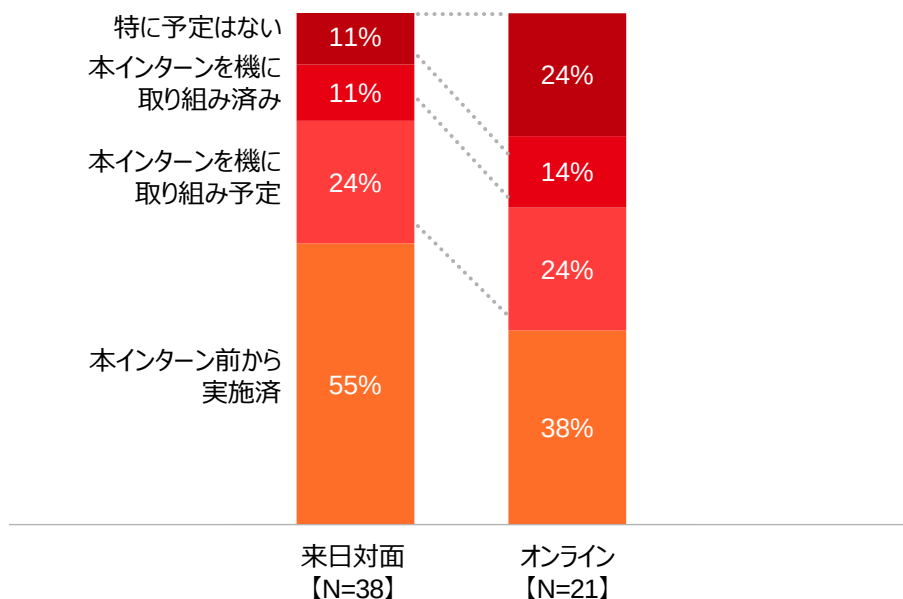
高度外国人材の採用状況

- 高度外国人材の採用活動状況について、来日対面で55%（21件）が既に高度外国人材の採用活動を行っている。一方、オンラインの場合は38%（8件）が既に採用活動を行っている。オンライン形式での採用活動も一定の進展があることがわかるが、対面形式に比べて、インターンシップ実施前の高度外国人材採用に向けた取り組みはやや少なかった。
- 事業参加前の高度外国人材の雇用数は1～4人が最多であった

Q

高度外国人材の採用活動状況について教えてください。

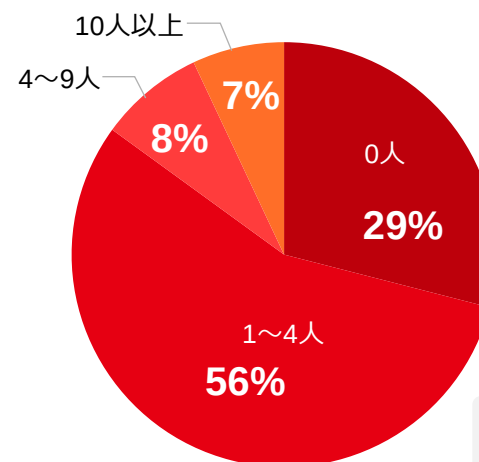
【N=59】



Q

事業参加前の高度外国人材の雇用数を教えてください。

【N=59】



【10人以上の内訳】

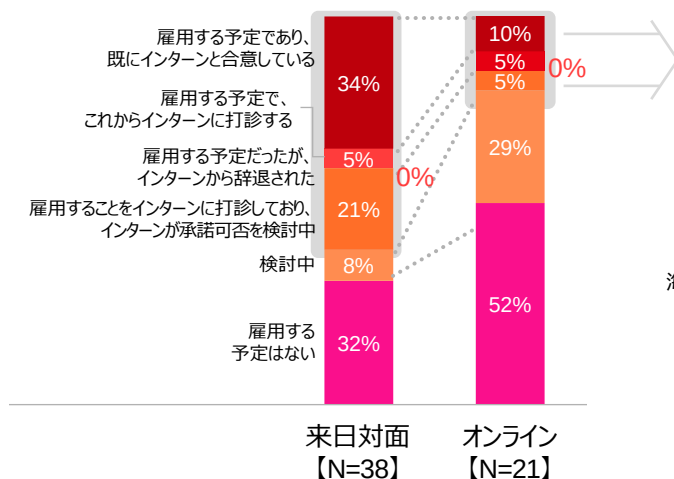
- ・ 12人
- ・ 13人
- ・ 14人
- ・ 54人

高度外国人材の採用状況（全体）

- ・ 受入れたインターンの雇用予定に関して、来日対面の場合、雇用に積極的なケース（既に雇用を合意している、雇用を打診している、打診したが辞退された、打診しインターンが検討中）は61%（23件）である。これに対し、オンラインでは19%（4件）にとどまった。
- ・ インターンの雇用形態については、国内での正社員雇用が最も多く、70%（19件）であった。次いで海外業務委託での契約が%（5件）であった。
- ・ インターンのポテンシャルや人柄が自社と合うと感じたために雇用を決めるケースが最も多かった。次に多い理由は専門スキルが自社のニーズと合致したためであった。

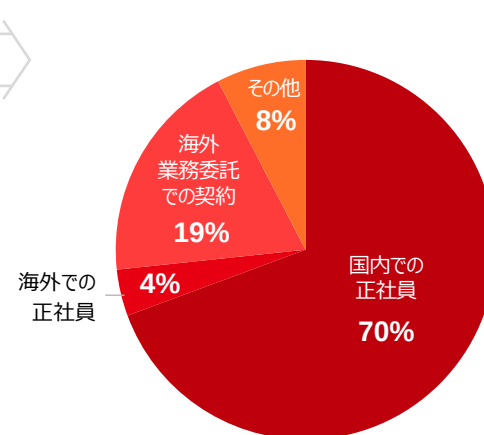
Q 受入れたインターンを雇用する予定はありますか。
※インターンシップ直後の事後アンケート結果

【N=59】



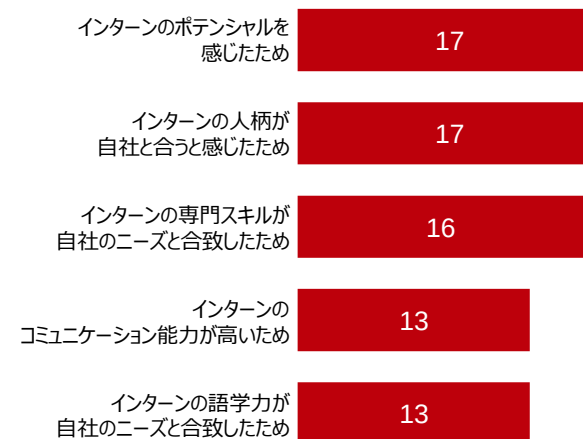
Q 左記設問で「雇用する予定はない」「検討中」を除く回答者のみ）インターンの雇用形態について教えてください。

【N=27】



Q 雇用する（したい）というご判断に至った理由を教えてください。（複数回答可）

【N=59】



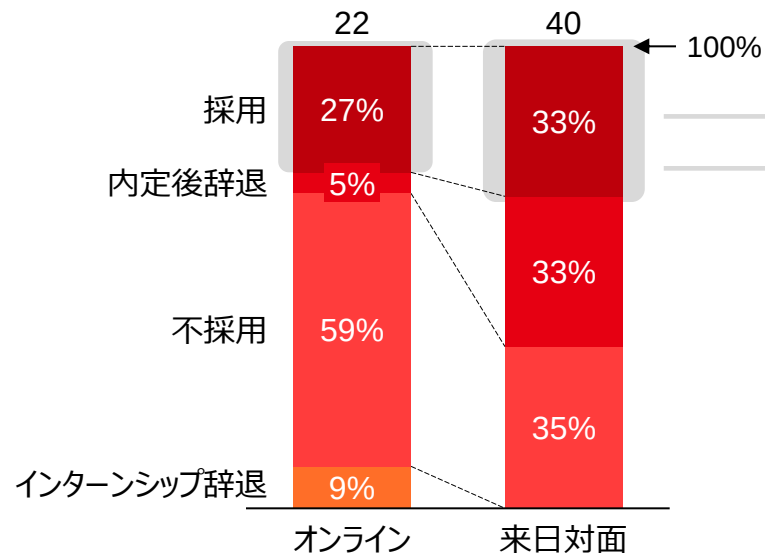
高度外国人材の採用状況（全体）

- 本年度のインターンシップ事業に参加した全企業に対して、2025年2月25日現在までの採用状況をモニタリング調査したところ、最終的に採用になった企業は19社（全体の30%）であった。前頁（インターンシップ事業実施直後の調査）では、採用が見込まれる企業数は27社であったが、内定を出した後にインターンが辞退ケースもあり、最終的には19社となった。
- 雇用形態に関して、オンライン型では業務委託が多く、来日対面型では正社員での採用が多かった。



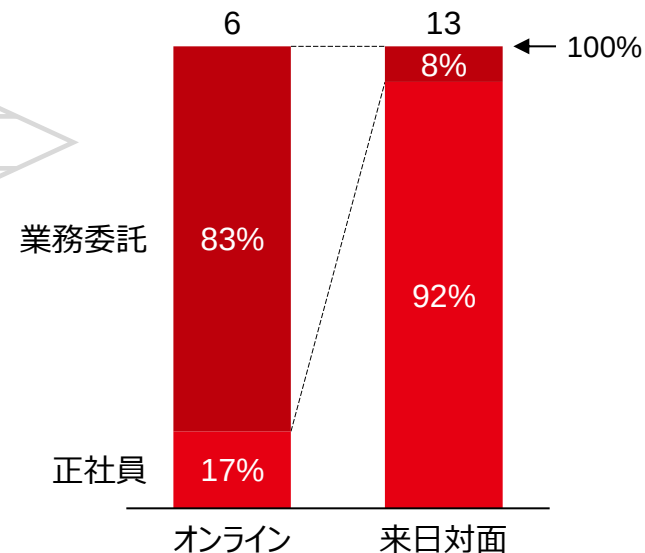
受入れたインターンを雇用する予定はありますか。
※2025年2月25日時点

【N=62】※本アンケート調査とは別にマッチング企業に対してヒアリング



「採用」した企業のうち、インターンの雇用形態について教えてください。
※2025年2月25日時点

【N=19】



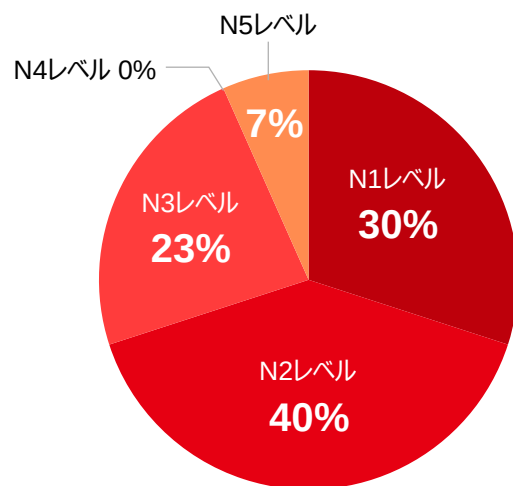
求められている高度外国人材像

- 企業が高度外国人材を採用する際には、N2レベル以上の日本語力が一般的に求められる傾向にあった。一方、高度な日本語でのコミュニケーションが必要なポジションでは、N1レベルの日本語力が求められている。N3レベルについても一定数（23%）の回答があり、こちらは日本語力が中程度でも良い場合など、特定の業務においてはN3レベルで十分である場合もあることが伺える。
- 高度外国人材の採用希望地域について、東南アジアが最多の37件、特になしが19件、次いで東アジアが18件、南アジアが17件であった。北米、欧州がそれぞれ9件、8件で中程度、その他の地域は5件前後で比較的低い。



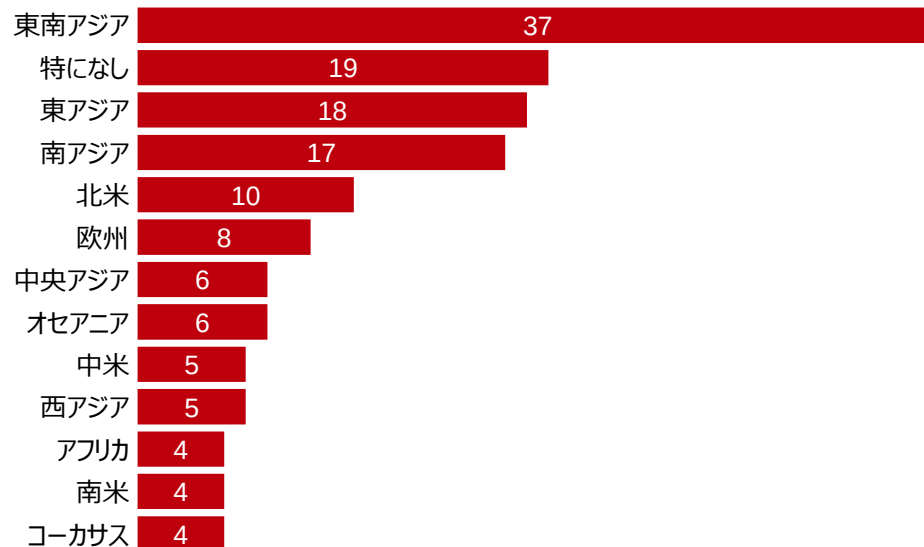
高度外国人材の採用において求める日本語力を教えてください。

【N=59】



高度外国人材の採用にあたり、どの地域の高度人材を採用したいですか。（複数回答可）

【N=59】



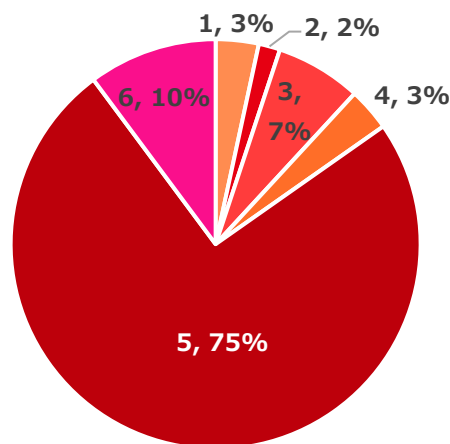
求められている高度外国人材像

- 高度外国人材の採用にあたって、大学の世界ランキングを重視する雇用主は全体の25%にとどまり、多くは世界ランキングを重視していない。
- 学部卒以上とした企業が多かったが、学歴にこだわらない企業も一定数いた。



高度外国人材の採用にあたり、採用したい大学のレベル感を教えてください。

【N=59】



高度外国人材の採用にあたり、採用を想定している層を教えてください。（複数回答可）

【N=59】

学歴にこだわりはない

29

学部卒

28

修士卒

19

博士卒

8

2. 本事業の 満足度・達成度

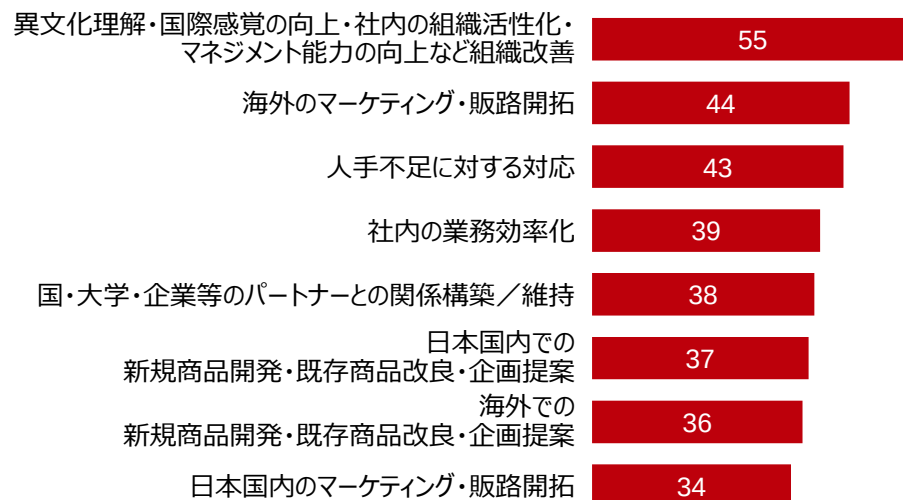
本事業への参加目的

- 参加目的として最も多い目的は「異文化理解・国際感覚の向上・社内の組織活性化・マネジメント能力の向上など組織改善」であり、全体の9割の会社がこれを目的としている。次いで「海外のマーケティング・販路開拓」「人手不足に対する対応」「社内の業務効率化」「国・大学・企業等のパートナーとの関係構築／維持」であった。一方、「日本国内での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」や「日本国内のマーケティング・販路開拓」を目的とした会社は少なかった。
- 受入理由として最も多い理由は「海外展開に備えるため」であり、次いで「業務に必要な人材が不足しているため」が多かった。「人件費を削減したいため」は少数であった。



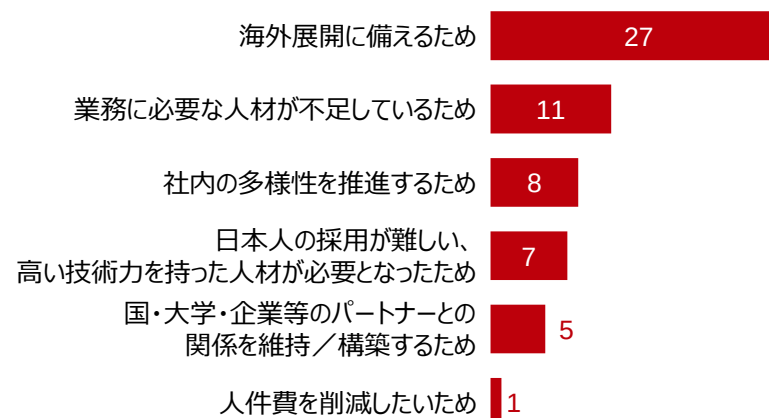
本事業での貴社の目的を教えてください。
※ 選択肢「本事業参加の目的に該当しない」を除いた件数

【N=59】



インターンを受け入れた理由の中で、最も当てはまるものを選択してください。（単一選択）

【N=59】



本事業への満足度（参加目的別）

- ・ 目的の達成度合いを対面とオンラインインタビューで比較した。本事業に参加した目的として多い順に左から並べている。
- ・ 達成度合い（「達成できた」・「ある程度達成できた」）に着眼すると、「異文化理解・国際感覚の向上・社内の組織活性化・マネジメント能力の向上など組織改善」、「社内の業務効率化」、「国・大学・企業等のパートナーとの関係構築／維持」については、オンラインよりも対面の方が達成度合いが高い（ピンク枠）。一方、「海外のマーケティング・販路開拓」「日本国内での新規商品開発・既存商品改良・企画提案」では、対面よりもオンラインの方が達成度合いが高い（緑枠）。

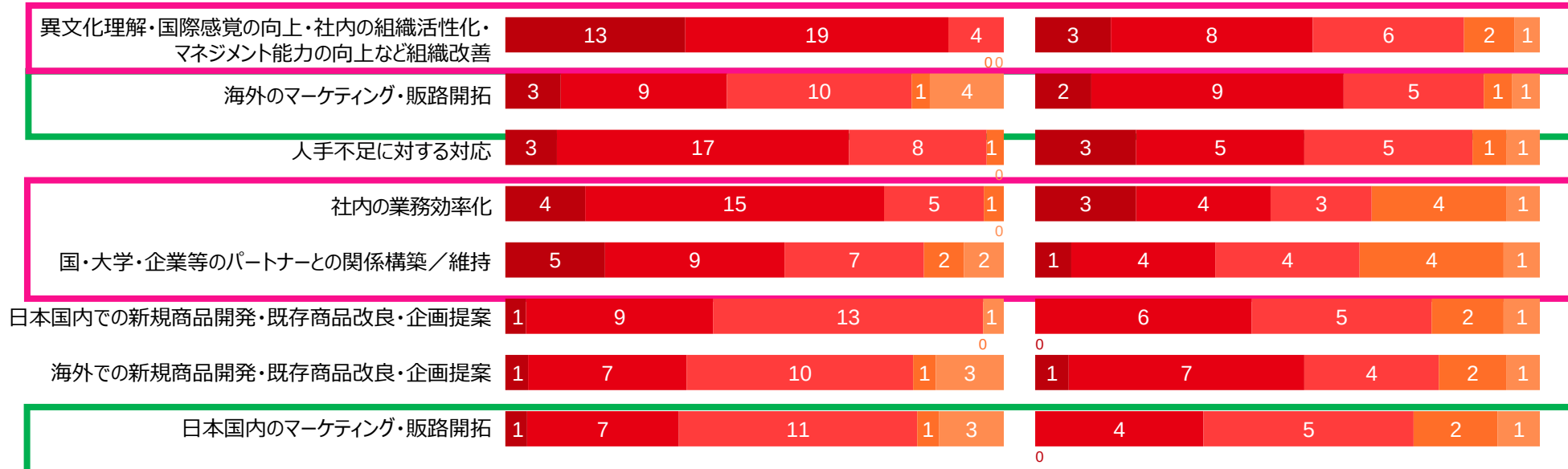


本事業での貴社の目的の達成度を教えてください。

■ 達成できた
 ■ ある程度達成できた
 ■ どちらともいえない
 ■ あまり達成できなかった
 ■ 全く達成できなかった

対面【N=38】 ※ ただし、左記凡例以外の回答は除く

オンライン【N=21】 ※ ただし、左記凡例以外の回答は除く



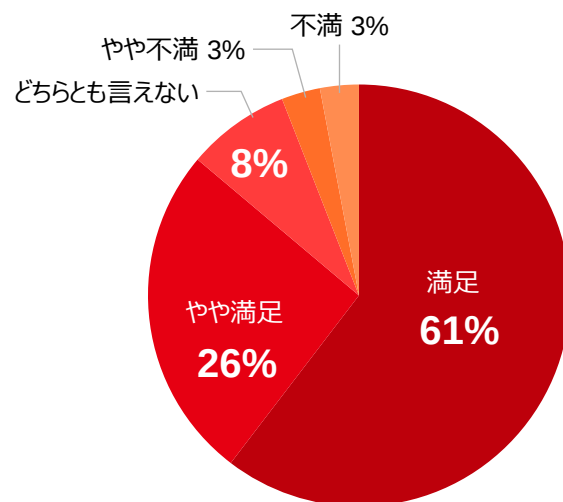
インターンのパフォーマンスに対する満足度

- ・ 満足またはやや満足と答えたケースが全体の86%を占めており、高い満足度が示されている。やや不満や不満と答えたケースはごく少数である。
- ・ 満足の割合は来日対面よりもオンラインの方が大きく、来日対面はオンラインよりもやや不満や不満の回答が多かった。

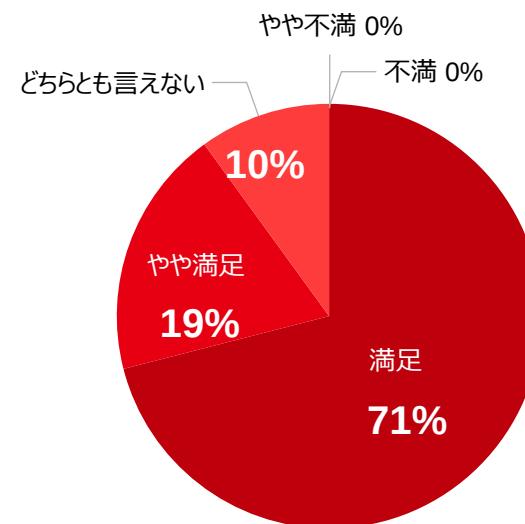


インターンのパフォーマンスに対する満足度はいかがでしたか。

対面【N=38】



オンライン【N=21】



インターンのパフォーマンスに関する要因

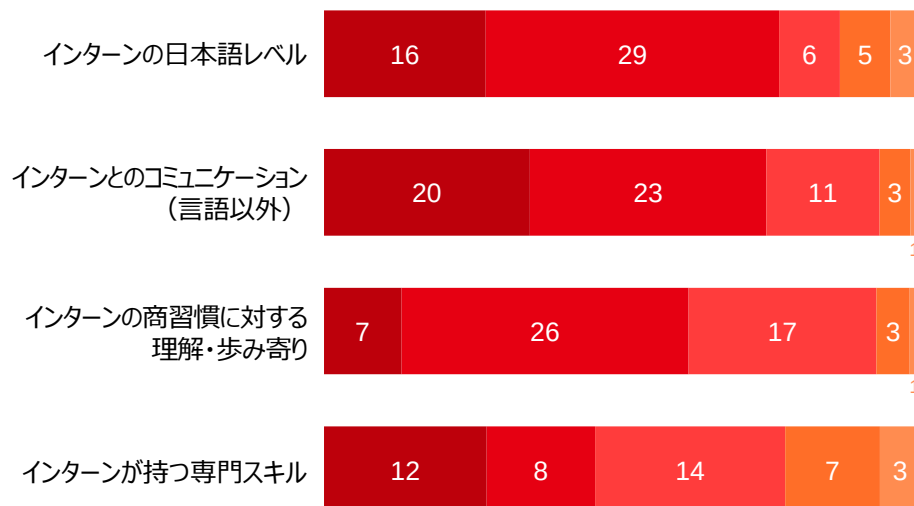
- ・ インターンのパフォーマンスに関するインターン側の要因に関して、十分だったと考える要因で多いものは、「インターンの日本語レベル」、「インターンとのコミュニケーション（言語以外）」が多かった。一方で、「インターンが持つ専門スキル」に関しては十分に感じていない企業も多かった。
- ・ インターンのパフォーマンスに関する企業側の要因に関して、十分だったと考える要因で多いものは、「自社のインターンへのサポート体制」、「インターンとのコミュニケーション（言語以外）」が多かった。一方で、「社員の英語力」に関しては十分に感じていない企業が多かった。



インターンのパフォーマンスが高かった、あるいは低かった社内・インターン側の要因について教えてください。

【N=59】

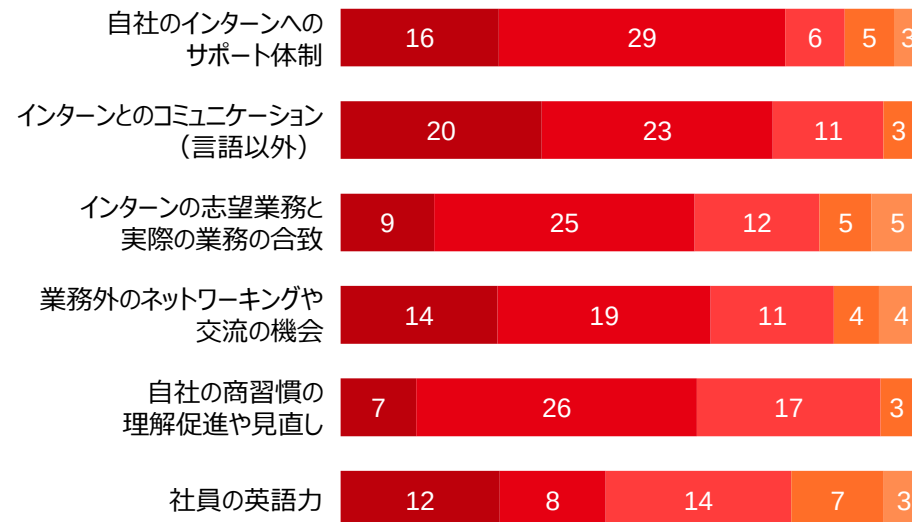
■ 十分だった ■ ある程度十分だった ■ どちらともいえない ■ やや不十分であった ■ 不十分であった



インターンのパフォーマンスが高かった、あるいは低かった社内の要因について教えてください。

【N=59】

■ 十分だった ■ ある程度十分だった ■ どちらともいえない ■ やや不十分であった ■ 不十分であった



高度外国人材活用のための受入企業内の取組み状況

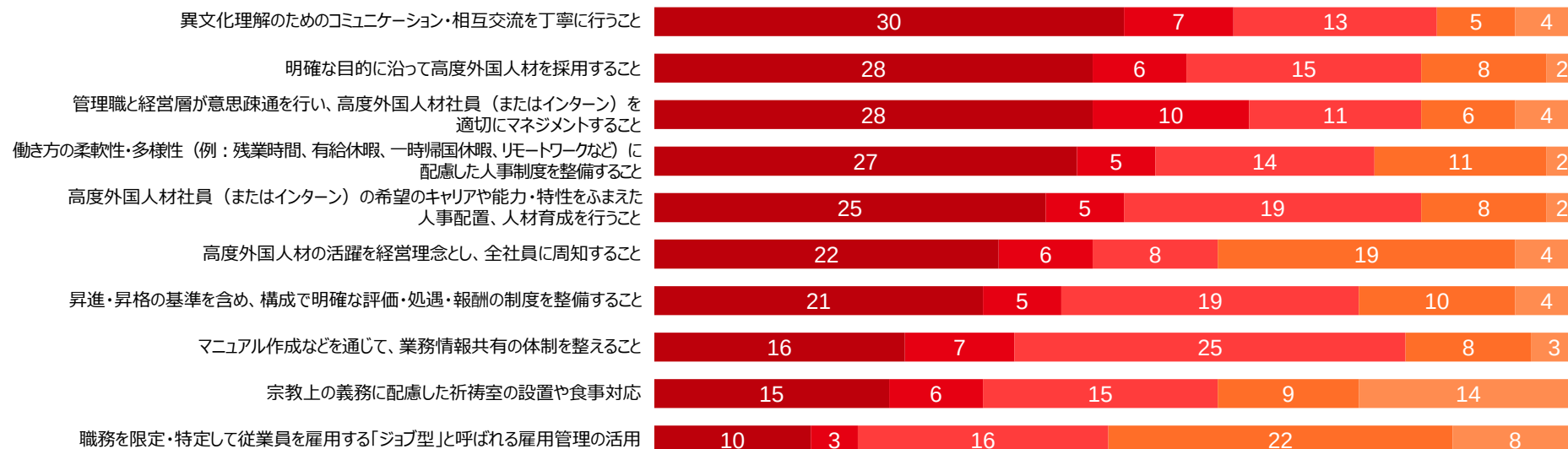
- 高度外国人材が活躍するための取組みとして、既に実施済みと回答した企業が多い順は以下の通りである。「管理職と経営層が意思疎通を行い、高度外国人材社員（またはインターン）を適切にマネジメントすること」、「異文化理解のためのコミュニケーション・相互交流を丁寧に行うこと」、「明確な目的に沿って高度外国人材を採用すること」、「働き方の柔軟性・多様性に配慮した人事制度を整備すること」。
- 職務を限定・特定した従業員を雇用する「ジョブ型」と呼ばれる雇用管理の活用に関しては、実施が進んでいない会社が多くあった。一方で、本インターンシップを機に取り組みを予定していると回答した会社も29%いた。



貴社の高度外国人材が活躍するための貴社の取組み状況を教えてください。

【N=59】 ※ ただし、右記凡例以外の回答は除く

■ 事業実施前から実施済み ■ 本インターンシップを機に取り組み済み ■ 本インターンシップを機に取り組み予定 ■ 実施予定はない ■ 該当者の受入れ経験なし



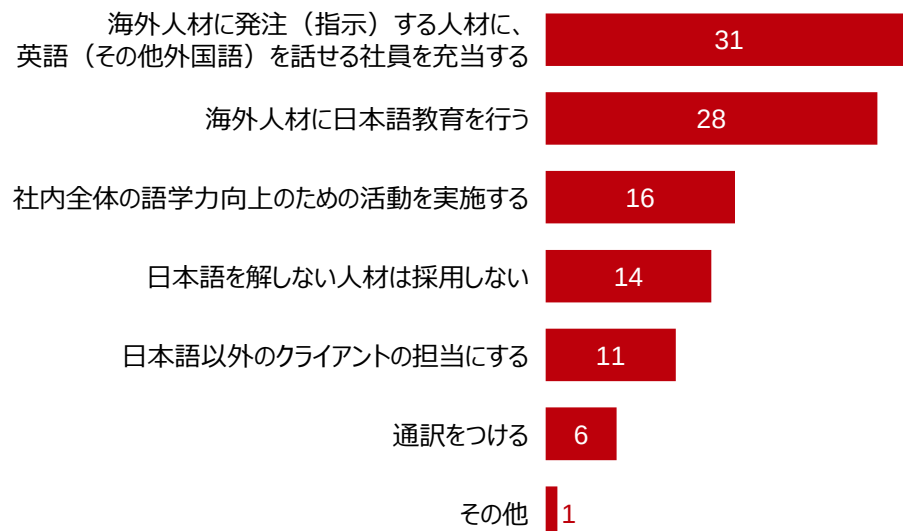
受入企業の取組み状況

- 日本語を解しない海外人材の業務プロセスにおける工夫に関して、最も多いのが「海外人材に発注（指示）する人材に、英語（その他外国語）を話せる社員を充当する」であり、次いで「海外人材に日本語教育を行う」が多かった。
- 日本語を解しない海外人材受入に関して、海外人材に対する語学研修と業務教育の実施の方が、日本人向けの語学研修よりも重要視されている。



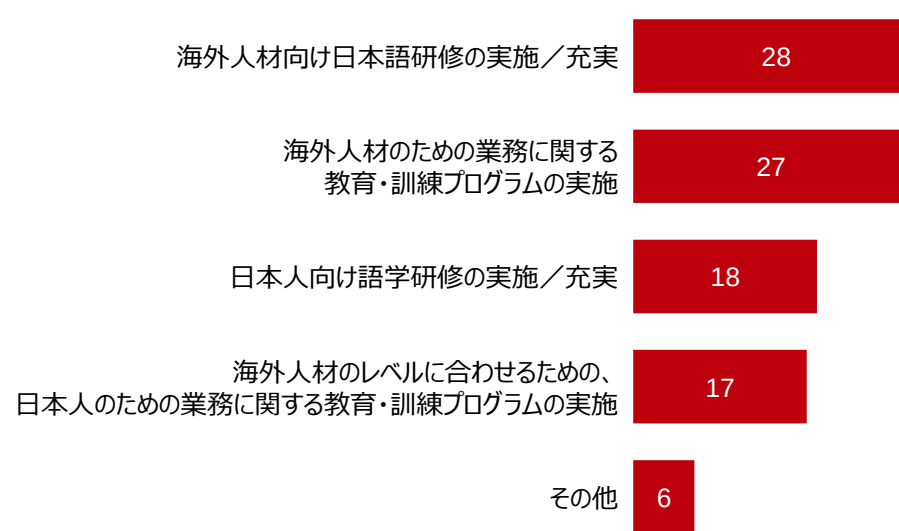
日本語を解しない海外人材の業務プロセスにおいて、貴社が工夫しようと考えているものを教えてください。（複数選択可）

【N=59】



日本語を解しない海外人材を受入れる場合、業務プロセス以外で会社として実施することが必要だと感じたものを教えてください。（複数選択可）

【N=59】



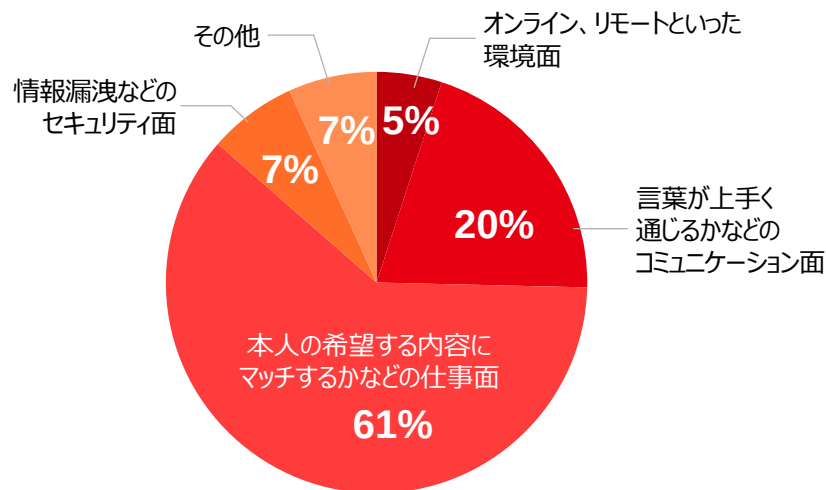
3. インターシッブ^o前の 活動内容

本事業への事前準備

- 最も多く選ばれた不安・課題は、「本人の希望する内容にマッチするかなどの仕事面」であった。次に多かったのは、「言葉がうまく通じるかなどのコミュニケーション面」であった。
- 事前準備に関しては、全体の8割弱の企業が「具体的な活動テーマ（目標）や業務計画を設定した」、「インターンが相談しやすい体制を整えた」を選択した。また、全体の4割が「インターンに対し自社への理解度を深める機会を設けた」、「外国人材の特性や語学力を生かしたポジションを準備した」を回答した。

Q インターン受入前の主な不安・課題にはどのようなものがありましたか。最も当てはまるものを1つ選択してください。

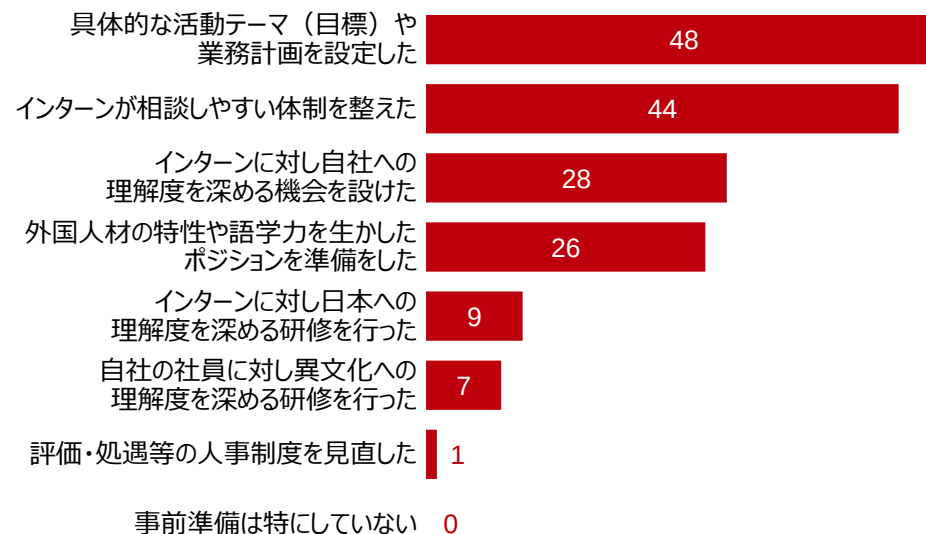
【N=59】



※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。

Q 本事業でインターンを受け入れるにあたり、社内でどのような事前準備をしましたか。（複数回答可）

【N=59】



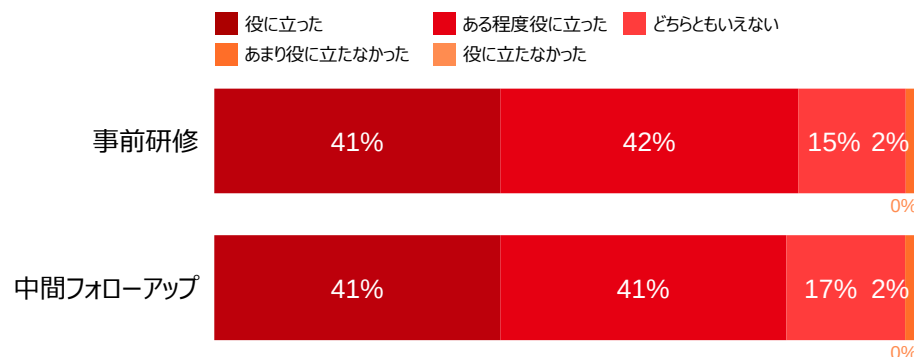
本事業の事前研修

- ・ 事務局による研修の役立ち度に関しては、事前研修と中間フォローアップの両方が共に役に立ったと評価されている。
- ・ 他に実施すべき研修や研修内容については、インターン生の国の事情やオンライン指導の課題、オフィスマナーなど、異文化対応に関する研修が多く求められていた。また、インターンシップ実施期間中におけるメンターや企業へのサポートを求める意見もあった。



事務局からの研修について、役に立った研修名を教えてください。

【N=59】



他に実施すべき研修、研修内容があれば教えてください。

【n=12】

【異文化教育】

- ・ インターンシップ生の国の事情。
- ・ オンラインでインターンを指導する際の課題
- ・ オフィスマナー
- ・ 生活指導（日本でのマナーや食事方法）

【メンターや企業へのサポート】

- ・ メンター側にも中間フォローアップ面談が必要
- ・ 他者の事例を途中経過で教えて欲しい。

【事前研修会の運営】

- ・ インターン生と企業側で事前に質問シートを用意するのがよい。
- ・ 事前研修の内容が広範囲で所用時間が短いため、詳細を増やして欲しい。
- ・ インターン生への事前研修内容を企業にも共有して欲しい。

【その他】

- ・ 日本語や英語の上達度合いを簡易にチェックする方法が欲しい。

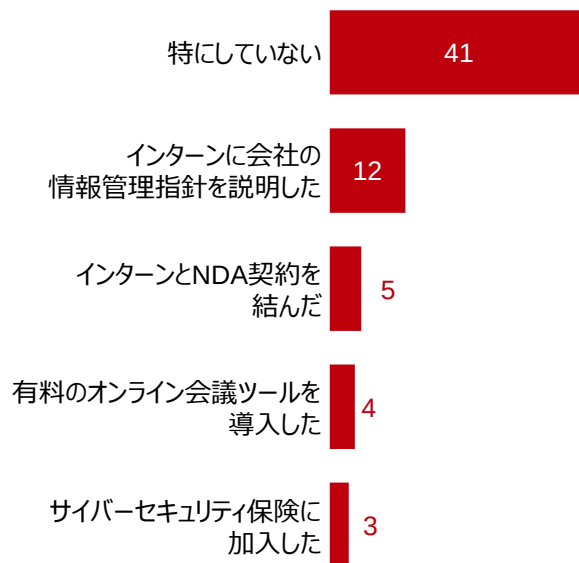
本事業での情報管理

- ・ インターンシップ受入に際しての情報セキュリティ対策について、特にしていないが多数を占めていた。一部の企業では、情報管理指針の説明やNDA契約、有料のオンライン会議ツール導入、サイバーセキュリティ保険加入の対策を実施していた。
- ・ インターンシップ実施期間中の情報管理上のヒヤリとした経験の有無を問うたところ、あったと回答したのは5件、全体の8%にとどまった。

Q

インターンシップ受入にあたり、情報セキュリティ対策はされましたか。

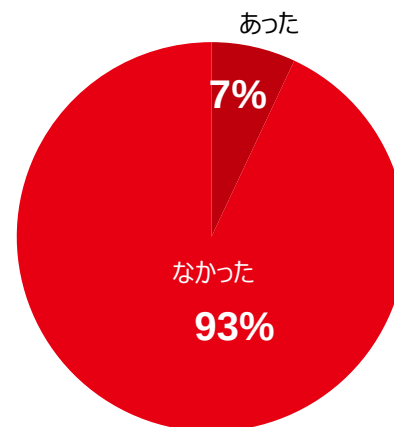
【N=59】



Q

インターンシップを行う中で、情報管理上ヒヤリとしたことはありましたか。

【N=59】



Q

「あった」を選択の方は、具体的な内容をご記入ください。

【N=5】

- ・ セキュリティに関する安全性について貴組織にヒアリングした
- ・ 女性技能実習生のルール
- ・ インターネット上で南アフリカの市場調査を行っていたのですが、その中で変なサイトにアクセスしたのか「ウイルスに感染しました」というポップアップが表示されるようになった。実際にウイルスに感染してはいないと思うのですが、インターン生が通知オフの仕方を分からなかったため、再度このようなことがあると心配だと感じた。
- ・ カッターで指を切った時
- ・ 未回答（1社）
（原文のまま）

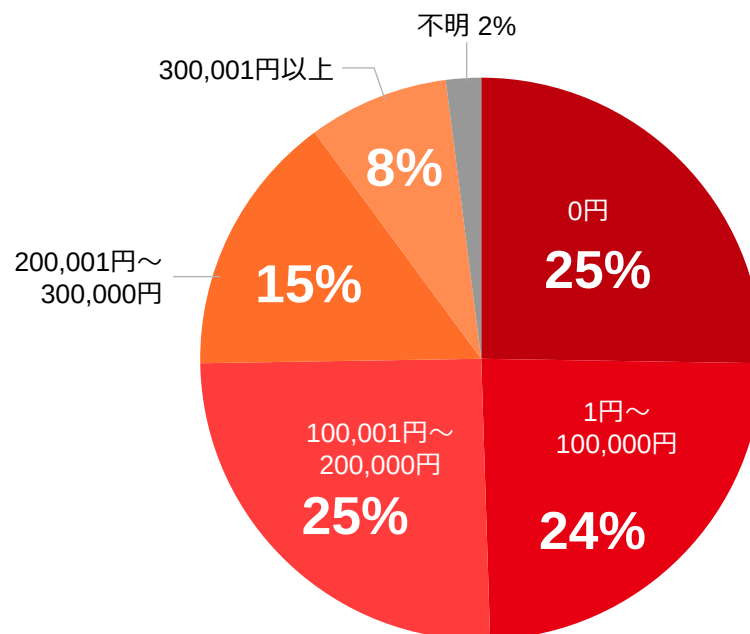
本事業に要した費用

- ・ インターンの受入および活動にかかった費用は、0円が、1円～100,000円が、100,001円～200,000円がそれぞれ約4分の1ずつであった。200,001円以上出費した企業は、全体の24%であった。
- ・ インターンシップに要した費用の多くが住居費関連であり、その他交通費関連、設備・備品費用であった。



事前準備を含め、受入・活動にかかった費用（居住費・備品レンタル費、交通費などを含む）はおおよそいくらですか。

【N=59】



本事業に要した費用

- ・ インターンの受入および活動にかかった費用は、0円が、1円～100,000円が、100,001円～200,000円がそれぞれ約4分の1ずつであった。200,001円以上出費した企業は、全体の24%であった。
- ・ インターンシップに要した費用の多くが住居費関連であり、その他交通費関連、設備・備品費用であった。



インターンシップに要した費用の詳細について教えてください。

【N=59】

【居住費関連】

- ・ 居住費：250,000円
- ・ 水道光熱費家賃、パソコン
- ・ 宿泊費：27万円、交通費：15000円、食費等：90000円
- ・ 寮費：43,000円、自転車：8,000円、布団一式：10,000円、ハラル食材：5,000円
- ・ 居住費：13万円、交通費：1万円、インターン分の食事会：2万円
- ・ 借り上げ社宅費用
- ・ 滞在費、送別会費、他雑費
- ・ 滞在先費用、交通費
- ・ 住居費、社内環境準備費
- ・ 居住費：15万円
- ・ 居住費：居住サポート（生活必需品や生活に必要なサポート）、PC
- ・ 居住費：150,000円、備品：20,000円、出張費：30,000円
- ・ 居住費、送迎
- ・ マンション代と歓迎会
- ・ 宿舍の家賃：10万円と交通費
- ・ 居住費（水光熱費含む）と食費、その他雑費
- ・ 居住費：30万円

- ・ 居住費・布団：62,000+12,100（処分代込み）、交通費：460円×20日＝9200、保険代：7,000、クリーニング代：16,500
- ・ 電気、水道代、ガス代などの光熱費（住居は社宅への入居のため費用なし）
- ・ 住居費：300,000（家具家電付き部屋代、寝具、初期生活セット）、交通費：30,000（送迎、社外交流）
- ・ 社宅家賃
- ・ 主に居住費と住居内の備品など
- ・ 移住費：11万円、交通費：1万円
- ・ 居住費、交通費、食器、パソコン、食事代、飛行機代
- ・ 居住費
- ・ 宿泊施設の費用
- ・ 住居費用：55000、生活備品購入：14000、業務備品購入：9000
- ・ マンスリー契約のみ
- ・ マンスリーマンション費用：342,160円、社給スマホ費用：4,472円
※ PCや業務ツールライセンスはストックがあったため今回は費用が掛かりませんでした。通勤費は事務局様にて負担。
- ・ 宿泊費用：60,000円、交通費（新幹線を含む）：20,000円
- ・ 主に居住費
- ・ 住居賃貸契約 28万円 布団1.2万円 生活備品 1万円 クリーニング2万円 送迎交通費 0.7万円

【移動費関連】

- ・ 弊社出典展示会への参加費用（交通費、食事代）
- ・ 空港までの送迎費用宿泊施設の設備、備品設置（設備等については今後も利用できるため、今回のインターンシップのみの経費ではありません。）
- ・ 空港～会社間の往復交通費、光熱費など
- ・ 住居、顧客訪問時の交通費、懇親会

【設備・備品費用】

- ・ クラウドソフトウェアの使用料
- ・ 資料作成のためのオンラインツール（Canva）
- ・ PC購入（20万）、住居費（15万程度）が主要な費用後は、歓迎会&送迎会、グループウェアの購入費用などです。
- ・ ドメイン購入費
- ・ websiteドメイン費等

【その他】

- ・ 外部講師の謝礼
- ・ 懇親会開催費用、駅までの交通費等

4. インターシップ中の 活動内容

対面インターンシップの良い点

- ・ 対面インターンシップならではの良い点に関して、最も多く挙げられた点は「業務上のコミュニケーションの容易さ」であった。次に多かったのは「社内の雰囲気や社員のモチベーションに対する良い影響」、「業務以外のコミュニケーションの容易さ」、「自社の企業理念・文化に対する理解促進」と続いた。「海外在住または日本滞在中ならではのアイデアの獲得」は、それほど良い点として挙げられていなかった。

Q 対面インターンシップならではの良い点とはどのようなものでしたか。（複数回答可）

対面【N=38】

業務上のコミュニケーションの容易さ	31
社内の雰囲気や社員のモチベーションに対する良い影響	26
業務以外のコミュニケーションの容易さ	23
社員のコミュニケーション能力の向上	20
自社の企業理念・文化に対する理解促進	20
社員のマネジメント能力の向上	16
海外在住または日本滞在中ならではのアイデアの獲得	13
インターン受入手続き・費用面のメリット	4

Q 対面インターンシップならではの工夫にはどのようなものがありましたか。

対面【N=38】

【生活支援・環境整備】

- ・ 他のインターンが居たことが助けになった。
- ・ 私生活のフォローアップで密なコミュニケーションが取れた。
- ・ 複数部門が連携してインターンを受け入れた。
- ・ 社員寮で年齢の近い社員と交流する機会を提供。
- ・ 同じベトナム出身の社員からフォローがあった。

【交流機会の提供】

- ・ インターンの滞在場所を会社と代表者の近くに設定し、生活不安を軽減。
- ・ インターンと社員とのレクリエーションを複数回実施し、親近感を醸成。
- ・ 交流機会を増やすため、インターンの自己紹介を複数名に実施。
- ・ 対面で遠慮しないコミュニケーションを促進。
- ・ 外国人社員とのコミュニケーションを優先。
- ・ 異文化交流を促進し、会社の未経験分野をインターンに担当。
- ・ 日本語レッスンを取り入れ、名刺を作成し責任感を持たせる。
- ・ 他部署との交流機会を作り、一人にならないよう配慮。
- ・ 話しやすい環境を作り異文化との交流

【業務支援・育成】

- ・ 明確な目標を設定し、担当者と一緒に達成を目指す。
- ・ 毎週の外出計画でマンネリを防ぐ。
- ・ ハラル食材店舗訪問や不動産相談を実施。
- ・ インターン生が実業務に参加し、自己価値を理解する。
- ・ 業務担当者を近くに配置し、円滑なコミュニケーションを促進。
- ・ 営業や出張に同行させる。
- ・ 取材活動を通じて社外人材との交流機会を提供。
- ・ フィールドワークを多く実施。
- ・ メンターが1名配置し質問しやすい環境を提供。
- ・ 担当メンターを日替わりで変更し、連携を強化。
- ・ 業務外のコミュニケーションの場を提供。
- ・ 複数の課題を与え、業務切り替えを可能にする。

【毎日の振り返り・フィードバック】

- ・ 日本語や英語の上達度合いを簡易にチェックする方法が欲しい。

【その他】

- ・ 国内の留学生のインターンを受け入れているので手間がかかっただけだった

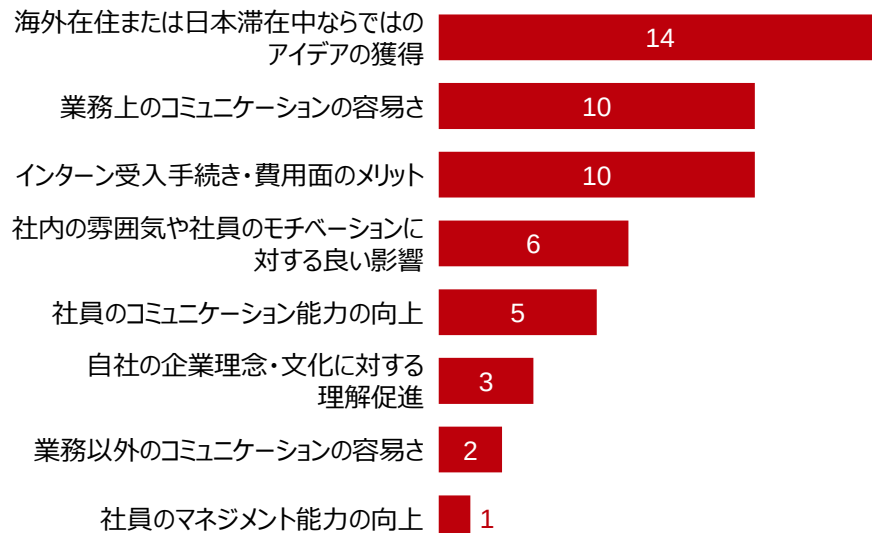
オンラインインターンシップの良い点

- ・ オンラインインターンシップの良い点として、最も多く挙げられたのは「海外在住または日本滞在中ならではのアイデアの獲得」であった。次に「業務上のコミュニケーションの容易さ」、「インターン受入手続き・費用面のメリット」と続いた。これらから、オンラインインターンは多様性の活用、効率的なコミュニケーション、コストと手続きの簡便さに優れていることが分かる。
- ・ 一方で、社内の雰囲気や社員のモチベーションに対する良い影響や、社員のコミュニケーション能力の向上は良い点として考えられておらず、オンライン環境でも社員のスキルやモチベーション向上までは難しい実態が明らかになった。



オンラインインターンシップならではの良い点とはどのようなものでしたか。（複数回答可）

オンライン【N=21】



オンラインインターンシップならではの工夫にはどのようなものがありましたか。

オンライン【N=21】

【コミュニケーション方法の工夫】

- ・ WEBミーティングで雑談を取り入れた。
- ・ 定期的なリモートコミュニケーションを仕組み化した。
- ・ 地域の様子を動画で共有。
- ・ ZOOMやCanvaで共同作業環境を構築。
- ・ 定期的なオンラインミーティングを実施。
- ・ 効率的な打合せを設定。
- ・ 同世代の社員とランチを同席させた。
- ・ 複数のコミュニケーション方法を設定。
- ・ 日本語と英語で説明。
- ・ メールとTeamsをコミュニケーションツールとして使用。

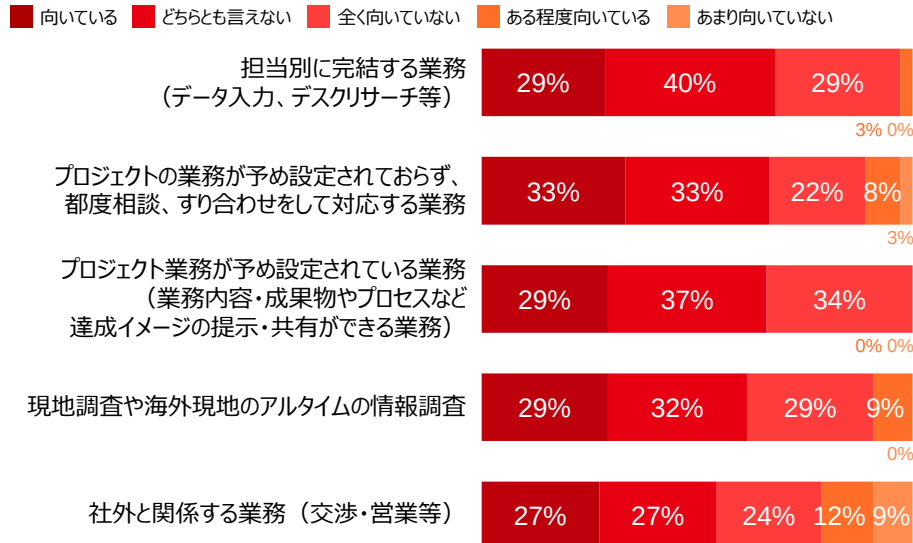
対面インターンシップ^oに向いている活動内容

- 対面インターンシップに最も向いている業務内容は、「プロジェクトの業務が予め設定されておらず、都度相談、すり合わせをして対応する業務」であった。次いで「プロジェクト業務が予め設定されている業務」、「現地調査や海外現地のリアルタイム情報調査」であった。対面インターンはオンラインに比べると、概ねどの業務内容も同じ傾向であった。



対面インターンシップに向いていると感じた業務内容は
何でしたか。

対面【N=39】



(前問の「6.その他」において「向いている」「ある程度向いている」「どちらとも言えない」「あまり向いていない」「全く向いていない」を回答した方のみ)「6.その他」の内容を具体的にご記入ください。

対面【N=6】

【対面に向いている業務】

- 企画の段階から共にアイデアを出し合う作業も向いていると感じた。
- マーケティング
- ムスリムの観点で色々マーケット調査をいただいたため。
- 実際に採用した際のイメージ食生活や身だしなみの実感

【その他ご意見】

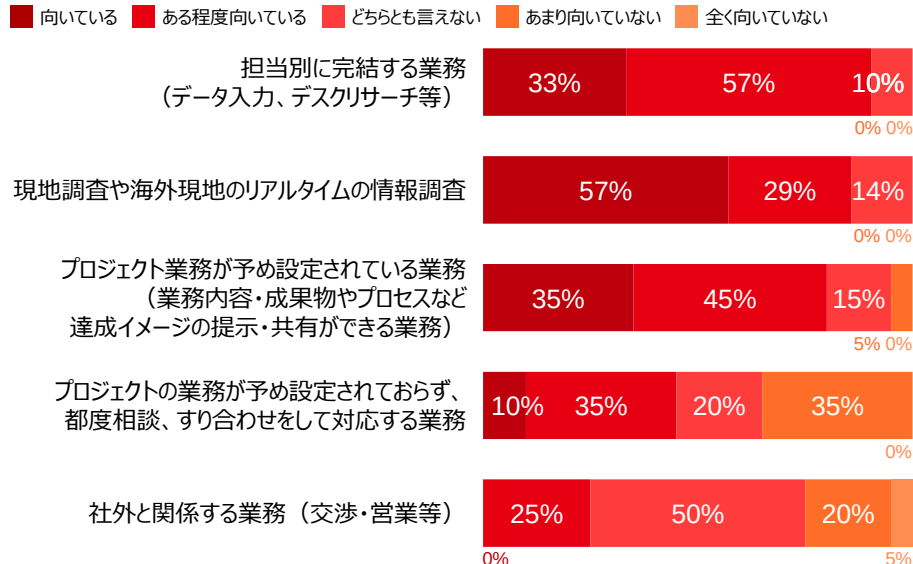
- 短期なので、ミッションが明確な方がやりやすいと思いました
- プロジェクトの遂行については実務経験がないと難しい

オンラインインターンシップに向いている活動内容

- オンラインインターンシップに向いている業務内容は、多い順に「担当別に完結する業務」、「現地調査や海外現地のリアルタイムの情報調査」、であった。一方で、「社外と関係する業務（交渉・営業等）」や「プロジェクトの業務が予め設定されておらず、都度相談、すり合わせをして対応する業務」は向いていると考えていない企業が多かった。

Q オンラインインターンシップに向いていると感じた業務内容は何でしたか。

オンライン【N=21】



Q (前問の「6.その他」において「向いている」「ある程度向いている」「どちらとも言えない」「あまり向いていない」「全く向いていない」を回答した方のみ)「6.その他」の内容を具体的にご記入ください。

オンライン【N=2】

【オンラインに向いている業務】

- 若い世代の着眼点（マーケティング分析の切り口）が、我々では思いつかない切り口だったこと。
- CAD操作の習得が極めて順調でした。日本語OS、アプリケーションにも関わらず、アイコンの場所をメモして覚え、問題なくオペレーションできておりました。

(原文のまま)

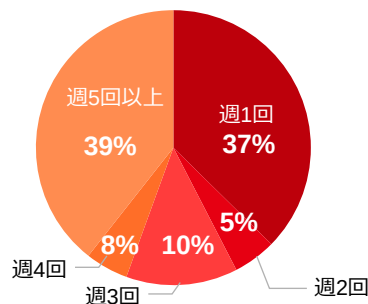
インターンシップの実施方法

- ・ インターンとのミーティングの頻度に関して、対面では週1回と週5回以上が多く、オンラインでは週1回のミーティングが多かった。
- ・ インターン指導に必要な資質・能力に関して、対面とオンラインで大きな違いはなかった。

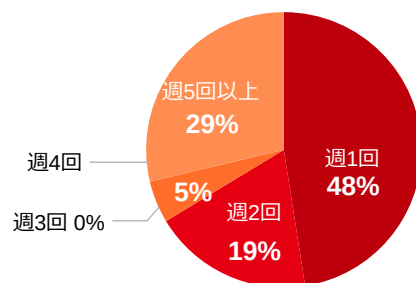


インターンとのミーティングの頻度を教えてください。

対面【N=38】

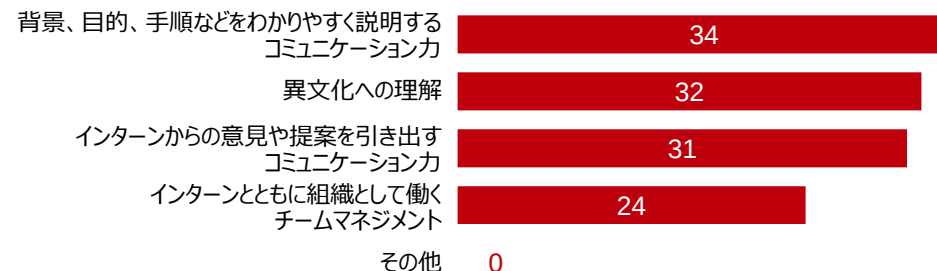


オンライン【N=21】

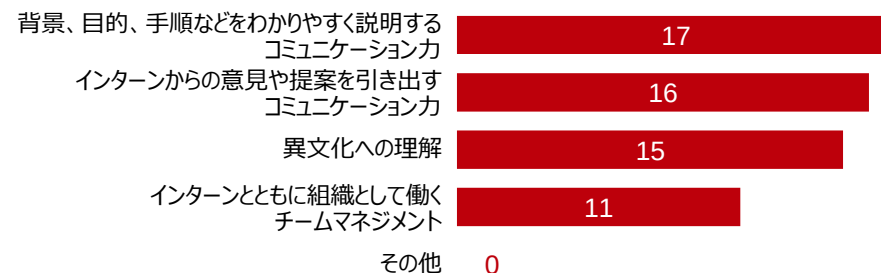


インターンを指導するにあたり必要と考えられる資質・能力について選択してください。（複数回答可）

対面【N=38】



オンライン【N=21】



5. 高度外国人材の 活用・定着に向けた課題

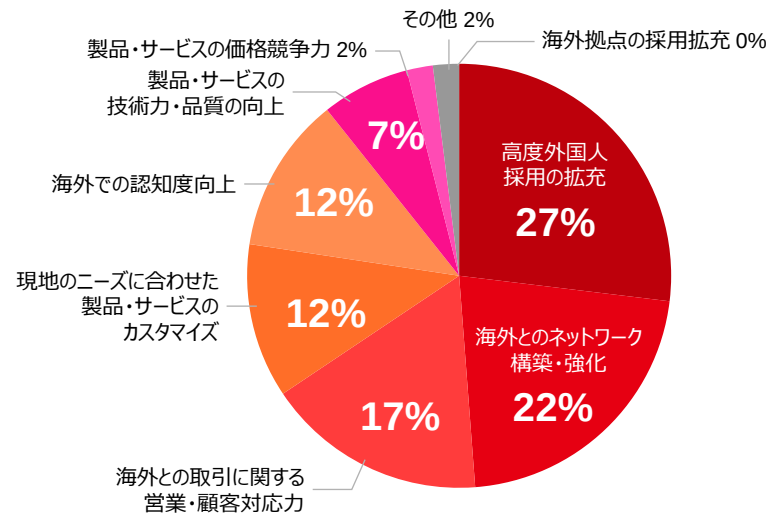
高度外国人材の活用・定着に向けた課題

- ・ 本事業参加後の新たな重点項目に関して、企業が最も力を入れたいと考えるのは「高度外国人採用の拡充」であり、次いで「海外とのネットワーク構築・強化」、「海外との取引に関する営業・顧客対応力」と続いた。
- ・ 会社が高度外国人材獲得および定着に向けて必要と考える項目に関して、最も多い回答は「高度外国人材に対するサポート体制」であった。次いで、「高度外国人材の具体的な採用計画」、「高度外国人材の特性を生かした人事制度」であった。



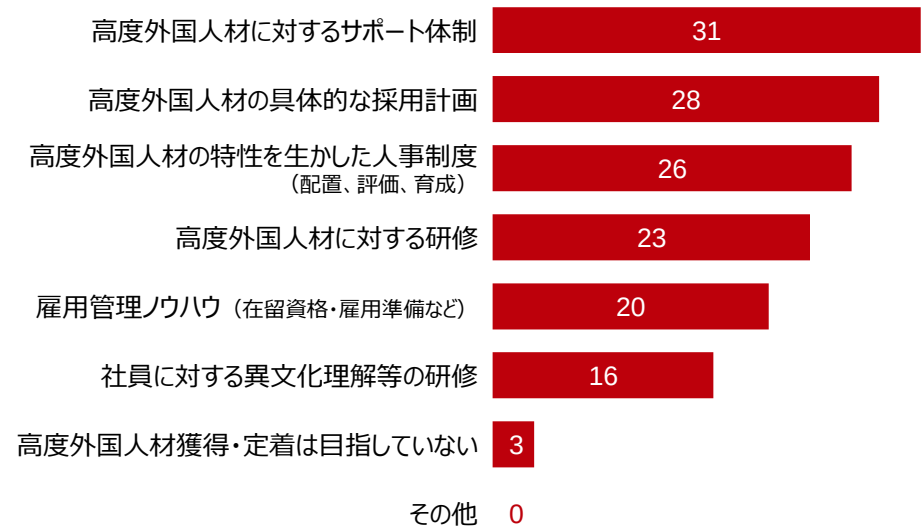
本事業参加後、自社が今後新たに、またはさらに力を入れたいと考える項目についてもっとも当てはまるものを選択してください。

【N=59】



本事業を踏まえ、高度外国人材獲得および定着に向けて、会社が必要と考える項目について当てはまるものを選択してください。

【N=59】



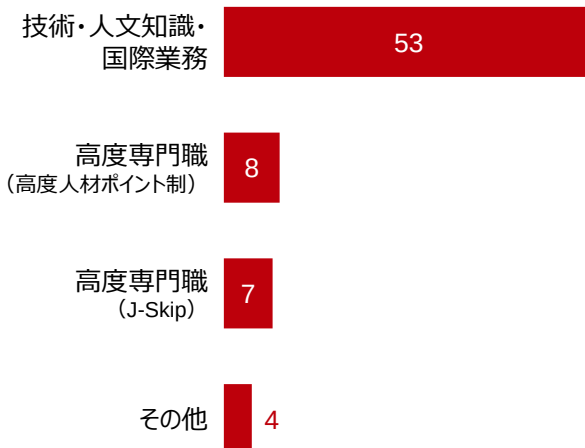
在留資格審査期間

- 高度外国人材の在留資格に関して、「技術・人文知識・国際業務」を回答した企業が圧倒的に多かった。
- 高度外国人材の在留審査期間に対する見解は、全体的に「長すぎる」または「やや長い」と感じている回答者が多い。これに対し、「適切」と感じる回答者は8%にとどまる。
- 適切な在留審査期間に関して最も多い回答は「1ヵ月」で全体の約4割であった。次に多いのは「1ヵ月未満」であった。

Q

本事業のインターンに限らず、高度外国人材を採用する場合どの在留資格で採用を検討されていますか。

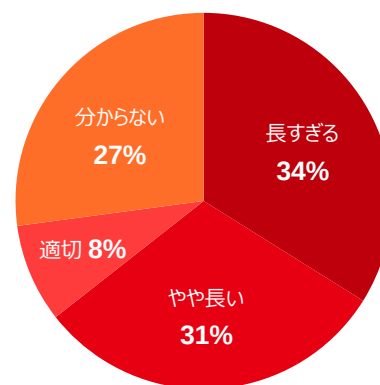
【N=59】



Q

高度外国人材を採用するにあたり在留審査期間についてどう思いますか（高度専門職1号：平均41.1日、技人国：平均71.1日）。

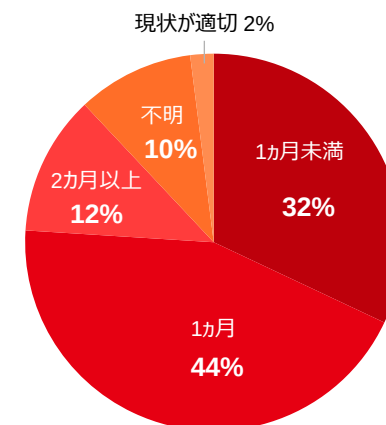
【N=59】



Q

在留審査期間についてはどのくらいの期間が適切だと思いますか？

【N=59】



本事業実施後

- 高度外国人材の採用や定着を促進するために必要な支援に関して、事前説明の充実、生活・文化適応支援、情報交換・交流機会の提供、就業支援・キャリアサポート、訓練・研修の充実等が求められている。これらの支援を包括的に提供することで、外国人材の活躍と定着が促進される。



高度外国人材の採用や入社後の活躍・定着を考えた場合、どのような支援があれば利用したいですか。

【N=59】

【事務局からインターンへの説明の充実】

- 日系企業の一般常識を事前に共有する。
- SICK LEAVEがないことや年間休日120日でも土曜日出勤があることを事前に説明。
- タイ人インターンが土日完全週休2日制でないことに驚いていたので、事務局から事前説明を希望。
- インターンへの定期的なミーティングと日本国内の就業規則の説明。

【生活・文化適応支援】

- ビザ取得および入社までの住居手続き支援。
- 生活面でのサポート（ヴィーガン対応の食事方法）。
- 生活環境の整備。

【情報交換・交流機会の提供】

- 外国人材同士の情報交換会の実施。
- 他社の外国人材同士のコミュニケーションの場や集合研修の提供。
- 日本企業に勤める楽しさや苦勞を共有し、一人で悩まない対策。
- 同じ国籍の他の会社で働く人との交流会の実施。

【就業支援・キャリアサポート】

- 採用時補助金や資格取得補助金の提供。
- 高度人材受入に向けた外国人材のキャリアプラン構築支援。
- 専門知識・技能習得のサポート（例：在職中の大学院取得支援）。
- キャリア成長のためのメンターシッププログラムの利用。
- 外国人材の文化適応支援（文化や職場習慣の研修、ガイドライン）。
- 採用を前提としたインターンシップとその後の雇用手続き支援。
- 高度外国人材へのサポート（生活・日本国内での就業やモチベーションアップの為に目標指導など）
- VISA取得のサポート

【訓練・研修】

- 日本語研修、日本慣習研修
- 語学力を生かした職場環境の整備。
- 業務に支障が出ない程度のパソコンスキルの習得支援。
- 外国人専用の日本のビジネスマナー研修の提供。
- 高度外国人材の紹介・マッチング支援。
- グローバル人材育成カリキュラム（日本人向け）の開発・提供。
- 高度外国人材向け人事制度のノウハウ提供。

【その他】

- 目的意識の向上、自分の強み理解などの自国でできる事前研修など、また金銭的な負担を軽減する支援
- 費用をご負担いただける制度
- インターン終了後の資格申請運転技術講習"

本事業実施後

- ・ 本事業に対して、情報面、金銭面、運営面、実施時期等に対して要望が確認された。
- ・ 反対に本事業に対する多くの感謝が寄せられ、本事業の良い点も改めて明らかになった。



活動を通じたご感想、事業運営に関するご意見がございましたらご自由にご記入ください。

【N=59】

【情報面の要望】

- ・ 毎年受入条件が変わるが案内が不足している。
- ・ 海外在住者の採用手続きが不明瞭でビザや住居確保の情報が必要。
- ・ インターン生の事前研修内容の共有を希望。
- ・ 来日前にもう一度ZOOMでの面談を実施するべき。
- ・ 段取り共有が不明確で、特に前後の移動に関する情報が不足。

【金銭面の要望】

- ・ インターンシップ生の宿泊費支援が必要。
- ・ インターン受入負担に対する支援金が少なく、フォロー人員も不足（送迎・緊急対応）。
- ・ 来日時の居住場所確保が必要で、中小企業にとって大きな負担。
- ・ 企業の自助努力に頼る状況で、予算の拡大を希望。

【運営面の要望】

- ・ クラウド上で複数人が同時に日報を記入できる仕組みを希望。
- ・ 本事業実施期間（9月～11月）を6月から12月程度にしてほしい。
- ・ インターンシップと採用を同時進行することの複雑さを痛感。

【感謝・良かったこと】

- ・ 「日本企業で働きたい」という意欲だけでなく、長期的な適性を慎重に見極める必要性を再認識した。
- ・ インターンシップ受入により新たな気づきと知見を得られた。
- ・ 素晴らしいプログラムを企画し、世界中の方々と交流できる機会を提供していただき感謝。
- ・ いい機会をいただき、ありがとうございました。
- ・ 多様なバックグラウンドを持つ方々と出会い、学び合うことができた。
- ・ 異なる視点や経験を知ること自身の成長と視野の広がりを実感。
- ・ 今後も引き続き、このような交流の場が提供されることを期待。
- ・ 2回目の利用で国際化促進に有効と感じた。
- ・ 引き続き本事業の継続を希望。
- ・ 優秀な海外人材との引き合わせに感謝。
- ・ 今後もグローバル人材採用/育成活動を続けたいと考えている。

- ・ 次年度以降の事業やサービスでの支援を希望。
- ・ 来年タイで駐在員事務所を立ち上げるため、タイ人インターン生を受入た。
- ・ インターン生から考え方や価値観、求人、リモートワーク／オフィス勤務に関する意見を聞いたことが有益。
- ・ 全般的にサポートのおかげで滞りなく遂行できた。
- ・ 外国人雇用の難しさと可能性を実感する貴重な経験。
- ・ 高度外国人材受入には万全な体制の整備が必要。



II. インターン

1. インターンの 求めるキャリア

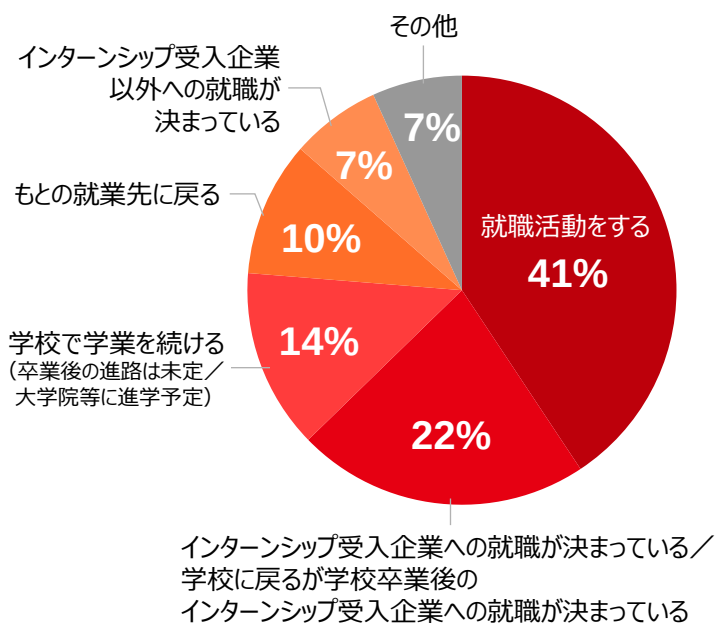
インターンの進路

- ・ 本事業終了後の予定について、「就職活動をする」人が最も多く、次いで「インターンシップ受入企業への就職が決まっている」人が多かった。
- ・ 約3分の1のインターンが安定志向でひとつの会社で長く働きたいと考えている。また同程度の割合で、独立・起業や転職でキャリアアップを目指す意欲的なインターンもいた。また、ひとつの会社にこだわらず、転職などでキャリアアップしたいと考えるインターンは約2割であった。

Q

このインターンシップ終了後はどのような予定ですか？
(ひとつだけ選択)

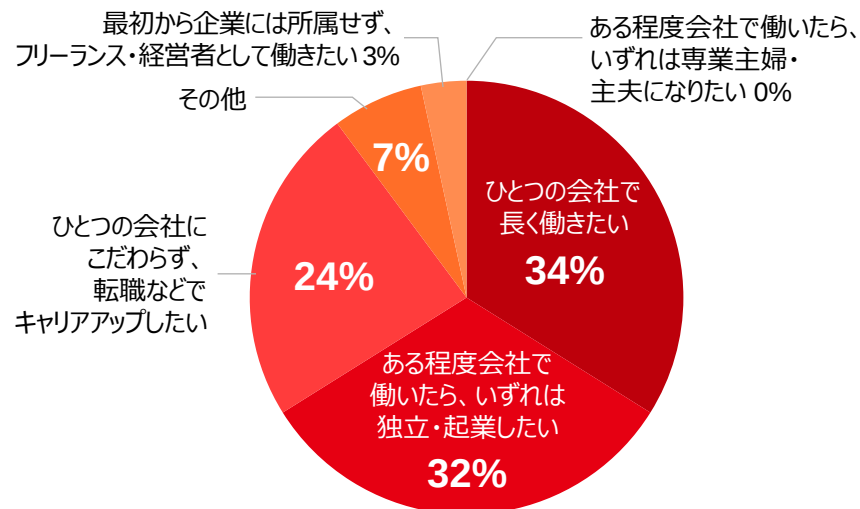
【N=59】



Q

今後のキャリアイメージを教えてください。

【N=59】

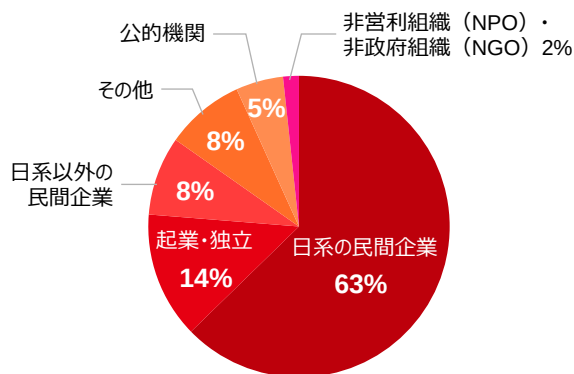


インターンが就職にあたって重視するもの（1）

- ・ 理想の就職について、約6割が日系民間企業での就職を希望している。続いて、起業・独立を希望する人が14%であった。
- ・ 働く「国」に関して、「日本で働きたい」が最も多く、次いで「国に関係なくグローバルに活躍したい」が続いた。「母国で働きたい」は少数であった。
- ・ 母国・日本以外の働きたい国を問うたところ、アメリカ、イギリス、オーストラリア、欧州、タイ、シンガポールなどであった。

Q どのような就職先を希望していますか？すでに就職先が決まっている場合は、理想の転職先について回答してください。

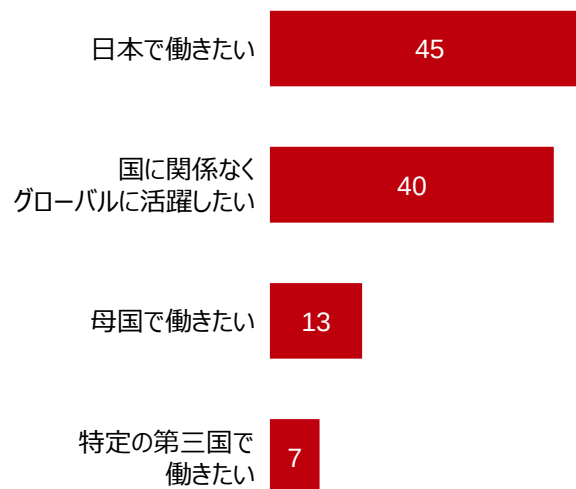
【N=59】



※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。

Q 就職先を決定するにあたり、働く「国」に関して何を重視しますか。（複数選択可）

【N=59】



Q 上記で母国・日本以外の働きたい国を回答した方は、その国を選んだ理由を教えてください。（自由記述）

【n=7】

	第1候補	第2候補	第3候補
3名		・ アメリカ	
2名	・ オーストラリア	・ オーストラリア	・ カナダ
1名	・ シンガポール ・ イギリス ・ EU、特にオランダ ・ タイ ・ アメリカ	・ スウェーデン ・ 欧米 ・ タイ	・ イギリス ・ アメリア ・ 欧米

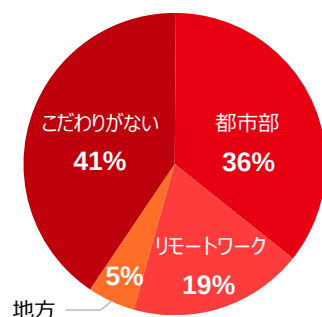
インターンが就職にあたって重視するもの（2）

- 働く「場所」に関しては、「こだわりのない」が最も多く、次いで「都市部」、「リモートワーク」が続いた。「地方」を希望するインターンは少数であった。
- 就職先を選ぶ際においては、経済的な条件、スキルアップの機会、将来の展望、そして社会貢献が特に重要視されていた。「大企業・有名企業であること」や「業績・財務状況が良いこと」は重視されない傾向にあった。
- また、自己成長とやりがい、さらに家族やプライベートに重きを置く傾向があり、一方で、地位、名誉、社会貢献に対する価値は相対的に低く評価される傾向が見られた。

Q

就職先を決定するにあたり、働く「場所」に関して何を重視しますか。（ひとつだけ選択）

【N=59】

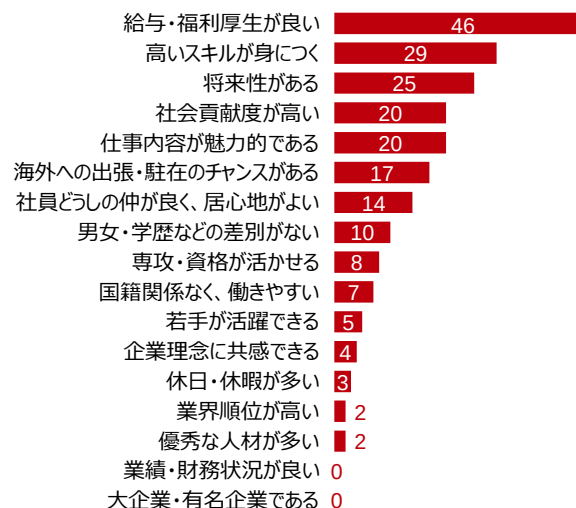


※ グラフの構成比の合計値が小数点第一位以下四捨五入のため100%とならないグラフがある。

Q

就職先を決定するにあたり重視することは何ですか。（3つまで複数選択可）

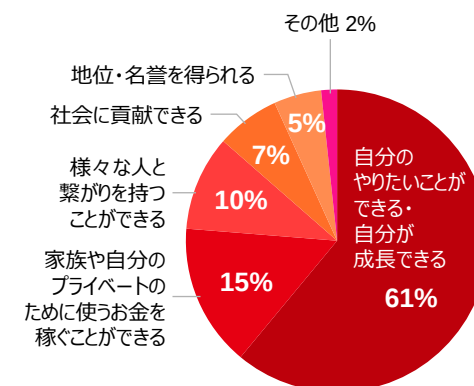
【N=59】



Q

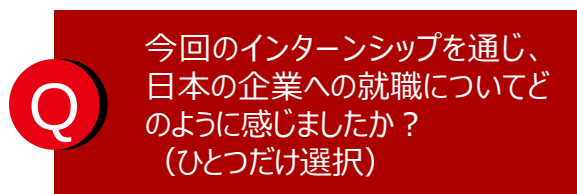
仕事から得られる価値で最も重視することは何ですか。（ひとつだけ選択）

【n=40】

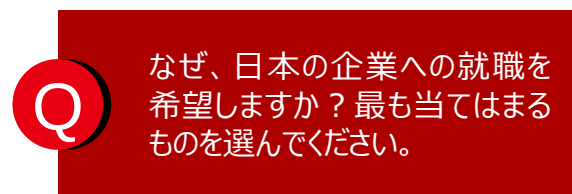
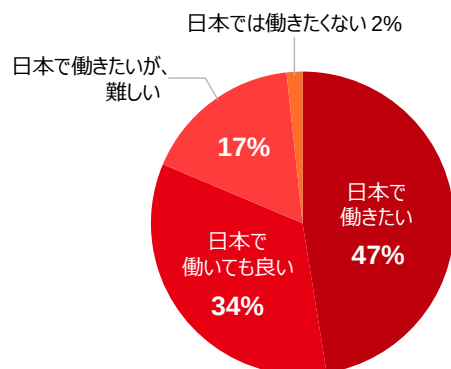


インターンの日本での就職希望

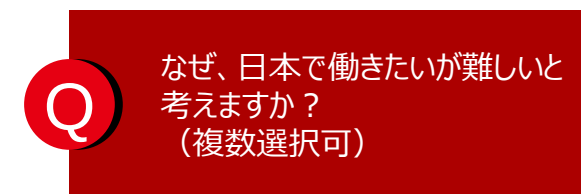
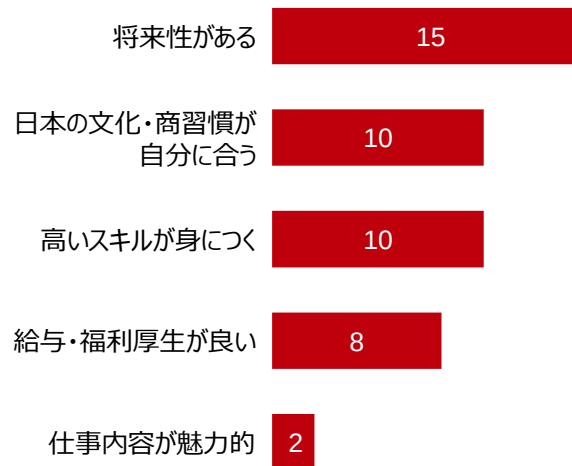
- 日本企業への就職について、「日本で働きたい」および「日本で働いても良い」と回答した人が合わせて全体の8割に上った。
- 日本企業への就職を希望する人々は、将来性や日本文化・商習慣への親和性、スキルアップの機会に大きな魅力を感じていることが判明した。
- 日本で働きたいが難しいと考える理由としては、家庭の事情により働くことができないという回答が最も多く、そのほかにも日本語の語学力の問題も挙げられる。



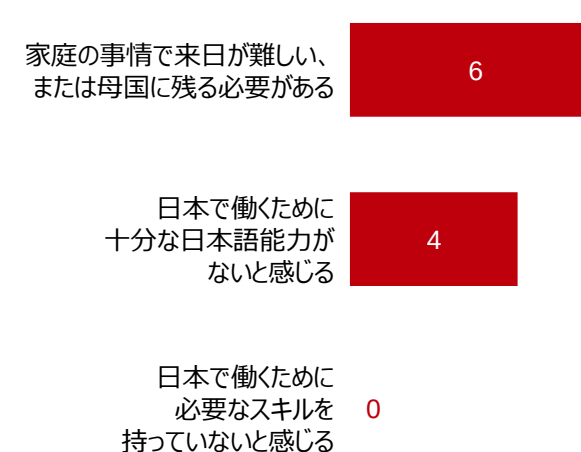
【N=59】



【N=48】



【n=10】



日本での就労に向けた情報発信

- 高度外国人材がより容易に日本で就職をしやすいするためには、企業情報、就労・ビザ関連の情報、応募条件・ジョブディスクリプションの詳細、日本での就職活動等に関する情報の充実が必要である。

Q

日本で就職をするにあたり、こういった情報があればより就職しやすいですか。（自由記述）

【N=59】

【企業の基本情】

- 雇用市場の理解
- ビザ要件
- 会社の社歴や現在の状況
- 現在雇用されている外国人労働者の数
- 業務内容
- 給与および税金に関する情報
- 会社の規模と職場文化

【就労・ビザ関連】

- ビザ取得・更新サポートの有無。
- 直接採用とビザサポートの可否。
- 仕事の要件やビザ、労働許可に関する明確な情報。
- 企業の積極的なビザスポンサーシップ提供の有無。
- ビザスポンサーをする企業情報。
- ビザスポンサーシップと宿泊施設の情報。
- 企業がビザスポンサーシップを提供するかどうかを求人情報に明記。

【応募条件・ジョブディスクリプション】

- 給与パッケージ：給与、福利厚生、待遇に関する詳細。
- 仕事内容：職務の具体的な内容と要求されるスキル。
- 就職資格が明確
- 応募者に求められる職務経験のレベル。
- 職務に必要な日本語レベル。
- 企業が求める応募条件や期待するスキルセット。
- 会社の概要・方針：企業の基本情報や方針。
- 履歴書・過去の経験
- 勤務地情報
- 明確な要件と職務内容
- 外国人向けかどうかの明記
- 福利厚生

【日本で仕事を得るための情報の提供・就職活動に関する情報】

- 日本式履歴書作成と日本語学習。
- インターンシップや求人ポータル活用。
- 日本の職場文化理解と業界研究。

【情報発信方法】

- 英語での情報発信
- 利用可能な求人ポータル：GaijinPot、LinkedInなどの求人サイトを利用する。
- ネットワーキングの機会：ネットワーキングイベントやオンラインプラットフォームを活用する。
- やさしい日本語で書いた情報：外国人に分かりやすい日本語での情報提供。
- Connect Jobアカウントが求人情報通知で役立つ。
- ウェブサイト情報の提供が重要。
- メール通知やSNS広告が役立つ。

【その他】

- 日本で仕事情報はオンラインで十分提供されている。
- 外国人向け政府支援インターンシップを提案。
- 日本では仕事の機会が自国（ペルー）より容易に見つかる。

日本での就労に向けた情報発信

- 日本での就職関連情報に関して、高度外国人材は教育機関や教員、知人と、専門ウェブサイトから情報を集めていた。

Q 日本で就職を希望するにあたり、どこから情報を入手されていますか。また、日本で就職を希望するにあたりこういったサイトを確認しましたか？（自由記述）

【N=59】

【教育機関・教員・知人】

- 大学の教員や先輩、先生から情報収集。
- 大学の就活サポートセンターと先輩経由。
- 家族からの情報とConnectjobのウェブサイト確認。
- JETRO
- 大学の同窓会グループとLinkedInの利用。
- METIインターンシップの情報は大学やソーシャルメディアから。

【専門ウェブサイト】

- SNS（Facebook、Threads、インスタグラム）
- ConnectJob
- LinkedIn
- Daijob
- Gaijinpotのサイト
- IT系求人サイト（geekly、levtech、doda）
- リクナビや直接日本で探す
- Indeed
- Career Crossなどの外国人向けサイト
- Gaijinpotチェック
- WorkJapan.jp
- Googleで「求人」「Job Japan」検索
- JPort、企業のウェブサイト
- Fast Offer
- ベトナムのTopCV、Jobsdbの利用。

2. 本事業の目的・成果

本事業の目的（1）

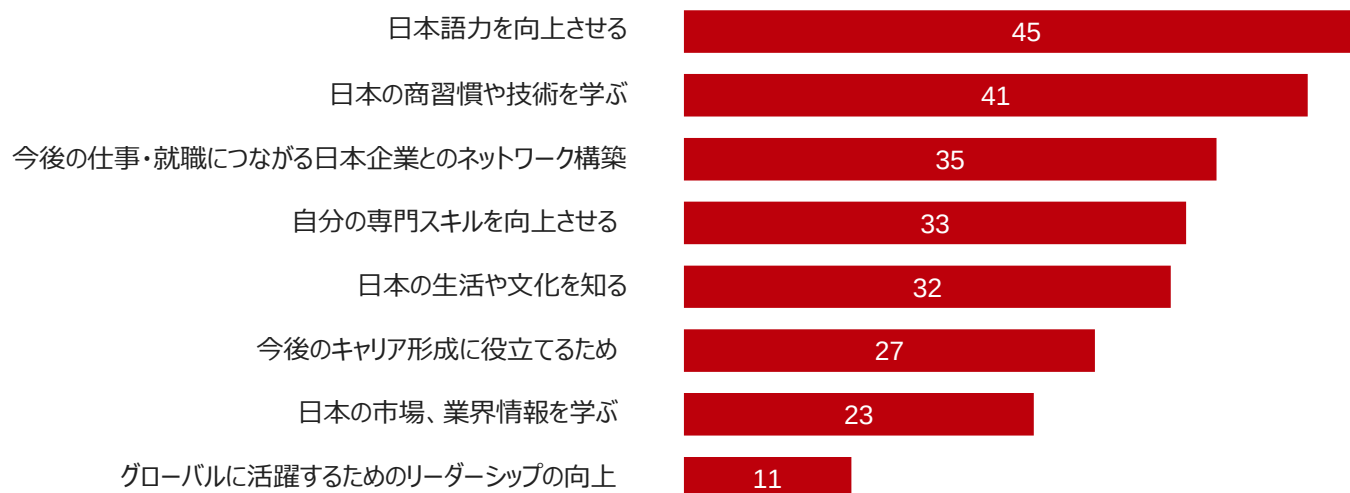
- ・ インターンの参加目的に関して、多い順に「日本語力を向上させる」、「日本の商習慣や技術を学ぶ」、「今後の仕事・就職につながる日本企業とのネットワーク構築」であった。



このインターンシップに応募した目的を教えてください。（複数回答）

※ 選択肢「本事業参加の目的に該当しない」を除いた件数ma

【N=59】

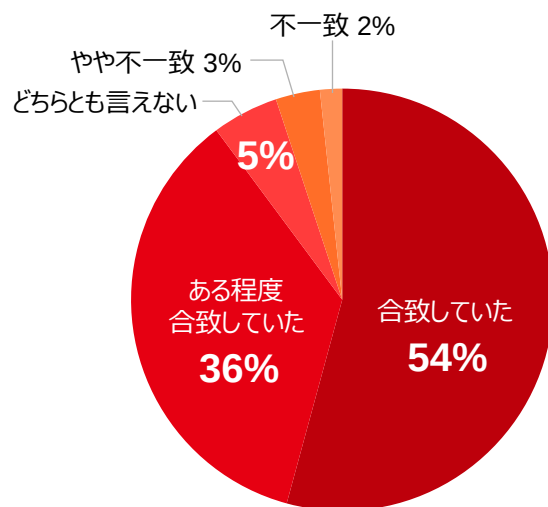


本事業の目的（2）

- ・ 受入企業はインターンシップ参加目的に合う企業であったかに関して、「合致していた」と「ある程度合致していた」を合計すると、全体の約9割が目的に合っていると感じており、全体的に高い満足度が確認できた。
- ・ 友人・親類にこのインターンシップの参加を勧めたいかについて確認したところ、「勧めたい」が約7割、「条件が合えば勧めたい」が約3割であった。ほとんどが参加を勧めたいと考えており、本インターンシップ制度が高く評価されていることが示されている。

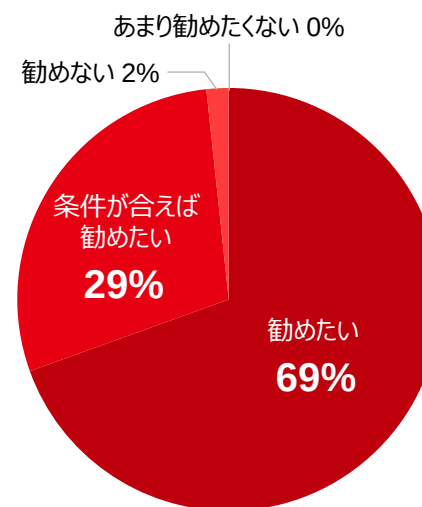
Q 受入企業はあなたのインターンシップ参加目的に合う企業でしたか？（ひとつだけ選択）

【N=59】



Q 友人・親類にこのインターンシップへの参加を勧めたいですか？（ひとつだけ選択）

【N=59】



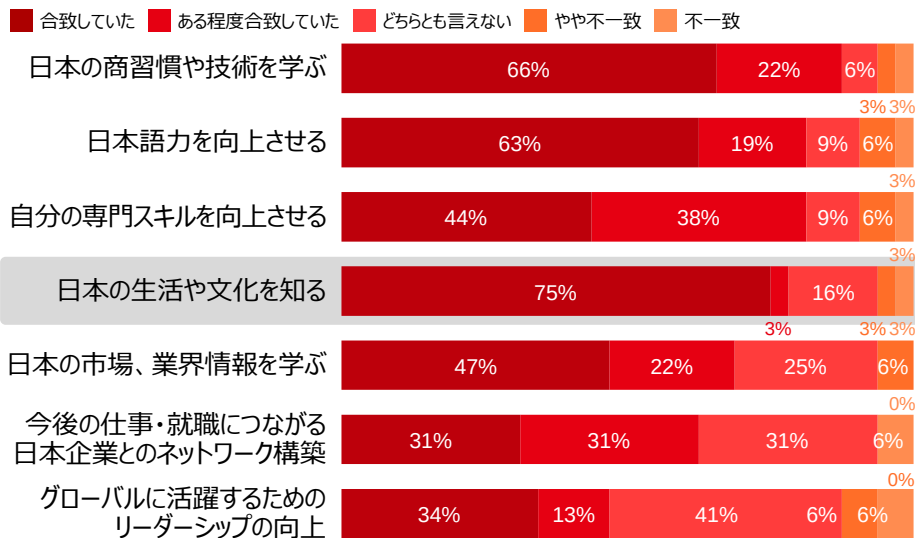
本事業の目的（3）

- ・ 対面インターンシップにおいて、参加目的と受入企業の合致点に関し、「日本の商習慣や技術を学ぶ」、「日本語力を向上させる」、「自分の専門スキルを向上させる」、「日本の生活や文化を知る」の合致度が高かった。一方で、リーダーシップの向上やネットワーキングの合致度は低かった。
- ・ 一方、オンラインインターンシップでは日本の商習慣や専門スキルの向上は対面インターンシップと概ね同様の傾向であった。
- ・ 「合致していた」のみに着眼すると、「日本の生活や文化を知る」の合致度は、オンラインよりも対面の方が高かった。

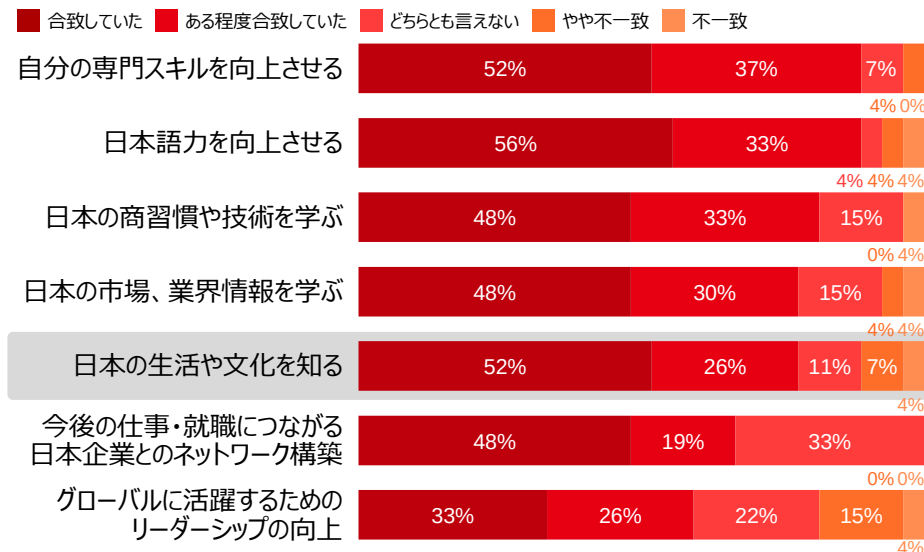


あなたのインターンシップ参加目的と合致したしなかったのは受入企業のどのような点と考えますか？

対面【N=39】 ※ ただし、下記凡例以外の回答は除く



オンライン【N=20】 ※ ただし、下記凡例以外の回答は除く

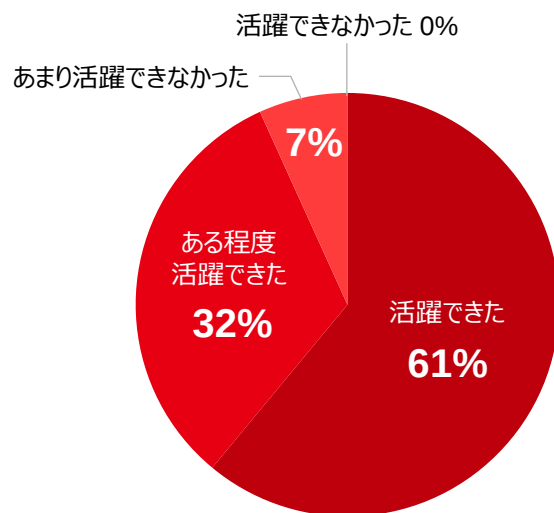


本事業の成果

- ・ 受入企業で「活躍できた」と回答した方は全体の約6割で最も多く、次いで「ある程度活躍できた」が約3割であった。「あまり活躍できなかった」と回答した方は全体の7%にとどまった。ほとんどのインターンが受入企業である程度以上の活躍をしたと感じている。
- ・ 企業に対して特に貢献できた点としては、「自分の専門スキルが役立った」が最も高く、次いで「異文化コミュニケーションを促進した」、「日本人社員がアクセスしづらい出身国の情報を提供した」、「出身国の視点を活かした提案や意見を積極的に発信した」が続いた。

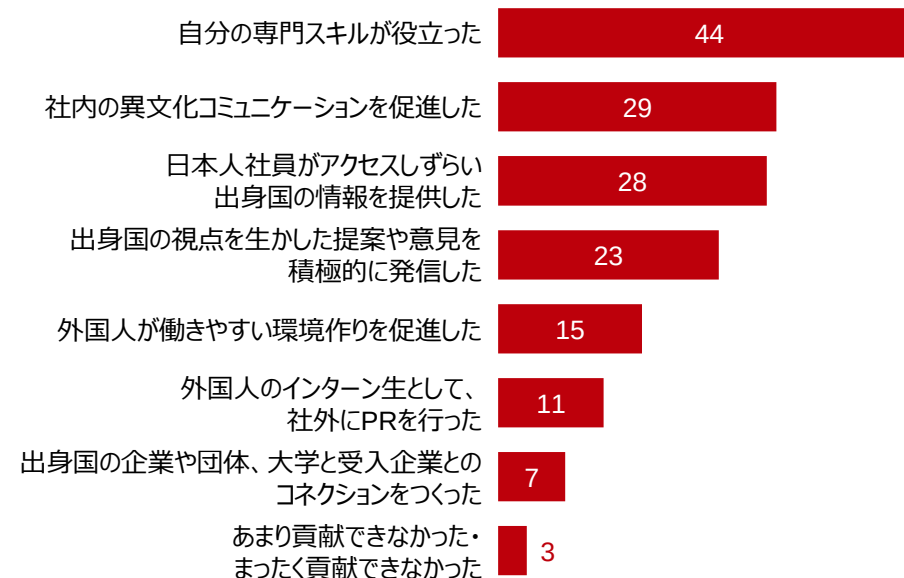
Q 受入企業で活躍できたと考えますか？
(ひとつだけ選択)

【N=59】



Q 企業に貢献できたのは特にどのような面だと思いますか？
(複数選択可)

【N=59】



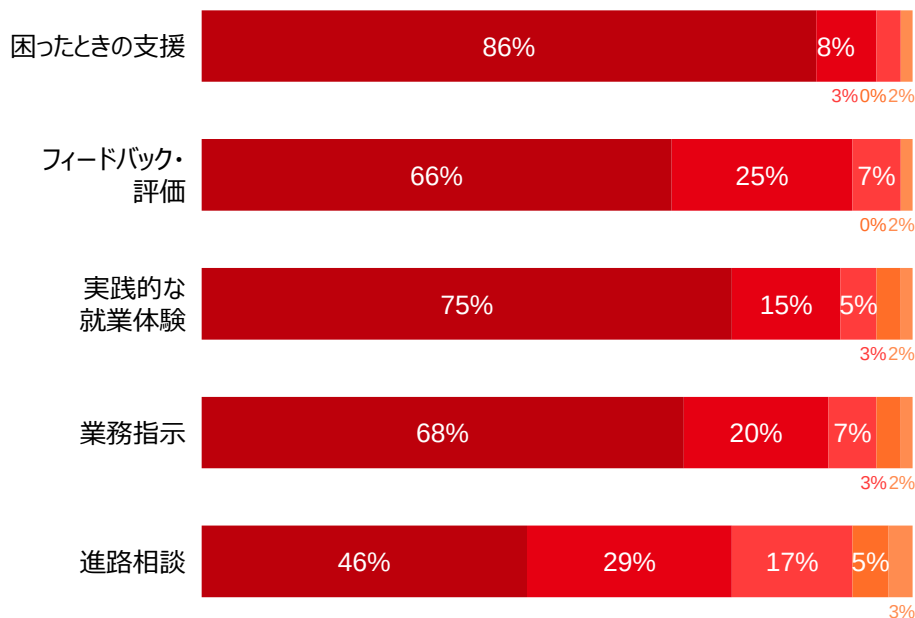
受入企業に対する満足度

- ・ インターンシップの内容やサポートに対する全体的な満足度は高かったが、とりわけ「困ったときの支援」や「フィードバック・評価」に対する評価が高かった。一方で、進路相談に関しては、相対的に満足度が低い結果であった。

Q 受入企業が計画したインターンシップ内容や、活動中のサポートは満足いくものでしたか？

【N=59】 ※ ただし、下記凡例以外の回答は除く

■ 非常に満足 ■ やや満足 ■ どちらとも言えない ■ やや不満 ■ 非常に不満



Q 受入企業が実施してくれた印象的な取り組みなどがあれば教えてください。（自由記述）

オンライン【N=20】

【成長機会の提供】

- ・ ローカル商品と海外輸入商品で市場拡大。
- ・ 仕事の進捗やキャリア見解の確認を積極的に行う。
- ・ インターンシップ期間中に多くのタスクや経験を提供。

【社会状況・文化理解のサポート】

- ・ 日本の社会状況について詳しいトレーニング。

【コミュニケーション面のサポート】

- ・ 社長や社員が親切で、就活や生活に関する質問にも対応。
- ・ 書類に関する質問に明確に回答し、仕事の理解をサポート。

【語学面でのサポート】

- ・ 難しい日本語の言葉を教えてくれた。
- ・ 日本語の書類と英語の翻訳を用意。

（対面インターンに関しては次ページ参照）

受入企業に対する満足度

- ・ インターンの満足度が高い受入企業が実施した印象的な取り組みは、成長機会の提供、文化理解やコミュニケーションの促進、語学支援、生活支援であった。これらのサポートが統合され、高度外国人材に対して支援を行うことで、外国籍社員の満足度が向上するものと推察される。



受入企業が実施してくれた印象的な取り組みなどがあれば教えてください。（自由記述）

対面【N=39】

【成長機会の提供】

- ・ 先輩から学び、重要なタスクを任せられる。
- ・ 専門外の新しい経験を提供。
- ・ 企業イベントへの招待。
- ・ 日本のビジネス文化と顧客交流。
- ・ 会議で意見を求められた。
- ・ ワークフェアに参加し、他国の留学生に企業紹介を行った。
- ・ SIP Corp.でBNI会議に参加し、京都の企業オーナーと交流。
- ・ 映画や写真撮影で協力し、インバウンド観光ビジネスチャンスを生み出す。
- ・ 南アフリカでのビジネス拡大方法を調査し、潜在顧客に電話。
- ・ 実際の仕事現場やビジネスミーティングに参加し、企業全体像を把握。
- ・ 東京の展示会に2回参加し、様々な活動を経験。

【社会状況・文化理解のサポート】

- ・ 日本の生活について指導を受ける。
- ・ 送別会で焼肉を楽しむ。
- ・ オフィス周辺の案内や昼食時の交流、日本の文化を教わる。
- ・ 同じ母語を話す同年代の従業員がいて、日本の生活に早く慣れた。
- ・ 宗教的慣習に合わせた仕事環境を提供される。
- ・ 技術的なサポートが冷静かつ効果的。
- ・ 祈りの部屋を用意してもらう。
- ・ 日本のおもてなしとプロ意識。

【コミュニケーション面のサポート】

- ・ 上司との一対一の指導。
- ・ スケジュールを調整。
- ・ Lineグループで仕事の質問や説明。
- ・ お別れのプレゼントを受け取る
- ・ 上司や同僚が親切で、楽しんでいるかや調子を尋ねてくれた。
- ・ 東京のEXPOに参加し、同僚とパーティーや京都旅行を楽しむ。

【語学面でのサポート】

- ・ 外国人社員向けに週2回の日本語クラスが提供されている。
- ・ 企業のヒューマンサービスホームページをインドネシア語で翻訳されている。
- ・ 英語が堪能で外国人にオープンな会社。
- ・ 外国籍職員向け日本語授業に参加。

【その他】

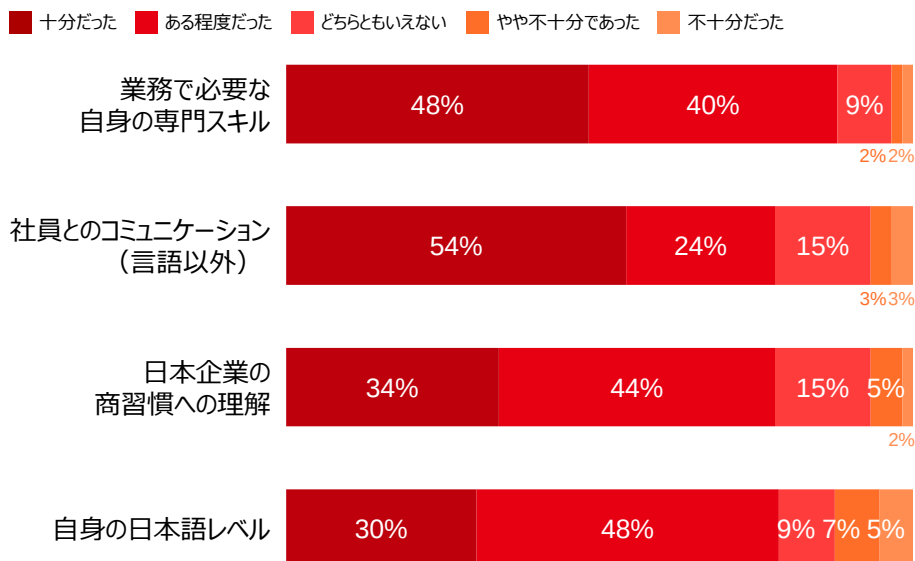
- ・ 町の散策や買い物用に自転車を貸してくれた。
- ・ 毎朝の体操文化。
- ・ 従業員の健康に配慮していると確認できた。

インターン自身のパフォーマンスの高低に関する要因

- ・ インターン側の要因について、総じて十分であったと評価するインターンが多く見受けられたが、特に「業務に必要な専門スキル」については最も高い評価を得ていた。一方で、「自身の日本語レベル」に関しては、多くのインターンが相対的に不十分と感じていた。
- ・ 企業側の要因については、「日本企業側のサポート体制」に関して多くのインターンが十分であると評価していた。しかしながら、「業務外のネットワーキングや交流の機会」および「日本企業側の英語力」に関しては多くのインターンが相対的に不十分と考えていた。

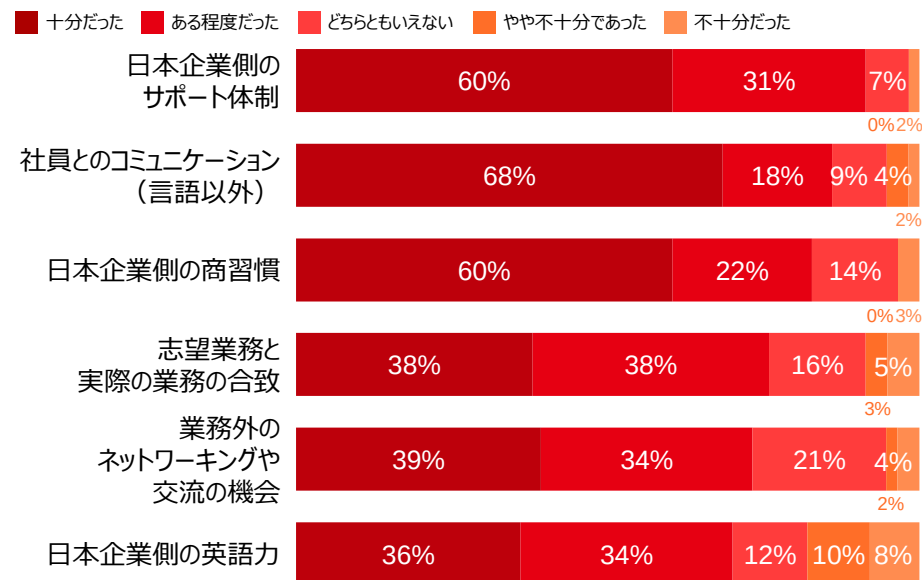
Q パフォーマンスが高かった、あるいは低かったご自身の要因として考えられることを教えてください。

【N=59】 ※ ただし、下記凡例以外の回答は除く



Q パフォーマンスが高かった、あるいは低かったその企業側の要因として考えられることを教えてください。（複数選択可）

【N=59】 ※ ただし、下記凡例以外の回答は除く



3. 本事業の振り返り

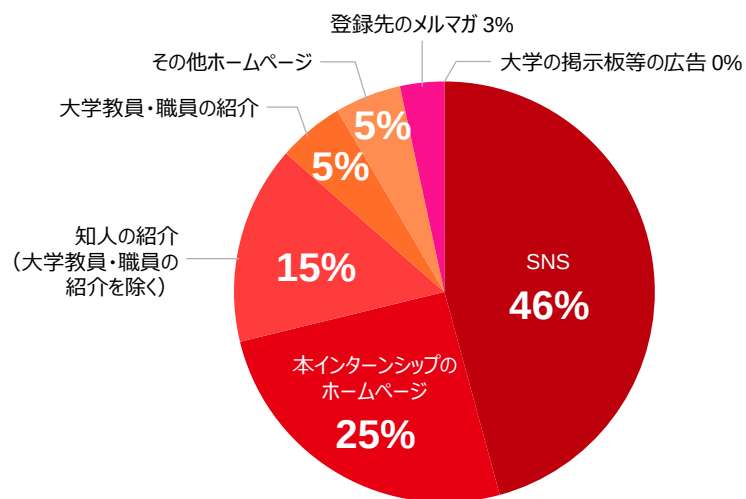
本事業の認知方法の事業実施前の日本での経験

- ・ 本事業を知った方法については、SNSが最も多く、次いで本インターンシップのホームページ、知人の紹介が続いた。このことから、SNSと公式ホームページが主要な情報源であることが明らかである。
- ・ インターンシップに参加する前の経験については、「いずれの経験もない」人が最も多かった。一方で、「日本に駐在・留学した」、「日本以外で日本人とともに仕事をした」、「日本へ旅行した」経験者も多かったことも注目に値する。



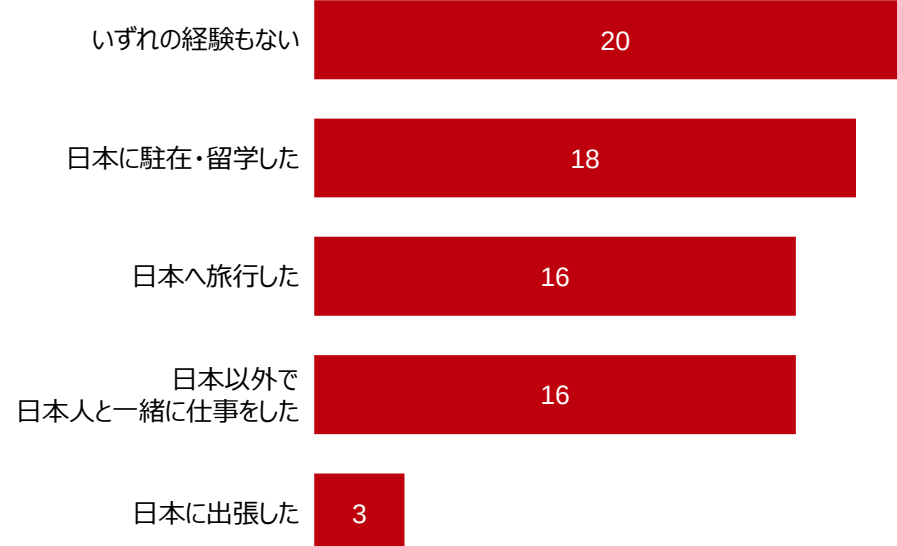
インターンシップはどのようにして知りましたか？
(ひとつだけ選択)

【N=59】



このインターンシップに参加する前に以下の経験はありましたか？ (複数選択可)

【N=59】

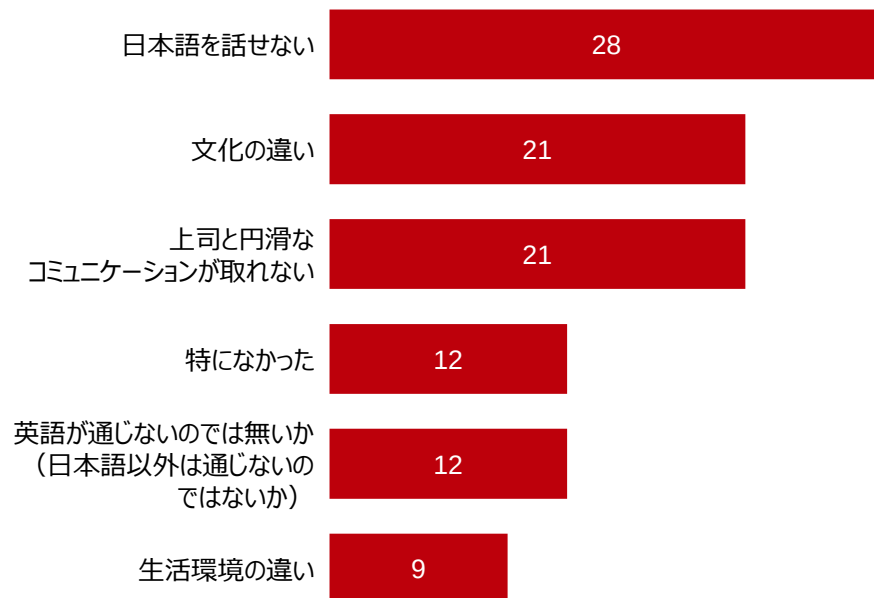


インターン実施における不安

- ・ インターンシップが開始するまでの不安要因として、語学力や文化の違い、上司との円滑なコミュニケーションに対する懸念を抱いていたインターンが多かった。しかし、インターンシップが開始してからは、特に不安を感じなかったインターンが最も多かった。
- ・ 一方で、インターンシップが開始してからもなお、語学力や文化の違いにより適応に苦労するインターンも一定数存在していた。

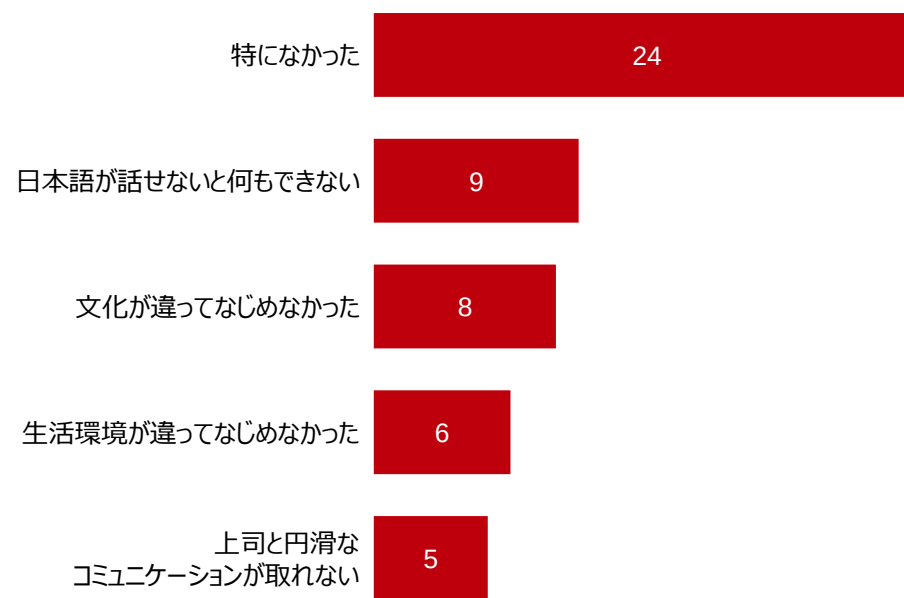
Q インターンシップが始まるまで、どのような不安がありましたか。

【N=59】



Q インターンシップが始まってから、困ったことがありましたか？
(複数選択)

【N=59】



インターン実施における不安（仕事面）

- ・ 仕事面で不便だったことに関して、不便を感じなかった参加者が28名おり、約半数のインターンは大きな問題はなかったと考えられる。
- ・ 仕事面で不便だった点に関して、異文化への適応、語学面、指示や説明の不足、オンライン特有の不便さが主な課題となっていた。



実際に日本でインターンをしてみて、**仕事面**で不便だったことを教えてください。（自由記述）

【N=59】

【文化的適応】

- ・ 商習慣は重要だが、一度の間違いから学び、日本に慣れるのは無理ではない。
- ・ ビジスマナーやルールがインドとは異なるが、適応できた。
- ・ 異文化での慣れに時間がかかる。
- ・ 昼休みが短く感じた。
- ・ 不快な感情はなかったが、日本の企業文化について知らなかった。
- ・ 日本の働き方は真剣であり、適応が必要。
- ・ 時間管理や時間の違いに問題があった。
- ・ 日本の基準に詳しくなかったためミスをしたが、親切的な社員の指導で理解できた。

【語学力】

- ・ 日本人の話す速度が早くて聞き取りにくい。
- ・ 異文化コミュニケーションが難しい。
- ・ 日本語能力不足で適切なコミュニケーションが困難。
- ・ プログラムが日本語で同僚の助けが必要。
- ・ 翻訳技術は便利だが会議や訪問時に困難。
- ・ 会議の理解度が50%程度。
- ・ 日本の仕事文化に慣れるのに時間がかかる。
- ・ 技術セットアップが日本語で難しい。
- ・ タスクの割り当てが不明確。
- ・ 全体的には良い経験。
- ・ 日本語設定のデバイス使用が文化的衝撃。
- ・ 日本語力不足で指示が少なく不便。

【指示や役割】

- ・ 自分からアプローチするようアドバイス。
- ・ 若い同僚との対面に難しさ。
- ・ 展示会で社員が忙しく協働が少なかった。
- ・ 仕事内容が具体的になく戸惑う。
- ・ 指示や説明が不足、自分から確認。
- ・ 詳しい指示があれば効率的だった。
- ・ 自律的な問題解決が必要、能力向上した。

【オンラインインターンならではの不便】

- ・ 時間差が不便だった。
- ・ タスクの締め切りが不明確でリマインダーが必要。
- ・ リモートで参加し新しい経験だったが、適応に少し時間がかかった。

【その他】

- ・ ミーティングや手続きが多く、仕事が長引く。
- ・ 交通費が一日500円までで、給与が上がる見込みがない。
- ・ 多くの経験をしたが、詳細な説明は難しい。
- ・ 会社がアパートから遠いが、問題はなかった

【特になし】

28名

インターン実施における不安（生活面）

- 生活面で不便だったことに関して、不便を感じなかった参加者が32名おり、約半数のインターンは大きな問題はなかったと考えられる。
- 生活面で不便だった点に関して、生活環境、語学、気候や食事、オンライン特有の時差が課題となっていた。

Q

実際に日本でインターンをしてみて、**生活面**で不便だったことを教えてください。（自由記述）

【N=59】

【生活環境】

- 日本のWi-Fi接続が不安定で面倒。
- 買い物の時間が限られ、店が早く閉店。
- 場所によるゴミ分別ルールの違い。
- 背が高いため、頭をぶつけることがあった。
- 日本での移動や生活は素晴らしいが高価。
- クリニック訪問時の書類記入が難しいが、会社のサポートあり。
- 深夜に体調を崩した際、開いている薬局がなかった。
- 現金払いに慣れておらず、戸惑うことがあった。
- 通勤時間が課題になることに気づいた。
- 道路沿いの静かなアパートで、キッチン用品が不足。

【語学】

- 言語の壁で買い物や移動が難しいことがあった。
- 日本語が限られているため、同僚とのコミュニケーションが難しかった。
- それ以外は、日本での生活に適應できた。
- 言語が分からず、地元の人々との交流が難しかった。
- 少し孤立感を感じた。

【気候と食事】

- 日本の天気（特に夏）と食べ物にまだ慣れていない。
- 食事と気候の違いに適應に時間がかかった。
- 日本語の勉強不足で、会話が難しかった。
- 初めは食事に不便を感じたが、最終的には慣れた。
- ベジタリアン向けの食事が少なく、自炊スペースもなかった。
- 気温の差があったが、東京での生活を楽しめた。

【オンラインインターンならではの不便】

- 時間差が不便だった。

【その他】

- 仕事と大学の両立が難しかった。

【特になし】

32名

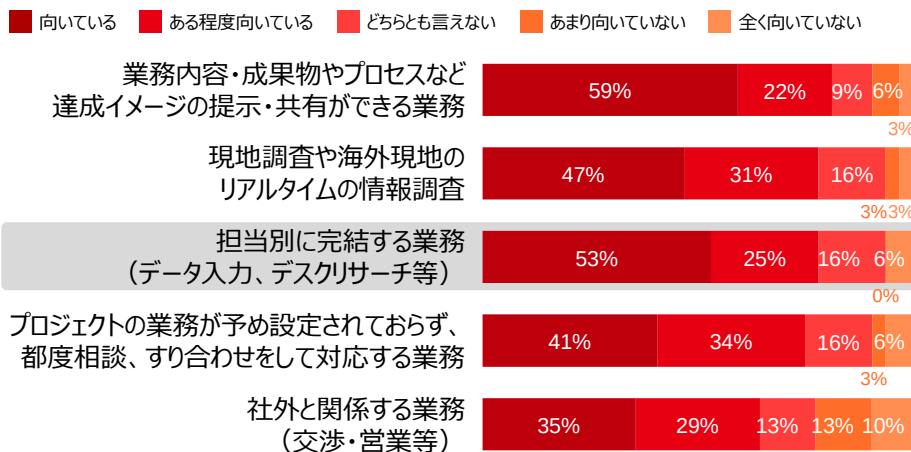
インターンシップの実施形態に向いている活動内容

- 「業務内容・成果物やプロセスなど達成イメージの提示・共有ができる業務」は、実施形態に関わらず適していると評価されている。一方、「社外と関係する業務（交渉・営業等）」は、実施形態に関わらず不向きであると評価されている。
- 対面インターンシップに適している活動内容としては、「担当別に完結する業務（データ入力、デスクリサーチ等）」および「プロジェクトの業務が予め設定されておらず、都度相談・すり合わせをして対応する業務」が適していると評価されている。
- オンラインに適している活動内容に関しては、「業務内容・成果物やプロセスなど達成イメージの提示・共有ができる業務」が特に適していると評価されている。一方、「プロジェクトの業務が予め設定されておらず、都度相談・すり合わせをして対応する業務」は、オンラインでは向いていないと評価されている。

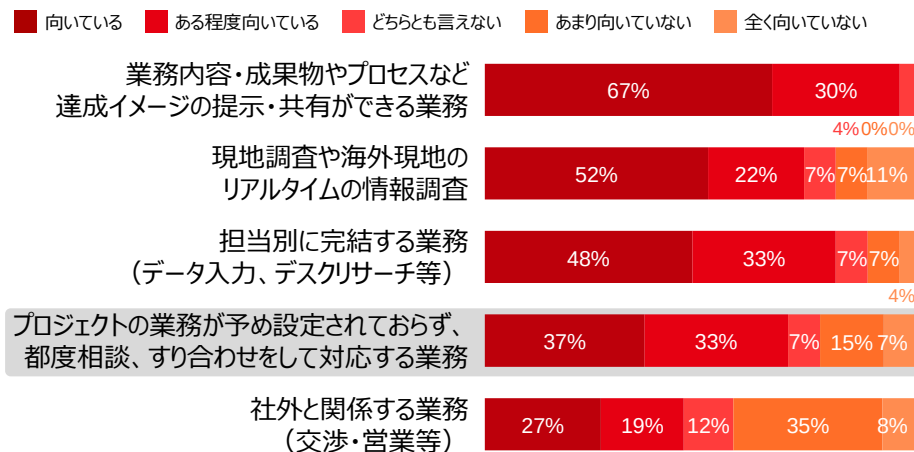
Q

あなたが参加したインターンシップの実施形態に向いている活動内容を教えてください。

対面【N=39】 ※ただし、下記凡例以外の回答は除く



オンライン【N=20】 ※ただし、下記凡例以外の回答は除く



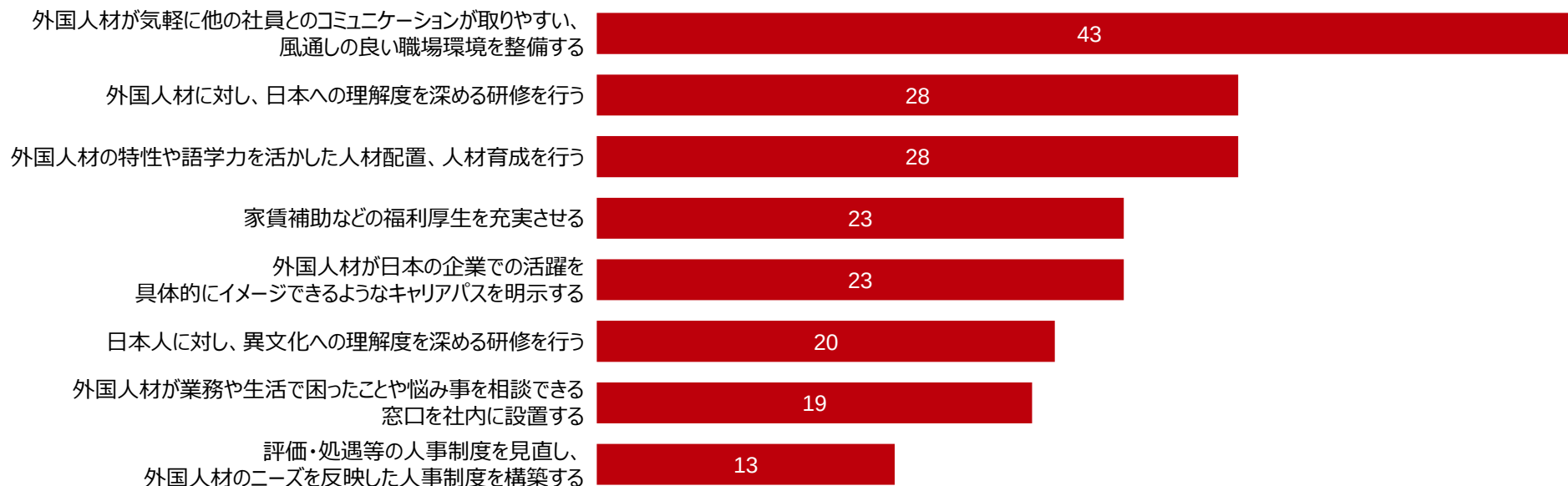
高度外国人材の採用に向けて日本企業が取り組むべき内容

- 外国人材の日本における就職意欲を高めるために必要な取り組みについて、最も優先度が高いのは「風通しの良い職場環境の整備」であった。続いて、「外国人材の特性や語学力を活かした配置と育成」や「日本への理解度を深める研修」が重要であるとされた。また、「家賃補助などの福利厚生充実」や「具体的なキャリアパスの明示」を求めるインターンも多かった。
- 一方で、「人事制度の見直し」に関しては相対的に優先度が低い結果となった。



あなたを含む外国人材が日本に就職したいという意欲を高めるために、日本の企業が取り組むべきとあなたが考えるものは何ですか？
(複数選択可)

【N=59】



良かったこと・役立ったこと

- ・ 本事業を通じて良かったこと、役立ったことに関して、実務経験と将来のキャリア形成、選考プロセスとインターン実施サポート、異文化理解と適応、社内外での対人関係とネットワーキング、スキルアップ、語学力の向上を回答するインターンが多かった。



良かったこと、役に立ったこと（自由記述）

【N=59】

【実務経験と将来のキャリア形成】

- ・ 具体的な実務経験を得たこと
- ・ 職務スキルを学んだこと
- ・ 企業での実務経験を通じて実践的な知識を得たこと

【選考プロセスとインターン実施サポート】

- ・ 選考プロセスは簡潔
- ・ スタッフの対応が親切
- ・ 企業へのサポート
- ・ 参加者は住居や交通費の補助
- ・ 道案内、出発時間への配慮
- ・ 健康管理のサポート
- ・ 現地での生活や安全に関するサポート

【異文化理解と適応】

- ・ 日本の文化
- ・ 生活習慣
- ・ ビジネスマナーへの適応
- ・ 交通機関の使い方や食事のマナー
- ・ 日本企業の働き方、文化、規則についての学び
- ・ 日本の労働文化や職場環境についての深く体験できた
- ・ プロフェッショナルスキルの向上

【社内外での対人関係とネットワーキング】

- ・ 社内のメンターや同僚とのオープンなコミュニケーションの充実
- ・ フィードバックの場や話し合いの機会が設けられていること
- ・ 歓迎会や文化説明会などのイベントが好評
- ・ 国際的なネットワーク作りや有意義なつながりが得られたこと
- ・ 日本でのフルタイムの仕事や中小企業との良好な関係も構築している。

【スキルアップ】

- ・ 問題解決能力の向上
- ・ 時間管理能力の向上
- ・ 自信が持てた
- ・ プロジェクトを通じた技術スキルの向上
- ・ 自己成長やプロフェッショナルな成長を実感

【語学力の向上】

- ・ 日本語スキルの向上
- ・ コミュニケーション能力の向上
- ・ 日本語での実務的なコミュニケーション方法や文章作成能力の向上
- ・ ビジネス日本語
- ・ 日常会話のスキルが大幅に向上

本事業に関するご意見・ご感想

- ・ 本事業の改善点、要望として、雇用機会の提供、ビザ関連、インターン同士の交流機会の提供、インターンシップの期間・日程、情報提供とPRの強化、インターンシップ開始前の事前情報の共有、フィードバックの充実、インターン以外の学習機会の提供について、回答があった。
- ・ 反対に、本事業に対して15件の感謝が寄せられ、本事業が有意義な制度であったことも改めて明らかになった。

Q プログラムに関するご意見・ご感想（改善点、ご要望、お気づきの点など）がございましたらご自由にご記入ください。（自由記述）

【N=59】

【改善点・要望：雇用機会の提供】

- ・ インターンシップ後のフルタイム雇用の機会が不足している。

【改善点・要望：ビザ】

- ・ ビザ取得プロセスにおいて、ビザを発行した会社の動きが悪かった。

【改善点・要望：インターン同士の交流機会の提供】

- ・ 他のインターンとの交流機会の提供があると良い。
- ・ インターン同士の紹介と進捗共有の機会の提供

【改善点・要望：インターンシップの期間・日程】

- ・ オンラインインターンシップの期間を20日間から延長してほしい。
- ・ インターンシップの期間を延長し、2～3ヶ月程度にしてほしい。
- ・ プログラム終了後、帰国前に余裕を持たせるスケジュール調整が提案されている。

【改善点・要望：情報提供とPRの強化に関して】

- ・ インターンシッププログラム情報のウェブサイトやソーシャルメディアで充実させてほしい。
- ・ 大学連携に関して、経産省のインターンシッププログラムは大学と連携し、情報拡散をしてほしい。

【改善点・要望：インターンシップ開始前の事前情報の共有】

- ・ 仕事の詳細とスケジュールを共有してほしい。
- ・ 開始前に役割や期待されることを詳細に説明することが求められる。
- ・ 日報の報告方法や支払いの流れに関する詳細な情報を提供してほしい
- ・ 初めての入国手続きに関する事前アドバイスを提供してほしい。

【改善点・要望：フィードバックの充実】

- ・ 1対1セッション。毎週末に1対1のフィードバックセッションを提案する声がある。
- ・ フィードバックと評価の充実
- ・ 宿泊施設の問題 宿泊施設の変更に対する不満が報告されている。

【改善点・要望：インターン以外の学習機会の提供】

- ・ 日本語とインターンに関する学びの機会の提供が提案されている。

【改善点・要望：その他】

- ・ 優秀なインターンを表彰することが提案された
- ・ メールコミュニケーションの課題に関して、受入企業のセキュリティポリシーに起因する日報送信の難しさが報告されている。

【感謝】

- ・ 「インターンシッププログラムは現状でもかなり良いと思います」といった感謝・謝辞が15件寄せられた。

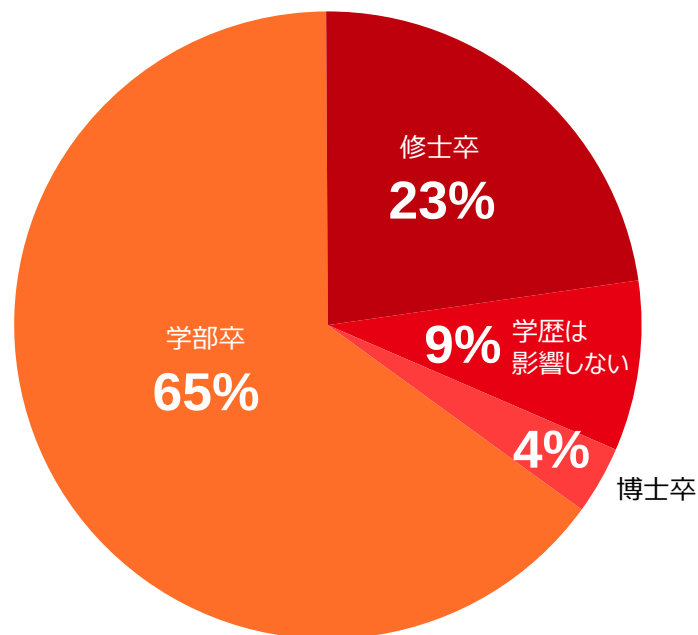
その他

- ・ インターンの母国で就職に一番有利な学歴に関して確認したところ、学部卒が最も多く、続いて修士卒が多かった。



学部卒、修士卒、博士卒の中であなたの母国で就職に一番有利な学歴を教えてください。（ひとつだけ選択）

【N=59】





Appendix

【インターン用】

経済産業省国際化促進

インターンシップ事業

事後モニタリング・アンケート調査

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

1 企業の基礎情報をお伺いします。

1. フォースバレーコンシェルジュから割り当てられている
貴社の番号を教えてください。
(数字のみ回答)

2. 事業参加前の高度外国人材の雇用数を教えてください。
(数字のみ回答)

3. 高度外国人材の採用活動状況について教えてください

- 1. 特に予定はない
- 2. 本インターンを機に取り組み済み
- 3. 本インターンを機に取り組み予定
- 4. 本インターン前から実施済

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

2 貴社の本インターンシップ事業の参加目的等についてお伺いします。

4. 本事業での貴社の目的とその達成度を教えてください。

	達成できた	ある程度 達成できた	どちらとも いえない	あまり達成 できなかった	全く達成 できなかった	本事業参加の 目的に該当しない
1. 異文化理解・国際感覚の向上・ 社内の組織活性化・ マネジメント能力の向上など組織改善	1	2	3	4	5	6
2. 海外のマーケティング・販路開拓	1	2	3	4	5	6
3. 日本国内のマーケティング・販路開拓	1	2	3	4	5	6
4. 海外での新規商品開発・ 既存商品改良・企画提案	1	2	3	4	5	6
5. 日本国内での新規商品開発・ 既存商品改良・企画提案	1	2	3	4	5	6
6. 社内の業務効率化	1	2	3	4	5	6
7. 人手不足に対する対応	1	2	3	4	5	6
8. 国・大学・企業等のパートナーとの 関係構築／維持	1	2	3	4	5	6

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

5. 受入れたインターンを雇用する予定はありますか。

- ☐ 1. 雇用する予定であり、既にインターンと合意している
- ☐ 2. 雇用する予定で、これからインターンに打診する
- ☐ 3. 雇用する予定だったが、インターンから辞退された
- ☐ 4. 雇用することをインターンに打診しており、インターンが承諾可否を検討中
- ☐ 5. 検討中
- ☐ 6. 雇用する予定はない

6. （5で「1.～4.」を選択した方のみ） インターンの雇用形態について教えてください。

- ☐ 国内での正社員
- ☐ 海外での正社員
- ☐ 海外業務委託での契約
- ☐ その他

7. 雇用する（したい）というご判断に至った理由を教えてください。（複数回答可） その他を選択した場合、記述欄に具体的にご記入ください

- ☐ 1. インターンの専門スキルが自社のニーズと合致したため
- ☐ 2. インターンの語学力が自社のニーズと合致したため
- ☐ 3. インターンのコミュニケーション能力が高いため
- ☐ 4. インターンの人柄が自社と合うと感じたため
- ☐ 5. インターンのポテンシャルを感じたため
- ☐ 6. その他

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

8. （5で「3.」を選択した方のみ）

インターンから辞退の申し出があった場合は、その理由を下記より選択してください。
該当する記載がない場合は「その他」に分かる範囲で自由記述で教えてください。

- ☐ 1. キャリア目標や興味関心との不一致
- ☐ 2. 待遇・給与面の不一致
- ☐ 3. 言語面の不安
- ☐ 4. 生活環境面の不安
- ☐ 5. 日本の文化・習慣に馴染めるかの不安
- ☐ 6. 既に他の仕事からオファーを受けているため
- ☐ 7. ワークライフバランスへの不安
- ☐ 8. その他

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

3 本インターシップ前後の活動内容についてお伺いします。

9. インターンシップは対面またはオンラインのいずれでしたか。

- ☐ 1. 来日対面
- ☐ 2. オンライン

10. インターンの担当業種を教えてください。（複数回答可） その他を選択した場合、記述欄に具体的にご記入ください

- ☐ 1. マーケティング・市場分析
- ☐ 2. 事業開発
- ☐ 3. 商品開発
- ☐ 4. 営業
- ☐ 5. 事務・財務
- ☐ 6. 広報
- ☐ 7. WEBデザイン
- ☐ 8. その他

11. インターンのパフォーマンスに対する満足度はいかがでしたか。

- ☐ 1. 満足
- ☐ 2. やや満足
- ☐ 3. どちらとも言えない
- ☐ 4. やや不満
- ☐ 5. 不満

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

12. インターンのパフォーマンスが高かった、あるいは低かったインターン側の要因について教えてください。

※「5.その他該当なし」の列は、「5.その他」の質問にのみご使用ください

	十分だった	ある程度 だった	どちらとも いえない	やや不十分 であった	不十分 だった	パフォーマンス への影響はない	5. その他 該当なし
1. インターンが持つ専門スキル	1	2	3	4	5	6	7
2. インターンの日本語レベル	1	2	3	4	5	6	7
3. インターンとのコミュニケーション （言語以外）	1	2	3	4	5	6	7
4. インターンの商習慣に対する 理解・歩み寄り	1	2	3	4	5	6	7
5. その他	1	2	3	4	5	6	7

13. （前問の「5.その他」において「十分だった」、「ある程度だった」、「どちらともいえない」、「やや不十分であった」、「不十分だった」、「パフォーマンスへの影響はない」を回答した方のみ） 「5.その他」の内容を具体的にご記入ください。

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

14. インターンのパフォーマンスが高かった、あるいは低かった社内の要因について教えてください。

※「7.その他該当なし」の列は、「7.その他」の質問にのみご使用ください

	十分だった	ある程度 だった	どちらとも いえない	やや不十分 であった	不十分 だった	パフォーマンス への影響はない	5. その他 該当なし
1. 社員の英語力	1	2	3	4	5	6	7
2. 自社のインターンへのサポート体制	1	2	3	4	5	6	7
3. インターンとのコミュニケーション （言語以外）	1	2	3	4	5	6	7
4. 自社の商習慣の 理解促進や見直し	1	2	3	4	5	6	7
5. 業務外のネットワーキングや 交流の機会	1	2	3	4	5	6	7
6. インターンの志望業務と 実際の業務の合致	1	2	3	4	5	6	7
7. その他	1	2	3	4	5	6	7

15. （前問の「7.その他」において「十分だった」、「ある程度だった」、「どちらともいえない」、「やや不十分であった」、「不十分だった」、「パフォーマンスへの影響はない」を回答した方のみ） 「7.その他」の内容を具体的にご記入ください。

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

16. 本事業でインターンを受け入れるにあたり、社内でどのような事前準備をしましたか。（複数回答可）

- ☐ 1. 具体的な活動テーマ（目標）や業務計画を設定した
- ☐ 2. 自社の社員に対し異文化への理解度を深める研修を行った
- ☐ 3. インターンに対し日本への理解度を深める研修を行った
- ☐ 4. インターンに対し自社への理解度を深める機会を設けた
- ☐ 5. インターンが相談しやすい体制を整えた
- ☐ 6. 外国人材の特性や語学力を生かしたポジションを準備をした
- ☐ 7. 評価・処遇等の人事制度を見直した
- ☐ 8. 事前準備は特にしていない

17. インターン受入前の主な不安・課題にはどのようなものがありましたか。
最も当てはまるものを1つ選択してください。
その他を選択した場合、記述欄に具体的にご記入ください

- ☐ 1. オンライン、リモートといった環境面
- ☐ 2. 言葉が上手く通じるかなどのコミュニケーション面
- ☐ 3. 本人の希望する内容にマッチするかなどの仕事面
- ☐ 4. 情報漏洩などのセキュリティ面
- ☐ 5. その他

18. インターンシップを行う中で、情報管理上ヒヤリとしたことはありましたか。

- ☐ 1. あった
- ☐ 2. なかった

19. 「あった」を選択の方は、具体的な内容をご記入ください。

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

20. 事務局からの研修について、役に立った研修名を教えてください。

	役立った	ある程度役に立った	どちらともいえない	あまり役に立たなかった	役に立たなかった
1. 事前研修	1	2	3	4	5
2. 中間フォローアップ面談	1	2	3	4	5

21. 他に実施すべき研修、研修内容があれば教えてください。

22. 事前準備を含め、受入・活動にかかった費用（居住費・備品レンタル費、交通費などを含む）はおおよそいくらですか。
円単位で数字のみご記入ください。

23. 上記費用の詳細について教えてください。

24. インターンシップ受入にあたり、情報セキュリティ対策はされましたか。（複数回答可）

- ☐ 1. 特にしていない
- ☐ 2. 有料のオンライン会議ツールを導入した
- ☐ 3. インターンに会社の情報管理指針を説明した
- ☐ 4. インターンとNDA契約を結んだ
- ☐ 5. サイバーセキュリティ保険に加入した

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

4 貴社のインターシップ受入れ経験及び主たる担当者様等についてお伺いします。

25. 今回、主にインターンの指導担当を行っていただいた方の経験・属性について教えてください。（複数回答可）

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. 海外駐在・留学経験がある | ☐ 4. 海外事業部の担当者である |
| ☐ 2. 海外出張の経験がある | ☐ 5. 担当者自身が外国人材である |
| ☐ 3. 日本国内で外国人材と一緒に仕事をした経験がある | ☐ 6. その他 |

26. インターンを指導するにあたり必要と考えられる資質・能力について選択してください。（複数回答可） その他を選択した場合、記述欄に具体的にご記入ください

- ☐ 1. 異文化への理解
- ☐ 2. 背景、目的、手順などをわかりやすく説明するコミュニケーション力
- ☐ 3. インターンからの意見や提案を引き出すコミュニケーション力
- ☐ 4. インターンとともに組織として働くチームマネジメント
- ☐ 5. その他

27. 本事業に参加する以前に、インターン（外国人材・日本人問わず）の受入実績はありましたか。

- ☐ 1. はい
- ☐ 2. いいえ

28. 本事業に参加する以前に、高度外国人材の雇用実績はありますか。

- ☐ 1. はい
- ☐ 2. いいえ

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

5 貴社が実施した実施形態（対面またはオンラインインターンシップ）についてお伺いします。

29. 対面またはオンラインインターンシップならではの良い点とはどのようなものでしたか。（複数回答可）

その他を選択した場合、記述欄に具体的にご記入ください

- ☐ 1. 社内の雰囲気や社員のモチベーションに対する良い影響
- ☐ 2. 業務上のコミュニケーションの容易さ
- ☐ 3. 業務以外のコミュニケーションの容易さ
- ☐ 4. 自社の企業理念・文化に対する理解促進
- ☐ 5. 海外在住または日本滞在中ならではのアイデアの獲得
- ☐ 6. 社員のコミュニケーション能力の向上
- ☐ 7. 社員のマネジメント能力の向上
- ☐ 8. インターン受入手続き・費用面のメリット
- ☐ 9. その他

30. 対面またはオンラインインターンシップならではの工夫にはどのようなものがありましたか。

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

31. 対面またはオンラインインターンシップに向いていると感じた業務内容は何でしたか。

※「6.その他該当なし」の列は、「6.その他」の質問にのみご使用ください

	向いている	ある程度 向いている	どちらとも 言えない	あまり 向いていない	全く 向いていない	6. その他 該当なし
1. 現地調査や海外現地のリアルタイムの情報調査	1	2	3	4	5	6
2. プロジェクト業務が予め設定されている業務 （業務内容・成果物やプロセスなど達成イメージの提示・共有ができる業務）	1	2	3	4	5	6
3. プロジェクトの業務が予め設定されておらず、 都度相談、すり合わせをして対応する業務	1	2	3	4	5	6
4. 担当別に完結する業務 （データ入力、デスクリサーチ等）	1	2	3	4	5	6
5. 社外と関係する業務 （交渉・営業等）	1	2	3	4	5	6
6. その他	1	2	3	4	5	6

32. （前問の「6.その他」において「向いている」、「ある程度向いている」、「どちらとも言えない」、「あまり向いていない」、「全く向いていない」を回答した方のみ） 「6.その他」の内容を具体的にご記入ください。

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

33. インターンとのミーティングの頻度を教えてください。

- ☐ 1. 週1回
- ☐ 2. 週2回
- ☐ 3. 週3回
- ☐ 4. 週4回
- ☐ 5. 週5回以上

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

6 本事業をふまえた貴社の課題の認識についてお伺いします。

34. 本事業参加後、自社が今後新たに、またはさらに力を入れたいと考える項目について
もっとも当てはまるものを選択してください。

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. 高度外国人採用の拡充 | ☐ 6. 製品・サービスの価格競争力 |
| ☐ 2. 海外とのネットワーク構築・強化 | ☐ 7. 現地のニーズに合わせた製品・サービスのカスタマイズ |
| ☐ 3. 海外での認知度向上 | ☐ 8. 製品・サービスの技術力・品質の向上 |
| ☐ 4. 海外拠点の採用拡充 | ☐ 9. その他 |
| ☐ 5. 海外との取引に関する営業・顧客対応力 | |

35. 本事業を踏まえ、高度外国人材獲得および定着に向けて、
会社が必要と考える項目について当てはまるものを選択してください。（複数回答可）
その他を選択した場合、記述欄に具体的にご記入ください

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. 高度外国人材の具体的な採用計画 | ☐ 5. 高度外国人材の特性を生かした人事制度（配置、評価、育成） |
| ☐ 2. 社員に対する異文化理解等の研修 | ☐ 6. 雇用管理ノウハウ（在留資格・雇用準備など） |
| ☐ 3. 高度外国人材に対する研修 | ☐ 7. 高度外国人材獲得・定着は目指していない |
| ☐ 4. 高度外国人材に対するサポート体制 | ☐ 8. その他 |

36. 高度外国人材の採用や入社後の活躍・定着を考えた場合、
どのような支援があれば利用したいですか。

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

7 貴社における「高度外国人材が活躍するための取組み」についてお伺いします。

37. 貴社の高度外国人材が活躍するための貴社の取組み状況を教えてください。

※「9.該当者の受け入れ経験なし」の列は、「9.宗教上の義務に配慮した祈祷室の設置や食事対応」の質問にのみご使用ください

	事業実施前から 実施済み	本インターンシップを 機に取り組み済み	本インターンシップを 機に取り組み予定	実施予定はない
1. 高度外国人材の活躍を経営理念とし、 全社員に周知すること	1	2	3	4
2. 管理職と経営層が意思疎通を行い、高度外国人材社員 （またはインターン）を適切にマネジメントすること	1	2	3	4
3. 明確な目的に沿って高度外国人材を採用すること	1	2	3	4
4. 昇進・昇格の基準を含め、構成で明確な評価・処遇・報酬の制度を 整備すること	1	2	3	4
5. 働き方の柔軟性・多様性（例：残業時間、有給休暇、一時帰国 休暇、リモートワークなど）に配慮した人事制度を整備すること	1	2	3	4
6. 高度外国人材社員（またはインターン）の希望のキャリアや 能力・特性をふまえた人事配置、人材育成を行うこと	1	2	3	4
7. マニュアル作成などを通じて、業務情報共有の体制を整えること	1	2	3	4
8. 異文化理解のためのコミュニケーション・相互交流を丁寧に行うこと	1	2	3	4
9. 宗教上の義務に配慮した祈祷室の設置や食事対応	1	2	3	4
10. 職務を限定・特定して従業員を雇用する「ジョブ型」と呼ばれる 雇用管理の活用	1	2	3	4

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

38. 貴社の代表的な取り組みやエピソードがあれば教えてください。

39. インターンを受け入れた理由の中で、最も当てはまるものを選択してください。（単一選択）
その他を選択した場合、記述欄に具体的にご記入ください

- ☐ 1. 業務に必要な人材が不足しているため
- ☐ 2. 日本人の採用が難しい、高い技術力を持った人材が必要となったため
- ☐ 3. 社内の多様性を推進するため
- ☐ 4. 人件費を削減したいため
- ☐ 5. 海外展開に備えるため
- ☐ 6. 国・大学・企業等のパートナーとの関係を維持／構築するため
- ☐ 7. その他

40. 日本語を解しない海外人材の業務プロセスにおいて、
貴社が工夫しようと考えているものを教えてください。（複数選択可）
その他を選択した場合、記述欄に具体的にご記入ください

- ☐ 1. 海外人材に発注（指示）する人材に、英語（その他外国語）を話せる社員を充当する
- ☐ 2. 社内全体の語学力向上のための活動を実施する
- ☐ 3. 海外人材に日本語教育を行う
- ☐ 4. 日本語以外のクライアントの担当にする
- ☐ 5. 通訳をつける
- ☐ 6. 日本語を解しない人材は採用しない
- ☐ 7. その他

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

41.（前問で「6」を選択した方のみ）

高度外国人材の採用において求める日本語力を教えてください。

- ☐ 1. N1レベル
- ☐ 2. N2レベル
- ☐ 3. N3レベル
- ☐ 4. N4レベル
- ☐ 5. N5レベル

42. 日本語を解しない海外人材の業務プロセスにおいて、 貴社が工夫しようと考えているものを教えてください。（複数選択可） その他を選択した場合、記述欄に具体的にご記入ください

- ☐ 1. 海外人材のための業務に関する教育・訓練プログラムの実施
- ☐ 2. 海外人材のレベルに合わせるための、日本人のための業務に関する教育・訓練プログラムの実施
- ☐ 3. 海外人材向け日本語研修の実施／充実
- ☐ 4. 日本人向け語学研修の実施／充実
- ☐ 5. その他

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

8 ここからは、国際化促進インターンシップ事業にかかわらず高度外国人材全般についてお伺いいたします。

43. 本事業のインターンに限らず、高度外国人材を採用する場合どの在留資格で採用を検討されていますか。（複数回答可）
その他を選択した場合、記述欄に具体的にご記入ください

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. 技術・人文知識・国際業務 | ☐ 3. 高度専門職（J-Skip） |
| ☐ 2. 高度専門職（高度人材ポイント制） | ☐ 4. その他 |

44. 高度外国人材を採用するにあたり在留審査期間についてどう思いますか
（高度専門職1号口：平均41.1日、技人国：平均71.1日）。

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| ☐ 1. 長すぎる | ☐ 3. 適切 |
| ☐ 2. やや長い | ☐ 4. 分からない |

45. 在留審査期間についてはどのくらいの期間が適切だと思いますか？
約〇日として数字のみご回答ください

46. 高度外国人材を今後採用する場合、技人国や高度専門職の在留資格では現場業務※ができません。
現場業務ができないことに不都合はありますか？

※ 飲食店での接客や小売店の店頭における販売業務、宿泊施設での清掃業務、工場のライン業務等

47. 高度外国人材の採用にあたり、採用を想定している層を教えてください。（複数回答可）

- | | |
|---------------------------------|--|
| ☐ 1. 学部卒 | ☐ 3. 博士卒 |
| ☐ 2. 修士卒 | ☐ 4. 学歴にこだわりのない |

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

48. 高度外国人材の採用にあたり、採用したい大学のレベル感を教えてください。

- ☐ 1. 世界大学ランキング100位以上
- ☐ 2. 世界大学ランキング300位以上
- ☐ 3. 世界大学ランキング500位以上
- ☐ 4. 世界大学ランキング1000位以上
- ☐ 5. 世界大学ランキングにかかわらず各国のトップ大学
- ☐ 6. 世界大学ランキングは重視していない

49. 高度外国人材の採用にあたり、どの地域の高度人材を採用したいですか

- | | |
|--|--|
| ☐ 東アジア（中国、韓国、台湾、モンゴル | ☐ コーカサス（アゼルバイジャン、ジョージア、アルメニア） |
| ☐ 東南アジア（インドネシア以西、ミャンマー以東） | ☐ 北米（カナダ、米国） |
| ☐ 南アジア（インド、スリランカ、ネパール、パキスタン、バングラデシュ、ブータン、モルディブ） | ☐ 中米（メキシコ以南、パナマ以北） |
| ☐ 中央アジア（カザフスタン以西、トルクメニスタン以東） | ☐ 南米（コロンビア以南） |
| ☐ 西アジア（アフガニスタン以西、トルコ以東） | ☐ アフリカ（アフリカ大陸及び周辺島嶼） |
| ☐ オセアニア（オーストラリア及びパプアニューギニア以東） | ☐ 特になし |
| ☐ 欧州（ウクライナ以西、ロシア含みトルコ除く） | |

50. 特定の国から採用したい場合には具体名を記入してください。

51. （前問に回答した方のみ）
その国を選んだ理由を教えてください。

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

9 アンケートの最後に

52. 活動を通じたご感想、事業運営に関するご意見がございましたら
ご自由にご記入ください。

METI Government of Japan
“Japan Internship Program”
Ex-post Monitoring Survey

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

1 Let us ask you about yourself.

1. Please fill in your personal number allocated by Fourth Valley Concierge Corporation.

2. How did you find out about the internship? (Single answer)

- ☐ 1. Advertisement on university bulletin board
- ☐ 2. Website of this internship program
- ☐ 3. From a university teacher or staff
- ☐ 4. From an acquaintance (other than a university teacher or staff)
- ☐ 5. email magazine you are subscribed to
- ☐ 6. Social media
- ☐ 7. Other website

3. Did you have any of the following experiences prior to this internship? (Multiple answers)

- ☐ 1. Have resided and studied in Japan
- ☐ 2. Have been on a business trip to Japan
- ☐ 3. Have worked with Japanese people outside of Japan
- ☐ 4. Have traveled to Japan
- ☐ 5. None of above

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

4. What are your plans after this internship? (Single answer)

- ☐ 1. Continue studying at school (Career path after graduation undecided/Plan to go to graduate school, etc.)
- ☐ 2. Return to your previous job
- ☐ 3. Look for a job
- ☐ 4. Have decided to work at a Japanese company that you worked with in this internship program (even if you will return to school before working)
- ☐ 5. Have decided to work at a Japanese company that is not the one you worked with in this internship program (even if you will return to school before working)
- ☐ 6. Other

5. (Only for those who chose 1) Please enter the expected date of graduation.

6. What kind of job are you looking for?

Even if you already have a job, please indicate your ideal job. (Single answer)

- ☐ 1. Work at a Japanese private company
- ☐ 2. Work at a non-Japanese private company
- ☐ 3. Work at a Non-Profit Organization (NPO) or Non-Governmental Organization (NGO)
- ☐ 4. Work at a public institution
- ☐ 5. Be an entrepreneur
- ☐ 6. Other

7. When deciding where to work, what do you consider important in terms of the country in which you work? (Multiple answers)

- ☐ 1. Work in my home country
- ☐ 2. Work in Japan
- ☐ 3. Work in a specific third country
- ☐ 4. Work globally

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

8. (Only for those who chose 3) Which specific countries do you want to work in?
(Please enter the 1st country preference other than your home country or Japan)
9. (Only for those who chose 3) Which specific countries do you want to work in?
(Please enter the 2nd country preference other than your home country or Japan)
10. (Only for those who chose 3) Which specific countries do you want to work in?
(Please enter the 3rd country preference other than your home country or Japan)
11. (Only for those who answered specific countries other than your home country or Japan)
Please tell us the reason for choosing the country/countries. (Free comment)
12. When deciding where to work, what is your main focus in terms of location? (Single answer)
 - ☐ 1. Work in the city
 - ☐ 2. Work in a rural area
 - ☐ 3. Work remotely from anywhere
 - ☐ 4. No particular preference (urban, rural or remote work)

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

13. What are your areas of focus when deciding where to work? (Select up to three answers)

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. Good salary and benefits | ☐ 10. Number of holidays and vacation days |
| ☐ 2. Growth potential of the business | ☐ 11. An entity where young people can play an active role |
| ☐ 3. An attractive job description | ☐ 12. Good financial position of the company |
| ☐ 4. Opportunities for overseas business trips and postings | ☐ 13. Relatable corporate philosophy |
| ☐ 5. Ease of working regardless of nationality | ☐ 14. Highly related to your major and qualifications |
| ☐ 6. An entity that contributes greatly to society | ☐ 15. High rank of the company in its industry |
| ☐ 7. Opportunity to gain high-level skills | ☐ 16. Employees get along with each other and feel comfortable |
| ☐ 8. Size and name-value of company | ☐ 17. No discrimination based on gender, educational background, etc. |
| ☐ 9. Number of talented people working at the company | |

14. What value is most important for your work? (Single answer)

- ☐ 1. Being able to do what you want to do/grow through the job
- ☐ 2. Being given a position of honor
- ☐ 3. Being able to earn money to spend on your family and personal life
- ☐ 4. Being able to contribute to society
- ☐ 5. Being able to connect with many different people
- ☐ 6. Other

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

15. What is your future career vision? (Single answer)

- ☐ 1. Not staying at one company, and improving your career by changing jobs
- ☐ 2. Working for one company for a long time
- ☐ 3. Becoming independent and starting a business eventually, after working for a company to some extent
- ☐ 4. Becoming a housewife or househusband someday, after working for a company to some extent
- ☐ 5. Starting as a freelancer/business owner without any experience of working as a company employee
- ☐ 6. Other

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

2 Please tell us your thoughts about getting a job at a Japanese company.

16. What kind of concerns did you have before the internship started? (Multiple answers)
If you selected “Other”, please fill in the description field.

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. Lack of confidence in speaking Japanese | ☐ 5. Gaps in living conditions |
| ☐ 2. Afraid of Japanese people not understanding English | ☐ 6. Nothing in particular |
| ☐ 3. Trouble communicating with your boss | ☐ 7. Other |
| ☐ 4. Cultural gaps | |

17. Did you have any problems after the internship started? (Multiple answers)
If you selected “Other”, please fill in the description field.

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. Few things could be done without speaking Japanese | ☐ 4. Was not able to get used to living in a different environment |
| ☐ 2. Trouble communicating with your boss | ☐ 5. Nothing in particular |
| ☐ 3. Was not able to get used to the culture | ☐ 6. Other |

18. How did you feel about getting a job at a Japanese company through this internship?
Choose the answer that applies most. (Single answer)

- ☐ 1. I want to work in Japan
- ☐ 2. I can work in Japan
- ☐ 3. I do not want to work in Japan
- ☐ 4. I want to work in Japan, but it's difficult

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

19. (Only for those who chose 3)

Why do you not want to work in Japan? (Multiple answers)

If you selected “Other”, please fill in the description field.

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. Good salary and benefits | ☐ 4. Attractive job description |
| ☐ 2. Can gain high-level skills | ☐ 5. Japanese culture and business practices suit you |
| ☐ 3. Growth potential | ☐ 6. Other |

20. (Only for those who chose 3)

Why do you not want to work in Japan? (Multiple answers)

If you selected “Other”, please fill in the description field.

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. Due to your Japanese ability, you cannot fully demonstrate your skills | ☐ 4. Less attractive salary and benefits |
| ☐ 2. Lack of appropriate positions to fully demonstrate your skills | ☐ 5. Concerns over smaller growth potential |
| ☐ 3. Japanese culture and business practices do not suit you | ☐ 6. Other |

21. (Only for those who chose 4)

Why do you think it is difficult to work in Japan? (Multiple answers)

If you selected “Other”, please fill in the description field.

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. You feel that you do not have enough Japanese skills to work in Japan | ☐ 3. For family reasons, it is difficult to move to Japan or you need to stay in your home country |
| ☐ 2. You feel that you do not have the necessary skills to work in Japan | ☐ 4. Other |

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

**22. What do you think Japanese companies should work on to increase the motivation of foreign talent including you to get a job in Japan? (Multiple answers)
If you selected “Other”, please fill in the description field.**

- ☐ 1. Allocate and develop human resources that take advantage of the characteristics and language skills of foreign employees
- ☐ 2. Provide Japanese people with training to deepen their understanding of different cultures
- ☐ 3. Provide training to foreign employees to deepen their understanding of Japan
- ☐ 4. Review the HR system including evaluations and compensations to establish a system that reflects the needs of foreign employees
- ☐ 5. Specify a career path that enables foreign employees to have a concrete picture of their activities in Japanese companies
- ☐ 6. Set up a counter in the company where foreign employees can consult about problems and concerns in their work and life
- ☐ 7. Create an open working environment where foreign employees can easily communicate with other employees
- ☐ 8. Enhance benefits such as rent subsidies
- ☐ 9. Other

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

3 We would like to ask about this internship program.

23. Please share your purpose for applying for this internship. (Multiple answers) If you selected “Other”, please fill in the description field.

- ☐ 1. To learn about Japanese business practices and techniques
- ☐ 2. To learn about the Japanese market and industry
- ☐ 3. To learn about Japanese life and culture
- ☐ 4. To improve your Japanese language skills
- ☐ 5. To improve your professional skills
- ☐ 6. To build a network with Japanese companies that will lead to future jobs and employment
- ☐ 7. To enhance leadership for global success
- ☐ 8. For future career development
- ☐ 9. Other

24. Did you have any of the following experiences prior to this internship? (Multiple answers)

- ☐ 1. Matched
- ☐ 2. Somewhat matched
- ☐ 3. Neutral
- ☐ 4. Somewhat mismatched
- ☐ 5. Mismatched

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

25. What aspects of the host company did/did not match your purpose of participating in the internship?

※ The column "N/A for 8. Other" can be applicable only for the Row "8. Other".

	Matched	Somewhat Matched	Neutral	Somewhat Mismatched	Mismatched	N/A for 8. Other
1. Learning about Japanese business practices and techniques	1	2	3	4	5	6
2. Learning about the Japanese market and industry	1	2	3	4	5	6
3. Learning about Japanese life and culture	1	2	3	4	5	6
4. Improving your Japanese language skills	1	2	3	4	5	6
5. Improving your professional skills	1	2	3	4	5	6
6. Building a network with Japanese companies that will lead to future jobs and employment	1	2	3	4	5	6
7. Enhancing leadership for global success	1	2	3	4	5	6
8. Other	1	2	3	4	5	6

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

**26. (For only for those who answered “Matched”, “Somewhat Matched”, “Neutral”, “Somewhat Mismatched”, or “Mismatched” for Row “8. Other” in the preceding question)
Please specify the content of “8. Other”.**

27. Do you think you were successful at the host company? (Single answer)

- ☐ 1. I was able to perform well
- ☐ 2. I was able to perform to some extent
- ☐ 3. I was not able to perform very well
- ☐ 4. I was not able to perform at all

28. What aspects in particular do you think contributed to the company? (Multiple answers)

- ☐ 1. My professional skills helped
- ☐ 2. Providing information about my home country, which is difficult for Japanese employees to access
- ☐ 3. Proactively disseminating proposals and opinions based on the perspectives of their countries of origin
- ☐ 4. Facilitating cross-cultural communication within the company
- ☐ 5. Active PR as a foreign intern
- ☐ 6. Promoting the creation of a comfortable working environment for foreigners
- ☐ 7. Creating connections between the company you worked with and the companies, organizations and universities in your home country
- ☐ 8. I did not contribute much/at all

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

29. What can you think of as contributing factors of yourself to your high or low performance?

※ The column "N/A for 8. Other" can be applicable only for the Row "5. Other".

	Sufficient	Somewhat	Neutral	Somewhat inadequate	Insufficient	No impact on performance	N/A for 5. Other
1. Your professional skills required for the job	1	2	3	4	5	6	7
2. Your level of Japanese	1	2	3	4	5	6	7
3. Communication with employees (other than language)	1	2	3	4	5	6	7
4. Understanding of Japanese business practices	1	2	3	4	5	6	7
5. Other	1	2	3	4	5	6	7

30. (For only for those who answered "Sufficient", "Somewhat", "Neutral", "Somewhat inadequate", "Insufficient", or "No impact on performance" for Row "5. Other" in the preceding question)
Please specify the content of "5. Other".

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

31. What can you think of as contributing factors of the company to your high or low performance? (Multiple answers)

※ The column "N/A for 8. Other" can be applicable only for the Row "7. Other".

	Sufficient	Somewhat	Neutral	Somewhat inadequate	Insufficient	No impact on performance	N/A for 7. Other
1. English proficiency of employees at the Japanese company	1	2	3	4	5	6	7
2. Support system of the Japanese company	1	2	3	4	5	6	7
3. Communication with employees (other than language)	1	2	3	4	5	6	7
4. Business practices of the Japanese company	1	2	3	4	5	6	7
5. Opportunities for networking and interaction outside of work	1	2	3	4	5	6	7
6. Matching of desired job description and actual work	1	2	3	4	5	6	7
7. Other	1	2	3	4	5	6	7

32. (For only for those who answered "Sufficient", "Somewhat", "Neutral", "Somewhat inadequate", "Insufficient", or "No impact on performance" for Row "7. Other" in the preceding question) Please specify the content of "7. Other".

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

33. Were you satisfied with the internship content planned by the host company and the support provided during activities?

	Satisfied	Somewhat Satisfied	Somewhat Uncertain	Somewhat Unsatisfied	Unsatisfied
1. Practical work experience	1	2	3	4	5
2. Work instruction	1	2	3	4	5
3. Feedback and evaluation	1	2	3	4	5
4. Assistance in times of need	1	2	3	4	5
5. Career counseling	1	2	3	4	5

34. Please tell us about any impressive initiatives that the host company has implemented. (Free comment)

35. Please select the type of internship program you would like to implement. (Single answer)

- ☐ 1. Face-to-face in Japan
- ☐ 2. Online

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

36. What kind of activities are suitable for the type of internship you participated in?

※ The column "N/A for 8. Other" can be applicable only for the Row "6. Other".

	suitable	suitable to some extent	indeterminate	not suitable	not suitable at all	N/A for 6. Other
1. On-site surveys and real-time overseas information surveys	1	2	3	4	5	6
2. Project work which has been set in advance (work for which achievement images such as work content, deliverables, and processes can be presented and shared)	1	2	3	4	5	6
3. Work which has not been set in advance and which needs to be discussed and reconciled as needed	1	2	3	4	5	6
4. Operations completed by person in charge (data input, desk research, etc.)	1	2	3	4	5	6
5. Operations related to external parties (negotiations, sales, etc.)	1	2	3	4	5	6
6. Other	1	2	3	4	5	6

37. (For only for those who answered "suitable", "suitable to some extent", "indeterminate", "not suitable", or "not suitable at all" for Row "6. Other" in the preceding question) Please specify the content of "6. Other".

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

38. Would you encourage your friends and relatives to participate in this internship? (Single answer)

- ☐ 1. I would recommend it.
- ☐ 2. I would recommend it if the conditions are right.
- ☐ 3. I would not really want to recommend it.
- ☐ 4. I would not recommend it.

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

4 We would like to ask about working in Japan general, regardless of this internship program.

**39. Please tell us which of an undergraduate, master's or doctoral degree is the most advantageous educational background for employment in your home country.
(Single answer)**

- ☐ 1. Undergraduate degree
- ☐ 2. Master's degree
- ☐ 3. Doctoral degree
- ☐ 4. Educational background has no effect

**40. Where do you get information about applying for a job in Japan?
Also, what kind of websites did you check to get a job in Japan?
(Free comment)**

**41. What kind of information would make it easier to get a job in Japan?
(Free comment)**

**42. When you actually interned in Japan, did you experience any inconvenience in terms of work?
(Free comment)**

**43. When you actually interned in Japan, did you experience any inconvenience in terms of your daily life?
(Free comment)**

WEBアンケートフォーム（インターン用：英語）

5 At the end of the survey

44. What were good and useful points of this internship program?
(Free comment)

45. If you have any comments about the program
(points to improve, requests, or any other points that you noticed),
please share them with us.
(Free comment)

【受入企業用】

経済産業省国際化促進

インターンシップ事業

事後モニタリング・アンケート調査

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

1 あなた自身のことについてお伺いします。

1. フォースバレーコンシェルジュから割り当てられているあなたの番号を教えてください。
（数字のみ回答）

2. インターンシップはどのようにして知りましたか？（ひとつだけ選択）

- ☐ 1. 大学の掲示板等の広告
- ☐ 2. 本インターンシップのホームページ
- ☐ 3. 大学教員・職員の紹介
- ☐ 4. 知人の紹介（大学教員・職員の紹介を除く）
- ☐ 5. 登録先のメルマガ
- ☐ 6. SNS
- ☐ 7. その他ホームページ

3. このインターンシップに参加する前に以下の経験はありましたか？（複数選択可）

- ☐ 1. 日本に駐在・留学した
- ☐ 2. 日本に出張した
- ☐ 3. 日本以外で日本人と一緒に仕事をした
- ☐ 4. 日本へ旅行した
- ☐ 5. 1-4いずれの経験もない

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

4. このインターンシップ終了後はどのような予定ですか？（ひとつだけ選択）

- ☐ 1. 学校で学業を続ける（卒業後の進路は未定／大学院等に進学予定）
- ☐ 2. もとの就業先に戻る
- ☐ 3. 就職活動をする
- ☐ 4. インターンシップ受入企業への就職が決まっている／学校に戻るが
学校卒業後のインターンシップ受入企業への就職が決まっている
- ☐ 5. インターンシップ受入企業以外への就職が決まっている／学校に戻るが
学校卒業後のインターンシップ受入れ企業以外への就職が決まっている
- ☐ 6. その他

5. （前問で1を選んだ人のみ）卒業予定年月を記入してください。

6. どのような就職先を希望していますか？

すでに就職先が決まっている場合は、理想の転職先について回答してください（ひとつだけ選択）

- ☐ 1. 日系の民間企業
- ☐ 2. 日系以外の民間企業
- ☐ 3. 非営利組織（NPO）・非政府組織（NGO）
- ☐ 4. 公的機関
- ☐ 5. 起業・独立
- ☐ 6. その他

7. 就職先を決定するにあたり、働く「国」に関して何を重視しますか。（複数選択可）

- ☐ 1. 母国で働きたい
- ☐ 2. 日本で働きたい
- ☐ 3. 特定の第三国で働きたい
- ☐ 4. 国に関係なくグローバルに活躍したい

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

8. （3を選んだ方のみ）
具体的にどこの国で働きたいですか？（母国・日本以外をご記入ください）
第一希望
9. （3を選んだ人のみ）
具体的にどこの国で働きたいですか？（母国・日本以外をご記入ください）
第二希望
10. （3を選んだ人のみ）
具体的にどこの国で働きたいですか？（母国・日本以外をご記入ください）
第三希望
11. 上記で母国・日本以外の働きたい国を回答した方は、
その国を選んだ理由を教えてください。（自由記述）
12. 就職先を決定するにあたり、働く「場所」に関して何を重視しますか。（ひとつだけ選択）
- ☐ 1. 都市部で働きたい
 - ☐ 2. 地方で働きたい
 - ☐ 3. 場所を問わないリモートワークで働きたい
 - ☐ 4. 働く場所（都市部、地方、リモートワーク）にはこだわらない

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

13. 就職先を決定するにあたり重視することは何ですか。（3つまで複数選択可）

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. 給与・福利厚生が良い | ☐ 10. 休日・休暇が多い |
| ☐ 2. 将来性がある | ☐ 11. 若手が活躍できる |
| ☐ 3. 仕事内容が魅力的である | ☐ 12. 業績・財務状況が良い |
| ☐ 4. 海外への出張・駐在のチャンスがある | ☐ 13. 企業理念に共感できる |
| ☐ 5. 国籍関係なく、働きやすい | ☐ 14. 専攻・資格が活かせる |
| ☐ 6. 社会貢献度が高い | ☐ 15. 業界順位が高い |
| ☐ 7. 高いスキルが身につく | ☐ 16. 社員どうしの仲が良く、居心地がよい |
| ☐ 8. 大企業・有名企業である | ☐ 17. 男女・学歴などの差別がない |
| ☐ 9. 優秀な人材が多い | |

14. 仕事から得られる価値で最も重視することは何ですか。（ひとつだけ選択）

- ☐ 1. 自分のやりたいことができる・自分が成長できる
- ☐ 2. 地位・名誉を得られる
- ☐ 3. 家族や自分のプライベートのために使うお金を稼ぐことができる
- ☐ 4. 社会に貢献できる
- ☐ 5. 様々な人と繋がりを持つことができる
- ☐ 6. その他

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

15. 今後のキャリアイメージを教えてください。

- ☐ 1. ひとつの会社にこだわらず、転職などでキャリアアップしたい
- ☐ 2. ひとつの会社で長く働きたい
- ☐ 3. ある程度会社で働いたら、いずれは独立・起業したい
- ☐ 4. ある程度会社で働いたら、いずれは専業主婦・主夫になりたい
- ☐ 5. 最初から企業には所属せず、フリーランス・経営者として働きたい
- ☐ 6. その他

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

2 日本の企業への就職について、あなたの考えを教えてください。

16. インターンシップが始まるまで、どのような不安がありましたか？（複数選択）
その他を選択の場合、記述欄にご記入ください

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ☐ 1. 日本語が話せない | ☐ 5. 生活環境の違い |
| ☐ 2. 英語が通じないのでは無いか（日本語以外は通じないのではないか） | ☐ 6. 特になかった |
| ☐ 3. 上司と円滑なコミュニケーションが取れない | ☐ 7. その他 |
| ☐ 4. 文化の違い | |

17. インターンシップが始まってから、困ったことがありましたか？（複数選択）
その他を選択の場合、記述欄にご記入ください

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. 日本語が話せないと何もできない | ☐ 4. 生活環境が違ってなじめなかった |
| ☐ 2. 上司と円滑なコミュニケーションが取れない | ☐ 5. 特になかった |
| ☐ 3. 文化が違ってなじめなかった | ☐ 6. その他 |

18. 今回のインターンシップを通じ、日本の企業への就職についてどのように感じましたか？（ひとつだけ選択）

- ☐ 1. 日本で働きたい
- ☐ 2. 日本で働いても良い
- ☐ 3. 日本では働きたくない
- ☐ 4. 日本で働きたいが、難しい

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

**19.（1もしくは2を選んだ人のみ）なぜ、日本の企業への就職を希望しますか？
最も当てはまるものを選んでください。（ひとつだけ選択）**

- ☐ 1. 給与・福利厚生が良い
- ☐ 2. 高いスキルが身につく
- ☐ 3. 将来性がある
- ☐ 4. 仕事内容が魅力的
- ☐ 5. 日本の文化・商習慣が自分に合う
- ☐ 6. その他

**20.（3を選んだ人のみ）なぜ、日本で働きたくないと考えますか？（複数選択可）
その他を選択の場合、記述欄にご記入ください**

- ☐ 1. 日本語能力の不足により、自分のスキルを十分に発揮できない
- ☐ 2. 適切なポジションが無く、自分のスキルを十分に発揮できない
- ☐ 3. 日本の文化・商習慣が自分に合わない
- ☐ 4. 給与・福利厚生の魅力が少ない
- ☐ 5. 将来性に懸念がある
- ☐ 6. その他

**21.（4を選んだ人のみ）なぜ、日本で働きたいが難しいと考えますか？（複数選択可）
その他を選択の場合、記述欄にご記入ください**

- ☐ 1. 日本で働くために十分な日本語能力がないと感じる
- ☐ 2. 日本で働くために必要なスキルを持っていないと感じる
- ☐ 3. 家庭の事情で来日が難しい、または母国に残る必要がある
- ☐ 4. その他

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

22. あなたを含む外国人材が日本に就職したいという意欲を高めるために、日本の企業が取り組むべきとあなたが考えるものは何ですか？（複数選択可）
その他を選択の場合、記述欄にご記入ください

- ☐ 1. 外国人材の特性や語学力を活かした人材配置、人材育成を行う
- ☐ 2. 日本人に対し、異文化への理解度を深める研修を行う
- ☐ 3. 外国人材に対し、日本への理解度を深める研修を行う
- ☐ 4. 評価・処遇等の人事制度を見直し、外国人材のニーズを反映した人事制度を構築する
- ☐ 5. 外国人材が日本の企業での活躍を具体的にイメージできるようなキャリアパスを明示する
- ☐ 6. 外国人材が業務や生活で困ったことや悩み事を相談できる窓口を社内に設置する
- ☐ 7. 外国人材が気軽に他の社員とのコミュニケーションが取りやすい、風通しの良い職場環境を整備する
- ☐ 8. 家賃補助などの福利厚生を充実させる
- ☐ 9. その他

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

3 本インターンシップ事業についてお伺いします。

23. このインターンシップに応募した目的を教えてください。（複数選択可）

- ☐ 1. 日本の商習慣や技術を学ぶ
- ☐ 2. 日本の市場、業界情報を学ぶ
- ☐ 3. 日本の生活や文化を知る
- ☐ 4. 日本語力を向上させる
- ☐ 5. 自分の専門スキルを向上させる
- ☐ 6. 今後の仕事・就職につながる日本企業とのネットワーク構築
- ☐ 7. グローバルに活躍するためのリーダーシップの向上
- ☐ 8. 今後のキャリア形成に役立てるため
- ☐ 9. その他

24. 受入企業はあなたのインターンシップ参加目的に合う企業でしたか？（ひとつだけ選択）

- ☐ 1. 合致していた
- ☐ 2. ある程度合致していた
- ☐ 3. どちらとも言えない
- ☐ 4. やや不一致
- ☐ 5. 不一致

WEBアンケートフォーム（受入企業用）

25. あなたのインターンシップ参加目的と合致したしなかったのは受入企業のどのような点と考えますか？

※「8.その他該当なし」の列は、「8.その他」の質問にのみご使用ください

	合致していた	ある程度 合致していた	どちらとも 言えない	やや不一致	不一致	8.その他 該当なし
1. 日本の商習慣や技術を学ぶ	1	2	3	4	5	6
2. 日本の市場、業界情報を学ぶ	1	2	3	4	5	6
3. 日本の生活や文化を知る	1	2	3	4	5	6
4. 日本語力を向上させる	1	2	3	4	5	6
5. 自分の専門スキルを向上させる	1	2	3	4	5	6
6. 今後の仕事・就職につながる日本企業との ネットワーク構築	1	2	3	4	5	6
7. グローバルに活躍するためのリーダーシップの向上	1	2	3	4	5	6
8. その他	1	2	3	4	5	6

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

26.（前問の「8.その他」において「合致していた」、「ある程度合致していた」、「どちらとも言えない」、「やや不一致だった」、「不一致だった」を回答した方のみ）
「その他」の内容を具体的にご記入ください。

27. 受入企業で活躍できたと考えますか？（ひとつだけ選択）

- ☐ 1. 活躍できた
- ☐ 2. ある程度活躍できた
- ☐ 3. あまり活躍できなかった
- ☐ 4. 活躍できなかった

28. 企業に貢献できたのは特にどのような面だと思えますか？（複数選択可）

- ☐ 1. 自分の専門スキルが役立った
- ☐ 2. 日本人社員がアクセスしづらい出身国の情報を提供した
- ☐ 3. 出身国の視点を生かした提案や意見を積極的に発信した
- ☐ 4. 社内の異文化コミュニケーションを促進した
- ☐ 5. 外国人のインターン生として、社外にPRを行った
- ☐ 6. 外国人が働きやすい環境作りを促進した
- ☐ 7. 出身国の企業や団体、大学と受入企業とのコネクションをつくった
- ☐ 8. あまり貢献できなかった・まったく貢献できなかった

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

29. パフォーマンスが高かった、あるいは低かったご自身の要因として考えられることを教えてください。

※「5.その他該当なし」の列は、「5.その他」の質問にのみご使用ください

	十分だった	ある程度 だった	どちらとも いえない	やや不十分 であった	不十分だった	活躍に 影響はない	5. その他 該当なし
1. 業務で必要な自身の専門スキル	1	2	3	4	5	6	7
2. 自身の日本語レベル	1	2	3	4	5	6	7
3. 社員とのコミュニケーション（言語以外）	1	2	3	4	5	6	7
4. 日本企業の商習慣への理解	1	2	3	4	5	6	7
5. その他	1	2	3	4	5	6	7

30. （前問の「5.その他」において「十分だった」、「ある程度だった」、「どちらともいえない」、「やや不十分であった」、「不十分だった」、「活躍に影響はない」を回答した方のみ） 「5.その他」の内容を具体的にご記入ください。

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

31. パフォーマンスが高かった、あるいは低かったその企業側の要因として考えられることを教えてください。（複数選択可）

※「7.その他該当なし」の列は、「7.その他」の質問にのみご使用ください

	十分だった	ある程度 だった	どちらとも いえない	やや不十分 であった	不十分だった	活躍に 影響はない	7. その他 該当なし
1. 日本企業側の英語力	1	2	3	4	5	6	7
2. 日本企業側のサポート体制	1	2	3	4	5	6	7
3. 社員とのコミュニケーション（言語以外）	1	2	3	4	5	6	7
4. 日本企業側の商習慣	1	2	3	4	5	6	7
5. 業務外のネットワーキングや交流の機会	1	2	3	4	5	6	7
6. 志望業務と実際の業務の合致	1	2	3	4	5	6	7
7. その他	1	2	3	4	5	6	7

32. （31.の「7.その他」において「十分だった」、「ある程度だった」、「どちらともいえない」、「やや不十分であった」、「不十分だった」、「活躍に影響はない」を回答した方のみ） 「7.その他」の内容を具体的にご記入ください。

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

33. 受入企業が計画したインターンシップ内容や、活動中のサポートは満足いくものでしたか？

	非常に満足	やや満足	どちらとも言えない	やや不満	非常に不満
1. 実践的な就業体験	1	2	3	4	5
2. 業務指示	1	2	3	4	5
3. フィードバック・評価	1	2	3	4	5
4. 困ったときの支援	1	2	3	4	5
5. 進路相談	1	2	3	4	5

34. 受入企業が実施してくれた印象的な取り組みなどがあれば教えてください（自由記述）

35. インターンシップ事業の実施形態を選択ください

- ☐ 1. 来日対面
☐ 2. オンライン

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

36. あなたが参加したインターンシップの実施形態に向いている活動内容を教えてください。

※「6.その他該当なし」の列は、「6.その他」の質問にのみご使用ください

	向いている	ある程度 向いている	どちらとも 言えない	あまり 向いていない	全く 向いていない	6. その他 該当なし
1. 現地調査や海外現地のリアルタイムの情報調査	1	2	3	4	5	6
2. プロジェクト業務が予め設定されている業務 （業務内容・成果物やプロセスなど達成イメージの 提示・共有ができる業務）	1	2	3	4	5	6
3. プロジェクトの業務が予め設定されておらず、 都度相談、すり合わせをして対応する業務	1	2	3	4	5	6
4. 担当別に完結する業務 （データ入力、デスクリサーチ等）	1	2	3	4	5	6
5. 社外と関係する業務 （交渉・営業等）	1	2	3	4	5	6
6. その他	1	2	3	4	5	6

37. （前問の「6.その他」において「向いている」、「ある程度向いている」、「どちらとも言えない」、「あまり向いていない」、「全く向いていない」を回答した方のみ） 「6.その他」の内容を具体的にご記入ください。

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

38. 友人・親類にこのインターンシップへの参加を勧めたいですか？（ひとつだけ選択）

- ☐ 1. 勧めたい
- ☐ 2. 条件が合えば勧めたい
- ☐ 3. あまり勧めたくない.
- ☐ 4. 勧めない

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

4 ここからは、国際化促進インターンシップ事業にかかわらず日本での就労全般についてお伺いいたします。

39. 学部卒、修士卒、博士卒の中であなたの母国で
就職に一番有利な学歴を教えてください。（ひとつだけ選択）

- ☐ 1. 学部卒
- ☐ 2. 修士卒
- ☐ 3. 博士卒
- ☐ 4. 学歴は影響しない

40. 日本で就職を希望するにあたり、どこから情報を入手されていますか。
また、日本で就職を希望するにあたりどういったサイトを確認しましたか？（自由記述）

41. 日本で就職をするにあたり、どういった情報があればより就職しやすいですか。（自由記述）

42. 実際に日本でインターンをしてみて、仕事面で不便だったことを教えてください。（自由記述）

43. 実際に日本でインターンをしてみて、生活面で不便だったことを教えてください。（自由記述）

WEBアンケートフォーム（インターン用：日本語）

5 アンケートの最後に

44. 良かったこと、役に立ったこと（自由記述）

45. プログラムに関するご意見・ご感想（改善点、ご要望、お気づきの点など）が
ございましたらご自由にご記入ください。
（自由記述）

二次利用未承諾リスト

報告書の題名：令和6年度技術協力活用
型・新興国市場開拓事業（国際化促進
インターンシップ事業）事業報告書

委託事業名：令和6年度技術協力活用
型・新興国市場開拓事業（国際化促進
インターンシップ事業）

受注事業者名：フォースバレー・コン
シェルジュ株式会社

[illegible]