

中華民国（台湾）高等教育機関におけるインターンシップ実施状況の研究

－ 樹人医護管理専科学校の協力を得て－

Study on the status of internship in the Republic of China (Taiwan) Higher education institution
－ With the Cooperation of Shu Zen College of Medicine and Management, Taiwan (R.O.C) －

大重 康雄
Yasuo Oshige

鹿児島女子短期大学

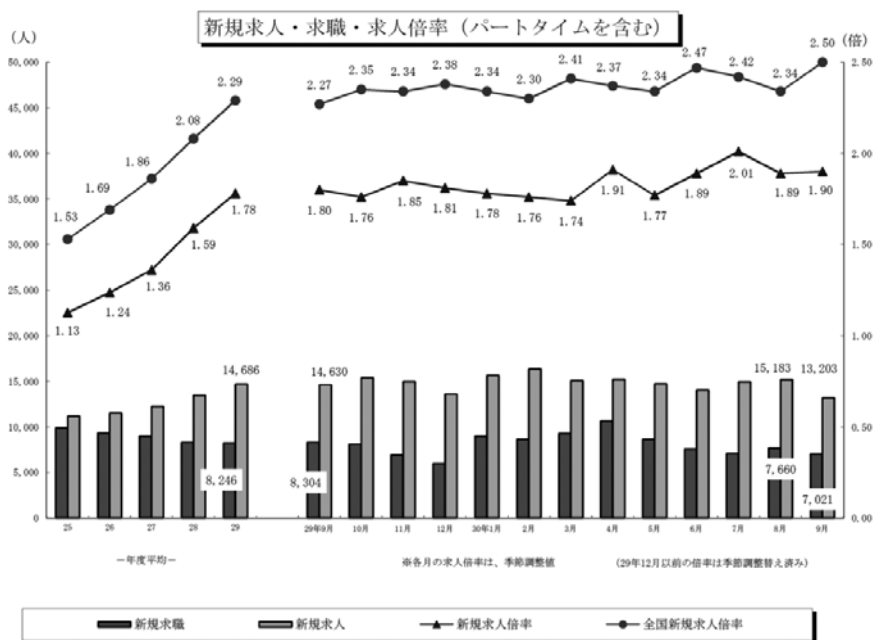
これまで2017年から研究協力を得ている樹人医護管理専科学校との間で、懸案であった同学インターンシップ先企業での実地調査を行い、台湾における職業教育におけるインターンシップの位置づけ・指導内容について本邦との比較研究を行った。今回の企業調査では受入側の対応や派遣する学校側の事業所訪問による中間チェック体制などや、実習中の学生の感想を確認し、本学のインターンシップに取り入れ可能なスキルを述べる。台湾企業のインターンシップ受入期間は、1ヶ月から最長6ヶ月と長く、参加学生自身が適性を判断するなど職業教育効果は高いとみられる。今回の企業調査では受入側の対応や派遣する学校側の事前教育や中間チェック体制などを確認し、プレポストで学生のインターンシップによる社会人基礎力の伸長度についても効果測定も行った。効果測定ではプラスの効果が認められ、県内インターンシップが比較的短い期間で実施されるにも拘わらず、社会人基礎力伸長の効果は期待できることが分かった。

Keywords : Sandwiches Education, internship, Basic ability to work in society

キーワード : サンドイッチ教学, インターンシップ, 社会人基礎力

1. はじめに

鹿児島県の平成30年9月の新規求人数は13,203人（パートを含む原数値）となり、前年同月に比べ9.8%減となったものの、同月有効求人数は40,392人と、前年同月に比べ1.2%増となり、実に49ヶ月連続の増加となっている。新規求人倍率は、図1の示す通り全国が2.50倍に対し鹿児島県は1.90倍とその差は大きいものの安定的な推移を示している。本学では県内各大学と連携しCOC+に取り組み「地元定着促進プログラム」として、鹿児島県内への学卒者就職率の向上を目指していることは昨年度の紀要で述べた通りである。COC+の活動中でありわけ重要なのは、地元企業を如何に理解し就職対象として学生が如何に認識するかという問題である。



出典：「労働市場月間かごしま平成30年9月号」厚生労働省鹿児島労働局，2018

図1 鹿児島県の有効求人・求職・求人倍率

現実の企業活動を体験的に知る最も有効な機会はインターンシップへの参加であろう。COC+でも最も重要な活動とし

て位置づけている。本学教養学科では、一般企業・事業所が主な就職先でありそれだけに学生のインターンシップも高い。本年度は学科でのインターンシップ履修比率が80%となり職業選択や自己の適性を知る手段として参加している。実施内容については後述するが、教員研究として2015年から継続して研究してきた台湾とのキャリア教育比較研究について、本年は提携校である樹人医護管理専門学校の協力を得て、念願であったインターンシップ先事業所訪問に同行する機会を得た。台湾高雄市でも学生の就業については本学と共通した課題を見出すことができ、また台湾企業担当者とのインタビューを通じて特に観光分野で望まれるスキルを知ることができ今後のインターンシップの進め方について多くの示唆を与えることができた。

本学が取り組んでいる一般教養科目「インターンシップ」は、インターンシップ・ウェブサイト「キャンパスウェブ」に登録された県内企業を中心に実施されているが5日間～10日間と比較的短い期間での受入がほとんどである。今回訪問した台湾企業のインターンシップ受入期間は、1ヶ月から最長2ヶ月と本学より長く、参加学生自身が適性を判断するにはこの程度の時間が必要と樹人医護管理専科学校では考えている。台湾並みに60日程度のインターンシップを受入では、企業側の負担も大きくまた学生側のモチベーション維持も難しい。受入側・参加側双方になんらかのインセンティブが必要であり、その需給関係が成り立っている台湾のインターンシップでの現場の声を聞いたことは、キャリア教育を行う立場として非常に新鮮な声であり今後の教育に対し貴重な体験となった。

2. 先行研究の概要

2-1 台湾独自の職業教育体系としてサンドイッチ教学

インターンシップに関する学術文献は非常に多く、キャリア教育の一環としての効果が様々な実証研究で明らかになってきた。但し中華民国（以下台湾という）のインターンシップ研究についての研究は、まだ少ないのが現状である。本年台湾でのインターンシップ受入企業への同行調査に協力頂いたのは本学の提携校である樹人医護管理専科学校である。同校は台湾高雄市にある職業教育を中心とした5年制専科学校（高等専門学校）だが、同じ高雄市には台湾のインターンシップ制度に大きな影響を与えた、国立高雄餐旅大学がある。紙矢（2007）はこの大学の前身国立高雄餐旅学院（2年制専門学校－2専＝日本の短大に相当）に教員として勤務経験があり、その間に同学院が行った職業教育制度、とりわけ「サンドイッチ教学」について詳細な研究を行い、産業教育学会論集に発表している。台湾の職業教育に大きな影響を与えたサンドイッチ教学とは、「サンドイッチ（Sandwich）のハムやバターなどをトーストにはさむ形態を教育に応用したものであり、『学校における学習（校内学習）』と『職場における学習（校外学習）』をばさんだ学習と実務の応用を追求した教育システムである（注1）」

紙矢（2007）によると短大の2年間の内半分の1年間（1学年2学期と2年生2学期）は学外実習にあてられるというものである。6ヶ月間の長期インターンシップを2回繰り返す画期的な教育システムであるが、受入企業としてのインセンティブは優秀なインターンシップ生を長期間確保し、将来的に雇用確保に役立てられることである。また台湾ではインターンシップ生でも一定の賃金が支払われるのが一般的であり、実習生としての賃金水準は紙矢（2007）によると「正社員のおおむね半額であることから、人件費のコストダウンも図れる大きなメリットがある。（注2）」とのこと。2専・5専の職業系専門学校では、インターンシップではなく職業実習としての校外学習時間の確保が重要な関心事であり、国立の専門学校が実施した職業教育システムとして、その後の4年制大学でのインターンシップにも影響を与えた。サンドイッチ教学の研究は2006年当時の台湾での職業教育の発展段階を知ることができる研究である。尚、今回樹人医護管理専科学校から提供のあった日本語学科の本年夏のインターンシップ状況を見ても多くのインターンシップ受入企業が某かの賃金支払をしている。

2-2 台湾インターンシップ研究の総括

台湾のキャリア教育・インターンシップの展開について、前掲のサンドイッチ教学の実施以降に発生した課題や台湾でのインターンシップの発展について、越境学習としての場の機能などの視点で研究し積極的に提言を行ったのが董（2018b）である。前掲紙矢（2007）以降の台湾キャリア教育の発展を序章「キャリア教育としてのインターンシップをめぐる言説と系譜」（注）でサンドイッチ教学やリーマンショック後の就業対策から2009年に実施された大学卒業生に対する緊急避難的インターンシップの実施などその功罪について解説を行っている。

董（2018b）では台湾におけるインターンシップの発展段階を3つに分けて考えている。

①1996-2008年「芽生え期」－サンドイッチ教学のインターンシップ試行方案

②2009-2012年「模索期」-台湾政府教育部による一連の職業教育改革実施

③2013~現在「安定期」-教育部（2013）2013-2017年第2期技術職業教育再改革計画」

（第2期技職教育再造計画）

模索期に実施された大卒者に対するインターンシップは、①社会的弱者が就職機会から排除される ②アンカー効果としての低賃金制 ③代替雇用としての短期人力の利用など様々な批判を受けている（注3）特に賃金に関しては、若年者に対し低賃金を固定化してしまう懸念や企業は補助金を受け取りながら、インターンシップ生の雇用をすることは一切保証していない当時の状況が明確に解説されている。また 2013年からの「安定期」では職業教育に関する法令が整備されインターンシップの実績評価制度が確立されている。技術職業学校は2015年公布の条例によりインターンシップの実績評価が義務づけられている。2017年には第1回目の全国的な実勢評価が実施されたことが董（2018b）で説明されている。また研究過程で台湾の若年者に求められる能力についてフォーカス・グループ・インタビュー分析を行って以下の能力変化分析している。

①強い自己意識と職業倫理の欠如 ②人間関係の意識の希薄 ③論理的な思考力と問題解決能力

④挫折に堪える能力の欠如 これらは、日本の学生にも共通していることではないだろうか。地域連携を行う中でインターンシップを通じて、これらの欠如・希薄が改善されることが期待される。

それら欠如要因は「社会人基礎力」上の要因と深く関連していると考え、インターンシップによる社会人基礎力の伸長でインターンシップの教育効果を測定している。考察では、「主体性」が最も伸長率が高く、働きかけ力・創造力は低い結果が出ている。自己意識の高さがインターンシップで活かせるが、他者への影響を与える行動はインターンシップではさほど鍛えられないのではないかと結論つけている。著者も後述のとおり本年度インターンシップ生に対し社会人基礎力に関してプレ・ポストでアンケートを取り、事前・事後の伸長率を測ったが、主体性が最も伸長する点では一致していた。

3. 樹人医護管理専科学校 日本語学科でのインターンシップ実施状況

3-1 同専科学校 日本語 学科（応用日語科）の本年夏のインターンシップ派遣先について

同校日本語学科とは、2015年以降学生の留学交流等を通じてキャリア教育の比較研究を行っている。本年は初めて台湾でのインターンシップ先事業所訪問に同行させて頂き、直接インターンシップ受入機関としての考え方や学生の感想等を聞く機会を得た。表1は同学科が夏のインターンシップで派遣している事業所の一覧である。表2~3はその関連で同校から提供のあった資料から抜粋し筆者が集計・作成した。夏のインターンシップは、日本への語学留学等を目指す学生に取っては必須のインターンシップになっており、このインターンシップでの評価が思わしく無い場合、留学許可が下りない可能性もあり且つ日本語検定試験にも学科が定めた水準以上を合格しなければならない、大変緊張感のある夏のインターンシップである。（日本語検定の可否はこのインターンシップ中に通知された。）今回提供のあったインターンシップ関係資料では、日本での海外インターンシップ（11日間の看護関係トレーニー）が含まれている。台湾国内では日本語学科の特性を活かした観光関連施設が大半を占めている。

表2は派遣先事業所の形態および賃金の有無を集計した表であるが、ホテル等宿泊施設が過半数を占めている。また台湾では生涯教育が盛んで様々な塾・学習教室ありその施設でのインターンシップも1/4を占めている。

旅行代理店へも2名派遣されている。今回の同行調査ではホテル3件及び学習教室1件を訪問した。

本学実施のインターンシップの相違点は賃金を支払う企業が今回の調査では6割を超えていることである。月給・時給・手当の区分を集計すると月給性が6割である。賃金水準だが選考研究で明らかにしたように、かなり低いレベルである。最も高いところでNT\$22,000（6万円をやや上回る程度）低い所はその半額である。表1にはインターンシップ日数を示しているが、いずれも60日を超えての長期インターンシップとなっている。本学のインターンシップが5日間程度が中心となった短期のインターンシップとは対照的である。

表1 樹人医護管理専科学校日本語学科 夏のインターンシップ (43) 名

	期間	日数	派遣先事業所	派遣事業所形態	研修地
男	7/3~9/2	62	F大飯店-福隆店	ホテル等宿泊施設	新北市
女	7/3~9/2	62	F大飯店-福隆店	ホテル等宿泊施設	新北市
女	7/3~9/2	62	F大飯店-福隆店	ホテル等宿泊施設	新北市
女	7/2~8/31	61	T桃園機場飯店	ホテル等宿泊施設	桃園市
女	7/1~8/31	62	S股份有限公司	ホテル等宿泊施設	台南市楠西區
女	7/1~8/31	62	S股份有限公司	ホテル等宿泊施設	台南市楠西區
女	7/1~8/31	62	S股份有限公司	ホテル等宿泊施設	台南市楠西區
女	7/2-8/31	61	T台南會館	ホテル等宿泊施設	台南市東區
女	7/7-8/31	56	T台南會館	ホテル等宿泊施設	台南市東區
女	7/2-8/31	61	K鴻國際酒店-柏	ホテル等宿泊施設	高雄市苓雅區
女	7/2-8/31	61	K鴻國際酒店-柏	ホテル等宿泊施設	高雄市苓雅區
女	7/2-8/31	61	君鴻國際酒店-皇	ホテル等宿泊施設	高雄市苓雅區
女	7/2-8/31	61	君鴻國際酒店-皇	ホテル等宿泊施設	高雄市苓雅區
男	8/6~9/5	31	K大飯店股份有限公司	ホテル等宿泊施設	高雄市苓雅區
女	7/3-8/31	60	K大飯店	ホテル等宿泊施設	屏東縣恆春鎮
女	7/3-8/31	60	K大飯店	ホテル等宿泊施設	屏東縣恆春鎮
女	7/2~8/31	61	K大飯店	ホテル等宿泊施設	屏東縣恆春鎮
男	7/2~8/31	61	K大飯店	ホテル等宿泊施設	屏東縣恆春鎮
男	7/3~9/2	62	F大飯店-墾丁店	ホテル等宿泊施設	屏東縣恆春鎮
男	7/3~9/2	62	F大飯店-墾丁店	ホテル等宿泊施設	屏東縣恆春鎮
女	7/3~8/31	60	F大飯店-墾丁店	ホテル等宿泊施設	屏東縣恆春鎮
男	7/3~9/2	62	F大飯店-墾丁店	ホテル等宿泊施設	屏東縣恆春鎮
女	7/2~8/31	61	K會館	ホテル等宿泊施設	屏東縣恆春鎮
女	7/1-8/29	60	台南市C短期補習班	塾・学習教室	台南市安南區
女	7/2~8/31	61	K補習班	塾・学習教室	高雄市楠梓區
男	7/2~8/31	61	K補習班	塾・学習教室	高雄市楠梓區
女	7/2-7/27	26	R補習班	塾・学習教室	高雄市梓官區
女	7/3~8/31	60	I短期補習班	塾・学習教室	高雄市大樹區
女	7/1~8/31	62	F短期補習班	塾・学習教室	高雄市路竹區
女	7/1~8/31	62	F短期補習班	塾・学習教室	高雄市路竹區
男	7/1~8/31	62	F短期補習班	塾・学習教室	高雄市路竹區
女	8/1-8/31	31	R短期補習班	塾・学習教室	高雄市路竹區
女	7/2-7/30	29	Z補習班	塾・学習教室	高雄市鳳山區
女	7/2~7/31	30	K補習班	塾・学習教室	高雄市左營區
女	8/10-9/10	32	K旅行社	旅行代理店	高雄市苓雅區
女	8/10-9/10	32	K旅行社	旅行代理店	高雄市苓雅區
男	7/4~7/31	28	高雄市圖書館 分館	図書館	高雄市岡山區
女	7/2-8/31	61	F股份有限公司	遊戯施設	高雄市湖内區
男	8/1/8/31	31	社團法人C救國團	慈善団体	台南市東區
女	8/1~8/11	11	I事業所	看護関係(トレーニー)	日本 埼玉県
女	8/1~8/11	11	I事業所	看護関係(トレーニー)	日本 埼玉県
女	8/1~8/11	11	I事業所	看護関係(トレーニー)	日本 埼玉県
男	8/1~8/11	11	I事業所	看護関係(トレーニー)	日本 埼玉県

表2 事業所形態と賃金の有無

派遣事業所形態	人数	比率
ホテル等宿泊施設	23	53.5%
塾・学習教室	11	25.6%
旅行代理店	2	4.7%
図書館	1	2.3%
遊戯施設	1	2.3%
慈善団体	1	2.3%
海外研修(日本)	4	9.3%
合計	43	100.0%
派遣先から賃金あり	27	62.8%
月給	17	
時給	6	
手当	4	
賃金なし	16	37.2%

3-2 インターンシップ受入企業への同行調査結果

台湾での樹人医護管理専科学校の協力を得た同行調査は、表3の通り8月21日～8月23日の3日間で4事業所を訪問した。（予定は5社だったが、滞在中に大型台風の余波を受け1社キャンセル）

同校では本学と同様各受入事業所との間で、覚書を取り交わしている。日本語学科の場合は「応用日語科校外実習契約書」という。尚、規定された覚書ではインターンシップであっても「実習」と記載されているので、以下ではインターンシップを便宜的に「実習」と表記す。

今回の事業所訪問もこの覚書に従った学校側の実習生指導に一環で行うものであった。内容はインターンシップの覚書として基本的な条項：双方の指導上の責任と義務・実習期間・最低実習時間等である。休暇日数の規定も盛り込まれているが、規定実習時間は厳しく管理され、忌引・病欠等があった場合その分不足日程を延長する。自己都合で3日以上休んだ場合はいかなる理由でも不合格となる旨規定されている。

学生へのインターンシップ成績評価は、教員が実習先を訪問した時点で、先方事業所の担当者から学生の動態を聞き取り総合的な評価を行う。また訪問時は学生との面接し実習内容や本人の取組姿勢などを聞き取り評価の参考としていた。日本語学科のインターンシップ評価項目は提供頂いた資料では7項目ありそれぞれ配点が違うウエート付けされている。大まかな訳では以下の通り

- ①主体生・積極性 ②学習態度 ③礼儀作法 ④誠実・真面目さ ⑤人間関係

⑥時間遵守 ⑦協調性 これらの評価項目に対し受入事業所指導担当者が評価を行い学校側に通知することになっている。

8月21日「墾丁凱撒大飯店 (Caesar Park Kenting)」（学生2名） 8月22日「曾文育樂股份有限公司 (HOTEL CHAM CHAM)」（学生2名）」は両事業所ともに、大型リゾートホテルである。墾丁は台湾の南端のある景勝地であり、ビーチ目当ての外国人観光客も多かった。曾文の方は台南の山間にあるダム湖に近いリゾートホテルである。こちらはフィールドアスレチック施設などが充実しており、毎年リピータも多いとのこと。ホテル内で受付や顧客のアクティビティへの案内等多くの仕事を担当していた。訪問時は丁度1ヶ月経過する頃でやや疲れが出るころだが、仕事に慣れルーティーンワークを粛々とこなしているように感じた。曾文のフロント担当アシスタント・マネージャーは、学生指導のポイントとして顧客の要求していることを常に理解し、ホスピタリティを發揮することであった。学生によって個性が違いコミュニケーション能力がさほど高くない学生もいるはずで、そのような学生にはどのように指導するかを質問してみた。日本でもサービス業のインターンシップになじめず孤立してしまう学生もいるからである。同氏の回答は「常に寄り添う」とのことだった。そのことが必要であることを自分で理解出来るまで繰り返し学生指導を行うとのことだった。

8月23日訪問した塔木徳台南會館 (Tamlud Hotel TAI NAN BRANCH) での実習 (学生2名) は、フロント・顧客案内ではなく、客室係・清掃の実習であった。この実習では顧客とのコミュニケーションは殆どなくバスルームを含め室内清掃を黙々とこなす仕事であった。前述のリゾートホテルでの実習とは全く違う内容だったが、学生達も自分のスキルをどのように伸ばしたいのか、このインターンシップ期間をどのように役立てたいのかを理解した上での選択であり、事業所担当者も客室をどのように清潔に保つかなど細かいチェックで学生に指導を行っているとのことだった。

同日午後には訪問した「社團法人中國青年救國團」は生涯教育機会を提供する学習センターの様な形態の事業所であった。

表3 インターンシップ事業所訪問先（樹人医護管理専科学校日本語学科と同行）

日付	訪問先	事業所形態	所在地
8月21日	墾丁凱撒大飯店 (Caesar Park Kenting)	ホテル等宿泊施設	屏東縣恆春鎮
8月22日	曾文育樂股份有限公司 (HOTEL CHAM CHAM)	ホテル等宿泊施設	台南市楠西區
8月23日	塔木徳台南會館 (Tamlud Hotel TAI NAN BRANCH)	ホテル等宿泊施設	台南市東區
	社團法人中國青年救國團	慈善団体 (生涯学習)	台南市東區

前述の3ホテルがいずれも女性2名づつの派遣出会ったが、同事業所は男子学生1名の実習で担当は児童(3~5歳くらい)の学習をサポートする業務であった。台湾では「短期補習班」と表示された塾・学習教室が到る所にあり、学校の勉強以外に塾通いする例が多い。学生も様々の年齢層の顧客とコミュニケーションをとることでキャリアを磨き、その後の日本への留学に備えたいとのことだった。受入事業所の主任は、人手が足りずインターンシップ研修生は非常に存在価値を感じているとのこと。学生も前向きに子ども同士のトラブルに対処する姿が印象的だった。

4. 本学「インターンシップ」との比較

本学本年度のインターンシップの業種別の内訳は表4の通りである。本年度夏のインターンシップは一般教養科目・1年生前期・2単位の正規科目「インターンシップ」である。66名の学生が受講しインターンシップに参加した。県外のインターンシップは無く全て鹿児島県内でありその殆どは鹿児島市内の企業でのインターンシップであった。一般教養科目であり学内各学科から履修が可能だが、児童教育学科・生活科学科は他の専門科目での実習があるため例年受講が少なく、本年は実習の無い教養学科のみの受講となっている。

業種別で最も学生の参加比率が高かったのは金融・保険で22名33.3%が受講しインターンシップに参加している。樹人医護管理専科学校日本語学科の参加が多かったホテル宿泊関係は本学でのその比率は高く、15名22.7%であった。

樹人医護管理専科学校日本語学科と大きく違う点が2点ある。第1がインターンシップの期間である。樹人医護管理専

科学校日本語学科の場合この夏の期間のインターンシップでは2ヶ月が最も多かったが、本学の場合、平均日数が4.45日に留まった。鹿児島県では、県内高等教育機関(大学・短大・高専)及び一部専門学校で連絡会を組織しており、経営者協会、商工会議所などと協議するパイプと作っている。5日以上インターンシップ期間を確保して欲しい旨申し入れはしているものの、受入側の事業所の人的負担が大きく受入期間は短くなる傾向がある。表4で最も学生のインターンシップが集中した金融業1(地銀)は3日間でのインターンシップであった。銀行業務の特徴から職場に立ち入ってのインターンシップには限度があり短時間の営業店体験と集合研修型のインターンシップが毎年実施している。毎年各大学から参加希望が殺到し各校人数制限があったが、ここ2年ほどは就活の売り手市場化を反映してか、希望者全員の受入を行っている。集合研修では数十人規模に拡大してきた。インターンシップの受入はするものの学生の対応に十分な社員を対応させられない場合は期間を絞らざるを得ないのが現状である。特にサービス業ではその傾向が強い。今回のインターンシップで最も長い研修期間を設けてくれたのは情報通信業3の事業所である。インターネットホームページ制作会社で15日間を確保してくれた。情報技術のスキルが必要とされるインターンシップであり5日間の期間ではとても学べないからである。事前に学生の意思確認などもあり非常に積極的

表4 本学インターンシップ先一覧表

企業No.	インターンシップ先(業種別)	学生人数	構成比率
1	情報通信業1(放送局)	2	6名 (9.1%)
2	情報通信業2	1	
3	情報通信業3	1	
4	情報通信業4	2	
5	運輸業1	2	2名(3.0%)
6	小売業1(百貨店)	2	8名 (12.1%)
7	小売業2	2	
8	小売業3(スーパー)	1	
9	小売業4(菓子)	2	
10	自動車販売1	1	
11	金融業1(地銀)	18	22名 (33.3%)
12	金融業2(信組)	1	
13	金融業3(信金)	2	
14	保険業1	1	
15	宿泊業1(ホテル)	1	15名 (22.7%)
16	宿泊業2(ホテル)	6	
17	宿泊業3(ホテル)	1	
18	宿泊業4(ホテル)	2	
19	宿泊業5(ホテル)	1	
20	宿泊業6(ホテル)	3	
21	宿泊業7(旅館)	1	
22	結婚式場1	5	9名 (13.6%)
23	サービス業1(映画館)	2	
24	サービス業2	2	
25	公務1	1	4名 (6.1%)
26	公務2	2	
27	公務3	1	
人数合計		66	100%

に対応頂いた。第2が労働の対価としての報酬支払いである。本学のインターンシップ先事業所で報酬支払のあった企業は全く無くゼロである。企業にお願いして職業体験をさせて頂く立場でありその点が台湾の職業教育としての「校外実習」とは成因が異なる。交通費についても学生自らの負担である。売り手市場化しており、学生を確保・囲い込みしたい同期から大都市圏では採用を前提としたインターンシップが広がりつつあるが、本県でのインターンシップでは連絡会で意見交換する範囲ではまだ無い。

5. インターンシップによる社会人基礎力向上の状況

学校から職場へのトランジションを円滑にするためインターンシップが重要な役割を果たすことはこれまでの多くの実証研究で明らかになってきた。本県のように超短期のインターンシップしか体験出来ない環境下で学生自身は自分の社会でこれから必要とされる能力が伸長したと感じているのだろうか。

先行研究に述べた董（2018b）の研究を参考に社会人基礎力の伸長をプレポスのアンケート形式で調査を行った。

5-1 調査方法

社会人基礎力の調査には「一般社団法人 留学生支援ネットワーク」が教育機関向けに支援ツールとして提供している「社会人基礎力チェックリスト」（注4）を使用した。同チェック表が定めた尺度は同表に記載されておりそれに従って同一表をプレポスで学生に記入させた。

・評価ランクと考課基準

- 5：期待される能力・行動の発揮度が抜群であり、模範となる（発揮度100%）
- 4：期待される能力・行動がほとんど申し分なく発揮されていた（発揮度90%程度）
- 3：期待される能力・行動がおおむね発揮されていて問題がなかった（発揮度60~70%）
- 2：期待される能力・行動が部分的にしか発揮されず、やや問題があった（発揮度40%程度）
- 1：期待される能力・行動が全く発揮されず大いに問題があった（発揮度0%）

・調査日：事前調査：2018年6月29日、事後調査：2018年10月30日

・回答率：95% 63名

5-2 調査結果

インターンシップの期間が非常に短かったものの、表5の通り12の社会人基礎力はいずれも伸長している。インターンシップ事前講義や事後でのプレゼンテーション発表が学生プラスの効果をもたらしたと思われる。

董（2018b）と同様インターンシップでの教育効果としては、社会人基礎力項目では「主体性」が高く122%の伸長であった。またそれ以上に「実行力」が124%となり、個人中心の能力は大きく伸長する傾向が表れている。一方、「課題発見力」「計画力」「創造力」「発進力」「傾聴力」「柔軟性」「情報把握力」「規律性」などについては、伸長は確認できたが短期のインターンシップではそれら基礎力を鍛錬する時間や場が少なく、樹人医護管理専科学校日本語学科が行っているような2ヶ月程度、職場で実務体験を積まなければ伸長する機会は極めて限られる。

今後長期インターンシップは検討されるべきだが短大2年間は時間的に短く、2~3週間程度でこれら12の能力を引き上げ可能な研修プログラムを企業側と連携しながら開発していくことが必要である。

表5 インターンシップ実施前後の社会人基礎力自己評価レベル及び伸長率 数値一覧表

	主体性	働きかけ力	実行力	課題発見力	計画力	創造力	発進力	傾聴力	柔軟性	情報把握力	規律性	ストレスコントロール力
事前 平均値	3.24	2.87	3.00	3.35	3.27	2.97	2.95	3.44	3.63	3.41	3.71	3.22
事後 平均値	3.95	3.35	3.71	3.75	3.70	3.35	3.52	4.11	4.06	3.95	4.13	3.79
伸長率	122%	117%	124%	112%	113%	113%	119%	119%	112%	116%	111%	118%
事前 標準偏差	0.76	0.85	0.80	0.68	0.85	0.78	0.73	0.69	0.75	0.71	0.73	0.83
事後 標準偏差	0.66	0.85	0.77	0.72	0.78	0.74	0.80	0.65	0.64	0.66	0.75	0.70

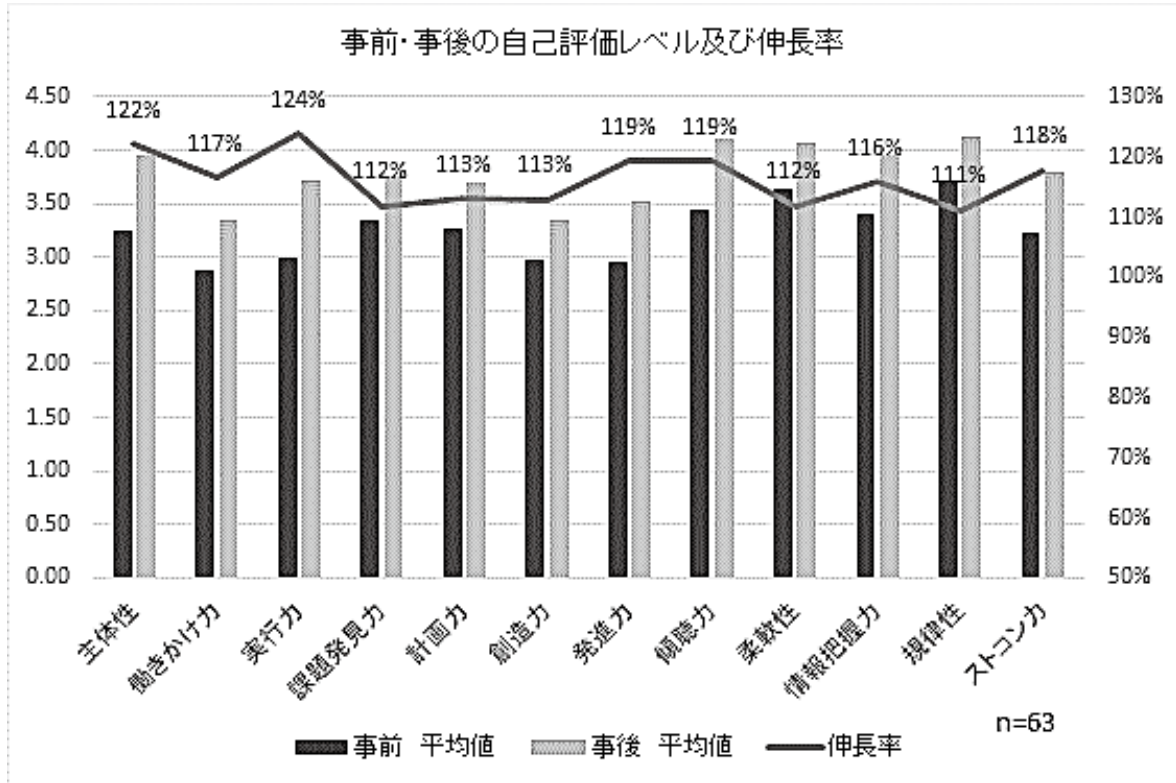


図2 インターンシップ実施前後の社会人基礎力自己評価 (左目盛り)・伸長率 (右目盛り)

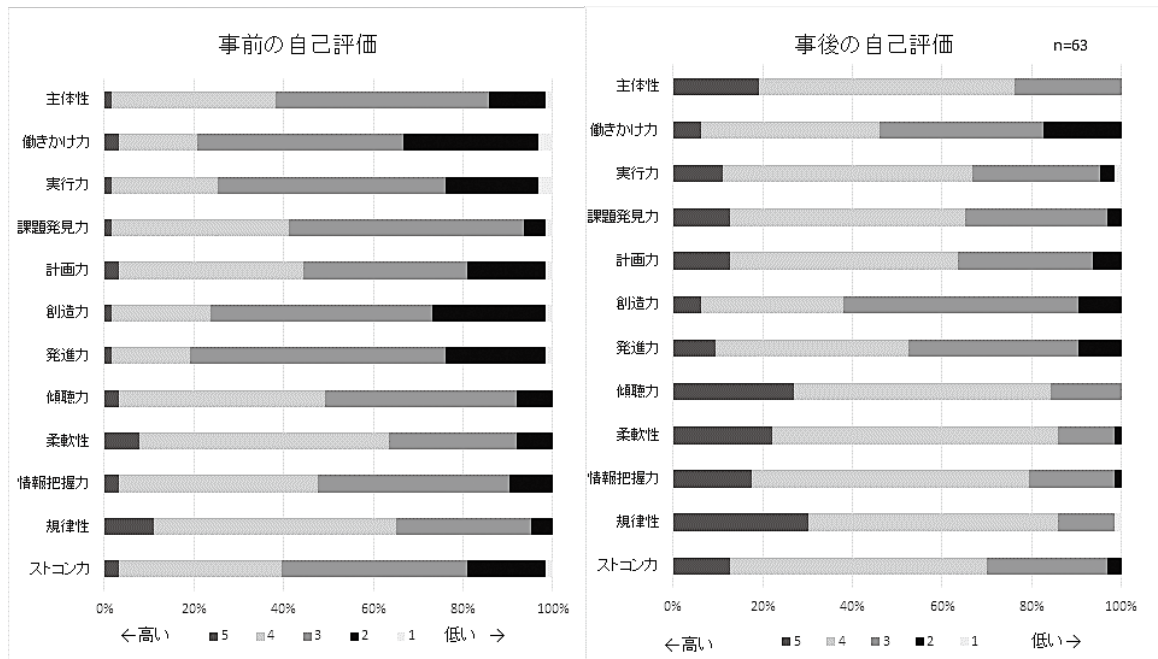


図3 インターンシップ実施前後の社会人基礎力自己評価レベル比較 (帯グラフ)

6. おわりに

今年で4回目の台湾でのキャリア研究となった。今回は本学学生を伴わない単独での調査であったが、樹人医護管理専科学校日本語学科の教員のインターンシップ評価面談の場に同席させてもらうことができ、受入企業側担当者からも丁寧な説明を聞くことできた。教員の企業側との面談ではかなりの時間を取り、学生一人ひとりの職場での行動について細かく意見交換を行う姿勢はとても参考になった。またそれらの意見交換の場には学生が同席しており、十分な透明性が図られていることにも評価の公平性・納得性の面からも重要であると感じた。

本学の学生も体験発表会では、自分の職場での体験とキャリア形成で役だった内容について具体的に発表出来るほどに真摯に取り組んでおり、インターンシップの教育効果を実感できた。台湾での事業所訪問の過程で常と感じたことは、日本（鹿児島）・台湾（高雄）地理的な距離はあるが、学生の気質や教員が学生を教育指導する姿は殆ど変わらないということである。特に学生の個性については国が違っても同じアジアの都市での生活で同質化が進んでいる様に実感した。学生の持つコミュニケーション能力の差および学生個人の経済的環境の違いである。コミュニケーション能力の高い学生には次々と新しい仕事が与えられキャリアの伸長がある反面、それらと対称の位置にいる学生は、インターンシップという貴重な機会を得てもなかなかその機会を自分のキャリアの伸長につなげられない状況が多々ある。台湾リゾートホテルの主任が言った「(コミュニケーション能力が高くないと、仕事一通り完成できるまで) インターンシップ学生に寄り添う」という言葉には教員として、非常に感動を覚えた。経済的な環境は本人の努力では限界があり厳しい現実を感じる部分である。多くの学生が日本語を学び、日本での留学を志すがその留学には国からの補助も出るとのことだが、その学生の家計負担もかなりある。快適な留学生活を考えるとなおさらである。留学のステップとして夏のインターンシップに取り組む学生と、経済的要因で自らの生活や家族のためにインターンシップに取り組む学生の2通りあるという現実も受け止めなければならないし、今後そのような状況を少しでも改善していく努力が必要である。

<謝辞>

今回の台湾での研究訪問では下記先生方に調査資料の提供を頂いた。

- ・樹人医護管理専科学校
 学長 陳 明堂 先生
 応用日本語学科 主任 林 亭瑜 先生
 徐 金財 先生 田邊 充博 先生 宮本 卓大 先生
- ・文藻外語大学 副教授 董 莊敬 先生（学生事務處生涯撥展中心）

引用文献

- 1) 紙矢 健治「台湾に職業系大学におけるインターンシップ教育の現状－観光系教育機関サンドイッチ教学」日本産業教育学会『産業教育学研究』第37巻第1号, 2007, p.63
- 2) 董 莊敬「インターンシップの理論と実践－キャリア教育としてのインターンシップの効果」尚昂文化事業國際有限公司（台湾新北市）, 2018b, p.7
- 3) 同上, pp.8～10
- 4) 一般社団法人 留学生支援ネットワーク 調査データ・支援ツール ■ 刊行物（教育機関向け）「資料2：社会人基礎力チェックリスト（A3）」https://issn.or.jp/pdf/checklist_02.pdf, 2018年6月1日入手

参考文献

- 1) 大重 康雄「職業意識に関する中華民国（台湾）との比較研究 中華民国（台湾）提携校「樹人医護管理専科学校日本語学科」の協力を得て」鹿児島女子短期大学紀要 第51号, 2016
- 2) 大重 康雄「就職・進路に関する中華民国（台湾）との比較研究－中華民国（台湾）樹人医護管理専科学校日本語学科及び文藻外語大学の協力を得て」鹿児島女子短期大学紀要 第52号, 2017
- 3) 大重 康雄「就職における地域移動に関しての一考察中華民国（台湾）文藻外語大学の協力を得て」鹿児島女子短期大学紀要 第53号, 2018
- 4) 鹿児島労働局「鹿児島県の新規学卒者の職業紹介状況（各年度末）」鹿児島労働局ホームページ http://kagoshima-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei_toukei/toukei/kyujin_kyushoku/gakusotu.html, (2018 (2018.10.10取得))

- 5) 紙矢 健治「台湾に職業系大学におけるインターンシップ教育の現状－観光系教育機関サンドイッチ教学」日本産業教育学会『産業教育学研究』第37巻第1号, 2007
- 6) 小杉 礼子「新規卒労働市場の変容」『日本労働研究雑誌 2005年9月号 (No.542)』, 2005
- 7) 董 荘敬「大学生の職業選択の規定要因に関する研究」常盤大学『人間科学論究』第14号, 2006
- 8) 董 荘敬「台湾における若年者の就職動機と職業階層」常盤大学『人間科学論究』第15号, 2007
- 9) 董 荘敬「長期型インターンシップのキャリア形成効果－インターンシップによる社会人基礎力向上の要因分析」日本比較文化学会『比較文化研究』No.119, 2015
- 10) 董 荘敬「教育の職業的レリバンスとキャリア教育－キャリア形成の現状と問題点」致良出版社有限公司 (台湾台北市), 2012
- 11) 董 荘敬「学校から職業へのトランジション－キャリア教育・キャリア支援の実践と課題」致良出版社有限公司 (台湾台北市), 2018a
- 12) 董 荘敬「インターンシップの理論と実践－キャリア教育としてのインターンシップの効果」尚昂文化事業國際有限公司 (台湾新北市), 2018b
- 13) 日本銀行鹿児島支店『鹿児島県内の雇用情勢と人手不足への対応』日本銀行鹿児島支店ホームページ「かごしまノート」<http://www3.boj.or.jp/kagoshima/data/n27.html>, (2018 (2018.10.10取得))
- 14) 日本銀行鹿児島支店『長期的な視点からみた鹿児島県の雇用情勢～若い世代の繋ぎ留めに向けて』日本銀行鹿児島支店ホームページ「かごしまノート」<http://www3.boj.or.jp/kagoshima/data/n27.html>, (2018 (2018.10.10取得)).

(2018年12月11日 受理)