

日本への海外インターンシップについての実態と課題

—台湾長栄大学応用日本語学科の事例に基づいて—

王 珮瑜

1. はじめに

台湾の高等教育においては、これまで学生をどのように学校から職場へシームレスに移行させるかは重要な課題となってきた。さらに近年は、若年者の職業意識をいかに喚起させるのかに関しても注目が集まっている。また、グローバル化の進展とともに、大学においても、グローバル人材育成や適性判断につながるとして、海外インターンシップ制度を導入し、学生を海外に送り出し、海外の就業体験の機会を提供することに力を入れている。就業体験は無給のものもあるが、有給のインターンシップもあり、学生にとっては、経済的に余裕がないために留学することができなくても海外に行くことができるというメリットがある。

「留学生」と「海外インターンシップ実習生(以下、インターン生と略す)」は、どちらも学生で、彼らを送り出す大学や教師の支援が存在しているということに変わりはない。しかし最も異なるところは、学生が労働者であるという意識を持っているか否かである。留学生にしてもインターン生にしても、日本に滞在する間に何か困ったことがあれば、いずれも大学や教師に相談することができるが、インターン生は「職場」という「学校」より複雑な環境に置かれていて、より高い適応能力や臨機応変に対応する能力が求められており、両者には明確な違いがある。

また、海外インターン生にとっては、日本社会や職場への適応できない現象が問題となっており、不適応状況にインターン生が苦慮している例がよくみられる。日本での生活は台湾での生活とは大きく異なり、言語や文化が異なる国で、仕事をしながら適応していくことが大きな課題となり、うまく適応できなかった場合には、海外インターンシップの成果そのものにも大きく影響することが考えられる。

海外インターンシップは、「国という異なる社会的・文化的コンテクストを越える地域間の移動」であり、社会移動の効果に関しては、社会移動が、移動者の社会関係や集団参加からの社会的孤立などのマイナスの効果をもたらす「分離仮説」と、あらかじめ到着しようとする階層や地域社会の規範、生活様式を先取することによって、そのマイナス効果を緩和できるという「社会化仮説」とが提示されている。

筆者はこれまで、留学と留学による社会移動の効果に関して、留学生が階層構造と地域構造へ、すなわち日本社会の社会構造へ関与する様式としての「生活構造」¹⁾の変化に関する実証的な研究を行ってきた。その結果、先取りした社会化と留學生活に対する満足度や社会関係や集団参加との関連が、留学の効果に影響を及ぼし、渡日前の先取りした社会化がなされていることが、帰国後の留学の成果と密接に関連していることを明らかにした²⁾。

本稿では、留学生の移動の効果に関する研究成果を踏まえて、海外インターンシップ制度が、インターン生にどのような効果を及ぼしているか、その実態と課題について分析していきたいと考えている。

台湾の総合大学においては、海外インターンシップ制度は導入されてまだ日が浅いため、それをサポートする公的な施策³⁾はあるが、今のところ十分に整備されているとはいえず、海外インターンシップ制度を導入している大学のとらえ方もまちまちである。しかしながら、学生が大学在学中に海外インターンシップを経験することは、職業観やグローバル社会を生きる世界観などを育み、真剣に自分の将来を考えるチャンスを得ることにつながる意義は、極めて大きいといえる。学生の海外就業経験を有意義なものにするために、学生を送り出し、それを支援する大学のあり方にも焦点をおいて、今後の海外インターンシップ推進に向けての課題を探していきたい。

2. 台湾における海外インターンシップ

2.1 海外インターンシップ普及の背景

台湾における高等教育機関には、総合大学と技術系大学の2種類がある。2つの機関は、属性も台湾教育部(文部省)での担当局も入学希望者の出身もそれぞれ異なる。総合大学は、アカデミックで、高等教育司(係)が担当局で、普通高校出身者が多い。技術系大学は、専門技術者を育成するための職業大学(科技大学、技術学院、専科学校)であり、技術及職業教育司(係)が担当局で、職業高校出身者が多い。技術系大学の数は総合大学より多く、合計して160校ある。そのうち、2019年10月時点で、通信制大学が2校、宗教系大学が6校である。

これまで技術系大学ではインターンシップを重視し、教育活動の一環としてインターンシップを実施してきた。それに対して総合大学では、インターンシップはそれほど重視されておらず、総合大学が教育目的でインターンシップを導入したのは、最近10年間のことである。またここ数年、インターンシップ先が国内企業から海外企業に移ってきており、その背景には、次のようなことが深く関わっている。

台湾においては、少子化に伴う18歳人口の減少により、大学への入学希望者総数が入学定員総数を下回る状況を迎えるとされ、この10年間、私立大学の入学状況は非常に厳しいものとなってきている。また、多様な入試形態を導入したことにより、学力や学習意欲が必ずしも十分ではない学生が増えている。少子化の進展に伴い、大学は存続のために、学生のニーズに合致した改革を行わなければならない状況にあるといえる。学生と保護者は大学に何を望むか、将来の職業に結び付く教育であろうか。学生の学習意欲の喚起のため、職業意識の育成のため、また、グローバル化時代に求められる国際移動能力も視野に入れて、打ち出された戦略のひとつが海外で仕事をしながら学ぶ「海外インターンシップ」である。

2.2 海外インターンシップ支援制度

文部省は、大学生の国際競争力を高めるため、また、大学が国際化を促進し、優秀な学

生を選抜して海外の大学で学ばせたり、海外の企業や機関でインターンシップをさせることを奨励するために、2007年に「学海飛颺」、「学海惜珠」、「学海築夢」という、3つのプロジェクトをスタートさせた。「学海飛颺」、「学海惜珠」は留学支援制度であり、「学海築夢」はインターンシップ支援制度である。

「学海飛颺」は優秀な学生に奨学金を支給し、海外の締結校に交換留学させる制度で、「学海惜珠」は学力優秀だが経済的に留学することが困難の者を対象とする制度で、個人の状況により奨学金支給金額は異なる。

「学海築夢」はインターンシップを目的として海外に行く学生を対象とする制度であるが、実習計画に関わる学生だけではなく、指導教員も支援対象で視察費用が支給される。指導教員は、学生に日本の職場文化や企業経営の実態を知ってもらうため、また国際的な視野や行動力をもつ人材を養成するため、産業界との連携計画書を作成し、所要費用(国際線往復航空券料金と生活補助金)見込額とともに教育部に申請する。申請計画が認められれば、海外の連携企業に学生を送り出し実習させる。指導教員の果たす役割は大きい。実習期間は最短30日、最長1年である。

さらに、文部省は台湾政府の「新南向政策」に応じて、2017年に「新南向学海築夢」プロジェクトを新たに立ち上げた。新南向政策に関わる国々との関係を発展させるために必要な人材を育成することが目的で、「学海築夢」から東南アジア諸国連合(ASEAN10ヶ国)、南アジア6ヶ国、オーストラリア及びニュージーランドなど18ヶ国を対象に、「新南向学海築夢」を立ち上げた。この制度は、それぞれの国の言語を理解し、その国の政治経済に精通している実務経験を持つグローバル人材を育成することを目指している。また、このようなプロジェクトを通じて、海外における台湾企業に必要とされる産業人材を育成すると同時に、インターンシップ経験者が卒業後、海外へ就職する意欲を高めようとしたものである。

スタート時の2007年から現在(2019年5月31日)までの奨学金受給者の人数をみれば、最初の年は969人であったが、2019年までの12年間に、奨学生は合計32,223名に達した。表1には、2017年－2019年に「学海築夢」と「新南向学海築夢」の補助金を獲得した学校数と人数を示した。2019年には台湾の大学160校のうち、66.9%が「学海築夢」を、57.5%が「新南向学海築夢」を利用していることがわかる。

表1 補助金獲得学校数(2017年－2019年)

	学海築夢	新南向学海築夢	合計
2019年	107校	92校/366件/計1,808人	計画実行中
2018年	107校/2,012人	94校/326件/計1,676人	3,988人
2017年	104校/1,591人	81校/279件/計1,266人	2,857人

台湾教育部(文部省)「国内高等教育機関学生選抜海外研修或海外專業実習サイト(國內大專校院選送學生出國研修或國外專業實習網站)」、「國際及び兩岸教育係即時ニュース(國際及兩岸教育司即時新聞)」より整理、作成(2019.09.30)

3. 長栄大学応用日本語学科における海外インターンシップの実態

3.1 本学の海外インターンシップ

2019年10月現在、長栄大学は全校の学生数約1万人で、そのうち応用日本語学科の学生は、1学年約100人である。表2は、2014年からの5年間に海外インターンシップに参加した学生の推移を年度別に示したものである。海外インターンシップ参加者は年々増加している。

表2 海外インターンシップ参加者の推移(2014学年度-2018学年度)

学年度	2018	2017	2016	2015	2014	合計
参加者数(人)	108	89	81	24	9	311

台湾の学年度は、8月1日から7月31日までである。

長栄大学国際交流と両岸事務所海外企業インターンシップ係のデータより筆者作成

長栄大学は、産業提携や海外インターンシップを推進するために、2019年に国際交流と両岸事務所の下に、海外企業インターンシップ係(原文:海外企業実習組)を新設した。学生の即戦力・社会適応力を高めることと、グローバル人材を育成することを期待している。海外企業インターンシップ係の主な業務は、企業への対応、学生への対応と大学内関係者への対応の3つである。具体的には、企業との関係構築、企業説明会の実施、契約の管理、日本語集中講義の開設、インターン生視察予算の管理、文部省インターンシップ奨学金計画担当などがあげられる。

表3には、2019年の海外インターンシップ派遣国別に業者と派遣学生数を示した。2019年に海外インターンシップに参加した学生は112人いたが、日本への学生は71人でもっとも多く、そのうち応用日本語学科の学生は54人で、日本へのインターン生の76%を占めている。日本に興味を持っているインターンシップ実習生は、他の国と比べて際立って多く、海外インターン生全体の63%を占めている。

表3 2019年海外インターンシップ派遣国・地域と派遣学生数

派遣国	地区	業者数(社)	学生数(人)
中国	上海	2	7
	深圳	1	1
	湖南	1	6
香港	香港	2	2
マカオ	マカオ	3	3
タイ	チェンライ	1	3
フィリピン	トゥゲガラオ	1	3
ドイツ	ラウターバッハ	1	1
カナダ	バンフ	7	8
オーストラリア	シドニー	1	4
ベトナム	ハノイ	1	3
日本	各地	32	71
合計		53	112

長栄大学国際交流と両岸事務所海外企業インターンシップ係のデータより筆者作成

さらに表4には、2019年の日本へのインターンシップ生が、どのような地域に派遣されたか地域別に派遣学生数を示した。

表4 2019年日本インターンシップ派遣地域と派遣学生数

	地域	業者数(社)	学生数(人)	応用日本語学科(人)	その他の学科(人)
日本	北海道	2	5	5	0
	山形	1	1	1	0
	新潟	1	1	0	1 (観光飲食学科)
	栃木	1	8	8	0
	群馬	1	1	1	0
	長野	1	1	0	1 (観光飲食学科)
	東京	2	2	1	1 (情報メディア学科)
	神奈川	2	3	3	0
	静岡	3	5	4	1 (観光飲食学科)
	滋賀	1	8	8	0
	熊本	8	17	8	9 (翻訳学科)
	大分	4	5	5	0
	沖縄	5	14	10	4 (観光飲食学科)
合計		32	71	54	17

長栄大学国際交流と両岸事務所海外企業インターンシップ系のデータより筆者作成

このような現状に対応するため、参加者の日本語能力を向上させ、日本社会や職場文化(セクハラ、パワーハラスメント対策など)を知ってもらうために、2018年2月から毎学期、日本語集中講義を3つのレベル(初級日本語90時間、上級日本語60時間、職場日本語クラス60時間)に分けて実施し、日本社会や職場文化に関する講演を行い、そしてこれを渡日前に必ず受けなければならない必要条件にした。すなわち、渡日後うまく日本社会に適応できるように「先取した社会化」がなされることを目的としたものである。

3.2 応用日本語学科の海外インターンシップの実績と特徴

応用日本語学科が海外インターンシップを始めたのは2014年の夏であり、2019年までに148名の学生が参加している。表5には2014年のスタート時から2019年までの実施状況をまとめてみた。

148名のうち、奨学金獲得者は23名(15.5%)で、奨学金制度はあまり活用されていない。派遣国はすべて日本で、四国を除いて、沖縄県、熊本県、大分県、滋賀県、静岡県、群馬県、神奈川県、栃木県、山形県、そして北海道など、日本の各地に派遣されている。インターンシップ受入先企業の開拓は、①「教員の個人的な繋がり」、②「企業から直接オファー」、③「人材派遣会社・仲介斡旋業者」の3種類に分けられる。人材派遣会社が仲介する場合、学生が一番費用がかかってしまう。また奨学金の申請ができないこと、渡日前に受入先企業がなかなか決まらないこと、受入先企業や仕事内容や宿舎に関する情報が得られないことなどの問題がある。それらを考慮して、今後「人材派遣会社・仲介斡旋業者」を通さずにインターンシップを実施する方向も考えられている。

受入先企業は様々で、旅館、ホテル、園芸観光施設、リゾート、自然体験学習施設、レストラン、レンタカー会社、カップヌードルミュージアム、化粧品通信販売企業、銀行、デパート、不動産、工商会議所、養蜂園、商店など多岐にわたっている。

海外インターンシップは査証の取得などの渡航手続きを必要とすることから、毎年10月

表5 2014年-2019年海外インターンシップの現状

年度	参加者	奨学金 金獲得者	期間	* 単位 認定	諸手当	在留 資格	受入企業	** 受入企業 の開拓
2014	3	3	夏期	0	手当無、奨学金有	観光	旅館	①
2015	1	1	夏期	0	手当無、奨学金有	観光	旅館	①
2016	8	1	夏期	0	①手当無、奨学金有 ②手当無、航空券補助+宿舎無料提供 ③有給	①観光 ②特定活動9号	旅館、観光協会	①②③
2017	34	2	夏期	2	①手当無、奨学金有 ②手当無、航空券補助+宿舎無料提供 ③有給	①観光 ②特定活動9号 ⁴⁾	旅館、ホテル、園芸観光施設、リゾート、自然体験学習施設	①②③
2018	50	4	夏期1年間	14	①手当無、奨学金有：4名 ②手当無、航空券補助+宿舎無料提供 ③有給	①観光 ②特定活動9、12号 ⁵⁾	旅館、ホテル、園芸観光施設、リゾート、自然体験学習施設、レストラン、レンタカー会社、カップヌードルミュージアム	①②③
2019	52	12	冬季 夏期 半年 1年間	14	①有給+奨学金有：12名 ②有給 ③手当無、航空券補助+宿舎無料提供	①観光 ②特定活動9号	旅館、ホテル、園芸観光施設、リゾート、自然体験学習施設、レストラン、レンタカー会社、カップヌードルミュージアム、化粧品通信販売企業、銀行、デパート、商店、不動産、工商会議所、養蜂園	①②③

* 単位認定：54時間=1単位

** 受入企業の開拓：①教員の個人的な繋がり ②企業から直接オファー ③仲介業者

から翌年2月下旬までに募集をし、参加者を選抜する。インターンシップ経験者には、研修成果報告会と企業説明会も毎年実施する。2年生も参加できるが、主に3年生から4年生に進学する夏期休暇の7月～9月に、2ヶ月半研修を実施してきた。ところが、日本は少子高齢社会となり、近年、企業の人材確保が難しくなり、特にサービス業界では深刻な人手不足が問題となっている。そのため、企業からのオファーが増加しているが、長期インターンシップの募集がほとんどである。したがって、応用日本語学科もカリキュラム改革をして、2019年の夏から半年、または1年の長期インターンシップができるようにした。

2019年に送り出したインターン生は52名であり、そのうち、奨学金を得た者は12名(23%)で、仲介業者を経由して研修を受けた者は18名(34.6%)で、研修期間1年の希望者は11名(21%)、半年希望者は5名(9.6%)である。しかし短期希望者は36名(69%)で、最も希望が多い。

学生が日本で研修している期間中に、学科の教員が受入先を巡回し、視察を行う。インターンシップ受け入れから帰国までのプロセスを表6に示した。

表6 インターンシップ受け入れから帰国までのプロセス

	学 生	教員／大学	企業／人材派遣会社
渡日前	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研修成果報告会、説明会参加 2. 日本語集中講義など受講 3. 研修申込 4. 契約 5. 受入先企業、日本に関する情報収集 6. 在留資格申請資料提出 7. 諸費用の支払 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 受入企業開拓 2. 報告会、説明会実施 3. 日本語集中講義の開設など 4. 求人情報公開 5. インターン生選考 6. 合格者発表 7. 契約 8. 在留資格申請資料作成 9. 出発前オリエンテーション実施 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 説明会実施 2. インターン生選考 3. 合格者発表 4. 契約 5. 在留資格申請資料作成 6. 事前研修実施 7. 宿舍確保
研修中	<ol style="list-style-type: none"> 1. 週に1回研修記録提出 2. 教員と定期的に連絡 3. 企業研修就業体験 4. 適応できるように努力(社会関係の構築、日本や職場に対する理解促進) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 現場視察と視察報告書作成 2. 企業と学生と定期的に連絡 3. 研修記録に基づきアドバイス 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 空港、最寄駅まで送迎 2. 市役所へ案内 3. 教員と定期的に連絡 4. インターン生の指導、世話
帰国後	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研修報告書作成提出 2. 研修成果報告会 	<ol style="list-style-type: none"> 1. インターン生成績評価 2. 単位認定 	インターン生成績評価

3.3 インターンシップ制度の問題点

「インターンシップ」は、教育プログラムとして「自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験」と一般的には定義されるが、参加者の動機や目的には様々なものがあり、インターンシップの形態も多様化している。「優れた日本語能力とはっきりした職業意識を持っている」仕事訓練型(長期)と仕事実践型(短期)のみではなく、「経済的に困らず日本語能力中級以下ではっきりした職業意識を持っていない」遊び型と、「経済的に余裕がないが日本語能力中級以上ではっきりした職業意識を持っていない」仕事体験型がある。また、インターン生を取り巻く職場環境も受入企業によってそれぞれ違う。現在インターンシップ制度の運営実施体制においては、以下に挙げる3つの問題が生じている。

第1に受入先企業の開拓に苦慮しており、海外企業の開拓は教員個人との繋がりによるところが殆んどである。第2に、仲介業者を通す場合、受入企業担当者、仲介業者、インターン生、インターンシップ業務窓口担当教員(仲介業者との連絡や募集や事前研修などに関わる業務)、指導教員(研修期間中の指導や研修記録・研修報告書の採点、「職場実習Ⅰ～Ⅵ」単位認定などに関わる業務)、クラス担任教員という、6者の複雑な人間関係が生じている。第3に、多様化した学生からの相談や悩みへの適切な対応及びカウンセリング体制が充実していない。現状では、インターンシップ制度は教員に依存し過ぎており、非常に不安定な制度である。

4. インターンシップ生の研修実態に対する調査

インターンシップに参加する学生にとって、インターンシップをいかに有意義な制度にするかは、さらに重要な課題である。渡日前に「社会化の先取り」がなされているか、日本滞在中の生活構造(社会関係や集団参加)に適応がなされているかを手がかりに、台湾から日本への就業体験を伴う社会移動とその効果に焦点をおいた調査を行った。

調査に際して、①海外研修生活に対する満足度は、研修目的、研修期間、経済状況、先

取りした社会化によって変化する、②先取りした社会化がなされていれば、研修生活へ適応できる(社会関係量が多い、集団参加が多い、日本人や職場への同調意識が高い)、③結果的に、研修生活に適応できた者は海外インターンシップに対する満足度が高い、という仮説に基づいて調査内容を設定した。

4.1 調査と調査対象者の概要

2019年の夏に、海外インターンシップに参加した応用日本語学科のインターン生は52名で、そのうち、調査に協力してもらうことができた18名に対して、聞き取り調査を行った。調査項目は表7に示したとおりである。

表7 調査項目

分類	変数名	内容
インターン生の属性	フェースシート	性別、学年、高校の専攻、仲介業者経由、アルバイトの経験
研修生活への適応に影響を及ぼす要因	研修目的	体験、言語学習、就職など
	研修期間	夏期、半年、1年
	経済面	奨学金の有無、初期費用(仲介料、ビザ申請料金)
	先取りした社会化	1. 日本語学習歴(日本語能力) 2. 日本や職場に関する情報の収集 3. 対人接触 4. 日本滞在経験の有無 5. 職歴・経歴(アルバイトも含める)
研修生活の適応	生活構造	1. 社会関係 2. 集団参加
	日本文化の習得	1. 企業研修状況(職場への同調意識) 2. 生活様式(日本人への同調意識)
満足度	就業体験に対する満足度	1. インターンシップ後即就職 2. 企業で働く厳しさへの理解促進

調査対象者の詳細については、表8に示したとおりで、対象者は、受入企業の所在地によって、北から南の順に、性別、受入企業の所在地、業種、高校の専攻、初期費用、奨学金の有無、アルバイト経験、日本語学習歴(日本語能力)、研修期間、インターンシップを最後まで続けたかどうかを示した。

表8 調査対象者一覧表(2019年10月)

ID	性別	企業所在地	業種	高校	初期費用	奨学金	アルバイト経験	日本語学習歴(日本語能力)	研修期間	研修終了
1-O	男	北海道	園芸観光施設	普通高校	仲介料無	無	有	N2	2.5ヶ月	終了
2-M	女	北海道	レストラン	普通高校	仲介料無	無	有	N2	4ヶ月	終了
3-R	女	栃木(日光)	レストラン	普通高校	査証代行料金 5万円	有	有	N1	1年	継続中
4-C	女	栃木(日光)	レストラン	普通高校	査証代行料金 5万円	有	有	N2	1年	継続中
5-L	男	東京	ホテルチェーン	普通高校	無	有	有	N2	1年	継続中

6-S	女	神奈川県 (横浜)	カップヌードル ミュージアム	専門 学校	無	無	無	N1、交換留 学経験者	1年	継続中
7-K	女	神奈川県 (横浜)	カップヌードル ミュージアム	台湾人 二世学 校 ⁶⁾	無	有	無	N2	1年	継続中
8-T	女	神奈川県 (箱根)	温泉ホテル	普通 高校	仲介料無 査証代行料金 75,000円	無	無	N2	半年	継続中
9-W	女	群馬 (草津)	温泉ホテル	普通 高校	仲介料無 査証代行料金 75,000円	無	無	N2	2.5ヶ月	終了
10-Y	女	静岡 (津沼)	ホテル	普通 高校	仲介料無 査証代行料金 75,000円	無	有	N2	半年	継続中
11-Z	女	大分 (由布院)	和風旅館	日本語	仲介料 約105,000円	無	有	N3	1年	中断 1ヶ月
12-X	女	大分 (由布院)	和風旅館	日本語	仲介料 約105,000円	無	有	N2	1年	中断 1ヶ月
13-J	女	大分 (由布院)	和風旅館	普通 高校	仲介料 約105,000円	無	有	N2(帰国 後)	1年	中断 約3ヶ月
14-Q	女	大分 (別府)	和風旅館	日本語	仲介料 約105,000円	無	有	N2(帰国 後)	1年	継続中
15-J	女	沖縄 (那覇)	レンタカー会社	普通 高校	無	有	有	N3程度	1年	継続中
16-B	男	沖縄 (那覇)	レンタカー会社	普通 高校	無	有	有	N2(帰国 後)	2.5ヶ月	終了
17-G	女	沖縄 (那覇)	レンタカー会社	普通 高校	無	無	有	N2	2.5ヶ月	終了
18-I	女	沖縄 (那覇)	レンタカー会社	普通 高校	無	無	無	N2(帰国 後)	2.5ヶ月	終了

4.2 調査結果の概要

研修期間に関しては、3ヶ月未満の者は5名、4ヶ月は1名、半年は2名、1年は10名であり、長期の研修者が過半数を占める。学生自己負担の初期費用に関しては、受入企業への仲介手数料と査証申請代行手数料があったが、どちらも不要であった者は9名である。アルバイトの経験を持つ者は13名で、人材派遣会社・仲介業者経由の者は9名で、奨学金獲得者は6名である。

先取りした社会化にかかわる日本語能力に関しては、渡日前にN1の合格者は2名で、N2は10名で、帰国後試験を受けてN2に合格した者は4名で、現時点でN3またN3以下の者は2名である。受入企業はすべてお客に対してサービスを提供する接客業で、北の北海道から南の沖縄まで日本全国に広がっている。

2019年12月現在、短期研修を終えて帰国した者は6名で、また日本で研修を継続している者は8名で、1年のインターシップを希望したが途中で諦めて帰国した者は3名ある。この3名は、いずれも派遣会社・仲介業者経由の者でインターンシップに参加した者である。

4.3 先取りした社会化と研修成果

インターンシップ参加目的は、日本語能力を高め、海外就業体験をしたい、日本のおも

てなし・ホスピタリティについて勉強したい、視野を広げたい、日本で暮らしてみたい、ビジネスマナーについて勉強したい、他人とのコミュニケーション能力を高めたい、個人として成長したい、お金を稼ぎたいなど多様化している。

対象者は応用日本語学科の学生であり、必要条件として日本語集中講義と日本社会や職場文化に関する講座を全員受けており、渡日前の先取りした社会化はある程度なされていると考えられる。渡日前にすでに日本語能力試験 N2、又は N1 に合格した者は、日本語能力が堪能で、日本に関する知識をもっており、強い参加意欲の持ち主といえる。

さらに研修成果報告会が毎年実施され、インターンシップ希望者は報告会に出て情報を集めたり、同じ企業のインターンに参加した先輩に尋ねたりしていた。初めてインターン生を受け入れる企業の場合、インターネットを通じて企業について調べたり、インターンシップ担当教員に不明点を質問したりして、事前の情報収集は行っていた。仕事の内容と宿舎の様子(何人部屋、家具、wifi が付いているかどうか、会社までの距離や交通)などはあらかじめ分かっているが、店のメニューまでは情報がなく、最初のうちは仕事を覚えるのに大変であったようである。

日本人の友達を持っている学生は殆んどいないが、大学において日本人の高校生や大学生との交流イベントを積極的に開催しているので、渡日前に日本人と接したことがある学生は多い。日本滞在の経験のない学生は少数であり、働くことに関してはアルバイトの経験のある者は渡日前に職場の厳しさや大変さについて想像がついたはずである。それでも、11-Z や 12-X のように職場にうまく適応できなかった事例もある。

研修生活への適応と不適応に関して、言語能力と人間関係や集団参加の実態をみると、日本語能力試験 N1 合格者でも、言葉に慣れるまでに1ヶ月ぐらいかかったようで、自分から積極的に職場の人達と接する努力を行なっているが、それでも言葉が通じず不安であったそうである。言葉は、日常生活に支障をきたすというより、職場の人間関係と仕事により大きく影響している。日本語能力上級者でも短期間で敬語を使いこなすことは簡単なことではない。特に日本語能力の低い学生には言語能力による不適応がみられた。

新しい環境に身を置くと、そこで新しい社会関係、新しい考えが身に付き、インターン生を取り巻く社会関係は研修生活を良くも悪くも変えてくれる。「仕事がいくら大変でも職場の上司や先輩が親切に仕事を教えてくれたり愚痴を聞いてくれたりすれば何とか頑張れるが、そうでない場合はどうしてもインターンシップを中止したいと思ってしまう」と言っていた学生は多い。面白いことには「出勤日に店のステーキをいつも満腹になるまで食べさせてくれている。それは救いである」、「今日はまた店のケーキをご馳走してくれた。嬉しかった」、「今日はまた新発売のジュースやお菓子を買ってくれた」などの声がよく聞かれる。他にも「近くにスーパーがないので、職場の先輩が毎週買い出しに連れて行ってくれている」、「同僚が花火大会に誘ってくれた」、「上司が近くの神社や観光地を案内してくれた」など、職場の人間関係が適応に大きくかかわっている。

受入先は同じ企業でなくても、隣の県に大学の同級生がいればよく連絡を取り合ってい

る。お互いに相手の休暇に合わせて休みを取って会ったり、一緒に旅行に行ったりしている。愚痴を言ったり助けを求める場合、インターン生はよく Line というチャット・メッセージングアプリを利用し、指導教員よりクラス担任教員やインターンシップ業務窓口担当教員と連絡する傾向がみられた。

移動による社会的孤立はみられなかったが、人間関係は、職場と同国のインターン生に偏っている。

インターン生は留学生と異なり、職場にいる時間が長く、職場以外の集団参加の機会が少ないといえる。日本に滞在する研修期間は長くても 1 年で、接客サービス業の場合、夜の勤務や祝日の勤務も多いため、自由に使える時間があれば日本のいろいろなところを見て回りたいというインターン生が多く、休暇は旅行やショッピングに使うようで、集団参加は殆んどみられない。18名のうち、17-G の宗教団体参加と 18-I のキリスト教会参加の 2 例だけであった。

多くのインターン生が参加しているのは、受け入先においても行われるインターン生のための歓迎会、送別会である。研修を通じて、日本や職場への同調意識も見られた。例えば、飲み会ではお酒を飲まない人も飲む人と同じように「割り勘」にすること、始業時間より 15 分から 30 分早く出社する習慣を身に付けたこと、勤務時間中に手が空いていれば、暇そうに突っ立っていないで手が足りないところへ積極的に手伝いに行くなど、周囲を見て臨機応変に行動するように心がけていること、「報告・連絡・相談」を徹底することなどを学んでいる。

全体的にみて、海外インターンシップに対する満足度も自分に対する評価も高かった。まず、日本語能力の向上について「スピーキング能力はリスニング能力ほど上達していないが、自分から積極的に他人に話しかけるようになった」と答えた者が最も多く、「新たな目標を見つけ、参加したことが進路選択に影響する」、「インターンシップを通して、自分の職業適性を確かめ、自分に足りないものは何かなどを考える機会になった」、「やってみてホテルスタッフに向いていないことに気付いた」などの声が聞かれた。そして、インターンシップに参加した後は、「ビジネスマナー接客の基本のみではなく、出勤時と退勤時の挨拶も身に付いた」と言った学生も多い。つまり、海外インターンシップに参加した学生の大多数が満足している。一方、自分に対する評価について、「自分はよく頑張ったと思う」、「自分はストレスに負けない強いメンタルを持っていると思う」、「自分は仕事に対しても人間関係でも積極的である」、「職場ではチームワークを十分に発揮できている」、「職場で高い評価が得られると信じている」などの声が聞かれた。

4.4 研修不適応の事例

しかし、52名のうち途中で挫折してインターンシップを続けられなかった者が 4 名いた。4 名とも 1 年のインターンシップを希望したが、11-Z と 12-X は、早くも 1 ヶ月で諦めてしまった。どちらも高校時代から日本語の勉強をしており、アルバイトの経験がある者である。

①事例 11-Z の先取りした社会化

11-Z(研修期間 2019 年 7 月 9 日～2019 年 8 月 1 日)について詳細に紹介していきたい。
11-Z は、女性で高校 1 年から日本語を習っており、渡日前すでに日本語能力試験 N3 に合格した。2017 年 4 月から喫茶店でアルバイトをしており、接客経験は 2 年以上ある。お客の苦情対応やクレーム処理、職場に馴染むコツ、上司、同僚や先輩への接し方のポイントも把握していたと思われる。日本語集中講義や職場のハラスメント防止講座を受講していたので、敬語も含む待遇表現やビジネスマナーに関する知識も有していたと考えられる。

日本人の友人はいないが、旅行による日本滞在経験があるし、大学で行われた日本人との交流イベントに参加したこともあるので、日本人と接することには抵抗がないと思われる。

②職場と台湾人との関係

インターンシップ参加に際して、事前研修費用や毎月 1 回の日本文化体験旅行代金なども含めて約 10 万 5 千円の手数料を支払って、仲介業者を通して受入先を紹介してもらった。仲介業者は空港までインターン生を出迎えに行ったり、入社前に、日本語で自己紹介や挨拶をすること、給料や残業手当に関する計算、住民移動届の書き方など、合宿研修を 3 日間行なった。配属先は和風旅館で、部署はお客と関わりのあるフロントであった。

クラスメートに同じプログラムのインターンに参加した経験者 14-Q(2018 年のプログラムにも参加し、2 年連続参加)がいたので、人材仲介業者によって行われた事前研修会において、文化体験旅行、及び仕事や人間関係でトラブルが起きた時の対応に関して、14-Q にいろいろ聞いて情報を集めたが、配属先に関する情報に関しては、配属先が異なるので、ホテルの評判、所在地、アクセス、旅館周辺の環境(駅やスーパー)など、自分で渡日前にインターネットを通じて調べた。宿舎に関して、積極的に仲介業者に問い合わせをしたが、詳しい情報を得ることができなかった。

研修先においては、同じ仲介業者経由で台湾の他の大学から派遣された台湾人インターン生が 2 名いる。同じ寮であるが違う部屋に住んでいるし、部署もシフトも違うので、話すチャンスはあまりなかった。旅館のある地域は温泉で有名な観光地であり、12-X と 13-J は、同地域の違う旅館で研修を受けている。毎週会えるとは限らないが、毎日のように Line で連絡を取り合って、嬉しいことも辛いことも分かち合っていた。台湾にいる家族や友達や先生方とも Line で連絡をしていた。

他に、台湾人の女性の先輩 A は、インターンシップ研修生ではなく、派遣社員であり、同じフロントに配属され、シフトもよく一緒になり、11-Z にとって指導係のような存在であり、仕事の面だけではなく、職場の人間関係についてもいろいろと教えてもらっていた。しかし A からは、中国語が分かる日本人とロシア人のハーフ B について、日本人の従業員は自分がやりたがらない仕事をよく外国人労働者に押し付けるとか、居心地が悪くなることばかり聞かされている。

職場でいちばん親切だったのは台湾人の A であったが、その A は間もなく契約が終了となり、それを知って不安になった。

③日本人との関係

日本人とは、主に職場での関係で、親切な人もいたし不親切な人もいた。親切な従業員は部署が違うのであまり接する機会がなかった。理由は分からないが工作中、肩を押されたことがあった。また、初めて従業員 B に会った時、「ちゃんと相手の顔を見て自己紹介しているのに、全然自分のほうを見てもらえなかった。普段笑顔で挨拶しても返事してくれなかった」また、「従業員 B と一緒に働く時、お客さんと接する仕事はあまりさせてもらえなくて、彼女に嫌われているような気がした」。一方、来客がない時、他の従業員たちはお喋りをするが、誰も声をかけてくれず、仲間入りをさせてもらえなかったりするようなこともよくある。来客対応をする時、中国語が話せるお客さんだったらもちろん自分が案内するが、英語圏や韓国人のお客さんの場合は、他にも手が空いている従業員がその場にいても、なぜかいつも自分が案内させられた。「どうして日本語を専攻する学生に日本語以外の言語能力を求めるのか、よく分からない」と 11-Z は不満そうに言っていた。そして、「日本語が上手なのにいつも日本語が分からないふりをしている」といううわさも広がって、とてもストレスがたまっていたといった。さらに、職場における盗撮事件も起きた。男性の従業員に隠し撮りされたことに気づき、その場で削除するように強く言ったが無視された。その後、仲介業者に訴えたが、「もう少し様子を見よう。また何かされたら対処する」のような消極的な対応であった。

④職場文化への不適応

仕事面において納得できないことは、まず「仕事用とプライベート用」の区別がつかないこと。伝統的な日本旅館に配属されることは事前に知っており、制服なども貸してくれるという情報も把握していたが、下駄を履くということまで連想しなかった。普段は履いていないのでただでさえ慣れないのに勤務時間中は避けられないが、プライベートの時間は履きかえればいいのに、11-Z は下駄を履いたまま坂道を歩いて寮に戻って、昼食を済ませてからまたそのまま歩いて旅館に戻ってきた。「往復で 40 分ぐらいかかったよ。辛かったよ、どうして下駄を履いたまま坂道を歩かなければならないのか」と言って旅館のせいにしたが、「下駄は仕事用で、勤務時間以外は脱いでください。下駄を履いたまま寮歩いて帰きなさいとか誰も言っていないであろう」と説明したら、「そうか。知らなかった。どうして教えてくれなかったか」と返事した。

次に「仕事は見て覚えろ」、「仕事は見て盗め」という自覚がなく、2 週目に入ってまだ言葉も仕事も慣れていない頃に、日本人のお客さんのチェックイン業務をさせられた。「急に言われてどのようにすればいいか分からなくて、教えてくれるように頼んだが、誰も教えてくれなかった。どうして教えてもくれなかったことをしると命じたのか」と不思議に思ったそうである。「分からないことがあれば積極的に他の従業員に聞いてください。誰かが何かをしてくれるのを待っていても何も起きないよ」と説明したが、「これは研修であろう。私は学生だろう。勉強に来ているのに、どうして教えてくれなかったの。自分で精一杯頑張っているつもりなのに、周りからサボっているように見られている」と不満を

漏らした。

そして、11-Z は「掃除や雑用は新人がやるべき」とは思っておらず、「自分が目の前で掃除をしても、先輩の彼らはお喋りに熱中で手伝いもしなかった」とか、「朝早く来て庭の掃除をしたのに、昼休みの前に 1 人に残されてまた庭の掃除をさせられ、ゆっくり昼食を取る時間もなかった」とか言っていた。どの職場でも新人に掃除をやらせるのは普通だと分かっているが、「いつまで続くか。いつも自分 1 人にやらせるのはひどい」と、不満が重なった。

最後に「クレーム対応は新人にやらせる理由」が分からず、中国人のお客がチェックアウトの際に鍵を返却したが、フロントの従業員は受け取ってないと言い張って、お客を怒らせてしまった。確認したら別の従業員が預かっていることが判明した。11-Z はその客に捕まって延々とクレームを聞かされていたが、「フロントの責任者は何事もなかったかのように私の近くを通り過ぎて行った。どうして一緒に謝ってくれなかったの、自分が新人なのにどうしてクレーム対応を 1 人で背負わされたの？」と精神的に参ってしまったようである。

⑤海外就業体験に対する満足度

11-Z は期待に胸を膨らませてインターンシップに参加したが、期待と遥かに違った。前述のように、不安は不満に変わり不満は怒りに変わり、やがて 1 ヶ月も経たずインターンシップを中止する事態となったが、「インターンシップを通して色々と勉強になったので、参加してよかったと思う」と言っていた。例えば、旅館での働き方の理解を深めたり、日本語で観光客に旅館の施設を案内したり、メニューを紹介したりすることができた。しかし、人材・仲介業者の対応に対する不満は大きかった。「渡日前教えてくれた情報は事実と違った」、「高い手数料を払ったのに、問題は何も解決してもらえなかったか」と言っていた。例えば、寮は旅館の近くにあると言っていたが、歩いて 20 分ぐらい離れているところにあった。また、従業員 B が 11-Z に対して不親切な態度をとったり、職場で冷たくされていることに関して、仲介業者は旅館の支配人と相談して改善を図ろうとしていたが、11-Z は研修をやめてしまった。

4.5 研修適応の事例

事例 6-S は交換留学生として日本に 1 年滞在していたことがあり、仕事に対する心構えや取り組み方、考え方に関しても日本人への同調意識が高いと見られる。また、14-Q は前年に同じ旅館で研修を 2.5 ヶ月受けており、大変勉強になったし、職場の上司や同僚たちにも親切にしてもらったので、今回再び申し込んだ。14-Q は、新しい人間関係を築くまで自分らしく振る舞えず、新しい職場に慣れるまで時間がかかると考えると、同じ研修先に受け入れてもらったほうがストレスはないと言っていた。「同じ旅館で研修を受けることができて良かった。同僚たちも温かく受け入れてくれた」という感想に対して、旅館の女将さんも「研修時間が長ければ長いほど精神的・肉体的タフさが求められ、耐えられないので

はないかと心配していたが、1回目より日本語がだいぶ話せるようになっているし、仕事の飲み込みも早くなって新しいことにどんどん挑戦している」と褒めていた。

①事例 17-G の先取りした社会化

次に紹介する事例は 17-G (研修期間 2019 年 7 月 1 日～2019 年 9 月 12 日) で、彼女には留学経験も研修経験もなかったが、無事に夏期短期海外研修を終了した。

17-G が日本語の勉強を始めたのも、食堂のラーメン屋さんでアルバイトを始めたのも大学 1 年からであった。渡日前すでに日本語能力試験 N2 に合格した。2016 年 10 月から大学の食堂でアルバイトをしており、厨房経験も接客経験も 3 年以上ある。厨房で働いてきたので暑さの中で働くことをイメージしやすいし、接客サービス業なのでお客さんの苦情対応やクレーム処理のコツを掴んでいる。また、職場の上司や同僚との上手な付き合い方も押さえていると考えられる。

日本人の友人はいないが、旅行による日本滞在経験があり、学校によって行われた日本人との交流イベントに参加したことはある。4 年後期に日本へ 1 年交換留学を予定しているので、今回のインターンシップ参加を希望した。大学によって実施される就職事前研修を受講しており、敬語も含む待遇表現やビジネスマナーに関する知識を身につけていると考えられる。

受入企業は、本学のインターン生を受け入れるのは初めてで、そのため 17-G は自分で、沖縄や受入企業に関する情報、例えば、会社の評判、所在地、アクセス、会社周辺の環境(駅やスーパー)などについてインターネットを通じて調べた。さらに、渡日前に受入企業によって実施された事前研修を 3 回も受けていた。研修の講師は日本からきた社長、事業開発本部長とインターン生世話係の C で、研修内容はレンタカーの貸渡及び返却手続きを行う際によく使われる日本語、レンタカーの種類と特徴、及び工作中トラブルが起きた時の対応などがあり、特に車の貸渡及び返却手続きを行うという模擬練習もさせた。そして、宿舎に関して、家賃は水道光熱費込み、台所とエアコン付き Wi-Fi が完備(無料)されているなどの情報を手に入れた。

②受入企業

受入企業は沖縄にあるレンタカー会社で、企業から直接インターンシップのオファーが来た。社長は日本人であるが、企業側の連絡係兼世話係はワーキングホリデーを経験した台湾人 C である。C は必要な家電製品を揃えてくれたり、インターン生を空港まで出迎えに行ったり、市役所へ登録手続きに連れて行ったりしている。仕事内容は予約の問い合わせ等に対する電話対応業務、車の貸渡及び返却手続きを行う業務、車の点検・清掃業務、営業所の中や周辺を清掃する業務などがある。

③台湾人との接触

レンタカー会社には台湾出身のインターン生は全部で 11 名いる。本学出身者は 7 名で、他の大学から派遣された台湾人インターン生は 4 名で、本学の学生より半年早く日本に来ていた。17-G は「いつも台湾人のインターン生と一緒にシフトに入っているし、レンタカ

一を借りに来た台湾人の観光客も多いので、沖縄にいるが沖縄にいる気がしなかった」と言っていた。17-G は 18-I と 2 人で 2LDK のアパートに住んでおり、もともと仲のいいクラスメートなので、シフトが違って、休みの日によく一緒に買い物に行ったり、旅行に出かけたりした。台湾にいる家族や恋人や友達や先生と Line で連絡をしていた。一方、職場には台湾出身のインターン生が多く、相手の働き振りや仕事のやり方に対して、お互いに認め合うこともあるが、他人の失敗や欠点を過大に考え厳しい目を持っていることもある。

また、正社員のうち台湾出身で 30 歳未満の女性が 2 人いる。仕事の面だけではなく、職場の人間関係の構築においても彼女らのおかげで、研修生活により早く適応できた。彼女らは積極的にインターン生を誘って、日本人の同僚と一緒に飲み会や花火大会に行ってきた。

17-G は、家族全員で宗教を熱心に信仰しているようで、沖縄にいても毎週宗教団体の集會に参加していた。台湾出身の特定の宗教信者が多いが、17-G は集団参加によって身近にいる地域の住民とも接して、社会関係をより豊かにしていったといえる。

④日本人との接触と日本文化の習得

主に職場の日本人は、「みんな親切にしてくれているが、誰かと特に親しくなったりプライベートの話をしたりすることはなかった」と言っていた。その理由として研修時間が短い(2.5 ヶ月)し、周りにクラスメートも数人いたからではないかと考えられる。従業員全員勤務中イヤホンマイクをつけて、お互いに連絡を取っているため、日本語が下手でも日本語しか使えなくて、間違った日本語を使っても別に怒られることがなく、時間が経つにつれ自然に話せるようになった。

生活面においては、「日本で生活してみても日本人の環境保護意識の高さはよく分かった。ごみの分別を見れば一目瞭然で、煩雑で面倒なのに日本人はきちんとできている」と賞賛した。また、「飲み会ではお酒を飲まない人も飲む人と同じように割り勘にすることに対して抵抗はあったが、肝に銘じる」と、冗談っぽく言っていた。しかし文化的衝撃は大きく、自分はお酒を飲まないが、先輩やインターン生との飲み会など付き合いで居酒屋に行くことがあった。そのとき、お酒や食べ物を次々と注文する人もいるが、お酒が飲めなくてお茶とジュース、焼き鳥の盛り合わせしか頼まない人もいる。そして、日本人がいなくても、割り勘にするのがおかしいと言っていた。

仕事面においては、職業観や日本人の独特な仕事の段取りに対する理解を深めたと言っていた。日本人は物事を行う順序や手順を重視し、まず担当者でルール(手順書 SOP)を決めて、それから実行に移ること、常に「報告・連絡・相談」を徹底すること、また仕事の内容を理解できない場合、すぐに周りに聞いて分かったふりをしないこと、そして上司や先輩からの仕事の指示を待つのではなく、自らできることを探してやっていくことを学んだようである。

17-G は日本語能力試験 N2 合格者であるが、自分の日本語にあまり自信がなかったし、

レンタカー会社に特に興味を持っていたわけでもないが、「研修期間は 2.5 ヶ月でちょうどよかった。海外就業体験ができたし、日本人を相手に日本語を話すことはもう怖くない」と満足そうに言っていた。

5. まとめと今後の課題

以上見てきたように、不適応事例 11-Z の場合、渡日前の先取りした社会化が不十分なため、研修生活にうまく適応できなかつた。渡日前に身に付けた日本語能力は不十分で、日本人のお客への対応に支障をきたし、また職場の人間関係をよくする方法や担当業務内容に関する情報がほとんど入手できず、仕事面においては必要な知識や能力が欠けたまま海外研修に臨んだ。職場では社会的孤立状態にあり、研修を中断せざるをえなかつた。

それに対して、成功事例 17-G の場合、受入企業による事前研修を 3 回受け、渡日前の先取りした社会化が十分なされたと考えられる。職場では台湾人も多く社会的に孤立することもなく、宗教団体に関する情報も渡日前に手に入れたため集団参加もでき、研修生活にうまく適応できたと思われる。

つまり海外インターンシップの成果を上げるためには、移動による社会的孤立を防ぐための先取りした社会化が必要であることが指摘できた。

海外インターンシップは、大学の講義では学べないことを体験する機会であり、研修期間中不適応の問題が生じても必ず何かを得ることができると考えれば、有意義で、経験による満足度が高いことが事例調査より明らかとなった。インターンシップの効果について言えば、体験者は自己探索、適職探索を行ない、今後の進路決定に明白な目的意識を持つようになる。大学のメリットからすると、理論と実務を結合する実践教育、産学交流、社会ニーズに合致した人材の育成などが挙げられる。

しかし海外インターンシップの現状から見ると、4 つの課題を指摘することができる。

①「受入企業の量」を確保することより「受入企業の質」を優先すべきである。研修内容において不確実性が高ければ、悪質で安い労働力として悪用される恐れがある。企業情報に関して先取りした社会化も事前にはできないため、渡日後の研修生活に不適応が生じやすくなる。

②インターンシップ後、受入先に卒業後直接採用されることが望ましいが、現実的には、インターンシップは就職に直結する度合いが低い。日本の職場文化への理解を深め、また就業観・就労観を高める手段の一つとなるが、「特に受入企業やその職業に興味を持っているわけではないが、ただ海外就業体験をしたいと思って参加しただけ」という学生は、研修生活にうまく適応できないケースもあった。

③インターン生は「学生」という身分をもって、世の中で多くの優遇を享受する特権階級といってもよいであろうが、インターンシップを通して実社会の厳酷さや仕事の厳しさを自らの身で実感することができる。実を言えば、学生は「勉強のためにインターンシップに参加するのに、どうして教えてくれない?」、「台湾のアルバイトでは、自分の都合に

合わせてシフトを調整してくれたのに、インターンはどうしてだめ？」、「来週みんなと一緒に花火大会に行きたいが、どうして一緒に休みを取れない？」と企業の一員であることを忘れ、社会人としての自覚が足りないこともある。また次の指示を待っている消極的な姿勢をとっているインターン生も少なくない。学生には、自らが積極的に質問したり、問題を発見し、解決しようとするポジティブな姿勢を持つことが重要であることを認識させる必要がある。

④インターン生を取り巻く社会関係は研修生活に大きく影響しており、社会的に孤立に追い込まれると、精神的に不安になる。したがって職場で嫌いな人、苦手な人、外国人労働者を排除しようとする人との付き合い方、折り合いのつけ方も身につけたほうがいい。

これらは、今後、大学がインターンシップを導入・実施する際に、改めて考え直す重要な課題である。

[注]

- 1) 生活構造の概念、社会移動の効果仮説については、三浦典子、1991、『流動型社会の研究』恒星社厚生閣、50頁を参照のこと。
- 2) 王珮瑜 (2010)『台湾から日本への留学に関する実証的研究—社会移動の効果に焦点を置いて—』山口大学東アジア研究科博士論文
- 3) インターンシップに関する法令は3つあるが、担当局は高等教育司(係)ではなく、いずれも技術及職業教育司(係)である。専科以上学校産学合作実施辦法(2017.09改正)、大専校院推動學生校外實習課程作業參考手冊(2017.04改正)、大専校院推動學生海外實習課程作業參考手冊(2017.04改正)。
- 4) 特定活動告示9号(インターンシップ):外国の大学生が、インターンシップ(学業等の一環として、日本の企業等において実習を行う活動)を希望する場合に申請する。大学の単位を取得するために、1年を超えない期間、報酬を得て業務に従事する。この場合、国民保険に加入できる。
- 5) 特定活動告示12号(サマージョブ):外国の大学生が、サマージョブ(学業の遂行及び将来の就業に資するものとし、大学の授業のない夏季休暇等の期間、3月を超えない期間を利用して、報酬を得て日本の企業等の業務に従事する活動を希望する場合に申請する。
- 6) 台湾人二世学校(原文:台商子弟學校)は仕事で中国に赴任した台湾人の子供を中心に受け入れる学校である。

[参考文献]

- 千葉隆一、2010、「文系大学での海外インターンシップの意義・効果についての考察——文京学院大学外国語学部・文京学院短期大学の事例」『文京学院大学外国語学部文京学院短期大学紀要』10: 07-224。
- 董莊敬、2012、「日本型インターンシップの教育効果と限界——インターンシップモデルの構築」『2012年度公益財団法人交流協会フェロシップ事業成果報告書』公益財団法人交流協会。
- 玉井雅隆、2019、「海外インターンシップ制度に関する考察——日本文化とインターンシップ」『東北公益文科大学総合研究論集』35別冊: 135-140。
- 戸川美恵子・内山和也、2019、「日本への海外インターンシップの現状と課題——日本語教育の視点から」『別府大学日本語教育研究(別府大学日本語教育研究センター紀要)』9: 13-19。
- 田川千尋・園山大祐・脇阪紀行、2019、「異文化の中で働く——海外インターンシップの意義と課題」『大阪大学国際共創大学未来共生学特集——未来共生学の到達点と課題』6: 95-103。

所属：台湾・長栄大学応用日本語学科

E-mail アドレス：pywang@mail.cjcu.edu.tw