

台灣日語學系之校外實習

—從課程規劃的觀點—

李美麗

大葉大學應用日語學系副教授

摘要

本研究將概觀現今台灣高等教育日語學系執行校外實習的現狀，並依據現今狀況，探究其問題點並針對未來發展動向作建言。

調查結果顯示，全國 38 所日語系中將實習科目列為正式課程的共有 28 校，主要偏向在選修科目。實施年級以四年級為最多，實施時期集中於寒暑假。

現在日語系執行校外實習有「實習制度的制訂及合理的薪資報酬」、「實施時間」、「實習場所及日語能力程度的規定」、「實習前教育規劃」及「符合教育內容之實習企業數的擴大」等課題。

而今後日語系校外實習重點，並非僅是增加實習學生的數量，而是將重點放在預防大學・學生與企業間的落差，並確立行政、教學上的配套措施才能提高實習效果。

關鍵字：實習、日文系、課程、實習期間

受理日期：2017.03.10

通過日期：2017.05.05

The status of internship in the Department of Japanese in Taiwan: From the point of curriculum

Li Mei-Li

Associate Professor, Da-Yeh University, Taiwan

Abstract

The study will provide an overview of the status of the internship of the Japanese Department in Taiwan Higher Education. And based on the current situation, to explore its problems and suggest for future development direction.

The survey results show that there are 28 schools that have "internships" as regular courses, and it is mainly biased toward elective subjects.

Now, there are some topics in internship such as "To establish the rule of internship and reasonable remuneration"、"internship time"、"internship company and Japanese language proficiency"、"design of advance education and Expansion of accepting companies commensurate with educational content"

In the future, the focus of internship in the Japanese Department is not just to increase the number of internship students, but to focus on prevention the gap of between university、students to enterprises,

Key words: internship, the Japanese Department, curriculum,
internship period

台湾の日本語学科におけるインターンシップについて —カリキュラムから考える—

李美麗

大葉大学応用日本語学科副教授

要旨

本稿では台湾の高等教育の日本語学科におけるインターンシップの実行現状を概観し、またその実施現状を踏まえ、どんな問題が内蔵されるかといった点に関しても探究することにより、これからの方向を提言したい。

調査の結果では 38 ヶ所の日本語学科において、そのカリキュラムに「インターンシップ」を正規科目として設けている学校は合わせて 28 校あり、主に選択科目に偏っている。実施学年が四年生のほうが多く、実施時期は休業中の夏休みか冬休みに集中する傾向である。

現在、日本語学科のインターンシップの課題としては「インターンシップのルールの設定と合理的な報酬」、「実施期間」、「インターンシップの場と日本語レベルの規定」、「事前教育の取り組み」、「教育内容に見合う受け入れ企業の拡大」などが取り上げられた。

今後の日本語学科のインターンシップは単に量的な拡大を目指すより、その前に、大学・学生と企業 mismatches を防ぎ、インターンシップ効果を図るための行政、教学の取り組みの確立に重きを置くべきだと思われる。

キーワード：インターンシップ、日本語学科、カリキュラム、
実習期間

台湾の日本語学科におけるインターンシップについて —カリキュラムから考える—

李美麗

大葉大学応用日本語学科副教授

1. はじめに

台湾ではグローバル化の進展、産業構造の変化、不景気による就職難、失業率の高さに示される雇用環境の難しさなど、台湾の経済を取り巻く環境が急速に変化しつつある現在、労働市場では個人的なキャリア開発を求めるようになり、企業でも専門知識のみならず、課題発見能力、解決・実行力といった社会人として必要な能力を備える人材が求められるようになった。このように、社会で必要とされる知識、技術の変化が絶えず起こる中、学生が自分の人生を切り開いていくために、自らのキャリアについて、主体的に考え、行動をするのが重要である。

一方では、「少子化」、「大学全入」のことと連動して、大学生の素質が低下になっており、また、行政院主計処の統計では、失業者のうち、大学の学歴を持っている人の失業率は 2011 年度 45.7%、2012 年度 49.1%、2013 年度は 50% を突破し、2014 年度は 52.6%、2015 年度になると更に 53.3% にも達し、五年連続で上昇している¹。

こうした背景のもと、大学は社会に出ていく学生に対して、何をすべきなのか、何ができるのかが、改めて問われている。したがって、大学側は学生と企業とのミスマッチを解決するために、大学生が学外で産業とのつながりを構築する教育制度、即ち産業での就業体験であるインターンシップに積極的に取り組むようになっている。

ところで、これまでの台湾のインターンシップという点、主に技職体系教育の学校で行われるサンドイッチ教学と呼ばれる教学シス

¹行政院主計處（2016）「台湾地區失業率統計表：年齢と教育程度」より。

テムである。現在のところ、実社会に入る直前の学習段階、即ち産業界への接続の一端を担いだ高等教育のインターンシップをめぐる諸問題は熱く検討されているが、日本語学科に関するインターンシップの問題に触れている研究がまだ少ないようである。

したがって、本稿では台湾の高等教育の日本語学科²におけるインターンシップの実行現状を概観し、またその実施現状を踏まえ、どんな問題が内蔵されるかといった点に関しても探究することにより、これからの方向を提言したい。

2. インターンシップの動向

インターンシップの起源には諸説があるが、一般的には1906年に、アメリカ・シンシナティ大学が産学連携教育を行ったのが最初であるとされる。そのやり方としては工学部の27名の学生に勉強させながら工場で働かせることで、実務的な知識、スキルを学ばせる教育を行ったのである。そして全面的にアメリカの大学へ普及したのは1960年代である。

そして、日本ではバブル崩壊後に厳しくなる就職難、早期離職者の増加などの社会現象を背景に、1997年、3省合同(労働省、文部省、通商産業省)による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」が公表され、高等教育のインターンシップの推進を図ったのである。そして、インターンシップが「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」³と定義されていることからみて、日本の大学で行われるインターンシップとは「ただ企業体験だけでなく、大学教育の一環として、学生が在学中に、自らの専攻に関連した企業で実際に就職体験をする」ことである。

²ここでいう「日本語学科」とは総合大学の日本語学科、応用日本語学科及び四年制の技職体系大学の応用日本語科を指し、五年制、二年制の専科学校の応用日本語科は今度の調査から取り除くことを断っておく。

³文部省・通産産業省・労働省(1997)「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」による。

また、日本の文部科学省が毎年実施している「大学などにおけるインターンシップ実施状況調査」によると、大学のインターンシップの実施率の推移に関して、1997年度は18.3%に過ぎなかったが、十年後の2007年度は67.7%にあがり⁴、更に、2014年度になると、一気に95.4%に達した⁵。こうみると、日本の大学におけるインターンシップは1997年から急速に普及しつつあり、また学生の就職支援としてすでに一般化している取り組みとなったと言えよう。

日本に対し、前述のように、今まで台湾のインターンシップというと、主に技職体系教育の学校で行われているサンドイッチ教学であった。周知のとおり、台湾の技職教育の教育目標は国家の経済発展に合わせ、産業界で即戦力となる技術人材の養成にある。ただし、1990年代に入ってから、台湾の経済形態が一変し、即ち今までの労働力、技術密集産業からハイテク産業へと発展した。このような転換に伴い、産業界も中、高レベルの技術人材の需要も高くなってきた。それに、中等教育の技職体系の学生の進学への期待に応えられるように、多くの五年制専科学校が単科大学か科技大学へ改制したのである。

ところが、高学歴社会の到来だけあって、技職体系の中等教育の学生のほとんどは卒業後、就職しないで進学の道を選ぶことになった。その結果、中等技職教育が理論化、学術化になり、学生の進学志向による基礎の技術人材の不足、技職体系教育の位置づけの不明などの問題が起こったのである。それに加え、改制された単科大学か科技大学で養成された人材はなかなか産業界の需要に応じられないというような教育現状では、技職体系教育を本来の軌道に戻すために、2009年に、教育部は「教育部補助技専校院開設校外実習課程作業要点」を制定し、技職体系高等教育のインターンシップ・コースの開設を補助したのである。また、2010年から2012年まで「技

⁴文部科学省ホームページによる。

⁵文部省（2015）「平成26年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」による。

職教育再造計画」を推し進め、その内容の一つは「学生の学外のインターンシップの推進」のことで、学生のインターンシップの割合を高めようとしているのである。そして、技職体系教育の全体の競争力を上げ、大学と企業をもっと緊密に連携させていくために、2013年に更に「第二期技職教育再造計画」を提出したのである。このプロジェクトのポイントは「学生の実務能力の強化」で、また、学生の国際視野を広げるために、学生の実習先が国内の企業に限らず、海外へのインターンシップにも学校に強く力を入れてほしい。

以上のような二つの方案を契機に、政府は技職体系教育に対するインターンシップの支援、普及に一層積極的に取り組むことになった。このような政府の動きに呼応し、技職体系の高等教育の単科大学、科技大学におけるインターンシップの施行が急速に拡大し、普及してきている。教育部の調査によると、技職体系高等教育の実習学生数は2010年度は38273人から2014年の76336人と、5年の間に著しく増加してきたのである⁶。

ところが、高等教育における大幅な学力低下、卒業生の早期離職などの問題は技職体系の高等教育のみに存在するばかりでなく、総合大学にもかなり深刻化している。大学インターンシップの導入が学生へのキャリア形成に大きな貢献をしているのをきっかけに、2007年に高等教育評価センターが大学におけるインターンシップ実施現況調査を行いはじめた。また、2012年に改正された「専科以上学校産学合作実施辦法」により、大学評価システムの中で「大学産学連携業績評価」という項目の点数のパーセンテージも上げられた。そうすると、総合大学におけるインターンシップも政策面から正式的に推進され始めたと言えるのであろう（教育部2012）。

日本の文部省（2014）はインターンシップの実施が、大学教育及び学生にとっての意義としては「専門教育の推進、教育内容の充実、高い職業意識の育成、自主性・独創性のある人材の育成」などを取

⁶教育部産学連携サイトの統計による。

り上げた。また大学における学習と社会での経験を結びつけるインターンシップは、学生の学習の深化や新たな学習意欲の喚起につながり、学生が自己の職業適性についても考える機会となるとともに、主体的な職業選択や高い職業意識の育成を図る有益な取組である（蔡融潤 2010）。つまりインターンシップの実施は大学教育の教育内容の検証及び未知の分野でも自主的に考え、即時に行動できる独創性のある人材の育成につながるのである。また、インターンシップを通して、学校で学んだ専門的知識を職場に生かせるだけでなく、仕事を通じて学習する能力、職業態度なども身に付けられる。このような学習のプロセスは学生にとってはよい刺激で、代えがたい学習経験となった。

3. 日本語学科のインターンシップの実施現状

この節では、台湾の高等教育機関の日本語学科におけるインターンシップの実施現状について調査する。調査方法としては、インターネットに掲載されている日本語学科のカリキュラム（105 学年度）に「インターンシップ」というコースが配置されるかどうか、そしてそのコースが必修科目か選択科目か、単位数、実習時間数、実施期間はそれぞれいかに設定されるかなどについて調べ、インターンシップの実施現状を明らかにしたい。

3.1 実施学校数

今度調査した 38 ヶ所の日本語学科（総合大学 23 校、技職教育体系大学 15 校）において、そのカリキュラムに「インターンシップ」を正規科目として設けている学校は合わせて 27 校ある（総合大学 13 校、技職教育体系大学 14 校）。そして、技職体系大学に配属される学校のうち、ただ 1 校のカリキュラムにインターンシップ・コースが組み込まれていない。それにもかかわらず、その学科のホームページに実習委員会のルール、実習ルールが掲載されており、また、その単位認定ルールに「学生は 1 セメスターのインターンシップに参加したら、学科の共同必修科目、専業必修科、選択科目の 1 4 単位

を認めることができる」と規定していることから見て、その学校のインターンシップを正規科目として扱っていないが、ちゃんと実施しているのがわかった。こうみると、技職体系大学に配属される15校の日本語学科がすべてインターンシップを実施していると言えよう。

馮丹白等（2003）は「技職体系学校は産官学との連携を広げ、專題研究、協働学習、インターンシップなどを通して、実務教学の効果をあげるべきだ」と述べている。また、前述のように、政府の強大な支援のおかげで、現在の技職体系高等教育の日本語学科は産業界と連携するインターンシップを教育の一環として、教育プログラムに入れることにより、ただ学生の学歴への満足、技能を訓練するのみでなく、「職業準備としての教育」という教育方向に徐々に変えていくのである。

他方では、総合大学の日本語学科の23校のうち、13校がインターンシップをカリキュラムに取り入れている。つまり、総合大学である以上、日本語のアカデミックな教育の本質を忘れてはならないが、前述のように、経済環境の悪化、職場意識の激変につれて、いくら総合大学であっても日本語教育の方向は将来職場で応用できる日本語能力のレベルアップを目指すのは否定されない。今では政策面において総合大学は技職体系大学より、インターンシップがそれほど普及、完備されていないが、いくつかの学校が既にそれをカリキュラムに取り入れたことから、総合大学でも学術、研究人材を育成するとともに、日本語の実務教育の重要性に気づくことが伺われる。

3.2 必修科目か選択科目か

必修科目と選択科目の違いについては周知のとおり、必修科目とは学科の定めた教育課程の中で、履修しなくてはならない科目であるのに対し、選択科目は学生の意向によって自由に取れる科目である。言い換えれば、インターンシップを必修科目と位置付けたら実務教育を重視するだけでなく、学科が本格的にインターンシップに

取り組む決心も覗かれる。今度、各学校がインターンシップの位置づけについて調査した結果を表1にまとめた。

表1 日本語学科におけるインターンシップの位置づけ

	総合大学	技職体系大学
必修科目だけ	3校	2校
選択科目だけ	10校	7校
両方ともある		5校

表1から分かるように、インターンシップを実施している総合大学においてインターンシップが選択科目により偏っているのである。換言すれば、総合大学の日本語学科が現在のところ、インターンシップの取り組みについて、まだ試作しているところだと推測できる。

ところが、政府の強大な支援、技職体系の実務教育の方向、更に就職志向のもとでも、技職体系大学の日本語学科でさえ、半分足らずの学校しかインターンシップを必修科目として扱っていないことから、後述する日本語学科のインターンシップ推進の課題である実習ルールをはじめ、受け入れ先の開拓、学生のレベルの制限などさまざまな問題がまだ解決されないままでは、インターンシップが本格的に教育の一環として全面的に普及していくのは道がまだまだ遠いと思われた。

それにしても、技職体系大学の日本語学科のインターンシップのとりくみには柔軟性を持っているカリキュラム・デザインが見られた。例えば、北部にある技職体系大学の応用日本語科のカリキュラムには「就業につながるインターンシップ」という必修科目のほか、「海外実習(三年生)」、「職場実習(夏休み)」、「職場実習(学年制)」という三種類のインターンシップの選択科目も設けられている。つまり、技職教育体系は「スキル」プラス「職業」という鮮明なタイトルの下、各校は自分の特色を打ち出すため、学生の都合にも合わ

せ、さまざまなインターンシップのルートを提供し、多彩なカリキュラムの取り組みに精一杯に頑張っているのである。

3.3 単位数と実習時間数

ここでは必修科目、選択科目を問わず、各学校のカリキュラムに羅列されたインターンシップの単位数の配置、またその実習時間数の規定について、整理してみると表2となった。

表2：各学校のインターンシップ単位数と実習時間数の規定

単位数 (単位数*コース数)	実習時間数	学校数	
		総合大学	技職体系大学
0*1			2
1*1	36 時間		2
2*1	60 時間	1	
2*1	72 時間		2
2*1	80 時間	1	1
2*2	96 時間	1	
2*6	108 時間	1	
2*1	120 時間	1	
2*1	1ヶ月 (150 時間)	1	
2*1	160 時間		1
2*1	200 時間	1	
2*1	320 時間		1
2*2	1ヶ月	1	
2*2	320 時間		2
3*3	160 時間		1
3*3	240 時間		1
3*6	1.5 ヶ月		1

4*1	320 時間		3
5*1	400 時間		1
5*2	4.5 ヶ月	1	
9*1	4.5 ヶ月		3
9*2	200 時間以上	1	
9.2	4.5 ヶ月	2	2
10*2	4.5 ヶ月		2

表 2 から分かるように、各学校がインターンシップに関するコースの配置、単位の設定、実習時間数の規定などはそれぞれの独自の考慮で違う基準を設けているのである。コースの配置については学期のインターンシップ、学年のインターンシップのほか、更に、同じ学期に三つのインターンシップのコースを設けて、学生の実習総時間数により適当な単位数を授与するのも見られた。

単位数の授与なら 0 単位から 10 単位までであるが、2 単位と設定している学校が最も多い。一つのコースの実習時間数は 36 時間から 4.5 ヶ月まで、単位別によりさまざまなタイプがある。そして同じ単位数でも必要とする実習時間数の規定は学校別で異なっているのである。

実は、教育部 2011 年改正された「教育部補助技専校院開設校外実習課程作業要點」に基づき、医学・看護科学科を除いて、インターンシップが実施期間、実習時間数により四種類に分けられた。以下はその概要である。

(1) 夏休みコース

夏休みで 2 単位以上のインターンシップ・コースを設けたら、参加者は必ず 8 週間連続、せめて 320 時間の実習時間を原則とする。

(2) 学期コース：9 単位以上のコースで、せめて 4.5 ヶ月の実習時間を必要とする。学校の座談会・研修会以外の時間は学生が企

業で実習すべきである。

(3) 学年コース：18単位以上のコースで、せめて9ヶ月の実習時間を必要とする。学校の座談会・研修会以外の時間は学生が企業で実習すべきである。

(4) 海外実習コース：

1. 学期・学年コースに限る。
2. 実習先は中国大陸以外のところなどを優先とする。
3. 参加者は学校の規定している専門能力と言語レベルに合格すべきである。

以上のように、教育部のインターンシップに関する単位数の規定は主に2単位（以上を含め）と9単位（以上を含め）の二種類である。実習時間数なら、2単位以上のコースはせめて320時間、9単位以上のコースは4.5ヶ月、即ち1セメの実習期間が必須である。言い換えれば、企業で連続して320時間以上の実習時間数に達したら、各学校が2単位以上の単位数を認定できるのである。

表2から総合大学は2単位中心、実習時間数200時間以内であり、それに対し、技職体系大学は3単位以上、実習時間数320時間以上が中心となっている。以上の各学校の単位の設定と実習時間数の規定の現状を踏まえ、政府がすでにインターンシップの単位数、実習時間数に一定の基準を設けたが、実際にインターンシップの現場に移すと、さまざまな不安な要素があるゆえに、政府の規定通りにはならないこともある。

3.4 実施学年・実施時期

現在各日本語学科におけるインターンシップの可能な時期は一つだけでなく、いくつかも設けていることが特徴である。しかし、外国語のインターンシップであるからには、学生自身の学力をもっとも大きく発揮させるようになるには、実施時期・実習学年の設定がかなり大切である。つまり何年生で実施するか、授業期間中に行うか、休業期間中に行うか、などのことにより、さまざまな行政、教

学上の取り組みが必要である。これらは全体の教育課程のデザインと深く関わるのみならず、企業の受け入れ可能の時期、意見も十分に考慮に入れなくてはならないので、いかに両方の意見を踏まえながら、インターンシップの効果を最大のものとなるよう努めていくことが大切である。

表3は各日本語学科のインターンシップの実施学年と実施時期の調査結果である。

表3 各日本語学科におけるインターンシップの実施学年と実施時期

学年	実施時期	学校数	
		総合大学	技職体系大学
二年生	休業中		1
二年生前期	休業中	1	
二年生後期	休業中	1	
三年生	休業中		1
三年生以上	授業期間中	1	
三年生前期	休業中	2	1
三年生後期	休業中	2	1
三年生前期/後期	授業期間中		2
三年生前期/後期	休業中		1
三年生後期/四年生前期	休業中	1	
三年生後期/四年生前期	授業期間中	1	
四年生	休業中	2	1
四年生前期	休業中	3	4
四年生前期	授業期間中	1	1
四年生後期	休業中	1	3
四年生後期	授業期間中		3

四年生前期/後期	授業期間中	1	2
四年生前期/後期	休業中	2	2

日本の文部省（2016）の調査によると、現在日本語大学のインターンシップの実施学年別では学部 3 年、実施時期別では、8 月、9 月（夏期休暇期間中）での参加が多い。実施期間別では、最も多いのは 1 週間～2 週間未満だとのことである。それに対し、表 3 から見ると、台湾の日本語学科では二年生からインターンシップを始められる学校があるが、四年生のほうが多い。そして実施時期は単位数の設定と関連するので、休業中の夏休みか冬休みに集中する傾向である。

4. インターンシップの課題

3 で述べたように、総合大学の日本語学科にしろ、技職体系大学の日本語学科にしろ、インターンシップを正規授業科目として設定し、単位認定を行う形で整えているが、実際には科目の位置づけ、単位の配置数、実習時間数の規定などから、インターンシップがすでに学科の教育課程の一環として浸透しているとはなかなか言えないと思われる。

だから、この節では日本語学科において実施されているインターンシップを各学校のカリキュラム、実習ルールなどの面から日本語学科のインターンシップの課題を探求し、提言をしてみたい。

4.1 インターンシップのルールの制定と合理的な報酬

インターンシップを実施するに当たり、まず、明確なルール制定はなによりも重要なことである。2004 年に改正された「専科以上學校産學合作實施辦法」の第六条によると、専科学校以上の学校はインターンシップを実施する際に必ず学校レベルの「校外実習委員会」を設置すべきだと規定している。その役目は受け入れ企業の審査をはじめ、実習契約書の検証、実習の効果評価、実習生の苦情処理、

学生の権益保障などのことである。また、学生の保険加入、企業との争いが起こるときの協議方法などのことも産学連携の契約書に書き入れなくてはならないと強く要求する。だが、学生の労働報酬に関する規定はこの「専科以上学校産学合作実施辦法」では一切言及されていない。

実は『2012 科技大学学生権利調査評価報告』では、八割以上の技職体系大学がインターンシップを行っている際に、学生の基本労働保障である最低給料、残業手当、保険などの規定が実習契約書の内容の中に入っていないのがわかった。更に、最低給料どころか、いくつかの学校では学費のほかに、また実習の費用までも要求されたということも明らかになった。

筆者はことに、学生の保険と勤務報酬の件について各日本語学科の実習ルールを調べた結果、インターンシップを実施する 28 校のうち、ただ、15 校の実習ルールに学生の保険のことが明記されているが、保険の費用は学生自身に出してもらおうと規定している学校は 9 校に達したのである。

インターンシップに行っている学生にとって、最も注意すべき問題は安全確保の問題なのである。周知のとおり、台湾の労働保険は一般の意外保険より労働者に役立てるが、保険の件に関しては教育部がただ学校に学生の意外保険の加入を要求するだけで、企業に対しては労働保険、健康保険の加入について何の拘束力もないと言ってもいい。仕事にはリスクがつき物である。インターンシップ実施に伴うリスクとして、往復途上で事故、工作中的の事故、病気などが取り上げられた。したがって、学校側は学生を企業に送り出すからには、自ら責任をとって、学生のかわりに、就業中の保険、あるいは災害補償など、事前に企業と十分に協議し、産学連携の契約書で学校側と企業のそれぞれの責任範囲を明確にすることがいざというときに、うまく対処できるのではないだろうか。だから、企業に対しても、学生に対しても事故に備えた保険加入は督促が求められる。

保険のほか、学生の労働報酬に関する規定はほとんどの日本語学科の実習ルールに載っていない。載っていても、「報酬を支払うかどうか受け入れ企業次第で、学生は自分で企業と協議する」と書いてある。つまり、国のルールに記載されないだけあって、学校側は学生のかわりに受け入れる企業と労働報酬のことを相談するのを逃避するのではないだろうか。楠奥（2007：103）は「ごく一部の企業ではあるが、インターンシップが無報酬であることに目を付け、それまで雇用していたパートタイム労働者と置き換え、研修生を安価（時に無料の）労働者として利用するケースすら出現している」と指摘されている。だから、今後のインターンシップを円滑に実施するため、まず制度面から実習内容の質までの制度作りが欠かせないことと思われる。

4.2 実施期間

日本では、中山（2009）の調査によると企業から見たインターンシップの教育効果がもっとも大きいのは2-4ヵ月だと指摘しているが、「大学などにおけるインターンシップ実施状況」（2015）によると、日本の大学におけるインターンシップの実施期間は一週間以上二週間未満の学校が最も多く、約4割となっており、次いでいるのは一週間未満の29.4%である。三ヶ月以上のインターンシップを導入している大学はただ5%と僅少である。言い換えれば、日本の大学で実施されているインターンシップは主に短期の企業体験が中心となっているのが分かった。

短期インターンシップと長期インターンシップはそれぞれのメリットとデメリットがある。企業を探しやすい、拘束される時間が短いので参加が容易な点などが短期インターンシップの長所として挙げられるが、山口（2012：135）は「主に二週間という期間で行われている従来型のインターンシップでは、主体性、傾聴力と発信力であるコミュニケーション能力、働きかける力など、体験で学ぶ必要のある能力を育成することは難しい」と述べているように、実際に企業に入って仕事を長く体験することでしか分からないこと、気づ

くことのできないことがたくさんあるので、短期インターンシップは会社の実際の姿や仕事内容などは見えにくく、自分のスキルを磨く、業務に深く関わることも難しいと言える。インターン生もバイト扱いにされやすくなる。

長期のインターンシップには上述の問題はないが、「長期間の派遣は受け入れ企業側の負担が大きい」とか「学生側にとっても長期に取り組む強い意志や姿勢、意気込みがなければ長期間を乗り越えることは困難である」（沢田 2006：1）なども長期インターンシップができない原因であろう。

表 2 によると、台湾では短期と長期のインターンシップを境界線を引いてははっきりと区切られないが、ここでは 3.3 で述べた「教育部補助技専校院開設校外實習課程作業要點」に基づいて、夏休みか冬休みの休業時間を利用し、即ち二ヶ月以内で完結するインターンシップ（320 時間以下）を短期インターンシップ、二ヶ月以上行うインターンシップを長期インターンシップとして把握する。だから、表 2 から分かるように、実施期間が 4.5 ヶ月（学期コース）に達するインターンシップを実施している学校は 11 校で、41%にすぎない。

台湾では、インターンシップの内容が企業見学にならないで、実践的な教育となっているように、第二期の「技職教育再造計畫」に長期のインターンシップのほうが学習生の専門分野の訓練に役立てるし、実習先の企業にも認められやすいから、これからのインターンシップの企画はできるだけ長期の「学期」か「学年」のインターンシップの方向へ進めるようになってほしいと書いてある。このように見ると、台湾の高等教育のインターンシップ推進の方向は産学連携の観点の人材育成から出発したものであるからには、短期間でなく継続的に進めていくことが望ましい。だから、日本語学科のインターンシップの施行が今後いかに短期から長期に向かって推進していくかが、学科側だけの問題でなく、学校側も含めて、インターンシップ推進の行政的、教学的なシステムも整備されないといけないと

思われる。

4.3 インターンシップの場と日本語レベル

大学がインターンシップを施行する目的は学生の就職観の養成、職業適性の探求などいろいろと取り上げられたが、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」というインターンシップの定義のように、インターンシップは学生が大学で学んだ知識、スキルを実践の場でどこまで通用するかを検証する近道である。したがって、日本語学科の学生向けの実習内容の最適なあり方、即ち、日本語学科の教育内容と関連の深い業種の企業で実習しないと、意味がないと思われる。

今度各学校の実習ルールにおける実習先に関する規定では、企業の業種について何も規定していない学校は 10 所、学校と正式的に産学連携協定書を締結する企業、あるいは学科の認定している企業を原則としていると規定している学校は 6 所、日本か日本語学科の教育内容とかかわりのある企業に限ると定める学校は 9 所である。学習者自身によるものも 2 所ある。

そして、各学校のホームページに掲載されているインターンシップ連携産業のリストを見渡すと、日本語学科のインターンシップの場としては、ホテル、レストラン、旅行代理店など日本語を応用できる観光関連企業が最も多いが、日本語と全くかかわりのない企業も少なからず見られたことも事実である。

実習先はといった学習者の専門と関連付ける必要があるか否かを決める鍵は、その学科のインターンシップについての位置づけにかかっていると思われる。即ち、学科のインターンシップの実施目的はただ学生を企業で就業体験させるか、あるいは学科の教育方向の専門知識を生かす就業体験をさせるかによって、実習先の職種ももちろん違うのである。ただし、インターンシップとアルバイトの最大の違いはおそらく仕事の内容が学生の在学中の専門と繋がっているかどうかといった点であろう。学生を自らの専門と関連のない企業へわざわざ行かせて生じた効果が学生の既習知識の検証、将来の

職業選択、更に学科の教育企画の修正などに本当に役立てるか否か疑問でならない。

また、現在では、教育部の政策に合わせ、国内だけでなく、海外でのインターンシップの場は少なからず見られた。言語学習の学習者にとって、海外インターンシップは、これからますます注目されるようになると思われる。

そして実習先の職種と深く関連ある問題は学生の日本語レベルのことであろう。日本語学科のインターンシップである以上、受け入れ企業が必要とする人材の第一要件は日本語能力であるのは当然の成り行きである。したがって、インターンシップに行く前に、学習者の日本語能力に対する要求がある否かについて調べたら、ただ4校がインターンシップの参加者の日本語レベルについて制限を設けていることが分かった。その内訳はN3が1校、N2は2校、学生の成績が実習委員会によって審査されてから決めるというルールを制定する学校が1校ある。言い換えれば、インターンシップへ行く意向のある学習者なら日本語能力の良し悪しはさておき、誰でもインターンシップに行けることとなっている。

日本語学科なのに、自らの専門である日本語能力に制限を設けない原因は三つあると考えられる。まず、インターンシップを必修科目と位置づけている学校なら、もちろん、言語レベルを問わず、すべての学生がインターンシップに行くことが義務付けられている。それに対し、選択科目と位置づけている学校なら、インターンシップがまだ普及していない現状では、更に学生の日本語にレベル制限を設けていたら、学生の意欲を削ぐ恐れがあると推測する。また、前述のように、日本語を生かす実習先の確保ができないなら、学生に対する言語能力の要求も自然にできないのではないだろうかと考えられる。

呉淑媛（2015）は「インターンシップに行く前に、その実習先の必要とする言語能力及び専門技術の確保が何よりも大切である。基本能力も備えていない学生だと、実習現場に行ってもただ技術的な

しの仕事、機械性の仕事しかやらない」と指摘するように、実習先と学生の専門能力は車の両輪のごとく、そのどちらも欠くことのできない密接な関係である。言語能力、専門知識の足りない学生を無理やりに企業に送り出すのはインターンシップ参加の意義を失ってしまうと同時に、学科の看板をぶち壊すしかほかならない。

以上のように、学生の専門能力を最大化に発揮させるために、学科の教育内容と深く関連する実習先の確保、学生の言語能力のレベルの要求が必要不可欠だと思われる。

4.4 インターンシップの事前教育⁷

大学生においては職業キャリアはどんな問題点があるか。大学での生活へのリテラシーの欠如、本気で物事に取り組む気持ちの欠如、学習習慣の欠如などが指摘される（那須幸雄 2009）。天谷（2007）は大学、学生と企業 mismatches を防ぎ、インターンシップの効果を図るための取り組みとして「大学における適切な指導の推進」を取り上げるとする。また藤本（2013：150）は「単にインターンシップに参加させるだけでは不十分である。・・・インターンシップの事前・事後において、教育・指導していく必要がある。そうすることで、インターンシップが大学の『教育内容・方法の改善・充実』にもつながっていくのではないだろうか」と述べる。

また、企業側の立場から考えればインターンシップを取り入れる原因は一方的に学生に勤務観の養成、現場の実務知識・能力の習得の場を提供するのみならず、学生が企業の業務に本当に役立ており、また若手の学生を導入することで、企業の活性化を図るのであろう。だから、インターンシップを継続的に進めさせ、その効果を最大化するために、学科側はインターンシップに関するプログラム、即ち学科の事前教育が欠かせないと思われる。

今度の各学科の実習ルール、カリキュラム表により、ことにイン

⁷ここでいう「事前教育」とは「実習に当たっての注意事項の説明」、「インターンシップの概要の説明会」などの行政事務を紹介するものではない。実習のために行う教育課程のことをいう。

ターンシップのために事前教育を行うか否かについて調査した結果、ただ3校が実習の前に必ず特定のコースを履修しておく必要があると規定している。つまり、現在のところ、インターンシップを実施している学校の多くは実習前の事前教育の取り組みについては不十分である。

周知のとおり、言語はあくまでも仕事の道具にすぎない。現在、多くの職種に日本語人材が必要であるが、大学のカリキュラム・デザインはすべての職種の必須とする教育内容を網羅するわけにはいかない。だから、いかに受け入れ企業に合わせ、自分の学科の学生にふさわしい実習教育の事前課程をデザインしておくか、実習効果を左右する大きなポイントとなろう。

4.5 教育内容に見合う受け入れ企業の拡大

日本の厚生労働省の調査（2005）では、インターンシップ希望学生が年々増加している一方であるが、それらの学生を受け入れる企業数が確保できないと指摘されている。また、日本の経済産業省（2013）がインターンシップ実施企業への調査によると、企業のインターンシップの実施時の課題や負担として、「指導役を務める社員の負担」や「受け入れの準備の負担」が上位であると指摘された。

前述のように、全国38ヶ所の日本語学科を設置している大学のうち、すでに半数以上が実習課程を設けているものの、選択科目におかれ、実習期間が二ヶ月足らず、学生による企業開拓も認められるなどの現状から見て、インターンシップの推進はなかなかうまくいかないのが示唆された。企業の受け入れ可能数が不足しているのが主な要因かもしれないと考えられる。

現在、各学校の実習ルールから、受け入れ企業の開拓は主に学校や学科自身が用意しているインターンシップ先のほうが多い。だが、産業界の実況にあまり詳しくない日本語教員にとって実習先の開拓は非常に困難を極めた。ことに、日本語学科向けに見合う企業を探すのが簡単ではない。今後履修生の増加が予想されているが、受け入れ企業数を確保しないと学生の参加率も上がらない。だから、学

科の教育内容に適応する実習先をどのように増やしていくかが緊急な課題である。

5. おわりに

以上の考察によると、現在日本語学科はインターンシップを正規科目としてカリキュラムに取り入れたが、実際にはしっかりと行う割合は思ったほど、多くないのが現状である。もちろん、インターンシップの参加者を増やしていく必要があるが、単に量的な拡大を目指すより、その前に、大学・学生と企業 mismatches を防ぎ、インターンシップ効果を図るための行政、教学の取り組みの確立に重きを置くべきだと思う。また今後教育的な視点から、どのような期間で、どのような効果が生じるか、どのような事前教育を行うべきかなどを検討することにより、最適なインターンシップ・モデルを構築するのを求めたい。

参考文献

油谷純子・上岡史郎（2015）「インターンシップとキャリア教育 — 本学インターンシップの現状と課題 —」『目白大学短期大学部研究紀要』51、東京、目白大学、p. 1-17

天谷正（2007）「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」の概要」『インターンシップ研究年報』10、東京、日本インターンシップ学会、p. 32-36

楠奥繁則（2007）「文化系大学生における進路選択過程に対する自己効力と社会的スキル—キャリア教育における手がかりの探求—」『立命館経営学』第46巻(3)、京都、立命館大学経営学部、p. 99-121

経済産業省（2013）『産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査報告書』、東京、経済産業省

厚生労働省（2005）『インターンシップ推進のための調査研究委員

- 会報告書』、東京、厚生労働省
- 佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聡子（2006）『人材育成としてのインターンシップーキャリア教育と社員教育のためにー』、東京、労働新聞社
- 沢田隆 椿明美（2007）「札幌国際大学における長期インターンシップの取り組み」『インターンシップ研究年報』第10号、東京、インターンシップ学会、p. 1-6
- 田中宣（2006）「転換期を迎える日本型インターンシップー長期インターンシップの実現を念頭において」『インターンシップ研究年報』第9号、東京、日本インターンシップ学会、p. 69-76
- 中山健（2009）「産業連携教育としての大学インターンシップー動向・現状・課題」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第49巻、東京、東京大学、p. 183-190
- 那須幸雄（2009）「大学におけるキャリア教育とインターンシップ」『文教大学国際学部紀要』第20巻1号、埼玉、文教大学、p. 99-109
- 藤本佳奈（2013）「インターンシップの経験による大学生の変化に関する一考察」『香川教育研究』第10号、香川県、香川大学、p. 143-151
- 文部省・通産産業省・労働省（1997）「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」日本、文部省
- 文部省・通産産業省・労働省（2014）「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の見直しの背景及び趣旨について」日本、文部省
- 文部省（2015）「平成26年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」日本、文部省
- 山口一美・那須一貴（2012）「大学におけるキャリア形成教育とキャンパス・インターンシップ（仮想）構想の研究：文教大学国際学部を事例として」『文教大学湘南総合研究所紀要』16、

埼玉、文教大学、p.135- 156

吉田咲子 (2009) 「正課教育におけるインターンシップの取り組み」『京都光華女子大学研究紀要』47 卷、京都、京都光華女子大学、p. 295-328

丁小浩、于洪霞(2011) 「高校學生實習時間的囚徒困境及其破解」『中國職業技術教育』15期, 中國, 教育部職教中心研究所

丁小浩、王嘉穎(2012) 「實習與高校基礎教學-大學生實習囚徒困境之檢驗」, 兩岸高等教育論壇, 暨南國際大學。

大學學生權利調查評鑑小組 (2012) 「2012 年技職院校學生權利調查評鑑報告書」

吳淑媛(2015) 「業界實習有賴嚴謹規劃與配套」『評鑑雙月刊』第 54 期

馮丹白、吳育昇、林清芳 (2003) 「強化我國技術學院實務教學提升高等技職教育品質之探討」、『商業職業教育季刊』89 期, 國立彰化師範大學, p. 56-64

教育部 (2012) 「102 至 105 年度中程施政計畫」, 國立台灣科技大學企業管理系碩士論文

楊國賜等(2012) 「各國大學實習制度之調查分析 期末報告」教育部

蔡融潤 (2010) 「企業實習生師徒制之發展研究-以外商企業為例」國立台灣科技大學碩士論文

文部科学省ホームページ

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/intern/1260927.htm

行政院主計處 (2016) 「臺灣地區失業率統計表」

http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc4/manpower/year/year_t24-t71.asp?table=58&yearb=100&yeare=104&out=1

教育部主管法規查詢系統

<http://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=FL050926>

教育部產學合作資訊網

<https://www.iaci.nkfust.edu.tw/Industry/CP.aspx?s=347&n=369>

「第二期技職教育再造計畫」行政院全球資訊網

<http://www.ey.gov.tw/Upload/RelFile/27/702399/ceba3428-e2c6-4507-b505-7ade307963e9.pdf>

2012 技職院校學生權利調查評鑑報告書

<http://studentrightsteam.blogspot.tw/2012/12/2012v10.html?m=1>