

日本企業における長期外国人学生インターンシップの教育効果について： 台湾の科技大学を例として

台湾文藻外語大学
日本語学科 専案助理教授
小堀和彦

要旨：

2018年12月8日改正出入国管理法が成立し、外国人労働者の受け入れ拡大がより一層見込まれるようになった。それに伴い、海外の大学の外国人学生が日本企業に半年から1年間に渡ってインターンシップ生として就労できる可能性も、これまで以上に高くなった。しかしながら、多くの日本企業は外国人労働者に対する高度な管理ノウハウを保持していない。また、一定の技術能力などを保持している外国人も日本語を流暢に話せないことから、単なる労働者として扱われる場合も少なくなかった。このように、企業側の長期インターンシップ生への要望と、学生側の日本企業でインターンシップができるという期待とが、うまく適合していないと報告されている。

新型コロナウイルス禍以前は、台湾の科技大学は、積極的に日本の企業に学生を派遣してきた。伝統的な多くの日本企業の雇用管理手法は、台湾の学生たちが望む個人の能力を専門化させる職務主義ではなく、属人的主義である。また、そのような伝統的管理手法のため、多様な人材の能力、経験、価値観を受け入れることによって、組織全体の活性化、価値創造力の向上を図るダイバーシティマネジメントを積極的に取り入れることは難しいようである。それゆえ、企業と外国人学生との間に齟齬が発生する可能性が非常に高いと考えられる。日本企業と外国人学生との就労意識に対する齟齬の解決策を探ることが、本稿の目的である。そのために、受け入れ先の日本企業の人事担当者、インターンシップに赴く台湾人学生、さらに派遣する台湾の科技大学の担当教員の三者の意見を通して、解決策を提示し、日本企業のインターンシップが外国人学生にとって教育効果があるものかどうかを考察する。

キーワード：インターンシップ 学生 科技大学 台湾 日本企業

Abstract:

On December 8, 2018, the revised Immigration Control Act was enacted, which is expected to further expand the acceptance of foreign workers. As a result, the possibility for international students from overseas universities to work as internship students in Japanese companies for six months to one year has become higher than ever. However, many Japanese companies do not have advanced management know-how for foreign workers. In addition, even foreigners who have certain technical skills are often treated as mere workers because they cannot speak Japanese fluently. In this way, it has been reported that there has been a lack of matching between the corporate side's demand for long-term internship students and the students' expectation of being able to intern at Japanese companies.

Before the new coronavirus disaster, Taiwan's universities of science and technology had been actively sending students to Japanese companies. The traditional employment management method of Japanese companies is not a job-oriented one, which allows Taiwanese students to specialize in their desired individual abilities, but an individualistic one. Therefore, the possibility of a discrepancy between the two is very high. The purpose of this paper is to find a solution to the discrepancy between Japanese companies and international students in their attitudes toward their work. In order to do so, this paper presents solutions through the opinions of the Japanese companies that receive the students, the Taiwanese students who work there, and the teacher in charge of the Taiwanese science and technology universities that dispatch the students.

Keywords: Internship, students, university of science and technology, Taiwan, Japanese companies

1 台湾におけるインターンシップの状況

昨今、台湾に日本企業が数多く進出している。その原因の一つとして、日本人の消費マインドが上昇しないことが挙げられる。デフレ経済のなか、少子高齢化が進展するのに従い、若年労働者が減少しつつある。また、2004年から現在に至るまで、全労働者のうち、正規労働者の割合は70%から徐々に60%に下降している(厚生労働省 2018)。また、たとえ正規労働者として雇用される企業が存在したとしても、きつい、汚い、危険、いわゆる3Kと呼ばれる労働環境であれば、重労働でない産業の非正規雇用を選択する日本人も一定数存在する。そのため、重労働といわれる製造業や宿泊、飲食サービス業では、人手不足の傾向が顕著である。¹ それらの企業は賃金を上げて、雇用促進を目指すのではなく、海外に人材を求め始めた。その一つが、台湾の科技大学²であった。なぜ、台湾なのであろうか。様々な要因が考えられるが、外見、性格面、知日的などが考えられる。昨今の東アジア情勢と相まって、日本企業が台湾に押し寄せたのも一因だと考えられる。

また、2009年6月から日台ワーキングホリデーが開始され、多くの仲介業者といわれる斡旋業者が台湾の科技大学を訪問し始めた。その後、ほどなく、台湾の数校の科技大学は、学生たちをインターンシップ生として日本の宿泊、サービス業に派遣し始めた。

台湾におけるインターンシップの研究は、董荘敬教授が先駆者であり、数多くの研究実績を蓄積している。例えば、董(2018A、2018B)では、教育の職業的レレバンスやキャリア形成などを中心に、現在の台湾の科技大学におけるインターンシップ制度の問題点をさまざまな観点から考察している。

本稿では、台湾の科技大学における学生の長期インターンシップを扱うことから、董(2018A、2018B)の研究に依拠しつつ、より最近の台湾の科技大学から日本企業に派遣される学生の状況を提示したい。具体的には、企業側、大学(以下、科技大学と同意である)側、そして、学生側が持つインターンシップに対する考えを考察する。また、その裏に隠された三者の目的や思惑を探る。さらに、実際にインターンシップとして学生を日本に派遣した後において、それぞれが抱える問題点を探り出し、三者間の関係をより円滑にするための解決策を探る。

拙稿の構成は以下の通りである。第2章では、三者のインターンシップに関する取り組みを概観し、第3章において研究方法を提示する。第4章では、研究結果を掲載し、第5章で結論を述べる。

1 2019年10月の厚生労働省の産業別外国人の調査では、外国人労働者の人数(割合)が多い順に、製造業:48万3,278人(29.1%)、卸売業、小売業:21万2,528人(12.8%)、宿泊業、飲食サービス業:20万6,544人(12.5%)というように示している。これら上位3つの産業が日本の全産業の半数以上であることも示している。

2 台湾における技術系、および職業系大学のことであり、日本の専門学校と大学の中間に位置する。

2.台湾の科技大学生を巡るインターンシップ制度

2.1台湾人学生に対するインターンシップの教育効果

日本の大学生が企業に赴くインターンシップは、数日から2週間程度実施されるものである。その中でも、学生が企業訪問をするワンデーインターンシップというものが大半を占めている(亀野、川上 2018)。その理由は、企業側が過度に個別の大学と緊密な関係になれば、社会的批判を招く恐れがあるため、短期間のインターンシップが主流となっているのである。また、日本の学生は、インターンシップで企業の雰囲気を感じ、その企業が、自分自身が想定していた職場であるのかを感覚的に感じ取るだけのものであるというのが、日本で実施されているインターンシップの本質である。

一方、台湾の科技大学では、夏休みや冬休みに実施される数週間のインターンシップから、1年間の長期間に及ぶインターンシップまで、日本の大学よりは、かなり長期的なインターンシップが実施されている。そのため、台湾の科技大学における学生のインターンシップに対する意識は、日本の学生のインターンシップよりも異なると考えられる。例えば、日本の大学の学生に対するインターンシップは、企業の雰囲気を感じ取るためのものであるが、台湾の科技大学の学生に対するインターンシップは実際に長期間就労することを想定しているため、日本企業の雇用管理を実際に一定期間体験することとなる。そのため、インターンシップの教育効果は、台湾の科技大学の学生たちの方が、顕著に表れると考えられる。

上記の点を考慮して、董(2018B)は、日本企業でのインターンシップにおいて、台湾の科技大学の学生に求められる能力を明らかにした。日本企業において、台湾の科技大学の学生は職業倫理、挫折に耐える力、論理的思考力、さらには問題解決能力を身に付ける必要があると指摘している。つまり、長期間のインターンシップを経験すれば、董(2018B)が指摘している能力の欠如が、インターンシップに参加した学生自身にとって把握可能となるため、この点から捉えれば、日本企業での長期間のインターンシップは、学生にとって教育的効果があると考えられる。

2.2 台湾の科技大学が期待する日本企業でのインターンシップの教育効果

日本の大学教育現場においてもインターンシップが教育の一つとして普及している。例えば、単位認定の授業科目としてインターンシップを実施している大学数は、2013年度には756校中531校(70.7%)である(三浦 2016)。つまり、大多数の大学が、インターンシップを教育課程として利用している。当該インターンシップの目的であるが、文部科学省によると、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している。このように、文部科学省は、日本の大学が実施するインターンシップには教育効果があると理解をしている。その教育効果とは、学習意欲向上や就業意識向上効果などである(三浦 2016)。

しかしながら、日本のインターンシップ制度は、亀野、川上(2018)の調査によると、数日ないし2週間未満の間で実施されるものであるため、それほど効果がみられるかは疑問であるとしている。また、三浦(2016)も、インターンシップの学習意欲効果は統計的には、有意となら

なかったと報告している。

一方、台湾の科技大学の場合は、学生たちを日本企業に長期間、インターンシップ生として派遣している。その雇用形態は、日本の非正規雇用にあたるパートタイマーの雇用形態に準じている。そのため、台湾の科技大学では、学生たちを日本企業に派遣することで、高い教育効果が得られることを期待している。

董(2018B)は、台湾の大学におけるインターンシップのあるべき姿を検討するため、定量調査を実施した。大学はインターンシップを実施するにあたり、量的拡大と質的向上の二点を追及すべきだと指摘をしている。具体的には、量的拡大は、インターンシップへの参加学生を増加させつつ、その意義や目的について、学生に理解を促し、徹底させるべきだとしている。また、質的向上は、インターンシップに参加する学生の個別プログラムの作成、インターンシップの事前、事後教育の実施、インターンシップに対する評価と目的の再確認などが教育の向上に繋がるとしている。しかしながら、多くの台湾の科技大学では、インターンシップの内容と専門能力の養成との関連性が極めて弱いとも指摘をしている。そのため、日本企業のインターンシップから教育効果を得るためには、質量の両方を充実させ、さらに、質量を追求していけば、より有効な教育効果が得られると考えられる。

2.3 日本企業が台湾人インターンシップ生を受け入れる背景と教育効果

日本型雇用システムが変容しつつある。一般的に、日本型雇用システムは、終身雇用、年功序列、企業別労働組合がワンセットとして機能してきたものとして捉えられている。このような雇用慣行システムは全体として企業特有の特殊技能促進のための合理的なシステムであった(岡崎・奥野 1993)。当該システムを採用している企業は、労働者に企業特有の特殊技能を身につけさせることを要請する。また、従業員も当該技能を身につけ、企業業績に貢献していくことにより、内部昇進をしていくということを期待して就労している。多くの日本企業も同様なシステムをとり、また、従業員自身もそのシステムに応じて行動をしてきた。

ところが、2019年5月13日、トヨタ自動車の社長である豊田章夫氏は、従業員の終身雇用を維持するのは困難だと発表した(日本経済新聞 2019)。豊田氏の発言は、今後は、取り換え可能な一般的技能を有する従業員、つまり非正規雇用社員を積極的に活用していくという意味であると推測される。周知のとおり、昨今の日本企業は、一般的技能を有する非正規社員などを積極的に活用している。それは、現在所属している終身雇用として採用された従業員の雇用を可能な限り維持するため、新卒一括採用はできるだけ抑制したいとの思惑もある。その代替措置として、非正規雇用制度が活用されてきた。現在では、多くの職場で、非正規雇用社員が雇用者全体の1/3を超過し、職場によっては正社員とほとんど変わらない仕事をしている場合もあると報告されている。企業においては、企業特有の特殊技能を持つ従業員を正規雇用として残しつつ、一般的技能が必要となる職は非正規雇用で補う形をとっている。

しかしながら、日本では確実に人口が減少していくことが予想されている。これまでの日本型の年功序列賃金、終身雇用などのシステムは、日本の人口増、GDP増を前提としたモデル

であった。そのため、正規雇用の若手の優秀な人材獲得が困難になり始めたことで、人手不足が顕著な産業の企業が目を向けた先が、外国人労働者であった。日本の企業は、日本語が話せる外国の人材を積極的に人材不足の業務に活用し始めている。そのような背景から派生したのが、台湾における科技大学の学生インターンシップである。特に人材不足が顕著である宿泊業や飲食サービス業に、当該学生たちが広く受け入れられている。それにより、台湾の科技大学も上記の産業に学生をインターンシップ生として派遣することで、今まで、台湾の科技大学における座学では得られなかった教育効果を期待している。

ところが、日本企業の雇用管理手法は、外国人が望む個人の能力を専門化させる職務主義ではなく、属人的主義である(守屋 2012)。それゆえ、現時点において、ほとんどの日本企業は異質で、多様な人材の能力、経験、価値観を受け入れることによって、組織全体の活性化、価値創造力の向上を図るダイバーシティマネジメントを積極的に取り入れることは難しいと推測される。そのため、多くの日本企業は、日本人従業員に対して実施してきた伝統的な雇用管理手法を外国人、つまり台湾人のインターンシップ生にも適用させていくことで、企業の価値を高めようとしたのであろう。そのことから、台湾人の学生が望む自身の能力を専門化させるインターンシップの教育効果にうまく合致するかは、その職場環境や雇用システムに左右されることになると思像される。

3 研究方法とデータ

当該調査における研究手法は、インターンシップを受け入れている企業担当者、大学におけるインターンシップ担当教員、インターンシップを経験した学生へのインタビュー調査である。実施機関は台湾におけるA科技大学日本語学科である。調査対象者は2017年2月から2019年8月の間に、インターンシップに赴き、帰国するまで、インターンシップを経験してした学生たちである。その間に受入れをした日本企業の担当者、さらに学生と企業の間に立つ担当教員である。企業側(宿泊業4社、サービス業2社)のインタビューはインターンシップ担当者9名(全員日本人で、女性6名、男性3名)、大学担当教員のインタビューは3名(台湾人女性1名、台湾人男性1名、日本人男性1名)、学生のインタビューは18名(全員台湾人で、女性16名、男性2名)である。インタビュー方式は、個別面談を設定(企業担当者へのインタビューは、インターンシップ終了後に企業に赴き、教員、および学生のインタビューはインターンシップ終了後に当該大学にて実施をした。)し、インタビューアーが被験者に簡単な質問をし、当該質問に対して、被験者に自由に回答をしてもらう形式を採用した。一人あたり、10分程度のインタビュー時間をとった。

4 研究結果

4.1 企業担当者の回答

まずは、企業の担当者に対するインタビューの回答を報告する。台湾の学生受け入れ前について、インターンシップについてどのような期待を持っていたのかについて質問をした。多く

のインターンシップ生を受け入れる企業側の回答は、台湾進出を考え、就職希望の人材を確保するためではなく、現状で、人材が不足している業務を最低賃金で就労をしてもらおうと考えている傾向が伺えた。しかも2、3か国語を操れる人材を、日本で雇用するのは非常に困難であり、台湾の学生がそのような能力を保持していることは非常に魅力的であった。特に、インバウンド需要が高い関西地方では、上記のバイリンガル、トリリンガルの能力を保持する学生たちを就労させれば、宿泊、飲食業においては、他の企業よりも競争力を持てることが期待できると想定していたと回答した。そのため、受け入れ前は、台湾の学生は、非常に有益で戦力となるインターンシップ生であると考えられた。以上が、日本企業側が求める台湾の学生への受け入れ前の印象であった。

インターンシップ終了後に関するインタビュー結果は以下のとおりである。日本企業の担当者は、受け入れ時、学生たちがそれぞれの企業の慣習になじめるように、日本式の就業の心得を一から教える必要があったと回答した。例えば、上司、同僚、さらには客に挨拶をしない。報告、連絡、相談、いわゆるホウレンソウをしない傾向がみられた。企業内のルールを守らないことも見受けられたとの回答があった。TPOに沿わない日本語の使用があったという回答は、全ての企業で共通してあげられた。こういった問題は、担当者を配置したり、研修をすることで、少しは改善したとの回答も得られた。

一方、いわゆる5つ星と言われる高級ホテルでのインターンシップの場合、言葉の壁、地理、歴史などの知識の問題があげられた。まず、当該ホテルにおける就労では、敬語が必須で、日本語母語話者並みの日本語会話が客に要求されるため、そのような日本語会話を保持しない学生たちは、バックヤード業務や中華系のVIP客、英語を必要とする客専用のラウンジなどへ配置転換された。また、客の前に出す前提として、日本語会話はもちろんではあるが、客からの質問に的確に回答する必要もある。例えば、ホテルの担当者からの回答では、客から、このホテルからJRの駅には、どのように行けば良いかとの問いに、答えられなかった。また、コンビニエンスストアの場所、たばこの買い物の託りなどに対応できない場合があった。そのため、客の前に出すのは非常に難しいことから、バックヤード業務に専念してもらうしかかったとの回答が2つの高級ホテルから共通して挙げられた。

4.2 インターンシップ担当教員の回答

次に、インターンシップ担当教員の回答について報告をする。大学側のインターンシップに対する思惑として、学生が大学から一定期間不在となるため、大学にとってはコスト的にプラスの面があるという考えもインターンシップ実施要因の一つであるとの回答が得られた。また、魅力的なインターンシップがあれば、学生募集にプラスの効果があるとも考えられる。例えば、大手日系航空会社における地上勤務のインターンシップである。A科技大学では、半年に一度、当該インターンシップに赴ける機会があるため、航空業界でインターンシップを希望する高校生が、A科技大学に入学する者も一定数存在していることも分かった。

担当教員からのインターンシップ生に関する質問で、万が一学生に何らかの問題が発生した

場合、すぐに日本のインターンシップ先には向かえないことが心配であったとの回答があった。例えば、学生が事件や事故に遭遇した場合、企業側の担当者だけに任すことができないため、現地まで赴く必要があったとの報告が2例あった。さらに、毎月1回学生に報告書の提出が義務付けられているが、報告書を出さない、連絡をしてこないなどの回答も得られた。さらに、企業担当者から、遅刻や無断欠勤をする学生に対して、注意を促すようにしてほしいと連絡を受け、当該学生に連絡をしても無視され続けたというケースも存在した。ある学生は、宿泊業での重労働に対する不満を担当教員には伝えず、保護者に伝え、その保護者が直接、学長に不満を訴えるというケースも発生した。また、出入国在留管理庁への入国申請資料を担当教員が作成しなければならず、マニュアルなどがなく苦勞したとの報告も得られた。

一方、学生がインターンシップから帰国後、学習意欲向上という教育効果が得られたという意見もあった。例えば、日本企業で礼儀や忍耐力、長期の異文化を体験したり、就労してきたことで、帰国後の授業態度がよくなった。また、日本語会話が格段に上がった。保護者から非常に喜ばれたという報告もあった。

4.3 学生の回答

最後に、学生のインタビューの回答について述べる。学生たちは、日本企業でのインターンシップを、憧れの海外で賃金を得ながら、自身のキャリアアップにつながる有益な機会であると捉えていた。また、企業や大学の支援により、個人で日本に行くよりも非常に容易に半年から1年間、海外での生活が可能になることから、半ば旅行気分でのインターンシップに赴くことが意識の根底にあったと考えていたと回答した学生が過半数を超えていた。これは董(2018A、2018B)の研究結果とも一致していた。

インターンシップに赴く前についての回答では、主に、日本の企業で仕事ができ、技能が身につく。日本文化、特に日本のおもてなし精神が学べる。大学などで学んできた外国語、特に日本語が仕事で活用できる。外国の友人ができる。お金が稼げる。日本で旅行ができる。働きながら、単位が取得できるなどが学生たちからの回答の中で多かったものである。当該事項は、相対的に帰国後も同じだと回答が多数を占めた。これらの回答から就業意識向上の教育効果が見られる。

一方、日本企業でのインターンシップについての不満は、税金が高かったこと。約20%の源泉徴収は、インターンシップのみでの賃金で生活をしていくことは非常に辛かったと回答する者がいた³。また、業務が大変だったこと。例えば、宿泊業では、早朝6時出勤、中抜き、そして深夜11時までの業務が連続したこと。自分が担当ではない仕事の手伝いをしなければならなかったこと。小柄な女性なのに、一人でビールケースをいくつも運ばされたこと。それを日本人上司に伝えたところ、皆同じ、あなた一人ではないと返答されたと回答をしていた。ある学

3 企業側も学生が帰国後、源泉徴収票を学生に送付し、日本の確定申告の制度を伝えている。また、日本と台湾は租税協定を締結しており、台湾の国税局で源泉徴収された税金の還付申請ができるという情報も企業側の担当者からなされている。

生は、日々、バックヤード業務ばかりで外労(台湾での外国人労働者の蔑称)のようだと感じた。週5日40時間の労働が辛かった。5から15分前に出勤することに納得がいかなかった。上司の言葉が分からなかった。食事面で栄養が取れているか心配だった。インターンシップに赴く前の教師や会社の担当者の話と、実際の業務内容や就労時間が異なっていた。日本人の上司と価値感の対立が生じた。日本人の子供から発音を馬鹿にされたという意見も一部はあったが、総じて日本人上司や同僚と良好な関係にあったとの回答が多数を占めた。

以上が、学生たちからの回答であるが、相対的に、長期のインターンシップは非常に困難な体験であったと想像されたが、ほぼ8割の学生たちは、再度日本企業でインターンシップをしたいと回答をした。ただ、同じ企業でのインターンシップは希望しない。異なる業種や職場を体験したいという学生たちが、その8割の内の半数以上を占めた。

5 結論とディスカッション

拙稿は、台湾の科技大学における学生たちが日本企業に長期間インターンシップに赴き就労した際の企業側、大学側、学生側の意見から教育効果があるかどうかを考察したものである。三者のインタビューの回答を要約すると、企業側は、安くて有能な人材の活用を期待していたものの、思った以上にコミュニケーションコストなどが高くついたと感じていた。一方、大学側の担当教員は、学生の教育を企業任せにしている面があることは否定できない。また、ある程度の期間インターンシップをしてきた学生たちは、成長して帰ってきたことを認めている。それゆえ、大学にとっては、インターンシップに教育効果が得られたことで、有益な面がある。最後に、学生たちは、インターンシップに赴く前は期待に胸を膨らませてはいたが、週40時間という業務をいきなり課せられることで、かなり精神的に過酷な状況に陥ったと思われる。そこで、不満を吐き出せず、仕方がなく、保護者に頼る場合もあったのだろうと想像される。また、学生たちは、経験したインターンシップは、就業意識の向上にプラスの作用として働いたと述べていたが、将来の自身のキャリア、つまりより明確な就業意識向上に繋がったという具体的な回答は得られなかった。それは、日本企業の長期インターンシップは大学の課程の一環として実施されたものであり、授業のようにクリアすべき課題のようなものと捉えていたのではないかと推察された。

以上より上記の三者間の関係から、導きだされる結論であるが、企業側のインターンシップに対する思惑と学生側の思惑には、かなりの乖離が存在していた。それは、学生の能力は個々に異なるため、企業側も画一的に、日本の雇用システム通りに外国人学生を取り扱うのではなく、比較的優しい業務を短時間のOJT(On-The-Job Training)から始めることで、徐々に仕事に慣らしながら、最初の1.2か月をかけて週40時間の就労にもっていくと、企業側にとっても効果があったのではなからうか。インバウンド需要により企業側の人材不足は否めないが、ダイバーシティマネジメントの観点からすると、学生たちは、あくまでインターンシップ生ということを理解してもらえれば、学生たちからの不満は、それほど出なかったのではないかと推察される。また、インターンシップに赴く前の事前研修を担うのは大学であることも認識すべ

き事項である。これは、董（2018A、2018B）でも、触れられていることであるが、学生たちはインターンシップの前に、週40時間労働や異文化での生活という過酷な現実が待ち受けていることを熟知していないため、大学が提供する講座などにも中途半端に取り組む傾向にある。大学側も厳格な態度で、インターンシップに赴く学生と真摯に向き合い、より厳しいノルマを達成した学生にだけ、インターンシップに赴くことができるようにすれば、企業側、大学側にもメリットが出るのではなかろうか。

拙稿の知見であるが、現在の日本企業、特に宿泊業や飲食業では、企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility: CSR）の観点から外国人インターンシップ生を積極的に受け入れることで、サービスを充実させようと試みてはいるが、必ずしも外国人のマネジメントにおいては、容易ではないようである。それを解決するためには、ダイバーシティマネジメントを考慮にいれながら、日本的な管理手法、例えば顧客第一主義や日本的な縦と横の人間関係などを外国人従業員に、就労前に研修し、就労中にも継続して説き続けていくことが、より明確な就業意識向上の教育効果に繋がっていくと思われる。

また、大学側にとっては、日本企業でのインターンシップは、外見적인面から見て教育効果、つまり学習意欲向上に繋がることが分かった。さらに、魅力的なインターンシップを学生に提供できれば、入学志願者が増加することも分かった。少子化で入学者数が減る中で、航空業やアミューズメント業などのインターンシップを学生に提供できれば、入学者はさらに増加する可能性がある。

最後に、学生たちも自分たちの能力を使って、誰かの役に立つ価値ある存在であることを認識しながらインターンシップに取り組んではいたものの、異文化の雇用管理システムに戸惑いをかなり感じていたと思われる。この点は、上記で述べたように、大学側が事前研修などで、日本の雇用管理システムを周知すると同時に、インターンシップから具体的な教育効果（学習意欲向上や就業意識向上）が得られる可能性があることも事前に通知すべきであろう。また、当該研修内容は派遣する企業側と内容を協議すれば、より有効なインターンシップが実施できると思われる。

以上により、企業側、大学側、学生側のインタビュー結果をまとめた。拙稿は、台湾の科技大学の学生たちが日本企業でインターンシップを経験した面のみ焦点を当てて検討したものであるため、他の研究結果や日本の大学生のインターンシップの実態とは異なるかもしれない。しかしながら、少子高齢化の中で、台湾から日本企業に入ってくる人材は、より一層増加することは間違いないであろう。その点において、当該研究結果が、日本企業で就労する外国人やインターンシップ生を受け入れる企業などで参考になればうれしい限りである。

拙稿の被験者は日本企業側の担当者、ならびに学生側も女性が多数を占めていた。将来の研究では、当該三者の性別の割合が均等になるような量的手法に依拠した研究結果を提示したい。

参考文献：

- 院田晴香, & 舟生日出男. (2018). 振り返りワークシートのテキスト分析に基づく学校インターンシップを通じた教職志望学生の意識変容の把握. 日本科学教育学会研究会研究報告, 33(3), 97-102.
- 岡崎哲二, 奥野正寛, & 植田和男. (1993). 現代日本経済システムの源流 (Vol. 6). 日本経済新聞社.
- 亀野淳. (2018). インターンシップやアルバイトによる能力形成と就職活動との関連についての実証分析: 大学生に対するアンケート調査結果から.
- 亀野淳, & 川上あき. (2018). インターンシップ参加学生アンケート調査結果: 2017 年度北海道大学全学インターンシップ. 高等教育ジャーナル: 高等教育と生涯学習, 25, 75-83.
- 厚生労働省. "「非正規雇用」の現状と課題: 正規雇用と非正規雇用労働者の推移" 厚生労働省. 2020-01-12.
- <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000120286.pdf>
- 董荘敬. (2012). 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).
- 董荘敬. (2018A). 学校から職業へのトランジションの変容—キャリア教育・キャリア支援の実践と課題
- 董荘敬. (2018B). 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効果
- 三浦一秋. (2016). インターンシップの教育効果についての分析. インターンシップ研究年報, 19, 1-10.
- 守屋貴司. (2012). 日本企業の留学生などの外国人採用への一考察. 日本労働研究雑誌, 54(6), 29-36.
- 「2018年12月8日 改正入管法が成立、外国人受け入れ拡大」『日本経済新聞』、2020年12月7日、電子版 (<http://www.nikkei.com> 閲覧日: 2021年1月12日)
- Japan Data"日本の外国人労働者数は165万人: 2019年10月時点、中国人とベトナム人でほぼ半数に" nippon.com.2020-01-03.
- <https://www.nippon.com/ja/japan-data/h00676/>

当該論文の執筆は、109学年度文藻外語大学教師専題研究計画申請書（個人型）：JPRS109002の助成金交付により遂行された研究に依拠している。