台湾におけるインターン生に関する一考察

―文藻外国語大学日本語学科の学生を例にー

黃思瑋

**一　はじめに**

1　背景

インターンシップとは、就業体験を通じて、仕事や企業、業界、社会への理解を深めることができる制度のこと。数日間のものから1カ月以上にわたる長期のものまで実施期間はさまざまであるが、社会に出る前にビジネスの現場を体感できる機会になる。

日本の人手不足の現状において、インターン生の受け入れは重要な解決策の一つとなっている。産業界やビジネスセクターにおいて、特に高度な技術や専門知識を持つ労働者の不足が深刻化しており、これに対処するためには新たな人材の育成が必要である。

近年、日本企業は人材確保のためにインターン生の受け入れを積極的に検討している。人材不足や高齢化などの社会的課題に直面する中、若手人材の育成と確保が企業の成長と競争力強化に不可欠である。そのため、インターンプログラムを通じて若手人材の育成と採用に積極的に取り組むことで、将来の人材の確保につなげようとする動きが広がっている。

インターン生の受け入れには、需要と寛容さが重要な要素となる。需要としては、企業や組織が新たな人材を必要としており、そのニーズに応えるためにインターン生を受け入れることがある。例えば、新たなプロジェクトの立ち上げや成長戦略の実行に必要な人材を確保するために、インターン生を活用する企業が増加しているようである。

一方、寛容さは、インターン生に対する柔軟な姿勢や理解を示すことが重要である。特に異文化間のコミュニケーションや業務スタイルの違いがある場合、受け入れ側が寛容であることが、インターン生の成長と成功に不可欠である。

インターンシップに関する研究者は酒井・白坂（2023）、石田（2019）、芦塚（2016）、尾川・甲原（2015）などが挙げられる。酒井・白坂は、「大学生を対象とした大学主催インターンシップの効果を学問・就職活動の方法が異なる文系・理系学生を軸に検証する。検証の結果、効果のひとつである就業観の醸成では，文系学生は肯定的に捉えている一方、理系学生は、否定的と異なる結果であった」と述べている。

石田は「インターンシップ活動が盛んとなるとともに、企業と大学が連携し課題解決型インターンシップともいうべき取り組みも数多く出現してきた。それらは特定の課題が与えられ取り組むものや企業と大学双方で課題を探索し取り組むもの、インターンシップそのものにはインターンシップ後の学習意欲や理解を向上させることに寄与するものの、職業意識の育成に効果があるかどうかまでは明らかではないという報告もある。しかし課題解決型インターンシップとも呼ぶべき取り組みの多くでは、その教育的効果を否定していない」と結論を出している。

芦塚は、「労働市場，雇用の変化が見据えられているが、依然として新卒一斉採用を前提に，大企業中心に企業単位で最適人材の獲得手段として位置づけられているのが，採用マッチングを主眼とした「インターンシップ」である。他方で，目立たず，時間をかけて丁寧に，中小企業における長期実践型インターンシップは，容易には得難い学び合いの場，企業側の人材と学生がともに成長する機会を生み出している。学問知と実践知の往還を通して学生が成長できる機会を提供し、各中小企業がインターン学生との学び合いを通じて課題解決に向けた自律的な実践に取組むことができる。長期実践型インターンシップは、中小企業の長期的な視点からの資質向上を実現しうる。」と指摘している。

尾川・甲原は、「（１）短期インターンシップを通じて、学生は自己と学ぶことと働くことを統合的にとらえる態度を形成することができる。（２）短期インターンシップを通じて、学生は働くために必要な能力に関する単純な先入観やイメージを解体し、多様化・再構築することができる。（３）短期インターンシップを通じて、学生は大学内外における体験的な学習に対する積極性を発達させる」と考えられる。彼らは「インターン生の能力開発とキャリア形成に焦点を当てた研究を行い、教育政策やプログラムの改善」などの視点から論文を発表したら提案したり分析している。

以上の研究者らは、インターンシッププログラムに関するさまざまな側面について研究しており、その成果は学術的な論文や教育実践に活かされている。

上述の研究によれば、インターン生の担当教員や指導員は、この人手不足の現状に対処するために重要な役割を果たす。彼らは、インターン生の育成と指導を通じて、次世代の労働力を育成する責任がある。例えば、インターン生の担当教員は、企業や組織と連携して、適切なインターンプログラムを設計し、学生の成長をサポートする。また、インターン生の指導員は、実務経験や専門知識を提供し、学生が業務に適応し、成果を上げるためのサポートを行う。

このように、インターン生の受け入れは人手不足の解決策として重要であり、受け入れ側の需要と寛容さ、そして担当教員や指導員の役割が重要である。これらの要素がバランスよく機能することで、インターン生は成長し、企業や組織は新たな人材を活用し、人手不足の課題に対処することができる。

インターン生を多く採用している企業は、新しい人材の育成と組織の活性化を目指している。こうした企業では、インターンプログラムを通じて学生に実務経験を提供し、将来の優秀な社員候補を発掘することを重視している。こうした取り組みは、企業の成長と競争力強化につながる。

文藻外国語大学日本語学科では、インターンシップに力を入れており、多いときには年に80名ほどの学生をインターン生として、日本に派遣したことがある。コロナ禍の影響で、中止せざるを得なくなったのであるが、水際対策が緩和されてから、だんだん派遣学生数が増えつつあるのである。

過去に担当してきたインターン生たちは、多様なバックグラウンドや能力を持っており、私にとって非常に貴重な経験であった。彼らは熱意に満ちており、新しいことに挑戦し、成長する意欲を示していた。また、彼らの多くはチームプレイヤーであり、協力してプロジェクトに取り組む姿勢が素晴らしかった。

一方で、いくつかのインターン生はコミュニケーションの課題や技術的なスキルの不足に直面していた。特に、日本語能力が不十分な学生がいたことが課題であった。また、一部の学生は自己管理能力やプロジェクト管理能力が不足しており、時間の使い方や優先順位の設定に苦労していた。指導経験によれば、インターン生の指導員には、以下のような心構えを求めると考えられる。

1. 柔軟性と寛容さ: インターン生はまだ経験が浅く、失敗や誤解が起こりやすい。指導員はそのような状況に理解を示し、柔軟に対応する必要がある。

2. 適切なガイダンスとサポート: インターン生は実務経験が少ないため、適切なガイダンスとサポートが必要である。指導員は的確なフィードバックやアドバイスを提供し、学生の成長を促進する。

3. コミュニケーション能力: インターン生との円滑なコミュニケーションが重要である。指導員は適切なコミュニケーションスキルを持ち、学生との関係を構築し、相互理解を深める努力をする。

また、インターン生の担当教員は、企業と学生の架け橋として以下のような心構えも求めると考えられる。

1. 学生の成長支援: インターンプログラムを通じて、学生の成長を支援し、将来のキャリア形成に役立つよう努める。

2. 実践的な指導: 理論だけでなく、実践的なスキルや知識を学生に提供し、現場での実務経験を積む機会を提供する。

3. 学生と企業との連携: 学生と企業の間で円滑なコミュニケーションを促進し、双方の期待や要望を理解し合うための役割を果たす。

これらの心構えを持った指導員、インターン生、担当教員の存在が、インターンプログラムの成功と成長につながる。企業側も指導員や担当教員の役割を認識し、インターン生の育成に積極的に協力することが重要である。

その一方、インターン生自身も以下のような心構えを求めると言えよう。

1. 積極性と自己啓発: インターン生は学びの機会を最大限に活用するため、積極的に仕事に取り組む姿勢が求められる。自らの成長と学びを重視し、自己啓発に努めることが重要である。

2. 柔軟性と適応力: 新しい環境や仕事に適応するための柔軟性と適応力が必要である。インターン生は変化に対応し、異なる状況に適切に対処できるよう努める必要がある。

3. コミュニケーション能力: チームでの効果的なコミュニケーションが重要である。インターン生は自分の意見や疑問を遠慮なく伝え、円滑なコミュニケーションを図ることが求められる。

ところで、具体的には、インターン生は以下のような貢献を行うことがある。

1. 新しいアイデアや視点の提供: インターン生はまだ経験が浅いため、従来のやり方にとらわれず、新しいアイデアや視点を持ち込むことがある。これにより、組織内のイノベーションや改善が促進される。

2. 技術的な知識やスキルの提供: インターン生は新しい技術やツールに精通していることがあり、これらの知識やスキルを組織に持ち込むことで、業務効率や品質の向上が期待される。

3. プロジェクトへの積極的な参加: インターン生はチームプロジェクトに積極的に参加し、自らの能力を発揮する。彼らの貢献により、プロジェクトの遂行がスムーズに進み、成果が得られる。

4. 組織文化への新たな風の吹き込み： インターン生は若い世代の代表者として、組織の文化や風土に新たな風を吹き込むことがある。彼らの活気やアイデンティティが組織全体の雰囲気を活性化させる。

インターン生からの貢献は、企業や組織にとって非常に重要である。彼らは新しい視点やアイデアを持ち込み、組織の業務やプロジェクトに新鮮な刺激を与える。また、彼らは若い世代の視点や技術的な知識を持っており、これらを活用することで組織全体の活性化やイノベーションを促進することができる。これらの貢献は、組織にとって貴重なものであり、インターン生の存在が組織の成長や発展に不可欠であることを示している。

さらに、インターン生の将来については、インターンシップを通じて得た経験やスキルが彼らのキャリアの基盤となる。彼らは企業や組織での実務経験を通じて自らの興味や適性を見つけ、将来のキャリアの方向性を定めることができる。

それだけでなく、就職活動との繋ぎとして、インターン生は自らの経験や成果を活かして、将来の就職活動に備えることが求められる。彼らはインターンシップを通じて得た実務経験や成果を履歴書や面接でアピールし、自らの価値をアピールすることが重要である。また、インターンシップ先の企業や組織との良好な関係を築き、将来の就職先としての可能性を模索することも重要である。

インターン生は、就職活動においても自らの経験や成果を積極的にアピールし、将来のキャリアの構築に向けて積極的に行動することが求められる。これにより、彼らは将来のキャリアの成功に向けて道を切り拓くことができるだろう。

**二　インターン先の声**

インターン先がインターン生の受け入れによって、以下のような余儀なくされる状況が生じると言っている。

１．新たな人材の発掘と育成: インターンプログラムを通じて、優秀な若手人材を発掘し、組織内でのキャリア形成や育成に積極的に取り組む。これにより、将来的な人材不足のリスクを軽減し、企業の持続的な成長を支える。

２．組織の活性化とイノベーションの促進: インターン生は新しい視点やアイデアを持ち込み、組織内の業務やプロジェクトに新たな刺激を与える。彼らの参加により、組織の活性化やイノベーションの促進が期待される。

３．人材獲得競争力の強化: インターンプログラムを通じて、優秀な若手人材を育成し、組織内に定着させることで、競争力の強化が図られる。これにより、他社との人材獲得競争において優位性を確保し、組織の成長と発展に貢献する。

　将来の展望としては、インターンプログラムを通じて育成された若手人材が、組織内でのキャリア形成やリーダーシップの発揮を果たし、企業の成長と発展に不可欠な存在となることが期待される。また、インターン生が将来的に組織に正式に採用されるケースも増加することが見込まれる。これにより、組織と若手人材の間に良好な関係が築かれ、両者が共に成長し合うサイクルが構築される。

　また、インターンプログラムを通じて企業が若手人材の育成に注力する姿勢が広まることで、日本のビジネス環境や労働市場全体の活性化が期待される。若手人材の活躍により、企業のイノベーション力や競争力が強化され、日本経済の持続的な成長と発展に貢献することが見込まれる。

以上のように、インターンプログラムを通じた若手人材の育成と採用は、企業の成長と日本経済の活性化に不可欠な要素となっている。企業は今後も積極的にインターンプログラムの実施や若手人材の育成に取り組み、持続的な成長と競争力強化を図っていくことが求められる。

からといって、現場の状況によれば、インターン生と正規社員との間には、異文化理解や尊重の課題が生じることがある。異なる文化や背景を持つ人々が同じ組織で働く場合、コミュニケーションのずれや価値観の相違などが葛藤を引き起こす可能性がある。以下では、これらの課題や葛藤について詳しく探求し、解決策について考察する。インターン生と正規社員の葛藤の要因は

１．文化の違い: インターン生と正規社員は異なる文化や背景を持つ場合があり、それがコミュニケーションや働き方に影響を与えることがある。異文化理解と尊重の重要性から考えれば、

* 1. 異文化理解の必要性: インターン生と正規社員は異なる文化背景を持つ場合があり、相互理解と尊重が不可欠である。異文化理解を深めることで、コミュニケーションの円滑化や葛藤の解消につながる。
  2. 尊重の重要性: 異なる文化やバックグラウンドを持つ人々を尊重することは、建設的な労働環境の構築に欠かせない。相手の意見や価値観を尊重し、受け入れる姿勢が葛藤の解消に役立つ。
  3. 解決策と展望

Ⅰ異文化トレーニングの実施: 組織全体で異文化トレーニングを実施することで、インターン生と正規社員が異文化理解を深め、相互尊重の意識を高めることができる。

Ⅱ. オープンなコミュニケーションの促進: インターン生と正規社員がオープンなコミュニケーションを行うことで、お互いの期待や価値観を理解し合うことができる。コミュニケーションの場を設け、意見交換やフィードバックを積極的に行うことが重要である。

Ⅲ. メンタリングプログラムの導入: 正規社員がインターン生のメンターとなるプログラムを導入することで、経験豊富な社員が新入社員をサポートし、相互理解と協力関係の構築を促進することができる。

Ⅳ.多文化チームの構築に向けたアプローチ

ⅰ相互理解と尊重の醸成: チームメンバー間で相互理解を深め、異なる文化やバックグラウンドを尊重する文化を醸成する。定期的なワークショップやトレーニングを通じて、異文化理解を促進する。

ⅱコミュニケーションの促進: 適切なコミュニケーションチャネルを設け、チームメンバーが自由に意見交換や情報共有を行える環境を整備する。オープンで透明性のあるコミュニケーションは、信頼関係の構築につながる。

ⅲ共通の目標の設定: チームメンバーが共通の目標に向かって協力することで、チームの一体感が生まれる。目標設定の際には、各メンバーの意見や視点を考慮し、共感を持って目指す目標を設定する。

ⅳリーダーシップの育成: チームリーダーやマネージャーが、多文化チームをリードする能力を持つことが重要である。リーダーシップの下で、チームメンバーが自己表現しやすく、能力を発揮できる環境を整える。

ⅴ文化的な違いの活用: 異なる文化やバックグラウンドを持つチームメンバーが持つ多様な視点やアプローチを活用し、より創造的な問題解決や意思決定が行えるようにする。文化的な違いをポジティブな要素と捉え、チームの強みとして活かす。

* 1. 成功への展望

多文化チームの構築は、初期段階での課題や葛藤があるかもしれないが、適切なアプローチと取り組みによって克服することが可能である。異なる文化やバックグラウンドを持つチームメンバーが協力し合い、お互いの強みを活かしながら目標に向かって努力することで、組織全体の成果や競争力が向上し、より持続可能な成功を収めることができるだろう。

2.立場の違い: インターン生は組織における立場や役割が限定されているため、正規社員との間にヒエラルキーの違いが生じることがある。

3.期待の違い: インターン生と正規社員は、組織からの期待や役割の認識に違いがある場合があり、それがコンフリクトを引き起こす可能性がある。

**三 ルーブリックのデザイン**

　インターン生に求める日本語能力は、そのインターンシップの性質や業界によって異なるが、一般的には以下の要素が重要とされている。

まず第一に、コミュニケーション能力が求められる。日本語を流暢に話すことで、他のチームメンバーや上司と円滑に意見交換を行うことができる。また、適切な敬語の使い方やビジネスマナーも重要である。例えば、電話やメールでのコミュニケーションや商談時の振る舞いなど、ビジネスシーンでのマナーを理解し実践できることが求められます。

次に、読解力と文章表現能力も重要である。日本語で書かれた文書やメールを理解し、適切に返信したり、報告書やプレゼンテーションを作成したりする能力が求められる。また、正確かつ分かりやすい文章を書くことで、チーム全体の効率やプロジェクトの進行に貢献することができる。

　その上に、リスニング能力も重視される。会議や打ち合わせ、指示の確認など、日本語でのコミュニケーションが日常的に行われる環境では、上司や同僚の発言を正確に理解し、適切に対応する能力が必要である。特に、専門用語や業界特有の表現を理解できることが重要である。

さらに、文化や社会背景に関する理解も求められる。日本のビジネス環境や社会慣習を理解し、それに応じた行動や対応ができることが重要である。たとえば、上司や先輩に対する敬意の表し方や、会議での発言のタイミングなど、日本独特の文化やマナーを理解し、適切に対応できることが求められる。

最後に、柔軟性と学習意欲も重視される。日本語能力は習得に時間がかかる場合があるが、積極的に学習に取り組み、自ら成長を求める姿勢が大切である。また、新しいことに対する柔軟な対応や、チームメンバーとの協力を通じて業務を遂行する能力も求められる。

　総括すると、インターン生に求められる日本語能力は、コミュニケーション能力、読解力・文章表現能力、リスニング能力、文化・社会背景の理解、柔軟性・学習意欲の５つの要素が重要である。これらの能力を身につけることで、より有意義なインターンシップを過ごし、将来のキャリアにも繋げることができるだろう。

ところで、インターン生の日本語能力を評価する際には、担当教員が重要な役割を果たす。以下では、担当教員がインターン生の日本語能力を評価する際の手法や考慮すべきポイントについて詳しく説明していく。

インターン生の評価には、以下のようなルーブリックを使用している。

1. 日本語能力: コミュニケーション能力、読解力、リスニング能力を評価する。

1.1日本語能力の評価方法

①口頭試験: インターン生との面談やグループディスカッションを通じて、日常会話やビジネスコミュニケーション能力を評価する。発音や流暢さ、語彙の豊富さなどを重視する。

②作文やレポートの提出: インターン生に日本語での作文やレポートを依頼し、文章力や表現力を評価する。文章の論理性や表現の正確さに注目する。

③リスニングテスト: リスニング能力を評価するために、日本語の音声を聞いて理解するテストを実施する。日常会話やビジネス会話など、実践的なシチュエーションを用いて評価する。

④読解テスト: 日本語の文章を読んで理解する能力を評価するために、読解テストを実施する。難易度の異なるテキストを用いて、文脈理解や重要情報の抽出能力を評価する。

1.2　評価のポイント

①レベルの設定: インターン生の日本語能力に応じて、評価のレベルを設定する。初級から上級までのレベルに応じて、適切な評価基準を設定する。

②個別対応: インターン生それぞれの日本語能力や学習スタイルに合わせて、個別に評価方法を選定し、適切なフィードバックを提供する。

③フィードバックの提供: 評価結果をインターン生にフィードバックし、改善点や強化すべきポイントを示す。具体的なアドバイスや学習の方向性を提供し、成長を支援する。

④成長の促進: 評価は単なる点数だけでなく、インターン生の成長と発展を促進するためのツールとして活用する。学習目標やキャリアプランに合わせて、具体的なアクションプランを立てる

1. 技術的スキル: インターン生が持つ技術的なスキルや知識を評価する。
2. チームワーク: チーム内での協力やコラボレーション能力を評価する。

4. 自己管理能力: インターン生が自己管理し、プロジェクトを進める能力を評価する。

1.3　担当教員の役割

1. 指導とサポート: インターン生の日本語能力向上のために、適切な指導とサポートを提供する。課題や疑問に対応し、学習の効率化を図る。

2. モチベーションの維持: インターン生のモチベーションを維持するために、定期的なフィードバックや励ましを行う。目標達成へのサポートを通じて彼らの意欲を高める。

3. 継続的な評価と改善: インターン生の日本語能力を継続的に評価し、適切なフィードバックを提供する。また、教育プログラムや評価方法の改善に努め、より効果的な学習環境を整備する

4. コミュニケーションの促進: インターン生とのオープンなコミュニケーションを促進し、彼らのニーズや課題に対応します。相互の信頼関係を築き、効果的な指導を行う

インターン生の日本語能力向上において、担当教員の役割は極めて重要である。彼らの指導とサポートがインターン生の成長に大きく寄与する。以下では、適切な評価とフィードバックを通じて、担当教員がインターン生の日本語能力向上にどのように貢献するかについて説明していく。

1　適切な評価

①個別に合わせた評価基準: インターン生それぞれの日本語能力や学習スタイルに合わせて、個別に評価基準を設定します。これにより、インターン生が適切なレベルで評価され、成長の方向性を見出しやすくなる。

②多角的な評価手法の活用: 口頭試験、作文、リスニングテスト、読解テストなど、様々な評価手法を活用して、インターン生の日本語能力を総合的に評価します。これにより、偏りのない客観的な評価が可能となる。

③定期的な評価とフィードバック: インターン生の日本語能力を定期的に評価し、適切なフィードバックを提供する。定期的な評価により、学習の進捗状況を把握し、必要な支援や指導を提供することが可能となる。

２　適切なフィードバック

1. 具体的なアドバイスの提供: インターン生に対して、具体的な改善点や学習の方向性を示すために、適切なフィードバックを提供する。具体的なアドバイスや練習課題を通じて、彼らの日本語能力向上を支援する。
2. ポジティブな強化とモチベーションの維持: インターン生の成果や努力を適切に評価し、ポジティブなフィードバックを提供する。彼らの自信を向上させ、学習意欲を維持するために、定期的な励ましや称賛を行う。
3. フィードバックの受け入れ可能性の確保: インターン生がフィードバックを受け入れやすいように配慮する。建設的なアプローチや相手の立場を考慮したフィードバックを提供し、受け入れ可能性を高める。
4. 総括：適切な評価とフィードバックを通じて、担当教員はインターン生の日本語能力向上に大きく貢献する。彼らの指導とサポートが、インターン生の成長と発展を促進し、将来のキャリアにおいても役立つ基盤を築くのに欠かせない要素である。担当教員の尽力により、インターン生はより自信を持って日本語を使用し、新たなチャレンジに臨むことができるだろう。

**四 試案**

インターンシッププログラムにおいて、日本語能力は極めて重要である。日本のビジネス環境や社会慣習に適応し、円滑なコミュニケーションを図るためには、十分な日本語能力が必要不可欠である。今後のインターン生の評価には、以下のような試案を考えている。

1. 日本語能力向上プログラム: 日本語能力の向上を目指すためのプログラムを導入し、インターン生の日本語能力を強化する。

2. 技術的スキル向上の機会提供: インターン生が技術的スキルを向上させるためのトレーニングやワークショップを定期的に開催する。

3. 自己管理能力の強化: インターン生に自己管理能力を向上させるためのアドバイスやサポートを提供し、時間管理やプロジェクト管理能力の向上を支援する。

４.インターン生の日本語能力評価ルーブリックを考えると、

①. コミュニケーション能力:

優: 流暢に意見を述べ、適切な敬語を使用し、ビジネスマナーを遵守している。

良: 比較的流暢に意見を述べ、敬語を適切に使用しているが、時折マナーの違反がある。

可: 会話やメールでコミュニケーションを図ることができるが、敬語やマナーの誤りが多い。

不可: コミュニケーション能力が低く、会話やメールでのコミュニケーションが困難である。

②. 読解力・文章表現能力:

優: 文書を正確に理解し、分かりやすく適切な文章を作成している。

良: 文書を大まかに理解し、適切な文章を作成しているが、時折表現が不自然である。

可: 文書の理解が苦手で、文章表現に誤りや不自然な表現が多い。

不可: 文書の理解が困難で、文章を作成することができない。

③. リスニング能力:

優: 上司や同僚の発言を正確に理解し、専門用語や業界特有の表現も理解している。

良: 上司や同僚の発言を大まかに理解し、専門用語や業界特有の表現も一部理解している。

可: 上司や同僚の発言を一部理解することができるが、専門用語や業界特有の表現は理解できない。

不可: リスニング能力が低く、会議や指示の理解が困難である。

④. 文化・社会背景の理解:

優: 日本のビジネス文化や社会慣習を理解し、適切な行動ができる。

良: 日本のビジネス文化や社会慣習を一部理解し、適切な行動ができるが、時折誤解がある。

可: 日本のビジネス文化や社会慣習に理解が不足しており、適切な行動が難しい。

不可: 日本のビジネス文化や社会慣習に理解がなく、適切な行動ができない。

⑤. 柔軟性・学習意欲:

優: 新しいことに対して柔軟な対応があり、積極的に日本語学習に取り組んでいる。自ら学習の機会を見つけ、積極的にフィードバックを受け入れ、改善に努める。

良:新しいことに対して柔軟な対応があり、日本語学習に一定の取り組みがある。学習機会を見つけては、努力して日本語能力を向上させようとする姿勢が見られる。

可:新しいことに対する柔軟な対応が不足しており、日本語学習に消極的である。学習意欲が低く、指摘や提案に対して反応が鈍い。

不可: 新しいことに対する柔軟な対応がなく、日本語学習に取り組んでいない。学習意欲が全く見られず、自己成長や向上心が欠如している。

以上の試案は、インターン生の日本語能力を総合的に評価する際の基準として活用できるだろう。これらの能力を持つインターン生は、チームの一員として活躍し、プロジェクトの成功に貢献することが期待される。

**五　台湾人インターン生の特徴とその例を以下に示して説明していく**

1. 言語能力: 台湾人は一般的に日本語を比較的流暢に話すことができる傾向がある。そのため、日本語のスキルを活かしてビジネス環境でのコミュニケーションに積極的に取り組む。

2. 異文化理解: 台湾は日本に近い文化的背景を持つため、日本のビジネス習慣や社会文化に比較的理解が深い。これにより、異文化間の認識や対応がスムーズに行われる。

3. 努力と責任感: 台湾人は勤勉で責任感が強いとされている。インターンシップでの業務に対して真剣に取り組み、自らの責任を果たす姿勢が見られる。

4. 柔軟性: 台湾人は柔軟な対応力を持っており、新しい環境や仕事に適応する能力が高い。変化に対する柔軟な姿勢が、インターンシッププログラムでの活躍に繋がる。

5. コミュニケーションスキル: 台湾人は社交的でコミュニケーション能力が高いとされている。これにより、チーム内での協力や問題解決が円滑に行われる。

6. 国際的な視野: 台湾は国際的な視野を持つ国であり、世界市場や国際関係に関心が高い。このため、台湾人インターン生は国際的な視点を持ち、グローバルなビジネスに対応できる可能性がある。

7. クリエイティビティ: 台湾は技術やアートなどの分野でクリエイティブな文化を持っている。そのため、台湾人インターン生は新しいアイデアやアプローチを積極的に提案し、チームのイノベーションを促進する。

8. 教育水準: 台湾の教育水準は高く、多くの人々が大学教育を受けている。そのため、台湾人インターン生は高い学術的レベルと専門知識を持ち合わせている。

9. 協調性: 台湾文化では、協調性やチームワークが重視されている。台湾人インターン生は、チームの一員として円滑な関係を築き、共同で目標を達成することに積極的に取り組む。

10. 多言語スキル: 台湾は英語の教育も普及しており、多くの台湾人が日本語と英語を話すことができる。このような多言語スキルは、国際的なビジネス環境での活躍に役立つ。

これらの特徴は、台湾人インターン生が日本の企業で活躍する際に役立つ要素であり、異文化コミュニケーションやチームワークを通じて、新たな価値を創造する可能性を示している。

　一方、日本の先行研究によれば、台湾人のインターン生の場合、インターン生の利点と欠点を考えてみると、

利点：

1. 日本語能力の高さ: 台湾人のインターン生は、一般的に日本語能力が高く、コミュニケーションがスムーズに行われる。例えば、プロジェクト会議やチームミーティングで円滑な意思疎通が可能である。

2. 文化的な共通点:台湾と日本の文化には共通点が多く、理解しやすい環境です。例えば、台湾の食文化やビジネスマナーが日本と似ているため、職場での適応が比較的容易である。

3. 勤勉さと責任感: 台湾人は一般的に勤勉で責任感が強いと言われている。そのため、タスクを真剣に受け止め、期限内に仕事を完了する姿勢が評価される。

欠点：

1. 過剰な柔軟性: 台湾人は柔軟な対応力を持っているが、時には過剰な柔軟性が問題となることがある。例えば、指示を受けた内容を厳密に守らず、自己判断で変更を加えることがあるため、コミュニケーションの混乱を招くことがある。

2. 異文化理解の不足: 台湾と日本は文化的に近いが、細部においては異なる部分もある。台湾人インターン生が日本のビジネス文化や社会慣習を理解し、適応するまでに時間がかかることがある。

3. 直接的なフィードバックへの不慣れ: 台湾文化では直接的なフィードバックが控えめな傾向があるが、日本のビジネス環境では適切なフィードバックが重視される。そのため、台湾人インターン生が直接的なフィードバックを受け取る際に戸惑うことがある。

これらの利点と欠点は、台湾人インターン生の個々の特性や経験によって異なる場合がある。日本の企業はこれらのポイントを考慮し、適切なサポートや指導を提供することで、台湾人インターン生の活躍を促進することができる。

以下は、指導してきたインターン先の例から取り出された台湾人インターン生を受け入れる企業の声の例を挙げて説明していく。

1. 「台湾人インターン生は、高い日本語能力と真摯な姿勢を持っています。彼らの柔軟性と積極性は、チームのダイナミクスを向上させ、新しいアイデアをもたらしてくれます。」

2. 「台湾人インターン生は、日本のビジネス文化や社会慣習に対する理解が早く、適応力があります。彼らの協調性と努力は、プロジェクトの進行にプラスの影響を与えています。」

3. 「台湾人インターン生は、日本と台湾の文化的な類似性を活かして、円滑なコミュニケーションを図っています。彼らの熱意とコミュニケーションスキルは、チームワークを促進し、プロジェクトの成功に貢献しています。」

4. 「台湾人インターン生は、日本のビジネス環境におけるチャレンジに対して積極的な姿勢を示しています。彼らの適応力とリーダーシップ能力は、新しいアイデアを導入し、チームの成果を向上させています。」

5. 「台湾人インターン生は、自己主張せずにチームプレイを重視する傾向があります。しかし、彼らは自らの意見を遠慮なく述べ、チームの議論を豊かにしています。」

6. 「台湾人インターン生は、日本のビジネス環境におけるプロフェッショナリズムを理解し、自らの役割に真剣に取り組んでいます。彼らの責任感と成長意欲は、チームのモチベーションを高めています。」

7. 「台湾人インターン生は、日本の企業文化に適応し、自らの役割に真摯に取り組んでいます。彼らの熱心さと学習意欲は、チームのエネルギーを高め、新しい視点を提供しています。」

8. 「台湾人インターン生は、異文化理解を深めるために積極的に努力しています。彼らの対話力と協調性は、チームのコラボレーションを促進し、成果を生み出しています。」

9. 「台湾人インターン生は、日本のビジネス環境での挑戦に果敢に取り組んでいます。彼らの柔軟性と創造性は、チームのイノベーションを促進し、業績向上に貢献しています。」

10. 「台湾人インターン生は、自らの成長とチームの目標達成のために積極的に努力しています。彼らの情熱とポジティブな姿勢は、チームのモラルを高め、業務効率を向上させています。」

これらの企業の声は、台湾人インターン生が日本の企業で活躍する際の価値や貢献を示しています。

その一方、以下は、台湾人インターン生の声の例も挙げて説明していく。

1. 「日本でのインターンシップを通じて、日本のビジネス文化や社会生活を深く理解することができました。日本語能力の向上とともに、異文化コミュニケーションの重要性を実感しました。」

2. 「日本企業でのインターンシップは、自己成長とキャリアの発展に大きな影響を与えました。日本人の仕事への真摯な姿勢や努力を見て、自分もその姿勢を学びました。」

3. 「日本のビジネス環境は厳格であり、時には挑戦的な状況もありましたが、その中で自分の能力を試すことができました。失敗から学び、成長する機会を得ました。」

4. 「日本の文化や習慣に触れることで、自分の価値観や考え方が広がりました。異なる視点から物事を捉えることで、自分の視野が拡がりました。」

5. 「日本のチームワークや協調性に感銘を受けました。皆が一丸となって目標に向かって取り組む姿勢に触れ、自分もその一員として貢献したいという意識が強まりました。」

6. 「日本でのインターンシップは、自分の専門知識やスキルを活かすだけでなく、新しいことを学ぶ機会でもありました。自分の可能性を広げることができました。」

7. 「日本の企業での経験を通じて、自分のキャリアの方向性を見つけることができました。将来は日本で働くことも考えています。」

8. 「日本のビジネス環境では、細部にまで気配りが求められることを学びました。自分の仕事への責任感が強まり、成長する機会を得ました。」

9. 「日本でのインターンシップは、貴重な経験でした。日本人の方々との交流を通じて、新しい友人やビジネスパートナーを得ることができました。」

10. 「日本での生活は初めは不安もありましたが、日本人の温かいサポートと理解のおかげで、充実した経験を積むことができました。日本での生活が私の人生に大きな影響を与えました。」

これらの声は、台湾人インターン生が日本での経験を通じて得た成長や感謝の気持ちを示している。

**六 まとめ**

過去の経験から、インターン生のサポートと評価には様々な側面がある。彼らの成長と発展を促すために、継続的なサポートと適切な評価が重要であり、今後もそれらに焦点を当てて取り組んでいく。

また、インターン生の受け入れには、いくつかの問題点が浮かび上がっている。まず、多くの場合、インターン生は実務経験が乏しいため、業務に適応するまで時間がかかることがある。インターンプログラムを運営する側も、適切な指導やフィードバックを提供するためのリソースや時間を確保する必要がある。さらに、インターン生の期待と実際の業務内容とのギャップが生じることもある。

これらの問題点を解決するためには、いくつかの改善策が考えられる。まず、インターンプログラムの実施前に、インターン生との面談を行い、彼らのスキルや興味を把握し、適切な業務を割り当てることが重要である。また、インターン生に対して適切な指導やフィードバックを提供するための体制を整える必要がある。定期的なミーティングや進捗報告の場を設けることで、コミュニケーションを円滑にすることも大切である。

さらに、インターンプログラムの展望として、インターン生がリアルな業務経験を通じてスキルを磨き、将来的には企業に貢献できるような人材に育成することが期待されます。また、インターン生と企業とのつながりを強化し、将来的な雇用の可能性を模索する場を提供することも重要である。

このような改善策の実施により、インターンプログラムはより効果的に運営され、双方にとって有益な経験となるだろう。

参考文献:

1. 酒井理「インターンシップの教育効果―職業観育成の視点から―」『生涯学習とキャリアデザイン』12, 2015, pp.25-36.

2. 酒井理「働く意識の強化と自己評価のパラドックス―インターンシップ学生のパネルデータの分析―」『生涯学習とキャリアデザイン』15, 2018, pp.167-181.

3. 文部科学省（2012）『グローバル人材育成戦略─グローバル人材育成推進会議審議まとめ 』 ，（ http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/120601

1matome.pdf）

4. 石田修一『工学教育研究講演会講演論文集』公益社団法人日本工学教育協会　2019

5. 芦塚格「長期実践型インターンシップが生み出す中小企業と学生の学び合い」『日本におけるインターンシップの展開と現状』日本労働研究雑誌　2021　No.733

6．尾川満宏・甲原定房「短期インターンシップの教育効果とは何か？―参加学生を対象にした意識調査の分析から―」『山口県立大学学術情報』　2015　第８号，pp.450．

ご清聴ありがとうございます。