

観光インターンシップがキャリア形成に与える効果と 関連課題の国際比較

——日米独観光系学生のアンケート・インタビューなどから——

太 田 和 男

1. はじめに

二〇一一年度より観光インターンシップ（以後、インターンシップについてはインターンと略記する）については、秀逸なビジネス・モデルを提示するため、日米独英の観光インターンを比較研究してきている。研究方法は、観光インターンの構成要素である教育機関、学生、受け入れ機関の三者から、『三方良し』となる観光インターンを見出すアプローチ方法をとる。三者のうち、いずれかに過重な負担がかかる場合には、持続しえないからである。秀逸な観光イ

ンターンは、結局持続性があり、普及するはずである。

この視点から、二〇一一―二〇一二年度には主に、大学における観光インターン、二〇一二―二〇一三年度には観光企業におけるインターンについて、二〇一三―二〇一四年度には、観光系インターン学生について、それぞれのサイドからの研究を実施してきた。二〇一一―二〇一二年度研究では、大学の観光教育におけるインターンについて、わが国の二週間程度の短期、選択に対し、米国や独逸の場合は、おおむね二カ月以上の長期かつ必修であることなど、かなり異なっていることが明らかにされた。次いで、二〇一二―二〇一三年度の研究では、観光企業について比較したところ、わが国の場合は、インターンを採用と切り離して、就業体験として受け入れているのに対し、米国では、採用手段と位置づけ、人材のキャリア開発の初期過程と認識していることが観察された。

本研究はこうした先行研究を受けて、日米独の観光インターンについて、主に学生サイドからキャリア開発関連をめぐる課題について、アンケート調査・構造化インタビュー調査などにより研究する。

1-1. 観光インターンについての問題意識と研究深化への取組

太田(二〇一四)は、①米国の観光インターンは長期・顕在能力重視であり就職に直結し、就職後のキャリア開発に結びついている、②わが国の短期就業体験型観光インターンには、社会貢献としての意識が強く、キャリア開発の契機となる意識がない、③わが国で欧米型が浸透しないのは、新卒一括採用などの雇用構造にあると指摘してきた¹⁾。

しかし、ここからさらに次のような問題意識が浮上してきた。①長期的な意味での真の社会貢献は、学生の進路希望先への就職とその後のキャリア開発への接続契機を与え、企業の生産性向上に貢献し、大学の教育機関としてのミッションを充足することにあるのではないか。②米国型の長期必修キャリア開発型は、学生の自己実現を支援し、

企業の生産性向上に貢献し、大学のミッション実現に真に寄与しているのか。③長期必修キャリア開発型は米国のみでなく欧州にも存在するのではないか。

④そうであれば、観光インターンの目指す方向が長期必修の欧米型となるのではないか。④一方、わが国の観光系学部生は、自国の短期選択就業体験型をどのように評価しているのか。③なぜ欧米型をわが国では本格的に導入しようとする気運が高まらないのか。その本格的導入を阻む隘路・障壁はなにか。今後観光インターンはどこに向かうのか。

これら問題意識の解明を図るため、今回は次のような調査研究手法を採用した。①分析対象地域を従来の日米に加え、欧州地域から独逸を新たな対象とし、日米独と比較とする。②アンケート調査・構造化インタビュー（以後はインタビューと略す）調査対象をこれまでの大学観光系学部・観光企業中心から観光インターン経験学生とする。③観光インターンの就職やキャリア開発に作用する主因について、新たに暗黙知習得の概念を取り入れて、学生やキャリア教育の視点から接近する。④わが国の観光インターン生に、意識調査を実施する。

1-2. 研究目的・研究体制・研究方法

(1) 研究体制

太田和男（武蔵野学院大学）、那須幸雄（文京大学）、千葉隆一（文京学院大学）、渡辺昇（武蔵野学院大学）による共同研究である。^②その主な研究分担は、企画・総括…太田和男、米国・日本…太田和男・那須幸雄、英国・独逸…千葉隆一、日本…渡辺昇 である。

(2) 研究の推移と研究方法

日米欧の観光インターン研究の推移は次の通りである。

①二〇一一年度―二〇一三年度、日米大学観光系学部のインタビュー調査による研究。②二〇一二年度―二〇一三年度、日米独英の観光企業対象のアンケート・インタビュー調査による研究。③二〇一三年度―二〇一四年度、観光インターンシップ選択の学生アンケート・インタビューによる研究。

以下は、学生対象のアンケート調査・インタビュー調査の概要である。

米国…二大学観光系学生 三六票回収 (二〇一二年八月)。日本…二大学の観光系学生 二〇票回収 (二〇一三年一〇―一二月)。これはインタビュー調査を兼ねている。独逸…観光系学生等 八票回収 (二〇一四年)。

研究方法は、次に述べる通り、アンケート調査、インタビュー調査を日米独英の観光系大学学部、観光系学生、観光企業(ホテル・航空) に対して実施し、新たに得た知見を先行研究などととも統合・解釈し国際比較する方法を採用した^③。

二〇一一年九月、米国のコーネル大学、セントラルフロリダ大学、ヒューストン大学、二〇一二年八月にはハワイ大学、二〇一三年八月にはネバダ大学の各大学観光系学部教職員と学生にインタビュー調査を実施した。またその際、ヒューストン大学、セントラルフロリダ大学では、大学生にアンケート調査を実施し、三六票の回答、うち三〇票の有効回答を得た。次いで、二〇一二年五月、二〇一三年二月に実施したアンケート調査では、日本のホテル宛に合計三〇五票発送して、四九票の回収、米国のホテルに二七七票発送して回収は二〇票であった。さらに、米国におけるインターンシップ生のアンケート調査を二〇一二年に、米国の三つのホテルの人事担当者へのインタビュー調査を

二〇一三年に実施した。二〇一三年一〇月から二〇一四年三月に、日本の文系学生の観光インターン経験者二〇名にインタビュー兼アンケート調査を実施した。二〇一四年一〇月に日本の航空会社一社にインタビュー調査を実施した。また、独逸の五大学、一〇ホテル、一旅行社、一航空会社、英国の二ホテル、一旅行社、一航空会社についてアンケート調査などを実施した。日米独英の観光インターンシップに関するこれらの調査結果を先行研究と統合して、研究課題について考察することとした(太田、二〇二二、二〇二三、二〇二四)⁽⁴⁾(太田・千葉・那須、二〇二三)⁽⁵⁾。

仮説検証のために、アンケート調査の解釈と合わせて先行研究を検証し、米国観光系学部におけるインターン担当教職員・キャリアアセンタースタッフ、ホテルの人事責任者とのインタビュー調査を実施したが、それらの内容の一部は太田(二〇二二、二〇二三、二〇二四)がすでに報告済みである。

1-3. 用語の定義と解釈

(1) インターンの期間・就業体験とキャリア開発

インターンを期間により区分し、期間一カ月(実習一六〇時間)未満を短期、一カ月以上(実習一六〇時間)を長期と定義する。

次にインターンを大きく就業体験型、キャリア開発型、PBL(Project Based Learning: 課題解決)型の三タイプに分類する。就業体験は、実習を単に就業体験と認識するインターン、キャリア開発型は、インターンを企業に就職してから職務遂行を通して自己実現に向けて長期的に成長していく契機となる人材育成の一過程と位置づける型、PBL型はインターンを通して、企業・機関や大学からの課題を解決していくタイプである。キャリア開発は個人が主体的に自身のキャリアを捉え、環境変動に対応しつつ、知識と技術を習得し、業務遂行を通して長期的に成長して

いく過程を指す。従来、わが国社会では、キャリアは企業内のOJT教育・研修制度やジョブローテーションなど企業主導で開発されてきたが、雇用環境のグローバル化につれ、終身雇用制度の見直し気運が醸成される中で、個人自らキャリア形成に努めることが要請されつつある。

(2) 暗黙知と形式知

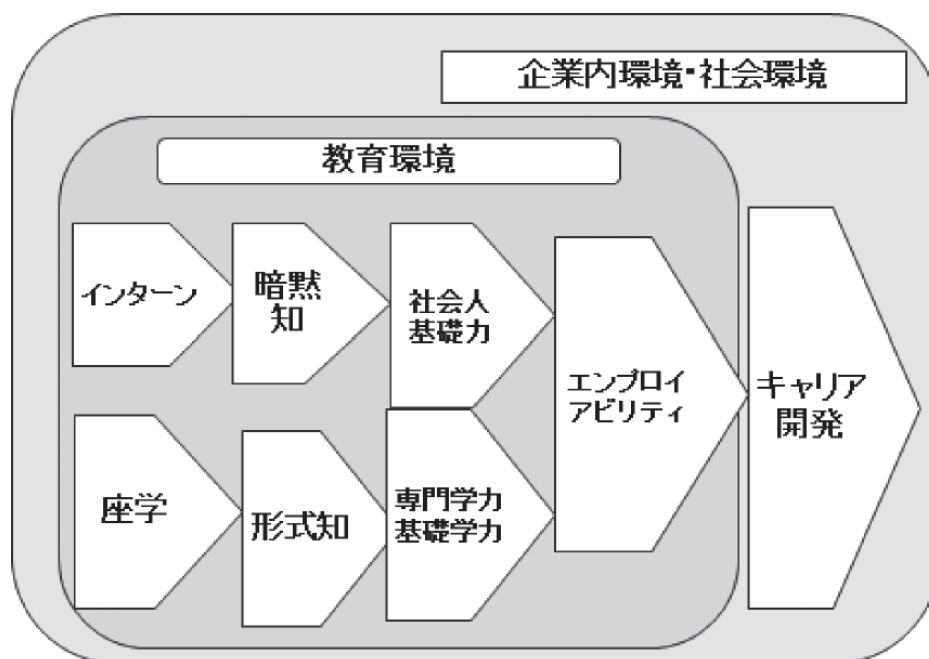
比較基準として暗黙知と形式知という概念を使用する⁽⁶⁾。暗黙知は、記録された文書や書籍によらないで視聴覚を通して伝承される知識・技術である。一方、形式知は暗黙知の対語であり、書籍や資料として記録されて伝承される知識・技術である。

ポラーニーは「暗黙知」を「語られることを支えている語らざる部分に関する知識」としている⁽⁷⁾。

ちなみに、暗黙知は、産業集積論においては、産業が特定地域に集積する優位性を説明する要因として指摘されてきた。産業集積地においては、最新の技術や知見が、書面やネットなどによる「形式知」ばかりでなく、同種の産業が密集しているため、「暗黙知」として企業から企業へ視覚や擬似体験を通して伝わり、それが伝統的な知見・技術と組み合わせられ、新製品、新素材使用、新組織、新市場などの技術革新を生み出してきたとされている。

暗黙知は、観光を含むサービス産業など第三次産業においても知見・技術伝達の有力な一形態であることは、歴史的にも、ギルドや丁稚奉公などが有効な人材育成制度であったことからもうかがわれる。観光インターンは、観光業に関する座学での学習を、第一線の現場や経営管理業務での実習体験を通して暗黙知を習得させることにより、ホスピタリティやホスピタリティ・マネジメントの実践段階にまで高めうる効果がある。

図1 インターンによる暗黙知習得と座学の位置づけ



(3) 観光インターンの暗黙知による習得

太田・千葉は、観光インターンシップがキャリア形成に及ぼす効果を明らかにするため、日米独の学生、観光企業、大学からアンケート、インタビューなどにより情報を収集し、暗黙知習得について期間などの量的側面と実習業務内容などの質的側面から分析し、日本インターンシップ学会においてその概要を発表してきた⁽⁸⁾。その結果、欧米の観光インターンシップは、長期必修であり量的質的に暗黙知習得に十分対応し、キャリア開発に結びついているが、わが国の短期選択方式は就業体験にとどまっていることを見出した。ここでは、その研究過程と成果をより詳細に説明する。

(4) エンプロイアビリティとキーコンピテンシー

社会人基礎力の向上による、エンプロイアビリティ(就職可能となる力)やキャリア開発力の引き上げについて学生は、座学による形式知(基礎学力・専門学力)を事前に習得し、自らの目標やキャリアプランを定め、観光インターン(実習)の中で暗黙知であるホスピタリティならびにホスピタリティ・マネジメントの訓練をうけ、習得していくことが要請されるとの仮説をおく(図

1)。ちなみに、このエンプロイアビリティは、OECDが導入した教育の成果と影響に関する概念であるキー・コンピテンシー(主要能力)とおおむね同義と考えてよいであろう。⁽⁹⁾

キャリア開発力はエンプロイアビリティと企業内環境・社会環境に依存し、エンプロイアビリティは社会人基礎力、基礎学力・専門学力、環境に依存すると考えられる(図1参照)。

- ① キャリア開発力 $\parallel f$ (エンプロイアビリティ・企業内・社会環境)
- ② エンプロイアビリティ $\parallel f$ (社会人基礎力)・(基礎学力・専門学力)・(教育環境)
- ③ 社会人基礎力 $\parallel f$ (暗黙知) $\parallel f$ (インターン) $\parallel f$ (インターンにおける実習の量・実習の質・実習態度)、であろう。学生個人の社会人基礎力が、エンプロイアビリティにかなり大きく影響することは、われわれの調査でもわかっている。つまり、わが国観光業は、採用時に社会人基礎力を最も重視している(図1参照)。さらに、インターシップが社会人基礎力向上に貢献することは、関東地域インターシップ推進協会が経済産業省より受託した調査でも立証されている。⁽¹⁰⁾

2. 観光インターン学生のアンケートによる日米独比較

2-1. 日米独観光インターン学生アンケートの暗黙知習得度による検証目的

(1) 統計的検証結果と統合的解釈採用の理由

筆者は、日米独の学生アンケートの比較に際して、本論所載の図2から図11までのデータについて、日米独の回答の差違の有無をExcelを用いてz検定により実施した。

日本と独逸とでは、 p (片側) 0.0138005 、 P (両側) 0.0268005 で、有意差が検証できた。しかし、日本と米国とでは、 p (片側) 0.1070005 、 P (両側) 0.2140005 であり、有意差は検証できなかった。このように、アンケート調査のデータのみでは有意差が検証できないので、本研究では、半構造化インタビュー調査、先行研究を併用し、統合的に解釈することとした。

(2) 暗黙知習得度による検証

観光インターンは、本来的に文系の一般のインターンにくらべて、ホスピタリティの実践と理論の習得を基軸におくため暗黙知による習得の比重が高いと考えられる。そうであれば、観光インターンの暗黙知習得は、実習度合いが深いほど効果的となるはずである。そこでの実習は、①選択よりは必修が、②短期より長期が、③単数回よりは複数回が、④さらにホスピタリティ分野のみの体験よりは形式知で得た経営管理を実際に活用する経験も包含する実習プログラムのほうが、効果的と思われる。

観光インターンによる暗黙知習得度のうち、上記①、②、③は量的側面を示し、④やプログラム、受け入れ業務、責任度合などは質的側面を示す。暗黙知の量的・質的側面から、日米独観光インターンを比較検証し、就職後のパフォーマンスとの関連について再検証する。

量的、質的に暗黙知習得の度合いが高いほど、図1の仮説で示すエンプロイアビリティ(就職できる能力)、そしてキャリア開発力が高いはずである。太田・千葉(二〇一三)は、観光企業を対象とするアンケート調査から、米国の長期必修型の観光インターンは、日本の短期選択型に比べて、①就職率すなわちエンプロイアビリティがかなり高く、②就職後のパフォーマンスに優れているキャリア開発型であることを立証してきている¹¹⁾。ここでは、日米に独逸を加

えた三か国の学生アンケートの国際比較により、暗黙知の量的・質的面に着目して、各国、なかんずくわが国の観光インターンの国際的な立ち位置を一層明確にし、今後のめざす方向を探ろうとする。米国における観光インターン経験者が、観光企業への就職時における有利性、就職後におけるパフォーマンスの相対的優位性をもつことは、インターンの暗黙知重視によりエンプロイアビリティやキャリア開発効果が高まったためとも見られるからである。

一方、わが国観光インターンは、暗黙知習得機能をあまり意識しない選択制の短期就業体験型であり、キャリア開発志向ではない。それは観光立国を標榜するわが国の学生、観光企業にとって望ましい形態なのであろうか。こうした問題意識の下に、日米独アジアの観光インターンについて、暗黙知重視度とキャリア開発効果の二つの視点から、次にその実態と課題に接近する。¹²⁾

2-2. 暗黙知取得志向度を判断する指標による日米独比較

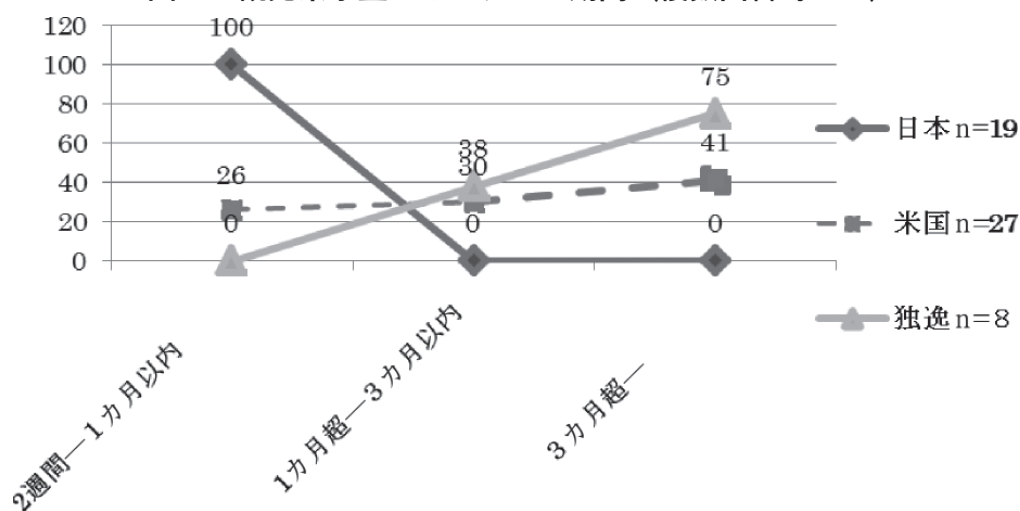
観光インターンシップ生のホスピタリティやホスピタリティ・マネジメントに関する暗黙知習得度をはかる尺度として、その量と質の二面から比較する。

観光に関する暗黙知習得志向度を示す量的指標として、観光インターンが暗黙知習得志向をめざすための仕組みを備えているかどうかを先ず分析する。暗黙知習得志向度を示す指標として量的面から、①観光インターンの必修制・選択制の区別、②一年間におけるインターン実習企業数、③観光インターンの期間、質的指標として、④実習業務内容、⑤観光インターン最大の効果、などをとりあげる。

2-3. 観光インターンの量的側面

観光インターンの量的側面を最も端的に表すのは時間である。

図2 観光系学生のインターン期間（複数回答可：％）



(1) 必修か選択かによる暗黙知習得度の決定的な差異

時間的に学生あるいは学科生トータルとしてのインターンの量的側面に決定的ともいえる影響を及ぼすのは、インターン科目の選択・必修の差異である。観光系学部生が、インターンを必修で受けなければならない場合、暗黙知の習得量は選択制に比べ格段に高くなる。観光系学生の場合、インターンは米独の場合一〇〇％必修であるが、わが国ではほとんど選択である。先ず、わが国と米独とは、この点において決定的な暗黙知習得機会の差があることになる。

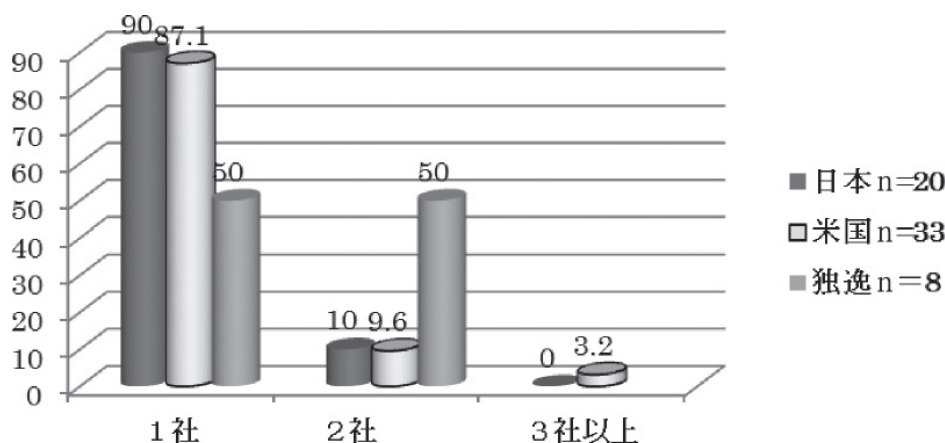
(2) インターン期間

次に量的側面から重視されるのはインターン期間である。

期間「三カ月超—六カ月」が最も多いのは独逸（七五％）であり、米国は四一％、日本は〇である（図2）。独逸は、暗黙知重視の傾向が強いが、わが国は「二週間—1カ月以内」が一〇〇％、実際にはほとんどが二週間となっている。わが国でも、一部に期間六カ月のインターンを実施しているホテルも存在するが、総じてみれば二週間前後と短期である。

観光インターン「1カ月以内」は、独逸ではゼロ、米国では二六％にすぎないが、わが国では一〇〇％である。一方、「1カ月以上」の長期インター

図3 1年間に何社のインターンに参加したか (%)



ンは、米国では全体の三分の二、独逸では一〇〇%である。独逸では「一カ月以上―三カ月以内」が三八%、「三カ月―六カ月」七五%と、三―六カ月が常態である。観光インターンは独逸、米国では長期であることが当然とされており、それを前提にカリキュラムが組まれていることを示す。

(3) 学生一人当たり一年間のインターン実習企業数

このほか量的な面としては、インターンの実習企業数がある。

一年間における学生のインターン参加企業数はインターンへの学生の熱意、インターンについての大学のカリキュラム上の位置づけなどを総合した結果である。一年間に「二社以上」のインターン体験は、コーネル大学のように四〇〇時間を超える残りの四〇〇時間については、他の企業または同一企業内であれば全く異種の職務実習を義務付けるなど、観光系大学のインターンへの取り組みの熱心さの反映でもある。

一年間に「インターンを二社以上」の体験者は、独逸では五割、米国とわが国はそれぞれ一割である(図3)。これは、わが国では、①他の学科の単位取得優先、②アルバイト時間がほしい、③インターンが就職に直接つながらない、などから、一社に限定する傾向が強いためである。もつとも、二〇一四年以降、実態は就職説明会であるワンデイ・インターンが急増しているが、ここでは、国際比

較上インターンには含めない。

量的な増加は、暗黙知習得機会の増加となり質的な向上をもたらす。参加社数は独逸、米国、日本の順である。

2-4. インターンによる暗黙知習得における品質

(1) 暗黙知習得に関して質的に最も重要な要素としての実習業務のプログラム構成

質的な側面では、暗黙知習得に影響を及ぼすのは実習プログラム、インターン者の意欲、受入れ企業の受け入れ態勢と取組姿勢である。特に、実習プログラムは暗黙知習得に関して質的に最も重要な要素として、考慮されなければならない。

実習プログラムの代理変数としてインターンの業務の質については次のように考える。

質的に優れた受け入れプログラムは、観光業志望学生の自己実現はGMなど経営者になることにあるという前提を置けば、フロント・料飲・ハウスキーピングなどのホスピタリティの第一線部門と、マーケティング、経営管理・広報、金融財務、営業など経営管理部門との受け入れ部門とのバランスが均衡していることが望ましい。現場である第一線におけるホスピタリティと経営管理部門におけるホスピタリティ・マネジメント能力の両面の暗黙知での習得が、インターン生にとっては望ましいからである。したがって、質的な判定基準としては、ホスピタリティと同時にホスピタリティ・マネジメントの習得が考慮されているプログラムかどうかが重要である。この基準に照らせば、経営管理志向が高くバランスが取れているのは、独逸であり、次いで、米国である。

わが国は第一線業務偏重、単純業務偏重であり、質的に独米とは異質なインターンであることがわかる。わが国の観光インターンは、短期のため、ホスピタリティ実践にのみ集中し、経営管理、金融財務などにほとんど注意がはら

われないので、質的には独米には及ばない。すなわち、わが国はフロント、料飲、ハウスキーピングなど現場業務に集中している。米国はフロント、マーケティング、経営管理などマネジメントとホスピタリティの第一線を結果的にバランスさせ、独逸は経営管理・金融財務など経営管理を特に重視している。米独に見られる第一線と管理部門の均衡のとれた暗黙知習得は、就職・キャリア開発に効果的であり、就職後、企業でインターン経験者が、未経験者に比べ高いパフォーマンスを示す一因となっていると見られる(太田(二〇一四)¹³)。

具体的な実習業務をみると、わが国では「接客・サービス・フロント」が八〇%で最大、次いで、「ハウスキーピング」三五%、「料理飲食」三〇%と続き、第一線の接客現場に集中している。四位は「空港業務」、「経営管理・広報」である。米国では、「接客・サービス・フロント」四五%、「ハウスキーピング」三%と両部門では四八%となっている。一方、「経営・企画・総務・広報・人事」の「経営管理・広報」は合計一九%、「マーケティング」一三%、「金融財務」三%で、合計四割弱が管理部門を経験することになっており、日本の五%と対照的である。さらに、独逸は「接客・サービス・フロント」一〇〇%とホスピタリティを習得し、「経営・企画・総務・人事」の合計八八%、「金融・財務」合計七五%でわかるように、経営も暗黙知により徹底して習得することが求められている。暗黙知習得によるインターン・プログラムの質からは、独逸、米国、日本の順となる。

米独の観光企業と大学が、インターンの暗黙知による教育機能を活用し、キャリア教育・キャリア開発の視点からホスピタリティと経営管理を同時に習得させようとしているのに対し、わが国観光系大学・企業はインターンを単なる就業体験と位置づけているため、接客時におけるホスピタリティ実習にとどまっている。これは、日本のインターンの位置づけが、就業体験重視でありキャリア形成を全く意識していないことであり、日本のそれが欧米とはかなり

図4 インターンの業務 (複数回答可: %)

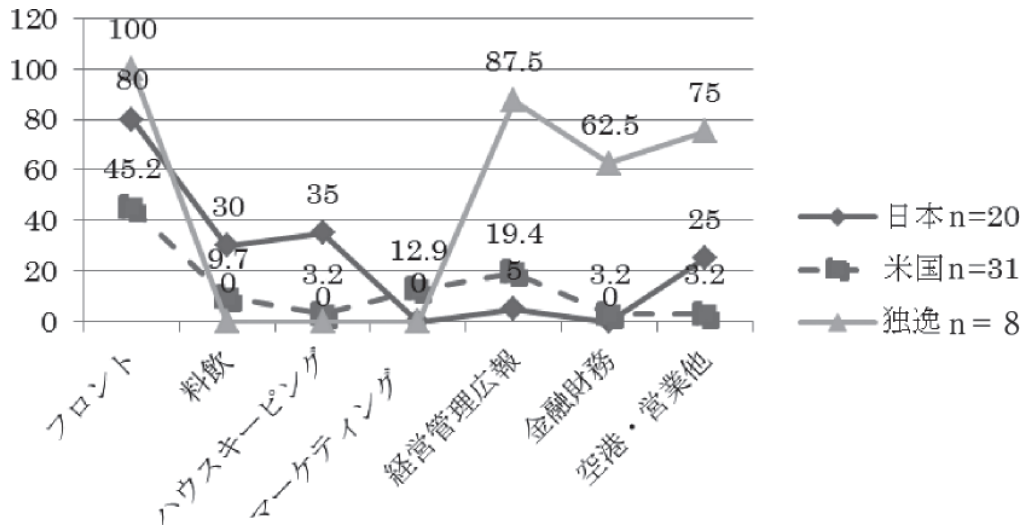


図5 インターン業務の責任度 (複数回答可: %)

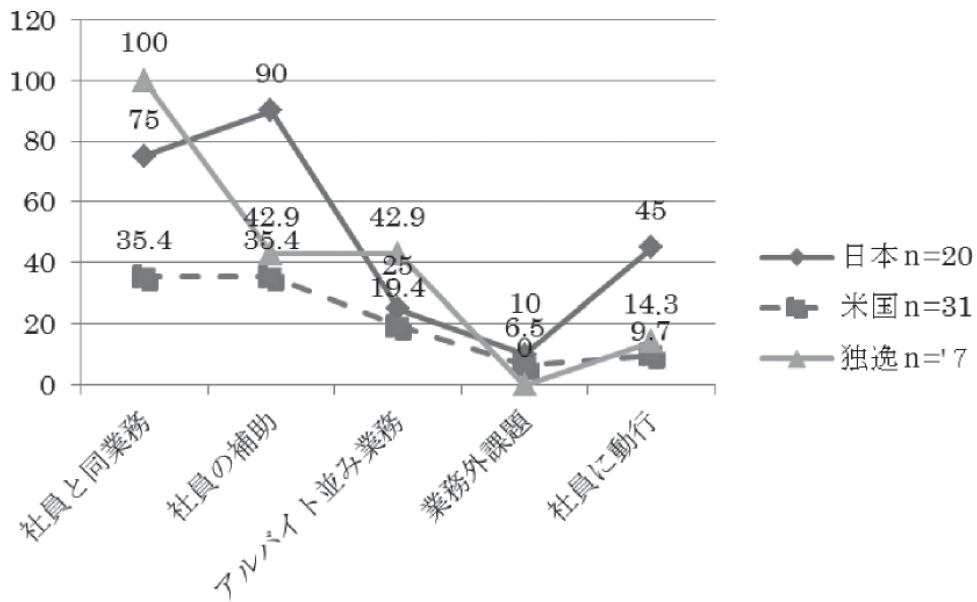
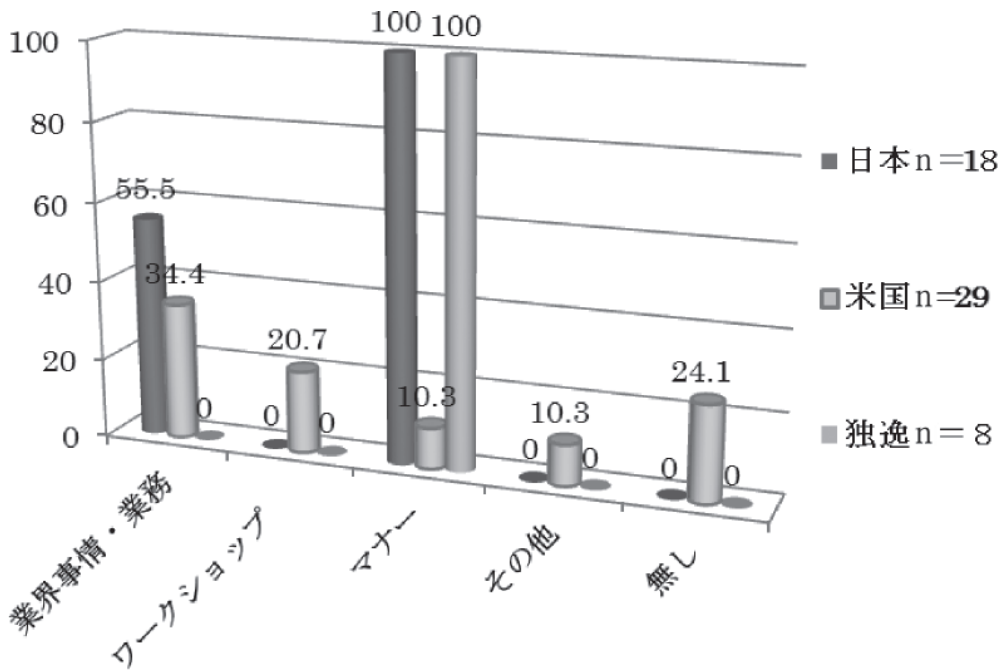


図6 事前授業 (複数回答可: %)



異質であることを示す。

(2) インターンの質を示す業務の責任度

わが国は、現場業務中心のため「社員の補助」が最多であるが、「社員と同業務」も多い(図5)。米国と独逸は「社員と同業務」が最大で、「社員と同業務」が相対的に最多になっているのが独逸である。業務の責任度は独逸、米国、日本の順である。

(3) 事前授業

質的側面を示す指標として事前授業・事後授業などがあげられる。もともと、これは、カリキュラム構成、すなわち教育課程において実施されている可能性が高いので、質的な水準を示す指標とは必ずしもいえない。参考指標程度に受けとめておく必要がある。

わが国は「マナー」一〇〇%、「業界事情・業務」研究も実施、米国は「業界・業務」研究と「ワークショップ」、独逸は「マナー」一〇〇%である(図6)。

わが国は、網羅的に事前授業をおこなっている。米国では事前授業には特に効果的とされる「ワークショップ」により実施する

図7 インターンの参加学年（複数回答可：%）

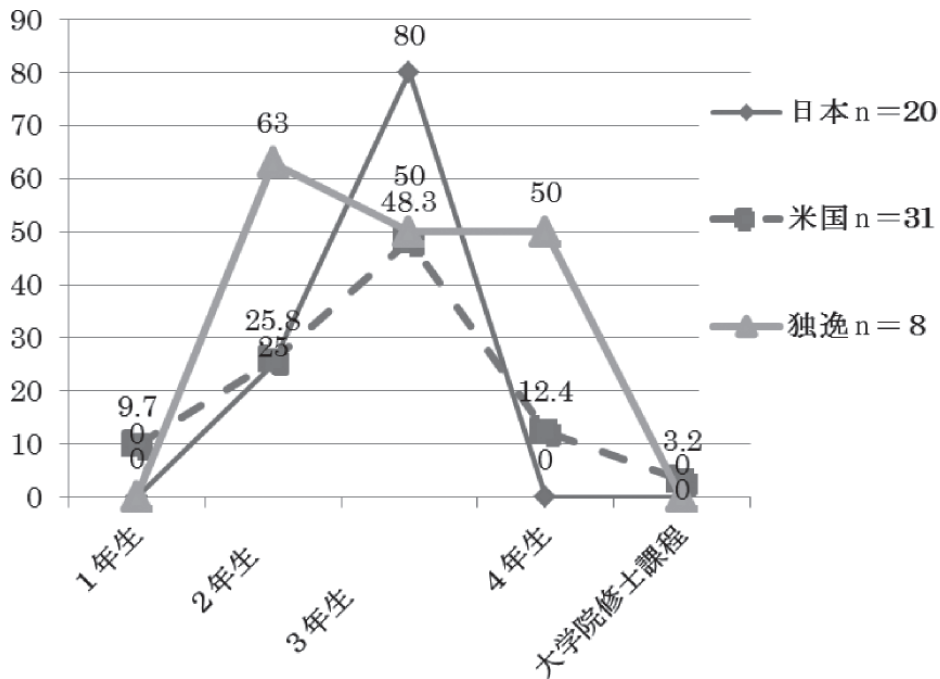
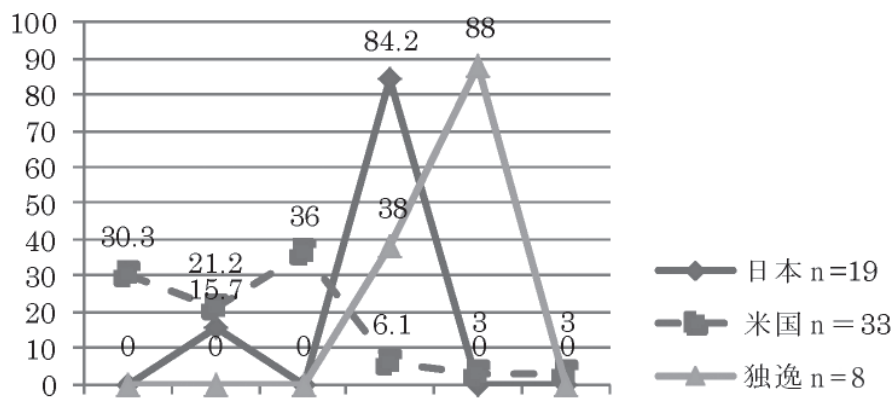
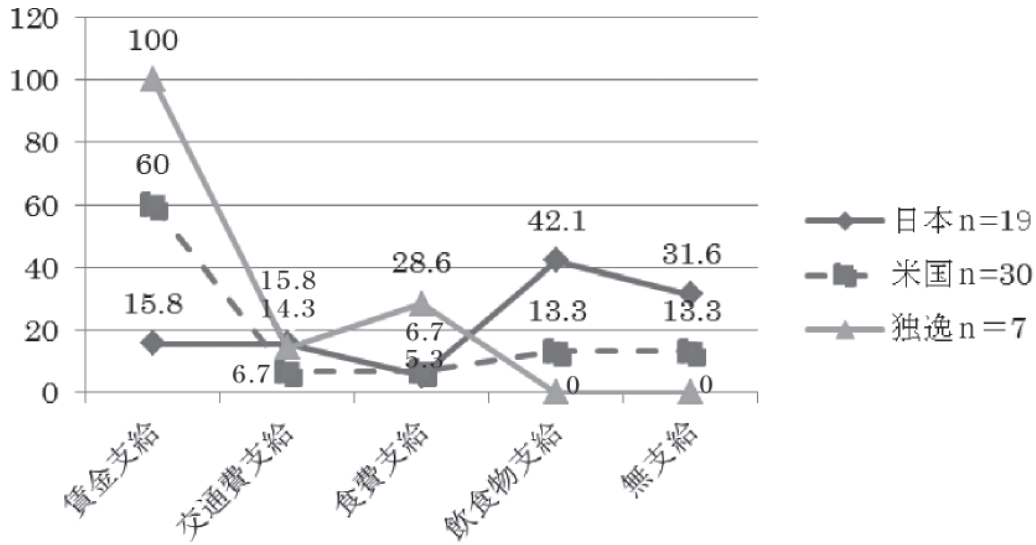


図8 インターンの時期（%）



秋セメスター
春セメスター
夏セメスター
夏期休暇
学期中
年間

図9 報酬等の支給 (複数回答可: %)



ケースが二割あり、注目される。⁽¹⁴⁾

(4) 参加学年

わが国は「三年」次、米国は「二―四年」中心であるが「三年」次が最多、独逸は「二―四年」で「二年」が最多となっている(図7)。米国の「三年」次は三年修了後の夏セメスターに行うので、実質四年といってもよいであろう。インターンは、幅広い年次に受けられる方が望ましい。学年は、カリキュラム、雇用環境の影響を受けるので質的内容を示す参考指標である。

(5) 実施時期

カリキュラム、教育システムに大きく左右されるので、質についての評価要因としてはある程度、限定的といえよう。観光インターンの時期は、わが国は「夏期休暇」に集中、米国は分散、独逸は「学期中」である(図8)。ただし、「学期中」に多い独逸は六カ月と長期にわたるからであり質的に高い。米国は「秋セメスター」、「春セメスター」、「夏セメスター」と分散している。欧米の時期分散型は、夏期集中型のわが国よりは、弾力性があり、カリキュラムの縛りなどを考慮しなければ、インターンのあり方としては良質と判定できる。

(6) 観光インターンの報酬

観光インターンの企業への評価は、おおむね報酬に表れる。「報酬支給」は日本が一六%、米国では六〇%、独逸は一〇〇%である(図9)。米国、独逸は長期であり企業貢献度も高い結果が、「報酬支給」率の高さに表れている。ただし、米国では、長期インターンを実施する観光企業がある。米国でも、依然使い捨て型の長期の無給インターンがかなりある。米国では、無給インターンについては、会社の利益になることがあつてはならない、双方が無給インターンとして合意してはならないなどの条件があり、これらをクリアしない場合には、雇用者に罰則が適用される。これに対し学生が不満を言い、大学や国会が報酬支給を指導している¹⁵。

インターンの①量的面の実習期間、②質的面におけるホスピタリティ・マネジメント重視、業務責任度を合わせた受け入れ機関の総合的評価尺度としての報酬支給率は、いずれも独逸、米国、日本の順となっている。

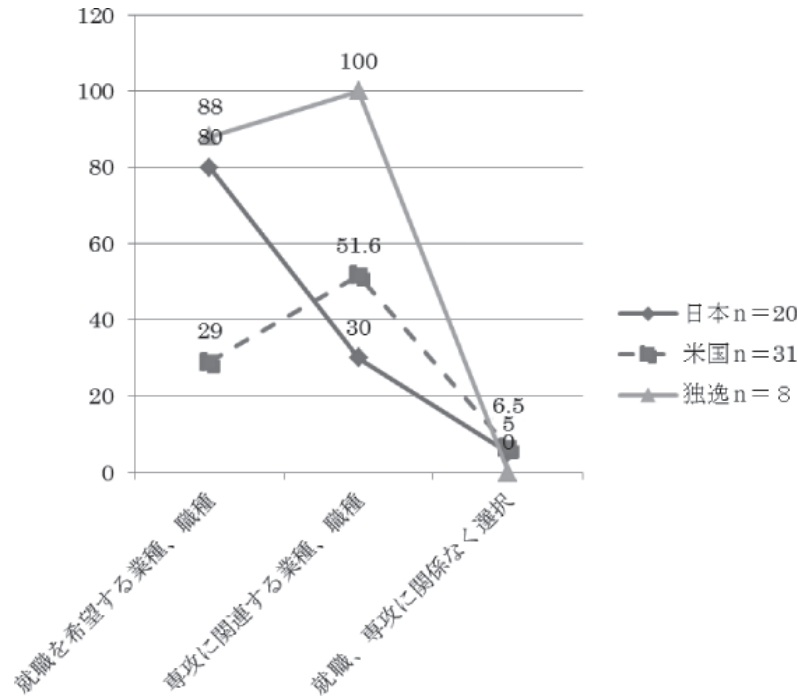
2-5. 国際的に異質な日本の観光インターンシップの課題

この研究過程で明らかになったことは、わが国大学観光系学部や観光企業では、①キャリア開発への接続を展望する米独とは対照的に短期中心の就業体験型インターンを実施していること、②インターンが必修で成果に対する報酬支給の多い欧米とは異なり、選択型で無報酬が主流であることが加わって、観光系志望学生による暗黙知習得度の高い長期インターン参加率がきわめて低くなっていることである¹⁶。

欧米型の普遍的な観光インターンは、長期による暗黙知習得重視のキャリア開発型であり、それは、学生の自己実現や企業の生産性向上に貢献し、大学の教育機能向上に資する「長期的な社会貢献」をもたらしている。

これに対し、日本の観光インターンは、企業がその経験・効果を評価しないのにもかかわらず、学生のためにコス

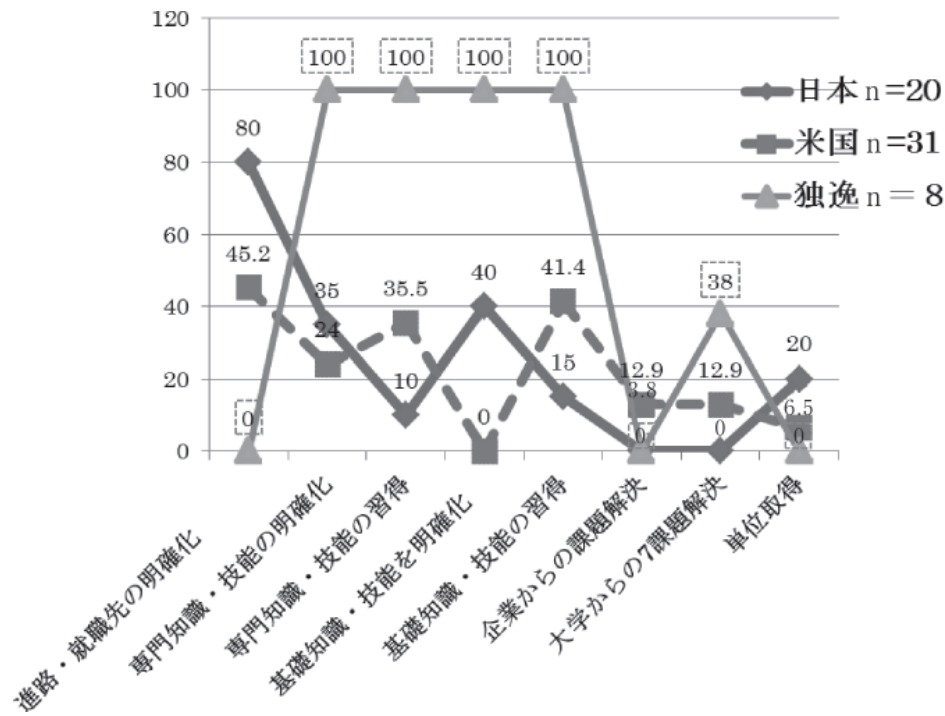
図10 観光インターン先の選択基準 (%)



(注) 複数回答可であるが、米国インターン生は単一回答としたとみられるので、各項目が実態より低くでている。

トをかけて実施する短期的意味での「社会貢献」である。しかし、わが国でも観光インターン参加の学生は、観光系企業への強い就職希望を持っているので(図10参照)、その希望にこたえ、観光系企業、教育機関、学生が、「三方よし」となるインターンを含むキャリア教育のあり方が要請されて当然であろう。もともと、インターンは、一九〇六年、シンシナティ大学のハーマン・シユナイダーが、工学部学生が産業構造の急速な変化野中で、座学による形式知習得だけでは対応しきれないで、就職難に直面していたのを懸命に打開しようとして、企業における暗黙知習得を目指して開始したものである。⁽¹⁷⁾ インターン導入の成果は、学生の就職率の顕著な改善として表れたとされている。このインターンの原点、いわばそのミッションからも、学生の暗黙知習得を高めるための仕組みづくりへの参加が、三者それぞれの立場から必要とされる。今後に残された研究課題の一つである。

図11 インターンの目的（複数回答可：％）



2-6. 観光インターンの目的とキャリア開発

観光インターンがキャリア開発の中で、日米独でそれぞれどのような意味をもっているかについては、観光インターンの選択基準、観光インターンの目的、観光インターン最大の効果など、キャリア開発との関連度の高い視点からの比較分析により接近する。

(1) 観光インターン先の選択基準

観光インターン先の選択基準としては、独逸、米国で最も多かったのは、「専攻に関連の業種・職種」であった。一方、わが国では「就職希望の業種・職種」が最も多くあげられた（図10）。米独の観光学部学生は進路をほとんど観光業に絞って入学しており、就職希望業種の選択は終了しているので、インターン先としては「専攻に関連する業種を業種・職種」へのインターンを選択しているとみられる。一方、今回のわが国のアンケート調査対象学生は、外国学部、国際学部であったため観光が「専攻に関連の業種・職種」とならなかったことがかなり影響しているであろう。

それにしても、わが国では観光インターンが就職に有効と認識されていない中で、「就職を希望の業種、職種」がインターン先選択の第一位となっていることは注目される。インターンは、わが国のように、就職に結びつけないように公に指導がおこなわれる場合であっても、潜在的にはインターン選択に際しては先ず進路を念頭においていることは重視しなければなるまい。インターンは、もともと学生から就職への接続のために米国で開始されたわけである⁽¹⁸⁾。もちろん青田刈りは教育の理念や効果の面から避けなければならない。それはそうであるが、企業に接続するためにインターンがあるという本来のインターンの機能を否定することは、資源の最適配分からみて効率的ではない。

(2) インターンの目的

わが国は、「進路・就職先の明確化」が最大で、次いで「基礎知識・技能の明確化」となっている(図11)。対象的なのは独逸で、「進路・就職先の明確化」のゼロに対し、「専門知識・技能の明確化」、「専門知識・技能の習得」、「基礎知識・技能の明確化」、「基礎知識・技能の習得」はいずれも一〇〇%となっている。米国は独逸とわが国のおおむね中間にあり、「進路・就職先の明確化」、「専門知識・技能の習得」、「基礎知識・技能の習得」がほぼ同一水準で高くなっている。

各項目の「明確化」は、暗黙知の認識にとどまっておき、「習得」の段階で暗黙知による習得に至ると考えられる。観光インターンの目的では、わが国では暗黙知による習得をあまり重視していないこと、独米はインターンを通しての暗黙知習得を十分に認識していることが表れている。

キャリア教育の視点からは、「進路・就職先の明確化」があつて、「基礎知識・技能の明確化」、「基礎知識・技能の習得」、さらに「専門知識・技能の明確化」、「専門知識・技能の習得」へと進み、それらが採用に結びつき、就職後

表1 観光インターンの最大の効果（複数回答可）

| | 日本 n = 17 | 米国 n = 31 | 独逸 n = 8 |
|---------------------|--------------|--------------|-------------|
| 実習先への就職に有利 | ② | ② | |
| 観光・ホテル業界への就職に有利 | ① | ① | ① |
| 就職全般に有利 | ⑤ | ④ | |
| 進路の明確化 | ① | ① | |
| 専門的学業の習得に際しての目標の明確化 | ② | ③ | |
| 専門的学業習得に有効な動機付け | ⑥ | ⑦ | |
| 働く意義の実感 | ④ | ⑤ | |
| 資格 | ⑥ | ⑦ | |
| 必修科目 | — | — | ① |

のOJTや集合研修などを通して、自己実現を目指すキャリア開発に寄与していくわけである。わが国の観光インターンは、キャリア開発の認識が定かでない段階にあり、明確にキャリア開発の一過程に組み込まれていると考えられる独逸とは隔たりが大きい。

(3) 観光インターン最大の効果

観光インターン最大の効果をみると、わが国は「進路の明確化」がトップ、次いで「働く意義の実感」、三位「就職全般に有利」、「観光・ホテル業界への就職に有利」と続き、就職・キャリア開発関係とは稀薄である（表1）。

対照的に独逸では、「観光ホテル業界への就職に有利」と「必修科目」が一〇〇%である。独逸は明確な観光業界への就職志向が示されており、それは当然就職後のキャリア開発につながることを示唆する。米国はその中間で、「進路の明確化」が一位だが、二位「実習先への就職に有利」、三位「観光・ホテル業界への就職に有利」と観光インターンは就職・キャリア開発に有効と認識している。

以上から、観光インターンは、米独では暗黙知習得重視により即戦力として企業での業務遂行に接続するため、キャリア開発の初動段階に組

み込まれているのに対し、わが国では暗黙知習得軽視の短期就業体験型であり、経営管理部門での実習は少なく、キャリア開発の入り口手前の段階にとどまっていると解釈できよう。

2-1-7. 日米独大学観光系学部インターン教育における相違とその原因

(1) わが国の短期・選択体験型観光インターンの源流は新卒一括採用

わが国の観光インターンの位置づけは、米独とはかなり異質であることがわかった。その主因として考えられるのは、太田(二〇一四)が指摘したように、新卒一括採用という日本独特の雇用システムであろう。¹⁹⁾ わが国観光企業は、①インターン経験や専門分野などは考慮しないで、②潜在能力が高いと判定される学力優秀な層に属し、③コミュニケーション能力が高く、④ホスピタリティ能力のある人材を確保し、社内でOJTや集合研修などによりキャリア開発を行うことをめざしている²⁰⁾とみられるからである。

したがって、観光企業はインターンにはキャリア開発効果を期待しない。また、大学は観光企業からのニーズがあまりない専門科目の知の習得と融合した技術の伝承による即戦力養成をめざすカリキュラムを重視しない。この延長上にあるキャリア教育は、社会人基礎力、コミュニケーション能力、マナーの向上などをめざすこととなり、その一環であるインターンにも進路決定のための就業体験を要請するにとどまる。

米独の新卒は、学歴、GPA(各科目成績の加重平均値)、専門知識・技術、長期インターン実績を判定基準とした²¹⁾即戦力が求められる。企業が仕事に必要な人材を採用するから即戦力を求める欧米では、大学は学生に座学で基礎知識・技術、専門知識・技術など形式知を習得させ、インターンではさらにそれを業務遂行上機能させるための暗黙知習得を要請する。したがって、欧米では、即戦力を得るために学生はキャリア形成に資するインターンを要請され、

大学はこれにこたえる即戦力要請志向・キャリア開発志向のカリキュラム、キャリア教育、インターンを提供することになる。

このため、米独の観光系学部は、ホスピタリティ・マネジメント経営能力養成のための金融・経営・マーケティング科目とこれらを暗黙知により習得するための長期インターン科目を必修とする（観光庁二〇一〇、太田二〇一四²²）。ちなみにヒューストン大学ホテルレストラン経営学部の学士要件一二〇単位中六割の七二単位は、ホテルレストランの専門・選択必修科目から取得することになっているが、特にホスピタリティ業界で六〇〇時間以上の *work experience*（インターン）が義務付けられている。これに対し、わが国の観光系学部の場合、ホスピタリティ・マネジメント系の金融財務・マーケティングなどの経営系の必修科目が少なく、インターンは短期の選択科目とされ、そのプログラム内容も就業体験にとどまっている。

さらに、わが国の観光インターンはじめインターン全体の増加テンポはかなり緩慢である。たとえば、わが国のインターンへの学生参加率は二%強で四年間に換算しても一〇%程度と、八割の米国、五割弱の英国にくらべ、依然かなり低位にある。

この原因は、上で指摘したわが国独特の新規一括採用など雇用制度、それがもたらすインターンや専門分野、即戦力に期待しないとする価値観などが、彼我のインターンの有用性についての認識の大きな差異となって現れているためである。

もつとも、わが国は新卒一括採用一辺倒ではなく、即戦力を求めて中途採用を一部で徐々に、併用してきているのも事実である。それでも、新卒一括採用が容易に減少に向かわないのは、次の二つの理由があるためといわれる。

第一には、わが国企業にとっては、一部の理系学卒・院卒や専門学校校卒業者を除き、即戦力には程遠い学卒者を、OJTなどにより育成した方が、中途採用者の離職率の高さを考慮すれば依然、効率的なことである。専門能力のある中途採用者にはこれまでの企業文化に染まっていることもあり、採用企業に中途採用者が適応するかどうかという点から見れば、常に効率的ともいえないからである。

第二には、わが国企業において最も保守的な組織とされる人事部が、従来の新卒一括採用方針を堅守していることである。

今後も中途採用者の割合が緩やかに増えるものの、雇用市場においては、新卒一括採用がなお圧倒的ともいえるシェアを持続しよう。それは、観光インターンではこのままでは、長期必修キャリア開発型へのシフトが容易に進まない状況を示唆する。

(2) わが国観光インターンの短期選択制と「試用期間制度」

ところで、わが国では新卒採用時に二―六カ月の「試用期間」を設ける例が多い。採用と同時に「試用期間」も含めてOJTにより組織に順応できる専門職業能力を有する労働力を育て上げていくのが一般的である。「試用期間」は、有給の米国型長期インターンと同様のキャリア形成機能を有するので、これがわが国のインターンが普及しない理由であるとする見解もある。たしかに、「試用期間」中の採用者は法的には雇用者でありインターン生とは異なるが、機能的には専門の職務を教えられる有給の「実習」期間であり、インターンと同様である。そのように解すれば、わが国企業は、学生にことさらに採用以前にインターン実習や経験を要請する必要はないともいえる。もつとも三―六カ月の「試用期間」制度は、インターン経験を重視する米独英はじめ中国やアジア各国にも広く存在しており、わ

が国独特の制度ではない。それでも、「試用期間」制度は機能面から見れば、わが国ではある程度インターンの代用となっていることは否定しきれない事実である。⁽²³⁾

3. 観光インターンのモデルの課題と展望

3-1. 環境変動・グローバル化への対応

観光インターンには、各国の雇用環境やその教育の理念、伝統などが大きく影響している。したがって、実際問題として、どのような観光インターンが優れているかは軽々に判断できない。現在の環境で、現在のインターンがそれぞれのレーゾン・デートルを有しているわけであり、存在しているものは善といえるからである。わが国観光インターンも短期の就業体験中心でありながら、一部に長期も混在するあり方は、わが国の環境に対応したものといえる。わが国の人材育成思想は、おおむね潜在能力養成型であって、即戦力向上志向ではない。このため企業においても、新卒一括採用によるOJT中心の社内教育が効率的な人材育成として採用されている。それが、企業内の同期会などの形態で、年功序列賃金を支え、組織重視の日本型経営を支えてきた。

しかしながら、環境は変動しつつある。潮流はグローバル化であり、少子高齢化である。グローバル化はたとえば、日立製作所が、国際競争力強化のための人材確保をめざし、二〇一四年一〇月から管理職の年功序列賃金を廃止し、ポジションによる給与支給に改革したように、今後とも着実に進行する。

新卒一括採用は、横並び重視・秩序重視の日本型企業文化と結びついていることから容易には変わらない。しかし、国際競争力強化の要請は、観光企業においても国際的労働市場も巻き込んだ即戦力重視傾向をしだいに高めるように

作用し、中途採用者比率を次第に上昇させていくものと予想される。したがって、欧米やアジアに比べて唯一異質であるわが国のインターンの変化方向は、普遍的な欧米型インターンへの緩やかなシフトであろう。

そこで、今後の観光インターンのあり方の典型的な方向を指し示すとみられる米国型を観察し、そこに至る条件と円滑な移行工程を探ることにしたい。

3-2. 先進米国の観光系学部のインターン

コーネル大学⁽²⁴⁾、セントラルフロリダ大学⁽²⁵⁾、ヒューストン大学⁽²⁶⁾、とネバダ大学⁽²⁷⁾の四つの大学の観光部門について、ケーススタディにより、米国の観光インターンの実態を観察する。

(1) 先進米国の観光系学部のインターンと科目のバランス

i. ヒューストン大学の観光インターンと専門科目の比率

ヒューストン大学の Conrad N. Hilton College of Hotel and Restaurant Management のカリキュラムをみると、①基礎科目四八単位、Hotel and Restaurant Management (専門科目) 七二単位の合計一二〇単位、②六〇〇時間以上の観光業におけるインターンが学卒の卒業要件である。六割が専門科目となっている。

ii. セントラルフロリダ大学の観光インターンと高就職率

セントラルフロリダ大学はディズニーマーランドの本拠地オーランドにある。同市は米国観光客の都市訪問のトップをニューヨーク市と競っている状況にある。

リーマンショック後間もない二〇一〇年もセントラルフロリダ大学は高就職率を維持した。その要因は、Dr. HARA (二〇一一) によればインターンの暗黙知習得による即戦力・エンプロイアビリティと、ホスピタリティ・マ

表2 米国4大学の観光インターンの概要

| | コーネル大学 (2010) | セントラル フロリダ大学 (2010) | ヒューストン大学 (2010) | ネバダ大学 (2013) |
|-------------------------|---------------------|-------------------------------|--------------------------|---|
| 科目としての 必修・選択別 | 必修 | 必修 | 必修 (有給) 2 + 選択 (無給) 1 | 必修 |
| 単位数 | 2 単位 | 3 単位* | 2—3 単位 | 3 単位 |
| インターンの 期間 | 800時間以上 (5 カ月以上) | 800時間—1000時間 (5 カ月—6 カ月)** | 3 カ月以上 6 カ月 | 有給200時間以上 + 無給90時間 または120時間 (約 2 カ月) |
| 年間の インターン 合計数 (人) | 約468 | 900—1000 | 約200 | 約500 |

(注) *セントラルフロリダ大学では、有給以外のインターンは認めない。

**セントラルフロリダ大学では、このほかに co-op 方式がある⁽²⁹⁾。co-op の期間は、8—12カ月間である。co-op の場合は、毎日企業実習があるわけでは無く、大学の授業日と授業関連の企業実習曜日を定めて並行して行われていく。なお、co-op はハワイ大学やアラバマ大学など幅広く実施されている。

表3 インターン学生の目標達成促進の方法

| | セントラル フロリダ大学 | ヒューストン 大学 | ネバダ大学 |
|---------------------|-----------------|--------------|-------|
| 学生によるインターンレポート提出 | ○ | — | ○ |
| 学生による日誌や週間報告提出 | ○ | ○ | ○ |
| インターン参加後のインターン結果の報告 | — | ○ | ○ |
| インターンについての学生間の議論と確認 | — | — | ○ |

ネジメントの経営管理知識 (人事・マーケティング・管理会計・財務管理・コミュニケーション能力などの形式知) を同時に保有しているために、即、下級管理職 (主任、課長補佐) として使えることが大きいと指摘されている。⁽²⁸⁾

(2) 米国観光系学部の観光インターンの実態と特質

以下、本論全ての表や文中で、
① コーネル大学は Cornell University の School of Hotel Administration の略称、② セントラルフロリダ大学は University of Central Florida の Rosen College of Hospitality

表4 インターン参加勸奨の理由

| | コーネル 大学 | セントラル フロリダ大学 | ヒューストン 大学 | ネバダ 大学 |
|----------------------|------------|-----------------|--------------|-----------|
| 卒業後の進路の明確化 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 企業に必要なノウハウや専門知識の明確化 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 企業に必要なノウハウや専門知識の獲得 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 企業に必要な基礎的知識・技術の獲得 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 企業から与えられる課題の解決 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 大学から与えられる課題の解決 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 単位取得 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 受け入れ企業等との人的コミュニケーション | — | ○ | — | — |
| エンプロイアビリティの向上 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 学生自身の考えによるインターン目標の設定 | ○ | — | ○ | — |

Management' ③ヒューストン大学は University of Houston, Conrad N.Hilton College of Hotel & Restaurant Management の略称、④ネバダ大学は University of Nevada, Las Vegas の William F. Harrah College of Hotel Administration をとし、いずれも各総合大学の観光部門のみを対象にする。

(i) 観光インターンの特徴

四つの大学観光系学部のインターンシップは、おおむね三カ月以上の長期で必修であることがわかる(表2)。

また、各大学観光学部のインターン参加学生の割合は、三〇%前後に達する。

(ii) 観光インターンの目標管理

観光インターンの目標管理手段の中心は、学生による日誌や週間報告提出、インターン参加後のインターン結果の報告である(表3)。わが国でも学生による日誌や週間報告提出、インターン参加後のインターン結果の報告は必須であり、この点では日米の差異は見られない。しかし差異の大きいのは、①まず米国の場合、大学の教員とスタッフがネットにより徹底したチェックを実施することである。②次に、観光インター

表5 インターンの評価体系

| | セントラル フロリダ大学 | ヒューストン 大学 | ネバダ大学 |
|----------------|-----------------|--------------|-------|
| インターン学生による自己評価 | ○ | ○ | ○ |
| インターン学生による相互評価 | — | — | — |
| 受け入れ機関の評価 | ○ | ○ | ○ |
| 担当教授の評価 | ○ | ○ | ○ |
| 評価基準採用による総合評価 | ○ | ○ | ○ |

ンの目標管理は、セントラルフロリダ大学やネバダ大学の観光系学部では、多数のインターン生の支援・指導をインターン・就職・キャリア教育担当のセクションがネットを通して効率的に実施していることである。たとえば、セントラルフロリダ大学では、二・五人のコーディネーターが、九〇〇—一〇〇〇人のインターン生をネットにより支援・指導している。

(iii) インターン参加勸奨の理由・キー・コンピテンシーの向上と評価体系

四つの大学とも、表4に見る通り、インターンを勸奨する理由としては、進路を明確化し、企業で必要な基礎的知識・技術の獲得、ノウハウや専門知識の明確化・獲得を通して、大学・企業から与えられる課題を解決し、エンプロイアビリティ(就職可能な力)の向上につなげることをめざしている。大学・企業から与えられる課題を解決するということは、インターンには課題解決能力の訓練向上も含まれるということになる。

OECDのDeSeCo (Definition and Selection of Competencies : コンピテンシーの定義と選択) によるキー・コンピテンシー(主要能力)は、松下(二〇一一)によれば、三つのカテゴリ、すなわち、①言語、知識などの「『道具』を相互作用的に用いる」、②「異質な人々からなる集団で」、良い関係を築きチームを組んで「相互にかかわり合う」、③大きな展望のなかで、人生計画や個々の人的プロジェクトを設計し、「自律

表6 受け入れ先の開拓構成比（%）

| | コーネル 大学 | セントラル フロリダ大学 | ヒューストン 大学 | ネバダ 大学 |
|---------------|------------|-----------------|--------------|-----------|
| 大学経由の受け入れ先の割合 | 65-75 | 24 | 40 | 60 |
| 学生開拓受け入れ先の割合 | 25-35 | 76 | 60 | 40 |
| 設置年 | 1865年 | 1963年 | 1927年 | 1957年 |

表7 インターン実習先の割合

| 大学名 | コーネル大学 (2010) | セントラル フロリダ大学 (2010) | ヒューストン 大学 (2010) | ネバダ大学 (2012) |
|-----------------|------------------|---------------------------|------------------------|-----------------|
| インターン先 への就職率 | 11-20% | 60%以上 | 30% | 21-30% |

的に行動する」能力であるとされる³⁰。キー・コンピテンシーは学業による能力と社会人基礎力の三要素としての「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」を統合したフローとしての概念で、エンプロイアビリティの基になる能力であり、キャリア開発力をも含む概念といえよう。

こうしたキー・コンピテンシーの三つのカテゴリからみると、単位取得、企業で必要な基礎的知識・ノウハウや専門知識の明確化・取得は、①の学業を習得する能力の反映と応用力の向上、「『道具』」を相互作用的に用いる能力」、学生自身の考えによるインターン目標の設定や卒業後の進路の明確化は、③の「自律的に行動する能力」、企業・大学から与えられる課題の解決は、②の「異質な人々からなる集団で相互にかかわり合う」ことの中で発生する課題を発見し、解決策を導きだすことに該当しよう。

米の四つの大学の観光インターンは、まさにキー・コンピテンシーを高め、エンプロイアビリティを向上させることを目指すものであることがわかる。

インターンの評価体系は、表5の三大学とも同様であり、インター

表8 インターン終了後の業種別就職先 (%)

| | コーネル 大学 | セントラル フロリダ大学 | ヒューストン 大学 | ネバダ 大学 |
|-------------|------------|-----------------|--------------|-----------|
| 旅行・ホテル・航空 | 27 | 41 | 30 | 35 |
| 流通・販売 | 2 | — | — | 10 |
| 輸送・倉庫 | — | — | — | 10 |
| 金融・投資・保険 | 11 | — | 10 | — |
| 飲食 (レストラン) | 14 | — | 30 | 40 |
| 情報 | 5 | — | 10 | — |
| 不動産コンサルティング | 12 | — | — | — |
| カーレンタル・イベント | 2 | — | 20 | — |

ン学生による自己評価も取り入れている。

セントラル・フロリダ大学では、定量的にデータを取得して管理している。

(iv) インターン先の開拓者

受け入れ先の開拓構成比は、四大学で異なるが、大学の卒業生が社会に進出している創立年数が古い大学ほど、概して大学経由が高い傾向がみられる(表6)。

(v) インターン実習先の採用割合

インターン実習先に学生が採用される割合は、一一一六〇%以上となっており、インターンが採用の決め手との一つとして重視されていることを反映している(表7)。中でも、インターンに加えて経営管理科目の比重が高く、ホスピタリティ・マネジメント能力を習得し即戦力として評価されるセントラルフロリダ大学のインターン先への就職率が六〇%以上となつていることは注目される。

わが国の場合、インターン経験先から採用される例は極めて少ない。これは、①直接採用は、経団連などのインターンのガイドラインにより実施しないことになつてきていることにもよるが、②実際は、大学の場合、観光系

表9 大学にとってインターンの最大の効果

| | コーネル 大学 | セントラル フロリダ大学 | ヒューストン 大学 | ネバダ大学 |
|------------------------|------------|-----------------|--------------|-------|
| 学生の学習意欲の向上 | ○ | ③ | ○ | — |
| 学生の知識水準と実践能力の向上 | ○ | ② | ○ | ○ |
| 学生の雇用能力 (即戦力) の向上 | ○ | ① | ○ | ○ |
| 大学入学者の増加 | — | ○ | ○ | ○ |
| 大学入学者減少の歯止め | — | — | — | — |
| 大学の評判の向上 | ○ | — | ○ | ○ |
| インターンにより競合大学より優越的立場に立つ | — | — | ○ | — |

(注) セントラルフロリダ大学の①、②、③は重視順序

学科でもインターン先で仕事の実態を体験してみるとイメージとのギャップが大きく、実習先を希望しないようになる例が多いこと、③観光企業が自社での実習経験の有無や実習時の成績などをほとんど考慮しないこと、などによる。

(vi) インターン終了後 (卒業生) の業種別就職先

四つの大学に共通しているのは、旅行・ホテル・航空で全学生の四分の一から四割が就職し、おおむね最大の就職先となっていることである (表8)。飲食業への就職もかなり多く、ネバダ大学では四〇%、ヒューストン大学では三〇%とそれぞれ観光系校で学内一になっている。一方、コーネル大学の場合は、伝統があることから、不動産コンサルティング、金融・投資・保険にそれぞれ一割強就職するなど多様な業種の超大企業に分散・就職している。

表から金融、不動産などを除外した観光系産業への四つの大学の就職率は、いずれも七割を超えているとみられ、米国観光産業の雇用吸収力の大きさや四大学の専門分野での競争力の強さを反映しているともいえる。

(vii) 長期必修型インターンは学生・企業・大学の三者成功の源泉

セントラルフロリダ大学 Faculty Coordinator, Hospitality Management の Shara Lee (二〇一三) は、「インターンは学生にとって就活の一環である³¹⁾という。また、Dr. HARA (二〇一三) は、「セントラルフロリダ大学 (UCF) の就職率

はリーマンショック直後でも八〇%以上であったと言う。この就職率の高さは、インターンによってもたらされており、これがUCFに多くの学生を入学させることにつながっている」と述べていた。³²⁾

大学にとっての最大の効果として、四大学とも「学生の雇用能力(即戦力)の向上」、「学生の知識水準と実践能力の向上」、「学生の学習意欲の向上」をあげている(表9)。また、三大学では、「大学の評判の向上」をあげている(表9)。さらに、「大学入学者の増加」や「インターンにより競合大学よりも優越的立場に立つ」効果もあるとする大学もある。このことはインターンが大学観光系学部において、即戦力向上・学力向上に役立つとともに、競争上、優位に立つための教育手段として意識されていることも示しているといえよう。インターンが、「学生の学習意欲向上」を通して学業成績向上に寄与し、「学生の知識水準と実践能力の向上」、「学生の雇用能力(即戦力)の向上」を通して学生のキャリア形成能力向上や、就職後、企業の生産性向上に貢献し、これが社会の「大学に対する評判を向上」させ、「大学入学者の増加」につながっていることを四つの大学とも、おおむね共通認識として有していることがわかる。

長期・必修型のインターンが米国の有名大学の観光学部で採用されている理由は、この学生、企業、大学の「三方よし」に役だっていることにある。

3-3. ネバダ大学 William F. Harrah College of Hotel Administration のインターン

ネバダ大学 William F. Harrah College of Hotel Administration の Associate Professor Al Izzolo は、インターンの目標を次のように述べている。³³⁾ ①ホスピタリティ・マネージャの義務をよりよく理解する、②企業の組織化された構造、目的や文化を理解する、③労働市場で通用するキャリア・スキルを築き、履歴書内容を強化する、④観察と応

用の両面から重要な学習経験を獲得する。これは明らかにインターンが、暗黙知習得に重要な役割を担い、それに基づくエンプロイアビリティの強化を通して、就職し、キャリア開発のベースとなることを強調している。

(I) 厳しいインターン管理と成績査定

なによりもわが国のインターンと異なるのは、インターンについて厳しいチェックと成績査定が実施されていることである。ネバダ大学では、この厳しいチェックによる指導が、学生の暗黙知習得の効果的習得、専門科目の形式知習得とあいまって、キャリア開発の契機となっていくとみられる。ここでは、学内ネットを通しての詳細なチェックが実施され、暗黙知習得が効率的に行えるように配慮されている。ネバダ大学の観光系校では、次の項目別に採点し、合計満点は一〇〇ポイントとして集計した結果で、AからFの不合格までを採点する。以下はその概要である。³⁴⁾

- ① インターンの概要と目的。
- ② 大学のネットシステムで購入するオンライン電子書籍三冊を用いてインターンによる知識水準向上と、インターンと学習目標についての全体的準備を行う。(二冊につき二時間所要、三冊完了後提出)。
- ③ インターン担当部門のワークシートの完成と提出。
- ④ インターン先の管理者とのインタビュ調査書。ここにはステップ一で注意が必要な組織内の特別な問題を取り上げる。次いで第二ステップで担当部門の観察を通して問題点をプラグマチックに調査し、ホスピタリティ関係新聞やその他のメディアを調査し、理論的に従業員と議論する。ステップ二では実習生の発見した解決策を展させる。ステップ四では、インターンのスーパーバイザーに解決策を提示する。発見結果は、次の指示事項について記述した二頁以上の報告書を提出することが義務づけられる。(i) 問題の概要。(ii) 問題解決のために

とったプロセスを記述せよ。その発見した課題を調査するための適切な参考文献を明示しなさい。(iii) 解決策(どのように解決したか)。(iv) インターン生の発見と解決策についてスーパーバイザーとの議論内容。

⑤ リフレクション・ペーパー(内省書、振り返りの文書)。

⑥ 受け入れ機関による実習生評価。

⑦ 実習生日誌・実習生は、ウェブキャンパス上の実習日誌を完成させなければならない。無給の場合には九〇時間、有給の場合には二〇〇時間の実習終了のサイン付書類をセメスターの最終週までに提出しなければならない。有給インターンについては証拠として給料明細書の控えが必要である。

(2) インターン生受け入れ機関が使用する評価書

これは、次の各項目について五段階評価がおこなわれる。()内は筆者の注記である。評価項目は次の通り。

- A. 学習能力 (暗黙知での習得度)
- B. スキルの読み書き計算 (形式知と暗黙知での習得度)
- C. 聞き取りと言語のコミュニケーションスキル (暗黙知での習得度)
- D. 創造的考察と課題解決スキル (形式知と暗黙知での習得度)
- E. 専門的・キャリア開発的スキル (暗黙知での習得度)
- F. 人間関係とチームに関するスキル (暗黙知での習得度)
- G. 受け入れ組織に効果的なスキル (暗黙知での習得度)

H. 基本的労働習慣 (暗黙知での習得度)

3-4. コーネル大学のインターン

コーネル大学 School of Hotel Administration のインターンについては、学部生向けの「Practice Credit (実習単位) ー必要条件とガイドライン」に詳しい³⁵⁾。以下はその一部である。

(1) コーネル大学のインターンの目的と理念

①ホスピタリティ産業内の実際の労働環境で、実務を体験する。②実習は、ホテル経営管理学科において履修する全体的な教育効果を高める。③インターン必修単位取得の全般的な目的は、特に教育が理論と実践との間の本質的バランスをとることを促進することにある。④この基本的目的を達成する過程で、次のような結果をうる事が可能である。

(i) キャリアの関心を探り、ホスピタリティ・サービス産業の各種の業務分野の貴重な修業体験を得ることができる。(ii) 将来のキャリア開発における必要なスキルを認識し、開発し、実践することができる。(iii) 実際の労働環境において、座学で学んだ理論を応用することにより、将来の大学の単位取得に際し、この実習体験を活用できる。(iv) 異なる組織、企業文化、経営管理スタイルについて、比較・対照することにより、実習生は次のような結果を得る。

○組織内において、異なる部署を探索・経験し、多様なレベルの雇用者が有する課題、関心を探り、最上の貴重な展望をうる。

○その産業におけるキー・パースンの有するネットワークについて知る。

○卒業後の市場価値を高める。

(2) インターンのプログラム管理

学生サービス室はインターンのプログラムを管理する。実習単位の役割、範囲、権限は、ホテル経営管理学部の教員と共に管理する。

学生サービス室の役割：①全記録と雇用証明書書式の保管、②インターン単位必修とガイドラインについての維持、更新、改訂の勧奨、③インターン単位申請承認、④インターン必修完了時期の指示

インターンに要請される条件は次の通りである。

(i) 必修である。②八〇〇時間以上のインターンで二単位取得が卒業条件。(ii) 有給・無給どちらでもよい。(iii) 二つ以上の別個の利用期間に、二つ以上の明確に別個の職務を経験すること。(iv) 一つのインターンには四〇〇時間以上の実習が必要。(v) 同一の実習先から二単位を得るためには、業務が全く異なること、および学生支援チームから事前の承認をうけることが重要。(vi) コーネル大学経営の The Statler Hotel を含む学内実習は一単位まで認める。ただし、教員補助、研究補助、ボランティアは除く。

(3) インターン単位の計算

インターン単位は次の (i) か (ii) の方法で取得できる。

(i) 一単位取得

- ① フルタイム雇用…最低週四〇時間を最短一〇週間、合計最低四〇〇時間。
- ② パートタイム雇用…最低四〇〇時間労働、一〇週間以上で最低四〇〇時間。

表10 コーネル大学ホテル経営管理学部のインターン先として認定される業種

| | | |
|---|--|--|
| 航空 銀行・金融 飲料卸 カジノ・ゲーム クラブ 会議場・関連サービス コンサルティング 消費財 会議施設 クルーズ デザイン | Eコマース イベント計画 ゴルフ・同クラブ ホテル・リゾート ジャーナリズム 法律 ライフケアサービス 管理サービス 後援・キャンプ 専門的団体・学術＝専門出版 不動産 | レストラン 小売 ソフトウェア・ハードウェア販売店 スパ スポーツ・エンターテインメント・ レジャー スタジアム・アリーナ 旅行 ワイナリー |
|---|--|--|

表11 コーネル大学ホテル経営管理学部のインターン先の時給 (2011年夏)

| | 平均時給 (ドル) | 学生数 (人) | 雇用割合 (%) |
|--------------|-----------|---------|----------|
| ホテル業務 | 10.26 | 143 | 31 |
| レストラン業務 | 9.18 | 74 | 16 |
| その他業務 | 11.80 | 41 | 9 |
| 不動産・コンサルティング | 12.45 | 45 | 10 |
| 金融 | 17.17 | 33 | 7 |
| マーケティング | 9.31 | 13 | 3 |
| 消費財製造 | 10.80 | 12 | 3 |
| エンターテインメント | — | 10 | 2 |
| その他 | 11.59 | 14 | 3 |
| 合計 | — | 385 | 100 |

(注) ホテル経営管理学部の全体のインターンシップ生は約468人 (2010年夏)

資料: Career Management in the Office of Student Services, School of Hotel Administration Cornell University, "The School for Hospitality Internship" Summer 2010.

表12 コーネル大学ホテル経営管理学部の国内外別のインターン先の時給

| 国内外 | | 平均時給 (ドル) | インターン生 (人) | (インターン生の割合) (%) |
|-----------|-----------|--------------|---------------|--------------------|
| 米国 | ニューヨーク | 11.84 | 105 | 22 |
| | 南西・西部中央の州 | 9.41 | 37 | 8 |
| 海外 (米国以外) | | 7.02 | 48 | 18 |
| 合計 | | — | 468 | 100 |

資料：表11に同じ。

(ii) 断片的なインターンの単位取得

① フルタイムで一〇週間より少ない場合や週四〇時間より少ない場合は、一単位の〇・二ポイント。

② パートタイムで各四〇時間より少ない場合は一単位の〇・二ポイント。

これは、単位取得の積算を認めたもので、筆者が東京女学館大学国際教養学部において、インターンを担当していた際にも行っていた。

(4) キャンパス内、自営業の雇用、家族企業のインターン単位取得

コーネル大学内に単位取得可能な、若干の業務がある。コーネル大学内のスタッターホテルでは一単位まで認められる。スタッターホテル以外の校内のインターン先は学生サービス室に問い合わせることが必要である(以下略)。

(5) インターン先として適当なホテル・サービス業であると認定される業種と業務

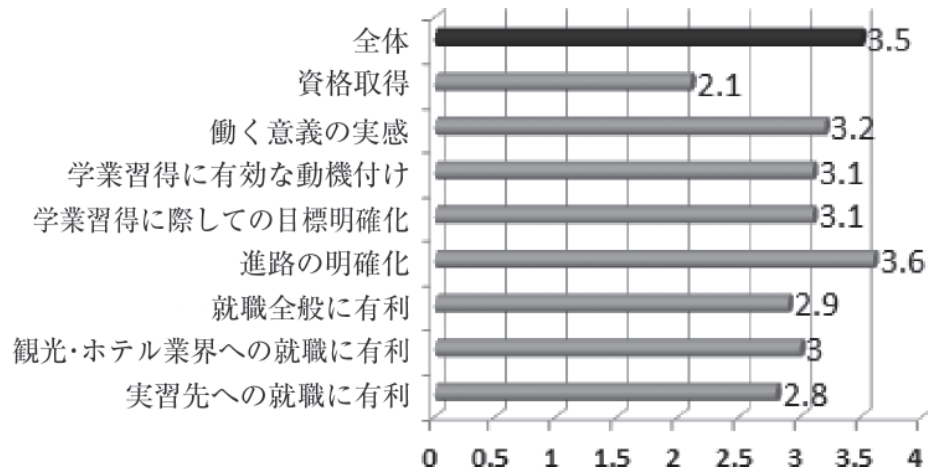
表10はインターン先に適当なホテル・サービス業として認定される業種である。業務は省略。

(6) インターン先の業種・業務別時給

大学生にとって、インターンでも長期の場合には有給であることが望まれている。

表11はコーネル大学ホテル経営管理学部のインターン先の業種・業務別時給

図12 観光インターンの理由・目的 (日本：5段階評価)



(注) 非常に効果：4、効果：3、やや効果：2、どちらともいえない：1、マイナス効果：0

(二〇一二年夏)である。また、海外からの留学生は自国に帰ってインターンを行う場合もあり、その場合には、旅費、滞在費などに充当するために、有給のインターンが望まれる。

表12に見るように海外インターンの場合、時給は国内に比べ若干低い。

4. わが国の観光インターンの課題

4-1. 就職に結びつかない観光インターン

わが国の観光インターンが短期選択の就業体験型であり、企業、大学とも観光インターンを就職に結びつけていないことは、米独との比較で確認された。

一方、米独企業は、長期インターンを学生採用の重要な前提の一つとしており、わが国のインターン軽視の環境とは異なる。企業がインターンを重視するので、学生も重視し、大学も重視するのが米独の長期必修のキャリア開発型インターンである。

それでは、このような中でわが国観光系学生は短期選択の就業体験型インターンをどのようにうけとめているのであろうか。

次に、二つの大学の観光業志望インターン経験学生に対しインタ

図13 進路決定のためには、短期に多種多様な業種・企業の実習をうけるべきか（日本 n=18：%）

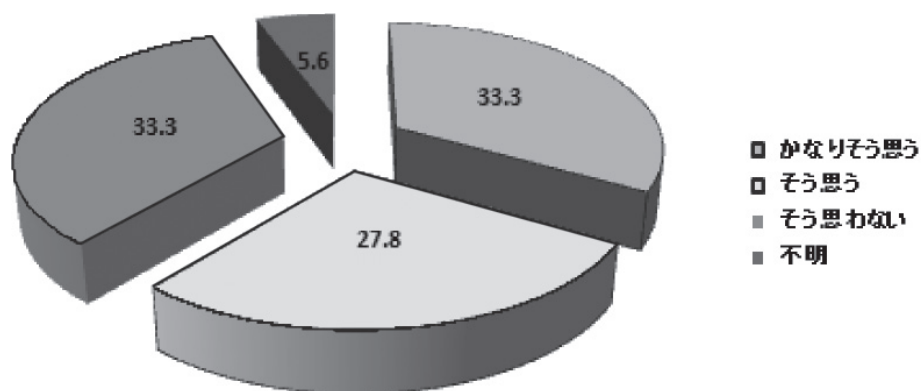


表13 短期でも多様なインターンを受けたほうがよいとするその理由

| | |
|-------------|--|
| ① かなりそう思う理由 | <p>多数の業種で実習を受けることにより、比較が可能になる。</p> <p>短期での多様な実習は学生だからできること。</p> <p>視野が広がる。</p> <p>多様な業種・業務体験により適性、やりたいことがわかる。</p> <p>実習体験でイメージとの違いが分かり、就職後のイメージがつかめた。(したがって短期で多様な実習をうけるのがよい；筆者補足)</p> <p>志望業種が確定しているならば多数の業種で実習しても進路は明確。</p> |
| ① そう思わない理由 | <p>他業種を受けても混乱する。</p> <p>短期では業務内容がよくわからない。</p> <p>短期では見えない部分がある。</p> <p>短期では業務を詳しく見ることができない。</p> <p>短期では業務をマスターし、やりがいを感じるができない。</p> |

ビュー調査兼アンケート調査を行った結果を報告する。ここから、学生の意向をくみ取ることにはたい。なお、当該インタビュー調査兼アンケート調査対象は、本邦二大学の文系学生の観光インターン経験者数二〇名で、インターン期間は平均二週間弱の短期である。次にそのインターンの目的、キャリア開発への意識などについてみてみよう。

4-2. わが国観光インターンの理由と目的の第一位は進路の明確化

わが国の短期選択の就業体験型観光インターンの理由と目的について、〇点から四点までで学生が採点した結果が図12である。これによれば、

表14 インターンを受ける前に進路は決まっていたか (件)

| インターンシップ実習前 | | 合計 | 旅行業 実習生 | ホテル 実習生 | 航空 実習生 |
|---------------|-----------|-----|------------|------------|-----------|
| 1. 進路は決まっていた。 | | 18 | 1 | 6 | 11 |
| 希望していた業種 | ホテル業 | 3 | 0 | 3 | 0 |
| | サービス業 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | グラウンドスタッフ | 3.5 | 0 | 1 | 2.5 |
| | CA | 7.5 | 0 | 0 | 7.5 |
| | 旅行業 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 不明 | 2 | 0 | 1 | 1 |
| 2. 進路は未定だった。 | | 1 | 0 | 1 | 0 |

表15 実習の成果を具体的に教えてください。(本邦2大学 n=20; 複数回答可: %)

| | | |
|-----------------------|----|----------------------------|
| 実社会の一部にふれ、貴重な社会経験になった | 80 | ストレッチ・積極性：実社会への継続意識の強まり |
| 実務のことがわかり、職業意識がわいてきた | 60 | |
| 働くことが苦でなくなった | 15 | |
| 自分の意識が変わった | 75 | |
| 責任感・自立感がついた気がする | 65 | |
| 自分の親（親の仕事）の理解につながった | 20 | |
| 自分の甘えが分かった | 5 | |
| 自分を見直す良い機会になった | 60 | |
| 残りの学生生活にやるべきことが見えた | 80 | |
| 今後の勉強の方向が分かってきた | 70 | |
| 大学の勉強の重要性を理解できた | 35 | |
| 有意義な友人、知人ができた | 35 | |
| 自分の適性が何か見えてきた | 50 | エンジョイメント：就職と就職後のキャリア開発への展開 |
| 会社のイメージがはっきりしてきた | 45 | |
| 就職先についてのヒントが得られた | 80 | |
| 自分の就職後の将来のキャリアが見えてきた | 80 | |

わが国の観光インターンの理由・目的は、一位が進路の明確化、二位働く意義の実感、三位学業習得に有効な動機づけ、四位学業習得に際しての目標明確化となっている。就職関連は五位以下となっており、学生はインターンを就職のための直接的な目的とはしていないことを示している。当然、キャリア開発については気配さえ感じられない。

わが国の観光インターンは短期であるが、「進路決定のためには、短期に多種多様なインターンをうけるべきか」と訊いたところ、「かなりそう思う」三三%、そう思う二八%、合計約六割が同意し、三割強が否定した(図13)。

次にそれぞれの理由を聞くと、先ず「かなりそう思う」とする短期支持派の根拠としては、業種間比較により、視野が広がり、適性がより明確になることをあげていることがわかる。一方、「そう思わない理由」のほとんどは短期では業務内容がよくわからないと示していることである。

4-3. 観光インターン生の進路

今回の短期選択のインターン生の場合、インターン前にすでに進路がきまっていた者が九五%に達しており、観光インターン生の場合には進路希望先は明確になっていたことを示している(表14)。進路の明確化をインターンの目的としてあげるものが最多であったのは、インターンを進路の再確認のための情報取得手段と考えていたことを意味する。なお、注目する必要があるのは、ホテルインターン生のホテル志望者は四割強にとどまっていること、航空業インターン生の九割強は航空業希望であったことである。サンプル数が少ないので、これをもって観光業全体におけるインターン生の就職志望者の業種別割合を推測するには無理があるが、大まかな観光業の志望先や学生の志望度合は推測できる。

また、表14からは、ホテルはホテルへの就職志望者以外の多数の観光業志望者にインターンの場を提供しており、

社会貢献度がかなり高いことがわかる。一方、ホテルが、ホテル就職希望者以外の多くの短期インターン生を受け入れていることは、採用時においてインターン経験者を無視する一因となっていると思われる。

4-4. わが国の短期観光インターンの具体的成果

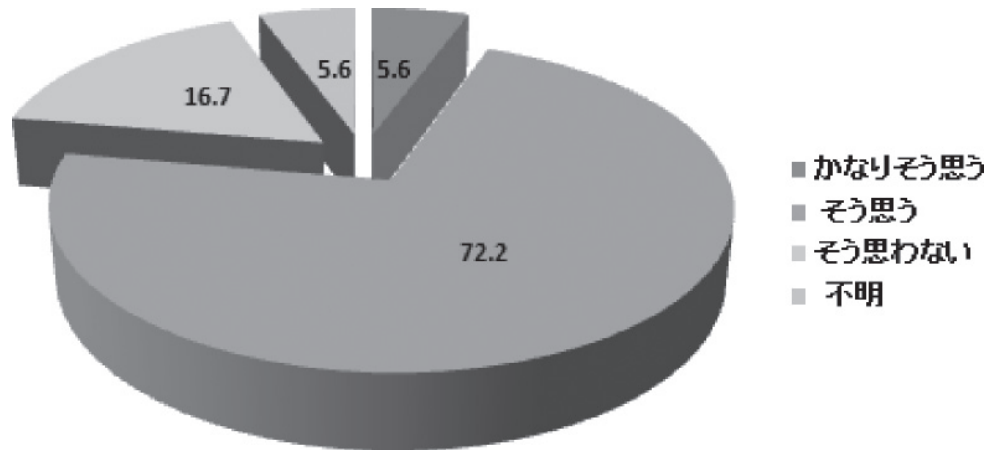
表15は、今回の構造化インタビュー調査の結果についてM-I-G-T-Aのカテゴリーにより分類を試みたものである。⁽³⁶⁾ その際の回答項目のカテゴリーの分類ならびに、プロセスの解釈は、松尾（二〇一）の理論を採用している。⁽³⁷⁾ 松尾によれば、「適切な『思い』と『つながり』を大切にし、『挑戦し、振り返り、楽しみながら』仕事をするとき、経験から多くの事を学ぶことができる」という。観光業に就職しキャリア開発するとの「思い」をもって、利害関係人である同僚、上司、取引先、地域、先生など他者との「つながり」を大事にしていくためには、インターンの中から経験し実践する過程で、「挑戦（ストレッチ）力、振り返る（リフレクション）力、楽しむ（エンジョイメント面）力」が要請される。

インターンの成果は、まず、「実社会の一部にふれ、貴重な社会経験になった」、「実務のことがわかり、職業意識がわいてきた」、「自分の意識が変わった」、「責任感・自立感がついた気がする」などストレッチ（積極性）の高まりに表れている。

次いで、「自分の甘えが分かった」、「自分を見直す良い機会になった」し、「大学の勉強の重要性を理解できた」、「今後の勉強の方向が分かってきた」、「残りの学生生活にやるべきことが見えた」などリフレクション（振り返る力）が刺激され、課題解決のための勉学方向が明確化したのである。

そして、「自分の適性が何か見えてきた」、「会社のイメージがはっきりしてきた」し、「就職先についてのヒントが

図14 長期インターンの必要性（日本；n=18：％）



得られた、「自分の就職後の将来のキャリアが見えてきた」のである。そこでは、自分の仕事の適性や仕事に関心を持つことによって、インターン中の仕事体験によって得られる関心、楽しみ、満足によって動機づけられる「内発的動機づけ」も得られていることが示唆される⁽³⁸⁾。短期インターンであっても、希望する進路であるからこそ創意工夫などが働く段階にまで到達する可能性を有する。もともと、短期インターンでは、仕事の収益モデルの中での位置づけや真の効率性とホスピタリティ・マネジメントとの関連などを理解するのは困難である。しかし、本インタビュー対象者のように強い進路希望先においてインターンを受けることが可能な場合には、短期インターンにおいても内発的意識として、職場における課題の発見や創意工夫について、提案可能な条件を備えることが可能な水準にまで近づくことがうかがわれる。

4-5. 長期インターンの必要性をめぐって

(1) 長期インターンの必要性と理由

ホテルやテーマ・パークなどのイベント業は、米欧では有給の長期インターンが当然とされ、企業も費用対効果を見込める分野といえよう。一方、航空業では特殊で高度な専門性のためインターン生に対するスーパーバイザーなどのコスト負担面から、長期インターンの導入はきわめて困難と考えられる。

表16 インターンが就職に結び付くためには、欧米のように1カ月以上、長期実習により企業業務を実習することが必要といわれているが、この考え方をどう思うか。その理由はなにか。(件)

(注) 記述回答前のHはホテルインターン生、Aは航空インターン生

| | 合計 18 | その理由 |
|-----------|----------|---|
| ① かなりそう思う | 1 | — |
| ② そう思う | 13 | H長期で多く学べる。 H人間関係の形成なども仕事に影響するので時間が必要。 H長期実習で実習者は他者と差別化できるし、一方、企業は即戦力として使用できる (win-winの関係：筆者補足)。 H長期実習前提の仕事がある。外国のインターンは1年である。 H短期では仕事がわかってきた段階で終了し、身につかない。 A短期では学べない業務、たとえば接遇の仕方、細かい専門知識、専門用語などを長期実習により学べる。 A長期であるので仕事、業界について知識を深めることができ、自分の気持ちを整理できる。 A業務に慣れて実力を発揮して仕事ができるようになるためには長期実習が必要。 |
| ③ そう思わない | 3 | A長期であるとその業界だけの実習になってしまう。短期化により、もっと多様な実習経験が必要。 A実習を入社試験の一環とってしまうと、外面だけの良さを見せようとするので、本当の自分を企業側に理解してもらえない恐れがある。 |
| ④ 不明 | 1 | |
| ⑤ その他 | 0 | |

図15 長期インターンを学生が歓迎しない理由 (日本；n=18、複数回答可、%)

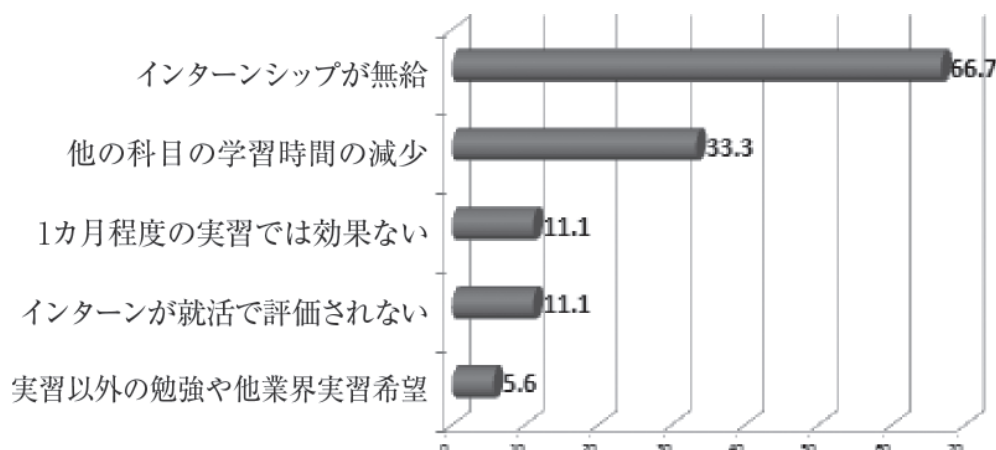


図14はインターン生が、企業の費用対効果を考慮しないで長期インターン必要性について回答した結果である。長期インターンの必要性を八割弱の学生は認識している。

長期インターン希望の理由は、ホテルインターン生は、積極的に人間関係の形成や長期で学べることがあるとして、プログラムの内容の充実と同時に即戦力化による生産性向上を通して、企業にもメリットがあると指摘している(表16)。一方、航空インターン生は、長期で学べるようなホスピタリティのあり方が学べ、長期になれば実力を高められ企業に貢献できるとしている。

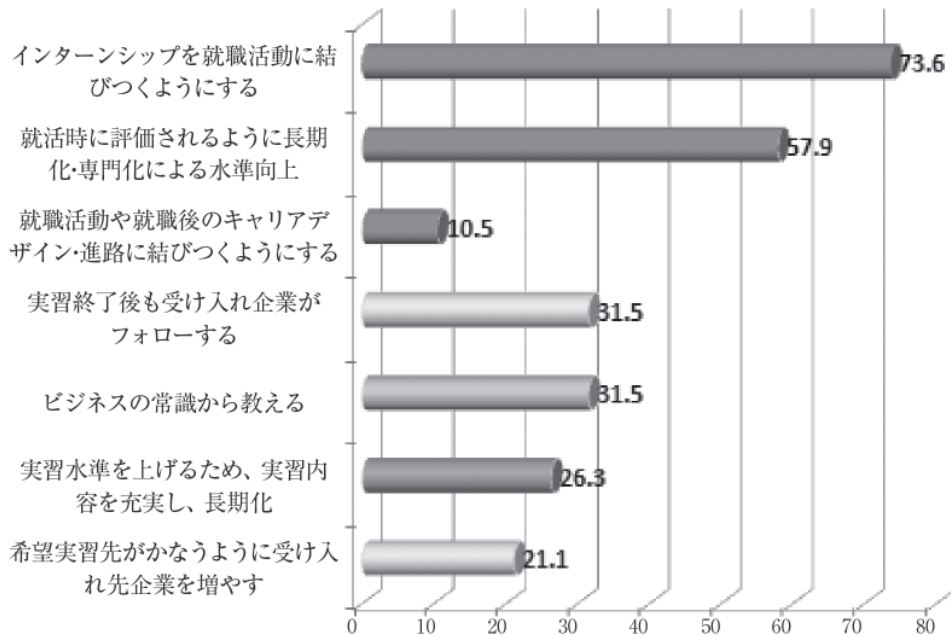
一方、長期インターンの反対理由は、他の業界のインターンを受けられないことなどである。

(2) 長期インターンを学生が歓迎しない理由

インターンシップの水準を上げるためには、一カ月以上の長期実習が必要といわれているが、本邦の学生がそれをあまり歓迎していないこともインタビュー調査などから明らかになっている。そこで、その理由を訊いてみた結果は図15の通りである。

長期インターンが歓迎されない最大の理由は「無給」(六七%)であり、次いで「他の科目の学習時間の減少」(三三%)、「一カ月程度の実習では効果があがらない」や「インターンが就活で評価されない」もそれぞれ一%ずつあげられている。学生は、長期の必要性は認めるが、(長期で)無給という企業サイドの費用対効果などからの判断や認識、他の科目の学習時間の減少というカリキュラムのしびりから、長期インターンを敬遠していることがうかがえる(図15)。

図16 インターンの課題 (日本 ; n = 19、複数回答可 : %)



4-6. 日米独の観光インターンの特徴と日本インターンの課題
 (1) 国際比較からみた本邦観光インターンの課題

米独の観光インターン実習生は、いずれも、インターン時の成績が採用に影響すると認識している。

米独では、観光企業への就職のためにインターン実習を行っており、それが観光企業における実習生のキャリア形成に結びつく仕組みとなっている。米国では、観光インターン生の入社後のパフォーマンスが、インターン未経験者に比べかなり高いことは、我々が実施した米国の観光企業向けアンケート調査でも明らかになっている³⁹。米独のような、長期必修型の観光インターンは結局暗黙知の習得を通して、キャリア開発に寄与し、観光企業の生産性向上に貢献している。

一方、わが国の短期観光インターン生の場合は、欧米系に比べれば観光業への就職率は低く、とうていインターンがキャリア開発に関連しているとは言えない。これにはわが国の観光インターンが、単なる就業体験にとどまっていることに主因があるとされている。それにもかかわらず、わが国観光系インターン実習生の観光系企

業への就職志向は独逸なみにきわめて高く、インターンを就職に結びつくようにしてほしいと強く要望している(図16)。すなわち、観光系インターン学生が実習先業種を選ぶ基準として、就職を希望する業種、職種を選んだ者は、独逸八八%、日本八〇%に達する(前掲図10参照)。

観光系に就職することをキャリア目標にしている独逸の学生の場合は、就職を念頭にインターン先を選ぶのは理解できる。しかし、観光インターンが観光企業への就職に直接結びつくことがほとんど期待できないわが国でも、観光企業への就職を意識して観光インターンが選択されていることは大いに注目される。

観光インターン生の実績が、いわゆる青田刈りに歯止めをかけつつ、観光企業への就職に際して、十分評価されるようにシステムを考慮しなければならぬ理由がここにある。それは、大学の観光インターンについての改革課題であろう。

インターン生の大学への課題を記述した結果は、次のようになる。

大学には希望する実習先の紹介が少ないが全体の二六%で最も多く、次いで報酬なし・低報酬であるが続く。また、三位には、就職など進路との関係が希薄、進路やキャリア開発との関連が未考慮と続いている。

これをインターンについての要望という形でインターン生の意思をくみあげると図16のようになる。第一位は「インターンを就職と結びつくようにする」が七四%に達し、以下、「就活時に評価されるように長期化・専門化により水準を上げる」が五八%、これに、「就活や就職後のキャリア開発に作用させる」一一%と合わせると、インターン生は就職やキャリア開発との結び付きを強く求めていることがわかる。

(2) 進路・キャリア開発とインターンの役割

進路・就職後のキャリア開発とインターンの役割について訊いてみると、次のような結果を得た。すなわち、「自分の選択した観光業に就職し活躍する」という自己実現志向者がほとんどであり、インターンはそのための「就活・進路の決定のための情報」、「自分の考えてきた進路で、本当にその先やっていけるかどうかの判断するための情報」の獲得手段と認識されている。

4-7. 観光インターンのキャリア形成効果とわが国専門学校機能

わが国観光専門学校の例としては、専修学校基準に基づき設置されているホテル専門学校をとり上げる。Jホテル専門学校の場合、理論と実習を二年間でそれぞれ九六〇時間ずつ合計一九二〇時間を配分している。⁽⁴⁰⁾ インターン期間は、二カ月を三回、二年間のうちに実習することになっている。石塚(二〇一四)は、観光分野の教育は、近年、理論から実践を通じた教育に急速にシフトしてきているとし、その主な教育メリットを次のように指摘している。⁽⁴¹⁾

実践(実習)重視の効果は、学校には教育内容理解促進を、学生には、職場の実体験、報酬の確保、企業には労働力の確保、人件費の削減、保護者には海外研修旅行費用の負担軽減をもたらしている。

Jホテル専門学校のインターン実習者は毎年一五〇名程度である。授業の五割は観光インターンシップとなっている。また、観光専門学校の年間卒業生数は、観光系学部卒業生とほぼ同数といわれる。⁽⁴²⁾ これは、観光インターンを論ずる場合には十分に留意する必要がある。わが国の場合、観光専門学校のインターン充実が大学観光系学部のインターン軽視の現状と補完関係にあるのではないかとの指摘もあるからである。このため、筆者らの当初の観光インターンの国際比較の研究対象にも、専門学校を考慮しなければならぬことは織り込んでいた。しかし、研究開始に

際し改めて検討したところ、観光系学部におけるインターンのキャリア形成効果の国際比較に、専門学校を含めることは議論を複雑にしすぎるので、今後の研究課題としたという経緯がある。設置基準、授業時間や学士力の有無などから観光系専門学校を大学の観光系学部と同列に論じるわけにはいかないもので、今回の大学観光系学部のインターンの国際比較には含めてない。

あえて大まかに補足すれば、わが国の観光専門学校のインターンは、必修・長期・キャリア開発型であり、独逸・米国型に近いといえよう。それでは、両者の差はどこにあるのであろうか。わが国の観光専門学校と独逸・米国型観光系学部との相違は、座学である教養・理論に投入する時間と質の総合的效果を示すインターンのキャリア開発効果にあらわれているといえよう。

そこで、インターンのキャリア開発効果を、仮に観光業への就職率、就職時・就職後一定年数経過後の職位・昇進度で示して、米独観光系学部、わが国大学観光学部、わが国観光専門学校の三者比較をこれらの要素ごと及びその総合について試みることも一方法であろう。これからの研究課題の一つである。

5. おわりに

——提案と残された研究課題——

本論の研究課題は、観光インターンシップが学生のキャリア形成において果たしている役割を調査研究し、大学が、ホテル、旅行会社など観光企業の生産性向上に貢献する人材を供給できるのかという視点から掘り下げ、わが国におけるその秀逸なモデルを提示することである。

その基準としては、欧米日の観光インターンは学生、企業、大学の三者に「三方よし」となっているかということである。「三方よし」となっている度合いが高いほど、その観光インターンは、社会貢献度が高く、したがって持続性が高くなると想定されるからである。その判定基準の比重のおきかたは多様であろう。いずれの観光インターンがよいのかは、学生、企業、大学のうちいずれを重視するかでも異なるからである。我々はインターン生のキャリア開発という視点で学生のインターンを契機とする学業への動機づけ、就活、就職、その後のパフォーマンスを重視する視点を採用した。この視点からいえば、キャリア開発に貢献する独米型が望ましいことになった。

米国型インターンは、キャリア開発に資するばかりでなく観光企業にも貢献している。太田（二〇一四）は、アンケート調査により、米国型観光インターン経験者の方が未経験者に比べ、就職後のパフォーマンスが高いことを指摘している。⁴³ また、インターン修了者の賃金は未経験者よりも高いという研究もある。このことは、企業にとって、観光インターン経験者は生産性向上への寄与度が高いことを示している。

また大学教育への評価であるが、米国のコーネル大学、ネバダ大学、ヒューストン大学観光学部自己評価では、いずれも観光インターンの実施がその評判を高める効果があるとしている。一方、わが国では、長期必修の米国型観光インターンの導入は、①カリキュラム上ほとんど認められていないため、企業に対する貢献度がマイナスになりがちな短期実習中心の現在の環境では、学生には手当を支給できないケースがほとんどであること、②他の科目の単位取得時間が削減されること③インターン自体が就活において評価されないことなどから困難である。その一方、わが国でも学生は、長期インターンが必要と認識し、希望しているのも事実である。長期インターン導入により、インターン生の生産性が上がるならば、若干の手当は支給されるかもしれないので、学生のアルバイト減少による資金面

での隘路は軽減されよう。他の科目との時間配分問題については、大学のインターンへの認識度と取組姿勢、キャリア教育への熱意の度合いなどを示し、やがて、大学の教育姿勢への社会的評価に影響するものなので、大学の自覚をまつほかはない。

わが国の新規一括採用を背景とするインターン軽視・潜在力評価型採用においては、大学が長期必修型にシフトするメリットは低い。国内大学観光系学部のインターン認識は、社会における新卒一括採用、潜在能力重視、専門的スキル無視などの採用を背景にしているだけに、容易に、長期必修のキャリア開発志向、即戦力志向に切りかわれるわけではない。

もつとも、教育的視点からすれば、長期インターンは学生の暗黙知修得に効果を発揮し、就職後のリテンション率向上、企業の生産性向上に貢献するので、導入を検討するのが妥当であろう。長期必修型導入をする際には、大学においては指導管理の効率化が必須である。長期必修型のイニシャルコストは、カリキュラムの縛りと並んで最大のボトルネックであろう。米国の大学ではコスト抑制と効率化のために、担当教職員が数年以上前からウェブによりインターン生の管理指導を実施していることは参考になる。

観光企業サイドでも、長期インターン生のパフォーマンスが優れていることを理解できるようになれば、客観的に採用時の評価要素として考慮するようになるかもしれない。特に、中小観光企業の場合は、インターンによる企業名の認知度向上が採用などの場合にメリットになるとされている。

わが国観光業界を巡る環境は、海外からのインバウンド旅行者の急増、外資系巨大ホテルチェーンの急テンポでの本邦進出という急激なグローバル化の中で、人材のホスピタリティ・マネジメント力の強化を迫られている。その結

果、国内においても一部の外資系ホテルで、観光インターンシップ経験者の雇用比率が一般企業よりも若干高くなつてきている。

グローバル化の中で日本独自の教育、一括新規採用、社内教育、終身雇用というシステムにいつまでも固執するわけにはいかないのかもしれない。環境変化に対応するには、米独の長期必修型観光インターンをわが国が目指す秀逸なモデルとして、また、それへの移行準備として教職員のコーディネーターがウェブにより効率的に学生を支援するシステム導入することを提案したい。それは、大学、観光企業がグローバル化という環境変化に対応し競争する中で、自然に向かう方向となるであろう。

以上の今回の研究の過程でなお、解決にほど遠いと考えられる問題、および新たに生じた課題は次の通りである。これらの研究は後日に期したい。

第一には、日米独アジア各国におけるインターンの業種・職業大分類別の位置づけ、目的、キャリア教育効果、エンプロイアビリティ向上効果、企業経営に及ぼす効果、特にインターン修了者の入社三年後のリテンション率、生産性向上効果のインターン非修了者との比較である。これは、本研究の課題である「観光インターンシップがキャリア形成に及ぼす効果」の研究範囲を拡大し、さらに深彫りすることを含む。

第二には、以上の研究遂行を可能にする効率的なデータ収集方法の開発である。

【謝辞】

本研究はJSPS科研費課題番号 23531021 の助成を受けたものです。

【注】

(1) 太田和男(二〇一四)「観光インターンシップにおけるキャリア開発効果の国際比較」『政経研究』日本大学法学会、一—三三頁。観光企業のインターン生受け入れ理由について、わが国では「社会貢献」が最多の六九%、「よい人材の採用に有利」は三位である一方、米国の場合、最多は「よい人材の採用に有利」が五九%で、二位は「労働力の確保」であり、「社会貢献」はゼロである(一四頁)。なお、同論文は、日米の観光企業を対象とするアンケート調査の分析研究が中心であり、本論文の日米独自の観光系学生対象のアンケート調査・インタビュー調査中心とは、研究対象のデータが異なる。

(2) JSPS科研費課題番号 23531021、「観光インターンシップがキャリア形成におよぼす効果」、本研究は、研究代表者…太田和男(武蔵野学院大学)、研究分担者…那須幸雄(文教大学)、研究分担者…千葉隆一(文京学院大学)、研究分担者…渡辺昇(武蔵野学院大学)の共同研究により実施されたもので、研究期間は平成二三年度—二五年度(二〇一一年度—二〇一四年度)。

(3) ①太田和男、那須幸雄は、二〇一一年八月、セントラル・フロリダ大学、コーネル大学、ヒューストン大学二〇一二年八月ハワイ大学、二〇一三年ネバダ大学の各観光系学部を訪問、インターンシップ担当教職員、学生にインタビューした。千葉隆一は二〇一二年九月に英国・ドイツのホテルなどにインタビュー調査を実施した。

②太田和男、那須幸雄は、二〇一二年四月、二〇一三年二月、日本のホテル三〇五件、米国ホテル二七七件に対して、インターンシップのアンケート調査を実施した。回答は日本四九件、米国二〇件であった。

③千葉隆一は、二〇一二年—二〇一三年に、アンケート調査をドイツの①Best Sabel Hochschule Berlin 私立を含む五大学、Adron Berlinを含む一〇ホテル、英国の二ホテル、英独の二航空会社、英独の三旅行社に実施した。大学：①Best Sabel Hochschule Berlin 私立②Hochschule fuer Internaoal management Heidelberg 州立③FH (Fach hochschule 専門大学) Deggendorf 州立④FH Muenchen 州立⑤FH Worms 州立
ホテル：①Adron Berlin 【Kempinskie 采】②Park Hilton Muenchen 【Hilton 采】③3Dprint Hotle Koeln 【Dorint 采】④Fuerstenhof Leipzig 【Leipzig Hotel Alliance 采】⑤Grand Sheraton Muenchen 【Sheraton】

ホテル：① Softel' ② Vier Jahreszeiten Kempinski ケンピンスキー' ③ Mandarin Oriental' ④ Hotel nikko dusseldorf' ⑤ Maritim Hotel Munich

ホテル (英国)：① Lancaster London' ② THE MONTCALM HOTEL

旅行社 (ドイツ)：FTI (ドイツ四大旅行社のひとつ)' ② JPI (ドイツ、英国)、旅行社 (DETOUR, YUI, Thomas Cook)

航空 (BA, LH)。

(4) 太田和男 (二〇一三) 「インターンシップとキャリア教育—観光・ホスピタリティ課程におけるインターンシップは必要か—」、帝京平成大学紀要第二三巻第二号、帝京平成大学、四四五—四五四頁。

太田和男 (二〇一三) 「観光インターンシップと就職」、帝京平成大学紀要第二四巻第二号、帝京平成大学、三三五—三四五頁。

(5) 太田和男・千葉隆一・那須幸雄 (二〇一三) 「経営サイドからみた観光インターンシップ発展のための課題とキャリア開発」、日本インターンシップ学会第一四回大会、北海道武蔵女子短期大学。

(6) 大崎正瑠 (二〇〇九) 「暗黙知を理解する」人自然科学論集第一二七号、東京経済大学、二二—二九頁。

(7) 大崎正瑠 (二〇〇九) 同上誌

(8) 太田和男・千葉隆一 (二〇一四) 「観光インターンシップにおけるキャリア開発をめぐる課題—日米独の観光系学生のアンケートなどから—」『日本インターンシップ学会第一五回大会プログラム・発表要旨収集録』日本インターンシップ学会第一五回大会実行委員会、七五—七六頁。

(9) 文部科学省「OECDにおける『キー・コンピテンシー』について」によれば、キー・コンピテンシーは次の三つのカテゴリーからなる。①は知識・技術などの活用、言語・シンボルなどの活用いわゆる学力であり、「道具を相互作用的に使用する能力」、②大きな展望や計画・プロジェクトの実行など「自律的に活動する能力」、③共感、協力や対決を解決する「異質な集団の中で、交流する能力」である。 http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryo/05111603/004.htm
二〇一四年一月一六日。

- (10) 関東地域インターンシップ推進協会が経済産業省より受託した「地域産業活性化人材育成事業」調査(二〇〇七)。「インターンシップにおける社会人基礎力の実践的活用に関する調査」
- (11) 太田和男(二〇一四)「太田和男(二〇一四)「観光インターンシップにおけるキャリア開発効果の国際比較」『政経研究』日本大学法学会、一五―一八頁。
- (12) 太田和男、千葉隆一(二〇一四)「観光インターンシップにおけるキャリア開発をめぐる課題―日米独の観光系学生のアンケートなどから―」、日本インターンシップ学会第一五回大会、北九州市立大学。
- (13) 太田和男(二〇一四)「観光インターンシップにおけるキャリア開発効果の国際比較」『政経研究』日本大学法学会、一六一―一七頁。
- (14) ワークショップ(workshop)：参加者が課題解決のために、専門家で司会進行役であるファシリテーターの助言を得ながら、経験や体験などを発表し、ディスカッションする双方向型の学習会や研究会である。PBL型(課題解決型)インターンの事前学習、学会の研究会、地域住民参加型まちづくりや企業研修における合意形成の手法として用いられる。
- (15) ① Shara Lee (二〇一四)：二〇一一年九月二日、University of Central Florida の Office of Experiential Learning Rosen College of Hospitality Management を、太田・那須が訪問インタビュー時のコメントである。② HRM PARTNERS、無給のインターン、<http://hrm-partners.com/hr-news/newsletter/the-unpaid-intern-aka-your-personal-slave?lang=ja&lang=ja>、二〇一一年一月六日。
- (16) 太田和男(二〇一四)「観光インターンシップにおけるキャリア開発効果の国際比較」『政経研究』日本大学法学会、一三三頁では、日米の観光インターンについての比較であったが、今回は、日米独三か国の観光インターンの立ち位置が明確になった。
- (17) インターンはハーマン・シュナイダー(Herman Schneider『1872-1939』が一九〇六年にシンシナティ大学(University of Cincinnati)において、e o o p プログラム方式で導入した。WIKIPEDIA、http://en.wikipedia.org/wiki/Main_Page、二〇一四年一〇月三〇日。②加藤敏明(「立命館大学型コーオプ教育の確立に向けて―人文・社会科学系学部に普遍化可能な

- 発展型インターンシップの実践的研究―立命館高等教育研究第五号、七三―八四頁。 http://www.ritsumei.ac.jp/acd/ac/itl/outline/kiyo5/05_6_kato.pdf#search=%E3%82%B7%E3%83%B3%E3%82%B7%E3%83%8A%E3%83%86%E3%82%A3%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E3%82%A4%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%BC%E3%83%B3%E3%82%B7%E3%83%83%E3%83%97
二〇一四年一〇月三〇日。
- (18) 「同上注記」
- (19) 太田和男 (二〇一四) 「同上誌」、一七―二〇頁。
- (20) 今回のわが国ホテル業界向けアンケート調査結果 (二〇一二年―二〇一三年)、わが国航空会社へのインタビュー調査 (二〇一四年一〇月)。
- (21) ①豊田義博 (二〇一四) 「海外インターンシップの実態と採用・育成とのつながり」WACE世界大会 in Kyoto プレ大会 京都産業大学、②外資就活ドットコム二〇一六年版「日本より学歴主義? アメリカでの新卒就職活動事情」 <http://gaishishukatsu.com/archives/32830> 二〇一四年一月五日。
- (22) 観光庁 観光人材育成のための産学官連携会議「観光系大学の現状とカリキュラムに関する検討会」二〇一〇年。
太田和男 (二〇一四) 「同上誌」二四頁。なお、東洋大学国際地域学部国際観光学科は、一般的な米国観光系学部を上回る専門必修科目比率となっている。
- (23) JETRO 「欧州各国の雇用制度一覧」 <https://www.jetro.go.jp/file/report/07000115/0908R3.pdf> 二〇一四年一〇月二〇日。
渡辺 昇 (二〇一四) のコメントは「インターンは機能的に試用期間に類似している」とするものである。
- (24) コーネル大学 (Cornell University) は一八六五年創立、ニューヨーク州イサカに本拠を置く世界最高水準と評価されている総合大学。太田・那須は二〇一一年八月にインタビュー調査のため訪問した。
- (25) セントラルフロリダ大学 (University of Central Florida) は、一九六三年創立でオーランド市に所在し、北米最大規模のホスピタリティ経営・観光プログラムを持つ Rosen College of Hospitality Management (二〇一二年の学部生・大学院生合計約三二〇〇名) を有する。二〇一三年の学生総数は約六万人の総合大学である。

- (26) ヒューストン大学 (University of Houston) は一九二七年設立、学生数四〇〇〇〇人、留学生数八%強を擁する国際的な研究拠点大学であるが、インターンの評価も高い。学部には建築学部、自然科学/数学部、工学部、テクノロジー学部、ホテル/レストランマネージメント学部、ビジネス学部、カリキュラム/インストラクション学部、教育心理学部、リベラルアーツ/社会科学部、大学院がある。太田・那須は二〇一一年九月にインタビュー調査のため訪問した。
- (27) ネバダ大学ラスベガス校 (University of Nevada, Las Vegas) は、一九五七年創立、米国ネバダ州ラスベガス市内所在の州立大学で学生数二二〇〇〇人。都市環境、工学、ビジネス、教育、ホテルホスピタリティ、大学院などを有する。太田・那須は二〇一三年八月にインタビュー調査のため訪問した。
- (28) 原 忠之 セントラルフロリダ大学ローゼン・ホスピタリティ経営学部副学部長・准教授・博士(二〇一一)「米国の大
学・ホテル企業に於けるインターンシップに係る調査へのご協力のお願について」のE-mailにおけるコメントである。
- (29) co-op は cooperative education: co-operative education とも表記し、わが国では、近年インターンに含めており、本論でもインターンに含める。ハーマン・シュナイダー (Herman Schneider; 1872-1919) は、理系大学卒業生が就職難に直面している中で、リーハイ大学の卒業生の中でも就業経験のある学生が就職に成功していることを企業、卒業生からのインタビュー調査により明らかにし、一九〇一年 co-op 教育をはじめて提案した。一九〇三年、シンシナティ大学は、シュナイダーを教員に採用し、一九〇五年に一年限りの co-op 教育の採用を決定し一九〇六年から導入した。これは、直ちに大成功をおさめ、co-opを含むインターン教育の急成長の基礎となった。 http://en.wikipedia.org/wiki/Cooperative_education、二〇一四年二月三〇日。
- (30) 松下佳代(二〇一一)『新しい能力』による教育の変容—DeeSeeCoキー・コンピテンシーとPISAリテラシーの検討—、日本労働研究雑誌、No.六一四、三九—四九頁。
- (31) Shara Lee (二〇一一): University of Central Florida、「同上コメント」
- (32) 原 忠之(二〇一一):「同上」。二〇一一年九月二日、セントラルフロリダ大学ローゼン・ホスピタリティ経営学部に、太田・那須がインタビューした際と同教授のコメントである。

- (33) Al Izzolo (110111) University of Nevada, Las Vegas (UNLV) William F. Harrah College of Hotel Administration
 “Internship HMD 450, FAB450, TCA 450-3 Credit Hours”: Instructor Name : Associate Professor Al Izzolo, “Evaluation of Student Intern” 2013.
- (34) Al Izzolo (110111) 「同上誌」 “Evaluation of Student Intern” 2013.
- (35) Cornell University School of Hotel Administration, “Practice Credit -Requirements & Guidelines” for Bachelor of Science.
- (36) 構造化インタビュー：当初から用意した質問項目を、あらかじめ想定した順番を変えないで実施する面接をいう。M-GTA : Modified Grounded Theory Approach (修正版グラウンデッド・アプローチ)。本インタビューは構造化面接が中心である。参考書として、木下康仁(二〇〇七)、「ライブ講義M-GTA」、(株)弘文堂、一頁―三〇六頁、木下康仁編著(二〇〇五)「M-GTA―分野別実践編 グラウンデッド・セオリー・アプローチ」、(株)弘文堂、一―二六一頁がある。
- (37) 松尾 睦(二〇一一)「職場が生きる人が育つ『経験学習』入門」、ダイヤモンド社、一頁―二二〇頁。
- (38) 松尾 睦(二〇一一)「同上誌」一七頁―一八頁。
- (39) 太田和男(二〇一四)「観光インターンシップにおけるキャリア開発効果の国際比較」『政経研究』日本大学法学会、一頁―三三頁。
- (40) 石塚 勉(二〇一四)「国内一〇〇〇名、海外九〇〇名の長期・有給ホテルインターンシップ派遣実績に見る効果的なインターンシップ導入に関する諸課題」、日本インターンシップ学会関東支部第一回研究プログラム、玉川大学
- (41) 石塚 勉(二〇一四)、同上
- (42) 根木良友 玉川大学准教授のコメント。二〇一四年十二月二三日。
- (43) 太田和男(二〇一四)「同上誌」一六一―一八頁。