

日本インターンシップで得られるタイ人学生の社会人スキルに関する考察

: タイ王国スィーパトゥム大学を事例として

A Study on the Acquisition of Employability Skills by Thai Students through Internships in Japan

: A Case Study of Sripatum University, Thailand

高橋 亜紀 (タイ・スィーパトゥム大学)

Aki Takahashi, Sripatum University

森 康眞 (タイ・スィーパトゥム大学)

Yasumasa Mori, Ph.D., Sripatum University

要旨

本稿は、タイのスィーパトゥム大学日本語ビジネスコミュニケーション学科に所属していた卒業生 19 名を対象に、日本でのインターンシップ経験を通じて得られたスキルや学びの意義について調査を行った。結果として、学生は日本語でのコミュニケーション能力や異文化理解、職業意識を含む多様なスキルを習得しており、特に「変容的学習 (Transformative learning)」の観点から、価値観やキャリア意識の変容が確認された。また、海外インターンシップの教育的効果として、異文化間コンピテンスや困難を乗り越える力や主体性の育成が挙げられ、今後の国際教育における実践的示唆を提供した。

キーワード: 海外インターンシップ、基礎的・汎用的能力、実践的学習、キャリア教育、社会人スキル

Abstract

This study investigated the skills acquired and the educational significance of internship experiences in Japan, based on a survey of 19 graduates from the Japanese for Business Communication Program at Sripatum University in Thailand. The findings revealed that the participants developed a wide range of competencies, including Japanese communication skills, intercultural understanding, and professional awareness. Notably, the results suggested transformative learning occurred, as students reported shifts in personal values and career perspectives. Furthermore, the study highlighted the educational value of overseas internships in fostering intercultural competence,

resilience, and learner autonomy. These outcomes offered practical insights for the development of international education programs and underscored the potential of internships abroad to promote deep and experiential learning.

**Keywords : Overseas internship, Fundamental and transferable skills,
Experiential learning, Career education, Employability skills**

1. はじめに

近年、大学教育において「インターンシップ」や「産学連携教育」が果たす役割は、ますます重要視されている。特にアジア・太平洋地域の国々においては、高等教育と職業訓練の融合を図るための制度的枠組みの整備が進められている (Wickramasinghe, G. and Wickramasinghe, V. 2025)。日本においては、1997年に当時の文部省・労働省・通商産業省（現、経済産業省）による三省合意を契機として、全国的にインターンシップの推進が始まった（文部科学省, 1997）。それ以来、インターンシップは「学生が在学中に、自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義されており、大学のキャリア教育の一環として行われてきた。そのため、企業側は取得した学生情報を広報活動や採用選考活動に使用してはならないという原則が設けられてきた。しかし、2022年4月に「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」が公表した報告書では、この方針に変化が見られた。新たなインターンシップの定義とともに、一定の基準を満たすプログラムにおいて取得された学生情報は、採用活動開始後に限り活用可能とすることで合意された（経団連・文部科学省・産学協議会, 2022）。これは、インターンシップが単なるキャリア教育の枠を超えて、企業の採用戦略にも連動しうる制度であることを示している。

一方、タイにおいては、1993年にスラナリー工科大学 (Suranaree University of Technology) で導入された Cooperative and Work-Integrated Education (以下、CWIE) と呼ばれる産学協同教育制度が広く普及している。この制度では、高等教育機関と公的・民間・地域の企業が共同でカリキュラムを開発し、学生が実際の職場で少なくとも4か月間フルタイムで勤務することにより、労働市場のニーズに即した実践的能力の習得を目的としている。CWIEは、学術的スキルだけでなく、専門的スキルや自己成長を促進する手段として、タイの教育制度に広く組み込まれており、2022年までにおよそ20,000社の協力のもと、75,000人以上の学生がCWIEのカリキュラムを通じて社会に巣立っている (MHESI, 2023)。

加えて、近年ではタイの学生が海外でインターンシップを行うケースも増加しており、その受け入れ先の一つとして日本が選ばれている。現在、日本には外国の大学に在籍する外国人学生が企業や団体において報酬を伴うインターンシップに参加できる制度がある。これはその外国人学生が専攻に関連した職業体験を行う際に、法務省が定める在留資格「特定活動（告示 9 号）」を取得することで実現されるものである（出入国在留管理庁, n. d.）。筆者らが勤務しているスィーパトゥム大学（Sripatum University、以下、本学）には教養学部内に日本語専攻課程として 2015 年に日本語ビジネスコミュニケーション学科（Japanese for Business Communication、以下、JBC 学科）が開設された。JBC 学科では、この制度を活用し、2018 年度以降から現在までに 32 名の学生が日本国内でのインターンシップに参加している。

以上の背景を踏まえ、本稿では、日本でのインターンシップに参加した JBC 学科の学生が、どのようなスキルを習得し、またその経験やスキルが卒業後の就職活動やキャリア形成にどのような影響を与えたのかについて考察する。

2. 先行研究

2.1 タイにおける日本でのインターンシップに対する評価

タイの高等教育における日本語専攻の学生を対象とした日本でのインターンシップに関する研究は徐々に蓄積されつつある。Buachan（2020）は、チェンライ・ラチャパット大学（Chiang Rai Rajabhat University）人文学部日本語学科で日本でのインターンシップに参加した学生 9 名を対象に 3 か月間の日本企業での職業体験実習において、学生たちが直面した課題を詳細に調査している。この調査によると、企業側は学生を次のように評価したと述べている。学生の日本語能力に対する満足度は中程度にとどまっており、特に会話と聴解スキルの向上が求められていた。一方で、業務遂行スキルに対する満足度は概ね良好であった。企業側は学生に対し、役割理解や責任感、自己受容および自己責任、さらには分析的思考や問題解決能力といった臨機応変な対応力を身につけることを求めている。さらに、学生が実習期間中に直面した問題としては、言語・コミュニケーションの壁（専門用語の理解不足や日本人の話す速度の速さ）、職場環境への適応（明確な役割分担や迅速な業務遂行に慣れること）、および生活リズムや仕事のスタイルへの適応の難しさなどが挙げられていた。

また、Khamthongthip（2021）はチャンカセーム・ラチャパット大学（Chandrakasem Rajabhat University）のビジネス日本語学科で日本でのインターンシップに参加した学生 8 名を対象に日本でのインターンシップの実施状況を「CIPP（文脈、入力、プロセス、

結果) 評価 (Context-Input-Process-Product Evaluation) モデル」の4つの視点から評価した。調査の結果は、プログラムが学生のニーズに応えている一方、インターンシップに参加するための基準を満たす学生数が不足していることを明らかにしていた。さらに、学生がホテルやリゾート、スキー場での勤務を通して、直面した問題は、同僚との人間関係、コミュニケーションの困難、業務内容や手順の習得の難しさ、環境や仕事に慣れるまでの初期の困難さが報告されていた。

これらの先行研究から、タイの日本語学科の学生にとって日本でのインターンシップは貴重な経験である一方、言語的・文化的・生活面での課題が依然として存在しており、事前の語学力強化や文化理解の促進、生活面でのサポート体制の充実が必要であることが示唆されていた。

2.2 インターンシップにおいて育成されるべきスキル

大学におけるキャリア教育やインターンシップにおいて育成されるべきスキルについて、日本の厚生労働省(2015)は、「大学におけるキャリア教育の内容と課題」という資料で学生が社会的・職業的に自立するために必要な力を体系的に整理している。同資料において、必要な能力を以下のように分類している。まず、基礎的・基本的な知識・技能として、読み・書き・計算など、社会生活や職業生活の基盤となる能力が挙げられる。次に、職種や分野を問わず必要とされる基礎的・汎用的能力として、次の4つが示されている。即ち、1) 人間関係形成・社会形成能力: 他者との円滑な関係構築や協働に必要な対人スキル、2) 自己理解・自己管理能力: 自らの強みや課題を把握し、主体的に行動する力、3) 課題対応能力: 問題を発見・分析し、適切に対処する能力、4) キャリアプランニング能力: 働くことの意義を理解し、将来の進路を計画する力である。さらに、論理的思考力・創造力、意欲・態度、価値観といった個人の内的特性や、専門的な知識・技能といった職務に直結する実践的能力も、社会で活躍するうえで不可欠とされる。

要するに、これらの能力は、単なる学習成果にとどまらず、実際の職場体験を通じて初めて深く体得されるものである。そのため、インターンシップは、上記のスキルを学生が実社会の中で実践的に学ぶ重要な機会であると位置付けられると言えよう。

3. 調査概要

3.1 調査の目的

本調査の目的は、タイ人大学生が日本でのインターンシップを通じて「獲得できた」と認識しているスキル、特に厚生労働省(2015)により提示された「基礎的・汎用的能力(人間関係形成能力・社会形成能力、自己理解能力・自己管理能力、課題対応能力、キャリアプランニング能力)」に着目し、「獲得できなかった」と感じている能力を含めて明

らかにすることである。あわせて、それらの能力が卒業後の就職活動やキャリア形成にどのような影響を与えているかを検討する。さらに、卒業後 1-6 年以内の元インターンシップ参加者からの評価を踏まえ、日本におけるインターンシップの教育的意義を多角的に考察し、今後の国際インターンシップ制度の改善および高等教育のキャリア教育における実践的な学習のあり方に資する知見を得ることを目的とする。

3.2 本学インターンシップ制度の概要

本学では、インターンシップは全学部必修の教育課程として明確に位置付けられており、学生が卒業後、即戦力として社会で活躍するための重要な学習機会とされている。本学のインターンシップは、高等教育機関と企業・官公庁・地域社会等の事業所との連携により構築される CWIE の一環として実施される。この教育システムでは、学生は企業等での実務を単なる見学や補助的な作業としてではなく、専攻分野に関連する職務に従業員同様の立場に立って、実践的なスキルと職業倫理を身に付けることが求められる。こうした「学習と実務の統合 (Work integrated learning)」は、理論と実践を繰り返すことにより、学生のキャリア開発を促進し、雇用の可能性 (Employability) を高めることを目的としている (Sripatum University, n.d.)。

また、JBC 学科のカリキュラムにおいては、学生は 3 年次 2 学期 (1 月-5 月) に「インターンシップ準備教育」(1 単位) を履修し、履歴書の作成、面接の練習、将来の職業設計に関するレポートの作成・発表、インターンシップ先の選定などの事前指導を受ける。そして 4 年次 1 学期 (8 月-12 月) には「企業インターンシップ」(6 単位) として 16 週間以上の実習を行い、実習終了後には研究レポートを提出し、成果発表を行う。この一連の教育プロセスを通じて、学生は専門的知識を実務に適用する力、自律的に学び続ける姿勢、対人関係能力、問題解決能力といった基礎的・汎用的能力を実践的に習得していく。

3.3 調査対象

本調査では、2018 年度から 2023 年度までに日本でのインターンシップに参加した JBC 学科のタイ人大学生のうち、卒業後 1-6 年以内の 25 名 (男性 6 名、女性 19 名) を対象に質問紙法 (Web アンケート) を実施した。その結果、19 名 (男性 3 名、女性 16 名) から有効な回答を得ることができたため、本調査ではこの 19 名を調査の分析対象とした。Web アンケートの回収率は、76.0%であった。

3.4 調査期間

本調査は 2025 年 3 月 3 日から 3 月 9 日までの 1 週間にわたり実施した。調査では、Google フォームを用いたオンラインアンケートを実施した。アンケートの URL を SNS を通じて対象となる卒業生に送信し、自由記述を含む選択式および記述式の質問項目に回答

を依頼した。尚、回答は匿名で行われ、得られた情報は研究目的以外には使用しない旨を明記した上で同意を得ている。

3.5 質問項目

アンケートの質問項目は、以下の4つで構成された。

1. インターンシップ参加者の属性

性別、卒業年次、インターンシップ先の業種、現在の就職状況について尋ねた。

2 インターンシップを通じて「獲得できた」と感じたスキル

厚生労働省（2015）が示す「学生が社会的・職業的に自立するために必要な力」を参考に、以下の5つの領域分類に基づいて選択肢18項目（個別スキル）から、複数回答可で選ばせた。

領域① コミュニケーションに関する能力(4項目)

領域② 仕事の進め方に関する能力(4項目)

領域③ 対人関係・職場適応能力(4項目)

領域④ 技術的・専門的スキル(3項目)

領域⑤ キャリア意識・成長に関する知識(3項目)

3 インターンシップを通じて「獲得できなかった」と感じたスキル

第2項目と同様の5つの領域分類に基づく18項目（個別スキル）の選択肢から、複数回答可で選ばせた。

4 インターンシップの経験が自分のキャリアにとって役に立ったこと

自由記述形式で、学生自身の言葉で記述してもらった。尚、記述言語はタイ語または、日本語のどちらでも可とした。

4. 調査結果の分析

4.1 調査対象者の属性

本アンケート調査に回答した卒業生は19名で、そのうち男性が3名（小数点以下第2位を四捨五入、以下同様、15.8%）、女性が16名（84.2%）であった。卒業後5-6年の学生は13名（68.4%）で、卒業後3年以内の学生は6名（31.6%）であった。また、インターンシップを行った業種に関しては、旅館・ホテルが13名（68.4%）、スキー場が3名（15.8%）、レストランが2名（10.5%）、アパレル販売が1名（5.3%）で、いわゆる、サービス・接客業に含まれる業種であった。

卒業後の就職状況については、回答者19名のうち17名（89.5%）が何らかの職に就いており、2名（10.5%）が現在求職中であった。就労者17名の内訳を見ると、4名

(21.1%) がタイの日系企業以外の会社で、1名(5.3%) がタイで自営業をしていた。一方で、4名(21.1%) が日本で就職をし、7名(36.8%) がタイの日系企業に勤務していた。また、1名(5.3%) は日本においてタイ料理レストランを営んでいることがわかった。アンケートに回答してくれた19名のうち12名(63.2%) は日本に関連する職務に従事していることが確認された。

4.2 インターンシップを通じて「獲得できた」と感じているスキル

表1は、インターンシップを通じて「獲得できた」と感じているスキルの回答状況である。全体で18個の項目に対して平均で10.8個(中央値12個)のスキルを選択していた。参加した学生は、全18項目のスキルの約6割以上(59.9%)を「獲得できた」と感じていたことから、全体としては高い成果が得られたと感じていると言えよう。一方で、最も多く回答した学生の回答数は16個(88.9%)で、最も少なく回答した学生の回答数は2個(11.1%)であり、回答数には大きな差が見られた。一部の学生にとってはスキルの獲得が限定的であり、インターン先や指導方法の質の違いが影響している可能性があると考えられる。

表1 インターンシップを通じて「獲得できた」と思うスキル(18項目)についての回答状況

回答者	個数(割合%)		個数(割合%)
学生A	11(61.1)	学生K	16(88.9)
学生B	3(16.7)	学生L	16(88.9)
学生C	10(55.6)	学生M	14(77.8)
学生D	2(11.1)	学生N	12(66.7)
学生E	13(72.2)	学生O	12(66.7)
学生F	7(38.9)	学生P	13(72.2)
学生G	9(50.0)	学生Q	14(77.8)
学生H	6(33.3)	学生R	12(66.7)
学生I	15(83.3)	学生S	12(66.7)
学生J	8(44.4)	合計	205(59.9)

表2は、インターンシップを通じて学生が「獲得できた」と感じたスキルに関する回答結果を示している。5つのスキル領域ごとの平均回答者数を見ると、「①コミュニケーションに関する能力」(平均16人、84.2%)、「②仕事の進め方に関する能力」(平均12.5人、65.8%)、「③対人関係・職場適応能力」(平均12.3人、64.7%)の3領域では、過半数以上の学生がスキルを「獲得できた」と回答していた。これらの結果から、インターンシップを通じて学生が基本的な職業意識や対人スキルを広く習得していることが明らかになった。一方で、「⑤キャリア意識・成長に関する知識」(平均7.7人、40.5%)および「④技術的・専門的スキル」(平均6.3人、33.3%)の2領域では、平均回答者数は少なく、スキルを「獲得できた」と感じた学生は少なかった。

各領域内のスキル別で見ると、最も多くの学生が「獲得できた」と感じたスキルは、領域①における「日本語でのコミュニケーション能力」と「異文化理解と適応力」であり、いずれも 18 人（94.7%）が選択していた。これらのスキルは、インターンシップ期間中の日本人上司や同僚との日常的なやり取りを通じて培われたものと推察される。

「日本語でのコミュニケーション能力」と「異文化理解と適応力」に次いで、比較的多くの学生が「獲得できた」スキルとしては、以下が挙げられる。即ち、領域②の「責任感」と領域③の「柔軟性」（各 16 人、84.2%）、領域①の「チームワーク」（15 人、78.9%）、領域②の「タイムマネジメント」と領域③の「フィードバックの受け入れと活用」（各 14 人、73.7%）、領域①の「ビジネスマナー」と領域③の「ストレス耐性」（各 13 人、68.4%）、領域②の「問題解決能力」と領域⑤の「キャリア意識の向上」（各 12 人、63.2%）、領域④の「業務の専門知識・技術」（11 人、57.9%）、領域⑤の「自己管理能力」（10 人、52.6%）であった。これらのスキルは、実際の職場環境における実務経験を通じて、学生が自らの行動や思考を柔軟に調整する中で習得したものであると考えられる。さらに、「キャリア意識の向上」や「業務の専門知識・技術」や「自己管理能力」なども回答者数が過半数を超えていたことから、インターンシップが将来のキャリア意識の育成や実践的知識・スキルの習得にも一定の効果をもたらしていることが示唆される。

表 2 インターンシップを通じて「獲得できた」スキルの項目別の回答状況

質問項目		回答者数		領域ごとの回答者数平均	
		人	%	人	%
① コミュニケーションに関する能力					
1	日本語でのコミュニケーション能力（同僚や上司との会話）	18	94.7	16	84.2
2	異文化理解と適応力（日本の職場文化への適応、文化の違いの理解）	18	94.7		
3	チームワーク（他の社員や外国人スタッフとの協力、調整）	15	78.9		
4	ビジネスマナー（あいさつ、敬語、名刺交換、電話応対、メール、マナーなど）	13	68.4		
② 仕事の進め方に関する能力					
1	責任感（与えられた業務を最後までやり遂げる）	16	84.2	12.5	65.8
2	タイムマネジメント（時間を意識して仕事を進める、納期を守る）	14	73.7		
3	問題解決能力（予期せぬトラブルへの対応、課題の解決方法の工夫）	12	63.2		
4	主体性（自ら仕事を探す、支持を待たずに行動する）	8	42.1		
③ 対人関係・職場適応能力					
1	柔軟性（職場のルールや文化に適応する力）	16	84.2	12.3	64.7
2	フィードバックの受け入れ・活用（上司からの指導を受け入れ、改善する）	14	73.7		
3	ストレス耐性（厳しい職場環境や長時間労働に対応する力）	13	68.4		
4	リーダーシップ（チームの調整や後輩指導などの経験）	6	31.6		

④技術的・専門的スキル					
1	業務の専門知識・技術（企業や業界に特化したスキル）	11	57.9	6.3	33.2
2	資料作成・プレゼンテーションスキル（報告書作成、発表など）	5	26.3		
3	デジタルスキル（ITツールの活用、データ処理、オンライン会議の操作）	3	15.8		
⑤キャリア意識・成長に関する知識					
1	キャリア意識の向上（将来の仕事に対する考え方の変化）	12	63.2	7.7	40.5
2	自己管理能力（健康管理、モチベーションの維持）	10	52.6		
3	ネットワーキングスキル（人脈作り、ビジネス関係の構築）	1	5.3		

*表中の各スキルにおける数字は、回答者数の最多順を示す。

4.3 インターンシップを通じて「獲得できなかった」と感じているスキル

表3は、日本でのインターンシップに参加した学生が、インターンシップを通じて「獲得できなかった」と感じたスキルについての回答結果を示している。5つの領域ごとの平均回答者数を比較すると、「④技術的・専門的スキル」（平均9.3人、49.1%）を除き、その他の領域では平均1.3人（6.8%）から平均4.3人（22.6%）と、「獲得できなかった」と回答した学生数は比較的少数にとどまっていた。このことから、多くの学生はインターンシップにおいて大半のスキルを「獲得できた」と感じていると読み取れる。

スキル別に詳細を見ると、領域④における「デジタルスキル」については、19人中15人（78.9%）が「獲得できなかった」と回答しており、同じく「資料作成・プレゼンテーションスキル」についても8人（42.1%）が同様に回答している。これらのスキルが「獲得できなかった」理由として、インターンシップ先の業種が主にオフィスワークではなく、現場中心のサービス・接客業であったため、対人スキルの方が重視されたことが影響していると考えられる。

また、領域③に含まれる「リーダーシップ」については7人（36.8%）が、領域②の「主体性」については5人（26.3%）が、インターンシップを通じて十分に「獲得できなかった」と感じていることもわかった。これらの結果から、一部の学生においては、能動的に行動する力やリーダーシップを発揮する機会が十分に与えられなかった、あるいはその力が育成されるには至らなかった可能性が示唆される。

表3 学生が「獲得できなかった」と感じているスキル

質問項目		回答者数		領域ごとの回答者数平均	
		人	%	人	%
①コミュニケーションに関する能力					
1	ビジネスマナー（あいさつ、敬語、名刺交換、電話応対、メール、マナーなど）	2	10.5	1.3	6.8
2	日本語でのコミュニケーション能力（同僚や上司との会話）	1	5.3		
3	異文化理解と適応力（日本の職場文化への適応、文化の違いの理解）	1	5.3		

4	チームワーク（他の社員や外国人スタッフとの協力、調整）	1	5.3		
②仕事の進め方に関する能力					
1	主体性（自ら仕事を探す、支持を待たずに行動する）	5	26.3	2.3	12.1
2	問題解決能力（予期せぬトラブルへの対応、課題の解決方法の工夫）	2	10.5		
3	責任感（与えられた業務を最後までやり遂げる）	1	5.3		
4	タイムマネジメント（時間を意識して仕事を進める、納期を守る）	1	5.3		
③対人関係・職場適応能力					
1	リーダーシップ（チームの調整や後輩指導などの経験）	7	36.8	2.5	13.2
2	ストレス耐性（厳しい職場環境や長時間労働に対応する力）	2	10.5		
3	フィードバックの受け入れ・活用（上司からの指導を受け入れ、改善する）	1	5.3		
4	柔軟性（職場のルールや文化に適応する力）	0	0.0		
④技術的・専門的スキル					
1	デジタルスキル（ITツールの活用、データ処理、オンライン会議の操作）	15	78.9	9.3	49.1
2	資料作成・プレゼンテーションスキル（報告書作成、発表など）	9	47.4		
3	業務の専門知識・技術（企業や業界に特化したスキル）	4	21.1		
⑤キャリア意識・成長に関する知識					
1	ネットワーキングスキル（人脈作り、ビジネス関係の構築）	8	42.1	4.3	22.6
2	自己管理能力（健康管理、モチベーションの維持）	3	15.8		
3	キャリア意識の向上（将来の仕事に対する考え方の変化）	2	10.5		

*表中の各スキルにおける数字は、回答者数の最多順を示す。

4.4 インターンシップの経験が自分のキャリアにとって役に立ったこと

表4は、インターンシップの経験が自分のキャリアにとって役に立ったことについて自由記述したものを筆者らがまとめたものである。記述内容を分析し、5つのカテゴリーに分類した。

表4 インターンシップの経験が自分のキャリアにとって役に立ったこと

分類	学生の記述
1. キャリアへの具体的な効果	-日本企業への就職機会につながった -インターンシップの経験が企業に評価された -インターンシップの経験を実務に活かしている -自分のお店を経営する自信につながった
2. 異文化理解・適応力の向上	-文化の理解が高まり、適応力が高まった -日本人の働き方や文化に適応する力がついた -日本人の文化をより理解できた
3. コミュニケーション力・チームワーク	-意思疎通の大切さや確認の大切さを学んだ -日本語でのコミュニケーションの重要性を理解した -日本語の実践・チームワーク・おもてなしを学んだ
4. 働く姿勢・マインドセット	-感情のコントロールの重要性を学んだ -忍耐力やストレス耐性を身に付けた -マインドセットの変化や新しい挑戦を経験した -働く姿勢・責任感・品質意識を学んだ
5. 将来への意識	-貴重な経験が将来に役に立つと感じた

自由記述の回答からは、インターンシップが学生にとって職業的スキルの習得にとどまらず、異文化適応力、コミュニケーション能力、責任感や働く姿勢といった内面的な成長にも大きな影響を与えていたことが明らかとなった。

5. 日本におけるインターンシップの教育的意義の考察

本調査結果から、タイ人大学生が日本でのインターンシップを通じて、「日本語でのコミュニケーション能力」や「異文化理解と適応力」に加え、「責任感」「柔軟性」「チームワーク」「ビジネスマナー」「キャリア意識の向上」といった基礎的・汎用的能力を広く身に付けていたことが明らかとなった。これらのスキルは、実際の日本企業における就労経験を通して培われたものであり、従来の教室内教育では習得が難しく、実践的かつ文脈依存的な能力であるといえる。さらに、自由記述の回答からは、今回のインターンシップ経験が単なるスキル習得の場にとどまらず、異文化との対話や葛藤を通じて自己の価値観や職業観を見直す契機となっていたことが窺える。これは、Mezirow (1991) の提唱する「変容的学習 (Transformative learning)」に該当し、学習者に深い内面的変容をもたらす学びであると解釈できるのではないかと言えよう。一方で、「デジタルスキル」や「資料作成・プレゼンテーションスキル」、「リーダーシップ」、「ネットワーキングスキル」など、より高度な専門性や対外的交渉力を要するスキルの習得については課題が残る。これらは、インターンシップ先の業種や職務内容が限定的であったことや、学生の役割が補助的業務にとどまりがちであったことが影響していると考えられる。

とりわけ注目すべきは、今回の調査対象であるタイ人学生が、異文化環境での職業体験を通じて、母国とは異なる価値観や働き方に直接触れた点である。こうした経験は、スキルの習得にとどまらず、自己認識の深化、異文化への共感と理解、そしてグローバルな視野の獲得へとつながっている。これは、タイ国内で実施される CWIE プログラムと比較しても、海外インターンシップでなければ得られない貴重な就労体験と言える。言語的・文化的障壁を乗り越える実践的挑戦は、学生にとって困難を乗り越える力や主体性の育成に大きく寄与されるだろう。さらに、こうした体験は、国際社会で求められる「異文化間コンピテンス (Intercultural competence)」の育成においても極めて有効であり、海外インターンシップの教育的意義の一つとして評価されるべきである。

以上を踏まえると、インターンシップは、基礎的能力や対人スキル、職業意識の涵養において大きな効果を発揮する一方で、専門性やリーダーシップの育成には、教育的支援や補完的な設計が不可欠である。今後は、インターンシップ先との連携強化による業務内容

の充実、事前・事後の指導の工夫、さらには e ポートフォリオやフィードバック評価制度の導入などを通じて、より質の高い実践的学習の実現が求められる。

6. 終わりに

本稿では、本学 JBC 学科の卒業生 19 名を対象に、日本でのインターンシップ経験を通じて習得したスキルとその教育的意義について調査・考察を行った。その結果、学生たちは異文化環境下でのコミュニケーション能力や職業意識を中心とした多様なスキルを獲得しており、これらの学びがキャリア形成に大きな影響を与えていることが明らかとなった。

今後、国際インターンシップ制度をより効果的に活用していくためには、学生の成長段階や将来の目標に応じた個別支援の充実、受け入れ先での業務内容の多様化・高度化、さらにインターンシップを体系的なキャリア教育の一環として位置付ける仕組みの構築が重要となる。

本調査を通じて明らかになったのは、海外インターンシップが実践的なスキルの習得にとどまらず、学生が国際的な職業人としての基盤を形成する貴重な機会であるという点である。タイ人学生が日本の職場文化に身を置き、自らの視野を広げることは、学生自身の成長のみならず、タイ社会全体の国際化やグローバル人材の育成という観点からも大きな意義を有している。今後、その重要性と需要はさらに高まっていくと考えられる。将来的には、より多くの学生が質の高い海外インターンシップに参加できるよう、制度的支援、奨学金制度の整備、企業や教育機関との連携強化など、包括的な体制の確立が望まれる。

最後に、本研究はサンプル数や調査対象に一定の制約があるものの、日本とタイの教育機関および産業界にとって、今後の国際協働教育の設計・発展に向けた実践的示唆を提供するものとなることを期待したい。

参考文献

[日本語文献]

経団連・文部科学省・産学協議会(2022)「採用と大学教育の未来に関する産学協議会報告書 2022 年」日本経済団体連合会

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/032.html> (参照 2025-03-25)

厚生労働省(2015)「大学におけるキャリア教育の内容と課題」厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000->

[Shokugyouounouryokukaihatsukyoku/0000090850.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyouounouryokukaihatsukyoku/0000090850.pdf) (参照 2025-05-10)

出入国在留管理庁(n. d.)「インターンシップをご希望のみなさまへ」法務省

https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyuukokukanri07_00109.html (参照 2025-03-10)

文部科学省(1997)「インターンシップの推進について(三省合意)」文部科学省.

https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/283375/www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/021/toushin/980701.html (参照 2025-03-10)

[外国語文献]

Buachan, R. (2020). A Study of the Problem Conditions in Japanese Professional Experience Training in Japan of Students Majoring Japanese Language, Faculty of Humanities, Chiang Rai Rajabhat University. *Fa Nuea Journal, Vol.11*(No.1), 60–88. Retrieved May 10, 2025, from

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/FaNJ/article/view/265359/172881>

Khamthongtip, T. (2021). Evaluation of Student Internship Initiative in Japan: A Case Study of Students Majoring in Business Japanese at Chandrakasem Rajabhat University. *Thammasat Journal of Japanese Studies, Vol.38*(No.1), 56–73. Retrieved May 17, 2025, from

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/japanese/article/view/248556/168666>

Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation [MHESI]. (2023). CWIE Policy Framework in Thailand.

Retrieved May 25, 2025, from <https://www.ops.go.th/en/cwie>

Sripatum University. (n.d.). Cooperative Education and Career Development Center.

Retrieved May 10, 2025, from <https://www.spu.ac.th/department/job/>

Wickramasinghe, G. L. D., & Wickramasinghe, V. (2025). Technical and Vocational Education and Training in Asia and the Pacific – It's matter for economic performance with the 4th industrial revolution. *Journal of Economic Analysis, 4*(1), 170–191.

Retrieved May 17, 2025, from <https://doi.org/10.58567/jea04010009>