

女子大学における観光系実務教育の取り組み  
～駒沢女子大学、観光文化学類を事例として～

張 景 泰\*

-Initiatives for Tourism-Related Practical Courses at Women's Universities:  
A Study of the Department of Tourism and Culture,  
Komazawa Women's University-

Kyungtae JANG\*

Abstract

This study sought to clarify current trends by grasping the current state of career education centered on “internships” in Japan. In particular, by organizing and analyzing “internship as a credit-certified subject” and “private internship”, the characteristics, commonalities, and differences between the two were clarified. In both cases, the participation period is concentrated on the summer and spring holidays, but the implementation period of “credit-certified subjects” is from one week to just under a month, while “internship by private survey” is usually from half a day to one day. Long-term internships of more than two months are not common in Japan. In practice, the students participate in each type of internship according to their purpose and time available.

In addition, I attempted to understand the situation of tourism-related practical education through the case study of this paper, “Komazawa Women's University, Practical Education in Tourism Cultures”. Recent changes, points for improvement and future issues have been clarified after the restructuring of the university departments. With the implementation of the restructuring, we have begun to deepen and diversify tourism-related practical subjects, and we have encouraged enrolled students to more proactively participate in the internships, and some results of this have been seen. In particular, improvement of problems exposed in the process of conducting tourism-related practical training was commendable, such as “improvement of the shortage of teachers”, “improvement of requests regarding the aviation/airport industry”, “improvement of discontinuity of overseas practical subjects”.

However, we still have the issue of “introducing a long-term internship”. In addition, there are still issues that must be explored by constantly balancing the “ideal means of practical

---

\*人間総合学群 観光文化学類

education under the influence of COVID-19” with the social situation. Furthermore, unless Japanese tourism-related companies and tourism-related universities hold discussions and establish a system for employing students after graduation, there will not be a fundamental solution to the “mismatch” between the needs of the university’s tourism education and the real tourism industry. Our challenges remain and will continue to be worked upon.

キーワード：日本、実務教育、インターンシップ、観光系、女子大学

## I. はじめに

### I - 1. 研究の背景と目的

文部科学省によると、「キャリア教育とは、一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と定義し、「将来の社会人、職業人として自立できるように必要な力や態度を発達させる」ことを目標としている。近年では、「入学から卒業までを見通したキャリア教育」方針や「女性の多様なキャリアを意識した」取組など段階的で、多様化された取り組みを行っている。しかし、日本における大学教育において、キャリア教育は広まりつつあるが、残念ながら現段階では実務教育を職業に結び付ける専門教育はまだ十分とは言えない。その結果、大学生の「在学時の専門教育」と「卒業後の職業」とのミスマッチが生じている。特に実務関連科目では、改革の必要性を認識しながらも、教職員にかかる負担などが理由に改革が出来ていない。さらに学生の主体的な参加によるプログラムの定着も苦戦している。

上記のようなキャリア教育の拡大は、大学の観光関連教育でも見られ、観光関連学科の増加もさることながら、実務教育の数の増加、質の充実を図る努力をしている。

1967年度立教大学の観光学科が設置された以降、観光関連学部は着実に増加してきた。観光庁資料「観光系大学の推移」によると、2004年度関連大学及び学科が18大学18学科だったこと

に対し、2019年度現在では47大学50学科でその数は著しく増加している（図1）。

観光実務教育に関してもインターンシップ、産学連携、添乗員研修、旅行研修、海外留学など様々な形で増加しているが、大学の観光教育と観光業界のニーズが合わないミスマッチが指摘されている。森下（2018）、高橋（2019）の研究から言及された「観光庁資料」①によると、観光系列の大学生が観光産業に就職する割合は2割を満たない結果となり、専門教育と職業とのミスマッチとしての結果を確認することができる。

一方、駒沢女子大学では、2018年度から既存の「学部」制度から「学群」制度に再編成が行われ、「学部」下の「国際文化学科」も改革が行われた。新たに「人間総合学群」下の「観光文化学類」として独立するようになり、「国際文化学科」下の3つのコース（国際関係コース、英語コミュニケーションコース、観光文化コース）の中で、「観光文化学類」は観光文化コース

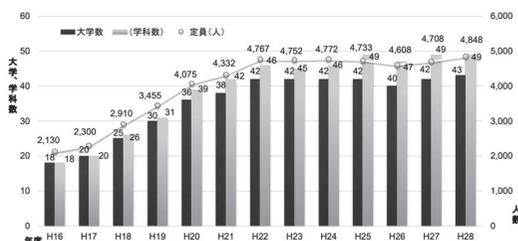


図1 観光系大学と学科の推移

出典：観光庁資料「観光先進国を目指して - 我が国の課題と政策の方向性 -」（2017）引用

スを継承するとともに一層観光分野の専門化、深層化を目標にして、観光基礎科目及び関連実務科目も拡充・充実された。

本稿では、まず日本における大学教育の中のキャリア教育、特にインターンシップを中心とする実務教育科目にフォーカスを当て、日本におけるキャリア教育の流れやその現況を把握することを目的とする。また女子大学の観光系実務教育の現況と問題点を把握する。特に「学部」制度から「学群」制度に再編成され、誕生した「駒沢女子大学の観光文化学類」を中心に観光系実務科目の内容とその現況を整理し、把握された問題点から今後の改善策を論じたい。

## I - 2. 研究の対象と方法

本研究は、日本の大学におけるキャリア教育の傾向を把握するために、「正規の教育課程」としてのインターンシップとその他の実務科目について調べたうえで、「正規の教育課程」ではない領域に関しては、民間調査を分析することで、日本におけるインターンシップの全体把握を目指す。大学での「正規の教育課程」としての取り組みに関しては、文部科学省の資料を

中心に考察を行う。民間調査に関しては、デイスコキャリアタスリサーチの資料を分析する。

次に事例研究として「駒沢女子大学の観光系実務科目」を取り上げ、「国際文化学科」から「観光文化学類」へと再編する中で、その内容、変更点や解決された内容、今後の課題などについて考察する。

最後に2020年現在の駒沢女子大学の「観光文化学類3年次」と「国際文化学科4年次」を対象にインターンシップに対するアンケート調査を実施し、その結果を分析したうえで、考察をまとめる（表1）。

## II. 実務関連科目とインターンシップ

大学における実務関連科目とは、「実務研修」などを通じて、関連産業の実務を経験するもので、専門・専攻によってその種類や内容は様々であるが、時系列に実施する場合、以下のような分類が可能である。

マナーセミナー、業界研究などの「事前研修」プログラム、研修旅行及びインターンシップに代表される「研修科目」プログラム、研修後の「事後研修」プログラムに分類することができる。

### II - 1. インターンシップ（インターン）の定義及び意義

広辞苑によると、インターンシップとは「医師・理容士・美容師などの志望者が修学後免許を得るための要件として現場で行う実習または実習性」とされているが、現在では、その意味が広がっている。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」として幅広く定義している。さらに日本の多くの大学は「大学等における正規の教育課程として位置付け、現場実習などの授業科目」としてインターンシップを取り入れている。

表1 アンケート調査概要

調査名	
駒沢女子大学の観光系実務教育に関する調査	
調査対象	① 「国際文化学科」の観光文化コースの卒業見込み者（4年次） ② 「観光文化学類」の3年次
実施期間	2020年7月と、9月～10月までの間
調査項目	①-1 単位認定科目の「インターンシップ」の参加可否、参加期間、感想 ①-2 自ら探し、参加した「インターンシップ」の参加可否、参加期間、感想 ②-1 単位認定科目の「インターンシップ」の参加について ②-2 学修到達度自己評価&資格試験・外部試験受験状況調査

インターンシップの意義としては、学修と社会での経験を結びつけることで、学生の大学等における学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながるとともに、学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる有益な取組である。

また、体験する学生は、①卒業前に様々な業種を経験することで、ミスマッチを避けることができる。②視野を広げ、知識を得ることができる機会なり、自己成長が可能になる。③大学生活では出会えない「社会人」、「同年代の他大学の学生」と知り合うことができ、人脈作りが可能になるなどの有意義な時間になりうる。

学生を受け入れる企業側としても、①優秀な人材と早期にコンタクトが取れる。②ミスマッチを避けることができる。③自社のイメージアップを図ることができるメリットなどがあり、参加する「学生」と学生を受け入れる「企業」それぞれにとって、様々な意義を有するものであり、今後さらに大学の実務教育において一層重視されると見込んでいる。

## Ⅱ-2. インターンシップの種類

インターンシップの類型化に関する先行研究は、新名主（2004）、浅陶（2007）、高野（2007）、長尾（2009）、真鍋（2010）、中村（2011）、高橋（2015）など多くの研究がある。

中村（2011）は「セミナー型」、「見学・仮想体験型」、「現場実践型」の3種として分類している。参加期間が短期間であれば、「セミナー型」や「見学・仮想体験型」を実施する機会が多く、2週間以上の中・長期の場合、「現場実践型」を実施する傾向がある。また、真鍋（2010）は「体験型」、「見学型」、「講義型」の3種に分離している。先行研究からインターンシップ種類の分類は可能ではあるが、様々な要素を含んで



写真1 「オンライン形式」のインターンシップの様子

<https://offerbox.jp/> から引用

いる一つの「インターンシップ」プログラムを一つの類型に分類することは困難である。

インターンシップの実施期間からみると、短期間に集中的に行われる「半日」、「ワンデー」インターンシップがある一方で、夏季・春季休暇期間中に主に行われる「1週間」から「2か月以内」の中期インターンシップ、「2か月以上」の長期インターンシップ②などに分類することが可能である。しかし、日本では、実際には1日～4週間の短・中期研修が圧倒的多数を占め、単なる職場体験に終始しているという実情も伺える（大田、2012）。

一方、インターンシップを積極的に大学等の教育に取り入れている欧米では、長期インターンシップの割合が高い。ヨーロッパの実施期間は最も長く、1年弱に相当する期間を研修に費やしている。米国でも20～36週程度であり、欧米では一学期から1年間程度が研修期間のスタンダードであることが伺える。

最後の種類として、近年では新型コロナの影響で、遠隔として行われる「オンライン形式」のインターンシップと既存の「オフライン形式」のインターンシップ、二つの形式を混ぜ合わせている「ハイブリッド型」インターンシップとして分類する場合も可能である。

## Ⅱ-3. 日本における「単位認定科目としてのインターンシップ」

文部科学省が平成30年7月～10月に実施した「平成29年度インターンシップ実施状況について」によると、大学（780校【学部754校・大学院629校】）、短期大学（337校）を調査対象とし、単位認定を行うインターンシップの状況は以下のような結果となった。

単位認定している大学（学部・大学院）は637校（81.6%）であり、前年度の581校（74.3%）と比較して56校（7.4ポイント）増加しており、平成23年の70.3%より、10%以上上回る結果となった。各大学等が積極的に取り入れていることがわかる。

### (a) 参加学生、参加時期、実施期間

単位認定されるインターンシップに参加した学生（学部・大学院）は、597,853人（21.1%）であり、その中、「特定の資格取得に関係しないもの」に参加した学生数が80,744人（2.8%）、「特定の資格取得に関係するもの」に参加した学生数が517,109人（18.2%）で、資格取得との関係が強い。

参加時期に関しては、8月・9月（夏期休暇期間中）での参加が多いが、2月以降（春期休暇期間中）での参加も多い。学期中に事前研修を行い、夏・春季休暇中にインターンシップが実施されるケースが多く、特に就職活動が比較的活発ではない夏期休暇期間中に集中する傾向がある。

実施期間に関しては、2週間未満での参加（大学【学部・大学院】）が多い。調査に応じた大学の学部の場合、「特定の資格取得に関係しないもの」に参加した学生で、「1週間～2週間未満」が36.9%、「2週間～3週間未満」が20.0%、「3週間～1ヶ月未満」が19.3%で、合わせて76.2%で多く占めている。「特定の資格取得に関係するもの」に参加した学生の場合で

は、「1週間～2週間未満」が13.6%、「2週間～3週間未満」が17.0%、「3週間～1ヶ月未満」が24.9%で、55.5%であるが、「1ヶ月～2ヶ月未満」も21.5%であった。

### (b) 「単位認定科目としてのインターンシップ」の条件と特徴

平成30年度、文部科学省の「大学等におけるインターンシップの届出制度に関する実施要項」によると、「正規の教育課程としてのインターンシップ」は、以下の条件をクリアしなくてはいけない。

- ① 就業体験を伴うものであること
- ② 正規の教育課程の中に位置付けられていること
- ③ 事前・事後学習・モニタリングを実施していること
- ④ 実施後の教育的効果を測定する仕組みが整備されていること
- ⑤ 原則としてインターンシップの実施期間が5日間以上であること
- ⑥ 大学等と企業が協働して行う取組であること

実習担当教員は上記の条件をクリアするため、企業側と協議しながら事前学習、実習、事後学習を行い、「カリキュラム」と「シラバス」を確認すると共に学期ごとと年度ごとに改善策を講じながらPDCAサイクル（Plan → Do → Check → Action）を繰り返す。

「正規の教育課程としてのインターンシップ」は大きな特徴として「実行の厳格性」がある一方、日本におけるインターンシップの全体を把握することは難しい。「原則としてインターンシップの実施期間が5日間以上」であるため、短期間に集中的に行われる「半日」、「ワンデー」インターンシップは、把握できないからである。また、2か月以上の長期インターンシップは、日本国内で定着したとは言い難いため、長期イ

インターンシップの現況についての報告は乏しい状況である。

## II - 4. 日本における民間調査によるインターンシップ状況

民間領域では、株式会社ディスコが2019年3月15日～22日までの期間に2020年3月卒業予定の全国の大学3年生を対象にした「インターンシップに関する調査」を実施しており【内訳：726人（文系男子225人、文系女子209人、理系男子198人、理系女子94人）】、その内容を分析した。

### (a) 学生・企業の参加率、参加時期、参加日数

学生のインターンシップ参加率は、同調査機関が10年前の2009年行った調査で51.6%から2019年には86.2%で著しく高くなっている。企業のインターンシップ実施率も10年前の2009年

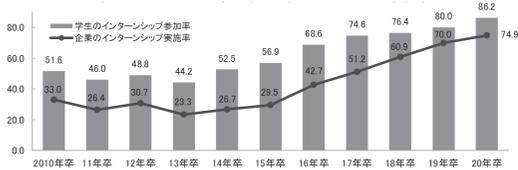


図2 学生のインターンシップ参加率／  
企業のインターンシップ実施率

※学生は各年とも3年生の11月調査

※企業の実施率は、3年生時に参加と仮定して作図。

出典：株式会社ディスコの「インターンシップに関する調査」(2019), p.1 引用

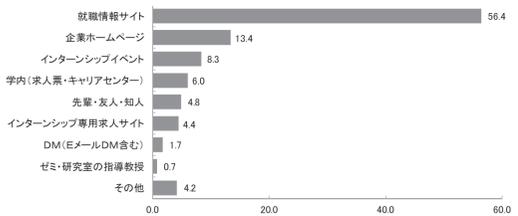


図3 参加したインターンシップを知った契機(分布図)

出典：株式会社ディスコの「インターンシップに関する調査」(2019), p.4 引用

では、33%であったが、2019年には74.9%になって2倍以上に跳ね上がった。

参加時期に関しては、8月が23.8%で最も多く、その次に2月が21.3%、9月が13.7%で、6割を占めている。「正規の教育課程としてのインターンシップ」と同じく、夏季・春季休暇に集中している。

参加日数は「1日」が最も多く、前年よりさらに割合が増している(35.1%→37.7%)。「半日」(24.0%)を合わせると61.7%になり、1日以内の短期プログラムへの参加が6割強を占める。

民間領域の調査では、インターンシップの短期化が一層進んだ様子が読み取れる。また、「参加時期」と「参加日数」の関係を調べてみると、学校の後期前の9月までは、2日以上の複数日程のプログラムへの参加が過半数を占めるが、10月以降は「半日」や「1日」の割合が急増し、1日以内の短期プログラムが7割以上を占める。

### (b) 内容、特徴

インターンシップのプログラム内容を見ると、「グループワーク」や「講義・座学」が8割近くに上り(それぞれ78.5%、77.7%)、その割合非常に高い。その反面、「仕事体験」(27.5%)や「実務」(5.2%)を伴うものはかなり限られる。また、参加学生が自ら関連情報を集め、参加するケースが多く、参加したインターンシップを知った契機は「就職情報サイト」(56.4%)、企業ホームページ(13.4%)、インターンシップイベント(8.3%)順になっている。参加学生の積極的な意思が確認できる(図3)。

インターンシップの参加前後で、その企業への就職志望度がどう変化したかを調べた結果、インターンシップ参加前は「この企業に就職したい」は4分の1程度だったが(25.2%)、参加後は44.2%へと、20ポイント近く増えている。実際にインターンシップの経験で、接点を持つことで、志望する度合いが高まったと考えられ

る。

## II - 5. 「単位認定科目」と「民間調査によるインターンシップ状況」の比較

以上のように「単位認定科目としてのインターンシップ」と「民間調査によるインターンシップ状況」の比較をしてみると、表2のような特徴が把握可能になる。

単位認定科目に参加する学生は、在学の2割程度であるが、民間調査では調査対象の8割以上の学生が経験を持っている。両方ともインターンシップに参加する参加率は年々増加する

表2 「単位認定科目」と「民間調査による」インターンシップの比較

	単位認定科目	民間調査
参加学生	対象になる学生の2割程度が参加。増加傾向。	2009年行った調査で51.6%から2019年には86.2%で著しく高くなっている。
参加時期	8月・9月での参加が多いが、2月以降での参加も多い。	8月が23.8%、2月が21.3%、9月が13.7%で、夏季・春季休暇に集中。
実施期間	「1週間～2週間未満」:36.9% 「2週間～3週間未満」:20.0% 「3週間～1ヶ月未満」:19.3%	「1日」:35.1%、 「半日」:24.0% で、1日以内の短期プログラムへの参加が6割強を占める。
主な形式	「事前学習」、「実習（現場実践）」、「事後学習」の段階的、時系列式の教育	実践形式より、「グループワーク」、「講義・座学」が圧倒的多い。
特徴	実行の厳格性、PDCA サイクル資格取得との関係が強い。	学生の積極的な意思で参加。参加後に実際に志望する度合いが高くなる。

「文部科学省の平成29年度インターンシップ実施状況について」、「キャリアタス就活2020のインターンシップに関する調査」を中心に著者作成

傾向である。参加時期は夏季・春季休暇に集中する傾向であり、実施期間では、「民間調査によるインターンシップ」が短期（半日、一日）に集中しているに対し、「単位認定科目としてのインターンシップ」が中期（1週間～1ヶ月未満）である。2か月以上の長期インターンシップは、両方とも活発ではない状況である。また、「単位認定科目としてのインターンシップ」が資格取得との関係が強く、実行の厳格性、PDCA サイクルによる改善を行うことに対し、「民間調査によるインターンシップ」の特徴として、学生の積極的な意思で参加しており、インターンシップ参加後に実際に志望する度合いが高くなる傾向である。

## III. 駒沢女子大学における観光系実習教育の取り組み

### III - 1. 国際文化学科の開設とインターンシップ

駒沢女子大学国際文化学科は、「人文学部」の下で1993年度に設立され、2001年度に「国際関係コース」、「英語コミュニケーションコース」、「観光文化コース」の3つのコースで、定員120名として再編成された。その中、インターンシップは「旅行実務」、「観光実務」の二つのカテゴリーとして3年生を対象に2003年からスタートした。観光産業群の中、「宿泊業」と「旅行業」を二つの柱としてインターンシップ実習が行われ、2013年度に「広告・出版業」をはじめとするホスピタリティ産業関連群が加えられ、実施が拡大された。2012年度からは「ハワイで旅行業務・ホテル業務中心に職務体験を行い、海外での職務体験によるグローバルな人材育成」を目標として春季休暇期間中に12日間行う「ホスピタリティ実務」がスタートし、2015年度から「海外インターンシップ」に名称変更した。

上記の国内・海外インターンシップは、主に

「観光文化コース」の教員が担当教員になって指導・実施を行ったが、「コース共通専門科目」として3つのコースにそれぞれ所属している学生は、国際文化学科の学生であれば所属しているコースとは関係なく、参加することができた。

### Ⅲ - 2. その他の実習科目

インターンシップのほかにも「旅行業界についての知識を身につけるとともに、研修で添乗員の業務を体験する」ことを目標にし、半期の講義と夏季休暇期間中に1泊2日の研修旅行を行う「国内旅行研修」が2010年からスタートした。また、「海外旅行を行うに際して必要な渡航手続などの実務を学ぶとともに、研修旅行体験を通じて、研修先の観光事情を幅広く学ぶ」ことを目標にし、半期の講義と夏季休暇期間中に一週間の研修旅行を行う「海外旅行研修」が2010年からスタートした。

インターンシップと同様に国内・海外旅行研修も、「観光文化コース」の教員が担当教員になって指導・実施を行った。また「コース共通専門科目」として、国際文化学科の学生であれば所属しているコースとは関係なく、参加することができた。

### Ⅲ - 3. 露出した問題点

筆者は2016年度に駒沢女子大学国際文化学科の「観光文化コース」教員として赴任し、「ホスピタリティ概論」などのインターンシップの前提科目と、「インターンシップ」、「旅行研修」を担当するようになった。実務科目を遂行する中、一定の結果を出しつつも、以下のような問題点に直面した。

#### (a) 担当教員不足による実務科目の質の維持困難

インターンシップの担当教員は、学生との事前面談による「派遣有無の判断」と「研修先のマッチング」、「参加学生の事前トレーニング」

とともに、「研修先との調整」、「研修中の現場視察」、「トラブル対応」のほか、研修後の「研修先の開拓」、「PDCA サイクルの検証」、「校内の教務報告」、「文部科学省への報告」など多彩である。

国際文化学科の観光文化コースで、主に3人の教員が担当していたが、業務全般をカバーするには限界があった。

#### (b) 多くの女子大学生の希望が反映されなかった点

観光系の学科では、「航空・空港業界」に関心を持っている学生が多い。特に女子大学では、その傾向が強い。駒沢女子大学国際文化学科でも同じ傾向であり、多くの学生が「航空・空港業界」のインターンシップを希望していた。しかし、各航空会社に問い合わせをした結果、外国人の顧客を含め、多くの顧客と接する「航空・空港業界」において、「学生が直接接客をするインターンシップ」は障害が多く、熟練されたサービスや英語のスキルが要求されることで、実現できなかった。

#### (c) 少人数による研修旅行の不継続性

海外で行われる「海外インターンシップ」や「海外旅行研修」科目は、費用がかかり、その費用の負担は参加する学生が払うことになっている。しかし、学科内で募集を行ったため、開催にあたり、毎年参加人数のバラツキが生じた。小人数になる場合は、一人当たりの費用が高騰するため、開催が難しくなるケースがあり、継続性の不安定さが常にあった。

#### (d) 長期インターンシップの不在

日本の大学では、主に短期・中期インターンシップが中心になっており、駒沢女子大学の観光系実務教育にも長期インターンシップは不在していた。実質、長期インターンシップをカリキュラムとして導入するには、学部・学科を新設するか、学科の全体的な改変をしない限り相

当難しいのが実態である。また、受け入れ先の開拓にも相当な努力を要することになるため、実現ができていなかった。

#### IV. 国際文化学科から観光文化学類へ

学群・学類制とは、学生が自分の目標や興味に合わせて、学びたい学問領域を選択できる教育システムである。学科という縦割りの枠ではなく、それぞれの学生が到達目標に向かって、自分の意志で主体的に、自由に学びの場をつくることのできる制度である。特に1年次では、教養科目を中心に学生が興味を持っている多くの入門科目を聞くことが可能である。2年次からは各学類に所属して本格的に専門科目を学ぶようになる(図4)。

駒沢女子大学では、2018年度から本格的に学群・学類制度を導入した。その中で「人文学部」の「国際文化学科」は、「人間総合学群」の「観光文化学類」と、「人間文化学類」の「英語コミュニケーション専攻」としてそれぞれ再編成された。特に「観光文化学類」は「国際文化学科」の観光文化コースを継承するとともに一層観光教育の専門化、深層化を目標にして「観光基本科目」及び「関連実務科目」も拡充・充実された。

##### IV-1. 観光系実務科目の深化・多様化

観光系実務科目に関しては、「国際文化学科」の既存の科目から深化・多様化を図った。観光の基本科目の中、「ホスピタリティ概論」と「ホスピタリティ・マネジメント」は、インター

ンシップの前提科目から推薦科目に変え、インターンシップ参加の接近性を高めた。観光実務関連科目として既存の「宿泊業・飲食業実務論」、「旅行業実務論」、「航空・空港業実務論」、「広告・メディア業実務論」に、「エンターテイメント業実務論」を加え、インターンシップの事前学習として推薦科目の多様性を図った。

「インターンシップ実習」科目は既存の国内・海外インターンシップの分類を維持しながら実習先の開拓に力を入れると同時に、インターンシップ担当教員を3人から5人に増やした。教員はそれぞれの専門分野からインターンシップ実習先を開拓し、参加学生を派遣している。

旅行業務取扱管理者の国家試験対策科目として「旅行法規Ⅰ、Ⅱ」、「国内旅行実務論Ⅰ、Ⅱ」、「海外旅行実務論Ⅰ、Ⅱ」、「旅行業務取扱管理者試験特講」を正規科目として設置して筆記試験を準備するとともに「国内旅行研修」の1泊2日の研修旅行の中で添乗員の業務も体験させている。

「旅行研修」科目は、既存の国内・海外旅行研修の分類を維持しながら、その内容に深化・多様化を図った。国内旅行研修では、既存の「旅行業界についての知識を身につけるとともに、研修で添乗員の業務を体験する」をコンセプトに「英語ガイドの実践」や「航空会社での研修、マナーセミナー」を加え、多くの学生の希望であった「航空・空港業界の体験」を取り入れた。「海外旅行研修」では、既存の「海外旅行を行うに際して必要な渡航手続などの実務を学ぶとともに、研修旅行体験を通じて、研修先の観光事情を幅広く学ぶ」をコンセプトに、「現地観光資源の研究とプレゼンテーション」、「現地大学生との交流」、「現地観光産業の視察」を加えて「現地大学生との交流」と「海外の観光産業」と「キャリア教育」を共存できるように工夫した。



図4 観光文化学類の学びの流れ

内部資料を中心に著者作成

## IV - 2. 観光系インターンシップの流れ

インターンシップを行うために、業種別の実務を扱う「宿泊業・飲食業実務論」、「旅行業実務論」、「航空・空港業実務論」、「広告・メディア業実務論」、「エンターテインメント業実務論」を研修前に推薦科目として参加学生が半期授業を聞く。或いは観光基本科目である「ホスピタリティ概論」、「ホスピタリティ・マネジメント」を聞き、夏・春季休暇期間中のインターンシップに備える。事前学習として学期中では、正規科目の正規時間以外にもマナーセミナー、履歴書関連講座、業界研究などを担当教員の指導の下で行う。

観光文化学類所属の学生は2年次から3年次の間、国内と海外インターンシップを合わせ、最大4回までインターンシップに参加することが可能である。国内インターンシップの実習先としては、「宿泊業・飲食業【インターンシップ実習A】」、「旅行業【インターンシップ実習B】」をはじめ、「ホスピタリティ関連業【インターンシップ実習C】」として幅広い業種の実習先を開拓している。夏・春季休暇期間中にホテル、旅館、旅行会社、役場、銀行、証券会社、ブライダル、観光協会、リゾート、広告、出版社など様々な業種でインターンシップが行われる。インターンシップ終了後には、「実習レポ-



写真2 事前学習「マナーセミナー」の様子

表3 観光系国内インターンシップの時系列流れ

回	区分	内容
1	事前学習	授業計画・評価の説明、実習先の検討と決定
2		履歴書の書き方講座
3		ビジネスマナー・コミュニケーション講座
4		実習前オリエンテーション
5	インターンシップ実習	オンラインインターンシップ実習① 実習の方針、業界・会社説明、課題提供など
6		オンラインインターンシップ実習② 社内見学（約2時間）
7		オンラインインターンシップ実習③ グループワーク（約2時間）
8		オンラインインターンシップ実習④ グループワーク（約2時間）
9		オンラインインターンシップ実習⑤ 課題プレゼンテーション（約3時間）、 進路について社員と座談会
10	事後学習	「実習レポート」の提出、企業側への礼状の作成と送付
11		全体の経験を発表、教員の事後指導

注) 2020年度の春季インターンシップの内容（オンライン形式）、内部資料を中心に著者作成

」の提出、企業側への礼状の作成と送付や全体の経験を発表するなど、教員の事後指導が行われる。学期ごと、年度ごとに担当教員の間で、改善を議論しており、PDCAサイクルの検証を行っている（表3参照）。

海外インターンシップに関しては、事前学習としてマナーセミナー、履歴書関連講座、業界研究などのほかに「ハワイ観光資源研究」、「英語での自己紹介と課題テーマのプレゼンテーション」などを担当教員の指導の下で行う。毎年3月に12日間の日程で現地インターンシップ実習が「ホテル研修」、「ホノルルフェスティバルの現地スタッフ」、「旅行会社研修」などが順次行われ、現地のインターンシップ終了後には、国内インターンシップと同様に教員の事後指導が行われる（表4参照）。

## IV - 3. 観光系インターンシップの推移と現況

図5は2014年度から2020年度までの駒沢女子大学観光系インターンシップの推移をまとめた

表4 観光系海外インターンシップの時系列流れ

回	区分	内容
1	事前学習	授業概要・インターンシップ実習概要や手続き・評価方法の説明
2		接客実務の基礎知識とビジネスマナー
3		海外渡航のための手続き、旅券・ESTA取得の説明など
4		ハワイ観光資源研究とホノルルフェスティバルの意義
5		英語での自己紹介と課題テーマのプレゼンテーション①
6		英語での自己紹介と課題テーマのプレゼンテーション②
7		東京マリオットホテルとJTBを訪問、旅行説明会と課題テーマのプレゼンテーション
8	インターンシップ(12日間)実習	ハワイインターンシップ実習① ホテル研修(3日間)
9		一日休暇 自由行動
10		ハワイインターンシップ実習② ホノルルフェスティバルの現地スタッフ(3日間)
8		ハワイインターンシップ実習② 旅行会社研修と全体フィードバック(1日間)
9		一日休暇 自由行動
10	事後学習	「実習レポート」の提出、企業側への礼状の作成と送付
11		全体の経験を発表、教員の事後指導

内部資料を中心に著者作成

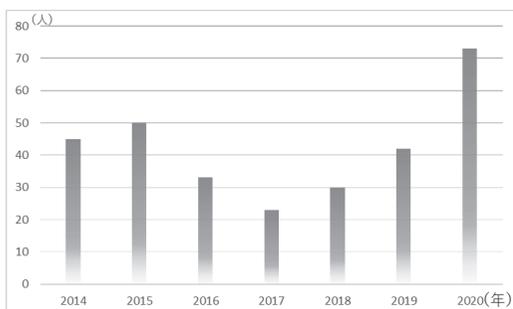


図5 駒沢女子大学の観光系インターンシップの推移

内部資料を中心に著者作成

ものである。年度別に分析をしてみると、2014年度の参加学生45名から年度順に50名、33名、23名、30名、42名、73名(2020年度は見込み)に推移している。2016年度から減った参加学生が、2017年度に底を突き、その後V字回復をしている。観光文化学類の2年生が初めて本格的にインターンシップに参加した2019年度からは徐々に増え、学群・学類制度導入後にインターンシップへの参加度が増加している。文部

科学省の資料で、「単位認定科目」としてのインターンシップに対する参加学生が2割程度にあることに対し、駒沢女子大学の観光系インターンシップの参加度は高い水準である。

さらに駒沢女子大学「国際文化学科」の定員が120名であったことに対し、「観光文化学類」の定員が60名であるため、インターンシップの参加度は年々相対的に増加したと考えられる。

国内インターンシップをカテゴリー別にみると、「宿泊業・飲食業」では、2週間以上の実務体験をするケースが多く、企業側も貴重な働き手として参加学生を認識するが多い。「旅行業」では、実習をする企業側ごとに特色があり、5日間の期間で「セミナー」や「ワークショップ」を中心に行う企業や3週間以上の期間で、企画立案や実務業務を体験する企業など様々である。

「ホスピタリティ関連業」では、その種類が多いこともあり、一概には言えないが、「広告・出版業」では、「職場見学」や「セミナー」などの5日間期間で行われるケースが多く、「ブライダル業」では、「土・日・祭日」を中心に結婚式が行う日限定で行う実務体験中心の実習である。その他に、遠方の「リゾートやホテル」には2週間以上の実習期間や社員寮での生活を体験できる。

一方、2019年末に中国から発生した新型コロナウイルスの影響で、2020年度夏季インターンシップは、中止となったが、春季休暇期間中のインターンシップに関しては、実習先との協議の結果、「宿泊業」、「旅行業」、「テーマパーク」、「広告業」の4つ業種に絞り、遠隔として行われる「オンライン形式」のインターンシップで実施する予定であり、事前学習を行っている。2021年度以降は、「新型コロナ渦」が完全に終息しない限り、国内インターンシップに関しては、「ハイブリッド型」インターンシップとして「オンライン」

と「オフライン」を融合して行う予定である。

海外インターンシップの推移としては、2017年度から開催に向け、参加人数の安定的な確保ができ、「プログラムの実施とその内容の充実さ」が着実に進められたが、2020年度には新型コロナウイルスの影響で、実施の有無が問われる結果となった。2020年度の参加見込み人数は、履修登録した学生の数の9人で、条件が整える次第、ハワイ現地で行うつもりで、調整を行っている。

参加人数が10人程度で近年安定しているが、毎年3月に行われる「ホノルルフェスティバル」に学生を「現地のボランティアスタッフ」として参加させるとともに「海外での働き方」や「英語による交流を体験する」をプログラムに入れて内容を充実させたことが、人数確保に繋がったと考えられる。しかし、今後「新型コロナ」の影響下では、入国・出国が制限されるため、開催に不透明性が残る。

表5 2014年度～2020年度 駒沢女子大学、国際文化学科（観光文化学類）のインターンシップ実習

実習区分	実習施設	2014夏期	実習	2014春期	実習	2015夏期	実習	2015春期	実習	2016夏期	実習	2016春期	実習	
		期間	人数	期間	人数	期間	人数	期間	人数	期間	人数	期間	人数	
国内 インター ンシップ	帝国ホテル					8/31～9/11	1	2/9～2/26	2	9/1～9/16	2	2/20～3/18	1	
	京王プラザホテル 新宿	8/7～9/5	1			8/6～8/26	1	3/4～3/30	2	8/5～9/1	1	3/3～3/18	1	
	京王プラザホテル 多摩	8/8～8/22	1							9/5～9/17	2			
	浦安プライムホテル													
	ホテル椿山荘東京	8/4～8/22	1											
	横浜ベイホテル東急	8/25～9/7	2	3/2～3/15	1			3/1～3/14	1					
				3/16～3/29	1									
	ホテルモリノ							2/16～3/6	2	8/15～9/4	2			
	インターコンチホテル	8/18～9/7	1											
	シャングリ・ラ ホテル 東京													
	Hotel MONday 豊洲													
	ホテル(ハウステンボス)													
	旅行業実務	株式会社JTB	8/11～22	8			8/17・18	3			8/30～9/3	4		
			2班に分割				8/28～30							
		JTB湯河原 地域交流					8/6～8/20	3						
		近畿日本ツーリスト			2/13～2/19	1			2/12～2/18	1			2/13～2/17	1
		小田急トラベル			2/16～2/20	1			2/15～2/19	1				
		京王観光 八王子					8/3～8/7	1			8/8～8/12	1		
		日本旅行	9/9～9/28	1			9/7～9/10	3						
	株式会社エイチ・アイ・エス					9/25～9/27						2/7～3/18	2	
	ホスピタリティ	野村證券	8/11～8/15	2			8/10～8/14	4			8/15～8/19	3		
		東京都民銀行 稲城支店	8/4～8/8	3										
		稲城市役所	8/13～8/26	1			8/12～8/25	1			8/17～8/30	1		
		山梨県庁	8/26～8/30	1			8/24～8/29	1						
		富士屋ホテル	9/9～9/19	1	2/24～3/16	2	9/3～9/17	1	2/24～3/16	3	9/5～9/16	2	2/10～3/3	2
		アイランドホテル 那須	8/3～9/1	2			8/5～8/31	1	2/22～3/13	1				
		宮古島シギラリゾート	8/3～9/2	2	2/28～3/30	2	8/10～9/9	2	2/15～3/15	2				
		プライダルプロデュース	8月・9月	2	2月・3月	1			2/6～3/15	4	8/6～9/19	1	2/～3/19	1
									土/日/祭日		土/日/祭日		土/日/祭日	
		ハウステンボス												
	広告出版業	読売エージェンシー							2/8～2/15	1	8/22～9/2	1	2/13～2/17	2
		株式会社アイコーポレーション					8/3～8/7	1	3/7～3/11	1				
		株式会社ライセンスアカデミー												
日刊ゲンダイ														
	電通(広告)													
海外	ホテル 旅行会社 交流イベント			3/1～3/12	7			3/6～3/17	6			3/5～3/16	3	
学期別参加人数(名)			29		16		23		27			20	13	
年度別参加人数(名)			45			50			38					

推移の最後の特徴として、駒沢女子大学での観光系インターンシップは、夏季と春季休暇期間の人数のバランスが取れている。文部科学省の資料による「単位認定科目」としてのインターンシップはその参加時期が8月・9月（夏期休暇期間中）での参加が比較的が多いが、駒沢女子大学では、夏季と春季のバランスが取れている。その大きな原因は3月に行われる「海外インターンシップ」で安定した人数が確保されて

いるからである。国内・海外インターンシップの「2014年度から現在までの推移と現況」は表5で確認可能である。

#### IV - 4. 実務教育科目と就職現況

観光庁によると、平成25（2013）年度における「観光系大学の学生」の「観光産業への就職率」は16.7%であり、現在も改善されていない。これは観光産業側の「実社会のニーズ」と観光

2017夏期	実習	2017春期	実習	2018夏期	実習	2018春期	実習	2019夏期	実習	2019春期	実習	2020夏期	実習	2020春期	実習
期間	人数	期間	人数	期間	人数	期間	人数	期間	人数	期間	人数	期間	人数	期間	人数
8/7~9/1	1			8/6~8/26	3			8/6~8/27	2						
8/8~9/11	1														
8/14~9/8	1	3/5~3/25	1					8/26~9/9	2						
				8/6~9/14	1										
								8/17~9/7	1	2/5~2/29	2				
															26
8/29~9/10	4							8/26~8/30	3						
								8/19~8/23	1						
8/7~9/17	1	3/2~3/24	1	8/6~9/6	2	3月、21日間	1	8/6~9/9	3	2/24~3/31	1				21
8/14~8/18	2			8/6~8/10	3			8/12~8/16	3						
		2/~3/19	4	7月末~9月中旬	2	2月末~3月下旬	1	7月末~9月中旬	2	2月~3月	2				
		土/日/祭日		土/日/祭日		土/日/祭日		土/日/祭日		土/日/祭日					
				8/20~9/2	2			9/3~9/16	3	2/6~2/19	4				4
8/28~9/1	1														
						2/18-2/22	1								
						2/18-2/22	2	8/7、8、21~23	1						
										2/3~2/7	2				
															13
		3/5~3/16	6			3/4~3/15	12			3/1~3/12	10			3/7~3/18	9
	11		12		13		17		21		21			0	73
28			30			42			73(見込み)						

注) 2020年夏季は新型コロナの影響で、実施せず。2020年度春期は10月末時点での履修登録人数であり、国内インターンシップはオンラインインターンシップで確定、海外インターンシップは12月に最終決定の予定である  
内部資料を基に筆者作成

系大学の「専門分野の教育内容」との乖離である。実際に日本における観光関連企業は観光専門知識のみで新入社員を採用するわけではないため、この就職率は総合的な企業のニーズに大学の教育が追い付いていない状況の証拠でもある。

また諸外国、特に米国、韓国などの観光系の大学が、ホテルや旅行会社などを所有して経営するケースも多く、学生の受け入れ体制が整っている。しかし、日本では、まだこのような整備はされていない。今後、日本でも大学や関連企業が諸外国のような体制も含め、受け入れ体制を整備する必要があると考えられる。

一方で、別の角度から分析をすることも可能である。観光系の学生が卒業までにインターンシップなどの実務研修を行い、卒業前に観光産業を経験することで、自分と合わないと感じ、別の産業へ就職を決めるケースも考えられる。特に宿泊業は学生から「他業種より賃金が低く、生産性も低い業種」と見なされ、インターンシップ時の貴重な労働力に考え、インターンシップを経験させたことが、逆効果を出す場合も考えられる。

就職状況について、事例研究として「駒沢女子大学の観光系就職状況」を把握してみた。図6は2018年度「駒沢女子大学の国際文化学科」卒業生の就職先を整理して表示したものである。「観光文化学類」は2018年度からスタートしたため、2020年現時点で卒業生がいないため、その前身である「国際文化学科」の卒業生で分析を行った。

観光に直・間接的に関係している「宿泊・飲食サービス」が6%で、「生活関連サービス・娯楽」が12%である。詳細な観光系就職先としては、(株)エイチ・アイ・エス/京王観光(株)/(株)JTB 熊本リレーションセンター/リゾートトラスト(株)/(株)ホテルオークラマカオ/ヒルトン

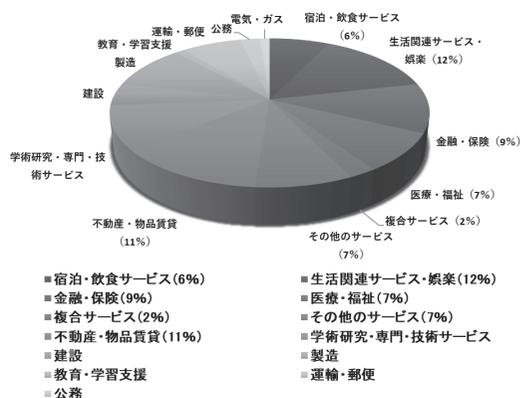


図6 2018年度、国際文化学科の卒業生の就職先  
内部資料により筆者再構成

小田原リゾート & スパ/ (株)星野リゾート/ 森トラスト・ホテルズ&リゾート(株)などがある。

また、ホスピタリティ関連業としての「金融・保険」の就職先が9%であり、「医療・福祉」も8%を占めている。特にインターンシップ先として派遣した証券会社で、インターンシップを契機に就職を決めた学生もおり、担当教員としてもやりがいを感じた経験があった。詳細なホスピタリティ関連の就職先としては、(株)ゆうちょ銀行/ (株)山梨中央銀行/ (株)りそな銀行/ (株)足利銀行/ 山梨信用金庫/ 野村証券(株)などがある。

ANA エアポートサービス(株)/ ANA スカイビルサービス(株)などの「航空・空港業」に就職するケースもあり、日本における「観光系大学の学生」の「観光産業への就職率」よりは、その割合が高い。インターンシップをはじめ、実務関連科目が一定の成果を出していると考えられる。

さらに駒沢女子大学「国際文化学科」の2020年10月30日時点の内定獲得率をインターンシップ履修者と、そうではない学生で比較してみた。

その結果、インターンシップ履修者の内定率(30名中の20名が内定)は67%を示しており、履修

していない学生の内定率（114名中55名）は48%であった。ここでもインターンシップ履修者の内定率が比較的に高い。

#### IV - 5. 実務教育科目の問題点の改善と課題

「国際文化学科」での観光系実習教育で露出した問題を踏まえて「観光文化学類」では、以下のような改善策を行った。また、更なる新たな課題にも直面している。

##### (a) 担当教員不足の改善

インターンシップに関しては、担当教員3人による運営にその拡張性と開拓先の限界を感じ、担当教員の拡大と運営方針の変化を図った。国内インターンシップ、海外インターンシップの担当教員をそれぞれ3人、2人に割り振り、5人体制にすることで、専門性を追求した。国内インターンシップでは、各業界で実務経験が豊富な教員を担当教員にすることで、それぞれの専門分野からインターンシップ実習先をさらに開拓し、参加学生を派遣している。海外インターンシップの場合では、実践英語に重点を置き、英語教育の担当教員を加え、「観光資源の研究」と「英語によるプレゼンテーション」を事前学習の柱にしている。ハワイインターンシップに10人程度の参加学生を維持しているが、増加する場合を想定して、「別プログラムの追加」や「複

数のグループによる現地研修」も企画している。

##### (b) 「航空・空港業界」に関する要望の改善

インターンシップの実習先として女子大学生の要望が多かった「航空・空港業界」は諸事情により、実習先として入れることはできなかったが、「国内旅行研修」の教育プログラムに「航空会社での研修、マナーセミナー」などを取り入れることで、学生の要望の一部分は解消されたと考えられる。また「観光文化学類」のカリキュラムに新たに「観光の英語Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ」、「ホスピタリティの英語Ⅰ、Ⅱ」、「観光ガイドの英語」などの実践英語科目を取り入れることで、学生の需要に答える努力を行っている。

##### (c) 「海外実務科目」の不継続性の改善

「海外インターンシップ」、「海外旅行研修」の場合、費用を参加学生が負担していることから、開催にあたり、毎年参加人数のバラツキが生じた。特に「国際文化学科」では学科内のみで募集したため、その傾向が強かった。「観光文化学類」では上記のような参加学生のバラツキを防ぐため、学期初期から積極的に人間総合学群の中で、募集をかけている。他学類・他専攻の履修を可能とし、人間文化学類（以下の3つの専攻【日本文化専攻、人間関係専攻、英語コミュニケーション専攻】）、心理学類、住空間デザイン学類の学生も参加することができた。その結果、募集のバラツキを防いでいる。

##### (d) 長期インターンシップの必要性

観光庁の資料の研究によると、日本の大学におけるインターンシップの中で、1か月以上3か月未満の期間、または3か月以上の期間で実施しているインターンシップのケース、いわゆる長期インターンシップの割合はわずか「0.3%」である。それに比べ、欧米のインターンシップ期間が一学期から1年間程度であること大きな相違を見せている。

各国の社会システム、企業文化などが異なる



写真3 「国内旅行研修」航空会社での研修

ため、単純に比較することは難しいが、日本における観光系大学の「在学時の専門教育」と「卒業後の職業」とのミスマッチを解決するには、この長期インターンシップは大きな役割となりうる可能性が高い。何故ならば、就職後、短期間で高い離職率を見せている「観光産業」に、長期インターンシップに参加することで、学生が業務環境をよく理解して就職判断するため、早期離職が抑制できるからである。

観光庁資料によると、わずかではあるが、「東洋大学」、「明海大学」、「熊本学園大学」などの大学が長期インターンシップを実施している。大学側が長期インターンシップを行うことにあたり、共通して行う施策がある。長期間の期間であるため「教員と参加学生が常に連絡を取り合える体制づくり」や「学生と企業の丁寧なマッチングプロセス構築」、「研修期間中のリスク・トラブル管理体制の確保」などを取り入れている。また、無給参加ではなく、給料が発生する有給制度にすることで、制度の持続性を保っている。

現時点まで駒沢女子大学の観光文化学類で、「長期インターンシップ」は単位認定科目として「カリキュラム」に取り組んでいない状況である。しかし、上記のような理由から至急導入をする必要がある。国内・海外の企業を対象に長期インターンシップの実習先として開拓をすると共に、新しいカリキュラムの一部として文部科学省に申請を行うことを提案したい。特に6か月の長期海外留学に「インターンシップ」を組み合わせ、「単位履修」と「現場体験」が可能な体制づくりを目指したい。

#### IV - 6. アンケート調査とその結果

観光系実務教育に関する学生の受け止めについて2020年7月と9月～10月まで、「国際文化学科、観光文化コースの卒業年次生」と「観光

文化学類の3年次」を対象にアンケート調査を行った。

詳細の内容については、「国際文化学科（全体人数：114名）」の観光文化コース」に所属している58名の学生を対象にアンケート調査を行い、33名の回答を得られた。

まず、単位認定科目の「インターンシップ」の参加可否、参加期間、参加した感想について質問した。その結果、「単位認定科目としてのインターンシップ」の参加可否について、不参加が17名（53.1%）に対して、参加回数の1回が7名（21.9%）、2回が6名（18.8%）、3回以上が2名（6.3%）であった。実施期間は1週間（実質5日間）が4名（26.7%）、1週間～2週間以内が同じく4名（26.7%）、2週間～1か月が10名（66.7%）で比較的に中期間インターンシップの割合が高かった。参加した学生からは感想として「日々の業務に携わらせてもらったり、営業同行させて頂けたため、働くことへのイメージが出来た」、「インターンシップの経験を面接の時に話せたため、他の学生と差をつけられた」、「その職種を詳しく知ることができ、環境を肌で感じる事ができ、有意義な時間だった」など肯定的意見が多かった。一方で「自分が本当に興味を持っていることではないと分かり、就活で役立てた」の意見のように学生自身と観光系の仕事が合わないと気づき、別の産業へ就職を決める契機にもなったケースもある。

また、自ら探して参加した「インターンシップ」の参加可否、参加期間、感想を調査した。その結果、学生本人がインターネット検索などで参加する「インターンシップ」には、24名（75%）が不参加、8名（25%）が参加しており、日本の平均値より低い参加結果となったが、参加した8名の中では3回～5回までの複数に参加した学生も4名含まれ、積極的な参加形態が

確認できる。

期間に関しては、半日が2名(25%)、1日が7名(87.5%)、2日～3日が2名(25%)であり、全国の推移と同じ傾向であった。参加学生の意見としては、主に「自分が行きたい会社のインターンシップが学校の正規科目にはないため」という理由が多く、学生が積極的に行動して参加するケースが比較的が多かった。

一方、2020年度現在「観光文化学類」の最年長学年である3年次にも「単位認定科目としてのインターンシップ」の参加関連アンケート調査を実施した。このアンケート調査を分析すると、「国際文化学科」にはなかった「観光文化学類」の観光系実務教育に関する質的・量的変化がみられる。

3年次の全体学生数は68名で、国内・海外インターンシップに参加した学生は34人で、50%に達している。「新型コロナ」の影響で、2020年度夏季休暇期間では、実施することが出来なかったにもかかわらず、2回までインターンシップを経験した学生が9名、1回のみが34名、延べ人数で43名であった。「観光文化学類」になって観光系実務教育が学生により浸透しており、関心の高さが伺える。

また、3年次には「学修到達度自己評価&資格試験・外部試験受験状況」についても2020年7月にアンケート調査を行った。その結果、22名の学生が国家試験である「国内旅行業務取扱管理者」に受験をして、3名の合格者を出した(前年度時点、2年次に受験)。出願者と合格者共に例年より増えた結果であった。2020年の受験予定者は13名で、前回の不合格者19名中で、再チャレンジするのは8名であり、42%となっている。1回失敗しても継続して受験していることが伺える。そのほか「世界遺産検定」、「実用英語技能検定」、「TOEIC」、「観光英語検定」、「秘書検定」など実務関連資格試験にも多くの

学生が受験し、例年より多くの合格者を出している。

以上のように「アンケート調査とその結果」からも「観光文化学類」での観光系実務科目の深化及び多様化の成果が見られ、多くの学生が積極的に「実務科目」に参加すると共に「資格試験」にも挑戦するなど学習成果が出ている。

## V. 終わりに(まとめと考察)

本研究は、日本における「インターンシップ」を中心としたキャリア教育の現況を把握することで、その傾向を明らかにしようとした。特に「単位認定科目としてのインターンシップ」と「民間調査によるインターンシップ状況」を整理して分析することで、それぞれの特性、共通点、相違点が明らかにした。両方とも参加時期は夏季・春季休暇に集中するものの、「単位認定科目」は、実施期間が1週間～1ヶ月未満であるに対して「民間調査によるインターンシップ」は半日、一日に集中している。2か月以上の長期インターンシップに関しては、日本で活性化されていない状況である。その中、インターンシップに参加する学生は、自分の目的と可処分時間に合わせ、各種類のインターンシップに参加している。

また、本稿の事例研究である「駒沢女子大学、観光文化学類の実務関連教育」を通し、観光系実務教育の状況を把握しようとした。近年、「国際文化学科」から学群・学類制度の「観光文化学類」へ推移し、観光系実務科目の変化、改善状況、今後の課題などが明らかになった。学群・学類制度実施に伴い観光系実務科目の深化・多様化に着手して、在籍している学生の積極的な参加が見られ、一定の成果を収めている。さらに観光系実習教育を遂行する過程で露出した問題を改善した。「担当教員不足の改善」、「航空・空港業界に関する要望の改善」、「海外実務科目

の不継続性の改善」などは改善した成果として挙げられる。

しかし、「長期インターンシップ導入」の課題は現時点でも残されている。また、「新型コロナ影響下での実務教育の在り方」を常に社会状況と合わせながら探求しなくてはいけない課題が残されている。総合的に考えると、日本の観光関連企業と観光系大学が協議を重ね、卒業後の受け入れ体制を整備しない限り、大学の観光教育と観光業界のニーズが合わない「ミスマッチ」の根本的な解決にはならない。関連課題はまだ残っており、今後も改善策を講じる予定である。

#### 【参考文献】

高橋 伸子 (2019)：「観光系大学における教育が観光産業に果たす役割」日本労働研究雑誌 第61巻 第7号, pp.31-46.

高橋 伸子 (2015)：「観光学科の学生のためのインターンシップ」社会学部論叢 第25巻 第2号, pp.97-112.

田中 宣秀 (2006)：「転換期を迎える日本型インターンシップ」インターンシップ研究年報9号, pp.69-76.

根木 良友・折戸 晴雄 (2015)：「欧米日比較による観光人材育成のカリキュラムとインターンシップに関する研究」日本国際観光学会論文集 第22号, pp.73-80.

七枝 敏洋 (2018)：「観光系学部・学科から観光関連産業への就職についての実証研究」比治山大学短期大学部紀要, 第53号, pp.11-20.

真鍋和博 (2010)：「インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響」インターンシップ研究年報, 第13号, pp.9-17.

森下 晶美 (2018)：「観光人材育成における産学ミスマッチに関する一考察」日本国際観光学会論文集 第25号, pp.85-90.

矢島 敏朗 (2013)：「旅行会社と観光系学部・学科の教育連携に関する考察」日本国際観光学会論文集 第20号, pp.55-62.

文部科学省 (2018)：「大学等における平成29年度のインターンシップ実施状況について」

文部科学省 (2018)：「大学等におけるインターンシップの届出制度に関する実施要項」

文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (1997・2014)：「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」

観光庁 (2017)：「観光先進国を目指してー我が国の課題と政策の方向性ー」

観光庁 (2010)：「観光関係人材育成のための産学官連携関係政策」

観光庁 国土交通省 総合政策局 観光企画課 (2005)：『観光経営マネジメント人材育成事業のこれまでの経緯』

#### 【参考サイト】

文部科学省 <https://www.mext.go.jp/>

観光庁 <https://www.mlit.go.jp/kankocho/>

ディスコキャリアタスリサーチ [https://www.disc.co.jp/career\\_research/](https://www.disc.co.jp/career_research/)

駒沢女子大学 <https://www.komajo.ac.jp/>

OfferBox [offerbox.jp](http://offerbox.jp)

#### 【注】

①観光庁資料「観光関係人材育成のための産学官連携関係政策」によると、平成19年度（2007）には「観光関係学部卒業生の進路」として「観光関係分野産業」の就職は約23%だった。しかし、平成23年度（2011）3月に調べた同機関調査では、直近3カ年分が12.2%になり、平成25年度（2013）においても16.7%で、2割を超えない状況である。

②2005年6月に発表された中教審の中間報告書「新時代の大学院教育のなかで、産業界、地域

社会と多様な社会部門と連携した人材養成機能強化の具体的な取り組みとして、単位認定を前提とした長期間の実践的なインターンシップの実施が提言された。しかし、報告書のなかでは、期間が詳細に明示されなかったものの、同年6月に文部科学省から募集された「派遣型高度人材育成協同プラン」には事前・事後の教育を含め3ヶ月という期間が示されている。こうした事項も参考とし、「長期インターンシップ」とは概ね2ヶ月以上の期間とする（田中2006）。本稿では、田中の分類を採択した。

