

[研究ノート]

専門学校が実施する効果的なインターンシップ運用 およびグローバル人材教育の事例

根木良友

〈要 約〉

本研究では大学における観光ホスピタリティ人材教育に関する新たな視座を得るために、ホテル単科の専門学校として日本最大規模を誇る日本ホテルスクールを事例に挙げ、効果的な人材育成について考察する。同校校長の石塚勉氏へのインタビューを基に、教育理念と有機的な連関を持つカリキュラム体系、欧米の著名大学に勝るとも劣らないインターンシップ制度、海外ホテルから多数の求人実績のあるグローバル人材教育などを取り上げ、海外と比較すると立ち遅れている日本の観光ホスピタリティ人材教育がグローバルレベルまでアップサイドを描いていくための示唆を得ることを目的とする。

キーワード：教育理念、カリキュラム、インターンシップ、グローバル人材教育

1. はじめに

1) ホテル産業におけるインターンシップの現状

日本のホテル業界は、1960年代から1970年代の東京オリンピック、大阪万国博覧会、札幌オリンピックの開催、および同時期の高度経済成長を契機とし、宿泊施設の急増により産業化が進んだ。ホテルオークラやパレスホテルといった大規模高級シティホテルの開発、更にはワシントンホテルやサンルートホテル等のビジネスホテルの開業が次々と行われ、1965年には全国で2万4千室程度しかなかったホテル客室数が、1975年には11万室、1985年には27万室、1995年には52万室、2015年には84万室と急増している。このようなホテル産業の規模の拡大に伴い、ホテル業でのインターンシップは、現場の即戦力としての専門学校生の受け入れに端を発して、他産業よりもいち早く行われてきた経緯がある。また、ここ十数年の観光・ホスピタリティ専攻の大学の急増により、研修配属先業界としてのホテルでのインターンシップはますますポピュラーなものとなっている。

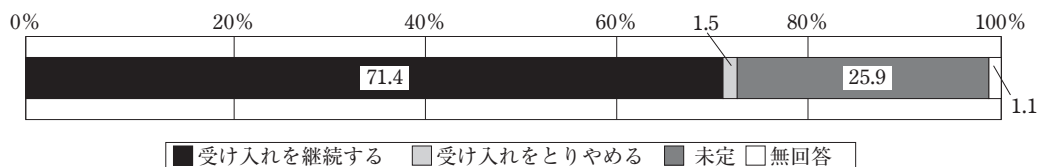
ホテルでのインターンシップが盛んなのは上述した産業規模の拡大だけでなく、ホテルの業務内容が学生の研修の場として相性が良い事ももう一つの理由である。ホテル業はパートおよびアルバイトの雇用比率が高く、またインターンシップ生の研修への転用が比較的容易なウエイター業務、ベル業務、ハウスキーピング業務などの比率が高い。一方で、同じ観光産業で学生の人気の高い航空業界や旅行業界は、短期の研修で学生が関与できる業務が少なく、また業務特性上、指導担当者や受入先部署の確保が難しい現状がある。

観光産業においては、観光庁主催の「観光関連人材育成のための産学連携検討会議」（現：観光立国人材育成推進会議）において、観光産業でのインターンシップの効果的な活用の重要性について議論され、その認識は高まりつつある。国の動きとして、1997年に当時の労働省・文部省・通商産業省の三省の共同で「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」が発表され、「インターンシップ」が「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」と定義され、以降、大学関係者の中ではインターンシップの重要性が急速に認識されつつある。

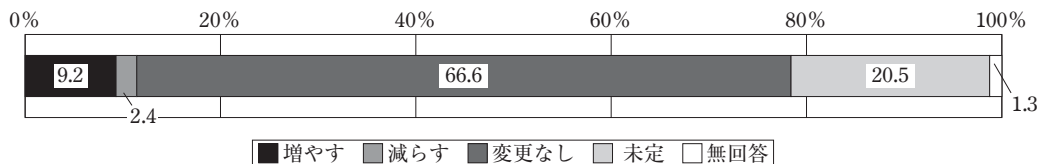
2) 大学が実施するインターンシップに対する産業界の見解

ここでは、大学が実施するインターンシップの現状把握として、産業界と大学側との温度差を見つめる。厚生労働省はインターンシップ推進のための調査研究委員会を立ち上げ、アンケート調査を実施し、平成17年3月に「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」を発表した。結論としては、産業界のインターンシップに対する見解は、大学側の取り組み姿勢程の熱を帯びていない現状が伺える。

平成16年度に厚生労働省調査が発表した「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」における「今後のインターンシップとしての受け入れの継続（図表1）」に関する調査では、71.4%の企業が「受け入れを継続する」と回答し、また「今後の受入人数（図表2）」に関する質問では変更なしが大多数（66.6%）を占めるものの、「減らす」が2.4%の一方で「増やす」との回答が9.2%を占めている。これらの数値を見ると、インターンシップの受け入れについては現状維持だが徐々に増えていく傾向が読み取れる。一方で、インターンシップの受け入れは人的コストが掛かり、実際には主体的かつ積極的な賛同や企業側の受け入れ姿勢はそれほどではない感がある。

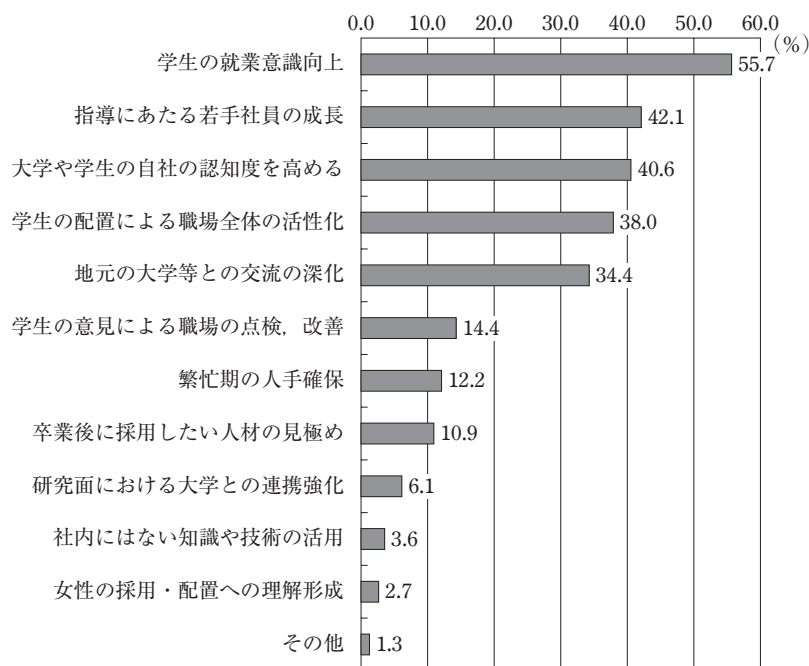


図表1 「今後のインターンシップとしての受け入れの継続」（企業調査 問47：SA：n=972）



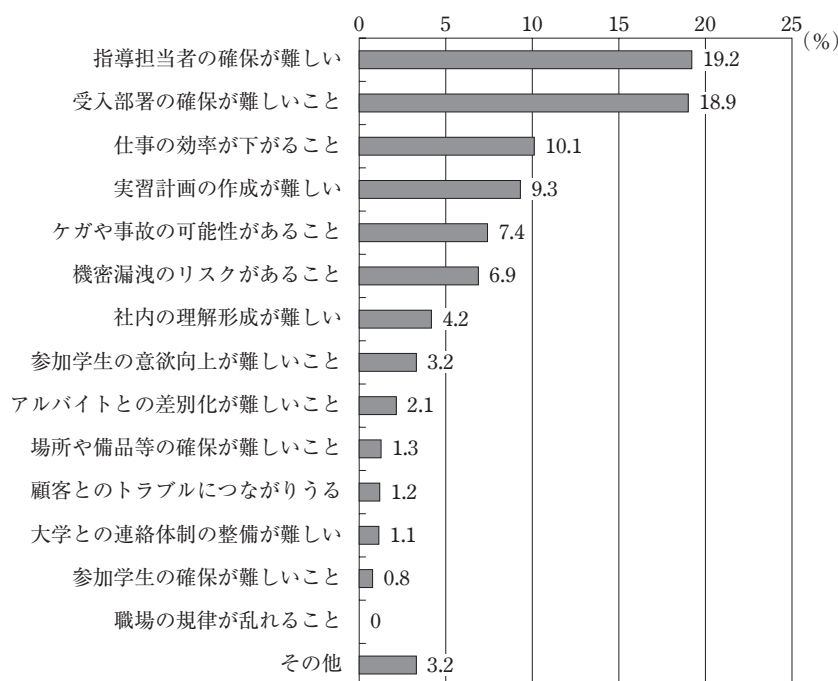
図表2 「今後の受入人数」（企業調査 問48：SA：n=694）

別の側面で、「大学生を受け入れるにあたっての効果（図表3）」という企業への質問では、「学生の就業意識向上（55.7%）」と「指導にあたる若手社員の成長（42.1%）」が効果ありという回答の1位と2位を占めている。しかし、学生の就業意識の向上は企業の直接的なメリットにはならず、また若手社員の成長も社員の教育研修の観点から見ると効果は間接的で、また短期インターンシップの受け入れでは効用が低いことが見受けられる。



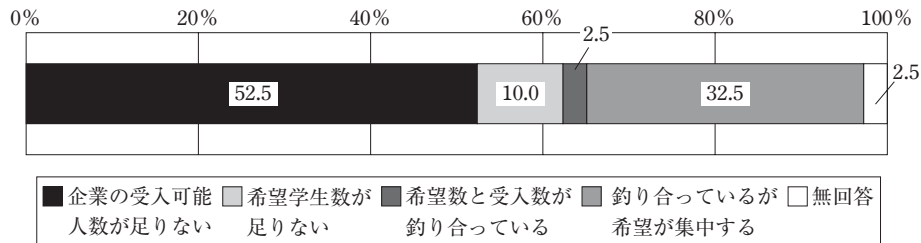
図表3 「大学生を受け入れるにあたっての効果」 (企業調査 問39b : MA : n = 972)

次に、「大学生を受け入れる上で最も問題な点 (図表4)」に対する回答の上位には、「指導担当者の確保が難しい (19.2%)」、「受入部署の確保が難しい (18.9%)」、「仕事の効率が下がる (10.1%)」などがあり、これらの回答は企業担当者にインターンシップの受け入れを断られる際の理由とも合致する。同様の理由で、観光産業の中でも旅行業においては社員が多忙で、指導担当者の労力を割くのは難しい場合が多々見受けられる。



図表4 「大学生を受け入れる上で最も問題な点」 (企業調査 問43 : SA : n = 972)

「希望学生数と企業の受入可能人数について（図表5）」という質問では、「希望学生数が足りない」との回答が10.0%を占める一方で、「企業の受入可能人数が足りない」が52.5%にのぼり、受入先企業探しに苦心する大学の状況が垣間見られる。観光産業においても、研修希望者の多い航空業と旅行業での受け入れ人数の確保が非常に難しい傾向がある。



図表5 「希望学生数と企業の受入可能人数について」（大学調査 問10：SA：n=40）

行政からの「インターンシップ」推進の動きもあり、各企業とも表面上は「総論賛成」のスタンスを示している。しかし、企業の現実的な意見としては、上述した回答が示すとおり、「各論反対」という意見が多いのではないだろうか。社団法人日本経済団体連合会発表の「新卒者の採用選考活動の在り方について（平成23年1月12日）」の中で、「インターンシップは、本来、学生の職業間醸成を目的とした就業体験の提供であり採用選考活動とは全く関係ないものである」との表現がある。これは、就職活動の早期化是正の考えの上で述べられているが、インターンシップを受け入れる企業および人事担当者の立場からすると、良い学生ならば採用に結び付けたいという意見を多く耳にし、また合理的な考え方でもある。海外では、インターンシップを採用につなげることはごく自然な流れと捉えられていることから、産学の間でより現実に即した、踏み込んだ議論が今後必要なのではないだろうか。

そもそも実学的な側面が強い観光分野の人材育成では、インターンシップの一層の拡充と効果的活用を図ることが重要であり、また将来インターンシップ経験者が観光業に従事し産業の活性化に寄与することが期待されていることは言うまでもない。一方で、インターンシップに関する教育機関と企業側との温度差、言い換えると大学側の人材育成の要望ばかりが先行し、企業のニーズや受入の制約などに対して十分な議論がされていない現状が垣間見られる。そこで、次章からはホテル産業のインターンシップと人材育成に焦点を当て、ここ40数年のホテル産業発展の歴史の中で、実質的な産学連携を介した人材育成の成功事例として、校長である石塚勉氏へのインタビューを交えて専門学校日本ホテルスクールの人材教育に関する考え方とインターンシップの事例を紹介する。大学と専門学校の人材育成の形は異なるが適用できる考え方も多くあるので、本研究がインターンシップを活用して学生、企業、大学が相互にwin-winの関係を築けるヒントになれば幸いである。

2. ホテル専門学校における実務者育成教育

1) 専門学校日本ホテルスクールの概要

専門学校日本ホテルスクール（以下「JHS（The Japan Hotel School）」）は、日本のホテル産業の規模の拡大が急速に起こっていた1972年に、業界立のホテル人材育成機関としてプリンスホテルにより「プリンスホテルスクール」が設立された。その後、1976年に運輸大臣（現 観光庁長官）の設立

許可を得て、日本で唯一のホテル教育に特化した公益法人である財団法人日本ホテル教育センターが設立され、その一運営部門として「プリンスホテルスクール」はプリンスホテルの手を離れ「日本ホテルスクール」として生まれ変わった。当該財団は、若手スタッフから総支配人に至るまでのホテル産業でのキャリアパスと並行した様々な教育プログラムを産業界に対して提供し、その一環として高校を卒業してホテル業界就職を志望する若者の人材教育の機能である「日本ホテルスクール」での教育サービス提供を行った。その後1987年に、「日本ホテルスクール」は東京都から専修学校の認可を受け、「専門学校日本ホテルスクール」に名称変更し、現在に至る。現在JHSは在校生数約1,000名、卒業生数は1万1,800名を数え、ホテル教育の単科校としては日本一の規模を誇る。学科はホテル科(昼間部/夜間部)、ブライダル科(昼間部/夜間部)、英語専攻科(昼間部)、国際ホテルマネジメント専科(夜間部)の4つから構成され、その教育内容と卒業生の産業界に対する貢献度の高さから、昨今の少子化や景気の低迷をよそに毎年500名前後の新入生をコンスタントに受け入れている。

2) 教育理念と育成人材像

校長の石塚氏にお話しを伺った際に、人材教育の最も重要な点として真っ先に挙げられたのは「教育理念」と「育成人材像」の明確化および相互の一貫性の担保であった。様々なタイプの教育機関がありその目的も一様ではないが、一番の問題は教育業界と出口である産業界の間での育成人材像に関するすり合わせがされておらず、教育システムを構築していく上で最も大切なスタート地点でミスマッチが生じていることである。教育理念と育成人材像が明確でないと、それに派生するカリキュラムも「絵にかいた餅」になり、教員による教育提供の段階になるとゴールの共有化が果たされず、てんでバラバラな動きになってくる。JHSでは、その教育理念を設立以来「ホスピタリティ精神に裏打ちされた行動がとれる人間の育成」と定めている。単に成績や能力が優れているだけでなく、「他人の気持ちを考える力」、「臨機応変な対応能力」、「社会人としての身嗜み・マナー」、「適切な言葉遣い」のできる人材を育成し、産業界に送り込むことをJHSはコアとなる教育方針としている。さらに、教育理念は以下の5つの骨子に分類され、日々の学生指導の大切な拠り所となっている。

- (1) 礼と節を重んずる人間の育成
- (2) ホスピタリティ精神の体得と実践
- (3) 理論と実技の一体化によるサービスの創造
- (4) 国際的視野に立脚した人間の育成
- (5) 広く社会に貢献する人間の育成

「礼と節」の教育指導の一例として、礼と挨拶の徹底が挙げられる。数百名の学生の登下校時に学校入口で教員が立ち、一人一人と挨拶をする。その際に、声が小さい、相手の目を見ていない、帽子をかぶったまま挨拶するなどが見受けられると、しっかりとした挨拶や礼ができるまで学生を学校に入れない。また、授業開始時と終了時には、学生全員が起立し、教員と共にお互いに礼と挨拶を行い、その際も全員が調和の取れた動きができないと、繰り返しできるまで行われる。たとえば1日に5コマの授業のある日は、登下校を含めて礼と挨拶のトレーニングが12回行われ、卒業までの2年間でみるとそれは数千回繰り返される。このように、「礼と節」の事例を見ても、理念の重要性のみならず教員による日々の指導が徹底されているため、インターンシップや就職活動においても、一目瞭然の好評価が得られ、開校以来就職率100%を維持している。大学では「社会人基礎力」の重要性が認識されており様々議論されているが、就職活動や実社会で学生が第一印象を判断される大きな要素である「挨拶」に関して、教員および職員が主体となり日々の学生指導をどれだけ実践しているかは疑問

であり、大いに参考になる事例と思われる。

次に、育成人材像の明確化であるが、JHSでは2年間の修学期間での学生の到達目標を「中堅幹部の育成」に位置付けており、以下のとおり定義している。

「ホテル・ブライダル業界の現場部門における技能と知識を習得した、将来の中堅幹部育成にあります。この中堅幹部の意味は、大規模ホテルでの組織上の位置づけですが、中小規模のホテルにあっては幹部を含むものです。中堅幹部に求められる能力は、末端の業務知識とその遂行力、さらに経営者の意向を理解した上での管理運営能力です。」

石塚氏いわく、産業界に評価される人材育成ができていない教育機関は、教育理念と人材像が明確でないから、派生するカリキュラムや教育の方法論も効果的なものが描けていない。特に、実学の色合いの濃い観光産業人材の育成においては、年々変わりゆく産業界のニーズをすくい上げ、それに応じて教育内容を変化、適応させていく必要がある。別の側面で昨今の課題としては、高校卒業生の半数以上が大学へ進学し、入学生の過半数が女性で占められる観光関連教育機関においては、従来の男性志向の単線型キャリアパスに見られるような、ホテルで言えば全員が管理職や総支配人を目指す時代ではなくなりつつある。ホテル企業も新入社員の数名に1人が管理職になり、その中で選りすぐりが総支配人になれば良いと考えている。従って、ホテルを含む観光関連分野へ進む女子学生の多くがマネジメントとして組織管理をしたいという志向を持たないという現実にも目を向けるべきである。グローバルなホテル産業においては、女性マネジメントが多く、また日本の女子学生の志望度合いも比較的高いブライダル、コンシェルジュ、マーケティング、広報などの分野において、具体的な職種やポジションをイメージさせる複線型のキャリアパスを高等教育の中で構築することも今後の課題となるであろう。

3) カリキュラム

JHSのカリキュラムは専門科目を中心に、一般教育科目、語学科目、実習・研修科目、ゼミ科目・自由選択科目の5つの科目群から構成される。以下、各科目群の目的と概要である。

(1) 専門科目

「ホテル関連の科目、ブライダル関連の科目、レストラン関連の科目の専門科目を中心に、基本的サービス実務から経営の基礎に至る幅広い内容を学習する。また、進路指導科目、実習教育科目、情報教育も専門科目と捉え、ホスピタリティ産業全般についての理解を深める。実務、経営と合わせ、サービス、接客の基本であるホスピタリティ精神をどのように具現化するかも大切なポイントとなる。」

(2) 一般教育科目

「本校の教育理念のもと、社会情勢や国際的視野を広める学習、社会で活躍する際の基本的な知識を習得するための学習を基本とする。具体的には国内外の国際情勢、日本の理解、異文化の理解、企業人にとって必要なビジネスの基本知識とスキルを総合的に学習し理解すること、更には職業観の確立、ビジネスシーンにおけるマナーやコミュニケーションの重要性を理解することを中心に学習する。」

(3) 語学科目

「日常で活用できる英語、ホテル関連業界で活用できる英語、そして実際の仕事で使用できる

英語、また将来ホスピタリティ産業に携わる者にとっては豊かな表現力を身につける英語を中心に『読む、聞く、書く、話す』の能力を伸ばすため、英語を総合的に学習する科目群である。また資格取得にも力を入れ、観光英語検定、TOEIC等の語学関連の資格取得も目指す。昼間部においては第二外国語として『中国語』も履修し、基本から学習する。」

(4) 実習・研修科目

「本校の実習教育は、教育理念の一つ『理論と実技の一体化によるサービスの創造』に基づき実施し、授業の事前指導、説明に基づき、ホテル全体の基本理解、接客基本動作の理解、担当業務の理解等を学習する。また専門知識の習得、職場環境の理解、社会への対応、職業観の育成といった観点を重視し実施する。進路・就職を意識して実習に取り組むことも大切で、職場におけるコミュニケーションの重要性も理解する。全員参加の海外研修旅行や各種学校行事などもこの科目群に含まれ、クラスの融合、親睦を深めることは勿論、ホスピタリティ産業を目指す学生にとって知識を深めてもらいたい内容となっている。」

(5) ゼミ科目・自由選択科目

「ホテル科、英語専攻科（昼間部のみ）の卒業ゼミについては、昼間部はHMS（ホテル経営シミュレーション、コンピュータによる経営の学習プログラム）、夜間部はHOP（ホテル計数管理プログラム、マネジメントゲームを主体とする学習プログラム）を実施し、経営、計数などの理解を深める。これらは、サービスから経営までの一貫教育の総まとめとして行われる日本で唯一のトレーニングプログラムである。ブライダル科については、授業で進めてきたグループワークの内容を発表、披露する場として、ブライダルゼミを実施する。卒業ゼミは受け身ではなく主体的に学習に参加し、理解を深めることが大切である。

自由選択科目においては、本校の特色・独自性を打ち出す目的でホテル・レストラン・ブライダルの専門分野に固執せず、語学・マナー・趣味・資格取得などの分野に拡大し、幅広く学生に興味を持たせる科目群で構成しており、自由選択として履修希望者が任意で選択できる。科目は『韓国語』、『サービス介助論』、『手話』、『カジノ入門』などがある。」

JHSのインターンシップにあたる「実習」の詳細については後述するとして、ここでは「将来の中堅幹部」を人材育成目標とするJHSの取り組みとして、ホテル専門科目のカリキュラム作りに目を向きたい。「サービスから経営までの一貫教育」をポリシーとするJHSでは、個々の教員の力量に左右されず、時代時代で変わりゆく産業界の人材育成ニーズに応えうるカリキュラムの質の維持と標準化を図るために、ホテル企業の実務ニーズを実直、かつ周到に反映し教育内容を構築している。現在のカリキュラム作りのバイブルとなっているのは、1983年に実施したホテル企業の職務分掌（ジョブディスクリプション）に関する調査である。調査では、まずホテルをシティ、ビジネス、リゾートの3種類、さらにはそれぞれを大中小規模の3分類、計9種類に分類し、ホテル運営が実際に行われる組織を規定するところから始まる。次に、組織を横軸と縦軸に分類する。横軸とは、宿泊、料飲、宴会、調理、マーケティング、総務人事、施設管理、仕入購買、経理会計といったホテルを構成する9部門である。同様に、縦軸には新入社員、中堅社員、ミドルマネジメント、トップマネジメントといった4段階の職位を規定する。この9部門×4レベル、計36のジョブディスクリプションのマトリクス（図表6）の中では、個別部門の特定レベルで必要な知識、スキル、資格などがそれぞれ整理され、体系的に落とし込まれている。そして、このマトリクスを基に「将来の中堅幹部（“Mid Mgmt.（ミドルマネジメント）”）」の育成に向けた2年間のカリキュラムマップを、以下のイメージで描いている。さらに、部門およびレベル毎に設定された個別の専門科目群が、実際に学生が履修する科目に対応して

いる。例えば、料飲部門の教育内容については、1年次前期は商品およびサービスの理解、1年次後期はサービスオペレーション、2年次には経営管理について学習する。さらに、卒業ゼミでは料飲部門長（および総支配人）の立場でホテル経営シミュレーションを行い、目標GOP（Gross Operating Profit：営業利益）達成を目指した、極めて現実に近いホテル経営をコンピュータにより作りだされた仮想空間上で疑似体験することで、ホテル経営に関する理論を実践する機会を、学習の総仕上げとして学生に提供している。このように、企業の求める人材を輩出するためには、産業界の人材育成ニーズやビジネスのフレームをしっかりと捉え、確実にカリキュラムに反映し、学生が履修する各科目との有機的なリンクが必要と言える。また、「科目を教えられる教員がいる／いない」という理由で、授業科目を設定する教育機関も間々見られるので、産業界のニーズをしっかりと反映した標準化されたカリキュラムの設定と運用が必要不可欠である。

		サービス部門				管理部門				
		宿泊	料飲	宴会	調理	マーケティング	総務人事	施設管理	仕入購買	経理会計
職位	新入社員	1年次前期の学習内容				2年次前期の学習内容				
	中堅社員	1年次後期の学習内容				2年次前期の学習内容				
	Mid Mgmt.	2年次前期・後期の学習内容				2年次後期の学習内容				
	Top Mgmt.	卒業ゼミの学習内容				卒業ゼミの学習内容				

図表6 「ジョブディスクリプションのマトリクス」

産業界のニーズ調査を基にしたカリキュラム設定をした後は、授業運営手法の標準化が重要となる。せっかく上述した考え方でカリキュラムがデザインされても、実際の授業で教員によって教える幅や深さがまちまちであっては、「絵に描いた餅」になるからである。その対応として、JHSではカリキュラムに即してホテル実務を9部門に体系的に分類し、初級から上級に至るレベル別の内容を施した約50冊を数えるホテル教育テキストを独自に開発し、また産業界の動向変化に応じて数年毎に改訂も行っている。また、これらのテキストは、全国百数十の大学や専門学校で教材として使用されている。こうした一連の取り組みが人材育成に対する産業界からの高い評価を得、また少子化や大学全入という専門学校の学生募集が難しい時代背景にもかかわらず、ホテル単科校として日本一の学生数を毎年コンスタントに維持している。

3. ホテル専門学校に見る効果的なインターンシップの運用

1) インターンシップに対する考え方

日本の大学におけるホスピタリティビジネス教育では、産業界の人材育成ニーズと乖離したところで理論教育に終始し、ややもすると空理空論になりがちな傾向がある。反面、欧米の大学においては、実務と理論をバランスよく教育するところが多く、例えば米国のコーネル大学、スイスのローザンヌホテルスクールなどは「理論に基づく実技、実技に基づく理論」を教育方針として、ホテルを中心と

する優秀な人材の育成に寄与している。一般的な傾向としては、欧州が「サービス運営・実務志向型」であるのに対して、米国は「経営・理論志向型」である。JHSは創設以来40年間、国内の教育機関ではなく、こうしたグローバルな人材育成プログラムにならない、「サービスから経営までの一貫性、さらに理論と実務に同等のウエイトを置いている」ところに教育の特色がある。

日本のホテル産業は、根強い国内需要に支えられ大資本を背景とした大きな産業への成長に至った。激しい企業間の競争の中で、その経営や運営の方式が刻々と変化していることから、企業体質の合理化と強化、そしてそれを行う人材の育成が重要な課題となっている。この課題を解決するためには、「理論的にも実践的にもホテル全体の仕組みを理解し、組織の中で機能的に活躍出来る人材」の育成が期待されている。また、日本のホテル産業では、従来サービスや接客が重視されてきたが、現在では新しいホテルマン像として、「接客サービス」の技能に加えて「マネジメント」の技能が求められている。日本のホスピタリティ教育機関では「理論と実務を一体化する教育システムを体系化している」ところが少ないのが現状であるが、JHSでは「インターンシップを教育課程の中で理論と同等に位置づけ、両者の一体化を図っていくこと」を中核の方針としている。従って、インターンシップは「理論と実技を一体化するための一過程」として捉えられ、実施されている。

2) インターンシップの概要

石塚氏が45年前にJHSを創設した当時は、日本の産業界におけるインターンシップに対する認知度は極めて低く、また大学を中心とした教育機関からは「そんなものは教育ではない」との批判の声が多かったという。しかし、石塚氏はインターンシップの教育への導入は不可欠と考え、国内には目を向けず1970年代当時からインターンシップを活用した人材育成に成功していた海外のホスピタリティ専攻の大学を教育作りの手本とし、当初から講義と研修に費やす時間を半々に分けたプログラムを実施した。JHSのインターンシップは、2年間の教育課程において8週間単位で異なる職場に3回、計960時間に亘って有給で実施される。



この時間設定は、欧米の大学で行われる1,000時間程度のインターンシップにならったものである。大学生の2週間程度のインターンシップと比較すると、研修時間が10倍以上あるため、就職直後でも即戦力としての力が発揮される。最近では、JHSのインターンシップ生が日本で最大規模を誇るホテルチェーンで、CS（顧客満足）向上に貢献した理由から総支配人より感謝状を授与され、また社内報でも好事例紹介として掲載された。また、東京オリンピック開催時に開業した某高級老舗ホテルでの研修生は、日々のホスピタリティマインドのこもった接客対応に対して社長賞が授与されている。インターンシップ運営においては、1年を8週間の単位で6分割し、1度の研修に約150名の学生を派

遣する。2016年度の主な派遣企業は以下のとおりである。

結婚式場



ホテル椿山荘東京

明治記念館

株式会社ポジティブドリーム
パーソンズ

株式会社リビエラ東京

ホテル



帝国ホテル

セルリアンタワー
東急ホテル

ホテルメトロポリタン

グランドハイアット
東京

マンダリンオリエンタル
東京



東京プリンスホテル

グランドプリンスホテル
高輪・新高輪

ザ・プリンスパーク
タワー東京

アンダーズ東京

ヒルトン東京お台場

受入企業にとっては、事前教育が行きとどきモチベーションの高い即戦力となる数名から十数名のJHS研修生が年間を通して継続的に職場で研修することになり、この仕組みは企業からも好評を得、企業からインターンシップ派遣を依頼されることも多々ある。インターンシップの期間設定においては創設当初から試行錯誤を繰り返し、現在の8週間単位(計24週間)となったのは30年ほど前である。石塚氏はインタビューの中で、企業と教育機関がwin-winとなるインターンシップ制度運用という観点では、現場の要員計画を無視したものは効果的な研修の持続可能性が低いと強調していた。先述したとおり、日本の大学生のホテルでのインターンシップは2週間程度であり、大学側からも「労働力」として扱われることを嫌う側面がある。欧米およびJHSのインターンシップの最大の目的は「労働」ではなく「教育」であるが、それぞれ1,000時間前後の研修時間を設けているが故に、先程の企業表彰の例に挙げたとおり、研修生に「即戦力」としての力量があり、企業や顧客に対してスタッフ同様の貢献ができる。ホテルビジネスは年間の季節変動が激しく、また宿泊・料飲・宴会の3部門においてもその変動性は異なる。ホテル企業としては、この季節変動性に即した形での要員計画を重要視しており、主に夏季や冬季休暇期間のみ配属される大学生の研修生は大きなコスト(負担)となっている。従って、大学は産業界が求める人材教育および要員計画の季節変動性に考慮して、インターンシップを実施する際には欧米やJHSのモデルのような長期のインターンシップ実施に取り組んでいく必要がある。

3) インターンシップの指導体制

JHSでは、1年次前期に2単位科目の「実習教育」が講義科目として設定されている。長年のノウハウの積み重ねにより緻密にデザインされた数十ページのテキストを用いて、学生は以下の内容を事前に理解、習得し、1年次後期から始まる研修に備えることができる。

- I. 実習教育について
 1. 目的と意義
 2. 2年間に3回の実習
- II. 実習に際しての心構え
- III. 実習に際しての注意事項
 1. 言葉遣い, 挨拶, 礼儀作法
 2. 服装, 髪型
 3. 実習に際して
 4. 実習ノートの記入【労働時間】
 5. 実習期間中の注意事項
 6. 班長の任務
 7. 個人実習カルテ
- IV. 実習内容
 1. 宿泊部門
 2. レストラン部門
 3. 宴会部門
 4. 調理部門（参考）
- V. ホテル, ブライダル企業の組織
 1. 大規模ホテルの組織図
 2. 中規模ホテルの組織図
 3. 小規模ホテルの組織図
 4. ブライダル企業の組織図
 5. ブライダル企業の職務（ウエディングプランナー参照）
- VI. 実習教育ケーススタディ
 1. 企業が求める人材とは
 2. 部門別事項
 3. 実習事例集 良かったと感じる点
 4. 実習事例集 実習報告書より
- VII. 実習先ホテル紹介

インターンシップは学校教育の一環として重要な位置付けであるので、研修期間中の指導においても決して企業に投げっぱなしにすることはない。各企業を担当する教員・職員は、8週間の実習期間の受入時、中間、最終の計3回企業を訪問し、学生と企業の人事・現場担当者とのミーティングを行い、研修成果向上のための綿密なコミュニケーションを取る。驚くべきは、1回の研修で3回の訪問、それを約20の企業に対して年6回行い、延べおよそ360回の企業訪問を1年間に行っている。JHSは総務・人事を含めた常勤の教員および職員数が40名程度しかいないため、全員指導体制でインターンシップ運営にあたっている。夏季または(および)冬季休暇期間にしかインターンシップを実施しないケー

スの多い現状の大学では、インターンシップで重要な期中指導についてJHSの全員指導体制を参考にし、学生の成果向上のみならず、企業との教育連携を強化していくことも検討の余地がある。

実務研修の補足として、JHSでは1年次後期スタートのインターンシップに備えて、1年次前期に「ステイマナー研修」を実施している。本研修の目的は、第1回目の研修の事前指導としてホテル施設でサービスする立場と利用する立場の両面からホテルを体験することにある。プログラム内容は、料飲サービスにおけるテーブルセッティング演習、宿泊サービスにおけるベッドメイキング演習、ホテル内施設見学、300名強の学生が列席者になりフォーマルディナーを体験する模擬披露宴などで構成される。「ステイマナー研修」後の学生の声としては、「プロのスタッフからベッドメイキングを学び、自分で作ったベッドに横になった時に感動しました。お陰さまで、教えていただいたスタッフのようになりたいという将来イメージが強まりました。」などがあり、スキルの向上や職場環境に慣れるという効果のみならず、早期からのキャリア意識の醸成にも寄与している。



日々の授業の内容をより深いものにするため、実際の現場でプロから指導してもらえるチャンス。



お客様の立場で自分たちの仕事を客観的に見つめることができ、新たな課題を発見できる。

4) インターンシップと採用

社団法人日本経済団体連合会は「インターンシップは、本来、学生の職業間滋養を目的とした就業体験の提供であり採用選考活動とは全く関係ないものである」という見解を示しているが、この点について石塚氏に率直なお考えを伺ったところ、「学生と企業の合意があれば、反対する考えは全くない。現実には、インターンシップで認められた学生がマネージャーから声掛けされ、採用の推薦を受け内定するケースがある。」との回答があった。欧米アジア諸国では、インターンシップを行った企業に就職することは自然な流れとして捉えられている。学生がインターンシップを通してその企業で就業したいという意欲がわき、同時に企業側も優秀な学生と認め採用したいとなり内定に結び付くことは、限られた面接時間の中で不確実性の高い人材の見極めをするよりも格段に効果的で、両者の納得感も高いものがあると言える。経団連の見解は就職活動早期化の是正を考慮したものではあるが、学生と企業の両者の満足につながる、結果的に採用に結び付くインターンシップについては否定するべきものではなく、またグローバルにインターンシップを捉えた際に、採用への直結は当たり前の認識であることを付け加えたい。

4. ホテル専門学校におけるグローバル人材教育と留学・海外インターンシップの効果的運用

1) 英語専攻科

JHSはグローバル人材育成の先駆けとして英語専攻科を設置している。ますますグローバル化するホテル産業において世界で活躍できる人材を育成するために、当学科では授業全体の75%以上を英語で行い、担当教員の多くはネイティブスピーカーを配置している。英語はあくまでコミュニケーションツールであり、確かな理論と実技を習得した上で英語を駆使して産業界で活躍できる人材を育成する。英会話教育においても極めて実務に即した方針で、1年次にはホテルのサービス実務で実際に使用する会話表現を習得し、2年次には宿泊予約、チェックイン／チェックアウト、電話対応、緊急時の対応などのホテルオペレーションに即した英会話を習得する。定員26名の小規模学科だが、2年間という短い修学期間でTOEIC900点を超える学生も輩出している。以下、全体の75%を占める英語による指導科目である。

(1) 一般教育科目

国際情勢1・2, 国際文化比較論, プロトコール(国際儀礼), 顧客心理, コミュニケーションアワー1・2

(2) 語学科目

観光英語1・2, ホテル英会話1・2, 英語講読1・2, イングリッシュプレゼンテーション, TOEIC1・2, ホテル通信英語

(3) 専門科目

国際観光論, キャリアデザイン, 宿泊業務論, メニュー解説, 飲料解説, 料飲宴会実務, 料飲レストラン実務, ホテルマネジメント, ホテルマーケティング, ホテル労務管理, ホテル会計, フロントシステム, 外食産業論, レストランマネジメント

2) カナダ・オーストラリア留学制度

毎年約60~80名の学生が参加する留学制度で、昼間部／夜間部の別や英語力を問わず、学生は誰でも利用することができる。1年次と2年次の間の1年間の留学期間で「サンドイッチ留学」と呼ばれ、カナダのバンクーバーまたはオーストラリアのメルボルンの中から渡航先を選択できる。両都市とも現地スタッフが常駐し、万全のサポート体制を整えている。現地でホームステイをすることにより、英語力向上のみならず海外の文化や生活様式を体感できる。また、現地ではボランティアやインターンシップ参加の機会も設けられている。

3) 1年間の海外インターンシップ

正式には「海外ホテル研修制度」という名称で、JHS卒業後に海外のホテルで働きたいという学生を対象とした1年間の有給インターンシップである。海外の一流ホテルで研修することにより、研修終了後の選択肢も広がり、また研修先企業に就職する学生もいる。本海外インターンシップ制度は1987年のスイスでの受入からスタートし、これまでに延べ600名以上の研修生を輩出している。派遣先は米国(ホテル)、米国(ディズニーリゾート)、スイス、オランダ、アジア諸国の分類で、分類ごとの派遣実績と基本的な勤務条件については次ページ以降に記載する。

(1) 米国（ホテル）

●派遣先実績

研修先（米国の州名または国名）派遣年度	1994～ 1999	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
Hilton Waikoloa Village（ハワイ）	24	3	4												
Hilton at Walt Disney World（フロリダ）	12														
Hilton Turtle Bay（ハワイ）	10	2									2				
Hilton Hawaiian Village（ハワイ）	14	2	4		2	2	2	2	2						
Hilton Los Angeles Airport（カリフォルニア）	10	2	2	2	2	2	2	2		2					
The Beverly Hilton（カリフォルニア）	3	3	3	1			1	1	1						
Framingo Hilton Las Vegas（ネバダ）	2														
Chicago Hilton & Towers（イリノイ）	3														
The Palmer House Hilton（イリノイ）	1														
Hilton New York & Towers（ニューヨーク）	7	1	1												
The Waldorf=Astoria（ニューヨーク）	8	1	2												
Hilton Fort Lee at G.W.B.（ニュージャージー）	6	2	2												
Hilton San Francisco & Towers（カリフォルニア）	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1				
Conrad Jupiters Gold Coast（オーストラリア）	4														
Hilton Guam（グアム）	2	2	9	11	12	12	12	11	12	12	12	11	8	8	6
Hilton Hhonors Worldwide（カリフォルニア）	1														
Double Tree Hotel Denver（コロラド）			2												
Sheraton Laguna Guam（グアム）												8	10	9	7
Hilton Anaheim（カリフォルニア）												1			
PIC Guam（グアム）															1
合 計	111	20	31	15	17	17	18	17	16	15	15	20	18	17	14

※2009年度派遣者までは「ヒルトンホテル研修生制度」の名称で派遣

総数361名

●基本的な勤務条件

- ① 勤務時間は、ホテルのシフト勤務による。
- ② 原則、週休2日。休日及び休暇日数は、ホテルの規定による。
- ③ 往復の航空運賃は原則ホテル負担。
- ④ 給与は契約条件により、2週間に1度支払われる。
- ⑤ 住まいはホテル客室、または寮。支払いは本人、又はホテルが負担。（契約により異なる）
- ⑥ 勤務中の食事（スタッフカフェテリア）は原則提供される。
- ⑦ 勤務中のユニフォームは貸与される。（靴やYシャツは自己負担）
- ⑧ 就労ビザ取得に関する費用は一部自己負担。

●その他

当研修制度は、選考試験を実施し、英語能力のみならず海外での生活適応力や協調性、独自性を有する人材を求めています。併せて学業成績や出席状況、学校行事等においても本校の学生として模範となるべく心構えが重要です。

また、後期に実施する「事前教育プログラム」では、研修先で必要となる知識や技能と共に過去の研修生の実体験に基づくケーススタディーを学び、実践力を高めます。

募集内容の詳細は、校内で開催する説明会で説明しますが、不明な点は各研修制度の担当職員にお問い合わせ下さい。

(2) 米国 (ディズニーリゾート)

●派遣実績

1995年	2名	2005年	2名
1996年	10名	2006年	6名
1997年	8名	2007年	2名
1998年	8名	2008年	3名
1999年	4名	2009年	2名
2000年	3名	2010年	1名
2001年	7名	2011年	1名
2002年	5名	2012年	1名
2003年	2名	2013年	0名
2004年	3名		

総数71名

●基本的な勤務条件

- ① スタッフ用の寮に入居することが義務付けられる。寮費は、週約US\$70。(男女別)
- ② スタッフカフェテリアの食事は自己負担。
- ③ 時間給は1時間あたり約US\$9.17(配属先がGuest Relationsの場合)で週最低30時間の勤務が義務付けられる。
- ④ 休日は、原則週2日の連続休で、9ヶ月以上勤務した人には有給休暇や病気による休暇が支給される。
- ⑤ 健康保険は、90日勤務経過後から適用される。
- ⑥ 週40時間以上仕事をし、時間外労働をした場合は、時給の1.5倍が支払われる。
- ⑦ 契約を満了した場合は、片道の航空券を会社が負担する。
- ⑧ ディズニーリゾート内の商品は20%割引引きで購入できる。また、テーマパーク入場料は免除される。
- ⑨ 会社が規定した禁止事項をした場合は解雇される。



笑顔と暖かさは万国共通のサービスの基本

●給与支給例

週最低の32時間勤務し、3寝室ある寮に入寮した場合の支払い例

$$\begin{array}{r}
 \text{US\$ } 305.6 \quad (@9.55 \times 32) \\
 \underline{-82.00 \quad (\text{寮費})} \\
 \text{US\$ } 223.6
 \end{array}$$

その他、税金が給与から差し引かれ、残りは一週間あたりの生活費になります。

●その他

J-1 ビザ (トレーニング・プログラム) を取得してからの渡米のため、成績が悪い場合は査証が交付されないケースもありますので、普段の学校生活が重要になります。また、J-1 ビザでの滞在期間は最長で1.8年間ですが、JHSの派遣生については、原則1年間を研修期間としています。支給される研修費で普段の生活は可能ですが、旅費 (片道の航空券) や当面の生活費 (\$500-\$1000) 及び海外旅行傷害保険等、まとまったお金は必要です。帰国後の就職活動は、他の海外研修生制度と同様の扱いになります。

(3) スイス

● 派遣先実績

ホテル名 年度	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00
Hotel Royal	2													
Hotel Epsom	1													
Wilder Mann	1													
Montreux Palace		2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Lausanne Palace		1			1	1	1	1	1	1				
Aiport Hotel					2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
Restaurant Kyoto						1	1	1	1	1	1	1	1	
Hotel President					1	1								
Hotel Ambassador														
合計	4	3	2	1	6	6	5	5	5	5	4	4	4	4

ホテル名 年度	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
Hotel Royal													
Hotel Epsom													
Wilder Mann													
Montreux Palace	1	1	1	1									
Lausanne Palace													
Aiport Hotel	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2
Restaurant Kyoto													
Hotel President													
Hotel Ambassador	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ascot Hotel													1
合計	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4

※90年は湾岸戦争の影響で、派遣者が1名に留まった。

総数108名

● 基本的な勤務条件

- ① 契約書に則り、給与及び休日等が決定される。
- ② 1ヶ月の支払い額は、週休2日制として勤務した場合、日本円で税込み20万円程度になる。
- ③ 健康保険に加入する必要があり、その支払いは収入から負担する。
- ④ 住居はホテル指定のアパートになる。支払いは原則自己が負担する。家賃は月6万円程度かかる。
- ⑤ 赴任に伴う旅費・交通費も原則自己負担。
- ⑥ 勤務中の食事は安価で提供される。
- ⑦ 勤務時間はホテルのシフトによる。
- ⑧ 1年間の研修期間中4週間の有給休暇がある。

(4) オランダ

● 派遣実績

年度	1996	2000	2001	2004	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013
人数	1名	1名	1名	2名	1名	1名	2名	1名	0名	1名	1名

総数12名

● 基本的な勤務条件

- ① 雇用期間：3年間
- ② 勤務時間：1日実労働時間7.6時間。週38時間。
- ③ 休日取得：週休2日制
- ④ 有給休暇：年間25日。
- ⑤ 賞与：年間所得額の約8%がパッケージボーナスとして5月末支給。
- ⑥ 住居 宿舎(寮)は1人部屋か2人部屋。毎月個人負担だが一部会社負担。(水道光熱費含)
- ⑦ 健康保険：150ユーロ以下の医療費自己負担。それ以上は国民健康保険により全額保証。
- ⑧ 渡航費用：往復航空運賃会社負担。但し契約満了以前の場合は個人負担。
- ⑨ 食費 1食2ユーロ(コールド・スープ付)、4ユーロ(ホットミール)。
- ⑩ その他：出発前海外赴任支度金7万円支給。

在蘭期間の業務成績が優秀であり、総支配人及び所属長の推薦があった場合、面接選考の上、オーグラグループへの採用が可能

(5) アジア諸国

シャングリ・ラホテル研修生制度

●派遣実績

年度	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
人数	1名	1名	2名	2名	2名	1名	2名	2名	2名	2名	2名	2名	2名	4名

※「シャングリ・ラホテル研修生制度」としては、2006年4月より正式に発足 総数16名
 ※2013年度より「クロス・インターンシップ・プログラム」、つまりマレーシア6ヵ月+フィリピン6ヵ月=12ヵ月の研修として実施。6ヵ月で国を移動します。

●基本的な勤務条件

- ①研修契約期間：マレーシア6ヵ月&フィリピン6ヵ月 計12ヵ月
- ②研修配属先：マレーシア、フィリピン共にフロントセクション
- ③勤務時間：8時間
- ④休日取得：週休1日+ナショナルホリデー
- ⑤有給休暇：5日
- ⑥支給給与：US\$300~400 / 月額（現地通貨にて銀行振込）
- ⑦健康保険等 労災保険・フリーメディカルサービス
- ⑧食事：3食支給 社員食堂
- ⑨渡航費用 往復の航空運賃（エコノミークラス）は会社負担（復路は研修期間満了に限り負担）
- ⑩住居費：ホテル側負担（マレーシア 社員寮、フィリピン インハウス）

ホテルオークラマカオ研修生制度



●派遣実績

2010年度については、当初「ホテルオークラマカオ研修生制度」として立ち上げましたが、その後のオークラ側の意向で一般海外就業の形態へ変更となりました。

2010年 6名
 2011年 1名



●基本的な勤務条件

- ①雇用期間：基本2年間（但し、1年ごとの相互合意による契約更新）
- ②勤務時間：1日実労働時間9.0時間（1時間休憩含む）週48時間労働
- ③休日取得：週休1日制
- ④有給休暇：年間12日。
- ⑤給 与：現地通貨にて月額MOP10,000（1MOP=9.7円 2012年2月現在レート換算）
- ⑥住 居：宿舍(寮)は3~4人部屋。家賃全額会社負担。但し水道・光熱費等は個人負担
- ⑦健康保険：疾病治療保険加入 費用会社負担
- ⑧渡航費用：往復航空運賃会社負担。但し契約満了以前の場合は個人負担。
- ⑨食 費：従業員食堂利用は全額会社負担
- ⑩そ の 他：赴任・帰任に伴う別送貨物の輸送費は20kgまで会社負担。但し契約満了以前の場合は個人負担。
 契約期間の業務成績が優秀であり、総支配人及び所属長の推薦があった場合、面接選考の上、オークラグループへの継続就労の可能性あり。

(6) アジア諸国

●アジア地域における過去12年間の派遣実績(抜粋)

○中国

都市名	ホテル名	派遣年度	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
上海	Four Seasons Hotel Shanghai				2	3	1								
	Shangri-la's Shanghai		1	1	1				1	1	1	1	1	1	1
	Renaissance Pudong Shanghai				1									2	1
	Sheraton Grand Taiping Yang Hotel						1								
	Inter-Continental Pudong Shanghai								2	2					
	Renaissance Yangtze Shanghai Hotel											1	1		
	SPARKS Companies.INK														
無錫	New World Courtyard Wuxi		2	2	2										
北京	Presidential Plaza Bejiing						1								
	Jinglun Hotel Beijing							1							
	Beijing Marriott City Wall									1	1	1	1		
	Beijing Okhotsk Beer (Restaurant)									1					
重慶	Holiday Inn Yangtze Chongqing														
香港	Kowloon Shangri-la Hotel							1	1	1					
	Inter-Continental Hotel Hong Kong							1	1	1					
	Island Shangri-la Hong Kong										1	1	1	1	
	Hyatt Regency Hong Kong, Sha Tin										1	1	1	1	1
廈門	The Marco Polo Xiamen							1	1						
長春	Shangri-la' Hotel Changchun							1	1						
マカオ	Hotel Okura Macau												3	3	
	合計		3	5	7	3	5	7	7	7	4	5	8	8	4

○ベトナム

都市名	ホテル名	派遣年度	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
ホーチミン	Novotel Garden Plaza Saigon				1	3	1								
	Caravell Hotel				2	2									
	Omni Saigon Hotel		2	1	2	1									
	New World Hotel Saigon	1	1	1	1										
	Duxton Hotel Saigon		1	1	1										
	Hotel Equatorial Ho Chi Minh	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	Legend Hotel Saigon				1			1	1	1					
	Park Hyatt Saigon							1			1				
ハノイ	Sofitel Plaza Hanoi				1	1	1								
	Sofitel Metropole Hanoi				1	2									
	UNIDEN Vietnam										1				
	Hotel Nikko Hanoi														1
ニャチャン	Sunrise Beach Resort Nhatrang				1	1									
	合計		2	5	6	14	9	3	2	2	3	1	1	0	1

○インドネシア

都市名	ホテル名	派遣年度	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
バリ	Nusa Dua Beach Hotel & Spa Bali					1									
	Bulgari Hotels & Resorts Bali								1	1	1				
	Padma Resort Bali at Legian											1	1	1	1
ジャカルタ	Hotel Mulia Senayan	1	1	1	1	1	1								
	合計	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

○フィリピン

都市名	ホテル名	派遣年度	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
マニラ	Mandarin Oriental Manila					1	2	1							
セブ島	Marco Polo Plaza Cebu Hotel												1	1	
	Imperial Palace Waterpark Resort												1	1	
	Shangri-La's Mactan Resort & Spa													2	
パマリカン島	Amanpuri Resort												1		
	合計				1	2	1	0	0	0	0	0	3	4	0

専門学校が実施する効果的なインターンシップ運用およびグローバル人材教育の事例

○マレーシア

都市名	ホテル名	派遣年度	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
クアラルンプール	Four Seasons Hotel Kuala Lumpur					1									
	Palace of the Golden Horses						1								
	Traders Hotel Kuala Lumpur							2	2	2	1				
	Hotel Equatorial Kuala Lumpur							1	1						
	Hotel Nikko Kuala Lumpur							1	1	1	1	1			
	Renaissance Kuala Lumpur Hotel											1			
コタキナバル	Shangri-La's Rasa Ria Resort		1	2	2	2	2	4	4	4	4	5	3	1	
	Shangri-La's Tanjung Aru Resort				1	2	2	1							
	Sutera Harbour Resort & Spa				1	1	1								
クアantan	Swiss-Garden Resort Kuantan				1										
デサルー	The Pulau Desaru Beach				1	1	1								
ジョホールバル	Plai Springs Resort					1									
	Star Hill Golf Club							1							
シャーアラム	Grand Blue Wave Hotel Shah Alam					1									
ランカウイ	Four Seasons Resort Langkawi												1		
ペナン	Traders Hotel Penang												1	1	1
合計			1	2	4	8	9	11	8	7	7	6	5	2	1

○タイ

都市名	ホテル名	派遣年度	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
バンコク	The Royal Orchid Sheraton Hotel & Towers							1							
	JW Marriott Phuket Resort & Spa				1										
プーケット	Hilton Phuket Arcadia Resort & Spa								1	1	1				
	Diamond Cliff Resort & Spa									1					
合計						1	0	1	1	2	1	0	0	0	0

○シンガポール

都市名	ホテル名	派遣年度	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	
シンガポール	Pan Pacific Hotel Singapore				1	1										
	The・Oriental Singapore		1	1	1						1					
	Shangri-la Singapore										1	1	1	1		
	Capella Singapore										1	1	1			
	Ministry of Food Pte. Ltd.														1	1
	JTB Singapore														2	2
合計			1	1	2	1	0	0	0	0	3	2	2	4	3	

○インド

都市名	ホテル名	派遣年度	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
ニューデリー	Taj Mahal Hotel New Deli											1	1	1	
合計												1	1	1	

○モルディブ

都市名	ホテル名	派遣年度	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
モルディブ	Full Moon Beach Resort Maldives							2							
	Four Seasons Resort Maldives							2	2	2	2	1	1	1	1
	Soneva Gili, Soneva Fushi & Six Senses Spa							1	1						
	Baros Maldives								1						
	Taj Exotica Resort & Spa								2	2	2	3	2	2	2
	Six Senses SPB Maldives Private Ltd.										1	1			
	Conrad Maldives Rangali Island												1	1	
	Anantara Resort												1		
	Constance Hotels													1	
	Cox & Kings Maldives													2	3
	Inpac Japan													1	1
	Adaaran Prestige Vadoo Resort														1
合計								5	6	5	5	4	5	8	8

5. おわりに

これまで、ホテル人材教育の質の高さのみならず、インターンシップ制度の運用面でも国内外のホテル産業から非常に高い評価を得ているJHSの事例を述べてきた。JHSは専門学校であるので、教育体制の全てをそのまま大学へ適用することはできないが、産業界のニーズに即したカリキュラムやインターンシップ制度を今後大学が構築していく上で、JHSおよびJHSが手本としている海外の大学が実施している事例から学ぶべき点は多々あるはずである。最後に、日本の大学におけるホテルを含む実務者養成教育の側面での今後の課題について、本研究で述べたポイントのみを以下のとおり列記した。先進国のGDP（国内総生産）の約70%をサービス産業が占める現在、海外と比較すると立ち遅れている日本のホスピタリティ人材教育がグローバルなレベルまで押し上げられることを願っている。

- ・教育理念と育成人材像の明確化
- ・礼と節の教育指導に見る社会人基礎力の向上
- ・時代時代で変わりゆく産業界の人材育成ニーズに応えうるカリキュラムの質の維持と標準化
- ・教育目標達成のための授業運営手法の標準化
- ・理論と実務を一体化する教育システムの構築
- ・長期インターンシップの実施
- ・インターンシップに関する企業のニーズと制約の理解
- ・欧米の大学やJHSで行われているインターンシップにおける学生の即戦力としての職場や顧客への貢献
- ・インターンシップ指導に対する教員や職員の意識向上と全員協力体制の実施
- ・採用に直結するインターンシップの肯定
- ・海外インターンシップの促進と世界で通用する即戦力の育成

参考文献

- 石塚勉，“ホテル業の職務に関する実態調査報告書 ―資格制度設立への試案―”，財団法人日本ホテル教育センター，1983年
- 太田和男，“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インターンシップは必要か―”，帝京平成大学紀要第23巻第2号，2012年
- 岡田美奈子・根木良友，“ホテル・観光・ホスピタリティ教育機関におけるカリキュラムに関する研究”，財団法人日本ホテル教育センター，2006年
- 根木良友・折戸晴雄，“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，2015年
- 根木良友・青木敦男・折戸晴雄，“日米の観光関連学部を有する大学の比較調査によるインターンシップを中心とした日本の観光教育の課題に関する考察”，玉川大学観光学部紀要第1号，2014年
- 厚生労働省，“インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書の取りまとめ”，2005年
- 財団法人日本ホテル教育センター，“海外調査報告書 ドイツ・スイス・フランスのホテル学校”，1987年
- 財団法人日本ホテル教育センター，“ホテル業におけるインターンシップに関する研究 ホテル専門学校とホテル企業の間で行われている実習制度”，1999年
- 専門学校日本ホテルスクール，“実習教育概要”，2012年
- 総務省 統計局，“平成27年度衛生行政報告例 ホテル―旅館営業の施設数・客室数及び簡易宿所・下宿営業

専門学校が実施する効果的なインターンシップ運用およびグローバル人材教育の事例

の施設数・許可・廃止・処分件数，都道府県—指定都市—中核市（再掲）別”，2015年
文部科学省，“『インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について』意見のとりまとめ”，
2013年
文部科学省・厚生労働省・経済産業省，“『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』の見直しの
背景及び趣旨について”，2014年
財団法人日本ホテル教育センター ホームページ，<http://www.jec-jp.org/index.php>
専門学校日本ホテルスクール ホームページ，<https://www.jhs.ac.jp/>

（ねぎ よしとも）

Effective Implementation of Internship and Global Human Resources Education in The Japan Hotel School

Yoshitomo NEGI

Abstract

The purpose of this study is to gain the informative suggestions to raise the level of work-integrated education of the hospitality field in Japan. In order to achieve it, this paper examines the effective education through the analysis of the system of The Japan Hotel School, one of the biggest Hospitality-related vocational schools in Japan. Based on the analysis and interview with Mr. Tsutomu Ishizuka, the president of the school, the author clarifies the key points of hospitality human resources education.

Keywords: educational philosophy, curriculum structure, work-integrated education, global human resources education