

ベトナムインターンシップの考察と課題

岩下 康子

A Consideration and Future Subject of Vietnam Internship

Yasuko Iwashita

1. はじめに

戦後、日本では企業内における教育訓練体制が人材育成の重要な役割を担い、高度経済成長とともに発達していった。各企業の手厚い教育体制の下で、新入社員に専門性を身につけさせ、業務全般を担当する人材へと段階的な育成が施され、企業への帰属意識をも高めてきたといえるだろう。一方、欧米では、就職条件として数か月以上のインターンシップを行うことが古くから慣例としてあり、正社員の登竜門として機能していた。企業は常に即戦力を求めていることから、高等教育ではインターンシップ制度や産学連携によるコーオプ教育などがカリキュラムの一環として位置付けられてきた経緯がある。

現在の日本のインターンシップ制度は、バブル経済崩壊後の経済停滞、社会構造と職業観の変化によって、企業内教育訓練制度では新卒採用者の十分な教育に対応できない状況が浮上してきたことから、高等教育現場における制度の必要性が高まったことに基づいている。文部省（現在の文部科学省）は「平成9年度我が国の文教施策」（1997）の中で、将来の科学技術発展を託す人材の養成や社会の要請に応える学術研究のために、大学・高等専門学校等におけるインターンシップを設置し、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関した就業体験を行うこと」と定義して経済産業省、厚生労働省の三省連携によるインターンシップ推進を図ることに言及した。そのような経緯から、日本の高等教育におけるインターンシップ制度は、2000年代に入り急速に拡大していった。改革当初は、企業が主体となって行う活動に参加するという形式が多かった。時代背景には厳しい就職状況や若年層の早期退職問題があり、就職に向けた就業体験である側面が大きかったといえる。

単なる就業体験であることへの反省から、大学での学びと就労を結び付ける役割

を担う制度改革への機運が高まり、2011年1月に中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」が発表され、教育課程を通じて社会的・職業的自立に関する指導を実施することが盛り込まれた。この答申は、幼児期の教育から高等教育までを通したキャリア教育・職業教育の在り方にも言及しており、雇用環境の変化と技術の加速度的な変革が進む一方で、子ども・若者の職業意識の低下や職業観の未熟さが散見されることへの警鐘を促している。特に高等教育においては、実践的な人材育成は企業の役割としていた従来の考えを脱却し、率先して職業と関連した教育を充実させるよう喚起している。

こうした背景のもと、大学では就労意識を養うための積極的な関与に向けて動きを進め、企業主体の就業体験インターンシップから、学習活動の一環として事前事後学習とインターンシップ後の省察を組み合わせたインターンシップ制度の確立へと変化がみられている。現在、多くの大学が多種多様なインターンシッププログラムを企画・実施し、その成果と課題についての研究が進んできているといえるが、それらの多くは、国内で実施されるインターンシップにおいてであり、海外での実施となるとプログラム数そのものが少ない上に、研究も少ない。

本稿では、2018年度新規で開催したベトナムインターンシップを考察し、海外インターンシップの考察と今後の課題について述べる。

2. 海外インターンシップの現状

異文化の中で展開する海外留学や海外インターンシップは、グローバルに活躍する人材を育成するうえで大きな期待が寄せられている。グローバル化の進む世界の潮流の中で、世界各国の学生移動も盛んとなり、1990年からの25年間で世界全体の留学生総数は3倍以上に増加している（ICEF Monitor, 2015）。一方、日本は2004年を境に留学する学生が減少し続け、同時に海外で活躍したいと考える人材も減少している（文部科学省, 2014）。こういった日本の若者の内向き志向が懸念される中、2011年に内閣官房長官を議長とするグローバル人材育成推進会議が開催され、「グローバル人材育成戦略」の中で、日本人留学生の増加と海外からの留学生の受け入れの促進及び職業教育・訓練の充実、国際的なボランティア活動の促進の重要性が取り上げられ、高等教育機関に環境整備を求めている（グローバル人材育成推進会議, 2012）。さらに、2014年からは、官民共同による留学促進事業「トビタテ！留学JAPAN」プログラムが発足し（文部科学省, 2013）、若者の海外志向を奮い立たせる契機となっている。

海外留学体験¹⁾と人材育成の相関については、欧米を中心にその有効性が検証されており、海外留学者の語学能力や異文化対応力の向上が報告されている（Michael, Jeffery, R. Michael, 2009）。日本でも、新見・岡本（2017）の研究グループが留学

期間別の学生の姿容について調査を実施しており、長期留学においても短期留学においてもその後のキャリアに大きな変化をもたらしたという報告がある。海外での体験は、国内以上にストレスへの耐性や環境の変化に対応する力が求められ、言語や生活習慣などの障害を乗り越えるという挑戦的な体験になることから、学生にとって達成感は大きいと考えられる。一方で、経済的な負担、就職活動に与える影響や現地コミュニケーションでの不安要素などから、参加するまでのハードルは高い。本稿では、海外インターンシップは学生が自分のキャリアと結び付けて就業体験をする活動と位置づけている。

2015年時点、日本における海外インターンシップの実施状況は、実施大学数が208校で大学全体数の約27%程度にとどまり、参加学生は3,878人となっている。図表1は、文部科学省が2017年に公表した「平成27年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」の調査結果から海外インターンシップに関する調査事項を抜粋したものである。()内の数字は、2013年の独立行政法人日本学生支援機構(2015)による同調査結果で、2年間の変化を表中に示した。尚、2014年度(平成26年度)以降の調査は文部科学省によって実施されている。

図表1) 平成27年度(2015年度)海外インターンシップ実施状況

	実施校数	実施率	参加学生数
大学	208校 (153校)	27.4% (20.5%)	3,878人 (2,023人)
大学院	71校 (69校)	11.3% (11.1%)	826人 (663人)
短期大学	15校 (9校)	4.4% (2.6%)	88人 (76人)
高等専門学校	41校 (30校)	71.9% (52.6%)	319人 (112人)
合計	335校 (261校)	28.3% (14.8%)	5,111人 (2,874人)

()内は、平成25年度(2013年度)のもの

図表2) 平成27年度(2015年度)海外インターンシップ実施地域

種別	アメリカ	カナダ	中国	韓国	台湾	イギリス	オーストラリア	ニュージーランド	その他
大学	30.7%	1.5%	6.4%	3.3%	5.4%	0.7%	12.7%	1.7%	37.5%
大学院	22%	1.1%	13%	1.2%	2.5%	4.5%	2.4%	0%	53.4%
短大	43.2%	20.3%	1.4%	0%	1.4%	0%	9.5%	0%	24.3%
高専	11.3%	0%	6.6%	2.8%	12.9%	1.3%	2.8%	0%	62.3%

数値は引用文献からそのままを抜粋し、図表1、図表2は筆者が作成

2015年の調査結果を2年前の実施状況と比較すると実施大学数、参加学生数は着実に増加し、その必要性は高まっていると考えられる。実施地域は、アメリカ、オーストラリアが根強い人気国として位置づいていることが分かるが、それに加えアジア圏でのインターンシップが増えていることに気づく。広島県内の大学においても、欧米以外に、中国、台湾、韓国、ベトナム、タイ、カンボジアなどの国々でインターンシップが実施されている。期間については、1週間から2週間未満の大学生が32%と最も多く、次いで、3週間から1か月未満が21%、2週間から3週間が16%と続き、比較的短期間で実施されていることが分かる。

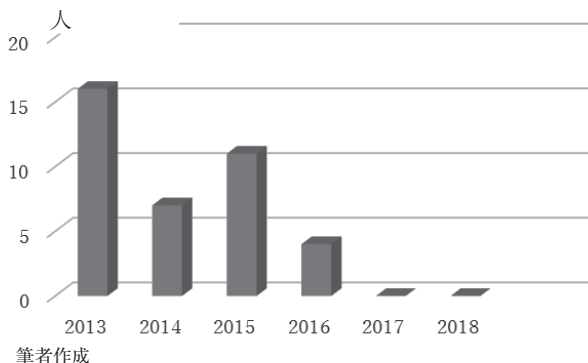
3. 広島文教女子大学の海外インターンシップ

広島文教女子大学（以下本学）は、2008年に神田外語大学と提携して英語学修専用施設を建設し、コミュニケーション英語に重点を置いたカリキュラム編成により、常時10名を超える教授経験豊富なネイティブ講師が英語授業を担当している。文部科学省の提唱する実用的な英語教育が徹底され、中でもグローバルコミュニケーション学科は、地域と世界を繋ぐ英語運用能力を持つ人材の育成に力を入れている。海外インターンシッププログラムに参加する学生の多くが同学科の学生である。

2018年度の本学海外インターンシッププログラムは、2013年度開始のオーストラリアのメルボルンで実施する株式会社JTBと連携した約3週間のインターンシッププログラムと、今年新たに開始したベトナム企業3社、HOTEL 1-2-3 HANOI, Rikkeisoft Company Limited, 株式会社 ITC GROUPとの連携による12日間のプログラムである。

海外留学（インターンシップ含む）阻害要因はこれまでの分析から、経済的問題

図表3) Melbourne Internship 参加状況



や渡航先の治安など社会的要因が大きいことが分かっている（小林，2011）。日本経済の低迷による家計の悪化や世界情勢の不安定さは大学生の海外志向を遠ざけ、国内の就職への不安から国内インターンシップが活発化した現状がある。しかし、近年の国内就職状況の好転や政府による海外留学の後押し、大学教育の見直しと就職協定の変更などを経験し、海外志向は少しずつ増加しつつある。

本学においても海外留学（インターンシップ含む）への参加を阻害する最大要因は経済的な理由である（岩下，2017）。実際に海外プログラムの参加人数は減少傾向にあり、海外で学びたいという多くの学生の思いをかなえることができないている。図表3は、本学のオーストラリアメルボルンで実施するインターンシップ参加者数の移り変わりを示しており、減少傾向がはっきりと見て取れる。このプログラムでは事前研修から人材育成専門家が関わり、インターンシップ現地では1週間ごとに振り返りを実施しながら職場体験を行うことができる。メルボルンにオフィスを構える旅行会社によって運営される手厚いプログラムであるが、この2年は希望者が催行人数に達しなかったため催行中止となった。背景にプログラム費用の負担感が大きいという声があがっている。個人手配によってフィリピンなどに渡航する学生は一定数出てきている一方で、本学の主催するプログラムで最初は経験を積みみたいという学生の声もある。そこで、本学国際交流委員会では新規プログラムとして、費用負担が少なく距離が近い、親日であるアジア諸国に注目し、2017年度より調査を行ってきた。ベトナムを選んだ背景はいくつかある。発展途上で懸念されるのが治安であるが、ベトナムでは軽犯罪は日本に比べると多いが刑事犯罪は少ない。さらに、日本からの直行便が多く飛行時間が短いこと、物価は日本の3分の1程度で経済成長の際立つ活気ある国ということが挙げられる。生活の中で一部不自由さはあるが、インドシナ半島では最も成長著しい変革途上にある国だ。日本企業の海外投資が近年盛んとなり、中国、インドに次いで第3位となっている。2017年の直接投資は、新規・拡張計3,975件で過去最高を更新している（日本貿易振興機構，2018）。現在、留学生や技能実習生としても多くのベトナム人が日本に来ており、相互交流のきっかけになることも考慮した。学生に言語と環境の適度な葛藤を生む一方、ベトナム人の勤勉さや向上心の高さに触れることはよい刺激になるのではないかと考えられた。

4. ベトナムインターンシップ

2018年度催行した本学のベトナムインターンシップについて述べる。2018年8月22日から12日間の日程で、本学主催によるベトナムインターンシップを実施した。参加者は人間科学部グローバルコミュニケーション学科の学生6名であった。事前研修として5時間設定し、1) ビジネスマナーと英語による自己紹介及びビジネス

英会話の練習, 2) ベトナム事情とベトナム語, 3) 企業研究及びケーススタディ, 4) インターンシップの課題設定, 5) 課題準備状況などの発表と最終確認, を実施した。2018年度, 前述3か所の企業と連携し, 学生の希望によって2名ずつが各企業に配属されることとなった。事前研修3回目の時点で学生たちは直接現地企業オフィスにメッセージを送り, インターンシップ中に行う業務内容や事前準備について指示を受けた。

図表4中の就業先A (HOTEL 1-2-3 HANOI) からは, 顧客が多国籍であることから英語での顧客対応練習と簡単なベトナム語フレーズの習得課題, 就業先B (Rikkeisoft Company Limited) からは, 日本文化イベントの開催企画とその準備, 就業先C (株式会社 ITC GROUP) からは日本語授業で使うN4レベル²⁾の学生を対象としたロールプレイ授業案の作成を課題として提示された。事前学習の後半2時間は, 現地企業と交信を重ねながら課題に取り組み, 出発に備えた。

参加した6名の学生のインターンシップ参加目的は, 「異文化理解を深める」が5名, 「海外での体験・就業体験に興味あり」が3名, 「ベトナムに興味あり」が3名(複数回答)で, その他「自分探し」という意見もあがっていた。参加にあたっての不安は, 言語と治安に関するものが多く, アジア諸国が学生にとってまだなじみの薄い国であることが分かる。以下に, 12日間の行程について記す。

図表4) ベトナムインターンシップの行程

行程	内容及び目的
1日目 8月22日	現地到着・宿泊先と就業場所の確認
2日目 8月23日	参加者6名がそれぞれの就業場所に分かれてインターンシップを実施する。
から 8月23日	就業先A: HOTEL 1-2-3 HANOIにて, ホテル業務全般を体験。
11日目 9月1日	就業先B: ハノイに本社を置くIT企業である Rikkeisoft Company Limitedにて, 日本語アシスタントとして就業体験(日本向けアプリの開発が主業務)。 就業先C: 株式会社 ITC GROUPの日本語学校で教授アシスタントとして授業を担当。 インターンシップ期間中, 1~2日(勤務先による)休暇あり。
12日目 9月2日	帰国

筆者作成

帰国時に就業先より修了証明書と評価表を受け取り, 帰国後, 報告書と時期派遣への提言書を大学に提出することが義務付けられている。また, 帰国後は反省会を実施し, 異文化適応度や自己の課題達成度を振り返った。さらに, 学内で体験発表する機会を設定し人に話すことで体験を再確認した。

5. 考 察

ベトナムインターンシップに参加した6名の学生に渡航前後アンケート調査に協力してもらい、アンケート調査結果、報告書、及び時期派遣への提言書から学生の変容について考察し、ベトナムインターンシッププログラムの課題について述べる³⁾。

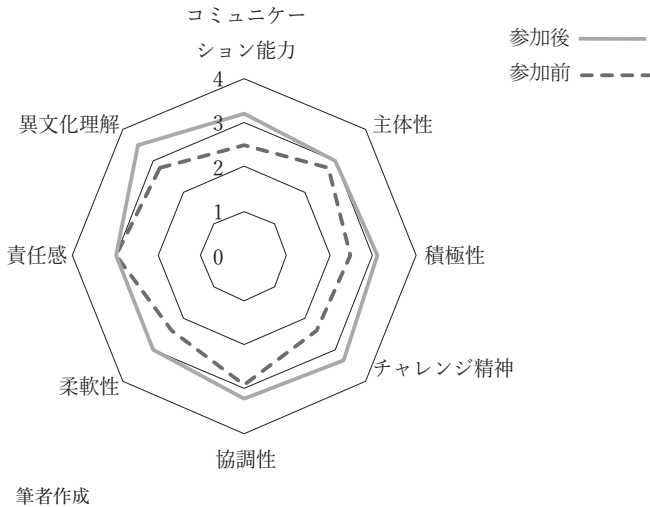
アンケート作成に当たっては、文部科学省が提唱するグローバル人材の定義（文部科学省、2010）を基に、「コミュニケーション能力」、「主体性」、「積極性」、「チャレンジ精神」、「協調性」、「柔軟性」、「責任感」、「異文化理解」の8項目を設定してリッカートスケールで段階評価を行い、参加前と帰国後で自己評価の変化を比較した。各項目においては、下位項目をそれぞれ設け、その中で自分の現状を4（よくできる）3（まあまあできる）2（あまりできない）1（できない）の4段階評価で示した。評価下位項目は以下のとおりである。

図表5) 評価下位項目

コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> ・常に明るい挨拶ができる。 ・話す内容が整理され、相手にわかりやすく話すことができる。 ・相手の話を聞き、適切な応答ができる。 	協調性	<ul style="list-style-type: none"> ・立場の違う人とどうしたら合意できるかを考え、行動することができる。 ・他人の意見を尊重し、意見が異なる場合に、両者の合意が得られる解決策を考えようとする。
主体性	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の考えを持ち、人に伝えることができる。 ・自分で仕事を見つけることができる。 ・トラブルが起こった際、自分の行動を分析することができる。 	柔軟性	<ul style="list-style-type: none"> ・トラブル対応に際し、慌てることなく適切に処理できる。 ・物事の変更に、臨機応変に対応することができる。 ・他人と意見が異なる際、感情的になることがない。
積極性	<ul style="list-style-type: none"> ・よいと思ったことは、進んで行動することができる。 ・自分の意見だけでなく、他人の意見を聞いて物事を判断することができる。 	責任感	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の仕事は最後までやり遂げようとする。 ・他人との約束を常に守る。 ・曖昧な返事をしない。
チャレンジ精神	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の目標を設定し、それに向かって行動することができる。 ・物事の進捗状況を判断し、工夫や改善点を挙げるすることができる。 	異文化理解	<ul style="list-style-type: none"> ・自文化理解の知識を持ち、学ぶ努力をする。 ・異文化にある人たちの価値観に寄り添い、興味をもって対応する。

筆者作成

図表6) ベトナムインターンシップ参加学生の自己評価



図表6の結果は、6名の平均値で表している。8つのどの項目においても、帰国後の自己評価が参加前を上回り、体験を通して成長を実感していることが分かる。とりわけ異文化理解とチャレンジ精神は大きな伸びがあり、先行研究に見られるように、ストレス要因の多い中での体験が学生の自己効力感を高めていると考えられる。ベトナム渡航は6名とも初体験であったが、治安の良さ、親日の人が多いことに驚きをもっていた。ベトナム人にとって、日本は非常に近い存在であることを知り、日本を出たことで自文化を認識する体験だったと報告書に記されており、2名の学生が、ベトナム人に日本のことを聞かれた際にうまく答えられず、自分の日本に関する知識が浅いことに気づかされたと述べている。

インターンシップを経験した学生の満足度は非常に高く、12日間という短い期間ではあったが、自分の次のステージを考えるきっかけや新しいことにチャレンジしようとするモチベーションとなっていることがわかる。学内で開催した帰国後の体験発表会では、率先して自己の活動を紹介し、日本とは大きく異なる労働環境、生活環境、社会の価値観を味わったことを振り返る様子が見られた。帰国後アンケート調査の記述欄に、4名の学生から「自分の目標や進路について考えるきっかけとなった」、3名の学生から「立場の違う人との関係性に配慮するようになった」、「異文化理解の興味が高まった」、「物事に積極的に取り組む意識が高まった」という内容に関する記述がみられた。具体的な内容として、「日本と労働環境が違うとはいえ、

自分の目標をもってベトナムの若者が働く姿を目の当たりにして自分の職業意識の甘さを痛感してしまった」と反省を述べた上で、将来についての「どうにかなる」という思いを「努力しなければ道は開けない」という厳しさに置き換える様子が見られた。

企業別に業務上体験した内容として、ホテルで就業体験した2名の学生は、「ベトナム語、英語、日本語の3か国語を使いこなして接客する同年代のホテルマンに、尊敬の念をもち、我が身を振り返った」と報告書で記している。日本語学校で就業体験した学生は、「教材研究に熱心な教師の姿と日本語を真剣に学ぶ生徒の姿に心を打たれた」とあり、教えることの大変さもわかったが、「学ぶ姿勢をまず見直したい」という振り返りを行っている。IT企業で就業体験した学生の報告書には、「初日、どうしてよいかわからなかった戸惑いが、自分で何をすればよいかを探すという主体的な姿勢」を身に着けるようになるまでの変化が記されていた。

グローバルコミュニケーション学科では、先述したように英語教育を柱に教育課程を構成し、実践的な英語運用能力を持つ人材の育成に力を入れている。在学中の海外体験は必修としていないが大いに推奨する立場をとる。英語を母国語とする欧米圏での海外体験を望む学生は多いが、近年の欧米圏における留学費用高騰は学生の経済事情に大きく響いている。その中、全国的にも広がりを見せているのがアジア海外留学・インターンシップである。英語を母国語としない国ではあるが、アジアには英語を公用語とし教授言語として用いている国は多くあり、こういった国で相互に第2言語を高め合う試みはより実用的であると考えられる。若年層が多く、今後も安定した経済成長が期待されるこれらの国は消費地として世界から注目されている上に、文化的、地理的に東南アジア諸国における日系企業の進出、相互の人の移動、経済的結びつきは重要度を増しており、卒業後の進路を考慮すると学生との関係性は高い。学生の進路を考慮しながらより実践的なプログラムの構築を目指したい。

6. 今後の課題

日本が直面する厳しい国際競争の時代を生き抜くために、人材育成の柱として外国語で積極的にコミュニケーションを図ることのできる能力、異文化を理解する寛容さ、新しい価値を生み出す創造力やチャレンジ精神などが重要視されている。また、キャリア開発の視点において、これまでエンプロイアビリティ（employability）、すなわち労働市場において雇用されるために必要な能力を高めるための就職対策が主目的であったのが、景気回復と少子化による就職環境の変化により、学生一人ひとりの能力開発に力点が置かれるようになってきている。海外インターンシップでは、学生が学びの中で得た知識を駆使して異文化社会の中で直面する課題と結び付

けて就業体験を行い、言語能力、異文化理解、そして柔軟性や課題解決能力を養うことができるため、学生の能力を育成するための有効な場であると考えられる。

ベトナムインターンシップ第1回の試みとしては、学生たちの成長も見られ効果の高い体験となったが、就業先への依存度が高く、就業先からの課題達成に集中し自己課題の設定ができていなかったことや将来のキャリアとの連携不足があった。また、就業先からの課題は、ペアで取り組むこともできたが大学と企業間、学生と企業間の連携不足、事前学習時間の不足などにより、一人ひとりで取り組む結果となり、課題に向かう相互のコミュニケーションが欠けてしまった。今後は、自己課題設定とグループ課題設定の確立、大学と就業先企業との連携を深めた課題の設定を行い、教育効果を高める必要がある。海外インターンシップの有用性については、これから深まる段階にあり、本稿での反省をもとに、次回の新しい実践に向けたプログラム構築にあたり研究実践を積み重ねていきたい。

注釈

- 1) インターンシップが注目される前は、海外体験学習や海外研修という名称で、海外インターンシップを含めた活動を表し、海外留学の一環として位置付けられる傾向があった。近年は、その違いが明確となっている。
- 2) 国際交流基金と日本国際教育支援協会が共催で開始した日本語能力試験で、N1からN5までの5段階で、受験者の日本語能力を測定する。N1が最高レベルで新聞や論説、評論などを読みこなす能力があるとされ、N4では、基本的な語彙や漢字を使って書かれた文章を理解するとされている。
- 3) インターンシップに参加した学生には、アンケート結果及び報告書に関する論文掲載許可を取って実施した。

参考文献

- [1] 安藤 由香里 (2015) 「海外プレ・インターンシップの教育効果に関する一考察」、『大阪大学高等教育研究』, 3, pp. 55-62。
- [2] 一般社団法人日本経済団体連合会 (2016) 「2016年度新卒採用に関するアンケート調査結果の概要」, http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/108_gaiyo.pdf. (2018年12月1日閲覧)。
- [3] 岩下 康子 (2017) “The Possibility of Study Abroad in the Philippines”, 『広島文教女子大学教職センター年報』, 第5号, pp. 43-49。
- [4] 岩脇 千裕 (2005) 「高度成長期以後の大学新卒者採用における望ましい人材像の変容」, 『京都大学大学院教育学研究科紀要』, 第52号。
- [5] 折戸 晴雄・服部 治・横山 皓一 (2015) 『インターンシップ入門』, 玉川大学

- 出版部。
- [6] グローバル人材育成推進会議 (2012) 「グローバル人材育成戦略」, <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/1206011matome.pdf>. (2018年12月5日閲覧)。
 - [7] 小林 明 (2011) 「日本人学生の海外留学阻害要因と今後の対策」, 『留学交流』 5月号, Vol. 2。
 - [8] 独立行政法人日本学生支援機構 (2015) 「平成24年度, 25年度大学等におけるインターンシップの実施状況に関する調査」, https://www.jasso.go.jp/about/statistics/internship_chousa/_icsFiles/afieldfile/2015/11/18/h26daigaku_chousakekka.pdf. (2018年12月1日閲覧)。
 - [9] 独立行政法人日本学生支援機構 (2017) 「平成29年度外国人留学生在籍状況調査等について—留学生受け入れの概況—」, https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student/data2017.html. (2018年12月5日閲覧)。
 - [10] 新見 有紀子・岡本 能里子 (2017) 「海外留学とキャリア形成—期間別でみる海外留学のインパクト—」, pp. 162-181, 『大学における海外体験学習への挑戦』, ナカニシヤ出版。
 - [11] 日本貿易振興機構 (JETRO) (2018) 「ビジネス短信—日本は投資件数・認可額ともに過去最高—」, <https://www.jetro.go.jp/biznews/2018/04/43a385e043338e54.html>. (2018年12月10日閲覧)。
 - [12] 中央教育審議会 (2011) 『中央教育審議会答申 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について』, ぎょうせい。
 - [13] 子島 進・藤原 孝章 (2017) 『大学における海外体験学習への挑戦』, ナカニシヤ出版。
 - [14] 松村 直樹・平田 史昭・角方 正幸 (2017) 『新キャリア開発支援論～AI時代のキャリア自律に向けて～』, 学事出版。
 - [15] 文部省 (1997) 「第4章 第4節5 インターンシップの推進」, 『平成9年度我が国の文教施策』。
 - [16] 文部科学省 (2010) 「グローバル人材の育成について 資料2」, www.mext.go.jp/b_menu/shingi/.../1316067_01.pdf. (2018年12月5日閲覧)。
 - [17] 文部科学省 (2013) 「トビタテ! 留学 JAPAN」, http://www.mext.go.jp/a_menu/kokusai/tobitate/index.htm. (2018年12月1日閲覧)。
 - [18] 文部科学省 (2014) 「若者の海外留学を取り巻く現状について 参考資料2」, www.cas.go.jp/jp/seisaku/ryuugaku/dai2/sankou2.pdf. (2018年12月10日閲覧)。
 - [19] 文部科学省 (2017) 「インターンシップの更なる充実に向けて議論の取りまとめ」, http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/076/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2017/06/16/1386864_001_1.pdf. (2018年12月2日閲覧)。

- [20] 文部科学省 (2017) 「平成27年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」, http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afiedfile/2017/06/23/1387144_001.pdf. (2018年12月2日閲覧)。
- [21] 山本 寛 (2012) 「大学生のエンプロイアビリティとそのモチベーション等への影響—文献展望と仮説の構築—」, 『青山経営論集』, 第47巻第3号。
- [22] ICEF Monitor “The State of International Student Mobility in 2015”, <http://monitor.icef.com/2015/11/the-state-of-international-student-mobility-in-2015>. (2018年12月15日閲覧)。
- [23] Michael Vande Berg, Jeffrey Connor- Linton, R. Michael Paige, (2009) *The Georgetown Consortium Project : Intervening for student learning abroad*, pp. 1-75. The Interdisciplinary Journal of Study Abroad.