

日本における外国人留学生とインターン シップへの一考察

—立命館大学のコーオプ演習・PBLの紹介—

An Analysis of International Students and Internship in Japan:

Introduciton of Cooperative Seminar & PBL in Ritsumeikan University

立命館大学経営学部教授 守屋 貴司¹

MORIYA Takashi

(Professor, Department of Business Administration, Ritsumeikan University)

キーワード：コーオプ演習、グローバル人材養成プログラム、インターンシップ

1. はじめに

まず、「外国人留学生とインターンシップ」について語る前に、外国人留学生の母国と日本の採用基準や働き方、インターンシップの意味づけがいかにかに違うかについてみておきたい。母国の多くが職務主義をとる外国人留学生にとって、俗人主義的な採用管理をおこなう日本での就職活動や日本の企業で働くことは、なかなか理解できない点が多い。欧米およびアジアの多くの国々の職務主義では、採用は客観的に求める職務の専門性や能力の高さによって、採用がおこなわれ、職務の配置・異動も職務の専門性をもとにおこなわれる。また、職務主義においては、人事評価においても、職務記述書にもとづく厳格な職務範囲と職務内容の規程をもとに評価がくだされる形となる。これに対して、属人主義的な日本の採用では、これまで達成してきたこと、潜在能力、人柄、志望動機などを問うエントリーシートや面接などを中心として採用され、外国人留学生にとっては何を基準として採用がおこなわれるのかもわからない場合すらある。また、職務は、理系職・人文社会科学系といった文系職、もしくは、総合職、一般職といった大きな二区分となっており、職務主義におけるマーケティング職、人事職、営業職、経理職といった職務の専門性によって区分されていない場合もあり、

¹ t-moriya@ba.ritsumeikan.ac.jp 博士（社会学）、修士（社会学）。主要な著書としては、守屋貴司著（1998）『現代英国企業と労使関係—合理化と労働組合—』税務経理協会、守屋貴司編著（2011）『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題—労働と人材のグローバル化と企業経営—』晃洋書房、など多数。

混乱する場合もある²。

また、欧米を中心とした職務主義をとる国では、中・長期の有償のインターンシップ体験を経て、インターンシップ先の企業に就職するケースも多く、日本のようにインターンシップが、就職とは直接的には切り離され、中・長期であっても無償で、主として、キャリア教育・人材育成教育の一貫としておこなわれる。母国が職務主義をとる多くの外国人留学生にとって、日本企業のインターンシップにその意義と時間を費やす意義や意味を理解できにくいことは、言うまでもあるまい。

しかし、日本企業は、欧米企業とは異なる強固で独自の企業文化、長期的な視点にたつ経営戦略、日本文化に根差したホスピタリティあふれる企業理念、ナレッジマネジメント、チームワーク、素早いキャッチアップなど独自の競争優位性を持っており、中・長期のインターンシップや日本企業への就職を通して外国人留学生にとって、それらを学ぶことの意義は大きい。

それだけに、就職活動に入る前に、外国人留学生が、インターンシップを経験し、日本の働き方や職場のチームワークを知ることは、とても有意義なことである。しかし、前述したように、インターンシップの意義が、就職活動前の外国人留学生にとって理解できないという点と外国人留学生向けのインターンシップをおこなう日本の企業が少ないといった多くの問題がある。もちろん、外国人留学生にインターンシップの意義や意味を、日本の大学においても、だんだん周知しつつあるが、まだまだ、2014年、現時点において、日本全国レベルで見れば、いまだ足りないと言える。また、外国人向けインターンシップそのものが少ない現状も、大学・政府・経営者団体等の積極的な開拓によって、改善されつつあるが、その取り組みも、徐々にしか展開できていない。

日本における外国人留学生とインターンシップは、上記のように多くの問題点を有しており、本論稿の目的としては、まず、「日本における外国人留学生とインターンシップ」について考察をおこない、外国人留学生にとっても、日本の大学や企業にとっても実り多いインターンシップとは何かについて考察をおこなうことにある。

そのうえで、本稿では、外国人留学生にとって有益な能力開発となる長期型インターンであるコーオプ演習 (Cooperative Seminar) や産学連携型の新しい学習スタイルであるPBL (Project Based Learning : 課題解決型学習) の「グローバル人材育成プログラム」における立命館大学での取り組みについて紹介をおこない、先進的な参考の事例紹介をおこなうことにしたい。

2. 外国人留学生向けインターンシップの現状への考察

まず、総論として、外国人留学生とインターンシップを取り巻く諸問題について論究することにした。

外国人留学生が、長期のインターンシップ体験を通して、結果として、インターンシップを体験した企業への就労を希望したり、日本企業への就労を希望することも少なくない。しかし、外国人留学生向けのインターンシップは、その数も日本人向けに

² 守屋貴司「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』第623号、2012年6月、29頁から36頁、参照。

比して少なく、都道府県により偏りがある点が問題である。結果、外国人留学生は、参加するとすれば、日本人向けのインターンシップに参加することになり、それらのインターンシップでは、日本人であれば理解できることは前提として語られないため、インターンシップを通して、異文化理解が十分に深まらず、疑問がより拡大する恐れさえある。私のヒアリング調査³では、そもそも、在留年数の短い外国人留学生の中には、日本のインターンシップが理解できず、インターンシップでの就労体験を、無賃労働と勘違いし、インターンシップに途中から行かなくなる事例もある。この場合、インターンシップの外国人留学生受け入れ企業も、急にこなくなるため、外国人留学生への誤解を生じることとなる。そのため、外国人留学生限定のインターンシップを開催し、インターンシップ前後に、企業や大学が日本のインターンシップでの体験の意味や意義を十分に説明することが大切である。日本人及び日本企業と外国人留学生の間には、日本人・日本企業が想像する以上に職業・就労・組織・インターンシップに関する考え方が大きく異なっており、その異文化理解差を埋める日本企業による外国人留学生向けのインターンシップへの挑戦が大切である⁴。

また、これは就職活動時の外国人留学生向けの企業セミナーにも言えることであるが、福岡県、大阪府、愛知県、東京都など大都市圏では、外国人向けのインターンシップも商工会議所等の各種団体の主催で開催され、その企業数も多い。しかし、地方の各県では、外国人向けインターンシップの企業の参加数も少なく、企業規模も小さいのが現状である。都市部の外国人向けインターンシップ情報を、もっと、地方で学ぶ外国人留学生に周知する必要がある。反面、地方の各県の地元企業においても外国人留学生の採用のニーズはあり、外国人留学生が都市部に流出することは残念な面もある。それだけに、地方の各県の自治体・商工会議所・経営者団体において、地元企業の外国人留学生の採用ニーズを掘り起こし、実際の採用に結び付くように、量的・質的にも、インターンシップを拡充し、結果として外国人留学生の地元への定着化（インターンシップ⇒地元企業への志望と内定⇒卒業⇒地元企業への就職）をはかることが重要であろう⁵。

また、日本企業のインターンシップの期間の短さにも課題がある。近年では、ワンディ・インターンシップとして、一日だけのインターンシップもある。早期の企業説明会のように、その企業のことを広く学生諸君に知ってもらうことには意義があるし、また、体育会所属等の忙しい大学生にとっては、短期間で参加できるインターンシップは「ありがたい」存在でもある。しかし、短いインターンシップは、外国人留学生にとって、企業説明程度のものに終わり、日本企業理解には至らないし、そもそも参加する意味・意義が見いだせないと言える。

また、前述したことであるが、一般的に、大学における外国人留学生向けのインターンシップへの「啓蒙」教育も、もっと必要であると考えられる。私のヒアリング調

³ 2014年6月、立命館大学の外国人留学生20名をアトランダムに抽出し、かれらを対象として、「日本における外国人留学生とインターンシップ」に関する半構造化された詳細な定性的調査をおこなった。

⁴ 厚生労働省（2012）『高度外国人材の日本企業就職支援事例集：高度外国人材の日本企業就職支援促進プロジェクト事業』厚生労働省、参照。

⁵ 同上、参照。

査では、職務主義に基づく外国人留学生の母国でのインターンシップや就職活動は、千差万別であり、多くの外国人留学生は、母国を基準として、日本企業のインターンシップや就職活動をはかるために、苦労や誤解、ひいては、日本企業への不信に繋がる場合さえある。それゆえ、大学では、教学部、キャリアセンター（就職部）、国際部、留学生センターが連携して、外国人留学生のインターンシップ・就職問題について取り組む必要があると考えられるが、いまだ、日本の全国レベルで見れば、多くの大学において暗中模索であると推察できる。その理由としては、第一に、世界的に見て、前述したように日本の雇用慣行、採用・雇用管理の特殊性があり、それを、外国人留学生にどう伝えるかという体系的教育の組み立て（日本と欧米の人的資源管理の構造と機能の差異）と、第二に、一般的な問題として、大学における教学部、キャリアセンター（就職部）、国際部、留学生センターの連携の問題がある。特に、インターンシップは、単位認定の問題もあり、単位認定としての教学部と就職対策としてのキャリアセンター、異文化理解としての国際部、留学生センターといった形での密接な相互連携がとても大切である。しかし、日本の大学では、一般的に、各部局が縦割りの管理・統制をおこなっているため横の連携を綿密におこなうことが難しくなっている。そのため、キャリアセンター、教学部、留学生センターや国際部などの中、コアとなる部署を選定し、外国人留学生の受け入れ・教育・研究から卒業・修了、就職までの一連の流れの中で、このインターンシップについても、明確に位置づけをおこない、他の部局を綿密に連動させて、今後、取り組むことが求められていると言えよう。

また、大学と経営者団体（商工会議所、中小企業中央会、中小企業同友会、各県府の経営者協会など）、地方自治体（県・市）との連携強化も、外国人留学生向けのインターンシップの拡充のための重要な課題である。このような連携では、外国人留学生という日本にとっては、異文化な価値と行動様式をもつ学生を送り出す大学も受け入れられる日本の企業も、日本的な「気遣い」に双方とも疲労してしまうケースが見受けられるが、外国人留学生のインターンシップに関しては、もっと「おおらかさ」と「寛容の精神」と異文化コミュニケーション能力の向上が必要であろう。日本的な「礼儀正しさ」、「時間厳守」等々、日本社会において、常識であることが、外国人留学生にとっては、異文化であり、「なぜ、そこまで、厳しいのか？」「そこまで厳しくする必要はあるのか？」などといった「日本の基本的なビジネスマナー」さえ疑問を有する場合もしばしばあるからである。

3. 外国人留学生向けインターンシップの新たな取り組み

次に、2014年以降の近年の外国人留学生向けインターンシップの新たな取り組みについて、紹介・考察をおこなうことにしたい。

例えば、大阪府立大学では、堺商工会議所と提携し、2014年4月より中小企業へのインターンシップを始めている。この事例で、注目すべきは、まず、外国人留学生が、長期のインターンシップに参加する際の生活費の問題を、大阪府立大学から「奨学金」の名目で援助している点である。タイの泰日工業大学から来たタイ人留学生に対しては、渡航費、滞在費の名目で、1名100万円の「奨学金」を支給している。外国人留学生の場合、自分で生活費を、アルバイトをして稼いでいる場合もあり、長期のイン

ターンシップではこのような資金面での支援や配慮が重要である⁶。泰日工業大学は、タイに進出した日本企業が中心になって設立した大学であり、製造企業で働く人材の育成を目的として教育・研究がなされている。

また、大阪商工会議所では、2014年7月に、外国人留学生の採用を希望する中小企業20社から30社と外国人留学生60人から70人が参加して、インターンシップマッチングをおこなうことを計画している⁷。ここで、重要なのは、外国人留学生が、インターンシップマッチングを通して、直接、中小企業の経営者や管理者からのその会社の経営・管理について、話を聞くことができ、興味を持てる中小企業にインターンシップへいくことである。外国人留学生には、母国でも知名度の高い日本の多国籍大企業に就職したいという日本人学生と共通の志向性があるものの、日本人学生よりも強い起業意識を有している。それだけに、優秀な製造技術を有する日本の中小企業の経営者や管理者から就職活動が始まる前の早い時期に、直接、話を聞けるインターンシップに参加することは、大変、有意義なことである。外国人留学生にとって、インターンシップを通して、日本の優れた製造技術を有する中小企業の経営や管理を知ることが、とてもためになるし、また、インターンシップからその企業に採用を志望し、結果として、日本の中小企業で働くことは、将来、日本もしくは母国で起業を図るうえで大きな財産になると考えられる。また、日本の中小企業にとっても、インターンシップを通して、外国人留学生への知名度あげ、自社に興味を強く持ってくれる人材をインターンシップに迎え入れ、その結果、就職活動を通して、母国の商習慣に精通した外国人留学生人材を採用・活用できることは、大きなメリットがあると考えられる。

次に、日本の大学の中でも先進的な取り組みの成果ともいえる立命館大学のコーオプ演習・グローバル人材養成プログラムにおけるPBLの取り組みを紹介することにしたい。

4. 立命館大学のコーオプ演習・PBLの取り組みの紹介

立命館大学のコーオプ演習・グローバル人材養成プログラムにおけるPBLの取り組みを紹介する前に、そもそもコーオプ演習とは何かについて簡単に、ふれておきたい。アメリカにおいて、1970年代頃からインターンシップは、中短期の無報酬のインターンシップと中・長期の報酬を原則とするコーオプ演習にわかれていったとされている。アメリカのコーオプ教育は、既に専門分野において相当な単位取得を経た学生を対象にして、カリキュラムの仕上げとして行われる仕事もしくはサービスの経験である。コーオプ演習は、1968年から1982年に至る15年間、アメリカ政府からのコーオプ演習を行う大学に対する一大学7.5万ドルの援助によってアメリカ全土の大学に広がることとなった⁸。

日本の場合、インターンシップのアメリカからの導入が、1990年代に本格的におこなわれたが、就職協定の廃止や若者の就業意識の低下、キャリア教育・就職問題への

⁶ 『日本経済新聞』2014年5月28日。

⁷ 『日本経済新聞』2014年5月28日。

⁸ 齊藤百合子(2014)「体験学習としてのインターンシップの可能性と課題」『明治大学院大学国際研究所』第45号、95頁。

対応としておこなわれたため、専門分野における中・長期の有償のコーオプ教育に十分に光があたってこなかったと言える⁹。

立命館大学では、2004年度から長期インターンシップを導入し、2011年度で地元企業を中心に14機関と提携し、2014年度では、9機関（8社1学校法人）と提携し、展開をしている。そこでは、一チーム5名から7名で、場合によっては、国籍を超えて、日本人学生、外国人留学生などが一緒になり、大学院生をリーダーとして、企業の問題解決にあたる取り組みをおこなっている。現在の立命館大学のコーオプ演習のポイントは、1年間という長期間の取り組みと、場合によっては、日本人と外国人留学生が共に一つの企業の問題解決にあたる点、大学院生がリーダーとなり、専門的な解決提案に導く点がある。この立命館大学のコーオプ演習では、過去に、問題解決プランに特許申請ができるような問題解決提案をしたり、メンバーが、卒業後、就職する事例もあらわれ、大きな成果をおさめている。コーオプ演習の特徴としては、文系よりも、専門性が要求される理系、文理融合系に、より効果があらわれている。

現状、立命館大学において、外国人留学生でこのコーオプ演習に参加する人数は少数ではあるが、参加した外国人留学生は、日本人学生と半年間にわたり、問題発見・課題解決型インターンシップを経験し、日本人・日本企業の異文化理解を深めるうえで、とても有効な手段となっている。また、コーオプ演習に参加する企業によっては、積極的に、外国人留学生の参加・提案を期待する企業も時にある。また、立命館大学の場合、総合大学の強みをいかし、文理融合の連携チームを、学生間で組めており、この点は、外国人留学生のみならず、高度人材の育成を図るうえでとても役立っている。

立命館大学のコーオプ演習の2014年度のスケジュールとしては、4月・5月に、3回生以上の学部生と大学院生の公募、書類・面接選考をおこなっている。外国人留学生は、日常レベルの日本語が話せることが条件となっている。そして、6月には、全受講者を対象とした学内研究会を実施し、特に、リーダーとなる大学院生には、チーム運営のポイントなどが伝授される。また、6月には、インターンシップのための法的知識やビジネスマナー研修がおこなわれている。そして、7月から8月は、受け入れ機関訪問、企画立案研修、プレゼンテーション研修、受け入れ機関研修を受け、9月1日から5日には、コーオプ教育概論を受けることを推奨している。まさに、前期は、インターンシップの準備期間とスタート期間と言える。そして、10月には、中間発表会、12月には、成果発表会となり、翌年の1月には、報告書を作成し、提出することとなっている。

また、立命館大学では、2010年より「グローバル人材養成プログラム」に産学連携で取り組んでおり、そのプログラムにおいて、グローバル企業に提示をしてもらった課題を、日本人学生と外国人留学生が、協同して、グループワークで議論をし、解決策を提案する「グローバルPBL学習プログラム」をおこない成果をおさめている。立命館大学のグローバル人材養成プログラムは、大学生は3回生以上、大学院は修士

⁹ 田中宣秀（2010）「インターンシップの原点に関する一考察—実験・実習・実技科目のキャリア教育・大学改革における意義—」『生涯学習・キャリア教育研究』第6号、9-18頁。

の1回生以上を対象とし、国籍混合・所属キャンパス混合、文系・理系混合のチームによって構成されたダイバシティ（多様）なプログラムとなっている。そして、プログラムに参加できる学生も、コーオプ演習と同じく選考によって選抜された優秀な学生層を対象としている。この「グローバルPBL学習プログラム」では、コーオプ演習以上に、日本人学生と外国人留学生在が、同じチームを組んで、異文化の壁を乗り越えて、チームとして困難な壁を乗り越えていくことを目的としている。この「グローバル人材養成プログラム」も、5月から始まり12月に至るまでの半年以上の取り組みとなっている。

グローバル人材養成プログラムでは、PBL学習プログラム以外にも、ホスピタリティの概念や日本企業においてホスピタリティがいかにかに生かされているかを学ぶ「ホスピタリティ特論」や外資系企業や日本の多国籍企業に勤務するマネジャーを招へいし、様々なグローバル化の課題について学ぶ「グローバルリーダーリレー講義」など多彩なプログラムが盛り込まれている。そして、立命館大学の「グローバル人材養成プログラム」の国別の受講生の割合を見ると下記のようになっている。

年度	中国	韓国	台湾	タイ	ベトナム	マレーシア	イギリス	日本	合計
2010年	5	5		1	1		1	6	36
2011年	5	5	2	2	1			19	48
2012年	9	9				1		32	56

出典)「キャリア形成支援を通じたグローバル人材養成プログラム」(2014)立命館大学キャリアセンターより。

国籍も、中国、韓国、台湾、タイ、ベトナム、マレーシア、イギリスと実に多様であり、こうした外国人留學生とグローバルなキャリア形成に意識の高い日本人学生が、グローバル化に関して、PBLを通して、議論し、共同提案をつくりだすことは、双方にとっても、とても意義のある取り組みと言える。

5. むすび

以上、外国人留學生にとっても、日本の大学や企業にとっても実り多いインターンシップとは何か、そうするためには、どうすれば良いのかについて様々な角度から考察をおこなってきた。外国人留學生にとっても、日本の大学や企業にとっても実り多いインターンシップとは、外国人留學生にとっては、インターンシップ中の生活費等々の諸問題をクリアしながら日本の企業のインターンシップを通して、能力開発をおこない日本の企業への異文化理解と就職志望意欲を高めることである。そのような外国人留學生にとって、有益と思われる中・長期型のインターンシップの事例として、本稿では、立命館大学のコーオプ演習・グローバル人材養成プログラムのPBLの取り組みを紹介した。また、日本の大学や企業にとって、実り多いインターンシップとは、外国人留學生の日本企業への興味とインターンシップを通しての日本企業への異文化理解・日本的経営への理解・就職志望意欲を高めることと同時に、日本の大企業のみならず中小企業と外国人留學生とのマッチングをはかることでもあるとしてきた。そして、このような点を達成するために、大学内外の各部署・各組織の連携強化など様々

な試みをおこなうことが重要であることを論究した。

そのうえで、立命館大学のコーオプ演習・グローバル人材養成プログラムのように選抜された優秀な外国人留学生に対する中・長期のインターンシップの有効性を指摘した。また、外国人留学生に広くインターンシップ体験に挑戦してもらう工夫を、前述してきたように大学・地方自治体・企業・関係諸機関において取り組んでいく必要性も指摘した。

また、外国人留学生に対するインターンシップ指導のみならず就職活動指導、採用・雇用管理にも言えることであるが、一般的に、外国人留学生への日本の大学、企業、関係諸機関の理解不足という点もある。例えば、中国人留学生といっても、北京、上海、華南、東北といった出身地域や出身階層によってかなりの価値観・行動様式・キャリア形成の志向性においても大きな差異があるが、その点に関して理解が不足している場合が多い。私自身、外国人留学生・日本人学生のためのグローバル人材育成という点においても、指導する側である大学、企業、関係諸機関が、研究会等を組織し、学習・研究を重ねてゆく必要性を痛感している。

それと、近年（2014年）の傾向としては、日本企業の東南アジアへの展開を反映して、東南アジアの外国人留学生に対して日本企業の目が向けられている点に特徴がある。これには、中国の人件費の高騰等により中国からベトナム、ミャンマーへの生産拠点の移転や、成長する新興国市場をにらんで進出を検討する企業が広がっていることを背景としている。例えば、九州経済調査協会が、2012年に調査した結果では、今後、生産拠点として関心がある国として、タイ、マレーシア、ベトナム、ミャンマーの国々が上位4位を占めている。特に、ベトナム、ミャンマーは、中国からの生産拠点の移転国として注目を集めている。そして、中小企業でも、ベトナム人の留学生の採用などがおこなわれ、ベトナム工場の運営要員として育成されるようになっている¹⁰。

しかし、東南アジアのベトナム、ミャンマー、タイ、インドネシアから私費で留学できる学生は、中国に比較すると人数的に極めて限定されている。それだけに、日本政府・地方自治体・企業・大学などが積極的に奨学金や生活面での支援をおこない、ASEAN諸国との経済的・政治的・文化的関係をより強化するためにも、東南アジアから優秀な外国人留学生を獲得することが重要である。その意味では、本稿で紹介をした大阪府立大学のインターンシップの試みは、注目に値する試みと言える。そして、産官学一体となった東南アジアからの外国人留学生の獲得、日本での日本文化等への異文化適応教育、日本的経営スタイルに関する教育、インターンシップ、PBLそして、日本企業への就職を、一貫した一つの流れとして実践をおこなうことが重要であると考えられる。

¹⁰ 「九州の中小、東南アジアめざす、取引メーカー進出を迫る、工場新設や留学生を採用」『日本経済新聞』2013年3月9日。

参考文献

- 大橋 敏子・秦 喜美恵・横田 雅弘・近藤 祐一・堀江 学『外国人留学生とのコミュニケーション・ハンドブック—トラブルから学ぶ異文化理解』アルク、1992年。
- 労働省職業安定局『外国人労働者の就労・雇用ニーズの現状』労務行政研究所、1997年。
- 日本労働研究機構『外国人留学生受け入れの実態と課題：支援機関・留学生・企業のヒアリング調査結果報告』1998年。
- 法務省『平成17年における留学生等の日本企業等への就職状況について』平成17年。
- 横田 雅弘・白土 悟『留学生アドバイジング—学習・生活・心理をいかに支援するか』ナカニシヤ出版、2004年。
- Nancy M. Dixon 著、梅本 勝博・末永 聡・遠藤 温訳『ナレッジ・マネジメント5つの方法—課題解決のための「知」の共有』生産性出版、2003年。
- 下野博司「人口減少に対する一試案 —外国人留学生の日本での就職について—」『東日本国際大学経済学部研究紀要』11(2)、通号20号、2006年4月。
- 佐藤美津子「外国人留学生の日本企業の就職に関する一考察 —就職実態と日本語力を中心として—」『湘南国際短期大学紀要』(15)、2007年9月。
- 鈴木洋子「外国人留学生のキャリア形成 —日本での就職の視座—」『武蔵野大学文学部紀要』(8) 2007年3月。
- 独立行政法人労働政策・研究機構「外国人留学生の採用に関する調査」2008年。
- 塚崎 裕子『外国人専門職・技術職の雇用問題—職業キャリアの観点から』明石書店、2008年。
- 田中宣秀(2010)「インターンシップの原点に関する一考察—実験・実習・実技科目のキャリア教育・大学改革における意義—」『生涯学習・キャリア教育研究』第6号。
- 守屋貴司編著『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題—労働と人材のグローバル化と企業経営』晃洋書房、2011年。
- 守屋貴司「日本の大学における文系外国人留学生の就職支援教育と日本企業の採用・雇用管理—日本のグローバル化と人材育成の一側面—」『労務理論学会誌第21号 若者の雇用と人材育成』晃洋書房、2012年。
- 守屋貴司「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』第623号、2012年6月号。
- 厚生労働省(2012)『高度外国人材の日本企業就職支援事例集：高度外国人材の日本企業就職支援促進プロジェクト事業』厚生労働省。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構『企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査』JILPT 調査シリーズ No. 110、2013年5月。
- 斉藤百合子(2014)「体験学習としてのインターンシップの可能性と課題」『明治大学院大学国際研究所』第45号。