

平成 30 年度独立行政法人日本学生支援機構「学生支援の推進に資する調査研究事業」

『インターンシップの予期的社会化に係る効果と大学教育における有効性に関する研究』

成果（経過）報告書

- 5 研究代表者 三保紀裕（京都学園大学）
共同研究者 松尾智晶（京都産業大学）

本研究の学術的背景

- 本研究の目的は、インターンシップの有効性について組織社会化の概念を援用し、大学生
10 活から職業生活への参入後までを視野に入れた検討からこれを明らかにすることである。
インターンシップは「学校から職業生活への円滑な移行」のための一つ的手段として推進さ
れてきたものであり、「学生が、在学中に教育の一環として、企業等で一定の業務に従事し、
職業人に必要な一般的・専門的な知識や能力を実践的に身につけるため就業体験を行うこ
とおよびその機会を与える制度」と定義されている（古関, 2011）。現在、大学でのインター
15 ンシップは、産学協働による人材育成や教育改革の観点から充実が求められている（経済産
業省, 2014; 文部科学省, 2017 など）。しかし、インターンシップ研究の効果検証につい
ては課題が残る。日本におけるインターンシップは多様性があり、期間・内容・報酬・運営母
体によって複数の類型に分類することができる（古関, 2011; 渡辺・久保田（編）, 2011）。
これまでの研究が対象としてきたインターンシップの多くは、「短期（1~2 週間程度）・見
20 学、仮想体験型（古関, 2011）・無償・大学主体」とするものに焦点化されているほか、い
ずれの研究も円滑な就職をゴールとして設定されている（高良・金城, 2001; 平尾, 2011; 亀
野, 2011 など）。つまり、インターンシップの多様性についてまでは十分に検討されてい
ないことに加え、職業生活への参入後についてまでは十分に考慮されているとは言い難い現
状がある。
- 25 一方で職業生活への参入後については、組織社会化の観点からの研究が行われている。組
織社会化とは、「組織への参入者が組織の一員となるために、組織の規範・価値・行動様式
を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程」と定義される（高
橋, 1993）。インターンシップは組織参入前の活動であるが、これを組織社会化研究では組
織に参入する前の社会化、すなわち「予期的社会化（高橋, 2002）」として捉えることが可
30 能である。実際、インターンシップは予期的社会化に影響を与え、組織参入にポジティブな

影響を与えることが指摘されている (Feldman & Weitz, 1990 など)。しかし、これらの研究報告は海外のインターンシップ制度に基づくものであるため、日本におけるインターンシップの多様性を踏まえた検討については十分になされていない。

5 インターンシップの有効性を組織社会化の観点から捉えることは、大学生活から職業生活への参入後までを考慮することに繋がるものである。また、多様なインターンシップにおけるそれぞれの有効性を、職業生活への参入後という観点から整理する際の理論的な枠組みとして活用しうる。そこで本研究では、インターンシップが予期的社会化としての機能をもたらすと想定し、大学生のインターンシップ経験が、職業生活への参入後における組織社会化に及ぼす影響について検討を行う。

- 10 組織社会化について、本研究ではプロアクティブ行動に着目する。プロアクティブ行動とは近年注目されている概念であり (尾形, 2017), 「個人が自分自身や環境に影響を及ぼすような先見的な行動であり, 未来志向で変革志向の行動」と定義されている (Grant & Ashford, 2008)。これは、これまでの組織社会化研究では環境から影響を受ける受動的な存在という前提で考えられてきた個人を、環境に働きかける主体的な存在として捉えなおしたものであり (尾形, 2016), 個人の組織に対する主体的な働きかけに関する行動全般を指すものである。プロアクティブ行動については様々な次元があることが指摘されているが (Ashford & Black, 1996, 尾形, 2016 など), 本研究ではこのうち、インターンシップに関わりがあると想定される情報探索行動, フィードバック探索行動, ネットワーク構築行動に着目する。これらの行動をインターンシップにおいてどの程度経験しているか, そして, これらを主体的に経験していくことが, 職業社会への参入後に対して, どのようにポジティブに寄与するの
- 15
- 20 のかについて検討を行うことを目的とする。

本研究の枠組み

以上を整理したものを図 1 に示す。本研究では 2 年間の研究計画において、以下に示す

25 3点に関する調査を実施する。

1. インターンシップ学生を対象とした調査
2. 新入社員を対象とした調査
3. インターンシップ学生を内定時から追跡した縦断調査

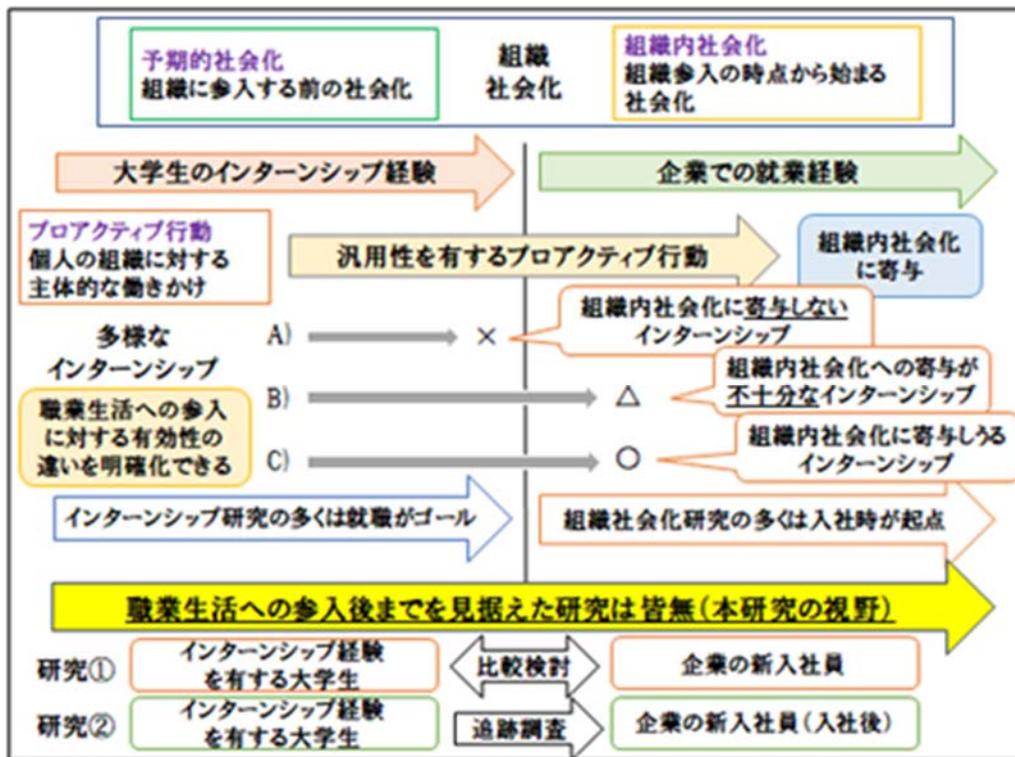


図1 本研究の概略

インターンシップ学生を対象とした調査 多様なインターンシップ、特に本研究ではインターンシップの期間に着目し、短期インターンシップと長期インターンシップに焦点化する。それぞれの経験においてどの程度プロアクティブ行動を行っているか（あるいはそのような機会があったか）について問い、そこでの経験が現時点での職業基礎力や職業意思決定にどの程度影響しているのか、そして、新入社員が行っているプロアクティブ行動とどの程度違いがあるのかについて検討を行う。

新入社員を対象とした調査 新入社員を対象とした調査を実施する。ここでは大学在学中のインターンシップ経験の有無や、現在の職場で行っているプロアクティブ行動について問い、これらの行動が職場コミットメントにどの程度影響しているのか、そしてここでの得点がインターンシップ学生とどの程度異なるのかについて比較検討を行う。

インターンシップ学生を内定時から追跡した縦断調査 上記2点の調査はいずれも横断研究であるため、大学時代のインターンシップ経験が職業生活への参入後に寄与するかどうかについての検討を行う上では、縦断研究が必須となる。このような縦断研究について、近年の研究では Rose (2018) や Pan, Guan, Wu, Han, Zhu, Fu, and Yu (2018) といった研究がある。しかし、これらの研究はいずれも卒業時の就職がゴールとして設定されており、

本研究の視点は非常に重要なものである。ここでは、内定時からの追跡調査を行い、就職後に至るまでの調査を実施する。具体的には、大学在学中のインターンシップ時に経験したプロアクティブ行動が、現在の職場で行っているプロアクティブ行動にどの程度影響しているのか、そして、それらの行動が職場コミットメントにどの程度影響しているのかについて

5 検討を行う。

本年度実施の調査について

本年度は、インターンシップを経験した大学生と新入社員（+内定が決まっている大学生含む）を対象とした調査を実施した。本調査は継続して実施しており、ここでの報告は
10 2019/2/26 現在のものである。調査は質問紙並びに web ページを介して実施された。また調査にあたり、京都産業大学の研究倫理審査を経て、承認を得た上で実施している。

測定変数 本研究で使用した測定変数は以下に示す通りである。

(1) インターンシップ経験について 経験したインターンシップの期間や内容などについて問う項目である。新入社員に対しては、大学時代のインターンシップ経験について尋ね、
15 その際の経験について尋ねた。

(2) プロアクティブ行動について インターンシップ経験や現在の職務において、どの程度プロアクティブ行動を取ったかについて問う項目である。なお、インターンシップを経験していない大学生のうち、アルバイト経験がある者についてはその際の行動について回答
20 を求めている。具体的な内容については「情報探索行動」「フィードバック探索行動」「ネットワーク構築行動」の3側面を測定した。

(3) 職業基礎力 汎用的能力を測定する項目である。ここでは山本・三保・寺田（2017）で使用されている項目のうち、「仕事マネジメント」「コミュニケーション」の2側面を測定した。

(4) 職業不決断 大学生のみを対象とした項目である。何故職業意思決定を行うことが出来
25 ないのかについて問う項目であり、ここでは清水・花井（2007）で使用されている項目のうち、「決定不安」「不決断」の2側面を測定した。

(5) 学びへの意欲 大学生のみを対象とした項目である。大学・仕事・社会に関する内容に関する学習意欲・関心について問う項目である。

(6) 離職意図・職場コミットメント 新入社員のみを対象とした項目である。組織社会化
30 研究における結果変数として良く使われる項目であり、本研究でもこれを測定した。

(7) 仕事に関する学習 新入社員のみを対象とした項目である。仕事に関する内容について、どの程度普段から勉強しているかについて測定した。

調査協力者 963名が調査に参加した。うち、大学生は879名（男性444名、女性430名、不明5名）、新入社員は84名（男性44名、女性39名、不明1名）であった。本報告のデータでは8大学10企業に調査協力を頂いており、現在も継続して調査を実施している。平均年齢は大学生21.13歳（ $SD=2.24$ ）、新入社員23.05歳（ $SD=0.92$ ）であった。

分析と結果

分析ソフト 本研究の分析には、IBM SPSS 24.0、Amos 24.0を使用した。

10 大学生と新入社員の比較 測定変数の得点差について比較検討を行った。調査協力者をインターンシップ経験のある大学生、無い大学生、新入社員の3群に分け、これらを独立変数、各測定変数を従属変数とした分散分析を行った。調査協力者のうち、インターンシップを経験したと回答した大学生は713名、未経験者は163名であった。なお、未経験者にはアルバイトでの経験について回答してもらうように調査設計をしているため、ここで15の比較は実質、インターンシップ、アルバイト、会社での業務の3点について比較することになる。また、インターンシップ経験がなく、なおかつアルバイト経験が無い学生については分析対象から外している。本調査において、インターンシップ経験・アルバイト経験が両方とも無いと回答している学生は7名であった。

20 表1に示すのは群ごとにみた各変数の平均値である。「ネットワーク構築」「コミュニケーション」については有意差がみられなかったが、その他の変数についてはいずれも有意

表1 測定変数の平均値

		IN経験あり	IN経験なし	新入社員	
情報探索 (仕事の進め方)	平均	2.51	2.31	2.73	新入社員>IN経験無し
	SD	0.79	0.89	0.60	
情報探索 (組織文化理解)	平均	2.84	2.10	2.68	新入社員, IN経験あり >IN経験無し
	SD	0.75	0.77	0.62	
ネットワーク構築	平均	3.02	3.07	2.86	
	SD	0.77	0.83	0.74	
フィードバック探索	平均	3.33	3.18	3.09	IN経験あり>新入社員
	SD	0.65	0.69	0.66	
仕事マネジメント	平均	2.91	2.79	2.60	IN経験あり>IN経験無し >新入社員
	SD	0.54	0.58	0.56	
コミュニケーション	平均	3.17	3.15	3.04	
	SD	0.52	0.56	0.45	

注:各尺度得点の最大値は4,最低値は1である。尺度得点は各項目の総数を項目数で割ったものを使用した。

差がみられた。情報探索行動の2側面（「仕事の進め方」「組織文化理解」）については、いずれも新入社員の方がIN経験の無い学生よりも有意に得点が高かった。一方で「フィードバック探索」「仕事マネジメント」については、IN経験がある学生の方が、新入社員よりも有意の得点が高かった。新入社員における測定変数間の相関（表2）を見ると、上記の変数

5 はいずれも職場コミットメントなどの結果変数と関わりのあるものである。この点を考慮すると、これらの得点差には、インターンシップ等で経験している内容の違いが大きく関係しているものと思われる。

表2 測定変数間の相関(新入社員のみ)

	情報探索 (仕事の進め方)	情報探索 (組織文化理解)	ネットワーク 構築	フィードバック 探索	仕事 マネジメント	コミュニ ケーション	職場での 学習	職場 コミットメント	離職意図
情報探索 (仕事の進め方)	1.00								
情報探索 (組織文化理解)	.728**	1.00							
ネットワーク 構築	.427**	.325**	1.00						
フィードバック 探索	.439**	.308**	.571**	1.00					
仕事 マネジメント	.516**	.392**	.524**	.460**	1.00				
コミュニ ケーション	.382**	.238*	.397**	.403**	.684**	1.00			
職場での 学習	.709**	.491**	.349**	.395**	.493**	.468**	1.00		
職場 コミットメント	.249*	.279*	.266*	.315**	.285*	0.10	.425**	1.00	
離職意図	-.250*	-.301**	-.345**	-.226*	-0.14	-0.04	-.371**	-.549**	1.00

注:**は $p < 0.01$, *は $p < 0.05$ を示す。

インターンシップ期間別の比較 上記の点を踏まえ、インターンシップ期間別の比較を行った。インターンシップ経験がある大学生 713 名のうち、「1日」は 128 名、「1週間未満」は 177 名、「1~2週間以内」は 184 名、「3週間~1か月以内」は 31 名、「2~3か月以内」は 52 名、「4か月~半年以内」は 44 名、そして「半年より長い期間」は 97 名であっ

10

表3 測定変数の平均値(インターンシップ期間別)

		短期1 (1日~ 1週間未満)	短期2 (1週間~ 1か月以内)	長期 (1か月以上)	新入社員	
情報探索 (仕事の進め方)	平均	2.31	2.45	2.89	2.73	新入社員, 長期 >短期1, 短期2
	SD	0.76	0.74	0.78	0.60	
情報探索 (組織文化理解)	平均	2.80	2.90	2.82	2.68	
	SD	0.73	0.72	0.82	0.62	
ネットワーク構築	平均	2.91	3.17	3.02	2.86	短期2 >短期1, 新入社員
	SD	0.75	0.71	0.84	0.74	
フィードバック探索	平均	3.24	3.36	3.43	3.09	長期>短期1, 新入社員 短期2>新入社員
	SD	0.66	0.60	0.70	0.66	
仕事マネジメント	平均	2.87	2.85	3.03	2.60	長期>短期1, 短期2> 新入社員
	SD	0.51	0.56	0.52	0.56	
コミュニケーション	平均	3.17	3.11	3.24	3.04	長期>新入社員, 短期2
	SD	0.52	0.52	0.53	0.45	

注:各尺度得点の最大値は4, 最低値は1である。尺度得点は各項目の総数を項目数で割ったものを使用した。

た。そこで、ここでは「1日～1週間未満」「1週間～1か月以内」「1か月以上」の3群に分け、これに新入社員を加えた4群を独立変数、各測定変数を従属変数とした分散分析を行った。分析の結果、「情報探索（組織文化理解）」についてのみ有意差がみられなかったが、他の変数ではいずれも群間の差がみられた。これらの傾向は、変数により異なっていた。「情報探索（仕事の進め方）」では新入社員、長期インターンシップ経験者の得点が、短期インターンシップ経験者の得点よりも有意に高かった。「ネットワーク構築」では、短期インターンシップ（1週間～1か月以内）経験者の得点が、短期インターンシップ経験者（1日～1週間未満）、新入社員よりも高かった。そして「フィードバック探索」「仕事マネジメント」「コミュニケーション」では、いずれも長期インターンシップ経験者の得点が他の群よりも高く、いずれの変数においても新入社員の得点が低い点が特徴的であった。新入社員は「情報探索（組織文化理解）」は他の群よりも良く行っているが、自身の職業基礎力については低く評価していることがよく分かる。一方で長期インターンシップ経験者は、「情報探索（組織文化理解）」「フィードバック探索」をよく行っており、自信の職業基礎力についても高く評価していることが示された。

15 **プロアクティブ行動が及ぼす影響** インターンシップ経験の期間により、プロアクティブ行動を始めとする各測定変数の得点に違いがあることが示されたが、ここではこれらがどのような影響を及ぼすのかについて検討を行う。本来であれば、インターンシップ経験におけるプロアクティブ行動が、入社後のプロアクティブ行動に対してどのような影響を及ぼすのかについて検討すべき所であるが、本年度は初年度であり、上述した検討は次年以降の課題となる。そこで本年度は、インターンシップ研究の多くが就職をゴールとして設定されていることから、本研究では職業不決断を結果変数として設定し、インターンシップ経験におけるプロアクティブ行動が職業基礎力、職業不決断に及ぼす影響についてモデル化し、インターンシップの期間別による影響の違いについて検討を行う。

25 共分散構造分析によって、プロアクティブ行動が職業基礎力を媒介し、職業不決断に影響するモデルを構成した。そしてこれをインターンシップ期間の3群による多群同時分析を行った。因子パターン不変性（Meredish, 1993）を確保したほか、有意でないパスを0に固定した。最終的に採択したモデルをそれぞれ以下に示す。

30 短期インターンシップ（1日～1週間未満）群（図2）の結果からみると、「フィードバック探索」が「コミュニケーション」に対して正の影響（0.36）を及ぼしていたほか、「ネットワーク構築」が「仕事マネジメント」に対して正の影響（0.53）を及ぼしていた。そして、

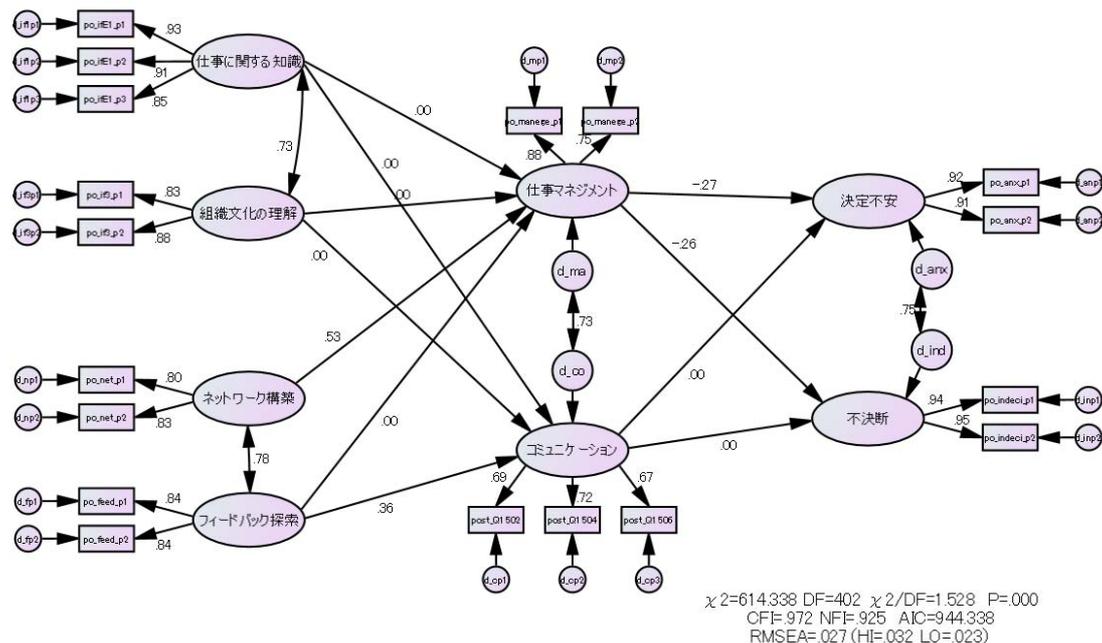


図2 構成したモデル（短期インターンシップ（1日～1週間未満）群）

「仕事マネジメント」は「決定不安」「不決断」のそれぞれに対して負の影響（-0.27, -0.26）を及ぼしていた。つまり、「ネットワーク構築行動」が「仕事マネジメント」を介して職業不決断に影響を及ぼしていた。短期インターンシップ（1日～1週間未満）群が経験しているインターンシップの内容は、「PBL型の課題提示」や「会社見学」「会社説明会」が中心である（図3）。会社見学等を通じた理解が、職業不決断を抑制している様子が伺える。

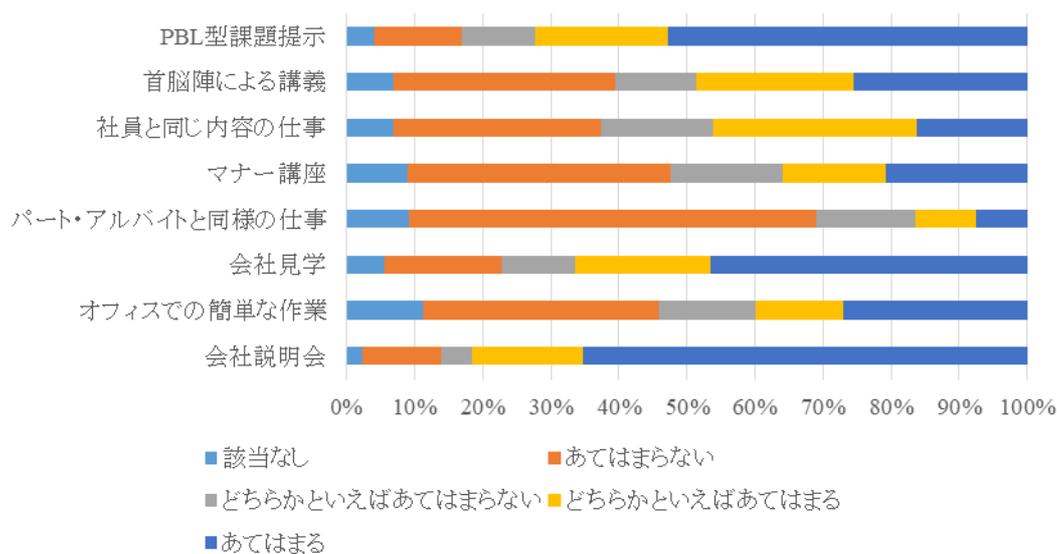


図3 経験したインターンシップ内容（短期インターンシップ（1日～1週間未満）群）

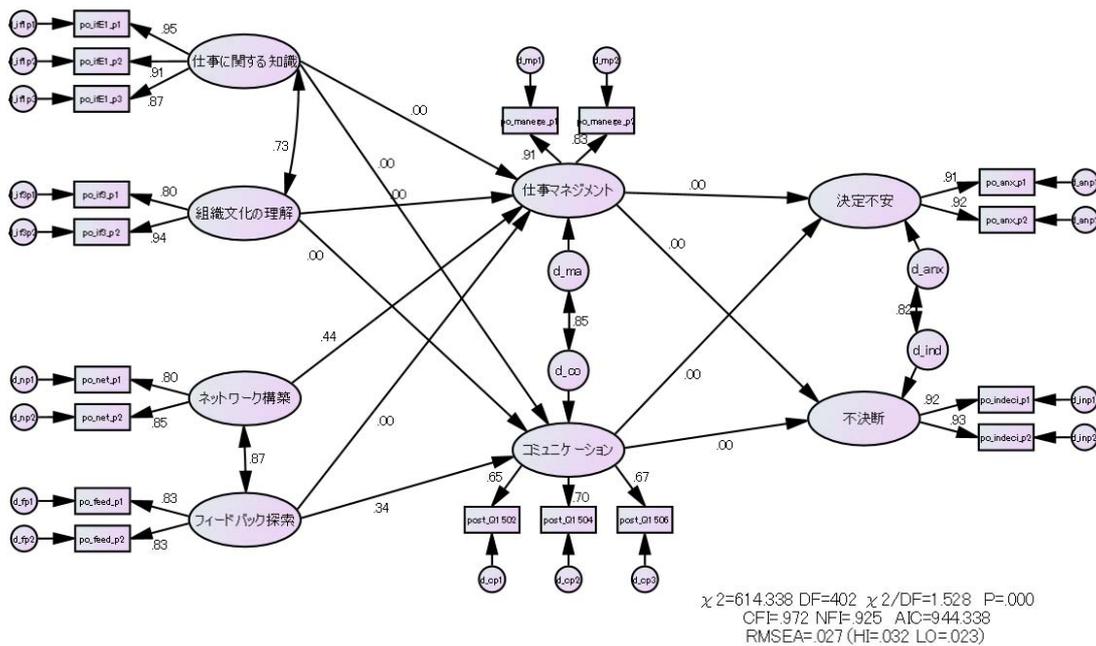


図4 構成したモデル（短期インターンシップ（1週間～1か月以内）群）

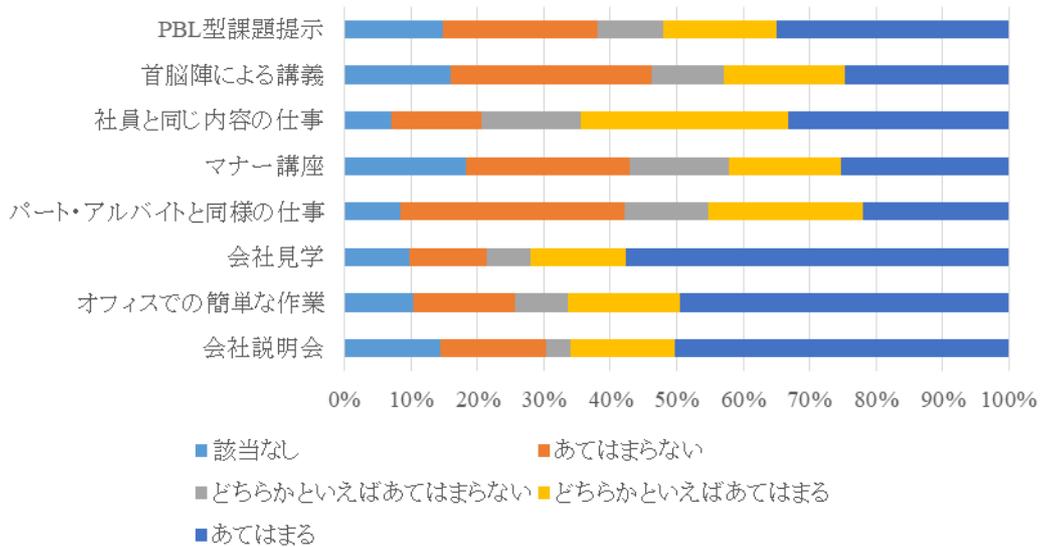


図5 経験したインターンシップ内容（短期インターンシップ（1週間～1か月以内）群）

5 次に短期インターンシップ（1週間～1か月以内）群の結果についてみると、傾向としては短期インターンシップ（1日～1週間未満）群に比較的類似していた。「フィードバック探索」から「コミュニケーション」への正の影響（0.34）がみられたほか、「ネットワーク構築」から「仕事マネジメント」への正の影響（0.44）がみられた。しかし、「仕事マネジメント」から職業不決断への影響はみられなかった。これについては、経験したインターン

シップ内容が大きく関係しているものと思われる。上述した短期インターンシップ（1日～1週間未満）群の経験内容は会社説明会的な内容が中心であり，特定の会社への就職を視野に入れたものであると考えることができる。一方で，本群については会社の雰囲気を知る目的で，会社理解に加えて簡単な仕事体験的な要素が含まれているのが特徴的である（図5）。

- 5 大学で実施されているインターンシップの大半もこの形式であり，就職前提のインターンシップとしては想定されていない。このことが職業不決断への影響がみられなかったことに関係しているものと思われる。

最後に長期インターンシップ群についてみると（図6），「フィードバック探索」は「コミュニケーション」に正の影響（0.39）を及ぼしていたほか，「ネットワーク構築」「フィードバック探索」は「仕事マネジメント」に対してもそれぞれ正の影響を及ぼしていた（0.23，0.39）。そして「仕事マネジメント」は「決定不安」「不決断」に対して，それぞれ負の影響を及ぼしていた（-0.26，-0.26）。これらの傾向は短期インターンシップ（1日～1週間未満）群と類似しているが，得点自体は長期インターンシップ群の方が高くなる傾向にあった。ここでの経験内容（図7）は社員と同じ内容の仕事が多く，新入社員と同様の形で仕事をしていることが多いことが伺える。長期インターンシップの場合，そこでの就職を前提としたものではないにしても，長期にわたり社員と同様に仕事を行っていくことから，これらの経験が職業基礎力，職業不決断に影響を及ぼしていることが分かる。影響の違いについては短期

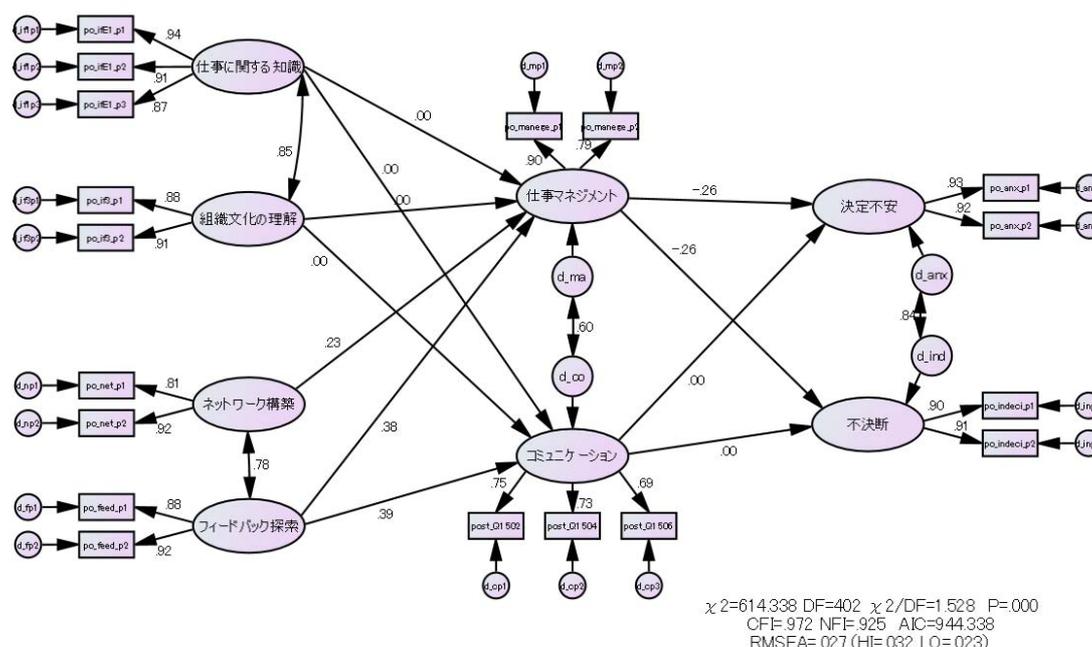


図6 構成したモデル（長期インターンシップ群）

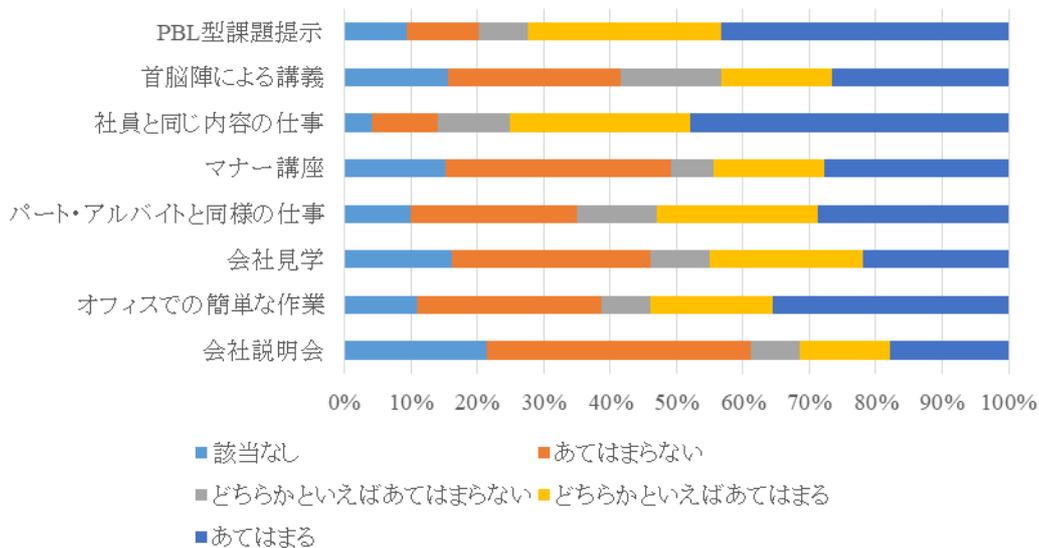


図7 経験したインターンシップ内容（長期インターンシップ群）

インターンシップ（1日～1週間未満）群とさほど変わらないが、変数の得点は長期インターンシップ群の方が高くなっていることから、得られる効果については長期インターンシップ群の方が高いことが想定される。

考察

インターンシップが持つ特徴 本報告ではインターンシップの期間に着目した検討を行い、新入社員との比較についても検討した。特徴的なのは情報探索行動についてであった。

- 10 情報探索行動、特に「仕事の進め方」については新入社員の得点が高く、職場コミットメント等とも関連のある変数であったが、インターンシップ経験においては、これらの経験は職業基礎力、職業不決断には特に影響を及ぼしていなかった。短期インターンシップ（1日～1週間未満）は内容的にも就職に関係しうるものであるが、期間が短く具体的情報が得にくいこと、そして短期インターンシップ（1日～1週間未満）や長期インターンシップでは一
- 15 定の形で業務と関わりは持つが、就職とは直結しない場合が多く、大学生にとっては職業基礎力や進路不決断に繋がりにくいものであると考えられる。

- しかし、これについては今後の更なる検討が必要であるが、情報探索行動自体にインターンシップ経験は多少なりとも影響しているようである。新入社員におけるインターンシップ経験の有無を独立変数とした t 検定を実施したところ、「情報探索行動（仕事の進め方）」
- 20 についてのみに有意差がみられ、インターンシップ経験者の得点が有意に高かった。現時点で

はまだ調査協力者数が少なく、この結果を一般化するには更なる調査の蓄積が必要であるが、この点はインターンシップが持つ特徴の一つと言って良いだろう。

もう一つの特徴は、ネットワーク構築やフィードバック探索といった、他者との関係性構築が必要となる変数が職業基礎力や進路不決断に対して影響を及ぼしていた点である。多くの学生は、大学で主催するインターンシップ成果報告会などでコミュニケーション力の大切さ等を口にするが、円滑な対人関係の構築の重要性がデータからも示された結果となった。円滑な対人関係の構築については、新入社員の初期適応において必要となる要素の一つとして挙げられている (Morrison, 1993)。そのため、現在実施されているインターンシップは、この点においては一定貢献しているものと思われる。ただし、これらの得点は新入社員ではいずれもインターンシップ経験学生よりも得点が低く、実際の実務においてはあまりこのような行動が取られていない状況にある。これらの関係性については今後の検討課題となる。

次年度の課題 次年度における最大の課題は、データ数の更なる確保による結果の一般化である。特に企業との比較については、データ数が少なく課題が残る。次年度については縦断調査も実施されるため、それらの結果から本年度の結果を補足していくことが可能となる。これらをクリアするものとして、更なるデータ確保と結果の一般化に努めたい。

引用文献

- Ashforth, B. E., & Black, L. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, **81**, 199-214.
- Feldman, D. C. & Weitz, B. A. (1990). Summer interns: Factors contributing to positive developmental experiences. *Journal of Vocational Behavior*, **37**, 267-284.
- Grant, A. D. & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, **28**, 3-34.
- 平尾元彦 (2011). インターンシップの就職活動への影響：山口大学 2010 年度 4 年生へのアンケート調査と内定状況調査に基づく考察 山口大学大学教育機構「大学教育」, **8**, 29-36.
- 亀野 淳 (2011). インターンシップ参加学生の事後満足度と企業の学生評価との関連性に関する研究：北海道大学の事例をもとに インターンシップ研究年報, **14**, 1-8.
- 経済産業省 (2014). 産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査報告書

- 古閑博美（編著）（2011）. インターンシップーキャリア教育としての就業体験 学文社
- Meredith, W. (1993). Measurement invariance, factor analysis and factorial invariance. *Psychometrika*, **58**, 525–543.
- 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
- 5 Morrison, E. W. (1993). Newcomer Information Seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, **36**, 557-589.
- 尾形真実哉（2016）. 若年就業者の組織適応を促進するプロアクティブ行動と先行要因に関する実証研究 経営行動科学, **29(2・3)**, 77-102.
- 尾形真実哉（2017）. 組織社会化研究の展望と日本型組織社会化 中原 淳（編） 人材
- 10 開発研究大全 東京大学出版会 pp. 209-242.
- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., and Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job. *Journal of Vocational Behavior*, **109**, 14-26.
- 清水和秋・花井洋子（2007）. キャリア意思決定尺度の開発—その1：大学生を対象とした
- 15 探索的因子分析からの尺度構成— 関西大学『社会学部紀要』, **38(3)**, 97-118.
- Rose, P. S. (2018). The intern to employee career transition: An outsiders perception of insider status. *Journal of Career Development*, **45(6)**, 566-579.
- 高橋弘司（2002）. 組織社会化 宗方比佐子・渡辺直登（編） キャリア発達の心理学：仕事・組織・生涯発達 川島書店 pp. 31-54.
- 20 高良美樹・金城 亮（2001）. インターンシップの経験が大学生の就業意識に及ぼす効果—職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感を中心として— 琉球大学法文学部「人間科学」, **8**, 39-57.
- 山本理恵・三保紀裕・寺田盛紀（2017）. 大学生の就労経験と職業観, 職業基礎力の関連—日本, アメリカ, 韓国, ドイツの国際比較— 京都学園大学経済経営学部論集, **4**, 45-
- 25 65.
- 渡辺三枝子・久保田慶一（編）（2011）. はじめてのインターンシップ：仕事について考えはじめたあなたへ アルテスパブリッシング