

〔論 文〕

海外インターンシップへの参加と 「グローバル人材の育成」の関連性に関する調査

三 木 隆 弘

I はじめに — この調査研究の目的

日本が少子高齢化・人口減少を続け、多くの日本企業にとって成長性・収益性を確保するためにはグローバル展開が必要となる中、グローバル人材へのニーズが高まっているが、多くの企業が「グローバル人材不足」に直面している。これを解決する1つの方法として「海外インターンシップ」の経験が就職活動の場面で高く評価され、将来のグローバル人材候補として採用されるケースがここ数年で散見されるようになった。しかし現状では海外インターンシップ経験者の「その後」のキャリアパスに関する調査分析や、海外インターンシップ経験とグローバル人材育成を関連させた考察は事例研究に限られている。

本研究課題では、単なる事例紹介にとどまることなく、海外インターンシップ経験者の意見をアンケート及びインタビューを通じ集約することにより、その後のキャリアパスに与える影響について体系的・定量的な検証・分析を試みる。本研究の究極の目的は、日本企業の「グローバル人材不足」解消に資することである。

II 「海外インターンシップ経験者アンケート」(2018年度・2019年度)、「海外インターンシップ経験者インタビュー」について

1. 「海外インターンシップ経験者アンケート」(2018年度)の概要

アンケート名: 「海外インターンシップ経験者アンケート」(2018年度)

対 象 者: 阪南大学主催のベトナムインターンシップ(2015～17年度)参加者への直接依頼(阪南大学からの参加者10名、阪南大学以外の2大学からの参加者9名)

回 答 方 法: Web形式アンケート, 無記名

回 答 日: 2019年2月6日～3月15日

回 答 者 数: 19名

2. 「海外インターンシップ経験者アンケート」(2019年度)の概要

アンケート名: 「海外インターンシップ経験者アンケート」(2019年度)

対 象 者: 海外インターンシップ斡旋会社経由での依頼

回 答 方 法: Web形式アンケート, 無記名

回 答 日: 2019年9月3日～10月11日

回 答 者 数: 24名

ご協力いただいたインターンシップ斡旋会社（アルファベット順）：

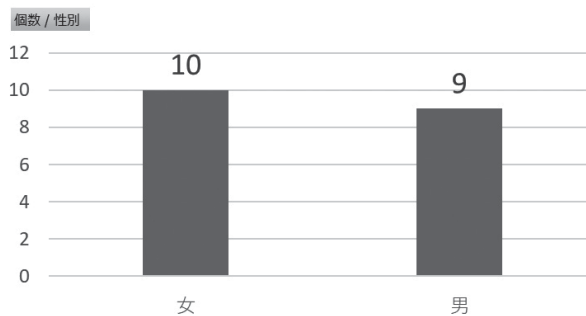
GLナビゲーション株式会社（グローバルウィング）

タイガーマーブ株式会社

3. 2018年度アンケートと2019年度アンケートの違い

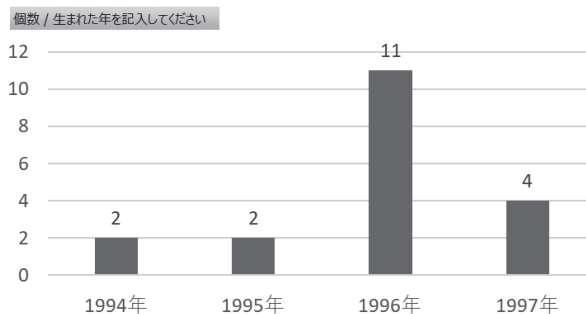
2018年度アンケートは、本学が主催するベトナムインターンシップ参加者（以下「大学募集参加者」と略）を対象にしたものであり、渡航先国は全てベトナムである。また期間は夏季・春期休暇を活用しての参加が基本のため、ほとんどの参加者が4週間である。2019年度アンケートは、インターンシップ斡旋会社経由で申し込んだ参加者（以下「斡旋会社経由参加者」と略）を対象にしたものであり、渡航先国は多岐にわたっている。また期間は長期（このアンケートにおいては120日以上となっているが、概ね半年か1年が多い）が半分以上を占めている。

3-1. 「海外インターンシップ経験者アンケート」（2018年度）回答者数とその男女別・年齢構成・参加日数



性別 ▾

図1 アンケート男女別回答者数（単位：人）



生まれた年を記入してください ▾

図2 アンケート年齢構成別回答者数（単位：人）

Oct. 2020 海外インターンシップへの参加と「グローバル人材の育成」の関連性に関する調査

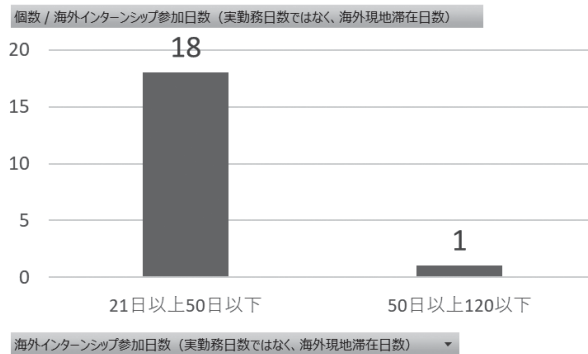


図3 海外インターンシップ参加日数 (単位: 日)

3 - 2. 「海外インターンシップ経験者アンケート」(2019年度) 回答者数とその男女別・年齢構成・参加日数

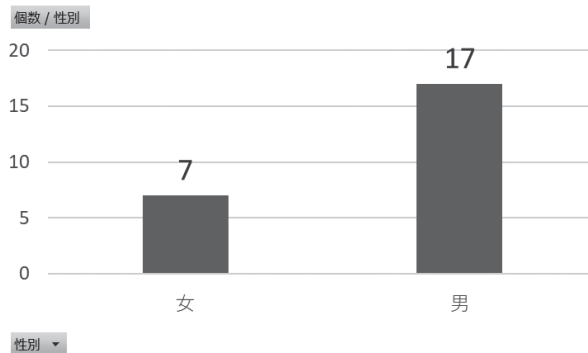


図4 男女別回答者数 (単位: 人)

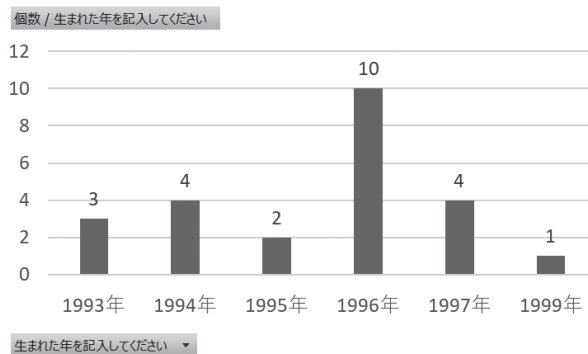


図5 年齢構成別回答者数 (単位: 人)

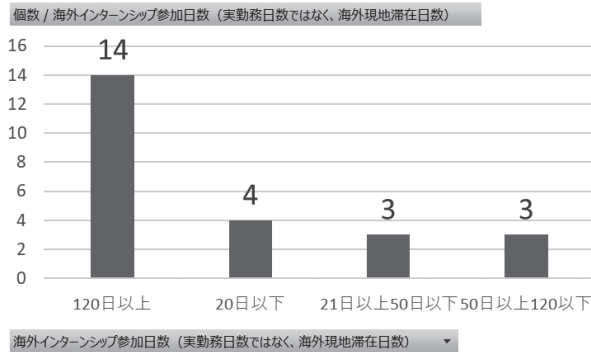


図6 海外インターンシップ参加日数 (単位: 日)

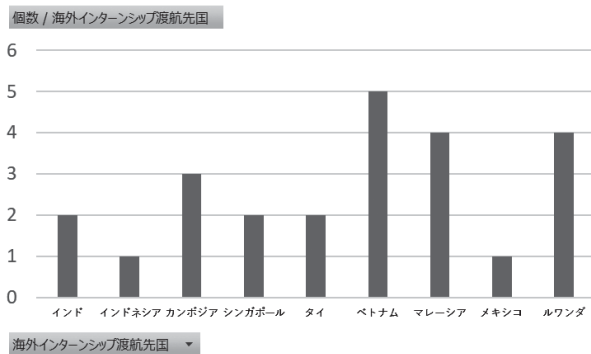


図7 海外インターンシップ渡航先国 (単位: 人)

Oct. 2020 海外インターンシップへの参加と「グローバル人材の育成」の関連性に関する調査

4. 「海外インターンシップ経験者インタビュー」の概要

調査名：「海外インターンシップ経験者インタビュー」

調査目的：海外就職経験がその後のキャリアにどのような影響を与えているか、を調査する

対象者：「海外インターンシップ経験者アンケート」(2018年度)の対象者、及び「海外インターンシップ経験者アンケート」(2019年度)の協力者の中で、インタビューに応じていただける方、他

調査方法：直接インタビュー（一部、阪南大学三木ゼミ3年生によるインタビューを含む）

調査日：表1参照

表1 海外インターンシップ経験者インタビューに協力いただいた方々のプロフィール

No.	実施日	場所	年齢	性別	備考
1	2019/7/26	福岡	20歳台	—	2019年夏に出発する11名
2	2019/8/6	ベトナム	20歳台	男性	2度目の海外インターン中
3	2019/11/5	ベトナム	20歳台	女性	商社勤務(ベトナム)
4	2019/11/5	ベトナム	20歳台	女性	メーカー勤務(ベトナム)
5	2019/11/29	大阪	20歳台	男性	金融機関勤務(日本)
6	2019/11/29	大阪	20歳台	男性	人材会社勤務(日本)
7	2019/11/29	大阪	20歳台	女性	金融機関勤務(日本)
8	2020/1/23	神戸	20歳台	女性	グローバル人材を目指す学生
9	2020/1/23	神戸	20歳台	女性	グローバル人材を目指す学生
10	2020/1/30	福岡	20歳台	—	2020年春に出発する9名
11	2020/2/20	シンガポール	20歳台	男性	海外インターンシップ経験後新卒で海外就職
12	2020/3/2	札幌	40歳台	男性・女性	外国人インターン生を受け入れる開発責任者・人事責任者

Ⅲ 「海外インターンシップ経験者アンケート」(2018年度・2019年度)の主なアンケート項目集計結果とその考察

大学募集参加者を対象とする2018年度アンケートと幹旋会社経由参加者を対象とする2019年度アンケートの結果を比較した上で、海外インターンシップ経験者インタビューの結果も踏まえ、考察する。

問1. 海外インターンシップに参加した動機・目的は(複数選択可)

表2 海外インターンシップに参加した動機・目的

(回答者数(人), 回答比率(%))	大学募集(N=19)		幹旋会社(N=24)	
	人数	比率	人数	比率
海外で働くとはどういうことなのかを学生のうちに(若いうちに/就職前に)体験しておきたかった	17	89%	18	75%
将来海外で働いてみたいと思っていた/グローバル人材になりたかった	6	32%	15	63%
就活に有利になると思った, 就活のネタになると思った	11	58%	11	46%
学生のうちに(若いうちに)何か今しかできない特別なことをしたいと思った	13	68%	13	54%
「海外インターンシップって、面白そうだな」と思った	9	47%	7	29%

(回答者数(人), 回答比率(%))	大学募集 (N=19)		幹旋会社 (N=24)	
語学力を伸ばしたかった, あるいは自分の語学力を試したかった	0	0%	11	46%
将来の夢や目標を持つためのきっかけにしたかった	7	37%	10	42%
今の自分に何が足りないか知りたかった	7	37%	7	29%
日本で働くことと海外で働くことの違いを知りたかった	6	32%	6	25%
日本ではできない経験をしたかった	12	63%	9	38%
自己成長したかった	9	47%	18	75%
「海外で働く」ということが楽しそうだった	6	32%	5	21%
その国/地域が好きだった, 行ってみたかった	5	26%	6	25%
海外は長期間のインターンシップが可能だった(国内インターンシップは期間が短い)	3	16%	4	17%
周囲の友達が就活に向けていろいろ経験を積んでいる中で, 自分も何かしたかった	4	21%	1	4%
海外という環境で自分の実力がどの程度通用するかを知りたかった	6	32%	9	38%
とりあえず海外に行きたかった, 海外生活をしてみたかった	5	26%	6	25%
海外だから, というのではなく「ビジネスの現場」で働いてみたかった	5	26%	6	25%
その他:	0	0%	1	4%

両者を比較し、幹旋会社経由参加者の方が著しく高い回答率を示した項目が「語学力を伸ばしたかった, あるいは自分の語学力を試したかった」「将来海外で働いてみたいと思っていた/グローバル人材になりたかった」の2つである。幹旋会社経由参加者の方が、語学力に自信がある、あるいはグローバル志向であろうと容易に想像できるため、極めて自然な結果である。一方で大学募集参加者の方が著しく高い回答率を示した項目が「日本ではできない経験をしたかった」である。これ以外にも「学生のうちに(若いうちに)何か今しかできない特別なことをしたいと思った」「海外インターンシップって、面白そうだなと思った」「海外で働くということが楽しそうだった」「周囲の友達が就活に向けていろいろ経験を積んでいる中で, 自分も何かしたかった」など、あまり明確な目的が感じられない回答において、大学募集参加者の回答率が高く、全体的に目的意識の差が明確に見える結果となっている。

また、「将来海外で働いてみたいと思っていた/グローバル人材になりたかった」と回答した、大学募集参加者6名のうち5名が阪南大生であった。これは阪南大生全回答10名の半数を占める。一方、阪南大学以外の2大学(どちらも地域において偏差値トップと言われている大学の文系学生)から参加した学生(以下「他大生」と略)については全回答9名中1名という結果となった。

Oct. 2020 海外インターンシップへの参加と「グローバル人材の育成」の関連性に関する調査

問 2. 海外インターンシップに参加する前と後では「海外で働くこと」に対する認識がどのように変わりましたか？

表 3 参加前と後での「海外で働くこと」に対する認識変化（大学募集，n=17）

参加前	参加後		働いてみたい		ありかな		どちらでも		拒否はしない		働きたくない		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
海外で働いてみたい	2	12%	2	12%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	24%
海外もありかな？	1	6%	0	0%	2	12%	0	0%	0	0%	0	0%	3	18%
どちらでも良い	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
海外に行けと言われれば拒否はしない	0	0%	2	12%	1	6%	1	6%	0	0%	0	0%	4	24%
海外で働きたくない	1	6%	1	6%	0	0%	2	12%	2	12%	2	12%	6	35%
合計	4	24%	5	29%	3	18%	3	18%	2	12%	2	12%	17	100%

注：回答無効が2件ある

表 4 参加前と後での「海外で働くこと」に対する認識変化（幹旋会社経由，N=24）

参加前	参加後		働いてみたい		ありかな		どちらでも		拒否はしない		働きたくない		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
海外で働いてみたい	12	50%	1	4%	1	4%	2	8%	0	0%	0	0%	16	67%
海外もありかな？	2	8%	3	13%	2	8%	1	4%	0	0%	0	0%	8	33%
どちらでも良い	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
海外に行けと言われれば拒否はしない	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
海外で働きたくない	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
合計	14	58%	4	17%	3	13%	3	13%	0	0%	0	0%	24	100%

上（参加前）・左（参加後）にある回答が「海外で働くことに前向き」である。また、網掛け部分の回答は海外インターンシップ参加前後で海外志向に変化がなく、網掛け部分より左下の回答は参加後海外志向が強くなり、右上の回答は参加後海外志向が弱まっていることを示している。両者を比較すると、大学募集参加者は、全体的に海外で働くことをあまり考えていないが、参加後海外志向が強まった学生が8名、弱まった学生が4名で、参加後は海外で働くことを前向きに考える学生の方が多い。特に「海外で働きたくない」という回答は、参加前の6名から2名に激減している。一方で幹旋会社経由参加者は、全体的に海外で働くことに前向きであるが、参加後海外志向が強まった学生が2名、弱まった学生が7名で、海外志向が弱まった学生の方が多い。

大学募集参加者の回答を、阪南大生と他大学生で比較すると興味深い結果となった。参加後海外志向が「強まった・変化なし・弱まった」学生数を比較すると、阪南大生は「5・3・1」で明らかに海外志向が強まったのに対し、他大学生は「3・2・3」で海外志向が強まった学生と弱まった学生が同数という結果になった。

このような差が発生している理由について、この問2（参加前と後での「海外で働くこと」に対する認識変化）の結果に、問1（「海外インターンシップに参加した動機・目的」）の結果、更に「海外インターンシップ経験者インタビュー」で得られたヒアリング結果を重ね合わせて考察した。その結果、大学募集

参加者の中でも、英語力が他大学生に比べ低い阪南大生は、前項のように海外で働くことに興味はあるが自信がなく、海外インターンシップに参加することで「必ずしも英語が堪能でなくても海外で働くことができる」という自信を持つことができ、海外で働くという「選択肢」を得た、と考える。他大学生については、地域のトップ偏差値校であるがゆえに、普通に就職活動していればそれなりに就職できてしまう現実があるため、特に海外就職を意識することがない(会社に行けと言われては行く、という程度)ように見受けられる。一方で幹旋会社経由参加者の場合、そもそも海外志向が強いが、海外で働いたことがあるわけではなく「憧れ」に近い状況だったのが、海外インターンシップに参加し、実際に海外で働く日本人と交流することによって「憧れ」だけでは済まない現実を目の当たりにすることで「とにかく海外で働きたい」から少しトーンダウンするのではないかと考える。

問 3. 海外インターンシップに参加して良かったことは(複数選択可)

表 5 海外インターンシップに参加して良かったことは

(回答者数(人), 回答比率(%))	大学募集 (N=19)		幹旋会社 (N=24)	
単純に「楽しかった」	13	68%	13	54%
インターン終了後も長く付き合える「仲間」と出会えた	14	74%	15	63%
就活のネタとして使えた	16	84%	13	54%
「海外で働くこととはどういうことなのか」が理解できた	11	58%	13	54%
「海外で働く日本人」について理解できた	13	68%	13	54%
その国が置かれている状況や文化について知ることができた	12	63%	18	75%
自分に足りないものや克服すべき点、長所や短所を見つめ直すことができた	14	74%	16	67%
自分が海外で働くことに向いているかどうかがわかった	4	21%	9	38%
日本・海外で働くことのそれぞれ良い点悪い点を知ることができた	10	53%	9	38%
「働くこと」に対する価値観が変わった	10	53%	11	46%
日本(で働くこと)を客観的に見つめることができた	10	53%	8	33%
日本ではなかなかお話できないようなポジションの人に話を聞くことができた	10	53%	12	50%
社会人経験や、働くことの現場感をつかむことができた	9	47%	10	42%
積極性や行動力、自ら考えて行動する能力などが身に着いた	9	47%	13	54%
海外での生活や働くことに慣れた	11	58%	7	29%
「海外で働く楽しさ」を知ることができた	7	37%	7	29%
(何かよくわからないけど)自信がついた	7	37%	12	50%
厳しい環境に置かれることによって、根拠のない「自信」を崩してもらえた	5	26%	7	29%
厳しい環境に置かれることによって、今の自分の実力でどの程度通用するのか理解できた。	8	42%	8	33%
自分を追い込むことができた	8	42%	7	29%
「海外で働く自分」を想像できるようになった	5	26%	10	42%

Oct. 2020 海外インターンシップへの参加と「グローバル人材の育成」の関連性に関する調査

(回答者数(人), 回答比率(%))	大学募集 (N=19)		幹旋会社 (N=24)	
苦手を克服したり, 困難を乗り越えたり, 挫折から立ち直ることができるようになった	6	32%	9	38%
社会人になる前に挫折経験ができて良かった	4	21%	8	33%
(海外とは関係なく) 就職・就活のことを真剣に考えるきっかけになった	8	42%	10	42%
起業について理解を深めることができた	0	0%	8	33%
その他	0	0%	0	0%

大学募集参加者の方が著しく高い回答比率を示した項目が「就活のネタとして使えた」「海外での生活や働くことに慣れた」である。前者については、大学募集参加者に「そもそも就活のネタ作りを目的として参加した学生」が特段に多いというわけではなく(問1参照)、大学募集参加者が全員日本企業に就職したのに対し、幹旋会社経由参加者は外資系企業に就職あるいは起業・独立したケースがあるためだと考えられる。「起業について理解を深めることができた」という回答が、幹旋会社経由参加者の1/3を占める(大学募集参加者はゼロ)ことから裏付けられる。

問4. 海外インターンシップの経験を, その後の就活でどのように活用したか(複数選択可)

表6 海外インターンシップの経験を, その後の就活でどのように活用したか

(回答者数(人), 回答比率(%))	大学募集 (N=19)		幹旋会社 (N=24)	
エントリーシート等の「書面(Web含む)」で積極的にアピールした(学生時代に頑張ったこと, 等)	16	84%	16	67%
面接で積極的にアピールした(学生時代に頑張ったこと, 等)	8	42%	14	58%
面接で「(海外インターンシップの経験について)聞かれれば答えた」程度	9	47%	6	25%
あまり海外インターンシップの話は就活で使わなかった(多少使った程度)	0	0%	0	0%
就活では全く海外インターンシップの経験について書かなかった・話さなかった	0	0%	2	8%
進学・起業・家業を継ぐ, などの理由で就活していない	0	0%	3	13%

大学募集参加者の方が就職活動で積極的に活用したのではないかと予想していたが、幹旋会社経由参加者も「就職活動の段階」では積極的に活用していた。しかし後の問6を見ると「就職活動の結果」としては大学募集参加者の方が面接のネタとして役立った、と回答している比率が高い。また、就活で触れなかった、あるいは就職しなかったという回答が幹旋会社経由参加者の1/5を占めている。

問 5. 海外インターンシップに参加したことが、あなたの就活にどのように影響しましたか (複数選択可)

表 7 海外インターンシップに参加したことが就活にどのように影響したか

(回答者数(人), 回答比率(%))	大学募集 (N=19)		幹旋会社 (N=24)	
就活についての視野が広がったので、行く前には考えていなかったような業種や職種に目を向けるようになった	12	63%	14	58%
社会人経験を積んだことによって、就活に落ち着いて取り組むことができた(焦らなくなった)	6	32%	9	38%
社会人経験を積んだことによって、就活における目標(なりたい自分)が変わった(決まった)	2	11%	7	29%
将来海外で働くというキャリアプランを考えられるようになった	6	32%	11	46%
海外インターンシップの経験から働く業種や職種を決めた	1	5%	6	25%
進学・起業・家業を継ぐ、などの理由で就活していない	0	0%	3	13%
その他	1	5%	3	13%

「社会人経験を積んだことによって、就活における目標(なりたい自分)が変わった(決まった)」、「将来海外で働くというキャリアプランを考えられるようになった」「海外インターンシップの経験から働く業種や職種を決めた」などの項目で幹旋会社経由参加者の方が大きい回答比率を示している。これは参加目的・動機が明確である(問1参照)ことによるものだと考えられる。

問 6. 海外インターンシップに参加したことが、就活の結果にどのように役立ちましたか (複数選択可)

表 8 海外インターンシップに参加したことが就活の結果にどのように役立ったか

(回答者数(人), 回答比率(%))	大学募集 (N=19)		幹旋会社 (N=24)	
就業体験中に苦労した経験が、就職先に高く評価された	8	42%	9	38%
海外インターンシップの経験について、面接官に興味を持ってもらえた(食いつきが良かった)会社が多かった	15	79%	14	58%
エントリーシートや履歴書等を書くネタとして大いに活用できた	12	63%	12	50%
面接で話すネタとして大いに活用できた	13	68%	11	46%
海外インターンシップに行ったおかげで、希望していた(希望した以上の)企業に入社できたと思う	1	5%	6	25%
海外インターンシップに行ったことで、就職に対する価値観が変わり、それまで考えていなかった業種や職種に就職した	3	16%	4	17%
特に役立っていない(海外インターンシップに行かなくても同じ結果だった)と思う	0	0%	1	4%
進学・起業・家業を継ぐ、などの理由で就活していない	0	0%	3	13%

両者を比較すると、大学募集参加者は結果として希望の就職先へ「アピール(ネタ)」になったと感じている比率が高く、幹旋会社経由参加者は海外インターンシップへの参加を通じて高みを目指せた・希望した(以上の)企業に就職できたと感じている比率が高い。

Oct. 2020 海外インターンシップへの参加と「グローバル人材の育成」の関連性に関する調査

問 7. 今の勤務先（内定先）に採用される際に、あなたはどのような人材として期待されましたか？ 最も近いものを選んでください

表 9 今の勤務先（内定先）に採用される際に、どのような人材として期待されたか？

(回答者数(人), 回答比率(%))	大学募集		幹旋会社	
	人数	比率	人数	比率
すぐに、あるいは近未来に海外で働くことを前提に採用された	1	5%	1	5%
海外で働くことのできる(グローバルに活躍できる)人材として期待され採用された	5	26%	11	55%
日本において、常に海外と接点(出張、メールや電話のやり取り、等)がある業務を担当する人材として採用された	0	0%	2	10%
英語(もしくは他の外国語)ができる人材として採用された	0	0%	3	15%
海外関連業務や外国語についてはあまり期待されずに採用された	4	21%	1	5%
海外や外国語とはあまり関係ない企業や職場に採用された	9	47%	2	10%
(回答数)	19	100%	20	100%

幹旋会社経由参加者の6割が海外勤務を前提としたグローバル人材として採用されているのに対し、大学募集参加者は1/3程度にとどまっている。しかし表3にみられるように、大学募集参加者はそもそも海外志向が高くないので、その中で1/3がグローバル人材になっているというのは、参加のハードルが低い大学募集の海外インターンシップを通じてグローバル人材の育成が進んでいると考えられる。

問 8. あなたは、今の勤務先（内定先）から「グローバル人材」として期待されていると思いますか。最も近いものを選んでください

表 10 今の勤務先（内定先）から「グローバル人材」として期待されているか

(回答者数(人), 回答比率(%))	大学募集		幹旋会社	
	人数	比率	人数	比率
既にグローバル人材として社内で重宝されている	1	5%	2	10%
グローバル人材として大いに期待されていると思う	0	0%	10	50%
グローバル人材として少し期待されていると思う	5	26%	5	25%
グローバル人材とはあまり思われていないと思う	9	47%	2	10%
グローバル人材とは全く思われていないと思う	4	21%	1	5%
(回答数)	19	100%	20	100%

上の問7の結果同様、幹旋会社経由参加者の方が明らかにグローバル人材として期待されていることがわかる。

問 9. あなたは、今の勤務先（内定先）から、海外勤務の可能性を伝えられましたか。最も近いものを選んでください

表 11 今の勤務先（内定先）から、海外勤務の可能性を伝えられたか

(回答者数(人), 回答比率(%))	大学募集		幹旋会社	
既に海外勤務している（日本からの出向・駐在）	0	0%	1	5%
既に海外就職している（現地採用）、あるいは海外で起業している	0	0%	2	10%
すぐに（あるいは近未来に）海外勤務を約束された	1	5%	8	38%
将来海外勤務があり得ることを伝えられた	3	16%	2	10%
海外で活躍してほしいので、今から英語などを勉強しておくように言われた	1	5%	3	14%
海外にも職場があることを伝えられた	8	42%	4	19%
特に海外勤務関連の話は聞いていない	6	32%	1	5%
(回答数)	19	100%	21	100%

この問いについても、上の問 7・8 の結果同様、幹旋会社経由参加の方が明らかにグローバル人材として期待されていることがわかる。

IV. まとめ

ここまでの調査内容をまとめると以下のようになる。

- 幹旋会社主催の長期海外インターンシップに参加した学生は、もともと海外志向が強い学生が多く、参加後も海外志向が強く、実際に海外関連の仕事に就いている割合も高い。海外で働く「現実の姿」を見て少し海外志向が弱まる人もいるが、海外で働くということをつまの「憧れ」から一歩前進させることができるという意味ではグローバル人材の「選別」には役立っていると考えられる。
- 大学主催の短期海外インターンシップに参加した学生は、もともと海外志向が強い人が多く、就職活動の「ネタ」にするために参加する学生も一定数いる。幹旋会社主催の長期海外インターンシップに参加する人よりは海外志向は弱いものの、参加後は海外志向が強い学生の比率が増えるので、グローバル人材の「育成」には役立っていると考えられる。
- 海外インターンシップへの参加が、必ずしも一方通行的にグローバル人材「育成」につながっているわけではないが、少なくとも海外インターンシップに参加した学生を採用すれば、そうでない学生と比較してグローバル人材として活躍できる可能性が高いことについては、導き出せたと思われる。

今回の調査により、今まで研究対象となっていなかった“海外インターンシップへの参加と「グローバル人材の育成」の関連性”に関する研究基盤が確立できたと考えている。本研究においては、本来後期授業が終了し最後の詰め調査活動を行うつもりであった2020年2月・3月が、コロナ禍のため早くから計画していた活動しか実施できず、若干尻切れトンボ感があるのは否めないが、今後も何らかの形で継続し、日本企業へのグローバル人材不足解消に貢献していきたいと考える。

最後に、本事業に多大なるご協力をいただいた海外インターンシップ幹旋会社の皆様、海外インター

Oct. 2020 海外インターンシップへの参加と「グローバル人材の育成」の関連性に関する調査

ンシップ経験者アンケート・インタビューにご協力いただいた皆様に、心より御礼を申し上げます。

【付 記】

本稿は、2019年度阪南大学産業経済研究所助成研究(C)「海外インターンシップへの参加と「グローバル人材の育成」の関連性に関する調査」の研究成果の一部である。

(2020年7月3日掲載決定)