



日本人学生の留学経験は就労後の所得を高めるか : 大学教育における留学の意義再考

小林, 元気

(Citation)

大学教育学会誌, 41(1):97-106

(Issue Date)

2019-07

(Resource Type)

journal article

(Version)

Version of Record

(Rights)

© 大学教育学会

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/90006221>



日本人学生の留学経験は就労後の所得を高めるか —— 大学教育における留学の意義再考 ——

小林 元 気
(神戸大学大学院)

The Effect of Studying Abroad in Undergraduate and Postgraduate Years on Wages

Genki Kobayashi
(Graduate School, Kobe University)

The purpose of this paper is to investigate the effect of studying abroad in the undergraduate and postgraduate years on wages in Japan. There has been some prior research examining the effect of studying abroad on income from the perspective of the Transnational Human Capital. However, the study analyzing Japan's case had two problems in terms of methodology: (1) the sample was not collected randomly to ensure that the effect we saw in one location would occur in general, and (2) it did not control for confounding factors that would affect wages with respect to causal inference. Therefore, this study used large-scale national statistical survey data on Japanese workers and estimated the effect of studying abroad on wages, controlling confounding factors, such as the effect of workers' academic background and occupational aspects.

Results showed that the workers' experience of studying abroad for 25 months or more in their undergraduate or postgraduate years increased their income due to the use of English at work. These analyses also confirmed that there is no economic effect on most domestic university students' experience of studying abroad. Finally, the tocsin to overemphasize the economic benefit of studying abroad was indicated.

〔キーワード：日本人学生の留学，トランスナショナルな人的資本，留学のインパクト，留学の意義〕

1. 研究の背景と目的

近年の日本における高等教育政策の特徴の1つとして、日本学生支援機構の「海外留学支援制度」や「官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学JAPAN日本代表プログラム～」にその典型がみられるように、日本人学生の海外留学の促進が挙げられる。その背景には、日本経済を活性化させるためには、国内企業がグローバル化した市場に対応しなければならないという危機意識がある。「企業による内外一体のグローバルな経済活動を下支えするため」には「分厚いグローバル人材層の育

成」が必要であり、そのような人材を育成するための手段として日本人学生の海外留学は促進されてきている（内閣府，2013：94）。

これらの国家政策の前提にあるのは、個人の留学経験が経済活動における生産性を向上させるという見通しであるが、これは「教育は個人に職業的知識・技術をあたえ、個人の生産力を高める。この結果として個人には所得の増加が、社会全体には経済成長がもたらされる」（小林，1981：51）と説明する人的資本論と通底する。実際に、海外のいくつかの研究では、留学によって獲得される成果を「トランスナショナルな人的資本（Transnational Human Capital，以下THC）」として位置づけている（Zweig et al., 2004; Gerhards & Hans, 2013; Medrano, 2016）。THCは「(1)異文化への精通、

(2)国や文化を越えて行動できるスキル, (3)国や文化を越えた社会的ネットワーク (Medrano, 2016: 449)」として定義され, 個人の能力・スキル面のみならず, 外国における人的コネクションまで含む概念である¹⁾。

そして, 人的資本論の研究関心が人的資本の蓄積と職業達成の因果関係に向けられたように, THCに関する研究もまた, 留学経験がもたらす経済的なリターンについて着目する。ここで経済的なリターンとして想定されるのは, エンプロイアビリティ(雇用可能性)や所得の増加である (Di Pietro, 2013; 宮崎, 2012)。現代社会において, 国境を越えてグローバルに移動できる能力は「社会的な昇進, 優越, 成功の兆し」(バウマン, 2010: 169-170)として位置づけられ, 優位な職業達成を可能にすると考えられているのである。

では果たして, 日本人学生の留学経験はTHCとしての経済的なリターンをもたらすのだろうか。もしそうであれば, 高等教育におけるオプションの1つに過ぎなかった留学という選択肢は, 学生にとって経済合理性の観点からより魅力的なものになるだろう。現に, 2000年代以降に留学を必修とする大学や学部の新設が相次いでいることは, 大学のカリキュラムや学生募集のマーケティング戦略においてTHCが重要な地位を占めるようになったことを示している。

しかしながら, THCの経済的なリターンの普遍性については, 量的アプローチによる先行研究が特定の国に限られていることや, THCの効果が各国の経済構造やすでにTHCを蓄積した労働者の割合によって左右される点から, 懐疑的な見方をする論者もある (Medrano, 2016)。

このような課題意識から, 本稿では大卒者の留学経験と卒業後の所得の因果関係の有無について, 計量的なアプローチを用いて実証的に検討する。これらの分析結果をふまえて, 日本の高等教育政策において海外留学を促進する意義を問い直すことが, 本稿の目的である。

2. 先行研究の検討

(1) 英語力が所得におよぼす効果

THCの最も重要な構成要素の1つとして, 留学経験によって獲得される外国語能力が挙げられる。日本の教育言説においても, グローバル化した労働市場で求められる能力の筆頭に挙げられてきたのは英語力である (文部科学省, 2003『「英語が使える日本人」育成のための行動計画」; グローバル人材育成推進会議, 2011『グローバル人材育成推進会議 中間まとめ』)。

松繁 (2004) は, 国立1大学の社会科学系学部卒業

生を対象とした分析から, 個人の英語力が所得の上昇と関連していることを明らかにしている。一方で, 同大学の文学部を卒業した女性を対象に分析した原他 (2004) では, 英語の賃金上昇効果は観察されていない。

これらの研究は入学選抜度の高い国立1大学の卒業生のみを対象としているが, 寺沢 (2015) では社会統計を用いてより包括的な分析が行われており, 都市部の常勤職男性に限りわずかな効果がみられるが, 全就労者を対象とした分析では有意な影響はなかったという。

以上から, 日本社会においてTHCの一部である英語力は就労者の所得を上昇させる可能性があるものの, その効果は出身大学や職域, ジェンダー, 地域等によって限定的であることが示唆されている。

(2) 留学経験が所得におよぼす効果

ところで, 日本人が英語力を獲得するためには, 必ずしも留学することが必要になるわけではない。現に前述の松繁 (2004) においても, 海外経験は「実用英語力」を構成する要因の1つとして扱われていた。しかし2000年代後半以降に隆盛した「グローバル人材」に関する議論では, 語学力のみならず「社会人基礎力」や「異文化理解・活用力」(グローバル人材育成委員会, 2010『産学官でグローバル人材の育成を』)などの多面的な能力観が構想されるようになる。また, 若年層の海外志向が低下しているという危機意識も重なり, グローバル人材を育成するための手段として, 日本人学生の留学経験そのものが求められていく (小林, 2017)。

このようなTHCをめぐる動向を背景に, 近年は個人の留学経験が所得の上昇をもたらすかどうかについてもいくつかの検証が行われている。米澤 (2010) は, 大卒職業人を対象とした大規模な全国調査データを用いて, 留学経験のある労働者ほど仕事で英語を使用する割合が高く, 英語を多用する者ほど30歳代の年収が高いことを, それぞれクロス集計により示している。また, 横田 (2015) が実施した大規模なインターネット調査のデータにもとづき, 新見他 (2017) は留学未経験者よりも「学部単位取得・その他の留学」「学士留学」経験者のほうが, 新見他 (2018) は留学未経験者よりも学部・大学院での学位取得目的の留学経験者のほうが高収入であることを, 所得平均値の比較にもとづいて報告している。

しかし, これらの先行研究には, 留学経験と所得の増加という因果関係を論じるにあたって, 次のような問題が残されている。すなわち, 変数間の因果推論において内生的なバイアスをどれだけ除去できているかを指す「内的妥当性 (internal validity)」と, 析出された変数

間の効果を一般化できる可能性を意味する「外的妥当性 (external validity)」(Parkhurst, 2017; 寺沢, 2018) が担保されていない点である。米澤 (2010), 新見他 (2017), 新見他 (2018) のいずれにおいても、個人の年収に影響を与えると思われる大学での専攻や学校歴、現職の職種や企業規模等の他の変数が統制されておらず、留学経験と所得の関係は擬似相関である可能性がある (内的妥当性が低い)。加えて、新見他 (2017) と新見他 (2018) はオンラインの質問票に対して回答を求めるインターネット調査を採用しており、これらの調査は「研究関係者によるネットワーク及び、民間調査会社のモニターに周知する形で実施された (新見他, 2017: 16)」。したがって、調査対象のサンプリングは有意抽出であり、この調査で得られた変数間の因果関係を日本社会全体の「留学経験者」「留学未経験者」という母集団に対して一般化することは難しい (外的妥当性が低い)。以上から、日本人学生の留学経験が高所得につながっているかどうかについては、いまだ明らかでないとと言える。

他方、海外の先行研究では内的妥当性の問題を極力除去した分析が行われている。米国1大学の同窓生のデータを用いて、在学中の留学経験が現在の所得におよぼす影響を検討したSchmidt and Pardo (2017) では、所得への影響が想定される職業的な要因や大学での専攻、エスニシティー、在学中の正課外活動等をコントロールした多変量解析が行われており、留学経験の所得に対する有意な影響は観察されなかったという。同様に、ノルウェーにおける高等教育修了後3～5年目の労働者を対象とした分析 (Wiers-Jenssen and Try, 2005) では、職業的要因や大学時代の専攻に加え、親学歴や世帯構成も統制されている。結果、外国で学位を取得した留学経験者は有意に高賃金であったが、その効果は職種や雇用形態等の変数を媒介したものであった。したがって、本稿の分析に際して内的妥当性を担保するためには、労働者の所得に影響をおよぼす他の要因について検討しておく必要がある。

(3) 日本人の所得に影響する要因

個人の所得を増加させる諸要因について、第一に学歴の効果を想定する。van der Velden and Wolbers (2007) によれば、学歴には教育段階 (level) に加えて、学校の難易度 (selectivity) と教育内容の専門性 (specificity) の効果が存在する (69-70)。日本の分析事例においても、難易度の高い大学の出身者ほど (中西, 2000)、また、文系よりも理系の方が (浦坂他, 2011) 高所得であることが報告されている。

第二に、職業そのものに関連する要因も当然所得に影響を及ぼすだろう。船橋 (2007) では、学歴が賃金におよぼす影響を多変量解析によって推定する際に、「地域」「業種」「企業規模」「外資勤務」「役職」「転職経験」「勤続年数」「年齢」「職種」「フリーター経験」「配偶者の有無」を統制変数として用いている。本稿の分析においても、これらの変数を可能な限り統制する。

(4) 国内企業の人事評価システムにおけるTHCの評価

産学官が「グローバル人材」としての留学経験を学生に求めるなかで、国内企業は実際にTHCを高く評価しているのだろうか。「メンバーシップ型雇用」として説明されてきた日系企業の典型的な雇用契約は、新卒一括採用や労働者の職務を定めないジョブローテーション、定期昇給などの特徴をもつ (濱口, 2011) ため、THCが直接的に給与に反映されるとは考えにくい。実際に国内企業423社の人事担当者に海外経験者の年収の優位性について尋ねた調査では、「変わらない」との回答が8割以上にのぼる (貝沼, 2018: 221)。

一方、THCのニーズが高いと想定される外資系企業は日系企業よりも給与水準が高く (労働政策研究・研修機構, 2007)、留学経験者は外資系企業を選好する傾向にあるという (新見他, 2017: 24; 朝日新聞, 2018年7月16日「『留学組』の就活 外資系が人気」)。また、国内企業の採用面接担当経験者を対象に行った調査では、グローバルに業務を展開する企業とそうではない企業の間に、グローバル人材のニーズ差が有意にみられたという (吉田, 2015)。

これらを総合すると、国内企業での就労においてTHCが高収入につながるという因果関係があるとすれば、留学経験者とグローバルに業務を展開する企業のニーズが相互に合致し、そのような企業の給与が日系企業と比較して相対的に高水準であることが、可能性の1つとして想定される。

3. 研究方法

(1) 分析方法

以上の先行研究の検討にもとづき、本稿は次のような研究方法を選択する。まず、推定結果の外的妥当性を高めるために、無作為抽出による大規模な全国統計調査データを用いた量的アプローチを採用する。加えて、個人の所得に影響を与える学歴と職業要因の効果を可能な限り統制した多変量解析を行うことで、内生的なバイアスの可能性をできる限り除去し、内的妥当性を担保する。具体的には、大卒者の所得に対する留学経験の効果を推定するために、学歴と職業要因の効果をコントロー

ルした回帰分析を行う。

(2) 調査データと変数の概要

以後の分析に用いるデータは、東京大学の大学経営・政策研究センターが2009年に実施した「大学教育についての職業人調査」である。公的機関を除く全国約572万の民間事業所からランダムに5万事業所を抽出し、1事業所につき5名の調査票が人事担当者宛に送付され、事業所内でランダムに選ばれた大卒社員に回答を依頼している。有効回答者数は25,203名であった（回収率10.1%）。なお、事業所のサンプリングは無作為抽出により行われた一方で、事業所内の大卒社員の選定は各事業所の人事担当者の裁量で行われた点については、外的妥当性との関連で留意すべきである。しかしながら、先

行研究がサンプリングにおいてランダム性をほぼ担保していなかった点を考慮すれば、地域の偏りが生じないように2万人を超える大卒者のケースを集めている本調査データは、本稿のマクロな問題関心に非常に適合的であると言える。

分析で用いる変数のコーディングと記述統計量をそれぞれ表1と表2に示す。従属変数は税込年収額のカテゴリ一値であり、15段階の順序変数である。

留学効果を表す独立変数は、在学中の留学経験と留学期間（のべ）に関する質問項目を用いる。しかし、留学の目的までは尋ねられていないため、海外大学での学位取得が目的の留学と、国内大学進学者による単位取得や語学研修等が目的の留学を区別することができない。次

表1 変数のコーディング

所得	「昨年のあなたの年収（税込）」について、「300万円未満」= 1, 「300万円以上～400万円未満」= 2, 「400万円以上～500万円未満」= 3, 「500万円以上～600万円未満」= 4, 「600万円以上～700万円未満」= 5, 「700万円以上～800万円未満」= 6, 「800万円以上～900万円未満」= 7, 「900万円以上～1,000万円未満」= 8, 「1,000万円以上～1,100万円未満」= 9, 「1,100万円以上～1,300万円未満」= 10, 「1,300万円以上～1,500万円未満」= 11, 「1,500万円以上～1,700万円未満」= 12, 「1,700万円以上～2,000万円未満」= 13, 「2,000万円以上～2,500万円未満」= 14, 「2,500万円以上」= 15
在学中の留学経験	なしダミー
在学中の留学経験	2か月以下ダミー
在学中の留学経験	3か月～2年ダミー
在学中の留学経験	2年1か月以上ダミー
就職後の留学経験	ありダミー
仕事での英語使用頻度	在学中の留学経験なし = 1, それ以外 = 0 在学中の留学経験1か月～2か月 = 1, それ以外 = 0 在学中の留学経験3か月～24か月 = 1, それ以外 = 0 在学中の留学経験25か月以上 = 1, それ以外 = 0 就職後の留学経験あり = 1, なし = 0 仕事での英語使用頻度について、「常にある」= 2, 「ときどきある」= 1, 「ほとんどない」= 0 を割り当て、「顧客、組織内での対応」「情報の収集」「専門的な文書、論文などの吸収」の3場面の合計スコアを算出
大学院卒ダミー	修士・博士課程修了 = 1, 学部卒 = 0
大学ランクⅠダミー	「あなたが現在の職場に採用された際に何が評価されたとお考えですか」（3件法）の「卒業した大学」の回答について、「あてはまらない」= 1, それ以外 = 0
大学ランクⅡダミー	「あなたが現在の職場に採用された際に何が評価されたとお考えですか」（3件法）の「卒業した大学」の回答について、「ある程度あてはまる」= 1, それ以外 = 0
大学ランクⅢダミー	「あなたが現在の職場に採用された際に何が評価されたとお考えですか」（3件法）の「卒業した大学」の回答について、「よくあてはまる」= 1, それ以外 = 0
出身学部ダミー	「人文」「心理社会」「法学政治」「経済」「経営」「理」「工」「農」「医歯」「業」「保健福祉」「家政」「教育」「芸術」「その他」のそれぞれについて、該当 = 1, 非該当 = 0
年齢ダミー	「20歳代」「30歳代」「40歳代」「50歳代」「60歳代」のそれぞれについて、該当 = 1, 非該当 = 0
現職の勤続年数	2009（調査年）から現在の勤務先の就職年を減じて算出
雇用形態 非正規ダミー	「従業員上の地位」の「非正規従業員」「契約・派遣社員」= 1, それ以外 = 0
雇用形態 正規ダミー	「従業員上の地位」の「正規従業員」= 1, それ以外 = 0
雇用形態 経営者・役員ダミー	「従業員上の地位」の「経営者・役員」= 1, それ以外 = 0
転職経験 ありダミー	「現在の勤務先の前に他の勤務先を経験しましたか」の「した」= 1, していない = 0
事業所所在地 都市部ダミー	「事業所の所在地」について、「埼玉県」「千葉県」「東京都」「神奈川県」「静岡県」「愛知県」「三重県」「京都府」「大阪府」「兵庫県」= 1, それ以外 = 0
婚姻ダミー	「未婚」「既婚（配偶者はフルタイムで就業）」「既婚（配偶者は家事またはパート）」のそれぞれについて、該当 = 1, 非該当 = 0
役職ダミー	「役職なし」「監督主任」「係長」「課長」「部長」「役員」のそれぞれについて、該当 = 1, 非該当 = 0
職種ダミー	「一般事務」「営業・販売職」「サービス職」「技術職」「専門職」「その他」のそれぞれについて、該当 = 1, 非該当 = 0
企業規模ダミー	「総従業員数（本社・支社等を含む）」の「29人以下」「30-99人」「100-499人」「500-999人」「1,000-2,999人」「3,000-4,999人」「5,000-9,999人」「1万人以上」のそれぞれについて、該当 = 1, 非該当 = 0
業種ダミー	「最も主な業種」の「農林漁業」「鉱業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給」「情報通信業」「運輸業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「不動産業」「飲食店・宿泊業」「教育・学習支援」「医療・福祉」「複合サービス業」「サービス業」「その他」のそれぞれについて、該当 = 1, 非該当 = 0

表2 記述統計表

	男性					女性				
	有効度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	有効度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
所得	17,350	1	15	3.707	2.379	5,802	1	15	2.010	1.480
在学中の留学経験 なしダミー	18,700	0	1	0.960	0.196	6,420	0	1	0.876	0.329
在学中の留学経験 2か月以下ダミー	18,700	0	1	0.013	0.113	6,420	0	1	0.062	0.241
在学中の留学経験 3か月～2年ダミー	18,700	0	1	0.016	0.124	6,420	0	1	0.044	0.205
在学中の留学経験 2年以上年ダミー	18,700	0	1	0.004	0.062	6,420	0	1	0.005	0.072
就職後の留学経験 なしダミー	18,700	0	1	0.991	0.096	6,420	0	1	0.984	0.126
就職後の留学経験 ありダミー	18,700	0	1	0.009	0.096	6,420	0	1	0.016	0.126
仕事での英語使用頻度	18,298	0	6	0.559	1.132	6,266	0	6	0.468	1.031
大学院卒ダミー	18,700	0	1	0.075	0.263	6,420	0	1	0.057	0.232
大学ランクⅠダミー	18,244	0	1	0.570	0.495	6,238	0	1	0.529	0.499
大学ランクⅡダミー	18,244	0	1	0.377	0.485	6,238	0	1	0.411	0.492
大学ランクⅢダミー	18,244	0	1	0.052	0.223	6,238	0	1	0.060	0.238
出身学部 人文ダミー	18,700	0	1	0.078	0.268	6,420	0	1	0.284	0.451
出身学部 心理社会ダミー	18,700	0	1	0.041	0.198	6,420	0	1	0.092	0.289
出身学部 法・政治ダミー	18,700	0	1	0.116	0.321	6,420	0	1	0.054	0.226
出身学部 経済ダミー	18,700	0	1	0.174	0.379	6,420	0	1	0.063	0.243
出身学部 経営ダミー	18,700	0	1	0.163	0.369	6,420	0	1	0.100	0.300
出身学部 理ダミー	18,700	0	1	0.025	0.156	6,420	0	1	0.018	0.134
出身学部 工ダミー	18,700	0	1	0.230	0.421	6,420	0	1	0.041	0.199
出身学部 農ダミー	18,700	0	1	0.045	0.207	6,420	0	1	0.038	0.191
出身学部 医歯ダミー	18,700	0	1	0.004	0.060	6,420	0	1	0.008	0.087
出身学部 薬ダミー	18,700	0	1	0.006	0.076	6,420	0	1	0.020	0.141
出身学部 保健福祉ダミー	18,700	0	1	0.006	0.074	6,420	0	1	0.027	0.163
出身学部 家政ダミー	18,700	0	1	0.002	0.047	6,420	0	1	0.055	0.229
出身学部 教育ダミー	18,700	0	1	0.027	0.162	6,420	0	1	0.074	0.261
出身学部 芸術ダミー	18,700	0	1	0.004	0.060	6,420	0	1	0.011	0.102
出身学部 その他ダミー	18,700	0	1	0.081	0.273	6,420	0	1	0.114	0.318
年齢 20歳代ダミー	18,692	0	1	0.241	0.427	6,416	0	1	0.530	0.499
年齢 30歳代ダミー	18,692	0	1	0.350	0.477	6,416	0	1	0.292	0.455
年齢 40歳代ダミー	18,692	0	1	0.212	0.409	6,416	0	1	0.106	0.307
年齢 50歳代ダミー	18,692	0	1	0.170	0.376	6,416	0	1	0.064	0.245
年齢 60歳代ダミー	18,692	0	1	0.026	0.160	6,416	0	1	0.009	0.092
現職の勤続年数	18,326	0	58	11.337	9.821	6,319	0	51	6.013	6.767
雇用形態 非正規ダミー	18,067	0	1	0.023	0.149	6,014	0	1	0.072	0.258
雇用形態 正規ダミー	18,067	0	1	0.909	0.288	6,014	0	1	0.903	0.295
雇用形態 経営者・役員ダミー	18,067	0	1	0.068	0.252	6,014	0	1	0.025	0.155
転職経験 なしダミー	18,684	0	1	0.541	0.498	6,409	0	1	0.591	0.492
転職経験 ありダミー	18,684	0	1	0.459	0.498	6,409	0	1	0.409	0.492
事業所所在地 都市部ダミー	18,700	0	1	0.461	0.498	6,420	0	1	0.499	0.500
婚姻 未婚ダミー	18,629	0	1	0.373	0.484	6,389	0	1	0.714	0.452
婚姻 既婚・配偶者フルタイム就労ダミー	18,629	0	1	0.172	0.378	6,389	0	1	0.272	0.445
婚姻 既婚・配偶者無業・パートダミー	18,629	0	1	0.454	0.498	6,389	0	1	0.014	0.119
役職 なしダミー	18,060	0	1	0.429	0.495	5,995	0	1	0.790	0.407
役職 監督主任ダミー	18,060	0	1	0.140	0.347	5,995	0	1	0.106	0.308
役職 係長ダミー	18,060	0	1	0.106	0.308	5,995	0	1	0.034	0.182
役職 課長ダミー	18,060	0	1	0.177	0.381	5,995	0	1	0.034	0.181
役職 部長ダミー	18,060	0	1	0.086	0.280	5,995	0	1	0.011	0.103
役職 役員ダミー	18,060	0	1	0.062	0.242	5,995	0	1	0.025	0.156
職種 一般事務ダミー	18,243	0	1	0.304	0.460	6,209	0	1	0.493	0.500
職種 営業・販売職ダミー	18,243	0	1	0.214	0.410	6,209	0	1	0.081	0.274
職種 サービス職ダミー	18,243	0	1	0.074	0.262	6,209	0	1	0.069	0.254
職種 技術職ダミー	18,243	0	1	0.216	0.411	6,209	0	1	0.073	0.260
職種 専門職ダミー	18,243	0	1	0.123	0.328	6,209	0	1	0.236	0.425
職種 その他ダミー	18,243	0	1	0.069	0.254	6,209	0	1	0.048	0.213
企業規模 29人以下ダミー	18,011	0	1	0.046	0.210	6,090	0	1	0.050	0.218
企業規模 30～99人未満ダミー	18,011	0	1	0.319	0.466	6,090	0	1	0.323	0.468
企業規模 100人～499人ダミー	18,011	0	1	0.322	0.467	6,090	0	1	0.333	0.471
企業規模 500人～999人ダミー	18,011	0	1	0.086	0.280	6,090	0	1	0.094	0.292
企業規模 1,000人～2,999人ダミー	18,011	0	1	0.093	0.291	6,090	0	1	0.080	0.272
企業規模 3,000人～4,999人ダミー	18,011	0	1	0.035	0.185	6,090	0	1	0.030	0.171
企業規模 5,000人～9,999人ダミー	18,011	0	1	0.036	0.186	6,090	0	1	0.031	0.174
企業規模 10,000人以上ダミー	18,011	0	1	0.064	0.244	6,090	0	1	0.058	0.234
業種 農林漁業ダミー	18,293	0	1	0.019	0.136	6,260	0	1	0.009	0.097
業種 鉱業ダミー	18,293	0	1	0.002	0.042	6,260	0	1	0.001	0.031
業種 建設業ダミー	18,293	0	1	0.091	0.287	6,260	0	1	0.043	0.202
業種 製造業ダミー	18,293	0	1	0.246	0.430	6,260	0	1	0.139	0.346
業種 電気ガス熱供給ダミー	18,293	0	1	0.015	0.122	6,260	0	1	0.008	0.086
業種 情報通信業ダミー	18,293	0	1	0.031	0.172	6,260	0	1	0.034	0.182
業種 運輸業ダミー	18,293	0	1	0.058	0.234	6,260	0	1	0.030	0.170
業種 卸売・小売業ダミー	18,293	0	1	0.117	0.321	6,260	0	1	0.102	0.302
業種 金融保険業ダミー	18,293	0	1	0.042	0.200	6,260	0	1	0.053	0.223
業種 不動産業ダミー	18,293	0	1	0.008	0.089	6,260	0	1	0.012	0.107
業種 飲食店・宿泊業ダミー	18,293	0	1	0.016	0.124	6,260	0	1	0.017	0.128
業種 教育・学習支援ダミー	18,293	0	1	0.045	0.208	6,260	0	1	0.083	0.276
業種 医療・福祉ダミー	18,293	0	1	0.121	0.326	6,260	0	1	0.272	0.445
業種 複合サービス業ダミー	18,293	0	1	0.021	0.143	6,260	0	1	0.020	0.140
業種 サービス業ダミー	18,293	0	1	0.112	0.315	6,260	0	1	0.115	0.318
業種 その他ダミー	18,293	0	1	0.058	0.234	6,260	0	1	0.064	0.245

善策として、「留学経験なし」「2か月以下の留学経験」「3か月以上2年以下の留学経験」「2年1か月以上の留学経験」の4つのダミー変数を作成した。2か月以下は語学学校などの短期の海外研修、3か月以上2年以下は1セメスター以上の語学留学や単位取得目的の留学、2年1か月以上は学位取得目的の留学を想定している。

加えて、本調査においては就職後の留学経験についても尋ねられている。大学在学中の留学効果と区別するために、「就職後留学経験あり」のダミー変数を加える。

学歴の効果に関する独立変数のうち、学校歴（大学の難易度）を示す変数として、「あなたが現在の職場に採用された際に何が評価されたとお考えですか」の「卒業した大学」の回答（3段階）を使用し、スケールに応じて3つの「大学ランク」ダミー変数を作成した。これらは入試偏差値のような指標と比べて主観的である点是否めないが、所得に影響を与える重要な要因であることが先行研究で明らかにされているため、分析に用いたい。大学教育の専門性については、出身学部変数を投入する。また、修士課程と博士課程の修了者について「大学院卒」ダミーを加える。

職業的要因に関する独立変数として、「年齢」と「現職の勤続年数」は、それぞれ一般的人的資本と企業特殊人的資本の代理指標として用いられる（雨宮，2002）が、本稿の分析においても所得に影響する要因であるため変数に加える。年齢は20歳代から60歳代までのカテゴリーを選択する形式のため、20歳代を基準とした各年齢層のダミー変数を作成する。勤続年数を所得の推定に用いる場合は通常二乗項も含めるが、VIFの値が10を超えたため除外した。

その他、「雇用形態」「転職経験」「事業所の所在地」「婚姻」「役職」「職種」「企業規模」「業種」の各変数を投入する。事業所の所在地に関して、都市部は高賃金であることが想定されるため、厚生労働省が公表する地域別最低賃金時間額が2009年時点で700円以上であった10都府県を「都市部ダミー」としてコーディングした。

最後に、留学経験と所得の中間因子であることが予想される勤務先企業の日系・外資系の区分について、本調査には残念ながら該当する質問項目が存在しない。そこで、仕事での英語使用頻度について「顧客、組織内での対応」「情報の収集」「専門的な文書、論文などの吸収」の3つの場面で尋ねた項目から、「仕事での英語使用頻度」変数として0～6の順序尺度を作成し、企業のグローバル展開度の代理指標として用いる。

4. 分析結果

以下では、税込年収額のカテゴリー値を従属変数としたオーダード・プロビット推定を男女別に行い、学歴効果と職業的要因を統制したうえで留学経験が及ぼす効果を検証する。モデル1は仕事での英語使用頻度を除く全変数、モデル2では留学経験を除く全変数、モデル3では全ての変数を投入する。なお、すべてのモデルにおいて多重代入法による欠損値補正を行い、表2のすべての変数を用いて予測・代入した。分析結果は表3のとおりである²⁾。

男性サンプルから検討しよう。モデル1では、在学中の留学経験の効果に関して2年1か月以上の留学と就職後の留学に5%水準の有意な影響が見られる（留学経験によりそれぞれ27.8%、28.1%の上昇）。さらに、年齢の高さ、大学ランクの高さ、学部の違い、大学院の修了、勤続年数の長さ、安定した雇用形態、事業所の都市部所在、既婚者であること、高い役職、職種の違い、企業規模の大きさ、業種の違いが、それぞれ有意に所得を高めていた。

モデル2では、仕事での英語使用頻度が0.1%水準で所得に正の効果をもつ（使用頻度が1段階高まると6.9%の上昇）。その他の変数の影響はモデル1と同様であり、仕事で英語を用いる者ほど高所得であることがわかる。

留学経験と仕事での英語使用頻度を同時に投入したモデル3では、2年1か月以上の留学経験の係数が10%近く減少しており、有意ではなくなっている。一方で就職後の留学経験の効果は4%程度しか減少しておらず、5%水準で有意である。さらに、仕事での英語使用頻度の影響はほぼ変化していない（6.5%、0.1%水準で有意）。

続いて女性サンプルの分析結果を見てみよう。モデル1では、在学中の留学経験の効果は男性同様に2年1か月以上の留学と就職後の留学について5%水準の有意な影響が見られる（留学経験によりそれぞれ42.3%、29.2%の上昇効果）。さらに、年齢の高さ（ただし60歳代は有意ではない）、大学ランクの高さ、学部の違い、大学院の修了、勤続年数の長さ、安定した雇用形態、事業所の都市部所在、高い役職、職種の違い、企業規模の大きさ、業種の違いが、それぞれ有意に所得を高めていた。モデル2においても、仕事での英語使用頻度は0.1%水準で所得に正の効果をおよぼしており（使用頻度が1段階高まると11.3%の上昇）、その他の変数の影響はモデル1と同様である。そしてモデル3では、2年1か月以上の留学経験の効果が有意ではなくなっている

が、就職後の留学経験の効果は男性同様残っている(23.3%, 10%水準で有意)。仕事での英語使用頻度の効果も変わらず有意であり、係数の減少も0.8%にとどまっている。

これらの分析結果から、本稿の主な関心である在学中の留学経験と所得の因果関係はどのように解釈できるだろうか。まず男女双方のモデル1において、学歴効果と職業的要因をコントロールすると、2年以下の留学経験、つまり国内大学に進学した大学生による単位取得目的の留学や語学研修等の大半は、所得に対して有意な効果をもたないことが示されている。これは、留学未経験者よりも「学部単位取得・その他の留学」経験者の方が高所得であるとした新見他(2017)とは異なる結果であり、内的妥当性と外的妥当性の問題に対処した本稿の分析結果はより現実を反映していると考えられる。

一方、2年1か月以上の留学経験は、男女ともに5%水準で所得に影響していたことから、学位取得を目的と

した長期間の留学経験は所得に対して一定の効果をもつと考えてよさそうである。

そしてそのような所得上昇効果は、日本社会では仕事での英語使用頻度の高い者ほど高所得であり(モデル2)、留学経験は英語使用頻度の高さを中間因子として所得に作用する(モデル3)というメカニズムによって説明することができる。英語使用頻度の高さを企業のグローバル展開度の代理指標とみなすならば、2年1か月以上の長期留学経験者が、給与水準の高い外資系企業をはじめとするグローバル企業に就職することで、高い所得を得ているという可能性が浮かび上がる。

就職後の留学経験に関して、モデル3で男女ともに所得上昇効果が消失しなかった点に関しては、次のように考えられる。就職後に留学を経験するケースの多くは、企業のMBA派遣にその典型がみられるように、勤務先企業が費用を負担して社員を派遣する社費留学である(原田, 2012; 貝沼, 2018)。この場合、勤務先の社内

表3 大卒社員の所得の規定要因(オーダード・プロビット推定)

	男性所得			女性所得		
	モデル 1	モデル 2	モデル 3	モデル 1	モデル 2	モデル 3
在学中の留学経験(基準: なし)						
2 か月以下の留学経験	-.013		-.031	.059		.048
3 か月～2 年の留学経験	.103		.067	.128		.051
2 年1 か月以上の留学経験	.278 *		.186	.423 *		.268
就職後の留学経験(基準: なし)	.281 *		.240 *	.292 *		.233 †
仕事での英語使用		.069 ***	.065 ***		.113 ***	.105 ***
大学ランク(基準: 大学ランクⅠ)			省略 ⁽¹⁾			
大学院卒(基準: 学部卒)			省略 ⁽²⁾			
出身学部(基準: 人文)			省略 ⁽³⁾			
年齢(基準: 20歳代)			省略 ⁽⁴⁾			
現職の勤続年数			省略 ⁽⁵⁾			
雇用形態(基準: 非正規)			省略 ⁽⁶⁾			
転職経験あり(基準: なし)			省略 ⁽⁷⁾			
事業所 都市部(基準: 非都市部)			省略 ⁽⁸⁾			
婚姻(基準: 未婚)			省略 ⁽⁹⁾			
役職(基準: 役職なし)			省略 ⁽¹⁰⁾			
職種(基準: 一般事務)			省略 ⁽¹¹⁾			
企業規模(基準: 30人未満)			省略 ⁽¹²⁾			
業種(基準: 製造業)			省略 ⁽¹³⁾			
LR chi2	15353.383(64)	15439.570(61)	15448.669(65)	3025.800(64)	3297.726(61)	3303.665(65)
Prob. chi2	***	***	***	***	***	***
Nagelkerke	.637	.641	.641	.486	.519	.520
N	18,762	18,762	18,762	6,441	6,441	6,441

数値は係数。有意確率は*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

(1)「大学ランクⅠ」を基準としたときに、男女ともに全モデルにおいて「大学ランクⅡ」「大学ランクⅢ」に正の効果。(2)「学部卒」を基準としたときに、男女ともに全モデルにおいて「大学院卒」に正の効果。(3)「人文」を基準としたときに、男性は全モデルにおいて「法・政治」「理」「工」「医・歯」「薬」に正の効果、女性は全モデルにおいて「理」「工」「医・歯」「薬」「その他」に正の効果、および「家政」に負の効果。(4)「20歳代」を基準としたときに、男性は全モデルにおいて「30歳代」「40歳代」「50歳代」「60歳代」に正の効果、女性は全モデルにおいて「30歳代」「40歳代」「50歳代」に正の効果。(5)男女ともに全モデルにおいて正の効果。(6)「非正規」を基準としたときに、男女ともに全モデルにおいて「正規」「経営・役員」に正の効果。(7)「転職経験無」を基準としたときに、男女ともに全モデルにおいて有意差なし。(8)「非都市部」を基準としたときに、男女ともに、全モデルにおいて「都市部」に正の効果。(9)「未婚」を基準としたときに、男性は全モデルにおいて「既婚・配偶者フルタイム就労」「既婚・配偶者無業/パート」に正の効果、女性は全モデルにおいて有意差なし。(10)「役職なし」を基準としたときに、男女ともに全モデルにおいて「監督主任」「係長」「課長」「部長」「役員」に正の効果。(11)「事務職」を基準としたときに、男性は全モデルにおいて「営業・販売職」「サービス職」に負の効果、女性は全モデルにおいて「専門職」に正の効果。(12)「30人未満」を基準としたときに、男女ともに全モデルにおいて「30-99人」「100-499人」「500-999人」「1,000-2,999人」「3,000-4,999人」「5,000-9,999人」「10,000人以上」に正の効果。(13)「製造業」を基準としたときに、男性ではモデル1・3において16の業種カテゴリのうち7業種に正の効果、および7業種に負の効果；モデル2は7業種に正の効果、および8業種に負の効果。女性では、モデル1において4業種に正の効果、および3業種に負の効果；モデル2・3では4業種に正の効果、および2業種に負の効果。

選抜を経て前途有望な社員が派遣されることから、そのような社員は元来人的資本としての能力が高いため、すべての条件をコントロールしてもなお所得上昇効果が残存しているものと思われる。

5. インプリケーションと今後の課題

本稿では、在学中の留学経験が卒業後の就労において所得を高めるのかという命題について、留学経験を「トランスナショナルな人的資本」としてとらえる観点から検討してきた。留学経験が所得にもたらす効果について、学歴効果と職業的要因を統制した多変量解析を行った結果、男女ともに①2年以下の留学経験に所得上昇効果はなく、②2年1か月以上の留学経験は仕事での英語使用頻度の高さを經由して所得を増加させることが明らかになった。本稿で得られた知見は、内的妥当性と外的妥当性を担保しないまま在学中の留学経験が所得上昇効果をもつと主張してきた先行研究に対して、研究方法と実証結果の2つの側面から貢献するものであると考える。

2年1か月以上の留学経験の所得上昇効果に関して、そのような長期間の留学の多くは、海外大学の学士課程や大学院での学位取得が目的であると想定される。留学経験の所得上昇効果が仕事での英語使用頻度を經由して影響していた点から、学位取得目的の留学経験者とグローバル企業の結びつきが示唆されている。海外での学位取得を目指して留学中の日本人学生は、国内企業の就職活動シーズンを海外で過ごしていることから、情報収集や学業との両立の困難などさまざまな点においてハンディキャップを抱えており（朝日新聞、2018年7月16日）、柔軟な通年採用を行っているグローバル企業が選好されていることは十分に考えられる。新見他（2017）のデータでも、外資系企業に勤めている者の割合は、「国内大学卒業」2.4%、「学部単位取得単位・その他の留学」11.4%に対して、「学士留学」経験者は24.6%に達していたという。長期留学の所得上昇効果のメカニズムをさらに明らかにするためには、留學生の就職活動プロセスや企業の雇用・人事評価システムに着目する必要があるだろう。

他方、本稿の重要なファインディングは、2年以下の留学経験には所得上昇効果がみられないという点にある。なぜならば、留学を必修化するカリキュラムが続々と新設される近年の国内大学のトレンドにおいて、そのような大学が学生に課している留学の大半がここに含まれるからである。冒頭で述べたように、日本人学生の海外留学の促進は国家政策として強力に推進されてきてお

り、産官民あげての国家プロジェクトとして位置づけられている。文部科学省からは「留学経験者の超売り手市場！」（トビタテ！留学JAPAN 2017年6月29日NEWS RELEASE）「今の時代、留学しない方がリスクかも？」（トビタテ！留学JAPAN中高生保護者向けパンフレット）などと大々的なアナウンスが行われ、経済界はグローバル人材の育成を要請し、それに国内大学が応えることが自明視されている（吉田、2014）。

しかし、このような現状において、高等教育に対する公的支出が少なく教育コストの負担が親や学生本人に委ねられている日本固有の状況や、海外留学がさらなる追加負担を伴う教育投資であること³⁾は、しばしば見落とされている。全国大学生活協同組合連合会が2014年に実施した「第50回学生の消費生活に関する調査」によれば、大学入学後に留学経験がある学生のうち、40.1%が大学生活を維持するための貸与型奨学金を受給していた。換言すれば、在学中の留学経験者のうち半数近い学生は、本来なら貸与型奨学金の減額ないしは返済に充てることができた費用を投じて、留学を実現しているのである。先に述べた文科省のアナウンスのように、学生の職業達成を動機づけに用いて留学を強く促進することは、学生生活を支える「無理する家計」（小林、2005）にさらなる無理を強いる可能性もある。留学の万人に対する望ましさを無批判に前提とするのではなく、2年以下の留学に経済的なリターンが保証されないという知見もふまえて、あくまで留学の教育的意義を中心にその魅力が伝えられるべきだろう。

ここで強調しておきたいが、本稿の意図は留学経験の価値を低く見積もることではない。本稿が問題点を見出しているのは、日本人学生の留学の意義において功利主義的な側面がフォーカスされている教育政策の現状に対してである。そもそも、留学は経済的なリターンに焦点化されるべきものではなく、国境を越えた多様な文化的背景の理解やグローバルシチズンの育成のように、元来は教育的な側面においてその意義が見出されてきた（江淵、1994）。経済的意義と教育的意義を完全に切り離すことは難しいが、前者については少なくとも実証知見にもとづいた冷静な議論が求められよう。

最後に、本稿の限界と課題について述べたい。第一に、本稿で使用したデータはマクロな問いに答え得る貴重なものであるが、表2の記述統計からわかるように女性サンプルの年齢構成に関しては20歳代に偏りがあるため、本稿の結果を女性労働者の全体に敷衍することには慎重であるべきである。第二に、本稿の横断的研究という性質上、得られた知見は2009年一時点のものであり、

留学経験が所得にもたらす効果の〈時代の変化〉をとらえることはできていない。国際化・グローバル化をめぐる教育言説が1980年代以降徐々に隆盛してきたことを考えると、THCの効果についても流動的に変化するものとしてとらえる必要があるだろう。また、2009年から現在に至るまでの10年間は、グローバル人材に関する議論が顕在化してきた期間であり、労働市場の構造や企業の採用方針も大幅に変化している可能性がある。これらの変化の影響については、本稿の分析をふまえて、より新しいデータにもとづいた検証が必要であり、今後の課題としたい。

謝辞

二次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから、「大学教育についての職業人調査、2009」（東京大学 大学経営・政策研究センター）、「第50回学生生活実態調査、2014」（全国大学生活協同組合連合会）の個票データの提供を受けました。記して御礼申し上げます。

注

- 1) グローバリゼーションの拡大を前提におきながら、国境を超えて活動できる能力を示す概念については、THCの他にTransnational Capital (Vanhonacker et al., 2005: 1) や Mobility Capital (Murphy-Lejeune, 2002: 51), Global Cultural Capital (Kim, 2011: 111-113) などがある。これらの議論の焦点はさまざまであるものの、グローバルな労働環境において国際的な経験が〈資本〉として機能すると考える点において共通している。本稿では、最も明示的かつ包括的なMedrano (2016) のTHC概念の定義を採用する。
- 2) 各独立変数のVIF（分散拡大要因）の最高値は、男性サンプルで8.9、女性サンプルで8.4であった。いずれも10以下であることから、多重共線性の問題は生じていないと考える (Altman & Krzywinski, 2016)。
- 3) 例えば、近畿大学国際学部が必修化する1年間の米国留学では、「150万～220万円の留学先の授業料に加え、月10万円～15万円の生活費が必要で、費用負担は小さくない」（朝日新聞、2016年11月14日大阪版夕刊）。また、1か月間程度の短期研修であっても、英語圏先進国であれば50万円程度の負担が生じる（福岡大学ウェブサイト：<http://www.adm.fukuoka-u.ac.jp/fu809/home1/a0800000.htm>）。

文献

- Altman, N. & Krzywinski, M. (2016). Regression diagnostics. *Nature Methods*, 13 (5), 385-386.
- 雨宮康樹 (2002) 「昇進決定メカニズムの再検討：フランス大企業部長の個票分析」『国際公共政策研究』 7 (1), 63-76.
- バウマン, Z. (2010) 『グローバリゼーション：人間への影響』法政大学出版局。
- Di Pietro, G. (2013). *Do Study Programs Enhance the Employability of Graduates?*. IZA Discussion Paper No. 7675.
- 江淵一公 (1994) 「多文化教育の概念と実践的展開—アメリカの場合を中心として—」『教育学研究』 61(3), 18-28.
- 船橋伸一 (2007) 「学歴が賃金に及ぼす影響の実証分析」『経済科学』 55(1), 67-84.
- Gerhards, J. and Hans, S. (2013). Transnational Human Capital, Education, and Social Inequality. *Analyses of International Student Exchange. Zeitschrift für Soziologie*, 42 (2), 99-117.
- 濱口桂一郎 (2011) 『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社。
- 原琴乃・松繁寿和・梅崎修 (2004) 「文学部女子の就業—大学での蓄積と英語力の役割」松繁寿和編『大学教育効果の実証分析』日本評論社, 89-108.
- 原田泰 (2012) 「企業における人材育成」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編『グローバル社会の人材育成活用：就学から就業への移行課題』勁草書房, 121-142.
- 貝沼知徳 (2018) 「留学のキャリア・雇用に関するインパクト：日本企業は留学経験者をどうみているのか」横田雅弘・太田浩・新見有紀子編著『海外留学がキャリアと人生に与えるインパクト：大規模調査による留学の効果測定』学文社, 211-258.
- Kim, J. (2011). Aspiration for global cultural capital in the stratified realm of global higher education: why do Korean students go to US graduate schools? *British Journal of Sociology of Education*, 32 (1), 109-126.
- 小林元気 (2017) 「若年層の『内向き』イメージの社会的構成プロセスと海外留学の変容」『留学生教育』 22, 59-68.
- 小林元気 (2018) 「日本人留学生の短期留学志向の形成要因」『留学生教育』 23, 33-41.
- 小林雅之 (1981) 「選抜・配分装置としての学校—労働

- 市場の内部化との関連で—」『教育社会学研究』36, 51-62.
- 小林雅之 (2005) 「教育費の家計負担は限界か—無理する家計と大学進学」『家計経済研究』67, 10-21.
- 松繁寿和 (2004) 「英語力と昇進・所得—イングリッシュ・ディバイドは生じているか」松繁寿和編『大学教育効果の実証分析』日本評論社, 67-88.
- Medrano, J. D. (2016). Globalization, transnational human capital, and employment in the European Union. *International Journal of Comparative Sociology*, 57 (6), 449-470.
- 宮崎悦子 (2012) 「留学という進学行動の経済学的考察—投資目的の教育におけるプッシュ・プル要因とは何か—」『留学交流』21, 1-13.
- Murphy-Lejeune, E. (2002). *Student mobility and narrative in Europe. The new strangers*, Routledge.
- 内閣府 (2013) 「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」 (https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf) (2019年1月31日)
- 中西祐子 (2000) 「学校ランクと社会移動—トーナメント型社会移動規範が隠すもの」近藤博之編『日本の階層システム3 戦後日本の教育社会』東京大学出版会, 37-56.
- Parkhurst, J. O. (2017). *The politics of evidence: From evidence-based policy to the good governance of evidence*. Routledge.
- Schmidt, S. and Pardo, M. (2017). The Contribution of Study Abroad to Human Capital Formation. *The Journal of Higher Education*, 88 (1), 135-157.
- 労働研究政策・研修機構 (2007) 『2005年度外資系企業の労使関係等実態調査結果報告書 (第9回調査結果)』 (<https://www.jil.go.jp/institute/research/2007/documents/029.pdf>) (2019年4月9日)
- 新見有紀子・秋庭裕子・太田浩・横田雅弘 (2017) 「学部レベルの海外留学経験がキャリアにもたらすインパクト：学位取得目的、単位取得目的経験者と留学未経験者に対するオンライン調査結果の比較より」『留学交流』74, 14-26.
- 新見有紀子・米澤彰純・秋庭裕子 (2018) 「留学経験が収入や職業キャリアにもたらす効果」横田雅弘・太田浩・新見有紀子編著『海外留学がキャリアと人生に与えるインパクト：大規模調査による留学の効果測定』学文社, 157-178.
- 寺沢拓敬 (2015) 『日本人と英語』の社会学』研究社.
- 寺沢拓敬 (2018) 「小学校英語に関する政策的エビデンス：子どもの英語力・態度は向上したのか？」『関東甲信越英語教育学会誌』32, 57-70.
- 浦坂純子・西村和雄・平田純一・八木匡 (2011) 「理系出身者と文系出身者の年収比較：JHPSデータに基づく分析結果」RIETI Discussion Paper Series 11-J-020.
- van der Velden, R. K. W. and Wolbers, M. H. J. (2007). How Much Does Education Matter and Why? The Effect of Education on Socio-Economic Outcomes among School-Leavers in the Netherlands. *European Sociological Review*, 23 (1), 65-80.
- Vanhonacker, W., Zweig, D. and Siu Fung, C. (2005). *Transnational or social capital? Returnee versus local entrepreneurs*. Center on China's Transnational Relations. Working Paper No. 7. The Hong Kong University of Science and Technology, 1-29.
- Wiers-Jenssen, J. and Try, S. (2005). Labour market outcomes of higher education undertaken abroad. *Studies in Higher Education*, 30 (6), 681-705.
- 横田雅弘 (2015) 「グローバル人材育成と留学の長期的なインパクトに関する調査」 (<http://recsie.or.jp/project/gj5000>) (2019年1月4日)
- 米澤彰純 (2010) 「日本の企業社会と英語・留学—若者を『茹で蛙』にしないために」『IDE』526, 38-43.
- 吉田文 (2014) 『『グローバル人材の育成』と日本の大学教育：議論のローカリズムをめぐる』『教育学研究』81(2), 164-175.
- 吉田文 (2015) 「グローバル人材の育成をめぐる企業と大学のギャップ：伝統への固執か、グローバル化への適応過程か」五十嵐泰正・明石純一編著『『グローバル人材』をめぐる政策と現実』明石書店, 206-221.
- Zweig, D., Changgui, C. and Rosen, S. (2004). Globalization and Transnational Human Capital: Overseas and Returnee Scholars to China. *The China Quarterly*, 735-757.