



日本人学生の留学経験の職業的レリバンス

小林, 元気

(Citation)

留学生教育, 24:33-41

(Issue Date)

2019-12

(Resource Type)

journal article

(Version)

Version of Record

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/90006640>



日本人学生の留学経験の職業的レリバンス

The Vocational Relevance of Japanese Students' Study Abroad

小林 元気 (宮崎公立大学グローバルセンター)

Genki KOBAYASHI (Global Center, Miyazaki Municipal University)

要 旨

本稿の目的は、日本人学生の留学経験とその後の就労内容の関係を明らかにすることである。学生の留学経験は国際的な仕事につながるのかというテーマに関して、海外では一定の先行研究の蓄積があるが、日本人学生を対象とする研究は十分に行われていない。そこで本稿は、教育システムと労働システムの関係性について問う「職業的レリバンス」の概念枠組みから、日本人学生の留学経験が仕事での英語使用頻度の高さや海外勤務経験につながるかどうかについて、大規模な全国統計調査の個票データを用いて二次分析を行った。その結果、在学中の留学経験は、仕事での英語使用頻度と海外勤務経験率の双方を有意に高めていた。このことから、学生の在学中の留学経験は、将来の就労において国際的な仕事につながるという留学の「職業的レリバンス」の存在が明らかになった。

[キーワード：海外留学，職業的レリバンス，仕事での英語使用，海外勤務，キャリア]

Abstract

The purpose of this paper was to reveal the relationship between Japanese students' experience of studying abroad and the contents of their careers. While there have been a few foreign studies that have examined "how the experience of students' study abroad is linked with international jobs," little attention has been paid to the Japanese case. This paper, therefore, used large-scale national statistical survey data to analyze the correlation between Japanese students' experience of studying abroad, their use of English at work, and the potential for working abroad in the future from the conceptual outline of "vocational relevance." Results showed that the effect of the experience of the students' studying abroad affected both a high frequency of English use at work and the probability of working abroad. These analyses confirmed the "vocational relevance" of students' study abroad for the Japanese labor system.

[Key words: study abroad, vocational relevance, use of English at work, working abroad, career]

1. 研究の目的

本稿の目的は、日本人学生の留学経験が帰国後の就労とどのように関連するのかについて、「職業的レリバンス」の概念枠組みにもとづき、とりわけ仕事における英語使用頻度と海外勤務経験の有無に着目しながら実証的に明らかにすることである。

教育の「レリバンス」とは、「仕事における要求と大学教育を媒介として形成される能力とが、どのような形で、またどのような意味で関連しているかを端的に表した概念」(小方, 1997: 42)、「2つの要素(たとえば教育と職業)の関係性について事前に特定の期待や想定をおかず、その関係のあり方、あるいは関係の有無自体を検討の俎上に挙げようとする姿勢を含意した概念」(本田, 2004: 13)として定義される。このうち、教育が「労働

力としての質、すなわち職業に関連した知識やスキル、態度」(本田, 2004: 125)とどのようにつながっているのかを問う教育社会学的な視角が「職業的レリバンス」である。本稿は、この「職業的レリバンス」の概念を留学のインパクトに関する研究領域に援用し、日本人学生の留学という教育活動が就労後の労働内容とどのように関連しているのかを明らかにしようとするものである。

では、「職業的レリバンス」概念を留学のインパクト研究において用いる意義はどこにあるのか。以下に3点述べたい。

第一に、自明視されがちな海外留学という教育システムと職業システムの関連性について、研究の俎上に乗せることが可能になる点である。日本の留学促進政策は、グローバル化した労働市場で活躍可能な「グローバル人材」を育成するための手段として、日本人学生の海外留

学の意義を位置づけている（グローバル人材育成委員会、2010）。ここでは、留学という海外での教育活動が、将来の就労において国際的な仕事につながるだろうという、留学の「職業的レリバンス」が自明視されている。しかし、「グローバル人材」の重要なスキルの一部とみなされている英語運用能力⁽¹⁾に関して言えば、グローバル化が拡大したとされる2000年代以降も仕事における英語の必要性は限定的であり、「実態よりも過大に英語の必要性が見積もられてしまっている」（寺沢、2015：177）。また、日本経済団体連合会が2018年に実施して企業597社から回答を得た調査によれば、「選考にあたって特に重視した点」を5つ選択する項目において、「留学経験」はわずか0.5%（19位）にとどまり、「その他」を除けば最下位であった。留学経験と関連する「語学力」も6.2%（17位）と低く、「一般常識」よりも下位にランクされている（日本経済団体連合会、2018）。これらの知見をふまえると、日本人学生の留学の「職業的レリバンス」は必ずしも自明の前提ではなく、量的な分析を通じて実証されるべき研究課題であると言える。

第二に、留学のインパクトを実証するにあたって、ニュートラルな視点からのアプローチが可能になる点である。2000年代以降の日本の教育政策において、世界がグローバル化しているという認識は疑う余地のない事実として語られており、ゆえにグローバル化に対応するための教育改革の必要性が声高に提唱されてきた（小林、2019）。しかしここで、「グローバル化は客観的、主観的およびイデオロギー的な側面をもつ」（ローダー他、2012：47）という重要な指摘に注目したい。グローバル化のイデオロギーは、日本の教育言説において〈グローバル化した労働市場に対応可能な若者を学校教育において育成しなければならない〉という危機感として表面化している。日本人学生の留学促進政策はそのような危機感の1つの帰結であることから、留学研究もグローバル化のイデオロギーから自由ではいられない。「レリバンス」の定義として先に引用した「事前に特定の期待や想定をおかず」という姿勢は、ともすればグローバル化の事実認定や海外留学の価値を高く見積もってしまうような価値志向に対して自制を促すものである。

第三に、留学促進政策のエビデンスとしての側面である。教育政策において、「レリバンス」は「意味」や「意義」とほぼ同義であり（本田、2004：123）、日本人学生の留学の「職業的レリバンス」を明らかにすることは、留学促進政策の意義を示すことに他ならない。しかし後に詳しく検討するように、日本人の留学経験者が後の就労において国際的な業務に従事しているかどうかに関しては、先行研究ではほとんど明らかにされていない。また、学生の留学経験が将来の就労においてどの程度活用される見込みがあるのかという問いは、留学促進政策の

みならず、教育現場で留学支援を行う教職員にとっても不可欠の実践的・政策的課題となろう。

以上の観点をふまえた本稿は、国内の職業システムにおける留学経験の「職業的レリバンス」の有無について、大規模な全国調査データを用いた実証的な検討を行う。

2. 先行研究の検討と分析の枠組み

留学経験と帰国後の就労内容の関係性というテーマに関して、早くはTeichler & Jahr（2001）がヨーロッパ11か国と日本で約3万6千人の大学卒業生に対して行われた調査結果を分析しており、留学経験者は国際的な業務や海外勤務を多く経験していることを報告している。また、ノルウェーの国内大学での学位取得者と留学経験者を比較したWiers-Jenssen（2008）では、仕事における外国語使用や海外出張の頻度、海外オフィスの有無から構成される「国際的な仕事」（International Job）を従属変数とした多変量解析が行われており、留学経験は性別や専攻分野、学力要因等を統制したうえでも有意な正の影響をおよぼしていた。この研究は、仕事における外国語の使用頻度や海外勤務の有無といった指標と、多変量解析による量的分析の手法を提示している点において、日本社会における留学の「職業的レリバンス」を検証するうえで示唆に富むものである。

では、日本人の留学経験と就労内容の関係については、先行研究でどこまで明らかにされているのだろうか。Benesse教育研究開発センターが留学経験者に行った調査によれば、現在の仕事で活用できている能力として、「異文化体験によって身につけた様々な背景や価値観を持つ人たちと協力する力」「海外の習慣や文化、考え方を理解し身につけた国際感覚」「海外生活経験によって身につけた自ら行動する力」「語学力」の各項目について40%以上が肯定的な回答を寄せていた（Benesse教育研究開発センター、2012：61）。また、近年の代表的な研究としては、大規模なインターネット調査のデータにより、学部・大学院段階での留学経験者と国内の学部・大学院出身者の4群について、職業キャリアに対する自己評価を比較した新見他（2018）が挙げられる。一元配置分散分析と多重比較の結果、回答者の受けた高等教育が「キャリア設計の上で助けになった」「現在の仕事に就く上で助けになった」「自分の留学経験（国内大学・大学院の卒業・修了そのもの）が評価された」「語学力が評価された」「知識やスキルが評価された」「外国人とのコミュニケーション経験が評価された」の項目において、留学経験者は非経験者よりも有意に高く自己評価していたという。

このように、日本人の留学経験は、職業労働において肯定的な評価を受けている可能性がうかがえる。一方で、

「職業的レリバンス」の観点に立つと、次の課題が浮かび上がる。すなわち、前述の調査が留学によって培われた能力の〈自己評価〉について尋ねていることから、そこから得られた知見は「主観的レリバンス」——被験者が留学経験を「有効だと思っているかどうか」（本田，2004：128）——の側面にとどまる。留学経験が国際的な仕事につながるかどうかは客観的な次元——「客観的レリバンス」——の問題である。

留学経験が日本社会での就労において「客観的レリバンス」をもつかどうかに関連する数少ない先行研究として、本稿と同じく「大学教育についての職業人調査」の結果を分析した米澤（2010）が挙げられる。この研究では、学生時代の留学経験や大学院進学が仕事で英語を多用する可能性を高めることが言及されている。しかしこの知見は、単純クロス集計による割合の差を根拠として述べられており、統計分析による検定を経たものではない。さらに、コントロールされている変数が性別と「技術系／事務・営業系」という職種の違いのみであり、就労での英語使用に影響するその他の要因による疑似相関の可能性が残る⁽²⁾。学生時代の留学経験が「客観的レリバンス」としての独立した効果をもつかどうかを実証するためには、先に挙げた Wiers-Jenssen（2008）のように、仕事での英語使用に影響する変数を可能な限り統制した多変量解析を行う必要がある。

また、Wiers-Jenssen（2008）が検討したように、〈留学経験が海外勤務につながるかどうか〉というテーマも、留学の「職業的レリバンス」を検討するうえで重要になるだろう。なぜならば、2010年代以降のグローバル人材育成政策は、海外勤務を忌避する新入社員の増加を課題意識として、日本人若年層の海外留学の促進によってそれを解消することを目指してきたからである（グローバル人材育成委員会，2010：26；グローバル人材育成推進会議，2011：5）。しかしながら、留学経験によって海外勤務を経験する可能性が高まるかどうかについては、既存の研究において検証されていない。本稿が使用する「大学教育についての職業人調査」では、就労での英語使用の頻度に加えて海外勤務の経験も尋ねられていることから、留学経験と海外勤務経験の関連についても分析が可能である。

以上をふまえた本稿では、〈就労における英語の使用頻度〉と〈海外勤務経験〉の2つを従属変数として設定し、それらに影響を与えるさまざまな独立変数を可能な限りコントロールしたうえでも留学経験が独立した効果をもつかどうかを検証することで、留学の「職業的レリバンス」の実証を試みる。

3. 分析

3.1 使用データ

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」⁽³⁾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%）。

3.2 留学国と仕事での英語使用、海外勤務国との関連性

変数の設定に先立って、「職業的レリバンス」の根幹に関わる重要な問題を整理しておかなければならない。すなわち、本稿では、主に使用データの制約により、独立変数として用いる留学経験の渡航先がどの言語圏であるかを区別できず、従属変数として用いる外国語の使用頻度に関しては〈英語〉に限定される。さらに、もう1つの従属変数である海外勤務経験に関しても、勤務先の国の違いは考慮することができない。つまり、留学経験によって蓄積される外国語スキルと、就労において使用する外国語との、さらには海外勤務先の言語圏との対応関係が必ずしも一致しないのではないかという批判が生じうるだろう。それでもなお、本稿での分析が妥当性をもつと考えるのは、次の三点の理由による。

第一に、世界各国の高等教育における英語の汎用性である。国家間の留学パターンが多様化しつつあるなかで、留学生を多く送り出してきたアジアにおいても、かつての欧米一辺倒からアジア域内へと多様化する傾向にある。言語の多様性が存在するアジアにおいて留学生の流動性が高まった背景には、教授言語としての英語の汎用性がある（杉村，2011；嶋内，2014）。もちろん、英語以外の言語で教授される伝統的な留学プログラムは現在もなお存在するが、非英語圏の国であっても英語を媒介言語とした留学プログラムが展開されており、英語を用いる言語的環境があることは考慮に入れておく必要がある。

第二に、日本人学生の留学先として、圧倒的に英語圏が選好されている点である。2017年度に国内大学等が把握していた日本人学生の留学者数は、上位3か国を米国、オーストラリア、カナダが占めており、10位以内の英語圏5か国だけで全体の約半数を占めている（日本学生支援機構，2019）。また、民間事業者を対象とする海外留学協議会の調査結果によれば、2017年度の日本人留学生のうち上位6か国をすべて英語圏が占めており（欧米・オセアニア・フィリピン）、全体の85.3%にも及んでいる（海外留学協議会，2018）。さらに、10位以内にラン

クインしている中国や韓国、台湾等のアジア諸国での留学が前述のように英語プログラムを含むことを考えれば、今日の日本人の留学経験の多くは英語を教授言語としたものであると言えるだろう。

第三に、このような英語の優位性は、グローバル化した市場を前提とする日本人の海外勤務において、主に英語が使用される状況をもまた意味している（ローダー他、2012）。

以上の点から、全体的な平均像として日本人の留学経験をとらえた場合、そこに仕事での英語使用頻度や海外勤務経験とのつながりを想定することは、一定の妥当性があると考えられる。一方で、それを完全な「職業的レリバンス」として断定することには留保が必要であり、この点は本稿の限界の1つである。

3.3 変数の設定

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。

第一の従属変数として、現在の仕事での英語使用頻度に関して「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つの目的別に尋ねた項目を使用する。これらの目的別の分析により、英語使用頻度に関してより詳細な情報が得られると考えられる。例えば、「顧客、組織内での対応」という対人的なコミュ

ニケーション場面で必要とされる英語は、長期の海外生活を伴う留学経験によって獲得されるオーラル・コミュニケーションの能力と関連することが、教育政策では想定されている（グローバル人材育成推進会議、2011）。一方で、「情報の収集」「専門的な文書、論文などの吸収」のような知識のインプット場面で必要とされるのは、どちらかという読解能力であろう⁽⁴⁾。これらの違いを区別しながら分析することで、留学経験がどのような英語能力を要する仕事で活用されているのかという観点から、「職業的レリバンス」について多角的に明らかにすることができる。

第二の従属変数として、過去の海外勤務経験の有無についての質問を使用する。

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。改善策として、「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

表1 変数のコーディング

仕事での英語使用頻度	「お仕事で英語を使うことは、下のような点でどれくらいありますか」（3件法）の「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」のそれぞれの回答について、「常にある」=2、「ときどきある」=1、「ほとんどない」=0
海外勤務経験ダミー	「海外に勤務したことはありますか」の回答について、「した」=1、「していない」=0
在学中の留学経験なしダミー	在学中の留学経験なし=1、それ以外=0
在学中の留学経験2か月以下ダミー	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～2年ダミー	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2年1か月以上ダミー	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ダミー	就職後の留学経験あり=1、なし=0
女性ダミー	女性=1、その他=0
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」、「薬」、「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
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」「1000-2999人」「3000-4999人」「5000-9999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	「最も主なる業種」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

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。

前述の Wiers-Jenssen (2008) では、「国際的な仕事」への従事を規定する要因として学力と大学での専攻分野が独立した影響を及ぼしていたことから、本稿においてもこれらの変数を用いる。前者については、「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、次善策として分析に用いたい。後者に関しては、出身学部をダミー変数として投入する。さらに、修士課程と博士課程の修了者を「大学院卒」ダミー変数としてまとめ、学部卒を基準とした正の影響を想定する。

仕事での英語使用頻度や海外勤務の可能性の高さは、様々な職業的要因の影響を受けることが考えられる。労働者の英語使用の必要性を規定する要因について多変量

解析により分析した寺沢（2015）では、職種や就労形態、外資系かどうか、企業規模、産業などの要因が有意に影響していた。本研究で用いる調査の質問項目は、寺沢が分析している「ワーキングパーソン調査（WPS-2000）」と同一ではないため単純な比較はできないが、探索的に「雇用形態」「役職」「職種」「企業規模」「業種」の変数を投入する。また、外資系に該当する変数は存在しないため、関連しそうな項目として「転職経験」を使用する⁽⁵⁾。加えて、地方よりも都市部の事業所の方が国際的な業務が多い可能性を想定して、「都市部」変数を用いる。都市部について明確な定義は存在しないため、便宜的に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。

その他、基本的な統制変数として「性別」「現職の勤続年数」「年齢」を投入する。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。

表2 記述統計量

	有効度数	最小	最大	平均	標準偏差		有効度数	最小	最大	平均	標準偏差
英語使用（顧客、組織内対応）	24,748	0	2	0.154	0.418	雇用形態 経営者・役員	24,158	0	1	0.058	0.233
英語使用（情報収集）	24,671	0	2	0.203	0.474	転職経験 あり	25,117	0	1	0.447	0.497
英語使用（専門文書・論文）	24,669	0	2	0.182	0.452	事業所所在地 都市部	25,203	0	1	0.471	0.499
海外勤務経験	24,808	0	1	0.027	0.162	役職 なし	24,132	0	1	0.518	0.500
在学中留学経験 なし	25,203	0	1	0.939	0.239	役職 監督主任	24,132	0	1	0.132	0.338
在学中留学経験 2か月以下	25,203	0	1	0.025	0.157	役職 係長	24,132	0	1	0.088	0.283
在学中留学経験 3か月～2年	25,203	0	1	0.023	0.149	役職 課長	24,132	0	1	0.141	0.348
在学中の留学経験 2年以上	25,203	0	1	0.004	0.064	役職 部長	24,132	0	1	0.067	0.251
就職後の留学経験 なし	25,203	0	1	0.989	0.105	役職 役員	24,132	0	1	0.053	0.224
就職後の留学経験 あり	25,203	0	1	0.011	0.105	職種 一般事務	24,531	0	1	0.352	0.478
女性	25,120	0	1	0.256	0.436	職種 営業・販売職	24,531	0	1	0.181	0.385
大学院卒	25,203	0	1	0.070	0.255	職種 サービス職	24,531	0	1	0.073	0.260
大学ランクⅠ	24,504	0	1	0.560	0.496	職種 技術職	24,531	0	1	0.179	0.383
大学ランクⅡ	24,504	0	1	0.386	0.487	職種 専門職	24,531	0	1	0.152	0.359
大学ランクⅢ	24,504	0	1	0.054	0.226	職種 その他	24,531	0	1	0.064	0.245
出身学部 人文	25,203	0	1	0.130	0.337	企業規模 29人以下	24,179	0	1	0.047	0.212
出身学部 心理社会	25,203	0	1	0.054	0.225	企業規模 30～99人未満	24,179	0	1	0.320	0.466
出身学部 法・政治	25,203	0	1	0.100	0.300	企業規模 100人～499人	24,179	0	1	0.324	0.468
出身学部 経済	25,203	0	1	0.145	0.352	企業規模 500人～999人	24,179	0	1	0.088	0.283
出身学部 経営	25,203	0	1	0.146	0.354	企業規模 1,000人～2,999人	24,179	0	1	0.090	0.286
出身学部 理	25,203	0	1	0.023	0.150	企業規模 3,000人～4,999人	24,179	0	1	0.034	0.182
出身学部 工	25,203	0	1	0.181	0.385	企業規模 5,000人～9,999人	24,179	0	1	0.035	0.183
出身学部 農	25,203	0	1	0.043	0.203	企業規模 10,000人以上	24,179	0	1	0.062	0.242
出身学部 医歯	25,203	0	1	0.005	0.068	業種 農林漁業	24,634	0	1	0.017	0.128
出身学部 薬	25,203	0	1	0.010	0.097	業種 鉱業	24,634	0	1	0.002	0.039
出身学部 保健福祉	25,203	0	1	0.011	0.105	業種 建設業	24,634	0	1	0.079	0.269
出身学部 家政	25,203	0	1	0.016	0.125	業種 製造業	24,634	0	1	0.218	0.413
出身学部 教育	25,203	0	1	0.039	0.193	業種 電気・ガス・熱供給	24,634	0	1	0.013	0.114
出身学部 芸術	25,203	0	1	0.005	0.073	業種 情報通信業	24,634	0	1	0.032	0.175
出身学部 その他	25,203	0	1	0.092	0.288	業種 運輸業	24,634	0	1	0.051	0.220
年齢 20歳代	25,123	0	1	0.314	0.464	業種 卸売・小売業	24,634	0	1	0.113	0.317
年齢 30歳代	25,123	0	1	0.335	0.472	業種 金融保険業	24,634	0	1	0.045	0.206
年齢 40歳代	25,123	0	1	0.185	0.389	業種 不動産業	24,634	0	1	0.009	0.094
年齢 50歳代	25,123	0	1	0.143	0.350	業種 飲食店・宿泊業	24,634	0	1	0.016	0.125
年齢 60歳代	25,123	0	1	0.022	0.146	業種 教育・学習支援	24,634	0	1	0.055	0.228
現職の勤続年数	24,726	0	58	9.989	9.444	業種 医療・福祉	24,634	0	1	0.159	0.366
雇用形態 非正規	24,158	0	1	0.018	0.132	業種 複合サービス業	24,634	0	1	0.021	0.143
雇用形態 契約・派遣	24,158	0	1	0.017	0.130	業種 サービス業	24,634	0	1	0.112	0.316
雇用形態 正規	24,158	0	1	0.907	0.290	業種 その他	24,634	0	1	0.060	0.237

3.4 分析方法

これらのデータと変数設定をふまえて、以下では2つの分析を行う。第一に、仕事での英語使用頻度を従属変数とした順序プロビット分析を「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」の目的別に行い、英語使用頻度に影響を及ぼす様々な要因を統制したうえでも留学経験が有意な効果をもつかどうかに

ついて検証する。第二に、過去の海外勤務経験を従属変数とした二項ロジスティック回帰分析を行い、同様に留学経験の独立した効果の有無について確かめる。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⁽⁶⁾。

表3 仕事での英語使用頻度と海外勤務経験の規定要因

	仕事での英語使用頻度 ^(a)									海外勤務経験 ^(b)		
	顧客、組織内での対応			情報収集			専門的文書、論文などの吸収			B	S.E	オッズ比
	B	S.E		B	S.E		B	S.E				
在学中の留学経験（基準：なし）												
2か月以下の留学経験	.311	.058	***	.236	.063	***	.080	.069		1.013	.236	2.753 ***
3か月～2年の留学経験	.589	.055	***	.633	.053	***	.553	.058	***	1.761	.167	5.818 ***
2年1か月以上の留学経験	1.096	.116	***	1.124	.116	***	.883	.120	***	2.790	.257	16.286 ***
就職後の留学経験（基準：なし）	.411	.084	***	.370	.081	***	.381	.085	***	2.190	.165	8.937 ***
女性（基準：男性）	.065	.029	*	-.101	.028	***	-.173	.029	***	-.244	.144	.784
大学院卒（基準：学部卒）	.306	.037	***	.549	.033	***	.674	.033	***	.370	.135	1.448 **
大学ランク（基準：ランクⅠ）												
大学ランクⅡ	.094	.022	***	.129	.021	***	.115	.022	***	.451	.092	1.570 ***
大学ランクⅢ	.164	.044	***	.229	.042	***	.159	.043	***	.789	.167	2.201 ***
出身学部（基準：経済・経営）												
人文	.155	.036	***	.113	.036	*	.017	.039		-.010	.160	.990
心理社会	.020	.057		-.075	.055		-.069	.055		-.542	.304	.582
法・政治	.077	.038	*	.079	.037	*	.015	.041		.208	.147	1.232
理	.032	.068		.284	.059	***	.398	.061	***	.124	.266	1.132
工	.098	.036	**	.168	.033	***	.194	.034	***	.336	.134	1.400 *
農	.019	.054		.108	.049	*	.268	.049	***	.140	.214	1.151
医・歯	.745	.129	***	1.050	.122	***	1.223	.122	***	.610	.411	1.840
薬	.343	.108	**	.559	.089	***	.717	.087	***	-.269	.473	.764
保健・福祉	.206	.110		.447	.091	***	.508	.086	***	-.832	1.020	.435
家政	-.076	.096		.012	.089		.116	.088		.234	.435	1.264
教育	.030	.058		.000	.057		.010	.060		.129	.253	1.138
芸術	.082	.135		.059	.141		.220	.135		-.798	.743	.450
その他	.147	.039	***	.115	.037	*	.090	.041	*	.213	.169	1.237
年齢（基準：20歳代）												
30歳代	-.092	.031	**	-.046	.029		-.071	.031	*	1.034	.185	2.813 ***
40歳代	-.015	.043		-.001	.042		.000	.045		1.598	.204	4.944 ***
50歳代	-.111	.054	*	.042	.054		.012	.054		1.756	.226	5.790 ***
60歳代	-.148	.088		.093	.085		.023	.087		1.860	.288	6.422 ***
現職の勤続年数	.003	.002		.001	.002		-.002	.002		-.001	.005	.999
雇用形態（基準：非正規）												
正規	-.056	.056		-.022	.058		.016	.058		.003	.278	1.003
経営者、役員	.018	.121		-.065	.122		.046	.124		-.404	.532	.668
転職経験あり（基準：なし）	.033	.025		.023	.024		-.025	.026		.874	.108	2.397 ***
事業所都市部（基準：非都市部）	.111	.021	***	.086	.020	***	.084	.020	***	.424	.085	1.528 ***
役職（基準：役職なし）												
係長	-.007	.042		.037	.042		.036	.042		.214	.164	1.239
課長	.032	.037		.026	.035		.031	.036		.340	.131	1.405 **
部長	.067	.050		.115	.043	**	.107	.047	*	.765	.153	2.150 ***
役員	.167	.122		.155	.115		.031	.115		.880	.514	2.412
職種（基準：一般事務）												
営業・販売職	.280	.034	***	.247	.032	***	.274	.035	***	.248	.136	1.281
サービス職	.515	.041	***	.151	.046	***	.209	.050	***	.321	.206	1.378
技術職	.245	.037	***	.548	.033	***	.735	.034	***	.330	.142	1.391 *
専門職	.159	.037	***	.377	.034	***	.594	.035	***	.327	.141	1.387 *
その他	.010	.050		.138	.046	**	.254	.047	***	.256	.164	1.291
企業規模1万人以上（基準：未満）	.170	.044	***	-.015	.042		.003	.048		.834	.159	2.303 ***
業種（基準：製造業）												
農林漁業	-.342	.095	***	-.162	.079	*	-.167	.084	*	-.174	.349	.841
鉱業	.164	.153		.259	.291		.295	.214		.431	.397	1.539
建設業	-.620	.052	***	-.627	.044	***	-.558	.046	***	-.604	.168	.547 ***
電気ガス熱供給	-.385	.104	***	-.400	.091	***	-.435	.096	***	-.614	.405	.541
情報通信業	-.350	.065	***	.221	.049	***	.106	.053	*	-.591	.276	.554 *
運輸業	-.021	.050		-.126	.049	**	-.164	.055	**	-.407	.200	.666 *
卸売・小売業	-.173	.040	***	-.229	.038	***	-.289	.043	***	-.784	.183	.456 ***
金融保険業	-.296	.059	***	-.331	.060	***	-.295	.064	***	-.901	.283	.406 ***
不動産業	-.087	.328		.002	.278		-.044	.237		-.806	.612	.446
飲食店・宿泊業	.309	.071	***	-.159	.088		-.334	.103	***	-.569	.382	.566
教育・学習支援	.163	.052	**	.028	.046		.219	.047	***	-.708	.201	.493 ***
医療・福祉	-.561	.047	***	-.391	.040	***	-.133	.040	***	-.711	.173	.491 ***
複合サービス業	-.023	.070		-.136	.071		-.021	.077		-.794	.332	.452 *
サービス業	-.032	.038		-.151	.039	***	-.170	.042	***	-.569	.159	.566 ***
その他	-.066	.046		-.003	.042		.021	.044		-.357	.177	.700 *
定数										-6.133	.359	.002
疑似決定係数（Nagelkerke）	.105			.158			.209			.199		
N	25,203			25,203			25,203			25,203		

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$. ^(a) 順序プロビット分析。 ^(b) 二項ロジスティック回帰分析。

3.5 分析結果①：英語使用頻度の規定要因

はじめに「顧客、組織内での対応」での英語使用頻度を規定する要因から概観しよう。本稿が着目する在学中の留学経験変数に関しては、「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」のいずれも 0.1% 水準で有意な正の影響を与えていた。それぞれの係数を見てみると、留学期間が長くなるほど影響する正の効果も強くなっており ($B=0.311 \sim 1.096$)、留学経験が仕事における対人対応場面での英語使用頻度を直接的に高めていることがうかがえる。また、「就職後の留学経験」についても同様に正の効果が観察された。その他の変数の影響を見てみると、「女性」「大学院卒」「都市部」「企業規模 1 万人以上」が正の効果を及ぼしていたほか、出身大学の大学ランクの高さ、出身学部、年齢、職種、業種の違いが影響している。

次に、「情報収集」に関する英語使用頻度の規定要因である。着目すべき「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」に関しては、ここでもすべて 0.1% 水準で有意な正の効果が観察された。留学期間が長くなるにつれて係数が上昇する点 ($B=0.236 \sim 1.124$) や、就職後の留学経験の正の効果についても同様である。他の独立変数の影響で興味深いのは、「女性」ダミーが一転して負の影響を与えている点である。対人的な英語使用頻度は女性が高い一方で、情報収集という側面になると男性の方が英語を多用していることがわかる。また、「大学院卒」や「大学ランク」の高さ、「都市部」の正の効果は変わらないが、「企業規模 1 万人以上」の正の効果は消失していた。対人業務での英語使用は海外支社を持つような大企業で増える一方で、情報収集レベルでの英語使用頻度は企業規模に関わらず一定であることが示されている。その他、出身学部や職種、業種の違いが情報収集業務における英語使用頻度に影響している。

続いて、「専門的文書、論文などの吸収」目的の英語使用について検討する。在学中の留学経験については、「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」のみが正の効果を及ぼしていた (0.1% 水準)。「2 か月以下の留学経験」は有意ではなくなっており、短期間の留学では専門性の高い文書を読解するレベルの「職業的レリバンス」は形成されないことが示されている。一方、3 か月以上の留学であれば、留学期間が長いほど係数が上昇することや ($B=0.553 \sim 0.883$)、就職後の留学経験が正の効果をもつ点は変わらない。「女性」ダミーは「情報収集」モデルと同様に負の影響を与えている。女性の英語使用頻度が高くなるのは対人業務のみであり、専門的な資料の読解というレベルでは男性の方が英語を使用している。「大学院卒」や「大学ランク」の高さ、「都市部」の正の効果はここでも変わらず、すべての英

語使用目的のモデルで一貫して観察された。「企業規模 1 万人以上」の正の効果は「情報収集」モデル同様に消失している。出身学部に関しては、理系分野の学部には正の効果がみられ、論文等の研究成果の報告が主に英語で行われるという専門分野の特徴が表れている。その他、年齢、役職、職種、業種の違いが影響していた。

このように、「仕事での英語使用頻度」という尺度に関しても、英語使用目的に応じてその規定要因は多様に存在することが示されている。一方で、本稿の目的において重要な知見は、これほどまでに多種多様な独立変数をコントロールしてもなお、「専門的な文書、論文などの吸収」モデルでの「2 か月以下の留学経験」を除き、すべての留学経験が独立した正の効果を及ぼしていた点である。つまり、留学経験をもつ者は、性別や学歴、学校歴、出身学部、年齢、事業所の所在地、役職、職種、企業規模、業種といった要因の効果をすべて取り除いても、対人コミュニケーションや情報収集、専門文書を読解など多目的な場面での英語使用頻度が高いという「職業的レリバンス」が示されたことになる。

3.6 分析結果②：海外勤務経験の規定要因

最後に、海外勤務経験の規定要因を確認する。在学中の留学経験はいずれの変数も 0.1% 水準で正の効果を持ち、オッズ比を見てみると「2 か月以下の留学経験」が 2.753 倍、「3 か月以上 2 年以下の留学経験」は 5.818 倍、「2 年 1 か月以上の留学経験」に及んでは 16.286 倍も海外勤務の経験率を高めている。就職後の留学経験者も 8.973 倍もの高確率で海外勤務を経験していた。

ここでは性別の有意差は確認できなかったが、「大学院卒」や「大学ランク」の高さ、「都市部」の正の効果は、英語使用頻度と同様に観察された。出身学部の影響は「工学」でのみ正の影響が見られる。年齢に関しては、加齢とともに正の効果が上昇している。英語使用頻度では有意ではなかった「転職経験」が正の効果を有しているが、これは海外勤務の機会の多い外資系企業が終身雇用を前提としていないことや、海外勤務経験者が獲得した人的資本が転職市場において付加価値をもつことなど、複数の可能性が考えられる。役職について、「課長」「部長」のみ正の影響を及ぼしており、海外勤務経験が社内昇進におけるキャリアパスとなっている可能性を示唆している。職種での「技術職」「専門職」、さらに「企業規模 1 万人以上」が正の影響をもつことは、出身学部での「工学」の効果とも整合的である。すなわち、国内企業において海外勤務を多く経験するのは、工学のような理系の実学を学び、大企業で専門・技術職に従事する人材がその中心であると考えられる。業種については、有意差がすべて負の効果をもつことから、基準となる「製造業」が相対的に正の影響を及ぼしていることが示され

ている。

以上から、海外勤務経験の規定要因においても、英語使用頻度と同様に、留学経験が独立した正の効果をもつこと、すなわち、留学を経験した者ほど、学歴や学校歴、出身学部、年齢、転職経験の有無、事業所の所在地、役職、職種、企業規模、業種などの要因の効果をすべて取り除いても、就労において海外勤務を経験する確率が高いという「職業的レリバンス」の存在が明らかになったと言える。

4. 結論

以上から、留学の「職業的レリバンス」を検証してきた本稿の成果は、次のとおりまとめられる。第一に、仕事での英語使用頻度に関して、在学中の留学経験は、「専門的文書、論文などの吸収」モデルにおける「2か月以下の留学」を除いて、仕事での英語使用頻度を有意に高めていた。第二に、海外勤務経験の有無に関しても、すべての在学中の留学経験は海外勤務を経験する確率を有意に高めていた。このことから、学生の在学中の留学経験は将来の就労において国際的な仕事につながるという留学の「職業的レリバンス」の存在が、日本の職業システムの中で初めて実証されたと言えるだろう。

本稿の意義は、次の二点にある。第一に、「職業的レリバンス」という教育社会学的な概念枠組みを留学研究に援用することを通じて、留学を研究対象として価値中立的にとらえ、社会科学的認識の客観性を担保した分析事例を示したことである。第二に、教育システムと職業システムの関係性が希薄であることが指摘される日本社会において、在学中の海外留学経験が将来の仕事での英語使用頻度や海外勤務経験の可能性を高めることを、初めて計量的手法を用いて実証した点である。特に、近年増加している「2か月以下の留学」に関しては、産業界から「留学というからには3か月以上は行ってほしい」（朝日新聞、2019年3月3日全国版、p. 25）と批判的な評価を受けており、総務省による政策評価においても「短期留学、特に1か月未満のような極めて短期の留学が、グローバル人材3要素の向上に対してどのような効果を持つのか、十分検証される必要がある」（総務省、2017：164）との勧告が行われている。しかし、2か月以下の短期間の留学であっても、将来のキャリアに連なる「職業的レリバンス」が存在することが、本稿での分析からは示されている。このことは、教育政策と留学支援の実務の両面において、日本人学生の留学経験の意義を根拠づける重要なインプリケーションをもつものと考えられる。

最後に、本稿の限界と課題について述べたい。本稿の横断的研究という性質上、得られた知見は2009年一時点のものとして解釈されるべきである。留学の「職業的

レリバンス」は普遍的・固定的ではなく、グローバル化の進展や「グローバル人材」の需要と供給のバランス等の〈時代の変化〉をともしなうものであると考えられる。したがって、2009年以降現在に至るまでの変化についてもとらえる視角が重要となるだろう。そのためにはさらなるデータの収集と蓄積が必要であり、今後の課題としたい。

注

- (1) このことは、「グローバル人材」の要素を定義した政策文書として頻繁に参照される「グローバル人材育成推進会議 中間まとめ」のなかで、英語資格である TOEFL の国別ランキングにおける日本の低さを根拠として、「要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力」の到達目標が「④二者間折衝・交渉レベル」「⑤多数者間折衝・交渉レベル」に設定されていることから明白である（グローバル人材育成推進会議、2011）。
- (2) なお、おそらく米澤（2010）の主旨が「分析結果を紹介すること（p. 40）」であることから、計量分析の方法に関する詳細は示されていない。例えば「仕事で英語を多用するものの割合」「技術系／事務・営業系」について、アンケートの回答結果をどのようにコーディングして分析を行ったのかは不明である。
- (3) 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）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。
- (4) このような分析視点は、国際化・グローバル化への対応を目指してきた英語教育改革が、一貫して文法知識や読解問題への偏重を問題視しながら、仕事に役立つ英語として実用的なオーラル・コミュニケーションを重視することで、そのための実地経験として日本人の海外留学を位置づけたこと（小林、2019）とも関連している。
- (5) 国内で事業を展開する企業は、終身雇用や年功序列といった日本的な人事制度を有する傾向がある一方で、外資系企業では個別的な処遇が適用されることが多いため、必然的に人材の流動性が高まる（中村、2013）。したがって、転職経験は外資系企業での所属と関連しながら「国際的な仕事」要因へと影響する可能性がある。
- (6) 各独立変数の VIF（分散拡大要因）は 1.01 から 8.89 の範囲に収まっており、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）。

引用文献

- Altman, N. & Krzywinski, M. (2016) “Regression diagnostics”, *Nature Methods*, Vol. 13, No. 5, pp. 385-386.
- Benesse 教育開発センター (2012) 「大学データブック 2012」, <https://berd.benesse.jp/koutou/research/detail1.php?id=3167> (2019年4月30日閲覧)
- 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」, <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/npu/policy04/>

- pdf/20110624/sankou2.pdf (2019年8月25日閲覧).
- グローバル人材育成委員会 (2010)「報告書～産学官でグローバル人材の育成を」, http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/1364125/www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_ps/2010/globalhoukokusho.pdf (2019年8月25日閲覧).
- 濱口桂一郎 (2010)「教育と労働の密接な無関係の行方」『労基旬報』, p. 1445.
- 本田由紀 (2004)『教育システムと職業システムとの関係における日本の特徴に関する研究：トランジションとレリバンスの比較歴史社会学』東京大学大学院教育学研究科博士論文.
- 海外留学協議会 (2018)「一般社団法人海外留学協議会 (JAOS) による日本人留学生数調査 2018」, <http://www.jaos.or.jp/newsrelease/2018> (2019年8月25日閲覧).
- 小林元気 (2019)「英語教育改革と海外留学促進政策における『教育の福音』のレトリック：海外留学の促進をめぐるイデオロギーの批判的検討に向けて」『関西教育学会研究紀要』第19号, pp. 33-47.
- ローダー, H., ブラウン, P., ディラボー, J.-A., ハルゼー, A. H. (2012)「序 教育の展望」ローダー, H., ブラウン, P., ディラボー, J.-A., ハルゼー, A. H. 編『グローバル化・社会変動と教育：市場と労働の教育社会学』東京大学出版会, pp. 1-104.
- 中村天江 (2013)「海外拠点の経営を担う人材の採用プロセス——どこに採用の難しさが潜んでいるのか?——」『Works Review』Vol. 8, pp. 22-35.
- 日本学生支援機構 (2019)「平成29年度協定等に基づく日本人学生留学状況調査結果」, https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_s/2018/_icsFiles/afiedfile/2019/01/16/datah30n_1.pdf (2019年8月25日閲覧).
- 日本経済団体連合会 (2018)「2018年度新卒採用に関するアンケート調査結果」, <https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/110.pdf> (2019年4月30日閲覧).
- 小方直幸 (1997)『大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的研究—大学教育の職業的レリバンス—』広島大学大学院教育学研究科博士論文.
- 嶋内佐絵 (2014)「何故、英語プログラムに留学するのか?——日韓高等教育留学におけるプッシュ・プル要因の質的分析を通して——」『教育社会学研究』第94集, pp. 303-324.
- 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『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.
- 総務省 (2017)「グローバル人材育成の推進に関する政策評価書」, http://www.soumu.go.jp/main_content/000496493.pdf (2019年4月30日閲覧).
- 杉村美紀 (2011)「アジアにおける学生移動と高等教育の国際化の課題」『メディア教育研究』第8巻第1号, pp. 13-21.
- Teichler, U. & Jahr, V. (2001) "Mobility During the Course of Study and After Graduation", *European Journal of Education*, Vol. 36, No. 4, pp. 443-458.
- 寺沢拓敬 (2015)『「日本人と英語」の社会学：なぜ英語教育論は誤解だらけなのか』研究社.
- Wiers-Jenssen, J. (2008) "Does Higher Education Attained Abroad Lead to International Jobs?", *Journal of Studies in International Education*, Vol. 12, No. 2, pp. 101-130.
- 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 現代の高等教育』No. 526, pp. 38-43.

謝辞

本稿の改善に関して、多くの貴重なご指摘をいただいた査読者の方々に厚く御礼申し上げます。