

【論文】

海外留学の効果に関する実証分析

——（非）認知能力と労働市場の成果を中心に——

李 嬋 娟

【要旨】

本稿の目的は、海外留学の効果を正確に知るために必要な分析方法を先行研究に基づいて整理し、先行研究が指摘する注意点を考慮しながら明治学院大学国際学部データの用いて留学の効果の分析を行うことである。本研究の特徴は、(1) 留学の効果のメカニズムを考える概念的枠組みに基づいて留学が影響を与えるアウトカムを適切に定義したこと、(2) 留学により向上が期待される（非）認知能力として有効性と信頼性がある異文化理解度などの指標を用いたこと、(3) アウトカムとして労働市場の成果も用い、その成果を客観的な指標により測定したこと、(4) 留学経験の効果を正しく推定するために留学経験とアウトカムの両方に影響する他の能力の影響を除去したことである。その結果、留学は（非）認知能力を向上させ、労働市場の成果にも正の効果を与えるが、後者の影響の意味については議論の余地がある。ただし、本研究にもデータと分析方法に限界があり、今後の課題を議論し、必要な研究方法を提案した。

目次

1. はじめに
2. 先行研究と概念的枠組み
3. （非）認知能力の向上
4. 労働市場の成果
5. データ分析
6. おわりに

1. はじめに

全世界において海外留学した学生数は 1975 年に 80 万人だったのに対して、40 年後の 2015 年には 460 万人にまで増加した (OECD, 2017)。その反面、文部科学省 (2017a)⁽¹⁾ によると、日本人の海外留学生数は 2008 年の 82,945 人というピークまで増加してから、それ以降は減少が続いている。このことから、2010 年代の前半から日本人学生の海外留学離れや若者の内向き志向が指摘され始めた。しかし、近年の日本の社会経済状況

の変化を考慮せず、国内の海外留学生の時系列の変化や他国の海外留学生との単純な比較に基づいて日本人学生の海外留学離れを議論することには懸念がある。留学に関する統計は留学生をどのように定義するかによって結果が異なる。また、留学生数は人口、景気、為替レート、ビザについての制度、労働市場などの社会経済状況の変化に大きく影響を受ける。つまり、日本人の海外留学生の推移を示す統計をより正確に解釈するためには、日本の社会経済状況の変化を考慮したうえで留学数の変化の意味を判断する必要がある。

全世界における留学生数が大幅に増加するにつ

れ、海外留学がどのような効果をもたらすかに関する研究が幅広くされてきた。しかし、留学の効果を分析する際には、上述した外部要因の影響と統計が持つ意味に注意したうえで分析方法を工夫する必要がある。Waibel et al. (2017) は、2015年8月から2016年10月までの6つのデータベース（例えば、EconStor）に出版された論文の中で、海外留学の労働市場の成果を分析した約5000本の関連論文から、英語とドイツ語で出版されたものや実証分析の方法を用いたものなどのWaibel et al. (2017) の一定の条件を満たした論文65本を抽出し、それぞれの分析方法と結果を比較し整理した。日本の実証分析に関しては、本論文では『留学交流』の2013年から2018年までの約360本の論文の中から、日本人学生による海外留学の効果を実証分析した論文12本に注目し、その分析方法を比較した⁽²⁾。その結果、今まで行われた多くの研究、とくに日本における研究は、ある留学プログラムに参加した学生のみを対象にし、留学先での経験や留学（直）後の異文化への関心、学習への態度などを自己評価するアンケート調査を行い、その結果を記述的にまとめたものが多いことが分かった。しかし、留学の効果をより正確に分析するためには、分析方法として次の4点を考慮すべきである。

第1は留学のアウトカムをどのように定義するかを考える必要がある。留学という意味決定の要因と留学に関連する選択（例えば、留学地、留学期間、専攻など）がどのようなメカニズムで留学経験者に影響を与えているかを概念的枠組み（Conceptual Framework）を通じて説明したうえで、留学の効果を測定するためのアウトカムを明確に定義する必要がある。留学を通じて得られる効果は留学プログラムのタイプによって様々であるだろう。例えば、職業訓練型の留学、言語留学、または、専門知識・研究センター型留学はそれぞれ目標が異なるので留学のアウトカムも異なる。また、留学期間や学位取得有無によっても留学の目標は異なり、留学の目標に合わせたアウトカムを定義する必要がある。留学の平均的な影響を分析する際には、留学プログラムの違いや留学の目標の違

いの影響を取り除く必要がある。

第2は、留学のアウトカムをどのように測定するかを考える必要がある。多くの研究は学習の態度、多文化理解、価値観、仕事への考え方などの変化を留学のアウトカムとして測定するために、独自のサーベイを設計し自己評価に基づいてその効果を測定している。留学プログラムの種類によって適切なアウトカムが異なるので、その目的を考慮したうえで独自の質問項目を作成している。しかし、本当にその独自の質問によって質問作成者が意図したことを測定できるのかを既存研究の蓄積に照らし合わせて、その妥当性と信頼性を検討する必要がある。独自の質問の場合、回答者が研究者の意図とは異なる方向で質問を解釈する可能性がある。また、質問の内容から研究者の意図が簡単に読み取れた場合、回答者が意図的に研究の目的に合わせて（あるいは合わせないで）自分の本来の答えと異なる答えを選択する可能性がある。この場合、留学のアウトカムに関する質問に対して回答者が過大評価、もしくは過小評価をする可能性が高くなり、回答には測定誤差が大きくなる。主観的な指標の限界点を考慮し、質問項目の妥当性が証明された質問項目を用いるとか、客観的な指標を用いて留学の効果を分析する必要がある。例えば、留学の経験が自分の賃金や昇進に影響を与えたと“思うか”という自己評価による分析よりも、実際の賃金と職位の情報を用いて留学経験との関係を分析した方が正確である。

第3は、留学の効果を分析するには比較対照群（Control Group）を設定する必要がある。多くの研究が留学した人のみを対象として留学後の変化について、または、留学前後の差について調査している⁽³⁾。しかし、もし優秀で、多文化を経験する機会が多い家庭環境の出身の人が留学を選択したとすると、留学後の学習とキャリア、多文化理解などに関するアウトカムの変化を、留学の効果だと判断することは難しい。この場合、留学経験者は、留学を経験しなかったとしても、自国において留学に代わる様々な経験をする事を通じて学校と労働市場での成果が高くなっていったかも

しれない。留学後のアウトカムの変化が留学による結果であるかを明らかにするためには、留学経験者と個人の能力や家庭環境が類似しているけれども留学を経験しなかった者と比較する必要がある。さらに、留学経験者と未経験者の留学前後の情報が入手できることが望ましく、経験者と未経験者として留学時期の前後の教育と労働市場の成果の変化を見る必要がある。

上述したような分析をしなければならない理由は、留学の効果が因果的な影響であるかを識別するためである。多くの研究は、留学を経験したグループとしなかったグループを比較する際に留学のアウトカムの平均の差を単純に比較する。しかし、学校と労働市場の成果は、個人の能力が最も重要な決定要因であると言える。ここでの能力とは、生まれ持ったの才能や性格といった労働市場で働く時期には変更の難しいものと、教育や訓練、経験を通じて身につけられるものがある。後者の教育によって蓄積される能力（ここでは、留学から得られる人的資本）がどのくらい向上されて、それが労働市場で高く評価されるかを正しく推定するためには、他の能力の要素を測定しその影響を取り除く必要がある。そのための分析方法としては、観察される他の能力の影響を除去した上での効果を推定する重回帰分析（最小二乗法）や傾向スコアマッチング（Propensity Score Matching: PSM）法がある。また、観察されない能力の影響も考慮した操作変数法（Instrumental Variables, IV）が考えられる。さらに、同一個人の留学前後のパネルデータの情報を用いて時間を通じて変化しない個人固有の特徴の影響をすべて取り除いて効果を推定するパネル分析（固定効果モデルなど）が考えられる。

本研究では、まず、第1と第2の注意点に関して今までの先行研究に基づいて議論する。先行研究に基づいて概念的枠組み（Conceptual Framework）を作成し、留学のアウトカムを定義する。そのあと、各留学アウトカムに関する先行研究を整理し、留学アウトカムの測定方法について説明する。次に、第3と第4の注意点を考慮しながら、本学部のデータを用いて大学間協定に基づく交換・派遣

留学という海外留学の効果を計量的に分析する。この分析が今までの日本での研究と異なる点は、留学のアウトカムとして学習だけではなく労働市場の成果まで幅広く検討したことである。また、主観的な自己評価だけではなく、客観的な指標を用いたことである。卒業予定の本学部の学生を対象としてサーベイを行ったうえ、大学の行政データと企業のランキングという客観的なデータを用いた。本学部の学生を対象とした調査によるデータを利用しているために、本論文の結果を日本人の大学生の傾向として一般化することは難しいが、留学の効果が出身大学の種類や専攻によって異なることを考えると、比較を行う留学経験者と留学未経験者という2つのグループの間で、（非）認知能力や専門分野などの観察される異質性や観察されない異質性が小さいために留学の効果を推定しやすいという利点もある。

本研究の結果は、大学と政府の両方の政策の面で非常に重要な作業である。まず、国内大学が交流協定に基づいた国外大学に学生を派遣するためには、交流協定を結ぶための担当教職員の仕事の負担が少なくない。海外留学の学内選考や留学前の準備、留学後の単位交換などで職員を増員する必要があるかもしれない。このように大学にとって負担となっており、つまり大きな費用がかかっていると言える留学の制度は、費用に対して効果があるのかを知る必要があるだろう。グローバル人材育成のための政策（グローバル人材推進育成会議、2012）の面でもどのような人材に育成したいのかを分析し、その効果を正しく測定・評価する研究は必要である。海外留学の支援及び補助にかかる大学の費用と政府の予算を考えると、その限られた費用、予算を有効に使うためにも様々なタイプの海外留学のそれぞれの効果を正確に分析する必要がある。留学による効果の程度を知ることにより留学制度の改善につながるの、その判断材料としても非常に重要な研究である。政策の面のみならず、教員にとっても、自分の大学に在籍している学生が、留学地の学びが留学後の勉学にどのように影響するかを検討することは関心があり、また、学生にとっても留学の効果に関する

分析結果は、将来の意思決定において重要な判断資料になるだろう。

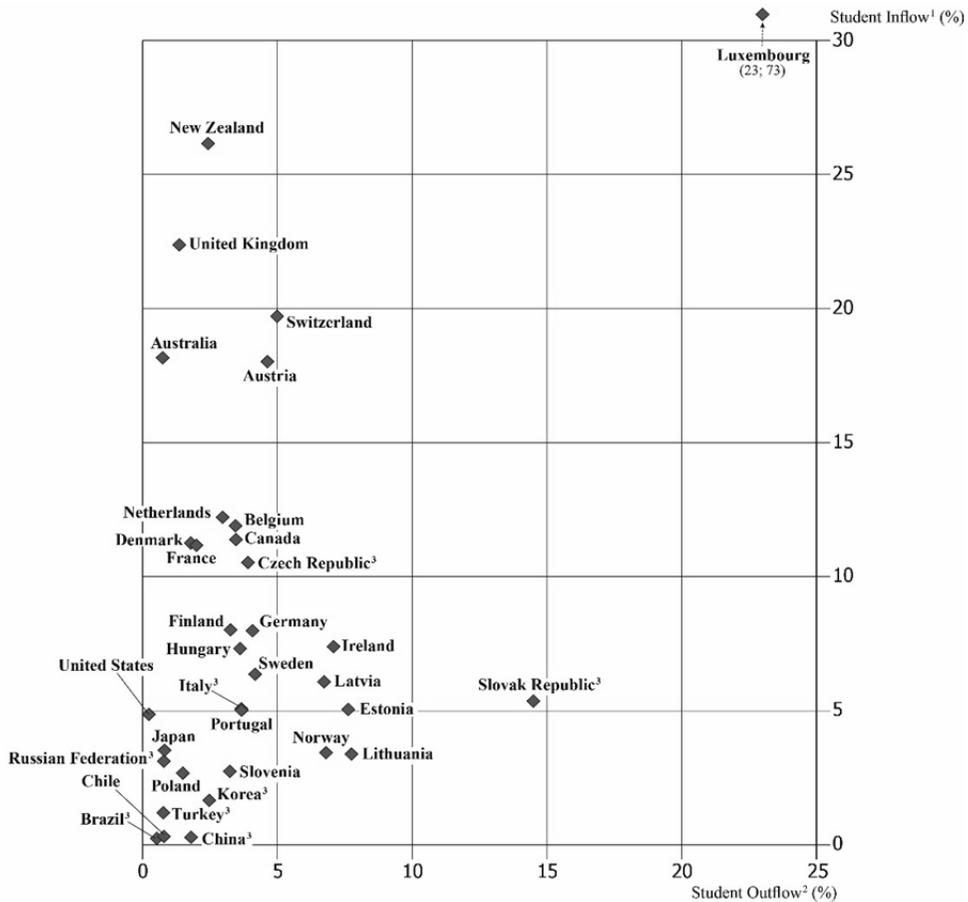
本論文の構成は以下の通りである。第2節では日本人の海外留学の推移に関する統計と海外留学の促進・阻害要因を先行研究に基づいて整理する。第3節と4節では海外留学の効果を教育成果と労働市場の成果に分けて海外研究と日本の研究を整理する。第5節では、学習と労働市場の成果を中心に留学の効果に関するデータ分析を報告したうえで、データ分析の限界を議論しながら将来の研究方法について考察する。

2. 海外留学の先行研究と概念的枠組み

2.1 海外留學生の定義および統計

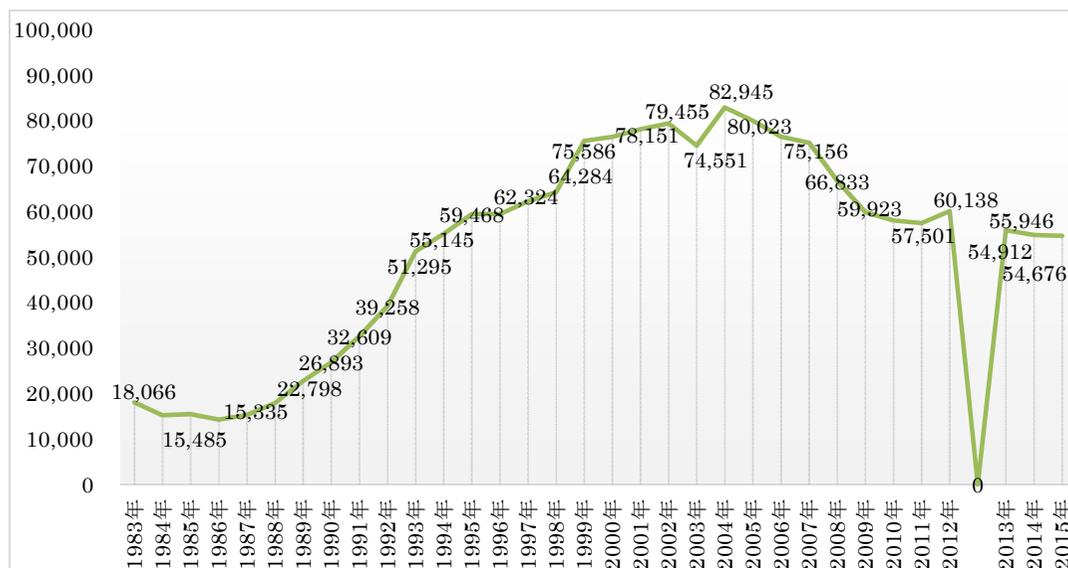
統計上の海外留學生数は、留學生の定義によって異なるので、留學生の定義について整理しておく。留學生を定義する基準は主に2つある。第1に、国籍もしくは滞在国内である。この場合、受入れ国の国籍を持たない學生を留學生として定義する。または、留学する直前に在籍していた教育機関の所在地が基準になる。この場合、勉強を目的として前居住国・出身国から他の国に移り住んだ學生が留學生だと定義する。どちらの定義を用いるかによって、海外留學生数は異なるものとなる。OECDの統計は、2012年までは国籍を、2013年か

図1 高度教育機関の留學者 (2015)



出所：OECD (2017) Figure C4.3.

図2 日本出身の海外留学生の推移 (OECD 等の統計)



出所：「日本人の海外留学状況」（文部科学省，2017a）

らは留学直前の滞在国を基準に留学を定義している。第2に、留学先での学位取得の有無である。まず、学位を求める海外留学生を海外留学生の定義とする場合、入学から卒業まで海外の高等教育機関（大学、大学院など）に所属することになる。しかしながら、国内の大学（院）に所属しながら、短期間海外の大学で授業を履修する留学もある。留学先が本国の所属している大学と提携しているのであれば、留学先で取得した単位は本校の制度によって卒業に必要な単位として交換される場合が多い。このように留学先で学位取得を求めない場合でも海外留学生として定義される場合もあり、学位取得を求めるものだけを海外留学生と定義した場合とは留学生数が異なることになる。こういった定義のうえ、海外留学生を高等教育機関の派遣先と受け入れ先で分類することができる。海外から自国に留学してきた海外大学出身の学生は、受入留学生（Inbound Students）であり、海外の大学に留学する自国の学生は送出留学生（Outbound Students）である。

全世界における高等教育機関に在籍している留学生の時系列の変更を見ると、1975年に80万人

だったのが40年後には460万人に増加した（OECD, 2017）。とくに2010年までは著しく増加した。OECD（2017）は、この受入留学生と送出留学生を分けたデータも提供している。図1のY軸の「Student Inflow」は、自国の高等教育機関に在籍している学生と受入留学生の割合であり、X軸の「Student Outflow」は、自国の高等教育機関に在籍している学生と海外の大学に留学する自国の送出留学生との割合を示している。Yが高いというのは全世界で人気がある留学先だとも言え、英語圏が上位に位置していることがわかる⁽⁴⁾。OECD平均では海外留学生の送出比率は3.1%、受入比率は6.7%と受入が送出の2倍を超えている。OECD諸国のほとんどは先進国であることを考えると、途上国から留学生を受け入れている割合が大きいことは当然のことである。日本は送出比率0.8%、受入比率3.5%であり、それぞれOECDの平均よりもかなり低くなっていて、受入留学生が日本人の送出留学生の4倍以上ということがわかる。

次は、日本人の海外留学生に注目したデータを整理する。関連データは、主に2種類ある。まず、

OECD の統計情報に基づいて文部科学省（2017a）が集計するデータである（以下は、OECD 統計）⁽⁵⁾。OECD 統計での海外留学生の定義は、高等教育機関に在籍する外国人留学生（勉学を目的として前居住国・出身国から他の国に移り住んだ学生）である。日本人の海外留学者数は、2015 年時点で 54,676 人であり、前年に比べ 236 人減少している⁽⁶⁾

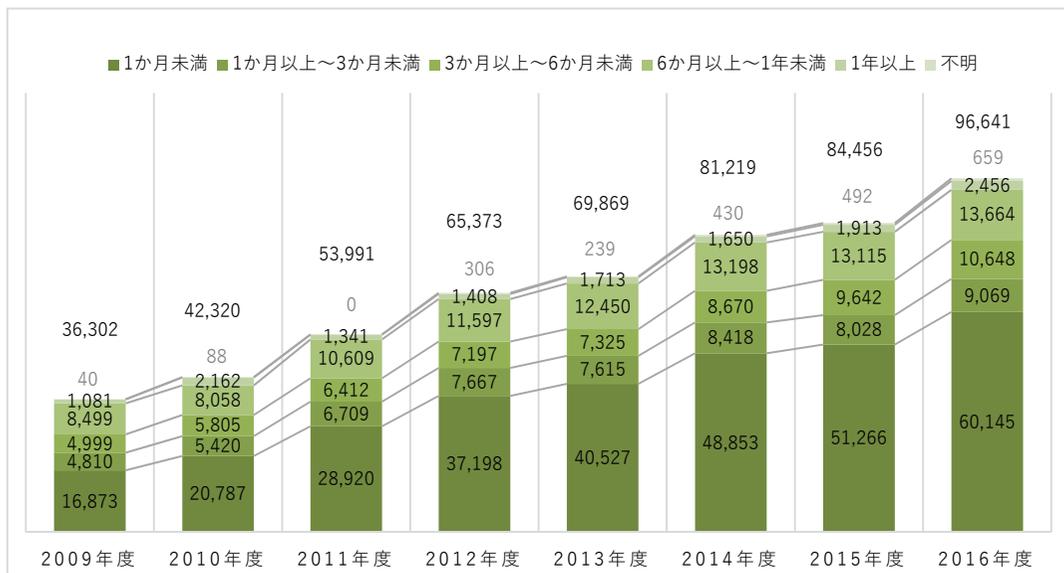
（図 2）。日本人学生の海外留学離れについての指摘はこの OECD のデータに基づいたものがほとんどである。しかし、太田（2014）は、留学生数の推移を正確に把握するためには 18 歳人口の推移と大学進学率を考慮する必要があると指摘している。18 歳人口は、1992 年にピークだった 205 万人から大幅に減少している。その反面、大学進学率が 38.9%から 55.1%に増加している。この変化を考えると海外の高等教育機関に在籍している日本人の学生の数の変化を単純に比較するのは難しい。これらの要因を考えると OECD 統計が示す減少は懸念するほど大きくないかもしれない（太田，2014）。

日本人の若者が内向きだと指摘される背景には、海外留学者数の減少だけではなく若者の海外

旅行者数と海外勤務を希望する若者の数の減少もある。朝水（2013）は、海外旅行者数の年齢ごとの時系列の変化を見ると若者の数が減少したことは確かであるが、この集計から景気が悪化して海外に行きたくても行けない若者を区別すべきだと指摘する。また、海外旅行者の年齢層の割合を見る際に、若者の人口自体が減少することも考慮すべきであり、人口の減少の分を差し引けば若者の海外旅行者数が減少したとは言い切れない。次に、海外での勤務を回避する若者が増えたというマスコミなどの報告には、産業能率大学の『新入社員のグローバル意識調査』が用いられることが多いが、異なる結果を示す調査にも目を向ける必要があると言う。例えば、早稲田大学の『海外勤務調査』では、海外勤務を希望する若者が 2001 年の 17.3%から 2010 年の 27%まで増加している。学歴や性別などの個人属性によって異なる傾向があるかもしれないので、個人の異質性を考慮した統計の解釈が必要であると指摘する。

しかしながら、太田（2014）では、近隣諸国の韓国と台湾においても同じ時期に若者の人口の減少と大学進学率の増加という変化があったことを

図 3 交換・派遣期間別の留学者数の推移（JASSO 統計）



出所：「日本人の海外留学状況」（文部科学省，2017a）

指摘する。人口に対する海外留学者数の比率が韓国では2011年時点で日本の11.7倍、台湾では2012/13年度で日本の5.6倍であることも看過できないとのことだ。つまり、人口を考慮しても日本人の海外留学者数は他のアジア諸国と比べて、非常に少ないことは事実だということだ。これは、日本人の学生が内向き志向だからだろうか。海外留学者数が比較的少ないという意味を解釈する際には教育機関と労働市場の状況についての国による違いを考慮すべきであろう。例えば、日本の場合、高等教育機関のレベルが比較的高くて学習の面で留学から得られるアウトカムを国内でも得ることが可能であるかもしれない。あるいは、海外留学から得られたことを留学後に日本の教育機関や労働市場で十分活用できない可能性もある。留学への投資が自国に戻ってからの学習探求やキャリアの形成をする上で費用対効果が大きくないために留学を選ばないとすれば、留学を選択しないのは合理的な決定である。国内の社会・経済状況などを踏まえたうえで、留学の効果に関する研究をする必要がある。

図3が示すのは、大学間協定に基づく交換・派遣留学による留学生数である。これは、日本学生支援機構（以下は、JASSO）が、日本国内の高等教育機関に在籍する学生等で、大学間協定に基づいて海外の大学等に交換・派遣留学により留学を開始した学生の数を報告したものである。2015年時点で、日本人の海外留学生の合計は96,641人であり、時系列の変化をみると留学期間すべての分類における留学生数で増加傾向にある。その中、1か月未満の留学がこの数年大きく増加した。全体的に増加傾向にはあるが、2015年時点で大学に在籍している学生数が約286万人だったことから、交換・派遣留学をした日本の大学生は全体の約3.4%にあたる。これらの数と割合は、OECDの統計より2倍ほど高い。交換留学の推移をみると、日本人の学生が海外留学に関心が低くなっているとは言えない（朝水、2013）。

2.2 海外留学の促進背景と阻害要因

OECDとJASSOのデータを比較すると日本人の

学生の海外留学に関する評価が異なる。OECDは減少傾向であるが、JASSOのデータでは増加傾向である。その差はなぜ生じるのか。OECDが示す留学生は、高等教育機関に「在籍」する外国人留学生であり、勉学を目的として前居住国・出身国から他の国に移り住んだ学生である。OECDは調査のタイミングのある一時点において高等教育機関に在籍している外国に移り住んだ学生を捕捉するので、各年の調査時点の間に短期間留学した学生は把握できない。とくに、言語研修のプログラム、大学間のジョイントプログラム、大学間の交換・派遣プログラムなど、海外の高等教育機関に短期間非正規として留学した学生は把握できない。しかし、近年日本人の学生の留学動向をみると1か月未満の留学が大きく増加している。さらにJASSOデータにも含まれてない留学、例えば、日本の大学を経由せず直接海外の教育機関に留学するケースや教育観光、語学研修などの短期プログラムを含めるとJASSOの数はさらに増える。

交換・派遣留学による留学が増加してきた背景には、文部科学省が所管しJASSOが実施する高等教育レベルの留学生交流支援制度がある。この制度を通じて海外短期留学を増やすために膨大な予算の支援が行われた。2013年に8日以上1年未満の短期留学に日本人学生を対象として1万人の支援予算30億9千万円が計上された（佐藤、2014）。また、安倍政権の「日本再興戦略」（首相官邸、2013）によると、日本人学生の海外留学促進を主な政策として2020年までに日本人留学生を12万人に増加することを目標にしている。これは、「グローバル化等に対応する人材力の強化」の一環である。政府が海外留学促進を通じて育成したいグローバル人材とは何だろうか。グローバル人材推進育成会議（2012）では、グローバル人材を次の三つの条件で定義する。第1は「言語力・コミュニケーション能力」、第2は「主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感」、第3は「異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティー」である⁽⁷⁾。

このような人材を育成するための大学の政策に対する政府の援助もあり、「大学における教育内容

等の改革状況について(平成27年度)(文部科学省, 2017b)⁽⁸⁾によると, 国外大学等との交流協定に基づく単位互換を実施している大学は, 411 大学でこの数は日本にある大学全体の53%にもあたる。また, 国外大学等との交流協定に基づくダブル・ディグリー制度を導入している大学は, 2007年に69大学(9%)だったのが, 2015年の時点で169大学(22%)に増加した。政府が国内大学の国際化を支援して大学が国際化のため努力してきた結果が, 政府が定義しているグローバル人材の育成につながってきたのかについては検討する必要があるが, 交換・派遣留学による留学が増加していることや, 日本の大学が国際化するための政府と大学の努力を見ると, 日本における留学に関する国際化の動きは進んでいると思われる。つまり, 日本人の学生の海外留学数についてのOECD統計, JASSO統計と「グローバル人材育成と大学の国際化の状況」の内閣府の統計から考えると, 日本人の海外留學生数は他の国と比べて比較的に多くないが短期・交換留学者数は増加しており, 単純に若者の海外離れが発生しているとは判断し難い。しかし, 日本人の学生が中期・長期の留学を比較的に選択しないことには注目する必要があるだろう。その理由としての日本の社会経済的な状況を考慮したうえで, 海外留学の効果を検討する必要がある。

図1で送出比率が受入比率と比べて非常に低い値となっていることにもう一度注目したい。送出比率は, 韓国や中国より少ない。この送出比率は, 近年著しく増加している短期留学が含まれてないことには留意する必要がある。しかし, 短期を含めても送出比率は高くないことと, OECD統計で留學生数が減少(図2)した背景に関しては, 国内の学校と労働市場での成果を考慮しその効果を解釈する必要がある。ここでは, まず, 大学と労働市場のシステムに注目し, 海外留学の阻害要因を整理したい。太田(2014)は, 就職活動の早期化と長期化を交換留学の阻害要因として説明する。大学3年次の後半から就職活動が始まることを考えると, 典型的に3年次の秋から4年次の夏までの交換留学はもちろんのこと, 1か月ほどの留学

に対して抵抗感があると指摘する。また, 交換留学で修得した単位が日本の大学で認定されるための単位交換制度の未整備が4年間で卒業できないリスクにつながり, 交換留学を阻害した要因であると指摘する。さらに, 日本の大学が比較的国際教育交流プログラムの開発が遅れており, 日本人の学生の海外留学への関心を高めることができなかったと指摘する。とくに国際教育交流プログラムは, 私立大学に集中しており, 国立大学の国際教育の取り組みが遅れていることが多い。それに加えて海外の大学と共同で運営できる専門教職員の雇用や留学プログラムの多様化に加え, 大学と民間の海外留学支援機関との連携などの課題がまだ残っていると指摘した。

個人レベルの海外留学の阻害要因については, 小林(2011)は, 経済的な理由をはじめ, 言語力の不足, 就職活動の時期との重複を主な理由として報告する。『大学データブック2012』(ベネッセ教育研究開発センター, 2012)においても, 留学未経験者が感じる留学の阻害要因は, 経済的な理由が一番の要因である。ここで, 他の国における留学の阻害要因と比較してみたい。図1でX軸は送出比率である。X軸で右側にあるほとんどの国はヨーロッパである。1981年から1986年までパイロット版の学生交換プログラムを実行した後, 1985年12月に当時のEuropean Commission(EC)委員会から閣僚理事会に提出された計画書により, 「エラスムス」(The European Community Action Scheme for the Mobility of University Students, 以下はERASMUS)計画が始まった(文部科学省, 2003)。1995年以降は教育分野のより広いプログラムであるソクラテス計画の一部に位置付けられている。ヨーロッパでの留学効果に関する研究としては, ERASMUS政策の評価研究が幅広くされている。

ヨーロッパ連合(EU)の調査の結果(Bracht et al., 2006)によると, 個人レベルの海外留学の阻害要因が日本と類似している。EUで最も大きい阻害要因が経済的な理由(61%)であり, その次が言語能力の不足(38%)である。それ以外の重要な理由は, 留学の便益があまり認識されていな

い(36%)ことや、留学に関する情報が不足している(35%)ことが指摘されている。送出比率が低い日本においても、送出比率が高いEUにおいても、経済的理由と言語能力の不足が、学習留学に関する個人の決定の阻害要因になっている。また、日本の就職活動との重複と、EUの留学の便益の認識不足は、両方とも国内の労働市場でリターンが少ないことを懸念していることと解釈できるかもしれない。したがって、日本とEUで留学をすることを阻害する要因はかなり似ている。EUに比べて日本の低い送出比率の理由は、留学の効果が低いことにあるかもしれない。留学の効果を正確に分析するためには、まずは、留学のアウトカムを定義する必要がある。次節では、EUの例を利用しながら留学のアウトカムをどのように定義し測定するかを説明する。

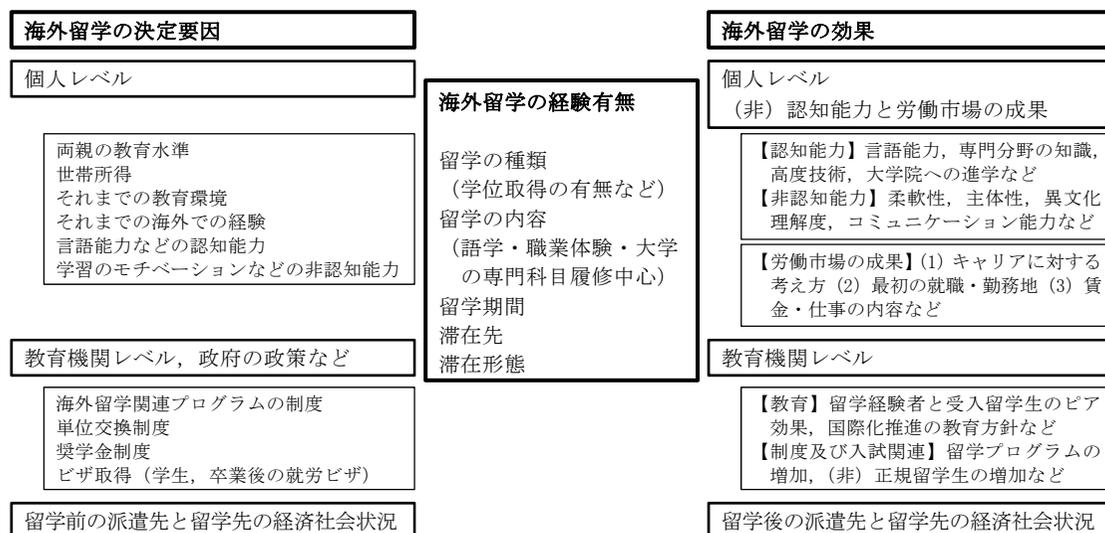
2.3 概念的枠組み (Conceptual Framework)

ここでは、留学のメカニズムについての概念的枠組みを説明する。海外留学の決定要因とアウトカムを整理したのが図4である。この図はRodrigues(2012; Figure3)を元に著者が作成したものである。まず、留学プログラムに参加する意思決定を

するためには、家庭環境などの個人レベルの要因と、在籍している教育機関の留学制度の影響、留学する時点の為替レートなどの社会経済的要因が考えられる。こういった決定要因は、留学経験の有無や留学の種類と留学期間などに影響を与える。そのあと、ある留学プログラムにある期間留学をすると決定したとすると、海外の留学の効果は、また個人と教育機関、社会レベルに分けて考えられる。個人レベルの効果とは、留学する学生の人的資本の蓄積への効果を意味する。教育機関レベルの効果は、学生を派遣し受け入れることで教育機関内の教育方針と教育環境などが変化することを意味する。社会レベルの効果は、海外留学による知識・技術の交流あるいは高度人材のブレイン・ドレイン(頭脳流出)などが起きる可能性がある。本研究では個人レベルの効果に注目し、さらに(非)認知能力への効果と労働市場の成果への効果の二つに分けて考える。次節では教育と労働市場の成果に分けて、海外研究と日本での研究を整理して説明する。

図4の効果を幅広く検討した例がある(Bracht et al., 2006; ページ51)。ERASMUSでは、上記の効果の評価のために2005年から2006年にか

図4 海外留学の決定要因とその効果に関する概念的枠組み



出所: Rodrigues (2012; Figure3) を参照しながら著者が作成

て26か国からのERASMUSの専門家67人、学生4,589人、雇用主312人、教員755人、大学指導者626人に対してサーベイを行った。量的調査と同じ時期に、専門家、雇用主、教員、学生とのインタビューなど質的データも収集された。サーベイの内容は、図4にあるように、留学の決定要因に関する情報、留学参加前後の認知能力と非認知能力、留学の関連情報、留学後の学習効果や労働市場の成果など幅広い。主な結果は、ERASMUSに参加した学生の89%が性格の変化に、54%が最初の仕事探しに、53%がキャリアの形成・発展に正の効果があったと答えた。各国の各大学の専門家への調査では、留学に参加した学生の方が外国語の向上、異文化理解、他国に関する知識、キャリアの準備、学術的な知識と能力、5つの面すべて比較的向上したと評価する専門家が多いと報告される。詳しい結果については次節で紹介する。

3. (非) 認知能力の向上

教育効果は、認知能力と非認知能力に分けて定義する。「認知能力」は理解、判断、論理などの知的機能を示し、「非認知能力」は知能以外の能力として、認知能力とともに教育や労働市場における成果に影響を与える要因である(詳しくは、李(2014)、Lee and Ohtake (2018)を参照)。この定義に基づいて、本研究では、言語能力と学習能力を認知能力と分類し、異文化理解度⁹⁾と価値観の変化を非認知能力として分類する。

3.1 認知能力：言語能力と学習能力

留学の効果として長期間にわたって注目されてきたのは、言語能力と学問的探究である(Goodwin and Nacht, 1988 ; Opper, et al., 1990)。まず、言語能力の向上は、留学の最も重要な決定要因でもあり(Opper et al., 1990 ; 佐藤, 2014)、多くの研究で言語能力が伸びたことが留学の一番の成果だったことが報告されている(Akande and Slawson, 2000 ; 佐藤, 2014)。吉岡(2018)では、日本スタディ・アブロードファンデーション(JSAF)学部留学プログラムに2015年から2016年の間に参加

した学生のうち149名を対象として、留学前後の自己評価に基づき5段階評価型回答方式のアンケートを行った。この研究ではグローバル人材として重要な能力を、問題解決力、環境適応力、語学力、コミュニケーション、リーダーシップの5つに分けて測定する。その結果、最も成長したのが、語学力(5段階評価で2.7から3.79に)である。言語能力の向上は、留学地の言語を意味することが多いが、多文化を経験することにより自国の言語(ここでは英語)で外国人と会話することが前より上手になったケースもある(Drews and Meyer, 1996 ; Hadis, 2005)。しかし、言語能力の向上が留学の効果だと分析するためには、海外留学する以前の言語能力の程度と留学先の文化の密接度の程度も重要な要因として考慮すべきである(Kauffmann et al., 1992)。留学の前後を比較することにより、留学の効果を検討した日本の研究には、西谷(2018)がある。この研究では、差分の差分法(Difference-in-Difference)を用いて留学前後の比較を行った結果、TOEICスコアが大きく伸びたと解釈している。

海外留学は、学習能力の向上と学習態度の変化にも貢献する。まず、派遣元である留学前の教育機関では提供されない授業を留学先で受講することによりその関連の知識やスキルを習得できる。Jacek(2017)によると、ポーランドでは、自国の高等教育機関より高いレベルの教育を受けるために留学を選択したと答えた学生が多い。この傾向は開発途上国から先進国への留学においてよく観察できるかもしれない。留学先の教育機関で高度の関連授業を履修することにより学習能力が向上し、また、認知能力への影響として留学先の大学で履修した授業がきっかけで留学後多文化を理解し、より深く知りたいという知識の追求が高まり(Goodwin and Nacht, 1988)、本校に戻ってから学習に対して態度が変わった(Wallace, 1999)ことが発見される。具体的には、留学中の学習がきっかけに新たな専攻を選択したことや留学先にある大学院への進学をしたことがその例としてあげられる(西村他, 2017)。池田(2018)では、立教大学の場合、海外で履修する科目の学習目標に

焦点をあわせ、「個々の学生が海外留学研修での学びを本校の学習に関連付けられる」かを測定し、ワークショップ形式を用いてその効果を測定したところ、正の影響があったと報告する。

3.2 非認知能力：異文化理解度と価値観の変化

留学プログラムに参加する最も重要な理由として言語能力の向上と同様に取り上げられるのが異文化の経験である (Goodwin and Nacht, 1988 ; 佐藤, 2014)。具体的な変化としては、異文化理解度の向上、世界観の変化、自信の向上などがある。留学先の文化に直接触れることで、留学先の文化、歴史、政治、経済について理解が深まり (Euwema, 1996 ; Carlson and Widaman, 1988 ; Kauffmann and Kuh, 1985)、また、未経験の異文化についても多角度から理解する柔軟性や自分に対する理解を深める効果もある (Akanke and Slawso, 2000)。これらの効果は、政府が定義するグローバル人材の育成につながるものであろう。その反面、異文化のショックから留学先で適応できず学習に混乱が生じるなど、海外留学中の問題点も報告 (Euwema 1966 ; Opper et al. 1990) される。しかし、こういった経験を通じて異文化を理解して自分のアイデンティティを省察する正の効果があると上記の関連論文は指摘する。日本の研究としては、横田 (2018) が留学経験者 4,489 人と留学未経験者 1,298 人を対象とした回顧的追跡調査をした結果、留学経験が学習上の成果・態度や非認知能力を向上させると報告している。留学経験が影響を与える具体的な例として、授業における積極的な参加、学外での活動 (アルバイトを除く)、語学力の向上、忍耐力や柔軟性の涵養、世界観の変化が取り上げられる。

しかし、政府のグローバル人材の条件にもある「異文化に対する理解」を測定することや、それが留学の経験に基づいた効果であるのかを分別するのは簡単ではない。ここでは、今までの研究で用いられている測定方法について紹介する⁽¹⁰⁾。諸外国でも海外留学が影響を与えるものとして(非)認知能力の指標についてその有効性と信頼性について様々な研究が行われてきた。よく知られて

いる指標⁽¹¹⁾としては、まず、1) Belief, Events, and Values Inventory (BEVI)、2) Cross-Cultural Adaptability Inventory (CCAI)、3) GAP Test: Global Awareness Profile、4) Global Citizenship Scale (GCS)、5) Global Perspectives Inventory (GPI)、6) Intercultural Development Inventory (IDI)、7) Intercultural Effectiveness Measures (IES) がある。これらの指標は、個人が持つ信念や、個人、他人、世界に対する価値観、国際的な適正能力と異文化間での個人の能力を測定するために 50 問から 125 問までで構成されている。その中で、BEVI は、日本の高等教育機関でも応用されており、広島大学が日本語版を完成させた (BEVI-j)⁽¹²⁾。また、IDI の日本語版を作成し、その有効性を分析したのが、山本・丹野 (2011) である。これらの指標はその有効性が関連研究で確認されている場合が多い。しかし、主観的な自己評価に基づいているという問題があり、また、最低 50 問以上というかなり多くの質問数で構成されているために、それらに影響すると思われる様々な決定要因と同時に調査することが難しいという限界もある。

4. 労働市場の成果

4.1 キャリアに対する考え方

ここでは労働市場の成果に注目する。労働市場の成果については、Waibel et al. (2017) に基づいて、「キャリアに対する考え方」、「初めての就職・勤務地」、「賃金・仕事の内容」の三つの効果に分けて説明する。Wallace (1999) の研究は、1984 年から 1986 年まで Pomona College の留学プログラムに参加した 48 名の卒業生に対して 10 年後の追跡調査を行った。参加者の留学先は 10 か国であり、留学期間は 1 学期から 2 学期までである。アンケートの結果、59% の応答者が留学に参加したことで将来のキャリアに対する考え方が変わったと答えた。具体的には、留学することで仕事を選ぶときの条件が変わり、選択の幅が広くなり、それがキャリアを発展していくことにも影響があったと答えた。この効果は、日本の研究でも発見される (Hansen and Loucky, 2010)。

Waibel et al. (2017) によると、キャリアの方向、就職を準備するスキル、キャリアに対する価値観などをアウトカムとして研究している論文 27 本をレビューした結果、約 50% の学生が留学がキャリアに対する考え方に正の影響を与えたと自己評価したと報告する。しかし、留学前のキャリアのプランが実際変更されたりその方向が変わったりしたかという質問には約 25% の学生のみが同意した。この二つの結果に差が出る理由は、留学の経験はキャリア自体を変えるというよりは、キャリアに対する考え方に影響を与える効果があるからかもしれないと説明する。例えば、Carlson et al. (1991) と Hannigan (2001) では、留学参加者と未参加者の留学前後を比較した結果、キャリアプランの明確さ (career planning clarity) において両グループ間に有意な差がなかったと報告する。Carlson et al. (1991) は、その理由として、元々、留学参加者の方がキャリアに関して異なる選択の可能性についてより開放的であるからかもしれないと解釈している。

4.2 初めての就職・勤務地

Teichler (1996) によると、1980 年代に ERASMUS に参加した学生の 71% が卒業後初めて仕事を探す際に海外留学の経験が役に立ったと自己評価した。Potts (2015) と Bremer (1998) もオーストラリアとハンガリーの約 65% の学生が最初の就職に海外留学が正の影響を与えたと自己評価したと報告する。しかし、海外留学による労働市場の成果への影響を実証分析した 65 本の研究を比較分析した Waibel et al. (2017) によると、関連研究の 16 本中 15 本が卒業後の就職に関して留学経験者が未経験者よりも良い状況であることはないと報告している。その理由は、留学に参加した学生の方が仕事を探すのにより時間がかかるからかもしれないと説明している。例えば、Wiers-Jenssen (2011) によると、ノルウェーでは個人属性をコントロールしたうえで海外において学位を取得した学生と留学未経験者を比較すると、仕事を探す努力の程度は差がないが就職する (維持する) 確率は海外学位取得者の方が低い。さらに Wiers-

Jenssen (2010) によると、ノルウェーのデータで卒業後 5 年間の就職状況を確認した結果、海外で学位を取得した学生の方が失業の経験が多いことがわかった。しかし、南ヨーロッパの国 (イタリア、ギリシャ) の学生に関しては海外留学が就職までの期間を短縮したことも報告される (Bracht et al., 2016)。これらは各国の労働市場のあり方によって海外留学のキャリアへの影響が異なるかもしれないことを暗示している。

Parey and Waldinger (2010) と Oosterbeek and Webbink (2009) によると、海外留学に参加すると、海外で勤務する確率が 15% ポイント上がる。Bremer (1998) は、今までの研究を要約すると、ERASMUS の経験者の約 20% が海外勤務をしていることに比べて、留学未経験者は海外勤務の割合が 3.5% にとどまると報告する。日本の若者は海外勤務についてどのように考えているのだろうか。ベネッセ教育総合研究所が全国の大学生を対象として実施した 2012 年の調査では、海外での暮らしと、世界を舞台としての活躍について、3 分の 1 の学生が関心を見せている (ベネッセ教育総合研究センター, 2012)。竹田 (2013) は、立命館アジア太平洋大学 (APU) と明治大学国際日本学部の両者を国際化の推進に力を入れている大学と定義し、この国際化推進大学群 (391 人) と、一般の大学群 (1,606 人) とを比較し、国際的な仕事への関心を調査した結果、国際化推進大学群は約 80% が関心があり、一般の大学群で関心がある割合は 55% だった。この結果から日本人の学生の中でも教育環境によって国際的な仕事に関する関心が異なることがわかる。この二つの調査を要約すると、約半分の日本人の学生が国際的な舞台での活躍や国際的な業務に関心を見せている。しかし、野村総合研究所が 20 代から 30 代までの若者を対象として実施した 2010 年の調査によると、海外での就労や定住に関しては抵抗感があることを指摘している (野村総合研究所, 2014)。

4.3 賃金・仕事の内容

Bracht et al. (2006) は、2005 年 2 月から 2006 年 6 月まで行われた ERASMUS のサーベイの結果

を報告している。まず、学生を対象としたサーベイの結果、半分以上の学生が海外留学は自分のキャリアの形成・発展に正の効果があったと答えたが、賃金に影響があったと答えたのは16%のみであった。2005年に行われた雇用主の調査結果では、10%の雇用主が留学の効果が賃金にプラスに反映されたと答えた。留学が賃金に正の影響があったと自己評価した割合を国際比較すると、ブルガリア(30%)、ルーマニア(30%)、ポーランド(26%)は約30%であり、この割合は西ヨーロッパの国より若干高い。その主な理由は、これらの国では外国語能力の労働市場でのリターンが高いため、海外留学を通じて留学先の言語が上達したことが賃金に影響を与えたからだと指摘している。他の研究(Bremer, 1998; Potts, 2015)の結果も比較すると、留学参加者の16-30%のみが賃金への影響に肯定的であり、この結果は、他文化的理解や非認知能力などに対する主観的評価に比べると大変低い。実際の賃金といった客観的な指標を用いた研究の結果はどうだろうか。Waibel et al. (2017)によると、今までの先行研究をまとめると、1-5年間の留学は約3-8%の賃金プレミアムにつながる。例えば、Poot and Roskrug (2013)は、ニュージーランドにおいて留学したことで賃金が3.3%向上したことを示した。しかし、賃金のプレミアムがないと報告する研究も少なくない。Van Ophem et al. (2011)はドイツにおいて、また、Messer and Wolter (2007)はスイスにおいて海外留学が賃金の向上には有意な影響を与えていないと報告する。

留学経験の効果を検証するためにPSM手法やIVなどを用いて上述した研究よりも精緻な研究もある。Euler et al. (2013)は、このPSM手法を用いてオーストリアの学生の海外留学の経験が現在の賃金と職位に与える影響を分析した結果、留学経験者の年収が700ユーロ高いことを明らかにした。また、Orrù (2014)とRodrigues (2013)でもPSMに基づいてそれぞれイタリアとヨーロッパの学生のサンプルを利用して海外留学の効果を分析した。その結果、卒業直後の就職には有意な正の影響を与えないが、現在の賃金には正の影響

を与えると報告した。この三つの研究では、Counterfactualグループを探すために、家庭環境や海外経験の有無、自分の専攻などの情報を利用している。Oosterbeek and Webbink (2006)は、オランダの学生が海外留学をすることで卒業して3-8年後の賃金に影響を与えたかを実証分析した。操作変数としてERASMUS奨学金授与の有無を用いた。また、Regression Discontinuity Design (RDD)の手法を用いて奨学金の授与のカットラインに近いサンプルを利用した分析もしている。カットラインの近辺にいる学生は奨学金の授与のために要求される条件が類似であるので他の能力の要因がかなりの程度取り除かれる。IVとRDDを用いて分析した結果、海外留学をした学生に4-10%の賃金プレミアムがあったことを明らかにした。Messer and Wolter (2007)は、スイスの学生についての卒業後初年度の賃金への影響を分析した際に、母親の教育レベルと大学キャンパスの近くに住んでいるかをIVとして利用した。その結果、OLSでは有意な正の効果であったものがIVを用いると有意ではなくなったために、因果的な効果はないと結論づけている。

海外留学は、担当する業務の内容にも影響する。Rodrigues (2013)によると、69%のERASMUS留学経験者が仕事場で外国語を使用していること、国際機関での勤務が50%にあたることを報告した。Norris and Gillespie (2009)は、1950年から1999年までInstitute for the International Education of Students (IEE)⁽¹³⁾が支援する留学プログラムに参加した17,000人の卒業生を対象(回収率は約25%)に、2002年に調査を行った。留学参加者を国際的なキャリアを持っているグループと国内向けのキャリアを持っているグループに分けて、学習や仕事に対する態度、国際志向性などを比較した。主な結果は、国際的キャリアを持っているグループの方が、キャリアの形成とほかの項目において⁽¹⁴⁾海外留学の影響を高く評価する割合が多いということである。この結果は、海外留学経験者の中で留学の効果が同質ではないことを暗示する。

日本の研究では、横田(2018)が留学経験者と

留学未経験者を対象に回顧的追跡調査を行った結果、海外留学が現在の企業での職位や給与にも正の影響があると自己評価する。また、小林（2015）は、留学の長期的インパクトに関する国際比較調査に答えた 4,489 人の中で 3 か月以上 1 年未満アメリカの大学・二年制の大学に留学した 303 名を分析した結果、約 7 割の留学経験者が留学経験をしたことが就職活動や進路の決定のために役立ったと回答したことが分かった。新見他（2017）は、同じデータを用いて調査対象者を次の 3 つのグループに分けて労働市場の成果の加重平均値を比較分析した。3 つのグループは、学位目的（3 年以上；416 人）、単位目的（3 か月以上 1 年未満；757 人）、留学未経験者（710 人）である。その結果、留学経験者、その中でも留学期間が長いひとが管理職に就く確率が高い。他キャリアに関する項目（年収、キャリア形成）においても留学をした両グループの加重平均値は、国内卒業生よりも統計的に有意に高かった。海外留学が採用に正の影響を与えた理由としては、留学で身に付いた語学力と留学先での多様な人々から得たコミュニケーション能力が採用時に評価されたと回答した。

5. データ分析：非認知能力の向上と労働市場の成果を中心に

ここでは前節で議論した分析方法を考慮して明治学院大学国際学部のデータに基づきデータ分析を行う。国際学部の 2018 年 3 月卒業見込みの 4 年生を対象として 2018 年 1 月 8-9 日にサーベイを行った。回答者は 205 人であり、その約 80%が国際学科の学生で残りは国際キャリア学科の学生である⁽¹⁵⁾。回答者の中で留学した学生は約 45%である。ここでの留学経験者は、本学部において大学間協定に基づく交換・派遣留学による海外留学を経験した学生（約 76%）と大学の協定外の留学先を自分で探して留学した学生（約 24%）を指す。協定内の交換・派遣留学は、勉強が目的で留学先の大学で授業を履修することである。そのうち、インターンの経験が主な目的になっている留学も含まれているが、その数は留学経験者のなかの約

5%でしかない。協定外の留学の場合も恐らく協定内の交換・派遣留学の内容と大きく異ならないと思われるが、語学留学が主な目的になっている可能性もある⁽¹⁶⁾。留学期間は 6 か月から 2 年までであり、ほとんどの学生が 1 年間留学をしている。大学留学の効果にバイアスをもたらしうる観測可能な要素の影響を取り除くために、認知能力としては GPA と英語能力試験（TOEFL）の点数、家庭背景の要因としては親の教育レベルと家庭の経済状況の情報を用いた。さらに就職活動における面接の数（その理由は 5.4 節を参照）を（非）認知能力の代理変数として利用した。各学生の 4 年間の GPA と入学前から 3 年生まで毎年行われた TOEFL の点数、就職先に関する情報は、大学の教務データである。

表 1 は用いるデータの特徴を示している。留学経験者と留学未経験者のそれぞれの（非）認知能力と家庭環境などの平均値を示すとともに、それらの変数（留学経験者と留学未経験者を合わせたもの）と留学経験との相関係数も報告している。サーベイに回答した 205 人の中で、学籍番号や説明変数として使われる質問に回答していない人を除くと、最も多くの説明変数を含めた分析をする場合に、（非）認知能力を被説明変数にするとサンプルは 154 人となり、労働市場の成果を被説明変数にするとサンプルは 130 人となる。性別や年齢については留学経験者と留学未経験者の間に大きな差が観察されない。その反面、留学経験者における国際学科の変数の平均が留学未経験者のその平均より低いのは、国際キャリア学科に留学経験者が多いということの意味する。認知能力に関しては GPA と英語試験点数が留学経験者の方が高いことがわかる。協定内の留学に参加するためには学内の審査で選抜される必要があり、その選抜過程では GPA と英語試験の点数が選考の基準になっているので、これらの変数で留学経験者の平均が高いことは予想できることである。この傾向は留学の経験との相関が高いことからわかる。また、家庭環境においても留学経験者の方が親の教育レベルや経済水準が若干高いことがわかる。本研究ではこれらの変数の影響を取り除いた

表1 記述統計

異文化理解度・非認知能力の分析 (n=154; 留学経験者はそのうち43%)					
	留学経験者		留学未経験者		留学参加との相関
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
基本的な説明変数					
女性 (=1)	0.75	0.44	0.72	0.44	0.02
年齢	21.87	0.49	22.06	0.49	-0.12
国際学科 (=1)	0.73	0.45	0.91	0.45	-0.23
認知能力・家庭環境に関する説明変数					
GPA (留学前の平均)	2.74	0.47	2.45	0.47	0.30
TOFEL点数 (留学前の平均)	475.9	46.4	455.8	46.4	0.20
父親の学歴 (1-7)	5.10	1.71	4.69	1.91	0.11
母親の学歴 (1-7)	4.22	1.50	4.13	1.66	0.03
家庭の経済状況 (1-5)	3.63	0.67	3.43	0.71	0.15
被説明変数① IESによる6項目					
Interaction Relaxation	3.79	0.91	3.55	0.97	0.12
Interaction Management	3.57	0.91	3.20	1.01	0.18
Message Skills (Lacking)	3.12	1.05	3.41	0.90	-0.14
Identity Maintenance	3.01	0.95	3.01	1.12	0.01
Behavioral Flexibility	3.96	0.77	3.54	1.00	0.21
Interactant Respect	4.26	0.71	3.89	0.85	0.22
被説明変数② PISAによる4項目					
主体性	3.75	0.88	3.64	0.85	0.05
積極性	4.15	0.70	3.86	0.81	0.18
柔軟性	3.81	0.89	3.56	0.84	0.14
チームワーク	4.06	0.85	3.82	0.80	0.15
労働市場の成果 (n=130; 留学経験者はそのうち45%)					
	留学経験者		留学未経験者		留学参加との相関
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
基本的な説明変数					
女性 (=1)	0.76	0.43	0.79	0.41	-0.03
年齢	21.86	0.51	21.93	0.62	-0.06
国際学科 (=1)	0.73	0.45	0.93	0.26	-0.27
認知能力・家庭環境に関する説明変数					
GPA (4年間平均)	2.75	0.44	2.50	0.45	0.27
TOFEL点数 (4年間平均)	473.1	44.8	450.2	44.0	0.25
父親の学歴 (1-7)	5.05	1.75	4.81	1.84	0.07
母親の学歴 (1-7)	4.20	1.51	4.11	1.59	0.03
家庭の経済状況 (1-5)	3.63	0.67	3.43	0.71	0.14
労働関連説明変数					
インタビュー数	12.29	8.48	12.17	8.01	0.01
内定の数	2.58	1.58	2.71	1.45	-0.05
被説明変数①企業ランキング					
就職先がランキング内に入っている (=1)	0.32	0.47	0.11	0.32	0.25
被説明変数②就職先への満足度					
就職先への満足度 (0~100)	85.24	12.76	81.43	19.17	0.11

うえでの分析を行う。被説明変数である異文化理解度や労働市場の成果（被説明変数の定義と測定方法については5.1節と5.2節を参照）に関しても留学経験者の平均が高いことと、一部の変数に

ついて高い相関が観察される。5.1節からは様々な要因の影響が取り除かれても留学の経験がこれらのアウトカムに有意に影響をするかを分析する。

5.1 異文化理解度・非認知能力の測定

ここでは 2 つの測定方法を用いて異文化理解度・非認知能力を測定する。まず、先行研究 (Portalla and Chen, 2010) に基づいて Intercultural Effectiveness Measures (IES) という測定方法を応用して「多文化理解度」を測定した。IES は、主に 6 項目に分けられて、20 個の質問で構成されている。本研究では、6 項目に該当する 6 つの質問を用いる⁽¹⁷⁾。IES は、異文化の人との関係性に注目をしている。Portalla and Chen (2010) は、653 人の大学生を対象としたアンケート調査の結果に基づいて、それぞれの項目には、異文化コミュニケーションの分野の先行研究で重要視された内容が質問として十分取り入れられていることと、各項目の質問間で高い相関を持つこと、IES と関連する他の測定方法とも相関が高いことを説明した。ここで用いる IES は、政府のグローバル人材の第 1 の条件である「言語力・コミュニケーション能力」と第 3 の条件である「異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティー」の代理変数としても解釈できる。

また、PISA の質問項目の中で、日本政府が定義したグローバル人材の条件に当てはまる 4 つの質問を選択し表 2 のように定義した。PISA Assessment (2008) は、80 か国において 15 歳の学生を対象

として OECD が行う予定のサーベイ (開発中) であり、その内容は世界に対する価値観や、柔軟性、寛大性、知覚力といった国際的な適正能力 (Global Competency) を測定するものである。グローバル人材の第 2 の条件は「主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感」であり、さらに社会の中核を支える人材に共通して求められる資質として「幅広い教養と深い専門性、問題発見・解決能力、チームワークとリーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等」を挙げている。この中から、主体性・積極性・柔軟性・チームワークに注目する。

5.2 労働市場成果の測定

これまでの留学に関するアンケートでは、海外留学を経験した学生のみを対象として留学を自己評価させるものが多い。あるいは、留学経験者と未経験者の自己評価の平均を単純に比較するものも多い。そして、留学経験者の自己評価が高いことから、留学を通じて、学習、異文化、未来のキャリアに対する自分の態度がポジティブに変わったと結論付けるのである。このような研究には、海外留学を選択する学生特有の個人属性 (社会経済的な背景) が異なる点が考慮されていない問題がある。留学を選択する学生は、そもそも留学効果

表 2 異文化理解度・非認知能力の測定

Intercultural Effectiveness Measures (IES) の6項目	
Interaction Relaxation	多文化の人と仲良くすることは私にとって簡単である
Interaction Management	文化が異なる人と話すときにあらゆる手段を使って私の考えをはっきり伝えられる
Message Skills	他言語で話すときに自分が伝えようとする内容が伝わらないことが多い
Identity Maintenance	海外出身の人と自分の文化の差で距離感を感じる
Behavioral Flexibility	外国人ともどのように接した方が良いか最も良い方法を自分なりにもっている
Interactant Respect	外国人が自分の国では当たり前なことと異なる行動をしてもその文化の差を尊重する
PISAによる4項目	
主体性	何かを決断するときには他の選択肢はないか十分探す
積極性	私と異なる意見をもっている人の意見も積極的に考慮して決断したい
柔軟性	すべての問題は両面があると思うので、常に問題を両面から考える
チームワーク	他の人を批判する前に、自分がその人の立場だったらどう感じるかを想像しようとする

出所：Portalla and Chen (2010) と PISA Assessment (2018)

に直接影響を与える要因としての認知能力、非認知能力、家庭環境などが留学をしなかった学生と留学前から異なる可能性がある。そうすると、こういった要因の影響を除かずに、留学後の成果だけを比較すると、それが留学の効果なのか、留学を選択した学生の元々の能力の影響なのかが区別できない。これらの問題を解決するために、留学の選択に対してと同時に留学のアウトカムに対しても影響を与える個人属性や家庭環境の要因の影響を取り除く。例えば、認知能力の指標としては留学前の GPA や英語の点数を利用し、労働市場の成果の分析の際には非認知能力の代理変数として就職活動における面接の数をを用いる。また、家庭環境は両親の教育水準と家族の経済状況を用いる。これらの選択は多くの経済学の研究の蓄積に基づくものである。

次の問題は、労働市場の成果をどのように測定するかである。一般に労働者としての生産性の代理指標として、「賃金」を労働市場における成果としてみることが多い。しかし、新卒を対象として研究を行う場合、日本では新卒の賃金の個人差が大きくないという問題点がある。つまり、労働生産性の差を測定する指標として適切ではないかもしれない。そこで、本研究では、Abe (2002) に基づいて、就職先の企業の評価（ランキング）を一つの労働市場成果として用いる。ここでの企業ランキングは2018年3月卒業見込みの全国の大学3年生の就職希望企業先である。企業ランキングの結果は、学生が賃金、福祉制度、勤務時間、勤務地など、様々な要因を考慮した結果の希望を反映しているのであろう。企業の実際のパフォーマンスと異なる点があるかもしれないが、それぞれの企業で働いている先輩からの情報や両親を含む知り合いからの情報、自分のリサーチに基づいた結果でもあり、雇用される側として働きたい企業への就職というのは競争度が高いという意味でもある。よって、このような企業に就職できるということは労働者としての潜在的な能力が高いとみてもよいだろう。「マイナビ」、「ダイヤモンド就活ナビ」、「就職四季報」の三つのデータを用いた⁽¹⁸⁾。

「マイナビ」は、文系男子・女子の上位 100 位

まで、「ダイヤモンド就活ナビ」は文系男子・女子の上位 200 位まで、「就職四季報」は文系男子・女子の上位 300 位まで結果を出している。このランキングを用いて、次の変数を作成した。本学部の2018年卒業生がキャリアセンターに提出した最終就職先が、上記の三つのランキングに含まれている場合 1、そうではない場合 0 というダミー変数である。大企業やランキングが高い企業から内定をもらったとしても自分がしたい仕事と乖離があれば大きな成果だとは言えない。そこで就職先の満足度をもう一つの労働市場の成果変数として用いる。卒業直前の時期に就職が決まった学生に、「最終の就職先に対する満足度」を 0 から 100 までの数値で記入してもらった。要約すると、本研究では労働市場の成果として就職先が人気企業ランキングの上位に入っているかと就職先への満足度の 2 つを利用する。

5.3 分析方法と結果：異文化理解度・非認知能力

海外留学の非認知能力の向上を分析するために次のモデルを立てた。

$$Y_i = \alpha + \beta SAP_i + X_i' \gamma + Z_i' \delta + \varepsilon_i, \quad (\text{Eq. 1})$$

Y_i は留学のアウトカムである。第 1 に Intercultural Effectiveness Scale (IES) を用いた異文化理解度に関する 6 項目 (表 2) である。第 2 に PISA の質問項目の一部と同じ質問への回答を用いてグローバル人材としての程度を測定した。 SAP_i は、留学に参加したなら 1 を、参加しなかったら 0 である。 X_i は個人属性のベクトルである。ここには、性別のダミー変数、所属学科のダミー変数、年齢が入っている。留学から得られる人的資本がどのくらい向上されたかを正しく測定するためには、ほかの能力の要素を測定しその影響を取り除く必要がある。そのため、 Z_i には、留学する前の GPA と英語の点数と⁽¹⁹⁾、また、家庭環境として父、母の教育水準と家庭の経済水準⁽²⁰⁾を含む。両親の教育水準や経済力の変数は子どもの人的資本の形成に大きく影響することが知られている。遺伝を通じて生まれる段階の能力の差が生じ、生まれた後は

表 3 Intercultural Effectiveness Measures の効果

	被説明変数：異文化理解度 (Intercultural Effectiveness Measures (IES) の6項目)											
	[Interaction Relaxation]		[Interaction Mngt.]		[Message Skills]		[Identity Maintenance]		[Behavioral Flexibility]		[Interactant Respect]	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
女性 (= 1)	-0.3136*	-0.3461**	-0.3191*	-0.3354*	-0.0617	0.0075	-0.3022	-0.2780	-0.0877	-0.1286	-0.0379	-0.0736
	(0.174)	(0.174)	(0.178)	(0.178)	(0.180)	(0.176)	(0.194)	(0.193)	(0.168)	(0.168)	(0.149)	(0.152)
年齢	0.1449	0.1925*	0.0836	0.1247	-0.0906	-0.1544	0.1195	0.0805	0.1107	0.1574	0.0358	0.0369
	(0.098)	(0.099)	(0.100)	(0.101)	(0.101)	(0.100)	(0.109)	(0.110)	(0.094)	(0.096)	(0.084)	(0.087)
国際学科 (= 1)	-0.0946	0.2104	0.1493	0.4404*	-0.0481	-0.4172*	-0.2117	-0.4545*	0.2148	0.4877**	0.0617	0.0554
	(0.209)	(0.236)	(0.214)	(0.241)	(0.219)	(0.243)	(0.235)	(0.266)	(0.204)	(0.232)	(0.182)	(0.209)
留学参加 (= 1)	0.2573	0.1707	0.4212**	0.3714**	-0.3170*	-0.1641	-0.0027	0.1093	0.4578***	0.3549**	0.3786***	0.3444**
	(0.158)	(0.164)	(0.162)	(0.167)	(0.164)	(0.166)	(0.176)	(0.182)	(0.153)	(0.159)	(0.136)	(0.144)
GPA (留学前の平均)		0.1273		0.0344		-0.3426*		-0.2816		0.1580		0.0958
		(0.171)		(0.175)		(0.174)		(0.190)		(0.166)		(0.150)
TOFEL点数 (留学前の平均)		0.0035*		0.0033*		-0.0042**		-0.0019		0.0031*		0.0004
		(0.002)		(0.002)		(0.002)		(0.002)		(0.002)		(0.002)
父親の学歴		-0.0203		-0.0492		0.0066		0.0505		0.0203		0.0520
		(0.046)		(0.047)		(0.047)		(0.051)		(0.045)		(0.041)
母親の学歴		0.0291		0.0774		-0.0594		-0.0681		-0.0364		-0.0728
		(0.054)		(0.055)		(0.054)		(0.060)		(0.052)		(0.047)
家庭の経済状況		0.2052**		0.1916*		-0.1802*		-0.2335**		0.1879*		-0.0842
		(0.099)		(0.102)		(0.101)		(0.110)		(0.096)		(0.087)
Constant	0.6678	-3.2662	1.4475	-2.0572	5.4999**	10.7756***	0.7877	4.2744	0.9677	-2.6781	3.0675	2.9849
	(2.201)	(2.614)	(2.254)	(2.674)	(2.279)	(2.650)	(2.447)	(2.899)	(2.123)	(2.533)	(1.889)	(2.283)
Observations	154	154	154	154	153	153	153	153	153	153	152	152
R-squared	0.057	0.118	0.068	0.131	0.028	0.129	0.032	0.100	0.065	0.118	0.051	0.084

Note: Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

与える教育環境の違いを通じて子どもの能力の形成に影響を与える可能性が高い。本節の推定は、(Eq. 1) を Ordinary Least Squares (OLS) で推定した。

まず、IES の 6 項目を被説明変数として推定した結果を報告する(表 3)。まず、留学以外の説明変数を見ると、4 項目において留学前の英語の点数が影響していることがわかる。また、家庭の経済状況も有意に影響を与えていることがわかる。つまり、現在の異文化理解度という(非)認知能力は留学経験のみならず個人の元々の能力や家庭環境に影響されるということだ。IES の項目については、留学の経験がある学生が、異文化の人に対して自分の考えをはっきり伝えられて(Interaction Management)、異文化の人との接し方を把握して(Behavioral Flexibility)、異文化の人の文化の差を尊重する(Interactant Respect)傾向があることがわかった。次に、6 項目のうちの一つである「他言語で伝えられないことが多い(Message Skills)」という性質を被説明変数とした分析に注目したい

(5), (6) 列目)。この変数は、値が大きいほど他言語で伝えられないことが多いことを示している。係数がマイナスであれば他言語で伝えられるスキルを引き上げていることを意味していることに注意してもらいたい。認知能力の代理変数である GPA と英語点数をコントロールしなかった結果では、留学の効果は統計的に有意である。つまり、留学することにより他言語で伝えるスキルを習得しているという意味である。しかし、英語点数をコントロールすると、Message Skills は有意ではなくなる。係数が有意でなくなるということは、そもそも留学する人は留学する前から英語能力が高く、そのような人は自分の考えを伝えるスキルがあったということになる。つまり、留学をしたことでスキルが向上したわけではない。この結果からも留学前の認知能力を取り除く必要がある理由がわかる。海外留学が有意な影響を与えた他の IES 項目に関しては、認知能力と家族の背景をコントロールしても統計的に有意であるが、その係数は小さくなっており、認知能力と

表 4 PISA 項目の非認知能力

	被説明変数：グローバル人材の定義に関連する非認知能力 (PISA)							
	[主体性]		[積極性]		[柔軟性]		[チームワーク]	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
女性 (=1)	-0.0739 (0.161)	-0.1084 (0.164)	-0.0817 (0.141)	-0.0975 (0.145)	-0.3583** (0.158)	-0.3770** (0.162)	0.0105 (0.154)	0.0391 (0.157)
年齢	-0.0833 (0.090)	-0.0687 (0.093)	0.1160 (0.079)	0.1281 (0.083)	0.0731 (0.089)	0.0826 (0.092)	0.0104 (0.086)	0.0070 (0.089)
国際学科 (=1)	0.1084 (0.193)	0.1644 (0.223)	-0.2162 (0.170)	-0.1653 (0.197)	0.1548 (0.190)	0.2648 (0.220)	0.2278 (0.184)	0.1663 (0.213)
留学参加 (=1)	0.1074 (0.146)	0.0274 (0.154)	0.2730** (0.128)	0.2747** (0.137)	0.2921** (0.144)	0.2677* (0.153)	0.2856** (0.139)	0.2821* (0.148)
GPA (留学前の平均)		0.2739* (0.162)		-0.0371 (0.143)		0.0726 (0.160)		-0.0041 (0.155)
TOFEL点数 (留学前の平均)		0.0004 (0.002)		0.0011 (0.002)		0.0014 (0.002)		-0.0015 (0.002)
父親の学歴		0.0029 (0.044)		0.0220 (0.039)		-0.0342 (0.043)		0.0043 (0.042)
母親の学歴		0.0262 (0.051)		0.0152 (0.045)		0.0512 (0.050)		-0.0426 (0.048)
家庭の経済状況		0.0107 (0.094)		-0.0527 (0.083)		0.0250 (0.093)		0.1044 (0.090)
Constant	5.4367*** (2.032)	4.0862* (2.466)	1.5585 (1.787)	0.8503 (2.182)	2.0697 (2.003)	0.8202 (2.438)	3.3716* (1.941)	3.9660* (2.360)
Observations	154	154	154	154	154	154	154	154
R-squared	0.013	0.036	0.062	0.072	0.067	0.083	0.031	0.050

Note: Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

家族の影響が含まれていることを意味している。

次に、PISA (PISA Assessment, 2018) の質問項目から日本政府が定義したグローバル人材の項目に当てはまる非認知能力を測定した結果を報告する。認知能力と家庭環境をコントロールする前の結果は、留学の経験が積極性（私と異なる意見をもっている人の意見も積極的に考慮して決断する）と、柔軟性（すべての問題は両面があると思うので、常に問題を両面から考える）、チームワーク（他の人を批判する前に、自分がその人の立場だったらどう感じるかを想像しようとする）に正の影響を与えることがわかった。この結果は認知能力と家庭環境をコントロールしたうえで大きく異なる。

5.4 分析方法と結果：労働市場の効果

海外留学の労働市場の成果を分析するために次の推定モデルを用いる。

$$Y_i = \alpha + \beta SAP_i + X_i' \gamma + z_i' \delta + \varepsilon_i, \quad (\text{Eq. 2})$$

Y_i は労働市場のアウトカムである。第 1 に、就職先が企業ランキング上位に含まれている場合に 1 をとるダミー変数を用いる。第 2 に、就職先に対する自分の満足度を 0 から 100 で測定した。 SAP_i は、留学に参加したなら 1 を、参加しなかったら 0 である。 X_i は、Eq. (1) と同じく、性別のダミー変数、所属学科のダミー変数、年齢が入っている。 z_i は、ほかの能力の要素を測定しその影響を取り除くために、認知能力と非認知能力の代理変数を入れる。まず、認知能力としては 4 年間の GPA と英語の点数を用いる。(非) 認知能力は、就職活動における面接の数をを用いる。本調査では就職活動に関する努力や能力を測定するために、面接や内定の数を質問した。これらの変数の相関が高く、労働市場の成果の決定要因として面接の数がすべてのモデルにおいて説明力が高かったため、面接の数を説明変数として利用した⁽²¹⁾。これは、認知

能力としての能力という側面以外にも「勤勉性」、「やりぬく力」、「根気」などの非認知能力を代理している側面もあると考え、代理変数として追加する。最後に留学の選択と労働市場の成果の両方に影響を与える家族の背景として、親の教育レベルと家族の経済状況を説明変数として含む。

まず、第1のアウトカムを用いた結果を説明する。被説明変数は、学生の就職先が企業ランキング上位に含まれた場合は1をとるダミー変数である。Probitで推定した結果が表5である。(1)列目は、(非)認知能力の変数を含まない結果である。

(2)列目からは、これらの変数をすべて含んだ場合の推定(5)列目)と同じサンプルで推定した結果であり、(1)列目を入れたのは、説明変数の欠損値が推定結果に大きく影響を与えるのかを確認するためである。両方において、留学した学生の就職先は企業ランキング上位に入る確率が高い

ということが分かった。この結果は、企業が留学経験者の英語能力や学習能力の高さを評価して採用していることを示しているのだろうか。この疑問に答えるために、学生の英語点数とGPAといった認知能力と後述する(非)認知能力をコントロールした結果が(3)、(4)列目である。英語点数やGPAをコントロールしても、留学経験は企業ランキング上位への就職確率を統計的に有意に高めている。つまり、これらのことは英語能力や学習能力以外の能力を評価して企業が採用していることを示唆する。また、家庭環境の影響を取り除いても有意であり、すべて1%水準で有意になる。留学参加の方が企業ランキングの高い就職先になる確率を高めた理由として考えられるのは、まず、留学をすることによりTOFEL点数とGPAで測定した英語能力や学習能力以外の(非)認知能力(例えば5.1節の異文化理解度や非認知能力)などの

表5 企業ランキング上位の就職先

被説明変数：就職先がランキング内に入っている (=1)					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
女性 (=1)	0.4341 (0.291)	0.5278 (0.344)	0.6314* (0.359)	0.4574 (0.367)	0.4526 (0.374)
年齢	0.0214 (0.159)	0.0836 (0.237)	0.0803 (0.241)	0.0103 (0.238)	0.0013 (0.248)
国際学科 (=1)	0.4719 (0.330)	0.7612* (0.399)	0.5260 (0.457)	0.3555 (0.468)	0.3354 (0.495)
留学参加 (=1)	0.7998*** (0.246)	0.9501*** (0.278)	1.0450*** (0.293)	0.9901*** (0.299)	1.0329*** (0.310)
GPA (4年間平均)			-0.1638 (0.315)	-0.1505 (0.316)	-0.1783 (0.322)
TOFEL点数 (4年間平均)			-0.0038 (0.004)	-0.0026 (0.004)	-0.0026 (0.004)
就職活動中の面接の数				0.0357** (0.017)	0.0347** (0.018)
父親の学歴					-0.0218 (0.087)
母親の学歴					-0.1122 (0.104)
家庭の経済状況					0.0445 (0.208)
Constant	-2.4076 (3.620)	-4.2049 (5.276)	-1.9048 (5.705)	-1.1120 (5.646)	-0.4315 (6.193)
Observations	156	130	130	130	130

Note: Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

表6 就職先への満足度

被説明変数：就職先への満足度 (0~100)						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
女性 (=1)	0.0580 (2.990)	-0.8021 (3.520)	-2.1105 (3.470)	-1.1572 (3.558)	-0.5310 (3.574)	-0.9506 (3.565)
年齢	-1.6962 (1.702)	-3.9397 (2.574)	-3.8587 (2.491)	-3.5225 (2.503)	-4.0308 (2.542)	-4.0456 (2.522)
国際学科 (=1)	1.8908 (3.717)	1.1286 (4.146)	1.9724 (4.764)	2.9180 (4.823)	2.0033 (4.962)	2.2775 (4.950)
留学参加 (=1)	3.0565 (2.698)	3.6826 (3.029)	1.1684 (3.036)	1.6791 (3.062)	2.2122 (3.083)	3.6172 (3.500)
GPA (4年間平均)			10.2834*** (3.323)	10.0602*** (3.323)	10.3137*** (3.354)	10.4312*** (3.333)
TOFEL点数 (4年間平均)			0.0017 (0.040)	-0.0046 (0.041)	-0.0133 (0.041)	-0.0068 (0.041)
就職活動中の面接の数				-0.2139 (0.181)	-0.2289 (0.182)	-0.2498 (0.185)
父親の学歴					-0.8214 (0.885)	-0.6028 (0.887)
母親の学歴					1.3912 (1.022)	1.5817 (1.020)
家庭の経済状況					-2.6867 (2.133)	-2.6775 (2.118)
企業ランキング						12.0691* (6.144)
留学参加 * 企業ランキング						-12.7330* (7.526)
Constant	116.5977*** (38.624)	167.4024*** (57.111)	139.3892** (58.954)	136.3956** (58.914)	158.8161** (62.391)	153.0125** (61.971)
Observations	160	130	130	130	130	130
R-squared	0.015	0.033	0.109	0.119	0.142	0.170

Note: Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

人的資本の向上がもたらされ、その結果、競争倍率が高い就職先からの内定をもらう確率を高めたかもしれない。(3) から (4) 列目を見ると、(非) 認知能力の代理変数である面接の数が正の影響をしていることがわかる。面接の数の代わりに内定の数を説明変数として推定すると、内定の数もプラスで統計的に有意である。面接の数（あるいは、内定の数）は競争倍率が高い企業に積極的に応募したことを意味する可能性がある。そして、面接の数をコントロールしても、留学参加は統計的に有意であり、留学経験者は英語能力、学習能力、面接の数では捉えきれない（非）認知能力を評価されていると言えるだろう。

留学の経験と企業ランキング上位との関係がもたらされた理由として他に考えられることは、留学を通じて他の大学の学生との交流が増え、就職

先に関する情報が多くなった可能性がある。または、企業ランキング上位に入る企業が海外で就職説明会を開いているため、留学中に内定をもらった可能性もある。企業ランキングが高い就職先を留学労働市場の成果として判断することについては更なる議論が必要かもしれない。しかし、5.2 節で説明したように企業ランキングの上位の会社に就職するためには情報収集力や競争を勝ち抜く力、就職活動に費やす努力などが必要であり、総合的には企業から需要があるような能力、スキル、性質を有している必要があると言え、これは、学生の労働者としての能力を代理するとも考えられる。また、Abe (2002) の論文でも企業ランキングを労働生産性を代理する一つの客観的な指標として解釈したうえで大学の選択と就職結果の関係を検討している。

表 6 は、就職先への満足度をもちいた分析結果である。(1) 列目は、(非) 認知能力と家庭環境を含まない結果である。(2) 列目からは、これらの変数を含んだ場合の推定 ((6) 列目) と同じサンプルで推定した結果である。(1) から (5) 列を見ると、留学に参加した学生が就職先の満足度が高いわけではないことがわかる。就職先への満足度に対して統計的に有意に影響を与えている要因は、認知能力の GPA である。すべての推定において学習能力が高いほど自分の就職先について満足しているということは言える。認知能力は賃金や昇進といったほかの労働市場の成果に統計的に有意な影響があることがよく知られている。対照的に、上位の企業から内定を得るためには、GPA が統計的に有意な要因ではなかったことを指摘しておきたい (表 5)。その代わりに、企業ランキングには、留学の経験や就職活動に関する (非) 認知能力としての面接の数 (あるいは内定の数) が影響する要因だったが、これらの要因は、就職先への満足度には影響しない。つまり、就職先の決定要因と最終的に就職を決めた企業に対する満足度の決定要因が異なることを意味する。

表 5 の結果では、留学経験者が企業ランキング上位の会社に就職する確率が高かった。しかし、表 6 の結果をみると、必ずしもランキングの上位の会社であることが、あるいは上位に入っている会社でないことが、一律的に満足度を決めるわけではない。海外留学と企業ランキングが合わせてどのように就職先の満足度に影響を与えるかを検討するために、留学参加と企業ランキングの交差項を入れた ((6) 列目)。この結果を見ると留学していない学生の場合、上位の企業ランキングの会社から内定をもらったことが職務満足度を高めることがわかる。しかし、留学経験者にとっては、就職先の企業ランキングは就職先への満足度に対して影響しないことがわかる。

5.5 解釈と限界

結果をまとめると、まず、教育効果の面は、留学経験者は異文化理解度、非認知能力、主体性・柔軟性などのグローバル人材項目において、留学

が正の影響を与えることがわかった。また、労働市場成果の面では、留学経験者の就職先が、企業ランキングの上位に入っている確率が高いが、留学経験者が必ずしも自分の就職先について満足度が高いわけではない。本分析の結果は、留学前の段階の個人の差を取り除くために留学前の GPA と英語の点数、家庭環境、また、労働市場の成果の場合、就職に関する個人の努力、非認知能力の影響を取り除いたうえでの結果である。また、論文中では示していないが、留学の種類 (例えば、インターン型留学、協定外留学) や留学期間 (6 か月から 2 年) など、留学制度の異質性を考慮した分析も行った結果、大きな差がないことを確認している。これらの変数を論文中で示した分析に入れなかった理由は、協定外の留学については留学の内容や期間に関する情報がなかったからである。協定内留学生にサンプルを限定したうえで、インターン型の留学であるかの変数や留学期間が異なるかなどの変数を説明変数として含めても、異文化理解度やグローバル人材の項目に当てはまる非認知能力と労働市場の成果に与える影響は論文中で示した結果とほとんど同じである。

しかし、頑固な結果として解釈するにはいくつか限界がある。まず、サンプルサイズが小さいことである。明治学院大学国際学部のデータを利用したことで本論文の結果を日本人大学生の傾向として一般化することは難しいかもしれないが、留学の効果が出身大学の種類や専攻によって異なることを考えると、(非) 認知能力や専門分野が同質的な同じ学部の留学経験者と留学未経験者の間で比較するという利点もある。また、分析方法としては、留学に影響する個人と家族の他の観察可能な能力の要因の影響は取り除いたうえで留学の効果を分析したが、観察不可能な要因がバイアスをもたらしている可能性がある。もしアウトカムに影響を与える観察不可能な能力が留学経験と正の相関 (もしくは負の相関) を持つならば、留学の効果を示す係数にバイアスが発生することになる。そうすると、推定結果が純粋な留学の効果だとは言えない。この問題を解決するための研究方法を紹介したうえで、適切な分析を行うためのい

くつかの難点について簡単に議論したい。

まず考えられる方法としては、同一個人において、留学に参加したこと（もしくは留学しなかったこと）と、多文化理解度が高くなったこと（もしくは多文化理解度が高くならなかったこと）との対応関係を見る方法がある。同一個人において、留学の前後の変化を分析するために採用される推定モデルとしては、階差効果モデル（もしくは固定効果モデル）が適切だと考えられる。留学によってアウトカムがどのくらい変化したかを正しく推定するためには、アウトカムに影響を与える要素を測定し、その影響を取り除く必要がある。そのため、時間を通じて変化する能力の要素をモデルに入れる必要がある⁽²²⁾。次に一時点のデータを用いて考えられる分析方法としては、PSM (Propensity Score Matching) による ATT (Average Treatment Effect on the Treated) 方法がある。留学の効果を正しく測定するためには、同一個人が留学に参加した場合と参加しなかった場合を比較し、どちらがより効果が高かったのかを比較する必要がある。しかし、一人の個人は留学をするかしないかの中で一つだけを選択することになるので、この両方のケースを比較することは不可能である。ここで、この実測できないケースを経験したかのように扱うことを仮想現実 (counterfactual) を設定すると言い、この仮想現実のグループを統計処理を通じて探し、同一個人が留学に参加した場合と参加しなかった場合を比較するような効果を図ることができる。他に考えられる方法は、操作変数 (Instrumental Variables, IV) を用いた方法である。注目する説明変数が誤差項と相関している場合 (内生変数)、説明変数とは関係があるが、誤差項とは相関しない変数で操作する方法を意味する。外生的な IV の変動による内生変数の変動よっての純粋な効果を推定することになる。

Waibel et al. (2017) では、重回帰分析をはじめ、PSM, IV などを用いた研究を整理している。私が知る限り、固定効果モデルを用いて留学の効果を分析した既存研究はなかった。学生時代に留学した経験が労働市場の成果に与える影響を分析するためには、留学前の段階の労働事情の情報がない

ため固定効果モデルは適切ではないためだと考えられる⁽²³⁾。PSM を利用した先行研究をみると、Euler et al. (2013) と Orrù (2014) の場合、海外留学の奨学金制度を通じて留学した学生が対象になっており、留学に参加しなかった学生とは観察不可能な能力の差がある問題があり、PSM の手法ではこの問題が解決されないことを指摘しておきたい。IV を用いた研究としてもいくつか海外研究が報告されている。しかし、これらの研究で使われている IV が適切であるかは議論の余地がある。ERASMUS 奨学金授与 (Oosterbeek and Webbink, 2006)、母親の教育水準 (Messer and Wolter, 2007)、交換留学プログラムへの参加の有無 (Di Pietro, 2015) が、労働市場の成果に影響を与える観察されない能力と相関しない外生変数だと考えるのは難しいだろう。三つの IV は観察されない能力と関連があり、その観察されない能力の差が労働市場の成果に差をもたらすのであれば、IV としての条件を満たしていないのである。今までの先行研究をレビューすると、高度な分析方法を適切に利用するためには、分析するために満たすべき条件が厳しいため、簡単ではないことがわかる。今後の研究のために更なる工夫が必要になることを指摘しておきたい。

6. おわりに

本研究では、留学の効果をより正確に測定する方法について考察した。第1節「はじめに」で議論した4点について本論文は次のように答えた。第1に、何を留学のアウトカムとして定義するかについて概念的枠組みを提示した (2節)。日本全体の海外留学の平均的な効果を分析することは政策の面からも重要である。例えば、ERASMUS のプロジェクトのように専門家、学生、教員、雇用側を対象として、概念的枠組み上の海外留学の効果について全国規模のサーベイする (図4) 方法が考えられる。第2に (非) 認知能力や労働市場の成果をどのように測定すれば良いのかを議論した。まず、異文化理解度や学習の成果を測定するために開発された海外の測定方法を紹介した (3節)。

これらの測定方法は様々な研究においてその有効性と信頼性が検討されてきた。しかし、すべての指標が50個から120個までの質問で構成されていて、留学の効果を測るために必要な他の質問項目と同時に調査することが難しいという問題点もある。労働市場の成果に関しては、主観的指標に加えて客観的指標を用いた実証研究を紹介した(4節)。第3に、バイアスが小さい留学の効果を推定するために留学未経験者を比較対照群とし、明治学院大学国際学部データを用いて実証分析を行った(5節)。同じ大学の同じ専攻を持つ学生の中で留学を選択しなかった学生を比較対照群とし、6か月から2年間交換・派遣留学を選択した学生の学習に関する情報と労働市場の成果を比較した。学習に関する情報と労働市場の成果を測定する際には、主観的な指標と客観的な指標を用いた。第4に、データ分析を行う際に、留学に影響する他の個人の能力と家族の影響を取り除いた。主な結果は、まず、異文化理解度及び非認知能力に対しては正の影響を与える。労働市場の成果に対しては就職先の企業ランキングを引き上げるが、就職先の満足度には影響を与えないことが分かった。

これらの結果は先行研究の結果とも整合的である。学習の面の効果は多くの研究が正の効果を発表している。しかし、キャリアの形成・発展に関する労働市場の成果に関しては結果が様々である。多くの先行研究の結果は、正の影響があるがその効果が大きくない。第4節で説明したように海外留学はキャリアに対する考え方(仕事の内容、勤務地、将来のキャリア)を大きく変化させる可能性がある。その変化にマッチする就職先を探したり転職してマッチする職場を探したりするのに時間がかかるのであれば、労働市場の成果は留学直後には観察できない可能性がある。留学したことにより企業ランキングが高い企業に就職できるが、就職先の満足度には影響がないという本研究の結果は、企業ランキングが高く知名度がある就職先で働くことをとりあえず決めてはいるが、自分の人的資本やキャリアに対する価値観とは乖離があるために満足度は高くない可能性がある

る。また、世間における企業の評価には影響されないような価値観が留学により形成されたのかもしれないし、そもそも留学するような学生はどのような価値観を持っていたのかもしれない。しかしながら、労働市場の成果への影響を正確に分析するためには、卒業時点のデータに加え、個人の能力が労働市場で発揮できると考えられる時期のデータを使用し、長期的な効果を分析するのが望ましい。

今後の研究の課題としては、推定方法の改善とともに分析対象者の異質性を考慮することである。最近の諸外国の研究によると、社会経済的な水準が低い家庭環境の学生にとって留学の効果が大きいことや、女性にとっての留学の効果が男性より大きいことが明らかにされている(Waibel et al., 2017)。また、大学の専攻、就職先の産業と業務の内容、出身国などによっても留学の効果が異なり、世代によって留学の効果が低下することが分かってきた(4節)。海外留学は平均的には金融資産投資などと比べてリターンが大きいかもしれないが、家庭環境、性別、職業、出身国などによってはその効果が大きく、留学の賃金への効果が各グループ間の賃金の格差を縮小させる役割をするかもしれない。これらのことを実証的に明らかにすることは将来の研究課題として重要だろう。

謝辞

本研究はJSPS科研費、若手研究(B)「非認知能力が労働市場の成果に与える影響のメカニズムの解明(課題番号:15K17079)」と明治学院大学国際学部付属研究所のプロジェクトの助成を受けたものである。データの収集及びサーベイの実行にご協力くださった本学部の竹尾茂樹教授、岩村英之准教授、企画室の担当者の皆様に感謝する。また、データの入力、整理と関連研究検索には国際学部事務室の水止佳江氏とリサーチアシスタントの田島佑美氏に協力をしていただいた。心より感謝したい。最後に適切なコメントと提案をしていただいた2名の匿名査読者に感謝する。

注

- (1) 文部科学省は経済協力開発機構 (OECD) データをはじめ、ユネスコ、米国国際教育研究所 (IIE) 等の各年統計に基づいて作成している。
- (2) Waibel et al. (2017) では、上記のデータベース以外に Institute for the Study of Labor (IZA) と German Centre for Higher Education Research and Science Studies (DZHW) の論文も参照した。日本の研究は、『留学交流』以外に大学の紀要や国内雑誌で出版された論文の中で海外留学の効果を実証分析した論文も参照した。論文の内容と分析方法に関しては第 2, 3, 5 節で詳しく説明する。
- (3) 日本人の海外留学の効果を実証分析している『留学交流』の 12 本の論文の中 (2013-2018 年) で、留学経験者と未経験者の両方を対象としてサーベイを行った研究は横田 (2018)、小林 (2016) のみである。また、新見他 (2017) は小林 (2016) のサーベイによるデータを用いている。
- (4) JASSO によると、日本人の学生が選択する留学地は、アメリカ、カナダ、オーストラリアなど、英語圏が圧倒的に多い。
- (5) 文部科学省は OECD データをはじめ、ユネスコ、米国国際教育研究所 (IIE) 等の各年統計に基づいて作成している。
- (6) 2012 年までは、外国人学生 (受入れ国の国籍を持たない学生) が対象だった。2012 年と 2013 年は定義が異なるため、時系列に比較は難しいが、ある年度の国別の比較ができる。
- (7) さらに社会の中核を支える人材に共通して求められる資質として「幅広い教養と深い専門性、問題発見・解決能力、チームワークとリーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等」を挙げている。
- (8) 調査対象は、国公私立 776 大学 (短期大学、平成 27 年度に学生の募集を停止した大学を除く) で、調査方法は、文部科学省ホームページに調査票・回答票等を掲載し、全大学に回答依頼の文書を発出したものである。実施時期は、平成 28 年 12 月～平成 29 年 2 月であり、回答率は、99%である。
- (9) 異文化理解度には「理解の知的機能」としての認知能力も含まれている。しかし、本論文では、異文化に対する主体性や柔軟性など、「知的機能」よりは「姿勢、態度、社会適応力」などの非認知能力に近い概念に基づいて非認知能力として分類する。
- (10) 分析の方法と識別の工夫に関しては、5 節で詳しく説明したい。
- (11) 詳しくは、University of Kentucky International Center の「Important Assessment Scales for Intercultural Competence and Internationalization」を参照してもらいたい。
http://www.uky.edu/toolkit/sites/www.uky.edu/toolkit/files/Additional_Assessment_Scales_and_Systems.pdf
- (12) 広島大学のウェブ (<http://rihe.hiroshima-u.ac.jp/>)

- 2017/11/bevi/) によると、BEVI は、グローバルコンピテンシー、留学・学習の成果の客観的測定・評価手段として、IDI や GPI などとともに、米国を中心に約 60 の高等教育機関で広く取り入れられているテストであると紹介されている。広島大学以外にも、琉球大学、龍谷大学、県立広島大学、関西大学、筑波大学、立命館大学と拡大してきたと説明する。
- (13) IIE は、アメリカの大学と提供し半世紀間 18 か国における 75 個の留学プログラムを通じて留学を支援してきた。
- (14) 具体的に、1) 自分の専攻に関する考え方や大学院への進学、外国語習得の継続といった学習への影響、2) 多文化への関心が高くなることや留学先の地域の人や友達とまだ連絡をとっているなど、異文化理解の向上、3) 自分の関心がある仕事を探す努力やその仕事に就くためのスキルを開発するなど、キャリア形成や発展に関する質問への答えを比較した。
- (15) 本学部には二つの学科がある。どの学科に所属しているかを区別するために、国際学科の場合は 1 に、国際キャリア学科なら 0 になっている。
- (16) これらの留学の内容を異質性も考慮して分析を行った。詳しい内容は 5.5 節を参照されたい。
- (17) 20 個の質問でパイロット調査を行った結果、一部の結果の標準偏差が 0 に近いということが分かったので質問項目の数の制約も考慮し、6 つの質問だけを利用することにした。
- (18) 三つのサーベイとも 2018 年 3 月卒業見込みの全国大学 3 年生を対象として 2017 年 2 月から 7 月の間に当社の就職情報サイト、就職情報雑誌、あるいは「就職 EXPO」などのイベントなどを通じて行われた。「マイナビ」は、文系 (29,100 人) と理系 (13,602 人) から、「ダイヤモンド就活ナビ」は、国立大学 (文系 90 大学・理系 93 大学) と私立大学 (文系 20 大学・理系 25 大学) から、「就職四季報」は、6,201 名の学生からの回答を得ている。
- (19) ほとんどの学生が 3 年の夏から 4 年の夏まで 1 年間留学する。このように留学した学生と留学しなかった学生の場合、3 年の春までの GPA と英語点数の平均を利用する。2 年の夏に留学に行く学生の場合は、2 年の春までのデータを利用する。
- (20) 親の教育レベルは、ご両親が最後に卒業された学校を小中学校 (1) から大学院 (7) までの 7 段階になっている。家庭の経済状況は、平均よりとても低い (1) から平均よりとても高い (5) の 5 段階になっている。
- (21) 労働市場の成果に関する推定 (表 5 と表 6) において、面接の数の代わりに内定の数を用いても結果はほぼ同じである。
- (22) 固定効果モデルを使って式で説明すると、 $Y_{it} = \beta SA_{it} + \gamma X_{it} + \mu_i + \varepsilon_{it}$ (Eq.3) である。 Y_{it} は、異文化理解度といった留学の影響を見るアウトカムである。それぞれのアウトカムの留学前後の情報 (ここで i は個人、 t は留学前後の年度) である。 SA_{it}

は留学プログラムに参加した後である場合に 1 をとるダミー変数、 X_{it} は個人の能力に関係がある変数(大学での成績といった認知能力と学習に対するモチベーションなどの非認知能力の留学前後の情報)である。留学によってアウトカムがどのくらい変化したかを正しく推定するためには、アウトカムに影響を与える要素を測定し、その影響を取り除く必要がある。そのため、時間を通じて変化する能力の要素を X_{it} としてモデルに入れる必要がある。 μ_i は、固定効果を表し、 ε_{it} は、 $\varepsilon_{it} \sim iid(0, \sigma^2)$ とする。

- (23) 留学の経験が学習能力や態度に与える影響を分析するために留学の前後の情報を用いて分析した既存研究もいくつかあるが、すべて留学の前後の平均の差の検定になっており、私の知る限り固定効果モデルを用いた分析はなかった。

References

- Abe, Y. (2002). Universities and the entry-level job market: evidence from Japanese panel data. *Labour Economics*, 9, 699-715.
- Akande, Y., and C. Slawson. 2000. A case study of 50 years of study abroad alumni. *International Educator*, Summer, 12-17.
- Bachner, D. J., Zeuschel, U., and Shannon, D. (1993). Methodological issues in researching the effects of US-German educational youth exchange: A case study. *International Journal of Intercultural Relations*, 17, 41-71.
- Bracht, O., Engel, C., Janson, K., Over, A., Schomburg, H., and Teichler, U. (2006). The Professional Value of ERASMUS Mobility. *International Centre for Higher Education Research*.
- Bremer, L. (1998). The value of international study experience on the labour market the case of Hungary: A study on the impact of Tempus on Hungarian students and their transition to work. *Journal of Studies in International Education*, 2(1), 39-57.
- Carlson, J. S., Burn, B. B., Useem, J., Yachimowicz, D., and Barber, E. G. (1991). *Study Abroad: The Experience of American Undergraduates in Western Europe and the United States*. New York: Council on International Educational Exchange.
- Carlson, J. S., and Widaman, K. F. (1988). The effects of study abroad during college on attitudes toward other cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, (12), 1-17.
- Di Pietro, G. (2015). Do Study Abroad Programs Enhance the Employability of Graduates? *Education Finance and Policy*, 10(2), 223-243.
- Euler, H. P., Rami, U., Glaser, E., Reber, G., and Bacher, J. (2013). A study of the effectiveness of international student exchange programs. *DBW Die Betriebswirtschaft*, 73(5), 425-446.
- Euwema, B. (1966). *Undergraduates overseas: A look at U.S. programs*. Council on Student Travel/Institute of International Education: New York.
- Goodwin, C. D., and Nacht, M. (1988). *Abroad and Beyond: Patterns in American Overseas Education*. New York: Cambridge University Press.
- Hannigan, T. P. (2001). The effect of work abroad experiences on career development for U.S. undergraduates. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 7(Fall), 1-23.
- Hansen, J., and Loucky, J. (2010). Global understanding through international study: Learning from Experience at an American University. *Journal of Osaka Jogakuin University*, 40, 37-69.
- Jacek, L. (2017). Does it pay to study abroad? Evidence from Poland. *GLO Discussion Paper*, 150.
- Kauffmann, N. L., and Kuh, G. D. (1985). The impact of study abroad on personal development of college students. *Journal of International Student Personnel*, May.
- Kauffmann, N. L., Martin, J. N., Weaver, H. D., and Weaver, J. (1992). *Students Abroad, Strangers at Home Education for a Global Society*. Yarmouth ME: Intercultural Press.
- Lee, S. Y., and Ohtake, F. (2018). Is being agreeable a key to success or failure in the labor market? *Journal of The Japanese and International Economics*, 49, 8-27.
- Messer, D., and Wolter, S. C. (2007). Are student exchange programs worth it? *Higher Education*, 54 (5), 647-663.
- Norris, E. M., and Gillespie, J. (2009). How study abroad shapes global careers: evidence from the United States. *Journal of Studies in International Education*, 13(3), 382-397.
- OECD (2017). Education at a Glance 2017: OECD Indicators, OECD Publishing: Paris Retrieved from <http://dxdoi.org/101787/eag-2017-en>.
- Oosterbeek, H., and Webbink, D. (2006). Assessing the returns to studying abroad, *CBP Discussion Paper*, (64).
- Opper, S., Teichler, U., and Carlson, J. (1990). *Impacts of Study Abroad Programmes on Students and Graduates*. London: Jessica Kingsley.
- Orrù, E. (2014). *Student mobility policies in the European Union: the case of the Master and Back programme*. Private returns, job matching and determinants of return migration. PhD thesis, The London School of Economics and Political Science, London, UK. Retrieved from: <http://etheses.lse.ac.uk/942/>
- Parey, M., and Waldinger, F. (2011). Studying abroad and the effect on international labour market mobility: Evidence from the introduction of ERASMUS. *The Economic Journal*, 121, 194-222.
- PISA Assessment (2018). Annex: Items from the PISA 2018 student and school questionnaire. In *Global competency for an inclusive world*. OECD Publishing: Paris.
- Poot, J., and Roskruege, M. (2013). Internationalisation of

- education and returns in the labour Market. *Studies in Regional Science*, 43(1), 61-78.
- Portalla, T., and Chen, G. M. (2010). The development and validation of the intercultural effectiveness scale. *Intercultural Communication Studies*, 19(3), 21-37.
- Potts, D. (2015). Understanding the early career benefits of learning abroad programs. *Journal of Studies in International Education*, 19(5), 441-459.
- Rodrigues, M. (2012). Determinants and impact of student mobility: A literature review. *JRC Scientific and Technical Reports*.
- Rodrigues, M. (2013). Does student mobility during higher education pay? Evidence from 16 European countries, *JRC Scientific and Policy Reports*.
- Teichler, U. (1996). Student mobility in the framework of ERASMUS: Findings of an evaluation study. *European Journal of Education*, 31(2), 153-179.
- van Ophem, H., Hartog, J., and Berkhout, P. (2011). Reservation wages and starting wages, *Discussion Paper Series*, No. 5435.
- Waibel, S., Ruger, H., Ette, A., and Sauer, L. (2017). Career consequences of transnational educational mobility: A systematic literature review. *Educational Research Review*, 20, 81-98.
- Wallace, D. H. (1999). Academic study abroad: The long term impact on alumni careers, volunteer activities, world and personal perspectives. *Doctoral Dissertation*, Claremont Graduate University, Claremont CA.
- West, C. (2015). Assessing learning outcomes for education abroad. *International Educator*, NOV+DEC.15.
- Wiers-Jenssen, J. (2011). Background and employability of mobile vs. non-mobile Students. *Tertiary Education and Management*, 17(2), 79-100.
- Wiers-Jenssen, J. (2013). Degree mobility from the Nordic countries: background and employability. *Journal of Studies in International Education*, 17(4), 471-491.
- 朝水宗彦 (2013) 「日本における若者の内向き志向に関する多様な見解」『山口経済学雑誌』62(1), 51-67.
- ベネッセ教育総合研究センター (2012) 「大学データブック 2012」.
<https://berdbenessejp/koutou/research/detail1php?id=3167>
 (閲覧日: 2018年3月2日)
- 池田伸子 (2018) 「目的を明確化した効果測定を目指して」『大学情報』380, 80-85.
- 小林明 (2011) 「大学における派遣留学の動機付け——日本人学生の海外留学阻害要因と今後の対策——」『留学交流』2.
- 小林明 (2016) 「留学体験のインパクトと成果——留学経験者と留学非経験者の比較調査から——」『留学交流』65.
- 小林葉子 (2015) 「人文社会科学系にとっての海外留学——「社会的要請の高い分野」以外の取り組み——」『留学交流』53.
- 李嬋娟 (2014) 「非認知能力が労働市場の成果に与える影響について」2014, 『日本労働研究雑誌』, 現代日本社会の「能力」評価 2014年9月号 (No.650).
- 文部科学省 (2017a) 「日本人の海外留学状況」. 文部科学省.
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/fieldfile/2017/12/27/1345878_02pdf (閲覧日: 2017年12月11日)
- 文部科学省 (2017b) 「大学における教育内容等の改革状況について (平成27年度)」.
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1398426.htm (閲覧日: 2018年1月5日)
- 西谷元 (2018) 「留学体験の客観的測定——BEVIを用いて——」『大学情報』380, 74-49.
- 野村総合研究所 (2008) 「若者の生活意識に関するアンケート調査」.
http://www.nricom.jp/souhatsu/research/2008/pdf/rd200809_01pdf (閲覧日: 2018年3月2日)
- 太田浩 (2014) 「日本人学生の内向き志向に関する一考察——既存のデータによる国際志向性再考——」『国際交流』40.
- 佐藤由利子 (2014) 「海外短期派遣を通じた日本人の学生のグローバル化効果と実施上の課題——国際環境事例研究に参加した大学院生及び指導教員の調査結果から——」『広島大学国際センター紀要』4, 57-73.
- 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, 単位取得目的留学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」『国際交流』74.
- 総務省行政評価局 (2017) 「グローバル人材育成の推進に関する政策評価書」総務省.
http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/107317_00009.html#kekkaoukoku (閲覧日: 2018年3月11日)
- 首相官邸 (2012) 「グローバル人材育成戦略」グローバル人材推進育成会議.
<https://www.kanteigo.jp/jp/singi/global/1206011matomepdf>
 (閲覧日: 2018年1月5日)
- 首相官邸 (2013) 「日本再興戦略」.
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf (閲覧日: 2018年1月5日)
- 竹田伸子 (2013) 「日本人学生の国際志向性」横田雅弘・小林明 (編) 『大学の国際化と日本人学生の国際志向性』157-178, 学文社.
- 山本志都・丹野大 (2002) 「異文化感受性発達尺度 (The Intercultural Development Inventory) の日本人に対する適用性の検討: 日本語版作成を視野に入れて」『青森公立大学紀要』7(2), 24-42.
- 横田雅弘・小林明 (編) (2013) 『大学の国際化と日本人学生の国際志向性』学文社.
- 横田雅弘 (2018) 「海外留学がキャリアと人生に与えるイ

海外留学の効果に関する実証分析

ンパクト——大規模調査による留学の効果測定——横田
雅弘・太田浩・新見有紀子編著（学文社）『国際交流』
86.

吉岡大輔（2018）「学部留学効果測定——グローバル人材
育成における学部留学の効果——」『大学情報』380, 92-
95.