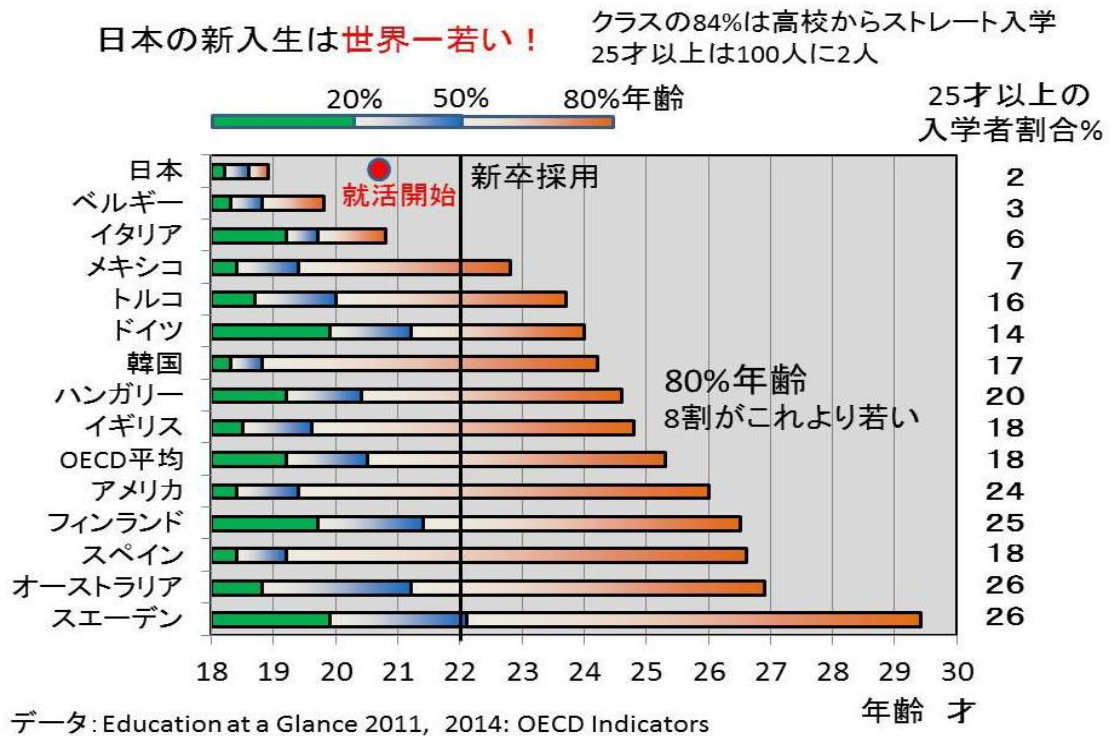


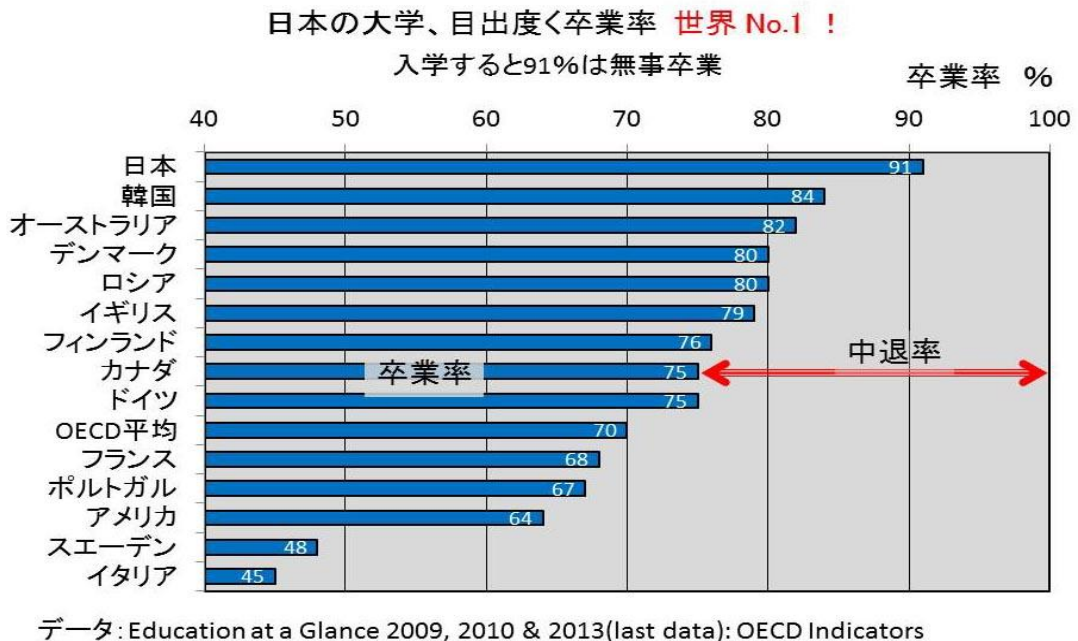
まえがき

日本の大学は外国と比べて何か違う。その何かを、三つの統計指標を使って炙り出してみる。そこから見える日本固有の特質が、どんな背景から生まれてきたか考察する。統計は、国内的には文科省の学校基本調査、国際的には OECD が公表する教育白書に拠っている。比較の対象は、日本では大学の学士課程、OECD ではレベル6の高等教育 (Bachelor 相当、履修3-4年)に限定している。

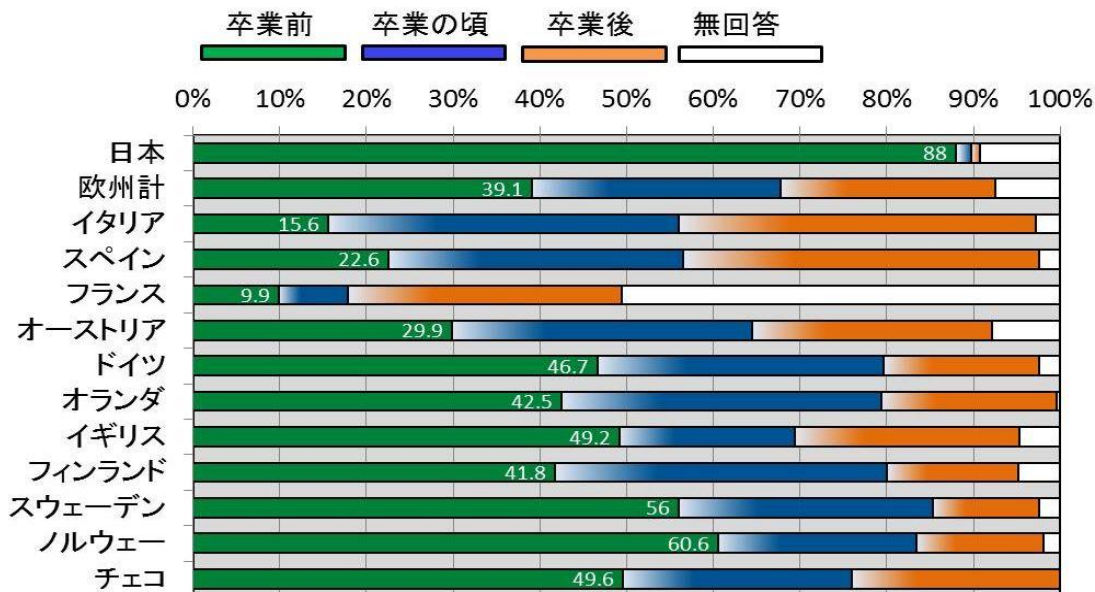
指標1：入学者の年齢分布



指標2：卒業率

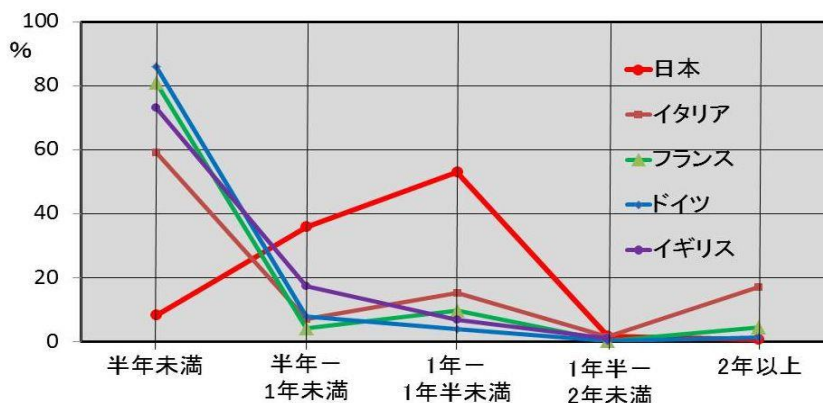


指標 3：就職活動の開始時期 日欧比較



データ:労働政策研究・研修機構「日欧の大学と職業」(平成13年3月)、調査対象1995年学部卒業生

就職活動の長さ



この状況をどう見るか

新卒一括採用、終身雇用、学卒社員の年功による人事管理などの雇用慣行を基幹におく日本の経営は、輝かしい実績を残してきた。戦後の高度成長期を通じてこの方式は次第に確固たるものとなり、国際競争力の源泉として世界でも高く評価された。Japan as No. 1と胸を張った1980年代が懐かしい。

日本の大学は「できるだけ若い学卒を社会に送り出す」という国を挙げての期待に応えてきた。日本の経営の根幹、「長期雇用を前提にして若くフレッシュな人材を社内で企業戦士に育て上げる」という人事政策は、まさにその期待を前提にしている。統計にもとづき明らかにした日本の大学の特異性は、とりもなおさず、日本的雇用慣行の特異性とまさに表裏一体の関係にある。それに加え、学費が親がかりの学生が多い日本の大学では、親もまた一刻も早い内定と卒業を期待している。

しかしバブル崩壊以降は、その雇用慣行が様々な歪みを生み始めた。学卒と正規雇用の量的ミスマッチが、非正規雇用という形で格差の根源を広げている。一方企業活動のグローバル化により、人材を日本だけでなく広く世界に求めなければならない状況が始まった。外国大学の卒業生の選考・採用に当たり、いくら長期雇用を提示しても、均一初任給では欲しい人材が確保できない。あなたは何かができますかと問い、その価値に応じた報酬を提示することが不可欠になる。これから採用環境が一段と国際化するとき、これまでの採用・雇用慣行が大きな変化を促されることは必然であろう。大学もまたそれに適応した変化を余儀なくされるだろう。

(以上)