

神奈川県 三士会・講演会  
2012年1月21日(土)

大学と職業との接続  
— その特異な姿 —

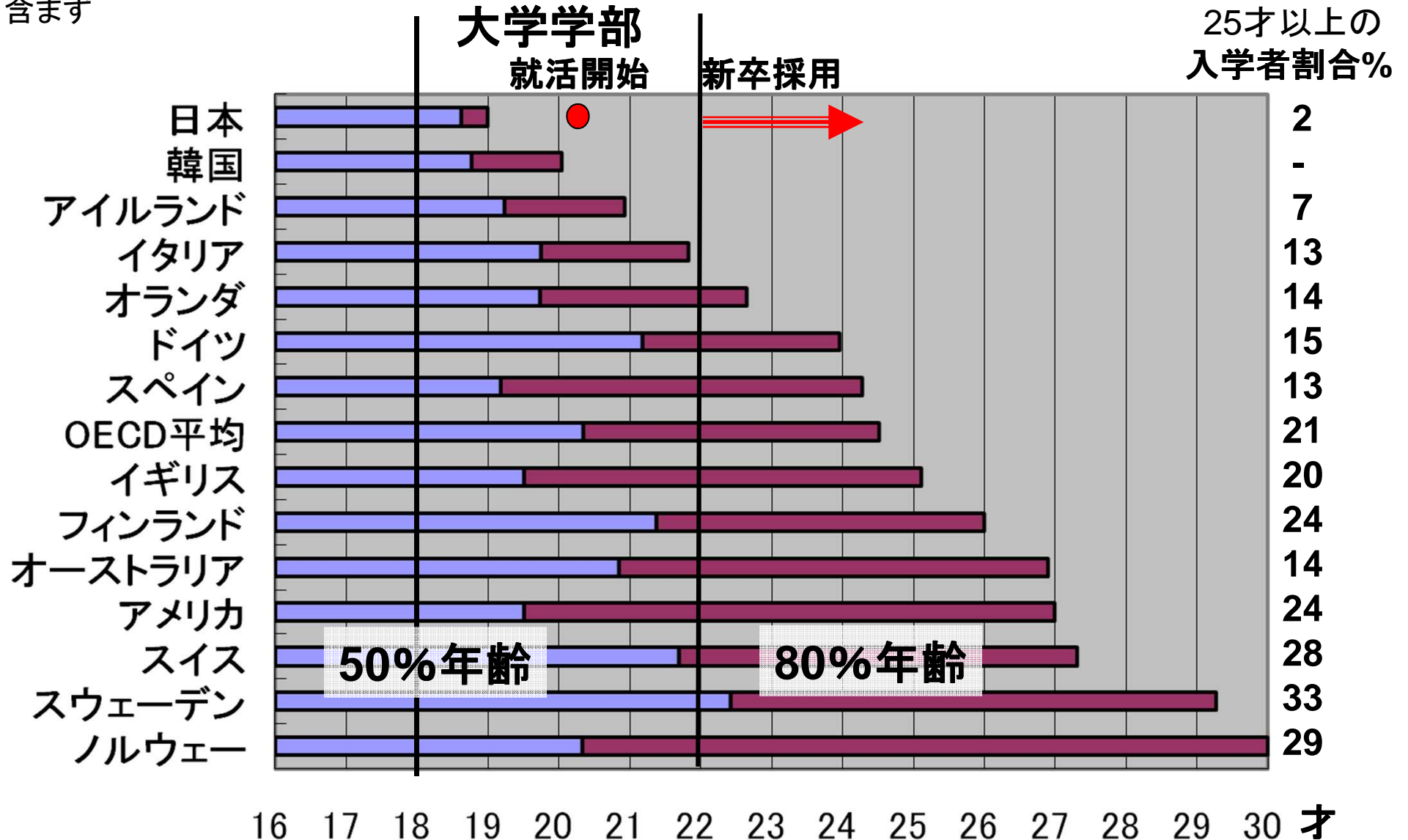
大橋秀雄  
東京大学名誉教授

## 話のあらまし

1. 日本の大学の特異性を示す四つの指標
2. その基盤にある社会の構図
3. 就職活動の現実
4. その現実がもたらすもの
5. どうすればいいのか

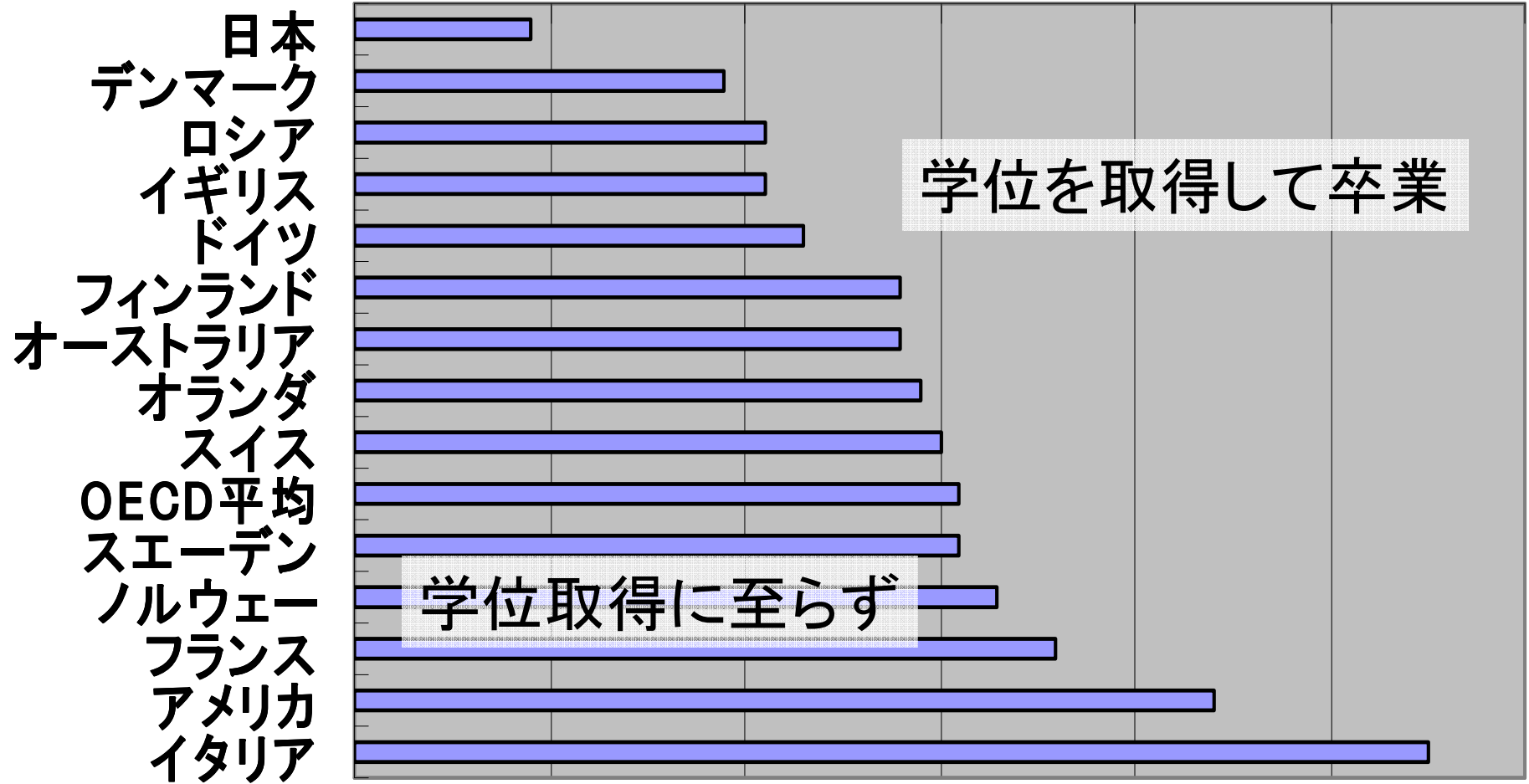
注) 3年以上の  
高等教育で、短大  
含まず

# 大学入学年齢 国際比較

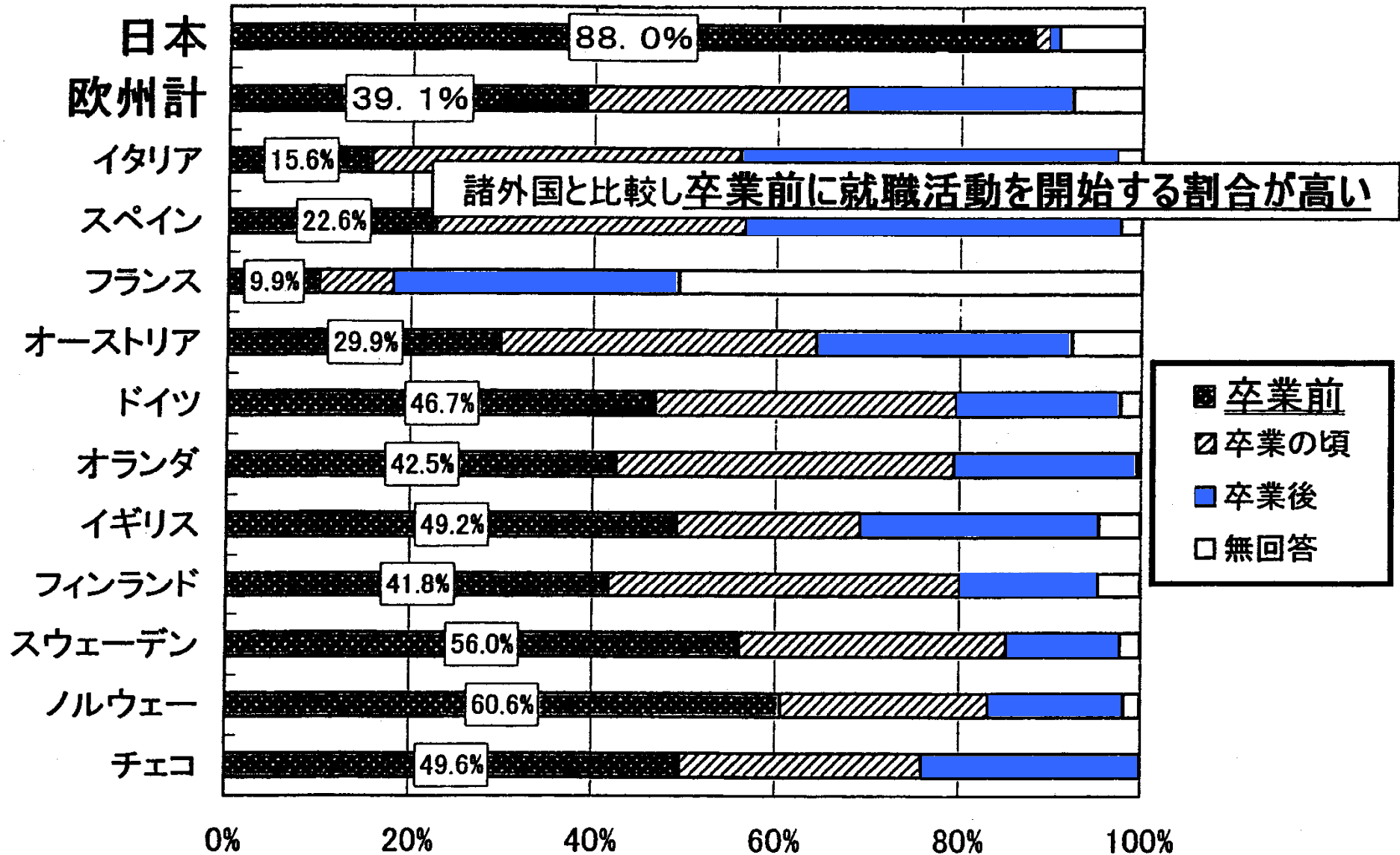


# 大学中退率 国際比較

0 10 20 30 40 50 % 60



# 就職活動開始時期 国際比較

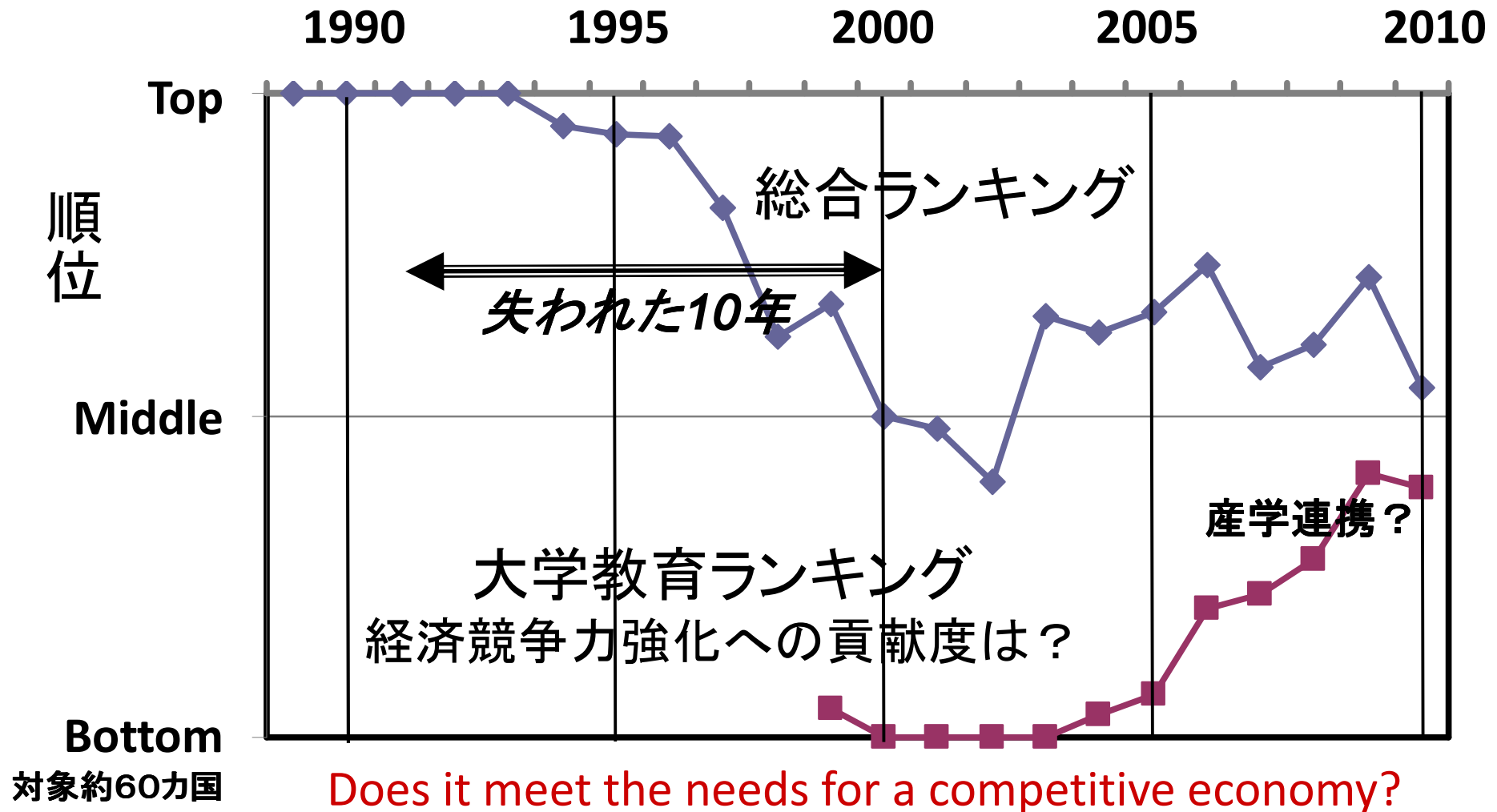


- 卒業前
- ▨ 卒業の頃
- 卒業後
- 無回答

# 国力と大学教育の評価 — 天と地

## IMD国際競争力ランキングから

Japan as Number one



# 日本の大学 その特質

みんな同じ条件で社会人スタート

修士進学

出口：新卒採用

大学



世界最強の  
年度同期ロック

機能：

最短の期間で  
最大の歩留まりで  
送り出す

同期ロック

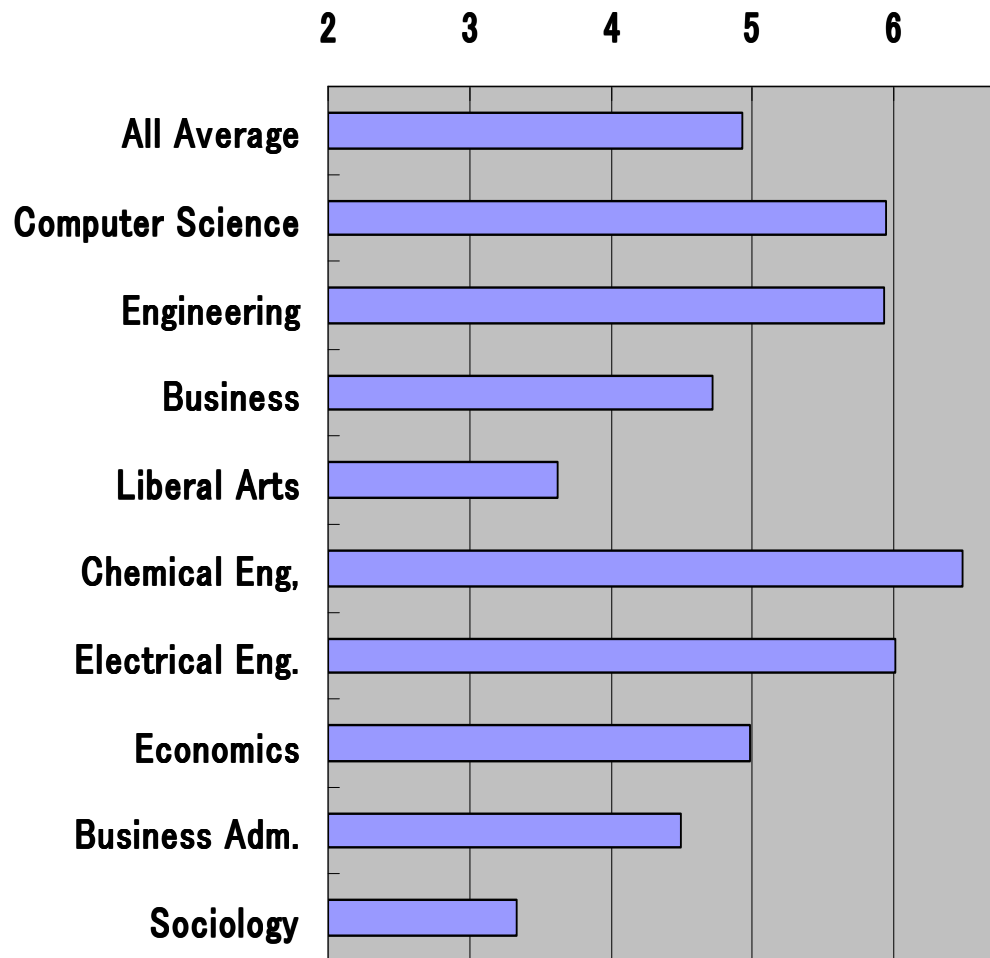
入口：高校卒業

就職活動  
キャリア教育

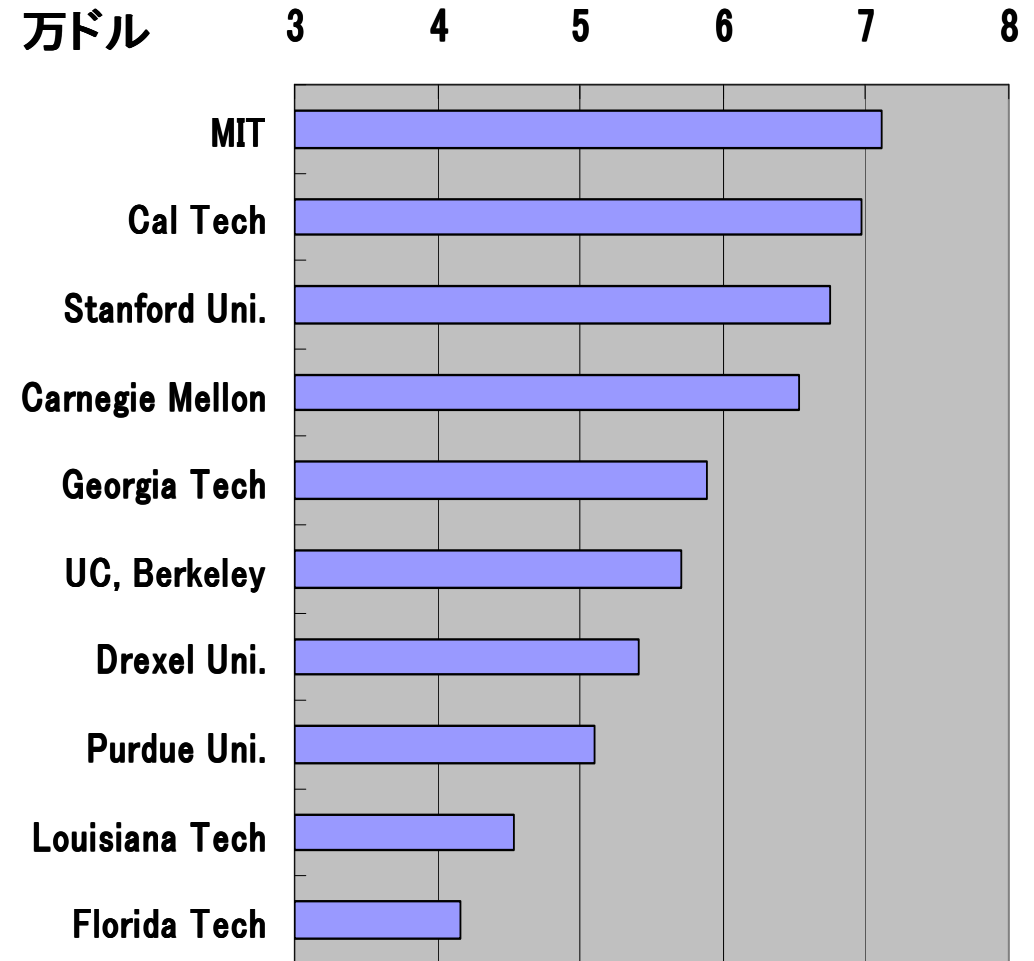


# アメリカの学部卒業生の初年俵比較

分野別平均



大学別平均 (Eng. Field)



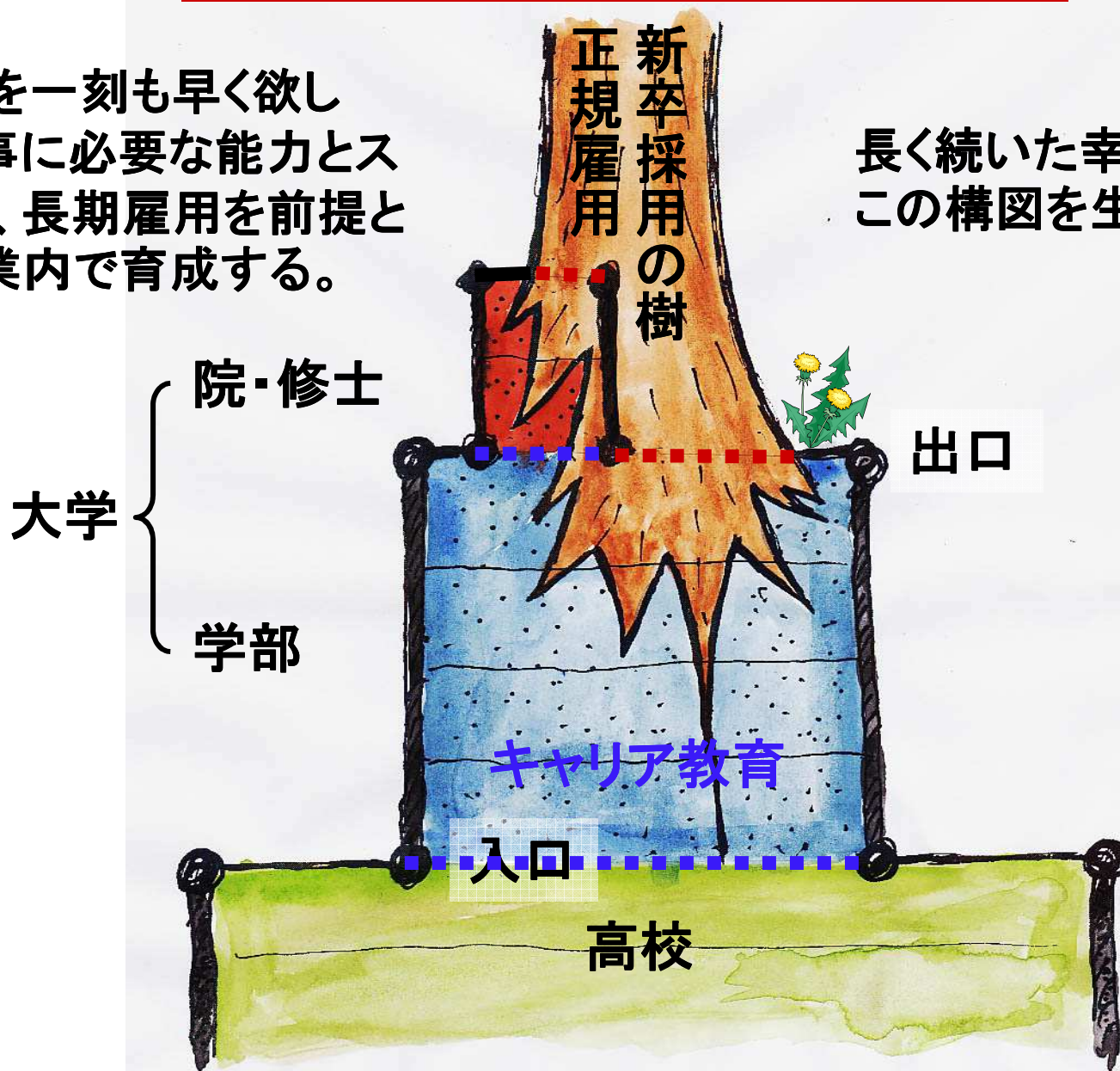
2009年データ <http://www.payscale.com/best-colleges/top-us-colleges-graduate-salary-statistics.asp>  
<http://www.universitylanguage.com/blog/07/college-graduate-salaries-by-field-and-major/>



# 大学と職業の接続 単線モデル

若い人を一刻も早く欲しい。仕事に必要な能力とスキルは、長期雇用を前提として企業内で育成する。

長く続いた幸せな状況がこの構図を生んだ。



# 日本式雇用システム

71—「一度しか来ない列車」でいいのか(本田)



撮影・浅野カズヤ

先日、香港の新聞記者の方と話す機会があった。彼は日本の「フリーター」について取材を進めているところだった。現状や背景について雑々に話している間に、「彼が「It's too arbitrary, isn't it?」と言い、私が「I think so, too!」と答える場面があった。その時の話題は何だったか推察していただけるだろうか。正解は、「新規学卒一括採用」である。彼が「arbitrary(恣意的)」と形容したのは、どの年に教育機関を卒業するかによって、就ける仕事のチャンスが大きく左右されることについてである。彼はこうも言った(以下は和訳)。「日本の若者は、一度列車に乗り遅れると、

「一度しか来ない列車」でいいのか

もう二度と列車がやってこないという状況に置かれているようなものだね。他のたいていの国では、一度乗り遅れても、列車は次々やってくる。」私は、再び上記と同じ相槌を打つしかなかった。  
これまでもしばしば指摘されてきたことではあるが、日本の「新規学卒一括採用」には様々な問題が含まれており、それらは企業・大学間の「就職協定」が一九九六年に廃止されて以降、企業の採用活動が早期化したことによって、いっそう増幅されている。昨年出版されてベストセラーになった『就活のパカヤロ』(石渡瀬司・大沢仁著、光文社新書)という本では、

本田由紀

学生会報 No.876 (2009-III)

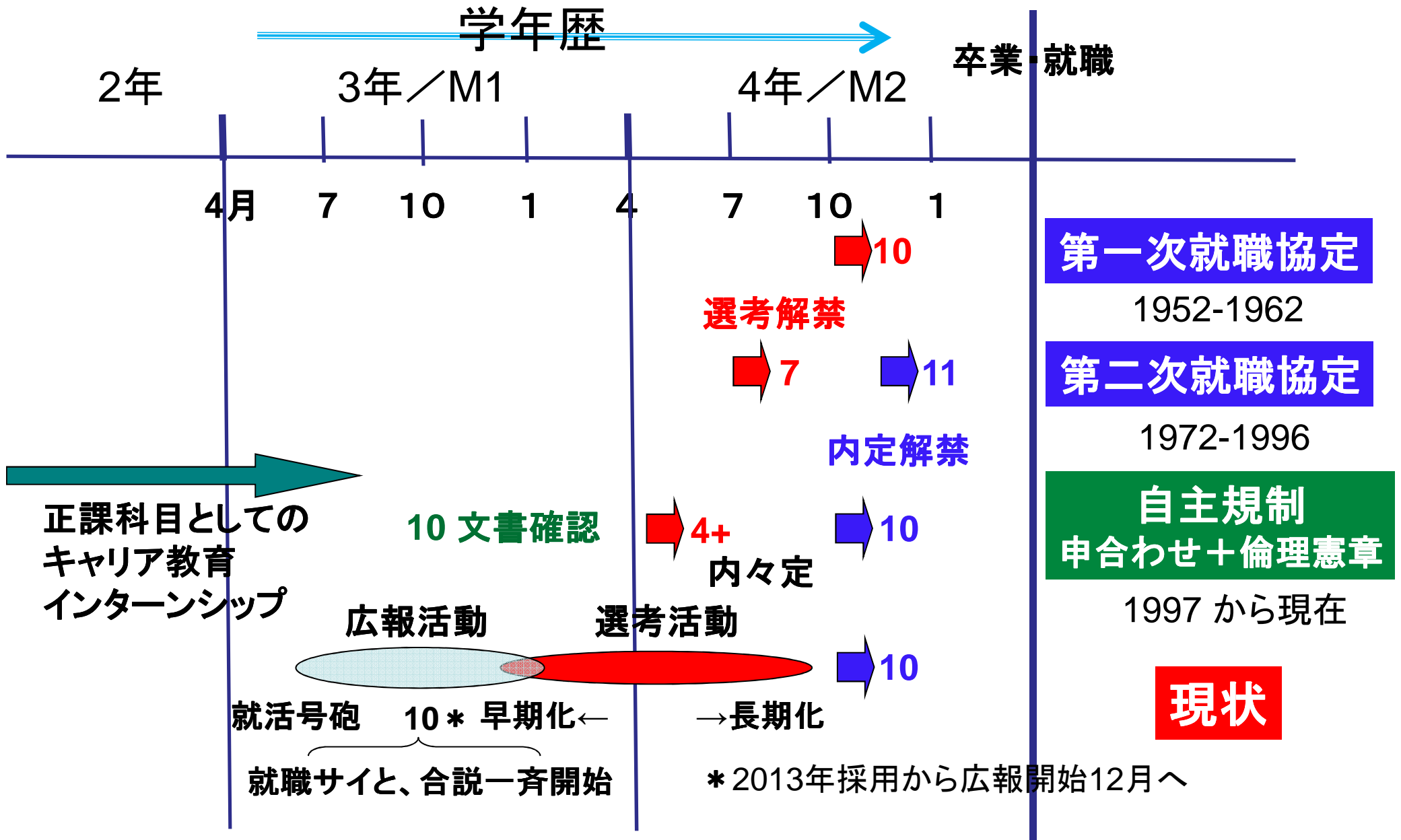
- 「一度しか来ない列車」システム  
— 乗り遅れると また来ない —

本田由紀(東大教授)

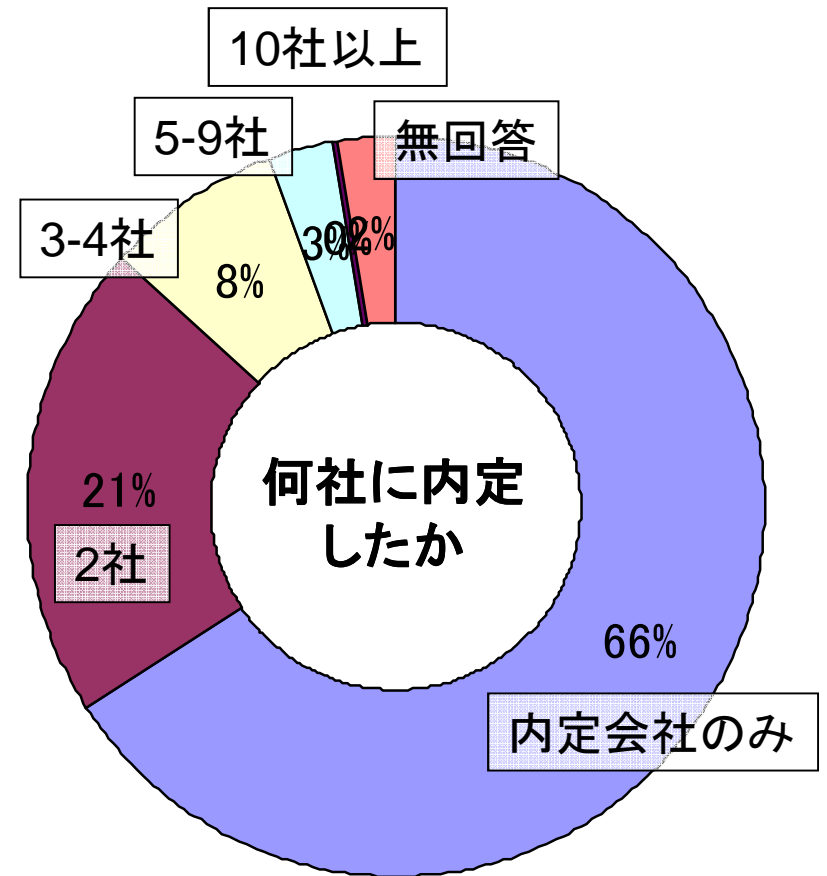
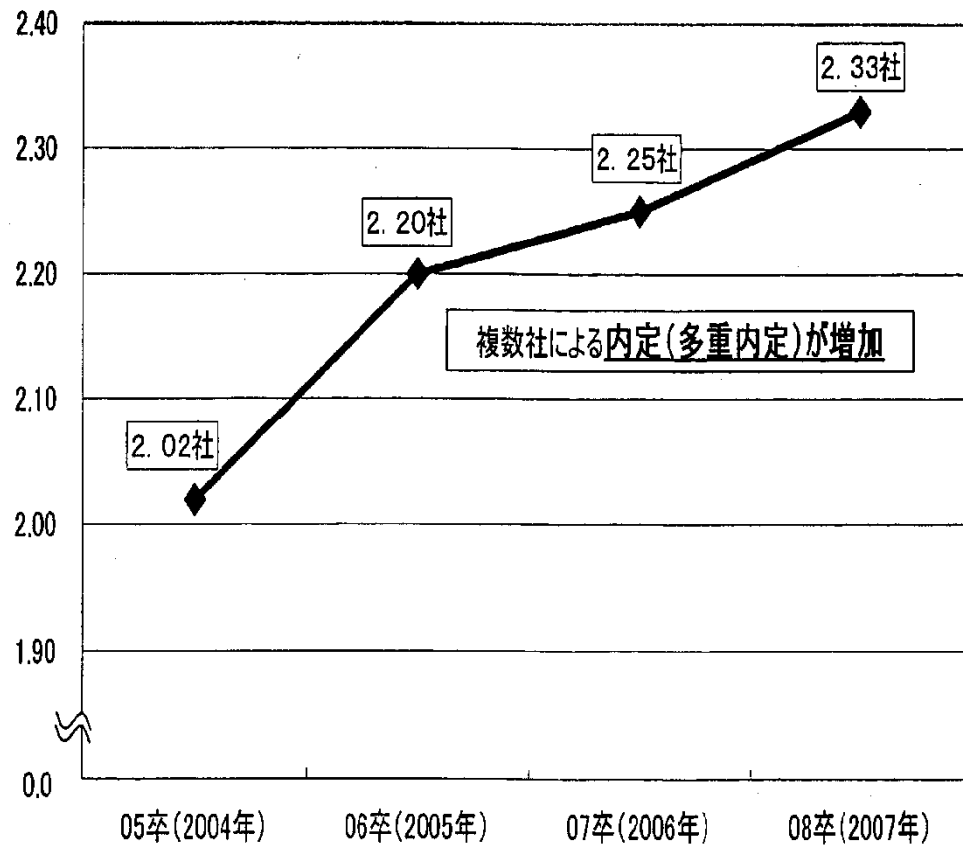
- 「同期の桜」システム  
— 4月1日、咲くときはみな同じ —

大橋秀雄

# 就職・採用ルールの変遷



# 二極化と多重内定

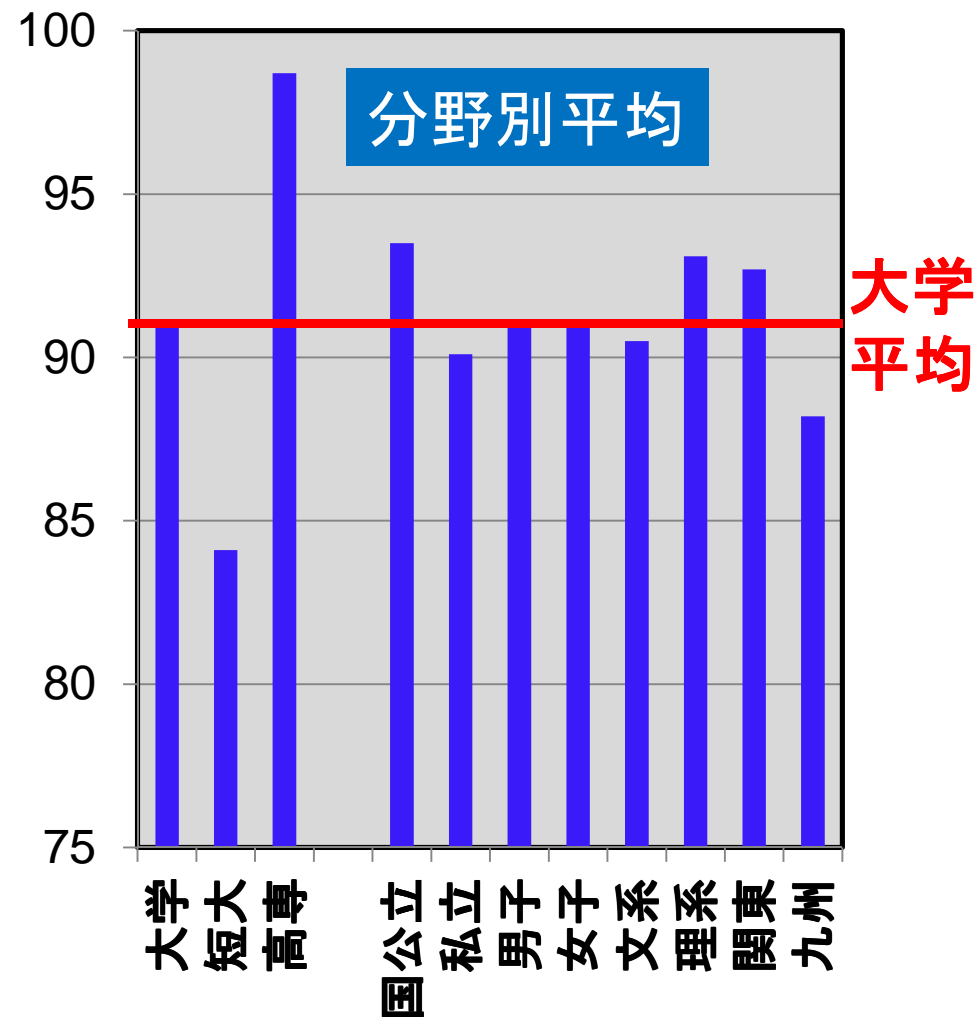
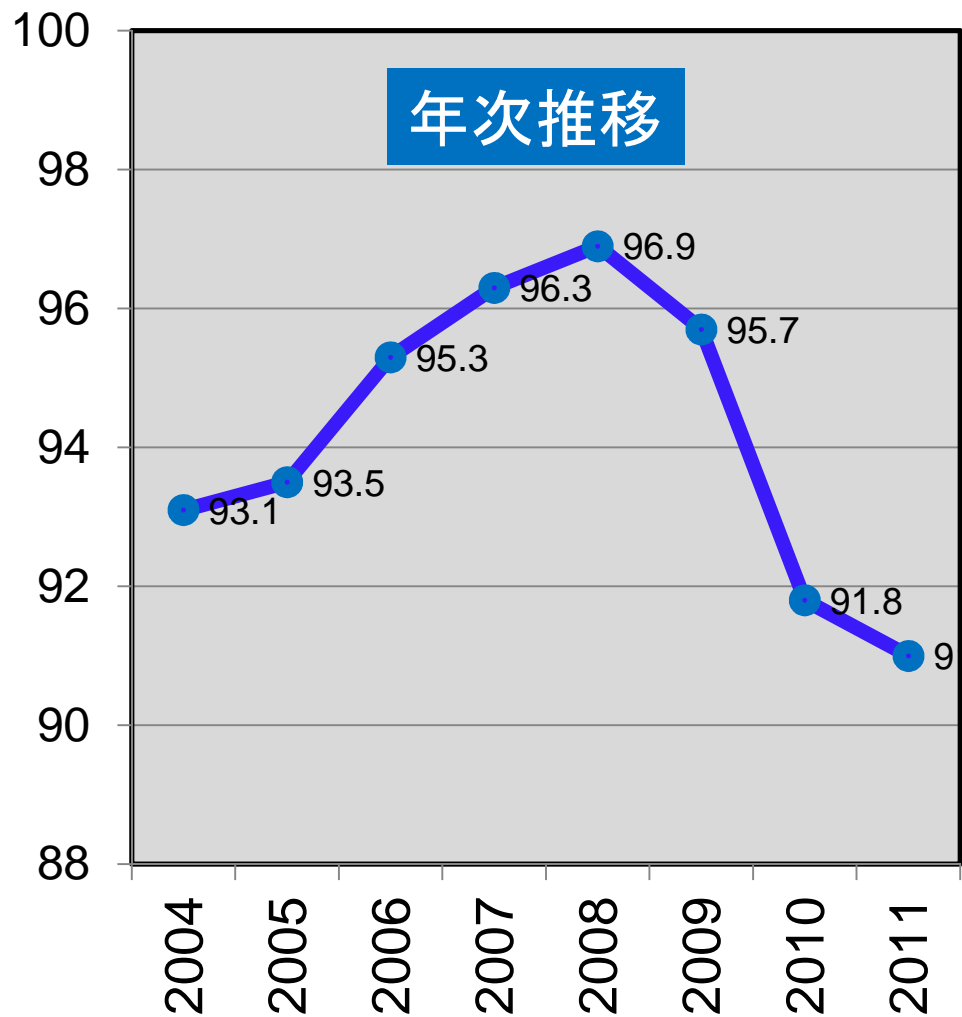


就職ジャーナル版「就職白書2007」(株)リクルートより

アンケート結果:対象 2010卒  
工学院大学学士・修士のうち  
内定を得た498名

# 大学就職率の推移

文部科学省発表：4月1日現在の就職率(内定者／就職希望者)  
調査対象大学 国立21校、公立2校、私立38校



## 単線型新卒一括採用 その慣行がもたらすもの

### 企業にとって

- 世界一未熟な集団の中から、将来を担う人材を選ばなければならない。
- 離職率の増加。平均3年で3割離脱、企業規模が小さくなるに従って増加する。
- ネット社会。応募が激増して採用業務が煩雑化し、採用コストが増大する。
- 多重内定により、計画的採用が困難になる。
- 標準採用プロセスに乗らない、特色ある人材を疎外してしまう。

## 単線型新卒一括採用 その慣行がもたらすもの

### 学生にとって

- 貴重な大学時代を、就職のために長期間捧げなければならない。内定が決まれば極楽、決まらぬうちは地獄。
- 極楽でも地獄でも、学業に身が入らないことは同じ。
- 新卒採用列車に乗り込んだとしても、大学で時間を浪費したツケは消えない。
- 留学は損、長期インターンシップは損。国際的に通用する強さを身に付ける機会を阻害。
- 進路の早期決着、修士から博士への進学を妨げる。
- 景気に支配される就職格差、生まれる年を選べない。

## 単線型新卒一括採用 その慣行がもたらすもの

### 大学にとって

- 期待されない大学教育。その屈辱的状況が広がる。
- 出口で正規雇用の期待が薄れると、希望者が減るのではという危惧。

### 企業にとって

- 卒業時の雇用率を固定し、二極化、格差社会の解消が遠のく。
- 内向きなままの若者。企業と国家の国際競争力を弱める。

個人も、組織も、国も、すべてが国際競争力を失ってゆく



# なぜこんな状態になったのか？

## 情報社会の進展

- 学校推薦から自由応募へー個別大学対個別企業から求職者全体対企業群へ
- ネットを通じた情報の共有化と応募者の急増、処理のデジタル化
- 就職情報産業のビジネス競争、新商品開発競争

## 学生側の事情

- 偏差値優先からブランド優先へ。不透明な時代、少しでも有名企業へ殺到
- 親の期待が重くのしかかる。学卒者は20年間で倍増、親の期待は昔のまま
- 二極化 内定を取れない人と、アップグレードを目指して内定を重ねる人

## 企業側の事情

- 公正・公平: 大学名や性差による差別はできず、殺到する応募者の中から選別
- 限られた玉の奪い合い
- 学卒採用企業の拡大、憲章不参加業種、就職情報産業に委託拡大

雇用環境の変化: 学卒者の急増と就職先の多様化

## どうすればよいか

### 短期的には

- 政府の新卒採用支援を含め、見えている対応を強化する

### 長期的には

- 単線型新卒一括採用ルートとは別に、求人目的を明確にした複線型採用ルートを強化する
- 採用側の求人目的ごとの評価機能を高める

# 大学と職業の接続 複線モデル

ニーズに応じて学び  
継続的に能力向上

能力を評価し  
チャンスを与える

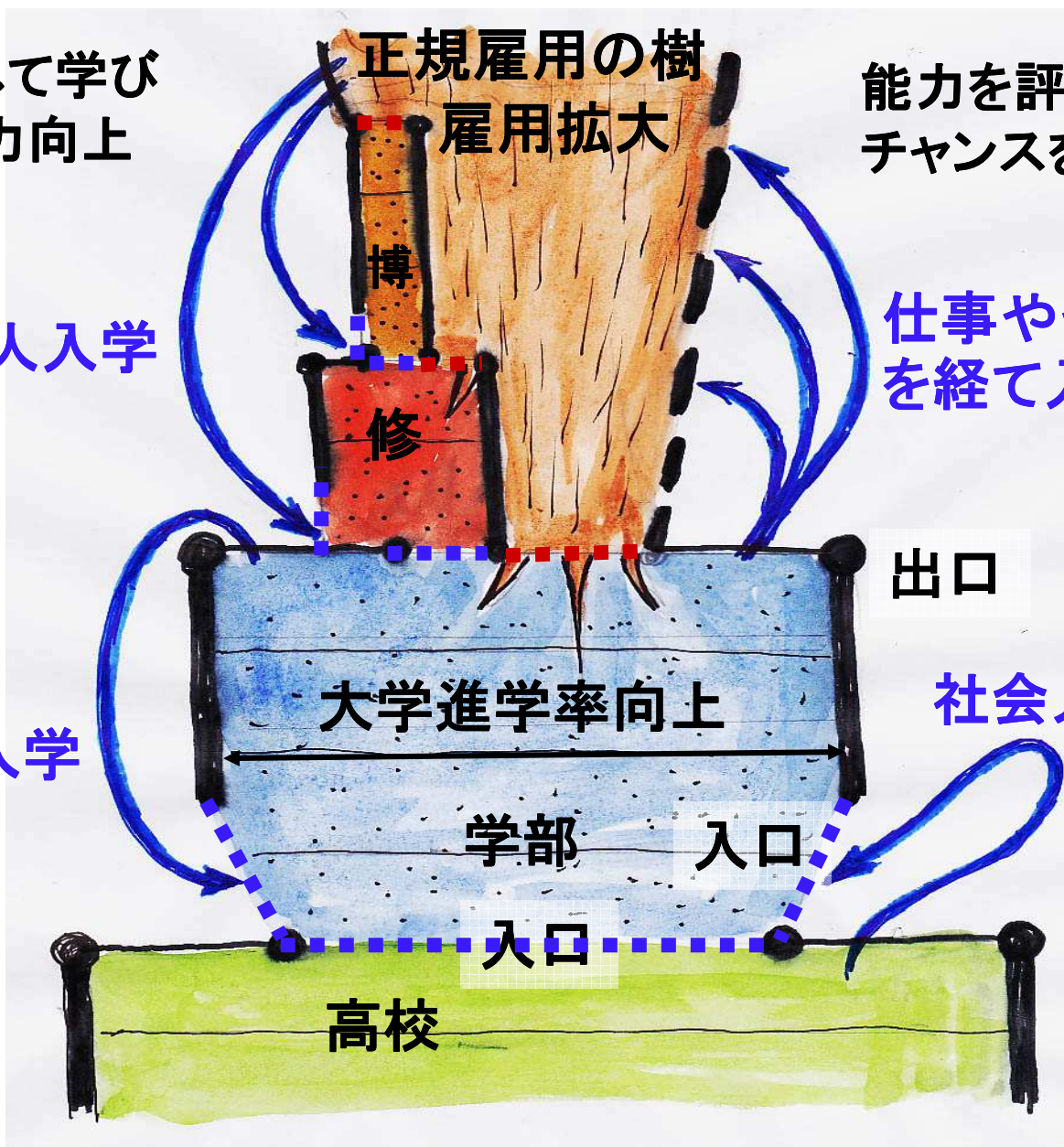
院・社会人入学

仕事や留学の経験  
を経て入社

出口

学士入学

社会人入学



## 簡単な自己紹介

- 1931年東京で生まれる。男性，既婚，子供男二人，孫男三人。175 cm，68+ $\alpha$  kg（努力目標： $\alpha=0$ ，現在+2），白髪度8分。
- 杉並第四小学校卒，都立第四中学校（現戸山高校）に1年在籍して東京陸軍幼年学校に入学。4ヶ月半で敗戦により閉校，疎開先の新潟県立村松 中学校2年に編入，中学4年が終わると新制村松高等学校2年生に早変わり。大学に入るまでは，戦争，敗戦，疎開，学制改革と目まぐるしい青春時代過ごす。
- 1954年東大機械工学科を卒業して直ちに石川島重工業（現IHI）に就職、5年間ガスタービンおよび空気圧縮機の設計に従事。うち2年間はDAAD留学生としてドイツで研究に従事。
- 1959年から33年間、東京大学工学部機械工学科で教育と研究に従事。研究の中心はターボ機械の流動現象。
- 1992年から工学院大学教授，94年から2003年まで9年間学長としてグローバルエンジニアの育成に努める。
- 2003年から2011年3月末まで、学校法人工学院大学理事長を務める。
- 以降、工学院大学顧問、学協会・公益団体の顧問、役員をなどを通じてご恩返しを図りながら、静かに歩む。
- 東京大学、工学院大学名誉教授、Dr.-Ing.(ドイツ)、工学博士

The End