



東大機械同窓會名簿

第六十号

附会報第五十六号
平成24年11月現在

追補編

廃却の際は必ず焼却または裁断して下さい。
この名簿は会員の個人情報です。会員以外に
流出させないよう充分配慮して下さい。

東大機械同窓會

『統計が語る日本の大学』

東京大学名誉教授、工学院大学

大橋 秀雄 (昭和29年卒)



まえがき

日本の大学の特徴をいろいろ挙げるができるが、中でも世界に冠たる特質、極言すれば特異性ともいえるものは何か、それを統計資料の中から探してみた。その結果、世界でダントツの三つの指標を選び出し、それを基に日本固有の特質がどのような背景から生まれ、現実社会とどう結びついているか考察した。教育に関わる年次統計については、国内的には文科省が公表する学校基本調査、国際的には OECD が公表する教育白書 Education at a Glance: OECD Indicators が、調査項目が充実し、信頼性も高い。本文は、基本的にその最新年度の統計に基づいている。また対象とする大学は、学士 Bachelor を授与する大学で、日本では 4 年制大学、OECD では Type A の高等教育 (largely theory-based programs) を提供し、履修 3 年以上) に限定している。

指標 1 : 入学者の年齢分布

大学に入学する新生には、もちろん年齢の幅がある。100人の新生を若い順に並べたとき、20番目の年齢が20%年齢、50番目が50%年齢、80番目が80%年齢となる。それは累積頻度分布の3点を示すもので、ヒストグラムに替えて分布の特質を表すことができる。その三つの年齢幅が狭いほど、分布が鋭いピークを持つことになる。世界の14ヶ国を選んで、80%年齢が低い順に並べたのが下図である。なお図の右端には、25才以上の入学者の割合%が示されている¹。

日本の年齢幅は、世界の中でも際だって狭い。80%年齢が19才に満たないことは、新生の大部分が高校から直接進学することを意味している。文科省の学校基本調査ⁱⁱによると、経済の低迷が続くなか、ストレート進学者の割合はこの10年間で71%から84% (2011) に増加した。増加の最大の原因は、大学全入時代が到来して、入学の関門が著しく低くなったことと思われる。この状況は、当分は変わらないだろう。25才以上の学生は2%と希少である。学生のほとんどは親の支援を受けている。経済的に苦しくとも、子供を大学に進学させたいという親心は少しも変わらない。有り難いことである。

高校を終えて直ちに大学に進むのは、どの国でも標準的な進路なので、20%年齢のばらつきは比較的小さい。入学年齢に影響を与える因子としては、高校卒業時の標準年齢、大学志願者数に対する受入可能数の割合、高卒の就業市場などがある。大学入学資格試験 (フランスのバカロレア、ドイツのアビトゥールなど) を課す国では、どうしても20%年齢が高くなっている。50%年齢が高い国は、20%年齢も高いところが多く、大学の関門の高さが影響している。北ヨーロッパの教育評価の高い国が多い。

80%年齢のばらつきは極めて大きい。年齢が高くなる原因として、韓国でみられるように兵役義務を終えてから入学するケース、高卒でいったん社会に出てから、キャリアアップを目指して大学に入る

日本の新入生は**世界一若い!** クラスの84%は高校からストレート入学
25才以上は100人に2人

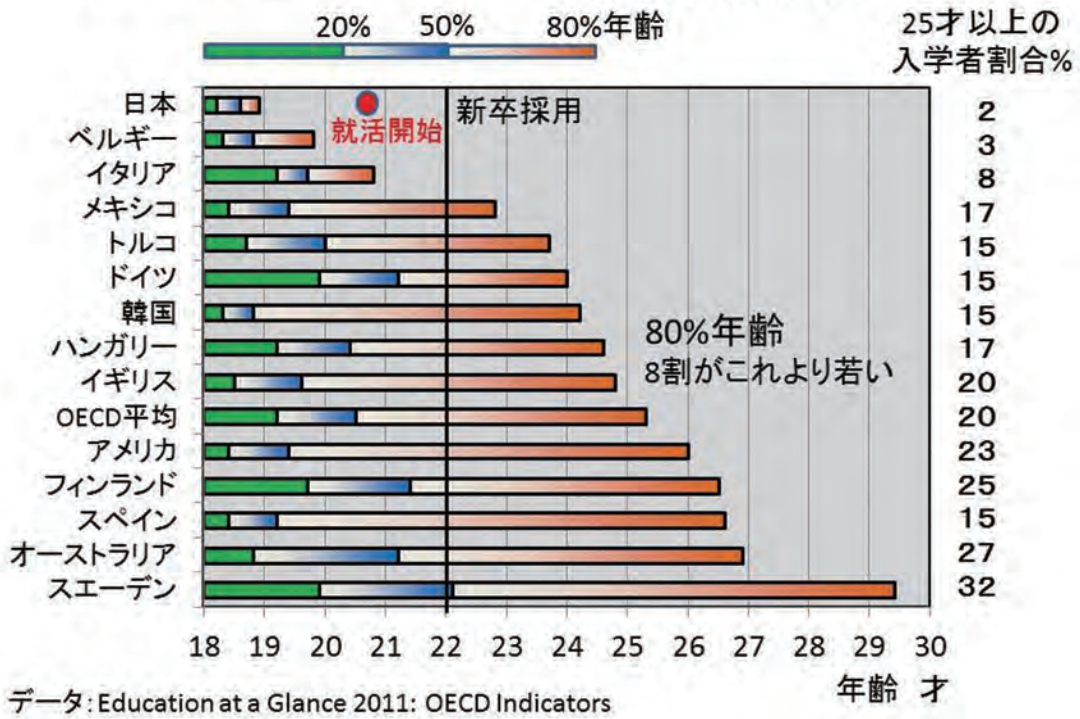


図1

ケースなどがある。80%年齢の高い国は、大学での学習が、その後のキャリア展開に有利なことがロールモデルとして定着している国が多い。これらの国では、社会人学生に適した多様なプログラムが提供されている（アメリカが典型例）、仕事の経験を活かせる教育が行われている（北欧諸国）など、ニーズに応じた受け入れ態勢が整っている。なお、大学の学費が無料あるいは低く抑えられているヨーロッパ諸国では、自立してからの学び直しが有利である。

日本の大学では、まるで義務教育の教室のように、同一年齢の学生が揃って進学し、進級してゆく。その整然とした様子は、日本の大学の特異性の代表とっていいだろう。

指標2：卒業率

大学に初めて入学したものが、学位を取得して目出度く卒業する割合が卒業率 Completion Rate である。留年して卒業したものは含まれるが、学士入学などで再入学したものは含まれない。よく使われる継続率 Retention Rate は、対象期間が不明確で、学年ごとの進級率を表すことがあるので注意が必要。下図は、代表的な14ヶ国の卒業率を、高い順から並べたものであるⁱⁱⁱ。

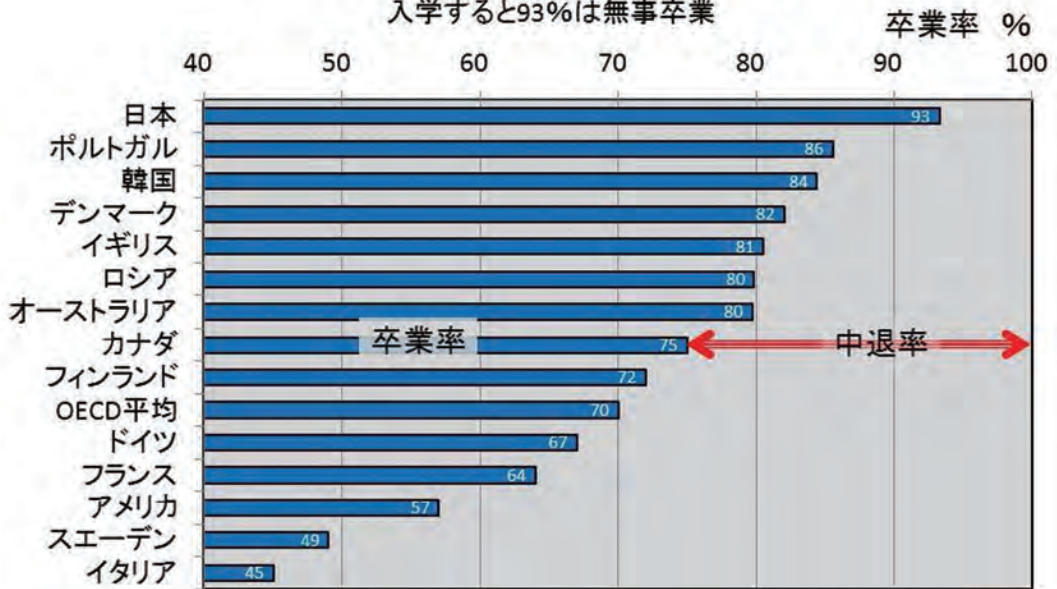
ここでも、日本の卒業率は群を抜いて高く、93%に達している

卒業率が下がる原因としては：

- 卒業の関門が高い。すなわち履修科目ごとに合格基準が高く、単位を取得して先に進むのに、相当の勉学と努力が求められる。
- 学費が無料あるいは低く抑えられている国では、ずるずると履修が先延ばしになり、ついには中退に至るケースが多い。また学費を支援する親からの圧力が低いのも、中退を助長する。

日本の大学、目出度く卒業率 世界 No.1 !

入学すると93%は無事卒業



データ: Education at a Glance 2009 & 2010: OECD Indicators

図2

- 入学した大学での学位取得が能力的あるいは経済的に無理な場合でも、卒業がより容易な大学、学納金の安い大学、短期大学、職業専門学校へ移籍するなど、選択肢がたくさん用意されている。中退は挫折というより作戦変更と捉えられている。

卒業率が上がる原因は、低くなる原因のまさに反対と考えてよい。

日本の卒業率がとくに高いのは、単に卒業しやすいという判定基準の問題を越えて、長年にわたり社会の要請に適合してきた結果ともいえる。理由はともあれ、世界一卒業しやすいことは歴然としている。

指標3：就職活動の開始時期

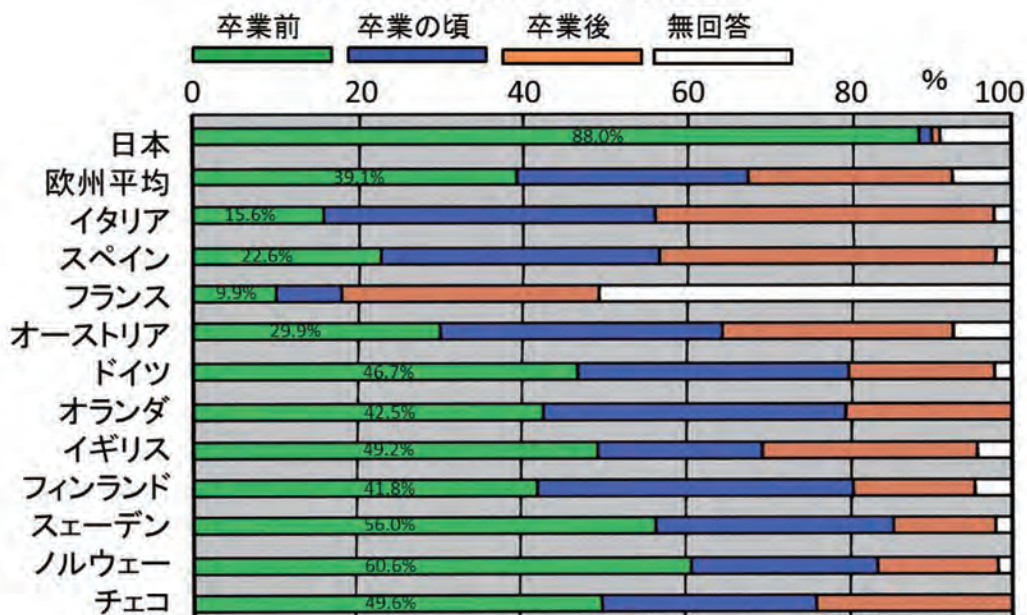
学生が卒業後の就職を目指して就職活動 (job search) を始める時期については、組織的調査が少なく、とくに国際比較は極めて難しい。そのなかで、労働政策研究・研修機構 (旧日本労働研究機構) が2001年3月に公表した報告書「日欧の大学と職業」^{iv}は、日本と欧州11ヶ国で実施した詳細なアンケート調査に基づいており、ほとんど唯一といえるほど貴重なデータである。調査対象が1995年学部卒業生と、15年以上前の状況を捉えているが、日本の場合については、ほとんど現状と変わらない。各国の変わり様は不明なので、古いデータと意識して見て欲しい。

アンケートは、広範な調査対象に対して多項目にわたっているが、そのなかに次の一項目がある。

- C2：あなたはいつから就職活動を始めましたか。
1. 卒業前 → 卒業の [?] ヶ月前
 2. 卒業の頃
 3. 卒業後 → 卒業の [?] ヶ月後

1、2、3のいずれかにチェックを入れ、1と3の場合は?欄に月数を記入させる。チェックがない回答は無回答に分類される。

就職活動開始時期 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

図3

回答は国ごと男女別に集計されているが、比較は男女あわせた全体を対象にした。アンケート配布数は、日本3,421人、欧州11ヶ国合計31,315人で大規模調査である。

上図は、卒業前、卒業の頃、卒業後、それに無回答を含め、それぞれの全回答に対する割合を示している。国ごとの開始時期の特色がはっきり可視化される。イタリア、スペイン、フランスのラテン系の国では、卒業前は少数派であるが、その他の国では、卒業前が多数派である。なかでも日本は、88%とずば抜けて高い。

卒業前といっても、どのくらい前かが問題である。常識的には卒業の見込みが付く3ヶ月前、早くても1 Semester、半年前が普通であろう。このアンケートは、どのくらい前かについても回答を得るのが強みである。

下図は、卒業前と回答したものを100として、遡る期間を半年ごとに区切って全体を五つのグループに分け、それぞれの割合をグラフで示したものである。12ヶ国全部をプロットするとかえって分かりにくくなるので、代表的な5ヶ国を選んで比較している。

上図が、日本の特異性をもっとも明確に示している。他国では半年以内が圧倒的に多く、ドイツではそれが86%に達している。卒業の見込みがついてから就活を始めるのが、日本以外の国の常識なのだろう。日本では、半年未満の8.4%、1年半-2年の1.8%、2年以上の0.8%は少数派であり、1年-1年半未満の53%が過半、半年-1年未満が36%を占めている。すなわち、3年生後半から就活の号砲が鳴り響いて一斉にスタート、やや出遅れたものが4年生になってスタートするのが常態である。大学の就職支援態勢も、リクルート産業のビジネスプランも、採用側の選考スケジュールも、すべてがこれに同期している。

先に、西欧諸国では卒業の見込みが付いてから就活を始めると述べたが、日本の学生は、3年生の半

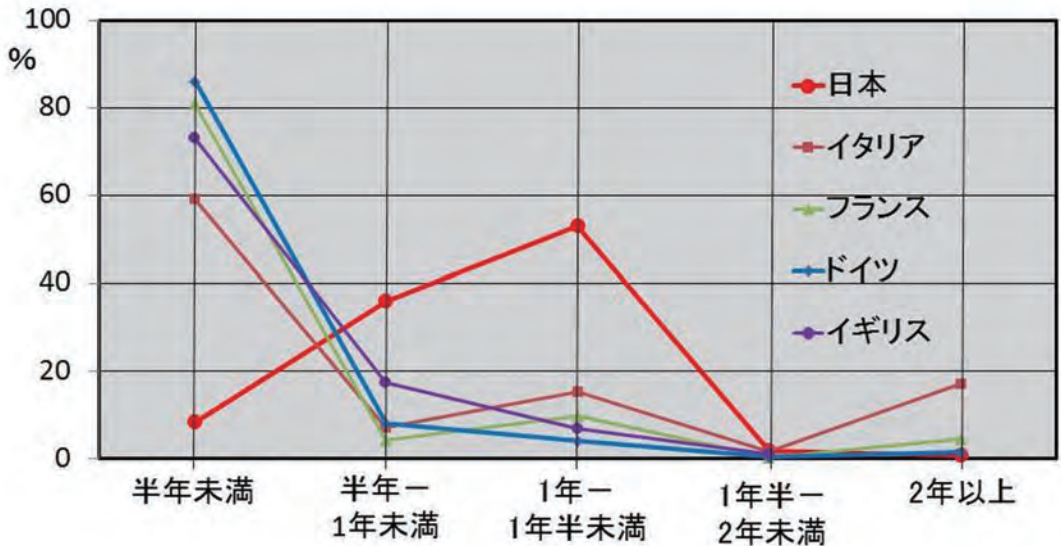


図4

ばを過ぎると、卒業の見込みが付くということなのだろう。指標2で、日本の卒業率が世界でも圧倒的に高い93%に達していると述べたが、この値がその自信を裏付けている。就職が決まると、安心して勉学に集中できるかという点、現実には卒業まで軽く流してしまうケースが多い。これで1年間ロスするとなると、日本の4年制大学は、ヨーロッパ圏の Type A の3年制大学と、実質修学期間が同等になる。あまり知られたくない現実である。

日本の大学、職業との接続

統計まで使って日本の特異性を炙り出してみたが、これは普段見慣れてきた日本の大学をそのまま映し出しており、いまさら驚くことはなにもない。しかしここで、日本の大学と、その出口と接続する企業（すべての雇用者を指す）の採用・雇用慣行との関連を改めて確認してみよう。

幼稚園から小学校、中学校、高等学校と揃って進学してきた18才の若者が、学校こそ違えまた揃って大学に進学する。クラスを見渡すと、その84%は同年齢である。その構図は大学院の修士課程、博士課程まで続いている。学部学生は3年生後半、修士課程学生は1年生後半から就職活動に入る。その成果は各人各様であろうが、多くの精力を費やして、内定を得たあとは無事卒業することだけが目標となりがちである。そしてその最終出口である学位授与式を終えると、翌月の4月1日に揃って正社員として入社して社会人としての第一歩を踏み出す。就職先が有名大企業であるほど、安心感と満足度は高まる。その就職のチャンスをいちど逃すと、既卒というレッテルを貼られて、正規雇用の関門が著しく高くなる。「一度しか来ない列車」と呼ばれるゆえんである。

日本の企業の採用活動は、新卒学生の中からいかに優秀な学生を選び出し、引き留め、入社させるかが成果が問われる。当然他社との獲得競争となり、青田刈りの言葉通り、採用試験の時期が繰り上がり続けた。好景気とともに繰り上がりが進み、不況とともに後戻りする。採用活動開始時期に関する申し合わせは、一進一退しつつ、ほぼ卒業1年半前に落ち着いている。

企業が学卒を採用するとき、大学で何を学んだかの付加価値には関心が低く、長期雇用を前提として将来にわたる発展性や協調性を重視して評価する。企業内教育での呑み込みの良さ、すなわち理解力

は、入試の難易度の方が判断しやすいし、企業が期待する協調能力やリーダーシップは、学力試験からは分からない。それならいっそ、面接中心で見込みのある学生を早く受け取って、職場で鍛えた方がいい。教えるものにとっては、悔しい状況が続いてきた。

新卒一括作用と、同期単位の人事管理は、官庁から民間企業に至るまで人事の根幹である。このためには、同期の年齢差が少ない方が望ましい。指標1で、日本の新入生が世界一若く、またその年齢幅が世界一狭いことを明らかにした。指標2の卒業率の高さは、4年で卒業するストレート卒業率を表しているわけではないが、留年者は例外扱いであることから、ストレート卒業率は90%を越えるであろう。学卒採用の対象となる学生は、ストレート入学84%とストレート卒業90%を掛け合わせると、75%が同一年齢となる。同期入社組の年齢構成も似たものになるだろう。同一初任給からスタートして、同期単位の人事管理が可能になる背景が、ここにある。

学生が在学中に外国留学や長期インターンシップを経験して、卒業時の Employability（雇用に値する価値）を高めるといふ、外国人学生には当然な行動が、日本ではまれである。みんな一緒の採用スケジュールに乗らないと、一括採用の枠からはみ出す恐れが大きい。日本の学生は内向きだといわれているが、内向きにさせられているともいえる。

日本の大学と職業との接続を見るとき、一番の問題点は、あまりにも整然とした単線型で、多様なキャリア展開を妨げ、若ものの人生をステレオタイプに硬直化させることだろう。

この現状をどう見るか

新卒一括採用、学卒社員の年功による人事管理、企業別組合による労使協調などの雇用慣行を基幹におく日本的経営は、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、世界でも高く評価されてきた。Japan as No.1 と題する Ezra Vogel の著書が、世界中の本屋の店頭に平積みされていた80年代が懐かしく思い出される。

日本の大学は、その日本的雇用慣行とシームレスに接続するよう進化を続けてきた。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。

日本の企業は、21才前から就活を始める世界一未熟な集団から、将来を担う人材を見つけなければならない。それも、卒業というたった一回のチャンスを通じて。長く続いた高度成長の時代を通じて、一刻も早く優れた学卒を白紙のまま手に入れたいという要求が、何よりも優先されてきた結果といふ。

学士を最速で社会に送り出し、それが卒業後直ちに大学卒にふさわしい職場を得て、長期雇用を前提とした企業内教育で逞しく成長する。そして、若くして安定した収入を得て税金を払い始めてくれる。この状況は、個人にとっても、国民経済にとっても、また税収を確保したい国家財政にとっても、まさに理想的といえる。現に、学生の在学期間が長期化して学卒年齢が高くなる悩みを抱える国々では、日本を見習って学卒年齢を低くしようと政策的努力を払っている国もある。

新卒一括採用は、今なお、日本の企業がその将来を担う中核人材を確保する最も重要な手段である。しかし外部環境が変化するなか、それが内蔵するマイナス側面が急速に拡大してきた。学卒の需給バランスと、企業活動のグローバル化の観点から見てもよい。

学卒の大部分が卒業と同時に正社員としてスタートできた時代では、学卒一括採用に疑問を持つものはなかった。しかし、雇用の拡大が望みがたい経済の停滞が続くなか、大学進学率は上昇を続け、現在では同世代の半数以上が学士として巣立つようになった。学卒の雇用先がサービス業を始めとしてずいぶん広がってきたが、それでも学卒一括採用に乗れないものの数が2割を越すようになった。それらは

不安定な非正規雇用に就き、転職を繰り返しながら低所得の状態から抜け出すのが難しくなっている。

雇用に値する価値という点で、学卒の間で大きな幅があることは現実である。たとえばアメリカでは、雇用価値の差が初任給の差として反映される。平均としてみても、エンジニアリング系とリベラルアーツ系では1.7倍、エンジニアリング系でも有名大学とその他では1.7倍の開きがある。日本の企業は、それらをひっくるめて、すべて同一初任給でスタートさせる。一見平等に見える反面、一括採用に乗れる正社員組と、そのチャンスを逃したものと間に、回復困難なハンデを与えてしまう。結果としてアメリカの評価は、連続的、アナログ的、日本はオン・オフ的、デジタル式といえる。この採用慣行が孕んでいる、貧富の格差を固定化し増幅するという社会矛盾は、無視できない状況に至っている。

一方近年ますます進んできた企業活動のグローバル化に目を向けると、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ている。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、卒業年次単位の均一初任給をでは欲しい人材が確保できない。あなたは何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。これから採用の対象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。

日本経済新聞は、今年8月、日本の大学の国際化に焦点を当てた「大学開国」という一面連載シリーズを組んだ。その最終回を「世界からトップクラスの人材を集められない日本の大学院。特異な日本の雇用慣行に沿うように生きてきた日本の大学は、その縛りから解放されない限り、世界に通用する価値を持ち得ないだろう」という一文で締めくくっている。上の指摘は、大学院だけでなく学部にも、さらには本丸である日本企業にもそのまま当てはまる。

変化はもう始まっている。そしてその変化は、大学と企業が絡み合うようにして起こるだろう。東大の秋入学の導入は、変化を促す一石としても捉えられる。本文で取り上げた三つの指標が、世界一を誇る対象から、変化を確認する証となることを注視してゆこう。

終り

- i OECD 報告 <http://www.oecd.org/dataoecd/61/34/48631055.pdf>
- ii 学校基本調査 <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001037169&cycode=0>
- iii OECD 報告 <http://dx.doi.org/10.1787/888932310149>
- iv 報告書全文 http://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E2001090016_ZEN.htm