

RIHE 高等教育研究

広島大学高等教育研究開発センター

RIHE 高等教育研究

広島大学高等教育研究開発センター編

広島大学高等教育研究開発センター

COE 研究シリーズの刊行にあたって

広島大学高等教育研究開発センターは、略称を高教研と称し、英語名を **Research Institute for Higher Education**, 略称を **RIHE** としております。その前身は広島大学大学教育研究センターですが、1972年5月に、さらにその前身の大学問題調査室を発展的に継承して、文部省令による教育研究施設として、日本最初の高等教育研究の専門機関として設置されました。爾来、年輪を重ねる中で着実に研究教育活動を展開し、内外の高等教育研究に重要な役割を果たしてきましたが、お陰様で昨年2002年には創立30周年を迎えるに至りました。

この節目の年に、文部科学省の21世紀COEプログラムの人文科学領域において、本センターのプロジェクト「21世紀型高等教育システム構築と質的保証」(拠点リーダー:有本章)が113件(うち人文が20件)の拠点の一つとして選定されました。このことは高等教育研究の発展に鋭意取り組んできたセンターの歴史の中でも特筆すべき快挙であると、当センターの関係者一同率直に喜んでおります。とりわけ高等教育の分野では全国唯一の拠点に選定されましたことは、これまでの実績と今後の可能性が認知された点でも、長年にわたって積み重ねてきた努力が報われた点でも、実に名誉なことでありますと同時に、責任の重さを痛感する次第であります。これも高等教育研究が一種のタブー視された時代から盛況を呈するに至った今日まで、数多くの先輩やコリーグ諸氏に支えられて営々と築かれた伝統や風土や精神の賜と考えております。したがって、「巨人の肩に乗った小人」であるとの謙虚な気持ちでこのような機会を受け止めますとともに、これを契機にさらなるフロンティア開拓の精神を醸成し、斯界の発展において一層の貢献を実現したいと祈念しているところであります。

本プロジェクトは、主題に掲げました研究を推進するために、5年間にわたって取り組むものですが、具体的にはFD・SDの制度化と教育システムの質的保証、研究システムの質的保証、大学組織編成と質的保証などの問題を中心に、データベースの構築、若手研究者の養成などの問題に重点的に取り組むことを期しております。さらに、研究成果を積極的に国内外へ公表し、研究成果を紹介することによって拠点としての研究ネットワークの形成に努め、日英両語による出版物を精力的に刊行することにしております。そして、その一環として、このような体裁でCOE研究シリーズを刊行することにいたしました。その目的は、主として、センターのCOEプログラムと関連して取り組んでいる研究活動の実績を記録にとどめることとその国内外への発信によって研究ネットワークの形成を着実に推進することに置かれています。

本企画によって世に送り出される刊行物が、国内外の高等教育研究者はもとより、高等教育に関心のある多くの人々に貴重な価値ある情報を提供することができれば、望外の幸せであります。また、研究ネットワークの一層の発展のために、読者の皆様から絶大なご支援とご協力を賜りますことができたら、この上ない喜びです。何卒よろしくお願い申し上げます。

2003年3月

21世紀COEプログラム

拠点リーダー 有本章

は し が き

わが国において、高等教育は学問的市民権を得ていまだ日が浅い学問領域である。専門分野の制度化を占う指標として学会の成立を事例にしてみても、日本高等教育学会が設立されたのは1997年とわずか8年前に過ぎない。しかし、この短期間に高等教育を取り巻く環境はめまぐるしく変動し、その代表例として、グローバル化や市場化の急速な進展をみることになった。個別大学レベルでも、いわゆる大学教育センター等の組織が数多く設置され、教育の企画や運営、評価といった重要な役割を担うことになった。わが国の高等教育システムを水路づける上でも、個別大学の運営をしていく上でも、高等教育研究者の役割はこれまでになく大きなものとなっている。

もちろん、従来から教育学の分野を中心として、優れた高等教育研究者を輩出してきたことは指摘するまでもないであろう。しかしそれは、高等教育の研究者を目的的に養成してきたわけではなかったから、そのことを勘案すると、量・質の両面で高等教育研究者を継続的に輩出していく必要性は、今までになく高揚しているとみなしてさしつかえあるまい。

こうした状況に鑑み、高等教育研究開発センターでは、21世紀COEプログラム「21世紀型高等教育システム構築と質的保証」の事業目的の一つの柱として若手研究者の育成を掲げ、鋭意取り組んできた。その中の一つが「若手研究者育成プログラム」である。

「若手研究者育成プログラム」は、対象を当センターに在籍する大学院生に限定するものではなく、全国的な取組みであるところに特色がある。これは、一つには当センターに在籍する大学院生の規模が大きくないことによるものだが、全国的にも高等教育研究者を養成する大学院はまだ少ないことに加えて、当センターはその発足以来、全国的なセンターとしても機能してきたことが、このプログラム実施の大きな理由になっている。

具体的には、2003年、2004年の2回にわたって、全国から若手の研究者を募り、研究報告会を実施し、延べ21名の研究報告が行なわれた。その詳細についてはCOE中間報告書(2004)を参照されたい。ちなみに、同様の研究会は、日本高等教育学会も実施しているところであるが、そこでの報告者は大学等の職に既に就いている研究者から構成されている。本プログラムは、大学院生をコアとして構成している点で、その趣旨を異にしている。テーマごとに部会を設けていないこと、また報告もそれと関わる質疑・応答も若手の研究者を主体にして行うこと、などは高等教育研究を志す大学院生の研究交流会という位置づけで実施していることを反映している。この点は、学会報告とも個別大学での研究指導とも異なるものである。

本書は、これまでの2回の取組みの成果を、単なる報告レベルで終わらせるのではなく、論文という形に昇華させることを目的に企画されたものである。具体的には、編集委員会を当センター内に立ち上げ、「若手研究者育成プログラム」への参加者に対して研究論文の公募、査読、掲載可否の判定、加筆修正の要請という一連の作業を行った。本書に掲載されているのは、そのプロセスを経た4本の論文である。

ここに掲載された方々はもちろん、本プログラムに参加された多くの若手研究者の方々が近い将来、日本の高等教育研究を担う人材に成長し飛躍していただければ、プログラムの企画者として望外の喜びである。

最後に、本プログラムに参加いただいた各位、ご協力ご支援をいただいた各位にこの場を拝借して厚く感謝する次第である。

2005年11月

21世紀COEプログラム

拠点リーダー 有本 章

目 次

はしがき	有本 章	
Preface	<i>Akira Arimoto</i>	
進学出願率からみた中国高等教育進学需要の特質—1990年代を中心に—	沈 鴻敏	1
The Demand and Application for Higher Education in Transitional China	<i>Hongmin Shen</i>	
大学と地域イノベーション・システム—ヨーロッパにおける 産学連携・高等教育機関のネットワークと資源形成	北川 文美	19
Universities and Regional Innovation Systems – University-Industry Links and Network Formation in Europe	<i>Fumi Kitagawa</i>	
中国・日本の大学生の仕事に関する価値観の比較研究	李 東林	39
A Comparative Study on Work Values of College Students in Japan and China	<i>Donglin Li</i>	
日英大卒者のキャリアと企業のキャリア支援	山田 裕司	53
Japan and UK Graduate Career and Company Career Support	<i>Hiroshi Yamada</i>	

進学出願率からみた中国高等教育進学需要の特質

—1990年代を中心に—

沈 鴻敏*

1990年代、中国の高等教育は急速に改革された。その改革とは主に授業料の徴収による市場化と新入生規模の大幅な拡大による大衆化である。計画経済から市場経済へ、エリート養成段階から大衆化段階へ転換しつつある中で、進学需要に関する研究は、高等教育政策にとって重要な課題で、進学需要は何に基づいているか、どのように変化するのかを検討する必要がある。本稿は計画時代のエリート段階の高等教育に形成された社会制度及び高等教育制度をふまえ、高等教育システムの特徴を把握した上で、計量的データに基づき、進学需要量と供給量の変化、省別格差を検討し、相関分析、重回帰分析によって、大学進学出願率の規定要因、その規定要因の構造および構造の変化を分析したものである。分析の結果から次のようなことが明らかになった。

第一に大学進学需要は常に供給を上回っていたこと、進学出願率の省別格差が大きく、改革によってさらに拡大したことが、分析から明らかになった。

第二に計画経済時代のエリート高等教育段階に生み出された出身省別定員制度は大学進学行動に強く影響力を持ち、その影響力は市場経済への転換とともに大衆化高等教育段階に向かっている現在も残っている。事前に計画された出身省別定員は、省別大学進学率の格差を生じさせ、さらに省別進学出願率の格差をもたらした。

第三に学費徴収による市場化改革の進展に伴い、一人当たりGDPが大学進学行動に与える影響はマイナスから、プラスになる傾向がみられた。それは、学費免除の時代には農村出身者にとって、大学進学は社会的地位の向上と高い収入というインセンティブをもたらす一方、学費徴収制度が導入されてから、大学進学を考える際に学費支払い能力を考慮しなければならないためである。

キーワード：中国高等教育，進学出願率，出身省別定員制度，省間格差

The Demand and Application for Higher Education in Transitional China

Hongmin Shen

In the 1990s, reforms in China's higher education had brought about many changes, such as rapid marketization, and a transition from elite to mass higher education. This paper is an empirical effort to study the characteristics of demand for higher education in these processes. The key questions asked in this study are: what factors influence the demand for higher education in China; And how has it changed during

*東京工業大学大学院社会理工学研究科社会工学専攻

Department of Social Engineering, Graduate School of Decision Science and Technology, Tokyo Institution of Technology

the process of transition? Based on a historical investigation of China's social institutions and higher education system formed in the era of a planned economy, this paper first analyzes the characteristics of China's higher education system, and then gives a quantitative description of the changes of demand and supply of higher education, and the differences of the rates of application for higher education among provinces. Finally, through correlation and multiple regression analysis, the factors that influence the rate of application for higher education, and the relations of these factors and their changes, are analyzed.

The author's main findings are as follows. (1) The difference in the rates of application for higher education among provinces increased in the process of reforms in late 1990s. (2) The system of province-based college enrollment quota distribution still remains as the main factor that influences the rate of college enrollment, and leads to the difference in the rates of application for higher education among provinces. (3) With the reform of marketization, the influence of per capita GDP on the rate of application for higher education has shown a shift from negative to positive: this can be explained by two opposing effects of per capita GDP.

Keywords: higher education in China, rate of application for higher education, province-based college enrollment quota, regional difference of higher education

1. はじめに

1990年代、中国の高等教育において急激な改革が行われた。その改革は、主に学費の徴収による市場化と新入生定員の大幅な拡大による大衆化である。1994年から一部の重点大学で学費徴収をはじめ、1997年に殆どの大学に広げることによって市場化に向けた改革を展開しようとした。学費徴収によって高等教育の規模の拡大が経済的に可能になった。1999年から2001年にかけて、大学の新生定員の大幅な拡大によって、中国の高等教育は大衆化に近づいていった。個人の需要に焦点を当てた政策目的は、エリート養成の高等教育から大衆化された高等教育へと変化している時代背景の中で、ますます重要な位置を占めつつある。計画経済時代から市場経済時代、エリート養成段階から大衆化段階へ転換しつつある時代において、進学需要の研究は高等教育政策にとって重要な課題である。筆者は中国の大学進学出願率に関するデータの考察から、進学出願率は省別に大きな格差が存在していると考え、では、その格差はどのような要因によって決定されるのだろうか。本稿は、計量的なデータ分析によって大学進学出願率の規定要因、その規定要因の構造および構造の変化を分析したものである。

中国における高等教育進学需要を考える時に、忘れてはならないのは、計画時代に形成された社会制度およびエリート養成の高等教育段階に形成された高等教育制度である。

その一つは、都市と農村を分離させる戸籍制度である。中国における都市と農村の二つに分けられた戸籍構造は1958年に始まった。戸籍制度のもとでは人々は誕生と同時に出身省¹⁾の農業戸籍(農村に住んでいて、農業を営む人およびこの人達の子女に付与された戸籍)と非農業戸籍(都市部に

住んでいて、政府機関（日本の官庁に相当）、国営企業、事業単位（研究所、教育機関、病院などの医療厚生機関、文化組織といった組織）に勤めている人およびこの人達の子女に付与された戸籍）のどちらかを有することになり、その後の農／非農の移動および省間移動は難しい。基本的に非農業戸籍の人は中学校・高校を卒業して都市部で就職する。一方、農業戸籍の人は中学校・高校卒業後、中等専門学校・大学に進学しない場合は出身省で農業を営むしかない。ただし、農業戸籍の人でも中等専門学校・大学を卒業すれば、国家幹部²⁾の身分が与えられ、非農業戸籍へ変更ができる。その場合、都市部で就職することも可能である。計画経済から市場経済への移行にともない、この戸籍制度は弱くなってきたが、完全になくなるまでにはかなりの時間が必要である。戸籍制度の下で、農業戸籍の人々にとっては、大学進学のリットが高いと考えられる。

第二に、複線型の後期中等教育である。中国では、中学校までが義務教育であり、高校は普通高校（普通教育を主とする全日制高校）と職業高校（専門教育を主とする全日制高校）の二つに分けられている。普通高校卒業生は直接大学に進学できるが、2001年までは職業高校卒業生は直接、大学に出願することができず、2年間仕事に従事した後、出願が可能になっていた。よって学生は大学進学するかどうかは中学校を卒業する時点で、決めることが重要である。普通高校に進学する場合は大学を目指すのが一般的である。言い換えれば、普通高校の進学者は大学進学の可能性のある希望者である。

第三に、中国の大学の新生募集と卒業生の配置制度である。大学新生の募集は、全国大学（原語「高等学校」、中国では高等教育機関を指す。日本の「高校」と間違えないため、「大学」と書き換えた）統一学生募集制度をとっている。この制度は、主に全国統一入学試験の実施と国家計画による新生募集という二つの大きな特徴をもっている。全国統一入学試験は大学進学出願者を対象として、中国教育部の教育試験センター（中国語「考試中心」）が主導して、毎年7月上旬（2003年から、6月上旬）に実施されている。試験の内容³⁾および実施する日時は全国共通だが、採点は省ごとに行われ、合格点数も省別に定められる。

国家計画による新生募集というのは、「出身省別新生募集計画」（中国語では、「新生来源計画」）である。この計画の中身は次の三つの内容が含まれている。①各省における新生定員、②各大学の新生定員および省ごとに割り振られる定員数、③各専攻の新生定員および省ごとに割り振られる定員数。

この計画は、国および地方政府によって定められる。具体的には、政府によって毎年の新生全体の規模⁴⁾が定められる。そして各大学の受け入れ定員数が定められたのち、各専攻の受け入れ定員数が確定し、さらに各専攻の定員が省ごとに割り振られる。その数の総和が省別定員枠の数値となる。たとえば、2002年北京大学の医学部は、北京市出身者の定員が490名、天津市20名、四川省15名、チベット自治区5名であった。

出身省別新生募集計画制度には2つのポイントがある。第一は、毎年全国の大学新生定員、各大学、各専攻の新生定員が厳しく限定されていることである。第二は、その限定された定員が省単位で配分されるため、各省の新生定員が出願の前に政府によって計画されていることである。

この学生募集制度は 1950 年代初期に導入されたが、1966 年の文化大革命によって一旦廃止された。その後、1977 年 10 月 12 日に国务院の『1977 年大学の学生募集についての意見』の公布によって復活した。大学の学生募集制度にいくつかの変化があったが、出身省別新入生募集計画は殆ど変更を加えられることなく維持されてきた。本稿では、この「出身省別新入生募集計画」を以下「出身省別定員制度」とする。

入口の出身省別定員制度に対して、出口にあたる大学卒業生の職場配置については、統一配置制度を採用していた。この制度によって、卒業生の就職先は国家の人材需要にしたがって計画的に配置される。この制度の重要なポイントは、卒業生が原則的に出身省で就職することを求めていることである。1980 年代中期から、高等教育に関しては、以下の改革が行われ、この原則も緩和された。

1977 年に復活後、20 年あまりの大学生募集計画は三つの期間に分けられる。1977-1985 年は国家指令制募集計画期間であり、学生養成費（教育費）は国家負担で、就職先も国家が決定していた。1986-1996 年は指令制募集計画と調節制募集計画の共存期間（中国語では「双軌制」）であり、調節制募集計画による学生は、さらに委託養成生（養成費は就職先負担）と自費生（養成費は家庭が負担し、就職先は学生が自力で探す、あるいは大学の推薦による）に二分された。国家指令制募集計画は、人材確保に困難の伴う業種に就く人材を重点的に保証するための措置である。調節制募集計画の学生は 1991 年には 11%であったが、1993 年にはピークの 39%を占め、その後減少していった。1997 年になると、大学新入生募集計画は一元化（中国語では「単軌制」）された。国家指令制募集計画とは異なり、全ての学生が学費を徴収される一方で、卒業後の就職先を自由に選ぶようになった。

1980 年代半ばまでは、卒業生の統一配置制度が厳しく、指定された就職先に就かない卒業生は処分を受けていた。例えば、1981 年の『大学卒業生調配派遣弁法』には、卒業から 3 ヶ月すぎても、指定された就職先に就かない卒業生は、戸籍を出身地に戻すこと、以後 5 年間は国営企業、事業単位、政府機関に就職することを禁じることが明記されていた。しかし、市場化が進展し、この制度は緩和された。1985 年以後の自費生、さらに 1997 年以後進学したすべての学生は自由に就職先を選べるようになった。

しかし、卒業生の統一配置制度が緩和されたにもかかわらず、新入生の出身省別定員制度は変わらず、昔のまま残されている。

中国では、このような制度の中で、人々の大学進学行動が制約されている。本稿では、経済的要因、社会的要因および制度的要因を考えて、需要と供給の関係を理解した上で、進学出願率の出身省別格差を考察し、その格差が何によって規定され、また、その規定要因の構造が 1990 年代の改革に伴いどのように変化したかという視点に立って、これらの諸要因は高等教育進学需要にどのような影響を与えるかを分析する。

2. 中国高等教育の需給関係

まず、中華人民共和国建国後の高等教育の進学需要と供給の変化を概観する。分析のため、以下の二つの時期に分ける。一つは1952年から文化大革命直前の1965年までの14年間であり、もう一つは文化大革命直後の1977年から、2002年までの26年間である（1966年から1976年までの文化大革命期間は大学新入生募集が行われていなかった）。

ここで、大学進学供給・需要量を示す指標について説明する必要がある。中国では、新入生定員が定められており、厳しい入試を行う入学システムの下で、高等教育の供給量は新入生定員によって決まっている。そして、新入生募集は定員計画に従わなければならないことから、進学者数は高等教育の供給量と考えられる。本稿では大学進学者数は高等教育の供給量を表す指標として、分析を行うことにした。次に、需要量であるが、複線型の高校システムから、普通高校の卒業者は大学の潜在的需要で、大学受験の出願者は大学進学の出願者の潜在的需要であると考えられる。勿論、この潜在的需要並びに潜在的需要も実際の需要より小さいことは事実であるが、分析の際に、この二つの指標を用いて、中国の高等教育の需要量を把握する必要があると考えている。

図1は1952年から1965年まで、図2は1977年から2002年までの二つの時期における、その年度の高卒者、出願者および進学者の変化を表すものである。この二つの図から、いくつかの興味深い事実が分かってくる。

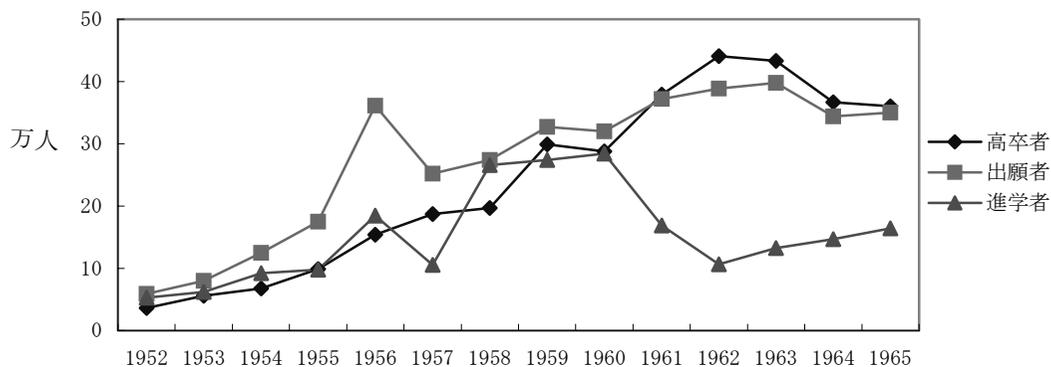
2-1. 供給量の変化

高等教育への進学者の変化をみると、1952年から1965年までの第一期には、激しい変化が見られた。1956年までは進学者の数は上昇したが、1957年に大きな減少があった。そして1958年には「大躍進」⁵⁾によって、進学者が大幅に拡大し、1960年まで高い水準を維持した。1961年から1962年までの調整によって、進学者が減少した。1963年から徐々に回復し、1965年に1956年の水準に戻った。第二期には、1977年から1988年までは上昇したが、1989年から1991年まで一時減少した。その後徐々に上昇して、1999年から2001年までの3年間には大幅に拡大した。

2-2. 需要量の変化

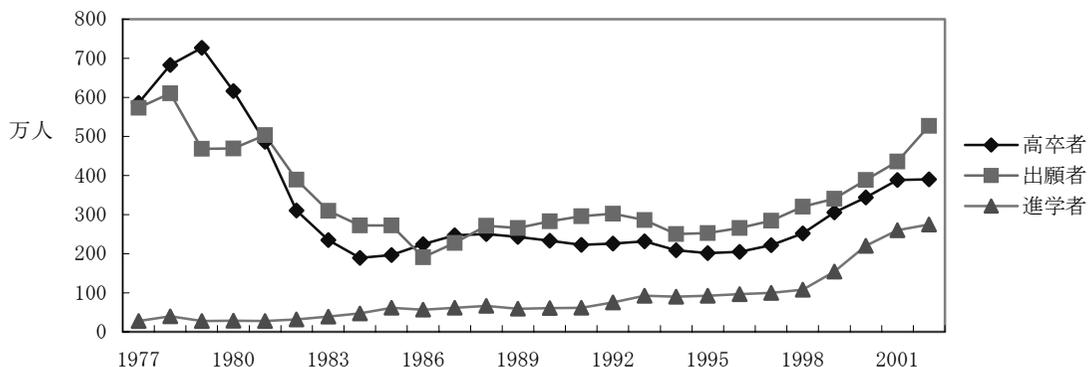
大学進学出願者の変化をみると、第一期には、1956年急増以外は緩やかに上昇していた。第二期には、1977年に大学の大学新入生募集を再開してから1986年までは出願者の変化が大きかったが、1987年から1997年までの間は出願者が安定している。そして、1999年以後、出願者が大幅に上昇してきた。

図 1. 1952—1965 の変化



出典：『中国教育事業統計年鑑』（各年度）人民教育出版社から筆者作成。

図 2. 1977-2002 年の変化



出典：同図 1。

2-3. 供給と需要の関係

図 1 をみると、1960 年までは、進学者、出願者、高卒者のバランスはよく取れているが、1961 年以後は、需要が供給を上回っている。図 2 からは、1977 年以後は常に超過需要状態であることが分かった。

2-4. 潜在的需要と顕在的需要の関係

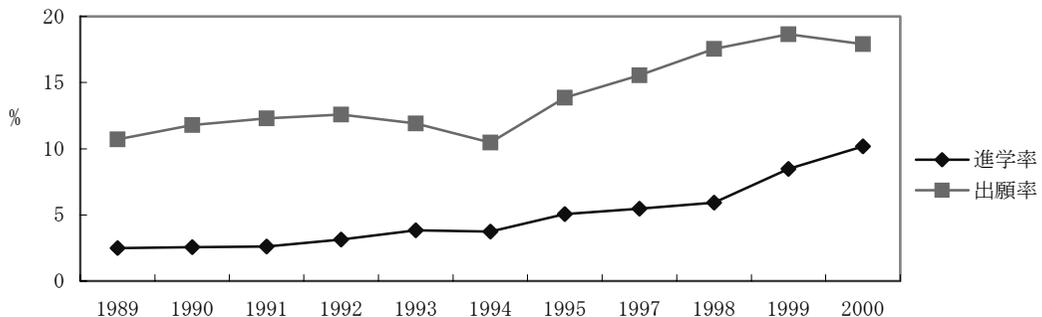
図 1 と図 2 をみると、殆どの時期で大学出願者数が高卒者数を上回ることが明らかになった。その原因は以下の二つにあると考えられる。第一に、潜在的需要は顕在化する確率が高い。例えば、1990 年代の現役高校生の出願率（現役高校生の出願者/高校卒業生）は 75% から 88% であった。第

二に、浪人生の再出願率{今年度の浪人生出願者/(前年度の出願者-前年度の進学者)}が高い。例えば、1990年代の浪人生の再出願率は37%から59%であった。

2-5. 進学出願率と進学率の関係

ここでは、1990年代を中心に18歳人口に占める進学者の割合(進学率)および18歳人口に占める出願者の割合(出願率)を用いて、大学進学の出願率と進学率の関係を分析しておきたい。図3に示したように、1989年から2000年にかけて、高等教育進学出願率は進学率と平行に変化している。1994年には新入生定員比率の減少に伴い、進学出願率も下がった。1999年の新入生定員の大幅な拡大に伴って、数年間蓄積された浪人生が進学できるようになり、2000年には進学出願率が減少したが、特に浪人生の減少が著しかった(出願者に占める浪人生の割合は1999年の31.4%から2000年の25.5%に減少した)。このことから、中国の高等教育の進学需要は供給に強く影響を受けていることが分かった。

図3. 1990年代の進学率および出願率の変化



出典：『中国教育事業統計年鑑』(各年度)人民教育出版社、『中国人口統計年鑑』(各年度)中国統計出版社から筆者作成。

3. 進学出願率の省間格差

高等教育進学出願率の省別分布について検討したい。まず、省、直轄市、自治区をサンプルとして、進学出願率の標準偏差、平均値、最高値と最低値並びにその差、変動係数を計算したものが表1である。ここでは標準偏差、平均値、最高値、最低値並びにその差は省間格差の絶対量として、変動係数⁶⁾は省間格差の相対量として、時系列変化をみるため用いる指標である。絶対量と相対量をあわせて、省間格差の実態と変容を明らかにする。

表1をみると、1989年から2000年にかけて、進学出願率の変動係数は1995年まで減少していたが、1997年から上昇に転じた。すなわち、進学出願率の省別間格差は、1989年から1995年まで

縮小したが、1997年から拡大傾向に転じたといえる。これは1997年からすべての大学において授業料徴収および1999年からの新入生規模の急激な拡大によって、進学出願率の省間格差が拡大したということの意味する。

変動係数に示された進学出願率の省別格差の変化は、もともと進学出願率が低かった省での変化によっても、逆に高かった省の変化によっても生じる。最低値をみると、1993年と1999年に大きな変化があった。最高値をみると、1992年までは上昇し、その後、1995年まで下降し、1997年から急に上昇している。最高値と最低値の差をみると、1992年までは拡大し、その後、1995年までは縮小し、1997年に再び拡大した。高等教育の学費徴収と新入生規模拡大という政策転換と併せて考えると、1990年代後半の高等教育改革が高等教育進学需要の省別格差の拡大を招いたといえる。

表1. 大学進学出願率の時系列変化

年度	標準偏差	平均値	変動係数	最高値 Max	最低値 Min	Max-Min
1989	0.055	0.126	0.439	0.290	0.039	0.251
1991	0.063	0.146	0.429	0.304	0.038	0.266
1992	0.065	0.152	0.428	0.307	0.035	0.272
1993	0.053	0.146	0.365	0.276	0.070	0.206
1994	0.043	0.122	0.354	0.223	0.042	0.181
1995	0.041	0.148	0.278	0.219	0.040	0.179
1997	0.050	0.167	0.303	0.269	0.050	0.219
1998	0.061	0.186	0.327	0.327	0.055	0.272
1999	0.075	0.201	0.372	0.430	0.084	0.346
2000	0.088	0.189	0.442	0.527	0.057	0.470

表2は1990年代における進学出願率の上位と下位3省を表したものである。これをみると、下位3省はほぼ西部地域⁷⁾(貴州、雲南、四川、広西省など)に集中したが、1992年に東部の江蘇省、1993年に浙江省が下位の3位であった。上位3省は西部(寧夏、青海、新疆)から大都市(上海、北京、天津)に移った。この変化が起きたのは学費徴収が始まった1997年であった。市場経済の進展および学費の徴収による高等教育の市場化に伴い、西部の低収入地域を上回って高収入の都市部の大学進学需要が高まったと考えられる。

表2. 大学進学出願率の地域分布

年度	上位3省			下位3省		
	1	2	3	1	2	3
1992	寧夏	新疆	青海	貴州	四川	江蘇
1993	寧夏	新疆	青海	四川	貴州	浙江
1997	上海	北京	陝西	雲南	広西	貴州
1999	上海	北京	天津	雲南	広西	貴州
2000	上海	北京	天津	広西	貴州	雲南

4. 大学進学出願率の規定要因の分析

中国では、各省間の経済と教育の発展が不均衡であり、省間格差が大きい。さらに前述のように、大学進学者の出身省別定員が事前に計画されるため、省を単位としての分析が必要である。そこで、以下では省別のデータを用い、政策転換期にあたる 1990 年代に焦点を当て、クロスセクショナルな分析を進める。なお、留意してほしいのは、進学出願率の規定要因を解明することがここでの目的ではないということである。中国の統計データの整備状況からみて、規定要因を詳細に分析することよりも、大学進学需要と供給の間にどのような問題があるかを明らかにすることが何よりも重要だと判断するからである。

4-1. データと変量の選択

分析に入る前に、用いた変数とデータを説明しておきたい。

まず、被説明変数の出身省別大学進学出願率について説明する。本稿では、高等教育の市場化改革および大衆化に向かう 1990 年代前後を中心に分析することにした。具体的には、自費生募集開始後の 1989 年、調節制計画募集学生の比率がピーク（39%）に達した 1993 年、殆どの大学で授業料徴収が開始された 1997 年、入学定員が大幅に拡大した 2000 年、これらの 4 時点の出身省別大学進学出願率を用いる。

続いて、説明変数について述べる。実際に人々を大学進学へとかりたてる要因はさまざまであるが、重回帰分析を用いて、いくつかの要因を分析することが可能である。いくつかの先行研究（菊池 1965, 山本 1979, 矢野 1984）によって、進学出願率の規定要因は主に経済的要因、社会的要因および政策的要因であることがわかっている。勿論、教育システム特に高等教育および後期中等教育システムの構造は進学出願率に重要な影響を与えるだろう。本稿では、中国の現実を考えた上で、以下の五つの変数を選択した。経済的要因として、「一人当たり GDP」と「都市失業率」を選択した。社会的要因として一般的には「社会階層（親の学歴、職業などの指標）」をよく用いられる。これらの要因は大学進学行動に大きな影響を与えると予測されるが、中国においては、このようなデータはまだ整備されていない。さらに、厳しい戸籍制度の下、進学希望者の戸籍は進学出願率に与える影響が大きいと考えられるため、今回の分析は「農業戸籍人口の比率」を社会的要因として選んだ。教育システムに関する指標としては新入生募集の「出身省別定員比率」と「普通高校在学生比率」を選択した。

具体的には、

- a. 一人当たり GDP: 市場経済の国においては、経済の発展が高等教育にプラスの影響を与えることはよく知られている。中国の場合はどうなっているかを見ていく。
- b. 都市の失業率: 高卒者の就職難が生じた時、大学への進学出願者が高くなる可能性がある。
- c. 農業人口の比率=各省の農業人口/各省の全人口: 中国では、戸籍制度の下で、農業戸籍から非農業戸籍への移動が極めて難しいが、大学進学はその数少ないルートのうち重要なものの

一つである。そのため、農業人口の比率が高い省では進学出願率も高い可能性がある。しかしながら、中国では、都市の教育水準は農村の教育水準より高いこともあり、戸籍制度の影響を調べるために、この指標を選んだ。

- d. 出身省別新入生定員比率=各省の新入生定員/各省の18歳人口：大学への進学を決める時に考えなければならないのは、実際に進学できる可能性である。中国の場合は各省の新入生定員が事前に計画されるため、この出身省別新入生定員は進学出願率に影響を与える可能性が高いと考えて、この変数を選択した。
- e. 普通高校在学学生比率=普通高校在学学生/(普通高校在学学生+職業高校在学学生)：中国では、後期中等教育は、普通高校と職業高校に大きく二分される。職業高校に進学した人は大学に進学することがかなり難しいため、普通高校に進学か、或いは職業高校に進学かは大学進学出願率に影響を与える可能性があると考えて、この変数を加えることにした。

以上の進学率、出願率および普通高校生比率は『中国教育事業統計年鑑』、農業人口比率は『中国人口統計年鑑』、一人当たりGDPは『中国統計年鑑』、都市失業率は『中国労働統計年鑑』によるものである。

4-2. 各変数と大学進学出願率との関係

次に各説明変数と大学進学出願率との間にどのような関係があるのかを考察しておく。表3は五つの説明変数と大学進学出願率との単相関係数を表している。4時点とも、統計的に有意な相関係数を得られたのは出身省別新入生定員であった。一人当たりGDPは1997年と2000年に有意な相関がみられた。農業人口比率は1989年以外の3時点に有意な負相関がみられた。普通高校在学学生比率は1993年に有意な相関があった。都市失業率は有意な相関がみられなかった。

表3. 各変数と大学進学出願率の単相関係数

年度	定員比率	一人当たりGDP	都市失業率	普通高校在学学生比率	農業人口比率
1989	0.431*	-0.014	0.147	-0.293	-0.233
1993	0.490**	0.292	-0.144	0.380*	-0.544**
1997	0.697**	0.519**	-0.029	-0.199	-0.623**
2000	0.848**	0.776**	-0.178	-0.147	-0.793**

注：Pearson 相関係数，**P<0.01，*P<0.05。

さらに、説明変数の間で相関があるかどうかを分析した。分析の結果から、出身省別新入生定員比率と一人当たりGDPの間（相関係数0.83以上、P<0.01）、出身省別新入生定員比率と農業人口比率の間（相関係数-0.87以上、P<0.01）、一人当たりGDPと農業人口比率の間（相関係数-0.81以上、P<0.01）に、4時点とも高い相関があることが明らかになった。

4-3. 重回帰分析の結果

最後に、大学進学出願率と相関があった出身省別新入生定員比率、一人当たり GDP、普通高校生比率、農業人口比率の四つの変数を用いて、重回帰分析を行った。説明変数間の相関が高く、そのまま説明変数として同時に投入するには適さないため、ここではステップウイズ法（変数増減法）で分析することにした。結果は表 4 に示してある。

表 4. 大学進学出願率に関する重回帰分析の結果

年度	1989		1993		1997		2000	
	B	β	B	β	B	β	B	β
定員比率	1.74*	0.43*	-	-	0.90***	0.69***	1.20***	0.84***
一人当たり GDP	-	-	-	-	-	-	-	-
普通高校生比率	-	-	34.12***	0.61***	-	-	-	-
農業人口比率	-	-	-26.51***	-0.73***	-	-	-	-
調整済み R ²	0.16		0.60		0.43		0.70	
F 値	6.15*		22.04***		21.77***		62.92***	

注：***P<0.001, **P<0.01, *P<0.05

重回帰分析の結果によると、省別新入生定員比率は 1989、1997、2000 年に統計的に有意な影響がみられた。そして、1993 年には、普通高校在学学生比率変数と農業人口比率に有意な影響が見られた。

さらに、1997 年と 2000 年には、相関分析により、かなりの相関があった一人当たり GDP と農業人口比率について単回帰分析を行い、結果は表 5 に示した。表 4 の 1997 年と 2000 年の結果を比較すると、説明変数として、出身省別定員比率の標準回帰係数と決定係数（調整済み R²）は、一人当たり GDP と農業人口比率より大きいことが明らかになった。

表 5. 大学進学出願率に関する単回帰分析の結果

年度	一人当たり GDP			農業人口比率		
	B	β	調整済み R ²	B	β	調整済み R ²
1997	0.0005**	0.52**	0.24	-21.46**	-0.62**	0.37
2000	0.0013**	0.78**	0.59	-45.88**	-0.79**	0.62

注：**P<0.01

5. 制度的要因と経済的要因の検討

ここでは、相関分析と回帰分析の結果を検討することにより、中国の大学進学出願率の特質を抽出する。重回帰分析から、中国の大学進学出願率は主に省別新入生定員比率によって決定され、そのほかの要因は時期によって、変化することが明らかになった。特に、一人当たり GDP の影響は、

市場経済の国家においては、プラスであることが多くの研究によって確認されている。それにもかかわらず、中国においては、相関分析をみると、授業料徴収前の時期ではマイナスの相関があり、徴収後ではプラスの相関になっている。重回帰分析では有意な影響がみられなかった。これは1990年代の高等教育改革と関連していると考えられる。中国の大学進学出願率の規定要因は市場経済の国家と大きく異なっていると考えられる。この違いをもう少し詳しく検討しておこう。

5-1. 出身省別定員比率の強い規定力

相関分析から、4時点とも出身省別定員比率は進学出願率と相関があり、重回帰分析からは、1993年以外の3時点とも有意な影響があることがわかった。しかし、1997年と2000年では、一人当たりGDP、農業人口比率が進学出願率と有意な相関があったが、重回帰分析からは、有意な影響がみられなかった。ここでは、出身省別定員制度に着目し、なぜそれが進学出願率に強い影響を与えるのかについて検討しよう。

重要なことは、出身省別新入学生定員が受験生の出願前にすでに計画されている点にあるだろう。この出身省別定員は、全国統一試験の前に設定され、公布される。毎年2月1日までに、各大学は大学の定員枠内で出身省別新入学生定員枠を計画し、教育部に提出する。3月15日までに、教育部は各省および各大学の出身省別新入学生定員計画を各省の新入学生募集事務室に通知する。4月1日までに各省の新入学生募集事務室は省の新入学生定員計画を発表する。その一方、出願者の出願期間は出身省によって多少の違いがあるが、5、6月の間である。この日程から明らかになったことは、各大学の出身省別新入学生定員は出願者が未定の状態で計画され、一方、進学希望者は地元省の定員を知った上で、出願していることである。つまり、出身省別新入学生定員＝供給量は、進学需要を考慮したものではなく、逆に進学希望者＝需要側が定員を考慮するという関係になっている。

上述のように、普通高校の進学者は大学進学 of 潜在的希望者である。そこで、普通高校進学率（普通高校進学者を中卒者で割った比率）と定員制度の関係をみてみよう。全国的にみると、大学の新生定員と普通高校進学率の間に、高い相関（1989—2001年には、相関係数0.968、 $P < 0.01$ ）がみられた。具体的には、大学新生定員は1989年の61.8万人から1998年の108.4万人に拡大し、普通高校進学率は同じ期間に21.3%から22.7%と増加した。さらに、1999年から2001年にかけて新生定員が2.5倍以上に急速に拡大すると、普通高校進学率も2001年の32.7%と10ポイント上昇した。大学新生定員が大幅に拡大することによって、普通高校進学率が高くなることがわかる。逆に言えば、潜在的希望者に対して大学新生定員枠自体が小さいため、出願前に大学進学を諦める人が一定数存在していると考えられる。

浙江省の事例を取り上げて考えてみよう。浙江省は1990年代初期には大学進学出願率が低かった（1993年には全国30省の下から3番目）が、1999年に上位5番目に上昇した。浙江省は中国全体の中でも、経済発展が比較的早い地域であり、1993年の一人当たりGDPは全国の第6位であった。当時の浙江省の若年層が経済的な理由から大学への進学を出願しなかったとは考えにくい。では、彼らの大学への進学出願率はなぜ低かったのだろうか。浙江省の大学新生定員および高校・大学

への進学率の推移（表6）を見ると、1990年代初期、普通高校進学率は16%前後であり、全国平均値（22.7%前後）より低かった。これは大学新生定員枠が小さいため、高校に進学しても、大学に進学できないので、大学への進学を中学校卒業時点で諦めたためだと考えられる。実際の数値をみると、浙江省で1998年時点での中卒者に占める大学新生定員は7.4%に過ぎず、その一方、1999年以降の定員枠拡大後、2001年には普通高校の進学率も29.8%に上昇している。1990年代初期に浙江省大学進学出願率が低かった主な原因は、大学定員枠が小さかったためだと考えられる。これについて筆者は2003年1月14-16日に浙江省の杭州市でフィールドワークを行い、浙江省教育委員会および大学関係者6人にインタビューした。インタビューによると、「学生は大学進学意欲が高かったし」、「親も、お金がなくても子供を大学行かせたい」と考えていた。しかしながら、大学新生定員が少ないため、大学進学を諦めたと言う。このことは1990年代初期に大学進学を諦める人が多かったことを裏付けている。つまり1990年代初期には、進学希望があっても定員枠が小さいため、潜在的な需要が顕在化しなかったのである。

表6. 1990年代における浙江省高等教育の変遷

年度	1993	1997	1998	1999	2000	2001
新生定員（人）	36,652	44,472	47,649	63,664	95,657	123,434
普通高校進学率（%）	16.2	15.4	16.5	19.2	26.4	29.8
新生定員／高卒者（%）	47.1	48.8	44.5	56.5	68.5	75.1
新生定員／中卒者（%）	7.7	7.5	7.4	10.9	18.1	22.4

出典：陳，（2002），『中国教育事業・総合統計年鑑』，各年度版。

5-2. 経済的要因に対する異なる解釈

一人当たりGDPと大学進学出願率の相関係数は1989年にマイナスであったが、1993年以降はプラスになり、有意な相関がみられた。一人当たりGDPを説明変数として、単回帰分析では1997年と2000年において有意な影響があったが、重回帰分析には有意な影響がみられなかった。その理由について検討しよう。一人当たりGDPが大学進学出願率に与える影響には、次の二つの側面があり、それらは逆方向に作用すると考えられる。①一人当たりGDPが人々の学費支払能力に影響を与える。つまり、一人当たりGDPが高い省は学費支払能力も高いという意味である。この場合は、GDPが高いほど進学出願率が大きくなる。②一人当たりGDPが人々の進学動機に影響を与える。中国では、大学卒業生は農業戸籍から非農業戸籍に変わり、幹部の身分が与えられる。大都市で就職することにより、将来は高い収益が保証される。そのため、一人当たりGDPが低い省、すなわち農業人口の割合が高い省の人々にとっては、大学進学は社会的地位の上昇と高収入という高いインセンティブとなる。つまり、一人当たりGDPが低ければ低いほど、大学進学によるメリットが高く、進学希望も強くなると考えられる。

1990年代以前の中国では、ほとんどの大学は授業料を全額免除し、しかも全寮制（寮費も無料）

であった。その上、人民助学金制度（日本育英会のような返還免除の奨学金制度に相当）によって家庭収入に応じた生活費も支給されていた。このため、この時期には①の影響が小さく、②の影響が大きいと考えられる。その結果、一人当たり GDP が低いほど大学進学希望が強くなっていると考えられる。

しかし、1990年代からいくつかの変化が起きている。つまり1992年から委託養成生と自費生の比率が拡大し、1991年の11%から、1993年の39%に上昇した。そして、1994年から教育部が所管する36校を中心に授業料免除制度が廃止され、学生一人当たり年間1,000-1,500元（1994年に一人当たりGDPは3,923元であった）を徴収することになり、さらに1997年から全ての大学は授業料を徴収することになった。その結果、人々は進学の際、学費支払能力を考えなければならなくなった。また、1990年代中期から戸籍制度に大きな変化が起き、農業戸籍から非農業戸籍への移動ルートが増えた（俞、2002、370-382頁）。大学進学出願率における一人当たりGDPからくる二つの影響が逆方向に作用したため、互いに相殺しあうことによって、その効果は有意でなくなったと考えられる。その後、授業料の高騰（2000年に一人当たりGDPが7,078元であったのに対して、年間授業料は一人当たり3,500-5,000元であった）によって、①の影響が大きくなった。相関分析によれば、1997年と2000年には、進学出願率と一人当たりGDPは正相関になった。前述のように（表2）、1997年以後、一人当たりGDPが低い地域の進学出願率は、GDPが高い都市地域より上昇スピードが遅くなり、進学出願率の上位3省は1993年の西部の寧夏、新疆、青海3省から、2000年の上海、北京、天津の三大都市に転じた。このことも学費の支払能力が大学進学に与える影響が強くなっていることを裏付けている。しかしなぜ1997年と2000年に相関がみられた一人当たりGDPの影響が、重回帰分析ではみられなかったのか。その原因は一人当たりGDPの影響が出身省別定員比率を経由して間接的に大学進学出願率に影響を与えたことにあると考えられる。

上述のように、出身省別定員比率と一人当たりGDPの間に高い相関があった。ここでは、出身省別定員比率を被説明変数、一人当たりGDPを説明変数として、単回帰分析を行い、2時点とも有意な結果（標準偏回帰係数は0.87以上、 $P < 0.01$ 、決定係数は0.74以上である）がみられた。このような結果は「間接効果」と言える（豊田、1998、42頁）。つまり、一人当たりGDPが高い省では出身省別新入生定員比率が高く、大学進学出願率も高くなることがいえる。

5-3. 農業人口比率と普通高校在学比率の両変数の影響

この二つの変数は、いずれも1993年しか、有意な影響（農業人口比率は大学進学出願率にマイナス、普通高校在学比率変数はプラスの影響）がみられなかった。このことから、1993年には、農業人口比率が高い省の大学進学出願率が低く、普通高校在学比率が高い省の大学進学出願率が高いことがわかった。では、なぜこのような結果になったのか。

まず、農業人口比率の影響について検討しよう。1989年の学生運動後、中国の高等教育新入生の規模（1988年の69.4万人から、1989年の59.7万人まで）が一度減少していた。1992年春の鄧小平の「南巡講話」後、再び上昇し、1993年に新入生の規模は92.4万人まで増加した。しかし、増

加した分は殆ど委託養成生と自費生であったことが表 7 から明らかである。委託養成生の学費は委託企業が負担し、自費生の学費は家庭が負担することから、経済発展が早い地域では学費の負担能力が大きいと考えられる。1993 年においては、農業人口比率と一人当たり GDP の間に高い負相関（相関係数は -0.837 であり、 0.001 水準が有意であった）がみられた。つまり、農業人口比率が高ければ高いほど、学費の負担能力が低く、進学出願率が低くなると考えられる。

表 7. 1990 年代初期の大学新入生の構成

年度	1989	1990	1992	1993	1994	1996
新入生 (万人)	59.71	60.59	75.42	92.4	89.98	96.58
指令制学生 (万人)	50.37	53.8	55.03	56.12	58.23	75.84
委託養成生 (万人)	5.67	5.09	11.5	22.62	18.43	10.76
自費生 (万人)	2.58	1.69	8.62	13.4	13.14	9.76
調節制学生の割合	0.14	0.11	0.27	0.39	0.35	0.21

注：データ：『中国教育事業統計年鑑』各年版による。

では、高い相関があった 1997 年と 2000 年には、なぜ重回帰分析では有意な影響がみられなかったのだろうか。その原因は出身省別定員比率を経由して間接的に大学進学出願率に影響を与えることにある。先述のように、出身省別定員比率と農業人口比率の間に高い相関があった。さらにここでは、出身省別定員比率を被説明変数、農業人口比率を説明変数として、単回帰分析を行い、2 時点とも有意な結果（標準偏回帰係数は -0.87 以上、 $P < 0.01$ 、決定係数は 0.74 以上である）がみられた。つまり、農業人口比率が高い省では出身省別新入生定員比率が低く、大学進学出願率も低くなるといえる。

普通高校生比率の影響は以下のように考えられる。中国の場合は大学へ進学出願できるのは普通高校の卒業生と 2 年以上仕事をした職業高校卒業生のみであった。この制約があったため、大学進学希望者は普通高校に進学するしかないと考えて、普通高校に進学する。つまり、大学進学するかどうかは中学を卒業するときに選択する。そのため、普通高校在学比率は大学進学出願率に与える影響がみられなかった。ではなぜ 1993 年で影響が見られたのだろうか。その理由は次のように考えられる。1989 年には、大学新入生の規模は 1988 年の 69 万人から 60 万人に減少し、1991 年まではほとんど増加していなかった。新入生の規模の減少に伴い、中卒者の普通高校への進学率が下がり、1988 年の 25%から 1991 年の 19%まで下がった。1992 年から大学新入生定員が拡大傾向に転じたが、大学進学出願ができる者は、当年の普通高校卒業生すなわち 3 年前の普通高校進学者であった。このことから、1993 年には普通高校在学学生が多ければ多いほど、潜在的な大学進学希望者が多かったといえる。省別新入生定員が拡大すると、潜在的な大学進学希望者が多い省は大学進学出願者が多くなると考えられる。

以上の分析から、中国の大学進学出願率の規定要因は以下の二つの特徴があると考えられる。第一に、大学進学出願率は経済的要因より、制度的要因（大学新入生募集制度、特に出身省別定員制

度、戸籍制度)によって強く決定されることである。第二に、学費の徴収による高等教育の市場化改革に伴い、経済的要因(一人当たり GDP)が大学進学出願率に与える影響は、マイナスからプラスに転じ、そして徐々に強くなってきた。これはエリートから大衆化へ、計画型から市場型へ転換中の中国高等教育進学需要の特質であると言える。

6. おわりに

以上、中国の大学進学に関するデータを用いて、中国の高等教育における進学需要と供給の関係を分析した上で、1990年代を中心に大学進学出願率の省間格差に着目しながら、相関分析、回帰分析による進学出願率の規定要因を検討した。その結果から次のことが明らかになった。

計画経済時代のエリート養成高等教育段階に生み出された出身省別定員制度は、大学進学行動に強い影響力を持っており、その影響力は市場経済への転換とともに大衆化高等教育段階に向かって現在の現在においても根強く残っている。つまり出身省別定員制度により各省の新入生定員数を事前に計画することによって、省間大学進学率の格差が生じ、さらには、省間大学進学出願率の格差がもたらされることになった。

また、学費徴収による市場化改革の進展に伴い、経済的要因(一人当たり GDP)の大学進学行動に与える影響がマイナスからプラスになる傾向がみられた。その原因は学費の支払能力の影響力が改革によって変わったことにある。学費免除時代には、進学を考える時、学費の支払能力の影響が小さく、大学進学のメリットが高かったが、学費の徴収により、大学進学を考える際は学費支払能力の影響が大きくなった。

今回は資料の制約により、経済的要因と制度的要因のみを取り上げ、大学進学出願率の決定要因を分析した。重回帰分析の決定係数(調整済み R^2)が 0.16-0.70 の間であったことから、そのほかの要因が存在するといえる。例えば親の学歴、職業などの社会的要因、大学進学の収益率などの経済的要因が挙げられる。これらのデータを整備し、さらに深く研究を行うべきであり、これを今後の課題としたい。

【注】

- 1) 中国では、戸籍は以下の地域を単位としてあたえられる。直轄市(北京、上海、天津、重慶の4市)、自治区(広西など5区、主に少数民族地域)および省(山東など22省)である。以下は「省」と略称する。省内においては農業と非農戸籍に分けられている。
- 2) 中国では、都市部従業者は「幹部」と「工人」の二つの身分に区別される。国家・地方公務員、国営企業や事業単位の管理者、職員、そして、中等専門学校以上の学歴をもつ者を「幹部」、普通の労働者は「工人」という。

- 3) 試験の内容については、1985年から上海で、1991年から湖南省、雲南省、海南省、2002年から北京でも異なる試験内容を採用した。
- 4) 中国の教育部と計画委員会は、「国家の経済発展と社会発展の総合計画」に基づき、人材需要、国家財政および大学の資源（全寮制のため、教室、実験室、図書館などの教育設備だけではなく、学生寮、食堂などの生活設備も考慮しなければならない）を考慮し、全国新入生定員規模を計画する。
- 5) 「大躍進」は、1958年からの3年間にわたり、速やかに強大な社会主義国家を建設することをめざした運動である。
- 6) 変動係数は標準偏差を平均値で割ったものである。異なる平均をもつデータの相対的ばらつきを比較するのに便利である。
- 7) 中国においては、経済発展レベルと地理的位置によって、東部地域（北京、天津、河北、遼寧、上海、江蘇、浙江、福建、山東、広東、海南の11省）、中部地域（山西、吉林、黒竜江、安徽、江西、河南、湖北、湖南の8省）、西部地域（内モンゴ、広西、四川、重慶、貴州、雲南、チベット、陝西、甘肅、青海、寧夏、新疆の12省）の3つの地域に分けられる。経済発展レベルは西部より中部、中部より東部のほうが高い。

【参考文献】

- 菅民郎，（2002年版），『多変量分析の実践（上）』現代数学社。
- 菊池城司，（1965），「進学＝就学率の規定要因－理論化のための社会学的モデル」『教育社会学研究』20，140-155頁。
- 教育部高校学生司編，（1998），『中国普通高校招生並軌改革』人民教育出版社。
- 豊田秀樹，（1998），『共分散構造分析「入門編」』朝倉書店。
- 中島直忠編，（2000），『日本・中国高等教育と入試－二一世紀への課題と展望』玉川大学出版部。
- 矢野真和，（1984），「大学進学需要関数の計測と教育政策」『教育社会学研究』39，216-228頁。
- 山本真一，（1979），「大学進学希望率規定要因の分析」『教育社会学研究』34，93-103頁。
- 陳曉雲，（2002），『加入WTO与普通高校招生』浙江大学出版社。
- 馬文卿，劉文超，（2002），『中国高考走向』山東人民出版社。
- 楊成鑑，金涛声，（1995），『中国考試学』書目文献出版社。
- 俞德鵬，（2002），『城郷社会：从隔離走向開放－中国戶籍制度与戶籍法研究』山東人民出版社。
- 苑復傑，（1994），「高等教育の『市場化』－現代中国の模索」『教育社会学研究』55，127-144頁。
- Campbell, R. & Siegel, B. N. (1967). The Demand for Higher Education in the Untied States, 1919-1964. *The American Economic Review*, 57, pp.482-494.

大学と地域イノベーション・システム—ヨーロッパにおける 産学連携・高等教育機関のネットワークと資源形成

北川 文美*

「知識経済」という言葉が政策的に使われるようになり久しいが、「知識」の商業化、そして知識の生産をいかにして経済的競争力に結びつけるかが近年の各国政府の主要な政策的関心事になっている。このような文脈において、知識経済におけるイノベーションと「学習」を通じた経済発展のプロセスにおいて大学が果たす役割についても新たな期待が生まれ、多くの国の政府が大学を知識経済における主要なアクターとして政策的な着目をするようになってきた。本稿は、大学と地域との間に発達しつつあるイノベーションの「マルチ・レベル・ガバナンス構造」の展開を考察する。具体的には地域と国家・超国家（ヨーロッパ）レベルにおける公共政策（科学技術政策・イノベーション政策・地域政策）とそれに対する大学の機関戦略との相互作用を、大学とその地域の間に展開するネットワーキングのプロセスに着目することで明らかにする。大学と地域開発の間に単一のモデルを見出すことは非常に困難であり、それぞれの地域がその特性と課題に応じた形で大学との連携を行うことが重要である。また大学も、これまでの伝統的な形にとらわれるのではなく、自らが組織としての社会的イノベーションのプロセスに与する必要がある。

キーワード：地域イノベーション、ガバナンス、高等教育政策

Universities and Regional Innovation Systems — University-Industry Links and Network Formation in Europe

Fumi Kitagawa

This article examines the links developing between universities and their regions set within current policy contexts evolving in the European Union. Different national contexts with varying levels of devolution are highlighted, and various new forms of university-industry interface mechanisms are identified in the current policy contexts of the UK and Germany. Interactions between public policies, namely, science & technology, innovation and higher education policies, and institutional behaviour of universities are investigated within a conceptual framework of ‘multi-level governance structure of innovation processes’. A networking and partnership model for universities and their regions is developed. The article concludes that this networking and partnership model needs to be suitably adapted to local specificities and institutional

*国立教育政策研究所高等教育研究部

Department for Higher Education Research, National Institute for Educational Policy Research of Japan (NIER)

capabilities: universities have strategically to deploy public and private resources to create new institutional mechanisms in line with their long-term missions and objectives in relation to their surrounding regions.

Keywords: regional innovation, governance higher education policies

1. はじめに

1990年代を通じて、グローバル化した知識経済を背景として、国家の経済的な競争力を高めるための方策としてのイノベーション政策に関する関心が高まった。このような観点から、各国政府がイノベーションと経済発展の牽引役としての大学の役割に注目している。カステルとホール（1994）が指摘するように、大学は、知識の生産、労働力の訓練、ベンチャー・ビジネスの起業を通じてハイテク地域の発達にとって重要な役割を担う。さらに、地域経済開発という観点から大学が「地域」¹⁾にとって固有の資産を供給する点については高等教育に携わる研究者・政策担当者ともに近年関心を高めている（IMHE, 1999; Shattock, 1997; Goddard, 1997; De Gaudemar 1997: 天野 2001）。その一方で、中央政府、企業、地方自治体、地域開発公社の側においても、大学は「地域における資産(asset)」であるという認識が高まっている。近年、とくに注目すべき政治的な文脈は、地域開発に携わる中央政府、公共団体および地方自治体が、大学がより地域のニーズに対応するよう、政策的な観点から新しいインセンティブ・メカニズムを構築しているという状況である。このような議論の背景には、アメリカのシリコン・バレーに代表されるハイテク産業の興隆と、大学における知の創出と起業活動の結びつきによる経済的成功がモデルとなっているように見える。

このような動向を通じ、近年世界各国において産学連携を通じたイノベーションと地域振興に関する政策的な注目が高まっている。シリコン・バレーにおけるスタンフォード大学、アメリカ東部のマサチューセッツ工科大学、イギリスのケンブリッジ大学など、いわゆる「ワールド・クラス」と称される研究大学がその研究成果によって生み出される「知識」の商業化を通じて地域の経済発展を誘引するケース、アメリカのランド・グラント大学に代表されるような、歴史的に地域に根ざして発展してきた大学が周辺地域の中小企業やコミュニティとともに研究開発に従事するケース、また、比較的新しい大学がサイエンス・パークや企業との連携を通じて産学連携、地域振興に貢献するケースなど、各国のさまざまな政治経済的な状況を背景に、多様な事例の紹介と分析が行われている。

しかし、これらの機関レベルでの事例研究の蓄積は、地域あるいは国家レベルにおける政策手段に有効な示唆を十分に与えているとはいえない。本稿の貢献は、大学と地域開発という観点から、機関レベルの戦略と国家レベルの政策との間の制度的なダイナミズムを明らかにし、政策的な示唆を提示することにある。地域経済開発と大学という観点から見たときに、以下のような基本的な問いをたてることができる。第一に、大学が自らの位置する地域の開発において果たす役割とは何か。その障壁になっているのはどのような要因か。第二に、大学の地域に対する貢献を高めるための公共政策は有効か、またこれらの政策を維持するためにはどのような要因が重要になるのであろうか。

本稿ではとくに、ヨーロッパ連合の政策的な影響を考慮しつつ、異なる政治制度構造をもつイギリスとドイツを分析の対象とする。

本節に続いて、第 2 節において、大学と地域開発に関する文献を概観し、地域イノベーション・システムにおける公共政策と大学とを位置づける分析枠組みを、とくにヨーロッパにおける多層的な政策構造を念頭において提示する。第 3 節において、「地域」の置かれた政治的状況の異なる二つの国を取り上げ、ドイツとイギリスを中心に、近年の政策と地域における事例にもとづき、地域レベルにおける大学と産業、政策関係者との間の戦略的連携の異なるモデルを検討する。最後に、本稿の結論として、ヨーロッパにおいて展開する政策の検討と、グローバル経済におけるイノベーションと地域開発のプロセスにおける大学の役割に関する潜在性と制約とを論じ、ヨーロッパ、国家、地域レベルにおける適切な政策的な資源配分と機関連携のあり方を提示する。

2. 地域イノベーションにおける大学の位置づけ

2-1. 大学、知識と地域イノベーション・システム

「知識経済」という言葉が政策的に使われるようになって久しいが、「知識」の商業化、そして知識の生産をいかにして経済的競争力に結びつけるかが近年の各国政府の主要な政策的関心事になっている。一方で、イノベーションのプロセスに関する研究において、基礎研究から商業化への「リニア」なプロセスとしてイノベーションをとらえる見方から、イノベーションの起こる過程における相互作用を重視する見方へと変化が見られる。「システム」としてのイノベーションに対する近年のアプローチは、従来の「リニア」モデルのイノベーションの概念を超え、システム内の制度やアクター間の相互作用に着目をしている点の特徴である。このような文脈において、科学的な知の創造も、従来の学問体系を越え、領域横断的な革新的な知識が創造され、社会的な文脈において応用されるようになる。このような新たな知の生産体系は「モード 2」と名づけられ、従来の「モード 1」と比較される (Gibbons et al., 1994)。このような文脈において、知識経済におけるイノベーションと「学習」を通じた経済発展のプロセスにおいて大学が果たす役割についても新たな期待が生まれ、多くの国の政府が大学を知識経済における主要なアクターとして政策的な着目をするようになってきた。

イノベーション政策の基本的枠組みやイニシアティブは国家レベルによって形成され、実施されることが多いのは周知であるが、サブ・ナショナルな「地域」レベルにおいて、多くのアクターがさまざまな相互作用を持つことにより、制度や価値観、さまざまな規範との関連において、地域に特有の社会的プロセスとしてのイノベーション、学習のプロセスを誘引することは実証的に多くの研究が示している (Braczyk et al., 1998)。また、グローバル化した経済の中で、地域に根ざした「暗黙知」に対する注目が高まり、地域における「学習」と「制度的な厚み」(Amin and Thrift, 1994)に関する研究群においても、研究開発を行い、地域において知識を生み出すイノベーションと学習の制度としての大学の果たす役割は重視されている(Lorenzen, 2001)。

イノベーションと技術変化に関する文献の多くは、イノベーションのための「インフラストラク

チャーの一部」(Varga, 2000)として大学をとらえている。アメリカ合衆国のシリコン・バレーのスタンフォード大学や、ボストン地域のマサチューセッツ工科大学(MIT)の事例にあるように、「成功した地域」におけるイノベーションと「学習」過程において大学が果たした役割はしばしば強調される(Saxenian, 1994)。ヨーロッパにおいても、イギリスのケンブリッジ大学や、オランダのトゥウェンテ大学が地域経済の発展に貢献した事例がよく知られている(Boucher et al, 2003)。さらに、大学と産業、そして政府間の産学官連携を遺伝子モデルになぞらえて、産学官のTriple Helixモデル(Estkovitz and Leydesdorff, 1997)と名付けた論者もいる。

しかしながら、これらのいくつかの成功事例にもとづくモデルが、全く異なる地理的条件、異なる大学の組織的条件に適用可能なのかどうかについては多くの論者は懐疑的である。大学の経済的な役割の重要性を強調する現在の政策的環境は、ある種の大学にとり、「累積した優位性」(Owen-Smith, 2003)を与えている。Gunasekara (2004)はオーストラリアにおけるTriple Helixモデルの適用性を吟味した結果、一般の平均的な大学と地域において見る限り、このような産学官連携モデルは機能していないという指摘を行った(Cooke, 2004から引用)。ヨーロッパの文脈においても、実際には地域経済戦略に大学を参画させるのがいかに困難であるかについての指摘がなされている(Legendijk and Rutten, 2000; Shattock, 2003:117も参照)。概念的・理論的なレベルにおけるイノベーション・システムにおける大学の役割に関する議論と、実際に大学がどれだけ実際のイノベーションのプロセスに参画し、経済および社会開発に寄与しているのかの実態との間には、大きなギャップがあるということを認識することが重要である。

2-2. ヨーロッパの地域イノベーション・システムにおける大学の位置づけ

1990年代以降のヨーロッパ連合の多国間政府による諸政策において見られるのは、アメリカ合衆国の産業競争力に対抗するための政治的な方策としての科学技術力強化、産学連携推進、「企業の大学」モデルの構築という流れである(Lawton Smith, 2003: 2)。ヨーロッパのトップレベルの研究機関は、世界的にも優れた、高水準の研究機関と見られている。しかし、それらはヨーロッパ全体に分散しており、相互間のネットワークが十分ではない。このような問題意識からEU加盟国は、かなり以前から、日本とアメリカ合衆国に比べヨーロッパにおけるイノベーションの遅れを強く意識し、ヨーロッパ委員会に応用研究の促進を委託してきた。また、ヨーロッパで教育を受けた若手の有能な研究者が主としてアメリカ合衆国に「頭脳流出」する、またヨーロッパ外からの優秀な研究者が主としてアメリカに向かうという現状の深刻な認識もある。さらに、近年のヨーロッパ委員会が出版した各種の政策文書において、「知識経済における大学の役割」「地域における大学の役割」が特に強調されている。またヨーロッパ規模の「高等教育圏」(European Higher Education Area)、
「研究圏」(European Research Area)創出という課題も近年強調されている²⁾。ヨーロッパ連合(超国家政府)、各国政府、地域政府、という3層に渡る「マルチ・レベル・ガバナンス構造」(multi-level governance structure)の発達を通して、大学は其中でどのように自らを戦略的に位置づけようとしているのだろうか。

特に興味深い点は、近年のヨーロッパ連合が推進する三つの政治的な「概念」の間に見られる収斂の構造である。一つ目は上述した「ヨーロッパ高等教育圏」(European Higher Education Area) 構想で、これは、高等教育政策におけるヨーロッパ・レベルでの広範な協調を促進する。これら一連の動きは、「ボローニア・プロセス」と呼ばれるが、これはもともと、EUの執行機関であるヨーロッパ委員会(European Commission)もしくはその教育訓練総局(DG Education and Training)が主導となって行ったものではなく、あくまで、各国の高等教育政策関係者によって準備・遂行されたものである³⁾。

ヨーロッパ高等教育圏構想の貢献は、高等教育政策における協調を超え、科学技術政策、研究開発政策、イノベーション政策という、ヨーロッパ連合における政策の「横のつながり」を促進したということである。ヨーロッパ高等教育圏の理念に啓発されたヨーロッパ委員会は、研究総局(DG Research)が中心となり、その後さらに二つ目の主要な政策概念である「ヨーロッパ研究圏」(European Research Area: ERA) 構想を進めた。ヨーロッパ委員会の研究総局(DG Research)は研究・開発を推進しており、とくに競争を通じて研究・開発の質をいかに向上させるか、またいかにして研究を経済的効用に結びつけるか、が長年の議論の焦点になってきた。「ヨーロッパ研究圏」構想は、これまでの伝統的な研究組織構造を乗り越え、基礎研究・応用研究の分野においてヨーロッパ市場での連携と統合が必要であること、さらに相乗効果をもたらすためには、各国間の科学技術政策と研究政策の協調と「クリティカル・マス」を形成することが必要であるという考えにもとづいている。2000年3月に、ヨーロッパ各国の閣僚による「リスボン・サミット」が行われ、科学技術政策の問題が取り上げられた⁴⁾。ヨーロッパ規模の研究協議会(European Research Council)設立への政治的議論も含め、「リスボン宣言」は、EUにおける研究政策の協調性を組織的に促進し、科学技術政策、高等教育政策、イノベーション政策の収斂を具体的な数値目標で表明したという意味において大きな貢献をしたといえることができる。

三つ目の政治的概念として注目しているのが「地域から成るヨーロッパ」(Europe of Regions)である。ヨーロッパにおける特徴は、サブ・ナショナル、ナショナル、超国家という多層的な政策レベルが相互に依存し、影響を与え合っているという点である。特に、ヨーロッパ連合の政策において、「地域」レベルの政策が重要視されている。1995年のイノベーションに関するグリーン・ペーパーに見られるように、ヨーロッパ連合の政策は、「イノベーション・システム」の理論的枠組みに基づいており(Edquist, 2001)、特に経済社会的に制約のある地域(less favored regions)を対象とした、地域格差是正のための方策が数多く行われている⁵⁾。主なプログラムとして、「地域イノベーションと技術移転戦略」(Regional Innovation and Technology Transfer Strategies (RITTS) Programme)、 「地域イノベーション戦略」(Regional Innovation Strategies (RIS) Programme)がある。ヨーロッパ連合における地域開発政策の特色は、相互的な学習を支援することにより、「知識のネットワーク、イノベーションと社会資本」の形成を促進することにある。

経済的に不利な状況に置かれた地域(less favoured regions: LFRs)においては、1970年代、1980年代を通じて大学における研究の促進を通じて、さらには、これらの地域に大学を新設、もしくは

大学の機能の一部を移転することで、地域の社会経済的状況を改善しようとする動きが見られた。さらに 1990 年代以降において、*entrepreneurial universities* もしくは *innovative universities* と称する大学群が地域開発に関わる事例が紹介されるようになる (Schutte&van der Sijde, 2000)。これらの事例の多くは、サイエンス・パークやテクノロジー・トランスファー・オフィスなどの試みを紹介しているが、その成功の度合いはまちまちであり、またそれぞれの国の状況に応じて、進展の度合いは異なっている⁹⁾。

さらに、ここ数年間に出された EU における競争力とイノベーションに関する諸政策は、特に「地域」をその単位として強調している。2001 年には、ヨーロッパ研究圏を「地域」レベルにおいて促進する表明がなされ、2003 年には、知識移転における大学の役割が強調され、地域レベルにおいて大学が果たす役割についても、2004 年以降の拡大 EU をも視野に入れた上で、強調されている。ヨーロッパ委員会により近年出された関連領域における政策の方向性をまとめると、以下のとおりである。

表 1

1994	『成長、競争力、雇用に関する白書』 <i>White paper on Growth, Competitiveness and Employment</i>
1995	『イノベーション・グリーン・ペーパー』 <i>Green Paper on Innovation</i>
2000	『ヨーロッパ研究圏』 <i>European Research Area (ERA)</i>
2000	『知識経済におけるイノベーション』 <i>Innovation in a knowledge-driven economy</i>
2001	『ヨーロッパ研究圏の地域的側面』 <i>The Regional Dimension of ERA</i>
2003	『知識のヨーロッパにおける大学の役割』 <i>The role of the universities in the Europe of knowledge</i>

「大学と地域の関係性」を考察する特に、このようなヨーロッパ連合が及ぼす超国家レベルでの政治的な影響力は無視できない。さらに、多様な政治経済的メカニズムが混在するヨーロッパにおける大学と地域について考察する際に、考慮すべき点が二つある。第一に、国レベルの高等教育システムの類型が必要である。ヨーロッパ諸国を概観すると、大きく分けて、中央政府が高等教育のおもな資源の担い手である「中央集権型」と、地域政府、州政府などの地域行政が高等教育の資金を担う「地方分権型」とに分けられる。前者に属するのは、フィンランド、フランス、ハンガリー、イタリア、イギリスなどがある。後者に分類されるのは、ドイツ、スペインである。第二に、中央集権型の国々の事例において進む地域分権化の動きに留意する必要がある。これまで中央集権型とみなされた多くの国々において、さまざまなレベルで地方分権への動きがあり、地方分権への一般的な推移と、分権化の動きが高等教育政策へ与えた影響の度合いは国により異なる。たとえば、伝統的に中央集権型とみなされてきたフランスは 1980 年代以降、大きく地方分権へと移行し、高等教育

と地方行政の統合的アプローチが見られるようになった。イタリアでは地方分権化と地域の経済開発の課題とが、大学の使命の多様化に結びついたという指摘がされている。イギリスにおいては、1992年からイングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドが独自の高等教育ファンディング・カウンシルを持つ。イングランドの中にも9つの地域があり、その中のいくつかの地域では近年独自の科学戦略を策定し、大学の研究機能は其中で戦略的な要素を成している (Kitagawa, 2003)。

次節において、異なる国家類型における大学と地域との関係性を明らかにするために、地方分権型のドイツと、中央集権型を維持しつつ地方分権型への移行期にあると考えられるイギリスの事例をとりあげる。

3. ドイツ・イギリスにおける産学連携と地域イノベーション・システムの構築

3-1. ドイツにおける産学連携と地域イノベーション・システム

大学と産業との連携、イノベーションの誘発という観点からしばしば注目されるのがドイツの事例である。地域分権・非集権化が歴史的に進んでいるドイツでは、連邦政府レベルのサポートのもと、各州政府 (Land) が、それぞれの地域の特性に応じたイノベーション政策を展開している。ドイツにおけるイノベーション政策は、中小企業支援を中心とした「伝播志向」 (diffusion oriented) として特徴づけられる。州において独自のガバナンスの組織が発達しているのがドイツの他国と大きく異なる特徴である。例えば、バーテン・ビュルテンベルク (Baden Württemberg) 州は、長期に渡るイノベーション政策と、イノベーションサポートの財政的自立性、サプライ・ネットワークを通じた大企業と中小企業の連携や、研究機関、イノベーション支援機関との間の関係性に見られる「制度的厚み」とで地域イノベーション・システムのモデルとして知られている。

研究開発政策および技術政策は、連邦政府と州政府の両方が関わっている。歴史的な観点から、ドイツにおける産学連携と地域とのかかわりは以下のように要約される。1960年代から1980年代にかけて、ドイツの地域政策は地域格差是正を目的とした政策をとり、大学の立地もこのような地域間のバランスという観点から行われた。その後1990年代を通じて、大学に近接した技術移転機関が数多く設立され、大学の研究の商業化も行われた。東西ドイツ統一前の連邦政府の技術政策は、特に地域レベルを意識したものではなかった。1970年代後半からイノベーション志向の地域政策との連携が強まったが、研究開発費はミュンヘンなど一部の大都市圏に集中しており、南ドイツを中心にハイテク産業が発達した。連邦レベルにおける研究開発費は、1990年代削減され、大企業は海外における研究開発を志向し、中小企業は地元の地域における研究機関との関係を強化する方向にある。

ドイツの大学および産学連携に関わる諸機関は、このような多層的な知識生産のガバナンスの構造の中において位置づけられる。高等教育セクターは、州政府の管轄にあり、その資金は州政府を通じて分配される。さらに、ドイツの研究システムは大学のほかに、多様な公的研究機関の存在が特徴である⁷⁾。連邦政府は研究開発プログラムを通じて大学以外の研究機関に資金を提供する。例え

ば、1995年以降、知識経済におけるEU内での国家的産業振興という観点から、連邦政府は競争的なクラスター資金「ビオレギオ (Bio Regio) 政策」を打ち出し、大学や研究機関の研究を促進し、国内でもミュンヘン、ハイデルベルク、ケルンの3地域に絞った5カ年のバイオ・モデル・クラスター創出に効果をあげた。また旧東独地域を対象にした「イノレギオ (InnoRegio)」プログラムも、地域イノベーション促進政策として一定の効果をあげている。連邦政府による大学からの起業支援のプログラムもある⁸⁾。このような施策は、知識経済への産業構造の転換という観点から、科学技術政策、クラスター戦略、地域イノベーション・システム、さらにナショナル・イノベーション・システムの有機的・戦略的な結合としてとらえることが可能である。しかし、連邦政府と州政府によるイノベーションの「マルチ・レベル・ガバナンス」の形態は制度的には発達しているものの、これらが必ずしも有機的にイノベーション・プロセスを促進するわけではない。現実には、連邦レベルの施策と地域レベルの「イノベーション・システム」の実態との間のギャップは常に存在する。地域イノベーション・システムが長期に渡り「制度化」されていく中で、グローバル化と経済的な変化や生産様式の変容に対する適応性が弱まっているという指摘もある (Cooke et al., 2000)。

国内の異なる「地域イノベーション・システム」において大学と公的研究機関がそれぞれの地域の経済発展に果たした役割に関して、実証的な裏づけとなるデータは多くはない。ドイツにおける3地域を比較した近年の報告では (Sternberg, 2000)、ドイツにおけるイノベーション・プロセスにおいて「地域」は研究機関と産業との協力関係において重要な役割を果たしていることが実証的に検証されている。また、1990年代のバイテク産業の興隆を通じて、「地域」レベルにおける研究インフラストラクチャーの充実、大学、研究機関、産業との間でのネットワークとクラスターの形成が進んだ。また、国際的な広域地域間での協力も進展した。たとえば、ドイツ北部を含む北欧・バルト海諸国において見られる地域のバイテクネットワークの発達 (ScanBalt BioRegion) が見られる。一方で、旧東独や、ルール川流域の地域など、経済的な制約にある、広域地域において、既存の連邦政府レベルの研究開発のための資金をどのように「地域化」していくのか、広域の地域開発ための行政的な枠組みをどのように構築するのか、という大きな課題が存在する。

さらに、今後の国際競争力という観点から大きな課題である高等教育・研究セクターの改革、ヨーロッパ「高等教育圏」・「研究圏」の影響、若手研究者へのインセンティブ構築といった観点からも、連邦レベル、州レベルにおけるドイツのイノベーション・システムは大きな転換期を迎えている。大学における研究・教育・社会貢献という諸活動のマネジメントという観点からも、「地域イノベーション」の中における大学の位置づけに関する実証的なデータの蓄積が今後重要になるであろう。研究機関、大学、専門カレッジとの分業と協力に関しても、州レベルさらに国家レベルでの戦略的なアプローチが必要となる。

3-2. イギリスにおける高等教育政策と地域政策の融合

イギリス⁹⁾におけるイノベーション政策は、1990年代後半以降、ブレア政権下における地域分権、国家的競争力創出のための科学技術・産業政策という観点から、大きく変容を遂げている。Goddard

and Chatterton (1999) は、1997 年以降のイギリスにおける新労働党政権 (New Labour Government) 下の政策の特徴ひとつとして、高等教育政策と地域開発問題の結びつきを指摘する。2003 年 1 月に教育技能省 (Department for Education and Skills) から発表された高等教育白書は、地域開発公社 (Regional Development Agencies: RDAs) と高等教育機関との連携の強化を明白に謳っている。政府からの任命を受け、2002 年秋から産学連携に関する調査を開始した Lambert Review も 2003 年 12 月の最終報告書において、産学連携、技術移転という観点から地域内での大学間の協力メカニズムの重要性を強調する。

高等教育政策、研究開発、科学技術政策、イノベーション政策は中央政府の管轄である。近年のイギリス中央政府レベルにおける主な施策については、1990 年代半ば以降、次々と関連した白書が出版され、それに伴う形で、中央政府による、大学と産業およびコミュニティとの関係を強化するためのインセンティブ資金が出された。科学技術政策の観点から、通商産業省 (Department of Trade and Industry) は大学における研究の商業化促進のための University Challenge Fund、起業家教育を促進するための Science and Enterprise Challenge Fund を設けた。これらのインセンティブ資金は総じて、研究、教育活動費とは別に、大学の「第三の活動」を促進する「第三の財源」全般の強化を目的として、政府が提供する「第三の資金源」(third strand funding) と呼ばれる。これらのイニシアティブは大学予算全体にしめる割合は小さいものの、大学、高等教育機関のインフラストラクチャー、人材、リサーチ・マネジメント、教育カリキュラムなど、大学の広範な活動領域において影響を与えた。たとえば、これらの新たな予算投入の結果、2000 年以降のイギリスの大学からのスタート・アップ数は大幅に増加した (Charles and Conway, 2001) ¹⁰⁾。

イギリスにおけるイノベーションの「マルチ・レベル・ガバナンス」の構造は、ドイツのそれとは非常に異なる。イギリス国内の高等教育政策、科学技術政策・イノベーション政策の「地域化」は異なる度合いで進んでいる。地方分権がイングランドよりも一歩先に進んだスコットランドやウェールズでは地域開発公社 (Scottish Enterprise, Welsh Development Agency) を中心に、地域経済開発戦略の策定が行われた ¹¹⁾。スコットランドとウェールズでは、1992 年以降、独自の高等教育資金カウンシルを持ち、独自の高等教育の運営と資金提供を行っている。また、地域開発公社と高等教育機関が地域経済開発戦略を通じて有機的な結びつきを強めている。

とくにスコットランドは、知識型経済におけるイノベーション促進を軸に独自の政策を展開していることで知られる。地域開発公社 (Scottish Enterprise) はグローバルな知識経済における戦略的地域開発として、クラスターアプローチの強化、さらに地域科学戦略として、大学・研究機関との連携強化を図っている。企業の研究開発の強化を目的として、知識ベースの新たな領域における産学連携中間機関としての Intermediary Technology Institutes (ITIs) が 2002 年に設立された。ITI は、バイオサイエンス、ICT とエネルギーの分野における知識の商業化が主要な目的である ¹²⁾。また、ごく最近では、スコットランド内の大学間で、化学と物理学の研究者の連携組織を形成する 'research pooling initiative' が立ち上がった ¹³⁾。

イングランドの中には、さらに 9 つの地域があり、1999-2000 年の地域開発公社設立を通じ、個々

の地域がそれぞれの地域経済政策形成の方向に動いている。イングランドにおける高等教育資金の管理・運営にあたる HEFCE (Higher Education Funding Council in England) は、各地域担当のコンサルタントの任命 (1997 年)、イングランド九地域における地域大学協会 (Higher Education Regional Associations) への補助金提供 (1999 年) など通じて、インフラストラクチャーの整備という側面から高等教育の地域化の傾向を支援したが、今までのところ、財政的にはその貢献は非常に限られたものである。各地域における大学協会の果たす役割と戦略性、その財源、活動規模、地域開発公社との関わりには、大きな違いが見られる (Kitagawa, 2004 参照)。

イングランドの特徴は、ロンドンを中心とする南東部における研究開発の集中である。これまで産業衰退と高い失業率を抱え、国内において相対的に研究開発費支出が低い北東地域、北西地域において、2002 年から産学官の戦略的な対話の場としての「地域科学協議会」(Regional Science Council) が形成されたのは、「ボトムアップの科学ベースの地域イノベーション政策」として注目に価する¹⁴⁾。さらに北西地域においては、地域開発公社がマンチェスター大学とマンチェスター工科大学の合併を資金的に支援し (両角, 2004 参照)、「ワールド・クラス・ユニバーシティ」の創設により、「ワールド・クラス・リージョン」を形成しようという戦略的な地域と大学の連携も見られる。イングランドにおける地域イノベーション・システムは、制度的にその構築の途上にあるが、このような産学官の連携の動きは、「地域」という空間における新たなネットワーク構築と資源獲得のプロセスとしてとらえることができる。このような動きは、依然として大きな国内における地域間経済格差、政府の研究開発費の一部の地域への集中という国家レベルの研究政策、高等教育政策の構造的な問題と切り離して考えることはできない (Charles and Benneworth, 2001 参照)。

4. おわりに—議論とまとめ

本稿は、知識社会における大学の役割に対する近年の各国の政策的な取り組みを背景に、地域開発における大学の役割という観点から、ヨーロッパにおける政策の動向、異なる国家類型における高等教育政策・科学技術政策・イノベーション政策の「地域化」の度合いと、これらの構造が大学に与える影響について考察を行った。大学と地域との関係性は、それぞれの大学の歴史性により条件づけられ、現行の政策環境において、その資源と戦略とに影響を与える。高等教育システムが多様化する中で、「大学」と「地域」とが、あたかも均一-の概念であるかのように語ることは、非常に困難が伴うことも事実である。ここでは、これまでの議論を要約し、大学の機関戦略と今後の政策・研究課題という観点から議論を行いたい。

1990 年代以降、ヨーロッパ諸国では、(長期的な経済低迷から抜け出そうとする日本におけるのと同様に)、産業政策、科学技術政策と高等教育政策とが同様の課題を抱え、相互に影響を与え合うようになってきたという実態が見られる。大学が知識移転において果たす役割については、近年のヨーロッパ委員会が出版したコンサルテーション・ペーパーにおいても強調されている (CEC, 2003: 7)。特にヨーロッパにおけるこれらの動きの背景には複数の政治的な流れが見られる。近年のヨー

ヨーロッパにおける高等教育政策、イノベーション政策の背景として、程度は異なるものの、「地域からなるヨーロッパ」というヨーロッパ連合のキャッチ・フレーズのもと、各国の政策が次第に地方分権へと移行しているという点があげられる。また、科学技術強化を通じた、国家レベル・ヨーロッパレベルでの競争力強化という観点から、さまざまな産学連携を促進するためのインセンティブ・ファンドがヨーロッパ連合、中央政府や地方政府により、用意されている。とくに、多国間の地域開発、研究プログラムは大学と地域との関係に影響を与えてきた。たとえば、ヨーロッパ連合の構造基金の一部を成す地域イノベーション戦略（Regional Innovation Strategies）プログラムを通じ、大学は、イノベーション戦略の中核として、地域開発戦略の主要な担い手としての認識が高まった。さらに、ヨーロッパ・レベルにおけるフレームワーク・プログラムなどの共同研究、European Research Area の進展を通じて知識社会における大学の果たす役割に関する認識が高まっている。このように、中央政府レベル、地域レベル、そしてヨーロッパ連合レベルにおける政治的な流れが、相互作用をしながら、地域開発における大学の役割に影響を与えているといえる。

ヨーロッパにおける高等教育政策、研究開発政策とイノベーション政策は、国家レベル、EU レベル、さらに地域レベルという 3 層における政策とイニシアティブが相互作用を行う「マルチ・レベル・ガバナンス構造」（multi-level governance structure）を形成しているといえる。そこでは、多国間の協調政策と国内での「多層的」政策環境が進んでいる。さらな分野間の「横のつながり」と、EU、国家、域内地域という三層の「縦のつながり」が次第に形成されている。しかし、各国により「ガバナンスの地域化の構造」と中央政府と地方行政の制度的な仕組みは異なっており、ヨーロッパにおけるイノベーションの「マルチ・レベル・ガバナンス」は非常に複雑な様相を示している。

ドイツにおけるいくつかの地域の事例は、地域分権が制度的に発達し、大学、研究機関、産学連携の中間機関として、大学と産業界の間に自らのミッションを規定する中間機関の存在が地域イノベーション・システムにおいて、知識から技術へ、そして事業化へといたる産学のさまざまな交流の形態を可能にしているケースを提示する。産学官連携が地域振興と戦略的に結びついた事例としては、特に、近年、知識経済における地域開発戦略という観点から、科学と産業の関係をより強化し、産業競争力を強化するための新たな中間機関やプログラムの形成が見られる。たとえば、ドイツのビオレギオ、スコットランドの中間機関 ITI の創設などが、それである。また、イングランドのいくつかの地域において、地域科学戦略を進めていくためのボトムアップ型のパブリック・プライベート・パートナーシップともいえる地域科学協議会の設立が見られる。これら新旧多様な中間機関を含んだ産学官のアクターが、地域、国家、超国家（EU）という多層的な政策環境の下、イノベーションの「マルチ・レベル・ガバナンス」を形成しようとしているのが、今日のヨーロッパにおける多層的なイノベーション・システムの特色である。さらに、2004年5月以降の拡大 EU というさらに多様性を増した政治経済状況のもと、限られた科学技術予算とイノベーション支援資金のもとに、ヨーロッパという多様な空間が、多様なアクターを取り込みつつどのようなイノベーション・システムを構築しようとするのかは、今後の展開を待たねばなるまい。

ヨーロッパ各国の高等教育システムは財政的な圧力に直面している。各国の研究政策において見

られる傾向は、授業料の導入、一部の「研究集約型大学」(research-intensive universities)への資源の集中的分配である。ヨーロッパにおける研究資金の集中は特にイギリスの高等教育システムにおいて近年顕著な傾向で(DfES, 2003 参照)、イギリス国内における研究開発資源が先進地域にますます集中し、その他の地域では研究機関・研究者を失うことによる負の影響に対する懸念が表明されている(Universities UK 2003)。各国において、政策レベルにおける「教育と研究との関係」の再検討、そして大学機関レベル、研究科や学部レベルにおいて「教育と研究」そして「社会サービス」に従事する教員、研究者、スタッフに対する適切なインセンティブ・メカニズムの構築が急がれる。また、大学と公的研究機関の分業と協力、民間セクターとの間のパートナーシップ、大学と産学連携を担う中間機関との間の適切な「境界」の形成が政策的・組織的に重要となる(Georghiou, 2004)。

これらの政策的な課題への対応を通して、大学機関は、それぞれのミッションと戦略にもとづいた、ガバナンスとマネジメントのシステムを確立していく必要がある。そのためには、機関レベルでのガバナンス、たとえば産学連携を円滑に進めるための制度的インフラストラクチャーの整備、人材の確保、インセンティブの構築とともに、地域レベルでの大学とそのパートナーとを含めたガバナンスとマネジメントの構造が重要になる。このような「地域における公共財」としてのガバナンス・システムの構築を可能にするための資源を、大学とそのパートナーとなる機関とがどのように確保し、維持していくのかが、地域開発における大学の役割を考える際にもっとも重要な課題である。本稿ではヨーロッパにおける事例を通じて、地域内、地域間におけるネットワークとパートナーシップを通じて、大学とその他の機関とが新たな資源を構築していくプロセスを提示した。地域イノベーション・システムは、イノベーションの多層的な政策とガバナンスの構造の中で変容を続けている。大学は、イノベーション・システムを構成する主要なアクターであり、今後のシステムを形成するためのビジョンと戦略、その実行力とが問われている。

最後に、今後の検討課題として、産学連携と地域振興、研究開発政策について、四つの提言を行ない結語としたい。これらは、ヨーロッパの事例の検討から導き出される課題であるが、日本と東アジアの文脈においても、示唆を与えるものと考えられる。

第一に、そもそも近年の地域政策の前提として、大学とそこで行われる研究成果、さらに地域経済の成功との間に、ゆるやかな因果関係があると考えられているが、大学と地域開発の間に単一のモデルを見出すことは非常に困難であり、それぞれの地域がその特性と課題に応じた形で大学との連携を行うことが重要である。また大学も、これまでの伝統的な形にとらわれるのではなく、自ら組織としての社会的イノベーションのプロセスに与する必要がある。

第二に、イノベーションは多くの場合、大学以外の組織によって引き起こされているという事実も重要な点である。公的研究機関、産学連携中間機関のもつ多様な機能とイノベーション・プロセスにおける役割を改めて分析する必要があるだろう。ヨーロッパにおける産学連携中間研究機関の考察、とくに科学ベースのイノベーションを促進する中間機関の設計がこのような文脈で重要であろう。大学は学生の教育、あるいは今後、社会人の再教育を通じた人材育成という大きな使命をも

つ。より短期的な技術の実用化、ビジネス展開、イノベーション戦略に関しては、大学以外もしくは大学と連携した外部組織が担う場合のほうが、成功する可能性が高い。

第三に、「研究開発 (R&D) 政策」という場合に、またそのデータを収集し用いる際に、専ら大企業の研究開発あるいは大学における研究開発のみを念頭においているのは、かつての科学技術政策で批判をされた「リニア・モデル」の繰り返しに他ならない(西村, 2003 参照)。中小企業やベンチャー企業を含んだ多様なアクターを射程に入れ、既存の「研究開発」の概念を超えた、社会的な「イノベーション」をも含めた研究政策とデータの収集が必要となっている。とりわけ、地域レベルにおける研究開発に関するデータの早急な整備が、今後の地域科学戦略・イノベーション政策にとって不可欠である。

第四に、国際的なコンソーシアムによる知識ネットワークが超国家地域イノベーションにとって重要になってくるといえる。大学、公的・民間研究機関、産学連携中間機関を通じた国際的ネットワークは、ヨーロッパのみならず、アジア地域においても、グローバル化した知識経済を支える「制度的な厚み」となっていくであろう。

【注】

- 1) 本稿において「地域」は、「国家の下位カテゴリーとしての行政的な単位」として定義する。「地域」の概念は、ヨーロッパのような汎国家レベルの空間・超国家レベルでの行政単位を意味する場合もある。また国家の下位カテゴリーとしての地域を論ずる際に、文化・社会経済圏としての「地域」と、行政単位としての「地域」とが必ずしも一致しないという点に留意する必要がある。
- 2) このような政治的空間において、ヨーロッパ・レベルにおけるこれらの政策的動向が各国の高等教育政策・イノベーション政策にどのような影響を与えているのかという大きな研究課題があるが、本稿では、紙幅の都合上、これらは十分に論じることができない。
- 3) 1999年6月、ヨーロッパ29カ国の教育大臣が「ボローニア宣言」に署名し、1)ヨーロッパ高等教育圏(European Higher Education Area)を2010年までに構築すること、また2)教育立地の観点から、ヨーロッパをグローバル化競争に負けない魅力的な場所とすること、を宣言した。ボローニア宣言は、署名国がヨーロッパレベルでの「全体的集合状態」(津田, 2004)を作り出すために、各自の高等教育制度や諸制度を改革することに自由参加するという約束である。この宣言の中核を成すのは、各国の高等教育システムにヨーロッパ・レベルで一般的な収斂をもたらすために、各国政府と高等教育機関が自ら高等教育システムの改革に努力するという意思であり(吉川, 2003)、この「ボローニア宣言」は、その後ヨーロッパ40カ国の代表により署名され、この過程において、複数の国々が会議・意見書・提言を重ね拡大していくという進展がみられた。ボローニア宣言はEU域内の学位・資格の相互認定にとどまらず、各国の

学位課程の改革をも誘引した。ウェスタハイデン(2004)は、各国がボローニア宣言に署名した理由は、それぞれの国の政治課題に応じ、異なっていた点を指摘する。ドイツやイタリアは国際的な圧力を使い、学位取得までの時間の短縮とドロップアウト率の低減を実現するための国家的な高等教育システムの構造改革を目論んだ。オランダやフランスは、国際的に認められた学位の導入により、グローバル化した市場における自国のシステムの改善を意図した。さらに、中欧、東欧の旧共産圏国家は、ボローニア宣言を時刻の高等教育の「ヨーロッパの一員」としての「認知の獲得の一手段」とみているともいう（ウェスタハイデン、2004:41）。

- 4) ここでは、「2010年までにヨーロッパを知識を基礎とした経済体として、世界で最も競争に強い、ダイナミックな存在にする」そのためには「ヨーロッパの高等教育と科学・技術政策が世界でも最も競争性のあるものにならなければならない」と決議された。そのために、以下の目標が定められた。
 - a. 研究投資の額を現行のGDP 1.9%から3.0%に増やすこと
 - b. 研究者と研究関係者との数を50万人増加し、120万人にすること
 - c. 科学・技術専攻の学生数を増やし、在学者全体の6割にすること
- 5) 科学技術政策的な見地から「欧州連合（EU）の科学技術政策」（大森、1998）が、欧州規模の産・学・官共通の研究助成システムの構築のプロセス、さらに研究政策と地域間格差是正政策との結びつきに関する考察を行っている。これによると、EU研究開発事業は、域内の地域間格差の是正において重要な役割を担っているという。
- 6) 1990年代前半に経済危機に直面したフィンランドでは、ハイテク産業の興隆を通じて、大学が地域開発に大きな役割を果たしたことで知られている。
- 7) 公的研究機関には、基礎研究を中心に行うMax Planck institutes、応用研究を行うFraunhofer institutesがある。1971年に設立されたSteinbeis Foundationは、技術移転センターを通じ、高等教育機関と企業との間で技術移転機関としてBaden Württemberg州で中小企業への技術移転において効果をあげたことで知られ、海外にもネットワークを広げている。ドイツにおける公的研究機関、起業促進のメカニズムについては、前田（2003）、近藤（2002:41-49:68-78）、渡部（2002）などを参照。
- 8) 大学からの起業を支援する地域ネットワークの構築を行なうEXISTプログラムは、地域振興政策の一環としてとらえられるが、育成型コンテスト方式の導入、第三者機関による評価と助言のシステムを取り入れている点の特徴である（近藤、2002:108-109）。
- 9) ここで、イギリスという場合、連合王国（イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランド）をさす。
- 10) Higher Education Business Interaction Surveyによると、1999年から2000年度において、イギリスの高等教育機関（総数168機関）からのスピン・オフ企業の数は203社にのぼった。過去5年間の総計が358社（年平均72社）に比べると、大きな増加となった（Charles and Conway, 2001）。

- 11) スコットランドでは以前から外資導入による ICT 産業に重点をおいた経済発展戦略をとっていたが、経済のグローバル化にともない、賃金のより安い地域との競合から、このような戦略の転換を余儀なくされた。内発的な ICT 産業の発展のための戦略として設立されたのが、アルバセンター (Alba Centre) という、技術開発の「上流」にターゲットを絞ったトレーニングと起業促進のプログラムであるアルバ・プロジェクトは、スコットランド政府の戦略として、半導体の生産や設計、研究開発をテーマとした産学連携を進めるプロジェクトである。参加企業への中核施設としてのアルバ・センターとキャンパス、修士・博士号を取得できる SLI 研究所、ネット上で取引を行なう世界初の IP 取引センターVCX から構成される (『産業立地』2003 年 6 月号)。
- 12) ここで興味深いのは、スコットランドの ITI を設計する際の参考とされたのが、ICT 産業において急速な成長を遂げた台湾における技術移転機関 (Industrial Technology Research Institute, ITRI) であったという点である。台湾は、ICT 産業における「キャッチ・アップ」戦略として、多国籍企業から中小企業への技術移転、技術の商業化を目的として ITRI を 1973 年に設立した。スコットランドの ITI は、知識の商業化、とくに大学の研究からのイノベーションを目的としている点が異なっている
- 13) <<http://www.shefc.ac.uk/publications/highlight/2004/h0704.html#6>>参照。
- 14) 北西地域において、最初にこのような地域科学戦略が打ち出されたきっかけは、それまで北西地域にあった公的研究機関を、中央政府がイングランド南東地域に移転することを決定したことがあった。より豊かで研究開発費の高い南東地域に研究機関を持っていかれることに対し、北西地域の大学、研究機関、ビジネス・コミュニティ、行政との協調が強まった。

【参考文献】

- 天野郁夫, (2001), 『大学改革のゆくえ』玉川大学出版部。
- ウエスタハイデン, ドン, 館昭訳, (2004), 「オランダの高等教育の新展開ーボローニア宣言の衝撃」『IDE 現代の高等教育』458。
- 大森不二雄, (1998), 「欧州連合 (EU) の科学技術政策」『高等教育研究紀要』16。
- 近藤正幸, (2002), 『大学発ベンチャーの育成戦略』中央経済社。
- タイヒラー, ウルリッヒ, タイヒラー, 曜子訳, (2004), 「EU 諸国大学の大学改革の变革」『IDE 現代の高等教育』458。
- 津田純子, (2004), 「世界の大学改革事情 (1) ヨーロッパ高等教育圏構想に関する諸宣言」『大学教育研究年報』9, 新潟大学大学教育研究開発センター。
- 西村吉雄, (2003), 『産学連携「中央研究所の時代」を超えて』日経 BP 社。

- 前田昇, (2003), 「欧米先進事例から見たクラスター形成・促進要素」『日本の産業クラスター戦略』有斐閣。
- 両角亜希子, (2004), 「マンチェスター大学の合併」『IDE 現代の高等教育』463。
- 吉川裕美子, (2003), 「ヨーロッパ統合と高等教育政策－エラスムス・プログラムからポローニャ・プロセスへ」『大学評価・学位授与機構研究紀要 学位研究』17。
- 渡部俊也, (2003), 「産学連携は新たな段階に！－知識を技術に換える仕組みで製造業・中小企業を活性化」『産業立地』42, 2003。
- Amin, A. & Thrift, N. (1994). Living in the Global. In Amin, A., and Thrift, N., (Eds.) *Globalization, Institutions, and Regional Development in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Boucher, G., Conway, C., & Van Der Meer, E. (2003). Tiers of engagement by universities in their region's development. *Regional Studies*, 37, pp.887-897.
- Braczyk, H-J. & Heidenreich, M. (1998). Regional governance structures in a globalized world. In Braczyk, H-J., Cooke, P., & Heidenreich, M., (Eds.) *Regional Innovation Systems: The role of governances in a globalized world*. London: UCL Press.
- Castells, M. & Hall, P. (1994). *Technopoles of the World*. London: Routledge.
- Charles, D. (2003). Universities and territorial development: reshaping the regional role of English universities. *Local Economy*, 18(1), pp.7-20.
- Charles, D. & Benneworth, P. (2001). Are we realising our potential? Joining up science and technology policy in the English regions. *Regional Studies*, 35(1), pp.73-79.
- Charles, D. & Conway, C. (2001). *Higher education-business interaction survey. A report to UK HE funding bodies and the Office of Science and Technology*. Bristol: HEFCE.
- Clark, B. (1998). *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation*. Oxford: Pergamon.
- Commission of the European Communities (CEC) (1995). *The Green Paper on Innovation*. Luxembourg: Commission of the European Communities.
- CEC (1997). *Towards a Europe of knowledge*. Luxembourg: Commission of the European Communities.
- CEC (2001). *Communication from the Commission: The Regional Dimension of the European Research Area*. Brussels, 03.10.2001 COM (2001) 549 final.
- CEC (2003). *The role of the universities in the Europe of knowledge*.

- <http://europa.eu.int/eurlex/en/com/cnc/2003/com2003_0058en01.pdf>(access date 02/09/03).
- Cooke, P., Boekholt, P., & Tödting, F. (2000). *The Governance of Innovation in Europe: Regional Perspectives on Global Competitiveness*. London: Pinter.
- Cooke, P. (2004). *University Research and Regional Development*. A Report to EC-DG Research.
- de Gaudemar, J-P. (1997). The Higher Education Institution as a Regional Actor. *Higher Education Management*, 9(2), pp.53-64.
- Department for Education and Skills (DfES) (2003). *The future of higher education*.
 < <http://www.dfes.gov.uk/highereducation/hestrategy/> > (access date 30/01/03).
- Department of Trade and Industry (DTI) (1998). *Our Competitive Future: Building the Knowledge Driven Economy*. < <http://www.dti.gov.uk/comp/competitive/main.htm> > (access date 06/02/03).
- DTI (2000). *Excellence and Opportunity - a science and innovation policy for the 21st century*. The Stationery Office Publications Centre.
- DTI & DfEE (2001). *Opportunity for all in a world of change*. The Stationery Office Publications Centre.
- Edquist, C. (2001). Innovation policy - A Systemic Approach. In Archibugi, D. & Lundvall, B. (Eds.) *The Globalizing Learning Economy*. New York: Oxford University Press.
- Etzkowitz, H. & Leydesdorff, L. (Eds.). (1997). *Universities and the Global Knowledge Economy: A Triple Helix of University-Industry-Government Relations*. London: Pinter.
- Georghiou, L. (2004) The Limits of a Market-based Approach to Science, Paper presented at *AAAS Policy Forum*, Washington DC, April 2004.
- Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S, Scott, P., & Trow, M. (1994). *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London: SAGE.
- Goddard, J. (1997). Managing the University/Regional Interface. *Higher Education Management*, 9(3), pp. 7-28.
- Goddard, J. B. & Chatterton, C. (1999). Regional development agencies and the knowledge economy: harnessing the potential of universities. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 17, pp.685-699.
- IMHE (1999). *The Response of Higher Education Institutions to Regional Needs*. Paris: OECD.

- Kitagawa, F. (2003). New mechanisms of Incentives and Accountability for Higher Education Institutions: Linking the Regional, National and Global Dimension, *Higher Education Management and Policy*, 15(2).
- Kitagawa, F. (2004) Universities and Innovation in the Knowledge Economy: Cases from English Regions. *Higher Education Management and Policy*, 16(3), pp.53-76.
- Legendijk, A. & Rutten, R. (2003). Associational dilemmas in regional innovation strategy development. In Rutten, R. et al. (Eds.) *Economic Geography of Higher Education: Knowledge Infrastructure and Learning Regions*. London: Routledge.
- Lambert, R. (2003). *Lambert Review of Business-University Collaboration: Summary of Consultation Responses and Emerging Issues*.
- Lawton-Smith, H. (2003). Universities and Local Economic Development: An Appraisal of the Issues and Practices. *Local Economy*, 18(1), pp.2-6.
- Lorenzen, M. (2001). Localised Learning and Policy: Academic Advice on Enhancing Regional Competitiveness through Learning. *European Planning Studies*, 9(2), pp.163-185.
- Owen-Smith, J. (2003). From separate systems to a hybrid order: accumulative advantage across public and private science at Research One universities. *Research Policy*, 32, pp.1081-1104.
- Sternberg, R. (2000). University-Industry Relationships in Germany and Their Regional Consequences. In Acs, Z. (Ed.) *Regional Innovation, Knowledge and Global Change*. London & New York: Pinter.
- Saxenian, A. (1994). *Regional Advantage: culture and competition in Silicon Valley and Route 128*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Schutte, F. & van der Sijde (Eds.). (2000). *The University and its region*. Twente University Press.
- Shattock, M. (1997). The Managerial Implications of the New Priorities. *Higher Education Management*, 9(2), pp.27-34.
- Shattock, M. (2003). *Managing Successful Universities*. Maidenhead: SRHE and Open University Press.
- Universities UK (2003). *Funding research diversity: The impact of further concentration on university research performance and regional research capacity*. London: Universities UK.

Varga, A. (2000). Universities in Local Innovation Systems. In Acs, Z. (Ed.) *Regional Innovation, Knowledge and Global Change*. London and New York: Pinter.

中国・日本の大学生の仕事に関する価値観の比較研究

李 東林*

仕事に関する価値観は、人々の職業選択に大きな影響を与える。日中両国の大学生には就きたい職業について違いがみられる。また中国人大学生の就職難に影響する要因に関しては、日本と異なって個人的要因の影響力が大きい。こういった違いには日中両国の大学生の持つ、仕事に関する価値観の違いが反映されていると考えられる。

本研究は、質問紙調査をもとに、中国人大学生の仕事に関する価値観とその規定要因を日本との比較において解明することを目的とする。まず、日中両国の大学生の仕事に関する価値観の因子構造を分析し、さらに、各次元にどのような価値（重視度）をおいているのかを明らかにする。次に、性別、出身地域、家庭の社会的・経済的地位、専門所属などの要因が、大学生の仕事に関する価値観にどのような影響を与えているのかを検討する。最後に、それらについて両国の相違点を経済的・文化的背景から考察する。

分析の結果は、次のように総括することができる。①仕事の様々な側面の認知次元に関しては、日中間に違いがあった。つまり職業待遇と職場条件について、中国では同じ次元でとらえられていたのに対し、日本は異なる次元でとらえていた。②仕事に関する価値観の各認知次元に対する重視度については日中の違いがあった。日本人大学生は、仕事自体の内実から得られる「知的刺激」を最も重視し、中国人大学生よりもそれに対する重視度が強い。一方、中国人大学生は、職業の外在的報酬を示す「職業待遇」と「社会的評価」の側面を重視している。③仕事に関する価値観における性差が日中両国の間に現れた。性は、日本人大学生の仕事に関する価値観に全般的に独自の影響力を持っている。一方、中国では、仕事に関する価値観における「知的刺激」と「職業待遇」の2つの側面だけに関して性差がみられた。

キーワード：仕事に関する価値観，規定要因，大学生，日本，中国

A Comparative Study on Work Values of College Students in Japan and China

Donglin Li

The purpose of this paper is to clarify the differences in work values and their determinants between Japanese and Chinese college students. Over 650 students from 6 colleges in China and over 330 students from 2 colleges in Japan completed a questionnaire of 19 items on work values. Factor analyses indicated that work values formed slightly different factors in China and Japan, suggesting that Japanese and

*広島大学高等教育研究開発センター
Research Institute for Higher Education, Hiroshima University

Chinese students perceived work values differently. Variance analyses showed that Chinese students attached greater importance to two aspects of work values: good work treatment and high social status. In comparison to Chinese students, Japanese students paid greater attentions to three other aspects: intellectual stimulation, comfortable workplace environment, and social service. Regression analyses showed that all aspects of work values were influenced by gender in Japan. However, the two aspects influenced by gender in China were intellectual stimulation and good work treatment.

Keywords: work determinant, college student, Japan, China

1. 本研究の目的

本研究は、質問紙調査をもとに、中国人大学生の仕事に関する価値観とその規定要因を日本との比較において解明することを目的とする。

中国では、従来の「統一的学生募集・統一の職場配置」の制度は、1993年から自主的職業選択という就職制度に移行された。それにより、大学生は雇用機関を選択する機会が得られ、個人的な追求の目標を達成することが可能な状態へと変化してきた。近年大学生は、卒業後どのような職業に就きたいと考えているのだろうか。それについて中国における多くの調査研究によれば、中国人大学生は専門・技術的職業、管理的職業を最も上位で選択し、さらにそれらの職業に対応した業種としては、政府部門（官公庁）、大手企業・外資・合弁企業（例えば、金融業、IT業、保険業など）であった（楊雄，1997，張華，2002など）。このような職業選択の傾向は、中国の就職制度の変革から十数年間であまり変化していない。

これに対して、1999年に日本と中国の大学生の職業意識に関する日本青少年研究所の調査結果によると、日本人大学生は、上位の三位までの就きたい職業として専門・技術的職業、教師、事務的職業を挙げている。中国と同じく日本人大学生は専門・技術的職業に就きたいと考えている者が多いが、事務的職業と管理的職業について日中の間に大きな差がある。日本ではほぼ1割の大学生が事務的職業を希望しているが、中国ではわずか0.9%に過ぎない。逆に、管理的職業を選んだ中国人大学生が26.8%に達し、日本の9.1%と大きな差がある¹⁾。

このような日中両国の差異がなぜ存在しているのか。森永（2000）は、人々の職業選択に影響を与える要因は、社会環境的要因と個人的要因に大別することができると指摘している。すなわち、社会環境的要因には、経済的・文化的背景（景気、労働力の需要供給のバランス、性役割の社会規範、立身出世に関する社会認識など）が含まれる。個人的要因には、学んでいる専門分野の性質、また個人の持っている自己効力感、興味、仕事に関する価値観など心理学の変数が挙げられる。こうした多くの要因が複雑に絡まって個人の職業選択が行われる。日中両国の大学生の職業選択の違いは、このような社会環境的要因と個人的要因が異なるために生じるとしていると考えられる。

本研究では、個人的要因に注目し、そのうちの特に仕事に関する価値観を中心として検討する。Eccles（1987）に拠ると、個人は各自の持っている価値体系をもとに、さまざまな職業がどのよう

な欲求や価値を満足させるかを考慮して、職業選択を行う。彼の主張に従えば、個人が仕事の様々な側面にどのような価値を与えるか、すなわち仕事に関する価値観を把握することで、大学生の職業選択の傾向を予測することができる。

一方で日本も中国も近年大学生は厳しい就職難に直面している²⁾。しかし、就職難をもたらしている要因には大きな違いがある。日本では、高等教育の進学率がすでに50%近いマス化レベルであり、卒業生の就職においては激しい競争が存在していることが事実である。特にバブル経済崩壊後の平成不況による景気低迷は大学生（短大生を含む）の就職難をもたらす最も重要な要因である（岩内、荏谷、1995）。それに対し、中国では高等教育の進学率はほぼ15%のマス化レベルによく達したばかりであり、そのうえ、経済も急速に発展している。このように日中両国の大学生を取り巻く状況は大きく異なっており、日本における就職難をもたらす要因が、そのまま中国にも当てはまるとは言い難いだろう。張華（2002）の指摘のように、中国人大学生は就職プロセスにおけるアスピレーションの過熱化を持ち、職場が大都市にあり、さらに高収入、高地位の職業に集中して選択している。それゆえ中国における就職難に影響する要因は、大学生の個人的要因、特に仕事に関する価値観が大きな比重を占めていると言えよう。

中国では、大学生の仕事に関する価値観の研究は多く蓄積されているが、国と国の比較研究がまだ少ない。現在の中国における経済体制や価値意識体系が急激変化している背景の下で、大学生はどのような仕事に関する価値観を持っているのか。また、その価値観の形成にはどのような要因が影響を与えているのか。これらを明らかにし、さらに成熟した市場経済体制の下で豊かな生活となっている日本における大学生との比較をすることで、中国人大学生の仕事に関する価値観をより鮮明に捉え、中国の大学における就職指導においても有益な示唆を得られると思われる。

本研究は、まず、日中両国の大学生の仕事に関する価値観の次元構造を分析し、さらに、各次元にどのような価値（重視度）をおいているのかを明らかにする。次に、性、出身地域、家庭の社会的・経済的地位、専門所属などの要因は、大学生の仕事に関する価値観にどのような影響を与えているのかを検討する。最後に、それらについて両国の共通点と相違点を経済的・文化的背景から考察する。

2. 仕事に関する価値観に関する先行研究の概観

仕事に関する価値観は、個人の職務満足（job satisfaction）を予測する（Locke, 1976）と同時に、職業選択にも関わる要因として考えられている（Zytowski, 1970）。しかし、これまでの先行研究は仕事に関する価値観の定義について明確されているとは言い難い。にもかかわらず、仕事に関する価値観については様々な研究が行われている。特に仕事に関する価値観を測定するいろいろな尺度、例えば、Minnesota Importance Questionnaire（Gay, Weiss, Hendel & Lofquist, 1971）、Work Values Inventory（Super, 1970）、Work Aspect Preference Scale（Pryor, 1979）などが作成された。これらの研究では、仕事に関する価値観に関わるいろいろな側面に個人がおいている重要性の程度

として操作的に定義されている。

この定義のもと、従来、仕事に関する価値観を職業選択を予測する要因と見なし、男性と女性の比較 (Bridges,1989)、職業や大学の専攻による比較 (Shapira & Griffith,1990)、人種や民族による比較 (Vondracek et al., 1990) など、高い価値のおかれる仕事の側面がグループ間でどのように異なるかが検討されてきた。これらの中で特に多く取り上げられてきたものが性差である。つまり、職業選択を行う前の学生を対象としても、働く男女を対象としても、仕事に関する価値観の性差があると報告されている。

近年、就労行動に関する研究領域では、文化の果たす役割が強調されるようになってきた。仕事に関する価値観も個人の文化的な価値を反映していると考えられる。8カ国の労働者を対象とした研究では、仕事内容の変化、自主性、人間関係というような仕事の様々な側面に対して各個人がおく重要性が、国によって異なることが報告されている (MOW International Research Team, 1987)。また、Vondracek ら (1990) は、日米の中学・高校生を対象に仕事に関する価値観を検討する中で、日本の男子生徒は女子生徒に比べ、権力や独立性などの男性のステレオタイプにあった側面に高い価値をおくが、アメリカの男女生徒の間にはそのような差がなかったことを見出している。森永 (2000) は、日本の女性の M 字型労働力に対して、逆 U 字型の労働力率を示す国としてアメリカを取り上げ、日米の女子大学生を対象に仕事に関する価値観における文化差を検討した。それによるとアメリカの女子学生はキャリアや業績を積むということに高い価値がおかれている。これに対して、日本では、高く価値付けられている側面の一つが、家族と一緒に過ごせる時間が多くとれる育児休業制度が整っているといった、家族や家庭に配慮できる仕事かどうかというものであり、これが日本の M 字型を描く女性の労働力率に影響を与えている要因の一つであるという可能性もあると指摘している。

千葉 (2000) は、旧東西ドイツにおける仕事に関する価値観の違いを検討し、旧東ドイツ住民の方が仕事の外在的報酬を重視することに対して、旧西ドイツの方が内在的報酬を重視しているという結果が得られた。彼は、Inglehart (1977, 1997) の仮説を説明変数として、その違いを解釈した。Inglehart の仮説は、経済発展と社会の安定化に伴い、先進諸国の人々の基本的優先順位が身体的生存と安全の重視から、帰属や自己表現、生活の質をより強調する方向に変化しているというものである。この仮説は、仕事に関する価値観に即していえば、国全体の所得水準や福祉水準が高いほど人々にゆとりが生じ、より内在的報酬を重視するようになるという説明様式になる。これによれば、旧西ドイツで余暇志向が強いことも説明でき、内在的報酬を重視する傾向にあることも理解できる。

以上の先行研究から、仕事に関する価値観は性により違いがあるし、さらに国の間に文化や経済発展などの違いによって異なっていることがわかる。本研究では、日中両国の大学生の仕事に関する価値観はどのような違いがあるかを検討し、その違いを経済的・文化的背景から考察したい。

3. 調査対象と調査項目

3-1. 調査対象

中国での調査は、2001年2、3月に、北京直轄市と大連市に位置する6つの大学に在学する大学生を対象として実施した。6校のうち4校は国立総合大学であり、2校は国立理工科大学と国立師範大学である。この6校の国立大学は全国規模で学生募集を行っている。中国では、地域間の経済的格差や文化の違いがかなり存在している。このことを考慮し、全国各地からの学生を集めているこの6校の大学を調査対象として選択した。質問紙はそれぞれの大学の授業中に配布され、その場で回収した。有効サンプル数は687、回収率は68.7%であった。

日本での調査は、2001年7、8、9月に実施した。調査対象は、西日本の2つの大学に在学する大学生である。2校は、国立総合大学と私立総合大学である。質問紙はそれぞれの大学の授業で配布され、その場で回収した。有効サンプル数は337、回収率は48.1%であった。

回答者の属性は表1と表2のとおりである。

表1. 回答者の性別・出身地

性別	中国	日本	出身地	中国	日本
男	52.0 (357)	55.2 (186)	都市	74.6 (511)	63.2 (213)
女	48.0 (330)	44.8 (151)	農村	25.1 (174)	36.8 (124)
合計	100.0 (687)	100.0 (337)	合計	100.0 (685)	100.0 (337)

注：()の中は人数である(表2同様)

表2. 回答者の専門所属・学年

学部	中国	日本	学年	中国	日本
理工系	54.0 (371)	33.2 (112)	1年	26.1 (179)	28.6 (96)
人文系	46.0 (316)	66.8 (225)	2年	22.1 (152)	25.9 (87)
			3年	16.7 (115)	28.0 (94)
			4年	35.1 (241)	17.6 (59)
合計	100.0 (687)	100.0 (337)	合計	100.0 (687)	100.0 (337)

3-2. 仕事に関する価値観に関する項目

仕事に関する価値観は19項目である。森永(2000)は、アメリカの先行研究、特にMurrell, Frieze, & Frost (1991)をもとに、23項目の仕事に関する価値観を測定する尺度を作成し、日本の大学生を対象として、調査分析を行った。その結果によって、日本の大学生の仕事に関する価値観の認知構造は、「労働条件」「家族への配慮」「キャリア志向」「社会への貢献」「知的刺激」の5つの次元が構成されていることがわかる。しかし、この23項目は、主として女性を対象とした従

来の研究から選択したものである。

本研究は、森永（2000）の23項目を参考にし、さらに、男女ともに受け入れることができるような側面を考慮した上で、19項目から、大学生の仕事に関する価値観を測定する尺度を作成した（表3参照）。評定尺度は、「とても重視する」「やや重視する」「あまり重視しない」「全く重視しない」の4段階を用い、順に評定得点4から1を与えた。

仕事に関する価値観に関する質問は、19項目から構成される。各質問項目については、「4. とても重視する」「3. やや重視する」「2. あまり重視しない」「1. 全く重視しない」の4段階で評定してもらった。

4. 分析結果

4-1. 認知次元の構造

日中両国の大学生が仕事の様々な側面をどのような次元で認知しているのか。これについて、因子分析の主因子法を用いた。仕事に関する価値観の19項目から得られたデータを、日中別に、固有値1.0を因子抽出基準としバリマックス回転を行ったところ、表3に示したように、中国で4因子、日本で5因子が抽出された。

中国の第1因子には、「1. 労働現場」「2. 休暇」「3. 通勤」「4. 職場の雰囲気」「5. 安定性」「6. 昇進」「7. 収入」「8. 家族」の8項目が含まれているが、職業生活から得られる待遇（「2. 休暇」「3. 通勤」「6. 昇進」「7. 収入」「8. 家族」）を重視し、また、職場条件（「1. 労働現場」「4. 職場の雰囲気」「5. 安定性」）を重視していることから、「職業待遇・職場条件」と命名できる。これに対応するのは、日本の第2因子の「職業待遇」と第3因子の「職場条件」である。つまり、中国の場合、職業待遇と職場条件を同一の次元で認知しているが、日本の場合、職業待遇と職場条件は異なる因子であり、職業待遇と職場条件を異なる次元で認知するという傾向がうかがわれる。なお、日本では第3因子の「職場条件」の中には、「13. 研修の機会」の項目が含まれている。

中国の第2因子と日本の第1因子は、仕事自体の内実から得られる知的刺激を重視する度合と考えられるので、「知的刺激」と命名できる。両国で共通に含まれる変数は、「9. 創造性・独創性」「10. 知的刺激」「11. 仕事内容の変化」「12. 仕事の計画」の4項目である。しかし、中国の場合は、この因子に「13. 研修」の項目が含まれているが、日本の場合は、「16. キャリアや業績」と「19. 第一人者」の2項目がこの因子に加わっており、6項目から「知的刺激」の因子が構成されている。

中国の第3因子と日本の第4因子は、職業から得られる社会的評価を重視しており、「社会的評価」と命名できる。中国の場合、この因子は「14. 承認」「15. 社会的地位」「16. キャリアや業績」の3項目を含めている。しかし、日本の場合、「16. キャリアや業績」の項目がこの因子から離れている。

中国の第4因子と日本の第5因子には、両国ともに「他人に役立つ」「社会への貢献」の2項目からなり、職業を媒介とした他者や社会との関わりを重視する度合を表している。この因子は「社会関与」と命名できる。

このように、仕事の様々な側面に対する重要性の認知次元は、日中両国でほぼ同じであるが、いくつかの点で違いがみられる。特に、職業待遇と職場条件は、中国の場合同じ次元でとらえられているが、日本は異なる次元でとらえられている。また、日本の場合、「16. キャリアや業績」と「19. 第一人者」の2項目が「知的刺激」の次元に含まれているが、中国では「16. キャリアや業績」が、「社会的評価」と関連する要因となっている。

表3. 中国と日本別ごとの仕事に関する価値観の因子分析

項目	中国				日本				
	F1 待遇・ 条件	F2 知的 刺激	F3 社会 評価	F4 社会 関与	F1 知的 刺激	F2 職業 待遇	F3 職場 条件	F4 社会 評価	F5 社会 関与
1.労働現場の条件がよいこと	0.65	-0.07	0.12	-0.06	-0.12	0.32	0.49	0.16	-0.07
2.休暇よくとれること	0.59	0.11	-0.12	0.00	0.05	0.66	0.24	-0.22	0.01
3.通勤が楽であること	0.56	0.00	-0.11	0.20	0.02	0.56	0.26	-0.15	0.13
4.職場の雰囲気が良いこと	0.52	0.20	0.20	0.02	0.21	0.11	0.51	0.09	0.16
5.安定性があること	0.50	-0.11	0.26	0.09	0.27	0.18	0.65	0.13	0.04
6.昇進が可能であること	0.45	0.13	0.30	0.07	0.10	0.48	0.16	0.35	0.07
7.収入が高いこと	0.42	0.01	0.06	-0.07	0.00	0.51	-0.05	0.14	-0.04
8.家族と一緒に過ごせる時間が多くとれること	0.40	0.07	-0.05	0.18	0.10	0.49	0.15	0.01	0.05
9.創造性・独創性が必要とされる仕事であること	-0.06	0.70	0.11	0.15	0.69	0.07	-0.04	0.11	0.14
10.知的な刺激があること	0.03	0.59	0.20	0.27	0.64	-0.14	0.13	0.01	0.15
11.仕事の内容に変化があること	0.00	0.59	0.03	0.02	0.68	0.22	-0.11	0.10	-0.07
12.自分で仕事の計画をたてたり、その日に何をするかを決められること	0.15	0.50	0.15	0.08	0.49	0.18	0.02	0.06	0.16
13.研修の機会があること	0.10	0.42	0.35	0.16	0.31	0.04	0.42	0.19	0.17
14.業績や成成は社会で十分に認められること	-0.02	0.22	0.64	0.11	0.29	0.30	0.17	0.64	0.04
15.社会的地位が高く、他人から尊敬されること	0.10	0.08	0.58	0.20	0.15	0.09	0.14	0.58	0.18
16.単に働くというのではなく、キャリアや業績を積むこと	-0.04	0.39	0.49	0.05	0.52	-0.16	0.13	0.35	0.00
17.他人に役に立つこと	0.22	0.22	0.18	0.67	0.27	0.11	0.16	0.10	0.76
18.仕事を通して社会へ貢献できること	0.06	0.27	0.26	0.65	0.31	0.07	-0.05	0.29	0.56
19.その仕事で第一人者と言われるようになること	0.09	0.31	0.32	0.18	0.47	-0.05	0.23	0.17	0.16
固有値	2.38	2.12	1.64	1.19	2.45	2.01	1.47	1.27	1.02
寄与率	12.14	11.18	8.62	6.26	12.72	9.42	7.16	6.59	5.64

4-2. 各認知次元に対する重視度

日中両国の大学生は、各認知次元にどのような価値（重視度）をおいているのか。これを検討するため、本研究は、日本から得られた「知的刺激」「職業待遇」「職場条件」「社会的評価」「社会関与」の5因子に基づき、各因子に出現した項目の4段階評価尺度の平均値を日中比較した。その結果を表4に示している。

まず、5つの次元の平均値はいずれも4段階評定尺度の midpoint (2.5) を超えており、両国の大学生は、ともに職業待遇と職場条件を重視し、職業の知的刺激や社会的評価を求め、社会関与志向も高いことを示している。また、日中両国ごとに各次元に対する重視度の順を並べると、中国は社会的評価>知的刺激>職業待遇>職場条件>社会関与、日本は知的刺激>職場条件>社会的評価>社会関与>職業待遇となっている。これをみると、中国人大学生は職業から得られる社会的評価を最も重視しているのに対し、日本人大学生は仕事自体の内実から得られる知的刺激を最も重視している。

次に、各認知次元において日中両国の間の差をみてみよう。両国の間では、5つの次元いずれも平均値の有意な差がみられた。日本よりも中国人大学生のほうが、「職業待遇」と「社会的評価」を重視している。一方、中国よりも日本人大学生のほうが「知的刺激」「職場条件」「社会関与」を重視している。

表4. 各認知次元の平均値の日中比較

	中国		日本	F 値	
知的刺激	3.11	<	3.26	9.52	**
職業待遇	2.96	>	2.85	6.14	*
職場条件	2.85	<	3.12	20.16	***
社会的評価	3.31	>	3.06	19.85	***
社会関与	2.81	<	2.93	6.74	*

注：*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001 (以下同様)

4-3. 仕事に関する価値観の規定要因

ここでは、「知的刺激」「職業待遇」「職場条件」「社会的評価」「社会関与」の5因子の平均値（4段階評価尺度の平均値）を従属変数とし、個人属性、出身地域、家庭の社会的地位³⁾、家庭の経済的地位を独立変数として、日中両国ごとに重回帰分析を行い、大学生の仕事に関する価値観に影響を及ぼす要因を検討した。

独立変数及びその数量化の手続きについては表5に示すとおりである。

表5. 重回帰分析に用いる独立変数一覧

独立変数	
個人属性	性： 男子ダミー 男=1 女=0 専門所属：理工系ダミー 理工系=1 人文系=0 学年 4年生=4 3年生=3 2年生=2 1年生=1
出身地域	都市ダミー 都市=1 農村=0
家庭の社会的地位	中国の場合 地位高い(10点) ... 地位低い(4点) 日本の場合 地位高い(5点) ... 地位低い(2点)
家庭の経済的地位	家庭の暮らし向きの自己評価 とても豊かな方=5 やや豊かな方=4 普通=3 やや貧しい方=2 とても貧しい方=1

中国と日本ごとに行った重回帰分析の結果は、表6に示している。大学生の仕事に関する価値観における「知的刺激」「職業待遇」「職場条件」「社会的評価」「社会関与」の5つの側面について左から順に規定する要因を見ていこう。

まず第1に、「知的刺激」の側面についてである。日中両国ともに、「男子ダミー」は有意な負の影響を与えており、男子よりも女子大学生のほうが職業の「知的刺激」を求めている。また両国とも、「理工系ダミー」は有意な正の影響を与え、理工系の大学生は人文系よりも「知的刺激」を求めている。

第2に、「職業待遇」の側面に対しては、両国とも、「男子ダミー」は有意な負の影響を与えており、男子よりも女子大学生のほうが「職業待遇」について重視度が高い。一方、中国の場合、「都市ダミー」は有意な正の影響を与え、農村よりも都市で育てた大学生のほうが「職業待遇」を重視している。

第3に、「職場条件」の側面については、日本では、「男子ダミー」は有意な正の影響を与え、男子大学生は女子大学生よりも「職場条件」を重視している。中国の場合は、挙げられた諸変数の影響がみられなかった。

第4に、「社会的評価」の側面については、日本では、「男子ダミー」と「家庭の社会的地位」の2つの変数は有意な正の影響がみられ、男子大学生と、社会的地位は高いほど家庭で育てられた大学生は、職業から得られる社会的評価を重視している。中国の場合は、挙げられた諸変数の影響がみられなかった。

第5に、「社会関与」の側面については、日本では、「男子ダミー」は有意な負の影響がみられた。中国の場合は、挙げられた諸変数の影響がみられなかった。日本の女子大学生は男子よりも職業を媒介とした他者や社会への貢献を重視している。

以上の重回帰分析結果から、中国と日本の大学生の仕事に関する価値観に影響を及ぼす要因に関

して、次のようにまとめることができよう。

性（男子・女子）は、日本人大学生の仕事に関する価値観に全般的に独自の影響力を持っている。日本の女子大学生は男子よりも「知的刺激」「職業待遇」「社会関与」に高い価値をおいていた。それに対して、日本の男子大学生は「職場条件」「社会的評価」を重視していた。一方、中国では、その影響力は「知的刺激」と「職業待遇」の2つの側面に限られている。つまり、中国の女子大学生は男子よりも「知的刺激」「職業待遇」を重視していたが、「職場条件」「社会的評価」「社会関与」の側面については性差がみられなかった。

専門所属（理工系・人文系）の変数は、日中ともに「知的刺激」の側面に影響力を持っている。また、中国では、出身地域（都市・農村）の変数は「職業待遇」に影響を与えている。日本では、家庭の社会的地位の変数は「社会的評価」に影響を持っている。

表 6. 仕事に関する価値観の規定要因に関する重回帰分析

	知的刺激		職業待遇		職場条件		社会的評価		社会関与	
	中国	日本	中国	日本	中国	日本	中国	日本	中国	日本
男子ダミー	-.141**	-.175***	-.115*	-.151**	.038	.151**	.074	.108*	.024	-.104*
理工系ダミー	.102*	.109*	-.041	.073	-.001	-.057	-.023	-.058	.033	.005
学年	.002	.046	.008	-.062	.018	.008	-.069	.002	-.015	-.032
都市ダミー	.029	.054	.131*	-.058	-.058	.021	.032	.048	.017	.029
社会的地位	.033	.006	-.056	.015	.088	.001	.014	.142**	-.080	-.006
経済的地位	-.068	.039	.079	-.010	-.054	.011	.079	-.040	-.019	.022
調整済み R ²	.074**	.096***	.053**	.067**	.013	.063**	.022	.082***	.019	.037
人数	679	315	681	323	679	331	676	318	671	314

注：表の中の数値は β 値である

5. まとめと考察

本研究では、日中両国の大学生の仕事に関する価値観とその規定要因を比較した。その結果は、以下のようにまとめられよう。

5-1. 仕事の様々な側面の認知次元に関しては、日中の間に違いがあった。

職業待遇と職場条件、中国では同じ次元でとらえられていたのに対し、日本は異なる次元でとらえていた。これは、日中大学生の仕事に関する価値観の体系の違いを示唆するものだろうか。仕事に関する価値観は、大学生の将来の就労行動に影響する一つの要因であるとなれば、このような両国の認知次元の違いはどのような意味が表れるのか。中国人大学生は、職業待遇と職場条件を統合

して、職業選択の一つの基準とし、職業生活から得られる外在的報酬をより全面的に求めていると思われる。それに対して、日本人大学生は、職業待遇と職場条件のどちら一方で職業選択を行う可能性があるのだろうか。

5-2. 仕事に関する価値観の各認知次元におく重視度については日中の違いがあった。

日本人大学生は、仕事自体の内実から得られる「知的刺激」を最も重視し、さらに中国人大学生よりもそれに重視度が強い。一方、日本よりも中国人大学生のほうが、職業の外在的報酬を示している「職業待遇」と「社会的評価」の側面を重視している。このような違いは、日中両国のマクロ的な特性を考慮すれば、千葉（2000）の指摘のように、国全体の所得水準や福祉水準が高いほど人々にゆとりが生じ、より内在的報酬を重視するようになるという説明様式になれるだろう。また、日本人大学生は、職業の安定性を代表している「職場条件」を重視していることは、年功序列の配分体制がまだ続けていることから推察されるだろうか。

だが、奉仕型の価値規範が従来も現在も一貫して標準とみなされている中国における大学生は、他人や社会への貢献を現す「社会関与」の次元におく重視度が最も低い。これは、改革開放以来、個人主義的文化を土台とする市場経済の推進に伴い、大学生は社会的価値の関心から個人的価値や個人的利益の関心へと変化したこと（陶国富，2000）と無関係ではないであろう。

5-3. 仕事に関する価値観における性差は日中両国の間に異なる現象が現れた。

重回帰分析結果から、性（男子・女子）は、日本人大学生の仕事に関する価値観に全般的に独自の影響力を持ち、さらに、様々な要因の中で主な影響要因として存在している傾向がわかる。これは、森永（2000）の知見と一致している。なお、森永（2000）は、日本の女性の労働力率が M 字型を描くのは、女性が仕事のいろいろな側面に高く価値をおく、しかし現実では女性にその価値観や欲求を満足させる職業が少ないためであると指摘している。

一方、中国では、仕事に関する価値観における「知的刺激」と「職業待遇」の 2 つの側面だけに関して性差がみられた。中国では、女性が男性と同じく職業を持ち、定年まで働き続けることは、新中国建国以来完全に定着している。つまり、中国では、アメリカと同じような逆 U 字型の労働力率が示されている。これについては、森永（2000）のような日本とアメリカの女性の労働力率（M 字型と逆 U 字型）の違いを単に仕事に関する価値観という文化から解釈することだけでは不十分と考えられる。新中国建国後、男女平等を提唱し、そして、仕事に関する価値観の多くの側面で性差がない傾向と関わっているかもしれないが、経済発展の現段階からみれば、家庭生活を維持するために男女ともに働かなければならない現状もあるからである。

【注】

- 1) 詳しくは、日本青少年研究所のホームページ：<http://www1.odn.ne.jp/youth-study> を参照。
- 2) 中国では、2003年9月1日と2004年9月1までにそれぞれ同年6月に卒業した全国の大学生（短大生を含む）の平均就職率は70%、73%であった。詳しくは、中国教育部のホームページ：<http://www.moe.edu.cn> を参照。
- 3) 家庭の社会的地位は、親の職業と学歴の変数を合成したものである。合成の手順は以下のとおりである。

中国の場合

父と母の職業それぞれ： 管理職・専門職=2, その他の職業=1

父と母の学歴それぞれ： 大学院・大学・短大卒=3, 専門学校・高校卒=2, 中学校卒以下=1

そして、家庭の社会的地位は、最高値10から最低値4までの数値で表現した。

日本の場合

母親は学歴が高くても、専業主婦となる人の割合が高いので、家庭の社会的地位の要因は、父親の職業、父親の学歴の2指標を用いて合成した。

父の職業：管理職・専門職=2, その他の職業=1

父の学歴：大学院・大学・短大卒=3, 専門学校・高校卒=2, 中学校卒以下=1

そして、家庭の社会的地位は、最高値5から最低値2までの数値で表現した。

【参考文献】

- 岩内亮一， 荻谷剛彦，（1995），「大卒就職研究の視座」『大学から職業へー大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究ー』高等教育研究叢書 31， 広島大学高等教育研究開発センター， 1-13 頁。
- 千葉隆之，（2000），「旧東西ドイツにおける職業生活価値観の違い」『社会調査の公開データ』東京大学出版会， 171-184 頁。
- 張愛，（1998），日本の女性と労働ー日本・中国の男女平等に対する認識の差『URC 都市科学』35， 40-49 頁。
- 森永康子，（1993），「男女大学生の仕事に関する価値観」『社会心理学研究』9（2）， 97-104 頁。
- 森永康子，（2000），『女性の就労行動と仕事に関する価値観』， 風間書房。
- Bridges, J. S. (1989). Sex differences in occupational values. *Sex Roles*, 20, pp.205-211.

- Eccles, J. S. (1987). Gender roles and women's achievement-related decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 11, pp.135-172.
- Gay, E. G., Weiss, D. J., Hendel, D. D., & Lofquist, L. H. (1971). Manual for the Minnesota Importance Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 28.
- Inglehart, R. (1977). *The Silent Revolution*. Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and Postmodernization*. Princeton University Press.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, pp.1297-1349.
- Macnab, D. & Fitzsimmons, G. W. (1987). A multitrait-multimethod study of work-related needs, values, and preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 30, pp.1-15.
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. New York: Academic Press.
- Pryor, R. (1979). In search of a concept: Work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 27, pp.250-258.
- Shapira, Z. & Griffith, T. L. (1990). Comparing the work values of engineers with managers, production, and clerical workers: A multivariate analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 11, pp.281-292.
- Super, D. E. (1970). *Work Values Inventory*, Boston: Houghton Mifflin.
- Super, D. E. (1973). The Work Values Inventory. *Contemporary approaches to interest measurement*, pp.189-205.
- Vondracek, F. W. et al. (1990). A comparison between American and Japanese students' work values, *Journal of Vocational Behavior*, 36, pp.274-286.
- Zytowski, D. G. (1970). The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 18, pp.176-186.
- 李強, (1999), 『生命の過程：重大社会事件及び中国人の生命軌跡』浙江人民出版社。
- 李曉潔, (2002), 「中国の女性問題」『CLAIR REPORT』4, 53-56 頁。
- 陶国富, (2000), 「当代中国大学生の価値観の変化と評価」『哲学研究』12, 中国社会科学院哲学研究所, 32-35 頁。
- 楊雄, (1997), 「1990年代の中国人大学生の職業観の変化傾向」『青年研究』9, 15-20 頁。
- 張華, (2002), 「当代大学生の職業価値観の世俗化過程に関する研究」『合肥工業大学学报 社会科学版』4, 4-11 頁。

日英大卒者のキャリアと企業のキャリア支援

山田 裕司*

本稿の目的は、大卒ホワイトカラーの就職前から就職後5年程度までのキャリア形成に関わる企業の教育支援（またはキャリア支援）と、大学教育のキャリア教育の教育的な効果を考察することである。また、日本と同様の若年者の雇用問題を抱えている英国との比較を通じて、労働市場と大卒キャリアの関連性も検討した。

論文の構成は以下の通りである。第1章では、若年者・大卒者の雇用問題に対する取り組みや方策、大卒者のキャリアに関する先行研究を整理した。第2章では、日英企業の比較の枠組みを採用と人材育成から検討した。第3章では調査の概要と、分析の視点3点を提示した。第4章では、大卒キャリア形成の特徴をまとめ、企業と大学教育のキャリアに及ぼす効果を考察した。第5章では、インタビュー調査結果をまとめ、今後の日英の大学教育とキャリア支援の関わり方について言及した。

企業インタビュー調査の概要は、新規大卒者を採用している日英企業15社の人事担当者または教育訓練担当者に、社員の採用プロセスと人材育成システムに関する質問である。調査期間は、1999年（英国企業調査）と2002～2004年（日本企業調査）である。

日英企業インタビューから得られた知見は三点ある。第一に、日英企業は新卒採用を行い、社内の教育支援を行っているという点である。英国企業の新卒採用には、日本のように卒業＝就職という図式があてはまらなかった。けれども、日英企業とも新卒採用の大卒者に対する人材育成の方法は、社内教育によって、基礎的能力から専門的能力を育成しているという点で共通している。第二に、日英企業とも、必要な人材は内部労働市場から調達していることである。日英企業とも長期的なキャリア展望となるキャリア・パスの明示によって、社員の長期的な確保を行っている。第三に、日英企業とも入社前の大卒者には、知識・技術主体の「専門的な能力」ではなく、職業体験などの経験によって培われる「一般的な能力」の獲得を要求していたことである。企業は大学在学中を職業的なキャリアにおける初期キャリア形成の場として位置づけ、経験から得られた能力を採用で重視し、評価している。

キーワード：キャリア、大学教育の効果、コンピテンシー

Japan and UK Graduate Career and Company Career Support

Hiroshi Yamada

*九州大学大学院人間環境学府発達・社会システム専攻
Graduate School of Human-Environment Studies, Kyushu University

This paper makes comparative analyses of the career process over 5 years following employment after graduation from Japanese and British universities.

It is often said that career support in Japanese companies has two characteristics – career-long employment, and an age-based remuneration system. These characteristics are often said to differ greatly between Japan and European countries. But, from a report of DfES, a similarity in implementing company training of university graduates for man-power development was seen in both Japanese and British companies. Two questions arise here. Is a university graduate's vocational competency not acquired in university education? Or is the competency which was not acquired by university education able to be compensated by company training? Below, reference is made about correspondence of the company to a university graduate's career support, and the relevance of a university education.

In this paper, I analyzed employee interview records of Japanese and British companies. The following three points were noted in the analysis: (1) graduate's adoption process, (2) initial career process of graduates, (3) the company's career development program for the graduate. The following three points emerge from the analysis.

First, Japanese and British companies do both provide programs for a new university graduate's adoption and their initial career development.

Second, both Japanese and British companies seek to acquire talented people who need to develop in the internal labor market. Furthermore, the companies had established career paths for the purpose of a long-term career view of an employee, improvement in competitive power between employees, or improvement in employment motivation.

Finally, Japanese and British companies made demands for a "general competency" in occupational experience rather than a "specific competency" of scientific knowledge and technology etc. on the university graduate before entrance to a company.

Keywords: career, effect of university education, competency

はじめに

年々増加するフリーターならびに新卒無業者、若年者の離職率は、労働力人口の減少を招き、経済成長の低下をもたらす可能性があるとして、社会問題として取り上げられている。この背景には、“学校卒業後、すぐに就職する”という従来の学校から職業への移行システムの崩壊、そして、若年者の職業観の変化・労働意欲の衰退がある。どちらにも共通していることは、若年者が将来のキャリアビジョンを描けなくなってきたことである。この若年者を取り巻く就業問題は、日本のみならず英国においても社会問題として取り上げられている（榊原 2004, 宮本 2002）。

個人が将来のキャリアを描くためには、就職先の教育・キャリア支援に加えて、大学在学中の教育経験ならびに学生生活経験が影響する。しかしながら、これまでキャリアを扱った労働・経済・

経営学分野の研究ではキャリアの効果を、組織の生産性という尺度で効果を測定することに重点をおき、個人の職業的なキャリアにおける教育歴または学校教育の影響に関する分析の視点まで扱っていなかった。要するに、就職前のキャリアの形成期、そして転換期に着目してこなかったのである。

そこで本稿では、大卒者のキャリアを大学在学中から就職後 3～5 年と捉え、大学から職業への移行期から初期キャリアの転換期を対象として論じる。これによって、大卒者のキャリアに影響を及ぼす企業の教育・キャリア支援と大学教育について考察する。さらには、英国との比較から、日英大卒者のキャリアにおける労働市場と大学教育の差異性と共通性について示し、日本の大卒者のキャリアの特徴を論究する。

本稿の構成は以下のとおりである。第 1 章の後半では、若年者・大卒者の雇用問題に対する取り組みや方策、大卒者のキャリアに関する先行研究を整理する。第 2 章では、英国政府が行った企業調査の結果から採用の基準と企業内教育の実態を取り上げ、日英企業の分析の視点を示す。第 3 章では、日英企業インタビュー調査の概要と、日英大卒者のキャリアプロセスを描くための分析の視点を 3 点挙げる。第 4 章は日英企業のインタビュー調査結果から、日英大卒者のキャリアプロセスの特徴をまとめ、企業と大学教育の大卒者のキャリア形成に及ぼす効果を示す。最後の第 5 章では、本稿の知見をまとめるとともに、今後の大学教育におけるキャリア支援の方向性について言及する。

1. 先行研究

1-1. 若年者のキャリア支援

若年者のキャリア支援の主体は、国家主導から地域・学校主導へと転換している。さらに教育支援の内容も、職場見学や職業人から話を聞くといった見聞主体の活動から、職場体験を重視した経験主体の活動に転換している。このような視点から以下では、若年者の就業問題における教育・政策レベルでのキャリア支援を整理する。

学校教育が若年者の就業問題に着目するようになったのは、初等中等教育にキャリア教育が導入された 1999 年以降である。中央教育審議会は、キャリア教育において「児童・生徒の職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能の習得」や「主体的に進路を選択する能力・態度の育成」を主要課題と位置づけている（中教審 1999）。そのため、学校教育には従来社会見学や職業人の話を聞くという教育活動に加えて、児童・生徒が在学中に職場体験をするといった体験型教育が導入されるようになった。大学にも、インターンシップ・プログラムの導入や、学生のキャリア支援を主要業務とするキャリア・サービスセンターの設置などにより、キャリア教育が導入・推進された。1999 年以降のキャリア教育は、学校教育における職業的な教育活動の比重を高めるといった影響をもたらしたのである。

また、学校教育外でも、厚生労働省と産業界が協力して、「社会や企業から評価される能力の育成」（労働白書 2000）を目的とした、YES-プログラム（若年者就職基礎能力支援事業）を平成 16 年度から実施している。このプログラムの目的は、フリーターや若年失業者が短期間の訓練で若年

者就職基礎能力（コミュニケーション能力，職業人意識，基礎学力，資格取得，ビジネス・マナー）を修得し，正社員として就業することとされている。政府としても，若年者の就職におけるミスマッチの軽減に向けた，在学中または卒業後の就業訓練を主体とした取り組み（若年者トライアル雇用，デュアルシステム）を推進・展開するようになってきたのである¹⁾。

以上から，日本の若年者キャリア支援は，(1)目的が若年者のエンプロイアビリティ（雇用され得る能力）育成であり，(2)育成方法が在学中の職業経験の推進であり，(3)産官学が連携している取り組みと集約できる。

1-2. 大卒者のキャリアに関する先行研究

日本では大卒者のキャリア形成に焦点をあてた研究が，労働経済学や経営学および教育分野においてみられる。これらの研究には，企業文化・経営戦略とキャリアの相互関係を複眼的な視点から調査分析し解明しているといった共通点がある一方で，研究対象としてのキャリアの捉え方や研究の到達目標に大きな違いがみられる。

第一に，キャリアという用語の捉え方が異なっている。例えば個人のキャリアのスタート地点を，小池（1991）他が就職後としている一方で，吉本・山田（2003）が就職前の学校教育在学中から捉えていることにみられる。

第二に，キャリア支援の効果に関する捉え方が異なっている。労働経済学分野では，低コストによる人材育成の方法やその成果と，会社の利益との相関性に注目している（小池 1987，2002）。一方で，教育学の研究では，企業の教育活動に注目し，そこで行われる教育プログラムの方法や内容が，その後のキャリアに及ぼす効果に着目している（吉本 2004，木村・永田 2004）²⁾。

2. 英国企業の特徴—採用形態，人事管理—

本章では，英国企業の人材育成の特徴を，教育技術省（DfES）が約 3,500 の企業に行なった調査結果（2002）にもとづいて整理する。そして，八代（1995）が定義した日英企業の採用形態や人事管理の共通点を再検討する。

まず，日本企業の人材育成を整理する。日本型人事は，新卒を定期採用し，社員教育や技術伝承およびキャリア開発などを通じて，社員として成長させている（楠田 1992）。さらに，社員の成長の側面に視点をおき，人間の能力を基準としている。これに対して，アメリカでは職務基準人事，ヨーロッパでは職種基準人事を主流としている。

以下では，英国企業の人材育成システムは日本とどの程度共通性があるのか，採用基準，キャリア支援，そして人材獲得手段の点から調査結果をまとめる。

2-1. 採用基準

表 1 は，大卒者を含む若年者（16～24 歳）採用を行っている企業の採用基準を，企業規模別にま

とめたものである。採用基準の上位 6 項目のうち、職務に対応した“専門的な能力”（【職務遂行に必要な専門的な能力】、【取得資格】、【(職業) 経験】）と、個人の能力を主体とした“一般的な能力”（【個性、態度、柔軟性、信頼性】、【学習に対する興味、熱意、意欲】、【対人関係、コミュニケーション能力】）に分類できる。

表 1 から得られる知見として、(1) 英国企業が若年者の採用基準として、職務に直結する“専門的な能力”以上に、パーソナリティや職業観・就労観などという“一般的（非専門的）な能力”が重視されていること、(2) 従業員が 500 人以上の大企業は“専門的な能力”と“一般的な能力”の両方を採用の基準としている一方で、(3) 従業員数が 500 人以下の企業は、“一般的な能力”を採用の基準として特に重視していることが挙げられる。

表 1. 企業規模別・若年者（16～24 歳）採用の基準

	総計 (%)	5～24	25～99	100～199	200～499	500～
個性、態度、柔軟性、信頼性	39	39	41	37	39	38
学習に対する興味、熱意、意欲	28	27	32	23	27	26
職務遂行に必要な専門的な能力	25	23	30	38	37	41
取得資格	21	18	28	38	36	38
対人関係、コミュニケーション能力	21	21	23	16	21	21
経験	19	18	22	21	22	16
一般常識	14	16	10	9	10	7
知能 (Intelligence)	9	9	8	9	8	10
推薦状 (References)	4	4	5	4	2	3
その他	18	18	17	12	14	14

2-2. キャリア支援

日本企業は企業内教育を人材育成の中核におき、欧米企業と比べて、長期的なスパンで幅広い“専門的な能力”の育成を行なっている（小池 1991）。表 2 は、英国企業の従業員の教育・キャリア支援に対する実施率を示したものである。これによると英国企業は、従業員の教育・キャリア支援に積極的である。特に、従業員が 100 人以上の企業では、90%以上の企業が、従業員の教育・キャリア支援を行っている。

表 2. 企業規模別・企業内教育と企業外教育の実施率

	企業内教育の実施				企業外教育の実施			
	1999年	2000年	2001年	2002年	1999年	2000年	2001年	2002年
企業規模 (人)								
5～24	77	82	75	79	47	54	49	57
25～99	85	89	88	89	72	78	75	79
100～199	88	94	91	89	82	92	87	89
200～499	94	93	91	94	89	96	85	92
500～	94	92	94	95	91	98	93	93
総計 (%)	79	83	78	82	52	59	55	62

2-3. 人材の獲得手段

社内における人材育成は、企業の生産性・労働力の向上をもたらし、社員に企業文化や企業独自のノウハウの伝承をするといった機能を果たしている。英国企業にはどのような特徴がみられるのだろうか。人材育成にかかる費用負担に注目する。

表3から英国は、大企業になるほど、教育訓練に配分する費用の割合が高くなっている。これは、従業員の教育・キャリア支援を会社主導で行っていると捉えることができる。特に、従業員が200人以上の企業では、約90%以上が、従業員の能力開発を社内で行っている。

表3. 企業規模別・教育訓練予算の負担率

	教育訓練予算			
	1999年	2000年	2001年	2002年
企業規模 (人)				
5~24	38	42	30	40
25~99	62	65	62	64
100~199	79	82	77	82
200~499	88	88	83	91
500~	94	94	92	91
総計 (%)	44	48	38	46

2-4. 日本企業と英国企業の共通点

前節までの結果から、日本企業と英国企業の雇用管理の共通点は、「新規大卒者採用の慣行があること」、「内部労働市場からの管理職層等の調達」の2点に要約できる(八代1995)。

一方で英国企業の特徴は、従業員数に応じて、採用の基準が異なるうえ、従業員の教育・キャリア支援に配分する予算が異なっている、ことが明らかになった(図1)。

図1. 企業規模別・英国企業の特徴

	採用の基準	人材の獲得方法
大企業	専門的な能力	内部調達
中小企業	一般的な能力	外部調達

3. 分析の視点と調査データ

3-1. 本稿で使用するデータ

本稿で使用したデータは、日英企業 15 社の人事担当者または教育訓練担当者に行なったインタビュー調査の結果である。主な質問項目は、社員の採用プロセスと人材育成システムに関してである。インタビューを行った時期は、英国企業調査^③が 1999 年、日本企業調査^④が 2002 年から 2004 年にかけてである。企業を選定するにあたり、継続的に人文・社会科学系の新規大卒者採用を行なっていることを重視した。調査対象の日本企業 7 社と、英国企業 8 社のプロフィールは、図 2 と図 3 の通りである。

図 2. 日本企業・インタビュー調査の対象

会社名	業種	対象者	従業員数	調査時期
JPa 社	製造業	人事担当	1,000～	2004
JPb 社	製造業		100～999	2004
JPc 社	製造業		1,000～	2002
JPd 社	製造業		1,000～	2004
JPe 社	運輸業		1,000～	2002
JPf 社	金融・保険業		1,000～	2003
JPg 社	卸売・小売業		100～999	2003

注 1：従業員数は調査時の数値

注 2：日本企業は、新卒一括採用が主であったため、会社全体の採用担当者にインタビューを行なった。

図 3. 英国企業・インタビュー調査の対象

会社名	業種	対象者	従業員数
UKa 社	製造業	ラインマネージャー	100～999
UKb 社	建築業	経営者（創業者）	25～99
UKc 社	運輸業・IT 部門	IT 部門・人事社員研修担当	100～999
UKd 社	通信業	社員研修部門	1,000～
UKe 社	保険業・財務部門	財務管理部門・人事担当	25～99
UKf 社	金融業・経営部門	経営部門・大卒人事担当	1,000～
UKg 社	製造業	人材開発部門	100～999
UKh 社	製造業	人事部門	25～99

注 1：従業員数は調査時（1999）の数値

注 2：英国企業は、事業部門別の採用が主であったため、各事業部門の採用担当者にインタビューを行なった。

3-2. 分析の視点

先行研究の分析から、労働経済学や経営学のキャリア研究は、就職後からのキャリア形成のみ扱っていることが明らかになった。つまり、教育学のキャリア研究のように、就職前の学校経験およ

び学生生活において獲得される能力と、職業的なキャリアとの関連性を考慮していなかった。さらに、第2章の英国企業調査の結果から、企業規模は人材育成に強い影響力をもっていることが示された。以上の知見から、企業インタビュー調査の分析する際の視点が三点得られる。

第一に、日英企業は、社員のキャリアプロセスにどの程度影響力を及ぼしているのかという点である。社内の教育支援（企業内教育や企業外教育）が社員のキャリアをどのようにコントロールし、企業はこれによってどのようなキャリアを社員に期待しているのだろうか。日英企業の人材育成の方法から解明する。

第二に、日英企業は新しい人材を採用する際、大卒者のどのような能力を重視しているのかという点である。本インタビュー調査では、職業的なキャリア経験のない新規大卒者採用を行っている企業を調査対象とし、彼らのキャリアプロセスと社内の人材育成に注目した。このような企業は、大学教育で獲得した能力をどのように評価しているのだろうか。大学教育が、卒業後のキャリアに及ぼす教育の効果を明らかにする。

第三に、日英の大学教育は職業的なキャリアの育成に貢献しているのかという点である。日英ともに、大学在学中に就業体験をする学生は増加しているが、それによって学生たちは企業が評価する能力を獲得できているのだろうか。逆に大学教育は既存の教育リソースを用いて、企業が求める職業的な能力の育成ができないのだろうか。日英インタビュー調査結果を通して、企業の大学教育への期待から、大学教育におけるキャリア教育の今後の展望を検討する。

4. 日英大卒者のキャリアと企業文化

4-1. 大卒者のキャリア支援

大卒者は入社後、社内のキャリア支援（=キャリア・パス）により職務遂行能力を獲得している（伊藤・加護野 1993）。キャリア・パスの効果は、内部労働市場の序列競争⁹⁾や従業員の労働意欲、技術習得意欲の向上、という点にあらわれる。キャリア・パスによって大卒者は、自ら職務を遂行できる能力を修得し、組織内での従業員としての地位を獲得する。企業のキャリア・パスは、会社の活性化を促進する一方で、従業員の社内における仕事への自覚を培うといった教育的な機能も有している。

調査対象である日英企業15社すべてに、キャリア・パスが導入されていた。英国企業で、従業員に対するキャリア支援の主体の違いから2種類に分けることができる（図4）。

図4. 日英企業のキャリア・パス

	企業全体の キャリア・パス	事業部署の キャリア・パス	企業数
日本企業	7社	0社	7社
英国企業	5社	3社	8社

以下では、人材育成の方法とキャリア・パスの関連についてまとめる。

(1) 企業全体のキャリア・パス

企業全体のキャリア・パスが導入されている日本企業 7 社と英国企業 5 社には、「継続的に新規大卒者の採用が行われている」、「将来的に必要な職能の育成方法（企業内・企業外教育）が継続的に行われている」という 2 つの特徴がみられる。新規大卒者は、新入社員の段階から職務遂行に必要な能力をキャリア・パスにより獲得する。このことは UKd 社の事例にみられる。

UKd 社には、“一般的な能力”に始まり担当職種に対応した“専門的な能力”育成のための人材育成が導入されている。UKd 社のように新規大卒者を大量（毎年 600 人）に採用する企業は、能力別・役職別の人材育成の方法も整備されている。

入社した全員は、（職務に対応した専門的ではない）一般的な職務のキャリア・パスを経験し、その後専門的な職務に対応したキャリア・パスを経験する。一般的な職務のキャリア・パスでは、社員研修や OJT をとおして、組織の一員として必要な職能を獲得する。これを経験した社員は、管理職・技術職という専門的な職業のキャリア・パスに分化する。（UKd 社、1,000 人以上）

(2) 事業部署のキャリア・パス

事業部署のキャリア・パスが導入されている英国企業 3 社には、「新卒採用者数が少ない」、「労働力の外部労働市場への流動性が高い」、「人材育成は社内の企業内教育が主体である」という 3 つの特徴がみられる。

UKb 社のキャリア・パスには、社内のキャリアの最終目標のひとつに、UKb 社からの自立が挙げられている。新規大卒者の採用が少ない UKb 社は、企業の労働力を維持するための人材確保の手段を組織の外部に委ねる一方で、人材育成は組織の内部で行っている。

各社員（大卒者）の職能は異なるが、従業員が少ないので、部下の能力を把握することができる。キャリア・パスは個人の職能に対応させているので、非常に柔軟なものである。社員には、基礎的なデザイン担当から、総合デザイン担当までのキャリア・パスがある。総合デザイン担当になった社員は、独立して会社を経営することもある。（UKb 社、25～99 人）

4-2. 大卒者のエンプロイアビリティに対する企業の評価

日英企業では、大学卒業後に就職した者がある程度のキャリア展望を描くことができるようにしている。大卒者が企業に就職してからのキャリア形成のプロセスは、キャリア・パスからある程度推測することができる。しかし、これでは小池（1991）等の労働経済学の研究方法から抜け出すことができていないのも自明のことである。

そこで以下では、大卒者のキャリアを大学在学中の学習経験および学生生活から捉え直すことで、大学在学から就職後のキャリアプロセスを描くことにする。日欧卒業生調査（日本労働研究機構 2001）は、在学中の経験から大卒後 3 年経過までのキャリアについて調査している。そこで、この調査結果と第 2 章の知見から共通点を導き出し、それらとインタビュー結果から、在学中から仕事における初期キャリアにおける大学教育の教育的な効果を考察する。

（1）日英大卒者からみる採用の基準

図 5 は、卒業生が採用活動を通して感じた企業の採用の基準を列挙したものである。この結果と英国企業調査の表 1 には、【学部／専攻学科】と【職務遂行に必要な専門的能力】が採用の基準として重要とされていない、【人柄】と【個性、態度、柔軟性、信頼性】が基準として重要である、という共通点がある。

そこで以下ではインタビュー調査の結果を踏まえて、実際の企業の評価基準と大卒者が感じた採用基準が対応しているのか検証し、もし企業が評価している場合、どのような尺度で評価しているのか示す。

図 5. 日英大卒者がみる企業の採用基準

	日本	英国	欧州諸国	平均
学部／専攻学科	2.8	3.3	3.7	3.6
大学の評判、威信	3.1	2.6	2.3	2.4
大学での成績	2.8	3.0	2.3	2.6
在学中の実務経験や労働経験	2.3	3.0	3.0	2.8
人柄	4.2	4.2	3.9	4.0

注 1：数値は平均値。「非常に重要だった=5」から「まったく重要でなかった=1」までの 5 段階尺度。

注 2：欧州諸国は 9 ヶ国の平均値。

英国大卒者は【大学の評判、威信】が採用の基準として重要であるとしている。この項目に関しては、英国企業も同様の回答をしている。たとえば、UKf 社では、新卒採用で評価する項目は【大学の銘柄 (brand)】であると回答している。これに対して、日本企業の 7 社では、在学中の【学部／専攻学科】や【大学の評判、威信】を採用時に評価していないと回答している。日本企業は、学生が在学中にどのような分野を専攻したのか、どこの大学を卒業したのかではなく、「大学を卒業しているか (= 学士号取得)」が重要であると回答している (JPa 社)。

我が社の初任給は在学中に何を学習したかを示す学位に対してではなく、大卒者という学位の取得に対する対価として支払っている。(JPa 社, 1,000 人以上)

日英の大卒者と企業がともに評価していた項目は【人柄】である。たとえば、JPc 社は、大学での成績や学力による選抜ではなく、在学中に獲得した職業観や就業意欲、コミュニケーション能力等の職務に直接的に関連しない“一般的な能力”を採用の基準とし評価している。

事務系社員の選抜で非常に重視する項目は面接である。大学の成績はあまり重要ではない。学力試験による選抜、(昔は内定式の時に行っていた)適性検査は、現在行なっていない。面接で注目する点は、会話がどの程度進むか、社会人としての常識・知識が備わっているか、意欲があるか、鉄という素材に魅力を感じている等である。ビジネス・マナーは訓練しているので、むしろあまりみないようになっている。(JPc 社, 1,000 人以上)

(2) 採用プロセス

日英の大卒者は、いずれも企業が実施する2段階の選抜をクリアーして、就職の内定を得ている。第1段階では、履歴書やインターネットを利用した Web エントリーによる選抜が主となっている。ここでの選抜の基準は、大卒者の教育歴・活動歴、さらには仕事に対する意気込み及び熱意である。第2段階では、個人面接または2～3人の集団面接、心理テスト、基礎学力検査が主となっている。ここでの選抜の基準は、大卒者のパーソナリティーやコミュニケーション能力、職業観・社会性などである。

また、第1段階、第2段階で企業が評価する能力には、共通した点がみられる。それは、組織の労働力や生産性を向上させるとしての“専門的な能力”と、企業組織で活動するために最低限必要とされる基礎的な能力としての“一般的な能力”である。日本企業(7社)は第1・第2段階いずれも“一般的な能力”(【個性や人柄など】)を採用の基準としている。一方で、英国企業の4社(UKb社, UKc社, UKg社, UKh社)は第1段階または第2段階のどちらかで“専門的な能力”を採用の基準としているが、その他の4社は日本企業同様、第1・第2段階いずれの選抜でも“一般的な能力”を採用の重要な基準としている。以上の知見から、採用段階における評価基準と企業規模の関連をまとめたものが図6である⁹⁾。

図6. 採用の基準と従業員数

	専門的な能力	一般的な能力
25 - 99	Ukb	UKe
従業員数 100 - 999	UKh UKc UKg	
1000 人以上		UKa, UKd, Ukf JP 7社

注1: 「従業員数」は、会社全体の数値ではなく、各事業部門単位の人数

注2: UKe社の従業員数は、インタビュー対象者が財務部門の採用・人材育成担当者のため少ない。

(3) 企業が求める大卒者の“一般的な能力”

日英企業の採用担当者は、採用する際に、職務遂行能力を獲得しているのかという点以上に、高い職業観ならびに就業意欲を要求している。そこで、“一般的な能力”が、どのような方法・尺度で評価されているのか見ていく。

インタビューの結果、“一般的な能力”には (a) 職業経験から培われた職業観・社会性、(b) 組織としての活動に必要なコミュニケーション能力及び社会適応力、協調性、が含まれている。日英企業は、これらが大学在学中の職業経験または学生生活において獲得可能であると回答している。たとえば、UKh 社では面接を通して、職業経験の有無以上に、職業経験から得られた就業意欲などを質問するようにしている。UKh 社のように従業員数が少ない企業は、“一般的な能力”を評価する一方で、就職後に職務を遂行するための基礎的な“専門的な能力”も重視している。

採用の選抜方法は 1 回目が書類審査、2 回目が面接である。採用の基準は、職務を遂行するうえで必要な基礎的な知識・技術を獲得しているか、問題解決能力などの能力が身に付いているか、という 2 つである。面接ではこれまでのキャリア（職業経験）から何を獲得したのか質問している。

志願者に要求する能力は、基礎的なプログラミングのスキル（+ JAVA のスキル）、基礎的なコンサルタントの能力、ビジネス問題の解決方法とそれに対応する能力などである。

1 回目の選抜で行なう書類選考で重視するのは、「夏休みなどの長期休暇中に何をしてきたのか」という質問項目である。これは、志願者の職業経験を知る手がかりとなる。職業経験の有無から採用の判断をしているわけではない。たとえ職業経験があっても、目的がお金を稼ぐためにマクドナルドなどで働くというものでは意味をなさない。ここで重視していることは、職業経験を通して培われた職業観がどのようなものであるのかということである。（UKh 社、25～99 人）

(4) 企業が求める大卒者の“専門的な能力”

採用の基準に“専門的な能力”を挙げる企業は、英国企業の 4 社（UKb 社、UKc 社、UKg 社、UKh 社）のみである。選抜の初期段階から“専門的な能力”を評価する企業（UKb 社、UKg 社、UKh 社）は、従業員数が少ない、就職後にある程度専門的な職務を担う人材を確保したいという特徴がある。さらに、採用活動および人材育成にかかる費用負担を最小限にしていると言う特徴がある（表 3）。

採用の方法は 1 回目の選抜は書類選考と学力検査、2 回目の選抜は面接である。1 回目の選抜では、学力検査の成績が一定基準をクリアしなくても通過できるようにしている。学力検査の内容は、専門的な知識と、基礎的な数学・英語の 2 種類ある。2 回目の選抜は、面接以外にも多様な方法で評価する。例えば、志願者の基礎的な職務遂行能力をプレゼンテーションから

評価したり、心理テストを実施したり、専門的知識を判断するテストを実施したりしている。
(UKg 社, 100~999 人)

5. まとめと今後の展望

本稿のインタビュー調査では、新規大卒者の採用過程における基準と、初期キャリア形成における人材育成、さらには大卒者の能力開発に及ぼす企業の取り組みという3つの質問を中心に行った。対象とした企業やその業種などの情報が、断片的でかつ統一性に欠けているため、日英大卒者のキャリアプロセスと企業の人材育成、大学教育の三者における関連性の全体像がクリアーに描くことが困難であった。しかし、日英大卒者のキャリアに及ぼす企業の人材育成の影響を見ることができたため、企業の要求する人材の育成を目的とした大学の職業教育プログラムの展開・改善に向けた情報を得ることができた。そこで以下では、最初に日英大卒者のキャリア開発を支援する企業の取り組みを整理する。そして次に、インタビュー調査結果を踏まえて、大卒者の職業的なキャリアを支援する大学教育のあり方について考察する。

第一の知見は、日英企業の大企業では定期的に新卒の採用活動を行っていることである。日本企業の新卒採用は、「卒業＝就職」という図式で説明できる。しかし、英国企業における新卒採用は、「卒業後3年以内＝就職」という図式となっている。さらに、英国企業には、大学卒業者採用枠と Graduate-Program（または Fast-Track）採用枠がある。

本稿では、初期キャリアは大学卒業前から入社後3~5年程度とし、英国の新規大卒者は20代前半の若年層かつ大卒者採用枠で採用された人、と。このことは、同じ年代に卒業したすべての英国大卒者のキャリアを網羅していない、と見ることもできる。これらを踏まえて、今後は、入社形態が異なる（＝採用区分が異なる）大卒者の教育経験が入社後の職業的なキャリア形成に及ぼす教育的な効果などを、人事担当者ならびに社員へのインタビュー調査を通して解明し、大卒者のキャリアに及ぼす大学教育の効果を検討する。この調査結果は、大学等の高等教育機関における職業的な教育の開発に情報を提供する一方で、既存の教育プログラムの点検・改善に向けた情報となり得ると考えている。

【新卒採用の違い】

	[対象者]	[採用形態]
英国企業：	卒業後3年以内の大卒者	通常採用と Graduate-Program 採用
日本企業：	卒業後すぐの大卒者	通常採用（一括採用）

第二の知見は、日英企業ともに社内に必要な人材を、内部労働市場で育成し調達していることである。このことは、日英企業が人材育成（企業内教育、企業外教育など）を行う際、キャリア・パスを明示していることに現われている。これによって従業員は長期的なキャリア展望を描き、就業に対するモチベーションや、社内での競争意識を高めている。一方で、従業員数が少ない英国企業

では、明確なキャリア・パスがないために、内部労働市場が発達していないのである。したがって、職務遂行に必要な人材を、外部労働市場から調達しているのである。

【キャリア・パスの効果】

対社員： 労働意欲の向上，外部労働市場への流動化防止

対会社： 内部労働市場の競争力の向上（＝労働力・生産力の向上）

最後に、企業が大学教育に期待する事柄を示し、今後の大学における学生のキャリア支援の在り方について論及する。日英企業の採用の基準は、学問的な知識・技術から構成される“専門的な能力”以上に、就業体験や職業経験から培われる“一般的な能力”を獲得していることであった。このことは、企業が大学在学中の就業経験を職業的なキャリアの初期段階として捉え、採用段階で重視していることと見ることができる。つまり企業は、個人の職業的なキャリアの育成は、大学教育の正規カリキュラム内の教育プログラムに加えて、アルバイトなどの在学中の職業経験において可能であると考えている。さらに企業は、大学がインターンシップ・プログラムという“新しい”取り組みを重視するだけではなく、全学教育および学部教育の教育方法・内容を充実させることが、職業的な能力の育成につながると考えている（JPa 社）。

大学は暗記主体の試験，出席数から評価するのではなく，学問の知識・技術を応用して「何ができるのか」「どのような思考が働くようになったか」という点から評価するようにしてほしい。企業は、このような資質をもった学生の育成を大学教育に期待しているのである。（JPa 社，1000人以上）

現在大学は職業的な能力の育成に向けた“新しい”教育プログラムの導入・開発を重視しているが、それだけではなく、従来の授業・講義において育成する方法論を見直す必要があるのではなかろうか。大学が地域連携・産学連携などとおして利用可能な教育資源には限りがある。新しい教育プログラム導入に加えて、既存の大学教育の成果を測定・点検し、授業改善に取り組むことが必要であろう。本稿のような企業調査を含めた、大学教育の社会における有用性を検証する調査が、今後の大学教育の質的保証を支えるものとして有効な一助となることを期待したい。

【注】

- 1) 文部科学省は、将来を担う人間力強化を目的とした「若者自立・挑戦プラン」（キャリア教育総合計画）を推進している。平成16年度の予算は、平成15年度の8.5億円に対して、約94倍の80億円に増加している。

- 2) 吉本の枠組みでは、職業的な準備の期間が、卒業年齢の高い国の大卒ホワイトカラーと、卒業年齢の低い(22-23歳)国の大卒ホワイトカラーで異なると定義されている。職業的な準備の期間は、前者の国では、高等教育の経験が職業的な準備の機能を果たすが、後者の国では、企業の初期キャリア・パスが職業的な準備の機能を果たす、という違いをもたらす。
- 3) 英国企業の調査は、Open UniversityのJ.L. Brennan教授が中心となり18の企業・公的部門を対象に行なったものである。本稿はその記録の再分析である。
- 4) 日本企業の調査は、『高等教育とコンピテンシー形成に関する日欧比較研究』(代表：吉本圭一)において行った。
- 5) 内部労働市場の序列競争とは、社員の給与が会社への貢献(好業績)ではなく、職位・役割という地位によって決まる制度である。これは「職務遂行能力が職場経験に比例して高まり、仕事のパフォーマンスを高める」という考え方に準拠している。年功序列賃金制度と類似した制度である。
- 6) 採用の基準となる能力を企業規模別に分類した図6の結果は、第2章の表1と異なる傾向である。この結果は、表1と図6の調査対象・調査規模の違いから生じるものだと考えている。表1は16~24歳の若年者採用の基準、図6は新卒大卒者採用の基準となっている。

【参考文献】

- 伊藤元重, 加護野忠男, (1993), 「日本企業と人的資源」伊丹敬之, 加護野忠男, 伊藤元重『日本の企業システム』第3巻人的資源, 有斐閣, 1-20頁。
- 梅谷俊一郎, (1987), 「企業内教育・訓練の行方」市川昭午編『教育の効果』東信堂, 90-110頁。
- 木村保茂, 永田萬享, (2005), 『転換期の人材育成システム』学分社。
- 楠田丘, (1992), 「若年層の配置・育成・考課・選抜はどうか」労務行政研究所『若年者層社員の人事管理研究—採用, 育成, 処遇の新潮流を探る』労務時報別冊, 51-61頁。
- 小池和男, (1991), 「はば広い専門性」『大卒ホワイトカラーの人材開発』東洋経済新報社, 3-28頁。
- 小池和男, (2002), 「問題, 方法, 意味」『ホワイトカラーの人材形成—日米英独の比較』東洋経済新報社, 15-33頁。
- 榊原清則, (2004), 『キャリア転機の戦略論』ちくま新書499。
- 中央教育審議会, (1999), 「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」文部科学省。
- 日本労働研究機構, (1993), 『大企業ホワイトカラーの異動と昇進—「ホワイトカラーの企業内配置・昇進に関する実態調査」結果報告』調査研究報告書37。
- 日本労働研究機構, (2001), 『日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果』主査: 吉本圭一, 調査研究報告143。
- 日本労働研究機構, (2003), 『高等教育と職業に関する国際比較調査—ヨーロッパ側報告(欧州委員

- 会への報告)からの抜粋』, 資料シリーズ, 135。
- 花田光世, (1993), 「日本の人事制度における競争原理 昇進・昇格システムの実態」伊丹敬之, 加護野忠男, 伊藤元重『日本の企業システム』第3巻人的資源, 有斐閣, 276-299頁。
- 宮本みちこ監訳, (2002), 『若者はなぜ大人になれないのか—家族・国家・シティズンシップ』新評論。
- 八代充史, (1995), 「英国における大卒社員の雇用管理—国際比較に向けての予備的作業」『日本労働研究機構研究紀要』9, 日本労働研究機構, 47-58頁。
- 吉本圭一, 山田裕司, (2003), 「大学教育の職業生活への関連性—選抜効果・教育効果・キャリア効果」『高等教育と職業に関する日蘭比較—高等教育卒業生調査の再分析』調査研究報告書 162, 日本労働研究機構, 74-103頁。
- 吉本圭一, (2004), 「日本の初期キャリアモデルの外資系企業への浸透」『高等教育とコンピテンシー形成に関する日欧比較研究』平成 14-16 年度文部科学省科学研究費補助金 (基盤研究 B(1)), 31-38頁。
- DfES (2003). *Learning and Training at Work 2002*. Research Report, 399.

執筆者紹介

*執筆順

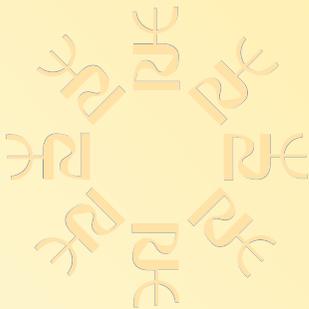
沈	鴻敏	東京工業大学大学院社会理工学研究科社会工学専攻
北川	文美	国立教育政策研究所高等教育研究部 研究員
李	東林	広島大学高等教育研究開発センター COE技術員
山田	裕司	九州大学大学院人間環境学府発達・社会システム専攻

RIHE 高等教育研究
(COE 研究シリーズ 17)

2005 (平成 17) 年 11 月 30 日 発行

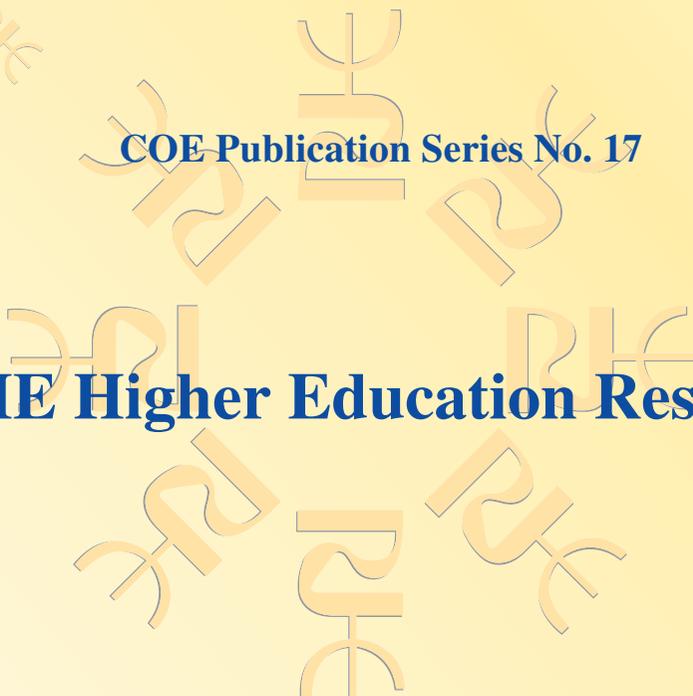
編 者 広島大学高等教育研究開発センター
〒739-8512 東広島市鏡山 1-2-2
電 話 : (082) 424-6240
<http://rihe.hiroshima-u.ac.jp>
印刷所 株式会社タカトープリントメディア
〒730-0052 広島市中区千田町 3-2-30
電 話 : (082) 244-1110

ISBN4-902808-05-6



COE Publication Series No. 17

RIHE Higher Education Research



**Research Institute for Higher Education
HIROSHIMA UNIVERSITY**

November 2005



ISBN4-902808-05-6