

高等教育市場の変遷：米国における例をもとに

明治学院大学 助教授 黒澤昌子

はじめに

きょうは、職業訓練の教育市場の中に、市場のメカニズムが導入されてゆく過程について、米国の高等教育市場に焦点をおいて説明いたします。米国では、日本において問題となりつつある**18**歳人口の減少が、**70**年代の半ばから始まっています。高等教育機関の市場を高等教育市場と捉えると、その出口市場が労働市場となります。労働市場での需給関係は、賃金を通して、その入り口市場である高等教育市場に影響をおよぼします。米国では、消費者である学生たちが、労働市場で評価される技能や知識等の伝授を教育機関に要求するようになった結果、高等教育市場の競争が活性化してきました。

現在、米国では、誰でも、どこでも、いつでも、何でも受けられるという、生涯を通じた教育の場が実現しています。職業教育であれ一般教養であれ何でもありという、バラエティ豊かな、消費者本意のサービスが、分割化（セグメント化）された高等教育市場によって供給されています。これは、高等教育市場での熾烈な競争の過程で、多様なニーズをもった顧客層に分割した教育市場ができ上がってきた事によります。本日は、この複層的な教育市場の形成プロセスについてお話をし、最後に日本の教育市場へのインプリケーションについて考察したいと思います。とくに、この市場の分割化については、私が以前勤めておりましたペンシルバニア大学高等教育研究所での研究に基づいたお話をさせていただきます。

1. 高等教育市場の変遷：米国の経験

1-1 大衆化の背景

まず、**1950**年代からの米国における高等教育の大衆化とそれ以降の高等教育市場の分割化というプロセスを、社会・経済環境の変化に伴う高等教育市場への市場メカニズムの浸透を軸に説明します。お手元の図**6-1**および図**6-2**は、高等教育に入学した学生の構成の変化を示したものです。まず、**50**年代というのは、大部分が**18**歳から**21**歳、つまり日本で大学に進学する伝統的な若年層というものがほとんどで、その中身は白人男性が大部分という状況だったようです。進学率も、その当時は**20**%弱でした。

そのころから米国の大学には、大きく分けて**4**年制と**2**年制とがありました。カーネギー分類というカテゴリーに拠りますと、**4**年制大学は、リベラルアーツ（文理大学）、総合大学、専門大学などに分けられます。**2**年制大学、つまり準学士を授与する機関は、私立が非常に少なく、公立、つまり州立がほとんどです。これがコミュニティ・カレッジと一般的に言われているものです。

1960年代に入りますと、経済成長、情報化（OA化）に伴う技能労働者に対する需要の急増が起こります。これを背景にして、大学に進学する収益が高まる、つまり学歴間の賃金格差が広がるという構造が形成されます。この背景には、賃金はその時点での労働市場の需給関係に、日本よりも敏感に反応するという米国の賃金決定のプロセスがあると思われます。こうした労働市場においては、技能労働者に対する需要の急増が、大卒者の賃金を相対的に引き上げ、大学に進学して学位を得るということに対する「報酬」の増加として明確に表れやすいわけです。

こうして60年代に学歴による賃金格差が拡大しはじめ、それが引き金となって、大学への需要というものが増加したと考えられます。同時に、60年代には公民権運動が活発化しましたので、黒人および女性に対する就業機会を増やそうという動きの中で、これらの人々にとっての学士号、あるいは準学士号を得ることの期待収益を高め、それが大学進学への需要を増大させました。

60年代のもう1つ非常に重要な動きとして、連邦政府の学生個人への補助制度の開始が挙げられます。日本では、政府の教育補助のほとんどが教育機関への補助です。しかし、アメリカでは、受給資格を満たす個人に対して補助金が支給されます。その1つが、60年代に開始された **Pell Grant** です。同時に、教育ローンにおける利子の補助も開始されました。こういった個人への直接補助では、個人はそのお金を用いて、自分の好きな教育機関に活用できます。このため、機関補助と比べ、学生に能動的な教育インセンティブが生まれ、その結果、教育機関の間の競争が促進されます。

以上のような諸々の要因により、60年代には徐々に大学への需要が高まり、そして大学間の競争が促進されるような土台が醸成されました。ベビーブーマーが大学入学年齢に差し掛かったことも相俟って、図6-1にも現れているように、60年代から70年代にかけて、大学入学者人口は急増しました。こうした需要の増大を受け、この時期には教育機関の数も急増しています。

70年代の半ばになると、一転して18歳人口は停滞します。しかし、大学入学者における性別、年齢、人種などといった面での多様化が進展し、大学入学者数は増加を続けました。大学へ行かずに労働市場に出たベビーブーマーが、職場でのステップアップに学位の重要性を認識し、高等教育市場に戻ってきた人々も多かったといえます。図6-2にあるように、70年以降、30歳以上の入学者の増加が顕著となっています。

成人による大学需要の急増を受け、多くの高等教育機関が、そういった人たちのニーズに応える形で、パートタイム履修や週末授業、夜間授業、短期集中講座、さらには学校間の単位の互換制度などを採用しはじめました。

上記のような状況は、高等教育機関の数量的構成にも変化を及ぼしました。表6-1のカーネギー分類をご覧ください。先ほど申し上げたように、アメリカの4年制大学には、リベラルアーツ（文理大学）、総合大学そして専門大学があります。その中の文理大学は学士号

授与権だけを持っています。一方、総合・専門大学は、修士号の授与権を持っている大学と博士号の授与権を持っている大学とに分かれます。表**6-1**をごらん頂くと、**70**年から**76**年にかけて、文理大学の数が激減しています。この文理大学の中には、実際に倒産したところも少なくなかったということです。また、総合大学に移行していった大学もあったということです。

この文理大学が激減した要因の一つとして、成人による高等教育への需要が高まる中で、経営、通信、医療といった即戦力になる技術や知識を教える学部の人気が高まったことが挙げられます。この動きは、最も柔軟な履修形態を提供したコミュニティ・カレッジの増大をもたらしました。その一方で、コミュニティ・カレッジの対極にある「銘柄」大学は、**18～21**歳の伝統的な若年層に対するをエリート教育を充実させるという方向にますます進んでゆきました。つまり**70**年代は、いわゆる若年層へのエリート教育を行う大学と、幅広い年齢層に柔軟で実務的な教育を行う大学という形での、高等教育機関の2極分化がはじまった時期といえます。

70年代のもう一つの特筆すべき動きとして、パートタイム形式で履修する女性の急増が挙げられます。図**6-4**をごらん頂きますと、この時期に女性の高等教育履修者数が、特に**2**年制大学のパートタイム形態で著しく増大している事がわかります。この**2**年制のパートタイムコースは、大半がコミュニティ・カレッジにより提供されています。すなわちコミュニティ・カレッジは、女性がパートタイムで履修する高等教育機関として重要な役割を担ってきたことが分かります。

以上のようなプロセスにより、**70**年代の終盤までに、米国の高等教育の大衆化が進んだと言えます。

1-2 学歴別賃金格差の拡大

80年代に入りますと、学術研究に対する連邦政府による補助金が増大します。それに対応して博士号授与権を持った大学、修士号授与権を持った大学が増え、また拡張してゆきますが、文理大学の縮小は続きました。

一方、米国経済は、**80**年代の初めから、景気の後退局面に入ります。この景気後退は実質賃金への影響を通して高等教育市場にも影響を及ぼしました。図**6-5**は米国の男性フルタイム雇用者の実質賃金（中央値）の推移を、学歴別に、**1996**年ドルの単位で表示したものです。これによりますと、**1972**年から**95**年まで、実質賃金は減少トレンドにあります——このような一貫した減少トレンドという事態は日本では起こったことはありませんが。減少の要因としては、自由貿易の進展や、ベビーブーマーの就業による労働供給の増大などが挙げられています。

実質賃金の推移を学歴別に比較してみたのが図**6-5**です。高等教育の大衆化に伴って、労働力に占める大卒者比率が高まったために、**70**年代に入ってからしばらくは、大学卒と

それ以外の賃金格差がわずかに縮小しています。しかしその賃金格差は、**82**年以降、拡大している事実が顕著に見てとれると思います。**82**年以降の大卒者の実質賃金のトレンドは、上昇と下降を繰り返しつつ停滞していますが、大卒以外の雇用者の実質賃金は、一貫して減少トレンドにあります。

こうした格差拡大の要因としては、自由貿易の進展等により、米国内の労働市場で単純労働者の需要が相対的に減少したことが大きいといわれています。このようにして、**80**年代以降は、大卒者の実質賃金水準が停滞する中、大卒者以外の実質賃金が大きく減少するという形で、大学を卒業することの経済的利益が拡大し、教育市場（教育機関の間）での競争がますます激化していったと思われます。なお、もうひとつこの図で興味深いのは、大学を中退した人たちの賃金も減少トレンドにある点です。大学を卒業することと、ただ入学することに対する市場での評価の違いが、米国の人々が大学入学後も勉学に励む誘因の1つになっていることは間違いありません。

次に、学歴別に年齢に伴う賃金の変化を示した、賃金プロフィールをごらんいただきます。図**6-6 (a)**は**95**年時点のクロスセクションで見た男性のフルタイム労働者の賃金プロフィールです。日本と比べますと、米国の場合、大卒者とそれ以外との賃金格差は初任給の段階から大きく、また賃金の上昇は若い時期に顕著になっています。ただし、米国においても、女性の賃金水準は全般的に低く、学歴間格差が男性ほど顕著ではありません。

更に興味深い点が、図**6-6 (b)**から分かります。図**6-6 (b)**は、図**6-6 (a)**に博士課程卒と、**MBA**・ロースクール・メディカルスクールのいわゆる専門大学院卒を含めて、男性に限定してプロットし直したものです。この図から、いかに**MBA**に代表される専門大学院を卒業した人たちの賃金がずば抜けて高いかということが見てとれます。

この専門大学院卒の賃金の高さは、米国において専門大学院卒業の資格が、学生の潜在能力の単なるシグナルとしてではなく、実際の職務遂行能力に直結するものと評価されている事を意味していると思われます。日本では、**MBA**では実務に有用なことを何も教えていないのではないかという批判もあります。しかし、米国における諸々の実証研究を見ますと、**MBA**を卒業した人は、企業に入ってから受ける訓練の量が有意に少なく、即戦力化している事がわかります。米国では、**MBA**を卒業した時点での賃金の相場が大学別に大体決まっており、その相場以下の賃金を提示しても、誰も採ることはできません。ただし、米国企業は業績が伴わなければ解雇しやすいのですから、就任直後はともかく、その後の**MBA**卒業者の賃金は生産性・実力に見合ったものになっているのではないかと考えられます。

こうした**MBA**卒業者の中でも、銘柄大学の**MBA**を卒業した人々が特に高い賃金をもらっているわけですが、そうした銘柄**MBA**に入学する人の半分以上が、実は、現在**1800**前後ある**4**年制大学のうち、**30**程度の銘柄大学の学部出身者であるというのが現実です。では、米国でも日本のように、とにかく銘柄大学に行けば高い賃金が得られるのかというと、必

ずしもそうではありません。

図6-7は、大学をいくつかの基準に沿って**3**つに分類（クラスター）し、それぞれのクラスターに属する大学の卒業生の年齢と年収の分布を示したものです。この図では、縦軸に卒業生の年齢および年収（卒業後**10**年目での年収）を、横軸に大学の分類（クラスター）として「銘柄」と「コンビニ」、中間に「大衆」をおいています。これら**3**つのクラスターは、**2**つの基準から分類しました（クラスター分析を用いました）。**1**つは入試の選抜性、いわゆる日本でいう偏差値です。それからもう1つは、入学してから**5**年以内に卒業する学生の割合です。「銘柄」クラスターは選抜性が高く、アカデミズムに則ったフルタイム履修生が主であり、よって**4**年間で学生の大半が卒業するような大学のグループです。それに対して、「コンビニ」クラスターは、選抜性が低く（つまり入りやすく）、実務的な内容のパートタイムコースが主であり、よって卒業までに要する時間の長い学生の多い大学のグループになっています。

図6-7をご覧くださいと、年収について興味深いことが分かります。まず、大卒であれば、**3**つのクラスターのいずれにおいても、メディアン賃金にあまり差がありません。この傾向は大学院に行った人々においても変わりません。ところが、銘柄大学の学部を卒業してから**10**年の間に大学院へ進学し、卒業した人の中でも、上位**25**%の賃金だけが、著しく高くなっています。同じような選抜性をもった学部の卒業生のなかでも、賃金の分散がこれほど大きいというのは、やはりそれだけ競争が激しく、能力・成果主義というものが、賃金の決定に反映されていることのあらわれではないかと思われます。銘柄大学の学部に続く大学院への進学さえもが、高賃金獲得のための必要条件ではあるけれども、十分条件ではないということです。

1-3 市場メカニズムの浸透

1-2項で見たセグメント化は、**80**年代までに進展した教育市場の競争激化によってもたらされましたが、それに拍車をかけたのが、**80**年代後半に顕著となった財政問題です。まず、政府が財政赤字を契機に、学術研究への補助金を一転して削減し始めます。これが一つの要因となって、図6-8にあるように、私立の**4**年制大学の平均授業料は、**82**年から急上昇し始めます。ちょうど当時は、先ほどのグラフで示しましたように、学歴間の賃金格差がどんどん拡大していった時期です。大学や大学院への需要が高まる一方で、大学のほうは、補助削減を受けて授業料を上げざるを得ない状況になったわけです。

ここで示されている私学での授業料は、あくまでも「定価」であり、実際のところは、入学機会の均等化と、優秀な学生の確保のため、支払い能力のある学生からは、高額な「定価」で授業料を徴収し、これを低所得者への奨学金として活用する方法も講じられました。

授業料、すなわち教育サービスの価格が自在に調整されはじめたということは、まさに市場のメカニズムがより一層、大学市場に浸透していったということの表れであり、各大

学が消費者の求めるようなサービスを提供するという活動も、一層活発になってゆきました。その結果、クラスター毎に、顧客のニーズに即した、全く違うストラテジー（戦略）に基づいて経営が展開されてゆくことになります。

クラスター毎に在校生の年齢を見ますと、やはり銘柄大学は若年が主となっている一方で、コンビニの方向に行くほど、年齢の中位数が高まり、またその分散も大きくなっています。パートタイムのコースには多様な年齢層の生徒が集まっています。そういう人々が求めるものは、履修の柔軟性や実務直結的な技能ですから、「コンビニ」市場では、そういった消費者の多様なニーズにこたえることで競争が生じます。それに対して「銘柄」市場のほうは、顧客は若年層ですから、キャンパスの美しさ、スポーツ施設、図書館といった「施設」にも重点がおかれます。また、こうした顧客ニーズの差は、教員の属性にも反映されます。「銘柄」校では、アカデミズムにのっとったフルタイムの教員が主です。「コンビニ」のほうは、どちらかというと実務経験の豊富さが求められますので、パートの教員、しかも実務家が多くなります。

とくに、銘柄大学が更なる銘柄の強化を追求するなかで、優秀な教員を確保しようと競争が生じた結果、教員の賃金は引き上げられてゆきました。とりわけ当時は、経営学専攻の教員の給料が、ウォール・ストリート（彼らにとっての代替就業機会）で働く人々の給与上昇に伴って急騰しました。このように、**80年代**は専攻分野や実績による教員間の賃金格差が拡大した時期でもあります。図**6-9 (b)** はクラスター別の教員の平均年収です。これをみますと、銘柄大学の教員の給料が著しく高くなっていることがかわかるといえます。また、図**6-9 (a)** は授業料ですが、同様に、フルタイム教員の比率、学生1人あたりの教員数といった項目は、いずれも銘柄大学ほど高くなっています。つまり、銘柄大学ほど、高給のフルタイム教員による少数授業といった、密度の高い教育サービスを追及する傾向に有ることが分かります。

また、図**6-9 (c)** を見ますと、大学の得るフルタイム学生1人あたりの純収入は、同じクラスター内であれば、総合大学・文理大学といった教育機関の種類にかかわらず、ほぼ一定であることが分かります。労働市場における需給関係が、賃金を通して高等教育市場に競争メカニズムを浸透させた結果できあがった市場の分割化（セグメント化）ですが、こうした状況は、各セグメント内の競争の激しさを示していると考えられます。

1-4 総括と今後

このように、米国では、労働市場での多様なニーズが、セグメント化された教育機関によって満たされ、多様な学習機会と教育サービスの供給が実現しています。最近では、特にインターネットを媒体にした情報化が、教育市場にも影響を及ぼしつつあります。例えば、いわゆるバーチャル大学として、ウェスタン・ガバナーズ・ユニバーシティ等が設立されています。同大学は、ユタとミシガンの州知事が設立した大学で、インターネット

を通じて、教育コンテンツを学生に配給し、同じくインターネット上で試験を行い、単位を与えています。つまり、キャンパスのない大学の誕生です。

一方、便利さという見地から万全の立地と、最新設備を用い、詳細な授業マニュアルと標準化されたテキストによりクオリティ・コントロールされた授業を提供するなど、徹底した顧客サービスをセールスにする民間の営利大学なども出現しています。このように、米国における高等教育市場における差別化は、今後、一層進展するものと予想されます。

2 コミュニティ・カレッジ

2-1 コミュニティ・カレッジの教育内容

最後に、コミュニティ・カレッジのお話をいたします。コミュニティ・カレッジの教育内容は、大別すると**4**種類あります。まず、コミュニティ・カレッジといえば第**1**に連想される補習教育があります。第**2**に**2**年間の準学士号の教育、第**3**に職業教育、そして第**4**に日本で言うカルチャーセンターのような生涯教育があります。

2-1-1 補習教育

今、日本では、いわゆる高卒未就業者、あるいは高卒中退の人たちに対する補習教育が徐々に問題になりつつあります。米国におけるこうした人々への補習教育を主に担ってきたのは、コミュニティ・カレッジです。同時に、コミュニティ・カレッジは、高校生に職業能力または職業意識を芽生えさせるようなプログラムにも、非常に熱心に取り組んでいます。

2-1-2 準学士号教育

1996年度の建築や工学の分野における学士号取得者の**6**人に**1**人が、また、数学と電子工学の博士号取得者の**10**人に**1**人が、コミュニティ・カレッジ出身者だといいます。コミュニティ・カレッジにおける教育の特徴は、平易で分かりやすい点にあるといわれていますが、こうした教育を受けたことで、その学問を好きになり、博士号まで取得する人が少なからず存在することは驚きであり、また素晴らしいことだと思います。経済的理由や高校の中退などにより、高等教育を断念した人たちに対して、その後のリターンマッチを可能にするという意味で、コミュニティ・カレッジは非常に重要な役割を担っています。コミュニティ・カレッジの準学士号コースに在籍している学生の少なくとも**5**分の**1**は、卒業と同時に**4**年制大学に編入しています。編入先は、州立の**4**年制大学が一番多いのですが、中には銘柄大学へ入学する人々も存在します。こうしてみますと、コミュニティ・カレッジは、米国の高等教育の裾野の部分を担いつつ、また、能力とやる気さえあれば、裾野から上がっていく人たちの道を開くという役割をも担っているといえます。

2-1-3 職業教育

コミュニティ・カレッジで提供されている職業訓練は、資格の数で見ますと医療関係、建築関係、情報会計関係などが多くなっております。しかし、最近では、学士号などを既に持ったコンピュータ関連のホワイトカラー技術者などが再教育を受ける場としても、コミュニティ・カレッジの実務的で多岐にわたる履修内容は、高く評価されるようになっていきます。

2-2 コミュニティ・カレッジの市場ニーズの取り入れ方法

コミュニティ・カレッジは、特に職業訓練に際して、市場のニーズを柔軟に組み入れる方法を積極的に研究しています。特筆すべき具体的な方法としては、主に以下の**3**点があると思われます。

2-2-1 地域企業とコミュニティ・カレッジの密接な連携

第一に、コミュニティ・カレッジは、地場の企業との連携が非常に強いという点です。アメリカの政府の職業訓練施策での支援方法は、個人補助が中心です。とくに、新しく今年の**7**月から始まる**WIA (Workforce Investment Act)**：労働力投資法)では、自分に合った訓練プログラムを自由に選択できるバウチャー形式が採用されます。コミュニティ・カレッジとしては、こうした政府の職業訓練支援において、個人がバウチャーを用いて利用できる機関として認められるかどうか、非常に重要な問題となります。バウチャーの対象として認定されるためには様々なクオリティ・コントロールが課されますので、コミュニティ・カレッジは、このクオリティ・コントロールに見合うような業績を達成しなくてはなりません。

クオリティ・コントロールの基準となる訓練内容、及び要求される技能や知識の水準は、州レベルの評議会では定められた基準を基に、地場産業の労使と行政、そして訓練機関の人々による協議によって決定されます。こういった技能や知識が地場産業にとって必要なのか、そして、それにはこういった内容と水準の訓練が必要なのかということが、労使を含む協議によって決定されるわけです。しかも補助対象としての適格性の認定は毎年更新されます。このため、コミュニティ・カレッジを含めた教育機関には、認定から外されないように、常にプログラムを市場のニーズにマッチさせようというインセンティブが生まれます。

クオリティ・コントロールに利用される、各プログラムの成果についての具体的な指標としては、いまのところ、コースの修了率、コスト、ならびに卒業生の就職率、初任給、そして一定期間後の賃金や定着率といったものが用いられる予定だそうです。ちなみに、これらの情報はバウチャーを利用する訓練希望者にも開示されるべき旨が、法律で明記されています。

類似の制度（協議制度）はドイツでも採用されています。コミュニティ・カレッジが地

場の企業と連携を取りながら訓練の内容や水準を決めることで、企業のニーズと訓練内容とのミスマッチを低減させることができます。また、地場の産業にとってみれば、自分たちがデザインした訓練を修了した人を雇うことで、労働者の能力に関する情報を正確に得ることが出来ますし、このように雇用主の関与した職業訓練ならば、労働者にとって受けるインセンティブも高まると思われます。

2-2-2 柔軟な教員の雇用形態

第**2**点目は、コミュニティ・カレッジの柔軟な教員の雇用形態です。コミュニティ・カレッジの学生の授業ニーズは、実務に直結したものが多くなっています。やはりこれだけ技術革新テンポの速い時代ですから、実務に直結した授業の講師としては、現役で働いている人たちをパートタイム講師として招く事が必要となります。実際、コミュニティ・カレッジの職業訓練コースの多くは、夜間ないし週末に設定され、現役の人たちを講師として招きやすいように配慮されています（もちろん、フルタイムで働いている学生にとっても都合のよい時間設定です）。このような柔軟性が確保されない限り、実務に資するカリキュラムの供給は難しいと思われます。

2-2-3 カスタムメイド感覚のカリキュラム

第**3**点目は、**2**点目ともかかわりますが、企業に対して、カスタムメイドで訓練を編成するという点です。これは最近のコミュニティ・カレッジの注目すべき動きといえます。具体的には、企業からの依頼に基づいて職業訓練カリキュラムを作成する業務と、その後の類似カリキュラムのコーディネーター的な仲介業務の実施です。例えば、まずコミュニティ・カレッジが、ある企業から委託されて訓練プログラムを編成し、実施します。さらにそのプログラムについての詳細（評判を含む）を、コミュニティ・カレッジのホームページに掲載するなどして開示し、他企業からの需要を喚起するとともに、カリキュラムのノウハウを再利用するなどといった活動も行われています。

3 日本へのインプリケーション

3-1 教育機関の市場重視改革

日本の高等教育機関が今まで改革を怠ってきた主な理由は、改革のインセンティブがなかった点にあると考えられます。しかしその状況も大きく変わりつつあります。

従来は、長期雇用を前提とした企業内教育が中心であり、その内容的も、企業特殊なものが大勢を占めてきました。ところが、昨今の経済成長の低迷や少子・高齢化の進展、そして、情報化など、各種の外部環境の変化により、このように企業内教育を中心とした人材育成の体制は変革を迫られています。すなわち、企業による長期雇用—企業内教育というシステムの合理性が損なわれ、それが結局、日本の労働市場、ひいては高等教育市場

に変革をもたらしつつあるのです。日本の教育機関は、米国の事例などをも参考にしつつ、顧客のニーズと提供可能なサービスとを従来以上に意識し、より一層市場を重視した経営方針を採用して行くべき時期にきたと思います。

3-2 日本における高等教育機関の今後

企業による長期雇用—企業内教育というシステムの合理性が損なわれた事は、成人労働者の教育需要にも影響を及ぼしています。解雇される、あるいは企業自体の倒産するリスクが発生したことにより、企業特殊的な教育のみを受けるのではなく、企業外でも通用する内容の職業能力教育を受ける需要が労働者において高まっています。こうした職業能力に関する教育需要の高まりに対して、柔軟なサービスを提供する、すなわち「コンビニ」セグメントの機関と成るポテンシャルを有するのは、やはり職業能力校や専門学校、ないしは短期大学ではないでしょうか。これらの機関が、「コンビニ」セグメントの教育機関として、市場の職業教育ニーズにどれだけ応えられるようになるのか、今後の日本にとっても、非常に重要な問題であると思います。

「大衆」セグメントに対応する教育機関は、米国でも日本でも、差別化の観点からみれば、最も中途半端な状態にあります。日本の「大衆」的な教育機関においても、今後の経営方針については、様々な議論が行われていると思われます。私が以前勤務していましたペンシルバニア大学の研究所では、今回お話ししたクラスター分析をもとにして、大学に対する「経営」コンサルティングを行っています。その際、「大衆」クラスターに属する機関の方々の最大の関心事は、自校をいかにして銘柄に移行させることができるのかということでした。しかし、全ての機関が銘柄にシフトするのは不可能です。「大衆」教育機関のなかでも、柔軟な履修形態や授業内容等の面で「コンビニ」的色彩を取り込む方向を模索する大学も増えていると思います。

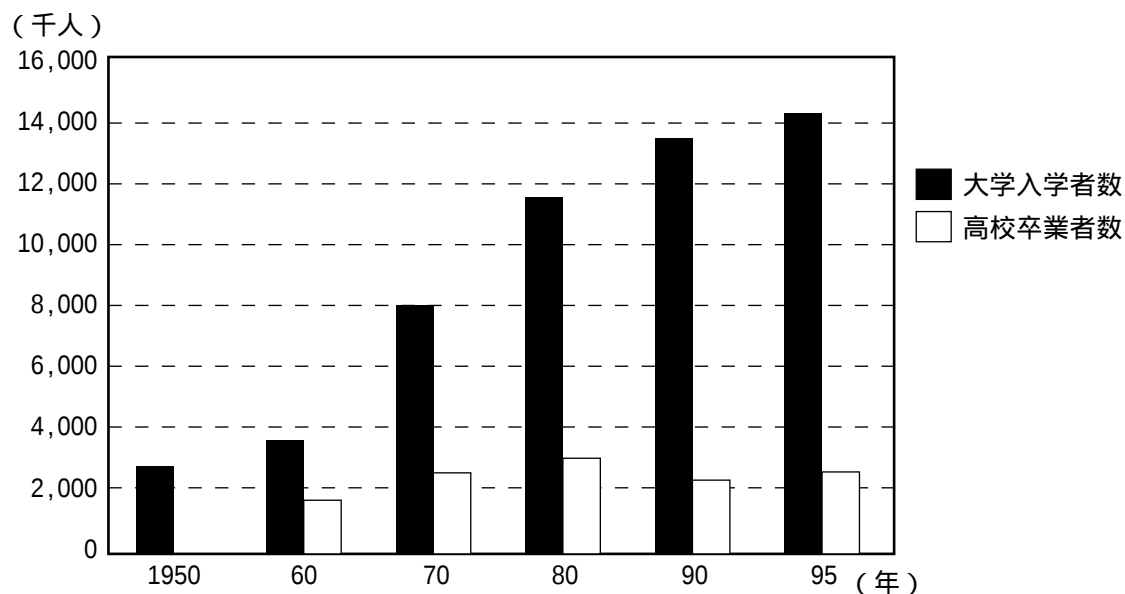
また、今後も、銘柄には入学できないが、いわゆるキャンパスライフが欲しいという伝統的な18歳人口が消滅するわけではないので、「大衆」機関の存在意義がまったく無くなるわけでもないという点も留意すべきでしょう。日本の「銘柄」セグメントの教育機関については、米国同様、一層の「銘柄化」が進んでゆくと予想されます。

しかし、今日お話しした、米国でみられたようなメカニズム、すなわち高等教育市場へ市場メカニズムが浸透し、市場のニーズにマッチした教育サービスが供給されるようになるためには、政府の補助形態が機関補助から個人補助に（研究についてはプロジェクトベースに）移行すること、また、企業での労働者の評価体系が、外部労働市場とより連動した形に移行すること、などが大前提にあると思われます。

*本稿は、『市場重視の教育改革』（八代尚宏編、日本経済新聞社、1999年）第6章所収の「高等教育市場の変遷：米国における例をもとに」（黒澤昌子）に基づいた報告録です。

以下の図表は、すべて『市場重視の教育改革』（八代尚宏編、日本経済新聞社、1999年）からの抜きずりである。

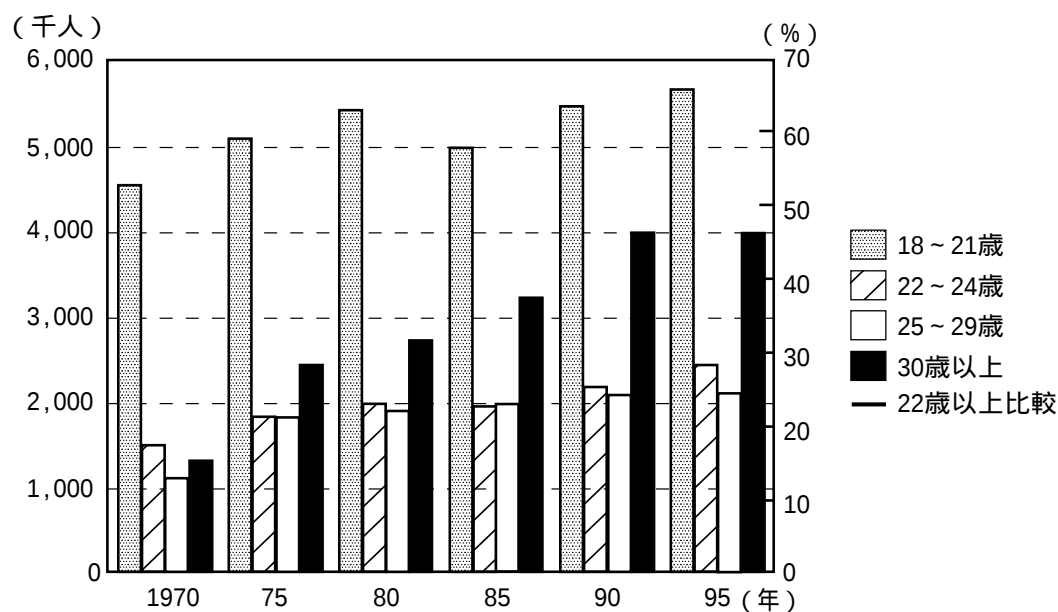
図6-1 大学入学者数の推移



(注) 1950年の高卒者数のデータは欠落。大学入学者数は、2年制・4年制大学入学者数である。
パートタイム履修正を含む。

(出所) U.S.Department of Education, National Center for Education Statistics, Biennial Survey of Education in the United States, Fall Enrollment in Colleges and Universities.

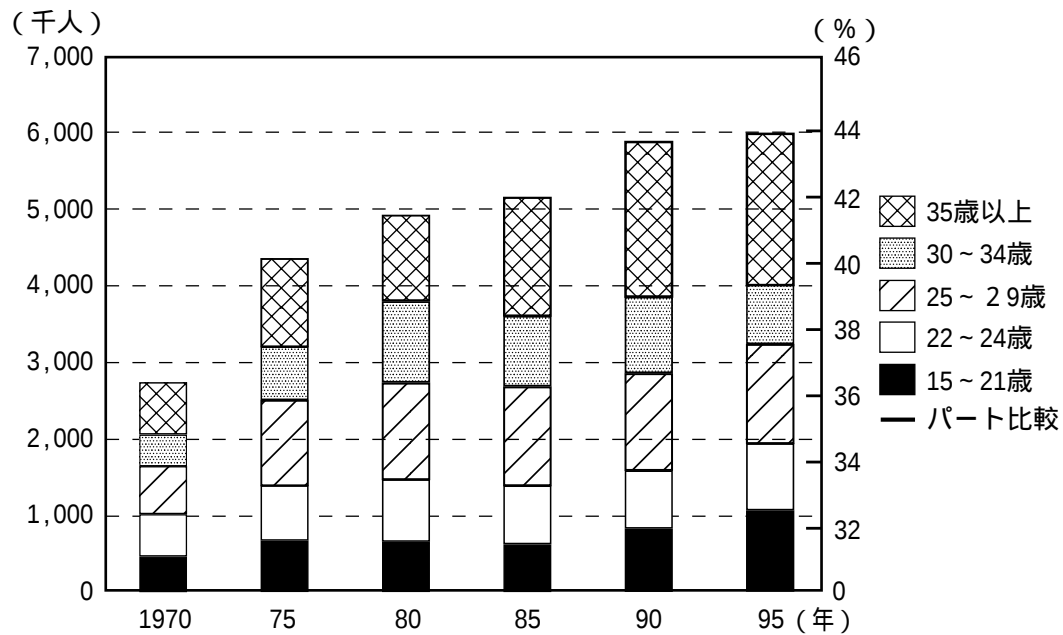
図6-2 年齢別大学入学者数と全入学者に占める22歳以上比率



(注) パートタイム履修正を含む、2年制・4年制大学入学者数。

(出所) U.S.Department of Education, National Center for Education Statistics, Fall Enrollment in Institutions of Higher Education, Integrated Postsecondary Education Data System. (IPEDS).

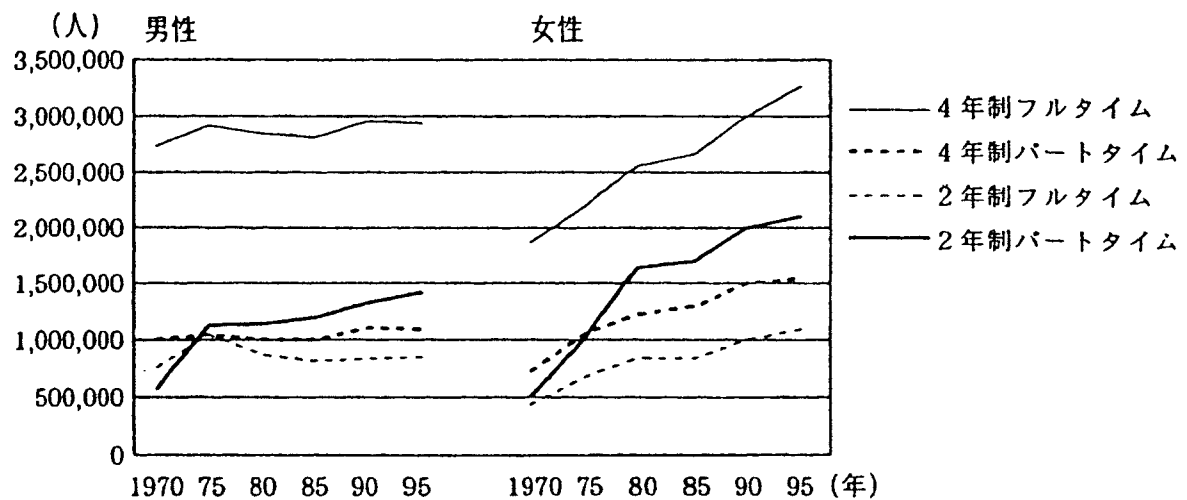
図6-3 年齢別パートタイム入学者数と全入学者に占めるパートタイム履修生比率



(注) 2年制・4年制大学入学者数。

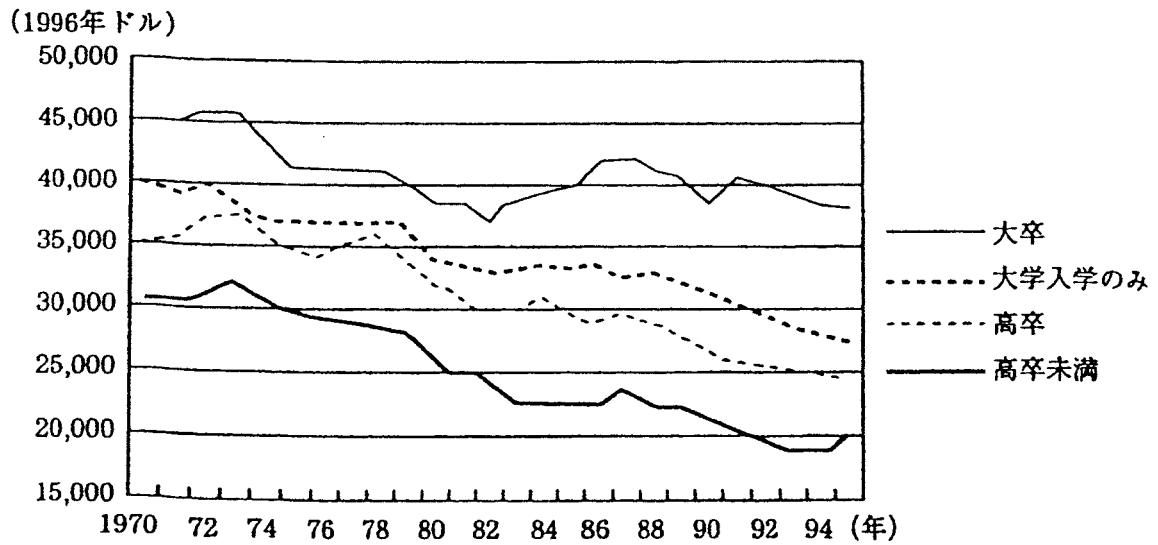
(出所) U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, Fall Enrollment in Institutions of Higher Education; IPEDS.

図6-4 履修形態別入学者数 (4年制, 2年制)



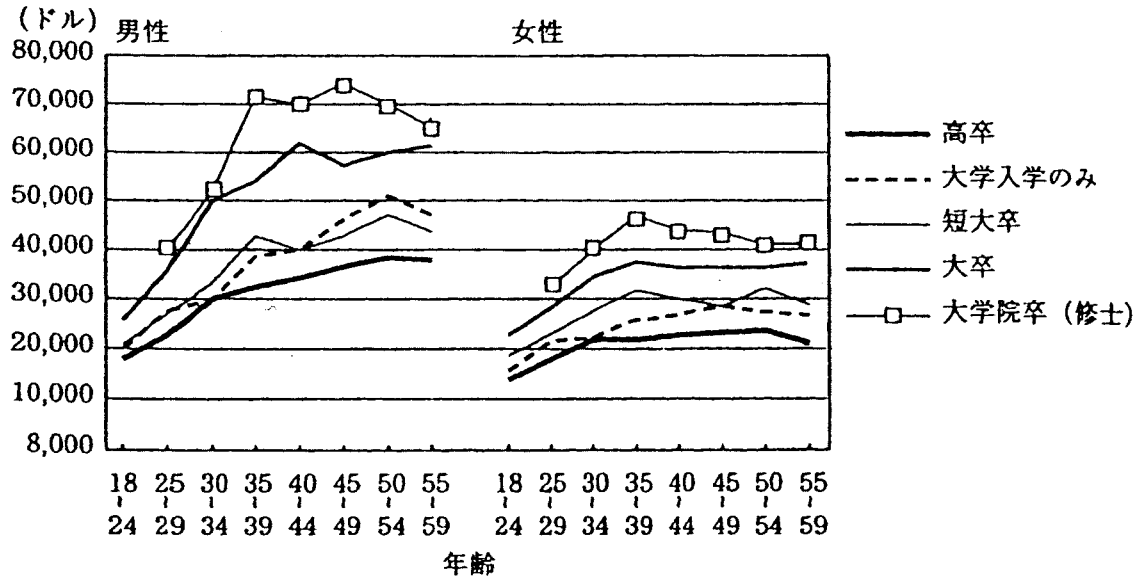
(出所) U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, HEGIS, "Fall Enrollment in Colleges and Universities" surveys; and IPEDS, "Fall Enrollment" surveys.

図6-5 男性25～34歳フルタイム雇用者の学歴別年収中央値



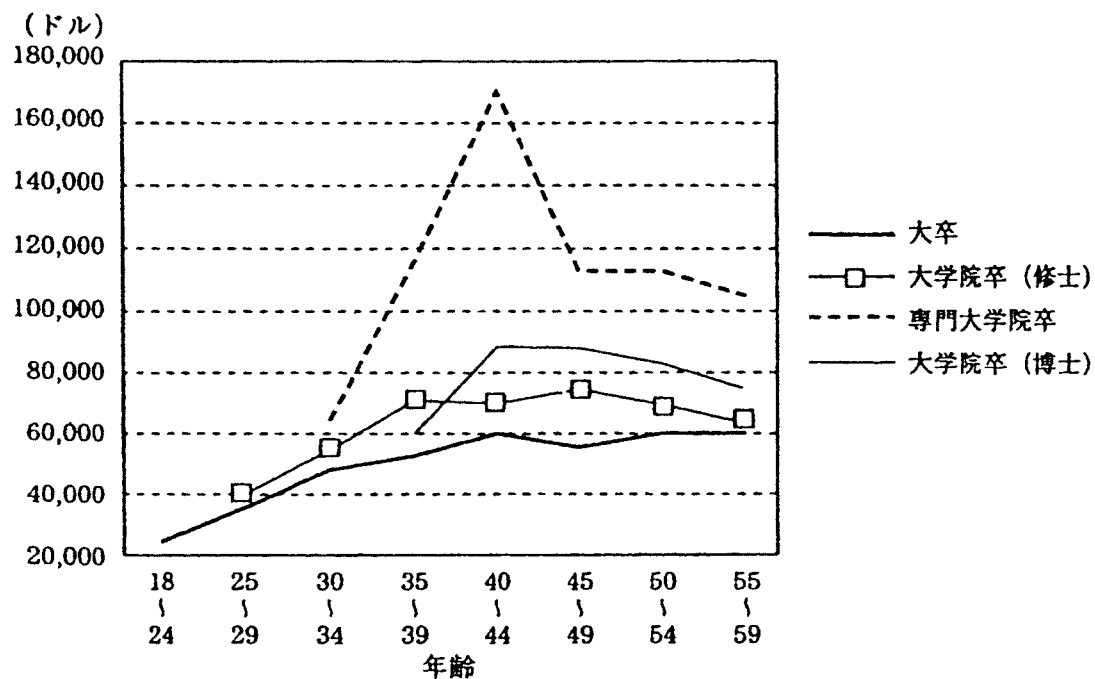
(出所) Current Population Surveys, U.S. Department of Commerce, Bureau of Census.

図6-6 (a) 学歴別平均年収 (1995年, フルタイム労働者)



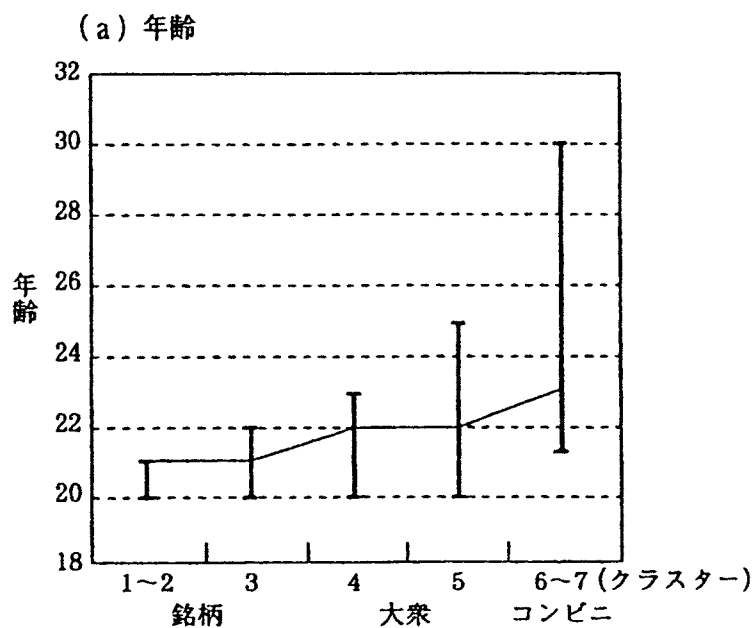
(出所) Current Population Reports, "Money Income in the US", 1995. U.S. Department of Commerce, Bureau of Census.

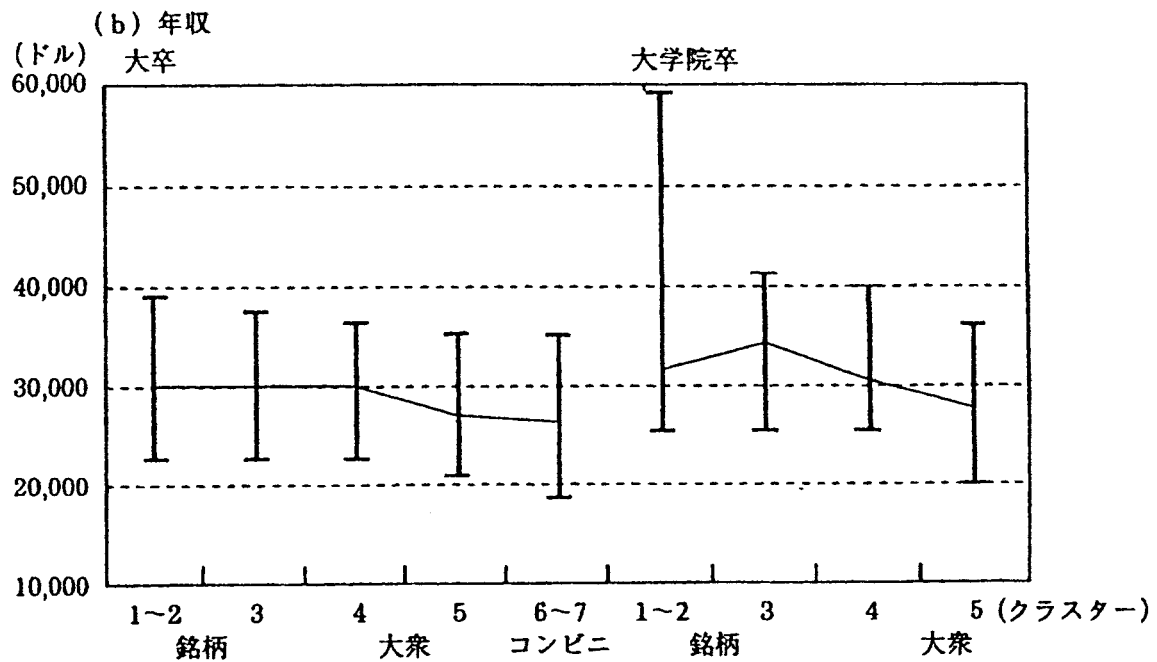
図6-6 (b) 学歴別平均年収（1995年，フルタイム労働者，大卒以上，男性のみ）



(出所) Current Population Reports, "Money Income in the U.S", 1995. U.S. Department of Commerce, Bureau of Census.

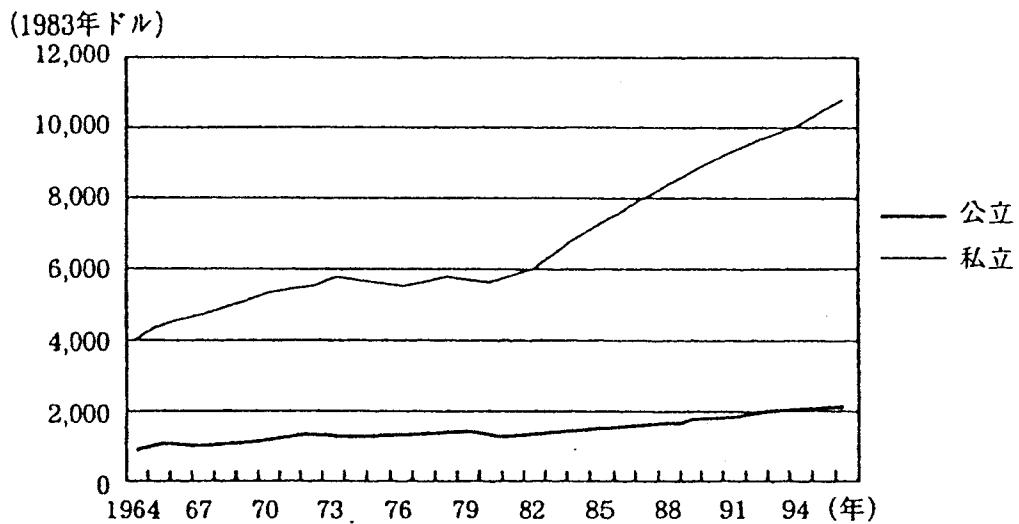
図6-7 クラスター別卒業生の年齢と年収の中央値および上位・下位25%分位点





(注) HS&B調査より、1982年の高校3年生世代の中でも1992年時に上記の最高学歴をもつ人々の年収。
 (出所) Zemsky et. al. [1997].

図6-8 4年制大学平均授業料の推移



(出所) U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, HEGIS, "Institutional Characteristics of Colleges and Universities" and "Fall Enrollment in Institutions of Higher Education" surveys ; IPEDS.

図6-9 (a) クラスター別授業料の中央値および上位・下位25%分位点

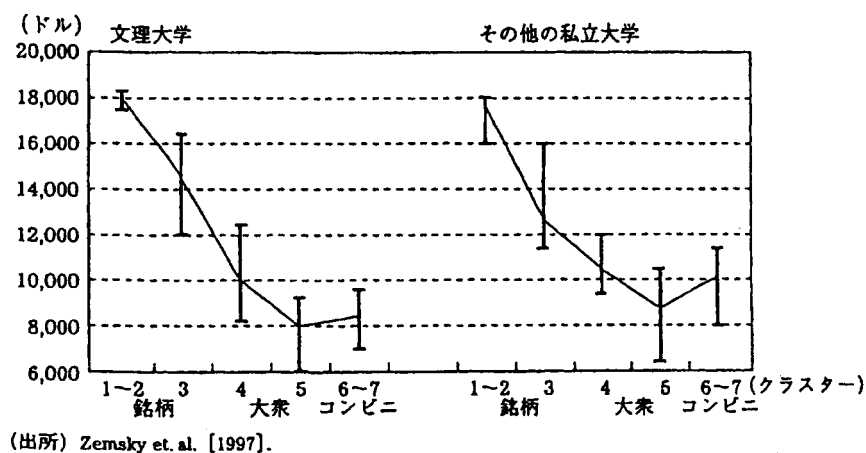


図6-9 (b) クラスター別教員の平均年収の中央値および上位・下位25%分位点
(教授, 助教授, 講師)

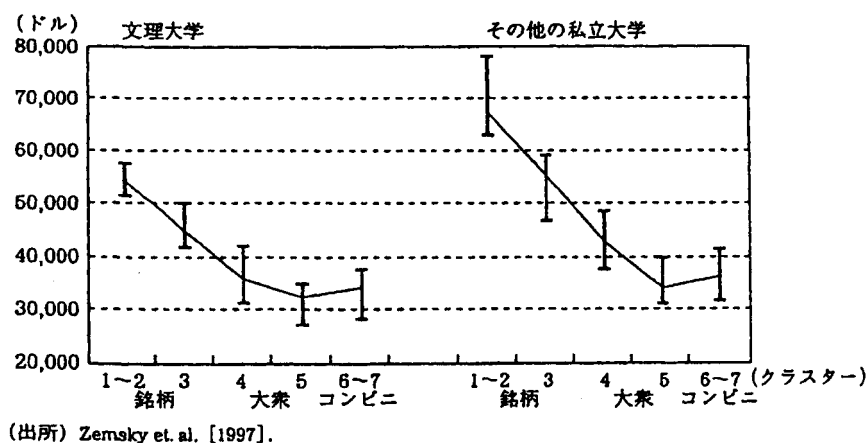
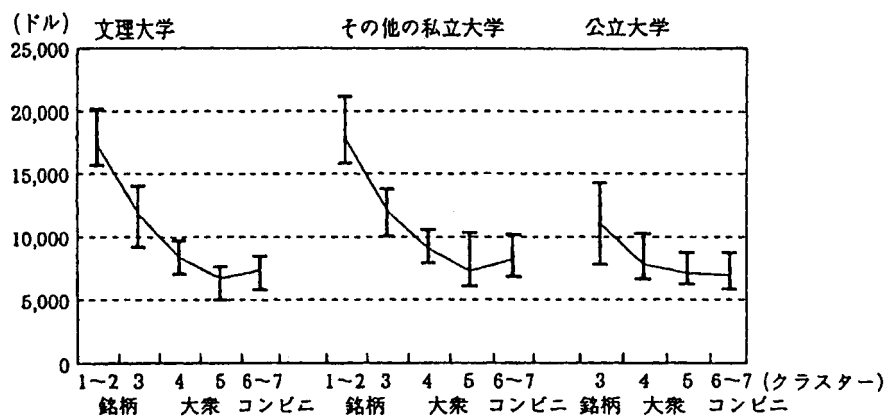


図6-9 (c) クラスター別学生1人当たり純収入の中央値および上位・下位25%分位点



(注) 純収入とは、学生納付金や教育部門への補助金、寄付金などの収入から大学による奨学金 (institutional aid) を差し引いたものである。上図は、フルタイム相当の学生 (大学院生を含む) 1人当たりの数字である。

(出所) Zemsky et. al. [1997].