

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

吉本, 圭一
九州大学助教授

<https://hdl.handle.net/2324/18889>

出版情報 : 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, pp.12-32, 2003-09-30.
日本労働研究機構
バージョン :
権利関係 :

第1章 日本とオランダの高等教育と職業

1. 序

本書は日本とオランダの高等教育修了者の進路選択とキャリア形成に関する調査結果を用いて、相互の高等教育システムと労働市場の現実とその直面する課題、特に政策的な課題を明らかにしようとするものである。日本とオランダは、周知の通り 400 年以上に渡る友好の歴史を共有しているのではあるが、しかし、それぞれの文化や、教育制度、労働市場の構造は相互に影響しあうというよりも、それぞれに固有の発展を遂げており、いま大きな本質的なと思われるさまざまな差異を生じている。つまり、この交流、あるいは文化の衝突を通して相互の社会から学ぶというプロセスが現実には大きな流れをつくるということは、ごく限られた時期における、限られた範囲での試みにとどまったのではないだろうか。

さて、いま、オランダが日本から何を学ぼうとするのか、このことは別途オランダ側の編者からの声を聞きたいと考えており、現在準備中の英語版の報告の中で明示的に述べられることになるが、少なくとも今日本側では雇用面で、ワークシェアリングのオランダモデルに大きな政策的な関心が寄せられている。高等教育の政策面でも大学評価の導入などの急速な改革を進めている点で注目されている。

しかし、ここで編者が提起したいアプローチは、そうした個別に特色ある政策的動向に焦点を当てて、その範囲だけの断片的な情報を切り貼りすることではなく、むしろ、そうした特色の背後にあるシステムの特色を総合的に理解することである。

オランダ側からみれば、日本の経済は、アングロ・サクソンの市場モデルというよりも、政府による強いコントロールのある中央集権的な経済、そして経済界と政治・行政のエリートの結びつきに関心が寄せられるかもしれない。つまり、経済と政治の協調体制である。人材育成に関しては、高等教育システムは、むしろアカデミックな性格が強く、必ずしも産業界と協調して人材育成に向かうことはなく、新規学卒者の就職という移行側面に限って労働市場の制度化・組織化が発達してきた。新規大卒者は学卒労働市場の制度化・組織化を通して、すなわち企業の定期一括採用の発達を通して、円滑に企業社会に移行していった。ここで重要なことは、必ずしも教育内容と職業的な知識・技術・能力に関する要請とを対応させるというような形での大学と企業の連携・協調が行われたわけではなく、むしろ相互の分離・機能的な分業体制が発達したのである。

これに対して、日本からオランダを見る場合、高等教育に関して特に注目されるのは、大学よりもむしろ高等職業教育セクターHBOの拡大・発展であろう。ここでは、企業人とその専門的な人材への要求が、大学（WO）のアカデミズムへ向かうのではなく、むしろそのアプローチをHBOに向かわせたという点に特色を見ることができる。もちろん、隣国ドイツの圧倒的な影響を受けて、大学においても就業体験などの学習指導を含めた職業専門教育への配慮がなされているが、それは特にHBOで顕著なものとなっている。また、対応する経済界についても注目すべき特色がある。すなわち、オランダの経済界と政治的なエリートが共同する経済運営が「ポルダー（干拓地）モデル polder model」とよばれているが、その中心は、労働者の代表と使用者の協定であり、労働組合は雇用の維持と職業能力開発投資へのコミットメントを条件に賃金の抑制に応じてきたのであり、労使協調路線という点で、相互の共通性を見ることができのかもしれない。

また、それぞれの社会の文化的な志向性は、企業組織の編成の仕方、仕事の配分の仕方を直接左右するものであり、例えば日本社会の中核にある儒教的な伝統的な志向性は、強い自己規律、年長者や権威に対する一般的な尊敬とともに、企業組織における年功的な処遇に反映し、またそれ故、小池などの論じる「遅い昇進」につながっている。そして、オランダおよび欧米社会からみると、個人主義的価値よりも集团的主義的価値が重んじられており、そのことが高等教育修了者のキャリア形成に固有の特色を与えている可能性もあるのである。他方、オランダでは、経済・社会の近代化とともに、伝統的な固定的な性別役割分業からの脱却を図るとともに、失業、雇用対策としてワークシェアリングが発達することによって、平等主義的志向と個人主義的あるいは私生活を重視する価値観が重んじられるようになったと見ることができよう。

さて、このような日蘭の教育と社会の発達の違いは、両国の高等教育卒業者の教育と職業キャリア形成にどのような影響を及ぼしているのだろうか。ここで忘れてはならないのは、異なる発達の過程を辿る日蘭が、しかしながらともに共通の時代の圧力を受けていることであり、グローバル化として論じられているように、マス化・ユニバーサル化の道をたどる高等教育にも、学卒者が参入する知識経済化と呼ばれる職業社会にも、その改革を要請するグローバルな共通の圧力が一段と強くなっているということである。

そこで問題の設定は、特定の制度的な特異性を説明するというのではなく、むしろ日蘭共通の課題に対して、それぞれの学卒者がどのようにそうした諸課題に対応してキャリア選択・形成しているのか、を探索的にアプローチするということになる。1) 両国に共通する時代的な要請に対して、異質な高等教育システムがどのようにそれぞれ課題への対応を進めているのだろうか。2) 両国の異質性の強い労働市場において、高等教育卒業者は、その特質に応じて要求される職業能力を、それぞれどのように育成しているのだろうか。3) また、表面的には日蘭共通に拡大している若者

の非正規就業であるが、その実態には、両国の労働市場の制度的な特性に応じて、どのように実質的な差異があるのだろうか、またそうした若者のキャリアの展望はどのようなものであろうか。4) 高等教育を比較する際に、事実としての日蘭固有の職業キャリアを評価するというだけでなく、それをより広い社会コンテクストにおいて見ると、むしろ公的な活動領域としての職業キャリアとともに、私的な生活領域にみる両国の学卒者の行動や意識の差異が公的な活動に固有の特色を生み出すという意味で、とくに重要な比較課題として浮かび上がってくるであろう。そこでは、先に指摘した集団主義や個人主義といった価値観がどのように職業キャリアに関わるのか、といった課題が設定できることになる。本書では、以下日蘭の調査データに基づいて、こうした疑問への回答を探ることにしよう。

2. データ

こうした国際比較研究に必要なのは、2カ国の詳細な比較を可能にするような質の高いデータである。本書では、ドイツ・カッセル大学のタイヒラー教授をコーディネーターとして、1998年から2000年にかけて実施されたヨーロッパ11カ国と日本、12カ国の学卒者（国際的に第一学位として位置づけられる課程修了者）を対象とした調査研究から得られたデータを用いる。

この調査（以下、CHEERSプロジェクトと呼ぶ）は、EU連合の9カ国（イタリア、スペイン、フランス、オーストリア、ドイツ、オランダ、英国、フィンランド、スウェーデン）と、EFTA諸国からノルウェー、東欧諸国からチェコ、そしてヨーロッパ以外の国から日本と、合計12ヶ国で行われたが、このうち、9カ国（イタリア、スペイン、フランス、オーストリア、ドイツ、オランダ、英国、フィンランド、ノルウェー）はEUの社会・経済的重点的研究プログラムを通してファンドを得ており、他の3カ国は同じ調査設計の下で自主財源によって参加した。日本では、学卒者のうち年長コーホートを九州大学教育組織社会学研究室が、若年コーホートを日本労働研究機構が担当するという分担を行いながら、このCHEERSプロジェクトに参加した。

調査は、1998年から1999年にかけて実施され、若年コーホートについては、1994年から1995年にかけて第一学位を取得した者を対象として参加12ヶ国すべてで実施し、年長コーホートについては、オランダと日本で実施し、オランダでは1990年から1991年にかけての学位取得者（単年度）、日本では1987年から1990年にかけての学位取得者（3ヶ年度）を調査した。すなわち、若年コーホートは卒業後3～4年の学卒者であり、年長コーホートは卒業後7～10年の学卒者となっている。サンプリングの具体的な手順は各国で異なるが、全国的なサンプルを各3,000名以上回収するという共通課題として調査を行った。表1-1に日蘭の回収状況を示しておこう。

表1-1 回答者の属性

	オランダ		日本	
	90-91	94-95	87-90	94-95
有効回収票	2,723	3,087	2,585	3,421
有効回収率(%)	45.4	47.0	31.2	30.0
性別(%)				
女性	52.0	55.8	40.7	47.1
男性	48.0	44.2	59.3	52.9
機関種別(%)				
高等職業教育カレッジ(HBO)	64.1	60.6	-	-
大学	35.9	39.4	100.0	100.0

無回答を除く

回答を寄せた学卒者の基本属性は表1-1の通りである。なお、オランダの機関種別については、1985年卒業生ベースで見たHBO比率が72%、1990年で同66%であることから、若干少なめではあるけれどもおおそ母数を反映したものとなっている。ただし、性別については両国共に母数よりも女性比率が若干高くなっている。

この2つの国の2つの比較可能なデータの組み合わせによって、高等教育から職業への移行のみならず、学卒者の一連のキャリア展開に関しても詳細に考察することができる。

対象とテーマ

本調査は、以下に挙げる7つを対象としている。

- 高等教育と職業をめぐる現在の 이슈ーに関するより深い知識を得ること
- 学卒者の社会的出自と教育キャリアを記述すること
- 学卒者の雇用と仕事に関する欧州および国際的なディメンジョンでの動向を記述すること
- 初期キャリアの軌跡をたどること
- 高等教育のインパクトを探ること
- 本テーマに関する理論的・方法論的な改良をおこなうこと
- 定常的追跡調査なデータベースに関する準備段階的な研究をおこなうこと

これらの幅広い対象の上に、以下のようなテーマに関する一般的な設問を設定した。

- 社会的出自および初期の（中等教育以前の）教育に関する変数
- 高等教育参入、学習状況、学習環境
- 学習課程と学習行動
- 学業達成

- 求職および高等教育から職業への移行プロセス
- 卒後調査時点までの雇用状況
- 地域移動・国際移動
- 職務内容と学歴資格の有用性
- 職務へのオリエンテーションと職業に対する満足度
- 継続教育・訓練
- 将来のキャリア展開の見込み

3. 本書の構造と関連インディケータ

本報告書の構成は4部からなり、日本とオランダの研究チームが、オランダと日本でそれぞれにワークショップを開いて相互のシステムについての学習とデータ分析をめぐって検討を行ったうえで、各人が分担して執筆したものである。それゆえ、以下の各章は共通データに基づいて、共通する研究課題にアプローチしているのだが、個々の内容については各執筆者の責任においてまとめられており、場合によっては各章の考察・解釈が相互に整合的ではなく、さらに検討・議論の余地があることは留意しておく必要がある。さて、第1部は、本章を含め、本書を読み進めるためのイントロダクション的な機能を持つ。第2章（de Weert、小方、吉本）では、1990年代以降の高等教育から職業への移行に関連した政策動向について、両国を対比する形でまとめている。

第2部は、日蘭両国の学卒者の高等教育経験に関わった分析である。まず第2部関連のインディケータを、以下に示しておこう。

まず、高等教育進学資格についてみると、日本の場合、圧倒的に中等普通教育セクター（高校普通科）で取得している場合が多い。対してオランダの場合は、中等教育段階で普通教育セクターと職業教育セクターに進路が分断されることを受けて、HBOではその他中等普通教育や中等職業教育セクターであるMBOやMAVOで取得している者が半数以上を占めるが、WOの場合には逆に中等普通教育セクターであるHAVOやVWOで取得しているケースが9割弱と大半を占めることになる。

続いて、入学年齢・卒業年齢・在学年数をみると、オランダ、日本共に、所定在学年数は4年であるにも関わらず、オランダの特に大学セクターでは平均で5年を越している。入学年齢の平均は日本では19歳、オランダで20歳ほどで1歳しか変わらないが、卒業年齢は日本23歳に対しオランダが25～27歳と高くなる。入学、卒業年齢の標準偏差を見るとオランダのほうが高くなって

表1-2 回答者の高等教育経験に関する各種インディケーター

	NL 90-91		NL 94-95		JP 87-90	JP 94-95
	HBO	WO	HBO	WO		
高等教育進学資格(%)						
中等普通教育	33.4	87.8	30.9	84.8	95.3	95.5
その他中等教育	59.1	10.8	66.3	14.3	2.6	2.6
その他(大検ほか)	7.5	1.4	2.8	1.0	2.1	1.9
入学年齢(歳)						
平均	23.4	20.9	20.9	20.7	19.2	19.3
標準偏差	7.03	4.68	4.48	4.26	1.56	1.54
卒業年齢(歳)						
平均	27.4	26.5	25.2	26.3	23.3	23.4
標準偏差	6.56	4.30	4.52	4.15	1.60	1.53
在学年数(年)						
平均	3.9	5.4	4.1	5.4	4.0	4.0
標準偏差	1.33	1.64	0.96	1.70	0.67	0.61

無回答を除く

注1:進学資格の各カテゴリーは以下の通り

中等普通教育…[NL]中等普通教育セクター [JP]高校普通科および理数科

その他中等普通教育…[NL]中等職業教育セクター [JP]高等専門学科

おり、高等教育で学習する者の年齢の幅広さがうかがえる。

さて、こうした違いを踏まえ、3つの角度から分析が行われている。最初に第3章(小方)で、大学教育で獲得されたコンピテンシーと職場で要求されるコンピテンシーとの関連について検証する。筆者は、コンピテンシー形成に関する様々なモデルを用いながら、高等教育におけるコンピテンシー形成、コンピテンシー形成に対する大学教育のインパクト、職場で要求されるコンピテンシー、そして大学で獲得したコンピテンシーと職場で要求されるコンピテンシーとの食い違いについて、分析している。ここでは、両国の労働市場の特性に対応して要求されるコンピテンシーの内容には差異もあるが、むしろ両者の共通のプロセスに目を向けている。特に採用段階では、性格や態度特性が強調されているが、その後にキャリアを積む過程で、卒業時には低い評価しか得られなかった能力の重要性が高まる。この点で著者は大学教育による貢献の可能性を読みとっている。

続いて第4章(van der Velden、de Loo、Meng)では、日蘭両国で、高等教育経験が卒業後の所得にどう関係しているかを分析する。所得に影響を与える高等教育経験を、選抜過程の違い、蓄積されたコンピテンシーの違い、そして学校の持つ社会的ネットワークの違いという3つの要素に分解した、これらの要素が卒業後の収益にどの程度影響を与えるかを明らかにしている。日本では、大学間の序列が職業キャリアに対して強力なインパクトを持っていたが、それは入試方法の違いや各機関が持つ社会的ネットワークと関連したものと指摘する。これに対して、オランダは、アカデミック志向の大学と高等職業教育機関・HBOを主な制度的な違いとするが、比較的標準化された

高等教育システムであり、ほとんどの課程で選抜はない。オランダの大学セクター内部、およびHBOセクター内部の違いは、日本の大学セクター内部での違いに比べると小さい。それにもかかわらず、オランダでは近年機関間の質の違いに関心が高まっている。ただし、それは入学時の選抜による違いというよりもむしろ、カリキュラム、教員、学習環境の質と関係があるように思われると指摘している。

同じテーマを日本側から扱った第5章（吉本・山田）では、学卒者の高等教育経験、特に職業生活における大学での知識の有用性に関する長期的効果と関連した就業経験に焦点を当て、日蘭の共通性と差異性に慎重に考慮しながら、高等教育から職業生活に入る部分でのレリバンスを検証している。彼らは「垂直なレリバンス」つまり学歴と職業の対応、「水平なレリバンス」つまり専門分野と職務の対応に分け、それぞれに対する「選抜効果」、「教育効果」、「キャリア効果」を測定した。彼らが指摘したのは、最初に、特に日本において積極的な評価として「遅延的效果」が認められるということであった。次に、両国において選抜効果が認められたことを指摘した。最後に教育効果について、両国の高等教育機関に、アカデミック志向と職業志向をめぐるミッションの重要性を指摘した。つまりオランダではWOとHBOとの橋渡しという問題、そして日本では「中堅大学」の問題 — 彼らはその葛藤の狭間で自ら進むべき方向を失っている — を論じている。さらに、学生の「アルバイト」という就業体験をどのように評価していくのか今後の日本社会の課題があることを指摘している。

続く第3部の各章では、高等教育卒業・中退後の学卒者のキャリアに関する側面を扱う。まずは職業キャリアに関するいくつかのインディケーターについて眺めてみよう。

表1-3 回答者の現在の状況 —活動

	オランダ				日本			
	90-91		94-95		87-90		94-95	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
フルタイム&正規雇用	69.0	36.3	67.7	48.7	82.2	46.2	76.1	59.6
パートタイム&正規雇用	8.3	33.1	3.3	16.6	3.1	2.9	2.7	2.3
フルタイム&一時雇用	5.4	5.6	15.4	14.8	0.5	2.2	2.9	6.6
パートタイム&一時雇用	1.4	4.1	2.0	6.5	0.4	2.3	0.9	4.0
その他雇用	6.7	5.6	2.5	3.5	6.7	6.4	6.8	8.8
<small> </small> 自営	6.8	5.8	6.5	3.7	4.7	3.8	1.5	2.2
無職で求職中	1.4	2.6	1.4	2.0	1.7	2.6	3.5	3.9
職業訓練					0.2	0.3	0.6	1.1
大学院等、上級学校在学中	0.8	2.2	1.2	1.4	0.5	0.7	5.0	3.9
家事・子育て	0.1	4.8	0.1	2.8	0.1	32.7	0.1	7.6
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,245	1,331	1,328	1,623	1,499	1,014	1,789	1,601

無回答を除く

注:オランダ調査票には教育・訓練に関する内訳はない。

まず、現在の活動についてみると、オランダ男性の 70%弱、日本男性の 80%ほどの者が、フルタイムかつ正規雇用の職についている。女性の場合、フルタイムの職に就いている者の割合は年長コーホートで 45%ほど、若年コーホートで 60%ほどである。その分、オランダ女性の場合はパートタイム雇用や一時雇用の者が多くなっているが、日本年長コーホート女性になるとその部分ではなく家事・子育てに従事している者が圧倒的に多くなる。また、日本の場合は若年コーホートで大学院等進学者が多いが、これは日本では母集団を学士修了者としているためである。

表1-4 回答者の現在の状況 - 職業

	オランダ				日本			
	90-91		94-95		87-90		94-95	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
有職者比率	97.7	90.4	97.4	93.8	97.5	63.7	90.8	83.6
職業								
管理的職業	12.7	7.6	11.8	6.0	10.2	2.0	6.3	2.5
専 門 職								
医療専門職	6.0	11.7	4.3	9.8	5.3	10.1	4.8	9.2
教育専門職	13.7	16.0	5.8	14.2	12.4	27.1	7.5	17.1
的 技術・自然科学専門職	23.7	9.7	32.0	10.5	25.7	14.0	22.1	9.6
職 法務・財務・社会科学専門職	17.3	26.7	13.0	24.9	6.6	4.7	5.7	4.6
業 芸術その他専門職	5.9	5.8	3.8	4.4	0.2	0.5	0.3	1.2
準専門職	16.4	16.3	23.5	20.4	2.6	2.8	3.8	3.4
事務職	2.5	3.9	3.7	7.3	18.9	26.9	22.9	39.3
サービス・販売職	0.6	1.7	0.8	2.3	12.6	6.0	21.2	11.3
その他の職業	1.2	0.6	1.3	0.1	5.5	6.0	5.4	1.8
年収(単位:万円)								
平均	450.7	332.5	376.3	284.9	582.5	429.2	390.3	307.3
標準偏差	415.6	242.0	372.3	200.5	237.6	217.1	233.6	140.7

無回答を除く

注: 年収は調査当時のレート(1EUR = 122.7JPY) で計算した。

次に働いている学卒者の職種と年収についてみると、まず職種に関する大きな特徴として、日本の学卒者は事務職およびサービス・販売職に就いている者の割合が高くなっているのに対し、オランダの学卒者は専門職・準専門職に就いている割合が高くなっている。また、同じ専門職でも、法務・財務・社会科学専門職に就いているオランダの学卒者の割合は高く、社会科学分野での専門職就職へのルートが確立していることをうかがわせる。そして年収は、オランダ年長コーホート男性で平均 450 万円、日本年長コーホート男性で 583 万円となっており、平均的にみて、年長コーホートのほうが、そして男性のほうが、それぞれ年収は高くなっている。ただし、オランダ男性の場合は標準偏差がかなり大きく、同じコーホートの中でもかなりのばらつきがあることが分かる。

さて、この第3部は2つの章からなる。まず、第6章 (Ghijsen, Meng) で、新しい知識経済にふ

さわしいと考えられているコンピテンシーの活用と生成について論じている。先進諸国においていわゆる古い経済から新しい経済（ニューエコノミー）へと言われているこの変化は、パラダイムの転換としばしば評されている。近年の世界規模での経済不況にもかかわらず、情報・コミュニケーション技術（Information and communication technology：ICT）によって、新しいセクター、新しい職業や職務が作られ、それが経済環境に著しい変化をもたらしている。おもしろいことに、研究開発に対する日本の支出はアメリカやヨーロッパに比べて比較的高水準を保っているにもかかわらず、日本ではこの展開から十分な利益を得ているようには見られない。このことは、日本の学卒労働力がこれらの新しい展開を進めるのに必要なツールを十分備えているのかどうか、という問いを投げかけることになる。この分析は日蘭両国の学卒者が知識経済において成功するのに必要なコンピテンシーをどの程度身につけ、労働市場においてそれらのコンピテンシーがどの程度使われるのかに焦点が当てられている。

第7章（小杉）では、高等教育学卒者の初期キャリアにおける雇用形態の多様化の影響について考察している。雇用期限に定めのないフルタイムでの雇用が長い間日本では主流を占めており、大卒者のほとんどが新規学卒で採用されてきた。しかしながら、1990年代の経済停滞下で、一時的あるいはパートタイムで就労する若者の比率が上昇している。オランダではパートタイム就労者の比率が1980年後半から増え始めているが、それはむしろワークシェアリングを通じた雇用の再配分の議論を通じてすすめられ、パートタイム労働者に対する平等な処遇に関する新しい法律が導入された1990年代には、その数は劇的に増加している。筆者は、高等教育学卒者の将来のキャリアに対するパートタイムあるいは短期的な労働の結果とコンピテンシー形成に関する、日蘭の共通点と相違点を検証している。

第4部では、日蘭両国における高等教育学卒者の価値と職業志向に関する問題を扱う。回答者の現在の状況とその意識のいくつかの側面から眺めておくことにしよう。

まず、調査当時の回答者の年齢は20代後半～30代あたりである。在学年齢と同じく、オランダ学卒者の年齢幅は広い。次に家族形態をみると、調査当時親と同居していると回答したのは、日本年長コーホートで約1/4、若年コーホートとなると約半数であるのに対し、オランダコーホートでは1割にも満たない。配偶者もしくはパートナーと同居している者の割合は、日本若年コーホートを除くとおおよそ2/3以上である。ただし、子どもがいる者の割合については両国との間に大きな違いはなく、年長コーホートで50%弱、若年コーホートで10%前後である。当然、若年コーホートの場合は、今後出産期をむかえるものと思われる。

続いて、現在の職業への全体的な満足度を尋ねると、オランダでは両コーホート共に5段階評価の平均が3.9であり、日本では年長コーホートの3.4、そして日本若年コーホートの3.2よりも明

表1-5 回答者の現在の状況 一 家族、意識

	オランダ		日本	
	90-91	94-95	87-90	94-95
現在の年齢(歳)				
平均	35.4	29.8	33.3	27.4
標準偏差	5.98	4.54	1.79	1.53
家族形態				
親と同居(%)	1.2	5.2	23.8	49.0
配偶者(パートナー)と同居(%)	75.0	65.9	64.7	18.7
子どもあり(%)	43.8	13.7	49.4	5.6
第1子誕生時の年齢(平均歳)	30.5	28.4	30.1	26.1
職業満足度(5段階尺度:5=大変満足している、1=全く満足していない)				
平均	3.85	3.86	3.43	3.26
標準偏差	0.90	0.85	1.04	1.08
大学教育の有用性(5段階尺度:「とても役立っている」「やや役立っている」合計)				
満足のいく仕事を見つける上で	69.8	69.0	52.1	49.0
長期的キャリア展望の上で	52.4	60.0	49.8	51.4
人格の発達の上で	74.9	78.5	64.5	69.1

無回答を除く

らかに職業満足度が高くなっている。また、大学教育の有用性を、人格発達の上で「役に立っている」と回答した者の比率は、オランダで7割台で日本より高い。さらに、長期的なキャリア展望、あるいは満足のいく仕事を見つけるという点では、日本学卒者は半数が「役に立っている」と回答しているが、この点でもオランダのそれと比較すると低くなっている。この点ではコーホートによる違いはほとんどない。

第4部には、3つの論文がおさめられている。まず、第8章(稲永)では、学卒者にとって高等教育で学習することの意味を検証するために、履歴データから学卒者の高等教育キャリアパターンを明らかにし、さらに主観的なデータ — 「人生の転機」とその後のキャリア選択 — を分析することで学卒者の生活キャリア全体のなかでの高等教育の意味を明らかにした。議論の際に強調されるのは、両国の社会・文化的文脈の反映としてのジェンダー・イシューである。つまり、高等教育は彼らの公的キャリア開発の支援としての機能を果たしているのか、そのことについて、日本とオランダとの間に、さらに男性と女性との間で、どのような共通性と差異性が見いだせるだろうか、ということである。その結果、両国共に学習キャリアの選択そのものは、他のイベントと比較したときに「人生の転機」となるほどの重みを持っているわけではないけれども、高等教育履歴データや人生の転機後のキャリア選択から、オランダでは男女を問わず、特定領域ではあるがリカレント型高等教育拡大の兆しが見られることがわかった。また、出産を機にパートタイム労働が公的キャリアからの撤退を選択するオランダと、結婚を含めた生殖家族形成に関わるイベントが、女性のみ

に学習・職業両方の公的キャリアからの撤退か「性別役割二重負担」かの選択を迫る日本、という差異もみられる。こうした形で、社会・文化的背景の反映としての私的領域でのイベントが、高等教育選択を含めた個々人の公的キャリア選択に大きな影を落としていることが、データから読み取れる。筆者は、この私的な領域と公的キャリア選択との関連性という点は、高等教育のユニバーサル・アクセスや知識社会における高等教育の役割の重要性に関する議論の中で、見落とされがちな視点であること、つまり、高等教育と職業を議論する場合にも公的キャリア内部で閉じた議論では不十分であることを指摘している。

第9章(Allen, Farag)では、日蘭両国の学卒者の職業志向に関する一連の次元と、それらと学卒者の全体的な職業満足度との関連について考察している。筆者が問うているのは、日本の学卒者はオランダ学卒者とは異なった職業志向を持ち、仕事の結果も異なり、そして職業志向と仕事の結果との間のマッチングも異なるのではないかと、ということである。彼らはまた、職業志向と仕事の結果との間の一致が職業満足度として現れているのではないかと、もしそうであるとしたら、それはオランダと日本の学卒者との間の職業満足度における違いを部分的に説明しているのではないかと、という問いを投げかけている。

第10章(Boone, Meng, van der Velden)では、日本とオランダにおける個人主義的なあるいは集団主義的な価値システムの意味と影響について考察している。ここでは、個人主義的行動と集団主義的行動のどちらが、それぞれの国で中心的な役割をどれほど果たしているのか、という点に焦点が当てられている。オランダの文化は一般的に日本の文化よりもより個人主義的志向性を持っており、日本の文化はより集団主義的志向性を持っている。この根本的な文化の違いから、彼らは、労働市場において日本(オランダ)の行為者が、オランダ(日本)の行為者とは異なった職務特性とコンピテンシーに注意を払い、価値を置いているのではないかと、と予測している。仮にそういった文化的な違いが依然として重要であるとすれば、社会生活の多くの側面にそれが反映されるだろうし、それ故に労働市場での従業員のスキルやコンピテンシーを選抜し種別化するプロセスも、また、それぞれに固有のものとなるであろう。雇用主は自分に刻み込まれた国の文化的価値に合うような特性を持った仕事を設計するようになるであろうし、それらの価値に合ったコンピテンシーを持つ従業員を好み、選び、報酬を与えるであろう。職務特性とコンピテンシーという点で、仕事が自分たちの文化的「自己」と適合している従業員はより仕事に満足し、仕事を辞めようとはしないだろう。こうした仮説を検証している。