

●事例紹介●

# 国際化する人材市場と大学教育の質

立命館学園の挑戦（新しい産学連携  
人材供給システム）

北本 暢

（立命館アジア太平洋大学事務局長（キャリア担当））

## 国際基準で求められる大学教育の質

日本の高等教育には、社会が急速にグローバル化する中で新しい教育システムやグローバルな人材育成が求められてきている。言い換えれば、日本の高等教育機関の国際的競争力が問われると同時に、その教育力（企画力、その実行力と結果）が国際的評価にさらされる時代の到来である。つまり大学教育の結果が、グローバルスタンダードに誇れる「質の保証」という形で求められるのである。

そんな時代に、すでに日本の大学は世界規模の大学間競争に出遅れている感が否めない。アメリカには毎年五〇万

人の留学生がやってくる。その多くはアジアからの留学生である。何故、アジアの若者達は欧米へ留学するのか？ 何故、経済大国である日本にやってこないのか？ 何故、日本にきた留学生が親日にならないのか？ 様々な理由が考えられる。少なくとも、積極的に留学生を受け入れるための基盤整備が進んでいるとはいえない。

本学、立命館アジア太平洋大学（以下、APU）のモンテ・カセム学長は「経済大国で素晴らしい伝統文化を持つ日本は、世界に知的貢献ができる国である。アジア地域ですら日本の高等教育機関の存在感は薄い。これからの時代は大学間競争も世界的規模で展開される。大学も世界を視野に入れた人材づくり、教育・研究レベル、経営戦略が必要

である」と指摘している。

本学の教職員はこの問題を共有しており、それぞれがそのことを意識して業務創造に取り組んでいる。確かに欧米やオセアニアの大学では教育・研究活動にとどまらず、早くからアジア太平洋地域での留学生受入政策を活発に展開するなど、その存在は名実共に高いものとなっている。

日本の多くの大学が少子化の中で学生確保に躍起になっている。その一方で、日本の若者の多くが海外へ留学（流出）している。また国内の就職状況が芳しくない中で、日本に帰国せず留学先の国で働く若者や、中国や香港といった経済成長著しいアジアの国々に就業機会、スキルアップへの活路を見出す若者がますます増えてきている。北京、上海、香港といった中国経済の中心都市では、世界のグローバル企業が国籍を問わず、言語スキルの高い若者や技術者、技能者といった人材の争奪戦を展開している。日本同様に『就職フェア・就職説明会』なるものが盛んに開催され、会場には中国人、日本人、韓国人、マレーシア人などがリクルートスーツに身を包んで締めき合っている。

日本企業が中国やインドでIT技術者の採用を行ったり、中国で技術指導を行う中高年の日本人技術者も増加し

てきている。人材市場も国際化してきているのである。

### 立命館学園の挑戦

立命館学園が多くの厳しいご指摘をいただきながらも、真の国際大学といえるAPUの設置に至ったのは、日本の高等教育の現状と将来を考えると、その一翼を担っているという自負とアジアにおいて高等教育を通じた知的貢献ができる日本でありたいという思いが、学園の経営トップにあったと同時に全教職員の共通認識だったからだといえる。立命館学園にとって、APU設置構想そのものが二一世紀の日本の高等教育を意識した挑戦であった。つまり、APUは既存の大学にはなかった特色ある教育システムと学生サービスの具体化に挑戦してきた。その中でも留学生を含む第一期生の高い就職実績を確保することは、真の国際人、世界を舞台に活躍できる人材育成を目指す上でも、APUの社会的評価を確立する意味でも、大きな課題として位置づけられた。

APUの教学システムは日英二言語教育、セメスター制度、単位制学費、奨学金制度など、前例のない多くの制度

を導入し、システム化すること自体が課題の連続であった。しかし現在では、これらのシステムがAPUの優位性（マルチカルチャルなキャンパス環境）として機能しており、地方立地、新設大学でありながら、きめ細かな就職支援と結合して高い就職実績を上げると共に、幅広いネットワーク（経済界、自治体、海外など）として確立するに至った。

### APUの就職支援

就職支援は開学が間近にせまった二〇〇〇年三月、就職委員予定者、大学執行部、職員委員、担当事務局が進路・就職委員会準備会を開催。担当事務局（キャリアオフィス）から四年後の就職実績を日本のトップレベルで実現させるため『APUキャリア・デベロップメント・プログラム（進路就職支援中長期計画）』以下、『CDP』を提起し確認した。早速、四月の開学と同時にCDPの具体策『アクションプラン（ファースト・ステージ）〜サード・ステージ』をスタートさせた。

当時、キャリアオフィスは就職部、エクステンションセンター、インターンシップオフィスの三つの機能と学生の

自主活動（業界別学習会、女子・国際学生プロジェクトなど）支援を業務とし、入学時点から将来を見据えたキャリア育成を行うための環境整備を行った。学園の組織的ネットワークを活用して東京オフィス、大阪オフィス、立命館大学衣笠キャンパス、びわこ・くさつキャンパスでもAPUの学生が立命館大学の学生と同じサービスを受けられる体制も整えた。しかし、ハード、ソフト両面を整備する中で、①地方立地による就職活動での経済負担の重さ、②新設大学の知名度の低さ、などが解決を要する課題となった。

まず、地方立地対策として、①安価な宿舍の確保・提供、②活動補助金制度を整備した。安価で安心できる宿舍の確保は、東京、大阪、福岡など大都市圏にある企業の保養施設や社員寮などを安価で利用させていた。また、活動資金の補助は企業寄付とAPU父母の会からの協力により制度化することができた。立命館大学の東京校友会からは、東京でのAPU学生の就職活動に様々なご協力もいただいた。次はアクションプランの具体化である。

まずアクションプランのファーストステージでは、①海外を含む多彩なインターンシップ先の開拓と準備教育プログラムの単位化、②ガイダンスの充実（意識啓発）、③安

価で多彩なエクステンション・プログラムの提供、④キャリアチャート（個人カルテ）の整備、⑤全学生対象の個別面談実施（個の把握）など、一四のプランを具体化した。これらは大学職員としての高度な知識と教育力を必要とするものであった。特にAPUではセメスター制度、二言語教育など特色ある教育システム導入や、兵役、経済事情など学生が様々な課題を抱えている状況から、単なる学生指導にとどまらず、出入国管理や外国人登録に関する法的知識も豊富でなければ対応できない業務であった。

そこでキャリアオフィスの専任職員全員が入管法に関する在留資格審査関係申請の取次ぎ資格である「申請取次者」の資格を取得。さらに学生相談を担当する職員は、自ら「日本経団連キャリア・アドバイザー」資格を取得するなど、職員の能力、教育力をより高度化させた。英語を中心にした言語運用力を向上させることはもちろん、他の大学にない高度なサービスの提供と教育的指導が行える環境作りを、職員スタッフのスキルアップの視点から行ってきたのである。

一年目は一四のプランを完全に具体化。学生の満足度も高く、低回生からのキャリア形成は予想以上に順調に進ん

表1 2003年度APU第1期生

	男子	女子	計
全 体	97.2%	93.0%	95.0%
国内学生	95.7%	90.3%	92.6%
国際学生（留学生）	100.0%	100.0%	100.0%

※上場・大手率 (71.0%)

だ。中でも『女子学生就職プロジェクト』は、共通の課題を有する学生の連携を強め、積極的に就職活動に挑戦していくための基盤を作ったといえる。このようにファーストステージから始まったアクションプランは、サードステージに至るまですべてのプランを具体化、第一期生の就職実績（表1）において最高の結果を生み出す重要な要素となった。

そのコアとなった行動プランが『T O P t o T O P 行動』である。APUの社会的認知度の向上と広く産業界・経済界へのネットワーク拡充を目的に、立命館学園の経営トップを中心とした企業訪問活動を行い、経済界のトップリーダーを『APUトップ講演会』（表2）に招聘することができた。これを皮切りに全学園規模で取り組んだのが『企業各位と大学・学生との懇談会（以下、企業懇談会）』『ようこそ、APUへ！』『オンキャンパス・リクルーティング』である。三年計画で企業・団体の人事部局にAPUへの関心を高めていただくための戦略

表2 APUトップ講演会

開催回	講 師	テーマ
第1回	大分県知事 平松守彦氏	アジアとの共生 ～ローカル外交と一村一品運動～
第2回	(株) 東芝代表取締役社長 西室泰三氏	Global Market Trend and Toshiba's Challenges
第3回	日本外交予防センター会長 明石康氏	国際社会における日本の役割 ～国際貢献とは～
第4回	日本アイ・ピー・エム（株）最高顧問 椎名武雄氏	異文化との共生 ～日本IBMの歴史から～
特別講演会	前駐日フィリピン共和国特命全権大使 ユーチェンコ企業グループ会長 アルフォンソ・T・ユーチェンコ氏	アジア市場における21世紀のビジネス
第5回	日本ビューレット・パッカード（株） 代表取締役社長 寺澤正雄氏	インターネットの将来と皆さんへの期待
第6回	マイクロソフト（株）代表取締役社長 阿多親市氏	Unlimited Potential無限の可能性
第7回	キャノン（株）代表取締役社長 御手洗富士夫氏	キャノンの経営戦略

※講師の肩書は開催当時のもの

を実行したのである。

まず一年目に、入学したばかりの学生達と企業・団体の皆様との懇談の場をもうけ、大所高所から忌憚のないご意見をいただくという企画を具体化した。それが企業懇談会である。入学後間もない留学生達は日本語能力も低い。日本人学生の英語運用能力もさほど伸びるはずもない。

しかし、APU学生の素顔をご覧いただくことで、世界から集まった学生達の大きな志と教職員の情熱をお伝えすることができればと考えた。この企画は東京の経団連会館を皮切りに、大阪、福岡の三都市で開催、約一五〇社のご参加をいただいた。二年目は『ようこそ、APUへ！』を実施。前年の企業懇談会にご出席いただいた企業を中心に、企業・団体の皆様にAPUキャンパスにお招きして、マルチカルチュラルなキャンパス環境と特色ある教育実践の現場をご覧いただいた。ゼミをはじめ開催当日の授業はすべて開放。直接授業にもご参加いただき教員の指導法や学生の学習姿勢にも企業人の目線からご指摘を賜った。これらのご意見は教学改革の際に大きな意味を持つこととなった。

三年目、初秋、いよいよ第一期生が就職活動を開始する

時期となり、直接的なマッチングに向けて仕上げの段階となる。そこで実施したのが『オンキャンパス・リクルーティング』である。これは簡単に言えば、企業の人事関係者にキャンパスにお越しただいて、採用試験を実施いただくというものである。

単に採用試験といっても、企業によりその流れ、その内容は様々である。ペーパー試験、WEB試験、ディスカッション重視の企業、個人面接を評価の中心にする企業など様々である。民間企業の採用人事機能が東京一極集中化傾向にあるといわれるが、その原因の一つはバブル期に全国を網羅してきた多様な採用手法が、それなりの体制と経費が必要なものであったためである。そして今では、採用システムもその権限も東京中心に動いている。

企業の皆様は、人・物・金を節約しつつも優秀な人材の確保に頭を悩まされているのが現状であろう。それら企業人事部の状況をヒアリングする中で「じゃ、私達（キャリアオオフィス）がすべて引き受けよう！」という発想が出てきた。そこからオンキャンパス・リクルーティングは生まれた。同時に数多くの企業からヒアリングする中で、潜在的に外国人留学生の採用ニーズがあることにも確信を持つ

ことができた。人事部の方に鞆一つでお越しただければ、どのような形態の試験実施にも対応をさせていただいている。

初年度、第一期生対象のオンキャンパス・リクルーティングには日本を代表するグローバル企業から八七社が、二年目はすでに一四〇社を超える企業にお越しただいている。ちなみに今年度（二期生）の内定率（表3）は、九月末現在で九一・五%の内定率となっている。また、このオンキャンパス・リクルーティングは、企業側の通年採用や海外法人からの求人ニーズにも成果をあげており、年間を通じて実施する企画となっている。

新しい産学連携人材供給システム

社会の要請に応える人材の輩出（供給）は、大学教育の大きな使命でもある。そのためスキル養成の第一段階として、プロ集団である専門学校と業務協定を締結してエグ

表3 2004年度APU第2期生9月末現在内定状況

	男子	女子	計
全体	93.8%	89.5%	91.5%
国内学生	93.8%	86.9%	90.0%
国際学生（留学生）	93.6%	97.5%	95.4%

※上場・大手率（73.0%）

ステンション講座の運営を委託することにより、学生に安価で利便性があり質の高いプログラムの提供を実現している。また、外資や海外からの求人に対応できる体制と、海外に帰国した留学生や海外で就労を希望する学生のために、世界六〇か国で事業展開する人材サービス企業と業務提携を行い、海外でも無償で就業支援サービスを受けられるようにしている。しかし、これらは個別課題への対応であって、産業界の要請に応えうる人材供給システムとして確立したのではない。そこで、それぞれの成果を有機的に融合させるために、学生個々の持つ能力と適性を把握し、その能力を伸ばす教育プログラムを提供して、採用直結型インターンシップへの派遣や冠奨学金制度に結びつけるシステムを現在検討中である。大枠を確定し具体化に向けての詰めを行う段階となっている。これは大手メーカーとの共同プロジェクトであり、国際的な人材ニーズに応えることのできる『産学連携人材供給システム』として取り組んでいるものである。

現在、日本全国に約二万人の留学生がやってきている。その内、二〇〇三年の統計では、日本での就労を目的にビザの変更申請をし、許可された学部卒の留学生は一、四五

四名であり、技術系がその多くを占める。社会科学系のAPUで学び、日本企業に内定した留学生約一二〇名全員が昨年度許可をいただいている。これは驚くべき数字といえる。入国管理局との相談、学生への的確な指導、さらには内定をいただいた企業人事部との連携やアドバイスも行っている。このように内定後の場面でも職員の指導力が発揮されている。

ご紹介してきたAPU就職支援の取り組みはほんの一部である。手前味噌になるが、私達は常に日本一のサービスと日本一厳しく暖かい指導を心がけて業務に取り組んでいる。世界七五か国から多様な文化背景をもってAPUに来た留学生と、異文化と直面し鍛えられる日本人学生を一つの目的に向かって、自主的に、積極的に取り組ませる。本当に至難の業、課題の連続である。しかし、真摯に取り組んだきたAPUの姿勢は、経済界・産業界をはじめとし、多くの企業・団体から高く評価いただくとともに、数多くのマスコミで好意的に報道をいただいている。心より感謝申し上げる次第である。