

学長 インタビュー

第6回

「世界を舞台に活躍できる

名だたる大手企業の採用担当者が引きも切らず訪れる大学が秋田県にある。2004年に開学した、国際教養大学(AIU)だ。独創的な教育は大学関係者の間ではつとに有名だが、就職状況が氷河期並みだった今春、「就職率100%の大学」と多くのマスコミに紹介され、一躍、全国的にも注目される存在になった。AIUの学生はなぜこれほどまでに採用担当者を引きつけるのか。AIUのユニークな教育プログラムと人材養成について、中嶋嶺雄学長にうかがった。

(2010年8月インタビュー)

国際教養大学 学長 中嶋 嶺雄氏

1936年長野県生まれ。60年東京外国語大学外国語学部(中国科)卒業後、65年東京大学国際学修士、80年東京大学社会学博士。東京外国語大学学長、国立大学協会副会長、アジア太平洋大学交流機構国際事務総長などを歴任し、2004年国際教養大学学長に就任。著書は「現代中国論」「北京烈烈」「国際関係論」「全球(グローバル)教育論」など100冊近くに及ぶ。



要件を満たさなければ留学も卒業もない。

**異文化体験を通して身に付けた、世界で活躍できる
タフさとコミュニケーション能力を企業は評価**

——国際教養大学(AIU)は卒業生を社会に送り出してまだ3年と日が浅いのですが、大企業の間では「AIUの学生の質は有力大学を凌ぐ」と評判です。就職希望者は約100人と少数です

が、就職活動が本格化する10月から翌年3月にかけては、日本を代表する大手企業が連日のようにキャンパスを訪れ企業説明会を開くほど、AIUの学生の採用に熱心と聞きます。企業はどのような点を評価していると、学長はお考えですか。

中嶋 本学は「世界を舞台に活躍できる人材の育成」を教学理念に掲げ、グローバル社会が求める人材ニーズを満たす大学とし

編集部から

秋田空港から車で走ること10分。鬱蒼とした杉木立の中に、「就職率100%」で注目を浴びる国際教養大学はありました。取材当日は夏休みということで学生の姿はまばらでしたが、地域貢献活動の一環で県内から招かれた高校生たちが、英語による模擬授業を受けていました。模擬とは言い、ネイティブスピーカーの声に耳を傾ける彼らの表情は真剣そのもの。昨今、海外留学を志す日本人学生の減少が嘆かれています。こうした草の根的な国際交流が、問題解決の第一歩になっていくのではないのでしょうか。

STAFFS

前岡 巧・北原 利広・武井 房子・須藤 かおり・前川 香奈・金 泳希

発行日/2010年10月20日
発行/株式会社アイスコ 東京本社
〒112-8515 東京都文京区後楽2-15-1

(お問い合わせ)
本誌に関するお問い合わせは、下記までご連絡ください。
■編集部直通 TEL.03-5804-5505

CONTENTS

- 4 学長インタビュー
国際教養大学 学長
中嶋 嶺雄氏



- 8 **特集** — 誌上座談会 —

日本企業が外国人人材を受け入れるために

- 14 Kaleid●Lab. 第5回: 学生は見た! 企業のこんな対応

- 16 **[連載]** 世界大競争時代の大学人材養成
— 国際共同教育の最前線 —

第6回 世界高等教育「ハブ」への進出
早稲田大学—ナンヤン理工大学 ダブルMBAプログラム

- 20 **第2 特集** 学卒未就職者8万7000人の現実 —
「就職浪人」は救えるか?

- 24 採用支援プロフィール●
面接官トレーニングを行い、辞退阻止に成果を上げる。

- 26 HC-Lab. Topics Digest

人材づくり」で就職率100%を実現

——国際教養大学

Akita International University (AIU)

て、「語学と国際教養」に力を入れてきました。「すべてを英語で学び、英語で考える授業」「外国人留学生と共に暮らす1年間の寮生活」「世界トップレベルの提携大学への1年間の海外留学」など、学生には他大学では経験できないようなチャレンジを求めています。海外留学には一定単位の修得、GPA (Grade Point Average: 累積成績評価平均点。欧米の大学で導入されている一般的な成績評価値) が2.5以上、TOEFLで550点以上の要件を満たさなければならず、留学できなければ卒業もできない。卒業自体も厳格な成績管理で可否を判断しており、4年間で卒業できるのは50%ほどです。学生たちの目標は明確ですから、周辺にコンビニもスーパーもない、都会とはかけ離れた環境の中で、かつて経験したことのないほど勉強と向き合ってくれています。開学以来のこうした努力が実を結び、「AIUの学生は英語に堪能だけでなく、異文化体験を通して世界で活躍できるタフさと的確に受発信できるコミュニケーション能力を身に付けている」といった評価が企業間でも定まりつつあり、企業の急速なグローバル化とも相まって就職率100%を実現できているのだと思います。

——今年度の内定状況はいかがですか。

中嶋 これまで3年間の就職実績はいずれも約100人の就職希望者に対し、2007年度(08年春入社)が就職率100%、08年度は1人が事情を抱え、就職しなかったため99%、そして就職氷河期と言われた09年度もマスコミで話題になったように100%を実現しました。今年も例年より多くの大手企業に学内企業説明会(就職セ

ミナー)に来ていただいております。順調に進んでいます。年度内に100%は実現できそうです。

日本の大学は「知の鎖国化」の危機 国際通用性のある人材育成を

——日本企業でも、英語を社内公用語とする企業が出てくるほど、グローバル人材の確保・育成が待ったなしの課題となっています。こうした潮流に対し、日本の大学は伝統的に国内向けの雇用市場に運動した教育が行われており、大学教育自体が世界とかけ離れた進化を遂げてしまい、まさに「ガラバゴス化」という見方もあります。

中嶋 我々が日本に存在しないグローバル・スタンダードの大学を創ろうと挑戦してきたのも、まさにこのままでは「知の鎖国」になるとの強い懸念があったからです。「日本人教員が日本人学生に日本語で教える」従来の大学教育を抜本的に改革しない限り、恐らく「知の鎖国化」、「ガラバゴス化」から抜け出せない。このままでは日本は世界から置いてきぼりになり、厳しい国際競争を勝ち抜けなくなると思います。企業活動では内外で外国人と接触したり交渉したりする機会が増えており、OJTでは間に合わないから、すぐに役立つ人材を大学側で育てて送り出して欲しいという声をよく聞きます。こうした産業界等のニーズに応えるために、大学は国外に一步出れば通用しないような質の低い教育を改め、国際通用性のある人材育成を急がなければならないと思っています。



(左)365日、24時間オープン的大型図書館では深夜でも平均100人超の学生が勉強をしている。

(右)新入生にはネイティブスピーカーによる英語集中プログラム(EAP)が課せられる。

積極的に海外で機会を掴もうという学生もいる。



週20時間の英語漬けで、 英語で考える「英語頭」をつくる

— AIUの独創的な教育プログラムと人材育成についてもう少し説明していただけますか。

中嶋 在学中はすべての授業が英語で行われるため、新入生には全員、まず半年から1年間の英語集中プログラム・EAP (English for Academic Purposes)が課せられ、「話す」「聞く」「読む」「書く」という基本的な英語力を徹底的に磨いてもらっています。クラスは15人前後と少人数制で、ネイティブスピーカーの教員の指導のもと1コマ50分の授業を週に18~20コマこなします。また寮に戻れば外国人留学生と相部屋の共同生活が待っており、学生にとってはまさに英語漬けの毎日と断言していいでしょう。04年開学当初、入学者のTOEFLの平均点は450点くらいでしたが、今では510点とレベルが相当高くなっています。授業では英語の運用能力を身に付けるだけでなく、英語を通して批判的思考力、発信力を鍛えるようにしています。このため米国の高等教育で使用されている社会学のテキストなど

を英語の授業でも採用していますが、ほとんどの学生は入学後3カ月程度で国際問題等をディスカッションできるだけの力を付けています。2年次は英語での論理的思考力を鍛える基盤教育で幅広い教養を学び、この間、自分がどの分野で学びたいのを見極めていき、3年次に専門課程として「グローバル・ビジネス課程」か「グローバル・スタディズ課程」を専攻、履修し、さらに留学で知識を深め、卒業するという流れです。

— 3年次後期から4年次前期に1年間留学するとなると、専門課程を十分に深められないのではありませんか。

中嶋 留学中はまさに専門課程を学ぶ期間で、海外の提携大学で履修する授業は原則、留学前にAIUで身に付けた基礎知識を応用した中・上級レベルを選択し、30単位の履修を目指します。単位互換できる提携先大学は本学もそうですが、カリキュラムに国際コードが付いており、先方に行く前にどのような授業を履修できるかわかるようになっています。留学先は成績やTOEFLの点数、専攻などを総合的に判断して決めています。我々が1年間の海外留学を義務付けているのも、異文化体験を通して培われる国際的視野とセンスを体得してもらう狙いがあり、提携先はそれにふさわしい世界のトップクラスの大学を中心に、この8月現在、31カ国・地域、111大学に上っています。留学で育まれる多様な価値観や人間的成長が卒業後の進路を決める原動力にもなっているようです。

キャンパス内に700人収容の学生寮とアパート 異文化ひしめく環境で理解を深める

— 教養教育の必須条件である少人数制も徹底していますね。

中嶋 日本人の学生数763人に対し、教員数は専任だけで50人、うち半数が外国人です。授業は1クラス15人以下を基準とする少人数制で、対話型中心の密度の濃い教育を行っています。キャンパスには世界から集まった多彩な経歴を持つ教授陣のほか150人ほどの留学生がいて、本当に国際色豊かです。キャンパス内には新入生が全員入寮する「こまち寮」があり、7.5畳の部屋で留学生と生活を共にします。ほかにも敷地内には

「グローバルビレッジ」と「ユニバーシティビレッジ」と呼ぶ学生アパートがあり、短期留学生や退寮した学生、教員が入居しています。寮・アパート合計で700人を収容でき、8割近くの学生がキャンパス内で生活しており、異文化ひしめく環境の中で、互いに理解を深めています。

——最近では海外で学ぶ日本人留学生が激減しています。この一方で、AIUはオール英語の授業や1年間外国人留学生と生活を共にする寮生活、海外留学を義務付け、簡単に卒業できる“日本基準”からかけ離れた大学です。にもかかわらずAIU人気は年々高まっていますね。

中嶋 すべての授業を英語で行い、寮生活と海外留学の義務化、徹底した少人数教育といった他大学では見られない教育プログラムや教学理念に共感し、挑戦しようという若者が結構いるということでしょう。海外はイヤという若者も確かに増えているのですが、積極的に海外に出て機会を掴もうとする学生もおり、二極化してきているのだと思います。

学校説明会を開けば、会場に入りきれないほど高校生とご父兄が集まってきてくれます。最近の「就職率100%」が評判を呼んでいる面もあるのですが、志願者は北海道から沖縄まで全国各地から、東大や京大、東京外大やICU(国際基督教大学)、上智、早稲田など難関校との併願も多くなっています。しかし、我々としては偏差値大学にはしたくない。AIUにふさわしい生徒かどうかを見極めるAO入試の比重を増やすなど、対策を考えるべき時期に来たと考えています。

世界のリベラルアーツ・カレッジに伍する大学へ

——グローバル人材の確保・育成が喫緊の課題になっているのに、こうした動きに日本の多くの大学は追いついていないのが現状です。こうした中、この4月、国際的に通用する教養教育の充実を目指すAIU、ICU、APU(立命館アジア太平洋大学)、早稲田大学(国際教養学部)の4大学がグローバル化の先進的な4大学(G4)として連携協定を結びました。このG4の提

携は何を目的にし、どのような事業を行う計画なのですか。

中嶋 世界を見るとグローバル化の進展は高等教育の領域を巻き込んで、「知」の流動化と再編成の大競争が急ピッチで進んでいます。欧州では大学間の交流が活発ですし、米国でも「米国の若者が英語しか話せなくてよいのか」という問題意識のもと、多言語教育に乗り出しています。オーストラリアやシンガポールは留学生の獲得を国家戦略として打ち出していますし、中国、韓国、台湾、香港、マカオ等でも英語力の向上に真剣に取り組んでいます。いずれの国も世界を舞台に活躍できる国際通用性のある人材を育成しようと真剣なわけです。我々4大学の提携の狙いは、日本の大学は国際通用性を持ち得ているのか、中でも教養教育は国際水準を凌駕する中身と質保証のシステムを有しているのかという危機感から出発したもので、当面の事業として、相互の国内留学や合同合宿などによる学生交流や教職員研修を行っていく予定です。APUとは単位互換を前提に国内留学をすでに始めており、他の提携大学との間でも実施に移していきたいと考えています。

——最後にAIUの次なる展開について教えてください。

中嶋 日本では本格的なリベラルアーツ教育に取り組んでいる大学が少ないのが現状ですが、米国ではリベラルアーツの小規模大学が優秀な知性を育て、優れた人材を輩出しています。教養教育は大学に不可欠なものになっていますし、外国語のコミュニケーション能力を培う「国際教養」はますます重要度を増しています。AIUも世界のリベラルアーツ・カレッジと競い合うレベルにまで教育水準を高めていかなければならない。そのためにも、すでに提携している、米国・ヴァージニア州のウィリアム・アンド・メアリー・カレッジのような優れた大学との連携を増やしていきたいですね。

取材・文

ジャーナリスト/
(株)ディスコ
シニアコンサルタント

恩田 敏夫



おんだ としお。1967年日本経済新聞社入社、自動車、電機、鉄鋼、エネルギー、商社など産業界を取材。編集委員等。1984年日経BP社で日経ビジネス副編集長、日経コミュニケーション編集長、日経エレクトロニクス、日経メカニカル、日経ペンチャー等の発行人を経て、日経BP社常務取締役、日経BP企画社長。現在、日経BP社参与。大学ジャーナリスト。

日本企業が外国人人材を受け入れるために

未だ回復の兆しを見せない国内の新卒採用市場の中で、日本に留学する外国人学生たちへの採用意欲が高まりを見せている。新興国需要への対策、あるいはグローバル企業への転進など採用目的は様々だが、異なる言語や価値観を持つ彼らを受け入れ、活用していくことは決して簡単ではない。外国人人材との関わりにおいて豊富な経験を持つ4氏に、受け入れにあたってクリアすべき課題や必要な心構えについて、存分に語り合っていた。



参加者

- 日揮株式会社 人事部採用チーフ
森田謙二 氏
- ジャパン インターカルチュラル コンサルティング 日本代表
小野田美紗子 氏
- 豊和繊維工業株式会社 人事部長
高崎敏治 氏
- 株式会社バーテックスソフトウェア 取締役
ニティン・ダタール 氏

司会・進行役

- 田口香織
(株式会社ディスコ 国際教育推進課)

外国人人材の採用動向

司会 みなさん、どうぞよろしくお願ひします。私は、外国人留学生に対する大学の就職支援や企業の採用をお手伝いしております。昨年の終盤あたりから急激な採用熱の高まりを感じていまして、当社の企業調査でも、今年度に外国人留学生を採用しようという企業は前年度実績の約2倍になっています。とはいえ、

採用経験のない企業がまだまだ多く、担当者からの問い合わせや相談が続いている状況です。本日はみなさんの経験やご意見をいろいろお聞きして、そういった方々に有益な情報をお届けできればと思います。まずは、近況からお話



日揮株式会社
森田謙二 氏

いただけますでしょうか。

森田 私どもは産油国のエネルギープラントを建設する会社で、1980年代から外国人の採用を行っています。私自身はずっと人事部にいて、何度か現地駐在も経験しながら様々な国籍の方を採用してきました。近年本社では、新卒の1割程度が外国籍です。海外からの受注が年々増えていますので、外国人、特に欧米の顧客に対して同じ文化でコミュニケーションができる人材を採るよう経営から求められておりまして、悪戦苦闘している最中です(笑)。

小野田 私は、外国人と日本人が働く際にどのようにして文化的ギャップを乗り越え効率的に働いていくかというコンサルティングを、主な業務としています。身近にもたくさんの外国人がおられますが、リーマン・ショック以降、日本語を使えない、つまり英語だけでビジネスをしてきた方の多くが本国に帰られてしまいました。今も日本に残って活躍している人の大半は、日本語ができて英語ができる人だと思います。企業については、国内だけのビジネスに限界がきていて海外に進出するために外国人を雇わなくては行けない。そういったところがとても増えているなど実感しています。