

学んだ学生を卒業後に採れ



なかじま 尚雄さん
国際教養大理事長・学長

国際教養大理事長・学長

36年生まれ。東京外国語大学教授、学長などを経て、04年から現職。著書に「国際関係論」「全球（グローバル）教育論」など。

＝山口写す

早まる就職活動

かつての「就職協定」は、4年生を対象に「7月に会社訪問解禁、内定は10月1日」と定めていた。だが守らない企業が続出し、1997年に廃止。就活は現在、3年生の秋に始まり、翌春に内々定が出はじめる。今年11月、商社でつくる日本貿易会は2013年春入社の新卒者から、採用試験を4年生の8月以降へと、現状より4カ月ほど遅らせる案を発表した。

入社後に社内教育して使える人材に育てていました。しかし、バブル後の長期不況で、企業は人材を育てる余裕がなくなり、個性豊かで実力のある人材を求めるようになりました。

もう一つは経済のグローバル化です。グローバルな経済競争の中では、自分と異なる文化への理解力や、自分の意見をきちんと言語で伝える発信力のある人材が強く求められるようになったのです。

本来なら、日本の大学はこうしたグローバル化に対応してカリキュラムを抜本的に改革しなければならなかったのですが、そうした改革は進まず、「日本人の先生が、日本人の学生に、日本語で教える」というスタイルの大学が今も大勢を占めています。いわば「知の鎖国」状態の日本の大学は、教育の分野で国際競争力を失っています。

商社が採用活動を4カ月程度遅らせる方針を打ち出したことは、学生を教育する立場からすると、大歓迎です。4カ月と言わず、もっと遅らせてほしいと思います。

私が学長をしている国際教養大では、教員の約半数は外国人です。すべての授業を英語で行い、学生全員に1年間の海外留学を義務付けています。英語で授業を受けられるようにするための英語集中プログラムを実施するなどして、実際に学生の多くが留学に出席するのは、3年生の9月から1月からです。

ところが大半の日本の企業の採用活動は3年生の秋ごろに始まり、4年生になったころには内々定が出てしまう。ですから、うちの学生たちは通常の日本式の就職活動の流れには乗れないのです。

それでも、留学先から、個別に志望の企業に面接のアポイントを入れるなどして、周到に就職活動をしています。

その結果、昨年度の就職内定率は100%でした。日本全体で来春卒業予定の大学生の内定率（10月1日現在）が過去最低の57・6%に落ち込み、「新・氷河期」と言われている今年も、うちの大学はすでに内定率が96%を超えています。来年も秋田市郊外の森の中にあるうちのキャンパスに来て企業説明会をしたいというオファーが、すでに100社以上になっています。

これらの現象には、人材に対する日本企業の考え方の変化が表れていると思います。

高度成長期からバブル期までは、日本企業は大学に教育機能を期待せず、出身校のブランドや偏差値で採用して、

気づいたのなら、もう一つわかっていただきたいのは、いい人材がほしいのなら、4年間きっちり勉強した学生を卒業後に採用したほうがいい、ということです。新卒一括採用という古い慣行はもうそろそろやめにして、欧米のように、大学を卒業後、様々な社会経験を経て、20代後半で一生の仕事を決めるといったスタイルに変えていくべきではないでしょうか。

（聞き手・山口栄二）