

# 話題提供「大学の国際化と我が国の人材育成」

小林 浩（リクルート進学総研所長）

ただいまご紹介にあずかりましたリクルート進学総研所長で、「カレッジマネジメント」編集長の小林です。今日はよろしくお願いたします。

大学の国際化と我が国の人材育成というテーマですが、私はいろいろな現場を見てきたり、ステークホルダーへのアンケート等を行っておりますので、そうした外の目線から話題提供させていただきたいと思います。

## 1. 2020年マクロ環境変化と高等教育期間への影響

まず最初に、将来に向けて、2020年のマクロ環境の変化と高等教育機関への影響というところをまとめております。

日本の人口は減少していますが、世界、特にアジアはこれから増加していくということで、企業は市場を求めて海外、特にアジアに出ていき、国内労働市場は縮小していくと言われております。

国内の雇用は、産業構造の変化により、製造業からサービス業を中心に増え、分野も複合化していきます。製造業がなくなるのかというところではございませんで、産業構造の高度化により、工場の生産工程が専門技術者に移っていきます。新しい成長分野としては、ヘルスケア、新しいエネルギー、クリエイティブ産業等が言われており、サービス業が拡大していくと、女性の就業機会が拡大すると言われております。

それから、アジアからの留学生が増加と言われておりまして、先ほど金子先生のお話にもありましたけれども、現在、世界の留学生は約300万人と言われておりますが、2025年には700万人に拡大すると言われております。その7割ぐらいがアジアで動いていくと予想されており、このアジアの留学生をどのように獲得するかというのは1つの戦略的な選択肢になってくるかと思っております。

製造業からサービス業に分野が移っていくところでは、中高年層、特に男性のキャリアチェンジが必要となってきます。キャリアアップは社内で上に上がることですが、ほかの職種、会社に移っていくことをキャリアチェンジと私どもでは呼んでおります。

そうなってくると、高等教育機関には、5つぐらい影響があると考えております。

こうした成長分野を学部、学科などに取り込みができていくかどうか。あるいは、今日のテーマでありますグローバル化に対応できる人材育成ができていくかどうか。あるいは、女性の就学の機会やキャリア支援に寄与するような仕組みがあるのか、それからアジアからの留学生の受け入れ。それから、オフショア、海外に出ていく戦略です。オフショアは、大学では余りうまくいっていません。どこがうまくやっているかというところ、専門学校です。

たとえば、ある専門学校ではベトナムに簿記の学校をつくって、複式簿記を学んだ子がハノイ

の工業団地に就職していく。あるいは、ベトナムに美容師の学校をつくって、経済発展に伴って、きれいを学んで社会に出ていく。あるいは、ある調理師学校は、タイに和食の学校をつくる。つまり、昔は高度成長期にメーカー、製造業がやっていた技術移転を、今は専門学校が文化の移転、クールジャパンの移転ということで海外に進出しつつあるのだと思います。

もう一つが、社会人の学び直しです。大学は今、ロースクールを中心に大学の社会人教育は大変厳しい状態になっていますが、専門学校は1割以上、社会人を取り込んでいるような状況になっております。

## 2. 高校生の海外志向

このような状況において、これから大学に入ってくる高校生の海外志向について、リクルートの高校生の調査からまとめております。

まず、高校生にグローバル化について、「どう思いますか」といった単純な質問をしてみました。すると、グローバル化は自分には関係があると答えた子は7割ぐらいに上っています。もう一つ、外国語を学ぶ必要があるかという、何と82%です。大学を志望している高校生だけでなく、広くあまねく高校生全員に聞いている数字です。

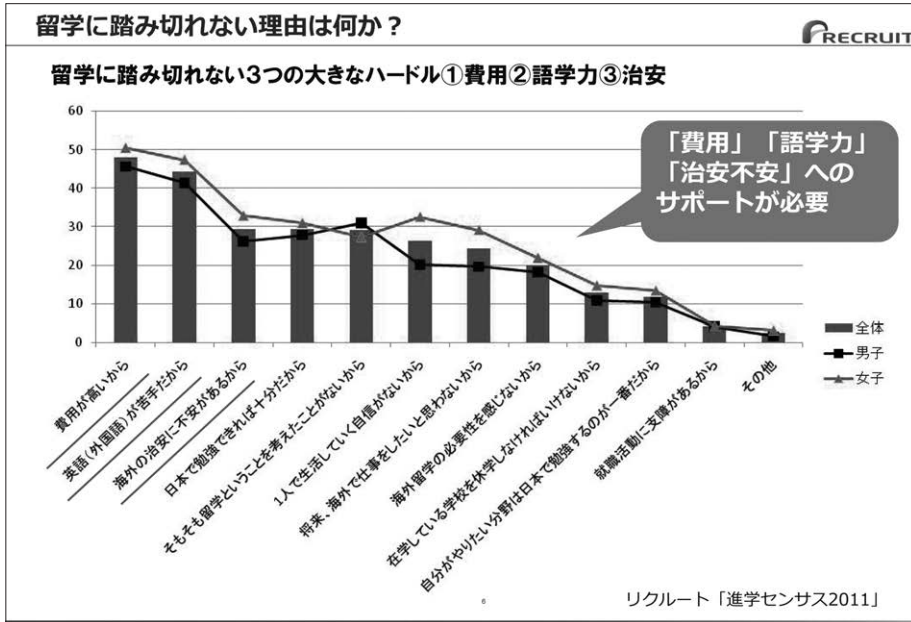
一方、留学したい高校生ってどれだけいるのでしょうか。これは少し前の調査ですが、留学したいという子は3割ぐらいしかいないです。「留学したいと思わない」と「余り留学したいと思わない」を合わせると4割強で、なかなか留学までは踏み出せないような志向が見てとれると思います。

その留学に踏み切れない理由は何でしょうか。なぜ、留学をしたくないのか聞いてみると、3つの大きなハードルが出てきました。私はこれを「留学の3大ハードル」と呼んでいます。1番、2番はほぼ同じぐらいですが、費用が高いからです、それから英語、外国語が苦手だから。ちょっと下がって、海外の治安に不安がある。費用の面、語学力、安全・生活面の不安が3大ハードルとして出てきています。

特に、この中で折れ線グラフは男子と女子を表しています。男子は、そもそも留学を余り考えてないような様子が見受けられるんですが、女子は、特に1人で生活していく自信がないからということが男子よりかなり高くなっておりまして、例えば大学が留学戦略、海外への送り出し戦略を考えると、海外でのひとり暮らしへのサポートが大きなポイントになってくるのかなと思います。

余談ですが、先ほど留学したい意向を聞いてみましたが、男子、女子、文系、理系と分けて調査しております。データは出しておりませんが、端的に言うと、一番留学意向が高いのは文系の女子です。一番低いのは、先ほど金子先生の調査にもありましたが、理系の男子、これが一番低い状況になっております。文系の女子が海外に留学するときに躊躇する理由は、やはりひとり暮らしですが、理系の男子が躊躇する理由としては、語学が不安だからというのがトップに上がってきているという状況です。

そうした高校生が、将来海外で働きたいと思っているのかを聞いてみました。海外で働きたいと高校生のときから思っているのは23%、4～5人に1人しかいないです。逆に、そうは思わない、積極的に海外で働きたいと思わない子が過半数に達するわけです。先ほど金子先生からも、



海外に行く理由がなくなってきたんじゃないかというお話がありましたけれども、「どちらでもよい」より「積極的に海外で働きたいと思わない」の方が多いのは、私は調査をしてみてショックな感じを受けました。

つまり、現状では、グローバル化は関係あると思っているし、語学力も必要だと思っている。しかし、海外に出るのにはまだまだ、留学もそうですし、働くこともそうですし、二の足を踏む高校生の意識が見てとれると思います。

では、海外で働きたい理由、働きたくない理由は何ですかと聞いてみました。そうすると、海外で働きたい理由の1位は、「日本以外の世界を知りたいから」ですが、ほとんど同じぐらいの理由で、「語学力を鍛えたい・生かしたいから」と、語学力が上位に上がってきています。せっかく語学ができるのだから、使いたい、鍛えたい。

では、海外で働きたいと思わない理由は何ですか。これは1位が「語学力に自信がないから」です。つまり、高校生から見たときの海外は、イコール語学力の自信と強く結びついていることがわかれると思います。

社会環境が大きく変化する中で、まだまだ高校生にとっての海外というイメージは語学になっています。語学ができるから海外に行くとかということでは、もうないというのは皆さんご存じだと思いますが、高校生から見ると、まだまだ海外イコール英語みたいところが非常に重くのしかかっていることがわかれると思います。

### 3. ユニバーサル化時台の大学改革の方向性とは

現在起こっているのはグローバル化とユニバーサル化の同時進行です。グローバル化に関していえば、大きく社会が変化していく中で、求められる人材像が大きく変化しています。これに大学もおびえてはいられない状況になっております。

従来型は、欧米をキャッチアップし、肩を並べるための教育が必要とされてきました。人口ボーナス期における安定した労働力。均質的で、正解を早く効率的に求める力が必要とされていたと思います。

今後は、グローバル化により、国境を越えて人材が流動する時代になっています。世界の留学生は700万人になってくるわけです。しかもアジアで増えてくる。今、日本への留学生が一番増えているのはベトナムです。これから人口が増えていくと、2020年にはインドネシアが多くなっていくわけです。その次はアフリカのナイジェリアあたりの人口が多くなっていく。そうすると欧米のキャッチアップではなくて、多極化が進んでくるわけです。国境を越えて人材が流動する時代になる中で、日本の人口は減少しているわけです。そうした中でイノベティブな人材が必要になってくる。

つまり、正解のない中でチャレンジできる力が求められる。今までは正解を早く求める力、効率的に出す力が求められていましたが、全く違った能力、力が必要になってくるということです。

もう一つがユニバーサル化です。ご存じのとおり、1960年は大学進学率10%ぐらいでした。つまり三角形でした。小中高大といったところで三角形と言われていました。それが2010年になりますと、ほぼ台形というか長方形に変わっています。特に1960年代は、高校は6割弱しか行っていませんでしたが、今98%。2010年に高校が無償化されて、ほぼ全員が高校まで義務教育と同じような状況になっています。

そうした中、大学の定員割れも進んでおりまして、去年は40.3%だったのですが、今年は私立大学の46%が定員割れという状況になっております。マーケット人口が減少する中で、大学数が非常に増えている、普通の市場で言うと、成熟マーケットの中での過当競争のような状況になっているということだと思います。

そうした中、リクルートでは新卒採用事業もやっているものですから、ここ数年、よく聞かれることがあります。

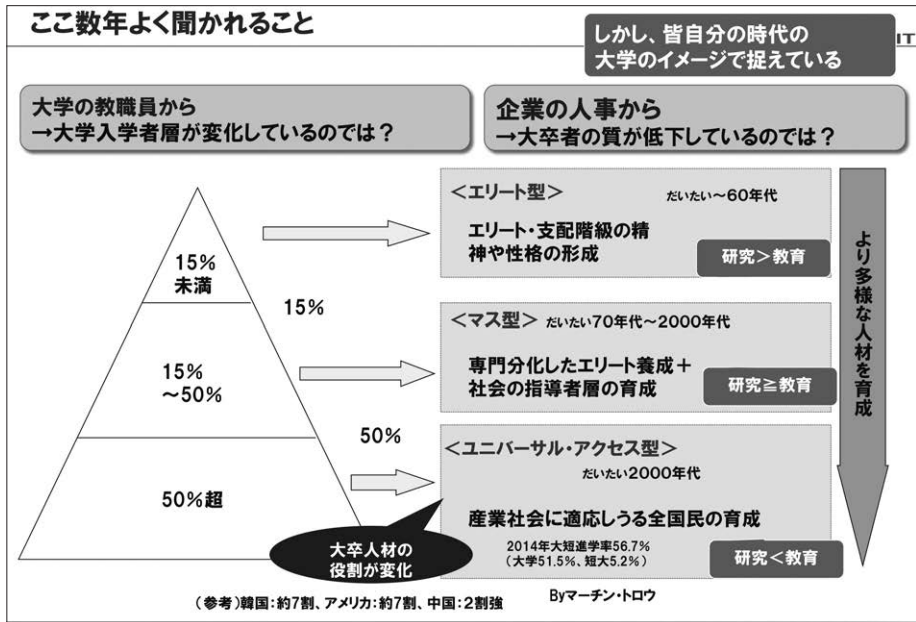
大学の教職員からは、大学の入学者層がどんどん変化しているのではないかと聞かれます。一方、企業の人事、人事課長、人事部長クラスからは、大卒者の質が低下しているのではないかとというご質問をよく受けます。こうした企業の人事、部長、課長が集まるセミナーに呼ばれて、大学で一体何が起きているのかを話してくれというご要望をいただくことも増えてきています。

そこで、この図を使っているわけです。

今日の冒頭、村田学長がおっしゃったマーチン・トロウの図になります。15%、50%のところに線がありますが、ご存じのとおり15%まではエリート型と呼ばれていました。1960年代、今日村田先生の話では、69年までというお話ですが、端的に言うと、よく新聞で私の履歴書とか、私の交遊録を見ると、大学教授の友達は何人か、大学教授だったりとか、社長の友達は社長だったりしますよね。なぜなら、大学に行く人はエリートだったわけです。

その次、50%までいきますと、これはマス型で、この時代はエリートではありません。私たちの時代です。一言で言うとリーダーですね。様々な社会のリーダーを育てるのが大学の役割だったということが言えると思います。

これが50%を超えてくると、ユニバーサル・アクセス型、つまり大衆型。産業社会に適応し得る全国民の育成という形で、大学の役割が変わってきているわけです。より多様な人材を育成す



る場が大学になってきた。大卒人材の役割が変化したということが言えると思います。

韓国では大体大卒が7割ですね。専門大学という2年ぐらいの課程を含めると9割ぐらいになっていると言われますが、アメリカでも7割ぐらい。中国も25～6%となっておりまして、中国でも大卒者はエリート層ではないわけです。

大体、このマス型のときに大学に行っていた方が、今、人事部長クラス。大学がレジャーランドと呼ばれたころに大学に行っていた方々なので、今の大学もあまり勉強していないのではないかと考える方もいらっしゃいます。つまり、随分大学の役割や環境が変わっているのに、なかなか社会にまで伝わっていない状況があるということです。

ここで、三択の質問をしてみたいと思います。

1990年、このマス型の時代の大学進学率、短大は入れずに何パーセントだと思いますか。ちなみに、今年51.5%です。大体、今の半分、25%ぐらいだと思う方。参加型なので、手を挙げても指しませんので。いらっしゃらないですか。大体3分の1ぐらい、33%だと思う方。8割ぐらいですね。いやいや、4割ぐらいあったんじゃないかという方いらっしゃいますでしょうか。2割ぐらいですね。

実は24.6%なんです。小学校、義務教育の教室で、4人に1人しか大学行ってなかったわけです。

しかし、今は半分以上の子が大学に行きます。ですので、教育の質も変わってくるし、大卒者の質も変わってくるということが言えると思います。ここら辺が、企業の方々にはわかっていない。

しかもライバルは外国人です。来年の春の新卒採用における外国人の採用意向を聞いています。日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生を採るという企業は大体3割ぐらいです。一方、海外まで学生を採りに行く、リクルーティングしに行くのは、7～8社に1社という感じに

なっております。ただ、5,000人以上の大企業になってくると、日本にいる留学生を採用するのは6割ぐらい、海外にまで積極的にリクルーティングしに行くのも4割ぐらいと高い数字になっていることがわかつています。

企業では、競争に勝つための人材獲得となっていて、優秀な人材に国境はないということをグローバルな企業のトップ、あるいは人事部長あたりは言っています。

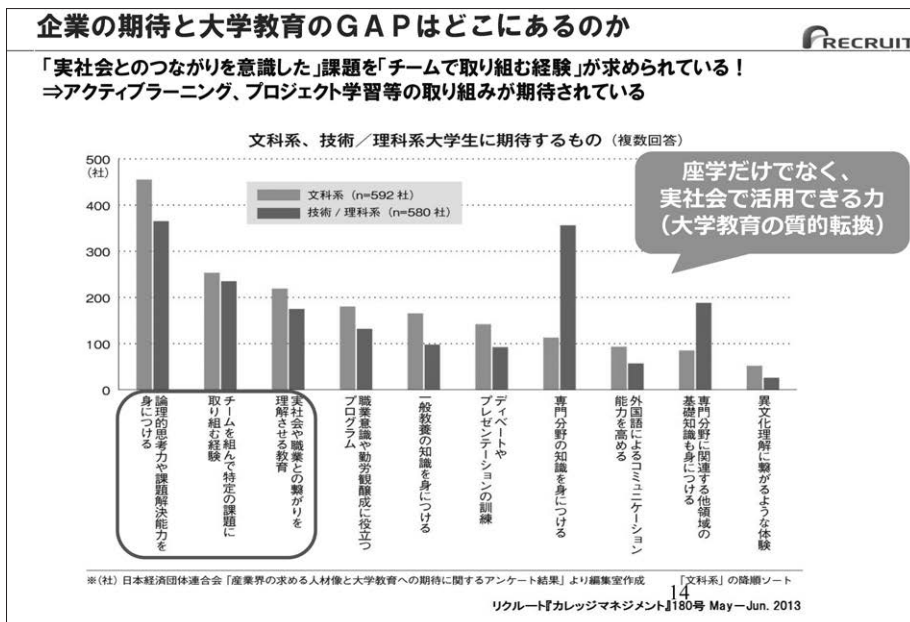
大学生や高校生には、こう言っています。15年後一緒に働くみんなって誰ですかと。よく高校生とか大学生は、みんながやらないからとか言いますよね。みんなって誰ですかと聞きます。今のみんなではなくて、15年後あなたと一緒にいるみんなは誰ですかと聞くんですね。そういえば外国人かもしれない。こういったことを高校生、大学生と一緒に考えるとといったこともやっています。

また、大学生に、将来の仕事を考える上で、影響を受けたのは誰か質問してみました。

全体は棒グラフですが、文系、理系を折れ線グラフであらわしています。理系は青、文系はオレンジです。理系は大学、大学院の専門分野の勉強や先生とのかかわり、ゼミや研究室の仲間が高くなっています。しかし文系は、1位が友人とのかかわり、2位がアルバイトですね。先ほどの人事部長、人事課長のと時代とあんまり変わってないような気がしませんか。大学の授業や先生との影響力が薄い文系学生というのが今でも変わらないのです。

企業の期待と大学教育のギャップはどこにあるのか見ていきたいと思います。これは経団連がまとめている、産業界の求める人材像と大学教育の期待をまとめております。

緑が文系、青が理系になります。理系は、やはり専門分野の知識を身につけることが非常に高くなっております。全体としては、論理的思考力や課題解決能力、あるいはチームを組んで特定の課題に取り組む経験、実社会や職業とのつながりを理解させる教育といったところが高くなっています。



つまり一言で言うと、実社会とのつながりを意識した課題をチームで取り組む経験が求められているわけですね。まさにアクティブラーニングであつたりとか、プロジェクトベースラーニング、プロブレムベースラーニングといった取り組みが期待されるわけです。これが、文部科学省が言うところの大学教育の質的転換になるのだと思います。

もう一つ質問です。会社の寿命って、一体何年ぐらいでしょうかということです。

これはショックだったのですが、去年の日経ビジネスによると、何と18年だそうです。私が入社するころは企業30年説と言われていました。どういうことかということ、会社に22〜3で入って、定年がまだ55歳でした。昔は「勤め上げる」という言葉があつたと思いますが、最初に入社した会社で30年勤め上げれば一生安泰だったわけです。しかし、そうではなくなつてきている。合併というようなことも含めてだと思ひますが、人の就労期間より会社の寿命のほうが短くなつてきている。まさに企業の短命化が起つてきているわけです。

#### 4. “学ぶ” と “働く” をつなぐポイント

働くと学ぶをつなぐポイントは何かということ、大変恐縮な言い方ですが、企業は大学の教育と評価を、基本的にまだちょっと信用していないところがあると思ひます。新卒採用で成績を聞きません。大学の学問と仕事ができるかは別物という認識、社会と切り離された座学のイメージを持っています。

学生も学生です。大学で何を学んできたか余り語りません。特に文系ですね。就職のときだけ増える副部長と副店長と言っていますが、昔は副部長が多かつたんですが、最近、副店長が多いですね。そういう学生が結構います。

大学で何を学び、どんな経験を経て、何ができるようになつたかが見えづらいわけですね。だから、結果的に入り口のスクリーニングになつてしまう。

ただ、企業の方からよく聞かれます。「小林さん、おもしろい大学ってないですか、最近」と聞かれるんですね。おもしろいってどういうことかと聞くと、グローバル人材の育成に力を入れている。あるいは、大学に入るときは偏差値が低いけれども、出るときに非常に成長している。あるいは、地元で圧倒的に強い短大とか女子大ですね。こういった特徴のある大学はないですかと聞かれます。

現在、高校までは受け身の教育です。高校2年生に大体文理選択を終えてしまいます。高校1年生の夏休みが終わつたら、いきなり文系か理系か選びなさいと回つてきます。そんなの選べませんよね。そうすると、数学が苦手だから文系とか、地理、歴史が苦手だから理系みたいな、ということが起つてしまいます。文系に移るのを文転といひますが、理転が難しい。だからまずは理系を選んだ方が有利だと、そんな進路指導が現実的に行われているわけです。

もう一つ、私立では過半数がAO入試、推薦入試による入学者なつています。この間、インタビューした学生がこんなこと言つていました。どうやって大学選んだのと聞いたら、指定校推薦の一覧から、一番偏差値の高い大学を選びましたと言ふのです。驚きです。大学の中身や、学ぶ内容なども見ていないので、入つてからミスマッチが起きるのも仕方ないと思ひます。

では、こうしたなかで学ぶと働くをつなぐポイントは何かということ、受動的な学生を大学4年間でいかに主体的、能動的な学生に変えていくかがポイントになると思ひます。徹底的に鍛え

て、主体的な学びを引き出すことが重要です。また、企業が短命化してくるなかで、将来のキャリアチェンジにも対応する力が必要になってくる。

私たちはこう呼んでいます。「Learn How To Learn」、つまり継続して学び続ける力。一時期に詰め込んだ知識ではなくて、それを継続的に学んでいく手法、あるいは学ぶ喜び、こういったものをきちんとつけていくことが必要ではないかと考えております。

## 5. 人材育成の方向性

ユニバーサル化時代の人材育成の方向性です。今までは、何を教えたか、先生が中心になって何を教えたかというインプット型が多かったわけです。これからは、学生が何を学んだか、それで何ができるようになったか、これをラーニングアウトカムと呼んでいます。こういうふうに変えていかなきゃいけない。ポイントは2つあると思います。1つは全体の底上げと、もう一つがリーダーの育成という役割が大学にはあると考えております。

全体の底上げについては、受動的な学生をいかに主体的・能動的な学生に変革するかという仕組みづくりです。

就業力の育成、就業力は就職する力ではなくて、社会に出てから活躍できる力を育成する。そのための学び方・カリキュラム改革、教育力の向上が求められます。

それと、到達目標の明示です。資格が取れる学部や理系もわかりやすいです。課題は文系ですね、特に社会科学系、どうやって到達目標をきちんと明示するか、これがちょっと難しいポイントかなと思います。

もう一つのリーダーの育成については、一般的に語学力プラス教養教育が求められてくると思います。

グローバル化への対応として留学を義務化したりとか、あるいはGPAを厳格運用したりとか、国際認証をとったりとか、カリキュラムのナンバリングをしたりとか、異文化理解、異文化体験、これは語学ができるだけではなくて、これから人口が増えてくるのはアジアですから、イスラムとかハラールフードみたいなところにも対応が必要です。そういった異文化を理解することが重要になってきます。

これを全学でやろうとすると非常にお金もかかりますし、パワーもかかります。ですから、最初は多分少数精鋭から進めていくことが考えられます。選抜コースを設置したりとか、あるいは私は“寮内留学”と呼んでいるのですが、寮をグローバル化して、外国人とルームシェアをしながら、日々の生活の中で外国人との距離感をなくしていくことも考えられます。先ほど言ったとおり海外に行くのはハードルが高いので、その前に寮の中で一緒に生活をして、ある意味、海外のアレルギーを下げるといったところですね。

こういった寮を作っている大学に聞くと、毎年、クリスマスパーティーをやるかどうかで問題になるそうです。日本人はお盆があって、ハロウィンがあって、クリスマスがあって、お正月があるのが普通だと思いますが、国際寮では毎年もめる。あるいはごみの捨て方でももめるんですね。しかし、こうしたことをきちっと経験している学生を企業は欲しいわけです。

それから、戦略的な奨学金との連動です。学生募集ターゲットと奨学金とセットにする。また、外国人留学生在が結構いる大学はありますが、外国人は外国人、日本人は日本人で固まってし



まうんですね。これを交流させるようなプログラムも、これから必要になってくるかなと思います。

その上でキャリア・スタンス、社会と接点をどのようにつくっていくか。大学だけではなくて、社会との接点をつくっていく、こういうことが重要になってくると思います。その上でローカル to ローカルの人材を育成するのか、それともナショナル人材を育成するのか、それとも、あしたからタイ行ってくれ、ジャカルタ行ってくれと言ったら、普通に生活できるようなグローバル人材を育成するのか。大学のミッションに合った人材の育成がポイントになってくると思います。いずれにしても、正解のない時代だからこそ、チャレンジできる人材がポイントになってくると思います。

## 6. 今大学に求められているもの

まとめますと、今、大学に求められているものは、世界的な傾向として、アウトカム重視は避けられないと思います。OECD の PISA、15歳の到達度がありますね。それから AHELO (Assessment of Higher Education Learning Outcomes)、これは OECD で大学の卒業時の到達度を計ろうとして開発されつつあります。日本でも今度の入試改革、これは達成度テストという名前が最初ついていて、これは到達度を言うものです。それからインターナショナル・バカロレア、国際バカロレアもある意味、プログラムとして学習到達度を見るようなものだと思います。

つまりどういうことかという、日本においても、今までは入学時の偏差値が一番大事でした。それしかなかったわけですね。それが学習成果、アウトカム重視に変わってきている。まさに「入学の国」から「卒業の国」実現に向けた大きな移行のプロセスが進んでいるのだと考えております。

そのためには大学どんな役割があるか、大学生活でどのような、正課、正課外を含めて経験を経て、何ができるようになって、これはラーニングアウトカムですね。それが客観的に説明できるか、客観評価ですね。これがポイントになってくる。そのコミットメント、これが大学に求められているのではないかと思います。

何々大学の何々学部を卒業すると、何ができるようになるのか、どんな人材を社会に送り出すのか。それができるのは、どんなミッションや理念に基づいて、どんな教育の仕組みがあるからなのか。言いかえればディプロマポリシーであり、カリキュラムポリシーだと思います。

これまでの若年人口増加、大学進学率上昇という環境のもとで、大学の中で閉じていてもよかったのだと思います。しかし、社会環境が大きく変化する中で、高校、あるいは社会と大きなギャップが出てきたのではないのでしょうか。大学からすれば、基礎力を備え、学ぶ意欲のある学生が入学者に来てほしいと思いますが、高校生からしてみれば、自分の未来の姿をこの大学で描けるのかどうかという不安があります。企業も環境が変化する中で勝ち残っていかなければいけません。そういった人材を欲しいと思っています。変化に対応できる人材の育成が課題になり、そのための大学改革のスピードが遅過ぎるのではないかと感じている企業関係者もあります。

高校と大学とのギャップを、今、高大接続の改革によって埋めていこうとしているわけです。それから企業と大学の間のギャップも、企業が悪い、大学が悪いではなくて、インターンシップの協力など一緒に変えていこうという動きが出てきていると思います。いずれの間にも、到達度

や学習成果を見るような形に変わってきている。大学としては、高校・企業（社会）両方に対して、うちの大学はこんな人材を育成しているという、“ならではの価値”を浸透させていくことが重要になります。これは学内だけでわかっている意味がないわけです。相手に伝わって、初めて価値が浸透すると思っています。こういったところが、これからの高校、大学、社会とのよりよい接続のポイントになってくるのではないかと考えています。このように将来を見据え、社会の中での大学として位置付けて考えることが、これからの大学の国際化につながっていくのではないかと考えております。

以上で、私のお話とさせていただきます。どうもありがとうございました。