

働く場から見た社会人と留学生受け入れの課題

● 社会人の学び直し

高まる学び直しニーズに大学・大学院が応えられるか

日本人のミドルの学習意欲が著しく低下している、というショッキングなデータがある。学習意欲を刺激する様々な動機が、40代になると著しく減衰しているのだ。ある研究者はそのデータを見て、「日本社会は、学んでも甲斐がない、ということ、ミドルは気づいてしまうのではないかと指摘した。

社会人になって以降、大学や大学院にて「学び直し」日本人の比率が、先進諸国の中で著しく少ない、ということは、多くの人が知っていることだろう。社会人大学・大学院で学んでも、そこで獲得した知識やスキルを活かして転職するような流動性がないこの国の労働市場構造がある限り、教育機関の努力には限界があるのだ、という批判をする人もいる。

しかし、若手の学びへの希求度は、高まっている。ワークス研究所が実施した「仕事と学習に関する調査2012」

によると、大学・大学院やスクール・講座に通うビジネスパーソンの比率は、25-34歳が最も高くなっている。テクノロジーや市場などの環境変化が激しい社会の中で、自身の仕事の成果を高めるためには、自社内には学べるものが少なくなっている実情を映し、若手社会人は、社外の学習市場に積極的に出始めているのだ。

かつての高度成長期から、2000年代初頭に至るまで、多くの日本人ホワイトカラーは、会社の中での仕事経験を通して、自身の能力を高め、成長してきた。しかし、環境変化が激しくなる中で、社内で恵まれた環境にある一部のビジネスパーソンを除いては、仕事経験だけでは十分な成長ができない社会になりつつある。こうした環境変化を敏感に感じ始めた若手社会人が、自身のキャリアリスクを低下するために、学びへの投資

を始めているのだ。

しかし、そうした機運に、日本の大学・大学院は、十分に応えているとは言えないだろう。学ぶ時間、費用ともに限られた顧客予備軍を獲得するために、学士、修士などの学位にかわる、学習履歴を証明するサーティフィケーションを開発したり、ウェブベースのコンテンツを整備したり、映像化などによるオンデマンドな仕組みを投入するなど、新たな顧客を生み出すためにできることはたくさんあるにもかかわらず、そうした仕組みはごく一部の教育機関が特殊なケースとして取り組んでいるにすぎない。

日本の企業はここ20年の間に、採用時において、大学・大学院での成績などの学習履歴を評価しなくなった。それが学生の学ぶインセンティブを委縮させてきた。そして今、その企業から見放され始めた若手社会人が学ぼうとする意欲は、遅々として進まない教育機関の改革によって剥落されつつある。現在、社会に滞留しているバブル世代という負の遺産は、大量採用という産業界の自爆的行為により生み出されたものだが、今生まれつつある若年社会人の意欲剥落は、産業界だけの努力では止まらない。教育界のパラダイム転換が待望されている。

仕事時間以外の学び

	25-34歳	35-44歳	45-54歳
社内の研修や講座	46.6	48.2	56.0
テレビ・ラジオの講座	20.7	19.1	16.8
社外の講演会やセミナー	36.6	39.2	41.4
社外のスクール・講座	22.3	14.9	13.6
大学・大学院・ビジネススクール	7.8	6.1	3.9
社内の勉強会	37.5	35.3	35.9
社外の勉強会・交流会	23.6	22.0	25.9

仕事と学習に関する調査2012 リクルート ワークス研究所

● 留学生の受け入れ

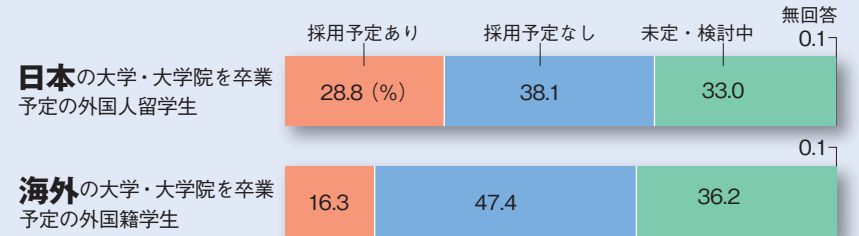
グローバルマインドセットを獲得できる学びの場を

リクルート ワークス研究所が毎年発表している大卒求人倍率調査の結果に、今年、ちょっとした異変があった。求人倍率は、昨年の1.23倍から1.27倍へと増えた。つまり大学生の求職環境は若干改善されたのだが、求人総数は昨年56.0万人から55.4万人と減少していたのだ。

種明かしは簡単で、民間企業就職希望者数も、昨年の45.5万人から43.5万人へと大きく減じたため、倍率は上がったのだ。

しかし、民間企業就職希望者数の大幅減少は、見過ごせない現象だ。調査開始時の26.0万人から一貫して増え続け、90年代半ばに40万人台の中盤に達し、そこから微増を続け、2010年調査で45.6万人とピークに達した数字が減り始めたのである。いよいよ、日本人大卒の供給数は、上昇期、安定期を経由して下降期に入ったのだ。これを放置しては、国内の生産性は低下する一方であり、外国人大学生を、さらに日本の労働市場に呼び込むことが重要になってくる。日本企業も外国人採用への積極性を高めており、日本の大学・大学院で学ぶ外国人留学生の採用意向を持つ従業員数1000人以上の企業は28.8%に及ぶ。国も、留学生30万人計画を掲げ、機運を高めている。しかし、一部の大学での成

日本の日本法人における2013年4月入社の新卒採用について (外国人採用意向～従業員1000人以上～)



【企業の採用状況と採用見通しに関する調査】リクルート ワークス研究所 2012年

功事例は聞こえてくるが、多くの大学では、留学生をなかなか増やせないでいる。

どうすればいいのだろうか。「外国人をより多くキャンパスに迎え入れるためには、どのような機会、メリットを提供すればいいのだろうか」、こんな思考回路の末には、いい答えは見つからないだろう。留学生を増やすことを目的化してしまっただけではいけない。大切なのは、キャンパスでどのような学びを実現するかであり、留学生数を増やすのは、その手段であるべきだ。そして、その目的は「日本人をはじめ、すべての学生が、キャンパスにいながら、グローバルマインドセットを獲得できる」となるべきだろう。キャンパス内に人種の多様性を実現し、留学生のみならず、在籍する日本人が、グローバル人材に必要なマインドセットを獲得できる学びを実現する。そんな大学、学部・学科像を抱き、カリ

キュラムや教授法などあらゆるものを改革する一環として、留学生の増加を位置付ければ、日本人にとっても外国人にとってもWin-Winの施策になる。

ワークス研究所の最近の研究では、日本人と外国人留学生が、キャンパス内で「対等の関係」で何事かを成した時に、日本人学生が、葛藤・批判的内省などを通して異文化を受け入れ、多様性を受容するマインドセットを形成していくことが分かっている。こうした「対等の関係」をキャンパス内に埋め込み、日本人、外国人留学生双方の質を高め、労働市場からの評価が高まれば、外国人留学生も、そして日本人学生も増えるはずだ。

この姿は、すべての大学・大学院が目指すべきものだろう。海外に飛び出そうが、日本国内で働こうが、日本人以外とのコミュニケーションは避けて通れない社会になるのだから。