

伊藤信孝

チェンマイ大学客員教授・工学部

本報ではタイの大学生の「就職」についての意識、考え方について記述、および提案する。筆者が正式にチェンマイ大学に迎えられたのは2007年の10月からと記憶する。当時、日本のある大学がバンコック(BKK)で企画開催した国際シンポジウムでの口頭発表に先立ち、筆者が聞いた情報によると、タイにおける日系企業の数はおおよそ6,000社と聞いた。インターネットにアクセスして本当かなと疑心暗鬼で調べてみるとその数は3000余であった。どちらの数字が正しいのかと言えば「双方共に正しい」という理解も成り立つ。というのも、どこまでの規模の企業を考慮するかによりその数は異なるからである。日系企業がタイに進出した当初は主力製品の生産に特化し、関連部品の調達などは日本や近隣の諸国から搬入する必要があった。しかし今では関連部品企業もタイ国内に進出しており、タイの国内でその多くを調達できる体制が整っていると理解できよう。規模の異なる種々の企業をどの範囲までカウントするかによりその総数は異なる。そうした意味あいから「上記の日系企業の数」は双方共に正しいと表現した訳である。

ところでタイの大学生の卒業後の就職であるが、次のように要約される。1) 卒後、就職して3ヶ月で40%が辞職(転職を含む)する、2) また採用後3年間で90%(同様に転職を含む)がやめる。あまりの数値の大きさに、教員の一人に直接その原因について聞いてみた。以下にその結果(辞職の原因)を示す。1) 欧米企業に比し日系企業は給料が低い、2) 昇級昇格が年功序列で能力給でない、3) 日系企業では従業員は労働者として扱われるが、欧米の企業では「家族(Family)」としての扱いである。1)の給料に関する筆者なりの思いを披露すると、欧米企業数は日系企業数に比し圧倒的に少なく、給与支給を高くしないと求人が難しくなる。逆に日系企業では他の日系企業に先んじて一部の企業が高い給与支給を設定すると、右倣えで他企業が追随せねばならず「抜け駆け」的な対応が取りにくい、と言う事であろうか。ちなみに欧米企業と日系企業ではどの程度の支給差があるのかと尋ねると月に1万バーツ(日本円で約3万円)も違うと言う。ではなぜ就職してわずかな期間で退職するのかを筆者なりに考えると、それには学生の個人差にもよるが、就職に対する意識、考え方、職に就くと言う意味が大きく異なるのではないかと言う事になる。すなわち就職を一生のものと考えるか、一時的な収入確保と考えるかの相違である。経済的な収入も必要だが「この仕事をしたい、この職種こそが自分の生きがい」とする「プロフェッショナルとしての誇りとそれにこだわる高いレベルのモチベーション」が一般的に少ないのではないかと、となると教育の場においてもそれなりの対応が必要となる。その一つは学問的知識に加え「生きる」事への意義または人生における就職の意味、就職とは何か、などを考えさせる機会を授業中に育む地道な努力が大学側に必要である。教える側の人材育成に対する強烈な熱意、インパクトのある講義内容、感動を覚えさせる教授手法、現状に満足して立ち止まらず、絶えず前に進む教員の姿勢などがそれである。平たく言えば心温まる学生への「無限の愛」と言う事であろうか。あまりにもありふれた月並みな表現で、「言うは易し行うは難し」で片付けられる表現であるが、義務としての職務遂行ではなく、「良き人材を本当に作りたい、育てたい」と言う熱い思い(Enthusiasm)がほとぼしる教員の教育姿勢と態度、挙動が大きく影響する。この一念に立てば個々の教員の上位のランクへの昇格が私的な「単なる出世」ではなく博士課程の設置や大学への高い社会的信頼を得ることに於いて重要であることに気づくべきである。関係の学科や部署に、何することなく在籍

しておれば計画通り2、3年後に博士課程が出来るかと単純に考えている教員もいるが、しばらくして、そうでないことがわかってきたのでは遅きに失したと言わざるを得ない。学科や課程の設置には中央政府の審査が伴い、教員個人個人の資格が審査される。内部審査を超えて外部審査となると厳しくなる。筆者もかつては博士課程設置に伴い審査対象としての経験を持つ。かつて中国で注目を浴びた人民公社も働く労働者が規定の勤務時間を終えるとそそくさと帰宅し自分の家庭菜園での生産、収入増に力を入れたと言う話がある。タイの大学の教員でも、勤務時間が終わると家に飛んで帰り妻が経営する塾の講師として収入を稼ぐ者もいた。本業よりもアルバイト優先、教育への無関心、それでいて金は儲けたいと言う天下りの都合の良い生き方は学生を落胆させる。

農学部の教員だから農業という専門に興味があるのかと思いきや、農業以上に教員という職業が好きで教員をやっていると言う姿勢が見える。「農学栄えて農業滅びる」とは筆者が20年以上も前に指摘した生産調整策への言葉である（注意：ここでは農学をたまたま一例として取り上げたが、農学のみを意図的にとりあげたものではない）。学位を取得し教員になると、家庭を優先し関連学会の年次大会にも出ず、出ても自分で発表はせず学生にさせる。一見如何にも教員らしく見えるが、これでは学生との間に相互信頼は蓄積されない。教員自らが「発表をする」態度で示すと「百聞は一見にしかず(Seeing is believing)」で「なるほど、あのようになれば良いのか」と学生に進むべき方向を明示できる。反対に教員のアクティビティが少ない、あるいは低いと卒業生の質も上がらない。社会常識、ビジネス・エチケットやマナーの欠如または不足で普通につきあえない製品（人材）が出来上がる。したがって上記のような離職率となる、と言う見方は当たらずとも遠からずである。教員は自ら「良き例(Good example)を示す」ことに誇りを持ち、またその義務がある。しかし日本の大学、国の機関、民間企業も日本人のアイデンティティ(Identity)は大きく変化しつつある、というよりは既に大きく変化した。最初は低姿勢で近づき依頼に来るが、きっかけが出来るとそそくさと距離を置く。人間関係より「金」が最優先で、最後は「やはり金か」とため息が漏れる。すなわち都合が悪いと近づくが、都合が良くなると離れる。困ったときにはすり寄るが状況が良くなると（必要がなくなると）遠ざかる。いわゆる人を利用するという基本的姿勢が垣間見えると警戒心が先に立ち、それ以上の信頼は醸成されない。

脇道にそれたが、話を学生の就職に戻す。入社早々離・退職が多い原因は、在学中での企業に対する研究の少なさ、入社後の考えていた期待と大きく異なる現実とのギャップがあろう。中には当初から長期にわたり企業にとどまるつもりはなく、次の就職探しの踏み台の実績にしたいと言うふとどきな思いを持つ者もいる。大学院に進学したいが経済的に余裕がなく、ひとまず就職して金を貯めてから大学に戻ってくる者も少なくない。かつて日本では理系の学生の就職は大学推薦が主流であり、文系では一人でいくつもの企業を受験し、そのうちの一つに最終的に絞ると言う形で就職先が決まるのが一般的であった。しかし現在では理系も文系並みになり「推薦書」の意味を全く解さない学生が増え、大学推薦で既に内定しているにも拘わらず、さらに他社を受験するという学生が一般的となった。となると教員も大学もあらためて推薦状を書くことを控えねばならない。したがって筆者は安易に推薦状を書かないようにしている。もちろん書くときは研究室の担当教員に話をし、許可または依頼を取り付けた上で書く。逆に安易に「推薦しないことが相手企業への信頼喪失を防止し、迷惑を掛けない」と言う観点からむしろ大学と企業の双方に対し貢献になる」と理解している。もちろん相手企業に迷惑のかからない海外留学や大学院進学を当初から希望する学生には成績や人格をよく見て判断し積極的に推薦する。この精神に基づき推薦状を書いた学生の一人が、現在ドイツの大学の博士課程にタイ政府の国費で留学しているが・・・。このような事態の防止に向け

た解決策の一つがアセアンに限定した政府間人材育成支援奨学金制度の設置、拡充、増額である。特に日本の中央政府による「アセアン諸国限定奨学金」宣言が最優先である。さもないと日系企業の新入社員への初期投資が膨大なだけにその損失も大きい。入社後早期の退社は企業の金銭的損失のみならず、大学の社会的信用も極端に落ちる。その結果、大学間で差が生じるが、そのうち大学全体が同じレベルの信頼度に落ち、全体として回復が難しくなる。一時的に就職をせずとも学部を終えたらすぐに大学院への進学を可能とする奨学金支援制度が必要である。最近では日系企業の人材に対してもタイの政府から中途採用のヘッド・ハンティング(Head hunting)があるという。公務員は「安定した職業」というイメージがあり一声かかると容易に転職へと心を駆り立てられる。残念ながら学生の(というよりは)大半の学生の親も社会も中途退職をそれほど悪いこととは認識していないのではないかとさえ感じる。学部までは面倒を見るがそれ以上は自分で何とかしろと考える親が多いのも事実である。ちなみに米国の場合を参考に見ると、やはり退職や離職、転職は個人の自由という考えが多く、如何に採用者の離職を食い止めるかは企業側の対応でもあるようである。しかし被雇用者のプロとしての誇り、高度で高品質な仕事が出来ない不満や自己の能力に対する過小評価といった条件の相違が多いと考える。すなわち如何に魅力を感じ、仕事を続ける意欲を、あるいは希望を雇用側が被雇用側に維持させることが出来るかが課題でもある。既述した雇用、給与、能力、処遇、対応が総合的に最終決断をさせる。しかし大学側の教育、指導が間違っていたり、あるいは不十分であると離職や退職の仕方がスマート性を欠き、いわゆる社会常識から遠く外れた対応となる。このことが大学の評価にブーメランとなって跳ね返る。前報「チェンマイ大学での貢献(37)」においても既述したが、大学の質(高等教育の質とレベル)と量(大学の数)共に拡充するというタイの中央政府の政策及び戦略を考えれば、学生が卒業して一端就職するよりは、ストレートに大学院に進み大学教員への道に進む方がベターである。企業での経験は別の観点から経験として残り、無駄にはならないが、研究活動からの一時離れや中座はロス、仕事遂行速度の減速につながる場合が多い。スキル・アップなら大学院在籍中に長期のインターンシップという方法もある。国内に限らず、海外でのインターン・シップへの道を開くためにも教員の努力が必然なのである。大学教員への社会的ニーズが高まっている時にタイムリー(Timely)に必要な資質の人材を大学に供給できる事が急務である。言うまでもなく奨学金制度が出来たから、確かに多くの学生に高等教育を受ける機会が出来ることは当然であるが、厳選された人材が、この機会に恵まれるような体制に合致する必要があることは言うまでもない。幸いタイでは教員の昇格昇給は本人の努力次第で審査請求できる事や、ポストに制限がないから努力すればするほど上位のポスト(たとえば教授)への道は近くなるという恵まれた制度がある。大学に対する外部社会からの評価はどれだけの教員が居て、その何割が教授で、また博士の学位保有者であるか、どの様な研究で高い業績を上げているか、社会的にどれほど名前が知られているか(知名度)などで決まる。昇格昇給は教員個人にとっては給与アップで重要ではあるが、組織、機関としても重要である。大学教員は学問の自由を盾に理屈を述べ、それがあたかも論文を書かない(あるいは書けない)ための口実にさえ、すり替わってしまうことに注意すべきである。論文を書かない、業績として見せるものがないと言う事は、何もせずに給与を支給してもらっている事に等しい。「論文は書こうと思って書けるものではない」という意見も良く聞くが、本人はそれで良いが組織に取っては迷惑でもある。このあたりの意識が異なると結果として批判を受けても致し方ない。本報で筆者が訴えたいことは、アセアン経済共同体に本気でわが国が協力を考えるならば、「アセアン諸国に特化した留学生受け入れ奨学金供(貸)与制度をすぐさま設置し人材育成に向けた支援プログラム」を即刻実施することである。

大学生の就職・離職状況をそのまま放置すれば採用した日系企業にも大きな負担と損失を課すことになる上に、大学と企業の相互信頼も醸成されない。徐々に機関相互信頼から個人の相互信頼の崩壊にまで発展する。最近3ケ年の国別留学生を見て見ると総数約20万人の50%が中国、10%が韓国で、アセアンの5ヶ国であるベトナム、マレーシア、ミャンマー、タイ、インドネシアを併せてもやっと25%で、如何にアセアンからの留学生が少ないかが明らかである。その主たる原因はわが国が国際化に遅れていると言う事に尽きる。外国人留学生であれば深く考えずに手軽に、また安易に受け入れる大学人の「国際化」への低い意識がこの結果を招いてきた。あたかも留学生受け入れが教員にとって国際化に向けたステータスであるかの如き振る舞いにも見える。アセアン・プラス3は中国、韓国、日本を意味し、むしろアセアンからの留学生を受け入れる立場にあるが、現状は異なる。その原因は奨学金制度に「アセアン」と言う枠組みが明示されていないからである。これまではそうであったとしても、新規に、あるいは方向付けを明らかにしアセアン協力を強く打ち出すべきである。

ところでこの記事を書いている時に、アセアン経済共同体メンバーのある国からの留学生が日本で大量の化粧品を盗み、本国に送って販売していたと言う事で捕まったと言うニュースが流れた。なぜそうしたことを留学生がするのかと言う背景には、奨学金がなく、借金をして日本留学を目指す留学生が大半で「金欲しさに出来心で物を盗む」と言う日本人の同情的な意見や説明があったが、必ずしもこの説明は理解しがたい。また日本と留学生の母国における文化の違いなどもその理由に挙げられていたが、これも少々理解に苦しむ。言うまでもなく潤沢に供与され、返却が不要な奨学金制度が設けられても、こうした事件が減少するとは思えない。よく考えるといつの間にか日本への渡航目的が留学ではなく、金儲けに変わっている点である。最初は出来心であっても、ある程度の蓄えが出来たらそうした犯罪をやめると言えば、筆者は必ずしもその様には思えない。見つからなければ、あるいは捕まらなければさらに儲けようとする。そしていつの間にか本来の留学という目的が窃盗による金儲けビジネスに定着していく。何とか入学し学籍を得れば、その証明書を持って企業にアルバイトに出かけ、以後は授業料支払いも滞り、学生本人が行方不明という例も良く聞いた話である。そもそもの原因はインターン・シップや海外実習制度でも同様に、送り出す側も金儲けビジネスが先行し、祖国の人材育成には殆ど興味を持っていないからであろう。日本の大学がどれだけ学生を送り出したかと言うことには熱心だが、それは「人数」という目に見える実績は重んじるが「どの様な成果を留学を通じてその学生が上げてきたか」という「質」には全く無頓着である事と類似している。これは一見金銭には関係ないように見えるが、実績としての学生派遣数が多ければ、実績が高く評価され、最終的には予算確保につながる。このように見れば教育、それも「人を育てること」が目的でない事がわかる。いわゆる文化の違いも、食事も、交通ルールも異なることは来日する前からわかっている。少なくとも留学を真剣に考え、日本での勉学を志す「モチベーションの高い」人的素材が選ばれてきていないからこうした低レベルのニュースが巷を賑わすことになる。いわゆる派遣前の事前研修がおそらく全く成されていないのではないか。パスポートやビザなどと言うと「学生と言っても既に大人であるから、それぐらいのことはわかっている」と派遣に関わる関係者は言うが、それなら筆者にも言わせてもらいたい。彼ら関係者がどれほどそうしたことに「精通しているか」と逆に聞きたい。入国管理局に学生の公的文書発給の申請にどれほど彼らが行ったことがあるだろうか。私の在職時の経験からすれば、誰一人としてそうした事務関係者がいるとは思えない。来日時の学生の空港でのピックアップ、宿の世話、ふとんやテレビ等の生活用品、その他殆どの物を準備し対応にあたってきた事を思うと「いつまでも何とレベルの低い事をしているのだ」と言う正直

な言葉がつい口をついて出る。それも学生一人の受け入れではない。一度に5人と言う人数に対応するため、ふとんも半端な数ではない。大学に宿舎があっても、来客があるとなれば1週間前に自ら宿舎に出向き、宿泊予定の部屋を必ずチェックしてきた。流しやトイレは埃をかぶり、エアコンのスイッチは電池切れで機能しない。数人の学生をつれて行き、掃除をさせるのはいつものことであった。電話はピンクの電話が建物の外にあり、およそ来客（宿泊客）のことを大学が考えているとは思えない疑わしい対応である。筆者は自ら余分に携帯電話を購入し、滞在期間中の利用のために用意してきた。学生の受け入れ、派遣ともに手続きに必要な書類は全てが日本語で、英語を併記した物はなかった。やっと大学レベルの委員会にサンプルを作り承認を得てからそれが公式に利用されるようになった。驚くべき事には20数年を経て「未だにその様な状況を遵守」している日本の大学があることである。国際化が叫ばれて「わが国の国際化」も進んだと思う大学人が居るとしたら、大きな誤解である。最近の留学生にまつわる種々の事件、それも複数の国にまたがる事件では犯人引き渡し条約がないとか、結果的に解決しても長い時間を要するし、迷宮入りするケースも多い。筆者はアセアン諸国からの留学生受け入れに賛成であるし、国（政府）としての国際貢献、アジアの一員としての日本の立ち位置などを考えると、今こそ「アジア重視」、技術移転と人材育成を中心としたアジア経済共同体への協力支援にはタイムリーに対応し、この時期を逃してはならない。しかし留学生の犯罪などの防止、まともな教育的支援事業とすべく事前研修を充実させ、真の意味で「日本で留学できて良かった」と言わしめる親日派の人材育成事業が成就、成功して欲しいと願ってやまない。

下の図は日系企業の就職説明会の1コマ。多くの企業が一同にブースを設けて行うジョブ・フェアもある。また面接試験を兼ねた採用試験も同日予定している企業もある。



Fig. 1 母校の日系企業の就職説明会で  
企業説明する先輩従業員



Fig. 2 企業説明に聞き入る後輩在校生