

## 大学放浪記 (14)

伊藤信孝

マエジヨ大学客員教授・再生可能エネルギー学部

タイの大学のいくつかでは1月下旬から2月の下旬にかけて、王室メンバーが卒業修了式に出向き、該当者に直接証書を手渡すのが年次行事となって居る。長引くコロナ禍でこれまで大講堂に多人数が集まり、王室メンバーが卒・修了生に直接証書を手渡す様式は控えられてきたかに聞いているが、マエジヨ大学では今年(2022)は2月15, 17日の2日に亘りそのセレモニーが行われると聞いていた。実際にはどのような形で証書が手渡されたかは定かではないが、ガウンと帽子をかぶった卒業修了生が多数大学に戻ってきていたことは確かであり、普段は閑散としていたキャンパスが急激に騒がしくなり、愛する息子や娘の供の晴れの姿を見ようと駆けつける両親、親戚、身内の車両も多く、そのために大学のキャンパスは普段は自由に通行できる通路までもが交通規制され、使用されていない空き地迄もがたちまち駐車場に変身した。キャンパス内にはお祝い品である、各種贈呈品を販売する小売店があちこちで店を開き、買い上げ客が来るのを待ち構えている。キャンパス外でもこの種の小売りビジネス店はあちこちに開店し、売り上げを期待して、祝賀ムードを盛り上げる。キャンパス内ではそれぞれの学部毎にピクチャー・スポット(記念撮影スポット)を設け、晴れの姿を記念に残すべくその場に立てば、思い出の記念写真が撮れるようなセットが設けてある。花束や風船、100パーツや50パーツ紙幣を組み込んだプレゼントを抱えた卒・修了生の喜びに満ちた顔は未永く記憶に残るに違いない。大学での学業生活に教育、指導、助言などで協力した教員も交えての記念写真の撮影など、この日は記憶に残る、忘れることができない思い出になることは間違い無い。

長年のタイの大学での生活を経験してきた筆者がこれまで見聞してきたことを参考に、いつも考えて来た事を記しておきたい。そのひとつは卒業後の就職である。大学の卒業・修了と同時に既に就職が内定している学生は極めて少ないと感じて居る。正確で詳細な数値的な、あるいは統計的なデータは残念ながら持ち合わせていないが、これまでの彼ら卒業修了生を長年見てきた筆者としてはそうした例を沢山見てきた。敢えて言うならば、大学を出て就職しても長続きしない。いわゆる転職が多い。在職時に受け入れた、かつての留学生の中にも、未だ決まった職を持たず、種々の職を転々と変えている者も居る。しかも自らが専門として学んだ分野とは全く異なる職業に就いている例もある。それが一時的なものなのかと考えれば、どうもそうではないようにしか見えない。腰を据えての自営業ならいざ知らず、どうも一時的な、場つなぎ的対応の様にも見られる。政府が大規模工業団地を作り、いくつかの税制的優遇措置を用意し、農業国から工業国化へ舵を切ったタイ国であるが、農業人口は未だ総人口の40%である。小規模、低収入、家族労働、ワーキング・プア(Working poor)の代名詞で代表されるアジア農業の典型でもある。経済振興策

の切り札のひとつとして多くの海外企業、資本の誘致に成功したが、その一方で農業は取り残された感がある。しかし農業生産という観点から、それを見てみるとその生産量は世界的にも極めて多く、アジアの中でも上位の座を未だ維持して居る。しかし外資企業の大多数は日系企業で有り、欧米の企業は圧倒的に少ない。年功序列や終身雇用、昇級・昇格に於ける能力評価導入が少ない、などもあってさらに給料の高い欧米企業への転職希望がある。就職後3年以内に8~9割の新規採用者が転・離・退職すると言う(タイ人教員の話)。言うまでも無く転職・退職などは本人の自由意志で有り、強制ではない。如何にすれば転職・離職を少なくできるかは筆者のみならず、採用する企業に取っても頭の痛いところである。日本の大学でも特に学生に就活に当たって大学推薦などをしない大学では、学生はいくつもの企業や就職先を受験し、合格した中からひとつを選ぶと言う形式を取っている。特に社会科学系の分野ではそうした対応が多いように聴いている。新規採用後3年と言えれば企業に取っては採用者の教育に多額の投資が必要である。そうしてせっかく育成したと思った時に、転職・離職を聴かされると、企業として落胆し気落ちすることは必至である。また大学を卒業しても、その時には経済的に余裕がなく進学ができなかったのも、とりあえず一時的に就職して2, 3年後に大学院に戻ることを考えて居る者もいる。企業はそのための一時的な勤め先で有り、またその後控える進学のための学資を稼ぐ役割を果たす機関としての位置づけとなる。最初からそのことが分かっていたら、企業側はその者を採用しないが、採用時にはそうした判断をするには情報不足であるし、採用試験受験者も敢えて言わない。大学の教員として生きるには、企業での就労経験のある年限の間義務づけたり、さらに大学の教員になっても、さらに昇格を望む場合は別の大学に移ることを義務づける例も国によってはある。在籍している大学での昇格は原則認めない、と言うシステムもある。いわゆる公的機関への就職は、公務員と同じ扱いで自らの意志で退職や辞職を申し出ない限り、あるいは違法的な行為や犯罪でも起こさない限り、辞めさせられることはない。そうした背景から、大学教員の身分は安定した就職口のひとつである。さらに聖職として社会的にも信用が高く、尊敬もあると言う事で「大学教員になりたい」と言う者も少なくない。しかしその希望を叶えるための学費調達の余裕がない。タイの大学では優秀な学生には大学が奨学金を用意し、同時に奨学金を供与された年月の3倍の期間(場合によりこの期間は異なる)をその大学の教員として従事するなどの義務事項を約束させることで、積極的に大学教員の育成を行っている。その判断は学部長にある。しかしその時の評価選考基準の重要なひとつはGPA(Grade Point Average)である。成績が良くなければ評価が低いのは当然である。かといって学生の中には大学教員になる事への強い希望がある時に、運良く、あるいはタイミング良く十分な奨学金があり、競争相手数も決められた人数内である事は少ない。また進学を思いついた時点でのGPAが必ずしも規定のレベル以上に達しているかどうかは定かではない。かなり早い段階で大学教員を目指すと言う明白な目標設定が成されていれば好都合であるが・・・・。大学は勉強し、教員から新しい知識を学ぶ機関であるが、大学が果たす役割はそれだけにとどまらない。社会人としての

人間育成の場で有る。一度社会に出て就職を経験した学生とそうでない学生とでは、その目的意識に大きな差がある。圧倒的に社会を経験した学生の方がより明確な目的意識を有している。それだけに授業中の受講姿勢や態度にも明らかな差を見いだす事が出来る。その隙間を埋める対応策のひとつがインターンシップ事業と言えよう。タイでは大学により差はあるが、45日以上のインターンシップ事業への参加を義務づけ、単位化している。筆者が国際インターンシップを始めたのもそうした背景がある。インターンシップは本来医学分野で行われてきた経緯があるが、2000年初めに文系理系を問わずインターンシップの推進が行政側から要請された。筆者はすかさず国際インターンシップを提案した。途上国への日系企業の進出が激しさを増す中、大手企業の中には相手国への自社関係者の派遣に先立ち、3ヶ月ほどの事前研修を実施していると言う。ならば大学在籍中に国際インターンシップを経験させ、専門のスキル・アップのみならず相手国事情（政治、経済、文化、伝統、宗教などを含む）、将来のヒューマン・ネットワーク作り、相手国の技術レベル、国民性などを語学（英語、現地語）を含めて取得する機会を経験させておけば、日系企業に取っても即戦力となり得る大きな魅力に成り、大学に取っても学生の就職活動に大きな魅力と成り、他大学との差別化を図る事が出来ると判断したからである。筆者が立ち上げた国際インターンシップ事業は約20年ほどの実績を有し、コロナ禍前の2019年までは日本企業での受け入れ継続を実施してきた、参加頂いた受け入れ企業の対応には感謝に堪えない。この場を借りて謝意を表する。国際インターンシップについての記述は別の機会に譲るが、参加学生に衝撃的な感動を与えたことは確かである。しかし送り出す大学側にも更なる努力をすべき点がある事も事実である。そこで筆者が提案したいことは、この国際インターンシップを将来の大学教員養成に組み込んではどうかと言うことである。筆者が言うインターンシップは、企業側に特別なプログラムを準備頂き、そのスキル・アップとその他プログラムをセットにした内容とするものである。学生だからと言って低賃金労働者、あるいはアルバイトなどの形で雇用するものではない。いわゆる日系企業や教育研究機関での滞在が、社会人としての教育研究、キャリアを積むことに読み替えるものである。対象期間、滞在機関とその事業実施期間も一箇所に限定せず、プログラムの所要総機関を1年間程度とし、ひとつの機関での滞在を3、4ヶ月とすれば効果も大きいのではないかと考える（詳細については未確定）。最近では企業が一定の資金を出し、業者に紹介を含めたその管理運営の一切を委ねる形式での事業が一般的となって居る。この事業に関して、筆者が言いたいことを要約すると次のようである。

- 1) 大学が将来的に有望と目を付けた人材（学生）に積極的に奨学金支給を実施する。
- 2) 国内は対象にせず、海外留学を優先して積極的に推進する。この理由は国際化に通じた人材育成に基本的に焦点を当てることに他ならない。
- 3) 相手訪問（滞在）機関ではスキル・アップに加え国際性、社交性、人間関係、人材ネットワークの構築などの推進を図る。これらは将来的にも留学生個人のみならず、国に戻ってからの大学人としても大きな財産となる。金では買えない経験、思わぬ人

との出会い、将来一国のリーダーになるかもしれない高いポテンシャルを有する友人との出会いになるかも知れない。この観点から国内留学ともかく海外留学を敢えて優先的に考えるべく説いている。

日本の大学の海外留学生の多くは中国、韓国の両国だけで70%を超える。アセアン大学コンソーシアムでこの事実を紹介し、アセアン諸国からの留学生受入れを強調したが、本件に関するその後の展開は殆ど無い。(現在その理由が何なのかは、把握して居るが・・・)

上記は未だ考えや構想が固まったものではないが、大学自身、または国家がさらに積極的に次世代大学教員育成に取り組むことを期待したい。最終目標はタイ・オリジナルを造り出す事が出来る有能な人材開発・育成である。厳しく言うならば「もう公務員的レベルの教員の時代ではない」と言うところであろうか。卒業・修了式を迎える度に、喜びに溢れた彼らの笑顔とは裏腹に就職が未定、また何年前に卒業した学生の中に、未だ転職を繰り返す学生を見る度に、何とかならないかと頭に浮かぶ現実である。王室のメンバーが大学に出向き直接証書を手渡す伝統は、外国人の筆者には、社会に羽ばたく未来の人材に国家が如何に多くを期待し、励ましをしているかを表す重要なひとこまに移る。それだけに教育研究において公務員的認識、振る舞いを見せる大学教員には失望すら感じさせる。大学も多くは既に法人化しているが、教員や職員の意識は従来 of 公務員ムードが消えない状況でもあると敢えて記しておきたい。ファカルティ・デイベロップメント(Faculty development) やスタッフ・デイベロップメント (Staff development) の頻繁な研修機会を設けることを勧めたい。



卒業修了式グッズ販売に合わせたにわか作りの販売小売店



卒業・修了式の挙行を知らせるアナウンスメント