

国際通用性のある APU が目指すグローバル人材育成 評価指標の作成と運用の仕組みの構築

— 立命館アジア太平洋大学を事例として —

中津川夏輝 (立命館アジア太平洋大学
キャリア・オフィス)
川口 潔 (大学行政研究・研修
センター専任研究員)
太田 猛 (立命館アジア太平洋大学
事務局次長)
ポシリアス雅子 (立命館アジア太平洋大学
キャリア・オフィス課長)

要 旨

APU では、輩出をする人材を求め毎年多くの企業が大阪・別府を訪れており、「就職率」という指標からも学生が高い評価を企業から得ていると推測できる。しかし、学生の就職活動の状況等から、「就職率」という指標は、日本独自の「新卒一括採用」の流れが大きく影響しており、卒業前に進路を決定する指標であることがわかった。一方、大学のグローバル化が進む中、海外では、卒業後の評価も加味しながら、学生が具体的に「何ができるようになったのか」を学外へ示す動きが進んでいる。本研究では、APU において、雇用者（企業）からの卒業生評価を通して、APU 学生の能力を浮き彫りにして、卒業後の学生の能力を把握するための評価指標をループリックの形式で作成・学内での活用を提起している。現在までは、定性的な企業からの卒業生評価を共有・活用できていなかったが、これにより学生のキャリアをより適切に、よりグローバルに導くことができるはずである。

キーワード

就職率、グローバル化、卒業生、ループリック、評価指標、キャリア

I. 研究の背景

1. 「就職率」が示すもの

立命館アジア太平洋大学（以下、APU）では、毎年、多くの企業が採用・選考に別府まで首都圏から訪れ、「APU の学生は、優秀だから採用したい」など、抽象的なお褒めの言葉をもらう。そして、具体的に APU の学生は、何ができるのか、どのように優秀なのかかわからないままに、「就職率」の高さ＝優秀であるかのように、「就職率」を学外に示すに留まっている。しかし、毎年の進路調査において、外国籍の学生が、日本人ではめったに言わない、「卒業後に就職活動をします」という答えを何の問題もないように伝えてくる。この現状から考えると、大学・労働市場のグローバル化が進む中、果たして、「就職率」という指標は、学生が優秀であることを本当

に示しているのだろうか、実際に学生は、雇用者（企業）に何を具体的に評価されているのだろうかという疑問が浮かび上がってくる。では、実際にどうなのかを APU の取り組みをみながら検証していく。

2. APU の人材育成の取り組みとグローバル化における課題

(1) APU が目指すグローバル人材育成

APU は、「自由・平和・ヒューマンイズム」、「国際相互理解」、「アジア太平洋の未来創造」を基本理念に、アジア太平洋の未来創造に貢献する有為な人材育成のために 2000 年に設立された。開学期から掲げられている APU の人材育成像は、①相互理解の立場で様々な国・地域の人々と協力できる国際感覚と国際的視野を身につけた日本人の養成、②日本の高等教育機関で学び、日本を正し

く理解し、国際社会で活躍する国際学生（APUでは外国人留学生を国際学生と表記）の養成、③日本と諸外国の間の友好信頼関係の構築と各国・地域の将来の社会・経済の発展に寄与する人材の3点である。

各学部で落とし込んで見てみると、アジア太平洋学部（以下、APS）は、アジア太平洋地域の多様な政治、経済、社会、文化等に関する総合的な理解にたち、国際社会、環境と開発、観光等に関する基礎的および専門的知識を修得し、言語能力、コミュニケーション能力、問題解決能力を涵養し、アジア太平洋地域が直面する多様な諸課題を理解することにより、アジア太平洋地域の持続的発展と共生に貢献できる人材を育成することを目的とすることであり、国際経営学部（以下、APM）は、マネジメントに関する基礎的な知識を伝授し、異文化コミュニケーション能力を強化し、文化の多様性を維持することを通じてグローバル化する企業やその他組織における経営上の諸問題の解決のために活躍する、職業倫理を備えた人材育成を目的としている。

グローバル人材とは、通常は、グローバル化の進展、世界的な経済競争などにより、国境を超えた厳しい競争環境に打ち勝つ人材と考えられがちだが、APUが目指している人材像とは異なる。スーパーグローバル大学創生支援事業へのAPUの申請内容を参考にまとめると、APUが育成を目指す人材は、多文化社会には多様な価値観が共存し、時として否応なく対立や摩擦が生じるため、APUはそうした社会を前提に、専門的知識（専門性）を有し、他大学には無い多言語・多文化の教育環境に身を置きながら、言語能力（語学力）、コミュニケーション能力、ストレス耐性（ストレスコントロール力）を身に付け、時には衝突や対立、経営上の問題を解決し乗り越え（課題発見能力、計画力）、異なる文化や歴史を前提としながら、互いに理解し、違いを認め、対話を軸に（状況把握力、傾聴力、異文化理解能力、柔軟性）共に平和的な世界を築いていく（チームワーク）という、「世界市民」を育成していくことを示している。

この人材育成のための環境や取り組みとしては、世界を視野に入れた専門教育はもちろん、海外からの多くの学生を受け入れ多文化環境を作るために、日本語と英語の2言語でカリキュラムを展開する「日英二言語教育」、1年を4つの授業実施期間に分ける「クォーター制」、春と秋で学生を受け入れる「春・秋入学」、そして、多文化環境の中でお互いの文化、価値観を理解し友好関係

を築く力を養うための国際教育寮での共同生活や学生が協働して各国の文化を紹介する「マルチカルチュラルウイーク」などさまざまな取り組みが実施されている。

（2）労働市場のグローバル下におけるAPU学生への評価と就職率について

上記のような取り組みは、開学当時は、日本の大学の中でも類を見ない取り組みであり、アジアをはじめとする諸外国との関係において、ヒト・モノ・カネ・情報などの流動性が著しく高まってきた中で時代に合った取り組みであったと言える。日本の企業の中でも優秀な留学生を確保し、グローバルな事業展開と産業、企業の成長を目指す企業も多くなり、経済産業省第43回海外事業活動基本調査によると日本企業の海外現地法人数は、2001年度の12,476社から、2012年度は23,351社と10年間で約1万社増えており、海外現地法人社員数も317万人から558万人と約250万人も増えている。また、それに比例して日本企業の留学生の新卒採用者数は、2011年度の8,586名から2012年度の10,969名と年々数を増やしている。

このような状況の中、現在の日本社会において最も多く取り上げられる卒業時の指標が「就職率」である。表1のようにAPUでの就職希望者に対する就職率は非常に高く、労働市場からの評価はある程度得られていると捉えることができる。しかし、特に国際学生の進路については、「その他」や「未把握」が全体の約40%を占めている。「その他」や「未把握」学生はどのような状況の学生であるかを確認するため、在校生にWEBアンケート^{注1)}を実施した。表2のAPUの在学生の就職意識調査の結果からは、約40%の学生が、「日本以外の海外で就職をしたい学生」もしくは「帰国をして就職活動を行う」学生であるということがわかる。海外においては、就職活動時期は、卒業後であることも多く、在学生のアンケート結果においても、卒業後に就職活動を予定している学生が約30%もいる（表3）。また、リクルートワークス研究所の「Global Career Survey」（表4）によると、APUに多く在籍しているような中国、韓国、東南アジア諸国の学生達が進路決定をするのは大学卒業後の学生が半数を超えていることから海外においては「卒業後の進路決定」というのは不自然なことではないことが分かる。世界、アジアの中でも日本だけが極端に大学卒業前に進路決定している（表4）が、これは、戦前から続く、

表 1 APU における 2013 年度就職率 (人、%)

全体		2013 年度			
		男子	女子	計	
全体	卒業生/修了者		583	626	1209
	就職希望者		388	411	799
	決定率	就職決定率	97.4%	91.5%	94.4%
	卒業生進路内訳	就職決定報告者	378	376	754
		進学者	34	41	75
その他・未把握者		171	209	380	
				31.4%	
国内学生	卒業生・修了者		308	298	606
	就職希望者		224	236	460
	決定率	就職決定率	99.6%	95.8%	97.6%
	卒業生進路内訳	就職決定報告者	223	226	449
		進学者	9	6	15
その他・未把握者		76	66	142	
				23.4%	
国際学生	卒業生・修了者		275	328	603
	就職希望者		164	175	339
	決定率	就職決定率	94.5%	85.7%	90.0%
	卒業生進路内訳	就職決定報告者	155	150	305
		進学者	25	35	60
その他・未把握者		95	143	238	
				39.5%	

* 卒業/修了者 = 就職決定報告者 + 進学者 + その他 (含む帰国) + 未把握者

* 就職決定率: 就職決定報告者 / 就職希望者

* 大学院生を含む

日本独自の企業の「新卒一括採用」の流れが大きく影響しており、卒業前に進路を決定することがジャパニーズスタンダードだからである。このことから分かるのは、「就職率」という指標は、日本の大学を社会との接続において評価する際の指標として一般的に用いられているが、実は日本だけで通用する指標である。

この就職率は、『週刊ダイヤモンド』や『週刊東洋経済』などの各誌がこぞって取り上げ、国内においては大学を選ぶ学生や父母、採用を考える人事担当者に向けての評価指標となっているが、海外においては意味がない卒業時点での評価であり、また「何ができるのか」が分からない日本におけるローカルな評価指標に過ぎないと言える。大前 (2010) も、アメリカの大学には、「就職内定率」や「就職率」を気にする発想がないと述べている。

表 2 在学生の進路希望国 (人、%)

国籍	日本	母国	その他海外	総計
イエメン	1			1
イタリア	1			1
インド	3	1	1	5
インドネシア	8	6	8	22
ウガンダ	1			1
ウズベキスタン	4		4	8
カナダ		1		1
カンボジア			1	1
シンガポール	2			2
スリランカ	1	1		2
タイ	9	2	3	14
ドイツ	1			1
ネパール	4	1	2	7
バングラディッシュ		1		1
ブラジル		1		1
ベトナム	20	5	16	41
ミャンマー	1			1
モンゴル			1	1
韓国	20	4	12	36
台湾	6	1	1	8
中国	40	14	18	72
日本	246		126	372
総計	368	38	193	599

38.6%

表3 在学生の就職活動予定 (人、%)

国籍	大学在学中	大学卒業後	Other	総計
イエメン	1			1
イタリア		1		1
インド	2	2	1	5
インドネシア	8	12	2	22
ウガンダ	1			1
ウズベキスタン	3	5		8
カナダ		1		1
カンボジア		1		1
シンガポール		1	1	2
スリランカ	1	1		2
タイ	3	11		14
ドイツ		1		1
ネパール	4	3		7
バングラディッシュ		1		1
ブラジル		1		1
ベトナム	12	26	2	40
ミャンマー	1			1
モンゴル		1		1
韓国	18	19	1	38
台湾	3	3		6
中国	18	44	1	63
日本	313	39	4	356
総計	388	173	12	573

30.2%

表4 在学中に卒業後の最初の仕事は決まっていたか

	回答数	回答内容	
		決まっていた	決まっていなかった (卒業後に決まった)
中国	513	43.7%	56.3%
韓国	556	42.3%	57.7%
インド	476	50.0%	50.0%
タイ	481	62.6%	37.4%
マレーシア	455	36.0%	64.0%
インドネシア	460	38.5%	61.3%
ベトナム	541	35.7%	64.3%
アメリカ	484	46.3%	53.7%
ブラジル	453	60.3%	38.9%
ドイツ	530	58.5%	41.5%
ロシア	490	56.9%	42.9%
オーストラリア	504	48.8%	51.0%
日本	597	81.4%	18.6%

(出典：2014 Global Career Survey リクルートワークス研究所)

3. 海外における状況と評価時期について

では、海外では、どのような指標を学外に示しているのだろうか。具体的に「何ができるのか」を示す方法を見ていくと、欧州では、1950年代以降、欧州の国際競争力の強化を見据え、欧州圏内での学生や学位取得者の知識・能力の透明性・同等性を示すことや労働の流動化を見据えたシステムを模索してきた。その中でも注目されるのが、2010年までの欧州高等教育圏 (European Higher Education Area: EHEA) の確立に向けて、1996年6月に欧州29カ国の教育担当大臣が署名したボローニャ宣言^{注2)}である。その実践工程であるボローニャ・プロセスの中では、雇用者に対して卒業生の能力を補足する資料であるディプロマ・サプリメントの提供や大学間や労働市場との流動性を高めるために必要なチューニング^{注3)}という手法を活用している。チューニングの中では、教員の主導の下、在学生、卒業生、雇用者、その他の関係者が協働して、学位、専攻分野、科目ごとに学生の学習成果を可視化していくことを求めている。それにより、大学の規模などを問わず学生に所定の学習到達を保証し、かつ、客観的に「何ができるのか」という知識・能力の理解を容易にしている。

アメリカにおいては、通信技術の発展と普及により、伝統的大学のようなキャンパスの存在しないオンラインコースを中心とした営利大学の普及やディグリー・ミル問題などもあり、学習成果に対するアカウントビリティ (説明責任) が指摘されるようになる中で、「何ができるのか」を明確にする大学教育の成果を問うアウトカム評価の動きが進んだ。大学評価を行う全米のアクレディテーション団体を統括するアメリカ高等教育アクレディテーション協議会 (CHEA) が推進するアウトカム評価は、福留 (2005) によれば、①証明すべきものの適切性、②第三者による検証可能性、③機関やプログラムのパフォーマンスにとっての代表性を満たすことが必要で、卒業時の試験だけではなく、卒業生のパフォーマンスに関する雇用者評価も挙げられている。つまり、雇用者の評価から「何ができるのか」を見ることを指し示するとともに、卒業時点での評価だけではなく、卒業後の卒業生の評価も学習成果の要素として組み入れる必要性を述べているのである。

上記に挙げた欧州、アメリカでの取り組みを見ると、海外大学においては、労働市場との接続を意識して、「何ができるのか」という指標を示していることが分かる。

人材、社会、経済および文化面の要請に応えた、質の高い高等教育が国境を越えて展開されることを促すことを目的としたユネスコと OECD の『国境を越えて提供される高等教育の質保証に関するガイドライン』（2005）において学習成果指標は重要視されており、樋口（2012）は、ユネスコと OECD が示す学習成果指標は、労働市場が意識され、あらかじめ設定された学習成果の到達目標を計るためのスキルやコンピテンスは、産業や社会のニーズに応えることを強く意識して定義されていると述べている。人材育成の到達目標を雇用者側、産業ニーズに対応させ、「何ができるのか」を明確にしているのである。

また、アメリカでは、卒業時点での評価だけではない、卒業後の評価から学習成果を見ることが挙げられているが、卒業後の卒業生の評価を学習成果として捉えることについては、吉本（2004）が指摘をする「大学教育の遅効性」から考えても必要な評価であるといえる。「大学教育の遅効性」とは、「大学教育の効果というのが卒業直後ではまだ潜在的なものであり、初期キャリアの進展にともなって教育の成果が顕在化する」ことで、大学の教育効果は卒業後の仕事を通して分かるということである。卒業時点の評価だけでは、単純に学習成果を測れないのである。

4. 研究背景のまとめ

海外において学外に示す指標は、労働市場・大学のグローバル化が進む中で海外において、労働市場と接続した形で、卒業後の評価も加味しながら、明確に「何ができるのか」を客観的に示すことが重要視されている。しかし、APU を含め日本の中では依然として、企業からの定性的な卒業生の評価を聞くことはあるが、その共有・活用はできていない。そして、卒業時点にクローズアップした、労働市場との接続がなく、何ができるのかが分からない「就職率」というローカルな指標以外に取り上げられるものがない状況にある。OECD は、日本の文部科学省が公表するような就職データは、高等教育の側が変容し、個人の職業生活のパターンも多様化した現在ではあまり意味をなさないと述べている（OECD 2009）。今後、日本において卒業生が「何ができるのか」を可視化し、国際社会にアピールすることで、大学が輩出する人材像がより鮮明になり、卒業生が国内外の雇用者（企業）に適切に評価されることで、良いキャリアが築かれ

ていくことになるだろう。こうした積み重ねが、今後のグローバル化に伴う厳しい環境に対応をしていく鍵となると考える。

II. 研究目的

本研究の目的は、卒業後の学生の評価をベースに「何ができるのか」を可視化し、国際通用性のある評価指標を作成するとともに、その運用の仕組みを検討することである。日本において新たな卒業後の評価指標を打ち出すことは、日本の大学のグローバル化を牽引してきた APU のミッションであるともいえる。

III. 研究方法

1. 文献とその他機関の調査
2. アンケート調査等
3. 調査・分析のまとめと政策立案

IV. 調査・分析

調査・分析では、以下の点を明らかにする。

- ・評価に必要な要素
- ・国際通用性について
- ・活用する具体的な評価方法
- ・評価指標の作成方法

1. 文献とその他機関の調査

(1) 評価指標作成に必要な能力要素

評価指標の能力要素の検討にあたっては、①大学・教員がどのような人材を育てようとしているかという人材像から導き出される要素、および、②企業等が求める能力から導き出される要素の2つの方向からアプローチを進めていく必要がある。まず、本稿においては、大学・教員が考える人材育成像ならびに2012年に経済産業省から出された「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」、欧州のチューニングで使用される雇用者が求めるコンピテンスを参照しながら2つの方向からアプローチを進め、これを表5にまとめた。色づけをした部分の能力は、第1章で挙げた APU 人材育成像から捉えることができる能力要素である。

表5 評価に必要な能力要素

1. 主体性
2. 他者を巻き込む力
3. 実行力
4. チャレンジ精神
5. 課題発見力 (現状を分析して課題を明らかにする力)
6. 計画力 (課題の解決に向けたプロセスを明らかにする力)
7. 創造力 (新しい価値を生み出す力)
8. 発信力 (自分の意見を回りに伝える力)
9. コミュニケーション能力 (自分の意見をわかりやすく回りに伝える力)
10. 柔軟性 (意見の違いや立場の違い等を理解する力)
11. 状況把握力 (自分と周囲の人々や物事の関係性を理解する力)
12. 傾聴力 (相手の意見を丁寧に聴く力)
13. 規律性 (社会のルールや人の約束を守る力)
14. ストレスコントロール力
15. 異文化理解能力 (他国の社会や文化の異なるものとして積極的に理解・受容する力)
16. ナショナルアイデンティティ (自国の社会や文化の長短を認識し、アピール、批判をする力)
17. 語学力
18. リーダーシップ
19. 情報処理能力
20. チームワーク (他人と協力をして何かを成し遂げる力)
21. 知識応用力 (得た知識を実践に活かせる力)
22. 起業家精神 (会社に依存しない精神)
23. 専門性
24. 人的ネットワーク (国内外問わずに人脈を持つ)

(2) 国際通用性について

喜多村 (1984年) は、国際通用性は、基本的な機能、すなわち高等教育や学術研究が、異質な言語・文化をもつ人びと (外国人研究者や留学生) にも一定の効果をともなって作用し、あるいは一定の評価をもって受け入れられるようになることと述べている。本稿の目的は、「国際通用性のある評価指標の作成と運用」であり、作成する評価指標も海外から一定の評価を持って受け入れられることが必要である。前項に挙げた要素に、国際通用性があるかと考えた場合、そもそものAPUの成り立ちとAPUの人材育成像から考えると国際通用性があるとも言えるが、国内外の雇用者の評価を要素に取り入れることで、さらに国際通用性は担保できるものとする。

(3) 具体的な評価指標と方法について

具体的な評価指標ならびに方法を考える場合、いくつかの方法を検討できる。2012年8月に公表された中央

教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」の中では、学修行動調査や学修到達度調査 (標準テスト)、ルーブリック、学修ポートフォリオなどいくつかの評価方法が挙げられている。また、松下 (2014) が示すパフォーマンス評価^{注4)}、民間機関の大学評価である世界大学ランキングを公表するクアックアレリ・シモンズ社 (以下、QS社) の雇用者評価も検討できる。

まず、QS社の雇用者評価の活用を検討するため、訪問調査を実施したが、QS社は、企業に対して評価する大学名を単純に記載させるだけで、活用できる方法や雇用者評価の際の明確な指標はなかった。次に学修行動調査や学修到達度調査 (標準テスト)、ルーブリック、学修ポートフォリオ、パフォーマンス評価についての検討であるが、これらがどのような評価であるかの構図を松下 (2014) が示している (図3)。図3では、間接評価と直接評価、量的評価と質的評価に分類されており^{注5)}、教員の人材育成像と雇用者の評価から「何ができるのか」が分かる明確かつ透明性のある評価指標を考えた場合、質的評価かつ直接評価であることが考えられる。

図3に示すように、質的かつ直接評価であることを考えるとパフォーマンス評価やポートフォリオ評価、ルーブリックの活用に絞られるが、ポートフォリオ評価は「何ができるのか」を授業や課外活動などのプロセスを通して評価していく方法であり、評価指標を作成してから、いかに学内のプロセスに落とし込むかが重要な評価方法である。

パフォーマンス評価は、知識やスキルを使いこなすことを求めるような評価方法で、まずパフォーマンス課題を作成し、試行しながら評価指標 (ルーブリック) を作成していく必要があり、なおかつ学生を幅広く総合的に1つのパフォーマンス課題で評価をすることが容易ではない。最後にルーブリックについて検討をしてみる。ルーブリックとは、ポートフォリオ評価やパフォーマンス評価においても必要な記述的な評価基準で構成される「ものさし」である。現在では、学習結果のパフォーマンスレベルの目安を数段階に分けて記述して、初等・中等教育を中心に学習の達成度を判断する基準を示す教育評価法として用いられるようになっている。アメリカにおいても先進的に開発され、数多くの高等教育機関が導入・活用している。その中でも、全米カレッジ・大学協会

(Association of American Colleges & Universities) の表 6 のルーブリックが有名であり、ポートフォリオ評価やパフォーマンス評価と比べて、幅広く総合的な評価をし易

い。以上のことから、ルーブリックを活用した評価指標を作成していくことが適切であると考えられる。

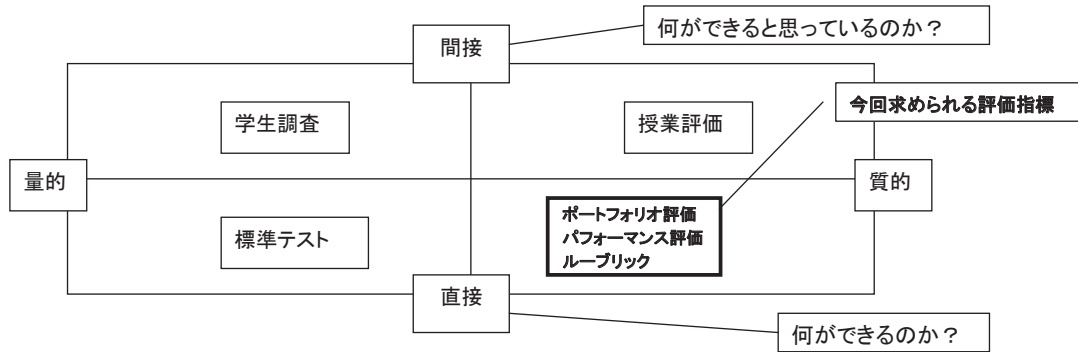


図3 学習評価の構図（筆者により一部変更）
 (出典：パフォーマンス評価をめぐる動向 松下 佳代 2013)

表6 VALUE ルーブリックの例：「探求と分析」

	秀 Capstone 4	優 Milestones 3	良 2	可 Benchmark 1
能力を身につけること Acquiring Competencies このステップは、ある特定の領域について、戦略や技能を取得することに言及する。	Reflect: 内省できる 該当領域を評価する上で適切な基準を用いることで、創造的なプロセスと成果物を評価することができる。	Create: 創造できる その領域にふさわしい全く新しいもの、解決策、考え方を創造することができる。	Adapt: 適応できる 適当な手本を自分の仕様にうまく適応させることができる。	Model: 做う 適当な手本をうまく再現することができる。
危険負担 Taking Risks 課題をうまくなしとげようとする際に、個人的なリスクや失敗のリスクを含んでいること。	最終成果物を見ると、課題に取り組む際に、実証されていない、潜在的に危険な方向やアプローチを積極的に探し出し、努力してやりぬいている。	最終成果物の中に、課題を解決するための、新しい方向性や取り組みを組み入れている。	課題についての指針を越えることなしに、その範囲内で、新しい方向性や接近方法を考えている。	課題についての指針の範囲内に、完全にとどまっている。
問題解決 Solving Problems	問題を解決するための論理的で一貫した解決策を発展させるだけではなく、解決策の帰結を認識し、解決策を選択するに至った理由を、はっきり述べている。	複数の選択肢の中から解決策を選ぶことで、その問題を解決するための論理的で、一貫性のある解決策を展開している。	多角的によく考え、その問題を解決するにあたって受け入れることのできない方法を却下している。	たった一つの方法しか検討されておらず、その方法が問題解決のために使われている。
反論を包含していること Embracing Contradictions	別の見方や考え方、異なる見方や考え方、反対の見方や考え方を完全に一体化している。	調査方法の中に、別の見方や考え方、異なる見方や考え方、反対の見方や考え方を組み入れている。	別の見方や考え方、異なる見方や考え方、反対の見方や考え方を、わずかに含んでいる。また、別の見方や考え方の意義を、わずかに認識している。	別の見方や考え方、異なる見方や考え方、反対の意見や考え方を認めている。別の見方や考え方を、話の途中で、ついで程度に、言及しているにすぎない。
結論と含意 Innovative Thinking 考え方、主張、問い、型などに見られる斬新性や創造性	新しい知や科目横断的な知を創造するような、斬新で、独創的な考え方・問い・型・成果を伸ばしている。	斬新で、独創的な考え方・問い・型・成果物を作り出している。	斬新で、独創的な考え方・問い・型・成果を創造しようとして試みている。	活用できる既存の考え方を集め、別の言い方で明確に述べている。
結びつけること、総合的に扱うこと、変換すること Connecting, Synthesizing, Transforming	考え方や解決策を全く新しい型に変換している。	考え方や解決策を総合的に扱い、首尾一貫した全体像をつくらせている。	斬新な方法で、考え方や解決策を論理的に結びつけている。	考え方や解決策における既存の論理的つながりを認識している。

(出典：中央教育審議会大学教育部会 (2011年12月9日) 説明資料)

(4) 評価指標の作成方法ついて

では、いかにルーブリックを作成していくかを考えていく必要がある。スティーブンスとレビ (2014) によれば、おおまかには以下の表7の手順となる。

表7 ルーブリック作成の手順

第1段階 振り返り	学生に何を求めているのか、なぜこの課題を作ったのか、学生に期待していることは何かを振り返る
第2段階 リスト作成	課題の具体的内容と課題が完成した際にできるようになって欲しい学習目標は何かに焦点を絞る
第3段階 グループ化と 見出し付け	第1段階、2段階で振り返った結果をまとめる。 その際、ルーブリックの各評価観点に対応するものを一まとめにする
第4段階 表の作成	第3段階で得られた評価観点と基準を元に表を作成する

スティーブンスとレビは、4段階で進めるルーブリックの作成は、特に新しいスキルを必要としないと述べており、上記の手順に従って、ルーブリックの表の作成に必要な情報収集と情報をまとめる第1段階から第3段階までを以下では実施をしていく。

2. アンケート調査とグループ化

本稿においては、ルーブリック (評価指標) の第1段階・第2段階作成に必要な、「学生に求めていること」、「学習目標」を評価指標の構成要素ならびに具体的な能力として考え、前節で取りまとめた表5を活用していく。次に第3段階であるグループ化においては、教員ならびに雇用者アンケートからAPUの特徴に焦点をあわせて、グループ化を進めていく。

【教員 = (a)】

- ①日時：2014年7月18日～9月19日
- ②対象：APUに在籍する専任教員
- ③方法：WEBアンケート
- ④人数：APS50名 国際経営学部50名 合計100名
- ⑤回収率：62% (62名)

【雇用者 (企業) = (b)】

- ①日時：2014年8月29日～9月19日
- ②対象：国内外のAPUの卒業生が勤める企業
- ③方法：WEBアンケート
- ④企業数：115社
- ⑤回収率：33% (総計38社)

⑥内訳：

- 1) 国内：23社 (国内学生：15名 国際学生：8名)
- 2) 国外：15社 (国内学生：2名 国際学生：13名)

ルーブリック作成の第3段階で必要な情報収集のため、上記の内容で、表5の能力指標を元にアンケート調査を行った結果が図4・図5である。専任教員へは、「どのような能力を持った学生を育成することを考えていますか？」という複数回答可の選択式のアンケート調査を行い、国内外の企業へは、「卒業生のどのような能力を評価しているか？」という複数回答可の選択式アンケートならびに、選択項目にある能力以外も想定されるため、「何がAPU卒業生の特徴的な能力と考えますか？」という記述式の調査を行った。

「何がAPU卒業生の特徴的な能力と考えますか？」という記述式の回答には、「日本語が仕事で使えるレベルではないとしても、日本の文化・メンタリティーを多少なりとも理解していること。英語の能力も高く、自分の意見が言える。異文化の経験からか、落ち着いて、粘り強くいろんな課題に対応できる。」「語学力は当然として、積極性や強いチャレンジ精神が見受けられる。」などの回答があったが、能力要素で挙げた能力以外の新しい能力を見出すことはできなかった。

その他の質問に関する結果として、図4を見てみると、人材育成像から重要であると捉えていた能力については、異文化理解能力が、雇用者の評価も高く、教員の多くが育成目標と考えていることと合致するAPUの教育成果であり、APUの学生の特徴であるといえる。また、コミュニケーション能力、語学力も比較的、雇用者からの評価もあり、教員も育成目標として考えており、一定の教育成果があると捉えることができる。しかし、専門性、チームワーク、ストレスコントロール力、計画力、課題発見能力、傾聴力、状況把握力、柔軟性については、雇用者の評価は高くはなく、特にストレスコントロール力は、教員からも教育目標と認識をされている割合は低かった。

その他、チャレンジ精神、実行力、主体性については、人材育成像からは重きをおく能力として読み取ることはできなかったが、雇用者の評価は高く、教員も育成目標として考えており、育成像にはないが、グローバルに活躍する人材の必要な能力として考えることができる。この点に関して、雇用者の評価を、国内・国外別ならびに

国内・国際学生別に分けた結果である図5をみていくと、APUの人材育成像から重要であると捉えていた「異文化理解能力」は、国内外で国際学生が高く評価されている能力であることがわかる。人材育成像で重要であると捉えることができなかった「チャレンジ精神」、「主体性」

に関しては、国内の企業が中心ではあるが、国内学生が高く評価されている。その他、国内・国外企業、国内・国際学生を問わずに一定の評価を得ているのが、「語学力」、「コミュニケーション能力」、「実行力」である。働いている学生の国籍や企業のグローバル化の段階が

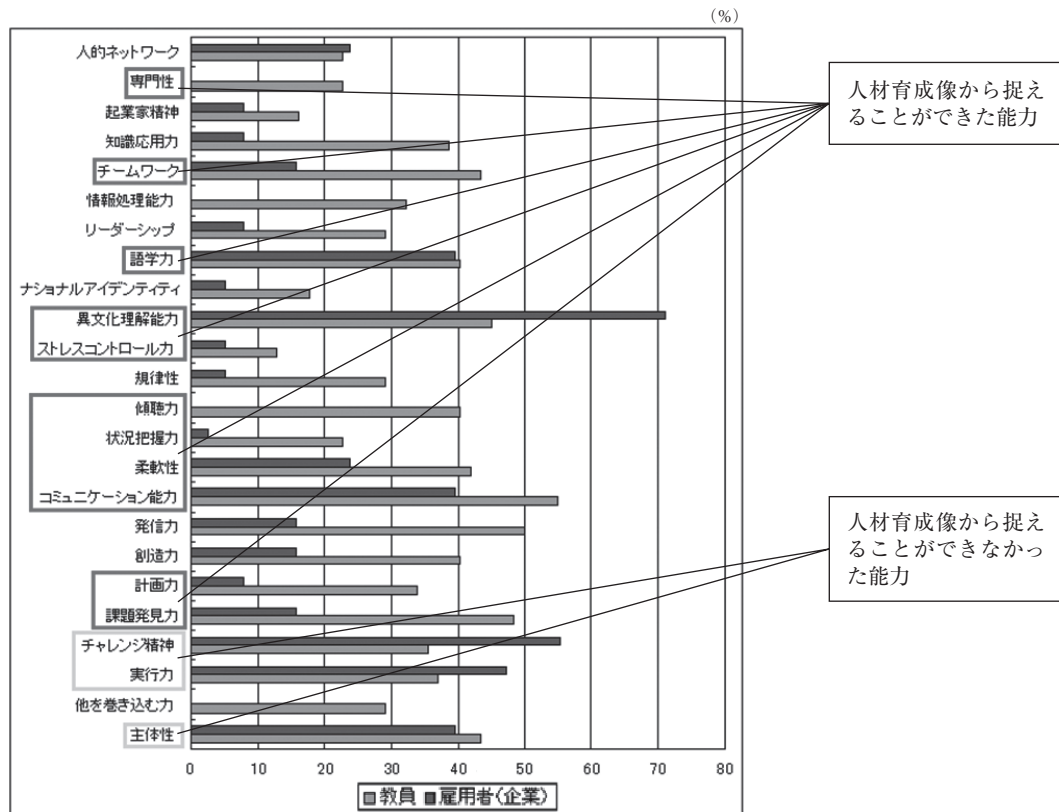


図4 教員の人材育成目標と雇業者（全体）の卒業生への評価 [(a) n = 62 (b) n = 38]

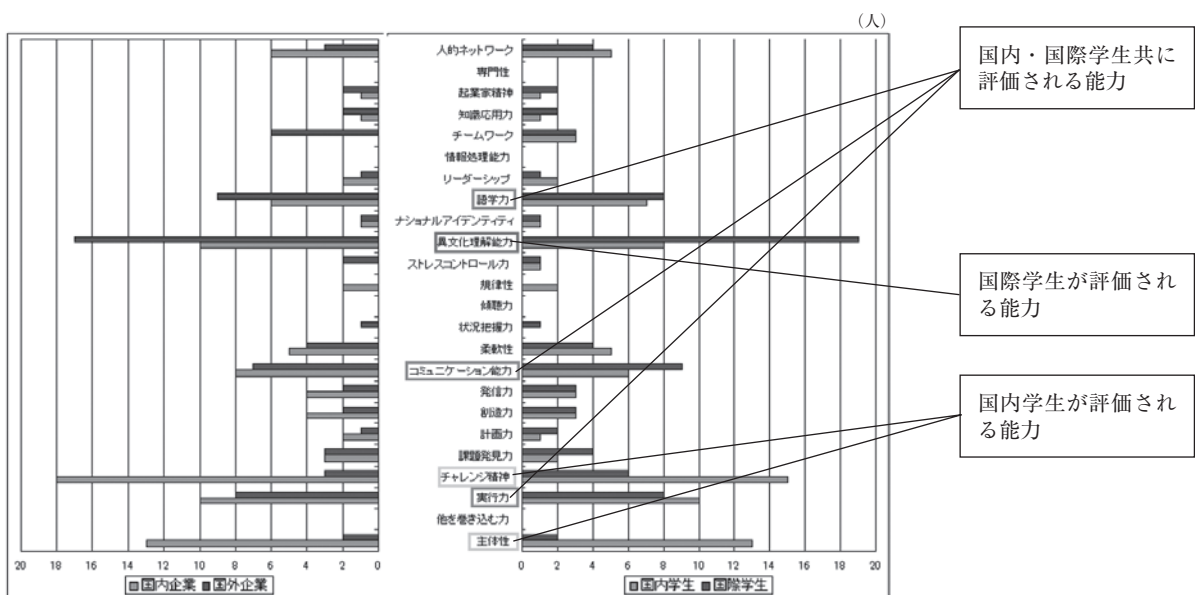


図5 雇業者の卒業生への評価 (国内・国外企業 国内・国際学生別) [(b) n = 38]

影響するとも想定はできるが、国内・国外企業、国内・国際学生でグローバル人材に求められる、評価される能力の違いと共通点があることがわかった。また、必ずしも人材育成像で捉えることができる能力が評価をされる能力ではないことから、APUが掲げる人材育成像とは少し違った視点で評価をしていく必要があると考える。

以上のことを踏まえ、大学・教員の人材育成目標ではあるが雇用者評価の低い能力である専門性、チームワーク、ストレスコントロール力、傾聴力、状況把握力、柔軟性、計画力、課題発見力の8つの要素(能力)は、大学・教員の重複する指標として捉え、そして、教員も育成能力として考えかつ国内外の企業から評価される能力である語学力、異文化理解能力、コミュニケーション能力、チャレンジ精神、実行力、主体性の6つの要素(能力)を加えて、「APU基礎力」として定める。「APU基礎力」は、国内・国外企業から評価される能力と国際・国内学生が評価される能力をAPU卒業生の特徴的能力として指標に取り入れ、また、APUの人材育成目標ではあるが雇用者評価の低い能力を育成課題として指標に取り入れることで、成果と課題の伸縮を確認できるようにしている。

3. まとめ

卒業後の能力を把握するための評価指標を定めたが、この指標をいかに運用・活用していくかが重要であり政策の中で考えていかなければならない。

V. 政策提起

現在までの到達点を踏まえ、評価指標であるAPU Career Rubricの活用と運用を提起する。

1. ルーブリック表の作成

前章に示した「APU基礎力」に基づき、企業からの意見、VALUEルーブリックや文献を参考にしながらルーブリック作成の第4段階として、表8の「APU Career Rubric(以下、ACR)」を作成した。ACRは、APUの人材育成成果を示す評価指標となる。ただし、今後実際に学内での共有や活用を通して柔軟に修正を加えていく、「たたき台」でもある。

2. 仕組みと運用プロセス

ACRの運用の仕組みは、図6にあるように①～⑥のプロセスに分かれ、詳細は、以下となる。

(1) 企業への調査・回答・分析【図6①】

図7にあるように、キャリア・オフィスからACRを毎年1月にAPUの卒業生が勤める国内外の企業100社にWEBにて送付、1月中に回答をしてもらう。企業選定と回答には、進路調査から得ている情報だけではなく、APU校友にも協力を仰ぐ。その後、2月中旬までに、回答結果を分析する。図8のように企業から得られた回答の分析については、能力ごとに平均値と回答のばらつきを確認するため標準偏差を算出する。ばらつきが大きい平均値については、詳細を分析することでデータとして妥当性があるかの確認を行う。算出された数字を基に、全体データ、卒業生の国内・国際学生別、出身学部別、国内・国外企業別ならびに企業から評価の高い卒業生の個人データを作成し、各データの比較や成果、課題を分かりやすく目に見えるようにして報告書にまとめる。2月中には、学長室、アドミッションズ・オフィス(国内・国際)、教学担当副学長、学生担当副学長へ報告書を提出することで次の段階である学外へのPR、学内での成果確認、教学・環境(正課外活動等)改善を進めていく。

(2) 国内企業・父母・高校・受験生へのPR【図6②】

キャリア・オフィスから(1)で情報収集・分析した報告書を学長室(広報)ならびにアドミッションズ・オフィス(国内)へ提供する。アドミッションズ・オフィス(国内)では、高校生向けのパンフレットに情報を掲載協力、また、学長室(広報)においては、HPやビジネス雑誌への掲載協力ならびに都内では企業人が活用するタクシーでの小パンフレットを作成し、告知をすることも検討する(図9)。年度末には、学内説明会の申込企業数、受験者数の昨年度との比較をすることで、効果の検証と来年度に向けた提案を行う。

(3) 国外企業・海外進学希望者へのPR【図6③】

図10にあるように、キャリア・オフィスから(1)で情報収集・分析した報告書を学長室(広報)ならびにアドミッションズ・オフィス(国際)へ提供する。アドミッションズ・オフィス(国際)では、国外の進学希望者向けのパンフレットに情報を掲載協力、また、学長室(広

表 8 APU Career Rubric 【基礎力版】(案)

能力	説明	Reflect: 内省できる	Create: 創造できる	Adapt: 適応できる	Model: 做う
		4	3	2	1
異文化理解能力	意見の違いや立場の違いを理解する力	普段から相手の習慣や行動の背景にある価値観を理解した上で、自分の意見や立場の相違点を見出し、皆が納得する方向性を新たに示すことができる	普段から相手の習慣ややり方に注意を払い、意見や立場の違いとその背景に敬意をもって接し、皆が納得する方向性を新たに示すことができる	相手の習慣や行動について一方的に否定せず、文化的背景、社会的背景の違いに敬意を持って接することができる	自分の習慣や価値観とは異なる相手に対して、その違いに興味を持って接することができる
コミュニケーション能力	相手によって適切な言葉を選び、分かりやすく伝える力	抽象的な内容や自分の考えを客観的に整理し、相手の関心に合わせて論理的に分かりやすく伝え、相手を説得することができる	自分の考えや意見を整理した上で、相手の関心や状況に合わせて、分かりやすく伝え、相手を説得することができる	自分の考えや意見を整理した上で、的確な方法で相手に伝えることができる	誰かの補足説明を交えながら、考えをきちんと伝えることができる
語学力	英語を中心に、日本語以外の言語で会話ができる力	ビジネスレベルの英語とその他の言語を使用できる	ビジネスレベルの英会話とその他の言語を日常会話程度できる	ビジネスレベルの英会話ができる	日常会話程度の英語ができる
実行力	目的を設定し責任を持って確実に行動する力	高い目標を掲げ、自らの意志を持ってまわりをリードしつつ、困難があっても冷静に状況を分析して、達成するまで責任を持って確実に行動することができる	高い目標を掲げ、目標に対して、自らの意志を持ってまわりをリードしつつ行動することができる	自ら目標を掲げ、行動することができる	誰かに設定された目標に対して、行動することができる
チャレンジ精神	新しいことに挑戦していく力	組織の目標などを意識して、リスクを的確に分析をして新たなことに取り組み、取り組みの結果を分析して評価、次につなげることができる	組織の目標などを意識して、リスク等を考慮しながら新たなことに取り組むことができる	新しい取組みに対して、自ら積極的に取り組むことができる	新しい取組みに対して、興味を持って取り組むことができる
主体性	物事に自ら進んで取り組む力	今までの状況を振り返り、仮説を立てながら主体的に行動し、周りの人の主体性も高めることができる	自分が主体的に行動することによって周りの人の主体性も高めることができる	自らやるべきことを見つけ取り組むことができる	誰かのアドバイスや指示を受けながら、物事に取り組むことができる
ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力	ストレスやプレッシャーがかかるような状況では、自らその原因に働きかけて、ストレスやプレッシャーそのものの解消に努めることができる	ストレスやプレッシャーがかかるような場面では、あらかじめ動揺しないように、どのように対処すればよいか方法を考えることができる	ストレスやプレッシャーがかかる場面でも、あまり動揺しないで自分なりの対処法を取ることができる	ちょっとしたことでもすぐ動揺したり落ち込んだりするが、誰かのアドバイスを受けることで、あまり長くは引きずらずに、次に進むことができる
計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにする力	複数の課題に対して現在までの経験等とつなぎあわせて的確かつ効率的に期限や課程を考えることができる	複数の課題に対して期限や課程を効率的に自分で考えることができる	課題に対して、期限や課程を効率的に自分で考えることができる	誰かのアドバイスを受け、課題に対して自分なりに期限や課程を設定することができる
課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力	複雑な問題でも、情報を客観的に分類・分析し、問題を把握、課題と解決策を指摘、提案することができ、結果を分析して評価、次につなげることができる	思い込みや憶測を入れずに情報を整理して問題を把握し、課題と解決策を指摘し提案することができる	自分なりに情報を集めて整理して問題を指摘することができる	誰かのアドバイスを受け、情報を集めて整理して課題を見つけることができる
専門性	大学で学んだ専門知識が活かせる場面において、専門知識を活かす力	大学で学んだ専門的な知識を活かして、課題の分析や新たな提案ができる	大学で学んだ専門的な知識を、応用して業務に活かすことができる	大学で学んだ専門的な知識があることで業務にスムーズに取り組むことができる	大学で学んだ専門的な知識を多少業務に活かすことができる
傾聴力	相手の意見を丁寧に理解し聴く力	話しやすい環境をつくり出すことで、相手に上手に話をさせ、発言の背景を考え、質問をしながら意見を正確に引き出すことができる	話しやすい環境をつくり出すことで、相手に上手に話をさせ、意見を引き出すことができる	相手の話を聞き、意見を引き出すことができる	誰かの対応を参考にしながら、相手の考えや言いたいことを理解するよう心がけることができる
状況把握力	自分と周囲の人々や物事の関係を理解する力	相手の状況と自分自身の状況を冷静に判断をして行動し、良好かつ発展的な関係を築くことができる	相手の状況を理解して行動し、良好な関係を保つことができる	相手や周りの状況を理解することができる	誰かの対応を参考にしながら、相手や周りの状況を理解するよう心がけることができる
チームワーク	目的に向けて協力的に仕事を進める力	まわりの状況を俯瞰しながら、お互いにより方向性を自分から新たに提示し、目的に向かってチームで行動することができる	まわりの人にお互いにより方向性を自分から新たに提示し、目的に向かってチームで行動することができる	まわりの人に働きかけたり、協力する姿勢を示すことで、目的に向かってチームで行動することができる	誰かの対応を参考にしながら、まわりの人に働きかけたり、協力する姿勢を示すことができる
柔軟性	相手やその場の状況に応じて適応できる力	自分と相手が置かれた立場や現状を冷静に捉え、状況に応じて自分の態度や行動を変えることで、目標達成に向けて共に取り組むことができる	相手の意見や価値観について否定せずに受け入れ、状況に応じて自分の考え方や行動を変えることができる	相手の意見を否定せずに聴き、自らの立場に置き換えて考えることができる	誰かの対応を参考にしながら、価値観が異なる相手を拒絶せず、理解する心がけができる

* 1 のレベルに満たない場合は、ゼロ評価とする。

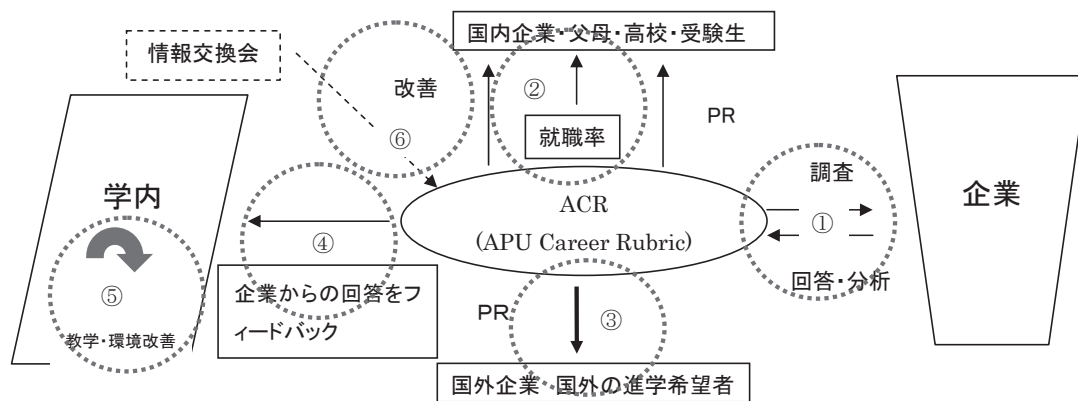


図6 ACR活用図(案)

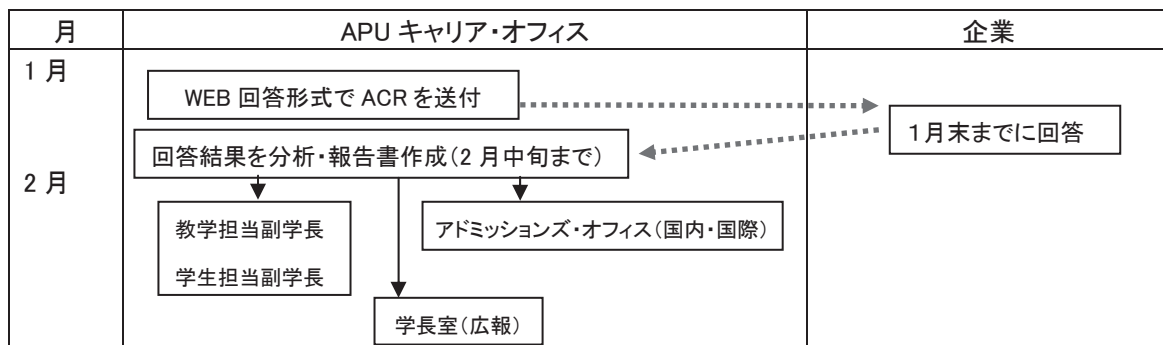


図7 業務フロー図①(案)

報)においては、航空機の機内誌への広告掲載協力をお願いする。年度末には、海外企業の学内説明会の申込企業数、海外受験者数の昨年度との比較をすることで、効果の検証と来年度に向けた提案を行う。

(4) 学内へのフィードバックと教学・環境改善【図6④・⑤】

キャリア・オフィスが(1)において情報収集・分析した報告書を就職部長から、就職担当副学長に現状を説明、就職担当副学長より、教学担当副学長、学生担当副学長に現状の共有と改善の要望を出す。教学担当副学長、学生担当副学長ならびに各学部長との協議のうえ、改善案をアカデミック・オフィス、スチューデント・オフィスへ提出、各部署でも協議のうえ、アカデミック・オフィス、スチューデント・オフィス共同の最終的な改善案を教学学部会議・事務局会議での協議を経て、大学評議会での承認を得るようにする。また、結果を通じてキャリア・オフィス内でも学生支援の改善等に活かす(図11)。

(5) 情報交換会【図6⑥】

3年に1回、定期的なACRの内容の見直しに向けて、教職員ならびに企業との情報交換会を実施する。情報交換会で得た企業ニーズや情報をACRの内容改善に活かす。

3. 体制

ACRの企業への調査等、基本的にはAPUキャリア・オフィスで運営をする。

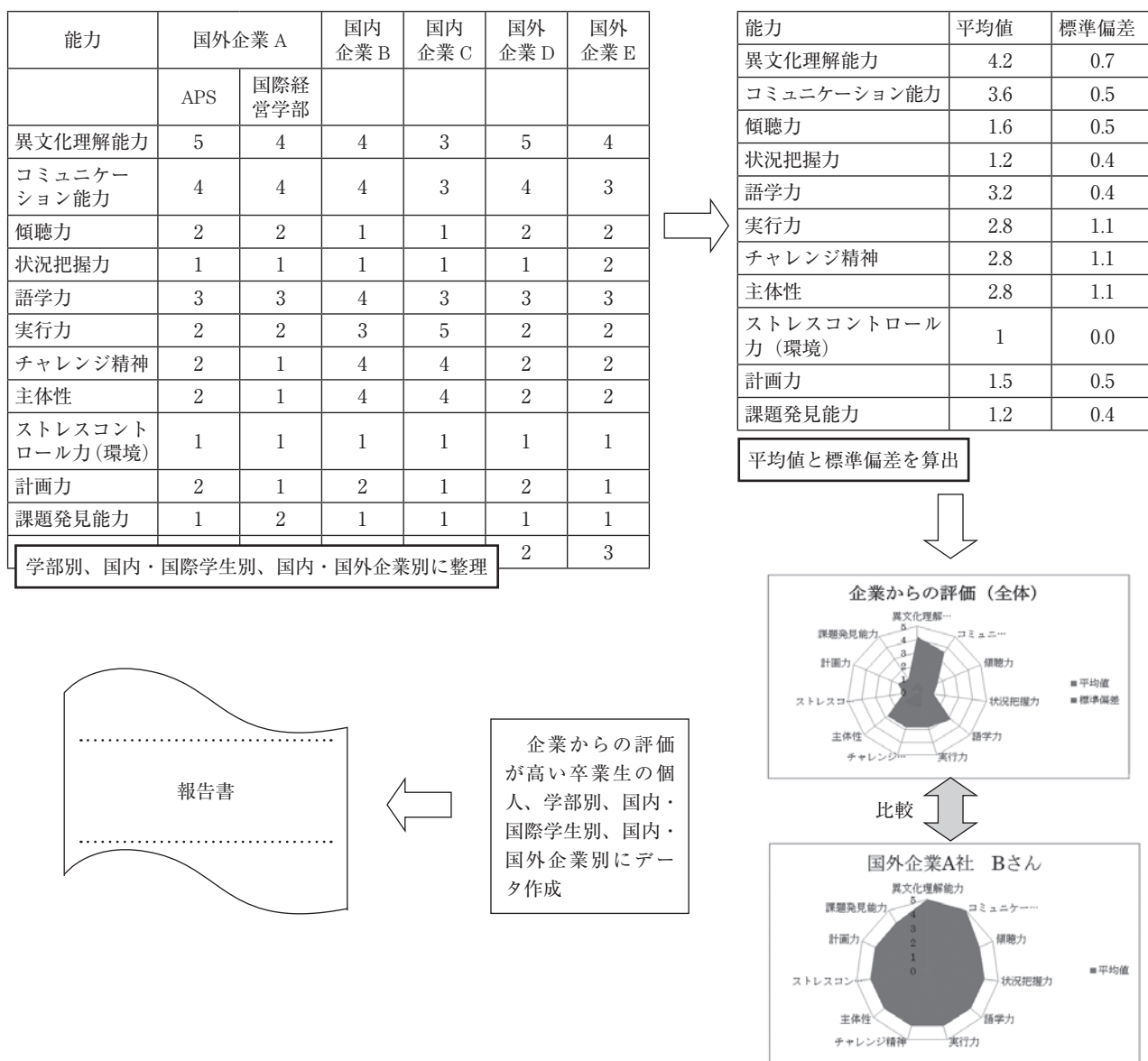


図8 回答の分析、報告書作成の流れ(例)

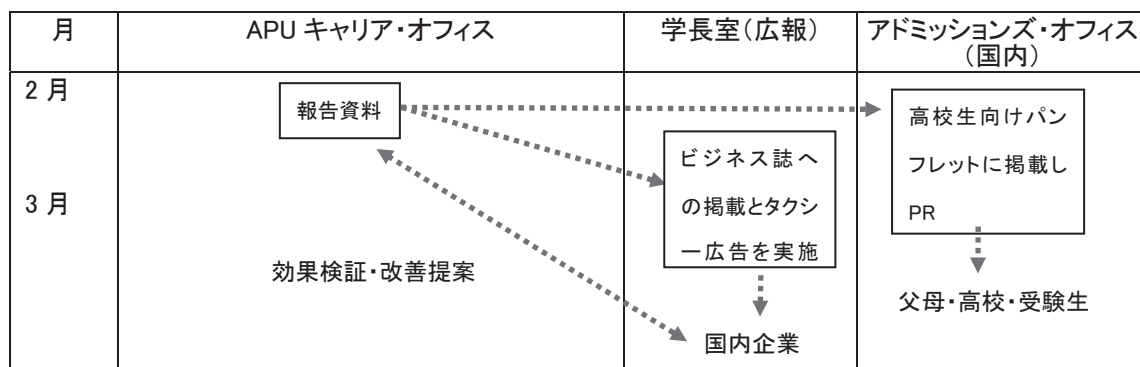


図9 業務フロー図②(案)

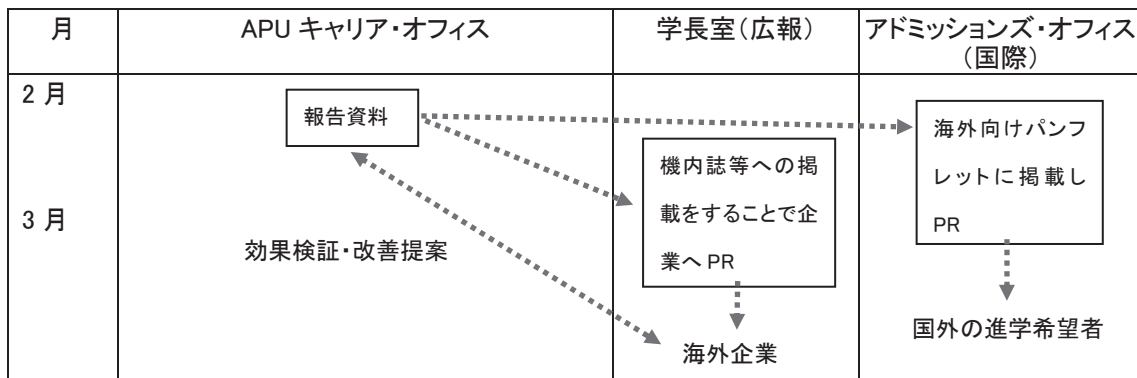


図10 業務フロー図③(案)

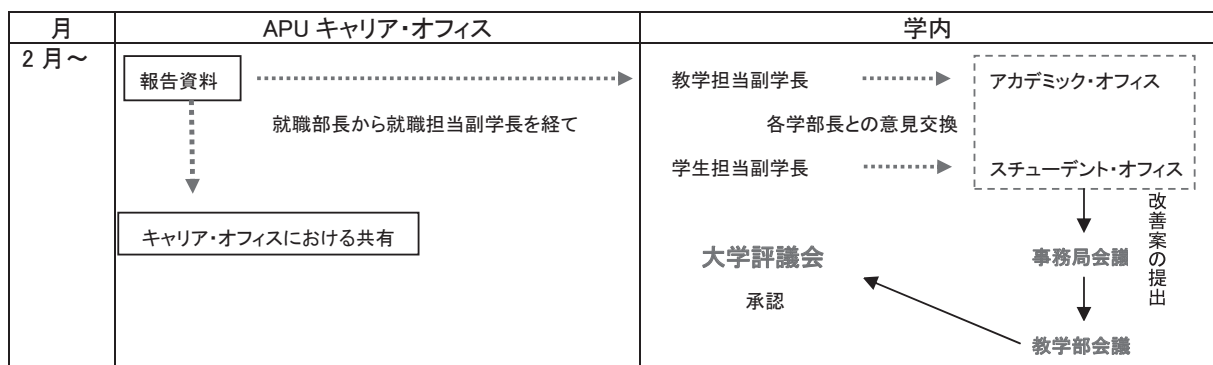


図11 業務フロー図④・⑤(案)

VI. 研究のまとめ

現在、多くのAPU卒業生達が、国内外で活躍している。学内で実施される説明会・選考等にも毎年300社以上の企業が九州・別府に足を運ぶのは、卒業生の活躍があってからこそである。しかし、卒業生達の何が社会で評価されているのかは、就職率という量的指標や個別の企業からの意見や感覚値での評価に留まってきた。本研究を通して目に見える形でAPU卒業生が「何ができるのか」という成果がわかり、成果を測るための道筋を作ることができた。そして、その成果を国際社会にアピールをしていく仕組みを通して、国内外の雇用者に適切に評価され、すばらしいキャリアを築くはずである。

今後この仕組みを実行、継続し、発展させ、国際社会におけるAPUの学生評価を上げ、そして、究極的には、日本の大学の学生評価も上げることに繋げることで、APUだけの成果だけではない、日本の大学全体の成果になることを期待している。

VII. 残された課題

1. 調査に関わる企業選定と回答を得るための工夫について

今回の調査においては、業種等の偏りがないように企業を選定したが、実際の回答における業種の偏りなどは検証できていない。38社しか回答を得ることができなかった現状を鑑み、どのように企業を選定して、十分な回答を得られるようにするための工夫などは今後の課題である。

2. ACRの評価基準について

指標を作成後の評価基準については、今後より多くの意見を聞き、改善をしていく余地はある。より精度の高い評価基準とすることで卒業生が適切な評価をされるように努めるべきである。

3. APU 基礎力以外の能力の学内検証と他大学との比較

今回は、APU 卒業生が評価されている能力、人材育成画像から捉えることができる能力に重点を置いたが、調査の中で、教員のアンケートからは、育成目標と回答結果を得ていながら、大学の人材育成画像からは捉えることができなかった能力があった。この能力については、大学内で今後、検証をすべきである。また、能力要素を導き出した経済産業省のデータなどの性質を考えると公に必要な能力であると考えられることから、ACR に社会的な意味を持たせるために必要な他大学との比較に活用していくことも想定できる。

4. 指標定着への取り組み

3でも述べたように、社会的な意味を持たせるためには、APU のみで実施をしていたのでは難しい。他大学に導入をしてもらうことが、定着に向け非常に重要である。まずは、国際教養大学、国際基督教大学、早稲田大学（国際教養学部）、上智大学の国際系4大学（APU を含め通称：G5）に働きかけ、導入をしてもらうように試みる。

【注】

- 1) 在校生全員に対して、2014年7月18日～7月30日の期間でアンケート調査を行い、632名の回答があった。
- 2) ボローニャ宣言では、①理解しやすく比較可能な学位制度を採用すること、また、ディプロマ・サブプリメント（学位・資格の学修内容を示した様式）を導入すること、②学士課程と大学院課程の2段階の学修構造をすべての国に導入すること。学士は修業年限3年以上の課程を前提とし、欧州の労働市場で適切なレベルの資格とし、大学院課程の学位は、欧州で共通して修士号・博士号とすること、③学生・教職員の自由な移動を阻む障害を取り除き、流動化（モビリティ）を促進させること、④欧州レベルの単位互換制度を確立させること、⑤質保証における比較可能な基準と方法を開発し、欧州レベルの協力を進めること、⑥高等教育（カリキュラム開発、機関間協力、学生・教職員流動化促進のための方策、学習、教育訓練、研究の統合プログラム）における欧州の特徴を確立させ、それを促進させることなどを達成目標に努力することで合意された。
- 3) 楽器を「調律」するように大学間で教科や課程の「到達目標」「学習内容の詳細」「養成される能力」「必要な人的・物的資源」「課程修了後の成果」を確認し合い参照基準として共有することにより、国際的共通理解に基づいたコース設計と単位・学位認定の基盤を形成するプロセス。

- 4) パフォーマンス評価とは、ある特定の文脈のもとで、さまざまな知識や技能などを用いながら行われる、学習者自身の作品や実演（パフォーマンス）を直接に評価する方法（Hart, 1994, 邦訳 p. 148）。
- 5) 間接評価と直接評価は、文字どおりの評価の仕方ではなく、間接評価は、学生にアンケートを取り、「どのような力を持っているかと思うか」を間接的に評価し、直接評価は、実際に学生自身に「どのような力を持っているか」を提示（雇用者などに評価）してもらうことである。質的評価と量的評価については、量的評価は、文字通りテスト結果など数字で評価できるものであり、質的評価は数字で表現できない具体的な能力を評価する方法。

【参考文献・URL】

参考文献

- ・中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて」答申 2008年
- ・中央教育審議会「グローバル化の進展の中での大学教育の在り方」2009年
- ・杉山知子「グローバリゼーション・高等教育の国際化・高等教育における国際的動向：国際関係理論の枠組みからの考察と日本の高等教育への示唆」『東海大学紀要政治経済学部』第41号 2009年
- ・フリヤ・ゴンサレス、ローベルト・ワーヘナール 編著『欧州教育制度のチューニング～ボローニャ・プロセスへの大学の貢献～』明石書店 2012年
- ・早田幸政、望月太郎『大学のグローバル化と内部質保証』晃洋書房 2012年
- ・中央教育審議会「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」答申 2012年
- ・経済産業省「第43回海外事業活動基本調査」2013年
- ・大前研一『民の見えざる手 デフレ不況時代の新・国富論』2010年
- ・樋口美雄、財務省財務総合政策研究所、財務総合政策研究所『国際比較から見た日本人の人材育成—グローバル化に対応した高等教育・職業訓練とは—』日本経済評論社 2012年
- ・福留東土「米国のアクレディテーションにおけるアウトカム評価の動向（高等教育の質的保証に関する国際比較研究：Ⅲ．アングロサクソン諸国編）『COE 研究シリーズ』第16号 2005年
- ・吉本圭一「高等教育と人材育成—「30歳社会的成人」と「大学教育の遅効性」—」『高等教育研究紀要』第19号 2004年
- ・OECD 日本の大学改革：OECD 高等教育政策レビュー：日本 2009年
- ・経済産業省「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」報告書 2012年
- ・喜多村和之『大学教育の国際化』玉川大学出版部 1984年

- ・松下佳代「パフォーマンス評価による学習の質の評価—学習評価の構図の分析にもとづいて—」『京都大学高等教育研究』第18号 2012年
- ・松下佳代『パフォーマンス評価』日本標準 2007年
- ・ダネル・スティーブンス、アントニア・レビ『大学教員のためのルーブリック評価入門』玉川大学出版部 2014年

参考 URL

- ・天野郁夫「グローバル化と日本の大学改革—国際競争力強化への課題」2014 (<http://www.nippon.com/ja/in-depth/a02801/> 2014年5月18日)
- ・独立大学行政法人大学評価・学位授与機構「ボローニャ・プロセスに関する主な合意文書・宣言」(http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/block2/1191501_1952.html 2014年6月2日)
- ・米澤彰純「日本の大学改革と国際化への課題」2005年 (http://www.jpf.go.jp/cgp/exchange/event/pdf/WS2_yonezawa.pdf 2014年6月24日)
- ・一橋大学「チューニング」の研究、実践、普及 (<http://www.rdche.hit-u.ac.jp/~tuning/> 2014年7月3日)

Establishing an index to evaluate the global competence of Ritsumeikan Asia Pacific University (APU) graduates, and building a system to use the index: A case from the Ritsumeikan Asia Pacific University

NAKATSUGAWA, Natsuki (Administrative Staff, Career Office, Ritsumeikan Asia Pacific University)
KAWAGUCHI, Kiyoshi (Senior Researcher, Research Center for Higher Education Administration)
OHTA, Takeshi (Deputy Director, Ritsumeikan Asia Pacific University)
POSSELIUS, Masako (Administrative Manager, Career Office, Ritsumeikan Asia Pacific University)

Keywords

Job placement rate, globalization, graduates, rubric, evaluation index, career

Summary

Every year, many corporate recruiters visit Ritsumeikan Asia Pacific University (APU) in Beppu, Oita Prefecture. The high rate of job placement indicates that APU students are highly regarded in the business community. It should be noted, however, that the job placement rates of Japanese universities show the results of simultaneous recruiting of new graduates, which is a practice unique to Japan. Therefore, the rates are only relevant to students who choose their career paths before graduation. Conversely, and against the background of accelerating globalization, an increasing number of foreign universities have begun efforts to follow the performance of their graduates after they have left university, and show prospective employers the specific skills and competencies they have newly acquired. In this paper, I will illustrate the general competencies of APU students based on the evaluation of APU graduates by employers (businesses) and propose the establishment of a rubric scoring system to measure the competencies that graduates have acquired after graduation for internal use at APU. As yet, APU has failed to share and put into effective use the qualitative evaluation of its graduates by businesses. I believe that my proposal will help the university guide students more suitably in their career decisions with a greater focus on globalization.

