

大学時報

2012・7

第345号



私立大学の使命

赤井 益久 ● 國學院大學学長

大学をめぐる状況は厳しさを増す。学生確保の困難、経営の悪化、大学間の統廃合、募集停止の消息も聞こえてくる。だが、明治維新以後、わが国の私立大学が経験した困難を顧みると、決して平坦な道ばかりではなかった。大学によっては廃学の危機もあった。いま一度初心に立ち返り、新たな時代を拓く「知」の拠点として、建学の精神を位置づけし、個性ある教育を機軸に、社会より負託された使命を再認識する必要があるだろう。

大学の社会貢献

明石 吉三 ● 桃山学院大学学長



一 はじめに

今、大学に対して社会貢献が求められている。中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」（二〇〇五年）において、教育、研究と並ぶ「第三の使命」として大学の社会貢献が明示された。そして大学開放の一層の推進が提言されている。

この答申を受けて、二〇〇六年には教育基本法の改正が行われ、第七条の大学の規定に「社会の発展への寄与」が明記されている。また、二〇〇七年に改正された学校教育法においても第八三条に第二項が追加され「社会の発展への寄与」がうたわれている。

本学において社会貢献について学長室内プロジェクトチームで検討しているところであり、大学の社会貢献について考えるのがこの稿の目的である。

二 社会貢献が求められる理由

二十一世紀初頭のこの時期に社会貢献が求められる社会的背景には、国際的な要因と日本社会の国内的要因があるが、主要な要因を列挙すると次のようになるであろう。

(1) グローバリゼーションがピッチを上げて進行しており、日本の大学もグローバルな視点で開かれた大学を目指して、それぞれの大学が果たすべき機能を明確にすることが必要である。

(2) 二十一世紀の社会が知識基盤社会を迎えており、そのような社会の中で社会人を含む多様な人々のニーズをくみとり、生涯にわたって学ぶ仕組みを構築することが必要である。

(3) 日本の大学はユニバーサル段階に達しており、多くの大学が学力・資質・将来の進路等々で多

様な学生を受け入れている。そのような傾向は、さらに一層増幅することが見込まれるが、それに対する適切な対応が必要である。

(4) 日本の将来の人口動態を見通すと、二十歳前後の若者を受け入れる現行の日本型大学モデルのままでは早晩行き詰まる懸念されるが、それに対する適切な対応が必要である。

以上のような諸要因に明らかのように大学は、社会貢献という切り口から大学の有り様の自己認識、あるべき姿の探求と自己改革が迫られているという点に、社会貢献が特に喧伝される事態の核心があると考えられよう。

三 大学にとつての社会貢献の意味

今、日本の大学に社会貢献が求められる意味は何であろうか。従来から大学の基本的機能・役割・責務として教育と研究が挙げられていた。そしてそれに追加されるような形で、社会貢献が第三の基本的機能・役割・責務として教育基本法、学校教育法が改正され、規定されている。しかしこれは、従来からある教育と研究に社会貢献が追加、付加されたという単純で、形式的な規定ではないと解される。

十八歳の若者のうち五〇%以上の割合で四年制大

学に入學してくる時代には、大学進学率が一ケタ台や一〇%、二〇%の時代と異なる教育・研究のあり方があるとの含意が込められており、社会貢献という広い視点から大学のあり方、あるべき姿の抜本的な検討を迫つたものと言ふべきであろう。教育のあり方、研究のあり方の再考、時代や社会のニーズに合致した教育・研究の再検討、知識基盤社会にふさわしい大学のあり方を大学に求めていると解すべきである。もはやかつてのように象牙の塔の時代の大学ではない、社会から超然としていられる時代の大学ではないという自覚を促し、各大学に現下の時代にふさわしい自己の大学像の再構築を求めていると考えるべきであろう。

その際、先の中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」で提唱された大学の七つの分化モデルが自己の大学像の再構築に資するものとして提起されており、それらを参考にしつつ、各大学が自らの大学のあり方、教育のあり方、研究のあり方を検討し、模索し、再構築することが期待されている。そのような教育・研究の見直しの中で、大学において獲得された知見や成果など知的財産の社会への提供、社会の発展への寄与が大学に求められているとみるべきものであらう。

四 大学の社会的責任

企業の社会的責任を略してCSR (Corporate Social Responsibility) で表すことが多い。これになぞらえると大学の社会的責任は、USR (University Social Responsibility) で表すことができる。大学の社会的責任(USR)は、伝統的ならえ方では教育と研究ということになるが、かつては社会が求める人材を養成し、それを支える研究の推進が大学の社会的責任として認識されていた。今でもこのようならえ方は、大学の社会的責任のコアとして厳然としてあると言える。しかし、先にも触れたようにユニバーサルな時代を迎えて、また知識基盤社会が到来して、さらにはグローバル化を身近に感じる社会に生活していて、社会が求める人材と大学が輩出しようとしている人材の間にミスマッチが生じているという指摘があり、懸念がある。大学に「質の保証」を求めたり、「社会人力」が強調されたり、「就業力」が補助金の対象になるという形でこのようなミスマッチの解消を大学に求めているとみることができ。大学は学費を徴収して学生の教育にあたっているが、従来なら高校までの教育で習得していた基礎学力を大学が徴収する学費の範囲で、つまり大学の経

済的負担のもとで習得させることが必要となり、それが当たり前であるかのような状況を現出させてつある。さらには十八歳人口が減少する人口動態が見通せる現在では、過剰に増えすぎた大学間の熾烈な競争に後れをとらないためには、大学の責任として、あるいはサービスとして、ある程度の高度教育支援までも大学の経済的負担において行うことが半ば当然とも言える状況に近づいている。いったい大学の社会的責任とは何であり、どこまでを社会的責任として果たさなければならないのであろうか。

五 大学の社会的責任と社会貢献

大学には教育基本法、学校教育法などの法的規定を守る責任があり、さらには認証評価や行政指導などの、大学として当然クリアすべき基準や規範、指導項目等を遵守、充足するという法的責任がある。

認可を受けて設立した大学としては、社会的制度としての制度的責任を負っている。制度としての大学が研究の成果や知見を大学の拡張・大学の開放として広く社会に還元することは、現在ではごく当たり前のこととして認識されている。公開講演会、外部への講師の派遣、セミナーやシンポジウムの開催など社会人対象の各種行事は、制度としての大学の

当然になすべき活動であると社会から見られている。私学にとって特色が出せるのは、建学の精神や教育理念を体现する、大学の自由裁量で取り組める各種のプログラムや活動ではなからうか。大学の社会的責任の中でも大学の理念・精神を反映する活動にこそ大学の個性が出せるのではないか。

大学の社会的責任を前記のように経済的責任、法的責任、制度的責任、裁量的（大学の教育理念に基づく自発的な）責任ととらえると、いったい大学の社会貢献とは何だろうか。

社会的責任として大学に課せられている各種責任をそれぞれの大学の創意工夫で主体的に練り上げられたもの、大学の個性的で特色のある取り組みにまで昇華したものが社会貢献と言えるのではないか。どの大学にも課されている社会的責任であっても、それらをそれぞれの大学固有の教育・研究に昇華・発展させたもの、それがその大学の社会貢献ではないだろうか。それぞれの大学の個性や主張を体现し、具体的な形態や方法にまで表現された教育・研究・社会活動、大学の立地している地域のニーズや特性に合致した教育・研究・社会活動など、その大学の建学の精神や教育理念を体现した教育・研究・社会活動が社会貢献ではないだろうか。

社会貢献をそのようなものとしてとらえると、社会貢献は社会への広報活動としての側面も併せもつことは明らかであり、大学のステークホルダーである人々を対象とした各種の活動、地方での講演会、大学の特色を打ち出せる各種の行事や活動も社会貢献活動として行うことは可能であるし、同窓生との良好で親密な関係を形成するための活動なども社会貢献活動の一種として行うことは可能であろう。

六 本学の社会貢献活動の方針

先ほど社会貢献活動を、大学の建学の精神や教育理念を体现した活動との考えを述べた。ここでその一例として、本学の学長室内プロジェクトチームで検討している社会貢献活動について披露することを、お許しいただきたい。一般論として記述するよりも、具体的なケースとして説明するほうが読者の理解に資すると考えるからである。

本学の建学の精神・教育理念は学則第一条に明記されており、次のとおりである。

「本大学は、キリスト教精神に基づいて人格を陶冶し、豊かな教養を体得させ、深い専門学術を研究、教授することにより、世界の市民として広く国際的に活躍し得る人材を養成し、国際社会、

世界文化の発展に寄与することを目的とする」

すなわち、建学の精神として「キリスト教精神に基づく人格の陶冶」を、教育理念として「世界の市民として活躍する人材の養成」をうたっている。

この建学の精神は、一八八四年の学院創立時以来のものであるが、大学の教育理念は、一九五九年の本学の開学時に明記されたものである。戦後の復興期を経て高度成長期にさしかかった時期に「世界の市民の養成」をうたった、今日のグローバリゼーションを予知した先人の明察と先見力を感得し、敬意と誇りを抱いている。

本学では、「社会貢献」という表現でいう「社会」に次の二つの社会を想定している。すなわち「グローバル社会」と「ローカル社会」。教育理念からは当然のことであるが、グローバル社会を舞台とした活動がまず視野に入る。そしてそれとともに、本学が立地するローカルな社会が身近な活動の舞台となる社会である。グローバル社会、ローカル社会という「社会」の範囲は特に限定して考えない。

グローバル社会を意識して本学は、世界二十二の国や地域、五十五の大学・機関と海外学術交流協定、さらには学生交流覚書を結んでいる。社会貢献活動として内モンゴル緑化ボランティア活動、インド異

文化・ボランティア体験活動、オーストラリア共生社会体験活動、インドネシアバリ島でのボランティア活動などを行っている。また学生の海外インターンシップとして、中国インターンシップ、アメリカインターンシップを行うほか、中国フィールドワークを実施し、その他各種体験学習プログラム、短期語学研修プログラム、半年ないし一年の交換留学プログラムを実施して学生の世界の市民意識の涵養に努めている。

次にローカル社会について取り上げてみると、「ローカル」の範囲を特に限定して考えないで、本学が立地する大阪府和泉市、近隣の市や町村（堺市、泉大津市、岸和田市、河内長野市、大阪狭山市等）、南大阪地域、大阪府、関西、広域関西圏など広狭さまざまなローカル社会を活動の目的や趣旨に照らして、本学のローカル社会と考える柔軟な発想でよいと考える。時代によって変えることもよし、大学の構成員の合意に任せて変えることもよし、戦略的に決めるのもよしと柔軟に、可変的にしておくことが適切であると判断している。

実際、昨年の三月十一日に発生した東日本大震災の東北地域も本学にとつての「ローカル」社会ととらえ、本学のキリスト教精神（自由と愛の精神）に

基づいていち早く支援活動を開始した。すなわち昨年の三月二十九日には、東日本大震災の被災者・被災地への支援活動を実施するため「支援対策検討会議」を本学院内に設置した。長期的な支援活動を行うために必要な支援金を広く募るとともに、本大学に「支援対策検討会議大学部会」を置き、教育機関として支援できるさまざまな活動に取り組んだ。①大阪でできる募金、物品収集・輸送、避難者支援

②現地での支援と情報収集 ③長期にわたる子ども・障害者・高齢者の心のケア ④その他、他大学や関係諸団体からの要望に従って判断して協力する活動に整理して、「支援対策検討会議大学部会」を核として継続的に支援活動に取り組んできた。多くの学生のボランティア活動、教職員の献身的な活動など一年間の活動の記録として『桃山学院大学東日本大震災支援活動報告書 二〇一一年度』と題する冊子を本年の春に発行した。

本学の社会貢献活動の方針として、「生涯学習」「地域連携」「国際貢献」を三つの柱に据えることを考えている。十八歳の若者を受け入れる日本型の大学モデルを、生涯学習を視野に入れた「生涯学習型モデル」の大学に転換する必要がある。地域社会との連携は、大学にとって極めて重要であり、「地域連

携型モデル」の大学に転換することが不可欠である。グローバル社会に住んでいて「国際貢献型モデル」の大学を創意工夫しつくりあげることがそもそも建学の精神・教育理念を体现することになり、本学の先人たちの思いに応えることにもなる。

このような大学の三つの柱の社会貢献は、同時に各学部・学問分野に応じて工夫されなければならない。学部の方針や特色を出せる社会貢献活動が、学部・学科レベルでの創意工夫として社会にアピールできるようにすべきであると考えている。

七 おまわり

大学の教育・研究・社会活動のあり方を、建学の精神や教育理念を体现したユニークで個性的なものに練り上げることを通じて、大学の社会貢献活動を点検していくことが必要である。その際、大学の社会貢献活動のどこが弱くてどこが強いのか、どこに重点を置いて充実すべきなのか、どこを見直し、転換すべきかなど、社会貢献活動を全学単位で、また各学部単位で自己点検し、社会貢献活動においてもPDCAサイクルを回せるようにしておくべきではないか。それが大学の教育・研究・社会活動の自己認識、自己改革に通ずるものだと確信している。

●座談会●

知識基盤社会を担う人材の 育成・輩出を目指して



鈴木

寛 ● 民主党政策調査会副会長・文部科学部門会議座長
前文部科学副大臣・参議院議員

佐々木 雄

太 ● 名古屋経済大学学長
中央教育審議会大学分科会大学教育部会長

清家

篤 ● 慶應義塾長
本連盟会長

司会

飯野 正子

● 津田塾大学学長
本連盟広報・情報部門会議部門長

——敬称略——

グローバル化の中で

質的転換が求められる大学教育

飯野 二〇〇八年十二月の中央教育審議会（以下「中教審」という）の答申「学士課程教育の構築に向けて」を受け、大学は今、学士課程教育の質保証に向け、さまざまな教学改革に取り組んでいます。

今年三月には、中教審大学分科会大学教育部会が「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ（審議まとめ）」を新たに公表しました。

この「審議まとめ」は、現在の学士課程教育に対する厳しい評価から始められます。大学は改革の努力をしてきたけれども、国民、産業界は、現在の改革・改善の到達点に満足していないという評価です。

さらに、その背景として、大学に対する期待がこれまでとは質的に異なる形で高まっていることを指摘し、そうした期待が高まっているからこそ学士課程教育の質の保証が強く求められているのだと述べています。そして、次代を生き抜く原動力となる人材

——いわゆる知識基盤社会を担う人材——



(2012年6月26日 都市センターホテル「菊」にて)

の育成のために、大学教育を質的に転換する必要があり、それも早急に取り組む必要があると結論づけているのです。

本日の座談会では、こうした視点も踏まえ、急速にグローバル化が進む知識基盤社会が求める人材とは何か、そして、そうした人材を輩出するために大学はどのように変わらなければいけないのか、という点を中心にお話しいただければと思います。

まずは、質的な転換が求められている大学教育の現状について、お考えをお伺いしたいと思います。大学や学生、あるいは高等教育の実態について、どのようにご覧になっていらっしゃるでしょうか。

鈴木 私はこの四月から、週に一回程度、大学のキャンパスにふたたび通い始めており、学生との接点が回復しつつあります。そこで私が感じるのは、今の学生たちは非常に純粹で、素直であるということです。加えて、震災以降は特に、われわれが学生だった三十年前に比べて非常に高い問題意識をもっている学生が多く、教える側の火のつけ方、もっていき方しだいです。成長する可能性を秘めていると思います。

しかし、そうした熱心に勉強する学生が多い一方で、そうでない学生がいることも事実です。世間から「今の学生は勉強しない」という批判が出ていますが、中教審からも、大学一年生の講義時間を除いた一週間の学習時間がゼロ時間、つまり主体的にほとんど勉強しない学生が全体の二割を占めているというデータが発表されています。

物質的なインセンティブをもって 学問を動機づける時代の終わり

鈴木 とはいえ、その実態をより細かく見ていきますと、すべての学生が勉強しないわけではありません。実験や実習、実技などを伴う医療系、理工系、芸術系などの学部では、欧米の大学に負けないだけの勉強時間を確保しており、これらの学部では、引き続き現状を維持することが必要です。したがって、問題なのは社会科学系の学生であり、彼らに対して、学問への動機づけをいかにして担保するのが目下の課題とあっていいでしょう。

ただし、学問に物質的なインセンティブをもって動機づける時代を、日本はどうに

卒業しているわけですから、状況が全く異なる新興国の学生と比較しても、それはしかたがないことです。むしろ、学生のうちから向学心がわき起こるような環境をどのようにつくっていくか、社会全体をリデザインしていくかといったことを、社会を挙げて考えていかなければいけないのではないかと思っています。

学生に自信をもたせる教育をするのが大学

佐々木 昨年の二月から、中教審の大学分科会大学教育部会長として、「学士力とは何か」「学士課程教育の質の保証とは具体的に何を指すのか」という問題を、約一年にわたって考えてきました。部会では、学士力を一律に基準化することはできないというコンセンサスが形成されたと考えています。

私は、今年度、新しい大学の学長に着任しましたが、それ以降、なおさらそのことを痛感しています。と申しますのも、本学には、いわゆる「知識注入型」の受験勉強が苦手だった学生が少なくありません。教

えられたことをきっちり覚え込むという学びのスタイルになじめなかった学生が多いわけです。しかし、だからといって見込みがないわけでは決していない。いわゆる人間力、社会人基礎力という面では潜在的に高い資質をもった学生がたくさんいます。

二〇〇八年の答申は、学士力の「参考指針」として、①知識・理解、②汎用的技能、③態度・志向性、④総合的な学習経験と創造的思考力の四つの側面を提示しました。

本学の学生は、「知識・理解」はトップレベルの大学の学生に追いついていけないかもしれませんが、コミュニケーションスキルや情報リテラシーなどの「汎用的技能」、チームワークや自己管理能力などの「態度・志向性」、そして「創造的思考力」などでは、まだまだ伸びしろが大きいと思わせる学生が少なくありません。

これまでの教育が知識注入型の教育に傾斜しすぎ、学生の学力に関する評価基準を狭めてきた。そしてその結果、知識注入型の教育になじめなかった学生が自信を喪失してしまっています。これは看過できない問題だと感じています。

私は、知識注入型の教育を全否定しているわけではありません。知識は学士力の重要な基盤でもあるし、専門分野に進む際には、基本的な知識・技術を身につけることが必要です。ただし、学士力にはさまざまな側面があるので、そうした側面にも光を当てて、学生に大いに自信をもたせるようにすることが必要ではないかと考えます。

飯野 今のお話をお聞きして思い出したのは、ハーバード大学で初の女性学長となつたドリユー・ギルピン・ファウスト氏のお話です。彼女はハーバード大学出身ではなく、学部は小規模のエリート女子大学、プリンマー大学の卒業生ですが、来日時にお目にかかった際に、「大学時代に自信を得た。自分は何でもできるという気持ちをもったことが、その後の生き方に影響を及ぼした」とおっしゃったことが、私にはとても印象的でした。

佐々木先生のお話からも、大学とは、学生に自信をもたせる場であり、それがその後のキャリアを含め、学生の生涯に良い影響を与えるということを納得いたしました。

「変化の時代」における 主体的な学びの必要性と学問の作法

清家 現在の「変化の時代」に、どのように問題を解決し、社会を進歩させることのできる人材を育てるか。大学が今、直面している課題はそこにあると思います。

変化の時代には、過去の延長線上、つまり知識詰め込み型の教育だけでは問題を正しく理解し、解決することはできません。

むしろ、考えるべき問題を自ら発見し、その問題がなぜ起きているのかを自分で考えて仮説を立て、その仮説が本当に正しいのか、誰もが理解できるような方法で検証し、結論を導くこと、柔らかな言葉で言えば、自分の頭でものを考える力を身につけることが必要です。そしてそれが「審議まじめ」で強調されている「主体的に考える力」だと思っています。

一方で学生自身は、従来型の知識詰め込みの勉強に慣れてしまっているという実態があります。それも、ただ慣れているだけでなく、ひたすらまじめにその勉強のスタイルを追求しようとする傾向さえ見受けら

れます。

今の学生の授業への出席率は、私などが学生のころよりもかなり高いですが、その姿を見ると、高校時代と同様に、一所懸命ノートをとって、教師の言うことを理解しようとする受け身の姿勢が目立ちます。もちろん、そのような学びも大切ですが、学生たちには、自分の頭でものを考える力を身につけることの重要性もよく理解してもらわなければいけないと考えています。

佐々木 高校時代の受験勉強も影響しているのでしょうか。多くの学生は、大学へ入るためにこれだけのことをきちんと覚えなさいと言われ続けてきており、その意識をなかなか変えられないのも無理はありません。

大学生も四人のうち三人までが、「大学でも教室で先生が全部教えてほしい」と望んでいるとの調査結果もあります。受け身の勉強姿勢はここまで根深くなっているのです。大学ではこのような態度では困るということを強く言いたいですね。

飯野 まじめに学ぶことで基礎力がつくという側面もありますから、そのこと自体

が悪いわけではありません。そうしたまじめさを伸ばしながら、それだけでは不十分であることも理解してもらわなければいけない。それが、大学の質的転換につながっていくのだと思います。

それでは、主体的な学びを促すために、さらに具体的に言えば、答えのない問題に最善解を導くことができる学生を育てるために、私たち教職員は何を目指し、どのような教育に力点を置けばいいのでしょうか。大学はカリキュラム編成も含め、どのように変わっていくべきなのか、お話しただけですでしょうか。

清家 先ほど申し上げた、自ら問題を見つけて、自分なりの仮説を立て、誰もが納得する形で検証し、結論を導くという方法論は、いわば学問の作法であり、科学の方法論にはかなりません。その意味では、しっかり学問の王道を行く基本的な姿勢が大切になってくると思います。

また、より幅広い分野の勉強が必要であり、それによってこれまでの学問を打ち立てた先人の、自分の頭で考えたプロセスを体験することもできます。



鈴木寛氏

大学設置基準の大綱化が進んだ二十年ほど前から、各大学では、一・二年生の導入教育を中心に、幅広い学問を学ばせる工夫が進んでいます。

例えば慶應では、文科系の一・二学年の学生対象の、実験を伴う自然科学の授業を充実させています。これは、文部科学省のグッド・プラクティス (Good Practice) にも選定された取り組みですが、これによって文科系の学生が社会に出て、仕事をするうえで必要になる自然科学の知識を学ぶ機会を得るとともに、顕微鏡をのぞいたり、装置を使って簡単な実験を行うことで、問題発見、仮説の構築・検証、結論という学



佐々木雄太氏

問の方法論を具体的に見える形で理解することも可能になります。

このような創意工夫の教育の動きをさらに進めていくことが必要ではないかと思えます。

佐々木 私も、慶應義塾大学にうかがってその授業をじかに拝見させていただいたことがあります。学生たちとも言葉を交わしたのですが、実験をしたり、自然科学の学びの手法を知ること、自分たちの学びのあり方、考え方を振り返るきっかけになったということでした。

飯野 自分にはなじみがなかった学問の存在や学びがあるということ、学生が知

るだけでも効果があるのでしょね。

また、社会科学系の学生が自然科学を勉強する一方で、逆に自然科学系の学生が、社会科学の学びを経験するような授業も有効だと思います。

主体的な学びには根本的な問題意識の「なぜ？」が必要

佐々木 私も、そのような教育上のさまざまな工夫が非常に大切だと思います。清家先生が強調されたように、学問の作法を具体的に学ぶことができるという効果もあるし、学問への動機づけという面でも重要だと思っております。

どうして学生たちが勉強に対して受け身なのかといえば、「なぜ自分はそれを学ばなくてはいけないのか」「なぜ先人が通った道や思考回路を自分もたどる必要があるのか」という根本的な問題意識をもっていないことが要因の一つでしょう。

本来は、大学教員がそうした問題意識をもつように促していくべきなのですが、案外そのことに鈍感な教員が少なくありません。それぞれが専門領域をもって研究に打

ち込んではいませんが、なぜ自分がこの道に進んだのか、その動機の部分を忘れてしまつて、学生に対して一方的に、覚えなさい、私のシェークスピア論を聞きなさいと押しつけようとする。これでは学生たちが拒絶反応を起こしてしまいます。

心がけるべきは学びのきつかけづくり 「審議まとめ」は教員へのメッセージ

佐々木 その意味で今、大学教育で一番心がけるべきは、教師がどのように学生の学びのきつかけをつくりうるかという視点です。以前に比べると近年の大学教育は確実によくなつており、文部科学省の大学教



清家 篤氏

育改革支援プログラム(GP)などの後押しもあり、多様な取り組みが進められてきています。

私自身も、これまで四十三年間の教員生活の中で、つねに教室での学びを充実させようと、授業の方法や教材の選定にいろいろ工夫を重ねてきました。フィールドワークも実施してきましたし、何か課題を与えて学生が主体となつて授業を行うPBL

(Problem Based Learning)を取り入れ、知識の習得と同時に社会人基礎力を育成することに組み込んできました。ところが、学生の一日の学習時間は大学での講義も含めて四・六時間にすぎないというデータを



飯野 正子氏

突きつけられると、愕然とします。

自分は学生の主体的な学びを促すような講義をしてきたか、学生たちがもっている潜在的な能力を百分掘り起こすことができているかと自問して、忸怩たる思いにとらわれることもあります。

いずれにしても、学生が主体的に学ぶために、教員が担う役割が大きいことは確かです。

このことは、大学教育部会の「審議まとめ」でも、ことのほか強調しています。「審議まとめ」は、全体の印象としては、学生に「もっと勉強しなさい」と促しているように思われるかもしれませんが、それは違います。むしろ、学生自身による主体的な学びを喚起するような教育の工夫を大学の教員に求めるメッセージとしてとりまとめたつもりです。それが、主体的な学びを回復するうえで最も大事な要素であると思います。

清家 もう一つ、私が学生の主体的な学びを促すために必要な要素として強調したいのは、専門課程での卒業論文の作成です。自ら問題を発見し、自分なりの仮説を立て、

誰もが理解できるような方法で検証し、結論を導くというプロセスは、論文を書く行為の中にすべて含まれています。論文の作成は、自分の頭でものを考える最も良い訓練になるわけです。

飯野 論文を書くためには、まず論ずべき問題を見つけないといけない。これだけでも学生にとってはチャレンジですよ。確かに学生を見てみると、論文を書くことを通じて飛躍的に成長していくのがよくわかります。

公財政支出の拡充により

手間暇をかけた教育環境の構築を

清家 学生には、学部の学生の論文であっても論文と名がつく以上はオリジナルなものではないと言っています。つまり、飯野先生が言われたように、まだ答えが出されていないテーマを自ら見つけるということ。学部の学生ですから、その内容はプリミティブなものであるかもしれないませんが、問題を自ら立てて、学問の作法を踏まえながら、最終的な結論を自分なりに導いていく。このようなプロセスを

具体的に経験してもらうには、やはり論文作成が有効です。

加えて、その内容を皆の前で発表したり、さまざまな批判を浴びることによって、学生はさらに考えを深めていきます。そうした充実した教育環境をつくるためにも、少人数でのゼミナールや研究会の機会を増やしていくことが大切です。

そうなつてきますと、大学が理想的な教育を展開するためには、やはり教員の数を増やさなければいけなくなりますので、そのためにも公財政支出の拡充を政府にお願しなければなりません。

鈴木 私もその点が一番のポイントだと考えています。日本の大学教育は欧米に比べて、教員の人件費があまりにも低い。つまり、教員の数が不足しているということです。日本の大学教育の問題点の一つは、先ほども言ったように、社会科学系の学部を中心に、学生の勉強が足りないことにあります。それは教員不足も大いに関係していると思います。教員が不足しているがゆえに、手間暇をかけた教育が実施できていないのです。

学生に学びに向かわせるには、それなりの動機づけや問題意識が必要で、この動機づけに深く関わるのが、キャンパス内の人間関係です。教員との間のいい意味での師弟関係、学友との切磋琢磨も含めて、学びのコミュニティの一員になれるかどうか、学生が主体的に勉強し、充実したキャンパスライフを送るための鍵だと思います。

専門課程に上がれば、そうしたコミュニティの中で勉強できる環境は整えられていきますが、私は、一年生の段階からそうした濃厚な学びのコミュニティで勉強するチャンスを準備してあげたい。そう考えると、教員の数を増やさざるを得ません。

清家 教育を行う側における、教育技法の向上といった課題はありますが、目の届く範囲の学生たちを教師がしっかりと手塩にかけて育てれば、必ず良い教育ができるはずで、そのための財政的基盤の充実確保は絶対に必要です。

鈴木 学生が主体的に学ぶためには、私は、大学という場所についてよく理解してもらうことも重要だと考えています。

たまたま昨日、私は大学のゼミで「大学

とは悩んでいる人たちが寄り集まってくるところ」だという話をしたのですが、端的に言えば、大学とはそういう場所です。学生を見渡すと、皆が悩みを抱えています。

研究者は、自分の研究手法だったり、学生の学びなどについて悩んでいる。大学の経営陣も、どのような教育を展開し、学生を成長させるか、日々頭を悩ませている。われわれ政策に携わっている者も、同様に悩んでいる。それぞれが責任をもって、課題に取り組んでいるからこそ、悩みは尽き



ないわけです。

さらに、悩める人たちが集まって、先人たちはどのように悩み、解決したのかを追体験する。あるいは同じ問題で悩んでいる人たちは、ボストンの大学にもいるし、ロンドンの大学にもいるし、ケニアにもニューデリーにもいることを理解する。そうして、悩みを共有する人たちが、そこから半歩でも一歩でも何かヒントを得ようと、懸命に知恵を絞り、前に進んでいこうとする。それが学生も含めて、大学に携わる者の姿です。それを学生に理解させるだけで、その意識も変わってくるはずです。

自分自身が大学のコミュニティに入っこそ、仲間や先輩と出会い、共に人生の意味や学問について考えることの価値もよく理解できると思います。

私が学生によく言うのは、「大いに悩め。ただ、一人で悩むな」ということです。悩みを友人や先輩とともに乗り越えていくところに、人生の楽しみも醍醐味もある。それを大学時代に大いに経験してほしい。そのことをもつと率直に学生にぶつけることで、学生のモチベーションもより高

まると思います。

佐々木 私も、大学生に今必要なのは悩みをもつことであり、それをばねにして問題を解決しようとする意識だと思います。そこに焦点を当てて教育を展開することも、われわれの課題の一つなのではないでしょうか。学生は自分なりの問題意識をもつたとたんに、「知りたい」という欲求に突き

動かされて意欲的に勉強するようになる、それが主体的な学びにつながると思います。

飯野 大学は今後どのようにあるべきか、教育をどう展開していくべきかという問題を、大学関係者だけで論じる時代ではなくなっているのも事実です。産業界や地方公共団体、地域社会など、社会で活躍するさまざまな立場の人たち、あるいは組織と連携し、新たな可能性を探ることも必要になっていきます。この点についてのお考えや、具体的な連携方法などについてお話を聞かせいただけますか。

**大学には社会全体の苦悩を受け止め
乗り越える力がある**

鈴木 先ほど「大学は悩みを共有する場



である」と言いましたが、実は今、大学が人材を輩出している産業界も深い悩みの中にあります。産業界自体が悩んでいるからこそ、大学に対する期待も風当たりも強くなっているのです。

高度経済成長長期には、産業界には人材育成のうえで悩みは少なく、むしろ自信をもっていました。「企業に入ってから、会社で人材育成をしますから、大学は何もしてくれなくてもけっこうです」という話さえあつたくらいです。

それが現在では、過去の成功体験が通用しなくなり、自分たちでどのように対応していけばいいのかわからなくなってきた。自社の若手をどのように育てればいいのか、さらには自分たちの学び直しをどうしたらいいのかということも、いよいよ不明確になってきているわけです。それが大学への過剰な期待として表れているのだと思います。

しかし、否、であればこそ、大学はそうした社会全体の苦悩を引き受ける場でもあり、それを受け止め、乗り越える力があると私は確信しています。

大学教育のあり方を考えるには 時代認識が必要

佐々木 この問題を考えるには、時代認識も必要だと思います。

日本は明治のころには、ヨーロッパに模範がありました。第二次世界大戦が終わると、今度はアメリカがモデルになりました。わが国はそういう近代化のプロセスを経てきたわけです。

では現在はどうでしょうか。今や日本は

新興国などから追い上げられる立場になり、他方で、参考にすべきモデルは存在しません。日本の社会状況がそうした歴史的な流れに遭遇していることを考えると、今お話しに出た問題は大学だけでは解決できません。大学と企業、地域、そして高校との共同作業を通して、どのように次の時代を担う人材を育てていくのかを考えていかなければいけないと思います。

清家 産業界の方々との情報交換や連携は大切だと思います。以前から大学と産業界の間には、大きなパーセプションギャップがありましたし、それは今でも残っているからです。

大学と産業界では利害が一致するところもあれば、異なるところもあります。産業界は、自分たちにとって使い勝手のよい人材を求めてくる。われわれもその求めに応じて、ニーズに沿った人材を輩出することではできますが、それが学生の人生に、本当の意味で良い影響を与えるかを、必ず吟味しなければいけません。

大学側が産業界をきちんと理解していないと、学生を危ない目に遭わせてしまう

かもしれないし、産業界の側も、大学についての正しい理解がなければ、実態に合わない要望ばかりを出すこととなり、議論が空回りしてしまいます。

その意味でも大学と産業界は、お互いの認識のずれを埋める努力をすることが必要でしょう。私はかねてからそのように考えてきましたが、今回、鈴木先生のご尽力で、その第一歩を歩み出すことができました。大学と産業界が直接対話する機会が設けられ、パーセプションギャップも急速に解消しつつあると思っています。

産学のリーダーが一堂に会する

産学協働人財育成円卓会議

鈴木 私はこれまで産業界の皆さんとお仕事をしてきましたし、この十数年は大学関係者の方々とお仕事をさせていただいています。いずれの世界ともご縁をもった人間として、両者の認識のずれの大きさは、以前から感じていたことでした。

例えば、ほとんどの企業人は、ご自身あるいはお子さんが関わった大学の経験が、今の大学教育のすべてだと錯覚してしまう

傾向があります。実際にお話をしてみると、それは四十年前はそうだったかもしれないませんが、今は違いますよと指摘したくなるような思い込みがたくさんあるんです。さらに、情報をマスメディアがステレオタイプ化して伝えますから、その思い込みがより一層膨らんでしまっています。そうした誤解に基づいて、産業界もさまざまな提案をされるわけですから、問題はなかなか解決しません。

一方で大学の側も、自分たちの教え子が近い将来に巣立っていく実社会というものがどういう世界なのか、肌感覚で理解していないところがあります。このパーセプションギャップを埋めないかぎり、建設的かつ好循環な議論は生まれません。そこで、文部科学副大臣に就任して以降、互いの理解を促進するための取り組みを進めることにしたわけです。

その具体的な取り組みが、産学のリーダーたちが集う「産学協働人財育成円卓会議」です。日本の産業界をリードする企業のトップと大学が、従来の枠を越え、まずはお互いを知りましょう。さらに、お互い

に言にくいことも言い合えるくらい仲良くなりましょうという趣旨で私が発案し、文部科学省と経済産業省の共同提案により、昨年七月に立ち上げることができました。二カ月に一度、大学の教育担当の副学長と産業界の人事担当の役員が徹底的に議論を重ねており、お互いの間にあった認識のずれが埋まってきていると思います。さらに、日本の新しい進化モデルを見だし、新しい付加価値を想像できる人材を積極的に育成するためのアクションプランも共同でつくりあげることができました。

飯野 一般論で話すのではなく、具体的な問題について、当事者同士が丁寧に対話することは重要です。特に、教育担当の副学長と人事担当の役員という、実質的な責任者同士の対話というところがポイントなのではないでしょうか。

鈴木 そうだと思います。さらにせっかく成果が出ているのですから、今後は、こうしたナショナルな動きをローカルにまで拡大することが重要だと考えています。

その点で、非常に参考となるのが沖縄の事例です。沖縄では、円卓会議の地方版と

して、産学協働による沖縄人財創成懇談会を立ち上げて、学と産がお互いの現状の報告や、沖縄における人材育成のあり方に関わる意見交換を活発に展開しています。私もキックオフの機会に参加させていただきましたが、沖縄に所在する大学の学長、さらには産業界の名だたる関係者のほぼ全員が出席しました。こうした動きが、全国四十七都道府県のレベルで推進されてほしいと心から願っています。

佐々木 実際には、大学の改革努力について産業界があまりご存じないケースが多いようです。大学改革について産業界の方からご叱責を受けることが多いのですが、「そういうことは私の大学では以前から実施していますよ」と申し上げると、驚かれることも珍しくありません。大学の側から自分たちが行ってきた改革努力をもう少し発信することも大切ですし、大学と産業界が協働する場をもつことは非常に重要だと思います。

鈴木 私はあえて「熟議」という言葉を使っていますが、やはり実社会と大学の熟議こそが、いろいろな問題を解決する突破



口になると考えています。例えば、日本経済団体連合会による「倫理憲章」の改定も、就職活動の早期化が大学教育にいかにも悪影響を与えているかという実態を熟議を通して産業界が理解したからこそ、なすとげられたのだと思います。

さらに留学は就職に不利だという風評がまことしやかに語られてきましたが、産業界からはそのことも明確に否定していただくとともに、留学も含め、しっかりとした教育を行う大学を積極的に評価するという

メッセージを得ることができました。

高大連携の重要性と その具体的な進め方

飯野 産業界との対話も非常に重要である一方で、大学教育を語るうえで欠かせないファクターであり、産業界とともに対話の相手として重要な存在である、高校との関係も非常に大切です。具体的な高校との連携策や、関係構築の望ましい方策についてお話しいただけますでしょうか。

鈴木 私は、入学間もない学生に次のように強調しています。「高校は学習するところであり、大学は学問するところである。あなたたちは高校四年生ではなく、大学一年生との自覚をもってほしい」と。
高校と大学は全く異なるところだと説くわけです。

では、その「学習」と「学問」の違いはどこにあるのかというと、やはり問題意識だと思えます。「学問」の字にある「問」を自らの中にもてるかどうかということ。主體的な学びにあたっては、「問い」をどれだけ高く、深くもてるかどうかを鍵

になつてきます。

実際、日本の大学人は、明確な問いをもつた学生への対応は非常にすばらしいものがあると、同僚の先生方を見ていてつねづね思います。「先生、ここところがわからないので教えてください」と、自ら研究室を訪れる学生には、みごとにその疑問に答えます。そこが日本の大学の長所でもあるのですから、一人でも多くの学生に問題意識をもってもらうことが大切です。

実は、高校三年生から大学一年生の間に、自立的な学びができる人間への転換を促すのは、昔は高校の仕事だったんです。以前の高校には、生徒の勉強熱を高めるのに熱心な教師がいて、「この分野を学びたかったら、A大学にこうした先生がいるよ」「今年、その先生はB大学に移ったから、そこを目指せばいい」といった具体的な情報も教えてくれたものです。しかし残念ながら、今ではそうした高校から大学へと結び付けをしてくれるような教師が少なくなつてしまったように思います。

ともあれ、大学を改革するためには、高校と徹底的に組まなければ、効果は出ない

と思います。まずは、大学とはどのようなところか、高校の教師、あるいは生徒たちに伝え、リアリティをもってもらおう。そうした地道な取り組みから始めなければいけないと思います。

佐々木 中教審でも、初等中等教育分科会の高等学校教育部会と、大学分科会の大学教育部会との協議を強めていこうという動きもありますし、私自身も四月に学長に就任以来、近隣の十校ほどの高校を訪問し、各校長先生と話し合う機会をもっています。

その経験を踏まえて申し上げれば、生徒や学生が主体的に学ぶ力をつけるためには、形だけの高大連携ではなく、日常的な相互乗り入れも含めた実質的な連携を行うことが非常に大事であると感じています。校長先生方と具体策を協議しているところです。

高大間の教員交流を通じて 学問の楽しさを高校生に

飯野 大学と高校の連携というと、学生と生徒の交流が進む一方で、教員同士が参画して行われている連携はまだまだ不十分だという印象がありますね。

佐々木 今後は、そうした連携にも取り組んでいきたいと考えています。現在本学は、同じ学園の高校で学長、副学長と学部長全員がニコマずつ講義を行う取り組みを進めています。いわゆる出前講義ですね。それは、「うちの大学に進学してください」という大学の宣伝は一切なしに、「大学の学びとはこんなに楽しいんだよ」ということを生徒にわかつてもらうことを目的とした講義です。

学問とはもともと楽しいものだということを生徒に伝えたいけれども、それができないという高校側の悩みをお聞きして、力になりたいと考えた取り組みですが、今はさらに充実した連携、交流を図ってきたいと考えています。

鈴木 大学と産業界の熟議の場が問題解決の第一歩となつたように、高校と大学の対話を促進するような機会も、ぜひつくっていききたいですね。

大学と産業界の間には、就職系のメディアが介在しており、売り上げを伸ばそうと、かなりセンセーショナルなことを書くことがあり、それが大学と産業界とのディスコ

が最適なことを、のびのびと行うことが大事であると思います。

佐々木 現在、文部科学省でも、センター試験のあり方を総合的に見直そうという機運が生まれていますが、やはり入学試験と一体として大学教育改革を進めていかなければいけない。

主体的な学びとは、高校での教育や入学試験と密接につながっているのですから、そのことも肝に銘じなければいけないと考えます。



鈴木 私は、大学には入学試験のあり方と同時に、入学者選考にも力を入れてもらいたいと考えているんです。現状でもアド

ミッションオフィス入試が導入され、定着はしてきましたが、一方で形骸化してしまっている部分もあるのではないのでしょうか。しっかりと選考するためには、それこそ手間暇をかけることそが大切です。

佐々木 厳密な選考をしようとする、時間もかかるし、そのための人員も確保しなければいけません。大変なことではあります。取り組みなければいけませんね。

鈴木 そこは広く見れば社会が発展する好循環の始まりになるわけですから、社会からの理解をお願いして、公費を投入していくことも必要でしょう。

ただし、人間が人間を選ぶわけですから、100%正確な判断を求めるわけにはいきません。ある意味では、客観、中立、公正のドグマから少し離れて、生命がもつある種の揺らぎを許容するという視点も必要になると思います。そうでなければ、大学自体が客観的公平性という大義の前で自縄自縛に陥ってしまいます。

「変化の時代」には多様性が重要

清家 そうした揺らぎこそが、私立大学らしさであるという見方もできると思います。そもそも私立大学は、それぞれ建学の精神をもち、個性が豊かで、価値観の多様性を有しているところに、社会における存在意義もあると思います。とりわけ変化の時代にはこのような多様性はますます重要になると思います。

最近になってようやく、国立大学はそれぞれのミッションをはっきりさせようと努力されていますが、われわれは、最初からそれをもっていることの強みをさらに生かしていきたいですね。

佐々木 先日、高校の校長先生から、現在の普通科の高校は教育の特色を打ち出せないことに共通の悩みを抱えていると打ち明けられました。大学入試の結果のみが普通科の評価基準になっていることが原因のようです。工業高校や商業高校など、職業高校の場合には、存分にその個性を発揮して人材育成ができ、そのことを周囲にアピ

ールできるのとは、非常に対照的なようです。

この普通科の高校が置かれている状況は、立場は違いますが大学、特に国立大学と似ているかもしれませんが。国立大学が遅まきながら改革を進めているように、普通科の高校が「私たちはこういう人材を育てます」と明確に言えるような環境をつくることも大切だと考えます。

教育改革をさらに進めるための 大学のガバナンスのあり方

飯野 それでは、最後の話題に移りたいと思います。主体的な学びを促進するうえで、教学マネジメントの問題も非常に重要性を増していますが、大学のガバナンスにおける現状の課題や今後の方向性について、お考えをお聞きできればと思います。

佐々木 大学では、従来、講義科目の設定、その構成や成績評価のあり方までが個々の教員に委ねられてきましたが、一連の文部科学省のG.Pの取り組みなどを通して、学長を筆頭にしたマネジメントの仕組みが整備され、カリキュラムの体系化も含

めて、組織を挙げて教育改革を行うことが促進され、同時に教育目標、教育方法、教育手法などを学内で共有できるようにになりました。

このように、教育に関する大学のガバナンスが良い方向に変わってきていると思います。少なくとも、学長が教育に直接コミットできるようになったことは、大いに評価すべきです。

ただし、誤解していただきたくないのは、「審議まとめ」が求めるガバナンスの強化は、教育の均質化や教員の管理を求めているものではないということですが、学長のリーダーシップは重要ですが、そのもとで協議や議論を徹底して行う。そのうえで、大学として、学部として、教育目標や人材育成目標を打ち出していくことが大切だということですが。

鈴木 冒頭で清家先生が「変化の時代」とおっしゃったように、今は明らかに歴史の転換期にあります。これまでの富国強兵型、高度成長型の時代が終焉し、その成功の方程式が完全に崩れている。それが現在という時代の特徴です。

個々の人生もキャリアを含め、今後どのように進んでいけばいいのかわからないかに社会の難問に立ち向かうべきなのかわからない時代にわれわれは生きています。

しかし、そうであるからこそ、大学の意義もあるのではないかと思います。大学はこれまで、そのときどきの難問と対峙して解決策を示してきたわけですから、どういう人材を育成するのか、どういう社会をつくるのか、大学こそがその方向性を示していくことができるのだと考えています。

振り返ってみれば、私立大学がそれぞれ建学された時期というのは、時代の激動期がことのほか多いですね。創始者が強烈な問題意識をもって、次の時代を展望して、知恵の体系や人づくりを進めてきた。それが建学の原点だと思います。

ぜひ実社会や地域、高校を含め、さまざまな主体を巻き込みながら、開かれた熟議のファシリテーターとしての役割を担っていただきたいと願っています。

さらに言えば、これからの時代はプロダクツからプロセスへと重点がいよいよ移ってきます。大学教育の良さは、まさにプロ

セスそのものにあるわけですから、大学改革も、より良い教育を行うための豊かなプロセスを大切にし、それをより深める方向で、進めていかれることをぜひ望みたいと思います。

大学は社会の「奴雁」たれ

清家 慶應義塾の創始者である福澤諭吉は、学者は社会の「奴雁ヒナガシ」たるべしと書いています。仲間の雁が一心にえさをついば



んでいるときに、一羽だけ首を高く上げて周りを警戒しているのが、その奴雁です。大学人の役割はまさにこの奴雁となることにあるのではないかと思えます。

皆が一心にえさを口に入れて、豊かになろうとしているときに、一人えさを食べずらに遠くを見て、将来の危機に備える。景気が悪化すると、政府も産業界も短期のリターンを追い求める傾向が出てきますが、本来、奴雁たるべき大学が社会の中で果たす役割は、そうした傾向が強まれば強まるほど、より長期を見据えて、研究や教育を行うことにあると思います。

以前、大学生の顧客満足度といったことが言われましたが、それには違和感を覚えました。大学は学生に授業料に見合う教育をして、実社会に送り込めば、それで役割を果たしたことになるというふうにも聞こえたからです。

私たちは学生をたった四年間のお客さんとは考えてはいません。生涯にわたって責任をもつべき大切な後輩として、教育を行っているわけです。むろん大学は短期的なニーズを無視してもいいというわけではあ

りませんが、産業界や政府と同じタイムスパンや目線で研究や教育を考えるだけでは、大学人の役割を果たしたことにはならないことだけは肝に銘じるべきでしょう。

飯野 教育の成果が出るのは、それこそ卒業してから何十年先かもしれない。そこにはやはりある種のゆとりが必要でしょう。

鈴木 社会や産業界、さらには政府や政治家も含めて、積極的にカルティベートしていただく役割も大学に期待したいですね。現在はむしろ、遠慮しすぎているのではないかとさえ思います。

産業界や政治は結局、「今」しか見ることはできません。ですから、大学には、将来からバックキャストして、今行うべきことを、ご教示いただきたいと思えます。

飯野 今後の大学の人材育成のあり方、さらには大学の役割について、非常に広い視点から、ご議論いただきました。貴重なご意見から、さまざまな方策、解決策が見えてきた気がいたします。今日のこの議論が、今後いろいろな場で生かされますようにと願う次第でございます。本日は、どうもありがとうございました。

●特集 倫理憲章改定(広報活動の短縮化)の影響

小島 貴子 ● 東洋大学グローバルキャリア教育センター副センター長

一般社団法人日本経済団体連合会の倫理憲章改定により、二〇一三年の卒業予定者に対する企業の広報活動開始が十月から十二月になった。「学生の勉学を妨げないように短縮化する」ということだが、現実には学業の妨げになった。何よりも一月は試験があるのだから、学生の戸惑いや混乱は少なくなかった。倫理憲章の改定の意図することに矛盾するものであることをまず訴えたい。

短縮化により学生はどのような状況であったかを述べたい。倫理憲章改定の発表を受けて、従来どおり学生層は三層化で動くであろうと想定した。

まず、学業や生活全般に行動的で熱心な学生は、就業意欲も総じて高く、この層にいる学生は、従来同様就職活動が二カ月間の短縮化でも複数の内定をもらってきて、早々に就職活動を終えた。そして残りの学生生活を謳歌しようと、次の行動へ向かっていった。この層に関しては、従来どおり大学は支援と言うよりも応援というスタンスで十分である。

今回の短縮で一番しわ寄せが来たのが中間層の学生である。彼らは広報活動が解禁されると、まずはインターネット上で知名度の高い大企業へのエントリーを始める。ここでエ

ントリーシートと格闘し、徐々に現実の企業ニーズと自分の乖離を認識し始める。上場企業約三千八百社では、この二十年の採用数は経済状況の影響である程度増減や新卒採用の中止などはあったが、延べで見ると大きな採用数に変化はない。しかし、この二十年日本の大学進学者数は倍増しているのだから、エントリーはしてみたものの、多くの学生は採用数からしても大企業の選考に進むことは難しい。そこで学生は、現実的な就職先として中堅・中小企業へと視野を広げていく。この中間層の学生は、エントリーシートの提出を終える段階からリアリティのある社会、そして自分の今後の職業人生を現実的に考え始める。この時期は学生には大切な思考の間である。しかし、短縮化により大企業から中堅・中小企業へと視野を広げていく期間が短くなり、また大学では試験期間があるということ、中間層の学生の就職活動に焦りが生じた。焦りは、視野を狭くし行動を委縮させる。学生の言葉では、就職活動先の企業が見えなくなって立ち止まった状態を「玉がなくなっただけじゃない」となる。

「玉がなくなりました」という申し出を大学側へ伝えることができる学生は、大学の支援や自身が就職活動を通してり



アリティのある社会に触れ始めたことにより、ある程度理解、納得を深め始め、自分で落としどころを見つけ、就職活動を終えていく。

しかし、今回この中間層は、活動期間の短さに焦りが募り、肝心の落としどころや大学の支援へたどり着けなかったというケースが少なくなかった。また、保護者の介入が入ること、学生の混乱も生じていた。

さらに、ギリシャを発端にした世界経済の状況不安、原発等の社会の不安定さから学生の安定志向が強まり、公務員志望、大学院への方向転換という進路決定の先送りも決して少なくなかった。このような安定志向は、学生自身の判断というよりも、保護者の考えや誘導であるケースが少なくなく、学生の進路決定に保護者の影響が強くなることをあらためて感じるケースが多々あった。これによって、大学側が保護者への説明会や講演会を設けることが異例ではなく当たり前になりつつある。

この保護者の介入ということは、善し悪しでなく、「学生の自立的な選択力の弱さ」を示すものととらえるならば、就職活動以前において、自立的な生活とさまざまな体験により学生自身が主体的な意思決定を行うことが必要ではないだろうか。前段で述べた就職活動を早々に終える学生層は、この主体的な意思決定ができる学生である。ということは、大学側は就職活動支援を手厚く行う前に、学生の自立力、選択力、社会的広範囲の行動支援を大学入学時から提供し、成長を促すことが必要であるということであろう。大学から社会へ移

行するという段階では、学生自身の意思決定が主体であり、それをどのような形で大学が補完するかであり、大学側が主体的に行うものではないはずである。大学が手厚すぎたために学生の当事者意識を希薄にしているケースも生じており、それは保護者の介入でも感じたことである。激化する就職状況で大学が翻弄されることなく、大学の就職支援の主たる目的、内容、責任を再考する必要もあるのではないだろうか。

次に難しい学生層として、残念なことに大学内で孤立している学生だ。入学時の早い段階から大学とのつながりが薄い学生で、就職活動時にいきなり大学と接触することは正直難しい。この層の学生は、はじめに授業には出ていて単位も取得しているが、ゼミ、サークル、アルバイト等他者及び社会との接点が薄い学生である。大学が一番支援を行うべきこの層の学生が、この短縮化でますます接点を探ることが難しくなった。入学段階で大学側が把握し、大学への移行をスムーズに行うプログラムが必要である。大学への移行が難しいまま卒業時まで引つ張り、結果的に社会への移行ができずに卒業するということが現実的に起きている。

学生が社会へ移行するのは、決して就職という状態だけではない。ただ大学を卒業して学生が社会人へ移行する段階では、精神的・社会的・経済的な自立を少なからず主体的に考え行動できるようになっているためには、大学と社会・企業・自治体・保護者とさまざまな連携と協力が必要であるのは言うまでもないことである。それを牽引できるのは、倫理憲章ではなく、やはり大学であろう。

● 集 試行錯誤の一年——重要な十月・十一月の準備

土屋 明生 ● 関西学院大学キャリアセンター長

一 はじめに

長年懸案とされながらも据え置かれていた就職活動の早期化・長期化について、昨年の倫理憲章改定により、わずかにでも前進したということで、改革の第一歩として一定の評価をしている。これにより、本来の形での開講が困難となっていた三年生秋学期の授業実施状況がいくぶん改善されたことは、教育機関として喜ばしいことである。

同時に、就職活動支援の面では、空白となった十月・十一月を活動の準備期間と位置づけ、学生のモチベーションを高めるべくプログラムを新設した。また、従来十月下旬から実施していたキャンパス内での企業セミナーの実施期間を短縮せざるを得なくなり、例年の参加企業数を確保するためにさまざまな調整が必要となった。

二 社会人との接点を多く

新プログラムの構想にあたり、どのような内容であれば倫理憲章に抵触しないのかが一般社団法人日本経済団体連合会に

問い合わせてみたものの、明確なガイドラインが得られなかったので、手探り状態のまま検討を進めた。五月の第一回ガイダンスで、社会状況を踏まえたうえでの進路について学生に考えさせ、それ以降は、自己分析、エントリーシート、面接などについて説明した。これらの内容と新しいプログラムを連携させ、「学生から社会人」へのスムーズな移行という観点から、「社会人との接点」をキーワードにして新企画を進めた。

とはいえ、今回の倫理憲章改定後においては、卒業生といえども人事に携わる方に母校で講演いただくのは、大学側としても躊躇があり、また、企業側も簡単には了承できないであろうと推測した。したがって、実施にあたっては、採用・就職活動の一環でなく、あくまで一般のキャリア教育として実施することを基本方針とした。

具体的には、①全学年を対象とする（学年を制限しない）、②参加企業には可能なかぎり本学卒業生を派遣していただく、③参加企業（の担当者）は、業界と本人（個人）との関わりを中心に話をし、企業名・求人情報は出さない、④出席した



学生の個人情報を収集しない、というものである。

種々模索したうえで実行したプログラム名称は、『社会人のリアルを知ろう』『業界と仕事のリアルを知ろう』とした。「社会人」個人と「業界」との関わりに焦点を当てたものである。学生時代と社会人になった今とを比較し、職業観・人生観の変遷を自らのたどった体験・経験を含めて語っていたかとともに、働きがいや強みの生かし方などについて触れていた。これらの社会人の生の声を通して、自らの「生き方」や「職業」に対する考え方をしっかもち、個々の学生が一貫した進路選択ができることを目指した。

講師については、当初、極力卒業生を想定していたが、勤務地や配属部門の関係でかなわないこともあった。また、事業分野が多岐にわたる企業で、卒業生だけでは学生からの質問に答えきれないと予測された場合、他部門の担当者も同行するなどのケースもあった。結果として、多様な方に講演いただくことになった。

これらのプログラムは、「働く」ということの根幹に関わる内容が多く、就職活動のみならず、学生が生き方、人生設計を考えるうえで役立つ内容にあふれたものとなり、大変有意義なものであった。

三 学内企業セミナー

本プログラムは、就職活動を始めようとする学生にとって、

企業の情報を社員から直接得る貴重な場である。また、PRの盛んな企業や最終製品を売るメーカーに目が行きがちである学生に、BtoBの企業をはじめ、知名度はそれほど高くないものの、世界に冠たる企業が数多く存在することを知らしめる重要な機会である。

例年十月末から十二月の土曜日を中心に実施していたが、十二月一カ月で実施することを余儀なくされた。そこで、参加企業数を維持するために、授業実施時間帯には学内企業セミナーは開催しないという制約を、今回の改定を機に、若干緩和した。さらに、冬季休暇中にも三日程度実施することにより、ようやく枠の確保はできた。しかし、大手企業でさえも採用部門に多数の社員を擁しているケースは少なく、多くの大学からの参加要請が特定日に集中することが予想され、肝心の企業・団体が参加可能かという懸念があった。日程調整に労力を要したが、企業の協力を得て、結果としてはほぼ前年度参加いただいた企業にお越しいただくとともに、新規を加え、前年を若干上回ることができた。

倫理憲章改定初年度の昨年は、企業の採用部門にとっても、大学側にとっても、試行錯誤の一年であったと思われる。引き続き就職活動の早期化・長期化の課題とともに、根本的な若者の雇用対策について、一企業、一大学の利害を超えて、前向きな議論が必要である。

倫理憲章の改定を受けて——学生と大学の傾向と対策

● 倫理憲章改定による就職活動の変化

勅使川原 秀樹 ● 白鷗大学進路指導部長

一 はじめに

大学生の就職・採用活動の早期化による長期化が叫ばれて久しい。三年生の十月から就職活動を開始し順調に内定を獲得できればいいが、夏休み以降まで（最悪、卒業式まで）継続すると、一年以上の長期にわたって就職活動を行うことになる。長引く就職活動の中でなかなか内定を獲得できず、心身ともにボロボロになってしまった学生を多く見ている。また経済的負担も大変なものであると史料される。

同時に問題になっているのが大学生の「学力低下」であり「就職観」の欠如である。大学生の学力向上や「社会人基礎力」の育成が喫緊の課題だと言われているゆえんである。倫理憲章改定により、企業の広報活動と選考活動開始が従来の十月一日から十二月一日へと二カ月繰り下げられたのもこういった背景がある。その最大の目的は、学生の半分である学業に専念する十分な時間を確保するためであり、大学三年次の大事な時期を二カ月とはいえ就職活動に割かれずに済むメリットは非常に大きい。

早期に優秀な学生を確保したい企業と学生の学業を優先させたい大学。今回の倫理憲章改定が就職活動にどのような変化をもたらしたのか、学生・大学の視点から検証してみた。

二 白鷗大学について

白鷗大学は、栃木県小山市に本部を置き、法学部・経営学部・教育学部の三学部からなる。法人設立から九十七年、大学設置（白鷗女子短期大学を設置）から三十八年の歴史を有する地方私立大学である。学生数は、平成二十四年五月一日現在四千九百七名（大学院四十五名・留学生三十七名含む）を有する。教育学部は児童教育・スポーツ健康・英語教育の各専攻に加え、地方私立大学としては珍しい心理学専攻の四専攻からなる。主な就職先は、経営学部では金融機関・卸小売業・製造業の割合が多い。法学部では警察官をはじめとした公務員が多く、一般企業では金融機関就職者が多い。教育学部の中でも児童教育専攻は短期大学時代からの流れで幼稚園・保育園就職者が半数を占める。短期大学から四年制大学に移行した平成十六年からは小学校の教員を目指す学生が増加傾向



にある。近年は景気状況を反映してか、各学部ともに公務員希望、金融機関希望と安定志向の学生が増加している。

三 学生の行動の変化

今回の倫理憲章改定で一番冷静に行動したのは学生であり、一番影響を懸念したのは企業の人事採用担当者であり私たちが

表1 平成23年度・平成24年度「訪問・採用選考等出席証明書」対比

月	提出延べ人数		提出枚数		欠席授業数		
	23年度生	24年度生	23年度生	24年度生	23年度生	24年度生	対前年度比(%)
10	14	—	19	—	41	—	—
11	50	—	73	—	134	—	—
12	57	47	89	54	187	103	55.1
1	62	52	57	62	104	108	103.8
2	—	—	—	—	—	—	—
3	—	—	—	—	—	—	—
4	50	69	90	97	165	161	97.6
合計	233	168	328	213	631	372	59.0

大学の就職担当者である。

学生に動揺が見られなかった最大の要因は、就職活動が初めての経験であり、一昨年までの十月一日からの就活解禁を知らないからである。「就職活動ってこんなものだろう」と割り切って考えて行動した結果、特段の混乱は見られなかった。

本学では、就職活動（合同企業説明会や個別の会社訪問等）による欠席については認められずに出席と見なす制度がある（認められるかどうかは教員の判断であり、場合によっては認められないケースもある）。事実、一昨年までは十月・十一月

になると教員から「就職活動による欠席者が多くて困る」といった声が多く寄せられていた。そこで今回、学生が提出した「訪問・採用選考等出席証明書」を詳細に分析し、平成二十四年度の四年次生と平成二十三年年度の四年次生の就職活動の実態を比較してみた（表1参照）。

四 倫理憲章改定による功罪

従来から「訪問・採用選考等出席証明書」の提出を学生に義務づけており保管されていたが、実際に分析を行ったのは初めてである。そこで明らかになったことは、倫理憲章改定の主たる目的である学業に専念する時間の確保について、十分とは言えないまでも大きく改善された点である。当然の結果であるが、十月・十一月は個別の企業説明会や広報活動はもちろん、例年開催される東京ビッグサイト等での各種就活イベントも開催されなかったため、就職活動による授業欠席はゼロである。

一昨年は、従来どおり十月から就職活動が解禁となり、十月と十一月に六十四名の学生が授業を欠席した（未提出の学生もおり、実際はもっと多いと思われる）。また欠席者の欠席授業数の合計を見ると、二カ月で百七十五コマに及んでいる。単純計算であるが一人平均三コマの授業を欠席したことになる。昨年は十二月からの就職活動であり、当然十月・十一月の欠席者はゼロである。十二月から四月までを見ると、人数では一名、提出された枚数では二十三枚の減少にはなっているが、就職活動の解禁以降はほぼ前年と同様の動きになって

表2 在学生の県別出身者数(平成24年5月1日現在)

出身県	栃木	茨城	福島	群馬	埼玉	山形	新潟	宮城	その他	合計
学生数	2885	615	431	238	155	93	86	83	321	4907
割合(%)	58.8	12.5	8.8	4.9	3.2	1.9	1.8	1.7	6.5	100.0

いる。特に十二月だけを比較すると、欠席授業数が対前年比五五%と激減している。今回分析した中で昨年度二十枚の出席証明書を出した学生がいた。毎日授業があると仮定すれば約一カ月の授業をすべて欠席し就職活動にあてた計算になる。欠席授業数も四十六コマと突出している。確認はしていないが、就職活動にかかった交通費等もかなりの金額ではないかと懸念する。しかし、残念ながらこの学生は単位不足となり留年してしまい、今年も四年次に在学している。

では、一昨年までの十月・十一月の就職活動は全く無駄だったのか。今年は多くの四年次生から「十二月に会社説明会にエントリーしようとしてもすぐにいっばいになってしまい、希望する企業の説明会に参加できなかった」と聞いている。一昨年までは十月からさまざまな説明会や会社訪問等で学生の動きも分散化する傾向にあった。しかし、活動期間の短縮により時間的な余裕がなくなった学生は、乱暴な言い方ではあるが手当たりしだいにエントリーするといった行動に出た。その結果、説明会に参加できない学生が出てきてしまった。

従来は十月から学生が集中するのは比較的大手企業が中心であり、本学学生の多くが就職を希望する地元の中堅・中小

企業はやや遅れて採用活動を開始していた。本学学生の出身県を見ると、約七〇%以上が栃木県と隣接する茨城県出身者といった構成になっている(表2参照)。また近年の少子化の中で長男・長女の比率が高く、地元での就職希望者の割合も年々高まる傾向にある。倫理憲章改定により十二月に企業の広報活動や会社説明会が開始となったため、首都圏も地元もタイムラグがなくなり、かえって混乱を招く結果となってしまった。倫理憲章改定の中で選考開始時期を遅らせた場合に想定された課題が的中する結果となってしまった。地元企業の採用担当者からは「会社説明会の応募受付状況は昨年どおり順調であるが、実際に開催すると空席が目立つ」といった声や、「説明会を開催しても全く学生が集まらない。学内で説明会を行いたい」といった声も聞こえてくる。長期間に及ぶ就職活動は、学業に専念する時間が確保できないデメリットはあるが、ある意味でさまざまな業界・業種を見るよい機会になっていたことも事実である。

五 学生の就職観と職業観

日頃多くの学生と面談を行っていて最も気になることは、学生の「就職観」や「職業観」があまり感じられないことである。例えば四年次の夏休みまで就職活動を行わず、秋以降になって「どこか求人ないですか」と言ってくる学生が必ずいる。また、男子学生の「気迫」「やる気」の欠如であり業界研究不足である。男女雇用機会均等法により求人票には男性・女性の記載はない。したがって明らかに女子学生向けと

思われる「一般事務職」への求人男子学生が応募するといつたミスマッチが生じる(ミスマッチというより勘違いである。「一般事務職」への男子学生の応募が悪いわけではないが……)。特に敬遠されがちなのが、「営業職」と「土曜日曜日が休めない」求人である。学生に企業を紹介する際の学生の関心事は「職種」(事務職かどうか)、「休日」(土曜日曜日は休めるか)、「賃金」(勤務時間)(残業は多いか)等である。学生たちの企業選択の基準は「名前を知っている」「一般事務職である」「残業がない」「土曜日曜日が休める」企業である。誇張しているわけではなく実態である。

六 大学の対応

本学では従来から、一年次・二年次については「キャリアデザインハンドブック」を活用した「基礎ゼミ」によるキャリア基礎教育を踏まえて、社会情勢や経済情勢について基礎的な講義を行ってきた。また、本年度は新入生を対象に入学前ガイダンスを行い進路指導部の職員が就職活動についてわかりやすく解説を行った。昨年度までは新入生のオリエンテーションは就職担当職員は出席していなかった。平成二十三年の文部科学省の大学設置基準改正により、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うよう体制を整えることが必須となり、本年度からは従来の「インターンシップ・II」の授業をより充実することで例年の三倍の学生が履修登録を行った。またそのほかにも「マナー講座の導入」や元地方テレビ局アナウンサーであり中学校教員の経験もある講師

をお招きし、「就活コミュニケーション学」といったさまざまな新規講座を開講した。この講座は前期は教員採用試験の面接対策を、後期には一般企業の面接対策を目的としたカリキュラムとなっている。

一方、進路指導部では就職活動を直前に控えた三年次を対象に四月以降さまざまなガイダンスを行い、本番に備えている(次ページ表3参照)。適職診断テスト、自己分析ガイダンス、SPI対策等、年々ガイダンスや説明会の回数は増加傾向にある。これ以外にも、女子学生を対象とした「メイクアップ講座」や地元ハローワークとの提携による「就職活動支援セミナー」と一昨年は約倍増している。特に十月・十一月は毎週のようにキャリア支援行事を行い、十一月には企業の採用担当者を引き業界研究会を開催している。「会社説明会」ではなく「業界研究」が主たる目的であり、栃木県内の公務員を含めた各業種から数社ずつ計二十社で開催している。昨年は延べ人数ではあるが約一千名の学生が参加した。しかし、倫理憲章改定による影響もあり、例年参加していただいた企業で不参加となったケースも見られた。倫理憲章違反を懸念したものと史料されるが大変残念である。

面接対策としては、一般企業で採用担当経験のある職員をアドバイザーとして採用し、模擬面接指導を行っている。完全予約制をとっており、四月から六月にかけてはつねに予約がいっぱいの状況でキャンセル待ちの学生も多い。教員採用試験を目指す学生に対しては地元小学校校長退職者をアドバイザーとして採用し、試験対策に特化した勉強会・模擬授業・

表3 キャリア支援行事

2012年度

日程	行事
4月	4/18 学部別就活スタートガイダンス
	4/25 「進路選択」ガイダンス
5月	5/11 進路カード提出
	5/16 ガイダンス「働くって何?」
	5/21 グループ面談
	5/23 「業界・仕事研究」ガイダンス
	5/30 「インターンシップ」ガイダンス
6月	6/4 R-CAP(適職診断テスト)
	6/6 「自己分析」ガイダンス
	6月中旬 SPI2対策講座(全2回)
7月	6/13 就職サイトの活用法
	7/4 R-CAP解説会
7月	7/18 「時事問題対策」ガイダンス
8月	8/1 R-CAP自己PRワークショップ
9月	9/26 就活ガイダンス(後期スタート編)
10月	10/3~ 個別進路相談
	10/3 エントリーシート対策講座
	10/10 一般常識テスト
	10/17 SPI2対策テスト
11月	11/7 4年生による就職活動セミナー
	11月中旬 業界・企業研究会
	11/21 面接対策講座
	11/28 ビジスマナー講座
12月	11月下旬 「就活サイト活用」ガイダンス
12月	12/5 グループディスカッション講座
2月	2/6 学内合同企業説明会

2008年度

日程	行事
4月	4月中旬 学年別ガイダンス
	4/30 進路カード提出
5月	5/8~ グループ面談
	5/14 インターンシップガイダンス
6月	6/2 R-CAP
7月	7/16 就職サイトの活用法
	7/2-9 R-CAP解説会
8月	8/1 エントリーシート対策講座①
	10/6~ 進路相談(就活集中相談期間)
10月	10/1 エントリーシート対策講座②
	10/8 一般常識テスト
	10/15 SPI2対策講座
	10/22 4年生による就職活動セミナー
11月	11/5 ビジスマナー講座
	11/19 面接対策講座
2月	11/26 公務員採用説明会
2月	2月上旬 学内合同企業説明会

2010年度

日程	行事
4月	4/14 学部別就活スタートガイダンス
	4/30 進路カード提出(3年生全員)
5月	5/10~6/11 グループ面談
	5/19 インターンシップガイダンス
6月	5/31~6/4 R-CAP(適職診断テスト)
	6/2 「自己分析」ガイダンス
7月	6/9 就職サイトの活用法
	6/30-7/7 R-CAP解説会
8月	7/14-21 就活で役立つ「新聞の読み方」講座
	8/2 エントリーシート対策講座
10月	8/3 R-CAP自己PRワークショップ
	10/4~12/3 個別進路相談
	10/6 エントリーシート対策講座
	10/6 一般常識テスト
11月	10/20 SPI2対策講座
	11/10 4年生による就職活動セミナー
	11/17 業界研究会
12月	11/24 ビジスマナー講座
2月	12/1 面接対策講座
2月	2/9 学内合同企業説明会

く他大学の就職担当者に聞いても、就職課・キャリアセンターの利用状況はあまり芳しくない。活用方法がわからないだけでなく、かなり年齢の離れた職員との会話が苦手なことも要因であると考えられる。そこで「守り」から「攻め」に転じたのが今回の取り組みである。一部の教員を除くと、企業での勤務経験もなく企業とのパイプもなく就職指導が苦手な教員も多い。本年度の施策として各ゼミの教員に依頼し、ゼミの時間三十分を「キャリア講座」として頂戴した。断られることを覚悟の依頼であったが快く承諾いただき、試験的にいくつかのゼミで実施した。予想以上に学生の反応はよく、評判は教員間で伝わり「私のゼミ

論文指導等を行っている。また、本年度からの新しい取り組みとして「進路指導部による出前講座」がある。本学だけではな

でもお願いしたい」「三十分ではなく一コマ九十分お話し願いたい」といった要請が多く寄せられている。今後、すべてのゼミで実施できるよう教員に働きかけていきたい。

今回の倫理憲章改定で一番懸念されたことが四年次の内定獲得状況である。進路指導部の職員が履歴書・エントリーシートへの添削や面接指導を行っているが、例年と比較しても特段の変化は見られない。五月末の時点での報告ベースによる内定獲得状況は例年と比較しても特段劣っている状況になく、現在までのところ就職活動の開始時期の変更の影響は見られない。今後、学生アンケートを実施し、改定の影響を検証してみたい。

七 今後の課題

学生を分析するといくつかのグループに分けられる。

第一グループは、三年次から学内の就職支援行事に出席し、企業主催の説明会にも積極的に参加する学生で、早期に就職活動も終了し四月には内定報告に来る全く手のかからない学生。第二グループは、第一グループの学生と同様に早期活動を開始するが、履歴書やエントリーシートへの添削、面接練習を繰り返しながら何とか夏休み前までに内定を獲得できる学生。第三グループは、四年次になって慌てて就職活動を開始するが、採用活動も終わってしまった企業も多く、自分の希望する企業ではないが何とか秋採用で滑り込み、内定を獲得する学生。第四グループは、進路指導部にも顔を出さず大学にもあまり来ないためほとんど就職担当職員と接点がなく、

大部分がアルバイトのまま未就職で卒業していく学生。

今回の倫理憲章改定によりすべての問題が解消されたと考えるのは早計であろう。就職活動は「短期化」し、学業阻害など弊害は明らかに解決に向かった。しかし、就職活動の短期化イコール準備期間の長期化であり、大学側の就職支援体制と低学年次におけるキャリア教育の一層の強化を図らないと、前述した第三グループと第四グループの学生は減少しない。リーマン・ショック以降、求人数は減少したが、本学の学生数に比べれば潤沢にある。倫理憲章改定により長くなった就職準備期間に、学生がいかに業界研究や企業分析を行い業界・企業を選ぶかが早期内定につながるものと思料する。

また、駆け込みで就職してしまうと結局長続きせず早期離職にもつながってしまう。就職する学生のニーズと学生を採用する企業のニーズのミスマッチを解消させるためにも、学生の「社会人基礎力」向上と大学教職員の指導力が求められる。現在、大学の「九月入学」が議論されている。すべての大学が一齐に秋入学に移行するとは考えにくく、現行の入学時期の大学と秋入学の大学が併存する状況も考えられる。秋入学の導入は、就職活動開始時期だけではなく採用時期にも影響を及ぼす問題であり、クリアすべき課題も多い。

十二月からの就職活動時期がベストかどうか判断は難しいが、今回の倫理憲章改訂はそれなりの成果はあったものと思料される。十月からでは早すぎ、二月からでは遅すぎることを考えると、折衷案としての十二月の就職活動開始は妥当な時期であるものと考ええる。

倫理憲章の改定を受けて——学生と大学の傾向と対策

●特集 倫理憲章改定を受けての動向と就職支援

後藤 正己 ●東洋学園大学キャリアセンター課長

一 はじめに

一般社団法人日本経済団体連合会は、二〇一一年三月十五日に倫理憲章を改定し、就職活動のスタートを三年次の十二月一日からとした。

リーマン・ショック後の厳しい就職環境の中で焦る学生のがんばりを反映して、二〇一一年十二月一日、大手ウェブサイトの解禁日には、アクセスが集中したことからシステム障害が発生し、一時サービス停止となる混乱が起きたのは周知のとおりである。学生も企業も支援する側も不安の中でスタートを切ったと言える。

本学では、十二月の学内合同企業説明会を皮切りに就職活動がスタートしたが、昨年の動員を上回るなど、積極的な就職活動が展開された。

その後多くの大学で、十二月から二月までの就職イベントの動員は、昨年よりも盛況であったという情報が多い。

しかし、例年どおり四月から選考が本格化し、大手企業の選考結果が出そろった五月下旬になり、前年度比で内定率が上昇している一方で、「全く就職活動をしていない」学生も増えているのが現状である。

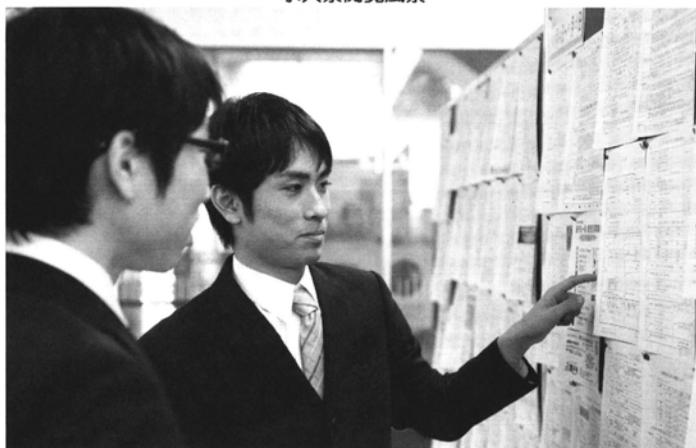
「内定がとれていない学生はもつといるはずなのに、イベントを企画しても学生が集まらない」

他大学の就職指導担当者からは「こうした悲鳴のような声も聞かれる。」

「学生の二極化が顕著になっている……」

今後、大学側は安定した就職実績を確保するために、就職協定の変更に動じない、「時代の変化に対応できる真の就業力」の育成に力を注ぎ、「学生個人の実態に即した就職支援の取り組み」があらためて重視されるのではないかと考える。





二 十二月から就職活動がスタートした影響

●「二月「遅い」ではなく「短い」

就職活動のスタートは十月一日から十二月一日となったが、

選考時期は四月をトップシーズンとして例年と変わらない、実質的には、二月「遅くなった」というよりは「短くなった」ということが今年

年の環境である。一般的に学生は、先輩を含めた学生同士の情報交換が就職活動に大きな影響を与える。

通常、大学三

年生の授業期間は一月までである。一月中旬からは試験期間なので、大学内で就職に関する情報交換ができる期間が十月から一月の四カ月と十二月から一月までの二カ月は、学生同士のコミュニケーション量に大きな違いがあると考えられる。もともと自身で計画を立て就職活動を行っている、積極的な学生は一部である。その積極的に就職活動をしている学生に影響されながら、巻き込まれながら、情報を得ながら、就職活動を行っている、依存的な学生のほうが多い。こうした学生にとって、学生同士のコミュニケーションは重要である。十二月から就職活動をスタートして実質二カ月弱で二月以降の就職活動のハイシーズンを向かえなければならぬところに、積極型と依存型の学生間に格差が生まれたのが今年の傾向だと考える。

●「二月「短い」活動期間への対応

本学では就職活動期間が短くなることを前提として、「志望業種を絞る」ようにガイダンスや個人指導を行った。

志望業界を三つまでに絞り、志望動機をしっかりと固めるよう指導した。

学生にとって十二月は、合同説明会への参加や情報収集で精一杯であり、一月は試験期間と早期に募集している企業の単独説明会とエントリーシートに追われ、気がつくくと二月。

昨年までのように百社エントリー、五十社説明会参加といった活動だと、業界などの視野を広げている間に「明確な志望動機」をまとめあげる余裕がなくなると考えたからである。その結果、五月二十五日現在の内定率は昨年比で五〇%増となっている（ただし、昨年は震災の影響で例年になく低調であった）。

しかしながら、狭い視野と短い時間で職業選択をしていることから、学生の企業に対する理解の不足によるミスマッチを懸念している。

●企業側の対応

採用担当者からは、今年の傾向としてこんな声が聞こえる。

- ・今年の学生は、業界研究・企業理解が進んでいない。
- ・エントリーやセミナーの参加数が少ないし、キャンセルも多い。
- ・内定承諾書を提出したあとも、来てほしい学生に逃げられる。

など大半の企業で、計画どおり学生を確保できずに苦労している様子である。

企業も、活動期間が短くなったことに対してさまざまな対応を行っている。

土曜日などに「勉強会」と称して企業理解を深めると同時に

囲い込みを行ったり、面接回数を減らして一回の面接方法を工夫したり、最終面接や内定の前に見学会・営業動向・インターシップなどを行ったりしているケースが報告されている。また、内定後もグループ共有の課題やレクリエーションを行い、就業意識を高め、辞退者の抑制に尽力しているようである。

一方で、学生側は「安全志向」や「自分の等身大のやりがい」を直視して、大手企業偏重から中小企業への関心へと移行したことも今年の兆候である。

こうした企業の努力や学生の中小企業への関心は、ある意味、就職環境において良い方向に進んだとも考えている。

●就活学生の活動意欲の二極化と対応？

冒頭で言及したとおり、積極的に早期に就職活動をしている学生の就職内定率は上がっている状況に対して、「就職活動をしていない」もしくは「早期に就職活動を休止している」消極的な学生が増えているという「二極化」が今年の兆候である。就職活動開始が十二月となったことで、依存的な層が積極的な層に追いつく期間が短く、就職活動に消極的になっている流れが予測できる。

しかし、本学では、依存的もしくは消極的だった学生も、五月中旬になり、周囲の内定取得に影響されて、または夏休



みまでに就職先を決めたいという理由で、就職活動に積極的に取り組むようになり、キャリアセンターの利用率も向上している。

このタイミングを生かして、本学のキャリアセンターでは、

イベントなどの情報提供、一人ひとりのニーズに合った求人紹介を行うなど、個別あるいは小グループに対しての就職活動支援に注力している。

●結局、学生の就職活動全体が二カ月遅くなっている。

企業側においては、募集力の

高い有名企業は昨年並みに学生が集まっているようだが、それ以外の企業は、募集が苦戦していると伝わっている。

例年五月で採用活動を終了している有名企業の中にも「今年は長期戦になる」「七月までかかりそうだ」という長期の採用活動に計画を変更している企業も多い。

六月に入ってから昨年より合同説明会や面接会は活発に行われている。つまり、例年十月からスタートして五月末までがおおむね大手企業の採用スケジュールとなっていたが、今年は、十二月から七月に二カ月後ろ倒しになると想定できる。

結論として、一年が経過してからでないかと倫理憲章の成否はわからないのではないかと考えている。

三 キャリアセンターの就職支援

本学は一学年約六百名、就職希望者が五百名規模の大学である。一人ひとりの学生を理解し、本人の志望に合った、適した、求人を紹介していくことに注力している。

●一人ひとりへの就職支援

〈十一月〉

進路登録カード提出時に全三年生と面接し、学生の志向や能力をデータベース化しスタッフで情報共有して支援にあたる。

特集 倫理憲章の改定を受けて

っている。

〈十二月～五月〉

エントリーシート添削をはじめ、選考対策に関わる相談や求人紹介などマン・ツー・マン指導を徹底している。

〈六月以降〉

未内定者一人ひとりと信頼関係を築き、学生の状況や志望、能力を理解し、個別の求人紹介、合同説明会・面接会への誘導、ハローワークの紹介など学生の志望・行動特性に合わせた就職支援を行っている。

●ゼミ教員との連携

年三回全学部のゼミ教員に就職状況調査を実施し、ゼミ教員とキャリアセンターとで学生の就職活動状況を共有、理解をしている。

また、キャリアセンターからも月に一回程度、定期的にゼミ教員向けに就職に関する情報発信を行い、ゼミ生への就職支援をサポートしている。

●学内合同説明会

リーマン・ショック以降、この三年間で学内合同説明会の実施回数を一回から五回に増設している。

学生にとっては合理的に企業と出会える機会であり、企業

の出席依頼も少なくなっている。

今後は、実施回数（頻度）ではなく、企業のニーズを把握しながら、就職実績に結び付くような質的な工夫を検討していくことが本学での課題となっている。

四 TOGAKUキャリア支援プログラム

本学では、二〇〇一年に正課授業にキャリア支援の科目（単位化）を設置して、すでに十二年が経過する。

スタート時は、三年次対象の選択科目「企業研究」という名称で、各業界の企業の方を招聘して産業理解を深めたりして、就職活動に必要な選考対策を行い、自己表現力を向上させる授業を行った。

当初は、選択科目にもかかわらず、全三年生の約八割が履修していた。

現在では、すべての学部において一年生から四年生までのキャリア教育科目は十科目設置され、最低二科目（四単位）の履修が卒業要件となっている。

さらに本学では、二〇〇六年に教養教育センターを設置し、教養課程（基本教育科目）を教育の柱とし、学部横断的に共有化した。

「キャリア教育科目」は、「教養基礎科目」（人間理解・芸

TOGAKU教養教育プログラム

1～2年次 コミュニケーション能力を養い、専門的な学びの土台をつくる。 基本教育科目	3～4年次 自分の興味のある分野、就きたい仕事に関してじっくり学ぶ。 専門教育科目
---	--

		道山キャンパス		本郷キャンパス		
		1年次	2年次	3年次	4年次	
基本教育科目(全学共通)	教養演習科目	大学の扉を開くゼミ				
	表現伝達科目	教養基礎演習	実社会で役に立つ「使える英語」を少人数で習得する			
		英語表現科目	中国語・フランス語・ハンガルの初歩から学ぶ			
		初習外国語科目	豊かな的確な日本語運用能力を身につける			
		日本語表現科目	情報機器活用能力と情報処理能力を養う			
	情報処理科目	人間理解科目	人間の心身への理解を深め、自己を見つめる			
	教養基礎科目	芸術理解科目	芸術に触れることを通じて、豊かな情緒と美的感性を養う			
		社会理解科目	政治経済、産業経営、情報化など社会の今の姿を理解する			
		世界理解科目	海外留学体験などを通じて、日本と世界の文化・風俗習慣を理解する			
		現代の探求科目	現代社会の複雑な問題を見い出し、問題解決法を学び議論する			
キャリア教育科目	社会人としての基本的考え方やルール、企業社会のしくみを学び、職業を理解する					

術理解・社会理解・世界理解・現代の探求)、「表現伝達科目」(語学、日本語、情報処理)と並行して設置されており、教養課程全体が、「時代の変化に対応する真の就業力」を育成するというコンセプトのもとでプログラムが設計されている。

五 おわりに——本学の就職支援の課題

大学進学率が上昇している今日において、本学学生の「基礎学力」低下及び社会人基礎力、対人コミュニケーションスキルといった「人間力」の低下は否めず、こうした学生たちにとって「社会での活躍」をゴールと想定すると、大学の機能やキャリアセンターの支援方法を再検討していくことが必要である。さらにその施策が、「学生個人の実態に即した」ものである必要があると考えている。

- (1) 教育と就業力との連携
- (2) 学生のキャリアセンター利用の拡大
- (3) 教員、職員、学生、卒業生との連携
- (4) 企業との連携

本学では今後、この四つを柱として、就職支援の質を上げていきたい。

特集 ● 調査結果で見る採用広報期間短縮の影響

くわばら
森原 博之 ● (株)ディスコ キャリアリサーチ グループ長

一 はじめに

株式会社ディスコでは、高等教育機関の入試広報からキャリア教育、就職支援など入り口から出口までをサポートする事業、及び就職情報サイト「日経就職ナビ」(日本経済新聞社が主管、株式会社日経HRが企画・管理)の事務局運営、国内・海外で学ぶ学生のための就職イベント「Career Forum」などを通じた企業の人材採用・育成支援事業、人材紹介事業を行っている。採用・就職動向を把握するため、企業調査と学生調査を定期的を実施。学生調査は、毎年二千人の「日経就職ナビ 就職活動モニター」(以下、学生モニター)を組織し、定期的に定量的・定性的なアンケート調査を行っている。そこから見えた採用広報活動期間短縮の影響について触れていく。

なお学生モニターは、年度ごとのデータに偏りが生じない

よう、文部科学省の「学校基本調査」から地域分布や文理、男女比などを割り出してメンバーを構成している。したがって年度ごとの比較には適しているが、就職活動に熱心な学生たち中心で構成されており、活動量や内定率は高めになる傾向があることをご認識いただきたい。

二 十月～十一月は「学業・研究活動に励んだ」

例年であれば就職活動序盤だった「十月～十一月」をどう過ごしたかを学生モニターに尋ねた。複数回答の場合は、「就職活動の準備をした」(五七・九%)と「学業・研究活動に励んだ」(五七・五%)がトップに並び、単一回答の場合は、「学業・研究活動に励んだ」(二九・一%)に次いで「就職活動の準備をした」(二一・八%)となった(図1・2)。一般社団法人日本経済団体連合会の倫理憲章は、「就職活動の早期化が学業の妨げにならないよう」に配慮して見直されたわけで、



理系を中心に学業に時間を費やした学生が多かったという期待どりの結果となっている。企業も採用広報期間短縮の初

年度ということもあり、十二月より前に採用を目的とした母集団形成をする動きはほとんど見られなかったと言える。

図1 10月～11月の過ごし方

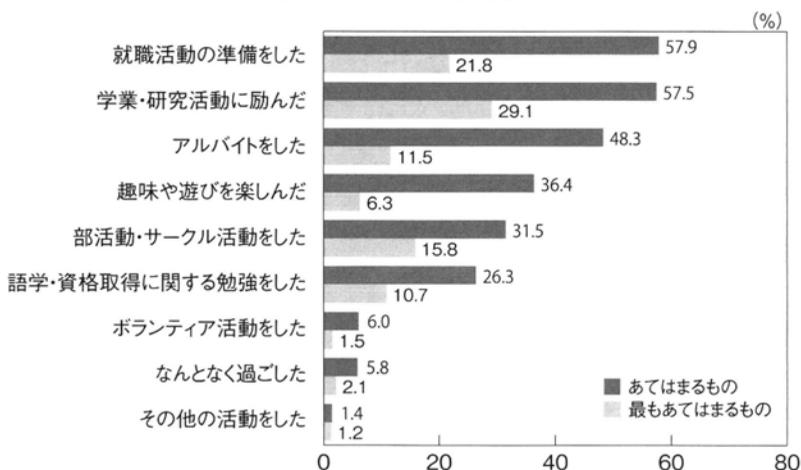
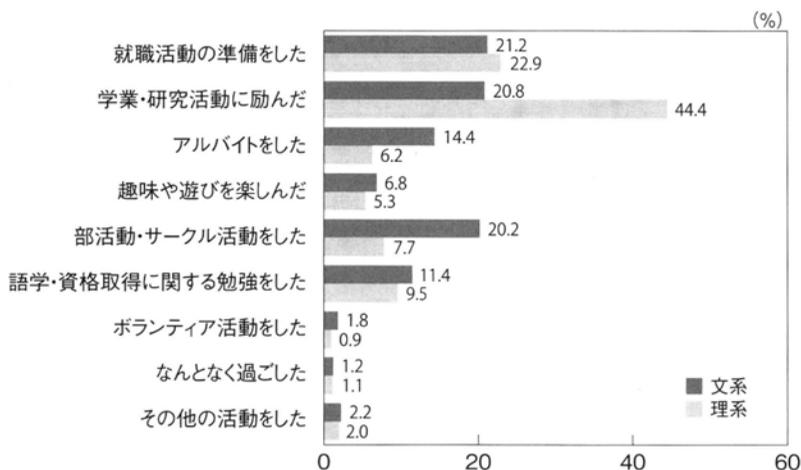


図2 10月～11月の過ごし方 (最もあてはまるもの/文理別)



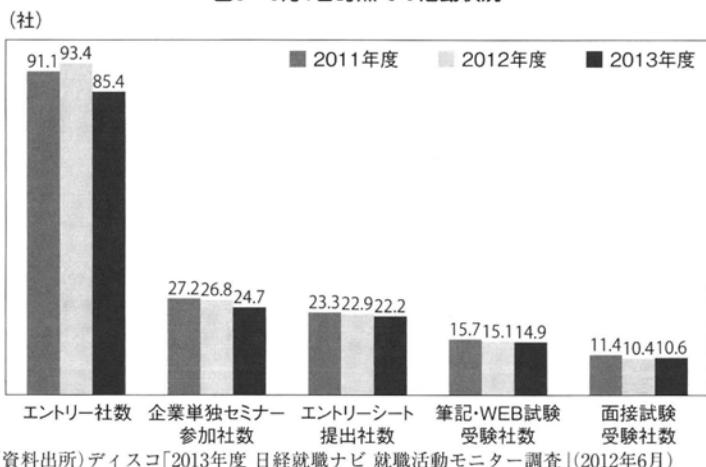
(資料出所) ディスコ「2013年度 日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(2012年1月)

二〇一二年一月上旬に実施した学生モニター調査では、企業の採用広報開始が二カ月遅れたことによる自身への影響はどう働くかと思うかを尋ねた。日程の過密化や準備不足により自分に合った企業と出会えるチャンスが減るのではないかと感じて「不利に働く」と答えた学生が四八・一%と半数近くに及び、「有利に働く」とした学生(二三・〇%)より圧倒的に多かった。

「有利に働く」ととらえた学生は、「やりたいことがあり就職活動の出遅れを覚悟していたが周りの活動も遅れたので結果的に良かった」「周りの就職活動スタートが全体的に遅れた中で自分は早めに活動を開始している」という二つの回答が多かった。

特集 倫理憲章の改定を受けて

図3 6月1日時点での活動状況



三 最大の影響は二月の過ごし方

十二月になり企業の採用広報が開始されると、学生は精力的に活動を開始した。開始直後の十二月上旬がエントリーのピークとなり、十二月の一カ月間でのエントリー平均社数は四六・九社で一時期に集中したと言える。

また、企業セミナーへの参加ピークは、例年同様「一月下旬から二月下旬」とな

っており、企業へのエントリー時期とセミナー参加のピークまでの時間がかなり短くなったと言える。一方で、企業側も学生への情報提供不足を懸念し、自社セミナーの開催数や定員枠を増やすケースが多数見られた。スマートフォン等の普及もあり、インターネットを通じて企業のセミナー予約をしようにも満枠でなかなか予約がとれないというケースが減った結果、学生の企業セミナー参加へのハードルは下がった。そういった背景もあって、エントリー社数は昨年度比一割減で推移しているが、学生のセミナー参加数やエントリーシート提出数の平均は昨年とほぼ同数となっている(図3)。

しかしその時期は後期試験もあり、大手企業を中心とするエントリーシートの締め切りと重なった。採用活動期間短縮のしわ寄せがこの時期に集中したわけだ。五月末までに就職活動を終えた学生モニターのほとんどが、「面接が一日に何社も重なった四月」よりも「二月のセミナーピーク時」が最も忙しくきつかったと回答している。「二月はセミナーに行かなかつた日が四日しかない」(文系男子)、「セミナーに三社参加し、夜はエントリーシート作成。二月の平均睡眠時間は四時間未満」(文系女子)などの声に代表されるように、二月から三月上旬にかけてはかなりの時間を費やして活動を行っていたようだ。このことが、学生にとって最も大きな影響であったことがわかる。

四 企業は学生の理解不足を実感

二〇一二年五月下旬の企業調査を見ると、実際に面接などを通じて学生と接点をもった感想として、多くの企業が「理解不足の学生が増えた」と回答している。この傾向は大手企業ほど強く表れている(52ページ図4～5)。

内定者に対する満足度については、「質・量ともに満足」が昨年対比で大きく減っている。採用マーケットは回復傾向にあり、企業の満足度低下が、どの程度採用広報期間短縮による影響かは判断が難しいが、「広報活動期間が短くなった影響で学生の仕事・会社への理解が低いと感じた」(建設)のように、期間短縮が原因と考えている企業が多い。

学生モニターが就職先を決めた理由を見ると、やはりその影響を感じる。「仕事内容が魅力的」「職場の雰囲気が良い」「希望の職種につける」など、じっくり企業研究することで理解できる項目の割合が減り、「有名企業である」「大企業である」「業界順位が高い」「将来性がある」など、表面的に判断できる項目の割合が増加している(53ページ表1)。短期間での情報収集を余儀なくされた学生は、まず業界順位や知名度を参考に企業研究し、精力的にセミナーに参加、面接へと進んでいった姿がうかがえる。

就職先を決めた学生モニターと直接会話すると、早期に大手企業に内定を得た学生にある共通点を感じる。今年採用広報期間の短縮化を受けて、四月上旬に大手企業を中心に選考面接が集中した。その中で、選考ピーク前に志望業界を絞り、さらに志望企業の順位をしつかり決めて選考に臨んだ学生が内定を得ているケースが多いのである。面接スケジュールの立て方や、面接日時が重なった際の判断スピードなど、過密スケジュールの中で効率的に活動した学生が成功していると言える。大手企業を中心に、今年度は同業他社とのマッチングが目立って多く、内定後は即日で学生から承諾の返事をもたらえるというコメントもよく聞く。

二〇一二年六月上旬の学生モニター調査で、企業の採用広報開始が二カ月遅れたことによる自身への影響は実際にどう働いたか尋ねた。「どちらかといえば有利に働いた」が二〇・〇%に対し、「どちらかといえば不利に働いた」が二九・〇%、「どちらともいえない」が五一・〇%を占めた。内定の有無で見ると、内定をもっている学生は「どちらかといえば有利に働いた」が二八・〇%で、「どちらかといえば不利に働いた」が二四・六%と、有利に働いたという感想が多い。

「陸上競技をやっているから、これより早いと秋シーズンに集中して取り組めなくなるから、シーズンが終わったこの時期がよかった」(文系男子)、「短期間で選考が進むため、

図4 内定者に対する満足度(従業員規模別)

<理系>

<文系>

■ 質・量ともに満足 □ 質的には満足だが、量的に不満
 ■ 量的には満足だが、質的に不満 ■ 質・量ともに不満

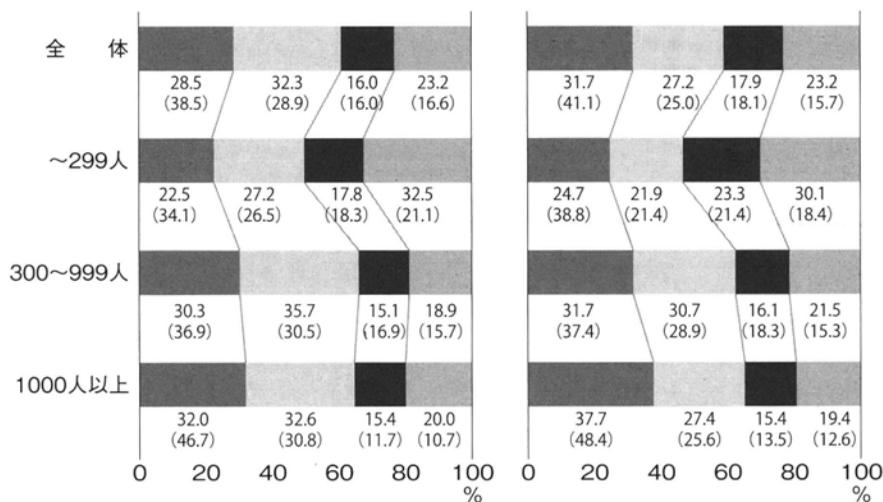
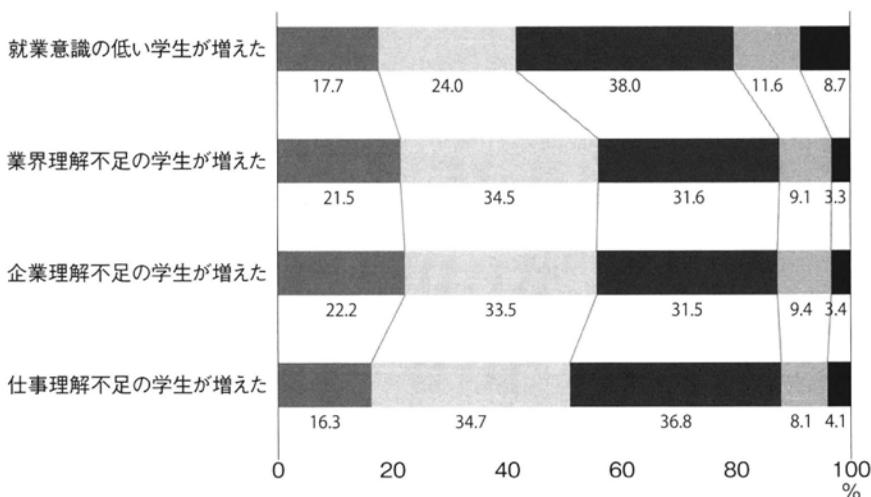


図5 学生と接して感じたこと

■ そう思う □ どちらかといえばそう思う ■ どちらでもない □ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない



(資料出所)ディスコ「採用活動に関する企業調査」(2012年5月)

表1 就職決定企業に決めた理由

		(%)		
		2013年度	2012年度	ポイント差
1	仕事内容が魅力的	31.4	42.3	▲ 10.8
2	社会貢献度が高い	28.9	32.5	▲ 3.6
3	職場の雰囲気が良い	28.7	35.6	▲ 6.9
4	将来性がある	25.8	16.4	9.4
5	有名企業である	24.3	16.4	7.9
6	大企業である	22.5	16.1	6.4
7	給与・待遇が良い	21.6	19.6	2.0
8	業界順位が高い	21.4	17.7	3.7
9	世の中に影響力が大きい	19.6	16.1	3.5
10	福利厚生が充実している	19.2	23.7	▲ 4.5

(資料出所)ディスコ「2013年度 日経就職ナビ 就職活動モニター調査」(2012年6月)

や課外活動に打ち込んでいる時期である」(文系男子)といった、十二月採用広報開始でも早いというものであった。内定をもっていない学生は「どちらかといえば有利に働いた」が六・七%、「どちらかといえば不利に働いた」が三六・二%。内定をもっていない学生の不利に働いた理由は、「企

十月に開始されることと比較すると、学業への影響が少なくて済んだのではないかと思う」(理系男子)など、学業や体育会・サークル活動に支障がなかったからという理由が多く見られる。内定をもっている学生の「不利に働いたと思う理由」のほとんどは、「十二月ではまだまだ授業も多く、サークル

業へのアプローチを始めてから選考までの期間が短く、気持的に焦るし準備が足りない」(理系男子)といった準備不足になったというものが目立った。

二〇一四年卒業となる学生たちは、これら先輩たちの体験談を参考に、より効率よく集中的に就職活動を行っていく必要がある。

五 来年度採用に向けての企業動向

二〇一二年六月上旬の学生モニター調査では、東日本震災の影響でスケジュールが大きく変更した昨年より八・九%、一昨年より二・六%、内定率が高い。中堅中小企業は予想以上に苦戦を強いられており、今後も長期化が予想される。今年度は短縮化の初年度ということで、多くの企業は様子見ムードの傾向が強かったが、来年度に向けていよいよ企業の危機感が高まっていると思われる。「採用スケジュールによって大手とバッティングする分、辞退も増える。いかにそこをかわして選考するかが鍵」(流通)、「応募学生と年齢の近いリクルーターの協力的体制を構築し、学生の理解、共感を得たい」(電機)など、スケジュール、採用広報の打ち出し方、インターンシップ、社内体制など、さまざまな見直しを行う企業が増えてくるであろうと予想している。

●特集 私大連盟加盟校から見た倫理憲章改定の考察

吉原 健二 ●本連盟学生委員会キャリア・就職支援分科会長／関西大学キャリアセンター事務局長

一 はじめに

現在の大学生の就職に関する枠組みは、例年、一般社団法人日本経済団体連合会（以下「日本経団連」という）が公表する「採用に関する企業の倫理憲章」及び「採用選考に関する企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料」に準拠して進められているのが現状である。ただし、大学等の教育機関がこの倫理憲章を一方向的に通達されて終わっているだけでは決しないことは皆様方もご承知であろう。

国公私立大学及び短期大学、高等専門学校の代表者で組織される「就職問題懇談会」が、この日本経団連との倫理憲章の枠組みについて対応協議することになっている。なお、同懇談会には日本私立大学連盟常務理事で立教学院の吉岡知哉大 学総長が副座長として、そして慶應義塾大学就職部長の岡本大輔商学部教授と小職が当連盟より委員として参加している。倫理憲章策定に際しては、大学側が捉えている学生の就職活動の諸問題と、企業側が捉えている採用活動の状況等をもとにさまざまな意見を交換する中で、とりわけ大学側は現代社会が要請する人材の育成を果たすためには十分な学修環境の確保が第一であることを訴え続けている。

大学等における教育の到達点から見ると、未成熟な学生を早々に採用選考に導く行為は、事実上学生から学ぶ権利を奪い、大学教育の空洞化を引き起こし、ひいては次代を担う能力が十分に備わっていない人材を次々と世に送り出す、人材育成における負のスパイラルを生み出すものと懸念される。このような営みを積み重ねることは、将来において国力を損なう重大な結果をもたらしてしまうという認識を、教育に携わる者と学生を人材として選考する者の立場を超えて、真摯に受け止めるべきであると考える。しかしながら、なかなか双方の意見がすべて合致した状況にはなり得ていないのが現状である。そのため、就職問題懇談会は、日本経団連に対して倫理憲章には継続して検討しなければならぬ課題が残っているという意見を付した「要請」を提示している。

ちなみに「要請」での主な要点は次のとおりである。

- (1) 学生の業界研究や企業研究に資する一般的な企業情報や業界情報を提供する「広報活動」は、時期を制約しないが、あくまでも学生の勤労観・職業観の育成を図るための情報提供であることを明確にしてほしい。

- (2) 大学等のキャリア教育にかかる取り組みに対しては、厳に採用選考と結び付けることなく特段の配慮をもって



ご協力いただきたい。

(3) 説明会日程、採用予定数、選考スケジュールなど採用情報を広く学生等に発信する「採用広報活動」は、卒業・修了前年度の三月以降としてほしい。

(4) プレエントリーを活用した選考やエントリーシートによる選考、各種検査など実質的な採用選考につながる「採用選考活動」は、卒業・修了年次の夏期休暇以降に行ってほしい。

(5) 卒業・修了年次に達しない学生に対する「採用選考活動」を厳に慎み、それぞれの教育機関や分野等の学事日程に配慮したスケジュールとしてほしい。
等々である。

最近では、現在の採用のあり方に対して、日本商工会議所や一般社団法人日本貿易会などが相次いで就職問題懇談会が主張してきた内容に近い採用スキームを提言され始めているが、残念ながらいまだ経済界全体の大きなムーブメントにはなり得ていない。

また、文系採用と理工系採用を一律に論ずることは、理工系学生（特に大学院生）の修了研究の実態にかんがみると必ずしも適切ではないとの意見が日本商工会議所から指摘されていることについては、あらためて真摯に受け止めて検討すべきであろう。

二 私立大連盟加盟校の倫理憲章改定の評価

日本私立大学連盟（以下「私立大連盟」という）の学生委員会

キャリア・就職支援分科会では、昨年の東日本大震災で企業側の選考活動が一部五月以降となった実態やその対応等を踏まえて、広報活動及び選考活動の時期についてのあり方を検討するため、さらには平成二十三年に改定された倫理憲章の就職・採用活動スケジュールの変更がもたらした影響等について実態を把握するため、途中経過ではあるが本年二月に医歯科系単科大学を除く百十六校にアンケート調査を実施した。集計結果については、ご回答いただいた各校にフィードバックするとともに、すでに私立大連盟のホームページにて公開させていただいたが、本稿では、回答のあった百十一校の回答内容からかいま見える私立大連盟加盟校の考えを披露したい。

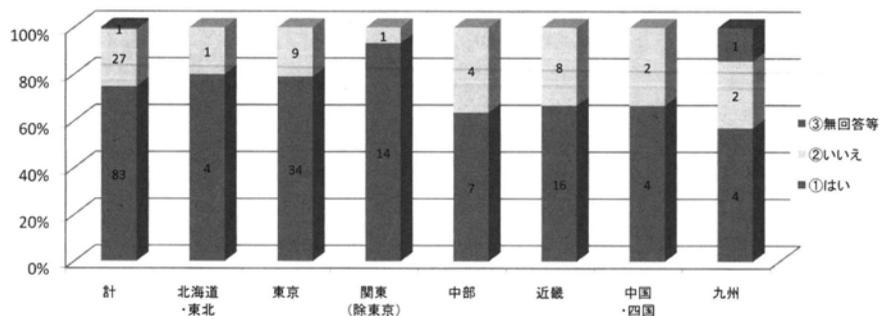
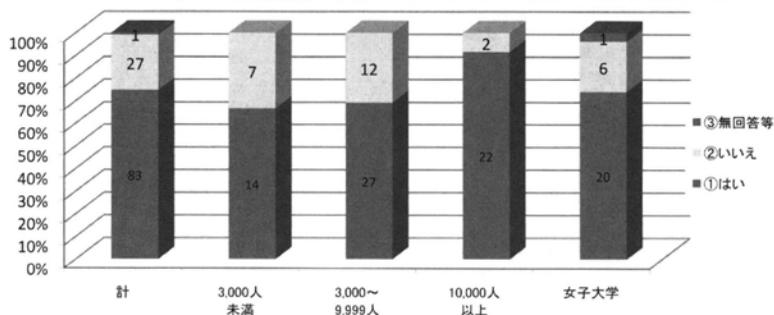
質問一 学生の就職活動や授業の出席等に何か変化はありましたか？

この問いに対して、百十一校の回答のうち八十三校（約七五％）が「はい」と答えた。

その具体的な内容としては、教学の問題として指摘される授業への出席については、例年秋期から開催される学内外を問わない企業説明会が自粛されたことにより、前年度の同時期に比して就職活動のために欠席する学生が大幅に減少するなど改善傾向にあったとするコメントや、学内行事への参加率が上昇したとするコメントが多くうかがえる。

また、学生の就職活動に関しては、採用情報公開の二カ月の後ろ倒しからくる、各企業の採用活動スケジュールが種々のひずみを生み出していると指摘している回答が多い。

学生の就職活動や授業の出席等に何か変化はありましたか？



- (1) いわゆるスタートが二カ月の後ろ倒しとなっても選考活動開始が四月と変更が伴わなかったことにより、学生の具体的な応募準備の期間が十分に確保できない。
 - (2) エントリーシート作成・提出等が秋学期末試験の時期と重なり、学生の負荷が高まった。
 - (3) 十二月～一月に企業セミナー開催時期が集中するなど、秋学期末試験などの日程と重なって企業イベントが設定されたため、単位取得に重要な時期であるにもかかわらず、学生が落ち着いて学習できない状況が生まれた。
- 等々であるが、このあたりの意見はあとに出てくる質問四への回答とも関連するので後述したい。

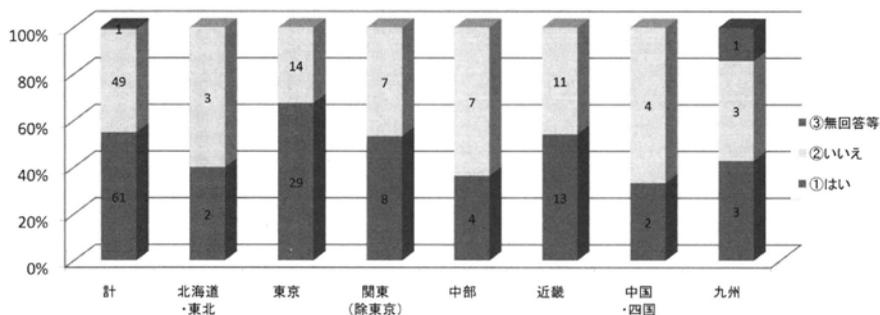
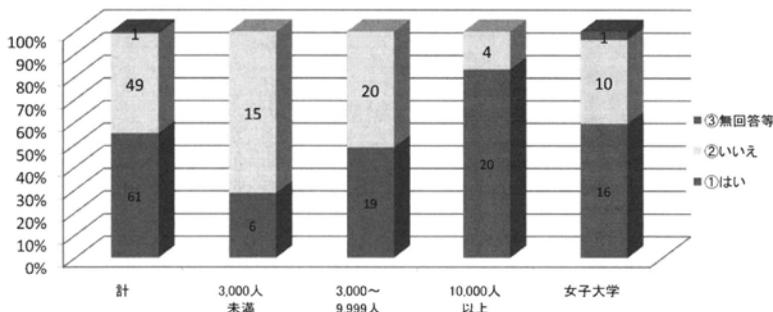
質問二 就職ガイダンス、業界研究会、学内企業セミナー

等の実施時期は、例年に比して変化しましたか？

この質問に対しては、百十一校中六十一校(約五五%)が「はい」と回答している。その多くが、企業を学内に招聘しての各種セミナーの実施時期の見直しである。多くの大学は、これまで業界研究会のような位置づけであっても、秋期以降の行事では採用情報提供を半ば黙認する状況で企業を招いていた。それを今回から、採用情報の提供の有無を厳格に線引きしたうえで行事実施時期や内容を洗い直しているコメントが多く見受けられる。

倫理憲章のあり方については、各大学のキャリア・就職担当者とっては、学生指導の観点から種々の意見があると考えられるもの、おおむねその改定趣旨を尊重して学内行事のあり

就職ガイダンス、業界研究会、学内企業セミナー等の実施時期は、例年に比して変化しましたか？



方を模索したと言える。

倫理憲章の趣旨をわきまえて学内で採用情報を十二月まで
は取り扱わないという風景は、何十年も前の就職協定に基づ
く求人票等の掲出規制や学生の会社訪問規制を彷彿とさせる
ものであった。十二月一日の大手ナビゲーション公開、各種
セミナー開催は、時代が変わった会社訪問解禁ともとれる。
いずれにしろ、正直にその対応を迫られる反面、学生の進路
選択におけるキャリア・職業教育をどう進めるかという観点
からは、どの大学も苦心されたことであろう。

私大連盟としても、倫理憲章を遵守することを第一義とす
るものの、個々の大学のキャリア・職業教育まで制限を加え
ることは困難である。とはいえ、あまりにも大学によって対
応がバラバラでは、日本の私立大学をリードする立場上問題
があると考え、一定のガイドラインを示すことになった。そ
れが私大連盟会長名で各大学代表者に発信した私大連発第二
四七号(平成二十三年七月四日付)「社団法人日本経済団体連
合会の『採用選考に関する企業の倫理憲章』に対する当連盟
としての共通認識の提案」である。そこには、個々の大学に
おいて学生の勤労観・職業観の育成等の取り組みを行うため
、企業関係者の協力を求める場合には、企業の採用活動とは切
り離れた形での特段的教育的配慮にかかる独自のガイドライ
ンを、おおむね以下のとおりとするとしている。

(1) 大学のキャリア教育の一環として実施する。

(2) プログラムの中では当該業界及び職務内容の説明のみ
の提供を依頼し、学生へのプログラム告知においても企

業名の露出は最小限にとどめる。

- (3) キャリア教育として行うものとするものであることから、講師にはプログラムの所属企業の採用情報や当該大学の採用実績等に一切触れないようにすること、参加した学生の個人情報やエントリーシート等の収集をはじめとした採用活動に資する行為を一切しないようにすることを依頼し、当該大学はその実現を図る。

なお、私大連盟が発信する以前においても、就職問題懇談会座長から各大学長に向けて平成二十三年五月十九日付文書「平成二十四年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職活動について」にて大まかなガイドラインが示されている。そこには、「各大学等においては、大学関係団体等の総意である『要請書』の目指すところをあらためて確認し、学生の健全な学修環境を確保するため、足並みをそろえ、良識のある対応・行動の徹底をお願いいたします。特に、学生の勤労観・職業観の育成等の取組を行うため、企業関係者の協力を求める場合は、企業の採用活動とは切り離れた形での特段の教育的配慮をもって行動するようお願いしたい」とされている。

質問三 ①実感（実感）として捉えている企業の選考活動

開始時期と、②理想と考える広報活動や選考活動の開始時期についてご回答ください。

まず①実感（実感）として捉えている企業の選考開始時期については、百十一校の回答中、三十校が三学年の十二月開

始、二十二校が三学年の一月開始、二十八校が三学年の二月開始と、十二月～二月に多くの回答が集中している。この集計にあたっては、大学規模別集計のほかに地区別での傾向も捉えてみたが、大きな違いは見られなかった。

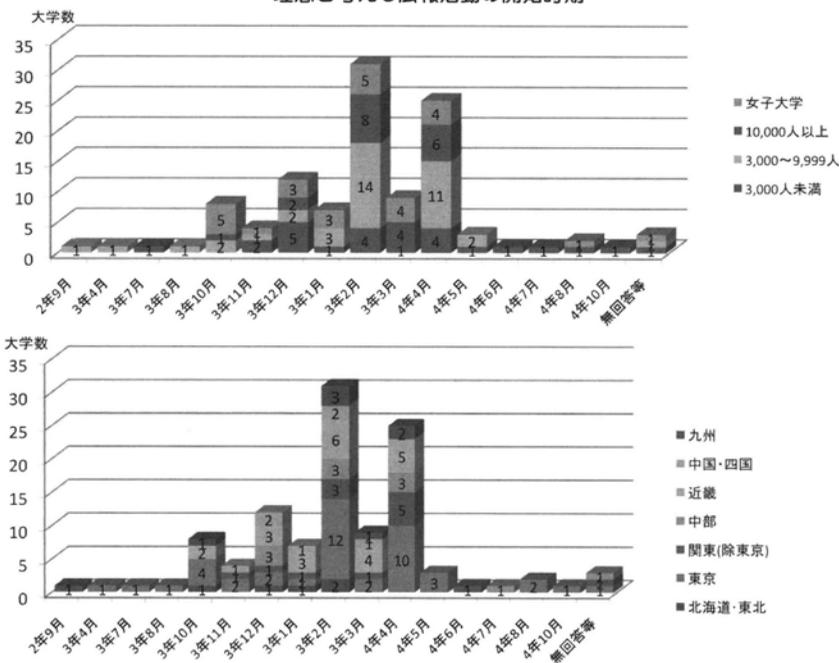
次の②理想と考える広報活動や選考活動の開始時期に対する質問には、かなり細かい時期選択で質問をしてみました。ために回答が分散する結果となり全体傾向をつかむことが困難となったことを反省している。広報開始時期については、三学年十二月が十二校、一月が七校、二月が三十一校、三月が九校、四月が二十五校というところに回答が多い。これらに回答した大学は合わせて約七六%を占めている。

また、選考開始時期については、四学年四月が二十八校、六月が九校、七月が十七校、八月が三十三校というあたりに回答が多い結果となった。これらに回答した大学は合わせて約七八%を占めている。

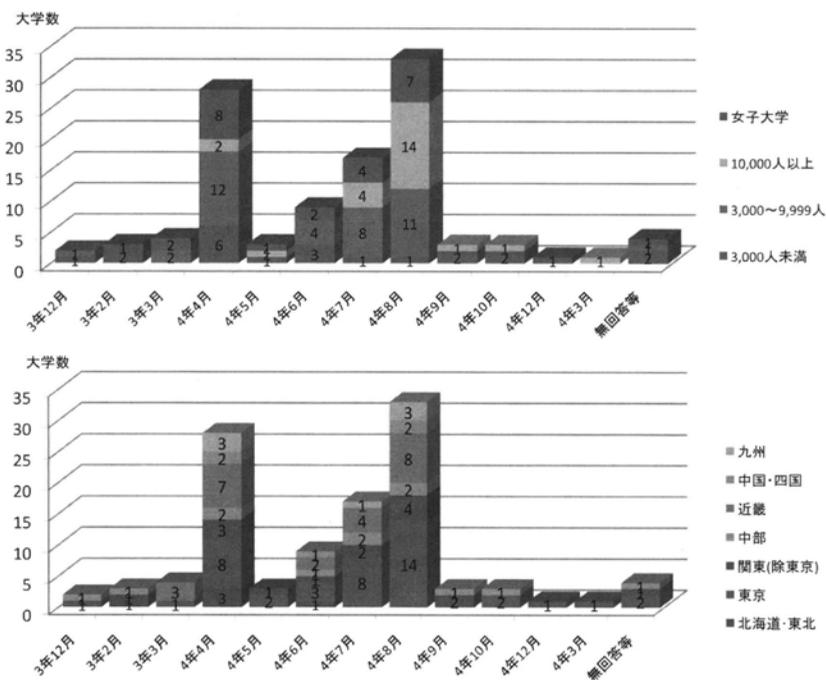
就職問題懇談会が主張している時期と必ずしも厳密な一致はしていないものの、広報活動も選考活動も現状よりゆっくりと実行されることを願っている大学が多いことがこれらの回答から読み取ることができる。

なお、三学年十二月広報開始、四学年四月選考開始と回答した大学が少なからずあったのは、改定された今回の倫理憲章の枠組みが大きく意識されたことであると思われる。というのも、次の質問の回答からは現状を諒とする回答がほとんど見受けられなかったからである。

理想と考える広報活動の開始時期



理想と考える選考活動の開始時期



質問四 倫理憲章の改定による採用スケジュールの変化に

関するご意見をご回答ください。

今回の改定、特に十二月に広報活動の開始を遅らせたことに一定の評価をしているものの、選考活動開始を相変わらず四月に置いておくことに対して問題点を指摘している大学がほとんどである。先述したとおり具体的な応募先策定のための業界・企業研究期間の不足、エントリー時期と期末試験時期との重複を問題視するところが多く、さらには日本経団連に加盟していない企業が数多くある現状において、採用の枠組みを日本経団連とだけで調整することがはたしてよいのかとする声も目立っている。

この指摘については、実は大学等と日本経団連、日本商工会議所、公益社団法人経済同友会、全国中小企業団体中央会等が参加する「新卒者等の就職採用活動に関する懇話会」が平成二十二年十一月二十二日に発足しており、これまでも数度にわたって議論が重ねられてきているが、この会議体を活性化していくように大学側からさらに強く働きかけることが重要であると考えている。

確かに、学業や学事日程に一定の配慮を日本経団連側が示したことは大学側としても望ましい変化と捉えることができるが、厳密に言及すれば十二月でさえ授業期間内であることに変わりがない。広報活動のみを二カ月間後ろ倒しにしても実際の選考活動が従来と変更がないのであれば、実質的な採用の早期化は正には道半ばといったところであろう。

実際、十二月一日に堰を切ったように採用側の次年度情報

の公開を理由にさまざまなイベントが開催され、あつという間に学生たちはその波にのみ込まれている。企業側も、学生への周知期間が短縮されたことの対策としてエントリー時期を遅らせたような事例も若干見受けられたものの、おおむね例年どおりの動きを見せたところがほとんどであった。日本経団連の「採用選考に関する企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料」に示されているとおり、一定の基準に達した者の選抜を四月一日以降に始めるために、その見極め作業を例年どおり四月以前に進めたことは否定できないのではないだろうか。

これまでも大学側は、そうした見極め作業的な部分、いわゆる若手社員の面接、SPI試験や適性検査を含めたテストセンターでの試験実施は選考活動にほかならないと反論している。

三 キャリア教育と業界・企業研究のはざま

一般的な傾向として、高等学校までの教育において社会構造に対する理解や職業観・労働観をあまり涵養することなく大学入学を果たすことが多い。そのため、大学でのキャリア教育・職業教育が一層重要度を増していることは、国の文教施策において重点化されているゆえんである。

そこで各大学は、キャリア教育に積極的に取り組み、インターンシップをはじめ大学教育期間中に実社会との接点をさまざまな場面に組み込むことに力を傾注しているのである。ところが日本経団連では、今回の倫理憲章改定において広報

活動を厳密に実行するために、十二月一日以前の大学訪問を自粛することを加盟企業に対して求めた。その結果として各大学が純粹な意味での職業理解や業界研究の取り組みを実施するうえで大きな影響があったとする声は多い。

企業等の協力を得て学生の職業観や勤労観を涵養するプログラムを展開するうえで、どこまでがキャリア教育や職業教育で、どこからが企業にとつての広報活動になるのかを厳密に線引きすることは難しいかもしれない。キャリアの探索において、最初は漠然とした業界研究や職業理解から始まって、自己の適性や興味・関心を段階的に高めていくことにより、最終的には採用試験の応募先を導き出すまでが広義のキャリア教育や職業教育であるからである。しかしながら、それをすべて是としてしまうと、大学自らが採用情報の公開や選考試験までも自由設定を認めてしまい、学生の学修環境を混乱させることにつながる。そのため、現在のように大学在学期間中に就職活動を行う社会制度である以上は一定の線引きが必要となってくる。そこで、先述の私大連盟や就職問題懇談会が示したガイドラインを遵守することが当面厳しく求められることになると思われる。

四 今後の動向

平成二十五年採用に向けた倫理憲章については、本稿を執筆している段階では、まだ日本経団連との調整はなされていない。しかしながら、六月十二日に開催された文部科学省・就職問題懇談会・独立行政法人日本学生支援機構共催の「全

国就職指導ガイダンス」において、日本経団連・労働政策本部の遠藤和夫主幹から、その講演において平成二十五年についても同様に取扱い扱う予定である趣旨の発言があった。

今後、就職問題懇談会にて対応についての議論が重ねられ、日本経団連側にさらなる大学教育の理解をお願いすることに努めたいと考えている。

こと大学生の採用に関しては、現状の諸問題に加えて、今後検討の動きが予測される秋季入学制度導入に伴う採用のあり方も課題となってくる。単純に考えれば、秋季入学そして夏季卒業ということであれば、企業の春入社への慣行が変更しないかぎりにおいては、夏季卒業以降に選考活動をすれば大学の学修環境への影響は少なくなるだろう。

ただし実際は、ギャップチームをどの時期に設定するかによつて、この問題のあり方は変わってくる。ギャップチームの過ごし方も、理論どおりに留学やインターンシップ等に利用されるかは予測できない。また、留学に関わる経費補助、インターンシップ参加希望者の増加への企業側の対応可否等の問題も多く残されている。

さらに、仮に入学試験実施時期は変更せずに秋季入学とするならば、合格後から実際の入学までの半年間、そして先述の卒業後の半年間を大学として学生をさまざまな観点からケアしないわけにはいかない。四年間の学費で実質五年間の学生ケアを大学は担うことになり、私立大学にとっては経営的にも大きな問題を抱えることになる。慎重な議論が待たれるところである。

私の趣味は何かと聞かれれば、ゴルフをはじめ好きなことは多いが、囲碁が一番だと答えている。

ホテルオークラの囲碁サロンのメンバーにしていたが、大学の常勤理事、さらに理事長となり、とても囲碁を楽しむ時間も約四年以上ほとんど打っていない。碁敵と会って実践をする時間もなく、気分にもなれないのである。

ゆっくりりと、じっくりと碁を楽しみたいと心から思っている。

プロ棋士の武宮九段から三子でいいですと言われ、武宮ファンでもある自分分は月に一、二回は先生にご指南いただくとうと決めていた矢先、大学の常勤になり断念したままになっている。

頭が良いわけでもない自分が、囲碁

囲碁

日高 憲三

● 明治大学理事長

が一番の趣味と言えるようになったのは理由がある。

私には三人の兄がいて、長兄とは十二歳、次兄とも十七歳の差があり、一人だけ大変遅れて生まれた末っ子である。父も囲碁好きで子どもに初歩は教えたのだが、子どもたちは次々と強くなり、追い越され、子どもたちの対戦をのぞき見る程度で家ではやらなくなっていた。

この二人の兄が土曜の午後三時ごろから日曜日の夕方まで一睡もせず打ち続けるのである。私は小学生三、四年くらいだったと思うが、その対戦する兄二人の会話も楽しく、ずっと朝まで見続け、ちよっとだけ自分の部屋に

戻りうたた寝をして、またすぐ兄たちの対戦を見続けたのであった。囲碁そのもののルール等は完全には理解していないのに見続けるものだから、兄たちは気を使って、「やってみるか？」と言ってくれ、うれしく、大きなハンディをもらって打たせてもらったものである。

囲碁の上達に最も大切なことは、上手な人の碁を見ることが、上手な人と対戦することである。下のレベル同士で対戦しても上達はなかなかできないのである。

私は、強い兄たちの碁を見続けたことで兄たち（四〜五段くらい）と同じくらいになるのにそんなに時間もかけ

ず、努力もしないでなれたと思う。今も健在の次兄（九十一歳で毎日碁を打っている）を、随分と早く追いついた状況になっている。

碁には多くの格言があり、日常使われている言葉が多い。確かに味わい深い言葉が多く、例を挙げるとキリがないが、好きな格言は、

- ①むさばれば勝ちを得ず
- ②彼を攻めるに我を顧みよ
- ③岡目八目
- ④相手の急所は味方の急所
- ⑤取ろう取ろうは取られのもと
- ⑥兄弟喧嘩は身の破滅
- ⑦大場より急場
- ⑧大石死せず

（参考資料『碁スパーブックス 力をつける格言運兵法』神田英著・日本棋院）
これらの言葉は勝負の要諦を述べているのだが、強欲に走り独り占めしようとする、結果として勝ちにつながらないという金言に近いものと感じている。自分はとうてい及ばない勝手な

人間だが、碁の勝負においては随所に思い効かせることにしている。

最初に述べたように、何でもそうだが、自分より努力し、勉強し、実力のある人に交誼をいただいて人生を送ることは、自分の人生が豊かで楽しいものになるのだが、それはそんなに簡単ではない。碁で言えば、まず自分自身があるレベルに達しないといけないし、自分のプライドをある程度捨てながら、向上心、負けん気と知恵がなければならぬのが人生でもあるのではないだろうか。

それにもう一つ、自分が素人の中で、まあまあ強くなれたのは、自分が兄たちの勝負を長時間じっと見続けたことに、自分自身で、あれは何だったのだろうと不思議な気がする。強い見本がある、興味が自然にわいてくるという良い作用が働いたのだと思う。

高等教育機関に携わり、付属の中学・高校が三つあるので、接する機会や状況を聞くことは多い。付属中・高

には優秀な子が入ってくる。その子たちは、入学してますますやる気を起す者と、安心してあまり勉強に興味を示さない者が出てくる。私はその話を聞かたびに自分が囲碁に強い興味もち、短期間で上達できたことを思うのである。勉強に興味のもてる環境をつくってやることは大事だし、進歩、向上、上達することに喜びがもてれば、学ぶことがあまり苦痛ではないと思う。やる気は人生のテーマであり、教育に携わる者のテーマでもある。



研究活動の活性化と外部資金の獲得

大城 光正 ● 京都産業大学副学長・研究機構長

一 グランドデザインの制定と 研究支援制度の実施

京都産業大学は、昭和四十年に京都市北区上賀茂の地に設立されて、平成二十七年に創立五十周年を迎える。この節目の年に京都産業大学のあるべき姿を具現化するために、複数年をかけて教職協働による討議を重ね、平成十七年に中期計画「京都産業大学グランドデザイン」を完成させ、現在その実現に向けて全学を挙げて取り組んでいるところである。

このグランドデザインは、本学の建学の精神にうたわれている「次世代を担う人材を育成すること」をもとに、本学がとるべき次代のビジョンが盛り込まれ、さらにこのグランドデザインに沿って策定されたアクションプランは、「人」を中心に据えた形で構成され、何よりも学生教育、学生支援を中心として形づくられている。その一方で、当時本学において脆弱であった研究支援活動についても、このグランドデザインをもとに、教員が研究活動に前向きに取り組める風土を

醸成し、かつモチベーションの高い教員には一層の支援を行う制度の創設が提唱され、平成十九年に「総合研究支援制度」として実施するに至った。この総合研究支援制度は、一期を三年間として、三期で構成された計九年間の研究支援制度である。この制度の実施には相当の予算が必要であったが、当時の理事会の理解も得ることができ、現在、第二期の三年目を迎えることができている。

二 総合研究支援制度とその効果

さて、本学の総合研究支援制度とは、いったいどのような制度であるかを簡潔に紹介したい。本制度は、本学の研究環境の整備状況と、教員の研究への取り組み状況を把握して、適宜その制度が現状に適しているかを検証しながら実施している。

平成十九年度から平成二十一年度にかけて実施した第一期総合研究支援制度では、科学研究費補助金（以下、科研費）への申請件数の増加を目標の一つとして掲げ、科研費に申請



した教員への重点支援施策として実施した。この制度は三年間限定ではあったが、科研費の採択に至らなかつた場合も含め、科研費に申請した研究課題については、本学独自の審査を経て一定の研究費の支援を行い、科研費に申請した教員全員が研究活動を開始できる環境を整備することができた。この制度の実施により、科研費への申請件数が大幅に伸びることとなった。

次に、平成二十二年度から二十四年度にかけて実施している第二期総合研究支援制度では、研究成果を可視化させることを大きな目的として、出版助成制度と専門雑誌掲載料助成制度の要件緩和と助成額の増加を行った。この制度改正により、研究成果をまとめた出版物の刊行促進と学術論文の投稿推進を図つた。また、紀要等の発刊を継続的に実施している本学の附置研究所に特別プログラム「特定課題研究」を設置して、科研費に申請している教員を対象に、研究成果を広く社会に公開することを条件として二年間にわたる研究支援を実施した。これらの三つの支援プログラムは、すべて科研費申請者に対するインセンティブとして、科研費に申請している教員を対象に支援内容の強化を試みた。言い換えれば、科研費に申請していないことへのペナルティは一切行うことはせず、科研費申請を行っていない教員にも、従来どおりの支援を継続的に実施することとした。

そして平成二十五年度から開始する第三期総合研究支援制

度は現在、どのようなプログラムが本学の研究活動の活性化に寄与するかを検討している最中であるが、第一期・第二期と同様、教員の研究活動に対してプラスアルファの支援を行うことを前提として、研究活動へのモチベーションを高いレベルで継続できることを重要視した制度の構築を検討している。

三 支援制度と倍増する外部資金の獲得

総合研究支援制度がスタートする前年となる平成十八年度においては、科研費の申請件数は百三十三件、採択件数は五十七件、交付申請額では七二、一〇〇千円であつたが、平成二十三年度には、申請件数が二百五十六件、採択件数百四十三件、交付申請額は四九六、三七八千円となり（次ページ④1参照）、交付申請額のランキングでは全国の私立大学では十五位という結果を得ることができた。この間、コンピュータ理工学部と総合生命科学部の新設により、教員数も増加していることも申請件数等の増加の要因の一つではあるが、新規教員増だけでは説明がつかないほどの申請件数の伸びが確認されている。つまり、既存の教員の研究活動への意欲の高まりがこのような結果をもたらしたと考えている。実際に、平成十八年度の教員数が三百三十五名（非常勤除く）で申請件数百三十三件（申請率約三九・七％）、平成二十三年度では三百九十三名（非常勤除く）で申請件数二百五十六件（申請率約六五・一％）であることから、申請率は約二五・四ポイ

図1 科研費採択状況(過去6年)

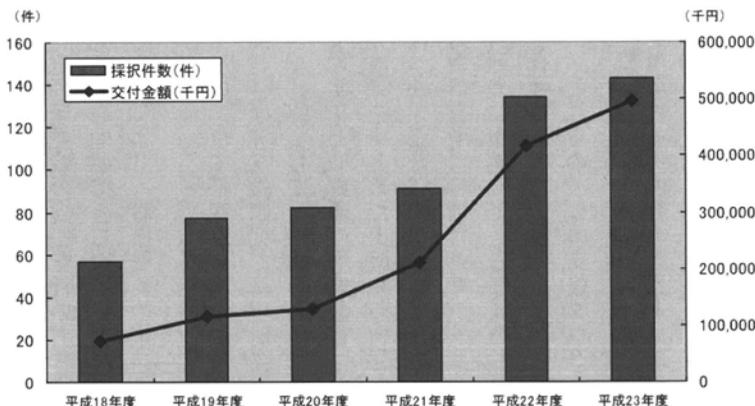
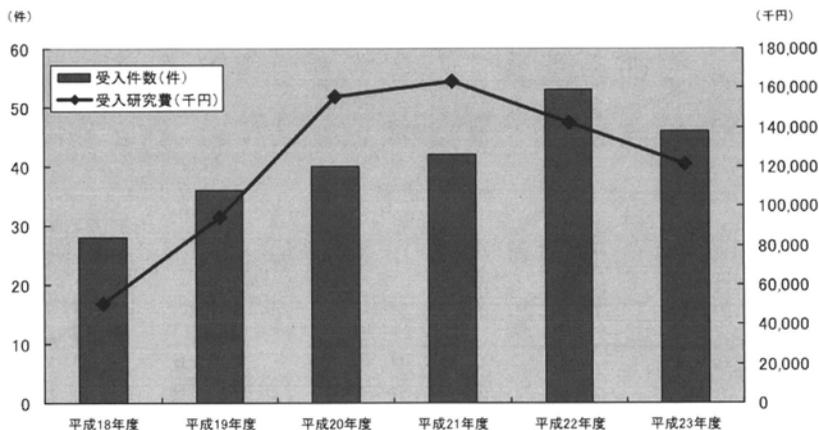


図2 産学連携による外部資金受け入れ状況(過去6年)



ント上昇したことになる。

また、科研費の申請件数の増加だけでなく、採択件数についても、従来の本学における採択率を下回ることなく、上昇傾向にある。

各大学とも、科研費の採択率の向上のためにあらゆる方策をとっており、研究計画書の書き方や記載内容を、専門のチームや名誉教授などの協力を得て助言している大学もあると聞いているが、本学においてはまだそこまでの支援を行うだけのレベルには達していない。しかし、科研費担当の事務職員が各申請書を一枚一枚丁寧にチェックし、ケアレスミス等を申請者に連絡することで、結果的に申請者自身に研究計画書の見直しを行う機会を提供している。この結果、申請者によっては研究計画書を客観的に読み返し、あらためて計画書を書き直すという事例も確認されている。

実は、私の個人的な考えではあるが、申請者本人よりも、担当職員のほうが

多くの申請書を精査している可能性が高く、担当職員の申請書に関する指摘等は貴重なものと思っている。しかし、研究内容に関しては、申請者自らが推敲に推敲を重ねて作成することが重要であり、担当職員のチェックは、その推敲の機会を提供することで採択率の向上における教職協働の結実の一例と考えている。

これらの研究支援制度の実施と地道な支援活動の結果、科研費の採択における好影響のみならず、さらに産学連携活動においても良い影響が確認されている。

本学の場合、基礎科学の分野での研究が中心であり、研究成果の早期実用化が求められる産学連携ではやや不利な立場にあると認識しているが、研究活動の活性化と活動範囲の広がりや申請書作成段階からの担当職員の協力などにより、共同研究や受託研究の件数も増加している。つまり、産学連携においても、平成十八年度では二十八件の共同研究等を実施し、受け入れ研究費が五〇、三三三千元であったが、平成二十三年度には四十六件の受け入れ件数となり、受け入れ研究費は一、二一、〇五九千円になっている。本学の産学連携による共同研究等については、日本経済の停滞とともに共同研究費が減少している傾向は否めないが、共同研究等の実施件数そのものは減少することなく、顕著に推移している（図2参照）。本学は、開学五十周年に向けたブランドデザインを構築し、大学全体の活性化を目標として活動を行った結果、予想を超

える外部資金を獲得することができた。結果的に、外部資金の導入による研究費の増加と間接経費収入の増加は、本学の経営面においても少なからず貢献しているが、研究費の増加という金銭的な側面以上に、最先端の研究を行っているという教員の自負と自信を再認識できることのほうが、本学にとって大きな意味をもっている。本学が今後も大学としての自負と自信をもって人材育成を行うために、教員だけでなく、事務職員も含めた全員が大学人としての自負と自信をもって活動することが極めて重要である。

四 結びにかえて

今まで述べてきたとおり、本学では、総合研究支援制度の開始と同時に、科研費等の申請件数が増加するなどの「成果」を得ることができたが、この成果に対して、制度の内容が直接的に寄与しているかを判断することは難しい。しかしながら、本制度創設に向けた検討の場において、支援制度として必要なコンセプトなどについては支援を必要とする教員自らが提案し、その提案を受けて事務機構において具現化に向けた真剣な検討がなされたことが、実効性のある制度として多くの本学構成員に受け入れられた最大の要因であると考えている。つまり、教員と事務職員がそれぞれの職責に応じた働きを行い、それぞれの仕事を尊重し合うことにより本来の「教職協働」が具現化したものと考えている。

戦略的な研究支援の重要性

— 個人技から組織的な支援へ —

川畑 一成 ● 関西大学 大学本部付局長・研究推進部事務部長

一 はじめに

「外部資金」と呼ばれるものには、文部科学省をはじめ各省庁等が実施する補助事業や、特殊法人、地方自治体、民間企業等による研究助成金や委託事業などがあり、実に多様な形態で募集されている。このうち、競争的な研究経費として獲得した外部資金の実績は、大学の研究力の高さを示す数字として注目される。したがって、いかに多くの外部資金を獲得するかは、今や各大学の重要な課題となっている。

そこで、本学における外部資金の獲得に向けての取り組みを中心に、戦略的な研究支援体制のあり方について、実例をもとに考えてみたい。

二 研究推進を高度化するための教学組織

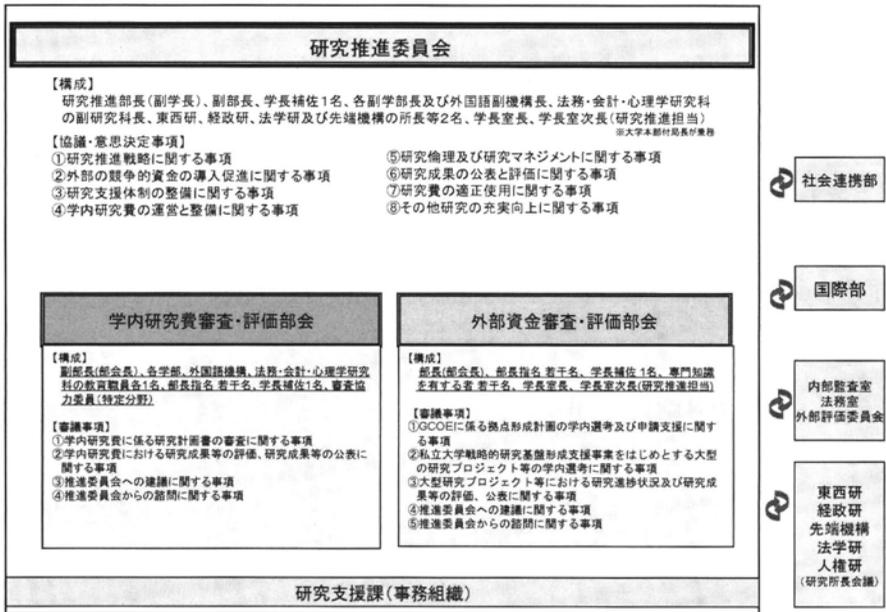
本学では、二〇〇八年十月に新時代に対応する新たな教学

ガバナンスとして、学長のもとに四名の担当副学長を配し、「教育推進部」「研究推進部」「社会連携部」「国際部」の四部体制を発足させた。これによって、審議プロセスを複雑化し、全学的な観点から企画立案し意思決定しやすい体制が確立した。

研究推進部は、その一つの機能を担うべく、全学的な視野で研究推進に係る事項の全般を協議・決定する機関として設置された。部長は研究推進を担当する副学長が兼ねる。研究推進部における全学的な審議と決定を行う場、すなわち機能の中核は「研究推進委員会」である。この委員会は、研究推進部長（委員長を務める）を筆頭に、各学部等の副学部長及び大学本部（学長室）の事務責任者らによって構成される。委員会が所掌する事項は、研究推進戦略に係る事項、外部の競争的資金の導入促進、研究支援体制の整備、研究倫理や研究成果のあり方、そして研究費の適正使用に関するルール等、



図1 研究推進部の概念図



多岐にわたる(図1参照)。

毎月第二金曜日に定例開催される委員会によって、これらの課題が審議され、研究関連の情報が全学に共有される。こうした研究推進に関する全学的な教学組織を置くことの最大のメリットは、研究関連の施策を、全学の合意と納得のもとに迅速に決定できる点にある。数年前に公的研究費の適正使用ルールに関する文部科学省の実地調査を受けたときにも、この点が評価された。調査後の講評は、「不正防止計画の策定と毎年の点検・見直しなどの作業が、現場からかけ離れた場で一方的に議論されるのではなく、各学部の執行部の代表者が集って審議するため、研究費を使用する主体である教員が自らの問題として認識でき、実効性のある取り組みが期待できる」というものであった。

また、研究推進委員会のもとには、学内研究費の審査と成果を評価する「学内研究費審査・評価部会」と、大型の外部資金申請に先立つ事前審査や採択されたプロジェクトの学内評価などを任務とする「外部資金審査・評価部会」の二つの専門部会を置いている。いずれの部会も、全学から選ばれた委員で構成されており、研究推進委員会の両輪として、重要な機能を果たしている。

三 学内研究費の戦略的な再編

学長のリーダーシップのもと、本学の研究水準を加速度的に高度化し、外部資金の獲得をさらに拡大することを目的と

小特集 外部資金獲得に向けた体制づくり

表1 学内の研究費体系(競争的資金関係)

研究費の名称	趣旨・狙い	金額・期間
若手研究者育成経費	若手研究者の研究基盤の形成を支援し萌芽的研究への取り組みを促進する	・個人研究500~1,000千円/件(研究期間1年) ・共同研究2,000千円/件(研究期間2年)
研究拠点形成支援経費	分野固有の研究組織や分野横断的な研究組織の形成を支援し、大型の外部資金の獲得を促進する	3,000~20,000千円/件(研究期間2年)
教育研究高度化促進費	ハブ大学構想など国際化戦略の促進、教育改革拠点の形成・教育システムの改革促進、国家戦略と密接に関連する研究課題の促進など、大学が推進する特定課題の早期達成を促進することを目的とする共同研究または取り組み (2012年度募集は次の4テーマ(抜粋)) ①東日本大震災からの復興及び被災に貢献するもの ②学士力の向上や大学院教育の実質化・学位の質的保証を促進するもの ③海外との学位プログラム、グローバルな通用性と意識向上、アジアやEJを中心とした連携研究・取り組み ④本学のルーツ及び大阪・関西に関する特徴的な研究、学術資産の交流・活用、地域コミュニティ形成など、本学の地域研究・地域連携を促進するもの	2,000~5,000千円/件 (取組期間1~3年)
教育研究緊急支援経費	予算確定後に発生した緊急課題等に迅速に対応する ①研究促進費 ②教育促進費 ③国際シンポジウム助成金等	3,000千円以下/件

して、二〇一〇年度から学内研究費の抜本的な再編に着手した。

研究推進部が中心となつて制度設計を行い、学部長・研究科長会議を経て、全学の合意形成のもとに新たな研究費体系(表1参照)が成案となった。二〇一二年度から新制度で採択を受けた研究課題が活動を開始している。研究費再編の中心となるコンセプトは、次の四点である。

- (1) 研究の質的向上を促進し、本学ならではの特徴的な研究に結び付くシーズを引き出し、その成果によって国際

的な認知度を高めること。

- (2) 次世代を担う優秀な若手研究者の育成を大きく促進すること。

- (3) 有望な研究組織を重点的に支援し、大型の外部資金の獲得に結び付く研究拠点を形成すること。

- (4) 科学研究費助成事業(以下、「科研費」と略)に連動した支援経費を見直し、申請促進に加えて、採択率の向上に結び付くよう効果的に再配分すること(「五」の「一」実績の例「科研費」の項で別掲)。

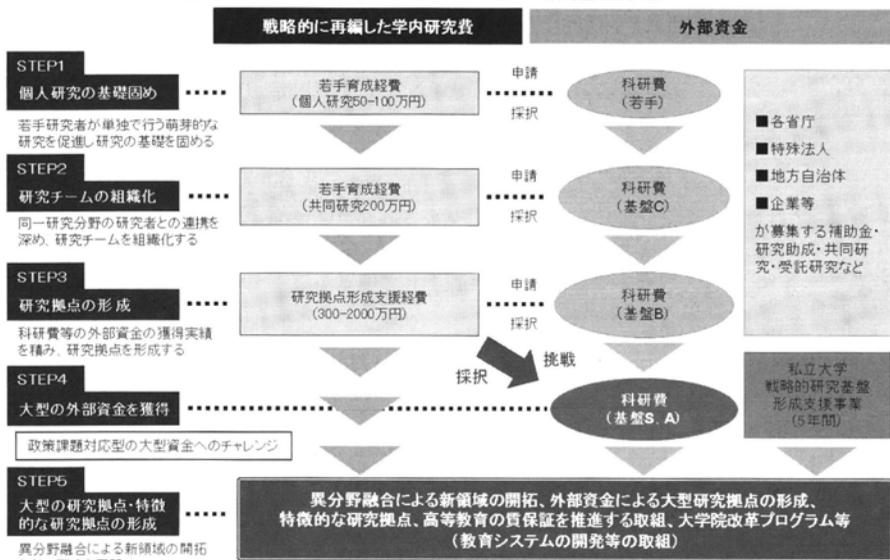
新たな研究費体系の特徴は、①採否審査(事前評価)及びアウトプットとしての研究成果の評価(事後評価)の厳格化、②採択された研究課題に対しオペレーションとして外部資金への積極的な挑戦を組み込んだ点にある。こうした仕掛けによって、外部資金の継続的な獲得と、本学の強みを生かした研究を進展させ、その成果を持続的に社会に還元していく「鍛えられた研究力」を醸成することを目的としている。

- * 学校法人関西大学の長期ビジョン(将来像)「KU Vision 2008-2017」で打ち出している「社会を見つめ、変化に挑む。『考動』する関大が世界を拓く」を支えるビジョン五項目の一つ。教育を支える「鍛えられた研究力」を指す。

四 学術研究から政策課題対応型の大型研究までをカバーする研究基盤形成のモデル

本学では、研究シーズを育て、組織化し、研究拠点到発展

図2 ステップ・バイ・ステップによる研究基盤形成マップ



させるための手法として、「ステップ・バイ・ステップ方式」を基本に置いている。これは、前述の学内研究費と研究支援とを効果的に組み合わせることで、より効果的に機能する。図2を参照いただきたい。

STEP1…第一段階は、若手研究者など着任間もない教員が単独で行う萌芽的な研究を小型の研究費で支援する「個人研究の基礎固め」にあたる。

STEP2…次のステップは、同系分野の研究者との連携を深め、共同研究組織の形成を支援する「研究チームの組織化」である。若手研究者育成経費（共同研究）がこれを支援し、科研費（基盤C）クラス等への挑戦が始まる。

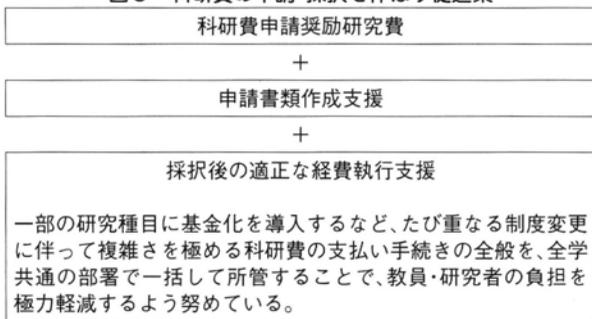
STEP3…中小規模の外部資金の獲得実績を積んだ有望な研究組織は、同系分野だけでなく文・理融合をはじめとする異分野間の連携を深めた拠点形成を目指す。大型の学内研究費「拠点形成支援経費」によって、科研費（基盤A/B）クラスが十分狙える「研究拠点の形成」が実現する。

STEP4…こうして形成された有望な研究組織によって、科研費（基盤S）や、政策課題に対応した大型の外部資金への挑戦が可能となる。

STEP5…国の大型の研究プロジェクトに挑戦しうる有力な研究拠点、本学ならではの特徴的な研究拠点が形成される。この段階では、総合大学のメリットを生かした異分野融合による新領域の開拓や、本学の強みを発揮す

小特集 外部資金獲得に向けた体制づくり

図3 科研費の申請・採択を伸ばす促進策



る研究戦略の展開が期待できる。

五 外部資金の獲得実績に見る 研究支援の効果

(一) 実績の例1…科研費

科研費は、人文・社会科学から自然科学までの分野にわたり、基礎から応用までのあらゆる独自の・先駆的な「学術研究」を対象とする、最もベーシックな競争的資金である。本学でも、全教員を対象にした申請の促進と採択率の向上に向けた支援に注力している。

本学における二〇一二年（六月時点）の科研費採択実績は、新規二百七十二件の申請に対し採択百二件（採択率三七・五％）であった。前年度からの継続分を合わせると、採択は二百六十九件（昨年同時期二百三十七件）、配分額合計五九〇、〇七〇千円（昨年同時期四七六、一七三千元）という結果である（配分額

は直接経費＋間接経費の計）。

近年の科研費の国家予算は、二〇〇八～二〇一〇年度までは横ばいであったが、二〇一一年度に大幅に増額され、二〇一二年度も若干上積みされている（助成金ベース）。一方、本学の採択実績も、件数、配分額ともに右肩上がりで見せられていると言える。毎年文部科学省及び日本学術振興会から開示される大学別の実績データを見ると、急速に採択実績を伸ばしている大学、着実に数字を伸ばしている大学がある。各大学ともさまざまな科研費促進策を講じ、実績向上に腐心しているものと思われる。参考までに、**図3**に本学における科研費の促進策をまとめた。

(二) 実績の例2…私立大学戦略的研究基盤形成支援事業

文部科学省による私学助成の重点施策の一つに、「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」がある。この制度は、文字どおり私立大学における研究基盤の形成を国が戦略的に支援するためのもので、装置施設・設備の整備に加え、最長五年間にわたり研究費とPD/R A等若手研究者の雇用経費に対する総合的な補助が行われる。本学はこれまでに十五拠点对し採択されており、採択件数の実績は全国でトップにある。

本学では、この制度を活用して、これまでさまざまな研究拠点を形成してきた。二〇〇七年度に採択されたグローバルCOEプログラムの拠点形成も、この制度の前身である「私立大学学術研究高度化推進事業」（学術フロンティア推進事業）によって形成した研究組織をベースとするものであった。二

表2 私立大学戦略的研究基盤形成支援事業の採択実績

	研究期間	研究組織	研究プロジェクト名
1	2008-2012	マイノリティ研究センター	マイノリティと法-21世紀における「国家と社会」のバースペクティブ
2	2008-2012	文化財保存修復研究拠点	文化財の保存修復、技術開発と活用の研究-エジプトを中心にして-
3	2008-2012	機能性天然素材発掘・実用化ユニット	地域産業シーズ・ニーズに応えた高付加価値天然素材の発掘およびその製造技術の実用化研究
4	2008-2012	健康科学研究ユニット	環境アポトジェンを含む環境汚染化学物質の作用動態解析と化学生態学的防除法の開発研究プロジェクト
5	2008-2012	総合情報学研究センター	セキュアライフ創出のための安全知循環ネットワークに関する研究
6	2008-2010	ナノ・マイクロフィジウム研究ユニット	ヒト組織・臓器の実形状モデルを用いた生体現象・機能の解明と人工臓器・医療機器の開発
7	2009-2013	電気エネルギー材料開発ユニット	電気エネルギー高効率利用社会を実現する新材料技術の開拓
8	2009-2013	データマイニング応用研究所	データマイニングのビジネス応用のための実践科学アプローチ
9	2010-2014	大阪都市遺産研究センター	大阪都市遺産の史的検証と継承・発展・発信を目指す総合的研究拠点の形成
10	2010-2014	社会的信頼システム創生センター	社会的信頼システム創生プロジェクト
11	2010-2014	ナノMEMSセンシング・研究ユニット	ナノワイヤを用いた超高性能センサー及びエネルギー変換素子の研究
12	2010-2014	スマートバイオマテリアル開発ユニット	次世代医療を革新するスマートバイオマテリアルの創出
13	2011-2015	アジア文化研究センター	東アジア文化資料のアーカイヴズ構築と活用の研究拠点形成
14	2011-2015	地域再生センター	集合住宅「団地」の再編(再生・更新)手法に関する技術開発研究
15	2012-2016	希薄水環境技術開発ユニット	希薄水溶液中の有価物・有害物質の分離を通じた水環境技術開発拠点の形成

注1 すべて「研究拠点を形成する研究」

注2 前身の高度化推進事業を含めると採択は42件

○〇八年度に採択された共同利用・共同研究機関(人文学及び社会科学における共同研究拠点の整備の推進事業・当時)も、同じく学術フロンティア推進事業での実績が開花したものと見える。しかしながら、この大型補助金は、全体経費のうち国から約半額の補助を受けるマッチングファンドである。研究費の規模が大きくなればその分、学校法人の負担も大きくなる。それだけに、①大学の経費負担に見合う有望な拠点シーズを選別し、②構想調査の作成を支援することで採択を促進し、③採択後も中間評価・事後評価に備えた進捗管理を支援し、④大学を代表する優れた研究拠点を形成する、というプロセスが重要となる。

本学では、附置研究所及び全研究科等に対して新規の構想を募集する。その後、前述の研究推進委員会の専門部会である外部資金審査・評価部会において、事前の学内選考を行っている。場合によっては研究代表者にヒアリングを行っている、有望な構想に対しては採択を促進するための助言を行っている。さらに、採択された研究プロジェクトに対しては、補助金の適切な使用を支援するほか、専門部会がプロジェクトの進捗管理をフォローしている。

(三) 実績の例3…特殊法人・自治体・企業等が募集する助成金等
研究費として受け入れる外部資金には、前記の例のほかに、JSTやNEDO、国土交通省などが募集する大型の経費や、各種団体等からの受託研究、共同研究、指定寄付金等も数多く存在する。理工系学部等を中心に高い実績を上げて

いるが、人文社会科学や情報系学部、附置研究所等に対して、速やかな情報伝達と支援が有効となる。必要に応じて、科研費と同等の申請書類作成支援や、社会連携部との連携による受託契約等に係る事務支援を行っている。

六 研究環境を支える支援体制

本学は、二〇〇九年度から二〇一〇年度にかけて、文部科学省補助金「教育研究高度化のための支援体制整備事業」の採択を受けた。この大型補助金は、研究支援者を効果的に配置し、教員・研究者が教育研究活動に専念できる環境を整えることで、大学における研究拠点形成の機能を高めるためのものである。この補助金によって、①外部資金申請支援の充実、②ホームページや学術情報システムによる成果公開促進、③理工系で使用する試薬の管理システムの導入、酸素濃度計の再配置など、安全性を重視した研究環境の改善を実現した。また、この補助金による一連の取り組みを通して、教員・研究者が抱える支援ニーズを把握し、体系的な支援体制を確立するための基礎固めを行うことができた。

七 六群に体系化した研究支援体制

——個人技から組織的な支援へ

現在、文部科学省を中心に高度な専門性を有する研究支援者を、第三の職種として再定義し、わが国での普及と定着を図る試みが始まっている。ここでは「教員・研究者を作家に

例えるなら、専門スキルを有する研究支援者は編集者のような存在」という表現が用いられている。本学でも「外部資金の申請支援」から「採択後のプロジェクト運営支援」、さらに「知財化・産学官連携の支援」までを見据えた、一体感のある研究支援の重要性を強く認識している。このため、先述した支援体制整備事業での経験と実績を生かして、研究支援者に求められる能力を六群に分類・体系化した新たな支援体制の構築を目指している（図4参照）。

その具体的な取り組みとして二〇一二年度から、高度な専門能力や豊富な経験を有する支援者（リサーチ・コーディネーター）を配置し、学内の支援スタッフと協力して、効果的な支援を開始している。

専門性を有する支援者が、外部資金の申請支援と採択後のさまざまな業務や手続き、広報活動などを効率的に受け持つことで、教員・研究者の負荷を軽減し、より大きな成果を生み出す。これによって、

「優れた研究基盤の形成」↓「外部資金の効率的な獲得」
↓「優れた研究成果の発信」↓「ステークホルダーへの貢献」という図式を戦略的に展開することを目標としている。

支援体制の構築の際に鍵となるのは、次の二点であると考える。

第一は、支援人材の育成によって、全学的な支援スキルの上昇を図り、優れたノウハウを全学で共有し継承していくこと。このシステムが定着すれば、最終的には、「個人の技量

図4 「組織的な研究支援体制」の構築に向けて



に依存した支援から、組織的に高度に標準化された支援」への転換が図れるからである。

第二は、「やってもやらなくても同じ」ではなく、「努力と貢献度、成果に応じた手厚い支援が得られる」¹¹ 教員・研究者へのインセンティブ付与を意識した研究資源の再配分を目指すことにある。

八 おわりに

今回は、外部資金獲得に向けての研究推進部の働きを中心に研究支援の取り組み状況を紹介した。本学にはこのほかにも、社会連携、地域貢献、産学官連携等を担う社会連携部とその事務局がある。また、教育改革プログラム等への取り組みを支援する事務セクションもある。

これら外部資金の水際に深く関係する部門・部署では、研究企画や改革構想を練る段階から、教員・研究者と共に打ち合わせ会に参加し、より訴求力の高い申請書類の作成を目指して支援活動を行っている。教員と事務職員及び高度な専門性を有する研究支援者たちが一体となって、外部資金の獲得と成果の促進という共通の目標に向かって「教職協働」を実践している。

「チャレンジSIT・90」作戦と競争的資金の獲得

村上 雅人 ● 芝浦工業大学学長

一 「チャレンジSIT・90」作戦

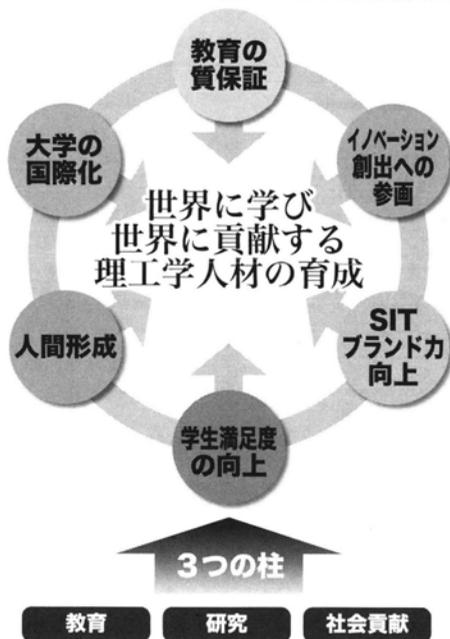
「チャレンジSIT・90」作戦は、二〇〇七年に創立八十年を迎えた芝浦工業大学（SIT）が、その十年後の九十年（二〇一七年）においても輝き続ける大学として確固たる地位を維持するため、不断の大学改革を全学的に推進することを目的として、二〇〇八年に開始したものである。

芝浦工業大学は、有元史郎によって創立され、その建学の精神は「社会に学び、社会に貢献する技術者の育成」であった。この精神を現在に受け継ぎ、「世界に学び、世界に貢献する理工学人材の育成」を全学で共有したうえで、大学のミッションを ①教育改善 ②研究の活性化 ③教育研究による社会貢献の三項目であることを確認し、教職協働で、これらミッションを三位一体推進することを目指している。

この作戦では、いわゆるPDCA (Plan-Do-Check-Act) 展開を、恒常的な大学改革に導入することを重要な課題の一つとしている。当初は、企業に導入された手法は教育にはなじまないという意見もあったが、しだいにPDCAサイクル展開の手法は大学に浸透してきている。

大学の教育研究活動は多岐にわたるが、現在、「チャレン

図1 「チャレンジSIT・90」作戦の推進項目と教育理念



ジSIT・90」作戦の推進項目を、(1)教育の質保証、(2)大学の国際化、(3)イノベーション創出への参画、(4)SITブランド力向上、(5)学生満足度の向上、(6)人間形成(図1参照)の六分野に整理して、それぞれの項目において、学長室を含めた各教学機関が、年度初めに行動計画を提示(見える化)し、それを相互チェックしながら、実行し、年度末に自己点検し



たうえで、次年度の計画に反映させるといふP D C A展開を進めている。

競争的資金獲得に関連した項目は、大学の教育改革プログラムに関連した「(1)教育の質保証」、留学生確保や国際化推進に関連した「(2)大学の国際化」、科学研究費補助金を代表とする研究に関わる外部資金獲得に関連した「(3)イノベーション創出」が挙げられる。

本学としては、これらの項目について全学的な取り組みを推進しているが、それぞれの項目において主管部署を明確にしたうえで、複数の機関が連携して、主管部署の活動を支援するという体制を敷いている。

二 競争的資金獲得の背景

現在、国家財政は逼迫し、財政再建が喫緊の課題となっている。日本では、国立大学には運営費交付金として一兆二千億円、私立大学には経常費補助金として三千億円程度の予算が投入されているが、その削減もやむなしという考えが一般的となっており、実際にこれら予算は毎年一%程度ずつ減額されている。国家の将来を支える人材育成という観点からは、教育予算を削減することには反対意見もあるが、その一方で、大学は社会の要請に十分応えていないという産業界からの批判もあり、どのようなレベルの大学にも一律に税金を投入する旧来のあり方には以前から批判があったのも事実である。そして、バブル崩壊後の一九九一年から大学にも競争原理が導入され、定常的な経費への補助金は減額される一方で、

競争的資金に予算をシフトしてきている。これは、教育及び研究予算に共通して見られる傾向である。

このような傾向は今後も続くであろう。今の財政論議から察するに、さらにドラスティックな改革、すなわち定常的な補助金の大幅削減が導入されるものと予想される。よって、大学には積極的に外部の競争的資金を獲得することが求められる。あるいは、競争的資金を獲得しなければ、大学の生き残り競争に負けると言っても過言ではない。

競争的資金には、教育に関わるものと研究に関わるものがある。後者の代表は科学研究費補助金であり、多くの大学がその獲得に組織的な支援を行ってきた。これは、その獲得件数や金額が公表され、大学のブランド力の指標とされているからである。多くのマスコミも大学ランキングを決める際の重要な指標としている。

このほかにも、経済産業省や国土交通省、厚生労働省などの政府機関や、N E D Oなどの独立行政法人、あるいは企業から提供される競争的研究資金もある。これら研究資金の獲得については、多くの大学で、すでにその支援体制も含めて、体制整備はある程度充実しているものと考えられる。

そこで本稿では、芝浦工業大学が「チャレンジS I T・90」作戦の一環で展開している教育改革や国際化に関する競争的資金の獲得にいかに取り組んでいるかについて紹介する。

三 情報収集

競争的資金を獲得するためには、まず、情報収集が重要と

なる。現在、文書による案内とともに、各省庁のウェブサイトに公募内容が掲載される。また、予算が大型のものについては、担当者による説明会も開催される。ただし、単年度予算という制約から、公募開始から締め切りまでの期間が短いものが多く、いかに情報をタイムリーにキャッチするかが重要である。以前、大学に公募案内が届いていたものの、ある部署で留め置かれていたため担当部署に情報が届かず、気づいたときには公募が終わっていたということがあった。このような失態は絶対に避けなければならない。

さらに、公募案件には必ず伏線があり、例えば文部科学省の教育改革関連の公募であれば、中央教育審議会の答申などがそのもととなっていることが多い。それを事前に察知し、正式な公募になる前に有用な情報をいかにつかむかも重要となる。また、事前の相談も含めて、情報が前もって関係者に伝えられていることも多く、公募が始まってから着手するのでは遅いというケースも少なくない。よって、事前の情報にいかにしてアクセスするか、併せて公募の狙いがどこにあるのかを的確に把握する必要がある。

本学では、競争的資金獲得に挑戦するにあたって、作戦本部としての企画室を二〇〇六年に設置し、大学改革や教育関連に関する競争的資金の情報はここに一元化することとしている。それまでは、それぞれの組織が入手した情報を別個に判断していたが、それを企画室に集約し、大学として判断を下している。もちろん、企画室の担当者が自ら、関係省庁のウェブサイトの閲覧や他大学からの情報、あるいは省庁への

直接的な問い合わせなどにより積極的な情報収集に努めている。いずれも良質な情報をいかに正確かつ迅速に得るかが鍵となる。大学としてこの機能を高めることが肝要である。

四 意思決定プロセス

次の課題は、公募案件に対して、どのようなスタンスで大学として取り組むかである。

第一の問題は、公募されている内容が、大学改革に資するものかどうかの判断である。いくら大きな予算がつくとしても、その内容が大学として取り組むのにふさわしいものでなければ意味がない。これに関しては、担当者レベルの判断ではなく、執行部を含めたしるべき機関決定が重要となる。本学では、学長、副学長及び学長室メンバーと関係事務部門の責任者が協議し、判断することとしている。

第二の問題は、応募にあたって、どのようなチーム編成で臨むかである。申請書類をつくるという作業は決して楽ではない。必要となるデータの整理から、魅力ある提案とするためのアイデアの抽出、そのとりまとめ、そして提案文書の作成まで膨大な作業となる。しかもその対応は、通常の業務とは別のエクストラ作業として行わなければならない。

そして、苦勞してつくった申請書が通るとはかぎらない。むしろ、審査を通らないケースのほうが多い。せつかくの努力が徒勞に終われば、提案書の作成に携った教職員の士気は一気に落ち込んでしまうだろう。当然、次への挑戦に対する意欲低下にもつながる。しかし、最初からあきらめて応募し

なければ、予算を獲得することはできない。経常的な補助金が今後継続的に減らされるのは世の中の流れである。とすれば、競争的資金獲得をあきらめることは、大学の衰退を意味する。たとえ連戦連敗であったとしても、挑戦し続けなければ大学の将来はない。このような不転の決意が必要である。ここで、重要となるのは、教学トップである学長が、予算獲得に組織として挑戦すると明確に宣言することである。もちろん、コントロールタワーとしての企画室の機能も重要であるが、組織的な活動ということを示したうえで、メンバーを鼓舞することが大切である。往々にして、個人が中心になって申請を行う場合も見受けられるが、その場合には、実際のプロジェクト遂行時に組織的な支援が受けられない場合もありうる。さらに、トップによるリーダーシップがなければ、競争的資金獲得に挑戦し続けるのは難しい。とれるかどうかかわからない申請に多大な労力を費やすのは、正直、教職員にとっては大きな負担となるからである。

五 プロジェクトチーム編成

大学として申請するということを機関決定したあとは、申請書作成に関わるメンバーを選定しなければならない。これに関しては、公募案件ごとにプロジェクトチームを組むことになる。もちろん、企画室はコントロールタワーとなる。

まずは、申請書作成の実質的なリーダーの選出が嚆矢である。学長が組織を率い、企画室が事務のとりまとめを行うが、その分野に精通したプロをリーダーに据えることが重要であ

る。要は、公募内容をよく理解した人が先頭に立たないと、魅力ある提案書はつくれないということである。

実質的なリーダーは、教員でも職員でもかまわないが、全体のとりまとめを行う必要があるもので、ある程度交渉能力の高い人物がふさわしい。もちろん、事務部門によるサポートが充実していれば、リーダーの資質は問わないという考えもある。しかし、事務がサポートしたいと思う人でなければ、話はなかなかまとまらないのも事実である。

リーダーが決まったら、提案書作成に協力してもらおう部署と担当者の選定に移る。

教員メンバーに関しては、リーダーに選定をお願いするのも一案であるが、学長が中心となり、事務と相談しながら、戦力となりそうな個人を特定し、直接お願いするのが得策である。基本的には教員は組織人ではないので、企業と違って、ラインのもとで業務を命ずるということはない。

大学を語るときに、多くの企業人がこの点を誤解している。学長が強いリーダーシップを発揮すれば、教員はついてくるはずと指摘するが、大学教員は、本来の業務である教育研究さえこなしていれば、学長の命令に従う必要はない。しかも、最近の教員は、日常の授業や研究指導などの業務で大変多忙である。できれば余計な仕事はしたくないというのが本音である。

このような教員を説得するのは簡単ではない。何かインセンティブとなるような条件が付与できればよいのであるが、これも企業と大学は大きく異なる。チームに参加したからと

いって、出世するわけでもない、給料も上がらない、手当も出ない、教育研究費が増えるわけでもない。とすれば、意気に感じて協力してくれる教員にボランティアでお願いするしかないが、これも簡単ではない（もちろん参加いただける教員もいる）。結局、多くの場合、学長室のメンバーや、各教学機関の長にメンバーの推薦をお願いすることになる。この教員の人選は、インセンティブの付与も含めて、大学として新たなプロジェクトに取り組む際の大きな課題である。

一方、職員は組織人であり、ラインの命令系統が教員よりは、はるかにしつかりしている。担当部署が納得すれば、上司からの命令で担当者は決まることになる。ただし、この場合でも、何らかのインセンティブは与える必要があるだろう。職員の場合は業務の一環ととらえることができるので、成果が上がればプラス評価につながることはなる。また、教員と協働で仕事をすることにも意義があると思われる。

六 申請書作成

次に大切なのは、メンバーが一堂に会し、意識合わせをするキックオフミーティングの開催である。これから応募するプロジェクトが、どのような内容で、なぜ大学として獲得に向かうのかを明確にし、共有する必要がある。可能であれば、学長が最初にその説明をすることが望ましい。このような場がないと、上司の命令で参加している担当者は、自分が何をしているのかわからなくなってしまう。そのうえで、作業分担に移ることになる。この際、プロジェクト全体を見渡せる

リーダーが適材適所で分担を決定していくのが理想であるが、担当者の多くは、本音では自分の分担当量は少ないほうがよいと考えているので、協議（あるいは説得）が必要になる。複数の人間がいる会議の場で、リーダーあるいは学長が依頼すれば、多くの人は逡巡しながらも引き受けてくれる。

ただし、申請書の作成にあたって望ましいのは、文書作成に経験のある人が、全体の流れを概観したうえで、基本となるドラフトをつくることである。最初に役割を分担してしまうと、いわゆるパッチワーク型の提案書となり、全体のまとまりにかけてしまう。リーダーがその任にふさわしいが、本学ではシニア教員や特任教員として申請書の作成に慣れた人材を採用しているので、これら先生方をお願いする場合も多い。そのうえで、必要な項目に枝葉をつけて、関係者が相談協議しながら、内容をふくらませていく作業を行う。

同時に、必要な数値データがある場合には、担当部署に依頼して資料を作成いただく。将来的には、別途構築を進めているIR部門が学内の数値データのとりまとめを行うことを計画している。ただし、まだ準備段階であり、現在は、学術情報センターの支援を受けながら、企画室がその任を負っている。

最終的には、リーダーが全体のチェックを行うが、チームのメンバーにお願いして、担当以外の部分の推敲をするのも大切である。申請文書は、複数の目を通してブラッシュアップするのが望ましい。

そのうえで、学長もこのチェック作業に加わる。他人に責

任を押しつけただけではメンバーはついてこない。学長自ら
が作業をしているという姿勢を見せることが重要である。

そして、相互チェックが終わったら、リーダーが最終的な
とりまとめを行い、申請書の提出となる。この際、このよう
な事務作業に精通した企画室を通すのが肝要である。思わぬ
漏れやミスが生じることがあるからである。

七 申請後の対応

申請書を提出後も安穩とはしてられない。多くの公募に
はヒアリングがある。もちろん、ヒアリングに呼ばれずに、
申請書の段階で門前払いとなることも多いが、最初からあき
らめずに、ヒアリングに呼ばれたら誰が対応するのか、また、
どのようなプレゼンテーションを行うかを、ある程度準備し
ておいたほうがよい。本来は、プロジェクトチームのリーダ
ーと、主管部署の事務の部長あるいは課長レベルの幹部が対
応するが、場合によっては、学長あるいは副学長が出席する
ことも念頭に置くべきである。

ただし、プレゼンテーションの時間を厳守し、わかりやす
く魅力ある提案を披瀝したうえで、審査員の質問に対して的
確に答えられる資質のある人は、そう多くはない。この人選
も鍵ではある。よって、日頃からこのような人材を学長室に
確保しておくのも大事である。

八 おわりに

二〇〇八年以降、芝浦工業大学では、教育関連及び国際化

関連の競争的資金の公募に対して、本稿で紹介したように、
学長を中心としたチーム編成を行い、まさに教職協働による
組織的な対応で獲得を目指してきている。そのおかげで、か
なりの確率で競争的資金の獲得に成功している。

獲得できなかった案件もあるが、それでプロジェクトチ
ームに参加したメンバーの士気が落ちたかと問われれば、意外
とそうではなかったのである。もちろん、メンバーはかなり
の苦勞をしている。特に締め切り間際には土日返上で作業に
あたるメンバーも多い。学長としては頭の下がる思いである。

しかし、申請書を作成する段階で、本当の教職協働関係が
構築されるうえ、知らず知らずのうちに、大学の立ち位置の
確認やSWOT分析ができる。そして、大学として何が足り
ないか、何をしなくてはいけないかが明確になる。職員力の
向上にもつながる。この点はメンバーも感じているようで、
今回はダメだったが、見つかった課題を修正して次はがんば
ろうという意欲が認められるのである。つまり、競争的資金
の獲得に教職が協働して動くことは、その成否にかかわらず、
思わぬ副次効果を生むことがわかった。

さらに、組織は「人」であることも痛感する。一緒に仕事
をしてよかったと思える人材をそろえることが、このような
プロジェクトチームの編成には重要である。前向きにことを
とらえ、努力することに意義を感じる教員と職員の協働があ
れば、互いに成長する。そして、このような人たちがいれば、
大学はつねに前進できるのではないか、このような印象を強
くもった次第である。

わが国の持続的発展を支える人材の養成

— 国家戦略会議における民間議員の意見を受けて

納谷 廣美 ● 本連盟副会長・明治大学学事顧問

一 はじめに

平成二十四年第三回国家戦略会議（同年四月九日開催）は、議題として「次世代の育成と活躍できる社会の形成に向けて」を取り上げ、そこで「大学統廃合・大学関係予算のメリハリある配分」について検討した。そして当日の会議において、民間議員が五名連記の意見書（以下「本意見書」という）を提出した。

本意見書は、マスコミ等を通じて公表され、そこに記述されている提言が、あたかも「国の政策である」かのような取り扱いになった。このことから、この際われわれも私立大学に関わる者として、私立大学の立場から私立大学の存在意義とともに、「今、私立大学はどのような改革に向け、生き残りをかけて各大学とも競って努力をしているのか」につき、はつきりと「世論に訴えなければならぬ」との政策的な決意を固め、その方向で行動することにした。

この思い（判断）のもと、日本私立大学団体連合会（以下「私

大団連」という）は、平成二十四年五月十七日にシンポジウム「二十一世紀社会の持続的発展と次世代の育成を支える私立大学―国家戦略会議における民間議員の意見を受けて―」を、多数（およそ四百名）の参加者を得て開催した（その概要はすでに報道されているので、本稿では省略する）。筆者は、このシンポジウムで「閉会のあいさつ」を担い、その中で若干の私的コメントを付してあいさつをした。このことがあり、また日本私立大学連盟（以下「私大連盟」という）公財政政策委員会や私大団連公財政改革委員会の委員長も担当している関係もあって、「日頃の思いをつづるレベルになるが」との留保のもと、執筆を引き受けた次第である。なお意見にわたるところは、特に言及していないかぎり、すべて筆者の個人的見解であることをあらかじめお断りしておきたい。

二 国家戦略会議における人材養成論

国家戦略会議では、わが国の将来を見据えて諸分野の課題について審議されていると信じていたい。しかし、少なくとも「教



育の分野」に限定するかぎり、第三回までのところ、筆者の印象としては十分ではないと思っている。否、率直に言わせていただくとすれば、「この会議メンバーの人たちは、高等教育（大学）の現状認識や理解（評価）の点で、もしかすると誤解しているのではないか」との思いさえ抱きたくなるようなところがある。

本意見書は、経済界、特に高度経済成長を支えてきたとの自負をもちつつ、グローバル化の嵐の中で挑戦している（否、その展望が鮮明でないことで苦悶していると表現したほうが適切かもしれない）大企業人の思い（期待）が色濃く反映している。その総論的な考え方、特に「世界の人材輩出国への飛躍」「層の厚み」の確保」及び「自立支援」の推進」と題する部分の考察には賛同すべきところがある。しかし本意見書は、どうも「経済」を支えている社会制度、さらには文化・哲学・歴史観などに言及する考察の点が弱い。少なくとも深掘りをしていないのではないか。他方で、「ものづくり」の視点が強い。

確かに、戦後のわが国を支えてきたのは「ものづくり」に示された科学技術の高度化であり、今後とも、わが国の経済成長の戦略として主座にとどまり続けるであろう。そして、わが国の「ものづくり」に関わる科学技術が世界の先端レベルと評される研究力として、今後とも増進し続けることは必要である。しかし、このトップ集団の養成だけで国は成り立ちうるのであろうか。それだけの人材養成で、この国は夢多

い、豊かな国として持続しうるのであろうか。抽象的な言葉だけが舞っているだけでは、困る。中小企業、否、零細企業が戦後経済を支えてきたことは、多くの人々が認めるところである（世界の人々から日本を見たとき、そこで勤勉に働いている人々の姿が高い評価を得ていたのではないだろうか）。ここに、わが国の「次世代を見据えた教育システム」の基本戦略になるべきモデルの一つがあるのではないかと。

次世代を担う大学は「学部学生の約四分の三」を受けもっている私立大学であるから、その健全な大学経営を支援することが、「戦術的」には二十一世紀においても、わが国の人材養成にとって最も効果的であり、かつ確実な施策である。本意見書のように「大学の統廃合等の促進」を通じて、高等教育の抜本改革を考えることは、むしろ本末転倒であり、国家戦略として採るべき政策ではない。私立学校振興助成法が経常的経費の「二分の一補助」を目標としており、かつ付帯決議で「できるだけ早期の実現」を求めているにもかかわらず、現実はいまだ「十分の一」の補助にとどまっている。今は、この現状を、まず改めてから、私立大学の統廃合等に言及すべきである。わが国では、他の先進諸国と比較すると類例のない「極めて小さな国費負担」で、高等教育が行われている。それは私立大学、そこに進学している学生やその保護者らの犠牲のもとに実現していることも看過してはならない現実である。

加えて私立大学は、「地域の人材育成と再生・活性化」に

多大な貢献をしている。このことは、3・11の東日本大震災に関わる復旧・復興に際し、その拠点として、その活動を支えてきたことでも明らかなどころである。私立大学の「多様性」は、変化の激しい時代において、より一層、社会の持続可能性を担保していることの証左とも言える。戦前の「富国強兵」を目指した人材養成、または戦後の高度経済成長時における「大学像」に思いをとどめて、これを前提に、「過去の栄光」を創出した時代の感覚で「これからの人材養成論」を語ることは、適当ではない。否、時代をミスリードすることにもなりかねない。

わが国は、今や「成熟した国家」に仲間入りしており、「ものを作ればただちに売れる」ような、資本主義経済の市場ではない。日常生活に必要なものは人々の手に行き届いている社会になっている。より高品質、より個性的なものへと、人々の関心は移行しつつある。このような潮流の中に、わが国の人々は暮らしている。加えて、世界はアメリカ一極主義から多様化へと歩み始めており、今後はIT（情報技術）の高度化によって、地球上の情報が瞬時に、しかも多方面にわたって飛び交う時代になり、一段とフラット化が進展することになると、筆者は予測している。もはや、わが国は「経済的な豊かさ」に向けて邁進してきた時代に幕引きを行うとともに、「人間のための経済」との原点に立ち返って、新しいパラダイムを構築しなければならない時代を迎えている。このような歴史認識に立脚して国家戦略を練り、それにふさわしい人

材の養成に努めるべきである。本意見書には、残念ながら、このような視点が欠けている、少なくとも明確でない。教育問題は十年先、否、二十年先の社会を想定して提言することが求められる性質の課題であることから、このことに注視し、確固たる方針の策定が望まれる。

三 本意見書に関する批評

本稿では、前述した私大団連主催シンポジウムにおけるパネルディスカッションや会場参加者の発言なども参考にしつつ、本意見書において示された提言について、筆者の考え（批判）を以下のとおり述べておきたいことにする。

本意見書のうち、特に本稿で反論すべきものとして、①産業界の求める人材と大学教育とはミスマッチを起している、②人口減少化の時代において大学は多すぎる、むしろ統廃合を進めるべきである、③大学予算はメリハリをつけて助成すべきであるとの三点を取り上げ、これを論評する。

(一) 第一点について

確かに大学教員はこれまで、主として自らの関心ある課題につき研究を進め、教育（人材養成）の面では、学部学生の大抵が多様な分野（企業など）への就職を目指して大学で学んでいるにもかかわらず、これに必要なキャリア教育については、その内容と方法の点で格別な工夫をしてこなか

つたと言えよう。しかし現在では多くの大学、特に私立大学においてはインターンシップ制度の積極的導入、その他の就職支援など、多様な取り組みを実施している。このような教育改革の進展につき、民間議員の人たちはどの程度承知したうえで意見を表しているのであろうか。

よく言われているところの「産業界の求める人材」とは、本意見書において言及している「分厚い中間層」や「地域社会の再生、活性化」などとの関係で、どのようなレベルの質・量の人材を前提として意見(批判)構築しているのであろうか。いわゆる旧帝国大学レベルの学生像を想定していたとすれば、それは現状の社会実態との間に大きい乖離がある。現代では、高度経済成長期のような「右肩上がり」の時代は終焉している。さらに、生産コストの低減化のために大企業(特にメーカー企業)は海外進出を展開しているが、このことによつて国内産業の空洞化現象が深刻なレベルに陥っている状況の中で、企業が言う「即戦力」の点で十分でないと評している若者に対し、その資質を育成する「働く場」を用意できているのであろうか(ただ単に「海外で勤務させる」との視点だけで、国家戦略として本当に良いと言えるのであろうか)。

かつてのように、若者の将来に夢を与え、生き生きと働いている「大人の背」を見ることが少なくなつた現代社会で、子ども(若者)たちは、どうやつて「自らの生きがい」を見いだしうるのであろうか。学校、特に大学での教育だけでは、とても育成できない、少なくとも十分ではないと思う。確か

に、せっかく就職できて、その企業内の業務に適應していない若者が増大している。しかし、このミスマッチ現象は、大学教育サイドに問題があつて生じていると見ているようであるが、大企業の経営そのものに問題はないのであろうか(筆者には、苦い経験がある。例えば、かつて法科大学院制度の導入を強く求めていた産業界が、今のこの時期に至つても法曹資格者を優遇して雇用していない事実、企業の人たちはどのような訳をするのであろうか)。

大学は、産業界の要望に応えるために、さらなる改革を進める。しかし、学生を引き受ける企業はもちろん、政府に対しても、いわゆる「成熟した国家」の到来という歴史認識に立脚したうえで、国家戦略としての「若者への支援」政策を具体的に(言葉だけではなく、現実の問題解決のために資する内容・方法などを備えた)提言をし、その実行を求めたい。

(二) 第二点について

十八歳の人口減を前提問題として、本意見書は提言をとりまとめている。しかし、わが国の人口は明治時代の初期には総数で三千万人台であつたが、それでも、わが国の近代化路線を推進する政策を遂行し、ついには先進諸国との間で対等の競争力を獲得し得たではないか。人口の動態調査は、すでに長い年月をかけて継続して行われてきたものであり、近時になつて突然「少子高齢化」社会の問題が出現したものでない。そのための対策が、これまで国家戦略として十分に検

討されてこなかった（正確に言えば、検討はしたが、そのための具体的施策が講じられなかった）ことによる課題ではないか。十八歳人口の減少問題は、数十年前から、大学に対し警告とも言えるほどのレベルの問題として指摘があったのは事実であり、その対策を十分にとらないで、公的支援に依存する体質の大学が多いとすれば、その点に問題がある（その結果、自らの大学経営に問題が生じたとしても、それは自業自得とも言えよう）。この問題に関する考察は別の機会に譲ることにして、本稿では「人口減の時期に入っているにもかかわらず、大学の新学部・新学科が増えていることは問題である」との指摘について、若干のコメントをさせていただく。

確かに四年制大学の数は増加している。しかし、これは短期大学や専門学校の改組転換によるものであり（しかも、看護や保育など今日的課題に対応しての新学部・学科などの開設である）、短大を含む私立大学の学校数及び入学定員数は、ここ十年間で減少している。また五〇％程度の進学率も問題にしているようであるが、その数値が「他の先進・中進国に比して、低い」との実態について、どのように評価しているのだろうか。いわゆる「分厚い中間層」を形成するにあたり、この進学率を下げてでも達成できると考えているのであろうか。とても、そのようなことでは、国際競争力豊かな国家を形成し得ない。むしろ「少子化」を踏まえるならば、その数少ない子どもを大切に育てる（換言すれば、今まで以上に良い環境のもとで高等教育を享受できる）ように国家戦略を構築すべき

である。そのための助成こそが（経営的基盤経費も含めて）、今日採るべき国家戦略であると筆者は考える。

（三）第三点について

大学への運営費交付金や私学助成などの予算にメリハリをつけるべきであるとの意見については、一般論としては評価したい。しかし、わが国の高等教育は、他国に比して極めて低い国費負担で行われている。わが国の高等教育にかける予算はGDP比〇・五％であり、世界の中で見ると低水準である。せめてGDP比一％に達したあとに、その多寡を論ずるべきである。加えて私立大学にとっては、私立学校振興助成法で「教育又は研究に係る経常的経費について、その二分の一以内を補助する」と定めているにもかかわらず、現状は「経常的経費の約一〇％」しか補助対象になっていない。しかも、付帯決議として「可及的に速やかに」その数値目標を達成することを求めている。私学助成の削減を言う前に、この法的に定めている数値目標の「二分の一」補助の達成（実現）を図るべきである。そのうえで「教育又は研究」に係る経常的経費に不足がなく、その活性化のために付加として予算づけをしていただけるならば、その配分にあたってメリハリをつけて支援することは、ある意味では当然のことである。

加えて、私大連盟の立場で要請するならば、それは国立大学と私立大学との間に存する格差是正（ある試算によると、現在の三千億円の助成に、六千億円の加算が必要であるとの指摘

がある)、換言すればイコール・フッティング構想の実現がある。この根本的な課題を解決したのちに初めて私学助成の削減問題にメスを入れるべきであった、現時点で私学助成の当否・多寡を論ずるべきではないと、筆者は考える。もともと、大学経営そのものに法的な問題がある場合には、法の定めるところにより文部科学省が職権を発動して対処すべきであった、このことに躊躇すべきではない。この問題は、前述した「教育又は研究に係る助成」とは全く異質なものであることを認識し、厳格に区別して論じ、政策提言を行うべきである。

四 結び——これからの大学教育に向けて

わが国は、近時、労働人口が低減している。それならばなお一層、「若者たちの能力を高める、レベルを上げていく、視野を広くもって世界へ飛翔させる」などの課題に全力を挙げて取り組まなければならない。このためには、一層の公費投入が必要になってくる。これこそが、真の国家戦略である。確かに、目先の問題についても解決にあたらなければならぬが、ここは腰を据えて「教育政策の成果は十年、二十年先に顕在化する」ことに留意して、今わが国が前述した歴史的分岐点(成熟国家)に入っていることを認識し、明確な国家戦略ビジョンが構築されることを切望する。

ところで、前述したシンポジウムのあと、文部科学省は「大

学改革実行プラン—社会の変革のエンジンとなる大学づくり—」(平成二十四年六月付文書)を公表し、かつ同年同月四日開催の平成二十四年第五回国家戦略会議で平野博文・文科科学大臣が「社会の期待に応える教育改革の推進」(同日付文書)に基づき意見を述べている。いずれも、これからの大学教育のあり方についての提言として評価しうるものであり、これをベースに検討を進め、中央教育審議会で国家戦略としての基本政策がまとめられることを期待したい。

なお同日の会議で、本意見書作成の一人である長谷川議員が「大学の統廃合あるいは合併、連携などに際して、地方の中核大学は地域活性化、あるいは地域に役立つ人材の育成という少し異なる観点での使命も担っており、別途配慮が必要ではないかと思われます」と発言しており、その変化に注目したい。また当日の会議における一種の締めくくりとして、野田首相が「本日の議論も踏まえまして、平野大臣のもとで改革の道筋を一層明確にし、数値目標や工程等についてさらに検討を深めていただきたいと思ひます」と発言しており、今後、教育に関する国家戦略が深化していくことが期待される。

私立大学は「分厚い中間層」を育成してきた実績を有している。今後とも「学部教育は私立大学が基幹」との自負のもと、私立大学は「二十一世紀社会の持続的発展」を支える人材の育成に向け、全力を挙げて大学改革に取り組まなければならないと思う。

秋季入学への移行の議論が拓くもの

—私大連盟アンケートの結果から

吉岡 知哉 ● 本連盟教育研究委員会担当理事・立教大学総長

東京大学の「入学時期の在り方に関する懇談会」が本年一月二十九日に発表した「将来の入学時期の在り方について―よりグローバルに、よりタフに―」（中間まとめ）は、東京大学の秋季入学への全面移行を提唱したことで、各方面に大きな反響を呼び起こした。日本私立大学連盟では、「中間まとめ」の発表を受けて、二月に加盟校百二十一大学に「秋季入学への移行にかかるアンケート」を実施し、九十八大学から回答を得た（回収率八一・〇％。回答見送り五大学）。「中間まとめ」

は、学内の意見聴取等をもとに修正が加えられ、三月二十九日に「報告」としてまとめられたが、主たる部分に変更はないため、ここではこのアンケートをもとに、議論の現状を確認しておきたい。

「秋季入学への移行の是非とその理由」という問いに対し、賛成二十校、反対八校、「どちらともいえない」七十校という回答結果が示され、メディアも「大多数が様子見」という報道を行った。

しかし、やや丁寧にアンケートの自由記述を見ると、回答にはさまざまなニュアンスがあることがわかる。賛成意見に

おいても、秋季入学への全面移行に賛成しているとはかぎらないし、メリットを認めつつも移行時期については留保している回答が多い。逆に反対意見でも、大学のみの移行への疑問や、現段階での実施についての留保を表明しつつも、春季入学に加えて秋季入学を導入することに対しては肯定的な回答も存在する。その意味では、大部分の回答が秋季入学のさまざまなメリット、デメリットについて、なお検討中であるというのが実態であろうと思われる。

現状について言えば、三分の一の大学が何らかの形で実施していると回答しており、留学生の受け入れ・送り出し、研究上の交流の円滑化をメリットとして挙げているものが多い。ただし、大部分は大学院あるいは留学生対象、春季入学と並行しての実施であり、秋季入学の規模自体も大きいとは言えない。入学時期を春秋二回にする場合には、セメスター制の本格的な導入が必要であることを指摘する回答が多かった。

全面的な秋季入学への移行に関しては、東京大学の「報告」自体において多数の論点が検討されており、アンケートにお



いてもさまざまな意見が示された。

秋季入学の効果については、先に述べたように、大学の国際化のための試みの一つとして評価や期待が表明されているが、他方で、「半年のずれは留学のための語学研修など準備期間という点で一定の意味をもっている」「韓国をはじめアジアには春入学の国も多く、これらの国との関係では時期の変更にはさほどの意味はない」「入学時期は問題の一部にすぎず、英語によるカリキュラム等の整備が重要である」「日本人学生就職活動時期や留学生の就職等産業界の対応が不可欠である」等の指摘がなされている。

具体的な実施形態に関係して第一に挙げられるのは、言うまでもなくギャップチームの問題である。動機づけや学習体験の豊富化という点に期待する回答は多いが、同時に、高校卒業後大学入学までの半年間、学生の学習意欲、学力の維持が可能かどうかへの懸念は大きい。

現在、大学が直面している課題の一つが、学習における高校から大学への移行の円滑化であり、不本意入学や学部学科とのミスマッチ、学力不足に対して、ガイダンスの強化や補習型授業等を含めた初年次教育の必要が指摘されている。ギャップチームについては、ボランティアやインターンシップなどが想定されているが、高校卒業後のこの時期にギャップチームを置くことで、前述の事態の改善が期待できるだろうかという疑問は根強い。学生間の学力格差が拡大する可能性も指摘される。また、東京大学案では入学試験は春のみとさ

れているが、今後入学試験を秋に行う大学が増加すると、不本意入学生を中心に流動化が起こり、大学の序列化が進行することを懸念する声もある。

ギャップチームを置くことで、高校を卒業してから大学を卒業するまでに最低四年半かかることになり、保護者の経済的負担が増えることになる。また、ギャップチームの間の学生の所属をどのように考えるかは、学生への教育・指導を誰が行うのか、監督責任をどこが負うのかに関係すると同時に、学費の考え方に関わっており、場合によっては、ギャップチームが経営的な圧迫要因になることも考えられる。

このようにギャップチーム問題を中心にさまざまな論点が提示されているが、影響力の強い東京大学が大学の立場から積極的に問題を提起し、社会的な議論を巻き起こしたことに對する評価は高い。日本社会のグローバル化、とりわけ語学力の強化という点からすれば、高校の国際化が不可欠であり、秋季入学の問題は高校にも及ぶことは必然である。その場合は、ギャップチーム自体、中等教育の接続・連携のあり方の中で議論されることになる。また六三三四制自体も検討の対象となるであろう。

今回、東京大学はあえて学内改革の問題として議論を組み立てたと思われるが、提起された問題は、日本社会全体の構造に関わるものである。今後、より多様で創造的な論議を深めることで、日本の教育の可能性と未来に対する展望が拓かれることを期待したい。

秋季入学制度

——歴史の中から何が見えてくるか

寺崎 昌男 ●立教学院本部調査役・東京大学名誉教授

一 はじめに

東京大学の「秋季入学制度」提案をきっかけに、マスコミを含めて、話題の波紋が広がっている。トピックが特殊である割には反響が大きい。「波紋」とどまるうちはよいが、卒業生であり元スタッフの一員であった者としては、これが無駄な「波乱」に化してしまわないことを望みたい。東京大学自身は、波紋が広がること、その波紋が大学という「業界」を超えて、社会の意識や制度の変革に波及することを望んでおられるように見える。しかし「変革」とは何に向かっているのか、という変化のことか、筆者にはまだ読み取れない。

一方、「春季秋季入学の併存程度なら、自分の大学でもとつくだ行っている。いまさら新しい提案ではない」という反論もある。多くの国立大学では「そもそも秋季入学が大学改革の最優先課題なのか」という疑問が根強いとも言われる。

だが、今後も反響拡大の可能性があるだけに、少なくともはつきりした論議地図を定めておく必要がある。大学の入学時期について、日本ではこれまで複雑な経過があり、丹念な調査検証も行われてきた。何が論議され、何が残されたか。今回の論議は、まずその確認から出発する必要がある。

秋季入学制度それ自体について、筆者は賛成できる提案だと考えている。だが提案者には、強い覚悟がいるだろう。ましてや、秋季入学をネーションワイドな制度へと形成実現するプロセスは、八割に近い学校数と学生数を抱える私学の事情を考慮すれば、東京大学の現スタッフが考えておられる以上の難渋なものになるだろう。そのためにも歴史的な歩みを早めに確認することが求められる。

二 「秋季入学も」ギャップブターム」も経験した

まず確認しておくべきことは、明治期から大正期にかけて



の五十年間、日本の大学は秋季入学制だった、という事実である。

(一) 外国大学制度移入期

一八七〇年代後半、つまり明治初期から十年代の後半までに、日本にはさまざまな官公立の高等教育機関（及びその前身校）が生まれていた。そのころ、学年の始期はほとんどすべて九月だった。したがって終期は、卒業式典も含めて、ほぼ六〜七月であった。

このころ、小学校は一年を通じていつ入学してもよく、教員を養成する師範学校と中学校は、おしなべて九月に学年初めの開校式を挙げたという。特に小学校にはそもそも入学・卒業という制度がなかった。正月授業開始制や四月始期制をとる学校も多かったが、そもそも学年というものはなく、半年ごとの「等級」というステップを経て「試験」（当時「試業」とも言った）を受け、合格すればそれが「卒業」だった。等級は入学当初段階では二カ年四等級、次の段階も二カ年四等級、というようになっていたから、一人で八枚程度の「卒業証書」をもらう小学生も多かった。上級学校（中学校）との連続関係といったことは、誰も問題にしていなかった。

(二) 旧制高等学校・大学と中等教育機関とのずれ始まる

いわゆる秋季入学制度は次の時期に始まった。小学校卒業

後、予科・講習科などを経て進学する師範学校に持ち込まれた。一八八六（明治十九）年に、千葉師範学校へ「①九月始まりではその前の学年試験の時期が炎熱の時期になり不適切だ、②府県・中央官庁の会計年度と一致しないため、学校財政処理に不便である、③附属小学校の学年開始期を貴地域の小学校と合わせる必要がある、④徴兵制度が変わり、『壮丁届出』（満二十歳以上の徴兵検査該当年齢に達したという届出）が九月から四月に早まったため、早く入学させておかないと在学中の徴兵猶予が受けられなくなり、合格者たちは、入学前すなわち徴兵猶予を受ける前に、兵役にとられるかもしれない」という四点が文部省から指示された。この指示が師範学校教師の育成場所であった高等師範学校を介して、府県立校だった師範学校に届いたものと見られる。

筆者の学友だった故・佐藤秀夫氏は、②の国家会計制度と④の徴兵制度が秋季入学制度導入の最も有力な理由だったと推測している。前者は、大日本帝国憲法によって国家予算サイクルが四月から翌年三月までと確定したからであり、後者は、徴兵令の改正によるものだった。

東京の高等師範学校に続いて、全国の師範学校が四月始期制をとると、小学校がそれに続いた（一八九二＝明治二十五年）。その前年の一八九一年には、中学校や高等女学校も四月始期制になっていた。

中学生も当然、三月卒業になった。ところが中学校の上に

来る高等学校（旧制）は秋季入学制度を変えなかった。その結果、中学校と高等学校との間には、三月の卒業から夏の入試、そして秋に入学まで半年間のギャップが生まれた。このギャップは、高等学校・大学の入学期が春へと変わる一九二一（大正十）年まで約十五年間続いた。

以上は、官府県立並びに市町村立による師範学校や小学校を中心に概説したものである。天野郁夫氏によって専門学校や予科をもつ私立学校（大学と称することを認められたものもあった）等の入学時期の場合はさらに多様で、いわゆる「ギャップチーム」に相当する時期をもたない学校も多数あったという事実が最近紹介された。高等教育制度全体を俯瞰した重要な指摘である（天野郁夫「学年始期と秋入学」『IDE』五四一号、二〇一二年六月）。

三 なぜ大学は学年始期を春に変えたのか

一九一八（大正七）年まで、日本の「大学」は内地五校の帝国大学だけだった。それらはすべて秋季入学で、以上の歴史の中にあっても、何ら変化を見せなかった。どうして帝国大学は秋季入学制度のままに進んだのか。

第一に、当時帝国大学学生の唯一のリクルート源だった高等学校との間には、前述のように相手が夏季（実際には六月または七月）卒業であるために、受け入れの点で何の問題も

なかったからである。他方、中学校と高等学校の間では、レベルの高い高校入試に備えるのに半年の余裕があることは、中学卒業予定の生徒たちにとって、むしろ僥倖であった。

第二に、そのような「余裕」に浴しうる青年たちの数自体が問題にならないほど少なかった。しかも男子しか受け入れないというのが旧制高等学校の制度だったから、「ギャップチーム」の問題が仮にあったとしても、それに遭遇するのは高校受験を希望する少数の男子だけだった。

ちなみに旧制中学校の卒業生総数は、秋季入学制度実施最末期の一九二〇（大正九）年度をとってみても約二万四千人で、その年の高等学校・大学予科入学者数は二千七百人にすぎなかった（受験者総数は未詳）。昭和期になるとこの数字はしだいに増えるが、いずれにせよ「ギャップチーム」などが社会問題になる数字ではなかった。

それより注目されるのは、そもそも明治の初めに秋季新学年制度があれば広く導入されたか、ということである。直接の証拠はないが、答えは単純で、高等教育機関の指導的教師の大部分が外国人だったからである。彼らにとってヨーロッパ・アメリカの大学に普遍的だった「秋季入学・春または初夏卒業」という学年暦は、何の疑問もないものだったと推察される。十九世紀後半に世界大学史に参入した日本の大学は、何の抵抗もなくこの制度を取り入れて、大正期までの五十年間を過ごしたのだった。

では、なぜこの制度を廃止して大正期に春季入学に変えたか。圧力は全く大学外から来た。

先にも触れたように、国家会計制度と徴兵制度が大学より下の学校のスクールカレンダーを変えさせたが、それだけでは大学の秋季入学を春季入学に変えさせる力にはならなかった。実現をもたらせたのは、「学制改革」という国策である。

「大学」とは帝国大学だけではない、公立大学も私立大学もあってよい、という改革が進行したのは、明治の末から大正の前半期、すなわち二十世紀当初の二十年間ほどのことであつた。大学制度のほか、小中学校の教育課程や教育方法、その他学校教育・社会教育をめぐる多くの制度が変わつた。

もちろんこうした変化は、大いに好ましいものだった。それどころか、一連の改革でもたらされた「大正自由教育」の実践は、例えば黒柳徹子の自伝「窓際のトットちゃん」が生き生きと語る「新教育」の学校を生む下地にもなつた。だが、大学の秋季入学は、そうした改革を包み込み、加速させた世論と政策、すなわち「修業年限短縮」というキーワードで語られたムードと国策が生み出したものである。

国民が小学校に入ってから大学を出るまでの年限が長すぎる、高度の教育を受けた国民がもつと若いうちから国家のために働けるようにせよ、その障害になるような制度はともかく取り除け。いわば知的エネルギーの再配分政策と言つてもよい。この圧力が、教育改革を考えるあらゆる局面に顔を出

した。中学校四年と高校三年を一貫してつなく「七年制高校」（中学校五年プラス高校三年の計八年より一年短い）という普通教育機関（卒業者は大学へ進学できる）が生まれたのも、やはり「短縮」が目的で、この時期のことである。

「中学校・高校間にいくらか時間的ギャップがあつても、大学は大学だ」と考えていた帝国大学側も、数年間の駆け引きの末に、「四月学年始期制」を採用せざるを得なくなつた（以上の背景と詳しい経緯については、寺崎昌男『東京大学の歴史—大学制度の先駆け—講談社学芸文庫に詳しい）。

全国の生徒たちが、半年後に迎える受験のための勉強のために夏休みを費やし、北国の生徒たちは厳寒のもとに受験に挑むという風景が、こうして生まれた。

四 昭和に入つての詳細な調査と結論

次は、突然ながら昭和戦後に飛ぶ。

一九八〇年代の半ばに、秋季入学制度を本気で検討したのは、臨時教育会議であつた。特に「時代の変化に対応するための改革（第三次答申）」（一九八七年四月一日付）の中で、はっきりと言及している。ただし、結論が出たわけではない。結局継続審議のまま、審議は実質中断されている。しかし、その際に行われた膨大な調査と残された資料は、多くのことを語ってくれる。

第一に、秋季入学制度採用は、外見的には技術的で単純極末に見えるテーマである。しかし、いざ実現を目指せば、単なる政治的要請の枠をはみ出す文化的深みを伴う改革課題である。第二に、いかなる意味でも大学だけの改革にはとどまらない主題である。

答申結論の要点を紹介しておく。

「現行の四月入学制度は、明治以来長期にわたり、国民の間に定着してきた制度であるが、今後二十一世紀に向けて社会全体の変化を踏まえ、生涯学習体系への移行、国際化の進展、より合理的な学年暦への移行と学校運営上の利点等を勘案すれば、将来学校教育が秋季入学制に移行することには、大きな意義が認められる」

これはおそらく、秋季入学制度について明治以降最も積極的に評価した文章である。

「しかし」と答申はいう。

「秋季入学への移行は……最終的には、国民の理解と協力が得られなければ成功しない。本審議会は、各種の世論調査でも現行の四月入学制を好む意見が強く、秋季入学の意義と必要性がまだ国民によって受け入れられていないことを十分認識しており、また今後検討すべき問題も残されている。本審議会としては、さらに審議を継続する」

だが「審議を継続」する時間はなかった。問題はあとに回され、最も近い改革論議を見ると、二〇〇七年の教育再生会

議提言に「帰国生徒や海外からの留学生の要請に配慮するとともに、日本版ギャップイヤーなどの導入による若者の多様な体験の機会を充実させる観点から、大学・大学院における九月入学を大幅に促進する」と記したことがあるだけである。留學生教育問題やギャップイヤー問題等が着目されている点では、今回の東京大学提案に最も近い。だがこれも注目を集めることも実現されることもなく、今日を迎えた。

戦後審議の経過と資料については、館昭氏の論考が参考になる（「学年制と秋季入学を考える」『IDE』前掲号）。

五 問題の難しさ

秋季入学制度が抱える「文化問題」の最大のものは、臨時教育会議が率直に指摘している国民意識のことである。

「ものごとは春に始まり、四季を巡って終わる」という季節感と結合した国民意識。おそらくアジア・モンスーン地帯の農業労働に根ざすこの意識は、明治期の初めには、小・中学校のバラバラな学年暦のため一時潜在化した。しかし、その後全国的に四月学年始期制に移行すると復活定着し、あらためて国民の「好み」となっていったのではあるまいか。

世論調査も、この点について幾度か行われたが、いつも大きく変わってはいない。ということは、この意識問題に決着をつけるには、予想外の時間がかかるといふことである。東

京大学がまず覚悟しなければならぬのは、そのための構えをどうやってつくるのか、ということになる。

第一に、臨時教育審議会当時の会議資料によると、小学校から秋季入学制を開始するとして、時間軸を加えるとどのよな移行モデルが生まれるかを、数種類掲げて詳細に検討している。どのモデルを使っても、一朝一夕にできるものにはなっていない。

第二に、臨時教育会議が当時この案件を「継続審議」とするという異例の判断に後退したのはなぜか。「制度採用にかかる費用が並みものではないことがわかったからです」と、当時の有力な、私学所属の専門委員からじきじきに聞いたことがある。

私学を含んである年に秋季入学を実行すれば、やり方にもよるが、半年間は一年次生不在で、大学が学費を徴収できない期間が生まれる。その間の財政保障は誰がするのか。「試算してみると、兆の字がつくのですよ」という話だった。その逆に、大正期の改革当時の記録を見れば、初年次生の数が倍増する学年が生まれる。その状態は、当該学年について現行制度では四年間、医歯薬学部等では六年間続く。その間、教室をどう準備し、実験設備をどう用意するか。こうした現場の問題が今回の議論の中に出てこないのは大きな不備と言うべきであろう。「タフな東京大学生を育てる」とか「グローバルバリエーション」といったスローガンが独り歩きしても、

改革のリアリズムは生まれない。

第三に、「ギャップターム」問題がある。

先述したようなエリート型の高等教育時代と現在とでは、規模の点で比べるすべさえない。十八歳人口のうち六十一万人（二〇一一年度）が大学に合格する時代である。不況と震災復興期の中で、この若者たちを引き受けるインターン先などあるはずがない。海外留学、ボランティア活動など思いつきの着想が並べられることも多いが、多くの青年指導の専門家たちは結果を危ぶんでいる。無策のままで「ギャップターム」問題を迎えるのは無責任の極みだし、合意するいくつかの大学だけが試行的に始めればよいと考えるのは、特権的であるだけでなく、論題の大きさに比してあまりに怠慢である。

第四に、特に東京大学のスタッフの方々にお願したい。

「提案されている事柄は、教育問題を専門とする筆者などから見ると、実に巨大な論題です。それだけに、研究と実現には、人的にも財務的にも大きな構えが必要です。」

かつて帝国大学が惜しくも学外からの要請に屈して手放させられた制度の一部を、今こそ大学らしく取り返す。財界や政府の賛否を問う前に、そういう覚悟で、大きな審議機関の組織化を図ってください。

その際、『学校制度と切り離せないライフコース』の中で育ててゆく児童生徒たちの成長にとって、何がプラスになるか、という視点を失わず、制度改革を考えてください。

運河の水面に「国際交流」の 歴史風景が浮かぶ

神谷 智 ●愛知大学教授

名古屋市 中村区・中川区



本年四月に新設された愛知大学新名古屋校舎は、名古屋市中村区の東南端で中川区との区境の、通称「笹島」と呼ばれる地にある。ここは、北東から南西へ近鉄・JR・通称「あおなみ線」が通り、東も新幹線・JR・名鉄が南北に走り、さらに南は名古屋高速五号線が東西に走るといふ、三方が鉄道と高速道路の高架に囲まれた三角地帯となっている。

新校舎の北には国際協力機構中部国際センター（JICA中部）、北東にライブハウスと娯楽飲食施設があるだけで、それ以外の周辺は広大な造成地のままである。新校舎の高層階から北を望むと、JRセントラルタワーズやミッドランドスクウェアなどの名古屋駅前高層ビル群が間近にそびえて見える。また南は、低層階では三井倉庫のトランクルームが視線を遮るが、高層階からは名古屋市街が遠望できる。荒野と先進をあわせもった、何とも不思議な未来異空間にタイムスリップした錯覚に陥る。まだ「街」とも言えず、そこそここれから「街」となっていくのであろう。

じつはこの三角地帯は、「ささしまライブ24」と呼ばれる名古屋市の都市再開発計画地である。その基本計画になっている「名古屋新世紀計画2010」のコンセプトには、「国

際的・広域的な商業・業務機能などの集積を誘導し、国内外から訪れる人々や市民でにぎわう、交流の場を提供する『国際歓迎・交流の拠点』の形成をめざす」とある。JICA中部も、この理念からこの地に誘致されたのである。また二〇〇五年に行われた日本国際博覧会「愛・地球博」（愛知万博）ではサテライト会場にもなった。愛知大学の建学精神とも言える一九四六（昭和二十一年）の設立趣意書に「世界文化と平和に寄与すべき日本の建設に適する人材は国際的教養と視野をもつ」とあるように、愛知大学も「国際交流」をめざすこの地がふさわしいと考えたのが、移転理由の一つであろう。

しかしこの三角地帯の歴史を振り返ってみると、もう一つの国際交流が浮かんでみえる。昔この地は旧国鉄の笹島貨物駅であった。また一九三二（昭和七）年には駅の南に隣接して、中川運河が開削された。それまで都心と名古屋港を結ぶ基幹水路であった堀川の交通量・物流量が限界に達していたため、新しい迂回水路として期待されて造られた。堀川とは水位が異なるので、その調節のため閘門が設けられたことから「日本のパナマ運河」とも言われる。新校舎に近いその松重閘門は、現在



名古屋市の都市景観重要建築物に指定されている。

こうして各地の物資が笹島駅に集まり、そこから中川運河を往来する艀船に積み替えられ、名古屋港から世界各地へ送られた。逆に世界からの物資も、名古屋港・中川運河・笹島駅と経て国内各地に送られた。輸出品は陶磁器・綿織物など、輸入品は羊毛・食料品・肥飼料などであった。そして中川運河は期待どおり、堀川に匹敵、凌駕する重要水路になった。

愛知万博より約七十年前の一九三七（昭和十二）年、名古屋汎太平洋平和博覧会がこの中川運河と堀川と名古屋港に挟まれた名古屋南部の地ですでに開催されていた。当時、川と

港は国際交流の窓口と意識されていたので、ここで開催されたのであろう。

現在でも中川運河では、歴史を意識した文化的イベントが開催されている。「中川運河キャナルアート」というこのイベントは、前述した中川運河がかつて世界の物流の大動脈として人々の暮らしに豊かさをもたらしていたことをしっかり踏まえ、そのうえで人間の感性をはぐくむ豊かな水辺空間である運河を舞台に、世

界に未来に向けて輝けるアーティストやクリエイターの活動の場を創出していくことをめざしている。しかし残念ながら「ささしまライブ24」もJICA中部も愛知大学も、一部の教職員と学生を除いて、参加してはいないという。

ともあれ、このような国際交流の拠点であった中川運河だが、一九五〇（昭和二十五）年に笹島―西名古屋港間で開業した西名古屋港線（貨物線）などにとって替わられていった。この貨物線が、名古屋駅から愛知大学への通学に使われている現在の「あおなみ線」である。「ささしまライブ24」計画は笹島駅と中川運河が物流の中心であったことは指摘しているがこの計画の主要理念の一つである「国際交流」が、まさにこの両者が交錯する笹島の地にじつはずにであったことにまではふれていない。愛知大学もまた気づいていないであらう。

表と奥という考え方があろう。新校舎北方向に見える名古屋駅の高層ビル群やJICAに象徴されるのは、表＝Mainの「国際交流」であらう。しかし、一方の南方向の中川運河・あおなみ線から見えるのは、奥＝Backとなる国際交流の歴史である。訪れた地で、伝統や文化とともに、まず人が思い浮かべることの一つに、その地との交流の歴史がある。新校舎が「ささしまライブ24」やJICAなどとともに、北も南も、表も奥も、どちらの「国際交流」も考えることによつてより深い国際交流を実現していくことが、今後つくられていくであらうこの「街」に期待されているのではないか。

新名古屋校舎の足元であるこの「街」には、そのような「国際交流」が、将来に向けて開けているように思う。

松尾 美恵子 ●学習院女子大学教授

「自重互敬」の精神で

一 はじめに

「自重互敬」とは自らを省み、大切にし、お互いを大切にし、敬うという意味で、学習院長の安倍能成が学生・生徒につねに語った人と人との関係の大切さを表す言葉である。

この精神は、女子大学の食堂やティールーム等があり、教職員・学生の集いの場となっている建物につけられた「互敬会館」という名前にも込められている。安倍は哲学者で、夏目漱石門下として文芸評論でも知られ、京城帝国大学教授、第一高等学校長を務め、その後文相、帝室博物館長を歴任し、一九四六（昭和二十一年）年から約二十年間、院長として戦後の学習院を育てた。

学習院女子大学は一九九八（平成十）年に

発足し、今年度で十五年目を迎える若い女子大学である。だがその背後に、一八四七（弘化四）年、公家の子弟の教育機関として設立された京都の学習院、一八七七（明治十）年、華族の学校として開校した近代の学習院の歴史があり、また一八八五（明治十八）年創設の華族女学校以来培ってきた女子教育の伝統がある。直近では一九五〇（昭和二十五）年戸山の地に設立されて半世紀、女子大学へバトンを渡した学習院女子短期大学の歩みがある。その百六十年余の歴史は日本の近現代史と深く関わっている。

二 学びて時にこれを習う、

またよろこばしからずや

学習院という名前は『論語』の「学而時習之、不亦説乎」の文言に由来する。京都の御





所の近くに建てられた公家の学校は光格天皇（在位一七八〇〜一八一七年）が構想し、仁孝天皇（在位一八一七〜四六年）がその遺志を継承し、孝明天皇（在位一八四六〜四七年）のとき実現した。初め学習所、修学所などと呼ばれていたが、一八四九（嘉永二）年に「学習院」の勅額が下賜され、正式名称となった。幕末に尊王攘夷運動が高揚した時期には、公家と尊攘派の交流の場となり、政治の場ともなった。

三 我邦女学ノ制、未ダ立タザルヲ以テ、 婦女多クハ事理ヲ解セズ

一八六九（明治二）年の版籍奉還後、公家・大名（諸侯）は華族と称されることになった。一九七一（明治四）年、政府は廃藩置県を断行し、旧大名である知藩事に東京居住を命じた。京都の旧公家も同様である。同年明治天皇は華族に勅諭を下し、「国民中貴重の地位」にある者の心構えを示し、海外への留学を勧めた。その中で、

我邦女学ノ制、未ダ立タザルヲ以テ、婦女多クハ事理ヲ

正門



解セズ、殊ニ幼童ノ成立ハ母氏ノ教導ニ関シ実ニ切緊ノ事ナレバ、今海外ニ赴ク者、妻女或ハ姉妹ヲ挈テ同行スル、固ヨリ可ナル事ニテ、外国所在、女教ノ素ヨリアルヲ曉リ、育児ノ法ヲモ知ルニ足ルベシ

と述べた。「わが国の女子に対する教育の制度はまだ整っていないので、女子の多くは事の道理がわかっていないが、子どもの成育に母の影響は大きいから、留学する者は妻や姉妹を同伴し、外国の女子教育、特に育児法を学ばせるのがよい」といった意味である。国家に有用な人材を育てるには、まず賢母を育てなければならぬという考え方のもと、女子教育の必要性が認識されている。

一八七四（明治七）年、華族の有志が出資して華族会館を創設し、中に講義局・勉学局などが置かれ、学術・教育の場とした。そして一八七六（明治九）年、華族会館として華族のための本格的な学校を設立することになり、東京府神田錦町（現・千代田区）の宮内省官有地を借用して校舎を建設し、翌年完成した。その正門として建造されたのが現在学習院女子大学・女子高等科・女子中等科のある学習院戸山キャンパス（新宿区）の正門となっている鉄門である（この門はのち鐘ヶ淵紡績株式会社東京工場の門となり、一九二七「昭和二」年学習院創立五十周年に際して学習院に戻され、目白構内にあったが、一九五〇「昭和二十五」年現在地に移設された。一九七三「昭和四十八」年、国の重要文化財に指定された）。

一八七七（明治十）年十月十七日、明治天皇・昭憲皇太后を迎えて開業式が挙行された。校名は勅諭により学習院と定められ、京都時代の勅額を賜った。初代の校長には学校設立に尽力した立花種恭（元陸奥国下手渡藩主・幕府官僚）が就任した。

当初の学制は男子小学・女子小学・中学で構成されていた。小学は男女とも六歳で入学し、修業年限は八年であった。男子と女子の教室は玄関を挟んで校舎の左右に分かれていた。

男子は小学卒業後、さらに修業年限八年の中学に進んだ。女子は小学までであったが、中学の科目を選択受講することができた。ただし女子の就学人数は男子の三分の一に満たなかった。

四 金剛石 水は器

一八八四（明治十七）年、華族令が公布され、公・侯・伯・子・男の五等級の爵位が定められた。国家に功績のあった者が華族になれるようになり、華族の数が増加した。一八九〇（明治二十三）年に開設されることになった国会の上院（貴族院）の土台づくりであった。そうした動きの中で、一八八

金剛石

金剛石も

珠のひかりは

人もまをひて

まことの徳は

時計のはりの

わくろるかごとく

回かけるとしみて

いかなるわさか

みかかすは

そばさらむ

のらにこそ

あらはるれ

たえまなく

時のまの

ばけみをは

からさらむ

水は器

水は器

水はうづはに

そのさまさまに

人はまはしはる

よきにあしきに

おのれにまてる

えらひもとのて

こゝろの駒に

まなひの道に

したかひて

なりぬなり

友により

うつるをり

よき友を

もろともは

むらうらて

す、めかし

四（明治十七）年四月、学習院は華族会館が経営する私立学校から、宮内省所轄の官立学校となり、男子のみの教育機関となった。華族女子の学校、華族女学校は別に設立されることになり、当時桃夭女塾を開いて上流階級の女子教育にあたっていた下田歌子が宮内省御用掛となつて準備を進めた。校舎は四谷区四谷尾張町（現・新宿区）に建設された。

一八八五（明治十八）年十一月二日、昭憲皇太后を迎えて華族女学校の開校式が行われた。学習院と同じく宮内省管轄の官立学校で、二代学習院長の谷干城（陸軍軍人、西南戦争のとき熊本鎮台司令長官）が校

長を兼任し、下田歌子が幹事兼教授に就任した。

華族女学校の教育は良き妻、賢い母となるため、「彝倫いりゆんを本とし、女子に適当したる學術技芸を教授」することにあった。「彝倫」とは人としてつねに守るべき道といった意味である。皇后からは、友人と切磋琢磨し、学習に励むことの大切さを詠んだ「金剛石 水は器」の「御歌みうた」を賜った。

入学した生徒は当初百三十三名であったが、二年後には二百十四名となり、校舎が手狭になったため、新たに麹町区永田町（現・千代田区）に新校舎が建設され、一八九九（明治二十二年）に移転した。対象とする生徒は、満六歳から十八歳までの華族の女子であったが、華族以外にも門戸を開いた。学制は小学科六年、中学科六年で、その上に専修科も設けられた。一八九四（明治二十七年）年には幼稚園も併設された。

華族女学校では下田歌子をはじめ、津田梅子（日本最初の官費留学生、津田英学塾を創設）、石井筆子、野口ゆかといった教育分野で名を遺した女性が教鞭を執っている。またいち早く体操教育を取り入れ、運動会も開催した。女子に体操は不要という考え方もあった当時、それは画期的なことであった。通学服は和服が多かったが、その場合には袴を着用し、靴を履くこととされた。この服装はその後一般の女学生に広まった。

一九〇六（明治三十九）年、華族女学校は学習院と合併し学習院女学部となった。初代女学部長には下田歌子が就任した。一九一二（明治四十五）年、火災により本館が焼失し、

仮校舎が建てられたが、校地も狭かったので移転することになった。一九一四（大正三）年、赤坂区青山（現・港区）に校地を得、一九一八（大正七）年、校舎が完成した。この機に学習院女学部は学習院から独立し、女子学習院となり、十一月十四日開院式が催された。

文部省の教育行政下になかったことから、当時の女子学習院の教育制度は、官立でありながら、学年の開始時期を四月と十月の二回とした二重学年制をとったことや、小学科と中学科の区別をやめ本科十一年制（前期四年、中期四年、後期三年）としたことなど、女子の心身の発達段階を考慮した極めて特色あるものであった。従来の専修科は高等科と改称した。高等科生は共通教科のほか、文科・理科いずれかの教科を選択履修した。

五 燃ゆる火の火中に死にて

また生るる不死鳥のごと

一九三七（昭和十二）年に日中戦争が始まると、学校教育の場にも戦時色が強まった。一九四一（昭和十六）年には戦時体制に即した教育改革により、従来の尋常小学校は国民学校に改められた。女子学習院でも本科十一年制を改め、前期一年から中期二年までを六年制の初等科に、中期三年から後期三年までを五年制の中等科に改めた。高等科は選択教科により文科・理科・家政科に分かれた。家政科のコースができたことで、これまで本科卒業生の三分の一程度であった高等



科への進学者が増加した。

日米開戦後には女子学習院でも勤労働員が常態化し、通常の授業はしだいにできなくなつた。戦局が悪化した一九四四(昭和十九)年には集団疎開が行われ、東京に残つた中等科三年以上の生徒はもっぱら勤労作業に従事した。疎開学園においては、一般の学校では敵性語として授業がなかつた英語・フランス語の授業も続けられたが、これは学習院創立期

からの世界に目を向ける精神を表すものであろう。

一九四五(昭和二十)年五月二十五日夜から翌日にかけての東京山の手への大空襲で青山の校舎は一部を残して焼失した。そのため目白の徳川義親邸を借りて六月には授業を再開

した。八月十五日、終戦の日の昭和天皇のラジオ放送は同邸書院前庭に集まつて聴いた。その後音羽の護国寺の一部も借用した。

疎開した生徒たちが戻ってくると、仮校舎はたちまち手狭になつた。とはいえ青山の校地に新校舎を建設することは難しく、女子学習院は大崎にあった旧海軍大学の校舎の使用願いをGHQ(連合国軍最高司令官総司令部)に提出した。しかし、GHQの教育政策部門であるCIE(民間情報教育局)は学習院・女子学習院に対する調査を進め、両学習院は身分制度を維持していこうとする機関であり、公立学校が校舎を必要としているときに特権階級の教育組織に建物の使用を許可すべきではないとして、この願いは認められなかつた。旧海軍大学の校舎の使用を断られた女子学習院は、一九四六(昭和二十一年)三月、土地建物が当時宮内省の管轄下にあつた牛込区戸山町(現・新宿区)の近衛騎兵連隊跡に移転した。両学習院はGHQの民主化政策に応じた学制の改革を検討し、華族の子女のための教育機関から、一般に広く開かれた学校として生まれ変わる事になった。そして宮内省から離れ、財団法人を設立し、私立学校として存続を図る方針が固まつた。両校と宮内省の関係者はCIEと幾度も折衝を重ね、一九四六(昭和二十一年)十月、両学習院の存続が認められた。新学習院発足にあつたての大きな問題は両学習院の合併問題で、女子学習院は並置することを望んだが、財政状況がそれを許さず、一九四七(昭和二十二年)三月、財団法人(一

九五―「昭和二十六」年学校法人）学習院が発足した。両学習院の初等科は合併して男女共学となり、中等科・高等科は男女別学のまま六・三・三制の新制度に移行した。また旧制学習院が七年制高校であったため、一九四九（昭和二十四）年四月、目白に学習院大学が設置された。

厳しい財政状況の中、先頭に立って新学習院の基礎を築いた安倍能成は一九五一（昭和二十六）年、自ら学習院歌を作詞している。見出しに掲げたのはその冒頭である。安倍は「小ざくら」という初等科の文集で、子供たちにその意味を説明し、戦争で校舎は焼け、皇室の庇護を離れて私立学校となったが、その焼け跡の上に、先生と生徒と力を合わせて、新しい学習院をつくりあげていこうと呼びかけ、広い視野をもって、「真理と平和とを永久の光導きと仰」ぎ、現実の艱難に屈せず、めいめい自分の力を養い、社会に奉仕する人間になる」と説いている。

六 自由に立ちて責任を行ふは男女を問はず 人間の本分である

これは一九六四（昭和三十九）年、安倍が短期大学卒業生に送ったものである。

女子学習院の時代、すでに高等女学校と同程度の中等科の卒業者を対象とする高等科（二年）があり、一九四五（昭和二十）年四月、さらにその上に研究科（一年）も設けられたが、戦後、両学習院の統合と学制改革の過程で、女子の高等教育

機関は消滅した。新設の学習院大学は男女共学であったが、女子高等科からの進学者は少なかった。大学は男子のための教育機関であるという戦前の意識が残っており、また四年の修学年限は婚期を控えた女子には長すぎるという考えも強かった。一方でより高度な教育を求める声もあり、一九四九（昭和二十四）年、学校教育法が改正されて、短期大学が設立できることになったとき、学習院にも女子短期大学を設置してほしいという要望が盛り上がった。いったん財政事情等から見送られそうになったが、女子高等科三年の父母の強い要望が通り、一九五〇（昭和二十五）年に女子短期大学が設立された。

戸山キャンパスに誕生した短大（当初短期大学部と称した）は、はじめ文学科（国文学専攻と英語専攻）のみで、翌年家庭生活科が設置された。初代部長（学長）は安倍と同じ漱石門下のドイツ文学者小宮豊隆であった。一九五二（昭和二十七年）年三月、短大は初めての卒業生を送り出した。

その後、社会的なニーズに応じ、国文学・英文学・英語・文化史・食物・服飾の専門コースをもつ短大として発展した。そして半世紀の時を刻み、一九九八（平成十）年に開学する学習院女子大学の母体となったのである。

今後、時代は変わっても、見出しの言葉のように、学習院の自由な学風を守り、社会的な責任を果たすことができる人材を育てていきたいものである。

ランチタイムに喜びを

叶内 孝 ●東洋大学管財部管財課課長補佐

今から約七年前の平成十七年四月、東洋大学白山キャンパス六号館の運用を開始するとともに、千三百席を有する巨大学生食堂をオープンした。広々とした食堂ホールに個性的な七つの店舗、近年の大型ショッピングセンターのような商業施設を思わせるフードコートスタイルをとっている。何よりこのスタイルの楽しみと魅力は、友達同士で来て、それぞれが好みの店舗で買ったもので同じテーブルを囲めることだ。毎日多くの学生でにぎわい、昼休みともなるとほぼ満席になる。今ではすっかり定着している施設だが、この学生食堂完成の背景には、東洋大学の歴史の中での大きな取り組みがあった。

かつて東洋大学では、文系学部を教育を一・二年生は埼玉

県の朝霞キャンパス、三・四年生になると都内の白山キャンパスで行っていた。しかし、学生にとっても大学側にとっても多くのデメリットがあり、全学年の一貫教育は大きなメリットと相乗効果を生み出すと考えていた。そこで本学は、「工業等制限法」の撤廃を経て、平成十七年度から文系学部の白山キャンパス統合を行うことを決定し、平成十五年から、このための校舎をすでに取得していた隣接地へ増築することに着手した。このときに建築された大規模校舎が東洋大学六号館であり、延べ床面積は二万平方メートルを超えるものであった。そしてこの地下部分に巨大食堂は誕生した。

白山キャンパスの学生数は約一万三千人、朝霞キャンパスの学生は約八千人、合計すると二万人を超える学生が狭隘な白山の地に通うこととなる。当時、統合前の状態では想像がつかなかった。二万平方メートルの校舎増築をもってしてもキャパシティ不足の不安は解消しないものであり、当然、教室数の不安と同時にアメニティ面での不安もあった。

六号館の食堂は、計画当初は現在の大きさほどではなかった。契約図面では現在の約三分の二の広さで、今より小さなものであった。建設を進める中で、朝霞キャンパスの八千人の統合にあたり、学生アメニティを充実させようという声が学内から挙がった。確かに学内では憩いの場所が少なく、雨



でも降れば行き場がなくなってしまうほどだった。少しでも居場所を確保してあげたいとの思いは強かった。一方、食堂を拡張するということは、その分教室を削ることとなる。現にこの拡張で食堂へ転用となる教室は三教室（合計収容は四百五十人を超える）もあった。大学として最も重要な施設である教室を削ることは大変な検討事項。授業環境は最優先であるが、アメニティも欠かせない。検討の結果、食堂ホールを拡張を選択した。結果として今の広さの食堂が存在することとなった。

拡張計画の決定とともにフードコートスタイルの採用の話が挙がった。「学生が昼食を楽しむに大学へ来るような食堂をつくらう」を目標に、関係部署それぞれ力を合わせてつくりあげてきた。ただ、建物の施工途中

でフードコートスタイルの採用が決まったことから、苦労は多かった。厨房の増設や個々の厨房が狭いこと、店舗ごとの食器洗浄施設がないことなど数々の問題点があったが、入店するテナントと大学の運用面での歩み寄りによってそれぞれをクリアすることができた。

日常の運用についてはテナント側の努力も大きい。学生の昼休みは五十分間、短時間に集中して混み合うため、店舗ごとのオペレートも工夫を凝らし、待たせることなく素早く提供できるメニュー、盛り付けをしている。また、入店しているテナントはすべて外食業界での経験を有する。都内に実店舗を構えているテナントもあり、そのノウハウとこだわりを生かした本格的なメニューを提供している。品質としては外食店舗レベルでありながら、価格設定をワンコイン（五百円）としているので、各店舗はこの価格で提供できる内容が競われる。ここも提供するメニューが充実するポイントである。

大学・テナントそれぞれが、「学生が喜ぶ食堂を」という思いをどれだけもって運営しているかが最も大切と考える。それが満足度の評価に大きくつながる。今後もこの精神をもち続けながきり学生の喜びも続かないであろう。この食堂をオープンさせたときの学生たちの笑顔は、それまでの苦労を忘れさせてくれるものであった。使う側の喜びは、つくる側の喜びでもある。あまりにも単純なことであるが、つねに忘れてはならないことだと感じている。

大学食堂リニューアルプロジェクト

雨宮 美和子 ● 東洋英和女学院大学事務部長

東洋英和女学院大学は、横浜市緑区に五万坪のキャンパスをもつ女子大学である。緑に囲まれ、周りは住宅地で飲食店はないため、学生食堂に対する大学のコンセプトは、学生食堂は学食利用者だけのためではなく、お弁当持参者にもよそで買ってきた昼食を食べる者にも開放し、学生たちが昼食を共に食する場としている。二千三百余名の学生たちは二つの食堂をゆつたりとその日の気分、予定によって使い分け、友人们と楽しく食事をしている。

キャンパスの中央に位置する中央館食堂は、二十五年前に建てられた建物の一階にあるが古色蒼然とし、女子大学のイメージからかけ離れた食堂になっていたので、二〇一〇年に改修を行った。通常であれば大学主導で改修工事を進めていくのだが、この改修に学生たちを参加させて実業教育の場にしたいと考え、学生自治会清楓会に声をかけたら、二年生(当時)の役員六名が名乗りを上げてスタートした。

本学では、五年前から「学校案内」の分冊としての「学生ブック」を、在学生が業者と一緒に作って作り上げている実績がある。高校生に伝えたい大学の魅力を学生が意見を出し合って、最初から最後まで責任をもって編集作業をしている。「学生ブック」はこれまで五冊刊行しているが、高校生の評判は良い。編集スタッフになった学生にはインターンシップ以上の成果があり、実業教育の場になっている。この実例があったので、食堂改修にも取り入れた。

発注した業者は最初は戸惑ったが賛同してくれ、コンセプトの立案から床・壁・天井の仕様決定、什器のレイアウトなど、すべての仕様をワークシopp形式で決定した。

ワークシoppは、学生メンバー六名と設計担当者二、三名で昼休みの一時間を使って行われた。ワークシoppでは、学生から発言できるよう業者の方は毎週宿題を出し、宿題を発表することから始めるという仕掛けを考え、進めていった。三カ月間で週一回、合計十回のワークシoppを実施した。

手を挙げてくれた六名は、インテリアやデザインに興味がある学生たちであったが、何より学生食堂を「学生たちのコミュニケーションの場にしたい」という思いが強かったようだ。友人たちの意見も聞き、より良い学生食堂作りを考えていっ



た。昼休みの一時間だけでは足りず、ワークショップ以外にも時間をもち、納得がいくまで意見交換を行い次のワークショップに備えた。それぞれ違う意見を一つにまとめていく難しさを知り、その中でチームワークやコミュニケーションを学びながら、学生食堂改修計画が進められた。

コンセプトは「居心地が良く、愛される学生食堂」。

デザインコンセ

プトは「EYE

TO EYE」。

スクールカラー

であるガーネット

色と白色を用い、

東洋英和らしさを

表現するために校

歌をデザインモチ

ーフにし、女性の

成長の過程での目

線と目線を表現す

ることで、コミュ

ニケーションを学

ぶ大学のイメージ

を表現した。利用

しながらの問題点、動線の問題も着目し改善し、緑に囲まれた英和らしいシンプルでナチュラルなイメージに仕上がった。ソファやカウンター席も配置し、食事以外でも大いに利用され、「居心地が良く、愛される学生食堂」になった。

●ワークショップに参加した学生メンバー

青木 梨里花 (国際社会学部国際社会学科)

コン 尹宣 (国際社会学部国際社会学科)

乗杉 花乃 (人間科学部人間科学科)

平岡 詩織 (人間科学部人間科学科)

宮郷 瞳 (国際社会学部国際社会学科)

安富 詩穂 (国際社会学部国際社会学科)

この大学食堂リニューアルプロジェクトは、

・環境色彩コンペティション「グッド・ペインティング・

カラー改修部門特別賞」

・SDA賞 (サイン等のデザインを審査する賞) 入賞・関東

地区賞

「最初から最後まで学生主体のワークショップ実施による学生とのコンセプト共有および色への落とし込み作業は色彩計画の教育に貢献しており、今後の規範となり得るもの」と高く評価され、受賞に輝いた。

学生の目線での学生食堂の改修は、学生の評判も良く、コンセプトどおりの「心地良い居場所」として親しまれている。

フリーアナウンサー・日本大学芸術学部特任教授 近藤 サトさんに聞く

聞き手 宮田 英里 ●フリーアナウンサー

特任教授を引き受けるまでに 時間を要した理由

宮田 本日は、あこがれの先輩アナウンサーであり、日本大学芸術学部卒業の先輩にもあたる、近藤サトさんにお話を伺います。

大学卒業後は、フジテレビにアナウンサーとして入職され、報道番組のキャスターを中心に活躍されたのち、現在はフリーランスの立場で、ナレーションをはじめ講演やイベント司会などをされています。

さらに、二〇一一年度からは母校の芸術学部放送学科特任教授にご就任され、アナウンス演習や卒業研究ゼミナールなどの講義を担当なさっています。たった今、講義を終えられたばかりの近藤さんに、二〇一〇年に完成した新しい校舎の最新鋭設備が導入された放送スタジオにてインタビューをさせていただきました。

まずは、母校で教鞭を執ることになった経緯からお聞かせいただけますか。

近藤 お話をいただいたときは、大変光栄なことと思いましたが、決断するのには

相当な時間が必要でした。「やりたい」「やりたくない」ということは別の次元の問題で、私よりも教員にふさわしい方はたくさんいらっしゃると思いますし、そもそも、私が学生に教えるなんておこがましいこと思っていたのです。

それで、お返事ができないままに時間ばかりが経過して、「もう忘れてくれているかな」「あの話、なかったことになったかな」なんて期待をしてみたりと、非常に後ろ向きでした。

宮田 特任教授に就任するまでに、かなり思量されたわけですね。では、そのように躊躇されていた近藤さんの背中を押ししたのは何だったのでしょうか。

近藤 個人的に相談に乗っていただいたある大学の学長に、「自信がない」と話したところ、「あなたは学生よりも四半世紀も余計に生きています。絶対に負けないから、その経験を伝えればいいよ」とアドバイスを受けました。

本学の学部長にも、「学生と一緒に勉強する気であれば大丈夫です」と温かい言葉をいただいたのも大きかったですね。



近藤サトさん(右)と宮田さん(2012年5月17日 日本大学芸術学部にて)

そうした助言をいただいで、いくぶん不安も和らぎ、お申し出をお受けすることにしました。今から考えると、「人に教える」ということは、学術的な専門知識が絶対必要だと思ひ込んでいたように思います。要は自分が積み上げてきたものを包み隠さず、伝えていけばいいと、覚悟を決めたわけです。

宮田 実際に、講義を担当されての感想はいかがですか。

近藤 とても楽しいです。学生たちにさまざまなプラス効果をもたらすよう、自分が経験したことや技術をすべて教えたいと思うようになってからは、非常にやりがいを感じています。

宮田 実は、先ほど近藤さんの講義が終わった直後に、教室から出てきた学生さんたちに「近藤先生の授業はどうですか」と聞いてみました。

すると、「どんな質問をしても、まっすぐに答えてくれるのがうれしい」「すばつと的確に話してくれるから、自分は何をすべきなのかよくわかる」と、口々に話していました。

学生には遠慮や加減をせず

情熱と愛情を人一倍もって指導にあたる

近藤 学生たちが、そう思ってくれているとしたら、私もうれしいですね。でも、学生は気を遣って少し穏やかな表現を使ってくれていると思いますよ。実は私、講義中はけっこう強いもの言いをするんです。

伝えたいことは、遠慮や加減をしないで真面目からはっきり言うものだから、学生たちは、いくぶん戸惑うところもあるかもしれませんが、せんね。

しかし、情熱や愛情を人一倍もって接しているつもりです。私も大学生のとき、そのように指導されましたから。

宮田 それでは、近藤さんご自身は、学生時代どのような指導を受けてこられたのでしょうか。

近藤 大学とは、本来はアカデミックな教育研究の場という位置づけでしょうが、私が学び、そして今教えている放送学科は少し性質が異なります。

もちろん、理論なども学びますが、どちらかというと、アナウンサーをはじめメデ

イアに携わる専門職の養成機関という色彩が濃い。ひと言で言えば職人の世界です。

それを踏まえてお聞きいただきたいのですが、当時はかなりのスパルタ教育でした。ひたすら学生たちに基本をたたき込む。もちろん、弱音や泣き言は一切聞いてくれない。真夏の暑い日中、ぶっ通しの朗読に疲れきって思わずフロアに倒れ込んで、声すらかけてもらえませんでした。

でも、その先生にはとても愛情があったし、人間的にも大変魅力があった。だから、厳しくされても全く反発もしなかったし、指導方針に対しても疑問も感じませんでした。

今考えると、その恩師と巡り会えたこと自体が幸運だったと思います。NHKの放送作家としてラジオ黄金時代を築かれた方で、その中で編み出したスキルを自らメソッドにまとめて、体系的に教えてくれたのになりました。おかげでどんな原稿でも読めるようになりました。人格形成の大切さも教えられました。

宮田 厳しい言葉をかけ、少しも容赦しない指導をされたのも、より成長してもら

いたという、その先生の愛情だったというのでしょうか。

大学教育は人生を左右するほど大事なもの

近藤 口も悪く、眼光も鋭い、とても怖い先生だったのですが、絶対に揺るがない自信と確信をおもちでした。どんなに辛辣な意見を言われても、そのような方の言葉は心に響くものです。社会に出る前にそのような先生に出会い、教育を受けたことは、貴重でした。

大学での教育は、その人の一生を左右するほど大事なものです。恩師から厳しく指導されたおかげで、今の私がある。これは揺るぎない事実です。

だから私も、指導するときには自然と力が入ってしまうし、直截的な言い方もしてしまうのです。

逆に言えば、大学教育の重要性、さらには教育に携わることへの責任を、自分の経験を通してわかっていたからこそ、特任教授のお話をいただいたときに、及び腰になつてしまったのだと思います。

宮田 学生時代に培われたスキルや心構えがベースとなつて、アナウンサーとしての活躍につなげていかれたのですね。

近藤 印象的だったのが、フジテレビへ入社して間もないころ、私は新卒採用だったのですが、周囲は中途採用だと思つていたようです。つまり、新人っぽくない。どこかほかの局でアナウンサーを経験してきたはずだと、まことしやかにうわさされたようなんです。

私はアナウンスクールに通つたわけでもありませんし、大学以外は一切アナウンスの勉強をしていません。大学で教わったまま話していただけですが、それが思いもよらず高く評価されました。

それは今でも私の核になっています。学生時代に学んだスキルがあるからこそ、やつてこられたと思います。

ですから、当時教わつた技能や技術を学生たちにも教えてあげたいのです。今や、その先生のメソッドを受け継いでいる人は業界でも少なくなっていますから、少しでも伝承していきたいと思います。

もちろん、恩師のように教えられるませ

んが、十分の一でも伝えることができたら、学生たちにもきつと役立つはずだと信じています。まだまだ不十分ですが、だんだんと教師業にも慣れてきましたから、もつと厳しくしていこうかなと考えているところで（笑）。

宮田 近藤さんの指導を受けた学生さんが、アナウンサーやナレーターとして、活躍されるのが楽しみです。

ところで、近藤さんがアナウンサーを指されたきっかけについてお話ししたいだけまずでしょうか。

近藤 私は岐阜県出身で、小学生のころは今よりも放送局が少ない時代でした。当時、NHKのニュース番組のキャスターを見て、「すてきだな」とあこがれたのが、最初のきっかけです。

でも、何が何でもアナウンサーになりたいと、一途に思っていたわけではなく、もう少し広い意味で、情報を伝えるマスコミという仕事に興味をもつようになりました。

高校卒業後に進学で上京したのも、マスコミに関する職業に就くには東京に出たほうがいいだろうと考えたのが理由です。そ

してご縁があったのが、日本大学芸術学部放送学科だったというわけです。

宮田 大学時代は、どのような学生生活を送られていたのでしょうか。

近藤 放送学科の授業では、アナウンスの基本を学んでいましたが、それでアナウンサーになれる保証はありません。

そこで、将来の目標に役立つ経験を積みたいと考え、学生時代はマスコミ関連のアルバイトに精を出しました。

宮田 どのようなアルバイトをされたのですか。

近藤 ラジオ局、テレビ局、出版社と、もうマスコミに関するものは、片っ端から経験しましたよ。テレビ局ではアシスタントディレクターに始まり、最終的にはリポーターまで担当しました。

好奇心が旺盛で、何でもやってみたいと思う性格なんです。

**才能豊かな友人から刺激を受け
さまざまなカルチャーに触られる芸術学部**

宮田 私もそうでしたが、芸術学部に所属していたということもあり、大学では学

科の垣根を越え、いろいろな刺激を受けたと思います。

近藤 それはもう濃厚に受けましたね。本来大学とは、さまざまな人との出会いを通じていろいろな刺激も受けるし、自分の知らないことを吸収できる貴重な場でもあります。そういう空気に触れることは、非常に大切なことだと思います。

私もそのおかげで、絵画、映画、書籍をはじめとする、さまざまなカルチャーに触れることができましたし、それは今でも自分の糧になっています。

特に、私が学生だったころはバブル絶頂期。社会を挙げて芸術文化への理解が高まっていましたから、なおさらでしたね。

同時に才能豊かな友人たちと交流をもつたことも、私にとっては得がたい経験だったように思います。学生時代の人間関係はやはり特別なものがあります。

宮田 確かに、学生時代の人間関係と社会人になってから職場の人間関係とは、深さや広がりが違うように思います。

近藤 大人同士だと、少なからず利害関係が出てきてしまいます。しかし、学生同

近藤 サトさん



士にはそれがありません。

社会人とは違って、もっと緩やかで柔らかい関係でありながら、ときに豊かな才能をもつ友人から刺激される瞬間があります。それをキャッチすることで、自分もどんどん成長していくことができるのです。人間関係が才能も育ててくれる。

おそらく、私が教えている学生たちも、そうした経験をしていると思います。学生時代にいかにそのような友人と出会い、刺激を受けるかということも、その後の人生への影響力が違ふと思うのです。

学生時代を懐かしく思うと同時に、これから羽ばたいていく学生たちに対して、大

きな期待も寄せています。

宮田 学生時代に共に学んだ仲間との付き合い合いは、今でもありますか。

近藤 最近では、ツイッターやフェイスブックなどを通じて、近況を確認したり情報をやりとりすることが容易にできるようになりました。私たちの間でも、それをきっかけに、「みんなが集まろう」ということになって、何度か会合の場をもつようになっていきます。

みんな、それぞれ環境は変わっています。が、社会の中で活躍している同級生も多い。そういう話を聞くと、誇りに思うし、自分の励みにもなります。

仕事で活躍する秘訣は 軸足のぶれない存在であること

宮田 フジテレビのアナウンサーとしてキャリアの第一歩を踏まれ、同級生の方々も近藤さんのことをわがごとくのように誇りに思われていると思います。私も子どものころから、女子アナの最前線として活躍されているのをテレビを見てあこがれていました。

近藤 当時は、とにかくいろいろなことを経験させてもらいました。ニュースを読む一方で、ドラマにも出演したり（笑）。

宮田 えーっ!? どういう役柄を演じられたのですか。

近藤 女性科学者という配役をいただきました。業務命令でしたが、同じテレビという仕事でもドラマ制作は報道とは全く違いますね。

ほかにも、バルセロナオリンピックの取材をはじめ、通常行けないような世界の地域へも行かせてもらいましたし、フジテレビ時代の思い出は楽しいことばかりです。

恵まれていたのは、入社以来、一貫して報道を担当できたこと。いろいろなことを経験しながらも、そうした軸、いわゆる本籍地があるゆえに、自分自身がぶれることはありませんでした。

アナウンサーとして採用され、報道もバラエティもスポーツも何でも経験する。しかし、どこに軸足を置いたらいいのかわからず不安に思うアナウンサーも少なくない中で、私は幸運だったと思います。

宮田 報道でデビューされるアナウンサー

ーは少ないですよね。

近藤

ええ、珍しいことだと思います。

私はたまたまピンチヒッターに指名されたことがきっかけでしたが、やはり学生時代にアナウンス技術を身につけていたことが大きかったと思います。その意味でも、恩師には感謝の言葉しかありません。

宮田

現在、アナウンサーと大学の教員、

そして家庭と非常にお忙しい中で、行動の基本となる信条などがありましたら教えてくださいいただけますか。

近藤

うそをつかないこと。自分に対しても学生に対してでも視聴者に対してでも、正直に誠実に接していきたいと考えています。



宮田 英里さん

そして、もう一つはブレイヤーとしての自分を貫くこと。特に組織に属していたら顕著でしょうが、年齢が上がって部下ができるようになる、指示や指導ばかりが中心になって、自ら積極的に動こうとしなくなる人がいます。

しかし、その一方で、教授であろうが部長であろうが、自分自身が意欲的に行動される方もいらっしゃいます。そういう方の周りではどんなものごとが動いていきますか。

本来、私はものぐさですから、積極的に行動される方を見て、私も見習わなければと強く感じています。

才能がないと簡単にあきらめず

一つのことを最後まで極める強い熱意が大切

宮田 行動することの大切さは、若い人にとっても大事なことですよね。

近藤 もちろんです。学生にも、つねに「実行あるのみ」と強調しています。思っているだけではなくて、行動に移さないと展望は開けませんからね。

そして、何よりも大切なのは、一つのこ

とをやり続ける強い熱意です。私は、最後までやりきる心をもった人間ほど強いものはないと考えています。

才能がないと言われたくらいであきらめてしまっただけはないと、学生たちには言っています。

宮田

思わぬ困難にぶつかったからといって途中で方向転換して、簡単に逃げ出し

てはいけないということですね。

近藤

少しくらい挫折しても、自分が信じたことを一生続けられれば、必ずその人は本物になると信じています。

石にかじりついてでも、自分が興味をもったことについては、ひたすら極めてほしい。特に芸術の世界ではそれこそが大切だと思っています。

宮田

近藤さんのように活躍するためには、アナウンス技術という、一つの軸を極めるということですね。

近藤 アナウンサーに関しては、取り扱うテーマは幅広いし、内容もその都度異なります。ですから、あらゆることに、興味をもたなければいけないということもあります。アナウンス技術と広い探究心が必

要です。

宮田 地道に努力を重ねることが大切なのですね。

近藤 私自身まだまだ未熟ですから、さらにスキルに磨きをかけたいと思っっています、日本語をもっと極めたいと努力しています。

宮田 次の目標へ向けた意気込み、また今後の展望についてお話しいただけますか。
近藤 今、大きな関心があるのが「朗読」という分野です。私自身も舞台などで行っていますし、大学でもカリキュラムに入れています。

しかし、世間一般では、映画や演劇、舞台などのように、ジャンルとして確立されているわけはありません。仕事をしながら、この分野の発展に貢献していきたい。最終的には、私たちが行っている朗読が、遠い将来に「古典」と呼ばれるようになることが最高ですね。

宮田 近藤さんのお話をお聞きすると、強烈なプロ意識を感じます。やはり、生まれ変わってもまたアナウンサーという職業を選びたいですか。

近藤 うーん、それは、選ばないでしょうね(笑)。魅力的な職業はたくさんありますから。

昨日はオーケストラの指揮者になりたいと思っただし、少し前には農業もいいな、と思いました。宇宙飛行士だって、なれるものならなりたいですよ。

もちろん現世ではアナウンサー業を極めていくつもりですが、来世では違うことをやってみたいですね。

宮田 学生に教える教員としての立場での目標はいかがでしょうか。

近藤 フリーアナウンサーとしては、いい仕事をして社会に評価されれば満足という世界ですが、教育者となれば、話は別です。教えることに携われれば携わるほど、人に何かを教える仕事の尊さや大切さを痛感しています。

大勢の視聴者を対象とするアナウンサーとしての仕事のほうが、社会的な影響力は大きいかもしれない。しかし、長い目で見ると教育のほうがより大きな社会的使命なり、責任があるのではないかと考えるようになりました。

ときどき「最近の学生はいまひとつ」などという指摘を耳にすることがありますが、本質的なところは変わりません。むしろ私たち教師の問題ではないかとさえ思っています。

教育とは鐘を打つがごとし

宮田 教員の指導や助言によって、学生の成長度合いも大きく変わってくるということでしょうか。

近藤 私は自戒も込めてそのように思っています。幕末期に坂本龍馬が西郷隆盛を評した有名な言葉に、「ちょうど大鐘のごとし。小さくたたけば小さく鳴り。大きくたたけば大きく鳴る」というのがあります。私は教育とは、鐘を打つようなものだと考えています。大きく打てば鐘は大きな音で鳴り響く。すなわち、教師がよい教育を行えば、学生はそこから多くを学び、成長していくということです。

もし、学生の成績が実際に悪いのだとしたら、むしろ、教える側に責任があるところから考えるべきでしょう。

教員の人生観・哲学・生き方を示していく

宮田 今、大学教育のあり方が議論になり、社会的関心も高いのですが、近藤さんご自身にとって、どのような教育方法が理想的だと考えていますか。

近藤 私などがあまり偉そうなことは言えませんが、二つの点が重要ではないかと思えます。

一つは、私の恩師のような情熱をもった魅力的な教師の存在。今も学内には魅力的な教師はたくさんいます。それをさらに、学生にも積極的に示していくべきではないかと思えますね。

もう一つは、システムの問題です。私はいずれの教育とは寺子屋スタイルにあると考えています。つまり、徹底した少人数教育の実践です。

大学とは、小学校や中学校の義務教育のように、教材の内容をカリキュラムに沿って自動的に教えるのではなく、教員の人生観、哲学、生き方なども示していく教育機関だと思っています。そう考えると、人数

を限定した少人数教育のほうがより深く教えられるようになります。

宮田 教員が一方的に知識を伝達する講義形式の授業では、一度に多数の学生を参加させるほうが効率的ですが、それとは正反対の考え方ですね。

近藤 もちろん、大教室での授業スタイルも確立されていますし、ある程度の効率性も必要でしょう。

しかし、ゼミなどでは、もつと血の通った手厚い指導が必要だと思います。とりわけ、これからは少子化が進み、学生の人数が少なくなるのは確実ですから、その中でいかに質の高い教育ができるか、学生たちに人生の指針を与えられるかが鍵になってくるのではないのでしょうか。

少し話が大きくなりますが、イエス・キリストも釈迦も、身近な弟子は多くもっていますませんでした。互いの人間性を深く理解したうえで教えたいと思うと、おのずと教える人数にも限界があるでしょうね。

私が大学の中で、学生たちに教えることができるのはただか一年か二年、時間になると百時間もありません。しかし、その

中で、私のもっているものをすべて教えていきたい。本当は、寝る暇もないぐらいに課題も与えたいです。そして、卒業したあとも、生涯にわたって学生たちの活躍を見ていきたいんですよ。

もちろん、どれだけ教えても、教え尽くすという地点にはたどり着かないでしょう。私自身、今になっても、もつといろいろなことを恩師から学びたかったという気持ちももっています。将来、私が教えた学生たちも、同じように「近藤先生ともつと勉強したかった。もつと教えてもらいたかった」と感じてくれれば、これほどうれしいことはないですね。

今の学生は私は二十歳以上も年齢が離れています。子どものようなかわいい存在だから力になってあげたいのです。心から応援したいと思います。

宮田 お話をお聞きすると、近藤さんの講義を受けている学生たちがうらやましくなってきました。

これからも、アナウンサーそして大学教員として、より一層活躍されることを願っています。本日はありがとうございました。

●新会員代表者紹介

棟方 信彦

(むなかたのぶひこ)



松山東雲女子大学 学長

磯村滋宏学長の退任を受けて、四月一日、棟方信彦が松山東雲短期大学学長と兼任で学長に就任した。

棟方学長は、一九四八年兵庫県生まれ。一九七二年同志社大学文学部社会学科を卒業。同年株式会社電通に入社、二〇〇五年に退社。この間、一九八四年慶應義塾大学院経営管理研究科修士課程を修了し経営学修士号取得。指導は嶋口充輝教授。また一九九三年には日本基督教団で牧師資格を取得。電通退職後、二〇〇六年から公立大学法人熊本県立大学総合管理学部にて准教授、教授を務めた。専門は実務経験を生かしマーケティング、

●新学長紹介

犬井 正

(いぬいただし)



獨協大学 学長

梶山皓前学長の任期満了に伴い、四月一日付で犬井正経済学部教授が学長に就任した。任期は平成二十八年三月三十一日まで。

犬井正学長は昭和二十二年八月二日東京都生まれ。昭和四十八年三月東京学芸大学大学院教育学研究科修士課程修了、同年四月東京都立清瀬高等学校教諭を経て、昭和六十一年に獨協大学専任講師、昭和六十三年助教、平成三年教授、平成六年大学院担当教授となり現在に至っている。専門は、農業・農村地理学（経済地理学）。理学博士（筑波大学）。平成十九年より同二十一年三月まで学生部長を、平成二十二年より同二十四年三月まで経済学

秋岡 陽

(あきおかよう)



フェリス学院大学 学長

宮坂覺前学長の退任に伴い、四月一日付で秋岡陽音楽学部教授が学長に就任した。

新学長は一九五四年東京生まれ。一九七九年国際基督教大学教養学部人文科学科卒業。一九八一年シカゴ大学院人文科学科研究科修士課程修了。音楽関連の出版社に勤務の後、一九九三年よりフェリス女学院大学音楽学部専任講師に着任。助教を経て、二〇〇〇年より同学部教授。同大学音楽学部音楽芸術学科主任、情報センター長、学校法人フェリス女学院評議員、同学院理事等を歴任し現在に至る。

研究分野は日本近代音楽史、キリスト教音

ブランド戦略、消費者行動論など。共著で「からの戦略論」「アカウンント・ブランニング思考」「最新ブランド・マネジメント体系」など。熊本県立大学在任中は、行政や地域のさまざまな課題を担い、社会貢献に注力した。中でも熊本県に対しては、くまもとブランドづくり及びブランド育成事業などで貢献。

松山東雲女子大学は、四国最初の女子教育機関として百二十六年前に、二宮邦次郎牧師によって創立された松山東雲学園に属する大学であり、キリスト教主義を教育の基礎とする伝統を受け継ぎ、二十年の歩みを続けてきた。本学は人文科学部の一学部であるが、子ども専攻と心理福祉専攻の二専攻からなる。小規模ながら、一人ひとりの学生を大切に、また丁寧な指導し、知性、感性、霊性のバランスのとれた人材を養成し、地域に貢献するべく努力している。学生には、自主性と自立心を持ち、自由な姿勢で、自分にふさわしい挑戦を願っている。社会で求められる、有為な人材としての成長余力を発揮できる志を秘めた、心豊かで誰からも愛される学生を育てたいと願っている。

部長を歴任した。また、平成十九年より現在に至るまで環境共生研究所長を兼任している。

専門・研究テーマは、持続的社会システムの研究、マングローブ域の農村システムの研究、東アジアのナラ林文化の研究、エコリズムの研究などで、主要著書は『森を知り、森に学ぶ―森に親しむために―』（共著）、『里山と人の履歴―関東平野の平地林』『人と緑の文化誌』。社会的活動においては、埼玉県みどりの再生県民会議副座長、彩の国資源循環工場第Ⅱ期事業立地検討委員会委員長などを務めている。

獨協大学は、平成二十六年の創立五十周年とその後五十年に向けて、これまで「大学改革」と「キャンパス再編」を進めてきた。犬井学長は就任にあたり、「建学の精神の尊重」「活力のある小集団の切磋琢磨と教育・研究への専心」「キャンパス再編と地域社会への貢献」などを大学運営の基本理念に掲げている。多忙を極める学長職にありながらも、担当する授業やフィールドワークにも積極的に取り組んでいる。

楽。主な著作に「自分の歌をさがす―西洋の音楽と日本の歌」（フェリス・ブックス）、共訳に「20世紀の音楽」、「ミラー／新音楽史改訂版」（以上、東海大学出版会）等がある。

新学長は、二〇〇四年の音楽芸術学科の立ち上げでその中心的役割を担い、これまでの「音楽大学」にはないリベラル・アーツ型音楽教育を提供する新しいカリキュラムを導入した実績をもつ（二〇〇五年、文部科学省「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」に選定）。

共学志向が強い昨今、女子大学の置かれている状況は依然厳しいものがあるが、時代の潮流を的確に読み、速やかに改革に踏み出す逸材は、本学の音楽学部を含めた人文系の大学としての舵取りを任せられるに適任である。

学生時代から、水泳、ランニングなどの運動を欠かさない。学生時代からの趣味でもあった音楽と読書は、その後ついに高じて職業に。自身、チェロも演奏する。祖父・秋岡悟郎（日本の図書館学の祖）からリベラルな思想を父・秋岡芳夫（工業デザイナー）から自在な創作発想の感性を受け継ぐ。五十七歳。

西間 三馨(にしまさんけい)



福岡女学院看護大学

学長

徳永徹前学長の退任に伴い、四月一日付で西間三馨氏が副学長から昇任した。

西間三馨新学長は一九四四年福岡県小倉市(現・北九州市)生まれ。一九六八年九州大学医学部卒業後、同小児科を経て、一九七三年から国立療養所南福岡病院(現・国立病院機構福岡病院)。一九八八年から二十一年間、同病院院長を務め、その間、国立重症心身障害協議会長、国立小児医療協議会長、国立病院機構本部審議役、附属看護学校長協議会理事、同九州支部長を歴任した。学会では日本小児難治喘息・アレルギー疾患学会、日本小児アレルギー学会、日本アレルギー学会の各理事

川島 堅二(かわしまけんじ)



恵泉女学園大学

学長

木村利人前学長の退任に伴い、四月一日付で川島堅二氏が学長に就任した。任期は四年。

川島学長は一九五八年生まれ。一九八四年に東京神学大学大学院修了(神学修士)、一九八八年東京大学大学院人文社会学研究科(宗教学・宗教学専攻)修了(文学修士)、二〇〇四年東京大学より博士(文学)を授与される。博士論文は「F・シュライアマハにおける弁証法的思考の形成」(翌年、本の風景社より出版)。
川島学長は、明治の初期に曾祖父が横浜で宣教師ジェイムズ・バラより洗礼を受けた四代目のプロテスタントキリスト教徒でもある。

杉村 芳美(すぎむらよしみ)



甲南大学

学長

甲南大学では、高阪蕙前学長の任期満了に伴い、四月一日付で杉村芳美経済学部教授が学長に就任した。任期は四年、二度目の就任である。

杉村新学長は一九四八年京都市生まれ。一九七一年東京大学経済学部卒業、一九七三年東京大学大学院経済学研究科修士課程を修了、一九七八年同博士課程単位取得満期退学。一九七九年甲南大学経済学部講師に着任。助教を経て、一九八七年教授となり、現在に至る。この間、一九九八年から学長補佐、副学長を務め、二〇〇四年に学長に就任(二〇〇八年三月まで)している。

長を務めた。大学関係では九州大学臨床教授、福岡大学・福岡歯科大学・藤田保健衛生大学の各々の客員教授等で学生・医療スタッフの教育を担当した。

専門は小児医療、障害者医療、アレルギー、疫学であり、特にアレルギーの分野では喘息治療・管理ガイドラインの発刊・定期的改訂に尽力し、長期入院患者や喘息死数の激減をもたらしたことで、「最も成功した治療ガイドライン」としての高い評価を得ている。現在では、総合アレルギー医の育成に精力的に取り組んでいる。また重症心身障害児(者)医療の分野では、国立重症心身障害協議会長を長年務め、開かれた病棟として超重症児の積極的受け入れ、在宅重症児支援、看護力のみならず介護福祉力を強化した障害者自立支援法の導入などにも先導的役割を果たした。

人事院総裁賞、環境大臣賞等を受賞。

現在は開設五年目のキリスト教の愛の精神に基づいたヒューマンケアリング実践を教育の中核に据えた新設看護大学において、次世代を担う優良で人間性豊かな看護師並びに保健師育成に励んでいる。

その志を受け継ぎ、大学院終了後は、日本学術振興会特別研究員や明治学院大学キリスト教研究所研究員として学究の道を歩む一方、日本基督教団の二つの教会で伝道師、牧師として十年間働いた。

恵泉女学園大学へは一九九四年にキリスト教担当の専任講師として就任、以後、同大学においてキリスト教関連科目群を担当して今日に至っている。

学長に就任してからは、「自立した女性を育てる」という教育方針を掲げ、学園の創立者河井道の精神を今日の高等教育によみがえらすべく、河井が戦前の良妻賢母主流の女子教育に対して語った言葉「女性は、結婚しようがしまいが、自分の足でしっかり立ちなさい」という教えを、「内的精神的な自立」(価値観、世界観の確立、「孤立ではない自立」)協調性、社会性、「経済的自立」として再解釈し、教育にあたっている。

近著(いずれも共著)に『神学とキリスト教』(キリスト新聞社)、『日本におけるドイツ』(新教出版社)、『ドイツ・ロマン主義研究』(御茶の水書房)などがある。

研究分野は労働の社会経済学。主に労働の意味論、労働観の東西比較。また、現代の経済文化を研究。著書に『脱近代の労働観』(ミネルヴァ書房)、『良い仕事』の思想』(中央公論社)、『職業を生きる精神』(ミネルヴァ書房)など。

甲南大学は、二〇一一年に開設六十周年を迎えた。現在は、八学部、大学院四研究科、専門職大学院二研究科からなる。新しい学部のうち、知能情報学部は前年度が、マネジメント創造学部とフロンティアサイエンス学部は今年度が完成年度となる。

新学長は就任にあたり、学校法人甲南学園が創立百周年を迎える二〇一九年に向け、創立者平生鈺三郎による建学の教育理念「人物教育率先」の原点に立って、第二の創立の気構えて「教育力の甲南」の評価を確立しようと呼びかけた。

旧制甲南中学校・高等学校以来の伝統の上に、学生一人ひとりと向き合う真摯な人物教育を軸に、人間的交流、社会との交流を通じた教育に力を注ぐとともに、留学生の送り出し、迎え入れにも力を入れたとしている。

村上 雅人

(むらかみ まさと)



芝浦工業大学 学長

榎植綾夫前学長の後任として、四月一日付で就任した。任期は三年間である。

村上新学長は一九五五年岩手県盛岡市の出身。高校時代にアメリカのサンフランシスコに一年間AFS留学している。一九七九年東京大学工学部金属材料学科卒業、一九八四年同大学院博士課程修了、新日本製鐵株式会社に入社。第一技術研究所で超伝導と形状記憶合金の研究に携わる。その後、超電導工学研究所の研究室長、部長を経て、二〇〇三年より芝浦工業大学工学部材料工学科教授に就任。二〇〇八年四月より副学長を務めている。世界で初めて超伝導による人間浮上に成功

石出 信正

(いしでのぶまさ)



仙台白百合女子大学 学長

任期満了となった和田美稚子前学長の後を受けて、四月一日より石出信正健康栄養学科学科長が学長に就任した。

石出新学長は東北大学医学部卒業の医師であり、秋田県で研修後、東北大学第一内科で循環器・呼吸器の臨床・研究に従事した。主な研究領域は心臓の収縮メカニズムで、「心力学とその臨床」などの著書がある。第一内科の助教授を務めたのち、仙台徳洲会病院院長を経て平成十四年より仙台白百合女子大学に教授として赴任した。本学では社会福祉法人「仙台白百合会」を設立してキャンパス内に特別養護老人ホーム・グループホームなど

一般社団法人日本私立大学連盟
新役員選出される

〈会長〉

清家 篤 慶應義塾 塾長

〈副会長〉

八田 英一 同志社 理事長・大学長

納谷 廣美 明治大学 学事顧問

〈常務理事〉

仙波 憲一 青山学院 大学長

福原 紀彦 中央大学 総長・大学長

増田 壽男 法政大学 総長・理事長

滝澤 正 上智学院 大学長

楠見 晴重 関西大学 大学長

井上 琢智 関西学院 大学長

日比谷潤子 国際基督教大学 大学長

大塚吉兵衛 日本大学 総長

蟻川 芳子 日本女子大学 理事長・大学長

吉岡 知哉 立教学院 大学総長

川口 清史 立命館 総長・大学長

眞田 雅子 東京女子大学 大学長

飯野 正子 津田塾大学 大学長

鎌田 薫 早稲田大学 総長

し、日経BP賞、超伝導科学賞などを受賞。また、世界最強のバルク超伝導磁石の開発にも成功し、『Nature』に論文が掲載されている。超伝導分野では、論文の引用件数が世界のトップテンに入ったことがある。

著書には、海鳴社から出版している数学のなるほどシリーズをはじめとして、専門書は二十冊を超える。『超伝導の謎を解く』（C&R研究所）などの一般向け啓蒙書や、『ものしくみ大図鑑』（世界文化社）などの監修も行っている。NHKの教育テレビの「エレメントハンター」では企画づくりから参加し、科学監修も務めた。

自身の留学経験から、つねに世界に目を向けることの大切さを学生に訴え、大学の国際化を重要課題の一つに掲げた。

柘植前学長が提唱したPDCAサイクルを大学改革に導入する「チャレンジSIT・90」作戦を継承発展することが重要と考えており、その成功の鍵を、教職協働に置いている。「世界に学び世界に貢献する理工系人材の育成」という建学の精神を尊重し、九十周年を迎える二〇一七年においても元氣な大学を目指す。

の複合福祉施設を建築したが、その理事長の任にもあたっている。現在の研究テーマは「非言語的コミュニケーションと脳機能」であり、特に食を通じたコミュニケーションの脳科学的基礎に興味がある。

内科の臨床経験が長いため人の話を聞くことは得意で、いつも笑顔を絶やさない。病院、福祉法人の経営に従事した経験から、つねに「非営利組織の経営」はどうあるべきか考えている。しかし、営利を第一とする現代日本の風潮の中で悩みは尽きない。

生まれは東京の下町、東京スカイツリーに隣接する本所。せっからで、長い会議、回りくどい文章が大の苦手である。その点では「日本の大学の習慣」になじめていない。

仙台白百合女子大学はカトリックの理念を基盤とする大学で、すべての人々について「一人ひとりの命が輝くように」をモットーとしている。本学では少人数教育を基盤に一人ひとりの学生の人生の物語を大切にし、輝ける青春の四年間を提供し、人を愛し慈しむことのできる女性を育ててゆきたいと考えている。

《理事》

- | | | |
|-----------|----------|---------|
| 佐藤 元彦 | 愛知大学 | 理事長・大学長 |
| 衛藤 卓也 | 福岡大学 | 大学長 |
| 長尾ひろみ | 広島女学院 | 大学長 |
| 福井 憲彦 | 学習院 | 大学長 |
| 吉沢 英成 | 甲南学園 | 理事長 |
| 藤岡 一郎 | 京都産業大学 | 大学長 |
| 赤坂 博 | 京都精華大学 | 理事長 |
| 森本 三義 | 松山大学 | 理事長・大学長 |
| 明石 吉三 | 桃山学院 | 大学長 |
| ミカエル・カルマノ | 南山学園 | 大学長 |
| 佐伯 弘治 | 日通学園 | 学園長 |
| 植木 實 | 大阪医科大学 | 理事長 |
| G・W・パークレー | 西南学院 | 大学長 |
| 岡崎 淑子 | 聖心女子学院 | 大学長 |
| 星宮 望 | 東北学院 | 学院長・大学長 |
| 諸澤 英道 | 常磐大学 | 理事長 |
| 吉岡 博光 | 東京女子医科大学 | 理事長 |
| 岩本 繁 | 東京経済大学 | 理事長 |

《監事》

- | | | |
|-------|------|---------|
| 鶴殿 博喜 | 明治学院 | 大学長 |
| 日高 義博 | 専修大学 | 理事長・大学長 |
| 市川 太一 | 修道学園 | 大学長 |

《参与》

- | | | |
|-------|------|------|
| 古屋 正博 | 慶應義塾 | 塾長室長 |
|-------|------|------|

（任期は平成二十六年度定時総会最終時まで）