

大学時報

No.372

2017

1

隔月刊

UNIVERSITY CURRENT REVIEW



実習に取り組む薬学生（大阪薬科大学）

特集 東日本大震災を契機に ——被災地と大学との連携再考——

座談会 大学におけるスポーツ系学生へのケアやサポート

小特集 大学職員 社会人採用のいま

明日への試み 宮城学院女子大学

わが大学史の一場面 聖心女子大学

加盟校の幸福度ランキングアップ 明治学院大学／追手門学院大学／昭和女子大学

クローズアップ・インタビュー トライアスリート・流通経済大学職員 田山寛豪さん

日本私立大学連盟

Thesaurus Universitatis



神田錦町に開業当初の学習院校舎と正門



現在の学習院戸山キャンパス正門





大阪薬科大学

Osaka University of Pharmaceutical Sciences

創立110年を超える 歴史と伝統



明治41年頃の南久太郎町校舎



現在のキャンパス

かつて薬の町と呼ばれた大阪道修町は、薬業のみならず、薬学教育発祥の地として広く知られています。大阪薬科大学は、1904（明治37）年にこの地に創設された大阪道修薬学校を前身とする、110年を超える歴史と伝統のある大学です。卒業生の多くは薬剤師として活躍し、また、薬業関連企業をはじめ各種企業や行政機関にも優秀な人材を輩出しており、幅広い信頼を得ています。



社会に貢献できる、 薬の専門家を育成



薬を通じて社会に貢献する——これが薬学を志す者の使命です。大阪薬科大学には、講義と実習を通じて、薬学の基礎を学んだ上で、さらに進路に応じた高い専門知識の修得に専念できる教育環境が整っています。

医療の担い手にふさわしい倫理性と社会性を身に付けるためのヒューマニズム教育、および薬剤師として必要な知識・技能や態度を修得するための病院と薬局における参加型実務実習を行うとともに、問題発見・解決能力を育成するために研究室に所属し卒業研究を行います。

きめ細かなキャリアサポートと 卓越した就職実績



入学時からキャリアガイダンスを行うことにより、早期から就職を意識。個人面談や面接トレーニング、各種対策講座、インターンシップ制度といったサポート体制も整っており、学生一人一人の将来設計に合わせた就職の実現をバックアップしています。

卒業生は、薬業関連企業、病院や薬局、官公庁、大学などの教育研究機関といった幅広いフィールドで活躍しています。

次世代を担う 良質な医療人の養成を目指して

平成28年4月、学校法人大阪医科薬科大学が発足

学校法人大阪医科大学と学校法人大阪薬科大学は、我が国の人口構造と社会情勢の変化を見据え、次世代を担う良質な医療人の養成、並びに医学・薬学・看護学が連携・融和する先進的医療体制の構築・提供を目指し、特色ある学際的教育・研究とチーム医療教育を推進するとともに、魅力ある学校作りを行い、併せて新法人大阪医科薬科大学の運営と経営の基盤を強化することを目的として法人合併しました。

また、本法人合併によって、両法人の設置する各学校における教育・研究の高質化と、それらに必要な環境整備の推進を図りつつ、優秀な学生・生徒を継続的に確保し、それにより持続性・公共性を担保するとともに、教育・研究と医療を中心とする Center of Community とし、本邦有数の医療系総合大学・中等学園への発展を目指します。



大阪薬科大学
Osaka University of Pharmaceutical Sciences

大学時報

No.372

2017.1



学校法人大阪医科薬科大学の 一員として

政田 幹夫 ● 大阪薬科大学学長

大阪薬科大学は1904年に大阪道修薬学校として生まれ、以来、2万人を超える卒業生を薬学人として世に送り出し、彼らは薬学関連分野で幅広く活躍しています。医療・薬物治療・生命科学分野の目ざましい進歩に伴い始まった薬学教育6年制も10年目を迎えました。この間、医学・薬学・看護学の専門職連携教育 (IPE: Inter Professional Education) は必須となり、本学は大阪医科大学とタッグを組み、日本の薬系大学のリーダーとして、さらに優秀な薬学人・薬剤師養成を目指しています。

2017
年頭所感

個性輝く私立大学の存在を示す年に

鎌田 薫 ● 本連盟会長、早稲田大学総長

2017年の年頭にあたり、日本私立大学連盟加盟大学のますますのご発展と、関係各位のご健勝ご多幸を心から祈念申し上げます。

ご存知の通り、平成27年度の私立大学等の経常的経費に対する補助割合が9・9%に陥り、私立学校振興助成法が成立した1975年以前の数値となってしまうました。助成法制定時の参議院文教委員会の附帯決議において「できるだけ速やかに2分の1とするよう努める」とされていたにもかかわらず、1980年度の29・5%をピークに、補助割合は減少の一途をたどり続けています。「教育条件の維持及び向上」、「学生等に係る修学上の経済的負担の軽減」、「私立学校経営の健全性の向上」という私学振興に向けた三つの目的を達成するため、先達の熱意と尽力により制定された私立学校振興助成法の精神がないがしろにされ、形骸化されている状態といわざるをえません。

私立大学はこれまでも、わが国の歴史の大きな転換点で極めて大きな役割を果たしてきました。明治期の急速な近代化の実現は、それを支える多くの優れた市民・国民を私立学校が育てたことによるものであり、第二次世界大戦後の驚異的な早さによる復興、さらには高度経済成長も、私立大学が多くの有為の人材に高等教育を施し、全国くまなく分厚い中間層を形成したからであるといっても過言ではありません。また、人口急増期の高等教育進学率の上昇に対応したのも私立大学です。その結果、現在では、わが国の学部学生の

約8割が私学に在籍するに至っています。このように、私立大学は常に社会のニーズに応え、わが国の知的水準を幅広くかつ高度なものにしてまいりました。

しかしながら、国の高等教育に対する公財政支出の現状は、国際比較に基づいて見れば、全体として極めて低い水準であり、とりわけ学生1人当たりの公財政支出では国私間に約13倍という不合理な格差が存在しています。また、そもそも国立大学の授業料と私立大学の授業料との間に大きな差があり、これは、実質的には国立大学生に国がその差額相当額の給付奨学金を支払っていることにほかなりません。さらに、国立大学の学生の30%が授業料減免の対象になっているのに対し、私立大学は約2%に過ぎないなど、国立大学と私立大学との間には大きな格差が存在しています。ある高名な研究者は、「私立大学に対する公財政支出がもたらす経済的・社会的効果は、税増や社会福祉関係の支出削減など公財政にもたらす改善効果だけでも、公財政支出額の10倍に上る」と指摘しています。同じ公教育を担う大学の間にも、設置形態の違いによってこのように大きな格差が設けられていることには何の合理性もありません。

新しい時代を支える人材の育成という高等教育機関に託された社会的使命を遂行するために、私立大学は自助努力を重ねていますが、それらの努力もはや限界に達しています。より強固な公的支援を実現させるためには、われわれ私立大学自らが声を挙げ、私立大学の果たしている社会的な役割の重要性とそれを実現する上での公的支援の必要性について、広く社会の理解を得ていくことが不可欠です。

連盟では、今こそ、事業者団体としての役割を大いに発揮し、加盟大学の皆さまと危機意識を共有した上で、一体となって私立大学の新しい潮流を作り出す行動を積極的に展開していく所存です。私立大学における教育の質と量の充実を図り、さらにいっそう高度なものにしていくこと、私立大学等を基幹とした高等教育政策を実現することこそが、わが国をさらなる発展へと導く鍵を握っていると確信しております。

人間の教育としてのリベラルアーツ

山田 耕太 ● 敬和学園大学長

「人間の教育を受け持つ者」(『プロタゴラス』)

はじめに——リベラルアーツの源

大学は中世ヨーロッパの修道院のリベラルアーツ教育から誕生した。ところで、リベラルアーツとは何であり、どのように形成され、どう発展したのか。

ヨーロッパでは古代ギリシア・ローマ社会から中世のキリスト教社会を経て近世に至るまで、自由人の教育のために「リベラルアーツ」と呼ばれる「自由(学芸)七科」が教えられてきた。すなわち、「三科」と呼ばれる「文法学」「修辞学」「論理学」と、「四科」と呼ばれる「代数学」「幾何学」「天文学」「音楽(理論)」である。その源は、紀元前4世紀のアテネの黄金時代にソクラテス、プラトン、アリストテレスの3人が始めた私塾的な学校にさかのぼる。

ソクラテスはソクラテスの弟子でもあり、ゴルギアスの弟子でもあった。民主主義社会の指導者に欠かせない「演説」の方法を教える「修辞学校」を始めて、「修辞学」を教えた。

プラトンは師のソクラテス没後にピタゴラスの影響も受け、当時アテネの北西の郊外であった「アカデメイア」で学校を開いた。そこで教えたことは、プラトンの『対話篇』として残されている。プラトンの学校では、オルフェウスに由来するピタゴラスの学問の影響を受けて「代数学」「幾何学」「天文学」「音楽(理論)」を教えた。それらはまとめて「数学」と呼ばれた(後の「四科」)。これらを基礎として、上級の学問である「哲学」(ピタゴラスに由来する言葉)として「対話法」を教えた。

アリストテレスはプラトンの弟子であったが、師

の死後、当時アテネの東の郊外であった「リュケイオン」で学校を開いた。そこで教えたことは『アリストテレス全集』に残されている。アリストテレスはプラトンのイデアの世界を否定し、イデアの世界に導く「真理」ではないとプラトンが退けた「真理らしきもの」を根拠にする「修辞学」や「詩学」（悲劇・喜劇などの文学）も学問体系の中に含めた。すなわち、理論学である「数学」「自然学」「神学」、都市国家での実践学である「政治学」と「倫理学」、ドラマの制作術の『詩学』と演説の制作術の『弁論術』（修辞学）、さらにこれらの学問と技術の「道具の学」（方法論）としての「論理学」（弁証術）である。

1 リベラルアーツの形成

紀元前4世紀に、アレクサンダー大王が登場して都市国家を滅ぼし、圧倒的な軍事力を背景にした帝国が出現すると、ストア派、エピクロス派、懐疑派という折衷主義の哲学が広まった。とりわけ、ストア派では「言葉の学」（後の「三科」と呼ばれる「文法学」「修辞学」「論理学」を基礎に学んだ。

「三科」と「四科」の統合は、ソフィストのヒッピ

アスが「修辞学」の一部の「記憶術」と「四科」を結び合わせたことに起因する。アレクサンドリアのフィロンの著作を見ると、紀元前1世紀頃には「三科」と「四科」で構成された「自由七科」が既に形成されていたことが分かる。

「自由七科」は互いに繋がりが合った「一つの真理」の「多様な面」と考えられ、「円環的なバイディア」（エンキュクリオス・パイディア）とギリシア語で呼ばれていた。ローマのワットロやキケロは、それをラテン語で「フマニタース」（人間性）と訳した。

フィロンは、「自由七科」を「無教養」と「教養」の中間の「前教養」の段階に位置付けた。ユダヤ人のフィロンにとって、「教養」とは「哲学」そのものであったが、その内容は「旧約聖書」の哲学的な解釈、すなわち「神学」であった。フィロンに由来して、中世思想を支配する「哲学は神学の奴婢」というスコラ哲学の枠組みが形成されていった。

リベラルアーツ「自由七科」の「言葉の学」と称された文系「三科」と「数学」と称された理系「四科」は、現代流に表現し直せば、「コミュニケーション学」と「数学」に裏打ちされた「世界観学」、ある

いは「宇宙論」ということもできよう。

2 リベラルアーツと大学

12世紀ルネサンスにおいて、修道院のリベラルアーツ教育を土台にして専門教育の学部ができ、大学が誕生した。すなわち、アルプスの南側のポロニーヤでは法学部、サレルノでは医学部、アルプスの北側のパリでは神学部が創設されて大学が始まった。

中世の半ばを過ぎると、大学は「リベラルアーツ学部（後に哲学部と呼ばれる）」「法学部」「医学部」「神学部」の4学部体制になってヨーロッパ各地に広まり、中世末期までにその数は70を越えた。

リベラルアーツ「三科」の「文法学」の初級文法ではギリシア語やラテン語の文法を学び、上級文法はギリシア・ローマの哲学書、歴史書、文学書（抒情詩・叙事詩・悲劇・喜劇）を素材にして学んだ。そこから「哲学」「歴史」「文学」という「人文学」（フマニタース）の柱が分れていき、知性ととも感性が磨かれた。「修辞学」と「論理学」では議論の方法を身に付け、リベラルアーツの「四科」の「数学」では理性が培われ、合理的精神が養われた。

しかし、大学が発足するはるか以前、紀元前4世紀のヒポクラテスの時代から同業者間で医学の技術教育が行われ、紀元2世紀からアレクサンドリアをはじめとする各地では神学の実践教育が行われ、6世紀のユスティニアヌスの時代から東ローマ帝国ではローマ法の実務教育が行われていた。

大学は「普遍的な価値観」を養い、知性や感性や理性によって「人間性」を培う「リベラルアーツ教育」を土台にして、裁判官・医師・聖職者など国家が要請する専門職を育成するための「専門教育」を施すという点で、それ以前の「技術教育」「技能教育」とは時代を画している。

3 リベラルアーツの展開

宗教改革による信仰の再発見と強調によって、理性と信仰は遊離し、理性を土台にしたリベラルアーツと哲学、またその上に築かれた信仰による神学という中世のスコラ的枠組みが崩れていった。

ほぼ同時期に、コペルニクスやガリレオらによる天文学的発見によって、プトレマイオスの天文学は崩れ、天文学をはじめとした科学革命が起こり、科

学を擁護するデカルトの『方法序説』が登場した。

従来の「三科」と「四科」という領域は時代の変遷とともに「人文学」と「自然科学」へと拡大し、また拡散していった。しかし、その精神は残った。

フランシス・ベーコンは『学問の進歩』において、従来の人文学の方法論である演繹法に基づいて、「人間の知である学問」の「文学・歴史・哲学」と「神の啓示による学問」の「神学」を分けて述べた。また、新しい科学の方法論である帰納法については『ノヴム・オルガヌム（新機関）』で述べ、さらに、科学の研究を促す研究機関については最晩年の『ニュー・アトランティス』で構想した。それは、その三、四十年後に発足したイギリスの王立学士院やフランス学士院の設立を促した。

デカルトの科学的精神に基づく哲学に対して、一方では、パスカルが「原パンセ」ともいうべき『愛の情念について』と、それを展開させた『パンセ』において、科学的精神の「幾何学的精神」に対して人文学的精神でもある「繊細な精神」を立てて、両者が必要であることを述べた。他方、「歴史哲学の父」ヴィーコは『学問の方法』で、科学的精神の「新

しいクリティカ」に対して、修辞学に基づく人文学的精神の「古いクリティカ」の復権を主張した。

18世紀の啓蒙時代に哲学部の教授であったカントは、最後の著作『諸学部の争い』の中で、上級学部は哲学部、法学部、医学部に対して、下級学部の哲学部の立場を擁護し、神学・法学・医学という実用的な学問に対して、国家の要請から自由で理性に基づいて根源的なテーマを論じる哲学の復権を訴えた。

さらに、米国の独立やフランス革命などによって市民社会が成立すると、自然科学の方法論を準用して社会を分析しようとする「社会科学」が興ってきた。その先駆はアダム・スミスの『経済学』である。「経済学の父」アダム・スミスは、出発点で「修辞学講義」「法学講義」「哲学史」を論じ、道徳哲学で『道徳感情論』と『国富論』を論じて出版した。それは、アリストテレスの学問の枠組みを自然神学・自然倫理学・自然法学に書き改め、アリストテレスの弟子による偽書であった「家政学」（すなわち「経済学」）を新たな視点と方法論で書き改めたものである。

4 リベラルアーツと科学

産業革命の19世紀に入ると、中世以来の大学の教育機能（人間教育と専門職教育）に研究機能が加わった。それは大きく次の二類型に分かれる。

第一に、ファイヒテ、シュテフェンス、フンボルト、シュライエルマツハーの大学の理念に基づいて、科学的探究を主眼として創立されたベルリン大学の類型である。ここでは研究と教育は一致し、融合すると考えられていた。この大学の理念は、ヤスパースの『大学の理念』に継承され、現代ではガダマーの『大学の理念』に受け継がれている。

第二に、これとは対照的に、英国のニューマンが学長就任と前後して「リベラルアーツ」による人間教育（一九世紀の表現では「紳士教育」）を目的にした『大学の理念』を語り、出版した。この大学の理念は、スペインのオルテガの『大学の使命』に継承された。そこでは「リベラルアーツ教育」を根幹に据え、その外側に専門職の「専門教育」、さらにその外側に研究所と連携した科学的探究を置いた。現代ではペリカンの『大学とは何か』に継承されている。

米国では、この欧州の二類型は基本的にリベラルアーツ教育による学部教育と科学的探究による大学

院教育という二重構造に分かれて受け継がれた。日本では、戦前は欧州型（旧制高校／私大・第二類型、旧帝大・第一類型）の影響を受け、戦後はその影響が米国型に変貌している。

5 20世紀のリベラルアーツ論

20世紀にはさまざまなリベラルアーツ論が出現したが、その代表的なものはハッチンズとロソフスキの「リベラルアーツ論」である。

ハッチンズは20世紀前半に30代の若さでシカゴ大学の学長に就任した。しかし、自分の無教養を恥じて、学長職の忙しい合間を縫って古代から現代に至るさまざまなジャンルの古典を読んだ。その経験から、10年かけて180冊の西洋の古典を読む「グレートブックス」というブックリストを作成し、シカゴ大学で実践した（『偉大なる会話』）。

この手法は、現在の日本の大学でも文学史や思想史などの講義に取り入れられている。また、同僚のアドラーと共に、経済界の指導者の研修に「グレートブックス」を取り入れて、それを実践する場としてアスペン研究所を開設した。学長退職後は『ブリ

タニカ百科事典』の編纂と生涯教育に力を注いだ。

ハッチンズが過去にさかのぼって偉大な魂と対話したのに対して、ロソフスキーは未来へと向かう。

ロソフスキーは日本や東アジアの経済史家で、ハーバード大学文理学院の学長時代に、コア・カリキュラム作成の前段階として、大学教育を受けた教養人の基準に次の5点を挙げている（『大学の未来へ』）。

- ① 明瞭かつ効果的に考えて書く。
- ② 宇宙や社会や人間の知識を批判的に考える。
- ③ 異なる文化や価値観を受け入れることがで
きる。
- ④ 倫理的な問題への理解や判断基準を持つ。
- ⑤ 一つの分野について、深く探究する。

これは本学もそうであるが、大学のカリキュラムポリシーや、その前提となる「大学教育を受けた人間像」が準拠しているものである。文部科学省の最近の「学士力」や「学力の三要素」も、さかのほればこのような人間像が前提になっていると思われる。

おわりに——実践するリベラルアーツ

20世紀後半からの情報革命による情報社会の中で、

大学教育も大きく変貌しつつある。一方ではグローバルゼーションが、他方ではローカリゼーションが同時に進行し、また地域間格差が大きくなり、地方創生策や地域再生策が採られつつある。

現代の大学には、教育・研究機能の他に社会貢献機能と組織としての管理運営機能が求められ、それらがますます大きくなりつつある。同時に、社会貢献は地域貢献の色彩を強め、管理運営では経営的視点を強化せざるを得ない状況になっている。

日本の大学も、18歳人口の50%以上が大学に進学する「ユニバーサル段階」に入り、教育機能も大きく脱皮しつつある。大学教育は教育過程の最終段階から生涯学習の初期段階へと位置づけ直し、「教育の主体は教員」から「学習の主体は学生」へと転換する。問題発見と解決の方法論を身に付け、大学での学びと地域社会での学びをフィードバックさせて学ぶ時代に入ってきた。こうして、「リベラルアーツ」は「実践するリベラルアーツ」へと変貌する。だが、中世以来のモットー「真理はあなたがたを自由にする」（ヨハネ福音書8・32）に変わりはない。

大学におけるスポーツ系学生への ケアやサポート



よしむら まさふみ
吉村 雅文

順天堂大学スポーツ健康科学部 学部長補佐、教授

たかはし しげひろ
高橋 繁浩

中京大学スポーツ科学部 学部長、教授

大学にとって重要性を増す
競技スポーツの存在

奥村 競技スポーツは、いまや大学にとってなくてはならない存在になっているように思います。課外活動の域を超えて、大学の顔であるとかPR、あるいは社会的な評価の要因の一つにもなっており、入試政策に影響を及ぼすこともあります。

また、大学のスポーツをビジネスとして捉える動きも始まっているようです。高い競技レベルの維持、有望な選手の確保に、相当な力を入れている大学が少なくありません。

その一方で、スポーツに打ち込む中で学業のレベルをいかに保つのか、あるいはモチベーションをどのように維持して充実し



つちや じゆん
土屋 純
 早稲田大学スポーツ科
 学学術院長、スポーツ
 科学部長、教授

たかます あきら
高増 明
 関西大学副学長、学生
 相談・支援センター長、
 社会学部教授

おくら のぶゆき
奥村 信幸
 武蔵大学社会学部教
 授、総合政策センター
 広報・情報部門会議
 (大学時報) 委員

た学生生活を送ってもらおうのかという課題も見えてきています。

こうした状況を踏まえて、本日は大学入学後のスポーツ系学生の育成や支援について、さまざまなお話を伺いたいと思います。

スポーツを通して、二つに分かれたキャンパスの一体化を促進する試み

奥村 では、まず各大学におけるスポーツの位置付けや現状からご紹介いただきます。中京大学では体育会に登録している学生の割合が全学生の約17%となっていますが、これは増えているのでしょうか、減っているのでしょうか。

高橋 本学は建学の精神に「学術とスポーツの真剣味の殿堂たれ」とあるように、学術と並んでスポーツにも力を入れていきます。

2014年に開学60周年を迎えましたが、最初に商学部、次いで体育学部を開設し、そこにスポーツ系の学生が集まったという経緯があります。現在は11学部を擁し、体育学部はスポーツ科学部となっています。

キャンパスは名古屋市と豊田市の二つに分かれており、46年前に体育学部が豊田キャン

ンパスに移転したため、そちらに体育関係の施設を充実させてきました。このようにして、各体育会の部員のほとんどはスポーツ学部で学んでいます。

一時期は体育学部の学生の9割以上が体育会の部員で占められたこともありましたが、現在は7割程度です。学生に「高校までは競技スポーツとして専門の種目をやっていたのに、なぜ大学に入ったらやらないのか」と聞くと、「いや、私はそこまで一生懸命にやるつもりはありません」と答えます。しかし何もやっていないわけではなく、サークル活動として続ける学生が増えていくようです。

他大学も同様だと思いますが、体育学部からスポーツ科学部に名称変更した背景には、保健体育科教員養成やアスリート、スポーツ指導者の育成だけを目指すのではなく、スポーツに関わる幅広い分野の人材を育成しようという意図があります。

建学の精神のもと、2年前から、スポーツ科学部だけでなく、全学の学生に何らかの形でスポーツとの関わりを持たせることで、中京大学としてのアイデンティティー

を形成しようという動きもあります。

また、2015年9月には「梅村学園・中京大学スポーツ将来構想会議」を設置して、競技力の向上だけではなく、スポーツを通じた教育や地域貢献などの活動を始めたところです。

奥村 スポーツ科学部の学生と、その他の学部や名古屋キャンパスの学生が交流する機会が少ないことによる影響をお感じになりますか。

高橋 中京大学はスポーツに強いというイメージがありますが、名古屋キャンパスの学生は本学のどんな選手が活躍しているかあまり知りません。

そこで、スポーツ振興部が中心になって、学生が大会で活躍したり何かの代表に選ばれた場合には名古屋キャンパスに呼んで紹介したり、大学のイベントに参加させるとか、体育会の活動を紹介する映像を作ったりして、二つのキャンパスの一体化を図っているところですよ。

一方、スポーツの実技が優秀な高校生が推薦という形で入学できる制度は、ほとん

どがスポーツ科学部であり、他学部では数枠程度しかありません。現在は、スポーツも含め、いろいろな経験を持つ高校生を受け入れられる態勢を他学部でもとってもらえるよう、学内で働きかけています。

運動部の指導者はほぼ全員が教員で、留年や退学する学生は非常に少ない

奥村 では吉村先生にお聞きします。順天堂大学は体育会の登録人数が多く、全学生の30%近くになるそうですね。

吉村 はい、特にスポーツ健康科学部に限れば、80%くらいに上ります。ただ、本学では「体育会」ではなく自治組織なので、大学側で厳しく管理しているわけではありません。

本学では、中学・高校の保健体育の教員養成のために1951年に体育学部を開設し、1988年にスポーツ健康科学部に改組しました。スポーツを科学するという大きな目標の下で、各運動部が発展してきたという背景があります。

他大学と大きく異なるのは、運動部指導者のほぼ全員が本学の教員であるという点

でしよう。

入試制度では、スポーツ推薦の枠を27%としていきます。スポーツ健康科学部に入学すると、1年間は全員が寮生活をします。スポーツの競技力だけでなく、保健体育の教員を目指す学生のためのプログラムも用意されています。また、特待生は4学年で約60名います。

教員が積極的に関わっているために、留年や退学する学生は非常に少ないと思えます。スポーツ健康科学部の学生は約330名ですが、2016年度の11月までの退学者は2名、春に留年したのは4名です。これは、担任会や運動部などで学生が教員と接する機会が多いたことが影響していると思います。

奥村 指導者である先生方と、学生の成績を管理する教務との連携はどのような形で行われているのでしょうか。

吉村 教務課が成績不良者や出席状況が思わしくない学生を常にピックアップしており、約2カ月ごとに、各運動部を指導している教員に連絡がいきます。担当の教員はすぐに学生と話をします。

さらに、運動部とは関係なく、全教員がそれぞれ10人程度の学生の担任になっており、担任会でも成績の管理や出欠の状況把握するシステムになっています。つまり、1人の学生に対して2人の教員がサポートするわけです。

スポーツは学生の自主的な課外活動、 教職員の本来業務ではないという意識

奥村 関西大学はかなり大規模な大学です。先ほどお話しに出たような、キャンパスが分かれているとか体育会の学生とその他の学生の交流といった問題を抱えていらっしゃるのではないのでしょうか。

高増 本日出席の先生方は体育会の活動にかなり深くコミットしていらっしゃると思います。私はこの10月に学生活動担当の副学長になるまで体育会とはほとんど関わりがありませんでした。就任後、初めて気が付いた事がたくさんあります。

本学は2016年に創立130周年を迎えました。体育会でも100年を超える歴史を有するところがいくつかあります。しかしながら、学内でスポーツの位置付け

が明確に規定されているわけではありません。実はそれが大学スポーツの本質的な問題ではないかと、私は思っています。

スポーツは学生の自主的な課外活動であって、それに関する業務は本来の仕事ではないというイメージを持っている教職員は非常に多いです。スポーツ入試に対する反発もあります。一方、最近はスポーツが大学のブランド力の向上やアイデンティティーの確立に貢献するといった面や、地域貢献ないしボランティアという面も重要視されています。

本学の体育会は、学生センターの下にあるスポーツ振興グループが管轄しており、体育会全体で「カイザーズ」というチームネームの下、スポーツメーカーとも連携しています。

2010年には人間健康学部を開設し、その中の「スポーツと健康コース」に体育系あるいはスポーツを研究している教員が所属し、大学の保健体育や体育会の活動にかなりコミットしているという状況です。さらに、2015年には「カイザーズクラブ」というNPO法人が設立され、体育会



高橋 繁浩様

の学生が参加するスポーツ教室や地域連携活動などを行って、スポーツ選手が社会参加する場を設けています。

入試制度では、スポーツ・フロンティア入試という推薦入試を2003年度に始めました。定員は当初は150名くらいで、現在は109名です。ただ、入学後にドロップアウトする学生の問題などもあって2012年に大幅に制度を改革し、かなり改善されたと思います。

いま、45の体育会に約2300名の学生が所属しており、これは全学生の約8%に当たります。キャンパスは四つありますが、人間健康学部はかなり離れた堺キャンパスにあつて練習に不都合があり、大きな問題



吉村 雅文様

になっていきます。フィギュアスケートの日本を代表する選手たちは高槻キャンパスのアイスアリーナで練習をしており、そういう学生の修学支援をどうするか。各キャンパスでできるだけ同等の講義が受けられるようにする方向で、いろいろ努力しているところです。

**スポーツの世界のリーダー育成のための
修学支援と人格陶冶を高める取り組み**

土屋 早稲田大学としてのスポーツの位置

付けは、例えば本学の野球部は創部が1901年という歴史があり、大学創立以来、スポーツを大事にしてきたという風土があります。東京オリンピックが開催された1

964年に教育学部体育学専修が開設され、1987年には人間科学部スポーツ科学科ができ、2003年にスポーツ科学部となりました。

本学では体育会ではなく「体育各部」といっていますが、競技スポーツセンターが管轄する44部に、全学部生の6%強に当たる約2600名の部員がいます。そのうちの35%くらいがスポーツ科学部、あとの65%はその他の学部の学生です。毎年八数名が、スポーツ科学部にスポーツ推薦入試で入学してきます。

現在、44部の部長は全て本学の教員ですが、学生の指導に当たる監督やコーチの中で大学の教員は1割くらいしかないと思います。大学として体育各部を置いている意図などを共有するのはなかなか難しいものがあります。

本学では、2032年に迎える創立150周年に向けた「ビジョン150」を策定し、「グローバルリーダーの育成」を大きく掲げました。それに伴って、2014年に始めた「早稲田アスリートプログラム（WAP）」において体育各部の存在意義を改め

て考えた時、スポーツの世界でリーダーであるために必要なのは競技力だけではなく、高い人間性であろうと。そこで、WAPでも「修学支援」と「人格陶冶」という二つの面を高める取り組みを始めたという経緯があります。

奥村 人格を高めるというのは、具体的にどのような取り組みをなさっているのでしょうか。

土屋 一つは競技スポーツセンターが社会貢献の活動を推奨しています。例えば子どもサッカー教室のコーチとか、障害者スポーツを支援する活動。また、スポーツとは全く関係がないものでも、中古の車いすを集めて整備し、東南アジアへ贈る活動をして



高増 明様

いるNPOのお手伝いといった、さまざまなボランティアがあります。もちろん、これらは強制ではなく、学生からはとてもたのしかったという感想が寄せられています。あとは、社会のいろいろな面で活躍なさっている方をお願いして講演会をよく開催します。そうやって、社会と自分のつながりを学生が意識するきっかけをつくるようにしているところです。

**運動部がNPOの法人格を取得し
地域貢献や交流を推進**

奥村 他の大学でもそういった地域との関わりのような事例がありましたら、ご紹介いただけますか。



土屋 純様

高橋 本学のスポーツ科学部はキャンパスのある豊田市と連携した活動を行っています。さらに豊田市にある地域総合スポーツクラブに競技や指導の経験がある教職員を派遣したり、あるいは教員志望の学生が課外活動の時間にそういうところへ行ってお手伝いをしています。学生にもいい経験になるし、地域の子どもたちにもプラスになるような取り組みを進めています。

吉村 順天堂大学のスポーツ健康科学部では、例えば東京都の中央区や文京区のエデュケーション委員会とコラボレーションをして、学生を派遣しています。小学校の体育の補助教員の要請などは、教員志望の学生も多いので、互いにメリットがあります。



奥村 信幸様

また、世界陸上競技選手権大会が北京で開催された時には日本で事前キャンプを行った米国チームが本学を利用しましたが、その時は地元の子葉県佐倉市や印西市、成田市などの協力もいただきながら、学生も含めて地域ぐるみの活動を行いました。

本学の陸上部、バレーボール部、サッカー部はNPOの法人格を取得した上で、少女のバレーボールやサッカー、ママさんバレーなどの組織を作り、学内の施設を使って週2回練習を行うといった形で地域との交流を進めています。

大学としては、高齢者対象や障害者向けなど多くの公開講座を開いて、地域の方々の参加を促しています。こうした活動の情報を文書・広報課が一括して管理し、大学のホームページに掲載しています。

高増 関西大学では、2015年4月に「特定非営利活動法人関西大学カイザーズ総合型地域スポーツ・文化クラブ」というNPO法人を設立しました。大学の人材や施設といったリソースを地域の方々、特に子どもたちに還元し、大学にも来ていただくという試みを始めました。

具体的には、サッカーとアイスホッケー、チアダンスの教室をそれぞれ定員100名で開設しました。また、毎年12月には地域の方々から大学に来ていただき、スポーツを体験していただくイベントも続けています。また、アイスアリーナには小中学生もかなり多く練習に来ています。スポーツを通じて地域貢献とともに、大学スポーツのファンを増やし、応援していただくよう考えています。

奥村 土屋先生、スポーツを通じた地域連携の活動を通して学生が変わったといったケースは何かありますか。

土屋 地域連携やボランティアの活動を行ったあと、学生は振り返りのレポートを必ず提出します。さらに、2600名名の全部員が、半期ごとにレポートを出します。

私がとても印象的だったのは、ある学生が先輩に言われて、いやいやながら車いす整備のボランティアに行ったところ、こういう世界があることを初めて知った。非常にやりがいがあるので、ぜひまた行きたいと書いてあったのです。大学生になるまでスポーツしか知らず、社会のいろいろな

側面に初めて接して、自分の活動が何かの役に立ったと実感する、そういう経験が学生にとってはとてもプラスになります。

また、本学の体育関係の施設が西東京市の東伏見に集まっており、そこで年に1回、スポーツフェスタを開催しています。2016年で5回目ですが、いろいろなスポーツを体験することができ、家族連れを中心に5000人くらいの来場者があります。

その時の学生のレポートにも、「子どもにもスポーツを教えたらとても喜んでくれた」「子どもが笑ってくれて、うれしかった」と書いてあるのです。おそらく、それまでは自分の競技力を高めるだけで精一杯で、それを他の人と共有したり、還元するという経験がなかったのでしょうか。

競技スポーツの学生と一般の学生で学力のレベルに差はあるか

奥村 スポーツのレベルがどんどん高くなる中では、練習時間を増やしたり密度を高めないと、チームおよび個人としての競技レベルを維持できないといった状況があると思います。学生が学業とスポーツにどの

ようにエネルギーを配分するか、そのバランスが難しいのではないのでしょうか。私のゼミにも運動部の学生がおりましたが、練習のためにゼミを延長することができなかったり、課題の提出が遅れ気味になる場合もあります。こうした面を、各先生はどのようにケアなさっているのでしょうか。

高橋 スポーツ推薦入試で入学した学生の単位取得状況は、セメスターごとに体育会を指導している先生にお伝えして、「先生、今後のご指導をよろしく願います」という働きかけはやっております。

奥村 体育会系の学生とその他の学生の間に、学力の格差はかなりあるように感じますか。

高橋 いえ、同じ学部の中では、必ずしもそうではないという印象ですね。

奥村 それは、カリキュラムの面で配慮しているからでしょうか。

高橋 本学のスポーツ科学部には三つの学科があります。スポーツ教育学科は教員の養成を目指しています。スポーツ健康科学科には、アスリートをサポートするトレーナーの養成プログラムがあります。そして、

現役で競技をしている学生が一番多い競技スポーツ科学科には、将来は指導者を目指す学生やスポーツマネジメントの分野で活躍したい学生が学んでいます。

これら3学科を見てみると、確かに学力の面では平均して競技スポーツ科学科の学生がやや下になりますが、苦勞している学生が非常に多いというわけではありません。先ほどからお話を伺っていて気付いたのですが、体育会に所属していない学生をどのようにケアするか。体育会の活動を通して日ごろ教員と接する機会が多い学生よりも、そうではない学生がドロップアウトするケースが多い。むしろ、そちらの方が問題かもしれません。

大学として相談窓口や学生支援室を設けており、学生も3年生になるとゼミの先生に話しやすくなるでしょう。しかし1、2年生のうちにはクラブなどを通じたつながりが非常に大きく、そういったものがない学生は一人で悩みを抱え込んでしまっただけで、相談に行くのをためらうようです。

ですから、先ほど吉村先生からお話されたように、本学でも「このままいくと卒

業が遅れるかもしれない」といった注意喚起を毎年1割程度の学生について行っており、その結果、学生の留年率はかなり低く抑えられています。

奥村 そういう学生には、どのような指導をしていらつしやるのでしょうか。

高橋 基本的には、所属する体育会で指導していらつしやる先生に状況を説明してお願いしています。本当にドロップアウトするような学生については学生支援課と連携して対応しますが、やむを得ないケースもどうしても発生します。

大会参加や合宿などで授業に出席できない場合は、科目担当の先生のご協力をいただいて補講をするとか課題を出すといったフォローをしています。

**学力が不足している学生をサポートする
きめ細かな取り組みの数々**

吉村 本学では、学生部の中に運動部運営委員会があり、まずここで各運動部の先生が学生と面談をします。学生によっていろいろな事情があるので、きちんと話を聞きます。しかし、自分の監督やコーチには案

外本音を言わない、もしくは言えない場合もあります。それはクラブ内の人間関係が原因だったり、弱みを見せない学生も多いので、次は運動部運営委員会のメンバーが、違う角度から話を聞きます。かつては、部屋にずっと引きこもっている学生もいましたので、アパートまで行つて話をしたケースもあります。

私は運動部運営委員長と教務委員長を兼務しておりますので、私自身が3回目の面談を行います。これは学生数が多くないので可能なのですが。本年度は、特に成績が悪かった10人の学生全員と、4〜6月に面談しました。主な原因は学生の怠慢ですが、何のために大学に入ったのかという話を穏やかにすると、たいていは修正できるようです。

ただ、中にはどうしても大人と話したくない学生もいるので、学長教育改善プロジェクトというものを2015年に始めました。具体的にはスチューデント・アシスタント(SA)制度を設けて、定期試験の2〜3週間前から、教務委員会が選んだ成績優秀な学生が面倒を見るようにしたところ、学生



の評判はいいようです。クラブの関係者が両者を引き合わせて、定期的に勉強やいろいろな相談に乗って、その内容や回数は教務委員会が常に把握するシステムです。今のところうまくいっているので、当分は継続するつもりです。

奥村 ありがとうございます。では関西大の学はいかがでしょうか。

高増 まず数字からご紹介します。本年度の成績不良者に対するガイダンスは、一般の学生では9・5%だったのに対して、スポーツ推薦の学生では16・8%と高くなっ

ています。また、全学生に対してブレースメントテストを国語と英語について実施しますが、そこでもスポーツ推薦で入学した学生が多い人間健康学部は少し点数が低いという結果が出ています。

学力が不足している学生をいかにサポートするかが重要になるわけですが、他の大学と同じように個別面談による指導を行っており、メンターを付けるというシステムもあります。スポーツ推薦で入学した学生向けに、外国語科目のクラスを7カ国語40クラス以上開講し、一般教養科目についても基礎クラスを設けています。学生の学力にはかなり幅があつて、そういうサポートを必要としない学生もいますが、試合と重なつて出席が苦しいという事情もあり、こうしたクラスに出席する学生は増えているようです。

また、キャンパスが四つに分かれているために練習の際に非常に困るとい声に対しては、インターフアカルティ科目のような形で他のキャンパスでも講義が受けられるよう図っています。これら以外にも、英語の補助授業や文章作成能力の向上といっ

たことを行っています。各学部の協力については今後解決しなければならぬ課題だと考えています。

奥村 学部の協力体制という問題は、要するに、なぜそういう学生を特別扱いしなければならぬのかという教員の反発といったことですか。

高増 そうですね。

奥村 それはかなり根源的な問題だと思いますが、今後ますます、そういう学生も受け入れないと大学経営が成り立たなくなっていくわけで、かなり重要なテーマですね。

高増 社会のさまざまなところでグローバル化が進んでいる状況にあつて、スポーツをしている学生もこれからはビジネスに関心を持ったり海外で活動するというケースも増えていくでしょう。

ですから、専門科目の重要性も増しますが、そういったことを学生にも理解させなくてはならないし、教員のほうでも、スポーツで入ってきた学生にどんな講義をしたらいいか、もう少し真剣に考えられるとよいと思います。

体育各部の学生のほうが、

一般の学生よりも留年率が低い

奥村 関西大学はスポーツを専門にがんばる学生と他の一般学生がかなり混在しているイメージがありますが、教員の方々の話をお聞きになって、体育会系の学生には不向きな科目など、ある程度の線引きといったものができてきていますか。

高増 スポーツ推薦の学生の約40%は人間健康学部に入りますが、あとは各学部それぞれ10名程度在籍しています。学部ごとの定員を踏まえながら、面接時に学生の希望を聞き、各クラブの顧問や監督、コーチとも相談しながら調整しますが、現実問題としてなかなかうまくいかないところがあります。特に、理系の学部学科の場合は実験があつたりして、難しい。

ただ、当該学生の希望として、一般の学生と一緒にいろいろな授業を受けて勉強したいという場合もありますので、調整は本当に難しいと思います。

奥村 早稲田大学では、いかがでしょうか。学生に対するサポートという面では、学業

に対してかなり要求水準が高い先生もいらっしゃるのではないのでしょうか。

土屋 全学では44部に2600名の部員があり、そのGPAはやや低いかもしれませんが、単位の取得数や留年といった面で見ると、彼らの成績がそれほど悪いわけではありません。むしろ、体育各部の学生のほうが、一般の学生よりも留年率が低いというデータがあります。

競技スポーツセンターが実施しているWAPでは、卒業要件の単位数に応じて、半期ごとに取らなくてはいけない単位数を決めています。それを2学期連続で下回った場合は、競技スポーツセンターからその部の部長に対して部活動の自粛や対外試合の出場停止の申し入れがありますが、それほど多くはありません。

さらに、スポーツ推薦で合格した学生は全てスポーツ科学部に入学しますが、学部のほうにも基準単位があつて、それを下回ったり留年したりするとペナルティーが発生するので、スポーツ推薦で入学した学生が単位を取れないというような事態はほとんどないという状況です。

高増 関西大学でも、成績不良者が多い場合にはスポーツ推薦の枠を減らすというペナルティーを設けていますが、それを実行するのはなかなか難しいですね。

土屋 本学部では、それを厳格に実施しており、推薦枠がなくなるというケースも起き得ます。

大学全体の体育各部活動に関する規約にも、原則として練習時間は授業時間以外とすることと明文化されているので、授業に出ないで練習をするということはあり得ないという雰囲気がいぶ定着してきました。もちろん、公式試合などは例外ですが。

**チームメート同士が助け合い、
監督やコーチが励ます**

奥村 チームメート同士で助け合うといったような文化が育っているのでしょうか。

土屋 それは確かにあると思います。体育各部の学生は2600名おりますが、スポーツ推薦で入った学生はそのうちの300名程度です。すなわち、二千数百名は一般入試や指定校からの入学なので、学力の高い学生が周りにたくさんいる。そういう学生

が助けるし、それでもダメなら部長や監督、コーチが励ます。さらに、競技ではなく学習面を専門にサポートするコーチを付けている部にもあります。

奥村 部活動の自粛や対外試合の出場停止といったペナルティーを課された場合、どのようにして解消されるのですか。

土屋 競技スポーツセンターとしては、次の学期に回復するまでと定めています。ただ、部や学生によってさまざまな状況があります。例えばオリンピックを目指している学生が、休学はしないものの、この学期は取得する単位数を抑えて練習量を増やすといった選択肢はもちろんあります。そういった事情を把握するためにも、2学期連続してこういう状況であると部長に伝えて、詳しい報告を受けます。部長の了解があればいいわけであって、機械的にペナルティーを課しているわけではありません。

奥村 基本的には部の自主性に任せて、何か問題が起きそうな時には対処するという方針ですか。

土屋 そうです。また、スポーツ推薦に關していうと、単位を取れないような学生を

入学させたら、自分たちの首を絞める結果にもなりかねませんので、入試の段階でもある種の抑止力が働いていると思います。

高橋 本学にも、ペナルティーの制度はあります。活動自粛まで厳しくはありませんが、成績不振者が増えると推薦の枠を制限するといったものです。スポーツ推薦入試では、たぶん他の大学でも同じだと思いますが、書類だけで判断するのではなく、本人はもちろん、担任の先生に修学状況を伺ったり、部活の顧問の先生ともきちんと話をします。評定平均値は当然考慮するし、チームの一員になってもらうわけですから、それにプラスになるような人材が好ましいわけです。入学後のフォローについては、初年次教育がとて大切だと思います。中には、大学に入ったら授業をサポートもいいと思っっているような学生もいて、最初につまずくとその後の回復が大変なので、スポーツ振興部が中心になって特に1年生のサポートに力を入れています。

学生が登校しなくなる理由は、単に怠けている場合もありますが、何らかの原因があると思います。昨今は指導者の問題が指

摘されたりもしますので、本学のハラスメント委員会が体育会の指導者を対象にしたハラスメント研修会を行っています。また、体育会の学生を対象にしたハラスメント研修会では具体的な例を取り上げて、こういうことは罪に問われるとか、SNSも使い方しだいでは互いに傷つけ合う場合があり、それが原因でクラブから離れていくとか大学に来なくなるという例も紹介します。こういった研修を通して、しっかりと事前の対策を講じておかなければならないと思います。

きちんと個人に焦点を当てて、セカンドキャリアも考慮した指導を

奥村 昨今は精神的に弱い学生が増えていくといわれますが、学生のモチベーションが低下した場合、面談でどのようなことをお話しになっているのか、典型的な事例などを紹介いただけますか。

吉村 スポーツ推薦の勧誘に出かける監督やコーチを事前に集めて、会議を行います。本人だけではなく高校の先生方とも必ず面接をして学業に対する姿勢を確認してほしいとか、保護者にも必ず会うといった点を

伝えていきます。

そういった確認を経て合格した学生でも、競技レベルの面でついていけないという学生は出てきます。例えばインターハイでベスト8に入ったから大学でも活躍できると思って入学した学生が、3年間試合にも出られず、モチベーションが低下して勉強がおろそかになり、生活も乱れたというケース。それに対して有効な対策や制度が用意されているわけではなく、所属する部のスタッフと連携して個別にフォローしていますが、大変です。

競技だけではないということは、スタッフが常に学生に話しています。指導者としての道を目指したり、NPOを通じて子どもたちの指導とか地域へ出て行って活動するといった話をしてサポートしているような現状です。

奥村 体育会に所属していても、そういった限界を感じた学生に対しては、競技を続けさせるような指導ではなく、チームスタッフとか別な役割を担うような指導を行って、チーム内での居場所をちゃんと意識させる、そういった指導をなさっているということ

ですか。

吉村 そうですね。また、教員志望の学生が非常に多いので、先生方と協力しながら、じゃあいまから採用試験に向けて勉強しようといった方向に持っていくとか。精神保健福祉士の資格を持つ先生と話す学生がだいぶ落ち着いて、改善するというケースも見られます。

奥村 おそらく、高みを目指して頑張っているアスリートほど限界を正確に認識する結果、ショックも大きいのではないかと思えます。昔から存在する普遍的な問題だと思いますが、これに対して監督やコーチはどのようにショックを和らげて、前向きなエネルギーに変えていくか。そういった研修などを行っていらっしゃいますか。

吉村 運動部指導者総会で、セカンドキャリアを考慮した指導について話しています。競技力の向上はもつとも重要なテーマですが、全てをそこに当てはめるのは無理でしょう。部員全員に日本一だ、金メダルだと言ってもなかなか通じないので、チームとしての目標設定とともに、きちんと個人に焦点を当てて、それぞれに応じた目標を設定し

て指導するようにお願いしています。ドロップアウトしないように、自分のいまの目標は何なのかを学生が自分自身で考えるような機会をつくっていただきたいとお伝えしています。

また、スポーツ推薦の合格者だけを集めて入学前教育プログラムを実施しています。各高校の了解を得た上で、1月に1泊2日の予定で大学に来てもらいます。スポーツ推薦の合格者はあまり余裕がなく、面接で大学に来てもらう場合が多いので、学内をほとんど見ていない者が多いのです。そこで、落ち着いた時期にゆっくりと学内を見学してもらいながら、入学したら勉強も大変だということを伝え、学習計画についてきちんと話し合うようにしています。これはそれなりの成果が挙がっているように思います。

部長や監督の仕事量が増えており、新しいスタッフが必要

土屋 学生のモチベーションを維持させるのは難しいですね。本学の体育各部にいる2600名の学生のうち、日本一を達成で

きるのはい割もないでしょう。学生ではなくて全日本となるとさらに減り、金メダルはほんの数人の世界です。従って、2600名のほとんどは、こうした競技上の輝かしい成果を得られずに卒業していくと考えたほうがいいと思います。

競技をやっている以上、勝利とか金メダルを目指すのは当然ですが、それだけにこだわっていると、2600名のほとんどの者にとっては無関係な世界の話になってしまい、熱意も失われる。ですから、私が大事だと思うのは、個人に合った目標設定です。その場合に、指導者が学生と一対一で向き合うことが求められています。

私の経験でも、ジュニアの頃からずっと厳しいトレーニングを続けてきた結果、大学はその延長線上にあるだけで、ここなら就職に有利だから入ったという学生もいました。そういう学生に、私は何としてでも卒業するようにいます。いまは学生自身が納得できなくても、とにかく成長させる、引っぱり上げる。そうすると、5年10年たつて本人が気付くかもしれません。すぐに結果を出そうとするのではなく、もう少し長

い目で見ることがあるのではないかと考えています。

奥村 選手一人一人に向き合うとなると、指導者の負担が増えて、現状のスタッフでは足りないといった事態が発生しているのでしょうか。

土屋 各部の部長や監督の責任や仕事量は非常に増えていきます。具体的には、新しいスタッフが相当数、必要になります。従来、いわゆる体育会としての活動に対して、大学側は「まあ好きにやりなさい」というスタンスでした。しかし最近では、これは教育の一環なのだからちゃんと授業に出て勉強し、余裕があったら課外活動をしなさいとか、しかもその課外活動で日本一になってほしいといったように、要求がどんどん高くなってきました。同時に、指導者や組織自体に対しても要求が大きくなっており、それを部長や監督だけが担うのは無理ではないかと思っています。

高増 やはり監督やコーチ、顧問といった人たちの役割が非常に重要になってきたと感じます。その人選も、以前は卒業生の推薦などに頼っていた面がありました。そ

れを改めて、学生センター所長が面接をして厳格に審査するようになりました。

例えばサッカー部などは部員が250名もいるわけです。つまり、ほとんどはレギュラーにならない。野球部も150名くらいでしょうか。これをどうするかは大きな問題で、なかなか解決が難しいのではないのでしょうか。

**女性アスリートへの指導や対応が
いま求められている**

奥村 本日の出席者はたまたま全員が男性で、これまでのお話も何となく男性スポーツをイメージして進んできたような感があります。もちろん女性のアスリートも多々あります。いろいろな指導の現場をご覧になって、男女差とか、何か特別な問題に気付いたような経験はありますか。

高橋 指導者は、絶対的に男性のほうが多いですね。例えば男子のバスケットボール部と女子のバスケットボール部といったように、同じ種目でも男女で分かれているところがあります。では女子の部の指導者は女性かという、やはり男性なんです。

以前は一斉指導のような形も成り立っていましたが、いまは選手一人一人とコミュニケーションを取らないと能力を引き出したり悩みを解決するのは難しく、指導者の負担は確実に増えています。その上、女性アスリートならではの対応が求められるとなると、男性では手が回らない面がありますね。大学職員そのものの女性の割合を増やそうという動きもありますが、十分なフォローはできていません。学生の相談窓口では男性と女性のスタッフがそれぞれ対応していますが、スポーツの指導現場ではそうもいかず、女性の悩みを十分に解決するの



は困難な現状です。

吉村 先ほど、本学の運動部の指導者はほぼ全員が教員と申しましたが、実は女子の部は外部指導者も含まれています。女性教員の採用も考えなければならぬのですが、現実にはほとんどが卒業生にお願いしている状況です。

高増 私は心理相談室の所長もしていますが、女子学生からの相談が男子の3倍くらいあります。本学の体育会は男子のほうが圧倒的に多いのですが、これから女子が増えてくると、施設もそれに応じて変えていかなければいけない。女子のアスリートの指導やメンタルな問題への対応、ハラスメントなど、抱える問題は非常に大きいと思います。

奥村 体育会の活動の現場で起きている新しい問題などがありましたら、ご紹介いただけますか。

高増 私が副学長になって強く感じたのは、やはりお金の問題です。例えば、先日は本学野球部が関西地区大学野球選手権大会で優勝し、明治神宮野球大会への出場が決定したので、バス6台で応援に行くことにな

りました。そうすると1000万円近い費用が発生したのですが、これをどうするかで困ってしまいました。また、フィギュアスケートのトップクラスの選手の場合は、年間数千万円程度の活動費が必要になる。修士支援も大事ですが、そういった経費の一部を大学が支援すべきだとなると、その財源をいっただいどうするのが日本の大学スポーツのいちばん大きい問題ではないかと考えています。

米国では大学スポーツの市場規模が8000億円に上り、NCAA（全米大学体育協会）では年間1000億円程度の収入があります。日本の場合それがほとんどありません。私立大学の経常予算は基本的に授業料と国の補助金で成り立っているの、それをあまりスポーツに使うわけにもいかず、独自の財源が必要です。

解決策の一つは、NCAAのようなものを日本につくって、大学スポーツで収益を上げられるようにする。もう一つは、例えば米国の大学では寄付金を集めて大きな基金をつくり、運用益を上げています。そういう形でスポーツを振興する基金を寄付に

よってつくれないかどうか、検討しようと思っています。

奥村 財源については非常に大きい問題だと思います。ただ、NCAAは非常に割り切った運営をしており、例えばアメリカカンファットボールやバスケットボールの選手は2年生くらいになるとほぼ全員がプロチームに行ってしまう。大学のほうでも、彼らを卒業させようとは最初から考えていないでしょう。日本の場合は、トップアスリートといえどもちゃんと大学教育を施して送り出すという大前提があるので、日本の枠組みが必要になると思います。

**みんながスポーツに熱狂して
ビジネスとしても成り立つような文化を**

土屋 大学スポーツの産業化については、文部科学省やスポーツ庁が日本版NCAAを模索しているいろんな展開をしていますが、私も実現までの道のりは厳しいと思います。米国のバスケットボールやアメリカンフットボールのように、他のスポーツまで全部面倒を見られるような収益が出る人気種目が、日本の大学スポーツには存在しません。

早稲田アスリートプログラムを始めた大きなきっかけの一つは、スポーツを実際に見ていただいて、スポーツそのものの魅力やプレーしている人間の魅力を伝えたい。大学はやはり教育機関ですから、単なる勝ち負けではなく、そういった視点が大切だと思います。そうやって裾野を広げていくには長い時間がかかりますが、そこから始めないと、米国のようにみんながスポーツに熱狂してビジネスとしても成り立つような文化は生まれないのではないのでしょうか。

奥村 まず大学内でスポーツのファンや選手のファンを増やし、また選手と一般の学生が交流して互いの考え方や生き方を理解するようになるためには、大学としてどんな取り組みが必要でしょうか。

土屋 そういう出会いの機会をどうやって与えるかだと思います。選手を狭い世界に4年間閉じ込めて卒業させるのではなく、いろいろな世界を見せて、さまざまな経験をさせることが相手の理解につながるでしょう。とはいっても、先ほどの女性アスリートの話にあったように、われわれ男性は女子部員や女子学生がこういった問題を

抱えているかについては十分に把握できておらず、この点については大いに反省する必要があります。

一般の学生が試合を見る機会が増えれば 選手に対する見方も変わるのではないかな

奥村 高増先生は四つのキャンパスに分かれているための問題を提起なさいましたが、大規模校ならではのメリットはどこにあるのか、お考えをお聞かせください。

高増 米国の映画を見ていると、例えばバスケットボールやアメリカンフットボールの選手は大学や高校のスターです。なぜ日本ではそうならないのでしょうか。実際に試合を観戦して、同じ大学の学生が活躍しているのを目の当たりにすると素直に感動しますが、そもそも試合を見に来てもらう努力をあまりしていない。ですから、そういった機会を増やせばスポーツ選手に対する見方も変わるのではないかと思います。また、選手のほうでも一般の学生とできるだけ接したいという気持ちがあります。彼らもセカンドキャリアという形で教員になったりスポーツビジネスに関わったり、

あるいは成長著しい中国や東南アジアの国へ行つて選手として活躍するケースも考えられます。そのためにも、大規模校の利点を生かして幅広い学部との学生と交流しながら学ぶ経験は価値あるものになるでしょう。

吉村 本学では学生の半数が教員志望ですが、民間企業への就職と大学院進学が四分の一ずつです。こうした傾向の中で、われわれはスポーツの可能性や素晴らしさを発信できる人材を輩出したいと考えています。マネジメントの授業があつたり、ゼミでは必ず地域に出て活動をするようにしていますので、そうした学びや経験を通して学生の幅を広げ、発信源になれるよう育てているつもりです。

高橋 本学はキャンパスが二つに分かれています。本学はスポーツ関連の施設は豊田キャンパスにあります。ですから、名古屋キャンパスにも体育会が活動できるように施設を整備していくことで、一般の学生にもスポーツに関心を持つてもらえるようにしたいと考えています。スポーツ系の学生へのキャリア教育や就職サポートにも力を入れています。どうしても一般の学生よりの

んびりしている傾向があります。それが、一般の学生が早々と就活に動き出すのを見て刺激になり、行動を起こすきっかけになると思います。

スポーツとビジネスということでは、活動していく上でお金の問題は本当に厳しいものがありますが、現実的にビジネスとして成立させるのは難しい。スポーツをやっている学生自身が、吉村先生がおっしゃったように発信源になって、大学スポーツ全体にいい影響を与えてくれたらいいですね。

奥村 情報発信ということでは、スマートフォンやホームページの活用などはどうお考えですか。

土屋 積極的に進めています。学生に好きなように書かせると、今度はそれで新たな問題が起きるといったように、難しい面もあります。

奥村 いろいろなお話をお聞きしてきましたが、顔の見える指導や、きめ細かいサポートの重要性、それからお金の問題、スポーツ系の学生とその他の学生の一体感など、新しい課題もはつきりしたように思います。本日は、ありがとうございました。

東日本大震災を契機に

被災地と大学との連携再考

東日本大震災の発災から6年目を迎えようとしている。

本誌では、第338・339合併号（2011年5・7月号）において座談会および特集を、第344号（2012年5月号）において「東日本大震災から1年、大学は変わったのか——今あらためて問う大学の使命」とする特集を組み、個別大学の取り組みを紹介してきた。

現在も、各大学では被災地の支援や見学、インターン体験、災害の記憶の伝承など、さまざまな試みが続けられている。また、複数の大学が連携した支援組織による活動も行われている。

しかしながら一方で、大学の授業などで「聞くだけ」「行ったつもり」になってしまうケースもあり、被災地に足を運んでボランティア活動を行う学生が以前より減ってきているとの声も聞かれる。

本特集では、各大学で継続して取り組まれている事例（教員の個人レベルのも

のから学部や大学規模まで)について寄稿いただき、例えば、被災地での活動や実地活動の教育プログラム化などに關して、現在に至るプロセスを含めて、加盟大学と改めて共有し、今後の教育的枠組みのヒントとしていただきたい。

被災地とつなぐ中継地と大学間連携

其田 雅美

●東北学院大学学長室地域共生推進課、東北学院大学災害ボランティアアスナーション

被災者の誇りを取り戻す長い道程

坂田 隆

●石巻専修大学理工学部教授

学校林と震災復興

—宮城県南三陸町における慶應義塾の取り組み—

繁森 隆

●慶應義塾塾監局管財部部長

東日本大震災での大学間連携と熊本地震

井上 博司

●熊本学園大学総務課長

支援で問われる受援力…学園による支援

山口 洋典

●立命館大学共通教育推進機構准教授

被災地とつなぐ中継地と大学間連携

其田 雅美 ● 東北学院大学学長室地域共生推進課、東北学院大学災害ボランティアステーション

1 はじめに——震災を契機として立ち上げた大学ボランティア組織のいま

2016年10月下旬、台風10号の被害を受けた岩手県岩泉町へ、学生と災害復旧ボランティア活動で訪れた。

東北学院大学災害ボランティアステーションは、東日本大震災発災以降に自然災害を受けた被災地域にも常に関心を持ち、可能な限りの支援を模索、微力ながら活動を行ってきた。今回、復旧ボランティア活動、いわゆる災害直後のボランティア活動に参加することは初めてという学生も多かった。

活動現場では、現地の災害ボランティアセンターで活動紹介を受ける以外は自己完結できる個人のボランティア参加者や、災害ボランティアのコーディネート・現場

リーダーを担うことに経験を積んでいるNPOのスタッフと協働しながら、被災地の復旧・復興ボランティア活動に関わる学生ボランティア（あるいは大学ボランティア）の意義とは何なのか、改めて考える機会にもなった。

当然ながら、参加する学生自身の自発性があることがそのボランティア活動ではあるが、その自発性に加えて、大学にボランティアセンターがあったから参加したという後押し的重要性が見出される。

自発性と後押しとの組み合わせで取り組む学生ボランティアが、経験豊かな個人のボランティア参加者と異なるスタイルを持っている点がいくつかある。それは、チームとして活動すること、必ず活動の振り返りを行うことである。協働した仲間と活動の振り返りを行うことは、学ぶ視点を常に持ちながら活動に取り組んでいるという

姿勢の表れである。ここに、教育機関である大学がボランティア活動をを行う一つの意義がある。ボランティア組織を創設した当初から、大学のボランティア活動は教育的側面を意識しなければならないと考えていたが、教職員から学生に対して振り返りを行わなければならないと伝えたことはない。自主的に振り返ることが、学生自身の変容や成長といった教育的効果があることを忘れてはならない。

近年、本学の全学的な計画として、災害復興支援ボランティア活動だけではない総合ボランティアセンター計画が検討され始めている。約6年前のボランティアアステーション創設から現在まで携わった経験を生かしながら進めていきたいが、一番大切なことは、「災害があつた地域で何か支援がしたい」という学生の声に呼応し、東日本大震災の復興支援におけるボランティアニーズの変化に対応し続けることである。変容するボランティアニーズに対応する場合、被災地で生きている人のため、被災地が復興していく中でのこれからの問題に直面していかなければならない。問題に対して、学生ボランティアは深く掘り込んでいく必要があるし、学生が学ぶフィールドもある。宮城県に存在する大学として、動き続けな

ければならない。

2 ボランティアステーションの設立経緯

本学のボランティアステーションは東日本大震災を契機にスタートした組織ではあるが、いくつかの外的・内的要因があつて設置された組織である。以下、その経緯を時系列を追って紹介したい。

(1) 震災前から大学ボランティアセンターの設置準備を行っていた動き

設置した時にどこの部局が担うか。新規事業を行う平時の場合には学内で時間をかけて十分に検討する必要がある。本学では、東日本大震災が発生する半年前の2010年秋頃から、大学ボランティアセンターの設置を検討する準備母体があつた(当時、私が所属していた学長室が担当)。

この動きは、震災発災の約10日後、準備母体に関わっていた教職員数名に、当時の学長室室長(現在は本学学長特別補佐の佐々木俊三)から声掛けがあり、急きよ学内でボランティア組織を立ち上げるための受け皿の役割を担うことになった。もちろん、震災前に検討していた

大学ボランティアセンター構想は、災害復旧・復興ボランティア活動に重きを置いた組織ではなく、多様なボランティア活動をサポートする組織を立ち上げようとしていた。

ボランティアセンターの活動に携わったことがある教職員はいなかったが、ボランティアセンター組織設置を準備検討していたスタッフの存在は、声掛けがあつてから1週間後にボランティア組織をスタートさせることができた大きな要因といえる。震災発災直後に緊急設置した「東北学院災害対策本部」に、報告事項として組織設置が認められた。補足になるが、組織の規程については、災害復旧ボランティア活動がひと段落した2011年8月に整備した。当時は災害復旧ボランティア活動対応を最優先に考え、とにかく走りながら組織体制を整備する必要があつた。

(2) 学生の予想外の行動力

当時を振り返ると、東日本大震災発災直後からの復旧支援における学生の働きがとても印象に残っている。

発災直後から教職員と協働し、率先して各キャンパスの避難所設置・運営に取り組んだことに始まり、各キャン

パス周辺避難所へ赴いたり、SNSを活用して本学学生の安否確認を行つたりするなど、学生の自主的な動きがみられた。安否確認については、すぐに本学の担当部局が引き継いだ。正直、学生の行動力に驚かされた。

ある学生は、甚大な被害を受けた宮城県沿岸部の石巻市へ、現状確認も兼ねて災害ボランティア活動に赴いた。仙台市内から自転車で行つたというから、驚くべき行動力である。3日ほど活動してきた学生は大学に戻つて、当時の学長室室長に「より甚大な被害地域に対して、大学は支援を行わないのか」と切実に訴えた。これが、学内にボランティア組織を立ち上げる原動力になった。

このように、学内でボランティアセンター創設の準備を行う前から、既に学外において自主的に災害復旧ボランティア活動を行つていた学生がいたのである。震災を体感し、インフラ復旧も進まず、キャンパスも再開しない状況の中で、学生は何かをしなければならぬという気持ちに駆り立てられたことは間違いない。前述のような行動力を発揮した学生は、「何か行動したいのだが、どうしたらいいか分からない」という潜在的な学生ボランティアニーズ層を掘り起こし、牽引した存在であり、これがボランティア組織を編成する大きなきっかけになつ

たのである。

(3) 他大学からの支援と協働

東日本大震災直後から、他大学をはじめ多くの組織から支援をいただき、学生・教職員の震災復旧・復興活動の励みになったことは、感謝の念に堪えない。これは、冒頭に記したが、東日本大震災以降に発災した各地の災害地域に関心を持ち、何か動かなければならないという気持ちに関係していることなのかもしれない。

他大学からは、支援をいただくと同時に、復旧・復興支援活動を協働で行いたいという申し出もあった。協働の内容は主にボランティア活動であったが、他大学からの協働リクエストは、本学の受け皿としての組織を設置する機運も高めたわけである。このような他大学と本学の二者間の協働は、本学が後に大学間連携のネットワークを創設するきっかけにもなった。

(4) キャンパスの立地を生かした社会福祉協議会との連携

前述した(1)～(3)以外の要因として、社会福祉協議会との連携を上げておきたい。本学土樋キャンパスと多賀城

キャンパスが、災害ボランティアセンターを擁する社会福祉協議会と隣接していたことは、学生ボランティア活動を行う上で好条件であったといえる。

多賀城キャンパスは多賀城市役所にも隣接しており、震災前に締結していた包括協定をベースに、学内にボランティア組織を設ける以前から多賀城市災害ボランティアセンター運営スタッフボランティアとして多数の学生ボランティアが参加していた。

土樋キャンパスでは、仙台市災害ボランティアセンターを設置した仙台市社会福祉協議会から本学に対して、災害ボランティアセンター運営スタッフの人員確保やキャンパス内駐車場開放の可能性、教室の利用の可能性など、さまざまな相談があった。大学として責任を持って学生に紹介できるボランティア活動を模索する中、災害復旧の現場に赴くボランティアだけでなく、災害ボランティアセンターの運営に携わるボランティアも重要だということを理解し、仙台市社会福祉協議会の災害ボランティアセンター運営スタッフとして多数の学生ボランティアを紹介できた。人海作戦ではあるが、社会福祉協議会と大学を毎日行き来し、ボランティアニーズと照らし合わせてマッチングするような連携をすることからスタート。

学内の倉庫に社会福祉協議会の災害ボランティア備品を保管するなど、さまざまな連携の取り組みを行ってきた。いわば、互いの組織に不足している部分を相互補完する

関係であったと言えるうえに、ボランティア活動の中間・後方支援において組織間の連携構築ができたことは幸いであった。また、学内のボランティア組織を設置するに当たって、組織の基本的な役割として、ボランティア活動のマッチングやボランティア保険加入の窓口としての機能を持つことについては、社会福祉協議会のボランティアセンターを参考にした。当時の仙台市社会福祉協議会との取り組みを契機に、現在は復旧・復興支援関係のみならず、多様な連携事業の展開に結び付いていることも付け加えておきたい。

社会福祉協議会との連携をピックアップして別な視点から見ると、学内ボランティア組織がスタートしたきっかけが理解できる。突発的・自然発生的な経緯をたどってボランティア組織を設置したようにみえるが、実は大学が設置されている周辺地域、あるいは地域社会から必然的に求められた役割が一つのかたちになった気がしてならない。平時から組織間および個と個の地縁という下地が少しでもあったからこそその動きだったのではないか。

3 外からの予想外のレスポンスに対する適応、 中継地の機能・役割の拡充

ボランティアアステーション設置当初は、前述のように、ボランティア活動をマッチングする機能をベースに進めた。窓口開設の直後から多数のボランティアニーズが寄せられ、学生ボランティアも駆けつけたが、その機能の範疇では収まりきらない案件も徐々に増えてきた。

当時のボランティアアステーション所長は、「オープンなスタンスを保ち、開かれた組織でなければならぬ」との方針を打ち出した。先方のリクエストに耳を傾け、そこから可能な限りの支援を行っていくスタンスは、現在も受け継がれている。

次に、本学の学生・教職員のボランティアマッチングをベースとしながら拡充してきた機能・役割を、いくつか紹介したい。

(1) 個のマッチング、支援の輪を広げる

ボランティアニーズについても、個人のボランティアリクエストも受け付けを行い、可能な限り対応を行ってきた。また、ボランティア活動を行う側も本学の学生・

教職員だけではなく、企業の方や他大学の学生などの受け入れを行った。これによって多様な方々と接点を持つことができ、微力ながら、支援の点と点を線としてつなぎ、復旧・復興へ紡ぐ支援の輪を広げることができた。

(2) 中継機能

復旧・復興支援においては、常に取り組みの中核を担う必要はなく、ボランティアセンター組織は多角的な関わりの可能性があると考えている。例えば、支援物資を送りたいといった問い合わせがある場合、数は少ないながらも構築してきたネットワークを活用し、必要としている地域へ支援物資をつなぐ。支援物資だけではなく、他のボランティア組織の支援の取り組みをつなぐため、ウェブサイトを活用し情報共有を行うといったことである。

(3) 学生と教職員の協働による組織運営

ボランティアステーション設置当初から、災害ボランティア活動の現場で協働するだけではなく、振り返りミーティングや組織運営に関する会議を学生と教職員が協働して取り組んできた。組織運営にも携わる学生は、現在もボランティアステーションの組織メンバーとして活動

している。

4 新たな共助の仕組みづくりを目指して

—— 大学間連携災害ボランティアネットワークの可能性

(1) 大学間ネットワークの機能

組織間連携によって多種多様な復旧・復興支援ボランティア活動に関するプロジェクトが生まれたが、ここでは大学間連携災害ボランティアネットワーク（以下、大学間ネットワーク）を取り上げたい。前述のように、当初は他大学と本学の二者間の協働ボランティア活動を積み重ねていたが、2011年5月初旬には10を超える大学との連携が生まれた（現在は109校）。被災地内の大学として、大学間連携において、いわゆるハブ機能の役割を果たさなければならぬといった使命感から、大学間ネットワーク構想が出てきた。2011年5月のゴールデンウィーク後に、学生ボランティアも含め、ボランティア活動者が減少したが、本学も授業が再開し、徐々にキャンパスライフが再開される環境もあった。

そのような状況の中で被災地の大学として状況を整理しつつ、情報を集め、適正なボランティアの割り振りを行う責務が生まれたことも、この構想が生まれた要因で

ある。

2011年5月27日に、本学から他大学に呼びかけてスタートしたこのネットワークにおいて、当初から本学が具体的に果たすべき役割は決めていた。すなわち、ボランティア活動のマッチング、学内での宿泊場所のセッティング（無償）、長期休暇の夏休みを利用して学生間の協働ボランティアプログラムを打ち出すことなどである。

現地に赴き、被災者の「痛み」に触れた後は、学生ボランティアの表情が一変する。そういった場に立ち会い、自己変容を遂げる学生を何人も見てきた。復旧・復興支援の一助になりたいという目的意識を持った大学間連携による学生ボランティアの存在がいかに貴重なものであり、教育的観点からの意義も大きいと確信した。

(2) 大学間ネットワークの今後の展望

2012年4月2日の河北新報の記事に本ネットワークへのメッセージが掲載されていた。「土地勘と同窓生ネットワークがある地域の大学間連携は、別の地域で起こり得る広域災害に役立つ」。大学間ネットワークによって情報共有を進め、将来の災害発生に備える手立てが求められる。

始めた当初はまだ想定できなかった役割ではあるが、

東日本大震災以降に発災した自然災害に対する支援に対して、大学間ネットワークが役割を果たすべき場面がいくつもあった。ネットワークを創設した事務局のある大学として、ボランティア協働活動の検討と情報共有を中心に行ってきたが、十分に機能を果たしたとはいえない。しかし、約6年前から活動が続けてきた経験を生かし、少しでも役立つ知恵として共有を呼び掛けたと考えている。

大学間ネットワークの総会が2016年12月10日に開催され、改めて本ネットワークの趣旨を整理した。

一、東日本大震災の復興に関わる学生ボランティアについて、学生が円滑に活動できるよう相互に協力して活動を行う。

二、災害復旧・復興に関わる学生ボランティア関連情報の共有を可能な限り行う。


三、今後、大規模災害が起こった場合には、会員が互いに情報共有し、学生がボランティア活動を円滑に行えるように協力し合う。


付記として、

・ネットワークでは、災害復旧・復興活動の経験を通し

参考資料 外部から見たボランティアステーションのコメント資料

(広島県が平成26年8月豪雨による広島市の土砂災害発生以降に取りまとめ、作成した資料冊子体「防災先進地域における取組事例に係る調査結果」より抜粋)

<p>取組事例 62</p> <p>東北学院大学災害ボランティアステーション</p> <p>学生ボランティアが運営する中核ボランティアステーションとしての取組</p> <p>■団体・組織の連絡先 住所 宮城県仙台市青葉区土樋1-3-1 7号館2階 TEL 022-264-6521 FAX — E-mail tgvolu@staff.tohoku-gakuin.ac.jp URL http://www.tohoku-gakuin.ac.jp/volunteer/</p>											
<p>■出身、参考資料 東北学院大学災害ボランティアステーションホームページ (http://www.tohoku-gakuin.ac.jp/volunteer/) 高橋勉彰のパンフレット ほか</p>	<p>■団体・組織の連絡先 住所 宮城県仙台市青葉区土樋1-3-1 7号館2階 TEL 022-264-6521 FAX — E-mail tgvolu@staff.tohoku-gakuin.ac.jp URL http://www.tohoku-gakuin.ac.jp/volunteer/</p>										
<p><概要> 平成23年3月の震災直後に学内に災害ボランティアステーションを開設。全国から訪れた学生ボランティアに空き教室を借泊場所としてセッティングし、被災地とつなぐ中核組織の役割を果たすほか、コミュニケーションや連携を促すポータルサイトも開設し運営を行っている。</p>	<p><特徴> ・学生ボランティアと東日本大震災被災地をつなぐ中核ステーションとして機能 ・被災地の情報収集、発信を行いつつ、防災意識の普及・啓発活動も展開</p>										
<p><行動目標別の取組内容></p> <table border="1"> <tr> <th>知る</th> <th>察知する</th> <th>判断して適切に行動する</th> <th>学ぶ</th> <th>備える</th> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 公式ホームページ 活動報告会・勉強会の開催 セミナー・シンポジウムへの積極的な参加 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 公式ホームページ ツイッター・フェイスブック </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 常設ステーション 公式ホームページ 活動報告会・勉強会の開催 セミナー・シンポジウムへの積極的な参加 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 常設ステーション 活動報告会・勉強会の開催 セミナー・シンポジウムへの積極的な参加 パンフレットの配布 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 常設ステーション 公式ホームページ </td> </tr> </table>	知る	察知する	判断して適切に行動する	学ぶ	備える	<ul style="list-style-type: none"> 公式ホームページ 活動報告会・勉強会の開催 セミナー・シンポジウムへの積極的な参加 	<ul style="list-style-type: none"> 公式ホームページ ツイッター・フェイスブック 	<ul style="list-style-type: none"> 常設ステーション 公式ホームページ 活動報告会・勉強会の開催 セミナー・シンポジウムへの積極的な参加 	<ul style="list-style-type: none"> 常設ステーション 活動報告会・勉強会の開催 セミナー・シンポジウムへの積極的な参加 パンフレットの配布 	<ul style="list-style-type: none"> 常設ステーション 公式ホームページ 	<p><特徴的な取組について></p> <p>取組 01 震災復興の拠点の一つとして、学生ボランティアや連携団体の中核中継ステーションとしての多様な活動を展開</p> <p>大震災直後から組織が立ち上がり、現在も被災地支援を中心に積極的にボランティア活動を行っている。 震災前から、ボランティアセンター設立構想もあり、その中での大震災。東に大震災直後から様々な変化に入っている学生たちが役割や被災地に存在する大学としてできることへの強い思いがステーション設立の契機となった。 その機、「なんとか中核拠点になってほしい」という企画の大学からの要請に応えることとなった。平成23年7月2日に大学運営災害ボランティアネットワークを設立した。 以降、会期からの学生ボランティアの受け入れや大学ボランティア組織間の連携、中核の役割を担い、支援を行う学生ボランティアの組織、普及啓発、支援活動において大きな役割を果たしている。 情報発信や教育の手段として、ホームページやFacebook、ツイッターを運営するほか、セミナーやシンポジウムを行うなど、学生ボランティア全体においても影響力は大きいといえる。</p>
知る	察知する	判断して適切に行動する	学ぶ	備える							
<ul style="list-style-type: none"> 公式ホームページ 活動報告会・勉強会の開催 セミナー・シンポジウムへの積極的な参加 	<ul style="list-style-type: none"> 公式ホームページ ツイッター・フェイスブック 	<ul style="list-style-type: none"> 常設ステーション 公式ホームページ 活動報告会・勉強会の開催 セミナー・シンポジウムへの積極的な参加 	<ul style="list-style-type: none"> 常設ステーション 活動報告会・勉強会の開催 セミナー・シンポジウムへの積極的な参加 パンフレットの配布 	<ul style="list-style-type: none"> 常設ステーション 公式ホームページ 							
<p>取組 02 大学間連携災害ボランティアシンポジウムを毎年開催</p> <p>平成23年度にステーション主催で開催してきたシンポジウム。平成24年度以降は、四大災害ボランティアステーションと共催で開催。被災地実践活動を行ってきた大学生が集結し、「学生ボランティア」を多角的に考える機会としている。申込不要。入場無料の場ででも参加が可能。</p>	 <p>「取組」として中核的な役割が認められてきたボランティアステーションで、ホームパーティやブログ等による学生による自主的な情報発信も行われ、このほか、SNSやウェブサイトによるポータルや動画紹介も積極的に行っている。</p>										

<p>取組 01 震災復興の拠点の一つとして、学生ボランティアや連携団体の中核中継ステーションとしての多様な活動を展開</p> <p>大震災直後から組織が立ち上がり、現在も被災地支援を中心に積極的にボランティア活動を行っている。 震災前から、ボランティアセンター設立構想もあり、その中での大震災。東に大震災直後から様々な変化に入っている学生たちが役割や被災地に存在する大学としてできることへの強い思いがステーション設立の契機となった。 その機、「なんとか中核拠点になってほしい」という企画の大学からの要請に応えることとなった。平成23年7月2日に大学運営災害ボランティアネットワークを設立した。 以降、会期からの学生ボランティアの受け入れや大学ボランティア組織間の連携、中核の役割を担い、支援を行う学生ボランティアの組織、普及啓発、支援活動において大きな役割を果たしている。 情報発信や教育の手段として、ホームページやFacebook、ツイッターを運営するほか、セミナーやシンポジウムを行うなど、学生ボランティア全体においても影響力は大きいといえる。</p>	 <p>「取組」として中核的な役割が認められてきたボランティアステーションで、ホームパーティやブログ等による学生による自主的な情報発信も行われ、このほか、SNSやウェブサイトによるポータルや動画紹介も積極的に行っている。</p>	<p>取組 02 大学間連携災害ボランティアシンポジウムを毎年開催</p> <p>平成23年度にステーション主催で開催してきたシンポジウム。平成24年度以降は、四大災害ボランティアステーションと共催で開催。被災地実践活動を行ってきた大学生が集結し、「学生ボランティア」を多角的に考える機会としている。申込不要。入場無料の場ででも参加が可能。</p>
---	---	--

実証の 効果

- 被災地復興支援として、または防災の枠組みづくりの拠点として、大学の知見と学生の行動力が活かされる枠組みの構築。
- 学生ボランティアの中核組織としてのポータルとしての発信力を活かした防災啓発・普及の取組み。



た教育的プログラムの実施及びシンポジウムの開催等も行う。

・ネットワークが今後更に体制が整備された場合、本趣旨をベースに会則を作成する。

ネットワークの体制整備については何度も議論されてきたが、緩やかなネットワークの形態を取っている。大事なことは、このネットワークの取り組みを今後も続けることであり、社会資源としての学生ボランティアの資質を高めていく一つのツールとしての役割を担っていきたい。

被災者の誇りを取り戻す長い道程

坂田 隆

●石巻専修大学理工学部教授

1 復興は進んでいますか？

首都圏や関西などに行くと「もう復興しましたか？」などと尋ねられる。いつも答えに困る。まず、「復興」の定義が難しい。被災者が災害復興住宅などに入居し、交通や産業が震災以前の水準に戻れば復興を達成したとする見方があってよい。しかし、亡くなった方や消滅した集落に復興はない。ただし、昨日よりも今日のほうがよければ「復興に向かっていく」とはいえそうだ。

2015年に石巻専修大学の学生を調査したところ、約四分の一が治療の必要な心理状態であった。被災したり震災後に大活躍をした教職員の中には、体調を崩したり振る舞いが変わったりした人もいる。心の問題は簡単には解決できない。

経済面でも大きな問題がある。土木・建設業からの求人は多いが、心理的な問題を抱えた人や、小さな子どもや介護が必要な家族がいる人が十全な給与をもらうことは簡単でない。石巻圏域の高校には、生徒の9割が就学支援金を受給している学校や、生徒の半数がひとり親世帯である学校がある。

阪神・淡路大震災の先例を参考にして、このような状況が20年間で落ち着くと楽観的に見積もっても、まだ四分の一強の年月がすぎたばかりだ。被災地において日を送るものとしては、復興は始まったばかりだというのが正直な感想である。

被災地に暮らしていると、東日本大震災の全体像を把握することが難しい。身の回りのことに気を取られるし、よその事は全国ニュースでしか把握できない。つまり、

「総論」を述べるだけの視野を私は持つていない。従って、学生・教職員の三分の一が被災者である大学の前学長であり、浸水地域で暮らしている者からみた、ごく微視的な考えを述べさせていただく。本学と地域との連携については既に述べているので、ここでは被災地支援に関わる「気持ち」を中心に述べる。なお、本稿の内容は筆者の個人的な考えであって、学校法人専修大学や石巻専修大学の意見ではないことを申し添える。

2 ボランティアに助けってもらう気持ち

石巻に戻った翌日の2011年3月18日に、本学内のボランティアセンターに顔を出した。予定通り、5号館1階の教室が事務室になっていて、センターを運営する石巻市社会福祉協議会の人々がいた(写真1)。事務局長は大学設置当時から顔見知りだ。「先生のとこ、どうだった?」と聞かれて、「床上85センチ浸水」と答えるのと、「ボランティア頼んだらいいっちゃ」といわれた。石巻には高齢者のみの世帯も多く、学長室で寝泊まりできた私よりも条件の悪い方が多かったので、「もっと大変な人を優先してください」と答えた。すると、「先生みたいな人が頼まないと、他の人も頼まないよ」といわれた。



写真1 石巻専修大学5号館1階のボランティアセンター事務室

社会福祉協議会の職員が紙ベースで被災者のニーズとボランティアのマッチング作業をしていた。(2011年3月18日撮影)

そのような役回りもあるのかと気が付いて、お願いすることにした。

翌朝、4人の若者が自宅に来てくれた。本学の学生が3人と神奈川から来たサラリーマンだ。泥がたまった室内に長靴が入って、使えなくなった冷蔵庫や水を吸ったソファなどを運び出してくれた(写真2)。私も久しぶりに力仕事をした。午後3時、彼らが帰ってがらんとした室内をながめながら、「あとは自分でもできそうだ」と思った。そう思わせる役割がボランティア活動にあることを初めて知った。



写真2 ボランティアによって
庭に運び出された家財

冷蔵庫には卒業生たちの「ひとこと」が
書いてあった。

他の人に助けてもらおうと、どのような気持ちになるのかも分かった。助けてもらってもいいのだ。一番辛いところを手伝ってもらって乗り越えれば、もっと力を出せる。一方、助けるほうが助けられるよりも気分がよいことも身に染みた。

3 学生にビブを着せて出せなかった

2011年の4月頃、「学生ボランティアを組織して、大学の名前入りのビブを着せて街に出しましょう」という声が学内からあがった。あまり被害を受けなかった教員たちからであった。「遠くの大学からたくさん学生が来

ているのに、石巻専修大学の学生の姿が見えない」という声が市民からも聞こえた。

石巻専修大学の学生や教職員は、発災直後からボランティア活動をしてきたのだ。発災当日、学内にいた学生や教職員は、ヘリコプターで運ばれてきたずぶ濡れの被災者をついで教室に運び込み、自分たちの着替えを提供した。やむにやまれぬ自発行動であった。学内にできたボランティアセンターの発足と同時に、学生・教員約20名が一番乗りで登録した。しかし、私は慎重にしようと考えていた。

私たちの大学の学生・教職員の三分の一が一部損壊以上の被災者であった。被災者は忙しい。片づけや住むところの心配をし、さまざまな手続きをこなす必要がある。被災地の出身であれば、身内や親族、友人の葬儀が延々と続く。目の前で亡くなる人を見た学生や、身内の遺体確認をした学生も少なくなかった。突然、一家の柱になった学生や、友達のスーツを借りて避難所から就職活動に行った学生もいた。しかも、どの学生が身内を亡くしているのか、見た目には全くわからない。そうした状況でボランティア活動への参加を学生に呼びかけることには、大きなためらいがあった。

職員の温存も考えた。大学に設置された避難所やボランティアセンターへの対応が必要であった。被災学生に対する学費減免措置など、初めて経験するさまざまな業務が50人足らずの事務職員に降りかかっていた。彼らの業務を抑えなければ破綻する。

被災地にある大学として、ボランティア活動を広報の道具に使いたくなかった。怪しげなボランティアもいたから、所属を明らかにするビブを着けるのは当然である。だから、遠くから来た大学生がビブを着けて活動されたことに、被災者の一人として深く感謝している。しかし、身内を亡くした学生・教職員を多数抱える大学には、違った心持ちもある。発災後半年くらいの間、本学の学生は石巻市ボランティアセンターなどのビブをつけて活動していた。

発災直後には、本当にたくさんボランティアに来ていただいた。しかし、時の経過とともにボランティアの数は減る。その時に活動するのは、被災地の大学である私たちしかない。結局、学生ボランティアを組織したのは2011年の9月からだ。ただし、被災地に暮らす私たちは、いったん始めた活動を簡単にやめるわけにはいかない、従って、無理なく続けられる活動しか始めら

れなかった。悔しかったが、いたし方がない。

4 何をしてほしかったか

(1) 職員の派遣

平日の勤務時間中の災害であったから、職員は全員が学内で被災し、学内にいた学生・教職員への対応から避難してきた被災者への対応へとなだれ込んだ。3月22日午前7時の朝礼で「本日から通常勤務に戻します」と事務部長が宣言するまでは、日夜を分かつたぬ態勢であった(写真3)。

多くの職員が地元出身で、専修大学か石巻専修大学の卒業生であったから、心意気で動いてしまう。しかし、それは続かない。

特につらかったのは、学費減免や被害復旧の補助金の申請や通学支援バスの仕組み作り、進行中であった学部・学科改組など大学特有の作業であった。自治体の職員派遣のように、大学事務の仕事を手伝ってくれる職員を派遣していただけたら、どれほど助かっただろうか。

(2) 心理の専門家の派遣

被災した学生の多くは、被災当時の心の傷だけでなく、



写真3 石巻専修大学事務部

非常電源で明かりはついてはいたが、暖房はなかった。
(2011年3月19日撮影)

「生き残ってしまった」とか「働かないで勉強しているのだからか」という悩みにも直面していた。車の窓を手で破ってかろうじて助かった教員や、自宅に遺体をのせた車が何台も流れ込んだ教員、震災直後に頑張りすぎた教職員もいる。

震災当時、こうした心の問題に関する専門家が私たちの大学にはいなかった。学生への対応は手探りで始めたが、教職員への手当ては結局できていない。小・中・高校には心理カウンセラーが配置されたが、大学は対象にならなかった。学生の心理については保健師とカウンセ

ラー、外部の精神科の医師を中心に進めているが、教職員に対する支援は定期的な健康診断とストレスチェックが中心だ。こうした心の問題についての支援が欲しかった。人命に関わる業務なので、われわれ素人には人選が難しい。関連学会や日本私立大学連盟（私大連盟）のような組織が適切なチームを選定し、派遣していただけるような形がよいと考えている。

(3) 現場から離す仕組み

2011年9月、石巻圏域の小・中・高校の校長・教頭が豊橋市に出かけた。「東南海地震が予想される豊橋市の教育関係者に東日本大震災の被災経験を伝えること」が公式の目的だ。しかし、地元では自らの被災のことを話すわけにもいかず、発言にも行動にも細心の注意を求められる人たちが現場から離して一息入れていただくという、もう一つの目的があった。有効であった。

公立学校の教員だけでなく、自治体職員や警察官などは被災者と向き合う暮らしを続けていたが、一日でいいから別の世界で暮らす機会が貴重なのだ。大学の教職員は、他大学などから講演などに呼んでいただくことが多かったが、それは自らの体験を話せる貴重な機会でもあつ

た。だから、被災した大学の教職員や自治体の職員などを呼んで、話を聞いてあげてほしい。

(4) 専門性を生かした支援

ガレキの撤去や泥かきなどが一段落すると、専門的な能力を持った者による支援が必要になる。家屋の再建について専門家の助けがほしいとか、所有者が亡くなった土地の相続手続きの助けをほしいといった、さまざまなニーズが出てくる。

多くの専門家が被災地にはいつて活躍してくださった。しかし、被災者にとって難しいのは、信用できる人を見分けることであった。大きなお金が関わる場合にはとくに深刻である。もし、私大連盟や学会、地域の大学コンソーシアムのような組織が専門的な支援のネットワークをつくって、派遣する専門家の身元保証をしてくれたら、頼みやすくなったのであろう。

5 心がけていること

(1) 私立であることを生かす

震災から数日後、ドイツの友人たちから「子供たちのために何かしたい」というメールが入った。特定の小・

中・高校に支援をしたいということである。幸い、北ドイツ放送フィルハーモニー管弦楽団の松原清さんと、ドイツの大学でも学んだ専修大学理事（当時）の故西島篤志さんが国際送金の仕組みを作ってくださった。

工夫が必要だったのは、個々の学校に届ける仕組みだ。自治体や教育委員会に寄付をすると、額をまとめて学校間で均等に配分するので、時間がかかる。「あなたの寄付で、この中学校の生徒が遠足に行くことができた」というような具体的な報告をすることも難しい。

そこで、私たちが間に入ることにした。幸い、地元和学校とは教員研修への協力などでお付き合いがあった。教員をしている本学の卒業生もいる。こうしたネットワークを使って、寄付を受け取ってくれそうな中学校の校長先生に「寄付金を受け取っていただけますか」というお願いをした。最初の一枚が決まれば、あとは難しくない。

結果として、およそ平等になった。若干のばらつきや支援に前後が生じたのはいたし方がない。私学が本来業務外で行う、いわばボランティア活動である。「やらなによりは、やったほうがいい」ということを基本原則にした。

(2) 戦力温存

本学の教職員には「火事場の馬鹿力」がある人が多いが、無理は長く持たない。しかし、東日本大震災の影響は数十年単位で残る。だから、長期戦を見据えた態勢が必要になる。命が懸かる状況では24時間態勢で全力を出す必要があるが、状況が一段落したことを見極めたら、コンスタントなペースに落とす努力が必要だ。

私は震災の翌日、札幌から東京に移動する飛行機の中で「1年間、病気をしない」と決めた。だから、東京の法人本部で仕事をしていた発災後1週間は、石巻では一日数百キロカロリーの暮らしているのは知っていたが、普通に食事をしてきた。石巻に帰ってから、週末に来学されるお客様は遠慮なくお断りした。私のためでもあるし、職員の休日確保のためでもある。率先して休む姿を見せる必要があることは、サラリーマン時代に学んだ。

(3) 調査公害

発災直後、ようやく避難所に入った被災者にさまざまな調査が入った。別々の調査者が同じような内容の聞き取りやアンケートを繰り返して求める。ただでさえ不愉快な暮らしの中で、思い出したくもない被災の状況を何度

も掘り返される。仮設住宅に移った後も調査は続いた。しかも、そうした調査の結果が被災者にどのように貢献したのか、被災者にはよく分からない。

本学には、被災者や行政の担当者からそのような声があれば入ってきた。本学だけは、そのようなことをするわけにはいかない。そこで、仮設住宅の調査などでは事前に行政などと打ち合わせをして、行政や住民団体などが知りたいことを中心にして項目を決め、日程や進め方を決めた。結果は早急に整理をして、自治体や被調査者に報告をし、必要であれば自治体などに改善の提案をした。

もちろん、東日本大震災の状況をきちんと把握することとは、今後の災害対策を改善するためにも学問上からも重要である。しかし、被災者からは、研究者が被災という不幸を「飯の種」にしているようにも見える。少なくとも、調査・研究をする側は、される側のこうした気持ちや立場を意識してほしい。研究団体や大学が調査・研究を調整して、同様の調査・研究の繰り返しを極力避けることも必要である。

調査をしておいて論文にもしないというのは論外であるが、論文を書いて責任を果たしたと考えるのはいかが

なものだろうか。少なくとも、調査・研究をされた方々に成果を分かりやすく還元する努力が必要だろう。

本学では、住民の方や自治体の関係者などにもおいでただいて報告会をしてきた。また、「サバダシラーメン」や「浮かぶシート」、子ども支援、学生が創立した旅行代理店「プレアツーリズム」などの被災者の目に見える成果があり、報道を通じて報告もしている。石巻専修大学と日本家政学会が協力した研究プロジェクトでも、石巻で報告会を行うとともに、研究成果を商業出版し、



写真4 日本家政学会と石巻専修大学復興共生プロジェクトは、2014年(左)と2016年(右)に共同研究の報告を出版した。

その本を調査に協力してくださった人々に配付した(写真4)。発災から間もなく6年がたち、急性期が過ぎたこの時期に、全国の大学で、震災関連の調査・研究の成果がどのように被災者に貢献をしているのか、できれば客観的な評価をお願いしたい。

(4) 被災者とともに立ち上がる、被災者の自立に伴走する。

本学の学生・教職員の三分の一は被災者なので、支援される側の立場や気持ちも持ちながら活動をしている。震災後にたちあげた防災・復興に関する「復興共生プロジェクト」の「共生」にはその気持ちを込めた。

重視しているのは、「被災者の自立」ということだ。いつまでも支援が続くわけではないし、支援されて暮らすのは気分がいいものではない。被災した人が、それぞれの形で他の人に貢献できるようにすることが重要なのだ。仮設住宅に住む主婦の方たちに、石巻のお雑煮の作り方を学生に教えてくださるようお願いしたことがあるが、その時の主婦の人たちの誇らしげな顔を忘れられない。本学の建学の精神「社会に対する報恩奉仕」の新しい面を見つけたように思う。

学校林と震災復興

——宮城県南三陸町における慶應義塾の取り組み——

繁森 隆 ●慶應義塾塾監局管財部部长

1 慶應義塾の学校林

慶應義塾は全国各地で学校林事業を展開しており、その歴史は50年以上になる。この学校林は、戦後、慶應義塾の財政難の時期に、長期的な財源となり得る植林事業に取り組むことを構想し、全国の有力な林業経営者である塾員（慶應義塾大学の卒業生）からなる林業三田会の支援を受け、1965年1月に財団法人福澤記念育林会を設立して事業を開始したものである。現在、学校林は宮城県、栃木県、茨城県、静岡県、三重県、和歌山県、石川県、岡山県にあり、合わせて160ヘクタールを超える。およそ半分が国有林分収契約山林（国有地に慶應の木を植え、その収益を国と分け合う方式）、残り半分が塾員の寄贈による義塾所有の山林で、その他若干の塾員

個人所有山林が含まれている。

事業開始当初は木材価格も高かったが、その後、大きく下落し、財政への寄与は厳しくなった。しかし、教育の場、環境保全を考える場として活用する方向に事業拡大を図り、一般の方々も参加できる支援組織「福澤育林友の会」が2001年5月に設立された。2011年3月に財団法人福澤記念育林会は解散し、慶應義塾が同財団の財産と事業を引き継いだ。その後、林業三田会と福澤育林友の会から引き続き大きな支援を受けながら運営し、現在に至っている。

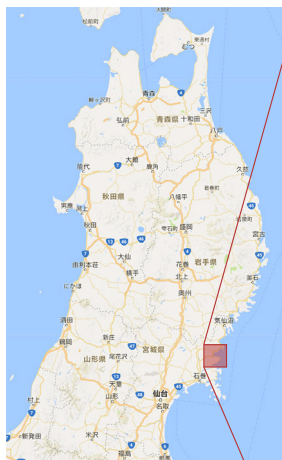
2 南三陸志津川の森

この慶應義塾の学校林の中で、もつとも北に位置し、最大の規模を持つのが、宮城県南三陸町にある「南三陸

慶應義塾学校林一覧

名称	所在	面積(ha)	
南三陸志津川の森	宮城県本吉郡南三陸町	64.34	慶應義塾所有地
志木の森 (三重・深山)	三重県多気郡大台町	0.83	
志木の森 (三重・里山)	三重県度会郡大紀町	2.96	
和歌山清水の森	和歌山県有田郡有田川町	4.68	
三重尾鷲の森	三重県尾鷲市九鬼町	4.78	
石川尾口の森	石川県白山市鶉ヶ谷	0.59	
岡山落合の森	岡山県真庭市西河内	2.55	塾員個人分収契約山林
茨城大子町山林	茨城県久慈郡大子町	4.11	
伊王野山林	栃木県那須郡那須町	27.31	国有林分収契約山林
須賀川山林	栃木県大田原市川上	4.10	
栃木馬頭山林	栃木県那須郡那珂川町	6.05	
日立山林	茨城県日立市小木津町	21.16	
茨城相川の森	茨城県久慈郡大子町	8.49	
水府山林	茨城県常陸太田市天下野	5.64	
友情資産25年の森	栃木県大田原市南方	4.00	
幼稚舎の杜	静岡県伊豆市修善寺	1.22	塾員所有地

志津川の森」(志津川の森)である。この志津川の森は、南三陸町の森林1万2654ヘクタールの中の64・34ヘ



「南三陸志津川の森」位置図

クターを占め、1971年に財団法人福澤記念育林会が購入して以降、段階的に植林が行われ、現在の植林樹木はスギ約12万本、ヒノキ約2000本に上っている。

(1) 南三陸プロジェクト

2011年春、東日本大震災で大きな被害を受けた南三陸町の復興支援のために、慶應義塾大学の教員が有志の学生を募って南三陸プロジェクトを創設し、その年の夏から現地で活動を開始した。当初は災害ボランティアセンターを通しての活動が主であったが、2012年の秋から志津川の森での活動を取り入れ、徐々に活動の重心を森林へと移していった。その一つとして、志津川の森のピークである釣瓶山の山頂への遊歩道築造に取り組み、2014年秋に完成した。この遊歩道は自然観察や地元小学生の遠足などの機会に利用されるなど、多くの人の志津川の森活用に貢献している一例である。

(2) 山小屋建設

2014年6月には、塾員の募金により、志津川の森の一角に山小屋が建設された。研究をはじめさまざまな活動を目的として志津川の森を訪れる人たちの拠点となっ

ている。建設当時、現地の建設業界は震災復旧工事で多忙を極めており、その影響で山小屋建設も作業員の確保が非常に困難だったが、現地の森林組合の方々の協力も得て、無事に完成を迎えることができた。直接的には震災の復旧作業ではない、このような建設工事を行うことが、地元建設業界が震災以前の日常に復すことに少しでも役立ったなら幸いである。

(3) FSC認証

南三陸町の森林1万2654ヘクタールのうち、慶應義塾の志津川の森を含む1315ヘクタールは、2015年10月に宮城県で初めて、森林の適切な管理とその森林で生産された木材の流通・加工を認証する国際的な制度であるFSC認証を受けた。FSC (Forest Stewardship Council: 森林管理協議会) は、木材を生産する世界の森林と、その森林から切り出された木材の流通や加工のプロセスを認証する国際機関である。その認証は、森林の環境保全に配慮し、地域社会の利益にかなない、経済



「志津川の森山小屋」全景

的にも継続可能な形で生産された木材に与えられる。このFSCのマークが入った製品を購入することにより、消費者は世界の森林保全を間接的に応援できる仕組みになっている。

南三陸町は、FSCだけでなく、環境と地域社会に配慮した持続可能な養殖業の国際的な認証制度であるASC (Aquaculture Stewardship Council: 水産養殖管理協議会) 認証も取得している。ASC認証は、環境に大きな負担をかけず、地域社会にも配慮した養殖業を認証し、「責任ある養殖水産物」であることが一目で分かるよう、エコラベルを貼付してマーケットや消費者に届ける仕組みである。

南三陸町は、世界で初めてFSCおよびASCの両方を取得した自治体となった。分水嶺に囲まれた地形により、海、山、里が密接に関わる地に立地する南三陸町だからこそなした快挙であるが、慶應義塾の学校林事業も関与することができ、喜ばしいかぎりである。

おわりに

震災被災地支援のあり方はさまざまであり、被災地に対する大学の関わり方や連携の仕方についても、いろいろ

ろな形があつてよい。南三陸プロジェクトが初期に行つた震災復旧支援のボランティア活動のような直接的な支援ももちろん必要だが、一定の復旧を果たし、経済、文化、コミュニティの面で以前の状態に戻す、あるいは前以上のレベルに高めることが求められる復興の段階では、被災地に対する間接的な支援、あるいは緩やかな連携もまた重要ではないだろうか。これは持続可能な支援ということでもあり、支援する側とされる側という一方通行の関係ではなく、双方にメリットをもたらす関係であることが、活動が持続するための一つの重要なポイントになるであろう。

この持続可能で緩やかな連携は、慶應義塾が南三陸町に学校林という利用可能な資源を持ち、その資源を活用するところから始まって、支援に結び付いていった。慶應義塾の場合は、支援の入り口がたまたま学校林であったが、学校林以外にもさまざまな入り口があるはずである。慶應義塾では、志津川の森で生産された木材を学校施設の建材の一部に利用したり、教材として使うなど、有効利用する取り組みを始めている。今後、この取り組みがさらに広がり、安定した連携・支援のシステムとなることを期待している。



東日本大震災での大学間連携と熊本地震

井上 博司 ● 熊本学園大学総務課長

はじめに

熊本学園大学では、1995年1月の阪神・淡路大震災において、当時の学生自治会が中心となり、被災地支援のための学生ボランティア組織を同年3月に結成した。

当時はまだ大学を挙げてのボランティア支援は珍しく、ノウハウは無いに等しかった。そうしたなか、学生は活動の準備期間を経て、5月から8月まで延べ103名が順次被災地入りし、100日間の復興支援を行った。

2011年の東日本大震災では、学内に復興支援委員会を設置した。当時の学長は、「熊本でもいつ地震があるか分からない。震災があったとき、この大学で核となる人物をつくりたい」とボランティアの意義を唱えた。同年6月、私は学長と共に熊本県が担当していた支援地区

の宮城県東松島市を視察し、活動の可能性を探ったが、ボランティアセンターでは県外からの受け入れを終了する方向だと説明された。そこで、学長の兄弟弟子であった東北学院大学の原田善教教授を訪ねて相談し、それが同大学との連携につながった。

1 東北学院大学との連携

東北学院大学を訪問した私たちは、発災時の様子を伺った。クラブの会計監査のため構内にいた学生を体育館へ誘導したことや、一般市民の避難場所を設置したこと、学生に対するカウンセリングや授業料減免措置の対応など、多くのご教示をいただいた。

私たちが相談した6月には、同大の学生スタッフが精力的に大学の災害ボランティアアスティーションの運営に参



東日本大震災復興支援ボランティアの様子

画し、学外団体からの要請に応える段階に進んでいた。本学は、同ボランティアアステーションと協力関係にある一般社団法人ReRootsにお世話になり、復興支援を行った。1組6名ほどの学生が現地に1週間滞在し、次の組と入れ替わって活動を継続させていくもので、第1陣が9月16日に出発し、最終第13陣の活動が終了した3月24日まで80名の学生が活動した。学生間の情報交換のため「熊本学園大学学生ボランティアのブログ」を開設

し、日々の活動や感想を書き込んでもらうことにした。活動初日のブログには、ボランティアや被災地の状況に対する不安がもたらされているものの、2日、3日と過ぎるうちに内容に変化が現れ、作業による疲れや筋肉痛から動

けないと思ったこともありましたが、現場へ向かう途中の被災地の光景を見ると疲れも気にならず、なぜか体が動きまわります。本当に不思議です。震災は私たちから多くを奪っていきましたが、奪っただけではないと思います。震災によって得たものも少なからずあるのではないのでしょうか。それを一つでも多く見つけることで少しずつ前に進んで行けると思いました」（2013年3月26日のブログ記事より）

学生たちは、被災地を目の当たりにし、自分たちに何ができるのか自問自答した。自然の驚異を肌で感じるとともに、そこで懸命に生きる人々の強さを知る。全国から訪れるボランティアと出会い協働するなかで、人間的な成長を得ていた。こうして展開した東北学院大学との連携ボランティアは、東日本大震災から5年が経過し、東北と九州という距離を隔てて、ボランティアに対するニーズの変化とともに「喉元を過ぎた」かようになっていた。

2 熊本地震の発生

2016年、熊本は試練の年を迎えることとなった。4月14日21時26分、熊本県熊本地方で震度7の地震が発



4月14日、前震発生後のグラウンドの様子

ンドに最も近く、本学では一番新しい建物である14号館のトイレと教室を開放した。これが、本学における避難所運営の始まりである。

翌早朝、大学では危機管理委員会を開催し、建物の被害状況の確認と地震の規模が大きかった益城地区の学生の安否確認を電話で行った。この日のうちに、避難者の多くが帰宅され、このまま閉所になるものと思われた。

生した。大学構内に残っていた学生や教職員は、大学のグラウンドへ避難した。部室棟にはクラブ

の予算会議を行っていた学生が大勢いて、東北学院大学で聴いた発災時の状況に酷似していた。グラウンドには避難してきた一般市民が集まりはじめ、間もなく理事長・学長が駆けつけた。トイレの確保や、深夜で冷えてきたこともあり、グラウ

4月16日午前1時25分、熊本県熊本地方で再び震度7の地震が発生し、深夜多くの避難者が押し寄せた。本学は指定避難所ではなかったが、避難する人にとっては関係ない。気が付けば、14号館は廊下や建物の軒先まで人であふれかえっていた。

早朝、大学は建物の外で危機管理委員会を開いた。私たちは、学生および教職員の安否確認と、人であふれかえった避難所の運営、建物の復旧を三本柱として対応に取り掛かった。学部生および大学院生5227名へ電話をするものの、なかなか応答しない者もいる。掛け直しを含めて2万件近く掛け続け、5日間で行方不明1名を残し全員の安否確認ができた。

行方不明の学生は阿蘇大橋の崩落にのみ込まれ、約4カ月後の8月11日に南阿蘇村の川岸で発見された。

3 大学の被害

二度の地震で本学の校舎は大きな打撃を受け、発災から5月9日の授業再開まで、24日間の休講を余儀なくされた。授業再開に向けて建物の復旧をすべく、校舎の応急処置工事と研究室の復旧が最優先で進んだ。研究室は倒れた書架で扉が開かず、電動カッターで扉を切って室

内に入った。一部の教室棟ではエレベーター棟が倒壊し、図書館は屋上の給水塔の倒壊によって1階まで水浸しになり、多くの蔵書を処分せざるを得なかった。

東北学院大学で得た経験をもとに、学生支援として、臨床心理士やキャンパスソーシャルワーカーによるメンタルケアを増やした。本学は熊本県出身者が8割を超えるため、実家が被災している学生が多く、授業料減免制度の検討を急ぎ進めた。規定の授業回数を確保するため、夏期休業は8月22日からと大幅に遅れたが、学生たちは学業やボランティアを精力的に行い、大きく成長したようである。

4 避難所の運営

本震後、最大で750名を超える避難者が本学に押し寄せてきた。その中には約60名のしょうがいのある人々が含まれていた。社会福祉学部の教員たちは、東日本大震災の視察で、高齢者やしょうがいのある人々が避難所に居場所がないという現実を肌で感じていた。この経験から、しょうがいのある人々への合理的配慮として、広くフラットな空間が確保できる14号館ホールの開放を提案し、理事長が了承した。

避難所運営では、多様なニーズへの対応が求められる。例えば、避難所では居住スペースにペットを持ち込むことが原則禁止とされている所が多い。これに対して本学では、「ペット同伴可」の別室を準備することで対応した。こうして、地域がまるごと避難できる環境を作ろうとした。

一方で、東日本大震災の復興支援を通して備えの大切さを学んでいたはずなのに、本学には十分な備えがなかった。応急的に体育館から体操用マットを持ち出してベッドを作り、授業で使用する介護実習室や調理実習室から備品を持ち込んだ。また、断水のため、トイレを流す水はプールの水をゴミ箱に汲み、人海戦術で避難所へ運んだ。急場をしのぐための水や食糧はあ



14号館高橋守雄記念ホール内の様子



14号館ロビーの様子

らゆる人脈を頼って確保していたが、2〜3日すると次々に支援の輪が広がり、4月17日から学内で炊き出しを開始することができた。

避難所は、4月14日の発災直後から5月28日に閉所するまで、24時間の支援態勢を維持した。避難所を必要とする人がいる限り、大学の都合では避難所を閉所しないという方針を出すと同時に、片付けのボランティア、福祉サービスや行政との連携など必要な支援を念頭に置いた対応を行った。これにより、全員の行き先を確保することができた。ここに至るまでのことは、教職員だけの力では到底成し得ず、多くの専門職ボランティアの支えがあった。

5 ボランティアの活躍

前述のように、東日本大震災復興支援当時の本学の学長は、熊本で震災が起きたとき、いかに対応するか、この大学でその核になる人物をつくりたいと唱えていた。まさに、今回の震災では学生たちが率先して行動した。避難所では、前震時から大学に避難をしていた学生が、

避難所内の片付けや高齢者のサポートに自ら取り組んでいた。その後、教員がゼミ生などに活動を呼びかけ、学生ボランティアが避難所運営や炊き出しなどに加わり、組織化された動きを始めた。

また、学生たちは学外でも積極的



炊き出しをする学生ボランティア

にボランティアに取り組んでいた。後日、避難所となっていた小・中学校の校長先生から学生へ感謝状が届き、その活躍を知ることもあった。

避難所運営では、ボランティアの活躍が大きな力になった。自前で行う炊き出しにも限界が見えたところに、外部の炊き出しのボランティアが各方面から駆けつけてくれた。医師による健康チェックや口腔衛生、マッサージ、整髪、子どもの運動遊びなど、さまざまな専門家による支援が展開された。

6 大学間のつながり

震災後、全国の大学からボランティア派遣や支援について、数え切れないほどの申し出があった。東日本震災時に学生ボランティアを派遣した本学であるが、受け入れについては体制が整っておらず、申し出に感謝しながらも受け入れることができずにいた。その後、東北学院大学をはじめとするボランティア経験豊富な大学から訪問があり、貴重な助言をいただいた。これまで防火訓練はしてきたものの、地震に対する避難訓練は実施したことがなく、授業再開に合わせて全学的な防災訓練ができたのも助言の賜物である。

また、本学では復興支援のためにボランティアセンター準備室を設置した。地域の復興に向け、大学間連携として本学を訪れた大学とも被災地支援活動を展開している。

おわりに

災害時には、マニュアル思考では動けない部分もある。これまでの取り組みを通して経験したことが、危機的状況の中で発揮される。本学はバリアフリーの設備を備えた大学として、しょうがいのある学生も多く在籍している。彼らと日常を共に過ごすことで、しょうがいのある人のことを考える土壌が自然と備わっていたからこそ、さまざまなニーズに応じた避難所運営を行うことができた。こうした一連の取り組みは「熊本学園モデル」と呼ばれ、全国から注目を集めた。

いまなお、全国の大学から復興支援やボランティア派遣の問い合わせが絶えず、共に復興に力を注いでいただいていることは大変ありがたく、感謝に堪えない。東日本大震災と共にこの熊本地震で得たものを、各方面で取り組まれる減災への一助となるよう発信していきたい。

支援で問われる受援力…学園による支援

山口 洋典 ●立命館大学 共通教育推進機構 准教授

1 おかげさまの関係を結び合わせる

「いやー、ほんと津波のおかげだね」、これは宮城県気仙沼市の沿岸部、唐桑半島の鮎立地区で3代続く牡蠣・ホタテ養殖業者、盛屋水産の菅野一代さんの言葉である。盛屋水産は2010年2月のチリ地震でも津波の被害を受け、約40台の養殖筏の半数を失った。東日本大震災では、船一隻を除き、加工場や用具を含む全てが流された。その後、クラウドファンディングを利用した資金調達を行うことによって事業の再建に当たるとともに、流失を免れた自宅が日本財団学生ボランティアセンター（Gakvo）の拠点として用いられたことから、新たに民宿「唐桑御殿つなかん」を始めた。

冒頭の言葉は、「唐桑御殿つなかん」の隣地に立命館災

害復興支援室の支援で2014年6月から製作されたツリーハウスのお披露目を前に耳にした。なぜ津波が襲来した地区にツリーハウスなのか、疑問を抱く方々も多いだろう。詳しくは糸井重里氏が代表理事を務める一般社団法人東北ツリーハウス観光協会のホームページをご参照いただきたい。支援に当たった立命館では、「東北に、みんなが来たくならないような場所、夢みたいなことを平気で言える場所を作りたい」という同会の呼びかけに賛同して関わりを始めた。

ただ、現地からの呼びかけにこたえて支援を始めた中で、「津波のおかげ」という言葉を耳にしたときは、ささやかな戸惑いを隠せなかった。事実、東日本大震災は大規模・広域・複合災害として東北地方の沿岸部を中心に甚大な被害をもたらし、2016年12月9日の警察庁緊急災害

警備本部の広報資料でも未だ2556人が行方不明となっている。無論、被害は死者や行方不明者などの人的被害や建物被害などの数字だけで語られるべきものではない。一方、発災から5年9カ月が経過する中で、いまなお家族の帰りを待ち、遺族としての新しい日常への歩みを進められない方々に思いを馳せたい。

そうした中、悲しみと共に生きている人々から、悲しみをもたらしした要因である津波に対して「おかげ」と語られたことは、当然ながら発災からの時間の経過を見つめ、未来を見据えていく意義を痛感する機会となった。

2013年度に放送されたNHKの連続テレビ小説、いわゆる朝ドラの「あまちゃん」の第142話で、宮本信子さん演じる「夏ばっぱ」がガレキの撤去が進まない状況にハツパをかけ、「いつまでたっても、被災地だぞ!」と呼びかける場面がある。実は、立命館災害復興支援室では、被災地、被災者という言い方をできる限り避け、具体的な地名（例えば、宮古の鎌ヶ崎、大船渡の盛、気仙沼の鮎立、福島の檜葉など）で呼び、被災された方々とは名前で呼び合う関係を結ぶよう心を傾けてきた。本稿では、そうして現地の方々と過ごしてきた5年9カ月を概括する。

2 学園の総合窓口として

立命館災害復興支援室（以下、支援室）は、2011年4月21日から活動を始めている。ここで「立命館大学災害復興支援室」ではないことに目を向けていただきたい。支援室は学園関係者の安否確認をはじめ、学園内の被害状況の把握などが終わった後、学校法人立命館の常任理事会（2011年4月20日）において設置が承認された。ちなみに、発災当時、立命館では2011年度から2020年度までの10年間の基本計画「学園ビジョンR2020」の策定途上にあり、未曾有の大災害の経験を計画内容に反映させるべく、支援室設置に先だって東日本大震災関連特別検討プロジェクトが設置されていた（3月30日）。同プロジェクトにおいて、「被災地の復興と日本社会の再建、ならびに将来起こり得る災害への備えに対し、立命館が教育・研究機関としてなすべきことを中・長期的視点から議論」することが確認された結果、支援室の設置に至ったという経緯がある。

当初、支援室の活動期間は5年間を目標と示された。その事務局は学園ビジョンR2020策定の事務局を担った総合企画課に置かれたが、2014年度からは社会連

		支援者支援 拠点形成へ		日常業務化	東北全域化 連携の深化	新たなフェーズへ	
		2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度～
岩手	宮古	ODENSE		仮設住宅閉鎖に伴い撤収			拠点での直接支援終了
	大船渡	ODENSE2		区画整理に伴い撤去	ODENSE3		
宮城	気仙沼	災害復興支援協定の締結 (RU-市役所【企画調整課】)			ツリーハウス「つなまる」		包括協定への移行 (RU-市役所)
	楡葉				避難指示解除 住民の声収集		包括協定の締結へ (APU-市役所)
福島	全域	風評被害対策の締結 (学園-県庁【広報課】)					未来構想への 直接支援
	教育	正課・正課外活動の推進 (RUサービスマーケティングセンター、RU学生オフィス)					国際学生等の 現地巡検・発信
研究	研究	東日本大震災に関する研究推進 (RU研究部、APUリサーチ・オフィス)		基礎研究・災害校 (RU研究部)	土曜講座の企画調整		旅費支援等で 継続活動支援
	連携	大学間連携災害ボランティアネットワーク参加 (事務局：東北学院大学) (和歌山豪雨) (衣笠開キ町豪雨) (高島豪雨) (福知山・広島・縁部) (ネパール募金)					現地活動から 二一ズ等の整理
周辺地域		災害まちづくり相互連携協定【OIC】					共同事業の展開 セミナーの企画実施 (暗黙知の形式知化)
財源		東日本大震災復興支援活動費 復興+R基金 (被災学生支援+復興活動支援)					復興+R基金の継続運用

災害復興支援室における5年間の展開と2016年度以降の取り組み
(2016年5月25日、常任理事会議決文書より。立命館大学をRUと略記)

携課に移管され、現在に至っている。学園の役職者が支援室の室長（初代は服部健二・副理事長、二代目は上田寛・総長特別補佐、現在は三代目の建山和由・企画担当常務理事）に就くことにより、支援室の活動と学園の意志決定とが確実に接続されるよう工夫がなされてきた。また、開室に際しては専門契約職員1名を任用（2014年度と2015年度には1名増員）して効果的な業務の執行に当たるとともに、2016年度には学生1名をアシスタントスタッフとして起用することにより、後述する連携・協力先との事業推進に工夫を重ねている。

支援室では、東日本大震災における対外的な支援要請の窓口機能を担うとともに、学生・教職員の支援活動をサポートするための工夫として、常任理事会のもと、立命館災害復興支援基金（以下、復興+R基金）を設立した（2011年5月11日方針決定、同年5月27日設置決定）。復興+R基金は、震災発生時に在籍しており被災により学生生活が困難となった者を支援する「被災学生支援金」と、学生・生徒・児童の自主的な復興に向けたボランティア活動を支援する「復興活動支援金」の2本立てとし、教職員の給与引去りをはじめとした寄付により運用している。2015年度末の段階で、寄付者は17

81名・26団体・5法人、総額6147万902円（1／31時点）に至り、被災学生に対しては発災時に在籍していた23名（立命館大学・学部生17名・院生4名、立命館アジア太平洋大学・学部生2名）の学生生活を卒業・修了まで支援（月額5万円）し、活動支援では延べ1200名以上の学生・生徒・児童による取り組みを支援してきた。こうした取り組みは東日本大震災にとどまらず、和歌山県や京都府北部、広島の高雨災害にも及び、さらに2016年度には活動期間延長の議論と重ねて、特定非常災害に指定された平成28年熊本地震も対象とされた。

ただ、京都に本部がある支援室が東北をどう支えていくかは大きな課題であり、熟議の結果、「支援者支援」「後方支援」「息の長い支援」の原則を定めた。発災時には東北での十分なネットワークも無かったため、支援先が定着するまでは直接的には前掲の被災学生の支援、研究部による学内助成（2011年度30件、2012年度52件）、教職員による提案（2011年度30件、2012年度16件）による各種の活動が展開された。それらと並行して、①協定を生かす（山形大学との職員研修の協定をもとに東北芸術工科大学と連携）②日頃の縁を生かす（大阪ボランティア協会を通じて気仙沼市の仮設住宅での

支援で連携、龍谷大学と共にボランティアバスを共同運行し山田町での家財道具の整理と地域清掃で連携）③校友に呼びかける（大船渡市役所に勤務する1981年卒の校友を本学スポーツ健康科学部長らとの往訪を契機に、災害復興協定の締結に結実）④ネットワークに参加する（2011年5月27日、東北学院大学が呼びかけた大学間連携災害ボランティアネットワークに参加）——といった取り組みを重ねていった。かくして、支援室による復興支援活動は2年目から本格化した。

3 細くとも長く・効率よりも効果を大事に

初年度の活動を振り返り、2年目以降、支援室では主となる活動の拠点形成を進めることとなった。拠点形成という視点は、2011年3月25日に日本学術会議が「ペアリング支援に関する緊急提言」を發出していたことも踏まえ、連携・協力を深める地域を絞ること、復旧から復興へと事態が変化する中では現地の方々を担い手として尊重すること、そして5年の目途が示された活動期間を見通して丁寧な関係を結ぶことなどを重視したことの反映でもある。その結果、以下を拠点に据えて各種の活動が展開された。

のお祭りの支援⑤被災地域における地図・模型製作⑥津波の語り部との交流・聞き取り⑦被害継承のための展示などの企画⑧農・漁業の再興に向けた支援⑨新たな日常の拠点づくり⑩原子力災害を把握するための研修や企画など——に取り組み、2016年度までに学生延べ403名、引率教職員延べ67名が参加した。また、この経験をもとに、熊本地震に対しても復興に貢献できる人材を派遣することとし、西原村農業復興ボランティアセンターとの調整のもと、学生延べ67名、教職員延べ10名がフェリー会社の協力を得て現地で活動した。

また、支援の長期化の中で、学生の自主的な活動促進および維持発展を目指し、現地に赴く学生に対する旅費支援制度を2014年度の夏期休暇から導入した。背景には、被災された方々や地域の支援ニーズの細分化や支援活動の質的变化があり、ボランティアバスなどによってまとまった人数の短期訪問を促すよりも、小集団や個人による活動の継続がより効果的で適切と判断されたことが挙げられる。そこで、学校法人立命館もしくは立命館大学による災害復興関連の協定締結先での活動や連携関係にあるプロジェクトや、平成28年熊本地震の被災地での支援活動に、活動経験者が再度個人で同じ団体等に

		2011年度						2012年度								
派遣便No.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
派遣人数	学生 男子	2	11	6	3	5	7	7	5	8	5	9	6	3	11	5
	学生 女子	3	2	9	9	8	5	5	6	6	7	8	7	6	5	8
	引率職員	2	2	2	2	2	3	4	2	4	3	1	2	1	5	1
	計	7	15	17	14	15	15	16	13	18	15	18	15	10	21	14
活動地域	岩手県 遠野市	○	○	○								○				○
	大槌・陸前高田	○	○	○								○				○
	大船渡市													○	○	
	宮古市				○	○	○	○	○	○	○				○	
	宮城県 気仙沼市												○			
福島県 福島市・郡山市																
楡葉町																
熊本県 西原村																
活動内容	1) がれき撤去・浸水地域の清掃		○					○	○	○	○	○				○
	2) 写真・本等修復作業			○			○					○				
	3) 仮設住宅でのコミュニティづくり			○	○	○		○		○	○		○	○	○	
	4) コミュニティのお祭りの支援	○	○				○					○		○	○	
	5) 被災地域における地図・模型製作							○								
	6) 津波の語り部との交流・聞き取り							○	○	○	○		○			○
	7) 被害継承のための展示などの企画							○								
	8) 農・漁業の再興に向けた支援											○				○
	9) 新たな日常の拠点づくり															
	10) 原子力災害を捉えるための研修や企画															

よる活動に参加する場合、支援室事務局の判断のもと、地域ごとに上限額を設定して旅費の支援を行っている。例えば、京都を拠点とすると、福島県内は1万5000円、宮古市は2万2000円、大船渡市や気仙沼市は2万円、熊本県内は1万3000円といった具合で、既に延べ200名ほどの学生が、この制度を利用して継続的な活動への手がかりとしている。

なお、後方支援スタッフ派遣プロジェクトも旅費支援制度も立命館大学生を対象としており、立命館アジア太平洋大学（APU）や附属校には、30万円を上限とした活動支援プログラムを2013年度から運用している。また、東日本大震災に対する国際的な関心の高さをもとに、留学生の学びや研究の場の提供、韓国、台湾、インドネシアにおける学術交流シンポジウムの開催、ラオスにおける国際PBL、UBC（カナダ・ブリティッシュコロンビア大学）における学生企画、立命館英国事務所における取り組みの支援など、災害復興支援活動の国際的な広がりにも繋がっている。このように、発災から時間が経過する中で、まずは復興支援活動のステージづくり、続いて非常時から新しい日常への橋渡しを、そして現在は人生の聞き取りを通じたまちづくりの担い手へ

の着目というように、現地の方々とのご縁を結び合わせて多面的な支援に当たってきた。これからも、支援室は各々の学校の特性に応じて、立命館憲章に掲げられた「世界と日本の平和的・民主的・持続的発展に貢献」する責務が果たされる必要がある。

4 被災地のリレーへの準備運動

ここで改めて、冒頭の「津波のおかげ」という言葉に着目したい。言うまでもなく、災害は悲しいものである。命を奪い、財産を奪い、そして家族や地域の未来さえも奪うことがある。また、災害関連死という概念も珍しくなくなったように、時には、生かされた命が奪われてしまうこともある。そうした中、冒頭の言葉は、災害復興の過程で出会い、関わり、交わったことに対して、「おかげ」という表現によって支援に感謝する思いが込められたと捉えられる。

『災害ボランティア』（渥美公秀著・弘文堂、2014年）で「被災地のリレー」という視点が示されている。

これは、阪神・淡路大震災、新潟県中越地震、新潟県中越沖地震、東日本大震災と、過去の災害で受援者となった人々が次の災害時に支援する側に立つことにより、過

去の災害復興過程で生まれた知恵が継承されていることに着目して導出された。「おかげ」を「恩」という言葉に代えるなら、恩返しならぬ恩送りの繰り返しともいえる。直接お世話になった人に恩を返すのではなく、「あの日あの時」にお世話になった恩を、別の地域の別の災害で困っている方々の支援に結び合わせていくという構図だ。

ここで重要なのは、支援室を通して支援した者の多くは、被災経験を携えて現地での支援に当たったわけではないということだ。しかし、支援室の創設を牽引したメンバー（当時の総合企画部長、総合企画課長、学生オフィス課長、そしてチーフディレクターなどに起用された筆者自身など）は、阪神・淡路大震災当時、立命館大学においてボランティア活動の支援に携わっていた者が多い。従って、支援室の取り組みは、支援経験の継承と蓄積を目的にした支援者のリレーとも言える。実際、支援室では2016年度から2020年度までの活動延長が決定されるに当たり基本方針の一つとして掲げる「将来、立命館の周辺で同レベルの災害が起こった際、立命館の学生、生徒、児童、教職員、関係者の被害を最小限に抑えるとともに、周辺地域の支援・復興の拠点としての機能を果たすこと」の意義が改めて確認された。

ちなみに、文部科学省研究開発局地震・防災研究課による地震調査研究推進本部は、30年以内に70%程度の確率でマグニチュード8〜9クラスの地震が南海トラフで発生すると発表している。この数字は予知でも予報でもなく、具体的な予測であり、被災に備えなければならぬ根拠でもある。神戸市中央区にある「人と防災未来センター」では未だ震災を経験していない未来の被災者を「未災者」と呼んでいるが、我々が被災者となるその時には、かつての被災者が支援者となって、新たに被災者となった未災者に恩送りをしようと、被災地のリレーが展開されるだろう。支援室の取り組みは、その際に寄せられる支援のリレーを確実に受援できるようにするための準備運動を重ねているのだと心に刻みたい。

【支援室URL】 <http://www.ritsumei.ac.jp/fukkor/>

記事の内容は執筆時点のものです。

私どもの学園すなわち学校法人獨協学園は、文系の獨協大学と、獨協医科大学、文系プラス医療系の姫路獨協大学、および二つの中学・高校で構成されている。今回、寄稿を依頼され、さて何を書こうかと思っただが、以前から感じていた日本私立大学連盟（私大連）と医科大学・医学部の関係について少し書いてみようと思いついた。それというのも、本誌においても医学部系の記事は少なく、昨年9月号に珍しく姫路獨協大学の森田せつ子看護学部長が書かれたものくらいしか目にとまらなかつたこと、そもそも私大連の議題でも医学部関係のものが少ないことなどが少し気になっていたのである。もう一つ気になるのは、最近いくつかの医科大学が私大連から退会していることである。もちろん、医科大学は入学定員が基本的に1000人であり（現在は地方枠で一時的に約20人増加しているが）、私大連にとって微々たるものといえはその

日本私立大学連盟と 医科大学・医学部



通りなのである。

しかし、いくつかの病院を擁する医科大学（医学部）は、3000人以上の教職員を抱えているのである。財務に関しても、医科大学関係は、年間500億円以上の規模であることは一般には知られていないらしい。年間の財務の序列を見れば、私立大学の上位10校中7校は医学部を抱えている。医学部系が退会する理由の一つに、そもそも勤務体系が全く異なることも挙げられよう。特に、病院で患者さんを診ている臨床系教員たちのさまざまなまでの勤務状況は、共に議論する基盤を有していない。筆者の経験でも、教育、研究をも含めて、議論がほとんどかみ合わないのである。もちろん、文部科学省を中心とした官公庁からの情報は私大連を通じていただくので、その限りにおいては大変ありがたい存在と思う。

もつとも、こうした面においては、全国29の私立医科大学は日本私立医科大学

協会という組織に属しており、必要な情報はこの組織を通じて入手している。運営も極めて民主的であり、会長や理事を特定の大学が独占することはない。文部科学省や厚生労働省あるいは内閣府とも十分な交流はあり、少なくとも医科大学にとつて不便を感じることはない。おそらく、これらの理由によつて退会した医科大学もあるように思われる。

もちろん、総合大学では医学部以外の学部があることは当然であるから、私大連の恩恵は受けているはずである。従つて、筆者の学園でも退会を考えたことはない。ただ心配なことは、私大連の将来にとつてこのままでもいいのかどうかという点であり、民主的な形で再考していただければ幸いである。

ついでに書かせていただけるならば、一般の入学定員と新学部・大学院設置の関係についてである。これは私立大学にとって極めて重要な事項であり、経営と

寺野 彰 ● 学校法人獨協学園理事長、獨協医科大学名誉学長、日本私立医科大学協会会長

教育・研究が真つ正面からぶつかり合うものであり、政府の無謀な方策を私大連として糾弾すべきではなかったかと思われる。筆者の大学でも、大学院などを新設しようとしていた矢先のことであり、突然の政策変更に憤慨せざるを得なかったことは付け加えておきたい。

この短文で、誤解のあることは承知しているが、医科大学から見た私大連への感想の一つと考えていただければ幸いである。

大学職員 社会人採用のいま

大学を取り巻く環境の急速な変化に伴い、大学職員の業務の多様化、専門化が進んでおり、それによって社会人採用のあり方も変化している。募集時の採用条件においては、大まかな業務経験を問うものだけでなく、近年は財務、法務、広報、IT、グローバル（いわゆる国際業務）といった分野において、資格を含めて、募集時にかなり具体的かつ高度な経験や能力を問うケースが増えている。

現在、大学の社会人採用は、特定の分野における能力や経験を期待されて採用されるものと、新卒採用同様に、学校法人のさまざまな業務を任せられる、いわゆるジェネラリストとしての採用に分けることができる。特定の業務分野における活躍を期待されて採用された職員でも、入職後のキャリアパスについては、大学を取り巻く環境の変化に応じて、数年後には総合的な業務を任せられるなど、必ずしも当初の想定どおりの人材配置となっていないケースもある。

本小特集では、現在の大学における業務の広がりや構成員の多様化、大学職員の採

用動向を明らかにする。併せて、社会人採用者の、入職前の業務経験や資格などが大学業務にどのように生かされているのか、また社会人採用者が入職後に感じたギャップ、自分自身の気付き、勤務する大学に対する貢献のあり方、大学が求める人材像に對して思うところなどを可能な範囲でご紹介いただき、社会人採用のあり方や採用者のキャリアパスを考える機会としていただきたい。

大学職員中途採用の今日の傾向と提言

——「マイナビ転職」掲載案件から見る募集背景

板垣 晶仁

●株式会社マイナビ 転職情報事業本部「マイナビ転職」編集長

島森 浩一郎

●株式会社マイナビグループ経営統括本部 調査部長

大学が社会人採用をするということ

田中 岳

●東京工業大学教育革新センター教授

社会人採用者として必要な変化への対応

御法川 卓爾

●関西学院大学国際連携機構事務部課長補佐

社会人経験と総合職としての大学職員

栗原 友美

●学校法人フェリス女学院 大学事務部企画・広報課 課長補佐

大学職員中途採用の今日の傾向と提言

——「マイナビ転職」掲載案件から見る募集背景

板垣 晶仁 ● 株式会社マイナビ 転職情報事業本部「マイナビ転職」編集長

島森 浩一郎 ● 株式会社マイナビ グループ経営統括本部 調査部長

はじめに

大学法人における採用活動は、これまでは定期的な新卒採用が中心であったが、今日では中途採用への取り組みが目立つ。その目的の多くは、欠員補充という緊急措置ではない。事業拡大に伴い高度な専門性が求められるポジションを設けたり、民間から新たな知見を導入する必要性を受け、中途採用ならではのメリットを活用しているのである。

本稿は、総合転職情報サイト「マイナビ転職」を運営する私たちが、いくつかの調査結果を分析し、今日の大学職員中途採用のニーズや傾向、求職者側の行動性向を紹介

介した上で、今後の採用施策への提言を行うものである。

1 雇用情勢と求人状況全体の概況

総務省発表の「労働力調査」によると、2016年10月の完全失業率は3・0%で前月と同水準、就業者数は6455万人で前月比6万人増、雇用者数は5760万人で前月比16万人増であった。就業者数は23カ月連続の増加、雇用者数は46カ月連続の増加であり、雇用は順調なペースで拡大が続いている。

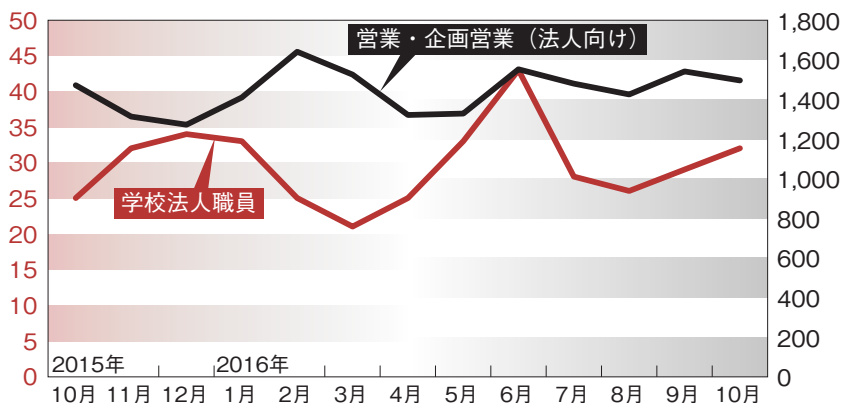
また厚生労働省が公表する「一般職業紹介状況」によると、同月の有効求人人は258万件で前月比1・4%増、有効求職者は184万人で前月比0・3%減。その結果、

有効求人倍率は1・40倍と、前月を0・02ポイント上げる結果となった。2009年以降の有効求人倍率は年平均で一貫して上昇が続いており、求人増加が雇用の改善に直接寄与していることが明白だ。ちなみに都道府県別（受理地別）では、最高が東京都の2・07倍、最低が沖縄県の1・00倍となっている。（上記数値はいずれも季節調整値）

2 大学職員中途採用の特徴と傾向

「学校法人の採用に強い」との声もいただく「マイナビ転職」だが、実際にはどのような案件が掲載されているのか。まずは2015年10月から2016年10月までの大学職員の中途採用案件掲載実績を見てみたい（図表1）。ここでは大分類「公共サービス」、中分類「団体・学校法人職員」、および小分類「学校法人職員」でデータを抽出した。その結果、当該期間では毎月20〜40件台の求人情報が掲載されており、サイト閲覧者は常時、平均30件ほどの学校法人職員募集の情報に触れられたことになる。興味深いのは、掲載開始時期に偏りがあり、掲載月は6月が突出し、12月が続くことである。これは、学校法人の中途採用は予め時期が固定され、採用フロー全般（予

年 月		2015/10	2015/11	2015/12	2016/01	2016/02	2016/03	2016/04
公共サービス	学校法人職員	25	32	34	33	25	21	25
営業	営業・企画営業（法人向け）	1,471	1,312	1,271	1,409	1,640	1,525	1,320
年 月		2016/05	2016/06	2016/07	2016/08	2016/09	2016/10	総合計
公共サービス	学校法人職員	33	43	28	26	29	32	386
営業	営業・企画営業（法人向け）	1,328	1,552	1,479	1,424	1,541	1,495	18,767



図表1 「マイナビ転職」における「学校法人職員」案件数

図表2 「マイナビ転職」における直近の大学職員中途採用の内訳
(職種および募集の背景)

※アンケートの回答を得られた44案件

事務系総合職 (正職員)		19
うち、欠員補充	4	
事業拡大／強化のための増員	13	
新規事業の人材確保	0	
その他	2	
事務系総合職 (契約職員)		3
うち、欠員補充	0	
事業拡大／強化のための増員	3	
新規事業の人材確保	0	
その他	0	
経理／財務 (正職員)		2
うち、欠員補充	0	
事業拡大／強化のための増員	2	
新規事業の人材確保	0	
その他	0	
事業化／産学官／国際関連 (正職員)		1
うち、欠員補充	0	
事業拡大／強化のための増員	1	
新規事業の人材確保	0	
その他	0	
事業化／産学官／国際関連 (契約職員)		2
うち、欠員補充	0	
事業拡大／強化のための増員	2	
新規事業の人材確保	0	
その他	0	
広報 (正職員)		2
うち、欠員補充	0	
事業拡大／強化のための増員	2	
新規事業の人材確保	0	
その他	0	
リサーチ・アドミニストレーター／研究広報 (契約職員)		2
うち、欠員補充	1	
事業拡大／強化のための増員	1	
新規事業の人材確保	0	
その他	0	
技術系【施設／設備／建築】(正職員)		6
うち、欠員補充	3	
事業拡大／強化のための増員	2	
新規事業の人材確保	0	
その他	1	
IT／情報システム (正職員)		3
うち、欠員補充	0	
事業拡大／強化のための増員	2	
新規事業の人材確保	1	
その他	0	
秘書 (契約職員)		3
うち、欠員補充	3	
事業拡大／強化のための増員	0	
新規事業の人材確保	0	
その他	0	
病院事務 (正職員)		1
うち、欠員補充	0	
事業拡大／強化のための増員	1	
新規事業の人材確保	0	
その他	0	
計		44

算策定・承認・募集告知・選考・内定・入職)に要する期間が長いことが要因として考えられる。多くの場合、6月掲載で翌年4月入職、12月掲載で翌年10月入職となる。同サイトで最も一般的な掲載職種である「営業・企画営業」と比較するとよく分かるが、雇用情勢が良好で売り手市場の今日、民間企業において人材は絶えず流入しているが、欠員や組織拡充に迅速に対処するため、中途採用に時的な多少はさほどない。良い人材を確保

するために常時募集をしている状況である。強いていえば4月入社を想定した2～3月掲載の案件が多いが、民間の採用活動は短期決戦であることがうかがえて、学校法人にとって期末のこの時期は掲載案件数が少ないことと対照的である。

3 大学側の中途採用ニーズの現状と課題

このたび、私たちは担当営業社員を通じて、同サイト

における直近の掲載案件を精査すべく「大学職員中途採用案件に関するアンケート」(以下、アンケート)を実施し、44件の有効回答を得た。その中からいくつかの事例を紹介するとともに、求人サイトを利用した大学職員中途採用の最近の傾向や課題を考察したい。

(1) 掲載職種と専門性・経験の有無

回答を得られた案件は、いずれも大学職員の中途募集であるものの、掲載に際しての職種名はさまざまである。職種を大きく分類すると(図表2)、圧倒的に多いのが事務系総合職である。学生支援・財務・総務企画など大学経営全般の事務を担い、入職後は配置転換も含め、複数業務を経験するゼネラリストとして長期キャリア形成を想定した職種である。「事務系総合職」22件のうち未経験者可は17件であり、新卒採用を補完する形で、入職後に未経験者を育成する求人であると推察される。

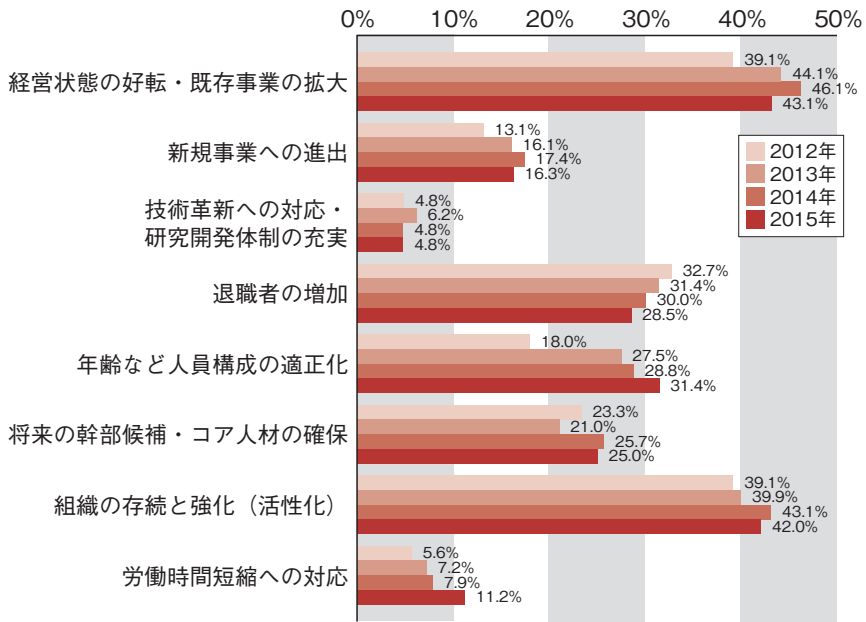
一方、高い専門性を持つ人材を即戦力として求める募集もある。例えば「IT・情報システム」や「経理・財務」、また高度な知見とキャリアが必要な「事業化・産学官・国際関連」や「リサーチ・アドミニストレーター」などは、「事務系総合職」として掲載するのではなく、入

職後は当該業務専任とすることを明示し、スペシャリストとしての活躍を期待するものである。アンケートでは、上述4職種は全て経験者のみを対象とする採用であった。

注意すべきは、雇用対策法が「労働者の募集及び採用の際には原則として年齢を不問としなければならぬ」と定めている点である。例外が認められる6事由のうち、一般的な求人によく見られるのは、「長期勤続によるキャリア形成を図る」という観点から、若年者などを期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合である。大学職員の中途採用に当てはめると、例えばゼネラリストとしてのキャリア形成を想定する正職員の「事務系総合職」では、未経験の若年層を対象を絞る求人が可能である。一方、専門職として即戦力を求める場合は、年齢ではなく実務経験や能力を重視した採用となる。

(2) 中途採用を実施する理由

従来の中途採用には、欠員が生じた場合の応急処置といったイメージがあり、「新卒採用」長期経営計画に沿った正規採用」に対して「中途採用」欠員補充のためのイレギュラー採用」という構図もあった。しかし、最近では事業の拡大・新規展開に対処するための増員など、より



図表3 中途採用を実施した理由（複数回答）

ポジティブな理由で中途採用を実施するケースが目立つ。民間企業においては、中途採用で外から新たな人材を迎え入れることによって社内を活性化させたり、新業務のノウハウを吸収したりすることは一般的な施策である。私たちが年1回実施する「中途採用状況調査」によると、「中途採用を実施した理由」で最も多かった回答は「経営状態の好転・既存事業の拡大（43・1%）」と「組織の存続と強化・活性化（42・0%）」が僅差で並び、「年齢など人員構成の適正化（31・4%）」が続いた。一方で「退職者の増加（28・5%）」は過去4年間に漸減しており、人材流出による欠員補充から、組織の拡大・強化や労働環境改善を目的とした積極的な採用にシフトしている（図表3）。

大学においても、外部の人材を招請するために中途採用を積極的に活用する傾向にある。今回のアンケートでは、「事務系総合職」22案件の募集背景は、「欠員補充」4件に対し「事業拡大・強化のための増員」が16件であり、他の職種でも「経理・財務」、「事業化・産学官・国際関連」、「広報」、「IT・情報システム」、「病院事務」は、全案件が後者の理由によるものであった。

(3) 大学法人ならではの募集背景

各案件の募集背景をさらに詳細に尋ねると、「学校法人という閉鎖的な組織を打破すべく、民間から優秀な人材を雇用し、組織発展を目指すため」、「古い体制を変えて他大学と戦っていくことのできる人材採用に切り替えていくため」、「産学連携の経験者がおらず、企業における事業開発経験者を求めたい」「職員の年齢構成上35〜40歳代の人材が欠けており、そこを補強するため」といった回答が見られた。職員募集において、新卒定期採用とは異なるニーズを中途採用で満たそうとする意図がうかがえる。

また「公立大学法人へ移行し、大学運営を支えていく事務職員の人材強化が急務」という回答もあったが、筆者（島森）は数年前に関わったある地方国立大学の中途採用を思い出した。その大学では、法人化を受けて、学長が「自立的な大学運営」を標榜し、民間企業経験者を理事兼事務局長に据え、事務局改革を進めていた。その一環としての事務局職員募集も、民間企業でキャリアを積んだ人材にターゲットを定めて採用し、学外で培われた知見を産学官連携やグローバル人材育成、地域活性化などの各種施策に還元させることを試みた。募集に際し

ては中途採用の意図や背景を「マイナビ転職」に詳細に掲載することによって、公共分野への関心が高い民間企業に職者やU・Iターン希望者に幅広く訴求でき、求人原稿の閲覧数は当該地方の掲載案件の平均よりも多いだけでなく、首都圏や関西など県外の大都市圏居住者の閲覧率も高かった。

4 求職者側のニーズと行動特性

求職者は中途求人情報に接した時に、どのような点に着目するのであろうか。私たちが2015年に実施した「業界別転職意識調査⁴」において、調査対象の全7業界を合算すると、「詳しく知りたくなる求人情報」では「モデル給与、平均給与、評価制度など（54・2%）」が最多であり、「転職先を決めるポイント」では「休日が適正に取れて生活にゆとりがもてる（51・0%）」が、「仕事のやりがい」では「昇給・昇進する（44・2%）」が、それぞれトップであった。ただし、業界ごとに見ると、順位はそれぞれ微妙に異なっている。

例えば「仕事のやりがい」は、所属する企業の規模が大きいほど昇給や昇進以外の点を重視する傾向がみられた。また「教育・学習支援業界」に絞ると、「興味のある

分野の仕事をする（44・0％）がトップで、「昇給・昇進する（39・0％）」は2位、「スキルアップ・自己成長を実感する（38・0％）」が僅差で続く。

次に、2015年実施の「業界・職種の仕事イメージ調査」を見ると、「総務・経理・一般事務職」のイメージは、プラス面では「残業代がきちんと出て安定的に稼げ、労働環境も良好で女性が活躍しやすい」、マイナス面では「業務の裁量権が小さく、若手が活躍しにくい」と要約できる結果となった。「安定性」というイメージは、長期的なキャリア形成が可能な点や離職率の低さなどによるものだが、同時に、業務歴の浅い人材や若年層には活躍の場が与えられないのではないかと不安と表裏一体なのかもしれない。

5 求人サイト利用のメリット

全国求人情報協会の調査では、2016年10月の求人メディア全体の広告掲載件数は約139万件で、媒体別では「求人サイト」が約80万件と6割近くを占め、2位の「フリーペーパー」に倍近くの差を付けている。多少の費用はかかっても、エリアに縛られずに全国から検索・閲覧できるため、U・Iターン希望者にも訴求しやすい

点や、情報が頻繁に更新され最新の内容が掲出される点さらにはスマートフォンにも対応し、若い世代のアクセスが大いに期待される点など、他の求人メディアに対する求人サイトの優位性は今後も揺るがないと考えられる。

多彩なバックボーンを持つ人材に募集要項を詳細に告知できる点で、また費用対効果の面で、求人サイトは他の媒体にはないメリットを持っている。前述の「中途採用状況調査」でも、「中途採用で効果のあった手法」の回答のトップは「求人サイト（77・0％）」であり、「人材紹介（53・4％）」や「職安（50・9％）」に大きく差を付けている。

おわりに

安定性という魅力や公共に対する貢献などの点で、大学職員は人気の高い職種である。しかし、雇用情勢が極めて良好な今日、大学法人経営に関心を持つ優秀な人材は、中途採用市場においては民間企業や官公庁・自治体、特殊法人などの奪い合いとなる。大学職員の中途採用を成功させるためには、何よりも、外部人材を登用する意図やポジティブな募集背景を明確に示すこと、入職後の業務領域や裁量権が、本人の得意分野や自己成長に応

じたものになることを強くアピールすることが大切である。今後の大学教育や大学法人経営に資する人材と多く出会うためにも、中途採用を最大限活用してほしいものである。

●注

- 1 労働基準法などの法令で特定の年齢層の就業が禁止・制限されている場合（危険有害業務や警備員業務）や、芸術・芸能分野で表現の真実性などの要請がある場合（子役など）、長期勤続によるキャリア形成を図るという観点から若年者などを期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合など、合理的な理由と認められる。
- 2 当該事由においては、有期労働契約ではないことに加え、年齢制限できるのは上限のみであること（下限は制限できない）、対象者の職業経験は不問とすること（未経験可）、そして新卒卒業者と同等の処遇とすることが条件となる。
- 3 2015年の1年間に中途採用を実施した国内民間企業を対象に実施。有効回答652社。
- 4 2015年秋から約1年にわたり、正社員勤務で転職意向がある全国の2500名を対象に、七つの業界別に、転職活動において重視する点に関する調査を実施。
- 5 業界・職種が外部からどのように見られているかを把握するために、全国の500名に対して調査を実施。

6 求人サイトには、大きく分けて「広告型」と「成果報酬型」がある。「マイナビ転職」も該当する前者は、初期投資としての広告掲載料は発生するが、募集職種や採用結果に関わらず料金が一定である。一方で後者は、採用に成功してから、入社人数や人材のスペック、また入社後の給与などに応じて費用すなわち成果報酬が発生する。

●参考文献

- 総務省統計局（2016）『労働力調査』平成28年10月分厚生労働省職業安定局雇用政策課（2016）『一般職業紹介状況』平成28年10月分
 マイナビ転職調査・管理課（2016）『中途採用状況調査2015年』
 マイナビ転職調査・管理課（2016）『業界別転職意識調査』※本調査内容は2017年、マイナビ出版から電子書籍にて刊行予定
 マイナビ転職調査・管理課（2015）『業界・職種の仕事イメージ調査』
 公益社団法人全国求人情報協会（2016）『求人広告掲載件数等集計結果』平成28年10月分

●運営サイト

- マイナビ転職 <http://tenshokunynavi.jp/>
 中途採用サポネット <https://careerlab.tenshokunynavi.jp/report/>

大学が社会人採用をするということ

田中 岳 ●東京工業大学教育革新センター教授

1 いつまでコーヒーを飲み続けるのか

眠気覚ましといえは、コーヒーだろうか。確かに、カフェインの刺激は効き目がある。眠くなつてはもう一杯と飲み続けるうちに、こんどは夜の寝付きが悪くなる。

そして睡眠時間が短くなり、日中に眠気が襲ってくる。再び、コーヒーに頼る。すると、この段落冒頭へと戻ってしまふ。こうした因果の循環を「ループ図」というものに表現するのが「システム思考」である。残念ながら、日本の大学業界ではあまり耳にすることのない思考法であるが、学習する組織や組織開発の実践では大切なディシプリンとなっている。システム思考では、コーヒーの例題について、問題の構造を捉えた後で次のように考える。この繰返しでは、体力を消耗するばかりであるし、例えば仕事の質も低下するので、この循環から脱するた

めには、一度しっかり眠ることが重要である、と。

課題の発見と解決のためのレバレッジ・ポイント（変化を起こすための働きかけ）を探ろうとする「システム思考」を本稿の枕としたのは、コーヒーが、大学における社会人採用の側面を言い当てていると思えてならなかったからである。社会人を採用することによる組織の活性化といった効果を呼び込むことと併せ、組織内の人材を育成するための機会（あるいは制度）を準備する必要が大学にはある。ところが、大学の現場において、そうした好循環が生まれているとは思えない。そのあたりの陰翳に現場感覚を持って踏み込んでみようと思ひながら、本稿である。

とはいえ、応募者サイドの動機や情緒について深く触れず、採用する大学側の課題に言及している本稿の限界を予めお詫びしておきたい。

2 社会人採用のパターン

さて、社会人採用と一口に言っても多様なパターンがある。「社会人採用、種類」とネット検索しても、公務員の情報が主であるものの、「中途採用、種類」と置換すれば予想されたものが表示される。例えば「日本の人事部」というWebサイトでは、次のような分類が例示されている（https://jinjitu.jp/f/recruit_c/article/detail/outline/776/）。①キャリア採用②若手・第二新卒採用③スタッフ採用④シニア⑤障がい者採用⑥人材派遣の利用——である。これに雇用形態が加わる。大学業界でいえば、専任や有期（パート、契約）、嘱託、派遣といったところである。本稿のフォーカスは、「①キャリア採用」として即戦力重視の専任採用といったところだろうか。

こうした社会人採用パターンの多彩さに、多様な大学群という変数が加わる。単純なところでは、国公立立だろう。さらに、応募者側にも変数がある。その前職は企業などの会社出身者が多いはずだとしても、その企業群を「民間」と一言でまとめてしまうのは失礼すぎる（筆者は国立大学法人で働いたこともあり、この言葉には驚いた）。企業もさまざまだ。加えて、社風もある

う。採用面接や採用後に「会社では」という言葉を耳にするが、これほど危なっかしいものはない。その応募者（採用者）の前職におけるポジションによって、「会社」の捉え方が異なるからである。

採用パターン、大学や応募者、これらを掛け算した複雑な組み合わせの上に社会人採用の現場があることを念頭に置いたほうが、まずはよさそうである。なぜなら、社会人採用を語るときの落とし穴に気付いておくことが賢明であり、個別の具体事例に入り込んだときの視野狭窄を避けることができるからである。前者においては、会社ではというキーワードが出た時点でその先を考えなくなってしまうこと、後者においては、事例の価値が最大化して一般化されたかのように語ってしまう（捉えてしまう）ことといったところだろうか。

3 大学の改革を動かす力に関する議論

では、採用サイドの大学で起きていることを俯瞰してみよう。最近「ガバナンス改革」が話題のほずである。「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」（中央教育審議会大学分科会、平成26年2月12日）以降、学長のリーダーシップが叫ばれている。その文脈で、

長補佐体制強化としての高度専門職が例示され、教職協働の実現に向けた事務職員の高度化を提起し、ガバナンス改革による学長支援体制の構築を後押ししている。ここには、支援組織を担う人材への注目がある。

思い起こせば、1998年の大学審議会答申「21世紀の大学像と今後の改革方策について」では、「学長、学部長等の行う大学運営業務についての事務組織による支援体制を整備すること、国際交流や大学入試等の専門業務については一定の専門化された機能を事務組織にゆだねることが適当」と提言がなされていた。あえて本稿では、大学職員の専門職化の隘路に迷い込まないように努めるが、大学においては、その活動の多様化による、専門的な人材の登用や専門的な組織の付加は、急に沸き起こってきた話ではなく、不断の課題であると思つてよい。

古く、1957年から1976年まで4次にわたって、日本私立大学連盟は「教務事務研究会」という全国規模の研修会を実施してきた。その研修で行われていたグループ討議の様子を眺めてみると、教務事務の研修会にもかわらず、入学試験業務や広報業務、国際交流業務が討議内容に含まれている。今では教務系から独立し、その業務を主に担う部署やセンターが設置されるもので

ある。この研修会をヒントに、それらの業務の原型（もとあつた場所）を見て取ることができるともいえる。また、日本私立大学連盟人事部会が1988年に刊行した冊子『私立大学職員の人事管理について——職員の活性化と能力開発をめざして』では、昨今の「ガバナンス改革」に先んじた組織や人材の提案が既に行われていたことも忘れてはならない。

大学の活動を支援する（導く）事務機能は、大学の使命や規模の成長を確認しながら、これからも分化していくはずである。「ガバナンス改革だから」「カタカナの新しい職種が増えるらしいから」といったことを理由にせず、大学を改革していくための大きな構造（システム）を見据えておくほうが、時々の流行に惑わされないですむはずである。かつて、ヘフアリンは大学改革の継続に10の特性が必要であるとまとめていた（Hefferlin, J. B. I., 1987、喜多村和之他訳『大学教育改革のダイナミックス——カリキュラムをいかに変革するか』玉川大学出版部）。本稿に関わるところでいえば、次の二つだろう。すなわち、「境界人（マージナルマン）」は改革に有益な存在である。大がかりな再編成のためには新しい構成員を必要とする。

4 外部人材を採用する大学の現実

ところが、そうした大学改革が駆動する状況をシステムとして把握し、その意味をかみしめて、新たな人材を採用する活動が実際に行われているかは怪しいところである。しかも、その採用だけを考えればよいのではなく、その後のキャリア形成と併せた検討が肝要である。

例えば、即戦力採用について考えてみよう。採用サイドである大学が、その業務に相応しい適任者の存在を学内に見いだせなかった場合（諸般の事情も考慮し）、採用の枠組みを準備することになる。人員不足ということもあるが、おそらく多くは、その業務が専門的であるとして学外に活路を求めているはずだ。そして、その人材を専門的な職というようになり、即戦力として専門職を採用するという文脈ができあがる。一本釣りをを行う場合があるかもしれない。一方、応募者は、自身の専門性を採用後に発揮できることを想像して、経歴や資格・前職などを求人内容と照らし合わせて応募する。採用プロセスの始まりである。やがて無事に内定となり、採用辞令を受け取る。このプロセスの適切性や妥当性に関する議論もあるはずだが、採用後の大学側の課題に焦点を絞ろう。

正直に言って、即戦力（専門性ある人材）として採用された後に、それを生かし続けるキャリア・トラックが、大学職員を雇用する大学（法人）に確保されているかといえ、残念ながら容易に見受けることはできない。専門性が期待されて大学職員となった後、学内で運用されている人事制度の多くは、総合職のキャリア・トラックのほうである。これは、学内で既に活躍する人材にも当てはまる。自分自身の独りよがりな判断ではなく、周囲からの評判や評価が高まるなか、仕事で専門性を発揮できていても人事異動の対象となる。たとえ人事異動の季節をかわすことができたとしても、異動の難しい人材というレッテルが貼られる事態を招くことさえある。専門性を生かして大学に貢献していてもである。すなわち、その姿は、社会人経験をもって即戦力（専門性）採用で大学職員となった方々の数年後の状況でもある。

5 採用と採用後の不連続

日本では、大学職員の職能開発活動に限ってスタッフ・デベロップメント（SD: Staff Development）という語を用いてきた（2017年4月からは改正大学設置基準等が施行）。大学職員の専門性や専門職化に関するSD

の議論は、その議論に参加するタイミングによって最近の話題と感ずる大学職員もあるようだが、実は古くから逡巡している課題である。ここでは、教員との対置（例えば、職員の地位向上といった観点）を避け、社会人採用者のキャリアを考えるためにも、「専門職」を起点に考えてみよう。

専門職が備える専門性を育成する教育や職業倫理、専門職自身の成長を促し続けるための学習機会、労働市場といった雇用の流動性など、それら専門職という職種がもつ特性は大学職員という文脈の中で顕在化していない。確かに、大学間で職場を異動する大学職員は存在するが、専門職の異動として捉えられるものかどうかについては議論の余地がある。いま一度、学内事情に目を転じ、異動時の退職金や年金といったことまで考慮すると、やはり、専門職としてのキャリア・トラックを具備している大学（法人）を探し出すことは残念ながら難しい（大学職員は専門性を持って働こうという議論をかき消したいわけではない）。

たとえ即戦力として採用されても、当然あるだろうキャリア開発の機会が希薄である（専門性は磨き続けなければ錆びてしまう）ことは、現場の皆さんが最も知ってい

るはずだ。さらに言えば、専門職のキャリア・トラックがないなかで、総合職のキャリア・トラックと行ったり来たりするといった人事制度のイメージなどは次元の高すぎる議論だろう。

現状では、採用と採用後が繋がっているようには見えない。しかしながら、即戦力であった社会人採用者が当初のキャリアをスタートさせてから数年後、人事異動を経験し大学という職場のカルチャーを飲み込んで活躍している姿を見ることが出来る。もちろん、大学を離職する人も見られる。ヘファリンが示す「境界人」という視点でその状況を観察すると、境界にいくことなくすつかり大学職員になりましたねという人もあれば、境界に居続けようと努力したものの夢破れた人もあるということだ。それを、採用のミスマッチとして応募者の責任にしておいてよいのかについては、大学側が再考する機会をもたなければ同じことが繰り返されるだけである。

また、そうしたミスマッチが、大学になじんだ姿や退職として顕在化することなく、いつもの日常に潜んでしまっている場合もあるだろう。大学を辞めることなく働き続けている社会人採用者のなかに、煮え湯を飲んでいると感じている人もありそうだからである。

応募や採用を通じて自己の能力を確認して、それを採用後に生かす。それだけに終わらせず、採用後の仕事を通じて自己の能力を伸ばす（本人が予測できたものもあれば、そうでないものもあるだろう）。社会人採用者は、自己のキャリアについて「Planned Happenstance Theory（予測困難な時代には、予期しない偶然の出来事によってキャリアの8割が形成される）」的なアプローチを持つておくとよさそうであるが、大学がそれに期待しているだけでは、大学職員の雇用環境は旧態依然である。とはいえ、この既得権ともいえる慣行は、そのまま強く強固だろう。ならば、せめて採用後を見据えた採用を大学の人事には検討してもらいたい。甘く楽観的な話を応募時にしないでだけでも、短期的には効き目がありそうである。

おわりに

develop という言葉は、de（反意）とvelop（包む）から成る。社会人採用であろうとなかろうと、大学の仕事を通じて、職業人として何かクリアになってくる。包まれていたものが萌芽する。シャインのいうところではないが次のようなことだ。

「人びとは仕事の経験を重ねるにしたがって、選択の機

会に遭遇します。いくつかの選択を通じて、本当に大切にだと思ふものを確認し始めます。各個人にとって中心となるテーマが表れてきます。その個人が活用したいと考える大事な技能や能力、人生の方向づけを支配する重要な動機や価値観がはっきりしてくるというわけです」（Edgar H. Schein、2003、金井寿宏訳『キャリア・アンカー——自分のほんとうの価値を発見しよう』白桃書房）。

大学が職員の職能開発について発言を続けるならば、develop の意味から考え直したほうがよい。包まれていた個人のポテンシャルが芽を出し、多彩な人材が多いほど、しなやかで強い組織になれるはずだ。大学はうまくdevelopを導いているだろうか。採用後の肝がそこにある。社会人採用があぶり出している実態は、社会人採用の悲喜こもごも（成功例や失敗例）ばかりでなく、採用後の学習機会や育成を現場（個人）頼みにしがちなまま、人事考課などの全体的な制度整備が不連続に進んでしまうという大学における採用・育成活動の機能不全に違いない。



社会人採用者として必要な変化への対応

御法川 卓爾 ● 関西学院大学国際連携機構事務部課長補佐

はじめに

私は2000年に大学を卒業し、約5年間、大手小売業で経営カウンセリング職を経験後、2006年に学校法人関西学院に入職した。学部事務室配属となり、9年間にわたり、学生対応や学部運営業務などに関わった。2015年には、学生の海外派遣や受け入れなどを管轄する国際連携機構に課長補佐として異動し、以来、主に海外留学の派遣プログラムに関する業務に携わっている。自らの職歴を振り返ると、私は小売業から大学職員に転職し、入職後は学部事務室から留学関連事務室への異動と、それぞれに何のつながりもないキャリアを歩んできたといえる。しかし、私のような職歴を持つ社会人経験者を採用する大学は比較的多いのではないだろうか。大学はいったいなぜ社会人経験者を採用し、大学職員とし

てどういった役割を期待しているのであるのか。

本稿では、私自身が入職後に感じたギャップや葛藤を踏まえ、担当業務から学んだことを紹介するとともに、大学職員として求められる能力や役割（とりわけ社会人採用者）について紹介したい。

1 入職後に感じたギャップ・葛藤

入職後、私が最初にした企業と大学とのギャップは、人事評価の違いであった。企業（民間企業）においては利益を追求することは常識であり、当然ながら、人事評価は売り上げや前年比といった数値（明確な判断基準）がベースとなる。もちろん、数値に至るまでのプロセスも考慮されることはあるが、売上目標数値に対する達成度が人事評価の原則であった。しかし、大学職員に売り上げ（数値）という概念は一部の部署を除きほとんどな

いといえよう。企業であれば、数値目標に対して半年や1年といったように一定の期間で実績の数値を検証することができるが、教育という観点からは、結果が出るのには時間がかかるため、大学において職員個人の成果を検証することは容易ではないであろうと感じた。

社会人採用者ならではの葛藤もあった。私は約5年間の社会人経験があったため、新卒の職員との違いを目に見える形で出さなければいけないという強い思い（焦り）があったにも関わらず、当初与えられた業務は定型業務やカウンター対応が主であった。周囲の先輩職員は教員や関連部署と連携し、多岐にわたる業務をテキパキとこなしているのに対し、私は担当業務のファイルを見て、前年度と同じように資料を更新したり、カウンターで学生からの質問に答えるといったような、いわば定型業務ともいえるものが多かった。社会人採用者として創意工夫を凝らして新たな企画を立案しようと意気込んでいた当時の私にとって、もどかしい日々であった。

しかし、今から振り返ると、それらの業務は決して無駄ではなかったといえる。学生対応では、履修、成績、休退学など多岐にわたる相談を行うことがあるが、その際に学則や規程など、さまざまな学内のルールを把握し

ていなければ、相談に対して適切な回答をすることができないことを学んだ。また、単に制度の理解だけではなく、学生への伝え方の重要性や、教員や関連部局との連携の必要性にも気付くことができた。

学部事務室の業務は、学生対応だけではなく、教員や保証人、学内他部署との関わりが多く、幅広い知識の修得やコミュニケーション能力の向上、学内ネットワーク構築などにとっても有益であった。何より、大学には建学の精神や理念といった、利益や売り上げとは違う、最も大切にすべきものがあることを理解した。企業感覚で古いものを否定し、やみくもに新しいものをつくっていくという概念は、大学にそのまま当てはめるべきものではないということも、当初は葛藤を感じていた基本業務から学ぶことができた。

2 目指す職員像

関西学院研修ガイド（事務職掌用）では、「期待する職員像」として以下の4点を挙げている。①学生の成長に真摯に向き合い、教学、学生支援に情熱と誇りをもって行動できる職員②自らの向上のために自己研鑽と職員同士の相互研鑽を進め、共働の中で自己の役割、責任を果

たず職員③国際的な感覚と地域との共生の視点を持ち、さらなる専門性を強化・向上している職員。そして、常に広い視野を持ち改善・改革に目的意識をもって、積極的に取り組み迅速に行動する職員④人間として人望、人徳を積み上げ、他人（ひと）や社会から信頼され、尊敬される職員。

私は、学部事務室および現在の国際連携機構ともに、学生対応のある部署へ配属となったが、まさにこの4点は大学職員として目指すべきであるといえよう。なぜなら、私たち職員は学生にとって一番身近な社会人であり、模範とされる対象だからである。それは、例えばカウンターのわずか数分の対応であったとしても、その言動は学生にとって見本となるものである。大学職員は、教員のように学問を通して直接的に学生を教育することはないかもしれないが、相手の話をよく聴き、感じたことを伝え、問いかけ、学生の自発的な行動を促すことにより、学生の成長に関わることができる。毎年、卒業式のあとに、多くの学生が、関わりの深かった職員に感謝の言葉を伝えるにやまないことは、学生に信頼され、学生の成長に向き合ってきた結果といえるであろう。これは、まさに大学職員として職員冥利に尽きるというものである。

そのためにも、大学職員は学生の成長に真摯に向き合い、情熱を持って支援し、信頼されることを目指していく必要がある。

3 研修制度を最大限に活用する

——グローバル人材開発研修プログラムへの参加——

本学は、「Mastery for Service」（奉仕のための練達）を体現する世界市民」を育成することを使命としている。世界市民とは、世界を視野に収め、他者への思いやりと社会変革への気概を持ち、高い識見と倫理観を備えて自己を確立し、自らの大きな志をもって行動力を発揮する人のことである（図表1）。2014年に文部科学省スーパーグローバル大学創成支援事業（SGU）採択を受けて以後、職員の役割はますます多様化、複雑化している。従来、外国語（とりわけ英語）を使用するのは、留学関連部局や外国人教員対応などが必要な一部の部署に限定され、それ以外ではあまり使用することはなかった。しかし、ここ数年の急速なグローバル化やSGU採択によって、外国語によるコミュニケーション能力が必要な部署が増えてきている。私が所属していた学部事務室においても例外ではなく、以前はごくまれに外国人教員から英



図表1 関西学院大学の目指す人間像

語で問い合わせがある程度であったが、現在は、学部独自の留学プログラムの開発を積極的に進めており、それに伴い、職員による海外協定大学との交渉や海外出張も必要となってきている。このように、世界市民育成を使命としている本学において、職員の役割は変化し、職員の国際化はもはや必須ともいえるほど重要なものになりつつある。

ところが、私は学生時代に留学経験がなく、そのため

英語力やグローバルスタンダード（異文化理解力）を身に付ける必要があった。幸いにも、本学では2011年にグローバル人材開発研修プログラムが整備され、学内で英語コミュニケーション能力向上を目的とする研修を受講することが可能となった。研修メンバーには、留学経験があり、英語が堪能な新任職員も多数いたこともあって、当初は正直受講することをためらったが、職員として求められる変化に対応するため、2年間にわたり、就業後に英語研修を受講した。さらに、自己申告書では、研修制度で海外研修に参加したいという希望も記述した。その結果、幸いにも、本学が2013年に開始した米国のネブラスカ大学オマハ校における約5ヶ月の海外研修に参加する機会を与えられた（図表2）。この研修は、世界中から集まったさまざまな業種のビジネスパーソンを対象に、プレゼンテーションスキルやマネジメ



図表2 米国ネブラスカ大学オマハ校での海外研修

ント手法など、ビジネスに特化した研修であり、英語力向上はもちろん、異なる文化を持った人たちとのチームビルド手法を学ぶことなどを目的としている。世界市民を育成することを使命にしている本学において、まずは自身が海外の生活を直接経験し、自らの能力開発を行う必要があると考えていた私にとって、非常に有益な体験ができた。私は研修制度を最大限に利用することによって、自身の成長を大きく後押ししてもらったことができた。

各大学でも、このような研修制度をより充実させ、さまざまな人材開発に役立てて欲しいものである。

4 社会人採用者として必要な「変化への対応力」

「企業で能力があると評価されていたとしても、大学職員として評価されない」、「ある特定の部署で評価されていたとしても、異動先では評価されない」ということも、起こり得るケースであろう。もちろん、それまでと環境や役割が変われば、すぐに成果を挙げることはできないかもしれないが、人事評価の視点でいうと、環境が変わっても、与えられた環境において高いパフォーマンスを發揮し続けることが評価の大原則である。社会人採用の場

合、入職後数年たてば、同時期に入職した新卒職員の職位を上回り、同年代の先輩職員と同等となることも想定されるであろう。しかし、昇格のスピードが新卒より速い分、例え職位は上がったとしても、実際に職制に必要とされる知識や能力が十分に追いついていないケースも存在し得るのではないだろうか。こうしたことのないように、社会人採用者は常に高いパフォーマンスを發揮し続けていくことが求められるといえる。

世の中の変化のスピードはますます加速し、大学においても大きな変革が求められる。こうした予測不可能な現代においては、さまざまな変化を恐れず、過去の自分を変えて前向きに対処する「変化への対応力」が必要不可欠である。大学職員の役割も今後ますます多岐にわたる、役割も増大していくことであろう。そこで成果を出し続けるためには、こうした「変化への対応力」が成長のカギとなる。変化といってもさまざまであるが、私は①職場環境の変化（異業種への転職、異動、メンバー変更）②業務や役割の変化（担当変更、役職への任用）③社会や経済の変化（グローバル化）——が、その中でも特に重要な視点であると考えている。社会人採用者には、これらの視点を持ち続けていく姿勢が必要である。

5 海外派遣者数増、新たな挑戦が始まった！

私はグローバル人材開発プログラムの経験を経て、2015年度から国際連携機構事務部に課長補佐として配属となった。そして、SGUの最重要施策の一つである「協定に基づく海外派遣学生数日本一」を目標に、海外派遣プログラムを所管している。私が所管するプログラムは、夏休み・春休みに実施する短期外国語研修、1セメスター派遣の中期留学、さらに交換留学などであり、本学の派遣者目標値のポリシーゾーンである。

初年度は職場環境、業務や役割が大きく変化し、それらにうまく対応することができなかった。学部事務室からの異動はまさに転職のような変化であったし、一般職から監督職になったため、職場環境のみならず、業務や役割も大きく変化した。このままではいけないと思って、今年度は変化への対応に取り組んでいる。

まず、私自身の能力開発としては、絶対的に不足している留学に関する全般的な知識の修得に努め、留学アドバイザーに関する複数の資格を取得した。また、監督職としてうまくチームをまとめていくため、できるだけ自分では担当業務をかかえず、プログラム担当者に割り振り、

それぞれが問題提起や提案を行う体制づくりに取り組んでいる。これまで自分では考えもつかなかったアイデアや実行力が、この体制づくりによって強固になり、チーム一丸となって派遣者数の目標達成に向けて取り組むことができています。これらの取り組みの結果は数値に顕著に表れており、今年度のSGU派遣者数は、ロードマップの目標値を大幅に超えることができた。

SGU派遣者数ロードマップの目標値は今後さらに増加していくため、この目標値を達成し続けることは容易ではない。しかも、今後は学生や社会のニーズも変化していくため、留学においてもただ参加させるものではなく、大学のプログラム(教育プログラム)として質を担保していくことが、ますます求められていくであろう。企業感覚で数値のみを追い求めることなく、派遣先の大学やプログラムの質を重視することや、学生の成長を可視化するなど、私たちが注力すべき点はまだまだある。過去の成功体験に固執することなく、未来に向けて「変化への対応力」をもって新たな挑戦を続けていきたい。

社会人経験と総合職としての大学職員

栗原 友美

●学校法人フェリス女学院

大学事務部企画・広報課

課長補佐

はじめに

約10年前、私は学校法人フェリス女学院に入職した。

「28歳くらいまでで、教育支援事業に興味のある方、その推進に意欲的な方。（中略）今回は、特に学生支援業務に興味と関心のある方を歓迎します。一つは留学生の受け入れや送り出しという業務、このため英語の運用能力のある方（TOEFL550点以上、留学経験のある方は特に歓迎します）、もう一つは、教務課、学生課、就職課などの入学してから卒業するまでの学生支援業務、この二つについてご自身の技能を生かしたい方を歓迎します」という採用情報を目にして、前職とは全く異なる教育機関に転職をした。10年間、大学内のいくつかの部署を経験する中で、どのような点で社会人経験を生かすことができたか振り返ってみた。

1 これまでの担当業務と、業務から学んだこと

2006年に入職してから現在まで、三つの部署を経験した。最初の配属先は採用情報に提示されていた部署の一つである大学学生課であった。新入生を対象とした導入プログラムの企画・運営、学生リーダーの育成、障がい学生支援を担当し、正課外教育を通じて、学生が社会に出ていくための基盤をつくる業務に携わった。学生と何らかの形で関わることになるとは思っていたが、関わる時間の多さや、窓口以外にも学生と共に活動する機会があるということは予想外であった。

本学は学生数2600名の小規模大学であるため、教職員と学生との距離が近いという点は特徴的である。距離が近いため、学生の抱える悩みが多様であることも分

かり、「学生はこうだ」と一括りに考えることができず、学生の数だけ支援の方法があるという難しさを知った。一方、さまざまな経験や人との関わりを通して、小さな「気付き」を積み重ねながら成長していく学生の変化を目の当たりにすることもできた6年間であった。

その後、法人本部経営推進課で2年半、大学だけでなく中学・高等学校を含む法人全体の管理運営という役割の中で、学院の事業計画策定や将来計画のための情報収集などに携わった。本学院の法人部門は大学の主要キャンパスと場所が異なり、学生と直接接する機会のない環境であったが、総務、人事、財務といった管理部門の業務の一つ一つが、大学で教育研究活動を行うための基盤を整えたり、教職員の労働環境をより良いものにする施策の要になっているという理解を得た。

現在は、三つ目の部署である大学企画・広報課に所属している。課が担っているのは、大学全体を俯瞰する視点から、対外的な要因も含めて大学の姿を正確に把握すること、大学の情報を社会に伝えることなどである。これらの業務は、企画・広報課だけで担えるものではなく、学内のさまざまな部署と協働しながら進めていくという特徴がある。学内の取り組みと社会からのニーズをどの

ように融合させると本学の特徴を発信できるのかを考えるためには、学内におけるさまざまな事業を客観的に見ることが必要であり、また、学内の関係部署との調整も非常に重要であるということを、いま実感している。

2 入職前の経験と「総合職としての大学職員」という働き

大学が社会人経験者を採用する目的は、大まかにいって二つあると思う。一つは、大学内にはないスキルを外部から導入すること。例えば、財務、法務、広報、IRなど、学内では育成が難しいスキルを持つ人材を採用することにより、短期間でそのノウハウを学内に取り入れるという目的。もう一つは、大学に新たな視点や手法を取り入れること。高度な専門性や具体的な資格を有していなくても、それまでに従事した業務で修得した洞察力や判断力、幅広い経験を通して培った発想力などを「総合職」としての職務に生かし、仕事のやり方を効率化したり、学生に提供するプログラムをよりブラッシュアップしたりするという目的である。

総合職の場合、大学内で多様な業務経験を積みながら大学の業務に関する専門性を修得していくので、前職で

得た知識を直接生かせるという機会は少ないが、受験生獲得の競争が年々激しくなる中、何か新しい試みをしようとするときに、異なる世界を経験してきた人材が、新たな視点から構想した仕組みを取り入れてみることは有効ではないかと思う。

私の場合も、前職は民間企業の総務部門であったため、これまでの業務にその知識を直接生かすという機会は少なかったものの、「いかに社員が働きやすい環境をつくるか」ということが仕事の基本姿勢であったので、学生が充実した4年間を過ごすために何ができるのか、これまでの対応よりもっとよい働きかけ方があるのではないかとといった思考方法が自然に生かせたのではないかと思う。私は前職で一つの部署しか経験していないが、企業の中でさまざまな部署を経験したり、社内外で多くの人と接してきた社会人経験者採用の職員をみると、大学の業務を違った角度から捉え、新しい形に発展させるといふ点で組織に貢献していると思う。

3 大学職員として求められる能力や役割

大学を取り巻く環境の急速な変化に伴い、大学職員の業務の多様化、専門化が進んでいく中で、私たち職員に

求められるのは、一般的に言われることではあつて、私自身に対する設定課題でもあるが、教育に関わる情報や社会の趨勢の把握、そしてそれらを基に大学の将来を描くに当たって、大学の上層部の意思決定に資する材料を説得力と共に提示することであると考える。

私がこれまでに経験した学生支援に関わる業務と、法人本部や企画・広報といった管理部門の業務のどちらにも、決まったパターンに沿って行う定型業務よりも、目的や対象に応じて何が最適かを自ら考えて動く業務が多い。「教育」の性格上、その時に実行したことの結果がすぐに現れることは少なく、またその時の判断が正しいかどうか分からない中で物事を進めなければならぬケースも多いが、より良い判断を導き出すためにも、社会の動きや教育に関わる政策などを把握しながら、目の前の変化に対してスピード感をもって行動を起こすことが求められるのではないかと考える。

また、大学においては教員とバランスよく協働することも重要なことであると思う。私がここでいう「協働」とは、職員は教員と対等に議論をすべきといったことではなく、教員と職員は担うべき使命はもちろん、学生との関係においても立場や役割が異なり、見ている世界も

違う。教員だからこそできること、職員だからこそ担える領域があることを理解し、良好な関係性を構築しながら、「学生を育てる」という仕事に共に関わっていくことが大切であると思う。

さらに、教育機関で働く以上は、学生の成長過程の一端に携われることに喜びを感じるとともに、自分の属する私立大学が、建学の精神や教育理念の下で特色ある教育・研究活動によって社会的使命を果たし、将来にわたって社会に必要とされる大学として存在意義を高めていく営みに真剣に取り組むことが必要ではないかと考える。

4 社会人採用にあたり大学組織として留意すべき課題

社会人経験者を採用する意味は、先に、これまでとは異なる視点や仕組みを取り入れて新しい方向性を生み出す点にあると述べたが、全てにおいてやり方を変えることがよいと考えているわけではない。長く続いてきたやり方や考え方には意味や根拠があるという前提のもと、その信頼感や安定性に新たな視点をぶつけることに意味があると考えており、組織が有する良い風土を壊さずに前進させる体制があることが重要ではないかと思う。

ここ数年、高い専門性を持つ人材を採用したり、入職後に従事する業務を具体的に明示して採用するケースが増えている。大学内の経験やOJTだけでは追いつかない領域もあるので、その分野における専門性を有する職員がいることは組織力の強化にもつながると考えられるが、その前提として、専門性の高さを生かせる組織体制であり、専門的な見地による意見を鵜呑みにせず、建学の理念や校風にうまく融合させられるかどうかを客観的に判断できる環境が必要であると考ええる。特に私立大学においては、伝統や特色を維持するための力と、新たな特色を創り出す力とのせめぎ合いに専門家という立場からの意見が入ってくると、適切なマネジメントがなければ良い結果は生まれないのではないかと思う。

大学職員という仕事は、業務の幅が広く、携わるプロセスも多い。だからこそ、大学という世界をよく知るベテラン職員と、外の世界を知る職員、高い専門性を有する職員とがよいバランスで知恵をぶつけ合うことが、大学に変革をもたらすことにつながるのではないかと思う。

第3期認証評価における大学評価について — 大学基準協会が目指す内部質保証 —

工藤 潤 ● 公益財団法人大学基準協会事務局長兼大学評価・研究部長

はじめに

2004年度から導入された認証評価制度は、2018年度からの第3期認証評価を迎えるに当たって、新たな段階に入ろうとしている。

大学基準協会（以後、本協会）は、2014年度から、次のステージに向けて評価基準の改定を含む大学評価システムの改革を進めてきた。そして、2016年4月に「大学基準及びその解説」（以後、大学基準）および「点検・評価項目」の改定を行った。また、同年10月には大学評価シンポジウムを開催し、各大学に対して新大学評価システムの概要などの説明を行ったところである。

本稿では、新大学評価システムの改革の背景、新システムの概要とその狙い、新システムにおいて特に重視する内部質保証システムについて概説することとする。

1 新大学評価システムの改革の背景

本協会は、2011年度の第2期認証評価から各大学の内部質保証を重視することとし、内部質保証システムの構築とその有効性を評価の対象とした。内部質保証については、本協会が発行した『大学評価ハンドブック』においてその定義を明らかにし、単に自己点検・評価の充実にとどまらず、PDCAサイクルを機能させて大学教育の質の向上、質の保証を図っていくことを求めている。しかしながら、第2期が開始された時、内部質保証に対する大学側の理解が十分でなかったこともあり、2011～2015年度の5年間で、この内部質保証に何らかの問題点（努力課題または改善勧告）を指摘された大学は、受審大学の約3割強に及んだ。指摘された内容の多くは、各学部・研究科の自己点検・評価は実施されて

いるものの、それらが有機的に機能しているとは言いがたく、大学全体として組織的・客観的かつ定期的に自己点検・評価を行って、その結果を改善に結びつけるといった内部質保証の体制にはなっていないというものであった。

また、同様に、第2期認証評価から重視した三つの方針（学位授与方針、教育課程の編成・実施方針、学生の受け入れ方針）の明確化については、特に、学位授与方針に学習成果の明示が無い、または不十分として問題点（努力課題）を指摘された大学が、受審大学の半数を超えていた。

こうした認証評価結果を踏まえて、本協会は第3期認証評価においては、次のような理解に立って評価を実施することとした。すなわち、内部質保証の起点となる三つの方針を一体的に明確化し、こうした方針に則した学位プログラムを体系的に構築することが内部質保証の基盤となること、こうした学位プログラムを適切に管理・運用し、学生の学習成果の向上を目指すことが、内部質保証にとって極めて重要であるとの理解に立って評価することとなった。

第3期認証評価では、内部質保証システムは全学的に誰が（どの組織が）責任を持って運営しているか、その

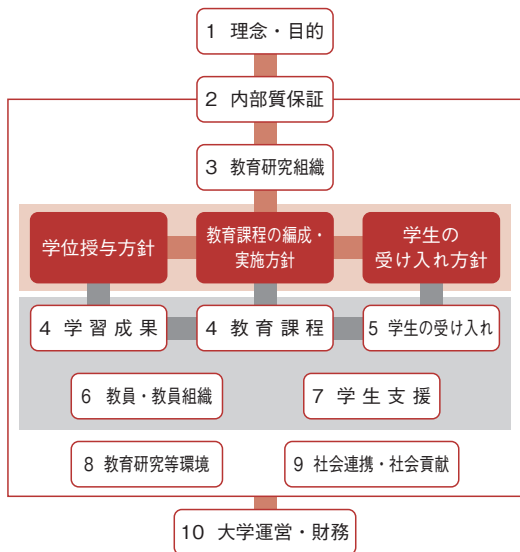
システムは有効に機能しているか、そのシステムが恒常的・継続的なプロセスとして学内に定着しているかなど、内部質保証の実質化をより一層重視する評価へ踏み出すこととなった。

2 本協会が実施する第3期認証評価の概要

(1) 大学基準の主な変更点

内部質保証をこれまで以上に重視する方向を打ち出し、三つの方針の一体的策定の必要性和同方針が内部質保証において重要な位置付けにあることを明確にするために、本協会基準委員会において大学基準の構成の見直しを行った。その構成図は、図表1のとおりである。

次に、大学基準の主な改定箇所についてみていきたい。1点目は、基準2の「内部質保証」である。この構成図から分かるように、内部質保証を基準の2番目に位置付けてその重要性をより強調し、内部質保証の対象範囲を「教育研究組織」「教育課程・学習成果」「学生の受け入れ」「教員・教員組織」「学生支援」「教育研究等環境」「社会連携・社会貢献」とした。なお、その範囲については、内部質保証に対する考え方が大学によって異なることも想定され、弾力的に取り扱うこととしている。内部



図表1 新大学基準の構造(第3期認証評価基準)

※大学基準協会基準委員会作成

質保証の具体的あり方については後述する。

2点目は、基準4の「教育課程・学習成果」である。

現行の大学基準は、「教育目標、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針」「教育課程・教育内容」「教育方法」「成果」と4区分で構成されているが、新大学基準では区分を撤廃した。基準の具体的内容としては、学位授与方針、教育課程の編成・実施方針の明確化、こうした方針に基づく教育課程の体系的編成、効果的教育方法の開発とそ

の実施、学生の学習の活性化に向けた取り組み、適切な単位認定・学位授与、学習成果の把握・評価とその活用など、教育のPDCAサイクルに関する一連の流れを明確に定めた。特に学習成果については、本協会が直接的に評価してその妥当性を評価するのではなく、把握・評価する第一主体はあくまでも大学自身であることを前提に、把握・評価した結果を教育プログラムの改善にいかに関連させていくかについて評価を行うこととなっている。

なお、新大学基準においても、「学修成果」ではなく「学習成果」の文言を使用した。大学設置基準等の法令では、基本的に単位につながる「がくしゅう」を「学修」としているが、その成果の習得については必ずしも単位取得につながる正課教育のみで実現されるものではなく、そこには課外教育なども含まれるとの認識から、幅広く「がくしゅう」を捉えて「学習成果」の文言を使用した。

3点目は、基準10の「大学運営・財務」である。現行の大学基準では「管理運営」の文言を用いていたが、今後は、学長・学部長などの執行部、教員、職員が一体となって大学の運営に当たることが重要であるとの認識から、「大学運営」の文言を用いた。基準の具体的内容としては、学内構成員の意見を参考にした学長の判断が可能

な体制の構築を前提とした大学運営方針の策定、教学組織と法人組織の権限と責任の明確化、両組織の適切な連携体制の構築、明文化された規程に従った意思決定および権限執行、学長などの役職者の権限および責任ならびに適切な任免の必要性などを定めた。また、大学業務の円滑かつ効果的実施のための適切な事務組織の設置とその機能化、学生支援に深い理解を有する職員および専門的な知識・技能を有する職員の育成や配置、教員と職員の協働による大学運営、組織的なスタッフ・デイベロップメント活動を通じた教職員の大学運営に必要な資質向上の必要性などを定めた。

(2) 点検・評価項目の特徴

新大学基準に基づく点検・評価項目の特徴の一つは、当該基準にかかる点検・評価項目が、「方針の設定↓方針に基づく仕組みの整備↓方針に基づく活動↓活動の適切性の検証」という流れで作られているという点である。例えば基準7の「学生支援」の部分では、次のように点検・評価項目が設定されている。

① 学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を

明示しているか。

② 学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

③ 学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

また、第2期では、各点検・評価項目をどのような視点から評価するべきか、その手掛かりとして「評価の視点」を参考までに付していたが、第3期では、その評価の視点は、大学基準の解説を踏まえて当該大学に見合った「評価の視点」を独自に導き出すことを基本とした。とはいえ、大学の混乱を避けるために「評価の視点(参考例)」も示すこととした。

3 内部質保証の重視

次に、新大学基準から、第3期で求める内部質保証のあり方を見ていきたい。

まず、1点目は内部質保証の定義についてである。大学基準上、内部質保証については、「PDCAサイクルなどを適切に機能させることによって質の向上を図り、教

育・学習などが適切な水準にあることを大学自らの責任で説明・証明していく学内の恒常的・継続的プロセス」と定義した。ここで重要な点は、①そのプロセスが質の向上を意図したものであること②大学自らの責任で教育・学習等が適切な水準にあることを学内外に証明すること(質保証)③こうしたプロセスは、単に認証評価対応としてではなく、継続的・恒常的に実施されなければならないこと——である。

2点目は、内部質保証システムの構築についてである。まず、内部質保証の推進に責任を負う全学的組織(全学内部質保証推進組織)の整備および内部質保証のための全学的な方針と手続の策定を求めた。全学内部質保証推進組織の役割としては、各学部・研究科などにおいて、授与する学位ごとの学位授与方針、教育課程の編成・実施方針および学生の受け入れ方針の策定、これら方針に基づく教育・学習活動、その活動の検証、検証結果を踏まえた改善・改革といった一連のプロセス(PDCA)が適切に展開されるよう、必要な運営などを行うことである。この運営などの方法については、大学の歴史、規模、分野などの特性に応じて、それぞれの大学によって異なるものと思われる。三つの方針を設定し、その方針

3つの方針に基づく教育活動、その検証及び改善・改革の一連のプロセスが適切に展開するよう運営

全学内部質保証推進組織
運営・支援

大学全体の取組状況を常に把握しながら、部局に対して必要な指示を与え調整を図るなど、学内の取組を促進させる

検証結果を踏まえた改善・改革と情報公開

- 自己点検・評価結果や学外者による検証結果などを踏まえた改善計画の策定とその実施
- 全学内部質保証推進組織に対する改善の進捗状況の報告
- 年次報告書の公表 など

3ポリシーの設定とそれに基づく学位プログラムの体系化

- 3ポリシーの設定 ・学習成果の明確化
- 学習成果を修得させるための体系的カリキュラム編成
- 効果的教授法の開発
- 厳格な成績評価の確立 など

教育活動の検証

- 学部・研究科単位での自己点検・評価
- DP、CP、APの適切性、CPに基づくカリキュラム編成とその体系性、教育方法の適切性、学修成果の把握・評価、学修支援の適切性、教員組織の適切性、入学者の受入れの適切性などが対象
- 学外者による学位プログラムの検証(プログラム・レビュー)の実施 など

ポリシーに則した教育活動

- 学位プログラムを修得するに相応しい入学者の確保
- シラバスの作成 ・学生の学習の活性化
- FDの実施 ・効果的な教育方法の展開
- 厳格かつ適正な成績評価と単位認定 など

学部、研究科その他の組織

図表2 内部質保証の仕組み(例)
※筆者作成

に基づいて教育を実施する主体は学部・研究科であることに鑑みれば、全学内部質保証推進組織は、学部・研究科の自主性を尊重しつつ、学部・研究科が大学の理念・目的に則した教育活動を展開できるようマネジメントしていくことが必要である。

なお、この全学内部質保証推進組織を新たに設置するか、既存の組織に全学的な内部質保証機能を持たせるかは、各大学の判断によるところである。

また、内部質保証の全学的方針・手続として、内部質保証に関する大学の基本的な考え方、全学内部質保証推進組織の権限と役割、全学内部質保証推進組織と学部・研究科その他の組織との役割分担、教育の企画・設計、運用、検証および改善・改革のための全学的指針などを定めることを求めた。

3点目は、教育の質を保証するための教育活動の有効性の検証についてである。学部・研究科は、定期的に自らの教育プログラムについての検証、いわゆるプログラム・レビューを実施しなければならない。具体的には、学部・研究科の「理念・目的」「教育課程・学習成果」「教員・教員組織」「学生の受け入れ」などについて定期的に検証することであるが、その際、単に学内関係者の

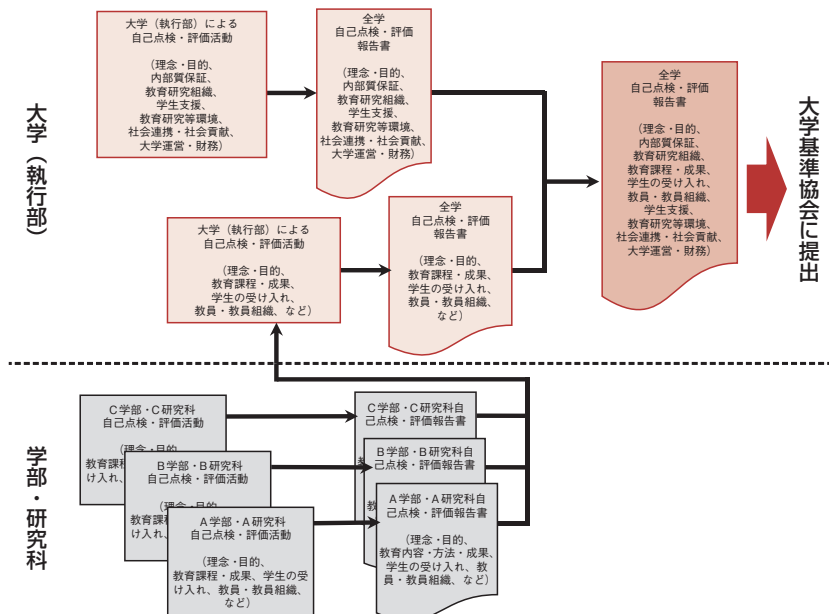
みが検証するだけでなく、客観性・妥当性を高めるために学外関係者の視点を加えることが重要である。例えば、学内の検証委員会に学外者を入れること、検証結果に対する外部評価を導入すること、他大学の同一分野と相互評価を実施することなどが考えられよう。また、こうしたプログラム・レビューの結果を、明確な行動計画を伴った教育の改善・改革に連動させることが求められる。そのため、全学内部質保証推進組織は、認証評価の実施時期をにらんで、どういふスケジュールでの分野から実施していくかを調整するとともに、大学全体の取り組み状況を常に把握して学部・研究科に必要な指示を与え調整を図るなど、学内の取り組みを促進しなければならない。このプログラム・レビューは、自らの教育の質の向上、質の保証の観点からも、内部質保証システムの重要な要素となる。

4点目は、内部質保証システム自体の定期的検証についてである。ここでは、全学内部質保証推進組織は、各学部・研究科のPDCAサイクルが機能するよう適切な支援・運営が行われたか、その支援・運営は一定の効果を発揮したか、あるいは改善すべき点は何かなどについて検証することが必要となる。

4 第3期認証評価における自己点検・評価の実施方法

第2期の認証評価では、「理念・目的」「教育内容・方法・成果」「教員組織」「学生の受け入れ」などについて、各学部・研究科単位での自己点検・評価を実施し、その結果を報告書に記すように求めている。つまり、各学部・研究科単位で実施したこれらの項目の自己点検・評価結果を寄せ集めて、それを一つの報告書にして本協会に提出するというものである。

第3期認証評価から、本協会は、全学的観点からの自己点検・評価を求めるとした。具体的には、各学部・研究科の自己点検・評価（プログラム・レビュー）の実施を前提に、教育活動が十全に実施され、一定の効果を発揮しているかについて大学（執行部）が評価し、これを報告書に取りまとめ、本協会に提出するというものである。本協会としては、大学（執行部）が学部・研究科の教育活動をどのように捉え、どのように改善に关与しているかを評価することとなった。換言すれば、全学的な内部質保証システムの営みを、大学（執行部）の自己点検・評価結果から検証するということである。



図表3 大学基準協会が求める第3期認証評価時の自己点検・評価プロセス

※筆者作成

おわりに

第3期認証評価から内部質保証をより一層重視することとしたが、内部質保証の究極の目的は、学生の学びの成長と学生の学習成果の向上にある。内部質保証システムは、認証評価を受けるために構築するのではなく、この目的の実現の手段であることを理解しなければならない。

学生の学習成果の向上を目指すために、三つの方針を明確に定めて学位プログラムを体系化しなければならない。すなわち、意図した学習成果が得られるように、教育課程の編成、教授法の開発とその運用、成績評価と単位認定および学位授与を全体的に整合させて系統化することである。

内部質保証は、自己点検・評価と同義に捉えられる傾向にあるが、実はこの学位プログラムの企画・設計からスタートする。三つの方針が内部質保証の起点といわれるゆえんはこの点にある。学位プログラムの企画・設計、運用・管理、検証および改善・改革というPDCAサイクルの一連のプロセス全体を内部質保証と捉えなければならぬ。

教職員の目指す「学生の学びの成長」を実現していく

ためにも、内部質保証の実質化に向けて、今こそ教職員が一丸となって真剣に取り組まなければならない。

●参考文献

- 『大学評価ハンドブック 2012（平成24）年度評価者用・2013（平成25）年度申請大学用』大学基準協会、2012・4
- 『内部質保証ハンドブック』大学基準協会、2015・7
- 大森不二雄「大学の教職員に対する提言」『内部質保証』をどう捉え、どう取り組むか」（大学基準協会大学評価シンポジウム資料）、2015・10
- 『卒業認定・学位授与の方針』（ディプロマ・ポリシー）、『教育課程編成・実施の方針』（カリキュラム・ポリシー）及び『入学者受入れの方針』（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン」中央教育審議会大学分科会大学教育部会、2016・3
- 「第3期認証評価における大学評価の実施ガイド」大学基準協会、2016・10

私立大学フォーラム2016

「政治なき教養は空虚であり、
教養なき政治は盲目である」総括（仙台会場）

鈴木 正也 ● 広報・情報部門会議（フォーラム）委員、愛知大学総務・企画部長

本年度第2回の私立大学フォーラムは、2016年10

月1日、仙台・東北学院大学土樋キャンパスを会場に90名の参加者を得て開催された。今回のテーマは、「政治なき教養は空虚であり、教養なき政治は盲目である」。参政权年齢が「18歳以上」に引き下げられ、初の国政選挙が行われたいま、大学は高等教育機関として「主権者教育」にどのように取り組んでいくべきなのか。当日は、松本宣郎氏（学校法人東北学院理事長、東北学院大学学長）の挨拶に続き、外交史、政治学、憲法学、各分野の講師3名が、意見発表およびパネルディスカッションを通じて政治的教養の本質とそのあり方などについて議論を深めた。

●意見発表1

「アメリカに見る政治家の資質」

村田 晃嗣氏（同志社大学法学部教授）

外交史、安全保障政策論が専門の村田晃嗣氏は、冒頭で、大統領のような高いレベルの政治家に必要な資質として、リーダーシップの高さ、リプレゼンテーション（再現力）の高さ、ある種の潔癖などを指摘した上で、以下のような意見発表を行った。

① 大統領選挙においてドナルド・トランプが頭角を現した背景には、社会が多様化・分断化され、横に拡散している状況がある。かつて政治の中心にいたWASP（White Anglo-Saxon Protestant）の男性が立場を失い、その不安感や焦りを衝いて出てきた。また、米国社会ではヒスパニック系が急増し、新たなカトリック

クと、もともといたプロテストメントとのバランスが崩れ出した。加えて、WASPの中にもLGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender) が台頭。人種、宗教に加え、バイセクシャルなど、横方向の社会の多元化が進んでいる状況である。一方、弁護士でファーストレディーのヒラリー・クリントンが登場したように、縦に広がる貧富の格差も加速している。この縦と横に広がる社会の拡散が米国の政治を難しくしている。

② フランス文学者の渡辺一夫の言葉に、「寛容は自らを守るために不寛容に対して不寛容になるべきか」という問いがある。いま、米国社会では異なる人種、ジェンダー、宗教、政治的見解に対して非常に不寛容が強くなり、寛容が不寛容と向き合う時、しばしば寛容が敗れ、混乱や問題が生じている。それでも説得と自己反省を繰り返しながら、常に不寛容に対して寛容であるべきというのが渡辺の考え方である。これは米国だけでなく、多様化が進む日本においても参考になるのではないか。

●意見発表表2

「現代日本政治にとつての教養」

渡部 純氏 (明治学院大学法学部教授)

地元・仙台出身の渡部純氏は、政治学の視点から、以下のような意見発表を行った。

① 教養とは、もともと統治・政治に関わる者、統治エリートのための知であつたという推定が考察の出発点である。その特性は、広範な知識に基づく類推と、身体との強い結びつきという2点である。

② 統治エリートは、日々、未知の事態に晒されており、その対応には専門に特化した能力だけでは十分でない。重要な局面では、多様な知識を用いて新奇な事態の位置付けを行う能力が求められる。そのときに有効なのが、未知の事態全体を俯瞰して捉える類推の能力である。ただ、類推は往々にしてステレオタイプな把握に陥りやすいため、それを防ぐ意味でも広範な知識に基づく思考能力が必須となる。それが教養の第一の特性である。

③ 統治は政治権力に支えられ、政治権力はその共同体における正統な物理的暴力行為を認定する権限に裏打ちされている。統治に関わる者は、常に暴力発動の潜在的機会の上にいるため、恣意的な暴力行使と正当な暴力行使の分別が委ねられる。

人間にとって暴力の最小単位は身体であり、自らの身体の中に生じる暴力への契機、衝動や動揺をコントロールできなくなると一個の暴力装置に転化する。その時に、暴力発現の可能性を抑制し馴致し得た者だけが示せる振る舞いが「品位」。教養は修練を通して身体に基礎付けて習得されるはずであるという認識、そして身体に基礎付けを持たない知は教養たり得ず、品位を生まないという認識が生まれることが教養の第二の特性である。

④ 現代の民主主義制度の下では、統治や政治への関与は特定の社会階層に限られたものではない。21世紀の日本社会において、こうした教養が適切に涵養されているかということを常に問い続けていくことが大切である。

●意見発表3

「主権者とは何か？」

小泉 良幸氏（関西大学法学部教授）

今秋、関西大学法学部長に就任した小泉良幸氏は、憲法学の視点から以下のような意見発表を行った。

① 2015年の公職選挙法改正および文部科学省の通

知により、18歳選挙権導入が確定し、「主権者教育」の重要性が示されている。しかし、主権者が国をつくり、憲法を形成し、そのあとで法律がつけられることを考えると、国の主導で行われる主権者教育には違和感を覚える。

② 日本で初めて「主権者教育」という言葉が使われたのは、1950年代の日教組教研集会（国民教育研究所）である。知識+αの必要性が示されているが、教育専門職である教員の自治によって決定されるべきであるというもの。また、昨今の文部科学省が掲げる主権者教育は、学習指導要領を通じて上からのコントロールで現場に下ろしていくという考え方である。

③ 憲法学における「主権」には、国家権力そのもの（統治権）、国家権力の最高独立性、国政についての最高權威・最終決定権（＝国民主権）の三つの用法がある。

また、国民主権における「国民」（主権主体）には、過去・現在・将来の世代を含む「全国民」と、「有権者」の総体という二つの意味があつて、全国民と捉えるならば「主権」発動の場面は限定され、国民主権は国政についての最高權威の所在を示す正当化原理になりがちである。有権者と捉えるならば、国民主権は政治的

決定権行使が現実に行えるような制度や手続きの設営を要請する組織化原理となる。

④ 主権者教育に求められる「政治的教養」は、教育基本法14条1項にある「公民」教育という形で行えば十分ではないか。政治的教養とは、現代民主政治上の各種の制度についての知識、現実の政治の理解力および公正な批判力、民主国家の公民として必要な政治道徳などである。また、「主権者教育」の政治的中立は教育基本法14条2項に定められている。これまで日本では、「政治的中立性の要求は非政治性の要求」と誤解されてきたきらいがあるが、総務省の報告書により、原則として高校での政治教育が可能となった。

● デイスカッション

後半は、コイデイナーの西村枝美関西大学法学部教授（広報・情報部門会議（フォーラム）委員）を交えて、4人による熱いディスカッションが繰り広げられた。誌面の都合上、一部の論点と発言者の要旨を中心に紹介する。

① 政治的に「成熟」した状態とは？——物事をリアルかつ合理的に判断し、情緒的な要素に流されることなく、

結果責任を取れる政治家がいる状態である（渡部氏）。②

「政治的教養」とは何か？——知識のレパートリーではなく、考え方や行動の規範とか、形になり難いもの。常に自らを相対化する視点が大切である（村田氏）。③生徒や学生が民主主義的な教育価値を否定する見解を示した時、どう対応すべきか？——われわれが市民として自由であることの対価として払うべき義務で、個人としての尊重といった教育観とは別の次元の問題と理解させていく必要がある。（小泉氏）。④今回の参議院選挙の投票行動をどう評価するか？——18、19歳の投票率の高さは予想通り。むしろ、政策決定者が利益誘導を行いやすい60、70代に対する政治的リテラシーの再教育が必要だろう（小泉氏）。

最後に西村氏は、「単に18歳選挙権を扱うのではなく、その土台となる教養的な課題も深掘りしたいという思いから、今回のテーマを掲げ、参議院選挙終了直後のこの時期に開催した。構造的な問題も含めて、今回出た課題を各自持ち帰り、大学は新制度とどのように向き合うべきなのか考えていただきたい」というまとめでフォーラムを締めくくった。

私の授業実践

教育現場の最前線から

教室という

「舞台」を創り出す

馬場崎 賢太 ● 広島修道大学法学部助教

私は学生時代に受けた授業でイギリス演劇の面白さを知り、研究の対象として向かい合うようになった。研究の過程で身に付けた知識を生かして、現在は大学で英語の授業を担当している。没頭できるものとの出会い、そして、未

来の可能性を与えてくれた大学の授業には心から感謝している。思うに、大学の授業とは種蒔きのようなもので、学生のその後の人生で花が咲いてこそ意味があるものではないだろうか。研究者の多くがそうであるように、日常生活の中でも自分の専門分野の用語は目ざとく見つけ出してしまおう。近年の大学教育におけるアクティブ・ラーニングの広まりの中で、私のアンテナがとらえたのは「授業は学生が主人公」という表現だった。

演劇であれ、映画、小説であれ、「主人公」の成長があつて初めて物語が成り立つ。主人公は、好きなこと、やりたいことをもっており、自らの個性と仲間との協力を頼りに困難を乗り越え、学び、成長し、前進していく。

授業を演劇にたとえるこの表現を私はとても気に入った。授業とは、学生が興味・関心をもって取り組んで初めて成立するものだろう。もし、その授業の内容に興味がないという学生がいるならば、その時こそ教員の腕の見せ所であり、学生がどうしても知りたいと思うくらいに工夫を凝らした授業を行わなければならない。少なくとも私はいつも自分自身にそう言い聞かせている。

私は英語の授業を担当する際、初回の授業で学生たちに尋ねることがある。「あなたの好きなことは何ですか」、そして「大学で英語を学んでどのようなことができるようになったのですか」という質問だ。学生たちは好きな音楽や映画の話、大学の専門分野の話や就きたい仕事の話など、さまざまなことを話してくれる。これから学習することが自分の好きなこと、やりたいことの可能性を広げてくれることに気付き、自分の言葉で目標を具体的に表現することが、学びと向かい合う第一歩だと私は考えている。英語はコミュニケーションの道具である。英

語を使って何をしたいか、どうなりたいかを強く意識させることによって、「もっと学びたい、もっと知りたい」という学習意欲を育てる土壌が出来上がる。

担当の授業では、授業の到達目標を達成させるために、学生の習熟度や専門分野の特性、学生の興味・関心などを考慮した上で教材を作成している。最新の映画や音楽、ニュースや新聞がこの上ない教材になることもあるし、受講する学生に教材の元となる写真や文章を提供してもらうこともある。授業の内容と自己との接点を意識することにより、「自分のために、この時間と場所が用意されている」と学生に感じてほしいと思っている。

「学生が主人公」である授業をつくり上げるにはどうしたらいいか考えたとき、私は「授業」の固定概念を一度壊してみようと思った。私が無意識に思い浮かべていた「授業」は、教員が教壇に立ち、学生たちは座ったまま黙って教員を見つめ、その話に耳を傾けている風景だった。これでは教員一人が舞台に立つ主人公ではないか。

そのような発想から私が授業で実践した活動の一つが、「学生が学生に授業をする」という取り組みである。これは、法学部の学生が履修する英語のクラスで実施した。クラスを複数のグループに分け、各グループが一回分の

授業の「先生役」として授業を行うことにした。テーマは米国の裁判と決め、各グループで自分たちが興味を持った裁判を探し、その概略と判決の根拠、自分たちの意見を説明し、「生徒役」の学生たちにワークをさせる。そして、「先生役」の学生には英語で授業をすることを課した。授業期の前半は、各グループが自分たちの「授業」を組み立てるために、調査や話し合いを進めた。グループワークでは、一人ひとりに役割と責任を与え、全員が「授業」をつくるために欠かせない存在となるようにした。私は、できる限りそれぞれのグループ活動の様子を観察し、グループ内の人間関係や作業の進み具合を把握するように努め、必要な場合は調べ方や英文の作り方、学習の仕方などのアドバイスをを行った。授業期後半に各グループの準備が整い、学生による「授業」を実施した。題材として選ばれた裁判は、学生の関心を反映したものが並んでいた。寸劇やジョークを交え、笑いを誘いながら説明するグループもあれば、凝った小道具を用意してくるグループもあった。そして、「生徒役」の学生には「授業評価シート」を配り、「先生役」の「授業」を評価させることにした。評価には、英語や法律の観点に加え、非言語コミュニケーションの観点から評価する項目（声

の大きさ、目線、ジェスチャー、表情、対話、興味を持たせる工夫など）も取り入れた。これは、あくまでも法律の知識を得たり伝えたりするためのコミュニケーションの「道具」として英語を使っているという意識を忘れさせないためだった。授業を担当した学生たちは、仲間との協同作業を通して完成させた自分たちの「授業」に満足し、内容に対する十分な理解を示すことができた。

「教えることは学ぶこと」とは古くからある言葉であるが、どのような形であれ、「教える」という経験のある者であれば、この言葉に共感を覚えることだろう。教える者が一番の学びを得るのであれば、その恩恵を教員が独り占めにするのはあまりにもつたいない。

学生のグループによる学習活動を授業の中心に据える場合、授業外学習の確保とグループワーク時間の捻出のための工夫が必要だと私は感じていた。学生主体のワークは、たとえ小規模なものであっても、その前後の移行を含めて多くの時間を必要とする。その結果、講義形式の授業であれば効率的に行っていた知識や情報の伝達を、授業外の学習で補完する必要性に迫られることになる。そこで私は、反転授業という方法を取り入れることにした。反転授業とは、オンラインの動画教材を用

いることで、説明型の講義など基本的な学習は授業外で行い、学生主体の学習活動を授業中に行う方法である。従来は、教室内の講義で知識を修得し、宿題で演習・応用に取り組むという方法が一般的だったが、その場所と内容の組み合わせを「反転」させるわけである。現在、大学教育において、学生の授業外学習時間の不足は大きな課題として挙げられており、その解決策としてもこの手法は注目されているところである。

英語の授業では不可欠な語彙・文法などの基礎事項修得のための「講義」を、教室外で疑似的に「受講」することによって、教室では学び合う仲間が集まる環境を十分に生かした学習活動を行い、知識の応用やアウトプットに時間を費やすことができる。私は考えたのだった。学生にとって取り組みやすい教材作りを追求した結果、学習動画は効率よく短時間にまとめること、分かりやすいワークシートを作成すること、そして、楽しみながら学習できるようにユーモアを盛り込んだ動画にすることを心がけた。

数回の試行を経て、学生たちが反転授業の実施に慣れてきた時期を見計らい、私はこの学習動画の中でも学生を「主人公」にすることにした。有志の学生を募って学

習動画の制作・出演を依頼し、「自分たちが勉強したくなるような動画」を作るプロジェクトを発足させた。学生は工夫を凝らした学習動画を完成させ、クラスの学生たちも楽しく予習復習に取り組んだ様子であった。実際、学習動画の有無と課題への取り組み方の関連を比較した結果、学習動画を見ながら取り組んだほうが、授業外学習時間が長くなり、内容の理解度も高くなることがデータとして示された。

もちろん、このような形態の授業を行うのに困難がなかったわけではない。グループワークのサポートや各グループのテーマに沿った教材作り、また、動画教材作成のための機材の使い方の習得など、授業運営のために非常に多くの時間と労力を費やす必要があった。

アクティブ・ラーニングの手法を用いた学習活動を授業に導入する場合、担当教員の負担が大きくなりがちである。この問題の解決策として、学内外でのアクティブ・ラーニングに関する実践知の共有が挙げられる。学士課程教育の質的転換が求められて以来、大学の教育現場におけるアクティブ・ラーニングによる授業改善の実践例は蓄積され続けている。私は、この授業を設計するに当たって、私の授業に関連する実践報告や論文をできる限

り入手し、授業運営の参考にした。また、同僚の教員からは、授業設計や教材作成の際に助言、協力を得ることができた。これらのことは、効果的・効率的な授業運営を可能にし、教員の負担を軽減させるのに有益だと感じた。学生の主体的な学びを実現するための授業改善は、大学全体あるいは大学教育界全体で取り組んでいくべき課題であり、個々の取り組みの共有と、教職員の連携・協力体制の構築が不可欠であると考えた。

授業を「演劇」に、そして学生を「主人公」にたとえるならば、教員は「演出家」といったところであろうか。いい演出家は役者に義務感を残さない——そう語るのは、日本の演出家、笈田ヨシである。彼は次のように続ける。「一人ひとりの参加者が自分でやっている、能動的に関わってこの劇を作っているのだと思ってもらうように、全体を引っ張っていくことが大切です」——。

私たち教員は、この言葉から学ぶべきことがあるだろう。教室という「舞台」で「主人公」の個性と魅力を引き出し、主体的な学びを促すような「演出家」でありえているか、そう自分に問い続けながら、今後も努力を怠らず授業改善に邁進していきたい。

東北の女子大学にビジネス系学部誕生の意義

――震災後の東北の社会で活躍する女性の育成を目指して

宮原 育子 ● 宮城学院女子大学現代ビジネス学部学部長

はじめに

2011年3月11日の東日本大震災から、6年がたとうとしている。被災地域では、公共インフラの整備、商業施設の再開と住民の高台移転や公営住宅の建設など、ようやく復興のかたちが見えるようになってきた。しかし地域の人口減少には歯止めがかからず、特に若い世代や女性が働く場を求めて地域外へ出ており、少子高齢化が加速している。

震災後に急速に顕在化したさまざまな課題に対して、行政や産業界、教育界など多くの分野で自らの変革と新しい取り組みが始まっている。

その過程で、地域内外の大学に寄せられる期待は大きく、震災直後にはボランティアとしてがれきの撤去

や仮設住宅の慰問、子どもやお年寄りのケアなど、学生が活躍する場が多くあった。現在でも、新しい町づくり計画への参画や、地場産品の開発および販路開拓などの戦略づくり、観光イベントの企画や運営など、大学生の力が求められる場は多岐に広がっている。また、各大学においても、被災現場の課題を学生が解決するという実践の機会と場所が得られることや、創造的な復興に対する支援に関わる分野へ研究範囲を広げることにつながった。

1 歴史的な社会の転換点に立つ女子大学

宮城学院女子大学の前身である宮城女学校は1886年に設立され、2016年9月に130周年を迎えた。宮城女学校は、明治維新後の急速な社会の変化に

見舞われた東北地方において、福音主義キリスト教の精神に基づく人間教育と人格教育を柱にした教育を広めるために開かれた。第二次世界大戦後、1946年に「宮城学院」に改称し、1949年には新学制による「宮城学院女子大学」を設置して、現在に至るまで多様な分野の第一線で活躍する卒業生を輩出している。このように、本学は歴史的な社会の転換点に立ち会って、新時代の社会に貢献できる女性の教育を行ってきた基盤を持っている。

その意味で、2016年4月の現代ビジネス学部の創設も、東北地方の震災後における社会の発展に向けて、また、グローバルな観点からは変化する日本社会と国際化社会に向けた女性の教育を進める意味で、大きな意義を持つと考えている。

2 現代ビジネス学部が目指すもの

2013年4月に、安倍内閣総理大臣は「成長戦略」スピーチにおいて、「今後の女性の活躍が成長戦略の中心をなすものと考え、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させることが、閉塞感の漂う日本を再生させる原動力になる」と述べた。また、同年5月の若者・

女性活躍推進フォーラムの「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」では、「被災地においては、復興需要がある一方で、女性の活躍の場が少ないなどの課題があり、起業などによる女性の活躍が復興の原動力としても期待されている」ことに触れられている。

また、本学が立地する宮城県は、震災前から「富県宮城」の掛け声の下、産業誘致や産業創生を行ってきた。宮城県には、農林水産業や観光業、製造業など各地に多彩で特徴のある産業資源が豊富に存在することもあって、地域産業の活性化や起業に寄与する人材の育成が重要となっている。

本学の現代ビジネス学部は、こうしたわが国の女性活躍推進の流れと、復興における起業に対するニーズや、宮城県の産業資源の活用と産業人材育成のニーズを踏まえ、ビジネスに必要な幅広い知識と実践力を身に付けた女性の育成を目指す教育を進めている。

3 現代ビジネス学部の多様なカリキュラム

現代ビジネス学部は1学部1学科の構成、開設1年目であり、本年度は1年生95名が在籍している。学生は、1年次に一般教育科目の中で、本学の特徴である

キリスト教学や女性学に関する科目を学んでいる。本学部は語学にも力を入れており、英語をはじめ中国語、ドイツ語、フランス語などが開講されている。特に、英語は現代ビジネスのシーンに不可欠なものとして、2年次以降の専門科目においてもコミュニケーションを重視したビジネス英語を設置している。

専門教育科目では、現代ビジネスの基礎的な知識と実務的な能力の修得を目指した基礎科目があり、学生は1年次後期から、専門基幹科目としてビジネスに必要な経営、マーケティング、経済、簿記、情報処理、流通に関する科目を学んでいる。2年次からは、専門応用科目として経営戦略や財務会計、商品開発などの科目が開講される。

2年次後期には、学部の柱である専門展開科目として、女性の活躍が目覚ましい「観光」「国際」「地域」の三つのビジネス分野に関する科目群を開設し、学生の関心と進路を見据えたビジネスの専門性を高めることを目指している。

「観光ビジネス」では、観光資源や観光産業に関する理解を深め、地域の観光振興や観光による起業などを推進するための観光開発や、地域観光、国際観光、旅

行実務、観光英語などの科目が設置されている。「国際ビジネス」では、海外市場の開拓や拡大、海外交流の活性化を図る実践的なノウハウを修得するために、国際経済や海外市場、国際協力や国際関係、日中情勢といった科目を設定した。「地域ビジネス」では、地域の資源を活用した付加価値の高い商品開発や販路開拓などによって、地域振興を図るための発想力と実践力を高める地域振興や地域産業、食品関連産業、ものづくり産業といった科目を設けている。

4 実践力を高める学びの工夫

現代ビジネス学部の特徴としては、講義によるビジネス関係の科目のほかに、ビジネスの基礎や実践研究、課題研究などの科目が設置されていることである。これらの科目では、ビジネスの現場における体験やフィールドワークなどを通して、現代ビジネスのあり方を直接感じ取ることや、専門分野に対する興味と関心を深め、自らのキャリア選択に向けた意識を高めることができるようにしている。

1年次の夏休みを利用した学外研修では、学生は地元の大規模ショッピングセンターの見学や、東京の金融

機関、商店街、小売業などを見学し、サービスを供給する側から考えることの重要性に気付くことができた(写真1、2)。秋には、グループに分かれて宮城県内や隣県のビジネス現場の見学に出かけ、ものづくり産業や地場の食産業、宿泊観光などの体験と取材を通して、多様なビジネスのあり方を考えた。

2年次以降の実践的な学びについては、地域の自治体や企業、NPOなどと連携したプロジェクトを設定し、学生が課題の発見および解決策や展開を自ら考える場を作っていく予定である。

地域における実践的な学びを支えてくれる存在として、大学の卒業生の存在は大きい。現在、卒業生は宿



写真1 東京証券取引所にて



写真2 東京都武蔵野市のアトレ吉祥寺で担当者から説明を受ける

泊・観光業をはじめさまざまな企業や自治体、団体で活躍している。また、2016年には現代ビジネス学部主催のシンポジウムにパネリストとして登壇、社会で活躍する女性のモデルとして、学生にとって大きな刺激となった。現代ビジネス学部は、今後も各界の卒業生と積極的に連携して、学生のビジネスパートナーとしての成長の幅を広げていきたいと考えている。

おわりに

震災後の東北地方では、復興に関わる過程で被災地に移住し、起業する若者が目立ち、ビジネスのあり方が多様化している。東北地方は、この意味において現代ビジネスの最前線に位置している。東北地方では、地域に残った大人から子どもまで、復興を目指して各自のできることを考えながら新たな取り組みに挑戦している。

現代ビジネス学部も、東北地方の社会が大きく変化する時期に創設された学部として、多様なビジネスの知識や豊かな資源の活用手法の修得を通して復興を目指す地域の取り組みを支えるとともに、自らの能力を開花させる人材を育てていきたいと考えている。

わが 大学史の 一場面

日本の近代化と
大学の歴史

道^{みち}辺^{のべ}に愛の火をもえたたせよ（校歌より） — 聖心女子大学創基100周年を迎えて

はじめに

聖心女子大学は1916（大正5）年に設置された私立聖心女子学院高等専門学校を前身としている。2016年の創基100周年記念式典ではカトリック教会を始め、多くの大学より心からの祝福をいただき、感激と感謝のうちにこれまでを回顧し、また新たな発展への思いを胸に刻み込む機会となった。次の百年の第一歩となる年頭に当たり、本学の歩みを振り返ってみたい。

聖心女子大学の設置母体である聖心会は、今を遡る200年以上前の1800年、フランス革命後の激しい社会変動が続くさなか、カトリック修道女であるマグダレナ・ソフィア・バラによって設立された。それはイエスの聖心（みこころ）と一致融合して、深い観想生活と積

極的な教育使徒職とを一つに結ぶことを目指す修道会であった。バラは当時として極めて高度な知的教育を身に付けた女性であり、翌1801年には、フランス、アミアンに最初の聖心の学校をつくった。信仰が動揺する時代にあって、キリストの精神に基づく教育を通じてフランスに再び神の観念を甦らせ、豊かな感性と高度な知性を持つ自立した女性の育成を目指したのであった。

ここが起点となり聖心の学校は世界に広がり、今日では30カ国に146校を数える。これらすべての姉妹校では、キリストを愛し、神の愛のうちに与えられ、生かされて一人ひとりの尊い命を大切にし、豊かに育むとともに社会の人々を尊重し、大切にする精神が育てられている。

北村 和夫 ● 聖心女子大学副学長、教授

1 カトリック女子高等教育の創始

聖心女子学院がわが国に開設されるに当たっては、日露戦争（1904～1905）が一つの契機となった。

戦場となった満州（中国東北部）のカトリック教会を日本が保護したことに對し、戦後の1905（明治38）年11月、ローマ教皇ピオ十世は、アメリカのオコンネル司教を日本に派遣し感謝の意を表した。この教皇使節の歓迎が続く中で、日本にも高等教育を目的とするカトリック学校の設置を期待する声が高まった。

明治維新後のミッション・スクールとしては、アメリカの宣教団体を中心とするプロテスタント系が中心を占め、カトリック系では初等中等教育に実績はあるものの、高等教育機関は皆無であった。ピオ十世は、この要望を受け入れ、男子の高等教育のためにはイエズス会、女子には聖心会にその役割を委ねたのであった。

聖心会では1908（明治41）年、オーストラリアから宣教者を派遣し、同年中に早くも東京に語学校（現、聖心インターナショナルスクール）を開設した。そして1910（明治43）年には芝白金三光町に、マザー・ブリジエット・ヘイドンを校長として高等女学校、小学校、

幼稚園を開設し、以後、堅実な歩みを重ねた。高等教育機関を開設し、多くの授業を英語で行う上で、まずその前提となる学力を養うことが必要であった。

1916（大正5）年、ついに待望の私立聖心女子学院高等専門学校が開設された。日本における最初のカトリック女子高等教育機関の誕生である。課程としては、本科三年、予科二年の英文科を置き、テレサ・マクシエーンなど外国人修道女が担当する英語・英文学を中心に、幅広い学科目を教えた。英語・英文学はもちろん、数学、物理、化学なども英語で教えられた。1920（大正9）年に最初の卒業生二名が誕生したが、兩名とも難関で知られる文部省の中等教員資格検定試験（英語）に抜群の成績で合格した。三、四十歳代の男性受検者に混じり、20歳の令嬢が最年少で合格したとあって、新聞にも大きく報じられたのであった。相次ぐ同検定試験の合格実績が功を奏し、1925（大正14）年には本校に対し中等教員無試験検定資格が許可された。

その後、専門学校では1930（昭和5）年に国文科、1938（昭和13）年に歴史科が増設され、いずれも数年内に中等教員無試験検定資格を得ている。こうして専門学校では多数の教員、研究者、専門技術者、事業家を

輩出するとともに、存続した全期間を通じ1000名足らずの卒業生中、100名以上が修道女となり、各地の修道会、あるいは教育、福祉等の分野で大きな貢献をした。このことは、日本初のカトリック女子高等教育機関としての特徴と言えよう。

聖心女子学院の発展にあたって、外国人修道女の果たした役割は大きかった。最初はオセアニア、欧州から、次いで北米からさまざまな国籍を持つ数十名の修道女が文字どおり波濤を越えて渡来し、日本の女性の教育に心血を注ぎ、多くは祖国に戻ることなく日本で生涯を終えた。多くの日本人協力者の尽力とともに、こうした外国人修道女たちの献身によって学校は支えられてきた。

2 大学の設立と初代学長マザー・ブリット

聖心女子大学は、戦前の専門学校時代の教育水準と実績を基盤に、1948（昭和23）年、戦後初の新制大学12校の一つとしてスタートすることができた。しかし、それは極めて困難な道のみであった。1923（大正12）年の関東大震災では、本館を除き、聖堂、校舎などほとんどの建物を失う打撃を受けている。戦時中（太平洋戦争）には交通・通信が途絶して海外の聖心会からの資金

援助も得難くなり、1942（昭和17）年9月には連合国側国籍の修道女は国外への引き揚げが勧告され、従わない場合は収容所に軟禁された。そして、各地の工場への通年勤労働員体制にあった1945（昭和20）年3月10日、東京大空襲により本館と専門学校校舎は灰燼に帰したのである。

戦後のGHQ/SCAP（連合国軍最高司令官総司令部）およびわが国による女子教育刷新政策のもと、新学制の制定動向に合わせ、本学は他の女子専門学校とともに女子大学連盟を組織し、制度確立に協力しつつ、大学設置の準備を急いだ。こうして津田塾大学、日本女子大学、東京女子大学、神戸女学院大学とともに最初の新制女子大学として発足することができたが、本学は他の四女子大学とは異なり、唯一戦災で激甚な被害を受けていた。まさに瓦礫の中からの再興であり、短期間のうちに新制大学の組織を整えるだけでなく、新校地の選択、大学建設資金の調達など、目前には課題が山積していた。

卓抜した指導力と実行力によりこれらの難問を乗り越え、新しい聖心女子大学を発展に導いたのは、初代学長のマザー・エリザベス・ブリットであった。彼女は米国で自身が経験したりベラルアーツカレッジの方式を基に、

在職期間（1948～1967年）に、国際的にも開かれた新たな大学を建設し、独自の校風を形成した。

大学校地としては、多くの候補地から、東京都渋谷区宮代町（現、広尾）の元久邇宮御殿が選ばれた。久邇宮家出身の香淳皇后が昭和天皇とのご婚礼以前に過ごした地であり、和風の本館、御常御殿などが当面の大学校舎として利用された。この他、校舎、学寮とした数棟のカマボコ型兵舎は進駐軍から提供された。後に組織された建築後援会は、マッカーサー元帥を名誉総裁とし、内外関係者の一致団結により戦後の困難な状況の中で新校舎の建築を実現したのである。

聖心女子大学には文学部の中に、外国語外国文学科、国語国文学科、歴史社会学科、哲学科が置かれ、1951（昭和26）年には教育学科を増設、翌年には日本の女子大学で初となる大学院（文学研究科）を新設した。

学部ではカトリック大学として「宗教学」を中心とする全学共通の必修科目と一般教養科目の比重が大きく、自己の専攻を超えた幅広い専門科目の履修も可能であった。語学に限らず神父、修道女を中心とする外国人教授の授業が多く、語学ではネイティブの教授の原語による授業が主流だった。一時間の講義には二時間の自習が必

要という単位制の趣旨も厳格に守られた。専攻決定が第二学年次末に行われるなど、全体にリベラルアーツカレッジとしての色彩の濃い教育課程であった。米国の大学と単位認定協定を結び、編入・留学の便を図ったことから多数の外国人留学生在が本学で学び、最初の5年間で教授団の国籍は14カ国、学生は10カ国以上に及ぶなど、国際性豊かな大学として知られた。

マザー・ブリットの定めた本学のモットーは、*Dei Caritas, Tui Deus*（愛と、くしみのあるところに、神はおられる）であり、大学の目的は、高度な学問的研鑽に立ちつつキリストの愛に根ざした人格の形成に置かれた。

マザー・ブリットは「あなた方は社会のどんな場所にあっても、その場に灯を掲げる女性となりなさい」と学生に語りかけ、他者のために貢献できる人間の育成を目指した。学問教養も高度な内容が追求されたが、それは飾り物ではなく、現実への働きかけを支える力とみなされていた。

学生生活では、年間を通じて多数の宗教行事があり、学生自治会の活動も活発であった。MSSS（マグダレナ・ソフィア・ソシアル・サービス）の奉仕活動を始め、課外活動、大学建設資金獲得のためのプロジェクト、インターナショナル・バザーなど多数の学校行事が計画さ

れた。マザー・ブリットは、学生が同時に多くのことができるよう工夫し、協力することを重んじ、「Be independent. Be intelligent. Be cooperative.」と常に励ましたのであった。その根底には、毎週の学長集会で自己の希望と信念を語り、個々の学生の名を誦んじて品位、礼節、感謝、謙虚さを説き、マナー、身だしなみまで指導する、信頼で結ばれた人間関係があった。こうして独自性の強い校風の中で、意欲ある学生が育ち、大学の使命、目指すべき人間像のとらえ方に関し、今日に至る根本が形成されたのである。

1951（昭和26）年3月には最初の卒業生35名を世に送り出した。卒業式では吉田茂内閣総理大臣、田中耕太郎最高裁判所長官等の祝辞があり、卒業生を代表して中村貞子（後、緒方貞子国連難民高等弁務官）が英語で、日本語で渡辺和子（後、ノートルダム清心学園理事長）が謝辞を述べた。後にイタリア文学者となる須賀敦子も第1回卒業生である。初期の卒業生は教育・研究と修道会入会が多いほか、語学力を生かして金融、商社、航空などの分野に進出していった。そして、1959（昭和34）年には皇太子殿下（当時）と卒業生正田美智子さんとのご成婚があり、学内では心からの祝意と祈りを込め

た祝賀会を催した。

3 建学の精神の継承と発展

その後、カトリック教会の刷新を図り、エキユメニズムを推進した第二バチカン公会議（1962～1965年）に際しては大学のあり方も変容し、社会に対し、より開かれた姿勢を明確にした。

また、日本の高度経済成長とともに大学進学率が上昇し、周知のとおり大学大衆化の波が各大学に及んだ。本学も例外ではないが、一貫して大切にしてきた点は、少人数教育の可能な規模を維持することであった。1955（昭和30）年時点での入学定員150名に対し、現在は465名と「小さな共同体としての大学」の姿を保っている。これは、同時期に他大学が大幅に定員を増加したことと比べ本学の特徴であろう。

卒業生の社会進出も大きな変化を見せた。家庭婦人志向の強まる時期もあったが、1970年代には卒業者中の就職率が20%台となり、1980年代に入ると50%から80%台へと急速に伸長した。近年でも、高い「就職力」を維持している。

これらの変化に対応して、本学でも教育研究組織の刷

新を重ねてきている。2014年には、歴史社会学科を廃止して史学科、人間関係学科、国際交流学科が誕生、心理学科も教育学科から独立し、全八学科体制となった。大学院に関しても現在、史学専攻（修士課程まで）を除き、全学科の上部に博士後期課程を設けるに至っている。また付置施設としてのキリスト教文化研究所、心理教育相談所、図書館はそれぞれ有意義な活動を展開している。

現代の大学として機能を高度化させ、社会の多様なニーズに応えてさまざまな改革を実現することは当然の責務だが、その根本は私学として、建学の精神を継承し未来に向けて発展させることにある。他のキリスト教系大学とも共通する課題であるが、修道者の減少と高齢化が進む中で、明確で意識的な取り組みが求められている。1996年には「大学の理念」を新たに明文化し、「一人一人の人間をかけがえのない存在として愛するキリストの聖心（みこころ）に学び、自ら求めた学業を修め、その成果をもって社会との関わりを深める」ことを根本として明示した。カリキュラム上も「総合現代教養科目」の新設、「多文化宗教共生」、「ジェンダー」、「ボランティア研究」、さらに「総合リベラル・アーツ」をキータムとする副専攻制度の充実に努め、「聖心スピリットと共生」、

「災害と人間」などの科目を開発してきた。

2014年には、学長直属のミッション推進会議が発足の理念の具現化を図っている。大学創設以来活発に進められてきたボランティア活動は、難民支援、災害復興支援としても極めて積極的、精神的に取り組まれており、これらを含め学内で行われる多様な社会連携・社会貢献活動を有機的に結びつけ、横断的に支援することを目的として既に多大の効果を挙げている。

2016年、隣接地の地下鉄日比谷線広尾駅前に位置する旧JICA（国際協力機構）跡地を購入した。グローバルな視点で物事を捉えて行動し、共生を実現させていく人間の育成を目指し、2017年にはここにグローバル共生研究所を開設する予定である。また、新たなカリキュラムを開発して全学のグローバル化を推進するとともに、社会に開かれた多彩なプログラムを展開し、本学のグローバル教育の拠点とする計画である。キャンパス内には国際寮としても機能する350名収容の新学寮の建築が始まった。未来に向け、本学の使命に基づくこうした新たな取り組みに邁進していきたい。

【明治学院大学】

学生とともに創る

横浜キャンパスプロジェクト

望月 幸光 ● 明治学院大学事務局次長兼横浜管理部長

1 横浜キャンパスプロジェクト発足の背景

明治学院大学横浜キャンパスは、6学部15学科の1、2年生を中心に、約6500人が集うキャンパスである。充実した4年間を送るためにも、まず学生生活をスムーズにスタートさせることが課題となっている。

さて、本学の教育理念は「Do for Others（他者への貢献）」である。これは、聖書マタイによる福音書7章12節「Do for others what you want them to do for you.」（人にしてもらいたいと思うことは何でも、あなたがたも人にしなさい）から引用している。前節を含め意識する「人に何かをしたいと思うならば、その前に自分自身がい

るいろいろな経験を積みなさい」である。つまり、「Do for Others」の実現のため、大学として学生がいろいろな経

験を積み、成長していく場を提供する必要がある。

また、横浜キャンパスは2015年度に開校30周年を迎えた。30周年を迎えるに当たり、「学びやすく」「安心して過ごしやすい」キャンパスを目指し、2013年度から3年計画で「横浜キャンパス向上計画」と称し、図書館など既存施設の改修、学生アメニティ施設の新設を実施した。しかし、施設面のみ充実させても学生生活の向上にはつながりにくい。施設の整備というハードの部分を、どのように学生成長の機会というソフト面につなげるかを考える必要が生じた。そこで教育理念の実現に向け、そして横浜キャンパス向上計画とタイアップした諸策を検討する一つとして、2013年度末に「横浜キャンパスプロジェクト」を発足させた。

2 横浜キャンパスプロジェクトの具体的内容

本プロジェクトは、現在、八つのチームで構成されている。例えば「ピア・サポートプロジェクト」では、「キャンパスコンシェルジュ」と称するピア・サポート学生チームと協働し、新入生や上級生の学生生活支援の検討・実施を行っている。具体的には、大学生活に不安を



自学自修施設を
紹介した小冊子

抱える新入生の支援、グループ学修などにおける施設利用のサポート、WiFi講習会の開催、事務部署への橋渡しなどである。また、キャンパス内の自学自修施設が簡単にわかる小冊子「あくていBOOK」の発刊も行っている。

「飲食環境の充実プロジェクト」の目的の一つは、学生に「食」に対して興味を持ってもらうことである。そこで、昼食を挟んで授業を受ける学生が多い横浜キャンパスにおいて、学生の企画による「食堂レシピコンテスト」を実施。受賞作品は、実際に食堂でメニューの一つとして提供している。ほかにもヤギによる除草を企画・運用するプロジェクトなど、どのプロジェクトも企画の段階から学生と一緒に検討する態勢をとっている。

なお、それぞれのプロジェクトにおいては、「企画実施により複数の効果（一石三鳥、四鳥）を得ること」を念頭において運用している。

3 横浜キャンパスプロジェクトの特長

このプロジェクトの最たる特長は、「学生」が何らかの

形で加わり、教職員と協働していることである。これは、本プロジェクトが前述の教育理念を実現するために、学生が直面する事々に対して学生の視線・意見が生かされるべきとの判断による。

もう一つの特長は、本プロジェクトが、トップダウンではなく、横浜キャンパス所属職員からのボトムアップで発足したことが挙げられる。普段、学生と直に接している職員の意見は非常に貴重であり、しかも部署横断で取り組んでいるプロジェクトのため、多角的な観点から学生の様子を共有できるメリットがボトムアップにはある。なお、プロジェクトメンバーに限らず、バックヤードの部分で支えている全ての職員・派遣社員なども含めてプロジェクトの一員として考えていることも特長といえる。

4 おわりに

明治学院大学は10年計画「MG DECADE VISION」を掲げており、横浜キャンパスプロジェクトの各計画も、この「MG DECADE VISION」が目指す取り組みの一つである。今後、PDCAを実施し、各プロジェクトの融合や新プロジェクトの発足なども検討しながら、現状に即した柔軟なプロジェクトとして展開していきたい。

【追手門学院大学】

全教職員で推進する 企業開拓プロジェクト

下川 邦泰 ● 追手門学院大学就職・キャリア支援課長

1 プロジェクト内容

本学は2016年に大学創立50周年を迎え、さらに2018年には学院創立130周年を迎える。この大きな節目に当たって現在推進しているのが、全ての教職員による企業開拓プロジェクトである。就職部門が企業開拓の中核を担うということに変わりはないが、これに全教職員が関わることによって開拓の規模を一気に拡大するとともに、教職員の意識改革につなげるのが大きな狙いである。

2015年度からスタートしたこのプロジェクトは、学院の役員による大手企業訪問を皮切りに、本学勤務の年数が長いベテラン職員による「本学卒業生が社長を務める企業」の訪問へと発展した。また、本学は1年次か

らインターンシップ参加を推進していることもあって、夏期インターンシップにおいては、大学紹介の全ての実習先企業を前述のベテラン職員が訪問・視察し、担当部署に対して改善提案を行っている。さらには管理職がこれに続き、採用実績が近年途絶えている上場企業の訪問を行い、企業の要望や大学への期待値を確認するとともに、学内で開催する「企業と大学との交流会」の参加を依頼した。一方、教員については、全学FD研修会において、ゼミ学生就職先企業への担当教員による訪問を要望するとともに、教員が持つ企業とのパイプを大学全体につなげるよう発信を行った。

2 プロジェクトの目的

プロジェクトの主な目的は二つある。一つは、学生の就職先企業の開拓という進路・就職の観点に立脚した目的である。大学におけるさまざまな教育改革の取り組みに応じた就職先を確保し、学生が社会の多様なフィールドで活躍するための土壌作りの推進を目指している。もう一つは、教職員の意識改革による組織力の向上である。大学に勤務していると、特定の部署を除いて、同じ大学

関係者以外の人間と関わる機会が限られるため、狭い世界の中だけで過ごしてしまいがちである。しかしながら、大学の社会的使命は社会に有為な人材を輩出することであり、大学で働く教職員こそ社会と広く接点を持つこと



「企業と大学との交流会」の様子

が求められる。企業訪問を通じて社会と広く関わること
によって自己を研鑽し、常に社会的感覚を持つて日々の
業務に取り組む意識を組織に浸透させたいと考えている。

3 プロジェクトの成果と今後の展開

アプローチを行った企業数は、本学院の役員が100
社以上、ベテラン職員が700社以上、管理職は200
社以上となり、合計1000社を超えている。これに、
就職部門による企業訪問約300社を加えると、プロジェ
クト開始以降の約10カ月で1300社以上の企業とコン
タクトを図ることができた。また、2016年12月に学
内で開催した「企業と大学との交流会」は、初めての試み
であったが目標としていた50社以上の上場企業の出席を
いただくことができた。さらに、組織内においても、各
部署が業務上の関わりがある企業を就職部門につなげる
動きや、企業との交流会において中堅職員に接待を担当
させるといったスタッフ育成の動きが広がってきている。
しかしながら、実際には取り組み始めてまだ1年も経
過していない状況であり、このプロジェクトの成果につ
いては、具体的な成果だけでなく副次的に得られた効果
も含めて、今後の検証を継続して行いたいと考えている。

【昭和女子大学】

クリエイティブプロジェクト

保坂 邦夫 ● 昭和女子大学広報部長

二、三十歳代のまだ経験の浅い若手職員が大学の課題を見いだし、解決に挑戦する。2015年、SD研修の一環で始まったこのプロジェクトに、教務や学生支援、アドミッション、キャリア支援など、さまざまな部署から25人の職員が招集された。年齢も違えば担当も異なる人たち。日常業務をこなしながら、知恵を出し合って経験したことのない共同作業に取り組むのは、予想より大変だった。担当業務以外に時間を割くのは気がとがめる。そんな感想も聞こえた。周囲の理解と協力が必要だった。クリエイティブプロジェクトの総合テーマは「新しい価値の創造」。企画・計画・提案・実行・成果検証まで一体となった、提案型の研修である。さつそく四つのチームに分かれて活動が始まった。

プロジェクトはリーダーを1人、サブリーダーを2人、

チームリーダーを1人ずつ配置して組織を編成。進捗状況を管理し、情報を共有した。また、理事2人がチームのメンターを務めた。自分たちの考えが大学の新しい価値となるかどうかを相談する機会となった。

あるチームは、大学のプロモーションビデオを完成させた。職員のサポートを受けて、学生が企画・撮影・編集の全てを担当した作品である。キャンパス編、授業編、留学編、三軒茶屋編と、素人らしい新鮮な学生ならではの力作がそろった。今まで一緒に活動する機会がなかったため、学生を集めることから苦労したが、体験を通して学ぶことができ、収穫は大きかった。

クリスマスには、他のチームがキャンドルナイトを実施した。学生と一緒に約1万個のLEDを並べ、日暮れから多くの見学者を迎えた。本学の新たな風物詩の誕生だった。

そして、大成功だったのが11月の「おながわランタン女川灯紙祭」。手作りのランタンをキャンパスにともし、復興に取り組む宮城県女川町の人たちへメールを送ろうと企画したイベントである。

本学の学生は、震災直後から女川町でボランティア活

動に取り組んでいる。今回の企画は、現地でランタン祭を体験した学生の提案だった。被災地の報道が少なくなる中、みんなで女川を考えるきっかけをつくりたい。この思いを実現させようと、職員と学生がプロジェクトチームを編成した。

ランタンは二重の紙袋の片方を切り抜くもので、中のLEDによってメッセージが浮き出る。誰でも簡単に作れるが、広大なキャンパスを彩るには相当な数が必要だった。



おむかえランタン
「女川灯紙祭」で学内にともされたランタン

た。チームはポスターやチラシで学生や教職員に呼びかけ、ワークショップを開催。本学の附属校や近隣の商店にも参加を依頼した。地域を巻き込んで全学園で取り組んだ結果、1864個のランタンが完成した。

女川町からお客様を迎え、灯紙祭が始まった。ランタンの道はメッセージを読む人たちで埋まり、SNSで写真とメッセージをツイートする来場者も多かった。また、地元の新聞にはカメラ写真入りの大きな記事が掲載された。学生たちのエールが女川町に届いた。その後、ランタンは女川町に送られて現地でもとされることになった。学生と取り組む——手探りで始めたクリエイティブプロジェクトだったが、職員の熱意とチームワークが成功させたと感じる。

プロジェクトは、若手職員チームが学長や副学長にプレゼンテーションし、互いに意見を交換しながら進めていった。日常では、若手職員がトップの考えを直接聞き、意見を交換する機会はほとんどない。部署の違う職員との共同作業も限られてしまう。こうした環境の中で、今回のプロジェクト活動は若手職員に刺激を与え、自分たちの力で新しい価値を創出しようとする意識を持たせただろう。今年度もプロジェクト活動は進行している。

トライアスリート・流通経済大学職員

田山 寛豪さんに聞く

聞き手 山岡三子さん ●フリーアナウンサー・名古屋短期大学客員教授



たやま・ひろかつ
流通経済大学社会学部卒。
トライアスロン選手、流
通経済大学職員、同大学
トライアスロン競技部監
督。2007年にトライ
アスロンのワールドカッ
プで日本人として初優勝。
アテネ、北京、ロンドン、
リオデジャネイロのオリ
ンピック4大会に連続出
場。日本選手権では10勝
を挙げる。

**日本選手権で史上初の10勝、
そこにかけた思いとは**

山岡 本日は、アテネ、北京、ロンドン、
リオデジャネイロの各オリンピックに連続
出場を果たし、2016年10月に行われた
第22回日本トライアスロン選手権では10回
目の優勝を成し遂げられた田山寛豪さん
にお話を伺います。田山さん、全日本のV10
おめでとうございます。

田山 ありがとうございます。

山岡 日本選手権で10勝というのは、史上
初だそうですね。やはり、これまでとは違
う思いでスタートラインにお立ちになった
のでしょうか。

田山 そうですね。リオデジャネイロオリ
ンピックでは途中棄権となったため、オリ
ンピックで初めて「結果なし」で終わって
しまいました。帰国してからはリオのこと
を思い出すのがつらくて、なかなか自分と
向き合えずにいたのです。ですから、勝ち

負けも含めて何かを変えなくてはいけないという強い気持ちがありました。感謝の気持ちでレースをやれば、おのずと結果は付いてくるのではないかと、これまでとは違う思いで臨み、それで結果が出たので、ではリオデジャネイロオリンピックでは何が良くて何が悪かったのかということをややく考えられるようになりました。

山岡 ブログにも、勝った時のコメントが「感謝の気持ちを結果に残す事が出来ました。私は幸せ者です」とありましたね。また、「リオデジャネイロオリンピックでは、結果を残せず私の中で時間が止まってしまったようで、自分と向き合う事が出来ていませんでした」ともありましたが、リオはそれほどつらい体験だったのですか。

田山 自分としては命をかけたつもりでしたが、結果が残せなかった。しかも、今回は代表選手が男子1人で、結果を出して次の東京大会に向けてつなぐべき役目を担っていたのに、それを私が途切らせてしまっ

たわけです。

山岡 なるほど、自分だけの問題ではなかったのですね。

自分の中では、リオはおそらく死ぬまで終わらない

山岡 リオに行く前には、終わったら一歩も歩けなくなってもいい、そこまでやらないと書いていらっしやいました。

田山 私は完全燃焼という言葉が好きです



が、リオでは完全燃焼と言ったことができませんでした。精いっぱいやったつもりだったのですが、それは自己満足にすぎなかったのかもしれない。

レース中はとても苦しくて、終わった直後はこれ以上の力を出せないと思ったのに、しばらくたつと、それは自分に対する甘えではないか、自分を納得させる言い訳ではないのかという考えも否定できなくて、どうどうめぐりで終わりがありません。例えば20位だったなら、「リオで20位の田山寛豪」で終わって、その経験を話していたと思うのですが。自分の中では、リオはおそらく死ぬまで終わらないでしょう。

一方で、リオデジャネイロオリンピックは非常につらかったけれど、いろいろなことに気付かせてくれて、私を再び生き返らせてくれた大会ではなかったかとも思っています。

山岡 別の面から見ると、指導者としては貴重な経験をしたといえるのではないで



でしょうか。

田山 そうですね。この経験を指導に生かせるし、指導者として返してやろうというエネルギーにつながっています。

山岡 オリンピックの4大会に連続出場なさいましたが、振り返ってみた感想は、いかがでしょうか。

田山 それぞれ全く違うんです。最初のアテネの時にオリンピックってすごいなと思ったのは、まず自分自身のことでした。

オリンピック選手だと思込んでしまえば、どんなにきつい練習でも耐えられるのです。練習すればもつと強くなれるという思いか

ら、例えば朝に20キロ走って、昼にも20キロ、夜にも20キロという練習を継続してできるようになる。走っていて苦しくなっても、自分はオリンピック選手だ、あの輝かしい舞台に立てるのだと思っただけ走れる。やればやっただけ強くなれる、オリンピック選手は休んじやいけない、休むことが怖いと思うようになる。しかし機械ではないので、限界を超えると故障します。だから、アテネでは休むことの大切さを学びました。

故障で走れない時期を乗り越えて、何とかスタートラインに立った時、「ああ、幸せだ」と思いました。幸せって、こういうことなのかと。

**いいことを言う人しか寄って来なくなり
自分もその気になってしまった**

山岡 アテネオリンピックのあとは、どうでしたか。

田山 アテネの時は22歳でしたが、全体で

13位、23歳以下では3位でした。これなら次の北京オリンピックで自分は絶対にメダルが取れると思って、その後の4年間を過ごしました。

当時は実業団チームに所属していましたが、アテネが終わったあと、私はとんでもない勘違いをしたのです。自分はチャンピオンだ、世界は自分を中心に回っている、みたいな。もう、本当にひどかった。いまでも、思い出すと恥ずかしくなります。

周りにも、「田山はすごいね」といいことだけ言う人しか寄って来なくなりました。それで自分もその気になってしまった。監督の言うことも聞かず、まともにあいさつもせず、自分はプロだから合宿所の掃除はしない、とまで。

そうしたら、ある時のミーティングで、みんなの前で長時間にわたって監督にものごく怒られました。はじめのうちは、途中で出て行ってやろうと思っていました、聞いているうちに、自分がやってきたこと

によくやく気が付きました。そうすると、もう情けないとか何というか。プライドがスタスタにされるってこういうことなのかと分かった、最初で最後の体験でした。

ミーティングが終わって、すぐに監督に謝りに行きました。しかし、監督は、まだ私は本当には分かっていないと思っただけ、まずはあいさつとか掃除など、決められたことをちゃんとやるように言われました。

私の担当は合宿所の玄関掃除でしたが、その日からは、イライラしている時でもあいさつだけは元気よく、またカゼやけがで練習に参加できない日も、玄関の掃除をするために合宿所に通いました。

掃除をすることによって、靴の脱ぎ方を見て「この人、今日は焦っているのかな」と気が付いたりして、少しは周りが見えるようになったと思います。そんなことを続けていたら、レースの結果も次第に安定してきたのです。

結果よりも

成長の場としてのオリンピック

田山 その後は2007年にワールドカップ

で日本人として初めて優勝し、これですぐ「オリンピックではメダルを目指します」と宣言できそうだという時になって、所属していた実業団チームの解散が決まりました。オリンピックの5カ月前です。

そこで、母校の流通経済大学に相談したら、応援していただけることになりました。非常にうれしかったのですが、一緒にやっていた監督やコーチ、選手の中で、次の所属先が決まったのは私だけでした。だから、自分がオリンピックで結果を出せばトライアスロンがもっと注目されて、この人たちにもスポンサーが付くのではないか。そのためがんばらうと、練習にも力が入りました。

実は、アキレス腱がずっと痛かったのですが、それを言うのと練習を休んで調整する

ことになるので、言い出せませんでした。自分の弱さのせいですね。そんな状態で迎えた2008年の北京オリンピックは、48位。これではスポンサーは付きません。

北京が終わってチームは解散、私はアテネと北京に出たのもういいだろうと思いましたが、しかし、お世話になっている大学に恩返しをしたかったし、北京の48位で終わりがたくなかったので、「ロンドンで完全燃焼」というテーマを掲げて再チャレンジした結果、ロンドン大会は20位でした。

ロンドン大会のあとは流通経済大学の大学院に入学して、こんどは教える側の勉強



山岡三子さん

を始め、2014年に2人、翌年からはもう1人の学生を指導することになりました。ただ、私自身もまだ体は動くので、オリンピックに向けて頑張る姿を教え子に見せようと、リオを目指して練習を再開しました。

山岡 お話を伺っていると、一つのオリンピックを軸に新しい思いが生まれて、違う自分が見えてきて、次の目標ができて、しかも四回のオリンピックが、それぞれ全く違っていたということですね。

田山 おっしゃるとおりです。リオを目指して練習している時は、うまくいっているように見えて、実はなかなか歯車が合わない4年間でした。でも、教え子がいるから弱音は吐けない。3大会出たからもういいと、常にごどこかと思うんです。しかし、4回目に向かって命がけで練習している指導者を見た学生は、何かきつと心に残るものがあるはずだと思います。

山岡 見ている側は、どうしても記録という面でオリンピックを捉えがちですが、田



山さんにとっては、強烈な人間教育の場だったということでしょうか。

田山 ええ、オリンピックがなければ、私はここまで一生懸命に生きてはいなかったと思います。かつて、自分がただけだけの態度を取ったかは、いまになってみれば分かるのですが、誰かが当時の私に言ってもなかなか受け入れなかったでしょうね。

結局、監督が言いたかったのは、そのとき自分が置かれている場でベストを尽くせ、

ということだったのだと思います。

トライアスロン競技部の監督として 結果で大学に恩返しをしたい

山岡 2005年からは流通経済大学の職員でいらつしゃいますが、具体的にはどのような勤務形態なのでしょうか。

田山 トライアスロン競技部の監督としての活動を中心に、自分の練習も行いながら、スポーツ健康センターの事務室で仕事をしています。今の目標はオリンピック出場と全日本の優勝、そして学生のインカレ優勝です。すばらしい練習環境で、仕事上の配慮もしていただいて、本当に「結果で恩返しをしたい」という気持ちです。

山岡 スポーツ健康センターを見学させていただきましたが、温水プールやトレーニングルームなど、すばらしい施設ですね。

田山 2009年にできましたが、各種トレーニングマシンも充実しています。プールは朝や土日も使わせていただけるし、ラ

ンニングのトラックもあるし、大学の周囲には田園地帯が広がっていて道路も信号も少ないのでバイクの練習には絶好のフィールドです。学生には、この環境は最高であつて、これが当たり前だと思つたら絶対に強くないと言っています。

山岡 トライアスロンは戸外で泳いだり走つたりする競技ですから、自然環境に大きな影響を受けるわけではありませんか。

田山 おっしゃるとおりです。雨で海が荒れているとか、場所によつては暑さや寒さ対策も欠かせません。「雨だから」とか「海が汚れているから」というちょっとしたマインナスの気持ちの結果を左右することもあるので、何でも受け入れられるようにしなければなりません。

ロンドンオリンピックのトライアスロンはハイドパークという有名な公園が会場でしたが、前年のプレ大会では、スイムのコースに藻が多くて驚きました。泳いでいると手に巻き付いたりして。しかし、翌年の本

大会では万全の整備がなされて非常にきれいになっていて、これがオリンピックの力なのかと驚きました。

スピードや技術、持久力よりも大事なのはメンタルの強さ

山岡 今年の春には、田山さんに憧れて高校生チャンピオンが入学するそうですね。

田山 本当に強い選手、オリンピックに出場できる選手の育成を目指して、1学年に1人か2人の少数精鋭でいくと決めていました。こんど入学するのは、男子が鳥取県から来る高校生チャンピオン、もう一人は3年連続で女子の世界選手権に出場している選手です。これで、総勢6名になります。

山岡 その6人と比べて、やはり田山さんがいちばんお強いですか。

田山 トライアスロンならまだ負けませんが、スイムやラン、バイクといった種目ごとでは、「ああ、この選手にはかなわなくなってきたな」と感じるがあります。

やはり、伸び盛りですから。

山岡 そういう強い選手とか伸びそうな選手は、あらかじめ見て分かるものですか。

田山 分かるというよりも、感じますね。

それが当たっているかどうかは、ずっと先にならないとはつきりしませんが。また、強くなりそうな選手というよりも、私が「教えた、育てたい」と思つた選手が集まつてきてくれるので、本当に恵まれていると思います。

山岡 そういう選手は、どうやって見分けるのでしょうか。「お願いします!」といったような迫力とか、それとも何か雰囲気のようなものですか。

田山 目ですね。あとは姿勢。初めて会つた時の目と姿勢で、「この選手は面白い」と感じる何かがあります。

山岡 体つきなどは関係ありませんか。

田山 それはあまり見ないですね。私は身長が166センチですが、海外には2メートル近い選手もいます。体格では圧倒的な

差がありますが、トライアスロンが面白いのは3種目あることです。スピードだけでも勝てないし、技術だけでも持久力だけでも勝てない。いちばん大きいのはメンタルだと、私は思っています。

山岡 それは、何に対するメンタルですか。例えば、最後の最後まであきらめないといったことでしょうか。

田山 トライアスロンに対して気持ち強い選手は、最終的に強いですね。私は36歳で、もう体力的には20代の選手にかないませんが、トライアスロンでは絶対に負けないうという思いに関しては私のほうが勝っていると感じます。

つらい思いをして乗り越えてきた経験がメンタルを強くする

山岡 肉体的なトレーニングとともにメンタルトレーニングも重要だといわれますが、田山さんはどのように鍛えていらっしゃるのですか。

田山 学生には、メンタルトレーニングの知識は大事だけれども、それに頼ってはいけないと言っています。最終的には、自分で困難を乗り越えなければいけないわけですから。

試合でどれだけ悔しい思いをして、その気持ちを長く持ち続けられるかがポイントなのであって、私はそこは誰にも負けません。日本選手権には15回出場して、2回だけ表彰台に上れませんでした。そのうちの1回はリオの前年で、絶対に勝てると思っていたのに、バイクで前の選手の落車に巻き込まれて2回も転倒し、5位でした。ここで優勝して、その勢いでリオに行こうと思っていたので、悔しくて悔しくて。

でも私は、最高の笑顔でフィニッシュしようと思ったのです。悔しいからといって、それを表に出したら負けだ、リオには絶対に行けないと思って、ガッツポーズでゴールしました。私の前で落車した選手があとで謝ってきましたが、「大丈夫だから気にす

るな。自分はリオへ行く」と話しました。このレースがリオ行きの一つのポイントだったと思います。

山岡 悔しいけれど笑顔でゴールって、カッコいいですね。

田山 困難な経験を乗り越えて階段を一段ずつ上がってきたからこそ、ゴールのパフォーマンスが生まれたと感じました。

山岡 先ほどおっしゃったように、つらい思いをして乗り越えてきた経験がメンタルを強くするということですね。

田山 そうやってつくり上げたメンタルの強さにはうそはないし、崩れない。私の武器の一つだと思えます。どんなに筋肉を鍛えても、しばらく休めば元に戻ってしまいますが、メンタルの強さは休んでも消えませんが、他の人からあれこれ言われても迷うことがなく、ぶれません。

山岡 お話を伺っていると、まだまだ現役でやっていけるのではないのでしょうか。

田山 そうですね。私は「第一線」から退

くとは言いましたが、また「引退」とは言っていないのです。自分の中で一つ区切りを付けるためにも、いままで応援してください。くださった方々に感謝の気持ちを表すためにも、きちんと引退レースをしなくてはならないと考えています。

山岡 監督である田山さんが頑張っている姿を学生が見て、学ぶことも多いでしょうね。

田山 私は怒ってばかりいるのですが、それでも教えてほしいという姿勢を見せてくれるので、私が妥協してはいけないという思いが一層強くなります。練習で厳しいことを言っても、終わってあいさつしたら、あとは打ち解けるようにしています。

学生には、私はあいさつもろくにできなかった、そうやって、自分の周りから応援してくださいる人をなくしていった、いろいろな人が去っていったという経験を話します。しかし、周りの人が自然に応援したくなるような選手が最終的には勝つのだから、

私と同じ失敗はするなと伝えていきます。

何度も自己分析を繰り返し それを試合にフィードバックする

山岡 流通経済大学社会学部のご卒業ですが、振り返ってみて、大学の学びがいま役に立っていると感じになりますか。

田山 心理学の佐藤先生のゼミに所属しましたが、学んだ中で大切にしたいと思ったのは自己分析です。自分が過去に経験した状況を取り上げて、それを紙に書き、どん



田山寛豪さん(右)と山岡三子さん
(2016年11月21日 流通経済大学にて)

どん分析をしていくのですが、同じ事柄に対しても、その日によって分析の内容が違います。それが多ければ多いほど、体験したことが自分のものになるとのことでした。例えば、一つのレースに関して何回思い出して分析できるか、それを試合にフィードバックして生かせるか。正直なところ、リオに関してはまだそれが少ない状況で、むしろようやく始めたところです。

山岡 「あれは良かった、悪かった」だけでは、一面的な捉え方になってしまいます。ある日は良かったと思えば、別な日にはこうすれば良かったという振り返りが多いほど分析が深まるし、練習にフィードバックできて、成長につながるということでしょうか。

田山 意識してやっているわけではなく、練習しながらとか娘と遊びながら自然に考えているので、苦になりません。

山岡 大学の学びを現在も生かしていらっしゃるわけですね。本日は、ありがとうございます。

政田幹夫 大阪薬科大学学長。'79京都大学大学院薬学研究科博士課程修了。専門は臨床薬理学、医薬品情報学、薬剤疫学。福井医科大学教授、福井大学教授などを経て'15から現職。

鎌田 薫 本連盟会長・早稲田大学総長。'75早稲田大学大学院法学研究科博士課程単位取得退学。民法専攻。法科大学院協合理事長。主著『民法ノート・物権法①』他。

山田耕太 敬和学園大学学長。'86英国グラム大
学神学系大学院博士課程修了。Ph.D.（新約聖書学）。'15から現職。主著『フイロンと新約聖書の修辞学』他。

高橋繁浩 中京大学スポーツ科学部 学部長、教授。中京大学大学院体育学研究科修了。'90同大学体育学部専任講師、'94同大学水泳部監督に就任。'10から現職。

吉村雅文 順天堂大学スポーツ健康科学研究科教授。博士（スポーツ健康科学）。スポーツ健康科学部学部長補佐。

高増 明 関西大学副学長、学生相談・支援センター長、社会学部教授。'88京都大学経済学博士。'06関西大学社会学部教授、'16から現職。

土屋 純 早稲田大学スポーツ科学学術院教授。'89東京大学大学院教育学研究科修士課程修了、'91同博士課程退学。博士（人間科学）。早稲田大学競技スポーツセンター前所長。

奥村信幸 武蔵大学社会学部教授。'89上智大学大学院博士前期課程修了。修士（国際関係学）。テレビ朝日記者／ディレクターを経て立命館大学産業社会学部教授、'14から現職。

其田雅美 東北学院大学学長室地域共生推進課。'02東北学院大学法学部卒。東日本大震災直後から現在まで、大学ボランティア組織の職員スタッフとして活動。

坂田 隆 石巻専修大学理工学部教授。'78東北大学大学院農学研究科畜産学専攻博士後期課程修了。'89石巻専修大学助教。教授、理工学部長、大学長を経て、'16から現職。

繁森 隆 慶應義塾塾監局管財部部長。'83東京国立大学工学部建築工学科卒業。旭化成工業(株)を経て、'92慶應義塾に入職、'13から現職。

井上博司 熊本学園大学総務部総務課課長。熊本商科大学（現・熊本学園大学）経済学部卒。'91熊本商科大学に入職、'16から現職。

山口洋典 立命館大学共通教育推進機構准教授。'05大阪大学大学院人間科学研究科博士課程修了。'11から現職。災害復興支援室には設立から携わり、'14から副室長。

寺野 彰 獨協学園理事長。'66東京大学医学部卒。'94獨協医科大学消化器内科主任教授、その後、教務部長、病院長を歴任。'04同大学長、'06から現職。

板垣品仁 (株)マイナビ転職情報事業本部「マイナビ転職」編集長。'92東洋大学文学部史学科卒業後、(株)毎日コミュニケーションズ（現マイナビ）入社。'12から現職。

鳥森浩一郎 (株)マイナビグループ経営統括本部調査部長。'98慶應義塾大学経済学部卒。第一生命保険を経て、'04北海道大学大学院修士課程修了。'07入社、'17から現職。

田中 岳 東京工業大学教育革新センター教授。'09名古屋大学大学院教育発達科学研究科博士後期課程単位取得退学。京都精華大学職員、九州大学准教授を経て、'16から現職。

御法川卓爾 みのりかわたくじ 関西学院大学国際連携機構事務部課長補佐。'01関西大学卒、株式会社セブーンイレブンジャパンで経営カウンセリング職を経験後、'06学校法人関西学院に入職。'15から現職。

粟原友美 あはらともみ 学校法人フェリス女学院 大学事務部企画・広報課 課長補佐。'01日本女子大学人間社会学部卒。

工藤 潤 くどう じゆん 公益財団法人大学基準協会事務局 長兼大学評価・研究部長。桜美林大学大学院国際学研究所修士課程修了。'88大学基準協会入局、'08大学評価・研究部長、'12事務局長。

馬場崎賢太 ばばさきけんた 広島修道大学法学部助教。'10西南学院大学大学院文学研究科博士後期課程単位取得退学。

宮原育子 みやはらこ 宮城学院女子大学現代ビジネス学部 学部長。'97東京大学大学院理学系研究科地理学専攻博士課程修了。博士（理学）。宮城大学を経て、'16から現職。

北村和夫 きたむらわづお 聖心女子大学副学長、教授。東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。教育学・日本教育史専攻。'11から副学長（評価・大学院担当）。

望月幸光 もちづきゆきみつ 明治学院大学事務局次長兼横浜管 理部長。'86入職。情報センター第二課長、総務部総務課長を経て、現職。横浜キャンパスプロジェクト統括責任者。

下川邦泰 しもがわくにやす 追手門学院大学就職・キャリア支援課長。

保坂邦夫 ほさかくにお 昭和女子大学広報部長。同大学入試広報課長、学校法人企画・広報部長を経て現職。

田山寛豪 たやまひろたか アテネ、北京、ロンドン、リオデジャネイロオリンピック4大会連続でトライアスロン日本代表選手。流通経済大学職員。

山岡三子 やまおかみづこ フリーアナウンサー。学習院大学卒。立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科博士後期課程修了。博士（社会デザイン学）。名古屋短期大学客員教授。

〈お断り〉本稿は、お書きいただいた資料から、できる限り統一して掲載いたしました。

会長の動き 2016年 11月・12月

《会合等出席》

● 11月4日(金) 関西大学創立130周年記念式典に出席

● 11月8日(火) 第7回常務理事会に出席

● 11月10日(木) 日本私立大学団体連合会「私学振興大会2016」に出席

● 日本私立大学団体連合会(会長・鎌田薫早稲田大学総長、当連盟会長)、日本私立短期大学協会ならびに日本私立高等専門学校協会は、「私大の危機！ 国の私学助成1割切る！」と題し、平成29年度私立大学関係政府予算と税制改正への私立大学側の要望実現に向け、本大会を開催しました。

大会の冒頭、鎌田会長からは、平成27年度の経常費の補助割合が10%を切るにいたったことへの強い危機感が示され、補助金や授業料減免、奨学金制度に不合理な国私間格差があるなかで、私立大学等の自助努力も限界にきており、いままこそ私立大学等の社会的な役割について広く理解を求める必要があるとの挨拶がありました。

● 11月14日(月) 自民党「科学技術・イノベーション戦略調査会」のヒアリングに出席

● 11月25日(金) 全私学連合「私学振興協議会」に出席

● 11月29日(火) 第9回理事会・第2回秋季総会に出席

● 11月30日(水) 文部科学省・経済産業省の「イノベーション促進産学官対話会議」に出席

● 12月6日(火) 第8回常務理事会に出席

● 12月6日(火) 第8回常務理事会に出席

《予算・税制要望等》

● 11月8日(火) 財務省主計局に、私立大学経常費補助の現状を説明

● 11月8日(火)、10日(木)、12月5日(月) 主要国会議員へ、私立大学等経常費補助金拡充、受託研究の非課税化等を要望

● 12月8日(木)、14日(水) 主要国会議員に税制改正のお礼および私立大学等経常費補助金拡充を要望

● 12月21日(水) 松野博一文部科学大臣、主要国会議員に私学関係政府予算および税制改正のお礼

● 12月21日(水) 松野博一文部科学大臣、主要国会議員に私学関係政府予算および税制改正のお礼

開催報告

● 11月24日(木)・25日(金) 「学生支援研究会議」開催

「学生支援の視点から考えるウエルネス構築と危機管理」をテーマに開催。45名、84名の参加がありました。

● 12月2日(金)・3日(土) 「財務・人事担当理事者会議第2回全体会議」開催

「学校法人が設立する事業会社の可能性」をテーマに開催。59法人96名の参加がありました。



国会議員に私立大学の現状を説明する鎌田会長



奇数月20日（年6回）刊行

●WEBサイトにて、全文無料公開中

※第344号（2012年5月発行）から

詳細は

<http://www.shidairen.or.jp/activities/daigakujihou>



第368号（2016年5月発行）

【特集】

高等教育は持続可能なのか



【座談会】

「入試改革」のこれまでと、これから

【小特集】

教職員の心の健康

【インタビュー】

森田 隼人氏（シャボン玉石けん株式会社 代表取締役社長）

第369号（2016年7月発行）

【特集】

選挙と大学



【座談会】

「医師」を育てるとは——医学部教育の現在

【小特集】

大学改革とSD 義務化

【インタビュー】

高橋 尚子氏（スポーツキャスター・マラソン解説者）

第370号（2016年9月発行）

【特集】

大学における障害者差別解消に向けた取り組み



【座談会】

大学は発達障害をどう受け入れるのか

【小特集】

大学のIR活動における取り組み

【インタビュー】

杉本 健爾氏（書道家・美文字トレーナー）

第371号（2016年11月発行）

【特集】

宗教系学部・学科の現在と意義



【座談会】

新たなインターンシップの意味付け

【小特集】

保健室のいま

【インタビュー】

渡辺美和子氏（株式会社渡辺教具製作所取締役会長）

座談会 「リベラル・アーツ教育はいま」

特集 「国による給付奨学金創設を機に奨学制度全体を俯瞰する」

小特集 「リベラル・アーツ教育は普遍か～10年間の振り返り～」

表紙・大学点描 愛知大学 だいがくのたから 阪南大学

クローズアップインタビュー：「東山彰良さん（作家）」

編集後記

◆東日本大震災以降、広島土砂災害、熊本地震をはじめ、国内では、地震や台風、豪雨、大雪、突風、洪水などのさまざまな自然災害が地域を選ばず発生している。昨年末に新潟県糸魚川市で発生した大火災も自然条件が大きく影響したと報道されている。人知を越えた自然の脅威に対して何ができるのか。東日本大震災で何が変わったのか。6年目を迎える年明け1月、将来を展望するタイミングで、継続されている各大学の取り組みについて、個人的な思いも含めてご寄稿いただいた。公共性と教育研究機能を併せもつ大学が、人と人、地域や遠隔にある組織をつなぐとともに、熱意や創意工夫による新たな教育や仕組みを育み、「被災から未来への歩み」を持続的なものへと展開していく姿勢は、一大学人としてとてもたくましく、また誇らしくも感じられた。平穩な日常における高等教育では、プログラムの体系化や学習環境の充実が重視されがちになるが、そうした施設内での教育とは対極にある大学の新たな姿や可能性を

再認識する貴重な機会となった。(広報・情報部門会議(大学時報)委員・立命館大学総合企画部広報課長 片岡達彦)

◆小特集「社会人採用のいま」は人事に関わることであり、なかなか本音が出にくいのではないかと想像していたが、執筆者の方々からは率直かつ本質的な指摘を数多くいただき、社会人採用の今後を考えるためのヒントが得られた。私自身も転職者だが、入職当初は「社会人採用者に求められること」を意識し過ぎるあまり、空回りすることもあったように思う。しかし目の前の業務以外の、大学の多種多様な活動や人にも目を向けられるようになってから、自分のこれまでの経験と新しく学ぶべきことの間にいいバランスが生じていったように感じが増え、さらに多様化している。大学職員の業務の量が今、おそらくそのような気付きについて落ち着いて学ぶ機会はますます減り、自ら見出していかなければならないことが増えていくだろう。これも社会人採用者に求められる姿勢の現状といえる。新たな社会人採用者に積極的に声掛けし、そのような気付きや悩

みを共有していくことは、大学としての組織力を上げていくことにつながるのではないだろうか。(広報・情報部門会議(大学時報)委員・上智大学総務局SGU事業推進室長 中山 映)

お詫びと訂正

371号「連盟ニュース」の「平成28年度秋の叙勲・褒章(連盟事業関係者)」(122頁中段6行目)において、受賞者のお名前を「加藤諦三」氏と掲載すべきところ、誤って「加藤縮三」氏と掲載いたしました。ここに事務局よりお詫びを申し上げます。

なお、WEBに掲載しておりますPDF版につきましても、訂正したものを掲載させていただきます。ご報告申し上げます。

私大公式Facebookページ

公式Facebookページ (http://www.facebook.com/shidai) を開設いたします。

次号「大学時報」の進捗報告や「私立大学フォーラム」などの無料イベントに関するご案内など、ここでしか見られない情報も発信しています。

