

中京大学活性化の軌跡

— 外部情報を改革のエネルギーとして

梅村 清弘（学校法人梅村学園総長・理事長）

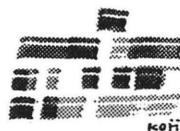
大学経営、私の理念

「大学冬の時代到来」が叫ばれている。本年以降、十八歳人口が減少の一途をたどる現実には、確かに私学の経営基盤を揺るがしかねない重大な事態である。そこで、「いまこそサバイバル対策を」といわれる昨今だが、私たちの受け止め方はそうした発想とは異なる。

一九八〇年、中京大学学長に就任して以来、私は学内各レベルの会議で「現状に満足することは後退に直結する。つねに十年先を見越して行動せよ」と繰り返し返してきた。気負いで言うのでもなければ、具体性を欠く夢物語として言うのでもない。大学が直面している問題は、十八歳人口減だけではな

い。現在及び将来における日本のあるべき姿、その中で大学の役割……と、全体を俯瞰し、長期的な視点に立つての取り組みが必要なはずである。編集部からいただいた本稿のテーマの一つである「外部情報の収集」は、 \wedge 二十一世紀の中京大学 \vee をそのような考えに立つて構築するため、私たちが最重点を置いてきている行動指針の一つである。

中京大学は、一九八〇年に立案した二十年計画に従って、というよりは、当初の想定より二、三年早いペースで学部増及び研究科増、教員スタッフの充実、研究・教育施設の整備を進めてきた。その効果がしだいに現れ、志願者数は平成元年、近隣大学のトップに躍り出た。以後、その開きがさらに拡大しているのをみると、長期展望に立った努力を重ねるう



ちに中京大学の未来へ向けての道が見えてきた、というのが率直な実感である。

そうかといって、今日のような不透明な時代に、十年先という遠い将来を予見して行動するための情報が、座して得られるものではない。教学側にも呼びかけて、私は、できる限り国内外での見聞を広め、国境を越えて人脈をもつように努めてきた。一般の事務職員についても、海外研修プログラムの学生らに毎年、数名を同行させ、視野を広める機会を与えている。これに加えて今年度は、事務職員海外研修の新しいプログラムの第一弾として四名を欧州へ派遣し、大学・研究機関を視察させた。

一昨年（一九九一年）、大学設置基準の大綱化をうたった文部省令改正以来、大学の体質批判が以前に増して聞かれる。

“象牙の塔”という言葉は、内に閉じこもりがちな大学コミュニティへの批判として存在することを忘れてはならない。以上のような認識に立っての自己革新であればこそ、ここでいわんとするところが“生き残り”を超えた次元のものであることを、ご理解いただけるものと思う。

八学部体制で迎える創立四十周年

梅村学園の中核をなす中京大学（八学部・学生数一万二二六八名、大学院六研究科・同一四三名）は、一九六六年以来二十

年間続いてきた四学部体制（文学部・法学部・商学部・体育学部）に加えて、一九八六年から一九九一年までに四学部を設置、八学部と倍増した。新設学部は、社会学部（一九八六年）、経済学部（一九八七年）、情報科学部（一九九〇年）、経営学部（一九九一年）で、これらの新学部の名称が示すとおり、社会の多様化、グローバルな国際化、情報化の進展、学術研究の高度化に対応するものであることは言うをまたない。

このような発展を象徴する一つとして、中京大学人工知能高等研究所に触れておきたい。産学協同を柱としてつくられたこの研究所は、本学情報科学部二十六名、他学部数名の教員に加えて、富士通、日本電装等わが国の代表的な企業の研究者四十余名を集め、共同研究が進められている。人工知能についてのわが国唯一の研究所であり、海外の研究者とも活発に交流している。

こうした流れの中で中京大学は平成六年、創立四十周年記念事業を実施する。なぜ四十周年なのか、について、中京大学の軌跡を振り返りながら説明したい。記念事業計画が浮上した一九九〇年から九一年にかけては、学長就任時に立てた〈中京大学活性化二十年計画〉の後半十年に入った節目にある。総合大学としての規模・内容の充実へ走り続けてきた前半十年は、振り返って感無量のものがある。そして後半十年の半ばに迎える創立四十周年の節目を、これまでの発展の

仕上げの機会ととらえ、二十一世紀への跳躍台とするのは自然の成り行きであり、学内にも幅広いコンセンサスが形成されている。

記念事業の中心は、現在、建築工事が進んでいる名古屋キャンパス・センタービル（地下一階・地上九階、延べ床面積約二万二〇〇〇平方メートル）である。このビルには、教室、ゼミ室、開架式図書室、AVセンター、書店、食堂等の学生厚生施設、法人本部、大学事務局、放送大学愛知ビデオ学習センター等を予定しており、さらに名古屋・豊田両キャンパスを一体化するコンピュータ・ネットワークの拠点とする方向で学内での検討が進んでいる。

中京大学名古屋キャンパスは、名古屋市東部丘陵の一角を占め、近隣の名古屋大学・南山大学・名城大学と共に、緑に恵まれたアカデミックな文教地帯を形成。地下鉄駅から至近距離にあり、センタービル完成の暁には、近未来的なデザインを備えたランドマークとして、都市景観の面からも注目を集めることとなるろう。

学長就任を機に改革断行

本稿のもう一つのテーマは、「改革のため、学内でどのように行動し、実行に移してきたか」についてである。中京大学活性化の足跡を理解していただくため、ここで一九八〇年

時点に戻ることにしたい。

一九七〇年を頂点とする大学紛争以来、中京大学は深刻な慢性赤字体質にあった。学長（梅村学園理事を兼務）に就任すると同時に、創立以来二十五年間引き継がれてきた経営路線を一八〇度転換をした。

財政が苦しい第一の原因は、あまりにも低く設定された学費にあった。窮状を打開するため、学長就任から二年がかりで、先に触れた「中京大学活性化二十年計画」を立てた。さらに、八一年四月からの学費改定に際して、『中京大学の新学費について——教育研究の現状と課題』（四〇〇字×二五〇枚）と名づけた説明資料を、理事会で作った。資料は「大学を取り巻く情勢」「教育・研究体制改善の諸課題」「財政の現状と問題点」等に触れている。

以後、この小冊子をほぼ隔年に発行。原稿枚数も三五〇枚、四〇〇枚、七〇〇枚、八〇〇枚、九〇〇枚と増え、一九九〇年十二月発行のものは一三〇〇枚に達した。また、資料のタイトルは、一九八四年から『中京大学の現状と展望』とした。

この『中京大学白書』を使って、教授会・教職員組合・事務局職員を対象に、多いときには四カ月間で毎回二時間ずつ、約三十回の説明会をした。

コンセンサスづくりへ教学側と連続会議

学長に就任した一九八〇年には、とりわけ集中的に教学側と話し合いの場をもった。四つの学部と教養部の学部長・教授らと中京大学の現状と将来展望、学費の位置づけ、財政計画等について質疑応答と論議を繰り返した。私が進行役となり、理事会・事務局側からは法人事務局長・大学事務局長・財政担当者・学務担当者らが出席。最初の二、三回は学長室で、三、四回目からは、教授会で説明してほしい、との申し入れに応じ、こちらから出向いて毎回およそ二時間ほど話し合いをした。このロングラン討議を通じて、教学側の意向・考え方を十分に理解できた。

学長時代の八年間、私は月に三十数回の会議、根回しの打ち合わせを一〇〇回前後行った。教授会・教職員組合に対して、何回、何時間、説明会を開かせてほしい、と申し入れ、納得してもらえるまで説明した。こうしたことではだいたい理事会と教学側との相互理解が深まった。

私が、石川忠雄慶應義塾大学塾長にいまも深く感謝申し上げていることがある。当時、弟光弘（現・松阪大学学長）と共にたびたびお会いした。その折、「週に一回、常任理事会で昼食をとるとか、研究科長・学部長と食事をするといいですよ」との助言を受け、即座に実行した。大学の発展期で話題

も豊富にあり、毎週食事をしながら意見を交わすので、開放的な雰囲気の中で意思疎通が極めてスムーズに運ぶようになった。

衛星中継実験から放送大学誘致へ

前に述べたように、一九八六年から一九九一年にかけて社会学部・経済学部・情報科学部・経営学部の四学部を新たに設置した。これらの学部新設にあたっては、教員・事務職員が先進的な近隣大学や関東・関西の大学を積極的に視察して回り、各大学からご指導をいただいた。

国内視察と併せて海外も見て回った。一九八六年から八九年にかけて、私は教員と共に、米国のマサチューセッツ工科大学(MIT)、ハーバード大学、カーネギー・メロン大学、ウイスコンシン大学、カリフォルニア州立大学、ワシントン州立大学、米国宇宙衛星大学(NTU)、ハワイ大学、IBMワトソン研究所、AT&Tベルテレフォン研究所、オーストラリアのプリンスエドワード教育大学、さらにはスウェーデン・コンピュータ・サイエンス研究所にまで足を伸ばした。この視察で基礎科学研究に取り組むアメリカの大学・企業の底力を実感するとともに、宇宙衛星教育の進展ぶりに目をみはった。

中京大学が目指していた情報科学部・人工知能高等研究所の設置にあたっては、理系学部をもたないこともあって、当

初、全く未知の分野へ踏み出すことについて学内に不安の声が強かった。このため、各学部を代表する教員・幹部職員、建築・コンピュータ関連企業代表の十七名からなるアメリカ視察団を編成。二週間にわたり、MIT、DEC社、カーネギー・メロン大学、スタンフォード大学、ノースカロライナ州立大学、カリフォルニア大学バークレー校等をつぶさに見て回った。このとき、コンピュータ科学の高度化、大学・企業コミュニケーションにおける情報化の滔々たる流れを全員が実感し、情報科学部設置についての学内のコンセンサスが一举に形成された。

この視察はその後、三菱電機、宇宙通信の全面バックアップによる通信衛星スーパーバード経由の宇宙中継実験へと進展した。一連の実験プロジェクトの中で、一九九〇年八月に米国スタンフォード大学と中京大学を国際通信衛星インテルサット及びスーパーバードで結んで行った、E・A・ファイゲンバウム教授の宇宙中継講義は全国三十余カ所に中継され、おそらくわが国でも初めての先進的な試みとして関係方面の注目を集めた。このようなパイオニア的努力が認められて放送大学愛知ビデオ学習センターが本年度、中京大学内に設置された。このセンターの存在は、社会に開かれた生涯学習の拠点としての中京大学の飛躍を、大いに助けるものと確信する。

事務組織活性化へ企業から人材導入

大学の事務組織は、社会からの刺激に乏しく、ぬるま湯的な環境になりやすい。学長としての改革推進の一段段として、外部の血を極力入れたいと考えた。私は当時四十二歳。中京大学創立者である父梅村清明との間には三十年の開きがあり、その間をつなぐ年代層が極端に少なかった。事務局スタッフについて、人生経験に基づくバランスをとることが必要との判断から、付き合ひのあつた新聞社・金融業界から、私より十歳ほど年長の数名を中京大学へ迎えた。その後、さらに年齢幅を広げて、三十五〜五十歳の方に鉄道・不動産・マスメディア・旅行業その他様々な各業界から来ていただいている人材を導入し、活性化を図っている。近年は、とりわけ二十五歳から三十二歳を中心に企業から中途採用しており、これは今後も続けたい。

事務職員は以前、梅村学園の卒業生が過半数を占めていた。三割以内にせよ、と事務局に指示して、現在、ちょうど三〇%になった。同じ学園のOBには、どうしても先輩・後輩の上下関係がつきまとう。上下の関係よりも、横断的な人間関係のほうが、組織として効率的に機能すると信ずるからである。

事務業務のマニュアル化と電算化

学長時代に、事務部門の業務分析をマネジメント専門団体・中部産業連盟(名古屋)の助言を得て行った。これには事務部門から二十数名、管理職はほとんど参加し、延べ三〇〇時間ほどをかけて事務を分析、マニュアル化した。作業を通じて、事務の実態を正確に掌握することができ、この資料に基づいて給与体系を整備した。

また、一九八六年五月、学部増の先陣を切って設置された社会学部誕生の年に、外部委託による事務電算化の具体的な作業に着手。八八年三月には一連の電算化プロジェクトが一段落した。社会学部に入学志願者の人気が集まったこともあって、中京大学への志願者数は一九八五年(四学部)の一万一三九四名から、一挙に一万六八五〇名、四八%増。経済学部を新設した翌八七年には二万二八六二名、前年比三六%増と急上昇した。その後も志願者数は学部増設のつど急カーブで増え続けていったことを思うと、まことにタイムリーな電算化であった。

学内対話、いつでもどこでも

私はあらゆるレベルでのコミュニケーションに努めている。学園の常任理事会を月に一回、昼食をとりながらの理事

懇談会は毎週開いている。さらに理事長主催で開く会議は、月例のものが評議員会、学部長・研究科長が出席する理事長昼食会、管理部長会、課長会。週一回のものには理事長・学長懇談会、法人打ち合せ会がある。会議が集中する木曜日は、定例のものだけでも午前九時から午後三時まで五、六回の連続会議となる。その間にも飛び入りがあり、十五、三十分に七、八回の会議になる。申し出さえあればだれにでも、たとえ五分、十分でも会うような心がけている。こうしたことが全学的に知られてきて、教員へのコミュニケーションが極めてとりやすくなった。

一昨年、八学部となったのを機に、いっそう風通しをよくするため、各教授会に出かけて一時間ないし一時間半、年に三回、説明をすることにした。教養部を含めて教授会は九つ。十年間続ける予定なので、合計三〇〇回になる。事務職員に対しても一年に三回、中京大学の現状・将来像についての説明会を開いている。いつでも、どこでも対話することを基本としている。

天然資源に乏しい日本を支えるものは人的資源。潜在的な人間の能力を開発するのが、我々大学人に課せられた責務である。今後とも、二十一世紀の人材養成に貢献できる研究・教育体制の整備を進めるとともに、人類にとって新しい可能性を切り開く学部・研究所づくりを模索していきたい。

モンタナ大学にみる教員の自己点検・自己評価

／浦田 誠親（東洋大学教授）

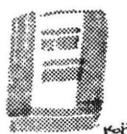
地理学のJ・B助教と知り合ったのは、向こうが話しかけてきたからである。一九九一―九二年度の客員交換研究員として、東洋大学から州立のモンタナ大学に着任して間もないある日、大学のカフェテリアで昼食を終えて立ち上がったところへ、ひげ面でしごくラフな服装の彼が、私を日本人とみて近寄ってきた。彼は地理学といっても環境や森林のことに関心が深く、その関係で日本の大学や木材産業界との接触を保っていると話した。日本のある研究者に出す手紙のことで私に相談したい、というのが彼の用件であった。

これをきっかけに親しくなったあと、彼は環境や開発について自説を私に熱心に語ってくれたことがある。若いころの彼がバンクーバーの大学で中国語を勉強したり、書を習ったりしたことも知った。彼は東洋に関心の深い人だった。研究旅行で夏に北海道へ行ってきた、と言っては土産話をしてく

れた。「北海道の持続可能な開発」と題し、彼が大学で研究発表をしたとき、私も聴衆の中にいた。彼は研究熱心な教員だという印象を、私はもつようになっていた。

帰国が近づいた三月半ばに学生新聞『モンタナ・カイン』の記事を読んでいて、私は驚いた。同助教が学年度末に解雇されると書いてあったからである。その記事の中で彼は、解雇を不当とし、それは所属している教養学部内の「ボス政治」による恣意的な措置であると非難し、再審査を求めかねない言葉も残していた。一方、解雇予定の通知を出した教養学部長は、「ボス政治などんでもない」と否定し、解雇理由はB助教教授の授業のやり方に一貫性がなく問題があるからで、たとえ再審査委員会に訴えられても反論する証拠はそろっていると、受けて立つ姿勢を示した。

モンタナ大学の場合、教務担当の副学長が、いくつものプ



ロセスを経て学年度が終わる前、各教員に対し翌年度の契約継続か解雇かを最終通告する。解雇の通知を受けた者のうち、B助教授のように異論を差し挟む者には再審査の機会が設けられている。しかし、雇用の種類は大別して、終身在籍（テニユア）か特定期間（プロベシヨン）のどちらかであり、テニユアのない者は、日本に比べてもともと不安定な地位に置かれている。

とは言っても、大学教員のクビは人形のそのように恣意的に簡単に取り換えられるものではない。解雇には相応の根拠がなければならず、それは被解雇者を納得させうる中身をもっていなければならない。再審査で簡単に覆るような解雇理由であってならないのは当然である。一方で、大学教員の活動は多岐にわたり、内容は複雑であり、もともと評価の対象となりにくい性質のものであるから、評価は単純にはできない。解雇を正当化するほどの点検・評価基準や制度をきちんと調べておく必要がある。雇用の責任者が恣意や感情に走ることは禁物であるし、さらには、解雇の対象となった教員に対する情報公開、本人による異議申し立て、それについての公正な審議・審判機関も用意しておかねばならない。

私はアメリカの大学教員、しかも親しい人がクビになりそうな状況や、公開された当事者同士の激しい言葉のやりとり

を見聞してまず驚いたが、同時に教員の点検・評価制度が実に細かく作られ、実行されていることに二度目の驚きを感じたのだった。

教員の活動・実績についての点検・評価は、毎年度きちんとしたスケジュールに沿って進められる。私が在籍した一九九一―九二年度は、次のような日程が組まれていた。

言うまでもないことだが、点検・評価にはまず何よりもデータが必要である。そこで十一月十五日までに、各教員は前年度の活動報告を、学部長または学科主任及び教員評価委員会に提出する。ちなみに教員評価委員会は、各学部ないしは学科に置かれ、最低三人の教員と表決権のない学生オブザーバー一人によって構成される。

一方、やはり各学部ないし学科に設置される学生評価委員会（この意味は、学生が教員を評価する委員会である）が、同じく十一月十五日までに、当該の学部ないしは学科の各教員についての評価報告書を作成し、学部長ないし学科主任の署名を得る。ちなみに学生評価委員会は、学生及び大学院学生三人ないし七人で構成され、それに学部長ないし学科主任が任命する教員オブザーバーを一人加える。教員オブザーバーは学生評価委員会の討議に全面的に参加し、情報を入手する権利を保証されているが、表決には加われない。学生評価委員会

は、通常の授業評価表あるいは学生が独自に作成した評価表、学生の証言などをもとに、教員の授業と学生相談の実績を点検・評価する。

次いで、十二月十五日までに教員評価委員会は、各教員の年間活動報告書、学生評価委員会の報告書をもとに、自分が所属する学部ないしは学科の同僚を点検し、

①雇用継続 ②昇給 ③昇格 ④テニユア

に値するかどうかの評価を下し、報告書をまとめて学科主任と学部長に提出する。教員評価委員自身の点検・評価はどうするのかというと、当人の順番が来たとき退席して他の委員にゆだねることになっている。点検の対象となる項目は次のとおりである。

一、授業の遂行

二、学生相談

三、学術的な業績、創造的な業績

四、学会などへの参画、専門業績に対する受賞、専門分野の講演

五、学外の諸機関・委員会・学校などへの貢献、諮問委員会での活動、学内各委員会での活動

六、助成金・契約に関連する研究活動努力、学生の研究指導、業績発表に付随する専門分野の研究努力

七、一から六までにわたる学際活動

このあと、各学科主任（ないしは学部長）は一月十五日までに、それぞれの教員が提出した年間活動報告書、学生評価委員会と教員評価委員会の報告書、その他の資料を点検して、各教員が、雇用継続・昇給・昇格・テニユアに値するかどうかの判断を下す。結果はそれぞれの教員に提示のあと、学部長に提出する。

一方で、全学教員評議員会内に基準委員会を設置し、学科主任ないしは学部長は同委員会に教員評価の諸記録を提出する。基準委員会は、教員評価のプロセスと内容が公正かどうかを点検し、遺漏を発見したときは、二月十五日までにそれを学科主任または学部長に指摘する。

学部長は、それぞれの学部・学科が設けている細則・評価諸記録、その他追加的な証拠をもとに、各教員について評価と勧告を書面で作成し、三月十五日までに教務担当副学長と各本人に伝達する。

各教員は、学部長から受け取った評価と勧告について異議があれば、十日以内に書面で学部長に再審査を請求する。

学部長は四月十日までに、再審査請求に基づく修正に応じるか応じないかを本人・学科主任・教務担当副学長に書面で通告する。

他方で大学内に再審査委員会を設置する。同委員会は、全学教員評議員会が任命する三人、学長が任命する三人、教員組合が任命する一人の計七人で構成される。学部長の通告に不服の者は、通告を受けてから十日以内に再審査委員会に再審査を求め、再審査の結果は五月四日までに教務担当副学長に提出される。

教務担当副学長は、再審査委員会の裁定・勧告を含め、すべての評価記録に基づいて、最終判断を下し、各教員の雇用継続・昇給・昇進・テニユアに関する勧告を五月二十五日までに州大学理事会に提出するとともに、各教員にもそれを通告する。

およそ以上のようなプロセスを経て、雇用継続を打ち切られる者は学外に去らねばならない。一方で、雇用を継続される者については、次の三種類の給与査定が下される。

一、特別昇給Ⅱ教育、研究・創造的活動、大学の行政・運営の三分野のうち、少なくとも二分野で通常以上の業績を示した者及び三分野のうち一分野で傑出した業績を示した者に与えられる。

二、通常の昇給Ⅱ教員の大多数は、通常の昇給に値すると評価を受ける。

三、通常以下の昇給Ⅱ雇用契約に定める責任を果たしてい

ないか、職務の遂行が劣る者に適用される。

このような毎年の細かい点検・評価を免れるのはテニユアをすでにとっている教員である。しかし、テニユアをもって教員でさえ安泰の身分には置かれておらず、場合によっては資格取り消しの対象になりうるので油断はできない。

テニユアの申請資格は、モンタナ大学その他の大学で五年ないしそれ以上大学教員としての実績があり、さらに五年のうち三年はモンタナ大学に在籍していなければならない。審査の対象になる項目は、教育、研究・創造的活動、大学の行政・運営参加などである。このあたりまでなら、資格を満たす人は少なくないと思われる。事実、以前はこの大学に五年も在籍し相応の働きをしていれば、テニユアをとるのは割合簡単だったといわれる。しかし、近年は文教予算の締めつけなどで年々難しくなっているとのことである。ちなみに私が交換研究員として在籍していたジャーナリズム学部では、終身雇用契約をしている教員は全体の三分の一に過ぎなかった。テニユアの取得は、労使協約が定める基本的な条件のほか、学部・学科の細則や予算枠などにもよるので、その資格保持者とそうでない者との比率は学内を通じて一定しているわけではない。

テニユアについて、ジャーナリズム学部ですでにそれをも

ついていたシャロン・パレット準教授は、「私がテニユアの申請を出していたころ、家庭で主人との間にそのことをあまりにも頻繁に話題にしたらしく、小さい娘も意味がわからぬままにそのことが気になったようでした。あるとき『お母さんとお父さんがよく話している ten-year ってなんのことなの』と聞いたのですよ」と、笑って彼女自身のエピソードを語ってくれた。テニユアをとるときの緊張感が家庭にまで伝わっていることが、これからも想像できる。

日本へ一度研究留学したいと言っていたパトリシア・レクステン助教は、しばらくたって「テニユアをとる機会がきいたので、まずこれに全力投球ですよ。ほかのことはすべてあと回しよ」と私に話した。キャンパスでは「こんどだれそれがテニユアの申請を出した」と話題になる。テニユアはアメリカの大学教員にとって大きな節目である。

モンタナ大学教員組合とモンタナ州との団体労働協約は「テニユアを得た被任用者の権利」を次のように定めている。「テニユアは各学年度の任用を毎年更新する権利であり、この協約に定める別途の場合を除き、テニユアを得たいかなる教員も任用期間中に解雇されることはなく、また翌学年度の任用更新取り消しを通告されない。各人の任用期間と条件は、毎年の個人雇用契約の中で書面により定める」

このように、テニユアを得た教員は雇用の継続について安定した身分を一応保証されていることは確かである。しかし、その安定しているかに見える身分も、実は相対的なものにと過ぎない。それをとれば定年まで教員としての雇用が保証される座り心地のよい椅子というわけでは決してない。テニユアは「終身在籍権」と訳されているが、実態を調べてみると、そうした訳語は誤解を招きやすいものであることがわかる。

テニユアをもっている者も、每学期末の学生による授業評価はもちろん免れない。ただし、通常の教員が毎年受けることになっている教員評価委員会の点検・評価は、テニユアをもっている教員の場合、通常二年に一度でよい。しかし、前述のように、職務遂行で劣り「通常以下の昇給」という給与査定を受け、それが三年続くと、テニユアをもっている教員も教員評価委員会によって再審査される。同委員会は、該当する教員を全学及び学部ないし学科の基準に照らし、教育、研究・創造的活動、大学の運営・行政参加の三点につき点検する。そのうえで同委員会は、

一、テニユアの一年延長とその年度末における再点検
または、

二、最低一年間のテニユア停止とその後における再点検を勧告し、これを学部ないし学科の教授会の表決にかけ、そ

の結果を学部長に報告し、学部長が決定を下す。

このように、大学教員の大きな到達点であるデニユアも、うっかりすると転落の可能性が待ち受けている。一般的な印象として、アメリカの大学教員は負担が軽いことを人にうらやましがられるような職業とは思えない。日本では俗に「乞食と大学の先生は三日やったらやめられない」といわれるが、アメリカの大学教員は責任も負担もむしろ重い職業ではなかろうか。経営学部長の秘書、キャシー・ダーリントンさんは、こんな話をしてくれた。「夏休みに入って施設課から学部の研究室の壁を塗り替えるという通告があったのです。そこで先生方に研究室を空けていただけの予定を伺って回ったところ、研究室を使うという先生方が多く、壁を塗り替える日程が立てられなくて困っているのですよ。それにしても普段から感じていることですが、ここの大学の先生たちのようによく働く人々は珍しい」

私は、臨床心理学のジャネット・ウオラシャイム教授に「アメリカの大学は夏休みが一〇〇日余りもあってうらやましい」と言ったことがある。すると「夏休み中は、研究や執筆、新年度の授業準備に追われます。一〇〇日余りという長いようにみえますが、それでも足りないと思っています」と真剣な顔で反論された。よく知られているように、アメリカ

カの大学教員の間には「(研究業績を)発表しなければ、消えるのみ」という言葉がある。

モンタナ大学で、私は多くの先生方に「この大学の定年はいくつですか」と聞いてみたが、ほとんどの者が「さて何歳でしたか、よくは知りません」と答えた。実はアメリカでは定年を設けることは違憲とされ、理屈のうえでは何歳になっても働けるそうである。しかし、そう長く勤める人はあまりいない。たいていの人は早めに辞める機会をうかがっている。モンタナ大学で七十近くになってもまだ現役の教員は二人に過ぎないとのことである。

早めに大学を辞める先生方には二種類があると思われる。第一は、まだ健康で元気があり、大学以外で積極的に活動し、収入を得る領域をもっている人々、第二は、加齢に伴って大学教員の責任や負担に耐えられなくなった人々である。

経済学のデニス・オドンネル教授は、まだ五十歳前後と思われ元気にあふれる人だが、早くも退職を考えていた。彼は地元では経営コンサルタントとして有名で、バンコクなど東南アジアへ何度も足を運んだ経験がある。私がモンタナ大学にいた一年間、彼は大学から休暇をとりコンサルタントの仕事に専念していた。早期退職を考える理由を彼はこう説明してくれた。「大学は、教員の外部の仕事が一定限度を越える

ことを認めません。大学教員は生きがいのある職業ですが、実情として給料は安い。高額な子供の教育費など考えると、収入を増やす必要があり、そこでジレンマが生じるわけです。この大学は、三年を限度として無給の休暇をとることを認めていますので、私はその間に大学に残るか去るか考えを決めたいと思っています」

前途のジャネット・ウォラシャム教授は非常に親しくしていただいた方で、まだ五十代の半ばと推定されるが、一九九一年の秋学期をもって退職した。同教授は全米でも著名な臨床心理学者で、巨大な組織をもつアメリカ心理学会の重鎮である。彼女は在職中、一年のうち三分の一は旅行していると話していた。元来多忙なうえに、地元ミズーラ市内に臨床心理のクリニックを開いたので、もはや大学を続けることができなくなったのである。

カリフォルニア生まれの日系二世で微生物学者のミツル・ナカムラ教授は六十代後半の方だが、「私は人生を自分なりに楽しみたいので、六十歳前に大学を辞めました」と語った。ナカムラ教授はその後、特別講義の招請を受けて東西ヨーロッパから南部アフリカを含めた世界各地の大学を回っている。私は彼の自宅で、ハンガリーの大学教育に対する貢献をたたえる特大の表彰状を見せてもらったことがある。その

種のものとしてはアメリカ人として初めての受賞者に選ばれ、大変名誉なことだったと伺った。

このように、大学以外で力を発揮する余力を残しながら早めに退職する人々はよいとして、学内の様々な評価に耐えられなくなり、意に反して退職する人々がいても不思議でない。ある教授は私にこう話した。「毎年の評価が続いてかんばんしくないと、自然に居心地が悪くなるものですよ。またモンタナ大学では、大学の質を維持・向上させる必要上、この大学にぜひ欲しいと思われる優秀な若手教員に来てもらうために、古参の教員よりも高い給与を出すことがあります。年齢も高く勤続年限も長い者が、若手の新人より給与が安いという逆転現象が生じているわけです。そういう状況に置かれた古参の者は、やはり居心地が悪くなりますよ」

この給与逆転現象は、やや目立ち過ぎになってきたので、州当局は一九九二―九三年度の初めに、該当する古手教員の給与をある程度手直した。しかし、この大学の給与体系が年功序列になっていない点には変わりない。大学教員にも、給与体系の面である種の競争原理が働いているわけである。大学教員の重い責務や制度化された細かい点検・評価、さらには競争関係などを考えると、能力や体力の限界を早めに感じる人も出ることだろう。また年をとったらもっと楽な生活

を選びたいという人も出て当然だろう。

テニユアをとった教員でさえ、点検・評価の例外たり得ないし、テニユア取り消しもあるうると先に書いたが、そのような不名誉な措置を受けたあとは、居残るにしても引退するにしてもあと味が悪いに違いない。この点に関連して、モンタナ大学は、早期退職を希望する職員に名誉ある撤退の道を用意している。それは部分退職というもので、その道を選べば、正規の教員ではなくなるが、別途に大学との間に個人契約を結び、一定コマの授業を受け持たせてもらう、研究室も残してもらおう、それに日本ではちょっと考えにくいことだが、教授会への出席権も与えられる、などの形をとって大学に残る。収入は大幅に減るが、大学教員としての負担は軽減され、しかも便宜や名誉は残される。

公的年金受領の年齢に達している者はその支給を受ける。ほかに大学が奨励している個人年金制度があり、加入している者はこれからの収入も見込める。それに授業の手当も入る。これらを合わせても現役時代より収入は減るが、物価の安いモンタナではまずまずの生活ができる。現役大学教員の重い負担を考えると、そのほうがましということになる。

ある教授は、教員の点検・評価についてこんな裏話をしてくれた。「お互い同じ学科に所属して一定の年月を過ごせば、

人情も働く余地がある。論文をなかなか書けないでいる人がいるとすると、『いまあの人は大きな研究テーマに取り組んでいるので、結果が出るのを少し待ってあげよう』と言って当人を弁護し、それが通ることもある。しかし、そういった同情論が何度も通用することはありません」

モンタナ大学の教員社会は、多少の柔軟性や融通性を備えているが、基本的にはしっかりと自己規律が構築された社会であるように思われた。教育・研究に意欲や情熱を持ち続ける人々にとっては、緊張感を伴った働きがいのある職場に違いないが、安楽な職場でないことは確かである。むしろ、給与に比べて負担が重過ぎる職業と言える。そのため、アメリカでは大学からは優秀な人材が、待遇・給与のまじな実業界に逃げる傾向がある、という話はしばしば聞くところである。

私がモンタナ大学で所属したジャーナリズム大学のチャールズ・フッド学部長は、交換研究者として熊本大学に一年間いた経験の持ち主で、日本の大学の様子もかなりよく知っていた。一年間を通じ見た目にも多忙を極めるフッド学部長は、日米の大学の違いについて私と話し合ったとき、「アメリカの大学教員は忙し過ぎる。日本の大学のゆったりした雰囲気はうらやましい。なんとか足して二で割る方法はないものだろうか」と、つくづくという思いを込めて語った。

TOEFLとTOEIC

— 英語能力テストから見た日本人の英語能力

／三枝 幸夫 (早稲田大学教授)

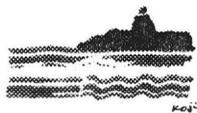
信頼できる英語能力テストとは何か

日本の国際化に伴って、英語に対する関心はますます高まっている。それと同時に、いろいろな英語能力テストが現在実施されている。そのうち、どのテストが信頼できるかと問われると、最も簡単な見分け方は評価結果をスコアで示した英語能力テスト、と私は答えることにしている。

現在実施されている英語能力テストのほとんどは、合格不合格で評価されている。しかし、多くの場合、その評価基準は大学卒程度とか、高校終了程度のようにあいまいであり、テストの妥当性の検証すらしめない傾向がある。つまり、主観的評価に頼ることが多いので、信頼性に欠ける恐れがある。

これに対して、スコアによる評価は、数字を用いるので、あいまいさを排除せざるを得ない。公表されたスコアが、テストのたびに変動するわけにはいかないからである。本来であれば、合格不合格のテストは、まずスコア評価で妥当性を検証したうえで、合格基準点を決定すべきものである。もちろん、英語能力は複雑であり、数量だけで完全に定義することはできないが、少なくとも科学的な手順だけは踏む必要がある。

TOEFLとTOEICは、スコアによって評価を行う典型的な英語能力テストであり、英語能力を科学的に測定するという意味では、共通評価基準となりうる、現在では最も信頼することのできるテスト・システムである。



TOEFLとTOEIC

TOEFL (Test of English as a Foreign Language) は、アメリカ・カナダの大学に留学を希望する外国人学生を対象とした英語能力テストで、現在、日本では、毎月受験することができる。一九九〇—一九九一年度の全世界の受験者総数は七十四万一〇〇〇人に上り、そのうち、日本人受験者数は約十万人を数える。開発・運営を担当しているのはアメリカの公益法人ETS (Educational Testing Service) である。

テストは三つの Section からなり、問題数は全部で一五〇問、試験時間は一〇五分である。測定できるスコア範囲は二〇〇～六七七 (実質的には三〇〇～六六〇) と比較的狭いが、これは大学入学適格者を選抜するというテスト目的のためであり、やむを得ない。入学最低スコアは普通、五〇〇～五五〇とされている。

TOEIC (Test of English for International Communication) は、英語を使って業務を行うビジネスマンを対象とした英語能力テストである。現在は年四回実施され、日本を中心とした受験者総数は年間五十万人にも及んでいる。TOEICの特色は、企業による一括団体受験が多いことである。特に最近では、新入社員に受験させる企業が年々増えてきており

(平成四年度は約七万人)、このあたりを受けて、大学生の間にも受験者の数がしだいに増えてきている。開発を担当したのはやはりETSである。

TOEICは Listening と Reading の二つの Section からなり、問題数は各一〇〇問の計二〇〇問、試験時間は一二〇分である。TOEICの測定できるスコア範囲は一〇～九九〇であり、TOEFLと比較すると、スコア範囲がかなり広い。これは、それぞれの業務部門の要求する多種多様のニーズに合わせて、幅広い、種々の異なるレベルの英語能力を測定可能にするための工夫である。TOEICは、それだけ細かいレベルの英語能力が測定できるわけである。

どのように英語能力を測定するか

——TOEICの場合

英語能力は Listening, Speaking, Reading, Writing の四技能から成り立っている。このうち、TOEICでは、Listening と Reading の技能について多肢選択の客観テストを行う。Speaking と Writing についてのテストは行っていない。しかし、その場合には、Listening と Reading で四技能を測定できるという理論的根拠を証明しなければならない。TOEICの検証結果によると、Listening と Speaking

Reading と Writing の相関係数は共に〇・八三であった。これはかなり高い相関関係である。つまり、これは Listening と Reading のテストによって、英語能力の四技能をかなり高い精度で測定できることを示している。

もちろん Listening と Speaking、Reading と Writing は、互いに関係し合っているが、それぞれ独立した技能であるので、Listening と Reading で四技能を完全に測定できるわけではない。あくまでも高い相関が認められるということであって、完全に一致するというわけではない。その精度の度合いを判断するためには、決定係数（相関係数の二乗）を利用すればよい。この場合の決定係数は〇・六九である。すなわち、Listening (Reading) スコアによって、約七〇％の確率で Speaking (Writing) 能力を予測できるということを示している。

この七〇％の確率を十分と見るか、不十分と見るかによって、判断は変わってくる。十分と見れば、TOEIC スコアだけで四技能を判断するであろうし、もし不十分と見れば、インタビュアー・テストを行って Speaking 能力を直接測定したり、英語を書かせることによって Writing 能力を測定するであろう。ただし、これらは主観テストであるので、測定誤差が大きくなる可能性が高い。そのため、複数の試験官に

よってそれぞれ評価を行って、バラツキをなくすなど、細心の注意と手順を踏む必要がある。

英語能力をスコアで示すためには、前述のように、スコアに変動があってはならない。四〇〇はつねに四〇〇でなければならない。これを可能にするのが、テスト間のスコアの均一化を図るテスト・スコアの等化 (Test score equating) という方法である。ただし、この場合にも当然、測定誤差が考えられる。TOEIC の標準測定誤差は±二五 (TOEFL は±一四) である。つまり、約六八％の確率で、四〇〇の英語能力は三七五〜四二五 (TOEFL は三八六〜四一四) の範囲内にとどまる可能性がある。もし、さらに正確に約九五％の確率を求める場合には、測定誤差は±五〇 (TOEFL は±二八) となり、四〇〇の英語能力は三五〇〜四五〇 (TOEFL は三七二〜四二八) の範囲内にとどまると考えなければならぬ。

このように、英語能力を数字で示す場合には、点としてのスコアではなく、ある範囲をもったスコア幅として判断しなければならない。英語能力というとらえにくい能力をとらえるためには、五点差・一〇点差といったわずかなスコア差に一喜一憂することなく、測定誤差を考慮したスコア幅の感覚をもたないと、英語能力を正しく理解することができない。

測定された英語能力についての誤解

TOEFLで高点をとると、アメリカの大学でいい成績を取めることができる、と考える向きがあるようである。もちろんこれは誤りで、高いスコアは英語運用能力のあることは示しているが、学業成績については何も約束していない。同じことは、TOEICについても言える。TOEICスコアが低いからといって、海外業務ができるとは限らない。

この誤解は、さらに次の誤解を生む。それは、TOEFL（またはTOEIC）スコアが高いと、すべての点で、ネイティブと同じ英語能力をもっていると思う誤解である。確かに、英語運用能力についてはネイティブ同様のレベルにあるとは言えるであろう。しかし、だからといって、英語能力の内容も同レベルにあるとは言い切れない。例えば、普通、外国人の語彙数はネイティブよりはるかに少ないが、語彙数の測定はTOEFL（TOEIC）では行われていないので、たとえ高点をとっても、語彙数はネイティブスピーカー・レベルにあるとはいえない。また、たとえ高点をとっても、難しい内容の英語が理解できるとは保証しない。なぜなら、特定の話題、複雑な構文理解の測定は行われていないからである。このように、高いスコアは英語の知識の豊富さを示しているのでは

なく、限られた英語の知識の範囲内で、いかに英語を自在に使える能力があることを示しているのである。したがって、教養ある成人にとっては常識と思われる政治・経済・社会・文化などにかかわる語彙をもたず、内容を理解できなくても、高いスコアをとることができる。

TOEICの例でいうと、十四歳の男子が九三〇をとったことがある。また、十七歳の女子が九三五をとった例もある。共に、アメリカに八年間滞在した経験をもつが、これは成人でなくても高点をとれることの証拠である。彼らが成人の語彙・内容に関する知識をもっていたとは考えられない。高いスコアは、英語運用能力を示しているのであって、英語内容を示しているのではないことを十分理解しなければならぬ。

また、客観テストは英語能力を測定できないという批判をときどき耳にするが、これについてもひと言説明しておく必要がある。TOEICの場合は、先に述べた検証調査を行うことによって、その信頼度はすでに実証されている。例えば、TOEICのListeningテストと直接実施したListeningテストとの相関係数は〇・九〇であった。したがって、客観テストだから信用できない、という単純な議論は通用しない。

TOEICから見た英語能力

表1に示したのは、大手企業に就職した大卒新入社員のスコアである。これからもわかるように、三年間の英語能力はほとんど変化していない。特に、平成三年と四年は三七三と全く同一である（これからもTOEICの測定精度の高さがわかる）、このスコアは文系・理系を含めたものであるが、一般的にいうと、文系のスコアのほうが理系よりも約一〇〇高いことが知られている。

このスコアが高いのか、低いのかを判断する目安として、企業が社員に対して期待するスコアを参考のために挙げる

表1 大卒新入社員のTOEICスコア

L=Listening, R=Reading, T=Total

		L	R	T
新入社員	平成2年度	192	177	369
	平成3年度	203	170	373
	平成4年度	203	170	373

(「TOEIC Newsletter 39」より)

表2 大学生のTOEICスコア

		L	R	T
大学生	海外経験者	414	342	756
	海外非経験者	286	264	550

(「TOEIC Data and Analysis 1-38」より)

と、新入社員が四五〇、営業及び技術部門が六〇〇、海外部門が六五〇となっている（「TOEIC活用実態報告6」）。ちなみに、英語を業務に使うことのできる最低実用レベルは、六〇〇であると思われる。したがって、例えば、ある企業では、海外出張に六〇〇、海外駐在に七三〇を最低基準としているケースもある。

この期待値標準スコアと比較すると、表1の新入社員の実際の平均スコアは企業の期待を全く満足していないことがわかる。企業としては、社員教育を通じて、これをさらに六〇〇以上に引き上げなければならないのである。

表2に示したのは、大学生のスコアである。このスコアの場合、新入社員のスコアよりはるかに高いのは、新入社員の場合は、企業に強制的に受験させられた結果であるのに対して、これらの大学生は自ら進んで受験したためである。つまり、これらの大学生はすべて、自分の英語能力にある程度自信があるために受験した人々である。また、当然といえば言えるが、海外経験者と非経験者との間のスコア差はかなり大きいのは注目すべきである。特に、Listening スコアに大きな差が見られる。これは、実際経験を積まないと会話能力は伸びにくいということの証拠であり、学習だけではなく、実際経験の有無が重要であることを示している。

表3 TOEFLスコアの国際比較

July 1989 through June 1991

国名・地域名	受験者数	スコア
オランダ	2,566	605
デンマーク	1,348	594
トリニダードトバゴ	74	594
ベルギー	1,525	593
オーストリア	1,317	592
スウェーデン	3,028	590
西ドイツ	14,828	589
：	：	：
中 国	144,535	531
：	：	：
ベトナム	4,929	511
：	：	：
韓 国	77,004	504
台 湾	106,115	503
：	：	：
タ イ	33,051	491
：	：	：
日 本	225,939	484

(「TOEFL Test and Score Manual, 1992-93」より)

TOEFLから見た

日本人の英語能力と今後の問題点

表3に示したのは、二年間にわたって、アメリカ・カナダの大学に応募した世界各国からの留学生のTOEFL平均スコアの一覧表の一部である。日本は応募した一六二カ国中、なんと一四九位と驚くべき低さである。応募人数が最も多いので、質の低い学生も数多く含まれているというのが大きな理由であろうが、それにしても経済大国日本にしては低過ぎるスコアである。

この表から判断すると、月並みではあるが、学校教育を含

めた日本の英語教育は、やはり大きな欠陥を抱えていると言えそうである。英語と同一語族に属し、ライフスタイルも似ているヨーロッパ諸国はともかく、同じアジアの各国にも大きく差をつけられているのはどうしたことであろうか。これらの国と比べて、日本における英語教育が特に劣っているとはどうして考えられない。むしろ英語教授法などは研究も盛んであり、英語教育に関する関心も高い。それではなぜ、日本人の英語能力がこれほど低いのであろうか。

私見によれば、日本ではあまりにも英語教授法という方法論にとらわれ過ぎ、目先の小さな効率を考え過ぎているような気がする。外国語教育は、言語に接触する時間を増やし、生活体験を通して実際に使ってみることに初めてその成果が得られることはだれでも知っている事実である。その意味では、学校教育では、英語を「勉強する」のは中学レベルで終了し、高校レベルでは「経験する」ことに徐々に移行し、大学レベルでは、学際的な人材の登用を含めて、英語による専門教科の講義・演習などの設置を行い、完全に勉強から脱却して、英語を「経験し、手段化する」ことに重点を置く。英語教育が必要であると思われる。英語学習の最終目的は、英語を目的とすることではなく、英語を手段とすることである。

津田塾大学における就職指導の今とこれから

／西山 京子（津田塾大学学生生活課長）

今年の夏の就職活動は、バブル崩壊の後遺症で、女子学生にとっては厳しいものであった。各大学では、来年度に向け、新たな就職指導をすでに始められているであろう。

本学でも、一層厳しさが増すことを予想し十月下旬から、三年生向けの就職オリエンテーションを開始した。学生が自分の適性・能力を活かして、長く働けるような職場を見つけれられるよう、様々な就職指導プログラムを準備している。

以下小規模な女子大学の例であるが、本学の就職指導の特徴について述べてみる。なお津田塾大学は、学芸学部の中に英文学科（二四〇名）・国際関係学科（二四〇名）・数学科（一〇〇名）があり、卒業見込み者の約七％が進学で、九〇％弱が就職である。

「自己分析」の重視

本学の就職の特徴は、学生の自己分析に重点を置いていることである。わかっているようであまりわかっていない自身をよく理解したうえで、自分に合った企業を探すようにと指導している。就職指導としては、ほかに業界・企業についての指導と、就職活動ノウハウについての指導があるが、特に自己分析に力を入れているのには、いくつかの理由がある。

第一に、自分に適した職業を選ぶためには、自分についての正しい認識をもつことが不可欠である。

自分が何をやりたいのかわからない学生や、的外れの企業選択をする者が、バブルのころから目立ってきている。こう



した学生は、知名度の高いブランド企業を、一種のファッションのように、自分の適性を深く考えずに選択している。自身自身についても、安易にいわゆるキャリア・ウーマンに自分を重ねるといふことをしている場合が多い。自分の個性を無視して、世間的な基準で企業や職種を選んでいるのである。

就職活動の初めに自己分析を十分に行い、自分のタイプや適性を理解しておくことが、周りの意見に左右されず、自分に適した企業を選びやすくすると思われる。

第二に、自己分析により、就職活動全体がスムーズに進むことである。

最近では、女子学生にも大量の就職情報誌やダイレクトメールが送られるようになり、学生の手元には企業情報があふれている。こうした中から学生は、自己の判断で必要で確かな情報を取捨選択しなければならぬ。自分の興味・適性がわかっていれば、この作業は格段に軽減される。

また自己分析は、そのまま面接試験の準備となる。リストアップした自分の特徴を、企業が求める人材に照らし合わせ、志望動機とすればよいのである。面接においては、企業そのものを十分に研究していることも大切だが、自分自身を肯定的に分析し、人間的な成熟度を見せることもまた重要である。

第三に、「自分を知る」ということは、自分らしく生きる

ことにつながる。

就職活動の時期に、自分を振り返り、ぼんやりとでも自画像を描いてみることは、その人の心の財産となり、将来にわたって自分に適した生き方を選択していくきっかけとなり、力となるであろう。またありのままの自分を知ることにより、自分らしさをさらに伸ばし、足りないところを補う努力ができるであろう。

こうした自己分析、自分を知ること重点を置いた指導をするというのは、本学が女子大学であることに由来するかもしれない。人生の選択肢を数多くもつ女性は、ことあるごとに何を選択するかで心が揺れ、自分らしく生きることを常に求めているからである。

男子学生の場合は、一般的に「仕事をしなければならぬ」という選択の余地の少ない人生が控えているため、就職活動では、少しでも条件のよい企業に就職し、自分を会社に適応させていくことが多いように思う。その点が組織にそれほど従順になれない女性と少々異なるが、しかし男性の場合も、自分の本音に気づかず、仕事に自分を合わせ過ぎて破綻したり、入社直後に本音に気づき早期退社したりするケースが、最近では増えていくと聞く。男子学生もまた、職業選択の際、自分をよく知ることが大切になってきているので

’92年 就職向け“自分を知るセミナー”（’91年12月19・20日に実施）

◎3年生対象 定員30名、参加費2000円 ◎（主催）学生生活課 （協力）保健センター

★1日目

項目	時間	ね ら い
①第一印象ゲーム 受ける印象、向いて いそうな職業を互い に言い合う	60分	・自分がどういう印象を他人に与えているかを知ること ・面接時に自分が相手にどういう印象を与えるかを知る ・自分の雰囲気はどういう職業に向いているかを知る
②職業興味検査(3種)	60分	・自分がどういう価値観を持って就職に臨もうとしているかを知る
昼休み (60分)		
③正解のあるコンセン サス実習 NASA 「月で遭難した時に どうするか」	120 分	・与えられた課題を全員のコンセンサス（意見一致）によっ て集団決定をする過程で、自分がとりがちな役割、自 分自身のコミュニケーションのあり方、リーダーシップ のとり方、協力の仕方を体験的に知る
④実習についてのふり かえり	110 分	・ゲームの中でグループの自分がどういう動きをしていた かについて、他のメンバーからフィードバックを得る

★2日目

⑤ *自己分析シートを 書いた感想	60分	・書いた時点で自分が気にかかった点（長所が見つからな かった等）について発表し、それについて他人のフィード バックを得る
⑥自己紹介文を書く	60分	・突然にテーマを与えられて文章を書く練習にもなる
昼休み (60分)		
⑦自己紹介文発表	90分	・自分自身の発表したものについて、良いところ、足りな いところについて全員のフィードバックを得る ・他人の自己紹介文を聞くことにより、自己表現の多様な 方法、効果的な表現を知ることができる
⑧自己紹介文感想	15分	・⑦をやったの感想を全員でシェアする
⑨職業リスト説明	30分	・卒業生が就いているような職種で、比較的学生が知らな いものについて学生生活課より説明
⑩やってみたい職業	60分	・指名した相手に自分の向いていると思う職業をいって もらう。これは学生の職業についての知識が少なく、うま くいなかった

*自己分析シート（B4サイズ4枚、前日に配布し家で記入してくる。）

(1)小学校から大学までの自分の好きだった科目、特技、スポーツ、本等9項目について
記入する

(2)現在の自分の興味、関心、信念、大学における専攻分野等

(3)大学生活、クラブ活動、アルバイト等から得たこと

(4)性格について——先生、親、兄弟からの指摘と自分の記憶

未来について——20代から50代までの自分のイメージと目標

はないだろうか。

就職向け「自分を知るセミナー」

「自分を知る」ということを具体的にどう指導するのか、試行錯誤の連続であるが、一昨年(一九九一年)十二月、保健センターの協力を得て、このセミナーが実現した(別表参照)。学生相談カウンセラーと就職担当者が、お互いの立場から話し合い、津田塾生の個性に合ったプログラムを目指した。

実施にあたっては、ゲーム感覚でやれること、他人から見ただ自分を知ることともに、自分自身を見つめることが可能なこと、就職活動にそのままつなげられること等に留意した。参加者からは、就職内定後、次のような感想が寄せられている。

「早い時期に自分自身を見つめる機会が与えられたことで、その後自分の進路を考えるのにとでも役立った。特に自分の特性を知ることができ、教員になろうと決心するきっかけにもなったと思う」

「自分を過小評価しがちであったが、これに参加することで、他の参加者がよいところを引き出してくれたので、自分に自信がもてた」

「スチューデントを考えていたが、自分はそういうイメージでないことがわかり、早い時期に進路変更を考えることが

できてよかった」

このセミナーは、内容的にはかなり満足のいくものであったが、運営上参加者を限定せざるを得ず、それが問題である。

ただ、セミナー用に作成した自己分析シートを使って、自己分析をした人を対象に模擬面接を行っている。五人一組みのグループ面接であるが、約二〇〇人の学生が参加している。

これからの就職指導

本学の就職指導は、以上述べたように自己分析を特徴としているが、学生が自分に適した職業を選び、就職後もミスマツチを起こさないためには、自己分析と企業研究のバランスのとれた指導が必要であろう。

本学の場合は、企業研究についての指導がこれからの課題である。現在は学生の自主性に任せ、一般的な指導しかしていない。総合的・系統的に日本経済の構造や、企業・業界の動向について解説し講義するようなプログラムの必要性を感じている。

本学における就職指導は、毎年見直しの連続ではあるが、学生が就職活動を一つの経験として終わらせず、これをきっかけに自分に対する見方、社会に対する見方を身につけて、卒業後も豊かに自分を成長させていけるような、そんな可能性を与えるのであれば、と願っている。