

大学時報

UNIVERSITY CURRENT REVIEW

No.371

2016

11

隔月刊



クリスマスマーケットで来場者とふれあうボランティア学生（宮城学院女子大学）

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

明日への試み 亜細亜大学

わが大学史の一場面 國學院大學

加盟校の幸福度ランキングアップ 法政大学／國學院大學／立教大学

クローズアップ・インタビュー

株式会社渡辺教具製作所 取締役会長 渡辺美和子さん

日本私立大学連盟



井上田一の鞆

未来宣言

— 東洋大学創立125周年記念 誓いの言葉 —

東洋大学は、125年の歳月をかけ、創立時の哲学館から今日この日を迎えた東洋大学へと大きく変わることができました。中世ヨーロッパに成立した大学に比べれば、その歴史はあまりにも短く、まだまだ若いと言えます。しかし、本学にとってこの125年は激動の歳月であり、本学を支えてくださった多くの賢人の御尽力により、数々の困難を克服することができました。

創立者、井上田一先生が生誕の機命と志として実践してきたこと、それはあくまでも在野にあって、哲学教育を通じて、社会の改革に奉仕する傑出した人材を育成することでした。円了先生は、物事にいてあらゆる角度から思考を深め、真理を探究し、そこで得られた考えを実行に移すこと、すなわち「哲学すること」を重視したのであります。知性（学力）と徳性（人間力）を十全に備え、主体的・主体的に物事に取り組み人間の育成に力を注ぎました。なお、明治の時代において、円了先生はより豊にわたり世界を歩き、東洋の文化・人間性そのものに直接触れ、その体験から日本の伝統を尊重し、かつそれを普遍的な真理に照らし的確なことを告げました。

東洋大学がこの125年間にわたり、変わらぬ次世代へと引き継いできたものは何かと言えば、創立者のこの崇高な理想であり、それは東洋大学のDNAとさえもいえます。

いま、世界は大きく変化し、グローバル化の激が我が国にも押し寄せてきています。グローバル化とは何か？それは一言でいえば「世界標準」の仕組みを取り入れ、その中で永続的な成長を遂げることだと思えます。この流れは私たちが決して振り回されるものではありません。しかし、東洋大学は難を恐れず立ち向かいます。東洋大学の役員・教員・職員は信念と投資をもった素晴らしい人材です。一人ひとりが熱い志を胸に秘め、努力を惜しまず、団結して共働る、新たな課題を乗り越えていきます。なぜなら、「人材の育成」という、円了先生が掲げた崇高な理想を、未来の世に引き継いでいく責務が私たちにいるからです。

その責務を通じて、東洋大学は、受験生・保護者・高校の先生方・企業界の皆さまから選ばれた大学でありたい。また学生の夢をかなえる大学でありたいと願っています。

私たちは未来に向けてここに宣言します。

東洋大学は、「哲学すること」の教を根本として、世界標準の教育・研究・社会貢献活動を進進するのみならず、国際的に優れた水準の大学の発展を目指し、役員・教員・職員・学生のすべてが一体となって、卒業生にもっと貢献努力を怠りません。今日、未来へ築き立つこの日を胸に踏み、創立者・井上田一先生の崇高な理想を次世代へと届けることを誓ひ、増進社会の未来に貢献する大学の理念を求め、私たちの手で新しい歴史を創出し、進化し続けていくことを誓います。

2012年11月23日
東洋大学 学長 竹村敬男

未来宣言

Declaration for the Future

— A Vow Made at Toyo University's 125th Anniversary Ceremony —

Toyo University has evolved over the 125 years since its establishment as the Philosophy Academy (Tetsugakakan) to become what it is today. Compared to universities that were founded in medieval Europe, it could be said that our university is still very young, with a short history. However, the past 125 years were tumultuous. We were only able to overcome the numerous challenges we faced because of the efforts and cooperation of the many wise men and women who supported our university.

The lifelong mission of our university founder, Enry Inoue, was to use philosophical studies to nurture talented youth, who would dedicate themselves to social reform, and to conduct such education distanced from government power. Dr. Inoue prioritized "philosophy in practice" in his education; namely to study and reflect deeply on issues from all possible perspectives to arrive at the truth, and then to apply it in real-life activities.

He was also committed to cultivating talented people fully equipped with both intellect (knowledge) and moral character (comprehensive human capacity), who could engage in matters both voluntarily and proactively. Although it was still the Meiji Era, Dr. Inoue travelled around the world three times, coming into direct contact with cultures and peoples of both the East and West. This experience led him to value Japanese tradition and appeal for the need to examine it within the context of universal truth.

This noble ideal of our founder is what Toyo University has bequeathed unchanged to following generations over its 125-year history, and it can be described as our institutional DNA.

Today, the world is changing significantly and globalization is sweeping our country. What is globalization? In a few words, I believe it involves adopting systems based on "global standards" and achieving lasting growth therein. This trend may present us with yet more challenges. Nonetheless, Toyo University will face up to such challenges without fear. I am proud to say that our board, faculty and administrative staff are highly capable people who have firm convictions and determination. They will overcome new challenges, each by holding high aspirations, giving it their all and collaborating with others, because we are entrusted with the mission to bequeath to future generations the noble ideal of Dr. Inoue, that of cultivating human resources.

By implementing this ideal, Toyo University hopes to be the university of choice for future young people, their parents, teachers and companies alike, and one that makes students' dreams come true.

We hereby declare to the future that Toyo University will abide by its roots of teaching the practice of philosophy, and not only promote world-class education, research and social contribution activities, but also strive to become a globally acclaimed university. Our board of directors, faculty, administrative staff and students, will work as one with the alumni to achieve this goal. Mindful of this day we embark on our journey to the future, we take joy in delivering Dr. Inoue's noble ideal to the generations to follow, and with the aim of establishing Toyo University as a staunch contributor to the future of the world, we hereby declare that we will take the initiative to create new history as we continue to evolve to further heights.

November 23, 2012

Gradius Ishimaru
President of Toyo University





宮城学院女子大学

現代社会のニーズに合った人材育成のため
学院創立130周年の今年から
4学部9学科体制へ



1886年に設立された、宮城学院女子大学の前身である宮城女学校は、130年後の2016年、現代社会のニーズに合致する人材を育成するため、従来の1学部10学科から4学部9学科体制に移行しました。

「福音主義キリスト教の精神に基づいて学校教育を行い、神を畏れ敬い、自由かつ謙虚に真理を探究し、隣人愛に立って全ての人の人格を尊重し、人類の福祉と世界の平和に貢献する女性を育成すること」という建学の精神の下、宮城学院女子大学はこれからも、東北の女子教育をリードし続けます。

現

代ビジネス学部

「観光」・「国際」・「地域」を学び 豊かな社会を創造するビジネスパーソンへ

現代ビジネス学部では、ビジネスの基礎知識やスキルを学ぶとともに、地域や企業と連携して実践的なビジネスプロジェクトを体験します。女性が活躍する「観光」「国際」「地域」の分野を中心に学び、世界のさまざまな立場の人々と交流を進め、多くの友人をつくり、豊かな社会を創造するビジネスパーソンを育成します。



地域社会の現状を実践的に学ぶ



諸産業の現場を見学

教 育学部

教育現場からの多様なニーズに 対応する三つの専攻

教育学部には「幼児教育」「児童教育」「健康教育」の三つの専攻があり、教育・保育・健康・社会福祉に関わる研究と人材育成を通して、社会に貢献することを目指しています。同じ目標を持った仲間と夢に向かって高め合い、実践に役立つ即戦力と継続的な学修力を培い、社会を支える女性としての成長を力強く応援していきます。



造形表現の授業風景



聴覚検査の実習

生活科学部

多様化する 「食」「健康」「生活」に 密接に関わる人材を育成

食品栄養学科と生活文化デザイン学科の二つからなる生活科学部。食品栄養学科では、管理栄養士や栄養教諭などの食と健康のスペシャリスト、生活文化デザイン学科では家庭科教諭や建築士など、多様化する「食」「健康」「生活」と密接に関わる人材を、それぞれ養成しています。



給食施設を想定した実習



空間デザインを提案する授業



アンサンブルについて学ぶ授業



英語学コースの授業風景

幅広い専門知識・教養を駆使して 地域・国際社会に貢献できる人材に

学芸学部には日本文学科、英文学科、人間文化学科、心理行動科学科、音楽科の五つの学科があります。各学科で学ぶさまざまな専門知識はもちろん、幅広い教養を身に付け、現代社会が直面する多様な問題を解決することによって自分自身を表現し、地域社会や国際社会に貢献できる人材を育成することを目的としています。

学 芸学部

サマー
カレッジ

参加者全員で 「遊び＝学び」を創造

サマーカレッジは、50名を超える小学生を二日間にわたって宮城学院女子大学に招いて展開する「自然の中で遊び、学び、発見する」がテーマの総合型イベントです。周囲に森や沼沢を抱える「自然豊かな大学」を舞台に、創造的で刺激的な体験を子どもたちに提供す



森の遊歩道ではあちこちに不思議や驚きが！

ることを、主眼としています。自然の素材を使ったアート作成、大学教員の専門に基づく授業、森歩きや虫取りなどの遊び、趣向を凝らした食事や音楽鑑賞など、盛りだくさんの内容を、存分に楽しんでもらいたい。そのために、数十名のボランティア学生が準備段階から関わり尽力しています。学生・教員も含めたオープンな対話を重視するなかで、子どもたちが自由に活動しさまざまな発見をする。「サマーカレッジ」は、小学生、大学生、教員が協働して「遊び＝学び」を創っていく実践の場です。



彫刻家の先生を招いて
森での体験や発見を墨絵の巻物に



真夏の強烈な日差しを利用した
空気の膨張率についての実験

大学時報

No.371

2016.11



男女共同参画時代の 女子大学

平川 新 ● 宮城学院女子大学学長

2000年に97校だった女子大学は、2014年には75校まで減りました。大学間競争の激化と少子化を見据えて、男女共学に転換する女子大学が増えたからです。しかし私は、女性の自立とライフデザインを強力にサポートする女子大学の教育こそが男女平等の思想を支え、男女共同参画の時代にふさわしいと確信しています。宮城学院は女子教育のために1886年に創立されましたが、その建学の精神を今こそ守り続けたいと考えています。

女性活躍促進時代における女子教育

大日向 雅美 ● 恵泉女子園大学学長

はじめに

女性の活躍が各方面で求められている。以前から政府は「二〇二〇三〇」の標語の下、社会のあらゆる分野で指導的地位に就く女性の割合を2020年までに30%とする目標を掲げてきた。2015年8月には、働く場面で活躍することを希望する全ての女性がその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指した「女性活躍推進法」も成立した。国際的なジェンダー統計などからも、日本は「経済大国」である一方、女性が社会の中心で登用されることが少ない「女性小国」だと指摘されて久しい。昨今の女性活躍促進の流れがこれに一石を投じ、女性の生き方に根本的な転機となすことを期待したい。そのためにも今、そして今後の日本社会に求められる女

性の活躍とは何か、どのような力の育成が必要なのかを女子大学である本学の取り組みを基に考えてみたい。

1 女性活躍促進イコール「生涯就業力」

私は本年4月に学長に就任して以来、「生涯就業力」の育成をモットーに、恵泉女子園大学は変わると宣言し、教職員一丸となって改革に邁進している。一つには、少なからぬ大学が直面している入学者減少対策が本学でも喫緊の課題とされているためであり、同時に、長い女子教育の伝統をもつ本学園の教育理念を女性活躍促進の時代を迎えた今こそ発揮したいと願うことである。

「生涯就業力」とは、聞き慣れない言葉であろう。若い世代の活躍が話題にされる時に通常用いられる

のは「就職力」であり、大学評価の一つとして注目されるのも「就職率」である。就職は、学生が社会に巣立っていくスタートとして重要であることはいうまでもない。

しかし、女子大である本学が目指しているのは、大学卒業時点での「就職力」にとどまるものではない。むしろ、生涯にわたって精神的・社会的・経済的な自立を目指して、しなやかに、したたか（強か・健か）に生きる力の育成である。具体的には、「社会人基礎力」（2006年経済産業省提唱）と努力に裏付けられた自己肯定感の育成である。

なぜいま、「生涯就業力」が女性に必要と考えるのか。それは、日本女性の多くが直面している「生きにくさ」にあり、同時に、近未来に予想される労働市場の変化への対応の必要性からである。

結婚・子育て・介護など、夫や家族の都合に合わせて人生設計を変えざるを得ない女性が依然として大半である。他の先進国にはほとんどみられない、いわゆるM字型労働力曲線は、近年、やや改善傾向にあるとはいえ、その実態は大きく変わってはいない。ワークライフバランスの推進が図られているの

もそのためである。

それに加えて、AIといった技術革新などによる社会環境の大きな変化によって引き起こされる近未来の労働市場の変化を考えれば、単にM字型労働曲線の改善で済む問題ではないと予測できる。ピーター・ドラッカーも指摘しているが、会社や事業の寿命が個人の労働可能寿命よりも短くなる時代に突入しつつある。働く者は一生の間にいくつもの異なる分野で異なる能力を発揮することが求められるという歴史上初めての現象に直面する。こうした社会変化によって転職という岐路に立たされ、そのつど職務遂行に必要な特定の知識・技能の追加修得が必要となる。岐路に立つて臆することなく挑戦する志向性と、それを支える動機・価値観・信念、さらには周囲の支援を獲得する積極性・協調性の修得が、いま以上に求められる時代になる。前例のない人生設計が必要となることは男女を問わないであろうが、しかし、これは女性にとってけっしてマイナストは限らない。むしろ、従来、単線的な人生を保障されることのなかった女性にとって、ポジティブな人生を手中にする好機でもある。生涯にわたってどんな

時でも生きる目標を見失わず自分を磨き続け、身近な人に尽くし、社会のために生きること喜びを見いだせる力の発揮が求められているのである。その基礎となる力を在学中に身に付けさせることが、女子高等教育機関の役割と使命であると考える所以である。

2 恵泉の建学の理念と女性の「生涯就業力」

「生涯就業力」を掲げた本学の大学改革宣言であるが、けっして白紙からのスタートではない。改革の原点には、恵泉ならではの建学の理念がある。恵泉学園大学は1988年に設立されたが、学園の創設は1929年である。第一次世界大戦後の世界恐慌の最中であって、真に平和な社会の構築を目指し、世界に心を開き自立した女性を育成することを目指したキリスト者・河井道の理念が、「聖書」「国際」「園芸」を学びの基礎として、90年近く脈々と受け継がれている。

国を挙げて女性の活躍促進が高らかにうたわれる昨今の風潮を歓迎し期待もするが、そこに課題があ

るとすれば、目指すべき女性活躍の姿が一面的な印象を与えてはならないという点である。官庁や大手企業、あるいは政治の世界の中核など、社会の表舞台に立って活躍する女性が脚光を浴びる形で、女性活躍が前面に打ち出されている感が否めない。その多くが、一つの目標に向かってまっしぐらに競争社会を生き抜くモデルに偏るとしたら、置き去りにされる女性が少なくないだけではない。むしろ、多様化複雑化する時代に即応したさまざまな活躍の可能性を狭めることが懸念されるのである。既にひたひたと押し寄せつつある新たな時代に果敢に挑戦しようとする動機と、それを自身の人生に具体化しうる知識と技能の修得を保障することこそが、真の女性活躍促進につながると考える。それは「基礎的な知識・理解・技能」「現状を把握し、たくましく解決し続ける力」「他者と共に歩み、共に生きていける力」を確かなものとすることに他ならない。

「まっすぐな狭い道、人が踏みならした道を行くことに満足してはならない」「いかなる所にあっても、無くてはならぬ者として喜ばれる方におなりなさい」「汝の光を輝かせ。一燈ともなり万燈ともなり」。創

立者・河井道の言葉である。女性活躍促進時代の女子教育に真に必要な力を「生涯就業力」と定めるのは、これらの言葉に示されている本学の建学理念に改めて立ち返ることである。

3 これまでの教育実践への誇り

本学の改革は建学の理念を原点とした上で、具体的には、開学以来積み重ねてきた30年余りの実績を改めて「生涯就業力」の育成に焦点化し、授業改善や学修支援につなげていくことである。

本学の教育実践の特徴の一つに、例えば学生が欧米だけでなくアジア各地に赴き、発展途上、貧困・差別、森林破壊など世界で起きている深刻な問題や、文化遺産を通して見る歴史などを現地で学ぶ「体験学習」がある。また、教育機関としては全国で初めて、有機JASの認定を取得した教育農場（7000平方メートル）で野菜や花を栽培する「生活園芸」がある。いずれも、文部科学省の「特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）」に採用されたものである。

額に汗して土に親しみ、自然と命の大切さを心に

覚える「園芸」、広く海外に出て異文化と出会う機会を通して、偏見や先入観にとらわれないしなやかな知性を育む「国際」、かつ、こうした学びの基礎に神を畏れ、隣人を愛する「聖書」を置いた学びを通して、学生たちは身近な人を思いやり、皆で分かち合い乗り越える力の大切さ、自然と命への感謝の思いを確かにしている。これまでの教育は間違っていないという自信が、改革への大きな力となっている。

4 小規模な女子大ならではの挑戦

一方、改革作業の途上で反省点と課題も明らかとなった。これまでの教育実践は教職員の属人的なレベルの取り組みの中で完結し、良い教育をしているという自己満足に終始してはいなかったかという反省である。個々に尽くしてきた実践を「生涯就業力」育成の下、全学的に組織化・可視化し、教職員が共有することによって一層の成果を挙げ、社会に発信していく必要性が痛感された。そのために、全教員との個別面談を通じた現状の確認と改革への意識の共有、教授会をはじめとした各種会議を徹底的に学生教育のための議論とする改革、教員と職員が別々

に実施してきた研修の一体化（FD／SD↓SDへ）、カリキュラムの改編・新たな学修支援と授業改善など、試行錯誤的ではあるが、走りながら考えるの姿勢で、恵泉は変わり続ける」という改革の歩を進めている。

この過程で私たちがもつとも直視しなくてはならないことは、本学の良い面ではない。むしろ、社会的に見て負とされがちな面である。すなわち「規模の小さい、人文社会科学系の女子大学」。時代の趨勢に逆行するともいえるこれらの面に逆転の発想で挑むことが、とりもなおさず、「生涯就業力」をもつて真の女性活躍のための基礎の育成につながると考える。

まず規模が小さい少人数の大学ならではの真の面倒見のよさを、改めて「生涯就業力」育成に結集することである。本学は1年次から4年次まで一貫したゼミ指導体制を採ってきた。その意義を再確認して、一層の整備に注力する。少人数のゼミだからこそ、安心して自分の意見を言い、他者の意見に真摯に耳を傾ける場となる。「生涯就業力」を構成する「他者と共に歩み、共に生きていける力」の保障である。また、本学は全学生に卒業論文の執筆を義務付

けている。4年間の学びを通して自分の疑問点や関心事を深め、先行研究を精査し、実地調査を行う手法などを学び、自分の言葉で論文としてまとめ上げている。「生涯就業力」を構成する「基礎的な知識・理解・技能」「現状を把握し、たくましく解決し続ける力」の保障である。

さらに、自己肯定感とは「生涯就業力」を磨くためになくしてはならない大切な要素である。学びたい、生涯にわたって成長したいという意欲がなければ、「生涯就業力」を磨き続けることはできない。この自己肯定感とは、大切にされ、愛されているという経験から育まれることは、私の専門領域である発達心理学の基本的知見であるが、少人数教育のもとで面倒見のよさを大切にする女子大の真価が発揮できる点に他ならない。

次に、理数系教育が重視される今日にあって、女性活躍促進には、むしろ人文社会科学系の学びの意義を再確認する必要があると考える。

繰り返しになるが、価値観も人々の生活スタイルも、前例にない複雑多様化に向かっていっている今日である。前述の労働市場の劇的な変化に加えて、機械が

人間に代わりつつあることも看過できない。目標に向かつて間違はなく一直線に進むことが機械の利点とすれば、目的も価値観もめまぐるしく変わる中で、戸惑い、ときには立ち止まることこそ人間力ともいえる。将棋の世界では、棋士たちはコンピュータのように必ずしも勝つことだけを目指しているわけではないという。いかにして前例とは違う形にしようかと思案する。そこから、混沌とした序盤を切り開く新手が見いだせるという。

人文社会科学は理数系に比べて「明解な正解」が少なく、成果に即効性も求めにくい学びである。それだけに、あきらめずに考え続け、独善的ではない自分らしい解を模索し続ける力の育成が人文社会科学の学びの特徴といえよう。急速に変化する環境にしなやかに対応し、したたか（強か・健か）に生きる女性ならではの「生涯就業力」は、効率性・合理性の追求だけに走らない人間力の育成であり、これこそ人文社会科学の学びから育まれるものと考えられるのではないだろうか。

おわりに

大学改革を推進する難しさは、必ずしもトップダウンでは実を結ばないことにある。学長のリーダーシップの發揮如何といわれるところだが、私は必ずしもそうは思わない。それだけのカリスマ性も力量もないという自覚が本音であるが、個人的なカリスマ性と力量で改革を牽引できる時代でもない。より重要なのは、教職員一人一人の学生を育てているという自負と誇りを大切にしつつ、一つの方向に向かつて皆が顔を向け、いかに心を一つにできるかである。自分たちが行っている教育実践の意義を常に社会のニーズに照らし、そこにいかに存在意義と誇りを持てるかではないだろうか。女性の「生涯就業力」育成は、女性活躍促進への要望が高まっている、まさに今日の社会的ニーズに対して、女子大学である本学の、建学の理念に基づいた真摯な挑戦である。

新たなインターンシップの意味付け



なんば ゆみ
難波 祐美

特定非営利活動法人南
大阪地域大学コンソー
シアム コーディネーター

やまな ひろし
藪田 洋

青山学院大学進路・就
職部部長

多様化するインターンシップと
変化する学生の意識

音 学生のインターンシップ（就業体験）は、1998年前後からさまざまな形で大学の中に入ってきました。しかし、その内容はかつての社会体験型から大きく変わり、正課科目に位置付けられるもの、産学協同で実施するもの、その変形としてのインターンシップ型の共同研究、または採用選考直結型のものなど、実にさまざまです。

これに対して、学生もインターンシップを就職活動の第一歩と考えるなど、意識の変化も見られます。例えば、2、3日の超短期インターンシップも好まれています。

学生を受け入れる企業の負担は決して小さくはなく、大学側で抱える問題もありま



司会

おと よしひろ
音 好宏

上智大学文学部教授、
総合政策センター広
報・情報部門会議（大
学時報）委員長

くじばし のいち
栗林 野一

東北学院大学就職キャ
リア支援課課長

いその あきひこ
磯野 彰彦

昭和女子大学キャリア
支援センター長、グ
ローバルビジネス学部
特命教授

学部独自のインターンシップと 全学共通の正課プログラムの二本立て

す。望ましいインターンシップとはどのよ
うなものなのか。制度として、これからど
のように進化していくべきか。インターン
シップの現状とその意義を確認するととも
に、次のステップについても考えてみたい
と思います。

音 では、まずインターンシップの現状に
ついて、ご紹介ください。

藪田 青山学院大学では、基本的に日本経
済団体連合会の「採用選考に関する指針」
に沿ったインターンシップが前提になっ
ています。採用に直結せず、最低5日間で学
業に影響がなく、費用が発生しないとい
う内容です。

その中で分類すると、各学部が独自に実
施しているものと、全学共通教育システム
「青山スタンダード」の科目として、正課科
目の中に組み込まれているプログラムがあ
ります。さらに、進路・就職センターで行っ
ている正課外のプログラムがあります。企
業や地方公共団体等から依頼があったもの

や、一般的に公募型と呼ばれているものです。最近では、企業における就労体験ということで、1〜3年生が一緒になって行うPBL (Project-Based Learning) 型のインターンシップも実施しています。

後のほうの話題で出ると思いますが、数年前まではワンデー・インターンシップを受け付けていませんでした。しかし現在では、時代の流れもあって、本学として推奨はしないけれども案内はするという方針に変更しました。推奨するか否かで線引きをしているということです。

音 正課科目としてインターンシップに派遣する学生数は、どのくらいですか。

数田 2015年度は60人弱です。本年度は、海外も含めて少し増えていると思います。これ以外に学部が独自に実施しているものがあります。

大学と行政、経営者協会を仲介して インターンシップを実施

音 難波さんのところは大学コンソーシアムが仲介するという非常にユニークな仕組みですが、ご紹介いただけますでしょうか。

難波 堺・南大阪地域インターンシップ推進協議会は、南大阪地域大学コンソーシアムが堺市役所および堺経営者協会と一体となっていて、大学生のインターンシップの仲介を行っています。2011年度からこの三者で始め、今年で6年目になります。全国的に見て、多くのコンソーシアムがインターンシップを手がけていますが、本協議会の特徴は経営者協会と行政と共に協働で行っていることです。2015年度は40以上の大学から355人の応募があり、257人のマッチングを行いました。

参加事業所は、一般の企業やNPO、行政機関、保育園、さらにはプロジェクト型インターンシップがあり、近畿地域では幅が広いといわれています。本協議会は主に応募してきた学生と企業のマッチングをして、合同オリエンテーション、事後学習会、報告会を実施します。マッチングをしたら大学と企業で覚書等を交わしていただき、その後は直接やりとりをしていただきます。大学の意見や要望などは南大阪地域大学コンソーシアムのインターンシップ部会でとりまとめています。

実は、学生の応募は観光と金融と行政に集中し、2人の採用枠に40人の応募があったりもします。そこに落ちた学生は、第2・第3志望も人気企業に応募しがちなので、第2・第3志望でのマッチングも難しいという状況です。このような学生が100人くらいいます。

そういう学生の受け皿として、企業から与えられたミッションに対して学生が企画提案をするプロジェクト型インターンシップを行っています。一枠15人として合計45人の受け入れ枠を設けていましたが、昨年は第一志望がプロジェクト型インターンシップという学生が増え、それだけで第一次募集が埋まってしまっていて、受け皿として機能させることができませんでした。

通常のインターンシップだけではなく、チームとしてミッションをやり遂げたいという学生のニーズもあるようで、それはそれでいいものの、では受け皿をどうするかというのが今後の検討課題になっています。

音 観光と金融と行政が人気があるというの、どういう理由なのでしょう。

難波 学生が好んで応募することもあると

思いますが、ある大学では観光学部で本協議会に応募するようにご指導なさっているとうかがいました。大学によって、協議会の提供するインターンシップ先の一部をピックアップしてご利用なさっていただければ、そこに集中することもあると思います。

インターンシップのガイダンスに 毎年1000人近い学生が参加

磯野 昭和女子大学が初めてインターンシップに取り組んだのは2002年度で、決して早いほうではありません。2005年度にインターンシップの単位化を導入したことが、参加学生が増える転機になりました。一般教養科目の一つとして、事前および事後研修を行い、実際のインターンシップは5日間以上。日誌や報告書の提出や、受け入れ先企業による評価書の記入、事後研修に当たる報告会・発表会などが主な条件で、2単位となります。

現在はいろいろな形態のインターンシップが混在しており、一般教養科目のインターンシップの大半は国内ですが、海外もあります。2015年度のインターンシップ参

加者は、建築系の学科などの実施分も含めて571人になり、単位を取得したのは、その約半分です。

また、単位についてもいろいろなケースがあります。例えば、2年次にインターンシップの単位を取得すると、3年次に再度履修をしても単位の対象になりません。また、一人で複数のインターンシップに参加しても、単位は1回分だけです。

受け入れ先は企業が圧倒的に多く、277事業所に上りますが、国会議員事務所やNPO法人、自治体も含まれています。受け入れ先の8〜9割は大学が開拓して覚書を交わし、学生には誓約書を書かせています。つまり、公募型ではありません。

しかし、ここ2〜3年で様変わりして、学生は公募にどんどん申し込むようになりました。そうになると、こちらではなかなか実態を把握できません。インターンシップは基本的に教育の場だと考えています。しかし、実際には採用選考直結が増え、学生が自分で申し込んでいるという状況です。それを本学のインターンシップ数の中に入れるかどうかは課題ですが、公募型でも

5日間以上であり、いくつか他の条件も満たしていれば本学のインターンシップの中に入れていきます。

大学がインターンシップ先を開拓する際は、いろいろな人脈やつてを頼っていくのですが、多くはキャリア支援センターが事務局として先方と手続きを進めます。センターの担当者と受け入れ先の担当者の顔がつながり、人選後はなるべく学生を連れて行きます。インターンシップが終わったら、センターの担当者がお礼を兼ねて、評価をうかがいに行くようにしています。手前味噌になりますが、かなりきめの細かいインターンシップをしていると思います。

本学は基本的に文科系の大学で、1学年が1300〜1400人くらいです。毎年春にインターンシップのガイダンスを開催し、3年生を中心に1000人近い学生が参加します。実際にマッチングができたのは、前年度で571人で、ガイダンスに参加しても結果的に実現しなかった学生も少なくありません。先ほど難波さんのお話にもありましたが、本学でも一部の企業に希望が集中し、1人の枠に10〜20人が応募す



藪田 洋氏

ることでもあります。学生には第5志望まで書かせますが、第1志望がだめだと、第2〜第5志望も同じような状況なので外れてしまい、なかなかインターンシップに参加することができません。一方、介護など一部の業種の企業は応募がゼロで終わるところもあります。

音 相当な数ですが、マッチングの作業が大変なわけではありませんか。

磯野 担当するキャリア支援センターは職員部門で、本来の業務は就職支援です。マンパワー的にはもういっぱい状態です。一部の大学では、こうした業務をアウトソーシングしていて、われわれとしてもかなり魅力的ではあります。しかし、学生の人選



難波 祐美氏

からマッチング、事後評価まで含めて、外部に委託すると大学として責任を持つことができないと考えておりますので、基本的には今後も学内でやっていくつもりです。

職業意識醸成型のインターンシップを2004年度に導入

栗林 東北学院大学では、2004年の夏からインターンシップの取り組みを始めました。「職業意識醸成の重要性に気付き、職業観を向上させる」ということが本学のインターンシップの目的です。

インターンシップの準備は2003年度から始めました。当時は「理論実践型」「職業意識醸成型」「現場体験型」の三つが代表

的でしたが、本学では職業意識醸成型を選択し、3年次の夏休みに実施することになりました。当面は単位化せず、将来は各学部と連携して単位化も視野に入れるということでした。

今年で13年目になりますが、現在は120の事業所と拠点を結んでおり、600〜700人の学生が登録して250人がマッチングしています。学生には第3希望まで出させますが、どうしてもマッチングしない企業が20社ほどはあります。現在、工学部では単位化しており、70人程度がインターンシップの単位を取得しています。こうした単位化しているものとしていないもの二本立てです。

大学としての方針は、本学も基本的には経団連や文部科学省の指針に基づいて、5日間以上、目安としては2週間以内を基本として企業にお願いをしています。ただ、最近では、特に中小企業にとっては負担が大きいため、三日間でできないかといった相談をいただくこともあり、そういう形も一部にはあります。

音 それぞれの取り組みをうかがって、い

ろいろな形があることが分かりました。文部科学省では、インターンシップは教育の場であるというのを掲げていますが、現場レベルで見えていくと、やはり就職と連動したものが増えている。他方で、公募型が非常に増えたため、大学で実態を把握できていない状況があると思います。

**インターンシップの効用は
学生、企業、大学によってさまざま**

音 実際に学生を派遣する作業を通じて、インターンシップの効用をどのようにお考えでしょうか。

藪田 効用についてお話しをする前に、冒頭の問題提起のとおり、インターンシップ



磯野 彰彦氏

のあり方の再定義あるいはガイドラインを整理すべきではないかという話題が、現場レベルではよく出ます。本当は、そういった課題と照らし合わせながら効用を考えていかなければならないと思います。

インターンシップの効用については、学生にとって広く社会を、あるいは仕事を知り、働く現場を見ることがあると思います。また、社会的な問題に取り組むという教育的な効用も、もちろんあるでしょう。さらには、インターンシップ先の企業

と自分が望む企業が一致して、選考までいければというところを求める学生もいます。採用選考直結型ではなくても、そういった企業に入りたい、あるいは入る前に知れた



栗林野一氏

というニーズはあります。大学側から見たてもさまざまな効用があると思います。

企業側、特にB to B企業や中堅・中小企業の立場からは、自社を知るきっかけになってほしいということがあります。また、実際に働いてみたら印象が違ったということもあるので、企業のPRやCSRに活用したいという面もあるように思います。このように非常に幅広い効用が考えられます。学生はどのように考えていますか。

藪田 学年によると思います。インターンシップで何をするか知らないのに3年次で始めるのはハードルが高いと考えて、本学では低学年向けのインターンシップに力を入れ始めています。敷居を低くし、オムニ



音好宏氏

バス形式で複数の企業や業界を回るプログラムを用意したところ、非常に好評でした。

一方、3年次になると、企業の実態をもっと知るといふ観点から、5日間以上、場合によっては2週間くらいのプログラムが求められ、それによって学生の理解も深まると思います。そこで良い印象が得られれば、その企業に就職したいという気持ちが強まることもあるはずです。

かつて、中小企業庁が、4年次の10月以降に実施されていた採用選考直結型のインターンシップを助成する事業がありました。就職活動がうまくいかない学生が、企業と出会うまで3月まで働いてみて4月の入社につながるという形です。学生と中小企業の双方にとってメリットがあったと思うので、採用選考直結型が一概に悪いとはいえないという気がします。

音 その4年次のインターンシップは、単位化していたのでしょうか。

数田 当時は、単位化していませんでした。現在、本学が単位化しているプログラムは採用選考直結型ではないという位置付けの1〜4年次のプログラムになります。

インターンシップに参加する学生は就職活動のスタートが早い

音 先ほどの磯野さんのお話で、説明会に1000人の参加者があるということは、学生の関心が相当高いということだと思います。

その上、500人がインターンシップに行くということ、学生・教職員双方にインターンシップをポジティブに受け入れる雰囲気があるように感じましたが、それはどこから生まれているのでしょうか。

磯野 説明会には1000人近くが参加しますが、実際に希望を出すのは700人くらいでしょうか。いずれにしろ、インターンシップに学生を参加させようという雰囲気は大学全体にあります。

インターンシップの効用ですが、インターンシップに参加した学生とそうでない学生を比べると、参加した学生のほうが明らかに就職活動のスタートが早いし、内定するのも早いですね。インターンシップに参加する学生は意識が高いといってしまうと、それまでなのですが。

本学では、できる限り2週間、実働で10日間のインターンシップを受け入れ先をお願いしています。10日間の就労体験によって、働くというのはどういうことかが実感として分かるでしょう。

また、大学生は遅刻や欠席をしても、それは自己責任です。しかし、インターンシップでは、電車が遅延したり体調不良だったり、キャリア支援センターに伝えるのではなく、必ず自分で受け入れ先の担当者に連絡するよう徹底させています。ですから、マナー講座がかなり重要です。ふわふわした学生が、寝坊したから遅刻するということが許されない世界を垣間見て、どう感じるか。さらに、例えばワンマン社長からインターンシップ学生に対してかなり厳しく指導していただくことが相当プラスになっていると思います。

音 マナー講座とも関連して、大学の中で最近の流行語は「コンピテンシー」、すなわち社会適応力をもっと高めようということ、いまのお話とまさに重なるように思いますが、これはかなり面倒な作業ではないでしょうか。

磯野 本学でも、3時間のマナー講座で一

通りのことは教えてインターンシップに送り出すようにしています。それで十分だとはとても思いませんが、何もせずに送り出すわけにもいきませんので。

音 栗林さん、効用という面では、いかがでしょうか。

栗林 社会との接点を持てる、さらに、自立心が芽生えるということでしょうか。また、いまの学生は業界研究や企業研究をあまりできないままに就職活動を始めるため、後になって「本当にこの会社でよかったのか」というミスマッチが増えています。

やはり、事前にインターンシップに行って現場を経験し、想像とは違うということに気が付く。あるいは、知らない会社へ行ってみたところ、実は業界で高いシェアを占めていて非常にいい会社だということが分かって帰ってくる学生もいます。そういうことが少なくないので、企業選び、業界選びの大事な指針になると思います。

また、本学では事前研修に非常に力を入れていきます。内容は、1回目がインターンシップの心構えと実習目標シートの作成。

2回目は仕事の進め方やマナーおよびハラスメント。3回目が実習現場での対応と実習報告書の書き方です。

最後に、インターンシップ先の約1000社と参加する学生を一堂に集めて、顔合わせ会を実施します。

音 インターンシップ時のトラブルへの備えが大切です。例えば、受け入れ先で学生がハラスメントに遭った場合、どう対応なさっていますか。

栗林 本学のハラスメント対策委員会の教員が、そういう場合にはきちんと大学に連絡するようにと、あらかじめ説明をしています。もちろん、企業のほうにも事前をお願いをします。

音 先ほど数田さんから、インターンシップの現状を再定義しなくてはいけないというお話がありました。公募型が増えてくると大学のコントロールが効かなくなり、そこで大学から見えにくくなることの一つがハラスメントの問題だと思えます。加えて、マッチングとその後のケアをどうするかは大きな課題であるし、作業としても大変なのではないかと思えます。

人気企業に学生が集中すると マッチングが難しくなる

音 複数大学の学生をまとめて相当数の企業に送り出している難波さんのところでは、効用やケアの問題をどうお考えでしょうか。

難波 効用については、2015年度の活動を報告書にまとめてありますので、それに基づいてご説明します。28校の大学にアンケートをとったところ、「インターンシップを通じて何を身に付けてほしいか」という質問に、25校が「社会に出るための意識や感覚」を、次いで「自分自身の適性・興味」を挙げました。

ケアについては、大学は、マッチングの結果に対していろいろな意見がおります。たとえば、大学側がぜひともインターンシップに送り出したい学生が、人気企業へ応募して落ちることがあります。そういう企業はたいいてい自社選考なので、われわれの手とどかないところで落選している。こうした学生は就職活動の本番では絶対に大丈夫と期待していたのに、その前に落胆させってしまったという思いが大学側にあったよ

うです。また、「エントリーした学生の半数がマッチングで落選した」というご意見もありましたが、やはり人気企業へ集中したためです。

われわれはとにかくマッチング数を増やすことが第一と考えているので、ケアとして2015年度には第5希望まで書いてもらいましたが、人気企業ばかり5社を書いてしまい、全部落ちるだけで意味がないという結果となりました。

受け入れ側の企業と大学の意識のズレが問題

難波 受け入れる企業が考える効用は、90社中41社が「社会貢献」、次いで「将来の採用の人材の見極め」が近年2倍くらいに増えています。最近、中小企業が採用を考えるに当たって、新規採用を何年もしていないため、いまどきの学生がどういふものか知るためにインターンシップを利用するというケースがあります。こういう企業は、インターンシップで受け入れた学生を優しく一生懸命にお世話してくださっているようです。



逆に、大学への要望としては「学生の目的意識を高めてほしい」という回答も54社に上り、これは毎年多いです。大学でインターンシップ論の授業が始まるのが4月中旬、5月末には本協議会のインターンシップの応募が締め切られるため、その時点でエントリーシートが書けるのは一部の非常に意識の高い学生だけという状況です。

大学としては目的意識が高くてとてもよくなる学生を送り込んでいるのに、企業からは「もっと目的意識を」などと言われる。こういった意識のズレを解消するため、一つは事前事後の研修を実施していま

す。また、4月の説明会と11月の報告会の後に産学交流会という話し合いの場を設けており、大学と企業の意思疎通がうまく図れば、インターンシップの効用ももう少し上がると思います。

応募してくる学生の半数は、大学がインターンシップを単位化しています。企業側からは単位目的の学生かどうかを先に知りたいという意見が出たため、単位化されているかどうかを記入する欄をエントリーシートに設けています。

音 それはなぜでしょうか。

難波 単位目的で応募する学生の中には、単位がもらえるまで我慢すればいいという者もいるようです。それほど多いわけではないものの、なかなか解決が難しい問題です。また、単位化されていると、受け入れ企業の側で書類の負担が大きいのということもあるようです。

インターンシップの課題を 大学と産業界が議論する場の必要性

音 インターンシップの現状を考えると、課題も本当にたくさんあるような気がしま

す。一つは、難波さんのお話にもありましたが、企業側の目的が非常に幅広い。社会貢献ということもあれば、採用を意識しているところもあるでしょう。また、受け入れに対してはポジティブに考えているものの、現場の業務負担が増えることには抵抗感がある場合もあります。

こういった企業側との関係について、藪田さん、いかがでしょうか。

藪田 おそらく、こういう問題に関して、産業界と大学側がきちんと議論する機会があまりなかったのではないのでしょうか。特に現場レベルにおける検討がなかなか進まず、あるべき姿といった高邁な議論だけがなされ、いつまで理想論を語っているのかという気持ちはあります。産業界や地方公共団体も、おそらく同じように感じているのではないのでしょうか。大学と産業界がワーキンググループなどをつくって、真剣に議論すべきではないかと思えます。

このようなことを、なぜ最初にお話しするかというと、産業界も一つではないと思うからです。企業規模の違いによっても意見が異なり、それをまとめていくのは大変

だと思えます。

音先生がおっしゃったように、「採用選考直結型です」と公然とおっしゃる企業もあれば、中堅・中小企業からは、「メリットがないのになゼインターンシップをやらなければならぬのか」とか、「学生が入社してくれなければ意味がない」という声も聞こえてきます。

一方で、難波さんがご紹介なさったデータでは、社会貢献やCSRとして考えているところもあるというように、非常に幅が広く、企業と大学がこうした現状を理解し合えるような機会を、継続的に設けてほしいと考えます。

また、全国私立大学就職指導研究会が就職情報誌企業に対して、就業体験のないものをインターンシップと呼ばないよう、文書でお願いをしました。インターンシップというところで行ってみたら説明会に終了して、実態はセミナーだったりと、職業経験や就労体験をしたいと思って参加した学生は非常に失望します。「会社見学会」「職場見学会」として、半日くらいのプログラムで1年生を対象に実施していただきました

いと思えます。

就職とのマッチングと考える企業や、あくまでも社会貢献として位置付ける企業など、それぞれのニーズを明確にしてカテゴリーがもつと充実していくのではないかと思っています。

磯野 インターンシップに送り出す大学、学生、そして受け入れる企業の三者にとつて有益なインターンシップとは何かということ、何年も議論してきました。

藪田さんがおっしゃったように、中堅・中小企業にはおそらく余力がないために、人事部門がインターンシップに前向きに取り組もうとしたり、あるいは社長がやりたいたいと言っても、現場が「何でそんなものを受け入れるんだ」ということになってしまふ。そうになると、中堅・中小企業では、採用に直結しないインターンシップはやりたくないという考えになっても当然だと思います。それでも、企業規模によって就労体験の内容が違うということは、参加した学生にはいい経験になります。

企業によつては、2週間のプログラムを

きちんとつくり、複数の大学から受け入れ、毎朝の朝礼で1分間スピーチをさせ、それを3分に増やして、最終日には幹部の前でプレゼンテーションをさせて講評をしていただけるところもあります。その場にわれわれが呼ばれることもありすが、そういったことを受け入れ先全部にお願いできるかといったら、難しいですね。

基本的には、インターンシップのプログラムを企業と大学が相談しながら作成するのが一番いいのですが、なかなかそうもいきません。そういう場合は、つい「お任せします」と言ってしまうこともあります。

音 本来であれば、インターンシップで学生にどういう体験をさせるか、そのプログラム内容を受け入れ側と相談しながら作っていくのが理想だと思います。しかし、受け入れ先が増えれば増えるほど、また業種が幅広くなるほど、非常に大変な作業になりますね。

磯野 おっしゃるとおりです。今年もありましたが、インターンシップの3日目くらいに、学生から「コピー取りが多いんです」という電話がありました。自分が思ってい

たインターンシップと違うが、直接にはなかなか言いにくいとのことなので、私が入け入れ企業へ伝えました。伝え方が難しいのですが、「私どもが考えているインターンシップとは、内容が違うようです」とお話ししたところ、その日の午後うちに改善されたということがありました。学生は、自分が大学に言ったということは受け入れ先に分かってしまうもの、それでもいいと思って電話してきたようです。

しかし、やはり難しいですね。「どんな単純な作業のように見えても、それは仕事の一部だ」といって送り出しているわけですから。アルバイトではないのだから、感謝して研修を受けるように言いますが、大学と受け入れ先の企業が情報交換をしてインターンシップの身を詰めていく作業は難しいと思います。

**学生に注意を喚起するための
ガイドラインの必要性**

音 基本的には、受け入れ先の企業から学生に対して、何らかの支払いは発生しないということを進めているわけですね。

飯田 本学で企業と協定を結ぶ場合は、交通費は別にして支払いは発生しません。例として適当ではないかもしれませんが、他大学の1年生がインターンシップと称して私どものキャリアセンターに飛び込み営業で入室したことがあります。私は、「目的が不明確な飛び込み営業をさせるプログラムは、インターンシップではない。あなたにとつても意味がないからやめるように」と説明して、その大学のキャリアセンターにも事実を伝えました。公募型のインターンシップでは、一部ではあるかもしれませんが、このようなプログラムが実施されている危険性があります。

産学連携による人材育成という本来の趣旨とは異なるインターンシップが出てくると、学生がきちんと判断できるかどうか分りません。それでも「自己責任で行きなさい」と大学が言えるかどうか。やはり、しっかりしたガイドラインをつくるために、産業界と大学が話し合う必要があると思います。

音 大学側と受け入れ側で互いの顔が分かっていると、インターンシップの途中で

も派遣拒否や改善要求ができますが、先ほどの公募型になるとそれが難しくなってしまう。上智大学では、国際機関やグローバル企業を受け入れ先としたインターンシップをスタートさせましたが、国際的なインターンシップが本格化すると、さらに新たな課題も生じます。例えば米国では、インターンシップの学生に一定の賃金を払うということが制度化されています。グローバル企業のインターンシップでは、従来の日本のルールとは明らかに合わない部分がたくさん出てきます。

地域の特性に応じた インターンシップの必要性

音 栗林さんは、どんな課題があるとお考えでしょうか。

栗林 職業意識醸成型という本学のインターンシップのあり方について、ちょっとメンテナン스가必要な時期なのかなと考えています。低学年からの重要性等、新しい取り組みについて模索している状況です。

それから、地域特性といえますか、東北地方の場合は中小企業が多いということ、

東日本大震災や福島の原発事故の影響もあって人口が流出しており、地元の企業に人が集まらない。地元の人聞さえいかないという状況なのです。

このように、学生の採用は東北地方の小企業にとって死活問題なので、1〜2日間の短期インターンシップを認めたくはないのですが、そうやって接点をつくって動かないと、まず採用はできないという特殊事情があり、何とか支援していきたいと考えています。

あとは、B to Bの企業ですね。本学は1学年が約2800人ですが、その2倍くらいの求人が来ます。しかし、B to Bを含めて、6〜7割の企業は採用枠を満たせないか、全く採用できていません。そういった企業に、何とか学生の目を向けさせるようなインターンシップもあるのではないかと考えています。

音 受け入れ先の地域ということでは、仙台から比較的近いところが中心と考えてよいのですか。

栗林 仙台が拠点の企業がメインになりますが、学生自体は仙台近郊から来ているの

が7割近く、東北6県で9割に達します。

話が少し飛びますが、何十年後には町そのものが消滅してしまうといわれる自治体から、就職以前に、まず移住してくれという話も来ます。大変な危機意識を持って、何とか学生と接点を持ちたいということですね。企業・自治体を問わず、「何とかよろしくお願いします」と頻繁に本学に来られる状況に、切迫感を感じざるを得ません。

本学の学生は仙台以外の東北各地からも来ていますので、そういったところにも学生を送り出したいと考えています。

数田 私も地方の大学の方から言われたことがあります。地方の大学では採用選考直結ではないインターンシップは推奨しないとのことです。「行ってもお金ももらえないし採用にも結び付かないようなインターンシップを、推奨したくてもできない」という声があります。それぞれの地方が置かれている状況も違うし、先ほど音先生がおっしゃったように、費用の面や学生の負担、長期化すればするほどアルバイトができなかつたり、学業にも影響が出たりもします。首都圏の事情だけで考えると、なか

な解決が難しいでしょう。

そういうこともあるので、産業界ともう一度議論をして再構築する時期に来ているのではないかと気がするのです。

音 先ほど、私もそれがちよつと気になりました。東京近郊に住んでいる学生が、そのままインターンシップ先に通うのと、首都圏以外の企業にインターンシップに行くのでは、意味がまるで違つてきます。それを、どう位置付けたらいいのか。受け入れ先の企業が了承してくれたとしても、極端なことをいえば、その地元の大学に通う学生が入るはずの枠を奪うことになるかもしれない。Uターン希望の学生ならまだしも、そうではない場合、地元大学とのバツテイングをどうしたらいいのか。

磯野 文部科学省と内閣官房の「まち・ひと・しごと創生本部」が「地方創生インターンシップ事業」を公表していますが、本学も今年の夏に山形県鶴岡市で実施しました。これは自治体に予算が配分され、学生の交通費や宿泊費はそこから出ますが、首都圏から学生を送り込む意味を考えると、どうなのか。地方創生が国を挙げての重点政策

であることは理解していますが、Uターンは別にして、Iターンすなわち縁もゆかりも無い地方の企業に、このインターンシップの枠組みを使って本学の学生を積極的に送り出せるかという点、いくら実費支給であつても、ちよつと考えてしまいます。

インターンシップが有償か無償かということでは、一般教養の科目としてはずっと無報酬でやってきました。ところが現実には、地方に行くために交通費や宿泊費が何万円もかかる場合、企業によつては交通費は出しますとか、昼食費を出していただくところもあります。

閣議決定された日本再興戦略の中のインターンシップの定義が、この2年くらいで変わりつつあり、「有給インターンシップ」がすでに取り上げられています。経済同友会が今年から、「望ましい枠組みのインターンシップ」に取り組んでいます。そこでは実費を出すとなっています。

本学ではずっと無報酬でやってきました。アルバイト契約はインターンシップではないとして、なにがしかの報酬が出るインターンシップも単位の対象にするという

ように、今年から変えました。そうすると、また学生が聞いてくるのです。「1日いくらまでならいいですか」とか、「夕食をこちそうになったのですが、これはどうしたらいいでしょうか」とか。

栗林 お金の問題は、悩ましいですね。

受け入れ企業のために プログラム作成のセミナーを開催

音 難波さんは、インターンシップの課題についてどのようにお考えですか。

難波 インターンシップの終了後に、報告会という形で企業と大学の交流の場を設けています。そこで、本年度の課題と、その課題解決に向けたお考えをうかがつて、できることはすぐ次の年から実施しています。

前提として堺市の特徴をご説明すると、UターンやIターンをそれほど強くは求めていない、ほどほどに都会という地域です。交流会で出る意見もマイルドなものが多く、大学と企業が対等の立場で意見交換をしています。

大学は学生の育成に力を注いで、何とかミスマッチを減らそうとしているし、企業

側もマンパワーの余力があまりない中で、自社に就職するわけでもない学生を引き受け、いつか役に立つのではないかと思っ続けています。「うちも苦労しているけど、大学も苦労してはるんや。お互いに来年も頑張ろう」という雰囲気、協議会としてもありがたいかぎりです。

先ほどプログラムのお話が出ましたが、私どもでも、企業の担当者が代わった次の年度などはプログラムの内容が大きく変わり、アルバイトとどう違うのかといったことが課題になりがちです。それに対しては、本年度の企業向け説明会の時期に、プログラム作成のためのセミナーを開催しました。

首都圏から地方の企業へインターンシップに行く場合のお話もありましたが、本協議会には京都や兵庫の大学の登録も多く、それらは夏休みの帰省先が堺市の学生のためという理由のようです。こちらとしても、交通費が高いとプログラムに対する不満が出やすいので、大学には、「遠いけれど、それでも良いか」と学生に確認していただき、できる限りそういったことがないように、指導をお願いします。

音 難波さんのところはコンソーシアムなので、企業と大学が常にコミュニケーションできる仕組みがあるということですね。

難波 そうですね。それから、堺経営者協会が企業側の窓口、コンソーシアムが大学側の窓口になっており、企業と大学の間にワンクッションある。さらに市役所も入っている、信用していただいているということもあると思います。

音 実際に不満などが出た場合は、どのように問題解決を図るのでしょうか。

難波 毎年11月頃に開かれる報告会で、各企業および大学から要望を出していただき、



次年度からすぐできそうなことと今後の検討課題との仕分けを翌年の2月頃に行い、4月から実施しています。

インターンシップを大学教育の中に どのように位置付けていくか

音 インターンシップを大学教育の中に位置付けていく時に、どのように考えていくのか。そのために、先ほどからいくつかお話が出ているように、大学側で共通認識を持てるような場をつくるのか、企業や行政と議論する機会を設ける、メディアなどで紹介してもらうなど、さまざまな方法が考えられます。インターンシップをより有効なものにするために、どうしたらよいとお考えでしょうか。

栗林 インターンシップという言葉が出てきてから何年もたち、その間にいろいろな方策や具体的なプログラムが提案され、単位化も進んでいます。しかし、現場レベルでは、「どこが担当するのか」といったせめぎ合いなどもあって、なかなかうまく機能していないというのが各大学共通の課題だと思っています。そこをうまくクリアできれば、

もつとスピードアップしていい方向へ変われるのではないかと感じます。

本学では、とりあえず新しい取り組みにチャレンジしようとしています。何もしないよりも、時代の変化に対応しようというスタンスです。例えば、2015年度に文部科学省の「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」に採択されました。宮城県内の12大学と宮城県、仙台市、地元の銀行や宮城県中小企業家同友会が協働で、本学が主幹校となつて5年間のプログラムを実施します。

プログラムには高大接続や地域企業との連携、次代の経営者育成などが含まれ、「座学から地域社会での実践」というアクティブラーニングが想定されており、そこにインターシップも含まれる予定です。このようにして、地元企業と連携して、地元就職する学生を増やそうとチャレンジしています。

もうひとつ重要なのは、学内の体制です。教職協働という部分を重視して進めようと思つています。

インターシップとは、学生に趣旨を理

解させ、目的・目標を決めて取り組ませる。課題を与えてしっかり育てることである。そういう明快な形で進めたいですね。企業イメージによる好き嫌いではなく、まずやってみて、自分に合う合わないか意外に面白そうだったことを知るだけでも、大きな成果だと思えます。

インターシップは教育の場であり 大学と企業が共に学生の面倒を見る

磯野 本学ではインターシップが2単位ですが、中長期のインターシップに対して4または6単位を与えることも検討対象になつていくのではないかと思います。学科ごとに行うのか全学なのか、課題はありますが、すでに中長期のインターシップに取り組んでいらつしやる他大学の事例も参考にしながら検討する可能性があります。

また、この2年で採用選考直結型のインターシップが増えており、就職活動のスケジュールに影響を与えています。それをインターシップと呼ぶかどうかという議論はあり、本学もおおるわけではありませんが、そうした情報も積極的に学生に提供

しています。現状は、「これに参加しないと、行きたい企業に行けないこともある」「インターシップで採用枠の何割かを絞り込む企業もある」ということです。

一方、関係する官庁によつて考え方が違い、経済産業省と文部科学省と厚生労働省の間で温度差があるようです。さらに、経済団体によつても違い、大学によつても、地域差も含めて違いがあります。

文部科学省の「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の「テーマB」は青山学院大学が主幹学校を務め、本学も含めて首都圏16大学が参加しました。そこで検討されたものと各大学が独自に実施するものがあつて、今後どうなっていくかが問題です。

大事なのは、インターシップはアルバイトや雇用契約ではなく、教育の場であるという原則を守つて、学ぶ立場である学生を、企業と共に面倒を見ていくということだと思います。

音 行政側の、例えば三省に対してとか、経済団体に対しても、同じように言つていくべきだということですね。

磯野 ただ、それぞれ立場が違うので、共通認識ができるかという点、現実には難しい。定義を緩くして、その中でやっていかなるを得ないのではないかと思います。

採用選考のスケジュールを守ろうという一方で、一部には一日型のインターンシップを行っている大手企業もあります。現実がここまでいっている中で、どこまで原則論で踏ん張っていきけるか。昨年、経済団体との意見交換の場に出たことがあります。そこで、スケジュールを守っている正直者が馬鹿をみる、不利益を被るようなことはやめていただきたいと申し上げました。

難波 本協議会は教育機関ではありませんので、高等教育の位置付けということとは異なりますが、学生と企業がうまくマッチングしてインターンシップがもっと効果的になり、学生の就職がうまくいくように制度が変わるのであれば、それはぜひ進めたいと思います。

**大学に求められるのは柔軟な対応と
高等教育機関としての責任**

藪田 音先生がご提示になった課題は、非

常に大きい問題だと思えます。進路・就職センターという立場から教育の現場にどこまでコミットメントできるか。しかも一つの大学の中でも、人文系、社会科学系、理工系といった学部によってインターンシップのとりえ方が異なるという側面もあり、そもそもインターンシップをずっと続けてきた医学部、あるいは薬学部は方向性がまったく違います。

進路・就職センターとしては、基本的に就労体験は絶対に実施していただきたいということですが、それが無いものは、繰り返しになります。それが「職場体験会」「工場見学会」「会社見学会」などのバリエーションの中で行っていただけならば良いのではないかと思います。

学年進行によってインターンシップの捉え方を変えてもよいのではと考えますが。3年次でいきなり5日間以上というのはハードルが高いので、1、2年次に短期のプログラムにできるだけ参加する。就労体験を伴っていれば、一日型でもかまわないと思います。

4年次では、個人的には採用選考直結型

があつていいと思います。高等教育の中のインターンシップというものをもう少し幅広く捉えて、アルバイトのようにならぬ配慮だけはしっかりする、そういうインターンシップを再度提示すれば、企業からもそれなりに理解が得られ、大学としてのコンセンサスも得られるという気がします。

音 インターンシップは、一種の流行のようになりつつありますが、立場によって受け止め方や中身が違うようです。「教育」に重きを置いたものから「就職」に非常に近いケースまで、幅広いインターンシップが行われています。それに対して、大学は柔軟に対応しながらも、高等教育機関としての責任は守るようにしなくてはいけないと強く思いました。

さらに、日本の大学に留学生が増え、逆に日本の学生も、海外へ出て行くことが積極的に求められるようになって、インターンシップも、海外の制度や仕事のあり方を意識した上で作り替えることが必要だと思いました。

本日はありがとうございました。

宗教系学部・学科の現在と意義

国公立大学にはない、私立大学ならではの宗教系学部・学科。その数は決して多くはないが、創立者と関係の深い宗教系の学部・学科を設置し、創立以来、ほぼ脈々とその流れは続いている。

本誌ではこれまで、芸術学部（第359号・2014年11月号）、看護学部（第364号・2015年9月号）、医学部（第369号・2016年7月号）といった、普段伝えられる機会が少ない学部を取り上げることで、各分野における大学の人材育成の意義、教育の現状や課題について紹介してきた。

本号では特集として取り上げるが、前述の各学部と同様の趣旨で私立大学の宗教系学部・学科の実情を把握する機会としていただきたい。

はじめに、日本人の宗教観や、われわれの生活と宗教との関わり、聖職者、神職、僧職といった職位の共通性／多様性などについても解説いただいた。

さらに新学部・学科の設立ラッシュが続く現在において、特に、他学部・

学科もある総合大学でありながら、宗教系学部を持つ大学に焦点を当てた。

その学部・学科に託す思いと教育の特徴や課題など、現在の姿をご紹介します。

ミッションスクールのミッション

内田 樹

● 神戸女学院大学名誉教授

現代日本社会における生活と宗教

三宅 威仁

● 同志社大学神学部教授

伝統と近代化の狭間で

角田 泰隆

● 駒澤大学仏教学部教授

総合仏教の旗の下に

大正大学仏教学部の取り組み

林田 康順

● 大正大学仏教学部長

僧侶養成から総合大学へ

立正大学

寺尾 英智

● 立正大学仏教学部長、教授

開かれた神学教育を目指して

土井 健司

● 関西学院大学神学部長

ミッションスクールのミッション

私が5年前まで在職していた神戸女学院大学は、1875（明治8）年に二人の米国人女性宣教師によって設立された。この二人が日本伝道の仕事に応募した時、日本にはまだ「切支丹禁令」の高札が立っていた。禁教令が廃されたのは1873年のことである。この二人の宣教師が日本でその最初の教育活動を開始した時、日本には彼女らの提供する教育に対する「ニーズ」は存在しなかった。学校教育とは、まず「市場のニーズ」があつて、しかる後にそれを満たすべく教員や校舎や教材を調えるという順番で行われると多くの人は信じている。しかし、教育史は、学校教育は教えることが自分の「使命^{ミッション}」だと思ひ詰めた人の登場から始まるということを教えてくれる。学校の原風景とは、誰も来ない教室で一人ぼつんと「いつか訪れる生徒」を待ち続ける教師の孤独である。

しかし、全てを市場における商取引の比喩で考える現代人は、もう「教える者の孤独」という状況が理解できない。教師が「何を教えたいか」は、もう誰も問わない。文部科学省も保護者も、教師に「何を教えさせる」かについては詳細な要求を口にするが、教師が「何を教えたか」には何の興味も示さない。

学生たちは「クライアント」であり、学校は「店舗」であり、教員は「売り手」である。どうすればクライアントに選好される商品を提供できるかに、学校の存否はかかっている、そう信じている人たちが、すでに私学経営者では過半に達している。だが、彼らは「禁教令」の布かれていた国に学校を開学するというようなリスクは決して冒さないだろう。なにしろ「市場のニーズ」がないのである。市場原理に基づいて教育を考えるなら、当然そ

内田 樹

●神戸女学院大学名誉教授

うなる。だから、もし明治初年にも今と同じように人々が「消費者と商品」のスキームで教育を語っていれば、日本の私学の多くはそもそも存在していなかったはずである。

ミッションスクールにとっての「使命」とは、自分たちが学舎を手作りし、教壇に立たなければ、自分たちに代わって教える仕事を果たす人が他にはいないだろう、という孤独の自覚のことである。それは商取引と最も無縁の感懐である。ビジネスマン的教育者は「よそがやって成功した事例」を模倣するか、せいぜい「自分たちが早く手を付けないと、よそに出し抜かれる」プログラムの開発以上のことは考えない。それに対して、「使命」とは「余人を以ては代え難い仕事」のことである。

使命とは、「この仕事をしてくれる人はいませんか？」という「呼びかけ」があった時に、それに「はい」と返答するというかたちで可視化される。「呼びかけ」のことを英語では calling、あるいは vocation という。どちらも「天職」を意味する。自分が果たさなければならぬ「使命」は、常に「呼びかけ」に対する「応答」というかたちで開示される。「呼びかけ」に対して、何の作為もなく、負いもなく、ただ「はい」と素直に手を挙げた者の前に「使命」は開示される。挙手できたのは「この呼びかけの

宛て、先は自分だ」ということが直感されたからである。

これは一神教信仰の始点と同じ構造である。アブラハムに來臨した「主」のメッセージは、雷鳴や雲の柱や燃える柴といった非言語的な形象をまとうていた。だから、アブラハムにはその明示的・一意的な意味は分からなかった。けれども、それらの表象が「自分宛てのメッセージ」であることは分かった。だから、「主の指し示す場所」に向かつて歩き始めたのである。それは具体的な地図上の場所ではなく、アブラハムにとって、「主からのメッセージが、よりはつきり聞き取れる場所」という以上の意味を持たなかった。その場所を求めて家郷を離れること、それが一神教の始点にある実存的なドラマである。

ミッションスクールの「使命」はこの「アブラハムのドラマ」、すなわち呼びかけられてあることの高揚と孤独を（限定された形においては）再演することである。建学者が聞き取った「呼びかけ」を「できるだけノイズのないかたちで、はつきりと聞き取れる場所」を指すこと、これに尽くされる。そのつどの歴史的環境の中で、どうすれば「そこ」に近づけるかを全力で思量すること。それがミッションスクールのミッションである。以上は原則論である。現実はそのほど簡単ではない。

けれども、ここを抑えておかないと話が先に進まない。

編集部から託された論題は「日本人の宗教観について解説すること」と「宗教系学部・学科の存在意義、将来像などについて」の二点である。レベルの違う論件であるが、「日本人の宗教観」が分らないと「宗教系学部・学科」の先行きも見通せないというのはご指摘の通りである。

私見によれば（と言っても、ここに書いていることは全部私見なのだが）、日本人の宗教観の際立った特徴は「習合」という点に存する。日本列島はユーラシア大陸の東端にあり、数千年前から（もっと前からかも知れない）大陸・半島・太平洋から渡来した人々とその習俗を受け入れて、文字通り「雑種」を形成してきた。ある集団が異族・異文化と遭遇したときの選択肢は、それほど多くない。殺し合うか、主人と奴隸になるか、あるいは共存するか。列島の住民たちは「異族との共生と交配」という生存戦略を選択した。だから、現代日本人には出自の異なる三種類の集団のDNAが検出される。

宗教でも同じことが起きた。ふつうは、敗者の信仰は追放、廃滅されるのだが、辺境では土俗信仰者たちに「逃げ場」がない。仕方なく、両方の顔を立てる「習合」という解が発明された。土俗の神々はあるいは仏教的ヒエ

ラルキーの内部に位置付けられ、あるいはさまざまな神社の本尊や祭神に祀られた。「神といい、仏といい、ただ水波の隔てにて」という神仏習合の考え方は、仏教渡来以来1300年にわたって日本人の宗教性を規定してきた。

平均的日本人は初詣には神社に行き、クリスマスやハロウィーンを祝い、葬式して戒名をもらう。これは無神論ではない。日本人は「超越的なもの」を認めないのではない、それに単一の名を与えることをためらうのである。だから、神社仏閣にも、教会のパイプオルガンやステンドグラスにも、巨岩や巨木にも、「超越的なもの」の臨在を感じる。この霊的感受性は「無神論」的ではないし、「一神教的」でもない。日本人において、超越的なものは多様な霊的形象を経由して共生的に顕現するのである。それを私は「習合的」と呼びたいと思う。

これも、人を霊的成熟へ導く一つの正統的なプロセスだと私は思う。現に、仏教は、発祥の地であるインドでも、密教・禅宗を生んだ中国でも衰微して久しいが、辺境である日本に仏典仏像が保存され、教学が深化した。明治の日本で、神仏分離・廃仏毀釈という宗教的原理主義が猖獗を極めたことがあった。このときに多くの仏像・經典・仏具が破壊され、多くの寺宝が強奪され、売り払

われた。延暦寺日吉山王権現社では神官が仏像に矢を放ち、興福寺では五重塔が焼却されかけた。だが、廃仏運動の実相を知ることには、私たちはきわめて不熱心である（日本史の授業ではほとんど教えない）。だから、多くの人は寺社に対する穏やかな崇敬の念は古代から絶えることなく続いているという「お話」を今でも信じている。たしかに、現代日本に「仏教寺院なんか焼いてしまえばいい」というような矯激な廃仏論を語る人はまず見ることがないし、「神官たちは廃仏運動のときの破壊について反省すべきだ」というような告発をする人もいない。神仏どちらの側にも、『あれ』はなかったことにしよう」という暗黙の合意があるように見える。宗教について正否を厳しく論じることへの忌避を、私はそこに感じる。これもまた一つの宗教的態度と呼ぶべきだろう。

最後の論件になった。このような宗教的風土において、宗教学部・学科は今後どのようにあるべきなのか。たしかに「市場のニーズ」はほとんどない。けれども、宗教学部・学科はミッションスクールにとって「なぜこの学校が存在するのか」を社会に対して明らかにし、学校が進む方向を示す「灯台」であり、「羅針盤」である。そこで教えるもの、そこで学ぶものは、その学校が何の

ために存在するのかをパーソナルな仕方では現する「ロールモデル」でなければならぬ。それがどうすれば可能になるのか、それは各自で考えてもらうしかない。

宗教学部・学科を志望する学生は、たぶんこれ以上は減らないと思う。どんな社会も、徹底的に世俗化されることも徹底的に宗教化されることも、どちらもできない。現代は、過度に世俗的になったことの反動として再宗教化しつつある。これは、アメリカにおける福音派の勢いや欧米におけるイスラモフォビア、中近東での宗派対立を見れば明らかである。人々は、もう権力や財貨や情報「だけ」を求めているわけではない。何のためにそれを求めるのか、その理由を求め始めている。

英雄がいけない時代は不幸だが、英雄が求められる時代はもっと不幸だという言葉がある。それにならって言えば、人々が宗教を顧みない時代は不幸だが、人々が宗教にすがりつく時代も同じように不幸である。だから、宗教が再び顧みられる時代が近づいていることを、私は特に喜ばしいことだと思っていない。けれども、必ずそういう時代になることは間違いない。とりあえず、一人一人が霊的成熟を目指すこと、それは現代日本人にとって最も喫緊な課題の一つである。



現代日本社会における生活と宗教

三宅 威仁 ● 同志社大学神学部教授

私に与えられた課題は、「現在の日本における生活と宗教との関わり」や「聖職者、神職、僧職といった職位の共通性／多様性など」について執筆することである。現代日本社会における宗教の現状に関する常識的な雑感になっってしまうかと思うが、ご寛恕をお願い申し上げる。

現代日本人の「無宗教」性

まず、個々人の宗教意識から話を始めたい。現代日本人の中で何らかの宗教を信仰していると表明する人々の割合は、統計数理研究所の「日本人の国民性調査」（第13次調査、2013年）によれば、28%である。逆にいえば、7割強の現代日本人が信仰を持たず、「無宗教」を自認していることになる。

では、これら「無宗教」の人々は宗教と全く無関係な

生活を送っているのかというと、そうではなく、風俗習慣としての宗教行為は行っているのである。例えば、初詣に行く人々の割合は、石井研士を研究代表者とする「日本人の宗教意識・神観に関する世論調査」（2008年）によれば、72・2%である。墓参については、81・1%の人々が「行く」と回答している。また、「お守りやお札などを身に付けている人」の割合は30・2%、「家内安全、商売繁盛、入試合格などの祈禱をしに行く人」は28・8%といった結果が報告されている。

つまり、現代日本人の過半数が自称する「無宗教」とは、「どのような宗教団体にも自覚的に所属していない」や「何らかの宗教的信条（教義）への信仰を自覚的に抱いていない」といった意味であり、風俗習慣として受け継がれてきた宗教行為の実践まで否定するものではない。

阿満利磨（『日本人はなぜ無宗教なのか』、筑摩書房、1996年）は、こうした状況について、大多数の日本人が標榜する「無宗教」とは「創唱宗教」（特定の教祖が創設し、明確な教義や教団組織がある宗教）を信仰していないということであって、「自然宗教」（自然発生的に存在し始め、明確な教義や教団組織がない宗教）は実践していると述べた。

祖先崇拜としての仏教

日本社会に伝統的に根付いている宗教といえは仏教と神道であり、これらの宗教に対する現代日本人の関わり方も自然宗教に対するものである。仏教は明らかに創唱宗教であるが、一般の日本人にとっては祖先崇拜を司る機関となっている。それに応じて、俗人の側から見た僧職の意味合いも、当初の仏教から変わってしまった。

原始仏教や上座部仏教における僧侶は、輪廻転生から解脱して涅槃の境地に至るために八正道を実践する修行者である。日本に広まった仏教はほぼ大乘仏教であり、僧職の意味は宗派によっても異なるが、例えば浄土仏教、特に浄土宗や浄土真宗においては、阿弥陀仏による極楽浄土への済度に与えることを信じて易行道を実践する念仏

者である。しかし、大多数の日本人には、僧侶は葬儀や法事などの葬送儀礼を司る祖先崇拜の執行者と見なされている。

日本人の間に根強い祖先崇拜であるが、近年、葬送儀礼は仏教様式によらずともよいと考え、散骨のような自然葬を希望する人々の割合が増加しているといわれている。

風俗習慣としての神道

次に、神道に対する現代日本人の関係であるが、第一に、初詣や諸種の祭りのような「年中行事」を通じて関わっている。一年を節目ごとに区切って、毎年同じ時季に同じ祭事を執り行うことにより、生活時間に周期的なリズムを刻んでパターン化する。

第二に、神道は初宮参りや七五三や成人式のような「通過儀礼」を提供している。誕生から死に至るまでの時間を段階ごとに区切って儀礼を執り行うことにより、人生を一定の筋書きに当てはめて規則性や方向性を作り出す。

また、通過儀礼には、もともと長幼の序のような社会関係を教え込み、既存の社会構造を安定化させるといった役割もあったが、そうした働きは現在では縮小している

と思われる。

第三に、現代日本人は合格祈願や地鎮祭のような各種の祈願や厄払いなどの呪術的儀礼において神道と関わっている。

さて、ここでさらに、なぜこれほど科学が進んだ現代社会においても、人々は依然として行事や儀礼や祈願を通じて神仏と関わろうとするのかを考えてみたい。

宗教行為の此岸性^{しがん}

まず大前提として、マックス・ヴェーバーがいみじくも指摘した「宗教行為の根源的此岸性」について確認したい。私たち神学や宗教学の研究に携わる者が、宗教現象に対してすぐに「超越的世界」「究極的関心」「聖性顕現」といった大袈裟な概念を当てはめたがるのとは異なり、ヴェーバーは『宗教社会学』（創文社、1976年）の冒頭において、宗教的ないし呪術的に動機付けられた社会行為はもともと此岸的に遂行されてきたと言いつている。要するに、宗教とは大抵の場合、いわゆる「現世利益」をもたらすものとして信仰・実践されてきたということだ。

岸本英夫（『宗教学』、大明堂、1961年）は、信仰

体制を「請願態」「希求態」「諦住態」の3種に分類した。

一口に信仰といっても浅いものから深いものまであり、「請願態」とは、人間が日常生活を営む上で遭遇する問題の解決を超自然的な力（神仏）に願い求めるような態度である。「希求態」とは、人間としての理想を追求し、自らの性質を清め高めるような生き方を意味する。「諦住態」とは、永遠の生命との関係において日常的な生死を把握する観点を持ち、あるがままの生死を超えると同時に受容するような深い信仰を指す。この分類を用いれば、宗教行為を行うほとんどの人は「請願態」のレベルに留まっているといえる。

いささか話がそれるが、人々が宗教行為を行うときに、たいていは現世利益を追い求めている——これは現在に限らず、世界観が宗教的表象で満ちあふれていた時代においてもそうだったのではないか。『新約聖書』の、特に福音書には、イエスが奇跡的な能力で病気を治したり悪霊を追放したりする物語が数多く記載されている。例えば、「ルカによる福音書」第17章11〜19節に次のような記事がある。イエスがある村に入ると、重い皮膚病を患っている10人の人が出迎えて「憐れんでください」と言った。彼らは癒されたが、その中の一人だけが神を賛美し

ながらイエスの元に戻ってきた。イエスは「ほかの9人はどこにいるのか。この外国人のほかに、神を賛美するために戻ってきた者はいないのか」と言った。

2000年前のパレスチナに住んでいた人々の世界観においては、「神」や「悪霊」といった宗教的表象が現在よりもリアリティーを持っていたことであろう。しかし、この物語からも明らかのように、10人の人間がいれば、9人にとっては神やイエスは治癒のための手段にしか過ぎなかったのであり、たった一人だけがその信仰を「諦住態」のレベルにまで深めたのである。

このように、過去も現在も大半の人々の宗教行為は此岸的な救済財、つまり「現世利益」を求めて行われると言っても過言ではない。現代社会におけるこのような宗教の存続について考察するとき、私は今でもブロンニラフ・K・マリノフスキー（『呪術・科学・宗教・神話』、人文書院、1997年）の理論が参考になると考えている。

呪術と科学の「分業」

マリノフスキーは、単純文化社会であれ高度文明社会であれ、どんな社会にも呪術と宗教と科学が同時に存在していると考えた。これらのうち、呪術と科学は具体的

な目的を達成するための手段であるが、人間が理性的に制御できる生活領域に対処するのが科学である。しかし、どれほど合理的な知識や技術を駆使しようとも、そうした科学によってはコントロールできない領域——「偶然」や「運・不運」といった言葉でしか表現できない事柄——は残る。こうした領域に対処しないままに放置すれば、不安や怒りのような感情的な緊張状態が生じる。そこで、科学で制御できる領域を超えた事柄に対処して安心感を生み出すものが呪術だと、マリノフスキーは考えた。

こうした観点から見れば、なぜ数多くの受験生が未だに天満宮で合格を祈願するのがよく分かる。彼（女）らは受験に対して合理的な知識と技術によって準備できる限りのことを行うが、試験当日に天候が悪かったり同室の受験生がカゼを引いたりといった、「運が悪い」としか表現しようのない出来事が生じる可能性は付きまとう。こうした可能性を放置した場合に生じる不安を減ずるために、呪術的行為は行われるのである。

従って、神職は、神道の行事や儀礼への参加者の側から見れば、彼（女）らと神々との仲立ちをし、合理的知識や技術の欠損を埋めてフラストレーションを解消してくれる呪術的祭司としての役割を遂行していることになる。

なお、マリノフスキーは呪術と宗教を截然と區別しているが、ここでは祈願や厄払いのような神道的行為を、マリノフスキーのいう「宗教」ではなく「呪術」と見なし、その理論を当てはめた。NHK放送文化研究所の「日本人の意識」調査（2005年）も、「お守り・おふだ」《祈願》《おみくじ・占い》といった現世利益的な行動は「四〇年前と比べておこなっている人が増加している。

一方、《お祈り》《礼拝・布教》《聖書・経典》といった自己修養的行動は四〇年前よりも減少している」と記し、現代日本人の宗教行為が呪術的性格の強いものであることを示している（『現代日本人の意識構造「第八版」』、NHK出版、2015年、141―142ページ）。

神社・寺院の減少

さて、こうした神道や仏教ではあるが、急激な産業化や都市化によって農漁村部が縮小するに従い、従来の氏子制度や檀家制度の社会的基盤が失われ、それに加えて現在の少子高齢化が進むと、地域共同体の崩壊とともに、全国に8万1000以上ある神社と7万7000以上ある寺院の4割近くが2040年までに消滅すると考える研究者もいる（鵜飼秀徳『寺院消滅』、日経B P社、20

15年）。つまり、宗教の盛衰も人口統計上の要因によって甚大な影響を受けるわけであり、神社や寺院が踏み止まることによって過疎化や少子高齢化の流れを押し止めるという逆方向への作用は見られないのが現状である。

新宗教

ここまで、「無宗教」を自称する人も風俗習慣として関わっている仏教や神道について述べてきたが、信仰を持っていることを自認する3割弱の人々に目を転じると、そのうちのかなりの人は、いわゆる「新宗教」を信仰しているものと思われる。日本では、幕末期以降に発生した宗教を全て「新宗教」と呼んでいる。その第1世代ともいうべき天理教や金光教は現在では制度化され、新しい信徒を獲得して教勢を伸ばすのではなく、世代間で受け継がれていく形で存続しているのであり、その点では伝統宗教と同様の形態になっている。1950～60年代に躍進した創価学会や世界救世教や立正佼成会は、日本社会が急激な産業化や都市化を進める中で、農漁村部から都市部に移住してきた人々の日常生活における適応問題、いわゆる「貧病争」を解決する機関として飛躍的に発展した。ところが、現在のような資本主義の停滞期に入る

と、かつてのような教勢の拡大は見込めず、新宗教教団内部でも急激な高齢化が進んでいるといわれている。

大学生と宗教

最後に、私の印象程度の話になるが、宗教学系大学において日々、学生と接して感じて感ずることを述べたい。

先ほど、宗教は現世利益を求めて信仰されることが多いと述べたが、宗教がこれまで果たしてきた大きな役割の一つは、やはり「神」や「仏」といった超越的観点から人生の全体を俯瞰して意義付けることであった。しかし、昨今、経験的に確認できる範囲を超越した世界、例えば「神の国」や「極楽浄土」といった象徴を用いて表現される世界について語り聞かせると、拒絶反応を示す学生が多い。その理由は、科学的世界観が広がったことや情報化によって多種多様な宗教的世界観や行動様式が相対化されたこともあるが、何よりも、オウム真理教をはじめとする反社会的な宗教団体が引き起こした事件を巡る、またISその他の過激派組織が行った残虐行為を巡るマスコミ報道の影響によるところが大きいと思われる。

ところが、自らの人生の道標としては宗教を拒絶する一方、社会現象を理解する際には宗教を安易に説明原理

として用いる学生も多い。政治的・経済的・地理的・軍事的その他多くの要因が複雑に絡み合った地域紛争を、単に「宗教対立」として説明するといった具合に。

こうした状況にあつて、宗教学系の教職員が果たすべき役割も大きいと思われる。現代の若者も、これまでと同じように、人生を意味付けたり死すべき定めに直面したりしなければならぬ。そうした課題に対して、宗教的象徴体系は手掛かりとなる素材をふんだんに提供してくれることを知らせるべきである。また、例えばこれまで以上に諸種の格差が社会に広がった場合、不満を一举に解消するための排他性や攻撃性を正当化する理論として宗教が用いられたり、あるいは逆に、そうした不満を鎮圧する側の根拠として宗教が用いられたりする事態（ヨーロッパ諸国において、経済格差に対する抗議の声が全てイスラームの作業と誤解されるように）が生じないとも限らない。そうした危険性に警鐘を鳴らし、人間が正しく生きて正しく死ぬために築き上げてきた知恵である宗教的象徴体系の豊かさを伝えたいと思うものである。

伝統と近代化の狭間で

角田 泰隆 ● 駒澤大学仏教学部教授

1 設立の経緯

駒澤大学に仏教学部が設置されたのは、新制大学の認可を受けた1949（昭和24）年のことである。1925（大正14）年に単科大学へ昇格する時に設置された文学部仏教学科を、総合大学へ展開するに当たって発展充実させるものであった。以来、本学の教育の基本理念である「仏教の教義ならびに曹洞宗立宗の精神」（寄付行為第2条）を具現化する学部として機能している。

設立当初から禅学科と仏教学科の2学科が置かれたが、これは、淵源となる曹洞宗の学問所において行われていた「宗乘（曹洞宗学）」と「余乘（仏教学一般）」という学修形態を受け継ぎながら、さらに明治以降に国外から流入した哲学・歴史学・宗教学などの新たな学問の手法

を導入し、曹洞宗の寺院子弟の教育という伝統的意義を保ちつつ、新たな禅学・仏教学の樹立を意図したものであったといえよう。

その意味で、二つの学科はそれぞれ孤立するものではなく、カリキュラムも共有しながら、禅学と仏教学を幅広く学ぶことのできるものとなっている。2014年度からは、入学時には学科を決定せず、3年次に自らの学習計画に基づいて禅学科と仏教学科を選択することができるようになった。



駒澤大学

仏教学部が設置された翌年の1950年には、社会の多様な要請に応えるため、短期大学仏教科も設置された。昼間部での設置から、他学部の2部の設置とともに夜間部に移行し、社会人や修行僧の受け皿として機能していたが、学部学科改組の波に押され、2008年度をもって廃止されている。

現在の募集定員は、禅学科75名、仏教学科105名である。約半数が寺院出身ではない一般学生で、寺院の後継者養成に特化することなく、東洋思想や日本の文化を禅・仏教の視点から学ぶ場として機能していることも、仏教学部の特徴といえるであろう。

2 教育の特徴

本学では、全学共通科目として「仏教と人間」を開講している。これは、仏教に関する知識一般を教授するとともに、大学の設立の経緯や建学の理念について学ぶものであり、全学部・学科の必修科目としている。

また、この科目では、年1回坐禅実習が行われ、全学部の学生が「坐禅」を体験できるようにしている。それに加え、坐禅に興味のある学生のために、選択科目として全学共通科目の「坐禅」（半期2単位）が4コマ開講さ

れている。学内の坐禅堂において実施するが、例年、施設収容定員の3倍を超える応募がある人気科目となっており、2018年度からさらに2コマ増設する予定である。また、仏教学部では、通年科目の「坐禅」の授業を2年次の必修科目として開講している。

3 最近の学生の変化

過去10年間の仏教学部の志願者数の推移は次ページの通りで、増減はあるものの、ほぼ横ばいである。これは、2008年から全学部統一入試、2014年から一般入試S方式（特定科目重視型）の導入をはじめ、各種入試の併願による合格機会の拡大、あるいは高校における仏教学部教員による模擬授業、さらには仏教や禅のグローバル化、文化・芸術の基盤としての宗教（仏教）への関心の高まりなども影響していると思われるが、少子化の波は確実に押し寄せてきており、安定的志願者数の維持



坐禅実習

年度	志願者数
2007	597 (禅242 仏教355)
2008	563 (禅250 仏教313)
2009	616 (禅246 仏教370)
2010	643 (禅218 仏教425)
2011	755 (禅343 仏教412)
2012	906 (禅306 仏教600)
2013	759 (禅385 仏教374)
2014	642 ※この年から禅・仏教、統一入試となる
2015	637
2016	984

e-learningを活用し、学生と教員が出席や受講の情報を共通して把握し、修学相談へと連結してゆく取り組みを行っている。

4 現在の課題

仏教学部としての最大の課題は、高校教育から学部への基礎知識が不可欠であるにもかかわらず、高等学校における漢文の授業時数は、決して多いとはいえない。さらに、倫理・哲学に関する授業も縮小傾向にある。これ

にはさらなる努力が必要だと考えている。近年、学生の基礎

学力の低下等によって、入学後に学業が振るわず進級できない、あるいは卒業できない学生の割合が増加傾向にある。これらの学生を支援するため、昨年度から、

らは入試における科目の比重とも関連してくるが、仏教学部においては、この両者の基礎学力の確保が、入学後にまず対応すべき課題となっている。

すでに、倫理、現社の授業時間削減への対応策として、2007年度から専門導入科目として「仏教学入門」を設置していたが、さらに近年の変化に対応すべく、2010年度から「仏教漢文入門」および「基礎ゼミ」を設置し、学生の知識の平準化と専門教育へのスムーズな移行を図っている。今後も学生の修得状況などを分析しながら、継続的な対応を模索してゆくことになろう。

また、他大学と共通の課題でもあるが、少子化の影響は無視できない。その対応として、現在は検討課題の域を出ていないが、大学開催の公開講座において好評を博している禅、仏教に関する生涯学習システムの構築や、禅の国際化に対応した留学生の誘致などが対策として挙げられるであろう。一方で、曹洞宗の宗侶養成という学部設置当初からの責務を継承し優秀な人材を育成できる態勢を維持していくのはもちろんのことである。

5 卒業後の進路

仏教学部生の約半分が寺院徒弟であり、卒業後は曹洞

宗の大本山である永平寺（福井県吉田郡永平寺町）や總持寺（横浜市）、あるいは地方僧堂に安居している。

その他の約半分の学生は、他学部同様、学校教員や一般企業に就職している。その業種は多様で、特に近年は海外において禅（Zen）に対する興味が高まってきていることもあり、就職先が日本の伝統工芸や芸能からIT関係や外資企業まで、さらに多様化する傾向にあるといえる。

6 将来に向けて

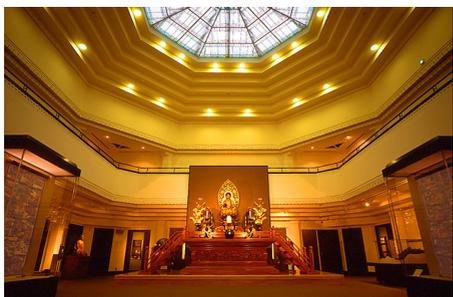
現在、仏教学部には20名を超える専任教員が在籍し、仏教のあらゆる分野をカバーしている。また、仏教・禅関係の資料では国内有数の蔵書数を誇る図書館があり、加えて禅と文化に関わる資料を収蔵・展示する禅文化歴史博物館もある。仏教や禅を学ぶには十分な環境が整備されており、仏教や仏教学の発展のためにも、この世界に誇るべき環境を将来に保ち続ける必要があると思われる。

また、欧米社会における禅（Zen）に対する関心の高まりがとくに指摘されるところである。米国アップル社の共同設立者の一人であるスティーブ・ジョブズは、

若くして曹洞宗の僧侶について仏教や禅を学び、その知識や実践が彼の成功に多くの影響を与えていたことはよく知られるところである。このように、禅・仏教の思考方法が宗教の枠組みを超えて世界的に影響を及ぼす例が見られるようになってきている。今後、本学仏教学部は、そのような世界の趨勢に対し、日本のオリジナルな情報を発信する基地としての機能を担っていく責務があると感じているところである。より社会に寄与できる大学、仏教学部を目指したい。



禅文化歴史博物館外観



禅文化歴史博物館内部



総合仏教の旗の下に —— 大正大学仏教学部の取り組み ——

林田 康順 ● 大正大学仏教学部長

1 学部・学科設立の経緯

大正大学は、天台宗・真言宗豊山派・真言宗智山派・浄土宗の四宗派によって設立された世界で唯一の総合仏教大学である。わが国において、近世まで檀林制度が各宗の僧侶養成を担っていたものの、近代を迎えると、その役割は学校制度へと移行し、1885年に天台宗大学、1887年に真言宗新義派大学林（後、豊山大学と改称）・宗教大学（浄土宗）、1914年に私立大学智山勸学院（後、智山専門学校と改称）がそれぞれ設立された。1925年、仏教連合大学創設の提唱を受け、天台宗大学・豊山大学・宗教大学の学生を仏教連合大学に編入し、1926（大正15）年、大学令による大正大学（文学部〔仏教学科等〕・予科・専門部）を設立し、僧侶養成のみならず、

仏教の研究と教育の門戸を広く開くこととなった。ここに、世界で唯一の三宗派による総合仏教大学が創設されたのである。

後、1943年、智山専門学校を大正大学に合併し、1949年には、新学制による大正大学（仏教学部〔仏教学科等〕・文学部）が設立認可された。その後、1993年から2009年まで、人間学部に仏教学科が置かれていたが、2010年から、再び仏教学部仏教学科が開設され、現在では仏教学科内に仏教学コース・国際教養コース・宗学コースの3コースが置かれている。2016年、大正大学は創立90周年を迎えた。

2 仏教教育の特徴

宗教を基盤として設立された他大学と本学の大きく異

なる特徴は、前述した天台宗・真言宗豊山派・真言宗智山派・浄土宗の四宗派が協調して教育に当たっている点である。すなわち、一宗一派の信仰を大切にしつつ、1926年の創立時、本学が掲げた建学の理念である「智慧と慈悲の実践」は、今に至るまでなら変わることなく続いている。現在、本学では、建学の理念を体現するため、次のような「4つの人となる」を教育ビジョンに据え、全学科のAP（アドミツション・ポリシー）・CP（カリキュラム・ポリシー）・DP（ディプロマ・ポリシー）に対応させて、建学の理念に基づく全人的教育を掲げ、実践に努めている。

- ① 慈悲―慈悲とは、全ての生きとし生けるものに対して慈しみの心に向け、他者の悲しみや苦しみを共有し、その解決に取り組むことである。すなわち、慈悲とは、他者を「生かす」ことであり、その実践には個々の「生きる力」（智慧）の養成が不可欠となる。
- ② 自灯明―自灯明とは、他者の安易な言葉に振り回されず、真実を拠り所として自らを確立することである。その真実を知るため、学び続け、考え続け、歩み続けることが、自灯明の実践に他ならない。

③ 中道―中道とは、相互に対立する極端なもの同士の

のいずれにも片寄らない生き方である。中道を実践するためには、正しい生き方を求める心を育て、道徳心や倫理観を養い、他者の信頼や期待に応える姿勢が必要となる。

- ④ 共生―共生とは、文字通り共に生きるということであり、全てのもものが時々刻々と移り変わり、直接・間接に関わり合っているという仏教の縁起の思想を基調とする。大学という学びの場において、志を同じくする者が共に学び、あるいは、社会実践の場においてそれぞれ目標に向かって支え合う姿勢を失わないことが大切である。

以上の「4つの人となる」を背景として本学のカリキュラムは編成されているが、特に仏教学科は、本山研修（比叡山居士林・長谷寺・智積院・知恩院での宿泊研修）、古都研修（奈良・京都への寺社参拝など、古都探訪を中心とする宿泊研修）、座禅止観・写経・写仏・仏像修復、あるいは成道会の企画運営など、全学に向けて多彩な講座を設定している。

3 近年の学生の变化について

近年の学生の变化として、若干、気付いた点を挙げて

みたい。まず、教育面からは、他学部・他学科科目の受講はもとより、学科内においてもなるべく広範囲に科目を受講して教養を高め、知識を深めようという積極的な学習意欲のある学生が少なくなっていると感じられる。

また、学生生活面からは、クラブやサークル活動、各種学生会への入部・入会が減少し、上下の人間関係の構築に苦手意識を持つ学生が増加しているようである。

とはいえ、以上の点は、学生全体にあてはまるものではなく、学生全般は、熱心に講義を受け、課題や試験にも真摯に取り組んでおり、仲間同士で切磋琢磨して高め合い、大いに充実した学生生活を送っているといえよう。

4 学部・学科の現在の課題と取り組み

少子化に伴い高校3年生人口の減少が一段と進む、いわゆる2018年問題は、本学の仏教学部仏教学科にとっても、もっとも大きな、かつ、喫緊の課題である。すでに進行している少子化に伴う各種の課題克服のため、仏教学部仏教学科では、以下のような、入口としての入試対策、在学中の教育の質保証、さらに、出口としての就職対策など、さまざまな施策に取り組んでいる。

① 入試対策―学生確保に向け、仏教学コース・国際教

養コース・宗学コース（設立四宗派と時宗）のコースごと、宗派ごとにパンフレットを作成し、オープンキャンパスなどの機会を通じて入学希望者やその保護者へ手渡し、丁寧に説明している。特に宗学コースのパンフレットは、各宗派所属寺院に郵送するなど、学生募集の広報に努めている。

② 教育の質保証―教育の質保証の一環として、基礎科目における確認テストを定期的を実施し、学力格差の解消に取り組む、ひいては、学科全体の学力向上に努めている。なお学科共通科目の確認テストは、教員会で結果を報告し、意見交換を通じて課題の共有化を図り、より良い教育活動に反映するなど、横の連携にも努めている。

③ 就職対策―専任教員が担当ゼミ生全員の志望動向を把握した上で、就職部と密接に連携してゼミ生の100%就職を目指して取り組んでいる。そのため、教員会では、毎回、就職担当教員から各種就職情報の報告を受け、学生へのきめ細かい対応に努めている。

5 学部・学科の将来像

前章で述べた各種の取り組みをこれまで以上に推し進

めていくことはもちろんだが、特に学生募集の面において仏教学部仏教学科を取り巻く現状はまことに厳しいものがある。そのため、仏教学部仏教学科では、アクシヨンプラン委員会を設置して、学科全体の不断の改革に取り組んでいる。以下、途中経過ではあるが、その一端を紹介しよう。

総論としては、世界で唯一の総合仏教大学としての本学の伝統を生かし、思想・歴史・文化・文学・美術・国際など、仏教（仏教学）の周辺分野を網羅したコースの編成とカリキュラムの確立を目指し、多くの高校生に向けて仏教の魅力を発信できる仏教学部仏教学科の創造に努めたい。

各論としては、次のようなDP・CP・APを着実に実施することによって、総論の速やかな実現を果たしたいと考えている。

まず、DPの骨子として、本学が掲げる中道・自灯明・慈悲・共生という「4つの人となる」という教育ビジョンを理解力・判断力・表現力・行動力の修得という4つの到達目標に結び付け、仏教界にとどまらず、現代社会に大きく羽ばたくことのできる人物を育てる。

次に、CPの構成として、前記の到達目標の実現手段

を教養知・判断知・技法知・実践知の4つの知として位置付け、これらの総合的な獲得を実現するため、「思想・歴史系」〈文化・教養系〉〈美術系〉〈国際系〉〈アクティブラーニング系〉などの豊富な科目群を配し、学生の目的や興味に応じて、それぞれの知の育成に資するカリキュラムの編成を目指したい。

最後に、APの仏教学部仏教学科が求めている人物として、総合仏教の旗の下、本学の創立時から一貫して掲げ続けている建学の理念である「智慧と慈悲の実践」に共鳴する人物像を提示したい。

今後、学生へのアンケートや聞き取りを実施し、その詳細な分析を通じて、学部・学科の次なる飛躍につながるアクシヨンプランの策定に結び付けたい。

終りに、大正大学90年の歴史と、その前身としての各大学、さらには、その数倍もの遙かな歴史を有する仏教教育の伝統を継承しているという重みを厳粛に受けとめて、将来の本学仏教学部仏教学科の着実な歩みを進めていきたい。合掌



僧侶養成から総合大学へ——立正大学——

寺尾 英智 ● 立正大学仏教学部長、教授

1 旧制大学から新制大学仏教学部へ

立正大学は、1580（天正8）年に開創された日蓮宗の僧侶教育機関である飯高檀林（千葉県匝瑳市）を淵源とする。明治維新の時代変革の中で、政府により大教院が設立されると、檀林は廃止された。これに代わり、日蓮宗では、1872（明治5）年に設立された小教院（後に宗教院と改称）が僧侶の養成機関となる。立正大学では、この小教院開設をもって開校の時とする。

宗教院は日蓮宗大教院、さらに大檀林と改められ、1886（明治19）年には普通学科が設けられ、それまでの仏教学や日蓮宗の教義を中心とするカリキュラムに、英語、数学、物理などが加えられた。1904（明治37）年には、専門学校令による日蓮宗大学林（後に日蓮宗大

学と改称）となる。1924（大正13）年に旧制大学に昇格し、立正大学と改称した。文学部に5学科（宗教学科・哲学科・史学科・文学科・社会学科）が置かれ、さらに予科と研究科を擁した。僧侶の教育は宗教学科が中心であったが、他の学科にも多くの僧侶が在籍していた。

1949（昭和24）年、新制大学への制度変革により、それまでの1学部5学科制から、宗教学科を継承する仏教学部（宗学科・仏教学科）と、他の4学科を継承する文学部5学科の2学部7学科制として新たなスタートを切った。その後、経済学部、経営学部、法学部が順次開設され、平成に入って社会福祉学部、地球環境科学部、心理学部が加わり、品川キャンパス（東京都品川区）と熊谷キャンパス（埼玉県熊谷市）の二つの校地に8学部、大学院7研究科の体制となっている。

2 仏教学部の教育——現状と今後の行方——

本学の建学の精神は、日蓮聖人が『立正安国論』に説かれた立正精神を根本に、『開目抄』に表明された三つの誓いの言葉に基づいて、「真実を求め至誠を捧げよう」「正義を尊び邪悪を除こう」「和平を願ひ人類に尽そう」と掲げられている。仏教学部は、この建学の精神の直接的な継承を標榜する。宗学科では、日蓮宗の教義・歴史などを主なカリキュラムとして日蓮宗僧侶の養成とともに、日本仏教の思想・歴史を幅広く学ぶ教育に取り組んでいる。仏学科では、インドにはじまりアジアに広まった仏教全般、さらに芸術などの関連する諸文化を視野に据えた教育を目指している。

本学では、教職課程・博物館学芸員課程などを除き、一般教育科目・専門科目ともに各学部が開設主体である。そのような中で、仏教学部では、各学部に通ずる一般教育科目において仏教学関係の科目を開講するほか、宗教学関係専門科目の一部を文学部などに開放している。日蓮宗僧侶の資格を取得するための科目は全学に開放しており、仏教学部に限らず他学部の学生も受講できる。全学で必修科目としている一年次の導入科目では、仏教お

よび本学の歴史に関する項目について、各学部の要請に基づいて仏教学部が講義を担当している。

僧侶を目指す学生には、旧制大学時代から、寺院で修行しながら通学することが選択肢の一つとして重要な位置を占めていた。その場合、昼間は修行や作務を行い、夜間が勉学の時間であった。しかし、夜間に通う学生が全体的に減少したことにより、2007（平成19）年から、仏教学部においても夜間主コースと昼間主コースを統合して昼夜開講制の一コース制としたため、夜間のみに通学することはできなくなった。そのため、対象者は減少しているとはいえ、寺院で修行しながら通学するという旧来のスタイルも変化を余儀なくされている。

近年の傾向として、僧侶を目指す学生が、より一層宗学科に集中する傾向が見受けられる。また、寺院の後継者は、大学で仏教以外のさまざまな専攻を学んで卒業し、三年次編入によって仏教学部、特に宗学科に入学する学生の割合が漸増している。

人文学が逆風の中に置かれる一方、僧侶の養成にも現代社会におけるさまざまな問題に対するあり方が求められていて、建学の精神を継承することの重要性を、改めて自覚すべきときに来ている。



開かれた神学教育を目指して

土井 健司 ● 関西学院大学神学部長

はじめに

関西学院大学神学部は、1889（明治22）年9月に米国南メソジスト監督教会のW・R・ランバス宣教師によって、関西学院の創立とともに創設され、今年で127年目を迎える。メソジスト教会の牧師を養成する神学校として出発し、初代神学部長は、同じく米国南メソジスト監督教会のJ・C・C・ニュートン宣教師であった。校地は「原田の森」、現在の神戸市灘区の王子動物園付近にあり、西宮市に移転するのは1929（昭和4）年である。第一期生の鵜崎庚午郎は日本メソジスト教会の第三代監督、また釘宮辰生は第五代監督となっている。

なお、メソジストとは18世紀イギリスの聖公会のジョン・ウエスレーに遡る教派であって、「世界こそわが教

区」と述べたウエスレーや、その薫陶を受けた牧師たちが世界に向けて福音伝道を推進した。太平洋戦争のおり、ひととき閉鎖されたが、戦争が終わるとカナダ・メソジスト教会のH・W・アウターブリッジ宣教師が来日して神学部再建に着手し、1952年には新制大学の一学部として新しく出発することができ



神学部校舎

た。以来、今日に至るまで、関西学院大学の神学部として研究・教育に励んでいる。

現在、日本基督教団の認可神学校として、教会担任教師（牧師）を毎年教会に送り出している。なお、専任教員も大半は日本基督教団の教師である。

1 神学部の教育課程

神学という学問は、「知解を求める信」という古代キリスト教の伝統にさかのぼる。その意味で、神学は根本においてイエス・キリストの福音宣教、それゆえ教会へと方向づけられているが、その関係は決して単純なものではない。学問としての神学は、素朴に信仰を表明するだけではすまないからである。旧新約聖書の研究、キリスト教史の研究、教義・教理の体系化、礼拝などの儀礼の実践方法など、諸分野にわたって神学は営まれる。歴史学、社会科学、文芸批評などの方法論を用いて実証的・理論的な研究が深められ、教育にフィードバックされる。本学部の教育課程も、基本的にこれら聖書学、歴史神学、組織神学、実践神学の四つの分野を柱として構築しており、ディプロマポリシーをはじめ、カリキュラムポリシーやアドミッシヨンポリシーを作成するにいたっている。

る。また全学的には、本学独自の「副専攻プログラム」(MS: Multidisciplinary Studies)の1つを学部として提供し、ジョイント・ディグリーにつなげている。さらに専任教員は他学部のキリスト教関連科目を担当するなど、本学のキリスト教主義教育の一翼を担っている。

2 コース制の導入

2004年度から、神学部は、20名から30名への入学定員増と併せてコース制を導入した。教会担任教師やミッション系学校の宗教科教員などの養成を目的とする「キリスト教伝道者コース」(当初は「キリスト教神学・伝道者コース」と、広くキリスト教の思想、文化に興味をも



2016年度始業礼拝

つ者の教育を目的とする「キリスト教思想・文化コース」の二つの履修コースを設けている。前者についてはバプテスマ（洗礼）を出願条件とし、後者についてはこの条件を外して学生募集を行っている。このため、一般入試などを通して、まったくキリスト教に触れたことのない学生が入学するケースもみられる。

同窓牧師から「教会に行ったことのない神学生が、神学部にいるのですか」と尋ねられることがあるが、「はい」と答えざるを得ない。ただしポジティブにそう答える。というのも、面白いのは、そのような学生がキリスト教に興味をもち、神学的に考える力を自ら涵養していくからである。さらに、教会に通い、牧師となることを志望するにいたる学生さえみられる。

必修科目の違いはあるものの、これら二つのコースの学生はクラス等を分けることなく教育を受けることが特徴であって、互いに刺激しあう関係にある。例えば、ときに教会では常識と思われていることが世間では非常識であることを発見したり、また書物からだけ学ぶのではなく、生きた本物のキリスト教を学ぶ機会となった。

「牧会学概論」や「説教学概論」、「賛美歌学」といった実践系の科目は、牧師志望でなければとうてい履修しない

と思われるのだが、両コースの学生が普通に履修している。ただし、キリスト教伝道者コースの学生は大学院に進み、教会の担任教師になる者や宗教科の教員になる者が多いが、キリスト教思想・文化コースの学生は一般就職する者が多い。

3 デイアコニア・プログラム

2016年度から、創設125年を記念して構築した「デイアコニア・プログラム」が本格的に始動し、キリスト教系福祉施設における働き手を育成する教育も開始している。他学部生を含めて5名の学生が、このプログラムに登録している。「デイアコニア」は奉仕を意味するギリシア語であるが、キリスト教福祉に特徴的な概念である。「福祉の専門家はいても、施設のミッションであるキリスト教に理解のある働き手がない」という現場の声を踏まえて、このプログラムをつくったのであり、「キリスト教霊性論」や「デイアコニア・ワークシヨップ」といった科目を中心としている。来年度には最初のプログラム修了者が卒業する予定となっている。

4 宗教間対話



Theology in Dialogue の授業風景

2015年度に京都のNCC宗教学研究所と協定を結び、英語授業 Theology in Dialogue を科目提供している。NCC宗教学研究所には毎年ドイツの大学の神学部から学生が送られてきて、日本の諸宗教を学ぶISJP (Interreligious Studies in Japan Program) に参加している。このISJPの一つの科目を神学部開講科目として担っている。今年度も2名の学生がドイツから来学し、神学部の学生2名と他学部の受講者を含む合計5名が学

んでいる。この授業は、キリスト教の視点からなされる宗教間対話を目的としたものである。キリスト教の伝統の強いドイツ社会でも、近年はキリスト教一色というわけにはいかず、社会の中でイスラムなど他宗教との対話を真剣に行う必要があるという。そ

のために、牧師になろうとするドイツ人学生が来日して日本の諸宗教を学ぶのであり、国際的に見ても宗教間対話はますます重要となるであろう。

5 日本における神学教育

「多様性」という語は、戦後の神学部の歩みを象徴する言葉である。実は、戦後になって神学部が再建されたとき、最初の学生2名のうち1名は高野山の僧侶であったとさく。その時の事情はつまびらかではないが、しかし何かしらシンボリックなものを感じる。本学神学部の伝統は、単純に一教派の牧師志望の学生だけを教育するのではなく、さまざまな背景を持つ学生を教育しつつ、開かれた方法で伝道者育成という創設時からのミッションを果たしてきたことである。毎年、平均すると約6名の教会担任教師が教会に赴任している。

古来、日本には神社や寺院の並び立つ風土がある。筆者は京都の伏見に育ち、幼少期から神社やお寺に親しむところがあつた。日本の神学もこのような風土のなかで展開していくはずのものであつて、他宗教との対話を大切にしつつ、開かれた仕方でも神学教育を行っていききたい。

皆さんは「力石」というものをご存知だろうか。江戸時代から明治時代まで、神社の祭りなどで娯楽と鍛錬を兼ねて盛んに行われていた「力試し」の際に用いられた、大きな石（多くは70〜115キロ）のことをいう。現在でも各地に保存され、例えば東京では富岡（深川）八幡宮の境内に力石の記念碑があり、力石を用いる力試しは民族芸能として、1956年に東京都無形文化財に指定されている。

さて、2015年に創立50周年を迎えた本学園は、50周年事業の一環として2017年4月開設を目的に、流通経済大学龍ヶ崎キャンパスに新館を建築している。新館の建築に当たっては、IT時代にふさわしい最新の教育機材を取り入れ、学生の学習、教育環境の一層の向上を図るため、大学の未来を見据え関係者が心血を注いで取り組んでいる。

ところで、この建物を造るに当たって学園の過去・現在・未来をつなぐシンボ

「力石」への思い



ルを、ぜひ作りたいと思案を巡らせていたところ、十数年前に故平原直氏から寄贈された「力石」のことを思い出した。平原氏は、人間の生活全般に不可欠な「運搬」という作業の重要性、またそれを行う人々の社会的地位の向上、運搬作業の過酷さからの解放による労働災害（特に作業員の腰痛）の減少などを願って、昭和初年から地道な研究をスタート、1948年には自ら「荷役研究所」を創設して物流の科学的研究に着手した斯界のパイオニアの一人である。

本学園に寄贈された「力石」は3個あり、それぞれの石には重量、名前などが刻字されている。その中に、『再会 試力石 秋葉原』と刻された石があり、筆者は『再会』の刻字に大いに興味を引かれ、その石の由来を調べてみた。

平原氏の著書『物流の歴史に学ぶ人間の知恵』によれば、『再会』と刻字された石は、第二次世界大戦前に日本通運株式

会社秋葉原支店にあったもので、同社が作業員を雇う際に持ち上げさせて採用・不採用、賃金の額などを決めるのに使われていたものであること。戦時中の空襲等により紛失し、関係者の懸命の捜索にもかかわらず行方が分からなかったところ、戦後の国鉄秋葉原駅改修工事の際に偶然掘り起こされたものであること。これを大いに喜んだ関係者が当時の秋葉原駅長に『再会』の揮毫を依頼し、石に刻字したものであることが判明した。「力石」は祭礼や娯楽だけではなく、実業でも愛着をもって使われていたのであった。

本学園は1965年に日本通運株式会社の出捐により設置されたが、当時の学則には「経済学一般就中流通経済」の教育、研究が学園設立の目的とされていた。当時はわが国経済の高度成長期に当たり、今後急速に発展するであろう流通（物流）分野の科学的研究と最先端の学問、技術を修得した人材の育成が強く求められて

野尻 俊明 ● 日通学園理事長

いた時代であった。

爾来50年、現在では中規模総合大学に発展したが、その原点は社会のニーズに応え、人々の生活を豊かで健康的なものにするために研究、教育の面から貢献することに変わりはない。

近年、ネット通販などの拡大による個人の物流ニーズや、グローバル化した産業、社会にあつて、ロジステイクスの重要性が増大している。しかし、物流産業の分野では他分野以上に労働力不足が顕著となっている。そうした中にあつて、本学が有する3個の力石には、科学の力によつて物流をめぐる労働環境を改善し、人々のより良い生活環境実現への貢献の思いが込められている。新館に展示される3つの「力石」は、本学園創設の原点を常に想起させ、地道な不断の努力の重要性を継承するモニュメントになるものと信じている。

保健室のいま

大学でも、小・中・高等学校などと同様に、「保健室」の設置が義務付けられている。関係法令としては、学校保健法（現・学校保健安全法）に「第7条 学校には、健康診断、健康相談、保健指導、救急処置その他の保健に関する措置を行うため、保健室を設けるものとする。」とある。このほか、学校教育法施行規則、大学設置基準などがある。

私立大学の例を見ると、その名称は保健室、保健センター、健康管理センターなどが挙げられる。活動内容も、大学の規模などによってさまざまだ。医師の常駐が難しく、軽いケガや症状に対する応急処置も市販薬で対応している大学がある一方、医師常駐による保健診療を行っている大学もある。

現在、大学では、健康診断やそれに基づく健康相談も含め、日常的な健康サ

ポートはどのような体制・活動で行われているのか。

また、精神的疾患などへの対応として、いわゆる学生相談室といった部署の設置も一般化している中で、これらの連携はどうあるべきなのか。

さらに、麻疹や風疹などとともに、前例のない新型インフルエンザやMERSなど感染症への対応事例も今後の課題である。各大学のいわゆる「保健室」の実情を明らかにし、今後のあり方を考える機会としていただきたい。

大学における保健室・学校医機能とその課題

川村 孝

●(公社)全国大学保健管理協会 代表理事、京都大学環境安全保健機構附属健康科学センター長、京都大学総括産業医

女子大学におけるウエルネス・センターの役割

井上 則子

●津田塾大学ウエルネス・センター長

これからの保健室

〜多岐にわたる役割〜

清水 芳

●北里大学健康管理センター看護係長、保健師

大学における保健室・学校医機能とその課題

川村 孝

●(公社)全国大学保健管理協会 代表理事、

京都大学環境安全保健機構附属健康科学センター長、京都大学総括産業医

1 大学保健の法的根拠

近代学校教育は1872年の「学制」に始まるとされており、健康診断は1888年から「活力検査」として行われるようになった。1894年には東京と神戸の小学校に学校医が配置されている。このあたりが学校保健の黎明期と言えよう（学校保健会『学校保健の歴史』より）。

1958年に制定された学校保健法（現・学校保健安全法）で「学校には保健室を設ける」（現7条）、および「学校には学校医を置く」（現23条）ことが規定され、この両者の機能を併せ持つものとして1966年から国立大学設置法施行規則に基づいて国立大学に順次「保健管理センター」が設置されていった。もともと、この法律

の制定を待たず各大学では保健機能が整備され、大学保健で最古の歴史をもつ京都大学では、1908年に健康相談と診療のために「医員室」と「病室」が開設されている。

学校保健安全法では、学校あるいは学校設置者に健康相談（第二章第二節）、健康診断（同第三節）、感染症予防（同第四節）などを課しており、また学校医は健康相談、保健指導、健康診断、感染症予防処置、救急処置などに従事することが規定されている（学校保健安全法施行規則22条）ことから、これらの医療的業務が学校保健の中核となる。

大学には産業医も配置されているが、労働安全衛生法（安衛法）に基づく産業医の職務は学校医とは大きく異なる。産業医の職務は、作業環境管理、作業管理、健康管理

理のいわゆる労働衛生の3管理が中心である（労働安全衛生規則「安衛則」14条）。衛生教育や総括管理を含めて近年は5管理と言われているが、産業医は医療実務は行わない（産業医ではなく兼務している学校医として行うことはある）。それらの職務を職場巡視や面接指導、健康診断、ストレスチェック、調査（いずれも安衛則14条）といった手段を通して情報収集し、事業者への勧告（安衛法13条）ならびに衛生管理者に対する指導・助言（安衛則14条）という形で実現していく。

2 大学保健の体制および経理

大学の保健管理センターには医師である教員が配置され、医療実務の提供とともに学内において一定の自律性を持つよう設計されている。その責任者（所長あるいはセンター長）は一応「部局長」に列せられ、ある程度の権威・権限も有していた。過去形を用いたのは、近年は部局の整理統合で全学サービスを担当する大きなユニット（労働安全衛生や学生支援に関する「機構」や「本部」など）に統合される傾向があり、保健管理だけで独立部局になっていない大学が増えたことによる。したがって本稿では以後「保健管理施設」と称すること

にする。

医師だけで医療はできないので、大学の保健管理施設にはたいがい保健師・看護師が医師と同数かそれ以上に配置されている。大学によっては健康診断や診療のために、診療放射線技師や臨床検査技師、薬剤師などが置かれ、さらに種々の相談業務のために臨床心理士などの心理職（2017年以降は国家資格としての公認心理師）も配置されていることが多い。もともと小規模の公立・私立大学では専任の学校医は置かず、開業医等への委嘱あるいは一般学部の教員との兼務とする場合も少なくない。

学校保健は教育の基盤をなすものであるため、提供される医療サービスは授業料あるいは運営交付金に含まれていると解され、利用者（学生、職員）には直接課金しない場合がほとんどである。ただし、近年はその考え方は強制されず、健康診断を有料化する動きもある（岐阜大学）。また、学生向けに診療を行う上で欠かせない臨床検査や投薬に要する費用は小さくなく（特に抗ウイルス薬や抗うつ薬は高価）、京都大学では法制化以前からの長い歴史のゆえか、臨床検査と投薬は利用者に「実費負担」を求める仕組みになっている。

3 大学保健の特質

大学保健が一般企業あるいは初等中等教育の健康管理と異なる点は

- ① 学生（顧客）と職員（労働者）の両者が対象であり、対象者の人数が多いことに加え、学校保健安全法および労働安全衛生法の両法律の要求を満たす必要があること
- ② 大学院を含む大学生の保健管理業務は、小・中・高等学校を想定した学校保健安全法の枠組みには収まらず、また大学は一般に少量多品目を扱う研究機関であって工場・鉱山・工事現場などを想定した労働安全衛生法の枠組みにも十分合致しないこと
- ③ 教育機関であるため、保健サービスにおいても学生を育てるという使命があること
- ④ 先端的な研究を行うため、未知の健康障害リスクがあること
- ⑤ 国際化が進んでいるため、国内事情や国内法令のみでは対処できないこと
- ⑥ 教員が健康管理の実務に参画していること
- ⑦ 自治の気風が強く、統治の意識が乏しいこと

などである。

そのため、国立大学法人保健管理施設協議会の中で「大学保健安全法」を作ろうという機運もあったが、文部科学省の感触は芳しくなく、またこれを後押しする国会議員もいないので、法制化は断念し、自分たちの実践を通して基準を作る方向に転換した。現在、健康診断項目を大学生にふさわしいものにすべく、前記協議会に研究室を設置してエビデンスの分析その他の検討が進んでいる。

4 今後の課題

大学の保健管理施設で取り扱う健康課題の中で、特に大きな健康問題は感染症とメンタルヘルスであろう。最近注目された感染症として、2008年の麻疹、2009年の新型インフルエンザが挙げられる。風疹（2013年）やデング熱（2014年）も記憶に新しい。今後とも変異型インフルエンザのおそれがなくなることはなく、また水痘予防接種の定期接種化（義務化）で自然感染が減り、免疫を持たないまま流動性の高い大学コミュニティに入つて小流行を来す懸念もある（近年の麻疹流行に同じ）。

メンタルヘルスの問題は大学生になって顕在化するこ

とが多い。親元を離れたり授業が選択制であったりして自己決定の余地が大きくなる一方、積極的に世話を焼かれなくなるからである。自殺者も、前記協議会の休・退学調査に応じた国立大学の学部学生約38万人において、年70件（男子54件、女子16件程度）、学生1万人あたり年1・8件）、大学院生15万人において年20件（男子17件、女子3件、学生1万人あたり年1・4件）ほど発生する。大学にカウンセラーや精神科医を配置する所以でもある。

そのほか、年長の成人と同じ生活習慣病の萌芽も見られる。実験・実習やスポーツによる外傷も稀ではなく、大学で発生する傷病のスペクトルは広い。

大学は学生にとって生活の場である。授業を受けるだけでなく、クラブ・サークル活動に参加し、学生（生協）食堂で三食を喫し、大学当局や学生仲間が紹介したアパートに住んだりアルバイトをしたりすることも多い。心身の不調に教員や同僚学生が気づくことも少なくなく、早期あるいは軽症のうちに対応することも可能である。

そのような場面では、学内に設置されている敷居の低い心身相談機関が重要な役割を果たす。専門分化が進んだ医学・医療であるが、大学では総合診療あるいは予防医学が重要である。産業保健業務も任されることが多い。

しかし、大学の保健管理施設はどの大学も少人数なので、大学保健を教育の一環と捉えて医師教員やその共働者を充実することが急務である。

大学保健を量的・質的に充実させるためには、大学保健管理施設間の連携が重要である。その連携の場を提供しうるのが公益社団法人全国大学保健管理協会や一般社団法人国立大学法人保健管理施設協議会、あるいは特定非営利活動法人全国大学メンタルヘルス学会（旧・全国大学メンタルヘルス研究会）である。これらの機関は、現在研究発表や実務資料づくりを中心に情報提供事業を行っているが、医療資源や情報システムの共有化など発展の余地は大きい。せっかく教員が実務に参画しているのだから、実務と学術の融合を図って幅広く展開し、その成果を現場の業務に反映させていきたい。



女子大学におけるウェルネス・センターの役割

井上 則子 ● 津田塾大学ウェルネス・センター長

津田塾大学では、それまで25年間続いた保健センターを、1996年にウェルネス・センターと改称した。当時、そして現在でもこの名称を使っている大学は珍しいが、本学の健康サポート機関であるウェルネス・センターの理念や活動について紹介したい。

1 ウェルネスの意味するもの

そもそも、ウェルネスとはどのような意味なのであるうか。「愛」や「幸せ」と同じように、人間の生き方の質(Quality of Life)に関わっているためさまざまに説明されるが、この言葉は1960年代の米国で illness(病気)に対して注目された言葉である。それまでの健康の捉え方は、「身体はどこかが悪くなった。では、その悪い状態を薬や手術で治しましょう」という考え方が主であった。ところが、健康とは治療を施して達成されるのでは

なく、より良く生きることによって病気を予防している積極的な状態・プロセスによって達成されるという考え方が生まれた。

この「より良く生きる」がウェルネスで、1977年に設立された全米ウェルネス協会では「ウェルネスとは、人間がより高い自己実現のために、自己の理想を意識し、その実現のための選択を行っていく積極的なプロセス(active process)である」と定義している(全米ウェルネス協会『全米ウェルネス協会ホームページ』〈<http://www.nationalwellness.org/>〉アクセス日:2016年9月29日)。つまり、ウェルネスとは「主体的により良く生きている」という現在進行形の状態、このプロセスを意味している。ウェルネスを構成する要素についても諸説あるが、現在は身体的、社会的、知的、精神的、情緒的、職業的の六つと定義されている。日本では健康増進など

の身体的要素が強調されているが、従来、ウェルネスとは包括的で全人的な概念である。

津田塾大学では早くからウェルネスの重要性に着目し、健康や保健という言葉からイメージされるものを越えた活動をしたと考えると、1996年の名称変更に至った。ウェルネスを「人間存在のあり様に関わる言葉」と捉え、学生一人一人が身体も心も魂も全体的にバランスよく向上し、主体的により良く生きること、いわゆる Quality of Life の向上を目指して、ウェルネス・センター（ヘルス・サービズ活動）と健康余暇科学科目（教育カリキュラム）が連携して活動を行っている。

2 ウェルネス・センターの活動

『津田塾大学100年史』（津田塾大学100年史編纂委員会編、2003年）にはウェルネス・センターの歴史や活動が詳しく記されているが、本センターは、小規模の女子大学でありながらも総合的な取り組みを行っている。

(1) 健康教育活動

名称変更した翌年の1997年から、「地域に開かれた大学」を目指し、公開講座を年4、5回開催している。

個人のウェルネスだけではなく、他者あるいは社会全体がより良く生きていくことを共に考える取り組みであり、扱ってきたテーマは「癒しのエネルギー」「いのち」「共に生きる」「エコ…ともに考える」世界と自己をつなぐ」『食』を考える』『希望』と、時代に伴い変化している。その間、河合隼雄氏（心理学者）、柳田邦男氏（ノンフィクション作家）、細谷亮太氏（小児科医）などに講師をお願いした。本年の秋には、脳溢血の後遺症で右半身が不自由でありながら、左手のみで意欲的に演奏活動を続けているピアニスト

の館野泉氏を講師としてお迎えしたが、20年間を振り返ってみると多彩な講師陣であったと改めて感じる。講演内容はご本人の許可を得た上で文章にし、ウェルネス・センター報告書に掲載しているが、並行して講演会の様子をDVDに収め保

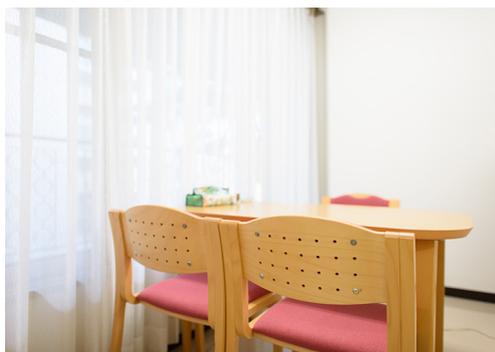


ウェルネス・センター

管している。

(2) 相談活動

相談活動は、本センターの重要な活動として、ウェルネスという包括的な概念の下で健康相談と学生相談を行っている。健康相談は医師（内科、皮膚科、婦人科）、保健師、管理栄養士が担当しているが、何らかの症状を抱えた学生から「病院の何科を受診したらよいか」といった相談は少なくない。また、何らかの不全感があつて医務室を訪れた学生が、保健師・看護師の勧めで学生相談（カウンセリング）を受ける気持ちになるなど、ウェルネス・センター



落ち着いた雰囲気での相談室

による「護理」の中にあるという実感を通して、安心して次なる行動の準備が整っていくという働きが健康相談の中にあるようである。管理栄養士による栄養相談も、女子大学には不可欠である。「食べ

る」という行為は、人間の生の営みに欠かせないものであるが、昨今の若い女性の食行動の混乱や「やせ志向」に伴う摂食障害など、「食」に関する問題は多い。冊子『自炊のすすめ』の配布や「季節のおすすめレシピ」を掲示するなど、単なる栄養指導にとどまらず、

その人がその人なりに「食」を通して人生の楽しみや辛さを咀嚼できるような支援を心がけている。

学生相談は心理カウンセラー（専任1名、非常勤2名）によって行われており、例年、全学生の1割弱が利用している。学生、セミナーや授業の担当教員、職員からの相談も多く、最近では学生の家族からの相談が著しく増えている。学生相談の利用率が高いか否か、あるいは持ち込まれる問題の深刻度などを他大学と比較することは難しいが、印象としては「まじめすぎる」が故に抱えてし



学生相談には箱庭も活用

まう苦悩に戸惑っている学生は少なくない。発達障害と思われる学生の相談も一定数存在しており、またグレーゾーン、特に障害の認識はないが傾向のありそうな学生についても、今後、いかに支援していくかが重要な課題となっている。また、本学では入学直後に、精神的健康をも含む全人的な健康をチェックする「UPIテスト」(University Personality Inventory)を、1965年から半世紀にわたって実施している。高得点の学生にはカウンセラーによる呼び出し面接を行っており、大学の学びが順調にスタートできるようにフォローしている。本学の心理カウンセラーは1984年から教員として採用されたが、当時、私立大学では例外的であった。専任カウンセラーを中心に、臨床経験を踏まえた共同研究もっており、こうした研究の成果が学生相談にフィードバックされている。

(3) 定期健康診断

毎年4月に定期健康診断を実施しており、受診率は1年生が100%弱で、学年が進行するに伴ってやや低くなるが、4年生でも90%前後である。歯科健診は保健センター設置の1971年以降、新入生全員が受診していたが、2013年からは学生および教職員が全員参加

可能な「歯の健康フェア」を設け、歯科健診・歯磨き指導・栄養指導を実施している。本学では、この健康診断の結果を、異常の有無にかかわらず、医務室で一人一人に手渡しして返却している。小規模大学ならではのフォローであるが、残念ながら返却率は40%程度にとどまっており、返却方法については今後の課題となっている。

(4) 応急処置・簡単な検査等の医務室活動

保健師・看護師が常駐し、学校医(内科)と相談しながら、健康管理、応急処置、定期健康診断の証明書、健康教育(感染症、熱中症予防などの掲示やHPの作成、アルコール・パッチテスト実施)、休養室の管理を行っている。医務室のスタッフは、体調の優れない学生の緊張を和らげることができるような対応を基本姿勢と考え、



学生・教職員を対象に歯科健診を毎年実施

雰囲気づくりを心掛けています。特筆すべきは、病気休学者や健康診断を連続して未了の学生に対して、医務室が個別にフォローしていることである。以前は暑中見舞いなどのハガキを出していたが、最近はそれをメールで行っている。本人がいつでも大学とコンタクトが取れるように、つまり大学での「居場所」の一つとしてウエルネス・センターがあることを伝えるためである。

(5) 食環境に関する活動

「(2)相談活動」の中で紹介した管理栄養士が、学生食堂や喫茶の衛生管理・指導を行っている。食品衛生の最新情報や食中毒予防、そして手洗いなどを中心に指導しているが、文化祭では学生への衛生指導も行っている。

(6) 広報活動

最後に、広報活動を紹介したい。本センターでは、「ウエルネス・センターだより」を年3回発行し、ウエルネスに関する情報をさまざまな角度から発信している。記事としては、本学教員による「私の学生時代」、心理カウンセラーからの「カウンセラーが会おう学生たち」、医師（内科・皮膚科・婦人科）の「Medical Report」、管理栄養士の「管理栄養士からのひとこと」、そして健康余暇科学科目の担当教員の「科目紹介」である。「私の学生時

代」は特に好評で、学生は教員の学生時代と自分を重ね合わせながら、主体的により良く生きていく手がかりを見つけているようである。広報活動としては、「ウエルネス・センターだより」のほかに、「ウエルネス・センター報告書」を発行し、学内外関係者に配付している。

以上の活動はウエルネス・センター運営委員会によって運営されており、委員会はウエルネス・センター長、ウエルネス・センター専任カウンセラー、英文学科、国際関係学科、数学科・情報科学科の専任教員各1名、ウエルネス・センター事務室長の6名で構成されている。この運営委員会には、他部署と緊密な連携を取れるように、教務課・学生生活課・保健師も加わる。

3 健康余暇科学科目との連携

ウエルネスの概念を教育カリキュラムとして具現化したものが、健康余暇科学科目である。学内でしばしば車の両輪という言い方がなされるように、ウエルネス・センターのヘルス・サービス活動は、この教育カリキュラムと連携して運営されている。健康余暇科学科目は、スポーツやダンスなどを単なる身体活動ではなく、人間にとっての生きる意味や心の教育と結び付けている点に特

徴がある。それは、単に運動スキルを「教える／学ぶ」にとどまらず、人間を心身両面からトータルに捉え、身体と心を統合する方法を体験するという内容である。学生たちは、身体から心に働きかけるボディマインドの調和を目指す「動きの教育」や「余暇教育」を学び、「健康教育」では女性の人生で身近な月経、妊娠、出産、更年期などをテーマに、自分の人生を主体的に生きることについて考えていく。

また「ウエルネス研究」として人間関係論、カウンセリングの基礎、スポーツ心理学、世界の身体文化表現論、癒しの身体技法、野外教育などの多彩な授業が展開されており、人間学的なアプローチによって自らの Quality of Life を模索していく。人間関係論やカウンセリングの基礎は、予防教育の意味も含めて、学生相談の心理カウンセラーが担当している。また「健康教育」とタイアップして、ウエルネス・センターの健康教育活動の公開講座を開催したり、「動きの教育」では普通救命講習会を実施し、全学生が心肺蘇生やAEDの使い方などの応急手当法を習得するなど、ヘルス・サービズ活動と教育カリキュラムが相互に連携している。学生は、これらの授業を通して女性としての自らの身体あるいは女性の社会的

規範などと向かい合いながら、身体も心も魂も全体的にバランスよく向上し、より良く生きる力を身に付けていく。健康余暇科学科目は、女性のオールラウンドな人間力を育むもの（全人教育）であり、津田塾大学の教育理念である「オールラウンド・ウーマン（All-round Women）」の育成の一翼を担っているといえよう。

ウエルネス・センターと改称した当時の江尻美穂子センター長は、その使命について「ウエルネス・センターは治療や診療を中心とする機関ではなく、教育機関としての役割を果たすことが大切です。（略）ウエルネス・センターの活動は、ある意味では地味なものです。誰からもその重要性が認識されるような、内容の濃い質の高い活動をしなければならぬのです」と述べている。津田塾大学のウエルネス・センターの特徴は、これまで紹介してきたように、健康余暇科学科目との連携、すなわち女性の教育機関としての役割を担いながら、学生が主体的により良く生きることを包括的に支援していることであろう。小規模な女子大学の利点を生かして、今後一人一人の顔が見える、きめ細かな対応を続けていきたと考えている。



これからの保健室へ多岐にわたる役割へ

清水 芳 ●北里大学健康管理センター看護係長、保健師

はじめに

北里大学は、北里柴三郎を学祖として創設された生命科学の総合大学である。医療系学部の医学部、看護学部、医療衛生学部、薬学部と、生命科学分野の理学部、獣医学部、海洋生命科学部、および七つの大学院研究科を配置している。1年次は全学生が相模原キャンパスで学び、2年次からは、薬学部は白金キャンパス（東京都）、獣医学部は十和田キャンパス（青森県）、他学部は相模原キャンパスにある各学部に分かれ、さらに専門分野を学ぶ。北里大学健康管理センター（以下、当センター）は、学生や教職員が健康で充実した生活を営むために、健康診断や健康相談などの保健管理、心理支援、心理教育を目的に相模原キャンパスに設置された。当センターは、保健室、学生相談室、教職員相談室を設置し、保健室に

医師と保健師、学生相談室と教職員相談室にカウンセラーを配置している。白金キャンパス、十和田キャンパスの他に、併設校のある北本キャンパス（埼玉県）および新潟キャンパスの保健室、および新潟キャンパスの保健室、学生相談室とも連携している。相模原キャンパスには学生約5600名、教職員約4100名が在籍する。本稿では、相模原キャンパスの学生に対する保健室のあり方および今後の展望について述べる。

1 健康管理センターの保健室業務

当センターの人員はセンター長

学生及び教職員に対して次の業務を行う。

- ① 保健管理についての企画立案に関すること。
- ② 定期及び臨時の健康診断に関すること。
- ③ 健康診断の事後措置指導及び経過観察に関すること。
- ④ 健康に関する相談・助言に関すること。
- ⑤ 保健管理に関する調査研究及び啓発活動に関すること。
- ⑥ その他保健管理についての専門的業務に関すること。

図表1 北里大学健康管理センター設置規定

(内科医)、医師(内科3名・精神科1名)、保健師(常勤4名)、カウンセラー(学生担当・常勤3名、非常勤4名、教職員担当・常勤1名)、事務(8名)で構成されている。設置規定によって、保健室の業務は図表1のように規定されている。

保健室は、平日の8時30分から16時30分、土曜日は奇数週のみ12時まで開室している。保健師4名と保健室専任医師1名が常駐し、健康相談、保健指導、けがの応急処置などを行っており、保険診療は実施していない。保健室の年間行事を図表2に示す。

2 校医との連携

校医は「北里大学病院・北里東病院医師から各専門分野の医師を置く」と規定され、センター長を主任校医として、内科校医(内分泌代謝内科・呼吸器内科・循環器内科・腎臓内科・消化器内科)計6名、精神科校医2名の計8名が在籍する。

校医は、健康診断や予防接種時の協力、大学行事に伴う救護、保健室業務に関連する専門領域の情報提供などの役割を担い、健康診断で異常所見があった場合、校医面談の実施、医療機関受診などの指示を行う。

校医と保健師、学生担当カウンセラーによる校医連絡会、および学長、校医、保健師、学生担当カウンセラーによる校医懇談会を、年に1回ずつ開催している(図表2参照)。この会では、健康診断の事後措置結果報告や保健室利用者状況などの情報交換を行うが、特に校医懇談会は、学長に対して、大学全体として取り組むべき健康管理上の事項について直接報告する機会となる。

拡大大校医連絡会は、年に1回、各キャンパスの校医が健康管理についてテレビ会議で話し合いを実施している。

3 保健室利用状況

2015年度の保健室利用状況について、保健室利用者内訳(図表3)、保健室処置内容内訳(図表4)を示す。

4月	定期健康診断
5月	特殊健康診断、B型肝炎ワクチン接種1回目
6月	B型肝炎ワクチン接種2回目
7月	校医連絡会、麻疹・風疹・MRワクチン接種
9月	ムンプスワクチン接種
10月	学生課担当者連絡会
11月	拡大大校医連絡会・インフルエンザワクチン接種・B型肝炎ワクチン3回目
12月	後期特殊健診・水痘ワクチン接種
3月	校医懇談会、キャンパス異動者申し送り

図表2 保健室年間行事

項目	(件)
内科的疾患	1,665
外科的疾患	145
整形外科的疾患	237
眼科的疾患	68
耳鼻科的疾患	81
婦人科的疾患	60
皮膚科的疾患	157
精神科的疾患	269
歯科的疾患	16
検査	419
予防接種	4,641
予防接種指導	667
保健相談	317
書類発行	369
その他	49
計	9,160

図表3 2015年度
保健室利用者内訳

項目	(件)
健康相談	1,035
検温	705
医療機関紹介	537
紹介状発行	474
血圧測定	371
外科的処置	291
検尿	238
休養ベッド利用	196
投薬	81
身長・体重測定	62

図表4 2015年度
保健室処置内容内訳

す。保健室利用者は、総計9160名であり、内訳は、発熱や下痢などの体調不良、部活や通学中のけがが多い。保健師が問診し、学生の希望や状況に応じて医師が診察を行う。保険診療を実施していないため、市販薬や休養などの経過観察で対応できない場合は近隣の医療機関受診を勧める。病院実習に参加する学生も多いため、インフルエンザや感染性胃腸炎が疑われる症状を含む感

染症の离校停止期間の指導や、病院実習参加の判断なども行う。

近年、若い女性の「やせすぎ」が健康問題となっているが、当センターでは「低体重者対応フロー」を作成し、内科的疾患と摂食障害のスクリーニングを行い、健康指導を行っている。

精神的ストレスを訴える学生も多くなっている。体調不良で来室したが、精神的影響も疑われる学生には、身体的相談だけではなく、精神科校医面談や学生相談室利用などに繋げる場合もある。また、学生相談室から保健室に健康相談依頼がある件数も増加している。

保健室処置内容では、休養ベッド利用者196名は前年比1・75倍。頭痛や気分不快など、休憩時間を利用した休養が多い。2015年度は精神的なストレスを抱えている学生の休養や、月経に起因する休養が増加している。

4 学部との連携

日々の保健室業務の中で、学生への通知や呼び出しは各学部の学生課を通して行っている。年に1回、各学部の学生課担当者連絡会を開催し、年間行事日程の確認や意見交換を行っている。

また、実験時の薬品の飛散による事故や、意識障害など重症な場合に混乱なく緊急対応できるように、「緊急時の受診対応フロー」を作成して各学部配付している。

学生生活全般に関する種々の配慮のために、保健室が関わる機会は増加の傾向にある。例えば、低体重の学生が宿泊を伴う実習や授業に参加する場合に、事前にセンター長、保健師、校医、カウンセラー、教員、学部事務などの多職種によるカンファレンスを開催した。情報共有と配慮内容の検討を行った結果、学生にはより良い環境を提供し、学生自身の成長にもつながる経験をした。その他に、学生が病気を自己管理する支援のため、当センターから意見書を提出し、学部や保護者に理解や協力を求めたケースもある。今後も、このように関連部署が持っている情報を共有して連携することが、ますます必要となるであろう。

おわりに——保健室のこれから——

学生時代は、専門知識を学ぶだけの時期ではない。将来、成人として心身共に健康で過ごしていくためにも、自己管理が大切な時期である。しかし、学生はその自覚がないことも多い。大学入学を機に一人暮らしを始め、

環境が大きく変わる学生も多い。卒業研究や就職活動、国家試験でストレスを抱えている学生もいる。不規則な生活や運動不足から肥満になる学生や、女子学生の低体重や月経不順など、実は健康を害する多くの要因が身近にある。「今」は身体の不調がなく、健康を気遣うこともせずに過ごしていても、「今」の生活が今後の自分の健康に大きく影響していくことに、どれだけ 학생들이 気付いているだろうか。

自己管理の第一歩にどのように関わるか、保健室が担っている役割は大きい。保健室から学生へ、健康について意識できるように情報を常に発信していきたい。北里大学は創設以来、「チーム医療教育」に取り組んできた大学であり、大病院などの各部署とのネットワークに特色がある。この北里ならではのネットワークを積極的に生かすことによって、さらに保健室による健康管理の充実を図ることができると考える。より身近な、より開かれた学生の健康を支える保健室を目指して前進したい。 ∞

学校法人におけるマイナンバー制度と実務

岡原 宏一 ● 公認会計士、税理士

はじめに

平成28年1月からマイナンバー制度が導入された。ほとんどの学校法人では、すでに制度への対策およびマイナンバーの収集が進んでいるものと思われる。

制度は本年1月に始まっているが、その業務が本格化するのは、平成29年1月に提出する法定調書へのマイナンバーの記載からとなる。本稿では改めてマイナンバー制度の概略を述べるとともに、実務上の取り扱い、さらにこの1年の間に改正された事項について述べることにする。制度の概略を十分に承知されている法人は第6章の改正事項だけをご覧いただき、改正点を再確認されるとういであらう。

1 マイナンバー制度

(1) マイナンバー制度

マイナンバー制度は、社会保障、税、災害対策の分野で効率的に情報を管理し、複数の機関が保有する個人の情報在同一人の情報であることを確認するために利用されるものであり、行政を効率化し、国民の利便性を高め、公平・公正な社会を実現するための社会基盤の一つである。

(2) 通知カードと個人番号カード

通知カードは平成27年10月以降、住民票の住所に送付されている。一方、個人番号カード（マイナンバーカード）は申請により取得でき、顔写真とICチップが付いているものである。

(3) マイナンバー（個人番号）と法人番号

個人に割り当てられる番号をマイナンバー(個人番号)

といい、法人に割り当てられる番号を法人番号という。

法人番号はインターネットにアクセスして自由に知ることができ、マイナンバーとは扱いが全く異なる。

(4) 結局、どのような時に何をするのか

個人の姓名を記載した書類を官公庁に提出する時に、姓名だけではなく、その個人のマイナンバーも記入することになる。

2 マイナンバーの記載時期

(1) 税務関係書類

① 平成28年扶養控除等申告書

平成28年1月1日以降、従業員が法人へ提出するときに、従業員がマイナンバーを記載する。

② 源泉徴収票、支払調書

平成29年1月末日までに税務署へ提出する時に、マイナンバーなどを記載する。

(2) 社会保障関係書類

① 雇用保険

平成28年1月1日以降の提出分からマイナンバーを記載する。

② 健康保険・厚生年金保険

(i) 平成28年1月1日以降の提出分から法人番号を記載する。

(ii) 平成29年1月1日以降の提出分からマイナンバーを記載する。

3 マイナンバーの利用範囲、廃棄

(1) マイナンバーの利用範囲

社会保障、税などの分野にのみ、マイナンバーを利用できる。学生のマイナンバーを学籍管理には使えないので注意が必要である。

なお、日本学生支援機構の奨学金や高等学校等就学支援金でも、来年度以降のマイナンバーの利用が決定している。具体的なマイナンバーの収集時期や事務手続等については、平成28年10月末現在、未定である。

(2) 廃棄

マイナンバーが記載されている書類の法定保存期間が経過した時には、マイナンバーも廃棄(削除)しなければならない。

4 安全管理措置

事業者は、マイナナンバーの漏えいなどの防止のために必要な安全管理措置を講じなければならない。これについては、個人情報保護委員会で作成している「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）」（以下、「ガイドライン」という。）に詳しく記載されている。

(1) 基本方針

基本方針の策定は、あくまでも「その策定が望ましい」とされているだけであり、義務付けられているものではない。（ガイドライン別添²Aに下線が引かれているため。）

(2) 取扱規程

取扱規程の策定は、従業員が100人以下の場合は義務付けられていない。（ガイドライン別添²A、ガイドラインに関するQ&A Q11-2、Q13-2）

(3) 物理的安全管理措置

ICカードによる入退室管理、壁、間仕切り、鍵付きキャビネットなどの設置が必要であると、一般的に理解されている。ガイドラインの例示でこれらが列挙されているために、それを必ず設置しなければならない

ものと考え、事務室以外にマイナナンバーを新設する法人が続出した。また、マイナナンバーの資料を保管するために金庫が必要ということ、金庫の品切れが続出したのも記憶に新しいところである。マイナナンバー研究会の主催者が官庁ではなく、ソフトウェアメーカーなどのベンダーが多かったことも、これに拍車をかけた。ガイドラインを要約して記載すると誤解が生じる可能性が高いので、法の文言およびガイドラインと、そのQ&Aの該当箇所を原文のまま以下に転載する。

〈行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律〉

第12条（個人番号利用事務実施者等の責務）

個人番号利用事務実施者及び個人番号関係事務実施者（以下「個人番号利用事務等実施者」という。）は、個人番号の漏えい、滅失又は毀損の防止その他の個人番号の適切な管理のために必要な措置を講じなければならない。

〈特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）〉

平成26年12月11日（平成28年1月1日一部改正）個人情報保護委員会

E 物理的安全管理措置

事業者は、特定個人情報等の適正な取扱いのため、次に掲げる物理的安全管理措置を講じなければならぬ。

a 特定個人情報等を取り扱う区域の管理

特定個人情報等の情報漏えい等を防止するために、特定個人情報ファイルを取り扱う情報システムを管理する区域（以下「管理区域」という。）及び特定個人情報等を取り扱う事務を実施する区域（以下「取扱区域」という。）を明確にし、物理的な安全管理措置を講ずる。

《手法の例示》

* 管理区域に関する物理的安全管理措置としては、入退室管理及び管理区域へ持ち込む機器等の制限等が考えられる。

* 入退室管理方法としては、ICカード、ナンバーキー等による入退室管理システムの設置等が考えられる。

* 取扱区域に関する物理的安全管理措置とし

ては、壁又は間仕切り等の設置及び座席配置の工夫等が考えられる。

b 機器及び電子媒体等の盗難等の防止

管理区域及び取扱区域における特定個人情報等を取り扱う機器、電子媒体及び書類等の盗難又は紛失等を防止するために、物理的な安全管理措置を講ずる。

《手法の例示》

* 特定個人情報等を取り扱う機器、電子媒体又は書類等を、施錠できるキャビネット・書庫等に保管する。

* 特定個人情報ファイルを取り扱う情報システムが機器のみで運用されている場合は、セキュリティワイヤー等により固定すること等が考えられる。

（以下略）

〈特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）〉及び「（別冊）金融業務における特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン」に関するQ & A 平成26年12月11日（平成28年6月

21日更新) 個人情報保護委員会

Q 15-1-4

「a 特定個人情報等を取り扱う区域の管理」及び「b 機器及び電子媒体等の盗難等の防止」について、従業員数人程度の事業者における手法の例示を教えてください。

A 15-1-4

一つの事務室で事務を行っている場合を想定すると、例えば、来客スペースから特定個人情報等に係る書類やパソコンの画面が見えないよう各種の工夫をすることが考えられます。盗難防止については、留守にする際には確実にドアに施錠をする、特定個人情報等を取り扱う機器、電子媒体や個人番号が記載された書類等は、施錠できるキャビネット、引出等に収納し、使用しないときには施錠しておくなど盗まれないように保管することは、他の重要な書類等と同様です。

物理的安全管理措置について、私見を述べることにする。

物理的安全管理措置という「管理区域」とは、マイナンバーデータを保管する場所のことである。地下1階のデータ室であるとか、人事部〇〇氏の机上のPCといった場所を指している。一方、「取扱区域」とは、マイナンバーの事務作業を行う場所のことである。人事部のパーティションで区切られた一角であるとか、人事部の〇〇氏の机上といった場所を指している。

ガイドラインでは、この二つの場所を明確にし、情報漏えいを防止するよう管理することを要請しているにすぎない。そのため、マイナンバー室を新たに設けるとか、PCを購入することを要請しているわけではない。例えば、年末調整の作業をしているPCにマイナンバーの情報を保管しておいてもよいし、年末調整作業をしている机でマイナンバーの事務作業を行ってもかまわない。ただし、その保管する場所と作業する場所を明確にして情報漏えいを防止するよう管理することを要請しているだけである。ICカード等々については「例示」として「考えられる」としているだけであり、必須のものではない。(以上の内容については、内閣官房設置コールセン

前記は私見であり、各法人においては法の条文、ガイドライン本文を一読の上、冷静な判断および行動が望まれる。

(4) 技術的安全管理措置

一般的に、新たなソフトウェアの購入やクラウドシステムの構築が必要であると理解されている。これについては、誌面の都合上ガイドラインからの転載は省略するが、マイナンバー情報にアクセスできる人間が制限され、それ以外の人間が内部からも外部からもアクセスできない状況になっていけば十分であると私は考える。現状の人事情報がそのような状況になっていることは十分に予想され、そうであるならば、マイナンバーの管理も現状のシステムで十分に対応が可能であると考える。

前記の「(3)物理的安全管理措置」と同様に、冷静な判断および行動が望まれる。これについてガイドラインの原文を確認したい法人は、ガイドラインの正式名称を検索サイトに入力すれば全文を読むことができるので参考にされたい。

5 マイナンバー実務上の取り扱い

問い合わせの多い実務上の取り扱いについて、以下に列挙する。

(1) マイナンバーの漏えいがあっても、担当者や法人は罰せられない。マイナンバー法上の罰則の適用は故意犯を想定しているため、事業者が安全管理措置を講じていれば、意図せずにマイナンバーが漏えいしたとしても罰則の適用はない。(国税庁 番号制度概要に関するFAQ Q3-8)

なお、法人内部の担当者の処分は当然あり得る。

(2) 従業員や講演等の講師からマイナンバーの提供を受けられない場合は、提供を求めた経過などを記録しておけばそれでよい。つまり、マイナンバーを100%回収するための努力を徹底して行う必要はない。(国税庁 法定調書に関するFAQ Q1-2)

(3) 支払金額が少額のため法定調書の提出の必要がない者に対し、マイナンバーの提供を求めることはできない。ただし、年の中途に契約するなど、その年は法定調書の提出が不要であっても、翌年に法定調書の提出が必要とされることが明らかな場合には提供を求める

ことができる。(国税庁 番号制度概要に関するFAQ Q3-3)

6 この1年間に改正された事項のうち、

実務上重要なもの

(1) 本人に渡す源泉徴収票にはマイナンバーを記載しないこととなった。(平成27年10月2日改正。改正前は記載が必要であった)

(2) マイナンバーの記載が、次の書類について必要がなくなった。(平成28年3月31日公布、所得税法等の一部を改正する法律)

- ① 給与所得者の保険料控除申告書
- ② 給与所得者の配属者特別控除申告書
- ③ 給与所得者の(特定増改築等)住宅借入金等特別控除(申告書)他

(3) 平成29年1月1日以後に支払いを受けるべき給与等に係る扶養控除等申告書については、給与支払者が従業員等のマイナンバー(個人番号)等を記載した一定の帳簿を備えている場合には、マイナンバーの記載を要しないこととされた。(所法198⑥、203の5⑨、所規76の2⑥⑪、77の②③、77の4④⑦、国税庁

源泉所得税関係に関するFAQ Q1-3-1(8)

一定の帳簿の記載事項は、

- ① 従業員等の提出者本人等の氏名、住所、個人番号
- ② 帳簿の作成に当たり提出を受けた申告書の名称
- ③ 申告書の提出年月である。

ただし、この帳簿は過去の給与所得者の扶養控除等申告書等の提出を受けて作成されたものに限るとされている。そのため、新入社員については原則通り扶養控除等申告書にマイナンバーの記入を求めなければならないこととなり、以前から在籍する職員については記入を求めないこととの取り扱いの混在をどう整理するかが課題となる。

(4) 本人確認に関する国税庁告示の一部改正(平成28年5月25日、国税庁告示第10条)

事業者が氏名、住所などの個人識別事項を印字した書類を従業員等に送付し、従業員等から当該書類の返送を受ける場合には、「書類を送付するまでに本人確認を行っておくことが必要である」との文言が追加された。国税庁作成の「国税分野における番号法に基づく本人確認方法(事業者向け)」の「例4…個人番号の提供を依頼する書類を活用した本人確認」の方法がこれ

に当たするため、この方法によって収集していた法人は平成28年5月25日以降の収集に注意が必要である。

なお、郵送によりマイナンバー収集をしている法人は、この「例4」の方法ではなく、口頭または文書等で提出を依頼した後に従業員等から番号確認書類（通知カードまたは番号付きの住民票等。個人番号カードの場合は身元確認書類も兼ねる）のコピーと身元確認書類（運転免許証またはパスポート等。いずれも困難な場合は健康保険の被保険者証と年金手帳など二つ以上の書類）のコピーを郵送してもらえば、それで本人確認を行うことができる（内閣官房 本人確認の措置①）。

おわりに

法定調書のマイナンバーの記載の要否は大変複雑で分かりにくいので、表にまとめてみた。実務の参考にしていただければ幸いです。

		扶養控除等申告書	源泉徴収票 (給与所得、退職所得)		支払調書	
			税務署、市町村	本人渡し	税務署	本人渡し ^{*2}
支払を受ける者の番号	個人	● ^{*1}	● ^{*1}	×	●	×
	法人	/	/	/	●	▲
支払う者の番号	個人	●	●	×	●	×
	法人	●	●	×	●	▲

●：記載 ×：記載しない ▲：どちらでもよい

※1 控除対象配偶者および扶養親族等の番号も記載。その本人確認（番号、身元）をするのは従業員。

※2 支払調書は所得税法上、本人に交付する義務はないので、支払調書の写しを本人に交付する場合には番号法上の特定個人情報の提供制限を受けるため、マイナンバー（個人番号）を記載することはできない。一方、法人番号については番号法上の特定個人情報の提供制限の適用外のため、記載するかしないかは法人の裁量に任される。（国税庁 法定調書に関するFAQ Q3-1）

私立大学フォーラム2016

「起業家精神と日本の教育」教育改革の一つの視点」総括（東京会場）

坂本 剛頼

● 広報・情報部門会議（フォーラム）委員、西南学院大学総務部広報課長・大学エクステンション課長

2016年度第1回の私立大学フォーラムは、9月8日、東京・明治大学駿河台キャンパスを会場に、177名の参加者を得て開催された。今回のテーマは、「起業家精神と日本の教育」教育改革の一つの視点」。当日は、土屋恵一郎氏（明治大学学長）のごあいさつに続き、教育界とビジネス界を熟知する2名の講師が、起業家育成という視点から日本の教育改革について意見を発表。その後のディスカッションにはコーディネーターも加わり、日本の大学が抱える問題点や、次世代を担う人材育成のために大学が果たすべき役割などについて議論を深めた。

● 意見発表1

「日本の大学の異常」を正そう！

野田 一夫氏（一般財団法人日本総合研究所名誉会長）

半世紀にわたって一学究として大学人生を送る一方、

多くの起業家創出の仕事に携わり、三つの個性的大学の創設にも尽力した野田一夫氏。意見発表では、以下の見解を述べられた。

① いまや、日本の大学生の日常的関心は「勉強よりも就職」に大きく傾いている。しかもその大半は、安定を求めて大企業を志向する。自分の潜在能力と向き合って起業家を目指そうとする若者はわずかだ。本来、大学における高等教育は現代社会の矛盾に反抗すべきものであるが、その源泉となる「起業家精神」を教えることが全くない。これは「教育の放棄」といえるのではないか。

② 一学究として半世紀にわたる大学人生を送りながら、学外に研究オフィスを置くイレギュラーな教授として、長らく大学を支配している思まわしい価値観や制度・慣習と戦い続けてきた。その大きな転機は、フェロー

としてマサチューセッツ工科大学（MIT）で研究生活を送った2年間の経験だ。研究・教育理念、運営方式、社会的信用など、全てが日本とは違い、異国において初めて自分で納得できる「何もかも大学らしい大学」の中に身を置くことができた。MITでは、経営学の本にはどこにも書かれていない「企業経営の実態」を学ぶことができた。これこそが大学で教えるべき本来の経営学ではないか。

- ③ 終戦直後の元気を失った日本を建て直す原動力となったのは、松下幸之助、本田宗一郎といった、当時の名もなき起業家だった。彼らを直接訪ね、話を聞き、交流を重ねるほどに、起業家の役割の重要性を認識し、志ある若き起業家を輩出することが自分の使命と考えるようになった。だが、日本は階層社会のため、話を聞きたくても無名の若者が成功した起業家に直接出会うのはほとんどない。そこで、研究オフィスを若者に開放し、共に語らい刺激し合いながら、自らも生きた経営学を学んだ。その中には、起業して間もない孫正義氏や澤田秀雄氏もいた。

- ④ ビジネスの世界では、自分のやりたいことを優先し、若い時からその目標に向かって企業を移りながらステッ

プアップしていくのが欧米のグローバルスタンダードだ。ところが、日本の若者はリスクを回避し、大半が大企業・終身雇用制度を志向する。大きな組織の中で自分のやりたいことをずっとがまんしていると、個性が埋没してしまい、みんな平凡な人間になってしまう。日本の大学教育の問題点として、この「人的資源の喪失」は非常に大きいのではないか。今回の議論が「日本の大学の異常」を正す一助となることを期待したい。

●意見発表2

「起業家精神と日本の教育——教育改革の一つの視点」

小杉 俊哉氏（慶應義塾大学大学院理工学研究科特任教授、

立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント
研究科客員教授）

企業研修やコンサルタントを行う会社を運営するかたわら、大学院でキャリア開発やリーダーシップ育成にも注力する小杉俊哉氏は、教育改革の一つの視点として、起業家精神と日本の教育の関係について言及された。

- ① 起業家精神とは、「こうしたい、こうなりたい」というビジョンや志を描くこと。起業家精神が必要なのは、ベンチャー経営者だけではない。企業で働く人にも、

起業家のように考え、動くことが必要である。

- ② 理性脳を偏重して未来を予測しようとする、極端にリスクを恐れるようになる。ビジョンは好奇心や創造性の話であり、「好き嫌い」の話だ。例えば、ホームレスや生活保護者を訓練し、農家としての自立支援を行うNPO法人を創設した社会起業家は、当初、農林水産省や厚生労働省の協力は得られなかったが、「やるか、やらないか」の強い意志の下に取り組んだ結果、多くの組織や団体を巻き込む活動につながった。明確なビジョンや志があると、多くの人を、引きつけ、動かし、何かを生み出すことが可能になる。また、企業の現場では自律的キャリアが求められている。「問題文を解ける人」ではなく、「問題文を作れる人」でないこと、現場で価値を提供できない時代になっている。
- ③ 語学教育の重要性が喧伝されているが、日本人に本当に必要なのは「アサーション (assertion)」だ。自分の意見を持ち、相手に言うべきことを素直にきちんと表現できなければ、相手に理解されることはない。
- ④ 起業家を目指す日本の学生は少数派だ。企業で働く人も、「起業家のように」考え、動くことが今後ますます大事になる。社内で転職や起業する選択肢もある。

そのカギは、会社と個人のビジョンの接点を見つけることだろう。「やるべきこと」Must「もつとやれること」Can「(可能なら) やりたいこと」Wish/Want to」という三つの領域を重ねてみるとよい。

最後に、日本の学生はリーダーシップ・アイデンティティがないといわれがちだが、偏見なく、どんなメンバーにも等距離なファシリテーション (合意形成や相互理解のサポート) ができる資質があるので、マルチナショナルな場でリーダーシップを発揮できる可能性が高い。その資質を磨くには、自国文化や伝統の徹底学習、言葉の壁の除去とアサーション、ディベート教育の徹底、外国人との徹底的な人的交流などの習慣化が必要だ。ダイバーシティの環境に早くからなじむ教育を経験した子どもは意識の目覚めも早い、というデータもある。

● ディスカッション

後半は、司会を務める池本正純氏 (専修大学経営学部教授、広報・情報部門会議 (フォーラム) 委員長) を交え、野田氏、小杉氏と3人による白熱したディスカッションが繰り広げられた。誌面の都合上、ここでは論点と発言者の要旨だけ紹介する。

① 孫氏や澤田氏が商才を開花できた理由は？——安易に大卒の肩書を求めず、若くして海外に出て、自らの好奇心と才能を磨く努力を続けたことにあるのではないか（野田氏）。

② わが国の「起業の貧困」を大いに憂う——日本では、18歳時にどの大学に入学したかで、そのキャリア上の価値まで決まってしまうという、極めて根深い不信感が今日まで続いている。しかも、志を大学で開花させる前に、入学が決まった時点で燃え尽きてしまっている（池本氏）。

③ 教授は研究者である以前に教師であるべき——私学は収入の大部分を授業料と私学助成に負っている。つまり、教授はサラリーマンであって、主たる仕事は教えることなのに、その自覚がない。米国の大学では、どんなに優れた研究を行っていても、学生からの評価が低いと辞めさせられてしまう（野田氏）。

④ 起業家精神を大学で本当に教えられるのか？——起業家精神とは、自ら問題の所在に気づき、発見し、解決を探る力といえるが、座学形式の大学の授業でそれを教えることは難しい。外部から人材を招いて学生に気づきや刺激を与える方法が有効だろう。大学そのもの

のをオープン化し、社会との接点を自ら作っていく。そうした取り組みの積み重ねがあつて、初めて教育改革が実現するのではないか（小杉氏）。

⑤ 起業家精神を教えるべき教授に、社会性のない人が多い。専任となるためには、企業で少なくとも1年間働くことを義務付けるべき。高校、中学、小学校の教員にも同じことがいえる（小杉氏）。

最後に池本氏は、2人の意見発表とディスカッションで浮かび上がった課題を整理しながら、次のようなメッセージで締めくくった。

ビジネスを力強く推進していく上での「問題発見解決能力」と「行動する力」、さらに「挑戦する心」や「決断力」の重要性を学生に気づかせ、引き出す教育が日本の大学に欠落していることを、改めて痛感した。また、自分が生活する近しい人々の枠を超えて、多様な世界の人々と知り合い交わる「人間関係の構築力」が欠かせないことも分かった。こうした要素の土台になるものが、「ビジョン」や「志」ということなのだろう。起業家にならなくとも、「起業家のように」考え、動くことの大切さを学生に気づかせ、努力させることも大学教育改革の一つの重要な方向性といえるのではないか。

2014年8月、私大連盟

主催の新任教員向けFD推進

ワークシヨップに参加するこ

とになった。ワークシヨップ

で実施された模擬授業では、

主に声の大きさや話し方、板

書に対するご指摘をいただき、

同年9月からの授業では、こ

れらを意識して「しつかりと伝える」ことを心がけた。

専任講師に昇格して初めて担当することになった科目

は、学部2年後期に設置された専門科目「電気機器Ⅰ」

である。本学では半期15回の授業があり、シラバス作成

の段階で授業計画が必要となる。これらは全く経験のな

い作業であったため、前任の先生から多くの助言をいた

だき、その後の円滑な授業運営につなげることができた。

講義は教科書と板書によって進めるスタイルをとったた

め、その準備として、1回当たり90分の講義内容を、1

ページ30分程度を目安にまとめたノートを作成した。講

義中は、このノートの内容に沿ってシラバス通りに進め

ることができた。

本学では、教員に対する授業評価アンケートを実施し

私の授業実践

教育現場の最前線から

経験を積み自信をつける

直井 和久

● 日本大学理工学部専任講師

ている。その内容は、指定項

目の5段階評価と自由記述欄

への記入である。ここで自由

記述欄へのコメントの一部を

紹介すると、「板書内容がまと

まっているので、ノートがと

りやすい」というコメントが

あった反面、「黒板を消すのが

早い」「板書の量が多い」といったものもあった。初めて

担当したこの科目では、授業計画で予定した講義内容を

全て実施することに意識が向いていたため、授業時間内

に気付くことのできなかつた学生の反応を、アンケート

の回答から間接的に知ることが多かった。

「黒板を消すのが早い」というコメントに対しては、板

書が終了した時に学生の動作に意識を向けて「まだノー

トを書いている人はいますか？」といった声掛けをする

だけで、講義の進行を円滑にすることが可能である。「板

書の量が多い」というコメントに対しては、講義内容を

見直すことにした。特に、原理や機械装置の名称などを

説明する場合、板書はせずに教科書やパワーポイントに

よる図や写真を用いた説明をして学生の理解を深め、板

書の量を減らすことが可能であると考えた。また、パワーポイントを使用して説明を行った場合は資料として配付することにより、復習が可能になるよう心掛けた。

現在は、この科目を担当して3年目となり、少し余裕をもって授業ができるようになった。すると、パワーポイントを使用して説明する場合、眠っている学生が多いことに気付くようになった。板書によって講義を進めていた時には、学生にとってノートをとることが目的になっていたため、板書の量や消す早さに不満はあっても眠っている学生は少なかったと思われる。そこで、授業後にポータルサイトを通じて配布していた資料を、未記入事項を残して授業中に配布するようにし、学生自ら記入することによって講義への関心を高めたいと考えている。

2015年4月からは、学部1年前期に設置された「電気回路の基礎」も担当することになった。この科目は新入生が初めて大学で受講し、専門分野の基礎となる科目である。そこで、高校とは異なる大学の講義スタイルに慣れるよう、次のような工夫をしている。

大学の学びには、自習が必要不可欠である。そこで板書の内容に見出しを付け、教科書の該当ページを明示することによって復習が容易になるようにした。また、習

熟度を高めることを目的として、講義内容に関連する問題を出题し、授業時間内に解答させている。解答時間中は学生の質問や解答状況に応じて、難しい問題に対しては適宜ヒントを与えることによって、講義内容と学生自らの力で解答できるように心掛けている。また、時間内に解答が終わらない学生に対しては、解答できなかった問題を適宜、宿題として提出させることにより、モチベーションを保ち、学生によって解答しない問題が生じないようにしている。

2年前に参加した新任教員向けFD推進ワークショップにおける模擬授業では、「自信がなさそうに見えるので、学生にとって不満につながる場合がある」という指摘をいただいた。また、同年に担当した「電気機器Ⅰ」の授業アンケートでは、学生から「もっと自信をもって授業をしてほしい」というコメントがあったが、同じ科目を複数回担当したことにより、授業中に学生の反応を見ながら講義を進められるくらいの余裕を持てるようになり、この種のコメントはなくなった。大学教員に求められる仕事のうち、講義に割くことのできる時間には限りがあるが、教壇での経験を積み、これからも授業運営がより良いものになるようにしていきたい。

「都市の世紀」を担う人材の育成と 新たな学問領域の開拓を目指す

――亜細亜大学都市創造学部の挑戦――

後藤 康浩 ● 亜細亜大学都市創造学部教授

亜細亜大学は、2016年4月に都市創造学部を開設した。「都市」を冠する学部・学科は従来、都市工学、都市設計をはじめとする工学部系が大半だったが、本学部は、住みやすく活動的で創造性の高い都市をつくり出すための学問を目指す文系の学部である。いわば、都市工学が都市のハードウェアを考える学問とすれば、「都市創造学」は都市のソフトウェアを生み出す学問であり、パソコンやスマートフォンにおけるOSやアプリケーションソフトに当たるものといつてよい。いま、日本はもちろん世界が抱える問題の多くは都市に集約され、アジアでは、とりわけ都市が環境、交通、雇用、教育、衛生、貧富の格差など幅広くかつ深刻な

問題を抱えている。「興亜（アジアを興す）」を建学の精神の一つに掲げる本学は、創立75周年に当たって、アジアへの新たなアプローチを都市創造学部で目指すものである。

本学部の構想が生まれた発端のキーワードは、「人へ幸せにする街」である。法学部、経済学部、文学部などの人文系学部はもちろん、工学部、理学部の理系学部も含め、学場で「人の幸せ」を志向しないものはないだろう。それを人の活動領域や社会機能などで切り分ければ、例えば法学部や工学部といったように分類できる。しかし、そういった既存の学問区分や領域分けでは捉えきれない新しい問題が目立つようにな

り、その解決のために学際的、統合的なアプローチがこの四半世紀、大学や学界の場で続けられてきたといえる。問題は、学際的なアプローチにも限界や飽和感がみえてきたことにある。

われわれの考える「都市創造学」は、都市に対する学際的アプローチというよりも、都市そのものを新たな包括的な学問領域として認識しようとするものである。都市の持つ多面的な要素を分割し、各学問領域のアンゲルで捉えるのではなく、また、「交通と経済」「貧困解消と教育」といった学際的なアプローチだけでなく、都市を総合的に捉え、そこで発生している問題の解決や改善、ひいては都市の全体的、均衡的、人間重視的な発展を目指すホリスティック (Holistic) な取り組みといえる。

具体的には、道路の渋滞を交通信号の制御や新しい道路の建設、地下鉄その他の公共交通機関の整備といった直接的な解決法だけでなく、ビジネス街と商業地域、住宅地域の位置的、機能的関係から考え、その再配置や活性化、ビジネス分野・機能の転換なども構想していく。その中には官民の分担と協力、大きな青写真づくりのための産学官協力、街の改善のための資金調達

の金融スキーム構築、推進役となる人材の育成、住民との対話、住民や企業を巻き込んだ参加型の街づくり、行政の実現などが包含される。

これを分割し、個別に進めれば、都市設計はできても住民の受け入れや企業の理解が得られなかったり、住みやすさとは相容れない街ができる恐れもある。それらを全て達成できても、途方もない資金が必要になれば、行政を圧迫し、将来の住民サービスにしわ寄せがゆく。行政主導で壮大な青写真を描いても、それが現実に住民の快適性や経済活動の効率性、創造性や地域文化の発展につながるとは限らない。

「ホリスティック」の語源がギリシャ語で全体を意味する「ホロス」にあり、そこから、健康を意味する「ヘルス」も生まれた。都市に対するホリスティックなアプローチこそ、いま、都市を健康的で文化的な調和の取れた場に再生する道だと考える。大言壮語に聞こえることを百も千も承知でいえば、都市創造学は、都市を部分ではなく全体として捉え直し、都市を進化させる学問と定義したい。都市創造学による総合的なアプローチこそ、「人を幸せにする街」の創造が可能であると考えらる。



マレーシアのショッピングモール開発に取り組む本学部卒業生をイメージした、広報用アニメの1画面。3本のアニメが大学HPやYouTubeを通じて視聴できる。

でもそんなことは無理だ」といった諦観に支配されることなく、また既存の学問の慣れ親しんだ居心地のいいソファにゆったり座って時の過ぎるのを待つつもりもない。現実の都市と向き合い、そこに学生とともに乗り込んで、ソリューション型フィールドワークを通じて、泥にまみれて、叩かれながらも新しい学問領域をつくり上げ、理想を1%ずつ実現していく覚悟である。では、本学部でどのような教育をしていくのか。

もちろん、歩み出したばかりの本学部がこの理想を実現するだけの能力や機能を持っているかと問われれば、まったく不十分であると答えざるを得ない。掲げた理想と現実の力の間に大きな溝があることは、重々認識している。ただ、本学

本学部には、「都市デザイン」「都市コンテンツ」の二つのコースを設けた。前述したパソコンやスマートフォンとの比喩でいえば、「都市デザイン」はOS、「都市コンテンツ」はアプリケーションソフトに当たる。都市デザインコースでは、都市の構造や機能の青写真を描き、それを実現していくための要素を学ぶ。大都市が抱える人口密集、交通渋滞、環境汚染などの問題を解決する「都市ソリューション論」はその柱の一つである。1990年代以降、世界の都市問題の解決をITの高度な活用によって図ろうという試みが産学官でグローバルに展開されてきた。「スマートシティ」は、それを表現する巧みなネーミングである。上下水道の建設および運用をより効率的にすることによってインフラ予算を削減したり、信号制御や時間帯別の道路規制などで渋滞の緩和を図り、さらには大型台風の接近といった非常時に、洪水被害の予測に基づいて住民の避難誘導を行ったりすることもスマートシティのコンセプトのなかで実現されてきた。

スマートシティ推進の重要な要素技術となるのは、「ビッグデータ解析」である。2011年の東日本大震災は東北地方に甚大な被害をもたらしたが、首都圏に

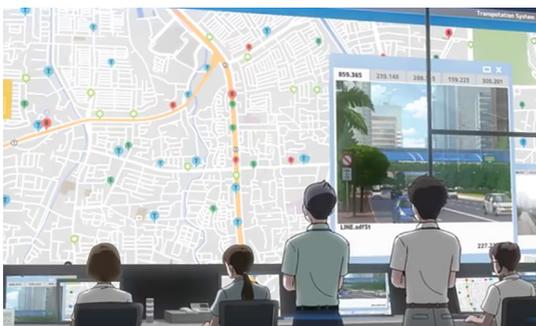
おいては人的、物的被害こそ多くはなかったとはいえず、「帰宅困難者」の大量発生や車の大渋滞など、都市機能に関わる新たな問題も浮上した。そこで注目されたのは、携帯電話・スマートフォンによるショートメッセージやSNSの発信を解析した人や車の動きである。特定の場所や道路に多数の人や車が集中し、混乱や危険を招く状況に関する大量の情報が利用可能になり、それを解析すれば、人や車を安全かつ迅速に混乱なく、誘導できる可能性が高まっている。

本学部では、学部開設構想の初期段階からビッグデータに着目し、日本IBMの広範な協力も得て、日本の大学では随一ともいえるビッグデータの講義、実習ができる体制を整えた。ビッグデータの研修を通じて、データの解析・活用方法を身に付け、スマートシティの理解や実践へと学生を導きたいと考えている。いずれにせよ、本学部はITの高度で実践的な利用なくしては成り立たないのであり、文科系学部とはいえ、ITの実習はきわめて重要になる。

また「都市デザイン」では、亜細亜大学も属する東急グループが主導し、JR東日本や東京都渋谷区などが手を携えて取り組む渋谷駅周辺の再開発が一つの目

に見える事例となる。東急東横線と地下鉄の相互乗り入れおよび駅の地下化といった交通体系の大規模な再編、高層ビルの建設による地域機能の変革、コンサートホールやイベント会場の拡充による文化的機能の再強化、多様な店舗・飲食店の集積による商業機能の高度化などをホリスティックなアプローチで進めることが、渋谷に住む人、渋谷で働く人、渋谷を訪れる人を幸せにする。これがまさに、本学部が目指す都市デザインの好例である。

もう一つの「都市コンテンツ」は、都市という花壇で多様な花を咲かせるための学問である。分かりやすい例でいえば、多数の人を集める音楽や演劇、花火大会、お祭りなどのイベントの企画開催といったものである。学生には、そこ



ジャカルタの交通渋滞解消に取り組む本学部卒業生をイメージした、広報用アニメの1画面。

に地域の文化を盛り込んだり、地元の企業、学校、地域住民を巻き込んだウェーブを生み出す智慧も身に付けさせたい。

都市コンテンツには、「分かりやすい街」という概念もある。街中の地名表示、地図あるいはバスターミナルの行き先掲示や時刻表、駅の券売機などを、初めての人や外国人でも迷うことなく簡単に使えるように、ゲーム機や家電機器の表示・操作などで培われたゲームニクスの技術を活用する。そうした分野で日本の第一人者も、本学部にはいる。

一方、地域に経済力がなければ、そこに住む人を幸せにすることはできない。どのような産業を都市で花開かせ、どんな企業を誘致し、雇用を創出し、経済を活性化させるかも都市コンテンツの大きな柱となる。従来は、工業団地を造成したりインキュベーション施設を建設することが経済活性化の手法とみなされてきたが、ハードウェア優先では地域経済の持続的成長が難しいことを地方の疲弊が示している。経済活性化のコンセプトづくりや手法は都市創造学の大きな目標であり、経営学を積極的に都市コンテンツに取り込んでいきたいと考えている。

成長するアジアの国の多くは外資の導入による労働集約型産業の構築によって雇用を創出し、輸出を拡大している。だが、各国の成長モデルは類似しており、一定水準に達すると差別化が難しくなり、成長が鈍化し、展望が開けなくなる。その症状が、国によっては「中進国の罫」と呼ばれるものである。都市創造学が目指す産業政策は、各都市が個性的で、独自の競争優位を構築・維持できるようなものであり、激化するアジアの都市間競争に向けた都市ごとの産業戦略を示していきたい。

その流れで、本学部に特徴的なのは発信力を重視していることだろう。都市が優れた特性や潜在力を持ちながら世界に発信できなければ、力を発揮しえない。そのため、本学部では旧来のマスメディアに加え、インターネットやデジタルサイネージなど次々に台頭する新たなメディアを通じた重層的な発信手法が発展するなかで、都市を表現し、発信する手法を「広報コミュニケーション論」などで学べるようにしている。21世紀においては「発信なくして都市はない」のである。都市コンテンツのなかでは、やはり「アプリケーション」を主導的に動かす人材が必須である。そうした人

材をわれわれは「都市プロデューサー」と名付けている。プロデューサーは、いうまでもなく、企画立案から推進チームの人事、必要な資金の調達、進行管理など業務全体を把握し、推進するリーダーである。都市創造学部で育てたいのは、まさにこうした能力と感性を持つ「都市プロデューサー」なのである。

こうした教育が実践的であるため、いわゆる実務家教員が多数関わってくることになる。学部開設によって新たに専任となった教員のおよそ半分は実業界出身である。松岡拓公雄学部長は建築家で、丹下健三建築事務所時代には東京都庁など多くの巨大プロジェクトを主導するなど、世界で活躍。独立後、日本建築学会賞や土木学会デザイン賞などを受賞した札幌・モエレ沼公園や鳥取フラワーパークなど、全国に多数の作品を創ってきた。

教授陣には日本IBM、日本政策投資銀行、みずほ銀行、サムスン経済研究所、ニンテンドー、電通、日本立地センター、日本経済新聞社など実業界出身者がそろっており、それぞれの専門分野を生かした教育に当たっている。一方、本学部の土台となっているのは社会学であり、日本を代表する都市社会学者のひとり

である有末賢教授（前・慶應義塾大学法学部教授）をはじめ、社会学、経営学のベテラン教員が学生の学問的な基盤づくりを担っている。本学部は、社会学、経営学の基盤と実務的、実践的な教育が組み合わされることよって、有為な人材が生まれると考えている。

教育面の大きな特色は、海外留学と海外インターンシップである。亜細亜大学は海外留学の比率が全国トップレベルであり、本学部は、原則として全学生に2年次後期の5カ月間の海外留学、および現地における3週間のインターンシップを義務付けている。留学先は中国、韓国、ベトナム、タイ、インドネシアのアジア5カ国と米国である。学生には入学時に選択した第2外国語に対応する国に留学し、現地で生きた語学を学び、将来、その場所で働けるレベルまで語学力を高めさせたい考えである。語学を一定レベルにまで引き上げた上で、現地の日本企業においてインターンシップを経験し、より実践的な言葉と仕事を理解させる流れである。もちろん、全ての学生を第2外国語で高いレベルまで到達させるのは容易ではないが、留学という目標を入学当初から与えることによって、高いモチベーションを持たせることができる程度できているように思

われる。海外留学とインターンシップは本学部の特徴である一方、われわれ教員にとっても大きな挑戦であることは確かである。

さて、最後に再び、本学部を開設した基本認識と世界の潮流をご紹介したい。現在、世界の人口は74億人に達しているが、その54%すなわち過半は都市に住んでいる。1950年に都市に住む人口は33%にすぎなかったが、世界では都市化の波が急激に進んだ。20世



2016年10月に亜細亜大学キャンパスで開催した研究シンポジウムには、外部の研究者、実務家、学生などが多数参加した。

紀は「自動車の世紀」「戦争の世紀」「石油の世紀」などさまざまな名称が冠せられたが、われわれは21世紀は「都市の世紀」だと考えている。現在、人口が1000万人を越える「メガシティ」は世界に28都市あり、2030年には41都市が増える見通しである。2050年には世界の都市人口比率は66%に達し、63億人が都市に住むことが予想される。人々はより安全で、より快適、より豊かな暮らしを求めて都市に移動し、その結果として都市は今後、大きな課題に直面することは間違いない。

人口密集に伴うスラム化、環境や衛生状況の悪化、教育の不足、交通渋滞、治安の悪化などの都市問題は先進国において先行して深刻化し、それに対処するための取り組みも先進国で進んだ。都市問題を分析する社会学が発展し、より効率的な都市経営も追究された。そして、ITを活用したスマートシティのアプローチも世界に広がっている。

そうした都市に対する新しい学問は、米欧では「シティ・サイエンス」「アーバン・イノベーション」といった名称で、この10年で劇的に拡大した。米MIT、スタンフォード大学などにシティ・サイエンスなどの

学部が新設され、オランダ、ドイツ、オーストリアなど環境や都市生活に敏感な国でも同じ様なアプローチが産学官で模索されている。本学部はそうした潮流に刺激され、参考にして生まれたが、志はより大きく広い。日本の地方の再生、活性化を視野に入れ、さらにアジアの大都市に何らかの貢献をしたいと考えているからである。足元の問題だけでなく、日本全国とアジアを活躍の舞台にすることを目指していく。

大学にとって重要な、学生の就職先として考えているのは、やはり都市開発関係の不動産や建設、小売企業などの開発部門、さらには製造業の商品開発分野もターゲットである。なぜならば、良い商品は今後ますます都市の暮らしを反映し、その向上を狙ったものにならざるを得ないからだ。自治体の都市開発や地域振興、企業誘致などの部門にも人材を送り出したい。留學先であったアジアの大都市で働く卒業生も出てくるだろう。どのような企業、組織、職種であっても、本学部出身者は都市を科学的に捉え、都市を進化させるような人材に育ってほしいと考えて、今後の教育に当たりたい。

最後になるが、本学部は都市創造研究所を付設研究

所として開設した。都市創造学という新たな学問領域を深めていくとともに、実践的な学問にしようという狙いからである。本年5月に学部開設シンポジウム、10月に研究シンポジウムを開催し、対外発信はすでに始めている。その中で、自治体や企業から相談事や共同研究、分析や提言なども求められている。

2020年には、東京で2回目の夏季オリンピック大会が開催される。1964年の東京五輪が東京を質的、機能的に世界水準の都市に飛躍させるきっかけとなったように、2020年の五輪も東京を大きく変える契機になるだろう。東京の新たな飛躍に向け、本学部は実践的な力を発揮していくとともに、優れた人材を送り出してゆく決意である。第一期生が卒業する年がオリンピックイヤーになることを、私たちは偶然ではなく必然と感じている。

都市創造学は書物や教室だけで進化できるものではなく、常に現実の都市の問題と関わり、その解決に挑戦することによって磨かれていくと考える。学問としての進化と教育の深化を連動させ、本学部をこの分野における日本のパイオニアにすることがわれわれの希望であり、われわれに課せられた使命と考えている。

わが 大学史の 一場面

日本の近代化と
大学の歴史

建学の精神と学術研究・人材育成の展開 — 國學院大學の未来に向けて

針本 正行 ● 國學院大學副学長

はじめに

教員養成系、人文社会科学系の学部・大学院の存在意義が問われている中で、首都圏にある一私立大学の歩みをたどり、國學院大學の未来を語ることにしたい。

國學院大學は、「皇典講究所」を母体として設立された大学である。皇典講究所は、1882（明治15）年に、明治維新以降の近代化に伴い、欧化一辺倒となった社会情勢の中にあつて、日本の将来の発展のためには、日本古来の思想・文化・体制も、また尊重しなければならぬという気運を受けて、神道・国学の教育機関として創立された。初代総裁・有栖川宮熾仁親王は、同所の開闢式で、教職員・生徒に対して、「學問ノ道ハ本ヲ立ツルヨリ大ナルハ莫シ」とし、日本文化究明の重要性を説いた。

この告諭が國學院大學の建学の精神の根底をなし、現在にまで継承されている。

その後、1890（明治23）年に同所を経営母体として「國學院」（後に「國學院大學」）を設立し、1920（大正9）年には大学令大学に昇格した。以後、1946（昭和21）年、皇典講究所解散に伴つて財団法人國學院大學（後に学校法人）が経営する新制大学となり、学部・学科および研究科などの開設・改組を経て、現在では5学部（文・経済・法・神道文化・人間開発）、3研究科（文学・法学・経済学）ならびに法務研究科（専門職大学院）、研究開発推進機構、教育開発推進機構などを有する大学となっている。

1 建学の精神と学術研究の展開

本節では、國學院大學の建学の精神がどのような学術研究、学術資産を構築したかについて、『古事類苑』編纂の過程、國學院大學図書館・博物館の開館、研究開発推進機構の設置の経緯などを通して述べてみたい。

① 『古事類苑』の編纂

『古事類苑』は、文部大書記官西村茂樹が建議した日本の百科事典であり、1867（慶応3）年までの事象を収録し、一千巻を数える。同書の編纂は1879（明治12）年に始まり、1886（明治19）年には東京学士会院に委託されたものの、完成せずにいた。当時、皇典講究所は司法大臣である山田顕義が所長に就任し、多数の国学者を擁して教育研究を行っていた。時の文部大臣榎本武揚は、この難事業を委託するにあたり、同所が適当な機関であると考え、山田所長に諮った。これを受け、皇典講究所は、1890（明治23）年3月に『古事類苑』編纂事業を引き継いだ。その後、財政難などの事情から、1895（明治28）年に神宮司庁に事業が移管され、『古事類苑』は、1914（大正3）年3月、35年の歳月を

かけて完成した。この編纂作業に、国学者と共に、桑原芳樹・石川岩吉などの卒業生も多数携わっていたことは、皇典講究所が学術研究の発展に大きく寄与していた証である。

時を同じくして189

0（明治23）年7月に、

皇典講究所は、国史・国

文・国法を攷究する男子

3年制の教育機関「國學

院」を設立した。山田顯

義が中心となって作成された「國學院設立趣意書」には、「海外百科ノ学モ亦網羅兼修シテ此学ノ進歩拡張ヲ計ル可シ」と説かれており、日本文化を基礎として世界に学び、発展していく重要性が改めて示されている。1894（明治27）年には、「國學院雜誌」の刊行が開始され、今日まで、広く人文諸科学の普及を計り、深くこの学問を研究し、その成果を公表する場を提供している。



『古事類苑』（國學院大學図書館所蔵）

② 國學院大學図書館・博物館の開館

図書館と博物館は、國學院大學の教育・研究を支える史資料を収集・保存し、研究成果を公開する場として発展してきた。

図書館は、皇典講究所創立時の「文庫」に始まり、東京市麹町区飯田町（現・東京都千代田区飯田橋）から渋谷に移転後は、1927（昭和2）年に、東武鉄道社長・根津嘉一郎氏の寄付により、建設された。その後、創立80周年記念事業の魁として、1960（昭和35）年には、新たな図書館が竣工し、創立120周年記念事業における渋谷キャンパス再開発の一環として、2008（平成20）年に学術メディアセンター内に移転した。現在は、「久我家文書」をはじめ重要文化財6点を所蔵し、1992（平成4）年開館のたまプラーザキャンパス図書館と併せて、約150万点の蔵書を誇っている。貴重資料は、デジタルライブラリーとしてWebサイト上で公開し、教育研究に寄与している。また、2005（平成17）年には、古典籍を中心とした展示会「学びへの誘い」を、北海道、長野県などで開催し、原典に出合う機会を提供することによって、広く学術資産を公開し、開催地域との文化的な融合も図られている。

博物館は、1928

（昭和3）年開設の考古学陳列室（後の考古学資料室・考古学資料館）、および創立80周年記念事業として1963（昭和38）年に設置された神道学資料室（後の神道資料展示室・神道資料館）の所蔵資料と校史資料を基に、2008（平成20）年に、学術メディアセンター内に伝統文化リサーチセンター資料館として設置された。その後、2013（平成25）年に國學院大學博物館と改称され、約10万点の資料を収蔵し、考古・神道・校史の三つの展示ゾーンを常設するほか、日々の研究成果を公開する場でもある特別展・企画展や、各種の教育普及事業、博物館連携事業などを通して、本物と出合う機会を創出し、社会に開かれた大学の窓口としての役割も担っている。また、渋谷区、山種美術館、東洋文庫な



國學院大學博物館

どと連携した、渋谷を中心とするミュージアムの展示活動の推進や、ワークショップで「勾玉づくり」をするなど、立地や史資料を生かして、子どもから大人まで、日本文化を学ぶ機会も設けている。

③ 研究開発推進機構の設置

1955（昭和30）年には、日本文化に関する精深な研究を行い、これを広く世界文化と比較しつつ、その本質と諸相を把握すべく「日本文化研究所」を設立した。現在も続く「日本文化を知る講座」や「公開学術講演会」など、一般の方にも広く研究成果を発表する機会を創出している。

2007（平成19）年には、この「日本文化研究所」を改組転換し、本学における研究教育活動の重点的推進、およびその成果の発信を目的とする研究開発推進機構を設置した。現在は、日本文化研究所、学術資料センター、校史・学術資産研究センター、研究開発推進センター、國學院大學博物館で構成され、活動をしている。

2 建学の精神と人材育成の展開

本節では、國學院大學の建学の精神が人材の育成とど

のように関わっているかについて、「建学の精神と人材育成」と「正課教育の内容」との関係、教育開発推進機構の設置の経緯、「國學院大學21世紀研究教育計画」の概要などを通して述べてみたい。

① 建学の精神と人材育成

本学の人材育成は、建学の精神を踏まえて、日本を理解し発信できること、および自身を他者と相対化して認識できることを重視している。正課においては、教養総合科目として「神道科目」「國學院科目」「日本語科目」を基礎科目群と位置付け全学生を対象に開講している。「神道科目」は、國學院大學の歴史や建学の精神、日本固有の文化の根底にある神道を理解することを目的とし、同内容の科



観月祭

目を全学生が必修科目として履修している。「國學院科目」では、和歌や礼法など、日本文化体験型授業を展開し、和室教室も設置している。また、「日本語科目」では、日本語を学ぶことによつて、日本の歴史や文化的背景の修得も視野に入れていゝる。さらに正課外において、日本文化体験の一つとして、秋に観月祭を催している。

なお、高校生を対象とした二つのコンテスト「全国高校生創作コンテスト」（1997〔平成9〕年）、『地域の伝承文化に学ぶ』コンテスト（2005〔平成17〕年）を主催し、次代を担う若者に日本文化を継承する機会を提供している。

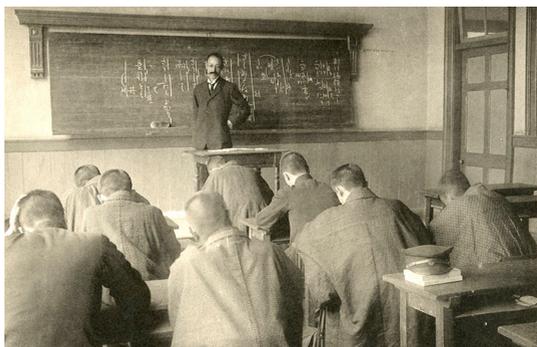
② 教育開発推進機構の設置

本学は、1899（明治32）年に全国の私立学校に先駆けて「国語科」（後に「国語及漢文科」と「日本歴史科」（後に「歴史科」）の中等教員免許資格取得の認可を得て、無試験検定校として認定されるなど、草創期より教員養成に注力してきた。近年は、中学校、高等学校の教員養成教育に加えて、2009（平成21）年から人間開発学部を開設し、初等教育学科において小学校教諭・幼稚園教諭、健康体育学科においては中学・高等学校の

保健体育教諭の養成教育を始めた。また、2013（平成25）年には同学部内に子ども支援学科を開設し、幼稚園教諭に加えて保育士の養成教育も始めた。これにより、幼児教育から高等教育まで幅広い教育従事者を育成する体制が整った。

2009（平成21）

年には、本学の教育力向上と教養教育に関する調査・研究に取り組むとともに、全学並びに各学部における人材育成の支援を行うことを目的として教育開発推進機構を設置した。現在は、教育開発センター、共通教育センター、学修支援センター、ランゲージ・ラーニング・センター、教職センターの5センターを有している。前述の研究開発推進機構とともに、教育・研究活動を支える機関が整ったこととなる。



三矢重松教授（國學院第一期生）による授業

③ 「國學院大學21世紀研究教育計画」の策定

創立120周年である2002（平成14）年から、建学の精神を具現化し、それを将来にわたって強固なものとするために、「國學院大學21世紀研究教育計画」を策定している。本計画は、5年ごとに策定し、「伝統と創造」「個性と共生」「地域性と国際性」の調和を「三つの慮まない」と定め、大学の使命（ミッション）として明示している。

2017（平成29）年度に始まる次期計画においては、5年後の140周年、その先の150周年を見据えて、教員養成系・人文社会科学系の大学として目指す姿を、その淵源に問いかけながら構想しているところである。今後、人工知能の発達などを受け、産業構造を含めた社会の変容が予測される中で、次期計画の重要な要素は、自然科学系の進展と相対して、人文社会科学系の研究を基に、これまで以上に、人としての倫理観や価値観をどのように育むのかという点であると思量される。

おわりに——國學院大學の未来に向けて——

國學院大學の未来に向けて、二つのことを記しておくたい。

一つは、國學院大學の建学の精神に基づいた学術研究

をさらに進展させるとともに、蓄積された学術資産を有意義に活用できるように国内外に発信し続けていくことである。

二つ目は、建学以来の本学の使命である日本文化を理解し、それを発信できる知識・能力を持ち、自身の存在のあり方を確認し、他者を尊重し、慮る精神を有する人材を育成することである。あらためて、國學院大學が、本学を選びとって入学した学生一人一人の夢を実現する場所として在学中の学びを支援するだけではなく、卒業後も心の故郷であり、一人一人の心の支えとなる大学でもありたいと念じている。

●参考文献

- 『國學院大學八十五年史』（國學院大學、昭和45年刊）
- 『國學院大學百年史 上・下』（國學院大學、平成6年刊）
- 『國學院大學百二十年小史』（國學院大學、平成14年刊）
- 『國學院大學百三十年周年記念誌』（國學院大學、平成24年刊）

『國學院黎明期の群像』（國學院大學日本文化研究所、平成10年刊）

【法政大学】

大学窓口もグローバル化対応へ

「とっさのひとこと英会話（大学業務編）」
プロジェクト

平山 喜雄 ● 法政大学学務部次長

はじめに

法政大学学務部では、2014年11月に「大学職員のためのとっさのひとこと英会話」という冊子を発行した。この冊子は、われわれ職員が日々行っている窓口業務をシチュエーションごとに分類し、そこで想定されるやりとりを英会話形式でまとめたものである。例えば、「2年生から3年生に上がるために、秋学期修了までに50単位以上の専門科目を修得しなければなりません」といった日常的な窓口対応が例示され、その英語表現が掲載されている。まさに「大学業務」にポイントを置いた英会話テキストである。この冊子の反響は予想以上に大きく、他大学から200件近くの問い合わせをいただき、送付

した冊子は650冊を超える。

1 冊子作製の背景

この冊子を作ったきっかけは、文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援」事業の申請書類を準備していた時のことである。構想調査に書かれた、外国人教員や留学生拡大の数値目標を見て「これから窓口にも普通に外国人が来るようになると、履修相談も英語でしなきゃならないね」という何気ない会話の中で出た「そういえば、履修科目登録って英語で何て言うの」という一言だった。

学内で日常的に使っている用語も、いざ英訳しようとすると頭をひねってしまうものがある。それらをまとめた用語集を作ろうというのがそもそもの発端であった。

世はおりしも、グローバル時代。法政大学も2012年度「グローバル人材育成推進事業」を皮切りに、「スーパーグローバル大学創成支援」事業にも採択され、グローバル化を加速させている時期だった。



さっそくこのアイデアを実行に移すべく創設されたのが、「とっさのひとこと英会話（大学業務編）」プロジェクトである。

2 プロジェクトの目的と成果

このプロジェクトを始めるに当たって意識したことが二点ある。一つは「現場で役立つものをつくる」ということ。もう一つは、「大学職員的能力向上に役立つプログラムにしよう」ということだった。

そして抜擢されたのが、学務部の1～3年目の若手職員である。若手中心としたのは、日頃から窓口の最前線に立っている彼らの視点こそが、現場で役に立つものをつくるために必要であること。そして、英語対応能力の向上はもちろん、彼らにプロジェクト型業務を経験させることにより、大学職員としての能力を向上させ、ひいてはこれからの大学のグローバル化を推進する主力として育て

いてほしいという期待を込めたからである。

このプロジェクトの成果は、完成した冊子を見ていただきたい。想定を上回る出来である。プロジェクト型業務は日常業務に加えて行わなければならないため、業務の調整はもちろん、メンバー間の意識共有や上司、同僚との関係などに実際の作製作業以上に気を使ったはずであり、岡田リーダーを始め、メンバーの苦労は大変なものであったろう。だからこそ、チームでやり遂げたという達成感が彼らを一段階成長させたと確信している。

担当を越えて集まったメンバーが一つの目的に向かって活動し、チームとして成果を出していくという経験は、とかく日常業務に忙殺されがちな若手職員に対して、仕事の広がりの可能性を示すことができたのではないかと思う。学生や社会が大学に求めるものは常に変化しており、大学職員の業務も多様化している。従来の枠に納まらない仕事が増えていく中で、プロジェクト型業務は今後も増えていくだろうし、それに対応していかなければ大学は生き残れない。彼らへの期待は大きい。

ぜひ、彼らの成果である「とっさのひとこと英会話（大学業務編）」を手にとってご覧いただきたい。続編の中国語会話編も発行されたので、こちらも併せてどうぞ。



【國學院大學】

学生のリアルを大学の鏡に

山口 輝幸 ● 國學院大學大学IR推進連絡協議会責任者

「われわれは本当に学生のことを分かっているのだろうか」——國學院大學学生リアル調査は、このような職員の何気ないつぶやきから始まった。

本学では、シラバスのWeb化を契機に、2003年春に学修支援システム「KISSMAPY」をリリースし、以来、学内のさまざまなIT化を実現してきた。一方、近年のソーシャルメディアネットワーク（SNS）の普及などもあり、学生が職員と直接触れ合う機会は減少している。オープンキャンパスを運営する団体など、一部の学生は職員と密接に関わる機会があるものの、総じて学生の実態を把握することが困難になっている。

1 ビッグデータ活用から生まれた学生調査

本学では、2012年度に「データサイエンス業務構

築プロジェクト（現・大学IR推進連絡協議会）が発足し、各部署に存在する膨大なデータを集約。ビッグデータを活用した改革プランの提案を行っている。そこで、同プロジェクトの傘下に、学生の実態の把握・分析から施策提案までを行う専門チームを設置。これにより、学生リアル調査が誕生することとなった。

今までの学内調査は、それなりの時間と手間をかけて分析したにもかかわらず、会議で披露されるにとどまり、その後の施策に生かされることのない「調査のための調査」が少なくなかった。そこで、同チームでは、学生リアル調査の質問項目設計の前段階として、「なぜ調査をするのか」「誰のための調査なのか」などのコンセプトづくりから始め、時にはマーケティング手法を使ったデイスカッションなども行いながら実現に向けて検討会議を繰り返した。

その結果、①学生の実態を教職員が把握できること②正確性が担保されたデータを収集するために、目標回答数を設定すること③調査結果は、学生を含めて対外的に公表すること④調査結果は、イノベーションを生み出すために使うこと——などの方針を打ち出し、2014年

秋から実施することとなった。

2 予想を上回る反響

調査は、Web回答方式で1週間程度実施し、約500人が回答した。これは、実に全学生の約50%に相当し、当初の目標を大きく上回る数値となった。つまり、



人目を引く調査結果展示スペース

それだけ多くの学生が大学に対して何らかの思いを抱いていたことの証である。収集したデータは直ちに分析作業に回され、年明けには詳細な分析報告書を大学執行部宛に提出。優先順位を付して大学改革の施策として策定し、その多

くが実現された。また、学生には回答結果を報告する場を設けた。ホームページ上の公開に加え、分析の結果をインフォグラフィ化したパネルを展示するスペースを学内に設け、より多くの学生へフィードバックするための配慮も行った。

3 学生リアル調査の未来

調査を担当するチームは若手職員を中心に構成し、リーダーは中堅職員が務めている。若手職員にとっては多様な課題について考える機会となっており、枠にとらわれずに大胆な発想によって解決することができたら、職員として飛躍の機会になるはずだ。もちろん、リーダーを務める中堅職員の度量も試されることとなり、職員力向上の観点からも有益であると考えられる。

本年11月には3年目となる調査が行われる。現在、実施に向けた準備作業を行っているが、今年はどのような調査結果が公表されるのか期待を寄せる教職員は多い。つまり、それだけ教職員に同調査が浸透し始めている証拠といえるだろう。「学生の声を聞き、教職員も共に成長する」学生リアル調査は大学の実情を映す鏡であり、今後、大学全体が幸せになれる調査であり続けたい。

「立教大学」

短期海外視察研修

— Broaden our horizons —

原 正福 ● 立教学院人事部人事課

1 企画の背景

本学では、「国際化に対応できる事務組織体制の構築」「職員の外国語運用能力の向上」の2点が職員組織の課題として挙げられていた。

これらの課題の解決策の一つとして2014年度から開始したのが、「短期海外視察研修」である。この研修は、「海外の学校の視察を通して、学院組織の中核を担う職員としての見識を広め、資質の向上を図る機会とする。併せて、職員の国際業務遂行能力を向上させ、本学院の国際化を推進する基盤をつくる。また、本研修の実施により、海外の学校職員との交流、海外の学校との関係づくりを目指す」ことを目的としている。

2 実現までの経緯

研修の企画は2012年度末頃から検討を開始し、2013年の11月に学内の会議体で諮って承認された。この研修の柱の一つは海外視察先におけるプログラムである。当初、人事部では海外の大学とコネクションが全くないことが大きな課題だった。それを手助けをしてくれたのが本学国際センター（当時）の辻であった。彼は海外の大学の勤務経験を有し、国際関係の業務に精通した職員で、海外の協定校の担当者とも良好な関係を構築していた。彼に研修のイメージを伝えたところ、プログラムの核となる訪問先について相談に乗ってくれ、さらには業務を通じて交流のあったケント州立大学国際課（当時）のサラさんが来学するタイピングで打合せの場もセッティングしてくれた。この打合せから、研修の実現に向けた歯車が大きく動き出した。サラさんに要望を伝えたのが2013年9月20日。驚いたことに、それから1か月も経たない10月12日に、サラさんからケント州立大学における3日間のプログラム案が届いたのである。

その後、辻は2014年度の研修の海外視察プログラムからメンバーとして参加し、現地のプログラムにおい

て前面に立って活躍してくれた。サラさんには、ホスト役として準備段階からこちらのあらゆる要望に応えるべく尽力していただき、現地滞在中もホスト役としての見本をわれわれに示していただいた。サラさんの「おもてなしの精神」から学ぶことは多かった。

ケント州立大学滞在の最終日、サラさんと辻が固く握手を交わしているシーンがとても感動的だった。業務を通して構築された強い信頼関係の上に、プログラムを成功に導いた2人がお互いに労を労っている様子は、仕事におけるパートナーシップの理想の姿に見えた。

3 反響と参加者の感想

この研修については、日本経済新聞などでも取り上げられ、予想外の反響に驚いた。ただし、大切なのはメディアで紹介されたことではなく、受講した職員が何を感じ、何を学び、職員として働く中で成長に繋がるための何らかのきっかけを研修で得られたか否か、研修の目的を達成できたか否かにある。ここに研修受講者の報告書からいくつかの意見を紹介する。

● 日本でも他大学へのヒアリングは非常に参考になるが、今回は海外の大学ということもあり、とて

も刺激になった。今回のヒアリングでは、学生サービスマンなどの投資効果に関する考え方や学内外へのPRについての意識など、われわれよりも個人が高意識を持って取り組んでいると感じた。また、長期計画だけでなく、各部署の業務でもさまざまな統計データを用いて、数値目標の設定や分析を行っており、大変参考になった。

● 職員としての見識を広げること、視野を広げることの重要性を認識した。

4 おわりに

職員としての幸福とは何か？ いかにも人それぞれの答えがありそうな問いではあるが、職員としての幸福とは、その仕事を持つ公共性や社会的使命の高さ、仕事の内容にこそやりがいと喜びを感じ、プライドを持って働くことではないかと思う。自ら望む仕事に就いていること自体も、実は幸福なことである。大学のために、学生のために、時には変化を恐れず外にも飛び出し、自己研鑽に努め、仲間と共に歩む。職員としての幸福度アップの鍵は、われわれ自身の「働き」の中にあるのだと思う。輝け、大学職員！ 頑張ろう、大学職員！

渡辺美和子さんに聞く

株式会社渡辺教具製作所 取締役会長



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

わたなべ・みわこ
跡見学園女子大学文学部
卒。企業勤務等ののち結
婚退社。1995年に代
表取締役社長に就任。日
本でも数少ない、地球儀
製造メーカーの4代目社
長、後に会長として、教
材という枠にとらわれな
いユニークな地球儀の
数々を世に送り出してき
た。大学やJAXAの研
究者とも、常に情報交換
を欠かさない。

**本社に併設されたミニ博物館には
宇宙飛行士のサインも**

山岡 本日は、株式会社渡辺教具製作所の渡辺美和子さんにお話をうかがいます。渡辺教具製作所は、1937年に東京・築地で地球儀製作の個人商店として創業し、現在も地球儀や星座早見盤を専門に製作・販売なさっています。

先日、埼玉県草加市の本社に併設されているミニ博物館「地球&宇宙」へ見学に行つてまいりました。会長自らご説明いただいた、驚きました。

渡辺 ミニ博物館は、草加市と草加商工会議所の「うるおい工房事業」の認定を受けています。草加市には製造業が多数ありますが、都心に通勤なさっている一般の方の住宅も多く、工場と住宅が混在しています。そこで、住民の方が安心して暮らせるよう、環境に配慮して、地域から愛着を持たれるような活動をしている事業所を認定する制度を設けており、そのサポートをいただいでミニ博物館を続けてきました。

山岡 地元の小学校へ出前授業もなさって

いるとか。

渡辺 はい。最近では、プラネタリウムを持つっていつて天文の授業をするところが増えました。また、夏休みにはミニ博物館で体験学習会も開いていて、好評をいただいております。

山岡 ミニ博物館には、宇宙飛行士の若田光一さんの写真が展示してあって、サインまで入っていました。

渡辺 若田さんがISS（国際宇宙ステーション）の中で食べたおせんべいが、実は草加せんべいだったという縁から、草加の方々が講演会をお願いしたところ、子どもたちのための講演会を開いてくださるようになったのです。

その会場のロビーに当社の製品を展示するよう依頼をいただき、ここぞとばかりにたくさん飾ったところ、若田さんから「こんなにいいものを作っているところはあまりないで、頑張ってください」と励ましていただきました。そのときは特に、「夜の地球儀」をご覧になって、「本当に、宇宙から見たそのままの姿です」と感慨深げの様子でした。

山岡 5人の宇宙飛行士のサインもございました。

渡辺 ISSに約5カ月間滞在なさった野口聡一さんの「子ども向け天文教室」に、5人の宇宙飛行士がおいでになっていらっしゃいました。当社の製品を貸し出していて、たまたまサインしていただくことができましたのです。

奥の深い地球儀の世界、世界的なつながりや広がりも表現

山岡 あのミニ博物館はとて面白い試みだと思います。古い地球儀やプラネタリウム、鉱物の標本まで展示してあって。加山雄三さんも取材でいらっしやったそうですね。

渡辺 加山さんはヨットの操縦もなさるので、海図にとてもご興味がおありでした。また、富士山が立体になっている立体地



図をご覧になって、子どもの頃に父上の上原謙さんからお聞きになった戦時中のお話をしてくださいました。

夜、米軍のB-29の大編隊が富士山を目指して飛来し、そこから右旋回して東京のほうへいくのを目の当たりにして、「日本は戦争に負けるな」と小さかった加山さんに話しかけられたそうです。

山岡 ミニ博物館は、その米軍が製作した立体地図も所蔵していらっしやるとか。

渡辺 それが、ミニ博物館の一番の文化財といわれています。そのほかの活動としては、会社と同じ草加市内にある獨協大学からの呼びかけで、昨年、市役所主催の「子ども大学そうか」が開講されました、私も小学校5、6年生向けの授業を行いました。好評をいただき、今年も開催することになりました。今年は地球儀の歴史について、お話をしようかと考えています。

山岡 地球儀のお話だけでも、1時間や1時間半はすぐ経ってしまいますね。

渡辺 ええ、地球儀の世界は、なかなか深いですよ。私も、当初は家業を継ぐという意識で社長になりましたが、次第に地球儀

渡辺美和子さん



の世界に魅せられていって。実は、明日からウィーンの地球儀博物館 (Globenmuseum) へ行くんです。

山岡 地球儀博物館という施設があるので、すか。

渡辺 地球儀関連のコレクションが世界で一番多いのがあったので、向こうの方にコンタクトを取りました。地球儀って、ぐるっと回してみても、はじめて全体がわかるじゃないですか。じっくり見てまわるために、3日間ほど滞在する予定です。

山岡 なるほど、そうなんです。例えば、今日お持ちいただいたこの地球儀は、どういうものでしょうか。

渡辺 これは「コロナ」という名称で、大

きいものは直径が26センチあります。洗剤された白黒のデザインで、宇宙から見た詳細な島影や海岸線を表現しています。

台座は、デザイナーの佐藤オオキさんが代表を務める nendo という会社に依頼しました。佐藤さんは、作品が MOMA (ニューヨーク近代美術館) にコレクションされたり、先日のミラノ万博では日本のパビリオンをデザインなさいました。私がお願いしたのは、佐藤さんが世界的に有名ななるちよっと前でしたので、お引き受けいただくことができました(笑)。

山岡 ミニ博物館で大きいほうを拝見して、地球にはこれほどたくさんの島があるのかと、非常に感動しました。

渡辺 普通の地球儀は地名や国名などを表記するので、地形をここまで細かく表せないのです。

山岡 都市名はありますが、国境や領海は表示されていないですね。

渡辺 最近国境が変わったりしますので、そのほうが長くお使いいただけます。また、世界的なつながりや広がり表現したかったということもあります。

地球温暖化や歴史的転換点も地球儀に表現すれば一目瞭然

山岡 ミニ博物館には、傘式地球儀も展示してありましたね。

渡辺 神戸市立博物館は古地図のコレクションがすごいのですが、収蔵品の中に、江戸時代の天文学者である沼尻墨僊が製作した傘式地球儀があります。傘を開くようにすると丸い地球儀になるのですが、来館した子どもたちがさわっても大丈夫なレブリカの製作を依頼されて作ったものです。

山岡 地球温暖化の地球儀、あれを見た時はショックを受けました。

渡辺 温暖化の進み具合が一目で分かる「地球温暖化予想地球儀」ですね。東京大学気候システム研究センター(現・東京大学大気海洋研究所気候システム研究系)など四つの機関からデータ提供を受けて完成しました。温暖化が進むと予想される部分が白くなっています。

この予想がだんだんと現実になっている部分があり、北極の水やヒマラヤ山頂の雪がだいぶ解けたといったニュースを聞いた

びにやはりそうなのかと思います。

山岡 カナダなどは白い地域が多くて、意外でした。

渡辺 そうなんです。ニュースではあまり取り上げられていないけれど、実はとても進んでいるのかもしれないですね。ロシアでもタイガの永久凍土が解けて、地表に穴が空いたり、といったことは聞いていますね。

山岡 それに比べると、日本は思ったよりも影響が少ないような印象を受けました。

渡辺 やはり、国土面積に占める森林の割合が高いからでしょうね。

山岡 ロシアのバルチック艦隊の地球儀はどういう経緯で製作されたのですか。

渡辺 愛媛県松山市に、司馬遼太郎の作品にちなんだ「坂の上の雲ミュージアム」が2007年4月に開館しました。その際、バルチック艦隊の航路入り地球儀を作りたいというお話が当社に来ました。

そこで、詳しく研究なさっている方から資料をいただいで製作したところ、驚きましたね。大艦隊が日本に向かって地球の裏側から来たということが、この地球儀を見ればよく分かるのです。

日本に向かってというか、ウラジオストクに拠点をつくるために、北欧のバルト海からはるばるアフリカ南端の喜望峰を回ってきた艦隊や、スエズ運河を通ってきた艦隊などが日本の近くで大集結した、その怖さを地球儀を見て感じました。

本願寺のすすめで、地球儀製作の 個人商店を東京・築地に創業

山岡 地球儀ってこんなにいろいろな種類があるのかと、本当に驚いたり感心したりしました。

渡辺 1937年に、創業者の渡辺雲晴が浄土真宗築地本願寺のすすめもあって、地球儀製作の個人商店を始めました。戦後は理科教育振興に関わる星座早見盤、天球儀、地球儀、学校教室用天体投影機などを次々に開発しました。

その基本の次は、やはり人工衛星から見た地球の姿。天球儀や月球儀を製作している会社としては、早くそれを作らなくてはということ、製品の幅が広がっていきました。

山岡 いまおっしゃった人工衛星からとい

うのは、「夜の地球儀」ですね。

渡辺 それと、「ラ・メール」ですね。この「ラ・メール」という地球儀では、海洋底の部分が人工衛星のデータを使って、山あり谷ありといった様子がよりリアルに表現されています。それから、砂漠地帯と緑の森林地帯が分けて表示されています。

人工衛星の画像では、砂漠の砂がベージュのところはベージュに、赤っぽいところはちゃんと赤っぽく見えるんですよ。また、平面の地図と違って、地球儀なら面積も正しく表されているし、地点間の距離や正しい方角も分かります。

山岡 平面の地図だと日本を中心に考えてしまいますが、地球儀を見るとどの地域も



山岡三子さん

本当に平等に見ることができませんね。

渡辺 まさにその通りですね。また、地球儀を見てみると大陸移動の跡なども分かりますよ。

学生時代に学んだディキンソンの詩が いまになって役立つている

山岡 ミニ博物館には地球儀だけでなく、鉱物の標本も展示されていました。

渡辺 地球儀の監修をお願いした先生に地学教育学会でお目にかかったら、「博物館があるのなら、私のコレクションを差し上げましょう」とおっしゃってください。収蔵スペースが少ないため、しっかりと展示をしています。初めて鉱物をご覧になる方も目を留めてください。

山岡 お話をうかがっていると、いろいろな方が寄贈してくださったり、ご縁がつかったりしてミニ博物館が成り立っているという感じがいたします。

渡辺 本当にそうですね。創業者は広島のお寺を継いで僧侶にならなくてはいけなかったのですが、東京に出てきて築地本願寺の近くに住み、本願寺の月報を編集して

いたと聞きました。それが、地球儀の製作をすすめられて、よく始めたと思います。

山岡 本願寺の方は、なぜ地球儀の製作をすすめたのでしょうか。

渡辺 戦前は、全国の地図は国防上の重要情報でしたから、なかなか手に入らなかったようです。当時、本願寺の中で開いていた地球儀研究会という集まりの写真が残っており、関係があったのではないかと想像しています。

また、星座早見盤をいち早く作りました。また、本願寺のそばに当社があり、さらに海寄りのほうには水路部（元・海軍水路部、現在の海上保安庁海洋情報部）などがあつたそうです。安全な航海には星の観測が必須なので、水路部の専門の先生方に、いろいろご教示いただいたようです。

山岡 そうやって初代の方がお始めになつて。でも、人脈だけでは続きませんよね。
渡辺 そうですね。それでも初代の志は継いでいかなくてはと思います。

私は、3代目社長の夫が亡くなって代表者になったわけですが、それを次につなげていくのが役目だと思っています。ですから、

ら、4代目とはいわず、「3代目ダツシユ」と自称しています。その割には、いろいろやり過ぎていかなと思つたりもしますが。

山岡 それまでは専業主婦だったのに、青天の霹靂といえますか、突然、会社経営の重責を担わなくてはならなくなりました。

渡辺 子育てのまっ最中でしたが、子どもたちは比較的自立していたようにも思います。

私は自宅で小さな英語教室を開いています。その関係から、長男と次男は中学2年生の時に米国へホームステイに行つたことがあります。そうした経験もあつて、自分の家庭を少しは客観的に外から見たいのかもしれません。兄弟が仲良くしていたので、何とかなるだろうという感じはありました。

山岡 ご自宅で英語を教えていらしたとのことですが、渡辺さんは跡見学園女子大学の文学部英文学科を卒業されています。

渡辺 最初から英語が得意というわけではありませんでした。当時は英文学科ができたばかりで、興味があつて勉強し始めると、先生方がとても協力してくださいました。

そこで米国の詩人であるエミリー・ディキンソンの詩に出会つたのです。ディキン

ソンの詩はとても短くて、「日本の俳句のようだ」という米国の研究者もいるくらいです。

英語の先生でお坊さんの方がいらっしやったのですが、卒論はディキンソンにしたいとお話ししたら、「彼女はとてもいい詩人だから、それになさいませ。分からないところがあつたら、お寺にいらっしやい」と言ってくださいました。それからは、何度もお寺にうかがいました。

山岡 お寺で英語を教えてくださいたくというのは、ちょっと不思議な感じですね。

渡辺 面白いですね。当時は研究書も少なくて学ぶのが大変でしたが、いまでは、初対面の欧米の方と会話をしている「エミリー・ディキンソンをご存じですか」と聞くと、ほとんどの方が知っているとおっしゃるようになりました。教科書に載っていたから、読んだことがあると。詩の一節を口ずさむ人もいます。

山岡 それは、コミュニケーションにとっても役立つと思いますね。

渡辺 ですから、お寺で英語を教えてくださいましたお坊さんの先生に感謝しています。

宇宙を知りたい、という人間の根源的な欲求に応える

山岡 今日はすてきなお着物をお召しですが、茶道の師範の資格もお持ちとが。

渡辺 高校生の頃に始めて、ほそほそ続けてきました。母が残した茶道具があつて、これを生かせるのは私しかない。日常生活や接客にも生かせます。

山岡 今の茶道のお話もそうですが、ミニ博物館でも、昔ながらの天球儀を展示されていて、歴史のつながりといったものを守つていらっしやるように感じました。

渡辺 確かにそうですね。地球儀を作つていく上で、それは大事にしていきたい。単に売れるから作るというのではなく、筋を通したいですね。

人間の根源的な欲求として、宇宙を知りたい、宇宙の中で地球がどんな存在なのかを知りたいとみんなが思っているでしょう。

それに対して見応えのあるものをご提供すれば、社会貢献にもなると思います。

山岡 歴史あるものを尊ぶといえますか、そういうポリシーがご自分の中にあるとお

考えでしょうか。

渡辺 おそらく、そうですね。「歴女」と呼ばれることがあります。10年くらい続けて、跡見学園女子大学の新入生にお話しをしたことがあります。創始者の跡見花隠と茶道についてもお伝えしました。

山岡 どういったことをお話しになったのでしょうか。

渡辺 花隠は、女子教育の中にいち早く茶道を取り入れましたが、それは堅苦しいのではなく、四季の移り変わりを楽しみ、道具や絵を楽しみ、それで礼儀作法が身に付くことが大事だという考えでした。

当時の明治政府は「西洋に追いつけ、追い越せ」で、教育内容にもそういったものを盛り込むような時勢の中、彼女はあえて学校教育に茶道を取り入れた最初の人ということになります。花隠のような目で物事を見るといろいろなことが楽しく思えてきます。

山岡 新しい情報も常にアップデートしなくてはいけないけれど、それに振り回されてしまつてはだめだということを、渡辺さんが以前、おっしゃっていましたが、そうい

う考え方が根本におありなのですね。

渡辺 はい。さらに、跡見花蹊とエミリー・ディキンソンは、国は違っても同時代を生きた女性で、それぞれがある意味で大きなものに立ち向かう気概を持っていました。それを確認できてよかったです。

花蹊の生涯を綴った本にも「勇気の人、健闘の人である」とありますので、跡見学園女子大学の新入生には、そういった姿勢を失わないようにというお話もしました。

山岡 歴史上の出来事を教科書で読んでも、他人事のように感じがちですが、そうやって解きほぐしてお話しになると愛校心につながるし、自分の誇りとか自負心にもなっていくと思います。

キトラ古墳の天井画にある星の図を球状に再現



山岡 先ほど少しご紹介した獨協大学にも、人の背丈よりも大きい地球儀があつて、実際に拝見したのですが、とても感動しました。

渡辺 東棟の竣工を記念して、同窓会が寄贈なさったものです。ちょうど学生課のところにあるので、たくさんの方が写真を撮ったり、この地球儀を使って授業もなさったようがっています。

山岡 この地球儀の製作依頼があつた時に、条件があつたそうですね。

渡辺 地球環境が専門の先生がご担当だったので、海上の国境線は入れないでくださいとのことでした。留学生が多くいらつしゃるといふことも関係しているようです。

山岡 すごいですね。

渡辺 直径が170センチで、さらに台座もあるので、据え付け工事は大変でした。建物ができてから搬入しようとしたところ、大きすぎて入口から入れない。そこで、クレーンで吊って別のところからようやく搬入できました。

山岡 いまお話をうかがっている芝パークホテルのレセプション棟のロビー中央にも、

直径140センチの地球儀が設置されています。これには国境もないですね。

渡辺 国境線を引かないというのは、ホテル側のご希望でした。この地球儀の名前は「ONE WORLD」。富士山をイメージした台座に据えられていて、世界中からおいになつたお客様が行き交うロビーで、平和な時間を過ごしていただきたいという思いが込められています。

山岡 お客様を大切にするホテルの姿勢が伝わってくるようです。しかし、ホテルに地球儀って、珍しいのではないのでしょうか。

渡辺 海外に行つても、自由に触つて回せる地球儀がロビーに置いてあるところはなと思います。日本ならではの「おもてなしの心」を感じます。

この地球儀は回すことができるのですが、あまり軽く回るようだと、お子さんがくるくる回しすぎてしまつたり、指を挟む可能性もあります。そのため、地図を見ながらゆっくりと回せるような適度な手応えに調整しています。

山岡 そういう細かいところまで配慮してつくつていらつしゃるんですね。



渡辺美和子さん(右)と山岡三子さん
(2016年9月29日 芝パークホテル本館にて)

渡辺 ホテルの従業員の方も、お客様が興味を持って見てくださるので嬉しいとおっしゃってくださいます。これは私にとつて最高に嬉しいことです。

山岡 いまお作りになっている地球儀には、どのようなものがございますか。

渡辺 キトラ古墳の中に星の図があつて、東アジアで最も古いものですが、もしかすると世界でも一番古いかもしれないといわれています。オリオン座やさそり座が、ちゃ

んと分かるのです。それが天井画としてあるので、球体に再現できないかというお話をいただいたので、ぜひやらせてください。資料をたくさん集めて、勉強をしているところです。

山岡 地球儀づくりは楽しいけれど、いつも勉強しなければいけないわけですね。

渡辺 復元させていただくのに何も知らないのでは、失礼になると思うのです。

例えば、15年くらい前につくった火星儀をリニューアルする時には、この間に火星探査機がたくさん飛んだために、かなり詳細な様子が分かってきました。その新しい地名の日本語訳について、監修の先生にうかがったところ、また資料をどっさりいただいて。火星は地球にいちばん近い惑星なので、それが地球の過去の姿なのか未来の姿なのかは分かりませんが、何かのヒントが得られるのではないかという思いを持つてつくったほうが、確かにいいものができると思います。

地球儀づくりは、地表の画像を球体にベタツと貼り付けるのではないということ、次の世代にも伝えたいですね。

地球儀を見ることによって、地球市民として考えるようになってほしい

山岡 渡辺教具製作所では「Learning through the Universe」というスローガンを掲げていらっしやいます。

渡辺 これは、私が考えたものを、亡くなった前社長が「会社のキャッチコピーに使おう」といつて箱などに印刷するようになったのです。

世界で4番目の大きさがあつたアラル海が、灌漑用の取水のためにほとんど干上がつて、小さくなつてしまつた今は、消えゆく湖といわれています。それは目に見える形の、人間による自然破壊です。

そういった遠いところで起きていることも、地球儀を見ることによって、地球市民として考えるようになってほしいと思います。

山岡 最後に、渡辺さんのこれからの夢といったものをおしえていただけますでしょうか。

渡辺 これまで一生懸命やってきましたし、次世代が育ちつつあるので、彼らがいいかたちで活躍できるような環境を作りたいというのが夢ということになりますね。

芝井 敬司



関西大学 学長

楠見晴重前学長の任期満了に伴い、10月1日付で芝井敬司文学部教授が学長に就任した。任期は4年。

芝井新学長は1956年大阪府生まれ。1978年京都大学文学部史学科（西洋史）卒業、1981年同大学院中退。博士（文学）。京都大学助手を経て、1984年に専任講師として関西大学に着任、助教授を経て、1994年に教授。学部長、副学長、法人常任理事などの要職を歴任した。学外では、公益財団法人高

槻市文化振興事業団評議員、独立行政法人日本学術振興会大学教育再生加速プログラム委員会専門委員を務めた。

専門は、西洋史。数量歴史学の歴史研究方法に関心を寄せ、いち早くその動向をわが国に紹介し、注目された。また18世紀啓蒙史学に近代歴史学の源流を求め、モンテスキューやエドワード・ギボンに関する研究で業績を重ねた。主な著書として『新しい史学概論（共著、松籟社、1991年、同新版、昭和堂、2002年）。関西大学は、本年度創立130年を迎えた。新学長は、歴史ある関西大学を大きく変革し、燃えさかる「知のたいまつ」を後に続く世代に引き継ぐために、「研究と教育」の面で内的充実をはかる一方、「社会連携と国際活動」を通じて社会、地域、国際舞台といった大学の外の世界と関西大学とのつながりを、太くしっかりと築き上げていく方針である。

佐々木 重人



専修大学 学長

2016年9月1日付で、佐々木重人商学部教授が第17代学長に就任した。任期は3年。

佐々木新学長は1955年東京都生まれ。1978年専修大学商学部会計学科卒業、1983年同大学院商学研究科博士後期課程単位取得満期退学。同年専修大学商学部助手に就任、助教授を経て、1995年から商学部教授。2013～2016年に商学部長を務めた。専門は会計史。主な著書として『近

代イギリス鉄道会計史——ロンドン・ノースウエスタン鉄道会社を中心に——』（国元書房、2010）、共著として『体系現代会計学第5巻 企業会計と法制度』（中央経済社、2011）、「歴史から見る公正価値会計——山書店、2013）などがある。

専修大学が2020年に創立140周年を迎えるに当たり、21世紀ビジョン「社会知性の開発」の下、積極的に教育改革やキャンパス整備に取り組んでいる。特に神田キャンパスにおいては、靖国通り沿い新校地の新校舎の建設、国際系新学部の創設、商学部の生田キャンパスからの移転を控えており、新学長はさっそく強力なリーダーシップを発揮している。「今後ともさまざまな意見に耳を傾け、具体化できるものから着手し、目に見える改革を進めていきたい」と語る新学長の手腕に、大きな期待が寄せられている。

岩崎 恭典
いわさき やすのり



四日市大学 学長

本年4月に急逝した前学校法人暁学園理事長・宗村南男の後任として、9月1日付で岩崎恭典副学長が第3代学長に就任した。学校法人暁学園理事および評議員を兼ねる。

岩崎恭典新学長は1956年京都府宇治市生まれ。早稲田大学大学院を修了後、中央学院大学法学部助教を経て、2001年から四日市大学総合政策学部教授。同学科長、教務部長、コンピュータセンター長、情報センター館長を歴任し、201

3年から副学長。2014年度には、文部科学省「地（知）の拠点整備事業（COE事業）」の採択に重要な役割を果たした。

専門は地方自治制度、市民参加論、住民団体論で、総務省の「地域経営の達人」、三重県教育委員長、県内外の自治体・行政関係などの委員を歴任している。主な著書に『市町村合併後の自治体のあり方』などがある。

四日市大学の建学の精神「人間たれ」に基づいて、岩崎新学長は「地域を教室に、地域から学ぶ」を実践する地域志向教育をメインに据えたカリキュラム改革と、学生の成長を測る成長スケールの導入を推進している。2016年の学園創立70周年から2018年の大学創立30周年に向けて地域貢献型・地域密着型大学としての特色を積極的に打ち出し、三重県北勢地域における地方創生の先頭に立っていききたいと考えている。

日本私立大学連盟では、当法人の活動、私立大学の教育研究、管理運営などにかかるさまざまな情報および国の高等教育政策にかかる動向などの社会への発信とともに、情報共有の推進を主目的として、今年度も「私立大学フォーラム（全4回）」を開催します。



教育の明日を探る



お申し込みはこちら
※またはWEBで「私大フォーラム」と検索ください。

第4回（福岡） 12月10日（土）13:00 福岡大学

大学入試 ～私立大学の改革～

※無料、定員予約制（200名）

- | | | |
|---------|--------|------------------------|
| 意見発表 | 沖 清豪氏 | 早稲田大学入試開発オフィス長、文学学術院教授 |
| | 伊東 辰彦氏 | 国際基督教大学教養学部長 |
| コーディネータ | 黒瀬 秀樹氏 | 福岡大学副学長 |
| | 松本 亮三氏 | 東海大学観光学部教授 |

平川 新 宮城学院女子大学学長。81東北
平川 新 宮城学院女子大学学長。81東北
大学大学院文学研究科博士課程中退。専門は日
本近世史。東北大学東北アジア研究センター長、
同災害科学国際研究所長を経て、14から現職。

大日向雅美 恵泉女学園大学学長。お茶の水
大日向雅美 恵泉女学園大学学長。お茶の水
女子大学大学院修士課程修了。東京都立大学
大学院博士課程満期退学。学術博士。16から
現職。

藪田 洋 青山学院大学 進路・就職部 部長。

難波祐美 特定非営利活動法人南大阪地域大
難波祐美 特定非営利活動法人南大阪地域大
学コンソーシアム コーディネーター。05同志
社大学文学部卒。文部科学省戦略的連携
支援事業支援員を経て、11から現職。

磯野彰彦 昭和女子大学キャリア支援センター
磯野彰彦 昭和女子大学キャリア支援センター
長、グローバルビジネス学部特命教授。78早
稲田大学政治経済学部政治学科卒。毎日新聞
社に33年間勤務後、13から現職。

栗林野一 東北学院大学就職キャリア支援課
栗林野一 東北学院大学就職キャリア支援課
課長。

智 好宏 上智大学文学部教授。90上智大学
智 好宏 上智大学文学部教授。90上智大学
大学院文学研究科博士後期課程単位取得退学。
専門は、メディア論。主著『放送メディアの
現代的展開』ほか。

内田 樹 神戸女学院大学名誉教授。東京大
内田 樹 神戸女学院大学名誉教授。東京大
学文学部仏文科卒。東京都立大学大学院人文
科学研究科博士課程中退。専門はフランス現
代思想。主著『日本辺境論』など。

三宅威仁 同志社大学神学部教授。94シカゴ
三宅威仁 同志社大学神学部教授。94シカゴ
大学大学院社会学部PhD課程単位取得退
学。94同志社大学入社。08から現職。

角田泰隆 駒澤大学仏教学部教授。博士（文
角田泰隆 駒澤大学仏教学部教授。博士（文
学）。13から禅学科主任。主著『道元禅師の思
想的研究』など。

林田康順 大正大学仏教学部部長、教授。94大
林田康順 大正大学仏教学部部長、教授。94大
正大学大学院仏教学研究科博士課程単位修得。
専門は浄土宗学。「選択集」の構造」ほか、
著書・論文多数。

寺尾英智 立正大学仏教学部部長、教授。立正
寺尾英智 立正大学仏教学部部長、教授。立正
大学大学院文学研究科博士後期課程満期退学。
博士（文学）。身延山大学を経て、13から現
職。主著『日蓮聖人真蹟の形態と伝来』。

土井健司 関西学院大学神学部部長。92京都大
土井健司 関西学院大学神学部部長。92京都大
学文学部文学研究科博士課程退学。博士（文
学）、博士（神学）。主著『救貧看護とフィラ
ンスロピア』（創文社）など。

野尻俊明 日通学園理事長。73流通経済大学
野尻俊明 日通学園理事長。73流通経済大学
経済学部卒。79日本大学大学院法学研究科博
士課程満期退学。㈱日通総合研究所入社後、89
から流通経済大学教授、15大学長、16から現職。

川村 孝（公社）全国大学保健管理協会代表
川村 孝（公社）全国大学保健管理協会代表
理事。京都大学環境安全保健機構附属健康科
学センター長、教授。80名古屋大学医学部卒。
医学博士。主著『臨床研究の教科書』。

井上則子 津田塾大学国際関係学科教授、同
井上則子 津田塾大学国際関係学科教授、同
大学ウェルネス・センター長。東京学芸大
大学院教育学研究科修士課程修了後、津田塾
大学でウェルネスの研究・教育に従事。

清水 芳 北里大学健康管理センター・北里
清水 芳 北里大学健康管理センター・北里
大学病院看護部看護係長、保健師。北里大学
看護学部卒。北里大学病院に入職し、13から
現職。

岡原宏一 公認会計士、税理士。日本私立大
岡原宏一 公認会計士、税理士。日本私立大
学連盟税務顧問。

直井和久 日本大学理工学部専任講師。'02日本大学大学院理工学研究科博士前期課程修了。'13博士（工学）。'14から現職。

後藤康浩 亜細亜大学都市創造学部教授。早稲田大学政経学部卒、豪ボンド大学MBA取得。日本経済新聞社論説委員、編集委員、アジア部長などを経て、'16から現職。

針本正行 國學院大學副学長、文学部教授。'79國學院大學大学院文学研究科博士課程単位取得満期退学。博士（文学）。'11から現職。主著『平安女流文学の研究』など。

平山喜雄 法政大学学務部次長。'86法政大学法学部法律学科卒。'87法政大学入職、学務部、総務部などを担当し、付属校事務長、学務部教育支援課長を経て、'164月から現職。

山口輝幸 國學院大學大学IR推進連絡協議会責任者（教学事務部大学院担当次長）。'88國學院大學卒。大学行政管理学会事務局長などを歴任。

原正福 学校法人立教学院人事部人事課。'99立教大学社会学部卒。住友銀行（当時）、パソナキャリアント（当時）を経て、'04立教学院入職。'12から現職。

渡辺美和子 跡見学園女子大学文学部卒。企業勤務等の際結婚退社。1995年に代表取締役社長に就任。日本でも数少ない、地球儀製造メーカーの4代目社長、後に会長として、教材という枠にとられないユニークな地球儀の数々を世に送り出してきた。大学やJAXAの研究者とも、常に情報交換を欠かさない。

山岡三子 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。

- 9月13日(火) 第5回常務理事会、第7回理事会に出席
- 9月15日(木)・28日(水)・29日(木) 平成29年度税制改正(受託研究の非課税化)について国会議員に要望
- 9月27日(火) 与党・新文部科学部会長に平成29年度の私立大学予算・税制改正を要望
- 10月4日(火) 日本私立大学団体連合会 役員会に出席
- 10月18日(火) 第6回常務理事会、第8回理事会に出席
- 10月25日(火) 主要国会議員に、私立大学等経常費補助金拡充の「緊急要望」を陳情
- 10月26日(水) 文部科学大臣および自民党文部科学部会長に、私立大学等経常費補助金拡充の「緊急要望」を陳情
- 10月28日(金) 自民党文部科学部会ヒアリングに出席

平成28年秋の叙勲・褒章
(連盟事業関係者)

〈叙勲〉

瑞宝中綬章

大森 健一(獨協医科大学名誉教授、元学長)

加藤 諱三(早稲田大学名誉教授)

島田 眞久(大阪医科大学名誉教授、元学長)

戸田 善久(日本大学名誉教授)

瑞宝小綬章

藤田 武良(関西大学名誉教授)

〈褒章〉

紫綬褒章

樋口 美雄(慶應義塾大学商学部教授)

開催報告

● 9月5日(月)

「理事長会議」開催

「改正学校教育法施行後のガバナンス・マネジメント体制——理事長、学長及び設置学校長の職務と権限——」をテーマに開催。63法人84人の参加がありました。

● 9月16日(金)

「国の補助金等に関する説明会(第1回)」開催

「平成29年度文部科学省概算要求」および「国公立私立大学を通じた大学教育再生

の戦略的推進」、さらに、創設の検討が進められている給付型奨学金制度や、新たな所得連動返還型奨学金制度などの「国の奨学金制度の動向」について、文部科学省担当者から報告、説明がありました。当日の参加者は、89大学295人でした。説明会後、設置された個別質問ブースでは、各大学からの質問に文部科学省担当者が対応し、より詳細な説明を受けました。



私大連盟「国の補助金等に関する説明会」

私大連盟公式 Facebook ページ

公式 Facebook ページ (<http://www.facebook.com/shidaren>) を開設しています。次号「大学時報」の進捗報告などを発信しています。



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367号（2016年3月発行）

【特集】

少人数教育の効果と課題



【座談会】

大学図書館はこれからどうなるのか？

【インタビュー】

野村 忠宏氏（柔道家）

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）

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」

特集 「東日本大震災被災地と大学との連携再考」

小特集 「大学職員 社会人採用の今」

表紙・大学点描 大阪薬科大学 だいがくのたから 学習院女子大学

クローズアップインタビュー：

「**山田寛豪さん**（オリンピック トライアスロン日本代表選手、流通経済大学職員）」

編集後記

◆日本の私立大学のうち、仏教系、神道系、キリスト教系の大学を合わせると120校程度になるそうである。800校弱の大学全体からすると少数派になるかもしれないが、今回はその中でも学部・学科を持っていて4大学と、神戸女学院大学名誉教授である内田樹氏、同志社大学神学部教授の三宅威仁氏にご執筆いただいた。

今回の企画の問題意識としては、宗教系学部・学科の学生のうち、僧職・神職・聖職者にならない学生はどのようなものかということがあった。残念ながら、これに関する記述はほとんど見られなかったのでも、取り上げにくい話題なのかもしれない。

しかし、新たな発見もあった。宗教系学部・学科のミッションとは、その大学の人材育成と人格形成の根本に貢献するものであり、宗教系学部・学科は人間の成熟と大学の存在意義の両方を見つめ直す部門なのではないかということである。因らぬ三宅氏と内田氏の原稿の最後で、人間が宗教を通してどう生きていくべきかについて触れてい

たのは、これと無関係ではないだろう。（広報・情報部門会議（大学時報）委員・神戸女学院大学図書館課長補佐 宇高泰輔）

◆小学校から中学・高校に進むにつれ、だんだん「保健室」のイメージが薄れていく気がする。そして大学のそれは、多くの学生・教員にとってほとんど縁遠い存在とは言えないか。

一方、大学教育において、日常的な学生の健康管理は大きな問題であり、だからこそ「百回朝食」をはじめ、さまざまな取り組みが積極的に実施されてきている。また、発達障害、とりわけ本人や家族にその認識がない者への対応など、組織としても個々の必要にとつても難しい支援が必要とされる例が増えている。もちろん、伝統的でベシックな業務としては、定期検診の実施や急病者への応急手当でもあるだろう。

こうした広範な領域に、由来の保健室とともに、学生相談室などのカウンセリング業務なども含めてどう対応すべきなのかも、悩みを抱えている大学も少なくないのではないか。業態や規模が異なっても、大学教育の基本である心

身の（健康）のために、課題解決の糸口を先行事例から見つけていければと思う。（広報・情報部門会議（大学時報）委員・専修大学文学部教授 山田 健太）

◆座談会は、インターンシップをテーマに開催した。当初は単位化が参加学生増加のきっかけとなったが、今では学生が自ら公募型インターンシップに申し込むケースが増え、実態把握が難しくなっている。こうしたなか、今一度、大学におけるインターンシップの意義を確認する機会ともなった。インタビューは、渡辺教具製作所会長の渡辺美和子さん。シェア、品質ともに国内トップの地球儀メーカーの経営者として「単に売れるから作るのではなく、宇宙を知らりたいという人々に見出さえるものを提供する」というものづくりに対する思いや、そのために常に勉強する姿勢を持つことができた。

話は戻るが、大学のインターンシップは、こうした企業の現場で働く人々の、仕事への向き合い方を感じ取る機会にもなっていないかと願う。（日本私立大学連盟事務局 権藤 和代）

