

大学時報

UNIVERSITY CURRENT REVIEW

No.374

2017

5

隔月刊



「原爆の子の像」に折り鶴を献納する学生たち（広島女学院大学）

特集 女性の学び直しにおける大学の役割

座談会 大学における第二外国語教育の意義とこれからの展開

小特集 オープンキャンパスは、いま

明日への試み 東京情報大学

わが大学史の一場面 兵庫医療大学

加盟校の幸福度ランキングアップ 日本大学／専修大学／東洋大学

クローズアップ・インタビュー

オタフクホールディングス株式会社 代表取締役社長 佐々木茂喜さん

日本私立大学連盟



「ご家族からの手紙と「おもん帖」



「おもん帖」の表紙



展示の様子——日本初のセーラー服
(福岡女学院中・高)と共に





広島女学院大学

新しい女学院 はじまる



広島女学院は、1886（明治19）年に、砂本貞吉牧師によって創立された広島女学会を前身とし、キリスト教を基盤とした人格教育を行ってきました。2018年度からは、現代のニーズに応えるべく、2学部5学科に生まれ変わります。人間への理解を深める「人文学部」と女性の一生涯の支えとなる資格取得を支援する「人間生活学部」によって、「学問」と「実践」の両方を深く、そして濃く学ぶ教育が始まります。基礎科目と新設する「自己・他者・社会との関係を深めるライフキャリア科目」の上にそれぞれの専門を積み上げ、女性の人生を豊かにする土台をつくります。人生のどの段階でも大学に戻ってリフレッシュできるように、エンパワーメントセンターも充実させます。

人文学部

【仮称】※

国際英語学科 【仮称】※



◆学びの特長

すべての授業を英語で受ける「GSE コース」と、国際共通語としての英語と英語圏の文化を学ぶ「英語文化コース」を設定。最大10名の少人数クラスでの英語教育や、単位認定される授業科目の中で最大4回の海外

研修の機会を設けるなど、英語力の修得を重視しています。また、留学や TOEIC などの資格試験に向けて、週1回の個別英語指導を実施。航空業（CA・GS）や旅行代理店、中学・高校教員（英語）など、英語を活用する職種で活躍できる人材教育を展開します。

日本文化学科 【仮称】※



◆学びの特長

日本の文学や文化を深く理解すると同時に、読む・書く・聞く・話す日本語能力の向上、日本固有の文化を世界や地域に発信する力を修得します。国内のフィールドワークや海外研修を実施し、自国と他国の文化や

習慣の違いを体感します。中学・高校教員（国語）をめざすことも可能。独自の対策プログラムなど、教員採用試験合格に向けて万全のサポート体制を整えています。



広島女学院大学

※2018年4月設置届出中の新学部・学科の名称および記載内容は変更になる場合があります。

人間生活学部

生活デザイン学科 【仮称】※



◆学びの特長

ファッション、住居・インテリア・建築、地域文化など、生活にかかわる幅広い分野のデザインを学びます。実社会での学びを重視し、建築デザイン事務所やアパレル企業、自治体など、希望者全員が学びに直結した企業・団体の実習・インターンシッ

プに最長4週間参加できます。生活や地域課題を解決し、豊かな暮らしを提案できるスペシャリストをめざします。

管理栄養学科



◆学びの特長

2015年度卒業生の管理栄養士国家試験合格率は97.1%。広島県内の私立大学の中で1番高い合格実績です。充実した設備と専門教員による教育によって、卒業生は病院・福祉施設などの管理栄養士、食品・医療関連企業、栄養教諭、家庭科教員など、多様な分野で活躍しています。

児童教育学科 【仮称】※



◆学びの特長

小学校教諭、幼稚園教諭、保育士の資格取得が可能です。めざす将来に合わせて学びを選択できるよう、幼児教育コースと児童教育コースの2コースを設定。国際英語学科との連携や短期留学を通じて、小学校の英語教科化に完全対応できる教員を養成します。

女学院ならではのプロジェクト

地域との連携プロジェクト



広島経済同友会の会員に迎えられた湊学長と、広島経済同友会ひとづくり委員会委員長・川妻利絵氏による、「女性とライフキャリア」についての学生向け対談。

環境保全プロジェクト

里山保全の活動を体験しながら、山の現状を知り、里山のことを学ぶ活動です。小学生を対象とし、学生が環境教育と活動体験を組み合わせたプログラムの企画を行っています。



カンボジア・スタディツアー



世界最大級 NGO である「ワールド・ビジョン」による全面協力のもと、カンボジアへ研修旅行を実施。ワールド・ビジョンが現地を進める地域開発プログラムやチャイルドスポンサーシップといった支援事業の実態にじかに触れます。

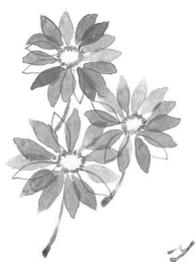


広島女学院大学

大学時報

No.374

2017.5



「女性の一生涯」を 支える女子大学

湊 晶子 ● 広島女学院院長・学長

広島女学院は、創立以来131年間、キリスト教を基盤とした人格教育により、「ぶれない個」の確立を目指してきました。女性活躍促進時代に対応できる女性を育てると同時に、「報酬を得られる職業だけがキャリアではなく、結婚・育児・介護を含むライフイベント全てを包括してキャリアである」と捉え、どのような状況にあっても自らを切り拓いていく力を身に付けた女性を育てます。卒業後も、母校のエンパワーメントセンターに帰り、リフレッシュユできるプログラムの実現を図っています。

教育改革と体育系大学の課題

高見 令英 ● 国際武道大学学長

2012年に文部科学大臣の諮問によって検討が始められた教育改革は、2014年12月の中央教育審議会答申、あるいは2016年3月の高大接続システム改革会議の「最終報告」に記述されているように、幕末から明治にかけての教育改革に匹敵する大変重要な意味を持った改革として捉えられている。これらの答申や報告に記述されている内容を網羅的に取り上げて検討することは限られた紙面において難しいが、幾つかの項目について、体育系大学の課題を検討したい。

まず、大学教育の入り口である入学者選抜について、答申では「知識量のみを問う従来型の学力について、中間層の生徒が多い高等学校では、知識量の多寡で進学先の難易度が決定される環境において、受験勉強が学習への動機づけになってきた。しかし

ながら、少子化の進展等により大学への入学が一般的に容易になっているため、それに対応して、従来のような受験勉強がそれほど必要でなくなっている。そうした中では、今まで以上に、社会で自立して生きていくために必要な力の獲得を目標として設定し、学習意欲を喚起する必要があるが、そうした動機付けを十分に行わず、自主的にはほとんど学習せず目標を持ってない生徒を多数、選拔性が中程度の大学に送り出してしまっている例も多い。」と指摘されている。現状の入学者の状況を客観的にみると、この指摘の中心的受け入れ先となっている多くの体育系大学にとっては、耳の痛い内容である。

しかし、体育系大学はその専門特性から、推薦入試、一般入試などにおいて、単に一時点における知識の再生能力の高さととらわれない、運動能力を含

めた多様な能力を評価する入学者選抜を行ってきた歴史を持っている。だがこれも、18歳人口の減少、あるいは体育系大学・学部などの増設などにより、従来は一定の水準のもとに評価した高等学校までの学力評価指標を含む多様な能力を評価する選抜方法が、近年は結果的に機能しなくなっているという状況がある。従って、たとえば大学入試センター試験利用入試や一般入試によって選抜され入学した学生と、推薦入試あるいはAO入試によって選抜され入学した学生との学力や学習意欲に大きな乖離が生じ、一定の水準に集約された集団ではなく、分散の大きな集団となっている。結果として、高等学校で身に付けるべき学力を補填するためのリメディアル教育が必要不可欠となっているのである。

この教育改革において本格実施される、基礎的な学力の3要素が育成されていることを測定する「高等学校基礎学力テスト（仮称）」と「大学入学希望者学力評価テスト（仮称）」の準備が進みつつある。これを、体育系大学の入学者受け入れ方針に沿って、大学が行う個別試験と接続させ得る可能性を探るとともに、体育系大学における入学希望者の受け入れ

方針を高校生が明確に理解できるよう具体的に高等学校側に示すことにより、高校生の学習に対する目的と意欲の向上に寄与できる可能性があり、高等学校で修得すべき学力を身に付けたことを前提としたリメディアル教育の必要がない大学教育への接続が実現すると期待できる。

次に、体育系大学における教育課程の編成に関しては、体育系大学のみならず、全ての大学において系統性と段階性を踏まえたカリキュラムが構築されている。その上で、カリキュラムを構成する各科目間の内容妥当性と関連性を考慮したカリキュラムマップを構築している。体育系大学における特徴は、合理的に構築されたカリキュラムと教育職員免許状をはじめとする資格との連動性が極めて高いことにある。体育系大学に進学を希望する高校生の多くが、保健体育の教員になりたいという希望を持っている。その志向性を重視した履修形態は、必然的に教員免許取得に必要な科目の履修を中心としたものになる。教育職員免許法が定める必要条件を満たすことが、体育学を基礎とする教育職員の能力を担保していることに異論を挟むものではない。しかし、教育改革

の基本理念として明示されている学力の3要素を育成するための高等学校教育との接続性を考慮すると、高等学校教育、大学教育を通じて育むべき「生きる力」を構成する「豊かな人間性」「健康・体力」「確かな学力」を育むためには、資格にとらわれた履修形態からの脱却が必要であることは言うまでもない。体育系大学においては、この課題を解決する工夫を試みている。たとえば、卒業要件に教職に関する科目を含まないこととして、本来の体育学の専門教育を中心とした履修を促すなどの手立てを講じている。

しかし、卒業要件から除かれることにより、資格取得を希望する学生は、卒業要件を満たす総単位数の他に、資格取得に必要な単位を修得しなければならぬ。多くの大学において、キヤップ制の導入などによって単位の実質化に向けた施策が展開されているが、この方法は結果として単位の実質化を担保することと相反するという結果をもたらしている。教育職員免許状の取得期間について、以前、検討が行われた際に、6年間（4年＋2年）で取得することが議論されたことがある。大学における専門教育と関連する資格取得を、適正な能力を身に付けるこ

とを担保しながら実現するための方策として、再度検討することが重要であると考える。

前述した中教審答申および改革会議報告において示されている「新しい時代に向けた高大接続」のための施策が展開されていくこととなるが、最後に残された課題は、教育の質保証である大学卒業者の資質能力の保証など、大学と社会との接続であろう。

これについて経済同友会が2015年4月に取りまとめた報告書に、企業が求める人材像と資質能力として、①変化の激しい社会で課題を見出し、チームで協力して解決する力（課題設定力・解決力）、②困難から逃げずに、それに向き合い乗り越える力（耐力・胆力）、③多様性を尊重し、異文化を受け入れながら組織力を高める力、④価値観の異なる相手とも双方向で真摯に学び合う対話力（コミュニケーション能力）が挙げられている。

企業が求める大学卒業者の資質能力を育成するには、高大接続における大学教育の質的転換としてのアクティブラーニングの充実が重要な意味を持ち、教員と学生、学生同士といった双方向のディスカッションやダイベートが必要不可欠である。また、イ

ンターシッブやボランティア活動など、さまざまな社会活動体験を積むことも必要であろう。つまり、学内にとどまらない教育をいかにして組み入れるかが問われていることになる。社会活動体験などに關しては、体育系の大学は以前から積極的に取り組んできた。しかし、アクティブラーニングに關しては、取り組みの端緒についたところであり、現行の授業形態を変容させていく工夫が急務である。

報告書の指摘に「学生の能動的な学びによる学修時間の拡充」がある。さまざまな調査報告において、わが国の大学生の学修時間は、他国の高等学校段階における学修時間を下回ることが明らかにされている。体育系大学においては、残念ながらもともとその傾向が顕著であるということ認めざるを得ない。学修時間の拡充は、単に一方的な講義の受講に終始する時間を増やすことでも、課題やレポートの作成を強制することでもないことは明白である。クラブ活動などが比較的長時間にわたる体育系大学の学生にとって、学修時間の拡充にはどのような方法があるのかを十分に検討する必要があると考えている。これらを実現するために必要不可欠なのが、教職

員の能力開発である。大学に求められている役割は「教育」「研究」「社会貢献」である。さまざまな研究を通して得られる知見を教育に生かし、その延長として社会への貢献が実現していく。そのためには、現在行われている大学評価と同じように、それぞれの大学において教員に対する評価システムを構築する必要がある。その場合、単に競争的資金の獲得や、研究論文を中心とした研究業績の評価などの画一的な能力評価ではない評価のあり方を慎重に検討していかなければならない。

このようなさまざまな取り組みを相互に関連させながら、教育の質保証につなげて行く必要がある。高大接続の道筋が明らかになり、それを実現するための施策が展開されつつある中で、これからの大学と社会を接続するための道筋を、それぞれの大学において十分に検討し、実現させていく必要に迫られているといえよう。

それぞれの大学の建学の理念と精神を尊重しながら、既存の枠組みにとらわれない、体育系大学にふさわしい改革の道筋を探求していかなければならない。

大学における第二外国語教育の意義と これからの展開



かすみ 慶
慶應義塾大学経済
学部教授

なかお ひろし
中尾 浩
愛知大学名古屋教
学部長、法学部教
授

多様化が進む第二外国語教育の
意義やこれからの展開

三浦 グローバル化によって、英語によるコミュニケーションスキルの重要性が増していますが、各大学では、母国語と英語以外のいわゆる三つ目の言語として、第二外国語教育が伝統的に行われてきました。本誌でも、第326号（2009年5月号）で「変わる第二外国語事情」と題する小特集を組みましたが、8年を経た現在では、第二外国語教育の位置付けや開講科目数の多寡、必修化の有無など、各大学・学部の取り組みはますます多様になっているといえるのではないでしょうか。

学生が学びたい言語は、時代によって変化します。また、私大連盟による「国際教



司会

三浦 英俊

南山大学理工学部
教授、総合政策セ
ンター広報・情報
部門会議（大学時
報）委員

よしもと はじめ

吉本 一
東海大学国際教育
センター教授

しげむら たくし

寺家村 博
拓殖大学言語文化
研究所所長、政経
学部教授

愛知大学の「英語プラスワン」と学部ごとに状況が異なる慶應義塾大学

育・交流調査2015」でも、加盟大学における学生の海外派遣数は増加傾向にあります。派遣先の国は多岐にわたり、英語以外の言語圏へ留学する学生のサポートも求められます。一方、多くの大学では地域や一般向けの公開講座として語学学習プログラムを提供しています。

本日は、第二外国語教育の多様な取り組みをご紹介いただくとともに、学生や社会のニーズに基づいた第二外国語教育のこれからの展開や、複数の言語を習得する意義などについて考えていきたいと思います。

中尾 愛知大学では、7学部のうち、現代中国学部を除いた6学部で第二外国語が必修になっています。本学の前身ともいえるのは1901年に中国・上海に設置された東亜同文書院（後に大学）であり、伝統的に中国語教育に力を入れてきました。現代中国学部は専門教育課程で中国語を必修として集中的に学ぶため、これが第二外国語の代わりになっています。従って、全学部

で2つの言語を学べるようになっていきます。

私が先輩の教員から20年以上にわたって言われ続けているのは、外国語に関しては愛知大学では「英語プラスワン」が基本方針であるということです。英語の重要性を認めた上で、英語だけ教えていけばいいわけではないということ、英語の教員も第二外国語の教員も自覚し、機会があることに学生にも伝えるようにしています。

カリキュラム上は、選択外国語として第三、第四外国語を履修しても単位認定しており、「英語プラスワン」というモットーをそういったところでも生かしています。

境 慶應義塾大学は規模が大きく、一概に「これが本学の外国語教育だ」といえない面があります。第二外国語の教員は全て学部配属になっており、基本的には所属する学部の外国語教育を担当する仕組みです。

本学には10の学部があり、各学部はそれぞれの学則に従って第二外国語教育を展開している、状況が異なります。私が所属する経済学部では、英語以外の第二外国語が選択必修になっており、ドイツ語、フランス語、中国語、スペイン語から選択で

きます。3、4年次でも第二外国語を継続して学ぶことができます。

三浦 学部ごとに教員がいらっしゃるというところは、第二外国語の授業でも学部の専門分野に関連した内容を扱ったりするのでしょうか。

境 そのままでいけばいいのですが、初歩の外国語を教える場合、内容はほぼ共通です。第二外国語というのは、あくまでも基礎の部分を見せています。昔と違って3、4年次の専門教育やゼミで外国語の専門書を読み込むというところまで行くのは、なかなか難しいものがあります。そういう意味では直結しているとはいえないのですが、学部によっては、例えば法学部のドイツ語の教員の一部には、ドイツ語がゼロの段階から社会科学系の学生に向けた内容で教えていると明言している方もいらっしゃいます。しかし、それが多くの教員に共有されているわけではありません。

第二外国語は拓殖大学DNAの一部 多様な言語を学べる東海大学

寺家村 拓殖大学の前身は1900年に桂

太郎が設立した台湾協会学校であり、台湾の発展に寄与・貢献する人材の育成が大きな目的でした。そのためには、日本語だけでなく現地の言葉で、台湾の人々と同じ目線で話すことが大切なこととされ、こうしたことから第二外国語は本学のDNAの一部であると思っています。

本学は5学部を擁しますが、工学部だけは英語のみが必修で、他の4学部は最低1、2年次の週2コマが選択必修の第二外国語になっています。私が所属する政経学部では、第二外国語はスペイン語、ドイツ語、フランス語、中国語、韓国語、インド・パキスタン語、アラビア語、ロシア語、インドネシア・マレーシア語、ブラジル・ポルトガル語の10言語から選択できます。

3、4年次では、選択科目として各言語とも演習科目を用意しており、慶應義塾大学同様に第二外国語を4年間学べるシステムが整っています。

吉本 私が所属する東海大学の国際教育センターは、英語教育を担当する第一類と第二外国語教育を担当する第二類という部署から成る外国語教育センターと、旧・国際

教育センターが2016年度の組織改編で統合して生まれました。

5部門に分かれており、英語教育部門と私がある国際言語教育部門、留学生支援教育部門、国際教育部門、そして日本語別科があります。国際言語教育部門は英語以外の9言語を担当しており、その中で専任教員がいるのは中国語、フランス語、ドイツ語、ロシア語（韓国語）、ロシア語、スペイン語の6言語です。イタリア語とタイ語、インドネシア語は非常勤の教員だけで対応しています。また、国際教育部門は、全ての授業を英語で行うという教育を担当しています。

先ほどからお話をうかがっていて、ある意味でうらやましく感じたのですが、本学にはいろいろな言語を学べる環境がありますが、必修は少なくなっています。ほとんどの学科で選択必修であったものが次第に廃止された結果、現在も選択必修が残っているのは観光学部観光学科であり、英語が必修で第二外国語が選択必修です。また、西洋史学科では西洋の言語、東洋史学科では中国語や韓国語といった東洋の言語

から1つを選択します。

以前は、国際学科などで英語ともう一言語といわれていましたが、いまは英語重視という考え方になりつつあります。

三浦 いつ頃から、そのように変わってきたのでしょうか。

吉本 赴任して約10年になりますが、その間に少しずつ変わってきました。国際学科も2年前までは選択必修がありましたし、それ以外の学科でも減っている状況です。

英語重視の風潮の中で

第二外国語の履修は少なくなっている

三浦 吉本先生から、第二外国語が必修ではなくなってきたというお話があり、これは社会の流れと関係しているように感じましたが、なぜなのでしょう。例えば、ほかに学ばなければいけないものが増えたとか、もつと英語のほうに力を入れなくてはいけないといった理由があるのでしょうか。

境 一般論としていえば、「中学・高校で6年間も英語を学んでも使えないので、さらに他の言語をやっても意味がない」、もしくは「他の言語に労力を割くくらいなら、もつ

と英語に力を入れて、少なくとも英語だけは使えるようにしたほうがいい」という意見が、日本の社会全体に根強くあると思います。経済界では、経団連や経済同友会のレポートもこうした見方が基調になっています。それが文部科学省の施策に影響を与えている面もあるのではないのでしょうか。

また、高校ではドイツ語、フランス語、中国語、韓国語、ロシア語などいろいろな選択肢があるのですが、学習指導要領には「英語に準ずる」と1行あるだけです。

三浦 そうなんですか。

境 大学は学習指導要領がないので、各大学あるいは学部ごとの教育方針に任されていますが、高校までの学習指導要領の影響が通奏低音のように影響していると感じています。

三浦 英語重視の流れについて、他の先生方はどのようにお考えでしょうか。

吉本 本学でも、英語が十分にできないのに、さらにプラスして学ぶのは難しいのではないかと、英語だけでもきちんとやっておいたらどうかという雰囲気があります。

ただ、第二外国語を選択する学生も決し



中尾浩氏

て少なくありません。英語を学ぶ学生の数は毎学期約1万数千名だそうです。それに對して、少しずつ変動はありますが、本学で開設している6言語の中では、中国語、スペイン語、韓国語の順に履修者数が多く、千〜千数百名にのぼります。次に、ドイツ語、フランス語、ロシア語と続いて、それぞれ千名をちよつと下回ります。選択必修ではないのに、多くの数の学生が履修していると感じます。

三浦 中国語が一番多くて、スペイン語、韓国語と続くわけですか。かつてはドイツ語やフランス語を履修する学生が多かったように思いますが、最近は学生の志向も変わってきたのでしょうか。



境一三氏

吉本 はい。おそらく、本学だけの傾向ではないと思います。

寺家村 ただ、波はあるようです。拓殖大学では少し前までは中国語が多かったのですが、その後フランス語やドイツ語が盛り返してきました。

新入生には各言語の説明や魅力を伝えますが、実際に履修登録が終わって見ないと、どの言語が多いか少ないかは分かりません。ただし、アラビア語やロシア語が急に増えるということはなく、メジャー5言語といわれるドイツ語、フランス語、スペイン語、韓国語、中国語の中で差があるという感じます。

スペイン語、フランス語の人氣が高く
ドイツ語の履修は減少傾向

境 慶應義塾大学では、学部によって事情が相当違います。経済学部や商学部では、この15年くらい、中国語が最も多かつたものの、日中関係があまりよくないことなどの影響を受けて、ここ数年100〜200名単位で履修者が減っています。

それに対して、スペイン語はずつと高止まりしています。私が所属する経済学部では、フランス語の履修者はほぼコンスタントで、ドイツ語はここ20年くらい長期低落傾向にあります。私が1997年に日吉キャンパスに赴任した頃は、経済学部ではドイツ語が15クラスで最大勢力でしたが、いまは最小の5クラスです。代わって、スペイン語15クラスが最大ですね。こうした浮き沈みが、相当大きいです。

中尾 愛知大学もほぼ同じ状況で、中国語の履修希望者が多いものの、最近ではフランス語の人氣も高く、フランス語の履修希望者が中国語に匹敵する年もあります。ドイツ語と韓国・朝鮮語は減少傾向でしたが、

ここ数年は希望者が増えつつあります。

ロシア語とタイ語は、第2希望まで含めると1クラス分の希望者がいます。タイ語は日本では地味な印象がありますが、日本経済はタイとの関係が非常に深いため、タイ語を学びたいと話す意識の高い学生もいます。ロシア語は発音も文法も難しいのですが、第二外国語でフランス語を学んだあとに、第三外国語としてロシア語を履修した学生もいます。

**言語の学習を通して
その国に対する理解が深まる**



寺家村 博氏

境 先ほど、ドイツ語が長期低落傾向と申しましたが、理系の学部では根強い人気がある

あります。もともと、全国の大学の理系学部ではドイツ語しか選択肢がないところが多く、そこにフランス語を増やしたという事情があります。

ロシア語は全学的に履修者が少ないものの、非常に熱心な教員や学生が多く、学部横断的にいろいろなイベントを催して盛り上がっています。また、理工学部でロシア語を履修する学生には、「宇宙へ行くならロシア語が必修」と言っています。いま、宇宙へ人間を送り出しているのは主に米国とロシアなので、宇宙飛行士は全員、英語とロシア語が必須で、実際にできます。



吉本 一氏

三浦 それはいいお話ですね。
境 ロシア語の学習を通して、かつてのソ

連にはたいへんな科学技術の蓄積があったことが次第に分かってくると、さらに関心が深まるといったこともあるようです。韓国語は本学でも一時期、非常に増えました。最近では横ばいかやや減り気味という感じです。

三浦 中国語の履修者が多いというのは、地理的に近いということもあって理解できますが、スペイン語の人気の高いのはどういった理由からでしょうか。

寺家村 学生に聞いてみると、発音が比較的容易であったり、サッカーが強い国が多い、あとは中南米諸国をカバーしているのビジネス面の汎用性が高いといった点を挙げる人が多いようです。



三浦 英俊氏

境 私はドイツ語の最初の授業でクイズをやりませんが、グループ対抗でドイツ人の名前を挙げさせると、途中からサツカー選手ばかりになってしまいます。サツカーが入り口になってドイツ語を選択したという学生が、毎年ある程度いるようです。

中学・高校段階で、多様な言語に触れる機会がもっとあつていい

境 日本の大学における第二外国語教育は、かつては3、4年次の専門教育につなげる事が前提としてあつたと思います。しかし、3、4年次のゼミで使うという第二外国語に対する実需要は、現在ではほぼありません。文学部などの一部の専攻では第二外国語が必須という領域はありますが、それ以外では、ゼミで英語の論文を読ませるだけで手一杯です。

かつては、大学に入ったら独仏を学び、専門教育でそれを使うという前提というか理念がありました。いまの大学教育の大衆化もしくはレベルの低下によって、そこまで学生に要求できなくなりました。こうなると、1、2年次における第二外国語に

対する実需要がなくなつてしまつたと言わざるを得ません。

では何を基準に選ぶかというところ、経済系の学部の学生だつたら、就職したら南米とビジネスをする可能性があるからスペイン語を選択するとか、中国や韓国や東南アジア諸国についても同様です。全員がそういった仕事に就くかどうかは別にして、少しでも可能性がある外国語を選ぶというのは、自然な流れではないかと思ひます。

中尾 先ほど、学習指導要領のお話が出ました。私はフランス語が専門ですが、フランスでは中学校の中には第3外国語まで教えているところもあります。第1外国語として選ばれるのはほとんどが英語かドイツ語で、第2外国語としてはドイツ語、スペイン語、イタリア語が選ばれることが多いです。学校によって異なりますが、日本語、中国語、ロシア語、ヘブライ語などまで選択可能だそうですね。

日本の学校が英語だけで手一杯なのはよく理解できますが、逆に英語しか触れる機会がないのは残念です。欧州だつたら、国境を越えれば言語は別という状況が当たり

前で、外国語の習得に対するモチベーションが日本とは異なると思ひます。そうした具体的なつながりがないところで、大学に入学してから、さあフランス語をやりましょう、ドイツ語をやりましょうと言われても、学生のほうで全然イメージができないのではないのでしょうか。中学校や高校段階で、いろいろな言語に触れる機会がもっとあつてもいいのではないかと思ひます。

そして、言語と実人生のつながりといいますか、外国語を学ぶことが自分の人生とどのようにつながるのかというイメージづくりをできるだけ大切にしたいと思ひます。

吉本 東海大学では新入生のオリエンテーションの際に、1言語につき3分くらい、PRをしますが、スペイン語はアピールがうまいという印象があります。日本語同様に「あいうえお」の5つの母音が分かれれば読み書きができて話せるようになるし、世界中で英語の次に使われている。それに、とても楽しそうなんです。そうしたこともあつて、スペイン語の履修者が多いのかもしれません。中国語の履修者数は変動がありますが、スペイン語は同じくらいのレ

ベルを保っています。

本学では、ある言語を20単位取ると副専攻として認められる制度があります。さらに、最近では40単位を取得すると、特定プログラムという名称でダブルメジャーとして認められます。

三浦 外国語の授業だけで40単位ですか。

吉本 はい。

三浦 それはすごい数ですね。

吉本 この40単位を取得する学生は各言語とも10名前後、全言語を合わせると年間でも数十名はおり、かなり勉強していると思います。

第二外国語と専門科目の一体化を図るためのさまざまな試み

寺家村 英語の力は、入学段階で既に学生の間で差がついています。しかし、初習言語である第二外国語は皆同じ、ゼロからのスタートとなるので、そこでいかに学生のモチベーションをアップさせるか。私が所属している政経学部では、「地域研究への橋渡し」をキーワードの一つとしていろいろな試みを進めようとしています。

学生に話すのは、英語と自分という関係だったら直線にしかならないが、そこに第二外国語一つ入ってくると自分、英語、第二外国語という三角形の角度が生じる。この角度こそが多様性であり、政経学部の地域研究はそういうことを学ぶものである、と。語学だけではなく、多様性や地域といったことを学生に意識させ、専門科目への橋渡しという意味合いを持たせるようにしています。

三浦 拓殖大学の取り組みを、もう少しご紹介ください。

寺家村 50年以上前から、「個人研修奨学金」という制度を続けています。これは主に第二外国語を履修している2〜4年生を対象として、夏休みに3〜5週間、10以上の国や地域から選んで一人で行き、現地の語学学校で学ぶ学生に奨学金を支給するものです。こうしたプログラムできっかけづくりをねらっています。

また、「発信型グローバルスタディプログラム」をつくるために十数年前から準備を進め、第一段階として語学の公的検定の取得者を表彰する「第二外国語・日本語学修

奨励賞」を創設しました。奨励賞のために今度は共通テストや共通テキスト、習熟度別クラス編成を実施しています。この制度ができて10年くらいになりますが、毎年四、五十名程度の表彰者が出るようになったので、3年ほど前からようやく第二段階として「発信型グローバルスタディプログラム」を展開できるようになりました。

第二外国語と専門科目などを組み合わせる24単位以上取得すると、「発信型グローバルスタディプログラム」の修了証を授与します。例えば、フランス語を履修する学生であればヨーロッパ経済論やヨーロッパ政治論、またフランスは中東地域にも関連があるので中東政治論といった専門科目を組み合わせ履修してほしいということで、第二外国語と専門科目の一体化を図っています。

三浦 「発信型グローバルスタディプログラム」は、いつスタートしたのでしょうか。

寺家村 2017年の4月に4年生になる学生が、このプログラムの第一期生です。境 先ほど、第二外国語と専門教育の関係が途切れてしまっているというお話をしま

したが、寺家村先生のところでは結び付ける動きがあるというのは素晴らしいことだと思います。

寺家村 そうすることで、第二外国語の存在意義も確認でき、専門との連携も生まれます。

境 まさにそうですね。生き残りを考えた場合、専門教育とうまく融合させる試みが必要だと思います。

**各言語ごとに、長期的に学ぶための
テーマやきつかけづくりが必要**

三浦 第二外国語と専門教育のつながりということでは、例えば人文社会系では地域研究などがありますが、他はいかがでしょう。経済や工学の分野は、英語でほとんど事足りるようになったと思います。英語以外のこの言語でなければ学べないといった専門教育とのつながりを、どのようにつくっていったらいいでしょうか。

境 ドイツ語を例にとると、例えば医師がドイツ語を使っていたというのはかなり昔の話であって、だいぶ前から論文でも何でも英語しか使いません。法律学でも、日本



の法律はドイツ法を継受している側面が強いため、その根源までさかのぼって学ぶためにはドイツ語が必要でした。また、民法はフランスの影響が強かったようですが、戦後は特に米国法の影響が非常に強まったということもあって、英語重視です。

もうひとつの要因として、教員の留学先として米国が圧倒的に多くなり、その経験をも元にして授業をするため、教員も学生も世界の中心はアングロ・サクソンにあるように思い込んでしまう。これは、ある程度やむを得ないと思います。

ただ、先ほどお話があったように地域研究が非常に盛んになっているので、近隣諸国とのつながりを考えると、アジアの諸言語も重要性を増している。寺家村先生からご紹介があった学際的な新しい試みは、まだまだ可能性があると思います。

寺家村 ドイツ語については、政経学部で環境プログラムを開設しています。ドイツは環境先進国なので、環境政策や環境法、ドイツ研修なども組み込んでおり、定員20名のところに40名くらいの希望者が来ます。

境 おそらく、ドイツ語関係でいま一番人気があるテーマが「環境」です。旧来型の独文学科にも、文学には興味がないがドイツの環境を勉強したいといって卒論を書く学生が、20年くらい前からいるようです。学生がドイツに研修に行つて、パークアンドライドの実態や風力発電などを実際に見て感激して帰ってきます。

三浦 言語ごとのテーマというか、学ぶきっかけになるものが何かあればいいのですね。短期的なものではなく、長期的なものか。

中尾 日本人学生のイメージと現実に

ギャップがあることもあります。例えば最近の日本人学生にはフランスに対してなんともなくオシャレくらしいのイメージしかありません。ところが、フランスからやって来る留学生は日本のマンガが大好きです。日本人よりもよく知っていたりして、われわれが持っているフランスのイメージと全然違うため、学生は戸惑っています。自分たちよりもマンガに詳しい外国人が来るのですから驚きますよね。

そこで、フランス人の若者が日本にどういうイメージを持っているのか、留学生を授業に呼んで話してもらったりしています。互いにどんなイメージを抱いているかというのは、日本人学生の外国への関心を高める方法のひとつだと思います。

寺家村 拓殖大学は、ドイツやフランスからの留学生がほとんどいません。キャンパスでフランス語が聞こえると思ったら、フリカの仏語圏から来た留学生でした。最近ではベトナムやタイからの留学生が増えました。それから、もちろん中国です。中国と台湾の留学生の数は、一方が増える而他方が減るという関係があるようです。

本学のキャンパスでは800人以上の留学生が学んでいるので、居ながらにして、日本人の学生も留学生もある種の心地よい緊張感を味わえる環境があると思います。

境 東海大学は、もともと社会主義圏とのつながりが非常に強いので、他の大学とは違う国からも留学生が来ているのではないのでしょうか。

吉本 最近では、あまりそうでもありません。中国からは来ていますが、ロシア圏からの留学生はほとんどいないようです。以前は毎年モスクワ大学から教員を派遣していたのですが、ロシア語の受講生が少なくなったため、ストップしました。ロシア語の受講者数は、近年、低迷状態が続いています。いまは中国はもちろんですが、サウジアラビアなどのアラブ圏からが多いようです。

**ダブルディグリーなどの実需要があれば
学生は真剣に語学を学ぶ**

三浦 寺家村先生から留学に関するお話がありました。英語圏以外の留学に対して、各大学の取り組みをご紹介します。

しょうか。

境 かなり多岐にわたりますが、大別して全学協定による交換留学と学部独自の協定による交換留学があります。期間は1年が一般的ですが、半年のものもあります。また、短期研修もあります。最近進めているのは、ダブルディグリープログラムです。

全学協定による協定校の数は、おそらく日本でも相当多いほうだと思います。しかし、その枠が埋まらないことが多い。英語圏は希望者が非常に多いのですが、それ以外の言語圏は閑古鳥が鳴いている状況です。ドイツなどは、学校を選ばなければ、申し込めばたいはいは行けるくらいです。これは非常にもったいない話なので、非英語圏の大学へ行かせるプロモートをどうするかが大きな課題です。

学部独自の枠では、埋まらないケースはあまりないようですが、全学としてみると苦戦している地域もあるというのが実情です。

ダブルディグリープログラムは、幾つかの学部で進めています。私がいる経済学部ではマスターレベルから始めて、いまは学

部レベルでも行っており、パリ政治学院やイタリア・ミラノのボッコニ大学とは既に開始しています。ドイツとは、向こうの法律の関係で時間がかかっています。理工学部では、フランスではグランゼコールが先行していますが、エコール・サントラル・インターグループとは学部レベルでかなり長期間にわたってダブルディグリープログラムを行ってきました。

このプログラムでは、経済学であれば英語が中心なので授業も英語ですが、例えばパリ政治学院へ行くのなら生活のためにフランス語が必須なので、学生は留学の準備段階からフランス語に真剣に取り組んでいます。また、ミラノのボッコニ大学と協定を結んだため、第三外国語にイタリア語を開講しました。

理工学部のマスターレベルでは、パリ国立高等鉱業学校、ドイツのアーヘン工科大学など欧州の10校とダブルディグリーを実施しており、留学希望の学生は学部のうちからその言語を継続的に勉強しています。さらに、修士課程の1年目にフランス語とドイツ語の授業を設けて、ダブルディグリー

につなげています。

このように、欧州のいろいろな大学とダブルディグリープログラムがあるため、留学希望の学生は、これこそ実需要ですから真剣になって語学を学ぶということが、ここ数年、観察してきて分かったことです。

三浦 ダブルディグリーを取得するために、どのくらい留学期間が必要でしょうか。境 プログラムや学生の入学時期によりますが、学部レベルの場合、2年もしくは2年半で、合計4年を大幅に超えることはないように組んでいます。このプログラムによって2つの学士号や2つの修士号が取れるということは、学生にとって非常に有利なので、最近ではダブルディグリープログラムがあるからこの学部を志望したという学生もみられるようになってきました。

英語で授業を受けられるから 学生を留学に送り出せるという事情

中尾 最近、欧州の幾つかの大学から本学に提携の申し出がありました。その内容は、英語で経済学を学べるといったものですが、大学そのものは非英語圏であるドイツやフ

ランスにあるのです。

境 欧州の大学には、英語で開講する授業の割合を増やせという要請も相当あるようです。しかし逆に、英語で授業を受けられるからわれわれも学生を送り出せる。私のようなドイツ語の教員からすると、本当であればドイツ語で送り出したいところですが、学部レベルなら英語でもいいと思います。まず英語がちゃんと使えて、プログラムが終了する頃にはドイツ語も何とか使えるようになっていけば、とりあえずは満足していいのではないのでしょうか。

三浦 英語の授業をどこまでできるかは、その国の学生のレベルにも左右されるのではないのでしょうか。

境 それと、その国または州などの法律に縛られる部分もあります。特にフランスはそれが厳しく、授業の英語化はなかなか難しいようです。国によって状況は異なりますが、いずれも学部レベルでは現地の言語を重視するのが当然なので、そこに英語の授業をどれくらい増やすかというのは難しい問題でしょう。

先ほどご紹介したパリ政治学院は一般大

学ではなく、グランゼコールという高位レベルの特殊な大学なので自由裁量の範囲が広く、いろいろな授業を英語化するという独自のことができるのです。交渉次第で非常に柔軟にカリキュラムを組んでもらえたため、われわれのダブルディグリープログラムもうまくいったようなところがあります。法律で厳しく規制されている一般の大学では、難しいと思います。

三浦 資料によると、東海大学では留学する学生が年間1100名と非常に多いですね。やはり英語圏が多いのでしょうか。

吉本 圧倒的に英語圏ですね。私の専門である韓国語に関しては、韓国の2つの大学と協定を結んでいます。漢陽（ハニャン）大学には、1年間の長期留学に毎年2、3名、1カ月弱の短期留学には提携枠が20名くらいあります。国民（クンミン）大学には半年の中期留学で、1学期当たり2、3名が行きますが、授業は全て英語です。韓国でも、そういう大学がだんだん増えてきています。なお、韓国語のレベルは問わないといわれていますが、実生活では韓国語が必要なので、面接試験を行っています。

ほかにも、私費で留学する学生もいます。

これ以外の言語も、ほぼ同じ状況です。大学全体では、やはり英語がメインです。

寺家村 本学も全学的な留学制度と各学部ごとの留学制度があつて、半年〜1年の長期留学は全学的に、1〜2カ月の短期留学は各学部が担当しています。英語圏の人口が高く、例えばアラビア語圏には数年に1人というように、非常にもつたない状況です。欧米については外国語学部の学生が強い興味を持っており、その他の学部の学生には語学運用能力の観点からハードルが少し高いこともあります。

短期留学については、学部間の調整が必要になるでしょう。定員オーバーのプログラムから定員に満たないプログラムへ学生を割り振るといった連携を、これから考えていく必要もあると感じています。

英語と第二外国語の連携がいろいろな意味で必要になってくる

三浦 第二外国語と英語の連携について、どのようにお考えでしょうか。

寺家村 私は、なるべく連携させるようにして

います。なぜなら、これは個人的な意見ですが、ドイツ語と英語は同じ西ゲルマンの言語なので、英語の基礎知識を活用したほうが、学習は圧倒的に有利になると思うからです。

私のドイツ語の授業では、英語もかなり扱います。言語史的な話題では、ゲルマンの歴史をたどらざるを得ませんので。また、英語の中のフランス語的要素、すなわちノルマンコンクエスト以降のフランス語彙の流入や文法的な影響関係といった言語学的话题も、1年次のドイツ語の授業ではかなり紹介しています。

さらに、ゲルマンのもっと古い歴史をたどって、どこで英語やドイツ語、オランダ語に分かれていったのか。それらを考え合わせる。いまの英語が理解しやすくなるから、英語をもっと使えるようになりたかったらフランス語やドイツ語をやりなさいと、学生に勧めています。ただし、これは学生が英語をある程度できるという前提ですが。**寺家村** 以前、英語と第二外国語それぞれの成績上位者を調べて、相関関係があるかどうか検討したのですが、それほど密接な

関係がないという結論でした。ただ、これから英語と第二外国語の連携がいろいろな意味で必要になってくるので、そうした制度を構築していかなくはないといけないとも考えています。

境 寺家村先生がおっしゃったように、ターゲットグループがどういう特性を持っているかを見極めながら、それに応じてどのように授業を運営するかが重要です。幸い、本学の学生は英語がそこそこできるので、英語の基礎知識をなるべく活用するようになっています。

英語でフランス語を教える ドイツ語でドイツ語を教える

中尾 愛知大学では、たまたまこの春に招聘したネイティブの教員が、英語で外国語を教えることを実践してきた方なのです。英国に留学経験があり、NGOの活動で南アフリカやニューヨークにいたこともあったそうです。日本の他の大学ですつと英語で外国語を教えており、本学でも同じことをやりたいとのことでした。

彼はこの4月から1年生に教えています

が、英語が相当できる学部から英語が嫌いな学生が多いと思われる学部まで、取り混ぜて教えることになりました。しかし、本人は「心配するほどのことはありません。学生は意外に関心を持ってくれるものです」と話しています。

英語で外国語を教えるといった試みもこれから必要になるという話は、しばらく前からありましたが、実際にやるかどうかは大学ごとに温度差があります。今回はいいチャンスなので、実施してみることにしました。

三浦 個人的な話ですが、私は英国に1年間、留学したことがあり、息子は現地の小学校に入りました。1年生でも1学期にフランス語の授業があり、2学期はイタリア語だったと思います。ただし、私の息子は行ったばかりだったので、その時間はT Aが付いて英語を勉強していました。このように、英語で他言語を教えることに関して、欧州の教員はノウハウを持っていると思います。それが日本でどの程度通用するかは別問題かもしれませんが。

境 いまのお話のポイントは2つあって、

1つは、英国の場合は教員の母語が英語なので当然ですが、大陸側にも英語が達者な方がたくさんいるため、英語で他言語を教えられる可能性が非常に高いと思います。

もう1つは、フランス語だったら、ゼロの段階から「フランス語で」教える。ドイツ語だったらゼロの段階から「ドイツ語で」教えるということが一般化しています。私も、ドイツ語でドイツ語を教えています。雑談や詳しい説明が必要な場合は日本語に切り替えますが。そこは、厳格な一言語主義ではありません。

慶應義塾大学の経済学部の学生は1学年で1200名おりますが、そのうちの100名を対象に、2016年の9月から「PEARL (Programme in Economics for Alliances, Research and Leadership)」を開始しました。これは、4年間の全授業を英語で学ぶプログラムです。その準備段階で、第二外国語をどうするかという話になった時に、英語が基本だから第二外国語の授業も英語でやるという意見もありました。そこで私は、ターゲットランゲージで授業をする、すなわちドイツ語だったらドイツ

語で授業をすることも認めるよう要求し、実現しました。実際にドイツ語を基本として授業をやっていますが、文法的な説明など、どうしても必要な場合には英語に切り替えるというように、ある程度柔軟に運用しています。

私の知っている範囲でも、他大学で英語でドイツ語を教えている教員が何人かいらつしやいます。それは、やはりドイツ語と英語の近さを生かそうとしているように思います。

三浦 韓国語の場合は、いかがでしょうか。

吉本 英語で韓国語や中国語を教えるクラスも必要ではないかという話が、何年前から出ています。やろうと思つたら可能な教員もいますが、学生がどれくらいついてこられるかは未知数ですね。

言語環境が近い言語を学ぶのに有効な方法は、われわれにも有効

吉本 最近、日本に来る留学生が、韓国語や中国語などいろいろな言語を勉強しているというケースが増えています。私のクラスにも中国や韓国、モンゴル、ウイグルな

どから来た留学生がいますが、中でも優秀だったのがノルウェーからの留学生です。彼はもちろんノルウェー語が母語ですが、英語も得意で、オスロ大学では英語で日本語を学んだと言っていました。来日してからは、日本語で韓国語と中国語を同時に学びました。経営学が主専攻でしたが、韓国語をダブルメジャーで40単位取得し、中国語は副専攻で20単位、さらに日本語教育も副専攻で20単位取りました。卒業後はソウル大学大学院へ進み、韓国語でトルコ語を勉強したそうです。語学に関しては、非常に優秀な学生でした。



境 それは非常に興味深いお話ですね。経験的にいって、言語間距離が近い言語を学ぶのに学ぶという方法は、われわれが欧州の言語を学ぶ場合も有効な手段です。また、日本語から韓国語、モンゴル語というようにつなげていくと、相当うまくいく可能性があるような気がします。

中尾 ノルウェーで、英語で日本語を学んだというのは興味深いですね。境 それは教材の影響があるかもしれません。ノルウェー語よりも英語やフランス語、ドイツ語で出ている教材のほうが圧倒的に多いので、それを使って学ぶほうが自然です。

三浦 最後に、第二外国語をこれからの大学教育の中でどう位置付けたいのか、ご意見をお聞かせください。

中尾 最近、私を感じるのには、あらゆるものが多様化しているということですね。例えば、以前だったら、外国語を勉強するというとまずは辞書を引いた。それが、カセットテープが出てきて、次いでCDになり、インターネットでいつでも外国の大学の授業をオンラインで見ることができるといっ

たように、学習手段が多様化しました。

それに加えて、学生が学ぶ目的も多様化しました。かつては、医師になるためにはドイツ語を勉強しなければならぬというように、学ぶ言語と目的がセットになっていました。しかし、今の学生にフランス語を学ぶ理由を問うといういろいろな答えが返ってきて、ここでも多様化しています。

われわれの教え方も多様化しています。従来は対面型の授業しかなかったものが、最近ではEラーニングを取り入れたり、L教室がCALL（コンピュータ支援語学学習）システムになったり。いろいろなものがどのように結びつくのか、なかなか見通しにくい時代になっていますが、多様性をいかにプラスに転化して学生の学習意欲を高めることができるかが問われていると、常々感じています。

境 大学でこれからも第二外国語教育を続けることを前提とするのであれば、やはりそこに実需要を生じさせる必要があると思います。そのためには、寺家村先生のお話のようなプログラムを積極的に展開していくとか、本学のダブルディグリープログラ

ムなどによって英語以外の言語が必要な状況をつくるのが重要だと思います。

日本全体について考えると、三浦信孝先生や古石篤子先生などがよくおっしゃっている「二重のモノリンガリズム」、すなわち、学生や生徒の頭の中には、日本語と英語しかなく、それが一体の言語能力として機能していないという点が指摘されます。

英語は勉強するものであって、その人の人格や思想を形成するような言語として内化されているかという点、必ずしもそうではない。こうした状態を何とか乗り越えなければいけないと思います。

人間はさまざまな言語文化を自分の中に取り込んで一個の人格を形成していきますが、日本語と英語もない交ぜになって、多様な場面に応じて適切なほうを使う、もしくは両言語で思想形成することが本当に行われれば、言語教育が意味のあるものになると考えています。日本語と英語にもうひとつの言語が付け加えられることによって、その個人が豊かになる、そういった機会を与えるのが第二外国語教育です。

日本では、ほとんどの高校で第二外国語

教育が行われていません。中学でも導入していません。それは人間の可能性や幅を非常に狭めていると同時に、英語中心主義の考え方が小さいうちから自然に染み込ませられている。こうした状況から何とか抜け出すことは、日本の教育全体の問題です。第二外国語教育を中等教育に導入し、その基礎の上に、大学では選択肢を用意することが重要です。

多様化する社会で、第二外国語教育の存在価値はますます高まっていく

境 大学は、これからの日本を背負って立つ人材を育てるところだと思えます。そのためには、いまの日本の社会を構成している、他の言語文化を背景とした人たちと一緒にこの町をつくるというリーダーとしての視点が必要です。いろいろな言語文化があつて、そうした人々が同じ町内を形成しているという感覚をリーダーが持たなくてはなりません。そこでは英語以外の言語教育が絶対に必要になるので、なるべく早いうちから始めたほうがいい。現状はそこまですべてではないため、改善の策として、大

学でそうした観点から教育を行うことが重要だと思えます。

歴史的にみると、西洋文化の導入と日本の近代化というフェーズが幕末から続いてきて、30年くらい前からは、日本の利害や意見を外に向かつてきちんと発信できる人間を育てなければいけないといわれてきました。

2000年以降は日本のどこでも住民が多様化しており、そうした現実にはきちんと対応できる学生を育てなければいけません。複数の外国語を学ぶことによって、移住者の思いや苦勞が初めて分かる。そうした共生のための外国語が求められています。受容の外国語、発信の外国語から、いまは共生の外国語というフェーズに入っているのですね、第二外国語教育は続ける意味が大いにあると考えています。

英語の必要性を考えると 第二外国語の存在価値もみえてくる

寺家村 なぜ英語が必要なのかを考えると、第二外国語の存在価値もみえてくるようになります。社会全体が英語の重要性をいつ

ている中で、本学でもいろいろなプログラムを用意しています。しかし、学生全員が企業が求める英語力を身に付けて卒業するということは、現実的には難しいでしょう。そこに、第二外国語の必要性があるといえます。

例えばインドネシアでは、インドネシア語ができる日本人の募集があります。そうしたところにインドネシア語を学んだ学生が応募し、向こうで4、5年働いてくるということが実際に起こっています。

第二外国語と専門科目の橋渡しということに関して、次のステップとして例えば「30のキーワードで学ぶ韓国語」といったテキストを、専門科目の教員とわれわれが相談して易しい韓国語で執筆して二年次の韓国語の語学クラスで使うといったことも考えられます。

また、初年次教育に第二外国語を組み入れることや、本学で開講している外国語のオープンカレッジで取得した単位を学部の卒業単位に組み込むことができないかといったことも検討に値すると思います。

吉本 英語以外にもうひとつくらいはでき

たほうがいいといったように、学生の意識がかなり変わってきたと思います。それから、やはり実用的な言語や身近な言語である中国語や韓国語を学ぼうとするでしょう。しかし、保護者や企業の経営者、そして教員の側の意識はあまり変わっていないように感じます。学生が韓国語や中国語を学び、留学に行っても普通に話せるレベルになる。それに対して、やはり英語ができなくては、という感じですね。

三浦 それはもったいないですね。

吉本 第二言語の中でも、欧州の言語とアジアの言語に対して、意識の差があるような気がします。語学だけではなく、英米圏の英語で得られるような情報は日本語でもほとんど得られるようになってきていると思います。しかし、それ以外の、例えば中国や韓国の視点というのは、日本語ではなかなか得られない部分が大いにあります。こうした面からいっても、英語以外の第二外国語の存在価値が今後もあるのではないかと思います。

三浦 本日は多岐にわたるお話をいただき、ありがとうございました。

女性の学び直しにおける大学の役割

政府が掲げる「働き方改革」では、高齢者や女性が働きやすい環境を整えること、非正規社員の処遇改善、長時間労働の是正などを行うとされており、「ニッポン一億総活躍プラン」に取り組む安倍政権最大のチャレンジともされている。

2015年には女性活躍推進法が成立し、具体的な施策も提言されつつあるものの、一方では社会構造の改革に時間がかかることもあって、女性の社会進出、とりわけ結婚・出産後の社会復帰については、育児環境の改善も順調に進んでいるとはいえない状況にある。

そうした中で、大学は女性の生涯にわたるキャリア構築やキャリアアップに対して、どのようなサポートが可能なのか、注目をしてみた。2017年3月6日に開催された中央教育審議会総会でも、大学分科会における第9期に継続して審議する事項として、今後の高等教育の将来構想についての中で「地方創生や働き方改革等も踏まえて、地方大学の振興、社会人の学び直し等のための方策について検討を進める」ことが挙げられ

ている。

近年、大学や大学院での学び直しを希望する社会人が増えている。その目的には、育児や出産、介護などの理由で職場を離れた人たちの復職前の準備がある。

一方、日本の高等教育機関の入学者における25歳以上の割合は、OECD各国の平均を下回る。社会環境や経済的な問題などにより、学び直しが実現しにくいことが推測できる。

本特集では、社会人の学び直しの中でも、特に女性支援に関わるプログラムを展開し、社会の課題に先進的に取り組む大学の事例について実践事例を紹介する。

再就職のためのリカレント教育

坂本 清恵

●日本女子大学文学部教授、生涯学習センター所長

社会人女性の活躍支援プログラムを開設

〜昭和女子大学ダイバーシティ推進機構の取り組み〜

武藤 空男

●昭和女子大学ダイバーシティ推進機構事務局長

女性の生涯にわたるキャリア構築を支援する

―東京女子大学エンパワーメント・センター―

栗田 啓子

●東京女子大学現代教養学部教授

女性のためのスマートキャリアプログラム

―明治大学リバティアカデミーでの誕生から今日に至るまで―

小川 智由

●明治大学商学部教授、スマートキャリアプログラムコーディネーター

オーダーメイドの女性医師再研修―復職支援プロジェクト

横田 仁子

●東京女子医科大学女性医療人キャリア形成センター女性医師再研修部門

再就職支援に必要な女性の人権の視点

竹信 三恵子

●和光大学現代人間学部教授、ジャーナリスト

再就職のためのリカレント教育

坂本 清恵 ● 日本女子大学文学部教授、生涯学習センター所長

はじめに

元来、リカレント教育とは、社会人が再び学校へ入る「循環・反復の教育体制」を指す用語であった。現在、全国でさまざまなレベルにおいて大学を利用した社会人の学び直しが行われており、「大学が提供する生涯学習」という意味でリカレントと称されることも多い。

ところが、2016年12月8日に開催された第4回「働き方改革に関する総理と現場との意見交換会」において、安倍晋三内閣総理大臣が「さまざまなライフステージにおいて、再就職しやすい環境を整えていく手段として、リカレント教育に注目しております」と発言されたように、リカレント教育は、再就職を実現するための再教育課程を意味する言葉ともなりつつある。

1 日本女子大学リカレント教育課程

日本女子大学のリカレント教育は、「卒業生はもとより、全ての女性にとって人生行路の必要な時に立ち寄り、休息し、給油し、糧食を得て、次の航海に再出発できる港になりたい」というソーントン不破直子文学部教授（現名誉教授）の願いから始まった。

結婚や出産によってキャリアブレイクが生じた、能力の高い女性を再教育し、再び社会で活躍させたいという同教授の強い思いが、2007年の文部科学省「社会人の学び直しニーズ対応教育推進事業委託」に採択され、実を結んだ。同年12月には、改正学校教育法第一〇五条が規定する、大学が履修認定できる課程となった。大学の初のリカレント教育課程の誕生である。

学校教育法第一〇五条は、社会人に対して120時間以上の体系的な知識・技術などの修得を目指すプログラムを規定するが、日本女子大学の課程は、その2倍以上、294時間を修了要件とする。1年をかけて再教育をするのではあまりに長いと思われるかもしれないが、ブラシクの長い女性にとっては、1年間通学することによって、働き始めた時に家族はどうなるか、通勤はどうかといった実体験を積むこととなり、錆びついてしまった就業感覚を取り戻すのに必要な時間となっている。

課程設立から3年間は、文部科学省の助成金もあったため、学費も低く抑えられ、9月と4月の2回、30名の定員で募集を行った。委託期間終了後は、生涯学習センターに配置替えを行い、現在にいたる。10年の間にはリーマンショックや東日本大震災などがあり、再就職を目指す女性にとって必ずしも順風な社会状況ではなかったが、何とか運営を継続した。

10年が経過した今、受講生はキャリアアブランクのある女性だけでなく、ジヨブチェンジを目指す女性や、非正規雇用を繰り返してきた女性が正規雇用を目指して入学する比率が増え、3分の1ほどになっている。これまでの受講生の平均年齢は38〜39歳、20代後半から50代の受

講生が共に学んできた。

折しも、2015年8月に女性活躍推進法が成立し、女性の再教育・再就職を支援するリカレント教育課程が各方面から注目を浴びるようになった。さらに、2015年12月に文部科学省から「職業実践力育成プログラム」(BP)に認定され、2016年1月に厚生労働省の「専門実践教育訓練講座」に指定され、これらに対応する授業設置の必要が生じたため、2016年度からは入学は4月のみとし、募集定員も40名に変更した。

設立当初は100%が日本女子大学の卒業生であったが、現在では2割を切っており、これまでに136の大学・大学院出身者、合計504名を迎え入れてきた。首都圏のみならず、石川・宮城・鳥取の各県から上京して入学した方や、配偶者の海外赴任が終了して帰国するのを機に受講を志望したという海外からの受験者も出ている。リカレント教育が注目を集め始めてからは、希望者の全てを受け入れることができなくなっている。

2 教育内容

教育内容は、大きく「キャリア・スキル」「ビジネス英語」「ITリテラシー」の三つの柱からなる。大学が設置

する教育課程ではあるが、大学の専任教員が本務の片手に授業を担当するのではなく、招聘した実務家を中心に、ビジネスに直結するカリキュラムを編成している。

第一の柱である「キャリア・スキル」の中で、「キャリアマネジメント」は、円滑な社会復帰を促すために最も効果的な科目である。年間42時間で、これまでのキャリアを棚卸しするところから始め、グループワークを通して受講生同士が意見交換を行いながら、女性の就業に必要な能力とその課題を理解し、必要なスキルを身に付ける。

第二の柱の「英語」に関しては、カリキュラム全体の2割弱を英語に充てた。ビジネスシーンにおける英語コミュニケーション能力を培うことが目的である。大学卒業後は全く英語に触れることがなかった受講生から、配偶者の海外赴任に同行し、英語能力が極めて高い受講生までに対応するため、能力に応じたクラス分けをし、少人数体制で、使える英語の習得を目指している。

「ITリテラシー」については、ブランクの長い受講生の中には、初職ではほとんどコンピュータを使わなかった世代が含まれている。その場合、最もハードルの高い授業になることもある。事務系の職業を希望する受講生が多く、ITは何としても身に付けなければならない技

能である。Microsoft Office Specialistといった資格取得を目指し、大学のパソコン演習室で自習に多くの時間を割いているのが実情である。

ほかに、社会保険労務士、消費生活アドバイザー（消費生活相談員）、記録情報管理者資格などを目指した諸講座を開講している。授業の多くが双方向性をもつ形態であり、講義科目にもディスカッションとプレゼンテーションが組み込まれ、活発な意見交換が行われる。

2014年度からは、夏季休業期間を利用し、西友のご協力を受け、現代女性キャリア研究所との共同研究により、セルフリーダーシップ・プログラムを実施している。2016年度からは、これをリカレント教育課程独自のプログラムとして単位化した。西友のスタッフから小売業についての講義を受け、店舗・物流センター・総菜工場を見学し、グループワークにより、それぞれの現場の問題を発見して、その改善策を提案すべく議論し、最終的にはCEOの前でプレゼンテーションを行うという実践的なプログラムである。受講生にとっては、職場復帰に向けての具体的な体験となる貴重なプログラムであり、消費者の視点から抜け出し、今後のキャリアに資する現実的なイメージを得る機会となっている。

多様な受講生がオンキャンパス（通学）の課程で共に学ぶメリットは、英語の得意な受講生、ITが得意な受講生などがつまづいている仲間に手を差し伸べ、教え合い支え合えるところにある。経歴や年齢も多様なことが、逆に大きな効果と教育的意義を生んでいるのである。

3 再就職支援

この教育課程で最も重要な要素が、再就職に向けてのきめ細かな支援であるが、これこそ最も難しい問題でもある。本学は独自に就職先企業を開拓し、東京商工会議所にも加入し、就職先の確保に力を入れてきたが、2012年度からは、合同会社説明会も企画するようになっていた。BPおよび専門実践教育訓練講座に指定された2016年度は、女性の学び直しに理解のある企業が徐々に増え、大がかりな会社説明会を実施することができた。同時に、キャリアアコンサルタントの指導による、再就職後に置かれる環境を視野に入れたグループ討議や、個別相談も開始した。

4 今後の展望

女性活躍推進法案に引き続いて、2016年9月には

「働き方改革実現会議」が発足し、本学のリカレント教育課程にも注目が集まっている。働き方改革をめぐる首相と現場との意見交換会にも、本課程の修了生、受講生、担当職員が招かれた。また、厚生労働大臣への説明の機会も得ている。

今後も、再就職を目指す女性のためのリカレント教育課程の意義を採用側企業に広く認知してもらい、さまざまな体験型インターンシップを開拓することが喫緊の課題となっている。さらに、受講生が希望する資格取得のための授業を充実させるために、eラーニングコンテンツの開発も検討していかなければならない。

目下は社会の注目も浴び、応募も多いが、各企業が再雇用制度を充実させていけば、大学が担う教育課程は不要となる日が来る可能性もある。2017年度に、厚生労働省は入札による120時間の再教育課程設置の募集も行っているが、大学以外の教育産業が参入すると考えられる。日本女子大学は、建学の精神に照らし、生涯学習の観点から、当面はリカレント教育の充実を模索することになるが、変化する社会動向を見誤ることなく、柔軟な発想と的確な判断により、女子大学として果たすべき使命を常に再測定していくことが肝要と考える。

女性の学び直しにおける大学の役割

社会人女性の活躍支援プログラムを開設 『昭和女子大学ダイバーシティ推進機構の取り組み』

武藤 空男 ● 昭和女子大学ダイバーシティ推進機構事務局長

はじめに——社会人女性の活躍支援に向けて

グローバル化、少子高齢化が一層進む21世紀において、日本の社会が継続的に発展するために女性の活躍が不可欠だということは、いまや常識である。しかし、働く女性・働きたい女性が直面する問題の多くは、現在も解決されていない。女性が活躍するためには仕事と家庭生活との両立支援制度を作ればよしとするのではなく、女性人材の育成・登用が不可欠であり、また女性の活躍を応援する企業風土や男性管理職の指導力育成など、さまざまな対応が必要である。

こうした状況に鑑み、女性のニーズに即応し、生涯にわたるキャリアを継続的に応援したいという趣旨の下、2014年に「昭和女子大学キャリアアカレッジ」（以下、

キャリアアカレッジ）を開設した。これを基盤として、2016年には「昭和女子大学ダイバーシティ推進機構」（以下、本機構）を設立し、より発展的に女性の活躍を含むダイバーシティ推進のための事業を展開している。

本機構では企業会員制度を設け、女性の活躍やダイバーシティ推進に積極的に取り組んでいる企業との連携を図り、企業の現場のニーズを踏まえた活動を行っている。2017年度は、大手企業を中心に35社の会員企業から、本機構の各種プログラムやセミナーなどに社員派遣を受けている。また、社会人女性が個人で参加することも可能であり、その場合は負担軽減のための奨学金を支給している。

本機構は、企業派遣、個人参加を問わず仕事の場で活躍するためのパワー、知識、スキル、見識といった人間

力を身に付けたいと願う、意欲のある社会人女性のために門戸を開き、活躍支援を行っている。

1 キャリアアカレτζジ・コースプログラムのカリキュラム概要

次の4つのコースプログラムを配置し、学内外の多彩な講師陣によるきめ細かな指導を行っている。

(1) ビジネスベーシックコース（女性対象）

女性のキャリア形成について学び、明確なキャリアビジョンを持つとともに、実務の経験と理論を結び付けて学ぶ（7回講座）。受講者の年齢層はおよそ20代後半～30代半ばであり、カリキュラム概要は次の通りである。

ビジネスベーシックコースカリキュラム

（土曜日・初回と最終回13時～17時、他は10時～13時）

| | | |
|------|---|---|
| | テーマ | 狙い |
| テーマ1 | 女性の活躍とリーダーシップ ①女性を取り巻く環境の変化 ②女性とリーダーシップ | ・女性活躍の歴史、その社会的意義を考える ・女性としてのリーダーシップの發揮の仕方を考える ※この回のみマネジメントステップアップコースと合同開催 |

| | | |
|------|--|---|
| テーマ2 | ロジカルシンキング | ・自分の考えを他者に解りやすく説明する上で欠かせない、論理的思考と論理的コミュニケーションの要諦を学ぶ |
| テーマ3 | マーケティング | ・「マーケティングはどのような思想から実行の論理が生み出されるのか」「マーケティングはどのように展開されるのか」等についてケースを使って学ぶ |
| テーマ4 | ファイナンスと会計 | ・会計とファイナンスの基礎の基礎となる知識を、簡単なケースを使って学ぶ |
| テーマ5 | 組織とマネジメント | ・企業経営と組織運営に必要な戦略についての基礎的な知識を学ぶ ・小ケースを使いながら実践的、包括的に戦略、マネジメントを考える |
| テーマ6 | 影響力とコミュニケーション ①エンガーマネジメント ②アンサーティブコミュニケーション ～味方を作るコミュニケーション | ・怒りなど感情を抑え込むのではなく、マネジメントする方法を学ぶ ・女性リーダーとして、相手を巻き込みながら自分の主張を伝えるコミュニケーションを学ぶ |
| テーマ7 | これからの女性のキャリア | ・ありたい未来像を多様なメンバーと考える |

(2) マネジメントステップアップコース（女性対象）

管理職として必要な経営的視点をリアルなケースで考

えるとともに、自分自身のキャリア、自社、社会の変化を俯瞰し、その中で女性管理職として自分の強みを生かして活躍するための力を身に付ける（7回講座）。受講者の年齢層は30代半ば〜40代半ばであり、カリキュラム概要は次の通りである。

マネジメントステップアップコースカリキュラム

（土曜日 13時〜17時）

| | | 狙い | |
|------|---|--|--|
| テーマ1 | 女性の活躍とリーダーシップ ①女性を取り巻く環境の変化 ②女性とリーダーシップ | ・女性活躍の歴史、その社会的意義を考える ・女性としてのリーダーシップの発揮の仕方を考える ※この回のみビジネスベースシックコースと合同開催 | |
| テーマ2 | 仮説の立案と検証 | ・女性の活躍に関わる組織が抱えるテーマを元に、そのソリューションを考えるためのフレームについて学ぶ（制約人材の活用、在宅勤務の導入など） | |
| テーマ3 | 女性のキャリアとリーダーシップ（ロールモデルセッション） | ・企業で管理職として働く女性の等身大の話を聴く中で、自身のキャリアの軸となるもの、リーダーシップを探る | |
| テーマ4 | 戦略思考とファイナンス | ・事業や経営における会計・財務のかかわり、企業戦略と事業戦略とのつながり、その基本を学ぶ | |

| | | |
|------|----------------------|---|
| テーマ5 | ロジカルコミュニケーションと影響力の発揮 | ・自分の考えを他者に解りやすく説明する上で欠かせない、論理的思考と論理的コミュニケーションの要諦を学ぶ |
| テーマ6 | プレゼンテーション | ・フィールドワークを実行した結果をプレゼンテーションし、意見交換の上洞察を深める |
| テーマ7 | 21世紀のリーダーシップ | ・21世紀に求められるリーダーの在り方について考える |

(3) エグゼクティブ共創コース（原則男女管理職対象）

日本企業が置かれた現在の状況を理解し、その中で「なぜいまダイバーシティが必要なのか」を本質的に理解するために、キーとなる「働き方」「企業の持続的成長」「社会の変化」がどうつながっているかをフィールドリサーチしながら考察し、課題を探り、自社のダイバーシティ経営におけるビジョンを描く（6回講座）。

受講者の年齢層は30代後半〜40代後半であり、カリキュラム概要は次の通りである。

エグゼクティブ共創コースカリキュラム

(水曜日 18時～21時)

| | | 狙い | |
|------|---|---|--|
| | | テーマ | |
| テーマ1 | 企業戦略としてのダイバーシティインクルージョン | 日本における労働法制度や商習慣等から考察し、課題を明確化するシステムとして「働き方」「企業の持続的成長」「社会の変化」の夫々の課題がどうつながっているのかを考える | |
| テーマ2 | ※事例研究① ダイバーシティ経営とイノベーション | ダイバーシティがイノベーションを生む原理について考える | |
| テーマ3 | ※事例研究② ダイバーシティインクルージョンへの経営としての取り組みに関わる事例 | 提示されたテーマや事例を基に、グループにてディスカッション | |
| テーマ4 | 発表 | テーマ1で提示されたシステムの繋がりについてフィールドワークの結果を発表する | |
| テーマ5 | ※経営者講話 「経営理念とダイバーシティ」 | これまでの話を統括し、今後自社が経営理念や企業戦略にダイバーシティインクルージョンをどう組み込んでいくかについての考察 | |
| テーマ6 | ビジョン策定/発表 | テーマ4で提示した状況を、経営者へ提示できるビジョンへ落とし込む | |

は公開イベントとする

(4) 起業家・新規事業企画者コース (女性対象)

起業プロセスにおいてことさら重要な「事業計画書」を策定するための仮説の設定や、その検証方法を学び、それを何回かのフィールドワークを通して実際に繰り返しながら事業計画のブラッシュアップを体感するプログラム(3回講座)。受講者の年齢は20代～50代と幅広く、カリキュラム概要は次の通りである。

起業家・新規事業企画者コースカリキュラム

(日曜日 10時～17時)

| | | 狙い | |
|-----|------------------------------------|---|--|
| | | テーマ | |
| 第1回 | 事業テーマの共有 (ピッチ) 事業計画策定の要諦を知る | 参加者各人が持ってきた事業テーマ(3～5)を1テーマ2枚で発表する実現性のある事業計画を策定するために必要なことを学ぶ | |
| 第2回 | 仮説検証過程の共有 ステークホルダーインタビューによる仮説検証 | 実際のインタビューを通して見えてきた実情を元に、事業提案をブラッシュアップする | |
| 第3回 | 仮説検証過程の共有 と事業計画発表 | 再度繰り返し出した仮説の検証によって見えてきた実情をもとに事業計画を固め発表する 上記に対してのフィードバック | |

2 セミナー・シンポジウムや研究会を開催

前述の4つのコースが、体系だったプログラムによって個人の能力開発と人間性の涵養ならびにネットワークの拡大を狙いとしているのに対して、組織のダイバーシティの推進を目的としたセミナーやシンポジウムを開催している。さらに、2つの研究会を設置し、活動を行っている。

(1) 2016年度に開催したセミナー

- ① 「ダイバーシティ経営」の最新事情
「企業が女性活躍推進」に本気で取り組むとき」
残る障害をどう超えるか
- ② 女性がリーダーとして活躍するために」
女性のキャリア教育・キャリア支援の最前線
- ③ 多様性が生み出す力とイノベーション
- ④ 男性管理職と考える女性管理職登用のカギ
- ⑤ そろそろ「女性活躍」の視点で就活をしませんか？
「女子大学生と社会人で共に考える女性の活躍で
きる会社とは」

(2) 研究会活動

① 労働法制の変化と「働き方」研究会（6回開催）

【目的】経済社会環境の変化に対応した労働法制をはじめとする働き方の改革と、それに対応した、企業におけるダイバーシティの推進を目指した実現可能な施策について考える。

② 産学連携ダイバーシティ研究会（6回開催）

【研究テーマ】「ダイバーシティの推進と女性のキャリア形成」

【主要な問い】企業における女性活躍推進が、女性と企業にとってWin-Winの取り組みになるために大切なことは何か。ダイバーシティの推進に伴って女性がキャリアを形成する上で、どのような支援が必要か。また、女性にはどのような成長や変化が求められるのか。

3 これからも社会人女性の声に聴いて

2014～2016年度に、キャリアアカレッジの4コースを186人が受講した。コース別内訳は以下の通りである。

- ① ビジネスベーシックコース…1期～4期・計65人
- ② マネジメントステップアップコース…1期～4期・

計73人

③ エグゼクティブ共創コース…1期19人

④ 起業家・新規事業企画者コース…1期〜3期・計29人

受講者からは、後述のような賞賛の声が寄せられている(アンケートから抜粋)。社会人女性がほかの業界・企業の志の高い女性と共に切磋琢磨する貴重な機会となっており、ここでの学びと経験がいかに成長につながっているかがうかがえる。今後とも本機構がプラットフォームとなり、参加企業との連携を密にし、これらの声に応え続けていきたい。

● 女性の働き方について考え方が大きく変わりました。

(中略) 今回のセミナーを通して、女性だからこそ見える視点で、会社に貢献できるよう努めたいと感じました。とても前向きに自分の未来を、働き方を考える良い機会となりました(ビジネスベリシックコース)。

● 講義の内容、知識が豊富で魅力的な先生方のご配慮、

共に学ぶ仲間との出会い、全てに感謝し、満足していません。社会や仕事、自分自身のキャリアについて、一人で考えるのではなく、新たな視点を仲間と学び合え

た事が、これからの糧となると思います(マネジメントステップアップコース)。

● ダイバーシティという「女性活躍」という言葉だけが先行していることに違和感を持っていました。受講するたびに、企業におけるダイバーシティの意義、何のために、という目的が明確になり、心構えが整いました。(エグゼクティブ共創コース)。

● 既に起業家として成功し、経験豊富な講師やメンターの先生方にさまざまな面でコンスタントに応援、サポートしていただいたことが、とても心強かったです。これからは、起業するにせよキャリアアップを目指すにせよ、得意なことや好きなことなど、自分軸を持った働き方、生き方がますます重要になっていくと思います(起業家・新規事業企画者コース)。

昭和女子大学ダイバーシティ推進機構

<https://swu.ac.jp/diversity/careercollege/>

昭和女子大学キャリアアカレッジ

<https://swu.ac.jp/diversity/career-college/>

女性の生涯にわたるキャリア構築を支援する

—東京女子大学エンパワーメント・センター—

栗田 啓子 ● 東京女子大学現代教養学部教授

1 センターの理念と目的

エンパワーメント・センターは、「女性の自己確立」という教育理念を掲げる東京女子大学が、2013年4月に開設した一番新しい組織である。そこに集う女性たちが相互に影響力を発揮し、自分の隠れた力を自分自身で発見し、共に高め合い、社会の中でその力を十分に発揮できる場を提供することを目的としている。

活動の第一の柱は、女性の生涯にわたるキャリア構築支援である。キャリア構築といっても、キャリア・センターが在学生を対象としているのに対して、卒業生をはじめ、地域の女性たちを主な対象としている点がエンパワーメント・センターの特徴といえる。

第二の柱は、共生社会の担い手の育成である。「女性が

生きやすい社会は、男性も生きやすい社会である」という認識に基づき、女性のエンパワーメントの広がりが、男性にとってもより良い社会を形成すると期待している。

2 ライフキャリアという考え方

東京女子大学では、キャリアという言葉を単にワークキャリアに限定せず、「個人が生涯を通して主体的に社会参画することであり、就業や地域活動を通じて、さらなる自己確立を果たすとともに、社会に貢献すること」と定義している。エンパワーメント・センターでも、各人が結婚や出産、介護など、それぞれのライフステージに合致した社会参画の方法を見いだすことを支援したいと考えている。そして、自分自身で気付くこと、発見することを重視しているからこそ、受け身の学びではなく、

主体的な参加を前提としたプログラムを展開しているの
である。その意味で、エンパワーメント・センターには、
本学の「自学自習」の伝統が今も生きているといえる。

3 センターのプログラム

エンパワーメント・センターではシンポジウムや講演
会も開催しているが、ここでは主要なプログラムの紹介
にとどめておく。

(1) キャリア・プログラム

「結婚とライフキャリア」「転職・再就職のポイント」
「出産してからの仕事の見つけ方」といったライフステ
ジに対応したテーマを設定し、ワークショップやゲスト
スピーカーを迎えた対話会を開催している。卒業生に対
しては、専門家によるキャリア相談も実施している。

(2) エンパワーメント講座

体や心の不調、介護や老後に関する漠然とした不安な
ど、ミドル世代が抱える問題を取り上げている。専門家
を交えた話し合いは、次の一步を踏み出す力を生み出し
ている。

(3) 女性起業家育成講座

起業は、女性が社会で活躍し、貢献するための一つの

キー・ルートである。この講座では、起業に成功した女
性やフリーランスとして活躍中の女性を招き、拘束の少
ない働き方を紹介するとともに、アイデアを形にするワー
クショップなどによって、起業の実現につながるプログ
ラムを実施している。

(4) 女性研究者研究活動支援員制度

文部科学省の補助事業の終了を受けて、本学独自に、
女性研究者が出産・育児や介護に携わる期間中、大学院
生などを支援員として配置し、研究活動の継続を支援し
ている。

4 大学とつながる、人とつながる

エンパワーによって新たに獲得した力は、自分の置か
れた状況を改善するために使うだけでなく、周囲の女性
たちをエンパワーするために発揮することもできるはず
である。エンパワーメント・センターは、さまざまな形
で社会に貢献したいと考えている女性たちが大学とつな
がり、人とつながる「エンパワーメントの円環の輪」な
のである。



女性の学び直しにおける大学の役割

女性のためのスマートキャリアプログラム

—— 明治大学リバティアカデミーでの誕生から今日に至るまで ——

小川 智由 ● 明治大学商学部教授、スマートキャリアプログラムコーディネーター

はじめに

明治大学の社会人講座「リバティアカデミー」のひとつとして、『女性のためのスマートキャリアプログラム』がスタートして3年目の2017年4月8日に、第5期受講生の入校式が昼間コース33名、夜間・土曜主コース14名を迎えて行われた。現代のビジネス界で活躍するために必要な講座を設定し、女性の仕事復帰を大学として支援するというねらいのもと、2015年春から始めたこのプログラムの企画意図や現状について、コーディネーターの立場からご紹介したい。

1 プログラム企画のねらい

(1) 履修証明制度の導入

「女性のためのスマートキャリアプログラム」開設の発端は、2007年の学校教育法の改正によって位置付けが明確化された「履修証明制度」であった。2014年に、当時の学長方針として履修証明制度の活用開始が決定され、その実施主体を10学部のいずれか、あるいは社会人講座「リバティアカデミー」とするのかの検討がなされた。その結果、正規の学部学生向けカリキュラムに履修証明プログラムを混在させるのではなく、社会人教育のための「リバティアカデミー」をその実施主体とすることが決定された。

次の選択肢は、三つに分かれているリバティアカデミーのプログラムコースのどこにそれを位置付けるかであった。一つ目は、仕事をしながら学ぶという前提で夜7時から9時の時間帯か、あるいは土曜日の昼間に開設され

ている「ビジネスプログラム」。二つ目は、主に平日の昼間に開講され、女性や比較的高年齢の受講生が多い「教養・文化講座」。そして三つ目は、学生も対象に開講している「資格・実務・語学講座」である。

履修証明制度の意義を鑑みて、三つ目の選択肢は除外された。二つ目の「教養・文化講座」は、俳句、歴史、古典、旅、世界の文化などのさまざまなテーマに対しての固定ファンが多く、会員制度に基づく講座の受講歴をポイントに換算し、ポイント数に応じた独自の称号が付与されるといふ仕組みによる継続的な社会人教育の成果も既に挙げられつつあったこともあって、「ビジネスプログラム」の中で履修証明制度を導入することが決定され、2014年夏に開設準備に着手した。

(2) ビジネスプログラムに履修証明制度を導入する

新しい講座企画の手がかりとなったのは、厚生労働省の委託で行っている、ハローワークにおける求職者向けの講座の経験であった。これは、ホワイトカラー層のための大学による職業訓練講座として、明治大学リバティアカデミーで2001年から実施しているもので、現在は東京都の委託になっているが、3カ月間にわたる定員30名の昼間の講座である。その委託講座のように、1日

に90分の講義を2コマ、週4日とすると、ほぼ3カ月で120時間強の学習時間が確保される。その講座の受講生の女性比率が、直近では8割以上になっていた。

そこで、以下のようなプログラムの骨格が固まった。

①女性を対象としたビジネスプログラムとする、②従来のように平日夜間・土曜日昼ではなく、平日の昼の時間帯に開講するプログラムとする、③90分授業を1日2コマ、6カ月の在籍期間とする、というものである。

(3) 「女性の仕事復帰の支援」が講座コンセプトに

講座の企画に携わっていた3年前は、現在ほどは管理職などへの女性登用の機会拡大は議論されていなかったが、将来の人手不足に向けて、女性や高齢者、外国人などの積極的な活用と、雇用におけるダイバーシティなどが唱えられ始めた時期であった。そこで、女性の仕事復帰を支援するための、マネジメント層にも役立つ先進的なビジネス講座というコンセプトに落ち着いた。

私事で恐縮だが、ゼミナールを教育の柱の一つとする本学商学部で、私は23期までのゼミ生を社会に送り出した。年1回開催しているゼミのOB・OG会で、女性の卒業生から、結婚や出産、子育て、介護などと仕事の両立にまつわる報告や相談を結構頻繁に受けており、そう

した経験も講座のコンセプト設定の重要なヒントになった。また、講座の企画段階では、新講座の受講生像と合致しそうな「育児休暇中」「子育て後に派遣で仕事復帰したばかり」「退職して第2子を出産間近」といったゼミナールOG数名に呼びかけてブレインストーミングを繰り返し、プログラムの詳細な原案を構築した。

2 講座の内容と受講生の様子

(1) 3部署に蓄積された経験と教育ノウハウを結集

具体的な講座プログラムを編成するに当たり、次の3部署に蓄積された経験とノウハウをベースにした。まず第1は、リバティアカデミーや厚生労働省／東京都の委託訓練講座を実施してきた「社会連携事務室」である。ここでは、2007年度から、教育GPとして「社会学び直しニーズ対応教育推進プログラム」というワークショップ型の社会人講座も数多く開講してきた。

第2は、商学部における新しい教育プログラムである。

企業との連携により、経営戦略課題やマーケティング戦略にチームで取り組んで、その解決策や新たな提案を構築するというものである。これは、商学部で2005年度からの「現代GP」、ならびに2008年度からの「教

育GP」の成果として培った授業方法である。

第3は、ビジネススクールに相当する専門職大学院との連携である。その意図は、受講生の大半は既に各大学の学部を卒業し社会人経験のある女性たちであることと、受講生が仕事に復帰して社会で活躍した後に、次は本学の専門職大学院の正規学生として学んで欲しいという願いを込めることである。現に、修了生の中からビジネススクール入学者も既に現れている。

(2) 科目の構成と内容

「女性のためのスマートキャリアプログラム」は、必修科目と選択科目で構成されている。基本的には、1科目が90分授業8コマ、延べ12時間で構成されているが、ゼミナール講座のみが例外で、24時間の授業となっている。ゼミを含む必修科目で5科目合計72時間の履修となる。

前述の3部署からの科目が必修科目となっている。一つ目が、従来のビジネスプログラムでも人気の、藤野公子講師による「ライフ・キャリアマネジメントI（ビジョン・ロードマップ）」である。受講生一人一人のライフプランとビジョンを明確にし、それをプレゼンテーションにまとめるという講座である。結果的に、プレゼン能力の向上のみならず、受講生各人の意欲と個性を引き出し、

将来へのビジョンと方向性を明確にし、他の講座科目でも必要とされるチームとしての結束や適切な役割分担にもつながるといふ成果を生み出している。

二つ目が、商学部で展開されている企業との連携による「特別テーマ実践科目」と全く同じ方法で行われている「マーケティング実践プロジェクトゼミナール」。三つ目が、そのゼミ講座に先立つ講義として行われる「マーケティング・コミュニケーション」である。定員40名の受講生は、ゼミナールでは20名ずつ2クラスに分かれる。これまでの課題企業は、食品・飲料・菓子メーカーの山崎製パン、明治、サントリーフーズ、栗山米菓、化粧品・トイレタリーメーカーではユニリーバ、ファンケル、ドクターシーラボ、さらに卸・小売業のツカモト、良品計画、ファーストリテイリングである。いずれも、最終的には各課題企業の役員・管理職の方々に対するプレゼンテーションを実施している。

必修科目四つ目の「金融・財務リテラシー」と五つ目の「マネジメント・サロン」では、専門職大学院の教員が講師を務める。前者は、企業や組織における仕事のみならず、家計にも役立つ金融の知識、財務諸表の見方などを身に付けるための講座である。後者は、各界の女性

経営者に講師として登場していただくものであり、その企業のケーススタディや身近なロールモデルと接する機会にもなる科目である。

一方の選択科目は、従来の平日夜または土曜日のリブティアカデミー「ビジネスプログラム」の科目の中から、「女性のためのスマートキャリアプログラム」の趣旨や受講生の要望に合致しそうなものを選定し、平日の昼間に実施している。具体的には、「ビジネスコミュニケーション」「マネジメント層に求められるコンピテンシーの理解と開発」「ビジネスイングリッシュ」「ITリテラシー」「ロジカルシンキング」「ブランドマネジメント」などの9科目から4科目48時間以上を選択することになっている。また、履修上限は設けず、全科目を履修でき、最低限の時間数に抑えるのであれば週3日の通学で修了できる仕組みになっている。開講時間も、保育園の送り迎えに支障の少ない午前10時半から午後2時半までとした。

(3) 受講生の様子

定員40名に対し第1期生は42名でスタートし、平均年齢は43歳だったが、第5期生に至るまでほとんど変わりはなく、年齢幅も30歳少し前から60歳近くまでという広がりである。最初は毎年4月開講9月修了で年1回の予

定であったが、第1期生が順調に集まり、講座の開始直後にその成果も確認できたので、第2期を9月に開講して年2回の実施に変更した。急遽募集した2期生は定員に満たなかったが、第3期生は想定人数を大きく上回り、ゼミを3クラスにした。第4期、第5期生は想定通りの受講生数で実施している。

第1期生の募集では、本学卒業生に向けた広報媒体での告知を重視したが、第2期生以降は、修了生からの紹介による応募者の出現や、メディアによる報道効果も感じられるようになった。また、企業の人事部門からは女性管理職候補者に受講させたいという要望もあり、第2期生からは夜間・土曜主コースを開設している。

受講生一人一人の学生時代の専門分野や、新卒で就職した後の業務経験、その後の職歴は異なっている。しかし、仕事復帰に対する同じ気持ちから、地域社会や子どもを通じた関係の仲間とは違う形の強い連携意識を形成しているようである。従来の「ビジネスプログラム」で学ぶ男性受講生の受講動機の一つとしては、異業種交流のメリットが挙げられるが、「女性のためのスマートキャリアプログラム」受講生は、講座を通じて先に異業種交流を終え、広範なネットワークという財産を築いてから

仕事復帰することになる。それは、仕事上の悩みや新しいアイデア獲得の相談相手として大きな力となるであろう。また、第1期生から第5期生に至る講座修了生の縦のつながりもできつつある。

これまでの各期の受講生における講座修了後の意向を大きく分けると、次の3タイプに均等に分かれるようである。それは、①修了後すぐに、できれば正規雇用として仕事復帰したい、②しばらくは専業主婦を続けるかパートタイム勤務とし、いずれまた本格的な仕事復帰を考えた、③自分で起業するか、現在のボランティアなどのNPO活動を継続する、あるいは家族や実家の家業をこれまで以上に支えたいという三つである。

3 講座運営の課題と展望

前述の3タイプのうち、最初のグループからは就職への支援が求められる。しかし、大学の組織上、正規の学生を対象とした就職キャリア支援事務室による業務提供が、現段階では困難であるため、大学の外郭事業会社による就職支援、ハローワークとの連携、複数の人材ビジネス企業への委託による就職機会の拡大を目指している。派遣業務やパートの紹介を得意分野とする企業、人材紹

介全般を扱う企業、女性の管理職としての再就職に注力する企業など、連携先企業にはそれぞれの特徴がある。今後は、インターンシップ制度を活用して企業とのマッチングを試みる就職支援も、拡充していきたい。

「女性のためのスマートキャリアプログラム」では、40名もの受講生が4カ月以上の受講期間にわたってほぼ連日、大学に通うために、大学におけるさまざまな日常生活に関する相談が、これまでの個人・法人会員制度による講座ごとの申し込みという社会人講座運営とは異なる形で必要になる。ゼミナールやチーム活動を主体とした科目も多く、受講生へのきめ細かな配慮もますます重要な課題となる。

本年2月には、人材ビジネス企業による企画協力の下、本学同様に文部科学省の「職業実践力育成プログラム（B-P）」に認定されている日本女子大学リカレント教育課程、関西学院大学経営戦略研究科「ハッピーキャリアプログラム」と連携して、女性の仕事復帰に関する大掛かりなシンポジウムと求人企業による合同就職説明会を本学において開催した。一大学による影響力には限界があるので、全国の大学に社会人の仕事復帰に向けたプログラムが広がり、マスメディアや政府機関などとも一層の

協力関係を構築して女性の仕事復帰を前向きに支援するような世論を形成していきたい。

結婚や子育てによる退職後の女性の専業主婦としての期間を「ブランク」と称することが多い。しかし、それはある意味で、学生の留学期間と同様のプラスの効果をもたらすと思われる。留学によって客観的に日本を知ることができるようになり、ビジネスの経験後に専業主婦の期間を過ごすことにより、むしろ確実かつ客観的に、最終的なビジネスの対象となる消費者の本音が理解でき、仕事復帰後は、その経験が最大限に活用されるに違いない。大学で仕事復帰のプログラムを受講する女性たちは、まさに意欲も能力も優れた人材の宝庫である。企業側には、今の仕組みに求職者を当てはめるのではなく、むしろそうした優れた人材の登用につながるような採用人事制度の構築を強く望みたい。

修了式で、配偶者やお子さんたち家族にも祝福される輝く女性の姿を見て、女性の仕事復帰プログラムは、大学のより一層の活性化、社会のさらなる活力向上、女性の生きがい促進に大きく貢献すると確信する。

オーダーメイドの女性医師再研修―復職支援プロジェクト

横田 仁子

●東京女子医科大学女性医療人キャリア形成センター女性医師再研修部門

はじめに

女性医師はライフサイクルや社会的役割から重要な他者によってキャリアを中断せざるを得ない時がある。離職期間が長くなると、最新の医学知識、医療技術に付いてゆけず、臨床の勘を取り戻すのに時間がかかる。また、知識や経験の不足による不安や支援不足が、さらに離職期間を長くする。復職希望があっても、進路の相談先や復職方法が分からない場合が多い。その結果、離職期間が長いほど復職が困難になるという現状がある。

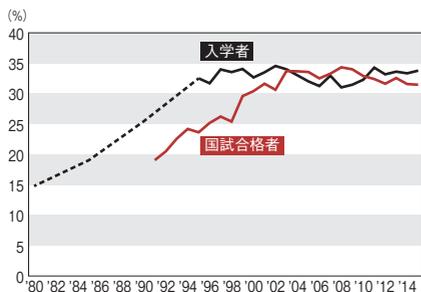
東京女子医科大学女性医療人キャリア形成センター女性医師再研修部門（以下、再研修部門）（旧男女共同参画推進局女性医師再教育センター）は、「再研修―復職プロジェクト」として、離職した女性医師の復職の後押しを

する目的でオーダーメイドの再研修―復職支援をしている。本学の目的は、女性の社会的地位向上のため、経済的・精神的に自立し、社会貢献する医療人の育成である。その教育理念は、卒前、卒後を通して一貫している。私立大学の特性を生かして、女性医師キャリア支援として再研修―復職プロジェクトを実施することができた。

本稿では、女性医師のキャリアの実情から生じる離職後の再研修の必要性と、本学における復職を目指す女性医師へのサポート体制「再研修―復職プロジェクト」などに関して紹介する。

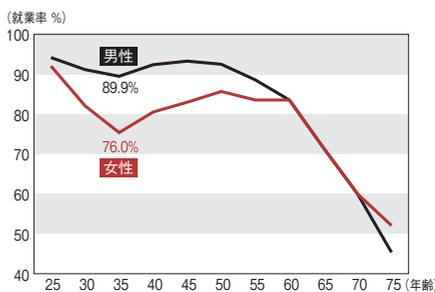
1 女性医師キャリアの実情

女性医師のキャリア形成の問題点は、医師としてのキャリア形成に重要な卒業10年（25～35歳）が、女性のライ



図表2 医学部入学者・国家試験合格者数に占める女性の割合

(出典) 学校基本調査(文部科学省)
厚生労働省医政局医事課試験免許室調べ



図表1 男性医師と女性医師の就業率

(注) 医師が25歳で卒業すると仮定した場合の就業率である。

(出典) 平成18年度厚生労働科学研究「日本の医師需給の実証的調査研究」(主任研究者 長谷川敬彦)

フサイクルの出産適齢期と重なることである。厚生労働省の報告によると、各年齢層における女性医師の就業率は、他の職種に比べて同じく出産育児年齢に就く率が低くなる(図表1)。ここ10年、医師国家試験合格者の3割が女性であり、女性医師の就業率低下の予防が医師不足を解消すると思われる(図表2)。

医師の場合、離職期間が長くなる

と、離職前に修得した知識、技能の勘を取り戻すのに時間がかかる。また、最新医学を学ぶ生涯教育も中断される。それゆえ、完全離職後の復職には学び直しが必要である。学習内容は最新の知識の修得や技術の勘を取り戻すことを必要とし、また、復職を思い立った時にすぐ就職できるわけではなく、一定期間の実地訓練・研修が必要である。

2 女性医師再研修部門の概要と運営

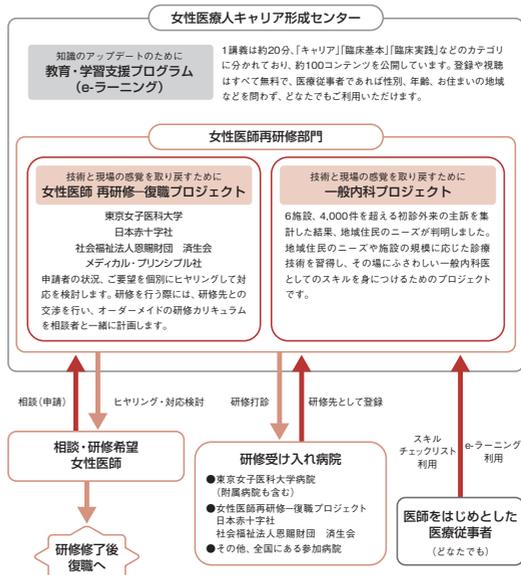
再研修部門は、2006年に本学に設立された(図表3)。当時から医師国家試験合格者の3割が女性になり、将来の医師不足が女性医師の増加によって加速されると危惧され、離職予防、復職支援が必要とされていた。本学には、長い歴史ゆえに、女性医師が生涯就労可能な支援体制があり、それを本プロジェクトの参考にした。

離職した女性医師の復職支援には、勘を取り戻すための研修期間が必要である。また、復職支援の相談窓口を持たない他大学出身者の支援が必要と考えたために、全国的に病院展開をしている済生会および日本赤十字社との連携により、全国で研修が可能な組織づくりを行った。再研修―復職支援の特徴は、研修先が就職先ではない

「再研修―復職プロジェクト」は、本学の先輩医師の足

3 卒業生から学ぶ女性医師の生き方と支援体制

ことである。研修と就職を切り離し、女性医師が再研修したい項目を抽出し、本来持っている臨床能力と統合して再就職できるようにしたのである。



図表3 女性医師再研修部門の概要
(出典) 東京女子医科大学女性医師キャリア支援モデル普及推進事業実施報告書(厚生労働省 平成28年度)

4 再研修―復職プロジェクト

1) 申請から研修までの流れ
本学の女性医師再研修部門における再研修―復職プロ

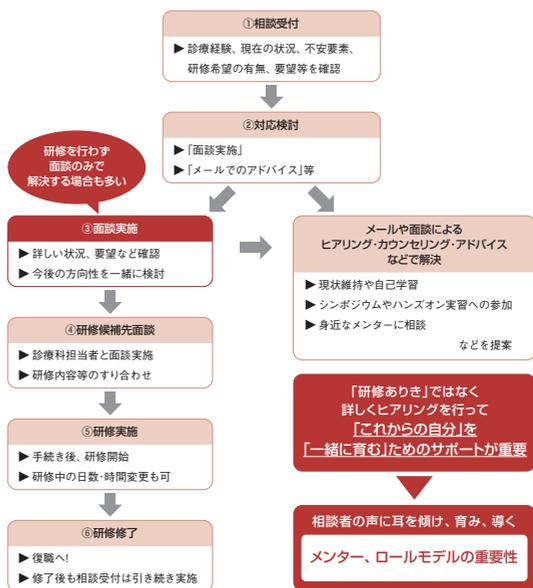
4 再研修―復職プロジェクト

跡の中に、多様な女性医師の生き方に対応するロールモデルが存在し、独自の支援体制の創意工夫もあったことから、実現することができた。典型例は、創立者の吉岡彌生先生である。医師となり、結婚出産後も後輩育成のために医学校を設立し、開業医も続けた。また、卒業生が生涯働き、社会貢献するためのさまざまな環境を整え、最新の医学知識や情報の交換をする同窓会「至誠会」の設立、社会福祉事業のための病院の開設、大学病院に近接する保育園の開設などの環境整備を行ったのである。さらに、至誠会の広報で女性医師の生き方を訓示し、相談があれば助言をし、生きる道を示した。

本学卒業生は「至誠と愛」を念頭に、全国で社会貢献をしている。その先輩を追随して後輩が育成され、今日まで至っている。先輩が生涯学習をする姿勢や自己研さんする姿は後輩への刺激になっており、一時的に離職しても大丈夫という安心感を与えている。学び直しが可能であり、気軽に相談できる窓口があるからである。

ジェクトは図表4に示す手順で行っている。面談は進路相談も含み、自分の将来像や現状の知識・技能から重点的に研修項目を導けるようにしている。研修先指導者との面談は、専門領域における指導医、ロールモデルとの出会いになる。

(2) 研修以外のサポート
復職のためのサポートとして、ハンズオン実習、Eラー



図表4 申請から研修までの流れ
(出典) 東京女子医科大学女性医師キャリア支援モデル普及推進事業実施報告書(厚生労働省 平成28年度)

おわりに
本学における女性医師再研修部門の女性医師再研修—復職プロジェクトは、大学としての使命を全うしているにすぎない。今後は、他の働く女性と同様に、女性医師が働きやすい環境整備、社会で活躍するためのリーダー教育や社会人大学院などのキャリアアップ教育体制がさらに必要である。

(3) 成果
2016年度までに233名から相談があり、93名が研修を修了した。相談のみで復職した女性医師もいる。追跡調査できた72名中、相談時に離職中の32名中24名が復職に成功、26名の非常勤医師のうち約半数が常勤となった。当部門への相談や研修により、約9割が復職への不安が解消したことになる。

ニングがある。ハンズオン実習では医学部教育で実施するシミュレーター実習を行い、学び直しと臨床の実技への自信をつける。Eラーニングは15分程度で視聴でき、内容はキャリア形成、臨床の基礎、および臨床の実践など、復職に必要な知識である。

再就職支援に必要な女性の人権の視点

竹信 三恵子 ● 和光大学現代人間学部教授、ジャーナリスト

女性活躍に向けた学び直しの地域拠点として、大学が注目されている。日本社会の大転換の中で、女性の労働市場への再参加に向けた大学の役割は極めて重要だ。ただ、こうした取り組みで身に付けたスキルを女性たちが真に生かすために不可欠なものがある。それは、得たスキルへの正当な評価と、生活と両立できる労働時間といった社会システムの確立だ。いま大学に問われているのは、スキル教育と同時に、こうした条件を女性たちが自ら獲得していくための、女性の人権教育だ。

1 女性の社会参加なしでは曲がれない転機

2016年、女性の活躍度を示す「ジェンダーギャップ指数（GGI）」で、日本は144カ国中111位であった。この調査は、民間団体「世界経済フォーラム」

が毎年実施しているもので、経済、政治、教育、健康の分野での男女格差を指標化して順位付けを行っている。日本は、国会議員の女性比率や女性の管理職比率、男女の所得格差など政治・経済分野での順位が低いことが、順位の足を大きく引っ張っている。

男女格差が国際的に問題にされるようになった背景には、二つの要因がある。一つは、1975年の国際婦人年以来の「女性の人権をメインストリームに」の動きだ。ここでは、DVやセクハラなど女性への人権侵害に光をあて、これを克服するための女性の経済的自立や政治参加を進める動きが強まった。もうひとつが、経済環境の激変だ。1970年代の二度の石油危機による不況の余波に加え、その後に進んだグローバル化の中で世帯主男性の主要な働き口だった製造業などが低賃金の国々へ出

ていき、1980年代の欧米は、男性雇用が大きく揺らいだ。男性の扶養に頼ってられない女性たちの社会参加が進み、加えて、少子化の進展によって女性の労働力が必要とされ、また、製造業からサービス業への変化も、女性の労働力化の背中を押した。

女性の人権の主流化と、女性の労働力なしでは立ち行かなくなった産業構造との二つの要因から、仕事と家庭を両立できる労働時間や、パートとフルタイム、正規と非正規の均等待遇といった女性が働きやすい社会システムづくりが進んだ。

2 「必要なのは女性の人権教育だった」

日本での「男女共同参画」や「女性の活躍」政策も、同様の危機感の中で生まれた。だが、男性が家族を扶養し、女性は家事、育児、介護を家庭で、無償で引き受けて社会保障費を節約し、合間に安い賃金で働く、という社会システムの転換が、日本では遅れ続けた。

1980年代からは、女性が家庭にいることを前提にした長時間労働体質の中で両立の困難が少子化を一段と促し、このような少子化による労働力不足が予想され始めた。にもかかわらず、労働力を補うはずの女性が育

児や介護によって十分に働けない状態は、いまでも続いている。1990年代後半からはバブル崩壊による不況で、また、2008年にはリーマンショックで、男性正社員のリストラが繰り返される経済状況になっているにもかかわらず（拙著『正社員消滅』2017年、朝日新書）、働く女性の6割は低賃金の非正規労働だ。家計は不安定さを増し、貧困化も進んでいる。

こうした中で、女性が働くための基盤となるのは、女性の自信と自己尊重の再建だ。家庭にいた女性たちからは、「主婦なのでよくわかりません」「体が弱いので外で働きません」といった言葉がしばしば聞かれる。主婦であったことをひとつの貴重な体験と位置付けることができず、また、外で働くことには何か超人的な体力が必要と思ひ込んでしまう状態がそこにある。家庭での仕事を軽視する社会の中で押し付けられてしまったこうした無力感を剥いでいくことは、女性が外で働くためには必須の条件なのだ。

これを痛感したのは、東日本大震災で被災した女性の就労支援の取材を通じてだった。津波で町全体が押し流された宮城県南三陸町を中心に、女性の就業支援を続けてきた「みやぎジョネット」の草野祐子さんは、「必要な

のはアサーション・トレーニングや憲法の男女平等規定など、被災前からの女性の人権教育だった」と語っている。「自分には、発言を聞いてもらう権利がある」「自分が働くことで社会に何かを提供できる」といった自信の核があった女性は、身に付けたスキルを生かして、自力で働く場を開いたり、就職先でのアピールができたりする。ところが、長い男性優位の土壌の中で、何かに従っていくしかない、というところから抜け出せない女性は、なかなか就労支援から抜け出せない。

ただ、自信は、「もっと自信を持って」とか「女性も輝ける」と励ますだけでつくものではない。再就職支援の一环として、マーケティングや会計などのスキル教育を行う大学も目立っているが、そうした教育が力になるのは、スキルや資格という「社会が承認するもの」によって、「自分は人に評価される客観的な価値がある」といった自信に形を与えるからだ。

3 「家事ハラ」からの脱却を

しかも、日本社会では、「スキル」は必ずしも「評価」に結びつかない。日本の非正規労働が安くて不安定な原因は、その多くが「家事や育児の片手間の女性の仕事」

とされ、職務の中身を正当に評価されずに来たからだ。正規であっても、女性の働きは、「片手間の仕事」の思い込みの下で正当に評価をされない例は珍しくない。

たとえば2011年10月24日付朝日新聞は「主婦力」に熱視線」として、主婦の再就職について取り上げている。そこでは、「家事や育児との二足のわらじで勤務時間が限られるが、かつての就業経験で培ったスキルは生かしたい、短時間でも十分な戦力」として、企業が採用を増やしていることを報じている。ところが、「主婦力」を売り込む派遣会社は、そうした力を評価して高賃金を後押しするのではなく「働く時間や場所などの都合を聞く分、主婦の時給は割安にできた。人件費を抑えられる点をアピールし、採用企業を開拓した」というのだ。

女性の再就職支援では、こうした評価を内面化させないため、あるべき賃金評価や労働時間の在り方をも知ってもらう必要がある。それなしでは、「女性が戦力であること」は、「女性の経済的自立」を意味しなくなるからだ。

政府の「働き方改革」では、正規と非正規の同一労働同一賃金が盛り込まれた。ここでは、成果や貢献が同一ならば基本給も同一、とされている。だが、成果や貢献は雇う側の主観に左右され、スキルをみがいでも、低く

見積もられがちだ。国際的には、賃金差別の改善には職務評価が採用され、ILOの「同一価値労働同一報酬のためのガイドブック」などでは、職務内容、責任、仕事の負担度、労働環境の四つのポイントで職務を分析、点数化して同一度を比較する方法が推奨されている。数値化することによって会社の主観的な評価を乗り越え、「実際にやっている仕事の価値」を客観化できるからだ。

日本でも、こうした手法で自分の賃金を評価しなおす試みが、一部の女性グループで進められ、介護女性からは、自らの仕事の価値に気づき、自信を回復したという声が聞かれる（拙著『ルポ賃金差別』、2012年、ちくま新書）。こうした自信が、正当な評価を求める賃金要求につながり、スキルが自立につながる道をつくる。

「働き方改革」では、残業規制についても政労使で合意の結果、最大で2〜6カ月の月平均で80時間まで、1カ月で100時間までという過労死認定基準までの残業が認められ、過労死遺族たちの強い反発と懸念を招いている。

労働基準法では、週40時間、1日8時間という労働時間規制が決まっている。女性が働き続けるには、子どもにご飯を食べさせ、語り合える時間を毎日、一定は確保できる労働時間設計が必要であり、労働基準法が規定す

る1日の労働時間規制を守ることは、女性活躍の必須条件だ。ところが、今回の「改革」では、1日の残業規制は中心課題には位置付けられなかった。

このような労働時間設計で問題なのは、女性が家庭にいることを前提とした長時間の働かせ方を女性も内面化し、「体が弱いから働けない」など、自分の落ち度と感じてしまうことだ。だが、「残業できない私が悪い」と自己の労働評価を自らおとしめている限り、女性の経済力は上がらない。

筆者は、このような家事労働を排除し、家事労働に従事する人を排除する社会慣行を「家事労働ハラスメント（家事ハラ＝家事労働への嫌がらせ）」と名付けてきた（拙著『家事労働ハラスメント〜生きづらさの根にあるもの』、2013年、岩波新書）。女性が働けない「家事ハラ」システムを転換する視点を、再就職支援の基盤に据えること。「便利な労働力」を増やすための女性活躍でなく、女性が安心して生きていけるための人権としての女性活躍への道は、そこから始まる。大学における女性支援プログラムには、そのための女性労働教育、権利教育を必須として組み込んでいく必要がある。

㊦

戦後、サンフランシスコ講和条約を結ぶ頃、米国の識者の中に、日本のことをよく知らずに「東洋の田舎者と急いで講和条約を結ぶ必要はない」という意見が起こり、これを憂慮した日本政府は、対策として日本の国宝や古美術の巡回展を米国の主要都市で開催した。結果は期待通りで、これを見た多くの識者は出展された美術品の美しさに感嘆し、このような芸術品を作れる日本人の能力と、何百年もこれらの作品を大切に維持管理してきた日本人の美術品に対する意識の高さに気付き、日本民族の文化の高さを理解した。そして、こういう国となら、早く講和を結んで世界でもっと活躍してもらうほうが良いという方向に動きが変わったという。この話は、数年前に大原美術館の大原謙一郎理事長（当時）に教えていただいたのだが、日本の優れた美術品を外国人に見てもらえば、日本人および日本民族の芸術や文化の高さを理解させ

絵が好きな子どもを 育てる教育の実現を



ることができると考えた、当時の日本の関係者の教養の豊かさと、優れた美術品を見て日本人が思っていた通りに感じる事ができる豊かな教養を備えた米国人がいたことに、大変感銘を受けた。戦前の日本の高等教育を受けた方々は、旧制高等学校時代にいわゆるリベラル・アーツを学び、豊かな教養を身に付けたのだと思う。

日本は、仏教伝来以来、寺社建築、仏像、絵画をはじめ、多くの優れた美術品や工芸品などを目にし、自分たちも同じような物を作ろうと必死に努力を重ね、日本独自の伝統工芸といえるレベルにまで高めて発展させてきた。これは、一部の人間だけでなく、日本人全体の美に対する意識の高さがあったからだと思う。美しい物や良い物を誰もが大切に扱い大事にしてきたため、テレビの鑑定番組などで、普通の家庭からでも高価な焼き物が時々出てきたりしていることを考えれば

分かると思う。日本で立派な芸術品が作られているのは、日本人全体でこうした伝統を育んできたからである。日本の工業製品が世界で尊ばれるのは、日本人は少しでも良い物や美しい物を作ろうとどここの工場でも心を込めてモノづくりに取り組んでいるからだ。日本の中小企業やいわゆる町工場には、そこでしか作れない、世界に誇れるものを作っている匠がいる所がたくさんあるのも同じ理由からだ。

武蔵野美術大学は前身の帝国美術学校の建学から今年で88年になるが、建学の理念に基づく教育方針を貫き、多くの卒業生を社会に送り出してきた。美術芸術分野のみならず、大手メーカーのデザイン部門、広告宣伝会社などで多くの卒業生がリーダー的な活躍をしており、美大としての社会的責任を果たしてきたと自負している。しかし、近頃の美術系大学志望者が少子化による18歳人口の減少率以上の割合で減少傾向にある状況を考え

天坊 昭彦 ● 学校法人武蔵野美術大学理事長

ると、大学経営の将来に対して不安を感じる。入口に来る美大志望者が減ると、やはり競争が少なくなり、どうしても学生の質が下がってしまう。良い学生を取るために定員を減らすと学費収入が減り、学校経営に問題が生じる。悩ましい問題ではあるが、世界に誇れる美術家の水準を保ち、伝統芸術を支え、日本人の美に対する高い意識を維持し、将来にわたって日本のモノづくりの底力を発揮し続けるためには、美大志望者数がいま以上に大きく減少しないよう、初等中等教育における美術教育の時間を増やし、美術の楽しさを知り、絵を描くことが好きな子どもを育て、潜在的な美大志望者の絶対数を増やしていく政策を早急に実現することが必要だ。繰り返しになるが、日本が世界に誇るモノづくりを支えているのは、国民の美術に対する意識の高さだ。これを支える美大を救うのは、絵が好き な子どもたちである。

オープンキャンパスは、いま

いまや、大学のオープンキャンパス、特に夏期開催のものは各大学の一大行事になっている。

高等学校ではオープンキャンパスへの参加を夏休みの課題としているところも多く、どの大学も概ね参加者が拡大する傾向にあり、大規模校では1日の参加者が数千人、あるいは1万人を超えることもある。多種多様な催しが企画・実施され、その運営には教職員だけでなく、学生が主体的に関わる大学もあり、各大学が工夫を凝らし、1日あるいは2～3日をかけて開催している。

このように一大行事として定着した感のあるオープンキャンパスではあるが、近年、参加者数の増加もあり、課題や変化、改善すべき点なども出てきている。

本小特集では、こうした「オープンキャンパスの変化」を明らかにするという視点から、各大学の実施事例をご紹介いただくとともに、現在の課題や改善すべき点などについても問題提起していただくことで、これからのオープンキャンパスのあり方を考える機会としたい。

5年間の約束

—— パーソナルオープンキャンパスを目指して

柴山 治美

● 四日市大学入試広報室課長

神内 則貴

● 四日市大学入試広報室課長補佐

「主体性」をもたせるオープンキャンパス

諸岡 大輔

● 皇學館大学学生支援部入試担当主事

高校生が求めるオープンキャンパスとは

中島 伸次

● 跡見学園女子大学入試部長

参加目的の多様化に対して、われわれは……

筒井 弘幸

● 関西学院大学高大接続センター入試課長兼高大連携課長

5年間の約束——パーソナルオープンキャンパスを目指して

柴山 治美 ● 四日市大学入試広報室課長

神内 則貴 ● 四日市大学入試広報室課長補佐

はじめに

四日市大学は、1988年、地元四日市市の要請にこたえて、公私協力型大学として開学した。現在、総合政策学部（総合政策学科）と環境情報学部（環境情報学科）の2学部2学科、入学定員240名の小規模地方大学である。建学の精神は「人間たれ」であり、「世界を見つめ地域を考える」をスローガンに、地域に目を向けた人材育成に力を入れ、2014年度には、文部科学省「地（知）の拠点整備事業（COCC事業）」に採択されている。本学が位置する三重県北部の四日市市は、大都市である名古屋市まで電車で30分余りの通学圏にある。そのため、特に県北部の高校生流出率は大変高く、三重県全体では約80%が流出している状況である。

これは三重県にとっても大きな問題であり、高校生の県内残留を念頭に、県内全ての高等教育機関を紹介した合同パンフレットの制作や、魅力向上支援補助金などの施策を講じている。また、2016年には、県の主導により「高等教育コンソーシアムみえ」が設立され、連携を強化している。しかし、県内高等教育機関の収容人数が、高校卒業者に比して十分ではないこともあって、県内進学率を向上させるには課題が多い。

このような状況下で、本学のオープンキャンパス（以下、OC）は、入試広報活動の手段にとどまらず、高校生、さらには地元における存在感を示すための行事としても位置付けている。そのため、入試広報室員（以下、室員）は、常に高校生の視点を心がけ、一人一人の参加者をより深く理解し、本学が高校生の心に確実に残るよ

うに、現在のOCへと内容を徐々に変化させてきた。

現在、入試広報室の業務は5名で行っている。高校訪問の範囲は南北180キロに及ぶ三重県内を中心に、隣県の愛知・岐阜・滋賀、さらに北陸三県や他地域で行われる進学相談会、および校内ガイダンス・模擬講義などの準備や見学会の受け入れなど、業務は多岐にわたる。OCに関しては、年々変わる参加者の趣向に合わせ、満足度を向上させるために、企画内容のブラッシュアップを常に行い、現在の姿に至っている。

1 「5年間の約束」パーソナルオープンキャンパスとは

本学のOCは事前予約制であり、参加希望者は本学のホームページなどから予約しなければならぬ。学内外の教職員から、なぜ事前予約を行うのか問われることがある。理由は、大きく分けて二つある。

一つは、本学の教育研究に興味を示し、好意を持っている参加者に、改めて能動的に意思を示す機会として事前予約を行ってもらうことによって、「より大学の内容を知りたい」という自覚的な参加者の確保と質の向上につながるということ。

二つ目は、事前予約により、参加者の基本情報を事前に室員全員が把握できる点である。参加者の基本情報は、高校訪問や相談会の際に各地域の担当室員があらかじめ志望学部などを把握していることが多く、それらを室員全員で共有した後にOCに臨んでいる。

それゆえ、バス停や受付で参加者の名前を呼ぶことからOCを始めることができる。突然、自分の名前を呼ばれた参加者は最初は驚くものの、すぐに和やかな雰囲気となり、受け付けへと向うのである。

OC参加者は、時期によって若干上下はあるが、毎回30〜50名程度であり、事前予約制という現在の形式で、膝を突き合わせてじっくりと話し合うことができる適当な人数だと考えている。

このように、個別対応を重視した本学OCの特徴として、単に出願を促すことだけを目的にするのではなく、むしろ参加者が本学に入学した場合、より良い4年間を過ごすことができるよう、最善の進路を共に考えるという点が挙げられる。「君の未来がきっとみつかる」は、そんな本学OCのキャッチフレーズである。そして、この時点から室員と参加者との「5年間の約束」が始まるのである。

「5年間の約束」とは、OCなどで出会った時から、就職が決まり、大学を卒業するまでの5年間、室員は徹底して学生に寄り添い、学生生活を支援するという四日市大学入試広報室の合言葉である。学生の資格取得状況や研究内容の把握、成績不振や欠席が目立つ学生への声掛け、クラブやサークル活動への助言など、学生支援の一端を担うのである。他大学の広報担当者からは、「なぜそこまでやるのか」と不思議に思われるが、入試担当者として、また大学人の責務として、一貫して学生支援を行うことが、四日市大学入試広報室の普遍的なスタンスと考えているからである。

本学が目指す「パーソナルオープンキャンパス」とは、それぞれの参加者に対し、一方的に大学側の情報を浴びせるのではなく、参加者と大学側とが言葉を交わし、相互理解を深め、信頼関係を結び、それぞれの参加者と「5年間の約束」を結ぶきっかけを作る場であること。これが、OC最大の目的なのである。

2 はじまりは予算「削減」

本学においても大学経費の抑制が続いており、OCにもその影響が及んでいる。10年ほど前まで、OCは高校

生の夏休み期間のみ2、3回開催し、その広報にはラジオCM、新聞広告、電車内広告、主要駅舎でのポスター掲示などを行ってきた。しかし、現在は受験生宛DMがOC広報の中心である。

紹介が遅くなったが、本学のOCは前年度末の3月に始まり、12月頃まで年間8から9回と、おおむね月1回の開催である。参加者や保護者には「行きたい時に行くことができるOC」として定着しており、東海地域でも回数が多い部に属する。開催回数を多くすることによって、参加人数の分散や1回あたりの参加者の減少を懸念する声もあるが、参加者の「数を求める」のではなく、「質を求める」OCはむしろ好ましいものであり、経費削減にも有効な手段である。

しかしながら、回数増加に伴うチラシなどの印刷費の増加とリピーターへの対応が課題であった。まず印刷費については、ペーパーレスの時代と言われるが、大学広報にとってDMなど紙媒体の威力は絶大である。しかし、チラシの鮮度は短く、9回のOC開催告知を一度に行うのは良い方法とはいえない。そこで、四半期に一度、入試広報室が独自に制作する大学ニュース「ピックアップ・トピックス」の発送の時期に合わせて年3、4種制作し、

複数回にわたってDMを送付することにより、参加者の想起に一役買っている。このような複数回のチラシ制作は、以前は印刷制作費全体を圧迫していたが、本学では、チラシのデザインを室員自らがを行い、インターネット印刷の利用に変更した。クオリティを危惧する向きもあるが、回数を重ねることに上達し、現在では広告代理店が制作したものと遜色ない程度になっている。また、経費削減にも寄与し、チラシだけをとれば、以前の数分の一にまで削減することを達成した。

本学のOC参加者は、高校3年生が多い。すなわち1、2年次には他大学のOCに参加し、3年生になって本学のOCに参加したという、いわば大学を見る眼が肥えた参加者である。そのような参加者に小規模地方大学である本学の魅力を伝え、リピーターを増やすことは容易なことではない。

現在、大規模大学のOCは一大イベントとして行われ、巨額の予算によって、広告代理店などが会場設営し、テーパークを思わせるような学内装飾を行い、普段の大学とは異なる姿で開催しているところもある。その他にも、交通費の負担や遠隔地からのバス送迎、いつもの学食にはないデザートバイキングの実施、参加者への高額賞品

進呈など、「過剰なおもてなし」と指摘される内容もある。本学でも、以前はバイキング形式の昼食や参加者の交通費一部負担を行ってきたが、志願者増には寄与せず中止した経緯がある。

現在はそうした「過剰なおもてなし」を一切行わず、できる限り本学の真の姿を参加者に見ていただいている。しかしながら、受験生の眼は厳しく、そのようなイベント形式のOCと本学のOCを比較し、アンケートにおいて残念な言葉をいただくことも無くはない。それに対抗するには、参加者と共に考えて個別に対応するという現在のあり方を大切にしていきたいと考えている。

3 参加者の要望に応えるオープンキャンパス

本学では、高校3年生の進路指導動向に合わせて各回のOCのテーマを決め、また時期に合わせて入学試験対策、保護者説明会、就職サポートの紹介などの企画を行っている。

3月の「新学年スタート編」を皮切りに、4、5月は学問分野について詳しく説明する「学問発見編」、6月と7月には実習を中心に音響、映像、照明を体験する「学内スタジオ体験」や、電子顕微鏡体験や生物実験を行う

「環境体験」、8月前半は本学の特色ある教育「公務員養成プログラム」紹介や、就職内定者のインタビューを行う「進路・就職編」。8月後半からは入試対策に移り、小論文対策講座を行う「進路決定編」、9月の「入試対策編」では英語、数学、国語の主要科目問題の解答解説。10月は、高校の先生方からも評判が良く、ぜひ志願者に追加させたいと言われる「面接対策講座」など、高校における進路指導の動向と参加者の要望に応じて、毎回参加しても必ず何かの役に立つ内容で迎えることとしている。

また、参加者の振り返りのために、さらに参加できなかった方のためにも、当日の様子を写真と共に「OCレポート」として受験生用ホームページに即日アップし、登録済みの高校生にLINEを使って送っている。このOCレポートは参加に消極的な高校生に効果があり、OCの雰囲気をおらかじめ知っていたから参加できるため、高校生の保護者からも好評を得ている。

4 オープンキャンパスの副産物

本学のOCは、「量より質を求める」という現在の形に変貌を遂げた。そして、個別対応から新たな制度が生まれたのである。メディアでも取り扱われているが、受験

生が抱える経済的な問題は奥が深い。こうした経済的に困難な状況にある参加者の声から生まれた給付型（実際には授業料半額減免）奨学金制度が、本学独自の予約採用型「人間たれ奨学金」である。出願前に事前申請をし、家計収入などの審査後、採用された受験生には、入試の合格をもって正式採用とする奨学金制度である。利用しやすくするための工夫として、他大学との併願を可とし、入学金も全額免除、年度末に継続審査は行うものの、原則として4年間継続という、経済的な不安のある「参加者の声」に答えた奨学金が誕生したのである。

また、本学ではOCの際に必ず学生スタッフが、学部の内容や学生生活を参加者に紹介する「在学生スピーチ」を行う。1年生の時は言葉に詰まり、固まってしまう学生スタッフも見受けられるが、学年が進行するに従って、アドリブも交えながら、まるで参加者の兄や姉のような感覚で語りかけるようになるのである。この体験は、就職活動において何事にも動じない度胸を身に付けさせるなど、面接時に遺憾なく発揮されている。学生スタッフが、卒業式において「おとなしかった私が、OCで鍛えられ、就職することができました」と、握手を求めてくる時には、室員冥利に尽きると感じる。これは些細な出

来事であるかも知れないが、学生との「5年間の約束」の大きな成果である。

5 今後の課題

これまで述べてきたように、本学のOCは、この10年間で、イベント型から個別対応型に変化した。それに伴って、事前準備などのために室員の仕事量も増加した。「なぜそこまでやるのか」と問われれば、「四日市大学に入学して良かった」と言いつて卒業してもらいたいという思いに尽きる。そうした室員らの熱い思いに、本学教職員も呼応し、OC参加者に対して高校生の視点から対応している姿が徐々に見られるようになってきた。

参加者は、幾つもの大学のOCを体験することによって「大学を見ぬく眼」を持っている。参加者を子ども扱いするかのような会場の華美な装飾やおざなりな模擬講義では、見透かされてしまうのである。経済的な問題や、複雑な社会状況下で揺れ動く参加者の思いを、どれだけ汲み取ることができたであろうか。室員としても、毎回試行錯誤の連続である。

参加者に対して真摯に向き合い、大学の魅力を伝えることこそが、小規模地方大学が生き残る道ではないだろう。

うか。現時点において、パーソナルオープンキャンパスは完成形ではなく、正解が見つかるまで変貌し続けるだろう。そして、その正解は「参加者の声」からのみうかがい知ることができると考えている。

おわりに

以前なら、OCの参加者増が室員の最終目的であった。しかし、パーソナルオープンキャンパスを続けることによって、室員の考え方は一様に変化してきた。

OCは、ただの入り口にしかならない。私たち室員は、いずれ本学の学生になるであろう参加者一人一人から胸を張って「この大学で学んで良かった」と言ってもらえるよう、今後も一層、努力し続けなければならない。

入試広報室は、学生と大学の接合部となり、学生の立場から学生の要望を捉え、大学に訴え続けていくことが求められている。それが実現した時こそ、「5年間の約束」を果たせたことになるであろうと確信している。

●参考文献

(株)旺文社教育情報センター 28年9月

http://eic.obunsha.co.jp/pdf/educational_info/2016/0927_1.pdf

「主体性」をもたせるオープンキャンパス

諸岡 大輔 ● 皇學館大学学生支援部入試担当主事

1 オープンキャンパス改革

学生募集においては、受験生の意識や行動を調査等で把握し、自学の受験生像に即した募集活動を行うことが最も重要であり、その代表的な取り組みであるオープンキャンパスは本学においても最大の学生募集イベントとして捉え、教職員・学生スタッフが一体となって運営に力を注いでいる。

本学におけるオープンキャンパス改革は今から10年前に遡る。大学全入時代、受験生獲得競争と叫ばれる中、どの大学でもオープンキャンパスに力を入れ始め、プログラムの内容も同じようなコンテンツが多く独自性を見いだすことが難しくなっていた。そのためプログラム全体の「お祭り化」が検討されるなど、単なる「学校体験」をそのまま実施するだけでは、第一志望の生徒しか

振り向かない時代になったのである。

そこで本学では建学の精神に基づいた強みを来場者に体感していただくために、従来のオープンキャンパスの内容を一新し、メインテーマを「こころ・小路ツアー」と設定。大学が立地する伊勢市は伝統や文化が息づいている町であり、地方にある大学だからこそ、まずキャンパスに足を運んでいただき、本学が大事にする日本の伝統と日本人の心を感じながら自分自身の将来を探す一日にして欲しいという願いを込めてオープンキャンパスをプランニングした。プログラムの中身についても皇學館大学の独自性・魅力を体験していただくこと、学科のターゲットごとに効果的なコンテンツを用意し関心度を上げること、そして、オープンキャンパスアンケートでも評価をいただいていた学生スタッフの対応力を感じていただくことを目的とする新たな試みがスタートしたのである。



2 学生スタッフと共に作る多彩なプログラム

大学のオープンキャンパス参加者の多くは県内在住者であり、リピーターも多い。そしてAO入試や推薦入試を希望する生徒の来場が多いのも特徴である。そのため6月・7月・8月と大学祭の時期を合わせて年間4回オープンキャンパスを行っているが、開催月ごとに「学び発見DAY」、「学び体験DAY」、「大学祭体験DAY」とテーマを設け、プログラム内容の差別化を図っている。

例えば6月の「学び発見DAY」では、この時期はまだ志望学科を決めていない参加者が多いため、自分の将来をイメージしていただくプログラムを多く設定する。

全員が参加するオープニング・大学紹介では、従来、教員が学科の説明を行っていたが、昨年から高校生に近い存在である在学生の輝いている姿を見せることで大学の魅力を感じていただきたいと考え、各学科の代表学生がスピーチを行っている。代表に選ばれた学生は、事前に学科教員や入試担当と相談をし、オリジナルのプレゼン資料を用意して本番に臨む。参加者にとって、等身大の自分を投影できる在学生のスピーチは、学生生活を実感に感じられるものであり、後のアンケート結果を見

でも満足度は非常に高い。また将来をイメージさせるために卒業生の姿を見せることも重要であると考えており、希望の就職先として多い神職、教員、公務員、企業、司書、学芸員などに就職した卒業生を招いて話を聞いていただく、社会人に「なるには塾」も毎年好評である。

また、7月・8月は「学び体験DAY」として開催。学科の学びが体験できる一日として、模擬講義の他に、全学科で体験型プログラムを実施している点が特徴で、学科ごとに工夫を凝らしたプログラムを毎年用意している。

神道学科では例年7月に「着付け体験」を実施。神社の神主が実際に着る装束を身に付け、祭りの作法を体験する。日本に二つしかない神道系の大学であるため、全国各地から参加していただくが、普段はできない貴重な体験のため、参加者本人はもとより保護者も積極的に記念写真を撮ったりする光景が多く見られる。また、コミュニケーション学科では心理学や英語について、参加者と学生スタッフが気になる身近な話題や関心事から入りながら、ゲームなどを通じて学びの理解を深めている。コミュニケーション学科は県内の参加者が多く、一人で参加するケースが多い。そのため、学生スタッフも

一人で参加している来場者を見つけると積極的に声をかけ、緊張の緩和に努めている。その結果、最初は遠慮しがちな高校生も時間が経つにつれて、積極的になり最後には笑顔でキャンパスを後にするのである。

さらに、オープンキャンパス

参加者と最も距離の近い学生スタッフが川上（立案）川下（運営）まで行う学生企画では、「大学生活体験談」が来場者から非常に大きな反響を呼んでいる。これは在学生が大学生活で注力してきた点や、サークル、留学、高校時代の過ごし方などといった高校生が一番関心のあ



学生スタッフが企画～運営を行う「大学生活体験談」

る内容を聞くことができ、MCが在学生や参加者に質問をする来場者参加型の企画である。

プレゼン型を中心とした従来までの説明では、参加者一人一人のニーズを汲み取るには限界があった。しかし、前述の企画では、代表の在学生・MC・参加者が一体となることによって参加者のニーズに細かく対応することができるようになったのである。その結果、参加者が思い描く大学生像をより具現化することができたと非常に満足度の高い企画となった。

その他のプログラムとしては、7月・8月は保護者の来場が多いため大学周辺の環境を理解していただくとうと学生スタッフがガイドとなり、神職を目指している学生が参拝作法や伊勢神宮についての知識を参加者に伝えたり、伊勢神宮内宮の「おはらい町」にあるおかげ横丁を案内したりする「内宮・おかげ横丁ツアー」、学生スタッフとお茶を飲みながら気軽に話ができる「学生相談カフェ」、学内にある本格的な茶室で茶道部または大学の講義「伝統の心と技（茶道）」を受講している学生スタッフから、抹茶の点て方やいただき方の基本マナーを学べる「茶の湯体験」も本学らしい人気のプログラムである。

3 学生スタッフの存在

このオープンキャンパスを底辺で支えているのは、毎回100名を超える学生スタッフである。本学では基本スタッフは学科別に募集するが、あくまでボランティアである。それにも関わらず、学生がスタッフとして協力してくれるのは、多くが高校時代、実際に本学のオープンキャンパスに参加し、その経験をスタッフとして後輩に伝えたいという思いからであると聞く。オープンキャンパスに参加した彼らが、次の年からスタッフとして関わり、思いをマニュアルに込める。この上ない「生きたアドバイス」をもとに作られた全体マニュアルに基づいて、スタッフの意思統一を図っているため、当日の学生スタッフの「気配り力」は素晴らしく、誠意ある接客姿勢はアンケートにおいても毎年高評価をいただいている。

先輩から後輩へ繋ぐ、たすきリレーのようなローテーションが生まれている状況は大学にとって非常にありがたい。コストをかけない最大の広報だと考えている。また、オープンキャンパスのような一大イベントをスタッフとして支える体験は、社会に出るための貴重な経験になる。しかしながら、以前のオープンキャンパスでは職

員や教員から指示をもらい、その指示に従うだけの事務的作業も多く「やらされている感」をもつケースもしばしばあったと聞く。

そのため、入試担当としては学生スタッフ目線の企画をさらに増やしていくなど、学生のやる気を尊重し、就職担当部署とも連携したうえで、オープンキャンパスを通しての人材育成も視野に入れた学生スタッフの組織化についても昨年度から取り組んでいる。

4 学生スタッフの組織化

学生スタッフの組織化にあたっては、入試担当職員と各学科の有志学生10人と共にスタートした。多いときには1カ月に3回程度ミーティングを実施し、実施に向けての問題点や課題を洗い出している。スタッフとして来場者に学科の魅力を伝えるためにどうすればよいのか、皆で知恵を絞り考えることによつて、学科の学びを再確認することができた。その結果、職員や教員から指示をもらい、その指示に従うだけの「やらされている感」がなくなり、会議に活力がもたらされたのである。互いの発言を尊重し、主体的に威厳と責任をもつて行動することによつて、オープンキャンパスを成功させたいという

思いがひしひしと感じられるようになり、無事に年度最後のオープンキャンパスが終了したときのスタッフの喜びはひとしおだったと聞く。

実際、スタッフは準備から運営、告知のためのラジオ出演やオープンキャンパス終了後のオープンキャンパスレポートの作成に至るまで、責任をもつて業務に当たる。その結果、学生スタッフ自身が責任感を持ちオープンキャンパスに携わること、参加者への対応も変わったと学生リーダーは言う。

よく就職活動の場で、「大学時代に注力したこと」を聞かれるケースがあるが、オープンキャンパススタッフとして課題を設定して自ら判断、実行し、目標を達成させた経験は、必ず今後の人生にプラスになるだろうと信じている。

5 今後の課題と展望

本学においては、学生スタッフを中心に据えたオープンキャンパスを企画しているが、最近では来場者の参加意識・当日の行動が少し変化しているように感じる。受験を間近に控えた3年生ではなく1年生、2年生の低学年の生徒に多くみられる光景だが、オープンキャンパスを



オープンキャンパス当日のミーティングの様子

イベント感覚でとらえ、参加しただけで満足している感が否めない。

近年、高等学校では大学選びにおいて、夏休みにオープンキャンパスへの参加を義務化し、報告書を作成させるなどの宿題を課しているケースが多い。オープンキャンパスは自身の将来の「夢プラン」を描く上で、大学情

報誌やHPでは得られない情報を得ることができ、重要なイベントであり、さまざまなプログラムに積極的に参加することによって、自分自身の目標を具体化することができる。学校の先生に言われるがままの受動的な参加となると非

常にもつたない。受動から能動へと、学校での学びがアクティブラーニング化しているなか、本学においても2014年度に文部科学省「地(知)の拠点整備事業」に採択され、地方の自治体と連携し、「地域の定住機能の新たな在り方を自らの課題として捉え行動できるアクティブ・シチズンの育成」のための教育プログラムを講義として設定し、1年次から課題発見・解決型の授業を展開している。オープンキャンパスを運営するに当たって、今後は入学前のオープンキャンパスが果たす役割を再考し、実際に行われているアクティブラーニング型の授業を公開したり、当日配付する資料に各プログラム参加によって得られる効果等を記載するなどの「見える化」、主体的に行動できる学生スタッフの育成など、参加者の「主体性」を引き出すために、大学での学びに直結させるプログラムを通して参加者の学びに対する姿勢をチェンジさせる仕組みを考えていくなど、入学後にアクティブラーニングを学ぶための土台作りとして、入試改革やカリキュラム改革だけでなく、オープンキャンパスマネジメントも検討していく必要があるのではないかと考える次第である。

Ⓐ

高校生が求めるオープンキャンパスとは

中島 伸次

● 跡見学園女子大学入試部長

はじめに

「次にどこに行ったらいいか迷っていた時に、学生スタッフの方に声をかけていただいたことがとてもうれしかった」「ゼミの話を一生懸命に語ってくれた先輩の姿を見て、私も大学に入学したらそんな大学生活を送りたいなどと思いました」。参加者アンケートに多く書かれているのは、学生のこと、または学生との接触で得られた自分自身の気付きである。

高校生は、何が知りたくて大学のオープンキャンパスにやってくるのか。多分「どういう大学か」ということ以上に、「この大学に入学したら、自分はどんな大学生活を送ることになるのか」「どんな自分に成長できるのか」ということではないだろうか。体験授業を聞いてもキャンパス見学をしても、なかなか自分の将来は見えてこな

い。やはり在学生の姿をじかに見て、初めて自分の将来を具体的にイメージできるのである。

要するに、高校生は「大学」ではなく「学生」を見るためにオープンキャンパスにやってくる。だから、学生の姿を見せてやらなければ、せっかく大学に来てくれた高校生の期待を裏切ることになってしまうだろう。

そんな思いから、ここ数年オープンキャンパスのあり方の見直しを行ってきた。

1 学生・教員・職員の三者でつくるオープンキャンパス

跡見学園女子大学は、学生数約4000名の比較的小規模（女子大学としては中規模）な大学である。多くの高校生に本学の姿に触れてもらおうと、年間12回、オープンキャンパスを実施している。文京キャンパス（東京

都文京区」と新座キャンパス（埼玉県新座市）に分かれているため、それぞれ6回ずつ実施している。

近年、多くの大学では学生が中心となってオープンキャンパスを運営しているが、本学でも多数の学生がスタッフとして参加している。他方、ほぼ全ての教員・職員も開催日ごとにさまざまな役割を分担しており、いわば「教職学協働」でオープンキャンパスを実施しているといえる。教員は体験授業と学部・学科の学びに関する相談対応、職員は国際交流企画やキャリア支援企画など、担当業務に関連した企画の実施および各種相談対応を受け持っている。授業や学生支援を担当する者が高校生にその内容を直接紹介・説明することが最も効果的であり、また教員・職員にとっても、高校生や保護者の生の声を聞くことが本来業務を見直す上で大いに意味あるものになると考えている。

さて、大事なのは学生の関わりである。

本学では、学生のオープンキャンパスへの関わり方は二通りある。一つは学生スタッフである。毎年100名を超える学生がスタッフとして協力してくれるが、全員が毎回参加するわけではなく、シフトを組んで1回あたり30名ほどの学生が参加する。受付・誘導・キャンパス

ツアーなどを担当するほか、高校生と学生が気軽に話ができる「在学生に聞く」ATOMIキャンパスライフ」というコーナーを担当する。このコーナーは、もと「学科の学びを学生の視点から紹介する」というコーナーであったが、高校生からの質問が、学科の学びだけではなく、友達づくり、サークル、通学、食事、ファッション、就職活動……と多岐にわたったため、高校生が学生に何でも質問できる場へと進化させたものである。

学生の関わりの二つ目は、学生によるプレゼンテーションである。教員による体験授業の中で学生がゼミ活動の内容をプレゼンテーションしたり、体験授業とは別に地域連携活動やインターンシップについてプレゼンテーションをする。パワーポイントや動画を使い、自らの活動やそこで得られたことを高校生に語りかけている。

教える側からだけでなく、学ぶ側からも授業や学外活



「在学生に聞く“ATOMIキャンパスライフ”」の様子

動の実際を紹介することによって、より高校生の目線に沿った大学紹介となるよう工夫している。

2 高校生・学生それぞれの成長を願う

学生スタッフに常に言う。「君たちが跡見の紹介をするのではない。君たちが跡見なのだ」と。

だから、明るく元気に振る舞おう、挨拶はきちんとしよう、困っている人がいたら優しく声をかけよう、とも言う。しかし、そんなことはいちいち言わなくても学生は分かっているし、大方の学生は十分にできる。高校生が本当に知りたいのは、当日限りの学生のマナーなどではなく、一人の大学生がかつて高校時代に何を願い、大学に入学してどんな努力や失敗をし、どのように変わったのかということである。その姿を見て、自分のこれらを考えたいのだと思う。誰もが悩みを抱え、不安もある。中には自信を無くしている高校生もいるだろう。そういう高校生がオープンキャンパスに来て、悩みながらも成長している大学生の姿を見て何らかのヒントや元氣をもらって帰る、そんな高校生の成長のきっかけとなるオープンキャンパスを創れたらと切に思う。

では具体的にどうするか。

一番肝心な点は、学生スタッフの高校生対応力の向上である。実は、学生にとつて、自らの経験からその意味を見いだすこと、そしてそれを他者に分かりやすく伝えることは結構難しいことである。自然に任せていては何も変わらないので、2016年に「自己発見と自己表現力の向上」を目標としてスタッフ研修を実施した。20名ほどの学生が参加し、グループワークやロールプレイングを行った。学生同士助け合いながらしっかりと力を身に付けてくれたことと思うが、それでも本番のオープンキャンパスではなかなか思うように高校生と話ができなかった学生もいただろう。一回一回の対話を振り返ることによって、高校生が伝えたいことを理解できるようになったり、気持ちや思いを察することができるようになることを期待している。

きめ細かな対人対応力は、学生が社会に出てから最も必要とされる力である。その意味で、オープンキャンパスは学生スタッフにとつても貴重な成長の機会になっていることと思う。

3 説明・相談型から対話型へ

これまで、本学のオープンキャンパスは「各種説明」

と「個別相談」が中心であった。各種説明では、高校生が知りたいことよりも大学が伝えたい話が多かった。また、個別相談では「相談したいことがあればどうぞ」という姿勢が強かった。もちろん、今後も各種説明や相談コーナーは必要であるが、それだけでは不十分であろう。そもそも、高校生は自分が何を知りたいかが明確になっていないことが多い。相談の場合もしかりである。何か相談したいのだが、その内容が漠然としているので相談コーナーに足を運ばないというケースは多い。

漠然としたものを少しずつ明確なものにしていくためには、「対話」が有効である。教員との対話、職員との対話、学生との対話、そして高校生同士の対話。じっくりと対話できる時間や場所を確保することが大事だ。また、受付やキャンパスツアーの途中のちよつとした対話も大事であろう。大事なものは、高校生一人一人にきちんと向き合い寄り添うこと。今後は、そうした「対話型」のオープンキャンパスに変えていきたいと考えている。

おわりに

最後に、若干の課題について触れておきたい。

(1) 最近、高校教員などから「オープンキャンパスは作

られたものなので、大学の実態を知る機会となっていない。生徒には、平日に授業体験や大学見学に行かせたい」という声をよく聞く。確かにオープンキャンパスはイベントとして企画されるので、普段の大学の様子とは大分違う。一方、そのような特別な日を設けると、多くの高校生にきちんと対応できないことも事実である。普段の様子を高校生に見てもらうことは大事であるが、ただ見せるだけでは不十分であり、やはり来学者一人一人にきちんと向き合えるような時間を設ける必要があるだろう。

(2) オープンキャンパスを毎月のように（7～8月は毎週のように）行い、来場者も年々増えている状況の中で、実施に関わる教職員の負担が非常に大きくなっている。それなら開催回数を減らせばよいではないかという意見もあるが、回数を減らすと1回当たりの来場者数が増えて対応が雑になってしまうので、回数はなかなか減らせない。対応としては、いたずらに多くの企画を実施するのではなく、本当に必要な企画に絞り、その内容を充実させていくことが考えられる。それにより、スリム化を図りながらクオリティも向上させていくことができるだろう。

参加目的の多様化に対して、われわれは……

筒井 弘幸

● 関西学院大学高大接続センター入試課長兼高大連携課長

日本の大学におけるオープンキャンパスの始まりは、1988年といわれている。それ以前に、高校生やその保護者を対象とした大学構内での「こじんまり」とした入試説明会のようなものはあったようだが、1990年代後半から、いわゆる少子化を背景に、受験生の確保やミスマッチを防ぐことを目的に多くの大学で行われるようになり、2000年代に入るとほとんどの大学で開催されるようになった。

1 本学のオープンキャンパスの歴史

本学のオープンキャンパスの歴史は、1987年に始まる。7月21日に、「進学説明会」と銘打って、志望校決定の一助としてもらうべく学長あいさつや入試説明会などを実施し、1600名の参加を得た。その後、夏の進学説明会は固定化され、1989年には秋にも進学説明

会を開始した。1995年には、新たに開学した神戸三田キャンパスでも実施。1997年には進学相談会を「オープンキャンパス」と改称し、2000年に春のオープンキャンパスも始めた。2006年には、学生組織である「K Gクラブ」が発足し、オープンキャンパスの学生企画や全体運営の補助に当たった。

本学のオープンキャンパスの特徴は、当初から全学体制で実施をしている点にある。入試部門はもちろん、各学部、教務部門、就職部門、国際交流部門、大学本部など、教職員一丸となって実施している。さらに、4月に新規採用された職員には、研修の一環として全員参加を求めている。

また、教育産業や外部の業者に依頼することなく、教職員自らが手づくりで企画・運営を進めている点も特徴のひとつである。企画・運営・進行、学内掲示物など、全て

自前で準備しており、企画内容でも、よくある予備校講師による入試対策講座なども行っていない。

そして、学生団体（組織）がオープンキャンパスの企画・運営にかかわっていることも特徴に挙げられる。本学の学生団体（組織）「KGクラブ」は、前記のとおり、2006年に発足した。その活動は、オープンキャンパスの運営補助や学生企画の実施・運営にとどまらず、学校見学を希望する高等学校・PTAなどに対する年間を通じて対応（キャンパスツアーや大学説明会）など、本学の入試広報活動の運営全般をサポートしている。発足当初の参加学生は5名であったが、現在は100名を超える学生が登録をしている。彼らの活動は基本的に全て



学生団体「KGクラブ」

ボランティアであり、無償で行っている。「関学のためにやってみよう」、「ぜひ、関学を高校生に紹介したい」という意欲をもった学生のみが参加をしてくれればよいという考えからである。

以上、少し詳しく本学のオープンキャンパスの歴史を記した。

2 参加者数の変遷と参加者の変化

次に、オープンキャンパスの参加者数について紹介したい。本学のオープンキャンパスは1987年の夏に始まり、現在では秋や春にも開催しているが、ここでは最も参加者が多い夏のオープンキャンパスに絞ってみた。

参加者数の推移は、1987年の1600名に始まり、1997年3100名、2000年4900名、2007年1万3000名、2016年2万1000名と年々増加している。

増加要因としては、自画自賛で恐縮だが、本学の広報努力によるところもあると思われるが、①高等学校がオープンキャンパス参加を夏期休暇中の課題にしたこと、②保護者も参加し始めたことなどが大きな要因であろう。高等学校がオープンキャンパスを夏期休暇の課題にし

始めたのは、2000年代に入ったころと思われる。

そのころ、他大学のオープンキャンパスで受け取った手提げ袋を持って本学のオープンキャンパスに参加する高校生や親子連れの姿を多く見かけられるようになった。

参加者の属性を見ると、1987年の開始当初は「高校3年生・卒業生」が94%であり、「高校2年生」はわずか4%、「その他」が2%であった。それが現在は、「高校3年生・卒業生」が50%、「高校1・2年生」が40%に、そして「保護者」が10%となっている。このことから、二つの増加要因が裏付けられているだろう。

3 参加目的の変化

参加者の変化は、当然ながら、参加目的の変化を伴う。本学がオープンキャンパスを始めた1987年の入学定員は約2700名で、現在の半分であった。そして、一

夏のオープンキャンパス参加人数

| 実施年度 | 参加者数(人) |
|--------|---------|
| 1987年度 | 1,600 |
| 1989年度 | 1,650 |
| 1995年度 | 1,400 |
| 2000年度 | 4,900 |
| 2005年度 | 10,276 |
| 2010年度 | 19,950 |
| 2011年度 | 18,180 |
| 2012年度 | 18,665 |
| 2013年度 | 17,265 |
| 2014年度 | 20,440 |
| 2015年度 | 18,241 |
| 2016年度 | 21,509 |

般選抜入学試験（2月に実施）の割合は、定員の約90%であった。オープンキャンパス参加者の94%が高校3年生・卒業生であったことを考えると、当時は、入試説明会で一般選抜入学試験の説明をすればほぼ参加者全員の目的にかなっていたと推測される。

しかし、現在の一般選抜入学試験は定員の約60%であり、残り40%はAO入学試験、グローバル入学試験、指定校入学、SGH・SSH公募推薦入学試験などの多様な入学試験によるものである。オープンキャンパスに参加している高校生などはそれらの入試についての情報を得ようとしていると思われることから、入試説明だけでもAO入試説明会、グローバル入試説明会など、多くの入試説明会の実施が求められる。

さらに、いま参加者の40%近くを占めるまでになった高校1・2年生の参加目的は、高校3年生・卒業生よりも多種多様である。現在の高校生の大学選びの基準は、教育産業のアンケート調査によると、「偏差値」や既存の「ブランド力」といった万人に共通の指標から、授業の内容や方法が自分に合っているか、卒業までにどれだけ成長できるかといった、一人一人異なるものによって変わっているという。この点は、高校生および高等学校の進路指

導の先生と接する機会の多い仕事柄、実感するところである。

本学のオープンキャンパスでも、例えば、大学進学の意味を見つげるために参加する高校生や、学部研究・学部選考のために参加する高校生がいる。あるいは、近年、高等学校の段階から先進的な理数課題やグローバルな課題の探究・研究に取り組んでいる高校生が増えているが、彼らは高度な学問・研究に触れさせてくれること（触れさせてくれる場）を大学に期待している。このように、本当にいろいろな目的をもって参加するようになってきた。他にも、保護者の参加の増加に対しては、学費、奨学金、下宿・学生寮など、学資関連の企画が求められている。

4 これから目指すべき方向

いまや、「とにかく開放していますから、誰でも来てください！ 楽しいイベントあります！」とか、「大教室で一斉に一般入試説明会や大学説明会を実施する」といったことだけで参加者の満足を得られるほど、簡単ではなくなっている。真摯に大学の姿や情報を得ようとしている高校生に応える企画へと見直しを続けないと、「人が多

くて疲れた」とか「聞きたいことが聞けなかった」、「自分が知りたい内容の企画がなかった」というように、経費と時間・労力を費やして実施しているにもかかわらず、逆にマイナス効果になることさえあるだろう。

おわりに

オープンキャンパスは、高校生にとっては大学案内の冊子やホームページだけでは分からない生の情報を得ることができ、大学選択の材料となる貴重な機会である。本学としては、多様化している高校生の参加目的に対してできるだけ丁寧な、細かく、ただし、経費の問題もあることからスリム化も視野に入れつつ、今後、総合的な見直しを図っていききたい。

その結果、日本一美しいといわれるキャンパスで、本学ならではの華やかでエネルギー感あふれる雰囲気を感じさせつつ、知的欲求を満足させるようなアカデミックな面が散りばめられているような、他にはない個性あるオープンキャンパスを全学体制でつくり続けていきたいと考えている。

石巻地域の人材育成・活性化への新たな取り組み

舛井 道晴 ● 石巻専修大学経営学部准教授

高橋 智 ● 石巻専修大学理工学部准教授

はじめに

石巻専修大学は、1989年4月、理工学部と経営学部の2学部体制で宮城県石巻市に開学した。2学部とも1994年4月に大学院修士課程を設置し、その後大学院後期課程を増設した。さらに、2013年4月には人間学部を開設し、現在は3学部2研究科体制のもと地域に根ざした大学づくりに取り組んでいる。

本学は、地域で唯一の高等教育機関としての強みを生かし、地域を支えていく人材の育成と地域の活性化を目指した「高大産連携プロジェクト」を2016年度から展開している。「高大産連携プロジェクト」は、石巻圏域の高校、大学、企業などとの連携によるプラットフォームを形成し、3者による協力のもと、圏域の資源に対する

理解を深めながら、各々の強みや特色を最大限に引き出す取り組みである。大学の特色だけでなく、地域の特色につながる事業への発展も目指している。

本稿では、2016年度からスタートした3つの取り組みについて、詳細の背景などを含めて紹介する。

1 「Code for Ishinomaki 2016」

本プロジェクトは、地域の活性化をテーマにアプリケーションの開発を目的とした活動である。2016年度は、経営学部舛井ゼミナールの学生と石巻工業高校（電気情報科）の生徒が中心となり、一般社団法人イトナブ石巻の技術的なサポートを受けながら活動を行った。

本プロジェクトでは、はじめに「若者たちがITの力で石巻を盛り上げるにはどうすればよいか」という大ま

かなテーマのみを設定した。これは、自分たちが過ごしている石巻を知ることから始めてほしいという願いがあったためである。また、それまで交わることのなかった高校生と大学生の感性を最大限に引き出すために、どのように進めていくかをわれわれが見定める狙いもあった。結果として、この方向性は成功し、当初抱いていた進捗に関する不安は杞憂となった。はじめはお互いの距離感を感じていたようだが、ひとつの課題に向かつて協力して活動を進めていくうちに、自然に連携できるようになった(写真1)。早い段階で、コミュニケーションや進捗に関するわれわれのアドバイスは不要となった。

議論を重ねて、本年度は「石巻の絶景」をテーマとして、石巻圏域の風光明媚な景色を紹介するスマートフォンアプリケーションとウェブサイトを制作した。アプリケーションでは、景色をヴァーチャルリアリ



写真1 ディスカッションの様子

ティ(VR)で疑似体験ができるようにし、ウェブサイトではタイムラプス機能によって石巻の四季を1分程度で楽しめるよう工夫した。特にVRは近年さまざまなメディアに取り上げられたり、学生たちになじみのあるゲーム機で用いられるようになったりと、注目を浴びている技術である。新しい技術を学び、応用できたことは今回の成果のひとつである。

本プロジェクトを通じて、若者たちが自らの足で地域の情報をつかみ、それを自らの手で新しい技術の中に落とし込むことができることを再確認した。これからも高大産連携プロジェクトを推進することによって、さまざまな課題を抱える石巻圏域から産業を支える人材を輩出することが可能になるであろう。

2 「高大産連携によるラジオ放送」

石巻専修大学は、2012年7月にエリアワンセグ放送を行う地上一般放送局の免許を取得し、同年8月に屋内エリアワンセグ放送局「いしのまきワンセグ」を開局した。エリアワンセグ放送とは、微弱な電波出力による放送で、携帯電話やカーナビなどで視聴できるワンセグ放送のことである。通常のワンセグ放送と違い、「エリ

ア」の名の通り、限られた範囲の中でのみ受信できる。その制約を補うために、同年10月から経営学部舛井ゼミナールの学生と石巻地域を可聴範囲とするラジオ石巻が共同で番組制作を始め、現在に至るまで続けている。

本プロジェクトは、その環境を土台として石巻地域の高校で唯一、放送部を持つ石巻西高校の生徒を新たなメンバーに加えて番組制作を行い、若い感性で地域への情報発信に取り組んでいる(写真2)。ラジオ番組の制作が活動のメインであるが、ご当地CMやインターネットへの配信動画などのコンテンツ制作に関することを学び、実践的な活動を行っている点が本プロジェクトの特徴である。

大学生、高校生ともにゼミナールと部活動を通じて学んでいることもあり、数回の打ち合わせを経るだけで、実際に番組制作を行うことができるなど、本プロジェクト



写真2 番組収録の様子

トは極めて円滑に進んでいる。若者たちが自らの住む地域のことを調べ、時には地域住民に取材して得た情報を若者らしい視点で発信することは、地域にとつて明るさと元気をもたらす方法のひとつとなるであろう。

3 「石巻地域3者連携ものづくり」

本プロジェクトは、ものづくりの実践的な機会を通して、若い世代の育成と地域の活性化を目指す活動を行っている。

2016年度は、趣旨に賛同いただいた今野梱包株式会社との協力のもと、理工学部と経営学部の学生および石巻工業高校(土木システム科)の生徒が中心となつて、強化ダンボールを活用した防災用品の開発に取り組んだ。プロジェクトの大まかな流れは「構想・企画」「設計・解析」「試作・評価」で構成されており、実際のものづくりを体験しながら、学生の能動的な学びを促す内容となっている。大人はファシリテーターとして、若者の自由な発想を生かせる環境づくりを意識した。

具体的な活動内容は、ブレインストーミングによるアイデア出し、若者を対象としたアンケート調査、発表会などのメンバー全体による活動や、コンピューター支援



写真4 強化ダンボール製の試作品



写真3 大学生と高校生によるアイデア出し

による設計、ダンボールの強度試験、製品の広報戦略など、専門性を必要とするものまで多岐にわたっている（写真3）。

プロジェクトには、異なる専門分野を学ぶ学生が参加しており、ものづくりを背景とした知識を広めるとともに、自らの専門知識を活用する場を提供することができた。また、

高校生の参加は、より柔軟な発想を取り入れることや大学生の主体性の向上につながった。さらに、企業の災害対策や地域活性化の取り組みに関する講演

会の実施によって、地元の産業や文化に関する理解を深めることもできた。

試作品としては、強化ダンボール製の台車やパーティション、折り畳みイス、スリッパなどが完成し、現在もこれらの改良に取り組んでいる（写真4）。

完成した試作品に触れながら、ものづくりの楽しさや難しさを語る学生を目にして、地域資源と人材を生かす教育プログラムとしての大きな意義を感じている。

おわりに

石巻圏域は、2011年3月11日の東日本大震災で最大の被災地となった。現在も震災の復興が進む中、人口の急減、地域産業の衰退、安定した雇用の創出など、震災後のまちづくり、人づくりが大きな課題となっている。

本稿で紹介した3つの取り組みは、いずれも初年度にもかかわらず特徴的な成果を挙げており、高大産連携プロジェクトの推進によって、地域の課題解決を担う人材の育成が可能になると十分に考えられる。本年度の反省を踏まえ、次年度以降はさらに力強くプロジェクトを推進し、地域の活性化に貢献したいと考えている。

日本学生支援機構の寄附金事業について

独立行政法人 日本学生支援機構 政策企画部 広報課

はじめに

独立行政法人日本学生支援機構（以下、機構）は、国のさまざまな学生支援事業を総合的に展開する中核機関として、奨学金事業、留学生支援事業および学生生活支援事業に取り組んでいる。機構では、元奨学生や篤志家の方々、法人の皆様から寄せられた寄附金を基に、平成28年度には学生支援寄附金事業として「JASSO支援金事業」と「優秀学生顕彰事業」、海外留学支援事業として「官民協働海外留学支援制度」トビタテ！ 留学JAPAN日本代表プログラム」を実施した。

1 JASSO支援金事業

自然災害などにより居住する住宅が全壊または半壊の被害を受けたために、学生生活の継続に支障をきたした

学生または生徒が、一日でも早く通常の生活に復帰し学業を継続するための支援として、一人当たり10万円を支給する事業である。平成28年度は、熊本地震により被災された方々を中心に、約2000人に総額約2億円の支援を行った。

2 優秀学生顕彰事業

経済的理由により修学に困難がある中で、優れた業績を挙げた学生・生

図表1 JASSO 支援金支給実績

| 年度 | 支給件数 | | 支給額 |
|-------------------|--------|---------------|--------------|
| | 日本人学生 | 外国人留学生 | |
| 平成28年度 (熊本地震等) | 1,953件 | 1,940件 13件 | 195,300,000円 |

熊本地震の被災学生から届いた感謝の声

「今回の地震で、母親は職を失いました。家も大規模半壊という判定を受け、学業継続が困難と思いました。しかし、JASSO 支援金を頂いたことで、元通り学業に日々励むことができます。本当にありがとうございます。」
「善意を寄せて下さった方々のお陰で、少しずつ生活の再建に向けて動くことができている。時間はかかるとは思いますが、必ず大学を卒業し、目標達成したいと思います。いつかご恩返しできるように、努力していきます。」

図表2 平成28年度優秀学生顕彰表彰者数など

| 分野 | 応募者数 | 大賞 | 優秀賞 | 奨励賞 |
|-----------------|------|----|-----|-----|
| 学術 | 12 | 2 | 3 | 3 |
| 文化・芸術 | 22 | 2 | 5 | 6 |
| スポーツ | 37 | 5 | 5 | 12 |
| 社会貢献 | 11 | 2 | 0 | 3 |
| 産業イノベーション・ベンチャー | 2 | 1 | 0 | 1 |
| 国際交流 | 8 | 0 | 2 | 2 |
| 計 | 92 | 12 | 15 | 27 |



平成28年度優秀学生顕彰表彰式

徒に対して、これを奨励・支援し、21世紀を担う前途有望な人材の育成に資することを目的とする事業である。応募分野は学術、文化・芸術、スポーツ、社会貢献、産業イノベーション・ベンチャー、国際交流の6分野であり、受賞者には奨励金として大賞50万円、優秀賞30万円、奨励賞10万円を授与した。本年度の優秀学生顕彰の応募開始は平成29年6月中旬を予定しているため、一人でも多くの方からの応募をお待ちしている。

3 官民協働海外留学支援制度「トビタテ」留学JAPAN日本代表プログラム

機構では、意欲と能力のある若者に留学機会を提供できるよう、企業、国、大学、学生などと協力し、支援している。具体的には、学生・生徒に対する、諸外国への留学のための奨学金などの支給や、事前・事後研修の実施、留学後の継続的な学習や交流の場としての留学生のネットワークの提供を行っている。

おわりに

前記の事業に加えて、平成29年度に創設された給付型奨学金制度にも皆様からお寄せいただいた寄附金を活用させていただくこととしている。こうした学生支援を行うために、個人、法人の皆様には引き続き温かいご支援をお願い申し上げます。なお、機構にご寄附いただく場合、個人・法人とも税制上の優遇措置が認められています。

http://www.jasso.go.jp/about/kihukin/shien_kihu.html

図表3 申請者数と採用者数

| 平成28年度後期(第5期) 派遣留学生 | | 平成29年度前期(第6期) 派遣留学生 | |
|------------------------|------|------------------------|------|
| 申請者数 | 採用者数 | 申請者数 | 採用者数 |
| 1,805 | 513 | 1,336 | 507 |

大学が提示する「知」とはなんだろうか。

現在の大学に教員として勤務するようになって、あつという間に1年が過ぎた。最も大きな変化は、8年間勤めた前任校では教員養成の学部であったのに対して、現在はリベラル・アーツの伝統をくむ学部だという点である。私自身の研究分野や担当する授業が「教育学」であることに変わりはないけれども、それを受講する学生が、教師になるための「専門知識の一つ」としてではなく、多様な社会人や市民となるための「教養」として「教育学」を学ぶという事実は、私の授業組み立てや取り組みそのものに本質的な変化をもたらした。

これは、限定された範囲の学生たちに専門的な「知」を提示してきた大学が、「ユニバーサル化」を経て、多種多様な目的やキャリア設計をもつ学生たちに「知」を提示するという新たなミッションを得ようとしていることと深く結び付く。そうした大学自体が提示する「知」の変容に触れながらの授業運営は、私自身にとって非常に有

私の授業実践

教育現場の最前線から

教師と学生の「協働の学び」の可能性——「知」へのアクセスを再構築する大学の「授業」——

尾崎 博美

● 東洋英和女学院大学人間科学部准教授

るその「知識」(情報)にどのように向き合うのかという「知識との付き合い方」であることの、いまさらながらの「実感」である。

例えば、私の担当授業は「教育学概論」や「教育哲学」のような、講義を主とするものが多い。それらの授業では、必ず「問い」を導入に用いる。「教えることの意味」をテーマとする授業の導入では、「『学』という漢字を教える」「生活習慣を教える」「優しさを教える」といった「教える」という語を使用する事例を複数種類挙げた上で、「これらを『教えるのが難しい』と思う順番に並べ、その理由を説明してください」と学生に問いかける。授業の中では、関連する知識(情報)をまだ何も与えてい

益な学びをもたらしている。その学びの第一は、授業で提示する「知」が、教師と学生が協働する過程で形成される「体感」である。言い換えれば、学生が大学の授業を通して獲得する「知」とは、固定された知識(情報)を単に蓄積することではなく、むしろ

ない段階で、問いを「突き付け」て「自分の考えを言葉化すること」を求めるのである。学生たちは「言葉にするのが難しい」「こんなこと考えたことがない」「普通に使っているのに説明できない」と（何の解説もしていないのだから当然であるが）、悲鳴にも似たさまざま反応をみせながら問いと向き合ってくれる。その様子を授業者として、「楽しそうだなあ」と思いながら眺め、また「どのような答えが返ってくるのだろう」と期待をしながら教室を巡回し、時には質問した学生と言葉を交わす。この時、授業者である私は自分も授業の参加者として、その授業を始める前には得ることのできなかった「未知なる何か」に出合うことを予感している。

「問い」から入る授業において、その予感が裏切られることはめつたにない。それは、学生の背景や目的が多様であり、かつ授業の位置付け自体が多様さに開かれているからこそその利点であろう。協働の「知」を想定する場合、学生の多様さは授業運営の困難要因ではなく、授業展開の材料や手がかりの深化要因となり得るのである。

学びの第二は、学生と学生との間の協働の形が、思った以上に多様な形で有り得る点である。それは、表面的な形式の変化にとどまるのではなく、学ぶことの質そのも

のを変容させる。例を挙げると、「教育学概論」の授業では、先に挙げた「問い」に対する学生たちの答えの提出に、学習支援アプリ「respon」を活用している。「respon」は、学生がスマートフォンを使って回答を打ちこんで送信すると、即時に回答が集約され、スクリーンに映し出される機能をもつアプリである。「問い」が選択式の場合にはグラフ化され、自由記述の場合には一覧化される（図1）。さらに、集約された回答は、学生各自のスマートフォンでも即座に閲覧できる（図2）。結果として、学生は200人弱の受講生全体の回答を相互参照することが可能になる。



図1 グラフ化・一覧化される回答



図2 学生間で回答を相互に参照

このアプリの活用は、当初、前任校でいわばFDの一環として一斉導入されたことがきっかけであった。それを使用するまでの私は、コメントペーパーを使用した「問い」「回答」のやりとりで十分だと考えていた。せいぜい、学習支援アプリを使用することによってコメントペーパーの回答をデータ化する手間を軽減し、授業の効率化ができるかと捉えていたのである。しかし、実際に「Response」を使用してみると、投げかけた「問い」の答えをリアルタイムで共有し反応を返すことができること、一つの教室の中で学生自身が作り上げる回答テキスト群やグラフが「教材」として即座に使用できることなど、もたらされた効果は想像以上のものだった。というよりも、私自身が授業に対して「実際には、こうできたらいいな」と思っていたことが改めて可視化されたというほうが実感に近い。その意味で、FDとは教員の現在のニーズに配慮するだけでなく、教員自身が認識していないニーズを可視化するところにその意義の一つがあるのだろう。

中でも、最も大きかった効用（授業の質の変化）は、学生の回答が200人規模で即座に閲覧し合えるようになったことによって、学生の「問い」に対する向き合い方が変化した点である。「Response」を使用した授業を見学

した方のコメントで、忘れられないものがある。

「先生が出した『問い』に、学生たちが、スマートフォンを使っても誰一人『検索』しようとしなくて、自分の答えを書いていたことが衝撃でした」

こちらこそ、このコメントが衝撃であった。なぜなら、学生が回答を『検索』するかもしれないと危惧したことはなかったし、そうすることの意味もないと考えていたからである。

実際に学生が『検索』ではなく『回答』に取り組んでいる姿勢に触れると、私の授業で提示したい「知」とは、『検索』では見つけられないアクセスを求める「知」なのだと改めて気付かされる。「ただ一つの固定された正答」ではなく、「場合によっては誤解や正反対の内容も含む多彩な回答」の中に学生自身が身を置くと、その思考は自ら質を変えている。私が提示した情報以上のことを、学生自身が学んでいるのである。それをもたらすのが学生間の相互のやりとりであり、それを可能にする学習環境・ツールであるという点に、大学の「授業」というものの自体の可能性を感じずにはいられない。

学びの第三は、大学における教員同士の協働の学びがもたらす有益性が、個々のディシプリンに強く根付いて

いる点である。大学教員であり研究者である以上、その研究の文脈における協働がディシプリンに根差すことはいうまでもない。しかし、それだけではなく、「授業運営」(大学における教育)それ自体がディシプリンに基づく協働の学びをもたらし得ることは、「教育学」を専攻する者として大きな喜びを伴う「発見」であった。それは、研究者である大学教員が「教師」として学生に授業を行うとき、どのように個々のディシプリンを「授業化」するのかというプロセスの可能性の拡大である。

「大学の教員はそれぞれの専門分野が異なる」という点は、一方では画一的な授業変革を求めることの危険性を提示する。他方、その違いは「授業化」プロセスの多様な形を提示し合うためのリソースでもある。端的にいえば、大学教員の研究分野がもつ独自性は授業運営における教員間の協働を阻むものではなく、相互参照と広範な解釈を通すことによって、互いの授業化プロセスに対する省察とその豊潤化をもたらし得る。それは、確たる研究に根差した見識をもつ大学教員にしか成し得ない「授業化」プロセスである。

例えば、経済学を専門とする同僚が次のように言ったことがある。

「学生の中には経済Ⅱ数学だと思っている者もいるが、自分は経済学の授業で数学を教えたいわけではなくて、『経済』という視点から世界を観る『見方』を教えたい」

この『世界の見方』こそ、前述した『検索』では見つけられないアクセスを求める『知』そのものに他ならない。そうしたディシプリンに根差した『世界の見方』がそれぞれに異なることを踏まえると、『世界の見方』の教え方の違いがどれほど多様になるのか、想像もつかない。もちろん、その違いの全てがポジティブになると考えることは楽観に過ぎるかもしれないが、大学教員にはそれを解釈し合う自由が、まさにアカデミズムの下にあると考えたい。

以上、教員と学生、学生と学生、教員と教員の三つの面から大学の授業における「協働の学び」を自身の経験として、また現在進行形の営みとして述べてきた。かつては「限られた知識(情報)」という希少性によって説明されていた大学の「知」の意義は、現在では「知識(情報)」へのアクセスそのものを質的に変化させるものとして説明されよう。こうした気づきを与えてくれた前任校、および現在の大学の同僚と学生に心から感謝を捧げ、明日も研究と教育に向き合っていきたい。

時代が求めるたくましい看護師の養成

1 看護学部開設まで

東京情報大学は、1988年、情報化社会の真つただ中で、校名に「情報」を冠した初めての私学として開学し、今年、創立30周年を迎える。設置母体である学校法人東京農業大学は、開学126年目となる東京農業大学（東京）と本学（千葉）のほか、併設校として東京農業大学第一高等学校・中等部（東京）、同第二高等学校（群馬）、同第三高等学校・附属中学校（埼玉）を擁し、2019年4月には、東京23区内では59年ぶりとなる小学校新設を予定している（設置認可申請中）。東京農業大学は、近代日本を切り開いてきた明治の英傑・榎本武揚によってその前身が創設され、初代学長横井時敬が「稲のことは稲に聞け」「人物を畑に

還す」と農業に新しい風を吹き込み、以後「実学」を重んじる大学として発展しながら、多くの人材を社会に輩出してきた。

本学の建学の精神は、榎本武揚のバイオニア精神を継承した「未来を切り拓く」、教育理念には兄弟校東京農業大学の実学精神を継承した「現代実学主義」を掲げ、情報化社会の変化に対応できる人材を育成してきた。さらに、2017年4月、これまでの総合情報学部に加えて看護学部を新設し、少子超高齢・情報社会の未来を切り拓く看護師・保健師の養成をスタートした。

全国の大学の3分の1に当たる約270校に看護学科が存在する増設ラッシュの中で、保健・医療・福祉系大学ではなく、実習施設である病院などの関連機関もない、千葉市の隅に建つ「情報」に特化した単科

加納 佳代子 ● 東京情報大学特命副学長（看護学部担当）

大学が、看護学部を新設する。このことは、18歳人口減少時代の私学経営にとって、吉と出るか凶と出るか「冒険」ともいえる選択である。創設者の榎本武揚は「冒険は最大の師」であると言ったが、少子超高齢・情報社会の中で、この「冒険」から学びながら、予測困難で答えのない時代を切り拓いていく人材を世に送り出すことが、本学の「明日への試み」である。

看護学部では、教育理念である「現代実学主義」のキーワードを「自律と共創」とし、自律と共創の教育を実現するとともに、研究・地域貢献・組織運営に反映させていくこととした。本学ならではの「看護」と「情報」を融合した教育により、これからの地域医療・地域ケアを担うたくましい看護師・保健師を養成する（看護学部看護学科入学定員100名。卒業時看護師国家試験受験資格



看護実習棟（9号館）

家試験受験資格取得。保健師国家試験受験資格20名選択制）。同時に、少子超高齢・情報社会を支える先進的

な取り組みとして、在宅ケアを支える研究拠点となる「遠隔看護実践研究センター」を開設した。本年4月に第一期の新生を迎え、時代と環境の変化に対応できたくましい看護師の養成と、これからの地域医療・ケアに貢献する実践研究がスタートしたばかりである。

2 たくましい看護師の養成

本学の教育理念「現代実学主義」の看護学部のキーワードを「自律と共創」とした。自分で考え、判断し、責任ある行動をとるのは社会人としての基本である。自律した看護師としての基礎力を、自分で自分を律しながら大学生活の中で身に付けていくこととなる。また、教職員はもとより、看護の対象者、学友、諸先輩、地域住民の方々と共に学び合いながら、大切にしていきたい未来の価値を創り出していく経験を重視していく。「自律と共創」の教育は新生生のフレッシュマンキャンパスから開始され、4年間の学生生活の全ての局面で実現していくこととなる。

本学部が育成する人材像（ディプロマ・ポリシー）は次の通りとし、その象徴を「たくましい看護師」と表現した。

- ① 生命に対する畏敬の念としなやかな創造力を持ち、看護の対象を深く理解しながら援助できる者
- ② 看護実践に関する基礎的能力を修得し、科学的根拠に基づいた適切なケアが提供できる者
- ③ 情報リテラシーを修得し、高い倫理性を発揮しながら、看護にかかわる情報を実践的に活用できる者
- ④ 保健医療福祉の職業人と相補的にリーダーシップ・フォロワーシップ、アントレプレナーシップをとりながら協働できる基礎的能力を有する者
- ⑤ 看護職としての社会的責任を自覚し、社会の発展に貢献し、生涯を通じて知識や技術を修得し続ける者

し、情報に振り回されずに選択し、意思決定し、相手に伝わるように伝える力であり、これからの地域ケア・医療を担う看護師として多様な価値観を持つ人々を支える力となる。

そこで、本学部が求める人材像（アドミッション・ポリシー）は、①しなやかでたくましい看護師・保健師を目指す者 ②自己を見つめ、振り返りながら、自ら学ぼうとする意欲のある者 ③多様な考え方を受け入れて理解しようとし、自分の考えや感じていることを適切に表現できる者とした。

少子超高齢・情報化社会の未来を切り開き、住み慣れた地域で人々がその人らしく暮らし続けることを支える看護師・保健師を養成していくことが本学部の使命と考える。地域に貢献するたくましい看護職、地域と共に歩み、地域と共に育っていく看護職である。

3 本学部教育の特徴

本学部教育の特徴の一つ目は、情報活用・発信力を意図的に育むために、総合情報学部との大学共通基礎科目として、「情報リテラシー」「情報モラルとセキュリティ」のほか、象徴科目「看護と情報」を4年間で

けて体系的に学ぶことである。1年次は情報学の基礎、2年次は情報活用の視点から看護過程を学び、3年次は看護現場における情報活用の実際、4年次はICT（情報通信技術）を駆使した「遠隔看護（テレナーシング・Telesensing）」など、これからの在宅ケア・医療を支える最新の知識を学んでいく。

二つ目は、たくましい看護師として自分で自分を育てる力を育むために、象徴科目「キャリアデザインとケア」を設け、各看護学と関連付けながら4年間かけて段階的に学ぶことである。1年次には、主体的に学びながら看護師としての職業意識を形成し、自律性を養いながら「たくましい看護師」への歩み方を学ぶ。

初めての現場訪問先は、全員が訪問看護ステーションである。2年次には、社会人として必要な社会人基礎力を身に付けながら、リーダーシップ、フォローワーシップなど、互いに尊重しあう関係性の中から学びを深めていく。3年次には、さまざまな分野で活躍する看護職との出会いを通して多様な可能性を探る。4年次には、モデルとなる看護職へのインタビュを通して、地域で活躍する自分自身のキャリア像を描き、発表する。

三つ目は、200を超える実習施設の協力により、

地域ケア・医療を重視した実習を行うことである。訪問看護ステーション、地域包括支援センター、特別支援学校、福祉施設といった看護職の今後の活躍が期待される施設で、地域に密着した実習を行う。どのような場所でも働けるたくましい看護師の養成は、多様な実習環境とその協力体制によって支えられる。

新卒時から訪問看護師として働きたい、病气や障害のある子どもたちが学ぶ特別支援学校の看護師になりたい、地域包括ケアシステムの中心となる保健師になりたい、看護師として起業したいなど、学生がさまざまな可能性にチャレンジする機会を大切にしたい。これからの時代を切り拓くためには、従来の価値観だけでは判断ができない。教員が学生から学ぶ姿勢、看護の対象者や住民からの学びを重視する教育によって、失敗を恐れずにチャレンジする学生を世に送り出していきたい。

四つ目は、最新の設備を備えた看護実習棟で展開される実習前教育や実習補完教育によって、「分かる・できる・おもしろい」を繰り返し、主体的に学ぶ楽しさを引き出すアクティブラーニングを展開していくことである。

五つ目は、国家試験対策用電子テキストの採用である。学生全員が、電子テキストの入ったタブレットを授業・演習・実習で活用する。タブレットと電子テキストは、あくまで活用すべきツールにすぎない。教育にとつてはアナログとデジタルのバランスをとつていくことが重要と考える。教員独自の資料を配付しているので、電子テキストはあくまで予習復習用・国家試験対策用である。

教員にも電子テキスト入りタブレットを貸与し、学生が授業内容と関連付けて電子テキストを検索するよう、授業で活用する。学生は、ほかのデジタルテキストや書籍、実習要項といった必要な情報を格納し、検索することができる。また、演習中の動きをお互いが撮影し合つて評価したり、4年間の歩みのポート・フォリオを作成することも可能である。

4 看護実習棟の特徴

実習を重視した大学であることの象徴は、ラーニング・コモンズとしての看護実習棟である。地上3階建て、建築面積1164平方メートル、延床面積3220平方メートルの合理性・効率性を考慮した設計であ

り、柔らかさと力強さを併せ持つイメージをデザインし、学生の意欲をかき立てる建築を目指した。吹き抜けに面してラーニングラウンジを各階に配し、

壁面いっぱいホワイトボードや無線LAN環境を整えた。実技演習に伴う講義を行うデモンストラーション室のほか、住まい仕様、公民館仕様、病室仕様、多目的仕様の各実習室によって臨地実習の場を再現しており、効果的なシミュレーション教育の場となる。

各実習室はカメラやモニターを備え、演習中の動きを撮影した映像を見て自分の動作や行動を個人やグループで振り返ることができる。これらは状況設定課題演習やOSCE (Objective Structured Clinical Examination: 客観的臨床能力試験) などで使用し、判断力、技術力、マナーなど、現場で必要とされる臨床技能の習得に活用する。

5 自律と共創のフレッシュマンキャンプ

入学生を迎えたばかりであるので、自律と共創の教育の実践例として、オリエンテーションに続いて行われたフレッシュマンキャンプについて触れておきたい。1泊2日のフレッシュマンキャンプの目的は、「自律と



フレッシュマンキャンプ

共創「どのように大学生活を送るか」を意識付け、現在思い描いている「たくましさ」のイメージを言語化した仲間と共有することであり、総合情報学部

学生ボランティアの協力を得て行われた。コーチングゲーム (Points of You) を活用したワークシヨップは、「正解」や「勝ち負け」のない看護という職業を目指す学生だけでなく、基礎教育を担当する教員にとっても、これまでの考え方を変えるきっかけとなった。コーチングゲームでイメージを言語化したことが生かされ、学生全員が「明日から、今日から行うべきこと」を力強く宣言してキャンプを終えることができた。

たくましい看護師への一歩を踏み出した学生と共に、教員も歩み出したところである。

6 これからの展望

看護学部新設と同時に開設された「遠隔看護実践研

究センター」では、大学・訪問看護ステーション・地域住民・公共団体・企業などと連携して遠隔看護の実践的研究を推進し、これからの時代が求めるたくましい看護師の養成を支えていく。また、大学院総合情報学研究科にヘルスケア情報学関連の科目を開講した。将来、保健医療に関わるさまざまな職種による「データサイエンティスト」育成の準備を始めたところである。

東京情報大学看護学部は、始まったばかりである。これまで看護学部開設にとってさまざまな不利な条件と思えたものは、視点を変えて捉えなおすと、本学ならではの可能性として見えてきた。この「冒険」が目指す方向に、間違いはないと確信している。重要な装備は準備したが、あとは走りながら整えることになる。この「部隊」の先頭を歩む学生の姿が教職員を勇気づけ、古い上着を脱ぎ捨てて変化していくに違いない。「自律と共創」を実現する本学部でなければできない教育・研究・地域貢献にこだわりながら、面白い試みにチャレンジし、これまでにないユニークな看護学部として地域に根差していきたい。

わが 大学史の 一場面

日本の近代化と
大学の歴史

医療総合大学として歩んだ10年 ——チーム医療の中核を担う医療人の育成を目指して——

馬場 明道 ●兵庫医療大学学長

1 学校法人兵庫医科大学の設立

兵庫医療大学の設置者である学校法人兵庫医科大学は、1972年4月に創設者の故森村茂樹のもと兵庫医科大学



兵庫医科大学 開学

学を開学し、併せて兵庫医科大学病院も開院。「社会の福祉への奉仕」「人間への深い愛」「人間への幅の広い科学的理解」という建学の

精神を柱に、今日に至る約45年にわたって先進的な医学教育を実践することにより、良質な医師を育成・輩出し、阪神地域の医学・医療の中核を担うのみならず、わが国の医学・医療の発展に貢献してきた。

2 兵庫医療大学の開学

医学ならびに医療技術が革新的に進歩する中で、超高齢化社会への対応は喫緊の重要な課題となっている。これらの背景を踏まえ、本法人は、既に十分な実績を有する医師育成教育の一層の充実を図りつつ、高度な専門性と豊かな人間性を持つ医療専門職者および研究者の養成を担うべく、同一法人下の兵庫医科大学（医学部）の兄弟校として、2007年4月、兵庫医科大学を神戸ポートアイランドに開学した。薬学部（医療薬学科）、看護学



南ヨーロッパ風の校舎の兵庫医療大学

部（看護学科）、リハビリテーション学部（理学療法学科、作業療法学科）の3学部4学科を擁する医療系大学として、開学以来10年、順調に成長し、既に2000名を超える卒業生を輩出している。

わが国のこれからの医療において、医師のみならず、良質の優れた医療人を育成することは大きな社会的課題であり、特に多職種が協働して患者中心の全人的医療にあたる「チーム医療」は、今後の医療のあるべき形として、その推進の必要性が提言されている。このような医療を取り巻く社会環境を背景に、本学は、兵庫医科大学との密接な教育連携のもとに、学部や医療専門職間の壁をなくしたボーダレスな教育環境の中で、将来の「チーム医療」の中核を担う医療人の育成を重要な使命と定め、以下の教育理念と教育目標を掲げている。

〔教育理念〕

人間への深い愛と豊かな人間性を持ち、幅広い知識と優れた技術を備え、社会とともに医療を担う医療専門職者を育成する

〔教育目標〕

- 幅広い教養と心豊かな人格の育成
- 関連分野とのボーダレスな教育環境のもと、専門性の高い知識と技術の修得
- 優れたコミュニケーション能力を基礎とした、チーム医療・地域医療を担える資質の育成
- 次世代の医療科学を担う創造性と国際性の涵養

これらの教育理念と教育目標を本学の教育の基本とし、順次その目的に向かって、教職員一体となって、医療人育成のための教育を実施するとともに新しい大学の体制整備を行ってきた。

本学の教育の特徴は、学部・研究科の高度な専門教育に加え、医療総合大学としての包括的教育を実施することにある。その象徴ともいえるボーダレスな教育環境のもとに、学部・研究科独自の教学実施を尊重しつつ、全学的視点からの調整、検証を行っている。教育委員会がその代表的なものであり、教学実施を俯瞰する委員会と位置付けている。また、学部・研究科ごとに建物を区切らず、教員研究室も混在させることで、教員間に一体感を醸成している。

2011年には大学院看護学研究科（修士課程）と大学院医療科学研究科（修士課程）（リハビリテーション分野）を新たに開設した。さらに、2013年には、大学院薬学研究科（博士課程）を開設し、現行の3学部・3大学院研究科体制を整備した。

3 医療総合大学としての取り組み

本学は全て医療系学部で構成されており、兄弟校の兵庫医科大学も加わって、「医療総合大学」として、医療現場に近い環境で、医療人育成教育を行うことに重点を置いている。その視点から、法人に両大学をつなぐ「医療人育成研修センター」を設置し、本学の共通教育センター（後述）と協働で、教学実施を支援している。

■学部横断教育カリキュラム

本学のカリキュラム構成は、3学部共通の全学共通科目（一般教養科目と医療概論などの本学の特徴となる科目）と学部専門教育に加えて、学部を横断する科目を一部配置している。医療人としての専門性に加え、他医療領域の科目や具体の医療課題を学ぶことにより、医療を包括的に理解可能にすることを目指すものである。具体的な取り組みは後述する。

■ 共通教育センター

学部横断教育カリキュラムの実施主体として、本学では「共通教育センター」を設け、部局と同様の組織に位置付けた上で、ボードレスな教育体制のもと全3学部の基礎教育を担っている。本学の教学の特徴である「チーム医療教育」「アカデミックリテラシー」「語学を含むワベラルアーツ科目」を担当するほか、リメディアル教育も実施している。

■ チーム医療教育プログラム

〔医療概論〕

1年次の医療概論は、全学教員による専門性を生かした医療科学の講義や兵庫医科大学病院で実施する体験学習、さらには学部合同チュートリアルを配することにより、早期か



特定機能病院等多くの指定を受ける
兵庫医科大学病院

ら「チーム医療」に対する学生の意識化を図るものとなっている。

〔早期臨床体験実習〕

3学部合同で、1年次の夏休みまでに兵庫医科大学病院の見学実習を行う。実習は、3学部混成による少人数グループにより、病棟、薬剤部、リハビリテーション部などの病院内各施設で説明を受ける。学生全員が病棟に入って臨床現場の体験実習ができるのは、大学病院を併設する医療総合大学という恵まれた環境にあってこそ実現できるものである。入学後、早期に臨床体験をすることによって、医療専門職者への具体的イメージが描けると同時に、学習へのモチベーション向上にもつながっている。



兵庫医科大学病院での早期臨床体験実習

〔合同チュートリアル〕

兵庫医科大学医学部と
本学3学部による、4学
部合同チュートリアル学
習を1年次と4年次に設
け、「チーム医療」を学習
する。全学部混成の少人
数グループが、課題とし
て提示される具体の症例
について、各々の専門性
を背景に問題点を見つけ、
調査、討議を通じて問題
を集約し、かつ、その内
容を他者に説明できる総合的な学習能力を身に付けるこ
とを目的とする。グループ討議によって診断、治療法な
どを導き出すものであり、医学部生と共に学ぶことを通
して「チーム医療」の一員としての意識を一層高め、将
来のチーム医療の実践に向けた幅広い視野とコミュニケーション
力を身に付けることを目指す。1年次と4年次の
学習を比較して、その間の学修成果を十分に実感できる
ものとなっている。



4学部合同チュートリアル

4 認証評価の受審

2010年度に全学部が完成年度を迎えるにあたり、
大学基準協会が定める大学評価（認証評価）を受審した
結果、大学基準に適合していると認定された。

前述のチーム医療教育に関する全学部横断的教育科目、
兵庫医科大学医学部も含めた4学部合同のチュートリア
ルなど、学部の枠にとられないボーダレスな教育を実
施していることが高く評価された。

また、地域社会に対する貢献活動や社会連携プロジェ
クトとして「地域連携実践センター」を設け、「公開講
座・健康相談」「地域交流プロジェクト」「講演会・ワー
クショップ」などに積極的に取り組んでいる点や、ポー
トアイランドにある他3大学と連携して「神戸ポートア
イランド・キャンパス4大学連携事業」を推進し、学生
と地域の高齢者との交流を目的とした「ポアアイ65歳大
学」を企画するなど、学生や教職員が一体となって地域
と連携し、貢献している点も評価された。

5 グローバル教育の推進

医療の現場においても国際化が進む状況にあつて、国



王立アデレード病院で実習する看護学部の学生

内だけでなく国際的な視点をもった医療専門職者が求められている。教育目標のひとつ「次世代の医療科学を担う創造性と国際性の涵養」に示す通り、国際社会において活躍できる医療専門職者の育成を推進していくため、2014年にはオーストラリアのアデレード大学と学術交流協定を締結し、両大学の看護学部の学生十数名につ

いて、毎年3週間の交

換留学を実施している。

本学の学生が留学を経

験することに加えて、

本学が留学生を受け入

れることによって他の

学生にも国際性を涵養

するという点で、波及

効果が生まれている。

また、学校法人兵庫

医科大学と中国の北京

中医药大学が共同設立

した「学校法人兵庫医

科大学 中医薬孔子学

院」の構成大学として、

本学も種々の活動に関与している。特に、「北京中医薬大学短期留学プログラム」では、約10日間の日程で、薬学部生を中心に留学を実施している。これらの活動に付随して、本学薬学部に「東洋医薬分野」を新設することとなった。

6 医療専門職者のキャリアパス

医療の世界では、生涯を通して学び続けることが求められる。本学卒業生は、国家資格取得後も、その多くが兵庫医科大学病院やささやま医療センター、関連病院に入職している。このように、本学の医療人育成教育は国家資格の取得によって終了するのではなく、生涯を通じたキャリアパスと位置付けられている。

また、各学部に大学院研究科を設置し、主に社会人の大学院生に対して大学院専門教育を課している。加えて、社会人の職業能力向上の機会拡大を目指す文部科学省の職業実践力育成プログラム（BP）において、本学は、地域医療を担う医療専門職者のキャリアアップを支援するための左記3プログラムが認可されている。

- 地域在宅看護実践力育成プログラム
- PT・OT臨床力ステップアッププログラム

7 社会学連携推進機構

～地域に生き、地域と共に学ぶ～

地域社会における教育研究活動の協働拠点として、「社会学連携推進機構」を設立。同機構は、「包括的医療人育成教育」と「大学と社会の協働」のプラットフォームという位置付けの学内機構である。大学の知見を社会に還元するだけではなく、「地域から学ぶ」という教学の一面を具現化するものであって、社会と連携した本学の教学活動を集約する組織として重要な役割を果たしている。

その取り組みを幾つか紹介する。兵庫県丹波市および兵庫県丹波県民局と連携協定を結び、兵庫県の「丹波薬草産地再生事業」に参画。2014年度からは、兵庫県の「『農』イノベーションひょうご推進協議会」に参画し、兵庫県の特産品を活用した機能的な食料品の開発に取り組み企業と連携協定を締結。「ひょうご農商工連携ファンド採択事業」や「中小企業庁ものづくり・商業・サービス革新補助金採択事業」を、連携大学として支援している。

また、漢方の里として知られる兵庫県丹波市山南町和

田地区において、

本学薬学部教員と学生が「(丹波地域)学生等による地域貢献活動推進事業」に採択された。さらに、20

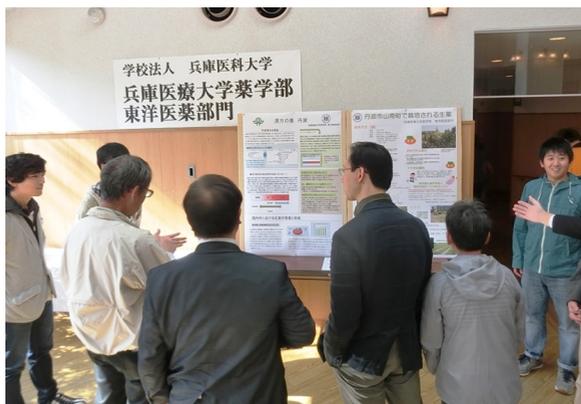
17年度には、薬草の実用的な普及と山南町の広域的な活性化に取り組み「大学等との連携による地域創生拠点形成支援事業

(地域創生拠点形成支援)」「(兵庫県)に採択され、教員・学生が地域住民と共に地域創生事業に取り組んでいる。

8 HHS Vision 20

～次なる10年を見据えて～

本学は、2007年の開学以来、今日まで10年間、着実に教学の実績を積み重ね、順調に発展してきた。チー



兵庫県丹波市山南町における地域貢献活動の様子

ム医療教育を特徴とする医療総合大学としての視点から、独自の教育により、学修成果として良質な医療専門職者を輩出してきた。その多くは、地域に根ざし、先進医療と地域医療に大きく貢献している。

わが国の医療を取り巻く環境は、極めて厳しいものがある。他方、医療人育成のための高等教育も過当競争に入らる中で、いかに人間力豊かで良質の医療専門職者を育成するかは、今後のわが国における医療社会のありようを決める喫緊の社会的課題である。こうした文脈の中で、本学は、開学20年目までに到達すべき教学目標を定め、達成のための基軸、核心課題、行動計画「H U H S vision 20」を策定している。その骨子は、医療人国家資格を超えた総合的学士力の育成に発展させることにあり、次代を担う中核的医療人の育成を目指す社会的使命を内外に宣言するものである。

そのために、学生には「考える力（研究マインド）」を育成する教育プログラムを実施するほか、複雑化するこれからの医療社会に即応するため、教員の研究の推進や新たな統合領域の創成などを目指すものである。

おわりに

本学は、医療人の育成教育という具体の社会的使命を持つことから、これまでも社会との関わりを重視し、求められる大学改革に積極的に取り組み、自ら教学改革を行ってきた。その結果のひとつとして、平成27年度と平成28年度に、文部科学省の私立大学等改革総合支援事業のタイプ1～3部門で各々採択された。今後も公教育を担う高等教育機関としての社会的使命を果たすべく、不断の改革による教学を実施していく所存である。



【日本大学】

高校生を対象とした 建築設計競技

佐藤 慎也 ●日本大学理工学部建築学科教授

1 これまでの64年

日本大学では、理工学部、生産工学部、工学部、短期大学の共同主催により「日本大学全国高等学校・設計競技」を開催しており、2017年は64回目を迎える。

これは、高校教育の一助となることを目的として、高校生を対象に「住宅」の設計提案を求めるものであり、指導に当たられる高校の先生方の熱意もあって、毎年、約50校から150点ほどの応募がある。公開審査会において、優秀作品の作者である高校生6名によるプレゼンテーションが行われ、最優秀作品1点を決定している。

第1回は1953年、日本大学工業高等学校（現・日本大学習志野高等学校）が主催し、工学部（現・理工学部）が共催という体制（第21回から理工学部主催）で、

やはり「住宅」をテーマに始まった。当初は「全国工業高等学校設計競技」の名称で、工業高校建築科の生徒のみを対象としていたが、普通高校をはじめとする幅広い応募を期待して、第47回（2000年）に現在の名称に変更した。

2 建築設計競技の甲子園

当初、テーマは「市庁舎」「図書館」「公民館」といった難易度の高いものが選ばれていたが、第32回（1985年）からは、高校生にとって身近な「住宅」に限定している。これまでで最も応募数が多かったのは第49回（2002年）の267点であり、テーマは「私のライフスタイル、私のすまい」。高校生が等身大で提案を行うことのできる内容であった。

応募締切を毎年8月末と設定しているために、多くの高校では、クラブ活動の一環として、生徒と教員が一体となって夏休みを費やして作業を行っている。表彰式では、入選を果たした高校生自身と所属高校を表彰するとともに、審査員と高校生だけでなく、高校生同士や高校教員同士の交流が生み出されている。中には、常

に入賞を果たす高校もあり、そんな常連校同士の教員の悲喜こもごもなやり取りが聞かれることもある。さらに、かつて入賞を果たした高校生が、今度は教員となり、教え子とともに表彰式に現れるといったうれしい再会もあった。こうして、今では「建築設計競技の甲子園」と呼ばれることもあるものに成長した。

3 審査の多様な視点

審査員は日本大学の建築系教員が務めており、デザインだけに特化した審査を避けるため、意匠、構造、環境、都市計画、歴史など、多様な分野を専門とする教員が集まることによって、複合的な視点による審査を行っている。さらに、日本大学が多様な学部を擁するために、主催である建築系学科を持つ工学系の4学部（中には、海洋建築工学科やまちづくり工学科といった特色のある学科も含む）だけでなく、生物資源学部や藝術学部の教員も審査に加わることによって、より幅の広い視点を持たせている。また、第52回（2005年）からは、学外から建築家や建築計画者などを審査員長に迎え、テーマを共同で設定するなど、学内だけに留まらない視点にも配慮している。

4 これからの希望

第63回のテーマは、「子どもを育む家」。最優秀賞を受賞したのは、昼は働きながら、夜間の定時制高校に通う生徒の作品だった。その提案は、高齢化が進むニュータウンにおいて、

増加した空き家を減築し、さらに道路を廃止して子どものための広場をつくり出すもので、全ての住戸の1階を広場へ向けて

開放できるように改修している。このように、高校生であっても、というよりも高校生であるからこそ、現代的な社会的課題に正面からぶつかり、素直な解答を示すことができたのである。こんな作品を生み出す高校生が現れることが、高校教育の一助や日本大学の教育という枠を超えて、建築界の未来につながる希望となることを期待し、今後もこの設計競技を続けていきたい。



【専修大学】

教育改革の切り口

— 専大ベンチャービジネスコンテスト

池本 正純 ● 専修大学名誉教授

1 経緯

「専大ベンチャービジネスコンテスト」は、もともと学生部主催のイベントとして始まった。2002年のことである。当時、学生部長であった私が、2人の学生から「ベンチャービジネスを教えてほしい」と要求され、悩んだ末、それに応える一つの方法として考えたものである。元気のいい学生が活躍できる場をまず作ろうという発想である。優勝者に授与する賞は「シリコンバレー五日間の旅」とし、ポスターには「シリコンバレーを目指せ」とうたった。

もう一つは「ベンチャー入門講座」である。ベンチャー経営者を10人ほど招き、体験に基づくお話をしてもらうという趣向である。学生のアイデアをただ募集するだ

けでなく、ベンチャーってどんなものなのか、起業家ってどんな人なのか、具体的な話を聴かせてベンチャーに関心を持たせようと考えた。コンテストの審査員にもベンチャー経営者たちに協力を仰いだ。おかげで、発表する学生のモチベーションも上がった。

当初は、元気のいい2人の学生の要求にいかに応えるかということからスタートしたのだが、ベンチャーに関心を持つ学生は意外にいるということに気付かされた。しかも、勇気付けられたのは、このプログラムに外部の方々、特にビジネス界の方々が関心を持ち、高く評価してくださったことである。その後、外部とのさまざまな連携の話が出てきた。協力してくださるベンチャー経営者の層も広がり、特に本学卒業生の経営者の存在はありがたかった。現在も、「教育の産学連携」を深める努力を継続中である。

2 キャリア教育へのつながり

このコンテストを創設したことのもっとも大きな意義は、本学のキャリア教育の起点になったということである。何よりも、企画し運営してきた私自身が「自分がやって



発表の様子

いることはキャリア教育なのだ」と気付かされた。その後、機会あるごとに学内でキャリアセンターの設立を訴えた。紆余曲折はあったが、2005年にキャリアデザインセンターが設立され、私が初代センター長に就任した。

世紀の変わり目の頃からキャリア教育の必要性がまきびすしく言われるようになったのには、理由がある。バブル崩壊後、日本経済の閉塞状況の中で就職環境が悪化し、就職率が落ちたことが教育関係者の危機感を誘った。

しかし、私はそれ以上に、日本経済の産業構造が大きく変化する中で、それまでの高度成長時代に適合的であった教育のあり方が根本的に問い直されようとしている点を指摘したい。「偏差値の高い

大学に入りさえすれば、大企業に就職できる。だから受験勉強に励め！」というのが、これまでの教育であった。大学は、偏差値の輪切りの受け皿に過ぎなかった。大学の勉強に関係なく、18歳時点でキャリアの勝ち組負け組が決まるという価値観である。い

ま、こうしたキャリア上の価値観が根本的に改革を迫られている。新しいものを作り出そうという志が日本社会に欠落している。キャリア教育を切り口に、日本の教育改革を進めなければならない。実は、2人の学生は既存の教育に飽き足りないものを感じていた。それがベンチャーへの関心として噴き出したのだと分かった。

3 ベンチャーコンテストで目指すもの

受験勉強や座学で身に付く能力は、①情報収集力、②論理的思考力、③プレゼン能力といったものである。それらは、正解があらかじめ用意され、教科書が存在する世界で身に付く能力である。実際の社会で問われる能力には、さらに深いものがある。それが、④問題発見解決力、⑤決断力、⑥人間関係構築力であり、これらの力の核になるのが志である。ベンチャーに目を向けることは、世の中の仕事の多様性に気付き、そして何よりも、自分らしい仕事がしたいという志を育むのである。それは、正解のない実践的な課題にぶつかる中で鍛えられる。ベンチャーコンテストは、決して学生起業家を輩出することが目的ではない。どんな企業で仕事をしようが、最後に問われるのは創造力なのである。

【東洋大学】

30年続く「現代学生百人一首」

——東洋大学主催の累計応募数134万首の短歌コンテスト

榊原 康貴 ● 東洋大学総務部広報課課長

はじめに

「現代学生百人一首」は、東洋大学が創立100周年を迎えた1987年の周年事業の一環として企画された短歌コンテストである。

100周年ということで、100の数字に因んだ企画として、当時学長で歌人の神作光一先生が創設し、スタートした取り組みだ。1987年から実に30年続くこのコンテストは、毎年に応募数が5万首を超え、累計応募数は約134万首にのぼる。この応募数は短歌コンテストとしては、日本最大規模といっていいただろう。大変ありがたいことに、世代を越えたファンの方から毎年の発表を心待ちにしているという応援の声を多数いただいている。

1 ものの見方・生活感覚

この「現代学生百人一首」の特徴は、短歌に詠み込まれる瑞々しい学生・生徒の「ものの見方・生活感覚」にある。「ものの見方」とは、本学が掲げる建学の理念「諸学の基礎は哲学にあり」に通じている。

作品の題材は多彩だ。淡い恋の歌、大きな災害、事件・事故の悲惨さ。友人や家族の関わりなど身近で普遍的な話題。その年に流行したモノ・人物なども表現されている。人々は若者たちが創作したバラエティー豊かな短歌から、世相を感じ、時代の移り変わりの中に息づく「若者の感性」に触れることができるのだ。

例えば、若者たちのコミュニケーション手段は劇的に変化している。30年前は、電話（家電）やポケットベルであったが、それがPHSや携帯電話に変化し、今日ではスマートフォン普及によってSNSがコミュニケーションの場と移ろいかわる。

しかし、このように手段やツールが変化しても、「何かを表現したい、何かを伝えたい」という思いは変わらない。こうした学生や生徒の思いこそが「現代学生百人一首」

を30年間支えていただいた原動力であつたと思う。

2 毎年『天声人語』に掲載

毎年選出している短歌作品100首は、朝日新聞の「天声人語」をはじめ、多くのメディアで取り上げられている。

特に「天声人語」では、毎年成人の日（1月の第2月曜日）前後に半ば指定席のように取り上げられ、報道的な価値や社会貢献性が高く評価されていることを物語っている。

2016年度は、まさに30回の節目にあたり、さまざまな記念の取り組みを行った。文部科学省の後援名義申請や東京と大阪で開催した短歌作成指導を目的とした



『東洋大学 現代学生百人一首の30年
—若者の感性で詠んだ森羅万象—
朝日新聞出版、2017』

中・高教員向けのセミナー、30年の歴史を振り返るための市販書籍も刊行した。この書籍には先の「天声人語」の記事を全て転載し、その年の大きな出来事とあわせた誌面構成は、

ちよūdōバブル経済崩壊前後からの日本の文化や世相を振り返ることができ、史料価値も高いと思われる。

巻頭インタビューでは、日本文学研究の第一人者ドナルド・キーン先生（学校法人東洋大学学術顧問）にご登場いただき、近代の歌人たちのエピソードやご自身の短歌に対する思いを語っていただいた。さらに、グラビアページでは、競技かるたを扱った映画『ちはやふる』の主人公、女優・広瀬すず氏が、若者の代表として登場し、華を添えていただいた。

3 伝統の櫻を継承する

この30回はあくまでも通過点。昨今は、在外教育施設やインターナショナルスクール、東洋大学に在籍する留学生などからの応募も少しずつ増えている。応募の地域も変われば、表現する言語も変わるかもしれない。この「現代学生百人一首」は、そうした変化を柔軟に取り込みながら、さらなる進化が求められることだろう。

今後50回・100回を目指し、若者の感性の発露の場として、また日本語や日本文化の大切さを振り返る機会として、その伝統の櫻を継承していくことの意義と責任を胸に、さらにこの取り組みの普及を目指したい。



オタフクホールディングス株式会社
代表取締役社長

佐々木茂喜さんに聞く

聞き手 脇浜紀子さん ● 京都産業大学現代社会学部教授

ささき・しげき

オタフクホールディングス株式会社代表取締役社長。'82広島修道大学商学部卒。オタフクソース株式会社入社。東京支店長、代表取締役社長等を経て15から現職。現在は、オタフクソース株式会社を含むお多福グループの事業企画立案・各事業会社の統括管理を行う。

**パートもアルバイトも全て「社員」
ホールディングはサービス業**

脇浜 本日は、お好み焼きのソースなどで全国的に有名な広島企業の、オタフクソースの佐々木茂喜さんにお話を伺います。

先ほどは、工場や「Wood Egg お好み焼館」をご案内いただき、じっくりと見学させていただきました。

佐々木 取材の際は、会社全体をご覧いただくようにしています。工場を見ていただいても、お好み焼きも食べて、社員に接していただかないと、伝わりにくい部分があると考えています。

脇浜 会社の雰囲気と接することは大事だと思います。社長と従業員の方々の距離がとても近い感じを受けました。

佐々木 社員のほうはいいのですが、社長はつらいですよ、言いたい放題を言われますから（笑）。ところで、私は「従業員」という言葉は使いません。

脇浜 何とおっしゃるのでしょうか。

佐々木 正社員も派遣社員もパート社員もアルバイトも、全て「社員」と呼んでいきます。従業員という言葉は「業に従う者」と書きますが、「業」には宿命とか前世の行いという意味がありますから。

脇浜 佐々木さんはオタフクホールディングス株式会社の代表取締役でいらつしやいます。ホールディング体制になさったのはいつ頃でしょうか。

佐々木 前身である佐々木商店を祖父が創業したのは1922（大正11）年ですが、ホールディング体制にしたのは約7年前です。それ以前は、グループ企業それぞれが事業目的を追求した結果、ある時期から部分最適に走り出したのです。これはある意味で仕方がないことですが、ホールディング体制に改めて、グループとしての全体最適を目指すことにしました。

一般的には、ホールディングはグループの統括が目的ですが、オタフクホールディ

ングスはシェアードサービスを目指しています。すなわち、人事や財務や広報といった、各社ごとに必ずしも持たなくてもいい機能をホールディングに統合し、専門性の高いサービスを各社に提供しています。

当社のホールディングは、各事業会社のサービス部門であり、各社のためになる人事、ためになる財務や広報をサービスとして提供していこうというスタンスです。グループのトップから全体を管理するイメージではなく、むしろその逆の位置付けにしました。



脇浜 サービス業であるということですね。
佐々木 そうですね。普通はグループ各社の売り上げの何パーセントかをホールディングに支払う、これは「上納金」といった呼び方もされますが、当グループではサービス料のような意味合いです。

**気負わず、社長という役割を
淡々とこなすだけ**

脇浜 今年は創業95周年を迎えられるのですが、お多福グループを率いるトップとしてどのようなスタンスでお仕事をなさっているのでしょうか。

佐々木 私はずっともともと工場の現場が長く、その後も営業として東京、大阪と現場で仕事をしてきたものだから、仲間意識が強いのです。昔から、私がトップとしてとか先頭に立つてというよりも、「みんなで行こう」といった意識でやってきました。

社長だから、トップだから偉いとは全く思っていません。単に「社長」という役割を

佐々木茂喜さん



務めているのであって、プライベートな時間になったら社員も社長も関係ありません。

脇浜 では、社長としてのプレッシャーや気概といったものは、あまり意識なさらないのでしょうか。

佐々木 10年以上前に社長になった時に、何百人もの社員の生活がかかっていることに對する責任感とか、社長になった達成感といったことを皆さんから聞かれました。しかし、私は気負いも達成感も全く感じませんでした。自分の役割を淡々とこなすだけです。以前に工場の責任者になった時も営業の責任者になった時も、同じでした。

組織を運営する上で必要な「ほうれんそう（報告・連絡・相談）」は必要ですが、それ以外では上下関係を意識しないし、権限を振りかざすこともないつもりです。

脇浜 「従業員」とは言わないことと一貫していますね。

佐々木 「仕入れ業者」という言葉も使いません。社員にも、仕入れ先様とか取引先様と言うようにしています。やはり、言葉は大事だと思います。

祖父が残した強い言葉があったからこそまでやってけることができた

脇浜 今でこそオタフクソースは全国区の人気ですが、もともとは酢と醤油の卸小売から始まったそうですね。

佐々木 戦前の1938（昭和13）年に、酢の製造を始めました。私が生まれ育った実家では創業者の祖父と一緒に住んでいましたが、広島市内にあった町工場と住まいが一緒のようなところでした。ソースを作

り始めたのは1950（昭和25）年と、時代に応じてなりわいを変えてきました。

脇浜 今では広島県内のお好み焼き店の8割がオタフクソースを使っている、関西圏のシェアも約40%のことですが、どんなところが皆さんに受け入れられたとお考えですか。

佐々木 社長就任時にいろいろな取材を受けて、広島発でなぜ全国展開できたのかと聞かれました。私は祖父や父のそばでずっと育ってきましたが、2人ともカリスマ経営者だったわけではなく、潤沢な資金や特許を取ったような技術があったわけでもありません。

普通の経営者が、なぜここまでやってこられたのかと考えると、祖父が非常に信仰心があついで、いろいろな言葉を残したということがあると思います。創業者の語録や人生訓が当社の理念になっており、それがあつたからこそまでやってけることができたのではないかと思います。

脇浜 創業者が残されたお言葉をご紹介ください。

佐々木 たくさんありますが、まず「人に迷惑をかけてはいけない」。もう一つは、「一滴一滴に性根を込めて」です。

脇浜 強い言葉ですね。

佐々木 当社で製造しているのは液体調味料なので「一滴一滴」といっています、製品だけではなく、全ての業務に同じことがいえます。例えば社外に出す広報の文章も、細かいところまでチェックします。

また、原材料の仕入れにしても、担当者と共に役員が必ず現地へ行つて確認するようにしています。先週も、オタフクソースの社長がオーストラリアのメルボルンから200キロほど離れたところにあるトマト畑へ行ってきました。私も、チリ、ペルー、オーストラリア、ニュージーランドをはじめ、ほぼ全ての産地を訪れました。

収獲している畑へ行き、採れたものを手にして、かじったところを写真に撮るので

す。トレーサビリティの証明書や企画書よりも、経営者自らがガブッとやっている写真のほうが、説得力がありませんか。

こうしたことを、当社では「三現主義」といいます。「現場に行つて、現物を見て、現状を知る」という意味です。

脇浜 現場に行くことは本当に大切ですね。

五感・六感を駆使しないと分らないことがたくさんある

佐々木 最近よく考えるのは、三現主義で大切なのは「五感を使う」ということです。現代はさまざまなテクノロジーが発達し、インターネットやスマートフォンが気軽に使えて、目と耳からいろいろな情報が得られます。しかし、現地へ行くと、目と耳だけではなくて五感で感じるができます。さらに言えば、五感に皮膚感覚をプラスした「六感」を駆使しないと分からないことがたくさんあるのです。

脇浜 お話を伺っていて、とても不思議な

感じがしました。私は昨年までテレビ局でアナウンサーをしていましたが、新人研修を担当したときには、いつも同じようなことを言っていました。「とにかく、現場に行きなさい。五感を使って感じて、それを言葉にしなさい。スタジオのモニターで映像だけ見ていても、人に伝わる言葉は出てこない」と。佐々木さんがおっしゃったことと非常に近いので、驚きました。

佐々木 これまでいろいろな社内研修を行ってきましたが、5年ほど前に行き詰まってしまうました。全てが目と耳からの詰め込み教育だったのです。そこで始めたのが、



脇浜紀子さん

「キャベツ研修」です。

脇浜 それは、何でしょうか。

佐々木 新入社員が4月から7月まで、お好み焼きに使うキャベツの畑で苗床作りから植え付け、雑草取り、収穫を行い、調理して食べる体験型研修です。

無人島で研修

社長塾ではものづくりを体験

佐々木 管理者研修には無人島研修を取り入れました。私が隊長で、6年連続で実施しています。

脇浜 どういった内容ですか。

佐々木 米と小麦粉と水と味噌を持って、無人島で2泊3日を過ごします。マッチもテントもなしで、ブルーシートだけ。海に潜ったり



して食料を調達し、火をおこして調理して食べるというものです。

脇浜 その研修で、どういう能力を身に付けてもらおうというお考えでしょうか。

佐々木 無人島へ行くともありません。普段、どれだけ豊かで便利な生活をしているかということが実感できます。また、2泊3日の間、目が覚めてから寝るまでずっと一緒にいると、その人の本質が分かります。その年に昇格した人が全国から集まりますが、普段はほとんど顔を合わせることもなかった人同士が、研修が終わる頃には第二の同期のように仲良くなります。それに、みんなたくましくなりますね。

脇浜 なるほど、それはかなり気合の入った研修ですね。

佐々木 別の課長研修として、社長塾というものもありました。10人くらいで1泊2日、高杉晋作や西郷隆盛といった歴史上の人物ゆかりの地を訪ねて生家や博物館を見学し、実際に町並みを歩き、夜にはその人

物に関する本で読書会をします。セミナー

室で行う研修と違い、一緒に非日常を体験した研修は、忘れ得ぬ1日となります。この研修では、必ずものづくりもします。山口県の萩へ行ったときは萩焼、坂本竜馬で高知へ行ったときは紙漉きというように、歴史を学び、ものづくりを体験する研修です。

脇浜 そうした研修を社員の皆さんはどのように受け止めていらっしゃいますか。

佐々木 行くまでは社長の趣味に付き合わされてとか文句を言いますが、行くとみんな喜びます(笑)。

脇浜 最近働き方改革が議論されていますが、労働時間を何時間に抑えるといった数字が先行してしまい、血が通っていない感じがします。

佐々木 ワーク・ライフ・バランスが大きな話題になって、残業は減らして早く帰ろうといったことがいわれていますね。しかし、今の若者は、早く帰っても楽しみ方を知らないのかもしれない。会社が、趣味

やいろいろな時間の過ごし方のヒントを教
えてあげても良いのではないのでしょうか。
脇浜 例えば、どういったことですか。

佐々木 バーベキューの火のおこし方やナ
イフの使い方、旅行の楽しみ方などです。
旅行といっても単に有名な観光地を巡るの
ではなく、自分なりのテーマを持って行け
ば、楽しみが何倍にも広がります。ワーク
だけではなく、ライフのほうも会社が何ら
かのサジェスションをしてあげても良いか
と思います。

**「仕事をこなす」のは嫌い
社員食堂や保育園にこだわった理由とは**

脇浜 社員食堂を拝見しましたが、おかず
を乗せたトレーを置くだけで、総カローリ
が表示されるのには驚きました

佐々木 食品メーカーの社員が冷たい弁当
を食べていてはだめだろうということです。
食堂を作るに当たっては、当社の新商品を
使ったメニューを開発したり、健康管理が

できる機能を付けたりというように、一つ
のことをするにしても、何かにかこつけた
り、ある部分にこだわったりしました。単
に「仕事をこなす」ようなことは嫌だとい
う気持ちが強いですね。

社内に保育園を作る時は、あまり深く考
えずにメインバンクへ融資の相談に行きま
した。ところが、「建物を作って子どもを預
かるだけでは、オタフクさんらしくない。
どういう考えで、どういった環境で預かる
のか、教えてください」と支店長に言われ
ました。

私は頭を殴られたようなショックを受け、
改めて考えました。そこで出した答えが、
「不思議の国のアリス」です。

脇浜 それはどのような発想のですか。
佐々木 親と離れる瞬間はさみしいよう
ですが、保育園では楽しく過ごしていますよ
ね。そこで、子どもが親にバイバイと言っ
て自分から走り込んでいくような保育園を
作ろうと考えたのです。アリスがウサギを

追いかけて不思議の国へ入っていくイメ
ジです。エントランスはジグザグにして、
庭は凸凹の芝生にしています。2009年
に作りましたが、いまだに取材や見学が絶
えません。

**与えられた仕事を工夫しながら
誠心誠意やれば、必ず評価される**

脇浜 佐々木さんは、地元の広島修道大学
商学部のご出身です。

佐々木 大学では、勉強もさることながら、
釣りのサークルに入り、合宿で隠岐の島や
対馬まで行きました。

いいアイデアがひらめくのは、必ず非日
常の環境にいる時なのです。会社のデスク
の前に座っていても、なかなか出てこな
い。環境を変えて右脳を活性化しないと、
発想が花開かないものです。こうした考え
方が身に付いたのは、大学時代に釣りに
行ったり旅行をしたおかげかもしれないで
すね。

脇浜 数年前の母校の卒業式で、お話をなさったそうですね。

佐々木 学生時代の4年間、ガソリンスタンドでアルバイトをしたときの雑巾がけの話をしました。スタンドでは車の窓を拭きますが、これが難しい。雑巾の絞り方ひとつで、毛玉が残るのです。車の外からはよく分からないけれど、中からは拭き残しや糸くずが付いているのがよく見える。フロントガラスを自分の側から見るか、運転席側から見ると、つまりお客様目線というものをそこで覚ええました。

雑巾の毛玉をきれいに洗う洗い方や絞り方、拭き方を工夫して徹底的にやったところ、いろいろな人から褒められるようになりました。そうすると、もっとうまくなろうと努力する。ただの雑巾がけですが、それを誰にも負けないくらい頑張りました。私は手を洗濯板のように使い徹底的に洗います。

入社後、雑巾がけすることが結構あり

ました。工場の現場にパートで働く女性がいいたのですが、私が最初に認められたのは雑巾がけでした。「その雑巾がけをどこで習ったの」と聞かれました。

その後、営業本部に移って、そこでも毎朝みんなで掃除をしました。私が係長だった時に、中途採用で入ってきた社員がいました。その人が初日の朝に、一緒に掃除をしていた私に「佐々木さん、その雑巾がけをどこで習ったのか」と聞いてきました。彼は後に専務まで務めた方ですが、そういう所々で人を見ていたのです。

卒業式では、「皆さんが会社に入ったら、なぜ自分は大学まで出たのに雑巾がけやお茶くみをしなければならないのかと考える



ことがあるかもしれない。しかし、見る人は絶対に見ているし、与えられた仕事を本当に工夫しながら誠心誠意やれば、必ず評価される」ということを話しました。

脇浜 実体験に基づいた貴重なアドバイスですね。でも一方で、今の学生はとても真面目です。遅刻もせずに授業に出て、課題もきちんと提出する。それを見ていると、逆に不安になることもあるほどです。

佐々木 狭い枠の中に入ってしまったのではないでしょう。大学時代は時間が自由になる貴重な期間なので、いろいろな経験をして幅を広げてほしいですね。

脇浜 私がテレビ局に勤めていた時に、ある時期から、パスポートを一度も取ったことがないという新入社員が増えて驚いたことがあります。若いうちに多様な価値観に触れることは非常に大事で、特に海外旅行はそれに最適な手段だと思っております。

佐々木 旅行もそうだし、私にとってはアルバイトもそうでしたね。

**これからもう一度、日本にとって
いい時代がやって来るとい確信**

脇浜 未来に向けてのお話を伺いたいと思います。2022年には創業100周年をお迎えになりますが、どのようなビジョンをお持ちですか。

佐々木 私はこれからもう一度、日本にとっていい時代がやって来ると勝手に思っています。

戦後の日本は、家電やITや自動車などで世界に冠たるメイド・イン・ジャパンというブランドを作り上げました。しかし、まさかこんな極東の島国に、現在のようにたくさんのお客がやってくるなんて、誰も思っていませんでした。

脇浜 そうですね。

佐々木 5年後に海外からの観光客が2000万人とっていた政府の予想を、昨年達成し、2020年には4000万人だそうですね。日本ほど安全・快適で、鉄道が時

間どおりに運行して、住みやすいところは他にあまりない。だから、こんなにたくさんのお客が来ているのです。その観光客が五感、六感で日本の良さ、心地よさを感じたら、間違いなくファンになるでしょう。**脇浜** リピーターになってまたやってくる。**佐々木** そうです。環境とかインフラを含めた、日本のハード面・ソフト面の魅力の世界にアピールできます。

脇浜 しかし、イノベーションという意味では、スマートフォンなど、日本発のものは少なくなっているように感じますが。

佐々木 そうした文明の利器は、他の国に任せておけばいいでしょう。いま来日する観光客の目的は何かといえば、日本の文化に触れることです。情緒的でハートフルな部分やおもてなしといった他にまねのできない魅力です。こうした文化が庶民レベルから蓄積されてきた国は、日本以外にあまりない。欧米は王侯貴族がパトロンとなって芸術家を支援してきましたよね。

こうしたことをもつと自覚させるような教育が必要かもしれません。文化的なものとか歴史的なものという情緒的な価値の面で、日本はどこにも負けないと思います。

脇浜 オタフクソースが目指すものも、そういう方向にあるということですね。

佐々木 おっしゃるとおりです。

脇浜 本日は、ありがとうございました。



佐々木茂喜さん(右)と脇浜紀子さん
(2017年3月31日 WoodEgg お好み焼館にて)

近藤 研至



文教大学学長

野島正也前学長の任期満了に伴い、4月1日付で近藤研至教育学部教授（前副学長）が学長に就任した。

近藤研至新学長は、1961年岐阜県生まれ。文教大学教育学部卒業後、上越教育大学大学院教育研究科を修了、その後、筑波大学大学院教育研究科を修了。国立鶴岡工業高等専門学校専任講師として勤務後、1992年に文教大学教育学部専任講師として赴任。助教、教授を経て、2013年に文教大学副学長に就任

した。専門は「日本語学」。

文教大学は二つのキャンパスから成る。埼玉県越谷市に教育学部、人間科学部、文学部の3学部、神奈川県茅ヶ崎市に情報学部、国際学部、健康栄養学部、経営学部の4学部がある。また、2021年度には東京都足立区に新キャンパスの開設を予定している。設置母体である文教大学学園の建学の精神「人間愛」に基づいて、「ていねいにたくましく育てる教育」を実践中である。

新学長は、今後の大学運営にかかるとして、「プラットフォーム」としての大学の機能を充実させることや、「居場所を見つけることのできる大学」として、「文教大学はホームである」という意識をさらに醸成することを掲げる。文教大学初の「卒業生の学長」である近藤新学長は、母校愛を胸に大学運営の先頭に立つ。

曄道 佳明



上智大学学長

早下隆士前学長の後任として、4月1日付で上智大学第16代学長に就任した。任期は4年。

曄道新学長は1962年広島県生まれ。1985年慶應義塾大学理工学部機械工学科卒業、1994年同大学大学院理工学研究科博士後期課程単位取得満期退学。1994年、博士（工学）。専門領域は機械力学・制御、知能機械学・機械システム。上智大学では、1998年理工学部助教、2004年教授、200

8年理工学部機能創造理工学科長を経て、2011年学務担当副学長。

センター長、国際協力人材育成センター長、学校法人上智学院グローバル化推進担当理事補佐などを歴任。

このほか、日本私立大学連盟学生委員会委員長、日本機械学会機械力学計測制御部門長、国際委員会 Asian Society of Multibody Dynamics 会長などの要職を務めた。鉄道力学、車両工学を主な研究分野とし、高速鉄道の安全性に関する論文で2008年に日本機械学会賞を受賞。

大学のグローバル化に当たって、教育をシステムとして捉え、教職協働の重要性を主張している。また、学外機関との連携に積極的に取り組み、学生の学修フィールド（キャンパス）を広げると同時に、人材育成のプロセスや成果に客観的評価を取り入れるよう留意している。

鳥巢 義文



南山大学長

ミカエル・カルマノ前学長の任期満了に伴い、4月1日付で鳥巢義文人文学部教授が第7代学長に就任した。任期は2020年3月31日までの3年間。

新学長は長崎市出身、1954年生まれの62歳。南山大学文学部哲学科および神学科卒業後、南山大学大学院文学研究科神学専攻博士前期課程修了。1990年オーストリアのウィーン大学カトリック神学部博士課程を修了し、神学博士号を取得。

1982年司祭叙階（神言修道会）。1992年南山大学文学部（現在の人文学部）助教授を経て、1998年同学部教授。1996年から南山学園評議員、2008年から同学園理事を歴任しており、2008年4月から2011年3月まで第9代南山短期大学長を務めた。

歴代学長の中で、45年ぶりの日本人学長であり、学生・教職員などすべての大学構成員が自ら学び、成長し、人生の実りとなることを願い、「自覚・成長・円熟」というキーワードを掲げて大学運営を進めていく。2017年4月、南山大学は全学部・全学科を名古屋キャンパスへ統合した。「南山大学ブランドデザイン」で掲げるビジョン「個の力を、世界の力に。」を具現化するため、すべての教育資源を1つの場所に集約し、学部横断的な教育の展開や、さらなる国際化の推進などを目指す。

入澤 崇



龍谷大学長

赤松徹真前学長の任期満了に伴い、4月1日付で入澤崇文学部教授が第19代学長に就任した。

入澤新学長は1955年広島県生まれ。1986年龍谷大学大学院文学研究科博士課程仏教学専攻単位取得満期退学。文学修士。1990年龍谷大学文学部専任講師、助教教授を経て、教授。2013年龍谷ミュージアム館長、2015年文学部長。専門は仏教文化学。アジア各地域における固有の文化と仏教との交渉

を軸に、信仰・習俗・儀礼・美術などに着目して仏教の変容を研究。ベゼクリク石窟壁画の復元事業や数多くの仏教遺跡調査に従事。2004年から5年間、アフガニスタン仏教遺跡学術調査隊の隊長を務めた。主な著作は『仏教初伝南方之路文物図録』（共著）、『西域』（共著）、また「アショールカ王柱と旗柱」「パーミヤーン以西で新たに見つかった仏教遺跡」「イランの仏教遺跡」など、論文多数。

龍谷大学は、1639年、西本願寺境内に設けられた教育施設「学寮」を淵源とし、浄土真宗の精神を建学の精神とする。現在は、9学部1短期大学部9大学院研究科を擁する。入澤新学長は、世界的に排他的感情が渦巻きつつある現代社会を直視し、とりわけ利他的な人間の育成を掲げる。人間の自己中心的なありようを問い直し、うそ・偽りの人生ではなく、本物の人生を目指す学生を育てると意気込む。

菊野きくの
一雄かずお



山梨英和大学学長

会常任理事なども務めた。

菊野新学長の専門は人的資源管理論、主要な著書は『労務管理の基礎理論』（泉文堂）、『トリパリウムと労働』（慶應通信）、『現代社会と労働』（慶應義塾大学出版会）、また、編著、共著、論文なども多数。

山梨英和大学はメソジスト系のミッシヨンスクールであり、前身の山梨英和女学校は1889年に創立され、2年後には創立130周年を迎える。こうした長い歴史と伝統を持つ山梨英和大学は、キリスト教に基づく三つの校訓（「敬神」「愛人」「自修」）を掲げる。

菊野新学長はカトリックの幼児洗礼を受け、学生時代には慶應義塾大学カトリック栄誨会委員長、東京カトリック学生連盟副会長などを務めた。キリスト教精神に基づく山梨県内唯一の大学の新たな発展に意欲的に取り組む姿勢を示している点も期待される。



大東文化大学



大東文化大学の特徴は、「歴史と伝統」のある「大規模」で「学生がいきいきと活動する」大学ということである。大東文化大学は、建学から94年の伝統を有する。1923（大正12）年、帝国議会の決議により創設された大東文化協会を前身とし、建学の精神「東西文化の融合」を現在まで脈々と受け継いでいる。自国や東洋の文化を知り、ゆるぎないアイデンティティに基づいて西洋文化の良さを吸収していこうとする、現

代の国際社会の規範ともなる考え方を継承している。

また、東京・板橋と埼玉・東松山にキャンパスを持ち、在学生は約1万2000人に及び、全国に781ある大学のうち、34番目に当たる大規模校である。人文・社会科学領域だけではなく、体育・保健衛生系の領域もカバーする8学部18学科を擁する総合大学へと発展してきた。2018年度には、「カ・レ・シ」と称している看護学科、歴史文化学科、社会学部社会学科が新たに加わる予定である。

さらに、漢学や日本文学のほかに、書道、スポーツなどが盛んな大学としても有名である。運動部は43、文化部は23、サークルも多数あり、学生が各種展覧会や国内外の大会で活躍している。このほか、東松山PB活動やオープンキャンパスなど、あらゆる場面で学生が活動している。

門脇 廣文



大東文化大学学長

大東文化大学の門脇廣文学長は、2017年4月に現職に就任した。慶應義塾大学を卒業し、同大学院修了の後、1981年東北大学大学院文学研究科博士課程後期課程中国学（中国文学）専攻単位取得。同年東北大学文学部助手。1983年に大東文化大学文学部中国文学科専任講師、その後、助教、教授。文学部中国学部主任、大学評議会委員、文学部長、大東文化学園評議員・理事、大学院文学研究科委員長を経て現職。

専門は中国古典文学・文学理論。2002年「文心雕龍の研究」で博士（文学）学位（東北大学）を取得した。このほかに「二十四詩品」「中国人民大学出版社「中国美学範疇辞典」訳注、「洞窟の中の田園——そして二つの「桃花源記」——」などがある。日本中国学会評議員、六朝学術学会常任理事、評議員などを歴任。

長年にわたって教育改革に取り組み、2013年九州教育サロンの関東教育サロンの発足に参画。授業改革にかかわる講演を行うほか、「アクティブラーニングを創るまなびのコミュニティ」大学教育を変える教育サロンの挑戦」に「大学での「漢文入門」の授業改善」として自らの実践を報告。

学長就任に当たって、学生の成長と幸せな人生のために、魅力ある大学に向けて教育改革を断行し、教職員が力を合わせて大東文化大学を盛り上げることを目指している。

湊 晶子 広島女学院院長・学長。東京女子大学文学部卒。フルブライト奨学生としてホイートン大学大学院に留学。'10瑞宝中綬章受章。東京女子大学学長を経て、'14から現職。

高見令英 国際武道大学学長。筑波大学卒。専門は臨床心理学、教育心理学。中央職業能力開発協会などを経て、国際武道大学教授、'15から現職。主書『教育心理学』ほか。

中尾 浩 愛知大学法学部教授、名古屋教育学部長。'96パリ第10大学第三課程終了。DEA(言語科学)。著書『文科系のパソコン技術』、『コーパス言語学の技法』ほか。

境 二三 慶應義塾大学経済学部教授。'89東京大学大学院人文科学研究科博士課程単位取得退学。成蹊大学を経て、'00から現職。主著『ドイツ語教授法』(共著)ほか

寺家村博 拓殖大学言語文化研究所所長、経済学部教授。上智大学大学院文学研究科博士後期課程単位取得退学。主著『書くフランス語』(共著)ほか。

吉本 一 東海大学国際教育センター教授。'06釜山大学校博士(文学)。韓国の昌信大学校、東国大学校を経て、'08から現職。著書『みんなの韓国語1・2』ほか。

三浦英俊 南山大学理工学部システム数理学科教授。'96筑波大学大学院社会学研究科修士(都市地域計画専攻)。博士(都市・地域計画)。

坂本清恵 日本女子大学文学部教授、生涯学習センター所長。早稲田大学大学院、博士(文学)。埼玉女子短期大学、玉川大学を経て、'06から現職。主著『中近世声調史の研究』など。

武藤空男 昭和女子大学ダイバーシティ推進機構事務局長。'03桜美林大学大学院国際学研究所修士課程修了。昭和女子大学キャリア支援センター長などをを経て現職。

栗田啓子 東京女子大学現代教養学部教授。'84早稲田大学大学院商学研究科博士課程単位取得退学。'09から現職。経済学博士(パリ第一大学)。主著『エンジンニア・エコノミスト』。

小川智由 明治大学商学部教授。明治大学商学部卒、同大学大学院商学研究科博士課程単位取得。専門はマーケティング、物流戦略。文京学院大学教授を経て、'04から現職。

横田仁子 東京女子医科大学講師。東京女子医科大学卒。'11メルボルン大学大学院卒。'13から東京女子医科大学学生健康管理センター講師。

竹信三恵子 和光大学現代人間学部教授。東京大学文学部社会学科卒。'76朝日新聞社入社。'11から現職。

天坊昭彦 学校法人武蔵野美術大学理事長。東京大学経済学部卒。出光興産株式会社代表取締役社長、同会長を経て、同社相談役。'10から武蔵野美術大学理事、'12から理事長。

柴山治美 四日市大学入試広報室課長。光陵女子短期大学卒業。'89名古屋商科大学入職、入試課主任。'07四日市大学入職、入試広報室課長補佐を経て、'17から現職。

神内則貴 四日市大学入試広報室課長補佐。

佛教大学社会学部卒業。'93池坊華道会入職。'04

池坊短期大学入職、総務課長、入試広報課長。'05四日市大学入職、'17から現職。

諸岡大輔 皇學館大学学生支援部入試担当主事。

中島伸次 跡見学園女子大学入試部長。同大学庶務課長、入試部次長を経て、'16から現職。

筒井弘幸 関西学院大学高大接続センター入試課長兼高大連携課長。'87同志社大学商学部卒。'09関西学院大学入職。

舛井道晴 石巻専修大学経営学部准教授。'11東京工業大学大学院社会理工学研究科博士課程単位取得退学。修士（工学）。石巻専修大学経営学部助教を経て、'13から現職。

高橋 智 石巻専修大学理工学部准教授。'11岩手大学大学院工学研究科博士後期課程修了。博士（工学）。石巻専修大学助手／助教を経て、'12から現職。

尾崎博美 東洋英和女学院大学人間科学部准教授。東北大学大学院教育学研究科博士課程

修了。博士（教育学）。新渡戸文化短大を経て、'16から現職。著書『ワークで学ぶ教育学』など。

加納佳代子 東京情報大学特命副学長（看護学部担当）。筑波大学大学院修了。修士（リハビリテーション）。神奈川県立保健福祉大学を経て、'17から現職。著書『それぞれの誇り』など。

馬場明道 兵庫医療大学学長。大阪大学名誉教授。大阪大学大学院薬学研究科単位取得退学。薬学博士。大阪大学理事・副学長、兵庫医療大学副学長を経て、'13から現職。

佐藤慎也 日本大学理工学部建築学科教授。'94同大学大学院理工学研究科博士前期課程建築学専攻修了。博士（工学）。'96から同助手、'16から現職。主な建築作品『3331 Arts Chiyodal』。

池本正純 専修大学名誉教授。'74一橋大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。博士（経営学）。著書『企業家とはなにか』（2004 八千代出版）。

榎原康貴 '92学校法人東洋大学に入職。'13総務部広報課課長。'15修士（社会デザイン学）。

大学の広報、危機管理などを研究。日本広報学会・社会デザイン学会所属。

佐々木茂喜 オタフクホールディングス株式会社代表取締役社長。'82広島修道大学商学部卒。オタフクソース株式会社入社。東京支店

長、代表取締役社長等を経て'15より現職。現在は、オタフクソース株式会社を含むお多福グループの事業企画立案・各事業会社の統括管理を行う。

脇浜紀子 京都産業大学現代社会学部教授。神戸大学法学部卒。'90読売テレビ入社。'10大阪大学大学院国際公共政策研究科博士後期課程修了。博士（国際公共政策）。

〈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。

● 3月7日(火)
第11回常務理事会に出席

● 3月21日(火)
第12回理事会・第3回春季総会出席

● 3月28日(火)
日本私立大学団体連合会・第111回役員会、第79回総会出席

日本私立大学団体連合会「私立大学の振興に関する協議会」出席
日本私立大学団体連合会では、私立大学等経常費の問題をはじめ、私立大学が抱える諸課題について、文教関係国会議員の方々とのさらなる意見交換を行うことを目的とした「私立大学の振興に関する協議会」を発足した。初回となった3月28日の同協議会には、歴代の文部科学大臣、副大臣経験者などが出席し、私立大学側は日本私立大学団体連合会、日本私立大学連盟の役員、会員代表者など多くの関係者の参加を得て、私立大学の重要性を確認した。

● 4月18日(火)
第1回常務理事会、第1回理事会出席



私立大学の振興に関する協議会に出席する鎌田会長

平成29年春の叙勲(連盟事業関係者)

瑞宝重光章

納谷 廣美(明治大学名誉教授)

『大学時報』全文検索システム導入とバックナンバーのアーカイブ化の推進

このたび当連盟ウェブサイト内に『大学時報』の「全文検索システム」を導入しました。現在のところ、デジタル化を完了した近年発行分のみが検索対象と

なっていますが、順次検索対象を広げ、現存するバックナンバー全ての検索を可能とする予定です。

また、同ウェブサイト内にデジタル版(PDFファイル)を公開しています。『大学時報』をより多くの方に有効利用していただけるよう、バックナンバーのデジタルアーカイブ化を順次進めています。



連盟ウェブサイト内の『大学時報』のページ

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。次号の進捗報告などを発信していきます。



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

【インタビュー】

杉本 健爾氏（書道家・美文字トレーナー）

第371号（2016年11月発行）

【特集】

宗教社会学部・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

【インタビュー】

渡辺美和子氏（株式会社渡辺教具製作所取締役会長）

第372号（2017年1月発行）

【特集】

東日本大震災を契機に —被災地と大学との連携再考—



【座談会】

大学におけるスポーツ系学生へのケアやサポート

【インタビュー】

田山 寛豪氏（トライアスリート、流通経済大学職員）

第373号（2017年3月発行）

【特集】

国による給付奨学金創設を機に 奨学制度全体を俯瞰する



【座談会】

リベラル・アーツ教育は、いま

【インタビュー】

東山 彰良氏（作家）

座談会 「大学のキャンパス都心回帰の現在」
 特集 「大学業務におけるアウトソーシングのいま」
 小特集 「大学は卒業生・保護者といかに関わっていくべきなのか」
 表紙・大学点描 文教大学 だいがくのたから 関西学院大学
 クローズアップインタビュー：
 「平田 徹さん（横浜高等学校教諭、同校野球部監督）」

編集後記

◆新聞の「婦人欄」が「くらし面」に変わったように、「女性のための」キャリアアップの括弧がとれる日が、一日も早く実現することを願う。一方、女性活躍推進法ができ、政府が一億総活躍社会を唱えても、個々人の働き方の向上にはなかなか結び付いていない現状があるように思われる。このギャップを大学教育の中でどう消化しているのか、ご寄稿いただいた各大学の試みは示唆に富む。

女性が働きやすい社会とは、性別を問わず、総じて人が人として豊かな生活を実現できる環境ともいえるだろう。それからすると、先進的な専門・社会人教育のみならず、全ての大学の一般の学部教育のレベルにおいて、日常的に教職員全体に課せられた課題でもある。それに合わせて、労働力の流動化・非正規雇用という実態が進む中で、社会制度として構築すべきリカレント教育に、大学がどのように関わっていくのかも大きなテーマだ。それは、いままでの生涯学習プログラムとは違ったアプローチが求められており、こ

うした面でも女性支援の経験が生かされるのではないかと思われる。(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)

◆「オープンキャンパス」が始まったのは、約30年前だそうだが、35年前に高校生であった私が大学を知るすべは、赤本や蛍雪時代に掲載されている数枚の写真や冊子に掲載されていた。そんな時代の情報程度であつた。そんな時代の人間からみると、大学をじかに知ることでできるオープンキャンパスは実にうらやましいものである。

さて、今号の小特集「オープンキャンパスは、いま」は、現在のオープンキャンパスの問題点、課題点を抽出したにき、改めて考えたいと企画した。企画提案した手前、原稿の一つは私が執筆したが、自校の問題を自らの手で書くことにはそんなにたやすいことではない。ご執筆の方々には、なんと酷なことをお願いしたのか。しかし、そのような中でもさまざまな問題、課題を提示しただし、今後のオープンキャンパスのあるべき姿をそれぞれのお立場からご提案いただいた。執筆にあたられた

方々には心より感謝と敬意を表したい。(広報・情報部門会議(大学時報)委員・関西学院大学高大接続センター課長 筒井 弘幸)

◆佐々木茂喜氏にインタビューに伺った際に工場を見学して感じたのは、社員が皆明るく、社長と社員の距離が近いことだった。社長と社員が一体感をもつて、楽しく、そして丁寧に商品を生産する姿がそこにあつた。この関係性は、佐々木社長自らが参加するユニークな社員研修と関係しているのではないだろうか。例えば無人島の研修では、寝食を共にしながらさまざまなことを語り合う。ここで、職場だけでは決して築くことのできない人間関係が構築される。

また、働き方改革について問われた佐々木社長は、「いまの若者は、早く家に帰っても楽しみ方を知らないのかもしれない」と、プライベートタイムの充実が必要であると述べられた。長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた取り組みと併せて、プライベートの過ごし方の選択肢を増やす環境を構築することも必要なのかもしれない。(日本私立大学連盟事務局 佐藤 義文)

